

千葉県教育委員会女性職員活躍推進プラン

平成28年4月1日

千葉県教育委員会

少子高齢化が急速に進み、社会・経済情勢が大きく変化する中で、活力ある社会を維持していくためには、男性も女性も個性と能力を十分に発揮できる環境づくりを進めることが重要です。

県教育委員会ではこれまで、「千葉県男女共同参画計画」（男女共同参画社会基本法（平成11年法律第68号）に基づく法定計画。以下、「男女共同参画計画」という。）に基づき、女性職員の役付職員への登用を進めるとともに、「千葉県教育委員会職員仕事・子育て両立支援プラン」（次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく特定事業主行動計画。以下「両立支援プラン」という。）に基づき、男女を問わず、仕事と家庭の両立や仕事と生活の調和のとれた働き方のできる職場環境の整備を進めてきました。

また、県民が「暮らし満足度日本一」を感じ、次世代に誇れるような「日本一の光り輝く千葉県」を実現するためには「千葉の未来を担う子どもの育成」が大変重要であることから、「教育立県ちば」の実現を目指し、信頼される質の高い教員の育成に努めてきました。そして、信頼される質の高い教員の育成に当たり、男女を問わず、その力を発揮できる環境づくりを進めていくことが必要です。

平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号。以下「法」という。）が制定され、地方公共団体は、職員を雇用する事業主としての立場から、女性の職業生活における活躍の推進に関する行動計画（特定事業主行動計画）を策定することとされました。

「千葉県教育委員会女性職員活躍推進プラン」（以下「本プラン」という。）は、法第15条の規定に基づき、千葉県教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

1 計画の目的

法において、女性の職業生活における活躍とは、「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は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」と定義されており、すべての女性職員が、その役職や職場を問わず個性・能力が発揮されることを目指す必要があります。

そこで本プランでは、事業主として、女性活躍の観点から、女性職員の登用、職域拡大や、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取組みを一層進めることで、女性職員が、より個性と能力を発揮できる環境とすることを目的とします。

2 計画期間

法は平成37年度までの時限立法ですが、計画期間は、概ね2年間から5年間程度に区切ることとされています。

また、法は男女共同参画社会基本法の基本理念に則っていることから、県教育委員会では男女共同参画計画の計画期間と合わせ、平成28年度から平成32年度までの5年間を計画期間とし、計画の進捗を検証します。

なお、社会・経済情勢の変化等により、計画期間内に見直しが必要となった場合には、随時見直しを行います。

3 計画の対象となる職員について

県教育委員会が任命権を有する職員。

- 教育庁等職員：県の教育委員会本庁、教育事務所、教育機関の職員（県立学校は事務職員のみ）
- 学校職員：事務職員を除いた県立学校の教職員、県費負担教職員（県が給与負担をしている、千葉市以外の市町村立の小学校・中学校・義務教育学校・特別支援学校の教職員）

4 計画の推進体制

女性職員活躍プラン推進委員会において、計画の推進を図ります。

5 計画の実施状況の把握、点検、公表

本プランの実施状況については毎年度把握・点検を行い、その結果をその後の対策や見直しに反映させる等、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCA サイクル）の確立に努めます。

また、実施状況についてホームページ等への掲載により公表を行うとともに、併せて、女性の職業選択に資する情報を公表します。

6 取組の方向性

県教育委員会では、男女共同参画計画を通じて、男女がともに認め合い、支え合い、元気な千葉県の実現を目指しています。

平成28年3月に策定した「第4次千葉県男女共同参画計画」は、法に基づく都道府県推進計画としても位置付けられており、県教育委員会も事業主として、元気な千葉の実現を目指し、女性職員の活躍を一層推進していくことが求められています。

県教育委員会では、これまで、女性職員の活躍推進のため、男女共同参画計画に基づく女性職員の役付職員への登用の促進を図るとともに、職域の拡大に努めてきました。また、現在「両立支援プラン」に基づき、働きやすい職場環境の整備等を進めています。

こうした取組を活かしつつ、さらに女性職員が職場でより活躍していくために、以下を重点に取組を進めていくこととしました。

○女性職員があらゆる分野で活躍できるよう、キャリア形成の支援をし、学校現場では管理職や主任等への登用、教育庁等では役付職員（主査級以上）への登用などを推進する。

○職員がいきいきと意欲的に職務に取り組むことができるよう、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方のできる環境の整備を推進する。

