

子育てを支え合う職員行動計画

神奈川県

はじめに

我が国では年々少子化が進んでおり、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。

神奈川県は行政機関としての立場から、子どもたちの健やかな育成を支援するために、各種の施策や事業を積極的に展開するとともに、事業主としての立場から、職員の子どもの健やかな育成についても、主体的な取組を進めていくことが求められています。

この「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、親が第一義的な責任を有することは言うまでもありません。一方、子育ては社会生活の中で営まれるものであり、父親や母親である職員が勤務している職場の理解と協力が重要です。

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

この行動計画を実効あるものとするため、職員一人ひとりが自分自身に関わることと捉え、子育てを支え合うという気持ちを持って、行動計画の推進に取り組んでいきましょう。

平成17年4月1日

知事	松沢 成文
公営企業管理者	石田 稔
病院事業管理者	堺 秀人
議会議長	新堀 典彦
選挙管理委員会委員長	嶋村 尚美
代表監査委員	山野 好章
人事委員会委員長	齊藤 毅憲
神奈川海区漁業調整委員会会長	多屋 勝雄
内水面漁場管理委員会会長	大倉 重信
教育委員会委員長	平出 彦仁
警察本部長	伊藤 茂男

1 行動計画の期間

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、その前半の期間である平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間の計画期間とします。

また、各年度ごとに行動計画の実施状況について把握するとともに、その結果を踏まえて、開始から3年後に行動計画の全般的な見直しを検討します。

2 行動計画の推進

(1) 行動計画の推進体制

この行動計画を策定するために設置した次世代育成支援特定事業主(神奈川県)行動計画策定・推進等委員会(略称：県庁行動計画策定・推進等委員会)において、各年度ごとに行動計画の実施状況を把握し、推進に当たっての課題の検討や行動計画の見直しなどを行います。

また、各任命権者ごとに、年1回以上所属長会議などの場において、それぞれの職場における行動計画の実施状況を点検し、その結果を次世代育成支援特定事業主(神奈川県)行動計画策定・推進等委員会事務局(総務部人事課)に報告することとします。

(2) 行動計画の推進に係る留意点

この行動計画は、各任命権者が共通して取り組む項目を定めたものであり、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を設定するなど、行動計画の効果的な推進に努めることとします。

また、子育ては、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ですので、子育て中の職員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を基本的な取組姿勢とします。

なお、子育てについては、家庭環境をはじめ個々の状況が異なりますので、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。個々の状況に応じて、必要な支援を行うこととします。

(3) 行動計画の実施主体

この行動計画を実効あるものとするためには、行動計画に盛り込んだ個々の項目を誰が行うのか明確にしておく必要がありますので、具体的には以下のように区分して、それぞれの項目ごとに実施主体となる職員を見出しで表記しています。

- ・管理部門 各任命権者及び各部局の人事・サービスを所管している総務課
- ・管理監督者 所属長及び職員の服務関係の決裁を行う副課長又は副所長等
- ・子育て中の職員 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
- ・所属職員 子育て中の職員が配属されている所属の職員
- ・全職員 神奈川県に勤務しているすべての職員

3 行動計画の取組

I 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

子育て中の職員については、深夜勤務や時間外勤務の制限、育児休業や部分休業、さらに出産や育児休業に伴う福利厚生など、子育てに関する各種制度が法律や条例等により定められており、これらの内容が職員に十分周知され適切に運用されることが、安心して子育てができる環境づくりの前提となります。

また、子育ては父親と母親が共に家族としての責任を果たせるよう、職業生活と家庭生活を両立できる環境づくりが重要であり、特に父親である男性職員には、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。

そこで、啓発資料の作成や研修の実施等により、子育てに関する各種制度の内容を周知するとともに、職員の意識啓発を図ります。

① 啓発資料の作成・配布と相談窓口の設置

○管理部門(各任命権者)

子育てに関する各種制度や「かながわ男女共同参画推進プラン」に沿った取組を理解しやすいようにまとめた啓発資料を作成し、庁内LANのホームページに掲載するとともに、庁内LANが整備されていない所属に対しては、職員全員に配布します。

また、子育てに関する各種制度についての照会・相談は、基本的には各部局や各所属の庶務担当者が対応しますが、各任命権者ごとに相談窓口を設置することにより、相談体制の充実を図ります。

○全職員

啓発資料を活用して子育てに関する各種制度の趣旨とその内容を十分に理解し、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するとともに、職業生活と家庭生活が両立できる職場環境づくりに努めましょう。

② 階層別研修等の実施

○管理部門(各任命権者)

階層別研修等において、啓発資料を活用して子育てに関する各種制度の趣旨とその内容を周知するとともに、特に管理監督者が各種制度の趣旨を十分に理解し、制度の積極的な利用を職員に働きかけることができるよう、新任副課長・副所長を対象とした研修等を実施します。

