

長崎県職員すくすく子育てサポートプラン

(長崎県特定事業主行動計画)

平成22年4月

長崎県

目 次

総論

1 . はじめに	P	1
2 . 計画期間	P	1
3 . 計画の策定にあたり	P	1

具体的な内容

1 . 全ての職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて	P	3
2 . 安心して働ける環境づくり	P	3
子育てに入るための準備	P	4
子育てに関する制度の理解のために	P	4
育児休業等を取得しやすい環境づくり	P	5
年次休暇や特別休暇の取得促進について	P	7
父親の休暇取得促進のために	P	8
時間外勤務の縮減について	P	9
その他子育て中の職員に対する配慮	P	11
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	P	11
3 . その他の次世代育成支援対策に関する事項	P	12
子育てバリアフリーの促進のために	P	12
子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために	P	12
子どもと触れあう機会を充実させるために	P	13
家庭の教育力の向上のために	P	14

参考資料

1 . 次世代育成支援対策法（平成15年法律第120号）の概要	P	16
2 . 次世代育成支援対策推進法施行令（平成15年政令第372号）	P	17
3 . 次世代育成支援対策推進法の特定事業主等を定める規則 （長崎県規則第55号）	P	18
4 . 推進体制表・関係課一覧表	P	19
5 . 職員アンケート集計結果	P	21

総論

1. はじめに

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、平成15年7月、「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。この法律は、国、地方公共団体、事業主などが一体となって、子どもが健やかに生まれ、かつ育成される環境の整備を図るために作られました。

長崎県は、これまでも保育サービスの充実等、少子化対策に積極的に取り組んできましたが、次世代育成支援対策推進法を受けて、県全体に係る少子化対策として長崎県次世代育成支援対策行動計画を策定し、今後とも様々な諸施策を講じることとしています。

一方、次世代育成支援対策推進法において、国や地方公共団体は「特定事業主」と定められ、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と子育ての両立等に関する措置内容等を記載した特定事業主行動計画を策定することが求められています。

長崎県特定事業主行動計画（知事部局、議会事務局及び各種委員会事務局）は、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点、並びに職員に対するアンケート調査結果を踏まえ、知事部局、議会事務局及び各種委員会事務局の職員を対象に策定したものです。

本来、子育ては男性と女性が協力し合って取り組んでいくべきものですが、主に女性が担っているのが現状であり、また、性別による固定的な役割分担意識も少なからず残っています。

男性も女性も、子どもがいる人もいない人も、次代の社会を担う子どもたちの健やかな誕生とその育成の必要性を理解し、職員一人一人がこの計画の内容を自分自身に関わることとして捉え、職場を挙げて、職員の仕事と子育ての両立を支援していきましょう。

2. 計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成17年度から平成26年度までの時限立法ですが、この行動計画はその後半部分の平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間の計画期間とします。（当初計画は平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間で、このたび見直しを行い、後期計画を策定しました）

3. 計画の策定にあたり

本行動計画の策定にあたっては、知事部局、議会事務局及び各種委員会事務局と教育委員会、警察本部、交通局の担当者などで構成される、長崎県特定事業主行動計画ワーキンググループを設置し検討を行いました

本行動計画の実施状況を各年度ごとに把握し、その結果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

本行動計画の実施状況について、毎年1回、前年度の取組状況と目標に対する実績等をホームページで公表します

本行動計画が実効性のあるものとするために、主体となる職員を以下のように区分して、それぞれの項目の前に見出しで表記しています

- ・ 管理部門（人事課など本計画の関係課）
- ・ 所属長
- ・ 職員

具体的な内容

1．全ての職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

この計画が、子育てをしていない人の過重な負担によって達成されるのでは真に実効性がある計画とは言えません。子どもを育てているいないに関わらず、全ての職員が、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）のとれた働き方へ変えていくことが大切です。そして、このことが結果として公務能率の向上につながります。

誰がいつ休んでもフォローできるような情報の共有化を図ったうえで効率よく業務を行い、時間外勤務を縮減するとともに、年次休暇等の計画的取得や取得しやすい環境づくりに全職員のみなさんが協力してください。

（所属長）

時間外勤務を行う際は、事前命令・事後確認を徹底するなど、職員の勤務状況の的確な把握につとめ、勤務時間管理の徹底を図りましょう

（所属長・職員）

仕事優先の固定概念（例えば、子どもの病気や私生活よりも仕事を優先すべきという意識）や、固定的な性別役割分担意識（子育ては母親の仕事という意識）を払拭し、仕事と家庭生活を両立できる環境をつくりましょう

「時間内に仕事を終える」意識で計画的に業務を進めるよう所属内の雰囲気づくりに努めましょう

日頃から所属内で情報の共有化を行い、「お互いにカバーし合う」ことで職員が安心して年次休暇や特別休暇を取得できるような職場の雰囲気づくりに努めましょう

2．安心して働ける環境づくり

この計画は、事業主として、職員の仕事と子育ての両立を支援するため策定されたものです。しかし、このような支援をする前提として、職員のみなさんが、日頃から職場内で円滑なコミュニケーションと信頼関係を築き、任された業務を全力で行うことで成り立つということを忘れないようにしましょう。

