



# 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

第2期

(計画期間 令和3年度～令和7年度)

～ 能力を備え意欲にあふれる女性職員がさらに輝くために ～

令和3年（2021年）3月

北海道教育委員会

# 目次

I はじめに

II 計画の策定主体

III 計画期間

IV 計画の構成

V 学校職員

1 第1期特定事業主行動計画についての検証

2 教職員の現状と意識

3 数値目標

4 目標達成に向けた取組

VI 教育庁等職員

1 第1期特定事業主行動計画についての検証

2 教育庁等職員の現状と意識

3 数値目標

4 目標達成に向けた取組

## I はじめに

道教委では、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の推進に関する法律」に基づき、「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28年度～令和2年度）を定め、女性職員が活躍できる職場環境づくりに取り組んできたところである。

近年、管理職員に占める女性職員の割合が増加傾向にあることや、男性職員の育児休業・休暇取得率が向上していることなど、これまでの様々な取組の一定の成果が認められているものの、道教委として掲げる目標の達成に向けて、更なる取組の推進が必要な状況となっている。

とりわけ、男女の相互理解と協力など、男女平等参画の大切さを指導していく教育現場において、女性職員の活躍を積極的に推進することは、現状で男性管理職員が多数を占める中、多様な意見や考え方を教育活動に反映させることができるといった大きな効果が期待されるほか、学校における管理職員の性別構成が児童生徒の意識に影響を与えることも指摘されている。

また、国が令和2年12月に定めた第5次男女共同参画基本計画において、新型コロナウイルス感染症の拡大がもたらした雇用や所得への影響は、男性より女性で大きいことが指摘されており、仕事と家庭生活を両立できる環境の整備や、固定的な性別役割分担意識の解消は、男女共同参画社会の実現に向けて、喫緊の課題となっている。

道教委では、これまでの取組の成果と課題について検証するとともに、女性教職員を対象として実施したアンケート調査の結果を分析しながら、関係機関の職員で構成される女性教職員活躍推進会議や各市町村教育委員会、各学校等の意見を参考としながら、新たな計画の策定に向けた検討を進めてきた。

さらに、教育庁等職員においても、北海道人事委員会事務局が実施したアンケート調査の結果や、令和2年3月に北海道が策定した「北海道特定事業主行動計画」などを踏まえ、新たな計画内容の検討を進めてきたところである。

本計画は、十分な能力を備え、意欲あふれる全ての女性職員がより高いステージで輝けるよう、法の定める特定事業主行動計画として定めるものである。

## II 計画の策定主体

この計画は、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「法」という。）第19条に基づき、道教委が策定する特定事業主行動計画であり、道教委の任命に係る職員を対象とする。

なお、市町村立学校に在籍する県費負担教職員は、任命権者が道教委であることから本計画の対象であるが、一方で所属する市町村職員の身分を有することから、本計画の推進

に当たっては、市町村教育委員会の理解と協力を得ながら、必要な取組を進めていくものとする。

### Ⅲ 計画期間

令和3年度（2021年度）から法が終了する令和7年度（2025年度）までの5年間の計画期間とする。

なお、女性職員が活躍できる環境づくりには、子育て支援を含むワークライフバランスの推進が必要不可欠であることから、次世代育成支援対策推進法に基づく北海道教育委員会の特定事業主行動計画として、平成27年（2015年）4月に策定した「北海道教育委員会職員子育て支援行動計画」（以下「子育て支援行動計画」という。）が、おおむね3年を目途に計画の見直しをすることを踏まえ、子育て支援行動計画の見直し状況などにより、必要に応じて本計画の見直しを行うこととする。

平成28年度（2016年度）から令和2年度（2020年度）までの5年間の計画期間とする「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」（以下「第1期計画」という。）の計画期間が終了したため、本計画は「第2期計画」として改めて策定するものである。

### Ⅳ 計画の構成

令和2年（2020年）4月1日現在、道教委の任命に係る職員（臨時的任用者を除く。）は、37,043人（学校職員（道立学校職員のうち教育職給料表の適用を受ける者及び市町村立小・中学校等職員）34,522人、教育庁等職員（教育庁及び所管機関に勤務する職員（道立学校に勤務する教育職給料表の適用を受ける者を除く。）2,521人）であり、9割以上を学校職員が占めており、学校職員と教育庁等職員とでは、職務の内容や人事異動の頻度、選考による昇任かどうかといった点などで異なることから、学校職員と教育庁等職員とを分けた上で課題の分析や目標設定及び具体的取組について記載する。

