

岐阜県職員子育て支援行動計画

～仕事にも子育てにも一所懸命な職員を応援する職場をめざして～

平成22年3月

岐阜県

岐阜県議会事務局

岐阜県選挙管理委員会事務局

岐阜県人事委員会事務局

岐阜県監査委員事務局

目 次

はじめに	-----	1
計画の背景と趣旨	-----	2
計画の期間	-----	3
具体的な取り組み	-----	3
1. 制度の周知と啓発		
○育児に関する情報提供	-----	3
○職員の状況把握	-----	4
2. 休暇・休業		
○年次休暇の取得促進	-----	4
○育児休業の取得促進	-----	5
○育児休業からの復帰支援	-----	5
○特別休暇の拡充・拡大	-----	6
3. 多様な働き方		
○多様な働き方の選択	-----	7
4. 男性の子育て		
○男性の育児・子育てのための休暇等の取得促進	-----	8
5. 時間外勤務		
○時間外勤務の抜本的な見直し	-----	10
6. 人事異動		
○人事異動上の配慮	-----	11
7. 子育てに配慮したユニバーサルデザイン		
○県施設、庁舎の整備	-----	11
8. 地域活動への貢献		
○地域における子育て支援への参加	-----	12
* 掲載した項目の年次別実施計画	-----	13
おわりに	-----	14

Q & A 目次

Q 1	子どもができたと分かったら -----	3
Q 2	出産、育児の手続きは -----	3
Q 3	産前・産後休暇、育児休業を取るには -----	4
Q 4	育児休業からの復帰が不安で -----	5
Q 5	不妊治療を受けたいけど負担が大きくて -----	6
Q 6	子どもが病気がち、どうすれば -----	6
Q 7	つわりがひどい、どうすれば -----	6
Q 8	仕事は続けたいけれど、今は育児が大変で -----	7
Q 9	保育園の送迎時間が気になって -----	8
Q 10	出産のとき、父親はどうすれば -----	8
Q 11	男性も育児休業を取得したいけれど -----	9
Q 12	仕事にゆとりがなくて子育てに参加できない -----	10
Q 13	育児中なのに単身赴任なんて -----	11

はじめに

平成17年3月に、「岐阜県特定事業主行動計画～仕事にも子育てにも一所懸命な職員を応援する職場をめざして～」をみなさんにお届けしてから5年が過ぎました。

この間、前計画に基づいて、子育て支援方策の充実を図ってきました。みなさんからは、「特定事業主行動計画があって良かった」という嬉しい声もお聞かせいただいておりますが、一方で、「まだまだ周知が足りない」「名前が分かりにくいのでは」といった率直なご意見も多くお聞きしております。

今回、前計画の期間が満了することを踏まえ、装いも新たに「岐阜県職員子育て支援行動計画」としてみなさんに新計画をお届けすることになりました。「岐阜県長期構想」が策定され、その中においても「子供を生み育てやすい地域をつくる」ことに重点的に取り組んでいくとされており、今回お届けする新計画についても前計画よりさらに踏み込んだ子育て支援の方策も盛り込んでいます。しかし、策定にあたっての思いは前計画と少しも変わるところはありません。

この計画は、事業主として、県民のために一所懸命に働いていただいている職員のみなさんが、子育てにも一所懸命、全力投球で取り組んでいただけるよう、仕事と子育てを両立していくうえでの「困りごと」を減らしていくということを目的としています。計画策定にあたり、みなさんのご意見を率直に反映した、実効性のあるものをつくるという考え方や、結婚、出産という個人の自由に委ねられるべき事柄に関する計画ではないことも、前計画と同様です。

