



神奈川県

次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画

～働きやすい職場の実現～

平成 28 年 4 月

神奈川県

I	策定にあたって	1
1	策定の趣旨	1
2	策定主体	1
3	計画期間等	2
4	委員会議の設置	2
5	周知・公表	2
6	取組み推進に係る留意点	3
II	取組み内容	4
1	仕事と家庭の両立支援制度の周知と意識啓発	4
2	妊娠中及び出産後における支援	5
3	育児休業等を取得しやすい環境整備と円滑な職場復帰に向けた支援	7
4	女性職員の採用者数の拡大に向けた取組み	9
5	女性職員のキャリア開発支援	10
6	女性職員の登用	12
7	総労働時間の短縮に向けた取組み	13
8	多様で柔軟な働き方の選択肢の拡充	15
9	職務や地域活動等を通じた子ども・子育て支援	17
III	数値目標	19
	主な用語の解説	20
	関係法令等	22

I 策定にあたって

1 策定の趣旨

我が国の急速な少子化の進行や家庭・地域を取り巻く環境の変化を受けて、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため制定された次世代育成支援対策推進法に基づき、県では、平成 17 年 4 月、「子育てを支え合う職員行動計画」を策定しました。

また、平成 22 年 4 月には、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、同計画を改定することとし、新たに「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～」を策定し、子育てをしやすい職場環境づくりや、仕事と生活の調和の実現に向けた取組みを進めてきました。

さらに、平成 27 年 9 月には、女性が職業生活において希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が制定されました。幅広い県民ニーズにしっかりと対応し、多様な視点や発想を県の政策に反映することにより行政サービスの質をより一層向上するためには、性別等に関わりなく、全ての職員の個性と能力が十分に発揮されることが求められています。

次世代育成支援や仕事と生活の調和の実現、女性の活躍推進に向けては、共通する背景や課題が多く、一体的に取り組むことが効果的・効率的と考えられることから、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（第 3 期）及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（第 1 期）として一体的に、「次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画」を策定することとしました¹。

2 策定主体

県全体で次世代育成支援、仕事と生活の調和の実現、女性の活躍推進に向けた取組みを推進するため、全任命権者²が連名で行動計画を策定します。

この計画は、各任命権者が共通して取り組む項目を中心に定めたものであり、各任命権者は、それぞれの職場の勤務形態や業務内容等の実態を考慮し、必要に応じて独自の取組みを設定するなど、計画の効果的な推進に努めることとします。

なお、各任命権者の特性等に応じて、一部の任命権者のみが取り組む項目については、計画中にその旨を記載することとします。

¹ この計画で、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部分は、「次世代育成支援」と表記し、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画部分は、「女性活躍推進」と表記しています（両法に係る部分は併記）。

² 知事、公営企業管理者、議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、人事委員会、神奈川海区漁業調整委員会、内水面漁場管理委員会、教育委員会、神奈川県警察本部長

また、県費負担教職員³については、都道府県教育委員会が任命権を有すること等を踏まえ、採用及び登用を中心に、計画の対象と位置付けることとし、その他の項目についても、市町村教育委員会と連携しながら取組みを進めることとします。

〈本計画における学校職員の該当範囲〉 ○：該当、－：非該当

	県立学校職員	市町村立学校職員	
		指定都市	指定都市以外
次世代育成支援対策推進法	○	－	－
女性活躍推進法	○	－	○ (採用及び登用中心)

3 計画期間等

平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間を計画期間とします⁴。

具体的な取組みを進めるにあたり、主な課題と考えられる項目については、数値目標を設定し、計画期間内にその達成を目指すこととします。

4 委員会議の設置

この計画を策定又は改定し、推進するため、全任命権者の人事担当職員等により構成される「次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主（神奈川県）行動計画策定・推進委員会議」を設置します。

委員会議では、PDC A サイクルの観点から、数値目標の達成状況や、計画に掲げる取組みの実施状況を毎年度把握し、推進にあたっての課題の検討や計画の見直し等を行います。

5 周知・公表

(1) 職員に対する計画の周知

策定又は改定を行った計画は、イントラネットやグループウェアへの掲載、電子メールによる送付等により、全ての職員に対して、周知することとします。

(2) 公表

策定又は改定を行った計画は、県ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

³ 市町村立学校職員給与負担法第 1 条及び第 2 条に規定する職員（ただし、指定都市の教職員を除く。）

⁴ 次世代育成支援対策推進法（平成 27～36 年度）及び女性活躍推進法（平成 28～37 年度）が、それぞれ 10 年間の時限立法とされていること等を踏まえ、その前半にあたる期間を計画期間とするもの。具体的な取組みについては、現在、既に取り組んでいる項目も含め、計画期間である平成 32 年度までに実施することとします。

