

三重県教育委員会特定事業主行動計画  
女性活躍推進アクションプラン

平成28年3月

三重県教育委員会

# 目 次

1	計画の策定	1
2	計画の方針	2
3	計画期間	2
4	推進体制	3
5	目標	3
6	具体的な取組	
(1)	採用	4
(2)	配置・育成・登用	6
(3)	職場環境の整備	8

## 1 計画の策定

---

平成 27 年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」が、10 年間の時限立法として制定されました。その目的は、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、それを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とされています。

女性活躍推進法では、取組の実施主体である事業主が行動計画を策定し、目標を設定して積極的かつ主体的に女性活躍に関する取組を実施することとされています。

この「女性活躍推進アクションプラン（以下「プラン」という。）」は、三重県教育委員会が、女性職員の活躍に関する取組を計画的に推進するため、女性活躍推進法第 15 条に規定する「特定事業主行動計画」として策定するものです。

このプランの対象は、県立学校職員、小中学校の県費負担教職員及び県教育委員会事務局職員です。

## 2 計画の方針

---

### (1) 女性活躍の意義の理解と組織全体での取組の推進

女性の活躍は、豊かで活力ある学校を実現するために、一層重要となっていることを職員が理解し、女性活躍のための取組を組織全体で推進していきます。

### (2) 採用から登用までの各段階における取組の推進

女性職員がその個性と能力を発揮し活躍できるよう、平等取扱と成績主義の原則に留意しつつ、女性職員の意思を尊重し、採用から登用までの各段階において積極的に女性活躍の推進に取り組みます。

### (3) 女性が活躍できる職場環境の整備

より良い教育活動を継続していくためには、職員が元気で意欲を持って子どもたちに向き合うことが大切であることから、子育てや介護等の理解や支援、総勤務時間の縮減など、ワーク・ライフ・バランスの充実を図り、男女が共に働きやすい職場環境の整備に取り組みます。

## 3 計画期間

---

平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間

女性活躍推進法に基づく、平成 28 年度から平成 37 年度までの 10 年間の取組のうち、前期の 5 年間（平成 28 年度～平成 32 年度）を一期として、前期の行動計画とします。

## 4 推進体制

### (1) プランの周知と各所属での取組

県立学校、小中学校及び県教育委員会事務局の各所属にプランを周知し、各所属において関係する取組を進めます。

### (2) 女性活躍推進委員会の設置

女性活躍推進の取組を着実かつ効果的に進めるため、県立学校、小中学校及び県教育委員会事務局の関係職員で構成する「女性活躍推進委員会」（以下「推進委員会」という。）を設置します。推進委員会は、プランの具体的な取組の実施状況、目標の進捗状況などについて、毎年度、点検・評価し、その結果を以後の取組に反映させるとともに、必要に応じてプランの内容の見直しを検討します。推進委員会の事務局をはじめ、プランの窓口は、県教育委員会事務局教職員課が担当します。

### (3) 市町等教育委員会との連携

小中学校における取組の実施にあたっては、日常の服務監督を担っている市町等教育委員会と適切に連携して取り組みます。

## 5 目標

平成 32 年度の目標を次のとおりとします。

項 目	現状値 (平成 27 年度)	目標値 (平成 32 年度)
「管理職に占める女性職員の割合」 ※ 管理職とは、小中学校及び県立学校の校長・教頭、 県立学校の事務長及び県教育委員会事務局の課長 級以上をいう。	15.7%	20.0%

## 6 具体的な取組

### (1) 採用

#### 【現状と課題】

本県の教員採用においては、その半数以上を女性が占めており、公立学校は、三重県の公務部門の中でも、多くの女性が活躍している職場です。

今後も、教員としての資質にとみ、心身ともに健康で意欲ある女性を幅広く採用できるよう、教員採用選考試験における女性受験者の確保に向け、教員という職業の魅力やその内容、育児休業をはじめとする女性が活躍できる勤務環境等を積極的に広報することが必要です。

また、育児等を理由に退職した女性職員が、再び活躍できるような取組を進めることも必要です。

表1-1 新規採用教員に占める女性職員の割合

	小学校教員	中学校教員	県立学校教員	計
採用数	225人	136人	84人	445人
うち女性	141人	61人	38人	240人
割合	62.7%	44.9%	45.2%	53.9%

※ 平成27年5月1日現在

表1-2 女性職員の割合

	小学校	中学校	県立学校	県教育委員会事務局	計
職員数	6,279人	3,385人	4,175人	348人	14,187人
うち女性	3,928人	1,494人	1,665人	84人	7,171人
割合	62.6%	44.1%	39.9%	24.1%	50.5%

※ 平成27年4月1日現在  
※ 臨時及び非常勤職員を除く

【 取組 】

- 女性に限らず、多くの人が本県の教員を志望していただけるよう、教員採用選考試験の実施方法、応募要件等について、継続的に見直しを行います。
- 三重県教育委員会のホームページ等において、仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）を支援するための各種制度等を紹介します。
- 教員採用選考試験説明会、教員養成系大学等における出前授業、大学進学段階における教員志望学生への情報提供やガイダンスなどの機会において、教員という職業の魅力や女性活躍推進の取組、男女が共に参画していくことができる職場であることなどを紹介します。
- 教職経験者等を対象とした特別選考により、教諭や講師として活躍した経歴を持つ女性等、豊かな教職経験を有する人材の採用に引き続き取り組んでいきます。

