

# 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 —

平成28年3月

岩手県教育委員会

# 目 次

I	計画の趣旨等	・・・	1
II	県教育委員会の現状と課題	・・・	4
	1 女性職員の活躍推進に関する現状	・・・	4
	2 アンケート結果	・・・	7
	3 課題	・・・	17
III	基本的な考え方	・・・	18
	1 目指す姿	・・・	18
	2 施策の基本的方向	・・・	19
	3 計画の目標	・・・	19
IV	施策の展開	・・・	20
	1 施策の体系	・・・	20
	2 具体的な取組	・・・	21
V	計画の推進	・・・	25

# I 計画策定の趣旨等

## 1 計画の策定趣旨

近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が、その個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、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。

女性活躍推進法では、女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則にのっとり、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に対して、事業主行動計画の策定を義務付けられました。

これを受け、職員を雇用する事業主の立場から、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」を策定します。

## 2 女性活躍推進の現状と必要性

女性が活躍するための現状と必要性は、一般的に次のとおりとされています。

- ・ 就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない労働者が多い。
- ・ 出産・育児を理由に離職する女性が多い。
- ・ 管理的職業従事者における女性の割合が低い水準にとどまっている。
- ・ 急速な人口減少、将来の労働力不足、国民のニーズの多様化やグローバル化等に対応するためには、人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠。

## 3 女性の活躍推進に関する国の取組

### (1) 日本再興戦略

#### ① 日本再興戦略（平成 25 年 6 月閣議決定）

- ・ 我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、少子高齢化で労働力人口の減少が懸念される中で、新たな成長分野を支えていく人材を確保していくためにも不可欠である。
- ・ 出産・子育て等による離職を減少させるとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加を図り、女性の中に眠る高い能力を十分に開花させ、活躍できるようにすることは、成長戦略の中核である。
- ・ 「隗より始めよ」の観点から、女性の採用・登用の促進や、男女の仕事と子育て等の両立支援について、まずは公務員から率先して取り組む。

#### ② 日本再興戦略改訂 2014（平成 26 年 6 月閣議決定）

- ・ 「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、人材の確保にとどまらず、企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、家庭や地域の価

値を大切にしつつ社会全体に活力を与えることにもつながる。

- (2) 国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針(平成26年10月)  
国が率先して女性職員の採用・登用の拡大に取り組み、多様な人材をいかすダイバーシティマネジメントを進めることは、国民のニーズをきめ細かく把握し、新しい発想による政策対応や行政サービスを可能とし、子育てや介護を担う男女を含む組織全員の力を最大限発揮できるようになるなど、政策の質と行政サービスの向上のためにも必要である。
- (3) 第4次男女共同参画基本計画(平成27年12月閣議決定)
- ・ 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会、男性中心型労働慣行等の変革等を通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活その他の社会生活及び家庭生活を送ることができる社会を目指すべき社会とする。
  - ・ あらゆる分野において女性の参画が拡大することは、社会の多様性と活力を高め我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要である。

## 4 女性の活躍推進に関する県の取組

- (1) いわて男女共同参画プラン
- ・ 平成12年3月に策定、平成23年3月に新プラン策定、平成28年3月に改訂。
  - ・ 同プランを踏まえ、「政策・方針決定過程における女性の参画拡大」に向けて取組を進めてきたが、平成28年プランにおいては、「男女が互いに尊重し合い、ともに参画する社会」を基本目標とし、政策・方針決定過程における女性の参画拡大に取り組むことなどを施策の基本的方向としている。
  - ・ 「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」について、方針決定過程への参画意欲の向上を図ること、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律15条に定める特定事業主行動計画を策定し、女性職員のキャリア形成、能力開発のための取組を着実に推進することとしている。
  - ・ 平成23年プランにおける主要指標「県職員管理監督者に占める女性の割合」は、平成27年度17.0%の目標を定めているが、割合の伸びが目標を下回っており、女性の参画拡大が進んでいない状況にある。平成28年プランにおいては、同主要指標について、平成26年度の14.1%から平成32年度に22.0%とすることとしている。
- (2) 次世代育成支援のための特定事業主行動計画
- ・ 平成17年3月に策定された同計画は、平成27年6月に第2期計画(前期計画)を策定。
  - ・ 県では、同計画を踏まえ、職員が安心して子どもを産み、育てることができる勤務環境の実現に向けて取り組んできた。
  - ・ 第1期計画期間における課題としては、子育て支援制度を利用しにくい職場の雰囲気、子育て支援制度利用者の不安感等が挙げられている。
  - ・ 今後の施策の方向性として、子育てしやすい職場環境づくり、仕事と生活の調和がとれる職場づくりなどの観点から、育児休業等の取得促進、子育てを行う女性の活躍推進、超過勤務の縮減等が挙げられている。

## 5 目指す姿と計画の位置付け

### (1) 目指す姿

目指す姿は、女性職員が、その個性と能力を十分に発揮しながら活躍することで、県全体のパフォーマンスを最大限発揮し、県民生活の向上を実現することです。

### (2) 計画の位置付け

本計画は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15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、策定した『女性活躍推進のための特定事業主行動計画』は、「いわて男女共同参画プラン」(平成23～32年)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)」(平成27～31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。

## 6 計画の期間

本計画は、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ます。

(法律は平成28年度から平成37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。

## 7 計画の推進体制

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)]

計画の主な内容は、次のとおりです。

- 現状と課題
- 基本的な考え方
- 施策の展開
- 計画の推進

## Ⅱ 県教育委員会の現状と課題

### 1 女性職員の活躍推進に関する現状

(キャリア形成(採用)関係)

#### 1 職員に占める女性の割合(平成27年5月1日現在)

区分	女性数/全体数 (割合(%))	<正規職員> 女性/全体 (割合(%))	<非正規職員> 女性/全体 (割合(%))
小中学校	4,446人/7,986人 (55.7%)	4,111人/7,441人 (55.2%)	335人/545人 (61.5%)
県立学校	1,819人/4,197人 (43.3%)	1,483人/3,688人 (40.2%)	336人/509人 (66.0%)
合計	6,265人/12,183人 (51.4%)	5,594人/11,129人 (50.3%)	671人/1,054人 (63.7%)

(※再任用採用者を除く)

#### 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

採用した職員に占める女性の割合については、平成27年度は39.6%となっており、前年度に比較し低下しています。男女の採用者数に差が生じないよう取組を進める必要があります。

採用年度	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(%))
平成27年度	小中学校	46人/94人 (48.9%)	523人/983人 (53.2%)
	県立学校	63人/181人 (34.8%)	351人/791人 (44.4%)
	合計	109人/275人 (39.6%)	874人/1,774人 (49.2%)
平成26年度	小中学校	71人/113人 (62.8%)	611人/1078人 (56.7%)
	県立学校	44人/85人 (51.8%)	293人/727人 (40.3%)
	合計	115人/198人 (58.0%)	904人/1,805人 (50.1%)
平成25年度	小中学校	75人/122人 (61.5%)	644人/1092人 (59.0%)
	県立学校	47人/89人 (52.8%)	319人/783人 (40.7%)
	合計	122人/211人 (57.8%)	963人/1,875人 (51.4%)

(ワーク・ライフ・バランス (働き方、家事・育児・介護との調和) 関係)

### 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～7割です。職員数に占める女性の割合と比べて大きくなっています。

年度	区分	<普通退職者> 女性数/全体数 (割合%)	
		平成 26 年度	小中学校
	県立学校	9 人/20 人 (45.0%)	
	合計	21 人/37 人 (56.7%)	
平成 25 年度	小中学校	10 人/13 人 (76.9%)	
	県立学校	9 人/17 人 (52.9%)	
	合計	19 人/30 人 (63.3%)	
平成 24 年度	小中学校	23 人/26 人 (88.5%)	
	県立学校	5 人/12 人 (41.7%)	
	合計	28 人/38 人 (73.7%)	

### 4 男女別の育児休業取得率 (平成 26 年度)

平成 26 年度中に新たに育児休業を取得可能となった職員のうち、男性の育児休業の取得率は0%となっており、子育てをしながら働き続けることを支援する職場及び家庭の風土作りに向けた取組みを進める必要があります。

区分	育児休業取得率	
	男性	女性
小中学校	0 人/60 人 (0%) [<参考>H25 年度以前 に取得可能であった 職員のうち1人が H26 年度に育児休業 を取得]	72 人/74 人 (97.3%)
県立学校	0 人/62 人 (0%)	46 人/47 人 (97.8%)
合計	0 人/122 人 (0%)	118 人/121 人 (97.5%)

(※育児休業取得率は平成 26 年度中に新たに取得可能となった職員を対象。)

### 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 (平成 26 年度)

平成 26 年度における男性職員の育児参加のための休暇の取得率は 15.6%となっており、積極的に制度を活用するよう促す必要があります。

男性の配偶者出産休暇	男性の育児参加のための休暇
取得率	取得率
102 人/122 人 (83.6%)	19 人/122 人 (15.6%)

## 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（平成 26 年度）

項目	区分	取得者数	男女比
育児短時間勤務取得者	小中学校	1 人	男性 0 人／女性 1 人
	県立学校	1 人	男性 0 人／女性 1 人
	合計	2 人	男性 0 人／女性 2 人
育児のための部分休業取得者	小中学校	1 人	男性 0 人／女性 1 人
	県立学校	6 人	男性 1 人／女性 5 人
	合計	7 人	男性 1 人／女性 6 人

