

1 提案理由

次世代育成支援対策推進法が平成37年3月まで延長されたことから、同法で教育委員会にも義務づけられている、特定事業主行動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 計画の期間

平成27年4月1日～平成32年3月31日（5年間）

4 計画の内容

国が指針を見直したことを踏まえ、これまでの取組みを継続しつつ、新たな項目を追加する他、これまでの取組みも拡充する

※ 主な内容：別紙のとおり

5 策定日

教育委員会議決の日

# 石川県教育委員会特定事業主行動計画の策定について

## 1 これまでの計画及び新たに追加・拡充する取組み

国の指針(計画に盛り込むことが望ましい主な項目)	これまでの計画の取組み	新たな計画で追加・拡充する取組み
<b>1 環境の整備に関する事項</b>		
● 妊娠中及び出産後における配慮 (深夜勤務及び時間外勤務の制限、業務軽減等について周知)	○子育て支援ハンドブック等による妊娠中の職員や出産後の職員に対する各種休暇制度等の周知 ○学校敷地内禁煙の徹底	
● 男性の子育て目的の休暇等の取得促進	○男性の育児休業等の取得促進 ○男性の育児分担休暇の取得促進 ○ファミリー休暇の取得促進	○ファミリー休暇の拡充(H27～) 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、連続した有給休暇を認めるもの 旧の計画：教員に限定、取得時期は夏休みなどの長期休業期間中 新計画：一般職員にも拡大、取得時期を限定せず)
● 育児休業等を取得しやすい環境の整備等 (育児休業等の周知など)	○子育て支援ハンドブックの掲示 ○新マイバ育児ガイドブックの配布 ○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 など	
【追加】 男性の育児休業等の取得促進	○男性の育児休業等の取得促進 ○男性の育児分担休暇の取得促進 ○ファミリー休暇の所得促進	○ファミリー休暇の拡充【再掲】(H27～)
【追加】 育児休業を取得している職員に対する能力開発、円滑な職場復帰の支援	○育児休業等を取得している職員に対する研修や情報提供 ○育児休業等から復帰した職員に対するOJT等の円滑な職場復帰支援	
【追加】 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組	—	○若手職員キャリア形成支援研修の実施(H27～) 若手職員の結婚・出産等によるライフステージの変化への不安解消や第一線で仕事を継続する意欲を維持するための研修等 (教員：採用6年目程度、希望する男女を対象)
● 超過勤務の縮減	○県民育児(毎月19日)の日に定時退庁 ○所属独自の定時退庁日の設定 ○庶務課長から全職員に退庁メール、執務室消灯の徹底 など	
● 休暇の取得の促進	○計画年休の取得促進 ○ファミリー休暇の取得促進 ○プラス3日運動 ○子の看護休暇の拡充 など	○ファミリー休暇の拡充【再掲】(H27～)
【追加】 テレワーク等の推進	○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	
● 転勤についての配慮	○子育ての状況に対応した人事上の配慮	
● 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組	○仕事と生活の調和の実現に向けた意識の醸成、職場環境づくり	
<b>2 その他の次世代育成支援対策に関する事項</b>		
● 子育てバリアフリー (子どもを連れて安心して来庁できる環境の整備)	○子どもにやさしい職場の推進(訪問者への親切・丁寧な対応等)	
● 子ども・子育てに関する地域貢献活動	○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、子育て家庭の支援等を行う地域団体等の活動への積極的参加の推奨	
● 子どもとふれあう機会の充実	—	

2 目標値 年次有給休暇取得日数：12日/年、男性の育児休業等取得率：70%、毎年1回目標に対する実績を公表 (※これまでの計画どおり)

現 行

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、平成17年3月に前期特定事業主行動計画（計画期間：平成17年4月1日から平成22年3月31日まで）を策定し、平成22年8月には、前期計画の見直しを行い、後期特定事業主行動計画（計画期間：平成22年4月1日から平成27年3月31日）を策定した。今般後期計画の策定から概ね3年後にあたる平成24年度の達成状況等を勘案し必要な見直しを行った。

