

# すべての教職員がいきいきと活躍できる 教育委員会を目指して

次世代育成支援および女性職員の活躍推進のための取組方針

(次世代育成支援対策推進法および女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画)

平成 31 年 3 月

滋賀県教育委員会

## 目次

1	はじめに(特定事業主行動計画の改定にあたって) . . . . .	1
2	これまでの取組と現状および課題 . . . . .	3
3	改定の方向性 . . . . .	14
4	目指す姿 . . . . .	15
5	課題解決に向けた取組と数値目標 . . . . .	17
6	計画期間 . . . . .	23
7	推進体制 . . . . .	23
8	取組状況等の公表について . . . . .	23

この取組方針における「活躍」とは、「教育のあらゆる分野において、教職員一人ひとりが自らの個性と能力を十分発揮して、多様な視点を施策構築等に活かすなど活躍している」状態とします。

## 1 はじめに（特定事業主行動計画の改定にあたって）

人口減少社会・少子高齢社会の進行、グローバル化や情報化の進展、急速な技術革新など、社会情勢はあらゆる分野で大きく、早いスピードで変化しています。こうした時代の趨勢に対応し、今後も教育施策の一層の推進を図るためには、すべての教職員が、教育のあらゆる分野で自らの個性と能力を十分に発揮することが求められており、その土台となる職場環境づくりや組織風土の醸成が一層重要となっています。

教育委員会では、これまで2つの特定事業主行動計画<sup>1</sup>を策定し、誰もが活躍できる職場づくりに向けた取組などを進めてきました。

一つ目は、急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的に、平成15年7月に制定された、次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）に基づく計画で、「子育てを支援合う職場」を目指して、男女が共に子育てに関わり、仕事と子育ての両立ができる職場環境づくりに向けて取り組んできました。

二つ目は、女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的に、平成27年9月に制定された、女性の職業生活における活躍推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）に基づく計画で、「女性職員も男性職員もともにいきいきと活躍できる教育委員会」を目指す姿として、採用、人材育成、登用、職場の環境整備などの取組を行ってきました。

こうした取組により、「年次有給休暇の平均取得日数」は上昇傾向にあり、「月当たり平均残業時間」は策定時よりも減少しているものの、自身のキャリアアップや仕事と家庭の両立を実現するためには、長時間労働を解消することが不可欠であり、今後も教育委員会および学校における「働き方改革」に向けて一層の取組を推進していくことが必要です。

また、家事等により仕事にかける時間に制約があり、能力を十分発揮できていない状況も見受けられることから、育児や介護に関する制度の利用を促進し、仕事と家庭の両立ができる職場づくりが必要です。

こうしたことから、次世代育成支援と女性職員の活躍推進にはそれぞれの目的がありますが、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、働き方を見直して、環境整備や組織風土の醸成を行うことは共通しており、改定を機に計画を統合し、一体的な計画として効果的に推進し、すべての教職員がいきいきと活躍できる教育委員会を目指して取り組んでいきます。

<sup>1</sup> 特定事業主行動計画：法律により、地方公共団体が、職員を雇用する事業主の立場から策定が義務付けられている計画

## 〔対象範囲〕

この取組方針の対象は、次のとおりです。

- (1) 採用、育成、登用…県教育委員会採用職員(他の任命権者への出向者および市町立学校の県費負担教職員<sup>2</sup>を含む)

※ 知事部局採用の者に係る採用、登用等に関することについては、知事部局が策定する特定事業主行動計画の中で定められています。

- (2) 職場の環境整備、意識改革…県教育委員会に勤務する職員(市町立学校の県費負担教職員を含む。)

### 【参考】

事業主として求められる次世代育成支援および女性職員の活躍に向けた取組等について

- 「次世代育成支援対策推進法」(平成 15 年 7 月 16 日公布・施行)」

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ことを目的に公布・施行され、取組の実効性をより高め、確実なものとするため、「事業主行動計画(国、地方公共団体においては特定事業主行動計画)」の策定・公表等を義務付けています。

- 「第 4 次男女共同参画基本計画(平成 27 年 12 月 25 日閣議決定)」

行政分野において、女性職員の採用・登用拡大に取り組むとともに、子育てや介護を担う職員を含め、男女全ての職員の「働き方改革」によるワーク・ライフ・バランスを実現することとしており、全ての職員にとって活躍しやすい職場環境の実現のためのあらゆる施策を講ずることとしています。

- 「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 9 月 4 日公布・施行)」

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的に公布・施行され、取組の実効性をより高め、確実なものとするため、「事業主行動計画(国、地方公共団体においては特定事業主行動計画)」の策定・公表等を義務付けています。

なお、特定事業主に関しては、「女性活躍推進法公的部門に関する施行後 3 年の見直しの方向性」が取りまとめられました

- 「パートナーしがプラン 2020～滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画～(平成 28 年 3 月策定)」

男女共同参画施策は、各部局が連携し取り組む必要があり、県は一事業所として、女性の活躍推進に向け、意思決定に関わる管理職への登用の推進や中長期的な育成などを行うとともに、誰もが能力を発揮し活躍できる環境づくりに向け取組を行うこととしています。

- 「SDGs 持続可能な開発目標」

持続可能な社会をつくるために、経済成長、社会的包摂(「誰一人取り残さない」)、環境保護という 3 つの課題を統合的に解決することを求め、2015 年 9 月、国際連合で採択されたすべての国に共通する 17 の目標であり、ジェンダー平等の達成や、働きがいのある雇用の促進などの目標が掲げられています。

<sup>2</sup> 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令(平成 27 年政令第 318 号)」により県が任命する県費負担教職員の行動計画は県教育委員会が策定することとなっていますが、それら職員のサービスの監督は市町教育委員会が行うこととなります。

## 2 これまでの取組と現状および課題

計画の改定の方向性や必要な取組を講じるため、これまでの取組による成果や新たな課題等について、目標の達成状況および計画に基づく公表数値、「学校の女性教職員の活躍推進に係る職員意識調査」（以下「意識調査」という）、「学校における働き方改革に関するアンケート調査」（以下「アンケート調査」という）により把握・分析を行いました。

なお、現状分析に当たっては、県教育委員会採用の職員（他の任命権者への出向者および市町立学校の県費負担教職員を含む。）を分析対象とし、意識調査は小学校、中学校、高等学校および特別支援学校の各校種について、それぞれ対象校を抽出して行ったものです。

また、これまでは女性活躍推進法に係る策定指針に示されている「採用」、「配置・育成・教育訓練および評価・登用」「継続就業および仕事と家庭の両立」「長時間勤務」の区分に基づき把握したものを、ワーク・ライフ・バランスの観点から「(1) 仕事と生活の調和」、次世代育成支援の観点から「(2) 男性教職員の育児参画」、女性教職員のポジティブアクションの観点から「(3) 女性教職員の活躍推進」に整理しています。

### (1) 仕事と生活との調和

#### ○仕事と家庭の両立

##### 主な取組

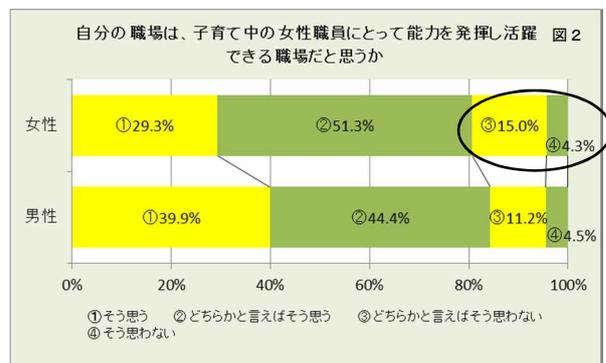
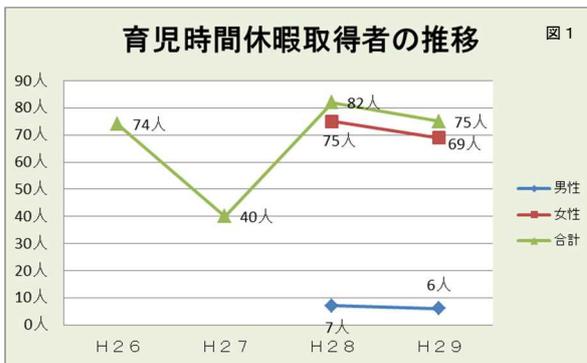
教職員の多様な働き方を推進するため、子育てハンドブックによる休暇制度の周知や育児・介護のための早出遅出勤務の活用を図りました。

