

次世代育成支援および女性職員の活躍推進のための行動計画

～すべての教職員がいきいきと笑顔で活躍できる教育委員会を目指して～

令和5年3月
滋賀県教育委員会

目次

- 1章 はじめに
- 2章 基本的事項
 - 1 位置付け
 - 2 対象範囲
 - 3 計画期間
 - 4 推進体制および公表
- 3章 これまでの取組と現状および課題
 - 1 仕事と生活の調和
 - (1) 超過勤務の状況
 - (2) 仕事と家庭の両立
 - (3) ハラスメントのない職場環境
 - 2 男性教職員の家事・育児参画
 - 3 女性教職員の活躍推進
 - (1) 採用
 - (2) 登用
 - (3) キャリア形成
- 4章 方向性
- 5章 取組と数値目標
 - 1 誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり
 - (1) 指導・運営体制の充実、業務の見直し・効率化、多様な人材の活用などの働き方改革の推進
 - (2) ワーク・ライフ・バランスの推進
 - (3) 組織風土の醸成と意識改革
 - (4) ハラスメントゼロに向けた取組
 - 2 男性教職員の主体的な家事・育児参画の促進
 - 3 中長期的な視点に立った女性教職員のキャリア形成支援・登用の推進
 - (1) 能力開発・育成支援
 - (2) 積極的な登用

1章 はじめに（特定事業主行動計画の改定にあたって）

- 平成17年度から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、平成28年度から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をそれぞれ策定し、平成31年度からの現行計画においては両計画を統合したところ。
- 平成31年度から令和4年度を計画期間とする現行計画においては、「すべての教職員がいきいきと活躍できる教育委員会」を目指す姿とし、「誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり」、「男性教職員の主体的な家事参加の促進」、「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」に取り組んできた。
- 女性教職員の管理職への登用、男性教職員の育児休業取得などで数値の向上があった一方、教職員の超過勤務の高止まりなど未だ改善されていない問題もある。
- 教職員へのアンケート(*)を実施し、その結果を踏まえつつ、また、次期「学校における働き方改革取組計画」とも軌を一にして行動計画を改定し、職場における次世代育成支援および女性活躍推進の着実な推進を図る。

*「学校における働き方改革」等に関するアンケート調査

【調査目的】

「働き方」に対する考え方や、超過勤務の内容、職場の働きやすさ、女性教職員の活躍推進等について教職員の意識や学校現場の状況を把握し、次期「学校における働き方実施計画」および「特定事業主行動計画(次世代育成支援・女性活躍推進)」の策定等の基礎資料とする。

【調査対象者および回答者数】

対 象：県立学校に勤務する教職員、市町立学校に勤務する県費負担教職員（非常勤講師、会計年度任用職員も一部回答）
回答者数：5,023人 回答率：41% ※会計年度職員・非常勤講師を含めると5,246名が回答

【実施期間および調査方法】

実施期間：令和4年9月20日～令和4年10月21日 調査方法：web調査(しがネット受付サービスを利用)

2章 基本的事項

1 位置付け

本計画は次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）第19条に基づく特定事業主行動計画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（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）第19条に基づく特定事業主行動計画として策定するもの。

2 対象範囲

(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る。

(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。）

3 計画期間

令和5年（2023年）4月1日から令和9年（2027年）3月31日までの4年度間

次世代育成支援法は令和7年3月31日まで、女性活躍推進法は令和8年3月31日までの時限立法となっていることから、上記4年間の計画期間のうち各法律が終了するまでの期間は各法律の定める特定事業主行動計画として位置付ける。なお、計画期間は、社会情勢の変化や取組の効果・評価を踏まえ、必要に応じて見直しを行う。

4 推進体制および公表

本計画に掲げる取組を実効あるものとするために、教育委員会、管理職、そしてすべ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て取り組む。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、連携を図る。また、本計画に基づく取組状況や目標に対する達成状況等は、年1回公表する。

3章 これまでの取組と現状および課題

1 仕事と生活の調和

(1) 超過勤務の状況

主な取組

- 令和2年度から令和4年度までの3年間を計画期間とする「学校における働き方改革取組計画」を策定。同計画に基づき、調査照会・会議等の廃止や見直し、学校行事の精選など業務のスクラップ・効率化を進めるとともに、教員業務支援員(スクール・サポート・スタッフ)や部活動指導員などの多様な人材の活用、「学校閉庁日」の実施や統合型校務支援システムの本格導入などに取り組んできたところ。

現状

- 数値目標①②ともに目標達成に至っていない。教職員の**超過勤務**は令和元年度から**ほとんど減っていない状況**にある(参考1)。
- アンケートでは、**コロナ禍において業務の負担が増えたと回答した割合は63.9%**(図1)、その理由として「感染した児童・生徒、職員等への対応をする必要があったから」と回答した割合が最も高くなっている(図2)。
- 超過勤務の要因として「校務分掌業務」や「授業準備」の割合が高い(図3)。**超過勤務を行った理由**については「**業務量が多く、現状の人員では長時間勤務をせざるを得ない**」と回答した割合が**57.9%**と最も高く、次いで「提出物の確認、集計、印刷、書類の整理など事務的な仕事が多い」が46.8%、「予測できない突発的な仕事が多い」が46.3%となっている(図4)。
- **超勤縮減や業務負担の軽減に効果があったと感じる取組**としては「夏季休業期間中の集中休暇期間の設定、**学校閉庁(休校日)の実施**」を回答した割合が**50.2%**と最も高く、次いで、「**教員業務支援員の配置**」が**36.4%**、「**学校における行事・会議・研修等の精選**」が**30.4%**、「**会議や研修等のオンライン化**」が**28.9%**と続いている(図5)。また、働き方改革に取り組む中で感じていることとしては、「退勤時間を意識して業務に取り組むようになった、または取り組んでいる」と回答した割合が41.0%と最も高くなっている(図6)。

数値目標

①年次有給休暇の一人当たり年間平均取得日数(全校種) 目標値：14日

令和元年 10.6日 → **令和3年 11.6日**

②超勤時間が月45時間超の教員の割合(全校種) 目標:小40%以下 中50%以下、県立15%以下

令和元年度 小40.9% 中51.7% 県立23.5%→**R3年度 小44.6% 中50.2% 県立20.2%**

(参考1) 1人あたりの1ヵ月超過勤務時間数(全校種)

令和元年度 37.6時間 → 令和3年度 **37.5** 時間

(参考2) 超勤時間が月80時間超の教員の割合(全校種)

令和元年度 8.3% → 令和3年度 **7.6** %⁵

課題

- 「業務量が多く、現状の人員では長時間勤務をせざるを得ない」ために、働き方改革に取り組む中で、個々の教職員が「退勤時間を意識して業務に取り組むようになった、または取り組んでいる」にも関わらず、コロナ禍の影響もあり、教職員の超過勤務は縮減されておらず高止まりしている。
- 長時間労働は、ワーク・ライフ・バランスの実現のみならず、女性教職員の活躍推進、教職員のキャリア形成意識の妨げにもなっており、その解消が求められている。
- 超過勤務の縮減に向けて、次期「学校における働き方改革取組計画」に基づき、指導・運営体制の充実、業務の見直し・効率化、多様な人材の活用などに取り組んでいく必要がある。

アンケート

(図1)

新型コロナウイルス感染拡大に伴う業務の負担感

負担が増えた

63.9%

どちらともいえない

18.2%

従前と変わらない

15.6%

負担が減った

2.3%

負担が増えた理由(複数回答) (図2)

