

## 令和4年度における「女性活躍推進のための青森県学校職員特定事業主行動計画」 の実施状況及び女性の職業選択に資する情報の公表について

県教育委員会では、女性職員がその個性と能力を十分に発揮していくことができるよう、「女性活躍推進のための青森県学校職員特定事業主行動計画」を策定しており、地方公務員法の平等取扱の原則及び成績主義の原則に留意しつつ、女性職員の採用・登用の推進や男女の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に積極的に取り組むこととしています。

ついては、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）第19条第6項に基づき、令和4年度における特定事業主行動計画の実施状況を下記のとおり公表します。

併せて、同法第21条に基づき、女性の職業選択に資するよう、教育委員会（学校関係）の事務事業における女性の職業生活における活躍に関する情報について公表します。

### 記

#### I 職業生活における機会の提供に関する実績

※ 「非常勤職員」「会計年度任用職員」の記載がない項目は、常勤職員についての状況である（「II 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績」においても同じ）。

##### （1）女性採用比率

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
教諭	58.9%	52.4%	60.5%	57.7%	57.4%
その他	82.4%	79.4%	74.2%	74.2%	83.3%

##### （2）採用試験の受験者の女性割合

	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
教諭	47.8%	44.9%	45.4%	42.7%	43.1%
その他	70.2%	75.1%	80.4%	76.7%	84.8%

##### （3）職員に占める女性職員の割合

	H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1
常勤職員（教育職）	52.5%	52.5%	52.8%	53.4%	53.9%
常勤職員（事務・技能職員等）	53.3%	53.3%	53.4%	53.4%	58.1%
会計年度任用職員	—	46.9%	54.1%	53.8%	57.4%

(4) 管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合

	目標	H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	伸び率 (R5-H31)
校長		10.4%	11.1%	13.0%	14.4%	13.2%	2.8ポイント
教頭		16.2%	15.7%	14.9%	13.5%	16.3%	0.1ポイント
校長・教頭 計		13.4%	13.5%	14.0%	13.9%	14.8%	1.4ポイント
事務長		39.2%	36.5%	40.5%	45.7%	47.7%	8.5ポイント
管理職 合計	R8.4.1 16%以上	15.1%	15.1%	15.9%	16.1%	17.0%	1.9ポイント

《取組内容》

○職員配置

【平成28年度～令和4年度実施】

- ・ 男女の配置バランスを考慮した配置を行いました。
- ・ 管理職員へのステップとして、女性教職員を校務分掌主任等に積極的に登用するよう、管理職に働きかけました。

○昇任

【平成28年度～令和4年度実施】

- ・ 個人の能力・実績に基づき、積極的に校務分掌主任等に登用するよう、校長等との面談等において周知し、働きかけました。
- ・ 指導主事等への女性教職員の積極的な登用を行いました。

【平成28年度、平成29年度実施】

- ・ 県が主催する青森県男女共同参画職員研修会などへの参加を学校職員に呼びかけました。

(5) 機会の提供に資する制度の概要

【平成28年度～令和4年度実施】

- ・ 「セクシュアル・ハラスメント等の防止等に関する要綱」、「パワー・ハラスメントの防止等に関する要綱」等に基づき、各校に相談員を配置し、必要時には適切に対応できる体制づくりに努めました。

## Ⅱ 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

### (1) 離職率と離職者の年代別割合（令和4年度）

		離職率	離職者の年代別割合								
			～19歳	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳
小中学校	男性	0.6%	0.0%	25.0%	37.5%	18.8%	6.3%	6.3%	0.0%	6.3%	0.0%
	女性	0.9%	0.0%	8.6%	31.4%	22.9%	11.4%	5.7%	2.9%	8.6%	8.6%
県立学校	男性	0.6%	0.0%	30.0%	20.0%	10.0%	10.0%	10.0%	10.0%	0.0%	10.0%
	女性	0.5%	0.0%	0.0%	16.7%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	16.7%

