

女性職員も男性職員も ともに
いきいきと活躍できる教育委員会を目指して

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画)

平成 28 年 3 月

滋賀県教育委員会

目次

1	背景と趣旨	1
2	目指す姿	3
3	現状と課題	5
4	課題解決に向けた取組と数値目標	11
5	計画期間	18
6	推進体制	18
7	取組状況等の公表について	19

この計画における「活躍」とは、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の「女性の職業生活における活躍」の定義を踏まえ、「教育のあらゆる分野において、職員一人ひとりが自らの個性と能力を十分発揮して、多様な視点を施策構築等に活かすなど活躍している」状態とします。

1 背景と趣旨

人口減少社会、少子高齢社会の進行さらにはグローバル化や高度情報化の進展など社会や経済の変化は著しく、教育やそれを取りまく状況に様々な影響を及ぼすとともに、新たな課題が顕在化する中で、本県の目指す「未来を拓く心豊かでたくましい人づくり」を実現するには、女性をはじめ誰もが自らの個性と能力を発揮できる全員参加型社会の必要性が高まっています。

このため、教育を担う職員一人ひとりが、性別に関わりなく、教育のあらゆる分野で自らの個性と能力を十分に発揮し、多様な視点を教育施策の推進に活かすなど、これまで以上に「活躍」することが必要です。

本県では、男女共同参画推進の取組として、様々な行政分野で女性職員が活躍し、県政を担うことを目指して、これまで女性職員の登用などの積極的改善措置（ポジティブアクション¹）を進めてきましたが、県政の方針の決定に重要な役割を担う管理職²に占める女性職員の割合は、職員全体に占める女性職員の割合に比べて低い状況となっています。

また、平成 26 年度に知事部局において実施された職員意識調査（教員、警察官、病院勤務の医師および看護師、再任用職員、臨時職員ならびに嘱託職員を除く職員を対象に実施したもの）などから、女性職員は育児や介護など家庭における負担が大きいことや、人事配置や業務の偏りにより、育成の機会が少ないことなどが明らかになっており、女性職員の「活躍」のためには、仕事と家庭の両立に向けた環境の整備や育成などの取組が喫緊の課題となっています。

国においては、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）」が制定されました。これにより、地方公共団体等に事業主行動計画の策定が義務付けされたことから、本県においても、法律や事業主行動計画策定指針³（以下「策定指針」という。）等に基づき、女性職員の活躍にかかる状況分析や課題整理を行いました。

こうしたことを踏まえ、本県教育委員会において、法律に定める「特定事業主行動計画」（以下「行動計画」といいます。）を策定し、教育委員会における採用、人材育成、登用、職場の環境整備などあらゆる面から、女性職員の活躍を推進するための取組を総合的かつ効果的に進めるものです。このことにより、女性職員の活躍はもちろん、性別に関わりなく全ての職員が最大限の力を発揮できる活力ある教育委員会の実現を目指します。

¹ ポジティブアクション：男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、一方に対し活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、男女共同参画社会基本法では、国の責務として規定され、国に準じて地方公共団体の責務にも含まれています。

² 管理職：この方針における「管理職」とは教育委員会事務局においては「参事級以上」、学校においては「教頭級以上」の職員を指します。

³ 事業主行動計画策定指針：平成 27 年 11 月 20 日付内閣官房・内閣府・総務省・厚生労働省告示第 1 号。

〔対象範囲〕

この取組方針の対象は、次のとおりです。

- (1) 採用、育成、登用…県教育委員会採用職員(他の任命権者への出向者および市町立学校の県費負担教職員⁴を含む。)

※ 知事部局採用の者に係る採用、登用等に関することについては、知事部局が策定する特定事業主行動計画の中で定められています。

- (2) 職場の環境整備、意識改革…県教育委員会に勤務する職員(市町立学校の県費負担教職員を含む。)

(参考)

○「第4次男女共同参画基本計画(平成27年12月25日閣議決定)」

行政分野において、国は「まず隗より始めよ」の観点から女性職員の採用・登用拡大に取り組むとともに、子育てや介護を担う職員を含め、男女全ての職員の「働き方改革」によるワーク・ライフ・バランスを実現することとしており、その具体的な施策として、「働き方改革」、「育児・介護等と両立して活躍できるための改革」および「女性の活躍促進のための改革」を進め、女性のみならず全ての職員にとって活躍しやすい職場環境の実現のためのあらゆる施策を講ずることとしています。

○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年9月4日公布・施行)」

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的に、「女性の職業生活における活躍推進に関する法律(以下「法律」という。)」が公布・施行されました。

この法律は、女性の活躍推進に向けた取組の実効性をより高め、確実なものとするため、国、地方公共団体、民間事業主に対し、平成28年4月1日から「事業主行動計画(国、地方公共団体においては特定事業主行動計画)」の策定・公表等を義務付けています(労働者が300人以下の事業主については、努力義務)。

○「パートナーシッププラン2020～滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画～(平成28年3月策定)」

男女共同参画施策は、県政のあらゆる分野に関係するものであることから、各部局が連携し、総合的かつ効果的に取り組む必要があり、県は一事業所として、女性職員の登用や職域の拡大など、女性の活躍推進に、より一層努めていく必要があるとしています。

また、取組の方向として女性職員の活躍推進を掲げ、法律に基づく特定事業主行動計画に基づき、意思決定に関わる管理職への女性職員の登用の推進や、職域の拡大・研修等を通じた中長期的な育成などを行うとともに、男女を問わず誰もが能力を発揮し活躍できる環境づくりに向けて、意識啓発や組織風土の醸成などの取組を行うこととしています。

⁴ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令(平成27年政令第318号)」により県が任命する県費負担教職員の行動計画は県教育委員会が策定することとなっていますが、それら職員のサービスの監督は市町教育委員会が行うこととなります。

