

# 長崎県特定事業主行動計画

～ 女性活躍とワーク・ライフ・バランス推進のために～



平成28年4月

長崎県



# 目 次

## 総論

1．はじめに	P 1
2．計画期間等	P 1
3．計画の構成	P 2
4．計画の策定にあたって	P 2

## 具体的な内容

1．女性職員の活躍推進	
（1）女性職員の採用拡大	P 3
（2）女性職員の計画的育成やキャリア形成支援によるさらなる登用	P 4
女性職員の計画的な育成・登用	P 4
キャリア形成の支援	P 5
2．家庭と仕事の両立支援（ワーク・ライフ・バランスの推進）	
（1）長時間勤務の是正をはじめとする働き方改革	P 6
業務の効率化等の推進	P 6
これまでの価値観や意識の改革	P 7
多様な働き方の推進	P 8
（2）家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備	P 9
育児等にかかる支援制度等の周知	P 9
職場における育児等への理解促進と応援体制づくり	P 10
男性の家事・育児・介護へのかかわりの推進	P 11
育児休業を取得した職員の職場復帰の支援	P 12
3．子育て活動支援のための環境整備	
地域活動への貢献	P 13
その他	P 14

## 参考資料

特定事業主行動計画策定のあらまし	P 15
------------------	------



# 総論

## 1. はじめに

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、仕事と子育ての両立を支援する環境づくり等を目的とした、事業主行動計画の策定が、国や地方公共団体、民間事業主に義務付けられました。

そのため、県庁においても、平成17年3月に「長崎県特定事業主行動計画」を策定し、育児休業制度をはじめとした子育てに関する諸制度の周知や活用、職場環境の整備、職員の意識改革の推進等を図るとともに、策定から5年を経過した平成22年4月には、行動計画の見直しを行い、新たに「長崎県職員すくすく子育てサポートプラン（長崎県特定事業主行動計画）」を策定し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組など、内容の充実に努め、職員の仕事と子育ての両立を図りながら男女ともに力を発揮しやすい職場環境づくりを推進してきております。

このような中、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が平成27年8月に成立し、女性の職業生活における活躍を推進するための事業主行動計画の策定が、新たに義務付けられました。

計画に盛り込む内容については、現在取り組んでいる、次世代育成支援対策推進法に基づく「長崎県職員すくすく子育てサポートプラン」と重複する部分も多いことから、今回、両者を一本化し、子育て中を含む女性職員の活躍と、職員の仕事と家庭生活の両立支援を総合的に推進するための、新たな特定事業主行動計画を策定することとしました。

この行動計画に基づき、女性職員が個性と能力を十分に発揮し活躍できるよう、計画的なキャリア形成や採用・登用を促進するとともに、仕事と家庭生活の両立に向け、長時間勤務の是正をはじめとする職員の働き方改革や職場環境の整備を推進していきます。

## 2. 計画期間等

### (1) 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間を計画期間とします。

### (2) 計画の対象

本計画は、知事部局、県議会事務局、県人事委員会事務局及び県監査委員事務局、県選挙管理委員会、県海区漁業調整委員会の職員（非常勤職員・臨時職員を含む）を対象とします。

### (3) 計画の実施状況の把握と公表

本行動計画の実施状況を各年度ごとに把握し、その結果を踏まえてその後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

また、本行動計画の実施状況について、毎年1回、前年度の取組状況と目標に対する実績等をホームページで公表します。

### 3. 計画の構成

次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法において、それぞれ事業主行動計画の策定が義務付けられましたが、取組内容については重複する部分が多いことから一体の計画として策定しました。

各項目については下記のとおり、各法律の趣旨を踏まえた内容としています。

取組項目	根拠法	
	女性活躍推進法	次世代育成支援対策法
1. 女性職員の活躍推進 女性職員の採用拡大 女性職員の計画的育成やキャリア形成支援によるさらなる登用		
2. 家庭と仕事の両立支援 長時間勤務の是正をはじめとする働き方改革 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備		
3. 子育て活動支援のための環境整備		

### 4. 計画の策定にあたって

本計画の策定にあたっては、知事部局、議会事務局及び各種委員会事務局と教育委員会、警察本部、交通局の担当者などで構成される、長崎県特定事業主行動計画ワーキンググループを設置するとともに、次世代育成支援対策推進法に基づく既存の行動計画の検証や職員アンケートの実施、職員との意見交換会を通じて検討を行いました。