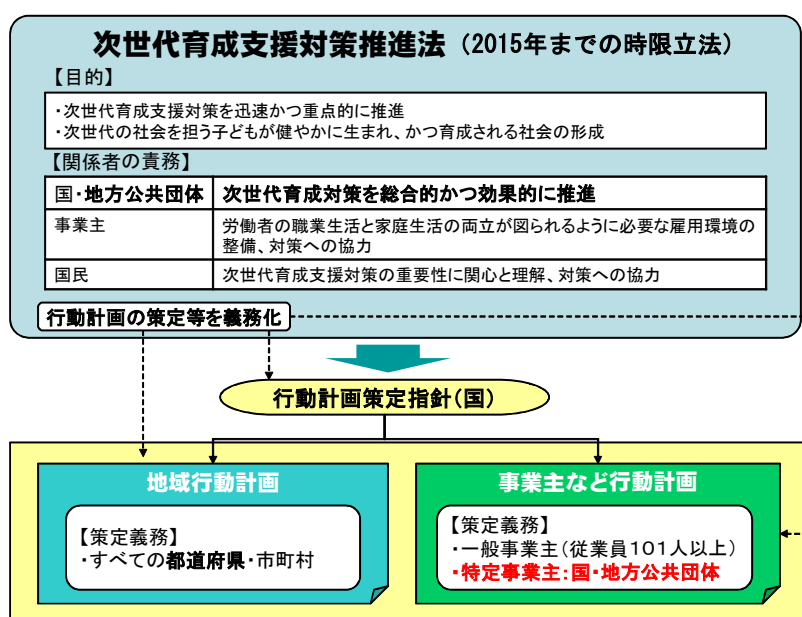
県政をとりまく状況は、私たちがかつて経験したことのない大変厳しいものになっています。そうした中であっても、みなさんが仕事にも、子育てにも一所懸命に取り組んでいただいていることに心から感謝を申し上げます。

県としても、この計画を通じた取組みを着実に進めることにより、職員のみなさんを今まで以上に応援し、より良い職場環境づくりにつながり、そのことが県民サービスの一層の向上に資することを願っています。

計 画 の 背 景 と 趣 旨

○次世代育成支援対策推進法の概要

- ・平成15年7月、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として、次世代育成支援対策推進法が成立しました。その概要は次のとおりです。



○本計画の位置づけ

- ・少子化の流れは今なお少しずつ進展しています。岐阜県における合計特殊出生率についても、平成20年の人口動態統計（概数）によれば、全国平均出生率1.37を下回る1.35と少子化傾向に歯止めがかからない状況にあります。
- ・地方公共団体である県では、この法律に基づく「都道府県行動計画」について少子化対策課があらゆる分野における少子化対策の行動計画を策定します。「事業主行動計画」については、雇用主という立場で人事課が職員の子育て環境を整備するための計画を策定することとされています。本計画はこれに該当するものです。

計 画 の 期 間

- ・平成22年度から平成26年度までの5年間とし、必要の都度、柔軟に見直しを実施します。

具 体 的 な 取 り 組 み

1. 制度の周知と啓発

○育児に関する情報提供

前計画を公表してからも、職員のみなさんから、「休暇や給付など、育児に関連する制度はあっても、内容や条件が分かりにくい。」といった声をお聞きしました。「計画が周知されていない。」というご指摘もありました。

本計画の周知も含めて、育児に関連するという視点で、休暇や育児休業、共済組合や互助会からの給付、育児に関する情報などをとりまとめてお知らせすることが必要です。

<すべての職員>

[継続実施]

妊娠中、あるいは、子育てに仕事にと奮闘している職員を職場全体で応援し、休暇など、育児に関する制度が利用しやすい雰囲気をつくりだしていきたいと思います。

【人事課】

直ちに実施

本計画の名称を、「岐阜県職員子育て支援行動計画」と改めるとともに、初任者研修や管理職研修など、さまざまな機会を捉えて、本計画の趣旨、関係する制度の周知、啓発に努めます。

[継続実施(平成17年度～)]