## (2) 配置・育成・登用

### 【現状と課題】

公立学校における校長、教頭、事務長の管理職のうち女性の割合は、毎年度少しずつ上昇する傾向にありますが、平成27年度はすべての校種を合わせて15.7%となっています。

これまで、各学校で、女性職員を適材適所で主任等に配置するなど、担当する事項について指導・助言を行う職務に従事する機会を拡充したり、管理職選考試験を受験しやすくするための見直しを行ったりしてきたところです。

今後とも、女性職員がその意欲と能力を十分に発揮できるような配置・育成を進めるとともに、管理職への女性登用にかかる取組を進めていく必要があります。

表2-1 管理職に占める女性職員の割合

小中学校及び県立学校の校長・教頭 各年度5月1日現在					
	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
小学校	19.6%	18.8%	20.4%	19.9%	20.3%
中学校	5.7%	5.5%	5.5%	7.9%	7.9%
県立学校	5.3%	5.9%	5.9%	7.7%	9.4%
計	14.2%	13.7%	14.7%	15.2%	15.7%

  

県立学校の事務長 各年度4月1日現在					
	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
県立学校	18.6%	18.6%	15.7%	17.1%	18.6%

  

県教育委員会事務局の課長級以上 各年度4月1日現在					
	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
事務局	9.4%	9.7%	12.1%	9.1%	12.1%

  

県教育委員会全体					
	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
全体	14.3%	13.8%	14.7%	15.2%	15.7%



【 取組 】

- 女性職員の意欲と能力を重視し、管理職に積極的に登用することとし、人事異動実施要領にもその旨を明記して計画的に取り組めます。
- 女性職員の主幹教諭・指導教諭への登用、教諭段階における主任経験、教育委員会事務局との人事交流を進めます。
- 管理職選考について、これまで拡充してきた制度の利用拡大を図りつつ、さらなる改善についても検討するとともに、教頭業務の円滑な実施に向けた取組を進めます。
- 管理職員は、意欲・能力を持った女性職員が様々な職務を経験できるよう配慮するとともに、育児や介護など女性職員の家庭生活の状況に配慮した人事配置に努めます。
- 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援に、引き続き取り組みます。
- 管理職をめざそうとする女性職員が先輩の女性管理職に気軽に相談したり、女性管理職同士が情報共有や意見交換を実施したりできる、女性職員のネットワークづくりについて検討を進めます。
- 講師等の能力・意欲の向上及び組織力の向上のため、所属長との対話や研修機会の確保等に取り組めます。

### (3) 職場環境の整備

#### 【現状と課題】

これまで、育児休業や介護休暇など、育児や介護をしながら仕事を続けるための制度の導入を進めてきたところです。

子育て支援については、次世代育成対策推進法に基づく第三期特定事業主行動計画を平成27年3月に策定し、取組を進めています。

これから高齢化が一層進むことから、男女ともに親の介護をしながら働くことが増加するものと予想されます。

また、長時間勤務は、女性職員の活躍の障壁となるだけでなく、男性の家事・育児等の分担を困難にします。

総勤務時間の縮減は、心身にわたる健康を維持し、ワーク・ライフ・バランスを図りながら意欲を持って教育活動を継続する観点から、大変重要な課題です。

このため、これまで総勤務時間の縮減に関する指針の策定や、取組事例集の配布、安全衛生体制の整備などを進めてきました。

今後も、子育てや介護などとの両立に取り組む職員を支援するとともに、総勤務時間の縮減に継続的に取り組み、ワーク・ライフ・バランスの充実を図っていく必要があります。

【 取組 】

- 研修等の機会を活用して、男女共同参画及び女性活躍推進のねらいや意義の周知を図ります。
- 子育てや介護との両立に取り組む職員を支援するため、該当する休暇制度等の周知や意識啓発などに取り組みます。
- 特定事業主行動計画「子育て支援アクションプラン」を着実かつ効果的に推進するため、次世代育成支援推進委員会を定期的開催し、プランの進捗管理等に努め、子育て支援の取組を進めます。  
「子育て支援アクションプラン」では、県教育委員会事務局及び県立学校職員を対象に、次のとおり、平成31年度までに達成しようとする目標を設定しています。
  - ・ 男性職員の妻の出産及び育児参加のための休暇(※)の取得率 85%
  - ※ 配偶者の産前産後各8週間の期間中に特別休暇と年次有給休暇をあわせた5日間以上の休暇
  - ・ 男性職員の育児休業等(部分休業を含む)の取得率 14%
  - ・ 職員一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数 15日
- 「教職員が働きやすい環境づくり」を三重県教育ビジョンの施策の一つに位置付け、総勤務時間の縮減や健康管理対策などを総合的に推進します。
- 総勤務時間の縮減について、各学校において、それぞれの状況に応じ取組方針の策定・実施、取組状況の確認、次年度の取組への反映などが適切に進められるよう、働きかけます。
- 各学校での総勤務時間縮減の取組につながるよう、調査や会議の見直し、事務処理のICT化などを進めるとともに、他の学校で効果のあった取組を共有します。