

## 目的

沖縄県教育委員会が策定した特定事業主行動計画（後期計画）※について、同計画に定めた取り組みの着実な実施に役立てることを目的として、平成 23 年度の実施状況を把握し、次世代育成対策推進法第 19 条第 5 項に基づき公表するものです。

※沖縄県教育委員会が策定した特定事業主行動計画（後期計画）

・ほっぷ・すてっぷ・子育て応援プラン

## 対象

沖縄県教育庁、出先機関及び県立学校に所属する職員  
（派遣職員、臨時的任用職員及び非常勤職員を除く）

## 実施状況

後期計画における具体的な取り組み状況を報告します。

### ●主な取り組み

#### (1) 後期計画「ほっぷ、すてっぷ、子育て応援プラン」を改定しました。

平成 22 年度から平成 26 年度までを対象とした特定事業主行動計画（後期計画）について、新たに県立学校男性職員を対象としたアンケート結果を踏まえ、平成 23 年 11 月に改定を行いました。改定後の計画内容は、アンケートにより得られた情報を盛り込み、職員がより意識を高められるよう配慮しています。

#### (2) 時間外勤務時の事前命令の徹底、及び時間外勤務の縮減

引き続き、職員が時間的なゆとりを持ち子育てし、仕事の両立が図れるように、時間外勤務等の縮減に向けた取り組みを行いました。時間外勤務を行う際は事前命令を行い、時間外勤務内容の把握に努め、業務執行体制の見直しを行う他、毎週月曜日、水曜日を「ノー残業デー」とし、各所属長より定時退庁を促しました。また、平成 23 年 8 月及び 9 月には、時間外勤務縮減キャンペーン（県庁ライトダウン）を実施するなど、退庁率向上に向けた取り組みを行いました。

#### (3) 年次休暇の取得促進

引き続き教育庁総務課掲示板において、休暇制度等の周知を図り、子育て中の職員が、家族・子どもと触れ合う時間を確保し、地域活動等へ積極的に参加できるよう、年次休暇等の計画的取得促進や、夏季休暇と年次休暇の併用による長期休暇の取得を促しました。

#### (4) 人事異動についての配慮

職員の人事異動等にあたり、子育て中の職員については、可能な範囲でその状況等に応じた配慮を行いました。

●目標に対する実績

(1) 子の出生時における男性職員の特別休暇の取得状況（平成 23 年）

※取得率は小数点第 2 位切り捨てにて算出

特別休暇	平成 26 年度目標値	取得率	取得人数
出産補助休暇	1 日以上の取得率 100%	84.1%	149 人 (取得可能人数 177 人)
育児参加休暇	一日以上の取得率 100%	23.0%	52 人 (取得可能人数 226 人)

(2) 男性職員の育児休業取得状況（平成 23 年度）

※取得率は小数点第 2 位切り捨てにて算出

平成 26 年度 目標値	取得率	平成 23 年度中に新たに育児休業等が 取得可能となった職員数	取得者数
5.0%	4.0%	175 人	7 人

《参考》

平成 23 年度中に新たに育児休業等を取得した男性職員の承認期間別取得人数

① 育児休業

承認期間	6 月以下	6 月超え 1 年以下	1 年超え 1 年 6 月 以下	1 年 6 月 超え 2 年以下	2 年超え 2 年 6 月 以下	2 年 6 月 超え	合計
取得人数	5	1	1	0	0	0	7

② 育児部分休業

承認期間	1 年以下	1 年超え 2 年以下	2 年超え 3 年以下	3 年超え 4 年以下	4 年超え 5 年以下	5 年超え	合計
取得人数	0	0	0	0	0	0	0

③ 育児短時間勤務

承認期間	3 月以下	3 月超え 6 月以下	6 月超え 9 月以下	9 月超え	合計
取得人数	0	0	0	0	0

※①育児休業、②育児部分休業及び③育児短時間勤務の取得人数は、平成 22 年度以前に育児休業が取得可能となった者のうち、平成 23 年度に新たに取得した者を含む。

### (3) 年次有給休暇等の平均取得日数（平成 23 年）

	平成 26 年度目標値	実績
事務局	15 日以上	10.0 日 (前年度より-0.8 ポイント)
県立学校職員	〃	13.3 日 (前年度より+0.5 ポイント)

#### 今後の取り組み

平成 23 年度実績においては、出産補助休暇が 19.4 ポイント、育児参加休暇が 9.8 ポイント増加しています。また、育児休業取得状況については、前年度より 4.4 ポイント減少しており、年次有給休暇等の平均取得日数は、県立学校職員においてわずかに前年を上回ったものの、事務局職員において前年を下回る結果となりました。

前年度に引き続きポイントが増加した子の出生時における男性職員の特別休暇の取得状況については、その増加の要因として、制度周知、職員の取得率向上に伴う職場環境の改善が考えられます。

教育委員会では、今回実績が落ち込んだ項目について取り組みを一層強化し、引き続き職員のワーク・ライフ・バランス（WLB）実現、目標達成に向けて各種休暇制度の周知を図り、職場全体で休暇・休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

