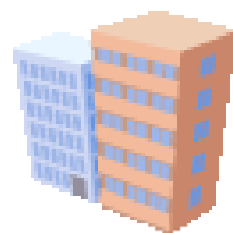
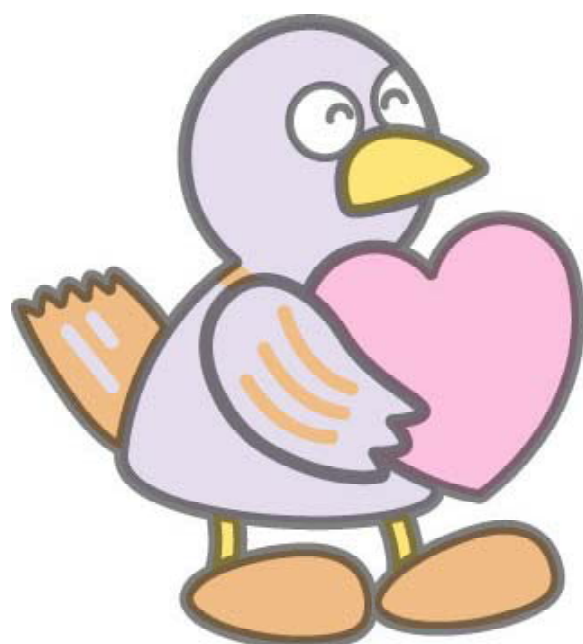


# 埼玉県子育て応援事業主プラン

～埼玉県特定事業主行動計画～



平成17年3月  
(平成20年4月 改訂)

埼玉県

埼玉県知事  
埼玉県公営企業管理  
埼玉県病院事業管理  
埼玉県選挙管理委員  
埼玉県代表監査委員  
埼玉県人  
知事  
管理  
管理  
議  
員  
事  
務  
長  
委  
員  
會  
員  
會

# 目 次

## 第 1 総論

1 基本的な考え方	1
2 計画期間等	
(1) 計画期間	2
(2) 計画の実施状況の把握	2
3 計画の推進体制	
(1) 計画の推進体制の整備	2
(2) 職員に対する情報の提供	3
(3) 相談窓口の明示	3
4 計画の構成(体系)	4
5 計画の目標	5

## 第 2 具体的な取組内容

### 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	6
(2) 「子育て応援ハンドブック」の活用	6
(3) 相談窓口の明確化	6
(4) 研修の実施	6
(5) 制度の周知	7
(6) 仕事と子育ての両立支援のための制度の検討	7
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	9
(2) 「子育てのための休暇取得プログラム」の作成	9
(3) グループリーダー等との話し合い	9
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	11
(2) 男性職員の育児休業の取得促進	11
(3) 育児休業等を取得しやすい職場環境づくり	11
(4) 代替職員の配置	11
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	14
(2) 育児休業中の職員のスキルアップ	14
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	16
(2) 育児休業から復帰した職員に対する職場研修の実施	16
(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実施	16
6 人事配置に当たっての配慮	
(1) 職員の意向の把握	18
(2) 配置に当たっての配慮	18
7 子育て休暇の取得促進	

(1) 制度の周知徹底	19
(2) 制度の改善について検討	19
<b>8 託児施設の情報提供、庁内託児施設の検討等</b>	
(1) 職員に対する保育施設等の情報提供	20
(2) 職員住宅の情報提供	20
(3) 庁内託児施設の検討	20
<b>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</b>	
<b>9 職場における男女共同参画の推進</b>	
(1) 性差にとらわれない能力の活用	21
(2) 女性職員の職域の拡大と能力の活用	21
(3) 固定的な役割分担意識是正に向けての意識啓発	21
(4) 男女共同参画に関する研修の実施	21
(5) セクシュアル・ハラスメント防止のための研修の実施	21
<b>10 男性職員の子育て参加</b>	
(1) 「子育てのための休暇取得プログラム」の作成	23
(2) 子どもの出生時における男性職員の休暇の取得促進	23
(3) 男性職員の子育てに関する休暇の取得促進	23
<b>11 時間外勤務の縮減</b>	
(1) 事務の簡素合理化の推進	25
(2) 時間外勤務の縮減のための意識啓発等	25
(3) ノー残業デーの徹底	25
(4) 時間外勤務の多い職員に対する健康相談の実施	26
(5) 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の周知	26
<b>12 休暇の取得促進</b>	
(1) 年次休暇を取得しやすい環境づくり	28
(2) 連続休暇等の取得の促進	28
<b>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</b>	
<b>13 子育てバリアフリーの推進</b>	
(1) 来庁者が利用しやすい施設の整備	30
(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	30
<b>14 子ども・子育てに関する地域貢献活動</b>	
(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	31
(2) 子どもの体験活動等の支援	31
(3) 子どもを交通事故から守る活動の実施	31
(4) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備	31
(5) 民間企業等への働きかけ	31
<b>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</b>	
(1) 子育て支援のネットワーク活動への参加促進	32
(2) 子育て支援の指導者・助言者の養成	32
(3) 子育て層の男性労働者への働きかけ	32
(4) 安全で安心して子どもを育てられる環境を整備する活動への参加	32

# 第 1 総論

## 1 基本的な考え方

この計画は、埼玉県が次世代育成支援対策推進法第 19 条に基づき、事業主としての立場で、職員が仕事と家庭生活の両立を図ることができるよう雇用環境の整備に努めるとともに、国や地方公共団体の講ずる次世代育成支援対策に協力するために策定したものです。

策定に当たっては、国が策定した「行動計画策定指針」の基本的視点を踏まえつつ、事業主として次世代育成支援対策を進めるための基本的な考え方として、3つの柱を整理しました。

第一に、出産や子育て、また、仕事と生活のバランスについて、どのように考えるかは個人の考え方に基づくということの基本としながらも、事業主としても積極的に子育てを応援することが求められています。

このため、『仕事と子育ての両立支援』として、子育てに係る制度を周知するとともに、利用しやすい環境を整備し、職員が安心して子供を生み、育てられる職場環境づくりに努めます。

第二に、男女を問わず、また、子育て中の職員に限らず、職員一人一人が職場において十分に能力が発揮できるとともに、家族のきずなを尊重するような職場づくりが、子育て支援を進める基盤として必要です。

このため、『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』として、性別による固定的な役割分担意識の見直しをはじめとする男女共同参画、また、個人がそれぞれのライフスタイルに応じて仕事と生活のバランスを保ち、家族のきずなが尊重されるような職場づくりを進めていきます。

第三に、本県は特定事業主として、国や地方公共団体の講ずる次世代育成支援対策に積極的に協力するとともに、一般事業主に率先して、仕事と子育ての両立を支援する職場づくりに取り組むことが求められています。

このため、『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』として、「埼玉県子育て応援行動計画～埼玉県子育てコバトンプラン」との整合性に十分配慮しながら、子育てバリアフリーの取組や、一般事業主に対する情報提供などを積極的に行っていきます。

