

概要版

次世代育成支援および女性職員の活躍推進のための行動計画 ~すべての教職員がいいききと笑顔で活躍できる教育委員会を目指して~

1 基本的事項

①位置付け

次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第19条および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19条に基づく特定事業主行動計画

②対象範囲

- 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を含む)
- 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)

③計画期間

令和5年(2023年)4月1日から令和9年(2027年)3月31日まで(4年度間)

④推進体制

教育委員会、管理職、すべての教職員が、それぞれの立場に応じて取り組む。県費負担教職員の服務管理に属する事項については、権限を有する市町教育委員会に理解を求め、連携を図る。

⑤公表

本計画の取組状況や数値目標の実績等を年1回公表する。

2 現状と課題^(※1)

仕事と生活の調和

超過勤務の状況

教職員の超過勤務はほとんど減っていない状況にある。

1人あたりの1カ月超過勤務時間数(全校種)
令和元年度 37.6時間 → 令和3年度 37.5時間

超過勤務の縮減に向けて、次期「学校における働き方改革取組計画」に基づき、指導・運営体制の充実、業務の見直し・効率化、多様な人材の活用などに取り組んでいく必要がある。

仕事と家庭の両立

アンケートでは、女性教職員の25.4%が、自分の職場は子育ての女性にとって、「能力を発揮し活躍できる職場」だと思っていないと回答。その理由として、時間的な制約があることやフォロー体制が不十分であるとする割合が高い。

制度を利用しやすい職場づくりに取り組むとともに、超過勤務の縮減、男性教職員の育児等への参画推進および柔軟な代替職員の配置などに取り組むことが必要。

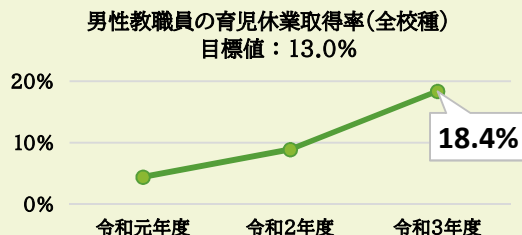
ハラスメントのない職場環境

アンケートでは、「現在、職場においてハラスメントにつながると感じる行為を受けていると感じている」と回答した職員の割合は11.0%。そうした行為を受けていると感じた時に「相談しなかった」と回答した割合は35.5%

ハラスメント根絶に向けて、引き続き、職場等における研修の実施、相談窓口の周知に取り組むとともに、コミュニケーションが活発で心理的安全性の高い職場づくりを推進していくことが必要。

男性教職員の家事・育児参画

男性教職員の育児休業取得率は目標を達成したものの、高い水準にあるとは言えず、改善の余地がある。



配偶者出産休暇の一人あたり取得日数(全校種)
目標値：3日(完全取得)
令和元年 1.8日 → 令和3年 2.0日

男性職員育児休暇の一人あたり取得日数(全校種)
目標値：5日(完全取得)
令和元年 2.7日 → 令和3年 3.2日

育児時間休暇取得者に占める男性取得者の割合(全校種)
目標値：30.0%
令和元年 22.2% → 令和3年 26.2%

アンケートでは、男性の育児休業取得を妨げていると考えられる要因として「業務分担の見直しや代替措置が十分でないこと」と回答した割合が最も高く、男性では75.2%、女性で71.0%となっている。

管理職からの働きかけ、職場内での適切な業務分担の見直し、気兼ねなく育児休業が取得できるよう代替職員の配置等に取り組むことが必要。

女性教職員の活躍推進

採用

「教員採用選考の受験者に占める女性の割合」は目標達成に至っていないものの、「採用者(正規)に占める女性教職員の割合」については、女性が過半数となっている。

教員採用選考の受験者に占める女性の割合
目標値：50%以上
令和元年度 38.8% → 令和3年度 40.2%

採用者(正規)に占める女性教職員の割合
令和元年度 50.7% → 令和3年度 52.2%

女性教職員がその能力を十分に発揮できるよう登用、キャリア形成を一層促進していくことが必要。

登用

「教頭級以上に占める女性教員の割合」は目標を達成したものの、教職員に占める女性の割合は男性よりも高いが、管理職に占める女性の割合は男性よりも低い状況にある。

教頭級以上に占める女性教員の割合 目標値：20%以上
令和元年度 21.5% → 令和3年度 26.1%

教職員(正規)に占める女性教職員の割合
令和元年度 52.2% → 令和3年度 52.7%

より一層の管理職登用、そのための人材育成が必要。

キャリア形成

アンケートでは、管理職として「活躍したい」、「どちらかといえば活躍したい」と回答した割合は、男性18.0%、女性6.3%であり、管理職として活躍したいと考える割合は女性の方が低い。

育児・介護など仕事と家庭の両立への不安、自身の能力への不安、長時間労働など、女性教職員の活躍を妨げる要因を取り除く取り組みが必要。

(※1)アンケートの数値は、「令和4年度「学校における働き方改革」・「職場の働きやすさ」・「女性教職員の活躍」等に関するアンケート」の結果を掲載しています。目標値は2019年度から2022年度までを計画期間とする前計画に掲げているものです。

3 方向性

すべての教職員が いきいきと笑顔で活躍できる 教育委員会

目指す姿

- ★ ワーク・ライフ・バランスが推進され、全ての教職員が笑顔で活躍できる職場風土が醸成されています。
- ☆ 多くの男性教職員があたり前に家事・育児を行っています。
- ☆ 多くの女性教職員が、キャリア形成を図りながら活躍しています。

