

岡山県特定事業主行動計画(平成22年度から平成26年度)

# 岡山県職員子育て支援プログラム

～ みんなで支えますあなたの子育て ～



岡 山 県

## 改訂にあたって

平成15年7月に成立した次世代育成支援対策推進法は、我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体及び事業主など様々な主体が社会をあげて取り組んでいくために作られたものです。

地方公共団体は、行政機関としての立場から取り組むと同時に事業主としての立場から、自らの職員の子育て支援についても役割を果たしていかなければなりません。次世代育成支援対策推進法では、このような考え方から、地方公共団体の機関についても、職員を雇用する事業主の立場から、自らの職員のための特定事業主行動計画を策定することが求められており、本県においても、岡山県や岡山県議会等の職員を対象に「岡山県職員子育て支援プログラム～みんなで支えますあなたの子育て～」を策定し、その支援を行ってまいりました。

このたびの改訂は、これまでの取組を踏まえた上で、子どもの幸せという視点に立って、県職員が父親として母親として、次代を担う子どもたちを健やかに生み育てることができる環境づくりを総合的・計画的に推進するための指針として、今後5年間の基本的な方向と方策を取りまとめたものです。

この支援プログラムを着実に推進し、子育て支援の輪を職員全体に広げていくためには、職員一人ひとりが子育てに関心を持ち積極的に協力していくという職場の皆さんの総意のもとに職場ぐるみで子育て支援に取り組むことが最も重要と考えております。

県職員の皆さんの力を結集した「人の和」で、男女共同参画社会の形成とも相まって、子育ての感動や楽しさをはぐくみ、夢を持って、安心して子どもを育てられる職場づくりに全力で取り組みましょう。そして、この支援プログラムを通じた取組が、ひいては岡山県における職場環境の変革につながることを願っています。

岡 山 県 知 事  
岡 山 県 議 会 議 長  
岡 山 県 選 挙 管 理 委 員 会  
岡 山 県 代 表 監 査 委 員  
岡 山 県 人 事 委 員 会  
岡 山 海 区 漁 業 調 整 委 員 会  
岡 山 県 公 営 企 業 管 理 者

# 目 次

1	支援プログラム改訂の趣旨	1
(1)	目的	1
(2)	計画期間	1
(3)	策定主体	1
2	本県の育児支援の現状と課題	1
(1)	これまでの本県の取組	1
①	育児休業	1
②	特別休暇（家族休暇、育児時間等）	1
③	短時間勤務制度	2
④	早出遅出勤務制度	2
(2)	育児支援についての課題	3
(3)	支援プログラム見直しの方向	3
3	第1のプログラム（子育て支援）	4
(1)	育児休業を取得しやすい環境の整備	4
①	育児休業の取得促進	4
②	男性職員の育児休業の取得促進	5
(2)	特別休暇の取得促進	6
(3)	その他の育児支援策	8
①	早出遅出勤務、短時間勤務等の周知と活用促進	8
②	妊娠中や出産後の職員への配慮	9
③	人事異動についての配慮	9
④	相談体制の充実	9
⑤	託児施設	9
4	第2のプログラム（ゆとり創造）	10
(1)	年次休暇の取得促進	10
(2)	超過勤務の縮減	12
5	第3のプログラム（地域との連携）	15
(1)	子ども・子育てに関する地域貢献活動	15
(2)	来庁しやすい県庁	15

## 1 支援プログラム改訂の趣旨

### (1) 目的

平成15年7月に成立した次世代育成支援対策推進法では、職員を雇用する使用者は、職員の仕事と家庭の両立に関し特定事業主行動計画を策定し、職員の子育ての支援を進めることとされ、本県においても支援プログラムを策定し、その支援を行ってきたところ、平成22年3月末で支援プログラムの計画期間が終了することからその見直しを行うこととしました。

(2) 計画期間 平成22年4月1日～平成27年3月31日までの5年間

(3) 策定主体 県知事、県議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、人事委員会、海区漁業調整委員会、公営企業管理者

## 2 本県の育児支援の現状と課題

### (1) これまでの本県の取組

本県では、「新おかやま夢づくりプラン」に基づき県民が安心して子どもを産み育てることができるように子育て環境の整備に取り組んできました。県職員についても、子育てをしやすい環境づくりのために、育児休業や特別休暇など各種制度について次のとおり整備しています。