# 具体的な内容

## 1. 女性職員の活躍推進

### (1) 女性職員の採用拡大

多くの女性が活躍できるよう、その入り口となる女性職員の採用の拡大に向け、長崎県職員を志望する女性の拡大につながる広報活動や採用手法のあり方を検討します。

#### 採用説明会等への女性職員の派遣

採用説明会等に女性職員を派遣し、県庁におけるワーク・ライフ・バランス実現への取組などを説明することで、女性が働きやすい職場、女性が活躍できる職場ということをPRする。

(人事課、人事委員会)

#### 採用案内への子育て経験者の体験談の掲載など広報面の工夫

採用パンフレットなど、県庁の仕事を紹介する際に、子育て経験者の体験談を掲載するなど、女性が働きやすい職場、女性が活躍できる職場であることをPRする。

(人事課、人事委員会)

#### 採用面接における女性の面接官の配置

採用面接において、男女の面接官をバランスよく配置し、男女を問わず受験者が面接に挑みやすい環境づくりに取り組む。

(人事課、人事委員会)

#### 女性職員の採用拡大に向けた新たな採用手法の検討

女性の割合が相対的に多い学部・学科の学生をはじめ、多様な人材が受験しやすい採用手法について検討する。

(人事課、人事委員会)

目標数値：採用試験における女性の受験率		
平成26年度 35.8%	→	平成32年度 40%

目標数値：採用試験における女性の採用率		
平成27年度 34.7%	→	平成32年度 40%

## (2) 女性職員の計画的育成やキャリア形成支援によるさらなる登用

職域の拡大による多様な職務機会の付与や、キャリアアップに向けた外部研修への派遣等により、計画的なキャリア形成や効果的な人材育成を推進するとともに、昇任に対する不安を軽減するための方策の検討や研修等を通じたキャリア目標設定の支援等により、意欲向上にも努めながら、女性職員の計画的な育成と、管理職や将来の管理職を見据えた課長補佐や係長への積極的な登用を図ります。

### 女性職員の計画的な育成・登用

#### 採用後からの計画的キャリア形成及び積極的な登用

女性職員が職場においてその力を十分に発揮できるよう、若手女性職員については、今後の出産等のライフイベントを踏まえ、できる限り本庁において多様な経験を積めるよう配置するとともに、これからの管理職としての役割を早期に担えるよう、本庁課長補佐や係長ポストへ積極的に登用する。

(人事課)

#### 幅広い職場への人事配置の一層の推進

女性職員のより一層の能力活用と多様な分野への積極的な配置を推進するため、引き続き職域の拡大を図りながら、職員個々人の能力、意欲、適性などに応じた人事配置を行うとともに、政策の企画・立案部門や財政部門などの県政を広く俯瞰できる部署へ積極的に配置していく。

(人事課)

#### 女性職員の管理職員への登用

将来指導的地位に成長していく女性の人材の育成・確保に努めるとともに、管理職員に占める女性職員の割合の目標を設定し、能力を有する女性職員の管理職員への登用を積極的に行っていく。

(人事課)

#### 職責等を踏まえた管理職ポストのあり方検討

意欲と能力のある女性職員が管理職として活躍できるよう、職責等を踏まえた管理職ポストのあり方について検討を行う。

(人事課、新行政推進室)

#### 女性職員の管理職への昇任意欲を高めるための方策の検討

管理職など、より責任のあるポストへの登用に対する不安を軽減するため、家庭の事情等により職責等の負担軽減が必要となった場合は、本人の希望により、下位のポストへの降任を可能にし、状況が回復した場合は、改めて従前の役職で活躍できるような仕組み(希望降任・再チャレンジ制(仮称))の導入について検討する。

(人事課)



## キャリア形成の支援

### キャリア形成等にかかる研修の実施

女性・男性それぞれの生活設計と働き方を見つめなおし、男女ともに働きやすい職場づくりを推進するための研修等を実施する。

(新行政推進室)

### ライフイベントを踏まえたキャリア目標の設定支援

研修等を通じたキャリア目標設定支援や、各所属における面談等を通じ、今後のキャリアアップに向けた助言・指導を実施する。

(人事課、新行政推進室、全庁)

### キャリアアップを支援するための外部研修等への派遣

女性職員の効果的な人材育成とキャリア形成支援のため、国や他県、県内市町などの外部研修へ意欲のある女性職員を積極的に派遣する。

(人事課)

### ホームページにおける意見交換の場の提供などによる相談支援

庁内ホームページに先輩職員と育児の悩みなどを気軽に意見交換できる場を設けるなど、女性職員のキャリア形成を支援するための相談環境を整備する。

(人事課)

