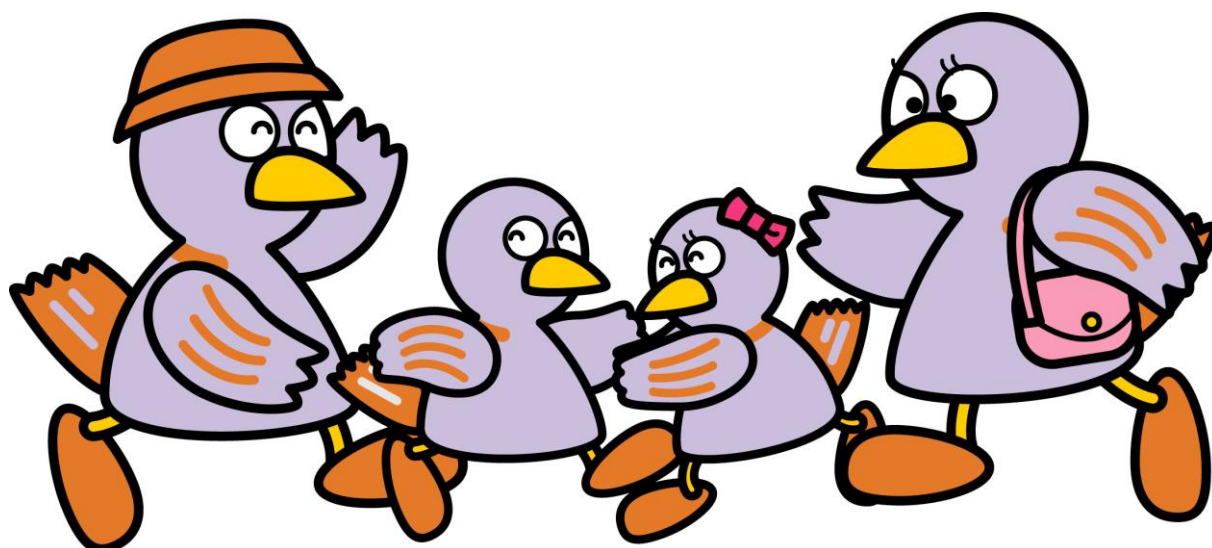


埼玉県子育て応援事業主プラン（後期計画）

～埼玉県特定事業主行動計画～

（平成23年度実施状況）



埼玉県のマスコット コバトン

目 的

次世代育成支援対策推進法第19条第5項の規定に基づき、「埼玉県子育て
応援事業主プラン（後期計画）」（埼玉県特定事業主行動計画）の平成23年
度における取組状況及び目標に対する実績を公表します。

目 次

I	仕事と生活の調和を推進し、男女がともに子育てに関わることができる 雇用環境の整備	
1	男女の役割にとらわれない意識の醸成と雰囲気づくり	
(1)	次世代育成支援に関する意識啓発	3
(2)	女性職員の職域の拡大と性差にとらわれない能力の活用	3
(3)	固定的な性別役割分担意識是正に向けての意識啓発	3
(4)	「お互い様」の声かけ運動	3
(5)	男性職員の子育てに関する休暇等の取得促進	3
(6)	「子育てイクメンマーク（仮）」の検討	4
2	妊娠・出産・子育てに係る制度の周知と利用の促進	
(1)	「子育て応援総合サイト」による周知	4
(2)	「子育て応援ハンドブック」の活用	4
(3)	相談窓口の明確化	5
(4)	研修の実施	5
(5)	制度の周知と利用の促進	5
(6)	仕事と子育ての両立支援のための制度の検討	5
3	妊娠中及び出産後の職員への配慮	
(1)	「子育てのための休暇取得プログラム」の作成	6
(2)	面談による妊娠中の職員の意向の把握	6
(3)	グループリーダー等との話合い	6
4	育児休業等を取得しやすい環境の整備	
(1)	育児休業等制度の周知	6
(2)	男性職員の育児休業の取得促進	6
(3)	育児休業等を取得しやすい職場環境づくり	7
(4)	代替職員の配置	7
5	育児休業中の職員への配慮	
(1)	育児休業中の職員に対する情報提供	7
(2)	育児休業中の職員のスキルアップの促進	7
6	育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	
(1)	育児休業復帰時に備えた体制づくり	8
(2)	育児休業から復帰した職員に対する研修の実施	8
(3)	育児休業から復帰した職員に対する多様な勤務形態の提供	8

