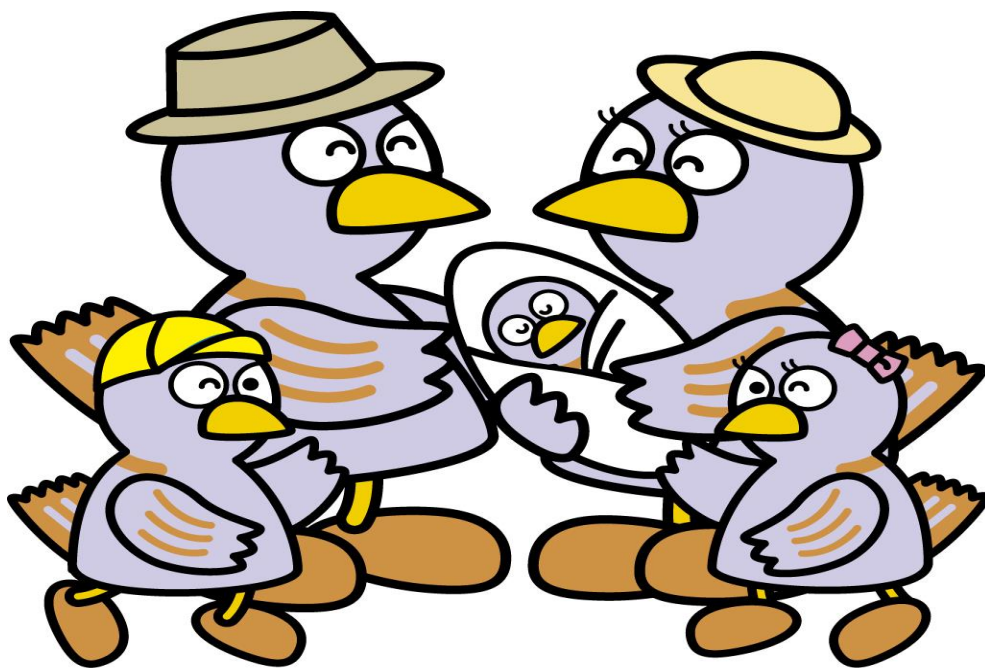


H27実績公表版

新・埼玉県教育委員会子育て応援事業主プラン
(前期計画)

～埼玉県教育委員会特定事業主行動計画～

(平成27年度実施状況)



埼玉県のマスコット コバトン

埼玉県教育委員会

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、「新・埼玉県教育委員会子育て応援事業主プラン（前期計画）」（埼玉県教育委員会特定事業主行動計画）の平成27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の是正に向けての意識啓発	3
(4)	育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成	3
(5)	男性職員の子育てに関する休暇等の取得促進	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)	所属長及びグループリーダーとの話し合い	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	7
(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能力開発及び研修等の実施	8
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	子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組	
(1)	女性職員を対象とした取組	9
(2)	管理職等を対象とした取組	9
8	ワークライフバランスの推進	
(1)	ワークライフバランス推進のための意識啓発等	9
(2)	事務の簡素合理化の推進	10
(3)	時間外勤務の縮減のための意識啓発等	10
(4)	定時退庁の徹底	10
(5)	時間外勤務の多い職員に対する健康相談の実施	11
(6)	小学校就学始期に達するまでの子供を養育する 職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知	11
(7)	休暇を取得しやすい環境づくり	11
(8)	連続休暇等の取得の促進	11
(9)	人事評価への反映	11
9	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	12
(2)	託児施設の情報提供、庁内託児施設の検討等	12
(3)	「子育て応援電子掲示板」の運営	12
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	
1	子育てバリアフリーの推進	
(1)	来訪者が利用しやすい施設の整備	12
(2)	子供を連れた来訪者のためのサービス向上運動の実施	12
2	子供・子育てに関する地域貢献活動の支援	
(1)	子供・子育てに関する地域貢献活動	13
(2)	子供の体験活動等の支援	13
(3)	子供を交通事故から守る活動の実施	13

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）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】