感染した児童・生徒、職員等への対応をする必要があったから

67.2%

行事等見直す必要が生じたから

59.9%

新型コロナウイルス感染拡大防止のため消毒等必要な業務が増えたから

53.2%

教育活動の工夫をする必要から、そのための教材研究等に今まで以上に時間がかかるから

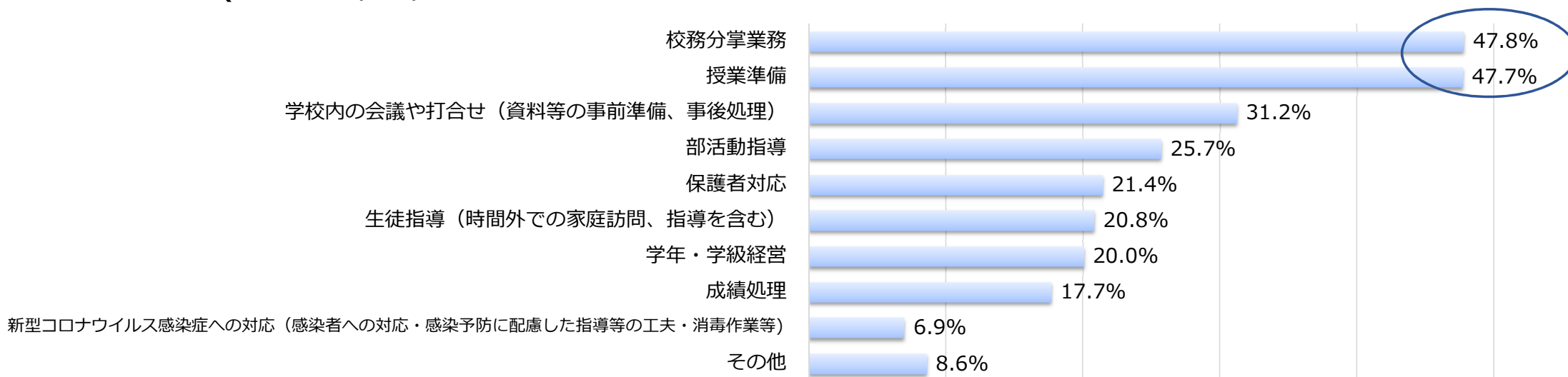
40.0%

その他

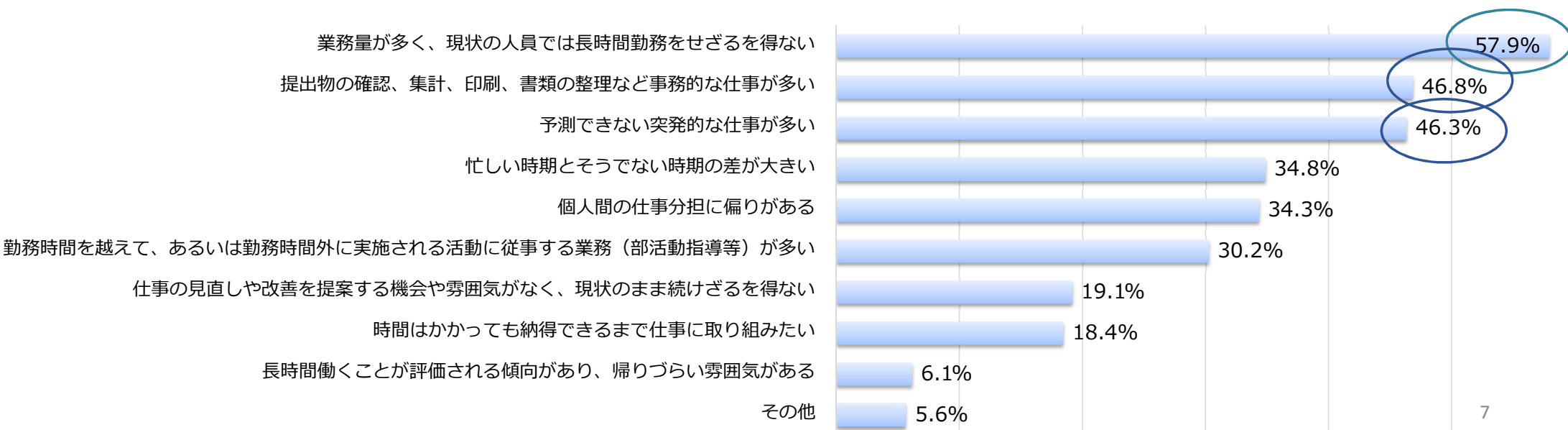
7.9%

6

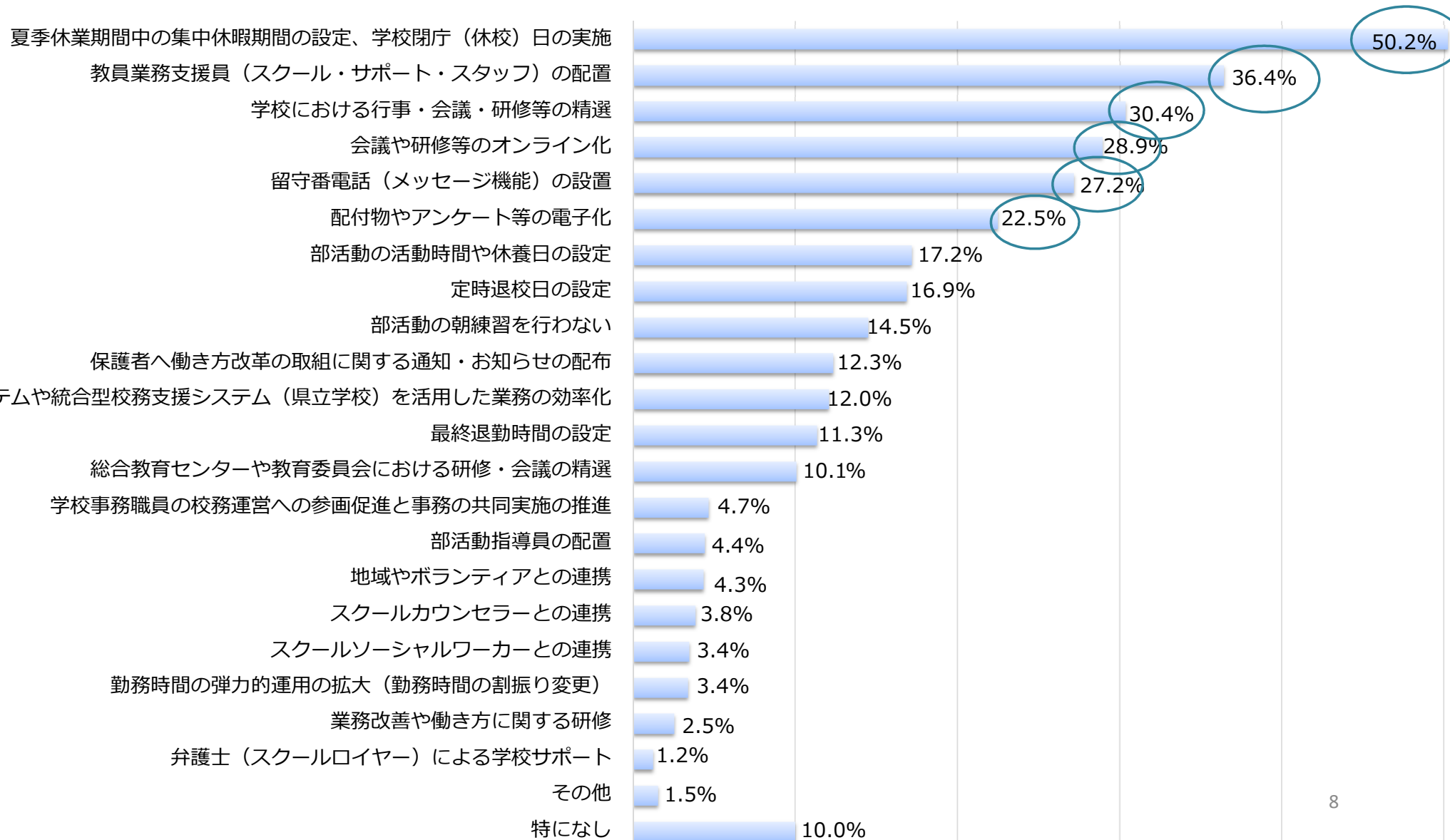
超過勤務の要因(3つまで) (図3)



超過勤務を行った理由(複数回答) (図4)

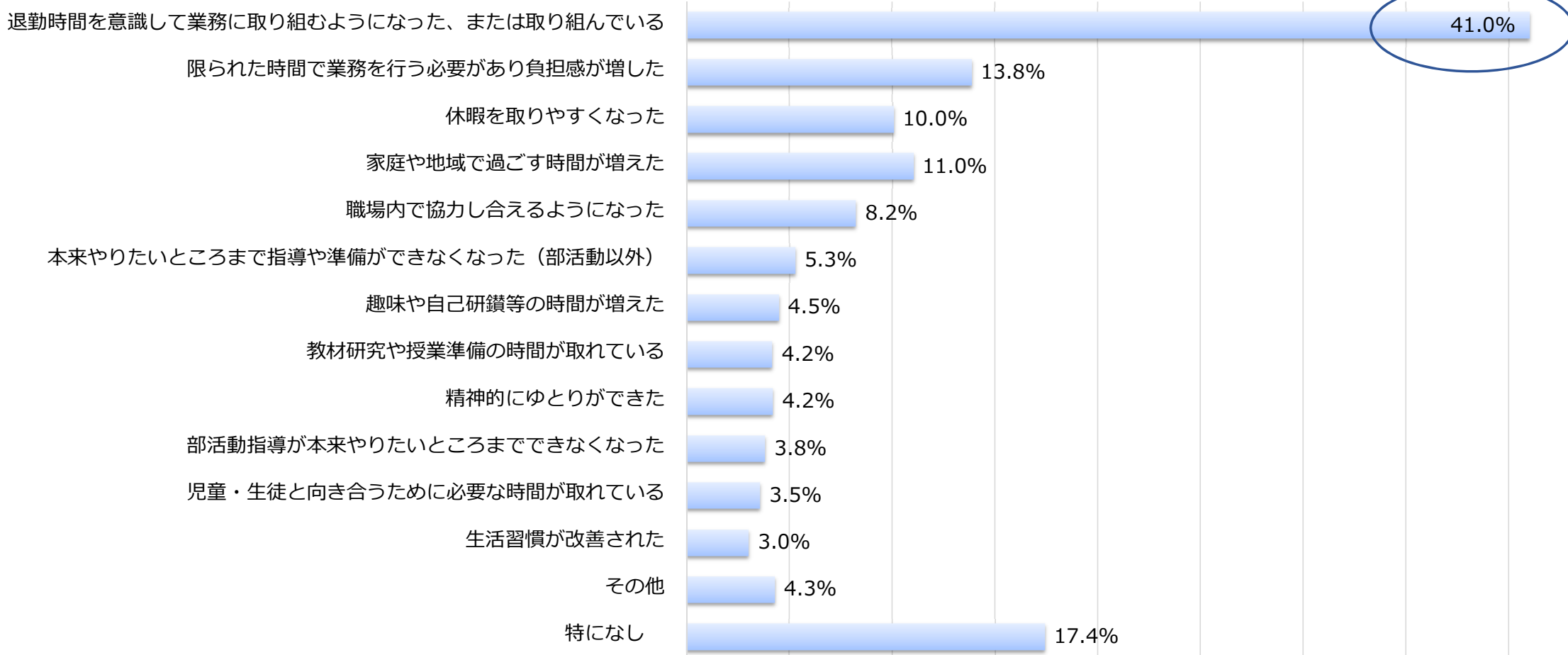


超勤縮減や業務負担の軽減に効果があったと感じる取組(複数回答) (図5)