## 7 年次休暇の取得率（平成 26 年（1 月～12 月））

平均取得数（年間）	年間付与日数 20 日に対して
13.4 日	67.0%

## 8 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成 26 年度）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	年間
平均	25.9	39.1	22.0	25.6	21.5	24.0	28.4	21.6	20.5	17.6	12.7	16.6	23.0

（※小中学校を除く：小中学校については、平成 28 年度以降、比較可能なデータを取得のうえ、状況を分析し、対応策を検討していきます。）

（キャリア形成（配置、昇任）関係）

## 9 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（平成 27 年 5 月 1 日現在）

区分	管理職の人数	うち女性職員の人数	割合
小中学校	1,003	175	17.4%
県立学校	198	23	11.6%
合計	1,201	198	16.4%

## 10 各役職段階に占める女性職員の割合（平成 27 年 5 月 1 日現在）

区分	校長		副校長	
	人数	女性の割合	人数	女性の割合
小中学校	68	13.6%	107	21.3%
県立学校	7	8.9%	16	13.4%

## 11 昇任者に占める女性職員の割合（平成 27 年 4 月 1 日付け）

区分	副校長から校長への昇任		副校長への昇任	
	人数	うち女性の人数	人数	うち女性の人数
小中学校	67	6 人 (9.0%)	87	15 人 (17.2%)
県立学校	14	1 人 (7.1%)	17	3 人 (17.6%)
合計	81	7 人 (8.6%)	104	18 人 (17.3%)



## 2 職員アンケート結果

### (1) 行動計画対象者及びアンケート調査対象者

#### ① 特定事業主行動計画対象者

岩手県教育委員会が任命する職員（県費負担教職員を含む）

#### ② アンケート調査対象者

行動計画対象者のうち管理職及び子育て世代（採用10～11年目）の職員

### (2) 調査期間

平成28年1月20日（水）～2月5日（金）

### (3) 回答数及び回収率

対象者数	回答数	回答率
541	338	62.5%

### (4) 回答者の属性

	性別		年齢				職位		
	男性	女性	30歳代	40歳代	50～54歳	55歳以上	校長	副校長	教諭
構成比	46.7%	53.3%	58.2%	11.9%	7.4%	22.6%	15.7%	13.4%	70.9%

	在職年数				配偶者の状況			
	1～10年	11～20年	21～30年	31年以上	あり正規	あり非正規	あり無職	なし
構成比	34.4%	35.9%	6.6%	23.1%	63.0%	9.8%	9.2%	18.0%

	子の状況					最年少の子の年齢（子がいる者のみ）				
	1人	2人	3人	4人	なし	入学前	小	中	高	高卒以上
構成比	20.5%	39.2%	15.1%	1.5%	23.8%	57.8%	6.3%	2.3%	3.5%	30.1%

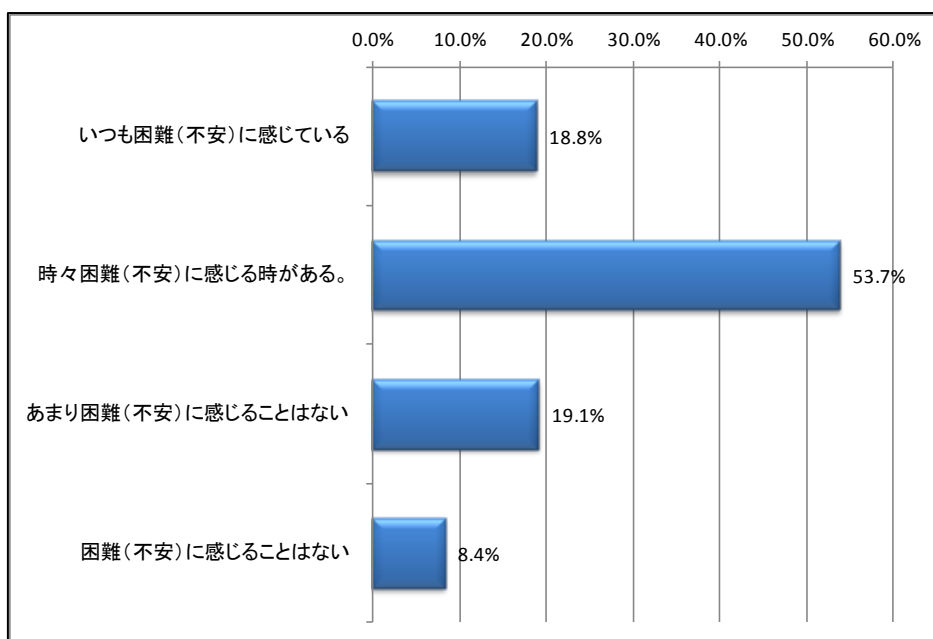
	世帯の状況							
	一人暮らし	夫婦のみ	夫婦と子	自分と子	自分と親	夫婦と親	夫婦と子と親	その他
構成比	13.1%	14.6%	48.8%	1.2%	6.3%	3.9%	6.8%	5.4%

### (5) 回答内容

#### I 家庭（自分の仕事）と仕事とのバランス（ワーク・ライフ・バランス）

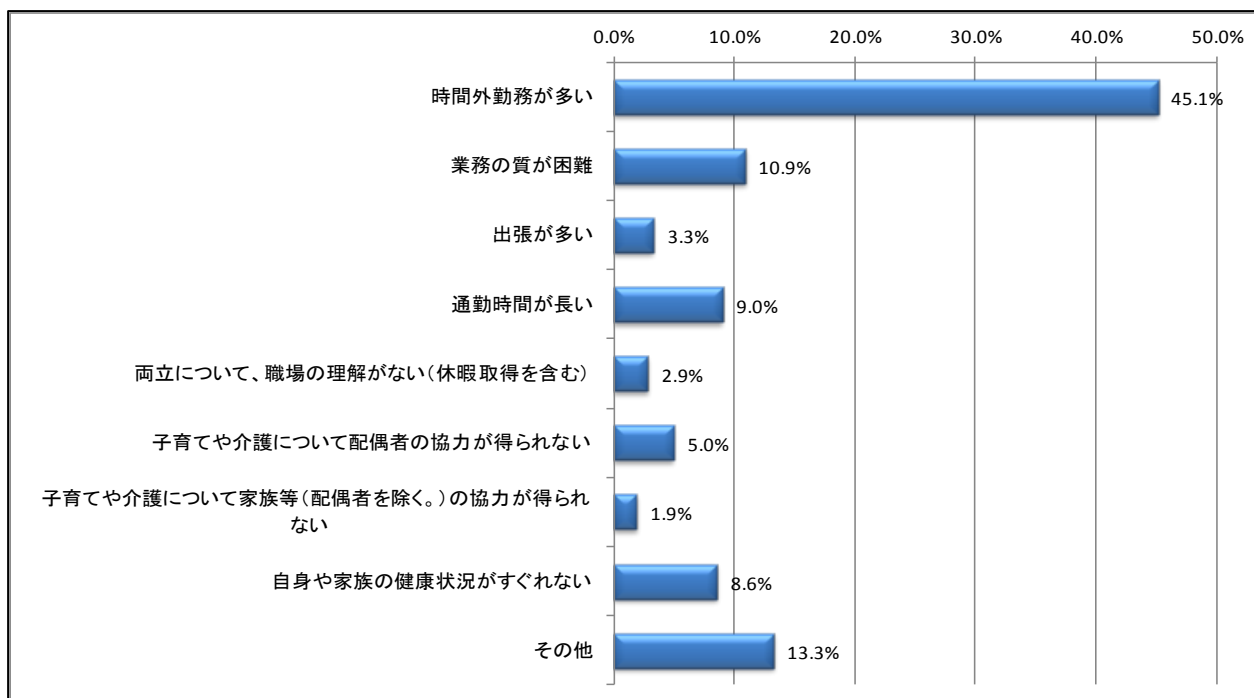
① 現在、仕事と家庭の両立についてどう感じていますか。

「いつも困難（不安）に感じている」または「時々困難（不安）を感じる時がある」とした回答した割合は約7割となっています。



② ①の設問で困難(不安)に感じている人のみ回答  
 → その要因は何ですか。(複数回答)

