

女性の職業生活における活躍の推進に関する秋田県教育委員会 特定事業主行動計画（第1期計画）の策定について

教育庁総務課、義務教育課、
高校教育課、特別支援教育課

1 趣旨

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）第15条第1項の規定により、秋田県教育委員会が事業主として実施する取組に関する計画（＝特定事業主行動計画）を定める。

2 現状及び分析結果

(1) 法律に基づく現状把握結果

① 採用関係

採用した教職員に占める女性教職員の割合：60.8%

② 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

i 平均した継続勤務年数の男女の差異

女性21.8年 － 男性23.1年 ＝ △1.3年

ii 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	育児休業取得率	平均取得期間
女性	100%	1年2か月
男性	2%	2か月

iii 男性教職員の配偶者出産休暇及び配偶者の出産に係る子の養育休暇の取得率及び平均取得日数

	取得率	平均取得日数
配偶者出産休暇	74%	1日3時間
子の養育休暇	13%	1日6時間

③ 長時間勤務関係

職員1人当たりの各月毎の超過勤務時間

4月	5月	6月	7月	8月	9月
5時間7分	3時間13分	2時間44分	2時間16分	1時間23分	2時間5分
10月	11月	12月	1月	2月	3月
3時間15分	3時間5分	2時間21分	2時間5分	2時間33分	5時間26分

④ 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

i 管理的地位にある教職員に占める女性教職員の割合

教育庁等：0%（本庁課長級以上）

学校：13.7%（教頭以上）

合計：13.3%

ii 各役職段階に占める女性教職員の割合

教育庁等

次長級	課長級	主幹・副主幹級	主査級	主査級未満
0%	0%	17%	31%	32%

学校教員

校長	副校長・教頭	教諭等
11%	16%	53%

学校事務等

事務長	事務長補佐等	主査級	主査級未満
10%	46%	50%	48%

(2) 上記の分析結果

- ① 男性教職員の育児休業や配偶者出産休暇等の取得率が低いことから、男性教職員の育児・子育てへの参画をより進める必要がある。
- ② 教育庁等の管理職（課長級以上）及び公立学校の管理職（教頭以上）に占める女性の割合は約13%に留まっていることから、女性教職員の育成等を進める必要がある。

3 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日まで（5年間）

4 主な取組内容・数値目標

(1) 仕事と家庭の両立関係

- ① 管理職への「教職員の仕事と子育てガイドブック」周知と活用推進
- ② 男性教職員の積極的な育児参加への働きかけ推進
→ 男性教職員の育児休業取得率：5%（現状：2%）

(2) 長時間勤務関係

- ① 多忙化防止対策の推進
- ② 業務の効率化に資する環境整備
→ 1人当たり年次休暇の取得日数：12日（現状：9日4時間）

(3) 登用関係

- ① 教育庁等への女性教職員の積極的な配置
- ② 女性教職員のキャリアアップ支援と学校経営参画意識の啓発
→ 教育庁等の管理職に占める女性の割合：10%（現状：0%）
→ 公立学校の管理職に占める女性の割合：20%（現状：13.7%）

女性の職業生活における活躍の推進に関する 秋田県教育委員会特定事業主行動計画（第1期計画）

はじめに

本県においては、人口の社会減・自然減が続き、全国平均を上回るペースで少子・高齢化が進んでいます。こうした状況の中で、本県の活力を維持・向上させていくためには、性別や年齢にかかわらず、県民が持てる力を存分に発揮し、あらゆる分野で活躍できる環境づくりを進めていくことが大切です。

特に、女性の職業生活については、有業率は全国上位にあるものの、管理的職業従事者に占める女性の割合は低迷しており、女性が意欲と能力に応じて活躍できる環境が整っているとはいえない状況です。

この度、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）が成立し、同法第15条第1項の規定により、地方公共団体の機関等に対して特定事業主行動計画（地方公共団体の機関等が実施する、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画）の策定が義務づけられました。

秋田県教育委員会では、同法及び関係規程に基づき課題の分析を行い、これらの課題を解決するために、「女性の職業生活における活躍の推進に関する秋田県教育委員会特定事業主行動計画（第1期計画）」を策定しました。

