

熊本県教育委員会特定事業主行動計画

《職員みんなが理解し合い助け合って、仕事も子育ても安心してできる職場づくり》

令和2年4月

熊本県教育委員会

目次

1	はじめに	・・・ 1
2	計画の位置づけ	・・・ 2
3	計画の期間	・・・ 2
4	計画の対象	・・・ 2
5	計画策定にあたっての基本方針	・・・ 2
6	本県教育委員会の状況	・・・ 2
7	これまでの計画の取組みと評価	・・・ 1 2
8	施策の基本方針	・・・ 1 3
9	具体的な取組み	・・・ 1 4
1 0	目標設定	・・・ 1 7

熊本県教育委員会特定事業主行動計画

～職員みんなで理解し合い助け合って、仕事も子育ても安心してできる職場づくり～

1 はじめに

熊本県では平成30年の「合計特殊出生率(一人の女性が一生の間に生む子どもの平均数)」は1.69であり、都道府県別では5番目と全国平均を上回っており、高い数値となっていますが、人口を維持する水準とされる2.07を大きく下回っている状況です。少子化の進行は、人口の構成の歪みをもたらし、地域社会や社会保障制度の維持が困難になることに加え、経済活動にも大きな影響を及ぼすという意味で喫緊の課題となっています。子どもの社会性や協調性が育まれにくくなるなど子どもの健全な成長への影響なども大きな問題になってくると考えられます。

本県の雇用者に占める女性の割合は増加傾向にあり、平成29年度には49.0%と、雇用の半数近くが女性となっています。しかし、労働者のうち正規職員である割合は、男性72.7%に対して女性47.3%となっており、女性労働者に占めるパート割合は32.7%と高くなっています。これは、女性が出産や育児のために一度退職し、再就職する際にパートタイム労働者となりがち傾向にあることが一因と考えられています。このように、現状としては女性の力が十分に発揮できているとは言えない状況にあります。

そのような中、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」、平成27年9月に「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。)」が制定され、県教育委員会もこれに基づき、対策を行ってきました。この度、これまでの取組状況を踏まえ、今後の施策の方向性を明らかにし、各種取組みを着実に推進していくため、従来の計画を改定し、熊本県教育委員会特定事業主計画(第4期計画)を策定しました。

身近な職場等で互いを理解し合い、助け合って、「仕事も子育ても安心してできる職場」を実現していきましょう。

令和2年(2020年)3月

熊本県教育委員会

2 計画の位置づけ

第4期計画では、前期計画に引き続き、次世代育成支援対策推進法第19条及び女性活躍推進法第15条の規定に基づき、任命権者（特定事業主）が策定する特定事業主行動計画として位置付けています。

3 計画の期間

令和2年（2020年）4月1日～令和8年（2026年）3月31日（6年間）
※女性活躍推進法（H28(2016).4.1～R8(2026).3.31）の終期に合わせて計画します。

4 計画の対象

この行動計画は、本県の教育委員会事務局、出先機関、県立学校及び市町村立学校（熊本市を除く。）に所属する全職員（以下、「職員」という。）を対象とします。なお、市町村立学校の職員に関する取組みについては、市町村教育委員会と連携して推進します。

5 計画策定にあたっての基本方針

○総合性（幅広い視点で考える）

子育てをしながら働きやすい職場環境づくりのために、職員からどのようなことが求められていて、そのニーズに対して、どのような取組みが効果的なのかについて検討しました。

○職員の参加（職員の意見を聞く）

計画には、できるだけたくさんの職員の声を反映させるため、育児休業中等の職員も含め、職員を対象としたアンケート調査（※）を実施しました。

※職員アンケート調査結果（集計期間：R2(2020).1.27～R2(2020).2.9）※熊本市除く

	事務局			県立学校			中学校			小学校			義務教育学校		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計
対象者数	348	135	483	2106	1427	3533	1388	969	2357	1856	2436	4292	19	23	42
回答者数	245	86	331	1375	893	2268	497	308	805	724	808	1532	10	14	24
回答率	70.4%	63.7%	68.5%	65.3%	62.6%	64.2%	35.8%	31.8%	34.2%	39.0%	33.2%	35.7%	52.6%	60.9%	57.1%

回答率：県教育委員会・県立学校合計：65%（前回調査：53%）、全合計：46%（前回アンケート調査なし）

○具体性（実効性のある内容にする）

計画には実効性のある取組みを具体的に取り入れ、数値目標や実施時期を明記したりすることなどにより、計画がより実効性のある内容となるよう留意して検討しました。

6 本県教育委員会の状況

6.1 時間外勤務の縮減

○平成28年の熊本地震をピークに平成30年度にかけて減少しておりますが、平成31年度は、時間外手当の支給対象としていない指導主事の時間外勤務も加えたため、時間外勤務が、大幅に増加する見込みです（図1）。

【図1】時間外勤務の状況

(事務局における時間外勤務の状況)

年度	H26	H27	H28	H29	H30	H31※
年平均	108.9	136.6	165.7	140.5	128.1	358.2 (月平均：29.9時間)
前年度比	-	+27.7	+29.1	▲25.2	▲12.4	+230.1

※H31.4～R1.12(9カ月)の時間外勤務を1.5倍した数値

(県立学校における時間外勤務の状況)