①育児休業 生後満3年に達しない子どもを育てる場合の休業です。無給の休業ですが、1歳までは、共済組合から育児休業手当が支給され、さらに共済組合・互助会の掛金が免除されます。

### ②特別休暇

○産前産後休暇 職員の分娩の場合、分娩予定日前8週間目に当たる日から分娩日後8週間取得できます。

○家族休暇 ①養育する中学校卒業までの子どもの負傷・疾病により職員の看護が必要な場合や学校行事の場合に暦年で5日（子が2人以上の場合は6日）取得できます。

※「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」（以下「育児・介護休業法」という）の改正（H22年6月30日施行）にあわせ、小学校低学年（3年生）までの子どもが2人以上いる場合には、従来の6日に加え、さらに4日取得できます。

②配偶者の分娩予定日8週間前から分娩日後8週間の期間内で配偶者の出産や入退院の付添、子どもの養育のために8日取得できます。

③育児・介護休業法の改正（H22年6月30日施行）に伴い、要介護状態にある子父母等の介護をする場合暦年で5日（要介護者が2人以上いる場合は10日）取得できます。

○育児時間 授乳、託児所への送迎等子の保育を行う場合に、

①生後1年までは、1日2回、各60分以内、

②生後1年～3年は、1日2回、各30分以内で取得できます。

○その他妊娠中の職員に対する休暇

・妊娠障害休暇 妊娠に起因する障害（つわり）のため勤務困難な場合、その妊娠の期間内で14日以内で取得できます。

・通勤緩和休暇 妊娠中の女性職員が勤務に利用する交通機関の混雑が母体胎児に影響あると認められる場合、1日1時間以内で取得できます

・通院休暇 妊娠中等の女性職員が、母子保健法に規定する保健指導又は健康診査を受ける場合に休暇を取得できます。

※以上の休暇は、育児・介護休業法の改正（H22年6月30日施行）にあわせ、名称を健康支援休暇に変更します。

③短時間勤務制度

○部分休業

小学校就学前までの子を養育する職員は勤務時間の始め又は終わりに1日2時間以内で休業することができます。

○育児短時間勤務 小学校就学までの子を養育する職員は、

①1日3時間55分×週5日

②1日4時間55分×週5日

③1日7時間45分×週3日

④1日7時間45分×週2日＋1日3時間55分×週1日

の中から職員の希望する勤務形態で短時間勤務を行うことができます。

④早出遅出勤務制度

・育児・介護のための早出遅出勤務を行うことができます。

・対象者

①小学校3年生までの子を養育する職員

②小学校卒業までの子を学童保育に出迎えする職員

・勤務パターン

早出A 7：30～12：00 13：00～16：15

早出B 8：00～12：00 13：00～16：45

遅出A 9：00～12：00 13：00～17：45

遅出B 9：30～12：00 13：00～18：15

## (2) 育児支援についての課題

支援プログラムの見直しに当たり、県職員が、子育て支援等について、どのような要望を持っているかを把握するためにアンケート調査を実施しました。その調査では、県として重点的に取り組むべき支援策としては、前回の調査結果と同様に、「産休育休中の代替職員の確保」、「休暇を取得しやすい環境づくり」、「経済的支援の拡大」、「育児休業を取得しやすい環境づくり」などが上位にあげられるとともに、「人事異動についての配慮」に対する要望が強くなっています。

この結果から、本県では、職員の子育てを支援するために、育児休業や子育てのための休暇等を取得しやすくする環境づくり、超過勤務の削減や職員の子育ての状況に配慮した人事異動といった課題に引き続き取り組む必要があります。

今回のアンケート調査結果	前回の調査結果
①人事異動についての配慮	⑥
②産休・育休中の代替職員の確保	①
③休暇を取得しやすい環境づくり	②
④経済的支援の拡大	④
⑤育児休業を取得しやすい環境づくり	③
⑥時間外勤務の縮減	⑧
⑦職員の意識改革	⑦
⑧託児施設の整備	⑩
⑨男女がともに育児に携わる環境づくり	⑩
⑩職員への各種情報提供、制度の周知	⑨

## (3) 支援プログラム見直しの方向

アンケート調査結果を踏まえ、今後本県が職員の子育て支援として取り組むべき課題に対処していくため、

- ①育児休業や特別休暇を取得しやすい環境の醸成、人事異動での配慮などの育児支援策の実施
  - ②年次休暇の取得促進と超過勤務の削減
  - ③子ども・子育てに関する地域貢献活動等の各種次世代育成支援対策への取組
- を基本的な方向とし、この3方向に基づき育児支援のための各種施策の展開を支援プログラムとしてまとめることとします。

