
茨城県教職員子育て応援・女性活躍推進プラン

～ 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画 ～

令和3年4月
茨城県教育委員会

目 次

1	目的	1
2	計画期間	2
3	推進体制	2
4	状況把握	
	(1) 採用した職員に占める女性職員の割合	3
	(2) 管理職に占める女性職員の割合	5
	(3) 各役職段階の女性職員の割合	5
	(4) 職員の超過勤務時間	7
	(5) 当該年度に在職する職員に対する 当該年度に退職した職員の割合	8
	(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	8
	(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率及び取得日数	9
5	課題分析	11
6	数値目標及び具体的な取組	
	(1) 女性受験者・採用者の拡大	11
	(2) 女性職員登用の拡大	12
	(3) 長時間勤務の是正等の職員の働き方改革	13
	(4) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備	14

1 目的

- わが国において急速に少子化が進行していることを踏まえ、国、地方公共団体、事業主などが社会を挙げて、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会を形成することを目的に、平成 15 年 7 月、「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年法律第 120 号）が施行され、各種の取り組みが進められてきました。
- 茨城県（以下「本県」という。）も職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進める必要があるため、平成 17 年 4 月に「茨城県教職員子育て応援プラン」を策定し、事業主である県と職員が一体となり、この計画を責任を持って実施することにより、継続して仕事と子育ての両立支援策や育児休業等を利用しやすい職場環境等を進めています。
- また、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、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に、平成 27 年 9 月「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「女性活躍推進法」という。）が施行されたところです。
- 全ての職員が、どの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮できるよう、平成 28 年 4 月に「茨城県教職員女性活躍推進プラン」を策定し、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和（以下「ワーク・ライフ・バランス」という。）の推進に積極的に取り組んでいます。
- 今回、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として策定・推進してきた「茨城県教職員子育て応援プラン」及び「茨城県教職員女性活躍推進プラン」の改定を行うに当たり、子育て支援と女性の活躍推進は密接な関係にあり、一体的な取組として推進していくことが効率的であるとの観点から、これまでの 2 つの計画（プラン）を統合して策定することとしました。

2 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

- ・ 次世代育成支援対策推進法は、10年間（平成17年度～平成26年度）の時限立法とされていましたが、その後、10年間延長（平成27年度～令和6年度）となりました。
- ・ 女性活躍推進法も10年間（平成28年度～令和7年度）の時限立法とされています。
- ・ この計画の期間は、一定期間継続的な取組が実施できるよう、上記法律の施行期間を踏まえ令和7年度までの5年間としています。
- ・ この計画に掲げている数値目標のうち、時期を特に明示していないものは、令和7年度の達成目標です。

3 推進体制

- この計画は、県教育委員会事務局及び学校以外の教育機関（以下「教育庁等」という。）、県立学校の全ての職員及び県費負担教職員を対象とします。

県費負担教職員については、都道府県教育委員会が任命権を有すること等を踏まえ、採用及び登用を中心に、計画の対象と位置付けることとし、その他の項目についても、市町村教育委員会と連携しながら取組を進めることとします。

また、地方公務員法第22条の3に基づく臨時的任用職員及び同法第22条の2に基づく会計年度任用職員（以下「臨時的任用職員等」という。）についても対象とします。

- 組織全体で継続的にこの計画を推進していくため、年1回以上、庁内の関係課で構成する推進会議を開催し、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。

関係課：総務企画部 総務課

学校教育部 義務教育課、高校教育課、特別支援教育課

- 推進会議においては、行動計画の実施状況を点検するとともに、必要に応じて行動計画の見直しなどを行います。
- 前年度の取組状況や目標に対する実績等は、年1回以上、ホームページへの掲載等により公表します。
- 本計画の内容については、会議・研修等のあらゆる機会を捉えて、対象とする全ての職員に対し周知徹底を図ります。

4 状況把握

女性活躍推進法第19条第3項及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令(平成27年内閣府令第61号)」第2条に基づき、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する現状の把握・分析を行いました。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

① 現状把握の方法

- 文部科学省調査「公立学校教職員採用選考試験の実施状況調査」（以下「教員採用選考試験実施状況調査」という。）及び内閣府調査「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」（以下、「男女共同参画推進状況調査」という。）の数値をもとに、全国平均との比較を行う。