③ 職場研修等の実施

○管理監督者

職場研修や職場会議を通じて、子育て中の職員が各種制度を利用しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、職業生活と家庭生活が両立できる職場環境づくりを推進するために、職場研修や職場会議を実施します。

(2) 妊娠中及び出産後における支援

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ますが、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ています。

そこで、子育てをすることとなる職員の状況を早期に把握し、健康管理や子育てを支援するための措置を講じます。

○子育て中の職員

母性健康管理のための措置や人事上の配慮などが必要な場合には、子育てをするようになることを、できる限り早期に所属の管理監督者に申し出てください。

また、子育ての当初から男性職員が積極的に参加することが大切ですので、妻の出産による特別休暇や年次休暇を積極的に取得しましょう。

○管理監督者

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などを行います。

また、男性職員から申出があった場合にも、子育てに関する意向等を把握し、積極的な育児参加を支援するために、必要に応じて事務分担の見直しなどを行うとともに、妻の出産による特別休暇の取得に伴う業務の応援体制に配慮します。

○所属職員

子育て中の職員の業務の軽減や代替職員の配置に伴い、事務分担の見直しなどを行う場合や、休暇の取得等に伴う業務の応援体制を組む場合は、職場で協力しましょう。

○管理部門(各任命権者及び各部局総務課)

子育て中の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(日々雇用職員、非常勤職員、病院や福祉施設等の変則勤務職場においては臨時的任用職員)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、所属の管理監督者と調整を図り、円滑な配置を行います。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業、部分休業及び育児休暇の取得については、女性職員は各職場において一般化してきていますが、男性職員の取得は依然として極めて少ない状況にあります。

社会全般において今後とも女性の一層の活躍が期待されている中で、男性が積極的に育児に参加することは、女性の就業継続や能力の発揮のためにも重要です。

そこで、育児休業等を取得しやすい環境の整備に引き続き取り組むとともに、男性職員の育児休業等の取得促進に努めます。

① 育児休業等の取得

○子育て中の職員

育児休業、部分休業及び育児休暇を取得する場合には、子育てを親が共同して行う観点から、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。

特に出産後は、母親が体調回復時期にあるとともに、子育ての始まりという親子にとって最も大切な時期となりますので、「重点的育児休業等取得時期」として位置づけ、配偶者の産後8週間の期間内に1月以上の育児休業を取得する、あるいは部分休業や育児休暇を取得するなど、積極的に育児に参加しましょう。

また、配偶者が出産休暇終了後に就業する場合には、育児休業を夫婦が交代で取得する、部分休業や育児休暇についても、1日のうち時間帯を分けて交代で取得するなど、子育ての状況に応じて制度を有効に活用しましょう。

○管理監督者

子育て中の職員から出産予定日等の申出があった場合には、出産休暇等と合わせて育児休業、部分休業及び育児休暇の取得予定を確認し、特に男性職員に対しては、「重点的育児休業等取得時期」における1月以上の育児休業の取得、あるいは部分休業や育児休暇の取得を積極的な取得を働きかけます。

また、育児休業については、職員が安心して取得できるように、代替職員（臨時的任用職員等）の配置や事務分担の見直しなどについて検討します。

○所属職員

子育て中の職員が育児休業等を取得する場合に、事務分担の見直しなどが必要になることが考えられますので、職場で協力しましょう。

また、男性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ましょう。

○管理部門(各任命権者及び各部局総務課)

男性職員が育児休業や部分休業を取得するパターンとしては、配偶者の産後出産休暇中に取得する、配偶者が就業している場合には、配偶者の取得期間終了後に取得するなどのケースが想定されますが、こうした制度が職員に十分に理解されていないため、子育てに関する各種制度の啓発資料に、モデル的なケースや実際に取得した職員の体験談などを盛り込み、わかりやすく周知します。

また、子育て中の職員が安心して育児休業を取得するためには、代替職員の配置が重要となりますので、専門職種を含む代替職員（臨時的任用職員等）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、所属の管理監督者と調整を図り、円滑な配置を行います。

さらに、国においては、部分休業の対象となる子の範囲を小学校就学前の子まで拡大することや、子育てを行う職員が常勤職員のまま短時間の勤務をすることを認める短時間勤務制の導入などが検討されていることを踏まえ、こうした動向を注視しながら、子育てに関する制度の一層の充実を検討していきます。

