

# 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

平成28年 4月 1日  
青森県教育委員会

## 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」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

平成28年4月1日から平成33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年度から平成37年度までの10年間の時限法ですが、ここでは、その前半の期間である平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間を計画期間としています。

前期5年は、目的達成に向けて、優先的に実施すべき事項に取り組めます。後期5年は、前期の取組の効果を踏まえ、必要な見直しを行った上で、目標達成に必要な取組を行います。

## 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条に規定する職員

#### ②主体となる職員

- ・人事管理担当課（計画の推進、進捗管理）
- ・所属長（所属内の取組を強力に推進）
- ・各所属担当者
- ・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。

## 5 状況把握・課題分析

### （1）採用

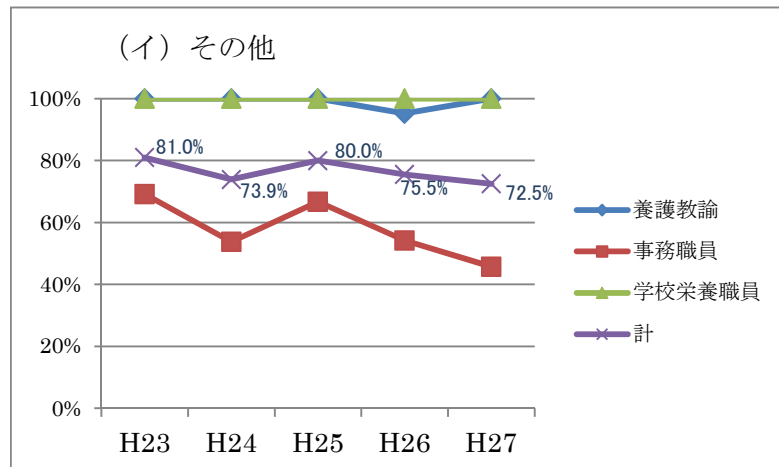
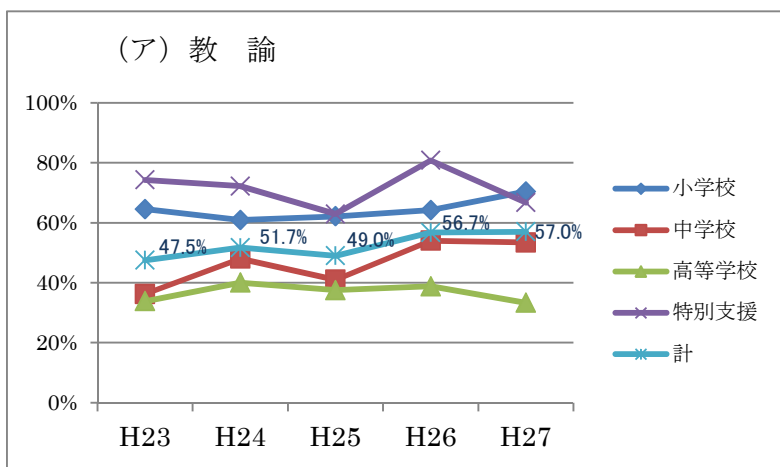
#### 【現状】

職員の採用は、選考・競争試験が中心のため年度によって変化はあるものの、公立学校全体で、採用した職員に占める女性職員の割合は、過去5年間50%以上で推移しており、第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月閣議決定）の都道府県目標の40%を達成している状況です。また、採用試験の受験者に占める女性の割合、職員に占める女性職員の割合についても50%以上で推移しています。