また、毎年度の数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組みの実施状況のほか、就職活動中の学生等向けに、女性職員の活躍に関する情報を公表します。

6 取組み推進に係る留意点

(1) 基本的な取組み姿勢

子育て⁵は、親が第一義的な責任を有するものであり、親の考え方を尊重することは当然のことです。そこで、子育て中の職員⁶に一律的な行動を求めるのではなく、子育て中の職員から申出があった場合に、その意向をできる限り尊重して支援していくこととします。

また、女性職員の活躍の推進にあたっては、職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意するとともに、公務員法制上の平等取扱の原則や成績主義の原則等を踏まえて取り組むこととします。

(2) 実効性のある取組みの推進

この計画を実効性のあるものとするためには、計画に掲げる取組みの実施主体を明確にすることが重要です。そこで、以下のように区分して、取り組む項目ごとに主な実施主体を記載しています。

- ・職員：神奈川県に勤務している全ての職員
- ・管理監督者：所属長及び職員の服務関係の決裁を行う職員
- ・管理部門：各任命権者及び各局の人事・サービスを所管している所属

⁵ 子育ては、家庭環境をはじめ個々の状況が異なっていることから、支援の対象とする子育てに係る「子」の年齢要件等は特に定めませんこととします。

⁶ 子育てを行っている職員及び子育てをすることとなる職員

Ⅱ 取組み内容

【次世代育成支援】【女性活躍推進】

1 仕事と家庭の両立支援制度の周知と意識啓発

基本的な考え方

法律や条例等により、仕事と家庭（家事・子育て・介護等）の両立支援制度の導入は進んでいますが、これらの内容が職員に十分周知され、適切に利用されることが、家事や子育て、介護等をしながら活躍できる職場環境づくりの前提となります。

また、子育てにおいて父親と母親が共に家族としての責任を果たすなど、家庭での責任を果たしながら職場においても活躍していくため、男女共に、仕事中心のライフスタイルから仕事と家庭のバランスがとれたライフスタイルへの転換が求められています。

現状の課題等

仕事と家庭の両立支援制度の周知については、知事部局等において、子育てに関する休暇・休業等の制度、福利厚生制度、育児休業等の取得モデル例等についてまとめた「子育てハンドブック」を作成し、イントラネットに掲載しているほか、県警察において「育児・介護に関する休暇等制度一覧」を作成するなど、各任命権者で工夫した取組みを進めています。しかし、子育てをしている職員からは、「各種制度を知る機会がなかった」、「職場に詳しい職員がいなかった」、「誰に聞けばよいか分からなかった」等の意見が寄せられるなど、必ずしも十分に制度が周知されているとは言えない状況があります。

また、職員アンケートでは、男性職員の子育てや、女性職員の活躍の推進に関する課題として、「家庭よりも仕事を優先する職員を評価する職場の雰囲気」が最も多く挙げられました⁷。

そこで、全ての職員に対して、仕事と家庭の両立支援制度を十分に周知するとともに、家事や子育て、介護等をしながら活躍できる職場環境づくりに向けた意識啓発を進めることが必要と考えられます。

⁷ 働きやすい職場づくりに関するアンケート（平成27年9月～10月実施）

取組み内容

ア 仕事と家庭の両立支援制度の周知及び相談体制等の整備 《管理部門》

仕事と家庭の両立支援制度等についてまとめた資料や、仕事と家庭の両立に関する意識等を点検するチェックリスト等を作成し、イントラネットに掲載するなど、全ての職員に周知するとともに、各種制度等についての照会・相談に対応します。

イ 階層別研修等の実施 《管理部門》

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等、働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理監督者向け研修をはじめとした階層別研修等を活用し、仕事と家庭の両立支援制度の趣旨・内容等を周知するとともに、制度の積極的な利用を職員に働きかけます。

ウ 職員の意向把握・職場内研修の実施 《管理監督者》

定期的に職員との面談等を行い、家庭（家事・子育て・介護等）に関する職員の意向を把握するとともに、適切な助言に努めます。

また、職場研修や会議等において、各種啓発資料等を積極的に活用して、仕事と家庭の両立支援制度の趣旨・内容等を周知するなど、制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりを進めます。

【次世代育成支援】【女性活躍推進】

2 妊娠中及び出産後における支援

基本的な考え方

妊娠中及び出産後の女性職員については、母性健康管理の観点から、出産休暇の取得以外にも、勤務時間や事務分担等に関する配慮を行う必要があり、特に健康状態には個人差があることに十分留意し、一人ひとりの状況に応じて適切に対応していくことが求められます。