② 育児休業からの円滑な復帰

○子育て中の職員

子育ての合間を利用して、できる限り県の広報誌やホームページ等を見るように心掛けましょう。

また、育児休業制度や復帰後の職務等について、不明な点や不安な点がある場合は、気軽に所属等に照会しましょう。

○管理監督者、所属職員

育児休業中の職員は、長期間職場を離れるため、職場復帰に不安を抱かないように、電子メール等で業務の状況などを適宜お知らせするとともに、休業中の職員が職場に連絡しやすいようなメッセージを伝えるよう心掛けてください。

また、育児休業から復帰した職員は、職場の仕事に早く慣れるように努力するだけでなく、子どもの急な発熱などにも対応しなければなりません。

仕事と子育ての両立のための最も大切な時期ですので、復帰時に必要に応じて職場でのOJT研修を実施するとともに、事務分担についても配慮をするなど、負担の軽減に努めてください。

このような取組を通じて、育児休業、部分休業及び育児休暇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の取得率を平成21年までに10%にします。

<育児休業、部分休業の取得率>

平成14年度・平成15年度の平均

	育児休業	部分休業	計
女性職員	93.8%	4.9%	97.2%
男性職員	0.4%	0.3%	0.6%

※ 取得率は、その年度中に育児休業又は部分休業を取得した職員数を、取得対象者数で除して算出していますが、この取得対象者数については、個々の取得要件(可否)を厳密に確認しておりませんが、総務省が行っている調査方法に準じて便宜的に次のとおりとしています。

- ・男性職員：その年度中に新たに子が生まれた職員数
- ・女性職員：その年度中に育児休業が取得できることとなった職員数

なお、計は、育児休業と部分休業を両方取得した職員をダブルカウントしていないため、単純な合

計数値とは異なっています。

(4) 休暇の取得促進

休暇の取得促進は、子育て中の職員だけでなく全職員が取り組む必要がありますが、特に子育て中の職員は、家族とのコミュニケーションの確保だけでなく、育児に伴う疲労の回復（リフレッシュ）の観点からも、積極的に取得することが重要です。

そこで、「総労働時間の短縮に関する指針」に基づく取組を主体に、休暇の取得を促進します。

① 年次休暇の取得促進

○全職員

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、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、年次休暇を計画的に取得しましょう。

○管理監督者

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、年次休暇の取得計画表を各所属の実情に応じて概ね四半期ごとに作成することにより、所属職員全員が年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、職員の年次休暇の取得に伴い業務に支障が生じないように、応援体制等を組むとともに、職員が安心して年次休暇を取得できるように、副主任制を徹底するなど、普段からサポート体制に配慮します。

○管理部門（各任命権者及び各部局総務課）

業務の見直しや組織・執行体制のスリム化等を通じて、効率的な業務の推進体制を整備するとともに、各所属が計画的に事業を推進できるよう業務量に応じて必要な人員配置を行います。

このような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得日数を平成21年までに年間15日にします。

<年次休暇の1人当たり取得日数(平成15年)>

9.9日/年

② 子の看護休暇の取得促進

○子育て中の職員

子育てを親が共同して行う観点から、父親である男性職員も積極的に取得しましょう。

○管理監督者、所属職員

子どもの看護を行うための休暇は、子どもが満9歳に達した年度末まで取得することができます。子育て中の職員が休暇を希望する場合には、100%取得できるように、職場で支援してください。

(5) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、子育て中の職員だけでなく全職員が取り組む必要がありますが、特に子育て期にある職員は、年齢的に組織の中堅として活躍しており、就業時間が長くなる傾向にあります。

そこで、「総労働時間の短縮に関する指針」に基づく取組を主体に、超過勤務の縮減を促進します。

① 超過勤務を縮減する意識と勤務時間

○全職員

業務は、勤務時間内に終了させることを意識して計画的に取り組みましょう。

○管理監督者

所属職員の業務の繁閑を常に把握しながら、班及び職員の相互協力体制を確立するとともに、業務分担に偏りが生じないように調整を行うなど、業務の適正な進行管理を行うことにより、所属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。

また、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などを行うことにより、効率的な業務の推進体制を整備します。

○管理部門(各任命権者及び各部局総務課)

各所属から毎月提出される職員1人の時間外勤務が、所定時間を超えた場合の報告等により、時間外勤務の状況を把握し、必要に応じて指導を行います。

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及び一斉消灯の実施等により、職員の意識の啓発と超過勤務の縮減を推進します。

② 業務の見直し

○全職員、管理監督者

職場会議等を通じて、日常的な業務の見直しを行い、その必要性や目的を検証し、効果的・効率的な執行に努めてください。

特に、庁内会議の見直しについては、業務プロセス改革の一環として取り組んでいるところであり、会議資料の事前配付や庁内LANの活用等の運営方法も含めて、事務の簡素化・効率化を図ってください。

