

新潟市教育委員会
特定事業主行動計画

令和2年4月

令和3年4月 一部変更

令和6年4月 一部変更

新潟市教育委員会

目 次

- 1 はじめに
- 2 計画期間
- 3 推進体制
- 4 これまでの取組
- 5 本計画期間における目標
- 6 具体的な取組目標及び取組項目
- 7 おわりに

1 はじめに

急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」(以下「次世代育成法」という。)が成立しました。また、女性はその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かで活力ある社会の実現を目指して、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)が成立しました。

新潟市教育委員会では、女性活躍推進法に基づき、平成31年4月に、新潟市教育委員会が任命する教育職員及び学校事務職員(行政事務職員を除く。以下「職員」という。)を対象とした「新潟市教育委員会女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、全ての女性職員がその個性と能力を十分に発揮できる職場環境づくりに取り組んできましたが、次世代育成法と女性活躍推進法とは、相互に密接な関係があることから、それぞれの趣旨を踏まえた「新潟市教育委員会特定事業主行動計画」として、新たに実施していくこととしました。

この計画の実施に当たっては、男性職員も女性職員も、また、子どもがいる職員もいない職員も、その一人ひとりが、この計画の内容を十分に理解することが不可欠です。この計画に基づき、性別、年齢にかかわらず、仕事と生活の調和を実現し、いきいきと働くことのできる職場を築いていきましょう。

2 計画期間

次世代育成法は令和6年度まで、女性活躍推進法は令和7年度までの時限立法となっており、本計画の期間は、女性活躍推進法の終期に合わせた令和2年4月1日から令和8年3月31日までとします。

3 推進体制

(1) 計画の実施

○対象職員

この計画の対象職員は、初等中等教育機関に勤務する新潟市教育委員会が任命する職員とします。

○計画の実施の主体となる職員

計画を推進していくために、「誰が」、「いつ」、「何を」するかということをはっきりさせておく必要があります。計画を確実に実施していくために、具体的に以下のように区分して、主体となる職員を見出しで表記します。

- ・人事等担当部門
- ・所属長等

- ・子育て中の職員
- ・全職員

(2) 計画の管理

人事等担当部門で、年度毎の実施状況を点検し、必要に応じて見直しなどを行います。

また、各年度の取組状況や目標に対する実績等について、ホームページへの掲載等により公表します。

4 これまでの取組

○新潟市教育委員会女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

【計画期間】平成31年4月1日～令和2年3月31日

新潟市教育委員会では、「職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援」、「仕事と家庭の両立」、「女性職員の採用」の3つの項目を立て、その中で育児休業の取得率のほか、義務教育諸学校の女性管理職等の割合、男性の子育て目的の特別休暇取得率などを指標とし、女性職員の活躍推進に向けて取り組んできました。

目標	H30	H31 年度末
義務教育諸学校の女性管理職等（教頭・主幹教諭・主任等）の割合 40%	36.0%	36.0%
初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合 20%	19.3%	18.4%
男性の子育て目的の特別休暇取得率 20%	両休暇ともに取得した職員 13.2%	15.1%
育児休業の取得率 男性職員 5% 女性職員 100%	男性 1.9% 女性 100%	男性 3.8% 女性 100%
採用時における女性職員の割合 40%以上	58.2%	52.9%
平均継続勤務年数の男女差異 男女間で著しい差異が生じないように努める	女性 21.8年 男性 22.8年	女性 21.7年 男性 22.8年
学校に勤務する教育職員等の月当たり平均時間外在校等時間が45時間以下の職員の割合 70%以上	64%	69%
学校に勤務する教育職員等の年間14日以上有給休暇を取得する職員の割合 70%	58%	51%