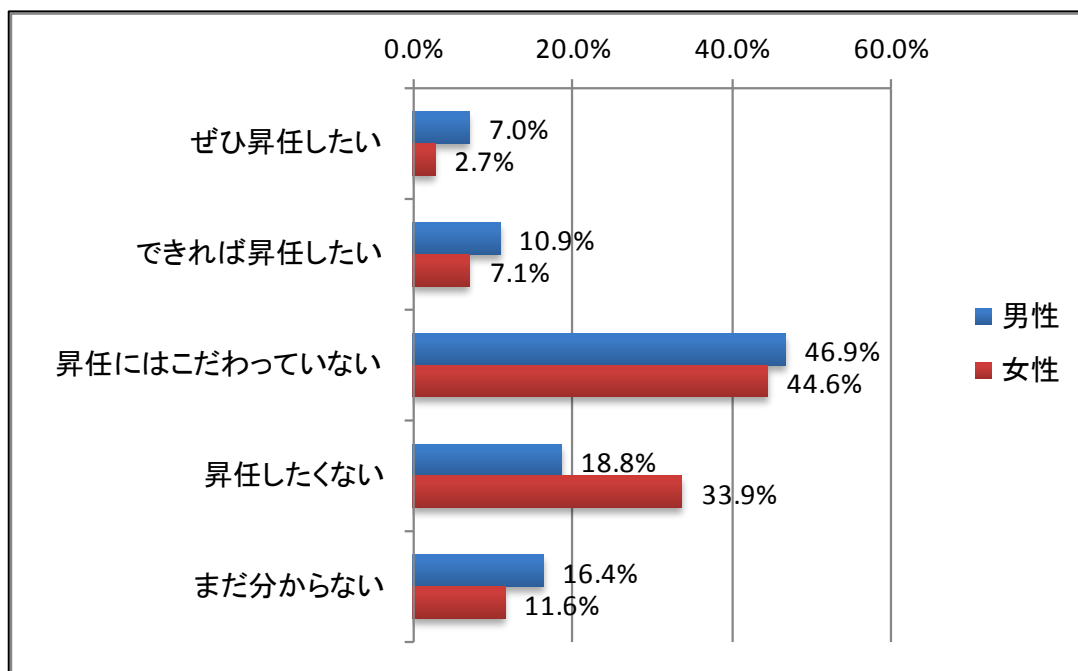
「時間外勤務が多い」と回答した割合が大きくなっています。



## Ⅱ 昇任や配置転換等（キャリア形成）に対する意識に男女差があるか

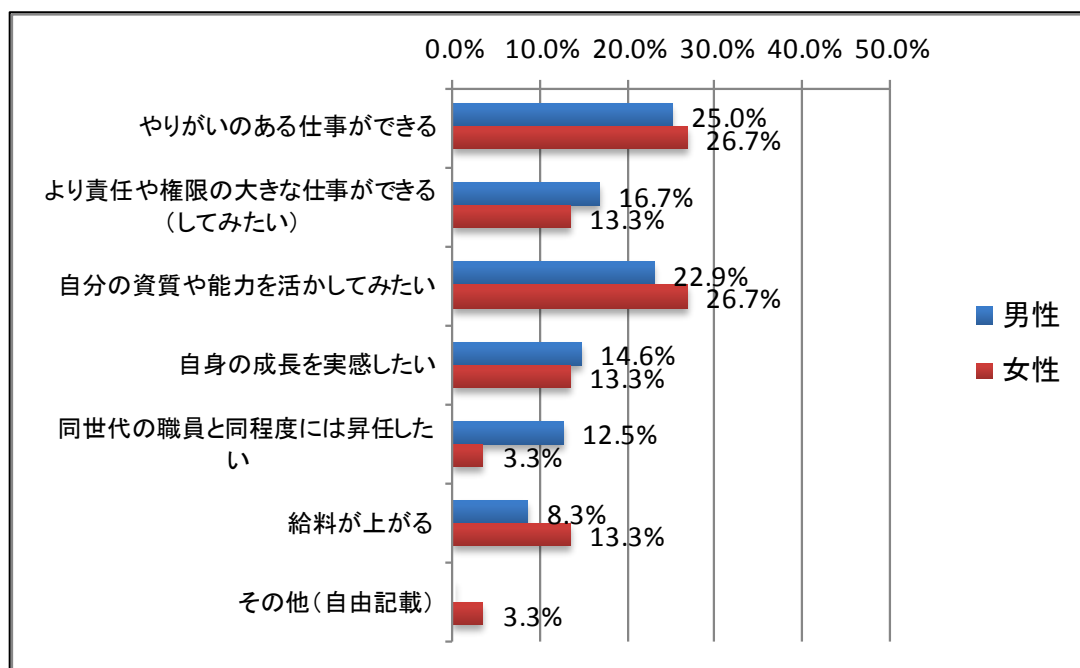
① 将来、管理職に昇任したいですか。

「昇任したくない」と回答した女性の割合が男性に比較して大きくなっています。



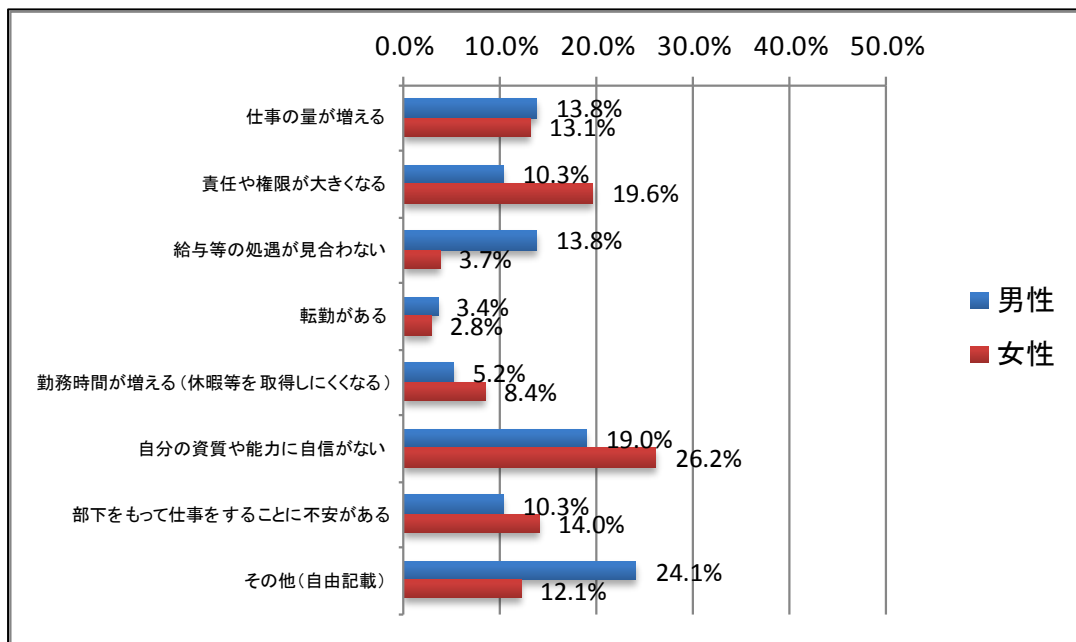
② 【①で昇任したいと回答した者のみ】その理由は何ですか。（3つ以内）

「やりがいのある仕事ができる」「自分の資質や能力を活かしてみたい」と回答した割合が大きく、男女間に大きな差は認められません。



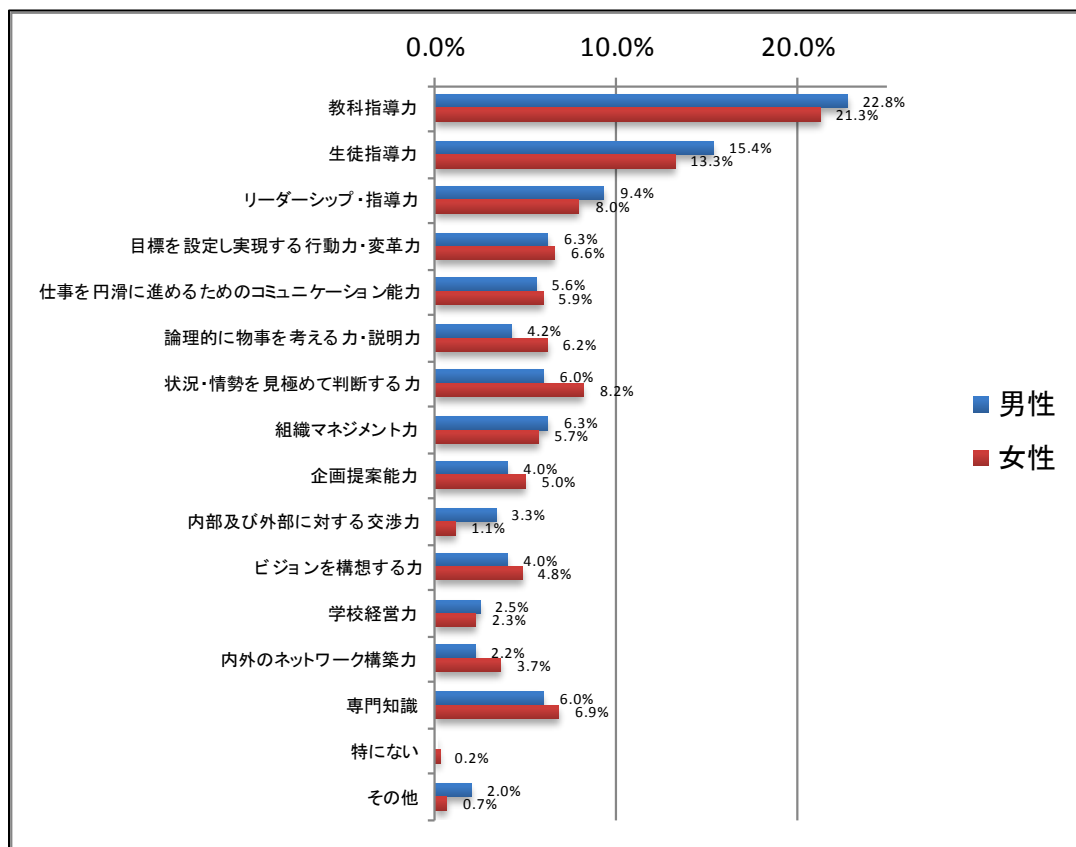
③ 【①で昇任したくないと回答した者のみ】その理由は何ですか。（3つ以内）

「自分の資質や能力に自信がない」、「責任や権限が大きくなる」と回答した女性の割合が男性に比較して大きくなっています。