本計画の基本的な方向性として、

- ① 女性教職員のキャリアアップ支援を進めること。
- ② 男性教職員の家庭生活への参画をより進めること。
- ③ 部下職員の仕事と家庭の両立に配慮しながら成果を挙げ、自身も仕事と家庭の両立を実践する管理職（＝イクボス）の育成を進めること。

以上を3本柱として、女性教職員への職業生活に関する機会の積極的な提供や教職員の仕事と家庭の両立のための職場環境づくりなどの取組を進めていきたいと考えます。

この計画を通じた取組が、本県教育のさらなる充実と、県全体の女性の職業生活における活躍の推進に寄与できるよう願っております。

平成28年3月

秋田県教育委員会

計画の目的

この計画は、女性教職員に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、教職員の仕事と家庭の両立のための職場環境づくりなど女性の職業生活における活躍の推進に関して秋田県教育委員会が行う取組を定め、もって豊かで活力ある社会の実現に寄与することを目的として策定します。

計画の対象職員

秋田県教育委員会が任命する教職員（秋田県教育庁及び県立学校などの教育機関の職員並びに市町村立小中学校の職員のうち秋田県教育委員会が任命するもの（いわゆる県費負担教職員）とし、臨時・非常勤の講師・職員を含む。）を対象とします。

計画期間

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」は10年間（平成38年3月31日まで）の時限法ですが、この計画は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間を実施期間とします。

なお、この計画の実施状況の点検・評価を実施し、その結果を今後の計画に反映させます。

特定事業主行動計画 計画内容

当計画は、それぞれ次の組織・職員について、その行動計画を定めるものです。

「管理部門当局」 人事などを担当する管理部門当局

「業務管理者」 所属（学校）の管理監督職員

※ 教育庁等：所属長、班長

学 校：校長、副校長、教頭、事務長、統括事務長

1 仕事と家庭の両立

男性教職員の育児休業や配偶者出産休暇等の取得率が低い状況にあります。

- 平成26年度における男性教職員の育児休業取得率： 2%
- 同 配偶者出産休暇取得率： 74%
- 同 配偶者の出産に係る
子の養育休暇取得率： 13%

「男は仕事、女は家庭」といった性別役割分担意識のある職場風土が考えられることから、男性教職員の育児や家事、介護等の家庭生活への関わりを推進し、男女を問わず育児等を担いながら活躍できる職場環境づくりを進める必要があります。

目標：平成32年度までに、男性教職員の育児休業取得率を育児休業取得可能者の5%とします。

管理部門当局

- ◎ 業務管理者が集まる会議などにおいて、育児休業等の各種制度などを記載した「教職員の仕事と子育てガイドブック」の周知を図り、所属（学校）における活用を促すとともに、休業の取得状況を把握・検証します。
- ◎ 休業期間中には、原則として代替要員を配置します。

業務管理者 ※

- ◎ 対象職員に「教職員の仕事と子育てガイドブック」を配付するとともに、実際に育児休業を取得する場合は、事前に業務分担の見直しを検討するなどして、教職員が安心して休業できる環境づくりに努めます。
- ◎ 休業中の電子メール等による情報提供や復帰時のケアを心掛け、休業後の円滑な復帰をサポートします。

周囲の職員においては… ※

- ◎ 対象職員の育児休業取得に当たり、業務分担の見直し、休業中の情報提供、復帰時のケア等に積極的に協力しましょう。

※ 県費負担教職員については、各市町村教育委員会に対して取組の実施を依頼します。

2 長時間勤務の解消

学校現場においては、生徒指導上困難を抱える児童生徒や保護者等への対応、情報公開や説明責任を果たすための環境整備など、近年の社会情勢や教育環境に起因する業務量は増加しており、多忙状況は十分改善されていないのが現状です。

