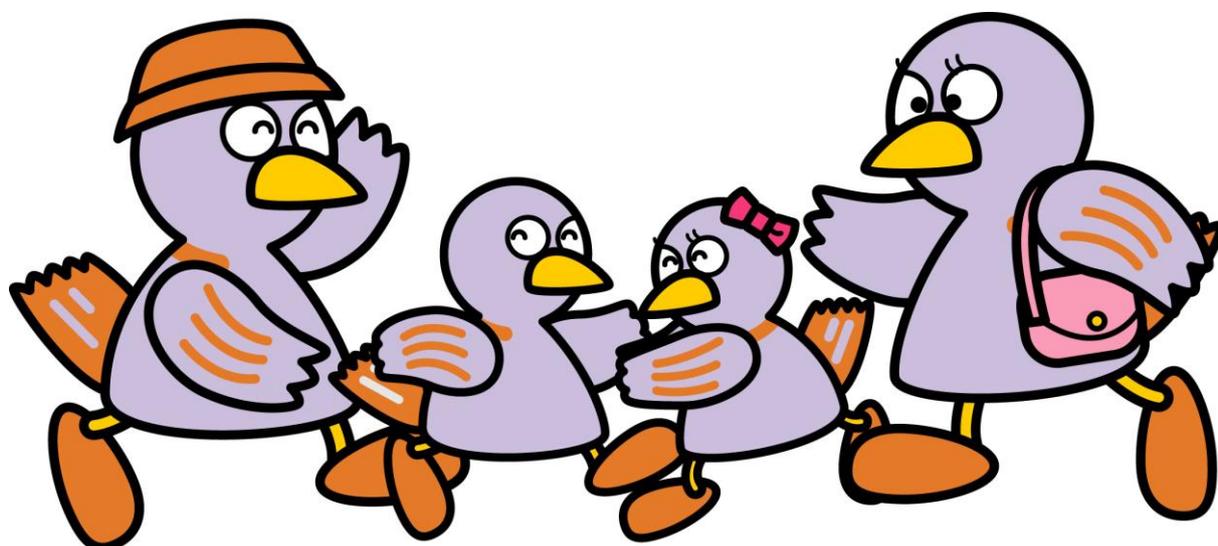


埼玉県子育て応援事業主プラン（後期計画）

～埼玉県特定事業主行動計画～

（平成26年度実施状況）



埼玉県のマスコット コバトン

埼玉県

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26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」の活用 | 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 | 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 | 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 | 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 | 9 |
| (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 | 10 |
| (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・県庁内保育所の情報提供 | 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 | 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 | 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 | 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】

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、適性等を評価し、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】

男女共同参画基本計画を効果的に推進するため、本庁の各課所に1名ずつ男女共同参画推進員（132名）を設置しました。

また、男女共同参画推進員を対象とした研修会を平成26年5月27日に開催し、81名が参加しました。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、「男女共同参画社会の形成に向けて」と題した、瀬山紀子氏（男女共同参画推進センター事業コーディネータ）による講演を実施しました。

また、主査研修（第I部課程）における人権問題研修の中で、男女共同参画を一つのテーマとして取り上げています（平成26年度主査研修受講者239人）。

(4) 「お互い様」の声かけ運動

【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、スムーズに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。

さらに、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。

結果

- 子の出生時に休暇を取得した男性職員の割合
95.7% (H26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
6.4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
87.4% (H26目標値 100.0%)

(6) 「子育てイクメンマーク」の活用

【取組状況】

「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。



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」に明示しています。

(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、復帰後に仕事と子育ての両立が図れるような制度の活用について周知を図っています（平成26年度受講者35名）。

(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】

新たな支援制度の検討及び子育て休暇の取得事由については、国や他県の状況等を踏まえながら、仕事と子育ての両立支援につながるよう引き続き検討します。

結果

| | | | |
|------------------------------------|-------|---------|---------|
| 全ての制度の認知度 | 59.7% | (H26目標値 | 100.0%) |
| 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 | 79.4% | (H26目標値 | 100.0%) |
| 子育て休暇を取得した職員の割合 | 58.4% | (H26目標値 | 80.0%) |

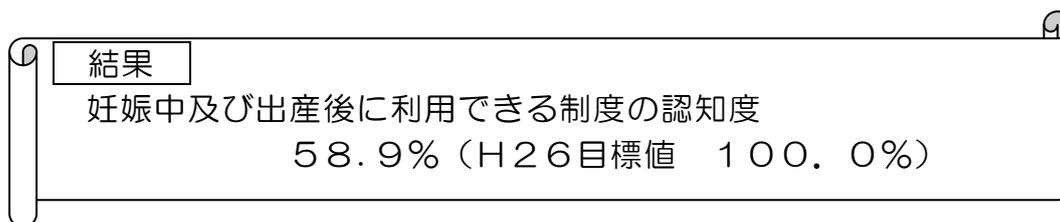
3 妊娠中及び出産後の職員への配慮

(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、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。

また、職員ポータル連絡掲示板に、「知っ得！！子育てマメ知識」を掲載し、育児休業等の制度の紹介を行っています。

(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」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。

| 結果 | |
|--------------|------------------------|
| 女性職員の育児休業取得率 | 100.0% (H26目標値 100.0%) |
| 男性職員の育児休業取得率 | 12.8% (H26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（「子育て応援コール」）だけでなく、希望者に対しては人事課からも子育てに関する情報等をメールで情報提供しています（平成26年度は、「子育て応援メール」を3回配信）。

さらに、平成26年12月からは、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、他の職員と同様に選択研修等の対象とし、

積極的に受講するよう促しました。

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26年度受講者2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）。

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

4.3%（H26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。

また、職員が安心して育児短時間勤務等を取得できるように、必要に応じて、代替職員の配置に取り組んでおります。

（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】

育児休業中または育児から復帰して間もない職員を対象に、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、年に2回研修を実施し、円滑な職場復帰を支援しています（平成26年度受講者35名）。

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

91.3%（H26目標値 100.0%）

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】

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。

(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しています。

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を促しています。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、改善に向けた取組を促しています。

(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、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。

(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】

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。

(7) 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。

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】

自己申告等を積極的に活用し、できるだけ本人の希望に添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26年4月21日～平成27年2月27日）については、文書や職員ポータル等で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、平成26年12月に導入された「埼玉県育児休業職員リモートア

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るようになりました。

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】

乳幼児を連れてき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) 子どもを連れてきた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、子供を連れてきたお客様のための窓口サービス改善の取組など実施しました。

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小学生306名に県庁案内を実施しました。

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。

なお、11月14日には「県庁オープンデー」を開催し、県庁内の見学や各種イベントを実施しました。

また、知事公館において、約100名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（平成26年度は7月20日に実施）。

（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、公用車の安全運行のための安全運転研修を1回実施し（平成26年度受講者62名）、安全運転実技研修を2回実施しました（平成26年度受講者76名）。さらに、車両取扱監督者研修を4回実施しました（参加者計219名）。

（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」の認定に際し、県で取り組んでいる多様な働き方の取組を紹介しました（平成26年度528社を認定）。