2 目指す姿

<目指す姿>

女性職員も男性職員も ともに いきいきと活躍できる教育委員会

女性がいきいきと活躍できる職場は男性も活躍できる職場であり、また、女性が成長できる職場は男性にとっても成長できる職場です。

本県では、性別にかかわらず、全ての職員が最大限の力を発揮できる活力ある教育委員会の実現を図るため、「目指す姿」を上記のとおりとします。

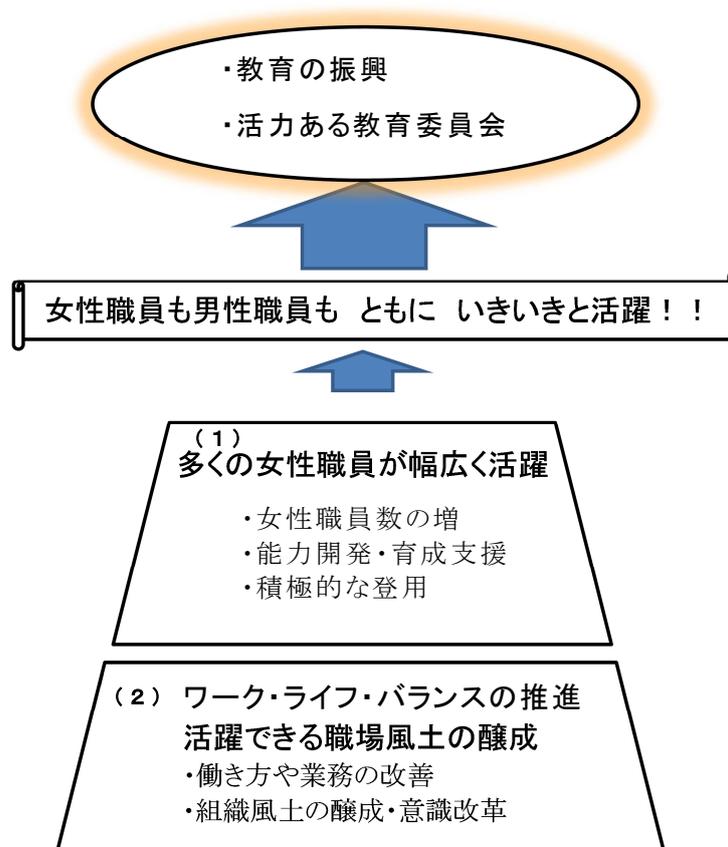
また、女性職員の活躍を推進するためには、組織を挙げて、長期にわたり継続して取り組んでいく必要があります。そのためには、将来のあるべき姿が、全ての職員によって共有されることが重要であり、以下に具体的なイメージを示します。

(1) 多くの女性職員が、教育の幅広い分野で活躍しています。

- ・滋賀の教職員を志望する女性を確保し、受験者の一定割合を確保することにより、合格者および採用者に占める女性の数が確保されています。
- ・女性職員が若いうちから幅広い知識と経験を積むことで、職場において人材育成が図られるとともに、豊富な知識や技術を身に付け、教育のあらゆる分野において持てる能力を発揮しています。
- ・女性職員が自らのキャリア形成に前向きに取り組むとともに、管理職に必要なスキルや知識の習得をはじめ、職員同士が相互に高め合う仕組みづくりなどにより、管理職になることへの不安が解消され、管理職として活躍することを希望する女性職員が増えています。
- ・育児休業中も職場との関係が保たれ、不安なく職場に復帰することができています。
- ・女性職員の割合に応じて、女性管理職が教育施策や学校経営の方針の決定過程に参画しており、多様な視点が施策構築等に活かされ、教育の振興が図られています。

(2) ワーク・ライフ・バランスが推進され、男女を問わず活躍できる職場風土が醸成されています。

- ・育児や介護などにより時間的な制約がある職員も家庭生活とのバランスを取りながら、持てる能力を最大限に発揮し活躍することができています。
- ・全ての職員が、「時間内に仕事を仕上げる」という意識を持ち、管理職等により時間外勤務を減らすための組織マネジメントが行われています。
- ・職員が、業務を効率よく進めるためのノウハウを身に付けており、時間外勤務の縮減が図られています。
- ・組織運営などの管理職等の仕事の魅力が職員に伝わっています。
- ・組織全体でワーク・ライフ・バランスを推進する風土が醸成されています。
- ・男性職員も育児や介護に積極的に参画しています。
- ・時間的な制約のある職員への理解が深まり、自然な助け合いの風土が生まれています。



3 現状と課題

本県の女性職員の活躍の状況について、国の策定指針に基づき、数字から見た職員の状況および職員意識調査（以下「意識調査」という。）により把握・分析を行いました。

なお、現状分析に当たっては、採用、登用等に関することについては、県教育委員会採用の者（他の任命権者への出向者および市町立学校の県費負担教職員を含む）を、職場環境や働き方に関することについては、県教育委員会に勤務する職員（市町立学校の県費負担教職員を含む。）を分析対象とし、意識調査は県内の学校から職員数の約1割程度が対象となるよう、対象校を抽出して行ったものです。

【意識調査の概要】

期間：平成27年12月28日（火）～平成28年1月21日（木）

対象：1,322人（県内公立小・中・高・特別支援学校のうち41校を抽出し、対象校に所属する教職員を対象）

回答：1,235人（女性634人、男性601人）

回収率：93.4%

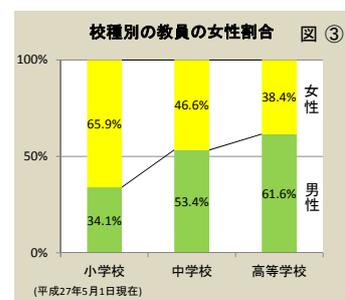
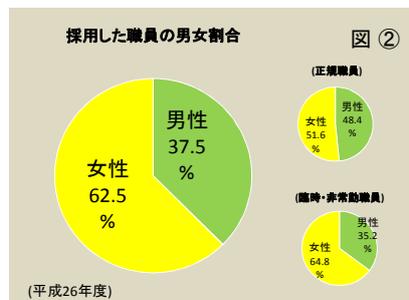
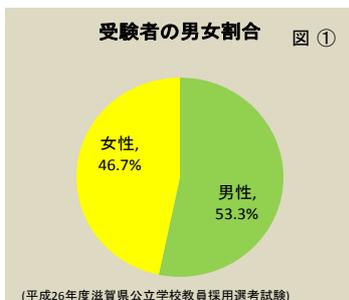
(1)採用

現状

本県の平成26年度に実施した教員採用選考試験の受験者に占める女性の割合は、46.7%となっており（図①）、同年に係る全国の公立学校教員採用選考試験の平均49.1%⁵を下回っています。

