

## 熊本県特定事業主行動計画（後期計画）

～仕事と生活の調和を実現し、子どもを生み育てやすい職場づくりを～

### 1 はじめに

平成20年の本県の「合計特殊出生率(一人の女性が一生の間に生む子どもの平均数)」は1.58であり、全国の1.37と比べれば高いものの人口を維持する水準とされる2.07を大きく割り込んでいる状況にあります。

少子化の進行は、人口の構成の歪みをもたらし、社会的・経済的に大きな影響を及ぼします。具体的には、子どもの社会性や協調性が育まれにくくなるなど子どもの健全な成長への影響、人口減少によって地域社会を維持していくことが困難となること、世代間扶養の仕組みである社会保障制度の負担の増大や経済的活動の停滞などが大きな問題になってくると考えられます。

そのような中、国においては、地方公共団体及び企業における10年間の集中的・計画的な取組みを促進するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

平成17年度から10年間の時限立法である「次世代育成支援対策推進法」では、5年間を一期として、次世代育成支援対策の実施に関する計画を策定することとされています。

平成17年度から平成21年度を計画期間とする現在の「熊本県特定事業主行動計画」は、「前期計画」という位置づけであるため、今回、必要な見直しを行い、平成22年度から平成26年度を計画期間とする「後期計画」を策定しました。

この「後期計画」は、職員が、親として、あるいは地域社会の一員として、子育てをしていくことができるよう、また、職員が、仕事と生活の調和という観点から、健康で豊かな生活のための時間の確保や多様な働き方ができるよう、職場をあげて支援していくためのものです。このことを実現するために、職員のみなさん一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、身近な職場単位でお互い理解し合い、助け合っていきましょう。

そして、この計画に基づく取組みが、ひいては県内の市町村や中小企業を含む事業者における職場環境づくりの御参考になることを願っています。

平成22年3月31日

熊本県知事 蒲 島 郁 夫  
熊本県議会議長 小 杉 直  
熊本県選挙管理委員会  
熊本県代表監査委員 角 田 岩 男  
熊本県人事委員会  
熊本県各海区漁業調整委員会  
熊本県病院事業管理者 若 本 隆 治

## 2 計画の期間

■ 平成22年4月1日 ～ 平成27年3月31日

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10年間の時限法です。この計画は、その後半の期間である平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間を計画期間とします。

なお、この計画は、必要に応じて随時見直しを行います。

## 3 計画の対象

この行動計画は、本県の知事部局、議会事務局、選挙管理委員会、監査委員事務局、人事委員会事務局、各海区漁業調整委員会事務局、企業局及び病院局に所属する職員（臨時職員及び非常勤職員を除く）を対象とします。

## 4 計画策定にあたっての基本方針

### ○総合性（幅広い視点で考える）

子育てをしながら働きやすい職場環境づくりのために、職員からどのようなことが求められていて、そのニーズに対して、どのような取組みが効果的なのかについて検討しました。

### ○職員総参加（全職員の意見を聞く）

計画には、できるだけたくさんの職員の声を反映させることが大切です。そのため、計画策定に先立って、育児休業中等の職員も含め、全職員を対象としたアンケート調査を実施しました。

（参考）アンケート調査結果について

【H21.11調査】

	調査対象者数	回答者数	回答率
職員	男性職員 3,956名	2,109名	53.3%
	女性職員 1,005名	567名	56.4%
	合計 4,961名	2,676名	53.9%

### ○具体性（実効性のある内容にする）

計画には実効性のある取組みを具体的に取り入れ、場合によっては数値目標を設定したり、実施時期を明記したりすることなどにより、計画がより実効性のある内容となるよう留意して検討を行いました。

## 5 前期計画の実施状況等

本県においては、平成17年3月に熊本県特定事業主行動計画を策定し、庁内の推進メンバーによる「熊本県特定事業主行動計画推進委員会」を毎年開催し、各種施策の推進を行ってきました。

### (1) 前期計画の構成

#### 1 計画期間

平成17年4月1日～平成22年3月31日

#### 2 基本理念

- ① 仕事をしながら子どもたちの健全な育成に参画できる、ゆとりを創造する
- ② 子どもを生き育てることの大切さと喜びを学ぶ
- ③ 妊娠・出産から産後に至るまで職員に対する連続したサポートを充実させる

#### 3 具体的な取組み

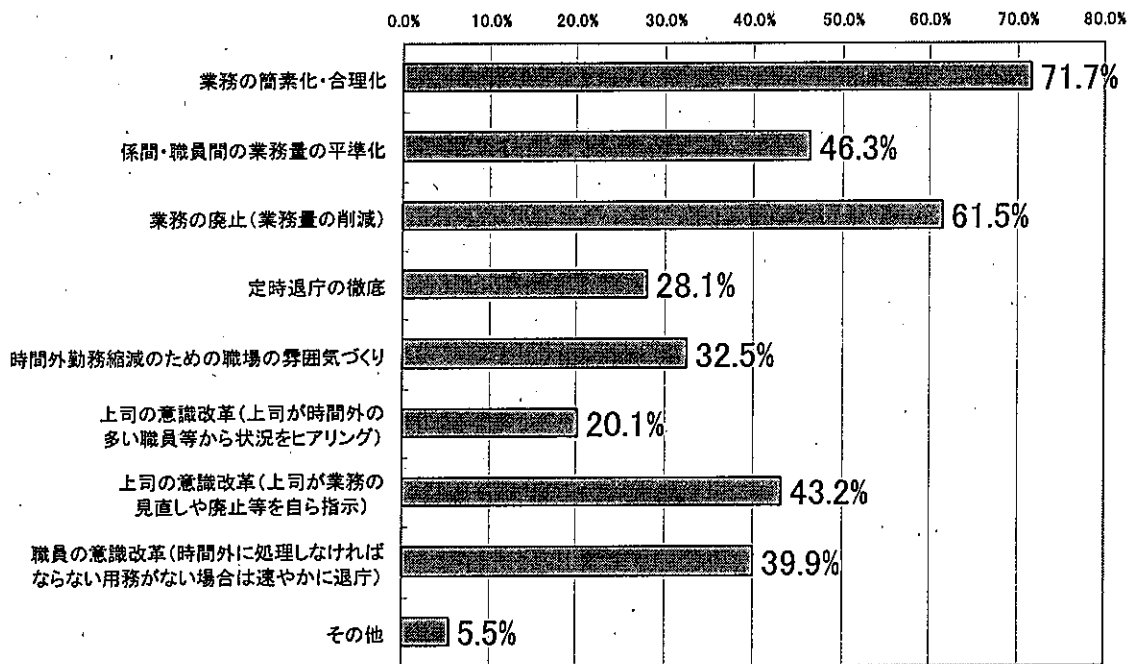
- ①仕事をしながら子どもたちの健全な育成に参画できる、ゆとりを創造する
  - ア) 時間外勤務の縮減
  - イ) 育児休業等の取得促進
  - ウ) 年次有給休暇、特別休暇の取得促進
- ②子どもを生き育てることの大切さと喜びを学ぶ
  - ア) 意識啓発のための研修等の実施
  - イ) 「県職員ふれあいの日」の設置（毎週水曜日）
  - ウ) 保護者参観等の学校行事等への参加における配慮
  - エ) 地域における様々な活動等への参加における配慮
- ③妊娠・出産から産後に至るまで職員に対する連続したサポートを充実させる
  - ア) 早出遅出勤務の全庁的な実施
  - イ) 妊婦健診等における助成制度の導入の検討
  - ウ) 庁内 LAN を活用した保育所等に関する情報提供
  - エ) 育児休業中の職員が情報を入手し情報を交流する場の提供
  - オ) 子育て庁内アドバイザー制度の実施
  - カ) 庁内 LAN における、「子育て快適環境づくりのための『こんなことやっていませんか、言っていないませんか?』コーナー」の設置