なお、平成27年4月1日現在の臨時職員及び非常勤職員の女性の採用者の割合は、約60%となっています。

① 採用者に占める女性の割合

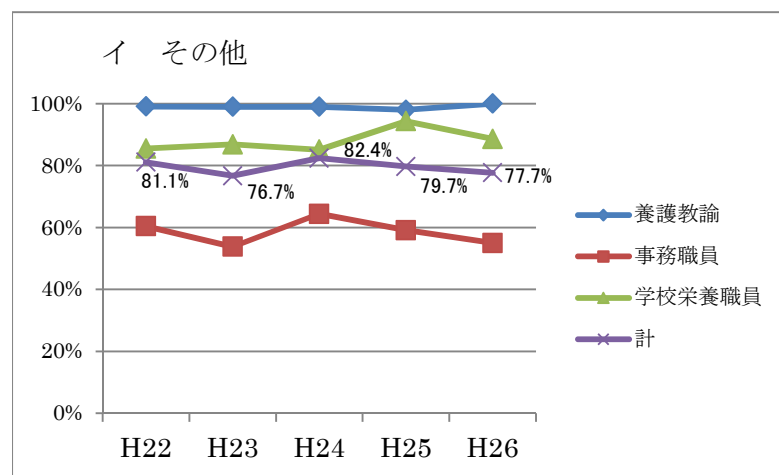
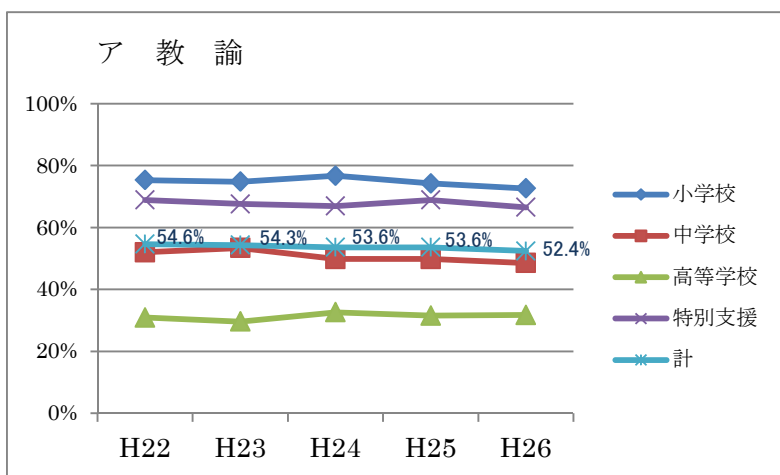
ア 正規職員



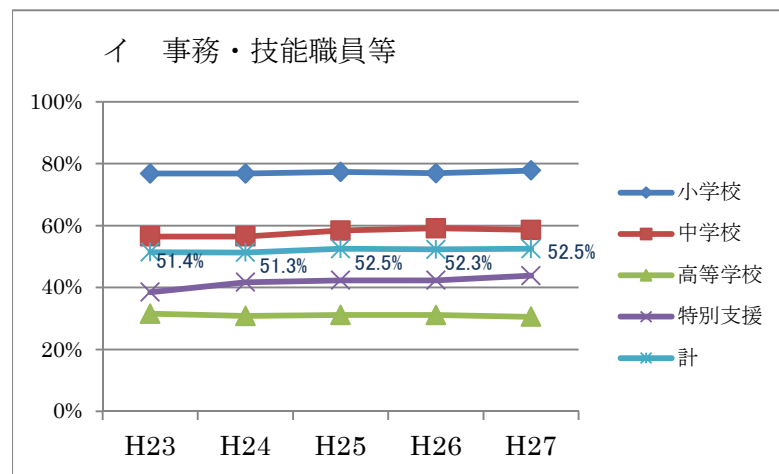
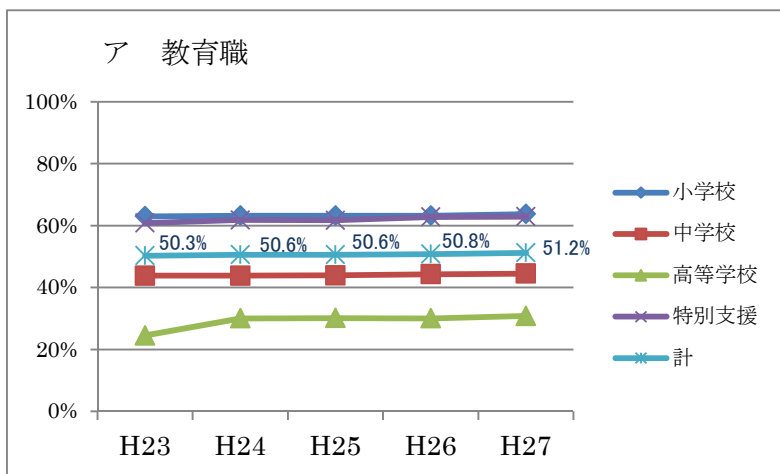
イ 臨時・非常勤職員