育児に関するさまざまな制度(特別休暇、育児休業、祝金など)をまとめ、子育てに関する情報をみなさんが自由に交換できる掲示板も備えたホームページを開設しています。

○職員の状況把握

職員が仕事と子育てを両立していく上で、所属長に対する職員からの期待はますます大きくなっています。

所属長の基本的な責務として、子育てなど、所属職員の事情を把握し、子育てを応援する雰囲気作りに配慮することが必要です。

<もうすぐお父さんやお母さんになる職員>

[継続実施]

父親や母親になることがわかったら、できるだけ早く、所属長や管理調整担当に連絡してください。ご連絡いただくことで、さまざまな制度の活用や、人事上の配慮もできるようになります。

<<所属長>>

[継続実施]

子育ては、個人的な家庭内の問題にとどまらず、日本社会を支える重要な公共的課題でもあるということを十分認識し、子育てを始めとする所属職員の状況の把握に努めてください。

特に、育児休業から復帰した職員については、その職員の育児環境を十分に把握し各種制度の活用を働きかけるなどの配慮に努めてください。

また、職場への気がかりな思いを少しでも軽減するためには、先輩、同僚の方からのアドバイスなど暖かい心遣いが期待されます。

所属長として職場の雰囲気の醸成に心がけてください。

【人事課】

[継続実施]

所属長を対象とした研修などの機会を捉えて本計画の趣旨を徹底するとともに、著しく配慮に欠けるような場合には現在検討中である新たな人事評価制度に反映させるなど人事上必要な対応を採るよう検討します。

2. 休暇・休業

○年次休暇の取得促進

年次休暇の取得については増加傾向であるものの、依然として休暇を取得することにためらいを感じる職員が多くいるようです。

県民のみなさんの期待に応えるため、大変忙しい毎日ですが、必要な時にはあまり気兼ねしないで休暇等を取得できる職場へと改善していく必要があります。

<すべての職員>

[継続実施]

男性、女性を問わず、子育てに必要な休暇、家族のための休暇等は積極的に取得しましょう。

＜＜所属長＞＞

[継続実施]

所属長は、休暇を取得しやすいように、体制の工夫・見直しや、職員の意識改革を進め、必要な休暇を取得するよう働きかけてください。また、月1日程度を目標に、率先して休暇を取得するよう努めてください。

【人事課】

[継続実施(平成17年度～)]

年次休暇等取得推進の観点から、各所属における年次休暇取得状況の調査を実施しています。

○育児休業の取得促進

育児休業を取得した際に障害と感じた事項についてのアンケート結果では前回実施した結果に比べ「特に障害はなかった」との回答が増えている一方で、「職場に迷惑がかかる」との回答が依然として多くありました。

また、取得しにくい原因として、代替職員の能力や勤務時間が不十分、というご意見を多くいただきました。とくに、技術職種の方からは、「代替職員では現場を担当できない。」というご指摘が多くありました。

職員が取得しやすいよう制度を見直すとともに、職員の育児休業取得に際して、所属の負担を軽減することが必要です。

【人事課】

[継続実施(平成16年度～)]

育児休業に入る職員の補充は、可能な限り正職員で行うよう努めています。

職種などによって正職員での補充が困難な場合には、原則として臨時採用で対応しています。

男女ともに、育児休業の取得が昇任昇格など人事に不利にならないしくみとしています。

数値目標

[女性の育児休業取得率 100%]<平成26年度まで継続>

○育児休業からの復帰支援

育児休業中は、職場の情報が得られにくく、復帰した時に制度やシステムが変更になっているなど、育児休業からの復帰がとても不安、というご意見がありました。

育児休業は長期間となることを考えると、復帰に向けた支援が必要です。

＜育児休業中の職員＞

[継続実施]

育児休業中のみなさんは、インターネットなどを活用し、県の動向や職場の情報を日頃から積極的に入手し、スムーズに職場復帰できるよう努めてください。

【人事課】

[継続実施(平成15年度～)]