② 分析結果

- 行政職については、令和2年度が51.3パーセントと従来から学校事務の女性職員の採用割合が高いこともあり、知事部局等を含めた都道府県の地方公務員の女性採用率の全国平均36.6パーセントを大きく上回っており、広く女性の採用が行われている。
- 教育職については、令和2年度の平均が52.9パーセントと半数以上が女性であるとともに、全国平均51.3パーセントと比較しても同水準の結果であり、全体的に見れば広く女性の採用が行われている。

全国的にも同様の傾向であるが、学校種別にみると、中学校と高等学校が他の学校種に比べ低い結果となっている。

■ 採用職員（本採職員）に占める女性職員の割合（令和2年4月1日採用）

区分	行政職	教育職	計	全国平均 (R1)	
				行政職等	教職職
教育庁等	60.0%	—	60.0%	—	—
小学校	44.4%	61.2%	60.5%	—	58.3%
中学校	66.7%	42.4%	42.6%	—	42.2%
高等学校	55.6%	42.1%	42.9%	—	35.1%
特別支援学校	50.0%	70.0%	69.2%	—	60.5%
計	51.3%	52.9%	52.8%	36.6%	51.3%

※ 中学校には日立市立特別支援学校を含む。高等学校には、中等教育学校及び附属中学校を含む

※ 本採職員は、任期の定めのない職員であり、再任用職員は除く。

※ 行政職等の全国平均は、知事部局・警察本部等を含む。教育職は、養護教諭及び栄養教諭を除く。

■ 教員選考試験の受験者に占める女性の割合

区分	教育職 (R2)	全国平均 (R1)
小学校	57.1%	50.5%
中学校	35.1%	36.9%
小中学校計	46.2%	43.6%
高等学校	28.6%	29.4%
特別支援学校	54.7%	53.1%
県立学校計	34.9%	35.5%

■ 全職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

学校種	職区分	全職員①+②+③+④			本採職員①			再任用職員②			臨時的任用職員③			会計年度任用職員④			
		(人)	内女性	割合	(人)	内女性	割合	(人)	内女性	割合	(人)	内女性	割合	(人)	内女性	割合	
教育庁	行政職	1,022	299	29.3%	565	154	27.3%	332	66	19.9%	1	1	100%	124	78	62.9%	
	教育職	147	39	26.5%	147	39	26.5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	その他	139	120	86.3%	1	-	-	-	-	-	-	-	-	138	120	87.0%	
	計	1,308	458	35.0%	713	193	27.1%	332	66	19.9%	1	1	100%	262	198	75.6%	
市町村立	小学校	行政職	497	424	85.3%	409	339	82.9%	19	17	89.5%	69	68	98.6%	-	-	-
		教育職	9,373	6,059	64.6%	8,031	5,207	64.8%	642	348	54.2%	700	504	72.0%	-	-	-
		その他	12	12	100%	-	-	-	1	1	100%	11	11	100%	-	-	-
		計	9,882	6,495	65.7%	8,440	5,446	65.7%	662	366	55.3%	780	583	74.7%	-	-	-
	中学校 (日立特 含)	行政職	257	192	74.7%	210	149	71.0%	6	4	66.7%	41	39	95.1%	-	-	-
		教育職	6,027	2,708	44.9%	5,224	2,357	45.1%	286	87	30.4%	517	264	51.1%	-	-	-
		その他	7	7	100%	1	1	100%	1	1	100%	5	5	100%	-	-	-
		計	6,291	2,907	46.2%	5,435	2,507	46.1%	293	92	31.4%	563	308	54.7%	-	-	-
	計	行政職	754	616	81.7%	619	488	78.8%	25	21	84.0%	110	107	97.3%	-	-	-
		教育職	15,400	8,767	56.9%	13,255	7,564	57.1%	928	435	46.9%	1,217	768	63.1%	-	-	-
		その他	19	19	100%	1	1	100%	2	2	100%	16	16	100%	-	-	-
		計	16,173	9,402	58.1%	13,875	8,053	58.0%	955	458	48.0%	1,343	891	66.3%	-	-	-
県立	高校 中等	行政職	415	209	50.4%	343	147	42.9%	9	2	22.2%	63	60	95.2%	-	-	-
		教育職	4,945	1,679	34.0%	4,134	1,439	34.8%	423	74	17.5%	388	166	42.8%	-	-	-
		その他	443	76	17.2%	60	-	-	38	5	13.2%	20	9	45.0%	325	62	19.1%
		計	5,803	1,964	33.8%	4,537	1,586	35.0%	470	81	17.2%	471	235	49.9%	325	62	19.1%
	特別支 援学校	行政職	105	55	52.4%	74	32	43.2%	2	1	50.0%	16	16	100%	13	6	46.2%
		教育職	2,266	1,504	66.4%	1,842	1,253	68.0%	48	26	54.2%	376	225	59.8%	-	-	-
		その他	227	154	67.8%	20	9	45.0%	13	8	61.5%	37	36	97.3%	157	101	64.3%
		計	2,598	1,713	65.9%	1,936	1,294	66.8%	63	35	55.6%	429	277	64.6%	170	107	62.9%
	計	行政職	520	264	50.8%	417	179	42.9%	11	3	27.3%	79	76	96.2%	13	6	46.2%
		教育職	7,211	3,183	44.1%	5,976	2,692	45.0%	471	100	21.2%	764	391	51.2%	-	-	-
		その他	670	230	34.3%	80	9	11.3%	51	13	25.5%	57	45	78.9%	482	163	33.8%
		計	8,401	3,677	43.8%	6,473	2,880	44.5%	533	116	21.8%	900	512	56.9%	495	169	34.1%
合計	行政職	2,296	1,179	51.4%	1,601	821	51.3%	368	90	24.5%	190	184	96.8%	137	84	61.3%	
	教育職	22,758	11,989	52.7%	19,378	10,295	53.1%	1,399	535	38.2%	1,981	1,159	58.5%	-	-	-	
	その他	828	369	44.6%	82	10	12.2%	53	15	28.3%	73	61	83.6%	620	283	45.6%	
	計	25,882	13,537	52.3%	21,061	11,126	52.8%	1,820	640	35.2%	2,244	1,404	62.6%	757	367	48.5%	