<参考> 特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査

- (1) 調査対象 知事部局、議会事務局、企業局、人事委員会事務局、海区漁業調整委員会事務局、監査事務局の職員
- (2) 回答数 1,561人(対象職員数 4,375人)
- (3) 調査方法 ホームページ画面
- (4) 調査期間 平成21年10月5日～平成21年10月26日

### 3 第1のプログラム（子育て支援）

#### （1）育児休業を取得しやすい環境の整備

##### ①育児休業の取得促進

アンケート調査によると、育児休業の取得に当たり今後取り組むことが必要と考えている事項としては、「代替職員の確保など業務遂行体制の整備」、「職場の意識改革」、「休業期間中の経済的支援の拡大」などの意見が多数を占めました。自由意見でも、代替職員の確保についての意見が多くみられました。

また、育児休業等各種情報提供と制度の周知に取り組むべきとの意見は前回調査より減少していますが、自由意見では制度が複雑でわかりにくいという意見がみられることから、引き続き制度の周知が求められています。

##### 【施策の方向】

- ・ 育児休業を取得しやすい環境の整備を進めます。
- ・ 特に代替職員の確保に努めます。
- ・ 上司や他の職員の意識改革に努めます。
- ・ 休業期間中の経済的支援内容の周知に努めます。

#### [アクションプログラム]

##### ○取得環境の整備

- ・ せっかく制度を充実しても活用されなければ意味がないことから、育児休業制度（所得保障を含めて）等について、全庁共通システムへの掲示やリーフレットの作成等により周知を図ります。また、所属長や庶務担当者向けの手引書を作成し、配布するなど制度の周知に引き続き取り組むこととします。
- ・ 子育て中の職員は、出産や子育ての状況等について管理職等に早めに申し出るようにしましょう。
- ・ 管理職等は、作成したリーフレットを活用し制度の周知に努めるとともに、職場内での応援態勢を整備するなど取得環境の整備に努めましょう。
- ・ 管理職等は、子どもを持つことになった職員から出産予定日の申し出があった場合には、育児休業制度について説明するとともに、育児休業の取得手続や経済的支援等についての情報提供を行い、育児休業についての正しい理解を進めましょう。

また、育児休業体験談等に関する情報提供や育児休業から円滑に復帰できるようにするための育児休業中の職員に対する情報提供に努めましょう。

##### ○代替職員の確保

- ・ 代替職員の確保については、現在も育児休業に伴い、必要に応じて任期付職員や臨時的任用職員を採用するなど、代替職員の確保に努めているところですが、今後もより一層任期付職員の採用や臨時職員制度の活用を図ってまいります。
- ・ 管理職等は、子どもを持つことになった職員が育児休業を取得することになった場合

には、業務に支障が出ないように、任期付職員や臨時的任用職員など代替職員の確保や業務分担の見直しをするなどして、職員が安心して育児休業を取得できるようにしましょう。

また、任期付職員の配置要望を早めに出し、育休産休中における適切な代替職員の確実な確保に努めましょう。

## ○職員の意識改革

- ・上司等管理職の意識改革が求められていることから、管理職の育児休業に対する認識の徹底を図り、職場優先の環境等の是正を図っていく必要があります。具体的には、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のために、管理監督者研修等における啓発などに取り組むこととします。
- ・管理職等は、リーフレット、研修等を通じて、すべてにおいて職場が優先するといった意識や固定的な性別役割分担意識（例えば、「育児は女性の担当」というような意識）の是正を進め、育児休業を取得しやすい雰囲気醸成に努めましょう。
- ・この計画を実効性あるものにするためには具体的な行動が必要です。一人ひとりの職員の方々が、研修などの機会により子育てについて改めて考えてみてください。

## ○育児休業期間中の経済的支援内容の周知

育児休業期間中の経済的支援については、1歳までは、共済組合から育児休業手当金が支給されます。その給付率は平成19年1月に引き上げられ、さらに共済組合・互助会の掛金が免除されることから、給料の約77%が保障されています。また、平成17年4月に、育児休業中の共済組合掛金の免除について子が3歳に達するまで延長されているほか、子が1歳に達した後でも育児休業が必要と認められる場合には、育児休業手当金について、1歳6月に達するまで支給期間が拡大されており、こうした支援内容の周知に努めることとします。