また、各種調査事務についても、その必要性や内容を検証するとともに、余裕を持った提出期限を設定するなど、計画的な事務の推進を図りましょう。

○管理部門（各任命権者及び各部局総務課）

業務の見直しや組織・執行体制のスリム化等を通じて、効率的な業務の推進体制を整備するとともに、各所属の業務量に応じて必要な人員配置を行います。

(6) 勤務時間制度の弾力化

子育てを行う職員が、所定の勤務時間の勤務を行いながら家庭責任を果たすことを支援するために、平成17年4月から、業務に支障がない限り始業・終業時刻の繰り上げや繰り下げができる時差出勤制度を導入しました。

○管理監督者

子育て中の職員が時差出勤制度を効果的に活用できるように、必要に応じて事務分担に関する配慮等を行ってください。

○所属職員

子育て中の職員が時差出勤制度を活用するために、事務分担の見直しなどを行う場合には、職場で協力しましょう。

(7) 人事異動における配慮等

子育て中の職員（妊娠中、出産休暇中、育児休業中等を除く）については、男性職員も含め、本人の意向と併せて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おける配慮を行います。

① 人事異動における配慮

○子育て中の職員

子育てを安心して行うために、自宅に近い所属等への人事異動を希望する場合は、意向申告書等により職場の管理監督者に希望を伝えてください。

○管理部門（各任命権者及び各部局総務課）

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。

それ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、必要に応じて定期異動等の時期を捉えて人事異動を行います。

② 配慮等にかかる人事上の取扱い

○管理部門（各任命権者及び各部局総務課）

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いません。

(8) 庁内託児施設の設置

仕事と家庭との両立を支援するために、事業者が事業所内託児施設を設置することが有効な方策の一つとされていますが、通勤ラッシュ時に子どもを連れて出勤することは実態的に無理、運営費を考慮すると勤務時間に合わせた利用時間の設定は困難などの問題点も指摘されており、設置する場合のニーズや有効性を検討していく必要があります。

○管理部門(各任命権者)

庁内託児施設の設置について、小学校就学前の子どもがいる職員を対象にアンケート調査を行ったところ、子どもの急な発熱時などにすぐに駆けつけることができる、保育所等への送迎時間のロスをなくすることができるなどの積極的な理由で、設置を希望する意見がありました。一方、勤務時間に合わせて利用できるなら利用したい、あるいは子どもの病後（病後児保育）等に臨時的に利用したいなど、既に利用している保育所等の補完的な利用を希望する意見もありました。

また、本行動計画(素案)に対する意見募集においては、庁内託児施設の設置を希望する意見のほかに、託児施設を設置すると利用できる職員と利用できない職員との不公平が生じる、地域における保育施設の充実を図るべき、県民の理解が得られないなど、慎重な対応を求める意見も相当数ありました。

こうした状況を踏まえ、今後、設置場所、運営形態、利用料など具体的な条件を考慮しながら、設置の可否を引き続き検討します。

II 職務や地域活動等を通じた子育て支援

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、子育て支援の観点から様々な取組を進めましょう。

(1) 県の施設の子育てバリアフリー等の推進

○全職員

子どもを連れて人が、安心して来庁及び施設利用できるように、神奈川県福祉の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ド又はベビーチェアの設置等を進めましょう。

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ってください。

さらに、子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるように、職員は親切で丁寧な対応を行い、ソフト面でのバリアフリーも推進しましょう。

(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

○全職員

県の施策や事業を子どもたちにも理解してもらうために、小中学校等と連携しながら、子どもが参加する学習会等を企画・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。

また、住んでいる地域の一員として、自治会・町内会あるいは自主的な団体等が、子どもを対象として行うレクリエーション活動、防犯活動、交通安全活動等に、積極的に参加しましょう。

○管理部門(各任命権者)

子育てに関係する地域活動について情報提供を行い、職員の積極的な参加を支援します。

主な用語の解説

・ 出産休暇	母性保護のため、出産予定日の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。
・ 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る。ただし、配偶者が育児休業を取得している場合や常態として子を養育できる場合は認められない。
・ 部分休業	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、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。ただし、配偶者が育児休業を取得している場合や部分休業をしようとする時間に子を養育できる場合は認められない。
・ 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。
・ 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、1日又は半日を単位として通算3日の範囲内で休暇を取ることができる。
・ 子の看護休暇	9歳に達する日以後の最初の3月31日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休暇を取ることができる。

関係法令等

名 称
<ul style="list-style-type: none"> ・ 次世代育成支援対策推進法 ・ 労働基準法 ・ 母子保健法 ・ 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 ・ 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
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 神奈川県福祉の街づくり条例
<ul style="list-style-type: none"> ・ 総労働時間の短縮に関する指針 ・ 管理調整会議申合せ ・ 庁内会議の見直しについて ・ かながわ男女共同参画推進プラン ・ 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