

福岡県教育委員会特定事業主行動計画

平成28年3月

福岡県教育委員会

はじめに ～ 福岡県教育委員会特定事業主行動計画の策定にあたって

我が国の急速な少子化の進展、家庭と地域を取り巻く社会環境の著しい変化の中で、次代を担う子供たちを健やかに生み育てる環境の形成に社会全体で取り組んでいくことを目的として制定された「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）が、平成26年4月に改正され、同法の有効期限が平成37年3月31日まで延長されました。

本県教育委員会においても、職員の仕事と子育ての両立を支援する環境整備を進めるための計画として平成17年3月に同法に基づく「福岡県教育委員会特定事業主行動計画」の前期（第1期）計画、平成22年4月に後期（第2期）計画を策定し、休暇等を取得しやすい環境の整備や職員の意識啓発などの取組を進めてきました。

同法改正後の平成27年4月には、第3期計画を策定し、次世代育成に対する職員のさらなる意識の向上や職場環境の整備を進め、職場全体で子育てに関する認識を高め、支えあい安心して子育てができる職場づくりを進めているところです。

このような中、平成27年9月には、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする全ての女性とその個性と能力を十分に発揮して活躍できる社会づくりを目的とした「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）が公布されました。

本県教育委員会においては、近年、役付職員への女性登用を推進しており、平成24年度に設定した女性職員の管理職登用目標（平成28年度までに6.0%）は3年前倒しで達成しました。しかしながら、さらなる女性職員の登用を進める上で、職員の意識改革や働き方の改革等課題が多く存在しています。

このたび、同法第15条第1項の規定に基づき、平成28年度から5年間を計画期間として取り組む「福岡県教育委員会特定事業主行動計画」を新たに策定し、これまで取り組んできた次世代育成支援の取組に加え、女性職員の活躍推進に全ての職場において取り組むこととしました。

本県教育委員会では、これらの計画を一体的に進めることで、性別に関係なく全ての職員が、仕事と家庭生活の両立を図りながら、それぞれの能力を十分に発揮できる働きやすい職場の実現を目指します。そして、市町村教育委員会の模範となり、あらゆる分野で女性が活躍できる社会の実現にも貢献していきます。

目 次

1	計画期間	1
2	対象職員	1
3	基本的な考え方	2
4	現状把握	3
5	取り組むべき課題	5
6	計画目標	6
7	具体的な取組内容	6
	(1) 女性職員の活躍推進	6
	①女性職員の積極的な登用	6
	②優秀な女性人材の確保及び人材育成	6
	③人事管理面での配慮	7
	(2) 職員一人ひとりの意識改革	7
	①管理職のマネジメント能力の向上	7
	②職員の意識改革	8
	(3) 男女がともに働きやすい職場づくり	9
	①ワークライフバランスの推進	9
	②あらゆるハラスメントの防止	16
	③臨時職員・非常勤職員の任用・勤務条件等の確保	16
8	推進体制	16
9	その他	16
	【資料1】福岡県教育委員会特定事業主行動計画工程表	17
	【資料2】福岡県教育委員会における女性活躍推進の現状について	18
	【資料3】「県庁女性職員有志の会」職員アンケート報告（抜粋）	26
	【資料4】次世代育成支援法に基づく後期（第2期）行動計画の取組について	28

福岡県教育委員会特定事業主行動計画

この計画は、平成27年9月に公布された「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条第1項の規定に基づく特定事業主行動計画です。

計画の策定に当たり、平成17年3月から取り組んでいる「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。）に基づく特定事業主行動計画と統合し、これらの計画を一体的に進めることで、性別に関係なく全ての職員が、仕事と家庭生活の両立を図りながら、それぞれの能力を十分に発揮できる働きやすい職場の実現を目指します。

1 計画期間

平成28年4月1日～平成33年3月31日（5年間）

※ 次世代育成支援法に基づき平成27年4月に策定した「福岡県教育委員会特定事業主行動計画（第3期）」（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と統合することに伴い、計画期間を1年延長し、計画の終期を平成33年3月31日までとします。

※ 計画期間中に改正の必要が生じた場合には、見直しを行います。

2 対象職員

本行動計画の対象となる職員は、以下のとおりとします。

[女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画]

教育委員会から任命された一般職の職員（県費負担教職員を含む。）

[次世代育成支援対策法に基づく特定事業主行動計画]

教育委員会から任命された一般職の職員（県費負担教職員を含まない。）

3 基本的な考え方

(1) 女性職員一人ひとりが能力を最大限に発揮することによって、組織の活力向上及び政策方針決定過程への参画拡大を図るため、「女性職員の活躍推進」に積極的に取り組みます。

本県教育委員会において、女性職員が仕事を通じて様々な経験や成長の機会を持ち、その個性と能力を十分に発揮することは、組織の活力向上に不可欠な要素であるだけでなく、地域社会における政策方針決定過程への女性の参画拡大という点でも重要な意義を有しています。

また、多様化する教育課題や行政課題に的確に対応し、新たな発想で行政サービスの向上を図っていく上でも、女性職員の活躍は益々重要性を増しています。

さらに、県教育委員会として、市町村教育委員会を率先垂範する観点からも、積極的に女性職員の活躍を推進していくことが求められています。

そこで、これまでの取組を着実に推進していくとともに、より充実を図りながら、「女性職員が仕事にやりがいを感じていきいきと活躍する職場」の実現を目指します。

(2) 女性職員の活躍推進に関する取組を促進するため、「職員一人ひとりの意識改革」に積極的に取り組みます。

本行動計画を推進していく上で、職員の意識改革は最も重要な課題の一つです。

特に、管理職の職員については、未だに固定観念にとらわれて、担当させる職務内容を性別によって判断していないか等の自己点検を行い、まず自分自身の意識改革に努めていく必要があります。その上で、育児や介護等で時間制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、職場環境の見直し等に主体的に取り組み、部下職員の意識改革を促すことが求められます。

このほかにも、例えば、職場によって女性職員の占める割合が異なり、女性が少ない職場ではどうしても男性中心の考え方になりがちです。このように、職員構成の違い等から、女性職員を取り巻く環境や活躍推進のための課題は、各所属で異なっています。

このため、本行動計画では、職場横断的な取組に加えて、所属長の強力なリーダーシップの下、各所属の主体的な取組を推進し、職員一人ひとりの意識改革に努めていきます。

(3) 職員一人ひとりの仕事と生活の調和を実現するため、職員の働き方を見直し、「男女がともに働きやすい職場づくり」に積極的に取り組みます。

政府が示した「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」において、長時間労働を前提とした働き方や家庭生活における男女の役割分担意識が、女性の活躍推進の障壁であることが指摘されており、本県教育委員会においても、男女全ての職員の働き方を見直し、職員一人ひとりの仕事と生活の調和を実現することが必要です。

そこで、次世代育成支援法に基づく特定事業主行動計画（第3期計画）に掲げた取組を着実に実行するとともに、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント対策、職場改善運動等を徹底し、「全ての職員が、仕事と家庭生活の両立を図りながら、それぞれの個性と能力を十分に発揮できる働きやすい職場」の実現を目指します。

4 現状把握

本行動計画を策定するにあたり、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令」（平成27年内閣府令第61号）第2条第1号から第7号までに規定された把握事項その他本県教育委員会における女性活躍推進の現状を把握し、分析を行いました。【資料2及び資料3参照】

(1) 管理職等への積極的登用

【教育職以外】

- ◆ 管理職（課長相当職以上）に占める女性職員の割合は、平成27年4月時点で9.3%であり、ここ4年間で倍増したが、50歳代の職員に占める女性職員の割合（約30%）を考慮するとまだ低い水準。
- ◆ 管理職に占める女性職員の割合が低い要因としては、
 - ① 採用時には、依然として性別による固定的な役割分担意識が色濃く残っていたため、管理職となるための十分な経験を積んできた女性職員が少ないこと、
 - ② ロールモデルとなる職員が少なかったこと、
 - ③ ①～②の理由から、男性職員に比べると昇任を躊躇する傾向があること、などが考えられる。
- ◆ 将来の管理職候補となる課長補佐相当及び係長相当職に占める割合も年々増加しており、それぞれの平成27年度の昇任者に占める女性の割合をそれぞれの年代層に占める女性の割合と比較すると、課長補佐相当職は近い水準にまで上昇し、係長相当職は上回っている。
- ◆ 課長相当及び係長相当職では、女性職員の昇任の遅れが見られるが、課長補佐相当職では女性職員の昇任が早くなっている。

【教育職】

- ◆ 管理職（校長）に占める女性職員の割合は、平成27年4月時点で17.3%であり、少しずつ増えてきている。50歳代の職員に占める女性職員の割合（約45%）を考慮すると低い水準。
- ◆ 管理職（校長）に占める女性職員の割合が低い要因としては、
 - ① 採用時には、依然として性別による固定的な役割分担意識が色濃く残っていたため、教務主任や学年主任等の管理職となるための十分な経験を積んできた女性職員が少ないこと、
 - ② ロールモデルとなる職員が少なかったこと、
 - ③ ①～②の理由から、男性職員に比べると管理職試験の受験を躊躇する傾向があること、などが考えられる。
- ◆ 将来の校長候補となる教頭、副校長に占める割合についても少しずつ増えてきている。平成27年度における昇任者に占める女性の割合について、それぞれの年代層に占める女性の割合と比較すると、いずれも低い水準。
- ◆ 校長、教頭への平均昇任年齢について、いずれの職においても大きな男女差は見られない。