また、父親である男性職員についても、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にするとともに、配偶者の母体の健康維持と出産後の回復に向けて、配偶者の負担を軽減するためにも、この時期により一層積極的に家事や子育て等に携わることが重要です。

現状の課題等

職員アンケートでは、子育てに関する休暇・休業等の制度の利用について、「職場に迷惑をかけるかもしれない、精神的負担を感じる」とする意見が多い⁸など、さらに制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりや協力体制の構築等が必要と考えられます。

また、男性職員のうち、妻の出産による特別休暇又は育児参加休暇を取得した職員は、約6割にとどまっており⁹、男性職員のより積極的な休暇の取得促進が必要となっています。

取組み内容

ア 妊娠・出産等に関する状況把握等 《職員・管理監督者》

職員は、自身が妊娠した場合や、配偶者が妊娠した場合には、判明後速やかに管理監督者に報告してください。

管理監督者は、定期的に職員との面談等を行い、コミュニケーションを深め、職員が相談しやすい環境を整えます。

イ 支え合う職場体制の構築 《職員・管理監督者》

管理監督者は、職員から妊娠等に関する報告があった場合には、健康状態のほか、子育てや働き方に関する意向等を十分に確認します。

職員から通勤緩和等の措置や、深夜勤務や時間外勤務の制限等の申出があった場合には、当該措置を講じるとともに、必要に応じて事務分担の見直しを行うなど、負担の軽減に努めます。

周囲の職員は、妊娠中及び出産後の職員の業務の軽減や代替職員の配置に伴い、事務分担の見直しを行う場合や、休暇の取得等に伴い業務の応援体制を組む場合には、職場で協力しましょう。

ウ 妻の出産による特別休暇等の取得促進 《職員・管理監督者》

男性職員は、妻の出産による特別休暇や育児参加休暇、年次休暇等を積極的に取得し、子育てをしましょう。育児参加休暇は、男性職員が配偶者の産前産後に、生まれた子の養育のため又は既に子がいる場合にはその子の養育のため、取得できる休暇です。積極的にこれらの制度を活用しましょう。

管理監督者は、男性職員の積極的な子育てに向けて、妻の出産による特別休暇

⁸ 働きやすい職場づくりに関するアンケート（平成27年9月～10月実施）

⁹ 平成27年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査（平成26年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員に占める、育児休業の対象となる子の出生に際しての取得者数の割合）

や育児参加休暇の取得を促すとともに、必要に応じて事務分担の見直しや業務の応援体制に配慮します。

エ 代替職員の配置等《管理監督者・管理部門》

職員の勤務時間の制限や出産休暇の取得等により、人員の補充や代替職員の配置が必要となった場合には、専門職種を含む代替職員の確保に努めるとともに、業務の性格や内容等を十分に考慮しながら、管理監督者と調整を図り、円滑な配置を行います。

オ 人事異動における配慮《管理部門》

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。

その他、子育て中の職員については、意向申告書や各所属へ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に係る配慮を行います。

【次世代育成支援】【女性活躍推進】

3 育児休業等を取得しやすい環境整備と円滑な職場復帰に向けた支援

基本的な考え方

育児休業等¹⁰は、子育てを両親が共同して行う観点から、女性職員のみならず、父親である男性職員も積極的に取得することが重要です。

男性職員の育児休業等の取得は、配偶者である女性の就業継続や能力の発揮にとって重要なだけでなく、休業中に家事や子育て等の多様な経験を得ることにより、マネジメント力の向上や、多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用です。

現状の課題等

職員アンケートによると、育児休業等を取得した職員の7割以上が、職場に迷惑をかけるかもしれないという精神的負担を感じています¹¹。

また、平成26年度の男性職員の育児休業等取得率は1.9%となっており、依然と

¹⁰ 育児休業、部分休業、育児短時間勤務

¹¹ 働きやすい職場づくりに関するアンケート（平成27年9月～10月実施）

して少ない状況¹²にあります。

平成 28 年 2 月には、知事や幹部職員による「かながわ一斉イクボス宣言」を行うなど、男性職員の積極的な子育てを促す取組みを進めており、こうした育児休業等を取得しやすい職場環境づくりを進めることも必要です。

取組み内容

ア 男性職員に係る「重点的育児休業等取得時期」の設定 《管理部門》

配偶者の産後 8 週間を「重点的育児休業等取得時期」として位置付け、妻の出産による特別休暇や育児参加休暇のほか、男性職員が同期間内に 1 月以上の育児休業を取得する、あるいは部分休業、育児休暇及び育児短時間勤務を取得するなど、積極的な子育てを促します。