	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	計
H27. 4. 1 現在	81.4%	56.1%	45.2%	65.3%	61.8%

② 採用試験受験者に占める女性の割合



③ 職員に占める女性の割合



(2) 勤続年数

【現状】

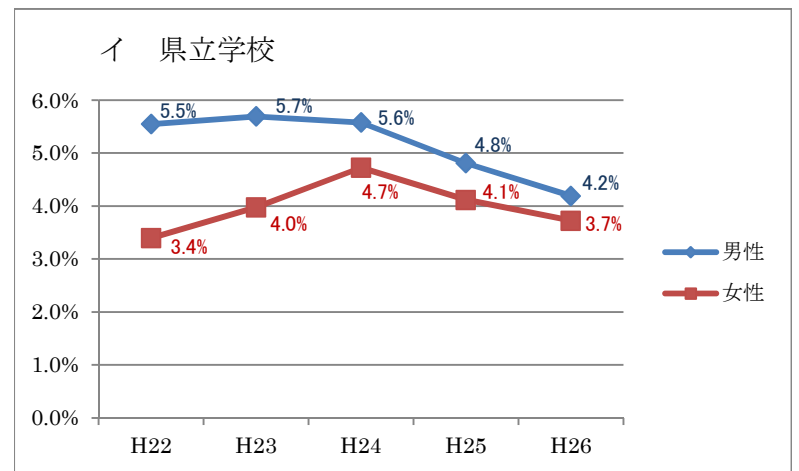
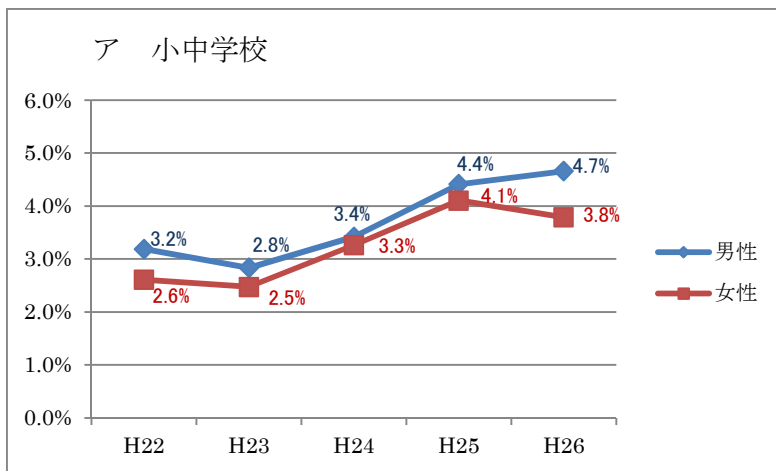
離職率は、男女に差はありません。直近の年度の10年度前及びその前後の年度に採用した職員の男女別の継続任用割合は、年度によって変化はありますが、男女に大きな差はありません。

育児休業については、女性職員の取得率が高い一方で、男性職員は、平成22年度から平成26年度までの5年間の利用者が、県立学校4名、小中学校2名と少なく、取得期間も女性職員と比べてと短い状況です。なお、男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率は、60%以上となっています。

【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、育児休業を利用し、積極的に育児に参加していくことや、男性女性問わず両立支援制度を利用しやすい職場環境とすることが必要です。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となります。

① 男女の離職率の差異



※各年度における離職率

※離職率＝退職者数／総職員数 (任期の定めのない職員に限る。)

