

女性職員の活躍のための 鹿児島県教育委員会特定事業主行動計画

I 総論

1 計画の趣旨

- 女性の職業生活における活躍を推進し、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、平成27年8月に女性活躍推進法（以下「法」という。）が制定されました。
- この法律において、国及び地方公共団体の機関は、女性の職業生活における活躍の推進に関し、目標、取組の内容及び実施時期を記載した「特定事業主行動計画」を策定することとされています（法第19条）。
- また、平成27年6月に取りまとめられた「女性活躍加速のための重点方針2015」では、女性参画拡大に向けた女性の採用・登用等の積極的な取組などを通じて、女性活躍に向けた動きを更に加速させる必要があるとされました。
- こうした状況を踏まえ、女性活躍の観点から、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に積極的に取り組むために、「鹿児島県教育委員会特定事業主行動計画」を策定し、実施することとしました。

2 計画の対象

- この計画が対象とする職員は、鹿児島県教育委員会が任命する職員とします。（市町村立学校の県費負担教職員にあっては、Ⅱ-4及び5の（2）～（4）は参考とします。）

3 計画期間及び実施時期

- この計画の期間は、平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間を前期とし、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を後期とし、各項目について実施します。

4 計画の推進体制

- 女性の活躍推進に向けた推進体制として、教育次長、本庁各課長等を構成員とする「鹿児島県教育委員会特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置しています。
- 本計画の推進に当たっては、各年度ごとに、特定事業主行動計画策定・

推進委員会において把握した結果や職員のニーズ等を踏まえて、その後の取組の実施や計画の見直し等を図ります。

5 計画の周知

- 本計画については、職員が知りうるように電子メールによる送付など適切な方法で周知するとともに、職員研修の実施等を併せて行うことにより、周知の徹底を図ります。

6 計画の公表

- 本計画に基づく取組の実施状況については、取組状況や目標に対する実績等について、ホームページへの掲載により公表することとします。

II 女性の活躍に向けた課題及び具体的な取組

1 採用

(1) 現状

採用者に占める女性職員の割合(令和2年4月1日現在)

58.3%

職員に占める女性職員の割合(令和2年4月1日現在(学校は令和2年5月1日現在))

47.5%

非常勤職員に占める女性職員の割合(令和2年4月1日現在(学校は令和2年5月1日現在))

47.9%

(2) 課題

職員全体に占める女性職員の割合は、47.5%(令和2年4月1日現在(学校は令和2年5月1日現在))となっておりますが、直近の採用者数に占める女性職員の割合は58.3%(令和2年4月1日現在)、また、直近の採用試験結果でみると、58.7%(令和3年4月1日採用見込)となっており、近年の採用者数に占める女性の割合は58%程度です。

今後ともこの状況を維持するためには、引き続き、志望者数の確保に向けて取り組む必要があります。

(3) 具体的な取組

受験者等の確保のために行う下記の機会を通じて、女性にとっても働きやすい職場であることをPRします。

- ・ 受験者確保のための職員ガイダンスの実施
- ・ 県内大学等における説明会の実施
- ・ 学校職員の新規採用予定者研修会の実施

(4) 目標

採用者に占める女性職員の割合を現状維持できるよう努めます。

2 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

(1) 現状

部門別・地区別の女性職員配置状況（令和2年4月1日現在（学校は令和2年5月1日現在））

〈部門別〉		〈地域別〉	
事務局等	25.0%	鹿児島市	48.1%
		鹿児島市周辺	44.1%
学 校	49.2%	南薩地区	45.4%
		北薩地区	48.1%
		始良・伊佐地区	46.4%
		大隅地区	48.2%
		熊毛地区	51.6%
		大島地区	48.9%

将来の人材育成を目的とした教育訓練の男女別受講状況

〈事務局等：令和元年度自治研修センター研修女性職員比率〉

チャレンジ研修^{*1} 27.3%

※…自主的に職務能力の開発に取り組むことができるよう実施している選択制の研修

〈学校：令和元年度総合教育センター専門研修女性職員比率〉

専門研修（短期研修，土曜講座等） 51.2%

(2) 課題

女性職員の配置割合については，教育委員会事務局（本庁，出先機関）及び県立学校を除く教育機関（以下「事務局等」という。）では知事部局（24.9%）と同程度となっていますが，学校においては45%を超える割合となっています。