(2) 職員採用及び人材育成

- ◆ 平成26年度職員採用試験の受験者に占める女性の割合は、48.2%。
- ◆ 同試験に合格した新規採用者に占める女性の割合は、51.9%で、県教育委員会全体の職員に占める女性職員の割合に比べると高い水準となっている。
- ◆ 職種別では、いずれの職種も50%以上となっているが、教育職の特別支援学校教員の女性比率が約90%、小学校教員の女性比率が約60%と、特に高い比率を示している。
- ◆ 一般事務職では、受験者数に占める女性の割合は53.4%、採用者に占める女性の割合は50.9%といずれも高い水準を維持している。ここ数年の傾向として、Ⅰ類（大学卒業程度）及びⅢ類（高校卒業程度）に比べ、Ⅱ類（短大卒業程度）採用試験の合格者に占める女性の割合が低下している。
- ◆ 平成27年度の派遣研修への派遣者に占める女性の割合は、38.9%。

(3) 事務職職員の意識及び管理職のマネジメント能力

- ◆ 職員自主研究グループが行った本庁職員を対象としたアンケート調査によると、女性職員の昇任意欲については、主査クラスでは、男女間に大きな差があるのに対して、課長補佐級ではほぼ同水準となっている。
- ◆ 女性職員が「昇任したくない」理由としては、「自分の能力や経験に不安があるから」（74.1%）の割合が最も高い。
- ◆ 「仕事の分担で男女間に差があると思ったことがある」職員は約4割。また、4割の男性職員が、女性職員にとって負担が大きいと思う業務が「ある」と回答。

(4) 職員の働き方及び家庭生活における男性職員の主体的参画

- ◆ 休暇・休業制度は整備されてきているが、退職者に占める女性職員の割合は、それぞれの年代層に占める女性職員の割合より高い。特に教育職における、20、30歳代の退職者に占める女性職員の割合が高く、ある程度の女性職員が結婚や出産を機に退職していることが想定される。
- ◆ 夏季の時間外勤務縮減の取組が定着し、8月の時間外勤務時間は他の期間に比べかなり少ない。
- ◆ 年次有給休暇の平均使用日数は年々減少。
- ◆ 男性職員の育児休業取得率は、横ばいの状況。男性職員の出産補助休暇等の取得率は、取得促進の取組みの定着により年々上昇。
- ◆ 臨時職員や非常勤職員の任用・勤務条件等については、関連法令の趣旨を踏まえた対応を実施。

(5) その他働きやすい職場づくり

- ◆ セクシュアル・ハラスメントに関する相談はここ数年なく、パワー・ハラスメントに関する相談についても件数はそれほど多くない。しかし、ハラスメント防止のための所属研修は、全ての所属で行っている不祥事防止研修のテーマのひとつとして、それぞれの実情に応じて実施されている。

5 取り組むべき課題

【課題1】女性職員の積極的な登用

女性職員の活躍推進の意義を踏まえ、管理職等への積極的な登用を進め、女性職員の活躍の場の拡大を図ります。

【課題2】優秀な女性人材の確保及び人材育成

採用試験における女性の志望者拡大に資する戦略的な広報活動を拡充し、優秀な女性人材の確保に努めます。また、将来の管理職候補となり得る女性職員の人材育成に取り組めます。

【課題3】職員の意識改革及び管理職のマネジメント能力の向上

職員が昇任をためらう原因を把握し、その解消を図る取組を実施することで、職員自身の意識改革を図ります。また、管理職の意識改革やマネジメント能力の向上を図る取組についても引き続き実施します。

【課題4】ワークライフバランスの推進

男女ともに働きやすい職場を実現するため、時間外勤務の縮減や年次休暇の取得促進に引き続き取り組むとともに、新たな勤務形態の導入等柔軟な働き方を選択できる仕組みについても研究していきます。

また、男性職員が家事・育児等の家庭生活に積極的に参画することが、男女がともに活躍できる働きやすい職場づくりのために大切であり、男性職員の仕事と子育ての両立をさらに促進し、フォローアップに取り組めます。

【課題5】あらゆるハラスメントの防止

職場におけるあらゆるハラスメント行為は、正常な業務運営の障害となるばかりか、職員の心身の健康に影響を与える要因ともなるため、引き続き職場におけるハラスメントの防止に取り組めます。

6 計画目標

〔女性活躍推進法に係る目標〕

【教育職以外】

- ◎ 本庁課長相当職以上に占める女性職員の割合 15%以上
- ◎ 本庁課長補佐相当職に占める女性職員の割合 20%以上
- ◎ 本庁ライン係長相当職に占める女性職員の割合 35%以上

【教育職】

- ◎ 管理職（教頭以上）に占める女性職員の割合 20%以上

〔次世代育成支援法に係る目標〕

- ◎ 年休取得日数を15日以上
- ◎ 上司による職員（父親）の子育て支援プログラムの作成を100%
- ◎ 父親全員が産前産後期間に出産・育児に係る休暇を5日以上取得
- ◎ 父親の育児休業や育児短時間勤務、部分休業の取得率を15%以上

7 具体的な取組内容

（1）女性職員の活躍推進

①女性職員の積極的な登用

管理職候補となる女性職員の計画的な人材育成を図ることで、女性職員の積極的な登用を促進し、管理職登用率の目標達成を目指します。

②優秀な女性人材の確保及び人材育成

ア 職員採用パンフレット及びガイダンス等の内容見直し

公務の魅力や仕事のやりがい、キャリアパス、「働きやすさ」について具体的なイメージを発信するため、キャリアを積んだ女性職員のロールモデルを紹介するなど、職員採用パンフレット及びガイダンスの内容を見直すほか、県のホームページを活用した積極的な広報活動を展開します。

イ 女性職員の計画的な人材育成

教育職以外の女性職員については、幅広い分野での経験を積ませるため、男性職員と同様、事業部門や企画部門等の多様な業務への積極的な配置を引き続き行います。

また、職員研修所において実施される女性職員活躍推進をテーマとした研修への積極的な参加を促します。特に、主任クラスや主査クラスの女性職員を対象として、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）と将来のキャリア形成を考える研修への参加促進により、昇任等に関する意識の改革を図ります。

教育職の女性職員については、休暇・休業制度の周知を強化し、結婚や出産をしても働きやすい環境を整えるとともに、学年主任や教務主任への積極的な配置等により、男性職員と同様に管理職試験を受験する意識を醸成します。

また、各種長期派遣研修等についても、女性職員の積極的な派遣を引き続き実施し、将来の管理職候補の人材育成に努めます。

③人事管理面での配慮

ア 家庭事情に配慮した人事異動等の実施

人事異動については、職員個人の育児や介護等の家庭生活における個別の事情についても、できる限り配慮しながら実施します。その際、年度を通じて育児休業を取得する場合については、代替の正規職員を配置するほか、年度中途からの休業についても速やかな代替職員の確保に努め、安心して育児ができる体制を確保します。

イ 育児等による昇任の遅れが生じないような人事面での配慮

昇任については画一的な取扱いを行わず、職員の能力に応じた昇任管理に引き続き努め、育児等により昇任が遅れることのないよう充分配慮します。

(2) 職員一人ひとりの意識改革

①管理職のマネジメント能力の向上

ア 管理監督者研修等における意識啓発

職員研修所における管理監督者研修（新任の所属長、課長級、課長補佐級、係長級を対象とする研修）のほか、総務課主催の事務長研修及び高校教育課主催の校長研修、市町村の教育長を対象とした説明会等あらゆる機会を通じ、女性職員活躍推進の取組の必要性等についての研修を実施し、所属長を中心とする管理監督者の意識改革を図ります。

イ 管理職職員向け自己チェックシートの配付・活用

女性職員のみならず、組織力を最大限活用し、成果を出す組織へ変革するためのマネジメントについて、管理職の職員本人が自己の組織マネジメントを振り返り、気づきを与えるための自己チェックシートを作成し、配付します。

ウ 働きやすい職場づくり等に向けた具体的行動への適切な評価

平成27年度から、課長級以上の職員の人事評価において、「職員による仕事と生活の調和に資する効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動」や「部下の能力開発・人材育成に向けた行動」を適切に評価することとしており、課長級以上の全職員へ確実に周知するとともに、着実な実施を図ることで管理職職員の意識改革を図ります。

エ 各所属の主体的取組の推進

各所属は、女性職員が占める割合や登用状況に応じた課題を踏まえ、各所属長の強力なリーダーシップの下、独自の取組を主体的に実施します。実施結果については、全ての所属で共有し、特に成果が認められる取組については、職場横断的な取組への拡大についても検討していきます。

②職員の意識改革

ア 所属長面談等を活用した職員の意識改革

職員が昇任をためらっている場合は、所属長面談等の機会を活用して、その要因と解決策について話し合いを行い、積極的に挑戦していくよう促します。特に、子育て期の職員については、どうしても家庭生活に重点が置かれがちであるため、時間的な制約のある中でどのようにキャリアを積んでいくのか等についての話し合いを行います。

イ 本計画の職員への周知徹底

本行動計画の策定及び変更については、庁内 Web への掲載及び教職員月報等により、速やかに全職員へ周知するとともに、職員一人ひとりに対して啓発リーフレットを配布することで職員の意識啓発を図ります。

(3) 男女がともに働きやすい職場づくり

①ワークライフバランスの推進

次世代育成支援法に基づく福岡県教育委員会特定事業主行動計画（第3期）で掲げていた以下の取組を着実に実行します。

(はじめに)

「誰」が、「何」を行うのかを明確にするため実施主体を各項目の前に記載しています。

- ◇ 所属長
- ◇ 係長等（職員の直属の上司 ※教頭、事務長等）
- ◇ 子育て中の職員（父親、母親となる予定の職員を含む）
- ◇ 全職員
- ◇ 総務課、教職員課
- ◇ 関係課

職員全体のワークライフバランスの推進

仕事と子育ての両立のための職場環境づくりをするためには、職員全体がワークライフバランス（仕事と生活の調和）のとれた働き方をすることが大切です。

職員全体が年次休暇や特別休暇を取得しやすく、時間外勤務を縮減する職場環境づくりを行います。

【数値目標①】

○ 年休取得日数を年15日以上

(数値目標の考え方)

