

# 佐賀県公立学校特定事業主行動計画

令和3年3月31日

佐賀県教育委員会

## 1 計画の位置付け

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）及び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。）に基づき、佐賀県教育委員会が公立学校における取組について策定するものです。

## 2 対象職員等

この行動計画は、それぞれ次の者を対象とします。

(1) この計画のうち、次世代育成支援法に基づく計画は、県立学校に勤務する職員

(2) この計画のうち、女性活躍推進法に基づく計画は、県立学校に勤務する職員及び県費負担教職員

なお、本計画「6 具体的な取組」の(1)から(3)及び「7 その他の次世代育成支援対策に関する事項」の対象者は以下の表のとおりです。

計画に基づく具体的な取組	根拠法	対象職員
6(1) 女性職員の登用・計画的育成とキャリア形成支援	女性活躍推進法	県立学校職員及び 県費負担教職員
6(2) ワーク・ライフ・バランスの推進	女性活躍推進法及び 次世代育成支援法	県立学校職員及び 県費負担教職員
6(3) 子育てがしやすい職場環境の実現 及び7 その他の次世代育成支援対策に関する事項	次世代育成支援法	県立学校職員

## 3 計画期間

この行動計画は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とします。

## 4 推進体制

この計画を県内の公立学校全体で推進するため、特に、女性活躍推進法に関する取組については、県教育委員会と市町教育委員会が必要な連携を図り女性職員の活躍を推進していきます。なお、本計画のうち市町教育委員会の服務監督権に係る事項については、市町教育委員会において、本計画の趣旨に沿って適切に対応することとします。

また、行動計画の実施状況は、県教育委員会の担当者等が定期的に点検を行い、行動計画の内容を変更すべき事項があった場合には計画を見直します。

なお、この計画の実施状況及び目標に対する実績等について、毎年少なくとも1回公表します。

## 5 状況把握・課題分析

### (1) 女性職員の採用・登用

女性職員の管理職への育成・登用を進めることは、学校が女性にとって活躍できる職場として認知され、優秀な人材の確保につながります。したがって、女性職員を管理職に登用していくための継続的な取組を進めていく必要があります。

平成28年度から令和2年度において、県内の公立学校職員全体に占める女性職員の割合は継続して50%を超えており、学校は、女性が活躍する基本的な条件が備わっている職場とすることができます。しかしながら、平成28年度において約14%であった公立学校における管理職に占める女性職員の割合は、令和2年度においても約20%にとどまっており、徐々に増加しているものの、未だ低い数値となっています。

職種別にみると、県内公立学校における校長の女性比率は全国平均と比較して、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校すべての校種で下回る状況となっています。

また、副校長及び教頭の女性比率も全国平均と比較すると、小学校では全国平均を上回るものの、高等学校及び特別支援学校で全国平均を大幅に下回る状況となっています。

以上のとおり、県内の公立学校における管理職に占める女性職員の割合は、校種により差はありますが、全国的な状況等から見ると決して高いとは言えない状況にあり、今後、女性職員の登用に一層取り組む必要があります。

#### (公立学校の職員全体に占める女性職員の割合)

項目	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
女性職員割合	52.1%	50.1%	52.6%	53.7%	54.3%

数値は県内の県立学校職員及び市町立学校の県費負担教職員の合計

#### (公立学校の管理職等に占める女性の割合)

項目	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
公立学校における管理職(校長・副校長・教頭・統括事務長・事務長)の女性比率	14.1%	15.1%	16.2%	17.8%	19.9%
公立学校における主幹教諭・指導教諭・事務主任の女性比率	24.8%	24.1%	27.8%	28.4%	28.8%

数値は県内の県立学校職員及び市町立学校の県費負担教職員の合計

**(公立学校における女性管理職(校長、副校長、教頭)比率の他の機関等との比較)**

	全体	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校
校長(全国)	16.4%	21.8%	7.6%	8.0%	23.6%
校長(佐賀県)	13.2%	20.5%	5.9%	3.0%	0.0%
副校長及び教頭(全国)	22.7%	28.8%	15.0%	11.8%	32.2%
副校長及び教頭(佐賀県)	24.3%	34.7%	15.0%	4.4%	2.8%

数値は、いずれも公立学校教職員に係る人事行政調査(令和2年度実施)による。

採用時における女性職員の割合については50%を超える高い割合で推移していることから、職員全体に占める女性の割合は引き続き50%を超える状況が続いていくことが見込まれます。