また，地域別の配置割合は，ほぼ同程度となっています。

キャリア形成支援の一つである研修実績については，全職員に対する女性職員の割合46.9%（平成31年4月1日現在）を下回っている研修もあることから，更なる受講促進のため，受講しやすい研修機会の環境整備に努めていく必要があります。

(3) 具体的な取組

ア 職域の拡大等

人事異動についての配慮

人事異動に当たっては、職員の家庭事情などに可能な限り配慮しながら、職員の経験、能力等を総合的に判断して、適材適所の配置を行ってきました。

今後さらに、将来の管理職候補となるべき女性の育成を図るため、多様な業務への積極的な配置や政策形成能力が必要とされる業務への配置などに配慮します。

イ 計画的育成

(ア) 積極的登用の推進

女性職員の多様な役職への計画的かつ積極的な登用を推進します。

(イ) 出向機会の確保

事務局等職員においては女性自身の個性、能力、意欲等を総合的に判断し、適任者に対して、国・他団体等への出向機会を確保します。

また、学校においては、女性職員の学校経営参画促進の一環として、能力や適性等に応じて主任等への任用を推進するとともに、管理職任用標準試験の受験者確保に努めます。

ウ キャリア形成支援

(ア) 研修機会の確保

事務局等職員については、キャリアアップの意識を高め、リーダーシップ等の手法を身に付けることを目的として、自治研修センターで実施する「女性職員キャリアポート研修」を活用し、自らのキャリアについて考える機会を確保します。

また、学校においては、管理職等からの日頃の助言・指導や、各種研修（経験者研修等）機会の確保により、職員の資質向上を図り、人材育成を進めます。

(イ) 相談体制の構築

新規採用職員の育成と採用後5～10年程度の職員（若手職員）のコミュニケーション能力や指導力等の向上を図るため、更なる研修の充実に努めます。

(4) 目標

引き続き研修機会の確保等に努め、人材育成を図ります。

3 登用

(1) 現状

管理的地位（事務局等においては課長級以上，学校においては校長，教頭及び事務長）にある職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

教育委員会事務局等：13.7%

学校：校長 10.6% 教頭 15.1% 事務長 23.4%

総計：13.4%

各役職段階に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

教育委員会事務局等：部長級・次長級0.0% 課長級15.2%
補佐級14.2%

学校：校長 10.6% 教頭 15.1% 事務長 23.4%

(2) 課題

管理的地位に占める女性職員の割合は年々高まっており（H27.4：9.5%→R2.4：13.4%），目標値に迫ってきている状況にあります。

今後も，管理的地位にある職員への積極的な登用に加え，管理的地位の一段階前の地位にある補佐級の地位に占める女性職員の割合を引き上げ，女性の人材の層を厚くしていくことが必要となっています。

(3) 具体的な取組

女性職員の登用に当たっては，職員の家庭事情などに可能な限り配慮しながら，職員の経験，能力等を総合的に判断して，適材適所の配置を行ってきました。

事務局等職員においては，今後さらに，多様な役職への積極的な配置や政策形成能力が必要とされる業務への配置などを通じて，将来の管理職候補となるべき女性の育成を図りつつ，管理的地位にある職員への女性の登用を推進します。

また，学校においては，女性職員の学校経営参画を促進するために，資質向上を図り，能力や適性等に基づく主任等への任用を推進します。

(4) 目標

管理的地位に占める女性職員の割合を16%に引き上げます。

4 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

(1) 現状

平均した継続勤務年数の男女の差違（令和2年3月31日現在）

男性 21.01年 女性 20.29年 差 0.72年

年次休暇の取得率（令和元年）

平均取得日数	12.9日
5日未満取得者割合（事務局等）	3.4%

(2) 課題

超過勤務時間については、年間を通じて更なる縮減を図るとともに、繁閑の格差を是正するために、業務効率化や平準化を図る必要があります。

また、職業生活と家庭生活の両立が困難であることを理由とする離職を抑制するために、長時間勤務の改善や年次有給休暇の取得促進を通じて、女性職員の継続勤務年数を引き上げる必要があります。

