

# **和歌山県教育委員会 女性の職業生活における活躍の推進に関する 特定事業主行動計画の実施状況報告及び 和歌山県教育委員会における女性の活躍状況(令和7年6月)**

和歌山県教育委員会では、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。)に基づき、「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(後期計画)」(以下「本計画」という。)を策定・実施しています。今般、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、令和6年度の本計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表します。

併せて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、和歌山県教育委員会における女性の活躍状況を公表します。

## **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、大学、市町村教育委員会などに配付した。

・大学での採用説明会で、女性教諭が仕事内容や職場環境等について説明を行う機会を設け、和歌山県の教員として働くことのやりがいを伝えた。

・セクシュアルハラスメント等のハラスメントを防止するよう、各所属長に文書で通知した。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。

・セクシャルハラスメント等の相談窓口について、各所属の職場研修委員と人権教育担当職員だけでなく、教職員課及び人権教育推進課にも職員が配置されていることを全職員に向けて周知した。

### **(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。

・妊娠・出産等を申し出た職員(男性職員含む。)に対して、育児休業等の制度について個別で周知するとともに

に、育児休業取得に関する意向確認を行うよう、所属長に周知した。

- ・全教育庁等職員に庁内メールで、子育てに関する休暇等制度を周知した。
- ・全教育庁等職員に庁内メールで、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。

#### (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、勤務状況の把握に努めるよう所属長に呼びかけを行った。
- ・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よう所属長に通知した。
- ・毎月任意の金曜日に全教育庁等職員にメールを送付し、定時退庁を推奨した。
- ・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、P DCA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・打合せの内容の精査、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宛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職員の割合＞

目標: 令和 7 年度までに 30%以上

	R4 年度	R5 年度	R6 年度	(%)
事務局等職員	8.9	8.9	20.0	
教職員	28.1	31.2	32.9	
全体	27.1	30.0	32.3	

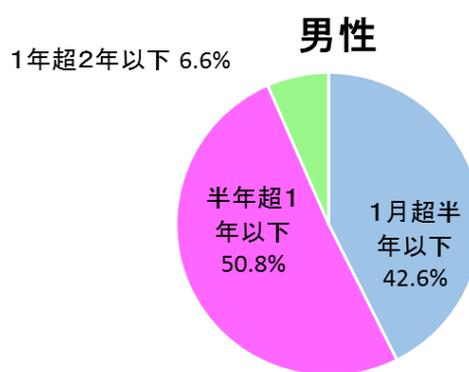
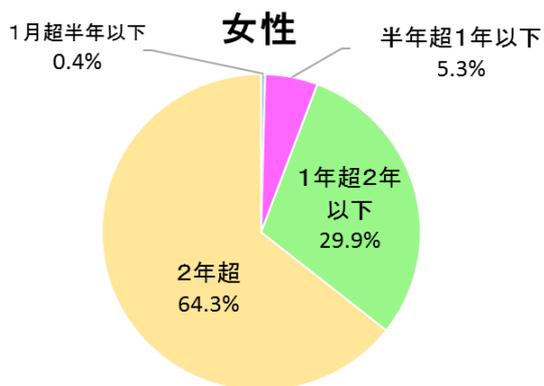
### (2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

＜男女別の育児休業取得率＞

	R4 年度	R5 年度	R6 年度	(%)
事務局等職員(男性)	25.0	28.6	25.0	
教職員(男性)	9.2	15.9	29.5	
事務局等職員(女性)	100	100	100	
教職員(女性)	100	100	100	
全体(男性)	9.5	16.2	29.5	
全体(女性)	100	100	100	

＜男女別の育児休業取得期間の分布状況＞

(令和 6 年度)



<男性職員の配偶者出産休暇(3日)及び育児参加のための休暇(5日)取得率並びに合計取得日数の分布状況>

	どちらか1日以上取得率			合わせて5日以上取得率			(%)
	R4	R5	R6	R4	R5	R6	
事務局等職員	100	100	100	0	85.7	0	
教職員	91.2	86.2	98.2	24.5	28.9	38.2	
全体	91.3	86.6	98.2	24.1	30.4	37.5	

<男性の育児休業等取得率>

目標:令和7年度までに男性の育児休業等の取得率を80%以上

※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。

	R4年度	R5年度	R6年度	(%)
事務局等職員	75.0	100	75.0	
教職員	50.6	55.3	68.6	
全体	51.0	56.5	68.8	