

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（第二期）

（案）

令和3年3月

三重県教育委員会

目 次

1	計画策定の基本的な考え方	
(1)	計画の策定	1
(2)	計画の方針	1
(3)	計画期間	2
(4)	推進体制	2
(5)	目標	3
2	女性活躍の現状と課題	
(1)	職業生活に関する機会の提供	4
(2)	職業生活と家庭生活の両立のための勤務環境の整備	7
(3)	女性活躍の推進に関するアンケートの結果	11
3	具体的な取組	
(1)	機会の提供（採用・配置・育成・登用）	14
(2)	勤務環境の整備	15

1 計画策定の基本的な考え方

(1) 計画の策定

平成 27 年に、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を目的とした「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。

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たことから、三重県教育委員会においても平成 28 年 3 月に「女性活躍推進アクションプラン」(以下「プラン」という。)を策定し、女性職員の活躍に関する取組を推進してきました。

現在のプランが令和 2 年度に最終年度を迎えることから、これまでの取組状況や女性活躍の現状・課題について把握・分析を行ったうえで、女性活躍推進法の期限である令和 8 年 3 月までを計画期間とする新たなプランを策定します。

なお、このプランの対象は三重県教育委員会が任命する職員であり、県立学校教職員、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が対象となります。

(2) 計画の方針

ア 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。

また、学校現場においては、次世代の社会を担う子どもたちが、女性の職業生活における活躍に、自然にかつ身近に接することにより、将来の社会における女性活躍の意義や理解の浸透を一層進めることにもつながるといふ、教育現場ならではの視点を持って取組を進めます。

イ 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。

ウ すべての職員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、すべての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、すべての職員にとって働きやすい職場環境を整備していくことを通じて、女性の活躍を推進します。

育児や介護等による時間的制約がある職員が十分に能力を発揮できるようにするために、職場全体で長時間労働を前提としない働き方の構築などを通じて、これまでの働き方に関する意識の改革を進めるとともに、ICTを活用した新たな取組を始めるなど、更なる働き方改革の推進に取り組みます。

(3) 計画期間

令和3年4月1日から令和8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年度から令和7年度までの10年間の取組のうち、後期の5年間（令和3年度～令和7年度）を第二期として、後期の行動計画とします。

(4) 推進体制

ア 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。

イ 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。

ウ 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、制度的支援に取り組みます。

(5) 目標

第一期プランでは、計画期間の最終年度である令和2年度の「管理職に占める女性職員の割合」の目標値を「20%」に設定して取組を進めた結果、令和2年度の実績値は、22.3%となり、目標を達成することができました。

第二期プランでは、これまでの目標に加え、職業生活と家庭生活の両立のための勤務環境の整備に関する目標として「職員一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数」を追加し、令和7年度のそれぞれの目標値を、次のとおりとします。

① 職業生活に関する機会の提供に関する目標

項目	現状値 (令和2年5月1日時点)	目標値 (令和7年5月1日時点)
管理職における女性職員の割合 ※ 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。 ※ 県教育委員会事務局については、4月1日時点。	22.3%	30.0%

② 職業生活と家庭生活の両立のための勤務環境の整備に関する目標

項目	現状値 (令和元年度)	目標値 (令和7年度)
職員一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数 ※ 対象は、小中学校、県立学校、県教育委員会事務局の職員。	12.1日	15.0日

※ 令和7年度の目標値については、次世代育成支援のための特定事業主行動計画「子育て支援アクションプラン」の改定等に伴い、見直しを行うこともある。

2 女性活躍の現状と課題

第二期プランの策定にあたっては、現状値や職員アンケートの結果等により、職業生活に関する機会の提供に関する項目及び職業生活と家庭生活の両立のための勤務環境の整備に関する項目について、県教育委員会における女性活躍の現状や課題についての把握・分析を行いました。

(1) 職業生活に関する機会の提供

ア 教員採用選考試験申込者における女性の割合

本県の教員採用選考試験の小学校・中学校・県立学校申込者における女性の割合は、令和2年度において全体で40.8%となっており、減少傾向にあります。

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に、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について、これまで以上に積極的に広報していく必要があります。

