

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 策定

令和 3年3月 改訂

令和 6年1月 改訂

長崎県

目 次

I 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

II 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
①女性職員の計画的な育成・登用	P 4
②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
①業務の効率化等の推進	P 6
②職員の意識改革	P 7
③多様な働き方の推進	P 8
(2) 家事、育児、介護や結婚など職員の様々なライフプランに 対応した支援	P 9
①育児・介護等にかかる支援制度等の周知	P 9
②職場における育児・介護等への理解促進と応援体制づくり	P 10
③男性の家事・育児・介護へのかかわりの推進	P 11
④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	
①地域活動への貢献	P 13
②その他	P 14

III 参考資料

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

I 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）」を策定しました。その後、平成27年8月に「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、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、平成28年3月に両者を一本化し、「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～」を策定しました。

このような中、令和元年12月に、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法における事業主計画策定指針の一部改正が行われ、長時間勤務の是正などの働き方改革や、育児・介護休業法の改正を踏まえた育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境整備に関する記載の充実が求められ、現行の特定事業主行動計画の改訂を行うこととなりました。

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

令和3年4月1日から令和8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事務局、県選挙管理委員会、県海区漁業調整委員会の職員（会計年度任用職員・臨時的任用職員を含む）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ています。

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、介護や結婚など職員の様々なライフプランに対応した支援	○ ○	○ ○
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、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。

Ⅱ 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)

○女子学生等を対象とした積極的な周知・広報・意見聴取

大学と連携した女子学生への働きかけや、理系女子学生などのこれまで周知・広報が不足していた層に向けた採用説明会やインターンシップ等の開催による周知・広報を実施する。

また、上記の場面を活用して、学生が就職先に何を求めるのかなど、採用に関する意見を聴取し、職場環境の改善や採用手法の検討につなげる。

(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

採用パンフレットや職員募集専用ホームページなどにおいて、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)

■目標数値：採用試験における女性の受験率		
令和元年度 32.3%	⇒	令和7年度 40%

■目標数値：採用試験における女性の採用率		
令和2年度 38.5%	⇒	令和7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

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。

①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、女性が多様な職務経験を重ねることが重要であることから、採用後から計画的なキャリア形成に努めるとともに、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、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

将来管理職を担う女性職員の人材の育成に努めるとともに、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)

○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

管理職員は、女性職員が意欲的に業務に取り組めるように、業務の機会を付与することや、現場や外部との交流など幅広い経験をさせること等により、女性職員の主体的な働き方を促進し、日頃からのコミュニケーションにおいて、業務状況を把握し、キャリア形成支援等の適切なフォローを行う。

また、長時間労働の是正やテレワーク等の柔軟な働き方の推進、希望降任制度の活用等により、職員が昇任を希望していく職場環境づくりに取り組む。

(人事課、全庁)

②キャリア形成の支援

○キャリア形成等にかかる研修等の実施

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。

また、女性職員が自身のキャリアデザインを実現するために必要な知識やスキル、職務経験を蓄積できるよう、国や他県、県内市町との人事交流などの派遣を実施し、機会の周知・拡大等に取り組む。

(人事課、新行政推進室)

○職場等における支援

個人のキャリアパスに応じて成長機会が提供され、家庭と仕事を両立しながらより良いキャリアを形成できるよう、研修や各所属での面談を通じたキャリア目標設定支援を行う。

また、設定したキャリア目標の実現に向けて、効果的なOJTにつながるコミュニケーションの充実や相談しやすい環境の整備を図っていく。

(人事課、新行政推進室、全庁)

○会計年度任用職員等に対する業務研修等の実施

会計年度任用職員・臨時的任用職員に対し、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、スマート県庁推進課、全庁)

■目標数値：管理職への昇任を望む女性の割合		
令和2年度 11.8%	⇒	令和7年度 20%

■目標数値：管理職に占める女性の割合		
令和2年度 13.4%	⇒	令和7年度 20%

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、新たな行財政運営プラン2025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、テレワークやフレックスタイムの更なる推進等により、多様で柔軟な働き方を推進します。

