

女性活躍推進法に基づく広島県教育委員会特定事業主行動計画

「女性職員の活躍推進プログラム」

平成 28 年 3 月

広島県教育委員会

1 プログラム策定の趣旨とねらい

(1) 趣旨

「女性の活躍」とは、一人ひとりの女性が、個性と能力を十分に発揮できることであるが、我が国では、就業を希望するものの育児・介護等を理由に働いていない女性は約300万人に上り、子育て期の女性に焦点を当てると、第1子出産を機に約6割の女性が離職するなど、出産・育児を理由に離職する女性が依然として多い状況である。また、管理的職業従事者における女性の割合は11.3%（平成26年度）と、諸外国に比べ低い水準にとどまっており、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとは言えない現況を踏まえると、働くことを希望する女性はその希望に応じた働き方を実現できるよう、社会全体で取り組んでいく必要がある。

一方、我が国は急速な人口減少局面を迎えており、将来の労働力不足が懸念されている。さらに、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するため、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高めるといった観点からも、早急に女性の活躍の推進が求められる。

このような状況を受け、「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「女性活躍推進法」という。）が平成27年8月に成立し、9月に公布された。

女性の職業生活における活躍を推進するためには、活躍の場の提供主体である国・地方公共団体・民間事業者といった各主体において、積極的かつ主体的に取組が実施されることが不可欠である。これを実現するため、女性活躍推進法第15条において特定事業主行動計画の策定が義務付けられた。

これを受け、本県教育委員会では、この「女性職員の活躍推進プログラム」を平成28年3月に策定し、次世代育成支援対策推進法に基づく「職員の仕事と子育て両立支援プログラム」と併せて両輪として取り組むことにより、女性職員の活躍に向けた取組を更に加速していくこととした。

(2) ねらい

多様な人材を活かすダイバーシティ・マネジメントは、公務部門に対するきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことなどを通じて、政策の質と公務部門におけるサービスを向上させる。

また、男女共同参画社会を実現していく上で、男女平等の理念を推進する教育・学習の充実や男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育を含む生涯学習・能力開発の推進などが重要であり、そのような施策の推進体制の強化という観点からも、学校や教育機関等における政策・方針決定過程への女性の参画拡大が重要である。

これらを踏まえ、人づくりを担う教育委員会として、人を育てる職員の働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場となり、女性職員が個性と能力を十分に発揮できるようになることにより、学校教育がより充実し、広島で学んで良かったと思える日本一の教育県の実現を目指す。

2 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間とする。

3 対象職員

教育委員会事務局，県立学校，学校以外の教育機関及び市町立学校（広島市を除く）に勤務する職員
※ただし，臨時的任用職員及び非常勤職員については，人事管理の違いや適用されない制度もあるため，適用される範囲内で活躍支援を行う。

4 本県教育委員会における現状と課題

(1) 管理的地位にある職員

①本県の状況（平成27年4月1日）

区分	全体(人)	女性(人)	女性割合(%)
事務局	33	6	18.2
県立学校	373	91	24.4
小・中学校	1,093	379	34.7
合計	1,499	476	31.8

※管理的地位にある職員は，管理職手当支給対象者とする。

②校種別の女性割合（%）（平成27年4月1日）

校種	校長		教頭		校長・副校長・教頭計	
	広島県	全国	広島県	全国	広島県	全国
小学校	40.4	19.1	40.9	22.2	40.6	21.0
中学校	8.3	6.0	11.1	8.5	9.7	7.4
高等学校	8.5	7.1	6.5	7.6	7.4	7.5
特別支援学校	31.3	22.7	32.0	24.1	31.7	23.7
全学校種計	26.8	14.3	27.0	16.5	26.9	15.7

※文部科学省「平成26年度公立学校教職員の人事行政状況調査について」参照

校長・副校長・教頭に占める女性割合を校種別に見ると，小学校においては全国1位であるのに対し，高等学校においては全国平均を下回っている（本県では「副校長」の発令はない。）。

(2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成27年4月1日）

①行政職

区分		局長級	部長級	課長級	課長代理級	課長補佐級	主査級	その他	合計
事務局	職員数（人）	1	5	19	43	55	115	107	345
	うち女性（人）	0	0	6	4	10	32	42	94
	女性比率	0%	0%	31.6%	9.3%	18.2%	27.8%	39.3%	27.2%
県立学校	職員数（人）	-	-	1	42	75	151	79	348
	うち女性（人）	-	-	1	13	37	83	34	168
	女性比率	-	-	100%	31.0%	49.3%	55.0%	43.0%	48.3%
小・中学校	職員数（人）	-	-	-	7	187	184	96	474
	うち女性（人）	-	-	-	6	180	148	70	404
	女性比率	-	-	-	85.7%	96.3%	80.4%	72.9%	85.2%
合計	職員数（人）	1	5	20	92	317	450	282	1167
	うち女性（人）	0	0	7	23	227	263	146	666
	女性比率	0%	0%	35.0%	25.0%	71.6%	58.4%	51.8%	57.1%

