

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく

広島県教育委員会特定事業主行動計画

「女性活躍及び両立支援プログラム」

令和2年3月（令和5年10月 一部改定）

広島県教育委員会

目次

1	策定の趣旨	1
2	計画期間	1
3	対象職員	1
4	実施状況の点検・公表	2
5	成果目標	2
6	学校における働き方改革との関係	2
7	女性の活躍推進に向けた取組	3
8	両立支援の推進に向けた取組	4
(1)	男性の育児関連休暇の取得促進	4
(2)	育児休業の取得促進	5
(3)	年次有給休暇の取得促進	5
(4)	勤務環境の整備に関する取組	6
(5)	その他の次世代育成支援対策に関する事項	6
9	参考資料	6

1 策定の趣旨

本県教育委員会においては、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）に基づいて、平成 17 年度に「広島県教育委員会特定事業主行動計画」を策定し、平成 27 年度からは、「職員の仕事と子育て両立支援プログラム」（以下「両立支援プログラム」という。）の名称で、仕事と子育てや生活の調和を推進してきたところである。

一方で、国民のニーズの多様化やグローバル化等に対応するため、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高めるといった観点からも、早急に女性の活躍の推進が求められているが、依然として出産・育児・介護を理由に働けない女性が約 240 万人に上り（平成 30 年。総務省調査）、管理的職業従事者における女性の割合も諸外国に比べ低い水準にとどまっている状況がある。

このような状況を受け、「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。）が平成 27 年に成立し、女性の力を最大限に発揮する取組が図られてきたところである。

本県教育委員会では、女性活躍推進法に基づく「広島県教育委員会特定事業主行動計画」を「女性職員の活躍推進プログラム」（以下「女性活躍プログラム」という。）の名称で策定し、平成 28 年度からは、両立支援プログラムと両輪のものとして併せて取り組んできたところである。

2つのプログラムに基づき、全ての職員が個性と能力を十分に発揮した多様な働き方が可能な職場環境の整備及びワークライフバランスの確保に取り組んできたところであるが、教育委員会事務局や学校等において、それらの状況が十分に達成されたとは言えず、引き続き重要な課題となっている。いずれのプログラムにおいても、目指すべき姿を実現する上で、一人ひとりの職員にとって、仕事と生活のバランスのとれた働きやすい職場環境づくりが基盤となることから、今回、両プログラムを一体化し、「女性活躍及び両立支援プログラム」（以下「新プログラム」という。）として策定することで、取組の更なる充実・発展を目指すこととした。

2 計画期間

令和 2 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 6 年間を計画期間とする。

3 対象職員

教育委員会事務局、県立学校及び学校以外の教育機関に勤務する職員

※女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として定める、女性登用に係る成果目標及び取組については、県教育委員会に任命権のある県費負担教職員を含む。

4 実施状況の点検・公表

今後の取組の参考とするため、各職場において管理者は、「実施状況報告書」（別紙1）を作成し、毎年度3月15日までに管理部門（教育委員会事務局及び県立学校以外の教育機関は管理部総務課、県立学校は管理部教職員課）へ提出する。

管理部門は、各職場から提出された「実施状況報告書」に基づき、本プログラムの実施状況について評価・検証を行い、その結果を毎年度「ホットライン教育ひろしま」で公表する。

5 成果目標

新プログラムにおける成果目標を、次のとおり定める。

※女性活躍：女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画における成果目標

※両立支援：次世代法に基づく特定事業主行動計画における成果目標

成果目標	女性 活躍	両立 支援	目標値 (令和7年度)	現状 (平成30年度)
管理的地位にある職員の女性の割合	○		40% 〔校長 32% 教頭 45%〕	35.4% 〔校長 30.5% 教頭 32.5%〕
配偶者出産休暇を取得した職員の割合		○	100%	85.1%
男性の育児参加休暇を取得した職員の割合		○	100%	44.7%
男性の育児休業を取得した職員の割合		○	50%	3.5%
年次有給休暇の取得日数		○	平均 15 日 (75.0%)	平均 12.5 日 (62.5%)

