

長崎県職員すくすく子育てサポートプラン(特定事業主行動計画)実施状況報告

該当項目(管理部門計画内容)	これまでの取組実績(平成22年度～平成27年度)
2. 安心して働ける環境づくり	
<p>子育てに関する制度の理解のために</p> <p>ア)職員のための子育て支援ホームページの設置</p> <p>仕事と子育ての両立に役立てるため、子育てを控えた職員、総務担当者及び管理職員等を対象とした子育て支援ホームページ「長崎県職員仕事も子育てもガンバロウ!!」を県庁ポータルサイトに設置し、妊産婦や子育て中の職員へ配慮すべき事項や、育児短時間勤務制度を含む、各種休暇などの諸制度等について周知を図ります</p> <p>子育て支援ホームページなどを活用し、平成20年4月から新たに導入された育児短時間勤務制度など、子育てに関する制度について職員に対して積極的に発信します。</p>	<p>県庁ポータルサイトに職員のための子育て支援ホームページ「長崎県職員仕事も子育てもガンバロウ!!」を設置し、妊産婦や子育て中の職員へ配慮すべき事項や、育児短時間勤務制度を含む、各種休暇などの諸制度についてその制度内容を掲載し、周知を図った。</p> <p>また、制度改正がある場合も随時更新し周知を図った。</p>
<p>イ)子育て支援ハンドブックの作成・配布</p> <p>育児休業、休暇、時間外勤務及び深夜勤務の制限、早出遅出勤務などの各種制度への理解を深めるために、ハンドブックを作成します</p>	<p>各種休暇制度等の周知や、その制度等の利用促進について記載した子育て支援ハンドブックを作成し、職員へ周知を図った。</p>
<p>育児休業等を取得しやすい環境づくり</p> <p>ア)育児休業等制度の周知徹底</p> <p>子育て支援ハンドブックや子育て支援ホームページ等により育児休業、育児短時間勤務及び部分休業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</p>	<p>各種休暇制度等の周知や、その制度等の利用促進について記載した子育て支援ハンドブックを作成し、職員へ周知を図った。</p> <p>また、職員のための子育て支援ホームページ「長崎県職員仕事も子育てもガンバロウ!!」において、父親のためのページを設け、男性の育児休業等制度を掲載。また制度改正がある場合は随時更新し、周知を図った。</p>

該当項目(管理部門計画内容)	これまでの取組実績(平成22年度～平成27年度)
<p>イ) 育児休業等経験者に関する情報提供</p> <p>次の職員の育児休業経験談を子育て支援ホームページに掲載し、子育てを控えた職員に過去の事例を参考にしてもらうとともに、経験談を通して職場全体に育児休業取得に対する理解を深めます</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業を取得し、職場復帰して間もない職員 ・既に(数度)育児休業を取得し、現在仕事と子育ての両立を図っている職員 ・育児休業を取得した経験のある男性職員 ・育児短時間勤務経験者 ・部分休業取得経験者 <p>県庁ポータルサイトの電子会議室を利用して、妊娠・出産、子育てについて匿名で自由に話せるネットワークを構築し、情報の交換、悩みの相談、ストレスの解消を図ります</p>	<p>職員のための子育て支援ホームページ「長崎県職員 仕事も子育てもガンバロウ！！」において、各種体験談を掲載し、情報提供を行った。</p> <p>ソーシャルネットワークサービスの発達等により、県庁ポータルサイトの匿名で自由に情報交換ができる「職員子育てBBS～職員の仕事と子育ての両立支援のための掲示板～」の運用を行っていたが、利用する職員もいない状態となったため、一定の役割を終えたと判断し廃止した。</p>
<p>ウ) 育児休業等を取得しやすい職場づくり</p> <p>特に管理職員に対し、研修や会議の機会を捉えて次世代育成支援対策の意義や重要性についての意識づけを行います</p> <p>育児休業等を取得する職員が在籍する所属については、臨時的任用制度等の活用により、適切な人員の確保を図ります</p> <p>特に、平成20年2月から新設された育児休業代替職員登録制度の充実とその活用を図っていきます</p>	<p>県庁ポータルサイトの「服務事務の手引き」、職員のための子育て支援ホームページ「長崎県職員 仕事も子育てもガンバロウ！！」及び子育て支援ハンドブックに掲載し、全職員を対象に制度の周知を図った。</p> <p>毎年度、育児休業代替職員登録選考試験を実施し、採用候補者名簿を作成しており、その活用を図った。</p> <p>また、各所属とともに育児休業代替職員の確保に積極的に取り組み、育児休業等を取得しやすい職場づくりに努めた。</p>
<p>エ) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援</p> <p>女性職員を対象として育児休業を明けた後でも意欲をもって業務に取り組めるような研修を実施します</p> <p>育児休業明けの職員に対する職場全体のフォローが求められていることから、課長補佐及び新任課長研修等において職場での理解の重要性について1項目として盛り込むことも検討します</p>	<p>女性が働くことの意義を知り、活力ある職場、社会づくりを身につけるための職員研修を実施(平成26年度から女性職員に限定せず、男性職員も対象として実施)</p> <p>新任課長補佐及び新任課長等研修において、リーダーの役割としての働きやすい職場づくりを研修内容に盛り込んだ。</p>

