

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～

平成17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	-----	5
具体的な取り組み	-----	5
1. 制度の周知と啓発		
○育児に関する情報提供	-----	5
○職員の状況把握	-----	6
2. 休暇・休業		
○年次休暇等の取得促進	-----	6
○育児休業の取得促進	-----	7
○育児休業からの復帰支援	-----	8
○特別休暇の拡充・拡大	-----	9
3. 多様な働き方		
○多様な働き方の選択	-----	10
4. 男性の子育て		
○男性の育児・子育てのための休暇取得促進	-----	11
5. 庁内託児所		
○庁内託児所の設置検討	-----	12
6. 時間外勤務		
○時間外勤務の抜本的な見直し	-----	13
7. 人事異動		
○人事異動上の配慮	-----	14
8. 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	-----	15
9. 地域活動への貢献		
○地域における子育て支援への参加	-----	15
* 掲載した項目の年次別実施計画	-----	16
おわりに	-----	17

Q & A 目次

Q 1	子どもができたと分かったら -----	5
Q 2	出産、育児の手続きは -----	5
Q 3	産前・産後休暇、育児休業を取るには -----	6
Q 4	育児休業からの復帰が不安で -----	8
Q 5	不妊治療を受けたいけど負担が大きくて -----	9
Q 6	子どもが病気がち、どうすれば -----	9
Q 7	つわりがひどい、どうすれば -----	9
Q 8	仕事は続けたいけれど、今は育児が大変で -----	1 0
Q 9	保育園の送迎時間が気になって -----	1 1
Q 10	出産のとき、父親はどうすれば -----	1 1
Q 11	男性も育児休業を取得したいけれど -----	1 2
Q 12	庁舎内に託児所があれば -----	1 2
Q 13	仕事にゆとりがなくて子育てに参加できない -----	1 3
Q 14	育児中なのに単身赴任なんて -----	1 4

はじめに

職員のみなさんは、「子育て」についてどんな思いを抱いておられますか。これからが楽しみだという方、今が大変だという方、思い返せば楽しかったという方、いろいろだと思います。仕事と両立していくうえで、何となく不安に感じることや、実際に困ってしまったことがたくさんあるのではないのでしょうか。

平成15年7月に、次世代育成支援対策推進法が成立しました。この法律は、急速な少子化の進行という流れを変えるため、国の基本政策として、国、地方公共団体、事業主等が「社会の子ども」を育てるという意識のもと、緊急に子育ての環境を整備していこう、というものです。

県は、行政機関としてさまざまな施策を実施していく立場である一方で、職員のみなさんを雇用している事業主でもあります。この計画は、事業主として、県民のために一所懸命働いていただいている職員のみなさんが、子育てにも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、という目的で策定しました。

もとよりこの計画は、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ものではありません。「子どもは育てたいけれど、今の仕事の状況ではちょっと…」という方々の、その負担を少しでも軽減していこう、というものです。

計画策定にあたっては、何よりも、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、ということが一番大切に取り組みました。計画の中で、ガヤガヤ会議やアンケートでお伺いしたみなさんのご意見にお答えするかたちを採っていることや、ご意見の中ですぐにできることは、この計画の策定を待たずに実行している、というのは、このような考えに基づくものです。