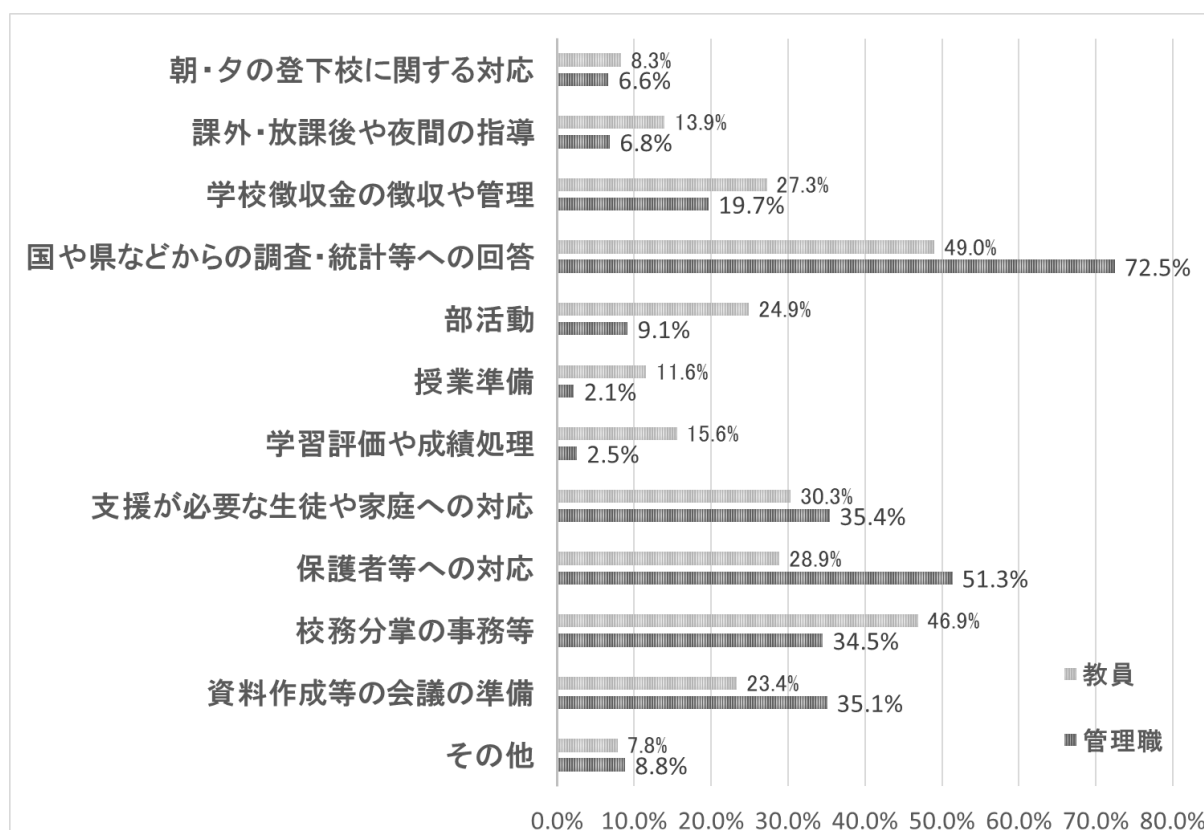
H31※	年平均：506時間(月平均：42時間)
------	---------------------

※H30年度の時間外勤務の状況について、県立学校5校、県立特別支援学校1校、県立中学校1校をモデル的に調査した数値

(職員アンケートの結果)

- 職員の業務の負担感については、職員は「国や県などからの調査・統計等への回答」や「校務分掌の事務等」、管理職は、「国や県などからの調査・統計等への回答」や「保護者への対応」が負担に感じていることから、業務の精査・検討を行う必要があります(図2)。
- 時間外の縮減策として、「業務の簡素化・合理化」(事務局：85.8%(+5.6%)、県立：82.3%(+1.9%))の回答が最も多くなっています。次に、「業務の廃止(業務量の削減)」(事務局：74.9%(+18.6%)、県立：71.8%(+16.2%))が多く、業務量の削減を行う必要があります。

【図2】職員の業務の負担感について(複数回答)



6. 2 育児休業等の取得促進

(1) 育児休業

- 平成30年度における育児休業取得率について、女性職員は対象者の全員が取得し、取得者のうち6割の職員が1年以上取得しています。一方、男性職員は対象者の1.4%、取得者全員が1年以内の取得となっています（取得期間（4カ月：1人、1年：2人））。男性職員の育児休業取得率は、低い状況が続いています（図3）。

【図3】育児休業の取得率の推移（事務局、学校合計）

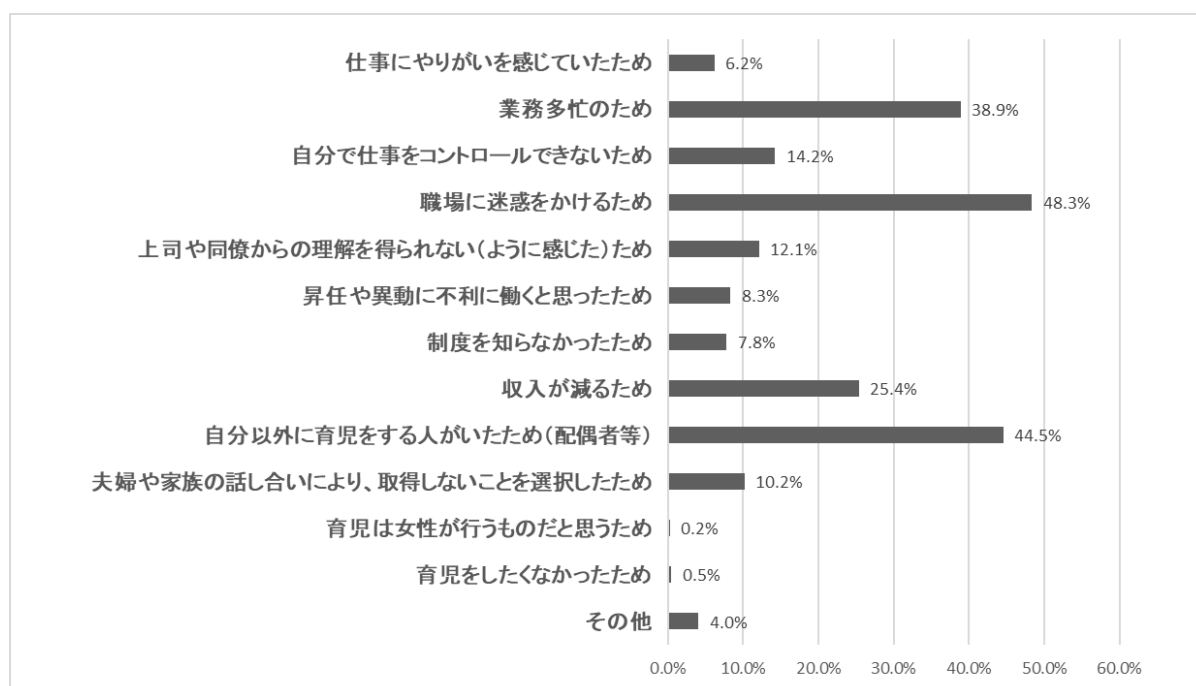
	男性職員	女性職員
H27	0.9%	98.8%
H28	0.4%	100%
H29	0.9%	100%
H30	1.4%	100%

