

## 沖縄県教育委員会特定事業主行動計画

～仕事と家庭の両立を支援し、男女がともに協力し活躍できる職場を目指して～

沖縄県教育委員会

## 目 次

はじめに .....	1
<b>I 総論</b>	
1 目的.....	2
2 計画の策定主体	
3 実施期間	
4 計画の対象	
5 計画の推進体制	
6 達成目標及び実施状況の点検と公表	
<b>II これまでの取り組みと検証</b>	
1 (Plan) 前期計画の目標.....	3
2 (Do) 前期計画の具体的な取り組み.....	4
(1) 次世代育成支援に関する取り組み	
(2) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み	
3 (Check) 前期計画達成状況の検証.....	5
(1) 次世代育成支援関係	
(2) 女性活躍推進関係	
<b>III 課題の改善と今後の取り組み</b>	
1 (Action) 後期計画の目標と具体的な取り組み.....	6
(1) 目標	
(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する課題・取り組み	
(3) 女性職員に対する職業生活における機会の提供に資する課題・取り組み	
<参考> ○出産・育児に係る休暇等について	
○育児休業の概要	

## はじめに

我が国における急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進することを目的として、平成 15 年 7 月から 10 年間の時限立法として次世代育成支援対策推進法が制定されました。

沖縄県教育委員会においては、平成 17 年度から平成 26 年度までの 10 年間につき次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、次世代育成支援のための取り組みを行いました。平成 27 年に同法が 10 年延長されたことに伴い、平成 27 年 4 月から 5 年間の計画として行動計画を策定しました。

また、平成 27 年 9 月には、女性の職業生活における活躍を推進し、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化と社会経済情勢の変化に対応できる社会を実現することを目的に、10 年間の時限立法として女性活躍推進法が制定されました。

県教育委員会においては、平成 28 年 4 月 1 日から令和 3 年 3 月 31 日までの 5 年間の行動計画を策定し、取り組んでいるところですが、令和 3 年 4 月から 5 年間の新たな女性活躍推進法に基づく行動計画を策定するに際し、女性の登用や職域拡大の推進に関する取り組みは、次世代育成支援に基づく行動計画で定める仕事と子育ての両立支援に関する取り組みと関連性が強く、女性職員が活躍できる職場環境づくりと一体的に取り組むことがより効果的であるとの考えから、二つの行動計画を一体として新たな行動計画を策定することとしました。

県教育委員会は、この行動計画に基づき、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される勤務環境の整備等に組織全体で取り組み、女性職員の活躍の推進、仕事と子育ての両立及び仕事と生活の調和を推進していきます。

令和 3 年 3 月  
沖縄県教育委員会

# I 総論

## 1 目的

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針を踏まえ、職員が仕事と子育ての両立を図ることが出来るよう、職員のニーズに即した次世代育成支援策を着実に推進するとともに、女性活躍推進法に基づく行動計画策定指針を踏まえ、女性の登用・職域拡大やワークライフバランスの推進など、女性の活躍推進に向けて取り組むため、特定事業主行動計画を策定します。

## 2 計画の策定主体

この行動計画は、沖縄県教育委員会が策定するものです。

## 3 実施期間

次世代育成支援対策推進法が令和6年度まで、女性活躍推進法が令和7年度までの時限立法であることを考慮し、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

## 4 計画の対象

本計画は、沖縄県教育委員会事務局職員及び県立学校に勤務する職員並びに市町村立学校に勤務する県費負担教職員（市町村立学校職員給与負担法第1条に規定する職員をいう。）を対象とします。取り組みの中で県費負担教職員の服務に関わる事項については、市町村教育委員会と連携し状況把握に努め、市町村教育委員会に対する働きかけや必要なフォローアップを行っていきます。

## 5 計画の推進体制

行動計画の策定やこれに基づく措置の実施のための体制として設置されている「沖縄県教育委員会特定事業主行動計画策定・推進委員会」において、この行動計画に定める支援策を推進し、必要に応じて行動計画の見直しや検証等を行います。

## 6 達成目標及び実施状況の点検と公表

この行動計画の実施に当たっては、取組の効果や達成状況が分かるよう目標を設定し、次世代育成支援及び女性の活躍を推進していくこととします。

また、各年度において、各主体が行った取り組みが次世代育成支援及び女性の活躍推進に役立ったか、効果があったか等の観点から各種取り組みの点検・評価を実施し、その結果をその後の対策の実施や計画の見直し等に反映させます。（計画 Plan、実行 Do、評価・検証 Check、改善 Action（PDCAサイクル）の確立）