② 直近の年度の10年度前及びその前後の事業年度に採用した職員の男女別の継続任用割合

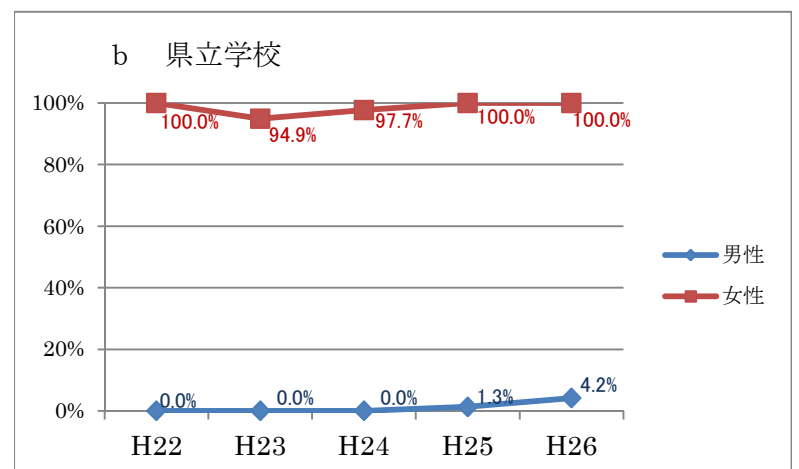
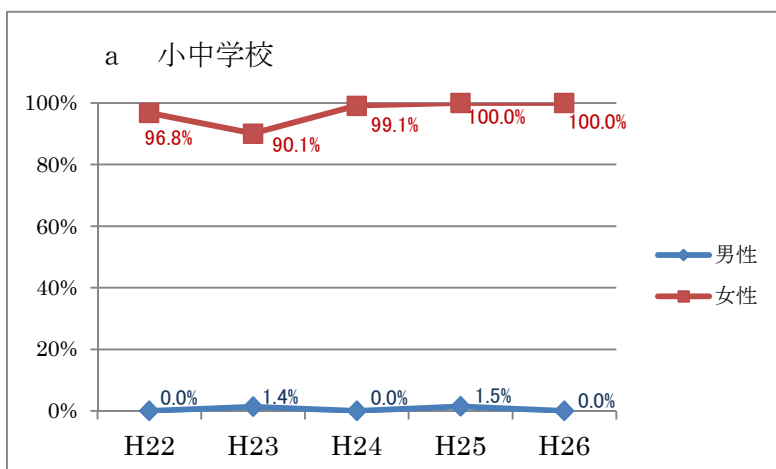
	H17			H18			H19		
	男性	女性	男女差	男性	女性	男女差	男性	女性	男女差
小中学校	96.5%	87.0%	-9.5P	98.0%	90.8%	-7.2P	98.3%	91.9%	-6.4P
県立学校	100.0%	92.3%	-7.7P	100.0%	90.0%	-10.0P	85.7%	100.0%	14.3P

※平成27年4月1日時点での継続任用者の割合

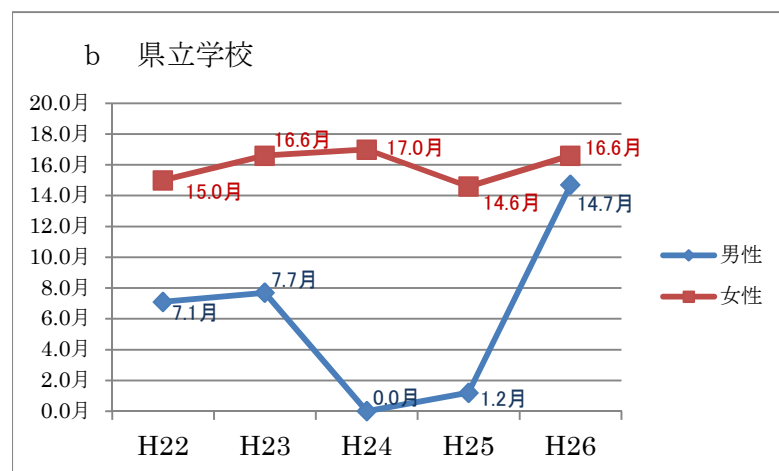
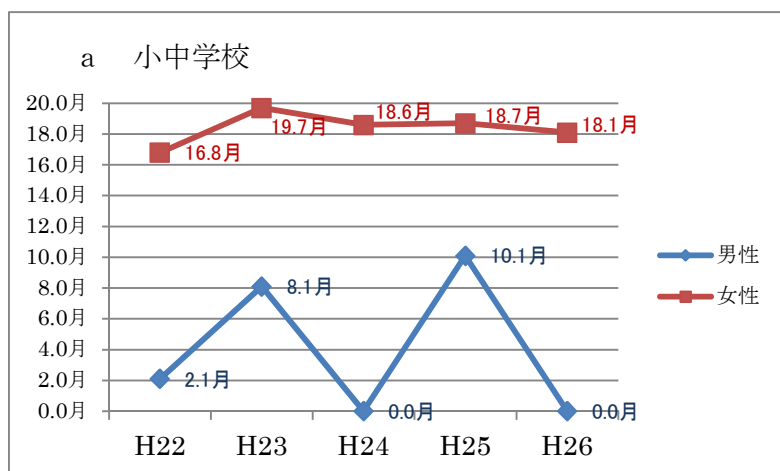
③ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

