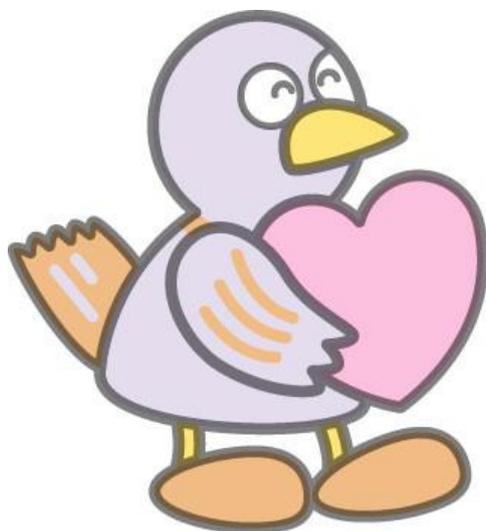


# 埼玉県子育て応援事業主プラン

～埼玉県特定事業主行動計画～

(平成21年度実施状況)



埼玉県のマスコット コバトン

## 埼玉県

埼玉県知事

埼玉県公営企業管理者

埼玉県病院事業管理者

埼玉県下水道事業管理者

埼玉県議会議長

埼玉県選挙管理委員会

埼玉県代表監査委員

埼玉県人事委員会

## 目 的

次世代育成対策推進法第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」（埼玉県特定事業主行動計画）の平成21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	仕事と子育ての両立支援	
1	妊娠・出産・子育てに係る制度の周知の徹底	
(1)	「子育て応援総合サイト」の設置	3
(2)	「子育て応援ハンドブック」の活用	3
(3)	相談窓口の明確化	3
(4)	研修の実施と制度の周知	3
(5)	仕事と子育ての両立支援のための制度の検討	4
2	妊娠中及び出産後の職員への配慮	
(1)	面談による妊娠中の職員の意向の把握	5
(2)	「子育てのための休暇取得プログラム」の作成	5
3	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	6
4	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	7
5	育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰	
(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
6	人事配置に当たっての配慮	
(1)	職員の意向の把握	9
(2)	配置に当たっての配慮	9
7	子育て休暇の取得促進	
(1)	制度の周知徹底	9
(2)	制度の改善について検討	9
8	託児施設の情報提供、庁内託児施設の検討等	
(1)	保育施設や職員住宅の情報提供	10
(2)	庁内託児施設の検討	10

Ⅱ	男女共同参画が推進され、家族のきずなを尊重する職場づくり	
9	職場における男女共同参画の推進	
	(1) 女性職員の職域の拡大と能力の活用	11
	(2) 固定的な役割分担意識是正に向けての意識啓発	11
	(3) 男女共同参画に関する研修の実施	11
	(4) セクシュアル・ハラスメント防止のための研修の実施	11
10	男性職員の子育て参加	
	(1) 「プログラム」の作成と男性職員の休暇の取得促進	12
	(2) 子の出生時及び子育て中の男性職員の休暇等の取得促進	12
11	時間外勤務の縮減	
	(1) 事務の簡素合理化の推進	13
	(2) 時間外勤務の縮減のための意識啓発等	13
	(3) ノー残業デーの徹底	14
	(4) 時間外勤務の多い職員に対する健康相談の実施	14
	(5) 小学校就学始期に達するまでの子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	14
12	休暇の取得促進	
	(1) 年次休暇を取得しやすい環境づくり	15
	(2) 連続休暇等の取得の促進	15
Ⅲ	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応援	
13	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	16
	(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	16
14	子ども・子育てに関する地域貢献活動	
	(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	16
	(2) 子どもの体験活動等の支援	17
	(3) 子どもを交通事故及び犯罪から守る活動の実施	17
	(4) 民間企業等への働きかけ	17
15	子ども・子育てに関する地域貢献活動に 職員が参加する場合の支援	17

## I 仕事と子育ての両立支援

### **1 妊娠・出産・子育てに係る制度の周知の徹底**

#### (1) 「子育て応援総合サイト」の設置

##### 【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」内で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（平成17年度から実施）

##### 【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) 研修の実施と制度の周知

##### 【取組状況】

職場研修をはじめ、各種研修において妊娠・出産・子育てに係る制度の基本的事項を周知し、職員の理解を深めています。

また、主管課会議等の人事課が主催する会議においても所属長やグループリーダー等の管理監督者に周知することで職員の仕事と家庭の両立を支援する職場環境づくりを推進しています。

## (5) 仕事と子育ての両立支援のための制度の検討

### 【取組状況】

平成21年度は本計画（「埼玉県子育て応援事業主プラン（前期計画）」）の最終年度に当たることから、平成22年度から26年度を計画期間とする「埼玉県子育て応援事業主プラン（後期計画）」を策定しました。

