

参考資料

長崎県教育委員会 特定事業主行動計画のあらまし

1. 策定の背景

国等の動向

「日本再興戦略2014」

我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、人材の確保にとどまらず、企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、家庭や地域の価値を大切にしつつ社会全体に活力を与えることにもつながるものである。

女性活躍推進法

平成27年9月4日施行
(特定事業主計画関係のみ平成28年4月1日施行)
平成38年3月31日までの時限立法
特定事業主行動計画策定義務付け

特定事業主行動計画

策定期限：平成28年3月31日
取組内容：策定指針(H27.11告示)に基づき検討

新たに
策定

次世代育成支援対策推進法

平成17年4月施行
平成37年3月までの時限立法
特定事業主行動計画策定義務付け
平成26年11月新たな策定指針の告示

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)

計画期間(当初)：平成22年度～平成26年度
(延長)：～平成27年度

取組内容

職員の子育てと仕事の両立並びに家庭における子育てを支援するため、子育てに関する諸制度の周知や活用、職場環境の整備などの取組を実施

新たな策定指針
を踏まえ改定

一体的な特定事業主行動計画の策定

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法にかかる特定事業主行動計画の内容は重複するものが多数あることから、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の計画期間を1年延長し、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画と一体とした計画を新たに策定する。

2. 長崎県特定事業主行動計画

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

- 女性の活躍
 - 採用
 - 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援
 - 登用
- 家庭と仕事の両立支援
 - 長時間労働の是正等の男女双方の働き方改革
 - 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
女性職員の採用・登用
男性の育児休業取得率
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

	女性登用	ワーク・ライフ・バランスの推進
状況把握 項目分析 結果	<p>採用者に占める女性の割合 ・教員 55.0% 事務職 44.7 % 管理的地位に占める女性職員の割合 全体8.9% ・学校 教育職 小中8.9% 高校11.8% 行政職4.3% ・事務局 2.1%</p>	<p>男性の育児休業取得率 1.8% 男性の育児関連休暇取得率 72.3% 超過勤務が月100時間を超える教職員の割合(県立学校) 10.1% 平均超過勤務(年間) 事務局 男性120.2h 女性59.2h 学校 男性55.6h 女性40.1h 年次休暇の平均取得日数(県立学校・教育庁) 10.7日</p>
職員アン ケート結 果	<p>管理職への昇任を望む 男性11.4% 女性2.3% うち県立学校 男性9.3% 女性 1.6% うち教育庁 男性26.5% 女性12.5% 管理職への昇任を望まない 男性48.9% 女性75.2% うち県立学校 男性52.2% 女性76.8% うち教育庁 男性24.5% 女性51.4 女性に限らず男性も、特に学校における教員の昇任意欲が低い</p> <p>女性の登用が進まない理由 ・時間外勤務が多いことによる家庭との両立の難しさ ・男性の家庭参画が進んでいないことによる女性の負担 ・女性自身の管理職を望んでいない</p> <p>昇任を望まない理由(男女とも) ・昇任に興味がない ・自身の能力不足・体力不足 ・学級担任や授業など現在の仕事を続けたい(子どもと接する時間が減る) ・鍵の開錠、施錠、休日出勤など、時間の制約があり、家庭生活に影響がある</p>	<p>育児休業に関する不安：職場や仕事の変化への対応 42.2% 育児休業を取得しなかった理由(男性)：自分以外に育児をする人がいたため、職場に迷惑をかけるため 育児関連休暇を取得しなかった理由(男性)：年次休暇で対応した、職場に迷惑がかかるため 子育てに関し、時間外勤務縮減、休暇取得促進以外で効果的な取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人事配置上の配慮 ・父親の休暇取得促進 ・妊娠中出産後の職員への諸制度の周知 ・職場優先の環境・固定的な性別役割分担意識の是正 ・在宅勤務・テレワークの推進 <p>育児期間中の女性職員はワーク・ライフ・バランスが保てるような職務内容にすべきとする職員が過半数を占めるが(53.4%)、男性、女性、ライフスタイルで区別せずに、能力に応じた職務内容にすべき(36.7%)という声も大きい</p> <p>年次休暇を取得しやすい58.7% 取得しにくい18.4% 取得しづらいとする職員は、周囲に迷惑がかかると感じることを理由にあげる人が多い。</p>

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

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支援を図るとともに、性別にかかわらず公正な人事評価に基づく成績主義の原則に基づいた取組を実施することで将来的な女性職員の登用へつなげる

2. 家庭と仕事の両立支援

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

男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していく

両立支援に向けた職場環境の整備

育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備

3. その他、地域における子育て支援等

次世代育成支援対策法

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)
女性職員の計画的育成やキャリア形成支援によるさらなる登用	管理職に占める女性の割合	8.9%(H27)	16%
長時間勤務の是正	年次休暇取得日数(県立学校、教育庁)	10.7日(H26)	15日
	超過勤務が月100時間を超える教職員の割合(県立学校)	10.1%(H26)	0%
家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備	男性の育児休業取得率	1.8%(H26)	13%
	配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率	72.3%(H26)	100%

各府省の数値目標設定必須項目

目標値の考え方

管理職に占める女性の割合:16%

平成26年度公立学校教職員の人事行政調査による全国の校長、副校長、教頭に占める女性の割合(15.7%)を超えることを目指す

年次休暇取得日数:15日

現計画の目標値と同じ

超過勤務が月100時間を越える教職員の割合:0%

出退時刻調査において超過勤務が100時間をこえる教職員の割合0%を目指す

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

配偶者出産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