この計画の実施に当たっては、管理監督者はもとより、職員一人一人が施策の内容を十分に理解し、職場全体で次世代育成支援対策に取り組んでいくことが不可欠です。職員が仕事と子育てを両立することができ、また、男性も女性も職場においてそれぞれの能力を十分発揮し、いきいきと仕事ができる職場環境を作ることにより、県民に対するサービスの一層の向上に資することができると考えています。

## **2 計画期間等**

### **(1) 計画期間**

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の計画期間は、平成17年度から平成26年度までの10年間であるところ、本計画は、その前半の平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間を計画期間とする。

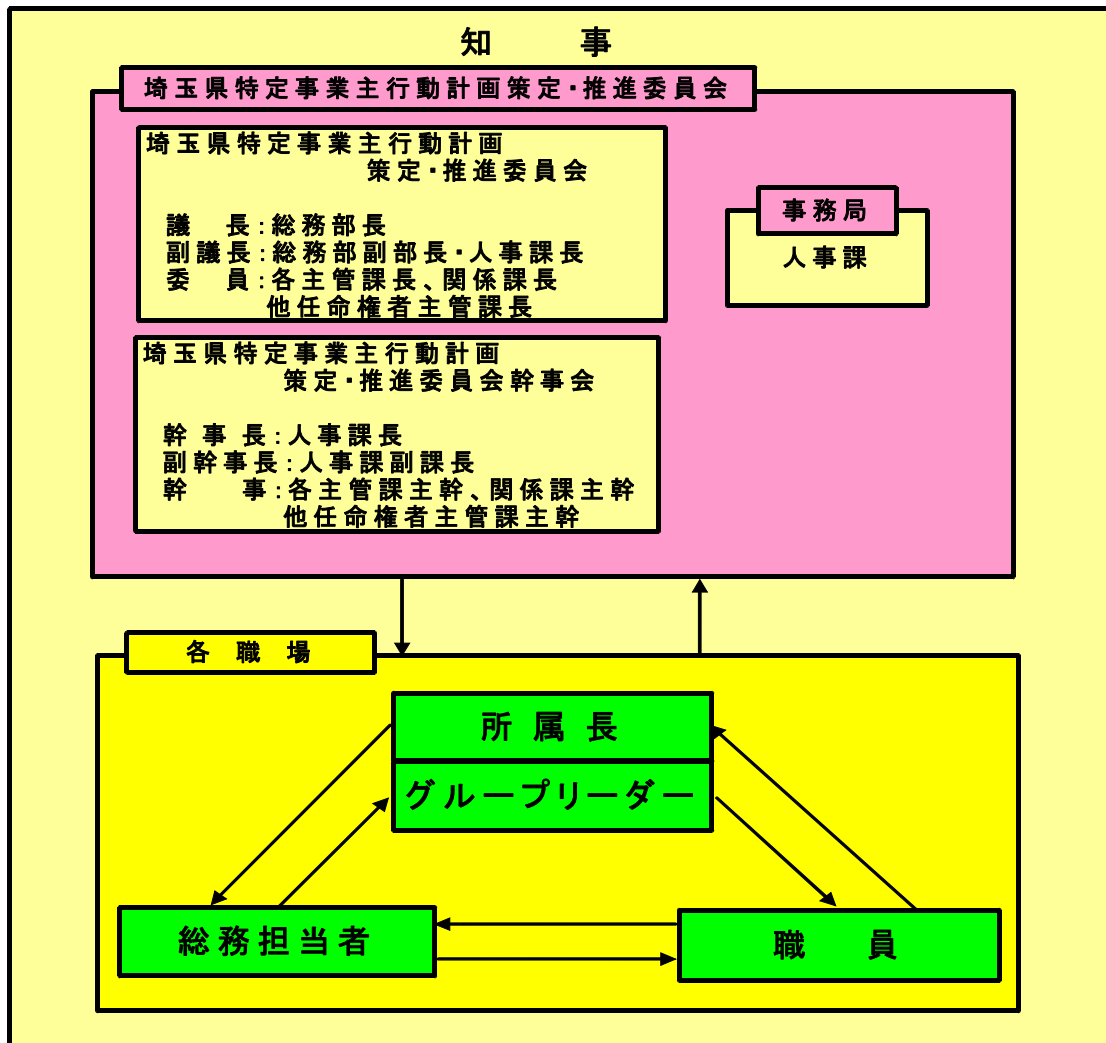
### **(2) 計画の実施状況の把握**

各年度の実施状況について、翌年度の9月末までに把握する。その結果を踏まえて、次期計画に資するよう、分析や評価、推進に当たっての課題の整理を行う。

### 3 計画の推進体制

#### (1) 計画の推進体制の整備

行動計画を策定し推進するために、埼玉県特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置した。委員会では、本行動計画の策定・変更、同計画の円滑な実施、達成状況の点検等を行う。