さらに、毎年1回、前年度の取り組み状況や目標に対する実績等について公表します。

## Ⅱ これまでの取り組みと検証

### 1 (Plan) 前期計画の目標

男性職員の育児参加に重点を置き、休暇制度の周知や休暇・休業を取得しやすい環境整備に取り組むこととし、男性職員の子育て参加のための特別休暇（男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇）及び男性職員の育児休業等の取得率と年次有給休暇の平均取得日数について目標を定めました。

また、男女がともに多様な働き方を実現できるよう、管理職に占める女性職員の割合を目標として定めました。

<次世代育成支援法に基づく目標>

#### ア 男性職員の子育て参加のための特別休暇取得率

	目標
出産補助休暇 出産前後10日のうち3日以内	100%
育児参加休暇 出産前後8週のうち5日以内	100%

#### イ 男性職員の育児休業等取得率

	目標
育児休業等取得率	10.0%

「育児休業取得率」とは育児休業、育児部分休業、育児短時間勤務の取得者数の合計取得率をいう。

#### ウ 年次有給休暇の平均取得日数

	目標
年次有給休暇平均取得日数（事務局）	15日以上
年次有給休暇平均取得日数（県立学校）	15日以上

#### エ 時間外勤務縮減

事務局	目標	各所属における時間外勤務時間1割削減
県立学校	目標	時間外活動時間の縮減テーマの実施率80% (例 ノー残業デー、ノー部活デー、ノー会議デー等)

<女性活躍推進法に基づく目標>

#### ア 管理職に占める女性職員の割合

	目標
管理職に占める女性職員の割合	15.0%

## 2 (Do) 前期計画の具体的な取り組み

### (1) 次世代育成支援に関する取り組み

- ・育児休業及び部分休業等制度の周知を図りました。
- ・育児休業等に伴う臨時的任用職員や任期付職員等の配置について、在籍する所属の業務量や職員の配置状況等を勘案のうえ、適正に配置するなど、育児休業制度を利用しやすい環境づくりに努めました。
- ・子の看護休暇制度について、平成22年4月1日から拡大しました。  
備考：子の看護休暇制度に関し、その取得日数を年5日から子どもが複数いる場合は年10日に拡大したほか、対象となる子どもの範囲を小学校就学前までから中学校就学前までとしました。また、子どもの予防接種等に加え配偶者等が子どもの看護ができる場合であっても必要とするときは休暇の対象としました。
- ・短期介護休暇制度を平成22年4月1日から創設しました。  
備考：要介護状態の家族を介護する場合、年5日（対象家族が2人以上であれば年10日）の短期の介護休暇を創設しました。
- ・育児休業の取得要件について、平成22年6月30日から緩和しました。  
備考：配偶者が専業主婦（夫）又は育児休業をしている場合であっても育児休業、部分休業及び育児短時間勤務の請求を可能としました。また、父親が子の出生後8週間以内に育児休業した職員については、特別な事情がない場合であっても、再度、育児休業の取得を可能としました。
- ・子育て中の職員の時間外勤務免除制度を創設しました。  
備考：3歳未満の子を養育する職員は、時間外勤務の免除を申し出ることを可能としました。
- ・早出遅出勤務制度の対象範囲について、平成22年6月30日から拡大しました。  
備考：早出遅出勤務制度に関し、配偶者とその子の養育ができる場合も早出遅出勤務制度の利用を可能としました。
- ・不妊治療のため、通院等の治療をする場合について、平成22年4月1日から病気休暇の対象としました。
- ・「両立支援ハンドブック」を作成・配布し周知を図りました。  
備考：【両立支援ハンドブックの主な内容】
  - 妊娠中、出産時、子育て中に係る休暇制度
  - 育児休業、育児のための部分休業、育児短時間勤務等の休業制度
  - 早出・遅出勤務、休憩時間の変更
  - 共済組合、互助会による経済的支援
  - 子育てのための休暇・休業の取得例

## (2) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

- ・女性職員の能力開発支援や職域拡大などに積極的に取り組み、多様な人材を受け入れる組織文化の醸成を図りました。
- ・これまで男性職員が多数を占めていた班長級以下の様々な職にも女性職員を積極的に任用し、女性職員のキャリア形成を推進しました。