今後、女性職員の管理職への登用を継続して行っていくためには、職員数の少ない44歳以下の女性職員に対しキャリア意識を形成するための研修を実施する必要があります。

**(公立学校における職員の年齢構成)**

区分	職員全体	うち女性
55歳～60歳	1,861人	881人(47.3%)
50歳～54歳	1,374人	756人(55.0%)
45歳～49歳	1,157人	677人(58.5%)
40歳～44歳	825人	477人(57.8%)
35歳～39歳	765人	438人(57.3%)
30歳～34歳	902人	509人(56.4%)
29歳以下	1,300人	784人(60.3%)
全体	8,184人	4,522人(55.3%)

**(2) ワーク・ライフ・バランスの推進**

**育児休業等の取得状況**

育児休業については、全ての女性職員が取得している一方、男性職員の育児休業の取得がなされていない状況にあります。また、出産補助休暇及び配偶者出産時育児休暇の取得についても十分と言える状況ではありません。

これらは、男性職員の育児への参画が十分行われていないことの表れの一つと考えられますが、育児だけでなく仕事と家庭の両方を営むにあたり、家庭生活において男性の十分な分担がなければ女性の負担は高まらざるを得ず、職業生活における女性の活躍は困難となります。また、少子高齢化の進展や共働き世帯の増加とともに、男性も育児や介護といった家庭での役割を担わなければならない状況が増えていくと考えられます。

今後、男性の家庭生活への参画をより強力に推進する必要があることはもとより、女性の

みならず男性も時間的制約のある職員の増加が見込まれる中で、仕事と家庭を両立するための意識の改革や更なる環境整備が必要です。

**( 県立学校における男性職員の出産補助休暇及び配偶者出産時育児休暇の取得状況 )**

項目	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員	65 人	42 人	51 人	53 人
うち出産補助休暇 ( 3 日 ) 及び配偶者出産時育児休暇 ( 5 日 ) を併せて 5 日以上取得した職員	9 人	13 人	12 人	22 人
取得率 ( / )	13.8%	31.0%	23.5%	41.5%

数値は、平成 28 年度～令和元年度の男性職員の子育て休暇取得プランの実績による。

**年次休暇の取得状況等**

公立学校職員における職員 1 人あたりの年次休暇の取得日数の増加はあまり見られない状況にあり、直近では概ね 10 日～11 日程度で推移しています。また、長時間勤務が常態化している状況にあります。

これらは、仕事と家庭の両立を阻む大きな要因になるだけでなく、児童生徒に向き合う時間がとれない、教員としての資質・能力を高める余裕がないなどの支障が生じ、職員が継続的に勤務をしていこうという意欲にも影響を与えかねません。

そのため、引き続き、年次休暇をはじめとした休暇の取得促進のほか、管理職の意識改革や職員が互いに理解しあえるような職場づくりを進めていくなど、継続的な取組を進めていく必要があります。

**( 公立学校における職員 1 人あたりの年次休暇取得日数 )**

項目	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年
年次休暇取得日数	11.1 日	10.8 日	11.5 日	11.3 日

数値は、平成 29 年度～令和 2 年度の勤務条件調査 ( 小学校、中学校及び県立学校の平均日数 ) による。

( 県立学校における時間外勤務時間の 1 人あたりの月平均時間数 )

	平成 30 年度	令和元年度
月平均時間数	32 時間 56 分	34 時間 34 分

数値は、平成 30 年度及び令和元年度の公立学校教職員時間外勤務時間状況勤務条件調査（県立学校教職員）による。

6 具体的な取組

県教育委員会は、公立学校において、自らの権限に属する以下の取組を進めます。  
なお、市町立の小中学校においては、市町教育委員会と連携しながら適切に進めることとします。

( 1 ) 女性職員の登用・計画的育成とキャリア形成支援

女性職員の登用・育成

- (a) 校長・副校長・教頭、統括事務長・事務長という管理職に占める女性比率を高めるため、数値目標を定め、登用を促進します。
- (b) 将来指導的地位へ成長していくことが期待される人材プール（主幹教諭、指導教諭、事務主任）に関する目標も定めることで、取組を強化します。
- (c) 女性職員が若いうちから将来のキャリアをイメージしつつ仕事への意欲を高める研修や職務上の機会の付与等により、女性職員の意識向上及び人材育成を図ります。

