

徳島県教育委員会女性教職員活躍推進特定事業主行動計画(第2期)

～とくしまの未来を切り拓く、輝く「人財」育成のために～

令和3年3月

(令和6年3月改訂)

徳島県教育委員会

徳島県教育委員会では、日々変化する社会状況の中、児童・生徒のおかれた教育環境を絶えず見つめ直しながら、的確な対応を図るべく教育活動を展開してきました。

一方、徳島県では、人口減少という国難とも呼べる課題に直面しており、人口減少の克服と「とくしま新未来」の実現を目指して、あらゆる分野・世代の教育力を結集し、将来を担う人づくりを支える徳島ならではの特色あふれる未来志向の教育を推進することが求められています。

そのためには、男女に関わらず人材の多様性を確保し、中でも女性教職員が個性と能力を十分に発揮して働ける環境整備や、女性の活躍に向けた意識改革を進めることが重要です。

徳島県教育委員会においては、平成28年に「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「徳島県教育委員会女性教職員活躍推進特定事業主行動計画」を策定し、女性教職員の活躍を支援する取組を行ってきました。

また、令和3年3月には、第2期プランとなる「とくしまの学校における働き方改革プラン(第2期)」を策定し、教職員の「働きやすい職場環境づくり」を目指した取組を実施するとともに、GIGAスクール構想の実現を通じた改革にも取り組んでおり、より一層、学校の働き方改革を推進することとしております。

引き続き、教職員が性別を問わず、仕事と家庭生活を両立し、女性の能力と個性を最大限発揮できる職場環境の構築に向けた取組を推進するため、本計画(第2期)を策定します。

1. 計画期間・計画推進に向けた体制

本計画の期間は、令和2年度から令和7年度までとし、組織全体で継続的に女性教職員の活躍を推進するため、徳島県教育委員会が設置する行動計画推進委員会において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととする。

2. 現状と課題

①育児休業、各種休暇の取得状況

平成15年7月、「次世代育成支援対策推進法」が制定されたことに伴い、徳島県教育委員会においても、教職員の子育て支援に係る取組を進めてきた。

男性の育児休業取得率は、第1期計画において「取得率30%」との目標を掲げ取組を進めてきたが、近年1桁台で推移しており、目標には及ばなかった。

また、男性の育児参画に関する休暇である「配偶者出産補助休暇」と「育児参加のための休暇」についても、第1期計画で目標に掲げた「取得率100%」にいずれの休暇も及ばなかった。

女性が仕事を続けていく中で最も大きな課題となるのは、仕事と家庭の両立である。引き続き、男性教職員の子育てに対する理解の促進や、子育てに関する休暇が取得しやすい職場環境づくりを推進していくことが必要である。

【男女別の育児休業取得率】

※(育児休業取得率) = (当該年度中に新規に育児休業をした職員数) / (当該年度中に育児休業が可能となった職員数)

(単位: %)

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
男性	2.0	1.8	3.2	1.7
女性	101.3	96.7	100.0	100.0

【男性職員の配偶者出産補助休暇及び育児参加のための休暇取得率】

(単位: %)

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
配偶者出産補助休暇	47.5	75.9	63.2	41.9
育児参加のための休暇	22.8	28.6	25.3	19.7

②役付職員への登用状況

徳島県教育委員会では、女性教職員の活躍推進のため、指導的地位に女性が占める割合について、政府の「第4次男女共同参画基本計画」(平成27年12月)で示された成果目標等を踏まえ、その目標数値を掲げ取組を進めてきた。

令和2年4月1日時点の事務局及び教育機関における管理的地位にある教職員に占める女性の割合は「20%」であり、第1期計画で目標に掲げた「15%」を上回った。

一方、教員の全校種での校長・副校長・教頭の女性割合は、3年前の平成29年度と比較して約4%上昇し(16%)、着実に増加してきているものの、第1期計画で目標に掲げた「20%」には及ばなかった。

今後も知事部局等との人事交流を図りながら、キャリア形成支援を実施し、教員については、更なる指導力の強化や組織のリーダーとしての意識付けなどの視点も盛り込んだ人材育成に取り組み、将来の選択肢として管理職への関心を高めることが必要である。

【各役職段階にある職員に占める女性教職員の割合】

(単位:%)