子育てに入るための準備

ア) 所属への早期連絡

(職員)

休暇等の諸制度の活用、職場における業務上の配慮のため、出産(配偶者の出産を含む)が予定され、子育てを控えた職員は、できるだけ早く所属へその旨を連絡しましょう

イ) 所属での配慮

(所属長)

各所属は、妊産婦の健康や安全のため、深夜勤務や時間外勤務、業務の軽減などに配慮するとともに、業務の見直しや事務分掌の見直しなどを行い、応援態勢づくりを開始しましょう

妊産婦の健康や安全のために配慮すべき事項

- ・危険有害業務の就業制限
- ・深夜勤務及び時間外勤務の制限
- ・健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認
(妊産婦健診休暇、妊婦休息休暇、つわり休暇)
- ・業務軽減等
- ・通勤緩和
(妊産婦通勤緩和休暇)

子育てに関する制度の理解のために

ア) 職員のための子育て支援ホームページの設置

(管理部門)

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特別休暇などの諸制度等について周知を図ります

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

イ) 子育て支援ハンドブックの作成・配布

(管理部門)

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

また、制度の運用状況や新たな制度の創設等を踏まえ、必要に応じてハンドブックを改訂し、内容の充実を図ります

(所属長・職員)

管理職員をはじめとして、職員はハンドブックをよく読んで、職場において妊娠中の職員や子育て中の職員が制度を利用しやすい雰囲気をつくりましょう

育児休業等を取得しやすい環境づくり

ア) 育児休業等制度の周知徹底

(管理部門)

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

イ) 育児休業等経験者に関する情報提供

(管理部門)

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

- ・ 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

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

ウ) 育児休業等を取得しやすい職場づくり

(管理部門)

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

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

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

(所属長)

各所属は、子育てに入る予定の職員が、育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の取得について相談しやすい雰囲気づくりに努めましょう

職員の育児休業期間中の応援態勢を早期に検討し、育休取得予定者へ早めに報告しましょう(事務分掌の見直し、代替の確保等)

職員が安心して育児休業を取得できるように、より能力が高い育児休業代替職員を確保できるよう努めましょう

(職員)

育児休業取得予定者は、休業に入る際に、より一層円滑に事務引き継ぎを行なえるよう、計画的に業務を進めるとともに、業務の情報共有化に努めましょう

エ) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

(管理部門)

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

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

(所属長)

各所属は、育児休業中の職員に広報誌の送付など情報提供を行い、職場と育児休業中の職員とのつながりを保つとともに、必要に応じて職場や業務等の状況を知らせるなど、コミュニケーションの機会を設けることで円滑な職場復帰ができるようサポートしましょう

また、育児休業中の職員の自己啓発の取組などを支援するため、必要となる資料提供を行うなど、積極的にサポートしましょう

各所属は、復職直後の職員の業務を軽減したり、休業中に改正された制度内容等について復職時に引き継ぎを行うなど、復職直後の職員へかかる負担があまり大きくならないよう配慮しましょう

(職員)

育児休業中の職員自身も広報誌やホームページ等を活用し、できる範囲で情報収集に努めましょう

年次休暇や特別休暇の取得促進について

ア) 年次休暇

(所属長)

管理職員は、職員が積極的に年次休暇を利用できるよう事務処理体制の整備に努めるとともに、自らも率先して年次休暇を利用するようにしましょう

また、子育て中の職員に対し、次のような機会に年次休暇を取得するよう働きかけましょう

- ・GWにおける連続休暇
- ・夏季期間中における夏季休暇と年次休暇を組み合わせた連続休暇
- ・職員やその家族の誕生日や結婚記念日
- ・3連休がない月
- ・学校行事（PTA活動、家庭訪問、入学式卒業式など）
- ・母親学級（両親学級）の日
- ・子どもの健康診断、予防接種時
- ・子どもに関する地域貢献活動（防犯活動やボランティアなど）に参加する時
- ・家庭教育講座などを受講する時
- ・繁忙な期間が継続する場合の半日休暇
- ・プロジェクト終了時など業務に一区切りができた時

イ) 特別休暇

(管理部門)

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

- ・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

(所属長)

管理職員は、子育て中の職員に対し、妊娠・出産・育児に関する特別休暇を取得するよう働きかけましょう

ウ) 管理職員の意識改革

(管理部門)

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

エ) 年次休暇や特別休暇を取得しやすい職場づくり

(所属長)

各所属は、月間行事表の中に年次休暇や特別休暇等の欄を設ける等、職員の年次休暇や特別休暇の取得予定について所属内に事前に周知するようにしましょう

(職員)

