

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～

(令和2年度実施状況)

I 主な取組内容（※下線は、令和2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。
- 「課長研修」や「キャリアプランニング支援者研修」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。主幹級以下の職員が、自らキャリアプランを考え、キャリアプランシートを作成しています。キャリアプランシートに基づき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。
- 女性職員が抱えているキャリアに関する悩みに専門的知見から応じるため、外部カウンセラーによる個別のキャリアカウンセリングを実施しています。
- 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、主任級、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。（令和2年度は新型コロナウイルス感染防止のため中止。）
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を行っています。
- 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。
- 県庁における女性活躍の一層の推進に向けて、副知事、各部局長が、働きやすい職場に向けた具体的な取組を示す「女性活躍『働きやすい職場づくり宣言』」をしています。

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。
- 採用に向けた相談会や仕事紹介セミナー、インターンシップ等において、参加学生等と女性職員が意見交換をし、職場の魅力を発信しています。
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、育児支援制度等が記載されたガイドブック等を配布するとともに、事務分担の見直しなどにより、当該男性職員が、特別休暇、年次休暇及び育児休業を合わせて、1か月以上取得できるよう勧奨しています。
また、面談時に、育児休業等の取得により人事評価で不利益な評価を受ける可能性がないことを明示的に伝えています。
- 子が生まれる予定の男性職員や当該職員の上司に対し、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発出しています。

- 「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。
- 「子育てイクメンマーク」を活用し、男性職員が子育てに関する休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めています。
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。
- 最終合格者向け業務説明会や新規採用職員研修等で制度の周知を図っています。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な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やテレワークを導入し、多様な働き方の推進を図っています。
- 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（短期の育児休業を含む）の活用を図っています。
- 管理職員は、グループリーダーと共同し、対象職員の休暇・休業中を想定し当該職員の全ての業務を他の職員に割り振った事務分掌表をあらかじめ作成・提示し、業務多忙による取得の不安を解消できるようにしています。

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を閲覧できるよう、リモートアクセスの利用を促しています。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、管理職等の意識啓発を図っています。
- 毎週水曜日を定時退庁日とする「ノー残業デー」に加えて、毎月第3水曜日を「ノー残業徹底デー」に設定し、勤務時間終了後15分以内に退庁することとしています。「ノー残業徹底デー」の取組を徹底するため、管理職員が執務室を施錠し、施錠時刻を報告するようにしています。
そのほか、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。
- 終業1時間前に、上司が部下に対し業務の進捗状況を確認し、効率的な指示をするよう促す庁内放送等を行い、時間外勤務を命ずる場合には必要最小限とするよう働きかけを行っています。
- 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、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、夏季に5日以上年次休暇を使用するよう促す取組（夏5キャンペーン）により、年次休暇の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。
- フレックスタイム制やテレワークを導入し、多様な働き方の推進を図っています。また、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。

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、リモートアクセスの利用により、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を閲覧できるよう、リモートアクセスの利用を促しています。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。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

- 職員ポータルサイト上に、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、「埼玉県社会福祉協議会」のURLを掲載しています。

Ⅱ 数値目標の達成状況

○主幹級以上の女性職員数（プラン策定時実績 323人）

H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1	目標値
339人	361人	366人	392人	315人	現状の2割増程度目安

※R3.4.1 から病院局を除く

○ 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	R1年度	R2年度	目標値
96.6%	92.3%	95.9%	97.3%	99.1%	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	R1年度	R2年度	目標値
7.8日	7.0日	8.1日	7.8日	9.1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	R1年度	R2年度	目標値
82.9%	84.3%	82.5%	84.9%	85.4%	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	R1年度	R2年度	目標値
83.7%	81.4%	80.9%	83.7%	80.9%	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	R1年度	R2年度	目標値
58.3%	60.8%	61.8%	62.2%	55.0%	80%

○ 女性の育児休業取得率（プラン策定時実績 99.4%） ※知事部局に限る

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	目標値
98.6%	100%	100%	100%	100%	100%

- 男性の育児休業取得率（プラン策定時実績 7.6%） ※知事部局に限る

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	目標値
14.2%	17.1%	18.3%	19.3%	38.5%	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	R1年度	R2年度	目標値
2.9%	3.7%	0%	0%	0%	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	R1年度	R2年度	目標値
94.3%	88.9%	75.0%	92.1%	84.6%	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	R1年度	R2年度	目標値
77.6%	77.0%	77.0%	79.9%	72.2%	100%