(3) 具体的な取組

ア 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減については、これまでも業務の見直しや管理職員等の意識の徹底、巡回指導等、さらに事務局等においては定時退庁日の設定に取り組んでいます。今後とも、公立学校の教育職員の健康及び福祉の確保を図るための措置や超過勤務を命ずる時間の上限等の制度の趣旨を踏まえ、次に掲げる取組をはじめ、一層の縮減に向けた取組を進めていきます。

(ア) 小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知します。

(イ) 定時退庁日等の徹底

事務局等においては、定時退庁日（毎週水曜日及び毎月第2金曜日等）を引き続き設定し、庁内放送により注意喚起します。

また、毎日、一定時刻にチャイムを鳴らし、退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。

県立学校においても、各学校の実情に応じて退庁しやすい雰囲気作りに努めます。

(ウ) 事務の簡素合理化の推進

ICTの活用，調査・照会等の見直し，会議，行事・イベント等の廃止・縮減・効率化，資料の簡素化などの方策により，業務執行の効率化・簡素化を推進します。

(エ) 応援態勢等の措置

管理監督者は，所属職員の勤務状況等の実態を十分に把握し，必要に応じて業務の再配分や職員の一時配置による応援態勢を検討するなど適切な事務配分に努めます。

(オ) 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務の縮減のための取組の重要性について，管理職をはじめとする職員全体で更に認識を深めるとともに，次に掲げる取組により，超過勤務縮減に向けた意識啓発を行います。

- ・管理職員等に対する研修や各種会議等での勤務時間の適正管理についての指導

- ・管理職員による巡回指導

なお，事務局等においては，超過勤務について，次に掲げる事項についても更に取組を進めます。

- ・教育次長による各所属長に対する超過勤務等に関する認識の徹底と指導助言

- ・管理職員等に対する「超過勤務等の取扱要領」等の周知徹底

- ・「超過勤務縮減チェックリスト」の活用

- ・在庁時間集約・配信ツールを活用した在庁時間の把握

イ 休暇の取得の促進

職場における休暇の取得を促進するため，次の取組を実施します。

(ア) 年次有給休暇の取得促進

計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため，管理職員に年次有給休暇の取得促進の趣旨を周知するとともに，年間を通じて休暇取得を段階的に促したり，職場の業務予定について職員への早期周知を図り，一月毎に職員から休暇取得計画表を提出させるなど，年次有給休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

特に，「育児の日」又はその前後を含めて，月に1日程度は全ての職員が休暇を取得できるよう配慮することとします。

(イ) 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間，夏季等における連続休暇，職員やその家族の誕生日等記念日における年次有給休暇，学校行事への参加等のための年次有給休暇等の取得の促進を図ります。

また，ゴールデンウィーク期間等における会議等の自粛を行います。

(ウ) 看護休暇の周知徹底

負傷し，又は疾病にかかった子どもの看護を行うための特別休暇（看護休暇）について周知を図るとともに，当該休暇の取得を希望する職員が円滑に取得できる環境を整備します。

ウ 仕事優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

仕事優先や固定的な性別役割分担の意識等といった働きやすい環境を阻害する諸要因を解消するため，管理職を含めた職員全員を対象として，情報提供，研修等による意識啓発を行います。

(4) 目標

年次有給休暇の平均取得日数を15日とします。

5 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

(1) 現状

男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和元年度）

	男性	女性
育児休業取得率	2.4%	100%
平均取得期間	12.6月	24.0月

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数（令和元年度）

	休暇取得率	平均取得日数
出産補助休暇	75.6%	2.4日
育児参加休暇	40.2%	3.7日

両立支援制度の男女別利用実績（令和元年度）

	男性	女性
看護休暇※	3,204人 (1.2日)	5,641人 (1.1日)
短期介護休暇※	259人 (1.3日)	480人 (1.4日)
介護休暇	0人(0日)	4人(33日)
介護時間	0人(0日)	0人(0日)
部分休業	3人	25人
育児短時間勤務	0人	8人

