

# 長崎県教育委員会 特定事業主行動計画

～ 女性活躍とワーク・ライフ・バランス推進のために～



平成28年4月 策定

令和 3年3月 改訂

令和 6年3月 改訂

長崎県教育委員会

# 目 次

	頁
<b>総論</b>	
1．はじめに	1
2．計画期間等	2
3．計画の構成	3
4．計画の策定にあたって	3
<b>具体的な内容</b>	
1．女性教職員の活躍推進	
(1) 女性教職員の採用	4
(2) 女性教職員の計画的育成やキャリア形成支援によるさらなる登用	4
女性教職員の計画的な育成・登用	5
キャリア形成の支援	6
2．家庭と仕事の両立支援（ワーク・ライフ・バランスの推進）	
(1) 長時間勤務の是正をはじめとする働き方改革	7
教職員の勤務体制及び校務運営等の改善	7
教職員の意識改革	8
多様な働き方の推進	9
(2) 家事、育児、介護や結婚など職員の様々なおライフプランに対応した支援	10
育児・介護等にかかる支援制度等の周知	10
職場における育児・介護等への理解促進と応援体制づくり	11
男性の家事・育児・介護へのかかわりの推進	12
育児休業を取得した教職員の職場復帰の支援	13
3．子育て活動支援のための環境整備	
地域活動への貢献	14
その他	14

## 参考資料

特定事業主行動計画策定のあらまし  
職員アンケート結果

# 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月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、仕事と子育ての両立を支援する環境づくり等を目的とした、事業主行動計画の策定が、国や地方公共団体、民間事業主に義務付けられました。

そのため、長崎県教育委員会においても、平成17年3月に「長崎県特定事業主行動計画（長崎県教育委員会）」を策定し、育児休業制度をはじめとした子育てに関する諸制度の周知や活用、職場環境の整備、職員の意識改革の推進等を図るとともに、策定から5年を経過した平成22年4月には、職員の仕事と子育ての両立を図りながら男女ともに力を発揮しやすい職場環境づくりを推進するため、行動計画の見直しを行いました。その後、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が成立し、女性の職業生活における活躍を推進するための事業主行動計画の策定が、新たに義務付けられ、次世代育成支援対策推進法に基づく「長崎県特定事業主行動計画（長崎県教育委員会）」と重複する部分も多いことから、平成28年3月に両者を一本化し、「長崎県教育委員会特定事業主行動計画～女性活躍とワーク・ライフ・バランス推進のために～」を策定しました。

このような中、令和元年12月に、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法における事業主計画策定指針の一部改正が行われ、長時間勤務の是正などの働き方改革や、育児・介護休業法の改正を踏まえた育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境整備に関する記載の充実が求められ、現行の特定事業主行動計画の改訂を行うこととなりました。

この行動計画に基づき、女性職員が個性と能力を十分に発揮し活躍できるよう、計画的なキャリア形成や採用・登用を促進するとともに、仕事と家庭生活の両立に向け、長時間勤務の是正をはじめとする職員の働き方改革や職場環境の整備を推進していきます。

## 2 . 計画期間等

### ( 1 ) 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とします。

### ( 2 ) 計画の対象

本計画は、長崎県教育委員会事務局等職員及び県立学校教職員（会計年度任用職員・臨時的任用職員を含む）を対象とします。

また、女性活躍推進法において、都道府県教育委員会が任命する県費負担教職員については、都道府県教育委員会において行動計画を策定することとされていることから、女性の職業生活における活躍を推進するための取組については、市町立学校の県費負担教職員（会計年度任用職員・臨時的任用職員を含む）も対象とします。取組の中で県費負担教職員の服務にかかわる事項については、市町教育委員会との連携の下で状況の把握に努め、市町教育委員会に対する働きかけや必要なフォローアップを行っていきます。

### ( 3 ) 計画の実施状況の把握と公表

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。

また、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。

### 3 . 計画の構成

次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法において、それぞれ事業主行動計画の策定が義務付けられましたが、取組内容については重複する部分が多いことから一体の計画として策定しています。

