

女性活躍推進のための青森県教育委員会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教育委員会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

近年の女性職員の採用者の増加と相まって、職員に占める女性の割合は年々増加しており、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、多様化する行政需要に対応し、県教育委員会の行政サービスを向上させるために重要なことです。

青森県教育委員会の人材を効果的に活用していくため、教育長をはじめ、各所属長が先頭に立って、職員が働きやすい職場環境を整えながら、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：青森県教育委員会事務局及び教育機関（学校を除く。）の一般職の職員

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。）
- ・所属長（所属内の取組を強力に推進する。）
- ・各所属総務担当者（サービス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。

II 状況把握・課題分析

1 採用

【現状】

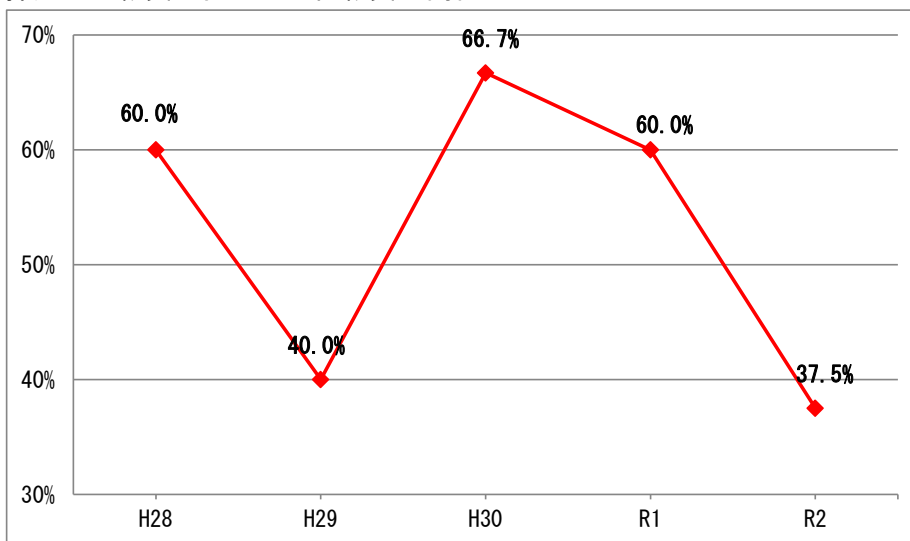
職員の採用は競争試験によるものが中心であり、年度によって変化はあるものの、各年度の採用した職員に占める女性職員の割合はおおむね40%以上です。

また、採用試験の受験者の総数に占める女性の割合は40%前後で推移し、さらに、常勤職員に占める女性職員の割合は年々増加しており、令和2年4月1日現在で約27%となっています。