## ②男性職員の育児休業の取得促進

男性職員の育児休業の取得が進まない理由についてのアンケート調査結果では、「家庭より職場優先という男性の意識」、「給与など処遇面での不安」、「上司をはじめとした同僚の理解不足」という回答が多くみられました。

### 【施策の方向】

- ・年3回全職員への意向把握と全職場への啓発を引き続き実施します。
- ・すべてにおいて職場が優先するといった意識の改革を進めます。
- ・男性でも取得しやすい職場の雰囲気づくりを推進します。

## [アクションプログラム]

### ○男性職員の意識改革

- ・アンケート調査の結果を見ると、男性職員の育児休業に関する理解不足もあることから、地方公務員の育児休業等に関する法律の改正に伴い配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中の場合であっても育児休業の取得が可能となることから制度の周知に努めます。また、年3回の全職員への意向把握と全職場への啓発を引き続き実施します。
- ・管理職等は、すべてにおいて職場が優先するといった意識や固定的な性別役割分担意識（例えば、「育児は女性の担当」というような意識）の是正を進め、性別による固定的な役割分担意識等を解消するための情報提供や研修での啓発に努めることとします。また、父親がもっと子育ての喜びや責任を認識できるよう、男性職員に積極的に育児に参加するよう働きかけましょう。

### ○処遇面での不安の解消

- ・地方公務員の育児休業等に関する法律を受けて、職員の育児休業等に関する条例において昇給などについて定めていますが、同法の改正により平成19年8月から育児休業期間について100分の100以下の換算率で引き続き勤務したものとみなして給料月額が決定できることとなっており、その周知に努めます。

### ○職場環境の改善

- ・管理職等は、職場の意識改革を推進し、男性が育児休業を取得しやすい雰囲気醸成に努めるとともに、男性が育児休業を円滑に取得することを可能にするため、出生時における休暇計画を提出させるなど男性職員の育児休業の取得促進に努めましょう。

男性職員の育児休業の取得状況は次のとおりであり、上記の取組を引き続き粘り強く行い26年度までに男性職員の育児休業の取得率10%を目指します。

（男性職員の育児休業取得状況）

年度	H16	H17	H18	H19	H20
取得者数(人)	0	1	2	1	4
取得率(%)	0.0	0.6	1.6	0.7	4.2

## (2) 特別休暇の取得促進

アンケート調査の結果では、各種特別休暇について知らなかったという回答が、家族休暇（子の看護等）で5.6%、家族休暇（出産補助）で19.8%、育児時間で25.1%とあり、依然として知られていない状況にあります。

また、自由意見では、「家族休暇の日数が足りない」、「制度が複雑すぎてわかりにくい」、「特別休暇の取りやすい職場の雰囲気が必要である」との意見が多くみられました。

### [施策の方向]

- ・各種特別休暇制度について、全庁共通システムへの掲示やリーフレットの作成により周知を図ります。
- ・子どもの出生時における父親の家族休暇（出産補助休暇等）の取得を促進します。
- ・家族休暇を充実させ、その取得を促進します。

## [アクションプログラム]

### ○制度の周知

- ・各種特別休暇制度について、全庁共通システムへの掲示やリーフレットの作成等により周知を図ります。

### ○子どもの出生時における父親の家族休暇（出産補助休暇等）の取得促進

- ・出産をサポートすることは、家庭の中で支え合う育児の第一歩です。配偶者も父親のサポートを必要としています。父親となる職員は、出生時における休暇計画を作成し、職場に提出して、連続休暇を積極的に取得しましょう。
- ・管理職等は、子どもの出生時における男性職員の3日間以上の連続休暇が取得しやすい環境をつくるために家族休暇（出産補助休暇等）や年次休暇についての周知徹底を図るとともに、職場の中での臨時的応援態勢の整備や休暇計画の作成を求めるなどにより、男性職員に連続休暇を取得するよう働きかけましょう。
- ・育児には、家族のサポートだけでなく職場のサポートも必要です。周囲の職員は、職場の人が出生時の連続休暇を取得しやすい雰囲気をつくりましょう。