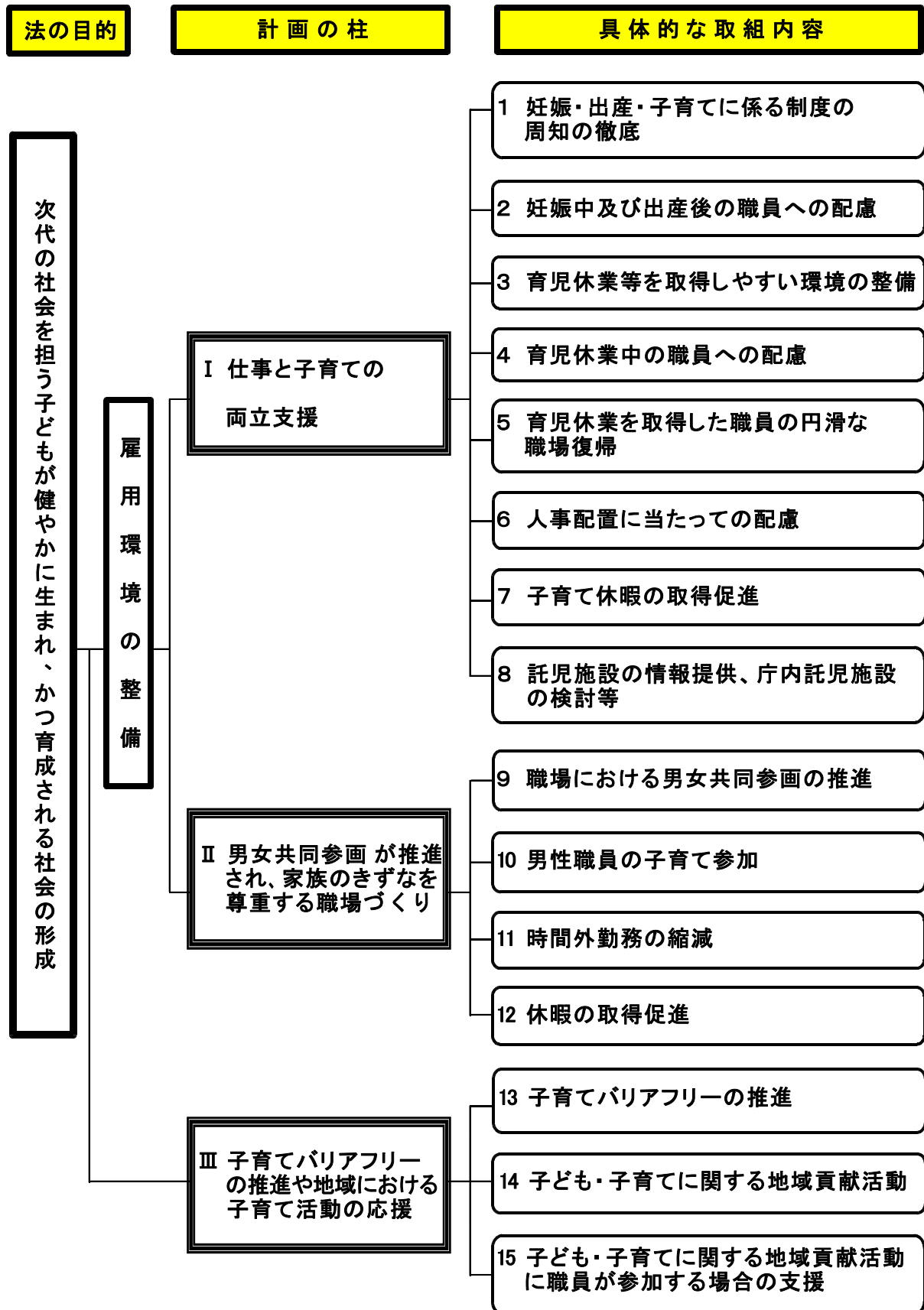
#### (2) 職員に対する情報の提供

「子育て応援総合サイト」を中心に次世代育成支援に関する情報を整備し周知を図るとともに、本計画を「サービスの手引」に掲載するなどにより、職員に対する情報提供を的確に行う。また、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研修を実施する。

#### (3) 相談窓口の明示

仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口を「子育て応援総合サイト」等に明示する。

## 4 計画の構成（体系）



※なお、計画の構成に当たっては、具体的な取組内容ごとに、**主体別取組事項**、**現状**、**ニーズ**を示した。

**主体別取組事項** …主体ごとの主な取組を示したもの

①	管理部門	人事などの管理部門（人事課、職員課等）
②	所属長	各課所室長
③	グループリーダー	副課長、主幹等
④	総務担当者	各課所室で総務を担当する職員
⑤	子育て中の職員	子育て中（そうなる予定）の職員
⑥	周囲の職員	子育てをする職員と同じ職場に勤務する職員
⑦	全職員	非常勤職員、臨時職員を含むすべての職員

※ 非常勤職員、臨時職員についてもこの計画の趣旨を踏まえ、該当する制度等について対象とする。

**現状** …計画策定時の状況

**ニーズ** …職員のニーズに関する事項

**現状**、**ニーズ**の箇所で用いた「職員アンケート結果」とは、平成16年8月に知事部局の職員を対象に実施したアンケートの結果を集計したものである。

## 5 計画の目標

次世代育成支援対策推進法においては、特定事業主行動計画の実施により達成しようとする目標を定めることとされているが、本計画では、計画期間内にそれぞれの取組を実施することを目標としている。

なお、可能な限り定量的な目標が望ましいことから、目標で定量化できるものについては、目標とする数値を示した。



## 第2 具体的な取組内容

### 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（平成17年度から実施）

仕事と子育てに関する情報を掲載した「子育て応援総合サイト」を設置し、制度の周知を図る。

制度を周知する際は、具体的な活用例や制度を利用することに伴う影響・効果なども併せて情報提供するよう配慮する。

また、「子育て応援総合サイト」については、育児休業中の職員が自宅等でもアクセスできる方法等を検討する。

##### ＜子育て応援総合サイトの主な掲載内容＞

- ア 母性保護や妊娠中、出産時、子育て中に係る休暇、業務軽減等の制度関係
- イ 育児休業・部分休業関係
- ウ 育児短時間勤務制度関係
- エ 共済組合・互助会による経済的支援関係
- オ 問い合わせの多い事項のQ&A
- カ 「子育てのための休暇取得プログラム」の作成例
- キ 仕事と子育ての両立や、妊娠・出産・子育てに係る悩みや不安について情報交換できる場の設置
- ク 子育てサークルなどの地域の活動情報
- ケ 職員の自宅付近の保育施設やベビーシッター等の保育情報

##### (2) 「子育て応援ハンドブック」の活用（平成17年度から実施）

妊娠・出産・子育てに係る制度の概要、必要な手続をまとめた「子育て応援ハンドブック」を育児休業等を取得中の職員には「子育て応援総合サイト」に掲示し、すべての職員が入手できるようにするとともに、育児休業中の職員などサイトにアクセスできない職員で希望する職員には総務担当者等から配布し、制度の周知徹底を図る。

##### (3) 相談窓口の明確化（平成17年度から実施）

妊娠・出産・子育てに係る休暇等の制度の利用方法や、出産・子育てに係る共済組合・互助会からの経済的支援等についての相談窓口を、「子育て応援総合サイト」や「子育て応援ハンドブック」に明示する。

(4) 研修の実施（平成17年度から実施）

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する。特に所属長やグループリーダー等の管理監督者の仕事と子育ての両立支援についての理解を深める。

(5) 制度の周知について

主管課会議等の人事課が主催する会議で所属長やグループリーダーに対し、仕事と子育ての両立支援に関する制度についてさらに周知する。

(6) 仕事と子育ての両立支援のための制度の検討（平成17年度から実施）

職員の仕事と子育ての両立を支援する制度を周知する前提として、仕事と生活の調和のとれた働き方の実現のため、制度そのものの見直しも必要であり、国や他県の状況等を踏まえながら、「勤務時間の設定の弾力化」、「勤務場所の多様化」、「育児休業」等について検討する。

**主体別取組事項**

①	管理部門	・「子育て応援総合サイト」の設置。 ・「子育て応援ハンドブック」の活用。 ・次世代育成支援に関する研修の実施。 ・次世代育成支援のための制度について会議等でさらに周知する。 ・仕事と子育ての両立支援のための制度について検討する。
②	所属長	・制度の内容を十分把握するとともに、職場研修を実施し、制度を利用しやすい環境づくりに努める。
③	グループリーダー	・制度の内容を十分把握し、制度を利用しようとしている職員に対し、適切なアドバイスを行う。
④	総務担当者	
⑤	子育て中の職員	
⑥	周囲の職員	
⑦	全職員	・「子育て応援総合サイト」「子育て応援ハンドブック」を活用し、制度の内容を十分把握する。