子育て休暇の付与日数については、年間で一律7日でしたが、平成22年1月1日から対象となる子が1人の場合は7日、2人以上の場合は10日を付与することとしました。その他にも小学校就学前の子を養育する職員等のうち、希望する者は休憩時間を60分から45分に短縮し、早く退庁できるようにしました。

#### 目標

全ての制度の認知度 71.2%（H21目標値 100%）

## 2 妊娠中及び出産後の職員への配慮

### (1) 面談による妊娠中の職員の意向の把握

#### 【取組状況】

所属長やグループリーダー等の管理監督者は、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、業務軽減等の必要な措置を図っています。

### (2) 「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「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、4月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しました。

#### 【妊娠した職員がいた所属】

- ・「プログラム」の提出があった・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 55%
- ・面談を実施した・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 91%
- ・妊娠中の職員の健康状態に配慮し、必要な措置を講じた・・・ 95%

#### 目標

妊娠中及び出産後に利用できる制度の認知度  
72%（H21目標値 100%）

### 3 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。

#### (2) 男性職員の育児休業の取得促進

##### 【取組状況】

男性職員の育児休業の取得率が低いことから、男性職員の育児休業について、主管課会議等で取得を呼びかけました。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るとともに、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。

##### 【育児休業を取得した職員がいた所属】

- ・担当内で話し合いを行った・・・・・・・・・・・・・・・・ 81%
  - ・代替職員制度（任期付、臨時職員）を活用した・・・・ 70%
  - ・育児休業中\*の職員に対し、定期的に情報提供した・・・・ 44%
  - ・育児休業中\*の職員の復帰後の意向を把握した・・・・ 65%
- ※出産休暇を含む。

目標	
女性職員の育児休業取得率	98.6% (H21目標値 100%)
男性職員の育児休業取得率	4.3% (H21目標値 10%)

#### 4 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する情報提供の例を掲載しています。所属からの定期連絡（「子育て応援コール」）だけでなく、希望者に対しては管理部門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21年度は「子育て応援メール」を3回配信。）

##### (2) 育児休業中の職員のスキルアップ

###### 【取組状況】

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21年度受講者7名、履修科目：地方自治制度、地方公務員制度）

目標	
県政の情報が入ってこないため不安と感じた職員の割合	45.8% (H21目標値 0%)

## 5 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰

### (1) 育児休業復帰時に備えた体制づくり

#### 【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、復帰時の面談において所属の意向を把握し、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制度を周知しています。

### (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21年度受講者30名）

#### 【育児休業から復帰した職員がいた所属】

- ・ 復帰時に「プログラム」に基づく面談を行った・・・54%
- ・ 復帰中の変更点の説明等適切なサポートを行った・・・95%
- ・ 担当内で事務の見直しについて話し合った・・・85%

#### 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  
54.1%（H21目標値 100%）

## 6 人事配置に当たっての配慮

### (1) 職員の意向の把握

#### 【取組状況】

所属長は、自己申告の面談の際に、子育ての状況、家族構成や本人の意向等の確認を行っています。また、育児休業中の職員についても、自己申告書を通じて、復帰後の職場についての意向を把握しています。

### (2) 配置に当たっての配慮

#### 【取組状況】

管理部門は、自己申告等を積極的に活用し、人事上できるだけ本人の希望に添うように努めています。

## 7 子育て休暇の取得促進

### (1) 制度の周知徹底

#### 【取組状況】

「子育て応援総合サイト」において、子育て休暇を始め妊娠・出産・子育てに係る休暇制度など職員の仕事と子育て支援に関する情報提供を行っています。また、改正時には全所属に通知し、主管課会議等において周知しています。

### (2) 制度の改善について検討

#### 【取組状況】

子育て休暇については、付与日数について、年間で一律7日でしたが、平成22年1月1日から対象となる子が1人の場合は7日、2人以上の場合は10日を付与することとしました。

#### 目標

子育て休暇の認知度 94.2% (H21目標値 100%)

## 8 託児施設の情報提供、庁内託児施設の検討等

### (1) 保育施設や職員住宅の情報提供

#### 【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。

また、職員の経済的負担を軽減するため、職員ポータル上の「福利厚生情報サイト」において職員住宅の情報提供を行っています。

なお、平成21年度は入居者募集（平成21年5月1日から平成22年2月26日まで）を全所属に通知しました。

### (2) 庁内託児施設の検討

#### 【取組状況】

庁内託児施設については、設置する場合のニーズや有効性を引き続き検討します。

## Ⅱ 男女共同参画が推進され、家族のきずなを尊重する職場づくり

### 9 職場における男女共同参画の推進

#### (1) 女性職員の職域の拡大と能力の活用

##### 【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、適性等を十分に評価し、能力を活用することとしています。

特に、女性職員の配置にあたっては、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るとともに、登用に当たっては、女性の職員個々の能力、実績、適性等を評価し、積極的な登用に努めています。