働き方改革に取り組む中で感じていること(複数回答)

(図6)



(2) 仕事と家庭の両立

主な取組

- 教職員の仕事と家庭の両立を実現するため、子育てハンドブックによる制度の周知、県立学校にあっては学校長等の「イクボス宣言」の実施、代替職員の配置などに取り組んできたところ。

現状

- 令和元年と比べ、育児時間休暇の取得人数は男女とも増加。部分休業、育児短時間勤務の取得状況はあまり増加していない(参考3)。
- **女性教職員の25.4%**が「自分の職場は、子育て中の女性にとって**「能力を発揮し活躍できる職場」だと思っていない**(図7)。その理由として、**時間的な制約があることやフォロー体制が不十分**であるとする割合が高い(図8)。
- 女性教職員が活躍できていない理由として女性が回答した選択肢の割合は「**育児・介護などのため仕事にかかる時間に制約があるから**」が64.5%と最も高い(図9)。
- 女性教職員が今後さらに活躍していくために必要な取組については、男女ともに、**時間外勤務の縮減**や男性の**育児・介護等への参加の推進**と回答した割合が高くなっている(図10)。

(参考3) a部分休業、b育児短時間勤務、c育児時間休暇の利用人数(学校)

R元年 a女20男2 b女6男0 c女91男26 → R3年 a女37男2 b女6男1 c女138男49

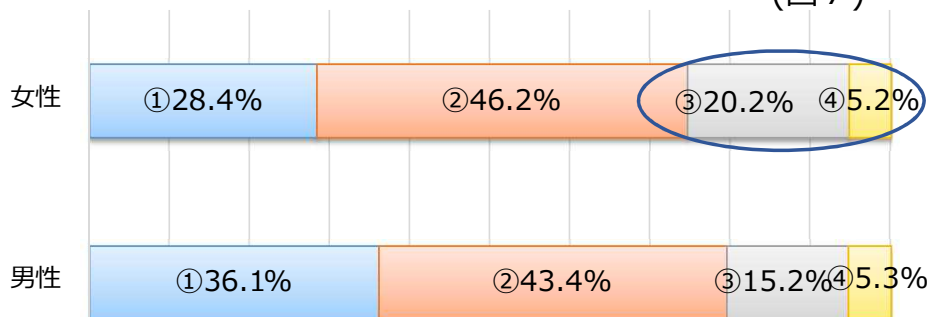
課題

- 引き続き、**各種制度の周知**、管理職の意識改革などによる**制度を利用しやすい職場づくり**に取り組むとともに、**超過勤務の縮減**、**男性教職員の育児等への参画推進**および**柔軟な代替職員の配置**などに注力していく必要がある。

アンケート

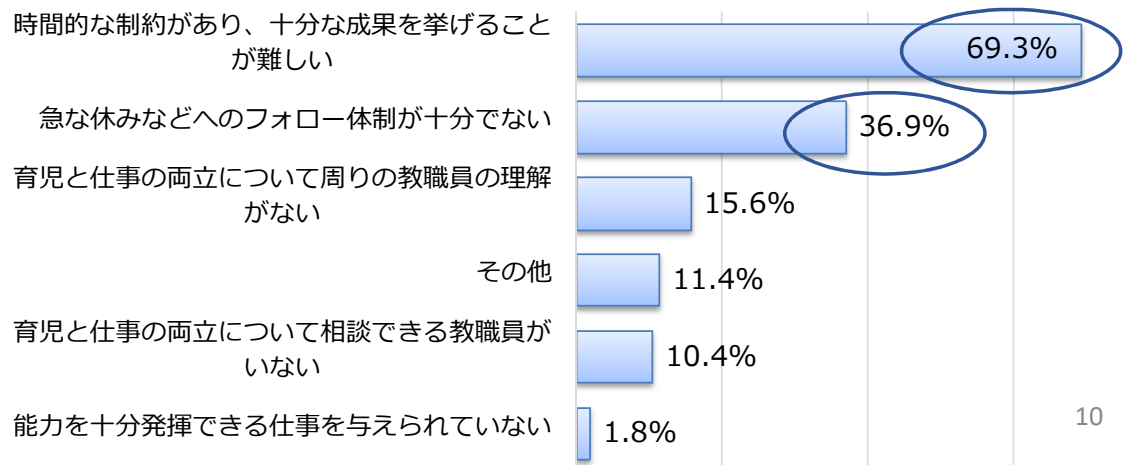
自分の職場は、子育て中の女性職員にとって能力を発揮し活躍できる職場だと思うか

(図7)

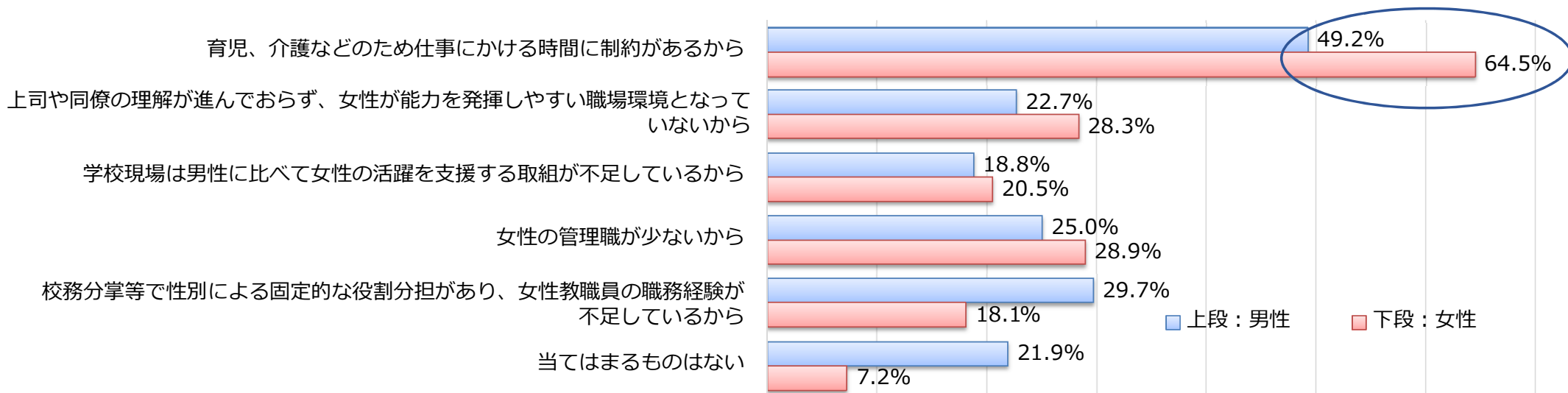


① そう思う ② どちらかと言えばそう思う。③ どちらかと言えばそう思わない。④ そう思わない。

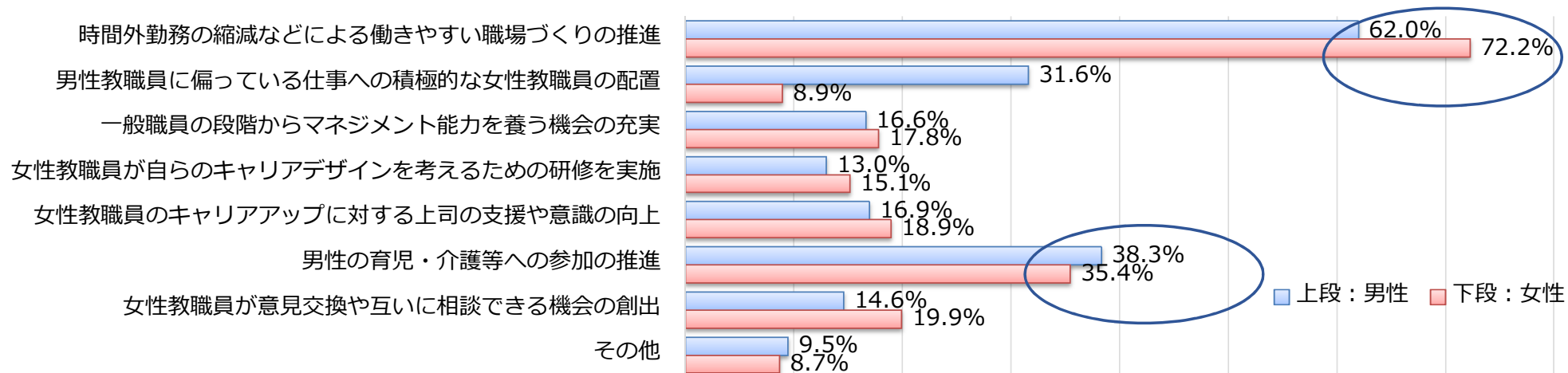
女性教職員が能力を発揮し活躍するにあたっての職場における支障(女性、複数回答) ※①以外を選択した者が回答 (図8)