### 非常勤・臨時職員に対する業務研修等の実施

非常勤・臨時職員に対し、必要に応じ業務に必要な知識・技術を身につけるための研修等を実施するとともに、業務上必要な各種研修への参加に配慮する。

(新行政推進室、情報政策課、全庁)

目標数値：管理職への昇任を望む女性の割合		
平成27年度 10.4%	⇒	平成32年度 20%

目標数値：管理職に占める女性の割合		
平成27年度 5.0%	⇒	平成32年度 14%

## 2. 家庭と仕事の両立支援（ワーク・ライフ・バランスの推進）

### （1）長時間勤務の是正をはじめとする働き方改革

育児や介護などにより時間的制約のある職員をはじめ、全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、新たな行財政改革推進プランと連動し、ICTの活用などによる業務の効率化や管理職をはじめとする職員の意識改革等に努め、長時間外勤務の是正や働きやすい職場環境づくりを推進するとともに、社会全体で進められているテレワークやフレックスタイムの導入検討など、多様で柔軟な働き方を推進します。

#### 業務の効率化等の推進

##### 新たな行財政改革推進プランと連動した業務の効率化

しっかりとした現状分析に基づく政策の立案・実施・検証・改善という流れに職員の力が集中できるよう、事業・業務の管理手法を見直し、スケジュールリングと「見える化」の徹底、業務の徹底した省力化や外部化、ICTの活用などにより、事業プロセスに職員が集中する時間を創出することで、働きやすい職場環境づくりにつなげる。

（新行政推進室、全庁）

##### 所属内における弾力的な人員配置や業務の効率化・平準化

繁忙期にある班（係、科、課）を所属全体でカバーできるよう、所属内で弾力的な人員配置に取り組む。

また、時間外勤務が多い職場については、所属として削減に向けた目標を立て、目標の達成に向けて具体的に業務の効率化や平準化などの整理を行い、是正を図っていく。

（全庁）

##### 効率的な業務遂行に向けた管理職の意識改革

管理職に対し、緊急やむを得ない場合のほかは、時間外勤務は原則として命令しないよう徹底するとともに、時間外勤務の縮減を図るため、業務の見直しや事務の効率化、業務の進捗管理やタイムマネジメントの徹底を図るほか、時間外勤務の偏在是正を図るための応援体制の整備や臨機応変な事務分掌の見直しなど、効率的な業務遂行に向けた、管理職の意識醸成を図る。

（人事課）

##### 効率的な業務運営に対する適切な人事評価

管理職による所属職員の時間外勤務の縮減や年次休暇の取得促進など、仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりに向けた取り組みについて、適切な人事評価を行う。

（人事課）

## これまでの価値観や意識の改革

### 仕事優先の固定的観念や性別役割意識の払拭

「長時間労働をする職員や休暇をとらない職員は仕事熱心」ととらえる仕事優先の固定概念や、「子育ては母親の仕事」という固定的な性別役割分担意識を払拭し、仕事と家庭生活の両立に向け職員の多様な生き方を応援する職場の雰囲気づくりに取り組む。

(人事課、全庁)

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識など、働きやすい環境を阻害するような職場での慣行その他の諸要因を解消するため、情報誌の配布や県庁ポータルサイト等による男女共同参画に関する講演会やイベント等の情報提供を行い、職員の男女共同参画意識の向上のための啓発を行う。

また、新規採用職員研修等において、職員の男女共同参画社会への理解を深める取組を実施する。

(男女参画・女性活躍推進室、新行政推進室)

### 休暇を取得しやすい環境づくり

日頃から所属内で朝礼やミーティングを実施するなどして、業務の進捗状況や情報の共有化を行い、「お互いにカバーし合う」ことで職員が安心して年次休暇や特別休暇を取得できるような職場の雰囲気づくりに努める。

また、管理職員は自らも率先して年次休暇を取得し、職員が積極的に年次休暇を取得できるよう努める。

(全庁)

### ワーク・ライフ・バランス推進月間等の設定

全庁一斉退庁日( )やノー残業デー強化期間など、現在の取組も踏まえつつ、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの実現のため、推進月間等を設定し、定時退庁に向けた勤務時間の認識の徹底や、業務の計画的・効率的な実施を促す。

また、管理職は日頃から業務の効率的な実施に努め、全庁一斉退庁日( )においては、個々の職員に声かけを行い、所属職員全員が定時退庁できるよう努める。

( )「ノー残業デー」

毎週水曜日(夏季期間においては「スーパーノー残業デー」として毎週水金曜日)  
給与支給日及び期末勤勉手当支給日

(人事課、全庁)