①業務の効率化等の推進

○新たな行財政運営プラン2025と連動した業務の効率化

国等のデジタル化による行政事務の効率化の動きを踏まえながら、庁内業務の標準化等のプロセス改善を進め、押印見直しと電子申請の拡大やRPA・AI等のICTの有効活用により、業務の効率化・迅速化を図るとともに、さらなる業務の集約化及び外部化を推進することにより、長時間勤務の是正等、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）

○弾力的な人員配置や業務の効率化・平準化

繁忙期にある職場を部局又は所属全体でカバーできるよう、弾力的な人員配置や応援体制に取り組む。

また、出退勤システムを活用して所属内の時間外勤務状況を把握し、業務の効率化や平準化などを行いながら、長時間勤務の是正を図っていく。

（人事課、新行政推進室、全庁）

○効率的な業務遂行に向けた管理職の意識醸成

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ICTを活用した事務の効率化、班内ミーティングでの業務の進捗管理やタイムマネジメントの徹底を図る。

また、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）

②職員の意識改革

○働き方に関する意識改革と職場の雰囲気づくり

育児や介護を担うなど時間制約のある職員のワーク・ライフ・バランスを実現するため、庁内におけるイクボスの普及等を通じて、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。

特に、育児休業については男女を問わず取得が当たり前となる職場環境づくりを進める。

(人事課、新行政推進室、男女参画・女性活躍推進室、全庁)

○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)

○働き方改革集中期間の設定

職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの実現のため、全庁一斉退庁日(※)や推進月間等の取り組みを継続し、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」

①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)

②給与支給日及び期末勤勉手当支給日

(人事課、新行政推進室、全庁)

○育児中の職員を応援する「育児の日」の設定

県庁全体で育児を行う職員を応援するため、毎月19日を「育児の日」として指定し、育児中の職員は休暇取得や在宅勤務、定時退庁の実施を推奨する。

(人事課、全庁)

③多様な働き方の推進

○テレワークの推進

職員のワーク・ライフ・バランスの実現や、また、災害等の非常時における業務継続を図るべく、職場環境の整備を行いながら、テレワークを推進していく。

(人事課、スマート県庁推進課)

○フレックスタイム制等柔軟な勤務時間設定の推進

職員の健康管理の観点から、フレックスタイム制の積極的な活用により時間外縮減を図るとともに、時差出勤や早出遅出勤務も活用し、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を目指す。

(人事課)

■目標数値：年次休暇取得日数		
令和元年度 12.5日	⇒	令和7年度 15日

■目標数値：時間外勤務月45時間超等の職員数（年間延べ人数）		
令和元年度 950人	⇒	令和7年度 855名（10%減）

(2) 家事、育児、介護や結婚など職員の様々なライフプランに対応した支援

共働き世帯や単独・未婚世帯など、職員それぞれの家族構成は様々であり、職員の仕事と生活の両立が取れた働き方ができるように取り組むことが重要です。

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、男性職員の育児休業や各種休暇の取得の働きかけや、結婚を望む職員への支援等により、職員が安心して活躍できる職場環境を作ります。

①育児・介護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、不妊治療中の職員へ配慮すべき事項、特別休暇などの諸制度、子育て経験者の体験談について、職員に対し積極的に発信する。

また、介護中の職員へ配慮すべき事項、介護に関する諸制度について、新たにハンドブックやホームページを作成する。

(人事課、職員厚生課)

○管理職による子育て・介護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・介護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
- ・育児の日（毎月19日）
- ・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)

○結婚を希望する職員の支援

結婚を希望する職員を支援するため、結婚支援事業等の情報をポータルサイト等で発信する。

また、様々な出会いにつながるよう、地域のイベントや各種研修、セミナー、交流会等に職員が参加しやすい職場環境づくりに取り組む。

(こども未来課、全庁)

②職場における育児・介護等への理解促進と応援体制づくり

○妊娠、出産、育児又は介護等に関するハラスメントの防止

研修や会議の機会を捉えて各種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」等を活用した相談体制を整備する。

(人事課)

○休暇や各種制度を利用を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、子育てや不妊治療、介護の意義や諸制度への理解を深め、育児や不妊治療中、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。

