

# 佐賀県公立学校特定事業主行動計画

平成28年4月28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。）第19条の規定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。）第15条の規定に基づき、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。

次世代育成支援法に基づき平成27年3月に改定した「佐賀県立学校特定事業主行動計画」（計画期間：平成27年4月1日～平成32年3月31日）については、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定にあたり、一体的な計画としてこの計画に統合します。

## 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、この計画の6(1)については女性活躍推進法、6(2)については次世代育成支援法及び女性活躍推進法、6(3)及び7については次世代育成支援法に基づく計画として実施します。

## 3 計画期間

この行動計画は、平成28年4月1日から平成33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確保につながります。また、管理職候補として多くの女性職員が育成されることは、結果として質の高い教育を提供していくことができます。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。

現在、職員全体に占める女性職員の割合は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、公立学校における管理職の女性比率の推移は、14～15%前後で横ばいとなっています。

また、県内公立学校における校長の女性比率を、学校以外の県又は市町の機関の女性管理職比率（課長級以上）と比較すると小学校及び特別支援学校で平均を上回っているものの、中学校及び高等学校では下回っています。

さらに、校長の女性比率を全国平均と比較すると、小学校では僅かに上回っていますが、中学校、高等学校及び特別支援学校では下回る状況となっています。なお、学校全体で比較すると全国平均を下回る状況となっています。

副校長及び教頭の女性比率を全国平均と比較すると、中学校及び高等学校で全国平均を上回るものの、小学校及び特別支援学校で全国平均を下回っています。なお、学校全体で比較すると全国平均を下回る状況となっています。

以上のとおり、佐賀県内の公立学校における女性職員の管理職への登用は、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	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
女性職員割合	51.0%	51.5%	51.5%	52.0%	52.0%

#### (公立学校の管理職等に占める女性の割合)

項目	23年度	24年度	25年度	26年度	27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%	13.6%	14.3%	13.6%
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	11.8%	7.3%	6.7%	6.7%	22.5%

数値は県内の県立学校と市町立学校の合計数（の副校長及び統括事務長は25年度から算入、の指導教諭は25年度から、事務主任は27年度から算入）

**（公立学校における女性管理職比率の他の機関等との比較）**

県機関（学校除く）	7.2%				
市町機関（学校除く）	10.0%				
	全体	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校
校長（全国）	14.3%	19.1%	6.1%	7.1%	22.8%
校長（佐賀県）	13.4%	19.5%	6.0%	5.6%	12.5%
副校長及び教頭（全国）	16.8%	22.8%	8.6%	7.8%	24.0%
副校長及び教頭（佐賀県）	14.6%	19.5%	11.2%	9.3%	0.0%

学校管理職の数値は、いずれも平成27年度学校基本調査

県機関及び市町機関の数値は、「佐賀県男女共同参画の現状と施策」（平成27年版）で課長級以上

また、平成27年度における職員の年齢構成は、40歳代と50歳代の職員で全体の66%を占めており、このうち女性職員の割合は51%となっています。一方、30歳代以下の職員は全体の29%ですが、このうち女性職員の割合は58%となっています。

職員の大量退職に伴って、職員の採用も増えており、女性職員の割合が5割を超える高い割合で推移している一方、出産・育児に伴って離職する割合は極めて小さいことから、職員全体に占める女性職員の割合については、引き続き半数を超える状況が続いていきます。

今後、女性職員の管理職への登用を着実に進めていくためには、採用された女性職員が出産・育児に臨む際のキャリア形成を意識した計画的な育成が必要になってきます。

**（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
60歳以上	386人 (4.5%)	133人 (34.5%)
40～50歳代	5,659 (66.4%)	2,860人 (50.5%)
30歳代以下	2,484人 (29.1%)	1,443人 (58.1%)
全体	8,529人 (100%)	4,436人 (52.0%)

## (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	23年度	24年度	25年度	26年度	27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	57人	70人	53人	58人	64人
うち出産補助休暇(最大3日)及び配偶者出産時育児休暇(最大5日)を合わせて5日以上取得した職員 ( )は3日以上取得した職員	- (12人)	- (15人)	- (13人)	- (11人)	11人 (21人)
取得率( / )	- (21.1%)	- (21.4%)	- (24.5%)	- (19.0%)	17.2% (32.8%)

### 年次休暇の取得状況等

県立学校職員における、年次休暇の取得日数の増加や、時間外自発勤務時間数の減少はあまり見られない状況にあります。

教員の多忙化や時間外の事務従事は、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。

また、県立学校職員の年次休暇の取得日数は概ね10日～11日程度で推移し、大きな増加ではないものの、平成27年度に幾分の改善が見られます。これは、次世代育成支援法に基づく特定事業主行動計画の取組を進めてきたことも影響していると推察されますが、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。

(県立学校における職員 1 人当たりの年次休暇取得日数)

	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度	27 年度
取得日数	11.4 日	11.9 日	11.3 日	10.2 日	10.7 日

(県立学校における時間外自発勤務の 1 人あたりの月平均時間数)

	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度	27 年度
月平均時間数	35.8 時間	36.7 時間	37.5 時間	39.3 時間	38.1 時間
(増減)	-	0.9 時間	0.8 時間	1.8 時間	1.2 時間

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、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かよう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に乗り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一般教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。（県立学校）

このような取組を通じ、計画期間の終期において、

・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17%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25%以上

となるよう、女性の積極的な登用を進めます。

## （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」）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) 育児のための連続休暇を取得しやすい環境づくり

配偶者が出産する場合の出産補助休暇（3日間）や、配偶者出産時育児休暇（5日間）と年次休暇を合わせた連続休暇の取得の促進を図るため、校長は、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、職員の休暇取得計画の把握及び取得がしやすいよう業務分担の見直しや職場の環境づくりに努めます。

このような取組を通じ、計画期間の終期において、父親となる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）の両方を合わせた休暇のう

ち、対象者全員が5日以上の休暇を取得することを目指します。

(b) 育児支援制度を活用しやすい環境づくり

男性職員の育児休業、部分休業の取得率は極めて低い水準にあります。男性職員の育児支援制度の活用を図るため、校長は、男性職員に育児支援制度の活用を促すとともに、育児休業、育児短時間勤務又は部分休業の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職場の環境づくりに努めます。

特に母親の産後8週間については、父親が積極的に育児支援制度を活用するよう強く勧めていきます。

このような取組を通じ、計画期間の終期において、対象となる男性職員の10%以上が育児支援制度を活用して1か月以上の育児のための休業（部分休業並びに特別休暇及び年次休暇等を組み合わせて取得する休暇等を含む。）を取得することを目指します（休暇は、配偶者の出産の8週間前から産後8週間までの期間の取得実績を対象とします。）。

また、女性職員の育児休業については、ほぼ全員が取得している現状を下回らないよう努めます。

#### 時間外勤務の縮減

恒常的な長時間に及ぶ勤務は、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・時間外勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の時間外勤務の縮減に向け、次の取組を進めます。

(a) 事務の効率化の推進

校長は、既存業務について廃止・合理化等の見直しを行い、事務の効率化を進め、時間外勤務の縮減に努めます。

(b) 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

校長は、職員の時間外勤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、時間外勤務の縮減に努めます。

(c) 定時退勤推進日、家庭の日等の実施

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、研修等の自粛に努めます。

このような取組を通じて、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、平成32年度までに平均14日(70%)以上とします。

### (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自発的勤務を含む。)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、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

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。

母親や父親となった職員は、この活用例を参考に育児支援制度を積極的に活用すること。

(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ましょう。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。