## 3 (Check) 前期計画達成状況の検証

### (1) 次世代育成支援関係

ア 男性職員の子育て参加のための特別休暇取得率の目標と取得状況

	目標	R1年実績
出産補助休暇 出産前後10日のうち3日以内	100%	79.3%
育児参加休暇 出産前後8週のうち5日以内	100%	55.4%

イ 男性職員の育児休業等取得率の目標と取得状況

	目標	R1年実績
育児休業等取得率	10.0%	9.9%

「育児休業取得率」とは育児休業、育児部分休業、育児短時間勤務の取得者数の合計取得率をいう。

ウ 年次有給休暇の平均取得日数の目標と取得状況

	目標	R1年実績
年次有給休暇平均取得日数（事務局）	15日以上	14.5日
年次有給休暇平均取得日数（県立学校）	15日以上	14.8日

エ 時間外勤務縮減の目標と達成状況

	目標	R1年実績
事務局	各所属における時間外勤務時間 1割削減	各所属における時間外勤務時間 2割削減
県立学校	時間外活動時間の縮減テーマの 実施率80% (例 ノー残業デー、 ノー部活デー、ノー会議デー等 )	時間外活動時間の縮減テーマの 実施率93.2% (例 ノー残業デー、 ノー部活デー、ノー会議デー等)

## (2) 女性活躍推進関係

### ア 管理職に占める女性職員の割合の目標と達成状況

	目標	R1年実績
管理職に占める女性職員の割合	15.0%	19.1%

設定した五つの目標のうち、三つの目標、「男性職員の育児休業等取得率」「年次休暇の平均取得日数」「時間外勤務縮減」については、概ね達成できています。

また、「管理職に占める女性職員の割合」については、すでに目標値を大きく上回る結果となっていますが、小・中学校における登用率が非常に高い一方、事務局及び県立学校における女性登用率は、目標に届いていない状況にあります。

設定目標のうち「男性職員の子育て参加のための特別休暇取得率」については、目標に届いていない状況です。これは、休暇制度の周知不足が大きな要因と考えられるため、特別休暇の制度の周知を図るとともに、各所属においては、業務分担の見直しなどに積極的に取り組み、休暇等制度を利用しやすい職場環境を整えます。

## Ⅲ 課題の改善と今後の取り組み

### 1 (Action) 後期計画の目標と具体的な取り組み

国においては、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合30%程度」という目標を掲げていますが、実現できていない状況です。しかしながら、国際社会において、2030年までにジェンダー平等の達成を目指している事を踏まえ、「2020年の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が、少なくとも30%程度」となるよう取り組みを強化するという方針を示しています。

国の方針を踏まえ、沖縄県教育委員会においても、2029年に「管理職に占める女性職員の割合が30%」に達するよう継続して取り組みます。

さらに、本計画では、目標達成のための具体的な取り組みに「沖縄県公立学校における働き方改革推進計画」の内容を反映させ、学校における取り組みを強化します。

#### (1) 目標

前期計画で設定した目標項目は変更せず、目標(数値等)については、国の「第5次男女共同参画基本計画」において新たに設定された目標を踏まえ、見直しを行い、次に掲げる目標の達成を目指します。



**目標 1 男性職員の出産補助休暇、育児参加休暇の取得率**

(1) 出産補助休暇の取得率

令和 7 年 100% を目指します。 (令和元年 79.3%)

(2) 育児参加休暇の取得率

令和 7 年 100% を目指します。 (令和元年 55.4%)

**目標 2 男性職員の育児休業の取得率**

令和 7 年 50% を目指します。 (令和元年 9.9%)

※国の「第 5 次男女共同参画基本計画」で定められた数値

**目標 3 時間外勤務の縮減**

(事務局) 令和 7 年 各所属における時間外勤務時間 1 割削減 を目指します。

※事務局とは、教育庁の本庁、出先機関、学校以外の教育機関をいう。

(県立学校) 令和 7 年 令和 7 年度までに月 80 時間を超える時間外勤務を行う教職員がゼロとなることを目指します。

※「沖縄県公立学校における働き方改革推進計画」より

(市町村立学校) 令和 7 年 令和 7 年度までに月 80 時間を超える時間外勤務を行う教職員がゼロとなることを目指します。

※「沖縄県公立学校における働き方改革推進計画」より

**目標 4 年次休暇の取得日数**

令和 7 年 15.0 日以上 を目指します。

**目標 5 管理職に占める女性職員の割合**

令和 7 年 26.0%以上 を目指します。 (令和 2 年 19.1%)

(校長 26.0%、副校長・教頭 26.0%)