ア 正規の職員

(ア) 取得率 ※新たに育児休業が取得可能になった職員のうち、育児休業を取得した職員の割合



(イ) 平均取得期間 ※育児休業を取得した職員の平均取得期間

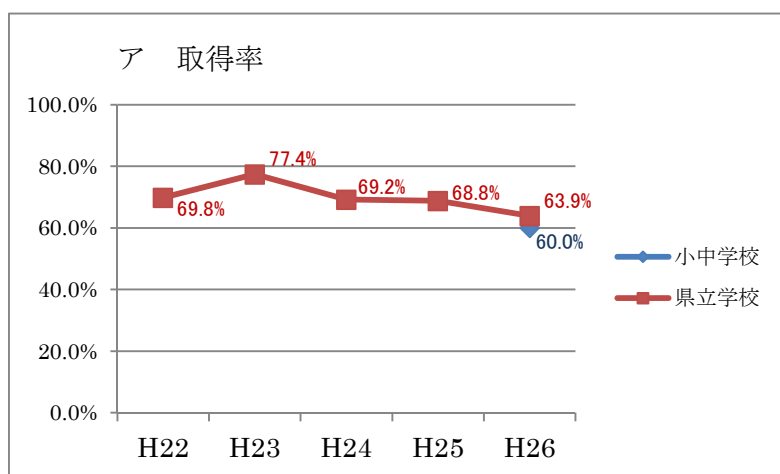


イ 臨時職員及び非常勤職員

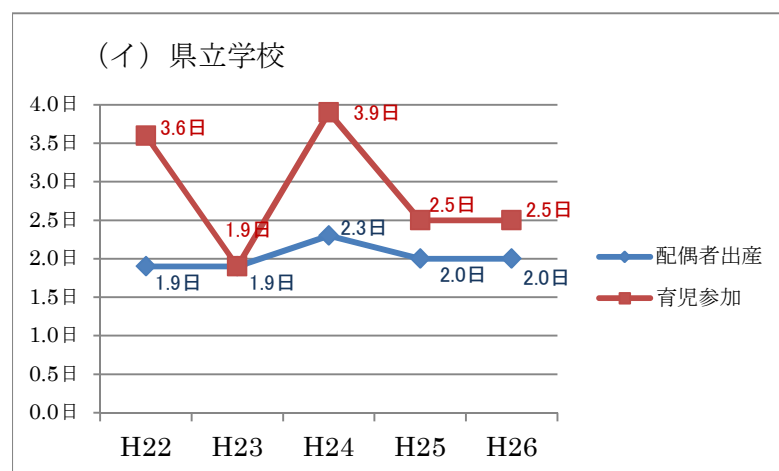
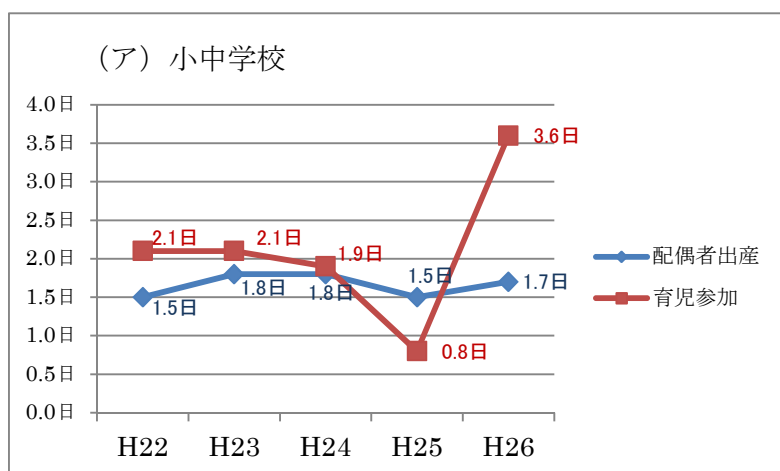
年度	男性			女性		
	利用者数	取得率	平均取得期間	利用者数	取得率	平均取得期間
H26	無	—	—	無	—	—