すでに実施している復職時研修について、より効果的な内容となるよう、関係機関との調整を行います。

- | |
|--|
| <p>◆ 育児休業者職務復帰支援研修</p> <ul style="list-style-type: none">・ 対象者 実施日当日育児休業中の職員・ 主催 職員研修所・ 日程 1日(託児あり)・ 内容 県政の重要課題、先輩職員と語る 等 |
|--|

[継続実施(平成18年度～)]

関係課と調整し、育児休業中の職員が、家庭のパソコンから RENTAI を閲覧し、リアルタイムで職場の情報が得られるよう、セキュリティに十分配慮しつつ導入しています。

○ 特別休暇の拡充・拡大

子の看護のための休暇について、「子どもが複数いる場合、現行の基準(年5日)は厳しいので、拡充してほしい。」というご意見がありました。また、「介護を要する家族がいて、どうしても年休を消化してしまうので、子どものために休むことが難しい。」といったご意見もありました。

特別休暇の拡充・拡大については、職員のニーズや民間の動向を踏まえつつ検討していく必要があります。

【人事課】

[継続実施]

不妊症の治療は、妊娠のために必要な身体的機能の改善を図るものであり、病気休暇として認める取扱いとしています。周知、啓発に努めます。

[継続実施(平成17年度～)]

子の看護のための特別休暇を拡充(期間の延長)し、小学生も対象とするよう改正しています。

つわり等の妊娠障害の休暇の運用を見直し、分割して取得できるようにしています。

平成22年度から実施

現在年5日とされている子の看護のための休暇について、子が2人以上の場合は10日まで取得可能とします。

要介護家族の介護のための特別休暇(有給)を新設します。(年5日以内。要介護家族が2人以上の場合は10日以内)

◆出産・育児に関する主な特別休暇（有給）

- ・産前、産後の休暇
（出産予定日前8週、出産後8週以内）
- ・妊産婦健康審査等（必要と認める時間）
- ・妊婦の通勤緩和
（勤務時間の始め又は終わりにおいて1日につき1時間以内）
- ・配偶者の出産（2日以内）
- ・妊娠障害（つわり等）（7日以内）
- ・子の看護
（中学校就学前の子どもについて年5日以内〔子が2人以上の場合は10日〕）

◆育児に関する休業（無給）

- ・育児休業（子が3歳に達するまで）
- ・部分休業
（小学校就学の始期に達するまで、勤務時間の始め又は終わりに1日2時間以内）

〈参考〉

◆地方職員共済組合育児休業手当金

- ・育児休業により勤務に服さなかった場合に給付
- ・金額等
給料日額の40%×1.25×育休で勤務しなかった期間
- ・期間は、当該育児休業に係る子が満1歳6ヶ月に達する日まで

◆共済組合・互助会育児休業掛金免除

- ・育児休業期間中は、組合員からの申出により掛金を免除
- ・期間
共済組合：育児休業開始月～
～育児休業終了日の前月
互助会：育児休業開始の翌月～
～育児休業終了日の前月

3. 多様な働き方

○多様な働き方の選択

保育所・幼稚園の送迎等、時間的な制約の多い時期に短時間勤務制度や部分休業制度があり助かった、というご意見がある一方で対象範囲の拡大を求めご意見も聞かれました。

子育ての時期には子育てに重きを置いた働き方ができるよう、さまざまな選択肢を準備する必要があります。

【人事課】

[継続実施(平成16年度～)]

現在実施している在宅勤務制度の周知を図ります。

[継続実施(平成17年度～)]

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第27条の趣旨を踏まえ、出産、育児などのために退職した職員が、一定期間内に復職を希望した場合の選考採用制度を設けています。

◆育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
（再雇用特別措置等）

第二十七条 事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者（以下「育児等退職者」という。）について、必要に応じ、再雇用特別措置（育児等退職者であって、その退職の際に、その就業が可能となったときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていたものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいう。）その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない。