## 多様な働き方の推進

### テレワークの導入検討

多様で柔軟な働き方を推進するため、ICTを積極的に利活用し、対象業務の範囲や勤務時間管理の在り方などに留意しながら、モバイルワークや育児・介護中の職員等の在宅勤務など、テレワーク（情報通信技術を活用した場所にとらわれない働き方）の推進について検討する。

（人事課、情報政策課）

### フレックスタイム制度の導入検討

育児や介護等により、勤務時間に制約のある職員をはじめ、職員が自らのライフスタイルに合った就業ができるよう、フレックスタイム制度（職員が日々の始業・終業時刻を自身で決定して働く事ができる制度）の導入について検討する。

（人事課）

目標数値：年次休暇取得日数		
平成26年度 11.1日	⇒	平成32年度 15日

目標数値：職員一人当たりの年間時間外勤務時間		
平成22～26年度平均 108時間	⇒	平成32年度 10%の削減

## (2) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

研修等の機会を通して、管理職をはじめ職員の子育てや介護に対する理解を深め、休暇等を取得しやすいような職場の雰囲気づくりに取り組むとともに、仕事優先になりがちな男性職員の育児をはじめとする家庭生活への参加を促すため、育児休業や各種休暇の取得を組織として働きかけるなど、実効ある取組を展開します。

また、育児休業中の職場復帰に向けた支援や、復帰直後の業務の負担軽減への配慮など、職員が安心して活躍できる環境づくりに努めます。

### 育児等にかかる支援制度等の周知

#### ハンドブックやホームページ等による各種休業、休暇及び各種制度の周知

子育て支援ハンドブックやホームページなどを活用し、妊産婦や子育て中の職員へ配慮すべき事項、特別休暇などの子育てに関する諸制度について、職員に対し積極的に発信する。

また、ハンドブックを必要に応じて改訂し、内容の充実を図る。

(人事課、職員厚生課)

#### 育児休業体験者等の情報提供

子育て経験者の体験談等を子育て支援ホームページに掲載し、子育てを控えた職員に過去の事例を参考にしてもらおうとともに、体験談を通して職場全体に育児休業取得に対する理解を深める。

(人事課)

#### 管理職による子育て中の職員への休暇取得等の働きかけ

管理職員に対し、研修や会議の機会を捉えて子育ての意義や重要性についての意識づけを行う。

また、管理職員は、子育て中の職員に対し妊娠・出産・育児に関する特別休暇や次のような機会に年次休暇を取得するよう働きかけを行う。

- ・GWにおける連続休暇
- ・夏季期間中における夏季休暇と年次休暇を組み合わせた連続休暇
- ・職員やその家族の誕生日や結婚記念日
- ・3連休がない月
- ・学校行事(家庭訪問、入学式卒業式など)
- ・母親学級(両親学級)の日
- ・家庭教育講座などを受講する時
- ・繁忙な期間が継続する場合の半日休暇
- ・プロジェクト終了時など業務に一区切りができた時

(人事課、全庁)

## 職場における育児等への理解促進と応援体制づくり

### マタニティ・ハラスメントの防止

研修や会議の機会を捉えてマタニティ・ハラスメント防止についての意識啓発を図るとともに、「職員“ほっ”とライン」等を活用しマタニティ・ハラスメントに関する相談体制を整備する。

(人事課)

### 休暇や各種制度を利用しやすい環境づくり

日頃から所属内で朝礼やミーティングを実施するなどして、業務の進捗状況や情報の共有化を行い、「お互いにカバーし合う」ことで職員が安心して年次休暇や特別休暇を取得できるような職場の雰囲気づくりに努める。

また、管理職をはじめ、職員それぞれが、子育て支援ハンドブックの活用等により、子育てや介護の意義や諸制度への理解を深め、育児や介護中の職員が休暇や制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

(全庁)

### 業務の見直しや事務分掌の見直し等による応援体制づくり

各所属において、妊産婦や育児中の職員について、深夜勤務や時間外勤務、業務の軽減などに配慮するとともに、業務の見直しや事務分掌の見直しなどを行い、応援体制を整備する。

(全庁)

### 臨時的任用制度の活用等による適切な人員の確保

職員が安心して育児休業を取得できるよう、各所属において、臨時的任用制度の活用等により育児休業代替職員の確保に努めるとともに、育児休業代替職員登録制度の充実とその活用を図る。

(人事課、全庁)