女性教職員が能力を発揮し活躍できていないと考える理由(複数回答) (図9)



女性教職員が、今後さらに活躍していくために必要な取組(複数回答) (図10)



(3) ハラスメントのない職場環境

主な取組

- ハラスメントのない働きやすい職場づくりに向けて、ハラスメント防止指針の改定、相談窓口の周知、管理職マニュアルの整備、ハラスメントゼロを重点項目としたイクボス宣言の実施、ハラスメント防止の取組を管理職の人事評価項目に追加、ハラスメント防止チェックシートを活用した職場での研修などに取り組んできたところ。

現状

- アンケートでは、「現在、職場においてハラスメントにつながると思う行為を受けていると**感じている**」と回答した職員の割合は**11.0%**。ハラスメントの種別としては**パワー・ハラスメントが63.2%**と最も高くなっている(表1)。
- そうした行為を受けていると感じた時に「相談した」と回答した割合は64.5%。「**相談しなかった**」と回答した割合は**35.5%**となっている(表2)。
- ハラスメントの予防や解決に向けて**有効だと思ふ取組**としては「**職場内のコミュニケーションの活性化**」を選択した割合が**59.2%**と最も高く、次いで「**ハラスメントに関する研修や啓発資材の充実**」が**38.7%**、「**相談窓口の周知や体制の充実**」が**36.9%**となっている(図12)。

課題

- ハラスメントの根絶に向けて、引き続き、職場等における研修の実施、相談窓口の周知に取り組むとともに、働き方改革を加速させ、コミュニケーションが活発で心理的安全性の高い職場づくりを推進していく必要がある。

アンケート

現在、職場においてハラスメントにつながると思う行為を受けていると感じているか（複数回答）

(表1)

有効回答数	感じている										感じていない	
	回答数	割合	パワハラ		セクハラ		妊娠等		その他		回答数	割合
			回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比		
5,238	577	11.0%	403	63.2%	52	8.2%	73	11.4%	110	17.2%	4,661	89.0%

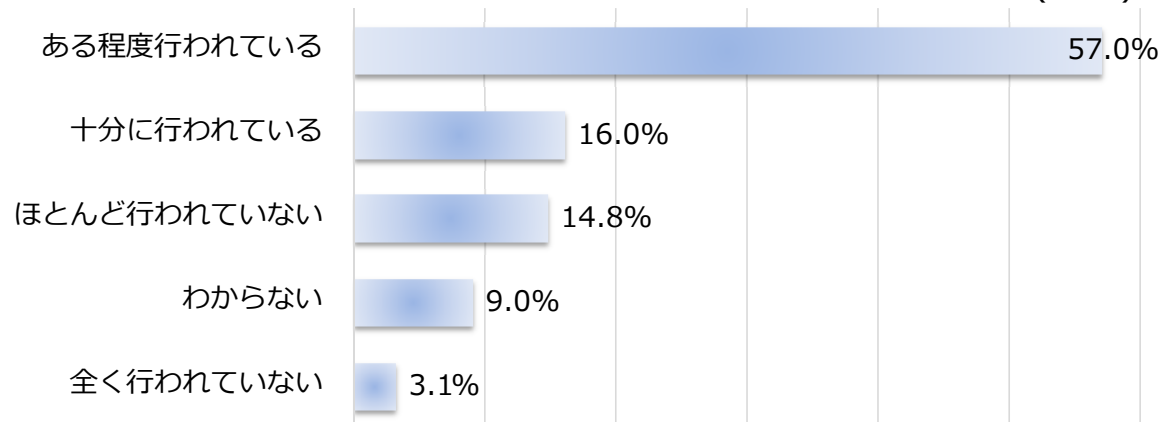
※「パワハラ」等の回答は複数回答であるためその合計は、「感じている」の回答数と一致しない。

ハラスメントと思う行為を受けていると感じたとき誰に相談したか（複数回答）（表2）

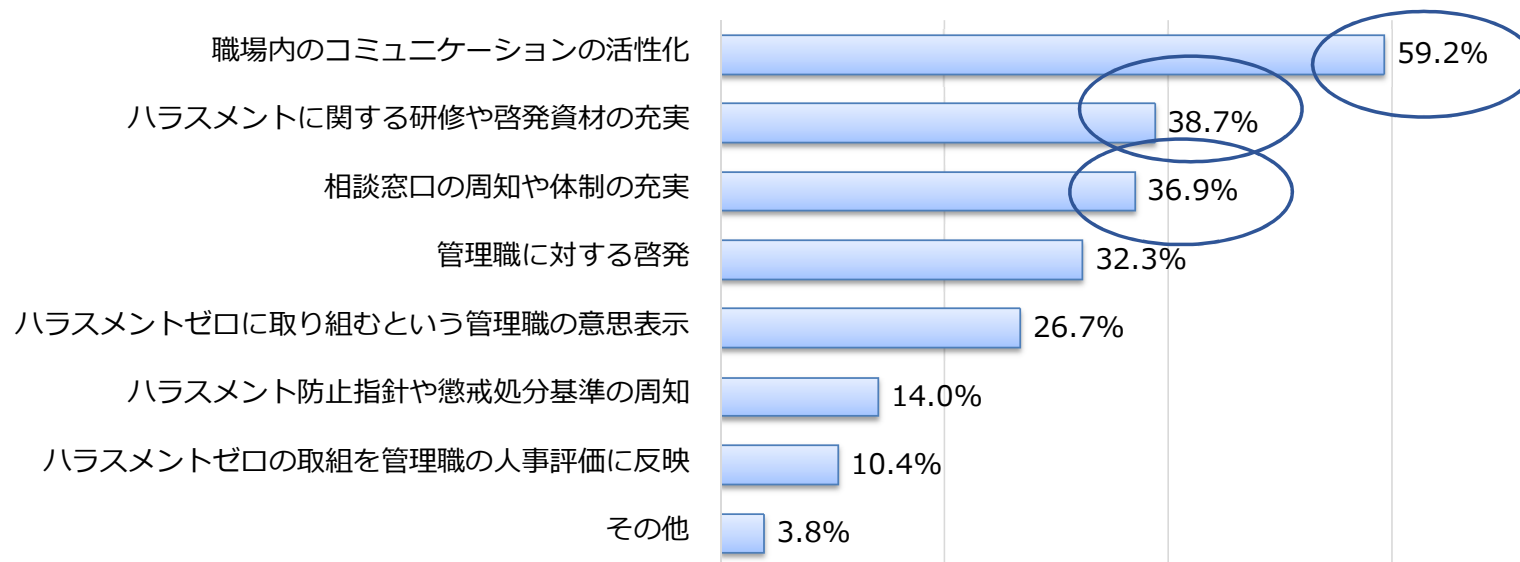
	割合
相談しなかった	35.5%
相談した	64.5%
（相談先内訳）※複数回答 構成比	
友人、知人、同僚、家族など身近な人	62.0%
職場の管理職等	28.4%
教育委員会等が設置している相談窓口等	4.8%
その他	4.8%

職場におけるハラスメントの予防や解決のための取組が教育委員会や現任教等において行われているか

（図11）



職場におけるハラスメントの予防や解決に向けて有効だと思う取組（複数回答）（図12）



2 男性教職員の家事・育児参画

主な取組

- 対象教職員に対して、学校長が育児休業をはじめとした各種の制度を周知し、教職員が作成した育児参画に係るプランに基づいて面談を行い、育児休業の取得意向の確認、休業・休暇の取得勧奨をしてきた他、代替職員の配置などにも取り組んできたところ。

現状

- 数値目標のうち、「③配偶者出産休暇の一人あたりの取得日数」、「④男性職員育児休暇の一人あたり取得日数」、「⑥育児時間休暇取得者に占める男性取得者の割合」については、それぞれ数値は上昇したものの、目標達成に至っていない。**「⑤男性教職員の育児休業取得率」は令和3年度実績が18.4%**となり、目標を達成している。
- アンケートでは、男性の育児休業取得を妨げていると考えられる要因として「**業務分担の見直しや代替措置が十分でないこと**」と回答した割合が最も高く、**男性では75.2%、女性では71.0%**となっている(図13、14)。

