

(平成 25 年度)

「ふじのくに職員次世代育成支援行動計画」の実施状況の公表について

「ふじのくに職員次世代育成支援行動計画

－ 仕事も子育ても楽しめる職場づくりのために －

(計画期間：平成 22 年 4 月から平成 27 年 3 月まで)

に係る平成 25 年度における実施状況(取組状況及び実績)について、次世代育成支援対策推進法第 19 条第 5 項に基づき、公表します。

1 仕事と子育てを両立させやすい勤務環境の整備

(1) 意識啓発

全職員に向けて男性職員の育児休業取得促進に向けたメッセージを発信するとともに、管理職員向けに次世代育成支援対策推進に向けた周知、啓発を行いました。

- 「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)推進デー(毎月第 3 金曜日)」等に、SDO(庁内ネットワーク)の全庁掲示板に、仕事と育児の両立支援制度の紹介や育児中の男性職員による座談会の様子を掲載
- 人事管理意見交換会における周知・啓発(県内 7 箇所)
(対象者：出先機関の次長、総務課長等人事管理者)
- 職員のための男女共同参画セミナー 2013 の開催
(対象者：平成 25 年度新任班長、副班長等)
- 管理職員を対象に制度の内容や計画における自らの役割を確認するための「次世代行動計画点検シート」を実施

(2) 制度の周知

SDO の利用や子育ての時期に応じた制度等を紹介したリーフレットの配布等を行い、既存制度や制度改正の周知に努めました。

- 男性職員の育児休業取得等を促すリーフレットの配布
- 制度改正を周知するパンフレットの作成、配布
- SDO に掲載している「休暇制度データベース」の活用

(3) 子育ての状況に応じた取組

- 既存制度の利用促進
育児休業、育児短時間勤務、部分休業、特別休暇制度等、子育てに関する既存制度の利用を促し、仕事と子育てを両立させやすい環境整備を図りました。
- 男性職員の育児参画促進
子の出生を間近に控えた男性職員及び所属の人事管理者へ、両立支援制度の説明や育児休業等の取得例などの情報を人事課から直接メールでお知らせしました。
また、育児休業を取得した男性職員と未取得の男性職員との座談会を実施し、育児中の男性職員同士の交流を促進しました。
- 育児休業者職場復帰支援研修の実施
育児休業取得者の職場復帰に対する不安の軽減を図り、円滑な職場復帰を支援するために、県政の概況や育児支援制度等の周知、子育て中の先輩職員や同僚との意見交換等を行う研修を実施しました。

(4) 時間外勤務の縮減

部局や所属それぞれの状況に応じた削減目標を設定するなど、所属単位のきめ細やかな取組を進めるとともに、定時退庁日の徹底等を通じて、職員一人ひとりが計画的な業務の遂行に努めました。

- 部局ごとに目標時間数（上限）設定し、縮減目標を定めた時間外勤務縮減対策の実施（対H20比▲5%（通常業務））
- 定時退庁日（毎週水曜日）、ワーク・ライフ・バランス推進デーにおける定時退庁の徹底
- 時間外勤務縮減推進月間の設定（7月及び8月）
- 個々の職員による定時退庁日宣言（時間外勤務縮減月間中、月1日以上）
- 定時退庁を促す庁内放送の実施
- 段取りミーティングの実施による班内でのスケジュール共有
- タイムマネジメント講座の実施

(5) 休暇を取得しやすい環境づくり

休暇取得促進の呼びかけなどを通じて、休暇等を取得しやすい職場環境づくりに努めました。

- 夏季休暇対象期間（6月から9月まで）における取得促進
 - ・夏季休暇5日間＋年次有給休暇等3日間以上の取得促進
- 総務監会議等での休暇取得促進の呼びかけ
 - ・休暇取得計画表（ゴールデンウィーク、夏季休暇期間等）の作成
 - ・会議等の開催時期、照会期限の設定の配慮

2 家族及び地域とのつながりを深める

職員と家族のつながりを深め、家族の理解と協力の下職務に専念できる環境づくりのための取組として、各所属において職員の家族を対象とした職場見学会を開催しました。

○ 職員の家族を対象とした職場見学会の実施

<内容>

県庁見学、職場訪問、施設見学、名刺交換、手洗い講座、お茶セミナー、節電講座、工事現場で計測体験、水上巡視体験等

<日程>

平成 25 年 7 月下旬から 8 月末日までの期間

<参加者数>

(組・人)

	組数	大人[職員・付添]	小人	合計
本庁	38	38	60	98
出先	42	42	54	96
合計	80	80	114	194