※職区分(その他)：現業職員(用務員・介護員等)、学校栄養職員、展示解説員指導員・相談員等

(2) 管理職に占める女性職員の割合

① 現状把握の方法

- 文部科学省調査「公立学校教職員の人事行政状況調査」（以下「人事行政状況調査」という。）及び内閣府調査「男女共同参画推進状況調査」の数値をもとに、全国平均との比較を行う。

② 分析結果

- 行政職については、特別支援学校の管理職（事務長）に女性職員が多いため、全国平均の10.3パーセントを上回っている。
- 教育職については、学校全体では20.7パーセントであり、全国平均の18.6パーセントを上回っている。学校種別でみると、特に特別支援学校において、全国平均比+9.3%と大きく上回っている。

■ 管理職に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

区分	行政職	教育職	計
教育庁等	10.9%	—	10.9%
小学校	—	26.4%	26.4%
中学校	—	12.0%	12.0%
高等学校	13.5%	11.7%	12.2%
特別支援学校	21.7%	37.1%	32.9%
計	13.9%	20.7%	20.1%

※ 教育庁等の行政職は、課長相当職以上の職員で、高等学校及び特別支援学校の行政職は、課長補佐級及び係長級の事務長も含む。

■ 全国の状況（平成31年4月1日現在）

区分	行政職	教育職
教育庁等	—	—
小学校	—	24.1%
中学校	—	10.6%
高等学校	—	9.1%
特別支援学校	—	27.8%
計	10.3%	18.6%

※ 行政職は、都道府県の課長相当職以上に占める女性の割合。

(3) 各役職段階の女性職員の割合

① 現状把握の方法

- 文部科学省調査「公立学校教職員の人事行政状況調査」（以下「人事行政状況調査」という。）及び内閣府調査「男女共同参画推進状況調査」の数値をもとに、全国平均との比較を行う。

