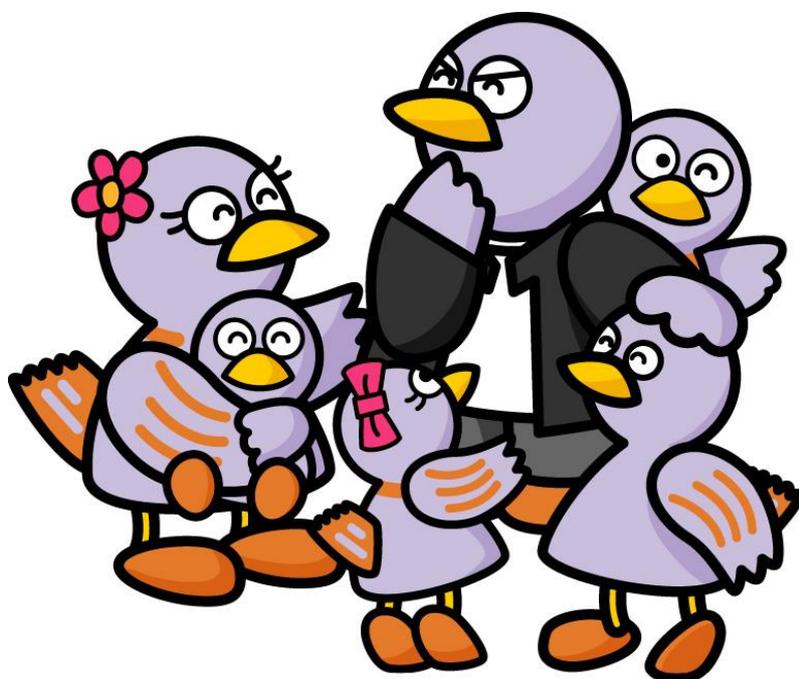


新・埼玉県子育て応援事業主プラン

～埼玉県特定事業主行動計画～

(平成27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、「新・埼玉県子育て応援事業主プラン」（埼玉県特定事業主行動計画）の平成27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)	育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成	3
(5)	男性職員の子育てに関する休暇等の取得促進	3
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	5
(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	6
(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能力開発及び研修等の実施	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等の実施	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	子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組	

(1) 女性職員を対象とした取組	8
(2) 管理職等を対象とした取組	8
8 ワークライフバランスの推進	
(1) ワークライフバランスの推進のための意識啓発等	9
(2) 事務の簡素合理化の推進	9
(3) 時間外勤務の縮減のための意識啓発等	9
(4) 定時退庁の徹底	10
(5) 時間外勤務の多い職員に対する健康相談の実施	10
(6) 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	10
(7) 休暇を取得しやすい環境づくり	10
(8) 連続休暇等の取得の促進	10
(9) 人事評価への反映	10
9 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	11
(2) 託児施設・県庁内保育所の情報提供	11
(3) 「子育て応援電子掲示板」の運営	11
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	
10 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	11
(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	12
11 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	12
(2) 子どもの体験活動等の支援	12
(3) 子どもを交通事故から守る活動の実施	12
(4) 民間企業等への働きかけ	12

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】

「子育て応援総合サイト」において、育児の日（毎月19日）等について掲載し、育児と仕事の両立を図るため積極的な定時退庁を呼びかけています。

(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】

「人事異動方針」において、女性職員の能力、適性等を評価した積極的な登用を明記するとともに、その職域拡大や管理職への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】

男女共同参画基本計画を効果的に推進するため、本庁の各課所に1人ずつ男女共同参画推進員（133人）を設置しました。

男女共同参画推進員を対象とした研修会を平成27年7月23日に開催し、95人が参加しました。男女共同参画推進員の役割、男女共同参画基本計画、男女共同参画配慮度評価などを説明しました。また、「女性農業経営者としての挑戦-男女共同参画の視点から-」と題した、貫井香織氏（有限会社貫井園取締役・第10回さいたま輝き荻野吟子賞さわやかチャレンジ部門受賞者）による講演を実施しました。

また、新規採用職員研修で人権概論、セクシュアルハラスメントの防止及び男女共同参画の概要を、主査研修で人権概論を実施しました（平成27年度：新規採用職員研修420人、主査研修228人）。

(4) 育児休業を取得しやすい雰囲気の醸成

【取組状況】

子育て中の職員は「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。）を作成後、グループリーダー等と面談を実施し、育児休業や休暇等の取得ができる職場づくりを行っています。

(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「プログラム」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、男性の休暇取得モデル等を掲載しています。さらに、男性職員が利用できる両立支援制度を周知するため「埼玉パパナビ」を作成しています。

