

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（後期計画）

令和3年4月1日
（令和5年4月1日改訂）
青森県教育委員会

I はじめに

1 目的

「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（後期計画）」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、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を目的に策定します。

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

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）は、平成28年度から令和7年度までの10年間の時限法ですが、本計画では、その後半の期間である令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とし、前期の取組の成果を踏まえ、必要な見直しを行った上で、目標達成に必要な取組を行うものです。

3 男女を通じた働き方改革への取組に向けて

学校では、職員に占める女性の割合が50%以上になっており、女性職員が、その個性と能力を十分に発揮していくことは、多様化する児童生徒や地域の状況に対応し、県全体の学校教育の質を向上させるために重要なことです。

そのため、女性活躍の観点から、女性職員の登用や男女の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に取り組んでいく必要があります。

青森県の人材を効果的に活用していくため、男性女性を問わず、学校職員にとって働きやすい職場環境の整備に努めるとともに、女性職員を積極的に登用するなど、女性活躍の取組を強力に進めていきます。

4 計画の推進

（1）計画の対象職員、計画の推進に当たって主体となる職員

①対象職員

県教育委員会が任命する県立学校の一般職の職員並びに市町村立学校職員給与負担法第1条及び第2条に規定する一般職の職員

②主体となる職員

- ・人事管理担当課（人事管理、勤務条件などの担当部署／計画の推進を行う。）
- ・学校長（学校内の取組を強力に推進する。）
- ・各学校担当者（服務制度の周知及び活用の推進を行う。）
- ・全職員

（2）計画の点検と見直し

計画の実施状況を年度毎に点検し、必要に応じて計画の見直しなどを行います。

また、毎年1回、本計画の策定に当たり状況を把握した項目について、県教育委員会ホームページ等により公表します。

○本計画で対象とする一般職の範囲

	令和2年度以降		令和元年度以前	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤
任期の定めのない常勤職員（以下「常勤職員」という。）	○		○	
任期付職員	○			
再任用職員	○		○	
再任用短時間勤務職員		○		○
会計年度任用職員（フルタイム・パートタイム）		○		
臨時的任用職員	○		○	
非常勤職員				○

II 状況把握・課題分析

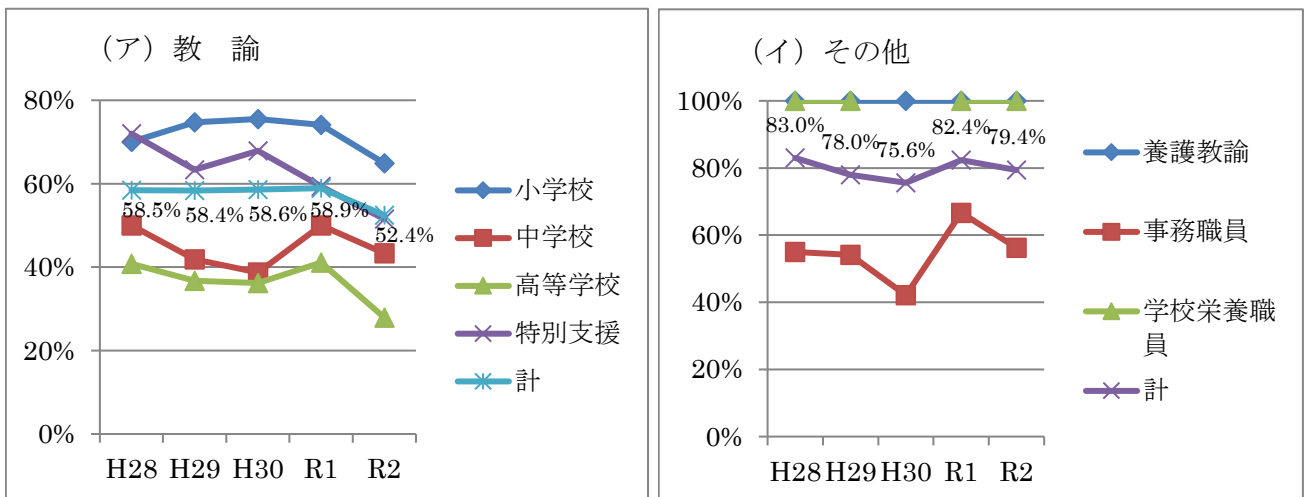
1 採用

【現状】

職員の採用は選考・競争試験によるものが中心であり、年度によって変化はあるものの、公立学校全体で、各年度の採用した職員に占める女性職員の割合はおおむね50%以上です。

