

千葉県教育
委員会職員
仕事・子育て
両立支援プラン

平成17年4月

目 次

| | | |
|-----|-------------------------------------|----|
| 第 1 | 計画策定の趣旨 | |
| | 背景 | 1 |
| | 計画の目的 | 1 |
| | 計画策定の取組 | 1 |
| 第 2 | 計画の概要 | |
| | 計画期間 | 2 |
| | 計画の推進体制 | 2 |
| | 計画の体系 | 3 |
| 第 3 | 計画の具体的内容 | |
| | 働きがい創造プラン | 4 |
| | 1 目標チャレンジプログラムの実施 | 4 |
| | 2 活発な議論とコミュニケーションを重視した風通しのよい県庁風土づくり | 4 |
| | 3 職員のキャリアビジョンに応じた研修の実施 | 4 |
| | 4 庁内公募による政策提案、人材募集の実施 | 5 |
| | 5 人事異動に係る自己申告の実施 | 5 |
| | 6 適材適所の役付登用と女性職員の職域拡大 | 5 |
| | 7 能力及び実績を重視した人事制度の構築 | 5 |
| | 両立支援プラン | 6 |
| | 1 育児休業の取得促進 | 6 |
| | (1) 育児休業を取得しやすい環境の整備 | 6 |
| | (2) 男性職員の育児休業の取得促進 | 8 |
| | 2 育児のための休暇の拡充 | 9 |
| | 3 子育て休暇の新設 | 9 |
| | 4 子育て応援ホームページの開設 | 10 |
| | 5 男性職員の育児参加の促進 | 10 |
| | (1) 子ども出生時における父親の休暇取得促進 | 10 |
| | (2) 父親学級への参加促進 | 11 |
| | 6 時差出勤制度の導入 | 12 |
| | 7 その他の子育て支援策 | 13 |
| | (1) 妊娠中や出産後の職員への配慮 | 13 |
| | (2) 人事異動等における配慮 | 13 |
| | (3) 両立支援相談員の設置 | 14 |
| | (4) 庁内託児施設の検討 | 14 |

| | |
|--------------------------|-----|
| ゆとり創造プラン | 1 5 |
| 1 年次休暇の取得促進 | 1 5 |
| 2 時間外勤務の縮減 | 1 6 |
| 地域とのかかわり | 1 8 |
| 1 子ども・子育てにかかわる地域活動への参加奨励 | 1 8 |
| 2 子どもたちの県庁見学・子育てバリアフリー | 1 8 |

(参考資料)

| | |
|-----------------------------|-----|
| ・子育てプログラム実施計画表 | 2 1 |
| ・「特定事業主行動計画」検討のためのアンケート調査結果 | 2 3 |

第1 計画策定の趣旨

背景

我が国の国民生活に深刻かつ多大な影響をもたらす急速な少子化の進展を踏まえ、少子化に的確に対処するための施策を総合的に推進するため、「少子化社会対策基本法」が制定され、また、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、「次世代育成支援対策推進法」が、平成15年7月に制定されました。

「次世代育成支援対策推進法」では、地方公共団体は行政機関としての行動計画を策定するとともに、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と家庭の両立等に関する行動計画（特定事業主行動計画）を策定することとされています。

そこで、地域の力で支える子育て社会の実現を目指して策定された「千葉県次世代育成支援行動計画」を踏まえ、事業主の立場として、この「千葉県教育委員会職員仕事・子育て両立支援プラン」（以下「支援プラン」といいます。）を策定しました。

計画の目的

職員が、男女を問わず、一人ひとり職業人としてその能力を十分に発揮し、いきいきと意欲的に職務に取り組むとともに、家庭や地域における生活も重視する個人としての生活を充実させ、あるいは子育てや介護、家事などの家庭責任をきちんと果たしていける環境を整備することは、職員の能力を引き出しモラルとやる気を高め、公務能率や県民サービスの向上にもつながるものです。

この支援プランは、職員が仕事と家庭を両立させ、いきいきと意欲的に職務に取り組むことができ、また、家庭や子育てに夢を持ち喜びを実感し、次代を担う子どもを安心して健やかに産み育てることができる環境を提供するため、その取組について策定したものです。