【課題】

職員に占める女性職員の割合を増やすための取組が求められます。

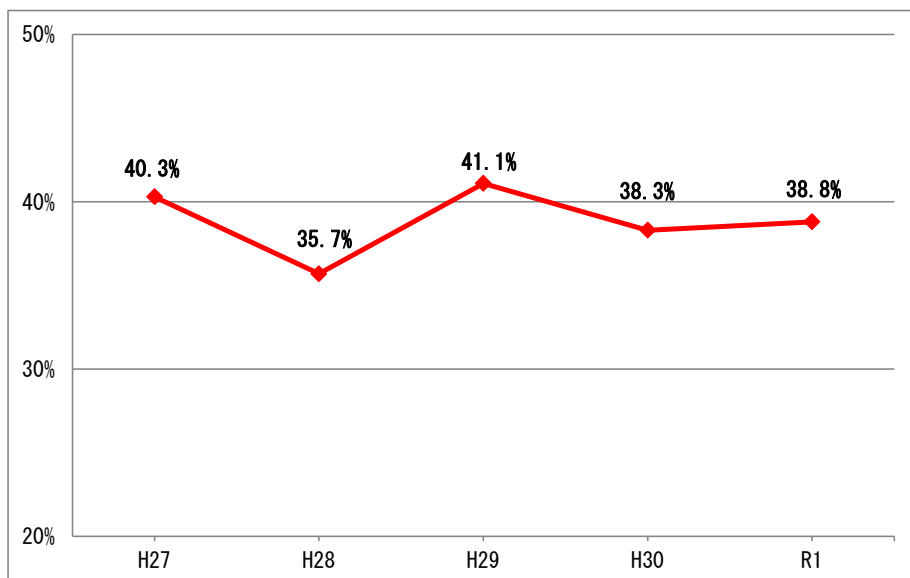
(1) 採用した職員に占める女性職員の割合



※各年度採用者に占める割合

※常勤職員を対象

(2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

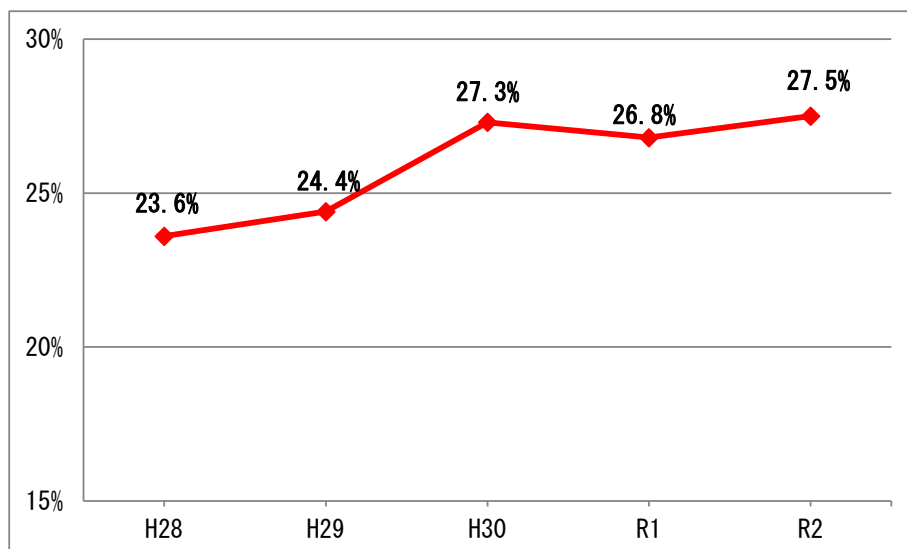


※各年度に実施した競争試験における実績（翌年度に採用）

※常勤職員を対象

(3) 職員に占める女性職員の割合

① 常勤職員



※各年度 4 月 1 日時点

② 会計年度任用職員

| | |
|--------------------|-------|
| 女性職員割合 (R2.4.1 時点) | 89.1% |
|--------------------|-------|

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。

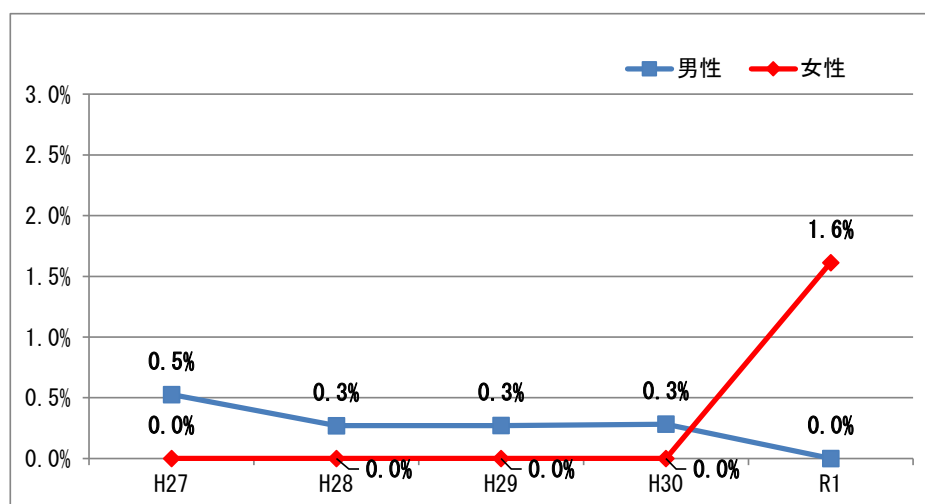
育児休業については、女性職員の取得率は、100%で推移している（新たに利用可能となった職員がいない年度を除く。）一方で、男性職員は、平成27年度から令和元年度までの5年間の取得者が1人と少ない状況です。