一方、平成26年度中に採用した職員に占める女性の割合は、62.5%となっており（図②）、これは、国の「第4次男女共同参画基本計画」に掲げられた成果目標⁶40%を上回っています。また、その内訳を見ると、正規職員における女性の採用割合は51.6%、臨時職員および非常勤職員における女性の採用割合は64.8%となっており、教育の分野には男性よりも女性の方が多く参入しています。

なお、校種別の教員の女性割合は、小学校65.9%、中学校46.6%、高等学校38.4%となっています（図③）。



課題 ◎ 優秀な人材を確保しているが、受験者を増やすための取組が必要

⁵ 文部科学省調査「平成26年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について」から計算

⁶ 成果目標：都道府県の教員採用選考試験等からの採用者に占める女性の割合（平成32年度）

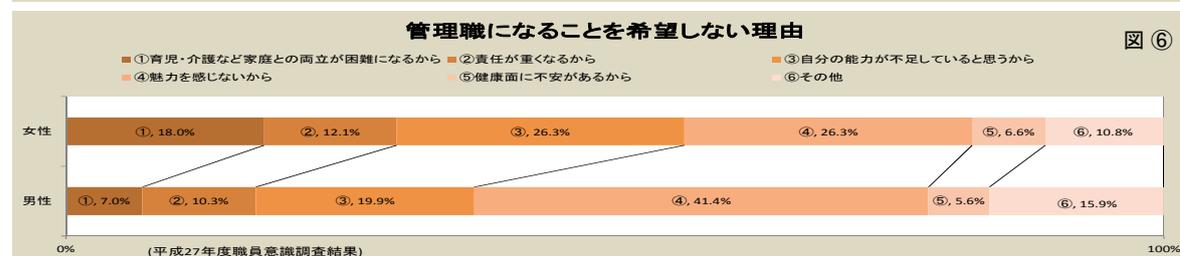
(2) 配置・育成・教育訓練および評価・登用

○キャリア形成について

現状

意識調査では、学校現場においては、男女ともに9割以上が自分の能力を十分に発揮できる仕事・機会を与えられていると回答しています(図④)。

一方、将来管理職としての活躍を希望しない女性職員の割合が9割を超えており(図⑤)、その理由は「魅力を感じない」が「自分の能力が不足している」と並んで最も多く回答されています(図⑥)。学校現場では、自分の担任する児童生徒の教育を改善できることにやりがいや達成感を感じており、管理職としてのやりがいや達成感が十分に理解されていないということが考えられます。



課題

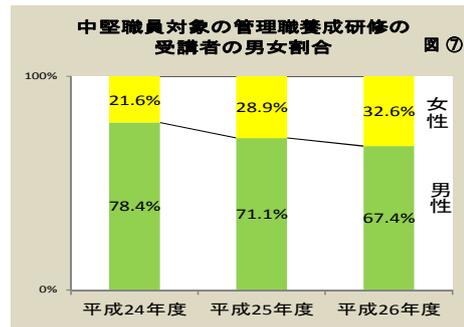
◎管理職を目指す動機づけが必要

現状

意識調査では、管理職になることを希望しないと回答した女性職員のうち、その理由を「自分の能力が不足していると思うから」と回答した女性職員の割合は「魅力を感じないから」と並び26.3%と最も高く、男性職員の19.9%に比べても高くなっています(図⑥)。

教育委員会では、将来の学校の管理職となる人材の養成を目的としてミドルリーダー研修の開催や、独立行政法人教員研修センターが開催する中堅教員研修への職員の派遣をしています。研修の参加者数に占める女性職員の割合は、平成26年度は32.6%となっており(図⑦)、漸増傾向には

あるものの、これらの研修の主要なターゲット層となる勤続 10～20 年の職員の階層に占める女性割合 58.8%に比べて低い状況にあります。



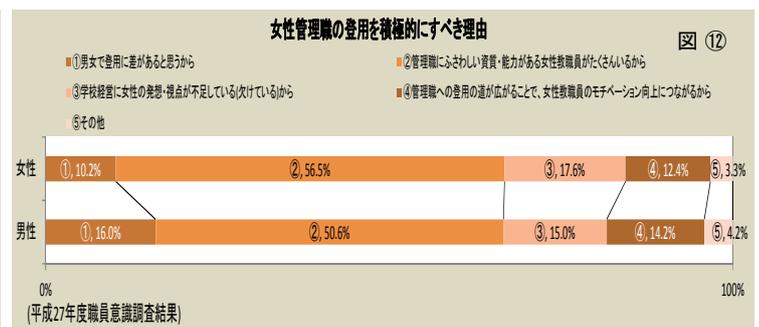
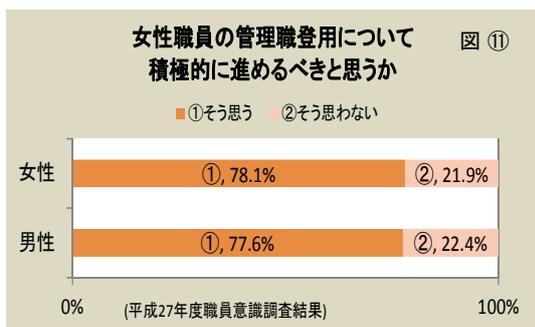
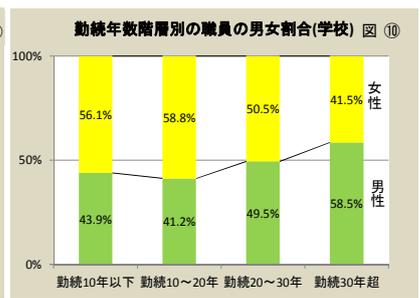
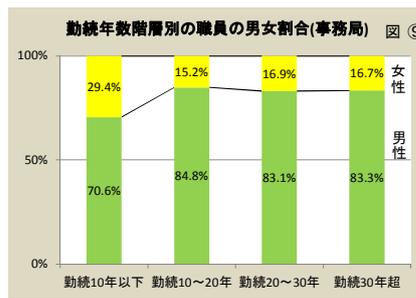
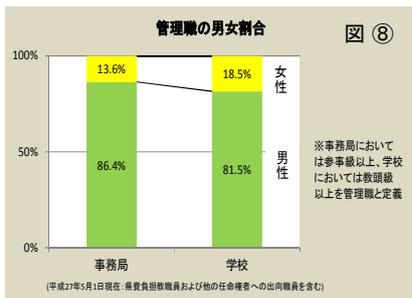
課題 ① 管理職に必要な能力の養成や不安の解消を図るための取組が必要