### 子育て等支援を実践する職場への配慮

育児とともに、高齢化の進展により家族等の介護を行う職員の増加も見込まれ、これまで以上に、県庁内の多くの職場において、育児や介護中の職員を応援していく体制づくりが求められることから、子育て支援等を実践する所属に対し、突発的な業務増へのワークシェアリング(臨時職員)の活用など、適切な配慮を行う。

(人事課)

### 育児等の状況の意向調査等による把握及び人事上の配慮

子どもの養育や介護に関連して、転勤について人事上配慮を求める記載が意向調査表等にあった場合は、人事異動時の参考とするとともに、今後とも子育てや介護中の職員に対して、状況に応じた人事上の配慮に努める。

(人事課)

### 家族構成等に配慮した公舎の入居決定

職員公舎の入居については、現在公舎入居審議会において家族構成、現住居の狭隘度等を検討審議し決定しているが、今後とも、家族構成等子育てを支援する側面にも配慮しながら入居決定を行う。

(管財課)

## 男性の家事・育児・介護へのかかわりの推進

### 男性職員への育児等にかかる休暇・休業制度の周知

配偶者の出産を控えた男性職員に対し、育児に関する各種休暇制度等を周知し、子育てへの参画の重要性や子育てにおける父親の役割等について、男性職員の子育てに関する意識付けを行う。

特に、男性の育児休業については、配偶者の出産直後など、1ヶ月や数週間といった比較的短期間でも取得が可能であること等、より具体的な周知を行い、制度への理解を深め、積極的取得を促す。

また、出産補助休暇や育児参加のための休暇については、少なくともどちらかの休暇を取得するよう意識啓発を行う。

(人事課)

### 子育てを控えた男性職員への休暇等取得の働きかけ

管理職は、配偶者の出産を控えた男性職員や子育て中の男性職員に対し、出産補助休暇や育児参加のための各種休暇及び育児休業等の取得を積極的に働きかける。

育児休業については、配偶者の出産直後、1ヶ月や数週間といった比較的短期間での取得など積極的な取得を働きかける。

出産補助休暇や育児参加のための休暇については、少なくともどちらかの休暇を取得するよう働きかける。

(全庁)

### 子育てに関連する休暇・休業を取得しやすい環境づくり(再掲)

日頃から所属内で朝礼やミーティングを実施するなどして、業務の進捗状況や情報の共有化を行い、「お互いにカバーし合う」ことで職員が安心して年次休暇や特別休暇を取得できるような職場の雰囲気づくりに努める。

(全庁)

目標数値： 男性職員の育児休業取得率	
平成26年度 0%	平成32年度 13%

目標数値： 男性職員の出産補助休暇・育児参加のための休暇取得率	
平成26年度 95%	平成32年度 100%

## **育児休業を取得した職員の職場復帰の支援**

### **育児休業中の職員への職場復帰に向けた支援**

育児休業中の職員に広報誌の送付など情報提供を行い、職場と育児休業中の職員とのつながりを保ち、円滑な職場復帰ができるようサポートする。

また、育児休業中の効率的な情報収集等を図るため、ICTを活用した支援策の検討を行う。

(全庁、情報政策課)

### **復職直後の業務量の軽減など職場における配慮**

復職直後の職員の業務軽減や、休業中に改正された制度内容等について適切に引き継ぎを行うなど、各所属において復職直後の職員への負担軽減に配慮する。

(全庁)

### **業務の見直しや事務分掌の見直し等による応援体制づくり(再掲)**

各所属において、妊産婦や育児中の職員について、深夜勤務や時間外勤務、業務の軽減などに配慮するとともに、業務の見直しや事務分掌の見直しなどを行い、応援体制を整備する。

(全庁)



### 3 . 子育て活動支援のための環境整備

次世代育成支援対策は、社会全体で協力して取り組むべき課題との認識の下、各機関に勤務する職員は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援活動への積極的な参加が期待されていることや、各機関にも、子育てしやすい環境づくりに向け一定の役割が期待されていることを踏まえ、ボランティア活動への参加促進や地域活動への施設の提供、職員への交通安全意識の啓発など、地域の子育て活動の支援等に取り組みます。

#### 地域活動への貢献

##### 子ども・子育て等のボランティア活動に関する情報提供

NPO・ボランティア活動への職員の参加を支援するために、県民ボランティア活動支援センターや県庁ポータルサイトを通してボランティア活動に関する情報提供を行う。

( 県民協働課 )

##### 地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくり

地域の一員として、子育て支援活動等へ参加をすることの意義、重要性について啓発を行う。

また、各所属において、スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技を持つ職員や、地域の子育て活動に意欲のある職員等が、地域活動に参加しやすい職場の雰囲気作りを行う。