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79%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、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) 男女の離職率の差違



※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） | | | | | |
|----|------|-----------|---------|---------|---------|---------|--------|
| | | ～19歳 | 20歳～29歳 | 30歳～39歳 | 40歳～49歳 | 50歳～59歳 | 全体 |
| 男性 | 0.0% | — | — | — | — | — | — |
| 女性 | 1.6% | 0.0% | 50.0% | 0.0% | 50.0% | 0.0% | 100.0% |

(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

| 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% | 2人 | 100.0% | — | — | — | — |
| H28 | 0人 | 0.0% | — | — | — | — | — | — |
| H29 | 1人 | 9.1% | 3人 | 100.0% | — | — | — | — |
| H30 | 0人 | 0.0% | 4人 | 100.0% | — | — | — | — |
| R1 | 0人 | 0.0% | 1人 | 100.0% | — | — | — | — |

※取得率＝各年度に利用した者／各年度に新たに利用可能となった者

② 取得期間（令和元年度）

| | | |
|---------|------|------|
| 常勤職員 女性 | 1年以上 | 100% |
|---------|------|------|

(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

| 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 | 66.7% | 75.0% | 100.0% | 55.6% | 100.0% | 83.3% | 16.7% |
| 非常勤職員 | — | — | — | — | — | — | — |

3 勤務時間

【現状】

職員一人当たりの平均時間外勤務時間は、おおむね12～14時間となっています。また、年次休暇の取得日数は年々増加しており、令和元年では約11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) 職員一人当たりの平均時間外勤務時間

| 年度 | H27 | H28 | H29 | H30 | R1 |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 時間 | 12.5時間 | 13.9時間 | 13.3時間 | 13.5時間 | 13.7時間 |

※本庁、出先機関等を対象

※常勤職員・再任用職員・再任用短時間勤務職員を対象

(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 | 年平均 |
|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 本庁 | 20.9 | 19.2 | 14.9 | 17.5 | 14.9 | 18.6 | 16.6 | 15.9 | 13.0 | 18.9 | 22.4 | 31.8 | 18.7 |
| 出先機関等 | 10.3 | 9.6 | 9.1 | 9.6 | 7.6 | 10.7 | 9.8 | 13.6 | 10.6 | 9.1 | 10.2 | 13.0 | 10.3 |

(3) 超過時間の上限を超えて勤務した職員数（令和元年度）

| 本庁 | 出先機関等 |
|----|-------|
| 5人 | 3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) 年次休暇の取得状況

| 年 | H27 | H28 | H29 | H30 | R1 |
|------|------|------|-------|-------|-------|
| 取得日数 | 9.5日 | 9.9日 | 10.4日 | 10.6日 | 10.9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

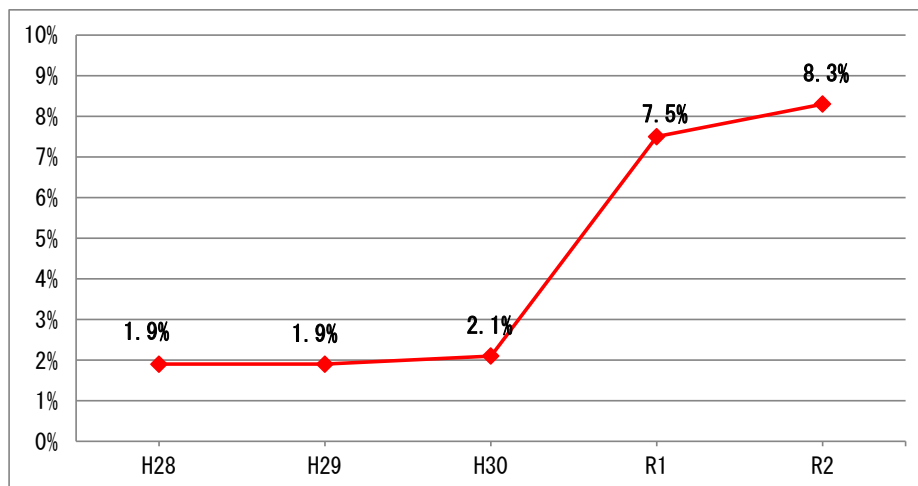
【現状】

副参事級以上の女性職員の割合は年々上昇し、令和2年4月1日時点で8.3%と、前期計画で設定した目標（令和3年4月1日までに5%以上）を達成しています。

【課題】

管理職に占める女性職員の割合をさらに高めるために、女性職員のキャリアアップに関する取組、女性職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日時点での副参事級以上の常勤職員の割合