表1 教員採用選考試験申込者における女性の割合

	小学校教員		中学校教員		県立学校教員		計	
	H28	R2	H28	R2	H28	R2	H28	R2
申込者数	1,026人	1,093人	1,005人	884人	894人	647人	2,925人	2,624人
うち女性	520人	539人	428人	314人	311人	218人	1,259人	1,071人
割合	50.7%	49.3%	42.6%	35.5%	34.8%	33.7%	43.0%	40.8%

※ 年度は選考試験の実施年度

イ 新規採用教員における女性の割合

令和2年度の小学校・中学校・県立学校新規採用教員における女性の割合は、51.0%で、平成28年度から減少しているものの、全体の半数以上を女性が占めています。

表2 新規採用教員における女性の割合

	小学校教員		中学校教員		県立学校教員		計	
	H28	R2	H28	R2	H28	R2	H28	R2
採用数	238人	230人	124人	110人	96人	78人	458人	418人
うち女性	143人	131人	56人	38人	35人	44人	234人	213人
割合	60.1%	57.0%	45.2%	34.5%	36.5%	56.4%	51.1%	51.0%

※ 各年度とも、4月1日採用

ウ 女性職員の割合

県教育委員会における女性職員の割合は、全体で53.3%となっています。

役職段階別にみると、小学校の「教頭」、中学校の「教頭」、「主幹教諭」及び「指導教諭」、県立学校の「校長」及び「主幹教諭」において大幅に増加しています。

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が、引き続き各役職段階において、女性が活躍できるよう職場環境の整備等を進めていく必要があります。

表3 女性職員の割合

	H28	H29	H30	R1	R2
小学校	64.3%	64.6%	64.3%	64.3%	64.4%
中学校	46.1%	46.0%	46.1%	46.5%	46.7%
県立学校	41.6%	41.7%	41.4%	41.8%	42.6%
県教育委員会事務局	31.7%	32.6%	31.9%	33.8%	37.1%
計	52.6%	52.8%	52.7%	52.9%	53.3%

※ 各年度とも、5月1日時点（県教育委員会事務局は4月1日時点）

※ 正規職員・非正規職員（非常勤除く）の合計

表4 各役職段階における女性職員の割合

小学校

	H28	H29	H30	R1	R2
校長	20.4%	20.8%	21.9%	23.3%	24.1%
教頭	23.7%	28.0%	30.1%	32.9%	34.8%
主幹教諭	33.3%	12.5%	25.0%	30.0%	33.3%
指導教諭	52.9%	37.5%	37.1%	35.7%	41.6%
教諭	65.8%	66.0%	65.9%	66.1%	65.8%

※ 各年度とも、5月1日時点

中学校

	H28	H29	H30	R1	R2
校長	5.9%	6.7%	6.1%	5.4%	6.2%
教頭	6.2%	5.7%	7.6%	11.1%	16.3%
主幹教諭	0.0%	9.5%	11.1%	17.6%	28.6%
指導教諭	23.5%	40.0%	42.9%	43.3%	46.2%
教諭	44.6%	45.2%	45.0%	45.3%	45.3%

※ 各年度とも、5月1日時点

県立学校

	H28	H29	H30	R1	R2
校長	4.3%	5.7%	7.1%	8.6%	10.0%
教頭	14.0%	14.9%	14.1%	15.2%	15.3%
主幹教諭	8.3%	0.0%	0.0%	6.3%	14.3%
指導教諭	—	—	—	—	—
教諭	39.2%	39.6%	39.8%	40.1%	41.1%

※ 各年度とも、5月1日時点

県立学校事務

	H28	H29	H30	R1	R2
課長級以上	18.6%	17.1%	17.1%	17.1%	20.0%
課長補佐級	42.2%	41.8%	37.3%	40.5%	43.4%
主査級	50.8%	45.5%	48.3%	50.0%	47.1%
主任級	52.6%	57.1%	70.6%	53.3%	52.6%
主事・技師	42.4%	50.0%	46.7%	47.1%	39.5%

