

長崎県教育委員会 特定事業主行動計画

～ 女性活躍とワーク・ライフ・バランス推進のために～



平成28年4月

長崎県教育委員会

目 次

	頁
総論	
1．はじめに	1
2．計画期間等	2
3．計画の構成	3
4．計画の策定にあたって	3

具体的な内容

1．女性教職員の活躍推進	
(1) 女性教職員の採用	4
(2) 女性教職員の計画的育成やキャリア形成支援によるさらなる登用	4
女性教職員の計画的な育成・登用	5
キャリア形成の支援	6
2．家庭と仕事の両立支援（ワーク・ライフ・バランスの推進）	
(1) 長時間勤務の是正をはじめとする働き方改革	7
教職員の勤務体制及び校務運営等の改善	7
これまでの価値観や意識の改革	8
多様な働き方の推進	9
(2) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備	10
育児等にかかる支援制度等の周知	10
職場における育児等への理解促進と応援体制づくり	11
男性の家事・育児・介護へのかかわりの推進	12
育児休業を取得した教職員の職場復帰の支援	13
3．子育て活動支援のための環境整備	
地域活動への貢献	14
その他	14

参考資料

特定事業主行動計画策定のあらまし
職員アンケート結果

総論

1. はじめに

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、仕事と子育ての両立を支援する環境づくり等を目的とした、事業主行動計画の策定が、国や地方公共団体、民間事業主に義務付けられました。

そのため、長崎県教育委員会においても、平成17年3月に「長崎県特定事業主行動計画（長崎県教育委員会）」を策定し、育児休業制度をはじめとした子育てに関する諸制度の周知や活用、職場環境の整備、職員の意識改革の推進等を図るとともに、策定から5年を経過した平成22年4月には、行動計画の見直しを行い、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組など、内容の充実に努め、職員の仕事と子育ての両立を図りながら男女ともに力を発揮しやすい職場環境づくりを推進してきております。

このような中、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が平成27年8月に成立し、女性の職業生活における活躍を推進するための事業主行動計画の策定が、新たに義務付けられました。

計画に盛り込む内容については、現在取り組んでいる、次世代育成支援対策推進法に基づく「長崎県特定事業主行動計画（長崎県教育委員会）」と重複する部分も多いことから、今回、両者を一本化し、子育て中を含む女性職員の活躍と、職員の仕事と家庭生活の両立支援を総合的に推進するための、新たな特定事業主行動計画を策定することとしました。

この行動計画に基づき、女性職員が個性と能力を十分に発揮し活躍できるよう、計画的なキャリア形成や採用・登用を促進するとともに、仕事と家庭生活の両立に向け、長時間勤務の是正をはじめとする職員の働き方改革や職場環境の整備を推進していきます。

2 . 計画期間等

(1) 計画期間

平成 2 8 年 4 月 1 日から平成 3 3 年 3 月 3 1 日までの 5 年間を計画期間とします。

(2) 計画の対象

本計画は、長崎県教育委員会事務局等職員及び県立学校教職員(非常勤職員・臨時職員を含む)を対象とします。

また、女性活躍推進法において、都道府県教育委員会が任命する県費負担教職員については、都道府県教育委員会において行動計画を策定することとされていることから、女性の職業生活における活躍を推進するための取組については、市町立学校の県費負担教職員も対象とします。取組の中で県費負担教職員の服務にかかわる事項については、市町教育委員会との連携の下で状況の把握に努め、市町教育委員会に対する働きかけや必要なフォローアップを行っていきます。

(3) 計画の実施状況の把握と公表

本行動計画の実施状況を各年度ごとに把握し、その結果を踏まえてその後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

また、本行動計画の実施状況について、毎年 1 回、前年度の取組状況と目標に対する実績等をホームページで公表します。

3 . 計画の構成

次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法において、それぞれ事業主行動計画の策定が義務付けられましたが、取組内容については重複する部分が多いことから一体の計画として策定しました。

