

宮崎県教育委員会特定事業主行動計画の実施状況及び 宮崎県教育委員会における女性の活躍状況の公表

(令和4年8月)

宮崎県教育委員会では、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。)に基づき「宮崎県教育委員会特定事業主行動計画」を策定・実施しています。今般、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表します。

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、宮崎県教育委員会における女性の活躍状況を公表します。

≪女性に対する職業生活における機会の提供に関する実績≫

(1) 採用試験受験者及び採用者に占める女性職員の割合(教職員)

(教職員)	R2年度	R3年度
採用試験の受験者の女性割合	48.6%	48.9%
採用者の女性割合	60.3%	57.6%

※該当年度実施試験に係る職員採用の状況

(2) 職員に占める女性職員の割合

職員のみとまり	R3. 4. 1時点	R4. 4. 1時点
教職員	51.2%	51.6%
事務局職員	22.7%	23.4%

(3) 女性管理職等の割合

職員のみとまり		R3. 4. 1時点	R4. 4. 1時点
管理職	教職員	10.9%	13.2%
	事務局職員	6.7%	6.7%
管理職並びに 主要なポスト職	教職員	28.0%	28.7%
	事務局職員	14.5%	14.6%

※ 教職員の管理職は事務長を含む。

※ 主要なポスト

- ・教職員：教務主任、生徒指導主事、保健主事、進路指導主事
- ・事務局職員：副主幹ポスト職以上の職

◆行動計画における数値目標の進捗状況

(第4期目標)令和6年度までに事務局等職員の副主幹ポスト職以上に占める女性の割合17.5%以上、教職員の教頭または事務長以上及び主要なポスト職に占める女性の割合27%以上

	目標 (R6年度)	R元年度 (R24.1 時点)	R2年度 (R34.1 時点)	R3年度 (R44.1 時点)
事務局等職員の副主幹ポスト職以上に占める女性の割合	17.5%	12.0%	14.5%	14.6%
教職員の管理職及び主要なポスト職に占める女性の割合	27.0%	26.4%	28.0%	28.7%

※ 教職員の管理職には、R元年度以前は事務長を含まず、R2年度は事務長を含む。

(4) 機会の提供に資する制度の概要及び行動計画に基づく具体的な取組内容

【職員の勤務環境に関するもの】

◆女性職員の活躍推進に向けた取組

- ・研修や庁内会議等を通じて、女性職員の活躍推進や仕事と家庭の両立推進に向けた意識啓発等に取り組んだ。
- ・出産・育児に関する手続きや経済的な支援等について随時情報提供を行った。

《 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績 》

(1) 男女別の育児休業取得率

職員のまとめり		R2年度	R3年度
男性	教職員	9.2%	10.5%
	事務局職員	28.6%	40.0%
女性	教職員	100.0%	100.0%
	事務局職員	100.0%	100.0%

(2) 男性の育児参加休暇取得率

職員のまとめり		R2年度	R3年度
男性	教職員	26.2%	37.3%
	事務局職員	71.4%	60.0%
	全体	28.5%	38.7%

◆行動計画における数値目標の進捗状況

(第4期目標)令和6年度までに男性の育児休業取得率8%、男性の育児参加休暇取得率:100%

	目標(R6年度)	R2年度	R3年度
男性の育児休業取得率	8%	10.2%	12.3%
男性の育児参加休暇取得率	100.0%	28.5%	38.7%

(3) 一月あたりの平均超過勤務時間数

職員のまとめり	R2年度	R3年度
教職員	6.8 時間	5.8 時間
事務局職員	11.4 時間	10.7 時間

※ 時間外勤務手当が支給される職員に限る

(4) 年次休暇取得日数

職員のまとめり	R元年	R2年
教職員	12.4 日	11.6 日
事務局職員	10.9 日	10.5 日

◆行動計画における数値目標の進捗状況

(第4期目標)令和6年までに職員一人当たりの年次休暇取得16日以上

	目標(R6年)	R元年	R2年
全体	16 日	12.3 日	11.6 日

(5) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要及び行動計画に基づく具体的な取組内容

【職員の勤務環境に関するもの】

◆ 妊娠中及び出産後における配慮

・妊娠、出産、育児及び介護に関するハラスメント防止について、研修等で積極的に周知し、意識啓発を図った。

◆ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

・育児休業等の制度や手続きについて周知を図り、子育てマイプランの作成や必要に応じた業務分担の見直しなどを行った。

・「リモートアクセス」の利用促進や復帰前の打ち合わせを行うなど、安心して職場復帰できる環境の充実を図った。

◆ 超過勤務の縮減

・必要性が低下した事務処理の廃止、資料や挨拶文等の簡素化、会議等の時間短縮などの事務処理の見直しを図った。

◆ 休暇の取得の促進

・休暇計画表の作成や所属長からの声かけ等により休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組んだ。

◆ 多様な働き方の推進

・テレワーク環境整備による在宅勤務の実施、「リモートアクセス」や「サテライトオフィス」の利用促進など、多様な働き方を推進した。

【その他の次世代育成支援対策に関する事項】

◆ ワーク・ライフ・バランスの向上推進

・時差出勤の対象期間を通年に拡大し、ワーク・ライフ・バランスの向上を推進した。