( こども未来課、全庁 )

##### 子どもが参加する地域行事等への庁舎内施設や敷地の提供

子どもが参加する地域の行事・活動については、管理上支障のない範囲において庁舎内施設やその敷地を提供する。

( 管財課 )

##### 子育て情報の活用にかかる職員への普及啓発

県民向けに開設している「こども政策局ホームページ」の内容の充実及び職員に対する周知等、子育て情報の活用や「ココロねっこ運動」の取り組みについて職員に対し普及啓発を行う。

( こども未来課 )

## その他

### 県庁見学等を利用しやすい環境づくり

県ホームページで県庁見学のご案内を掲載し、県民への広報を図るとともに、家族を伴う少人数でも受け付けるなど、県庁見学を利用しやすい環境づくりを行う。

また、各所属においては地域や学校等から職場見学等の申し出があった場合は積極的に受け入れる。

(県民センター、全庁)

直接県庁見学に来なくてもネットで県庁のことが理解できるよう、県ホームページにおける「キッズルーム」(子ども向けの県のホームページ)の内容充実による情報提供に努める。

(広報課)

### 交通安全推進に向けた各種情報の周知・徹底

職員に対して、交通安全意識を高め交通事故の防止を図るために、交通安全推進のための各種情報を、いち早く一斉メールや庁内放送等を通じて提供する取組を強化する。

(交通・地域安全課)

### 公用車を運転する職員への交通安全意識の啓発及び交通法規遵守の徹底

公用車の運転士の専門機関等による安全運転に関する各種研修の受講を支援し、交通安全教育の推進を図る。

また、公用車を運転する職員に対し、車両の運転時の交通法規と安全運転の周知徹底を図るため、安全運転講習会を実施する。

(管財課)

### レクリエーション活動への親子参加の促進

各所属で実施するレクリエーション活動においては、親子参加を積極的に受け入れる

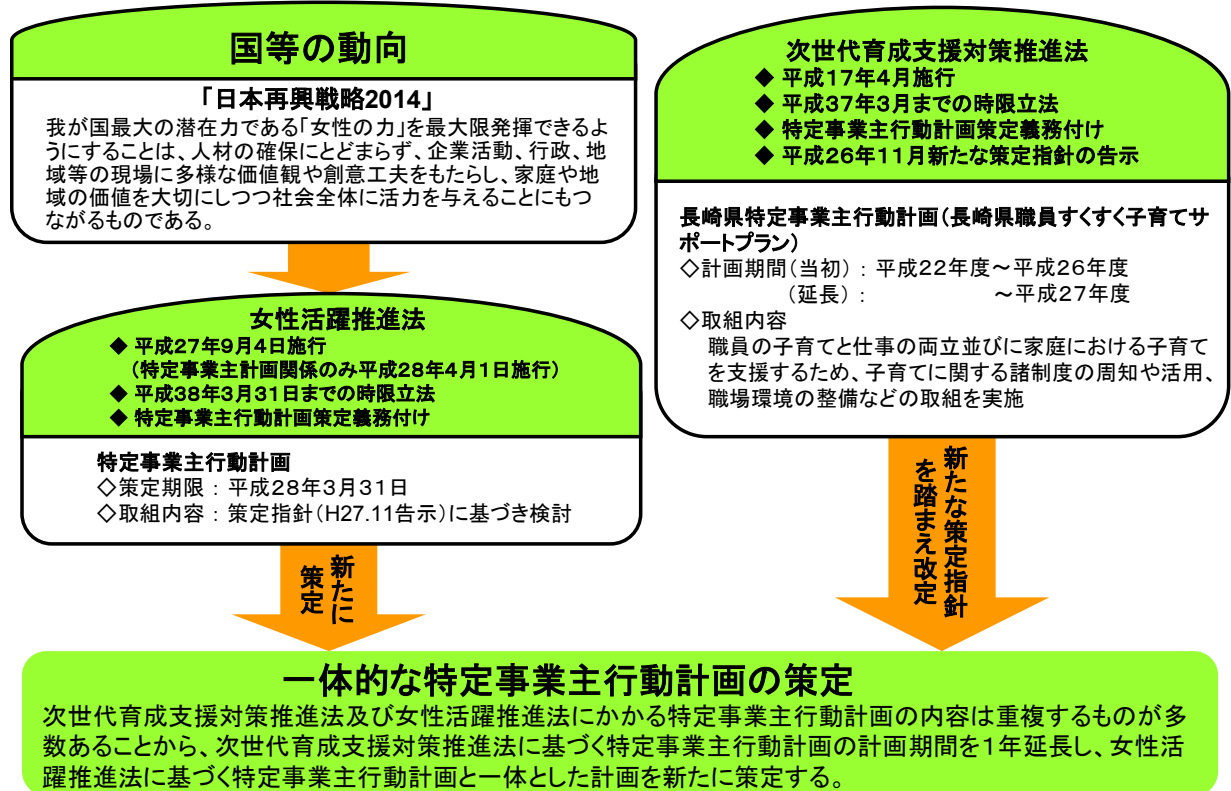
(全庁)