課題

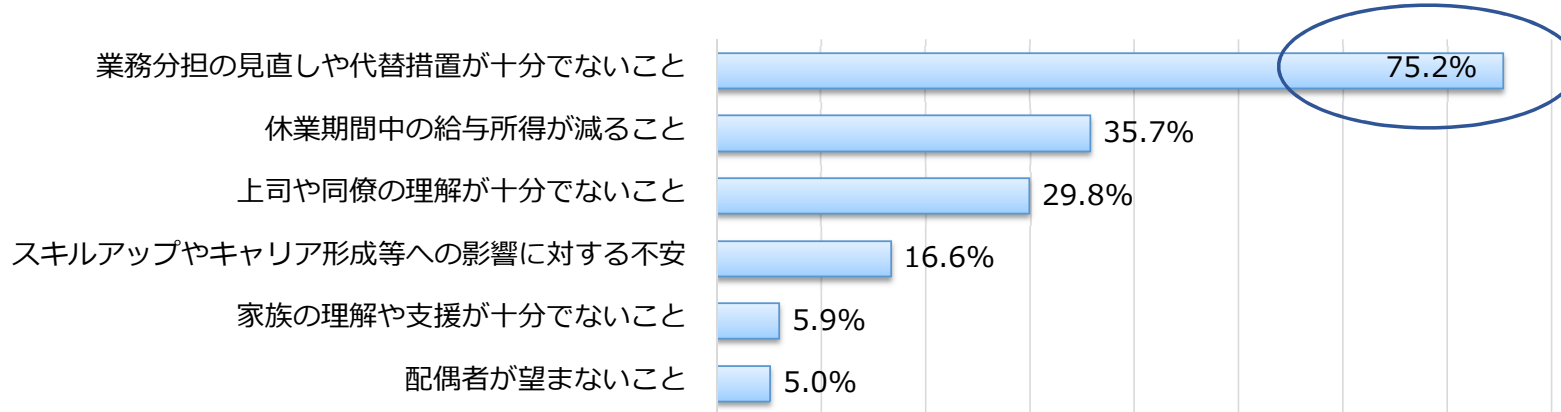
- 男性教職員の育児休業取得率は目標を達成したものの、高い水準にあるとは言えず、改善の余地があると考えられる。引き続き、管理職からの働きかけを積極的に行うとともに、職場内での適切な業務分担や気兼ねなく育児休業が取得できるよう代替職員の配置に努める必要がある。

数値目標

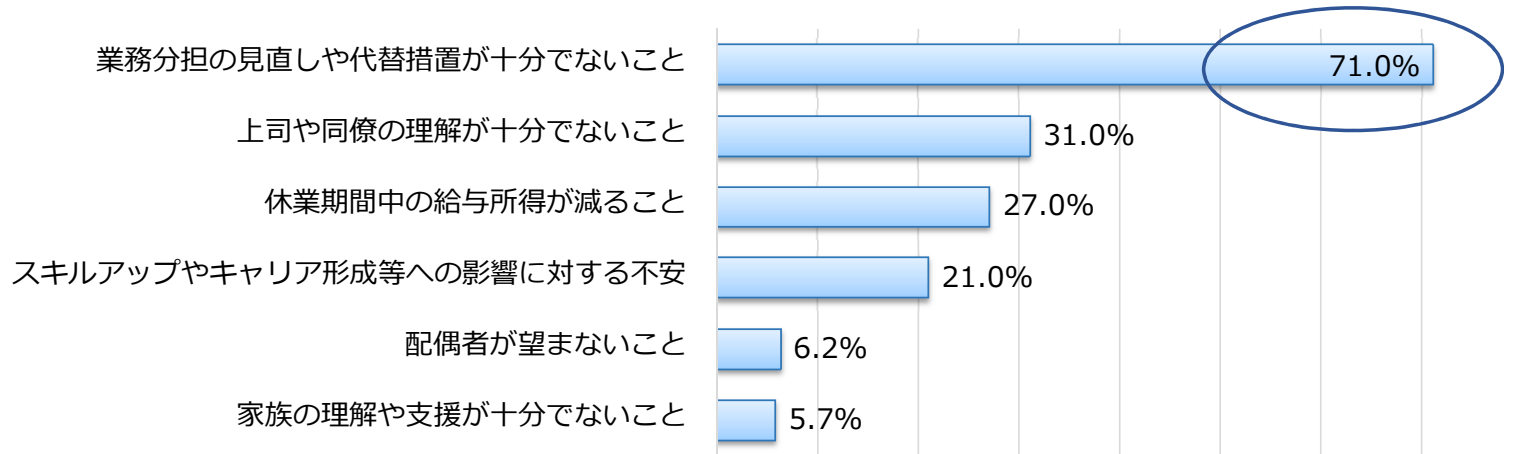
- ③配偶者出産休暇の一人あたり取得日数（全校種） 目標値：3日（完全取得）
令和元年度 2.0日 → **令和3年度 2.2日**
- ④男性職員育児休暇の一人あたり取得日数（全校種） 目標値：5日（完全取得）
令和元年度 2.7日 → **令和3年度 3.7日**
- ⑤男性教職員の育児休業取得率（全校種） 目標値：13.0%
令和元年度 4.4% → **令和3年度 18.4%**
- ⑥育児時間休暇取得者に占める男性取得者の割合（全校種） 目標値：30.0%
令和元年 22.2% → **令和3年 26.2%**

アンケート

男性の育児休業取得を妨げていると考えられる要因（男性、複数回答）（図13）



男性の育児休業取得を妨げていると考えられる要因（女性、複数回答）（図14）



3 女性教職員の活躍推進

(1) 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などにより、女性にとってやりがいを持って働くことができる魅力ある職場であることを志望者にPRしてきたところ。

現状

- 「教員採用選考の受験者に占める女性の割合」は令和3年度採用選考試験において40.2%となり、令和元年度から上昇したものの、目標達成には至っていない。
- 一方で、「採用者(正規)に占める女性教職員の割合」については、令和元年度時点で既に**女性が過半数**となっており、令和3年度時点も同様となっている(参考4)。

数値目標

⑦教員採用選考の受験者に占める女性の割合 目標値：50%以上

令和元年度 38.8% → **令和3年度 40.2%**

(参考4) 採用者(正規)に占める女性教職員の割合 (参考5) 教職員(正規)に占める女性教職員の割合
R元年度 50.7% → R3年度 **52.2%** R元年度 52.2% → R3年度 **52.7%**

課題

- 「教員採用選考の受験者に占める女性の割合」については、目標達成に至っていないものの、「採用者(正規)に占める女性教職員の割合(参考4)」と「教職員(正規)に占める女性教職員の割合(参考5)」は、ともに男性よりも高くなっている。採用した女性教職員がその能力を十分に発揮し活躍できるよう登用、キャリア形成を一層促進していく必要がある。

3 女性教職員の活躍推進

(2) 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、管理職等への積極的な登用を進めてきたところ。

現状

- 管理職への登用を進めてきた結果、数値目標に掲げている「教頭級以上に占める女性教員の割合」は令和3年度において**26.1%**となり目標を達成している。

数値目標

⑧教頭級以上に占める女性教員の割合 目標値：20%以上

令和元年度 21.5% → 令和3年度 26.1%

再掲（参考4）採用者(正規)に占める女性教職員の割合 再掲（参考5）教職員(正規)に占める女性教職員の割合
R元年度 50.7% → R3年度 **52.2%** R元年度 52.2% → R3年度 **52.7%**

課題

- 「教頭級以上に占める女性教員の割合」は目標を達成し、女性教職員の管理職登用は着実に前進しているが、教職員に占める割合は男性よりも女性の方が高い(参考5)にも関わらず、管理職に占める割合は女性の方が低く、引き続きの取組が必要である。
- 採用者に占める女性数は半数を超えており(参考4)、将来的にも女性が多い状態が想定されることから、一層の管理職登用、そのための人材育成が必要となっている。

3 女性教職員の活躍推進

(3) キャリア形成

主な 取組

- 女性教職員の能力開発・育成の観点に立った校内人事、キャリア形成を意識した校長面談の実施、中堅教職員対象のキャリアアップ研修への参加促進など、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取り組んできたところ。

現状

- 数値目標である「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」は令和3年度において42.7%となり目標を達成した。
- 管理職という観点で見ると、アンケートにおいて、管理職として「活躍したい」、「どちらかといえば活躍したい」と回答した割合は、男性18.0%、女性6.3%であり、男性の方が高い割合となっている(図16)。活躍したい理由としては、男女とも「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」の割合が最も高い(図17、18)。
- 「意識しているが自信がない」と回答した理由として、**男性は「マネジメントの経験や能力が不足しており、責任が果たせるか不安だから」**の割合が最も高い(図20)。**女性は「育児・介護など家庭と両立できるか不安だから」**の割合が最も高くなっている(図19)。
- 管理職として活躍することを「特に希望はしない」、「管理職になりたくない」と回答した割合は、**男性74.4%、女性88.7%であり、女性の方が高くなっている**(図16)。その理由として、**男性は「魅力を感じないから」が最も高く**、次いで「長時間勤務が必要だと思うから」、「自分の能力が不足していると思うから」となっている(図22)。**女性は「自分の能力が不足していると思うから」が最も高く**、次いで「魅力を感じないから」、「長時間勤務が必要だと思うから」となっている(図21)。
- 女性教職員の管理職登用については、男性の82.2%、女性の79.3%が積極的に進めるべきと回答している(図23)。また、積極的に進めるべきと思わない理由としては、男女とも「男女を問わず、能力や適性を判断し登用されていると思うから」と回答した割合が最も高くなっている(図24)。

課題

- 女性教職員活躍の一つの形である管理職登用については、男女とも約8割が積極的に進めるべきと考えているものの、管理職として活躍したいと考える割合は女性の方が低くなっており、育児・介護など仕事と家庭の両立への不安、自身の能力への不安、長時間労働など、女性教職員の活躍を妨げる要因を取り除く取り組みが必要となっている。

