

# 第3期静岡県教育委員会ワーク・ライフ・バランス推進計画【概要】

## (次世代育成支援行動計画及び女性活躍推進行動計画)

### 次世代育成支援に向けた取組

※数値目標は県費負担教職員を除く。

**【数値目標】 行動計画を意識した行動をとった管理職員の割合 100%**

#### 1 職員の職場環境に関する取組

##### 【育児休業等を取得しやすい職場環境づくり】

###### ○ 子どもが生まれることが分かったら

- ▶ 休暇・休業制度の説明、取得の意向確認
- ▶ 妊娠中の職員の健康・安全への配慮
- ▶ 配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得推奨
- ▶ 周囲の職員の理解促進、協力体制づくりの推進

###### ○ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ▶ 代替職員の確保・情報提供
- ▶ ハラスメントの防止
- ▶ 育児休業等を取得しやすい雰囲気づくり
- ▶ 広報紙、研修等による制度周知
- ▶ 取得経験者と交流できる機会の提供

###### ○ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰支援等

- ▶ 休業中の職場の情報提供
- ▶ 復帰経験者と交流できる機会の提供
- ▶ 柔軟な働き方について研究
- ▶ 業務の調整

**【数値目標】 男性の育児休業（1週間以上）の取得率 50%**

##### 【時間外勤務・時間外在校等時間及び業務量の縮減、休暇の取得促進】

- ▶ 「学校における業務改革プラン」の進捗管理
- ▶ 各校の「学校の部活動に係る活動方針」の遵守
- ▶ 時代に応じた適切な部活動のあり方の実現
- ▶ 定例的・恒常的業務のマニュアル化
- ▶ ICT活用等による業務の効率化
- ▶ 定時退庁・休暇取得をしやすい雰囲気づくり

###### 【数値目標】

- 年360時間超の時間外勤務をした職員の割合※ 0%
  - 1人あたりの年間の時間外勤務※ 前年度以下
  - 時間外在校等時間が80時間を超える教育職員の割合 0%
  - 職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数 16日
- ※ 教育職員を除く。

#### 2 その他の次世代育成支援対策に関する取組

- ▶ 施設の子育てバリアフリー・ユニバーサルデザイン導入
- ▶ 地域貢献活動に参加しやすい雰囲気づくり
- ▶ 職員の子ども等を対象とした職場見学会の実施
- ▶ 「静岡県家庭の日及び家庭教育を考える強調月間」の推進
- ▶ 家庭教育に関する講座・講習会の実施・情報提供

### 女性職員の活躍推進に向けた取組

**【数値目標】 男性の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率 100%**

##### 【女性の働きやすい職場環境の整備、キャリア形成等】

- ▶ セクシャルハラスメント対策の徹底
- ▶ 女性職員に対する多様な職務経験・研修の機会の付与
- ▶ 分掌主任、学年主任等への女性の計画的・積極的配置
- ▶ 性別にとらわれない、資質や実績に基づく適正な登用
- ▶ 育児・介護等の事情に配慮した人事異動

###### 【数値目標】 管理的地位にある職員に占める女性の割合

- 教育委員会事務局職員・県立学校事務職員等
  - ◀行政▶ 44%
- 県立学校・市町立学校教育職員
  - ◀高等学校▶ 32% (校長 32% 副校長及び教頭 32%)
  - ◀特別支援学校▶ 61% (校長 61% 副校長及び教頭 61%)
  - ◀小中学校▶ 47% (校長 40% 教頭 53%)

##### 【介護しながら活躍できる職場環境の整備等】

- ▶ 休暇・休業制度の説明、取得の意向確認の確実な実施
- ▶ 広報紙、研修等による制度周知
- ▶ 代替職員の確保・情報提供
- ▶ ハラスメントの防止
- ▶ 介護休暇等を取得しやすい雰囲気づくり
- ▶ 周囲の職員の理解促進、協力体制づくり