② 分析結果

- 行政職については、教育庁等において、部長級・課長補佐級は全国平均を下回っているものの、課長級は全国平均並み、係長級においては、全国平均を9.8%上回っている状況である。
- 教育職の女性管理職（校長・副校長及び教頭）は毎年徐々に増加して令和2年度には20.7%に達し、平成31年度の全国平均18.6%を上回っている。

■ 各役職段階の女性職員の割合

（行政職）令和2年4月1日現在

※派遣職員を除く本採職員

区分	教育庁等	市町村立学校	県立学校	行政職計	全国平均 (R2)
部長級	0.0%	—	—	0.0%	7.0%
課長級	12.2%	—	0.0%	10.6%	12.2%
課長補佐級	19.9%	93.9%	13.3%	38.4%	20.4%
係長級	32.4%	82.0%	57.6%	60.1%	22.6%
非役付	37.2%	68.8%	47.2%	56.7%	—
計	27.2%	78.8%	43.1%	52.3%	—

（行政職）（教育庁等）年度別推移

区分	H28	H29	H30	H31	R2
課長級以上	4.8%	14.0%	12.5%	12.8%	10.9%
課長補佐級	20.7%	20.3%	19.5%	18.4%	19.9%
係長級	26.3%	27.1%	29.1%	30.7%	32.4%

（教育職）令和2年4月1日現在

区分	小学校	中学校	高等学校	特別支援	教育職計	全国平均 (H31)
校長	22.4%	8.6%	12.5%	34.8%	17.8%	15.6%
副校長・教頭	30.2%	14.7%	11.2%	38.5%	23.2%	21.2%
教諭等	70.0%	48.5%	35.9%	68.9%	56.4%	—
計	64.8%	45.1%	34.6%	67.8%	53.2%	—

（教育職）管理職（教頭以上）年度別推移

区分	H28	H29	H30	H31	R2
校長	15.1%	16.2%	16.8%	17.3%	17.8%
副校長・教頭	16.2%	17.7%	18.3%	19.6%	23.2%
管理職	15.7%	17.0%	17.6%	18.6%	20.7%
全国平均	16.1%	16.7%	17.5%	18.6%	—

（その他の職）

区分	医療職(養士)	現業職	計
全職層	100.0%	13.4%	12.5%

(4) 職員の超過勤務時間

① 現状把握の方法

- 職員（時間外勤務手当が支給されない教育職員を除く。）一人当たりの各月の時間外勤務時間、過去5年間の推移等を調査し、現状を把握する。

② 分析結果

- 全体的には、年度当初及び年度末の時期については、業務量が増える傾向にあることから、勤務時間が増加する傾向にある。また、学校に比べ教育庁等の時間外勤務が非常に多くなっている。

一方、時間外縮減推進月間（7～9月）については、所属での取り組みの成果もあり、勤務時間数の減少が見られる。

- 男女の比較を見てみると、教育庁等で平均 4.8 時間の差があるものの学校においては、目立った時間の差は生じていない。
- 年度別の時間外勤務を見ると、年々遡増しており、平成 27 年度比で1月当たり1時間増となっている。

■ 職員一人当たりの各月の時間外勤務平均時間数（令和元年度本採）

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月
教育庁等	18.7	15.8	15.8	13.1	11.6	13.9
小学校	10.0	8.9	7.6	7.0	0.4	7.6
中学校	10.5	8.2	8.0	7.3	0.7	9.3
高等学校	11.5	7.4	6.7	5.7	1.9	4.9
特別支援	8.5	6.3	5.6	4.9	2.5	6.1
計	12.1	9.7	9.0	7.8	3.2	8.4

区分	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
教育庁等	17.0	15.2	16.5	14.1	17.0	18.4	15.6
小学校	7.4	8.3	6.5	5.9	7.5	7.6	7.1
中学校	7.6	8.2	6.7	6.5	7.9	7.7	7.4
高等学校	5.5	6.1	4.8	3.3	5.1	11.0	6.2
特別支援	4.7	6.5	5.8	6.4	6.4	9.8	6.1
計	8.7	9.0	8.1	7.1	8.8	10.8	8.6

■ 職員一人当たりの男女別の時間外勤務月平均時間数（令和元年度本採）

区分	男性職員	女性職員	平均
教育庁等	17.0	12.2	15.6
小学校	7.0	7.1	7.1
中学校	7.4	7.4	7.4
高等学校	5.7	6.7	6.2
特別支援学校	5.7	6.4	6.1
計	10.1	7.5	8.6