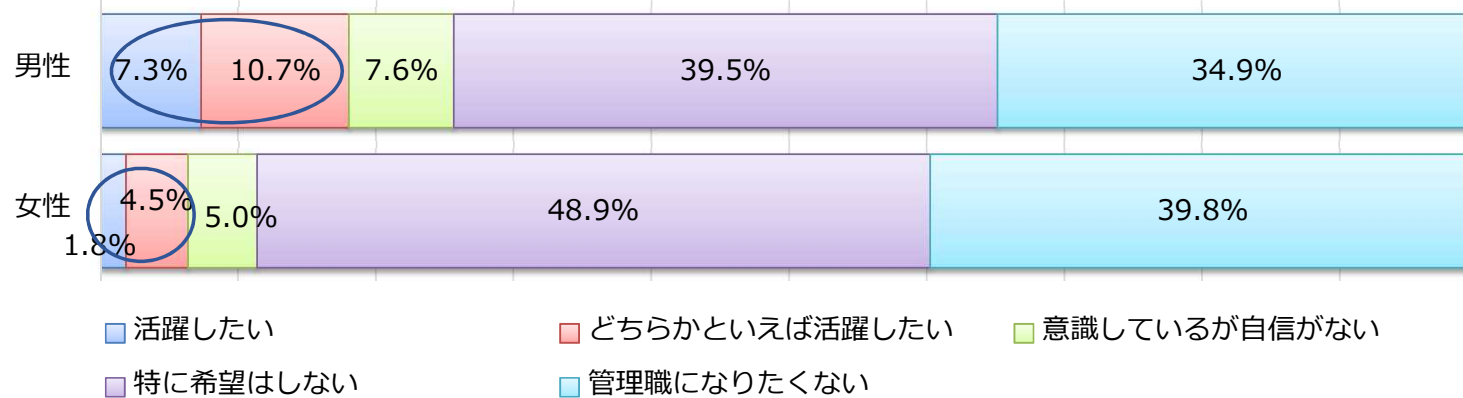
数値目標

⑨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 目標値：40%以上

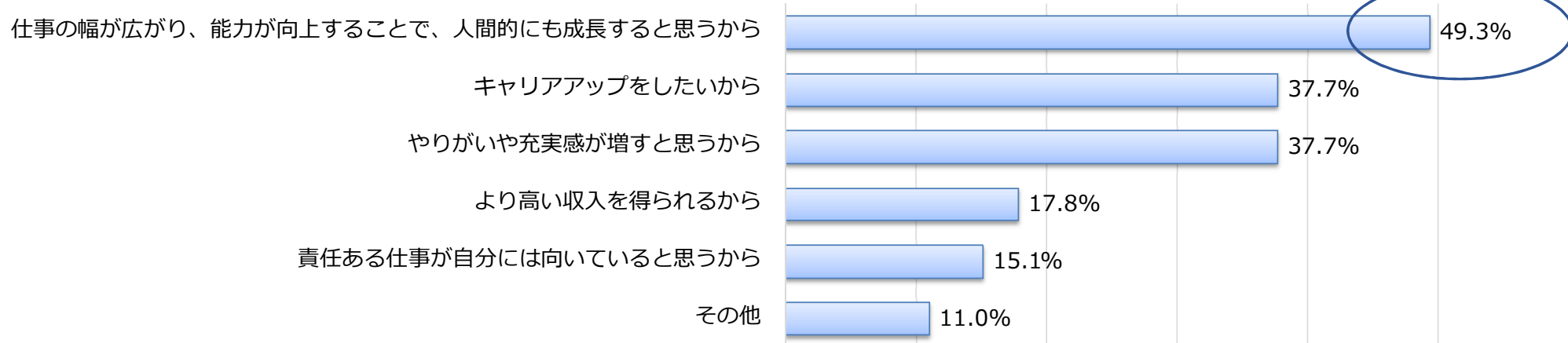
令和元年度 40.0% → 令和3年度 42.7%

アンケート

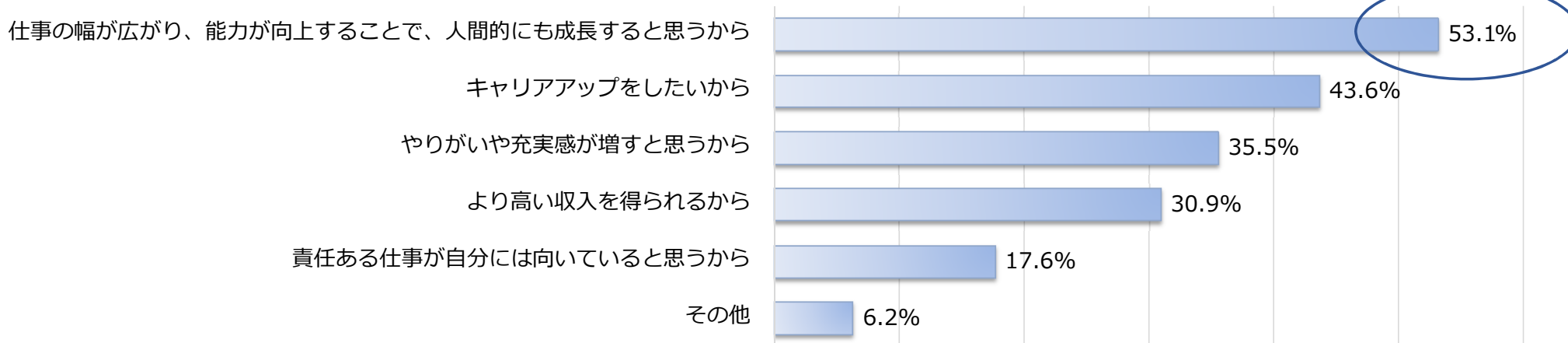
将来、校長や教頭等、管理職として活躍したいですか (図16)



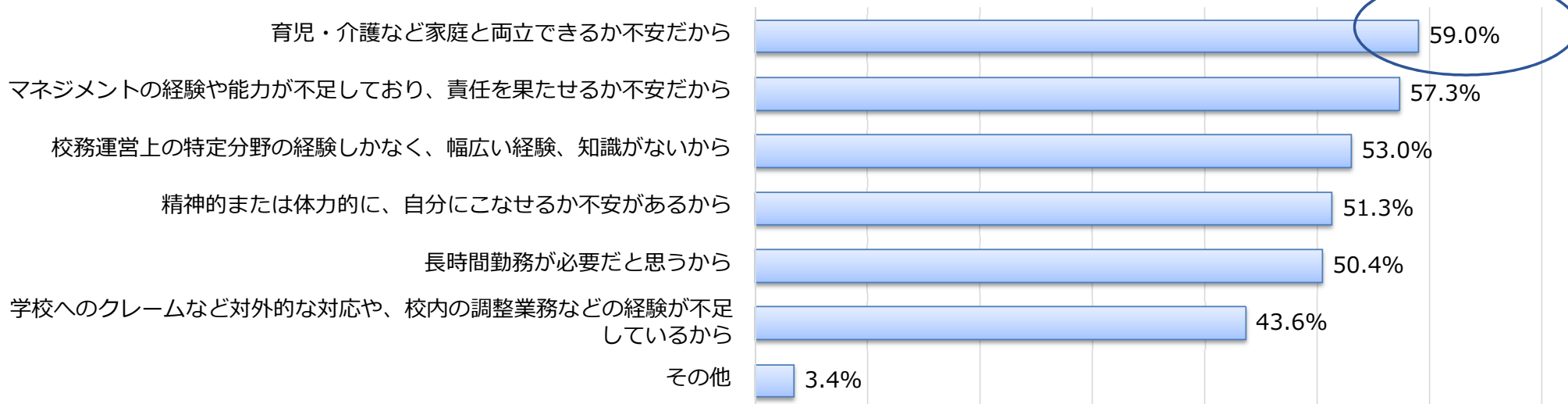
「活躍したい」、「どちらかといえば活躍したい」と回答した理由 (女性、複数回答) (図17)



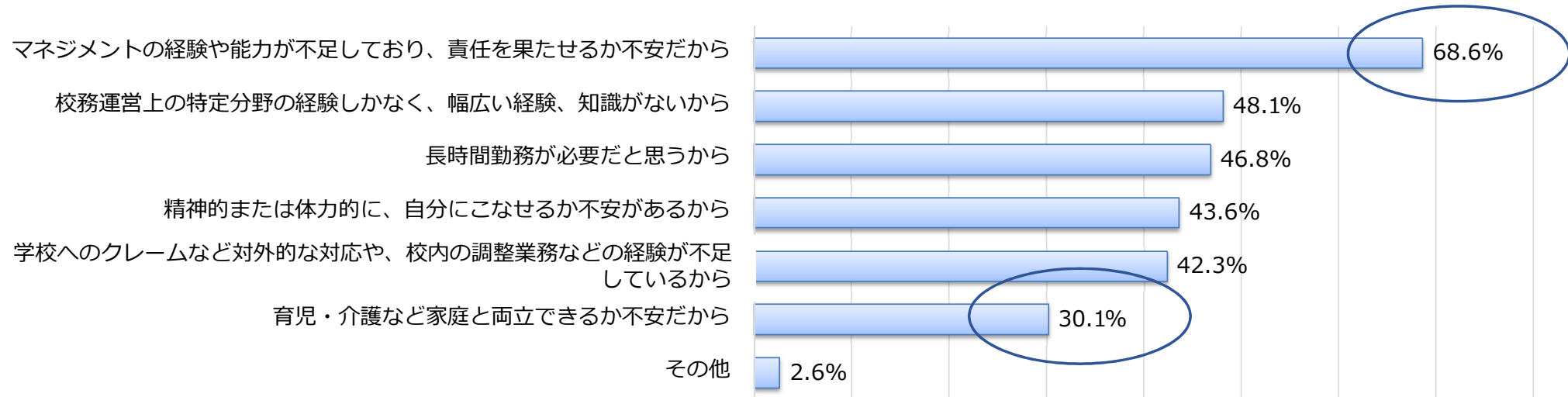
「活躍したい」、「どちらかといえば活躍したい」と回答した理由（男性、複数回答）（図18）