イ 職場における雰囲気づくり 《職員・管理監督者》

管理監督者は、職員から出産予定日等に関する報告があった場合には、育児休業等の取得に対する意向等を把握し、適切な助言に努めます。特に男性職員に対しては、「重点的育児休業等取得期間」における 1 月以上の育児休業等の取得を積極的に働きかけます。

周囲の職員は、職員が育児休業等を取得する意義を理解し、取得しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、事務分担の見直しにも協力しましょう。

ウ 代替職員の配置等〈再掲〉 《管理監督者・管理部門》

職員が安心して育児休業等を取得するためには、代替職員の配置が重要となります。管理部門は、専門職種を含む代替職員の確保に努めるとともに、業務の性格や内容等を十分に考慮しながら、管理監督者と調整を図り、円滑な配置や弾力的な運用を行います。

エ 育児休業中の職員に対する支援 《職員・管理監督者・管理部門》

管理監督者は、育児休業中の職員に対して、職場の状況等に関する情報提供を行います。

また、管理部門は、例えばタブレット型端末の配付や、育休支援セミナーの開催等、本人の意向を踏まえながら、職場とのつながりを維持する取組みを進めることにより、情報共有や円滑な職場復帰を図ります。

¹² 平成 27 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査（平成 26 年度中に新たに取得可能となった職員に占める取得者の割合）

育児休業中の職員は、子育ての合間を利用して、状況に応じて、できるだけ職場とのつながりを維持するように心掛けましょう。また、不明な点や不安な点がある場合は、気軽に所属等に相談しましょう。

オ 円滑な職場復帰に向けた支援 《管理監督者・管理部門》

管理監督者は、育児休業から復帰する職員と、所属の状況、担当する事務分担等について事前に意見交換をし、円滑な職場復帰に努めます。また、復帰後も必要に応じて、職場研修（OJT）を実施するとともに、事務分担の配慮等を行います。

管理部門は、育児休業からの復帰を予定している職員や、復帰した職員を対象とした研修を実施し、仕事と子育てを両立させてきた先輩職員の体験談等を知る機会を設けるなど、円滑な職務復帰に向けた支援を行います。

カ 人事異動等における配慮〈再掲〉 《管理部門》

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。

また、職員が育児休業、部分休業及び育児休暇等を取得したことや、人事異動における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行わず、育児休業から復帰した場合、その休業期間は、勤務したものとみなして給与の調整を行い、部分休業を取得しても、その期間は勤務しない期間とはしないで昇給の決定を行うなど、法令等に基づき、適切に対応します。

4 女性職員の採用者数の拡大に向けた取組み

基本的な考え方

採用試験においては、行政職のように最終合格者における女性の割合が概ね4割以上となっている区分がある一方で、多くの採用試験の区分において、男性の最終合格者が女性より相当に多い状況となっていますが、幅広い県民ニーズに対応し、多様な視点や発想を政策に反映していくためには、多くの優秀な女性を幅広く採用していくことが重要であり、採用試験における女性受験者の拡大に向けた取組みを進める必要があります。

現状の課題等

一般職員の採用試験における申込者及び受験者全体に占める女性の割合は、概ね4割弱となっており、最終合格者に占める割合は、4割を超え、年度によっては5割に達しています¹³。

教員採用試験においては、申込者及び受験者全体に占める女性の割合は、約4割となっており、最終合格者に占める割合は、5割を超えています¹⁴。

また、警察官の採用試験における最終合格者に占める女性の割合は、1割強となっています¹⁵。

こうした状況を踏まえ、職の特性等を勘案しつつ、より一層、女性の受験者の拡大等を図る必要があります。

取組み内容

○ 女性受験者の拡大に向けた広報活動等の実施 《管理部門》

大学や高等学校等における説明会を幅広く実施するとともに、職員採用パンフレットやホームページにおいて、県が取り組んでいる先進的な施策のほか、職場環境、人材育成方針、勤務条件等の神奈川県職員のライフ像を具体的に示す中で、女性に対して、就職先としての県の魅力等を積極的に伝えます。

特に、警察官の採用にあたっては、女性警察官の割合を拡大する取組みとして、対象を幅広く捉えた説明会を実施することはもとより、各種媒体等を活用して、様々な職域における女性の活躍、再採用制度等各種制度、女性が働きやすい環境づくりの推進状況等を積極的にアピールして、採用の拡大に向けた取組みを進めます。

【次世代育成支援】【女性活躍推進】

5 女性職員のキャリア開発支援

基本的な考え方

女性職員がキャリアを考えると、出産・育児、介護等、自身のライフイベントや家庭環境等を無視することはできません。

女性職員が個性と能力を十分に発揮できる組織とするためには、本人を取り巻く

¹³ 平成26年度 人事委員会年報

¹⁴ 平成27年度実施 教職員企画課調査

¹⁵ 平成26年度 人事委員会年報

様々な環境、本人の子育てや働き方に関する意向をしっかりと踏まえつつ、多様な職務経験を積めるよう配慮するとともに、中長期的なキャリアを描くための研修や相談体制の充実など、女性職員のキャリア開発を支援する取組みを進めていくことが重要です。