## 参考資料

**長崎県特定事業主行動計画のあらまし**



## 1. 策定の背景



## 2. 長崎県特定事業主行動計画(長崎県職員すくすく子育てサポートプラン)

### 現行の計画内容(概要)

- (1) 職員のワーク・ライフ・バランスの推進
  - ・時間外勤務を行う際の、事前命令・事後確認の徹底及び職員の勤務時間管理の徹底
  - ・仕事優先の固定概念や、固定的な性別役割分担意識の是正のための取組
- (2) 子育て中及び子育てを控えた職員に対する配慮
  - ・時間外勤務や業務の配慮
  - ・休暇等の取得の働きかけ
  - ・育児休業等の体験談の情報提供
- (3) 子育て支援のための意識改革の推進
  - ・男女共同参画に関する情報提供・啓発
- (4) 子ども・子育てに関する地域活動への参加
  - ・子どもが参加する地域活動への積極的な参加、参加しやすい雰囲気づくり
  - ・子どもが参加する地域の行事や活動への施設や敷地の提供

### 新たな計画策定指針(H26.11告示)の概要

<計画の策定にあたりその内容に盛り込むことが望ましいとされているもの>

- ◆男性の育児休業等を取得促進するための措置を実施
- ◆育児休業中の職員に対する業務に関する情報提供および職員自身の能力開発の実践
- ◆子育てを行う女性職員の活躍推進に向けたキャリア形成支援の実施
- ◆テレワーク等による多様な働き方の推進
- ◆業務運営等にかかる取組の人事評価への反映

### 3. 女性活躍推進法にかかる特定事業主行動計画

#### 女性の活躍に関する状況の把握（法による必須手続）

- (1) 採用の女性割合
- (2) 継続勤務年数の割合
- (3) 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間
- (4) 管理的地位にある職員に占める女性割合
- (5) 各役職段階に占める女性職員の割合
- (6) 男女別の育休取得率・平均取得期間
- (7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率・平均取得日数

分析

#### 特定事業主行動計画の策定（H27.11告示の策定指針に基づく）

##### 計画の柱

- I. 女性の活躍
  - ①採用
  - ②職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援
  - ③登用
- II. 家庭と仕事の両立支援
  - ①長時間労働の是正等の男女双方の働き方改革
  - ②家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境整備

##### 数値目標の設定

- ◆数値目標は1つ以上
- ◆最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標を設定
- ※各府省の数値目標設定
  - ①女性職員の採用・登用
  - ②男性の育児休業取得率
  - ③配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

### 4. 現状分析・課題

	女性活躍	ワーク・ライフ・バランスの推進
これまでの取組の検証		<ul style="list-style-type: none"> <li>○OHPや冊子の作成などで子育てに対する意識付け、制度の周知を図ってきたが、更なる周知が必要</li> <li>○男性の育児休業取得に対する意識付けを更に進める必要がある</li> <li>○時間外勤務の縮減などによるワーク・ライフ・バランスの実現が達成できていない</li> </ul>
状況把握項目分析結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>○採用者に占める女性の割合（割愛、任期付除く） 34.7%</li> <li>○継続勤務年数の割合 男性：21.3年、女性：18.4年</li> <li>○職員に占める女性の管理職登用割合 5.0%</li> <li>○役員者（係長級以上）に占める女性の割合 14.7%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○男性の育児休業取得率 0%</li> <li>○男性の育児関連休暇 95.3%</li> <li>○平均超過勤務（年間） 男性126.9h 女性69.5h （うち30代 男性181.1h 女性59.0h）</li> <li>○年次休暇取得率 男性28.3% 女性30.4%</li> </ul>
職員アンケート結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>○管理職への昇任を望む 男性29.3% 女性10.4% （うち主任クラス 男性20.9% 女性6.2%）</li> <li>○管理職への昇任を望まない 男性22.3% 女性56.1% （うち主任クラス 男性31.8% 女性61.2%）</li> <li>○女性の登用が進まない理由                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外勤務が多いことによる家庭との両立の難しさ</li> <li>・男性の家庭参画が進んでいないことによる女性の負担</li> <li>・女性自身の意欲</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○育児休業に関する不安：職場や仕事の変化への対応 41.4%</li> <li>○男性の育児休業取得賛成：男女ともに70%以上</li> <li>○子育てに関する各種休暇の認知度：全ての項目で20%以下</li> <li>○子育てに関し、時間外縮減、休暇取得促進以外で効果的な取組                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事配置上の配慮</li> <li>・父親の休暇取得促進</li> <li>・在宅勤務・テレワークの推進</li> </ul> </li> </ul>
意見交換会結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>○家庭との両立ができずに辞めてしまう女性職員が一定数いる</li> <li>○管理職への登用を希望する女性が少ない</li> <li>○将来の管理職に向け、意欲と能力のある女性職員の数を増やしていく必要がある</li> <li>○若いうちから様々な経験を積み、登用への意識付けを図ることが必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○男性の育児休業は、管理職・職場の意識や理解を深める必要がある</li> <li>○育児への理解促進に向けた、職場へのインセンティブの付与</li> <li>○妊娠・子育てに関して若手職員にも意識付けが必要</li> <li>○各種休暇制度の周知が足りない</li> <li>○一定の情報提供は必要だが、育児休業中は家庭を優先したい。</li> </ul>