日頃から所属内で情報の共有化を行い、「お互いにカバーし合う」ことで職員が安心して年次休暇や特別休暇を取得できるような職場の雰囲気づくりに努めましょう

目標数値：職員の年次休暇使用日数		
平成 2 0 年度 1 1 . 8 日	➡	平成 2 6 年度 1 5 . 0 日

父親の休暇取得促進のために

ア) 男性の休暇・休業の取得が特に望まれる時期

(所属長)

女性だけでなく男性も共に子育てを担うのは当然のことと認識し、子育て中の男性職員に対し、次のような機会に休暇・休業を取得するよう働きかけましょう

- ・子どもが生まれるとき
- ・配偶者の退院直後
- ・配偶者が育児休業から復職した直後
- ・育児に疲れているとき、リフレッシュしたいとき
- ・子どもや配偶者の体調がすぐれないとき
- ・学校行事に参加するとき

イ) 休暇・休業を取得しやすい職場づくり

(職員)

子育て中及び子育てを控えた男性職員は、子育ての責任と喜びを実感するため、また、配偶者を支援するため、子どもの出生・養育に際して積極的に休暇・休業を取得しましょう。また休暇・休業の取得予定(年次休暇、特別休暇、育児休業等)を、早めに所属長に申し出るなどして、事前に所属内に周知しましょう

(所属長)

各所属は、休暇・休業を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めるとともに、休暇・休業の取得予定の申し出があった場合は所属での臨時応援態勢づくりを行います(業務の情報共有、事務分掌の見直し、代替の確保等)

時間外勤務の縮減について

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

(管理部門)

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

「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

(所属長)

各所属は、深夜勤務や時間外勤務の命令については妊産婦及び子育て中の職員に対して配慮したうえで行いましょう

イ) 一斉定時退庁日の実施

(所属長・職員)

全庁一斉退庁日(「ノー残業デー」: 毎週水曜日(夏季期間においては毎週水金曜日)、給与支給日及び期末勤勉手当支給日)においては、時間外まで及ぶような会議及び16時以降の新たな資料作成指示などは行わないこととし、計画的に業務を進めるよう努め、所属職員全員が定時に退庁できるよう管理職員は個々の職員に声かけを行いましょう

ウ) 事務の簡素合理化の推進

(管理部門)

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

目標数値

- ・総労働時間の縮減：職員1人あたり年間100時間の見直し
- ・1人1提案による全職員の参加

(所属長・職員)

各所属及び個々職員においても、不必要な資料作成などは省略するなど、業務そのものの削減とともに、執行する業務についても仕事の進め方の見直しなどにより、それに要する時間の短縮を図りましょう

(所属長)

繁忙期にある班(係、科、課)を所属全体でカバーできるよう、所属内で弾力的な人員配置に取り組みましょう

エ) 勤務時間管理の徹底等

(所属長)

時間外勤務を行う際は、事前命令・事後確認を徹底するなど、職員の勤務状況の的確な把握につとめ、勤務時間管理の徹底を図りましょう

オ) 所属の雰囲気づくり

(管理部門)

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

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

(所属長)

管理職員は、「時間外勤務縮減に向けたマニュアル」や「労働時間縮減チェックシート」を活用し、職員の時間外勤務等の縮減に積極的に取り組むとともに、自らが進んで必要な行動を起こし、部下職員の模範となり、職場の意識改革を進めていきましょう

「長時間労働をする職員や休暇をとらない職員は仕事熱心」ととらえ、「仕事以外に家庭や私生活も大切にする職員は熱意が低い」ととらえる雰囲気を是正し、職員の多様な生き方を応援する雰囲気をつくりましょう

(職員)

個々職員、「時間内に仕事を終える」ことに意識的に取り組み、期限等を考慮

しながら計画的に業務を進めるよう所属内の雰囲気づくりに努めましょう

その他子育て中の職員に対する配慮

ア) 庁内託児施設の設置

(管理部門)

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。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

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

イ) 勤務時間についての配慮

(管理部門)

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

ウ) 転勤についての配慮

(管理部門)

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

エ) 公舎の貸与についての配慮

(管理部門)

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

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

ア) 研修等の活用

(管理部門)

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

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

目標数値：職員を対象とした「男女共同参画」に関する研修受講者数		
平成21年度 50人	➡	平成26年度 100人

子育て中の職員の意見の反映

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 (管理部門)

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

3. その他の次世代育成支援対策に関する事項

子育てバリアフリーの促進のために

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 (管理部門)

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

イ) ソフト面におけるバリアフリー推進 (職員)

子どもを連れて人が来庁しやすいよう、親切丁寧な対応に心がけましょう

子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために

ア) 子ども・子育て等に関する職員の積極的活動の支援 (管理部門)

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県庁ポータルサイトを通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会議による職員の参加促進の気運づくりに取り組みます

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

(所属長)

スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技を持っている職員や、地域の子育て活動に意欲のある職員等が、地域活動に参加しやすい職場の雰囲気作りを行います

イ) 子どもの体験活動等の支援

(管理部門)

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す

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

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情報提供に努めます

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

(所属長)

地域や学校等から職場見学等の申し出があった場合は積極的に受け入れましょう

ウ) 子どもを交通事故から守る環境の整備

(管理部門)

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

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、交通安全教育の推進を図ります

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

子どもと触れあう機会を充実させるために

ア) 親子でのレクリエーション参加について

(所属長)

各所属で実施するレクレーション活動においては、親子参加を積極的に受け入れましょう

家庭の教育力の向上のために

ア) 家庭の教育力向上のための情報提供

(管理部門)

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

イ) 所属の雰囲気づくり

(所属長)

家庭教育に関する講座等が平日に開催される場合は、積極的に年次休暇を取得して参加できるような職場の雰囲気づくりに努めましょう

参考資料 別紙のとおり

次世代育成支援対策推進法

平成十五年七月十六日法律第二百十号
(改正 平成二十年十二月三日法律第八十五号)

目次

第一章	総則(第一条 第六条)
第二章	行動計画
第一節	行動計画策定指針(第七条)
第二節	市町村行動計画及び都道府県行動計画(第八条 第十一条)
第三節	一般事業主行動計画(第十二条 第十八条)
第四節	特定事業主行動計画(第十九条)
第五節	次世代育成支援対策推進センター(第二十条)
第三章	次世代育成支援対策地域協議会(第二十一条)
第四章	雑則(第二十一条・第二十三条)
第五章	罰則(第二十四条 第二十七条)

附則

第一条～第十八条 (略)

第四節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を策定するものとする。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期
- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく措置の実施の状況を公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく措置を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第二十条～附則 (略)

次世代育成支援対策推進法施行令

平成十五年八月八日政令第三百七十二号

(改正) 平成十九年一月四日政令第三号 平成二十年七月十八日政令第二百三十一号)

内閣は、次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第二百十号）第十九条第一項の規定に基づき、この政令を制定する。

1 次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）第十九条第一項の国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものは、次の表の上欄に掲げるものとし、それぞれ同表の下欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。

各議院事務局の事務総長	各議院事務局の職員
各議院法制局の法制局長	各議院法制局の職員
国立国会図書館長	国立国会図書館の職員
裁判官弾劾裁判所事務局の事務局長	裁判官弾劾裁判所事務局の職員
裁判官訴追委員会事務局の事務局長	裁判官訴追委員会事務局の職員
内閣総理大臣	内閣官房及び内閣府本府の職員
内閣法制局長官	内閣法制局の職員
各省大臣	各省の職員（中央労働委員会以外の各外局の職員を除く。）
会計検査院長	会計検査院の職員
人事院総裁	人事院の職員
宮内庁長官	宮内庁の職員
国家公安委員会、中央労働委員会、船員労働委員会及び海難審判庁以外の各外局の長	国家公安委員会及び中央労働委員会以外の各外局の職員（原子力安全・保安院の職員を除く。）
警察庁長官	警察庁の職員
原子力安全・保安院長	原子力安全・保安院の職員
最高裁判所事務総長	裁判所の職員
地方公共団体の教育委員会	地方公共団体の教育委員会が任命する職員（都道府県の教育委員会については地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第六十二号）第三十七条第一項に規定する県費負担教職員）以下この欄において「県費負担教職員」という。）を除き、市町村の教育委員会については県費負担教職員を含む。）
警視総監又は道府県警察本部長	都道府県警察の職員

2 前項に規定するもののほか、法第十九条第一項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で政令で定めるものは、当該地方公共団体の規則で定めるものとし、それぞれ当該地方公共団体の規則で定める職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。

附則

(略)

次世代育成支援対策推進法の特定事業主等を定める規則

次世代育成支援対策推進法施行令(平成15年政令第372号)第2項の規定に基づき、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第19条第1項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で規則で定めるものは、次の表の左欄に掲げるものとし、それぞれ同表の右欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。

長崎県知事	知事が任命する職員
長崎県議会議長	長崎県議会議長が任命する職員
長崎県選挙管理委員会	長崎県選挙管理委員会が任命する職員
長崎県代表監査委員	長崎県代表監査委員が任命する職員
長崎県人事委員会	長崎県人事委員会が任命する職員
長崎県交通局長	長崎県交通局長が任命する職員
長崎県各海区漁業調整委員会	長崎県各海区漁業調整委員会が任命する職員