また、採用試験の受験者に占める女性の割合は40%以上、常勤職員に占める女性職員の割合は50%以上で推移しています。

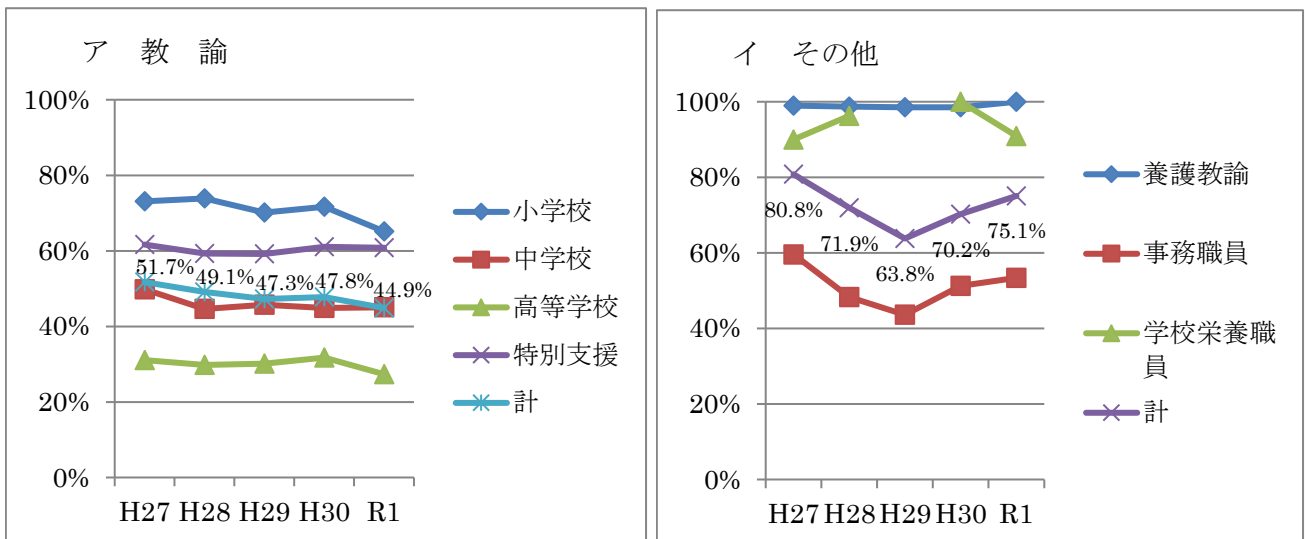
(1) 採用した職員に占める女性職員の割合



※各年度採用者に占める割合

※常勤職員を対象

(2) 採用試験の受験者に占める女性の割合

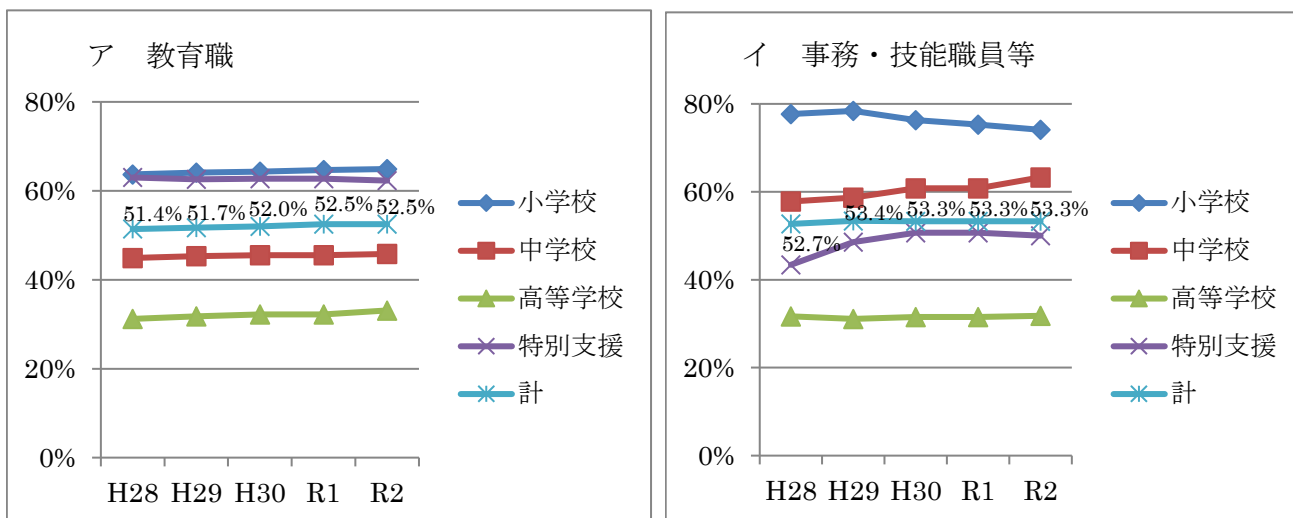


※各年度に実施した選考・競争試験における実績（翌年度に採用）

※常勤職員を対象

(3) 職員に占める女性の割合

① 常勤職員



※各年度4月1日時点

② 会計年度任用職員・臨時的任用職員

女性職員割合 (R2. 4. 1 時点)	小学校	81.2%
	中学校	50.9%
	高等学校	34.5%
	特別支援	63.9%
	計	55.4%

2 就業継続及び仕事と家庭の両立

【現状】

離職率は、男女間で大きな差はありません。

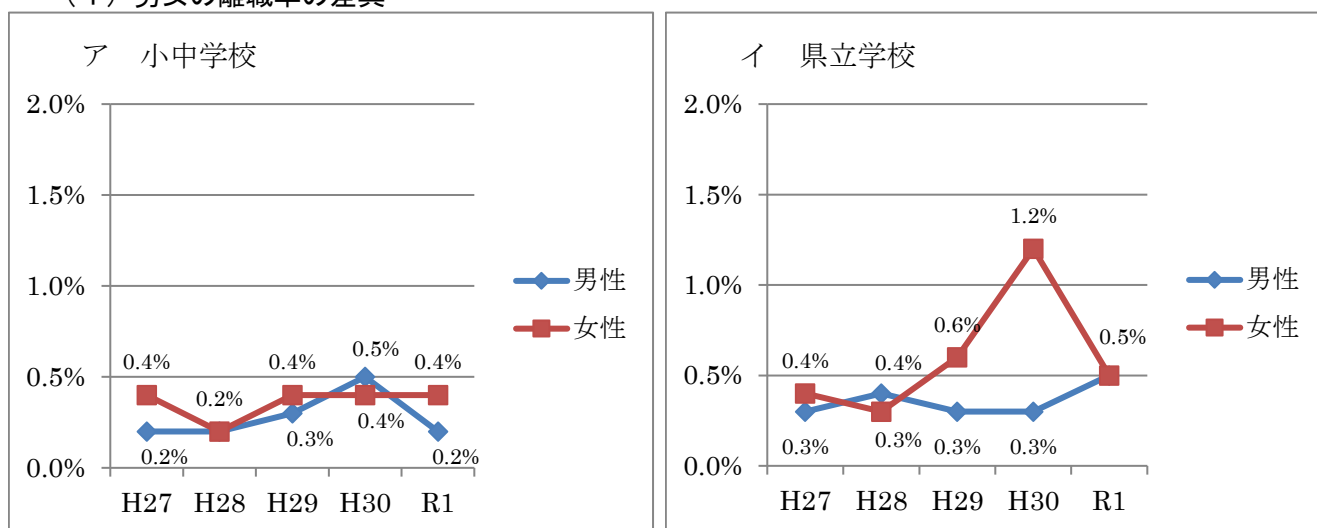
育児休業については、女性職員の取得率は、ほぼ 100%で推移している一方で、男性職員は、平成 27 年度から令和元年度までの 5 年間の取得者が、小中学校 2 名、県立学校 1 名と少ない状況です。

男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得については、常勤職員の取得率が過去 5 年間の平均で、小中学校が 75%程度、県立学校が 74%程度となっています。

【課題】

男性と女性が仕事と家庭生活を両立していくために、男性職員が配偶者出産休暇、育児参加休暇及び育児休業を利用し、積極的に育児を行うことが必要です。また、男性女性問わずこれらの制度を利用しやすくするため、周囲の職員の意識改革や職場風土改革が求められます。さらに、職員の育児や介護等、様々な事情に配慮した多様な働き方の制度の検討や実施が必要です。

(1) 男女の離職率の差異



※各年度における離職率

※離職率＝自己都合による普通退職者数／総職員数（常勤職員）

(2) 離職率と離職者の年代別割合（令和元年度）

		離職率	構成割合（年代別）					全体
			～19歳	20歳～29歳	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	
小中学校	男性	0.2%	0.0%	16.7%	33.3%	0.0%	50.0%	100.0%
	女性	0.4%	0.0%	11.8%	29.4%	35.3%	23.5%	100.0%
県立学校	男性	0.5%	10.0%	40.0%	20.0%	30.0%	0.0%	100.0%
	女性	0.5%	0.0%	14.3%	57.1%	14.3%	14.3%	100.0%