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。

一方で、平成37年には、総人口に占める65歳以上の人口の割合は、

改正(案)

一 総論

I はじめに

我が国では年々少子化が進んでおり、全国知事会が平成26年7月15日に「少子化非常事態宣言」を決定するなど、国・地方さらには地域社会や企業などが協力し、子育てをともに支え合う社会を築き上げていく手立てを早急に講じていく必要がある。

国ではこれまでも、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ことを定めた次世代育成支援対策推進法を平成15年7月に平成27年3月までの時限立法として制定し、同法により「特定事業主」と定められた地方公共団体や国の各府省は、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）を策定し、計画を遂行してきたところである。

今般、次世代育成支援対策法の有効期限が10年間延長されたことを受け、石川県教育委員会においても改めて計画の策定を行うこととした。

国の各府省は、行政機関としての立場から我が国の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。

石川県教育委員会における特定事業主行動計画は、職員の仕事と子育ての両立を推進するため、平成17年3月に特定事業主行動計画を策定し、その達成状況等を勘案し必要な見直しも行いながら、計画に沿った取組みを推進してきたところである。

職員が、厳しい財政状況下において、多様化・高度化する県民ニーズに適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

現 行	改 正 (案)
<p>現在の約2割から約3割に増加すると推測されており、今後、高齢化の進展が見込まれる中で、仕事と介護の両立は重要な課題となっていくことが想定され、子育てに限らず、仕事と介護を両立するための環境づくりについても検討していく必要がある。</p> <p>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。</p> <p>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、3年後にあたる平成24年度の達成状況等を勘案し、見直しを行った。</p> <p>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。</p> <p><b>二 具体的な内容</b></p> <p>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</p>	<p>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ことが極めて重要である。</p> <p>一方で、平成36年には、我が国の総人口に占める65歳以上の人口の割合は、<u>3割を超える水準に達すると推計</u>されており、今後、高齢化の進展が見込まれる中で、仕事と介護の両立は重要な課題となっていくことが想定され、子育てに限らず、仕事と介護を両立するための環境づくりについても検討していく必要がある。</p> <p>そして、このような取組みが、県内全域における職場環境の変革につながることを期待するものである。</p> <p>II 計画期間 次世代育成支援対策推進法は平成36年度までの時限法であるところ、本計画は、<u>平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間を計画期間とし、女性を取り巻く社会情勢や計画の達成状況等を勘案し、見直しを行うこととする。</u></p> <p>III 本計画の推進体制 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変更を行うこととする。</p> <p><b>二 具体的な内容</b></p> <p>I 意識改革 以下のII～IX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、「<u>子どもの面倒をみるのは全</u></p>

現 行	改 正 (案)
<p>いくという意識を持つよう努めるものとする。</p> <p>II 働き方の見直し</p> <p>1 時間外勤務の縮減</p> <p>(1) 定時退庁日の徹底</p> <p>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。</p> <p>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)</p> <p>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)</p> <p>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。</p> <p>(平成22年1月から実施)</p> <p>(2) 時間外勤務を縮減する意識の高揚</p> <p>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し、時間外勤務の事前命令を徹底することとする。</p>	<p><u>て母親の仕事だ</u>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。</p> <p>II 働き方の見直し</p> <p>1 時間外勤務の縮減</p> <p>(1) 定時退庁日の徹底</p> <p>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、定時退庁の取組みを徹底することとする。</p> <p>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)。</p> <p>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こととする。(平成20年度から実施)</p> <p>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。</p> <p>(平成22年1月から実施)</p> <p>(2) 時間外勤務を縮減する意識の高揚</p> <p>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、調査・照会などを他所属に行う場合は、計画的に十分な時間を考慮して行うこととする。</p> <p>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</p>