職員アンケートでは、平成25年の年休取得日数は「5～9日」、「10～14日」と回答した者が過半数を占めているのに対し、年休取得希望日数は15～19日が最多であったことから上記の目標としました。

① 休暇等を取得しやすい環境づくり

◇ 所属長、係長等

- ・ 年次休暇等計画表を作成し、職員が計画的に年次休暇や特別休暇を取得できるよう働きかけを行います。職員の休暇の取得状況の把握に努め、職員全体が休暇を取得できるよう配慮します。

◇ 全職員

- ・ 年間を通じて、計画的に年次休暇や特別休暇を取得するよう努めましょう。休暇取得に伴い業務に支障が生じないように、計画的、効率的な業務遂行に努め、日頃から他の職員と情報を共有し、お互いにサポート出来る職場づくりに努めましょう。

② 時間外勤務の縮減

◇ 所属長、係長等

- ・ 職員が効率的な業務遂行ができるよう業務調整を図り、仕事のやり方を見直し、業務量自体を減らしていく努力をするとともに、自らも率先して退庁するなど職員が退庁しやすい職場の雰囲気づくりを行い、時間外縮減に努めます。

特に定時退庁日においては積極的な声かけを行います。やむをえず時間外命令を行う場合は事前命令・事後確認を徹底します。

◇ 全職員

- ・ 日頃から計画的、効率的に仕事を進めるように努め、時間外勤務を縮減するよう意識しましょう。

◇ 総務課、教職員課

- ・ 定時退庁日（毎週水曜日）、定時退庁推進週間（7・8月第3週）に加え、育児の日（毎月19日）を各職場の事情を勘案した上で、定時退庁日として設定するなど、定時退庁の取組を強化します。

（育児の日を各所属の事情を勘案した上で定時退庁日として設定するなど全ての職場において定時退庁等の取組を行い、職員全員が子育てについての理解を深める日とします。）

- ・ 時間外勤務の制限制度の徹底

子育てを行う職員への時間外勤務を制限する制度について周知徹底します。

子育ての各ステージにおける諸制度を利用しやすい職場環境づくり

子育てを行う職員が安心して育児休業や休暇等諸制度を利用できる職場環境とするためには、所属長等管理職員の意識向上や職員への諸制度の周知等、職場全体でサポートする意識を持つことが大切です。

このため、子育てについて職場全体で認識を深められるよう意識啓発等に取り組みます。

また、育児休業者が円滑に職場復帰できるよう休業中の情報提供を行うなど、子育てを行う職員を支援します。

【数値目標②】

管理職員等による職員（父親）の子育て支援プログラムの作成を100%

（数値目標の考え方）

後期（第2期）計画から数値目標を設定していましたが、平成25年度のプログラム作成率は81.8%にとどまっています。このため本計画においても引き続き目標数値として取り組んでいきます。

① 子育ての各ステージにおける諸制度を利用しやすい職場環境づくり

〔妊娠・出産予定日判明～出産後〕

◎ 休暇等を取得しやすい環境づくり

◇ 所属長

- ・ 子どもが生まれる予定の職員に、仕事と子育ての両立支援ハンドブックを配布し、諸制度を周知します。
- ・ 年次休暇等計画表を作成し、職員が計画的に年次休暇や特別休暇を取得できるよう働きかけを行います。（再掲）
- ・ 子育てを行う職員が育児休業や連続した休暇等を取得する場合には、業務に支障が生じないように、業務分担の見直しや代替要員の確保を検討します。

◇ 係長等

- ・ 子どもが生まれる予定の職員からの報告後、職員に育児プログラムの作成を促し、今後の休暇・休業等の計画について職員と協議します。特に男性職員については、管理職員等による職員（父親）の子育て支援プログラムを作成し、子育てに関する諸制度（休暇、育休など）について計画的に取得出来るよう促します。

（男性職員についての詳細は14、15ページ）

◇ 子育て中（父親、母親となる予定）の職員

- ・ 子どもが生まれることが分かったら、出来るだけ速やかに所属長または係長に報告しましょう。
- ・ 配布された仕事と子育ての両立支援ハンドブック等により今後の育児のスケジュール、休暇等の取得について検討し係長に相談しましょう。
- ・ 安心して休暇等を取得出るように日頃から他の職員と情報を共有しましょう。

〔育児休業中〕

◎ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰支援

（育児休業取得職員への情報提供）

◇ 所属長、係長等

- ・ 育児休業等で長期間にわたって職場を離れる職員が、職場復帰をスムーズに行えるように、職員と休業期間中の情報提供の内容等についてあらかじめ話し合った上で業務等に関する情報を提供します。
- ・ 育児休業中の職員に対し、職員研修所が実施する通信研修講座の情報や総務課・総務事務センターが実施するセミナーについての情報を提供します。

（育児休業取得職員への通信教育支援）

◇ 職員研修所

- ・ 育児休業中の職員には、職員研修所が実施している通信研修支援（通信教育の紹介、団体割引の適用）の実施要領・講座一覧表を案内したCDを、希望者に所属経由で配付します。

（育児休業取得職員の職場復帰の際の配慮）

◇ 所属長、係長等

- ・ 育児休業者が復帰する際には、本人が希望する場合に自主的に職場を訪問する機会を設け、復帰に先立ち職場の雰囲気慣れるなど、円滑な職場復帰を支援します。
- ・ 育児休業から復帰した職員は業務に長期間携わっていない場合が多いことから、業務に慣れるまでに時間がかかることが予想されます。

職員が育児休業から復帰する際、円滑に職場復帰することができるよう、業務にかかる制度改正内容等について周知するなど、復職後の職員への負担があまり大きくならないよう配慮します。

〔育児休業中～育児休業復帰後〕

（子育てを行う職員に対するサポート体制の整備）

◇ 総務課・総務事務センター

- ・ 子育てを行う職員を対象とした参加型セミナーを開催し、仕事と子育ての両立に対する不安を解消します。特に育児休業中の職員に対しては、積極的な参加を促します。

（多様な働き方の検討）

○ 在宅勤務（テレワーク）制度の研究

◇ 総務課・企画調整課

- ・ 現在、国において、在宅勤務（テレワーク）が実施、検討されています。教育委員会においても在宅勤務の研究を行います。

②子育てに関する意識を高める取組

○ 所属長等管理監督者の意識向上

◇ 総務課・教職員課

- ・ 管理者のための手引きの作成、管理者研修等により、管理監督者としての意識向上に努めていきます。
- ・ 仕事と子育ての両立支援においては、直属の上司である係長の役割が重要です。このため、職員研修所が実施する新任係長研修等の機会を捉え、特定事業主行動計画にかかる周知を図り、子育て支援に関する意識醸成を図ります。
- ・ 管理監督者として仕事と生活の調和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て採られた行動については、人事評価にて適切に評価を行います。

○ 職員に対する啓発

◇ 総務課・教職員課

- ・ 以下により全職員に対し情報提供を行い、子育て支援に関する啓発を行います。
 - *職員向けリーフレット「働きやすい職場を目指して」の定期的な発出
 - *仕事と子育ての両立支援ハンドブックの適宜更新
- ・ 育児の日（毎月19日）を各職場の事情を勘案した上で定時退庁日として設定するなど、全ての職場において定時退庁等の取組を行い、職員全員が子育てについての理解を深める日とします。（再掲）

- ・ 職員が仕事と生活の調和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むけて採られた行動については、人事評価にて適切に評価を行います。

◇ 総務課・総務事務センター

- ・ 若手職員を対象としたライフプランセミナーの開催
30歳代までの若手職員を対象に参加型セミナーを開催し、子育て期の生活設計に関するノウハウや情報提供を行います。

男性職員の仕事と子育て両立支援

子育てしやすい職場の環境を整えた上で男性が子育てを積極的に行うことが、男女がともに仕事と家庭の両立が出来る働き方を進めることにつながります。そこで、本県教育委員会では男性の子育て促進を図るため、育児休業等や出産・育児に係る休暇の取得率の向上を目標として取組を行ってきましたが、目標を達成するにはいたっていません。本計画では、男性職員の仕事と子育ての両立をさらに促進し、フォローアップに取り組みます。

【目標数値③】

父親全員が産前産後期間に出産・育児に係る休暇を5日以上取得

(目標数値の考え方)

平成25年度に出産・育児に係る休暇を5日以上取得した男性職員は53%にとどまっています。このため、本計画においても引き続き数値目標として取り組んでいきます。

【目標数値④】

父親の育児休業や育児短時間勤務、部分休業の取得率を15%以上

(目標数値の考え方)

後期(第2期)計画の数値目標5%に対し、平成25年度は1.7%にとどまっていますが、本計画では、「少子化社会対策大綱」(平成27年3月)における男性の育児休業取得率目標値(13%)を踏まえて、数値目標を15%以上に引き上げ、更なる男性の子育て促進を図ります。

① 男性職員が育児にかかる休暇を取得しやすい環境づくり、制度周知

◇ 所属長

- ・ 職員（または係長等）から子の出生予定又は出生の報告を受けた場合には、係長に対して、「管理職員等による職員（父親）の子育て支援プログラム」の作成、育児支援の指示を行います。また、出産補助休暇や父親育児休暇制度の活用、今後の子育てについて職員と協議を行い、必要に応じた業務調整を図り、職員が育児に関する休暇を取得しやすいよう配慮します

◇ 係長等

- ・ 職員から報告を受けた係長は、「管理職員等による職員（父親）の子育て支援プログラム」を作成し、男性職員と休暇取得のための協議を行ない、休暇取得を働きかけます。
さらに、作成した当プログラムにて休暇取得が計画どおり取得できているか進捗管理を行います。

◇ 子育て中（父親となる予定）の男性職員

- ・ 父親となる予定の男性職員は、所属長、係長に報告します。
- ・ 安心して休暇等を取得出来るように日頃から他の職員と情報を共有しましょう。

◇ 総務課・教職員課

- ・ 「管理職員等による職員（父親）の育児参加支援プログラム」を「管理職員等による職員（父親）の子育て支援プログラム」に変更し、男性職員と上司が子育てに係る諸制度を長期的な視点で協議し、諸制度の利用促進を図ります。