### ○家族休暇（子育て休暇）の取得促進

- ・「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」（以下「育児・介護休業法」という）の改正（H22年6月30日施行）にあわせ、小学校低学年（3年生）までの子どもが2人以上いる場合には、家族休暇（子育て休暇）を、従来の6日に加え、さらに4日取得できるようになります。
- ・子育て中の職員は、子育て状況について管理職等に早めに情報提供しましょう。
- ・管理職等は、子育て中の職員の子どもの病気になる場合には休暇を取得できるよう職場全体で支援しましょう。また、学校行事への参加等についても取得しやすい環境をつくりましょう。
- ・育児時間については、アンケート調査の結果によると年次休暇で対応しているケースが多く見受けられます。管理職等は、特別休暇を取得しやすい環境づくりに努めましょう。

### (3) その他の育児支援策

アンケート調査によれば、育児支援策についての他の要望として、人事異動についての配慮を求める意見が非常に多くみられました。

託児施設については、「必要である」が51.8%、「必要ではない」が42.6%であり、「必要である」の割合が増加しています。自由意見では、「病気の際にすぐ対応できる」、「送迎がしやすい」などの意見があった反面、「公的保育施設の充実が優先」、「県民の理解が得られない」等の意見がありました。

#### 【施策の方向】

- ・早出遅出勤務や短時間勤務の周知に努め、その活用を促進します。
- ・妊娠中や出産後の職員に対して、時間外勤務等において十分に配慮します。
- ・子育てをしている職員について、人事異動に際しては十分に配慮します。
- ・子育て等についての相談体制を充実します。
- ・託児施設について検討します。

#### [アクションプログラム]

##### ①早出遅出勤務、短時間勤務等の周知と活用促進

###### ○早出遅出勤務制度、短時間勤務制度の周知とその取得促進

- ・アンケート調査の結果では、13.2%の職員が子育てを支援するために導入した早出遅出勤務制度や短時間勤務制度を知らないと回答しており、両制度について職員への周知を図るとともに、職員が安心して短時間勤務制度を活用できるように代替職員の確保に努めます。
- ・管理職等は、職場の中での応援態勢を整備するなど職員が早出遅出勤務制度や短時間勤務制度を活用しやすい環境をつくりましょう。

###### ○部分休業制度の周知と活用促進

- ・平成19年8月から部分休業の対象となる子の範囲が小学校就学前の子まで拡大されており、職員への周知を図ります。
- ・管理職等は、職場の中での応援態勢を整備するなど職員が部分休業制度を活用しやすい環境をつくりましょう。

###### ○その他

- ・管理職等は短時間勤務や部分休業など短時間の勤務をしている職員の出退庁時間には十分に配慮しましょう。特に退庁時間を過ぎて勤務することのないように留意しましょう。

## ②妊娠中や出産後の職員への配慮

- ・母親・父親になるとわかった職員は、できるだけ速やかに育児をするようになることを職場の管理職等に申し出ましょう。
- ・管理職等は、妊娠中や出産後の職員の状況を把握した上で各種配慮を行いましょ。とりわけ、育児を行う職員の深夜勤務や時間外勤務の制限の趣旨を踏まえ、職員の事情や意向等を十分に把握した上で行うよう配慮しましょう。また、水防の際などにも配置に当たっては十分に配慮しましょう。

特に育児・介護休業法の改正（H22年6月30日施行）に伴い3歳未満の子を養育する職員が請求した場合には、公務の運営に支障がある場合を除き所定労働時間を超えて勤務させることができないことに留意しましょう。

## ③人事異動についての配慮

- ・子育て中の職員は、子育ての状況等について管理職等に早めに情報提供しましょう。
- ・管理職等は、人事異動に際し、子育てをしている職員の意向を十分に確認し、県民局等出先機関・出先事務所の見直しに伴い配置先が限定される中であっても、できるだけ子育ての状況に応じた人事上の配慮を行いましょ。特に、転居を伴う異動を命ずる場合には子育ての状況に応じた人事上の配慮を行うことが必要です。
- ・管理職等は、子育てをしている職員を超過勤務の多い部署・担当に配置する場合には、本人の状況・希望を十分に聞いた上で配置するよう配慮しましょう。

## ④相談体制の充実

- ・子育てについての悩みや子育てをしながら仕事する上での悩みなどについて気軽に相談できる体制が必要とされています。
- 県職員の中にも子育て経験があり、他の職員の子育てや仕事の上での相談にのっている職員もいることから、このような職員を活用するなどにより、相談体制の充実を図ることとします。