現状の課題等

職員アンケートでは、女性職員が力を発揮するにあたっての課題について、「十分な職務経験を積むことができない」、「ロールモデルとなる先輩女性職員が少ない」という点を挙げる職員も多く¹⁶、女性職員のキャリア開発に向けた人事異動や研修等に取り組むにあたっては、こうした意見を十分に踏まえた対応を図る必要があります。

取組み内容

ア 女性職員の多様な職務経験の蓄積に向けた取組み 《管理監督者・管理部門》

管理部門や管理監督者は、人事異動や事務分担を決定するにあたっては、女性職員のライフイベントや家庭環境、本人の子育てや働き方に関する意向等を十分踏まえながら、女性職員のキャリア開発の視点から、多様な職務経験を積めるよう配慮します。

イ 女性職員のキャリア開発を支援する研修の実施 《管理監督者・管理部門》

管理部門は、女性職員が中長期的なキャリアビジョンを描くことができるよう、女性先輩職員の体験談の紹介や、女性先輩職員との意見交換、多様な未来をイメージして自己のキャリアプランに落とし込むためのグループワークなどを内容とする女性職員向けの研修を実施します。

管理監督者は、女性職員が子育てをすることになった時や育児休業から復帰する時等、ライフステージに応じて研修の受講希望を確認し、参加を促します。

ウ 女性職員を対象としたキャリア相談等の実施 《管理部門》

職員キャリア開発支援センターに民間経験を持つキャリアカウンセラーを配置するなど、女性職員のキャリア開発等に関する相談を実施します。

¹⁶ 働きやすい職場づくりに関するアンケート（平成27年9月～10月実施）

6 女性職員の登用

基本的な考え方

県民ニーズが多様化する中、政策の方針決定過程に女性職員が参画し、その視点や発想を県の政策に反映していくことは、行政サービスの質の向上を図る上で重要です。

現状の課題等

幹部職員¹⁷に占める女性職員の割合は、昭和 60 年度の 2.3%から、平成 27 年度には 12.1%となり向上していますが、同年度の職員全体に占める女性職員の割合は2割強であることと比較すると依然として低くなっています¹⁸。

また、県費負担教職員についても、幹部職員に占める女性の割合は、昭和 60 年度の 4.1%から、平成 27 年度には 29.0%に向上しているものの、同年度の職員全体に占める女性の割合は5割強であることと比較すると依然として低くなっています¹⁹。

そこで、公正な人事評価に基づく成績主義の原則を踏まえた上で、女性職員の幹部職員への積極的な登用を図っていく必要があります。

取組み内容

ア 能力等に応じた登用《管理部門》

職員全体に占める女性の割合に比べ、幹部職員における女性の割合が著しく低い状況等を踏まえ、成績主義の原則を踏まえた上で、日頃の職務の中で発揮してきた能力や実績、幹部職員としての適性や意欲等を適切に評価し、幹部職員への女性職員の登用拡大に努めます。

なお、県費負担教職員についても同様に、女性教職員の校長、教頭への登用拡大に努めます。

イ 幹部候補となる中堅層の育成（女性の人材プールの形成）《管理部門》

女性職員のキャリア開発の視点に立った人事異動等を行い、中堅職員²⁰の育成を図るなど、将来の幹部職員の候補となる女性職員の人材プールの形成に取り組

¹⁷ 一般職員は課長級以上、大学教員等は教授以上、教員は副校長・教頭以上、警察官は警視以上

¹⁸ 昭和 60 年、平成 27 年 人事に関する統計報告

¹⁹ 昭和 60 年、平成 27 年 人事に関する統計報告

²⁰ 一般職員グループリーダー級等

みます。

ウ 女性職員のマネジメント力向上に向けた研修の実施 《管理部門》

幹部職員に求められるマネジメント能力の向上に向けた研修を実施し、女性職員の積極的な参加を促します。

【次世代育成支援】【女性活躍推進】

7 総労働時間の短縮に向けた取組み

基本的な考え方

子育てや介護に携わる職員も含め、多様な人材が、その能力を最大限発揮することにより、県全体の組織力をより一層高めていくためには、職員全体の働き方を改革し、仕事と生活の調和を実現することが不可欠です。

なかでも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事や子育て等の分担を困難にし、配偶者である女性の活躍の障壁ともなります。