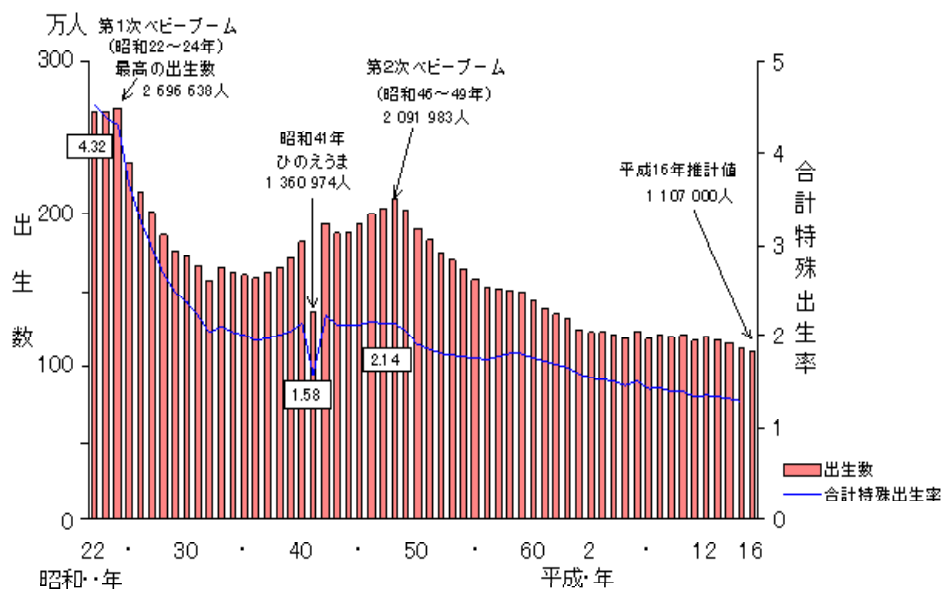
子どもは「親の背中を見て育つ」と言われます。仕事にも、子育てにも、真剣に頑張っているみなさんの姿を、お子さんたちは必ず眼に焼き付けていると思います。県としても、この計画を通じた取組みが、職員のみなさんを応援し、より良い職場環境づくりにつながり、そのことが県民サービスの一層の向上に資することを願っています。

計画の背景と趣旨

○少子化の進展

～一組のご夫婦に3人のお子さんがいなければ、少子化に歯止めがかからない～

- ・戦後の第1次ベビーブームと言われた昭和24年には、年間270万人に達していた出生者数は、平成14年には115万人と、半数以下に減少しました。
- ・合計特殊出生率(一生の間に一人の女性が産む子どもの数)は、戦後直後の4.32から平成14年には1.32まで下がりました。さらに、平成16年6月に発表された「平成15年人口動態統計年計(概数)の概況」では、1.29まで低下しています。これらは、いずれも、人口を維持するために必要と言われている2.08を下回っています。



資料：「人口動態統計」厚生労働省大臣官房統計情報部

○少子化の要因と人口減少社会の到来

- 平成14年1月に発表された「日本の将来推計人口」によると、従来少子化の主な要因であった晩婚化に加え、産まない、産めないといった「夫婦の出生力そのものの低下」という新しい現象が見られ、現状のままでは少子化が今後一層進行すると予想されています。

*晩婚化・未婚化の進行

		1975年 → 2000年	
25～29歳の未婚率	男性	48.3%	69.3%
	女性	20.9%	54.0%
50～54歳の未婚率	男性	1.8%	10.1%
	女性	3.8%	5.3%
平均初婚年齢の上昇	男性	27.0歳	28.8歳
	女性	24.7歳	27.0歳

