

平成28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(平成27年法律第64条。以下「法」という。)第15条に基づき、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、引き続きつくりたいと考えています。

今回の報告は、この行動計画に基づいて平成28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。以下の表には、左側に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の項目、右側にその項目に対する平成28年度中の取組を記載しています。

該当項目(計画内容)	平成28年度中の取組						
<p>(1) 女性職員の採用～魅力ある職場環境づくり～</p> <p>多くの女性が活躍できる職場を作るためには、その入り口となる女性職員の採用の拡大は重要です。意欲があり優秀な女性を幅広く採用できるよう、魅力ある職場環境づくりに努めるとともに、職務の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施していきます。</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>○具体的取組</p> <p>①採用説明会等に女性職員を積極的に派遣し、女性の視点から見た業務のやりがい等を説明していきます。</p> <p>②セクハラやパワハラ等のハラスメントを防ぐため、研修等を通じて、固定的な性別役割分担意識を排除し、個人が尊重される職場環境づくりに努めます。</p> </div>	<p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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を教員採用検査説明会や大学訪問時に上映し、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。</p> <p>・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、個人が尊重される職場環境づくりに努めた。</p>						
<p>(2) 女性職員の配置・育成・教育訓練及び評価・登用</p> <p>現在、女性の管理職は少ない状況ですが、昨今の多様化するニーズに対応していくためには、女性の視点も大変重要です。女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援を図っていきます。</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>○具体的取組</p> <p>①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ていきます。</p> <p>②ロールモデルとなる管理職の育成に努めます。</p> <p>③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います。【教職員のみ】</p> </div> <p><数値目標></p> <p>次の目標は、法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令(平成27年内閣府令第61号。)第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況等を把握し、分析を行った結果掲げたものです。</p> <p>なお、平成32年度までに達成することを目標とします。</p> <p>管理的地位にある職員に占める女性の割合を20%以上 【現状】 15.2% (平成27年度)</p>	<p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p><管理的地位にある職員に占める女性の割合> (平成28年度)</p> <table border="0"> <tr> <td>【事務局等職員】</td> <td>2.0%</td> </tr> <tr> <td>【教職員】</td> <td>16.9%</td> </tr> <tr> <td>【全体】</td> <td>16.1%</td> </tr> </table>	【事務局等職員】	2.0%	【教職員】	16.9%	【全体】	16.1%
【事務局等職員】	2.0%						
【教職員】	16.9%						
【全体】	16.1%						

該当項目(計画内容)	平成28年度中の取組															
<p>(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～</p> <p>これからの少子高齢化の時代は、男女ともに育児、介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加することが予想されるので、仕事と家庭の両立に対し理解のある職場風土づくりを推奨していきます。</p> <p>○具体的取組 ①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います。 ②男女ともに育児・介護等に積極的に参加できるよう、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ます。 ③仕事と家庭の両立について理解ある職場環境を築くため、研修等を実施します。 ④小学校就学始期に達するまでの子供のいる職員に対して、仕事と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について、周知徹底を図ります。 ⑤毎月19日を「育児の日」とし、職員が家庭での育児に参加できるように、定時退庁を奨励します。</p> <p><数値目標> 次の目標は、法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令(平成27年内閣府令第61号。)第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況等を把握し、分析を行った結果掲げたものです。 なお、平成32年度までに達成することを目標とします。</p> <p>男性の育児休業等の取得率を80%以上 ※育児休業等とは、子供の生まれる前後の育児休業的な休暇の取得率を含みます。 【現状】 28.8% (平成26年度)</p>	<p>・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。</p> <p>・庁内メールで、子育てに関する休暇等制度を周知した。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p><育児休業等取得率> ※育児休業等とは、子供の生まれる前後の育児休業的な休暇の取得率を含みます。 (平成28年度)</p> <table border="0"> <tr> <td>【事務局等職員】</td> <td>男性</td> <td>13.3%</td> <td>女性</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>【教職員】</td> <td>男性</td> <td>20.1%</td> <td>女性</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>【全体】</td> <td>男性</td> <td>19.6%</td> <td>女性</td> <td>100%</td> </tr> </table>	【事務局等職員】	男性	13.3%	女性	100%	【教職員】	男性	20.1%	女性	100%	【全体】	男性	19.6%	女性	100%
【事務局等職員】	男性	13.3%	女性	100%												
【教職員】	男性	20.1%	女性	100%												
【全体】	男性	19.6%	女性	100%												
<p>(4) 超過勤務の縮減</p> <p>長時間勤務は、家事・育児・介護等の実施を困難にします。時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行うよう、職場環境を見直していきます。</p> <p>○具体的取組 ①超過勤務の事前命令の徹底と縮減を奨励します。 ②定時終業日を週1日以上定め、周知徹底を行うことで、定時終業ができる職場環境づくりに努めます。 ③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、超過勤務の一層の縮減に努めます。 ④各職員の効率的な職務の遂行について、所属において適切な指導を図ります。 ⑤新たな事業・行事の実施については、効果や必要性等について十分検討するとともに、既存の事業・行事の見直しを図りながら進めます。 ⑥会議・打ち合わせの内容を精査するとともに、資料の事前配付や電子メールの活用等による効率化の工夫を行います。 ⑦定時終業ができない職員が多い部署を人事担当課が把握し、所属への指導を行います。 ⑧災害等避けることのできない事由等以外によって、超過勤務が月45時間を超えることがないよう、その縮減に努めます。 ⑨人員の適正配置をより一層進めます。</p>	<p>・「校務の効率化に向けた取組指針」を作成し、学校における校務の効率化に徹底して取り組むよう指導した。</p> <p>・超過勤務の事前命令及び縮減を徹底した。</p> <p>・毎月1日任意の水曜日に庁内メールで定時退庁するよう促した。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・やむを得ない時間外勤務が必要な場合を除き、夜遅くまで残業している職員が多い所属に対して指導を行った。</p> <p>・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。</p> <p>・各職場の状況を考慮しながら、適正な人員配置に努めた。</p>															