

女性活躍推進のための 特定事業主行動計画

— 岩手県教育委員会特定事業主行動計画（後期計画） —

令和5年3月

岩手県教育委員会

目 次

I	はじめに	・・・	1
1	計画の策定趣旨	・・・	1
2	目指す姿と計画の位置付け	・・・	1
3	計画の期間	・・・	2
4	計画の推進体制	・・・	2
II	前期計画の取組・実績	・・・	3
1	主な取組状況	・・・	3
2	目標の達成状況	・・・	4
III	現状と課題	・・・	5
1	女性職員の活躍推進に関する現状	・・・	5
2	課題	・・・	8
IV	後期計画の目標値と具体的な取組	・・・	9
1	後期計画の目標	・・・	9
2	具体的な取組	・・・	9
V	計画の公表等	・・・	12
1	計画の推進	・・・	12
2	計画の公表	・・・	12

I はじめに

1 計画の策定趣旨

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、急激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として、平成27年9月4日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が施行されました。

この女性活躍推進法により、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、これを実施しなければならないこととされ、国、地方公共団体及び事業主は、事業主行動計画の策定が義務付けられています。

これを受け、県教育委員会では、平成28年に県教育委員会の職員を対象に、「女性活躍推進のための特定事業主行動計画」を策定し、『女性が活躍する組織』づくりに向けた取組を進めてきました。

また、平成30年6月には「岩手県教職員 働き方改革プラン」を策定し、教職員の勤務負担軽減や健康確保等に向けた様々な取組も進めています。これにより、仕事と生活の調和がとれる職場づくりが進むことは、女性が活躍できる環境の更なる整備にも繋がるものです。

現行計画について、その計画期間が令和3年3月31日をもって終了することから、前期計画における「目指す姿（女性が活躍する組織）」を継承し、女性職員がその個性と能力を十分に発揮しながら活躍できるよう、これまでの取組内容や課題を踏まえ、後期計画を策定するものです。

2 目指す姿と計画の位置付け

(1) 目指す姿

『女性が活躍する組織』

「仕事と家庭の両立」と「女性職員のキャリアアップ」の両方を実現している組織を目指します。

(2) 計画の位置付け

本計画は、女性活躍推進法第19条の規定に基づき策定した計画です。策定に当たっては、次世代育成支援のための特定事業主行動計画と一体のものとして策定することもできるとされていますが、県教育委員会においては、別個の計画として策定することとし、整合のとれた内容としています。

なお、本計画は、「いわて男女共同参画プラン」（平成23～32年※新計画策定中）及び「次世代育成支援のための特定事業主行動計画（子育て応援プラン）」（令和2～7年度）と相互補完するもので、女性活躍社会の実現に向けた「将来ビジョン」とその実現に向けた「アクションプラン」を定めることによって、県教育委員会関係者がこれを共有し、一丸となって取り組む方向性を示すものです。

3 計画の期間

本計画は、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ます。

(女性活躍推進法は、平成28年度から令和7年度までの10年間の時限立法)

なお、計画の推進にあたっては、各年度における実施状況の検証等により、必要に応じて見直しを行いながら、計画の着実な推進を図っていきます。

4 計画の対象者

計画の推進にあたり主体（計画の対象）となる教職員等は、次のとおりです。

[岩手県教育委員会が任命する全ての職員（県費負担教職員を含む）]

Ⅱ 前期計画の取組・実績

1 主な取組状況

前期計画では、施策の基本的方向として「意識改革」、「ワーク・ライフ・バランス（働き方、家事・育児・介護との調和）」、「女性職員のキャリアアップ推進（採用、配置、昇任）」を掲げ、次の取組を進めてきました。

（１）意識改革

ア 積極的な研修派遣

知事部局主催の女性職員キャリアデザイン研修等へ、能力と意欲がある女性職員を派遣

イ 管理職の意識改革

男女問わず、職員の多様な個性を理解しながらその能力を生かした組織運営を目指すためのダイバーシティマネジメント研修への管理職の派遣

（２）ワーク・ライフ・バランス（働き方、家事・育児・介護との調和）

ア 業務縮減に向けた取組の推進

- ・ 教員等のワーキンググループによる業務のスクラップアンドビルドの検討と実施
- ・ 職員の状況（超過勤務の状況を含む）に配慮した随時適切な業務分担の見直しの推進
- ・ 働き方改革推進強化月間の取組や「か・えるの日」運動の周知による定時退庁の促進

