

令和元年度 女性職員の活躍の推進に関する

和歌山県教育委員会行動計画実施状況報告

「女性職員の活躍の推進に関する和歌山県教育委員会行動計画(前期計画)」(以下「本計画」という。)は、女性の職業生活における活躍の推進に係る法律(以下「法」という。)に基づき、和歌山県教育委員会が事業主として女性活躍のために策定した行動計画です。

この行動計画に沿って様々な施策に取り組むことにより、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の個性と能力が十分に発揮されるような職場環境を、引き続きつくっていきたくと考えています。

今回の報告は、この行動計画に基づいて令和元年度に実施した取組状況を公表するものです。

本計画は、県教育委員会が任命する職員(ただし、特別職の一部職員は除く。)を対象とします。

1. 女性活躍推進法第19条第6項に基づく取組の実施状況の公表

(1) 女性職員の採用～魅力ある職場環境づくり～

- ・教員採用説明会において、参加女性に対して、出産及び育児の状況による「採用猶予」や、女性職員の勤務、労働条件、休暇、福利厚生、健康保持などについて女性職員から説明を行った。
- ・教員募集リーフレットに、公立学校の女性教諭の教員としてやりがいや喜びについて記載した文書や、当該教諭の授業風景を撮影した写真を掲載し、教員の仕事の魅力を伝えた。また、同リーフレットを、教員採用説明会、各大学、市町村教育委員会などに配付した。
- ・セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント等のハラスメントを防ぐため、各所属長に文書で通知し、また不安を抱える女性職員がいる場合、女性管理職が相談にのり、個人が尊重される職場環境づくりに努めた。
- ・相談窓口について、各所属の職場研修委員と人権教育担当職員だけでなく、総務課秘書班及び人権教育推進室にも職員が配置されていることを全職員に向けて、メールにて周知した。
- ・教育広報テレビ番組「はばたく紀の国～教育は今～」の「教員」をテーマとした番組に、女性教諭が出演し、学校において生き生きと活躍する姿を紹介した。そのDVDを教員採用説明会や大学訪問で上映し、和歌山県の教員(女性教員)として働くことのやりがいを伝えた。

(2) 女性職員の配置・育成・教育訓練及び評価・登用

- ・管理職候補となる女性職員の育成を図るため、女性に対しても多様な職務機会を付与する等、キャリアアップを支援した。
- ・知事部局主催の新任管理者研修や課長補佐研修を積極的に活用し、管理職の育成に努めた。
- ・学校において、管理職昇任試験の対象となる女性職員に対し、積極的に受験するよう、所属長から呼びかけ等を行った。

(3) 育児・介護等との両立支援～男性の育児・介護等への参加も大切～

- ・男女ともに積極的に育児・介護等に参加するよう、意識啓発を行った。また、休暇等制度を周知徹底し、育児・

介護等に係る休暇等制度の利用を推奨した。

- ・庁内メールで、子育てに関する休暇等制度を周知した。
- ・庁内メールで、男性の育児参加休暇について、時間単位でも取得できることを周知した。
- ・育児参加プログラムについて各所属に通知し、職員に周知した。
- ・毎月19日に全教育庁等職員あてにメールを送付し、定時退庁を推奨した。

(4) 超過勤務の縮減

- ・超過勤務の事前命令及び縮減を徹底した。
- ・毎月1日任意の金曜日に庁内メールで定時退庁するよう促した。
- ・定時終業日とは別に、各所属でノー残業デーを毎月1日以上設ける等の取組を行うことを推奨した。
- ・教職員等の働き方改革推進プラン(平成30年5月和歌山県教育委員会)に則り、以下の取組を進めた。
 - ①県立学校でICTによる勤務時間の把握を行い、時間外勤務が多い教職員に対しては管理職が面談し、適切に対応するよう指導した。
 - ②「校務の効率化に向けた点検シート」を活用して各学校の3か月、6か月、1年の取組状況を確認し、PDCAサイクルで勤務時間の改善を図るよう管理職を指導した。
- ・各職員の効率的な職務の遂行など、効率的な学校運営について、校長会等の機会に指導した。
- ・新たな事業・行事の実施について、その事業・行事の効果・必要性を十分検討した上で実施するよう努めた。
- ・会議・打ち合わせの内容の精査、資料の事前配付、電子メールの活用による効率化を、教育庁内に徹底するとともに、学校長には校長会や学校訪問の機会に指導した。
- ・時間外勤務が月45時間を超える見込みである職員がある所属には、事前に服務担当課長あて報告書の提出を求めた。
- ・月45時間を超える時間外勤務を命じた所属長に理由書の提出を求め、改善指導を行った。
- ・各職場の状況を考慮しながら、適正な人員配置に努めた。

2. 女性活躍推進法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

(1) 職業生活における機会の提供に関する実績

< 管理的地位にある職員に占める女性の割合 >

目標: 平成32年度までに20%以上

現状: 15.2% (平成27年度)

(令和元年度)

【事務局等職員】 9.4 %

【教職員】 21.8 %

【全体】 21.1 %

(2)職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

<育児休業取得率>

(令和元年度)

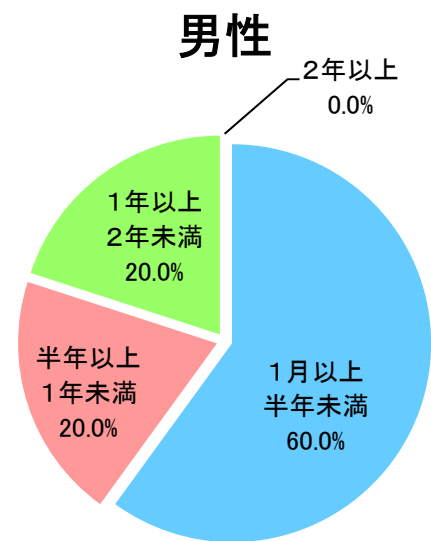
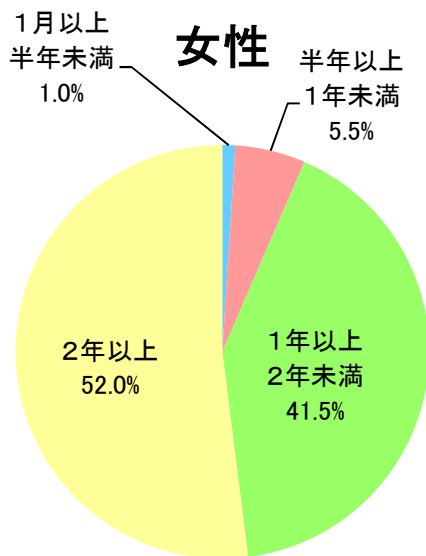
【事務局等職員】 男性 12.5%、女性 100%

【教職員】 男性 1.99%、女性 99.5%

【全体】 男性 2.4%、女性 99.5%

<取得期間の分布状況>

(令和元年度)



<男性の育児休業等取得率>

目標: 令和2年度までに男性の育児休業等の取得率を80%以上

現状: 28.8% (平成26年度)

※育児休業等とは、子供の出生にかかる育児休業的な休暇の取得率を含みます。

(令和元年度)

【事務局等職員】 男性 50.0%

【教職員】 男性 41.7%

【全体】 男性 42.1%