7	家族とともに過ごす時間の確保	
(1)	事務の簡素合理化の推進	8
(2)	時間外勤務の縮減のための意識啓発等	9
(3)	定時退庁の徹底	9
(4)	時間外勤務の多い職員に対する健康相談の実施	9
(5)	子どものいる職員の深夜勤務及び 時間外勤務の制限の制度の周知	9
(6)	休暇を取得しやすい環境づくり	9
(7)	連続休暇等の取得の促進	10
8	仕事と子育ての調和を図るための不安の解消	
(1)	人事配置に当たっての配慮	10
(2)	託児施設の情報提供、庁内託児施設の検討等	10
(3)	「子育て応援電子掲示板」の運営	10
II	子育てバリアフリーの推進や地域における子育て活動の支援	
9	子育てバリアフリーの推進	
(1)	来庁者が利用しやすい施設の整備	10
(2)	子どもを連れた来庁者のためのサービス向上運動の実施	11
10	子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援	
(1)	子ども・子育てに関する地域貢献活動	11
(2)	子どもの体験活動等の支援	11
(3)	子どもを交通事故から守る活動の実施	11
(4)	民間企業等への働きかけ	11

I 仕事と生活の調和を推進し、男女がともに子育てに関わることができる雇用環境の整備

1 男女の役割にとらわれない意識の醸成と雰囲気づくり

(1) 次世代育成支援に関する意識啓発

【取組状況】

仕事と生活の調和がとれた中で子育ての喜びを共感できるよう、毎月育児の日（19日）の朝に庁内放送を行い、子育て中の職員の定時退庁を促しました。

(2) 女性職員の職域の拡大と性差にとらわれない能力の活用

【取組状況】

職員の個々の能力を活かすため、性別にとらわれることなく、個人の能力、実績、適正等を十分に評価し、能力を活用することとしています。

特に、女性職員の配置に当たっては、その適性を評価しつつ、職域の拡大を図り、能力の開発及び育成に努めています。また、女性職員の登用に当たっては、女性の職員個々の能力、実績、適正等を評価し、積極的な登用に努めています。

(3) 固定的な性別役割分担意識是正に向けての意識啓発

【取組状況】

男女共同参画推進プランを進めるため、本庁各課室の男女共同参画推進員（133名）に対し、研修会を実施しました。（平成23年度受講者87人）なお、当該研修会資料及び講演録については、職員ポータルにおいて情報提供を行いました。