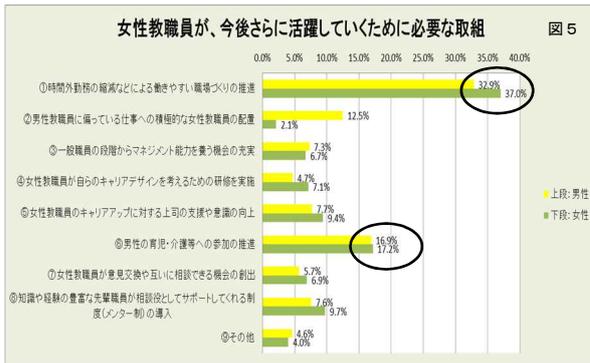
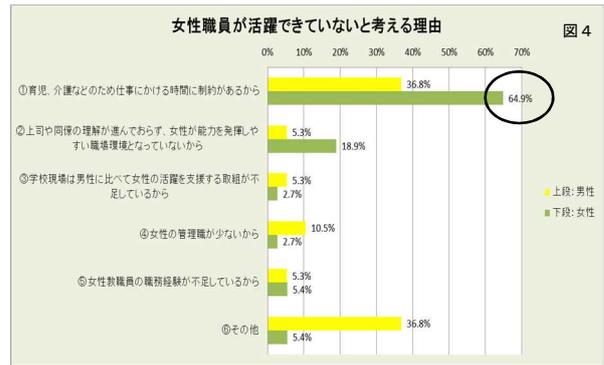
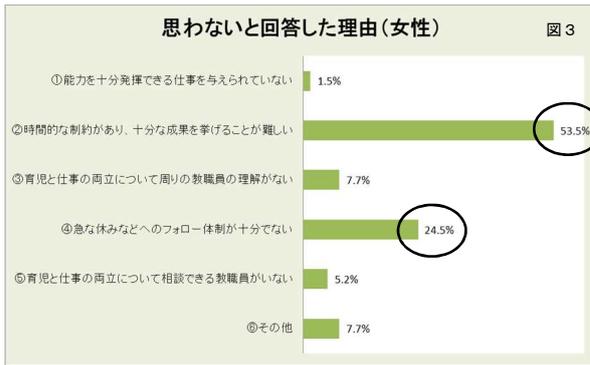
##### 現状

育児時間休暇の取得者は横ばい傾向で（図1）、意識調査では、女性教職員の19.3%が「自分の職場は子育て中の女性職員にとって能力を發揮し活躍できる職場だと思わない」と回答しており（図2）、その理由として時間的な制約やフォロー体制の不十分さの割合が高くなっています（図3）。

特に、女性教職員が活躍できていない理由として「育児、介護などのために仕事にかかる時間に制約がある」と回答した女性が64.9%に上っています（図4）。

また、女性教職員の活躍推進にとって必要と考える取組について、男女とも「時間外勤務の縮減などによる働きやすい職場づくりの推進」や「男性の育児、介護等への参加の推進」といった回答の割合が多くなっています（図5）。





## ○長時間労働への対応

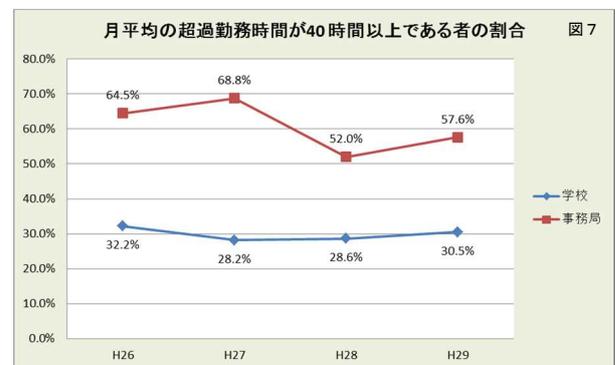
### 主な取組

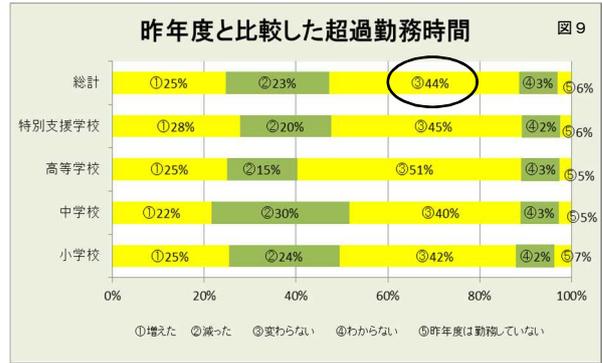
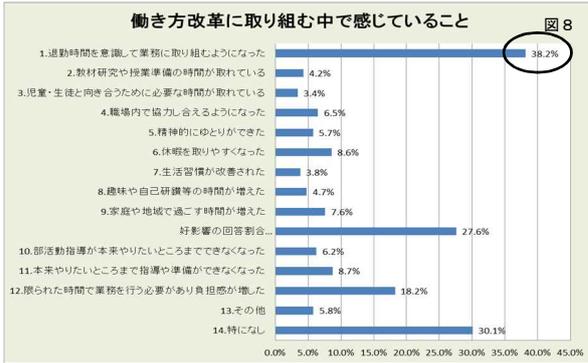
「学校における働き方改革取組計画」を策定し、計画に基づき、学校業務の見直しを行うとともに、「教育委員会の働き方改革」の取組として、県教育委員会が行う会議、調査、報告の廃止や見直しを進めてきました。

### 現状

年次有給休暇の平均取得日数は増加傾向にあり(図6)、事務局および県立学校の教員における月平均超過勤務時間が40時間以上である者の割合は、ほぼ横ばいです(図7)。

アンケート調査においては、38.2%の教職員が「退勤時間を意識して業務に取り組むようになった」と回答している(図8)一方で、昨年度と比較して超過勤務時間が「変わらない」との回答が44%と、もっとも多くなっています(図9)。





## 評価と課題

### ○仕事と家庭の両立

女性が活躍できない理由として「育児、介護などの時間制約」をあげる割合が、男性より女性のほうが多く、アンケート調査では、「働き方を改革するなら、母親がもっと働きやすくなる環境やシステム作り強く希望する」といった意見があることから、柔軟な働き方に向けた制度の在り方を検討する必要があります。

また、子どもが未就学から小学校の時期に家事・育児等、家庭生活における役割についての女性の負担が大きいことから、男性教職員の家事への参画を促進する必要があります。

### ○長時間勤務

退勤時間を意識した時間管理や効率的な仕事の進め方が少しずつ定着し、年次有給休暇の平均取得日数は増加しているものの、長時間勤務の者の割合は横ばい傾向で、いずれも目標の達成にはいたっていません。

また、アンケート調査においても、「昨年度と比較して超過勤務時間が変わらない」という回答がもっとも多く、「学校における働き方改革取組方針」に基づく取組をさらに進め、学校業務の見直しや専門性を持った多様な人材の活用を図ることが必要です。

## (2) 男性教職員の育児参画

### 主な取組

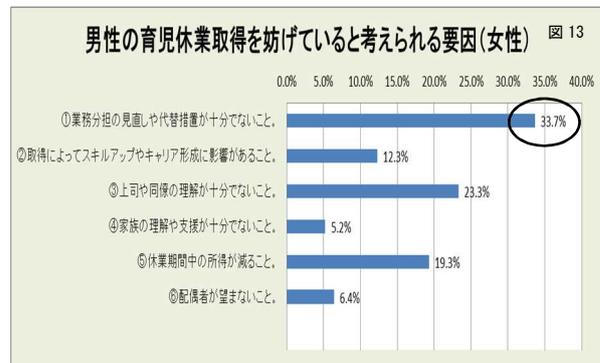
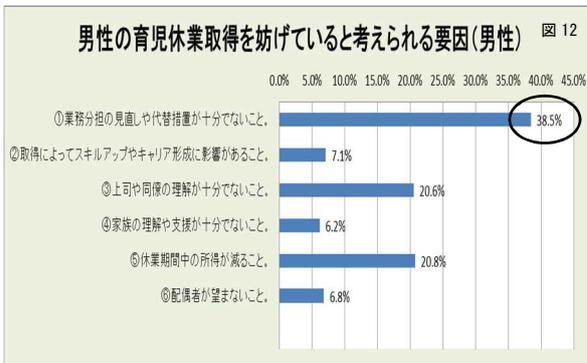
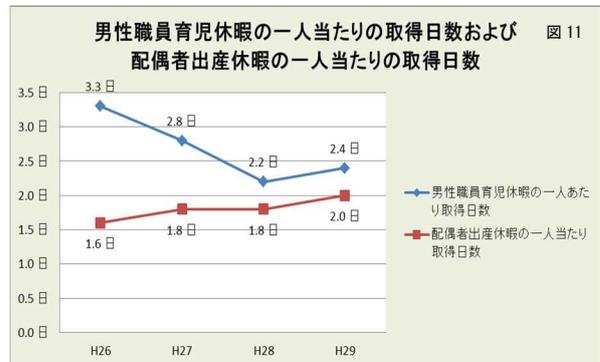
所属長や校長によるイクボス宣言に基づく呼びかけや教育長からのメッセージ、県教委「子育て三方よし」プログラムの推進などにより、男性の育児への参画意欲を高めてきました。

