

人口減少対策若手職員専門部会 子育てグループ

施策Ⅰ 「共に支え合う」組織、職員へ変わるための新たな目標設定

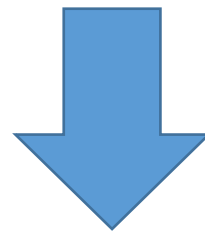
施策Ⅱ 仕事と家庭の両立がしやすい柔軟な働き方～インター・バルシフト制度～

施策Ⅲ 部局を超えた相互応援体制～庁内応援制度～

秘書課	遠藤 雄介
GZ推進グループ	雨宮 俊祐
子育て政策課	田中 悠登
会計課	古屋 あずさ
市町村課	三枝 智貴(発表者)
砂防課	小林 充至

男性女性問わず、子育てに係わる時間を増やすことで、
夫婦の子育てに関する負担を減らす。

その結果、もう一人産みたい、という環境を整備すること



しかし現状は？

現状と課題の整理

現状1 もう一人産みたいという環境を達成するためには、お互いに支え合って負担を軽減していく必要があるが、現状は個人の努力任せ(職員基本理念等の職員像はあくまで個人能力の向上)

課題

- ・個人能力の向上のみでは人口減少問題等に対応できない？
- ・育休取得だけを進めたら、人手不足が深刻化する？

現状2 勤務時間の固定が家庭と仕事の両立の枷になっている

課題

- ・子供の送迎や食事の世話で忙しい時間帯(朝や夕)の調整に難か？
- ・病院の診察時間内に不妊治療を受けることが難しいか？
- ・仕事とこれらの両立が難しいことが、人口減少対策の枷に？

現状3 男性職員の育児休業取得奨励により担当内の業務負担増

課題

- ・応援手当は創設されたが、他の担当者の業務増。やっぱり人手も欲しくないか？
- ・担当内応援だけでは、単純な負担増で人手不足は解消できない？
- ・担当内のみのお応援だが、他部署など範囲が広い方がよい？
- ・「周囲に迷惑をかけてしまう」という認識から、育休取得者の希望通り取りづらい。
- ・育休による欠員が常態化。



これらを解決するために

目指すべき姿

「共に支え合う職場づくり、働き方」の追求

3つの
施策提案

I. 組織、職員の新たな目標設定

➡ **「共に支え合う職場作り、働き方」の追求を目標や理念に明確に位置づける**

II. 働きながら子育て等がしやすい、勤務形態の提供

➡ **インターバル・シフト制度の創設**

III. 部局を超えた正職員による相互応援態勢

➡ **庁内応援制度の創設**

施策Ⅰ 新たな目標設定

職員像や働き方の目標に「共に支え合う職場づくりやジェンダー平等推進に取り組む職員」を明確に位置づける。

山梨県職員基本理念 改正案(一部)

組織と職員のあるべき姿

○ 地域の未来をコーディネートする組織

中長期的な視点で地域を発展させるビジョンを描き、県民・企業・団体などに働きかけ、ビジョンの実現に向けて地域を動かすというコーディネーターとしての役割を担う組織を目指します。

○ 創意工夫と高い生産性、前向きな姿勢で組織に貢献する職員

課題の解決に向けて自ら考え工夫するなど創造性を発揮する。また、一定の労働時間に対する成果の最大化、あるいは、一定の成果に対する労働時間の最小化によって生産性を高めることで、仕事に付加価値を生み出すとともに、課題や困難から逃げずに前向きにチャレンジし、組織として成果を出すことに貢献します。

○ 共に支え合う職場づくりやジェンダー平等推進に取り組む職員

追加

支え合いにより、人口減少問題や介護問題に効果的に対応できる持続可能で強固な職場を形成します。そのために、男女問わず活躍したり、共働き・共家事・共育てが可能な働き方の環境を整えたりするなど、ジェンダー平等を推進します。

施策Ⅱ インターバル・シフト制度



●概要

現行の連続した7時間45分の勤務形態とは異なる、**勤務時間を分割する形態**。
 仕事に生活を合わせる現状より、**生活と仕事の調整が容易**になる。
 働きながら子育てがしやすいことがメリット。

現行

○勤務例 凡例: ←→ (勤務時間)

【事例1】夫婦とも県職員

時刻	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	備考
夫(県職員)			子どもの送迎												子ども送迎/家事/寝かしつけ等				朝夕1時間の休暇取得
妻(県職員)																			通常勤務+時間外