※令和5年10月一部改定により、「管理的地位にある職員の女性の割合」の内訳として、校長及び教頭の目標値を設定するとともに、「男性の育児休業を取得した職員の割合」の目標値を30%から50%に引き上げた。

6 学校における働き方改革との関係

昨今、長時間労働の是正や多様な働き方の構築をはじめとする働き方改革の取組推進が、社会全体で加速している。

学校においては、社会環境の複雑化・多様化に伴い、教員の業務も多様化し、拡大しており、こうした状況が教員の長時間勤務の要因となっていると考えられている。長時間勤務を前提とした働き方は、仕事と生活を両立しながら、職業生活において評価され活躍することを阻害する要因となっている。「学校における働き方改革の推進」は、本プログラムにおける目指すべき姿である、「男女がともに自らの希望する職業生活と家庭生活の両立をしている状態」の実現につながるものであり、これらの取組を両輪として、引き続き強力に推進する必要がある。

本県教育委員会においては、県立学校を対象として「学校における働き方改革取組方針」を平成30年7月に策定し、取組を推進している。

なお、市町立学校の教職員についても必要な支援を実施することとしている。

7 女性の活躍推進に向けた取組

【現状と課題】

我が国における管理的職業従事者における女性の割合は約 15%（平成 30 年）であり、諸外国と比べても低い状況にある。

本県教育委員会では、「管理的地位にある職員の女性割合」を平成 32 年 4 月 1 日時点で 40%にすることを目標として取組を推進してきた結果、プログラム策定時には 31.8%であったものが、35.4%（平成 31 年 4 月 1 日時点）まで上昇した。校長・副校長・教頭に占める女性割合を校種別に見ると、小学校は高水準にあるが、高等学校は全国平均を下回っている。国立女性教育会館の調査（注）によると、管理職になりたいと思う教員の割合は、女性 7.0%、男性 29.0%となっており、性別によって差がみられる。依然として固定的な性別役割分担意識が残っているという職員の意見もあり、これらの女性のキャリア形成に係る課題解消に引き続き取り組む必要がある。

注) 独立行政法人国立女性教育会館「学校教員のキャリアと生活に関する調査」（平成 30 年）

〔学校における校長等の女性割合（平成 31 年 4 月 1 日）〕 （注）広島県は副校長の発令はない。

校種	校長		副校長・教頭		校長・副校長・教頭計	
	広島県	全国	広島県	全国	広島県	全国
小学校	46.3%	20.6%	46.4%	27.0%	46.4%	24.1%
中・義務教育学校	10.7%	7.4%	20.5%	13.3%	15.7%	10.6%
高等学校	9.6%	7.5%	6.5%	10.0%	7.9%	9.1%
特別支援学校	37.5%	22.8%	50.0%	30.9%	45.2%	27.8%
全学校種計	30.5%	15.6%	32.5%	21.0%	31.5%	18.6%

※文部科学省「平成 30 年度公立学校教職員の人事行政状況調査」による。

目標 管理的地位にある職員の女性割合を令和 8 年 4 月 1 日時点で 40%（校長 32%、教頭 45%）にする。

【取組】

○推薦研修への女性教員の積極的な推薦

管理職の育成的役割を担う推薦研修（教育総合講座。女性割合 H28:46.7%⇒R1:57.4%）において、女性職員の受講者割合を高めるよう努め、将来管理職を担うことができる女性職員の育成を強化する。

○女性職員のロールモデルの育成及び見える化

職員へ聞き取りを行う中で、ロールモデルがないという声依然在としてある。出産や育児、介護等を経験した指導主事や管理職を好事例として紹介するため、研修会等において体験談を話す場を設けるなど、引き続き多様なロールモデルの育成と紹介に努める。