### 現状

男性育児休業取得率（目標：13.0%）および育児時間休暇取得者に占める男性の割合（目標：男性の割合30%）は増加傾向であるものの、数値目標を大きく下回っています。（図10）。

また、配偶者出産休暇の一人当たりの取得日数（目標：3日）には増加傾向が見られるものの、男性職員育児休業の一人当たりの取得日数（目標：5日）は減少傾向が見られます（図11）。

意識調査では男性の育児休業の取得を妨げる要因として、男性も女性も「業務分担の見直しや代替措置が十分でないこと」が最も多くあげられています（図12、13）。



### 評価と課題

数値目標である男性教職員の育児休業の取得や育児時間休暇の取得が進んでおらず、男性の育児休業取得を妨げていると思う要因として、「業務分担の見直しや代替措置が十分でないこと」や「上司や同僚の理解が十分でないこと」があげられており、代替措置の充実や育児休業を取得しやすい職場環境づくりが必要です。

### (3) 女性教職員の活躍推進

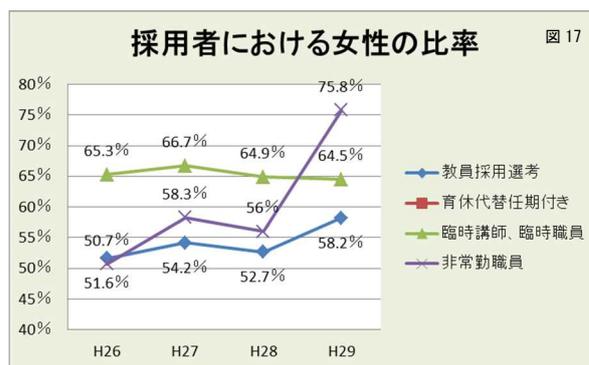
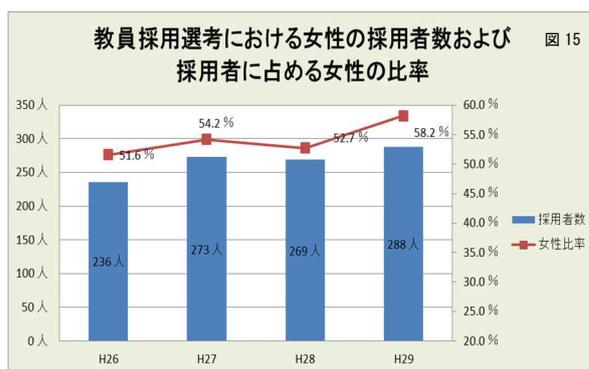
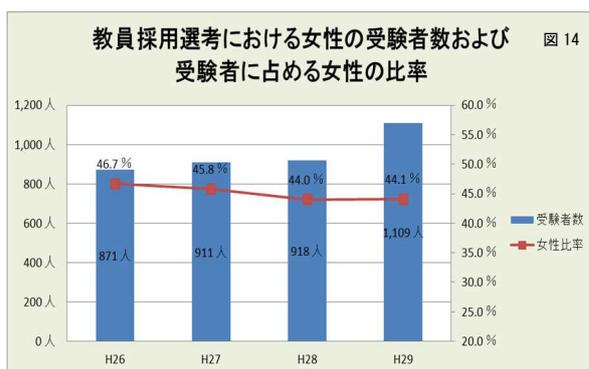
#### ○採用

##### 主な取組

「滋賀の教師塾」において女性人材の確保を図るとともに、教員募集リーフレットの充実などにより、女性にとってやりがいを持って働くことのできる魅力ある職場であることを志望者に向けてPRしました。

##### 現状

数値目標に掲げている「教員採用選考の受験者に占める女性の比率」や「教員採用選考による採用者に占める女性の割合」は、策定時からほぼ横ばいで推移しています（図14、15）。



#### 評価と課題

教員を目指す女性は多く、教員採用選考の受験者や採用者に占める女性の割合は高い水準で推移しており、今後も維持向上に努める必要があります。

#### ○登用

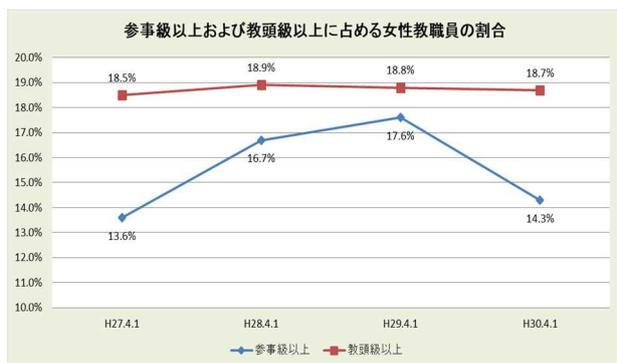
##### 主な取組

意欲と能力のある女性教職員が教育施策や学校運営の方針の決定過程に参画できるよう、管理職等への登用を進めてきました。

##### 現状

平成30年4月1日現在で参事級以上の職員に占める女性の割合は14.3%、教頭級以上に占める女性の割合は18.7%となっています（図18）。

一方で、これらの役職への任用が増えてくる40歳以上の年齢層に占める女性の割合は、40歳から44歳が60.1%、45歳から49歳が61.2%、50歳から54歳が55.0%、55歳以上が40.9%となっています（図19）。



## 評価と課題

参事級以上に占める女性職員の割合や教頭級以上の職員に占める女性教員の割合は数値目標に達していません。

また、参事級や教頭級以上の教職員に占める女性の割合は、50歳代の年齢層に占める女性の割合に比べて少ない状況であり、仕事と家庭の両立が可能となるよう、管理職の長時間労働を解消することや管理職候補者を養成することが課題です。

## ○キャリア形成

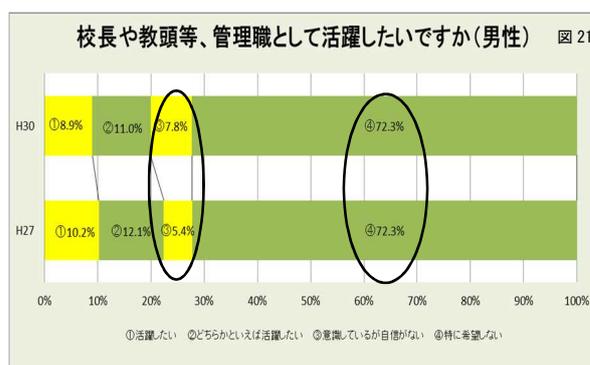
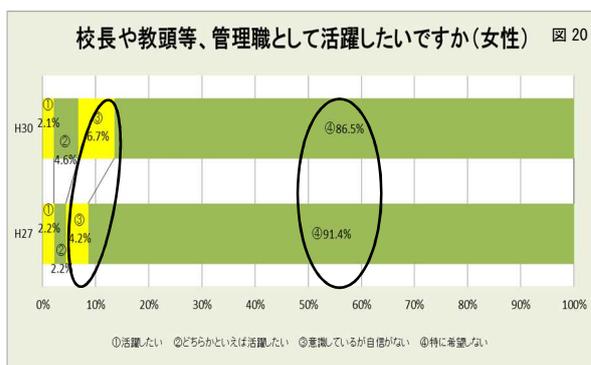
### 主な取組

女性教職員の幅広い業務の経験やマネジメント能力の育成を意識した校内人事を行うとともに、キャリア形成を意識した校長面談を実施するなど、女性教職員の能力開発や管理職になることへの不安の解消に関する取組を進めました。