各項目については下記のとおり、各法律の趣旨を踏まえた内容としています。

取 組 項 目	根 拠 法	
	女性活躍 推進法	次世代育成 支援対策法
1 . 女性教職員の活躍推進 女性教職員の採用 女性教職員の計画的育成やキャリア形成支援によるさらなる登用		
2 . 家庭と仕事の両立支援 長時間勤務の是正をはじめとする働き方改革 家事、育児、介護や結婚など教職員の様々なライフプランに対応した支援		
3 . 子育て活動支援のための環境整備		

### 4 . 計画の策定にあたって

本計画の策定にあたっては、教育委員会事務局の担当者などで構成されるワーキンググループを設置するとともに、既存の行動計画の検証や職員アンケートの実施を通じて検討を行いました。

## 具体的な内容

### 1. 女性教職員の活躍推進

#### (1) 女性教職員の採用

県教育委員会において、令和2年度の採用者に占める女性の割合(県費負担教職員を含む)は、教員57.0%、事務職員50.0%であり、国の第5次男女参画基本計画における地方公務員の成果目標(40%)を超えています。

多くの女性が活躍できるよう、引き続き、その入り口となる女性教職員の採用に努めるとともに、受験者が採用後のライフイベントを意識することができる取組を実施します。

##### 採用案内への子育て経験者の体験談の掲載など広報面の工夫

採用パンフレットなど、採用後の仕事を紹介する際に、子育て経験者の体験談を掲載するなど、女性が働きやすい職場、女性が活躍できる職場であることをPRする。

##### 採用面接における女性の面接官の配置

採用面接において、男女の面接官をバランスよく配置し、男女を問わず多様な視点から適切に評価できる環境づくりに取り組む。

#### (2) 女性教職員の計画的育成やキャリア形成支援によるさらなる登用

令和2年度の管理的地位にある職員(管理職)に占める女性の割合(県費負担教職員を含む)は、10.9%と、国の第5次男女共同参画基本計画における地方公務員(都道府県)の登用目標(14.7%)に及ばず、また、全国の公立学校における校長、副校長、教頭に占める女性の割合(令和元年度公立学校教職員の人事行政調査:19.7%)よりも低い状況にあります。

また、教職員アンケートにおいて、管理職への昇任を望まないと回答した女性教職員は66.2%と男性教職員(33.7%)よりも高くなっています。

既に多くの女性の採用が進んでいる県教育委員会においては、全ての女性教職員がどの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮し、活躍することが重要な課題であります。

このため、ミドルリーダーとして多様な職務機会を付与するなど計画的なキャリア形成や効果的な人材育成を推進するとともに、昇任に対する不安を軽減するための方策の検討や研修等を通じたキャリア目標設定の支援等により、意欲向上にも努めながら、女性教職員の計画的な育成と、管理職や将来の管理職を見据えたポストへの積極的な登用を図ります。

## 女性教職員の計画的な育成・登用

### 女性教職員の管理職への登用

将来管理職を担う女性教職員の人材の育成に努めるとともに、管理職に占める女性教職員の割合の目標を設定し、能力を有する女性教職員の管理職への登用を積極的に行っていく。

### 採用後からの計画的キャリア形成及び積極的な登用

女性教職員が職場においてその力を十分に発揮できるよう、女性が多様な職務経験を重ねることが重要であることから、採用後から計画的なキャリア形成に努めるとともに、これからの管理職としての役割を早期に担えるよう、本庁課長補佐、係長ポスト等へ積極的に登用する。

### ミドルリーダーとしての女性教職員の育成・登用

女性教職員個々人の能力、意欲、適性などに応じた人事配置を行うとともに、より一層の能力活用を推進するため、学校運営の中核を担う教務主任、研究主任等として積極的に配置していく。

### 職責等を踏まえた管理職ポストのあり方検討

意欲と能力のある女性教職員が管理職として活躍できるよう、職責等を踏まえた管理職ポストのあり方について検討し、校舎の開錠・施錠などを含め学校管理業務の見直しに取り組むとともに、管理職試験のあり方についても検討する。

### 女性教職員の管理職への昇任意欲を高めるための方策の検討

管理職員は、女性教職員が意欲的に業務に取り組めるように、業務の機会を付与することや、外部との交流など幅広い経験をさせること等により、女性教職員の主体的な働き方を促進し、日頃からのコミュニケーションにおいて、業務状況を把握し、キャリア形成支援等の適切なフォローを行う。