現 行	改 正 (案)
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(3) 業務の実態に応じた勤務時間の割振り変更</p> <p>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年度から実施)</p> <p>2 年次有給休暇の取得促進</p> <p>(1) 計画年休の取得促進</p> <p>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、取得するよう働きかけを行うことで、計画的取得を促進することとする。(平成17年度から実施)</p> <p>各職員は、計画年休の取得目標を月1日とし、その取得に努めるとともに、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</p>	<p>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、庶務課等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。</p> <p>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。</p> <p><u>より一層の時間外勤務縮減に向け、時間外勤務時間数の目標値の設定や、全庁一斉の時間外勤務縮減強化月間の設定、所属又はグループごとの時間外勤務縮減強化ウィークの設定など、取組みを充実させる。(平成26年度から実施)</u></p> <p>(3) 業務の実態に応じた勤務時間の割振り変更</p> <p>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年度から実施)</p> <p>2 年次有給休暇の取得促進</p> <p>(1) 計画年休の取得促進</p> <p>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、取得するよう働きかけを行うことで、計画的取得を促進することとする。(平成17年度から実施)</p> <p><u>また、計画年休取得強化月間を設定し、休暇の取得を希望する職員が、希望どおりに休暇を取得しやすい雰囲気を醸成していく。(平成</u></p>

現 行	改 正 (案)
<p>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。</p> <p>(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)</p> <p>(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)</p> <p>(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。</p> <p>(5) 年次有給休暇取得促進「プラス3日運動」 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3日運動」として、職員が前年の年次有給休暇と比較して3日多く取得することを目指す。</p>	<p><u>25年度から実施)</u> <u>平成27年度から、計画年休を半日単位でも取得できるようになったため、各職員は、計画年休の取得目標を月1.5日とし、その取得に努めるとともに、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。</u></p> <p>(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)</p> <p>(3) ファミリー休暇の取得促進 所属長、グループリーダー等は、<u>小学生以下の子を養育する職員(平成27年度より事務職員も含む)にファミリー休暇の取得計画を提出させ、取得状況の把握に努めることで、連続した年次有給休暇の取得を促進することとする。(ファミリー休暇は平成17年度から実施)</u></p> <p>(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。</p> <p>(5) 年次有給休暇の取得促進「プラス3日運動」 平成<u>31</u>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3日運動」として、職員が前年の年次有給休暇と比較してプラス3日取得することを目指す。</p>

現 行	改 正 (案)
<p>(平成25年度から実施)</p> <p>特に教員については時間休の活用を図るものとする。</p> <p>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。また、事務の簡素合理化やメリハリのある業務遂行に努め、業務の繁忙状況を把握・管理し、計画的に取得するよう努める。</p> <p>所属長、グループリーダー等は、職員の業務の進捗状況等を把握し、必要に応じ職員間の業務分担の調整を行う等、適切な業務の管理に努めるとともに、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、子どもの予防接種、健康診査、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。</p> <p>(参考)</p> <p>○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24年 9.5日取得</p> <p>3 子ども・子育てに関する地域貢献活動</p> <p>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。</p>	<p>特に教員については時間休の活用を図るものとする</p> <p>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。また、事務の簡素合理化やメリハリのある業務遂行に努め、業務の繁忙状況を把握・管理し、計画的に取得するよう努める。</p> <p>所属長、グループリーダー等は、職員の業務の進捗状況等を把握し、必要に応じ職員間の業務分担の調整を行う等、適切な業務の管理に努めるとともに、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、子どもの予防接種、健康診査、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。</p> <p>(参考)</p> <p>○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 → 平成25年 8.8日</p> <p>3 子ども・子育てに関する地域貢献活動</p> <p>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。</p>



