



## 育児休業取得職員等に係る業務応援に対する 勤勉手当（ボーナス）の加算について

近年、男性職員の育児休業取得者は増加傾向にあるものの、「取得することに気兼ねする」といった声があること等を踏まえ、互いに支え合う職場づくりの取組として、職員が育児休業等をより取得しやすくするとともに、育児休業等を取得した職員の業務をカバー（業務応援）した職員の頑張りに応えるため、新たに、業務応援した職員に対し、勤勉手当（ボーナス）の加算を行います。

本県の加算割合は、同様の加算制度を実施している団体の中でトップクラスです。

### 制度概要

- 次のいずれにも該当する場合、勤勉手当（ボーナス）の加算を行います。
  - ・ 育児休業（配偶者出産休暇および男性職員育児休暇を含む。）、産前・産後休暇、病気休職または病気休暇を引き続き1か月以上取得した職員が所属内にいること。
  - ・ 休業・休暇等を取得した職員の業務を所属内のメンバーでカバー（業務応援）したこと。
- 業務応援した月数に応じて成績率を1か月当たり11/100（平均で約4万円）加算します。  
※ 「1か月当たり11/100」は、同様の加算制度を実施している団体（滋賀県を含む14県）の中で、全国トップクラスの加算割合です。  
(例) 給料月額36万円（地域手当含む）の職員が育休職員の業務を3か月間カバーした場合  
勤勉手当額：36万円 × 106.25/100（標準の成績率） = 382,500円  
加算額：36万円 × 11/100 = 39,600円  
→ 39,600円 × 3か月 = 118,800円を加算 → 計501,300円
- 複数の職員で分担して業務応援した場合は、分担状況に応じて0.5/100単位で成績率を分配することができます。  
(例) 1か月間業務応援をした場合 → 11/100加算可能  
→ 職員Aに4/100、職員Bに3/100、職員CおよびDにそれぞれ2/100を分配

### 開始時期

令和8年4月からの業務応援について適用し、令和8年12月期の勤勉手当から加算します。

- 4～9月の上半期のカバー（業務応援） → 令和8年12月期勤勉手当に加算
- 10～3月の下半期のカバー（業務応援） → 令和9年6月期勤勉手当に加算

# 「多様な人材が活きる働きやすい職場づくり」に関する取組・制度

## ●従来からの取組

### ■休暇制度

- 育児時間休暇 → 子が3歳になるまで
  - 配偶者出産休暇 → 3日
  - 男性職員育児休暇 → 5日
  - 看護休暇 → 5日(子が複数いる場合は10日)
  - 学校等行事休暇 → 子1人につき2日
- 等

### ■業務執行体制の持続性・代替性の確保

- ワーク・ライフ・バランス枠の本格運用開始(R7.4～、12名(知事部局全部局・教育委員会事務局に各1名)配置)
  - 育休代替任期付職員等の短時間勤務の任用形態を新設
  - 育休代替任期付職員等の採用候補者登録試験を年2回実施
- 等

### ■その他の取組

- 育児参加を促すトップ(知事)からのメッセージ送付
  - イクボス面談の実施
  - 育休からの職場復帰をサポートする研修(パパ・ママ安心ミーティング)の実施
- 等

## ●男性職員の育児休業取得率(知事部局)

### 【令和8年度目標】

希望する男性職員の育児休業取得率 100%

### 【令和7年度実績】

新たに子が誕生した男性職員のうち、  
86.9%が育児休業を取得

※希望する職員(106名)は全員が取得



→男性職員の育児休業取得者は増加傾向にあるものの、「取得することに気兼ねする」といった声がある等を踏まえ、互いに支え合う職場づくりのさらなる取組を実施



## ●さらなる取組(令和8年度～)

### ■ワーク・ライフ・バランス枠の拡充(R8～)

近年増加している男性職員の育児休業をはじめ、短期の休業等に柔軟に対応するために、R7.4から本格運用  
→令和8年度は各部局の育児休業等の取得状況を踏まえ20名を追加し、32名を配置

### ■育児休業取得職員等に係る業務応援に対する成績率の加算(R8～)

職場に気兼ねなく育児休業を取得でき、仕事と育児を両立しやすい職場環境を醸成  
→育児休業等を取得した職員の業務をカバー(業務応援)した職員に対し、勤勉手当(ボーナス)を加算

### ■選択的週休3日制を可能とするフレックスタイム制の導入(R9.1～)

職員本人の意思により、勤務時間の総量を維持した上で週休3日を選択できるよう、試行的に導入  
→育児・介護等の事情を抱える職員を対象に試行開始