②教育職

区分		校長級	教頭級	主幹教諭級	その他	合計
事務局	職員数（人）	0	15	1	126	142
	うち女性（人）	0	4	1	52	57
	女性比率	-	26.7%	100%	41.3%	40.1%
県立学校	職員数（人）	93	132	101	3,877	4,203
	うち女性（人）	12	15	31	1,698	1,756
	女性比率	12.9%	11.4%	30.7%	43.8%	41.8%
小・中学校	職員数（人）	502	519	95	6,934	8,050
	うち女性（人）	149	161	44	4,304	4,658
	女性比率	29.7%	31.0%	46.3%	62.1%	57.9%
合計	職員数（人）	595	666	197	10,937	12,395
	うち女性（人）	161	180	76	6,054	6,471
	女性比率	27.1%	27.0%	38.6%	55.4%	52.2%

- 事務局の行政職においては、課長級の女性割合は高いのに対し、課長代理・課長補佐級は低い状況にある。
- 教育職においては、小・中学校の校長・教頭級は高いのに対し、県立学校の校長・教頭級は低い状況にある。

(3) 男女別の育児休業取得率・平均取得月数（平成26年度）

区分	性別	取得率(%)	平均月数(月)
事務局	男性	0.0%	-
	女性	100%	14.3
県立学校	男性	3.1%	2.0
	女性	93.2%	18.9
小・中学校	男性	5.3%	7.3
	女性	100%	22.2
合計	男性	4.4%	-
	女性	98.3%	-

※月数は1月未満を1月として平均を計算

女性の取得率はほぼ100%であるのに対し、男性は低い状況にある。

(4) 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数（平成26年度）

【配偶者出産休暇等取得率】

区分	配偶者出産休暇		育児参加休暇	
	取得率(%)	取得日数(日)	取得率(%)	取得日数(日)
事務局	100%	2.73	50.0%	3.00
県立学校	72.3%	1.92	21.5%	2.57
小・中学校	63.2%	把握していない	14.0%	把握していない
合計	66.9%	-	17.1%	-

※「取得日数(日)」は平成26年の状況

配偶者出産休暇の取得率は高いが、育児参加休暇の取得率は低い状況にある。

5 数値目標

①女性登用に関する目標

	目標値 (H32.4.1)	(参考)現状 (H27.4.1)
管理的地位にある職員の 女性割合	40%	31.8%

②仕事と生活の充実にに関する目標

区分	目標値 (H31年度)	(参考)現状 (H26年度)
男性の育児休業を取得した 職員の割合	30%	4.4%
男性の育児参加休暇を取得 した職員の割合	100%	17.1%

6 目標を達成するための取組と実施時期

(1) 女性登用に向けた女性職員の支援

①女性職員のキャリア形成支援

■ 推薦研修への女性教員の積極的な推薦【平成 28 年度から】

管理職の育成的役割を担う推薦研修において、女性教員の受講者割合を高めるよう努め、将来管理職を担うことができる女性教員の人材の育成を強化する。

■ ロールモデルの育成及び見える化【平成 29 年度から】

出産・育児等を乗り越えて活躍する指導主事や管理職を紹介するため、採用説明会や研修会等において体験談を話す場を設けるなど、多様なロールモデルの育成と紹介に努める。

■ 育児休業中の教職員への支援体制の充実【実施中】

平成 25 年度から育児休業から復帰する女性教職員を対象に「育児休業から安心して復帰するための研修」を実施しており、引き続き支援体制の充実を図る。

②女性職員のネットワーク形成支援等

■ メンター制度の導入の検討【平成 28 年度から（一部実施中）】

悩みやキャリアプラン等の相談に応じるため、平成 27 年度から事務局及び小・中学校の新規採用事務職員についてメンター制度を実施しており、女性教職員を対象としたメンター制度の導入について検討する。

■ 特別選考の実施【実施中】

育児等を理由に中途退職した女性教員が復職し再度活躍できるよう、過去に正規職員として3年以上の教科に関する教職経験がある者を対象とした特別選考を平成 26 年度から実施している。

■ 管理職の意識醸成に向けた取組の検討【平成 28 年度から】

女性職員の人材育成や管理職登用のため、管理職の意識醸成や指導・育能力向上に向けて、研修と人事管理の一体化を図った取組について検討する。

(2) 仕事と生活の充実に向けた環境整備

■ 両立支援制度の利用促進【実施中】

育児短時間勤務等の両立支援制度及び介護休暇制度の周知等により、仕事と生活の両立に向けた職場環境の整備に努める。

■ 子育て支援制度等の周知【実施中】

次世代育成支援対策推進法に基づく広島県教育委員会特定事業主行動計画「職員の仕事と子育て両立支援プログラム」における「仕事と子育ての両立のためのサポートハンドブック」を活用し、子育て支援に関する諸制度の周知を徹底するとともに、子育てに関する休暇制度のさらなる充実に向けた取組に努める。

■ 子育て職員カードの作成の促進【実施中】

事務局等及び県立学校において、管理者は子育て職員カードの作成を積極的に促す。

■ 男性の育児参加に係る諸制度の周知【平成 28 年度から】

男性の育児参加に係る諸制度の周知，利用促進に努める。

■ 育児参加休暇等の取得促進【実施中】

各職場において、父親となる職員が育児参加休暇等を必要とするときは 100%取得できるよう努める。