

埼玉県教育委員会
女性活躍・子育て応援事業主プラン
～埼玉県教育委員会特定事業主行動計画～
(令和3年度実施状況)

I 主な取組内容（※下線は、令和3年度に新たに実施した取組）

1 女性管理職の更なる増加に向けた登用と人事配置

- 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。
- 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。
- 人事異動方針において女性の活躍に向けた人事異動の考え方を位置づけ、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・登用について、計画的な人材育成と登用を図っています。
- 「課長研修」の一環で実施する「上司向け研修」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 女性職員のキャリア形成に向けた不安解消や意欲向上の支援

- 職員の主体的なキャリア形成を支援するため、「教育局等キャリアプランニング支援制度」を実施しています。「中級研修」、「主任研修」、「女性職員のためのステップアップ研修」等において作成した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。
- 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3年度は新型コロナウイルス感染防止のため中止。）

同研修では、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。

3 誰もが活躍できる職場づくりに向けた意識改革

- 県教育委員会における女性活躍の一層の推進に向けて、教育長が、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。
- 階層別研修やハラスメント防止推進員を対象とした研修等において、セクシュアル・ハラスメント防止に関するカリキュラムを実施しています。

4 女性職員の採用に向けた取組

- 県ホームページにおいて、県教育委員会における管理職の女性割合等を公表しています。
- また、女性活躍職員紹介リーフレットを作成し、女性職員へのインタビューや出産・育児の休暇制度を掲載することによって、就職を控えた女性に情報発信をしています。
- 合格者向け説明会では、休暇制度や子育て支援制度、職員の育児休業取得率について紹介し、子育てのしやすい職場であることをアピールしています。

5 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- 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」を配布しています。
- 妊娠・出産・子育てに係る制度の利用方法や、出産・子育てに係る共済組合・互助会からの支援等についての相談窓口を設置し、研修等で周知しています。
- 管理職員・グループリーダーは、妊娠中の職員が作成した「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。

- 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。
- 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。
- 階層別研修等において、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止に関する研修を実施しています。また、各種ハラスメント防止推進員を対象とした研修を実施し、職員の就業環境が害されることのないよう意識啓発を行っています。

6 男性職員が育児休業等を取得しやすい環境整備

- 階層別研修において、男性職員の育児参加に関する研修を行い、育児に伴う休暇・休業制度等の周知を図るとともに、育児参加に対する意識の醸成を図っています。
- 子が生まれる男性職員が、家庭内で話し合いを行うきっかけとなるよう、家族向けチラシや「家族ミーティングシート」を配布しています。
- 男性職員の積極的な育児参加を支援するため、管理職員・グループリーダーとの面談及び男性職員が活用できる両立支援制度をまとめた「父親になる職員のための育児参加応援ガイドブック」を配布しています。
- 育児休業中の収入を試算することができる収入シミュレーションシートを配布し、育児休業取得に伴う減収を懸念する職員やその家族の不安の解消を図っています。
- 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、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。

- 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。
- 部長や所属長等に対し、「男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促進するための取組」が人事評価の対象であること踏まえ、職員が休暇・休業を取得しやすい環境の整備に努めるとともに、評価者はこれを適正に評価へ反映するよう周知しています。

7 育児休業からの職場復帰の支援

- 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、リモートアクセスシステム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。
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。
- 子の急な発熱等を理由として職員が休暇を取得した場合にも対応できるよう、チャットツールなどのICTツールを活用し、日頃からグループ内で情報の共有化を進めています。
- 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。
- 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。
- 職員が安心して育児短時間勤務制度等を利用できるように、必要に応じて代替職員の配置に取り組んでいます。

