

神奈川県特定事業主行動計画に基づく取組み状況について（平成 23 年度）

神奈川県では、「神奈川県特定事業主行動計画（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～）」に基づき、職員が仕事と生活の調和が取れた生活を実現できるよう取り組んでいるところですが、計画の推進を図るため前年度の取組み状況を公表します。

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

- ・子育てに関する各種制度についてまとめたハンドブックを作成する等制度の周知を図る。
- ・階層別研修や職場研修等で制度の理解と利用促進を図る。

「子育てハンドブック」や「子育てを支え合う職員行動計画チェックリスト」のイントラネットへの掲載や、各所属における職場研修等により、制度の周知や職員の意識啓発を行った。

（２）妊娠中及び出産後における支援

- ・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る。

職員の申し出に基づき、通勤緩和措置や時間外勤務の制限などを行った。

該当職員に対しては、人事異動等における配慮を行っている。

男性職員に妻の出産に係る特別休暇制度を周知し、休暇取得を促進している。

（３）育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等の取得

- ・育児休業等を職員が安心して取得できるよう、制度の周知を図るとともに、代替職員の配置や事務分担の見直しなどについて検討する。

職場研修等では、対象となる男性職員に育児休業、部分休業や育児休暇等の取得促進とともに、男性職員が育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めた。

「子育てハンドブック」を利用し、制度の周知を行うとともに、希望者が支障なく取得できるよう、周辺環境の整備に努めた。

育児休業からの円滑な復帰

- ・育児休業中の職員が職場復帰に不安を抱かないよう、電子メール等で業務の状況を適宜連絡する。
- ・復帰に際しては、事前に所属の状況、担当する事務などについて意見交換し、本人と所属で円滑な職場復帰に努める。

各所属においては、育児休業中の職員に対して適宜職場の状況を電話や電子メール等で情報提供しているほか、復職後の職場における協力体制を整備し円滑な職場復帰に努めた。

育児休業復業者支援研修を実施し、育児休業からの復業者に対して、育児支援制度等の理解を深め、復業後のキャリア開発に関する支援を行った。

これらの取組を通じて、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る。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。

平成23年度実績：育児休業等を希望したが取得できなかった職員はいなかった。

男性職員の育児休業等取得率 1.5%

(4) 休暇の取得促進

年次休暇の取得促進

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

管理監督者が業務の進捗状況を逐次把握し、また、行事予定表を作成するなど、職員の計画的な休暇取得に努めた。

休暇期間中における事務代行者を指定するなど仕事の協力体制を整え、休暇が取得しやすい職場づくりに努めた。

これらの取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得日数を平成26年までに年間15日にする。

平成23年実績：9.4日

子の看護休暇の取得促進

・子育て中の職員が休暇を希望する場合には、100%取得できるよう職場で支援する。

職場研修により、子の看護休暇に対する理解促進を図るとともに、該当職員へ個別に制度説明を行うなど休暇取得を促進した。

子の看護休暇取得希望者は希望通り取得した。

(5) 超過勤務の縮減

超過勤務を縮減する意識と勤務時間

・職員の業務の繁閑の把握や業務分担に偏りが生じないように調整するなど業務の適正な進捗管理を行い、効率的な業務の推進体制を整備し、超過勤務の縮減を促進する。

職場会議を通じた呼びかけや計画的な事務執行、定時退庁の徹底等を通じ、超過勤務の縮減に努めた。

繁忙期の相互協力体制をつくり、超過勤務の縮減に努めた。

業務の見直し

・業務の選択と集中を図り、職員自らが主体となって仕事の見直しを実施する。

職場会議等で、業務の簡素化、効率化について話し合い、各業務に反映させた。

グループ横断で課題に取り組んだり他課と連携して迅速な処理に努めるなど、業務の執行体制の見直しを積極的に進めた。

(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等を効果的に活用できるよう、必要に応じて事務分担に関する配慮等を行う。

職場会議や職場研修等で時差出勤制度の周知を図った。

時差出勤制度の取得希望職員に対しては希望どおり承認するとともに、職場の協力、支援体制の確立を図った。

(7) 人事異動における配慮等

- ・子育て中の職員（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、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う。
- ・育児休業中及び復帰後の研修の実施や相談・指導體制を整備する。

子育て中の職員の異動については、本人の意向を確認するとともに、保育園の状況や家族の支援体制などの細かな状況、適性や業務内容、担当業務量など育児ができる環境を念頭に入れ、検討を行った。

育児休業復業者支援研修を実施し、復業者の育児支援制度等の理解を深め、復業後のキャリア開発に関する支援を行った。

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

- ・子どもを連れた人が安心して来庁及び施設利用できるように、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、休憩・授乳コーナー、ベビーベッド等の設置等を進める。
- ・「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。

フォーラムやイベントなどでは、参加者向けの保育サービスの実施や子どもや保護者のための休憩室の確保などの取り組みを行っている。

県民利用施設において、幼児が遊べるプレイルーム、ベビーチェア設置トイレ、オムツ替えシートの設置や、託児室を設け、施設利用者の託児サービスを実施している。

また、サービスを受ける人の立場に立った親切かつ適切な対応を職員に周知徹底するなど、ソフト面でのバリアフリー推進に努めた。

(2) 子供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理解してもらうため、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等主体的に運営に参加する。

子どもを対象とした各種事業、学習会、出前講座の開催や社会科見学の受け入れなどを行った。

小学生を対象とした学習会や、地域との交流、連携にも取り組んだ。

パンフレットやホームページでの子ども向け情報の充実を図った。