■ 時間外勤務が年 360 時間（注）を超えた職員数（令和元年度本採）

区分	男性職員	女性職員	計
教育庁等	24 名	3 名	27 名
小学校	0 名	0 名	0 名
中学校	0 名	0 名	0 名
高等学校	1 名	0 名	1 名
特別支援学校	1 名	0 名	1 名
計	26 名	3 名	29 名

（注）人事委員会規則に定める時間外勤務の上限時間

■ 職員一人当たりの年度別時間外勤務平均時間数（本採職員）

H27	H28	H29	H30	R1
7.6 時間/月	7.7 時間	7.9 時間	8.3 時間	8.6 時間

（5）当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職した職員の割合

① 現状把握の方法

- ・ 当該年度に退職（定年退職等を除く）した職員の割合を男女別に調査し、現状を把握する。

② 分析結果

- ・ 18 から 22 歳の年代を除く全ての年代で女性の離職率が男性に比べて高い状況になっている。特に 58 から 60 歳の年代は、男女差が 2.2%と大きくなる傾向にある。

■ 男女別の離職率（令和 2 年 3 月 31 日現在）

区分	離職率	離職者の年代別割合								
		18～22	23～27	28～32	33～37	38～42	43～47	48～52	53～57	58～60
男性職員	1.1%	3.7%	1.8%	1.3%	0.7%	0.3%	0.6%	0.8%	1.5%	1.9%
女性職員	1.8%	2.2%	2.3%	1.4%	1.4%	1.4%	0.7%	0.8%	2.6%	4.1%

（6）男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

① 現状把握の方法

- ・ 毎年度 4 月 1 日現在で実施している総務省調査「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」（以下、「勤務条件等調査」という。）をもとに、過去 4 年間の推移を把握するとともに、他県との比較を行う。

② 分析結果

- ・ 男性職員の取得率は、平成 28 年度の 1.0%から 3.1%と増加傾向にある一方で、平均取得期間については、平成 28 年度 6.5 月から 4.8 月と減少しており、特に教育庁等では取得者がいない状況である。

全国平均の 5.5 パーセントを 2.4%下回っており、大きな課題がある。

■ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和元年度新規取得者）

区分	男性職員		女性職員	
	取得率	取得期間	取得率	取得期間
教育庁等	0.0%	—	100.0%	11.3月
小・中学校	2.9%	4.8月	100.0%	21.6月
高等学校	2.1%	10.0月	100.0%	19.5月
特別支援学校	7.9%	1.3月	100.0%	18.9月
計	3.1%	4.8月	100.0%	21.0月

（男女計の取得率：51.3% 取得期間：20.6月）

■ 年度別の育児休業取得率及び平均取得期間

区分	H28	H29	H30	R1
男性職員	1.0% (6.5月)	2.3% (5.8月)	2.0% (8.1月)	3.1% (4.8月)

■ 全国の状況（令和元年度新規取得者）

区分	男性職員
育児休業取得率	5.5%

※平成30年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査：対象は一般職に属する職員（警察、消防、教育公務員を含む。）

（7）男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率及び取得日数

① 現状把握の方法

- ・ 毎年度4月1日現在で実施している総務省調査「勤務条件等調査」の数値をもとに、過去4年間の推移を把握するとともに、他県との比較を行う。

② 分析結果

- ・ 配偶者出産休暇¹及び育児参加休暇²については、いずれも毎年度増減を繰り返しつつ、上昇傾向が見られる。
特に、特別支援学校では取得率、取得日数ともに平均を大きく上回っており、積極的な取得が見られる。
- ・ 全国平均（令和元年度）の取得率と比較すると、配偶者出産休暇は全国平均の75.2%を4.7%上回っているものの、育児参加休暇については全国平均44.4%を9.7%下回っており課題がある。