○ 登用について

現状

意識調査では、男女とも 8 割近くが女性職員の管理職登用を積極的に行うべきと回答しており(図⑪)、その理由について男女とも 5 割以上が「周囲に管理職にふさわしい資質能力がある女性職員がいるから」と回答しています(図⑫)。

教育委員会では、管理職に適材を確保するため、管理職昇任選考試験に積極的に申し込まれるよう働きかけるなど、女性職員の管理職登用に向けて取り組んできましたが、管理的地位にある職員に占める女性の割合は事務局(参事級以上)では 13.6%、学校では 18.5%(図⑧)で、この役職への任用が増えてくる勤続 30 年超の階層に占める女性の割合に比べて低くなっています(図⑨、図⑩)。(事務局：16.7%、学校：41.5%)



課題 ② 意欲と能力のある女性職員の積極的な管理職への登用が必要

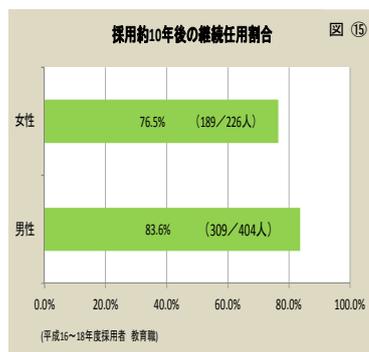
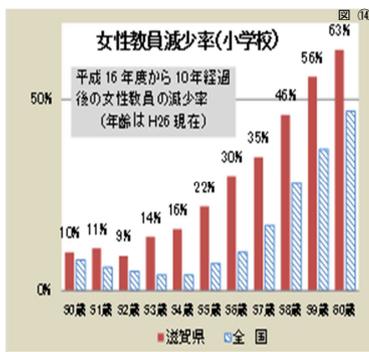
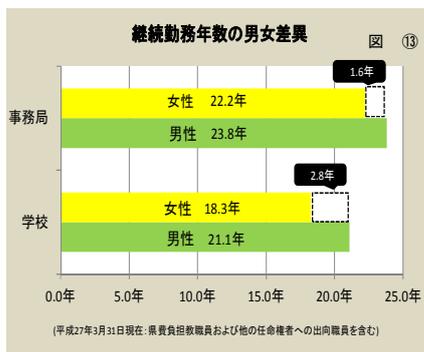
(3) 継続就業および仕事と家庭の両立

○継続就業および仕事と家庭の両立の支援について

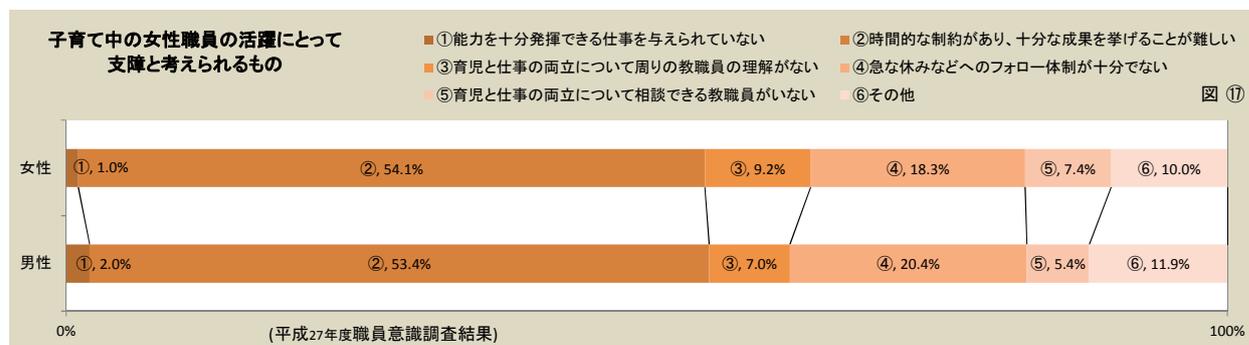
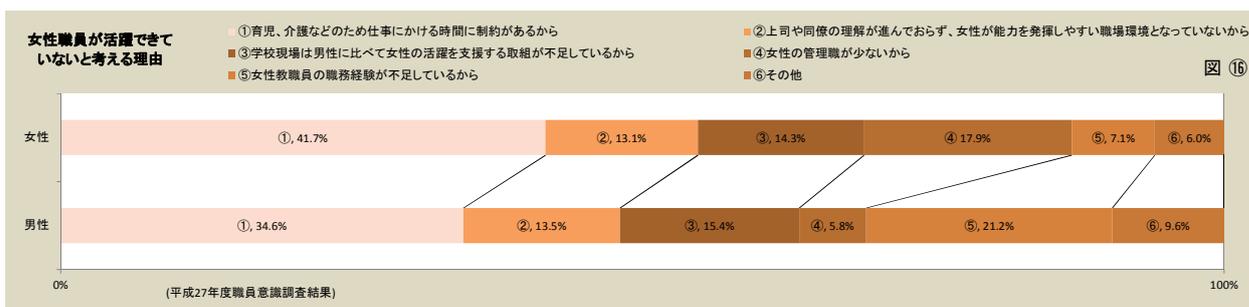
現状

女性職員の継続勤務年数は男性職員に比べて事務局では1.6年、学校では2.8年短い状況となっており(図⑬)、小学校では、定年前に退職する女性職員の割合が、全国平均に比べて高い状況です(図⑭)。

また、採用後約10年間の継続任用割合をみると、女性の方が低くなっており(図⑮)、結婚・出産期に当たる年代にこのような傾向が見られるのは、女性にとって、仕事と家庭との両立が負担となっていることも要因のひとつとして考えられます。



意識調査では「女性職員が活躍できていない」と考える理由として、男女とも、「育児や介護による時間制約」が最も多く回答されています(図⑯)。また、職場において子育て中の女性職員の活躍に支障となっているものとして、「時間的制約」や「急な休みなどへのフォロー体制が十分でないこと」が高い割合を占めています(図⑰)。