（職員アンケートの結果）

- 「育児休業の取得希望はあったが取得しなかった」と答えた職員の理由について、業務量の削減や育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくり、経済的な面でのサポートが求められていることが分かりました（図4）。育児休業を取得した男性職員にアンケートを行ったところ、意識改革や周りからのサポートが必要ということが分かりました。
- 育児休業を取得した男性職員の配偶者は「夫が育児休業を取得してよかった」と回答しています。
- 育児休業を取得しなかった男性職員の配偶者に育児休業を取得しなかった感想について、約6割の配偶者が育児休業を取得してほしいということが分かりました（図5）。

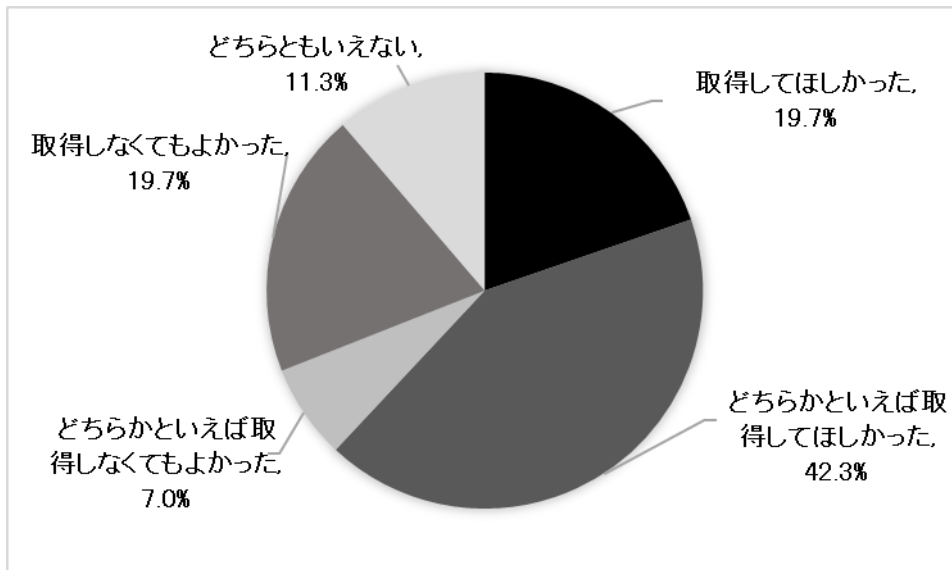
【図4】「育児休業の取得希望はあったが取得しなかった」と答えた職員の理由

（対象となる職員の総数が少ないため、合算した結果を表示する）（複数回答）



【図5】育児休業を取得しなかった男性職員の配偶者の感想について

(対象となる職員の総数が少ないため、合算した結果を表示する)



Voice

これから育児をする男性職員、育児真最中の職員の皆さんへの参考として、育児休業を取得した男性職員の経験談を掲載しております。子育てを夫婦で行うことの大切さ、難しさ等、仕事と子育てを両立するヒントが込められています。

●経験談 その1

(30代・男性・育児休業5カ月取得)

育休中は、子どもの成長を感じることができ、毎日成長している姿は感動ものでした。遊びに行った先で子どもを褒められると非常に嬉しかったです。大変だったことは、育児と家事の両立です。子どもにいつ、何を着せ、何を食べて、どこへ行って、何で遊んで、といったことを全て決める必要があります、それに合わせて家事を行うマネジメントが大変でした。

育休を取得した理由は、希望する保育園に入園できなかったことが最大の要因ですが、育休を取得することは権利なので、特に理由が必要とは思いません。

育休を取得して不安だったことは、育休取得期間中の仕事についてです。育休中は、班内で仕事内容を調整してもらい、自分の仕事を別の職員が行い、別の職員の仕事を非常勤職員が行う態勢で対応してもらいました。別の職員の負担が大きかったため、引継書を作成し、不明な点は電話で対応しました。

経済的負担については、事前にある程度計算し覚悟の上で取得しました。育休中に残業代が入ったことと、育児休業手当金(通常1年間支給)がパパママ育休プラス(父母がともに育児休業を取得した場合に支給期間が2カ月間延長される制度のこと)により、2ヶ月間延長して支給されたことで、経済的負担は想定より軽かったです。しかし、現実問題として育休を取得するより非認可保育園等に預ける方が経済的負担は軽いです。

経験談 その2

(30代・男性・育児休業2週間取得)

同僚達から育児休業を勧められたことがきっかけで取得しました。当初は残った仕事と経済的な面等に不安がありました。しかし、取得することで、家事の手伝いや子どもと一緒にいる時間を楽しむことができ、今では取得して良かったと感じています。育休を取得して子どもと同じ時間を共有し、自分も子育てに向き合えたことが楽しかったです。大変だったことは、当たり前ですが、日々の家事、子どもの夜泣き、ご飯の準備やお風呂を入れさせたりすることです。毎日行うということがこんなにも疲れるものだなと感じました。

不安の一つとして、経済的な影響も考えましたが、実際には共済組合からの助成や、育児休業を取得することで共済掛け金の控除(育児休業を取得する際、申出をすると免除を受けることができる制度)を受けることもあり、全体的にみると大きな影響は感じませんでした。

職場から育休を取得するよう勧めてもらったことや残った仕事の引継ぎについて積極的に支援をしてくれたこと、家族からも休業中の子育てに自分が必要とされたことは、育児休業を取得することへの不安を払拭し、前向きに考えることができました。

