

宮崎県特定事業主行動計画

(第2期)

平成22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
宮崎県病院局長
宮崎海区漁業調整委員会

宮崎県特定事業主行動計画（第2期）

I 総論

1 目的

行動計画策定指針（平成21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22年4月1日から平成27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、毎年度その実績を公表するとともに、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）、育児休業及び年次休暇の取得促進について、一層の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 育児休業制度の改正

- ・ 地方公務員の育児休業等に関する法律の改正等を踏まえ、職員の仕事と子育ての両立支援を一層促進するため、平成22年度中に育児休業制度を次のように改正することとします。
 - ① 配偶者が育児休業をしている職員についても、育児休業（育児短時間勤務・部分休業を含む。）をすることができることとする。
 - ② 配偶者が専業主婦（夫）である職員についても、育児休業（育児短時間勤務・部分休業を含む。）をすることができることとする。
 - ③ 子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までに最初の育児休業をした職員について、再度の育児休業をすることができることとする。

イ 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ・ 上記アの改正を含め、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。
- ・ 庁内LANに掲載している「私たちの福利厚生」等を通じて、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。
- ・ 職員から妊娠（配偶者の妊娠を含む。）の報告があった場合には、個別に各所属で上記制度に関する資料を配付するなど、育児休業等の制度や手続について周知を徹底します。

ウ 育児休業等に関する情報提供

- ・ 育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例について、職員に情報提供を行います。

エ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ・ 平成21年10月に実施したアンケート結果を全所属に配布し、特に所属長を始めとする管理監督者の現状における課題認識を深めます。
- ・ 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一層徹底させ、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。

オ 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や復帰直前における所属との打ち合わせを行うなど、職場復帰に際して業務の円滑な遂行に必要な支援の一層の充実を図ります。

カ 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。また、任期付採用制度等について、活用のあり方を研究します。

キ 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 75%

(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26年度)

(4) 託児体制の整備

未就学児のいる職員が安心して勤務できるよう、職員のニーズや民間等の託児施設の整備状況を踏まえ、病児保育を含めた託児体制の整備について研究します。

(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、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進を図る上でも、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 事務の簡素合理化の推進

- ・ 「時間外勤務事務処理要領」(平成18年2月23日定め)に基づく業務執行計画の策定と時間外勤務に係る事前命令の徹底により、時間外勤務の縮減とその適正な管理を行います。
- ・ 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、その内容や程度に応じて、電子メールや電子掲示板等を効果的に活用します。
- ・ 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。

イ 育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度改正及び周知

- ・ 育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する次の制度について、一層の周知徹底を図ります。
 - ① 3歳までの子を養育する職員が請求した場合、超過勤務を免除されること。(平成22年度中に制度として導入)
 - ② 小学校の始期に達するまでの子を養育する職員が請求した場合、深夜勤務及び超過勤務が制限されること。

ウ 一斉定時退庁日等の実施

- ・ 定時退庁日において、館内放送等により意識の高揚を図るとともに、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。

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。

オ その他

- ・ 超過勤務の多い職員に対して健康管理医による面接指導を積極的に勧めます。
- ・ 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、休暇計画表を作成し、年次休暇取得に対する意識の醸成と計画

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ることで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等の学校行事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）の一層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）及び年次休暇を併せて活用することによる長期的休暇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・ウィーク等の連休期間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20年度比で概ね20%増加させます。（目標達成年度：平成26年度）

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。
なお、育児・介護休業法の改正を踏まえ、平成22年度中に次の制度を導入します。
 - ① 中学校就学の始期に達するまでの子が複数おり、その看護のため、勤務しないことが相当であると認められる場合、年間の特別休暇付与日数を現行の年6日から年10日に増加する。
 - ② 負傷、疾病等により日常生活を営むのに支障のある家族（子を含む。）の介護等が必要な場合、要介護者が1人のとき年5日、複数のとき年10日の特別休暇を新たに設ける。

（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、研修を通じた意識啓発を行います。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てユニバーサルデザインの推進

- ・ 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等の場所について周知を図ります。また、母体保護に資する搾乳や休憩、授乳等が行え、職員と外来者が共に利用できる子育てスペースの設置について検討していきます。
- ・ 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのユニバーサルデザインの取組を推進します。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

- ・ 「子育て応援デー」の活用等を通じ、家庭や地域の子どもたちとのふれあいを促進します。
- ・ 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

- ・ 県民に対する施策として実施される講座・講演会等の子育て支援策について、職員も活用できるよう情報提供に努めます。

(4) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

- ・ 職員がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、多様な生き方が選択・実現できる社会づくりのため、「仕事と生活の調和」の理念を啓発・周知します。

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22年度から（一部は平成17年度から引き続き）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、各年度の取組状況や目標に対する実績等を把握し、ホームページ等を通じて翌年度中に公表します。