## ⑤託児施設

- ・アンケート調査結果では、託児施設の設置については、職員の意見も分かれています。前回よりはその設置を希望する職員が増えています。保育料・保育時間などの条件によって利用希望者も大きく変わってくるなどから、託児施設については、県内市町村や民間の保育所の設置の状況も見つつ、実際の職員ニーズ、他県の設置状況などを踏まえながら、設置した場合のコストなどを含めて、さらに検討することとします。

## 4 第2のプログラム（ゆとり創造）

### （1）年次休暇の取得促進

なかなか年次休暇が取れないというのは、子育て中の職員はもとより、すべての職員の問題です。

アンケート調査の結果では、年次休暇の取得にためらいを感じると回答した職員の割合は41.3%で前回調査（42.6%）よりもやや減少していますが、ほぼ前回並みの数字となっています。ためらいを感じる理由として、「みんなに迷惑がかかる」、「後で多忙になる」などがあげられており、「職場の雰囲気ですりづらい」との意見が多くみられました。そのような取得に際しての阻害要因をなくし、年次休暇の取得にためらいを感じないようにする必要があります。

また、年次休暇の取得促進のために必要と考える事項についてのアンケート調査の結果によると、「業務遂行体制の工夫・見直し」、「職場の意識改革」、「職員やその家族の記念日等における休暇の取得促進」などが必要と考えていることがわかりました。

仕事と育児の両立の観点のみならず、全職員の仕事と余暇のバランスが取れた豊かな生活の実現を図るためにも、年次休暇の取得は重要です。ためらいを感じることなく年次休暇を積極的に取得できるようにするための対策を進めます。

こうした取組を進めるには管理職等の果たすべき役割が特に重要であり、年次休暇の取得促進に向けた取組状況について、所属長以上の管理職に対してアンケート調査を行ったところ、その調査の結果は次のとおりであり、管理職等が年次休暇の取得促進に向けて積極的に取り組むことが必要であることがわかりました。

自ら率先して年次休暇を取得し、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに取り組んでいる。	22.2%
仕事の適切な進行管理を行い、事務処理の効率化・省力化に取り組んでいる。	20.1%
職員の年次休暇の取得状況を把握しその取得が少ない職員に個別に助言をしている。	19.5%
年次休暇の取得状況を定期的に所属内の会議等に報告する等年次休暇の取得促進に向けて認識の徹底を図っている。	15.4%
仕事のやり方や処理方法等について見直しを行い、事務の効率化・省力化に取り組んでいる。	13.3%
年次休暇取得計画表を作成し、年次休暇の取得を促している。	7.8%

#### 【施策の方向】

- ・年次休暇の取得環境を整備します。
- ・毎月19日を「育児の日」とします。
- ・休暇計画表の作成を促し年次休暇の取得を推進します。
- ・業務遂行体制を見直し、職場の意識改革を行います。

## [アクションプログラム]

### ○取得環境の整備

- ・年次休暇の取得を促進するには、管理職等の果たすべき役割が特に重要であり、次のような取組を積極的に行うよう促すとともに、定期的に各所属の年次休暇の所得状況及び取得促進に向けた取組を把握し、その状況を明らかにするなどにより、管理職等に対して積極的な取組を促します。
- ①自ら率先して年次休暇を取得し、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに取り組む。
- ②仕事の適切な進行管理を行い、事務処理の効率化・省力化に取り組む。
- ③職員の年次休暇の取得状況を把握し、その取得が少ない職員に個別に助言を行う。
- ④年次休暇の取得状況を定期的に所属内の会議等に報告するなど年次休暇の取得促進に向けて認識の徹底を図る。
- ⑤仕事のやり方や処理方法等について見直しを行い、事務の効率化・省力化に取り組む。
- ⑥年次休暇取得計画表を作成し年次休暇の取得を促す。
- ・「職員やその家族の記念日等における休暇の取得促進が必要」という意見も多いことから、全職員は、次のようなときには、年次休暇を積極的に取得するようにしましょう。

(例)・家族の誕生日、結婚記念日

- ・ゴールデンウイーク
- ・子どもの春休み・夏休み期間
- ・入学式、卒業式、学芸会、運動会などの学校行事

### ○育児の日

- ・職員が育児に親しむため、毎月19日を「育児の日」とします。
- ・管理職等は、毎月19日又はその前後を含めて、月に1日程度は、子育て中の職員が休暇を取得できるよう配慮しましょう。