イ 休暇取得の促進

年次休暇等使用計画表の活用による休暇を計画的かつ積極的に取得しやすい環境や雰囲気醸成

ウ 制度周知

子育て支援に関する制度や情報を集約したパンフレット「教職員のための子育て応援ハンドブック」を活用した制度の周知

エ 代替職員の配置

産前産後休暇、育児休業の取得に際しては、業務に支障のないよう臨時的任用教職員等による代替職員を確保

（３）女性職員のキャリアアップ推進

ア 教員採用試験のPR

大学訪問による説明会等において、女性職員が活躍する様子、出産や子育てをしながらのキャリア形成を支援する取組をPR

イ 女性職員の計画的な人材育成

知事部局主催の女性職員リーダー研修や民間主催の管理監督者養成研修等へ、能力と意欲がある女性職員を派遣

ウ 女性職員の積極的な人事配置（幅広い経験を早期付与）

特徴のある学校（大規模校、小規模校、専門高校 等）へ配置

エ 女性職員の管理職任用試験の受験者数の引き上げ

管理職としての適性を有する女性職員に対する管理職任用試験の受験勧奨

オ 「指導養護教諭」職の新設

優れた指導力を有する養護教諭を、他校の養護教諭への指導助言も行う「指導養護教諭」として任用

2 目標の達成状況

(1) 意識改革

女性職員のキャリアデザイン支援のための研修や、職員の能力を生かしたマネジメント能力を高めるための研修等に職員を継続的に派遣することにより、女性職員のキャリア形成や、女性職員の活躍に向けた管理職の意識醸成を支援する取組が進んでいます。今後は、キャリアアップへ向けた具体的な取組の強化が求められます。

指標	H27年度	R元年度	目標値 (R2年度)
女性職員キャリアデザイン研修の受講者数（累計）	1人	13人	10人
ダイバーシティマネジメント研修の受講者数（累計）	2人	11人	20人

(2) ワーク・ライフ・バランス（働き方、家事・育児・介護との調和）

「教職員のための子育て応援ハンドブック」を活用して、休暇制度の周知を行ったものの、男性職員の妻の出産時の特別休暇取得率は、目標値の100%には達していない状況となっています。

指標	H26年度	R元年度	目標値 (R2年度)
妻の出産時の男性の特別休暇取得率	83.6%	75.9%	100%

(3) 女性職員のキャリアアップ推進

若手女性職員のロールモデルとなるリーダーを養成するための女性職員リーダー研修の受講者数が増加しており、女性職員のキャリア形成を支援する取組が進んでいます。

職員の管理職に占める女性の割合は、管理職任用試験の受験者数の引上げに向けた取組を進めているものの、目標値の22.5%には達していない状況となっています。

指標	H27年度	R元年度	目標値 (R2年度)
女性職員リーダー研修の受講者数（累計）	2人	26人	20人
職員の管理職に占める女性の割合	16.4%	17.3% (R2実績)	22.5%

Ⅲ 現状と課題

1 女性職員の活躍推進に関する現状

(1) 職員に占める女性の割合（各年度5月1日現在）

令和2年度における女性の割合は、51.6%と平成27年度に比べ微増しており、半数を超えています。

区分	全体		正規職員		非正規職員	
	H27年度	R2年度	H27年度	R2年度	H27年度	R2年度
小中学校	55.7%	56.5%	55.2%	55.8%	61.5%	64.8%
県立学校	43.3%	41.3%	40.2%	42.1%	66.0%	34.9%
合計	51.4%	51.6%	50.3%	51.5%	63.7%	52.5%

※再任用職員を除く

(2) 採用した職員に占める女性の割合及び採用試験受験者の女性の割合

（各年度4月1日現在）

令和2年度における採用した職員に占める女性の割合は、60.7%と平成27年度から増加傾向にあります。

区分	<採用者数> 女性数／全体数 (割合(%))		<受験者数> 女性数／全体数 (割合(%))	
	H27年度	R2年度	H27年度	R2年度
	小中学校	46人／94人 (48.9%)	156人／248人 (62.9%)	523人／983人 (53.2%)
県立学校	63人／181人 (34.8%)	42人／78人 (53.8%)	351人／791人 (44.4%)	254人／543人 (46.7%)
合計	109人／275人 (39.6%)	198人／326人 (60.7%)	874人／1774人 (49.2%)	583人／1,216人 (47.9%)