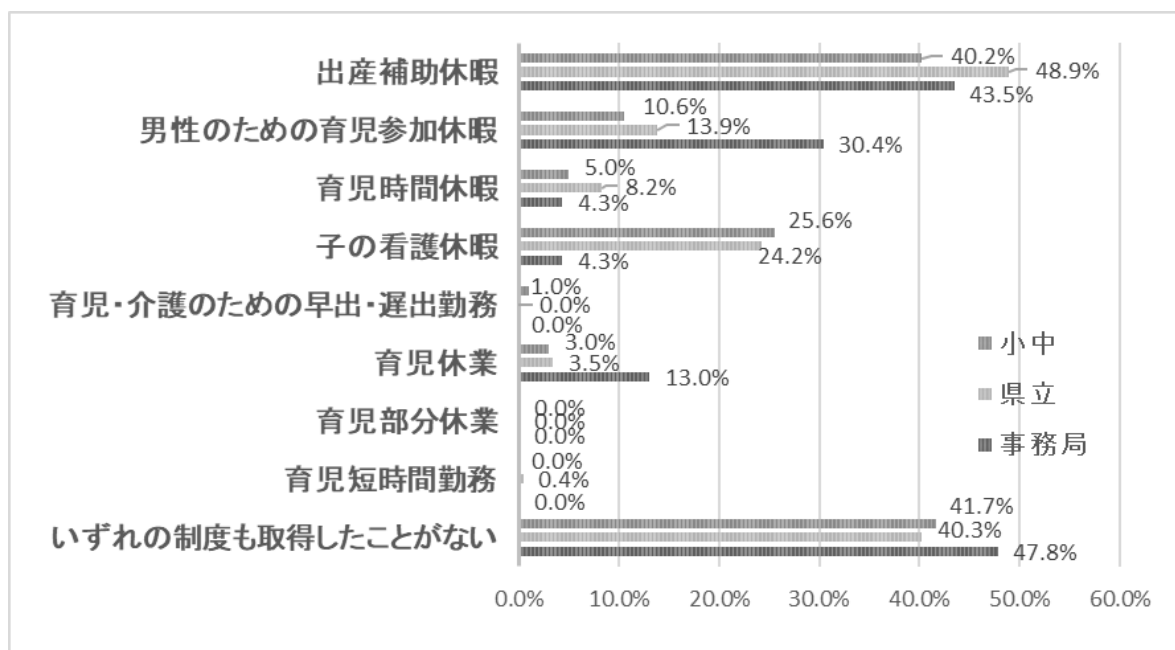
男性職員の育児休業取得者増加のためには、職場からの積極的な声掛け、残った仕事の引継ぎや分配、経済的な助成が確保されていることが大きな要因ではないかなと感じます。

(2) 育児休業以外の子育て関連制度

(職員アンケートの結果)

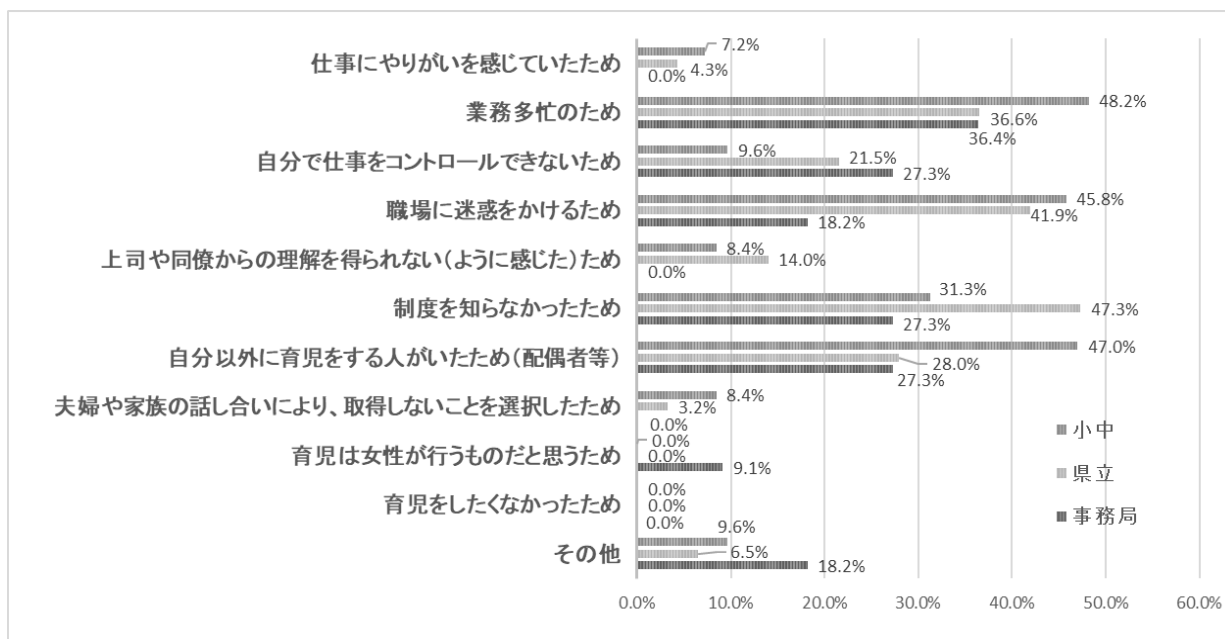
- 育児休業以外の子育て関連制度に係る男性職員の利用状況については、出産補助休暇の利用状況は高いですが、育児参加休暇の利用状況は低い状況です(図6)。
- 子育て関連制度をいずれも取得したことがないと回答した男性職員は事務局、県立学校ともに半数程度います。
- 子育て関連制度を利用したことがない理由としては、子育て関連制度を知らなかったと答えた男性職員が4割に上り、周知活動の強化を行う必要があります(図7)。

【図6】子育て関連制度の利用状況



※出産補助休暇と育児参加休暇は男性職員のみ、早出・遅出勤務は事務局のみ取得可能

【図7】子育て関連制度を取得しない理由（複数回答）



6.3 年次有給休暇、特別休暇の取得促進

○ 年次有給休暇の取得については、増加傾向にあります（図8）。年次有給休暇を取得することにためらいを感じる職員（かなり・やや感じる）が事務局で64%，県立学校で74%を占めています。

