

# 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）

〔 平成28年3月23日  
和歌山県教育委員会 〕

## 1. はじめに

「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（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関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第15条に基づき、和歌山県教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

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、女性の職業生活における活躍を推進します。

## 2. 計画の期間

法が10年間（平成28年度から平成37年度まで）の時限立法であることから、本計画の期間は、10年間の前半にあたる平成28年度から平成32年度までの5年間（前期計画）とします。

また、後半の平成33年度から平成37年度までの5年間の計画（後期計画）は、平成32年度中に策定するものとします。

## 3. 計画の対象

本計画は、本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。

## 4. 計画の推進体制

本県教育委員会では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性活躍推進法に基づく行動計画策定・推進委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うものとします。

## 5. 計画の実施状況の公表

本計画に基づく措置の実施状況については、法第15条第6項に基づき、毎年度公表します。

## 6. 女性職員の活躍推進に向けた数値目標

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。

（1）管理的地位にある職員に占める女性の割合を20%以上にします。

【現状】 15.2% （平成27年度）

（2）男性の育児休業等の取得率を80%以上にします。

※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）

## 7. 女性職員の活躍推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

「6.」で掲げた数値目標やその他の目標の達成に向け、平成28年度から、次に掲げる取組を実施します。

なお、この取組は、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。

（1）女性職員の採用 ～魅力ある職場環境づくり～

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。

### 具体的取組

- 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。
- ② セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント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。

## (2) 女性職員の配置・育成・教育訓練及び評価・登用

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。

### 具体的取組

- 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。
- ② ロールモデルとなる管理職の育成に努めます。
- 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】

## (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～

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。

### 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。

#### (4) 超過勤務の縮減

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。

##### 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・打合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。