

改正後	改正前
<p data-bbox="352 468 861 552">石川県教育委員会特定事業主行動計画 ～仕事と育児の両立プラン～</p> <p data-bbox="445 923 768 1003">平成17年4月 (平成20年5月改定)</p> <p data-bbox="352 1285 861 1368">石川県教育委員会特定事業主行動計画 ～仕事と育児の両立プラン～</p> <p data-bbox="159 1466 281 1501">一 総論</p> <p data-bbox="218 1555 340 1590">はじめに</p> <p data-bbox="218 1602 1054 1816">我が国では年々少子化が進んでおり、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整えるため、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げてこれに取り組むための次世代育成支援対策推進法が平成15年7月に制定された。</p> <p data-bbox="218 1828 1054 2000">国や地方公共団体の機関は、行政機関としての立場からも子どもたちの健やかな育成に、積極的に取り組むことは当然であるが、同時に、一つの雇用主としての立場から、自らの職員の子どもたちの健やかな育成についても重大な責務がある。</p> <p data-bbox="218 2012 1054 2184">次世代育成支援対策推進法では、国や地方公共団体の機関を「特定事業主」と定め、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めている。</p> <p data-bbox="218 2196 1054 2320">これを受けて、石川県教育委員会では、職員の仕事と子育ての両立を推進するため、<u>特定事業主行動計画として「仕事と育児の両立プラン」</u>を策定したものである。</p> <p data-bbox="218 2332 1054 2635">職員が、厳しい財政状況下において、行財政改革を推進し、県民の教育に対する期待やニーズに的確に対応しながらも、親として子育てをしていくためには、現に子育てに携わっている職員のみならず、全ての職員が、次代の社会を担う子どもたちの健やかな誕生とその育成の必要性を理解し、固定的な性別役割分担意識の是正を行い、職員の子育てを職場全体で支援していくことが極めて重要である。</p> <p data-bbox="218 2647 1054 2772">そして、この計画の積極的な取組により、子育ての感動や楽しさを育み、夢を持って安心して子どもを育てられる職場づくりを推進するものである。</p>	<p data-bbox="1268 468 1776 504">石川県教育委員会特定事業主行動計画</p> <p data-bbox="1415 923 1625 958">平成17年4月</p> <p data-bbox="1268 1285 1776 1320">石川県教育委員会特定事業主行動計画</p> <p data-bbox="1079 1466 1201 1501">一 総論</p> <p data-bbox="1138 1555 1260 1590">はじめに</p> <p data-bbox="1138 1602 1974 1816">我が国では年々少子化が進んでおり、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整えるため、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げてこれに取り組むための次世代育成支援対策推進法が平成15年7月に制定された。</p> <p data-bbox="1138 1828 1974 2041">国や地方公共団体の機関は、行政機関としての立場からも子どもたちの健やかな育成に、積極的に取り組むことは当然であるが、同時に、一つの雇用主としての立場から、自らの職員の子どもたちの健やかな育成についても重大な責務がある。</p> <p data-bbox="1138 2053 1974 2226">次世代育成支援対策推進法では、国や地方公共団体の機関を「特定事業主」と定め、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めている。</p> <p data-bbox="1138 2237 1974 2362">これを受けて、石川県教育委員会では、職員の仕事と子育ての両立を推進するため、<u>「石川県教育委員会特定事業主行動計画」</u>を策定したものである。</p> <p data-bbox="1138 2374 1974 2677">職員が、厳しい財政状況下において、行財政改革を推進し、県民の教育に対する期待やニーズに的確に対応しながらも、親として子育てをしていくためには、現に子育てに携わっている職員のみならず、全ての職員が、次代の社会を担う子どもたちの健やかな誕生とその育成の必要性を理解し、固定的な性別役割分担意識の是正を行い、職員の子育てを職場全体で支援していくことが極めて重要である。</p> <p data-bbox="1138 2689 1974 2813">そして、この計画の積極的な取組により、子育ての感動や楽しさを育み、夢を持って安心して子どもを育てられる職場づくりを推進するものである。</p>