- 課題**
- ◎ 継続就業に向けて、仕事と育児等の両立への不安の解消が必要
 - ◎ 育児や介護など時間に制約がある職員も活躍できる環境整備が必要

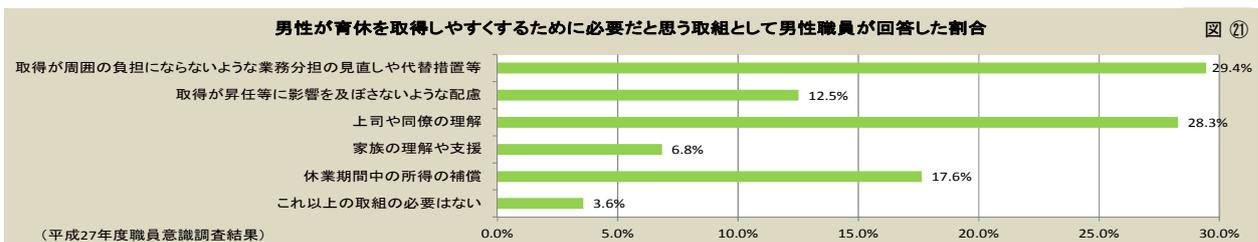
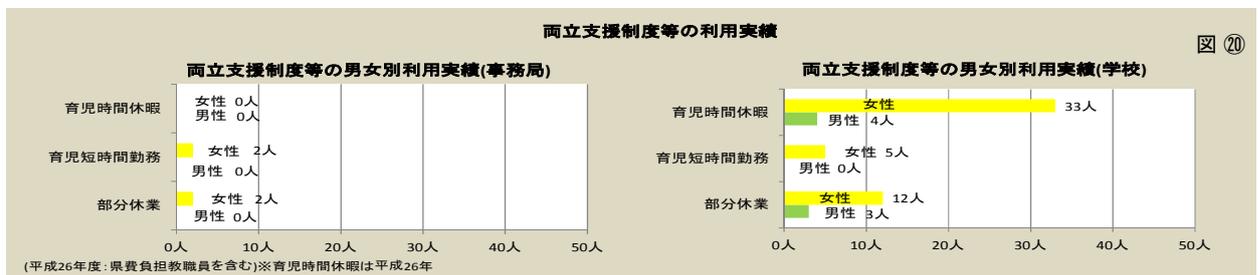
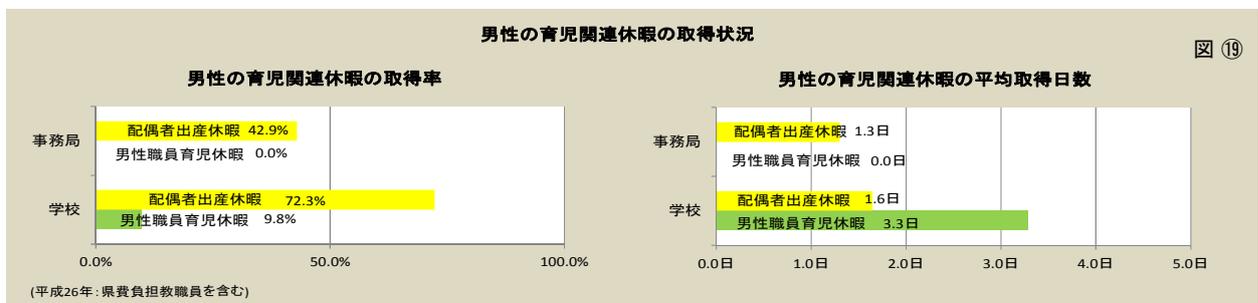
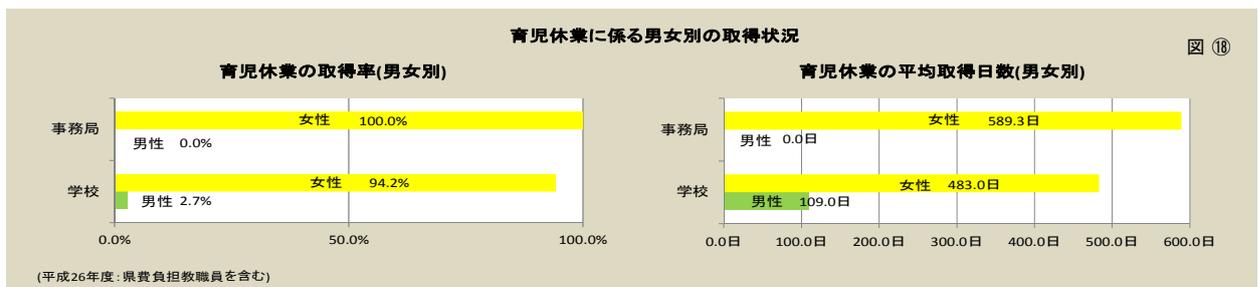
○男性職員の育児参画について

現状

国の第4次男女共同参画基本計画において、「男性中心の働き方等を前提とする労働慣行（以下「男性中心型労働慣行」という。）が依然として根付いており、育児・介護等と両立しつつ能力を十分に発揮して働きたい女性思うように活躍できない背景となっている。（中略）男性中心型労働慣行等を見直すことによって、女性の活躍を推進していくことを目指す。」とされています。

男性職員の育児参画のための特別休暇のうち、配偶者出産休暇（3日付与）または男性職員育児休暇（5日付与）の取得率は、事務局、学校ともに完全取得に達していません。また育児休業や育児時間休暇など長期にわたる育児に関する両立支援制度の利用実績も、男性職員は低い状況です（図⑱、図⑲、図⑳）。

なお、意識調査では、男性が育児休業を取得しやすくするために必要だと思う取組として、「業務分担の見直しや代替措置」、「上司や同僚の理解」が重要と考えられています（図㉑）。