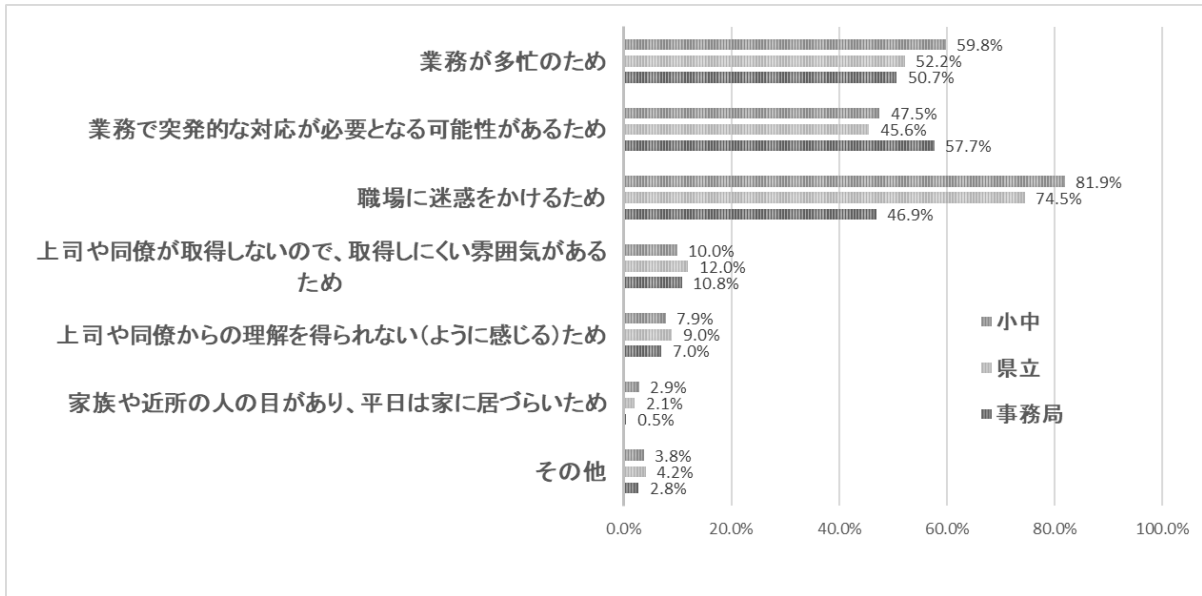
【図8】年次有給休暇取得状況（事務局・県立学校職員の平均取得日数）

年	H27	H28	H29	H30
職員の平均取得日数	8.3日	10.8日	11.0日	11.4日

（職員アンケートの結果）

○ ためらいを感じる理由として、「職場に迷惑をかける」が最も多く、業務量の削減や、管理職、職員の休暇取得に対する意識づくりを進め、理解し合えるような職場づくりを進めていく必要があります（図9）。

【図9】年次有給休暇取得にためらいを感じる理由（複数回答）

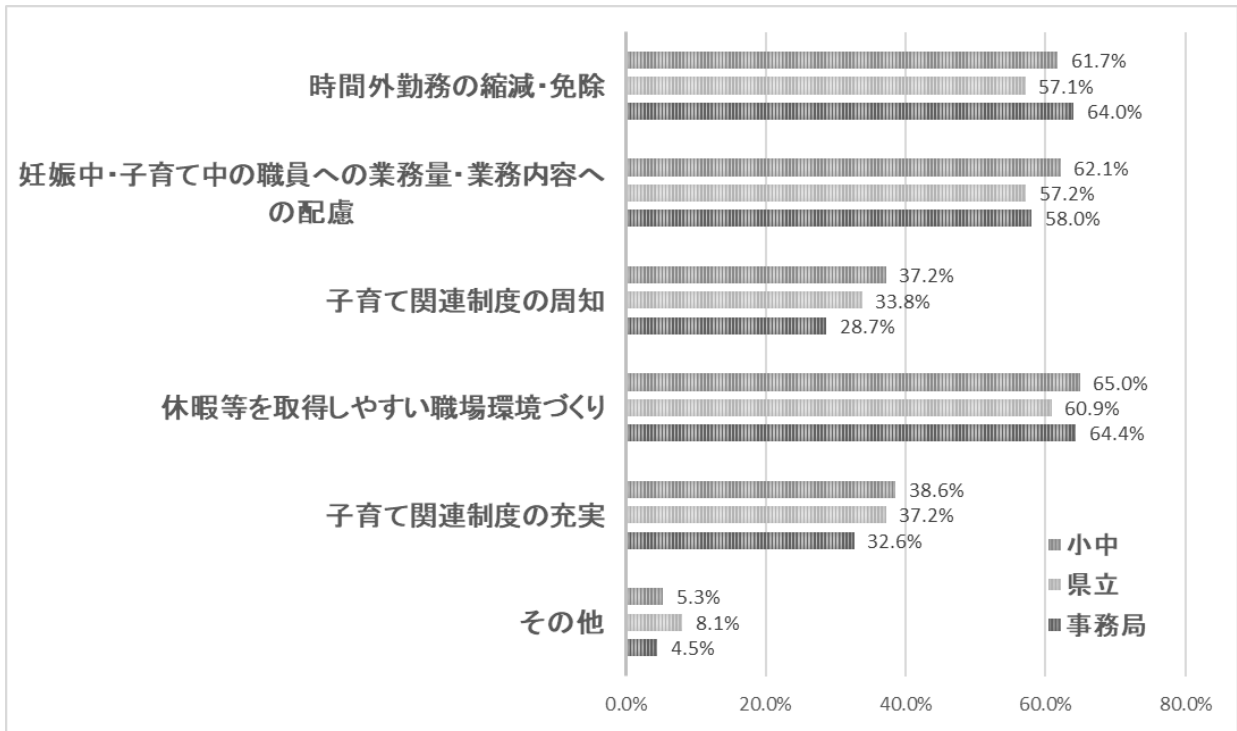


6. 4 事業主の子育て支援等について

(職員アンケートの結果)

- また、事業主が実施する子育て支援について時間外勤務、育児休業、休暇についてのニーズが高く、業務量の削減、妊娠中・子育て中の職員への配慮、休暇を取得しやすい職場づくりに取り組む必要があります(図10)。

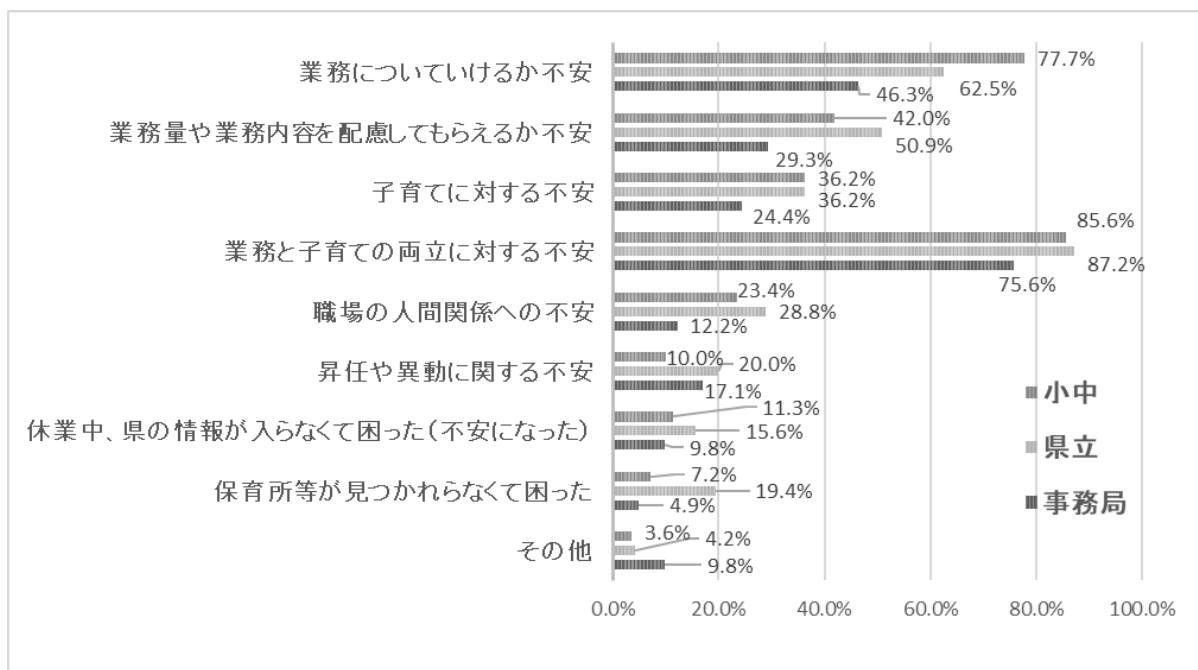
【図10】事業主が実施する子育て支援で必要と思う項目(業務関連)（複数回答）



(職員アンケートの結果)