(3) 男女の離職率の差異

普通退職者に占める女性の割合は、6割を超えており、令和元年度における職員数に占める女性の割合と比べて高い状況が続いています。

区分	<普通退職者> 女性数／全体数 (割合(%))	
	H26年度	R元年度
小中学校	12人／17人 (70.6%)	20人／29人 (69.0%)
県立学校	9人／20人 (45.0%)	7人／11人 (63.6%)
合計	21人／37人 (56.7%)	27人／40人 (67.5%)

(4) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

令和元年度における育児休業取得率は、男性で 2.9%となっており、女性職員の取得対象者が全員取得するのに比較し、男性職員の取得状況は低迷しています。

区分	育児休業取得率				平均取得期間			
	H26年度		R元年度		H26年度		R元年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
小中学校	0%	97.3%	3.2%	100%	—	17.6月	9月	16.8月
県立学校	0%	97.8%	2.3%	100%	—	17.8月	1月	17.9月
合計	0%	97.5%	2.9%	100%	—	17.7月	6.3月	17.2月

※育児休業取得率は各年度中に新たに取得可能となった職員に対する割合

(5) 男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得期間

令和元年度における男性の育児参加のための休暇の取得率は、平成26年度から6.7ポイント上昇したものの、男性の配偶者出産休暇取得率は7.7ポイント減少しており、目標値の100%には達しない状況となっています。

項目	H26年度		R元年度	
	取得率	合わせて5日以上取得率	取得率	合わせて5日以上取得率
男性の配偶者出産休暇	83.6%	4.1%	75.9%	10.5%
男性の育児参加のための休暇	15.6%		22.3%	

(6) 職業生活と家庭生活との両立を支援する制度の利用実績

令和元年度における育児短時間勤務取得者及び育児のための部分休業取得者は、平成26年度から2倍以上に増加しています。

項目	区分	H26年度			R元年度		
		取得者数	男性	女性	取得者数	男性	女性
育児短時間勤務取得者	小中学校	1人	0人	1人	4人	2人	2人
	県立学校	1人	0人	1人	1人	0人	1人
	計	2人	0人	2人	5人	2人	3人
育児のための部分休業取得者	小中学校	1人	0人	1人	0人	0人	0人
	県立学校	6人	1人	5人	19人	2人	17人
	計	7人	1人	6人	19人	2人	17人
合計		9人	1人	8人	24人	4人	20人

(7) 年次休暇の取得率（各年1月～12月）（20日以上付与された者に限る）

令和元年における年次休暇の取得率は、70%となり平成26年より僅かながら増加しています。

項目	H26年	R元年
平均取得日数（年間）※1	13.4日	14.0日
取得率（年間付与日数※2 20日に対して）	67.0%	70.0%

※1 県立学校教育職員に係る実績値

※2 年間付与日数は前年9月から各年度8月までの期間に付与された日数

(8) 職員一人当たりの時間外在校等時間

県立学校では平成30年8月からのタイムカードの導入により、時間外在校等時間の客観的な把握が可能となったこともあり、令和元年度の時間外在校等時間は平成26年度に比べて大幅に増加しています。

H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
23.0時間/月	25.4時間/月	26.8時間/月	26.5時間/月	33.9時間/月	35.2時間/月

※県立学校教育職に係る実績値

(9) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（各年度5月1日現在）

令和2年度における管理職に占める女性の割合は、平成27年から僅かながら増加しているものの、目標値の22.5%には達しない状況となっています。

区分	H27年度			R2年度		
	管理職数	女性	割合	管理職数	女性	割合
小中学校	1,003人	175人	17.4%	898人	172人	19.2%
県立学校	198人	23人	11.7%	200人	18人	9.0%
合計	1,201人	198人	16.4%	1,098人	190人	17.3%

(10) 各役職段階に占める女性職員の割合（各年度5月1日現在）

小中学校ではいずれも増加の傾向にあるものの、県立学校ではいずれも減少しています。

区分		H27年度			R2年度		
		人数	女性	割合	人数	女性	割合
小中学校	校長	501人	68人	13.6%	448人	68人	15.2%
	副校長	502人	107人	21.3%	450人	104人	23.1%
県立学校	校長	79人	7人	8.9%	78人	4人	5.1%
	副校長	119人	16人	13.4%	122人	14人	11.5%