現 行	改 正 (案)
<p>Ⅲ 育児関連の休暇・休業制度の利用促進</p> <p>1 休暇制度等の拡充</p> <p>(1) 育児休業の取得要件の緩和</p> <p>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。</p> <p>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)</p> <p>(2) 子の看護休暇の拡充</p> <p>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。(平成22年6月から実施)</p> <p>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)</p> <p>③ 対象年齢を「小学校就学前」から「中学校就学前」まで引き上げる。(平成23年度(4月)から実施)</p> <p>④ 1日又は1時間という取得単位を半日単位でも取得可能とする。(平成25年度(4月)から実施)</p> <p>⑤ 業務の事情等により一時的に住所を異にする単身赴任などの場合でも取得可能とする。(平成26年1月から実施)</p> <p>(3) 介護のための短期の休暇の新設</p> <p>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)</p> <p>(4) 休憩時間の短縮</p> <p>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)</p>	<p>Ⅲ 育児関連の休暇・休業制度の利用促進</p> <p>1 休暇制度等の拡充</p> <p>(1) 育児休業の取得要件の緩和</p> <p>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した。</p> <p>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した。(平成22年度から実施)</p> <p>(2) 子の看護休暇の拡充</p> <p>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」に拡充した。(平成22年度から実施)</p> <p>② 予防接種や健診のための付き添いについても、休暇の対象とした。(平成22年度から実施)</p> <p>③ 対象年齢を「小学校就学前」から「中学校就学前」まで引き上げた。(平成23年度から実施)</p> <p>④ 1日又は1時間という取得単位を半日単位でも取得可能とした。(平成25年度から実施)</p> <p>⑤ 業務の事情等により一時的に住所を異にする単身赴任などの場合でも取得可能とした。(平成26年度1月から実施)</p> <p>(3) 介護のための短期の休暇の創設</p> <p>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)を創設。(平成22年6月から実施)</p> <p>(4) 休憩時間の短縮</p> <p>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た。(平成22年度から実施)</p>

現 行	改 正 (案)
<p>(参考)</p> <p>○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)</p> <p>○部分休業の拡充 「3歳まで」→「小学校就学前まで」(平成19年度)</p> <p>○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)</p> <p>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)</p> <p>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年度から実施)</p> <p>各所属給与担当者等は、児童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年度から実施)</p> <p>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年度から実施)</p>	<p>(参考)</p> <p>○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年度から実施)</p> <p>○部分休業の拡充 「3歳まで」→「小学校就学前まで」(平成19年度から実施)</p> <p>○育児短時間勤務制度の創設…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年度から実施)</p> <p>2 既存の諸制度の周知徹底 教育委員会のホームページの「子育て支援サイト」に、引き続き「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)などを掲示し、制度の周知徹底、取得推進を図る。さらに、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、管理職、一般職員に対する「仕事と子育ての調和」についての啓発を行う。(平成17年度から実施)</p> <p>また、庶務課長メール等により、随時育児関連休暇の制度周知を行う。(平成22年度から実施)</p> <p>各所属給与担当者等は、子ども手当等を申請してきた男性職員に対し「新マイパパ育児ガイドブック」を配付する。(平成22年度から実施)</p>

現 行	改 正 (案)
<p>3 男性の育児参加促進</p> <p>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。</p> <p>(1) 男性の育児休業等の取得促進</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(参考)</p> <p>○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24年度 29.3%取得</p> <p>(2) 男性の育児分担休暇の取得促進</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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)</p> <p>(参考)</p> <p>○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。</p> <p>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</p>	<p>3 男性の育児参加促進</p> <p>男性が育児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。</p> <p>(1) 男性の育児休業等の取得促進</p> <p>平成31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。</p> <p>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、<u>育児参加を促進する。</u></p> <p>(2) 男性の育児分担休暇の取得促進</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>所属長は、男性職員の子の出産時に育児関連休暇の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。</p> <p>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)</p> <p>(参考)</p> <p>○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。</p> <p>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</p>