※ 各年度とも、5月1日時点

県教育委員会事務局

	H28	H29	H30	R1	R2
課長級以上	13.9%	13.2%	10.8%	13.9%	20.0%
課長補佐級	22.5%	22.6%	21.9%	25.6%	28.9%
主査級	18.2%	15.9%	19.6%	21.8%	19.2%
主任級	33.3%	28.6%	20.7%	30.4%	36.1%
主事・技師	31.6%	25.0%	25.0%	35.3%	41.1%

※ 各年度とも、4月1日時点

エ 女性管理職の割合

公立学校における校長、教頭のうち女性の割合は、毎年度上昇しており、令和2年度においては、校種によって差がみられるものの、すべての校種を合わせると22.5%となっています。

これまで、各学校において女性職員が主任等として指導・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あり、こうした取組が管理職への女性登用の増加につながっていると考えられます。

また、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の職員における女性の割合は、令和2年度で共に20.0%となっており、特に県教育委員事務局においては、令和元年度の13.9%から大幅に上昇しました。

一方で、公立学校においては、校種により管理職への女性の登用率に差が見られることから、現在小学校に比べて登用率が低い中学校と県立学校において、より積極的な登用を図る必要があります。

表5 管理職における女性職員の割合

小中学校及び県立学校の校長・教頭						
	H27	H28	H29	H30	R1	R2
小学校	20.3%	22.1%	24.5%	26.1%	28.2%	29.5%
中学校	7.9%	6.1%	6.2%	6.9%	8.3%	11.4%
県立学校	9.4%	9.5%	10.6%	10.7%	12.5%	13.1%
計	15.7%	16.3%	17.8%	19.0%	20.9%	22.5%

※ 各年度とも、5月1日時点

県立学校の事務長						
	H27	H28	H29	H30	R1	R2
県立学校	18.6%	18.6%	17.1%	17.1%	17.1%	20.0%

※ 各年度とも、5月1日時点

県教育委員会事務局の課長級以上						
	H27	H28	H29	H30	R1	R2
事務局	12.1%	13.9%	13.2%	10.8%	13.9%	20.0%

※ 各年度とも、4月1日時点

県教育委員会全体						
	H27	H28	H29	H30	R1	R2
全体	15.7%	16.3%	17.7%	18.7%	20.5%	22.3%

※ 各年度とも、5月1日時点（県教育委員会事務局は4月1日時点）

(2) 職業生活と家庭生活の両立のための勤務環境の整備

ア 職員の年次有給休暇の取得状況

職員一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数は、令和元年度において全体で12.1日となっており、近年はほぼ横ばいの状況です。

年次有給休暇の取得は、年齢や性別を問わず、すべての職員にとって仕事と家庭生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）を実現するために重要なものです。

子育てや介護などの理由に限らず希望した時に休暇が取得できることは、より柔軟な働き方を可能にするとともに、女性職員が職場において心身ともに健康で、自らの能力を十分に発揮できる職場づくりにつながると考えられることから、引き続き年次有給休暇の取得促進に向けた取組を進めていく必要があります。

表6 職員一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
小学校	12.6日	12.2日	12.0日	13.4日	12.6日
中学校	9.6日	9.7日	9.8日	10.8日	10.2日
県立学校	12.8日	11.8日	13.5日	13.4日	13.3日
県教育委員会事務局	10.9日	10.7日	10.8日	10.6日	10.7日
全体	11.8日	11.4日	11.8日	12.7日	12.1日

イ 職員の時間外勤務（時間外労働）の状況

令和元年度の職員一人あたりの時間外勤務（時間外労働）時間数は、小中学校の教員で多くなる傾向にあり、役職によっては、月45時間を超えている状況も見受けられました。

長時間勤務は、男女双方にとって家庭における家事・育児・介護などの分担を困難にし、女性職員の活躍の障壁にもなります。

また、時間外勤務（時間外労働）の上限が原則として月45時間、年間360時間に定められたことから、県教育委員会全体で管理職も含めた長時間勤務を是正し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を強化していく必要があります。