この支援プランを通じた取組により、仕事と生活時間のバランスのとれた働き方ができる環境を整備するとともに、本県全体の男女共同参画の促進を目指します。

計画策定の取組

支援プランの策定に当たっては、教育庁内から幅広く意見・提言をもらい、職員の生の声や意識を把握することが重要と考え、部局横断的な検討委員会及びワーキンググループにオブザーバーとして参加し、また、職員アンケートも実施し、職員のニーズを十分把握し、計画づくりに取り組みました。

さらに、育児休業から復帰した職員が提出したレポートも貴重な意見・提言として十分参考にしたところです。

第2 計画の概要

計画期間

「次世代育成支援対策推進法」は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法ですが、この支援プランは、前半の平成21年度までの5年間の計画期間としています。

なお、支援プランは概ね3年ごとに見直しを行います。

計画の推進体制

特定事業主行動計画検討委員会を特定事業主行動計画推進委員会に移行し、計画の推進を図ります。



千葉県教育委員会職員仕事・子育て両立支援プランの体系

仕事と生活時間のバランスがとれた
働き方ができる環境

【働きがい創造プラン】

目標チャレンジプログラムの実施
活発な議論とコミュニケーションを重視した
風通しのよい県庁風土づくり
職員のキャリアビジョンに応じた研修の実施
庁内公募による政策提案、人材募集の実施
人事異動に係る自己申告の実施
適材適所の役付登用と女性職員の職域拡大
能力及び実績を重視した人事制度の構築

【ゆとり創造プラン】

年次休暇の取得促進
・ハッピーマンデー、ハッピーフライデー
取得奨励
・様々な機会や媒体を通じた年次休暇の
取得促進
・連続休暇の取得促進

時間外勤務の縮減
・「総労働時間の短縮に関する指針」の徹底
・「ノー残業デー」の徹底
・「時間外勤務縮減推進チーム」の設置
・「時間外勤務縮減キャンペーン週間」の
実施

【地域とのかかわり】

子ども・子育てにかかわる地域活動への
参加奨励
子どもたちの県庁見学の歓迎
県庁の子育てバリアフリーの推進
県庁インターンシップ制度による学生の
積極的な受け入れ

【両立支援プラン】

〈育児休業の取得促進〉

育児休業を取得しやすい環境の整備
・代替職員の配置
・育児休業取得者支援プログラムによる支援
・管理職員の意識改革
・子育てプログラム実施計画表の活用
・処遇面での不安解消

男性職員の育児休業の取得促進
・職場及び男性職員の意識改革
・産後休暇中の男性職員の育児休業の取得
促進

〈男性職員の育児参加の促進〉

子ども出生時における父親の休暇取得促進
父親学級への参加促進

〈時差出勤制度の導入〉

保育所への送迎等に配慮した時差出勤制度
の導入
勤務形態の弾力化の検討
・短時間勤務制度の検討
・在宅勤務制度の検討

〈その他の子育て支援策〉

育児のための休暇の拡充
子育て休暇の新設
子育て応援ホームページの開設
妊娠中や出産後の職員への配慮
人事異動等における配慮
両立支援相談員の設置
庁内託児施設の検討

千葉県次世代育成支援行動計画

第3 計画の具体的内容

働きがい創造プラン

職員が男女を問わず、一人ひとり職業人として、働きがいを感じ、いきいきと意欲的に職務に取り組むためには、職員それぞれが県の新しい役割、使命を十分踏まえながら、その能力を十分発揮できる環境の整備が必要です。

施策の方向

- ・ 目標チャレンジプログラムの対象を全職員に拡大します。
- ・ 活発な議論とコミュニケーションを重視した風通しのよい県庁風土づくりに努めます。
- ・ 職員のキャリアビジョンに応じた研修を実施します。
- ・ 庁内公募による政策提案、人材募集を充実します。
- ・ 人事異動に係る自己申告制度を活用し、職員の希望等を把握します。
- ・ 適材適所の役付登用と女性職員の職域拡大を図ります。
- ・ 能力及び実績を重視した人事制度を構築します。

1 目標チャレンジプログラムの実施

(1) 職員と上司との十分な対話による目標設定

職員一人ひとりが働きがいを感じ、いきいきと意欲的に職務に取り組み、職員が一体となって政策実現を目指すためには、職員と上司との密接なコミュニケーションのもと、一人ひとりが県職員としての役割や使命を理解し、政策目標を踏まえた業務目標に向け、専門性を高め創造性とチャレンジ精神をもって主体的に取り組むことができる職場環境の整備が必要です。