少
子
化
が
一
層
進
行

- ・2006年をピークに総人口が減少
- ・21世紀末には人口半減
- ・2050年には出生児数が半減

*夫婦出生力の低下

平成2年以降平均出生子ども数が減少

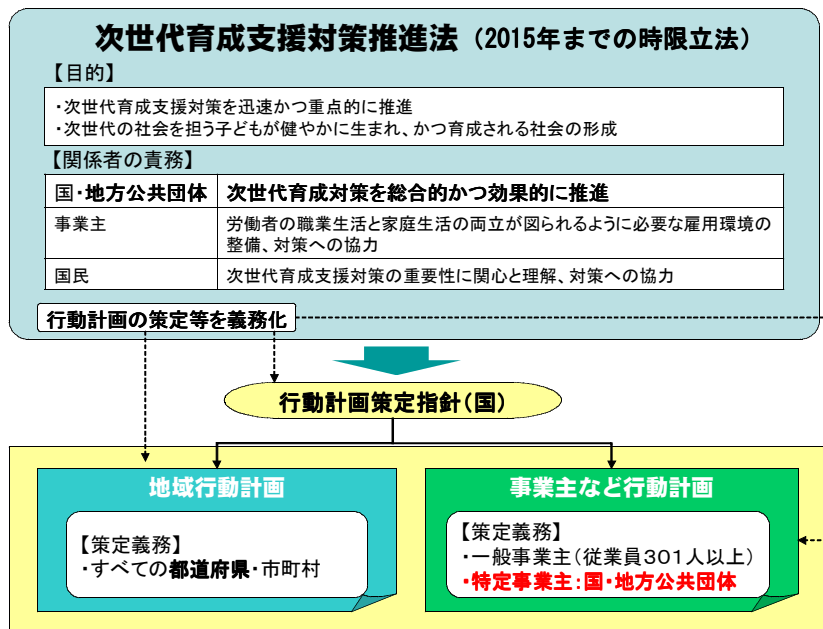
		1987年 → 2002年	
妻の年齢	35歳～39歳	2.14人	1.90人
	30歳～34歳	1.98人	1.52人
	25歳～29歳	1.32人	0.96人

○少子化のもたらす影響

- ・経済面での影響として、労働力人口の減少等による経済成長率の低下や、年金・医療・福祉等の社会保障の分野における現世代の負担増が予想されます。また、社会面での影響として、子どもの数の減少により、子ども同士の交流の機会が減少することや、過保護等により子どもの主体性が育まれにくくなるなど、子ども自身の健やかな成長への影響が懸念されます。
- ・日本社会を支える世代の減少は、日本の社会経済の根底を揺るがしかねないといっても過言ではありません。少子化の流れを変えるため、国、地方公共団体、企業等が一体となって、従来からの制度の充実や、新たな施策の推進を図る必要があります。

○次世代育成支援対策推進法の概要

- ・こうした状況に対応するため、平成15年7月、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。



○特定事業主行動計画の策定

- ・岐阜県における合計特殊出生率についても、平成15年の人口動態統計（概数）によれば、全国平均出生率1.29を上回るものの、1.36と少子化が懸念される状況にあります。
- ・地方公共団体である県もこの法律に基づき、「地域行動計画」については男女共同参画室が、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17年度から平成21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

多くの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。」「子育て中は不安なことが多い。子育てのアドバイスが欲しい。」「配偶者の産後休暇中に男性が育児休業を取得できることを知らなかった。」といったお話を伺いました。

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>

直ちに実施

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もみんなで作りだしていきましょう。

【人事課】

平成17年度から実施

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）をわかりやすくまとめたホームページを開設します。また、その中に、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設置します。

また、初任者研修や管理職研修など、さまざまな機会を捉えて、制度の周知、啓発に努めていきます。

○職員の状況把握

「所属長が、私が現在子育て中である、ということをもっと知らなくてビックリした。」というお話を伺いました。

子育てなど、所属職員の事情を把握しておくことは、所属長の基本的な責務です。

<もうすぐお父さんやお母さんになる職員>

直ちに実施

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>>

直ちに実施

所属長は、管理職の責務として、子育てを始めとする所属職員の状況を把握する必要があります。特に子育ては、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、ということをもっと認識してください。

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醸成に心がけてください。

【人事課】

実施に向けて検討

所属長を対象に、本計画の趣旨を徹底する研修等を実施するとともに、著しく配慮に欠けるような場合には、人事考課等に反映するよう検討します。

2. 休暇・休業

○年次休暇等の取得促進

休暇を取得することにためらいを感じるかどうかのアンケート結果では、30歳以上の職員は「感じる」「感じない」が半々であるのに対して、20代の職員においては72.2%が「ためらいを感じる」と答えています。比較的若い世代が取得しづらいつ感じているようです。