### 現状

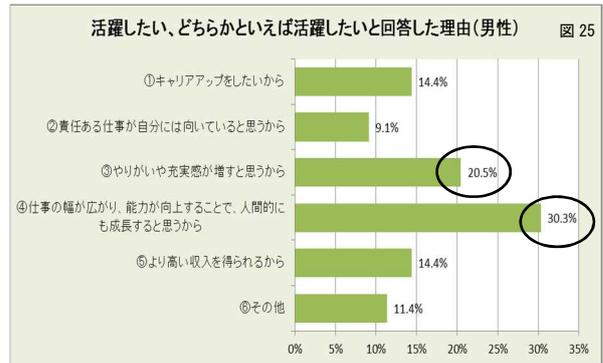
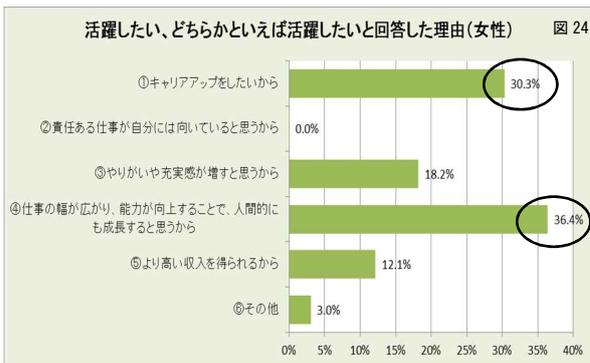
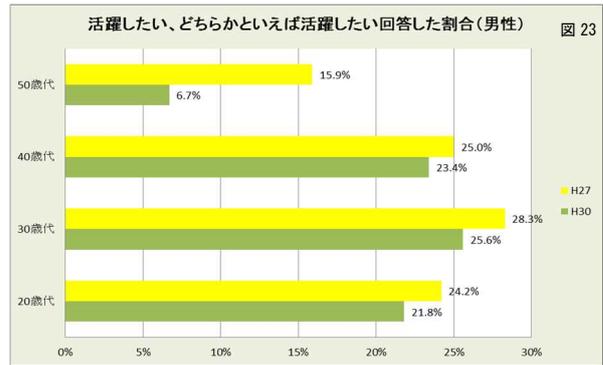
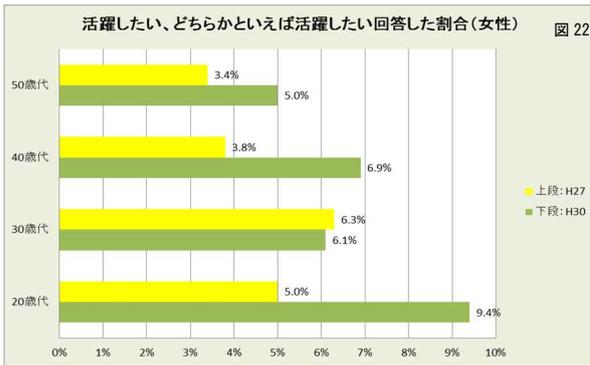
意識調査では、「将来校長や教頭等、管理職としての活躍を希望する割合」は、女性のほうが「特に希望しない」と回答した割合が高くなっています。(図20、21)。

前回調査と比較すると、男女ともに「意識しているが自信がない」と回答した割合が増加しています(図20、21)。



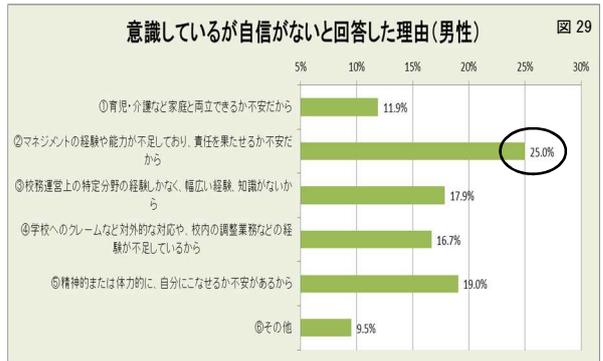
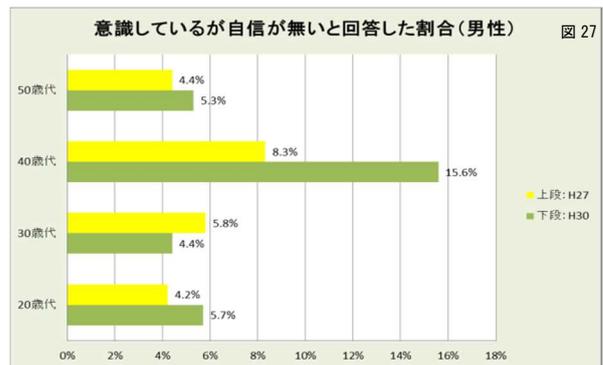
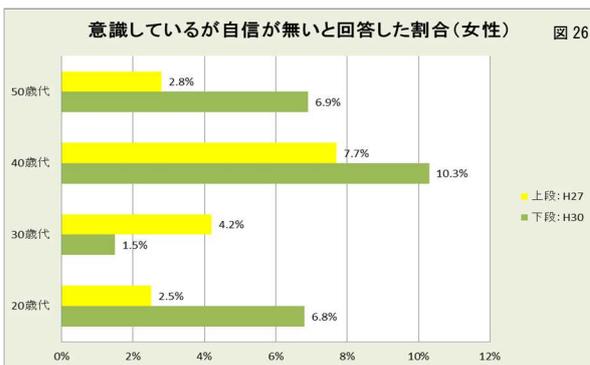
管理職としての活躍を希望すると回答した割合を年齢別に、前回調査と比較すると、女性は20歳代、40歳代、50歳代で増加している(図22)一方、男性はすべての年代で減少しています(図23)。

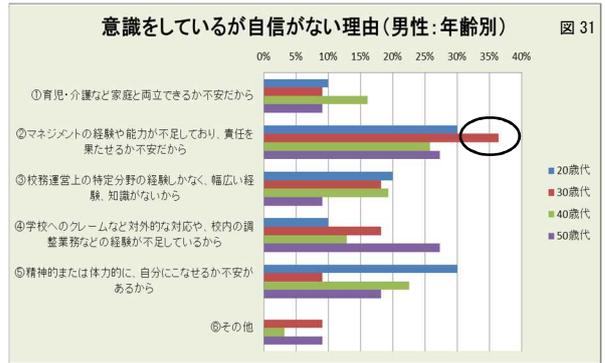
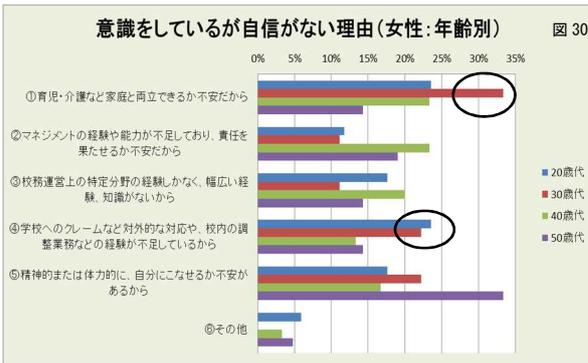
回答した理由については、男女ともに「仕事の幅が広がり、能力が向上することで、人間的にも成長すると思うから」が最も多く、女性では「キャリアアップをしたいから」、男性では「やりがいや充実感が増すと思うから」が続いています(図24、25)。



意識しているが自信がないと回答した割合は、前回調査と比較すると女性では30歳代以外は増加しており(図 26)、男性では40歳代が増加しています(図 27)。

回答した理由については、女性は「学校へのクレームなど対外的な対応や校内の調整業務などの経験が不足しているから」が最も多く(図 28)、この回答をした割合を年齢別で見ると、20歳代および30歳代の割合が多い状況です(図 30)。男性については、「マネジメントの経験や能力が不足しており、責任を果たせるか不安だから」が最も多く(図 29)、30歳代の割合が最も多くなっています(図 31)。また、「育児・介護など家庭と両立できるか不安だから」と回答した割合は、男性に比べて女性が多くなっており、30歳代が最も多くなっています(図 30)。