5 本計画期間における目標

女性活躍推進法が一部改正されることに伴い、これまで目標としてきた内容を一部変更し、表1のとおりとします。

表 1

目 標	R1 (目標設定時点)	R2	R3	R4	R5	R6	R7
当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職した職員（定年退職者を除く）の割合（以下、「離職率」という。）の男女の差を、著しく差異が生じないようにする。	離職率の男女の差を、著しく差異が生じないようにする。	離職率の男女の差を、著しく差異が生じないようにする。					
初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合 20%	18.2%	20.0%					
男性の子育て目的の特別休暇取得率 80%	両休暇ともに取得した職員 15.1%	80.0%					
育児休業の取得率 ※男性職員の目標値を 変更(令和6年4月1日) 男性職員 50% 女性職員 100%	男性 3.8% 女性 100%	男性 30% 女性 100%				男性 50% 女性 100%	
採用時における女性職員の割合 40%以上	52.9%	引き続き 40%以上を確保する。					
学校に勤務する職員の月当たり平均時間外在校等時間が 45 時間以下の職員の割合 70%以上	69%	70%					
学校に勤務する職員の年間 14 日以上有給休暇を取得する職員の割合 70%	51%	70%					
セクシュアルハラスメント等の対策	各所属内でのハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、管理職研修や職場研修を通じて、意識の向上を図る。	各所属内でのハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、管理職研修や職場研修を通じて、意識の向上を図る。					

6 具体的な取組目標及び取組項目

(1) 離職状況について

目標 当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職した職員（定年退職者を除く）の割合（以下、「離職率」という。）の男女の差を、著しく差異が生じないようにする。

離職率が著しく乖離しないようにします。

離職率と離職者の年齢区分別の男女割合については、次のとおりです。

(表) 離職率（男女の差異）

年度	項目	男	女	計		
				総人数	男女割合	
					男	女
H29	総数	1,661	2,257	3,918	42.4%	57.6%
	総数のうち離職者	19	41	60	31.7%	68.3%
	離職率	1.1%	1.8%			
H30	総数	1,617	2,253	3,870	41.8%	58.2%
	総数のうち離職者	15	49	64	23.4%	76.6%
	離職率	0.9%	2.2%			
R1	総数	1,613	2,247	3,860	41.8%	58.2%
	総数のうち離職者	12	50	62	19.4%	80.6%
	離職率	0.7%	2.2%			

表 離職者の年齢区分別の男女割合等（令和元年度）

年齢区分	男		女		総数			
	人数	年齢区分別割合	人数	年齢区分別割合	人数	割合	年齢区分別男女割合	
							男	女
20歳未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%	0.0%
20歳以上25歳未満	0	0.0%	2	4.0%	2	3.2%	0.0%	100.0%
25歳以上30歳未満	2	16.7%	5	10.0%	7	11.3%	28.6%	71.4%
30歳以上35歳未満	0	0.0%	2	4.0%	2	3.2%	0.0%	100.0%
35歳以上40歳未満	0	0.0%	1	2.0%	1	1.6%	0.0%	100.0%
40歳以上45歳未満	0	0.0%	1	2.0%	1	1.6%	0.0%	100.0%
45歳以上50歳未満	1	8.3%	2	4.0%	3	4.9%	33.3%	66.7%
50歳以上55歳未満	2	16.7%	5	10.0%	7	11.3%	28.6%	71.4%
55歳以上60歳未満	7	58.3%	32	64.0%	39	62.9%	17.9%	82.1%
計	12		50		62			

(2) 計画的育成とキャリア形成支援について

目標 初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合 20%

初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合は、これまで目標にしていた20%に届いておらず、引き続き20%を目標とします。