該当項目(管理部門計画内容)	これまでの取組実績(平成22年度～平成27年度)
<p>年次休暇や特別休暇の取得促進について</p> <p>イ)特別休暇</p> <p>子育て支援ハンドブックや、子育て支援ホームページなどを活用し、妊娠・出産・育児に関する特別休暇には、次のものがあることを周知します</p> <ul style="list-style-type: none"> ・つわり休暇 ・妊産婦健診休暇 ・妊婦休息休暇 ・妊婦通勤緩和休暇 ・産前産後休暇 ・出産補助休暇 ・男性職員の育児参加のための休暇 ・育児休暇 ・子ども看護休暇、介護休暇 <p>ウ)管理職員の意識改革</p> <p>特に管理職員自身が率先して年次休暇や特別休暇の取得に心がける等、年次休暇や特別休暇を取得しやすい職場環境づくりにさらに積極的に取り組むよう、会議等の際に呼びかけます</p>	<p>県庁ポータルサイトに職員のための子育て支援ホームページ「長崎県職員仕事も子育てもガンバロウ!!」を設置し、育児短時間勤務制度を含む、各種休暇制度等について、その制度内容を掲載し周知を図った。また、制度改正がある場合も随時更新し周知を図った。</p> <p>さらに、各種休暇制度等の周知や、その制度等の利用促進について記載した子育て支援ハンドブックを作成し、職員へ周知を図った。</p> <p>主管課長会議、主管課総括補佐会議等において、適宜周知を図るとともに、管理職員を対象に「活気あふれる職場づくりのためのチェックシート」を実施し、年次休暇や特別休暇を取得しやすい職場環境づくりについて意識づけを図った。</p>
<p>時間外勤務の縮減について</p> <p>ア)妊産婦及び子育て中の職員に対する時間外勤務制限等の制度の周知</p> <p>妊産婦が請求した場合における妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の禁止について周知を図ります</p> <p>「育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限」について周知を図ります</p> <p>ウ)事務の簡素合理化の推進</p> <p>平成22年度から既存業務について、役割分担の見直し、事務プロセスの簡素化・効率化といった視点から全庁的に見直しを行います</p>	<p>県庁ポータルサイトの「服務事務の手引き」、職員のための子育て支援ホームページ「長崎県職員 仕事も子育てもガンバロウ!!」及び子育て支援ハンドブックに掲載し、全職員を対象に制度の周知を図った。</p> <p>メール利用上のルール及びマナー並びに会議開催のルールを周知徹底した。</p> <p>文書量の削減及び文書管理の適正化に取り組んだ。</p> <p>朝礼の推奨(コミュニケーションの強化)を行った。</p>