各項目については下記のとおり、各法律の趣旨を踏まえた内容としています。

取 組 項 目	根 拠 法	
	女性活躍 推進法	次世代育成 支援対策法
1 . 女性教職員の活躍推進 女性教職員の採用 女性教職員の計画的育成やキャリア形成支援によるさらなる登用		
2 . 家庭と仕事の両立支援 長時間勤務の是正をはじめとする働き方改革 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備		
3 . 子育て活動支援のための環境整備		

4 . 計画の策定にあたって

本計画の策定にあたっては、知事部局、議会事務局及び各種委員会事務局と教育委員会、警察本部、交通局の担当者などで構成される、長崎県特定事業主行動計画ワーキンググループを設置するとともに、次世代育成支援対策推進法に基づく既存の行動計画の検証や職員アンケートの実施を通じて検討を行いました。

具体的な内容

1. 女性教職員の活躍推進

(1) 女性教職員の採用

県教育委員会において、平成26年度の採用者に占める女性の割合(県費負担教職員を含む)は、教員55.0%、事務職員44.7%であり、国の第4次男女参画基本計画における地方公務員の成果目標(40%)を超えています。

多くの女性が活躍できるよう、引き続き、その入り口となる女性教職員の採用に努めるとともに、受験者が採用後のライフイベントを意識することができる取組を実施します。

採用案内への子育て経験者の体験談の掲載など広報面の工夫

採用パンフレットなど、採用後の仕事を紹介する際に、子育て経験者の体験談を掲載するなど、女性が働きやすい職場、女性が活躍できる職場であることをPRする。

採用面接における女性の面接官の配置

採用面接において、男女の面接官をバランスよく配置し、男女を問わず受験者が面接に挑みやすい環境づくりに取り組む。

(2) 女性教職員の計画的育成やキャリア形成支援によるさらなる登用

平成27年度の管理的地位にある職員(管理職)に占める女性の割合(県費負担教職員を含む)は、8.9%と、国の第4次男女共同参画基本計画における地方公務員(都道府県)の登用目標(14%)に及ばず、また、全国の公立学校における校長、副校長、教頭に占める女性の割合(平成26年度公立学校教職員の人事行政調査:15.7%)よりも低い状況にあります。

また、教職員アンケートにおいて、管理職への昇任を望まないと回答した女性教職員は75.2%と男性教職員(48.9%)よりも高くなっています。

既に多くの女性の採用が進んでいる県教育委員会においては、全ての女性教職員がどの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮し、活躍することが重要な課題であります。

このため、ミドルリーダーとして多様な職務機会を付与するなど計画的なキャリア形成や効果的な人材育成を推進するとともに、昇任に対する不安を軽減するための方

策の検討や研修等を通じたキャリア目標設定の支援等により、意欲向上にも努めながら、女性教職員の計画的な育成と、管理職や将来の管理職を見据えたポストへの積極的な登用を図ります。

女性教職員の計画的な育成・登用

女性教職員の管理職への登用

将来指導的地位に成長していく女性の人材の育成・確保に努めるとともに、管理職に占める女性教職員の割合の目標を設定し、能力を有する女性教職員の管理職への登用を積極的に行っていく。

採用後からの計画的キャリア形成及び積極的な登用

女性教職員が、出産等のライフイベントを前提としたキャリアデザインを描くことができるよう、若手女性教職員について、多様な経験を積める配置をしていくとともに、将来的な管理職への登用を見据え、本庁課長補佐や係長ポスト等へ積極的に登用する。

ミドルリーダーとしての女性教職員の育成・登用

女性教職員個々人の能力、意欲、適性などに応じた人事配置を行うとともに、より一層の能力活用を推進するため、学校運営の中核を担う教務主任、研究主任等として積極的に配置していく。

職責等を踏まえた管理職ポストのあり方検討

意欲と能力のある女性教職員が管理職として活躍できるよう、職責等を踏まえた管理職ポストのあり方について検討し、校舎の開錠・施錠などを含め学校管理業務の見直しに取り組むとともに、管理職試験のあり方についても検討する。

女性教職員の管理職への昇任意欲を高めるための方策の検討

管理職など、より責任のあるポストへの登用に対する不安を軽減するため、登用の猶予(*)の周知や、家庭の事情等により職責等の負担軽減が必要となった場合は、本人の希望により、下位のポストへの降任を可能にし、状況が回復した場合は、改めて従前の役職で活躍できるような仕組み(希望降任・再チャレンジ制(仮称))の導入について検討する。