また、今後、高齢者人口の増加に伴う要介護者数の増加とともに、働き盛りの世代について、介護による時間制約のある職員が増加していくことが見込まれます。時間に制約のある職員を含む全ての職員が活躍できるよう、総労働時間を短縮することが重要です。

現状の課題等

職員一人あたりの年次休暇の取得日数については、平成 17 年から年間 15 日を目標に設定しています²¹が、平成 26 年は平均 9.1 日となっています²²。

また、仕事と家庭等の両立の実現に向けては、時間外勤務をより縮減すべきと考える職員が 7 割弱、年次休暇等を取得しやすい環境をより整備すべきと考える職員が 6 割弱います²³。

そこで、長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくとともに、疲労の回復、家族とのコミュニケーションの確保等の観点から、休暇の取得を促進する必要があります。

²¹ 平成 17 年 4 月 1 日「子育てを支え合う職員行動計画」、平成 21 年 4 月 1 日「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～」

²² 平成 27 年度実施 人事課調査

²³ 働きやすい職場づくりに関するアンケート（平成 27 年 9 月～10 月実施）

取組み内容

(1) 時間外勤務の縮減等

ア 業務効率の向上等に向けた取組み 《職員・管理監督者・管理部門》

仕事の「見える化」や資料の簡素化、内部調整にかかる時間の削減、会議の進め方の効率化、業務の進捗管理の徹底等、「総労働時間の短縮に関する指針」、「スマート県庁大作戦アクションプラン」や、県警察が進める業務内容の見直しによる業務の合理化、効率化の推進に基づく取組み等を通じて、業務を効率化し、時間外勤務の縮減に取り組みます。

イ 迅速な執行体制の見直しと柔軟な人事異動の実施等 《管理部門》

政策を立案・構想し、政策を決定し、事業等の実施へとつなげていくという、政策形成の各段階に応じて、その優先度や業務量、必要人員を的確に把握した上で、迅速に執行体制を見直します。

また、年度途中で新たに緊急を要する課題が生じた場合等には、随時、人事異動を行うなどの対応を図ります。

ウ 課長等への大幅な権限委譲等を通じた意思決定の最適化 《管理部門》

幹部職員の役割を明確化し、課長等への大幅な権限委譲等を行うことにより、組織全体がスピード感を持って業務を展開できる体制を整えます。

エ タイムマネジメントの向上 《管理監督者・管理部門》

管理監督者は、タイムマネジメント能力の向上を図り、職員が勤務時間内に業務を終了させることができるように努めます。

管理部門は、管理監督者の時間外勤務を削減する取組みを積極的に評価すること等を通じて、管理監督者のタイムマネジメント能力のさらなる向上を図ります。

オ 時間外勤務命令の際の配慮等 《管理監督者》

時間外勤務を命令する際には、時間外勤務が必要となる状況の早期把握に努めるとともに、職員の健康状態や家庭の状況等に配慮するほか、「時間外勤務はコストである」という意識を持ち、命令した時間外勤務が有効に行われているのか、必要に応じて確認します。

さらに、業務の性格や実態に合わせて、職員の勤務時間の割振り等を行うことにより、効率的な業務の推進体制を整備します。

カ 時間外勤務の状況の把握とノー残業デーの徹底等 《管理監督者・管理部門》

管理部門は、所属からの報告等をもとに、長時間勤務が恒常化している所属や職員を把握し、必要に応じて所属に対する指導等を行います。

また、午後9時以降の時間外勤務の原則禁止、ノー残業デーの定時退庁の徹底、一斉消灯の実施及び管理監督者による退庁の声かけ等により、職員の意識の啓発と時間外勤務の縮減を推進します。

(2) 休暇の取得促進

ア 年次休暇の計画的な取得等 《職員》

年間を通じて、自らの生活サイクルに応じた適切な時期に、計画的な連続休暇（マイプラン休暇）を取得するよう努めましょう。

また、家族とのふれあい（学校行事（入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会、PTA活動等）への参加や、家族の記念日（誕生日、結婚記念日等）のために、計画的に年次休暇を取得しましょう。

イ 休暇の計画的な取得に向けた職場の雰囲気づくり 《管理監督者》

管理監督者は、職場会議等を通じて、年次休暇の計画的な取得について啓発するとともに、各所属の実情に応じて概ね四半期ごとに、年次休暇の取得計画等を作成するなど、職員全員が年1回以上マイプラン休暇を取得できるように調整します。

また、職員の年次休暇や子の看護休暇等の取得に伴い業務に支障が生じないようにするとともに、職員が安心して年次休暇等を取得できるよう、普段から円滑な職場運営を心掛け、職員が計画した休暇を完全に取得できるようにします。