(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) |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------------|
| 部長級・ 次長級 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0 ^{ポイ} |
| 課長級・ 副参事級 | 2.3% | 2.4% | 2.5% | 8.7% | 9.8% | 7.5 ^{ポイ} |
| 総括主幹級・ 主幹級 | 29.6% | 31.3% | 31.7% | 33.3% | 35.8% | 6.2 ^{ポイ} |
| 主査級 | 42.2% | 36.4% | 41.2% | 37.0% | 23.1% | △19.1 ^{ポイ} |
| (参考) 主査級以上 | 25.5% | 25.1% | 26.7% | 26.7% | 26.8% | 1.3 ^{ポイ} |

※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) 採用－女性採用比率の向上に向けた取組

① 職員採用試験における女性受験者の増加に向けた取組

女性の採用者数を増やし、職員に占める女性職員の割合を向上させるためには、女性受験者を増加させる必要があることから、関係課と連携し、県が実施する職員採用希望者への説明会において、女性職員が県職員の魅力を伝えるなど、県職員採用の取組に女性職員が積極的に関わるようにします。

② 女性採用比率に係る目標

女性採用比率を、40%以上にします。

(2) 配置・育成－女性職員の能力向上に向けた取組

① 配置や職務内容の見直し

女性職員が意欲を維持しながらキャリアアップしていくために、従事する業務を積極的に拡大するとともに、育児や介護など時間的制約のある時期においても能力が発揮できるよう、本人の希望や意向を踏まえた環境づくりに努めます。また、男女の配置バランスを考慮した職員配置を行います。

② キャリアアップ研修への参加促進

女性職員のためのセルフマネジメント力向上研修への積極的な参加を働きかけます。

③ 管理監督者としての人材育成機会の充実

グループマネージャーなどの管理職員へのステップとして、本庁においてはサブマネージャーに、出先機関等においては副課長等に女性職員を積極的に登用します。

(3) 昇任－女性管理職割合の向上に向けた取組

① 女性職員の役付職員への登用

人事評価その他の能力の実証に基づき、女性職員を積極的に役付職員（主査級以上）に登用します。

② 育児や介護を行う職員に配慮した登用方法等の検討

ア 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。

イ 勤務時間や勤務場所に制限が生じる職員については、業務の状況を踏まえ、同一地域での勤務を継続できるよう配慮します。

ウ 同一地域での勤務が必要である職員について、地域内で幅広い業務が経験できる配置やキャリア形成を意識した人材育成を行います。

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、時間当たりの生産性が考慮されないような職場にならないために、女性職員をはじめ多様な人材を活かすマネジメントや、同僚又は部下である女性職員が、昇任意欲を持てるよう支援することを学ぶ機会への積極的な参加を促します。

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

副参事級以上に占める女性職員の割合を、令和8年4月1日までに10%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

(1) 男女を通じた長時間労働の是正など働き方改革

ーワーク・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次青森県教育委員会特定事業主行動計画（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」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。

<男性の産休取得率の向上に係る目標>

**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」の実施等により、各種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

育児等を行いながら仕事と家庭生活を両立するためには、業務の効率化に加え、業務の時間や場所を柔軟にする取組が必要であることから、テレワークの導入について検討を行います。

また、仕事と家庭生活を両立するため、時差出勤制度や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、育児休業中における自治研修所の選択研修やeラーニング等の受講を勧めるほか、所属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

女性職員の従事業務の拡大を進めていくほか、1 (3) ①「女性職員の役付職員への登用」、1 (3) ③「管理職員の意識改革」及び1 (3) 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。

3 ハラスメントへの対策等

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。