表7 職員一人あたりの月平均時間外勤務（時間外労働）時間数

小中学校及び県立学校			
	小学校	中学校	県立学校
校長	27.9時間	31.9時間	15.0時間
教頭	44.5時間	49.0時間	27.4時間
主幹教諭	33.3時間	43.8時間	40.2時間
指導教諭	30.6時間	54.4時間	—
教諭	27.4時間	42.3時間	20.8時間
全体（全職種）	25.9時間	39.1時間	17.9時間

※ 令和元年度

県教育委員会事務局	
管理職以外	19.5時間

※ 令和元年度

ウ 男性職員の育児休業の取得状況

男性職員の育児休業の取得は、職場における性別による固定的役割分担意識の解消や女性職員のキャリア形成の機会の確保など、女性が活躍できる職場環境づくりにもつながると考えられますが、令和元年度の男性職員の育児休業の取得率は、全体で4.1%となっており、これは県教育委員会の

次世代育成支援にかかる特定事業主行動計画である「子育て支援アクションプラン」の目標値である30%と比較しても、かなり低い水準です。

令和元年度に実施した次世代育成支援アンケート調査において、男性職員の育児休業の取得が進まない理由を尋ねたところ、「周囲の職員に迷惑がかかると考えるため」が最も多くなっています。

男性職員に限らず、周囲に気兼ねすることなく育児休業を取得できる職場環境を実現するため、仕事と子育てを両立できる働き方の確立や育児等の家庭生活に理解のある職場風土づくりを職場全体で進めていく必要があります。

また、代替職員を速やかに確保するための体制づくりが求められています。

表8 男性職員の育児休業（部分休業を含む）の取得状況

	小中学校	県立学校	県教育委員会事務局	計
対象者	191人	103人	2人	296人
取得者	8人	4人	0人	12人
取得率	4.2%	3.9%	0.0%	4.1%

※ 令和元年度

エ 男性職員の妻の出産及び育児参加のための休暇の取得状況

令和元年度における男性職員の妻の出産及び育児参加のための休暇（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）の取得率は、県立学校で約7割、県教育委員会事務局においてはすべての対象職員が取得しており、育児休業と比較すると高い取得率となっています。

これらの休暇が時間単位で取得することが可能であるなど、育児休業と比べて利用しやすいことが、取得率が高い要因であると考えられます。

引き続き次世代育成支援のための取組の一つとして、休暇取得の促進を進めていく必要があります。

表9 男性職員の妻の出産及び育児参加のための休暇の取得状況

	小中学校	県立学校	県教育委員会事務局
対象者	—	103人	2人
取得者	—	72人	2人
取得率	—	69.9%	100.0%

※ 令和元年度
 ※ 小中学校は統計データなし

オ 自己都合による退職の状況

公立学校における自己都合による退職者数は、県立学校では男女で大きな差はないものの、小中学校においては女性職員の退職者が多くなっています。

子育てや介護等によって仕事と家庭生活の両立が困難であることを理由に、職員が退職を余儀なくされることは、男女を問わず避けなければなりません。

そのためには、各職場において働き方改革の推進や子育てや介護等に理解のある職場風土づくりを進めていく必要があります。

また、やむを得ず子育てなどを理由に退職した職員が、再び活躍できるような取組を進めることも必要です。

表 10 自己都合による退職者数

	小学校			中学校			県立学校		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
早期退職者	17人	38人	55人	11人	15人	26人	15人	16人	31人
普通退職者	5人	15人	20人	4人	11人	15人	9人	6人	15人
計	22人	53人	75人	15人	26人	41人	24人	22人	46人

※ 令和元年度
 ※ 早期退職の対象者は、勤続期間 20 年以上、かつ年齢 45 歳以上の職員

カ ハラスメントへの対策の整備状況

女性職員が安心して働き、自らの能力を十分発揮できるようにするためには、職場でのセクシュアル・ハラスメント等の防止を徹底するなど、女性職員が働きやすい環境を整備していくことが重要です。

県教育委員会においては、平成 11 年に「セクシュアル・ハラスメントの防止等についての基本方針」、平成 23 年に「パワー・ハラスメントの防止に関する指針」を作成し、こうしたハラスメントの防止に取り組んできました。

