

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～



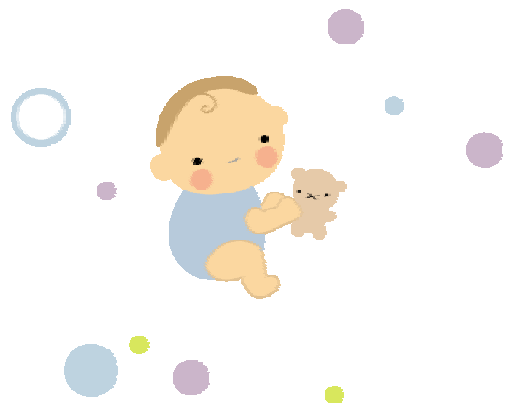
「子育てを支え合う職員行動計画」は、職員が安心して子育てができるように職場で支援することを目的として策定されました。

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ります。

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。

職員一人ひとりが自分自身に関わることととらえ、子育てを支え合うという気持ちでこの行動計画の推進に取り組みましょう。



この計画は、少子化が進む中で、国・地方公共団体・事業主など様々な主体が社会を挙げて次代を担う子どもの育成環境整備に取り組むために制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、県が事業主の立場から策定したものです。

「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

- ・啓発資料、チェックリストを活用して各種制度の趣旨と内容を理解するよう努めましょう。
- ・妊娠している職員や子育てをしている職員が、各種制度を利用しやすいように協力して、子育てと仕事が両立可能な職場環境づくりに努めましょう。

(2) 妊娠中及び出産後における支援

- ・子育て中の職員の皆さんは、母性健康管理や人事上の配慮が必要な場合には早期に所属長等に申し出ましょう。
- ・特に子育て中の男性職員の皆さんは、妻の出産による特別休暇や年次休暇、育児参加休暇を積極的に取得しましょう。
- ・所属職員の皆さんは、子育て中職員の業務軽減等に伴う分担見直しや休暇取得による応援体制に協力しましょう。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ・子育て中の男性職員の皆さんは、育児休業や部分休業等を積極的に取得しましょう。
特に産後 8 週間以内は「重点的育児休業等取得時期」なので、育児参加休暇等で積極的に育児に参加しましょう。
また育児参加休暇終了後も、育児休業を取得するなど夫婦で協力しましょう。
- ・所属職員の皆さんは、分担の見直し等に協力し合い、男性職員が各種休暇等を取得しやすい雰囲気を作るよう心がけましょう。
- ・子育て中の職員の皆さんは、育児休業制度や復帰後の職務について、不安や不明な点を所属に確認しておきましょう。
また子育ての合間に県の広報誌やホームページを見るなどして情報収集に努め、職場復帰に備えましょう。

「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。皆さんもぜひ積極的な取組をお願いします。

(4) 休暇の取得促進

- ・マイプラン休暇（計画的な連続休暇）を取得しましょう。
また、学校行事や家族の記念日などに年次休暇を取得しましょう。
- ・子育てを親が共同で行う観点から、父親である男性職員も積極的に子の看護休暇を取得しましょう。

「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。
積極的に、計画的な年次休暇を取得しましょう。

(5) 超過勤務の縮減

- ・勤務時間内に終了するよう計画的に業務に取り組みましょう。
- ・業務の見直しや検証を行い、効果的・効率的な執行に努めましょう。

(6) 勤務時間制度の弾力化

- ・子育て中の職員が時差出勤制度を取りやすいように、分担の見直しに協力しましょう。

(7) 人事異動における配慮等

- ・子育て中の職員の皆さんは、子育てを安心して行うための異動希望がある場合には、意向申告書などで所属長等に伝えましょう。

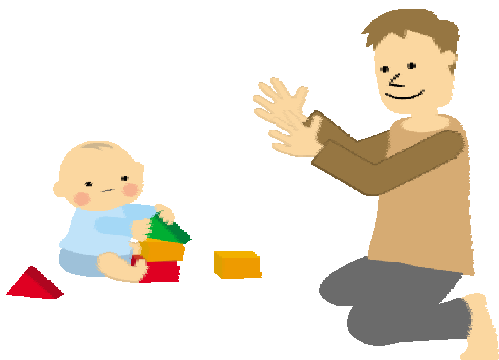
職務や地域活動等を通じた子育て支援

(1) 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ましょう。また事業実施時には一時保育室等を確保するなどして、子連れの人に参加しやすい環境を整えましょう。
- ・子どもを連れて人にも親切丁寧な対応をし、ソフト面のバリアフリーも進めましょう。

(2) 子どもを対象とした学習会等の開催や地域活動への参加

- ・県の施策や事業を子どもたちにも理解してもらうために、子ども対象の学習会等を企画・開催するとともに、職務経験や専門分野を活かして講師を務めるなど主体的に運営に参加しましょう。
- ・居住地域の子ども対象のレクリエーション活動等に積極的に参加しましょう。



【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分繰上げ又は繰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分繰上げ又は繰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。)