該当項目(管理部門計画内容)	これまでの取組実績(平成22年度～平成27年度)
<p>エ)所属の雰囲気づくり</p> <p>管理職員に対し、基本的に時間外勤務は臨時・突発的なものであるとの認識に立つよう、また時間外勤務を防ぐために、各所属において事務の簡素合理化を積極的に進めるよう意識啓発を行います</p> <p>全庁一斉退庁日における庁内アナウンスを今後も継続して行います</p>	<p>主管課長会議、主管課総括補佐会議等において、適宜周知を図るとともに、管理職員を対象に「活気あふれる職場づくりのためのチェックシート」を実施し、時間外勤務の縮減について意識づけを図った。</p> <p>「庁内アナウンス」や管理職等へ退庁を促す「声かけ依頼」を毎週継続して行った。</p>
<p>その他子育て中の職員に対する配慮</p>	
<p>ア)庁内託児施設の設置</p> <p>庁内託児施設を設置するためのスペースの問題や、保育料などの条件によって利用希望者数が大きく異なってくることなどから、現時点では難しい状況にありますが、県民や職員のニーズを踏まえ将来の設置にむけた検討を行います</p> <p>職員が居住する付近の保育施設等に関する情報を収集し、電子媒体による情報提供を行います</p>	<p>現庁舎は狭隘なため、執務室や会議室スペースの確保のため民間ビルを借上げている状況にあり、新たに託児施設の設置場所を確保することは、現状では困難。</p> <p>新県庁舎については、県庁舎整備基本構想案に対するパブリックコメントや県議会の県庁舎整備特別委員会主催で開催された「県庁舎整備について県民の声を聴く会」において、県民の皆様から意見を聴取し、一方で、アンケート調査により職員の意見を確認した。この結果、新県庁舎内における保育所の設置は困難と判断し、基本構想(平成23年2月策定)には県民の子育て支援の機能について掲げられておらず、新庁舎での配置は難しい。</p> <p>県庁ポータルサイトの職員のための子育て支援ホームページ「長崎県職員仕事も子育てもガンバろう!!」に、県内の保育施設等を確認できる「こども政策局ホームページ」のリンクを貼り、情報提供を行った。</p>

該当項目(管理部門計画内容)	これまでの取組実績(平成22年度～平成27年度)
<p>イ)勤務時間についての配慮</p> <p>育児等を行う職員を対象にした早出遅出勤務制度について、子育て支援ハンドブック等を活用し、職員への周知と利用促進を図ります</p>	<p>県庁ポータルサイトの「服務事務の手引き」、職員のための子育て支援ホームページ「長崎県職員 仕事も子育てもガンバろう!!」及び子育て支援ハンドブックに掲載し、全職員を対象に制度の周知を図った。</p>
<p>ウ)転勤についての配慮</p> <p>子どもの養育に関連して、転勤について人事上配慮を求める場合に記載する欄を意向調査表に新たに設け、人事異動時の参考とするとともに、今後とも子育て中の職員に対して、状況に応じた人事上の配慮に努めます</p>	<p>人事異動にあたっては、意向調査表における配偶者の出産、育児休業、育児短時間勤務の予定を確認し、また本人の意向等を考慮するなど、子育て中(予定)の職員の状況に応じた人事上の配慮に努めた。</p>
<p>エ)公舎の貸与についての配慮</p> <p>職員公舎の入居については、現在公舎入居審議会において家族構成、現住居の狭隘度等を検討審議し決定しているところですが、今後とも、家族構成等子育てを支援する側面にも配慮しながら入居決定を行います</p>	<p>各地区の公舎入居審議会において、入居希望者の家族構成や現居住の狭隘度などを勘案しながら検討審議し、入居者の決定を行った。なお、長崎地区においては、入居決定が柔軟に行えるよう、一部の公舎の入居基準を緩和した。</p>