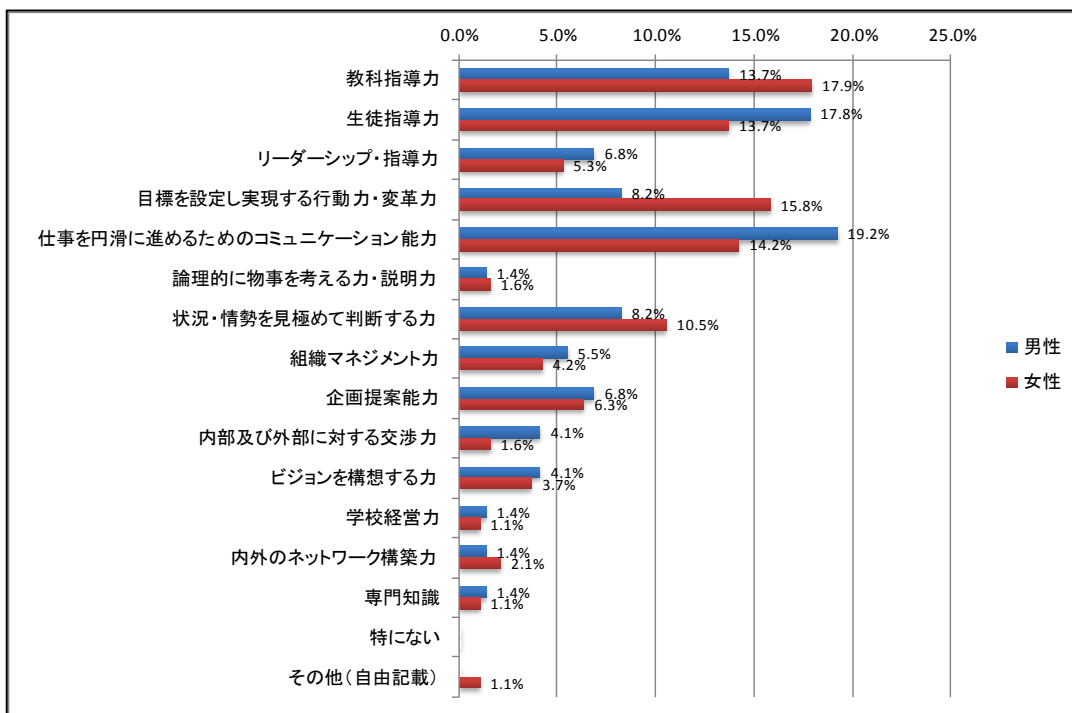
④ 今後、より高めていきたいと思う能力は何ですか。（3つ以内）

「教科指導力」、「生徒指導力」と回答した割合が大きく、男女差は認められません。



⑤ 【管理職のみ】 部下職員に対し、より高めてほしいと思う能力は何ですか。  
(3つ以内)

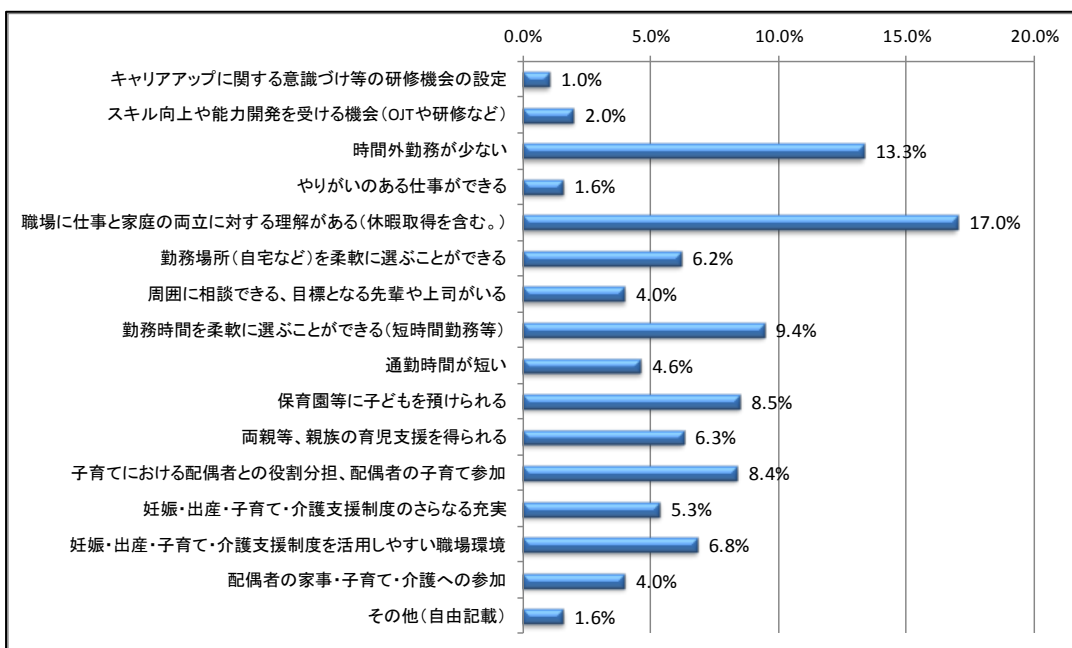
「仕事を円滑に進めるためのコミュニケーション能力」の回答割合が大きくなっています。



### Ⅲ 女性職員の活躍を推進するために必要な取組

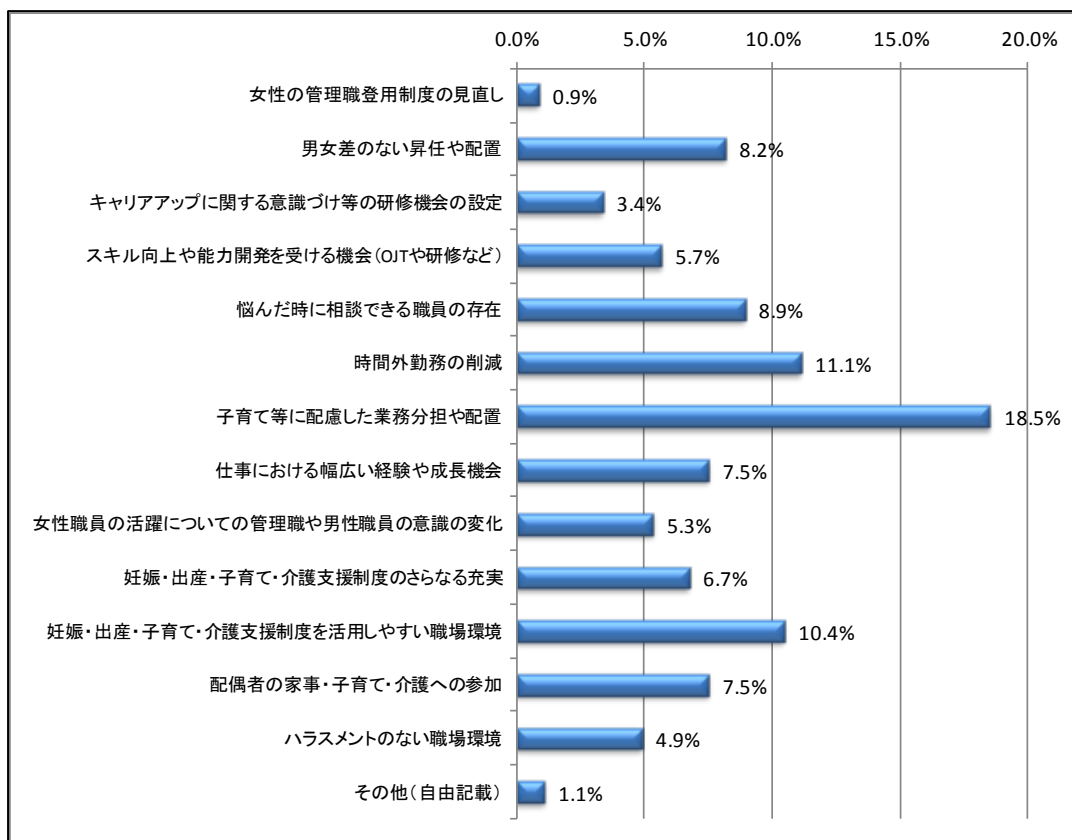
① 子育て期間においても女性職員が能力を発揮して働くことができるために重要なことは何ですか。(3つ以内)

「職場に仕事と家庭の両立に対する理解がある(休暇取得を含む。)」、「時間外勤務が少ない」と回答した割合が大きくなっています。



② 女性職員が能力を発揮して働くことができるために重要なことは何ですか。  
(3つ以内)