また、子が生まれる予定の男性職員に対し、人事課から出産・育児に係る休暇等の制度について個別に案内するとともに、所属長に対して、当該職員の休暇等の取得に配慮するよう通知を发出しています。

さらに、「子育て応援総合サイト」において、「子育てイクメンマーク」を掲載するとともに、子が生まれる男性職員に配布し、男性職員の子育てを応援する職場環境を醸成しています。

なお、「子育てイクメンマーク」は下記のとおりです。



結果

- 子の出生時に休暇を取得した男性職員の割合
97.4% (H31目標値 100.0%)
- 子の出生時における男性職員の平均休暇取得日数
7.2日 (H31目標値 10.0日)

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】

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・子育てに係る休暇等の制度や共済組合・互助会による給付制度など職員の仕事と子育てを支援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・互助会による給付制度など、職員の仕事と子育てを支援する情報を掲載した「子育て応援ハンドブック」を作成し、活用を促しています。

(3) 相談窓口の明確化

【取組状況】

「子育て応援総合サイト」や「子育て応援ハンドブック」に明示しています。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」に詳細を掲載しています。

(4) 研修の実施

【取組状況】

内定者の集いや新規採用職員研修等で制度の周知と利用の促進について研修を行っています。また、育児休業復帰支援研修においては、復帰後の両立が図れるよう様々な制度の活用について周知を図っています。

(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と利用の促進を図っています。

(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】

仕事と子育ての両立支援のため、平成28年度からフレックスタイム制を活用できるよう各種規定の整備等を行っています。

また、テレワークの導入に向けて関係各課とワーキンググループを立ち上げ、検討を行っています。

結果

全ての制度の認知度	82.8%	(H31目標値	100.0%)
子育てに関する休暇・休業制度等を 利用しやすいと感じる職員の割合	85.9%	(H31目標値	100.0%)
子育て休暇を取得した職員の割合	60.9%	(H31目標値	80.0%)

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」の様式は「子育て応援総合サイト」に掲載しています。

また、ワークライフバランス推進委員会において対象職員の「プログラム」の作成と面談の実施について周知を図っています。

(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例や共済組合等の給付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。

(2) 男性職員の育児休業の取得促進

【取組状況】

子が生まれる予定の男性職員に対し、人事課から出産・育児に係る休暇等の制度について個別に案内するとともに、所属長に対して、当該職員の休暇等の取得に配慮するよう通知を发出しています。

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の取得例や男性職員が活用できる両立支援制度をまとめた「埼玉パパナビ」、育児休業を取得した経験のある男性職員へのインタビュー実施結果として「先輩イクメン職員の『生の声』」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、職員の配置換え等の方法や代替職員制度の活用を図っています。

(4) 代替職員の配置

【取組状況】

職員の配置換え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、可能な限り任期付の代替職員を採用し配置しています。

結果	
育児休業取得率（女性）	98.0%（H31目標値 100.0%）
育児休業取得率（男性）	12.2%（H31目標値 10.0%）

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】

県のホームページにおいて、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。また、所属からの定期連絡だけでなく、育児休業中の職員が自宅のパソコン・スマートフォン等から県庁LANを閲覧できる「埼玉県育児休業職員リモートアクセスシステム」を運用しています。これらの取組等により、職員の育児休業中における不安を解消し、スムーズな職場復帰を推進しています。

(2) 育児休業中の職員の能力開発及び研修等の実施

【取組状況】

育児休業中又は育児休業から復帰して間もない職員を対象に育児休業復帰支援研修を実施しました（平成27年度受講者31人）。

希望者を対象に育児休業職員自己啓発支援研修（eラーニング）を実施しました（平成27年度受講者1人）。

育児休業取得者についても、希望する場合は研修の受講が可能である旨、育児休業中の職員をはじめ全職員へ周知を行いました。

結果	
育児休業中に「県政の情報が入ってこない」ために不安と感じた職員の割合	0%（H31目標値 0%）

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。

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、子育てを支援する制度を周知しています。

職員が育児短時間勤務制度を利用し、業務を処理することが困難な場合には、可能な限り任期付短時間勤務職員を採用し配置しています。

- (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】

育児休業中又は育児休業から復帰して間もない職員を対象に育児休業復帰支援研修を実施しました（平成27年度受講者31人）。

結果

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
96.7%（H31目標値 100.0%）

7 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

- (1) 女性職員を対象とした取組

【取組状況】

役付女性職員に対し、リーダーシップに関する必要な知識や能力を修得し、更なるキャリアアップへの意欲を高めるため、「女性キャリアサポート研修」を実施しました（平成27年度受講者21人）。