該当項目(管理部門計画内容)	これまでの取組実績(平成22年度～平成27年度)
<p>職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識などの是正のための取組み</p> <p>ア) 研修等の活用</p> <p>情報誌の配布や県庁ポータルサイト等により、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識など、働きやすい環境を阻害するような職場での慣行その他の諸要因を解消するため、講演会やイベント等の情報提供を行い、職員の男女共同参画意識の向上のための啓発を行います</p> <p>研修や会議の機会を捉えて、管理職員を中心に、働きやすい環境を阻害する職場での慣行その他諸要因を解消し、ワーク・ライフ・バランスを実践するよう働きかけます</p>	<p>男女共同参画に関する広報・啓発を実施した。(ラジオ、情報誌)</p> <p>新規採用職員研修において、男女共同参画社会への理解を深める取組を実施した。</p> <p>男女共同参画週間イベントの案内やプロジェクトチャレンジ事業の採択団体が実施するイベント等の告知を行い参加を呼びかけるなどの取組を行った。</p> <p>男女共同参画基本計画の改定にかかる女性活躍推進セミナーを開催し、男女共同参画及び女性活躍推進に関する意識啓発を行った。</p> <p>主管課長会議、主管課総括補佐会議等において、適宜周知を図るとともに、管理職員を対象に「活気あふれる職場づくりのためのチェックシート」を実施し、働きやすい環境づくりについて意識づけを図った。</p>
<p>子育て中の職員の意見の反映</p> <p>ア) 子育てを含めたワーク・ライフ・バランスの実現に関する意見交換の場の設置</p> <p>計画を実効性のあるものにするため、子育て中の職員等を対象とした意見交換の場を設置し、意見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</p>	<p>ソーシャルネットワークサービスの発達等により、県庁ポータルサイトの匿名で自由に情報交換ができる「職員子育てBBS～職員の仕事と子育ての両立支援のための掲示板～」の運用を行っていたが、利用する職員もいない状態となったため、一定の役割を終えたと判断し廃止した。</p>
<p>3. その他の次世代育成支援対策に関する事項</p>	
<p>子育てバリアフリーの促進のために</p> <p>ア) 子どもを連れて人が安心して来庁できるためのトイレ等の整備</p> <p>狭隘な庁舎については設置スペース確保の問題もありますが、可能な限り「長崎県福祉のまちづくり条例」の趣旨に基づき、利用者等の実情を勘案しながら、子どもを連れて人が安心して来庁できるよう、トイレやベビーベッド設置等の整備を推進します</p>	<p>狭隘な庁舎が多く、ベビーベッドなどの設置面積を要する設備の設置は物理的に困難な状況にある。多目的トイレ(オムツ替え用台設置)など、それ以外のトイレ機能については、可能な範囲で設置を進めており、整備は一定終了したものと考えている。</p>

