

令和7年度 仕事と子育ての両立支援のための新潟県特定事業主行動計画実施状況

新潟県では、次世代育成支援対策推進法に基づき「仕事と子育ての両立支援のための新潟県特定事業主行動計画」を策定し、職員を雇用する立場として、職員の仕事と子育ての両立支援に向けた取組を行っているところですが、同法第19条第6項の規定に基づき、令和7年度の実施状況について公表します。

1 取組状況

出産・育児に関する諸制度の整備・周知・啓発

○ 「職員だより」等を利用した周知・啓発

職員向けの広報資料等を活用し、ワーク・ライフ・バランスの推進に資する制度を図りました。

○ 「育児休業等取得計画表」等の活用による男性職員の育児参加促進

子の出生が見込まれる男性職員を把握した場合、所属において、本人の意向に基づき育児休業等の取得計画表を必ず作成の上職員と共有することとし、当該取組や長期の休業取得の検討について周知・啓発を図るとともに、当該男性職員等を対象とした研修を実施しました。

○ 柔軟な働き方を実現する制度の活用

職員のワーク・ライフ・バランスの一層の推進を図るため、早出遅出勤務や在宅勤務の積極的な活用を促し、仕事と子育てをより両立しやすい職場環境づくりに努めました。

○ 育児部分休業制度の拡充

仕事と育児の両立をより一層容易にするため、新たに1日単位での育児部分休業の取得を可能とするとともに、勤務時間の途中の時間帯も取得できるよう制度の拡充を行いました。

休暇・休業が取得しやすい環境整備、気運醸成

○ 休暇等の取得促進

所属毎に、休暇を計画的に取得するルールづくりに取り組むなど、休暇等を取得しやすい職場環境づくりに努めました

○ 相談体制の整備

管理監督者からの相談のほか、職員から制度の詳細や収入面の具体的な支援策、育児の体験談などについての相談に応じるためチャットでの相談窓口を設置し、職員が気兼ねなく相談でき、育児休業等の取得を検討しやすい環境整備に努めました。

○ 妊娠・出産等を申し出た職員や3歳に満たない子を養育する職員に対する個別の周知・意向確認

妊娠や出産等を申し出た職員や3歳に満たない子を養育する職員に対し、管理監督者が個別に育児休業等に関する制度の周知や取得に係る意向確認を行い、育児休業等を取得しやすい勤務環境づくりを進めました。

○ 代替職員の前倒し採用

育児休業を取得する職員が休業前に代替職員と直接引継ぎを行うことで、

円滑な業務引継ぎが行えるよう、代替職員の前倒し採用を行いました。

○ 育児休業を取得した職員の職場復帰支援

育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を図るため、育児休業から復帰した職員を対象とした研修を実施しました。

時間外勤務の縮減

○ デジタルを活用した新たな働き方の推進

モバイル環境やWEB会議、チャットツール等、デジタルを活用した働き方の推進により、業務効率化に努めました。

○ 積極的な声掛けによる職場の雰囲気づくり

管理・監督職による職員一人ひとりへの積極的な声掛けにより、職員が退庁しやすい職場の雰囲気づくりに努めるとともに、ノー残業デーを積極的に推進しました。

○ 一斉消灯の実施と退庁を促す音楽を放送

県庁舎における一斉消灯を実施するとともに、退庁を促す庁内音楽放送により、職員がより退庁しやすい雰囲気づくりに努めました。

○ 22時以降の時間外勤務の原則禁止等

22時以降の時間外勤務の原則禁止や勤務間インターバル制度の原則適用に向けて、PC画面上で注意を促すとともに、制度適用状況等の部局主管課への報告を義務付け、部局レベルでのマネジメント機能を強化するなど、長時間勤務の是正及び職員の業務管理と健康管理の強化を図りました。

○ ロー（low）残業月間の実施

8月を「ロー（low）残業月間」と位置づけ、お盆における会議、残業及び照会の自粛、部局ノー残業デーの設定に加え、16時以降の会議や電話照会を原則禁止する「集中タイム」の徹底等により、夏季における時間外勤務の縮減に努めました。

○ 職員の健康管理

長時間の時間外勤務を行った職員に対し産業医による保健指導を実施するなど、職員の健康管理に努めました。

2 目標に対する実績

目標項目		R7実績	R7目標	達成状況
●休暇・休業				
① 年次有給休暇（平均使用日数）		13.7日	15日以上	▲1.3日
② 家族看護休暇（希望する者）		(1,640人)	100%	—
③ 育児休業	女 性	100%	95～100%	【達成】
	男 性	106.0%（注）	85% （3週間以上取得者）	【達成】
男性職員の育児参加 （出産予定日前6週～出産後8週までの間に育児休業、妻の出産休暇、男性職員の育児参加休暇を取得した割合）		95.5%	100% （合計5日以上取得者）	▲4.5ポイント
●時間外勤務 （本庁職員の年360時間を超える割合）		23.8%	20%以下	3.8ポイント超過

（注）調査対象年度中に子が生まれた職員の数（a）に対する、同年度中に「育児休業（再度の休業を除く）」を取得した職員数（b）の割合（b/a）。（b）には前年度以前に子が生まれたものの、調査対象年度に取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。