(2) 計画の実施状況及び職員アンケート (H21) 結果について

■ 時間外勤務の縮減

- 時間外勤務については「時間外縮減指針」に基づき取組みを実施してきました。
- 一人当たり時間外勤務の平均時間は前期計画策定前に比べると削減されました。  
※ H16:111.6時間 → H20:91.1時間 (▲約20時間)
- アンケートにおいては、時間外の縮減策として、業務見直しや業務の廃止について進める必要があると考えている職員が多くなっています (図1)。
- 次に業務量の平準化、上司の意識改革 (業務の見直し等を自ら指示) となっており、業務の効率化を重要と考えている職員が多くなっています。

【図1】時間外縮減のための取組のための方策



これまでの取組み

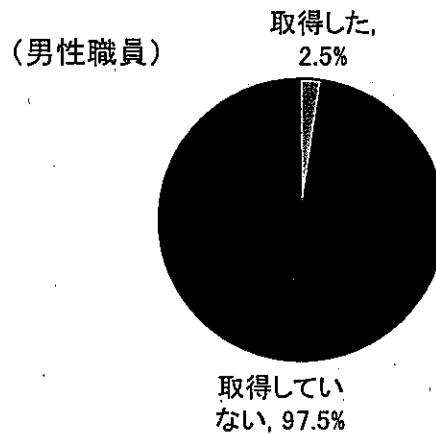
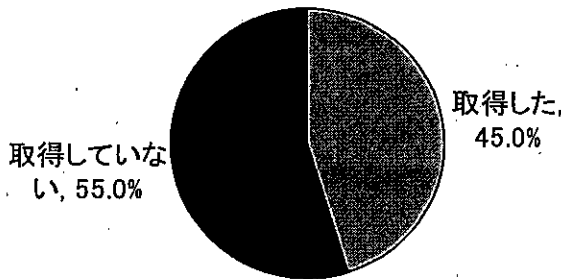
- 「時間外勤務の縮減に向けた取組みについて (平成21年9月14日付 総務部長通知)」において「時間外勤務縮減の具体策」を示し各所属取組を実施。
- 人事課による所属長時間外ヒアリングの実施
- 人事課による定時退庁日 (水曜日) における見回りの実施
- 特例勤務制度の導入及び見直し
- 週休日の振替制度の見直し 等

■ 育児休業等の取得促進

(1) 育児休業

- 育児休業を取得しなかった職員は男性職員であり、その理由としては「自分以外に育児をする人がいた」という理由が最も多くなっています（図2-1、3）。
- 男性の育児休業取得者数の伸びは横ばいです（図2-2）。
- 育児休業を取得しない理由としては、「職場に迷惑をかける」、「業務が多忙」と職場を理由としたものが次に多く、業務改善や育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくりが求められていることが分かりました。