### Ⅴ 学校職員

#### 1 第1期特定事業主行動計画についての検証

平成28年（2016年）3月に策定した第1期計画に基づき、これまで女性教職員の活躍推進に向けて様々な取組を進めてきた。

これらの取組を通じて、管理職員に占める女性教職員の割合は増加し、男性教職員の育児休業・休暇取得率も上昇するなど、一定の成果が認められるものの、計画で定める数値目標には達していない状況である。

## 1 これまでの取組

### (1) 女性教職員の活躍に向けた総合的な支援

#### ① 女性教職員活躍推進会議の開催

本計画の進捗状況の定期的な検証などを行うため、毎年度全道及び各教育局管内において、女性教職員の活躍推進に向けた取組等について校長会、教育委員会、女性管理職員の代表などで構成する会議を開催し、取組の検証などを行っているが、全14管内における取組に管内差が生じている。

#### ② 相談窓口による支援

道立学校職員を対象として仕事と子育ての両立を支援するために、子育てに関する制度の周知や、仕事と子育ての両立についての相談や問合せ等に的確に対応する相談窓口を設置している。なお、市町村立学校職員を対象とした相談窓口は整備されていない状況である。

#### ③ メンター職員の紹介による支援

女性教職員が自らのキャリア形成や仕事と家庭生活の両立に関し、先輩女性教職員（メンター）に相談することができる制度を平成29年度（2017年）に試行実施したところ、「後継者育成に効果を感じた」などの意見が寄せられた一方で、「勤務時間外での対応とならざるを得ない」、「面識のない人へのアドバイスは困難」などの意見もあった。

### (2) 女性教職員の登用等に関する取組

#### ① 女性教職員の登用等に関する取組

教職員の異動や昇任に当たり、子育てや親の介護等の特別な事情がある場合には、地域の実情なども考慮しながら、勤務地等について配慮することとし、特に教頭への昇任に当たっては、子育て等の状況を勘案し、通勤事情や配偶者の勤務地、学校種や学校規模等に配慮した人事配置に努めている。

また、女性の管理職登用に向けた意識を醸成するため、積極的に教務主任等の役割を持たせたり、主幹教諭への任用に取り組むよう市町村教育委員会や道立学校への働き掛けを行っており、引き続き、これらの取組を積極的に進めていく必要がある。

#### ② キャリア形成に関する取組

キャリアアップへの意欲の醸成やスキルアップを図るため、各管内においてミドルリーダー養成研修を実施し、ミドルリーダーの役割等について共通理解を図るとともに、資質能力の向上に取り組んでいる。

また、ロールモデルとなる教職員の仕事と家庭生活の両立に関する体験談や仕事の魅力ややりがいなどを伝える女性教職員活躍推進事例集は、女性教職員が抱える悩みや問題の解決に向けた手掛かりをつかむための一助となっていることから、引き続き、推進していく必要がある。

### (3) ワークライフバランスの推進に関する取組

#### ① 男性教職員の育児休業取得促進に向けた取組

男性教職員が取得できる出産・育児に係る休暇や休業の普及啓発に努めており、男性教職員の育児休業取得率はおおむね上昇傾向にあることから、引き続き、職場内研修で休暇・休業に関する理解を深めるよう働き掛けるなど、休暇や休業を取得しやすい環境整備を推進する必要がある。

#### ② 育児休業を取得した女性教職員の離職防止に向けた取組

育児休業取得者について、管理職員との面談を行うとともに、円滑な職場復帰をサポートするための「育児休業取得者職場復帰支援プログラム」を作成するなど、職場復帰に向けた支援を行っている。

#### ③ その他育児休業を取得した教職員に対する取組

管理職員向けに「子育て職員への対応マニュアル」を作成、配布し、職場復帰後の弾力的な勤務形態や取得可能な休暇について理解促進を図るなど、子育て職員への対応に関する意識付けを行っている。