このため、目標管理手法による職員と上司との対話を重視した「目標チャレンジプログラム」を平成15年度から試行しています。

平成17年度は、対象職員を全職員に拡大し試行します。

なお、県立学校の教職員にあっては、教職員の能力開発と人材育成を図り、学校組織の活性化や教育力の向上を目的とする「目標申告」を平成17年度から試行します。

(2) 職員のキャリアビジョンにかかる対話

職員一人ひとりが自己を見つめ、キャリアビジョン（職員としての仕事生活の将来像）を描き、能力向上のプランを立て実行し、活躍の場を求め、その成果を通じて能力向上の状況を振り返るといった一連の活動を、職員と上司との十分な対話を通して実施します。

2 活発な議論とコミュニケーションを重視した風通しのよい県庁風土づくり

職員間の議論やコミュニケーションが、職場内でも組織横断的にも、活発に行われるような風通しのよい県庁風土とするため、オフサイトミーティング（職場での立場や肩書きをはずし、ざっくばらんな雰囲気、気楽にまじめな話をするミーティング）の手法の定着を目指します。

- 3 職員のキャリアビジョンに応じた研修の実施
与えられる研修から、職員自らがキャリアを考え主体的に参加する研修に転換を図り、職員がキャリアビジョンに応じた能力開発が行えるよう研修課程や内容を改善します。
- 4 庁内公募による政策提案、人材募集の実施
庁内公募による政策提案を、より応募しやすく、また、関係部署からの情報提供や助言によりブラッシュアップを図る等、施策化・事業化の実現性が高まるよう努めます。
また、人材募集にかかる庁内公募に応募した職員については、出来る限り応募業務に従事できるよう努めます。
- 5 人事異動に係る自己申告の実施
人事異動に当たっては、引き続き自己申告制度（希望勤務機関等調査）を活用し、各職員の希望や勤務、生活環境を把握します。
保育・介護等の事情のある職員について、勤務地や所属等、本人の希望を出来る限り尊重します。
- 6 適材適所の役付登用と女性職員の職域拡大
職員の能力、実績、意欲、適性等を十分考慮し、適材適所を基本に男女の区別なく登用します。
また、女性職員の職域拡大を進め、組織の中核となるポストにも積極的に登用します。
- 7 能力及び実績を重視した人事制度の構築
目標チャレンジプログラムの試行を通じ、職員の能力発揮及び実績をより重視した人事制度を、職員意見も把握し構築します。

両立支援プラン

1 育児休業の取得促進

[アンケート結果]

育児休業を取得したいと思っている人は、女性は68(80)%いるが、男性は20(19)%にとどまっている。

育児休業を取得する際に、不安に感じたことは、「担当業務の支障」「職場へのスムーズな復帰」「取得に対する職場の理解」という回答が多かった。

育児休業の取得促進のための方策としては、「育児休業中の職場からの情報提供及び復帰時の研修等支援」「代替人員の配置」「職場の意識改革」が多かった。

* ()内は、県立学校の教員のアンケート結果

(1) 育児休業を取得しやすい環境の整備

施策の方向

- ・代替職員を配置します。
- ・育児休業を取得した職員の円滑な職務復帰を支援します。
- ・特に管理職員の意識改革を進めます。

代替職員の配置

職員が育児休業を取得した場合には、正規職員又は臨時的任用職員、あるいは非常勤職員を配置しているところですが、育児休業法に基づく任期付職員の配置も検討します。

育児休業取得者支援プログラムによる支援

平成16年4月から実施している当プログラムによる支援を引き続き実施します。

また、育児休業中の職員が、休業中においても知識・能力を高め、また、不安なくスムーズに職場復帰が図れるよう、自宅においても県政や業務の情報を収集できる庁内ホームページのシステムについて検討します。