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、少しずつでも改善していく必要があります。

<すべての職員>

直ちに実施

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>>

直ちに実施

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】

平成17年度から実施

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ます。

○育児休業の取得促進

育児休業については、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。」という指摘が多く寄せられました。また「育児休業を取る、と所属に話したら、私の担当事務をまわりのみんなの事務分掌に書き加えられたものが作成され、大変辛い気持ちになった。」というお話も伺いました。

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】

前倒し実施

←H16年度中に実施

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ます。

正職員での補充が困難な場合に備え、県職員の採用試験で一次試験に合格した方や、県職員のOB、OGなどから、短期間でも勤務できる方のデータベースを作成し、臨時採用や代替職員としての採用に活用します。

もとより、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ます。

◆ 育児代替の正職員補充状況

平成14年秋の定期異動	5人	
平成15年春の定期異動	6人	
秋の定期異動	5人	
平成16年春の定期異動	10人	
秋の定期異動	9人	計 35人

数値目標

[女性の育児休業取得率 100%]<平成21年度までに>

(配偶者が育児休業を取得した場合は除いて算出)

○ 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>

直ちに実施

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】

前倒し実施

←H16年度中に実施

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。

◆ 育児休業者職務復帰支援研修

- ・対象者 実施日当日育児休業中の職員
- ・主催 地方自治大学校
- ・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

平成17年度から実施

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を図ります。

また、平成16年度から実施している「わいわいグループ」を活用し、育児休業中の職員の不安を軽減する仕組みを検討します。

◆わいわいグループ

- ・課・係の垣根を越えた職員グループを構築し、連携、情報交換をはかる制度
- ・平成16年度から現地機関で実施

○特別休暇の拡充・拡大

不妊治療について、「相当の期間を要するが、特別休暇の対象となっていないため負担が大きい。」というご意見がありました。また、子の看護のための休暇についても、「身体の弱い子だったので仕事との両立に苦労した。もう一人欲しいと思ったが断念せざるを得なかった。」「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。」といったご意見がありました。

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】

前倒し実施 ←H16年度中に実施

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。

平成17年度から実施

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ます。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ます。

実施に向けて検討

子の看護のための休暇の拡大（日数増加）については、職員のニーズや民間・他の地方公共団体の状況を勘案したうえで、検討します。

◆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）（連続する7日以内）
- ・子の看護
（就学前の子どもについて年5日以内）

◆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
（子が3歳に達するまで、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歳に達する日まで
（平成17年度から 1歳6月）

◆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 申出月～
～育児休業終了日
又は1歳になる日の前月
（平成17年度から 3歳）

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は、短時間勤務制度などがあると良い、というご意見も聞かれました。「私の場合は子どもの面倒を見てくれる人がいたから良かったが、もしいなければ退職していた。」というお話もありました。

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】

前倒し実施 ←H16年度中に実施

現在実施している在宅勤務制度の周知を図ります。

平成17年度から実施

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、妊娠、出産、育児や介護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創設します。

◆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。

保育所・幼稚園の送迎等の事情がある職員を対象として、早出・遅出といった勤務時間の柔軟な設定を可能にする制度を創設します。

- ◆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（配偶者が常態として養育可能な場合を除く）
内容：始業及び就業の時刻をずらして勤務時間を割り振り
（午前7時～午後10時）

実施に向けて検討

任期付短時間勤務制度を活用した正規職員の、任期付短時間勤務職員への任用替えや、短時間勤務制度の導入について検討します。

部分休業について、子どもが3歳になるまでとしている現行の期間を延長するよう、国家公務員の動向を勘案しつつ検討します。

4. 男性の子育て

○男性の育児・子育てのための休暇取得促進

妻の出産補助のため、2日間の特別休暇が認められていますが、アンケートの結果を見ると、10%程度しか取得されていません。

また、男性職員の育児休業の取得率は1%という結果で、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>

直ちに実施

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、連続休暇を積極的に取得しましょう。

また、妻が育児休業取得者中であっても、専業主婦であっても、産後8週間以内においては母性保護の視点から男性も育児休業を取得できます。

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等のパターンが考えられます。

<<所属長>>

直ちに実施

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配慮する必要があります。

【人事課】

前倒し実施

←H16年度中に実施

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。

平成17年度から実施

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）を創設します。

また、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るよう改めるとともに、時間単位の取得も可能な制度とします。

