

## 子育てを支え合う職員行動計画（概要版）

～仕事と生活の調和の実現を目指して～

「子育てを支え合う職員行動計画」は、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画として、神奈川県に勤務する職員を対象に策定したものであり、職員が安心して子育てができるように職場で支援することを目的としています。

子育ては、親の責任はもちろんのことですが、一方で社会生活の中で営まれるものであり、父親や母親が勤務している職場の理解と協力がとても重要です。

また、職員が安心して子育てができるような働きやすい環境をつくることは、職場での仕事の能率アップ、ひいては県民サービスの向上にもつながると考えられます。

そこで、子育てを行っている職員のみならず全ての職員が仕事と生活の調和がとれた生活を実現できるよう、「子育てを支え合う職員行動計画」を改定し、「子育てを支え合う職員行動計画～仕事と生活の調和の実現を目指して～」として新たに策定し、これまでの取り組みをさらに推進します。

この行動計画を実効あるものとするため、各所属での推進にご協力をお願いします。



「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 年間の時限法ですが、この行動計画はその後半期間の平成 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ています。

## 職員の勤務環境の整備

### (1) 子育てに関する制度の周知と意識啓発

- ・ 職場研修や職場会議を実施し、制度を利用しやすい雰囲気作りに努め、子育てと仕事を両立できる職場環境づくりを推進してください。
- ・ 研修や会議に先立ちチェックリストを配布し結果を活用するなど、効果的な実施に努めてください。

### (2) 妊娠中及び出産後における支援

- ・ 子育てをするようになることについて、女性職員から申出があった場合には、健康状態や子育てに関する意向等を把握し、通勤緩和等の措置、深夜勤務や時間外勤務の制限等の措置を講じるとともに、必要に応じて事務分担の見直し等を行ってください。  
また男性職員からの申し出に対しても、必要な措置や分担見直し等の対応をお願いします。

### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ・ 職員から出産予定日の申し出があった場合、育児休業等の取得予定を確認し、特に男性職員には「重点的育児休業等取得時期」(産後8週間以内)の各種制度の取得を積極的に働きかけてください。
- ・ 職員が安心して育児休業等を取得できるよう、代替職員の配置や分担見直しを検討してください。
- ・ 職員が育児休業から復帰するにあたり不安を抱かないよう、休業中は電子メール等で業務状況を伝えるなど連絡を取り合ってください。
- ・ 子育てと仕事を両立できるように、職員の復帰時にはOJT研修を実施したり、分担への配慮を行ってください。

「子育てを支え合う職員行動計画」では、育児休業、部分休業、育児休暇及び育児短時間勤務の取得を希望する職員が100%取得できるよう環境づくりに努めます。また男性職員の育児休業等の取得率を平成26年までに10%にすることを目標値にしています。職員の制度取得推進にご協力をお願いします。

### (4) 休暇の取得促進

- ・ 四半期単位の年休計画表を作ったり、所属職員が年1回以上マイプラン休暇(計画的な連続休暇)を取得できるように調整してください。
- ・ 職員が年次休暇を取りやすいように、応援体制や副主任制の徹底を図ってください。  
また管理者自らが率先して年次休暇を取得してください。
- ・ 子の看護休暇を取得したい職員が100%取得できるように職場で支援してください。

「子育てを支え合う職員行動計画」では、職員1人あたりの年次休暇取得日数を平成26年までに年間15日にすることを目標値にしています。  
休暇を取得しやすい環境作りの推進にご協力をお願いします。

## (5) 超過勤務の縮減

- ・業務の繁閑を把握して分担が偏らないよう調整し、所属職員が勤務時間内に業務を終了することができるように努めてください。
- ・職員の健康状態や家庭状況に配慮して時間外命令をしたり、コストを意識して有効な時間外命令であることを確認してください。
- ・業務実態に合わせて勤務時間を割り振るなど、効率的な業務推進体制を整備してください。
- ・業務の見直し・検証を行い、効果的・効率的な執行に努めてください。

