

第3次地方独立行政法人青森県産業技術センター 一般事業主行動計画(前期計画)

I 第3次行動計画の策定

1 目的

「第3次地方独立行政法人青森県産業技術センター一般事業主行動計画（前期計画）」は、職員が安心して子育てをしていくことができるよう、職場環境を向上させるとともに、地域社会における子育て支援にも積極的に参加することにより、社会全体の子育てしやすい環境づくりに貢献することを目的に、「第2次地方独立行政法人青森県産業技術センター一般事業主行動計画（後期計画）」（計画期間：令和2年4月1日から令和7年3月31日）に引き続く計画として策定します。

◆次世代育成支援対策推進法に基づくこれまでの計画

○地方独立行政法人青森県産業技術センター一般事業主行動計画

（計画期間：平成23年4月1日～平成27年3月31日）

○第2次地方独立行政法人青森県産業技術センター一般事業主行動計画（前期計画）

（計画期間：平成27年4月1日～令和2年3月31日）

第2次地方独立行政法人青森県産業技術センター一般事業主行動計画（後期計画）

（計画期間：令和2年4月1日～令和7年3月31日）

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法の有効期限が、令和7年3月31日から令和17年3月31日まで10年間延長となったことから、本計画では、その前半となる令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間の計画期間とし、必要に応じて見直しを行います。

II 第2次行動計画の実績

1 目標値の達成状況

項目	目標値	現状（R5）	達成状況
(1) 配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率	95%	80%	未達
(2) 育児休業の取得率			
① 男性職員	15%	40%	達成
② 女性職員	95%	100%	達成
(3) 年次休暇の取得率	16日	15.6日	未達

2 目標達成に向けて推進した主な取組

(1) 職業生活と家庭生活の両立を支援する環境づくり

- 「地方独立行政法人青森県産業技術センター一般事業主行動計画」や「職員の育児・介護と仕事の両立支援ハンドブック」により、育児に関する休業、休暇等の周知を行いました。
- 育児休業制度等の子育て支援制度を周知するため、ポータルの全体掲示板にお知らせを掲載しました。

(2) 年次休暇取得促進

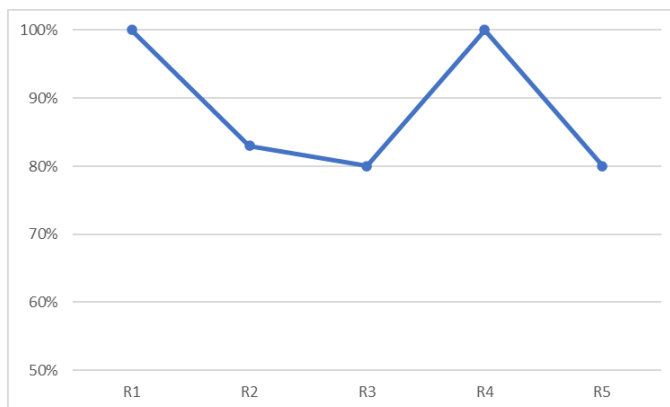
○月 1 日以上の年次休暇の取得を働きかけるとともに、夏季休暇の前後の年次休暇の積極的な取得を働きかけました。

Ⅲ 第 3 次行動計画の目標値及び達成に向けた取組

1 これまでの状況（R 1 ～ R 5 年度）

① 配偶者出産休暇又は育児参加休暇

配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率

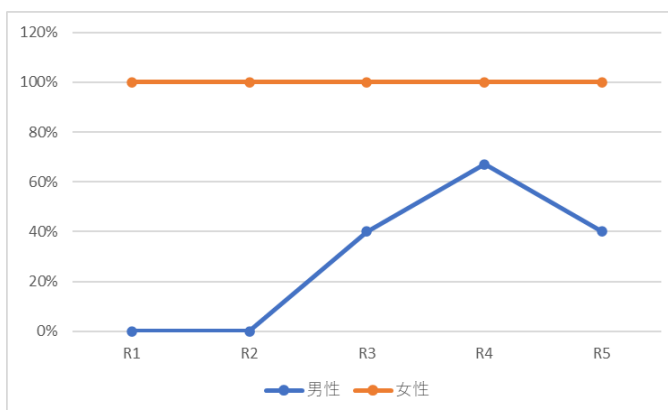


〈これまでの目標〉
95%

【現状等】・男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇は、取得率が R1 年度以降のすべての年度で 80%を超え、うち 2 か年は 100%を達成するなど、制度が定着してきたと言えます。