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年間の時限法であるところ、本計画は、その前半の平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間を計画期間とし、概ね3年後にその達成状況等を勘案し、見直しを行うこととする。

本計画の推進

本計画の策定及び計画に盛り込まれた措置を効果的に実施するため、教育委員会は、職員に対して、本計画を周知・徹底し、計画の着実な推進を図るとともに、達成状況を点検しながら、必要に応じて計画の見直しを行うこととする。

二 具体的な内容

意識改革

以下の～の取組を実効あるものとするため、全ての職員が、次代の社会を担う子どもたちの健やかな誕生とその育成の必要性を理解し、固定的な性別役割分担意識(例えば、「子どもの面倒をみるのは全て母親の仕事だ」というような意識)の是正を行い、職員の子育てを職場全体で支援していくという意識を持つよう努めるものとする。

働き方の見直し

1 時間外勤務の縮減

(1) 定時退庁日の徹底

毎週水曜日は、所属長自らが、率先して定時に退庁するとともに、職員に速やかな退庁を促すことで、定時退庁日の徹底に努めることとする。

また、毎月19日は「県民育児の日」であることから職員に対しても、定時退庁日とすることで、職員の仕事と子育ての両立推進の意識を職場全体で喚起することとする。(平成17年度から実施)

加えて、毎週水曜日の定時退庁日や県民育児の日のほかに、所属長は、所属独自の毎月1回の定時退庁日を設定することとし、所属長や職員は、毎月・毎週の定時退庁日を折りこんだ業務遂行を行うものとする。(平成20年度から実施)

(2) 時間外勤務を縮減する意識の高揚

職員一人一人が、常日頃より、事務の簡素合理化やメリハリのある業務遂行に努めるとともに、所属長は、1年間の業務の繁閑状況を常に把握し、業務の適正な配分と計画的な遂行をマネジメントすることとする。

なお、時間外実績が多い所属については、庶務課が業務遂行状況について所属長にヒアリングを実施することとする。

また、育児又は介護を行う職員については、深夜勤務及び時間外勤務が制限されることから、所属長は当該職員の勤務時間の管理を特に厳正に行うものとする。所属長は、勤務時間の管理を徹底し、職員は、退庁しやすい職場の雰囲気づくりに努めるものとする。

2 年次有給休暇の取得促進

(1) 計画年休の取得促進

所属長は職員の計画年休の予定を把握し、取得するよう声かけを行うことで、計画的取得を促進することとする。(平成17年度から実施)

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年間の時限法であるところ、本計画は、その前半の平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間を計画期間とし、概ね3年後にその達成状況等を勘案し、見直しを行うこととする。

本計画の推進

本計画の策定及び計画に盛り込まれた措置を効果的に実施するため、教育委員会は、職員に対して、本計画を周知・徹底し、計画の着実な推進を図るとともに、達成状況を点検しながら、必要に応じて計画の見直しを行うこととする。

二 具体的な内容

意識改革

以下の～の取組を実効あるものとするため、全ての職員が、次代の社会を担う子どもたちの健やかな誕生とその育成の必要性を理解し、固定的な性別役割分担意識(例えば、「子どもの面倒をみるのは全て母親の仕事だ」というような意識)の是正を行い、職員の子育てを職場全体で支援していくという意識を持つよう努めるものとする。

働き方の見直し

1 時間外勤務の縮減

(1) 定時退庁日の徹底

毎週水曜日は、所属長自らが、率先して定時に退庁するとともに、職員に速やかな退庁を促すことで、定時退庁日の徹底に努めることとする。

加えて毎月19日を「育児の日」とし、定時退庁日とすることで、職員の仕事と子育ての両立推進の意識を職場全体で喚起することとする。(平成17年度から実施)

(2) 時間外勤務を縮減する意識の高揚

職員一人一人が、常日頃より、事務の簡素合理化やメリハリのある業務遂行に努めるとともに、所属長は、1年間の業務の繁閑状況を常に把握し、業務の適正な配分と計画的な遂行をマネジメントすることとする。