②あらゆるハラスメントの防止

ア セクシュアル・ハラスメントの防止

「セクシュアル・ハラスメントの防止についての指針」（平成11年3月31日教育長通知）に基づき、引き続き、運用マニュアルや啓発パンフレットの職員への配布、庁内 Web や教職員月報への登載及び所属研修の実施による意識啓発に取り組みハラスメントの未然防止に努めるとともに、総務課人事文書班や教職員課免許・職員係の相談窓口において適切な対応を図ります。

イ パワー・ハラスメントの防止

「パワー・ハラスメントの防止についての指針」（平成24年6月8日教育長通知）に基づき、引き続き、「パワー・ハラスメント防止の手引き」や啓発パンフレットの職員への配布、庁内 Web 及び行職員月報への登載及び所属研修の実施による意識啓発に取り組みハラスメントの未然防止に努めるとともに、総務課人事文書班や教職員課免許・職員係の相談窓口において適切な対応を図ります。

③臨時職員・非常勤職員の任用・勤務条件等の確保

臨時職員や非常勤職員の任用・勤務条件等の確保については、今後とも、国等との均衡を考慮しながら、適正な任用・勤務条件等の整備を図っていきます。

8 推進体制

◆福岡県教育委員会特定事業主行動計画策定・推進委員会の設置

教育委員会の人事担当課等からなる「福岡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、職場横断的な取組として行動計画を着実に実行します。進捗を管理するほか、必要に応じて取組内容の見直し等についても検討します。

9 その他

◆市町村教育委員会への積極的な情報発信

本行動計画の取組に関する情報については、市町村教育委員会に対し積極的に情報発信します。

また、女性の活躍推進に資する情報について、県の広報媒体を活用し、PRしてまいります。

【資料1】福岡県教育委員会特定事業主行動計画工程表

課 題	取組内容	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度
(1)女性職員の活躍推進							
①女性職員の積極的な登用	◆女性職員の管理職等登用率目標の達成	昇任 検討	実績 公表	昇任 検討	実績 公表	昇任 検討	実績 公表
②優秀な女性人材の確保及び人材育成	◆職員採用パンフレット及びガイダンス等の内容見直し	見直し実施	効果検証／随時見直し				
	◆女性職員の計画的な人材育成	女性職員対象研修の実施		効果検証／見直し実施			
		女性職員の派遣研修等への積極的な派遣					
③人事管理面での配慮	◆家庭事情に配慮した人事異動等の実施	継続実施					効果検証／随時見直し
	◆育児等による昇任の遅れが生じないような人事面での配慮	継続実施					効果検証／随時見直し
(2)職員一人ひとりの意識改革							
①管理職のマネジメント能力の向上	◆管理監督者研修等における意識啓発	継続実施					効果検証／随時見直し
	◆管理職員向け自己チェックシートの配付・活用	シート 作成	配付／部局研修等での活用				
	◆働きやすい職場づくり等に向けた具体的行動への適切な評価	継続実施／検証／随時見直し					
	◆各所属の主体的取組の推進	実施・ 評価	実績 公表	実施・ 評価	実績 公表	実施・ 評価	実績 公表
②職員の意識改革	◆所属長面談等を活用した職員の意識改革	マニュアル 作成	実施／効果検証／随時見直し				
	◆本計画の職員への周知徹底	随時実施					
(3)男女がともに働きやすい職場づくり							
①ワークライフバランスの推進	◆次世代育成支援法に基づく福岡県特定事業主行動計画(第3期)に掲げていた取組の着実な推進	継続実施／効果検証					
②あらゆるハラスメントの防止	◆セクシュアル・ハラスメントの防止	継続実施					効果検証／随時見直し
	◆パワー・ハラスメントの防止	継続実施					効果検証／随時見直し
③臨時職員・非常勤職員の任用・勤務条件等の確保	◆国等との均衡を考慮した適正な任用・勤務条件等の整備	随時見直し					

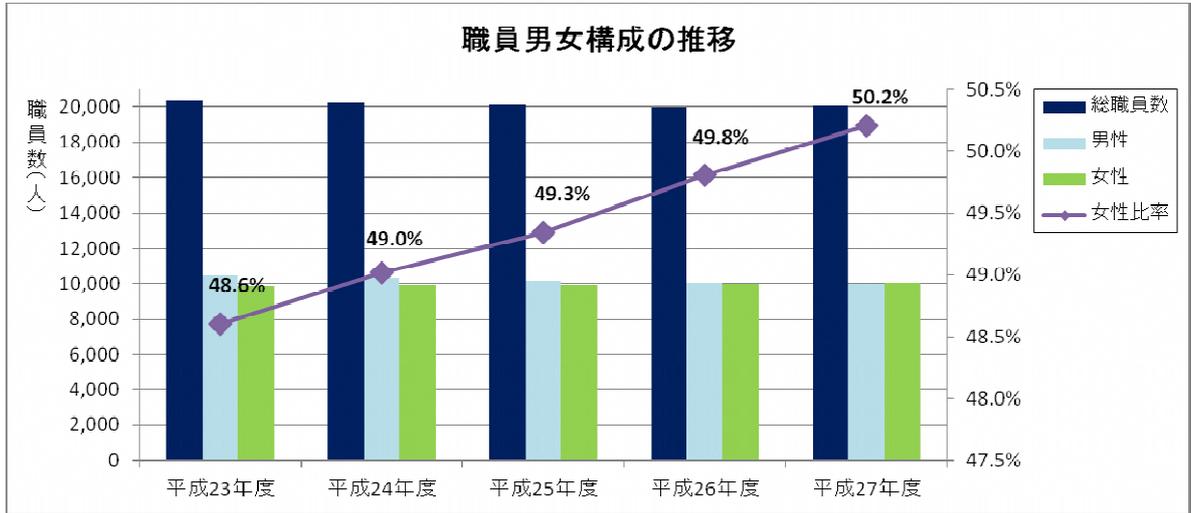
【資料2】福岡県教育委員会における女性活躍推進の現状について

(☆は法定必須把握項目)

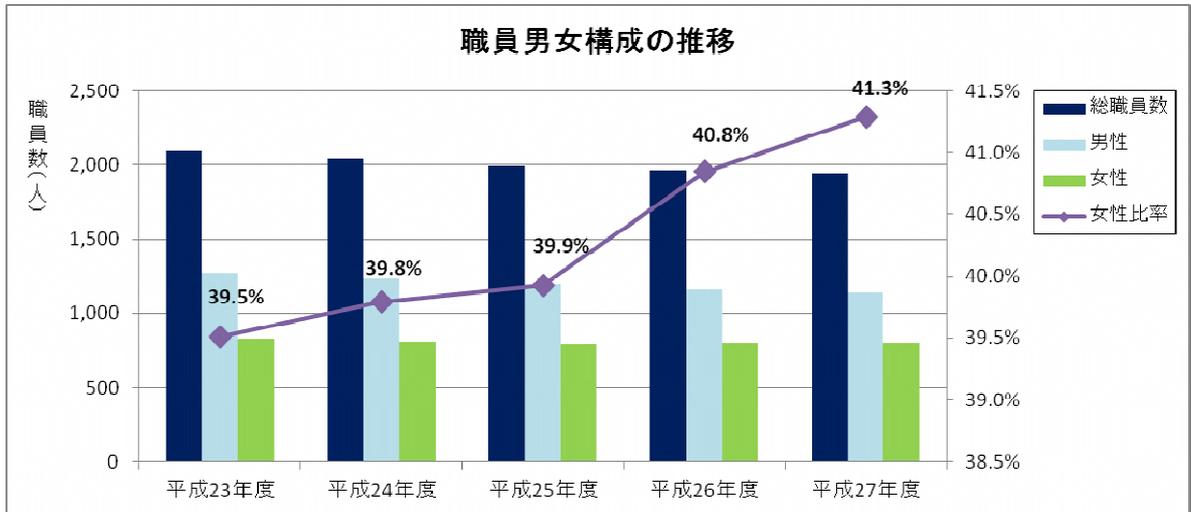
1 職員の男女構成

(1) 職員男女構成の推移

全職員に占める女性職員の割合は、一貫して上昇傾向。今後も当面は上昇する見込み。



(参考：教育職以外)



(2) 年代別女性比率

事務職では、40歳代の中間層で女性比率はほぼ5割。50歳以上は極端に女性比率が低い。

◆年代別女性比率

	全体	全体 (教育職除く)	事務職	教育職	技術職	労務職
30歳未満	59.0%	60.4%	61.0%	58.8%	0.0%	100.0%
30歳代	56.5%	47.5%	51.4%	57.4%	21.1%	14.3%
40-44歳	56.8%	45.1%	49.2%	58.4%	16.7%	6.7%
45-49歳	53.0%	38.2%	39.3%	54.5%	40.0%	18.8%
50-54歳	46.6%	33.7%	32.9%	47.5%	66.7%	35.7%
55-59歳	40.8%	24.1%	23.0%	42.3%	50.0%	27.5%
60歳以上	24.4%	37.8%	31.0%	18.8%	—	43.8%
総計	50.2%	41.3%	42.9%	51.2%	26.3%	30.7%

※H27.4.1現在。

(3) 職種別女性比率

職員数が多い教育職の女性比率が高いことから、全体の女性比率が約50%と高い。

◆職種別女性比率

	職員数(人)	うち女性(人)	女性比率
事務職	1,712	734	42.9%
教育職	18,097	9,259	51.2%
技術職	57	15	26.3%
労務職	176	54	30.7%
総計	20,042	10,062	50.2%