## 現 状

- 庁内LANには、「サービスの手引」や「知事部局の福利厚生事業」が掲載されているが、妊娠・出産・子育てに係る制度だけをまとめて掲載しているわけではない。
- 職員アンケート結果によれば、妊娠・出産・子育てに係る制度の認知度のうち主なものは、次のとおりである。
  - 「育児休業」 …男性81.3% 女性93.9% (全体87.8%)
  - 「部分休業」 …男性46.0% 女性64.8% (全体55.7%)
  - 「育児休暇」 …男性84.7% 女性86.6% (全体85.7%)この他、認知度が50%に達していない制度として「妊産婦の深夜勤務及び時間外勤務の制限」(41.1%)、「互助会から支給される家事援助助成金」(24.8%)、「危険有害業務の就業制限」(23.7%)、「育児又は介護を行う職員の深夜業務の制限」(19.6%)、「業務軽減」(16.7%)、「育児又は介護を行う職員の時間外勤務の制限」(15.4%)、「業務軽減のための職免」(5.9%)がある。

## メーヌ

- 職員アンケート結果によれば、特定事業主行動計画における効果的な取組として「妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知」(36.2%)が挙げられている。

## 目標

全ての制度の認知度を100%とする。

## 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（平成17年度から実施）

所属長やグループリーダー等の管理監督者は、妊娠中の職員と面談し、利用できる制度について周知するとともに、職員の意向を十分把握する。

また、必要に応じて、妊娠中の職員の個々の健康状態に配慮した業務軽減や、事務分担の見直しを図るほか、時間外勤務・深夜業務の制限等について、必要な措置をとる。

#### 【妊娠中及び出産後に利用できる制度】

休業・休暇	勤務の軽減等
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 育児休業</li><li>・ 部分休業</li><li>・ 妊娠障害休暇</li><li>・ 育児短時間勤務制度</li><li>・ 通院休暇</li><li>・ 通勤休暇</li><li>・ 出産休暇</li><li>・ 育児休暇</li><li>・ 子の看護のための休暇</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 危険有害業務の就業制限</li><li>・ 深夜勤務及び時間外勤務の制限</li><li>・ 業務軽減</li><li>・ 保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るため休息又は補食する場合の職務専念義務の免除</li><li>・ 休養室の利用</li></ul>
給付事業関係	
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 出産に対する給付（出産費、出産費附加金、家族出産費、家族出産費附加金、妊婦健康診断助成金）</li><li>・ 休業に対する給付（育児休業手当金、出産手当金）</li><li>・ 日常生活に対する給付（家事援助助成金）</li></ul>	

### (2) 「子育てのための休暇取得プログラム」の作成（平成17年度から実施）

妊娠中の職員は、「子育てのための休暇取得プログラム」（出産休暇、育児休業の予定等）を作成し、グループリーダーに提出する。

### (3) グループリーダー等との話合い（平成17年度から実施）

グループリーダー等は、妊娠中の職員の状況に応じ、業務軽減等の措置が必要と考えられる場合は、グループ内で十分話合いを行い、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る。

### 主体別取組事項

①	管理部門	・ 所属長やグループリーダーに対し、制度についてさらに周知し、職員の意向等を十分把握するなど必要な対応をとるよう徹底する。
②	所属長	・ 妊娠中の職員と「子育てのための休暇取得プログラム」を基に面談し、利用できる制度について周知し、職員の意向を把握する。 ・ グループの実情に配慮しながら個々の健康状態等に配慮した対応ができるように努める。
③	グループリーダー	
④	総務担当者	・ 制度の内容を十分把握し、妊娠中の職員が円滑に制度の利用ができるよう、適切なアドバイスを行う。
⑤	子育て中の職員 (妊娠中の職員)	・ 所属長やグループリーダーと面談する。 ・ 「子育てのための休暇取得プログラム」を作成する。
⑥	周囲の職員	・ 妊娠中の職員の状況やグループ内の業務の状況に応じ、必要な場合は、グループ内で十分話し合いを行う。
⑦	全職員	—

### 現 状

- 職員アンケート結果によれば、妊娠中及び出産後に係る制度の認知度のうち主なものは、次のとおりである。

「出産休暇」 … 男性 91.7 % 女性 97.5 % (全体 94.7 %)

「通勤休暇」 … 男性 44.8 % 女性 76.1 % (全体 61.0 %)

「妊娠障害休暇」 … 男性 40.1 % 女性 78.9 % (全体 60.2 %)

この他、認知度が 50 % に達していない制度として「妊産婦の深夜勤務及び時間外勤務の制限」(41.1 % )、「危険有害業務の就業制限」(23.7 % )、「業務軽減」(16.7 % )、「休養室等の利用」(5.9%) がある。

### ニーズ

- 職員アンケート結果によれば、特定事業主行動計画において効果的な取組として「育児休業等を取得しやすい環境の整備」(67.3 % )、「妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知」(36.2 % )、「時間外勤務の縮減」(43.5 % )、「休暇の取得促進」(34.3 % ) 等が挙げられている。

### 目標

妊娠中及び出産後に利用できる制度の認知度を 100% とする。

1 「通勤休暇」	61%	} 100%
2 「妊娠障害休暇」	60%	
3 「妊産婦の深夜勤務及び時間外勤務の制限」	41%	
4 「業務軽減」	17%	
5 「休養室等の利用」	6%	

### 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（平成17年度から実施）

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」に掲載する。

#### (2) 男性職員の育児休業の取得促進（平成17年度から実施）

ア 男性の育児休業の取得率が低いことから、男性の育児休業について、通知や会議等により、引き続き取得を促進する。

イ 「子育て応援総合サイト」に男性職員の育児休業取得人数、育児休業の取得例、取得した男性職員の体験談等を積極的に紹介し、取得促進のための情報を整備する。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい職場環境づくり（平成17年度から実施）

ア 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。

イ 育児休業等を取得予定の職員がいる職場の所属長・グループリーダーは、業務の実情を日頃から十分把握し、当該職員が育児休業等を取得しても業務を円滑に進めることができるよう、あらかじめグループ内で十分話し合いを行い、業務の見直しを行うとともに、代替職員制度を活用することにより、職員が安心して育児休業等を取得できるよう努める。

ウ 育児休業等を取得する職員は、「子育てのための休暇取得プログラム」を作成し、グループリーダー等と面談を行う。

また、育児休業等を取得する前に事務引継書を作成したり、また、担当内の職員に事務を引き継ぐなどにより、担当内の業務に支障がないように努める。

#### (4) 代替職員の配置（平成16年度から実施）

管理部門や所属長は、職員が安心して育児休業等を取得できるように、また、業務を円滑に進めるため、当該職員のグループ内の業務に支障が生じる場合には、任期付職員等の代替職員を配置する。