現 行	改 正 (案)
<p>能とする。(平成17年から実施)  平成16年度 80.0%取得 → 平成24年度 82.9%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24年度 22.0%取得</p> <p>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)  嘱託職員を対象とした育児休業制度を導入。(平成23年度(12月)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)</p> <p>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。特に、人事面談等を通じ、職員の出産・育児に係る情報の把握、休暇制度の情報提供や休暇取得の呼びかけ等を実施する。  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。</p>	<p>とした。(平成17年から実施)  平成15年 80.0%取得 → 平成25年 85.4%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日取得可能とした。(平成17年から実施)  平成16年度 0%取得 → 平成25年度 29.3%取得</p> <p>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)  嘱託職員を対象とした育児休業制度を導入。(平成23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創設(平成22年度から実施)  ○嘱託職員を対象とした育児休業制度の導入(平成23年度から実施)</p> <p>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。特に、人事面談等を通じ、職員の出産・育児に係る情報の把握、休暇制度の情報提供や休暇取得の呼びかけ等を実施する。  また、庶務課長メール、<u>電子掲示板</u>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。</p>

現 行	改 正 (案)
<p>IV 人事管理上の配慮</p> <p>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。</p> <p>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)</p> <p>V 福利厚生上の配慮</p> <p>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)</p> <p>(参考)</p> <p>○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</p> <p>○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</p>	<p>IV 人事管理上の配慮</p> <p>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。</p> <p>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)</p> <p>V 福利厚生上の配慮</p> <p>1 子育てに関する相談 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年度から実施) また、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電子掲示板に子育ての広場を設けたほか、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子育てを応援できる仕組みを設けている。(平成20年度から実施)</p> <p>(参考)</p> <p>○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</p> <p>○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</p>

現 行	改 正 (案)
<p>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。</p> <p>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)</p> <p>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)</p> <p>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)</p> <p>(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)</p>	<p>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。</p> <p>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)</p> <p>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)</p> <p>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)</p> <p>(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周知し、希望する職員には、受講を認める。(平成17年度から実施)</p>

現 行	改 正 (案)
<p>(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)</p> <p>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)</p> <p>VI 働きやすい執務環境</p> <p>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)</p> <p>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。</p> <p>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・</p>	<p>(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。(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、職務復帰や仕事と育児の両立が円滑に行われるよう支援。(平成20年度から実施)</p> <p>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)</p> <p>VI 働きやすい執務環境 子育て中の職員が働きやすい職場環境、職員が能力を発揮しやすい職場環境となるよう、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。 (参考) <u>○旧姓使用の導入(平成17年度から実施)</u> <u>○育児・介護に携わる職員(県立学校に勤務する教員を除く)の早出・遅出勤務(平成19年度から実施)</u> <u>○育児短時間勤務制度、部分休業制度(前掲)</u></p>

現 行	改 正 (案)
<p>遅出勤務を導入することとする。(平成19年度から実施)</p> <p>VII その他の次世代育成支援対策</p> <p>1 子ども・子育てに関する地域貢献活動(再掲)</p> <p>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。</p> <p>2 来所しやすい職場の推進</p> <p>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。</p> <p>VIII 実施状況の公表</p> <p>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)</p>	<p><u>VII 若手職員に対するキャリア形成支援</u></p> <p><u>結婚・出産等によるライフステージの変化への不安解消や第一線で仕事を継続する意欲を維持するための若手職員向け研修や、育児等で勤務時間に制約のある職員の将来のキャリア形成や仕事と家庭の両立を考慮した働き方に関する管理職向け研修を実施するなど、若手職員のキャリア形成支援に向けた取組みを強化する。</u></p> <p>VIII その他の次世代育成支援対策</p> <p>1 子ども・子育てに関する地域貢献活動(再掲)</p> <p>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み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。</p> <p>2 来所しやすい職場の推進</p> <p>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。</p> <p>IX 実施状況の公表</p> <p>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)</p>