令和 2 年にはこれらを統合し、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（いわゆるマタハラ等）についての内容などを追加した、「ハラスメントの防止等に関する基本方針」を新たに作成し、ハラスメントの防止を通じて、すべての教職員等が個人として尊重され、お互いに信頼し合って働ける職場環境を確立するとともに、児童生徒・保護者が教職員等を信頼し、伸び伸びと楽しく学べる教育環境の充実を図ることとしました。

今後も引き続き、基本方針に基づくハラスメント防止に向けた取組を職場全体で進めていく必要があります。

(3) 女性活躍の推進に関するアンケートの結果

計画の策定にあたっては、職員の意識を把握し、今後の取組等の参考とするため、令和2年12月に県立学校教職員、小中学校の県費負担教職員、県教育委員会事務局職員を対象に「女性活躍の推進に関するアンケート」を実施しました。

<アンケート調査の概要>

1 調査対象	県立学校教職員、小中学校の県費負担教職員、県教育委員会事務局職員
2 回答率	63.9% (回答総数：8,602件、対象者数：13,472人)
3 調査期間	令和2年12月4日～18日
4 調査方法	三重県電子申請・届出システム等によるオンライン調査

「あなたの職場では、女性職員が自らの能力を十分に発揮できる環境が整っていると思いますか。」という質問に対しては、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」との回答が、男女とも9割を超える結果となり、多くの職員は、現在の職場が性別にかかわらず能力を発揮できる職場であると考えています。

○男性

そう思う	51.7%
どちらかといえばそう思う	41.7%
どちらかといえばそう思わない	5.7%
そう思わない	0.9%

○女性

そう思う	38.8%
どちらかといえばそう思う	51.9%
どちらかといえばそう思わない	8.0%
そう思わない	1.3%

なお、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答した理由を尋ねたところ、「業務が多忙である」が男女とも最も多くなっていることから、引き続き業務の削減や見直しをはじめとする働き方改革を進めていく必要があります。

○男性

業務が多忙である	58.6%
職場の理解やフォローが十分でない	36.5%
管理職への登用が十分でない	27.1%

○女性

業務が多忙である	70.5%
職場の理解やフォローが十分でない	38.3%
スキルや能力に応じた業務に従事できない	24.7%

また、「今後さらに女性の管理職への登用を進めていくためには、どのような取組が重要だと思いますか。」という質問に対しては、「時間外労働及び時間外勤務の縮減や休暇取得の促進に向けた取組の推進」が男女とも最も多くなっており、管理職を含めた働き方改革を進めていくことが重要です。

一方で、「仕事や家庭における固定的な役割分担意識の是正」「職員を支える職場の雰囲気醸成」といった回答も多くあったことから、職員の意識改革や職場の風土づくりを更に進めるための取組についても、引き続き進めていく必要があります。

○男性

時間外労働及び時間外勤務の縮減や休暇取得の促進に向けた取組の推進	57.9%
管理職の多忙な業務の是正	49.9%
仕事や家庭における固定的な役割分担意識の是正	45.2%

○女性

時間外労働及び時間外勤務の縮減や休暇取得の促進に向けた取組の推進	65.1%
仕事や家庭における固定的な役割分担意識の是正	56.0%
職員を支える職場の雰囲気醸成	54.0%

「あなたは、管理職になりたいと思いますか。」という質問をしたところ、「思う」と回答したのは、男性で9.0%、女性で3.0%にとどまっており、男性の53.8%、女性の75.1%が「思わない」と回答しています。

「思わない」の理由について尋ねたところ、「今の職務を続けていきたいから」が男女とも半数を超えて最も多くなっており、特に公立学校においては、教員として児童・生徒と直接関わり続けたいという理由により管理職になることを希望しない職員が多くなっていると考えられます。

一方で、「自分の経験や能力に不安があるから」や「仕事と家庭の両立が困難だから」といった回答も多くあることから、管理職をめざそうとする職員に対する人材育成の取組や職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組等を進めていく必要があります。