#### (2) 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】

「埼玉県男女共同参画推進プラン（概要版）」、「男女共同参画の視点から考える表現ガイド」、「みんなですすめよう男女共同参画」などを、男女共同参画推進員（本庁各課所から1名ずつ、合計137名を選任）等に配布しました。

#### (4) 男女共同参画に関する研修の実施

##### 【取組状況】

新規採用職員研修及び主査研修（第Ⅰ部課程）における「人権問題概論」の中で「女性」をテーマの一つとして取り上げています。（平成21年度新規採用職員研修受講者168名、主査研修受講者210名）

また、平成21年7月17日に「男女共同参画推進員研修会」を開催し、「埼玉県男女共同参画推進プラン」、「審議会等における女性の登用」などの説明をし、外部講師による男女共同参画に関する講演を行いました。（受講者90名）

#### (4) セクシュアル・ハラスメント防止のための研修の実施

##### 【取組状況】

平成21年5月12日に「セクハラ防止推進員研修会」を開催し、外部講師による講演を行いました。（受講者379名）

職員ポータル上に研修会の資料やビデオの貸出し情報等を掲載し、各所属におけるセクシュアル・ハラスメント防止のための職場研修に活用するよう推進しています。

##### 目標

男女共同参画に関する研修受講者数

847人（H21目標値 500人）

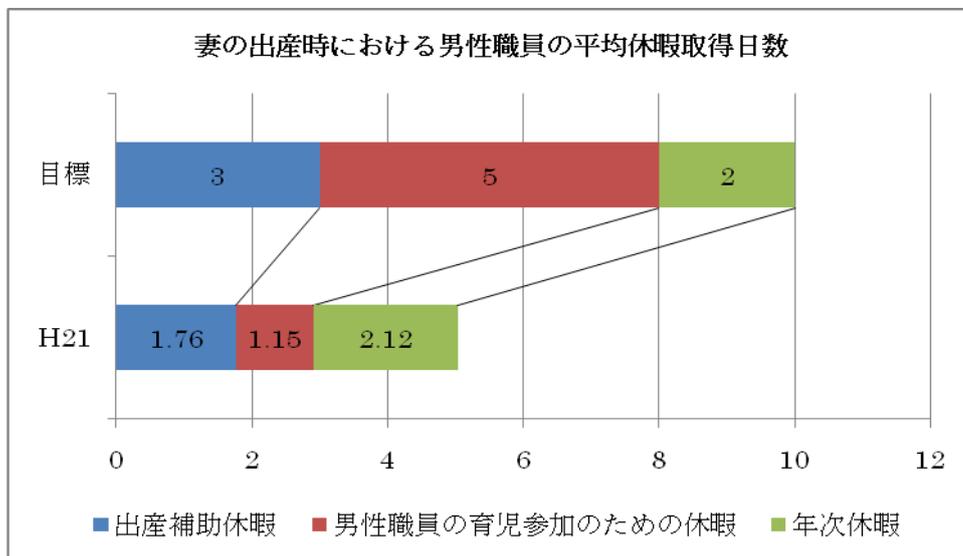
## 10 男性職員の子育て参加

### (1) 「プログラム」の作成と男性職員の休暇の取得促進

#### 【取組状況】

配偶者の出産に際して、職員は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。また、担当内においては、事務分担の見直しや情報共有により、取得に向けた体制を整えています。

子どもの出生時において、父親である男性職員は特別休暇（出産補助休暇、男性職員の育児参加のための休暇）と年次休暇を合わせて10日間程度の休暇を取得するよう促進しています。



### (2) 子の出生時及び子育て中の男性職員の休暇等の取得促進

#### 【取組状況】

「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等を掲載しています。

今後さらに育児休業をはじめ、男性職員の子育てに係る特別休暇の取得を促進するため、平成22年度から26年度を計画期間とする「埼玉県子育て応援事業主プラン（後期計画）」において、男性職員が積極的に子育てに関わることができるよう「男女の役割にとらわれない意識の醸成と雰囲気づくり」の項目を新設しました。

#### 【配偶者が出産した職員がいた所属】

- ・ 配偶者が出産予定の職員から「プログラム」の提出があった・・・32%
- ・ 面談を実施した・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・34%

### 目標

- ・子の出生時における休暇を取得した男性職員の割合  
88.1% (H21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  
5.03日 (H21目標値 10.0日)
- ・育児休業や育児短時間勤務制度をはじめとした、子育てに  
関する休暇・休業制度を取得した男性職員の割合  
61.2% (H21目標値 100%)