<育児休業取得者支援プログラムの概要>

育児休業を取得した職員を支援するための担当職員の設置

所属と職員とのコミュニケーションの充実

育児休業中の職員の業務への意欲を高めるための情報収集の奨励

復帰後の研修の実施

レポートの提出

ア 生活者の視点に立った政策提案

イ 担当業務に関する提案

ウ スキルアップに関する成果の発表

また、育児休業職員支援担当者を明確に指定し、育児休業中の所属と職員とのコミュニケーションがより活発に行われるよう、一層の制度の周知を図ります。

管理職員の意識改革

特に、所属長等管理職員の育児休業に対する意識改革を徹底します。

また、仕事優先の働き方を見直し、仕事と生活のバランスの取れた働き方ができるよう、仕事と子育ての両立を尊ぶ風土の醸成と職場における理解を進めます。

仕事と子育てが両立できる職場づくりは、一人ひとりの意欲や能力を引き出し、組織の活性化を図るために不可欠であるという認識を徹底します。

子育てプログラム実施計画表の活用

所属長等は、職員から本人又は配偶者が妊娠中であることの申し出があったとき等適切な機会に、職員に「子育てプログラム実施計画表」を作成してもらい、仕事と子育ての両立を支援するための適切なアドバイスや対応を行うこととします。

なお、職員のプライバシーには十分配慮します。

処遇面での不安解消

育児休業を取得したことをもって、任用上の差別はしません。

昇給については、育児休業取得者支援プログラムを通じ改善を図ります。



(2) 男性職員の育児休業の取得促進

[アンケート結果]

子どもが生まれたとき育児休業を取得した(取得したい)人は、女性は68(80)%いるが、男性は20(19)%にとどまっている。

配偶者の出産後8週間の期間に育児休業を取得したいとの回答した人は、33(52)%となっている。

施策の方向

- ・ 職場及び男性職員の意識改革を進めます。
- ・ 男性職員の育児休業の取得を促進します。
特に、配偶者の産後休暇中の男性職員の育児休業取得を促進します。
- ・ 男性職員の育児休業の取得率 50% 達成を目標とします。

職場及び男性職員の意識改革

家事や子育ては女性の役割とする固定的な見方を改め、男女が共に子育てを担う意識の定着や仕事と家庭を尊ぶ職場風土の醸成を促進するとともに、育児を行う職員が職業生活と家庭生活の両立を図ることができるよう職場で支援していくことが求められています。

男性職員が、父親として積極的に育児に参加し、その役割を果たすことができるよう意識改革を徹底します。

産後休暇中の男性職員の育児休業の取得促進

男性職員の場合、配偶者の出産後8週間の期間において、配偶者の就労状況にかかわらず育児休業を取得することができますが、認知不足も多いことから、育児休業の制度について、わかりやすく周知徹底します。



2 育児のための休暇の拡充

[アンケート結果]

育児をするために充実してほしい休暇として、育児休暇（出勤、退勤における育児時間）の拡充の希望が多かった。

施策の方向

- ・ 育児休暇を拡充します。

育児休暇の拡充

生後1年6月未満の子の育児のため、1日を通じて120分の範囲内の育児休暇を認めていますが、これを拡充し、生後1年6月から3年未満の子の育児のため、1日を通じて60分の範囲内の育児休暇を認めることとします。

また、配偶者が産前産後期間中である場合や、傷病等により育児をすることができないときは、配偶者の就業の有無にかかわらず、育児休暇を認めることとします。

なお、子どもが3歳に達するまで部分休業も取得できるので、併せて周知・徹底を図り、その取得を奨励します。

3 子育て休暇の新設

[アンケート結果]

育児をするために充実してほしい休暇として、子の看護休暇の拡充希望が最も多かった。

施策の方向

- ・ 子育て休暇を新設します。

子育て休暇の新設

子を持つ職員が積極的に子育てに参加することを推進するため、「子の看護」、「健康診査、予防接種」及び「授業参観や入学式・卒業式等の学校行事」を対象とした休暇として「子育て休暇」を新設します。

| | | | |
|-----|-----------------------|--|-----|
| 対 象 | 中学校就学の始期に達するまでの子を持つ職員 | | |
| 日 数 | 対象となる子が1人の場合 | | 7日 |
| | 対象となる子が2人以上の場合 | | 10日 |

4 子育て応援ホームページの開設

[アンケート結果]

子育てに関する体験談の情報提供を求める意見もあった。

施策の方向

- ・ 職員誰もが利用できる子育て応援ホームページを開設します。

子育て応援ホームページの開設

子育てに関する制度周知、体験談の提供、意見交換が図れるよう、庁内ホームページに子育て応援ホームページを開設します。

5 男性職員の育児参加の促進

[アンケート結果]