※「2020 年の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合 30%」とする国の目標を踏まえ、2029 年に 30%に達するよう、毎年一定程度の割合 (1.3%) を増やしていく。

## (2) 職業生活と家庭生活との両立に資する課題・取り組み

- ア 出産を予定している職員への支援
- ・ 職員から妊娠（配偶者の妊娠を含む。）の報告を受けた時は、両立支援制度に関する情報提供を行います。
  - ・ 沖縄県教育委員会ホームページに掲載している「両立支援ハンドブック」について周知し、制度の活用を促します。
  - ・ 業務上の配慮を行うと同時に、周囲の職員に対しても、妊娠中の職員や配偶者が妊娠中の男性職員への配慮を指示します。
- イ 妊娠中及び出産後における配慮
- ・ 母性保護及び母性の健康管理の観点から設けられている特別休暇等について、周知を図ります。
  - ・ 妊娠中の職員から深夜勤務や時間外勤務の免除について請求があった場合は、免除します。また、請求がない場合でも、妊娠中の職員に対して深夜勤務や時間外勤務を命じないよう配慮します。
- ウ 男性職員の育児のための休暇取得促進
- ・ 出産後の配偶者を支援するとともに子育てへの主体的関わりを促進するため、男性職員の育児休業、育児短時間勤務、部分休業、特別休暇等取得を促進します。
  - ・ 育児休業を取得する職員の担当業務を見直すなど、応援体制の構築に努めます。
- エ 育児休業等を取得しやすい環境の整備
- ・ 育児休業及び部分休業等制度の周知を図ります。
  - ・ 育児休業取得の申請があった場合、業務分担の見直しを行います。
  - ・ 研修や会議の機会を捉え、妊娠、出産、育児に関するハラスメントの防止について意識啓発を図ります。
  - ・ 育児休業等に伴う臨時的任用職員や任期付職員等の活用による適切な代替職員の確保を図ります。
- オ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
- ・ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を図るため、職場の直属の上司等を育児休業中の職員の支援担当者に位置付け、休業期間中も支援担当者を通じて県政全般や当該職員の所属に係る情報を随時提供します。
  - ・ 職場復帰後における業務分担の見直しを適宜実施するなど、働きやすい環境整備に努めます。
  - ・ 育児休業から復帰する職員に対し、必要に応じ、各種業務システムの改修内容や担当業務に係る法改正等の情報について周知します。

- カ 育児を行う職員の時間外勤務の免除
- ・ 3歳に満たない子のある職員から育児のための時間外勤務の免除について請求があった場合は、時間外勤務を免除します。
- キ 子育てしやすい環境の整備
- ・ 保育所への送迎等を行う職員の勤務時間に配慮します。
  - ・ 早出遅出勤務等柔軟な勤務時間の設定等、多様な働き方の導入について積極的に推進します。
- ク 年次休暇の取得促進
- ・ 各所属の会議等において、定期的に休暇の取得促進を徹底する等、職場の意識改革を行います。
  - ・ 管理職員は、職員の年次休暇の取得状況を把握するとともに、計画的な年次休暇の取得を指導します。
- ケ 連続休暇等の取得促進
- ・ 大型連休、年末年始の休日、夏季休暇、土曜日・日曜日や国民の祝日と組み合わせた年次休暇の取得を促進します。
  - ・ 事務局においては、6月から10月の期間に夏季休暇と連続して年次休暇を併せて活用することにより、長期休暇の取得促進を図ります。
  - ・ 学校においては、児童生徒が夏季休業中の8月第2週をリフレッシュウィークと位置づけ、その期間は、研修会や部活動の大会を実施しないようにするとともに、リフレッシュウィーク期間中の水・木・金曜日を学校閉庁日とし、教職員が連続休暇を取得しやすい環境を整えます。
- コ 勤務時間の適正管理等
- ・ 管理職員は、勤務時間、休日及び休暇等に関する規則で時間外勤務の上限が定められた趣旨を十分理解し、職員の勤務時間を適正に把握し、日頃から所属の実情に応じた業務マネジメントに取り組みます。
  - ・ 事務局においては、所属長による労務管理を徹底します。時間外勤務命令については、事前命令とし、必要性、理由等を確認の上、命令を行います。勤務管理システムにより職員の勤務状況を常に把握し、時間外勤務が多い職員の状況を確認するとともに、各職員の業務の多寡、隔たり等がある場合は、業務の割り振りの変更、調整等を行います。
  - ・ 県立学校においては、教職員の在校等時間の上限が定められた趣旨を踏まえ、勤務管理システムにより職員一人一人の勤務実態を適正に把握し、業務の改善や勤務環境の整備を進めます。
  - ・ 市町村立学校においては、ICカードやタイムカード等を利用した出退勤管理により勤務時間を適正に把握するよう、服務監督者である市町村教育委員会に対して必要な助言を行います。