子どもがある職員等を対象として、早出・遅出により勤務時間を柔軟に設定できる制度を設けています。

◆育児を行う職員の早出遅出勤務制度の概要

対象：就学前の子のある職員及び小学校に就学している子のある職員でその子を養育するため早出遅出勤務をすることが相当であると所属長が認める職員等

内容：始業及び終業の時刻をずらして勤務時間を割り振り
(午前7時～午後9時45分)

[継続実施(平成18年度～)]

早出・遅出制度の対象職員を拡大し、子どもが小学校へ通っていても、放課後児童クラブなどへのお迎えについて利用できるようにしています。

[継続実施(平成19年度～)]

部分休業について、子どもが小学校就学前までに期間を延長しています。
小学校就学前の子どものある職員について、育児短時間勤務制度を設けています。

[継続実施(平成20年度～)]

早出・遅出制度のパターンを増やし、従来の6種類から8種類にしています。

[継続実施(平成21年度～)]

早出・遅出制度について、小学校に就学している子がある場合は、所属長の了解を得て利用できるようにしています。

4. 男性の子育て

○男性の育児・子育てのための休暇等の取得促進

妻の出産補助等のため、2日間の特別休暇が認められていますが、取得実績を見ると、100%取得とはいかないようです。

また、男性職員の育児休業の取得者は年1～2人という状況で、極めて低い水準にあります。

子どもの出生にともなう休暇取得をはじめとして、父親が積極的に子育てに参加しやすい環境づくりをすすめていく必要があります。

<もうすぐお父さんになる職員>

[継続実施]

出産をサポートすることは、家族が支え合う育児の第一歩です。配偶者はあなたのサポートを必要としています。出産前後には、特別休暇や年次休暇を組み合わせて、連続休暇を積極的に取得しましょう。

また、妻が育児休業を取得している場合でも、専業主婦であっても育児休業の取得が可能になります。[平成22年度～]

積極的に取得して、育児に参加しましょう。

◆男性の育児休業取得(例)

- ・配偶者(妻)の産後休暇中に夫が育児休業を取得する
- ・妻の育児休業取得期間終了後に夫が育児休業を取得する
- ・配偶者(妻)の産後休暇中に夫が育児休業を取得し、その後妻の育児休業取得期間終了後に再度取得する等のパターンが考えられます。

<<所属長>>

[継続実施]

男性が子育てを担うのは当然のことと認識し、休暇取得の促進等により、職員が子どもと関わる時間を少しでも増やすよう特別休暇等の制度周知と積極的活用にご配慮してください。特に産後8週間を「重点的育児休業等取得期間」として各種制度の活用を積極的に働きかけてください。

【人事課】

[継続実施(平成16年度～)]

人事課では、育児に関するさまざまな制度(特別休暇、育児休業、祝金など)を初任者研修や管理職研修など、さまざまな機会を捉えて、子どもの出生時における父親の特別休暇の完全取得や育児休業の取得が進むよう、周知、啓発に努めます。

[継続実施(平成17年度～)]

育児参加のための特別休暇(当該職員の妻の産前8週間、産後8週間の間に5日間)を設けています。

配偶者出産休暇(妻の出産の入退院の付き添い等に2日間)について、配偶者の入退院の付き添い以外の事由でも取得でき、時間単位の取得も可能です。

育児休業等取得推進の観点から、各所属における育児休業等取得状況の調査を実施しています。

平成22年度から実施

配偶者が育児休業をしているなどの場合でも、育児休業の取得が可能となるよう制度を改正します。

平成22年度から実施

お子さんが生まれてから8週間以内に最初の育児休業を取得した職員は、再度育児休業が取得できるようにします。

数値目標

[配偶者の出産の場合の特別休暇取得率	100%	<平成24年度までに>
[育児参加の特別休暇取得率	100%	<平成24年度までに>
[男性の育児休業取得率	10%	<平成26年度までに>