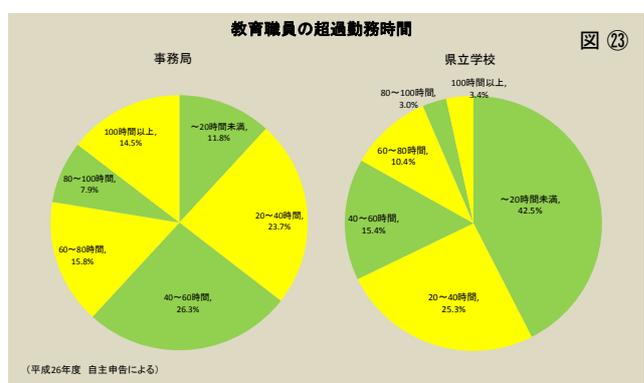
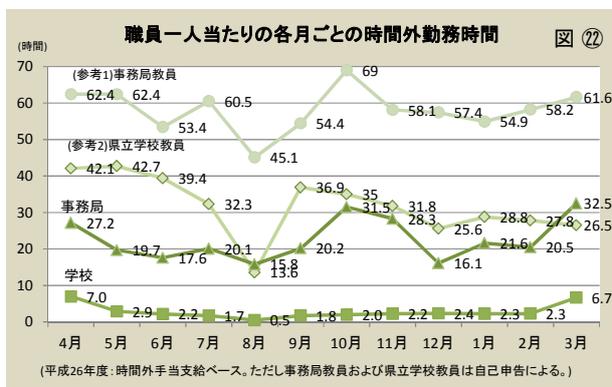
課題 **◎ 男性が育児や家事に参画しやすい環境の整備が必要**

(4) 長時間勤務

現状

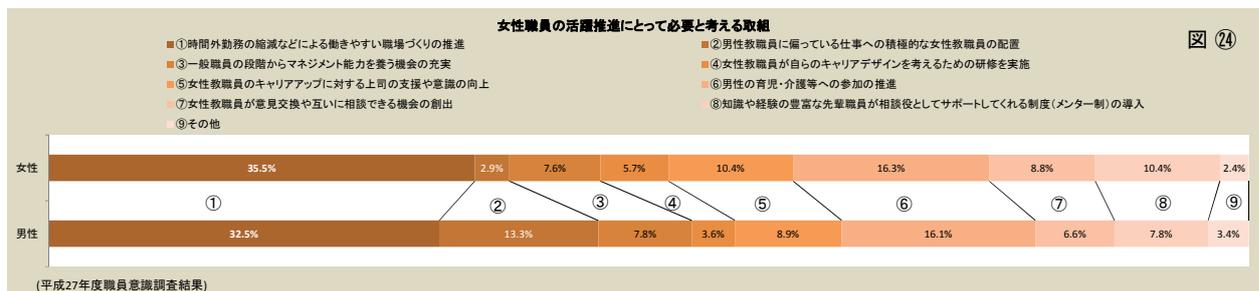
職員(時間外手当支給対象外の教職員を除く)一人当たりの1か月の平均時間外勤務時間数は平成26年度において事務局で22.6時間、学校で2.8時間でした(図⑳)。

また、自己申告に基づく平成26年度の事務局および県立学校における教育職員の勤務時間の把握結果によると、一人当たり1か月平均で事務局では58.1時間、県立学校では31.8時間の超過勤務となっており、時間区分別にみると、40時間以上が事務局では約6割、県立学校では約3割を占めています(図㉓)。



年次有給休暇は、平成26年の職員一人当たりの平均取得日数は事務局で7.2日、学校で9.7日となっており、「次世代育成法に基づく特定事業主行動計画」に掲げられている数値目標14日を下回っています。

意識調査では、女性職員の活躍推進にとって必要と考える取組について、「時間外勤務の削減などによる働きやすい職場づくりの推進」と答えた割合が男女とも最も高い割合を占めています(図㉔)。



課題

◎ 公務能率の向上やワーク・ライフ・バランスの実現に向け、長時間勤務の削減や年休等の取得促進が必要

4 課題解決に向けた取組と数値目標

＜目指す姿の実現に向けて課題解決を図っていくための取組の方向＞

- (1) 中長期的な視点に立った育成、意思決定に関わる管理職への女性職員の登用の推進
- (2) 誰もが能力を発揮し活躍できる環境づくりに向けた取組

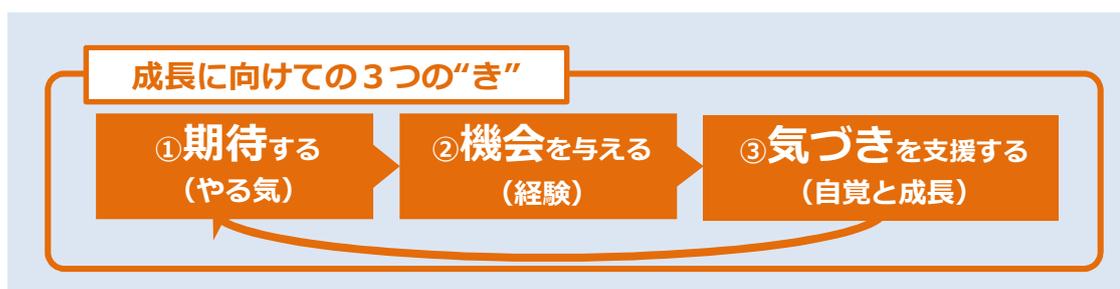
この方向性のもと、3の現状分析で明らかになった課題を「(1)女性職員の採用、育成、登用」と「(2)環境の整備や組織風土の醸成および意識改革」に整理し、課題の解決に向けた取組を行うこととし、取組を着実に進めるため、具体的な指標と数値目標を設定します。

各取組について、教員以外の職員を対象とするものについては【事】と、教員を対象とするものについては【教】と表記しています。また、参考となる取組として、知事部局で行われており、注視していく必要があるものについては、【参考・知】と表記しています。

なお、県費負担教職員の服務管理に属する事項(大津市教育委員会の研修実施に属する事項を含む。以下同じ。)については、市町教育委員会において本計画と同様の取組がされるよう要請します。

また、取組に当たっては、職員の成長に向けて、以下の「3つの“き”」を大切にします。

- ①期待する：職員の可能性を信じ、それを伝える。そのことが職員のやる気につながる。
- ②機会を与える：職員の成長につながるような機会を積極的に与える。そのことが職員の幅広い経験につながる。
- ③気づきを支援する：色々な工夫により、職員の気づきを促す。そのことが、職員の自覚と次の行動に活かされ、成長につながる。



(1) 女性職員の採用、育成、登用

①女性職員数の増

滋賀の教職員を志望する人材を積極的に増やします。

優秀な人材を確保するため、女性職員の活躍ぶりや仕事と家庭の両立に向けた取組などを県内外に向けて広く紹介し、滋賀の公立学校が女性にとってやりがいを持って働くことので

