

## 沖縄県教育委員会特定事業主行動計画 実施状況報告（平成 26 年度）

### 目的

特定事業主行動計画に定めた取組の着実な実施に役立てることを目的として、平成 26 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。

### 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

#### ●主な取組

##### (1) 時間外勤務時の事前命令の徹底、及び時間外勤務の縮減

職員が時間的なゆとりを持ち、子育てや地域の行事に参加し、仕事の両立が図れるように、引き続き時間外勤務等の縮減に向けた取組を行いました。

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。所属によっては、定時退庁に対する独自の取組を行うなど、管理職を始め職員の意識が変化している様子が見受けられました。

また、平成 26 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）を実施し、定時には職場巡回するなど、定時退庁率向上に向けた取組を行いました。

その他に、教育庁では勤務管理システムの導入により、職員の勤務状況等を把握することが可能になったことから、時間外勤務を行う際の事前命令を徹底するなど、システム管理の利点を活かしながら職員の業務改善に努めています。

##### (2) 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できるよう、年次休暇等の計画的取得促進や、具体的な取得例を示しながら、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。

##### (3) 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・要望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 26 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%	78.2%	151 人 (取得可能人数 193 人)
育児参加休暇	1 日以上の取得率 100%	24.0%	61 人 (取得可能人数 254 人)

(2) 男性職員の育児休業取得状況（平成 26 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 26 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%	6.3%	174 人	11 人

《参考》

平成 26 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	6	5	0	0	0	0	11

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 25 年度以前に育児休業が取得可能となった者のうち、平成 26 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 26 年）

	平成 26 年目標値	実績
事務局	15 日以上	12.1 日 (前年度より -0.5 日)
県立学校職員	〃	13.2 日 (前年度より -0.2 日)

#### 今後の取組

平成 26 年度実績について、前年度と比較し、出産補助休暇は 4%増加し、育児参加休暇は 0.2%減少となりました。育児休業取得状況については、2.1%減少したものの、前年度に引き続き目標値を達成しました。年次有給休暇等の平均取得日数は、事務局職員は 0.5 日、県立学校職員は 0.2 日、それぞれ減少しました。

特定事業主行動計画は、平成 26 年度までの実施期間となっておりますが、次世代育成対策推進法の延長に伴い、平成 27 年度から平成 31 年度までを実施期間とする、新しい特定事業主行動計画「働くパパママ子育て応援プラン」を策定することになりました。

今後も引き続き、「働くパパママ子育て応援プラン」に基づき、子育てに関する各種制度の周知、時間外勤務の縮減、年休取得の促進、人事異動についての配慮等に取り組むことで、職員の仕事と子育ての両立及び仕事と生活の調和を、職場全体で推進していきます。