年次休暇の取得実績においても、概ね20日分の付与に対して9日4時間（※）の取得に留まっています。

仕事と家庭の両立や女性教職員のキャリアアップのためには、長時間勤務が解消され、各種休暇が柔軟に取得できる職場環境づくりが必要といえます。

（※）県教育庁及び県立学校を含む教育機関の職員における平成26年の年次休暇取得実績

目標：平成32年度までに、教職員1人当たりの年次休暇の取得日数を12日とします。

管理部門当局 ※

- ◎ 教員が実感できる多忙化防止対策を進めるなど、業務改善を継続的に実施します。
- ◎ 時間外勤務の制限や時間外勤務時の退勤の目安時刻、ノー残業デーの周知徹底、週休日の振替等の適切な運用など、時間外勤務の縮減に関する取組を継続的に呼び掛けます。
- ◎ 年次休暇の計画的取得や特別休暇・年次休暇を組み合わせた連続休暇取得、学校行事やPTA活動、地域貢献活動などでの年次休暇の取得を奨励するよう呼び掛けます。

業務管理者 ※

- ◎ 必要に応じて教職員間、内部組織間の業務分担の見直しを行い、特定の教職員や組織に業務量が偏らないようにします。
- ◎ 職場に時間外勤務が当然というような雰囲気がある場合には、これを改め、教職員が退勤しやすい環境づくりに努めます。
- ◎ 時間外勤務を命じる場合であっても、子育て中の教職員が家庭で子育ての時間が確保できるよう配慮します。
- ◎ 時間外勤務時における目安時刻での退勤やノー残業デーを徹底するほか、週休日の振替などを適切に運用します。
- ◎ 教職員に対し、休暇の計画的取得や連続取得、自己啓発や学校行事、PT

A活動、地域貢献活動などでの年次休暇の取得を奨励するとともに、自らも積極的に取得します。

- ◎ 勤務時間管理と業務量管理を行うとともに、資料のデータベース化・共有化、複数担当制などにより、教職員が休暇を取得しやすい体制づくりに努めます。

各教職員においては… ※

- ◎ 他の教職員が休暇を取得した場合でも業務に支障が出ないよう、相互に協力しましょう。
- ◎ 休暇の計画を立てる際には、自分が休めるようにすることと周りの教職員が休めるようにすることを同時に配慮しましょう。計画した休暇は積極的に取得するようにしましょう。また、職場全員で、子育てのための年次休暇等を活用しやすい雰囲気をつくりましょう。
- ◎ 周りの教職員と声を掛け合って退勤するように心掛けましょう。

※ 県費負担教職員については、各市町村教育委員会に対して取組の実施を依頼します。

3 女性教職員の登用

教育庁及び教育機関（学校を除く。）の管理職（本庁課長級以上）並びに県立学校及び市町村立小中学校の管理職（教頭以上）に占める女性の割合は、平成27年度においては約13%に留まっています。

- 管理職に占める女性の割合：13.3%
- 教育庁及び教育機関の管理職：0%
- 県立学校及び市町村立小中学校の管理職：13.7%

教育委員会全体の教職員に占める女性の割合（47.3%）からみても、女性教職員の育成や登用をより進める必要があります。

目標：平成32年度までに、管理職に占める女性の割合を
教育庁及び教育機関においては10%、
県立学校及び市町村立小中学校においては20%とします。

管理部門当局

- ◎ 女性教職員を教育庁及び教育機関へ積極的に配置します。
- ◎ 研修などにおいて女性教職員のキャリア形成をイメージできる機会を提供し、管理職への意欲の向上を促します。
- ◎ 部下職員の仕事と家庭の両立に配慮しながら成果を挙げ、自身も仕事と家庭の両立を実践する管理職（＝イクボス）の把握に努め、好事例の紹介などを行います。

業務管理者 ※

- ◎ 女性教職員の希望や適性に配慮しながら、キャリアアップを意識した業務分担を行い、適任者には管理職試験の受験を促します。
- ◎ これまで男性教職員が担っていた業務を女性教職員が担当できないか検討し、必要な配慮をしながら女性教職員の職域拡大を図る業務分担の決定に努めます。
- ◎ イクボスの実践に努めます。

各教職員においては… ※

◎ 女性教職員のキャリアアップへの理解を深め、男女を問わず育児等を担いながら平等なキャリアアップが図られるよう必要なサポートを行いましょう。

※ 県費負担教職員については、各市町村教育委員会に対して取組の実施を依頼します。