

山梨県教育委員会女性教職員の活躍推進に向けた取組計画

平成 28 年 3 月 山梨県教育委員会

1．基本的な考え方

- ・ 少子高齢化の進行とともに生産年齢人口が減少する中で、持続的かつ質の高い教育の実現には、「女性の力」を最大限発揮できるようにすることが重要であり、女性教職員の活躍推進に取り組む必要がある。
- ・ 女性教職員の活躍推進には、男女全ての職員の「働き方改革」による仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を実現することが不可欠であり、また、ワークライフバランスの推進は、優秀な人材の確保、継続的勤務の推進、公務の能率的な運営の観点はもとより、男女ともに育児・介護など時間制約のある職員が増える中で、公務の持続可能性の向上の観点からも極めて重要である。
- ・ こうした中、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。以下「法」という。）が制定され、地方公共団体の機関においても、女性の職業生活の活躍推進に関する取組に関する計画（事業主行動計画）を策定することとされたところである。
- ・ 本計画は、法第15条に基づく特定事業主行動計画として定めるものであり、山梨県教育委員会が、率先して、全ての女性教職員が働きやすく、ますます活躍できるような、また、男女問わず職員が責任と誇りを持って生き生きと働けるような環境づくりに取り組んでいく。

2．取組の期間

- ・ 本計画による取組の期間は、平成 28 年度から平成 32 年度の 5 年間とする。

3．教育委員会の女性教職員の現状

- ・ 教育委員会では、教職員のうち約半数を女性教職員が占めている。
- ・ 女性の管理職については、平成 27 年 4 月 1 日現在で 54 人を登用しているが、全教職員に占める女性教職員の割合と比べると低く、公立学校における全国平均と比べても十分ではない。
- ・ また、家庭生活と職業生活の両立に関する環境については、特に、学校現場における、学校に求められる役割の拡大・多様化を背景にした教員の多忙化が指摘され、年次有給休暇や男性職員の配偶者出産休暇等の取得も少ない状況にある。

- このため、今後の女性教職員の活躍に向けては、管理職等への登用に向けた意識改革や能力開発を行うとともに、業務量・時間外勤務の縮減など、働き方を見直し、職業生活と家庭生活の両立が可能となる環境づくりに取り組むことが必要である。

(表1) 管理職に占める女性教職員の割合(平成27年4月1日現在)

	山梨県			全国
	管理職数	うち女性	女性割合	女性割合
小学校	369人	27人	7.3%	21.0%
中学校	181人	5人	2.8%	7.4%
高等学校	87人	6人	6.9%	7.5%
特別支援学校	32人	8人	25.0%	23.8%
学校小計	669人	46人	6.9%	15.8%
事務局・教育機関	97人	8人	8.2%	-
合計	766人	54人	7.0%	-

注1) 学校の管理職数は「校長」「教頭(副校長)」の合計。高等学校、特別支援学校の事務職員は「事務局・教育機関」に含み、「高等学校」「特別支援学校」には含まない。

注2) 表中、全国の女性割合は、文部科学省平成26年度公立学校教職員の人事行政状況調査より集計。

(表2) 年次有給休暇等の取得状況

項目	実績
職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数	10.5日(15日)
産前産後における出産・育児にかかる休暇を男性職員が5日以上取得する割合	15.8%(100%)

注1) 「職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数」については平成26年実績、「産前産後における出産・育児にかかる休暇を男性職員が5日以上取得する割合」については平成26年度実績。

注2) いずれも、県立学校及び事務局・教育機関の実績。

注3) 「実績」欄の()内は、「山梨県教育委員会職員子育て支援プログラム」に定める目標数値。

4. 女性の活躍推進に向けた取組

(1) 女性教職員の活躍の推進に向けた数値目標

意欲と能力のある女性教職員が、管理的立場に立ち、一層の活躍を推進できるようにするため、女性教職員の管理職への登用を積極的に進める。

<数値目標>

管理職に占める女性教職員の割合

- ・ 小学校・中学校 平成32年度末まで 10%以上
(平成27年4月現在 5.8%)
- ・ 高等学校・特別支援学校 平成32年度末まで 20%以上
(平成27年4月現在 11.8%)

(2) 取組の内容

女性教職員の計画的育成

- ・ 人事管理を行っている単位ごとに、女性教職員の管理職登用状況等を踏まえ、阻害要因の把握・分析を行う。
- ・ 人事評価制度等を活用した能力・実績主義に基づく適材適所の人事配置の徹底などにより、人材の育成・活用を図りつつ、女性教職員の積極的な登用に努める。
- ・ ロールモデルとなる人材の育成に努め、活躍する先輩女性教職員が歩んできたキャリアパスの事例の紹介等により、女性教職員の意欲向上を図る。
- ・ このほか、以下の取組に努めることとする。
 - ・ 教務主任や学年主任等への女性教職員の登用拡大
 - ・ 指導主事等への女性教職員の積極的登用
 - ・ 国や教育委員会主催研修会への女性教職員派遣者数の拡大
 - ・ 通勤時間を考慮した学校への配置など人事配置上の配慮
 - ・ 管理職等による面談等を通じた意識付けや啓発活動の実施

管理職員等の意識改革

- ・ 女性教職員の活躍推進のための理念や女性教職員の登用拡大に向けた管理職に対する啓発を行い、意識の改革、女性教職員のキャリア形成支援等意欲を向上させる取組の重要性を周知する。

5. ワークライフバランスの推進

(1) 意識改革の推進

管理職員等の意識改革

- ・ 教育長等から、管理職員をはじめとする職員に対し、組織の生産性を高める観点から、時間制約のある職員がいることを前提に、効率的で生産性の高い働き方や多様で柔軟な働き方に変える取り組みの必要があることについて、継続的に周知する。
- ・ 管理職員研修をはじめとする職員研修において、働き方改革の趣旨を徹底する。
- ・ 業務改善やワークライフバランス推進に資する取組状況を、人事評価において適切に反映させる。特に、育児休業等により休業した同僚等のフォローを行った教職員については、その状況等を踏まえつつ総合的に評価を行う。

職場における仕事改革

ア 時間外勤務の縮減、休暇の取得促進等

- ・ 定時に帰る日（定時退庁日）の周知を通じた定時退庁の奨励
- ・ 必要性の事前確認の徹底による時間外勤務の縮減と早期退庁の促進
- ・ 業務計画表及び年次有給休暇取得計画表の作成・活用による年次有給休暇の取得促進

イ 業務改革の推進

- ・ 新規業務を検討する場合には、その目的、効果、必要性のみならず、執行体制等を十分に把握して実施する。また、既存業務について、所属内での議論等を通じて、簡素合理化を進める。

(2) 育児・介護等と両立して活躍できるための取組

- ・ 育児休業や配偶者出産休暇、男性職員の育児参加休暇等の両立支援制度の周知等により、男性職員の両立支援制度の活用を図る。

6 . 推進体制等

(1) 推進体制

教育庁総務課、義務教育課、高校教育課が連携を取り、教育委員会全体で女性活躍の推進が図られるよう、女性活躍に係る取組の推進状況を把握し、フォローアップする。

(2) 推進状況の公表

毎年度1回、女性活躍に係る目標達成状況等を公表する。

(3) 取組計画の改訂

取組計画は、必要に応じて改訂する。