2 年次有給休暇の取得促進

(1) 計画年休の取得促進

所属長は職員の計画年休の予定を把握し、取得するよう声かけを行うことで、計画的取得を促進することとする。(平成17年度から実施)

(2) リフレッシュ休暇の取得促進

所属長は、リフレッシュ休暇の対象者に取得計画を提出させ、取得状況の把握に努めることで、計画的取得を促進することとする。(平成17年度から実施)

(3) ファミリー休暇の取得促進

所属長は、長期休業期間中に、小学生以下の子を養育する職員に対して、子どもとのふれあい等のため、連続した年次有給休暇の取得を促進することとする。(平成17年度から実施)

(4) 年次有給休暇取得促進「プラスワン運動」

平成21年末までに、職員1人当たりの年次有給休暇平均取得日数が12日となるように、所属長は、「プラスワン運動」として、職員が前年の年次有給休暇と比較して1日多く取得することを目指す。(平成20年度から実施)

特に教員については時間休の活用を図るものとする。

各職員は業務に関する情報等を共有し、相互に年次有給休暇が取得しやすくなるような職場環境づくりに努める。

所属長は、職員が年次有給休暇を取得するよう声かけをすることとする。

(プラスワン運動の例)

ゴールデンウィーク、子どもの春休み、夏休み、年末年始、月曜日や金曜日(土日と組み合わせたハッピーマンデー・フライデー)、授業参観などの学校行事やPTA活動、子ども会活動、NPOや地域団体等の活動

(参考)

職員の平均1人あたりの年次有給休暇取得日数

H16	H17	H18	H19
9.5日	10.4日	10.3日	9.5日

3 子ども・子育てに関する地域貢献活動

各職員は住民に対して、行政サービスを提供する県職員であると同時に、地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されていることを踏まえ、年次有給休暇やボランティア休暇等を活用し、子どもの健全育成、疾患・障害のある子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等の活動への積極的な参加に努めることとする。

育児関連の休暇・休業制度の利用促進

1 既存の諸制度の周知徹底

教育委員会のホームページに「子育て支援サイト」を開設し、「子育て支援ハンドブック」(母性保護、育児休業、休暇、時間外勤務の制限などの各種制度を理解しやすいようにまとめた電子媒体によるハンドブック)を掲示する(平成20年度から実施)ほか、各種制度を「教職員福利のしおり」に掲載し、職員への周知を徹底するとともに、自治研修センター、教育センターにおける研修等において、「仕事と子育ての両立」についての啓発を行う。(平成17年度から実施)

2 男性の育児参加促進55(ゴーゴー)運動の推進

(2) リフレッシュ休暇の取得促進

所属長は、リフレッシュ休暇の対象者に取得計画を提出させ、取得状況の把握に努めることで、計画的取得を促進することとする。(平成17年度から実施)

(3) ファミリー休暇の新設

所属長は、長期休業期間中に、小学生以下の子を養育する職員に対して、子どもとのふれあい等のため、連続した年次有給休暇の取得を承認することとする。(平成17年度から実施)

(4) その他

各職員は業務に関する情報等を共有し、相互に年次有給休暇が取得しやすくなるような職場環境づくりに努めるとともに、所属長は、メモリアル休暇(誕生日(家族を含む)、結婚記念日等に年次有給休暇を取得すること)の積極的な活用や、例えば、次のような時に職員が年次有給休暇を取得するよう声かけすること等を通じて、平成21年末までに職員1人当たりの年次有給休暇取得日数平均12日を目指すものとする。

(例)

ゴールデンウィーク、子どもの春休み、夏休み、年末年始、月曜日や金曜日(土日と組み合わせたハッピーマンデー・フライデー)、授業参観などの学校行事やPTA活動、子ども会活動等

(参考)

