

2024年(令和6年)8月28日

熊本県知事 木村 敬 様

こどもまんなか応援団員一同
(こどもまんなか熊本・実現計画関係)

県庁における働き方改革に関する要望書

このことについて、「こどもまんなか応援団」はこどもまんなか熊本実現のため、令和5年度から活動を始め、昨年度の56人から今年度は80人に拡充し、今年度に入り本庁、広域本部において5回の対話を重ねて来ました。

その中で出た意見のうち県庁における働き方改革に関する要望を要望書として取りまとめましたので、提出します。

知事のマニフェストにもあるとおり、今後熊本県庁の働き方が変わり、県庁が率先して取組むことでそのよき流れが民間企業へも波及し、全県的に子育て世帯や今後子どもを持つ世代が働きながら子育てを楽しみつつ、キャリアを形成できる県となることを願い要望します。

◆働き方に関する制度・運用の改革に関する要望

1 育児休業の取得促進

○男性育休の取得を促進させ、長期に取得すること(目標値を設定する:最低1カ月以上など)を推奨する。

○育休を取得することが昇進に悪影響がないよう配慮する。

(理由)

短期間取得しても意味がなく、きちんと子育てに参画するために長期取得を推奨する。

2 育児時間休暇の取得期間の延長

○保育園に預ける期間は育児時間休暇が取得できるよう、育児時間休暇の取得期間を現行の3才未満から就学前までに延長する。

(理由)

3歳になるまでとそれ以降就学前までの育児状況は何も変わらないため、就学前までの育児時間休暇とする。

3 テレワーク実施の推奨

○現行 1 日単位、週2日までのテレワークを半日単位や時間単位でできるようにする。

○時間外勤務についても認める。

○テレワークのシステム(TELET(県庁のテレワークシステム)の改善や端末の配備など)の環境整備を行う。

- テレワークを実施しやすくするため、ペーパーレス化をさらに推進する。
- テレワーク実施にあたり、事前・事後の手続きを簡便にし、オンラインでの申請を可能にする。
- テレワークによるコミュニケーション不足を補うため、リモートによるミーティング(朝・夕)を実施するなど、きめ細かいマネジメントを推奨する。
- テレワークと併せ、単身赴任者や遠距離通勤者の自宅近くでのサテライトオフィスでの勤務を認める。

(理由)

通勤に要する時間を育児や家事などに使え、保育園の送り迎えがしやすくなるなど、子育て世帯にとって働きやすい環境になるほか、介護を行っている人にとっても有効であるため。

4 フレックスタイム制の導入

- 週 5 日間において、働く時間を自由に選択できるようにする。
- 平日夜遅くまで働くより、しっかり休んで休日短時間で処理した方が効率が良いかたたりもするので、土日含めたフレックスタイム制の導入を検討する。

(理由)

テレワーク同様、個々人の状況に応じて勤務時間を選択できれば、もっと自由な働き方ができるようになるため。

5 短時間正職員制度の導入

- 女性の離職防止の観点や県職員の志願者が減る中で、多様な働き方を選択できるようにするため短時間正職員を受け入れる。
- 子育てに限らず親の介護時などの選択肢の一つとしてあると働きやすい職場になる。

(理由)

子育て等仕事以外に時間を取られる時期のみ短時間勤務とすることで、働きやすい環境を整える。

6 子の看護休暇の取得日数を増やす

- 看護休暇の日数を現行の5日(2人以上10日)を増やして、病児・病後児に対応できるようにする。

(理由)

病児・病後児保育の制度もあるが、子どもが病気の時、病気の子どもを預けて親が働いているという状況ではなく、子ども病気の時も休める環境とするため。

7 県庁に保育所や学童クラブの設置

- 県庁内や知事村に病児・病後児の保育所や夏季休暇中の学童クラブを設ける(県庁診療所と連携)。

(理由)

緊急対応時や長期休暇時など、対応が難しいケースでも安心して働けることに加え、県庁が率先して取組むことでこどもまんなかの機運を醸成する。

◆働き方の意識改革に関する要望

1 トップの意識改革

○現場の声を聞いてもらうため、職員と知事や部長など対話する機会を設ける。

○育休や育児時間休暇を取得する際、上司から積極的な取得の声かけや業務量の調整など、取得しやすい職場環境を創っていく。

(理由)

管理監督職になると、若い職員と話す機会が減ってくると思われるため、若い職員の状況やどんな思いや考えを持って働いているのかを聴く機会を増やすためや休暇を取得する際、上司からの声かけがあると休みやすくなるため。

2 ノー残業デイの実施

○ノー残業デイを再開する。運用に際しては、職場や個人で柔軟に曜日や日を設定できるようにする。

○知事からのアナウンスや上席が率先して退庁する等、退庁を促す雰囲気づくりを行う。

(理由)

働き方改革のための意識付けとして、定時に帰る習慣や管理監督職からの声かけにより、組織風土を創っていくため。

3 クールエコスタイルの推進

○クールエコスタイルを通年制にする。

(理由)

夏場の暑い時期に働きやすい服装で働くことに加え、TPOに合わせて自分で考えて服装を選択することで、柔軟な思考や雰囲気組織風土を創っていくため。

4 ライフデザインを考える機会を創る

○結婚、出産、子育てをイメージしやすくするため、子育ての先輩、育休取得経験職員の「生の声」を対面で双方向のやり取りしながら聴ける機会を創る。

(理由)

「私も子育てしながら仕事を続けることができる」と実感してもらうことで、結婚したい、子供を産み育てたいと思う職員を増やすため。

5 子育て中や結婚前、出産前後の不安を軽減

○産前、産後等における支援制度をまとめたハンドブックの作成やオンラインによる手続きの簡素化を行う(まずは県庁で実施を)。

○子育てフェーズ毎の生活パターン・費用に関するモデルケースを作り、共有する。

(理由)

「私も子育てしながら仕事を続けることができる」と実感してもらうことで、結婚したい、子供を産み育てたいと思う職員を増やすため。

◆働き方改革の側面支援に関する要望

1 職員が育休等を取得した際の業務量の縮減

○災害時の事業継続計画(BCP)を元に、育休等によりマンパワー不足が生じた際、BCPと同様の措置を講じることとする。

(理由)

育休代替職員の配置はあるが、どうしてもマンパワーとしては落ちるところがあるため、業務量の縮減を可能とするため。

2 人員不足に対する対応

○採用試験を実施しても十分な人員確保が難しい状況にあるため、高校卒業程度の採用人数を増やす。

(理由)

大学から県外に出て戻ってこない人が多い中、高校卒業程度の採用枠を増やすことで、人員を確保すると共に県外流出を抑制するため。

3 子どもが小さい時期の人事異動の配慮

○子どもの状況(健康面や保育園・小学校の状況など)により、遠方への異動(単身赴任になる、遠距離通勤になるなど)が困難な場合に異動に関して特段の配慮をお願いしたい。

(理由)

これまでも配慮はなされていると思うが、異動によって子育てが難しい状況になるケースがあるため。

4 通勤手当(高速道路利用)の要件緩和

○遠距離通勤の場合で、熊本ー八代などは要件に合致せず利用できないため要件を緩和してもらいたい。

○子どもの入院など、突発的な事案が発生し看護が必要な一定期間の利用など要件を緩和してもらいたい。

(理由)

遠距離通勤の場合の通勤時間を短縮することで子育てしやすくなるため。

(以上)