

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～
(令和元年度実施状況)

I 主な取組内容（※下線は、令和元年度から新たに実施した取組）

1 女性の能力を最大限に生かした積極的な登用と支援

- 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。
- 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」や「女性職員のためのステップアップ研修」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。
- 女性職員がその能力を最大限に発揮し、活躍できる組織文化を醸成するため、「人づくりセミナー」において女性活躍推進に関する講和を実施し、県職員の女性活躍推進に対する理解を深めています。

2 キャリアアップに向けた職員の意欲と能力の向上

- 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」を設けました。
「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」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。

- 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。
- 管理職登用に向けて、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。
研修参加者にはキャリアカウンセリングを行い、専門家によるキャリアプランニング支援を行っています。
- 女性職員が活躍できる職場づくりや女性職員のキャリアプランニングへの適切な助言、指導を職場の上司が行えるよう、「女性職員のためのステップアップ研修」において「上司向け研修」を実施しています。
- 女性職員のキャリアプランニングにおいて、先輩女性職員のキャリアパスや体験談は有益な情報となるため、「女性職員のためのステップアップ研修」において、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 女性活躍に関する情報発信と女性採用の拡大に向けた職場の魅力発信

- 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。
- 女性職員の採用拡大に向けて、採用説明会において女性向けの個別懇談会を実施しています。
また、県ホームページや採用パンフレットにおいて、女性が活躍できる職場であることを積極的に広報しています。

4 男女の役割にとらわれない意識の醸成と雰囲気づくり

- 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「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日以上取得す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。
- 「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。

- 「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」は下図のとおりです。



5 妊娠・出産・子育てに係る制度の周知と利用の促進

- 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」を作成し、活用を促しています。
- 最終合格者向け業務説明会や新規採用職員研修等で制度の周知を図っています。また、育児休業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様々な制度の活用について周知を図っています。
- 職員の仕事と子育ての両立支援のため、フレックスタイム制を導入しています。
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。
- 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。

6 妊娠中及び出産後の職員への配慮

- 各所属のグループリーダー等は、妊娠中の職員が作成した「プログラム」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。

7 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- 男性職員の積極的な育児参加を支援するため、「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」、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。
- 子育て中の職員は「プログラム」を作成後、グループリーダー等と面談を実施し、育児休業や休暇等の取得ができる職場づくりを行っています。
- 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。

8 育児休業中の職員への配慮

- 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。

9 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- 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。
- 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。

10 ワークライフバランスの推進

- 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、管理職等の意識啓発を図っています。
- 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。
- 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働きかけを行っています。
- 時間外勤務が一定の時間数に達した場合には、各所属所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。
- 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。
- 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、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、夏季に5日以上の年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、年次休暇の取得促進を図っています。
- 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。

- 人事評価において、主幹級以上の職員の評価項目の着眼点にワークライフバランスの視点を位置付け、職員の健康管理や時間外勤務の縮減など職場環境の整備を促進しています。

11 仕事と子育ての調和を図るための不安の解消

- 人事に関する面談の際には、子育て状況や本人の意向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。
- 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検討しています。

12 男女がともに仕事と介護を両立できる環境の整備

- 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。
- 介護に関する休暇をより利用しやすい制度とするため、取得要件等について検討していきます。

13 子育てバリアフリーの推進

- 乳幼児を連れ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。

14 子供・子育てに関する地域貢献活動の支援

- 職員が子供・子育てに関する地域貢献活動に係る様々な情報についてアクセスできるような仕組みを検討していきます。
- 子供たちの豊かな人間性や社会性を育むため、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」を推進しています。

- 「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。

- 「埼玉県家庭教育アドバイザー」の派遣など、地域における子育てを支援しています。

Ⅱ 数値目標の達成状況

○ 女性職員の登用率

【教育局職員：主幹級以上】 (プラン策定時実績 12.2%)

H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1	目標値
13.1%	15.3%	15.2%	14.5%		15%程度

【県立学校職員：管理職】 (プラン策定時実績 12.7%)

H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1	目標値
14.6%	13.8%	14.6%	15.0%		14%程度

【市町村立小・中・特別支援学校職員：管理職】 (プラン策定時実績 13.1%)

H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1	目標値
13.9%	15.2%	16.9%	18.5%		14%程度

○ 子の出生時に休暇を取得した男性職員の割合

【教育局職員】 (プラン策定時実績 94.0%)

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	目標値
100%	100%	100%	100%		100%

【県立学校職員】 (プラン策定時実績 93.8%)

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	目標値
90.7%	93.7%	93.4%	95.1%		100%

○ 子の出生時における男性職員の平均休暇取得日数

【教育局職員】 (プラン策定時実績 4.6日)

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	目標値
5.3日	5.2日	5.0日	5.5日		10.0日

【県立学校職員】 (プラン策定時実績 3.8日)

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	目標値
4.5日	4.9日	4.5日	5.4日		10.0日

○ 妊娠・出産・育児に係る全ての制度の認知度

【教育局職員】 (プラン策定時実績 71.8%)

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	目標値
90.0%	91.2%	88.0%	87.1%		100%

【県立学校職員】 (プラン策定時実績 48.8%)

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	目標値
81.6%	81.8%	81.6%	83.8%		100%

○ 子育ての休暇・休業制度等を利用しやすいと感じる職員の割合

【教育局職員】 (プラン策定時実績 67.5%)

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	目標値
87.3%	90.4%	84.1%	87.5%		100%

【県立学校職員】 (プラン策定時実績 53.8%)

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	目標値
79.3%	79.9%	77.3%	79.5%		100%

○ 子育て休暇を取得した職員の割合

【教育局職員】 (プラン策定時実績 42.9%)

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	目標値
50.7%	45.7%	54.2%	51.6%		80%

【県立学校職員】 (プラン策定時実績 66.4%)

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	目標値
64.8%	62.4%	65.1%	63.1%		80%

○ 女性の育児休業取得率

【教育局職員】 (プラン策定時実績 100%)

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	目標値
100%	100%	100%	100%		100%

【県立学校職員】

(プラン策定時実績 96.8%)

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	目標値
99.3%	99.4%	100%	100%		100%

○ 男性の育児休業取得率

【教育局職員】

(プラン策定時実績 9.6%)

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	目標値
25.0%	11.8%	10.0%	4.3%		10%

【県立学校職員】

(プラン策定時実績 1.8%)

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	目標値
3.7%	6.3%	6.9%	5.0%		10%

○ 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

【教育局職員】

(プラン策定時実績 16.7%)

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	目標値
0%	0%	0%	0%		0%

【県立学校職員】

(プラン策定時実績 6.4%)

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	目標値
2.9%	7.0%	10.4%	2.7%		0%

○ 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 72.2%)

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	目標値
100%	100%	100%	100%		100%

【県立学校職員】

(プラン策定時実績 82.5%)

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	目標値
80.9%	75.6%	82.1%	81.1%		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】（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）

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	目標値
82.4%	80.5%	81.7%	82.5%		100%

【県立学校職員】（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）

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	目標値
69.4%	69.9%	72.2%	78.2%		100%

※ プラン策定時実績について、「女性職員の登用率」は平成27年4月1日現在、その他の項目については過去3年間（平成24～26年度）の実績値の平均値である。