職員1人当たりの年次有給休暇取得日数は、9.8日(平成15年)となっている。

3 子ども・子育てに関する地域貢献活動

各職員は住民に対して、行政サービスを提供する県職員であると同時に、地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されていることを踏まえ、年次有給休暇やボランティア休暇等を活用し、子どもの健全育成、疾患・障害のある子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等の活動への積極的な参加に努めることとする。

育児関連の休暇・休業制度の利用促進

1 既存の諸制度の周知徹底

「子育て支援ハンドブック」(母性保護、育児休業、休暇、時間外勤務の制限などの各種制度を理解しやすいようにまとめた電子媒体によるハンドブック)を作成し、グループウェアやイントラネットに掲載するほか、各種制度を「教職員福利のしおり」に掲載し、職員への周知を徹底するとともに、自治研修センター、教育センターにおける研修等において、「仕事と子育ての両立」についての啓発を行う。(平成17年度から実施)

2 男性の出産補助休暇の取得促進

男性が育児や家事を女性とともにわかちあい、ワークライフバランスの重要性について理解を深めていくことは大切であり、男性の育児休業及び育児参加休暇取得率55%（後掲）に向け、次の取組みを推進する。（育児55（ゴーゴー）運動）

（1）男性の育児分担休暇の取得促進

出産補助休暇（3日）と育児参加休暇（5日）を「育児分担休暇」と総称し、男性職員の育児参加を促進する。

父となる職員は、あらかじめ、子の出生予定日等を上司に伝えて、「育児分担休暇」を取得することとする。

所属長は、男性職員の子の出産時に育児関連休暇の制度概要を当該職員に知らせるとともに、職員が「育児分担休暇」を取得できるよう業務のマネジメントを行うこととする。

各職員は、業務に関する情報等を共有し、「育児分担休暇」の取得を支援することとする。（平成20年度から実施）

（参考）

出産補助休暇（特別休暇）・・・配偶者の出産に伴い出産のための入院等の日から出産後2週間で3日取得できる。

取得しやすいよう1日又は半日単位に加え1時間単位の取得を可能にする。（平成17年から実施）

平成16年 80.0%取得 平成19年 82.6%取得

育児参加休暇（特別休暇）・・・配偶者の出産に伴い産前産後の期間中に出産に係る子又は上の子（小学校就学前）の養育のため、5日取得できる。（平成17年度から実施）

平成19年 8.5%取得

（2）男性の育児休業の取得促進

「子育て支援ハンドブック」を活用し、男性職員が育児休業を取得できるパターンや育児休業取得者の体験談等の情報提供を行うことにより、男性職員の育児休業の取得を促進する。（平成17年度から実施）

3 育児時間及び部分休業の拡充

子の育児時間の取得可能期間について、____「生後1年3月に達するまで」とされているところ、「生後1年9月に達するまで」に拡充する。（平成17年度中に実施）

また、部分休業の取得可能期間について、「3歳まで」とされているところ、「小学校就学前まで」に拡充する。（平成19年度中に実施）

（参考）

育児時間（特別休暇）・・・生後1年9月に達しない子を育てるため、送迎等の必要がある場合1日2回、各45分以内で取得

部分休業（無給）・・・子が小学校就学までに勤務時間の始め又は終りに1日2時間以内で、30分単位で取得

出産補助休暇をより取得しやすいものとするため、1時間単位での取得を可能とする（従来は1日又は半日単位）ほか、父となる職員は、あらかじめ、子の出生予定日等を上司に伝えて、出産補助休暇等の積極的な取得に努めることとし、所属長は、希望する男性職員が100%出産補助休暇を取得できるよう、職場の雰囲気づくり等に努めることとする。（平成17年度から実施）

（参考）

平成15年は対象職員のうち73.0%が取得し、1人当たりの平均取得日数は、2.2日となっている。

3 男性の育児休業の取得促進

「子育て支援ハンドブック」を活用し、男性職員が育児休業を取得できるパターンや育児休業取得者の体験談等の情報提供を行うことにより、男性職員の育児休業の取得を促進する。（平成17年度から実施）