### 主体別取組事項

①	管理部門	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「子育て応援総合サイト」等を活用した育児休業制度等の周知や代替職員の配置により、育児休業等を取得しやすい環境の整備に努める。</li> <li>・男性職員の育児休業体験談を積極的にPRする。</li> <li>・男性職員が取得できる子育てに係る休暇の取得促進に努める。</li> </ul>
②	所属長	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業等の取得を希望する職員と「子育てのための休暇取得プログラム」を基に面談を行う。</li> <li>・職員が育児休業等を希望した場合には、主にグループ内で業務の見直しを行うとともに、業務に支障が生じる場合には、代替職員制度の活用を行う。</li> </ul>
③	グループリーダー	
④	総務担当者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業制度等を十分把握し、取得しようとする職員の手続をサポートする。</li> </ul>
⑤	子育て中の職員 (育児休業等を取得する予定の職員)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業等を取得する前に適切に事務の引継ぎを行う。</li> <li>・当該職員の育児休業等取得後の業務を円滑に進めるため、グループ内で十分話し合いを行う。</li> <li>・「子育てのための休暇取得プログラム」を作成し、グループリーダー等と面談を行う。</li> </ul>
⑥	周囲の職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業等を取得する前に適切に事務の引継ぎを行う。</li> <li>・当該職員の育児休業等取得後の業務を円滑に進めるため、グループ内で十分話し合いを行う。</li> </ul>
⑦	全職員	—

### 現 状

○ それぞれの年度中に子どもが生まれた職員についての育児休業取得率は次のとおりである。

平成15年度	男性	3.3%	女性	98.3%
平成14年度	男性	1.0%	女性	100.0%
平成13年度	男性	3.0%	女性	98.4%

### ニーズ

#### 【男性職員】

○ 職員アンケート結果によれば、育児休業を取得できる場合に「取得したい」と回答した職員は、40.7%である。

#### 【女性職員】

○ 職員アンケート結果によれば、育児休業取得の際に気になったこととして「職場に迷惑でないかと心配」(79.1%)、「復帰後についていけるか心配」(77.5%)等が挙げられている。

また、育児休業の取得促進のために必要な取組としては、「代替職員の確保」(81.8%)、「業務遂行体制の工夫・見直し」(46.4%)、「職場の意識改革」(33.6%)等が挙げられている。

### 目標

女性職員については、おおむね100%である現在の育児休業取得率を保つとともに、男性職員については、取得率10%を目指す。



## 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（平成17年度から実施）

- ア 総務担当者は、育児休業(出産休暇)中の職員のうち希望する者に対し、「けんちょう」、「人事異動情報」、「訃報」、「保育施設等の情報」などの情報を電子メール等で提供する。また、管理部門はこれらの情報等について一元的に提供できるような仕組みについて検討する。
- イ 育児休業中の職員が、地域との結びつきを得やすいように、希望する者に対して、埼玉県子育て応援行動計画のVI2(4)③「子育て層の労働者への支援」等の取組を活用し、子育てサークルを紹介するなどの「地域情報」を提供する。
- ウ 所属長やグループリーダーは人事異動や自己申告の時期など、必要に応じて、電話やメールで職務や所属内の状況等を連絡する「声かけ運動」を行う。

### (2) 育児休業中の職員のスキルアップ（平成17年度から実施）

- 通信教育の紹介など、育児休業中の職員のスキルアップの方法等について情報提供する。

### 主体別取組事項

①	管理部門	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児休業中の職員へ「けんちょう」「人事異動情報」「訃報」「保育施設等の情報」「地域情報」等を一元的に提供する方法について検討する。</li> <li>・ 育児休業中の職員のスキルアップについて情報提供する。</li> </ul>
②	所属長	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 総務担当者と連携をとりながら、育児休業中の職員の現状を把握する。</li> <li>・ 育児休業を取得中の職員に、所属から定期的に「声かけ運動」を行う。</li> </ul>
③	グループリーダー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 総務担当者と十分連携をとるとともに、円滑な情報提供ができるように協力する。</li> <li>・ 育児休業を取得中の職員に、所属から定期的に、「声かけ運動」を行う。</li> </ul>
④	総務担当者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児休業(出産休暇)中の職員からの希望を把握し、職場の情報を提供する。</li> <li>・ 「地域情報」が必要な場合は、管理部門に連絡する。</li> </ul>
⑤	子育て中の職員 (育児休業中の職員)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場からの情報提供を受ける。</li> </ul>
⑥	周回の職員	—
⑦	全職員	—

### 現状

- 職員アンケート結果によれば、育児休業中に不安になったこととして「スムーズに職場復帰できるか不安であると感じる」(75.8%)「県政の情報が入ってこない」(21.3%)等が挙げられている。

### ニーズ

- 職員アンケート結果によれば、育児休業の取得促進のため必要な取組として「育児休業した職員に対する職場の状況の情報提供」(9.8%)等が挙げられている。

### 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

21% → 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（平成17年度から実施）

- ア グループリーダーは、育児休業を取得した職員が復帰する際、復帰後の職務に関し、休業中に変更のあった点などについて、本人に説明できるように準備しておく。
- イ 代替職員が配置されていた場合は、代替職員による事務引継書の作成や担当内の職員が事務の引継ぎを受けておく等の方法により、復帰後の職務が円滑に行われるようにしておく。
- ウ 担当内の職員が育児休業を取得した職員の業務を分担していた場合は、適宜、事務の引継ぎを行う。
- エ グループリーダーは、復帰に当たり、必要に応じてグループ内で十分話し合いを行い、事務分担の変更等適切な措置をとる。
- オ 育児休業から復帰した直後は、子の急な発熱等への対応のため休暇を取得する機会が多いことが予想されることから、当該職員の担当業務の進捗状況や書類の所在などについて、日頃からグループ内で情報の共有化を図っておく。

### (2) 育児休業から復帰した職員に対する研修の実施（平成17年度から実施）

- 育児休業から復帰した職員に対し、県政の動きや服務・給与関連の制度改正等についての復帰支援研修を行う。
- グループリーダーや総務担当者は、育児休業から復帰した職員に対し、必要に応じて既存の資料等を用いながら、財務、服務、文書管理事務について説明をできるようにしておく。

### (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実施（平成20年度から実施）

- 育児休業から復帰した職員のうち、希望する職員が、育児短時間勤務制度等を利用しながら円滑な職場復帰ができるように、制度について周知する等必要な対応をとる。

### 主体別取組事項

①	管理部門	・ 育児休業から復帰した職員に対し、復帰支援研修を実施する。 ・ 財務、服務、文書管理等に係る通知、例規を整えておく。 ・ 育児休業を取得した職員が、育児短時間勤務制度等を利用しやすいよう必要な対応をとる。
②	所属長	・ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰のため、事務引継がスムーズに実施されるように努める。
③	グループリーダー	
④	総務担当者	・ 財務、服務、文書管理事務について、必要に応じ職場研修を実施する。
⑤	子育て中の職員 (育児休業から復帰した職員)	・ 復帰に当たり、代替職員等から事務の引継ぎを的確に受けるとともに、書類等を整理し、情報の共有化に備える。
⑥	周囲の職員	・ 育児休業から円滑に復帰できるよう、グループ内で話し合いながら、引継事項を整理する。
⑦	全職員	—