I 職員の採用

現状：これまで、採用案内パンフレットや採用説明会等を通じ、女性を含む受験者数の拡大に努めてきました。受験者に占める女性の割合は約4割であり、採用者に占める女性の割合は5割を超えています。

《教諭※における受験者数・採用者数及び女性の割合》平成26年度

区分	受験者数	採用者数
全体の人数	7, 105名	1, 591名
女性の人数	2, 819名	834名
全体に占める女性の割合	39.7%	52.4%

※平成26年度千葉県教育委員会・千葉市教育委員会公立学校教員採用候補者選考に基づく数値（「3計画の対象となる職員について」の職員以外も含む）。
また、採用者数は、受験者のうち採用となった人数。

課題：学校職員においては、採用者数1,591人に占める女性の採用者数は52.4%ですが、学校種毎に見ると、小学校57.9%、中学校43.2%、高等学校39.8%、特別支援学校69.4%となっており、引き続き受験者数の拡大と、女性採用者率の維持が必要です。

取組：受験者数の増加促進

仕事のやりがいや魅力を積極的に発信し、職員を志望する女性を含む受験者の増加を促します。

具体的な取組①：採用選考リーフレット、ポスター等による積極的な発信（学校職員）

採用選考リーフレット、ポスター等を全国の大学等に配付するとともに、公立学校教員採用候補者選考実施要項を県庁ホームページに掲載し、多くの方に読んでもらえるよう工夫します。

具体的な取組②：大学採用説明会等の実施（学校職員）

千葉県の魅力や教育施策、求める教員像などを広く周知する場として、全国の大学に出向き説明会を引き続き行っていきます。

具体的な取組③：「出前講座」の実施（学校職員）

千葉県の公立学校教員を目指す大学生に、大学等と連携を図りながら、教員養成段階から積極的にかかわり、千葉県教育の現状等、教職への理解を深める大学生向け出前講座を行っていきます。また、県内の公立・私立高等学校向けに、教員としての仕事のやりがいや魅力を伝える出前講座「せんせいっていいもんだ」を行っていきます。

具体的な取組④：県外会場での選考実施（学校職員）

県内の選考会場8か所の他、受験生の利便性を考え、県外会場として北海道、岩手県、秋田県の3カ所で採用選考を実施しています。

II 職員の登用及び人材育成

現状：学校職員の女性管理職（校長、副校長、教頭）については、女性職員の割合49.3%に比して、13.3%であり、また、学校種によって割合が大きく異なっています。

教育庁等職員については、適材適所を基本に、女性職員の登用を進めてきました。教育庁等職員の役付職員（主査級以上）は33.6%となっており、職員に占める女性職員割合（約3割）とほぼ同程度となっています。

一方、上位の役職段階になるほど、女性の割合が低くなっている状況にあります。

《学校種毎の女性管理職の割合》平成27年4月1日時点

	管理職に占める 女性の割合	【参考】教員※に占める 女性の割合
小学校	18.1%	61.1%
中学校	4.8%	39.5%
高等学校	6.2%	27.9%
特別支援学校	24.0%	60.7%
平均	13.3%	49.3%

※校長、副校長、教頭、主幹教諭、教諭

《学校種毎の女性主幹教諭、女性主任※の割合》平成27年4月1日時点

	主幹教諭に占める 女性の割合	主任※に占める 女性の割合
小学校	41.0%	59.4%
中学校	23.3%	20.3%
高等学校	2.6%	9.2%
特別支援学校	41.7%	49.9%
平均	26.0%	40.8%

※教諭のうち、教育業務連絡指導手当が支給される教務主任、学年主任、生徒指導主事、進路指導主事、学科主任、農場長、寮務主任

《教育庁等における職務上の地位別女性職員在職状況》平成27年4月1日時点

	女性の割合
本庁課長級以上	2.7%
副課長・主幹級	11.9%
班長・副主幹級	23.9%
主査級	60.2%
役付職員	33.6%

※内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の進捗状況調査」を基に作成

課題：学校では、女性職員における管理職の割合は、年々高くなっていますが、女性職員の割合49.3%に比して女性管理職の割合は13.3%となっています。児童、生徒に直接触れ合う教諭の立場と校務運営に携わる管理職とでは、職務内容に大きな差異が生じることから、教諭としての専門性をより深めたいという女性が多いことも推測されます。

そこで、管理職希望者を拡大するため、管理職への登用に繋がるミドルリーダーとして学年主任や教務主任等、主任層への女性登用を推進し、積極的に校務運営に携わる人材を確保する必要があり、そのためには、主任層への女性登用において中心的な役割を担う管理職の意識改革が重要となります。

