

## 特定事業主行動計画の改訂について

### 1. 現計画について

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法、平成27年8月に女性活躍推進法が制定され、国や地方自治体、民間事業主に、事業主行動計画の策定が義務付けられており、本県においては両法律にかかる事業主行動計画策定指針の内容（数値目標の区分設定等）を踏まえ、平成28年度に「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。

○対象：知事部局、議会事務局及び各種委員会の職員

○計画期間：5年間（平成28年度～令和2年度）

(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

### 2. 計画の改訂について

現計画が今年度で終了することから、令和元年に改正された女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画策定指針の改正内容を踏まえ計画を改訂。（数値目標例の一部改正がなされたが、基本的な考え方は継続）

＜数値目標＞ ○計画期間：5年間（令和3年度～令和7年度）

区分	項目	現行	目標
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% (R7)
	② 採用試験における女性の採用率	38.5% (R1)	40% (R7)
女性職員の計画的育成やキャリア形成支援	③ 管理職への昇任を望む女性の割合	11.8% (R2)	20% (R7)
	④ 管理職に占める女性の割合	13.4% (R2)	20% (R7)
長時間労働の是正	⑤ 年次休暇取得日数	12.5日 (R1)	15日 (R7)
	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 (R7)
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 男性職員の育児休業取得率	8.1% (R1)	30% (R7)
	⑧ 男性職員の出産補助休暇・育児参加のための休暇の5日間以上取得率	46.5% (R1)	100% (R7)