該当項目(管理部門計画内容)	これまでの取組実績(平成22年度～平成27年度)
子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために	
<p>ア)子ども・子育て等に関する職員の積極的活動の支援</p> <p>NPO・ボランティア活動への職員の参加を支援するために、県民ボランティア活動支援センターや庁内LAN(グローバル掲示板)を等してボランティア活動に関する情報提供を行います。また、長崎県NPO・ボランティア活動推進本部による職員の参加促進の気運づくりに取り組みます</p> <p>地域の一員として、子育て支援活動等への参加をする意義、重要性について啓発を行います。</p>	<p>県民ボランティア活動支援センターからの情報提供(情報誌等の配布、メールマガジン、ホームページによる)を行った。</p> <p>子どもの心の根っこを育てるために大人のあり方を見直し、みんなで子どもを育てる県民運動「ココロねっこ運動」について、ホームページ等を利用し啓発を行った。</p>
イ)子どもの体験活動等の支援	
県ホームページで県庁見学のご案内を掲載し、県民への広報を図りま	引き続き県ホームページに県庁見学のご案内を掲載した。
<p>県庁見学については、家族を伴う少人数でも受け付けるなど、見学の機会を増やし、県庁に関する質問についても事前に受け付け、見学当日回答するなど、県庁見学を利用しやすい環境づくりを行います</p>	<p>県ホームページの案内において対象を「どなたでも(1名でも可)」と明記しており、申し込みのあった見学希望については可能な限り受け入れた。</p> <p>平成27年度庁内見学実績(小・中学生、高校生) 2団体 108名 平成26年度庁内見学実績(小・中学生、高校生) 9団体 81名 平成25年度庁内見学実績(小・中学生、高校生) 3団体 134名 平成24年度庁内見学実績(小・中学生、高校生) 5団体 278名 平成23年度庁内見学実績(小・中学生、高校生) 5団体 303名 平成22年度庁内見学実績(小・中学生、高校生) 4団体 196名</p>
<p>県ホームページにおける「キッズルーム」(子ども向けの県のホームページ)の内容充実を図り、直接県庁見学に来なくてもネットで県庁のことが理解できるような方法も検討します</p>	平成28年3月にキッズルームを全面リニューアルし、「長崎県ってどんなところ?」「長崎県のシンボル」「歴史を学ぼう!」「長崎県庁のしくみと仕事」「長崎の世界に誇るべき資産」「長崎県のことはじめ」と、「とうけいキッズ」へのリンクを掲載した。
<p>子どもが参加する地域の行事・活動については、管理上支障のない範囲において庁舎内施設やその敷地を提供します</p>	<p>庁内見学など、長崎県庁中管理規則に基づき、許可を行った。</p> <p>平成27年度庁内見学実績(小・中学生、高校生) 2団体 108名 平成26年度庁内見学実績(小・中学生、高校生) 9団体 81名 平成25年度庁内見学実績(小・中学生、高校生) 3団体 134名 平成24年度庁内見学実績(小・中学生、高校生) 5団体 278名 平成23年度庁内見学実績(小・中学生、高校生) 5団体 303名 平成22年度庁内見学実績(小・中学生、高校生) 4団体 196名</p>

該当項目(管理部門計画内容)	これまでの取組実績(平成22年度～平成27年度)
<p>ウ)子どもを交通事故から守る環境の整備</p> <p>職員に対して、交通安全意識を高め交通事故の防止を図るために、交通安全推進のための各種情報を、いち早く一斉メールや庁内放送等を通じて提供する取組を強化します</p> <p>公用車の運転士に対して専門機関等による安全運転に関する各種研修の受講を支援し、交通安全教育の徹底を図ります</p> <p>公用車を運転する職員に対して車両の運転にあたっては、交通法規を遵守し、常に安全運転を心がけるよう周知徹底を図ります</p>	<p>職員に対して、交通安全運動など交通安全推進のための各種情報を、ポータルサイトのお知らせ掲示板への登録や、庁内放送を通じて提供したほか、公文書により県庁内各所属へ配布した。</p> <p>計画的に運転士に安全運転研修(自動車安全運転センター、交通教育センター)を受講させ、交通安全教育に取り組んだ。 (受講実績) 平成27年度:5名、平成26年度:5名、平成25年度:3名、平成24年度:3名、平成23年度:2名</p> <p>運転士に対して交通法規の遵守や安全運転にかかる指導ができるよう、安全運転管理者及び副安全運転管理者に安全運転講習を必ず受講させ、受講内容について運転士への周知を図った。 また、公用車を運転する職員を対象として、安全運転講習会を開催し、職員の安全運転に関する意識向上を図った。</p>
<p>家庭の教育力の向上のために</p> <p>ア)家庭の教育力の向上のための情報提供</p> <p>職員は、市町等が実施する家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、県民向けに開設している「こども政策局ホームページ」の内容の充実及び職員に対する周知等、子育て情報の活用について普及啓発を行います また、職員の「ココロねっこ運動」の取り組みを啓発します</p>	<p>家庭教育支援について、ホームページで啓発を行うとともに、本庁及び地方機関で各1回親育ち講座「ながさきファミリープログラム」を実施した。 また、ココロねっこ運動の取り組みである「家庭の日」について、毎月第3日曜日の前の金曜日にポータルサイト(お知らせ)で職員に周知を行った。</p>

(注)長崎県特定事業主行動計画では、主体となる職員を 管理部門(人事課など本計画の所管課)、 所属長 職員の3つに区分して標記しているが、上記はそのうち 管理部門が実施する項目のみを抜粋している