教育庁等職員の管理職（本庁課長級以上）に占める女性の割合は2.7%であり、学校現場からの職員との交流を図りつつ政策決定過程への女性の参画を進めることが重要です。また、将来、管理職への登用を進めていく上でも、副課長・主幹級、班長・副主幹級の各役職段階における人材を確保する必要があります。

目標

○学校における管理職希望者の拡大を進め、管理職に占める女性の割合を増やします。

※学校における管理職…校長、副校長、教頭

○教育庁等職員の管理職に占める女性割合について5%を目指し、また、役付職員全体に占める女性割合の増加を目指します。

※教育庁等職員における管理職…本庁課長級以上の職員

※教育庁等職員における役付職員…係長・主査級以上の職員

取組：女性職員の登用推進

職員の意欲、能力等を十分考慮し、男女の区別なく、適材適所を基本に登用を図ります。また、研修を通じた職員の意識改革に努め、組織の中核となるポストにも積極的に登用します。

具体的な取組①：女性職員の積極的な登用（教育庁等職員、学校職員）

職員の意欲、能力、実績等を十分考慮し、適材適所を基本に、管理職への登用を進めます。また、将来管理職へ成長していく人材を確実に確保するため、役付職員への登用を積極的に進めます。

具体的な取組②：若手職員のキャリア形成支援（教育庁等職員）

職員が職員として将来ありたい姿（キャリアビジョン）を描き、その実現に向けた主体的な能力開発を支援するため、平成28年度からキャリアビジョンを考えるための研修を、新採、入庁5年目、入庁10年目の各段階において実施します。

* キャリアデザイン研修

新採、入庁5年目、入庁10年目の各段階で、これまでの自分自身のキャリアを振り返るとともに、先輩職員の経験等を参考にしながら、今後のキャリアビジョンを描き、その実現に向けた行動計画（キャリアプラン）を考えるための研修を実施します。

* ワークスタイルデザイン研修（パワーアップ研修）

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を踏まえたワークスタイルを考える機会を設けるなど、女性職員がその個性と能力を十分に発揮できるよう、女性活躍推進の視点を扱った研修を実施します。

具体的な取組③：幹部職員に対する研修、啓発（教育庁等職員）

性別を問わず、職員一人ひとりがその個性と能力を十分に発揮し、いきいきと意欲的に職務に取り組むことができる職場環境を整えるため、トップセミナーなど様々な機会を活用し、幹部職員への研修、啓発を行います。

これらのセミナー等においては、女性活躍推進の視点を取り入れるなど、職員の意識改革に努めます。

具体的な取組④：管理職（校長、副校長、教頭）に対する啓発（学校職員）

校長会議等の機会を活用し、主任層を命じる立場にある管理職に対し、女性活躍推進の視点を意識化させることにより、管理職の意識改革を進め、適材適所を基本として主任層における女性割合の拡大に努めます。

Ⅲ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

（１）職場環境の整備

現状：仕事と家庭の両立支援制度のうち、育児休業取得率については、男性と女性で大きな差があり、男性の利用者数が少なくなっています。

なお、「両立支援プラン」の改定にあたり、平成 27 年 1 月に実施した県教育委員会職員向けアンケートの結果によると、男性の育児休業制度についての認知状況は、男性が、女性より少なくなっています。