4 男性の育児参加のための特別休暇の新設

男性職員の育児参加を促進するため、特別休暇を新設し、妻の産前産後の期間に、出産に係る子又は上の子（小学校就学前）の養育のため、5日の範囲内で取得できることとする。（平成17年度から実施）

5 育児時間の拡充

子の育児時間の取得可能期間について、現行「生後1年3月に達するまで」とされているところ、「生後1年6月に達するまで」に拡充する。（平成16年度中に実施）

4 育児短時間勤務制度の新設

長期間にわたり育児と仕事の両立が可能となるように、小学校就学前までの子を養育する職員の希望に応じた育児短時間勤務制度を導入する。(平成20年度から実施)

(参考)

育児短時間勤務制度

1日4時間(週20時間) 1日5時間(週25時間)
週3日8時間(週24時間)勤務等の勤務形態から希望する勤務時間を選択

5 嘱託職員・臨時職員・臨任講師・非常勤講師に対する子育て支援

教育委員会職員が一体となって、仕事と子育ての両立を推進するという観点から、嘱託職員・臨時職員・臨任講師・非常勤講師についても、子の看護休暇・介護休暇の導入を図ることとする。(平成17年度から実施)

6 育児休業・特別休暇等が容易に取得できる職場の雰囲気の醸成

所属長は、希望する職員が気兼ねなく、育児休業、部分休業や子の育児時間、子の看護休暇等の特別休暇を100%取得できるよう、職場の雰囲気を醸成し、職場全体での支援に努めることとする。

これらの取組を通じ、女性の育児休業の取得率を100%とするとともに、平成21年度末までに男性の育児休業等の取得率55%を目指すものとする。

(参考)

女性の育児休業取得率

平成16年度 100% 平成19年度 100%

男性の育児休業等(育児休業と育児参加休暇)取得率

平成16年度 0% 平成19年度 10.6%

人事管理上の配慮

1 育児休業期間や育児短時間勤務の期間の代替職員の確保

産前・産後休暇、育児休業、育児短時間勤務に入る職員の代替として、再任用職員や嘱託職員・臨時職員・臨任講師・非常勤講師の活用により代替職員の配置を行う。

2 人事異動における配慮

職員の自己申告書等をもとに、子育ての状況を把握し人事上の配慮を行うこととする。(平成16年度から実施)

福利厚生上の配慮

1 子育てに関する相談体制の充実

子育てアドバイザーや子育て支援相談窓口により職員が相談できる仕組みをつくる。(平成17年度より実施)

加えて、職員が職員の子育てに関して気軽に相談、提案等できるよう社内イントラネットに「子育ての広場(仮称)」を設ける。

6 嘱託職員・臨時職員・臨任講師・非常勤講師に対する子育て支援

教育委員会職員が一体となって、仕事と子育ての両立を推進するという観点から、嘱託職員・臨時職員・臨任講師・非常勤講師についても、子の看護休暇・介護休暇の導入を図ることとする。(平成17年度から実施)

7 育児休業・特別休暇等が容易に取得できる職場の雰囲気の醸成

所属長は、希望する職員が気兼ねなく、育児休業、部分休業や子の育児時間、子の看護休暇等の特別休暇を100%取得できるよう、職場の雰囲気を醸成し、職場全体での支援に努めることとする。

これらの取組を通じ、女性の育児休業の取得率を100%とするとともに、平成21年度末までに男性の育児休業等の取得率55%(育児参加のための特別休暇(4)の取得率を含むものとする。)を目指すものとする。

(参考)

教育委員会職員の育児休業取得率

男性の育児休業取得率 0%(平成15年度)

女性の育児休業取得率 100%(平成15年度)