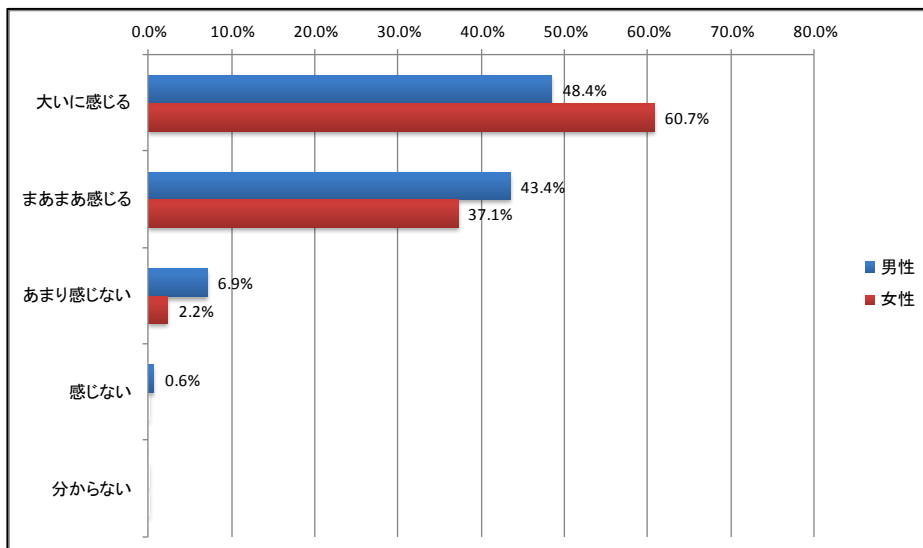
「子育て等に配慮した業務分担や配置」と回答した割合が大きくなっています。



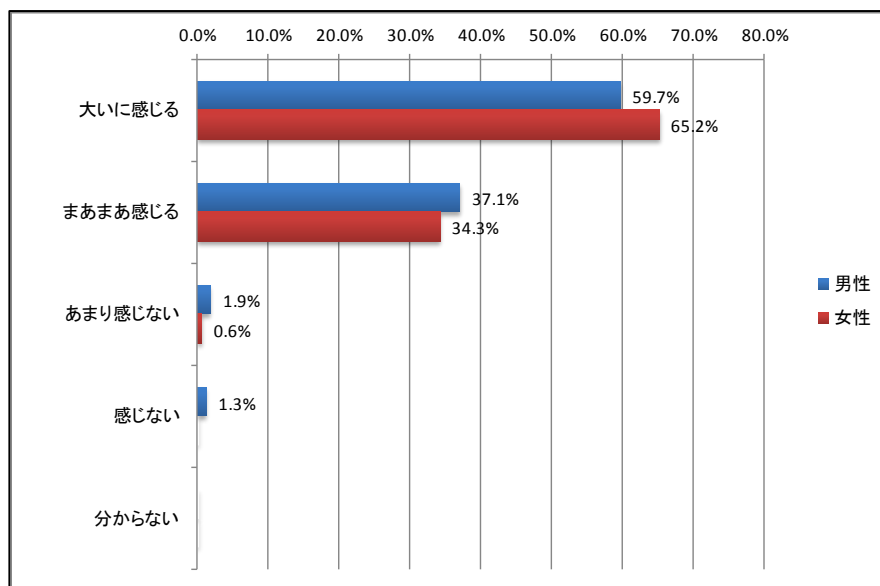
#### IV 働くことに対する意識や意欲に男女差があるかどうかについて

① これまでの職員生活において、次のことを感じたことがありますか。(一つ選択)

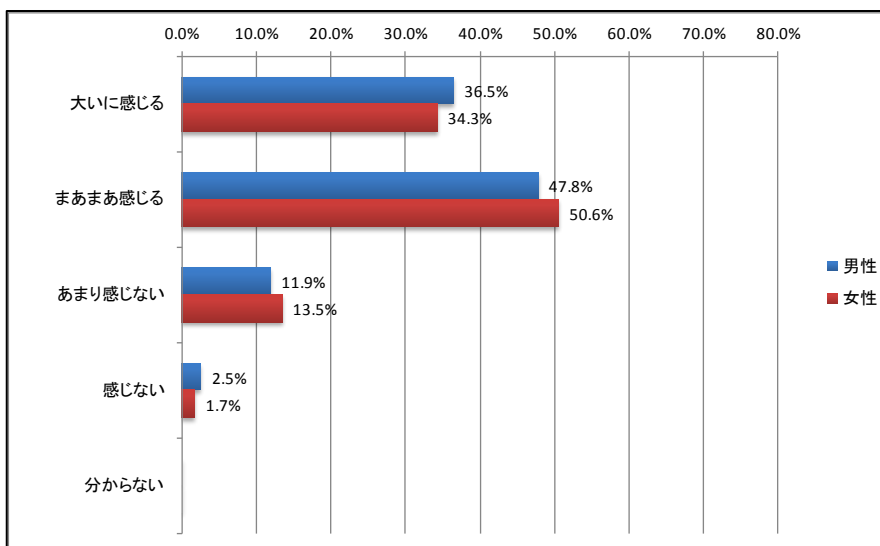
<(ア) 仕事を通じて満足感を味わった>



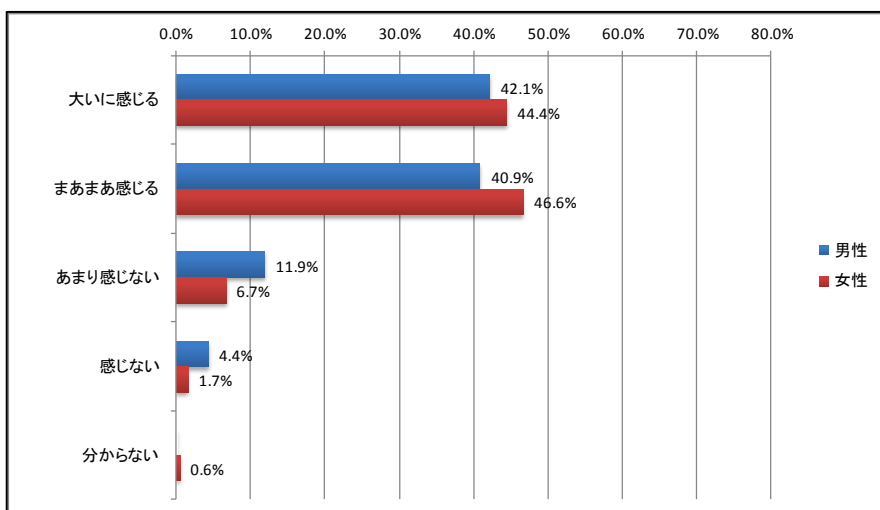
<(イ) 仕事を通じて成長できた>



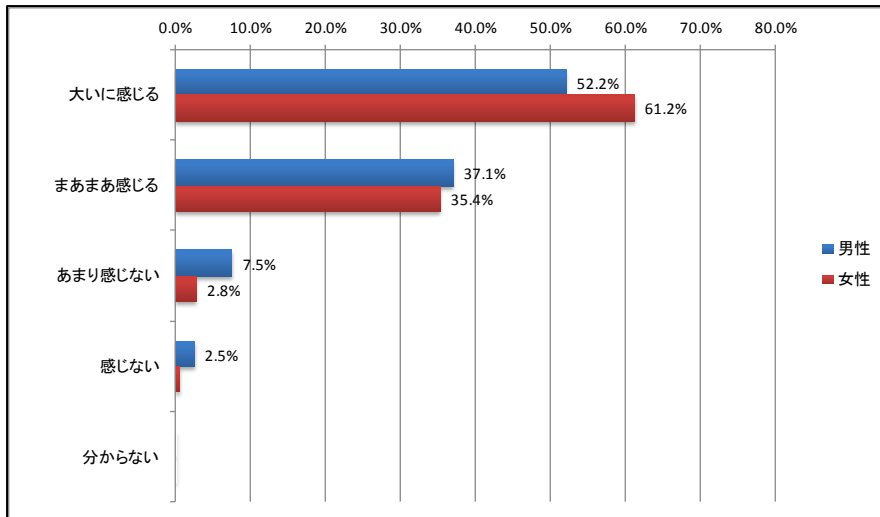
<(ウ) 教育や訓練を受ける機会が多かった>



<(エ) 育成意欲の高い上司・先輩に育てられた>

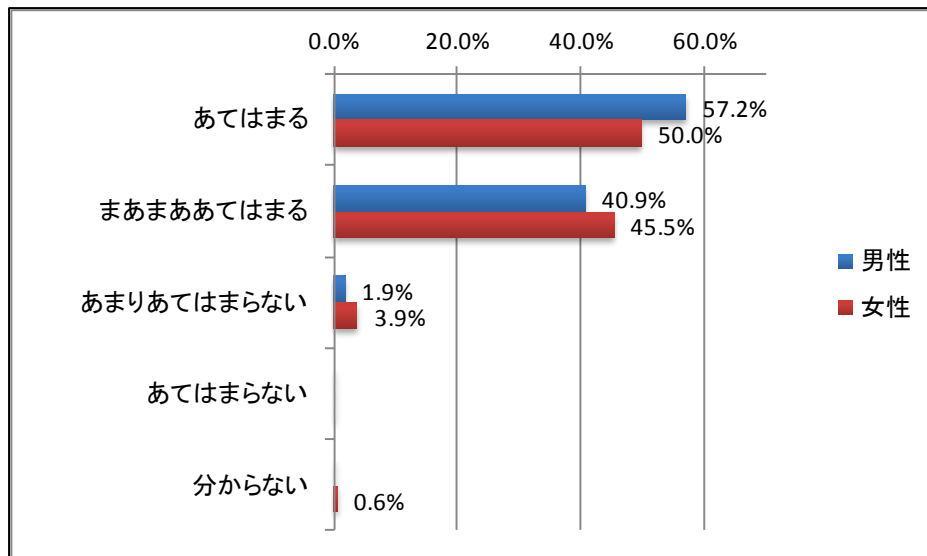


<(オ) 目標とするような職員がいた>

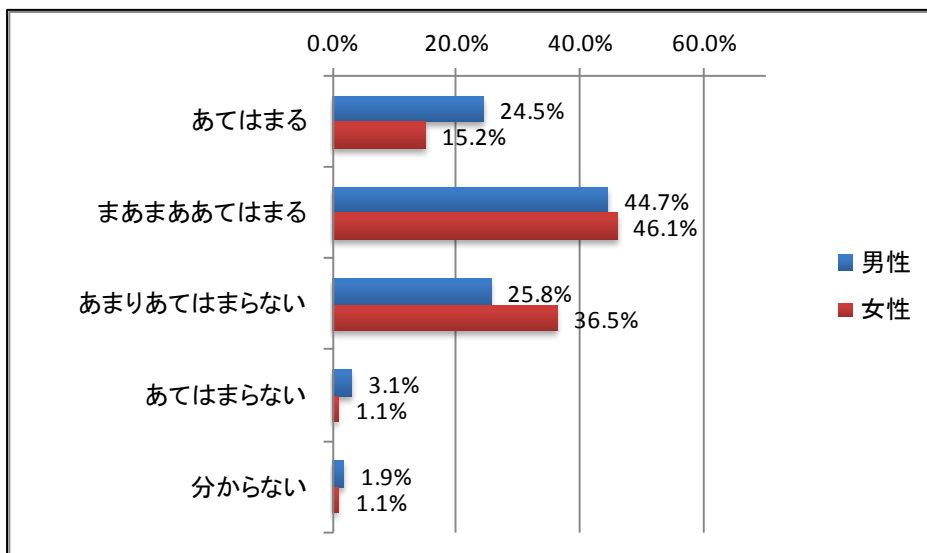


② 仕事をするにあたって次のことを意識したことがありますか。(一つ選択)