5. 時間外勤務

○時間外勤務の抜本的な見直し

多くの職員のみなさんから、「仕事にゆとりがなく、時間外勤務が恒常的になっていて、子育てに参加できない。」というご意見をいただきました。

業務の削減、合理化に努めて、少しでもゆとりを生み出していく工夫が必要です。

<すべての職員>

[継続実施]

日頃から業務改善を意識して、積極的に改善に向けた方策を提案してください。また、業務が終了したら速やかに退庁するよう努めてください。

<<所属長>>

[継続実施]

効率的な業務推進による時間外勤務の縮減は、所属長の重要な任務です。

所属長の迅速的確な判断が、業務量及び職員のモチベーションに大きく影響することを強く認識し、職員の能力、仕事量の把握や、適正な事務配分、手戻りのない指示等に十分配慮してください。

【人事課】

[継続実施(平成16年度～)]

就学前の子どもがある職員が請求すれば、原則として時間外勤務が一定時間内に制限される制度（岐阜県職員の給与・勤務時間その他の勤務条件に関する条例第37条の3）の周知に努めます。

岐阜県職員の給与・勤務時間その他の勤務条件に関する条例

第37条の3

- 1 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（当該職員の配偶者（当該子の親であるものに限る）が、深夜において常態として当該子を養育することができるものとして人事委員会規則で定める者に該当する場合を除く。）が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。
- 2 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子がある職員が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて、第37条第2項に規定する勤務（災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。）をさせてはならない。

平成22年度から実施

3歳未満の子どもがある職員が請求すれば、原則として時間外勤務を命ぜられない制度を創設する。

実施に向けて検討

業務改善・工夫を明確に打ち出し、これを実行することにより時間外勤務の縮減を達成した所属長、職員については、現在検討中である新たな人事評価制度への反映について検討します。

6. 人事異動

○人事異動上の配慮

子育て中の職員の異動について、「子どもの送迎時間を考慮した勤務地として欲しい。」「単身赴任を必要とするような異動は避けて欲しい。」など、さまざまな配慮を求めるとご意見がありました。

人事異動に際しては十分配慮していく必要があります。

<すべての職員>

[継続実施]

職員調への記載や所属長との面談の際に、具体的な勤務地や所属など、自分自身の希望を明確に示すことができるよう、あらかじめ、家族で十分話し合っておいてください。

【人事課】

[継続実施(平成16年度～)]

子育て時期の職員の人事についての希望は、十分尊重するように努めます。

7. 子育てに配慮したユニバーサルデザイン

○県施設、庁舎の整備

子育て中の県民の方が県施設を利用された際、ベビーベッドや授乳室の不備を指摘される場合があります。子どもを連れての方にも安心して利用していただけるよう施設利用者の実情に即した整備が必要です。

【人事課】

[継続実施(平成16年度～)]

関係課と調整し、改築等の機会に十分配慮するよう努めます。

[継続実施(平成18年度～)]

関係課と調整し、駐車場スペースの整備や、休憩室の整備を進めています。

8. 地域活動への貢献

○地域における子育て支援への参加

各機関に勤務する職員は、同時に地域社会の構成員であることから、地域における子育て支援の取り組みに、積極的に参加することが期待されています。

<すべての職員>

[継続実施]

スポーツや文化活動など、子育て支援の取り組みに役立つ知識や特技等をお持ちの職員や育児休業中の方々は、機会を捉えて積極的に地域活動に参加しましょう。

【人事課】

[継続実施(平成16年度～)]