### 現 状

- 職員アンケート結果によれば、育児休業中に職員が不安になったこととして「スムーズに職場復帰できるか」(75.8%)「県政の情報が入ってこない」(21.3%)等が挙げられている。

### ニーズ

- 職員アンケート結果によれば、育児休業の取得促進のため必要な取組として「職場復帰時の処遇の改善」(18.4%)「職場復帰時に研修等の支援」(12.0%)等が挙げられている。

### 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

24%→100%

## 6 人事配置に当たっての配慮

### (1) 職員の意向の把握（平成17年度から実施）

所属長は、自己申告の面談の際に、子育ての状況、家族構成、本人の意向等の確認を行う。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する。

### (2) 配置に当たっての配慮（平成17年度から実施）

自己申告の面談を通じて、子育ての状況に応じ、可能な範囲で人事上の配慮を行う。

### 主体別取組事項

①	管理部門	・可能な範囲で、子育ての状況に応じた人事上の配慮に努める。
②	所属長	・自己申告の面談の際に、子育ての状況、家族構成、本人の意向等の確認を行う。
③	グループリーダー	—
④	総務担当者	—
⑤	子育て中の職員 (育児休業中の職員も含む)	・子育ての状況や人事配置上の希望について、自己申告の面談の際に所属長に伝える。
⑥	周囲の職員	—
⑦	全職員	—

### 現状

- 職員アンケート結果によれば、子育てしながら働く上の問題として「休みが取りにくい」(20.3%)、「時間外勤務が多い」(17.0%)、「通勤時間が長い」(15.5%)等が挙げられている。

### ニーズ

- 職員アンケート結果によれば、仕事と子育ての両立に必要なものとして「人事異動時の配慮」(64.4%)等が挙げられている。  
また、特定事業主行動計画において効果的な取組として「転勤についての配慮」(65.2%)等が挙げられている。

## 7 子育て休暇の取得促進

### (1) 制度の周知徹底（平成17年度から実施）

ア 子育て休暇を取得できる職員に対し、制度の周知徹底を図る。

イ 管理部門は、所属長やグループリーダー、総務担当者等に対し、制度の周知徹底を図る。

### (2) 制度の改善について検討（平成17年度から実施）

子育て休暇をより利用しやすい制度とするため、休暇の取得事由や日数について検討を行う。

#### 主体別取組事項

①	管理部門	・「子育て応援総合サイト」による制度の周知を図るとともに、制度の改善について検討する。
②	所属長	・ 休暇制度の内容を十分把握し、適正な運用に努める。
③	グループリーダー	・ 必要に応じて休暇の取得方法等を対象職員に周知する。
④	総務担当者	
⑤	子育て中の職員	・「子育て応援総合サイト」「子育て応援ハンドブック」を活用し、制度の内容を把握する。
⑥	周囲の職員	
⑦	全職員	

#### 現状

○ 職員アンケート結果によれば、子の看護のための休暇（策定時）の認知度は60%であり、そのうち、子どものいる職員の認知度は65%となっている。

#### ニーズ

○ 職員アンケート結果によれば、子の看護のための休暇（策定時）を取得しやすい制度にするためのアイデアとして「職員への周知」が、71件（41.5%）と最も多くの回答があった。

#### 目標

・ 子育て休暇の認知度 60% → 100%

## 8 託児施設の情報提供、庁内託児施設の検討等

### (1) 職員に対する保育施設等の情報提供（平成17年度から）

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」上で、情報提供を行う。

### (2) 職員住宅の情報提供（平成17年度から）

子育てをしている職員の経済的負担を軽減するため、職員住宅の入居情報等を提供する。

### (3) 庁内託児施設の検討（平成17年度から）

庁内託児施設については、子どもを連れての電車通勤が容易でないことや庁舎周辺の保育施設の活用が効率的かつ現実的であるとの意見もあり、設置する場合のニーズや有効性を引き続き検討していく必要がある。

### 主体別取組事項

①	管理部門	・ 庁内託児施設の設置する場合のニーズや有効性を検討する。 ・ 保育施設等に関する情報を収集し、「子育て応援総合サイト」において情報提供を行う。 ・ 職員住宅の情報を提供する。
②	所属長	—
③	グループリーダー	—
④	総務担当者	—
⑤	子育て中の職員	—
⑥	周囲の職員	—
⑦	全職員	—

### 現状

- 現在、庁内託児施設は本庁、出先機関とも設置していない。

### ニーズ

- 職員アンケート結果によれば、庁内託児施設の利用について「必ず利用する（9.5%）」、「利用するつもりはない（41.0%）」、「現時点では分からない（48.3%）」との回答があった。

「利用するつもりはない」及び「現時点では分からない」と回答した職員が利用に戸惑う理由としては、「通勤が困難」（62.8%）、「費用面や開所時間が不明」（60.7%）、「託児所の質が不明等」（54.7%）との回答が挙げられている。

また、特定事業主行動計画において効果的な取組として「職員住宅の優先的貸与」（7.2%）が挙げられている。

## 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) 性差にとらわれない能力の活用（平成17年度から実施）

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。

(2) 女性職員の職域の拡大と能力の活用（平成17年度から実施）

女性職員については、その適性を評価しつつ、職域の拡大を図るとともに、能力の十分な活用を行う。

(3) 固定的な性別役割分担意識是正に向けての意識啓発（平成17年度から実施）

特定職員によるお茶くみなど固定的な性別役割分担意識等の是正についての意識啓発を行う。

(4) 男女共同参画に関する研修の実施（平成17年度から実施）

男女共同参画推進員等を対象とした研修をはじめ、各種研修会において、男女共同参画に関する研修を実施する。

(5) セクシュアル・ハラスメント防止のための研修の実施（平成17年度から実施）

ア 各所属の職員を対象としたセクシュアル・ハラスメント防止に関する研修会（セクシュアル・ハラスメント防止推進員研修、職場研修等）を実施する。

イ 人事委員会にもセクシュアル・ハラスメントの苦情相談窓口が設けられていることを職員に周知する。

#### 主体別取組事項

①	管理部門	・女性職員の職域の拡大と能力の活用を図る。 ・固定的な性別役割分担意識等の是正についての意識啓発を進める。 ・セクシュアル・ハラスメントの相談窓口について周知する。
②	所属長	・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。 ・男女共同参画に関する研修やセクシュアル・ハラスメント防止に関する研修を受講する。
③	グループリーダー	
④	総務担当者	
⑤	子育て中の職員	
⑥	周囲の職員	
⑦	全職員	



## 現 状

- 職員アンケート結果によれば、仕事と子育てのどちらを優先しているかについては、次のとおり男女間で大きな差がある。
  - ・ 仕事優先 男性49.0%、 女性29.9% (格差19.1ポイント)
  - ・ 子育てを優先 男性 6.5%、 女性25.3% (格差18.8ポイント)
- 現在、男女共同参画推進員研修会、セクシュアル・ハラスメント防止推進員研修会を実施している。