【図2-1】育児休業取得状況（H17～H20）  
（全職員）



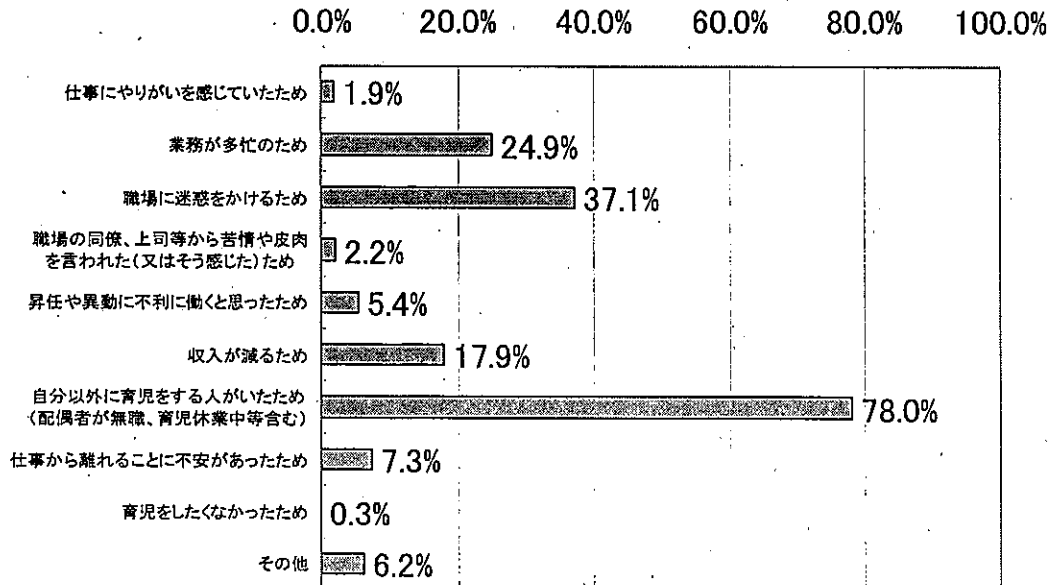
(※)女性職員は100%取得

【図2-2】男性の育児休業取得者数

年 度	H16	H17	H18	H19	H20	H21
男性の育児休業取得者数	0	3人	3人	1人	1人	4人

※H21は22.1現在

【図3】育児休業を取得しない理由

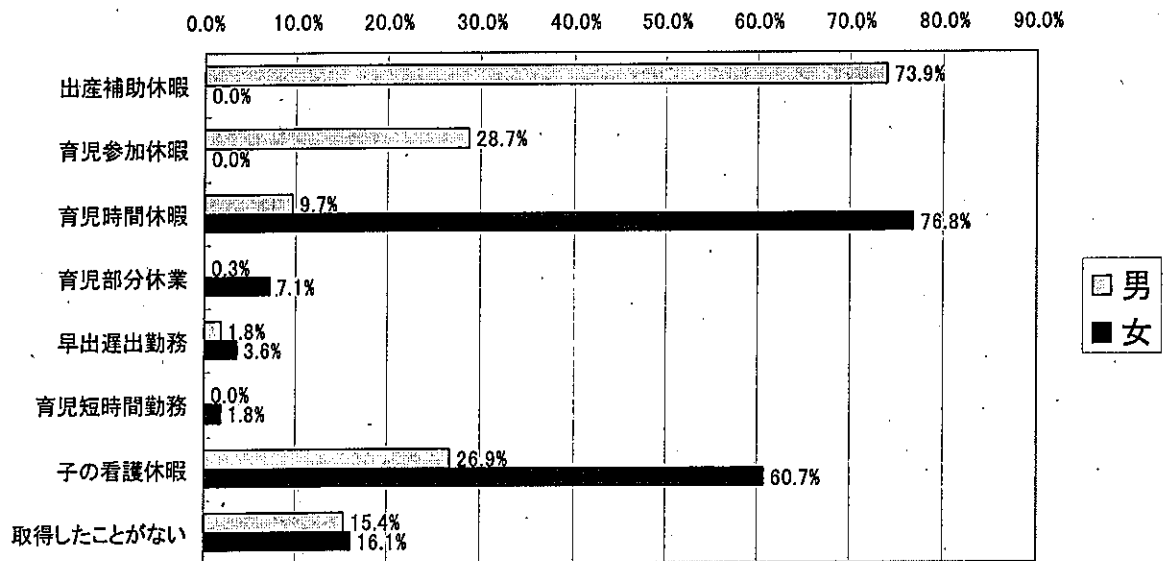


(2) 育児休業以外の子育て関連制度

○子育て関連制度の利用状況は、男性は出産補助休暇が最も多く、女性は育児時間休暇の取得が最も多いことから、男性は短期間の休暇を、女性は長期間の休暇を取得する傾向があります。(図4-1)

○子育て関連制度を利用したことがない理由としては、男性は「自分以外に育児をする人がある」「職場に迷惑をかける」「業務が多忙」の順に多く、育児休業と同じ傾向が見られるのに対し、女性は「その他」が最も多いが、その内容は「現在一人目の子の育児休業等中で未取得」という理由です。次に、「自分以外に育児をする人がある」、「業務が多忙」という理由が多くなっています。(図5)

【図4-1】子育て関連制度の利用状況

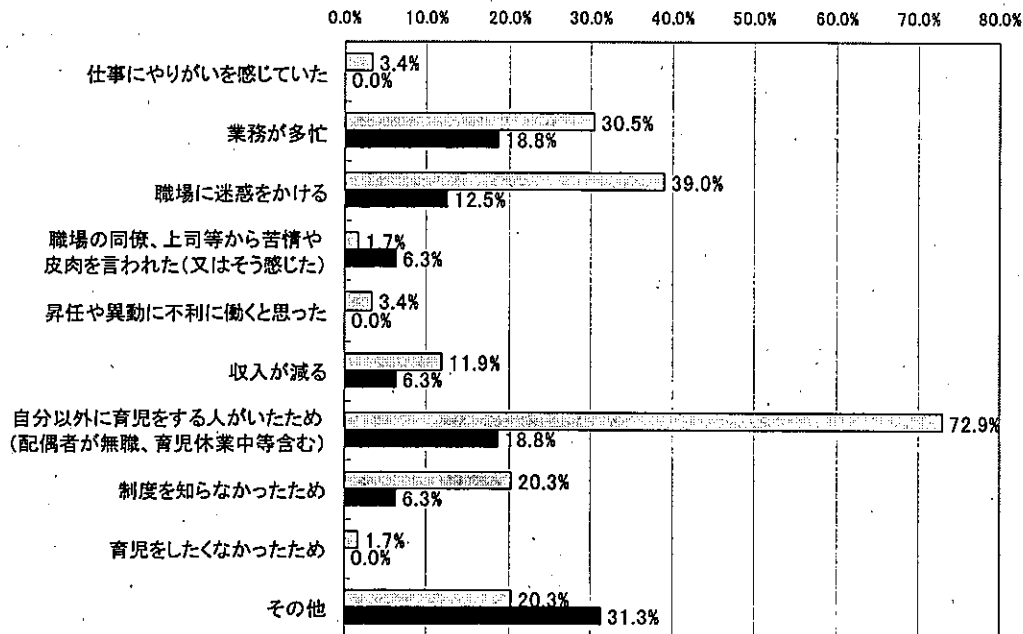


※ 出産補助休暇と育児参加休暇は男性のみ取得可能

【図4-2】男性職員の育児参加に係る休暇取得状況 (H20年度)

種類	取得者数	対象者数
出産補助休暇	109人	132人
男性の育児参加休暇	67人	132人
育児時間休暇(男性)	21人	238人

【図5】子育て関連制度を取得しない理由



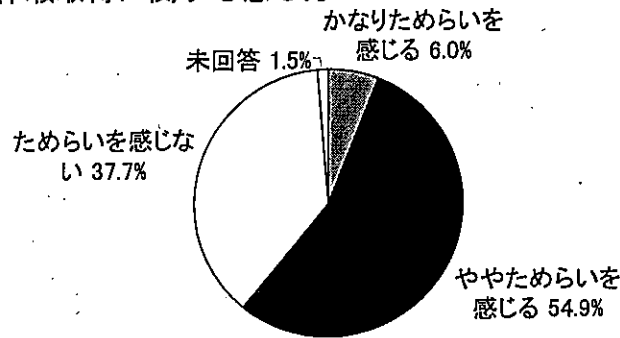
これまでの取組み

- 育児等のための早出遅出勤務制度の本格実施 (H17)
  - 育児等のための休憩時間の特例(15分短縮)の実施 (H18)
  - 男性の育児参加等休暇取得の原則化 (H19)
  - 育児部分休業の子の対象年齢の引上げ(3歳→小学校未就学) (H19)
  - 育児短時間勤務制度の導入 (H20)
  - 子の看護休暇の取得日数の拡大(子が3人以上の場合を6日→7日) (H21)
- 等