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ています。

特に、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の是正に向けての意識啓発

【取組状況】

男女共同参画推進プランを効果的に推進するため、本庁の各課に1名ずつ男女共同参画推進員を設置しています。

また、男女共同参画推進員を対象とした研修会を平成27年7月23日に開催し、11名が参加しました。男女共同参画推進員の役割などを説明しました。また、「女性農業経営者としての挑戦ー男女共同参画の視点からー」と題した、貫井香織氏（有限会社貫井園取締役、第10回さいたま輝き荻野吟子賞さわやかチャレンジ部門受賞者）による講演を実施しました。

また、新規採用職員研修で人権概論、セクシュアルハラスメントの防止及び男女共同参画の概要を、主査研修で人権概論を実施しました（平成27年度受講者：新規採用職員研修40名、主査研修28名）。

(4) 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

【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、当該男性職員が育児休業を3日～1週間以上取得できるよう積極的に働きかけるとともに、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。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、同サイトに掲載しています。

さらに、「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「応援サイト」に掲載し、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。



結果

子の出生時に休暇を取得した男性職員の割合
(H31目標値 100%)
教育局：100% 県立学校：91.1%

子の出生時における男性職員の平均休暇取得日数
(H31目標値 10.0日)
教育局：4.3日 県立学校：3.9日

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」に表示しています。また、給付申請の手続き等については「総務事務システム」に詳細を掲載しています。

(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27年度受講者2名)

(5) 制度の周知と利用の促進

【取組状況】

人事担当課が主催する会議において、所属長(校長)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子育ての両立を支援する職場環境づくりを推進しています。

(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】

仕事と子育ての両立支援のため、平成28年度からフレックスタイム制を活用できるよう各種規定の整備等を行っています。

さらなる支援制度の検討及び「子育て休暇」の取得事由については、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（H31目標値 100%）
教育局：92.0% 県立学校：81.4%

子育てに関する休暇・休業制度等を利用しやすいと感じる職員の割合（H31目標値 100%）
教育局：90.3% 県立学校：78.5%

子育て休暇を取得した職員の割合（H31目標値 80%）
教育局：48.9% 県立学校：63.0%

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」に掲載するとともに、通知により対象職員の「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) 所属長及びグループリーダーとの話し合い

【取組状況】

所属長及びグループリーダーは、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。

(2) 男性職員の育児休業の取得促進

【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、人事担当課が主催する会議等により、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。

結果
女性職員の育児休業取得率（H31目標値 100%） 教育局：100% 県立学校：97.4%
男性職員の育児休業取得率（H31目標値 10%） 教育局：9.5% 県立学校：2.3%

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、総務担当者が必要に応じて、県政や職場の情報などを電子メールで提供しています。

さらに、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27年度は「子育て応援メール」を4回配信。）

（2）育児休業中の職員の能力開発及び研修等の実施

【取組状況】

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ました（平成27年度受講者2名）。

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、育児休業中の職員をはじめ、全職員へ周知を行いました。

結果

育児休業中に「県政（学校）の情報が入ってこない」ため
不安と感じた職員の割合

（H31目標値 0%）

教育局：50.0% 県立学校：8.5%

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】

育児休業中または育児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ました。（平成27年度受講者2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
（H31目標値 100%）

教育局：50.0% 県立学校：86.2%

7 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

（1）女性職員を対象とした取組

【取組状況】

女性職員に対し、リーダーシップや組織での活躍に必要な知識や能力を修得し、更なるキャリアアップへの意欲を高めるため、「女性キャリアサポート研修」を実施しました。（平成27年度受講者5名）

また、「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。

（2）管理職等を対象とした取組

【取組状況】

所属長及びグループリーダーに対し、女性職員の活躍を促進するために必要な考え方や求められる役割について学ぶ研修を実施しました。（平成27年度受講者：課長研修14名、主幹研修20名）

また、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、時間外勤務の削減に取り組むこととしています。

8 ワークライフバランスの推進

（1）ワークライフバランス推進のための意識啓発等

【取組状況】

毎年5月をワークライフバランス推進月間と定め、意識啓発や時間外勤務の縮減等を図っています。

また、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。

さらに、県立学校長等を対象とした研修会を平成27年5月18日に

開催しました。研修会では「学校経営戦略としてのワーク・ライフバランス」と題した、小室淑恵氏（株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長）による講演を実施しました。