## 5. 取組の方向性

女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法の趣旨を踏まえ、女性職員が個性と能力を十分に発揮し活躍できるよう、計画的なキャリア形成や採用・登用を促進するとともに、仕事と家庭生活の両立に向け、長時間勤務の是正をはじめとする職員の働き方改革や職場環境の整備を推進

### 取組の方向性

1. 女性職員の活躍推進	女性活躍推進法
◎女性職員の採用拡大 多くの女性が活躍できるよう、その入り口となる女性職員の採用の拡大に向けた取組を実施 ◎女性職員の計画的育成やキャリア形成支援によるさらなる登用 女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成の支援を図り、女性職員の登用を推進	
2. 家庭と仕事の両立支援(ワーク・ライフ・バランスの推進)	次世代育成支援対策法 女性活躍推進法
◎長時間勤務の是正をはじめとする働き方改革 業務の効率化等による働きやすい職場環境づくりや、テレワーク等による多様な働き方を推進 ◎家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備 男性の家庭生活への参加を促すなど、育児や介護等を担う職員が安心して活躍できる職場環境を整備	
3. 子育て活動支援のための環境整備	次世代育成支援対策法
ボランティア活動への参加促進など地域の子育て活動の支援等を推進	

## 6. 数値目標

取組項目の柱ごとに、1~2項目の数値目標を設定

区分	項目	現状	目標(H32)
女性職員の採用拡大	①採用試験における女性の受験率	35.5%(H26)	40%
	②採用試験における女性の採用率 ※	32.2%(H27)	40%
職域拡大・キャリア形成支援	③管理職への昇任を望む女性の割合	10.4%(H27)	20%
登用	④管理職に占める女性の割合 ※	5.0%(H27)	14%
長時間労働の是正	⑤年次休暇取得日数	11.1日(H26)	15日
	⑥職員一人当たりの年間時間外勤務時間	108時間(H22~26平均)	10%削減
家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備	⑦男性の育児休業取得率 ※	0%(H26)	13%
	⑧男性の出産補助休暇及び育児参加のための休暇取得率 ※	95%(H26)	100%

### 目標値の考え方

※各府省の数値目標設定必須項目

- ①採用試験における女性の受験率:40%  
国の第4次男女共同参画基本計画における地方公務員試験採用者の成果目標と同じ
- ②試験採用における女性の採用率:40%  
国の第4次男女共同参画基本計画における地方公務員試験採用者の成果目標と同じ
- ③管理職への昇任を望む女性の割合:20%  
H27年度の10.4%から倍増を目指す
- ④管理職に占める女性の割合:14%  
国の第4次男女共同参画基本計画における地方公務員(都道府県)の登用目標を目指す。
- ⑤年次休暇取得日数:15日  
年次休暇取得日数を目標に掲げる自治体の平均値参考
- ⑥職員一人当たりの年間時間外勤務時間数:10%削減  
新たな行財政改革や人材育成プランと連動し、10%削減を目指す。
- ⑦男性の育児休業取得率:13%  
国の第4次男女共同参画基本計画における地方公務員の成果目標と同じ
- ⑧男性の出産補助休暇及び育児参加のための休暇取得率:100%  
全ての対象者の取得を目指す