○管理職の意識向上

女性教職員の人材育成や管理職登用のため、管理職の意識向上やマネジメント力向上に向けて、引き続き研修と人事管理が一体となった取組を推進する。

○育児休業から復帰する教職員への支援体制の充実

仕事と子育ての両立についての不安を解消し、継続して働く意欲の向上を図ることを目的として、平成 25 年度から育児休業から復帰する女性教職員を対象に、休暇や短時間勤務など各種制度を説明する「育児休業から安心して復帰するための研修」を実施している。毎年度 100 名に近い参加があり、多数の参加者から有益との回答を得ているが、実施時期や時間帯の見直しによる受講機会の拡充や、研修内容のより一層の充実など、引き続き支援体制の充実を検討する。

○特別選考の実施拡充

育児や介護等の理由などにより中途退職した者が再度活躍できるよう、過去に正規職員等として勤務経験があるものを対象とした特別選考を実施するよう検討する。

8 両立支援の推進に向けた取組

(1) 男性の育児関連休暇の取得促進

【現状と課題】

厚生労働省の調査（注1）によると、男性の家庭生活への参画度合いが、女性の継続就業に非常に大きな影響を与えていることが示されている。また、男性が家事・育児や介護等の多様な経験をすることは、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、男性自身のキャリア形成にとっても有用とされている（注2）。

「配偶者出産休暇を取得した職員の割合」及び「男性の育児参加休暇を取得した職員の割合」を100%にすることを目標として取組を推進してきた結果、配偶者出産休暇は73.1%が85.1%、育児参加休暇は22.4%が44.7%にまで上昇した。一方で、合計5日以上取得者が4割未満にとどまっているなど、更なる取得促進の必要がある。

注1）厚生労働省委託調査「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業」（平成30年）

注2）女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（平成27年9月25日閣議決定）

〔男性の配偶者出産休暇等の取得率及び合計5日以上取得者の割合（平成30年度）〕

	取得 可能者数	配偶者出産休暇		育児参加休暇		合計5日以上 取得者の割合
		取得者数	取得率	取得者数	取得率	
事務局	9	8	88.9%	4	44.4%	33.3%
県立学校	105	89	84.8%	47	44.8%	21.0%
合計	114	97	85.1%	51	44.7%	21.9%

目標

- ・令和7年度までに、配偶者出産休暇を取得した職員の割合を100%とする。
- ・令和7年度までに、男性の育児参加休暇を取得した職員の割合を100%とする。

【取組】

- 管理者は父親になる職員に対し、配偶者出産休暇（3日間）及び育児参加休暇（5日間）等に係る「配偶者の出産に伴う申出書」（別紙2。以下「申出書」という。）の作成を求め、積極的かつ計画的な取得を促す。また、職員との面談において、業務の進め方や休暇の取得状況の確認を行うなど、機会を捉えて職員の育児参加に係る意識づくりに努める。
- 各職場においては、こうした取組などを通じ、父親となる職員が配偶者出産休暇及び育児参加休暇を100%取得できるように努める。
- 管理部門は、年1回、実施状況を照会することとし、申出書の活用を促すなど、休暇取得に向けた働きかけを行う。
- イクボス宣言の検討
各所属において、管理者自らが、仕事と子育ての両立が図れるような職場づくりの推進に取り組むことを示すことで、職員一人一人の意識改革を図る取組を検討する。実施に当たって、管理部門は、管理者の取組を支援する。

(2) 育児休業の取得促進

【現状と課題】

「男性の育児休業を取得した職員の割合」を平成 31 年度までに 30%にすることを目標として取組を推進しており、プログラム策定時の 3.0%から 3.5%（平成 30 年度）と微増に止まっている。

育児休業の取得には、上司等の積極的な働きかけが影響することもあるため、働きかけを行う上司等も含めて制度を理解し、業務をサポートできる体制づくりが必要となる。引き続き制度の周知を含めて、取得促進に係る取組を行う必要がある。