子育て支援に役立つ知識・特技等を持つ者が地域活動に参加する場合、ボランティア休暇が活用できることを周知します。

* 掲載した項目の年次別実施計画

区分と施策	H21	H22	H23	H24	H25	H26
1. 制度の周知と啓発						
○育児に関する情報提供 <職員>育児制度が利用しやすい雰囲気作り 【人事課】本計画や制度の周知	○ ○	○ ○	○ ○	○ ○	○ ○	○ ○
○職員の状況把握 <職員>所属への連絡 <<所属長>>職員の状況把握と職場の雰囲気の醸成 【人事課】所属長への研修実施 人事考課の反映	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○
2. 休暇・休業						
○年次休暇の取得推進 <職員>積極的な取得 <<所属長>>体制の工夫・見直し等 【人事課】調査の実施	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○
○育児休業の取得促進 【人事課】正規職員の補充 昇任昇格に不利とならないしくみ 【女性の育児休業取得率 100%】<平成26年度まで継続>	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○
○育児休業からの復帰支援 <職員>職場復帰に向けた情報収集等 【人事課】復帰時研修の充実 育児休業中のRENTAIへの接続等	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○
○特別休暇の拡充・拡大 【人事課】子の看護休暇の拡充(日数) 短期介護休暇の新設		○ ○				
3. 多様な働き方						
○多様な働き方の選択 【人事課】在宅勤務制度の周知 育児等退職者の再雇用制度の周知 早出遅出勤務制度の周知 部分休業制度の周知	○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○
4. 男性の子育て						
○男性の育児・子育てのための休暇等の取得促進 <職員>連続休暇の積極的な取得 <<所属長>>制度周知等の配慮 【人事課】制度周知 育児参加のための特別休暇の周知 配偶者出産休暇の周知 取得状況等の調査 育児休業制度の拡充 (配偶者の状況にかかわらず取得) (再度の育児休業取得)	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
【配偶者の出産の場合の特別休暇取得率100%】 <平成24年度までに>	----->			○	○	○
【育児参加の特別休暇取得率 100%】 <平成24年度までに>	----->			○	○	○
【男性の育児休業取得率 10%】 <平成26年度までに>	----->					○

区分と施策	H21	H22	H23	H24	H25	H26
5. 時間外勤務						
○時間外勤務の抜本的な見直し <職員>業務改善努力等 <<所属長>>事務配分等への配慮 【人事課】子育て中の時間外勤務制限制度の周知 勤務評価への反映	○	○	○	○	○	○
	○	○	○	○	○	○
	○	○	○	○	○	○
	----->	----->	----->	----->	----->	○
6. 人事異動						
○人事異動上の配慮 <職員>人事意向についての話し合い 【人事課】子育て時期の職員の意向尊重	○	○	○	○	○	○
	○	○	○	○	○	○
7. 子育てに配慮したユニバーサルデザイン						
○県施設、庁舎の整備 【人事課】来庁者に配慮した環境整備	○	○	○	○	○	○
	○	○	○	○	○	○
8. 地域活動への貢献						
○地域における子育て支援への参加 <職員>地域活動への積極的な参加 【人事課】ボランティア休暇の取得促進	○	○	○	○	○	○
	○	○	○	○	○	○

○：当該年度実施
 -----> ○：平成26年度までに検討実施

おわりに

この計画を実効あるものとするためには、管理職、人事担当者、子育て中の方やその同僚、上司の方々など、職員すべてのみなさんに計画の策定に携わっていただき、その趣旨を理解していただくことが大切です。

改訂版の策定に当たっても、みなさんにアンケートにご協力いただきました。今後も、計画の周知と着実な実行に努めるとともに、みなさんからのご意見に応じて柔軟に見直し、職員にとって真に有効な計画となるよう努めてまいります。

今回、この計画をお手にとって戴いたみなさんにも、是非ご協力をお願いしたいことがあります。もし、みなさんの回りでどなたか育児に困っている方がいて、この計画が少しでもその方を応援できるようでしたら、どうか、その方に、一言でも良いですから、「こんな計画があるよ」と伝えていただきたいと思います。

この計画がその方の育児を応援することは勿論ですが、厳しい時代に、たまたま職場を同じくする者同士が、互いに思いやって、暖かい職場の雰囲気が作られていく、そんな素敵な場面に、どうかこの計画も参加させていただけたらと思います。