#### ④ 多忙化の解消に向けた取組

業務改善の方向性を示した「学校における働き方改革北海道アクション・プラン」を策定し、「①部活動休養日の完全実施」、「②変形労働時間制を活用」、「③定時退勤日を月2回以上実施」、「④学校閉庁日を年9日以上実施」の実施割合を100%とする目標を掲げ取組を進めており、直近の実績値として、①99.0%、②90.0%、③88.2%、④100%の達成状況となっている。

また、チーム学校の実現に向け、スクール・サポート・スタッフや部活動指導員など専門スタッフの配置を促進することに加え、部活動休養日の完全実施や、研修の精選・見直し、調査業務等の見直しなど、教員の業務削減を進めているが、令和元年（2019年）11月に実施した教育職員の時間外勤務等に係る実態調査の結果では、若年層の教員やへき地校勤務の教員が長時間勤務となっている。

### (4) 計画以外で実施したその他の取組

#### ① 公宅入居に係る配慮

人事異動に当たり、管理職員には学校設置者から公宅への入居を求められる場合が多く、管理職登用を進める際の制約となっている状況を踏まえ、公宅入居に関する柔軟な対応について市町村教育委員会への働き掛けを行っているが、学校の危機管理や地域住民の理解が得られないなどの理由から、公宅入居を求める意識が強い傾向がある。

#### ② 管理職選考基準の緩和

教頭昇任候補者選考の受検者確保に向けて、北海道公立学校教頭昇任候補者選考実施要綱を一部改正し、資格要件について、養護教諭や栄養教諭を加えるなど、受検対象者を拡大したほか、教諭についても筆記選考を免除するなど、受検者の確保

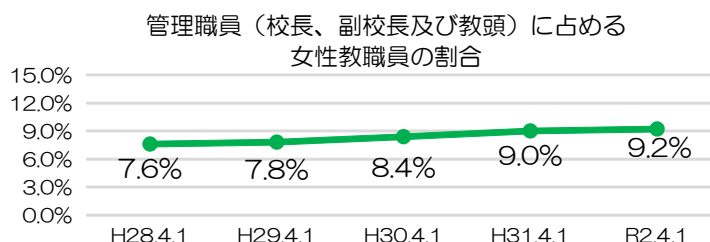
に努めている。

## 2 数値目標の達成状況

### (1) 女性教職員の登用

| 内 容                          | R2.4.1 | 目 標 |
|------------------------------|--------|-----|
| 管理職員（校長、副校長及び教頭）に占める女性教職員の割合 | 9.2%   | 15% |

平成28年（2016年）4月1日現在7.6%だった管理職員（校長・副校長・教頭）に占める女性の割合は、令和2年（2020年）4月1日現在で9.2%に改善しているものの、数値目標には達していない状況である。



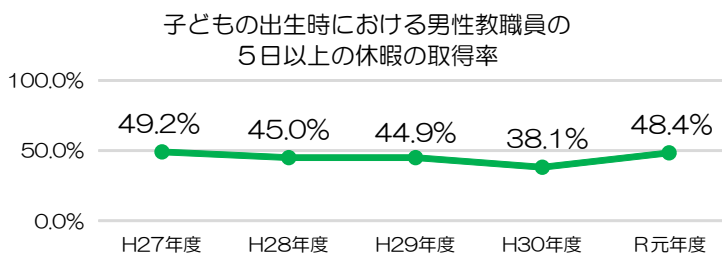
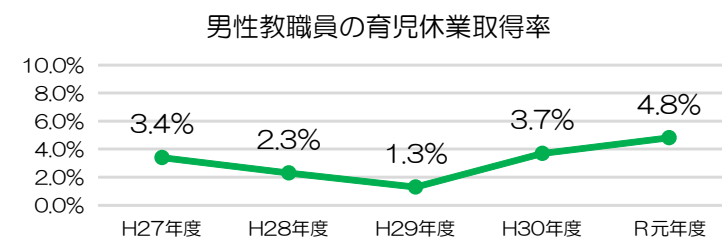
### (2) 男性教職員の育児休業の取得等

| 内 容  | R元    | 目 標  |
|--|-------|------|
| 男性教職員の育児休業取得率  | 4.8%  | 10%  |
| 子どもの出生時（出産予定日の1か月前から出産日の1か月後までの期間）における男性教職員の5日以上 of 休暇の取得率 | 48.4% | 100% |