（１）平成 26 年度 育児休業取得率

《女性》

	出産者数	取得者数	取得率
学校職員	608名	608名	100.0%
教育庁等職員	7名	7名	100.0%

《男性》

	対象者数	取得者数	取得率
学校職員	271名	5名	1.8%
教育庁等職員	10名	1名	10.0%

（２）男性の育児参加休暇取得率

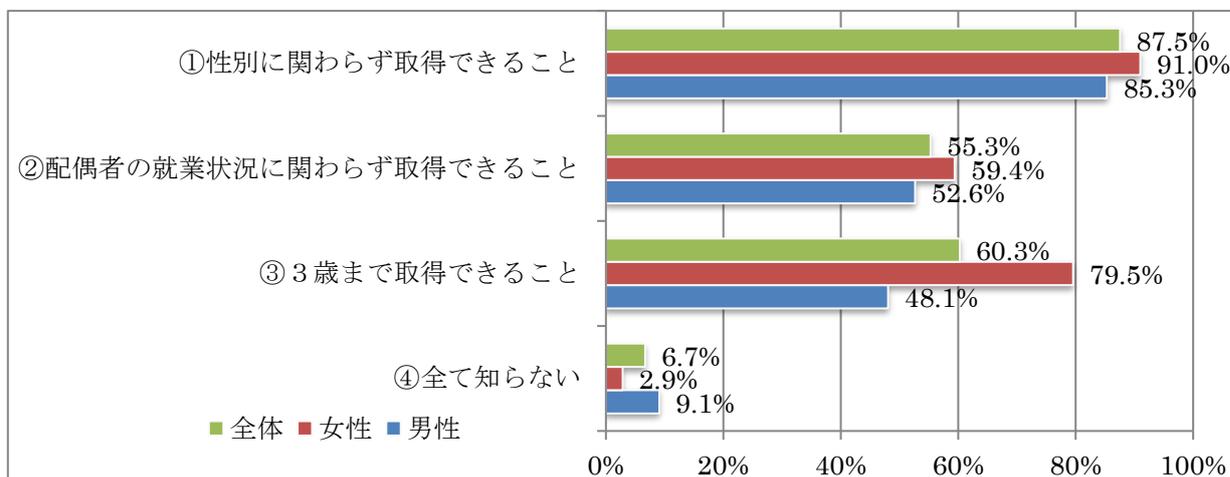
	対象者数	取得者数	取得率
学校職員	271名	199名	73.4%
教育庁等職員	10名	7名	70.0%

【参考】育児休業制度についての認知状況

「両立支援プラン」に関する職員アンケート（平成 27 年度「両立支援プラン」改訂時実施）

- ・実施期間 H27. 1. 21～1. 30
- ・対象職員 本庁、教育事務所、教育機関及び県立学校に勤務する職員（県費負担教職員は含まず）
- ・調査方法 紙調査票及び県庁内ホームページのアンケートシステムによる
- ・回答者数 9,168 人（対象職員の約 80%）うち男性 5,588 人、女性 3,536 人、未回答 44 人

問：育児休業制度について、①②③のうち、知っているもの全てを選択してください。



課題：女性の活躍を推進するためには、男性も積極的に育児等に関わる必要があります。
仕事と家庭の両立を図ることが出来るよう、職場及び男性職員の意識改革を進めるとともに、両立支援制度の周知と、制度を利用しやすい職場環境づくりが重要となります。

目標

- 男性職員の育児休業の取得率について、中長期的に50%を目指します。
- 男性の育児参加休暇(子どもが産まれる前後それぞれ8週の期間において、男性職員が出産等に係る入院の付き添いや育児等の際に取得出来る特別休暇)の取得率について、80%を目指します。

取組：両立支援制度の積極的な周知と利用促進

「両立支援プラン」の推進を通して、両立支援制度の周知と、制度を利用しやすい職場環境づくりを進め、制度の利用促進を図ります。

具体的な取組①：両立支援制度の積極的な周知と職場の意識改革（教育庁等職員、
県立学校職員（県費負担教職員を除く学校職員をいう。以下同じ。））

両立支援制度について、新採職員への研修、子育て応援ホームページなどを活用し、職員への制度周知と職場の意識改革に努めます。

また、両立支援制度の概要や、休暇の取得にあたって必要な手続き等をわかり易くまとめたハンドブックを作成し、周知に努めます。

さらに、子ども出生時（産前8週間、産後8週間）における連続休暇や特別休暇（男性職員の育児参加）の取得促進のため、所属長からの休暇等の取得呼びかけを行います。

具体的な取組②：「仕事と子育て両立支援プログラム」の活用（教育庁等職員、
県立学校職員）

妊娠や出産等、子育て環境の変化に応じた所属からの支援を円滑に進めるため、「仕事と子育て両立支援プログラム」*の活用を促進し、育児休業取得者への定期的な連絡や情報提供など、所属と職員とのコミュニケーションの充実を図ります。

※「仕事と子育て両立支援プログラム」

職員が仕事と子育てを両立させ、いきいきと意欲的に職務に取り組むことができる職場環境を整備するため、所属における職員への支援を規定したもの。「子育てプログラム実施計画表」の職員の作成時期や、これを元にした所属長との対話等について定めています。