※H27.4.1現在。

2 女性職員の登用状況

【教育職以外】（市町村職員除く）

（１）管理的地位（課長相当職以上）に占める女性職員の割合（☆）

課長相当職以上に占める女性職員の割合は、ここ４年で倍増。

◆管理的地位（課長相当職以上）に占める女性職員の割合

	H23	H24	H25	H26	H27
職員数	112	110	111	109	108
（うち女性）	5	5	7	10	10
女性割合	4.5%	4.5%	6.3%	9.2%	9.3%

※各年度４月１日現在。

（２）各役職段階に占める女性職員の割合（☆）

係長相当職の３人に１人が女性職員。女性割合は全体的に増加傾向。

◆各役職段階に占める女性職員の割合

	部長相当	次長相当	課長相当	課長補佐相当	係長相当
職員数	4	7	97	205	112
うち女性	0	0	10	33	35
女性割合	0.0%	0.0%	10.3%	16.1%	31.3%

※H27. 4. 1 現在

（３）昇任者に占める女性職員の割合及び男女別の平均昇任年齢

昇任者に占める女性職員の割合は、ここ数年大幅に上昇。課長相当及び係長相当職では、女性職員の昇任の遅れが見られるが、課長補佐相当職では女性職員の昇任が早い。

昇任ポスト	昇任者数(人)	うち女性(人)	女性比率	平均昇任年齢(歳)	
				男性	女性
課長相当	11	2	18.2%	男性	53.7
				女性	55.0
				全体	53.9
課長補佐相当	40	12	30.0%	男性	52.9
				女性	50.7
				全体	52.3
係長相当	29	15	51.7%	男性	44.9
				女性	46.3
				全体	45.6

※H27. 4. 1 現在

【教育職】

(1) 管理職（教頭以上）に占める女性職員の割合（☆）

管理職（教頭以上）に占める女性職員の割合は、少しずつ増えてきている。

◆管理職（教頭以上）に占める女性職員の割合

	H23	H24	H25	H26	H27
職員数	1,722	1,721	1,718	1,697	1,692
(うち女性)	264	263	270	274	287
女性割合	15.3%	15.3%	15.7%	16.1%	17.0%

※各年度4月1日現在。

(2) 各役職段階に占める女性職員の割合（☆）

各役職段階に占める女性職員の割合は少しずつ増えてきている。

◆各役職段階に占める女性職員の割合

	校長	教頭、副校長	合計
職員数	796	896	1,692
(うち女性)	138	149	287
女性割合	17.3%	16.6%	17.0%

※H27.4.1現在

(3) 昇任者に占める女性職員の割合及び男女別の平均昇任年齢

昇任者に占める女性職員の割合は、横ばい。いずれの職においても、大きな男女差は見られない。

昇任ポスト	昇任者数(人)	うち女性(人)	女性比率	平均昇任年齢(歳)	
				男性	女性
校長	147	34	23.1%	男性	55.1
				女性	54.9
				全体	55.1
教頭	190	43	22.6%	男性	50.6
				女性	51.2
				全体	50.7

※H27.4.1現在

3 職員採用

(1) 職種別採用試験受験者及び採用者に占める女性職員の割合 (☆)

◆職種別採用試験受験者及び採用者に占める女性職員の割合

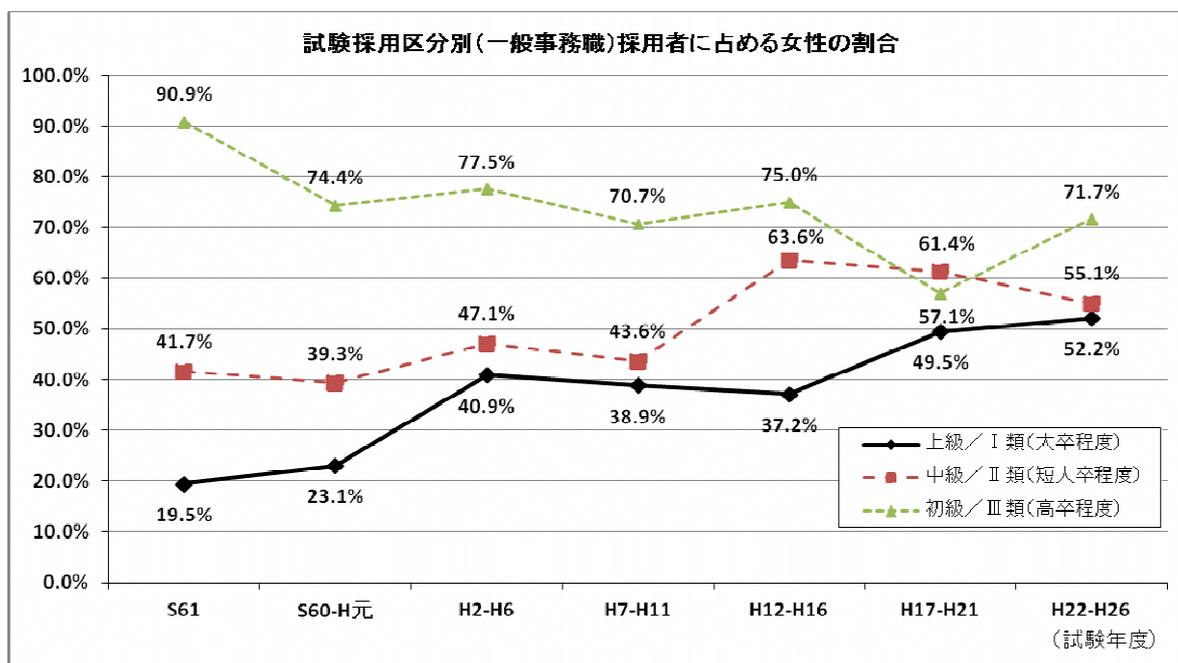
試験職種	受験者数	うち女性	女性割合	採用者数	うち女性	女性割合
事務職	566	302	53.4%	57	29	50.9%
学校事務(Ⅰ類)	297	140	47.1%	28	11	39.3%
学校事務(Ⅱ類)	129	67	51.9%	16	8	50.0%
学校事務(Ⅲ類)	135	91	67.4%	11	8	72.7%
学校事務(身障選考)	5	4	80.0%	2	2	100.0%
教育職	4,372	2,077	47.5%	832	432	51.9%
高等学校教員	1,527	538	35.2%	170	62	36.5%
特別支援学校教員	198	139	70.2%	39	35	89.7%
小学校教員	1,198	647	54.0%	382	228	59.7%
中学校教員	1,158	465	40.2%	204	70	34.3%
養護教員	236	236	100.0%	27	27	100.0%
栄養教員	55	52	94.5%	10	10	100.0%
技術職	15	6	40.0%	2	1	50.0%
船員	9	1	11.1%	1	0	0.0%
学芸員	6	5	83.3%	1	1	100.0%
合計	4,953	2,385	48.2%	891	462	51.9%

※平成26年度競争試験／選考試験合格者の採用実績

※Ⅰ類：大学卒業程度、Ⅱ類：短大卒業程度、Ⅲ類：高校卒業程度

(2) 試験採用区分別（学校事務職）採用者に占める女性職員の割合

Ⅱ類採用試験の学校事務職採用者に占める女性の割合がここ数年下降傾向。



4 人材育成

(1) 派遣研修への女性職員の派遣状況

◆派遣研修への女性職員の派遣状況

	派遣者数	うち女性	女性割合	主な派遣先
一般研修	16	6	37.5%	教育センター
大学院派遣研修	30	13	43.3%	福岡県立大学教職大学院等
長期社会体験研修	8	2	25.0%	民間企業、社会福祉施設等
合計	54	21	38.9%	

※H27. 4. 1 現在

(2) 女性職員を対象とした研修の実施状況

◆女性職員を対象とした研修の実施状況

	受講者数	研修概要
女性職員交流研修会	H21年度	女性職員が自己の能力向上や仕事と家庭の両立等自らの働き方について考える機会を設けるとともに、女性職員同士のネットワークの構築を図る研修内容で実施。
	H22年度	
	H23年度	
女性力発揮研修 (職員研修所研修)	H24年度	職員研修所の研修体系の中に位置づけ、女性職員の能力開発と管理監督者の意識改革を図る研修内容で実施。
	H25年度	
	H26年度	

※女性職員交流研修会(総務課主催)は、平成22、23年度は不実施。平成27年度からは、女性が力を発揮するために必要な職場づくりや男女の働き方について相互理解を深めるための「女性活躍推進研修」を実施。

5 勤続年数

(1) 年代別普通退職者に占める女性の割合

教育職における20、30歳代の退職者に占める女性の割合が高いことから、教育職の女性職員のうち一定数が、結婚や出産を機に退職していることが想定される。

◆年代別普通退職者（過去10年間の平均）に占める女性の割合

退職時年齢	総計	(うち女性)	女性比率	教育職	(うち女性)	女性比率	事務職	(うち女性)	女性比率
40歳代	11.0	7.0	63.6%	10.0	6.7	67.0%	1.0	0.3	30.0%
30歳代	16.3	13.5	82.8%	15.4	12.8	83.1%	0.9	0.7	77.8%
20歳代	10.8	8.9	82.4%	9.8	8.2	83.7%	1.0	0.7	70.0%
総計	38.1	29.4	77.2%	35.2	27.7	78.7%	2.9	1.7	58.6%

※平成17～26年度における50歳未満の教育職、事務職の普通退職者(勸奨・早期退職、死亡、免職等除く。)

(2) 男女別職種別平均勤続年数(☆)

事務職が3年程度、教育職が2年程度の男女差。職員の年齢構成が主な要因と考えられる。

技術職の男女差が大きいが、これは全体数が少ないために、採用試験の時期が影響していると考えられる。

◆男女別職種別平均勤続年数

	女性	男性	全体
事務職	17.1	20.4	19.0
教育職	19.8	21.5	20.7
技術職	21.7	13.9	16.0
労務職	23.7	24.3	24.1

※H27.4.1現在

6 各月ごとの職員の平均時間外勤務時間(市町村職員除く)(☆)