また、長時間労働の是正やテレワーク等の柔軟な働き方の推進、登用の猶予の周知、希望降任制度の活用等により、教職員が昇任を希望していく職場環境づくりに取り組む。

## キャリア形成の支援

### キャリア形成等にかかる研修の実施

女性・男性それぞれの生活設計と働き方を見つめなおし、男女ともに働きやすい職場づくりを推進するための研修等を実施する。

また、女性教職員が自身のキャリアデザインを実現するために必要な知識やスキル、職務経験を蓄積できるよう、国の外部研修等へ派遣し、機会の周知・拡大等に取り組む。

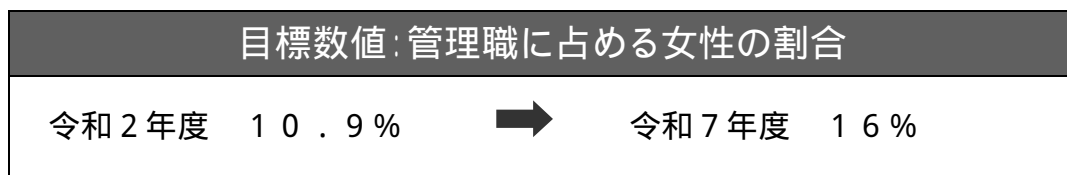
### 職場等における支援

個人のキャリアパスに応じて成長機会が提供され、家庭と仕事を両立しながらより良いキャリアを形成できるよう、研修や各所属での面談を通じたキャリア目標設定支援を行う。

また、設定したキャリア目標の実現に向けて、効果的なOJTにつながるコミュニケーションの充実や相談しやすい環境の整備を図っていく。

### 会計年度任用職員等に対する業務研修等の実施

会計年度任用職員・臨時的任用職員に対し、必要に応じ業務に必要な知識・技術を身につけるための各種研修等への参加を促す。





## 2. 家庭と仕事の両立支援（ワーク・ライフ・バランスの推進）

### （1）長時間勤務の是正をはじめとする働き方改革

県教育委員会においては超過勤務の実態があり、また、これまで取り組んできた「長崎県教育委員会特定事業主行動計画～女性活躍とワーク・ライフ・バランス推進のために～」において目標としていた超過勤務が月100時間を超える教職員の割合（0%）や年次休暇平均使用日数（15.0日）についても達成できていない状況です。

育児や介護などにより時間的制約のある教職員を含む全ての教職員が十分な能力を発揮するには、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現していくことが不可欠です。

このため、「プラス1」推進運動や新たな行財政運営プラン2025と連動し、ICTの活用などによる業務の効率化や管理職員をはじめとする教職員の意識改革等に努め、長時間外勤務の是正や働きやすい職場環境づくりを推進するとともに、テレワークやフレックスタイムの更なる推進等により、多様で柔軟な働き方を推進します。

#### 教職員の勤務体制及び校務運営等の改善

##### 「プラス1」推進運動による働きやすい職場環境づくりの一層の推進

教職員の業務負担軽減に向けて、学校・県教委が連携し継続して業務削減に取り組み、前例にとらわれず不断の見直しを行うとともに、学校の校務改善の大胆な提案による一層の業務負担軽減に取り組む。

##### 新たな行財政運営プラン2025と連動した業務の効率化

国等のデジタル化による行政事務の効率化の動きを踏まえながら、庁内業務の標準化等のプロセス改善を進め、押印見直しと電子申請の拡大やRPA・AI等のICTの有効活用により、業務の効率化・迅速化を図るとともに、さらなる業務の集約化及び外部化を推進することにより、長時間勤務の是正等、働きやすい職場環境づくりにつなげる。

