

令和7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6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7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

○柔軟な働き方を実現する制度の活用及び拡充

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や、部分休業制度拡充を図りました。

また、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するため、3歳に満たない子を養育する職員に対し、管理監督者が個別に育児両立支援に関する制度等の周知や取得に係る意向確認を行い、仕事と子育てをより両立しやすい職場環境づくりの推進に努めました。

○「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。

○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。

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		R7実績	R11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3H	15日以上	【未達成】 ▲1日4H45M
②家族看護・子育て休暇（希望する者）の取得率		(2,104人)	100%	-
③育児休業の取得率	女 性	100%	95～100%	【達成】
	男 性	36.8%	85%以上 （2週間以上の取得率）	【未達成】 ▲48.2ポイント
	男性職員の育児参加 （出産予定日前6週～出産後8週までの間に育児休業、妻の出産休暇、男性職員の育児参加休暇を取得した割合）		74.3%	100% （合計5日以上の取得率） 【未達成】 ▲25.7ポイント
●時間外勤務 【本庁職員の年360Hを超える割合】		23.0%	20%以下	【未達成】 3.0ポイント超過