※5日以上 of 休暇：配偶者出産休暇、育児参加休暇、年次有給休暇及びその他の休暇

平成27年度（2015年度）に3.4%だった「男性教職員の育児休業取得率」は、令和元年度（2019年度）で4.8%に改善しているものの、数値目標には達していない状況である。

また、平成27年度（2015年度）に49.2%であった「子どもの出生時（出産予定日の1か月前から出産日の1か月後までの期間）における男性教職員の5日以上 of 休暇の取得率」は、令和元年度（2019年度）で48.4%と数値目標には達していない状況である。



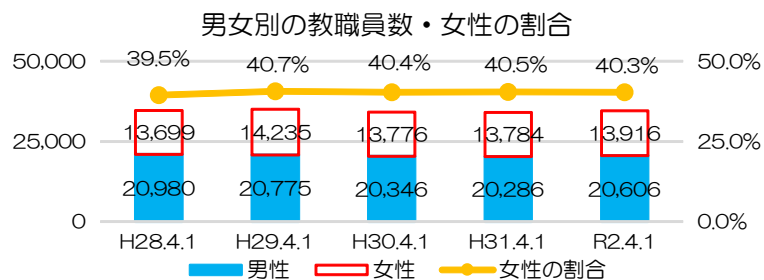
## 2 教職員の現状と意識

教職員の現状や女性教職員を対象としたアンケート結果を踏まえ、女性教職員の管理職登用を推進するためには、40歳代の教職員が減少する中、現在の管理職員が将来の管理職候補者の育成に向けて、一般教職員に対し若手段階から学校経営の参画意識を身に付けられるよう働き掛けるとともに、働き方改革の取組を一層推進し、管理職員が生き生きと働く姿を見せるなど、他の教職員に管理職員の仕事の魅力を伝えることも重要である。

### 1 教職員の現状

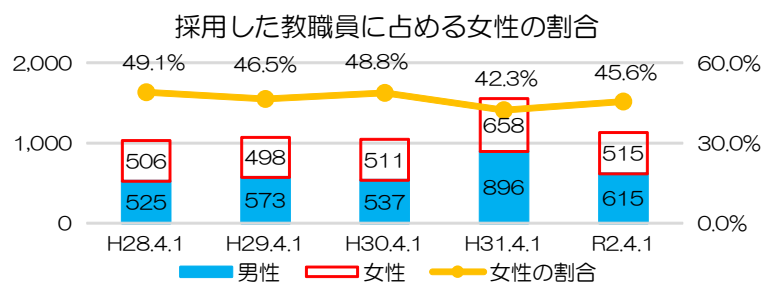
#### (1) 教職員数の状況

令和2年（2020年）4月1日現在の教職員数は、34,522人であり、このうち男性は20,606人、女性は13,916人で、教職員に占める女性割合は40.3%となっており、女性教職員数及び割合はこの5年間でほぼ横ばいである。



#### (2) 採用者数の状況

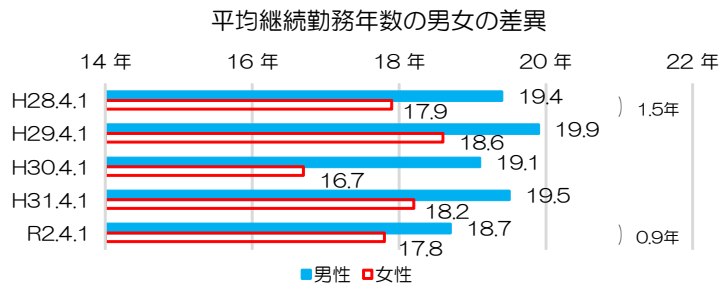
女性の新規採用者数は、新規採用者数が増加した平成31年（2019年）4月1日現在を除き、おおむね500人前後で推移している。新規採用者数に占める女性の割合は、この5年間で減少傾向である。