特に、育児休業については、男女を問わず取得が当たり前となる職場環境づくりを進める。

(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・介護中の職員について、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。

特に、技術職の人材の掘り起こしのため、庁内で連携を図り、育児休業代替職員登録制度の周知とその活用を図る。

(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(会計年度任用職員)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)

③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するとともに、パパ検定等の啓発コンテンツを活用し、子育てへの参画の重要性や子育てにおける父親の役割など、男性職員の子育てに関する意識付けを行う。

また、子育て支援ハンドブックやホームページなどを活用し、育児等にかかる休暇・休業制度や子育て経験者の体験談について、職員に対し積極的に発信する。

(人事課、男女参画・女性活躍推進室)

○子育てを控えた男性職員への休暇等取得の働きかけ

育児休業については取得を原則として取扱うこととし、その上で管理職は、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、育児プランニングシートの活用等により、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とともに、必要な業務調整等を行う。

また、各種休業・休暇については、子どもが生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に取得できることを目指す。

(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。特に、育児休業については、男女を問わず取得が当たり前となる職場環境づくりを進める。

(全庁)

④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うほか、本人の希望に応じてテレワーク対応パソコンの活用により職場と育児休業中の職員とのつながりを支える仕組みを検討する。

(人事課、スマート県庁推進課、全庁)

○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。また、復帰直後や育児期の働き方等についての意識の共有や、育児休業の取得中又は復帰直後から育児期における本人のキャリアプランに関する意向の確認と上司からの助言を目的とした面談を行う。

(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・介護中の職員について、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)

■目標数値： 男性職員の育児休業取得率	
令和元年度 8.1%	→ 令和7年度 100%(一週間以上の取得率) ※個人の事情により取得が難しい職員を除き、育児休業を取得できる環境を目指す。

■目標数値： 男性職員の出産補助休暇(3日間)・育児参加のための休暇(5日間)の合計5日以上休暇取得率	
令和元年度 46.5%	→ 令和7年度 100%

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。

①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。

(県民生活環境課)

○地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくり

職員に対し、ポータルサイトにおいて「ながさき結婚・子育て応援宣言」の取組について周知するなど、結婚、妊娠・出産、子育てを応援する意識の向上を図る。

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

「家庭の日(第3日曜)」等のココロねっこ運動の取組や、子育て応援「ココロネット・アプリ」の活用について周知を図り、職員に対し子育て情報を積極的に発信していく。

(こども未来課)

②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)

Ⅲ 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

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策定。

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～

- ◇ 計画期間：平成28年度～令和2年度

◇取組内容

女性職員の活躍推進、家庭と仕事の両立支援(ワーク・ライフ・バランスの推進)、子育て活動支援のための環境整備などの取組を実施

2. 長崎県特定事業主行動計画～ワーク・ライフ・バランス推進のために～

現行の計画内容(概要)

- 1 女性職員の活躍推進
 - (1) 女性職員の採用拡大
 - (2) 女性職員の計画的な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(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
 - (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
- 3 子育て活動支援のための環境整備

女性活躍推進法

女性活躍推進法

次世代育成支援対策法

次世代育成支援対策法

女性活躍推進法

次世代育成支援対策法

事業主計画策定指針の一部改正 (R1.12告示)の概要

- ＜特に取り組むべきと考えられる事項＞
- ◆ 長時間勤務の是正などの働き方改革
 - ◆ 性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用
 - ◆ 男性の家庭生活(家事及び育児等)への参加促進

行動計画策定指針の一部改正 (R1.12告示)の概要

＜主な改正点＞

- ◆ 育児・介護休業法の改正(平成29年法律第14号)を踏まえた、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境整備に関する記載の充実
- ◆ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)の成立等を踏まえた、働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に関する記載の充実

3. 次世代育成支援対策法にかかる特定事業主行動計画

特定事業主行動計画の策定(R1.12告示の策定指針に基づく)

基本的な視点

- (1) 職員の仕事と生活の調和
- (2) 職員の仕事と子育ての両立の推進
- (3) 機関全体での取り組み
- (4) 機関の実情を踏まえた取組の推進
- (5) 取組の効果
- (6) 社会全体による支援
- (7) 地域における子育ての支援