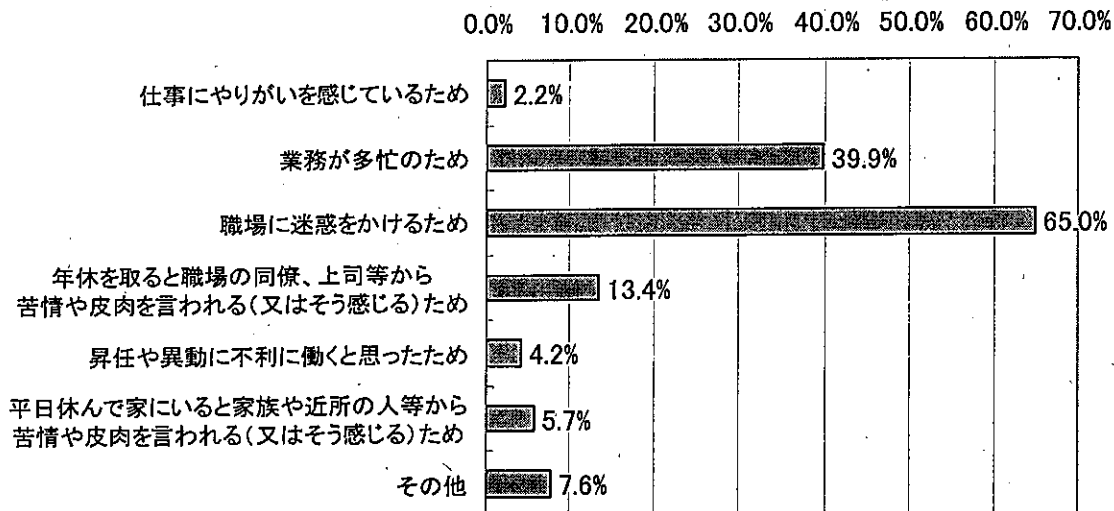
**■ 年次有給休暇、特別休暇の取得促進**

- 年休取得については、年々伸びが認められる（図8）ものの、取得時にためらいを感じる（かなり・やや感じる）職員が半数以上を占めます。（図6）
- 理由は、「職場に迷惑をかける」という理由が最も多くなっています。（図7）

【図6】年次有給休暇取得に関する感じ方



【図7】年次有給休暇取得にためらいを感じる理由



【図8】年次有給休暇取得状況（全職員平均）

年	H16	H17	H18	H19	H20
年休取得	11.4日	11.6日	11.9日	12.3日	12.4日

**これまでの取組み**

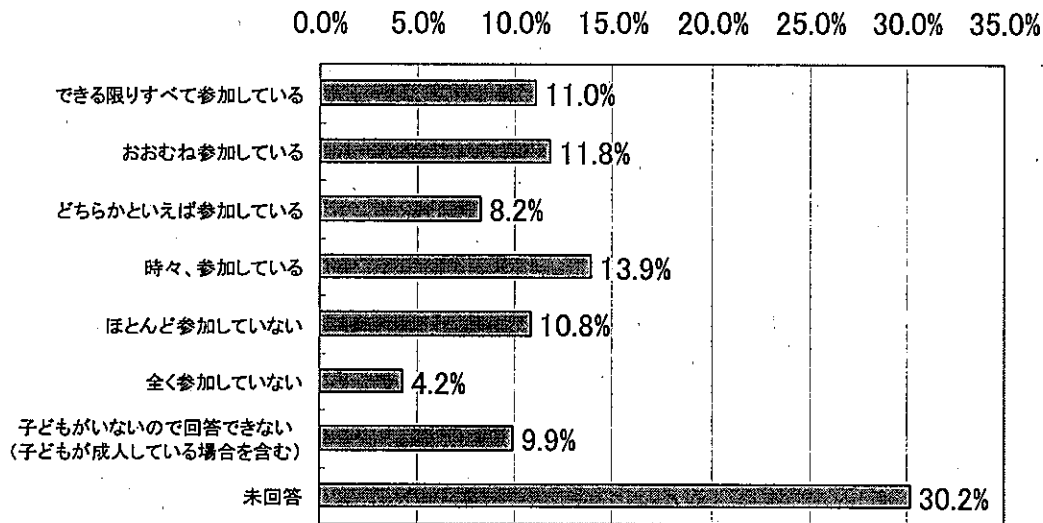
- 年次有給休暇の取得促進に係る通知を発出し、取得しやすい環境の醸成に努めた
- 研修等の機会を利用した、管理職に対する年休取得促進の徹底
- 夏季休暇（特別休暇）の日数拡大（4日／年→5日／年）（H19）等