きる魅力ある職場であることを積極的にPRすることにより、女性の受験者を増やします。

【取組】

- ・「滋賀の教師塾」における女性人材の確保【教】
- ・職員募集パンフレットに女性職員の活躍ぶりや育児支援制度の紹介、職員の経験談などを掲載【事】
- ・教員採用説明会などにおいて、女性職員の活躍ぶりや仕事と家庭の両立に向けた取組を紹介【教】
- ・採用ホームページに子育て支援制度等を掲載【事】

②能力開発・育成支援

女性職員の能力開発を図るとともに、管理職になることへの不安の解消に取り組みます。
また、育児休業中の職員へのフォロー、支援を行います。

◇女性職員の能力開発・管理職になることへの不安の解消

女性職員のマネジメント能力の育成を意識した校務分掌、校内人事を図るよう促進するとともに、中堅層の女性職員を対象としてキャリアアップ研修への参加を増やすことにより、能力開発を図ります。

また、これらの取組を通じて、女性職員全体の底上げだけでなく、女性職員のキャリア形成の模範となるロールモデルの積極的な育成や、管理職を目指す動機づけを図るため、その魅力を発信します。

【取組】

- ・中堅職員対象のキャリアアップ研修（ミドルリーダー研修、中堅教員研修）への女性職員の参加促進【教】
- ・女性職員の幅広い業務の経験やマネジメント能力の育成を意識した校務分掌、校内人事の促進【教】
- ・女性職員のキャリア形成の模範となるロールモデルの育成【事・教】
- ・管理職等の魅力の発信（研修の工夫）【事・教】
- ・キャリア形成についての所属長面談【事】
- ・育児経験のある職員との交流研修（採用3年目男女）【事】

◇育児休業取得者への支援

育児休業中の職員が、休業期間中も職場との関係を保つことで、復帰に係る不安を解消し、円滑な職場復帰ができるよう支援するとともに、希望に応じてスキルアップを図ることができるよう取組を行います。

【取組】

- ・ 育児休業中職員への県政情報等の提供【事】
- ・ 育児休業復帰前面談の実施【事】
- ・ 育児休業者職場復帰研修の実施【事】
- ・ パパ・ママあんしんミーティングの実施【事】
- ・ 育児休業中の職員が県政情報等を入手できる仕組みづくり（自宅からの庁内LANの閲覧）
【参考・知】
- ・ 育児休業中職員の研修受講機会の拡大【事】
- ・ 育児休業中職員の資格取得支援制度の実施【事】

③適材の積極的な登用

能力のある女性職員の管理職等への登用を積極的に進めます。

中央教育審議会答申「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」（平成27年12月21日）によると、「管理職に適材を確保できなければ、学校の組織力・教育力も低下することは確実であり、優秀な人材が管理職を目指す取組が求められています。」とされています。

多様な視点を活かし、滋賀の教育の向上を図るため、意欲と能力のある女性職員が教育施策や学校運営の方針の決定過程に参画することができるよう、管理職等への積極的な登用を行います。

【取組】

- ・ 管理職昇任選考試験への受験者数を増やすための働きかけ【教】
- ・ 計画的な教職大学院への派遣【教】

【数値目標】

①教員等採用試験の受験者に占める女性の割合

平成30年度 50% （平成26年度 46.7%）

②教頭級以上に占める女性職員の割合

平成30年度 20%以上 （平成27年5月1日現在 18.5%）

③中堅教員対象の選抜研修の受講者に占める女性職員の割合

平成30年度 40%以上 （平成26年度 32.6%）

■設定の考え方

①国の「第4次男女共同参画基本計画」では、都道府県の地方公務員採用試験からの採用者に占める女性割合を平成32年度に40%という目標を掲げています。本県の教員等採用試験においてはこれをすでに上回っていますが、引き続き女性の志望者に対する魅力を高めていくために、より一層高い目標を目指すこととします。

②教頭級以上の管理職に占める女性職員の割合は、学校運営の方針などの重要事項の決定過程に、女性がどのくらい参画しているのかを表す指標と考えられます。

③現在、ミドルリーダー研修(県開催)および中堅教員研修((独)教員研修センター開催)として実施している中堅層を対象にした管理職養成のための選抜研修について、研修の参加者に占める女性職員の割合を増やすことで、管理職候補となりうる女性人材の増加につながることから、女性職員の育成状況を表す指標と考えられます。

※この目標は、教育職員を対象範囲として適用します(他の任命権者への出向者も含む)。

(2) 環境の整備や組織風土の醸成および意識改革

①働き方や業務の改善

部分休業や短時間勤務など多様な働き方に対応した環境整備を行うとともに、組織を挙げて働き方の改革に向けた取組を推進します。

◇個人の状況に応じた働き方ができる環境整備

育児や介護等のため時間的な制約のある職員がやりがいを持って、その能力を最大限発揮できるように個人の状況に応じた働き方ができる環境を整えます。

【取組】

- ・ 育児・介護のための早出遅出勤務【事】(学校の事務職員以外の職員を除く)
- ・ 育児短時間勤務および部分休業の活用・促進【事・教】
- ・ 介護休暇をはじめ休暇制度全般および介護退職する教職員の再採用制度※(※教育職員のみ対象)の周知
- ・ テレワークの活用についての研究【参考・知】

◇働き方改革に向けた組織を挙げた取組

意識の改革や業務の効率化等により時間外勤務を縮減するなど、働き方の改革に向けた取組を組織を挙げて推進します。

【取組】

- ・ 幹部職員を対象とした意識改革に係る研修の実施【事・教】
- ・ 働き方に関する職員アンケートを踏まえた取組の徹底(会議や照会のルールの徹底・相互配慮時間の奨励等)【事】
- ・ 「イクボス宣言」に基づく取組(チームワーク・仕事効率化・時間外縮減等)【事・教】
- ・ 「キラリひらめき改善運動」の実施【事】
- ・ 業務効率化の取組などの優良事例の共有【事】
- ・ タイムマネジメントなど業務効率化に資する研修の実施【事・教】
- ・ 効率的な業務運営を管理監督者の人事評価に反映【事】
- ・ 課・係単位での時間外勤務の削減目標の設定・業務管理の徹底【事】
- ・ 朝礼、終礼の徹底による業務進行管理【事】
- ・ 年次有給休暇の集中取得期間の設定【事】
- ・ 年次有給休暇や特別休暇の取得促進【事・教】
- ・ 「チーム学校」の推進による業務の分散【教】
- ・ 部活動指導の点検【教】
- ・ 教員の勤務時間の把握【教】