取組の方向

1. 誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり
2. 男性教職員の主体的な家事・育児参画の促進
3. 中長期的な視点に立った女性教職員のキャリア形成支援・登用の推進

4 目標数値(※2)

(※2) 「4 目標数値」および「5 課題解決に向けた取組」における(事)は教育委員会事務局、(学)は学校を意味しています。

誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり

- ・ 時間外勤務年間550時間越えの職員割合(事) 5%以下
- ・ 時間外在校等時間月80時間を超える教員を0人にする。月45時間以内(年間360時間以内)を目指す(学)
- ・ 年次有給休暇の一人あたり年間平均取得日数(事・学) 14日以上
- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現ができていていると考える職員の割合(事) 80.0%以上

男性教職員の主体的な家事・育児参画の促進

- ・ 配偶者出産休暇の取得率(事・学) 80.0%以上
- ・ 男性職員育児休暇の取得率(事・学) 40.0%以上
- ・ 育児時間休暇取得者に占める男性取得者の割合(事・学) 30.0%以上
- ・ 男性教職員の育児休業取得率(事・学) 30.0%以上

中長期的な視点に立った女性教職員のキャリア形成支援・登用の推進

- ・ 参事級以上に占める女性職員の割合(事) 20.0%以上
- ・ 副校長・教頭に占める女性教員の割合(学) 40.0%以上
- ・ 校長に占める女性教員の割合(学) 30.0%以上

5 課題解決に向けた取組

誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり

指導・運営体制の充実、業務の見直し・効率化、多様な人材の活用などの働き方改革の推進

- 新** 校務運営の要である教頭の負担軽減と次世代の管理職の育成(学)
- 学校事務職員の校務運営への参画促進と事務の共同実施の推進(学)
- 適正な人員配置の一層の推進や応援体制の構築(事)
- 新** 業務見直し・効率化推進の組織目標への位置づけと人事評価への反映(事)
- 小学校専科教員の配置の推進(学)
- 新** 教科担任制(小学校高学年)の効果的な運用事例の収集と情報発信(学)
- 授業準備や分掌業務等におけるICT化の促進(学)
- 統合型校務支援システムや高等学校の採点支援システムなどICTを活用した校務の改善(学)
- 調査文書や会議等に関する業務負担の軽減(事、学)
- HP等を活用した学校業務等の廃止・精選事例の発信と共有(学)
- 教職員のマネジメント能力の向上に向けた研修の実施、市町教育委員会等との連携による研修の精選(学)
- 研修や会議等におけるWebの活用(学)
- 地域移行検討会議における中学校部活動の地域移行の検討(学)
- 新** 中学校の運動部活動の地域移行に向けた実証事業の実施(学)
- 外部支援人材(教員業務支援員、部活動指導員、SC、SSW等)の配置(学)
- 新** 教員業務支援員の一層効果的な活用事例の収集と情報発信(学)
- 学校閉庁日の実施(学)
- ICカードを活用した県立学校の教職員の勤務時間の適切な管理(学)

ワーク・ライフ・バランスの推進

- 年次有給休暇や特別休暇の取得推進(事・学)
- 子育てハンドブック等による休暇制度全般の周知(事・学)
- 新** 在宅勤務制度等の柔軟な働き方の導入を検討(学)
- 時差出勤と在宅勤務制度の利用促進(事)
- 産休補充の先行加配(先読み加配)など柔軟な代替職員の配置(学)
- 業務の状況や育休等の取得期間に応じた柔軟な代替職員の配置(事)
- 代替職員となる講師人材の確保(学)
- 職務分担、フォロー体制など職場における業務の調整(事・学)

組織風土の醸成と意識改革

- イクボス宣言等による管理職の意識改革(事・学)
- 新** WLBに配慮して業務改善や働き方の見直しを行うことを、管理職に求められる資質・能力の具体的指標として明示(学)
- 管理職等による健康経営の取組を人事評価に反映(事)
- 管理職等の意識改革を図る研修の実施(学)

ハラスメントゼロに向けた取組

- 各種ハラスメントの防止指針および相談窓口の周知(事・学)
- ハラスメント防止に向けた意識啓発や研修の実施(事・学)
- イクボス宣言や人事評価への反映等、管理職の意識改革(事・学)
- 職場の状況を確認するためのアンケート等の実施(学)

男性教職員の主体的な家事・育児参画の促進

- イクボス宣言等による管理職の意識改革(事・学)
- 子育てハンドブック当による制度の周知(事・学)
- 対象教職員に対する管理職からの制度周知、意向確認、配偶者特別休暇・男性職員育児休暇・育児休業等の取得推奨等(事・学)
- 職務分担、フォロー体制などの職場における業務の調整(事・学)
- 柔軟な代替職員の配置(事・学)

中長期的な視点に立った女性教職員のキャリア形成支援・登用の推進

能力開発・育成支援

- 学校現場におけるOJTの推進(学)
- 中堅教職員対象のキャリアアップ研修への参加促進(学)
- 女性教職員の能力開発・育成の観点に立った校内人事(学)
- 管理職職の実施(学)
- キャリア形成の模範となるロールモデルの育成(事・学)

積極的な登用

- 管理職への積極的な登用(事・学)