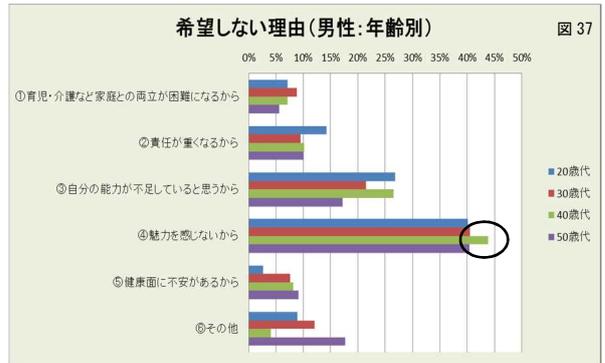
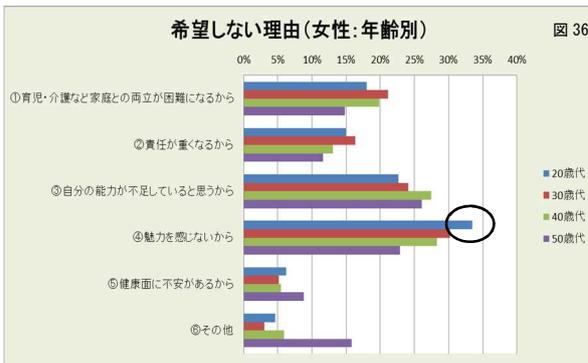
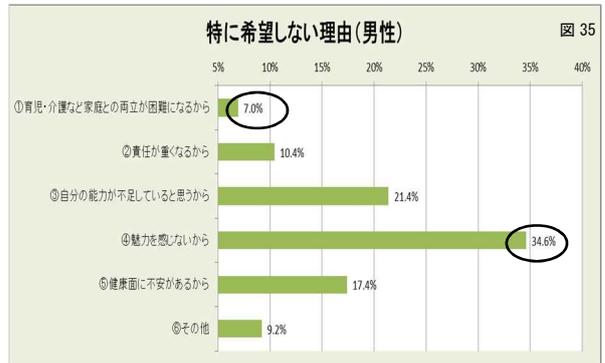
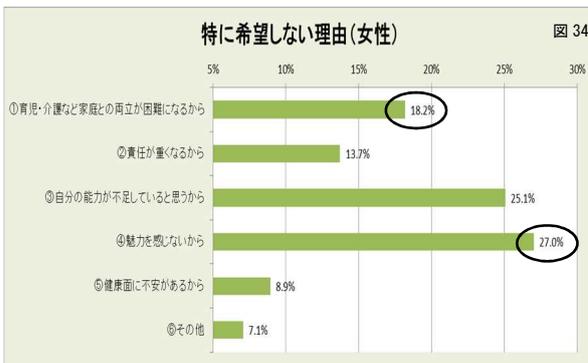
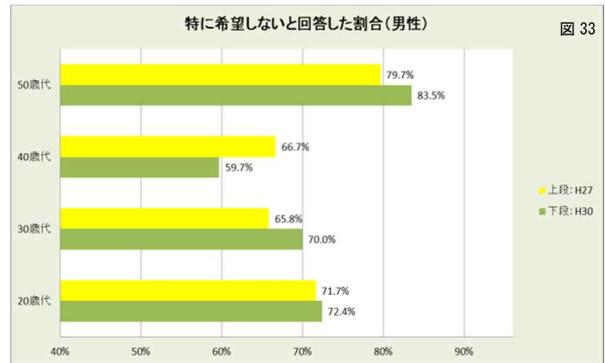
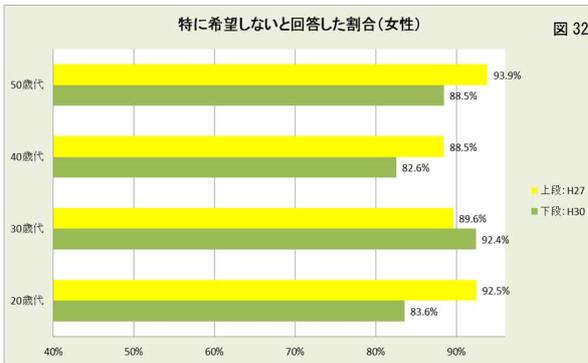




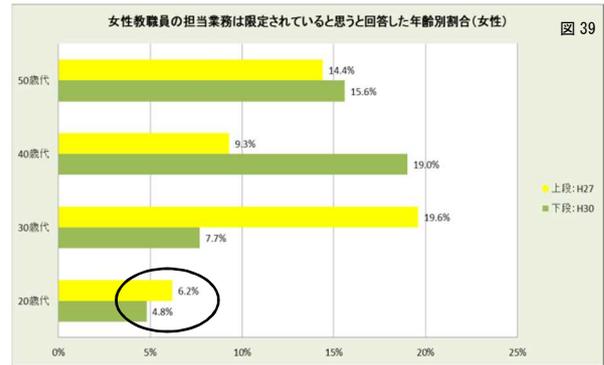
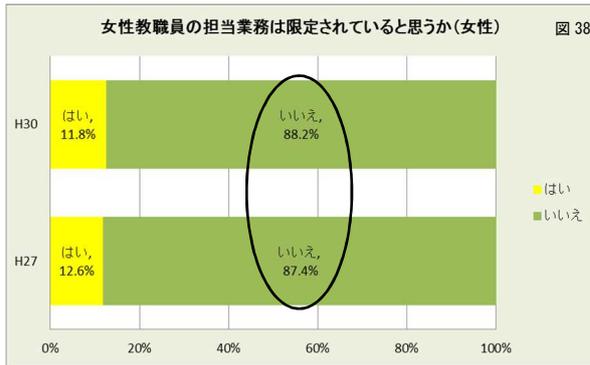
管理職としての活躍を特に希望しないと回答した割合は、前回調査に比べて女性では30歳代を除いて減少しており(図32)、男性では40歳代を除いて増加しています(図33)。

回答した理由は、男女ともに「魅力を感じないから」の割合が最も多くなっており、「自分の能力が不足していると思うから」が続いています(図34、35)。年代別に見ると「魅力を感じないから」を回答した割合は、女性では20歳代、男性では40歳代に多くなっています。(図36、37)。

また、「育児・介護など家庭との両立が困難になる」と回答した割合は、女性が男性を大きく上回っています(図34、35)。

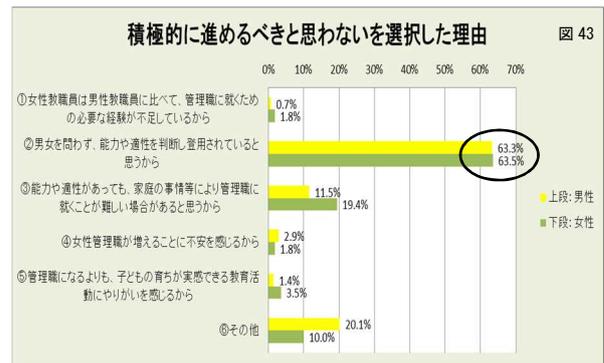
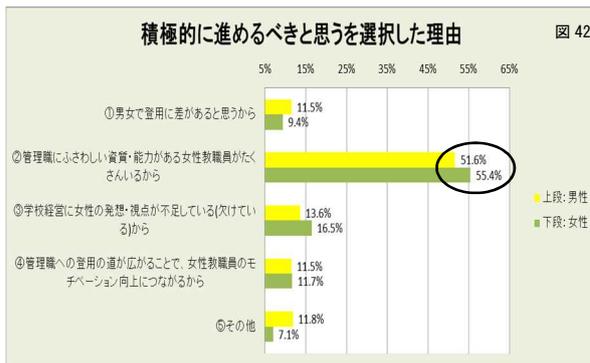
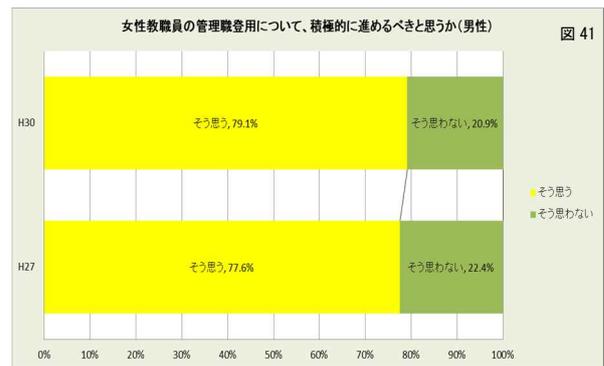
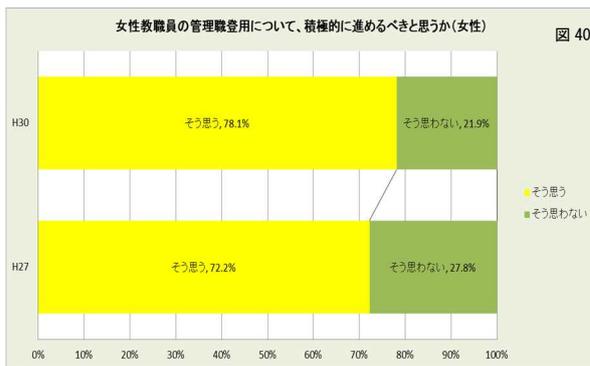


女性教職員の担当業務について「限定されている」と回答した女性の割合は少なく（図 38）、特に 20 歳代で少なくなっています（図 39）。



男女とも「女性教職員の管理職登用について、積極的に進めるべきと思う」との回答が約 80%に上っています（図 40、41）。

また、積極的に進めるべきと思うと回答した理由は、男女とも「管理職にふさわしい資質・能力がある女性教職員がたくさんいるから」を選択した割合が最も多く、その割合は女性のほうが多くなっています（図 42）。一方で、積極的に進めるべきと思わないと回答した理由は、「男女を問わず、能力や適正を判断して登用されていると思うから」が、男女とも最も多くなっています（図 43）。



## 評価と課題

管理職になることを特に希望しない理由として、特に女性のほうが男性より「育児・介護など家庭との両立が困難になる」と回答した割合が多く、女性教職員は仕事と家庭の両立への負担が大きいと考えられることから、時間制約のある職員に対応した職場づくり、長時間勤務の解消が必要です。

また、管理職としての活躍を意識しているが、女性では「対外的な対応や校内業務の調整」、男性では「マネジメントの経験不足」などが理由で自信がないと回答している割合が多く、管理職になることへの不安を抱えている状況が見られることから、研修の充実・強化を図ることにより、こうした不安を解消することが必要です。