* 登用の猶予：管理職候補者名簿登載期間において、本人の申請を踏まえ、登用を一定期間猶予する仕組み

キャリア形成の支援

キャリア形成等にかかる研修の実施

女性・男性それぞれの生活設計と働き方を見つめなおし、男女ともに働きやすい職場づくりを推進するための研修や各ポスト（職階）に求められる能力を習得するための研修等を実施する。

ライフイベントを踏まえたキャリア目標の設定支援

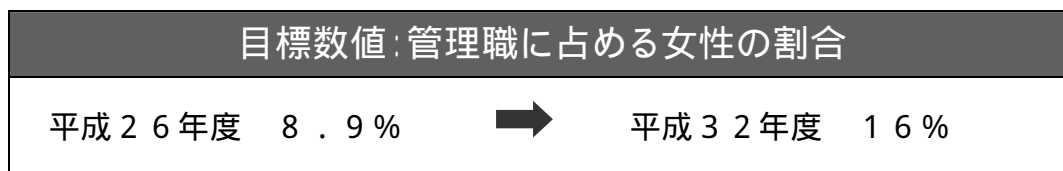
研修等を通じたキャリア目標設定支援や、各所属における面談等を通じ、今後のキャリアアップに向けた助言・指導を実施する。

キャリアアップを支援するための外部研修等への派遣

女性教職員の効果的な人材育成とキャリア形成支援のため、国の外部研修等へ意欲のある女性教職員を積極的に派遣する。

非常勤・臨時職員に対する業務研修等の実施

非常勤・臨時職員に対し、業務に必要な知識・技術を身につけるための各種研修等への参加を促す。



2. 家庭と仕事の両立支援（ワーク・ライフ・バランスの推進）

（1）長時間勤務の是正をはじめとする働き方改革

県教育委員会においては超過勤務の実態があり、また、これまで取り組んできた「長崎県特定事業主行動計画（長崎県教育委員会）」において目標としていた年次休暇平均使用日数（15.0日）についても達成できていない状況です。

育児や介護などにより時間的制約のある教職員を含む全ての教職員が十分な能力を発揮するには、男女を通じて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方向へ職場環境を見直し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現していくことが不可欠です。

このため、「プラス1」推進運動や新たな行財政改革推進プランと連動し、ICTの活用などによる業務の効率化や管理職員をはじめとする教職員の意識改革等に努め、長時間外勤務の是正や働きやすい職場環境づくりを推進するとともに、社会全体で進められているテレワークやフレックスタイムの導入検討など、多様で柔軟な働き方が選択できるよう、働き方改革を推進します。

教職員の勤務体制及び校務運営等の改善

「プラス1」推進運動による働きやすい職場環境づくりの一層の推進

各学校が教職員の校務負担軽減に向けた主体的な取組みを行う「プラス1」推進運動により、校務の効率化や縮減を進める。

新たな行財政改革推進プランと連動した業務の効率化

しっかりとした現状分析に基づく政策の立案・実施・検証・改善という流れに教職員の力が集中できるよう、事業・業務の管理手法を見直し、スケジューリングと「見える化」の徹底、業務の徹底した省力化や外部化、ICT機器の活用などにより、事業プロセスに教職員が集中する時間を創出することで、働きやすい職場環境づくりにつなげる。

校務分掌の整理統合や業務分担の見直し、学校行事の精選

校務分掌の見直しや再編成を進めるとともに、繁忙期にある学年や分掌を教職員全体でカバーできるよう、弾力的な人員配置に取り組む。

また、教育活動が円滑に推進できるよう、学校の実態に応じて、学校行事等についても精選を図る。

積極的なICT活用による校務の効率化

校務事務支援システムの充実やWeb会議システムの導入、各種業務系システムの充実など「長崎県教育ICT化推進プラン」による校務の情報化を進め、効率的な校務処理とその結果生み出される教育活動の質の改善、教職員のゆとり確保につなげる。