④ 配偶者出産休暇又は育児参加休暇取得状況

ア 取得率 ※新たに休暇が取得可能になった職員のうち、休暇を取得した職員の割合



イ 休暇平均取得期間



### (3) 勤務時間

#### 【現状】

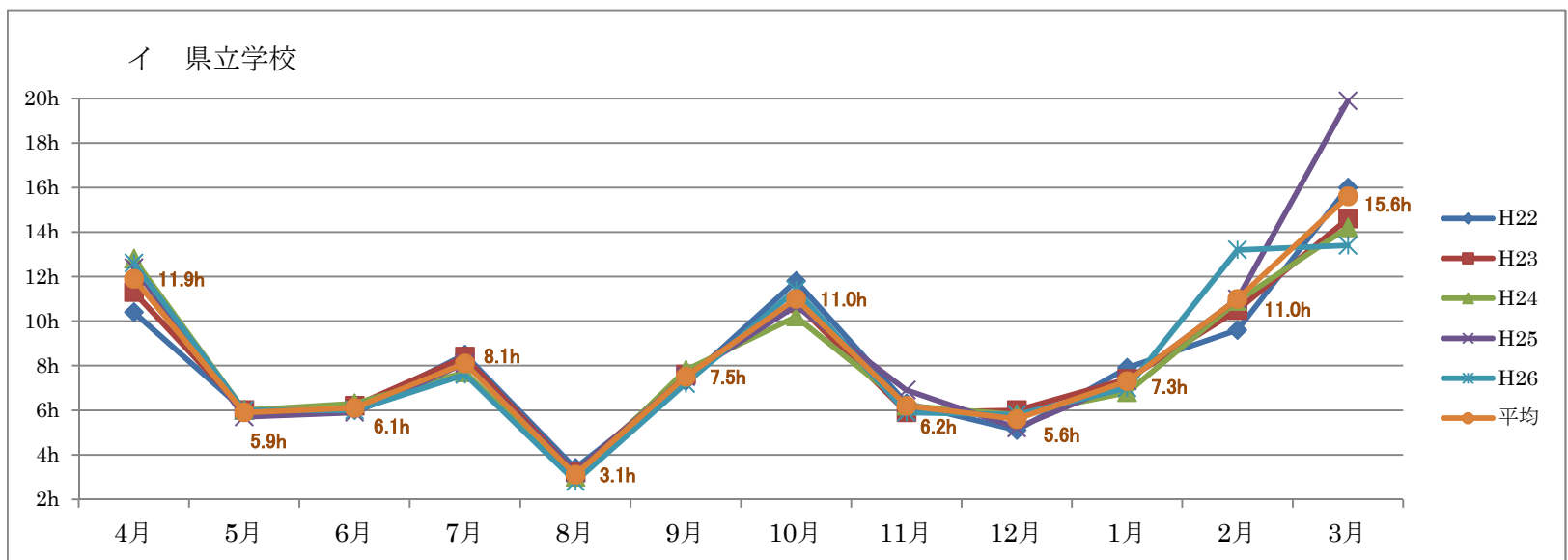
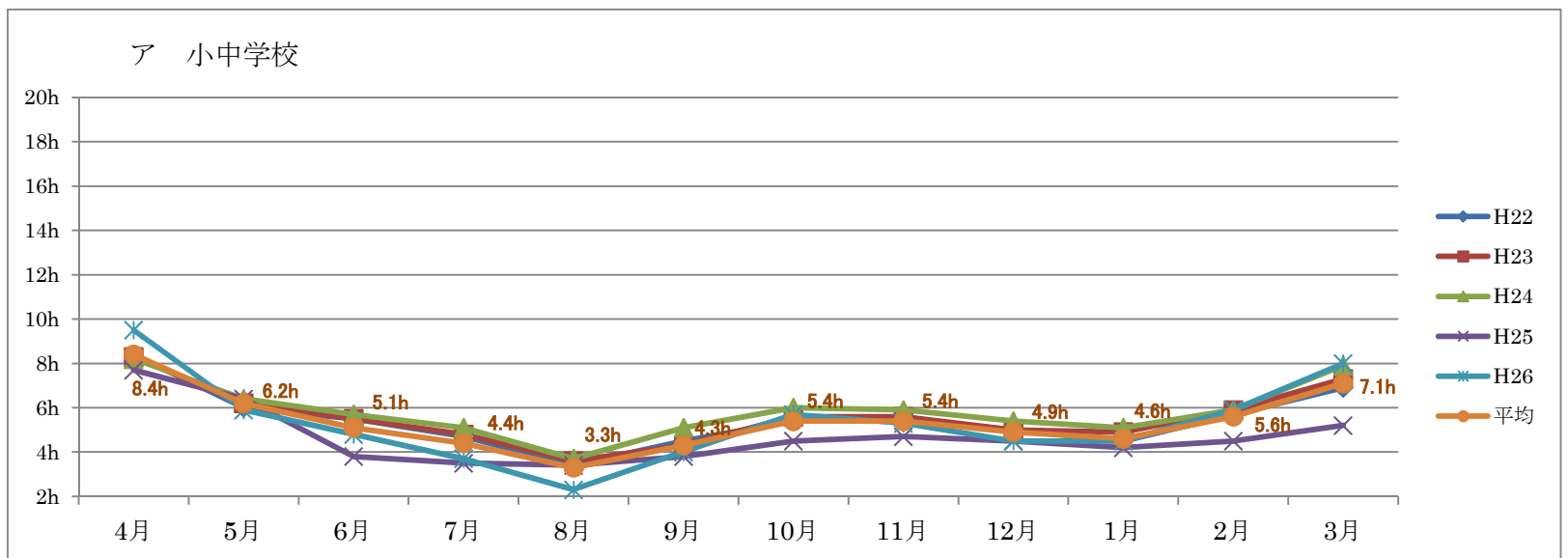
時間外勤務手当支給対象となる行政職等の職員について、平成22年度から平成26年度までの5年間における、一人当たりの各月ごとの平均時間外勤務時間は、小中学校5.4時間、県立学校8.3時間となっています。