さらに、「女性教職員の担当業務が限定されている」と感じている女性の割合は低い水準を

維持していますが、年代によって差があり、「管理職にふさわしい資質・能力がある女性教職員がたくさんいる」ため、「管理職への登用を積極的に進めるべき」と回答した割合が多いことから、引き続き中長期的なキャリア形成を意識した校務分掌・校内人事が必要です。

#### (4) 計画の進捗状況

女性教職員の採用、育成、登用に関する項目については目標数値に近づきつつあります。一方で、環境の整備や組織風土の醸成および意識改革に関する項目については、年次有給休暇の平均取得日数など上昇傾向の見られる項目もありますが、いずれも目標数値を下回っている状況です。

これらの目標を達成することは、ワーク・ライフ・バランスの実現や女性の活躍推進には不可欠であり、引き続き強力に推進していく必要があります。

##### (1) 環境の整備や組織風土の醸成および意識改革に関する項目

項目	目標		現状	
	年度	数値	年度	数値
①職員一人当たりの月平均時間外数	30	20.0時間未満/月	29	22.0時間/月
②年次有給休暇の一人当たりの年間平均取得日数	30	14.0日	29	事務局:6.6日 / 学校:11.5日
③定時退庁日における定時退庁実施率(事務局)	30	95.0%以上	29	70.0%
④配偶者出産休暇の一人当たり取得日数	30	3.0日(完全取得)	29	事務局:1.9日 / 学校:2.0日
⑤男性職員育児休暇の一人当たり取得日数	30	5.0日(完全取得)	29	事務局:3.5日 / 学校:2.4日
⑥男性職員の育児休業取得率	30	13.0%	29	事務局:0% / 学校:6.2%
⑦育児時間休暇取得者に占める男性取得者の割合	30	30.0%	29	事務局:0% / 学校:10.8%

##### (2) 女性職員の採用、育成、登用に関する項目

項目	目標		現状	
	年度	数値	年度	数値
①教員等採用試験の受験者に占める女性の割合	30	50.0%以上	29	44.1%
②中堅教員対象の選抜研修の受講者に占める女性職員の割合	30	40.0%以上	29	38.1%
③参事級以上に占める女性職員の割合	30	20.0%以上	30	14.3%
④教頭級以上に占める女性職員の割合	30	20.0%以上	30	18.7%

### 3 改定の方向性

これまで「目指す姿」の実現に向け、「女性職員の採用、育成、登用」と「環境の整備や組織風土の醸成および意識改革」の観点から課題を整理し取組を進めてきました。そして、これらの取組により、年次有給休暇の取得日数や教頭級以上に占める女性教職員の割合の増加など、取組の成果が現れているものもありますが、数値目標の達成にはいたっていません。

特に、月平均の超過勤務時間が40時間以上である者の割合に減少傾向が見られないこと、男性の育児休業や育児時間休暇の取得が進んでいないことなど、まだ多くの課題があると言わざるを得ません。

さらに、女性教職員が活躍できていない理由として、男性教職員に比べて女性教職員は、育児や介護などのため仕事にかかる時間に制約があるとしている割合が多い傾向も見られます。男女ともに家庭に携わり仕事と家庭を両立するためには、男性教職員の意識改革を行うとともに、長時間勤務を前提とした働き方を見直していく必要があります。

また、管理職になる事だけが活躍ではありませんが、組織の運営を担い、意思決定に参画する管理職を希望する教職員の存在は、後継者の育成という観点からも、一定必要であると考えられます。一方で、教職員には、仕事と家庭の両立への不安と合わせて、マネジメントの経験や能力の不足に対する不安があることから、これらの課題を解消する必要があります。

こうしたことから、今回の改定においては、以下の2点を重点事項として取組の充実・強化を図ります。

#### ① ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境整備・職場風土づくり

男女を問わず、時間的な制約があっても活躍できる職場は、すべての教職員が活躍できる職場であるとの認識のもと、長時間勤務の解消や業務の効率化、育児・介護に関する制度の利用促進に向け、「学校における働き方改革取組計画」に基づく取組等を一層推進します。

#### ② キャリア形成の支援

個人の能力に応じた適材適所の人員配置を行うとともに、管理職の仕事のやりがいや伝わるよう意識啓発を図りながら、教職員自身がキャリアアップに向けた目標設定を行う機会を設け、意欲と能力のある教職員が一層活躍できる人材育成に取り組めます。

## 4 目指す姿

### すべての教職員が いきいきと活躍できる 教育委員会

性別に関わりなく、すべての教職員が最大限の力を発揮できる活力ある教育委員会の実現を図るため、「女性職員も男性職員も ともに いきいきと活躍できる教育委員会」を目指す姿とし、取組を行ってきました。また、男女が共に子育てに関わり、子育ての喜びや悩み、責任を分かち合い、仕事と子育ての両立ができる環境づくりに向け、子育てを支え合う職場環境づくりの推進と男性教職員の主体的な育児参画の促進に取り組んできました。

すべての教職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる組織は健全であり、教育委員会がこのような組織になってこそ、すべての教職員が持てる能力を十分に発揮できるという考えから、目指す姿を「すべての教職員が いきいきと活躍できる 教育委員会」として、引き続き取組を行います。

また、将来のあるべき姿が、すべての教職員によって共有されることが重要であることから、①仕事と家庭の両立、②男性教職員の家庭参加、③女性教職員の活躍の観点から、具体的なイメージを示します。

#### ① ワーク・ライフ・バランスが推進され、全ての教職員が活躍できる職場風土が醸成されています。

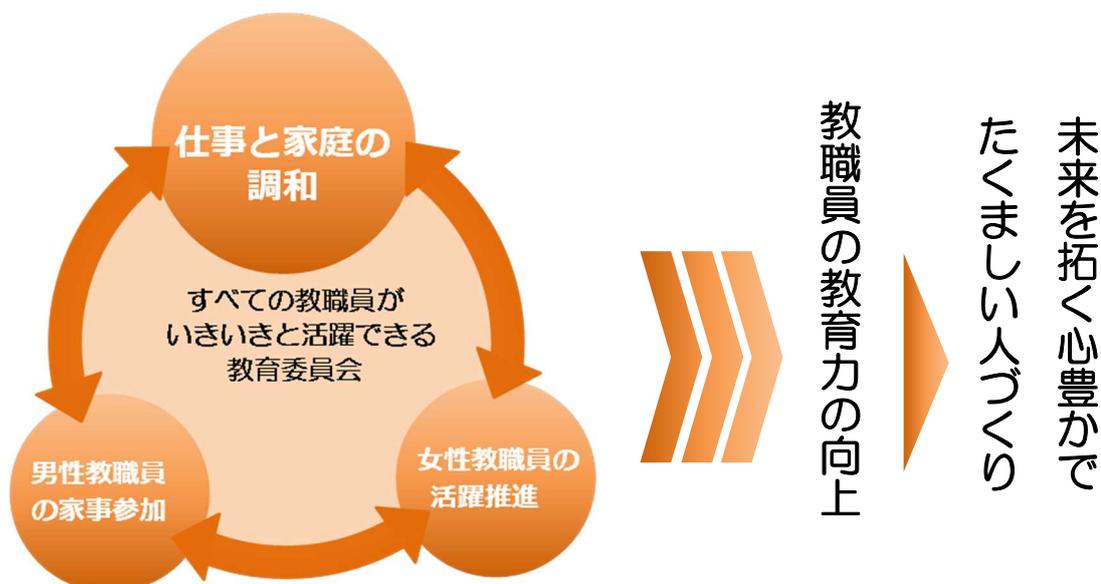
- ・ 育児や介護などの家事により時間的な制約がある教職員も家庭生活とのバランスを取りながら、持てる能力を最大限に発揮し活躍することができています。
- ・ 男女ともに子育てにかかわり、仕事と子育てが両立できる職場となっています。
- ・ すべての教職員が、「時間内に仕事を仕上げる」という意識を持ち、管理職等による適切な組織マネジメントにより、長時間労働の解消を図る取組が行われています。
- ・ 教職員が、業務を効率よく進めるためのノウハウを身に付けており、長時間労働の解消と仕事の質の向上に向けて、日頃から意識的に業務の見直しに取り組んでいます。
- ・ 組織運営や施策実現などの管理職等の仕事の魅力が教職員に伝わっています。
- ・ 組織全体でワーク・ライフ・バランスを推進する風土が醸成されています。
- ・ 他者への敬意と思いやりを持った行動がされています。
- ・ 時間的な制約のある教職員への理解が深まり、自然な助け合いの風土が定着しています。