※離職率は、令和4年4月1日在職者に対する令和4年度中の普通退職者の割合。

### (2) 男女別の育児休業取得率と取得期間の分布状況

#### 【育児休業取得率】

		取得年度	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
小中学校	常勤職員	男性	1.7%	2.0%	4.3%	4.9%	2.9%
		女性	100.0%	100.0%	98.0%	100.0%	100.0%
	会計年度任用職員	男性	—	—	—	—	—
		女性	—	—	—	—	—
県立学校	常勤職員	男性	0.0%	0.0%	4.4%	14.0%	6.1%
		女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	会計年度任用職員	男性	—	—	—	—	—
		女性	—	—	—	—	—

#### 【育児休業の取得期間の分布状況（令和4年度新規取得分）】

		取得状況	～1ヶ月未満	1か月以上 ～3か月未満	3か月以上 ～6か月未満	6か月以上 ～1年未満	1年以上
小中学校	常勤職員	男性	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
		女性	0.0%	3.5%	0.0%	33.7%	62.8%
県立学校	常勤職員	男性	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%
		女性	0.0%	0.0%	2.3%	36.4%	61.3%

### (3) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率と取得日数の分布状況

取得年度	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R4年度取得日数の分布	
						5日未満	5日以上
常勤職員	69.1%	89.0%	78.8%	77.5%	72.0%	69.4%	30.6%
会計年度任用職員	—	—	—	—	—	—	—

※配偶者出産休暇（3日）、育児参加休暇（5日）の最大8日取得可能。

### (4) 超過勤務の状況（令和4年度）

#### 【1人当たり1月当たりの平均超過勤務時間】

	小中学校	県立学校
管理職	—	—
管理職以外	6時間	8時間

#### 【超過時間の上限を超えて勤務した職員数】

	小中学校	県立学校
管理職	—	—
管理職以外	2人	9人

### (5) 年次有給休暇の平均取得日数（令和4年1月1日～令和5年12月31日）

12.7日 ※20日以上付与された者に限る。

## (6) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要

### 《取組内容》

#### ○男女を通じた長時間労働の是正などの働き方改革

##### 【平成28年度～令和4年度実施】

- ・ 教職員の多忙化解消に向けた取組の一環として、年次休暇及び夏季休暇の利用促進や計画的な利用について通知し、所属職員が休暇を取得しやすいような職場環境づくりに取り組みました。
- ・ 所属毎に独自の目標を組み込んだ「職員のワーク・ライフ・バランス推進目標」を執務室内に掲示し、希望する職員が円滑に休暇や各種制度を利用できる職場環境づくりに取り組みました。

##### 【平成29年度実施】

- ・ 教職員の多忙化解消に向けた取組の一環として、学校行事の計画立案に際し、弾力的な勤務時間の割振りを可能とするため、教職員の4週間単位の変形勤務時間制における対象業務の範囲を拡大しました。

##### 【平成30年度～令和4年度実施】

- ・ 学校が学校閉庁日を実施し、年次休暇を取得しやすい環境を整備しました。
- ・ 県立学校の教育職員の業務量の適切な管理等を図るため、規則を制定しました。また、各市町村教育委員会に情報提供をしました。

#### ○両立支援制度の導入と制度の利用や復職がしやすい雰囲気づくり及び男性職員の家庭生活への参画の促進

##### 【平成28年度～令和4年度実施】

- ・ 子の看護休暇の対象となる子どもの年齢を拡大し、令和3年度には不妊治療休暇を新設するなど、両立支援制度の拡充を行いました。
- ・ 職員が子育てや介護を行う際に利用できる休暇制度等を加えた、「職員の育児・介護と仕事の両立支援ハンドブック」を作成し、周知しました。

##### 【平成28年度実施】

- ・ 育児関連制度について、職員が理解しやすいよう活用例を通知しました。
- ・ 職員が計画的に育児関連制度を活用できるよう、子どもが生まれる職員から「出生予定届」の提出があった場合、職員と所属長等との面談を実施して、育児関連制度の利用に係る「子育て計画書」を作成するよう周知しました。

##### 【令和4年度実施】

- ・ ワーク・ライフ・バランスの更なる推進に向け、職員が気兼ねなく休暇制度を利用できるよう、県立学校に対し、管理職等が「イクボス宣言」を行うことを呼びかけました。
- ・ 令和4年10月の地方公務員の育児休業等に関する法律の改正により、育児休業を取得できる回数が増え、より柔軟に育児休業を取得できるようになったことなどについて周知しました。