具体的な取組③：子育て応援ホームページの活用（教育庁等職員、県立学校職員）

子育てに関する制度周知、体験談の提供、意見交換を図るため、「子育て応援ホームページ」の掲載内容について見直し、更なる内容の充実に努め、活用を図ります。

具体的な取組④：多様な働き方に関する検討（教育庁等職員）

在宅勤務やテレワーク（情報通信技術（ICT）を活用した場所にとらわれない働き方）等、仕事と家庭の両立しやすい多様な働き方の導入について検討します。

具体的な取組⑤：若手職員のキャリア形成支援（再掲）（教育庁等職員）

若手職員向けの研修で「両立支援プラン」を周知することにより、ライフイベントとワークスタイルの相関関係を考えるきっかけを作るとともに、それを踏まえたキャリアプランを考える機会を提供します。

※ 県費負担教職員への対応

県費負担教職員については、服務監督権者である市町村教育委員会が「両立支援プラン」等を策定し、職場環境の整備に取り組んでいるところです。

市町村教育委員会に対して、県教育委員会の取組等を紹介していきます。

※ 勤務形態の異なる職員への両立支援制度の周知

非常勤職員等、多様な任用・勤務形態の職員に対しても、「服務関係に関する手引き」等を活用し、休暇等の両立支援制度について周知し、制度が利用しやすい職場環境づくりに努めます。

（２）総労働時間の短縮

現状：学校における課題の多様化・複雑化等に伴い、全国的に学校職員の在校時間は長くなる傾向にあります。また、年次休暇の平均取得日数は、小学校は13.4日、中学校は10.6日、高等学校で11.7日、特別支援学校で14.4日（平成26年度）となっています。

教育庁等職員の一人当たりの時間外勤務時間は、月平均で8.3時間（平成26年度）となっていますが、所属や業務の繁閑により違いがあります。また、年次休暇の平均取得日数は、年間で9.3日となっています。

課題：職員の心身にわたる健康の保持増進や自己啓発のための創造的自由時間の拡充、公務能率の向上の面から、総労働時間の短縮、年次休暇の取得促進を進めることが重要です。

取組：働きやすい職場環境を整備するとともに、「総労働時間の短縮に関する指針」※に基づく取組みを徹底します。

また、県費負担教職員については、指針策定時に県に準じて取り扱うよう、市町村教育委員会に通知しています。

※ 「総労働時間の短縮に関する指針」

時間外勤務の縮減をはじめとした総労働時間の短縮を推進するため、所属長及び職員の役割と具体的な取組等を定めた指針。なお、県立学校職員に対しては「教育職員の総労働時間の短縮に関する指針」により対応しています。

具体的な取組①：多忙化対策検討会議における検討（県立学校職員）

庁内に「多忙化対策検討会議」を設置し、総労働時間の短縮及び業務改善について、庁内関係各課の担当者により継続的に検討し、必要な対策を講じます。

具体的な取組②：「時間外勤務縮減推進チーム」の活用（教育庁等職員）

企画管理部次長をキャップとして設置した「時間外勤務縮減推進チーム」において、時間外勤務の状況を把握するとともに、必要な対策を講じます。

**具体的な取組③：「ノー残業デー」「ノー残業デー及び定時退勤日強化月間」の取組
（教育庁等職員、県立学校職員）**

毎週水曜日を「ノー残業デー」とするほか、「ノー残業デー及び定時退勤日強化月間」を設け、所属長自ら定時退勤を呼びかけることで、職員が定時退勤しやすい職場環境づくりを進めます。

具体的な取組④：年次休暇の取得促進（教育庁等職員、県立学校職員）

休暇取得計画表の配付、活用を促し、年次休暇の計画的かつ有効な取得を奨励します。

また、教育庁等職員に対しては、新採職員への研修や会議等の機会を活用し、誕生日や結婚記念日など、記念日における年次休暇取得を促すとともに、ゴールデンウィークや飛び石連休の日などに公式な会議の開催を控える呼びかけを行います。

具体的な取組⑤：管理職及び班長等のマネジメント力向上（教育庁等職員、県立学校職員）

総労働時間の短縮には、管理職や班長等が業務の進捗管理を適正に行うとともに、率先して業務の見直しや効率化に取り組むことが必要であり、研修等を通じてマネジメント力の向上に努めます。

具体的な取組⑥：効率的な業務運営等の推進（教育庁等職員、県立学校職員）

効率的な業務運営や業務改善の取組について、評価します。

※ 県費負担教職員への対応

県費負担教職員については、総労働時間の短縮に向けて、サービス監督権者である市町村教育委員会を通じて、上記①③④⑤⑥の取組について、今後も周知していきます。