拡充した方が良いと思う休暇として「配偶者の出産休暇」と回答した人は30(28)%、また、「母級学級(父級学級)への参加の休暇」を回答した人は、13(20)%となっている。

(1) 子ども出生時における父親の休暇取得促進

施策の方向

- ・ 男性職員の子育てにかかわる年次休暇取得を奨励します。
- ・ 配偶者の出産休暇を拡充します。

男性職員の子育てにかかわる年次休暇取得の奨励

年次休暇を積極的かつ効果的に取得することを様々な機会や媒体を通して奨励します。

配偶者の出産休暇の拡充

「配偶者の出産」の特別休暇を拡充し、出産に係る入院等の日から3週間を経過する日までの間に5日間取得できるようにします。

(2) 父親学級への参加促進

施策の方向

- ・男性職員が父親学級へ参加するための休暇を取得できるようにします。

父親学級へ参加するための休暇の整備

これまで女性職員だけしか取得することができなかった「母親学級への参加」の特別休暇を「母親学級又は父親学級への参加」の休暇に変更し、男性職員も取得できるようにします。



6 時差出勤制度の導入

[アンケート結果]

育児をしやすい勤務環境を整備していくための勤務形態で必要なものとして時差出勤制度と回答した人は、51(46)%となっている。

施策の方向

- ・時差出勤制度を導入します。

保育所への送迎等に配慮した時差出勤制度の導入

以下のとおり時差出勤制度を導入します。

< 時差出勤制度の導入 >

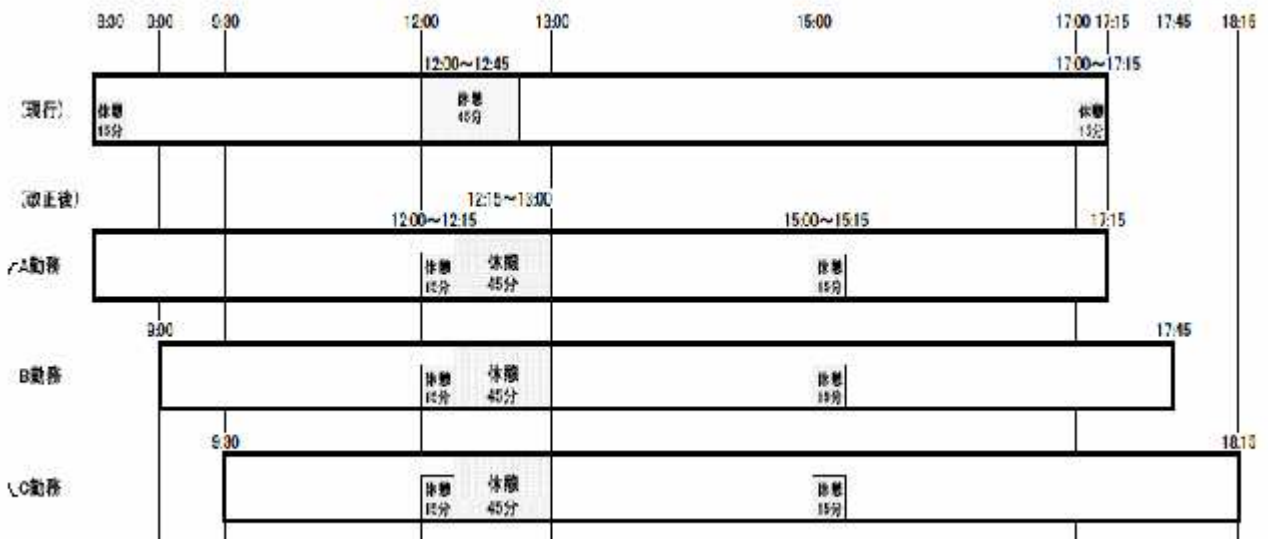
勤務時間帯が異なる3種類の勤務形態とします。

A 勤務：午前8時30分から午後5時15分までの勤務

B 勤務：午前9時から午後5時45分までの勤務

C 勤務：午前9時30分から午後6時15分までの勤務

C 勤務は育児・遠距離通勤などの事情がある人のみ対象となります。



勤務形態の弾力化の検討

以下のような弾力的な勤務形態の導入について検討します。

- ・短時間勤務制度
- ・在宅勤務制度

7 その他の子育て支援策

(1) 妊娠中や出産後の職員への配慮

《数値目標》

妊娠、出産、子育て時期に特別休暇を取得できた職員の割合 100%
達成を目標とします。

特別休暇、支援制度等についてわかりやすく周知します。

女性職員が妊娠した場合に、つわりその他の妊娠に伴う障害により勤務することが著しく困難なとき、14日の範囲内で「つわり休暇」が認められます。

また、通勤に利用する交通機関の混雑が、妊娠中の女性職員の母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合、1日1時間を超えない範囲内で必要とされる時間特別休暇を取得できます。

管理職等は、このような特別休暇の取得を職員に奨励します。

なお、非常勤職員についても、産前産後休暇の制度等をわかりやすく周知します。

妊娠教員代替非常勤講師の配置を拡充します。

授業水準の維持及び母胎の安全を図るため、非常勤講師を配置し、妊娠教員とのチームティーチング等を実施します。

(2) 人事異動等における配慮

施策の方向

- ・人事異動に当たっては、子育て状況に十分配慮します。
- ・所属における業務内容や業務分担は、子育て状況にも十分配慮します。