② 育児休業の取得状況及び取得期間の分布状況

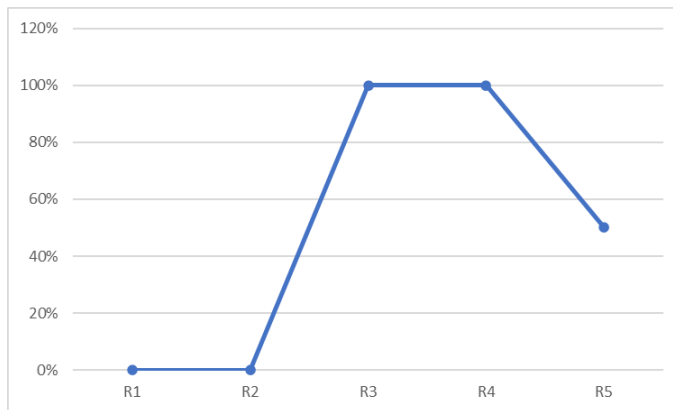
育児休業の取得状況（各年度新規育児休業対象者）



〈これまでの目標〉
○男性職員 15%
○女性職員 95%

【現状等】・女性職員の取得率は、100%で推移しています。
・男性職員の取得者は R3 年度から大幅に増加しており、制度の活用が進んでいます。

男性職員の育児休業取得期間（2 週間以上）

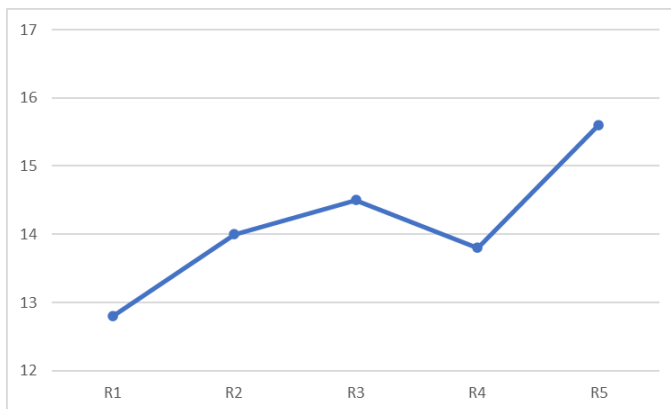


〈これまでの目標〉
設定なし

【現状等】・2 週間以上の育児休業を取得している男性職員の割合は、R3 年度以降、年度ごとに変動はあるものの、2 か年は 100%を達成しており、育児休業を一定期間取得することに対する男性職員及び周囲の職員の意識醸成が進んでいると言えます。

③ 年次休暇

年次休暇の取得状況

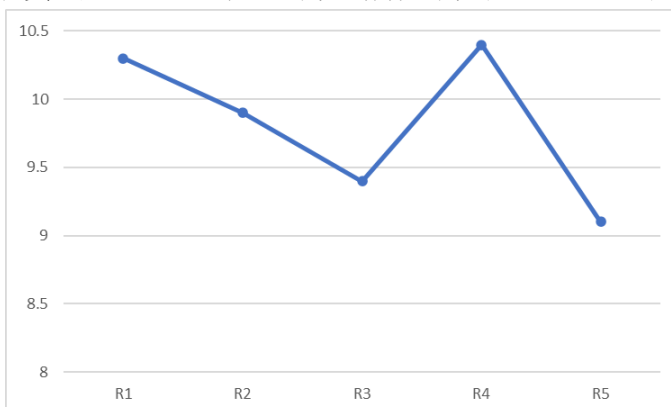


〈これまでの目標〉
16 日

【現状等】・年次休暇は少しずつ取得日数が増加し、令和 5 年は 15.6 日となっており、職場全体及び所属長等による取得に向けた働きかけが進んでいます。

④ 時間外勤務

職員一人当たりの平均時間外勤務時間〈1 か月当たり〉



〈これまでの目標〉
設定なし

【現状等】・時間外勤務は、年度ごとに変動はあるものの、1 か月当たり 9 時間から 10.5 時間の範囲内になっています。

2 目標値

項目	目標	R5実績
(1) 配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率	100%	80%
(2) 育児休業の取得率		
① 男性職員	100%	40%
② 女性職員	100%	100%
(3) 男性職員の育児休業の取得期間の分布状況	2週間以上 90%	2週間以上 50%
(4) 年次休暇取得日数	17 日	15.6 日
(5) 職員 1 人当たりの平均時間外勤務時間〈年間〉	96 時間	110 時間

3 具体的な取組内容と取組時期

(1) 子育てに関連する制度の活用のために

- 啓発資料（ハンドブック等）の周知及び職員の意識の高揚
 - ・育児休業、休暇、深夜勤務及び時間外勤務の制限、早出遅出勤務などの各種制度への理解を深めるために作成した「ハンドブック」について、制度の運用状況や新たな制度の創設等を踏まえ、随時改訂を行うなど、内容の充実を図ります。また、全職員を対象に子育て制度の意識啓発を図るため、幅広い周知を行い、子育て中の職員を支え合う意識を引き続き高めていきます。（取組時期：令和 7 年度～令和 12 年度）