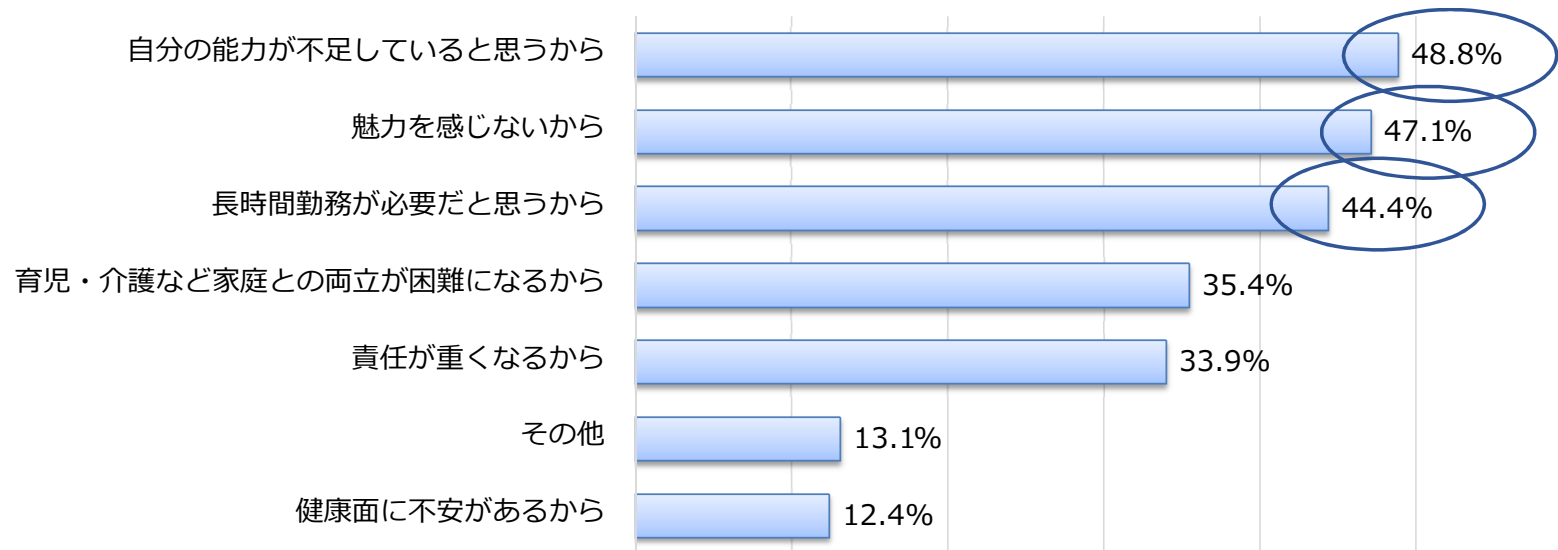
「意識しているが自信がない」と回答した理由（女性、複数回答）（図19）



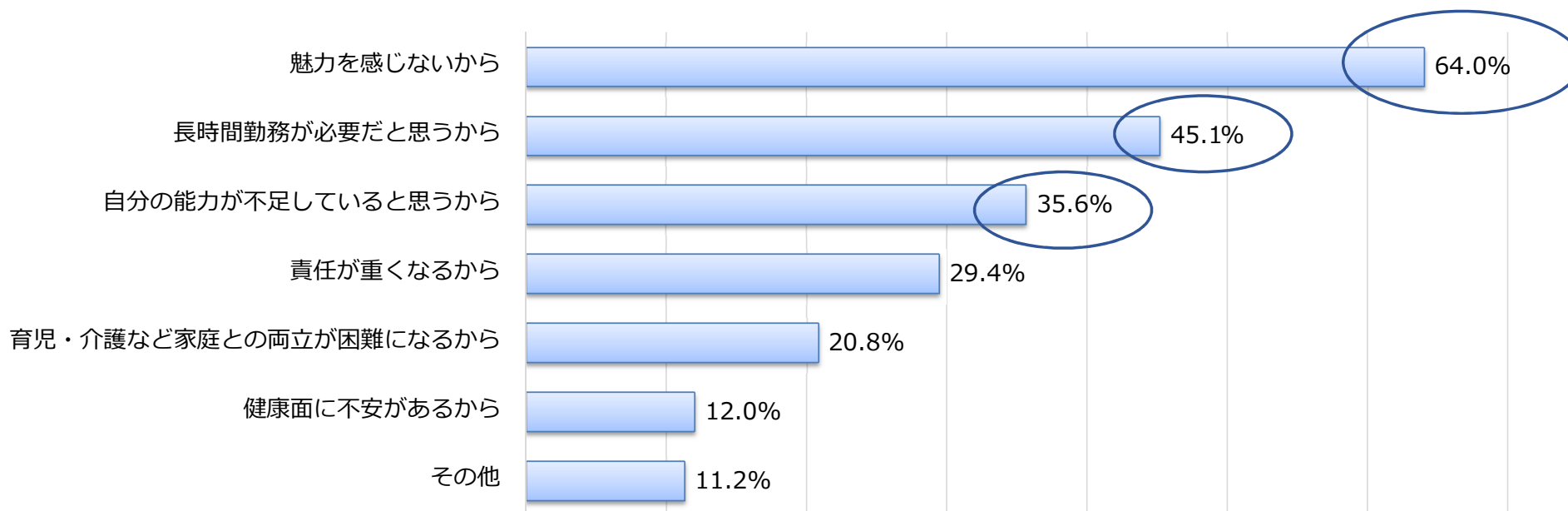
「意識しているが自信がない」と回答した理由（男性、複数回答）（図20）



「特に希望しない」、「なりたくない」理由（女性、複数回答）（図21）

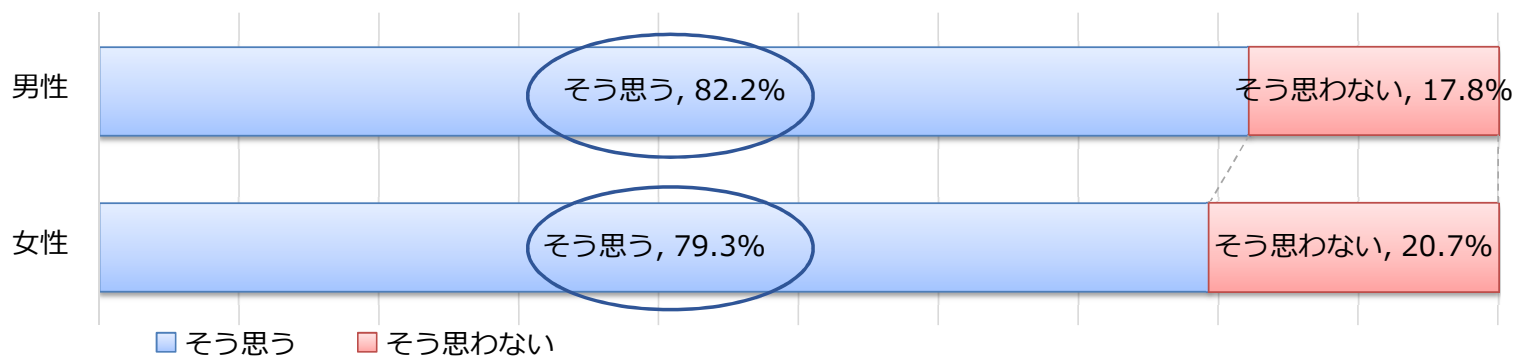


特に希望しない、なりたくない理由（男性、複数回答）（図22）

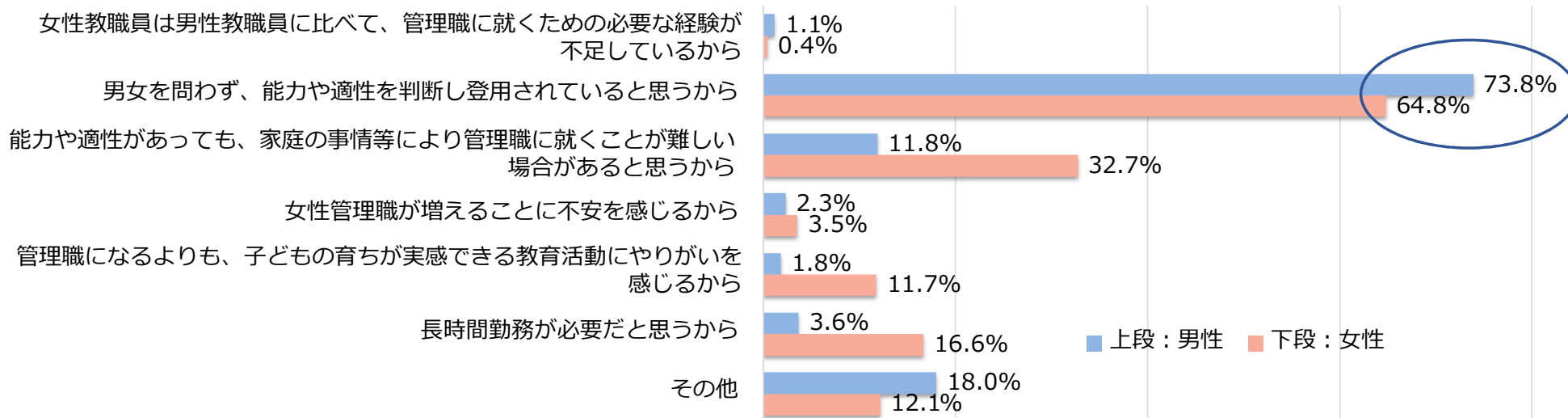


女性教職員の管理職登用について、積極的に進めるべきと思うか

（図23）



積極的に進めるべきと思わないを選択した理由（複数回答）（図24）



4章 方向性

目指す姿

すべての教職員が いきいきと笑顔で活躍できる 教育委員会

性別や年齢、子育て・介護等の状況、自身の健康など、それぞれが置かれている環境や悩みが異なる多様な教職員がいる中で、職場における次世代育成支援と女性教職員の活躍推進を効果的なものにするためには、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であることが大切である。このような組織であってこそ、すべての教職員がやりがいをもって、その能力を十分に発揮できるという考えから、本計画における目指す姿を「すべての教職員がいきいきと笑顔で活躍できる すこやかな教育委員会」として、取組を推進していく。

また、将来の姿が、すべての教職員に共有されるよう、目指す姿の具体的なイメージを示す。

① ワーク・ライフ・バランスが推進され、全ての教職員が笑顔で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関わり、仕事と家庭の両立が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あたり前に家事・育児を行っています。

- 男性教職員が育児休業を取得することがあ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画しています。

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。

- 職場において人材育成が図られ、女性教職員が若いうちから自身のキャリアを意識し、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。

目指す姿を実現するための取組の方向

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・育児参画の促進

3 中長期的な視点に立った女性教職員のキャリア形成支援・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、上記3つの方向性に基づいて取組を推進していく。取組を行うにあたっては、それぞれが互いに独立したものではなく、これらの方向性に基づく取組が相乗効果を発揮するものであることを認識して取組を進めることが重要である。

5章 取組と数値目標

1 誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり

(1) 指導・運営体制の充実、業務の見直し・効率化、多様な人材の活用などの働き方改革の推進

「学校における働き方改革取組計画」と軌を一にして、働き方改革を推進し、誰もが能力を発揮し活躍できる職場の基盤を整える。

取組

- 新校務運営の要である教頭の負担軽減と次世代の管理職の育成（学校）
- 学校事務職員の校務運営への参画促進と事務の共同実施の推進（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）
- 新業務見直し・効率化推進の組織目標への位置づけと人事評価への反映（事務局）
- 小学校専科教員の配置の推進（学校）
- 新小学校高学年における教科担任制の効果的な運用事例の収集と情報発信（学校）
- 授業準備や分掌業務等におけるICT化の促進（学校）
- 統合型校務支援システムや高等学校の採点支援システムなどICTを活用した校務の改善（学校）
- 調査文書や会議等に関する業務負担の軽減（事務局、学校）
- HP等を活用した学校業務等の廃止・精選事例の発信と共有（学校）
- 教職員のマネジメント能力の向上に向けた研修の実施、市町教育委員会等との連携による研修の精選（学校）
- 研修や会議等におけるWebの活用（学校）
- 地域移行検討会議における中学校部活動の地域移行の検討（学校）
- 新中学校の運動部活動の地域移行に向けた実証事業の実施（学校）
- 外部支援人材（教員業務支援員、部活動指導員、SC、SSW等）の配置（学校）
- 新教員業務支援員の一層効果的な活用事例の収集と情報発信（学校）
- 学校閉庁日の実施（学校）
- ICカードを活用した県立学校の教職員の勤務時間の適切な管理（学校）

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進

各種制度の周知はもとより、男女とも安心して育児等に参画でき、気兼ねなく各種制度が利用できる職場づくりを進める。

取組

- 年次有給休暇や特別休暇の取得促進（事務局、学校）
- 子育てハンドブック等による休暇制度全般の周知（事務局、学校）
- 〔新〕在宅勤務制度等の柔軟な働き方の導入を検討（学校）
- 時差出勤と在宅勤務制度の利用促進（事務局）