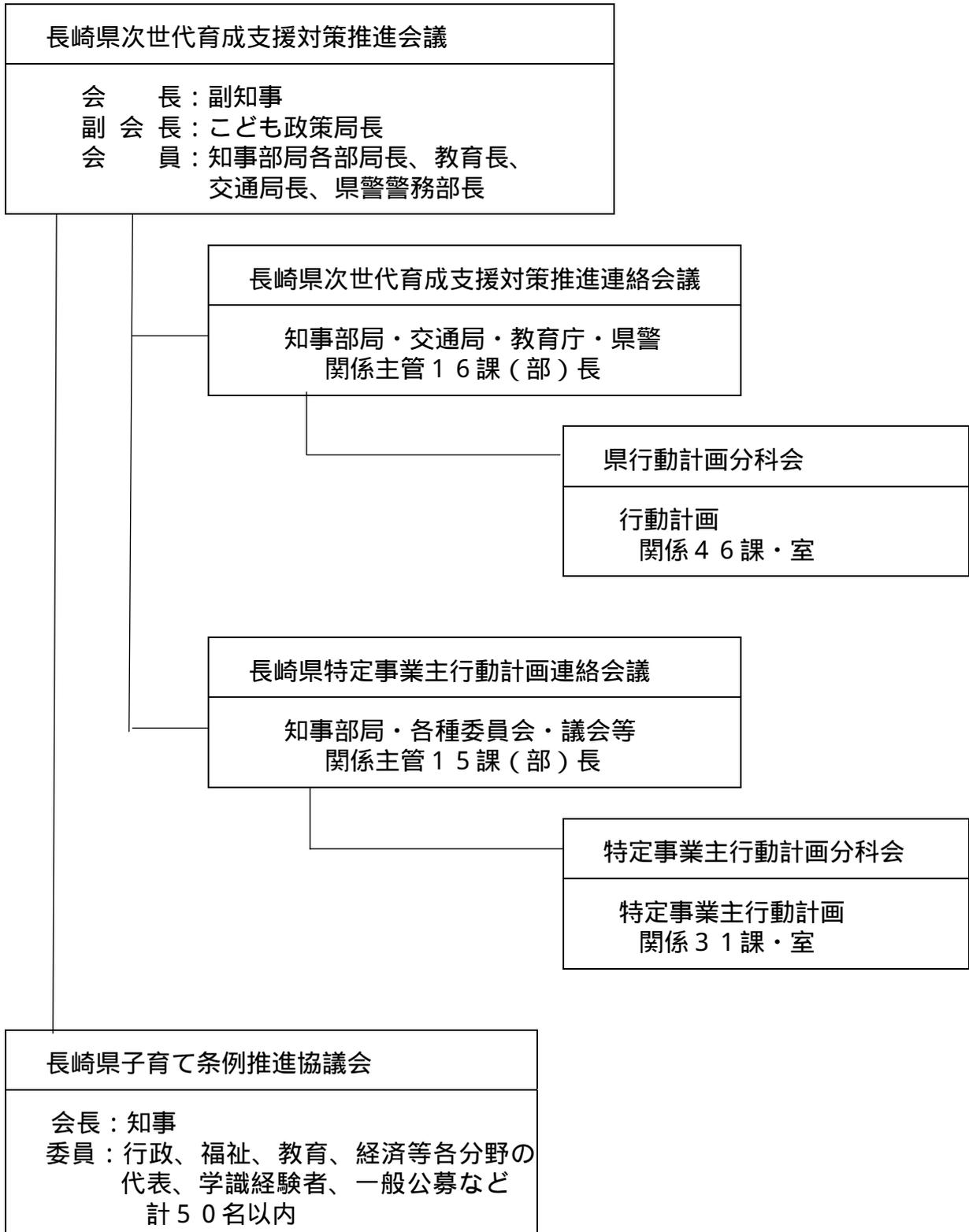
附則

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附則(平成21年6月23日長崎県規則第38号)

この規則は、公布の日から施行し、平成21年4月1日から適用する。

長崎県次世代育成支援対策推進体制



長崎県次世代育成支援対策推進会議

会 長 副知事 副 会 長 こども政策局長 会 員 知事公室長 総務部長 地域振興部長 文化・スポーツ振興部長 県民生活部長 環境部長 福祉保健部長	会 員 産業労働部長 水産部長 農林部長 土木部長 教育長 交通局長 県警察本部警務部長
--	--

長崎県次世代育成支援対策推進連絡会議

知事公室 政策企画課長 観光振興推進本部 観光振興推進副本部長 こども政策局 こども未来課長 総務部 学事文書課長 地域振興部 地域政策課長 文化・スポーツ振興部 文化振興課長 県民生活部 県民安全課長	環境部 環境政策課長 福祉保健部 福祉保健課長 産業労働部 産業政策課長 水産部 漁政課長 農林部 農政課長 土木部 監理課長 交通局 管理部長 教育庁 総務課長 県警察本部 警務課長
---	--

