

1 提案理由

平成17年4月に策定した石川県教育委員会特定事業主行動計画について、平成22年3月末をもって前期計画期間が満了したことから、平成27年3月末までの後期計画を策定する必要があるため。

2 根拠法令

次世代育成支援対策推進法第19条
次世代育成支援対策推進法施行令第1項

3 策定内容

2頁から16頁のとおり

4 策定の日

教育委員会議決の日

石川県教育委員会後期特定事業主行動計画の策定について

1 趣 旨

次世代育成支援対策推進法（平成 17 年度から 10 年間の時限立法）に基づき、職員（県費負担教職員を除く）の仕事と子育ての両立を推進するため、教育委員会は 5 年間で一期とする特定事業主行動計画を策定するよう義務づけられていることから、今般、平成 22 年度からの 5 年間で計画期間とする後期特定事業主行動計画を策定した。

2 前期計画の実施状況

①ファミリー休暇の新設

②定時退庁日（水曜日、毎月 19 日（県民育児の日））の徹底

③年休取得プラスワン運動

④子育て支援ハンドブックの作成

⑤育児 5 5（ゴーゴー）運動

⑥学校内敷地内禁煙

（注）_____は、教育委員会独自の取組

3 後期計画の概要

(1) 目標値

①年次有給休暇（職員 1 人あたり年平均取得日数）

前期計画（目標）	H21（実績）	⇒	後期計画（目標）
年平均 12 日取得	9.3 日		<u>H26 12 日</u>

②男性の育児休業（育児参加休暇を含む）

前期計画（目標）	H21（実績）	⇒	後期計画（目標）
取得率 55%	33.3%		<u>H26 年度 70%</u>

(2) 新たな取り組み

①時間外勤務の縮減

- ・所属独自の一斉定時退庁日の設定・実施
- ・業務の実態に応じた勤務時間の割振り変更

②育児関連の休暇・休業制度の利用促進

- ・新マイパパ育児ガイドブックの作成・配付
男性職員の新規子ども手当等申請者にガイドブックを配付し、育児休業等の取得を促進
- ・リーフレット「仕事と育児の両立、できていますか！？」の作成・配付
各職員に対してリーフレットを配付し、本計画の推進を強化

③その他

- ・毎年 1 回、目標に対する実績を公表 （注）_____は、教育委員会独自の取組

4 策定の日

教育委員会議決の日

後 期 案

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～

平成22年8月

一 総 論

I はじめに

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。

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の健やかな育成についても重大な責務がある。

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。

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、特定事業主行動計画として「仕事と育児の両立プラン」を平成17年3月に策定し、その後計画策定から概ね3年後にその達成状況等を勘案して平成20年5月に計画の見直しを行っているが、今般前期計画期間（平成17年4月1日から平成22年3月31日まで）が満了したことから、後期特定事業主行動計画（以下「後期計画」という。）の策定を行った。

前 期

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～

平成17年3月
(平成20年5月改定)

一 総 論

I はじめに

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。

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の健やかな育成についても重大な責務がある。

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。

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、特定事業主行動計画として「仕事と育児の両立プラン」を策定したものである。

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。

そして、この計画の積極的な取り組みにより、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。

II 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、その後半の平成22年4月1日から平成27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。

III 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

I 意識改革

以下のII～VIII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。

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。

そして、この計画の積極的な取り組みにより、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。

II 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。

III 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

I 意識改革

以下のII～VII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。

II 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)

さらに、定時退庁日の実施をより実効あるものとするため、毎月の定時退庁日のうち少なくとも1回は、当該所属の全ての職員(県立学校における教員については、児童・生徒の指導等に支障がない範囲とする)が一斉に退庁することとする。

(平成22年1月から実施)

(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年間の業務の繁忙状況を常に把握し、業務の適正な配分と計画的な遂行をマネジメントし、時間外勤務の事前命令を徹底することとする。

また、所属内又はグループ内ミーティングなどを通して職員間の情報共有を図ることで、他職員への支援・協力を積極的に行うこととする。

なお、時間外勤務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。

II 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年間の業務の繁忙状況を常に把握し、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。

さらに、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。

(3) 業務の実態に応じた勤務時間の割振り変更

職員の健康維持及び業務能率の向上の観点から、所属長が公務の運営上必要と認める場合に、業務の実態に応じた勤務時間の割振り変更を行うことを認める。(平成22年度中に実施)

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、グループリーダー等は、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)

各職員は、予定表等により計画年休の予定や業務に関する情報等を共有し、相互に計画年休が取得しやすくなるような職場環境づくりに努める。

(2) リフレッシュ休暇の取得促進

所属長、グループリーダー等は、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)