<(ア) 自分なりの発想や工夫>

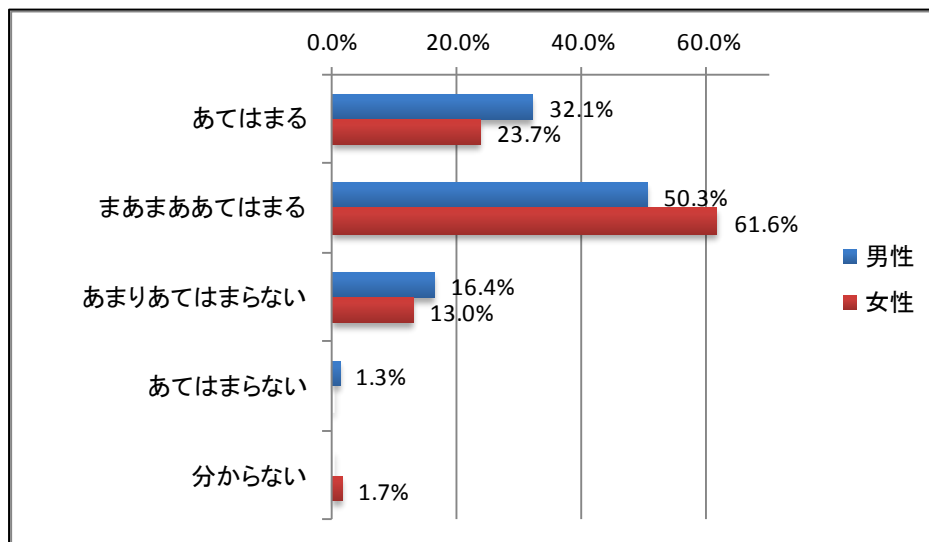


<(イ) 自分への期待以上の結果を出す>

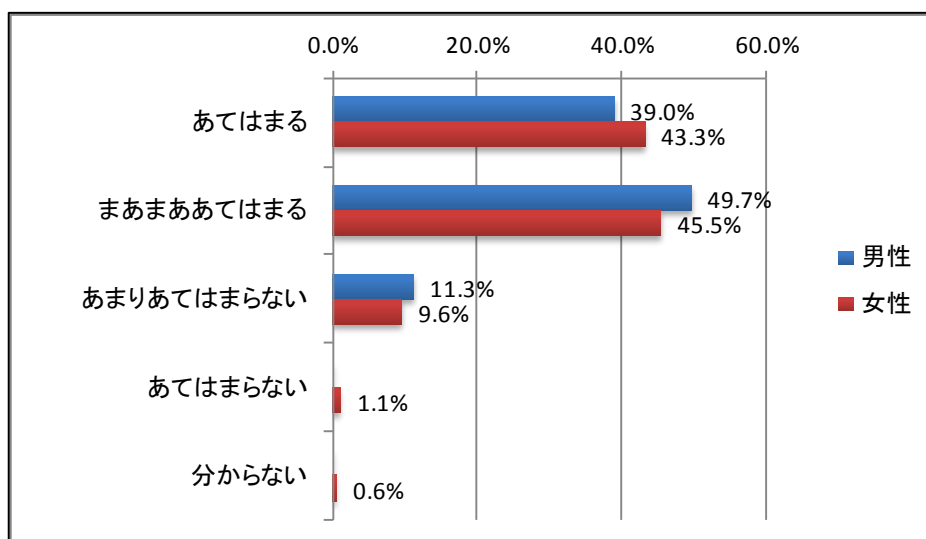




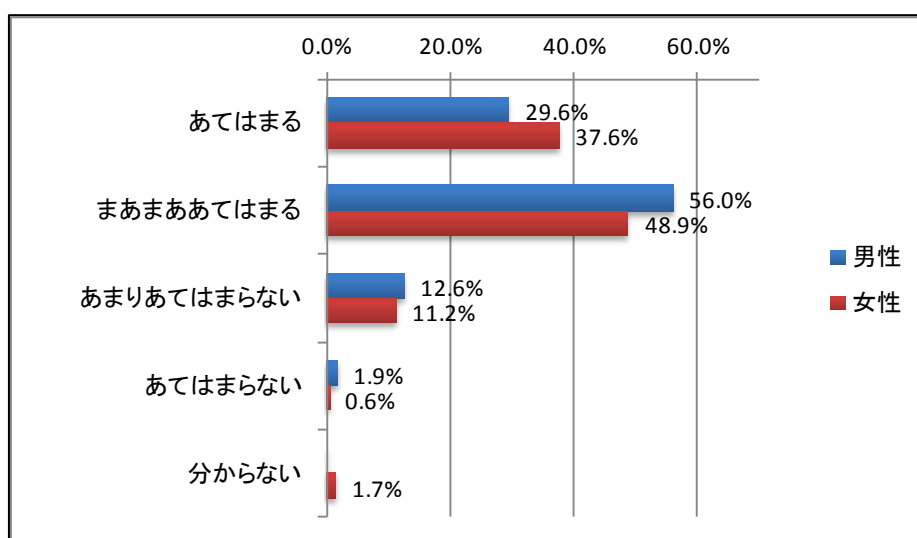
<(ウ) 社会の変化等の把握>



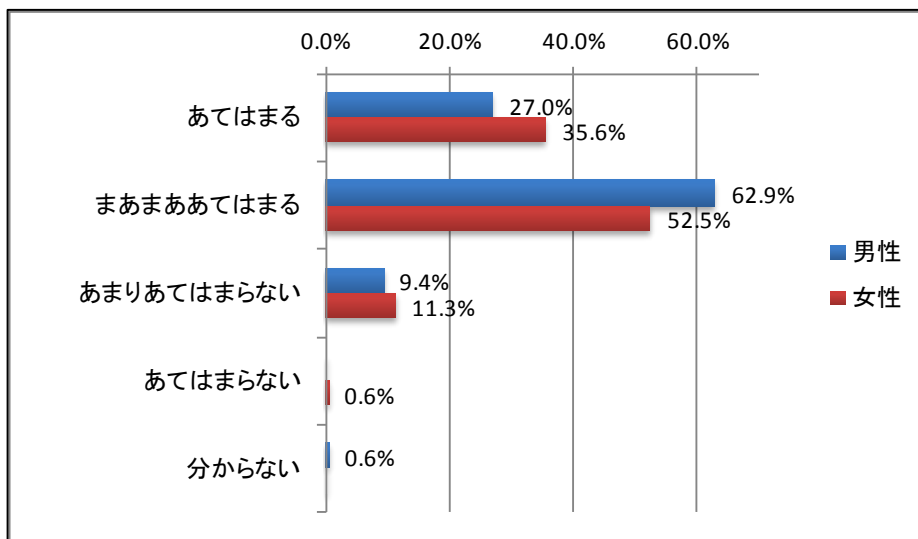
<(エ) 時間効率を上げる>



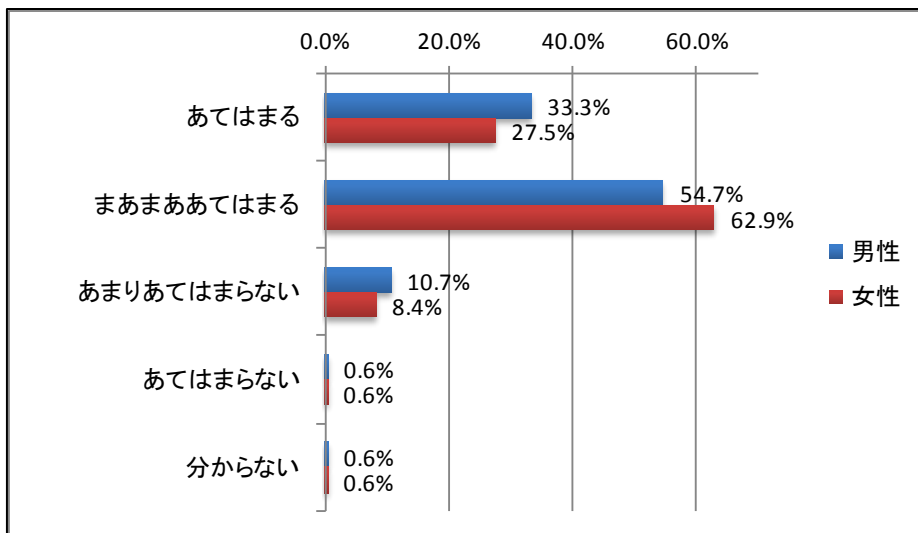
<(オ) 所属チームを超えて、周囲と積極的に連携する>



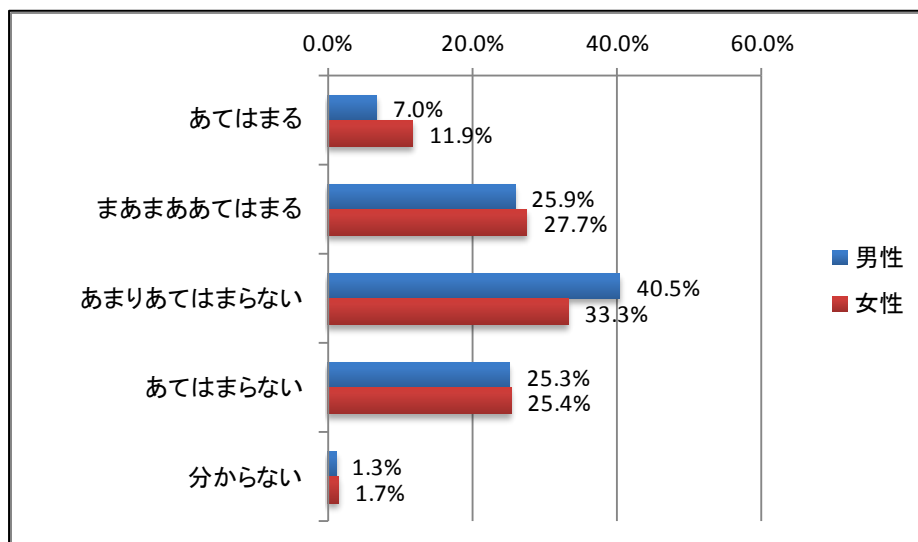
<(カ) 周囲の状況を見ながら、必要なサポートをする>



<(キ) スキル向上や能力開発>



<(ク) 将来のキャリアプラン（昇任等）を意識>



### 3 課題

女性職員の活躍推進に関する現状調査及び職員アンケート結果等によれば、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）

- ・ 子育て支援制度の活用促進のほか、時間外勤務の縮減、休暇を取得しやすい環境の整備等が課題。

(2) キャリア形成（採用、配置、昇任）

- ・ 新採用職員に占める女性の割合は、男性職員に比べ低い傾向があること。
- ・ 「昇任したくない」という女性職員が多く、「自分の資質や能力に自信がない」ことをその理由としてあげている割合が多いこと。
- ・ 出産・子育て期にある職員は、時間外勤務が多く心身ともに負担が大きいと思われる所属への配置を避け、比較的通勤が容易な勤務場所に配置するなどの配慮が必要であること。
- ・ 管理職に占める女性の割合は、男性職員に比べ低い傾向があること。

さらに、女性がより一層活躍するためには体制や仕組み、環境の変革も必要ですが、教職員一人ひとりが意識を変えなければなりません。単に女性を優遇するということではなく、女性も男性と平等に能力を発揮できるような環境を創るということです。また、女性職員が自らのキャリアアップの可能性をあきらめてしまわないことも大切です。

### Ⅲ 基本的な考え方

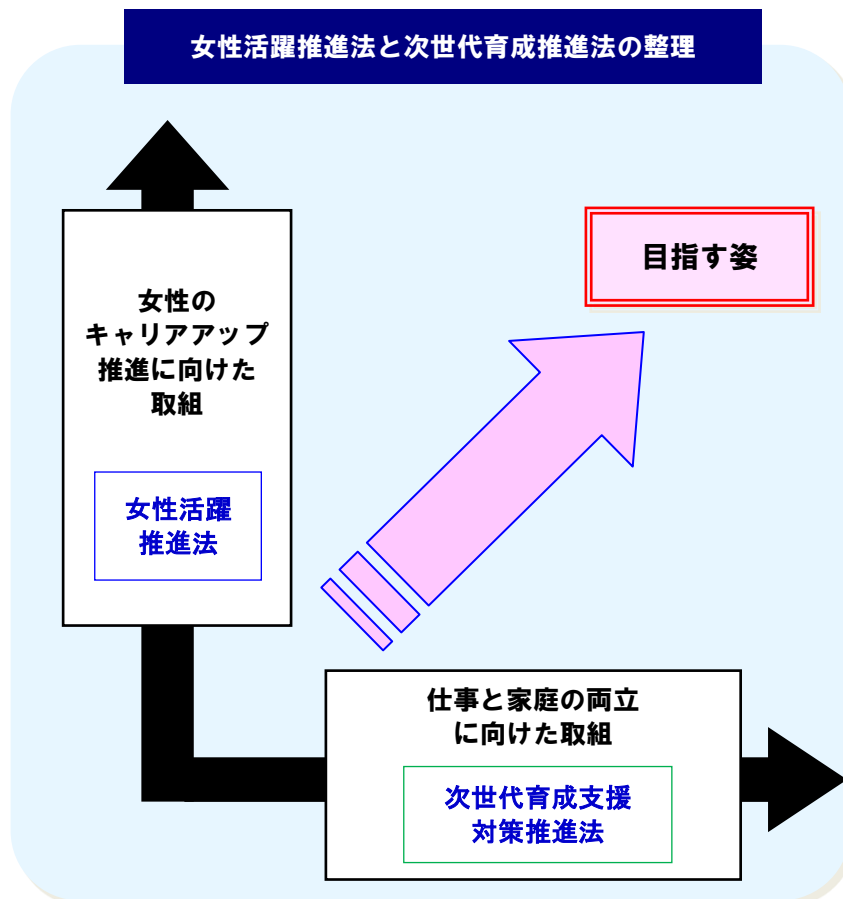