不妊治療を受診しづらい。

(夫)勤務時間を削る必要あり。

【事例2】県職員+パート

時刻	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	備考
夫(県職員)																			仕事により育児の時間を確保できない
妻(パート)			子どもの送迎												子どもの送迎/家事/寝かしつけ等				育児のため余儀なくパート勤務

導入後

【事例1】夫婦とも県職員

時刻	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	備考
夫(県職員)			子どもの送迎												子どもの送迎/家事等				妻帰宅後にテレワーク勤務
妻(県職員)				不妊治療															・朝テレワーク勤務 ・夫が子供の送迎や家事をしている時間で通常勤務+時間外勤務

同僚に言わずに
不妊治療を受診可！！

(夫)夜の時間を有効活用！！

【事例2】県職員+パート(→正職員へ)

時刻	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	備考
夫(県職員)			子どもの送迎												子どもの送迎/家事等				・妻帰宅後にテレワーク勤務 ・育児の期間を確保
妻(正社員)															寝かしつけ/家事等				パートから正社員へ

施策Ⅲ 庁内応援制度

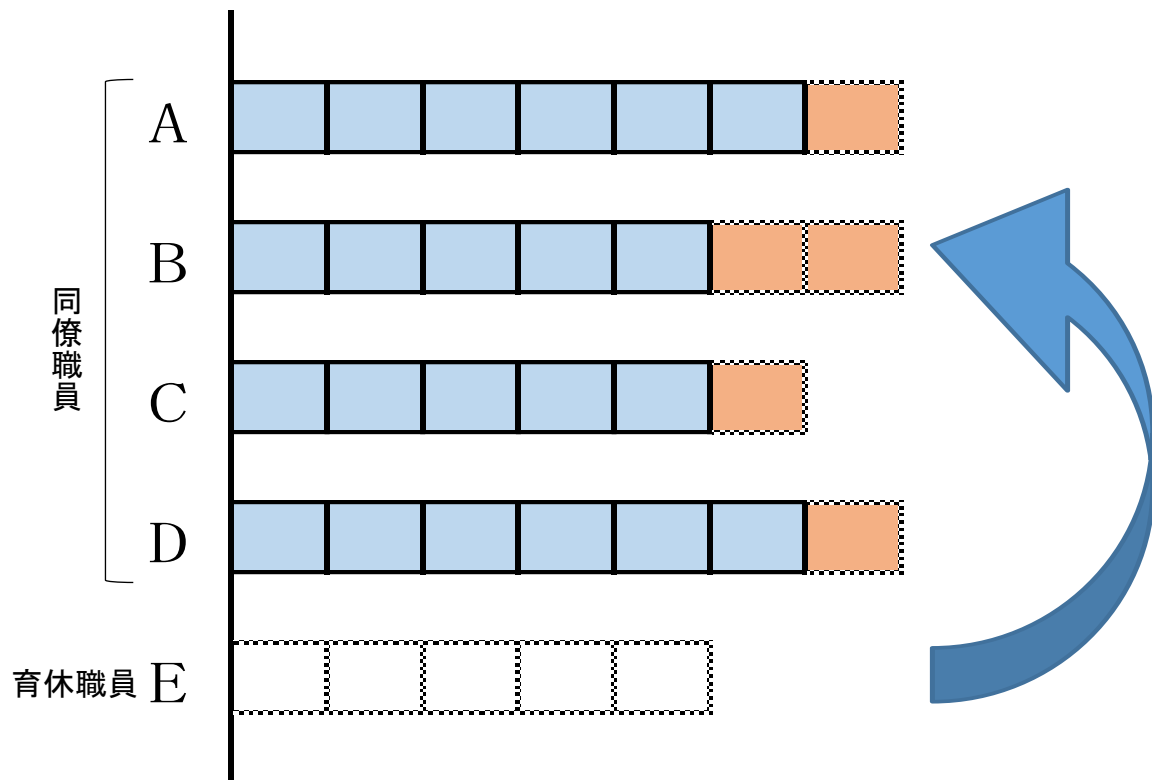
●概要

育休や時短勤務中の所属に、他部署から正規職員を応援(2日以内)する制度。
職員同士が支え合い、担当の負担軽減に。男性育休3ヶ月を後押しする。



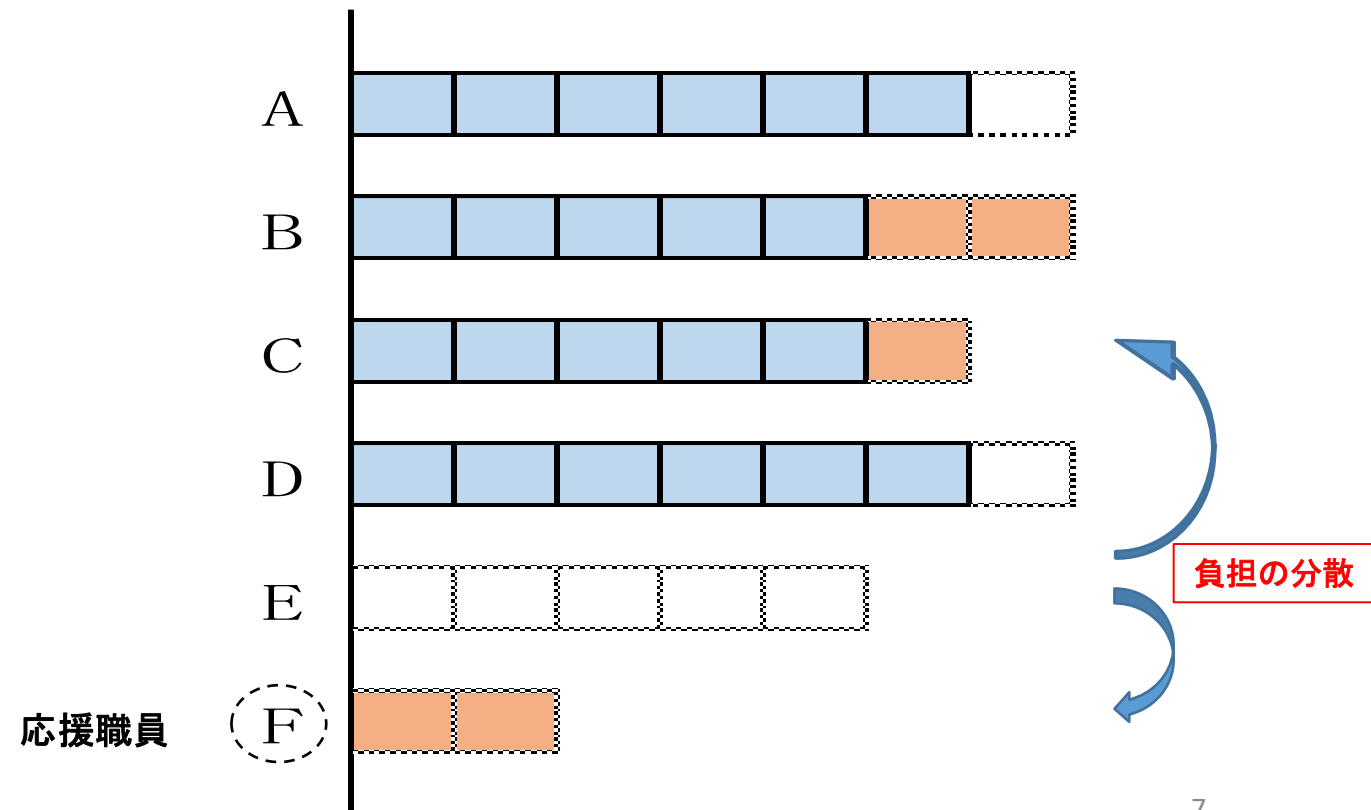
現行

- ・男性職員の育児休業取得 原則「3ヶ月以上」
- ・担当内の同僚職員に対し育休業務応援手当の支給
- ・担当内の同僚職員の負担増



導入後

- ・「迷惑をかけてしまう」という認識の緩和
- ・担当内の同僚職員の負担減
- ・応援職員(若手職員を想定)のスキルアップと(シニア職員の)スキル活用



人口減少危機に対応できる持続可能な組織

組織

- 子育てしやすい、子どもをもう1人産みたいと思える環境づくり
- 「共に支え合う職場づくり、働き方」の追求

職員

- 共に支え合う意識
- ジェンダー平等
(男女問わず活躍、共働き・共家事・共育てなど)

公への貢献と、産み育てたい希望を
ともに叶える協働組織への進化

危機突破の先導役、
ロールモデルとしての県庁へ！

やまなしを変え、未来を変えていく
魅力あふれる県庁へ