- 育児休業中等の不安等については、前回調査と同様に「業務と子育ての両立に対する不安」が最も高くなっています(図11)。
- また、前回調査に比べほとんどの項目(事務局:「保育所等が見つからなくて困った」、県立学校:「承認や異動に関する不安」「休業中、県の情報が入らなくて困った(不安になった)」を除く)で不安に感じると答えた職員が増加しており、育児休業中からの情報提供や、復職に向けた所属全体の業務配分について配慮する必要があります。

【図11】育児休業中等に困ったこと・不安に感じたこと(複数回答)



6.5 女性職員の登用について

- 平成26年度と平成31年度の増減を見ると、事務局、県立学校及び小中学校ともに概ね増加しています(図12)。
- 本県における女性管理職職員の登用率は、事務局と小中学校は増加傾向、県立学校は横ばいとなっています(図14)。将来、管理職を担う人材育成のため、職員が将来のキャリアをイメージし、チャレンジ意欲を向上させるための取組み等が必要です。

【図12】女性職員の割合の推移

(事務局)	H26	H27	H28	H29	H30	H31※	H31 - H26 比
全職員に占める女性職員の割合(%)	28.0	30.9	31.1	30.7	32.0	28.0	±0.0
管理職(課長級以上)に占める女性職員の割合(%)	1.9	2.0	2.0	4.1	5.6	10.0	+8.1
役付職員(係長級以上)に占める女性職員の割合(%)	19.7	23.2	22.7	20.9	23.0	23.0	+3.3

※H31年度より指導主事を含んだ数を公表

(県立学校)	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H31 - H26 比
全職員に占める女性職員の割合 (%)	38.0	39.0	39.9	40.0	39.6	40.0	+2.0
管理職に占める女性職員の割合 (%)	13.9	15.2	14.4	15.6	15.8	16.0	+2.1

※管理職とは教員は教頭以上、学校事務は事務長以上の職員のこと。

(小中学校)	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H31 - H26 比
全職員に占める女性職員の割合 (%)	51.6	51.7	52.2	50.5	51.4	51.8	+0.2
管理職に占める女性職員の割合 (%)	11.0	11.0	11.4	12.2	14.2	16.3	+5.3

※管理職とは教員は教頭以上、学校事務は事務長以上の職員のこと。

【図13】平成31年4月1日における各役職段階の職員割合

(事務局) ※指導主事を含む	部長級	次長級	課長級	課長補佐級	係長級
職員数 (人)	2	3	45	83	259
うち女性職員数 (人)	0	0	5	11	74
各役職段階に占める女性職員の割合 (%)	0	0	11.1	13.3	28.6

※管理職とは課長級以上の職員のこと、役付職員とは係長級以上の職員のこと。

(県立学校)	校長	副校長	教頭	審議員	主任事務長	事務長
職員数 (人)	65	30	77	3	24	39
うち女性職員数 (人)	9	2	8	0	4	15
各役職段階に占める女性職員の割合 (%)	13.8	6.7	10.4	0	16.7	38.5

※管理職とは教員は教頭以上、学校事務は事務長以上の職員のこと。

(小中学校)	校長	副校長	教頭	主任事務長	事務長
職員数 (人)	360	4	373	12	3
うち女性職員数 (人)	46	0	59	8	1
各役職段階に占める女性職員の割合 (%)	12.8	0	15.8	66.7	33.3

※管理職とは教員は教頭以上、学校事務は事務長以上の職員のこと。

【図14】女性職員の登用の推移

(事務局) 役職ごとの女性職員数及び全ての女性職員に占める女性管理職の割合

年度	部長級 (人)	次長級 (人)	課長級 (人)	計 (人)	率 (%)	女性職員数 (人)
H31※			5	5	3.7	135
H30			5	5	5.6	89
H29			2	2	2.4	84
H28			1	1	1.2	85

H27			1	1	1.2	83
H26			1	1	1.3	76

※H31 年度より指導主事を含んだ数を公表

(県立学校) 役職ごとの女性職員数及び全ての女性職員に占める女性管理職の割合

年度	校長 (人)	副校長 (人)	教頭 (人)	事務長等 (人)	計 (人)	率 (%)	女性職員数 (人)
H31	9	2	8	19	38	2.6	1,456
H30	7	4	8	26	45	3.1	1,449
H29	7	4	8	18	37	2.6	1,445
H28	9	3	8	15	35	2.4	1,462
H27	9	2	11	15	37	2.9	1,295
H26	6	3	12	13	34	2.7	1,248

(小中学校) 役職ごとの女性職員数及び全ての女性職員に占める女性管理職の割合

年度	校長 (人)	副校長 (人)	教頭 (人)	事務長 (人)	計 (人)	率 (%)	女性職員数 (人)
H31	46	0	59	9	114	3.8	3,032
H30	41	1	54	10	106	3.6	2,948
H29	41	0	49	8	98	3.3	2,934
H28	37	0	47	3	87	3.0	2,925
H27	32	0	48	2	82	2.8	2,953
H26	36	0	41	2	79	2.7	2,972

※H24～H27 は熊本市除く

6.6 離職状況について

○ 過去10年間の採用者における男女別の継続勤務状況について、教育事務・教育行政・学校事務は年度間でばらつきが見られます。また、県立学校、小中学校は3年目を過ぎたあたりから、離職率が増えています(図15)。

【図15】過去10年間の採用者における男女別の継続勤務割合

※各年度の採用者がH31.4.1現在で在職している割合 (単位: %)