人事管理上の配慮

1 産前・産後休暇、育児休業期間中の代替職員(嘱託職員・臨時職員・臨任講師・非常勤講師)の確保

産前・産後休暇、育児休業に入る職員の代替として、嘱託職員・臨時職員・臨任講師・非常勤講師を採用する必要がある場合に、速やかに採用できるよう、代替職員(嘱託職員・臨時職員・臨任講師・非常勤講師)の登録制度(正規職員の産前・産後休暇、育児休業期間中のみ、その代替として、嘱託職員、臨時職員、臨任講師又は非常勤講師の身分で勤務することを希望する人をあらかじめ募集し、リスト化(登録)しておく制度)の導入を検討していくこととする。(平成17年度に検討)

2 人事異動における配慮

職員の自己申告書等をもとに、可能な範囲で、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行うこととする。(平成16年度から実施)

福利厚生上の配慮

1 子育てアドバイザーの設置

「子育てアドバイザー」(自らの子育て経験に基づき、他の職員の子育てを支援するボランティア活動を希望する職員)を募集(男女不問)し、連絡先等をグループウェアやイントラネットに掲示することで、職員が子育てに関する簡単な悩み等を、直接・気軽に相談できる仕組み

子育ての広場での相談・提案に、子育てアドバイザー、子育て支援相談窓口担当職員、庶務課をはじめすべての職員が応援できる仕組みを設ける。(平成20年度中に実施)

(参考)

子育てアドバイザー 自らの子育て経験に基づき、他の職員の子育てを支援するボランティア活動を希望する職員

子育て支援相談窓口 庶務課(福利厚生室)に設置、妊娠等の専門的な問題について、担当職員が相談を受付

2 健康に配慮した措置

「子育て支援ハンドブック」による妊娠中の職員の通勤緩和、妊娠中・出産後の職員の通院休暇、妊娠障害休暇等の各種休暇制度等の周知や職場における喫煙対策の徹底など、引き続き、妊婦や胎児の健康に配慮した措置を講じていくこととする。

3 学校敷地内禁煙の徹底

学校においては、喫煙防止教育の一層の充実を図るとともに、子どもや教職員の受動喫煙を防止するため、敷地内禁煙を徹底する。(平成19年度から実施)

4 通勤に配慮した措置

育児を行う職員及び妊娠中の職員に対する職員駐車場の優先的割当ての周知を徹底することとする。(平成17年度から実施)

5 休暇・休業中の職員に対する情報提供

(1) 休暇・休業中の職員に対する情報提供

各所属は、産前・産後休暇、育児休業中の職員に対して、スムーズな職場復帰の実現及び職員のキャリア形成のため、業務の情報等を随時、提供することとする。(平成16年度から実施)

(2) 休暇・休業中の職員の研修

産前・産後休暇、育児休業中の職員に対しても、自治研修センター、教育センター等で実施される研修を希望する職員には、受講を認めることとする。(平成17年度から実施)

(3) 復帰した職員に対する支援

各所属、主務課は、産前・産後休暇、育児休業から復帰した職員に対し、最新の事務手続き等についてOJTを実施する。(平成17年度から実施)

また、育児休業から復帰した職員を対象とした研修を行い、職務復帰や育児と仕事の両立が円滑に行われるよう支援する。(平成20年度から実施)

6 子育て支援関連の情報提供

家庭教育に関する情報提供を行うとともに、いしかわ子育て支援財団と連携し、県内の保育施設等に関する情報提

みをつくる。なお、子育てアドバイザーは、必要に応じて子育て支援相談窓口との連携を図るものとする。(平成17年度から実施)

2 子育て支援相談窓口の設置

庶務課(福利厚生室)に子育て支援相談窓口を設置し、妊娠、出産、子育て等に関することについて、担当職員が、随時、相談を受けることとする。(平成17年度から実施)

3 健康に配慮した措置

「子育て支援ハンドブック」による妊娠中の職員の通勤緩和、妊娠中・出産後の職員の通院休暇、妊娠障害休暇等の各種休暇制度等の周知や職場における喫煙対策の徹底など、引き続き、妊婦や胎児の健康に配慮した措置を講じていくこととする。