なお、職員の年次休暇の取得を促進するためにも、管理監督者自らが率先して年次休暇を取得しましょう。

8 多様で柔軟な働き方の選択肢の拡充

基本的な考え方

県では、平成17年4月に子育てや介護を行う職員を対象とした時差出勤制度を導入し、平成20年4月には、小学校就学始期に達するまでの子を養育する場合に、一週間の勤務時間が20時間（現在は19時間25分）等に短縮された勤務形態を選択で

きる育児短時間勤務制度を導入しました。

また、平成 22 年 6 月からは、職員の申出に基づき、勤務時間を最大 90 分まで繰り上げ、又は繰り下げる「拡大時差出勤制度」を導入（県警察及び教員を除く）するなど、多様で柔軟な働き方の実現に向けた取組みを進めており、今後とも、こうした取組みを通じて、子育てや介護に携わる職員も含め、多様な人材が、その能力を最大限発揮することにより、全体の組織力をより一層高めていくことが重要です。

現状の課題等

拡大時差出勤制度については、職員の間で一定程度定着しているものと考えられます。

一方で、子育てに関する休暇・休業等の制度を利用した職員の 4 割弱が業務の遂行に支障が生じたと感じており、子育てに関する休暇・休業等の制度を一切利用した経験がない職員の 3 割強が担当業務の繁忙をその理由として挙げている²⁴ことから、制度を利用しやすい職場環境の整備に加え、多様で柔軟な働き方の選択枝の拡充に向けた検討が必要です。

また、国では、テレワーク²⁵の取組みが進められており、フレックスタイム制の対象職員を原則として全ての職員に拡大するなど、多様で柔軟な働き方の実現に向けた取組みが進められており、県においても検討を進める必要があります。

取組み内容

ア 拡大時差出勤制度等の利用 《職員・管理監督者》

職員が拡大時差出勤制度等を利用するにあたっては、管理監督者は、業務上の支障等を勘案しながら、職員の相互理解のもと進めます。

イ モバイルワーク・テレワークの検討 《管理部門（警察職員及び教員を除く）》

多様で柔軟な働き方の選択枝の拡充に向けて、モバイルワーク・テレワークの導入に向けた試行を行った上で、業務上の課題、システム、セキュリティの課題及びサービス上の課題等について抽出・整理し、本格的な導入に向けて検討します。

ウ フレックスタイム制の検討 《管理部門（警察職員及び教員を除く）》

フレックスタイム制については、各種課題を丁寧に検討し、職員が使いやすい

²⁴ 働きやすい職場づくりに関するアンケート（平成 27 年 9 月～10 月実施）

²⁵ 情報通信技術（ICT）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方。そのうち、移動中等にパソコン等を使う働き方をモバイルワークという。

制度として公務に円滑に導入されるよう、国の動向も注視しながら検討を進めます。

【次世代育成支援】

9 職務や地域活動等を通じた子ども・子育て支援

基本的な考え方

職員は、同時に地域社会の構成員でもあり、その地域における子ども・子育て支援の取組みに積極的に参加することが期待されています。

そうした観点から、担当している職務や住んでいる地域での活動等を通じて、子ども・子育て支援の観点から様々な取組みを進めていくことが重要です。

現状の課題等

県では、子どもを対象とした出前講座等のイベントの実施、ホームページの子ども向け情報の充実等の取組みを進めています。子ども・子育て支援は、家庭を基本としつつも、社会全体で協力して取り組むべき課題であることから、今後とも、職務を通じた子ども・子育て支援をより積極的に進めるとともに、職員が地域における子ども・子育て支援に取り組む環境を整える必要があります。

取組み内容

ア 県の施設での子育てバリアフリー等の推進 《職員》

子どもを連れた来庁者が、安心して利用できるように、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、関係課と調整を図り、休憩・授乳コーナーの設置やトイレ内のベビーベット又はベビーチェアの設置等を進めます。

また、子育てをしている方々の社会参加を支援するため、「県が実施する事業（つどい、フォーラム、学級、講座等）における一時保育に関する指針」に基づき、参加者の子どもを一時的に保育する保育室の確保等を行うとともに、ソフト面でのバリアフリーとして、子どもを連れた人も気兼ねなく来庁できるよう、親切で丁寧な対応を心掛けましょう。

イ 子ども・子育てに関する地域貢献活動等への参加 《職員》

県の施策や事業を子どもたちにも理解してもらうため、小中学校等と連携した子ども向けの出前講座等を積極的に行いましょう。

また、住んでいる地域の一員として、自治会等が子どもを対象として行うレクリエーション活動、地域の交通安全活動、地域住民等の自主防犯活動、子どもの健全育成、疾患・障害のある子どもの支援等に積極的に参加しましょう。

