

埼玉県女性活躍・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29年度実施状況)

I 主な取組内容（※下線は、平成29年度に新たに実施した取組）

1 女性の能力を最大限に生かした積極的な登用と支援

- 人事評価システムに基づき個人の能力や意欲、実績を適正に評価することにより、性差にとらわれない能力の活用を図っています。
- 人事異動方針において「女性の活躍推進」を明確に位置づけ、女性の職域拡大と積極的な登用を進めています。
また、女性の昇任・登用のシミュレーションを中長期的視点で行い、計画的な人材育成と登用を図っています。
- 女性職員がその能力を最大限に発揮し、活躍できる組織文化を醸成するため、「女性職員活躍支援セミナー（平成29年度に女性職員エンパワーメントセミナーから名称変更）」を実施し、県職員の女性活躍推進に対する理解を深めています。
- 「課長研修」や「女性職員のためのステップアップ研修」の一環で実施する「上司向け研修」において、性別に関係なく活躍できる職場づくりや職員の意欲と能力を引き上げる指導方法等について講義を行い、各職場での意識改革や人材育成を促進しています。

2 女性管理職登用に向けた職員の意欲と能力の向上

- 職員の主体的なキャリア形成を支援するため、「キャリアプランニング支援制度」を実施しています。職員自らキャリアプランを考え、所属長からアドバイスを受けられる機会を設け、意欲や能力の引き上げを図っています。
- 女性職員が管理職に必要な能力を身に付けられるよう、指導力に優れる上司のもとや困難度の高いポストへの計画的な配置に努めています。

- 管理職登用に向けて、主査級及び主幹級女性職員の意欲と能力の向上を図るため、「女性職員のためのステップアップ研修」を実施しています。
研修参加者にはキャリアカウンセリングを行い、専門家によるキャリアプランニング支援も行っています。
- 女性職員が活躍できる職場づくりや女性職員のキャリアプランニングへの適切な助言、指導を職場の上司が行えるよう、「女性職員のためのステップアップ研修」において「上司向け研修」を実施しています。
- 女性職員のキャリアプランニングにおいて、先輩女性職員のキャリアパスや体験談は有益な情報となるため、「女性職員のためのステップアップ研修」において、管理職の女性職員が自らの体験に基づき、管理職として働く魅力や仕事と家庭の両立について話す機会を設けています。

3 女性活躍に関する情報発信と女性採用の拡大に向けた職場の魅力発信

- 県ホームページにおいて、県庁における管理職の女性割合等を公表しています。
- 女性職員の採用拡大に向けて、採用説明会において女性向けの個別懇談会を実施しています。
また、県ホームページや採用パンフレットにおいて、女性が活躍できる職場であることを積極的に広報しています。

4 男女の役割にとらわれない意識の醸成と雰囲気づくり

- 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。
- 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。
- 「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。

- 「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。



5 妊娠・出産・子育てに係る制度の周知と利用の促進

- 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。
- 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。
- 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。
- 仕事と子育ての両立支援のため、フレックスタイム制を導入しています。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。
- 通勤時間や勤務地にとらわれない働き方を推進するため、サテライト勤務制度を実施しています。

6 妊娠中及び出産後の職員への配慮

- グループリーダー等は、妊娠中の職員が作成した「プログラム」をもとに面談を実施し、利用できる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。

7 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- 男性職員の積極的な育児参加を支援するため、「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をまとめた「先輩イクメン職員の『生の声』」等を掲載しています。
- 子育て中の職員は「プログラム」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。
- 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。

8 育児休業中の職員への配慮

- 出産休暇及び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等リモートアクセスシステム」を運用しています。所属からの定期連絡だけでなく、随時必要な情報を確認できる体制を用意することで、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。
- 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ています。
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）を実施しています。
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しています。

9 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- 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行うなど、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。

10 ワークライフバランスの推進

- 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。
- 毎週水曜日を定時退庁日とする「ノー残業デー」のほか、8月の「残業ゼロ期間」や各所属で毎月「ワークライフバランス推進デー」を設定するなど、定時に退庁する取組を実施しています。
- 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、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。
- 人事評価において、主幹級以上の職員の評価項目の着眼点にワークライフバランスの視点を位置付け、職員の健康管理や時間外勤務の縮減など職場環境の整備を促進しています。

11 仕事と子育ての調和を図るための不安の解消

- 人事配置に当たっては、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。
- 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。

12 男女がともに仕事と介護を両立できる環境の整備

- 介護に係る休暇制度や利用できるサービス等をまとめた「介護ハンドブック」を「ワークライフバランス総合推進サイト」に掲載し、仕事と介護の両立支援に関する制度の周知を図っています。
- 介護休暇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等リモートアクセスシステム」を運用

しています。介護休暇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。

13 子育てバリアフリーの推進

- 乳幼児を連れて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。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。

14 子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援

- 職員が子ども・子育てに関する地域貢献活動に係る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ました。

Ⅱ 数値目標の達成状況

○主幹級以上の女性職員数（全任命権者）（プラン策定時実績 323人）

H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	H32.4.1	H33.4.1	目標値
339人	361人				現状の2割増程度目安

○子の出生時に休暇を取得した男性職員の割合（プラン策定時実績 93.4%）

H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度	目標値
96.6%	92.3%				100%

○子の出生時における男性職員の平均休暇取得日数（プラン策定時実績 6.2日）

H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度	目標値
7.8日	7.0日				10.0日

○妊娠・出産・育児に係る全ての制度の認知度（プラン策定時実績 59.0%）

H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度	目標値
82.9%	84.3%				100%

○子育ての休暇・休業制度等を利用しやすいと感じる職員の割合

（プラン策定時実績 79.2%）

H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度	目標値
83.7%	81.4%				100%

○子育て休暇を取得した職員の割合（プラン策定時実績 55.7%）

H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度	目標値
58.3%	60.8%				80%

○女性の育児休業取得率（プラン策定時実績 99.4%）

H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度	目標値
98.6%	100%				100%

○ 男性の育児休業取得率（プラン策定時実績 7.6%）

H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度	目標値
12.7%	13.6%				15%

○ 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

（プラン策定時実績 14.2%）

H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度	目標値
2.9%	3.7%				0%

○ 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

（プラン策定時実績 82.9%）

H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度	目標値
94.3%	88.9%				100%

○ 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

（新たに設定した目標であるため、プラン策定時の実績なし）

H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度	目標値
77.6%	77.0%				100%