教育事務 教育行政 学校事務	入庁年	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
	男性職員	96	100	100	100	87	100	77	90	78	100
女性職員	95	100	100	96	100	100	89	89	100	100	
計	95	100	100	97	95	100	85	89	89	100	

県立学校	入庁年	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
	男性職員	96	94	94	95	100	98	99	91	100	100
女性職員	95	94	91	91	94	93	88	100	100	100	
計	95	94	92	93	97	96	94	95	100	100	

小中学校	入庁年※	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
	男性職員	69	64	63	63	75	66	72	52	100	100
	女性職員	63	63	71	76	81	63	69	51	100	100
	計	65	63	68	70	78	64	70	51	100	100

※H21年以前については、熊本市が政令指定都市になったことに伴い、熊本市に採用された教職員を離職者として計上しています。

7 これまでの計画の取組みと評価

これまでの計画（以下「前計画」）では、「時間外勤務の縮減に関する通知（平成26年7月15日）」や、事務事業の点検・見直し、各種休暇の取得促進に取り組んできました。

前計画の推進状況を客観的に確認するため、「時間外勤務時間」や「年次有給休暇平均取得日数」、「夏季休暇取得率」、「男性職員の育児休業、育児関連休暇取得率」「役付職員に占める女性職員の割合」「管理職に占める女性職員の割合」について数値目標を設定し、目標達成を目指してきました。

達成状況は次のとおりです。計画策定時に比べ改善しているものの、各項目で目標達成に至っておらず、計画が十分に進捗したとは言えない状況となっています。

事業主が実施する子育て支援についてアンケート調査を行ったところ、「休暇等を取得しやすい職場環境づくり」、「時間外勤務の縮減・免除」という意見が多いことから、今後より一層、業務量の削減や、休暇を取得しやすい職場づくりについて、取り組んでいく必要があります。

(1) ワーク・ライフ・バランスの推進

①時間外勤務時間 目標：時間外勤務を前年度と比べて減少を維持

(再掲)

年度	H26	H27	H28	H29	H30	H31※
年平均	108.9	136.6	165.7	140.5	128.1	358.2
前年度比	-	+27.7	+29.1	▲25.2	▲12.4	+230.1

※H31. 4～R1. 12(9カ月)の時間外勤務を1.5倍した数値

※H31年度は、時間外手当の支給対象としていない指導主事の時間外勤務も加えたため、時間外勤務が、大幅に増加する見込み

②年次有給休暇取得 目標：全職員の年次有給休暇取得平均日数 15日

H26： 8.3日 ⇒ H30： 11.4日

③夏季休暇の取得率 目標：100%（全職員が5日間取得）

H26： 94.2% ⇒ H30： 89.1%

(2) 安心して子育てできる職場づくり

①子育て関連制度の周知率 目標：100%（対象職員全員が制度を知っている）

H26： 66.9% ⇒ R1： 88.9%

②業務と子育ての両立に対する不安 目標：平成26年度比減

H26： 80.9% ⇒ R1： 86.2%

③男性職員の育児休業取得率 目標：13%

H26：0.4% ⇒ H30：1.4%

④男性職員の育児関連休暇（※）取得率 目標：100%（※出産補助休暇、育児参加休暇）

H26：33.3% ⇒ H30：51.9%

（3）意欲を持って働き続けられる職場づくり

①役付職員に占める女性職員の割合 目標28.0%（※事務局のみ）

H27：23.2% ⇒ H31：23.0%

②管理職に占める女性職員の割合について

	H27		H31	目標
事務局	2.0%	⇒	10.0%	8.0%
県立学校	15.2%		16.0%	17.5%
小学校	13.9%		18.1%	21.0%
中学校	5.0%		8.8%	7.6%

（4）特定事業主行動計画の取組みへの参加促進

特定事業主行動計画の認知率 目標：100%

H26：48.0% ⇒ R1：36.9%

（5）成果目標

仕事と家庭生活のバランスが取れていると考える職員及び子どもを産み育てやすい職場環境になったと考える職員の割合 目標：8割以上

R1:アンケート調査：39.1%

8 施策の基本方針

県教育委員会における課題を踏まえ、第3期計画に引き続き仕事も子育ても安心してできる職場づくりを進めるため、「職員が、お互いを理解し合い、助け合う」ことを基本とし、次の3つを施策の基本方向とします。

これらの基本方針を推進するため県教育委員会ホームページやゆうネット、PTメールなどを活用して、職員への周知に取組みます。

8.1 ワーク・ライフ・バランスの推進

育児や介護といった家庭生活における男性職員の役割が増加し、これまで以上に時間に制約のある職員が増えることが想定されます。また、恒常的な長時間労働によって疲労が蓄積し、公務能率の低下という悪循環を招きます。職員一人一人が、長時間労働を前提とした働き方や業務内容を見直すとともに、休暇等の積極的な取得促進により心身共にリフレッシュできる環境をつくる必要があります。

これらについては、男女を問わず、また子育て中ではない職員も含め、誰もが仕事と家庭生活のバランスがとれる環境づくりを進めていきます。

8.2 安心して子育てできる職場づくり

子育てをしながら働きやすい職場生活を支援するため、育児や仕事に対する不安を解消できるよう、職員をサポートする取組みを実施します。また、県教育委員会においては、男性職員の子育て関連制度の利用が少ない状況にあるため、男性職員の利用促進を引き続き図ります。

8. 3 意欲を持って働き続けられる職場づくり

各々の家庭の事情やライフステージにおける環境が変化する中で、働く意欲が向上し、働き続けやすい職場環境を整えるとともに、女性職員の管理職登用率が低い状況にあることを踏まえ、性別に関わりなく、能力を最大限に生かせるよう、女性職員の管理職への積極的な登用などを進めます。

また、意志決定への参画、職域の拡大の2つの取組みを引き続き進めていきます。

9 具体的な取組み

9. 1 ワーク・ライフ・バランスの推進

長時間労働を前提とした働き方や業務内容を見直すとともに、休暇等の積極的な取得促進により心身共にリフレッシュできる環境をつくる必要があります。

(1) 働き方の改革の推進

事務局においては、事務事業の点検、見直し及び勤務時間の適正管理をさらに進め、臨時又は緊急で業務の必要上やむを得ず時間外勤務を行う場合は、事前に時間外勤務を命ずることを徹底します。県立学校の職員については、以下の取組みを講じていくこととします。

①勤務時間の適正管理等

(タイムカード等による勤務時間の適正管理、勤務時間の割り振りに関する検討、勤務時間の上限の目安時間の設定、変形労働時間制に関する検討)