②組織風土の醸成および意識改革

女性職員の活躍推進に向けて、ワーク・ライフ・バランスのとれた組織風土となるよう、全ての職員の意識の向上を図るとともに、性別役割分担意識の解消に向けた取組を進め、男性の育児や家事への参画を推進します。

◇意識改革・啓発および風土の醸成

女性職員の活躍等に向けて、管理職から一般職員までそれぞれの立場で積極的に役割を果たせるよう、意識の改革・啓発を行い、相互に高め合うことのできる組織風土の醸成を図ります。

【取組】

- ・管理職対象の研修や会議等における管理職等の意識改革【事・教】
- ・学校現場におけるOJTの推進【教】
- ・「滋賀の管理職塾」の取組への支援【教】

◇育児休業等の取得しやすい職場環境づくり

男女ともに安心して育児に参画できるとともに、職場においても負担とならないような環境づくりに向けた取組を行います。

【取組】

- ・育休取得期間に応じた代替職員の確保および配置【事・教】
- ・職場における業務の調整(職務分担、フォロー体制など)【事・教】

◇仕事と育児等の両立への不安および性別役割分担意識の解消

男女問わず、若いうちから、仕事と家庭の両立への理解を深めることにより、両立への不安や性別役割分担意識の解消を図り、継続就業につなげます。

【取組】

- ・育児経験者による体験談等の研修(新採男女)【事】

◇男性職員の育児休業の取得推進に向けた意識改革

男性職員の育児休業について、本人や管理職の意識啓発を積極的に行い取得を推進します。

【取組】

- ・育児休業取得など育児参画を促すトップからのメッセージ【事・教】
- ・「イクボス宣言」に基づく取組(男性職員育休取得促進等)【事・教】
- ・子育てプランの実施【事・教】
- ・イクボス面談(所属長面談)の実施【事・教】
- ・イクボス面談の手引きの作成【事・教】
- ・男性職員の育児休業取得促進に関する啓発【事・教】
- ・子育て体験談の改訂・配布【参考・知】

◇ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識啓発

仕事と家庭との両立に必要なワーク・ライフ・バランスの推進に積極的な組織風土を醸成するため、研修などにより職員の意識を高めます。

【取組】

- ・研修等を通じたワーク・ライフ・バランスの啓発【事・教】

◇ハラスメントのない職場づくり

臨時的任用職員や非常勤嘱託職員を含む全ての女性職員が安心して活躍できるため、ハラスメント対策に向けた取組を行います。

【取組】

- ・各種ハラスメントに関する相談窓口の周知【事・教】
- ・ハラスメント防止に向けた職場研修の実施【事・教】

【数値目標】

①年次有給休暇の一人当たり年間平均取得日数

平成 30 年 14.0 日以上 (平成 26 年事務局 7.2 日 学校 9.7 日)

②定時退庁日における定時退庁実施率

平成 30 年度 95%以上 (平成 26 年度 66.7%) ※事務局のみ

③配偶者出産休暇の一人当たり取得日数

平成 30 年 3.0 日 (完全取得) (平成 26 年事務局 1.3 日 学校 1.6 日)

④男性職員育児休暇の一人当たり取得日数

平成 30 年 5.0 日 (完全取得) (平成 26 年事務局 0.0 日 学校 3.3 日)

⑤男性職員の育児休業取得率

平成 30 年度 13%以上 (平成 26 年度事務局 0.0% 学校 2.7%)

⑥育児時間休暇取得者に占める男性取得者の割合

平成 30 年 30%以上 (平成 26 年事務局 0.0% 学校 10.8%)

⑦職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数 ※災害対策業務等を除く

計画期間中 20 時間未満/月 (平成 26 年度 22.6 時間/月) ※事務局のみ

⑧事務局および県立学校の教員における月平均の超過勤務時間が 40 時間以上である者の割合

平成 30 年度 15%以下 (平成 26 年度事務局 64.5% 県立学校 32.2%)

■設定理由

上記指標は、男性職員の育児参画や時間外勤務の縮減などのワーク・ライフ・バランスの推進を表す指標と考えられます。

※この目標は、県教育委員会において勤務する職員および市町教育委員会に勤務する県費負担教職員に適用します(他の任命権者からの出向者も含む)。ただし⑦については、内閣府令に基づき時間外手当支給対象外となる教育職員は含みません。

5 計画期間

法律は平成 37 年度までの時限立法ですが、特定事業主行動計画については、その期間をおおむね 2 年間から 5 年間程度に区切り、定期的に進捗を検証しながら、改定を行っていくことが望ましいとされています。

本県では、平成 28 年度から平成 30 年度までを本計画の計画期間とします。

【計画期間】

平成 28 年度～平成 30 年度

6 推進体制

この計画に基づき、女性職員の採用、育成および登用をはじめ、ワーク・ライフ・バランス等の観点から職場環境の改善を図るなど、女性職員の活躍に向けた取組を公立学校はじめ組織のすべてにおいて進めます。

そのためには、全ての職員が重要な役割を担っていることを認識し、それぞれの立場に応じて取り組むことが必要です。

管理職は、自らが女性職員に幅広い職務経験を付与し、フォローすることや時間外勤務の縮減をはじめとするワーク・ライフ・バランスの推進など組織・人材マネジメントに大きな役割を担っていることを認識し、業務の配分や組織運営、人材育成を行うことが必要です。

この計画に掲げた取組が、全組織に浸透し着実に実施されるよう、数値目標の達成状況や本計画に基づく取組の実施状況の把握・評価等を行い、その結果をその後の取組や計画に反映させるなど、必要に応じて改善を図ります。

なお、県費負担教職員の服務管理に属する事項については、市町教育委員会が権限を有するため、理解を求めるとともに、連携を図っていきます。

7 取組状況等の公表について

取組状況や目標に対する実績および下記の項目について、年1回公表します。

項目	
1	採用した職員に占める女性職員の割合
2	平均した継続勤務年数の男女の差異
3	管理職(事務局：参事級以上 学校：教頭級以上)に占める女性職員の割合
4	男女別の育児休業取得率
5	男性職員の配偶者出産休暇および育児参加のための休暇取得率
6	職員に占める女性職員の割合
7	部分休業・育児短時間勤務・育児時間休暇の利用実績
8	早出・遅出勤務の利用実績 (※事務局のみ対象)