効率的な業務遂行に向けた管理職員の意識改革

管理職員に対し、時間外の事前命令を徹底するとともに、時間外勤務の縮減を図るため、業務の見直しや事務の効率化、業務の進捗管理やタイムマネジメントの徹底を図るほか、臨機応変な事務分掌の見直しなど、効率的な業務遂行に向けた、管理職員の意識醸成を図る。

効率的な業務運営に対する適切な人事評価

管理職員による所属教職員の時間外勤務の縮減や年次休暇の取得促進など、仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりに向けた取り組みについて、適切な人事評価を行う。

これまでの価値観や意識の改革

仕事優先の固定的観念や性別役割意識の払拭

「長時間労働をする職員や休暇をとらない職員は仕事熱心」ととらえる仕事優先の固定概念や、「子育ては母親の仕事」という固定的な性別役割分担意識を払拭し、仕事と家庭生活の両立に向け教職員の多様な生き方を応援する職場の雰囲気づくりに取り組む。

休暇を取得しやすい環境づくり

日頃から所属内で朝礼やミーティングを実施するなどして、業務の進捗状況や情報の共有化を行い、「お互いにカバーし合う」ことで教職員が安心して年次休暇や特別休暇を取得できるような職場の雰囲気づくりに努める。

また、管理職員は自らも率先して年次休暇を取得し、教職員が積極的に年次休暇を取得できるよう努める。

ワークライフバランス推進月間等の設定

全庁一斉退庁日(*)やノー残業デー強化期間など、教育庁及び地方機関等における現在の取組も踏まえつつ、職員の健康保持やワークライフバランスの実現のため、推進月間等を設定し、定時退庁に向けた勤務時間の認識の徹底や、業務の計画的・効率的な実施を促す。

また、管理職員は日頃から業務の効率的な実施に努め、全庁一斉退庁日(*)においては、個々の職員に声かけを行い、所属教職員全員が定時退庁できるよう努める。

*「ノー残業デー」

毎週水曜日(夏季期間においては「スーパーノー残業デー」として毎週水金曜日)
給与支給日及び期末勤勉手当支給日

定時退校日、学校閉庁日の周知徹底、ノー部活デーの設定

ノー残業デーなど各校で設定する定時退校日の実施等、現在の取組も踏まえつつ、教職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの実現のため、各個人においては、計画的に週1回程度の定時退校日を設けるなど、定時退校の意識をさらに徹底していく。

管理職員は日頃から業務の効率的な実施に努め、定時退校日においては、個々の教職員に声かけを行い、所属教職員全員が定時退校できるよう努める。

また、各校においては、定時退校日、学校閉庁日を学校便りやホームページ等で生徒、保護者や地域に周知したり、ノー部活デーを積極的に設定することにより、教職員や生徒の健康管理に留意するとともに、働きやすい職場づくりをさらに推進する。

多様な働き方の推進

テレワークの導入検討

多様で柔軟な働き方を推進するため、ICTを積極的に利活用し、対象業務の範囲や勤務時間管理の在り方などに留意しながら、モバイルワークや育児・介護中の教職員等の在宅勤務など、テレワーク(情報通信技術を活用した場所にとらわれない働き方)の推進について検討する。

フレックスタイム制度の導入検討

育児や介護等により、勤務時間に制約のある教職員をはじめ、教職員が自らのライフスタイルに合った就業ができるよう、フレックスタイム制度(教職員が日々の始業・終業時刻を自身で決定して働く事ができる制度)の導入について検討する。

年次休暇取得日数(県立学校・教育庁)	
数値目標	平成26年度 10.7日 → 平成32年度 15日
超過勤務が月100時間を超える教職員の割合(県立学校)	
数値目標	平成26年度 10.1% → 平成32年度 0%

(2) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

職場では、育児・家事・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止めにくい風土があり、こうした性別役割分担意識や、仕事と家庭の両立に対する理解が低い職場風土は、仕事と家庭の両立支援制度を使用する上での障壁や様々なハラスメントの背景にもなりやすいと考えられます。

県教育委員会（県費負担教職員を含む）においても、平成26年度の男性の育児休業取得率は1.8%、育児関連休暇の取得率は72.3%と低い状況にあります。

今後、高齢化の進展にともない、男女ともに親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない教職員が増加することが見込まれます。他方で、男性が育児・家事・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性教職員のキャリア形成にとっても有用なものと考えられます。