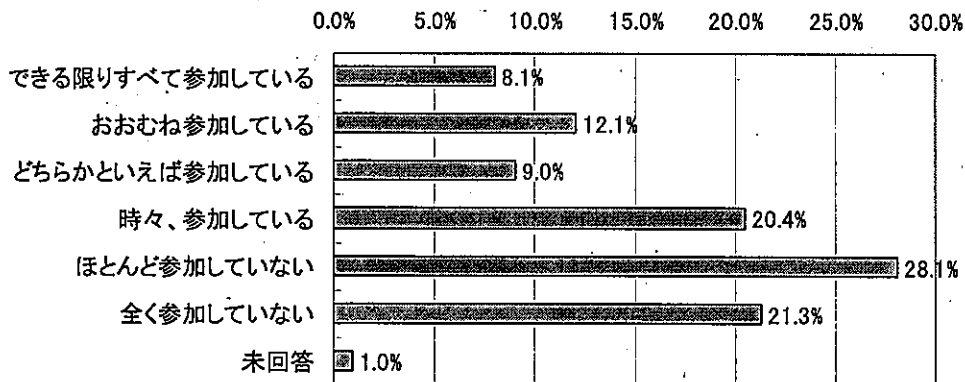
■ 保護者参観等の学校行事等における配慮

○授業参観や地域活動の参加状況については、おおむね（できる限りすべて・おおむね）参加している職員の割合がいずれも20%前後にとどまりました。（図9～11）

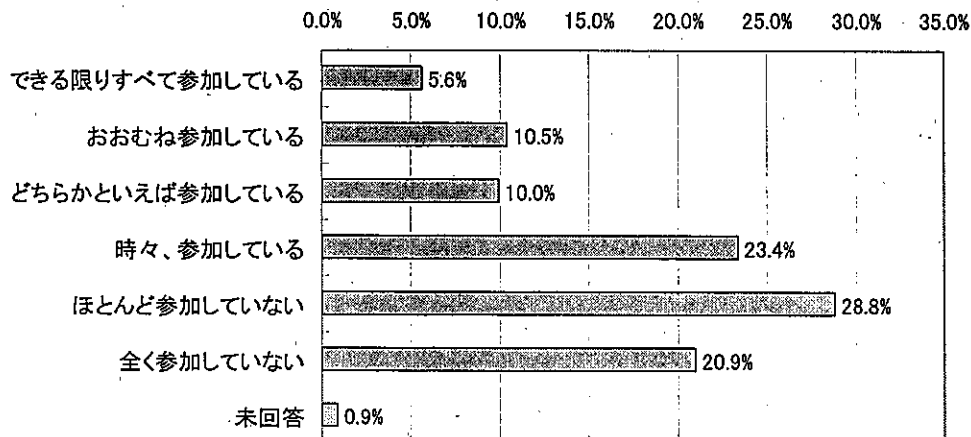
【図9】授業参観等への参加状況



【図10】地域ボランティア等への参加状況



【図11】地域の祭り等文化活動への参加状況



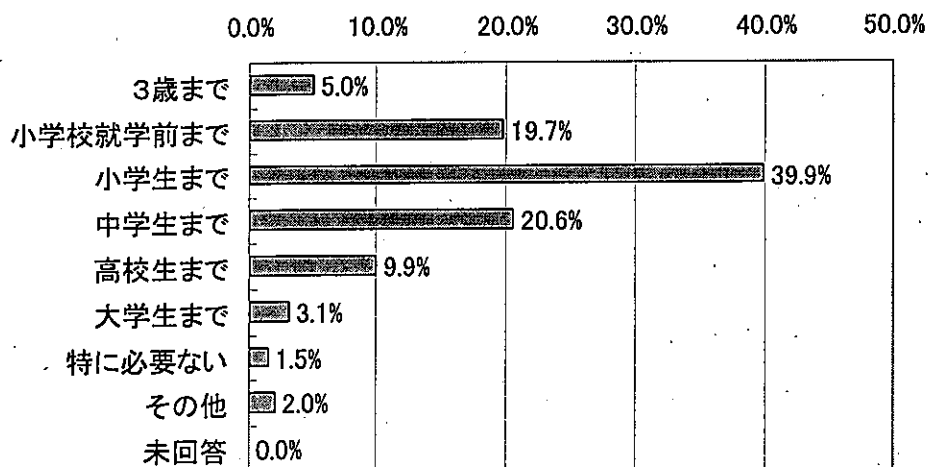
### これまでの取組み

- 毎週水曜日（県職員ふれあいの日）にふれあいの日を推進するための庁内放送を実施
- 所属長に対し「所属長子育てハンドブック」の配布 等

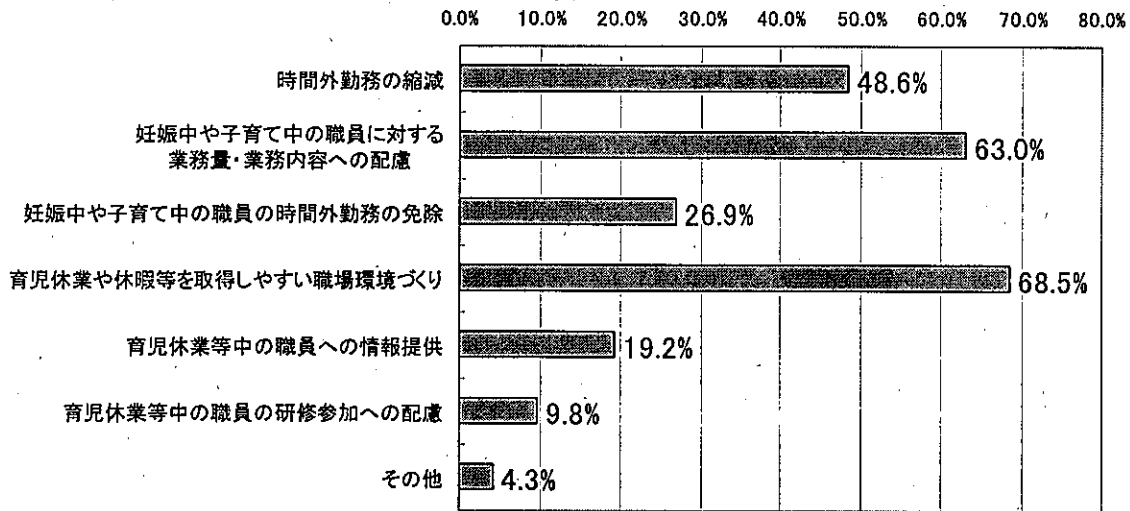
### ■ 事業主の子育て支援等について

- 事業主としての子育て支援が、子どもが何歳になるまで必要かについては、「小学校まで」が最も多くなっています。（図 12）
- また、事業主が実施する重要な項目としては、業務関連では、「職場の環境づくり」、「子育て中の職員等に対する業務量・業務内容の配慮」、「時間外勤務の縮減」が多くを占め、その他の項目では、「転勤への配慮」、「休暇制度の充実」、「男性の育児参加」が多くあげられました。（図 13）
- 育児休業中等の不安等については、「業務と子育ての両立」に対する不安が最も多く、次いで、「業務についていけるか」、「業務量や業務内容に配慮してもらえるか」など、業務に関する不安が多いことが分かりました。（図 14）
- 配偶者以外の子育て支援状況については、「支援者はいない」が約4割を占め、支援者がいても「週1回程度」の支援が最も多くなっています。（図 15）

