

令和6年度

仕事と子育ての両立支援のための新潟県教育委員会特定事業主行動計画 実施状況

次世代育成支援対策推進法第19条第5項の規定に基づき、「仕事と子育ての両立支援のための新潟県教育委員会特定事業主行動計画」に係る令和6年度の実績について公表します。

1 取組状況

出産・育児に関する諸制度の整備・周知・啓発

○職員ポータル等を利用した情報提供

職員ポータル等を活用し、ワーク・ライフ・バランスの推進に資する諸制度の周知・啓発を図りました。

○期末・勤勉手当の除算を行わない期間の延長

より長期間の育児休業の取得を促進するため、期末手当に係る在職期間及び勤勉手当に係る勤務期間から除算しない期間を2か月以内から3か月以内に延長しました。

○「育児休業等取得計画表」の活用による男性職員の育児参加促進

子の出生が見込まれる男性職員を把握した場合、所属において、本人の意向に基づき、育児休業等の取得計画表を作成し、職員と共有する取組の周知・啓発を図りました。

○柔軟な働き方を実現する制度の活用

職員のワーク・ライフ・バランスの一層の推進を図るため、早出遅出勤務や在宅勤務の積極的な活用を図ることで、仕事と子育てをより両立しやすい職場環境づくりに努めました。

休暇・休業が取得しやすい環境整備、気運醸成

○休暇等の取得促進

所属毎に、休暇を計画的に取得するルールづくりに取り組むなど、休暇等を取得しやすい職場環境づくりに努めました。

○妊娠・出産等を申し出た職員に対する個別の周知・意向確認

妊娠や出産等を申し出た職員に対し、管理監督者が個別に育児休業等に関する制度の周知や取得に係る意向確認を行い、育児休業等を取得しやすい勤務環境づくりを進めました。

○代替職員の前倒し採用

育児休業を取得する職員が休業前に代替職員と直接引継ぎを行うことで、円滑な業務引継ぎが行えるよう、状況に応じて代替職員の前倒し採用を行うこととしました。

時間外勤務の縮減

○デジタルを活用した新たな働き方の推進

モバイル環境やWEB会議、チャットツール、AI・RPA等、デジタルを活用した働き方の推進により、業務効率化に努めました。

○積極的な声掛けによる職場の雰囲気づくり

管理・監督職による職員一人ひとりへの積極的な声掛けにより、職員が退庁しやすい職場の雰囲気づくりに努めるとともに、ノー残業デーを積極的に推進しました。

○22時以降の時間外勤務の原則禁止

22時以降の時間外勤務の原則禁止や勤務間インターバル制度の原則適用に向けて、制度適用状況等の主管課への報告を義務付け、長時間勤務の是正及び職員の業務管理と健康管理の徹底を図りました。

○ロー（low）残業月間の実施

8月をロー（low）残業月間と位置づけ、お盆における会議、残業及び照会の自粛、所属ノー残業デーの設定に加え、16時以降の会議や電話照会を原則禁止する「集中タイム」の徹底等により、夏季における時間外勤務の縮減に努めました。

○職員の健康管理

長時間の時間外勤務を行った職員に対し産業医による保健指導を実施するなど、職員の健康管理に努めました。

2 目標に対する実績（県費負担教職員を除く数値）

目標項目		R6実績 R5実績	R6目標	達成状況
●休暇・休業				
①年次有給休暇【平均使用日数】		13日6H 14日2H	15日以上	【未達成】 ▲1日1H45M
②妻の出産休暇（平均取得日数）		82.9%（2.4日） 80.9%（2.4日）	100%	【未達成】 ▲17.1ポイント
③家族看護休暇（希望する者）		(2,082人) (2,084人)	100%	-
④育児休業	女性	100% 100%	95～100%	【達成】
	男性	17.1% 27.7%	50%以上（注）	【未達成】 ▲32.9ポイント
	男性職員の育児参加	68.9% 68.1%	70%以上	【未達成】 ▲1.1ポイント
●時間外勤務 【本庁職員の年360Hを超える割合】		28.6% 30.9%	20%以下	【未達成】 8.6ポイント超過

（注）育児を行う男性職員の仕事と家庭の両立を更に進めていくため、令和6年2月26日付けで目標を10%以上から50%以上に引上げ。