	H29.4.1	H30.4.1	R1.5.1	R2.4.1
管理的地位(本庁課長相当職以上)にある教職員に占める女性の割合	15.0	8.5	12.3	20.0
全校種での教頭以上に占める女性の割合	12.1	13.7	14.5	16.0

③教員の超過勤務の状況

徳島県教育委員会では、平成30年11月に「とくしまの学校における働き方改革プラン」を策定し、時間外勤務時間の縮減に向けた各種取組を推進してきた。とりわけ、教員については、いわゆる「超勤4項目」以外の業務が長時間化している実態を踏まえ、教員が校内に在校している時間を「在校等時間」とし、勤務時間管理の対象とした上で、令和2年4月から、その上限時間(時間外在校等時間)を「月45時間、年360時間まで」と設定したところである。

小学校、中学校及び県立学校に勤務する教員の時間外在校等時間(1カ月平均)は、平成29年実績でそれぞれ56時間、83時間、14時間であったものが、令和2年実績では45時間、62時間、23時間と概ね減少してきており、小学校及び県立学校に勤務する教員の時間外在校等時間は上限の45時間以内を維持できた。一方、中学校に勤務する教員の時間外在校等時間は、上限の45時間を大きく超える結果となっている。

長時間勤務はワークライフバランスを阻害し、女性がキャリアアップをためらう大きな要因となることから、引き続き、長時間勤務の是正に向けた取組が不可欠である。

④採用状況

徳島県教育委員会において、採用した教職員に占める女性職員の割合は、概ね50～60%で推移しており、過半数を上回る高い水準にある。募集等の際は、今後とも採用に係る正確な情報の周知を図るものとする。

【採用した職員に占める女性職員の割合】

(単位：%)

	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1
教育委員会	62.4	60.0	59.1	52.6

3. 今後の取組方針と数値目標等

2. で明らかになった現状と課題を踏まえ、次に掲げる取組を実施する。

【仕事と家庭の両立及び継続就業】

- ◎教職員が気兼ねなく各種両立支援制度(育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等)を取得し、仕事と家庭の両立及びキャリアアップが図れるよう、イクボス宣言等により管理職が率先してワークライフバランス支援を行う。
- ◎管理職員及び人事担当部署は、配偶者が出産する教職員の状況把握に努め、各種両立支援制度の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。
- ◎配偶者が出産する教職員は、各種両立支援制度を積極的に活用し、率先して子育てに参画する。
- ◎e-ラーニングによるワークライフバランスの推進及びハラスメントの防止を実施する。
- ◎妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントが起こらないよう、引き続き「徳島県教職員のハラスメントの防止等に関する要綱」に基づくハラスメント防止策を講じる。

目標数値

- 男性教職員の育児休業 R元: 1.7% → R7: 50%
- 配偶者出産休暇 R元: 41.9% → R7: 100%
- 育児参加のための休暇 R元: 19.7% → R7: 100%

【配置・育成・登用について】

- ◎女性教職員が、育児等により時間に制約のある中でも、将来のキャリアをイメージしつつ仕事への意欲を高めることができるよう、多様な働き方のロールモデルやキャリアパス事例の紹介を行う。
- ◎将来管理的地位に成長していく女性教職員が、各役職段階において、必要な能力開発の機会を得られるよう、積極的に各種研修への参加を促し、業務の目標設定等に対して適切な指導、助言を行う。
- ◎教育現場のミドルリーダーである指導教諭に、管理職へのキャリアアップ意識の醸成を図る。

目標数値

- 管理的地位(本庁課長相当職以上)にある教職員に占める女性の割合
R元: 20% → R7: 20%
- 全校種での教頭以上に占める女性の割合
R元: 16% → R7: 25%

【長時間勤務の是正】

- ◎「とくしまの学校における働き方改革プラン(第2期)」で掲げる「タイムマネジメントの徹底」「業務効率化」「外部人材の積極的活用」「部活動の適正化」の取組を推進する。
- ◎管理職は、率先して定時帰宅、年次休暇の取得などに努め、ワークライフバランスを実践しやすい職場風土づくりを一層推進する。
- ◎GIGAスクール構想の実装を通じて、授業形態や手法の進化及び事務処理の効率化を図り、業務改善を行う。

【採用について】

- ◎職業選択に資する情報として、各種両立支援制度の取得率等をホームページ等で公表する。