¹配偶者出産休暇：配偶者が出産する場合、産前16週から産後2週間の間、3日の範囲内で必要と認める日又は時間取得できる休暇

²育児参加休暇：配偶者の産前産後期間中、生まれてくる子又は小学校就学時までの子を養育するために、5日の範囲内で必要と認める日又は時間取得できる休暇

■ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率及び平均取得日数（令和元年度）

区分	配偶者出産休暇		育児参加休暇	
	取得率	取得日数	取得率	取得日数
教育庁等	50.0%	3.0日	50.0%	1.5日
小中学校	78.9%	1.8日	30.5%	2.3日
高等学校	78.4%	2.5日	37.1%	4.0日
特別支援学校	94.7%	2.6日	57.9%	4.8日
計	79.9%	2.1日	34.7%	3.1日

■ 全国の状況（令和元年度）

区分	配偶者出産休暇	育児参加休暇
取得率	75.2%	44.4%

※平成30年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査：対象は一般職に属する職員（警察、消防、教育公務員を含む。）

■ 年度別の取得率及び平均取得期間

区分	H28	H29	H30	R1
配偶者 出産休暇	69.1% (2.0日)	53.0% (2.2日)	88.0% (2.0日)	79.9% (2.1日)
育児参加 休暇	21.3% (2.3日)	19.2% (2.6日)	49.1% (2.9日)	34.7% (3.1日)

5 課題分析

これまで、子育て中の職員が仕事と家庭を両立しやすい環境づくりを推進するため、また、全ての職員がどの役職段階においてもその個性と能力を十分に発揮できるよう、家事・育児や介護をしながら活躍できる職場環境づくりの推進、女性の採用・登用の拡大やワーク・ライフ・バランスの推進等に積極的に取り組んできました。

これらの取組によって、上記「4 状況把握」にあるとおり、女性登用の拡大や男性職員の育児参画促進が図られるなどの一定の成果が見られるところです。

一方で、職員一人当たりの平均時間外勤務時間については、数値目標を達成することができていないことから、今後、働き方改革に向けた様々な取組を一層推進していく必要があります。

6 数値目標及び具体的な取組

子育て中の職員が仕事と家庭を両立しやすい環境づくりを推進するため、また、全ての職員がどの役職段階においてもその個性と能力を十分に発揮できるよう、数値目標を設定し、家事・育児や介護をしながら活躍できる職場環境づくりの推進、女性の採用・登用の拡大やワーク・ライフ・バランスの推進等に積極的に取り組みます。

(1) 女性受験者・採用者の拡大

① 具体的な取組

○ 募集・採用活動の充実

教員募集パンフレット等において、ワーク・ライフ・バランスを実現し、活躍している女性教員を積極的に取り上げ、多様で実効性のある募集、啓発活動を積極的に実施します。

また、県内大学において、子育て支援制度や男性の育児参画、福利厚生制度の紹介等、女性にとっても働きやすい職場であることを積極的に広報するとともに、女性教員を大学へ派遣し、体験談等の講話を行うなど、早い段階から大学生に対し身近な職業としての意識付けを行います。

② 数値目標

多くの女性職員が活躍できるような環境づくりにあたっては、その入口となる受験者の拡大が重要となることから、まずは、前計画に引き続き、受験者に占める女性の割合を目標とします。

また、本県教育委員会全体の教員採用者に占める女性の割合を見ると、52.9%と全国平均 51.3%を上回っています。しかし、中学校及び高等学校では5割を割り込んでいる状況にあることから、中学校及び高等学校の教員採用者に占める女性の割合を目標とします。

教員選考試験の受験者に占める女性の割合（中学校）	50%
教員選考試験の受験者に占める女性の割合（高等学校）	40%

教員採用者に占める女性の割合（中学校）	50%
教員採用者に占める女性の割合（高等学校）	50%

（2）女性職員登用の拡大

① 具体的な取組

○ 公正な人事評価に基づく登用の拡大

人事評価制度（教員評価等）の活用等による能力・実績主義による適材適所の人事配置を徹底することにより、意欲と能力のある女性職員の管理職への登用の拡大を図ります。

○ 人事配置上の配慮

職員の転勤については、子育ての状況とともに、男女を問わずキャリアロス³が生じないように、人事配置上の配慮を行います。

○ 職域の拡大

女性職員の意欲の発揮や能力開発を支援するため、男女の偏りのない人事配置による多様な職務経験の確保に努めます。

また、職域を拡大するため、これまで女性職員が配置されたことのない部署や比較的少ない部署にも、積極的に女性職員を配置するよう努めます。

○ 研修の充実

職員の意欲を維持しながら計画的な人材育成やキャリア形成支援を図るには、出産・子育て期に入る以前の時期に、職員がやりがいを感じられる職務経験を重ねられるよう取り組むことが重要です。この職務経験により、育児休業を経ても仕事への高い意欲を保ったまま復帰できる可能性が高まると考えられます。