## ニーズ

- 職員アンケート結果によれば、特定事業主行動計画において効果的な取組として「職場環境等、男女の固定的意識の是正」(28.1%)が挙げられている。  
また、仕事と子育ての両立に必要なものとして「男女共同参画の推進」(11.2%)が挙げられている。

## 目標

- ・ 男女共同参画に関する研修受講者数 107人 → 500人

## 10 男性職員の子育て参加

### (1) 「子育てのための休暇取得プログラム」の作成（平成17年度から実施）

ア 対象となる男性職員は、配偶者の出産に際して、いつ、どのくらいの期間、休暇を取得するかを記載した「子育てのための休暇取得プログラム」を作成する。

イ グループリーダーは、男性職員が、出産補助休暇、年次休暇又は育児休業を計画どおり取得できるよう「子育てのための休暇取得プログラム」をもとに、グループ内で十分に話し合い、事務分担の見直しや情報の共有化等、体制を整えていく。

### (2) 子どもの出生時における男性職員の休暇の取得促進（平成17年度から実施）

子どもの出生時において、父親である男性職員が特別休暇（出産補助休暇、男性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する。

### (3) 男性職員の子育てに関する休暇等の取得促進

小学校就学前までの子を養育する男性職員が、育児休業や子育てに関連する特別休暇等を取得するよう促進する。

また、「子育て応援総合サイト」に男性職員の子育てに関する休暇等の取得例を掲示する。

### 主体別取組事項

①	管理部門	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「子育て応援総合サイト」等を活用し、男性職員が制度を利用しやすい環境の整備に努める。</li> <li>・また、会議等を開催し、子どもの出生時における休暇をはじめとして、男性職員の子育てに関する休暇等の取得を促す。</li> </ul>
②	所属長	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子の出生時における休暇の取得促進をはじめとして、制度内容等について職員に周知を図る。</li> </ul>
③	グループリーダー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性職員が計画どおりに休暇を取得できるよう、グループ内でよく話し合い、体制を整備する。</li> </ul>
④	総務担当者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・制度の内容を十分把握し、制度を利用しようとしている男性職員に対し、適切なアドバイスを行う。</li> </ul>
⑤	子育て中の職員 （男性職員）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「子育て応援総合サイト」「子育て応援ハンドブック」を活用し、制度の内容を把握するとともに、男性の子育てに関する休暇等を取得するよう努める。</li> <li>・「子育てのための休暇取得プログラム」を原則として作成し、グループリーダー等と面談を行う。</li> </ul>
⑥	周囲の職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性職員が出産補助休暇等を取得する場合は、グループ内で話し合いながら協力するよう努める。</li> </ul>
⑦	全職員	—

## 現 状

○ 職員アンケート結果によれば、アンケート対象者のうち平成15年度に子どもの生まれた男性職員は41人であり、そのうち子の出生時に休暇を取得した職員は、34人(82.9%)である。また、平均取得日数は、3.8日となっている。

また、男性が取得できる子育てに係る休暇制度等取得状況に関する調査によると、平成18年度の育児休業や子育てに関する特別休暇の取得率は42.8%であった。

## ニーズ

○ 職員アンケート結果によれば、子の出生時に出産補助休暇等を取得したいと考える男性職員は75.6%である。

周囲の職員の状況については、男性職員が子の出生時に出産補助休暇等5日間程度取得することについて「取得してほしい」と考える職員は72.7%であった。

また、男性職員が、子の出生時に希望する休暇日数は、5.2日である。

## 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 83% → 100%
- ・ 子の出生時における男性職員の平均休暇取得日数 3.8日 → 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 100%

## 11 時間外勤務の縮減

### (1) 事務の簡素合理化の推進（平成17年度から実施）

- ア 新たに事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施することとし、併せて、既存の事業等との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、新規事業等と目的、効果等が重複する既存事業等は廃止する。
- イ 会議・打合せについては、電子メール、電子掲示板などを積極的に活用し、会議・打合せを行う場合は会議資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行うよう心掛ける。
- ウ 定例・恒常的業務については、事務処理のマニュアル化を図る。

### (2) 時間外勤務の縮減のための意識啓発等（平成17年度から実施）

- ア 所属長は、業務の進行管理に十分留意し、時間外勤務を命令する場合には、当該業務の臨時又は緊急の必要性を十分に考慮し、最小限の人員及び時間にとどめる。
- イ 管理部門等は、時間外勤務の多い職場の時短推進員やグループリーダー等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等の注意を喚起する。
- ウ 所属長及びグループリーダー等は、率先して早期退庁に努めるとともに、勤務時間外に会議や打合せを実施しないよう努める。
- エ グループリーダー等は、定期的に職員一人一人の時間外勤務の状況を把握し、一部の職員に時間外勤務が偏らないよう十分留意するとともに、業務の進行管理を適切に行い、繁忙に応じて、グループ内での協力体制を整える。
- オ 所属長及びグループリーダー等に対する意識向上のための自己診断チェックリストを作成し、配布を行う。
- カ 各所属における時間外勤務縮減のための取組事例を収集し、事例集の作成・配布を行う。
- キ 各所属において、定時退庁に努める「ワークライフバランス推進デー」を設定する。

### (3) ノー残業デーの徹底（平成17年度から実施）

- ア 所属長及びグループリーダー等は、ノー残業デーの趣旨の徹底を図るとともに、ノー残業デーにおいては、緊急の用務の発生などやむを得ない事情がある場合を除き、原則として時間外勤務を命じない。
- イ 所属長は、業務の実状に応じ、毎週水曜日のノー残業デー以外の日において、各所属又は各担当単位ごとにノー残業デーを設定する。

(4) 時間外勤務の多い職員に対する健康相談の実施（平成17年度から実施）  
長時間労働による健康障害を未然に防止するため、時間外勤務の多い職員に対する健康相談の実施等健康面における配慮を充実させる。

(5) 小学校就学始期に達するまでの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（平成17年度から実施）  
小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

### 主体別取組事項

①	管理部門	・ 主管課会議等を開催し、ノー残業デーの徹底や事務の簡素合理化、意識啓発など、時間外勤務の縮減に努めていく。
②	所属長	・ 職員の時間外勤務の状況を把握するとともに、事務の簡素合理化、ノー残業デーの徹底など、時間外勤務の縮減に努める。 ・ 定時退庁に努める「ワークライフバランス推進デー」を設定する。
③	グループリーダー	・ 職員の時間外勤務の状況を把握するとともに、事務の簡素合理化、ノー残業デーの徹底など、時間外勤務の縮減に努める。
④	総務担当者	・ 時短推進員などと協力しながら課所室内の時間外勤務の縮減に取り組む。
⑤	子育て中の職員	・ 時間外勤務の縮減の趣旨を踏まえ、事務の効率化に努めるなど、時間外勤務の縮減を図る。
⑥	周囲の職員	
⑦	全職員	