4 学校内禁煙の推進

学校においては、喫煙防止教育の一層の充実を図るとともに、子どもや教職員の受動喫煙を防止するため、敷地内禁煙の措置を講ずるよう努めるものとする。(平成17年度から実施)

5 通勤に配慮した措置

育児を行う職員及び妊娠中の職員に対する職員駐車場の優先的割当ての周知を徹底することとする。(平成17年度から実施)

6 休暇・休業中の職員に対する情報提供

(1) 休暇・休業中の職員に対する情報提供

各所属は、産前・産後休暇、育児休業中の職員に対して、スムーズな職場復帰の実現及び職員のキャリア形成のため、業務の情報等を随時、提供することとする。(平成16年度から実施)

(2) 休暇・休業中の職員の研修

産前・産後休暇、育児休業中の職員に対しても、自治研修センター、教育センター等で実施される研修を希望する職員には、受講を認めることとする。(平成17年度から実施)

(3) 復帰した職員に対するOJT(職場研修)

各所属、主務課は、産前・産後休暇、育児休業から復帰した職員に対し、最新の事務手続き等についてOJTを実施する。(平成17年度から実施)

7 子育て支援関連の情報提供

家庭教育に関する情報提供を行うとともに、いしかわ子育て支援財団と連携し、県内の保育施設等に関する情

供を行う（「子育て支援ハンドブック」による情報の入手先の周知等）。（平成17年度から実施）

働きやすい執務環境

1 旧姓使用

職員が能力を発揮しやすい職場環境を構築するため、旧姓使用を導入することとする。（平成17年度から実施）

2 新たな勤務形態等の検討

国や他県の動向を踏まえながら、情報通信技術を利用した在宅勤務（テレワーク）等新たな勤務形態や柔軟な勤務時間について研究していくこととする。

3 育児に携わる職員に対する早出遅出勤務の導入

教育委員会事務局、出先機関及び教育機関（県立学校に勤務する教育職員を除く）において、育児・介護に携わる職員の時差通勤及び早出・遅出勤務を導入することとする。（平成19年度から実施）

その他の次世代育成支援対策

1 子ども・子育てに関する地域貢献活動（再掲）

各職員は住民に対して、行政サービスを提供する県職員であると同時に、地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されていることを踏まえ、年次有給休暇やボランティア休暇等を活用し、子どもの健全育成、疾患・障害のある子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等の活動への積極的な参加に努めることとする。

2 来所しやすい職場の推進

職員は、子どもを連れた人が安心して気兼ねなく来所できるよう、日頃から親切、丁寧な対応等を率先して行うこととする。

報提供を行う（「子育て支援ハンドブック」による情報の入手先の周知等）。（平成17年度から実施）

働きやすい執務環境

1 旧姓使用

職員が能力を発揮しやすい職場環境を構築するため、旧姓使用を導入することとする。（平成17年度から実施）

2 新たな勤務形態の検討

フレックスタイム制度等の新たな勤務形態について、現在、国において検討が行われていることから、国の動向を踏まえながら、検討していくこととする。（平成17年度に検討）

3 育児に携わる職員に対する時差通勤の導入

教育委員会事務局、出先機関及び学校以外の教育機関において、育児・介護に携わる職員の時差通勤を導入するとともに、早出・遅出勤務の導入についても検討を行う。（時差通勤については平成17年度から実施、早出・遅出勤務については、平成17年度に検討）

（参考）

現在は、通勤混雑緩和のため、本庁舎に勤務する職員のみ、時差通勤制度の対象としている。

その他の次世代育成支援対策

1 子ども・子育てに関する地域貢献活動（再掲）

各職員は住民に対して、行政サービスを提供する県職員であると同時に、地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されていることを踏まえ、年次有給休暇やボランティア休暇等を活用し、子どもの健全育成、疾患・障害のある子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等の活動への積極的な参加に努めることとする。

2 来所しやすい職場の推進

職員は、子どもを連れた人が安心して気兼ねなく来所できるよう、日頃から親切、丁寧な対応等を率先して行うこととする。