#### サ 時間外勤務の縮減

- ・ 時間外勤務を縮減する事は、子育て支援の観点だけでなく、仕事と生活の調和を図る上でも大変重要であることから、全職員で取り組みます。
- ・ 管理職員は、不要不急の業務については、翌日以降の勤務時間内へ回すなど時間外勤務や在庁・在校時間の縮減を図ります。
- ・ 事務局においては、毎週月曜日と水曜日を「ノー残業デー」とし、職員が仕事と生活の調和を図れるよう定時退庁を促すとともに、例年期間を限定して取り組んでいる時間外勤務縮減キャンペーン「県庁ライトダウン」を引き続き実施します。
- ・ 県立学校においては、週1回の「ノー残業デー」を設定し、緊急の業務が無い限り、職員の定時退勤を促します。
- ・ 市町村立学校においては、週1回の「ノー残業デー」を設定し、緊急の業務が無い限り、職員の定時退勤を促すよう、服務監督者である市町村教育委員会に対して必要な助言を行います。

#### シ 学校における教職員の働き方改革

- ・ 学校においては、「沖縄県教職員働き方改革推進プラン」の取り組み方針に従い、教職員の勤務環境を整備します。
- ・ これまで学校が担ってきた業務を整理し、学校行事の精選やスリム化、会議の時間縮減等に取り組めます。
- ・ 教材、資料等は、共有サーバーに電子データを保存し、教科や学年単位で共有するなど、業務の効率化に努めます。
- ・ 部活動休養日及び適切な活動時間を設定し、合理的でかつ効率的・効果的な部活動を推進するとともに、部活動指導員を配置し教職員の負担軽減に努めます。
- ・ 教材の印刷や準備などの教職員の業務を補助するスクール・サポート・スタッフを配置する市町村に対し、配置に係る費用を補助することで、小中学校の教職員の負担軽減に取り組めます。

#### ス 価値観や意識の改革

- ・ 働き方に対する価値観や意識を改革するために、管理職の人事評価において、職員の仕事と家庭生活の両立に資するような効率的な業務運営や良好な環境づくりに向けてとられた行動が適切に評価されるよう取り組みます。

### (3) 女性職員に対する職業生活における機会の提供に資する課題・取り組み

#### ア 女性が活躍するための環境づくり

- ・ 女性職員が活躍できる場をさらに広げるとともに、管理職員として必要な経験や能力を備える女性職員を育成します。
- ・ 教職生活の節目節目で、自らの職業生活における将来の目標やゴールを定め、それを実現するために計画をたてる情報を提供します。

- ・ 女性職員の公務内における活躍を推進し、政策・方針決定過程への参画を推進するため、これまで男性職員が多数を占めていた職にも女性職員を積極的に任用し、職域の拡大に引き続き取り組みます。
- ・ 女性職員のキャリア形成や仕事の不安・悩み等を軽減することが出来る環境を整備するため、助言や指導が出来る職員をメンターとして配置し、先輩職員等に気軽に相談できる体制を整えます。

#### イ 管理職に占める女性職員の登用

- ・ 女性職員の管理職への登用にあたっては、一定の達成目標を掲げ、女性職員の能力開発支援に積極的に取り組み登用拡大を図ります。
- ・ 研修等を通じて、女性職員の活躍推進やワークライフバランスの推進に向けた意識啓発等に取り組みます。

#### ウ ハラスメントの防止

- ・ セクシュアル・ハラスメント防止規程及びパワー・ハラスメント防止規程の周知に努めるとともに、各所属研修を実施し、ハラスメントの未然防止に努めます。
- ・ ハラスメントに関するパンフレットやポスター等資料を配付又はイントラネットへの掲載により、職員の意識の啓発、知識の向上を図ります。
- ・ 総務課（事務局）及び学校人事課（学校）に設置しているハラスメントに対する相談窓口（担当職員）について周知し、活用を促すとともに、苦情相談があった場合に、迅速かつ適切な解決を図ります。また、セクシュアルハラスメントの苦情相談の場合は、相談を行う職員の希望する性の職員が同席できるよう努めます。