このため、研修等の機会を通して、管理職員をはじめ教職員の子育てや介護に対する理解を深め、休暇等を取得しやすいような職場の雰囲気づくりに取り組むとともに、仕事優先になりがちな男性教職員の育児をはじめとする家庭生活への参加を促すため、育児休業や各種休暇の取得を組織として働きかけるなど、実効ある取組を展開します。

また、育児休業中の職場復帰に向けた支援や、復帰直後の業務の負担軽減への配慮など、育児や介護等を担う教職員が安心して活躍できる環境づくりに努めます。

育児等にかかる支援制度等の周知

子育て支援ハンドブック等による各種休業、休暇及び各種制度の周知

子育て支援ハンドブックやホームページなどを活用し、妊産婦や子育て中の教職員へ配慮すべき事項、特別休暇などの子育てに関する諸制度について、教職員に対し積極的に発信する。

また、ハンドブックを必要に応じて改訂し、内容の充実を図る。

育児休業体験者等の情報提供

子育て経験者の体験談等を周知・広報し、子育てを控えた教職員に過去の事例を参考にしてもらうとともに、職場全体に育児休業取得に対する理解を深める。

管理職員による子育て中の教職員への休暇取得等の働きかけ

管理職員に対し、研修や会議の機会を捉えて子育ての意義や重要性についての意識づけを行う。

また、管理職員は、子育て中の教職員に対し妊娠・出産・育児に関する特別休暇や次のような機会に年次休暇を取得するよう働きかけを行う。

- ・GWにおける連続休暇
- ・夏季期間中における夏季休暇と年次休暇を組み合わせた連続休暇
- ・職員やその家族の誕生日や結婚記念日
- ・3連休がない月
- ・学校行事（家庭訪問、入学式卒業式、運動会など）
- ・授業参観の日
- ・家庭教育講座などを受講する時
- ・繁忙な期間が継続する場合の半日休暇
- ・プロジェクト終了時など業務に一区切りができた時

職場における育児等への理解促進と応援体制づくり

マタニティ・ハラスメントの防止

研修や会議の機会を捉えてマタニティ・ハラスメント防止についての意識啓発を図るとともに、教職員のための相談電話(県教育センター)等を活用しマタニティ・ハラスメントに関する相談体制を整備する。

休暇や各種制度を利用しやすい環境づくり

日頃から所属内で朝礼やミーティングを実施するなどして、業務の進捗状況や情報の共有化を行い、「お互いにカバーし合う」ことで教職員が安心して年次休暇や特別休暇を取得できるような職場の雰囲気づくりに努める。

また、管理職員をはじめ、教職員それぞれが、子育て支援ハンドブックの活用等により、子育てや介護の意義や諸制度への理解を深め、育児や介護中の教職員が休暇や制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

業務の見直しや事務分掌の見直し等による応援体制の整備

各所属において、妊産婦や育児中の教職員について、業務の軽減や時間外の業務等に十分配慮するとともに、業務の見直しや事務分掌の見直しなどを行い、応援体制の整備に努める。

臨時的任用制度の活用等による適切な人員の確保

教職員が安心して育児休業を取得できるよう、各所属において、臨時的任用制度の活用等により育児休業代替職員の確保に努めるとともに、育児休業代替職員登録制度の充実とその活用を図る。

子育て等支援を実践する職場への配慮

育児とともに、高齢化の進展により家族等の介護を行う教職員の増加も見込まれ、これまで以上に、多くの職場において、育児や介護中の教職員を応援していく体制づくりが求められることから、子育て支援等を実践する所属に対し、突発的な業務増への適切な配慮を行う。

育児等の状況の意向調査等による把握及び人事上の配慮

子どもの養育や介護に関連して、転勤等について人事上配慮が必要な教職員に対して、意向を十分に確認したうえで、状況に応じた人事上の配慮に努める。

家族構成等に配慮した公舎の入居決定

職員公舎の入居については、現在も家族構成、現住居の狭隘度等を検討審議し決定しているが、今後とも、家族構成等子育てを支援する側面にも配慮しながら入居決定を行う。

男性の家事・育児・介護へのかかわりの推進

男性教職員への育児等にかかる休暇・休業制度の周知

配偶者の出産を控えた男性教職員に対し、育児に関する各種休暇制度等を周知するとともに、男性の子育てへの参画の重要性や子育てにおける父親の役割等について全ての教職員に対する意識啓発を行う。

