

「行政経営プログラム(仮称)」案に対するパブリックコメントの結果について

○募集期間：平成27年2月24日～平成27年3月10日

○寄せられた意見：6件

1 「柔軟かつ機動的な組織づくりと人材の育成・確保」に関して

番号	意見の内容(概要)	左記に対する考え方
1	育児の大切さを、実際に育児をしている職員に伝える研修が必要ではないか。もちろん男性も女性もである。	現在育児中の職員については、「育児職員支援研修」を実施し、育児の大切さや仕事との両立、また子育てのポイント等を講師の体験談をまじえながら研修しているところあり、また配偶者が出産した男性職員には、「新マイババ育児ガイドブック」を配付し、育児の大切さを伝えているところですが、さらに今回の行政経営プログラムにおいて、育児休業・育児参加休暇取得の促進に向け、新たに育児ウィーク(仮称)計画の提出を推奨することとしたところであり、今後とも男女問わず育児への積極的な参加と、仕事との両立の支援に努めてまいります。
2	「赤ちゃん参観日の実施」について、育児休業を取った職員を前提とするのではなく、出産した職員及び家族が出産した職員全員を対象として取り組むべきだと思う。職員、配偶者、赤ちゃんの3人の参観日も可能にしてはどうか。	赤ちゃん参観日については、職員のワークライフバランスに対する意識付けという、より広い視野に立ち、今回いただいたご意見や職場の状況なども考慮したうえで、より効果的な取組みとなるよう検討していきたいと思っております。

2 「県民の視点に立った行政サービスの提供」に関して

番号	意見の内容(概要)	左記に対する考え方
3	「指定管理者制度の運用見直し」について、例えば、現在指定管理者制度を導入している、錦城学園、精育園の指定期間はどうか。	錦城学園及び精育園については、入所者への継続的な支援に配慮し、平成25年度の指定管理者制度導入時より、5年としております。

3 「財政健全性の維持・向上」に関して

番号	意見の内容(概要)	左記に対する考え方
4	他県では、学校をお盆期間中を含め連続5日間休業にすることで光熱費を削減しているところがある。一方、本県学校の夏休み期間中は、管理職と当番の職員の2人しかいない日もあり、照明・冷房の無駄を感じる。夏休み期間中に連続した学校の休業日を設けてはどうか。	夏休み期間中は、それぞれの学校において何らかの補習や部活動などが日々行われている実態があり、また、児童生徒の安全安心の観点から夏休み期間中も一部職員が学校において連絡調整等に対応する必要があることから、いただいたご意見にある連続した休業日を設けることは難しいと考えております。
5	県外出張の旅費支給額の宿泊料部分を、規定額ではなく上限のある実費に変更してはどうか。	本県の旅費支給額の宿泊料部分については、事務の簡素化・効率化による経費節約を考慮し、国と同様に宿泊地域毎に決められた金額を支給しています。 旅費制度については、適正な支給の観点から、今後も、情勢の変化を踏まえて見直しに努めていきたいと考えております。

4 その他

番号	意見の内容(概要)	左記に対する考え方
6	県立学校の養護教諭の給与表は一般教諭と同じであるが、勤務先が学校というだけで県立病院の看護師より給料、職務内容が優遇されているのではないかと。 養護教諭が行う業務は、外部講師(外部委託)の活用で対応できるのではないかと。 大規模校では養護教諭に保健主事手当が支給されるが、職務についてたものなのになぜ支給する必要があるのか。	養護教諭は、学校における救急処置、健康診断、疾病予防などの保健管理のほか、心身の発達途上にある児童生徒に対して、保健教育、健康相談を行うことから、法令上、教育職員免許状が必要とされる教育職員として位置づけられ、給料表は教育職給料表を適用しています。 養護教諭は、学校保健活動において重要な役割を担っており、外部委託を行うことについては慎重な検討が必要と考えます。 また、保健主事は、学校保健と学校全体の活動に関する調整や学校保健計画の作成など、学校保健に関する事項の管理にあたる職員で、児童生徒の養護を掌る養護教諭と職務において異なります。保健主事は、養護教諭を含めた教員の中から任命され、学校保健に関する事項の管理にあたる職務であることに鑑み、保健主事手当が支給されております。