また、主査級職員を対象とした研修においては、男女共同参画をテーマとして取り上げました。（平成23年度受講者248人）

(4) 「お互い様」の声かけ運動

【取組状況】

子育て中の職員から、子育てに関する休暇等の取得の意向があった際に、スムーズに休暇等の取得ができるよう、「お互い様」の声かけをすることなどを今後検討します。

(5) 男性職員の子育てに関する休暇等の取得促進

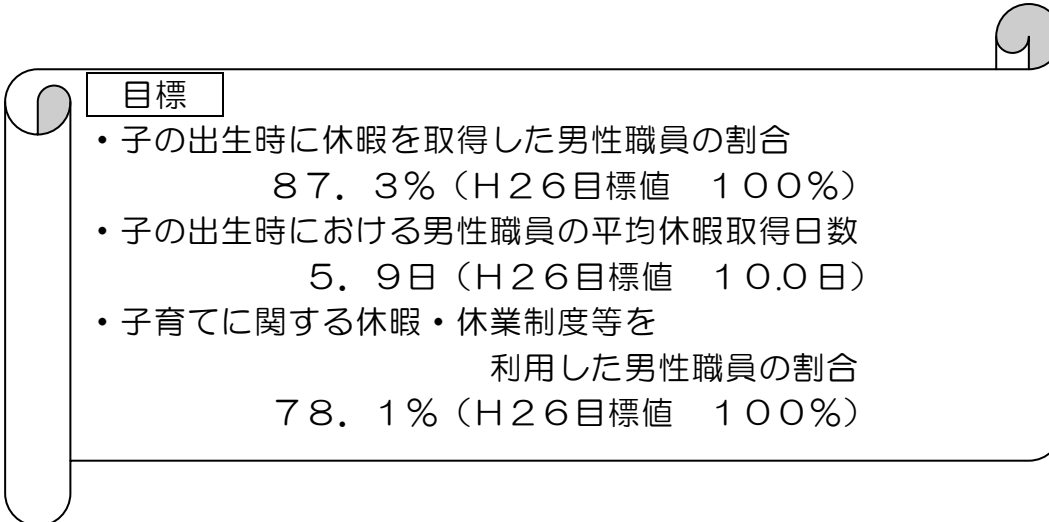
【取組状況】

男性職員は、配偶者の出産に際して、育児休業や特別休暇を計画的に取得できるよう「子育てのための休暇取得プログラム」（以下、「プログラム」という。）を提出することとなっています。グループリーダー等は、

「プログラム」をもとに当該職員と面談を行い、事務分担の見直しなどにより、当該男性職員が特別休暇と年次休暇を合わせて10日間程度の休暇を取得できるよう促進しています。

また、「子育て応援総合サイト」において、男性職員の育児休業取得実績や男性の休暇取得モデル、男性職員が利用できる両立支援制度をまとめた「埼玉パパナビ」等を掲載しています。

さらに、「子の出生時における男性職員の休暇及び育児休業取得例」を全所属に通知しました。



目標	
• 子の出生時に休暇を取得した男性職員の割合	87.3% (H26目標値 100%)
• 子の出生時における男性職員の平均休暇取得日数	5.9日 (H26目標値 10.0日)
• 子育てに関する休暇・休業制度等を 利用した男性職員の割合	78.1% (H26目標値 100%)

(6) 「子育てイクメンマーク（仮）」の検討

【取組状況】

平成23年度の埼玉県特定事業主行動計画策定・推進委員会において、子育て中であることを周囲の職員に認知されやすくするための「子育てイクメンマーク」の作成について、意見照会を行いました。

2 妊娠・出産・子育てに係る制度の周知と利用促進

(1) 「子育て応援総合サイト」による周知

【取組状況】

平成18年2月28日から職員ポータルサイト上に「子育て応援総合サイト」を設置し、妊娠・出産・子育てに係る休暇制度や共済組合・互助会による経済的支援関係の給付制度など職員の仕事と子育て支援に関する情報を提供しています。

(2) 「子育て応援ハンドブック」の活用

【取組状況】

妊娠・出産・子育てに係る休暇制度や共済組合・互助会による経済的支援関係の給付制度など、職員の仕事と子育て支援に関する情報を掲載した「子育て応援ハンドブック」を平成18年3月に作成し、「子育て応援総

合サイト」内にダウンロード形式で提供しています。

(3) 相談窓口の明確化

【取組状況】

「子育て応援総合サイト」、「子育て応援ハンドブック」に表示しています。また、福利厚生事業のうち、妊娠から子育てに係る給付制度については「福利厚生情報サイト」に、給付申請の手続き等については「総務事務システム」に表示しています。

(4) 研修の実施

【取組状況】

職場研修をはじめ、各種研修において次世代育成支援に関する基本的事項を周知し、職員の理解を深めています。特に、育児休業等復帰支援研修においては、詳細に制度の改正等の説明を行っています。