長崎県特定事業主行動計画連絡会議

知事公室 政策企画課長 こども政策局 こども未来課長 総務部 学事文書課長 人事課長 地域振興部 地域政策課長 県民生活部 県民安全課長 福祉保健部 福祉保健課長 教育庁 総務課長	選挙管理委員会 市町振興課長 監査事務局 監査課長 人事委員会 職員課長 海区漁業調整委員会 資源管理課長 議会事務局 総務課長 交通局 管理部長 県警察本部 警務課長
---	--

次期特定事業主行動計画策定のための職員アンケート集計結果(知事部局及び議会事務局、各種委員会事務局)

回答者ご自身について

問1 あなたの性別はどちらですか。

回答数	1 男性	2 女性
3352	2659	693
	79.3%	20.7%

問2 あなたの年代は？

回答数	1 10代	2 20代	3 30代	4 40代	5 50代	6 60代
3352	4	258	1020	1127	855	88
	0.1%	7.7%	30.5%	33.6%	25.5%	2.6%

問3 あなたの職種は？

回答数	1 事務職員	2 技術職員
3352	1701	1651
	50.7%	49.3%

問4 あなたの勤務地は？

回答数	1 本庁(議会事務局及び各種委員会含む)	2 地方機関(本土地区)	3 離島地区
3352	1366	1566	420
	40.8%	46.7%	12.5%

問5 配偶者の就労状況について

回答数	1 県職員	2 県職員以外の労働者	3 無職	4 配偶者なし
3352	668	788	1198	698
	19.9%	23.5%	35.8%	20.8%

問6 あなたは中学校就学前の子どもを養育していますか？

回答数	1 現在養育している	2 過去に養育したことがある	3 養育したことがない
3352	1284	1132	936
	38.3%	33.8%	27.9%

特定事業主行動計画について

問7 特定事業主行動計画を知っていますか？

回答数	1 はい	2 いいえ
3352	979	2373
	29.2%	70.8%

育児休業について

問8 あなたは育児休業を取得した事がありますか？

回答数	1 取得したことがある 問9を回答	326	13.5%
2416	2 取得したことがない 問10を回答	2090	86.5%

問9 育児休業を取得する際に、最も障害になった事項は？(ひとつだけ選択)

回答数	1 業務の遂行に支障がないように措置する必要があったこと	2 昇級等に差がつくこと	3 職場の理解が得にくかった事	4 経済的に厳しくなる所	5 特に障害はなかった	6 その他
326	147	2	12	78	70	17
	45.1%	0.6%	3.7%	23.9%	21.5%	5.2%

問10 なぜ育児休業を取得しなかったのですか？

回答数	1 職場に迷惑をかけるため	2 業務が繁忙であったため	3 出世にひびくと思ったため	4 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思ったため	5 家計が苦しくなるため	6 自分以外に育児をする人がいたため	7 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため	8 配偶者や家族からの反対があったため
2090	208	192	4	14	67	966	30	5
	10.0%	9.2%	0.2%	0.7%	3.2%	46.2%	1.4%	0.2%
	9 育児休業を取得できることを知らなかったため	10 育児休業制度がなかったため	11 その他					
	89	414	101					
	4.3%	19.8%	4.8%					

問11 男性の育児休業について、あなたの考え方

回答数	1 積極的に取得すべきだと思う	2 どちらかといえば取得すべきだと思う	3 特に取得する必要はないと思う	4 その他	無効回答
3352	955	1644	406	346	1
	28.5%	49.0%	12.1%	10.3%	0.1%

問12(1) 「積極的に取得すべきだと思う」または「どちらかといえば取得すべきだと思う」理由

回答数	1 子どもの世話をするのは親として当然だから	2 子どもの世話をするのは親にとってプラスになるから	3 配偶者の負担が軽くなるから	4 その他	無効回答
2599	1278	433	823	54	11
	49.2%	16.6%	31.7%	2.1%	0.4%

問12(2) 「特に取得する必要はないと思う」理由

回答数	1 子どもの世話は主に母親がすべきだと思うから	2 父親は経済面で家族を支える事が第一だと思うから	3 子育てから得られるものは少ないと思うから	4 業務の遂行に支障が生じるから	5 その他
406	86	133	8	115	64
	21.2%	32.7%	2.0%	28.3%	15.8%

問13 育児休業の取得を促進するために取り組むことが特に必要と思われる事項として、当てはまるもの

回答数	1 業務遂行体制の工夫・見直し	2 代替職員の確保	3 職場の意識改革	4 休業期間中の経済的支援の拡大	5 育児休業等の制度の内容に関する情報提供	6 育児休業体験者の体験談等に関する情報提供	7 休業者に対する職場の状況に関する情報提供	8 職場復帰時の研修等の支援
3352	1943	2242	1950	1131	366	128	328	443
	58.0%	66.9%	58.2%	33.7%	10.9%	3.8%	9.8%	13.2%
	9 その他							
	17							
	0.5%							