特に、育児休業については、配偶者の出産直後など、1ヶ月や数週間といった比較的短期間でも取得が可能であること等、より具体的な周知を行い、制度への理解を深める。

子育てを控えた男性教職員への休暇等取得の働きかけ

管理職員は、配偶者の出産を控えた男性教職員や子育て中の男性教職員に対し、出産補助休暇や育児参加のための各種休暇及び育児休業等の取得を積極的に働きかける。

特に、育児休業については、前述のとおり制度の周知・理解を深め、積極的な取得を働きかける。

また、出産補助休暇や育児参加のための休暇については、対象となる男性教職員が、少なくともどちらかの休暇を必ず取得するよう働きかける。

子育てに関連する休暇・休業を取得しやすい環境づくり（再掲）

日頃から所属内で朝礼やミーティングを実施するなどして、業務の進捗状況や情報の共有化を行い、「お互いにカバーし合う」ことで教職員が安心して年次休暇や特別休暇を取得できるような職場の雰囲気づくりに努める。

数 値 目 標	男性の育児休業取得率	
	平成26年度	1.8% → 平成32年度 1.3%
	男性教職員の出産補助休暇・育児参加のための休暇取得率	
	平成26年度	72.3% → 平成32年度 100%

育児休業を取得した教職員の職場復帰の支援

育児休業中の教職員への職場復帰に向けた支援

育児休業中の教職員に必要な情報提供を行い、職場と育児休業中の教職員とのつながりを保ち、円滑な職場復帰ができるよう支援する。

また、育児休業中の効率的な情報収集等を図るため、ICTを活用した支援策の検討を行う。

育児休業後の円滑な職場復帰のための研修等の実施

円滑な職場復帰のための研修のあり方を検討するほか、育児休業中であっても教職員の希望に応じて、職務に関連する研修やキャリアアップのための研修を受講することができるようe-ラーニング等を活用した研修を検討する。

復職直後の業務量の軽減など職場における配慮

復職直後の教職員の業務軽減や、休業中に改正された制度内容等について適切に引き継ぎを行うなど、各所属において復職直後の教職員へかかる負担軽減に配慮する。

また、育児休業代替職員との十分な引継ぎを行えるよう配慮する。

業務の見直しや事務分掌の見直し等による応援体制の整備（再掲）

各所属において、妊産婦や育児中の教職員について、業務の軽減や時間外の業務等に十分配慮するとともに、業務の見直しや事務分掌の見直しなどを行い、応援体制の整備に努める。

3. 子育て活動支援のための環境整備

次世代育成支援対策は、社会全体で協力して取り組むべき課題との認識の下、教職員は同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援活動への積極的な参加が期待されていることや、各機関にも、子育てしやすい環境づくりに向け一定の役割が期待されていることを踏まえ、教職員の地域活動への参加促進や地域活動への施設の提供など、地域の子育て活動の支援等に取り組みます。

地域活動への貢献

地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくり

地域の一員として、子育て支援活動等へ参加することの意義、重要性について啓発を行う。

また、各所属においてはスポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技を持つ教職員や、地域の子育て活動に意欲のある教職員等が、地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりを行う。

子どもが参加する地域行事等への庁舎内施設や敷地の提供

子どもが参加する地域の行事・活動については、管理上支障のない範囲において庁舎内施設やその敷地を提供する。

子育て情報の活用にかかる教職員への普及啓発

県民向けに開設されている「ながさき子育て応援ネット」の周知等、子育て情報の活用について教職員に対し普及啓発を行う。

その他

各種行事等への親子参加の促進

授業参観や学校行事等に、就学前の子どもを連れた保護者等が訪れやすいよう環境に配慮する。

また、各所属で実施するレクリエーション活動においては、親子参加を積極的に受け入れる。