< 教育庁 >

##### 校務分掌の整理統合や業務分担の見直し、学校行事の精選

校務分掌の見直しや再編成を進めるとともに、繁忙期にある学年や分掌を教職員全体でカバーできるよう、弾力的な人員配置に取り組む。

また、教育活動が円滑に推進できるよう、学校の実態に応じて、学校行事等についても精選を図る。

## 積極的なICT活用による校務の効率化

新たに設置した高速無線LAN設備を利用した各種情報収集の迅速化やWeb会議の活用、「統合型校務支援システム」の市町への導入促進など、校務の効率化を推進する。

また、円滑なICT機器の活用が行えるよう、教職員への研修を含め様々な支援を行う。

< 学校 >

## 効率的な業務遂行に向けた管理職員の意識醸成

時間外勤務の縮減を図り、事前命令を徹底するとともに、業務の見直しやICTを活用した事務の効率化、業務の進捗管理やタイムマネジメントの徹底を図る。

また、臨機応変な事務分掌の見直しなど、効率的な業務遂行に向けた、管理職員の意識醸成を図る。

## 効率的な業務運営に対する適切な人事評価

管理職員による所属教職員の時間外勤務の縮減や年次休暇の取得促進など、仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりに向けた取り組みについて、適切な人事評価を行う。

## 教職員の意識改革

### 働き方に関する意識改革と職場の雰囲気づくり

育児や介護を担うなど時間制約のある教職員のワーク・ライフ・バランスを実現するため、イクボスの普及等を通じて、教職員の多様な生き方を応援する職場の雰囲気づくりに取り組む。

**特に、育児休業については男女を問わず取得が当たり前となる職場環境づくりを進める。**

### 休暇を取得しやすい環境づくり

日頃から所属内で朝礼やミーティングを実施するなどして、業務の進捗状況や情報の共有化を行い、「お互いにカバーし合う」ことで教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る。

また、管理職員は自らも率先して年次休暇を取得し、教職員が積極的に年次休暇を取得できるよう努める。

### 働き方改革集中期間の設定

教職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの実現のため、全庁一斉退庁日( )や推進月間等の取り組みを継続し、定時退庁に向けた勤務時間の認識の徹底や、業務の計画的・効率的な実施を促す。

また、管理職員は日頃から業務の効率的な実施に努め、全庁一斉退庁日( )においては、個々の教職員に声かけを行い、所属教職員全員が定時退庁できるよう努める。

< 教育庁 >

( ) 「ノー残業デー」

毎週水曜日（夏季期間においては「スーパーノー残業デー」として毎週水金曜日）  
給与支給日及び期末勤勉手当支給日

#### 育児中の教職員を応援する「育児の日」の設定

育児を行う教職員を応援するため、毎月19日を「育児の日」として指定し、育児中の教職員は休暇取得や在宅勤務、定時退庁（校）の実施を推奨する。

#### 学校の実情に合わせた取組の徹底

学校の実情に合わせて定時退校日、学校閉庁日、部活動休養日を設定し徹底を図る。また、個人の希望による定時退校日設定等も実施していく。

長期休業期間中にまとまった学校閉庁期間を6日以上設定する。また、学校閉庁期間の部活動（大会等を含む）を原則禁止とする。

< 学校 >

### 多様な働き方の推進

#### テレワークの推進

教職員のワーク・ライフ・バランスの実現や、また、災害等の非常時における業務継続を図るべく、職場環境の整備を行いながら、テレワークを推進していく。

#### フレックスタイム制等柔軟な勤務時間設定の推進

教職員の健康管理の観点から、フレックスタイム制の積極的な活用により時間外縮減を図るとともに、時差出勤や早出遅出勤務も活用し、教職員のワーク・ライフ・バランスの実現を目指す。

年次休暇取得日数(県立学校・教育庁)	
令和元年度 11.9日	➡ 令和7年度 15日
超過勤務が月45時間を超える教職員の割合(県立学校)	
令和元年度 21.8%	➡ 令和7年度 0%

## (2) 家事、育児、介護や結婚など職員の様々なライフプランに対応した支援

職場では、育児・家事・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止めにくい風土があり、こうした性別役割分担意識や、仕事と家庭の両立に対する理解が低い職場風土は、仕事と家庭の両立支援制度を使用する上での障壁や様々なハラスメントの背景にもなりやすいと考えられます。