#### 1 目指す姿

##### ○ 『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が**目指す姿**となります。

現在、「仕事と家庭の両立」については次世代育成支援対策推進法に基づく「岩手県教育委員会特定事業主行動計画（子育て応援プラン）」（平成27年3月策定）により取組を進めているところです。

よって、本計画においては「女性職員のキャリアアップ」推進に関する取組を中心とした行動計画とし、既存の計画と連携・役割分担し、**目指す姿**の早期実現を図っていきます。



また、「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は、『多様な人材を活かす組織』であると言えます。

男性も女性も一人ひとりに尊重されるべき個性があり、価値観、能力、経験、感性等がそれぞれ異なります。女性を一括りにしないことも大切です。

この様々な違いを尊重して受け入れ、「違い」を積極的に活かすことにより、変化し続ける教育環境や多様化する顧客ニーズ（県民）に最も効果的に対応することができるのです。

誰も有利または不利にせず、全教職員が生産性高く働くことができる環境を築き上げる統合的なマネジメントプロセスを完成させ、多様性を促進し、人材を最大限活用することにより、組織力を向上させる環境を創ることが目標となります。

## **2 施策の基本的方向**

### **1 意識改革**

単に仕事と子育てを両立できる制度を整えるだけでは目指す姿を達成することができません。両立支援の『質』の転換を図り、「女性人財の完全活用」と「多様性を組織の力にする」ための取組を実行する必要があります。それに向けて、管理監督者や女性職員自身の意識改革を行います。

### **2 ワーク・ライフ・バランス（働き方、家事・育児・介護との調和）**

「家事や子育ては女性の仕事」という考えから、「男性も家事や子育て・介護を分担する」という考えに変える必要がありますが、そのためには、超過勤務に関する意識を変えなければなりません。そのため、これまで取り組んでいる「無残業日の設定」のほか、「労働生産性を向上させる取組」を行います。

なお、超過勤務を減らすことにより、育児に関わる人以外にとっても、学校外における活動（趣味や地域活動等）時間を増やすことにつながり、新たな価値観を身に付け多様性が生まれるという利点も期待されます。