## (6) 勤務時間制度の弾力化

- ・職員が時差出勤制度を効果的に活用できるように、分担に配慮してください。

## (7) 人事異動における配慮等

管理部門（各任命権者及び各局人事担当課）では、子育て中の職員の人事異動について次のように考えていますので該当職員への配慮をお願いします。

- ・妊娠中、出産休暇中、育児休業中等の職員は、人事異動に伴う負担等を考慮し、本人が希望する場合を除いて人事異動の対象としません。
- ・上記以外の子育て中の職員については、意向申告書や各所属のヒアリング等を通じて職員の意向を把握するとともに、通勤時間や勤務形態等を考慮し、必要に応じて人事異動を行います。
- ・職員が各種休暇等を取得したことや、通勤時間等の配慮を求めたことを理由に、人事において不利益となる取扱いはいりません。

## 職務や地域活動等を通じた子育て支援

### 県の施設の子育てバリアフリー等の推進

- ・子どもを連れて人が安心して来庁及び施設を利用できるよう、神奈川県みんなのバリアフリー街づくり条例の趣旨に沿って県施設のバリアフリー化を進めてください。また事業実施時には一時保育室等を確保するなどして、子連れの人々が参加しやすい環境を整備してください。
- ・子どもを連れて人にも親切丁寧な対応をする等、ソフト面のバリアフリーも推進してください。



#### 【問い合わせ先】

総務局人材課人材活用グループ	045-210-2165
企業局総務課人事給与グループ	045-210-7019
議会局総務課総務グループ	045-210-7524
教育局企画調整課人事グループ	045-210-8034
人事委員会事務局総務課総務グループ	045-651-3243
監査事務局総務課総務グループ	045-210-8464

## 主な用語の解説

- ・ 出産休暇 母性保護のため、出産予定日前8週間目（多胎妊娠の場合は14週間目）に当たる日から出産の日後8週間目に当たる日までの期間内において、必要な日数休暇を取ることができます。
- ・ 育児休業 3歳に満たない子を養育する職員（男女を問わない。）は、その子が3歳に達する日まで、休業をすることができます。
- ・ 育児短時間勤務 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（男女を問わない。）は、その子が小学校就学の始期に達するまで、常時勤務を要する職を占めたまま、一定の勤務形態により、希望する日及び時間帯において勤務することができます。
- ・ 部分休業 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（男女を問わない。）は、その子が小学校就学の始期に達するまで、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で休業することができます。
- ・ 育児休暇 生後1年6月に達しない子を養育する職員（男女を問わない。）は、1日2回(各60分)勤務を免除されます。ただし、男性職員については、育児休暇の承認を受けようとする時間に、配偶者が養育できる場合は認められません。
- ・ 妻の出産による特別休暇 職員が妻の出産のため病院の入退院の付添い等を行う場合に、妊娠28週（第8月）以降、出産の日から2週間以内において、日又は時間を単位( )として通算3日の範囲内で休暇を取ることができます。
- ・ 子の看護休暇 中学校就学の始期に達するまでの間にある子を養育する職員（男女を問わない。）は、その子の看護のために勤務しないことが相当であると認められる場合に、日又は時間を単位( )として5日（当該子を2人以上養育する職員にあっては6日（育児・介護休業法の改正により、平成22年6月30日からは10日））の範囲内で休暇を取ることができます。
- ・ 育児参加休暇 職員の妻が出産する場合に、その産前産後の期間において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する当該職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合に、妻の出産予定日前8週間目（多胎妊娠の場合にあっては14週間前）に当たる日から出産の日後8週間目に当たる日までの期間内に、日又は時間を単位( )として5日の範囲内で休暇を取ることができます。
- ・ 時差出勤 次の2つの制度があります。  
育児又は介護を行う職員その他特別な事情がある職員の勤務時間の割り振りについて、公務の運営に支障がある場合を除き、当該職員の勤務の始まる時刻及び終わる時刻をそれぞれ30分繰り上げ又は繰り下げることができます。（指定は1年単位）  
特に理由は問わず、公務の運営に支障がある場合を除き、当該職員の勤務時間の割り振りについて、勤務の始まる時刻及び終わる時刻をそれぞれ最大90分繰り上げ又は繰り下げることができます。（指定は1ヶ月単位）
- ・ 育児を行う職員の時間外勤務の免除 育児・介護休業法の改正により、3歳に満たない子を養育する職員は、当該子を養育するために時間外勤務免除の請求をすることができます。

( ) 下線部分について、その残日数のすべてを使用しようとする場合に、1時間未満の端数があるときは、そのすべてを使用することができます。

( 計画本体の『主な用語の解説』は平成22年4月1日時点の記載になっていますが、この概要版には平成22年9月1日時点の情報を掲載します。 )