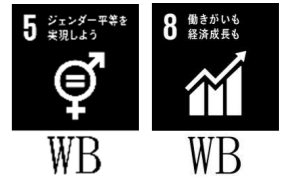




# 第5期静岡市特定事業主行動計画 静岡市職員のための子育て・女性活躍支援プラン（教員概要版）



## 目指す姿：誰もが能力を最大限発揮し、いきいき働くことができる職場

### 1 現状

#### (1) 過去5年間に於ける新規採用者数（単位：人）

	教諭		養護教諭		主事		栄養士		合計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
R1	61	56	0	3	0	4	0	1	61	68
H30	39	63	0	3	1	4	0	1	41	75
H29	49	45	0	4	2	4	0	1	53	58
H28	42	49	0	4	0	7	0	1	42	68
H27	44	57	0	4	2	3	0	1	48	68

#### (2) 各役職における女性職員の割合（単位：％）

	学校数	※管理職		校長		教頭			主幹教諭			教務主任		
		合計	合計	小	中	合計	小	中	合計	小	中	合計	小	中
		H27	129	11.4	10.9	15.1	2.3	12	13.4	9.3	8.8	12	0	18.9
H28	128	12.6	13.3	15.3	9.3	12	14.8	6.8	10.8	14.8	0	16.3	20.3	9.1
H29	125	12	10.4	10.6	10	13.6	17.3	6.8	10.8	14.8	0	18.5	23.7	9.1
H30	125	12	8	9.4	5	16	18.5	11.4	16.7	23.1	0	17.2	21.7	9.1
H31	125	14.4	9.6	11.8	5	19.2	22.2	13.6	19.4	26.9	0	28	28.3	27.3

※管理職 … 校長と教頭の合計人数

#### (3) 年次有給休暇の取得率

・70%以上取得 → 45.8%

<取得できていない理由> (N=1,266人 複数選択可)

- ①自分が休むことにより同僚の負担が増える。(27.0%)
- ②担当業務が多いから。(22.4%)
- ③仕事の性質や相手方の都合上、自分でコントロールできない業務。(20.8%)

#### (4) 男性職員のWLBの推進に資する休暇制度の認知度向上

・男性 → 74.7% ・女性 → 80.5%  
※女性より男性の方が認知度が低い

#### (5) 配偶者の出産休暇、育児参加休暇の取得希望者の取得率

・配偶者の出産休暇 → 93.0%  
・育児参加休暇 → 83.1%

<配偶者の出産休暇を取得できなかった理由> (N=13人 複数選択可)

- ①職場に迷惑がかかる。(25.0%)
- ②仕事が繁忙であった。(20.0%)
- ③制度がよくわからなかった。(15.0%)

#### (6) 時間外勤務時間の対前年度比縮減

(H29) → (H30) **4.7%縮減**

- ・1月につき100h超の時間外 (2051人) → (1774人) -13.5%
- ・1月につき80h超の時間外を引き続き2月 (1225人) → (1177人) -3.9%
- ・1月につき45h超の時間外を引き続き3月 (6037人) → (5924人) -1.9%

#### (7) 仕事と子育てを両立する上で効果的と思われる取組 (N=1,384人 複数選択可)

- ①上司や同僚等の周囲の理解・協力。(18.1%)
- ②配偶者や家族等の理解・協力。(16.8%)
- ③育児休業等を男女とも取りやすい職場環境づくりを進めること。(12.5%)
- ④時間外勤務の縮減の啓発。(12.2%)



#### (8) 管理職業務を行うにあたって不安に思うこと【女性】 (N=1,160人 複数選択可)

- ①部下への適切な指導ができるかどうか。(23.2%)
- ②非常時(クレーマー、緊急トラブル等)に慌てない対応ができるかどうか。(20.1%)
- ③係・所属をうまくまとめて業務遂行ができるかどうか。(20.1%)

### 2 主な課題

・新規採用者の女性職員の人数は、男性よりも若干多い傾向となっているが、管理職の女性職員の割合は14.4%(H31.4月)に留まっている。

→ その背景として、女性職員が管理職業務を行うことに大きな不安があることが窺える。

・年次有給休暇を70%以上取得している職員が、半数に満たない。

・配偶者の出産休暇や育児参加休暇を希望したが、取得できなかった職員がいる。

→ 自分が休むことによって同僚の負担が増えたり、迷惑がかかったりすることを気遣い、休暇を取得しづらい状況が学校現場にはまだまだ多く残っている。

→ 学校には児童生徒がいるため、自分の都合で休暇を取得しづらい状況がある。

・配偶者の出産休暇の取得希望があっても、制度を理解していないために取得できなかった職員がいる。また、休暇制度の認知度については、男性の方が低い傾向がある。

→ WLBの推進に資する休暇制度が十分周知できていない状況がある。

・時間外勤務時間の縮減については、各校で取組を工夫しており、若干の成果が表れ始めている。しかし、抜本的な業務削減が行われているわけではないため、職員から不満の声が聞こえてくる状況が続いている。

### 3 次期計画での目標

管理職(校長・教頭)の女性割合

(R5.4.1までに)

現状 **14.4%** (H31.4.1)



目標値 **15%**

### 4 取組の内容

#### <女性職員の更なる活躍推進>

##### (1) 女性活躍推進に関する管理職の意識・スキルの向上

- ①各校のトップの意識改革と意欲を示す
- ②管理職(校長・教頭)研修の充実
- ③性別にとらわれない職務分担と継続的・発展的な人材育成

##### (2) 女性職員の職域拡大・計画的育成の強化

- ①採用後、初任者研修、経年研修をとらして職務遂行のキャリアを磨く
- ②女性管理職を各区へバランスよく配置
- ③女性職員向け研修会の充実

##### (3) 女性職員の継続的なキャリア形成支援の実施

- ①初任者研修・経験年数別研修時のキャリア形成支援研修の実施
- ②人事交流、大学院等への派遣研修の実施
- ③女性職員対象のマネジメント力UP研修の実施
- ④育児・介護のための制度の活用検討
- ⑤女性活躍ロールモデル等を紹介するための情報発信

#### <ワークライフバランスの実現>

##### (4) 職員のワークライフバランスの推進

WLBの推進を目指す計画〔数値目標〕

- ①年次有給休暇の取得率70%(14日)
- ②男性職員のWLBの推進に資する休暇制度の認知度向上(認知度90%)
- ③男性職員が取得可能な配偶者の出産休暇、育児参加休暇の取得希望者の取得率100%
- ④男性職員の育児休業の取得率13%以上
- ⑤年間の時間外勤務時間数360時間超職員ゼロ