年次休暇の取得について

問14 あなたの職場は年次休暇を取得しやすいですか

1 取得しやすい	問15(1)に進む	2527	75.4%
2 取得しづらい	問15(2)に進む	824	24.5%
	無効回答	1	0.1%

問15(1) 取得しやすい理由

回答数	1 当然の権利である	2 仕事のできる人ほど効率的に休む	3 休んでも後で仕事で影響を生じない	4 休んでも周りに迷惑をかけない	5 上司や人事担当局から休むように言われる	6 職場での雰囲気的年次休暇を取得しやすい	7 その他
2527	588	123	211	172	90	1274	69
	23.3%	4.9%	8.3%	6.8%	3.6%	50.4%	2.7%

問15(2) 取得しづらい理由

回答数	1 昇格や査定に悪い影響があると思う	2 みんなに迷惑がかかると感じる	3 上司がいい顔しない	4 職場の雰囲気で取得しづらい	5 業務量が多く休むと時間外が増える	6 その他
824	5	212	22	74	425	86
	0.6%	25.7%	2.7%	9.0%	51.6%	10.4%

問16 休暇の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項

	1 業務遂行体制の工夫・見直し	2 職場の意識改革	3 上司の積極的な休暇取得・指導	4 年次休暇の計画表の作成・実施	5 職場の業務予定の職員への早期周知	6 ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇の取得促進	7 職員や家族の記念日における休暇や学校行事へ参加するための休暇の取得促進	
回答数	3350	1329	621	558	197	147	130	233
	39.6%	18.5%	16.6%	5.9%	4.4%	3.9%	7.0%	
無効回答	8 その他							
	2	135						
	0.1%	4.0%						

その他の子育てに関する休暇等の取得について

問17 子育て等に関する次の休暇・休業等を知っていますか。知っているもの全てあげてください

	1 育児休暇	2 子ども看護休暇	3 出産補助休暇	4 その他妊婦(又は妊産婦)に対する特別休暇(産休は除く)(例:つわり休暇、妊産婦検診休暇妊婦休息休暇、妊婦通勤緩和休暇)	5 育児短時間勤務	6 部分休業	7 早出遅出勤務	
回答数	3352	3151	2498	2252	1518	1642	867	2138
	94.0%	74.5%	67.2%	45.3%	49.0%	25.9%	63.8%	

問18 問17に揚げられた次の休暇・休業等のうち、取得したことのあるものを全てあげてください

	1 育児休暇	2 子ども看護休暇	3 出産補助休暇	4 その他妊婦(又は妊産婦)に対する特別休暇(産休は除く)(例:つわり休暇、妊産婦検診休暇妊婦休息休暇、妊婦通勤緩和休暇)	5 育児短時間勤務	6 部分休業	7 早出遅出勤務	
回答数	2416	300	488	596	191	3	17	101
	12.4%	20.2%	29.5%	48.0%	0.1%	0.7%	4.2%	

問19 上記の「その他の子育てに関する休暇等」を取得しなかった理由

	1 取得する必要がなかった	2 みんなに迷惑がかかるが生じる	3 上司がいい顔をしない	4 職場の雰囲気取得しづらい	5 休暇(休業)制度を知らなかった	6 年次休暇で対応した	7 手続きが面倒だと思う	8 制度がなかったため	
回答数	2008	632	171	20	77	125	486	92	362
	31.5%	8.5%	1.0%	3.8%	6.2%	24.2%	4.6%	18.0%	
	9 その他								
	43								
	2.1%								

時間外勤務について

問20 あなたの職場は、ノー残業デーに早く帰りやすい雰囲気ですか？

回答数	1 はい	2 いいえ	3 無効回答
3352	2842	502	8
	84.8%	15.0%	0.2%

問21 あなたの職場で、時間外勤務を減らすために、何か取り組んでいることがあればお書きください。

()

問22 時間外勤務を減らすために最も効果的と思われる方法は？

3352

回答数	1 時間外勤務を減らす、職場全体の雰囲気作り	2 事務の簡素化・合理化	3 弾力的な人員配置	4 定時退庁日の強化	5 個々の職員の心がけ	6 上司が指示を的確にする	7 上司が率先して帰る	8 その他
3352	380	1049	1023	81	303	179	198	139
	11.3%	31.3%	30.5%	2.4%	9.0%	5.4%	5.9%	4.2%

庁内の託児所設定について

問23 庁内に託児所が必要と考えますか？

1 必要である	問24(1)に進んでください	1381	41.2%
2 必要でない	問24(2)に進んでください	572	17.1%
3 どちらともいえない		1399	41.7%

問24(1) 必要であると考え理由

回答数	1 自宅の近隣の保育所の空きがなく、他に預かってくれるところがないため	2 子どもの急な発熱や病気など緊急時にすぐにかげつけることができるため	3 子どもとの接触時間が長くなるため	4 保育所等への送り迎えにかかる時間のロスをなくすることができるため	5 保育所の保育時間(開所時間)が短いため
1381	77	477	120	404	73
	5.6%	34.5%	8.7%	29.3%	5.3%
	6 現在預けている(過去に預けた)保育所に不満があるため	7 庁内の託児所施設の方が安心して子どもを預けられるイメージがあるため	8 その他		
	1	169	60		
	0.1%	12.2%	4.3%		