- ・女性職員の能力発揮を支援します。

人事異動の配慮

人事異動に当たっては、引き続き自己申告制度（希望勤務機関等調査）を活用して、各職員の希望や勤務・生活環境を把握します。子育て中の職員について、勤務地や所属等、本人の希望を出来る限り尊重します。

所属における配慮

「目標チャレンジプログラム」における対話等を通じ、上司と職員との十分な対話のもと、職員のキャリアビジョンも尊重し、子育て中の職員について、仕事と家庭の両立が図れ、いきいきと意欲的に職務に取り組むことができるよう、業務分担や業務内容について十分配慮します。

なお、子育て中であることを活かせる企画立案等の業務があれば、その業務分担となるよう努めます。

女性職員の能力発揮の支援

に掲げる働きがい創造プランや育児休業取得者支援プログラム等による支援等を通じ、女性職員がキャリアビジョンをもとに、いきいきと意欲的に職務に取り組み、能力発揮が図れるよう支援し、妊娠、子育て中の女性職員が意欲とやりがいの持てる業務に従事できるよう努めます。

また、適材適所を基本に管理職登用を行い、女性職員についても、組織の中核となるポストに積極的に登用します。

(3) 両立支援相談員の設置

出産により一定期間職務から離れた女性職員にとって、復帰後、職員生活を続けていくうえで出産、子育てを経験した職員からのアドバイスは貴重なものです。

また、男性職員についても、家庭や地域における生活も重視し家庭責任をきちんと果たしていくうえで、経験者からのアドバイスは同じく貴重なものです。

そこで、仕事と子育ての両立を実現する上で、職員の悩みや相談を受け付け、経験等に基づき親身にアドバイス等をし、両立のための支援をサポートしてくれる職員を「両立支援相談員」として募集します。両立支援相談員は、制度の周知、仕事と子育ての両立に関する相談、職場改善の提案等を行います。

(4) 庁内託児施設の検討

庁内託児施設の設置可能性について引き続き検討します。



ゆとり創造プラン

1 年次休暇の取得促進

[アンケート結果]

年次休暇の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項として職場の意識改革を回答した人は、50(44)%となっている。

施策の方向

- ・年次休暇の取得を様々な機会や媒体を通して促進します。
- ・連続休暇の取得を促進します。

ハッピーマンデー・ハッピーフライデー取得奨励

土曜日、日曜日の休みに加えて月曜日や金曜日に休暇を取得し3連休とする、ハッピーマンデー、ハッピーフライデーといった取得の仕方を奨励します。

様々な機会や媒体を通じた年次休暇の取得促進

結婚記念日や誕生日など記念日における年次休暇取得の呼びかけをします。

ゴールデンウィークやお盆の時期、飛び石連休の間の日などに公式な会議の開催を控える呼びかけをします。

連続休暇の取得促進

国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得による連続休暇を奨励します。

また、勤続10年、20年及び30年の節目に、リフレッシュ休暇と併せた年次休暇の取得による連続休暇を奨励します。

2 時間外勤務の縮減

[アンケート結果]