(11) 昇任者に占める女性職員の割合（各年度4月1日付け）

県立学校の校長を除いては大幅に増加しています。

区分		H27年度			R2年度		
		昇任者	女性	割合	昇任者	女性	割合
小中学校	校長	67人	1人	9.0%	83人	18人	21.7%
	副校長	87人	15人	17.2%	88人	22人	25.0%
県立学校	校長	14人	1人	7.1%	14人	0人	0%
	副校長	17人	3人	17.6%	25人	7人	28.0%

2 課題

「1」の現状から、今後、女性職員のさらなる活躍を推進するための課題として、次の点が考えられます。

(1) ワーク・ライフ・バランス（働き方、家事・育児・介護との調和）

これまでの次世代育成支援等の取組により、子育てに参加しやすい職場環境の整備は一定程度進んだものの、男性の妻の出産時の特別休暇・育児休業の取得率は前期計画策定時から伸びていない状況にあります。

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画（後期計画）の策定に当たり令和元年度に実施した「子育て支援等に関するアンケート」調査（以下「アンケート」という。）では、男性職員が特別休暇・育児休業を取得しなかった理由として、どちらも「職場に迷惑をかける」との回答が最も多く、また、子育て支援制度について特に若い世代において認知度が低い状況もみてとれたことから、育児支援等の休暇を取得しやすい職場環境整備のために、職員全体への制度周知等の取組の強化が必要です。

また、職員一人当たりの時間外在校等時間の縮減が進まない現状から、仕事と生活の調和がとれる環境づくりが不十分との課題も残されていることから、業務量縮減等に向けた働き方改革の継続的な取組が不可欠です。

(2) キャリア形成（採用、配置、昇任）

多様なニーズ（国・県・市町村、地域住民、児童・生徒、保護者等のニーズ）にきめ細かく対応するためには、性別にとらわれず有為な人材を採用することが重要であり、引き続き女性受験者を確保しつつ、本県教職員志願者を確保する取組の継続が必要です。

また、採用後のキャリア形成によって女性がより上位の職位につくことは、学校運営における意思決定過程に男女が共に参画し、より多様な価値観や発想が反映された決定がなされ、多様なニーズに対応することにも繋がります。

女性が管理職任用試験を受験しやすい環境づくりや、機会を捉えて受験を勧めるなどの取組を進めており、昇任者に占める女性の割合は増加しているものの、管理職に占める女性の割合は、職員全体・採用者に占める女性割合に対しては、依然として低い状況にあります。

出産・子育て期の前後の期間を含め、女性職員のライフステージに応じた計画的な育成へ向け、女性のキャリア形成を支援・促進する取組の強化が求められています。

後期計画の目標値と具体的な取組

1 後期計画の目標

Ⅱ及びⅢの状況から、後期計画をより実効性のあるものとして進めるために、以下のとおり数値目標を設定して取組を推進していきます。

【目標値】

指標	現状(R元年度)	目標(R7年度)
①妻の出産時の男性の特別休暇取得率※1	75.9%	100%
②教職員の管理職に占める女性の割合	校長	13.7%※2
	副校長	20.5%※2
③教職員等中央研修の女性受講者数(累計)	9人	50人

※1 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画と同一の目標及び指標

※2 令和2年5月1日現在

2 具体的な取組

(1) ワーク・ライフ・バランスの推進(仕事と生活の調和がとれる職場環境の整備)

① 働き方

◆ 業務縮減に向けた取組の推進

働き方改革の取組をより一層推進する。

【主な取組】

管理職の適切なマネジメントの推進

学校における業務改善の推進(学校行事等の見直し、会議の効率化)

部活動の適正な運営

◆ 休暇取得の促進

- ・ 職場での業務予定を早めに周知し、**休暇を計画的かつ積極的に取得しやすい環境や雰囲気をつくる**。また、教職員の休暇予定日を共有し、職場全体としてスケジュール調整を行う。
- ・ 年次休暇と特別休暇等を組み合わせて、連続休暇等を取得しやすい環境をつくる。
- ・ 面談等により把握した個々の職員の状況に合わせて、健康や安全に配慮し、制度の利用を働きかけるとともに、安心して休むことができるよう業務分担を適時見直すなど、**適切な業務管理を行う**。