(5) 制度の周知と利用の促進

【取組状況】

「子育て応援総合サイト」において、仕事と子育ての両立支援に関する制度の周知を行っています。

(6) 仕事と子育ての両立支援のための制度の検討

【取組状況】

「勤務時間の設定の弾力化」や「在宅勤務制度」については、制度のメリットや導入した場合の懸案などを引き続き検討します。

「子育て休暇」の取得事由については、平成23年3月に規則を改正し、取得事由に「引渡し下校」を追加しました。これにより、災害発生時や近隣で不審者が出没した際など、学校等から保護者へ引渡しが必要されている場合に、休暇を取得することができます。

目標

全ての制度の認知度	61.3%	(H26目標値	100%)
子育てに関する休暇・休業制度を 利用しやすいと感じる職員の割合	77.2%	(H26目標値	100%)
子育て休暇を取得した職員の割合	48.7%	(H26目標値	80%)

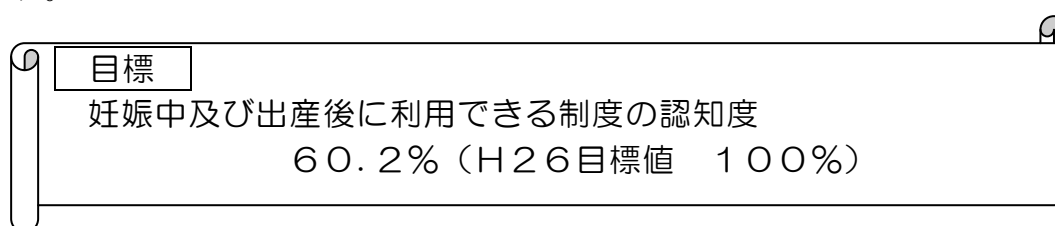
3 妊娠中及び出産後の職員への配慮

(1) 「子育てのための休暇取得プログラム」の作成

【取組状況】

妊娠中の職員は、出産休暇や、育児休業の予定等を記入した「プログラム」を作成し、グループリーダーに提出することとなっています。

「プログラム」の様式を「子育て応援総合サイト」に掲載しており、年度当初の主管課会議において対象職員の「プログラム」の作成と面談の実施を周知するとともに、「子の出生時における男性職員の休暇及び育児休業取得例」を作成し、「子育て応援総合サイト」に掲載しています。



(2) 面談による妊娠中の職員の意向の把握

(3) グループリーダー等との話し合い

【取組状況】

グループリーダー等は、妊娠中の職員との面談により制度の周知と職員の意向の把握を行い、業務軽減等の措置が必要と考えられる場合は、副担当制の活用や事務の合理化、事務分担の変更等適切な措置を行うよう努めています。

4 育児休業等を取得しやすい環境の整備

(1) 育児休業等制度の周知

【取組状況】

育児休業・部分休業・育児短時間勤務制度の取得・利用の例や共済組合の経済的支援制度等の内容について、「子育て応援総合サイト」に掲載しています。

また、「子の出生時における男性職員の休暇及び育児休業取得例」について、全所属に通知し、あわせて主管課会議で周知を行いました。

(2) 男性職員の育児休業の取得促進

【取組状況】

「子の出生時における男性職員の休暇及び育児休業取得例」について、全所属に通知し、男性職員の育児休業の取得促進について周知しています。

また、「子育て応援総合サイト」において男性職員の育児休業取得率、育児休業の取得例、取得した男性職員の体験談等を掲載しています。

(3) 育児休業等を取得しやすい職場環境づくり

【取組状況】

育児休業等を取得しやすい職場環境づくりを進めるため、主管課会議等により、育児休業制度、代替職員制度、計画に掲げた目標の達成状況等について周知を図っています。また、育児休業等を取得予定の職員がいる所属においては、業務を円滑に進めることができるよう、代替職員制度の活用と業務の見直しを図っています。