#### (3) 継続勤務年数の状況

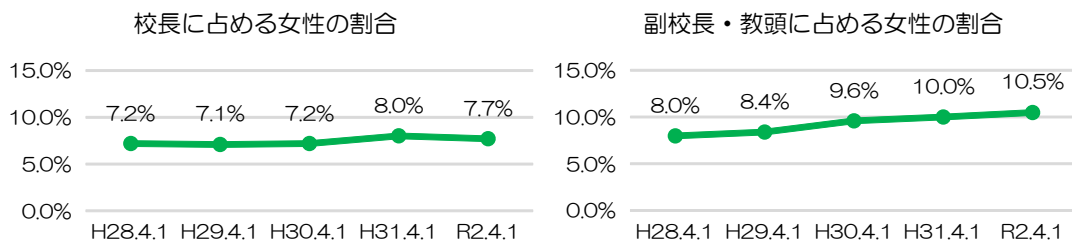
平均継続勤務年数の男女差をみると、男性よりも女性の方が短い傾向は変わらないが、平成28年（2016年）4月1日現在で差が1.5年あったものが、令和2年（2020）年4月1日現在では0.9年となっており、その差は縮まっている。





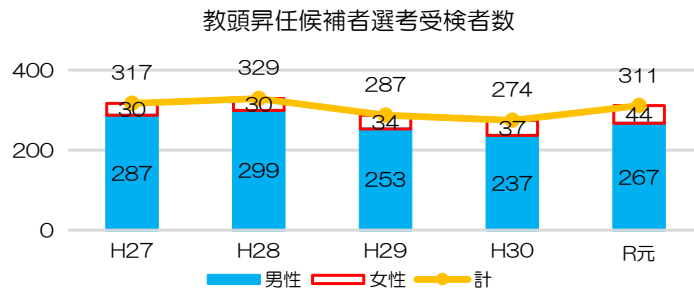
(4) 各役職段階の教職員に占める女性教職員の割合

校長については、平成28年（2016年）4月1日現在の7.2%から令和2年（2020年）4月1日現在では7.7%、副校長・教頭については、平成28年（2016年）4月1日現在の8.0%から令和2年（2020年）4月1日現在では10.5%と増加している。



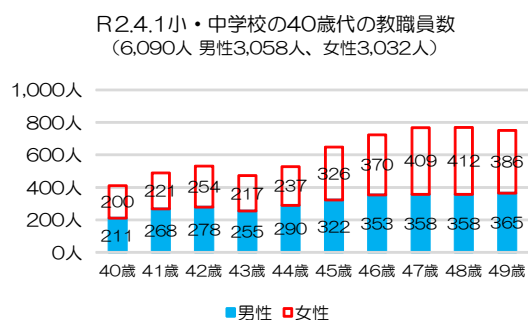
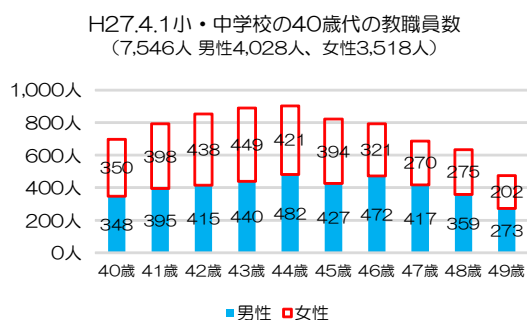
(5) 教頭昇任候補者選考受検者の状況

教頭昇任候補者選考受検者数が減少傾向にある中、女性の受検者数は増加傾向にある。



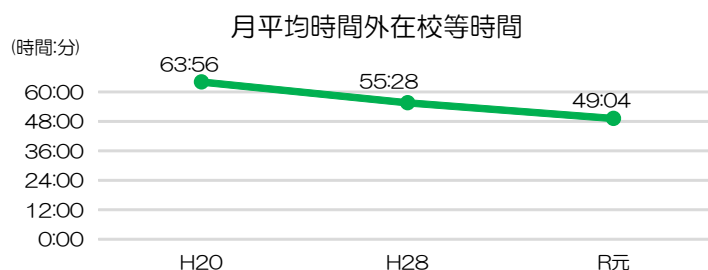
(6) 小・中学校の40歳代の教職員数（小・中学校には、義務教育学校を含む。）

管理職員への昇任を考える年齢とされる40歳代の教職員数（令和2年（2020年）4月1日現在）は、平成27年（2015年）4月1日現在と比較して7,546人から6,090人へと減少しており、その内訳は、男性970人、女性486人である。