このため、行政職員については、階層別研修等において、キャリア形成に関する研修を実施することで、職員のキャリア形成を支援します。

教育職員についても、これまで重点的に行ってきた指導力の向上に関する研修に加え、将来管理職となるために必要な研修会の開催を検討し、積極的な参加を促します。

³ キャリアロス：休職などで職場を離れることにより、昇任面でのマイナス、スキルやモチベーションの低下を招き、復帰後のキャリアに支障が生じる現象

② 数値目標

女性職員の登用の拡大は、女性の活躍の進捗状況を示す最も端的な指標であり、性別に関わりない公正な人事評価に基づく成果主義の原則に基づき、意欲と能力のある女性職員の登用に取り組んでいくことが必要です。

そのため、第5次男女共同参画基本計画における「各役職段階に占める女性の割合」及び「初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合」の成果目標を踏まえ、「教育庁等における課長級以上・課長補佐級・係長級の各職層に占める女性職員の割合」及び「学校における管理職（教頭以上）に占める女性職員の割合」について目標を設定し、地方公務員法上の平等取扱の原則及び成果主義の原則に留意しつつ女性の登用拡大を図ります。

課長級以上に占める女性職員の割合（教育庁等）	26%
課長補佐級に占める女性職員の割合（教育庁等）	37%
係長級に占める女性職員の割合（教育庁等）	43%
校長（小中高特）に占める女性職員の割合	20%
副校長・教頭（小中高特）に占める女性職員の割合	25%

（3）長時間勤務の是正等の職員の働き方改革

① 具体的な取組

○ 時間外勤務の縮減

恒常的な時間外勤務は、ワーク・ライフ・バランスの大きな障害となるため、管理職員を始めとする職員の意識啓発等を図り、全庁的に公務能率の向上に取り組んでいくとともに、年間を通じた定時退庁日の設定や、月半ばに時間外勤務40時間超の職員をチェックし是正方策を検討する取組を実施するなど、時間外勤務縮減に向けた取組を徹底します。

また、子どもの養育のため、小学校就学前の子どものいる職員から請求があった場合には、時間外勤務の制限について配慮します。

さらに、教員の超過勤務の縮減を図るため、令和2年4月1日から超過勤務の上限時間を1月あたり45時間、年間360時間と定めたところであり、今後、働き方改革の指針となる「ガイドライン」と併せて、令和2年度に実施したモデル校における実践的な取組（部活動の精選、専科教員の活用、時間割の工夫等）の成果を県内の各学校へ広く展開してまいります。

○ 年次休暇等の取得促進

年次有給休暇については、人事評価面談時などに所属長が個別に取得状況を確認し、休暇取得の働きかけを行います。

また、所属内でのスケジュールの共有や管理職が率先して休暇を取得するなど、職員が計画的にかつ気兼ねなく休暇を取得できる職場環境づくりに取り組みます。

○ 柔軟な働き方改革

職員の多様で柔軟な働き方とともに、ワーク・ライフ・バランスを実現するよう、テレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス、モバイルワーク）⁴や時差出勤、休憩時間の選択制について職員に対し積極的な利用を働きかけるとともに、利用しやすい環境づくりを進めます。

② 数値目標

職員のワーク・ライフ・バランスの実現のためには、職員が心身ともに健康で、意欲を持って仕事に打ち込むことができる勤務環境づくりが重要です。

そのため、働き方改革を一層推進し、長時間労働を是正するとともに、職員一人ひとりが実情に応じて多様で柔軟な働き方を選択できるよう、目標の達成を目指します。

一月当たり 45 時間超の超過勤務教職員の割合	0 %
一年当たり 360 時間超の超過勤務教職員の割合	0 %
年次休暇の年間取得日数	14 日間

(4) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

① 具体的な取組

○ 管理的地位にある職員の意識啓発

仕事と家庭の両立に対する理解が深まるよう、管理職の意識改革を推進するとともに、管理職の人事評価にあたっては、人材育成や事務事業の見直し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組をより高く評価する運用を図ります。