県教育委員会（県費負担教職員を含む）においても、令和元年度の男性の育児休業取得率は1.4%、育児関連休暇の取得率は87.8%と低い状況にあります。

今後、高齢化の進展にともない、男女ともに親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない教職員が増加することが見込まれます。他方で、男性が育児・家事・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性教職員のキャリア形成にとっても有用なものと考えられます。

このため、研修等の機会を通して、管理職員をはじめ教職員の子育てや介護に対する理解を深め、休暇等を取得しやすいような職場の雰囲気づくりに取り組むとともに、男性教職員の育児休業や各種休暇の取得の働きかけや結婚を望む職員への支援等により、教職員が安心して活躍できる環境を作ります。

### 育児・介護等にかかる支援制度等の周知

#### 子育て支援ハンドブック等による各種休業、休暇及び各種制度の周知

子育て支援ハンドブックやホームページなどを活用し、妊産婦や子育て中、不妊治療中の教職員へ配慮すべき事項、特別休暇などの諸制度、子育て経験者の体験談について、教職員に対し積極的に発信する。

また、介護中の職員へ配慮すべき事項、介護に関する諸制度について、新たにハンドブックやホームページを作成する。

#### 管理職員による子育て・介護中の教職員への休暇取得等の働きかけ

管理職員に対し、研修や会議の機会を捉えて子育て・介護の意義や重要性についての意識づけを行う。

また、管理職員は、子育て中の教職員に対し妊娠・出産・育児に関する特別休暇や次のような機会に年次休暇を取得するよう働きかけを行う。

- ・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
- ・育児の日（毎月19日）
- ・教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（家庭訪問、入学式卒業式、運動会など）
- ・授業参観の日
- ・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

### **結婚を希望する教職員の支援**

結婚を希望する教職員を支援するため、結婚支援事業等の情報をポータルサイト等で発信する。

また、様々な出会いにつながるよう、地域のイベントや各種研修、セミナー、交流会等に教職員が参加しやすい職場環境づくりに取り組む。

### **職場における育児・介護等への理解促進と応援体制づくり**

#### **妊娠、出産、育児又は介護等に関するハラスメントの防止**

研修や会議の機会を捉えて各種ハラスメント防止についての意識啓発を図るとともに、教職員のための相談電話( 県教育センター )等の活用相談体制を整備する。

#### **休暇や各種制度を利用しやすい環境づくり**

日頃から所属内で朝礼やミーティングを実施するなどして、業務の進捗状況や情報の共有化を行い、「お互いにカバーし合う」ことで教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る。

また、管理職員をはじめ、教職員それぞれが、子育て支援ハンドブックの活用等により、子育てや不妊治療、介護の意義や諸制度への理解を深め、育児や不妊治療中、介護中の教職員が休暇や制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

**特に、育児休業については男女を問わず取得が当たり前となる職場環境づくりを進める。**

#### **業務の見直しや事務分掌の見直し等による応援体制の整備**

各所属において、妊産婦や育児・介護中の教職員について、業務の軽減や時間外の業務等に十分配慮するとともに、業務の見直しや事務分掌の見直しなどを行い、応援体制の整備に努める。

#### **臨時的任用制度の活用等による適切な人員の確保**

教職員が安心して育児休業を取得できるよう、各所属において、臨時的任用制度の活用等により育児休業代替職員の確保に努める。

#### **子育て等支援を実践する職場への配慮**

育児とともに、高齢化の進展により家族等の介護を行う教職員の増加も見込まれ、これまで以上に、多くの職場において、育児や介護中の教職員を応援していく体制づくりが求められることから、子育て支援等を実践する所属に対し、突発的な業務増への適切な配慮を行う。

#### **育児等の状況の意向調査等による把握及び人事上の配慮**

子どもの養育や介護に関連して、転勤等について人事上配慮が必要な教職員に対して、意向を十分に確認したうえで、状況に応じた人事上の配慮に努める。

#### **家族構成等に配慮した公舎の入居決定**

職員公舎の入居については、現在も家族構成、現住居の狭隘度等を検討審議し決

定しているが、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う。

## 男性の家事・育児・介護へのかかわりの推進

### 男性教職員への育児等にかかる休暇・休業制度の周知

配偶者の出産を控えた男性教職員に対し、育児に関する各種休暇制度等を周知するとともに、パパ検定等の啓発コンテンツを活用し、子育てへの参画の重要性や子育てにおける父親の役割など、男性教職員の子育てに関する意識付けを行う。