※離職率＝自己都合による普通退職者数／総職員数（常勤職員）

(3) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布

① 取得率

ア 小中学校

年度	常勤職員				非常勤職員			
	男性		女性		男性		女性	
	利用者数	取得率	利用者数	取得率	利用者数	取得率	利用者数	取得率
H27	0人	0.0%	77人	90.6%	—	—	—	—
H28	0人	0.0%	75人	100.0%	—	—	—	—
H29	0人	0.0%	94人	100.0%	—	—	—	—
H30	1人	1.7%	82人	100.0%	—	—	—	—
R1	1人	2.0%	80人	100.0%	—	—	—	—

※取得率＝各年度新たに育児休業が取得可能となった職員のうち、育児休業を取得した職員の割合

イ 県立学校

年度	常勤職員				非常勤職員			
	男性		女性		男性		女性	
	利用者数	取得率	利用者数	取得率	利用者数	取得率	利用者数	取得率
H27	1人	1.5%	45人	100.0%	—	—	—	—
H28	0人	0.0%	37人	100.0%	—	—	—	—
H29	0人	0.0%	36人	100.0%	—	—	—	—
H30	0人	0.0%	40人	100.0%	—	—	—	—
R1	0人	0.0%	35人	100.0%	—	—	—	—

② 取得期間（令和元年度）

ア 小中学校

取得期間	常勤職員			
	男性		女性	
	人数	割合	人数	割合
～1か月未満	3人	100.0%	0人	0.0%
1か月以上3か月未満	0人	0.0%	0人	0.0%
3か月以上6か月未満	0人	0.0%	1人	1.2%
6か月以上1年未満	0人	0.0%	28人	35.0%
1年以上	0人	0.0%	51人	63.8%
計	3人	100.0%	80人	100.0%

イ 県立学校

取得期間	常勤職員			
	男性		女性	
	人数	割合	人数	割合
～1か月未満	—	—	1人	2.9%
1か月以上3か月未満	—	—	0人	0.0%
3か月以上6か月未満	—	—	0人	0.0%
6か月以上1年未満	—	—	9人	25.7%
1年以上	—	—	25人	71.4%
計	—	—	35人	100.0%

(4) 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇取得率及び取得日数の分布状況
ア 小中学校

取得年度	H27	H28	H29	H30	R1	取得日数の分布(R1)	
						5日未満	5日以上
常勤職員	68.6%	82.4%	64.5%	72.9%	84.3%	95.3%	4.7%
非常勤職員 臨時的任用職員	—	—	—	—	—	—	—

イ 県立学校

取得年度	H27	H28	H29	H30	R1	取得日数の分布(R1)	
						5日未満	5日以上
常勤職員	81.5%	63.6%	63.1%	65.6%	95.0%	76.3%	23.7%
非常勤職員 臨時的任用職員	—	—	—	—	—	—	—

3 勤務時間

【現状】

時間外勤務手当支給対象となる行政職等の職員について、職員一人当たりの一か月の平均時間外勤務時間は、小中学校がおおむね6時間、県立学校がおおむね8時間となっています。

また、年次休暇の取得日数は、小中学校がおおむね9～11日、県立学校がおおむね11～13日となっています。

【課題】

恒常的な時間外勤務は、男女問わず、家事・育児等に影響を与え、仕事と家庭生活の両立を妨げる要因となります。効率的な業務運営により、時間外勤務の縮減を進めるとともに、年次休暇を取得しやすい組織としていくことが必要です。

(1) 職員一人当たりの一か月の平均時間外勤務時間

年度	H27	H28	H29	H30	R1
小中学校	6.3時間	5.9時間	6.2時間	6.1時間	6.2時間
県立学校	7.8時間	8.0時間	8.2時間	8.4時間	8.4時間

※常勤職員・再任用職員・臨時的任用職員を対象

(2) 職員一人当たりの月ごとの平均時間外勤務時間（令和元年度）

（単位：時間）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
小中学校	9.9	8.2	6.4	4.4	2.8	5.1	8.0	5.7	4.6	4.7	6.5	8.4
県立学校	13.2	6.1	6.4	9.2	2.8	6.8	10.3	6.7	5.6	6.8	12.6	14.4