夏季の時間外勤務縮減の取組の効果により、8月の時間外勤務時間が他の期間に比べかなり少なくなっている。

◆各月ごとの職員の平均時間外勤務時間【平成26年度】

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
19.4	12.1	10.4	7.1	4.2	8.3	9.2	7.4	7.1	6.8	7.8	14.2	114.0

※時間外手当が支給されない職員を除く。

7 ワーク・ライフ・バランス

(1) 年次有給休暇の平均使用日数

年次有給休暇の使用日数は減少傾向。平成27年から取組促進の取組を新たに実施中。

◆年次有給休暇の平均使用日数の推移

	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
平均使用日数	12.1日	12.1日	10.9日	9.7日

※労務職を除く。

(2) 男女別育児休業等取得率及び平均取得期間（☆）

◆男女別育児休業等取得率及び平均取得期間（平成26年度）

区分	女性				男性			
	対象者	取得者数	取得率	平均取得日数	対象者	取得者数	取得率	平均取得日数
事務職	23	23	100.0%	520	24	1	4.2%	365
教育職	246	246	100.0%	566	252	2	0.8%	424
技術職	0	0	—	—	4	0	0.0%	—
労務職	0	0	—	—	1	0	0.0%	—
総計	269	269	100.0%	562	281	3	1.1%	404

※育児休業等＝育児休業、部分休業、育児短時間勤務者の合計

※平均取得日数は育児休業のみ

(3) 男性職員の出産補助休暇及び父親育児休暇の休暇取得率・取得期間（☆）

◆男性職員の出産補助休暇及び父親育児休暇の休暇取得状況

	H23年度		H24年度		H25年度		H26年度	
5日以上取得	38人	26%	61人	48%	64人	53%	70人	54%
3日以上5日未満	34人	24%	32人	25%	26人	21%	29人	22%
1時間以上3日未満	46人	32%	27人	21%	26人	21%	24人	19%
取得なし	26人	18%	8人	6%	5人	5%	7人	5%
計	144人		128人		121人		130人	

※出産補助休暇（3日）及び父親育児休暇（5日）の取得状況の合計

【資料3】「県庁女性職員有志の会」職員アンケート報告（抜粋）

1 アンケート調査概要

（1）調査時期

平成26年9月

（2）調査主体

職員自主研究グループ「県庁女性職員有志の会」

（3）調査方法

イントラネットにより配布・回収

（4）対象職員

本庁に勤務する職員 2,866人（教育委員会職員を含む。）

（5）回答者数

1,635人（回答率57%） ※うち女性職員 438人（27%）

2 報告概要

（1）仕事に対する意識

- ・ 「将来どこまで昇任したいと思うか」の問いに対し、「課長以上」又は「課長級」と回答した職員の割合は、男性39.5%、女性16.0%。女性は「昇任したくない」と回答した職員が36.1%で最も高い。
- ・ 管理職まで昇任したいと回答した女性職員は、主査では12.5%（男性32.4%）、係長では26.5%（男性49.0%）であるが、課長補佐級になると59.1%と男性職員（62.4%）とほぼ同水準。
- ・ 女性職員の登用推進・職域拡大について、「進めるべきと思う」と回答した職員の割合は、男性49.0%、女性27.8%。女性は役職が高くなるほど「進めるべきと思う」割合が高くなる。
- ・ 「昇任したくない」と回答した理由について、女性は「自分の能力や経験に不安があるから」と回答した職員の割合が74.1%と最も高く、「仕事と家庭の両立が難しそうだから」と回答した職員の割合53.2%を大きく上回っている。

（2）管理職の意識・マネジメント

- ・ 「仕事の分担などで男女に差があると思ったことがあるか」の問いに対し、男女ともに約4割の職員が「差があると思ったことがある」と回答。男女とも20歳代では3割未満だが、50歳代女性では6割以上が「差があると思ったことがある」と回答。
- ・ 「女性職員にとって負担が大きいと思う業務はあるか」の問いに対し、女性の課長以上では8割の職員が「ない」と回答、一方で男性は4割の職員が「ある」と回答。「ある」とした回答が最も高かったのは女性の主査の45.6%。

(3) 働き方

- いずれの年代でも、女性に比べ男性の残業時間が長い傾向にあり、特に 30 歳代男性は月 51 時間以上と回答した職員の割合が 51.3%と半数を超えている。
- 末子が就学前児童である女性の残業時間は月 20 時間以内と回答した割合が 79.2%であるのに対し、男性は 21 時間～100 時間と回答した割合が 72.1%にのぼる。
- 「県としてどのような取組みが必要か」の問いに対し、男女とも「長時間労働をできるだけ排除し、女性も男性も働きやすい職場の実現を目指す。」を選択した職員の割合が最も高い（男性 71.6%、女性 87.4%）。また、男性では「県庁自らが率先して女性登用を積極的に進める」を選択した職員が 43.5%で 2 番目に多いのに対し、女性では「男性への意識改革、働きかけを行う」と回答した割合が 39.3%で 2 番目に多く、男女で異なった傾向が見られる。

【資料4】次世代育成支援法に基づく後期（第2期）行動計画の取組について

後期（第2期）行動計画に基づき、平成22年度から26年度までの5年間、子育てに係る諸制度が利用しやすい環境の整備や、諸制度の周知、意識啓発に取り組んできました。特に男性職員の制度利用率の向上を図るために数値目標を定めて取り組んできたところです。

以下に、後期（第2期）計画の概要と計画目標の状況を示しています。

【福岡県教育委員会特定事業主行動計画（後期（第2期））の概要】	
○策 定	平成22年4月
○計画期間	平成22年4月1日～平成27年3月31日まで（5年間）
○数値目標	<ul style="list-style-type: none"> ・職員(父親)及び上司の育児参加支援プログラム作成を100% ・男性職員は、父親全員が産前産後期間に出産・育児に係る休暇を5日以上取得 ・男性職員は、父親の育児休業や育児短時間勤務、部分休業の取得率を5%以上
○これまでの主な取組内容	<p><育児休業や子育てに係る休暇を取りやすい環境の整備></p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児に係る休暇等の取得参考例の紹介（育児プログラムの配布） ・育児短時間勤務に伴う代替措置の確保 ・父親育児休業等の活用による男性職員の育児参加促進 ・育児休業取得職員の円滑な職場復帰支援 等 <p><子育てに係る諸制度の周知徹底及び意識啓発></p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事と子育ての両立支援ハンドブックの作成、配布 ・若手職員や子育て中の職員を対象とした研修会、セミナーの開催 ・職場研修等を通じて周知、啓発 ・管理監督者手引きの作成、配付 等

◇後期（第2期）計画数値目標の達成状況

○職員（父親）の育児参加支援プログラムの作成を100%とする

	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
子どもが生まれた男性職員数	—	—	129人	144人	128人	121人
プログラム作成者数	—	—	44人	51人	106人	99人
プログラム作成率	—	—	34.1%	35.4%	82.8%	81.8%

※後期計画からの新規目標のため、H21年度以前のデータなし

○父親全員が産前産後期間に出産・育児に係る休暇を5日以上取得する

	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
5日以上取得	31%	24%	20%	26%	48%	53%
3日以上5日未満	38%	23%	20%	24%	25%	21%
1時間以上3日未満	26%	42%	51%	32%	21%	21%
取得なし	5%	11%	9%	18%	6%	5%

※出産補助休暇（3日）及び父親育児休暇（5日）の取得状況の合計

○父親の育児休業や育児短時間勤務、部分休業の取得率を5%以上とする。

	H20 年度	H21 年度	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度
育児休業等を取得した男性職員数	2 人	2 人	1 人	2 人	2 人	2 人
子どもが生まれた男性職員数	137 人	128 人	129 人	144 人	128 人	121 人
男性職員の育児休業取得率	1.5%	1.6%	0.8%	1.4%	1.6%	1.7%

※育児休業等を取得した男性職員数＝育児休業、育児短時間勤務、部分休業の取得者の合計

【後期（第2期）計画の達成状況及び職員に行ったアンケート結果を踏まえた今後の課題】

- 1 所属における効率的な業務の遂行、子育てのための休業や休暇を取得しやすい環境整備を行い、全ての職員のワークライフバランスを推進（年休取得・時間外勤務縮減）する必要がある。
- 2 職員に子育て関連の諸制度を周知していく必要がある。
- 3 男性職員が育児休業等を取得しやすいよう、男性職員の子育てに関する意識向上を図り、環境整備を行う必要がある。

◇職員アンケート調査の実施・結果

第3期計画の策定にあたり、仕事と子育ての両立等に対する職員の意識や実態等を把握するため、職員の制度に対する認識や育児に関わっている男性職員の意向等について、平成26年12月に職員アンケート調査を実施しました。

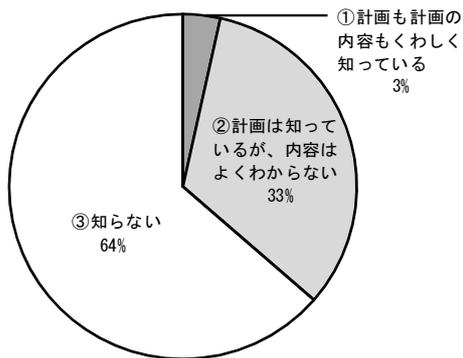
～詳細は以下のとおりです～ ご協力ありがとうございました。

（1）職員アンケート調査方法

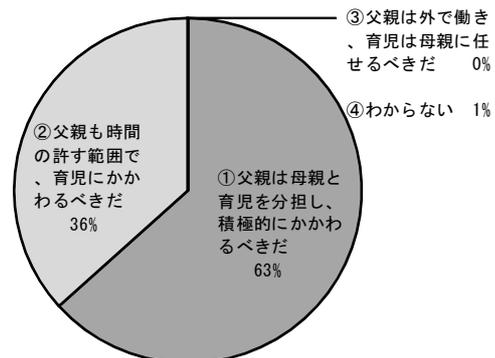
- ・ 調査方法 無記名式
- ・ 調査期間 平成27年1月
- ・ 調査対象者 県教育委員会事務局、県立学校その他の教育機関
- ・ 調査客体数 347人
- ・ 抽出方法
 - ① 育児休業を開始した教職員（24、25年度）
 - ② 子どもを扶養親族とした男性教職員（25年度）
 - ③ 係長級以上の教職員の2%を抽出
 - ④ 一般教職員の4%を抽出
- ・ 調査回答数 346人（男性214人 女性132人）
- ・ 回答率 99.7%