また、平成22年度から平成26年度までの5年間における年次休暇取得日数は、小中学校約10～12日、県立学校約10～11日となっています。

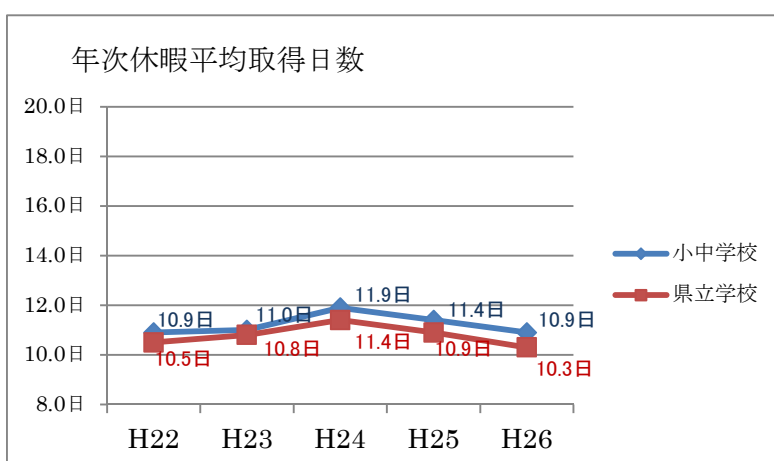
#### 【課題】

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。効率的な業務運営とし、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 月ごとの平均時間外勤務の状況