○ 育児休業等を利用しやすい環境整備

仕事と家庭の両立を支援するため、各種制度の利用促進に取り組むほか、子育て支援に係る休暇制度の利用時や、育児休業取得中から育児休業等復帰後までの各段階において、きめ細かい配慮が行われるよう、職場環境づくりを推進します。

⁴テレワーク：情報通信技術を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方

また、育児休業取得者がいる職場を支援するため、会計年度任用職員、臨時的任用職員及び育休任期付職員⁵の採用などにより、代替職員の確保に努めます。

加えて、育児休業中の職員に対しては、休業期間中の職場の様子や業務の進捗状況などを定期的に所属先から電話や電子メール等で伝えるなど、休業中の職員が職場との繋がりを保つことができるような配慮を所属先へ周知します。

さらに、育児休業から復職した職員に対しては、育児休業期間中の業務の動きについての説明や新たな技術が導入された場合の研修等、職員が円滑に従来の業務に復帰できるようOJT研修等を所属先で実施するよう周知します。

○ 子育て支援制度等の拡充

仕事と家庭の両立をより一層支援していくため、国及び他の都道府県等の動向に留意しながら、子育て支援制度等の拡充に取り組みます。

○ 男性職員の育児休業等の取得促進

子どもが生まれる男性職員から、配偶者の出産予定日の報告を受けた場合には、所属を通じて当該職員に「子育て計画表」の作成を促し、配偶者出産休暇や育児参加休暇等の取得促進を図ります。

○ 活気ある職場づくり

職場内の良好な人間関係を醸成するため、グループミーティングの実施など、様々な機会を捉えたコミュニケーションの強化を奨励します。

また、働きやすい職場づくりや人材育成に対する意識や考え方などを把握するため、職員アンケート等を実施し、活気ある職場づくりの実現に取り組みます。

○ 人事異動時の配慮

所属長・管理監督者からの人事ヒアリング等に基づき、人事異動の際は、子育てや介護の状況に応じた人事上の配慮を行います。

○ セクシュアル・ハラスメント等対策の環境整備

男女がともに働きやすい職場環境を築くため、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止のための職員研修を充実させます。

また、各ハラスメントの防止に関する要綱に基づき、相談窓口での相談業務を実施するとともに、引き続き市町村教育委員会における環境整備に関して支援します。

⁵ 育休任期付職員：育児休業法第6条第1項第1号の規定により、1年を超えて任期を付して任用する職員

さらに、各種会議等の機会を活用し、ハラスメント防止に向けた啓発を行います。

② 数値目標

これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女共に、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加すると考えられますが、仕事と家庭の両立に対する理解が低い職場環境は、両立支援制度を利用する上での障壁となるほか、様々なハラスメントの背景にもなりやすいと考えられます。

また、共働き世帯が増加する中で、職員が活躍するためには、これまでも増して男性の家庭生活（家事・育児及び介護等）への参加促進が喫緊かつ重要な課題です。育児のための制度は、育児休業、配偶者出産休暇や育児参加休暇等ありますが、これらの制度を周知し、管理職への意識啓発、利用者の状況に応じたきめ細かい対応等を行うことが重要です。育児に関わることは、その本人にとって貴重な体験（その後も続く子育てに能動的に関わる契機、マネジメント力の向上、多様な価値観の醸成）であるだけでなく、働き方改革の推進、育児等の家庭生活に理解のある職場風土の形成に資するものであると考えられます。

そのため、管理的地位にある職員等の意識啓発や、男性職員の家庭生活（家事・育児及び介護等）への関わりを促進することを目指し、目標の達成に向け、引き続き取り組みます。

育児休業取得率	100%
男性職員の配偶者出産休暇の取得率	100%
男性職員の育児参加休暇の取得率	100%
男性職員の育児休業等（※）の合計取得期間	1月以上
男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇の合計取得日数	8日間 (取得上限)

（※）育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