### ○休暇計画表の配付

- ・管理職等は、夏季休暇取得にあたり3月間の休暇計画表を配付し、職員の計画した休暇の積極的な取得に配慮するとともに、年間を通じて3月毎の年次休暇取得計画表を作成し年次休暇の取得を促しましょう。
- ・全職員は、休暇計画を立てる際は、自分が休めるようにすると同時に、周りの職員が休めるように配慮しましょう。計画した休暇は積極的に取得しましょう。

### ○業務遂行体制の見直し・職場の意識改革

- ・管理職等は、フラット化の趣旨を生かして業務量の平準化を図るなど業務遂行体制の見直し等を適宜進めましょう。

- ・管理職等は、仕事の適切な進行管理を行うとともに、仕事のやり方等についての見直しを行い、事務処理の効率化・省力化に取り組みましょう。

このような取組を通じて、希望する職員が年間20日の年次休暇を完全消化することを目標とします。(年次休暇の取得状況は次のとおりで従前の子育て支援プログラムで目指した職員1人当たりの年次休暇の取得日数割合75%(平均15.0日)に届いていないことから、その達成を目指します。)

(年次休暇の取得状況) 単位:日/人

	H16	H17	H18	H19	H20
知事部局	9.9	10.2	10.8	11.2	11.2
本  庁	7.1	7.3	8.0	8.2	8.3
県民局	11.7	12.0	12.8	13.2	13.3
出  先	9.7	10.6	10.3	11.0	11.3
企  業  局	14.0	14.7	15.3	15.1	15.6
諸  局	9.2	9.0	9.8	9.4	9.2
合  計	10.0	10.3	10.8	11.2	11.3

## (2) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろんすべての職員の願いです。

この計画は子育て支援の観点から策定したのですが、以下の内容をすべての職員の超過勤務の縮減に役立てることとします。

アンケート調査の結果では、職場の超過勤務の状況が子育てにとって支障が大きいと回答した職員の割合は、全体で8.8%、本庁で14.7%で、残業の多い職場は子育てにとって支障になっている状況がわかります。

「超過勤務を減らすために効果的と思われる方法」についてのアンケート調査によれば、「適切な人事配置」、「業務の簡素化、合理化」、「上司が指示を的確にする」などが必要との意見が多数を占めました。

この他にも「定時退庁日の徹底」、「職員の働き方の意識改革」、「資料作成のための照会等を減らすべき」などの意見がありました。

こうした取組を進めるには管理職等の果たすべき役割が特に重要であり、超過勤務の縮減に向けた取組状況について、所属長以上の管理職に対してアンケート調査を行ったところ、その調査結果は次のとおりであり、管理職等が超過勤務の縮減に向けて積極的に取り組むことが必要であることがわかりました。

自ら率先して定時退庁に努めるなど職員が退庁しやすい環境づくりに取り組んでいる。	21.7%
仕事の適切な進行管理を行い、事務処理の効率化・省力化に取り組んでいる。	17.9%
超過勤務の状況を定期的に所属内の会議等に報告する等、その縮減に向けて認識の徹底を図っている。	15.5%
職員間の業務配分の見直しを行うなど特定の職員に負担が集中しないようにしている。	14.7%
仕事のやり方や処理方法等について見直しを行い、事務の効率化・省力化に取り組んでいる。	14.1%
業務の緊急性、必要性を把握した上で超過勤務命令を行うとともに事後確認を行っている。	11.1%

#### 【施策の方向】

- ・仕事と育児の両立に支障となる恒常的な長時間勤務を解消又は軽減するために業務の削減や簡素・合理化に取り組めます。
- ・超過勤務を少なくする意識の醸成を図ります。
- ・定時に退庁するようにしましょう。

