

## 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2年8月)

宮崎県では、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)	H30 年度	R 元年度
採用試験の受験者の女性割合	52.4%	49.0%
採用者の女性割合	63.1%	58.1%

#### (2) 職員に占める女性職員の割合

職員のまとめり	H31. 4. 1時点	R2. 4. 1時点
教職員	50.5%	50.7%
事務局職員	21.5%	21.8%

#### (3) 女性管理職等の割合

職員のまとめり		H31. 4. 1時点	R2. 4. 1時点
管理職	教職員	9.0%	9.1%
	事務局職員	0.0%	7.1%
管理職並びに 主要なポスト職	教職員	23.8%	26.4%
	事務局職員	10.4%	12.0%

#### ※ 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(事務局職員)

	目標 (R 元年度)	H27 年度 (H28.4.1 時点)	H28 年度 (H29.4.1 時点)	H29 年度 (H30.4.1 時点)	H30 年度 (H31.4.1 時点)	R 元年度 (R24.1 時点)
副主幹ポスト職以上に占める女性の割合	15.0%	10.6%	10.5%	12.2%	10.4%	12.0%
教育職の教頭以上及び主要なポスト職に占める女性の割合	26.0%	23.2%	23.3%	24.6%	23.8%	26.4%

(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		H30 年度	R 元年度
男性	教職員	3.1%	3.1%
	事務局職員	0.0%	0.0%
女性	教職員	100.0%	100.0%
	事務局職員	100.0%	100.0%

(2) 男女別の育児休業等取得率

職員のまとめり		H30 年度	R 元年度
男性	教職員	18.6%	17.3%
	事務局職員	50.0%	25.0%
女性	教職員	100.0%	100.0%
	事務局職員	100.0%	100.0%

※育児休業等とは、産前産後における父親の育児休業及び男性職員の育児参加休暇(学校にあっては、配偶者の出産による子の養育休暇の取得を含む。ただし、配偶者出産休暇は除く。)

◆行動計画における数値目標の進捗状況

	目標(R 元年度)	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R 元年度
男性	50.0%	34.6%	78.0%	19.5%	17.6%
女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(3) 一月あたりの平均超過勤務時間数

職員のまとめり	H30 年度	R 元年度
教職員	7.2 時間	7.3 時間
事務局職員	11.4 時間	11.2 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

	H28 年度実績 (H27 年)	H29 年度実績 (H28 年)	H30 年度実績 (H29 年)	R 元年度実績 (H30 年)
教職員	12.1 日	12.7 日	13.4 日	13.3 日
事務局職員	9.8 日	9.9 日	9.8 日	10.8 日

◆行動計画における数値目標の進捗状況

	目標 (R 元年度)	H28 年度実績 (H27 年)	H29 年度実績 (H28 年)	H30 年度実績 (H29 年)	R 元年度実績 (H30 年)
全体	15 日	12.0 日	12.6 日	13.2 日	13.2 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。

◆ テレワーク等の多様な働き方の検討

・「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・バランスの推進

・「夏季の朝型勤務」(30分又は1時間の前倒し勤務)の実施期間を拡大(5月～10月)し、早期退庁で時間を有効活用することで、ワーク・ライフ・バランスの推進を図った。