（２）事務の簡素合理化の推進

【取組状況】

「もしも埼玉県庁が株式会社だったら」を実施し、事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、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。また、業務改善・意識改革を進めるため、職員ポータル上に「カイゼンのヒント」を掲載し、会議のスピードアップなどの働きかけを行いました。

（３）時間外勤務縮減のための意識啓発等

【取組状況】

所属長（校長）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。

管理部門は、人事担当課の主催する会議等で時間外勤務の軽減について呼びかけを行っており、特に時間外勤務の多い職場に対しては必要に応じてヒヤリング等を行っています。

また、「ワークライフバランス推進プラン」に基づき毎年7月及び9月に残業ダイエット期間を設け、時間外勤務縮減に向けた事業を推進しています。

県立学校においても、少なくとも隔週に1回「ノー会議デー」を実施し、定例的な会議を行わないことで時間外勤務の縮減を図っています。

（４）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、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、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、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、定時に退庁する取組を実施しました。

このほか、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「九都県市一斉NO残業DAY！」事業による一斉定時退庁を実施しました。（平成27年度は8月5日に実施。）

県立学校においても、毎年6月～9月までを、定時退勤に努める「ワーク・ライフ・バランス推進期間」としているほか、毎月21日を「ふれあ

いデー」とし、定時退勤を奨励しています。

(5) 時間外勤務の多い職員に対する健康診断の実施

【取組状況】

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し、医師による健康相談を面談及び書面調査により実施しています。（平成27年度受診者42名）

(6) 小学校就学始期に達するまでの子供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。

(7) 休暇を取得しやすい環境づくり

【取組状況】

所属長（校長）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るとともに、「年次休暇等使用計画書」を一定期間ごとに作成し、職員の計画的な休暇の取得を促進しています。

また、教育局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。

(8) 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、週休日の前後に、年次休暇や夏季休暇を取得することなどにより、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、業務の状況を踏まえながらゴールデンウィークやお盆期間における会議等の自粛に努めています。

(9) 人事評価への反映

【取組状況】

平成27年10月に人事評価関係要領を改正し、主幹級以上の評価項目の着眼点にワークライフバランスの視点を追加しました。

結果

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

（H31目標値 100%）

教育局：81.2% 県立学校：72.6%

9 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】

人事に関する面談の際には、子育て状況等を確認するなどして、可能な範囲で仕事上の配慮を行っています。

(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。

また、教職員住宅の入居募集については、文書や職員ポータル等で情報提供を行いました。

(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。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方法を引き続き検討します。

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

1 子育てバリアフリーの推進

(1) 来訪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訪者が多い庁舎においては、安心して来訪できるよう、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。

(2) 子供を連れてきた来訪者のためのサービス向上運動の実施

【取組状況】

「もしも埼玉県庁が株式会社だったら」改善運動を全庁で展開し、ベビーカーの貸出しや子供向けスペースへの直接入場の検討など、お子様連れの来館者の負担を軽減する取組などを実施しました。

2 子供・子育てに関する地域貢献活動の支援

(1) 子供・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っています。

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) 子供の体験活動等の支援

【取組状況】

子供たちが豊かな人間性や社会性をはぐくむため、家庭・地域・企業・NPOなどと連携して、市町村とともに「埼玉の子供70万人体験活動」を実施しています。

また、「放課後子供教室」を実施し、子供たちの放課後及び週末におけるスポーツや文化活動などの様々な体験活動や地域住民との交流活動等を支援しています。

このほか、各庁舎においても子供たちの社会科見学や職場体験の要請に対し積極的に協力し、子供たちが学習する機会を設けています。

(3) 子供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、服務規律の確保を全所属に通知するとともに人事担当課は主催する会議等による呼びかけを実施しています。また、公用車の適正使用のための安全運転実技研修を4回実施し(平成27年度受講者6名)、車両取扱監督者研修を4回実施しました(参加者計30名)。