これまでの初等中等教育機関の教頭以上に占める女性割合は次のとおりです。

年度	総数	女性	割合	伸び率
H29	357	65	18.2%	
H30	358	69	19.3%	+5.9%
R1	362	66	18.2%	△5.4%

【取組事項】

・人事等担当部門

将来管理職となる女性職員の育成を図るため、主幹教諭への登用を推進します。

これまでは中学校において女性職員の登用率が特に低く、市全体の数値を向上できませんでした。今後は、中学校での女性職員の登用率を向上できるよう取り組んでいきます。

・所属長等

女性教員に対し学校運営への参画意識の啓発を行い、力量ある女性教員を主幹教諭に登用します。

・全職員

多忙化解消行動計画に基づく取組を今後も推進し、職員のワーク・ライフ・バランスを確立し、女性教員が管理職を目指しやすい環境を整えます。

(3) 仕事と家庭の両立について

目標 ・令和7年度までに男性の子育て目的の特別休暇（配偶者出産休暇及び育児参加休暇）の取得率80%
・育児休業の取得率 男性50%を目指す。女性は100%を維持

男性の子育て目的の特別休暇、育児休業取得率については、平成31年度に策定した新潟市教育委員会女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画で目標としていた取得率を達成できていません。これは、制度への理解が深まっていないことに加え、学級担任や教科担任を中断したり、同僚に負担をかけたりすることへの抵抗感などがあると考えられます。

これらを払拭し、取得率の目標達成に向け取り組んでいきます。

【取組事項】

①制度の活用・周知

・人事等担当部門

配偶者が出産予定である男性職員の所属長から、「子の出生予定日連絡票」を提出してもらい、職員に計画的な育児休業取得を促しています。

あわせて子育て目的の特別休暇について積極的に周知することで、男性の子育て目的の休暇等の取得を促進します。

また、安心して育児休業を取得することができるよう代替講師の確保に努めます。

・所属長等

制度への理解を深めるとともに、教育委員会と連携し、対象者に対し計画的な育児休業の取得を促しましょう。

子育てや育児、介護をしながら勤務している職員（短時間勤務や早出遅出勤務制度を活用している職員）でも、教務主任などの立場に就いて職責を果たすことができる職場環境をつくりましょう。

男性職員から配偶者の出産予定日等の報告があった場合には、子育て目的の特別休暇及び育児休業を取得することができるよう、業務分担の配慮等を行い、職場環境を整えましょう。

育児休業により職場を長期間離れる職員に対しては、メールなどで近況を定期的に情報提供することを心がけましょう。

育児休業から復帰する職員に対しては、丁寧にヒアリングするなどサポート体制を構築し、円滑に職場復帰できる環境づくりに努めましょう。

・全職員等

育児休業を取得しやすい環境整備の一環として、休暇制度等について理解を深めましょう。

②働き方改革について

・人事等担当部門

多忙化解消行動計画に基づく取組を今後も推進するとともに、超過勤務命令の上限時間を遵守します。

虐待やいじめのほか、学校や教育委員会への過剰な要求や学校事故対応等の諸課題について、スクールロイヤーを活用し、教員の働き方改革を推進します。

また、大規模校には学校事務支援員を配置し、教員本来の業務に専念できる環境を整えます。

教員の家庭生活の充実及び心身のリフレッシュのため、年次有給休暇の取得促進を図ります。

年次有給休暇取得計画表の活用などによる計画的な年次有給休暇の取得を働きかけ、特に夏季休暇と合わせた連続休暇の取得促進を図ります。

(4) 女性職員の採用

目標 ・採用時における女性職員の割合 40%以上を維持

採用時における女性職員の割合は、50%を超える状態となっています。

これは、国が策定した「第4次男女共同参画基本計画」で示す女性登用割合を達成する水準であることから、今後も国の達成水準40%を上回る割合を維持していきます。

採用年度	総数	男	女	女性職員の割合
H29	96	35	61	63.5%
H30	123	45	78	63.4%
R1	141	59	82	58.2%

(5) 労働時間

目標 ・学校に勤務する職員の月当たり平均時間外在校等時間が45時間未満の職員の割合 70%以上

市立学校で勤務する職員のうち、月当たりの平均時間外在校等時間数が45時間未満となっている職員の割合は、平成29年度は61.2%、平成30年度は63.8%。令和元年度は68.6%と年々改善されています。

また、教頭の勤務時間が長くなる傾向にあることから、教頭以上の時間外在校等時間数を把握し、改善に努めます。

時間外在校等時間区分における延べ人数と割合 (%)