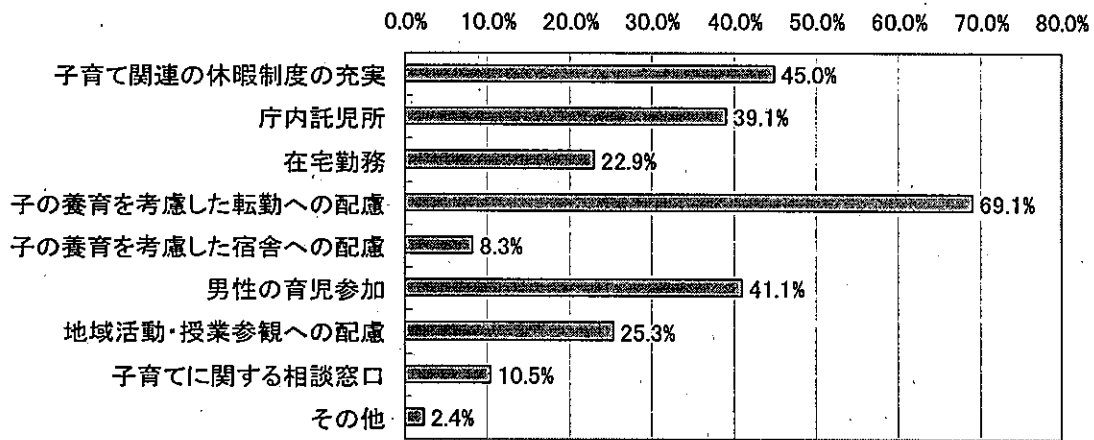
【図 12】 事業主の子育て支援が特に必要と思う期間



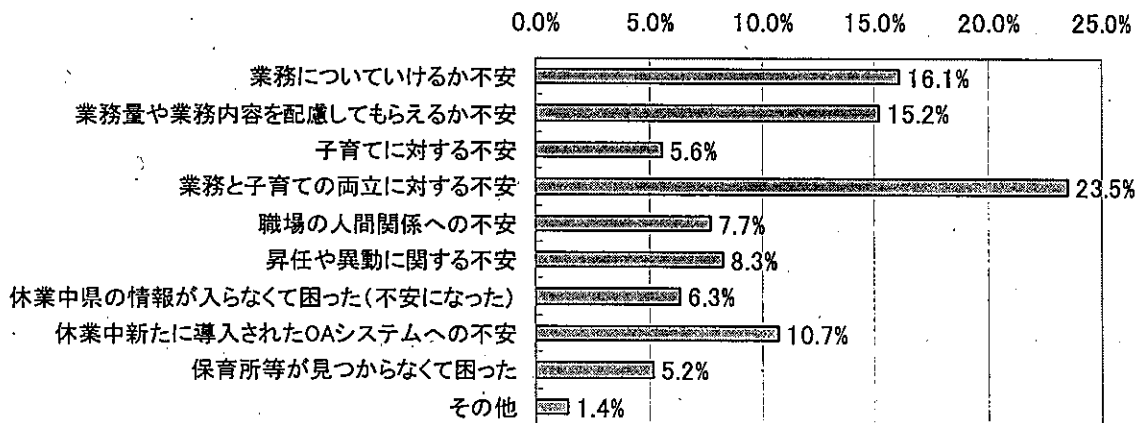
【図 13-1】 事業主が実施する子育て支援で重要と思う項目（業務関連）



【図 13-2】 事業主が実施する子育て支援で重要と思う項目（その他）

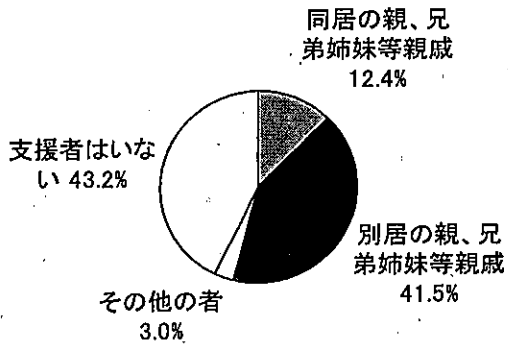


【図 14】 育児休業中等に困ったこと・不安に感じたこと

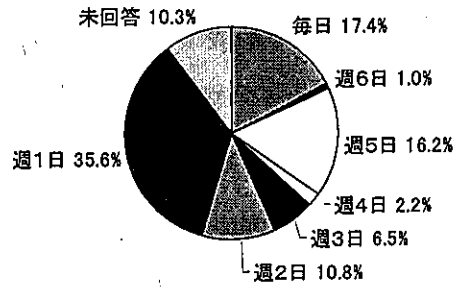


【図 15】 配偶者以外の子育ての支援状況

◎支援者の有無



◎支援状況



**これまでの取組み**

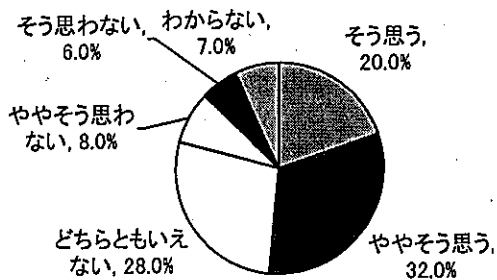
- 妊婦健診等の助成（互助会・選択型福利厚生）
- 「子育て交流の間」の開設
- 庁内「子育てアドバイザー」制度の実施
- 育児休業等を取得している職員の研修受講の実施及び情報提供
- 庁内LANを活用した情報提供 等

**前期計画の成果目標について**

- 前期計画の成果目標として「子どもを産み育てやすい職場環境になったと考える職員の割合を平成21年度に7割以上とする」としていました。
- 結果については、子どもを産み育てやすい職場環境になったと思う（ややそう思う）職員の割合は、約5割となっています。

【図 16】 子どもを産み育てやすい職場環境になったと考える職員の割合

【H22.1 ES 調査より】



## 6 本県の課題

これまでの取組状況及びアンケートの結果から、主に次のような点に課題があることが分かりました。

### 課題1 業務量の減量化、効率的な業務の遂行による労働時間の短縮

時間外勤務の縮減等これまで取り組んできましたが、子育て関連休暇や年次有給休暇を取得できない理由として「業務が多忙」とする職員が多く（P7 図5、P8 図7参照）、引き続き時間外勤務縮減等に取り組み、育児等に携わる時間を十分に確保する必要があります。

### 課題2 育児休業、年次有給休暇等を取得しやすい職場環境づくり

子育て関連休暇や年次有給休暇を取得できない理由として「職場に迷惑をかける」という理由も多く（P7 図5、P8 図7参照）、休暇等を取得しやすい職場環境づくりが必要です。