- 職務分担、フォロー体制など職場における業務の調整（事務局、学校）
- 産休補充の先行加配(先読み加配)など柔軟な代替職員の配置（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（事務局）
- 代替職員となる講師人材の確保（学校）

(3) 組織風土の醸成と意識改革

すべての教職員が活躍できる職場づくりに向けて、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る。

取組

- イクボス宣言等による管理職の意識改革（事務局、学校）
- 〔新〕教職員の業務の状況等を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスに配慮して業務改善や働き方の見直しを行うことを、「滋賀県教員のキャリアステージにおける資質の向上に関する指標」において管理職に求められる資質・能力の一つである「働きやすい職場環境づくり」の具体的指標として明示(学校)
- 管理職等による健康経営の取組を人事評価に反映（事務局）
- 研修等による教職員の働き方に対する意識改革（学校）

(4) ハラスメントゼロに向けた取組

すべての職員が安心して活躍できるよう、研修の実施、相談窓口の周知、管理職の意識啓発などに取り組むとともに、働き方改革を加速させ、コミュニケーションが活発で心理的安全性の高い職場づくりを推進する。

- 取組**
- 各種ハラスメントの防止指針および相談窓口の周知（事務局、学校）
 - ハラスメント防止に向けた意識啓発や研修の実施（事務局、学校）
 - イクボス宣言や人事評価への反映等、管理職の意識改革（事務局、学校）
 - 職場の状況を確認するためのアンケート等の実施（学校）

数値目標

1. 時間外勤務 年間550時間超えの職員割合（事務局） 5%以下 【現状】 令和3年度 9%

2. 時間外在校等時間（学校）について

- 月80時間を超える教員を0人にする。

【現状】 令和4年10月 月80時間を超える教員の割合 小学校8.2% 中学校17.5% 県立中高19.8% 特別支援学校2.7%

- 月45時間以内(年間360時間以内)を目指す。

【現状】 令和4年10月 月45時間を超える教員の割合 小学校53.7% 中学校59.9% 県立中高45.7% 特別支援学校19.0%

3. 年次有給休暇の一人あたり年間平均取得日数（事務局、学校） 14日

【現状】（令和3年 学校:11.6日 事務局:8.5日）

4. 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） 80.0%以上

【現状】 令和3年度 65.8%

2 男性教職員の主体的な家事・育児参画の促進

男性教職員の主体的な家事・育児参画、特に育児休業等について、制度の周知とあわせて、管理職からの働きかけを積極的に行って取得を推進する。また、職場において職務分担やフォロー体制の構築、育児休業を取得した場合の柔軟な代替職員の配置にも取り組む。

取組

- イクボス宣言等による管理職の意識改革（事務局、学校）
- 子育てハンドブック等による制度の周知（事務局、学校）
- 対象教職員に対する管理職からの制度周知、意向確認、配偶者特別休暇・男性職員育児休暇・育児休業等の取得勧奨（事務局、学校）
- 職務分担、フォロー体制など職場における業務の調整（事務局、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（事務局、学校）

数値目標

5. 男性教職員の育児休業取得率（事務局、学校） 30.0%以上

【現状】 令和3年度 事務局:20.0% 学校:18.4%

6. 配偶者出産休暇の取得率（事務局、学校） 80.0%以上

【現状】 令和3年 事務局:80.0% 学校:55.9%

7. 男性職員育児休暇の取得率（事務局、学校） 40.0%以上

【現状】 令和3年 事務局:60.0% 学校:21.8%

8. 育児時間休暇取得者に占める男性取得者の割合（事務局、学校） 30.0%

【現状】 令和3年 事務局:66.7% 学校:26.2%

3 中長期的な視点に立った女性教職員のキャリア形成支援・登用の推進

(1) 能力開発・育成支援

働き方改革の推進による働きがいのある働きやすい職場づくりを基礎としつつ、研修やOJTによって、キャリアを形成することに対するポジティブなイメージをも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る。

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（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）
- 管理職塾の実施（学校）
- 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）

(2) 積極的な登用

教職員に占める女性の割合は高く、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過程に参画することができるよう、管理職等への積極的な登用を行う。

取組

- 管理職への積極的な登用（事務局、学校）

数値目標

9. 参事級以上に占める女性職員の割合（事務局）	20.0%以上	【現状】 令和4年度	10.0%
10. 副校長・教頭に占める女性教員の割合（学校）	40.0%以上	【現状】 令和4年度	32.9%
11. 校長に占める女性教員の割合（学校）	30.0%以上	【現状】 令和4年度	20.6%