

子育て支援☆女性活躍推進プランに基づく取り組みの実施状況【平成28年度】

	計画内容	実施内容
(1)	制度の意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職級の会議にて、当プランの策定趣旨等について説明をした。 ・育児休業に関するパンフレットを庁内 LAN の掲示板に掲載した。
(2)	妊娠中及び出産時における配慮	<ul style="list-style-type: none"> ・該当職員に対し特別休暇や出産費用に対する給付等について周知した。 ・妊娠中の職員の健康や安全等に配慮し、業務分担の見直しなどを行った。
(3)	男性の子育て目的の休暇の取得の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・育児参加のための特別休暇（5日間）を新設するとともに、庁内メールで周知を図った。 ・該当職員に対し特別休暇等の周知を図った。
(4)	育児休業等を取得しやすい環境の整備等	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職級の会議にて、男性育児休業の取得促進について協力依頼をした。 ・男性育児休業の体験談を庁内向け広報誌に掲載した。（互助会に掲載依頼） ・育児休業に関するパンフレットを庁内 LAN の掲示板に掲載した。 ・必要性を勘案した上で、育児休業職員の代替職員の配置に努めた。 ・育児休業を取得できる子の範囲を拡大した。（H29.3 議会）
(5)	時間外勤務の縮減	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職級の会議にて、所属ごとの時間外勤務時間数を示し、時間外勤務の縮減への協力を依頼した。 ・各所属の時間外勤務状況について、集計した上で、毎月フィードバックした。 ・時間外勤務が45時間／月を超えた職員を対象に健康面談を実施した。 ・健康管理の充実を図るため、労働安全衛生法に基づくストレスチェックや臨床心理士によるカウンセリング、精神科医による相談体制を整備した。 ・リフレッシュデーの水・金曜日に、庁内放送により退庁喚起を実施した。

(6)	休暇の取得の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・事務事業、人事異動のサイクルと年次有給休暇期間の整合性を図り、計画的な年休取得を促すため、年次有給休暇を年度付与（4～3月）に変更するとともに、より実態に即した取得時間となるよう、最少取得単位を15分に変更した。 ・介護休暇制度の改正（介護休暇の分割（3回まで可能）、介護時間の新設） ・該当職員に対し特別休暇等の周知を図った。
(7)	子育て支援に関する人事異動における対応	<ul style="list-style-type: none"> ・異動希望調書や面談等を通して、職員の子育て状況等の把握に努めた。
(8)	職場における仕事優先意識や性別による役割分担意識等の是正に向けた啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）に敏感な視点を養うことを目的として、男女共同参画研修を実施した。
(9)	女性職員の活躍推進に関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・(1)～(8)の内容と同様 ・仕事と子育て等の両立を支援し、女性がいきいきと働ける職場環境づくりをしているとして、埼玉県より『多様な働き方実践企業「ゴールド+」』の認定を受けた。