また、「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と利用の促進を図っています。

- (2) 管理職等を対象とした取組

【取組状況】

所属長及びグループリーダーに対し、女性職員の活躍を促進するために

必要な考え方や求められる役割について学ぶ研修を実施しました（平成27年度：課長研修61人、主幹研修161人）。

また、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、時間外勤務の削減に取り組むこととしています。

8 ワークライフバランスの推進

（1）ワークライフバランスの推進のための意識啓発等

【取組状況】

課長研修や主幹研修等において、職員のマネジメントやメンタルヘルスの観点から、管理職の意識啓発を図りました。

また、ワークライフバランス推進委員会を実施し、フレックスタイム等の勤務時間の弾力化制度の導入について協議し、平成28年4月から導入することとしました。

さらに、男性の育児休業取得促進のための新たな取組として、先輩イクメン職員へのインタビュー集を作成しました。

（2）事務の簡素合理化の推進

【取組状況】

業務改善・意識改革を進めるため、庁内に「カイゼンのヒント」を配信し、会議のスピードアップなどの働きかけを行いました。

また、「もし埼玉県庁が株式会社だったら」改善運動を全庁で展開し、業務の効率化によりワークライフバランスを推進するため、会議時間の短縮や業務への集中タイムの設定の取組などを実施しています。

（3）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しています。また、一定時間、担当内の職員間の相談、依頼等を禁止し、自身の業務に専念する取組（集中タイム）を行うとともに、会議室など自席よりも集中できる場所で業務に専念する取組（集中スペース）を行っています。

さらに、月に80時間以上の時間外勤務を行った職員がいた所属に対しては状況や原因について調査の報告を求め、時間外勤務の縮減に向けた取組について指導・助言しています。また、時間外勤務が多い所属及び前年度と比較し時間外勤務が著しく増加した所属に対してはヒアリングを実施し、改善に向けた取組について指導・助言しています。

(4) 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、時間外勤務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、8月を「残業ゼロ期間」とし、県民生活に重大な影響を及ぼすおそれのある緊急な業務に従事する場合を除き、定時に退庁する取組を実施しました。

(5) 時間外勤務の多い職員に対する健康相談の実施

【取組状況】

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。

特に時間外勤務の多い職員に対しては「長時間労働相談」の利用を勧奨するよう、所属長に依頼しました。

(6) 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。

(7) 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にグループ内でよく話し合い、「年次休暇等使用計画書」を四半期ごとに作成し、職員の計画的な休暇の取得を促進しています。

また、職員は年度内の休暇取得の予定について「休暇取得予定シート」を作成し、グループリーダー等との面談を行い、グループリーダーは必要に応じてさらなる休暇の取得を奨励しています。

(8) 連続休暇等の取得の促進

【取組状況】

ゴールデンウィーク期間及び年末年始期間を「年次休暇等取得促進期間」に設定することや、夏期の輪番制による連続休暇の取得を呼びかけることにより、取得促進を図っています。

(9) 人事評価への反映

【取組状況】

平成27年10月に人事評価関係要領を改正し、主幹級以上の評価項

目の着眼点にワークライフバランスの視点を追加しました。

結果

年次休暇を取得しやすい職場環境であると感じる職員の割合
78.7% (H31目標値 100.0%)

9 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】

自己申告等を積極的に活用し、できるだけ本人の希望に沿うように努めています。

(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県のホームページに掲載しています。

職員住宅の入居募集（平成27年4月20日から平成28年2月29日まで）を文書管理システムで庁内施行するとともに、職員ポータルの福利厚生（知事部局）において情報提供を行いました。

庁内託児施設については、平成25年4月1日に、県と企業が共同運営するモデル保育所が開園し、継続的に運営協議会に参加しています。

(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」において開設しています。

また、「埼玉県育児休業職員リモートアクセスシステム」により、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

10 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】

乳幼児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利用ができるように、庁舎内に子どもが遊べ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】

「もし埼玉県庁が株式会社だったら」改善運動を全庁で展開し、待ち時間の短縮や庁舎案内の充実など、お子様連れの来庁者の負担を軽減する取組などを実施しました。

11 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りました。

職員が様々な情報についてアクセスできるような仕組みを引き続き検討していきます。

(2) 子どもの体験活動等の支援

【取組状況】

社会科見学等のために来庁した23人（小学生8人、中学生4人、高校生11人）に県庁案内を実施しました。

また、知事公館において、約100人の子どもたちが参加する地域の夏まつりを実施しました。

(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、主管課会議等を開催し、交通事故について注意喚起を図っています。

また、公用車を運転する職員に対し、安全運転実技研修等を実施しました（計12回、延べ参加者384人）。

(4) 民間企業等への働きかけ

【取組状況】

県内企業に対する「多様な働き方実践企業」の認定の働きかけの際に、県の取組を紹介しました（平成27年度 504社を認定）。