(3) 超過時間の上限を超えて勤務した職員数（令和元年度）

小中学校	県立学校
—	16人

※職員の勤務時間、休暇等に関する条例第8条の2、人事委員会規則13-8（職員の勤務時間、休日及び休暇）第6条の2に定める各時間

(4) 年次休暇の平均取得日数

	年	H27	H28	H29	H30	R1
小中学校	取得日数	10.3日	10.6日	9.3日	11.8日	11.5日
県立学校		11.0日	11.8日	12.5日	12.9日	13.1日

※各年1月1日～12月31日の実績

※上記の全期間に在職した常勤職員・再任用職員を対象

4 女性管理職

【現状】

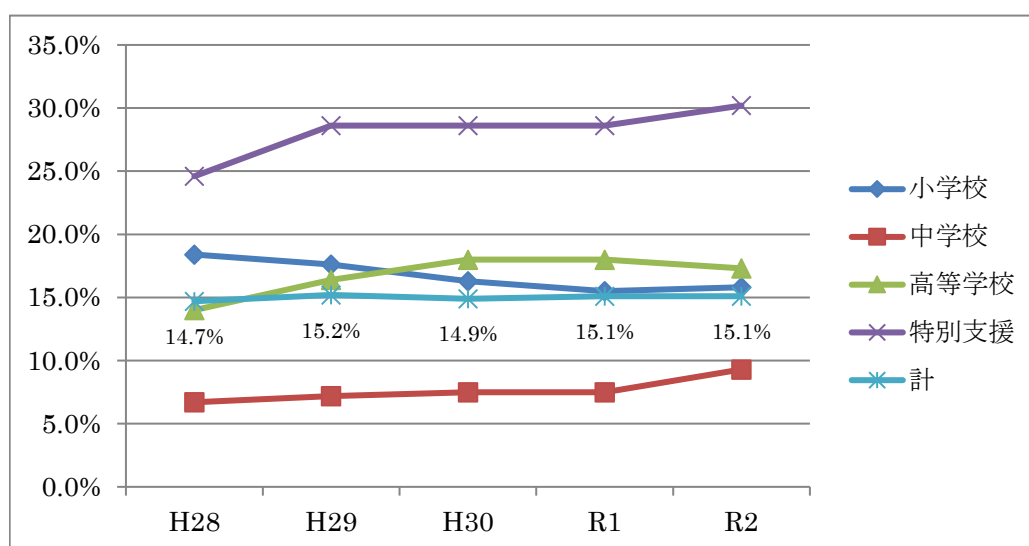
公立学校全体で、学校管理職（校長、教頭及び事務長）に占める女性職員の割合は15%前後で推移しており、令和2年4月1日時点で15.1%と、前期計画で設定した目標（令和3年4月1日までに16%以上）達成まであと0.9ポイントとなっています。

このうち、校長及び教頭に占める女性職員の割合はおおむね13%、事務長に占める女性職員の割合はおおむね29～39%となっています。

【課題】

女性管理職の増加に向けて、女性の活躍を推進していくためには、校長、教頭に占める女性教員の割合をさらに高めていく必要があることから、女性教員のキャリアアップに関する取組、女性教員の管理職への意識を高める取組、管理職員の意識改革等が求められます。また、仕事と家庭生活の両立に向けた取組も必要です。

(1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合



※各年度4月1日時点での学校管理職の割合

(2) 各役職段階に占める女性職員の割合と伸び率

	H28	H29	H30	H31	R2	伸び率 (R2-H28)
校長	13.9%	14.1%	11.2%	10.4%	11.1%	△2.8ポイント
教頭	13.5%	13.3%	15.0%	16.2%	15.8%	2.3ポイント
校長・教頭 計	13.7%	13.7%	13.2%	13.4%	13.5%	△0.2ポイント
事務長	29.7%	36.5%	39.2%	39.2%	36.5%	6.8ポイント
管理職 合計	14.7%	15.2%	14.9%	15.1%	15.1%	0.4ポイント