(4) 代替職員の配置

【取組状況】

職員が安心して育児休業等を取得することができるよう職員の配置換え又はその他の方法により、業務を処理することが困難な場合には、代替職員を配置するよう努めています。

目標	
女性職員の育児休業取得率	98.5% (H26目標値 100%)
男性職員の育児休業取得率	8.4% (H26目標値 10%)

5 育児休業中の職員への配慮

(1) 育児休業中の職員に対する情報提供

【取組状況】

「子育て応援総合サイト」において、育児休業中の職員に対し、地域子育て支援拠点等の情報提供を行っています。所属からの定期連絡（「子育て応援コール」）だけでなく、希望者に対しては人事課などからもメールで情報提供しており（「子育て応援メール」）、職員の不安を解消し、スムーズな職場復帰を推進しています。（平成23年度は「子育て応援メール」を2回配信。）

(2) 育児休業中の職員のスキルアップの促進

【取組状況】

育児休業中の職員についても選択研修等の対象とし、育児休業中の職員をはじめ、全職員へ周知を行いました。

また、育児休業職員自己啓発支援研修（eラーニング）も希望者を対象に

実施しました。（平成23年度受講者3名、履修科目：地方自治制度、地方公務員制度、地方税財政制度）

6 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

(1) 育児休業復帰時に備えた体制づくり

(3) 育児休業から復帰した職員に対する多様な勤務形態の提供

【取組状況】

各所属のグループリーダーは育児休業を取得した職員の復帰に当たり、休業中の事務の変更点の説明や引継ぎ等の機会を設け、復帰後の職務が円滑に行われるようにしています。また、グループ内で話し合いをする等して、当該職員の状況を理解し、事務負担の軽減に努めています。

復帰時の面談においては、職員の意向を把握し、育児短時間勤務や部分休業の取得等、職員の子育ての状況に応じて多様な勤務形態を選択できるような制度を周知しています。

また、職員が安心して育児休業等を取得できるように、必要に応じて、任期付職員等の代替職員を配置しています。

(2) 育児休業から復帰した職員に対する研修の実施

【取組状況】

育児休業復帰者を対象に、年に2回休業中における県政の動きやサービス・給与関連の制度改正等についての復帰支援研修を行っています。（平成23年度受講者21名）

目標

育児休業からスムーズに職場復帰できたと感じる職員の割合
79.2%（H26目標値 100%）

7 家族とともに過ごす時間の確保

(1) 事務の簡素合理化の推進

【取組状況】

「ひとり1カイゼン」を実施し、事務の効率化に役立つ各職員のアイデアを全庁で共有し、取組を促しています。

また、カイゼンのヒントを発行し、「業務改善・意識改革運動の推進」や「残業ゼロに向けての事務改善の視点」等を示しました。

イベント・広報物については、必要性や類似性の観点から廃止・整理・

統合等を実施しました。

(2) 時間外勤務縮減のための意識啓発等

【取組状況】

所属長及びグループリーダーは、業務の進行管理に留意し、自ら早期退庁に努め、時間外勤務を命令する場合には、最小限の人員及び時間にとどめ、時間外勤務が一部の職員に偏らないよう、協力体制を整えることとなっています。

管理部門は、時間外勤務の多い職場からのヒヤリングを行った上で、所属長やグループリーダーに対し注意喚起を行っています。(平成23年度20課所)

(3) 定時退庁の徹底

【取組状況】

毎週水曜日を定時退庁日とする「ノー残業デー」のほか、各所属のノー残業デーとして毎月「ワークライフバランス推進デー」を設定しています。

また、管理部門と連携した取組として、時間外勤務の縮減と消費電力の縮減を目的とする「ノー残業デー」における一斉消灯を行っています。さらに、省エネルギー又は仕事と家庭生活の調和の推進を目的とする「定時退庁徹底デー」については、2回実施しました。(7月7日、8月3日)