目標の設定

◆各機関の実情を踏まえつつ、より一層職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な勤務環境の整備その他の次世代育成支援対策の実施により達成しようにする目標を定めることが必要

※可能な限り定量的な目標とする等、その達成状況を客観的に判断できるものとすることが望ましい

※各府省の数値目標設定

- ① 男性の育児休業取得率
- ② 配偶者出産休暇及び育児参加のための
休暇取得率

4. 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) 管理職に占める女性割合
- (3) 各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率
- (4) セクシュアルハラスメント等対策の整備状況
- (5) 平均継続勤務年数の男女差
- (6) 職員の各月ごとの超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数
- (7) 男女別の育休取得率・取得期間の分布状況
- (8) 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・合計取得日数の分布状況

分析

特定事業主行動計画の策定(R1.12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「職業生活における機会の提供」「職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備」のそれぞれの区分から1つ以上を設定

※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
<p>状況把握 項目分析 結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○採用者に占める女性の割合(正規職員) 33.6% ○継続勤務年数の割合 男性:21.6年、女性:17.8年 ○職員に占める女性の管理職登用割合 13.4% ○役職者(係長級以上)に占める女性の割合 18.0% 	<ul style="list-style-type: none"> ○男性の育児休業取得率 8.1% ○男性の育児関連休暇 90.7% ○平均超過勤務(年間) 男性108.3h 女性78.7h (うち30代 男性152.1h 女性78.2h) ○年次休暇取得率 男性32.2% 女性33.0%
<p>職員アンケート 結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○管理職への昇任を望む 男性29.2% 女性12.7% ○管理職への昇任を望まない 男性25.2% 女性47.7% ○女性が能力を発揮して働ける職場環境と思わない理由 <ul style="list-style-type: none"> ・時間外勤務が多いことによる家庭との両立の難しさ ・男性が育児・介護・家事のための各種制度を利用する ように推奨すべき ・女性の登用が進むような管理職の意識改革が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ○男性の育児休業の取得率が低い理由 :職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だと思うから 16.3% ○男性の育児休業の取得期間を考えるにあたって影響があると 思われる要素 <ul style="list-style-type: none"> ・職場の雰囲気 20.8% ・上司や同僚の理解・協力 20.7% ・代替職員の確保 14.8%
<p>意見交換 会結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○子育て中の管理職員など、様々なロールモデルが必要 ○育児休業復帰後のモチベーションをうまくつなげることが 課題 ○キャリアアップのためには、若いうちから様々な経験を 積むことが必要 	<ul style="list-style-type: none"> ○男性の育児休業は、実際に取得した男性のモデルケースの周知が 有効 ○専門職は代替職員の確保が難しい ○テレワークやフレックスタイム制で業務効率を上げて、時間外勤務 を減らすべき ○出退勤システムの結果の分析が必要

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(R7)
女性職員の採用拡大	①採用試験における女性の受験率	32.3%(R1)	40%
	②採用試験における女性の採用率 ※	38.5%(R1)	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	12.7%(R2)	20%
	④管理職に占める女性の割合	13.4%(R2)	20%
長時間労働の是正	⑤年次休暇取得日数	12.5日(R1)	15日
	⑥時間外勤務 月45時間超等の職員数(年間延べ人数)	950人(R1)	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 ※	8.1%(R1)	100%
	⑧男性の出産補助休暇及び育児参加のための休暇の5日間以上取得率 ※	46.5%(R1)	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5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5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%
R2年度の12.7%から倍増を目指す
- ④管理職に占める女性の割合:20%
R7年度時点の50～60歳の女性比率20.1%
- 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時間外勤務 月45時間超等の職員数(年間延べ人数):10%削減
新たな行財政運営プラン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:100%(一週間以上の取得率)
※個人の事情により取得が難しい職員を除き、育児休業を取得できる環境を目指す
- ⑧男性の出産補助休暇及び育児参加のための休暇の5日間以上取得率:100%
総務省や他の自治体の特定事業主行動計画の数値目標参考