

# 千葉県特定事業主行動計画

## 「千葉県職員仕事・子育て両立支援プラン」実施状況報告（平成23年度）

### 1 目 的

平成17年3月に策定し、平成22年3月に改定した千葉県特定事業主行動計画「千葉県職員仕事・子育て両立支援プラン」（以下「両立支援プラン」という。）について、実施状況を把握し、両立支援プランに定めた取組の着実な実施に役立てるため、平成23年度の実施状況を報告します。

### 2 実施部署

知事部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、水道局、企業庁、病院局

### 3 実施状況

#### （1）両立支援プラン及び制度の周知に向けた取組

##### ア 子育て応援ホームページ

職員向けのホームページに「子育て応援ホームページ」を開設し、両立支援プランや子育て支援制度の説明を掲載し周知しています。

##### イ 研 修

新採職員研修において、両立支援プランや子育て支援制度を説明し、制度の周知と意識改革を図っています。

また、平成21年度から、職場からの要請があった場合に、仕事と子育ての両立支援制度について「職場出前講座」を実施しています。

##### ウ その他

男性職員の育児参加の促進のための通知により、制度の周知と意識改革を図っています。

#### （2）両立支援の取組

##### ア 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

###### （ア）代替職員の配置

育児休業を取得した場合には代替職員の配置に努めています。（育児休業を取得した職員の代替としては、育休任期付職員、臨時的任用職員、非常勤職員あるいは正規職員を配置することが可能です。育児短時間勤務職員の代替としては、育短任期付職員を配置できます。）

###### （イ）仕事と子育て両立支援プログラムによる支援

育児休業や出産休暇等を取得する職員が、休業等を取得しやすく円滑に職務復帰できるよう、「仕事と子育て両立支援プログラム」により様々な支援を行っています。

このプログラムでは、職員の子育て環境の変化に応じた各種制度の説明やきめ細かな対応ができるよう、「子育てプログラム実施計画表」をコミュニケーションツールとして活用し、随時、所属と職員で対話を行うこととしています。

###### （ウ）管理職員の意識改革

男性職員の育児参加の促進のための通知などを通じて、両立支援プランや子育て支援制度を説明し、制度の周知と意識改革を図っています。

###### （エ）妊娠中や出産後の職員への配慮

妊娠中や出産後に取得できる特別休暇や支援制度を周知し取得を奨励しています。

《数値目標》 妊娠、出産及び子育て時期の職員の特別休暇取得率 100%

（参考）

| 平成21年度実績（知事部局） | 90%  |
|----------------|------|
| <内訳> 出 産 休 暇   | 100% |
| 妊娠中の休息・補食      | 70%  |
| 子 の 育 児 等      | 90%  |

※平成21年度実績については、両立支援プラン改定のための職員アンケートの中で把握。今後、必要に応じて把握する予定。

(オ) 時差出勤制度の利用促進

子育て事情がある職員の時差出勤について、制度周知に努め利用促進を図っています。

(カ) 人事異動等における配慮

人事異動に当たって、子育て中の職員については、勤務地や所属等本人の希望をできる限り尊重しています。

(キ) 両立支援相談員の活用

仕事と子育てを両立するための悩みや相談に応じる職員を両立支援相談員として設置しています。

イ 男性職員の育児参加の促進（育児休業や休暇の取得促進）

(ア) 職場及び男性職員の意識改革

新採職員研修、通知など様々な機会を活用して意識改革に取り組んでいます。

(イ) 男性職員の育児休業の取得促進

新採職員研修、通知など様々な機会を活用して意識改革に取り組んでいます。

《数値目標》 男性職員の育児休業取得率 50%

| 平成16年度<br>＜プラン実施前＞<br>(知事部局) | 平成23年<br>(知事部局) |
|------------------------------|-----------------|
| 1.6%<br>(2人)                 | 7.1%<br>(8人)    |

( )内は取得者数

(ウ) 男性職員の育児のための休暇の取得促進

新採職員研修、通知など様々な機会を活用して、取得をはたらきかけています。また、各所属においても仕事と子育て両立支援プログラムを活用して、男性職員の連続休暇の取得をサポートしています。

《数値目標》 子どもが生まれる前後それぞれ8週の期間における男性職員の連続休暇取得率 80%

※平成22年3月プラン改訂時に新たに数値目標を設定したもの。

| 平成23年度<br>(知事部局) |
|------------------|
| 48.7%            |

(3) ゆとり創造の取組

ア 年次休暇の取得の促進

新採職員研修、通知など様々な機会を活用して、年次休暇の取得を促しています。

イ 時間外勤務の縮減

「ノー残業デー」、「ノー残業デー強化月間」や「全館消灯」を実施し、個々の職員及び職場全体の意識改革を図っています。

(4) 地域とのかかわりの取組

ア 県庁見学

子どもたちの社会科見学の場として県庁訪問を受け入れています。

イ 県庁インターンシップ制度による学生の受け入れ

高校生、大学生等の就業体験の機会を提供するため、県庁インターンシップ制度により学生・生徒を積極的に受け入れています。