【調査結果】

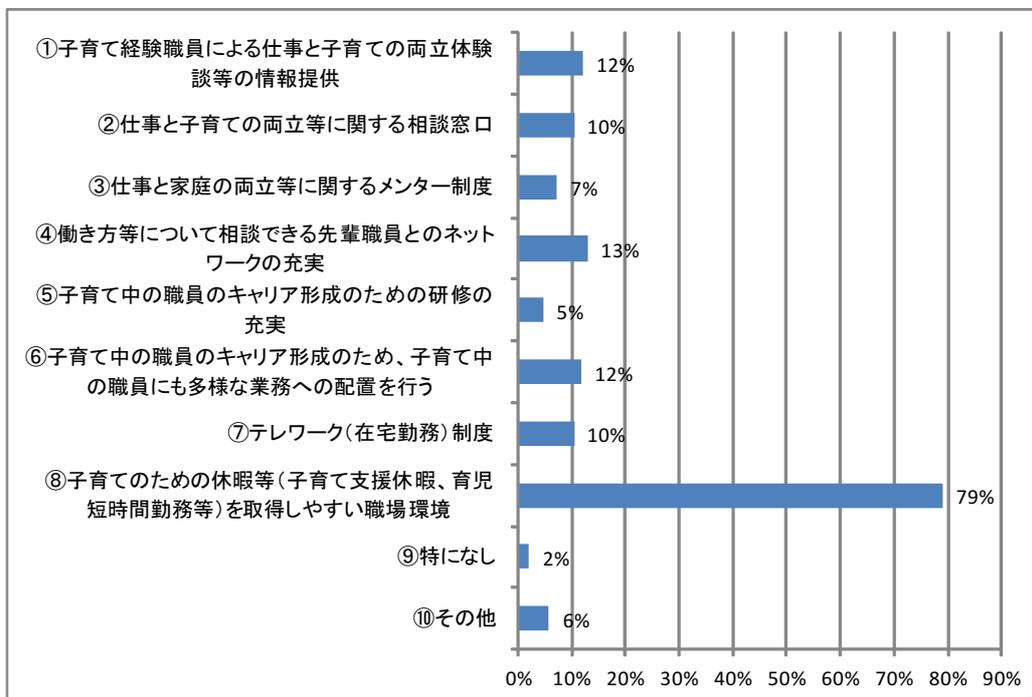
①計画の周知状況（回答者数346人）



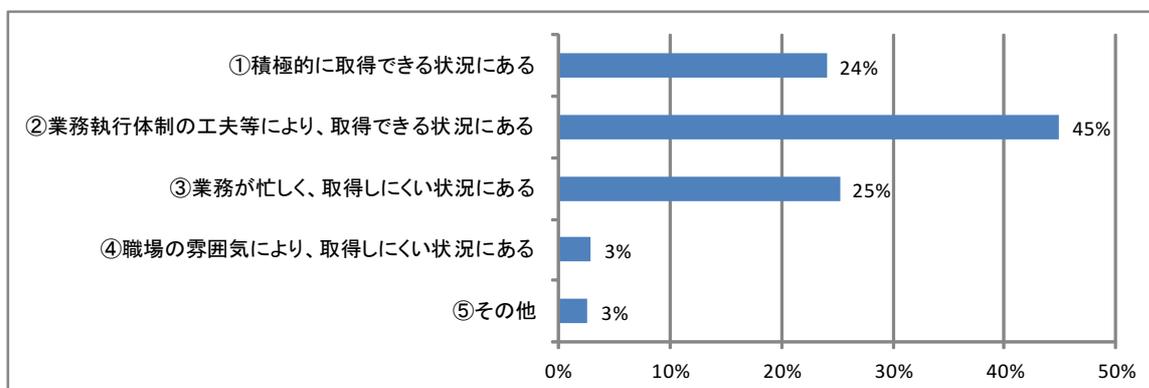
②職員の意識（回答者数342人）



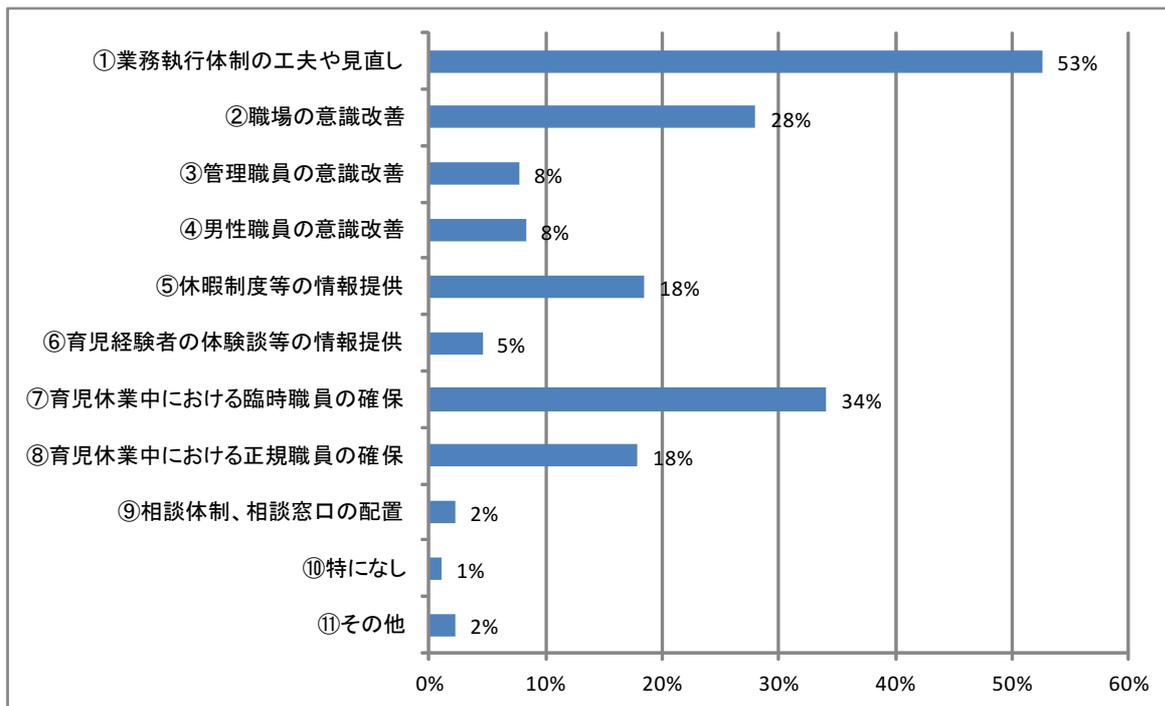
③子育て中の職員に必要なもの（回答者数345人（複数回答））



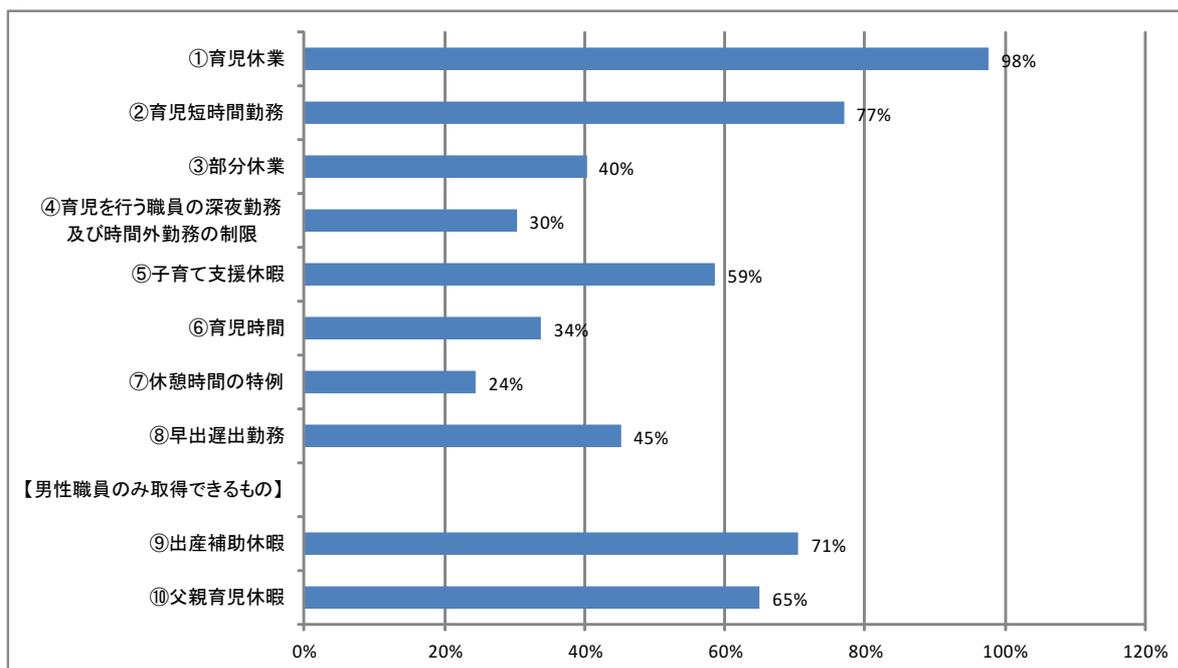
④職場における子育てのための休暇や休業の取得状況（回答者数345人）



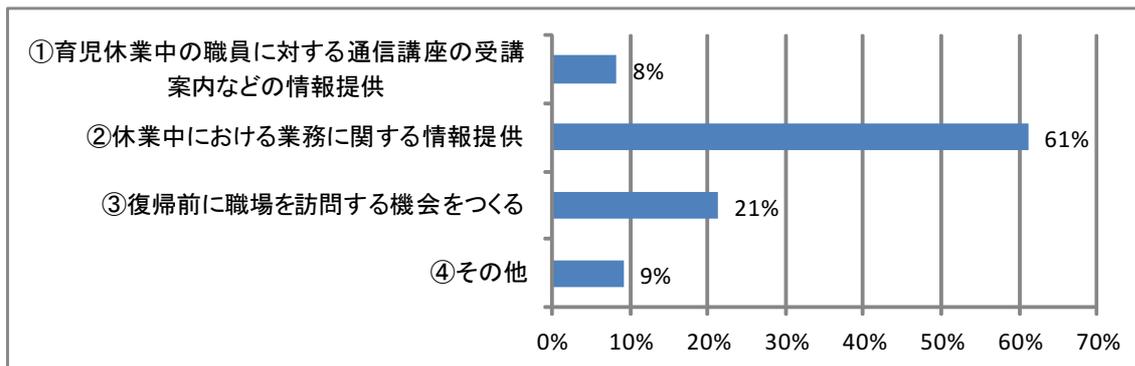
⑤子育てを行う職員が休業や休暇を取得するために必要なもの（回答者数346人（複数回答））