○男性

思う	9.0%
思わない	53.8%
わからない	20.9%
既に管理職である	16.3%
※「思わない」と回答した理由	
今の職務を続けていきたいから	57.7%
管理職の業務が多忙であるから	39.9%
自分の経験や能力に不安があるから	28.0%

○女性

思う	3.0%
思わない	75.1%
わからない	17.0%
既に管理職である	5.0%
※「思わない」と回答した理由	
今の職務を続けていきたいから	50.8%
自分の経験や能力に不安があるから	45.6%
仕事と家庭の両立が困難だから	42.1%

3 具体的な取組

(1) 機会の提供（採用・配置・育成・登用）

ア 採用

- 女性に限らず、多くの方に本県の教員を志望してもらえるよう、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に「女性活躍推進アクションプラン」を掲載し、教育委員会の取組や進捗状況について情報提供を行うとともに、仕事と家庭生活の両立（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。
- 大学生を対象とした教育アシスタント事業等を通じて、参加者に学校現場では多くの女性職員が活躍していることを実感してもらうことにより、学校は男女が共に参画して働くことができる職場であることを発信します。
- 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、学校は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験を持つなど、豊かな教職経験を有する人材を採用していくことを通じて、子育て等により現場を離れた方が、再び学校現場で活躍できる機会の提供を図ります。

イ 配置・育成・登用

- 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積極的に進め、管理職になる前から管理職のサポートや幅広い職務を経験することを通じて、管理職に求められる組織のマネジメントや職員の指導・育成等についての知識や能力を習得する機会の提供を図ります。

- 管理職は、研修等を通じ、女性職員の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた知識の習得を図ります。
- 所属長は、対象となる職員と育児休業等の取得計画や職場復帰後の支援などについて、できるだけ早期に面談を行って情報共有を図るとともに、職員の意向を尊重したうえで、育児や介護など職員の状況に配慮した業務の割り振りなどに努めます。
- 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みます。
また、管理職選考試験や主幹教諭・指導教諭選考試験の女性職員の受験促進等について、校種にとらわれない取組の推進を市町等教育委員会に働きかけます。
- 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、教頭の業務負担の軽減に向けた取組を進めます。
- 管理職をめざそうとする女性職員が、管理職になることへの不安や、仕事や家庭の悩みなどを先輩職員に相談できる職場づくりを進めるとともに、女性管理職との情報共有や意見交換ができるようなネットワークづくりなどについて検討します。

(2) 勤務環境の整備

- 働き方改革を進めるため、更なる業務の削減・見直しや行事の精選等を行うとともに、学校及び教員が担う業務の明確化・適正化を図ります。
- 動画配信による研修やWeb会議など、ICTを活用した業務の効率化に向けた取組を積極的に進めるとともに、優良な取組事例については、学校や市町等教育委員会との共有を図ります。
- 教職員の業務負担の軽減を図るため、部活動指導員やスクール・サポート・スタッフなどの外部人材を積極的に配置します。
- 育児休業を取得しようとする職員が、職場への負担を考慮して取得することを躊躇することがないように、育児休業に伴う代替職員を確保するため、新たに任期付職員の採用を始めます。

- 男性職員の育児休業等の取得を促進するため、新たに検討チームを立ち上げ、具体的な対応策を検討し、実施していきます。
- 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、職場全体で協力し合い、取組を進めていく意識を醸成します。
- 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職場の意識啓発などに取り組むとともに、所属長は、職員が計画的かつ積極的に休暇を取得できる職場環境づくりを進めます。
- 県教育委員会事務局及び県立学校においては、次世代育成支援のための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ことにより、子育て中の職員を支援するための取組を進めます。
「子育て支援アクションプラン」では、令和6年度までに達成すべき目標を次のとおり設定しています。
 - ・ 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 100%
※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 30%
 - ・ 職員一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数 15日
- 令和2年に策定した「ハラスメントの防止等に関する基本方針」を各職場へ周知徹底し、ハラスメント防止に向けた取組を職場全体で進めることにより、誰もが働きやすい職場づくりを進めます。