※ 取得人数は延べ人数であり、() 書きは平均取得実績

(2) 課題

育児休業については、女性の取得率は100%となっているものの、男

性の取得率，取得期間は，いずれも低い水準となっています。

また，配偶者が出産するときの特別休暇の取得状況については，一定の取得実績がありますが，更なる取得促進を図る必要があります。

さらに，職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度の取得状況については，取得実績の少ない制度もあり，引き続き，制度の周知をはかる必要があります。

(3) 具体的な取組

ア 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理などを適切かつ有効に実施するため，妊娠中及び出産後の職員に対して，次の休暇等について周知します。

- ・保健指導・健康診査のために勤務しないことの承認
- ・産前・産後休暇など
- ・深夜勤務及び超過勤務の制限など

また，あわせて，出産費用の給付などの経済的な支援措置についても周知します。

イ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし，子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため，配偶者が出産するときの特別休暇（出産補助休暇及び育児参加休暇）について周知します。

また，出産補助休暇及び育児参加休暇を取得することについて，職場における理解を得られやすくするため，休暇取得計画表を提出させるなどの環境づくりを行います。

なお，配偶者が産後休暇中においても，男性職員の育児休業の取得が可能であるため，積極的な取得を促進します。

ウ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業，部分休業及び育児短時間勤務を希望する職員について，その円滑な取得の促進等を図るため，次の取組を実施します。

(ア) 育児休業制度等の周知

男性職員についても育児休業等を取得できることや，育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金等の経済的な支援措置について周知します。

特に，配偶者が産後休暇中においても，男性職員の育児休業の取得が可能であるため，積極的な取得を促進します。

また，育児休業を実際に取得した職員の体験談の紹介，業務や収入

に与える影響が小さい1箇月以内の短期の育児休業に係る収入モデルの提供などにより、男性職員に対して、育児休業等の取得に対する不安軽減を図ります。

(イ) 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業等に対する職場の理解を高めるとともに、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

(ウ) 育児休業及び育児短時間勤務に伴う代替要員等の対応

職員から育児休業等の請求があった場合には、業務分担の見直しや部課内の人員配置、臨時的任用等について検討し、適切な対応を図ります。

(エ) 育児休業を取得した職員の円滑な職務復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職務に復帰できるよう、育児休業期間中の職員に対する業務に関する情報提供や、業務分担の見直しなど必要な支援を行います。

(オ) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

子育てを行う女性職員が働きやすい環境整備に努めるとともに、女性職員を対象とした研修を実施するなど、人材育成を図ります。

また、育児休業を取得している職員が円滑に職務に復帰できるよう、育児休業期間中の職員に対する業務に関する情報提供や、業務分担の見直しなど必要な支援を行います。

エ 保育施設の設置等

職員のニーズも踏まえつつ、保育施設の整備など子育てを行う職員の支援方策の充実について検討を行った上で、適切な対応を図ります。

オ 子育てに配慮した勤務時間制度の実現

事務局等においては、中学校就学の始期に達するまでの子のある職員については、公務の運営に支障がある場合を除き、時差出勤を承認するものとします。

また、在宅勤務などテレワーク（情報通信技術（ICT）を活用した場所にとらわれない働き方）等については、国及び他県の導入状況等を把握しながら、勤務時間やサービスの管理、職員間の円滑なコミュニケーション、情報セキュリティのあり方などの課題の解決に取り組み、推進します。

カ 子育て支援制度の周知

休暇・休業制度や各種申請手続き等をまとめた「出産・育児のしおり」を庁内LANに掲載し、各種支援制度等を周知します。

また、学校にあっては、管理職が本人もしくは配偶者の妊娠・出産の事実を把握した時点で、「出産・育児のしおり」の内容等を周知します。

(4) 目標

育児休業取得率を女性100%、男性30%とします。

男性職員の出産補助休暇及び育児参加のための休暇取得率を100%とします。