#### [アクションプログラム]

##### ○業務の削減や簡素・合理化への取組

- ・業務の削減や簡素・合理化に取り組むには、管理職等の果たすべき役割が特に重要であり、次のような取組を積極的に行うよう促すとともに、定期的に各所属の超過勤務の状況及びその縮減に向けた取組を把握し、その状況を明らかにするなどにより、管理職等に対して積極的な取組を促します。
  - ①仕事の適切な進行管理を行い、事務処理の効率化・省力化に取り組む。
  - ②職員間の業務配分の見直しを行うなど特定の職員に負担が集中しないようにする。
  - ③仕事のやり方や処理方法等について見直しを行い、事務の効率化・省力化に取り組む。
  - ④業務のスクラップを積極的に進め、あらたな事業を実施する場合には既存の事業との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し廃止できるものは廃止する。
- ・管理職等を含め全職員は、会議や打合わせを行う場合には、資料の事前配布などにより、参加者に会議等の趣旨や目的を十分に説明した上で、短時間で効率よく行うよう心掛けましょう。
- ・全職員は、職員一人ひとりが業務の効率的な遂行を心掛けましょう。

### ○超過勤務を少なくする意識の醸成

- ・超過勤務を少なくする意識を醸成するには、管理職等の果たすべき役割が特に重要であり、また、アンケート調査の結果によれば、上司を含め職員の意識改革が必要との自由意見が多かったことから、管理職等に次のような取組を積極的に行うよう促します。
  - ①自ら率先して定時退庁に努めるなど職員が退庁しやすい環境づくりに取り組む。
  - ②超過勤務の状況を定期的に所属内の会議等に報告する等、その縮減に向けて認識の徹底を図る。
  - ③業務の緊急性、必要性を把握した上で超過勤務命令を行うとともに事後確認を行う。
- ・過重労働による健康障害の防止のため、現在、一定時間以上の超過勤務を行った職員に対して、産業医等からの助言指導を実施しています。管理職等は、子育て中の職員については、健康管理に特に気を配るようにしてください。
- ・全職員は、日々の仕事において、超過勤務を縮減するよう意識しましょう。

### ○育児の日 「お先です 今日私が 育児の日」

- ・管理職等は、育児の日（毎月19日）に出勤している子育て中の職員については、定時に帰宅するよう勧めましょう。

### ○「夕ごはん（5時半）には帰ろう」

- ・管理職等は、自ら定時退庁に心掛け、他の職員が退庁しやすい雰囲気づくりに努めましょう。
- ・全職員は、周りの職員とともに5時半には退庁するように心掛け、家族で夕ごはんを食べるようにしましょう。

### ○ノー残業デーの完全実施

- ・管理職等は、ノー残業デーには午後7時までに消灯するよう努め、ノー残業デーの完全実施に努めましょう。
- ・全職員は、周りの職員と声を掛け合って退庁するようにしましょう。

### ○ゆとり週間・月間の完全実施

- ・管理職等は、各所属独自で業務の計画的な推進を図り時間外勤務ゼロをめざす「ゆとり週間」や時間外勤務の減少を目指す「ゆとり月間」を設定し、完全実施に努めましょう。
- ・現在実施している全庁的な「ゆとり月間」である7、8月において、管理職等は職場の定時退庁に取り組みましょう。特に8月を「ノーライト月間」としていることから、勤務時間終了後の執務室の一斉消灯に努めましょう。

## 5 第3のプログラム（地域との連携）

本県では、子どもを健やかに生み育てる環境づくりに取り組んでおり、家庭、地域、企業、民間団体等と行政が密接に連携して各種施策事業に取り組むこととしています。県職員も積極的に地域に貢献していくことが求められています。

### 【施策の方向】

- ・県職員も子ども・子育てに関する地域貢献活動に参加します。
- ・来庁しやすい県庁を目指します。

### 【アクションプログラム】

#### （1）子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域は、子どもにとって、社会性や自主性を培う重要な場であることから、様々な体験や活動を行うことのできるような環境を整備するなど地域ぐるみで子育てを支援していくことが必要です。

- ・スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技を持っている職員も多いと思います。そのような職員をはじめ意欲のある職員は機会を捉えて地域の子育て活動に積極的に参加しましょう。
- ・管理職等は、職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりを心掛けましょう。

#### （2）来庁しやすい県庁

- ・県庁に来庁される利用者等の実情を勘案して、これまでも授乳室等の設置を行ってきており、今後とも子どもを連れて人が安心して来庁できる県庁を目指します。
- ・管理職等は、子どもを連れて県庁に来られた方に対して、親切丁寧に対応するなどの取組を推進しましょう。そのために、職員への指導等も適宜行いましょう。
- ・全職員は、子どもを連れて県庁に来られた方に対して、日頃から親切丁寧な対応を率先して行いましょう。