女性職員のキャリア形成支援

- (a) 女性職員のキャリア形成を意識した計画的な人事配置に努め、女性職員の意識向上と潜在能力の発揮を促進します。
- (b) 女性職員が将来のキャリアプランのイメージ・意欲を持てるよう、ロールモデルとなる人材の発掘・育成を行うほか、子育て等をしながら様々な働き方の経験を持つ職員や多様な女性職員の活躍事例の紹介を行います。
- (c) 女性職員の学校経営への参画を促すため、管理職の役割について整理・改善し、職務内容の明確化に努めます。
- (d) 育児休業等で長期間にわたり職場を離れる女性職員が、職場復帰をスムーズに行えるよう、定期的に休業期間中における職場や業務の状況等に関して情報提供を行います。
- (e) 育児休業中の女性職員に教育センターで実施されるセミナー等についての情報を提供し、休業期間中における能力開発をサポートします。

女性職員の活躍を支える支援

- (a) 女性職員が働き続けていく上での悩みや心配事について相談しやすい職場環境

や女性職員のネットワーク構築づくり支援に努めます。

- (b) 管理職と職員とのコミュニケーションの緊密化や人事評価制度の活用により、職務に取り組む意識の向上、能力開発に努めます。
- (c) 研修等を通じて、女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスに関する管理職の意識向上を図ります。
- (d) 本計画の周知を図り、女性職員の活躍の意義についてすべての職員の理解促進を図るとともに、校内研修等を通じて固定的な性別役割分担意識のない職場風土づくりを進めます。
- (e) 婚姻等により、戸籍上の氏を改めた職員が、そのことでキャリア形成の連続性を妨げられないよう、希望により旧姓使用することができる旧姓使用取扱要綱を改めて周知します。

このような取組を通じ、計画期間の終期において、以下の目標を達成できるよう女性の積極的な登用を進めます。

- 公立学校における管理職（校長・副校長・教頭、統括事務長・事務長）に占める女性職員の割合が25%以上
- 公立学校における主幹教諭・指導教諭・事務主任に占める女性職員の割合が33%以上

## (2) ワーク・ライフ・バランスの推進

男性職員による積極的な育児を支援する制度（以下「育児支援制度」という。）の活用  
配偶者の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取組を行い、育児支援制度の積極的な活用を促します。

- (a) 校長及び教育委員会は、職員に対し、男性職員の出産補助休暇（3日間）及び配偶者出産時育児休暇（5日間）の完全取得、男性職員の育児休業取得率30%をめざす方針を明確に示し、育児支援制度が取得しやすい職場の雰囲気醸成に努めます。
- (b) 校長及び教育委員会は、常日頃より職員からの相談を受けやすい雰囲気醸成に努めるとともに、個人のプライバシーに配慮しつつ、適切な機会・手段を通じて子の出生が見込まれる男性職員を確実に把握します。
- (c) 校長は、対象職員に対して、出産補助休暇（3日間）及び配偶者出産時育児休暇（5日間）の完全取得を推奨した上で、対象職員の意向に基づき、「男性職員の子育て休業取得プラン（計画及び実績）」を作成し、取得状況を管理します。
- (d) 校長は、対象となる男性職員に育児休業の取得を促すとともに、取得を希望する男性職員が円滑に取得することができるよう、あらかじめ体制の準備や業務分担の見直し等、業務面における環境整備に努めます。

このような取組を通じ、計画期間の終期において、以下の目標を達成できるよう育児支援制度の活用を促進します。

- 出産補助休暇（3日間）について、対象となる男性職員全員が完全取得
- 配偶者出産時育児休暇（5日間）について、対象となる男性職員全員が完全取得

- 対象となる男性職員の30%以上が育児休業を取得
- 対象となる女性職員全員が育児休業を取得

#### 時間外業務の縮減

長時間勤務の常態化は、職員の健康・福祉に影響を及ぼすだけでなく、職員の職業生活と家庭生活の両立をも困難なものとし、育児を行う職員の深夜勤務・時間外業務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の時間外業務の縮減に向け、次の取組を進めます。

##### (a) 時間外上限時間の管理

校長は、「県立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」又は各市町教育委員会が定める上限方針に定める時間外在校等時間の上限の範囲内となるよう業務量の適切な管理を行います。

##### (b) 校務の効率化の推進

校長は、「学校現場の業務改善計画」（令和元年11月28日付け教委教第2118号通知）に基づき、学校行事の精選等、既存業務に対する廃止・合理化の見直しを積極的に実施し、校務の効率化を進め、時間外業務の縮減に努めます。

##### (c) 時間外業務の縮減のための意識啓発等

校長は、職員の時間外業務の状況等を適切に把握した上で、個々の職員に対して指導するとともに、「時間外業務等縮減チェックリスト」を活用するなど、時間外業務の縮減に努めます。