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19年度までに>
〔育児参加の特別休暇取得率	100%〕	<平成19年度までに>
〔男性の育児休業取得率	10%〕	<平成21年度までに>

5. 庁内託児所

○庁内託児所の設置検討

「急な残業があると、保育所のお迎え時間に間に合わない。」「送迎時間を短縮するためにも、職場内に託児所が欲しい。」といったご意見がありました。一方で、アンケートの結果を見ると、運営を保育料で賄うためには高額な保育料となるためか、利用したい、という職員は7%にとどまっています。

運営主体、保育料の設定や設置場所等の問題を含めて、地域の実情やニーズに応じた設置の可能性を検討していく必要があります。

【人事課】

実施に向けて検討

各地域でのニーズに応じて、希望する職員が自ら主役となって、NPOとの連携やシニアパワーの活用などにより託児所の設置運営に取り組んでいかれる場合に、そうした活動を支援する方策を検討します。

6. 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>

直ちに実施

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>>

直ちに実施

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】

前倒し実施

←H16年度中に実施

育児中の職員が請求すれば時間外勤務が制限される制度（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2）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2

- 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（当該職員の配偶者（当該子の親であるものに限る。）が、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、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。

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、勤務評価に反映させるなどの制度改正を検討します。

（災害など、やむを得ない時間外勤務は除きます。）

7. 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、「単身赴任を必要とするような異動は避けて欲しい。」「異動による新たな保育所探しが大変。」など、さまざまな配慮を求めの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>

直ちに実施

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】

前倒し実施

← H16年度中に実施

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。

8. 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】

前倒し実施 ← H16年度中に実施

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。

9. 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〉

直ちに実施

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】

前倒し実施 ← H16年度中に実施

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	前倒し	H17	H18	H19	H20	H21
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】育児情報HP開設等		○ ○	○	○	○	○
○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						
○年次休暇等の取得推進 ＜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 専門職データベースの作成 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21年度までに＞	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○
○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】不妊治療の病気休暇対象の周知 子の看護休暇の拡充(小学生も対象) 妊娠障害の休暇の運用見直し (分割取得) 子の看護の休暇拡大(日数)	○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○
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創設 早出遅出勤務制度の創設 任期付短時間勤務職員への任用替、短時間勤務制度の導入、部分休業の拡大	○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	○
4. 男性の子育て						
○男性の育児・子育てのための休暇取得促進 ＜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創設 配偶者出産休暇の運用見直し (事由拡大、時間単位取得) 取得状況等の調査 【配偶者の出産の場合の特別休暇取得率100%】 ＜平成19年度までに＞ 【育児参加の特別休暇取得率 100%】 ＜平成19年度までに＞ 【男性の育児休業取得率 10%】 ＜平成21年度までに＞	○	○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○

区分と施策	前倒し	H17	H18	H19	H20	H21
5. 庁内託児所						
○庁内託児所の設置検討 【人事課】ニーズに応じた設置支援方策の検討			----->			○
6. 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	○	○	○	○	○	○
7. 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	○	○	○	○	○	○
8. 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	○	○	○	○	○	○
9. 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21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。

このため、全庁的な機関として「行動計画策定・実施委員会」を設置し、計画について検討するとともに、各部・各局におけるガヤガヤ会議に参加いただいたり、アンケートにご協力いただくなど、幅広く職員のみなさんに参加をいただき、この計画を策定しました。

今後、計画を着実に実行するとともに、この計画に対するみなさんからのご意見に応じて柔軟に見直し、真に職員のみなさんに有効な計画となるよう努めます。