また、子育て支援ハンドブックやホームページなどを活用し、育児等にかかる休暇・休業制度や子育て経験者の体験談について、教職員に対し積極的に発信する。

### 子育てを控えた男性教職員への休暇等取得の働きかけ

管理職員は、配偶者の出産を控えた男性教職員や子育て中の男性教職員に対し、育児プランニングシートの活用等により、出産補助休暇や育児参加のための各種休暇及び育児休業等の取得を積極的に働きかける。

また、各種休業・休暇については、子どもが生まれた全ての男性教職員が1か月以上を目途に取得できることを目指す。

### 子育てに関連する休暇・休業を取得しやすい環境づくり（再掲）

日頃から所属内で朝礼やミーティングを実施するなどして、業務の進捗状況や情報の共有化を行い、「お互いにカバーし合う」ことで教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る。**特に、育児休業については男女を問わず取得が当たり前となる職場環境づくりを進める。**

## 育児休業を取得した教職員の職場復帰の支援

### 育児休業中の教職員への職場復帰に向けた支援

育児休業中の教職員に必要な情報提供を行うほか、本人の希望に応じてテレワーク対応パソコンの活用等により職場と育児休業中の教職員とのつながりを支える仕組みを検討する。

### 育児休業後の円滑な職場復帰のための研修等の実施

円滑な職場復帰のための研修のあり方を検討するほか、育児休業中であっても教職員の希望に応じて、職務に関連する研修やキャリアアップのための研修を受講することができるようe-ラーニング等を活用した研修を検討する。

### 復職直後の業務量の軽減など職場における配慮

復職直後の教職員の業務軽減や、休業中に改正された制度内容等について適切に引き継ぎを行うなど、各所属において復職直後の教職員へかかる負担軽減や育児休業代替職員との十分な引継ぎを行えるよう配慮する。

また、復帰直後や育児期の働き方等についての意識の共有や、育児休業の取得中又は復帰直後から育児期における本人のキャリアプランに関する意向の確認と上司

からの助言を目的とした面談を行う。

### 業務の見直しや事務分掌の見直し等による応援体制の整備（再掲）

各所属において、妊産婦や育児・介護中の教職員について、業務の軽減や時間外の業務等に十分配慮するとともに、業務の見直しや事務分掌の見直しなどを行い、応援体制の整備に努める。

男性の育児休業取得率	
数 値 目 標	令和元年度 1.4% → 令和7年度 50% 育児休業を所得しやすい環境を目指す
	男性教職員の出産補助休暇(3日間)・育児参加のための休暇(5日間)の合計5日以上の休暇取得率
	令和元年度 17.7% → 令和7年度 100%

### 3. 子育て活動支援のための環境整備

次世代育成支援対策は、社会全体で協力して取り組むべき課題との認識の下、教職員は同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援活動への積極的な参加が期待されていることや、各機関にも、子育てしやすい環境づくりに向け一定の役割が期待されていることを踏まえ、教職員の地域活動への参加促進や地域活動への施設の提供など、地域の子育て活動の支援等に取り組みます。

#### 地域活動への貢献

##### 地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくり

教職員に対し、ポータルサイト等において「ながさき結婚・子育て応援宣言」の取組について周知するなど、結婚、妊娠・出産、子育てを応援する意識の向上を図る。

また、各所属において、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つ教職員や、地域の子育て活動に意欲のある教職員等が、地域活動に参加しやすい職場の雰囲気作りを行う。

##### 子どもが参加する地域行事等への庁舎内施設や敷地の提供

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する。

##### 子育て情報の活用にかかる教職員への普及啓発

県民向けに開設されている「ながさき結婚・子育て応援ポータルサイト」の周知等、教職員に対し子育て情報を積極的に発信していく。

#### その他

##### 各種行事等への親子参加の促進

授業参観や学校行事等に、就学前の子どもを連れた保護者等が訪れやすいよう環境に配慮する。

また、各所属で実施するレクリエーション活動においては、親子参加を積極的に受け入れる。