問24(2) 必要でないとする理由

回答数	1 自分以外に育児をする人がいる(いた)ため	2 利用している(過去に利用した又はこれから利用しようとしている)保育サービスで満足しているため	3 市内の託児施設では満足したサービスが受けられないイメージがあるため	4 子どもを連れて通勤することは、電車等の混雑を考えるとためらいを感じるから	5 市内の託児施設に比べ個人負担が割高のような気がするから
572	120	52	34	63	3
	21.0%	9.1%	5.9%	11.0%	0.5%
回答数	6 自分の業務の都合で送り迎えができないときに、代わりに送り迎えできる人を捜すことが困難であるため	7 育児休業の取得しやすい環境づくりなど他の対策の方が重要だと思うから	8 託児施設以外の福利厚生の充実の方が重要だと思うから	9 その他	
	24	125	73	78	
	4.2%	21.9%	12.8%	13.6%	

男女共同参画に関する意識について

問25 あなたは、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方についてどう思いますか？

回答数	1 賛成	2 どちらかといえば賛成	3 わからない	4 どちらかといえば反対	5 反対	6 無効回答
3352	178	752	891	883	646	2
	5.3%	22.4%	26.6%	26.3%	19.3%	0.1%

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する意識調査について

問26 あなたは、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」という言葉をもとの程度知っていますか？

回答数	1 言葉も内容も知っている	2 言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない	3 言葉も内容も知らない	4 無効回答
3352	912	1103	1334	3
	27.2%	32.9%	39.8%	0.1%

問27 あなたの日常における、「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活等」の優先度についてあなたの希望(理想)に最も近いのはどれですか？

3352

回答数	1 「仕事」を優先	2 「家庭生活」を優先	3 「個人の生活等」を優先	4 「仕事」と「家庭生活」をともに優先	5 「仕事」と「個人の生活等」をともに優先	6 「家庭生活」と「個人の生活等」をともに優先	7 「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活等」をともに優先	8 わからない
3352	129	546	229	863	178	438	901	68
	3.9%	16.3%	6.8%	25.7%	5.3%	13.1%	26.9%	2.0%

問28 あなたの日常における、「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活等」の優先度についてあなたの現実(現状)に近いものはどれですか？

3352

回答数	1 「仕事」を優先	2 「家庭生活」を優先	3 「個人の生活等」を優先	4 「仕事」と「家庭生活」をともに優先	5 「仕事」と「個人の生活等」をともに優先	6 「家庭生活」と「個人の生活等」をともに優先	7 「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活等」をともに優先	8 わからない
3352	1289	327	117	914	266	94	250	95
	38.4%	9.8%	3.5%	27.3%	7.9%	2.8%	7.5%	2.8%

問29 あなたは、「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活等」、「休養」の生活時間について今後どのようにしたいと思いますか。最も近いものをそれぞれ1つ選んでください。

(1)「仕事」

回答数	1 時間を長くしたい	2 今のままでよい	3 時間を短くしたい	無効回答
3352	39	1528	1784	1
	1.1%	45.6%	53.2%	0.1%

(2)「家庭生活」

回答数	1 時間を長くしたい	2 今のままでよい	3 時間を短くしたい	無効回答
3352	1756	1554	41	1
	52.4%	46.3%	1.2%	0.1%

(3)「個人の生活等」

回答数	1 時間を長くしたい	2 今のままでよい	3 時間を短くしたい	無効回答
3352	1938	1385	25	4
	57.8%	41.3%	0.8%	0.1%

(4)「休養」

回答数	1 時間を長くしたい	2 今のままでよい	3 時間を短くしたい	無効回答
3352	1961	1359	30	2
	58.5%	40.5%	0.9%	0.1%

その他

問30 国が定めた行動計画策定指針では、育児休業及び休暇の取得や超過勤務の縮減以外に、以下の事項について規定されていますが長崎県職員の次世代育成支援対策に効果的と思われる取組は？

回答数	1 妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知	2 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	3 庁内託児施設の設置	4 子育てをしている職員に対する転勤についての配慮	5 子育てをしている職員に対する宿舎(公舎)の貸与における配慮
3352	886	1183	1016	1850	542
	26.4%	35.3%	30.3%	55.2%	16.2%
	6 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是定のための取組	7 子どもを連れて人が安心して来庁できるための乳幼児トイレやベビーベッドの設置等	8 子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援	9 「子ども参観日」や家族参加型のレクリエーション活動の実施	10 家庭教育に関する学習機会の提供
	1056	404	441	347	241
	31.5%	12.1%	13.2%	10.4%	7.2%
	11 その他				
	90				
	2.7%				