

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の主な取組状況

●ふじのくにワーク・ライフ・バランス推進計画(R2～R7)期間

	 意識改革	 制度充実
R 2 年度	○【男性職員の育児に伴う休暇等の取得計画書】の施行	○【在宅勤務】の試行 ○【モバイルパソコン】の整備 ○【サテライト勤務】の試行拡大（静岡・富士）
R 3 年度	○【男性職員の育児に伴う休暇等の取得計画書】運用開始	○【出生サポート休暇】新設 ○【育児休業等】取得回数制限の緩和
R 4 年度	○【男性職員の育児参加促進】 ・育児休業の積極的な取得を促す知事メッセージ発信 ・制度改正周知・啓発のためのチラシ配布 ・次世代育成支援研修において育児休業制度に関する講義開始	○【育児参加休暇】 →取得期間を子が1歳に達する日までに拡大
R 5 年度		○【夏期休暇】 →取得期間を「6月から10月まで」に拡大
R 6 年度	○ワーク・ライフ・バランス推進計画を令和7年度末まで1年延長 (数値目標も変更)	○【在宅勤務】 →勤務可能日数を週1日から週4日に拡大 ○【時差勤務】 →試行から正式実施へ
R 7 年度	○介護の申出があった職員に対し、個別に制度周知や制度の活用等の実施 ○両立支援制度の周知徹底（出生時、3歳に満たない子を養育する職員） ○「育児とキャリア形成両立支援研修」開始	○【（子育て）部分休業】 →取得パターンが多様化 ○【健康管理休暇】 →「生理休暇」から名称変更 ○【看護等休暇】 →看護休暇の取得事由に「学校行事等」に出席する場合を追加し、「看護等休暇」に名称変更