目標	令和 7 年度までに、男性の育児休業を取得した職員の割合を 50%とする。
-----------	--

【取組】

- 男性職員の育児休業取得に係る心理的ハードルを下げるため、短期間の育児休業取得に係る手続の簡素化を検討する。
- 「仕事と子育ての両立のためのサポートハンドブック」（以下「ハンドブック」という。）を引き続き更新しながら、職員ポータルやホームページに掲載することで、育児休業手当金の支給等の経済的支援を含めた制度の周知及び取得手続等についての情報提供を行う。また、管理部門は、研修等において活用できるよう各種資料提供に努める。
- 管理者は、育児休業中の職員が育児に専念できるよう十分に配慮しつつ、円滑に職場へ復帰できるよう、職員の希望とその状況に応じて、業務の状況や職場の様子などについての情報の提供に努める。
- イクボス宣言の検討（再掲）

(3) 年次有給休暇の取得促進

【現状と課題】

「年次有給休暇の取得率」を平成 31 年度までに 75%（平均 15 日）にすることを目標として取組を推進してきた結果、プログラム策定時の 52.0%が 62.5%（平成 30 年度）まで上昇しているが、引き続き年次有給休暇の取得に向けた意識醸成や、業務の効率化を図る必要がある。

目標	令和 7 年度までに、職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を 15 日以上とする。
-----------	---

【取組】

- あらかじめ主務担当者の業務の代わりができる副担当を定めておき、主務担当者と日頃から情報交換を行うなど、職員同士がお互いに気兼ねなく休める雰囲気や環境をつくるよう努める。
- ゴールデンウィーク期間や、県立学校においては長期休業期間中には、休暇計画表を作成し、年次有給休暇の計画的な取得を働きかける。
- 教育委員会事務局においては、調査等の精選を図るなど各職場における事務の負担軽減や効率化に努める。管理者は、一部の職員に過重な負担がかからないように、適正な業務分担や校務分掌を整えるよう努め、職員の業務遂行の状況を的確に把握し、適切に管理するとともに、業務の必要性や実施方法等について、定期的に再点検を心がける。さらに、新たな業務等を行う場合においても、既存の業務等との関係を整理するなど、業務の効率化に努める。

(4) 勤務環境の整備に関する取組

【現状と課題】

仕事と子育ての両立がしやすい職場環境を整備するためには、全職員が制度を理解するとともに、必要な配慮がなされている必要がある。

【取組】

○妊娠中の女性教員の母体保護

- ・ 体育実技に係る補助員や特別支援学校妊娠教職員、妊娠養護教諭の補助員の配置
- ・ 当該女性職員の状況にあわせた業務分担や校務分掌への適切な配慮
- ・ 出張への配慮
- ・ 床の配線カバーの点検、執務・移動スペースの確保、体調への気配りなど、母体及び胎児の健康保持に配慮した措置
- ・ 出産休暇、妊娠障害休暇、通勤緩和休暇、妊産婦健診休暇、家族の看護に係る休暇の取得促進

○代員措置等の検討

育児休業に対する代員措置の優遇や、育児短時間勤務を申し出た小学校教員に係る二人担任制、空き教室を利用した保育サービスなど、仕事と子育ての両立を推進する制度・環境整備の検討を行う。

(5) その他の次世代育成支援対策に関する事項

【現状と課題】

仕事と生活を両立するために、家族の時間や私的活動の時間を大切にできる職場風土をつくることが求められている。

また、職員が地域社会の一員として、子育て活動への参加や、次代を担う子供の育成に協力する意識を形成する必要がある。

【取組】

○子育てに関する地域活動への貢献

管理者は、スポーツや文化活動など、子育てに関する地域活動に職員が参加しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

○子供とふれあう機会の充実

各職場においては、公立学校共済組合や教育職員互助組合が実施する各種の家族参加型事業の周知を図るとともに、そうした事業に職場としての参加を計画するなどにより、子供とふれあう機会の充実に努める。

9 参考資料

厚生労働省委託調査「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業」（平成 30 年）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000200711_00001.html

独立行政法人国立女性教育会館「学校教員のキャリアと生活に関する調査」（平成 30 年）

<https://www.nwec.jp/research/hqtuvq0000002ko2.html>