時間外勤務を減らすためによいと思われる方法として、「適正な人員配置」、「事務の簡素化、合理化」、「時間外勤務を減らす雰囲気づくり」等の項目を回答した職員は、40(40)%以上となっている。

施策の方向

- ・「総労働時間の短縮に関する指針」の徹底に努めます。

「総労働時間の短縮に関する指針」の徹底

- ・平成15年3月に定めた時間外勤務の縮減等に係る指針（「総労働時間の短縮に関する指針」）のさらなる徹底に努めます。
- ・仕事と子育ての両立支援、また仕事と個人生活のバランスのとれる働き方の実現は職員の福祉を増進するばかりでなく、職員の視野を広げ公務能率の向上にもつながるという認識を徹底します。

所属の取組

時間外勤務の事前命令を徹底し、時間外勤務の上限目安の設定や縮減指針に基づいた取組を実施します。

定時退庁がしやすいような雰囲気づくりに常に配慮します。

定期的に職場を巡回し、業務内容を把握し、定時退庁の呼びかけを行います。

所属ごとに定時退庁日を設定します。

事務の簡素合理化など仕事の進め方を見直します。

時間外勤務を縮減するために、定例処理をマニュアル化したり、会議打合せなどに電子メールを活用するなど「仕事の進め方」を合理化し、業務効率の向上を目指すとともに、時間外勤務の縮減を目指します。

全庁の取組

定時退庁日の実行状況を調査します。

時間外勤務が多い部署に対してヒアリングやアドバイスをし、時間外勤務を縮減するための施策を検討・実行するためにサポートします。

各部署の時間外縮減に向けた取組事例を収集して、優れた取組を集めた事例集を作成し、活用します。

業務量に応じた適正な人員配置に努めます。

小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員には、職員から請求があれば深夜勤務を命じない、また、時間外勤務について月24時間、年150時間を超えて命じないという制限があることについて周知します。

「ノー残業デー」の徹底
毎週水曜日は「ノー残業デー」として、定時退庁を呼びかけます。

「時間外勤務縮減推進チーム」の設置
各部に次長等をキャップとする「時間外勤務縮減推進チーム」を設け、抜本的な業務の見直しを行います。
また、具体的な数値目標を設定し、評価・検証し、公表することとします。

「時間外勤務縮減キャンペーン週間」の実施
「時間外勤務縮減キャンペーン週間」を設定し、その期間における定時退庁に努めます。



地域とのかかわり

1 子ども・子育てにかかわる地域活動への参加奨励

[アンケート結果]

参加している地域貢献活動としては、「自治会」が最も多く、「PTA」「子ども向けスポーツサークル活動」の順に回答が多かった。

施策の方向

・子ども・子育てにかかわる地域活動への参加を奨励します。

子ども・子育てにかかわる地域活動への参加奨励

職員が子ども・子育てにかかわる地域活動に参加しやすい環境を整備し、子どもが参加する地域活動や集会等への職員の積極的な参加を奨励します。

スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技を持っている職員をはじめ、地域の子育て活動に意欲のある職員が機会を捉えて積極的に参加することを奨励します。

職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

2 子どもたちの県庁見学・子育てバリアフリー

[アンケート結果]

職場の取組として、子どもを連れた人が安心して来庁できるための乳幼児トイレやベビーベッドの設置等により来庁者に配慮すべきと回答した職員も多かった。

施策の方向

- ・子どもたちの社会科見学の場として県庁訪問を歓迎します。
- ・県庁機関の子育てバリアフリーを推進します。
- ・県庁インターンシップ制度により学生を積極的に受け入れます。

子どもたちの県庁見学の歓迎

子どもたちの県庁見学は今でも要望があれば受け入れていますが、他の県機関も含め積極的に見学に協力します。

- ・子どもが参加する地域の活動に県庁の敷地や施設を積極的に提供します。

県庁の子育てバリアフリーの推進

県民の方々が、子どもを連れて安心して来庁できるよう、その環境整備を進めるとともに、子どもを連れた方に対する親身な対応を徹底します。

県庁インターンシップ制度による学生の積極的な受け入れ

高校生、大学生等の就業体験の機会を提供するため、県庁インターンシップ制度により学生・生徒を積極的に受け入れます。