

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 【概要版】

平成28年3月30日
教育総務課・教職員課

「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滋賀県教育委員会特定事業主行動計画」

1 背景と趣旨

- 現下の教育課題に対応するためには、全ての職員が活躍し、多様な視点を教育施策の推進に活かすことが必要。
- 適材（女性職員）の管理職登用や育成、職場環境の改善等はこれまでから取り組んできた。

- 女性活躍推進法の施行により特定事業主行動計画の策定が義務付け。
- 法や国の策定指針等に基づき、女性職員の活躍にかかる状況分析や課題を整理。

課題に対応し、体系的に取組を推進するため、女性活躍推進法に定める特定事業主行動計画を策定する。（「女性職員の活躍推進のための取組方針（特定事業主行動計画）」とする）

2 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

- 多くの女性職員が、教育の幅広い分野で活躍しています。
- ワーク・ライフ・バランスが推進され、男女問わず活躍できる職場風土が醸成されています。

3 現状と課題

（国の策定指針に基づく分析：数字から見た職員の状況、H27職員意識調査より） 対象範囲： (1)採用、育成、登用－教育委員会採用職員（他の任命権者への出向者および県費負担教職員を含む） (2)職場の環境整備、意識改革－教育委員会に勤務する職員（県費負担教職員を含む）

1 採用

- 教員等採用試験において女性の割合は半数近くを確保しているが、優秀な人材確保のため、積極的な取組が必要

・採用に占める女性の割合は62.5%で国の計画の数値目標40%を上回る。
・教員等採用試験の受験者に占める女性の割合は46.7%で、全国平均(49.1%)を若干下回る。
・教員の校種別の女性割合は、中学校および高等学校において低くなっている。

2 配置・育成・教育訓練および評価・登用

- 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

・将来の管理職養成を目的とした研修の受講者に占める女性職員の割合(32.6%)が、主なターゲット階層である勤続10～20年の階層に占める女性の割合(58.8%)に比べて低い。

- 管理職のやりがいや達成感等を伝え、管理職を目指す動機づけを図ることが必要

・女性の8割近くが「女性職員の管理職への登用を進めるべき」と回答しているが、自身のキャリア意識については、9割以上が「特に希望しない・管理職になりたくない」と回答している。

- 適材を積極的に登用することが必要

・管理的地位にある職員に占める女性の割合は委員会事務局(参事級以上)で13.6%、学校(教頭級以上)で18.5%であり、勤続30年超の階層の女性割合(事務局16.7%、学校41.5%)に比べて低い。

3 継続就業および仕事と家庭の両立

- 継続就業に向けて、仕事と家庭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

・女性職員の継続勤務年数が男性に比べ、委員会事務局では1.6年、学校では2.8年短い。
・採用後10年間の継続任用割合は、女性の方が低い。
・子育て中の女性職員にとって、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支障。

- 男性職員が育児や家事に参画しやすい環境の整備が必要

・男性職員においては配偶者出産休暇等、短期的な育児に係る休暇の完全取得が果たせておらず、長期にわたる育児関係制度の利用実績も低い。育児を意識しているものの、実際の育児休業等の取得につながっていない状況。
・意識調査では、男性職員の育児関係制度の利用向上のために、周囲の理解や業務分担などの環境整備が必要との意見が多い。

4 長時間勤務

- 公務効率の向上やワーク・ライフ・バランスの実現に向け、長時間勤務の縮減や年休等の取得促進が必要

・教育委員会事務局職員の一人当たりの時間外勤務は、「滋賀県行政経営方針」の実施計画に掲げられている数値目標14時間を上回っている。
・年休は、「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日を下回っている。

4 課題解決に向けた主な取組と数値目標

取組の方向性

- (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

(1) 女性職員の採用、育成、登用 ※他の任命権者への出向者を含む

- | | |
|-----------------------------|-------|
| ①教員等採用試験の受験者に占める女性の割合 | 50% |
| ②教頭級以上に占める女性職員の割合 | 20%以上 |
| 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 | 40%以上 |

(2) 環境の整備や組織風土の醸成および意識改革 ※他の任命権者からの出向者を含む

- | | |
|--|----------|
| ①年次有給休暇の一人当たり年間平均取得日数 | 14日以上 |
| ②定時退庁日における定時退庁実施率(事務局のみ) | 95%以上 |
| ③配偶者出産休暇の一人当たり取得日数 | 3日 |
| ④男性職員育児休暇の一人当たり取得日数 | 5日 |
| ⑤男性職員の育児休業取得率 | 13%以上 |
| ⑥育児時間休暇取得者に占める男性取得者の割合 | 30%以上 |
| ⑦職員一人あたりの月平均時間外勤務時間数(事務局のみ) ※内閣府令により教員は除外 | 20時間未満/月 |
| 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 | 15%以下 |

課題解決に向けた主な取組

①女性受験者の維持

- ・「滋賀の教師塾」における女性人材の確保
- ・職員募集パンフレットの充実

②能力開発・育成支援

- ◇女性職員の能力開発・管理職になることへの不安の解消
 - ・中堅職員対象のキャリアアップ研修への女性の参加促進
 - ・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
 - ・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
 - ・管理職等の魅力の発信(研修の工夫等)
- ◇育児休業取得者への支援
 - ・育児休業復帰前面談の実施

③積極的な登用

①働き方や業務の改善

- ◇個人の状況に応じた働き方ができる環境整備
 - ・休暇制度の周知
 - ・育児・介護のための早出遅出勤務※事務職
 - ・テレワークの活用についての研究※事務局
- ◇働き方改革に向けた組織を挙げた取組
 - ・「チーム学校」の推進
 - ・部活動指導の点検
 - ・教員の勤務時間の把握
 - ・朝礼、終礼の徹底による業務進行管理※事務局
- ②組織風土の醸成および意識改革
 - ◇意識改革・啓発および風土の醸成
 - ・学校現場におけるOJTの推進
 - ・「滋賀の管理職塾」の取組への支援
 - ◇育児休業等の取得しやすい職場環境づくり
 - ・職場における業務の調整
 - ・代替職員の確保
 - ◇仕事と育児等の両方への不安および性別役割分担意識の解消
 - ◇男性職員の育児休業の取得推進に向けた意識改革
 - ・トップからのメッセージ
 - ・イクボス面談の手引き
 - ◇ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識啓発
 - ◇ハラスメントのない職場づくり
 - ・相談窓口の周知
 - ・職場研修の実施

県費負担教職員に対しても同様の取組がされるよう、服務監督権者の市町教育委員会に対して要請

5 計画期間

平成28年度～
平成30年度

6 推進体制

・PDCAサイクルにより状況把握や見直しを行いながら、取組を推進する。

7 取組状況等の公表

・この計画に基づく取組状況や目標に対する実績等を年1回公表する。

数値目標