### 現 状

- 職員アンケート結果によれば、職場での時間外勤務の状況について「ほぼ毎日」（10.6%）、「ノー残業デーを除くほぼ毎日」（8.5%）と回答した職員が約2割となっている。その理由としては、「時間外勤務を行わないと業務が回らない」（86.4%）との回答が挙げられている。

### メーヅ

- 職員アンケート結果によれば、仕事と子育ての両立に必要なものとして「時間外勤務の縮減」（33.1%）が挙げられている。  
また、特定事業主行動計画において効果的な取組として「時間外勤務の縮減」（43.5%）が挙げられている。

## 目標

職員一人当たりの1年間の時間外勤務時間数を平成15年度の実績から20%削減する。

## 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（平成17年度から実施）

- ア 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を行い、「年次休暇等使用計画表」を四半期ごとに作成する。
- イ 定期的に主管課会議等を開催し、職員に対し休暇の取得を促すなど職員の意識啓発に努める。
- ウ 所属長は、グループリーダーに対して職員の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を促す。
- エ 各課所室において年間の事業計画を策定し、周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- オ グループリーダーは、正副担当制やグループ内の情報の共有化等により、相互応援ができる体制を整備する。
- カ 所属長は、仕事と家庭生活の調和（ワークライフバランス）を推進する観点から、休暇の取得促進に努める。
- キ 所属長は、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も特に奨励する。

### (2) 連続休暇等の取得の促進（平成17年度から実施）

- ア 週休日の前後において年次休暇を取得するなど、連続休暇の取得促進を図る。
- イ 夏季については、夏季休暇と週休日と合わせるなどにより、できるだけ連続した休暇を取得するよう周知する。
- ウ 勤続10年ごとの節目等に、職務専念義務免除や年次休暇を利用した1週間以上のリフレッシュのための休暇の取得促進を図る。
- エ 毎年、リフレッシュのために、年次休暇等を利用した1週間の休暇の取得を促進する。
- オ 子どもの予防接種実施日や入学式、卒業式、授業参観日などの学校行事において、職員が休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに心がける。
- カ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日において年次休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに心がける。
- キ ゴールデン・ウィークやお盆期間における会議、イベントを自粛する。

### 主体別取組事項

①	管理部門	・ 主管課会議等を開催し、年次休暇等の取得促進を図る。
②	所属長	・ 職員の年次休暇等の取得状況を把握し、年次休暇及び連続休暇を取得しやすい職場環境の整備に努める。 ・ ワークライフバランスを推進する観点から、休暇取得促進に努める。
③	グループリーダー	・ グループ内の職員の年次休暇等の取得状況を把握し、所属長と協力しながら職員が計画的に休暇を取得できる職場環境づくりに努める。
④	総務担当者	・ 年次休暇の取得状況について、必要に応じて所属長及びグループリーダーに情報提供し、課所室内の職員の年次休暇の取得促進に努める。
⑤	子育て中の職員	・ 計画的に年次休暇等を取得し、心身の健康の維持増進を図る。 ・ 日ごろからグループ内の情報の共有化等より、相互に応援できるよう努める。
⑥	周囲の職員	
⑦	全職員	

### 現 状

- 職員アンケート結果によれば、「年次休暇を取得することにためらいを感じる」と回答した職員は51%であった。
- 「年次休暇を取得することにためらいを感じる」理由としては、「みんなに迷惑がかかる」(59.9%)、「後で多忙になる」(56.5%)が挙げられている。

### メー ス

- 職員アンケート結果によれば、仕事と子育ての両立に必要なものとして「年休の取得促進」(27.7%)が挙げられている。  
また、特定事業主行動計画において効果的な取組として「年休の取得促進」(34.3%)が挙げられている。

### 目 標

職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数を平成15年の実績から20%増加させる。



## 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（平成17年度から実施）

ア 外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れて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等を設置する。

イ 子どもを連れて人が、安心して申請手続や施設を利用できるように、庁舎内に子どもが遊んでいられるようなスペースの設置について検討する。

#### (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（平成17年度から実施）

県民のためのサービス向上運動の一環として、子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、全庁的なサービス向上運動を実施する。

また、子どもを連れて来庁者が多い課所室は、実情を踏まえた「親切な応接対応マニュアル（仮称）」等を作成し、職員に周知するなどソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

## 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（平成17年度から実施）

- ア 地域における子育て支援を積極的に推進するため、地域における様々な社会資源と子育て家庭をつなぐ役割を果たすNPO、子育てネットワークなどを県として積極的に支援する。
- イ 親子が気軽に相談、交流できる場の設置を促進するため、庁舎内の会議室やスペースを、市町村が主体となって育児相談や子育てサークルの支援を行う「地域子育て支援センター」や子育て中の親子が集まって相談等を行う「つどいの広場」に提供することを検討する。

### (2) 子どもの体験活動等の支援（平成17年度から実施）

- ア 子どもの多様な体験活動の推進や遊び場づくりの促進のため、子どもが参加する地域活動に、庁舎内の敷地や施設を提供することについて検討する。
- イ 子どもが参加する学習会等の行事において、主催者側からの要請に基づき、職員による専門分野を活かした講演等の実施に積極的に協力する。
- ウ 子ども達の社会科見学や職場体験を歓迎し、子ども達の興味に合うようなプログラムを用意し、子ども達が学習する機会を設ける。
- エ 県民の日に行われている「県庁見学」や「スタンプラリー」を引き続き実施し、県の施策、事業について、分かり易いように説明するなど、子ども達の理解の増進に協力する。

### (3) 子どもを交通事故から守る活動の実施（平成17年度から実施）

- ア 交通事故防止について、服務規律の確保について通知等により徹底することや主管課会議等による呼びかけを実施する。
- イ 公用車を運転する職員に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修会を実施する。

### (4) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- 子どもを犯罪から守るために、公用車に防犯をアピールするステッカーを貼り、公用車を走行させることにより、地域の防犯活動に協力する。

### (5) 民間企業等への働きかけ

- 民間の事業所のモデルとして、次世代育成支援対策を積極的に進めるため、埼玉県次世代育成支援対策行動計画に基づく、県内の民間の事業主への働きかけや労働者向けの研修会の実施に際し、特定事業主としての取組を積極的にPRする。

## 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

### (1) 子育て支援のネットワーク活動等への参加

市町村やNPOなどの子育て支援ネットワーク等が実施する活動に職員が自主的に参加する場合の支援について検討する。

### (2) 子育て支援の指導者・助言者の養成

県教育委員会が運営する「子育てネットワーカー」や「家庭教育支援ボランティア隊」に職員が自主的に参加する場合の支援について検討する。

### (3) 子育て層の男性労働者への働きかけ

行政、NPO等が協働して行う男性労働者を対象にした子育て支援事業に職員が自主的に参加する場合の支援について検討する。

### (4) 安全で安心して子どもを育てられる環境を整備する活動への参加

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等に職員が自主的に参加する場合の支援について検討する。