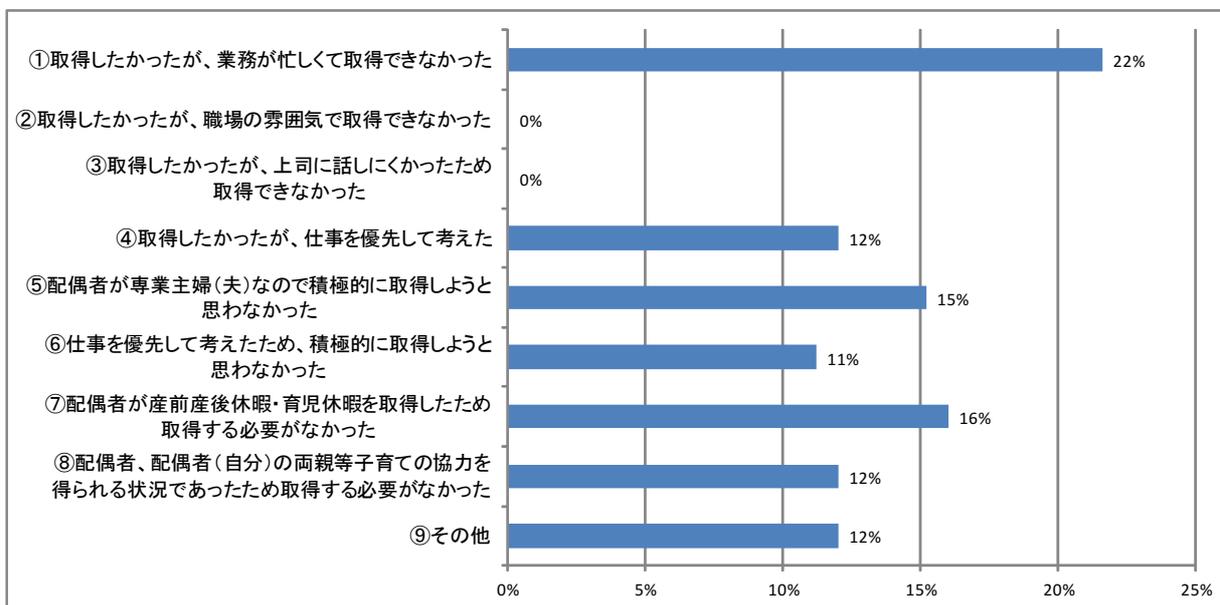
⑥子育て関連休暇等制度の認識状況（回答者数343人（知っているものを全て回答））



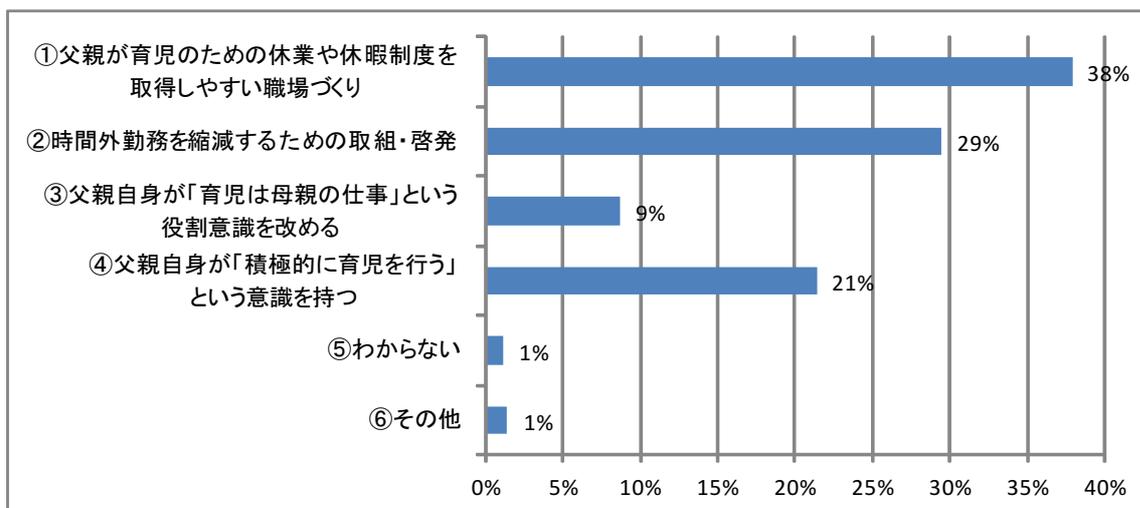
⑦ 育児休業者の円滑な職場復帰に必要なもの（育児休業取得者108人）



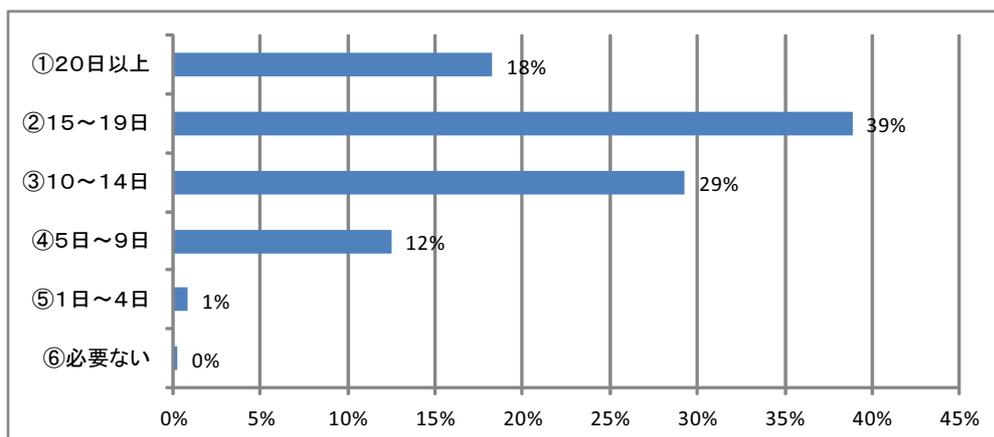
⑧出産補助休暇又は父親育児休暇を全部又は一部取得できなかった理由（出産補助・父親育児休暇を全部又は一部取得できなかった男性職員：125人）（子どもがいる男性職員176人の71%）



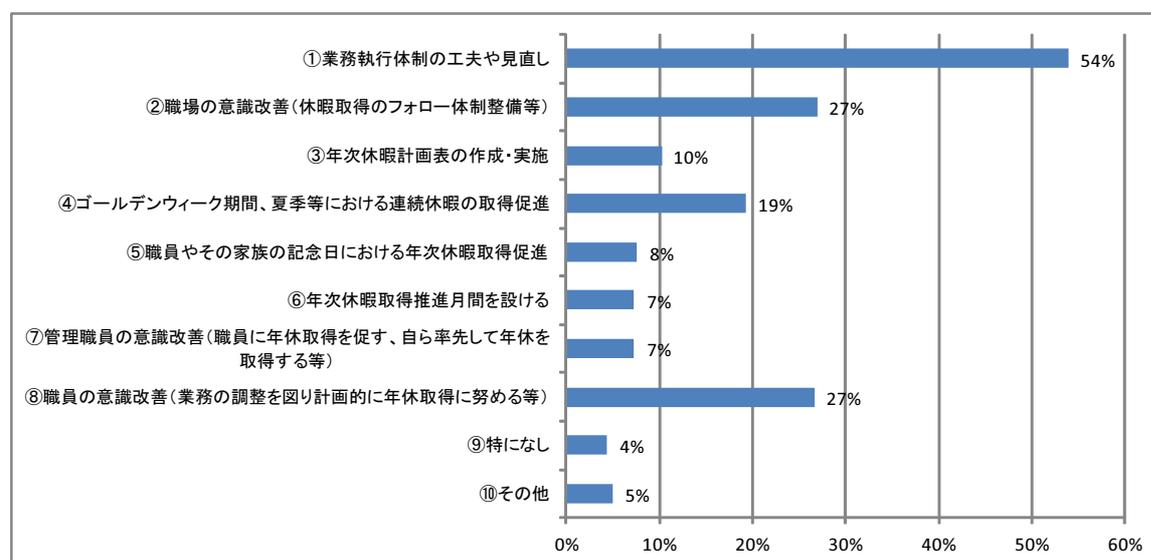
⑨父親の育児促進に必要なもの（回答者数346人）



⑩年休取得希望日数（回答者数345人）



⑪年休取得促進の方策（回答者数341人（複数回答））



⑫時間外縮減のために有効な取組（回答者数342人）