※各年度4月1日時点

Ⅲ 具体的な取組内容

1 各段階の課題に応じた取組

(1) 配置・育成－女性職員の能力向上に向けた取組

① 男女のバランスを考慮した配置

これまでも、男女の配置バランスを考慮した職員配置を行っており、引き続き男女バランスを考慮した職員配置を行います。

② 管理監督者としての人材育成機会の充実

管理職員へのステップとして、女性職員を教務主任等の校務分掌組織の役職に積極的に登用するよう管理職に働きかけます。

(2) 昇任－女性管理職割合の向上に向けた取組

① 女性職員の分掌主任等への積極的登用

人事評価その他の能力に基づき、女性職員を積極的に分掌主任等に登用するよう管理職に働きかけます。

② 育児や介護を行う職員に配慮した登用方法等の検討

男性女性を問わず、育児休業や介護休暇等により、業務から長期間離れた場合であっても、復職後の人事評価その他の能力の実証に基づき、登用に際して十分に配慮します。

③ 管理職員の意識改革

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。長時間勤務や成果のみが評価されるような職場にならないために、学校訪問や校長会等の機会をとらえ、管理職員の意識改革を図るとともに、女性職員を分掌主任等へ積極的に登用するよう働きかけます。

④ 男性職員の家庭生活に対する意識醸成

女性が仕事と家庭生活を両立するためには、男性が家庭において家事や育児を積極的に行うことが不可欠であることから、啓発資料の周知等により、男性職員の意識醸成を促します。

⑤ 女性管理職割合の向上に係る目標

学校管理職（校長・教頭・事務長）に占める女性職員の割合を、令和8年4月1日までに、16%以上にします。

2 職業生活と家庭生活の両立に関する取組の更なる推進

【県立学校】

(1) 男女を通じた長時間労働の是正など働き方改革

－ワーク・ライフ・バランスの推進、時間外勤務の縮減に向けた取組

① 時間外勤務の縮減

次世代育成支援対策推進法に基づき策定している第2次青森県立学校特定事業主行動計画（後期計画）（以下「次世代育成支援対策推進法行動計画」という。）4（9）「時間外勤務及び休日勤務を縮減するために」や学校における働き方改革プラン（令和2年3月策定）の実施により、時間外勤務の縮減を図ります。

② 休暇等取得の促進

ア 子どもの出生時に父親となる職員の連続休暇の取得の促進

次世代育成支援対策推進法行動計画4(4)「子どもの出生時に父親となる職員が休暇等取得しやすい環境をつくるために」の実施により、男性職員の休暇取得の促進を図ります。

<男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得率向上に係る目標>

子どもの出生時に父親となる職員が配偶者出産休暇、育児参加休暇を取得する割合を、100%にします。また、5日以上取得する割合を、20%以上にします。

※一部、次世代育成支援対策推進法行動計画における目標を引用

イ 男性職員の育児休業の取得の促進

次世代育成支援対策推進法行動計画4(5)「育児休業を取得しやすい環境をつくるために」の実施により、男性職員の育児休業の取得の促進を図ります。

ウ 各種休暇取得の促進

次世代育成支援対策推進法行動計画4(7)「子の看護休暇の取得を促進するために」、4(8)「年次休暇の取得を促進するために」の実施により、年次休暇取得の促進を図ります。

③ 効率的な業務運営の構築

次世代育成支援対策推進法行動計画4(9)「時間外勤務及び休日勤務を縮減するために」の実施やICTの活用により、業務を効率的に進めるほか、再任用職員の能力と経験を一層活用することにより、効率的な業務運営の構築を図ります。

④ 柔軟な働き方に資する制度の利用促進

仕事と家庭生活を両立するため、早出遅出勤務制度の利用を推進します。

(2) 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

―誰もが「働きがい」も「働きやすさ」も感じられる職場づくりに向けた取組

① 休暇等取得の促進

2(1)②「休暇等取得の促進」を実施します。

② 育児休業を取得している職員への職場復帰支援

育児休業中の職員が円滑に職場に復帰し、適応することができるよう、学校において業務に関連する情報提供を行うなど、職員の希望を踏まえた支援を行います。

③ 固定的な性別役割分担意識の改革

女性の従業務の拡大を進めていくほか、1(2)①「女性職員の分掌主任等への積極的登用」及び1(2)③「管理職員の意識改革」及び1(2)④「男性職員の家庭生活に対する意識醸成」の取組を通じて、固定的な性別役割分担意識の改革を進めます。

④ 男女を通じた長時間労働の是正など働き方改革

2(1)「男女を通じた長時間労働の是正など働き方改革」を実施します。

【市町村立学校】

市町村立学校においても、県立学校における取組を参考として教職員が働きやすい環境の整備に努めるよう、市町村教育委員会に対して働きかけを行うとともに、必要なフォローアップに努めます。

3 ハラスメントへの対策等

【県立学校】

セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントの相談窓口において適切に対応します。

【市町村立学校】

市町村立学校においても、県立学校における対応を参考とするよう、市町村教育委員会に対して働きかけを行うとともに、必要なフォローアップに努めます。