② 家事・育児・介護との調和

◆ 子育て支援等の制度周知

若手職員等が参加する研修での「教職員のための子育て応援ハンドブック」の配付等により制度周知を徹底する。

◆ 職場の雰囲気づくり

職場優先の気風や固定的な性別役割分担意識がないか見つめ直し、男性も女性も子育て支援

制度を活用して、子育てしやすいと感じられる職場の雰囲気づくりに努める。

◆ 男性の育児休業等の取得促進

管理職員から配偶者の出産を控えた男性教職員に対し、「教職員のための子育て応援ハンドブック」等による各種休暇制度等の周知とともに、育児休業等を含め、休暇等の取得を積極的に働きかける。

◆ 代替職員の配置

産前産後休暇、育児休業の取得に際しては、**業務に支障のないよう**臨時的任用教職員等による**代替職員を配置する**。

◆ 休業中の職員や円滑な復帰に向けた支援

管理職員は、復職間近の職員と予め面談し、復職後の勤務のあり方を確認し、適切な支援を行う。また、「教職員のための子育て応援ハンドブック」を送付し、**円滑な復帰を支援**する。

◆ 子育てを行う女性の活躍の推進

女性職員への多様な職務機会の付与や計画的な人材育成の推進等、女性教職員の管理職への積極的な登用を図る。

◆ 異動における配慮

異動に関する調書やヒアリングを基に、転居を伴う**異動等について、可能な範囲で**、子育ての状況に応じた**人事上の配慮を行う**。

(次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画より抜粋)

(2) 女性職員のキャリアアップ推進

① 採用

◆ 教員採用試験のPR

- ・ 大学訪問による教員採用試験に関する説明会等において、女性職員が活躍する様子、出産や子育てを経験しながらのキャリア形成を支援する取組を積極的にPRする。
- ・ 熱意ある有為な人材を確保するために、大学訪問の訪問先を平成30年度から大幅に増やしているほか、地元の大学に対し、説明会を1年生から実施し、教員という仕事の魅力ややりがいなどを伝える。

② キャリア形成（配置）

◆ 計画的な人材育成

- ・ 特に若年期においてやりがいのある業務、多様な業務を積極的に経験させる（企画立案、調整業務の必要な校務分掌の早期付与）等、**女性職員のライフステージに応じた計画的な育成**に取り組む。
- ・ **教員等育成指標に沿った主任等経験のモデルを示し**、主任級への女性配置を促すことにより、マネジメント業務を計画的に経験させる。
- ・ 主幹教諭や指導主事への積極的な登用によりキャリア形成を促進する。

◆ 人事配置（幅広い経験を早期付与）

早期に幅広い経験をさせるため特徴のある学校（大規模学校、小規模学校、専門高校、特別支援学校（特別支援教室））への配置を積極的にいき、キャリア形成を促進する。

◆ 研修派遣

独立行政法人教職員支援機構主催の教職員等中央研修等へ、**能力と意欲がある女性職員を積極的に派遣**し、キャリア形成を支援する。

③ キャリア形成（昇任）

◆ 業績等を重視した任用の徹底

能力と意欲がある女性職員を施策・方針決定過程に参画させるため、**性別にとらわれず、業績等を重視した任用を徹底**する。

◆ 女性職員の管理職任用試験の受験者数の引き上げ

- ・ 管理職としての**適性を有しながら**自己推薦に至っていない**女性職員**に対し、**管理職任用試験の受験を勧める**（事務局人事担当から校長へ依頼）等の取組により、女性管理職の適切な任用・配置に努める。
- ・ 管理職任用試験受験時の個別事情の申し出を、合否判定の不利な材料としないことを申込書類に明記し、積極的な受験を後押しする。

V 計画の公表等

1 計画の推進

目指す姿の実現に向けて、教育委員会職員一人ひとりがこの計画内容を共有し、連携して取り組んでいくことが必要です。県教育委員会と市町村教育員会は連携・協力し計画の推進を図ります。

なお、各年度の実施状況の検証により、必要に応じて見直しを行いながら、計画を着実に進めます。

2 計画の公表

女性活躍推進法第 19 条第 6 項に基づき、実施状況をホームページにより公表します。
また、本計画策定時及び変更時は、その計画を公表、職員に周知します。

女性活躍推進のための特定事業主行動計画

令和5年3月

発行 岩手県教育委員会事務局 教職員課

住所 〒020-8570 岩手県盛岡市内丸10-1

TEL 019-629-6122 FAX 019-629-6134

E-mail DB0002@pref.iwate.jp