

宮崎県特定事業主行動計画

平成17年4月

宮崎県知事
宮崎県議会議長
宮崎県選挙管理委員会
宮崎県代表監査委員会
宮崎県人事委員会
宮崎県企業局長
宮崎海区漁業調整委員会

次世代育成支援対策特定事業主行動計画（宮崎県）

I 総論

1 目的

行動計画策定指針（平成15年国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号）に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し、公表することとします。

2 計画期間

平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各部局における人事担当者等を構成員とした宮崎県特定事業主行動計画推進委員会を設置します。
- (2) 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施します。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行います。
- (4) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施・庁内LANの活用等により、行動計画の内容を周知徹底します。
- (5) 本計画の実施状況については、行動計画推進委員会において把握した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。
- (6) 育児を行う職員の仕事と育児の両立を目指し、各所属において、着実な取組が実施されるよう、管理職員が、本計画を積極的に推進するものとします。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ・ 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図ります。
- ・ 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ・ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- ・ 妊娠中の職員に対する超過勤務の命令については、本人の体調等に十分配慮するものとします。

(2) 子どもの出生時等における父親の休暇の取得の促進

- ・ 子どもの出生時に、配偶者出産休暇（3日間）の取得を促進します。
- ・ 男性職員の育児参加休暇（5日間）及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ・ 育児休業等に関する資料を各部局に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。
- ・ 育児休業Q & A等を作成し、育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行います。
- ・ 妊娠（配偶者の妊娠を含む。）を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度や手続について説明を行います。
- ・ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行います。

イ 育児休業等に関する情報提供

- ・ 育児休業等を取得しやすい職場環境づくり等の取組例について、職員に情報提供を行います。（実施時期：平成18年度から）

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ・ 未就学の子を養育する男性職員を対象に「男性職員の育児参加プログラム」等を紹介し、育児参加を促進します。（実施時期：平成18年度から）
- ・ 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該所属において業務分担の見直しを行います。
- ・ 部局内の会議等において、担当課から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、育児を行う職員の仕事と育児の両立を図るため、必要な休業が取得できるよう職場の意識改革を行います。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ・ 育児休業中の職員に対して休業期間中の広報誌や通達・業務関連の研修資料等の送付等を行うとともに、職場復帰した職員に対して業務の円滑な遂行に必要な支援を行います。

オ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

- ・ 人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

カ その他

- ・ 早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。
- ・ 育児中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮します。

◎ 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を次のようにします。

男性 50%

(産前産後における父親の育児休業及び男性職員の育児参加休暇(配偶者出産休暇を除く。)の取得を含むものとします。)

女性 100%

(目標達成年度：平成21年度)

(4) 庁内託児施設の設置等

- ・ 庁内託児施設について、職員のニーズ調査を実施し、研究を行います。(研究時期：平成21年度まで)

(5) 超過勤務の縮減

恒常的な長時間勤務は、職員の健康だけでなく、職員の仕事と家庭の両立においても影響を及ぼすことが考えられます。このような観点から、超過勤務の縮減に取り組みます。

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

- ・ 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ・ 定時退庁日において、館内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、管理職員が率先して定時退庁を行います。
- ・ 管理職員の指導により定時退庁の実施徹底を図ります。
- ・ 定時退庁ができない職員が多い所属に対して指導の徹底を図ります。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ・ 各職員に業務処理計画表を作成させ、効率的な事務遂行を図ります。
- ・ 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。
- ・ 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用します。
- ・ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ・ 所属毎の超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い所属には注意喚起を行います。
- ・ 管理職員に対する意識向上のための自己診断チェックリストの作成・配布を行います。
- ・ 超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図ります。
- ・ 各所属における超過勤務縮減のための取組事例について、職員に情報提供を行います。
- ・ 「時短推進員」等を各所属に設置し、組織的な取組を推進します。

オ その他

- ・ 超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実させます。
- ・ 長時間超過勤務者の休暇の取得促進を図ります。

◎ 以上のような取組を通じて、各職員の超過勤務時間の短縮に努めます。

(6) 休暇の取得の促進

育児の過程において、子どもとふれあう時間を大切にすることは重要なことです。このような観点から、育児休業や産前産後の期間における特別休暇のみならず、積極的な年次休暇の取得の促進に取り組みます。

ア 年次休暇の取得の促進

- ・ 部局内の会議等において、連絡調整課から定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ・ 管理者に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させます。
- ・ 取得状況の確認を行い、取得率が低い所属については、注意喚起を行います。
- ・ 各所属の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- ・ 各所属において、概ね四半期毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- ・ 休暇取得促進キャンペーン等を実施し、取得促進の周知を図ります。
- ・ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ・ 月曜日又は金曜日と休日を組み合わせて年次休暇を取得することを促進します。
- ・ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図ります。
- ・ 国民の祝日や夏季休暇と組み合わせた年次休暇の取得促進を図ります。
- ・ 永年勤続リフレッシュ年休（5日間）の取得促進を図ります。
- ・ 7月から9月の期間に、夏季休暇（3日間）と連続して、夏季リフレッシュ年休（2日間）の取得促進を図ります。
- ・ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。
- ・ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行います。

◎ 以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得を平成16年度比で概ね20%増加させます。（実施時期：平成21年度まで）

ウ 子どもの看護等を行う職員のための特別休暇の取得の促進

- ・ 子の看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる職場の雰囲気づくりを行います。

（7）転勤及び宿舍の貸与における配慮

ア 人事上の配慮

- ・ 職員の子育ての状況に配慮した人事上の配慮に努めます。

イ 宿舍の貸与における配慮

- ・ 子育てをしている職員に対して、仕事と子育ての両立にも配慮した宿舍の貸与に努めます。

（8）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

- ・ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正について、職員の意識啓発や管理職員による相談、情報提供を行います。
- ・ 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行います。
- ・ セクシュアルハラスメント防止のための研修会を開催します。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

（1）子育てバリアフリー

- ・ 外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッド、授乳室の設置について研究します。
- ・ 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

- ・ 子どもを対象とした職場見学ツアーを実施します。
- ・ 運動会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにします。

(3) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

- ・ 職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集等を活用し、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行います。

3 計画の実施

上記 1 及び 2 の行動計画については、特に実施時期、目標達成年度及び研究期間を付記しない限り平成 17 年度から実施（又は着手）するものとします。

Ⅲ 計画の取組結果等の検証

宮崎県特定事業主行動計画推進委員会は、計画途中（次期改訂時期（平成 21 年度）まで）に、取組結果等を検証するための職員意識（実態）調査を実施します。