### 課題3 子育て関連休暇の取得など、男性職員の育児参加促進

女性職員に比べ男性職員の育児参加の割合は低く、これまで以上に男性が育児に参加しやすい施策を推進する必要があります。

### 課題4 子育てに関する啓発・理解促進

子育て関連制度を取得しない理由として「苦情等を言われた（感じた）」職員がいる（P7 図5参照）など、一部、上司や他の職員から育児中の職員に対する理解が不足している部分が見られました。

### 課題5 各地域における活動や学校行事等への参加推進

学校行事や地域活動等に参加している職員は少ない状況であり、今後も推進する必要があります。

### 課題6 安心して子育てできる職場環境づくり

子育て中、特に業務に対する不安（両立への不安、業務内容、業務量等）が最も多くなっており、安心して子育てできる職場の環境づくりが必要です。

## 7 施策の基本方向

本県における課題を踏まえ、子育てをしながら働きやすい職場環境づくりなどを推進するため、「職員が、お互いを理解し合い、助け合う」ことを基本とし、次の3つを施策の基本方向とし、県内の市町村や事業者の参考となるような取組みを実施していきます。

### 1 ワーク・ライフ・バランスの推進

職員が子どもたちの健全な育成に参画できるような環境づくりのため、育児などに時間的なゆとりをつくることが重要です。

そのためには、「総労働時間の短縮」や「休暇等の取得促進」が必要です。

また、本県においては、男性職員の育児への関わりが少ない状況があります。

これらについては、子育て中ではない職員も含め、地域活動への参加、余暇の充実など、誰もが仕事と家庭生活のバランスがとれる職場づくりを進めていきます。

### 2 次世代育成に向けた意識づくり

次世代の担い手となる子どもたちの育成は、父親・母親だけではなく、社会全体にとっても大切なことです。職員一人一人が、家庭や地域で子どもとふれあうことの大切さを認識するための取組みを実施します。

### 3 妊娠・出産から産後まで安心して子育てできる職場づくり

子育てをしながら働きやすい職場環境づくりを推進するため、育児や仕事に対する不安を解消できるよう、職員をサポートする取組みを実施します。

以上をふまえ、次の成果目標を達成するよう努め、取組み状況の検証を行います。

#### 成果目標

子どもを産み育てやすい職場環境になったと考える職員又は仕事と家庭生活のバランスがとれていると考える職員の割合が8割以上となるようにする

## 8 具体的な取組み

### 1 ワーク・ライフ・バランスの推進

#### (1) 時間外勤務の縮減・免除

時間外の縮減については、引き続き、時間外勤務の縮減に関する通知（平成21年9月14日）に基づく「時間外勤務縮減の具体策」による取組みを実施します。

また、3歳未満の子を養育する職員が請求し、公務運営に支障がないと認められる場合は時間外勤務の免除を義務化します。（平成22年6月から）

#### (2) 総労働時間の短縮

勤務時間を現在の8時間から7時間45分に短縮します。（平成22年4月から）

この15分の短縮が時間外勤務に繋がらないよう、業務の見直しや廃止、業務の平準化をさらに推進し、総労働時間を短縮する取組みを促進します。

#### (3) 育児休業等の取得促進

##### ア) 男性職員の育児参加等の促進

男性の育児休業については、アンケートによると、取得しない理由として「自分の他に育児をする者がいたため」が最も多く、現在の制度では配偶者が無職である等常態として育児ができる場合は育児休業が取得できません。

男性の育児休業の取得を促進するため、配偶者が無職等でも育児休業が取得できるよう、取得要件の緩和を実施します。（平成22年6月から）

また、出産補助休暇や男性の育児参加休暇については、平成19年度から「原則取得」として推進しており、さらに、男性職員の休暇の活用例の提示などを行い、引き続き推進していきます。

項目	目標
男性職員の子育て関連制度の周知率	男性の対象職員が制度を知っている割合 (H21) 79.7% → (H26) 100%
男性の育児休業	対象者の10%が取得 (H20) 2.2% → (H26) 10%
出産補助休暇	対象職員全員が取得 (H20) 82.6% → (H26) 100%
男性の育児参加休暇	対象職員全員が取得 (H20) 50.8% → (H26) 100%

## イ) 年次有給休暇及び特別休暇の取得促進

年次有給休暇や特別休暇等は子育て中の職員のみならず、職員全員の取得促進を図ることで、誰でも、いつでも、仕事と家庭の両立をしやすい職場づくりを促進します。

特に、年次有給休暇の取得率については、全国の都道府県の平均（H20:11.8日※総務省調査より）を上回っておりますが、前期計画期間中、約10%平均取得率が伸びたことを踏まえ、さらに後期計画では20%増やし、取得平均が15日（H20:全国平均最高14.7日（東京都、広島県））となるよう推進し、全国1位を目指します。

項目	目標
年次有給休暇取得率	全職員の年次有給休暇取得平均日数が15日 (H20) 12.4日 → (H26) 15日
必要な休暇を十分に取れると感じる職員の割合	休暇を十分に取れる職員の割合が100% (H21) 67.0% → (H26) 100% 【H22.1 ES 調査より】
夏期休暇取得率	全職員が5日間取得 (H20) 96.7% → (H26) 100%

## 2 次世代育成に向けた意識づくり

### (1) 意識啓発のための研修等の充実

男女ともに、職員研修等の機会をとらえ、主に次の項目を重点的に仕事と家庭の両立について啓発を行います。

- ① 男性職員の育児参加への意識づくり
- ② 上司の子育て職員に対する配慮等に関する意識づくり

特に、管理監督者が、仕事と家庭の両立や各種制度の趣旨を十分に理解し、職員に対し十分な配慮や制度の推進ができるよう、管理監督者を対象とした研修において周知・啓発を図ります。

### (2) 「県職員ふれあいの日」の設置（毎週水曜日）

前期計画に引き続き、毎週水曜日を「県職員ふれあいの日」と位置づけ、家族などと過ごす時間の促進を図ります。

### (3) 授業参観等の学校行事等への参加における配慮

保護者参観、運動会等への参加、ボランティアや祭り等の地域活動への参加を促すことにより、家族や地域とのふれあいの機会への参加について配慮します。



項 目	目 標
子どもの学校行事等へおおむね参加している職員の割合	対象職員の50%が参加 (H21) 22.8% → (H26) 50%
ボランティアや祭り等の地域活動へおおむね参加している職員の割合	全職員の40%（現在の約2倍）が参加 (H21) 20.2% → (H26) 40%