8 ワークライフバランスの推進

- 階層別研修や時短推進員研修等において、職員のマネジメントやメンタルヘルスの観点から、総労働時間短縮の取組の周知及び管理職等の意識啓発を図っています。
- 各種ハラスメント防止推進員を対象とした研修を実施し、育児・介護に関する否定的な言動の防止等に向けた取組について周知しています。また、研修を受講した各種ハラスメント防止推進員が職場研修を実施し、所属内の意識啓発を行っています。
- 管理職員・グループリーダーは、デジタル技術の活用などにより、業務の廃止や統廃合、簡素化・効率化に努めています。
また、ペーパーレス化や電子決裁を積極的に推進しています。
- 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。
- 「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。
- 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ています。
- 時間外勤務が一定の時間数に達した場合には、各所属及び当該職員にその旨を知らせるメールを送信しています。
また、登退庁の時間と勤務の開始・終了時間に一定時間を超える差がある職員のデータを所属長が確認できるようにし、勤務時間の適正な管理に活用できるようにしています。
- 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。
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。

- 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表」を作成し、職員の計画的な休暇の使用を促進しています。

また、年末年始期間を「年次休暇等取得促進期間」の設定することや、夏季に5日以上の子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、年次休暇の使用促進を図っています。
- 県立学校においても、毎年6月から9月までを、定時退勤に努める「ワーク・ライフ・バランス推進月間」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。

また、毎年8月11日から16日までの間を「サマーリフレッシュウィーク」とし、学校閉庁日の設定の促進や、埼玉県教育委員会主催の会議、研修会等の自粛に努め、休暇の取得をしやすい環境づくりと教職員の健康増進を図っています。
- 仕事と不妊治療の両立を支援するため、出生サポート休暇を新設しました。
- 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。
- 人事配置に当たっては、人事異動希望調書を積極的に活用し、できるだけ本人の希望に沿うように努めています。人事に関する面談の際には、介護の状況、家族構成、本人の意向等を確認するなどして、介護の状況に応じ、可能な範囲で仕事上の配慮を行っています。

Ⅱ 数値目標の達成状況

○ 管理職に占める女性職員の割合

【教育局職員】（プラン策定時実績 12.4%）

R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	R8.4.1	目標値
15.4%					概ね20%程度

【県立学校職員】（プラン策定時実績 15.6%）

R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	R8.4.1	目標値
15.6%					概ね20%程度

【市町村立小・中・特別支援学校職員】（プラン策定時実績 19.5%）

R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	R8.4.1	目標値
20.5%					概ね20%程度

○ 「子育て応援総合サイト」の認知度

（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）

【教育局職員】

R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	目標値
67.6%					100%

【県立学校職員】

R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	目標値
47.0%					100%

○ 男性職員の子の出生に伴う休暇の取得率

【教育局職員】（プラン策定時実績 84.2%）

R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	目標値
100%					100%

【県立学校職員】（プラン策定時実績 84.4%）

R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	目標値
95.0%					100%

○ 男性職員の子の出生に伴う休暇の平均取得日数

【教育局職員】（プラン策定時実績 5.5 日）

R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度	目標値
7.1 日					8 日

【県立学校職員】（プラン策定時実績 3.7 日）

R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度	目標値
3.9 日					8 日

○ 男性職員の育児休業取得率

【教育局職員】（プラン策定時実績 42.1 %）

R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度	目標値
57.1 %					15 %

【県立学校職員】（プラン策定時実績 8.0 %）

R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度	目標値
15.3 %					15 %

○ 育児休業を取得した男性職員のうち、育児休業を2週間以上取得する職員の割合

【教育局職員】（プラン策定時実績 87.5 %）

R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度	目標値
87.5 %					100 %

【県立学校職員】（プラン策定時実績 96.0 %）

R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度	目標値
90.4 %					100 %

○ 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

【教育局職員】（プラン策定時実績 100 %）

R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度	目標値
85.7 %					100 %

【県立学校職員】（プラン策定時実績 81.1%）

R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度	目標値
87.0%					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

【教育局職員】（プラン策定時実績 82.5%）

R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度	目標値
81.2%					100%

【県立学校職員】（プラン策定時実績 78.2%）

R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度	目標値
69.6%					100%