毎月育児の日(19日)の朝に庁内放送を行い、子育て中の職員の定時退庁を促しました。

(4) 時間外勤務の多い職員に対する健康診断の実施

【取組状況】

長時間労働による健康障害を未然に防止するため、時間外勤務の多い職員に対し、医師による健康相談を月2回実施しています。また、職員ポータルに「長時間労働健康相談」の相談方法等について掲載しています。

(5) 子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

【取組状況】

「子育て応援総合サイト」において、「育児または介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限」の請求方法等について情報提供を行っています。

(6) 休暇を取得しやすい環境づくり

【取組状況】

所属長及びグループリーダーは、業務に支障がないよう正副担当制や担当内の情報共有に努め、職員の計画的な休暇の取得を促進しています。

(7) 連続休暇等の取得の促進

【取組状況】

週休日の前後において、年次休暇や夏季休暇を取得するなど、連続休暇の取得促進を図っています。

また、休暇の取得促進と並行して、ゴールデンウィークやお盆期間における会議等を自粛しています。

8 仕事と子育ての調和を図るための不安の解消

(1) 人事配置に当たっての配慮

【取組状況】

自己申告の面談の際には、子育て状況等を確認するなどして、可能な範囲で仕事上の配慮を行なっています。

(2) 託児施設の情報提供、庁内託児施設の検討等

【取組状況】

職員の自宅付近の保育施設等に関する情報を「子育て応援総合サイト」に掲載しています。

庁内託児施設については、平成23年9月から県庁と企業による共同利用型保育所の設置に関する打合せを実施し、開園に向けての話し合いを進めています。

(3) 「子育て応援電子掲示板」の運営

【取組状況】

子育て中の職員等が、仕事と子育ての両立や、妊娠・出産・子育てに関する悩み等について意見交換する場を「子育て応援総合サイト」にて提供しています。

育児休業中の職員が自宅等からでも、掲示板にアクセスできる方法を引き続き検討します。

II 子育てバリアフリーの推進や地域における子育て活動の支援

9 子育てバリアフリーの推進

(1) 来庁者が利用しやすい施設の整備

【取組状況】

子どもを連れた来庁者が多い庁舎においては、安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーシートを庁舎内の各所に設置しています。

また、一部の庁舎においては、安心して申請手続や施設を利用できるように、庁舎内に子どもが遊んでいられるようなスペースを設けています。

(2) 子どもを連れて来庁者のためのサービス向上運動の実施

【取組状況】

県民のためのサービス向上運動の一環として、全庁的なサービス向上運動を実施しています。

「3Sカイゼン」及び「ひとり1カイゼン」を実施し、来庁者への接遇等、県民サービスに関する職員の意識改革に取り組んでいます。

10 子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

【取組状況】

地域における民間の支援ネットワークづくりのため、ノウハウの提供や子育て支援団体の交流を行い、団体間のコミュニケーションを通じた子育て支援の活性化を図っています。

(2) 子どもの体験活動等の支援

【取組状況】

子どもの多様な体験活動を促進するため、社会科見学や総合学習により来庁した小学生に、子ども用パンフレットを配布し、県庁案内を実施しています。(平成23年度見学者数296名)

各庁舎においても子ども達の社会科見学や職場体験の要請に対し積極的に協力し、子ども達が学習する機会を設けています。

11月14日には「県庁オープンデー」を開催し、県庁見学や各種イベントを行いました。

(3) 子どもを交通事故から守る活動の実施

【取組状況】

交通事故防止について、服務規律の確保を全所属に通知するとともに主管課会議等による呼びかけを実施しています。また、公用車の適正使用のための安全運転研修を3回実施しました。(平成23年度受講者236名)

(4) 民間企業等への働きかけ

【取組状況】

子育て応援宣言の応募企業に対し、必要に応じて、県の取組を説明しています。