### 3 妊娠・出産から産後まで安心して子育てできる職場づくり

#### (1) 妊娠中、出産後の不安解消

子育て関連制度（休暇、時間外勤務の制限、通勤緩和等）について庁内LANに掲載するとともに、妊娠判明時において制度等に係るリーフレットの配布、子育てアドバイザー制度や子育て交流の間の活用を推進するなどにより不安解消を図ります。

#### (2) 業務等に対するサポート

妊娠判明時から復帰後まで職員の状況に応じて、職場環境の改善や業務配分の見直し等適宜サポートを行います。

なお、各職員は妊娠が判明したら速やかに所属長に報告するとともに、所属長は妊娠者の体調等を十分確認のうえ、業務配分の変更等を検討してください。

##### ① 妊娠時からの業務配分の配慮

妊娠が判明した際、職員と相談のうえ、必要に応じて所属の業務配分の見直し等を実施します。

##### ② 育児休業等代替臨時職員等の確保

育児休業等代替臨時職員等の配置を平成14年度から実施していますが、引き続き産前休暇に入る時点で代替職員が確保できるよう努めます。

##### ③ 育児休業中等の研修への参加・情報提供

職員研修について、育児休業者等についても受講ができます。

また、育児休業等中においても、上記研修を含め、業務に関連した情報等についても随時情報の提供を行います。

##### ④ 円滑な職務への復帰

復帰する職員の子育ての状況や意向を十分踏まえ、所属全体の業務配分について見直しを検討したうえで、業務配分を決定します。

##### ⑤ 勤務地等の配慮

勤務地等人事異動については、育成面接等で十分職員の意向等を確認したうえで、可能な範囲で子育ての状況に応じた配慮を行います。

### (3) 上司に相談しやすい職場づくり

子育ての状況については、それぞれ状況が異なり、一人一人に応じた対応が必要であることから、上司が本人の状況や子育て関連の制度を把握しておくことが重要です。

育成面接の充実を図るとともに、子育て関連制度の概要や職員から妊娠等の申し出を受けた際の対応等を示した「所属長子育てハンドブック」の充実・周知や、上司が妊娠等の申し出を受けた後も各種制度の取得状況を継続的に管理できるためのチェックリストを作成するなど、職場環境づくりに努めます。

## 9 計画推進のための各職員の取組み

### (1) 所属長等（所属長、人事担当者など）

- 職員から出産の予定等についての相談があった場合は、休暇や給与の制度などを説明するとともに、必要な場合は、業務量や業務内容を見直すなどの措置をとらなければなりません。また、職場全体でその職員を支援できる体制をとり、年次有給休暇や特別休暇など（特に男性職員の子育て関連制度）についても、職員が気兼ねすることなく取得できるよう配慮するように心掛けることが重要です。
- 妊娠中の職員については、健康サポートルーム（県庁本館地下1階）との連携などにより、休息等の配慮に努めてください。
- 育児休業中の職員については、積極的に、インターネットの活用等により、職場の情報等を提供してください。職員と面談して相談を受けたり情報を提供する場合は、「子育て交流の間」（県庁本館地下1階。毎週水曜日）を利用することも可能です。
- また、育児休業中であっても職員研修等受講することは可能ですので、周知を図ってください。
- 年次有給休暇や特別休暇をとりやすい職場環境をつくり、職員の学校行事や地域ボランティア活動、文化的活動などへの参加に配慮してください。
- 子育てをしながら働きやすい職場環境づくりなどについて、日頃から、職員と意見交換するよう心掛け、必要に応じて、この計画に盛り込まれているもの以外の独自の取組みも実施するよう努めましょう。

### (2) 子育て中の職員

- 育児等について不安がある場合は、自分一人で抱え込まず、職場の同僚や友人、子育て庁内アドバイザーなどに相談できます。なお、そのような場合には、「子育て交流の間」を利用することも可能です。
- 産前休暇中や育児休業中において、県政や担当業務についての情報を知りたい場合は、所属に相談してください。なお、そのような場合には、「子育て交流の間」を利用することも可能です。
- 年次有給休暇の取得や勤務上の配慮などの必要がある時は、遠慮無く申し出てください。

### (3) 全職員

- 育児中の職員を支援する体制をとり、年次有給休暇や特別休暇についても、職員が気兼ねすることなく取得できるような雰囲気づくりを心掛けなければなりません。また、自らも、育児休業や休暇制度等に関する知識と理解を深めるとともに、できる限りそのような制度を活用するよう努めてください。

- 特に妊娠中の職員や乳幼児を養育している職員は、肉体的、精神的に不安な状態にあることが予想されます。そのような職員を傷つけたり、ストレスを与えるような言動は行わないよう注意しなければなりません。
- 育児と仕事の両立のためには、職員一人一人の理解が必要となります。社会全体で子育てを支えるという意識をもってお互いに協力し合えるような職場環境づくりに努めましょう。

## 10 計画の推進体制

### (1) 庁内の推進体制

前期計画において「熊本県特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、同委員会で年度ごとの計画の実施状況を把握し、取組について検討・推進してきました。

引き続き、後期計画においても、その年度の前年度の実施状況を点検し、委員会に報告することとします。

なお、委員会のメンバーは随時必要に応じて見直しすることとします。

(参考) 「熊本県特定事業主行動計画推進委員会」(平成22年3月1日現在)

知事部局	企画調整課、人事課、私学文書課、総務事務センター、管財課、市町村総室、少子化対策課、男女参画・協働推進課 ※ オブザーバーとして、労働雇用総室が参加。
議会事務局	総務課
人事委員会事務局	総務課
監査委員事務局	監査委員事務局
企業局	総務経営課
病院局	総務経営課
教育委員会事務局	教育政策課、学校人事課
警察本部	警務課

### (2) 計画及び取組状況の周知・広報

計画及び取組状況は、県ホームページ等への掲載などにより、県民や市町村、事業者へ公表します。

### (3) 市町村、事業者との情報交流

計画の内容やその実施・点検結果に関し、県内の市町村や事業者団体と情報交流を行い、それぞれの計画における効果的な取組みが相互に取り入れられるよう努め、県内の市町村や中小企業を含む事業者に対し、仕事と家庭の両立を目的とした職場環境改善などの取組みの普及を図ります。