(2) 子育ての準備のために

- 子育て計画書の作成
 - ・父親・母親になることがわかったら、子育てを行う予定の職員は、遅滞なく「出生予定届／子育て計画書」を直属の上司に提出し、今後の業務実施に係るスケジュールを調整します。（取組時期：令和 7 年度～令和 12 年度）
 - ・職員から「出生予定届」の提出を受けたら、所属長及び直属の上司は、当該職員と面談を行い、意向を踏まえて子育て計画書を作成します。この際に、ハンドブック等により子育ての諸制度の積極的な活用を働きかけるとともに、周囲の職員への配慮を促し、サポート体制の整備に努めます。（取組時期：令和 7 年度～令和 12 年度）

(3) 男女ともに仕事と子育てを両立させるために

① 柔軟な働き方に資する制度の利用促進

- 柔軟な働き方の推進
 - ・業務の効率化に加え、業務の時間や場所を柔軟にする取組が必要であることから、フレックスタイム制、時差出勤制度や早出遅出勤務制度を積極的に周知することで、職員への積極的な利用を推進します。（取組時期：令和 7 年度（フレックスタイム制は令和 7 年 6 月）～令和 12 年度）

② 育児に係る休暇及び育児休業の取得の促進

- 子どもの出産時に父親となる職員の連続休暇の取得の促進
 - ・配偶者出産休暇（3 日間）、育児参加休暇（5 日間）の取得や育児休業・育児休暇・年次休暇等と組み合わせた休暇・休業の取得を推進します。（取組時期：令和 7 年度～令和 12 年度）

○ 育児休業の取得の促進

- ・ 育児休業制度等の趣旨の周知を図り、職場の意識改革を推進します。父親である職員がより一層、子どもや家庭における時間を持てるよう、特に男性職員の育児休業の取得を積極的に働きかけます。（取組時期：令和 7 年度～令和 12 年度）
- ・ 各職場における育児休業を取得しやすい雰囲気づくりや所属長から対象職員への声掛けなどを働きかけます。（取組時期：令和 7 年度～令和 12 年度）

③ 各種休暇や制度等利用の促進

○ 年次休暇の計画的利用の推進

- ・ グループウェアシステムのスケジュール機能への年次休暇に係る計画の早期入力を促進するなどして、年次休暇の計画的利用を促進します。（取組時期：令和 7 年度～令和 12 年度）
- ・ 勤続 10 年、20 年等の節目に心身のリフレッシュを図ること及び結婚記念日、誕生日、家族の誕生日、旅行、イベント参加、スポーツ等の機会を通じて家族とふれあう機会の充実を図ることを目的に、年次休暇を活用した 5 日間の連続休暇の取得を推進します。（取組時期：令和 7 年度～令和 12 年度）

○ 子の看護休暇の取得推進

- ・ 仕事と家庭生活の両立に向け、子の看護休暇は義務教育終了までの養育している子に看護が必要な場合に加え、予防接種や健康診断を受けさせる場合にも取得可能であることなど、改めて周知を図り、より一層の活用を目指します。（取組時期：令和 7 年度～令和 12 年度）

○ その他、育児短時間勤務、部分休業や早出遅出勤務制度等の利用等の利用

- ・ 子育て中の職員に向け、ハンドブック等を活用して、育児短時間勤務制度、部分休業や早出遅出勤務制度などについて周知を図ることで、制度の活用を促すとともに、周囲の職員への当該制度の理解に努めます。（取組時期：令和 7 年度～令和 12 年度）

(4) 長時間労働の是正に向けて

○ 定時退勤の推進

- ・ 平成 23 年に設定している「定時退勤に努める日」について改めて各所属への通知を行うことなどにより周知を図り、定時退勤を推進します。（取組時期：令和 7 年度～令和 12 年度）

○ 事務の簡素合理化の推進

- ・ 会議、打ち合わせは、資料の事前配布やペーパーレス化などを行うことにより、効率的に運営し、開催時間は 1 時間以内など最小限での実施に努めます。また、原則として勤務時間外にわたる会議の開催は行わないよう努めます。（取組時期：令和 7 年度～令和 12 年度）

(5) 各種ハラスメントの防止のために

○ 職員への意識付けとハラスメントを起こさせない職場環境づくり

- ・ 職場において、妊娠中や子育て中の職員に対して、ハラスメントを発生させないために個々が思いやりの意識を持つよう、グループウェアシステムの掲示板などを活用し、全職員への周知徹底を図ります。（取組時期：令和 7 年度～令和 12 年度）