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)

(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) 子育て等のための年次有給休暇の取得促進

所属長、グループリーダー等は、子育て中の職員に対し、配偶者の子育ての負担軽減、家族とともに過ごす時間の確保等のために年次有給休暇を取得することを呼びかけることとする。

(5) 年次有給休暇取得促進「プラスワン運動」

平成26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、グループリーダー等は、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。特に、ゴールデンウィーク、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)との組み合わせによる連続休暇の取得や子どもの春休み、夏休み、授業参観、学芸会、運動会などの学校行事やPTA活動、子ども会活動、NPOや地域団体等の活動に際し、年次有給休暇を活用するよう呼びかけることとする。

(参考)

○職員の平均1人あたりの年次有給休暇取得日数
平成16年 9.5日取得 → 平成21年 9.3日取得

(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。

III 育児関連の休暇・休業制度の利用促進

1 休暇制度等の拡充

(1) 育児休業の取得要件の緩和

- ① 配偶者が専業主婦（夫）であっても育児休業の取得を可能とする。
- ② 出産後8週間以内に男性職員が最初の育児休業を取得する場合は、再度の取得を可能とする。（平成22年6月から実施）

(2) 子の看護休暇の拡充

- ① 子の看護休暇の取得期間について、一律「年5日」とされているところ、2人以上の場合は「年10日」に拡充する。
- ② 予防接種や健診のための付き添いについても、休暇の対象とする。（平成22年6月から実施）

(3) 介護のための短期の休暇の新設

介護が必要な家族の通院の付き添い等のため、短期の介護休暇（年5日、対象者が2人以上であれば年10日）を新設する。（平成22年6月から実施）

(4) 休憩時間の短縮

育児・介護等の特別の事情を有する職員について、特例として休憩時間を60分から45分に変更し、終業時刻を15分繰り上げることを認める。（平成22年度から実施）

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。

III 育児関連の休暇・休業制度の利用促進

(参考)

○育児時間の拡充

「生後1歳3月に達するまで」→「生後1歳9月に達するまで」(平成17年度)

○部分休業の拡充

「3歳まで」→「小学校就学前まで」(平成19年度)

○育児短時間勤務制度の新設・・・1日3時間55分(週19時間35分)、1日4時間55分(週24時間35分)、週3日7時間45分(週23時間15分)、2日7時間45分・1日3時間55分(週19時間25分)勤務等の勤務形態から希望する勤務時間を選択(平成20年度)

2 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)

また、庶務課長メール、イントラへの掲載により、随時育児関連休暇の制度周知を行う。(平成22年度中に実施)

各所属給与担当者等は、子ども手当等を申請する男性職員に対し、「新マイパパ育児ガイドブック」を配付する。(平成22年度中に実施)

さらに、各職員に対してはリーフレット「仕事と育児の両立、できていますか!？」を配付し、計画の推進を図る。(平成22年度中に実施)

3 男性の育児参加促進

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

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

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る。

(1) 男性の育児休業等の取得促進

平成26年度末までに男性の育児休業及び育児参加休暇の取得率70%を目指すものとする。

また、配偶者が出産予定にある男性職員が、「パパの子育て計画書」を活用し、生まれてくる子どもをイメージしながら、取得したい休暇の計画を立てることにより、育児参加を促進する。

(参考)

○男性の育児休業及び育児参加休暇の取得率

平成16年度 0%取得 → 平成21年度 33.3%取得

(2) 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とする。（平成17年から実施）

平成16年度 80.0%取得 → 平成21年度 87.2%取得

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年から実施）

平成16年度 0%取得 → 平成21年度 30.8%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

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）

4 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)

(参考)

○子の看護休暇の拡充、介護のための短期の休暇の新設
(平成22年6月から実施)

5 育児休業・特別休暇等が容易に取得できる職場の雰囲気醸成

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。

また、庶務課長メール、イントラへの掲載、研修等様々な機会を通じて、随時育児関連休暇の制度周知を行う。

(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%

IV 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 人事異動等における配慮

職員の自己申告書や人事面談等をもとに、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)

V 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、提案等できるよう庁内イントラネットに「子育ての広場」を設ける。

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年度から実施)

(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に協力する職員

○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

IV 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)

V 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、提案等できるよう庁内イントラネットに「子育ての広場(仮称)」を設ける。

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、妊娠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

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)

VI 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)

VII 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

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)

VI 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)

VII 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、子どもを連れて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。

VIII 実施状況の公表

本計画の実施状況について、毎年1回、前年度の取組状況と目標に対する実績等を公表する。(平成22年度から実施)

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、子どもを連れて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。