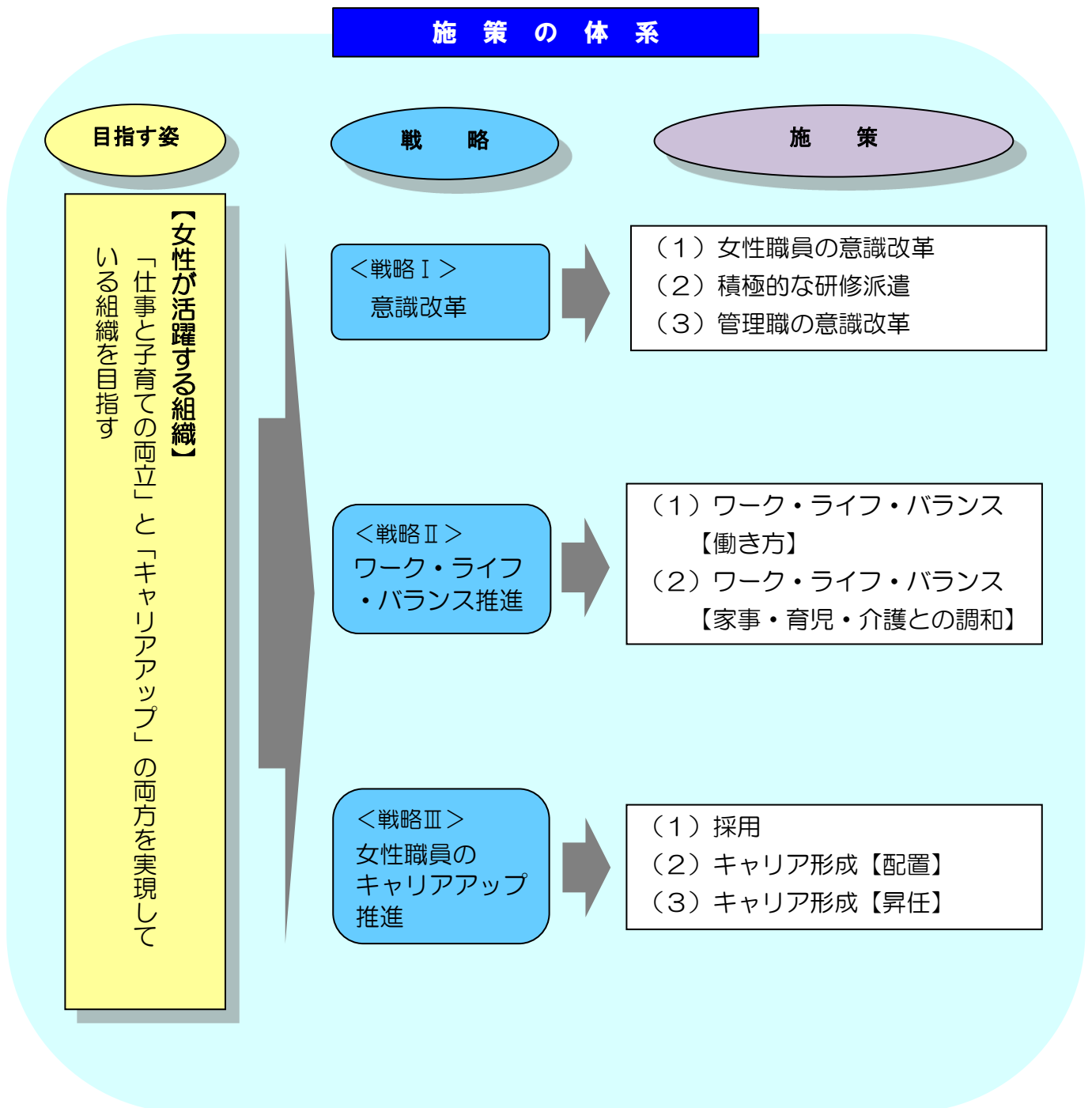
### **3 女性職員のキャリアアップ推進（採用、配置、昇任）**

変化し続ける教育環境や多様化する顧客ニーズ（県民）に最も効果的に対応するため、女性をはじめとする多様な人材が活躍する職場を作り上げなければなりません。特に多様性の中で女性の存在は重要です。男性と異なる視点の柔軟な発想やバランスの良い価値観を活かすため、一人ひとりの個性と価値観を尊重する職場づくりに取り組みます。

## IV 施策の展開

### 1 施策の体系

県教委では、『目指す姿』を軸として、“戦略”に沿って施策（具体的な取組）を体系的に推進していきます。



## 2 具体的な取組

### 戦略Ⅰ 「意識改革」

女性職員自身及び管理職員の意識を改革する。

#### 【目標値】

指標	現状 (H27)	目標 (H32)
①女性職員キャリアデザイン研修の受講者数（累計）	1人	10人
②ダイバーシティマネジメント研修の受講者数（累計）	2人	20人

#### 【取組内容】

##### ○ 意識改革

- ・ 職員のキャリアは、業務経験による能力の伸長と研修機会の付与とが車の両輪となって形成されていくものです。女性管理職育成に向けたキャリア形成の取組を進めるためには、女性職員自身の「意識改革」が必要です。

#### 【取組】

##### ◆ 女性職員の意識改革

管理職員は機会を捉えて女性職員と対話し、女性職員が、出産・子育てをしながらのキャリア形成についてイメージを持ち、考える機会を増やす。

**（管理職任用を希望しない女性職員割合を減少させる。）**

##### ◆ 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**や民間企業主催や独立行政法人教員研修センター主催による管理監督者向けの研修等について、**能力と意欲がある女性職員を積極的に派遣**し、女性が出産・子育てをしながらのキャリア形成について具体的なイメージを取得してもらうとともに、自身の将来のキャリアを考える機会を増やす。

##### ◆ 管理職員の意識改革

男女を問わず、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**や組織マネジメント研修の受講などにより、女性職員の活躍推進の意義や女性職員が活躍できる職場づくりの手法などを身に付け、**管理職員が部下職員の活躍を支援する意識を高める。**

##### ◆ 女性職員同士の連携支援

管理職員は女性職員同士（女性管理職を含む）で積極的にキャリアアップについて話し合う機会を設けるよう促し、先輩職員に自身の悩みや**キャリアプラン等を相談しながらキャリアを考える機会を増やす。**

#### 【実施時期】

- ◆ 平成28年度～

## 戦略Ⅱ 「ワーク・ライフ・バランス（働き方、家事・育児・介護との調和）」

労働生産性向上を推進し、仕事と家庭を両立させる。

### 【目標】

育児休業等を取得しやすい環境を整備し、働き方を見直すことにより教職員の子育てと仕事の両立を目指す

指標	現状 (H27)	目標 (H32)
妻の出産時の男性の特別休暇取得率	83.6%	100%

(※ 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)

### 【取組内容】

#### ① ワーク・ライフ・バランス（働き方）

- ・ 私生活の充実が業務の生産性を高め、さらに私生活を豊かにするという「ワーク・ライフ・シナジー」の観点に立ち、できる限り勤務時間中に業務を終えられる環境が必要です。

#### 【取組】 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

##### ◆ 業務縮減に向けた取組の推進

管理職員は個々の職員の状況（超過勤務の状況を含む）に配慮しながら、随時適切に業務分担を見直す。また、「教職員の負担軽減に係る協議の場」において教職員の負担軽減策を検討する。

仕事と生活の両立を図る観点から、「定時退庁日」を設定（か・えるの日運動）し、教職員が子育てや家事、家族や友人等との交流に充てる時間を充実させる。

##### ◆ 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。

#### 【実施時期】

- ◆ 平成27年度～（「か・えるの日運動」は平成27年1月7日から実施）

#### ② ワーク・ライフ・バランス（家事・育児・介護との調和）

- ・ 今後、子育てだけではなく、介護も家庭事情として増加してくることが見込まれるため、女性職員のみならず、男性職員を含めて時間的制約を抱える職員が増えると推測されます。

#### 【目標】 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

- ◆ 妻の出産時の男性の特別休暇取得率 100%
- ◆ 男性職員の子の看護休暇の取得率 同時期の女性の取得率と同率

#### 【取組】 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

##### ◆ 制度周知

「教職員のための子育て応援ハンドブック」を積極的に活用して、制度周知を図る。

##### ◆ 意識改革、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、男性も女性も各種制度を活用して、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。

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。**

◆ 男性の育児休業等の取得促進

女性の継続就業や活躍を推進する観点からも、**男性の子育てへの積極的な参加**が求められていることから、男性職員の仕事と家庭の両立を支援。

◆ 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。**

◆ 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。

◆ 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。**

【実施時期】

- ◆ 平成27年度～

### 戦略Ⅲ 「女性職員のキャリアアップ推進」

女性職員のキャリアアップを支援する。

#### 【目標値】

指標	現状 (H27)	目標 (H32)
①女性職員リーダー研修の受講者数（累計）	2人	20人
②職員の管理職に占める女性の割合（※）	16.4%	22.5%

（※ いわて男女共同参画プランと同一の目標）

#### 【取組内容】

① 採用

- ・ 多様なニーズ（国・県・市町村のニーズ、地域住民のニーズ、児童・生徒のニーズ、保護者のニーズ等）にきめ細かく対応するためには、**性別に偏りなく有為な人材を採用することが重要です。**
- ・ **教員を志望する女性が増えるような取組**が必要です。

#### 【取組】

◆ 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。

【実施時期】

- ◆ 平成28年度～

② キャリア形成（配置）

- ・ 職員のキャリア形成には、多様な業務（校務分掌等）経験の積み重ねや、より高いレベルの専門能力やマネジメント能力の伸長を意識した配置等による、職員の**能力や適性に**応じた**計画的な人材育成**が必要です。
- ・ 職員の配置については、過去の経験、適性、意欲等を踏まえ、組織パフォーマンスの向上や職員個々の育成、能力向上に十分配慮しつつ、性別等にとらわれずに行うことを基本方針としています。
- ・ 出産・子育て期の前後の期間を含め、能力や適性に見合った業務が経験できるよう配置し、**女性職員が活躍するための取組が必要**です。

【取組】

◆ 女性職員の計画的な人材育成

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）ことにより、**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。

また、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積極的に派遣**し、女性職員のキャリア形成を支援する。

◆ 女性職員の積極的な人事配置（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、実業校、特別支援学校（特別支援教室）、沿岸部学校）**への配置を積極的に行い**、女性職員のキャリア形成を促進する。

【実施時期】

- ◆ 平成28年度～

③ キャリア形成（昇任）

- ・ 女性職員がより上位の職位に就くことは、施策決定過程に男女がともに参画し、多様なニーズ（国・県・市町村のニーズ、地域住民のニーズ、児童・生徒のニーズ、保護者のニーズ等）に対応する施策に、より多様な価値観や発想が反映されることにもつながります。
- ・ 出産や子育てでキャリア形成が一時中断される女性職員についても、**早期にキャリア形成を再開させ、より上位の職位に就くために必要な能力や経験を積ませることが重要**です。

【取組】

◆ 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。

◆ 「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」として任用し、キャリア形成の促進を図る。

【実施時期】

- ◆ 平成28年度～

## V 計画の推進

### 1 推進体制

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委員会は連携・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 計画の周知・公表

計画は職員に周知するほか、公表します。

また毎年度、「取組の実施状況」及び「女性の職業選択に資するための女性職員の状況」について公表するとともに、進捗状況の評価・検証を行います。

女性活躍推進のための特定事業主行動計画

平成 28 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