## 11 時間外勤務の縮減

### (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。平成20年度の「3Sカイゼン」及び「ひとり1カイゼン」で実施された取組のうち、事務の効率化に資する優良事例に関してはまとめて全庁展開しました。

また、「働き方ひと工夫運動」を展開し、休日出勤時に効率的な仕事をするように促しました。

### (2) 時間外勤務の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21年度13課所)

#### 【全所属】

- ・時間外勤務の事前命令を徹底している・・・・・・・・・・89%
- ・管理職が率先して早期退庁に努めている・・・・・・・・・・69%
- ・勤務時間外に会議や打合せを入れないようにしている・・・74%

### (3) 「ノー残業デー」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、各所属ごと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、3回実施しました。（7月7日、8月26日、11月4日）

【全所属】

ノー残業デーを徹底している・・・74%

### (4) 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】

長時間労働者に対して必要な措置を講じるため、時間外勤務の多い職員に対し、医師による健康相談を面談及び書面調査の方法により実施しています。（平成21年度受診者31名）

【全所属】

時間外勤務の多い職員の健康管理に配慮した・・・24%

### (5) 小学校就学始期に達するまでの子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。

#### 目標

職員一人当たりの1年間の時間外勤務時間数  
10.5時間（H21目標値 8.64時間）

## 12 休暇の取得促進

### (1) 年次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。特に、仕事と家庭生活の調和を推進する観点から、子育てに関する理由での夏季休暇や年次休暇の取得については奨励することとなっています。

#### 【全所属】

- ・「年次休暇等使用計画表」を四半期ごとに作成した・・・41%
- ・計画的な年次休暇の取得を促した・・・・・・・・・・62%
- ・正副担当制を設け、担当内で情報を共有した・・・・・・・・55%
- ・休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めた・・・・・・・・60%

### (2) 連続休暇等の取得の促進

#### 【取組状況】

週休日及び祝日と接続する年次休暇や夏季休暇の取得などにより、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、イベントを自粛しています。

#### 【全所属】

- ・夏季、ゴールデン・ウィーク、年末年始の連休取得を促した・・・84%
- ・ゴールデン・ウィークやお盆中のイベントを自粛した・・・・・・・・53%

#### 目標

職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数

12.6日(H21目標値 15.36日)

### Ⅲ 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応援

#### 13 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、子どもを連れた人が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。

【庁舎管理をしている所属】

乳幼児と利用できるトイレやベビーシート等を設置している・・・15%

##### (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

###### 【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することとなっています。

平成21年度は「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みました。また、「あいさつプラスワン」を通知し、来庁者に明るく元気なあいさつをするよう促進しました。

【子を連れた来庁者がいる所属】

子連れの来庁者のためのサービスを工夫している・・・30%

#### 14 子ども・子育てに関する地域貢献活動

##### (1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

###### 【取組状況】

子育てネットワークを地域で立ち上げようとする際、先進的なNPOが実施する事業等を支援しています。

また、庁舎内の会議室やスペースの一部を開放し、親子が気軽に相談、交流できる場として提供しています。

【子を連れた来庁者がいる所属】

・子どもが参加する学習会等の行事において講演を行った・・・13%

【庁舎管理をしている所属】

・敷地や会議室を地域の子育て支援活動に開放した・・・・・・・・・・36%

## (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推進するため、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、県庁案内を実施しました。(平成21年度見学者数475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。

【子を連れた来庁者がいる所属】

社会科見学や職場見学を実施した・・・16%

## (3) 子どもを交通事故及び犯罪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ました。また、公用車の適正使用のための交通安全講習を3回実施しました。(平成21年度受講者134名)

防犯対策については、地域振興センター及び庁内の公用車に防犯ステッカーを貼付し、PRしています。また、チャイルドシートの使用促進について普及・啓発を行っています。

【子を連れた来庁者がいる所属】

公用車に防犯ステッカーを貼っている・・・13%

## (4) 民間企業等への働きかけ

### 【取組状況】

民間の事業所のモデルとして、企業に対し、子育てコバトン通信等を通じて特定事業主としての県の取組をPRしました。また、ワークライフバランス推進キャンペーンを展開し、企業に対し働きかけを行いました。

子育て応援宣言の応募企業に対しては、県の取組を必要に応じ、説明しています。

## 15 子ども・子育てに関する地域貢献活動に職員が参加する場合の支援

子ども・子育てに関する地域貢献活動への職員の参加については、県ホームページに情報を掲載し、職員が情報を得て地域活動に参加しやすい環境づくりに努めています。