② 多くの男性教職員が家事に参画しています。

- ・ 男性教職員が育児休業を取得することが当たり前になっており、職場においてもフォローされています。
- ・ 男性教職員も育児や介護をはじめとする様々な家事に積極的に参加しています。

③ 多くの女性教職員が、キャリア形成を図りながら活躍しています。

- ・ 滋賀県の教職員を志望する女性が増え、受験者が増えることにより、合格者および採用者も増え女性教職員数が増加しています。
- ・ 女性教職員が若いうちから自身のキャリアを意識し、職場において人材育成が図られるとともに、豊富な知識や技術を身に付け、学校経営や教育行政のさまざまな分野において持てる能力を発揮しています。
- ・ 幅広い業務の経験が少ない教職員も、管理職や周囲の教職員のフォローにより、不安なく業務を担当、遂行し、経験を積んでいます。
- ・ 育児休業中も職場との関係が保たれ、不安なく職場に復帰することができます。
- ・ 女性教職員の割合に応じて、女性管理職が教育施策や学校運営の方針の決定過程に参画しており、多様な視点が学校経営に活かされ、教育力の向上が図られています。



## 5 課題解決に向けた取組と数値目標

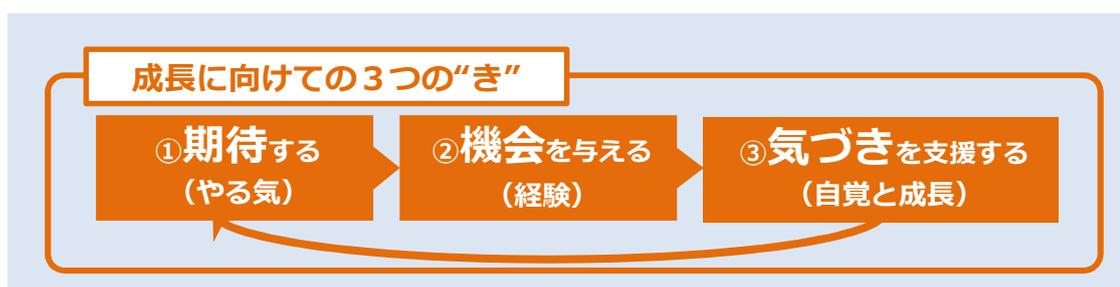
<目指す姿の実現に向けて課題解決を図っていくための取組の方向>

- (1) 誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり
- (2) 男性教職員の主体的な家事参加の促進
- (3) 中長期的な視点に立った人材育成、意思決定に関わる管理職への女性教職員の登用の推進

目指す姿の実現に向けて課題解決を図っていくためには、誰もが能力を発揮し、仕事と家庭を両立しながら活躍できる職場づくり、男性教職員の家事参加への意識啓発、意思決定に関わる管理職への女性教職員の登用の推進および中長期的な育成を行う必要があることから、上記の方向性に基づき、取組を行います。ただし、それぞれが独立するものではなく、これらの方向性において行われる取組が、相乗効果を発揮することを認識して取組を行うことが重要です。

また、取組に当たっては、これまでと同様に教職員の成長に向けて、以下の「3つの“き”」を大切にします。

- ①期待する：教職員の可能性を信じ、それを伝える。そのことが教職員のやる気につながる。
- ②機会を与える：教職員の成長につながるような機会を積極的に与える。そのことが教職員の幅広い経験につながる。
- ③気づきを支援する：色々な工夫により、教職員の気づきを促す。そのことが、教職員の自覚と次の行動に活かされ、成長につながる。



## (1) 誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり

### ①働き方改革や業務改善

多様な働き方ができる環境整備を行うとともに、長時間労働の解消に向けた取組を推進します。

#### ◇働き方改革・長時間労働の解消に向けた取組

育児や介護等のため時間的な制約のある職員がやりがいを持って、その能力を最大限発揮できるよう、業務の効率化や適切なマネジメント、勤務時間の弾力的運用等により、長時間労働の解消や個人の状況に応じた働き方ができる環境整備を進めます。

#### 【取組】

##### 【「学校における働き方改革取組計画」に基づく取組】

- ・ 学校業務の見直し、効率化や指導、運営体制の充実
- ・ 部活動における教員の負担軽減
- ・ 専門性を持った多様な人材の活用
- ・ 家庭や地域の力を学校に活かす取組
- ・ 教職員の勤務時間管理

##### 【その他の取組】

- ・ 学校閉庁日の実施（学校）
- ・ 年次有給休暇の集中取得期間の設定（事務局）
- ・ 年次有給休暇や特別休暇の取得促進（事務局、学校）
- ・ 柔軟な勤務時間制度の導入に向けた取組の推進（事務局）
- ・ 在宅勤務の促進およびサテライトオフィス勤務の導入の検討（事務局）
- ・ 育児短時間勤務および部分休業の活用・促進（事務局、学校）
- ・ 介護休暇をはじめ休暇制度全般の周知（事務局、学校）
- ・ 仕事の効率化の推進、時間外勤務の縮減（事務局、学校）
- ・ 適正な人員配置の一層の推進や応援体制の構築（事務局、学校）
- ・ 「キラリひらめき改善運動」の実施（事務局）
- ・ 勤務時間適正把握にかかる取組のシステム化（事務局、学校）
- ・ タイムマネジメントなど業務効率化に資する研修の実施（事務局、学校）
- ・ 効率的な業務運営を管理監督者の人事評価に反映（事務局）
- ・ 朝礼や終礼、定期的なミーティングなどによる係単位での業務管理の徹底（事務局）

## ②組織風土の醸成および意識改革

ワーク・ライフ・バランスを実現する組織風土となるよう、全ての教職員の意識の向上を図ります。

### ◇意識改革・啓発および風土の醸成

すべての教職員が活躍できる職場づくり等に向けて、管理職から一般職員までそれぞれの立場で積極的に役割を果たせるよう、意識の改革・啓発を行い、組織風土の醸成を図ります。

#### 【取組】

- ・管理職研修におけるトップからのメッセージ発信（事務局、学校）
- ・イクボス宣言等による管理職の意識改革（事務局、学校）
- ・管理職による働き方改革の取組を人事評価に反映（事務局）
- ・管理職等の意識改革を図る研修の実施（事務局、学校）
- ・「県庁子ども参観日」の実施（事務局）

### ◇育児休業等の取得しやすい職場環境づくり

男女ともに安心して育児等に参画できるとともに、職場においても負担とならないような環境づくりに向けた取組を行います。

#### 【取組】

- ・代替職員となる講師人材確保の新たな取組（学校）
- ・業務の状況や育休等の取得期間に応じた柔軟な代替職員の配置（正規、非常勤嘱託、臨時的任用職員）（事務局、学校）
- ・職場における業務の調整（職務分担、フォロー体制など）（事務局、学校）

### ◇ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識啓発

仕事と家庭との両立に必要なワーク・ライフ・バランスの推進に積極的な組織風土を醸成するため、研修などにより教職員の意識を高めます。

#### 【取組】

- ・校内研修等を通じたワーク・ライフ・バランスの啓発（学校）

### ◇ハラスメントのない職場づくり

非常勤講師等を含む全ての教職員が安心して活躍できるよう、ハラスメント対策に向けた取組を行います。

#### 【取組】

- ・各種ハラスメントに関する相談窓口の周知（事務局、学校）
- ・ハラスメント防止に向けた校内研修の実施（事務局、学校）

## 【数値目標】

- ① 超勤時間が月 45 時間超の教員の割合  
2022 年度 小学校 40%以下 中学校 50%以下 県立学校 15%以下
- ② 職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数（事務局）  
2022 年度 20.0 時間未満/月※災害対策業務等を除く（平成 29 年度 22.0 時間/月）
- ③ 年次有給休暇の一人当たり年間平均取得日数  
2022 年度 14.0 日（平成 29 年 11.4 日）
- ④ 定時退庁日における定時退庁実施率（事務局）  
2022 年度 95.0%（平成 29 年度 70.0%）
- ⑤ ワーク・ライフ・バランスの実現ができていると考える職員の割合（事務局）  
2022 年度 80.0%

### ■目標項目設定理由

時間外勤務の縮減などのワーク・ライフ・バランスの推進を表す指標と考えられます。

### ■目標数値設定理由

- ①：「学校における働き方改革取組計画」において掲げる目標数値としています。
- ②：前計画期間中に達成できなかったことから、引き続き当該目標値を目指します。
- ③：政府目標において取得率 70%（2020 年）が設定されており、付与日数（20 日）の 7 割の 14 日としています。
- ④：できる限り全教職員が定時退庁するという考えですが、県民の安全を守るなどのために一定の時間外勤務をせざるを得ない教職員を考慮し、当該目標値としています。
- ⑤：現時点での職員の状況等を考慮して当該目標値としています。