	総数	45h 未満		45h 以上 60h 未満		60h 以上 80h 未満		80h 以上 100h 未満		100h 以上	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
H29	48,783	29,882	61.2	7,515	15.4	6,329	13.0	2,980	6.1	2,077	4.3
H30	53,282	33,988	63.8	9,210	17.3	6,571	12.3	2,420	4.5	1,093	2.1
R1	53,113	36,458	68.6	8,506	16.0	5,635	10.6	1,910	3.6	604	1.2

1 か月の時間外在校等時間が 45 時間を超えた職員数（令和元年度）

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
45 h 以上 60 h 未満	964	947	949	831	123	843	881	822	583	672	749	142
60 h 以上 80 h 未満	701	728	753	527	56	563	723	572	235	314	360	103
80 h 以上 100 h 未満	312	257	247	207	13	176	250	195	56	67	96	34
100 h 以上	133	112	83	77	7	52	57	46	8	4	6	19
計	2, 110	2, 044	2, 032	1, 642	199	1, 634	1, 911	1, 635	882	1, 057	1, 211	298

参考：時間外在校等時間が年間 360 h を超えた職員数 2, 519 人

・人事等担当部門

虐待やいじめのほか、学校や教育委員会への過剰な要求や学校事故対応等の諸課題について、スクールロイヤーを活用し、教員の働き方改革を推進します。

また、大規模校には学校事務支援員を配置し、教員本来の業務に専念できる環境を整えます。

教員の家庭生活の充実及び心身のリフレッシュのため、年次有給休暇の取得促進を図ります。年次有給休暇取得計画表の活用などによる計画的な年次有給休暇の取得を働きかけ、特に夏季休暇と合わせた連続休暇の取得促進を図ります。

・全職員

多忙化解消行動計画に基づく取組を今後も推進し、職員のワーク・ライフ・バランスを確立しましょう。

(6) 休暇取得

目標：学校に勤務する職員の年間 14 日以上年次有給休暇を取得する職員の割合 70%

<現状>

年間 14 日以上年次有給休暇を取得する職員の割合が、平成 30 年度は 58%、令和元年度は 51%となっています。

引き続き、取得しやすい環境づくりに努め、取得促進を図ります。

・所属長等及び人事等担当部門

お盆期間は、学校園を閉庁とするなど、夏季休業中の学校閉庁日を設定します。

また、この期間の前後も、できる限り研修会等を設定しないなど休暇取得促進日を設定することで、休暇を取得しやすい環境をつくります。

また、各学校園での運動会や文化祭などの振替休日が設定されやすい月曜日に研修会や説明会を設定しないように年間の研修計画を調整します。

- ・全職員

多忙化解消行動計画に基づく取組を今後も推進し、職員のワーク・ライフ・バランスを確立し、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努めましょう。

(7) セクシュアルハラスメント等の対策

本市においては、ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置を講じることにより、職員が対等平等な関係で快適に働くことができる勤務環境を実現することを目的に「新潟市教育委員会職員のハラスメント防止に関する要綱」を定めています。

職員が対等平等な関係で快適に働くことができる勤務環境を実現するため、管理職を対象としたハラスメント防止研修を開催し、職場研修を実施していますが、依然として、ハラスメントに関する相談が寄せられている状況です。

今後も各所属内でのハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、管理職研修や職場研修を通じて、意識の向上を図っていきます。

- ・所属長等及び人事等担当部門

管理職を対象とした研修、各所属での研修を開催し、職員全体のハラスメントに対する意識向上を図ります。

7 おわりに

この計画を実効性あるものとするためには、女性職員や子育てを担う職員だけではなく、全職員がこの計画の趣旨を理解し、職員一人ひとりが計画の取組を着実に実践していくことが必要です。

女性が活躍していくには、採用から昇任、登用までのあらゆる段階において、その時々のライフステージに合わせた実効性のある取組を進めていくことが必要となります。

そのためには、能力を最大限に発揮できる働きやすい職場環境づくりが必要であり、その環境は性別や年齢にかかわらず誰もが働きやすい職場環境であると言えます。

個性と能力を十分に発揮できる職場となり、仕事と生活の調和が図られ、多様性に富んだ生活が送れるよう、この計画の目標達成に向けて取り組んでいきましょう。