#### ② 年次有給休暇の取得状況



※取得率（消化率）：総取得日数／総付与日数  
 ※各年1月1日～12月31日までの実績

#### (4) 女性管理職

##### 【現状】

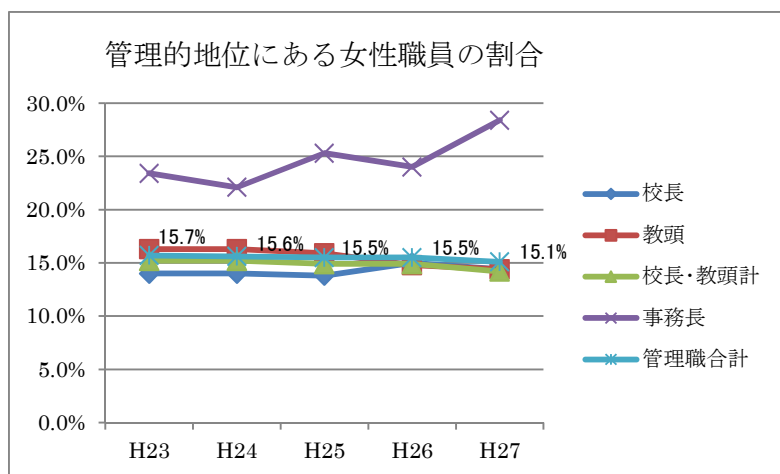
公立学校全体で、学校管理職（校長、教頭及び事務長）に占める女性職員の割合は、過去5年間15%台で推移しており、第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月閣議決定）の都道府県目標の15%を達成している状況です。

このうち、校長及び教頭に占める女性の割合は約14～15%、事務長に占める女性の割合は約22～28%となっています。

##### 【課題】

学校管理職に占める女性職員の割合は、すでに都道府県目標の15%を達成していますが、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



## 6 具体的な取組内容

### (1) 各段階の課題に応じた取組

#### ① 職員配置

##### ア 女性職員の能力向上に向けた取組

###### (ア) 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。

###### (イ) 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、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

##### ア 女性管理職割合の向上に向けた取組

###### (ア) 女性職員の分掌主任等への積極的登用

女性職員を、個人の能力・実績に基づき、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。

###### (イ) 育児中の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、復職後の人事評価を勘案し、登用に際し十分配慮します。

###### (ウ) 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。

##### イ 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)に占める女性の割合を、平成33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

##### ア 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

###### (ア) 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(前期計画)(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」の実施により、時間外勤務の縮減を図ります。

###### (イ) 休暇等取得の促進

- ・ 子どもの出産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、男性職員の休暇取得の促進を図ります。
- ・ 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推進を図ります。
- ・ 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(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。

(ウ) 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」の実施により、効率的な業務運営の構築を図ります。

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及び男性職員の家庭生活への参画の促進

ア 女性が長く働き続けられる職場づくりに向けた取組

(ア) 休暇等取得の促進

- ・ 子どもの出産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、男性職員の休暇取得の促進を図ります。
- ・ 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。
- ・ 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(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。

(イ) 育児休業中の職員への情報提供の検討

育児休業中の職員に対し、業務に関連する諸制度の動向や業務の進行状況など、タイムリーな業務情報を電子データ等で提供する等、職場復帰に支障のないような支援を検討します。

(ウ) 固定的な性別役割分担意識の改革

女性の従事業務の拡大を進めていくほか、6(1)②ア(ア)「女性職員の分掌主任等への積極的登用」及び6(1)②ア(ウ)「管理職員の意識改革」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。

(エ) 男女を通じた長時間労働の是正など働き方改革

6(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

(ア) ハラスメントへの対策

セクシュアル・ハラスメント相談窓口において適切に対応するほか、必要に応じた対策の検討を行います。

(イ) 固定的な性別役割分担意識の改革

6(2)②ア(ウ)「固定的な性別役割分担意識の改革」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。