## (2) 男性教職員の主体的な家事参加の促進

固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、男女がともに育児や家事に関われるよう、男性教職員の主体的な家事への参加を促進します。

### ◇性別役割分担意識の解消

性別役割分担意識の解消に向けた取組を進め、男性教職員の家事への参加を推進します。

#### 【取組】

- ・ 男性教職員に対する家事への参加に係る啓発（事務局、学校）
- ・ 配偶者出産休暇や男性育児休暇の取得促進（事務局、学校）
- ・ 男女共同参画に関する講座等への参加の推進（事務局）

### ◇男性教職員の育児休業の取得推進に向けた意識改革

男性教職員の育児休業について、本人や管理職の意識啓発を積極的に行い、取得を推進します。

#### 【取組】

- ・ 男性教職員の子育て体験談の作成（事務局）
- ・ 育休取得等育児参加を促すトップからのメッセージ（事務局、学校）
- ・ お父さんの子育てプランの実施（事務局、学校）
- ・ イクボス面談（所属長面談）の実施（事務局、学校）
- ・ 子育てハンドブック等による制度周知（事務局、学校）
- ・ 育児休業等に送り出す職場の視点を加えた子育て体験談の改訂（事務局）

#### 【数値目標】

- ① 配偶者出産休暇の一人当たり取得日数  
2022年度 3.0日(完全取得) (平成29年 事務局1.9日、学校2.0日)
- ② 男性職員育児休暇の一人当たり取得日数  
2022年度 5.0日(完全取得) (平成29年 事務局3.5日、学校2.4日)
- ③ 男性教職員の育児休業取得率  
2022年度 13.0% (平成29年度 事務局0.0%、学校6.2%)
- ④ 育児時間休暇取得者に占める男性取得者の割合  
2022年度 30.0% (平成29年 事務局0.0%、学校10.8%)

#### ■目標項目設定理由

男性教職員の育児や家事への参加を表す指標と考えられます。

#### ■目標数値設定理由

- ①, ②：国目標(両休暇合計5日以上取得(2020年度末))を参考に、当該目標値を設定しています。
- ③, ④：前計画期間中に達成できなかったことから、引き続き当該目標値を目指します。

### (3) 中長期的な視点に立った育成、意思決定に関わる管理職への女性教職員の登用の推進

#### ①女性教職員数の増

滋賀の教職員を志望する女性を積極的に増やします。

女性教職員の活躍ぶりや仕事と家庭の両立に向けた取組などを県内外に向けて広く紹介し、滋賀の公立学校が女性にとってやりがいを持って働くことのできる魅力ある職場であることを積極的にPRすることにより、女性の受験者数を増やします。

#### 【取組】

- ・「滋賀の教師塾」における女性人材の確保（学校）
- ・教員募集リーフレットへの女性教職員の活躍ぶりや育児支援制度の紹介などの掲載（学校）

#### ②能力開発・育成支援

能力開発を図るとともに、キャリア形成における不安の解消に取り組みます。また、育児休業中の教職員へのフォロー、支援を行います。

#### ◇能力開発・キャリア形成における不安の解消

研修やOJTにより、仕事と家庭を両立し、キャリアを形成していくポジティブなイメージを持ってもらうことをはじめ、能力の開発や経験不足から生じる不安の解消を図ります。

また、管理職としての仕事のやりがいを伝えるための取組を推進します。

#### 【取組】

- ・学校現場におけるOJTの推進（学校）
- ・中堅教職員対象のキャリアアップ研修への参加促進（事務局、学校）
- ・女性教職員の能力開発・育成の観点に立った校内人事（学校）
- ・所属長面談等を通じたきめ細やかなキャリア形成支援（事務局）
- ・キャリア形成支援を重視する面談の実施に向けた所属長への啓発（事務局）
- ・育成を重視した助言・フォローに向けた管理職等への意識醸成（事務局、学校）
- ・キャリアデザイン研修等の実施（事務局）
- ・マネジメントなどに係る選択型研修の実施（事務局）
- ・不安解消に向けた交流機会の創出（事務局）
- ・女性職員のキャリア形成の模範となるロールモデルの育成（事務局、学校）
- ・仕事の魅力を伝えるための管理職への意識づけ（事務局、学校）
- ・職員相談窓口の運用（事務局、学校）
- ・女性職員活躍事例集の活用（事務局）
- ・人材育成ハンドブックの活用（事務局）

#### ◇育児休業取得者への支援

育児休業中の教職員が、休業期間中も職場との関係を保つことで、復帰に係る不安を解消し、円滑な職場復帰ができるよう支援するとともに、希望に応じてスキルアップを図ることができるよう取組を行います。

#### 【取組】

- ・育児休業者職場復帰研修の実施（事務局）
- ・パパ・ママ安心ミーティングの実施（事務局）

- ・ 出産後の女性職員に向けたトップからの応援メッセージ（事務局）
- ・ 育児休業中職員への庁内情報提供用掲示板の活用（事務局）
- ・ 育児休業復帰前面談の実施（事務局）
- ・ 育児休業中職員の研修受講機会の拡大（事務局）
- ・ 育児休業中職員の自己啓発支援（事務局）

### ③積極的な登用

#### 女性教職員の管理職等への登用を積極的に進めます。

多様な視点を活かし、意欲と能力のある女性教職員が教育施策や学校運営の方針の決定過程に参画することができるよう、管理職への積極的な登用を行います。

#### 【取組】

- ・ 管理職への積極的な登用（事務局、学校）

#### 【数値目標】

- ① 教員採用選考の受験者に占める女性の割合  
2022年度 50.0%以上（平成29年度44.1%）
- ② 教頭級以上に占める女性教員の割合  
2022年度 20.0%以上（平成30年4月1日現在18.7%）
- ③ 参事級以上に占める女性職員の割合  
2022年度 20.0%以上（平成30年4月1日現在14.3%）
- ④ 中堅教員対象の選抜研修の受講者に占める女性教員の割合  
2022年度 40%以上（平成29年度38.1%）

#### ■目標項目設定理由

女性教職員の活躍を表す指標と考えられます。

#### ■目標数値設定理由

- ①：国の「第4次男女共同参画基本計画」では、都道府県の地方公務員採用試験からの採用者に占める女性割合を2020年度に40%という目標を掲げています。本県の教員採用選考においてはこれをすでに上回っていますが、女性の志望者に対する魅力をより高めていくため、引き続き当該目標値を目指します。
- ②、③：管理職位に占める女性の割合は、教育施策や学校運営の方針の決定過程に、女性がどれくらい参画しているのかを表す指標と考えられます。前計画期間中に達成できなかったことから、引き続き当該目標値を目指します。
- ④：中堅層を対象とした管理職養成のための選抜研修の参加者に占める女性の割合を増やすことで、管理職候補となりうる女性人材の増加につながることから、女性教員の育成状況を表す指標と考えられます。前計画期間中に達成できなかったことから、引き続き当該目標値を目指します。

## 6 計画期間

法律は2025年度までの時限立法ですが、特定事業主行動計画については、その期間をおおむね2年間から5年間程度に区切り、定期的に進捗を検証しながら、改定を行っていくことが望ましいとされています。

本県では、2019年度から2022年度までを本取組方針の計画期間とします。

### 【計画期間】

2019年度～2022年度

## 7 推進体制

この取組方針に基づき、ワーク・ライフ・バランス等の観点から職場環境の改善を図るとともに、男性教職員の主体的な家庭参加の促進、女性教職員の採用、育成および登用などの取組を進めます。

そのためには、全ての教職員が重要な役割を担っていることを認識し、それぞれの立場に応じた取り組みが必要です。

管理職は、時間外勤務の縮減をはじめとするワーク・ライフ・バランスの推進など組織・人材マネジメントに大きな役割を担っていることや、自らが女性教職員に幅広い職務経験を付与し、フォローすることを認識し、校務の配分や組織運営、人材育成を行うことが必要です。

この取組方針に掲げた取組が、全組織に浸透し着実に実施されるよう、数値目標の達成状況や取組の実施状況の把握・評価等を行い、その結果をその後の取組や計画に反映させるなど、必要に応じて改善を図ります。

なお、県費負担教職員の服務管理に属する事項については、市町教育委員会が権限を有するため、理解を求めるとともに連携を図っていきます。

## 8 取組状況等の公表について

取組状況や目標に対する実績について、年1回公表します。

項目	
1	採用した教職員に占める女性教職員の割合
2	平均した継続勤務年数の男女の差異
3	管理職(事務局:参事級以上 学校:教頭級以上)に占める女性教職員の割合
4	男女別の育児休業取得率
5	男性教職員の配偶者出産休暇および育児参加のための休暇取得率
6	教職員に占める女性教職員の割合
7	部分休業・育児短時間勤務・育児時間休暇の利用実績
8	早出・遅出勤務の利用実績