##### (d) 定時退勤推進日の実施

各学校で定時退勤推進日を設定し、各学校の実情に応じて定時退勤を促します。また、この推進日を活用して、定時に仕事を終え、自宅に直帰し、家族と触れ合うための日を設けることとし、家族のための時間をより多く持つことによって家庭生活の充実を推進します。

#### 休暇の取得促進

休暇の取得促進のため、校長は、業務計画や休暇取得計画の策定、業務分担の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい

環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。

(a) 年次休暇の取得の促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得、長期休業中計画表等の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図ります。

(b) 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇の前後等における休暇の取得及びリフレッシュ休暇を取得するなどにより、連続休暇の取得促進を図ります。

なお、長期休業中に連続休暇を取得しやすいよう、夏季休業期間中の一定期間において、学校閉庁日を設定します。

(c) 年間 14 日の年次休暇を取得しやすい環境づくりやマネジメントを、校長等の管理職の人事評価に反映します。

このような取組を通じ、計画期間の終期において、以下の目標を達成できるよう休暇の取得を促進します。

○ 年間 20 日の年次休暇のうち、職員一人当たりの年次休暇の取得日数を、平均 14 日 (70%) 以上
---

### (3) 子育てがしやすい職場環境の実現

子どもを産み育てることは、女性にとっても、男性にとっても等しく重要なことです。特に女性にとっては、出産のための体づくりが重要であることは言うまでもありません。このため、以下の取組により、安心して子どもを妊娠・出産できるための環境づくりに努めます。

#### 制度や権利等の周知

休暇（産前・産後休暇、育児休暇）・育児休業等の制度や、時間外勤務（教員の場合は、佐賀県義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置条例第 6 条に規定する時間外勤務のほか、正規の勤務時間外における時間外在校等時間を含む。）の制限の請求、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度や権利等について、理解しやすいように内容を取りまとめて職員へ提供します。

#### 妊娠の申出後の配慮

職員は、父親・母親になることがわかったら、できるだけ早く校長に申し出ること。申出は、育児休業、休暇などの育児支援制度の活用のためにも、また、職場内における母性保護や母性健康管理の配慮のためにも必要なことです。

職員から申出があった場合、校長は、改めて、の諸制度について、職員に資料で説明を行います。



#### 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取組を行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

##### (a) 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、校長は職場内の業務分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に過重な負担がかかることのないよう配慮します。

周りの職員も、自ら業務の見直し等を積極的にを行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を心掛けます。

##### (b) 産前・産後休暇取得時の代替職員の確保

職員が産前・産後休暇を取得する際には、校長は職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の業務分担の見直しを行います。また、業務に支障が生じないように、代替職員を確保します。

#### 育児支援制度を活用しやすい環境づくり

育児休業及び部分休業に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児支援制度を活用しやすい環境づくりに努めます。

##### (a) 育児支援制度の活用例の作成

育児支援制度を積極的に活用することができるよう、母親や父親となる職員のための、育児休業、休暇などの育児支援制度の活用例を作成します。

##### (b) 育児支援制度の活用促進

育児支援制度の活用促進のため、校長は、母親や父親となる職員の育児支援制度の活用予定を事前に把握し、予定していない職員については、活用を促します。

##### (c) 育児休業取得時の代替職員の確保

職員が育児休業に入る際には、校長は職員が安心して休業に入れるよう、職場内の業務分担の見直しを行います。また、業務に支障が生じないように、代替職員を確保します。

##### (d) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。管理職を育児休業中の職員の支援担当者に位置付け、スムーズな職場復帰ができるよう、支援担当者を通じて休業中の職員に職場や業務の状況、各種計画・制度、福利厚生事業等について定期的に情報提供を行うこと等により職場復帰に向けた支援を行います。

また、育児短時間勤務制度の活用を促進し、育児休業から復帰する職員の円滑な職場復帰を図ります。

なお、同僚・友人の方も休業中の職員と積極的に情報交換を行うことにより、休業中の職員の職場復帰への支援をお願いします。

(e) 職場復帰支援窓口の設置

職員の職場復帰が円滑に行われるよう、職員本人や支援担当者が気軽に相談できる窓口を教職員課に設置します。

人事異動についての配慮

人事異動については、職員の家族構成、子育ての状況の把握を行い、必要に応じ配慮を行います。

7 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子どもたちの職場見学

職員は、希望する日を校長に予め申し出て、自分の子どもを職場に案内し、学校での仕事の役割や意義を子どもたちに教えていきたいと思います。校長は、この申出があった場合、業務に支障のない範囲でその職員のその日の勤務について一定の配慮をします。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、疾病・障害をもつ子どもの支援など、地域での子育て支援活動に職員が参加しやすい職場の環境づくりに努めます。