②職員の意識改革

(職員・管理職研修の実施、好事例集の作成・先進的な取組みの普及、優良学校の表彰、学校閉庁日・ノー残業デー・部活動休養日の設定拡大)

③人材の確保・登用

(職員の配置拡充の検討、専門的人材等の活用拡充の検討、ボランティアの検討、若手職員をサポート)

④業務の削減・効率化

(ICT活用による業務・授業効率化の検討、テレビ会議システムによる遠隔の会議・研修、eラーニングの推進、学校行事・学校運営の見直し検討)

⑤保護者等の理解促進

(各種団体への行事の精選、大会の見直しなど協力要請、保護者、PTA等への部活動見学会や講演会などの学校情報の積極的な提供)

⑥職員の健康サポート

(産業医による保健指導の充実、ストレスチェックや公立学校共済組合が実施するメンタルヘルス相談の周知、メンタルケアサポートの充実等)

(2) 各種休暇（年次有給休暇、夏季休暇）の取得促進

年次有給休暇や特別休暇等は子育て中の職員のみならず、職員全員の取得促進を図ることで、誰もが仕事と家庭の両立をしやすい職場づくりを促進します。

前期計画で設定した、年次有給休暇の平均取得日数15日を達成するため、休暇取得表の作成等による計画的な年次有給休暇取得を促します。

また、休暇の取得には所属長からの声かけが最も有効であるため、所属長は所属職員に対し、職員の状況に配慮した上で、各種休暇の取得を積極的に呼びかけます。

9. 2 安心して子育てできる職場づくり

(1) 妊娠中、出産後の不安解消

子育て関連制度（休暇、時間外勤務の制限、通勤緩和等）について庁内LANに掲載するとともに、妊娠判明時に子育て制度を説明したリーフレットの配布や子育て交流の間の活用、福利厚生室（教育政策課内）への健康（メンタルヘルス）相談を促すことなどにより不安解消を図ります。

また、所属長自らが「イクボス」となり、職員が安心して業務や子育てに取り組めるよう、職員の状況を把握し、育児休業等の取得を呼びかけるとともに、周囲の理解を促し、サポートする体制を整えるよう促します。

(2) 業務等に対するサポート

妊娠判明時から復帰後まで職員の状況に応じて、職場環境の改善や業務配分の見直し等適宜サポートを行います。

なお、職員は妊娠が分かり次第速やかに所属長に報告するとともに、所属長は妊娠者の体調等を十分確認のうえ、業務配分の変更等を検討してください。

①妊娠時からの業務配分の配慮

妊娠が判明した際、所属長は職員と相談のうえ、必要に応じて所属の業務配分の見直し等を実施します。

②育児休業等代替臨時職員等の確保

育児休業等代替臨時職員等の配置を平成14年度から実施していますが、引き続き産前休暇に入る時点で代替職員を原則確保します。

③育児休業中の研修への参加・情報提供

職員研修について、育児休業中の職員についても受講ができます。

また、上記研修を含め、業務に関連した情報等についても随時情報の提供を行います。

④円滑な職務への復帰

復帰する職員の子育ての状況や意向を十分踏まえ、所属全体の業務配分について見直しを検討したうえで、業務配分を決定します。

⑤勤務地等の配慮

勤務地等人事異動については、育成面接等で職員の意向等を十分確認したうえで、可能な範囲で子育ての状況に応じた配慮を行います。

(3) 男性職員の育児参加支援

育児の状況については、それぞれ異なり、一人ひとりに応じた対応が必要ですが、男性職員の育児参加を支援するため、上司が子育て関連制度の取得状況を継続的に管理できるためのチェックリストの作成や、短期間の育児休業取得について周知を行うなど、育児に取り組みやすい職場環境づくりに努めます。

9. 3 意欲を持って働き続けられる職場づくり

(1) 管理職登用に向けた育成

意志決定への参画

女性職員の管理職への積極的な登用に努めるとともに、将来の管理職となる課長補佐級以下の女性職員の育成。

女性職員の学校における主任・主事等への積極的な登用に努め、学校マネジメントを意識したOJTによる人材育成。

職域の拡大

女性職員の育成策として、学校現場から教育行政部門への配置や知事部局への派遣など、能力開発や意欲向上を図り、将来の管理職となり得る資質を備えた職員の育成。

(2) チャレンジ意欲の醸成

階層別研修等を活用し、様々な人生ステージにおける理想の働き方を学ぶ機会を設け、チャレンジ意欲の向上につなげます。

また、仕事と子育てを両立してキャリアアップを続けてきた先輩職員の声を、イントラネット、ゆうネット、PTメール等を活用して職員に伝えていく取組みを実施します。

10 目標設定

これまでの取り組みをもとに以下の数値目標を設定しました。

最終目標を設定すると同時に中間目標を設定し、目標達成を段階的に進めていきます。

(1) ワーク・ライフ・バランスの推進

項目		現状		中間目標(R5)	最終目標(R7)
①	時間外(在校等)勤務時間の上限時間	事務局	月:29.9時間	月:45時間以内	年:360時間以内
		H31(※1)	年:358.2時間		
		県立学校	月:42時間		
		H31(※2)	年:506時間		
②	年次有給休暇取得(職員の平均取得日数)	H30	11.4日	13日	15日
③	夏季休暇取得率	H30	89.1%	職員が5日間取得	

※1 :H31.4~R1.12(9カ月)の時間外勤務を1.5倍した数値

※2 :H30年度の時間外勤務の状況について、県立学校5校、県立特別支援学校1校、県立中学校1校をモデル的に調査した数値

(2) 安心して子育てできる環境づくり

項目		現状		中間目標(R5)	最終目標(R7)
①	男性職員の育児休業	H30	1.4%	10%	13%
②	男性職員の育児関連休暇取得(出産補助休暇・育児参加休暇)	H30	51.9%	対象者全員が取得	

(3) 意欲を持って働き続けられる職場づくり

項目		現状(H31.4.1)		中間目標(R5.4.1)	最終目標(R7.4.1)
①	役付職員に占める女性職員の割合(※事務局のみ)	23.0%		26.6%	28.0%
②	管理職に占める女性職員の割合	事務局	10.0%	10.7%	11.0%
		県立学校	16.0%	17.4%	18.0%
		小学校	18.1%	19.5%	20.0%
		中学校	8.8%	9.7%	10.0%

※H30年(2018年)、H31年、R1年(2019年)、R5年(2023年)、R6年(2024年)、R7年(2025年)
R8年(2026年)