ウ 「子ども参観日」の実施 《管理監督者・管理部門》

職員の子どもたちが、親の職場の見学を通じて、親の仕事を理解する機会を提供するとともに、子育て中の職員に対する同僚職員の理解を深めることにより、家庭教育の充実及び子育て支援の推進を図るため、「子ども参観日」を実施します。

Ⅲ 数値目標

項目	現状	目標 (期限)
男性職員の妻の出産による特別休暇及び育児参加 休暇取得率	64.6% ²⁶ (平成 26 年度)	80% (平成 32 年度)
男性職員の育児休業等取得率	1.9% ²⁶ (平成 26 年度)	13% (平成 32 年度)
年次休暇の平均取得日数	9.1 日 ²⁷ (平成 26 年)	15 日 (平成 32 年)
警察官の総定数に占める女性警察官の割合	8.1% ²⁸ (平成 27 年度)	10% ²⁹ (平成 33 年度)
女性職員の登用		
県職員（教員・警察官を除く）の幹部職員 （課長級以上）に占める女性の割合	13.0% ³⁰ (平成 27 年度)	20% (平成 32 年度)
県立学校教員の校長・副校長・教頭に占め る女性の割合	18.0% ³⁰ (平成 27 年度)	20% (平成 32 年度)
県費負担教員の校長・副校長・教頭に占め る女性の割合	29.0% ³⁰ (平成 27 年度)	30% (平成 32 年度)

²⁶ 平成 27 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査

²⁷ 平成 27 年度実施 人事課調査

²⁸ 平成 27 年度実施 警務課調査

²⁹ 女性警察官の採用・登用の拡大に向けた計画における目標年度を記載

³⁰ 平成 27 年 人事に関する統計報告

主な用語の解説

用語	解説
出産休暇	<p>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る。</p> <p>※ 非常勤職員、臨時的任用職員等は産前6週間、産後8週間において必要と認める期間（無給休暇）</p>
育児休業	<p>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る。</p> <p>※ 臨時的任用職員等は対象外</p> <p>非常勤職員は一定の要件を満たす場合、原則子が1歳に達する日まで</p>
育児短時間勤務	<p>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る。</p> <p>※ 非常勤職員、臨時的任用職員等は対象外</p>
部分休業	<p>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る。</p> <p>※ 臨時的任用職員等は子が小学校就学の始期に達する日まで</p> <p>非常勤職員は一定の要件を満たす場合、子が3歳に達する日まで</p>
育児休暇	<p>生後1年6月に達しない子を育てる職員（男女を問わない。）は、1日2回（各60分）勤務を免除される。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ない。</p> <p>※ 生後1歳に達しない子を育てる臨時的任用職員、非常勤職員等は、1日2回各30分（無給休暇）</p>
妻の出産による特別休暇	<p>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</p>

	<p>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る。</p> <p>※ 非常勤職員、臨時的任用職員等は対象外</p>
子の看護休暇	<p>義務教育終了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（対象となる子が1人であって、小学校就学の始期に達するまでは6日、2人以上の場合は10日）の範囲内で休暇を取ることができる。</p> <p>※ 臨時的任用職員、1週間の勤務日が3日以上非常勤職員等は1年に原則5日以内（任用月数に応じて有給・無給を計算）</p>
育児参加休暇	<p>職員の妻が出産する場合に、その出産予定日前8週間目（多胎妊娠の場合にあつては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、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る。</p> <p>※ 臨時的任用職員等は5日以内、非常勤職員は対象外</p>
時差出勤	<p>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30分繰り上げ又は繰り下げることができる。</p>
拡大時差出勤	<p>職員の申出に基づき、所属長が業務上の支障等を勘案しながら、当該職員の勤務時間を、30分単位で最大90分まで、1ヶ月単位で繰り上げ又は繰り下げることができる。</p>
育児を行う職員の時間外勤務の免除	<p>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る。</p>

関係法令等

法律

- ・次世代育成支援対策推進法
- ・少子化対策基本法
- ・子ども・子育て支援法

- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- ・男女共同参画社会基本法
- ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

- ・労働基準法
- ・母子保健法
- ・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
- ・地方公務員の育児休業等に関する法律

条例

- ・神奈川県男女共同参画推進条例
- ・職員の育児休業等に関する条例
- ・職員の勤務時間、休暇等に関する条例
- ・学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例
- ・神奈川県みんなのバリアフリー街づくり条例

その他

- ・総労働時間の短縮に関する指針（知事部局（人事課）、企業庁（総務室））
- ・県が実施する事業（つどい、フォーラム、学級、講座等）における一時保育に関する指針（人権男女共同参画課）
- ・かながわ子どもみらいプラン（次世代育成課）
- ・かながわ男女共同参画推進プラン（人権男女共同参画課）