### (7) 時間外勤務の状況

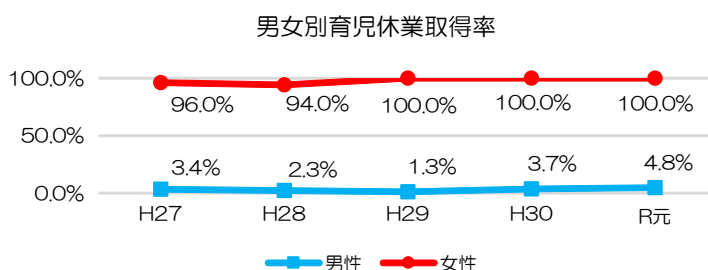
教育職員（寄宿舎指導員を除く。）1人当たりの月平均の時間外在校等時間は、過去3回実施した「教育職員の時間外勤務等に係る実態調査」において減少傾向にあるものの、依然として時間外勤務の上限とされる1か月45時間を超過している状況である。



### (8) 育児に関する休暇等の取得状況

#### ① 育児休業取得率

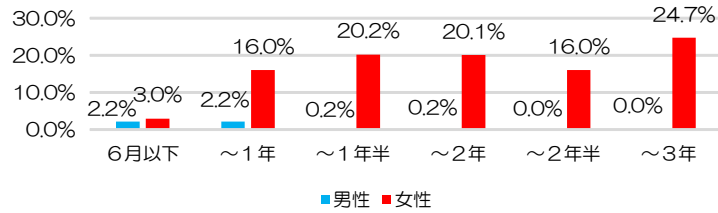
男性教職員の取得率は、令和元年度に過去5年間で最も高い取得率となっている。また、女性教職員の取得率は、平成29年度（2017年度）から令和元年度（2019年度）まで100%となっている。



#### ② 育児休業取得期間の割合

令和元年度（2019年度）において、育児休業取得対象者のうち男性教職員は6月以下及び6月超え1年以下の割合が最も多く、2年超えの取得期間の割合は0%となっている。また、女性教職員は2年半超え3年未満の取得期間の割合が最も多く、6月以下の取得期間の割合が3.0%で最も少ない割合となっている。

男女別育児休業取得期間の割合



③ 男性教職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率

配偶者出産休暇については、この5年間おおむね80%を超える取得率となっている。また、育児参加休暇の取得率は増加傾向にあるが、令和元年度（2019年度）は42.1%となっている。

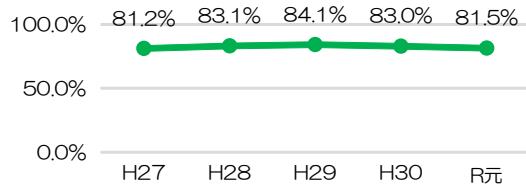
※配偶者出産休暇：配偶者の出産に係る入退院の付添い、出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等のために取得できる。

期間～配偶者が出産するために病院に入院する等の日から出産の日後2週間を経過するまでの間において、3日以内。

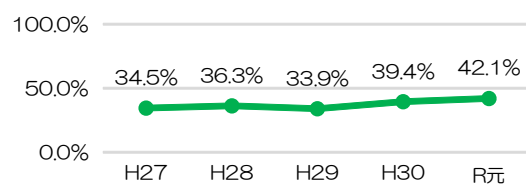
育児参加休暇：配偶者が出産する場合で、生まれてくる子又は小学校就学の始期に達するまでの子の養育（授乳、付添い、保育園への送迎等）をするために取得できる。

期間～配偶者の出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前から出産の日以後8週間の間において、5日以内。

男性教職員の配偶者出産休暇取得率



男性教職員の育児参加休暇取得率



(9) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについて、それぞれ防止措置や相談体制等を定める指針を策定し、相談窓口を設置するほか、職場研修やキャリアステージに応じた各研修においてハラスメントの防止に取り組んでいる。

2 女性教職員の意識

令和2年（2020年）7月、道教委の任命に係る公立学校に勤務する全女性管理職員を対象に「女性教職員の活躍推進に係るアンケート（管理職）」を、道教委の任命に係る公立学校に勤務する全女性教職員（管理職及び臨時的任用者を除く。）を対象に「女性教職員の活躍推進に係るアンケート（一般職）」を実施した。

(1) 管理職に対する意識

現在の管理職員では、「満足している」、「どちらかと言えば満足している」といった肯定的な回答をした者が64.5%であるが、一般教職員で「管理職になりたい」と

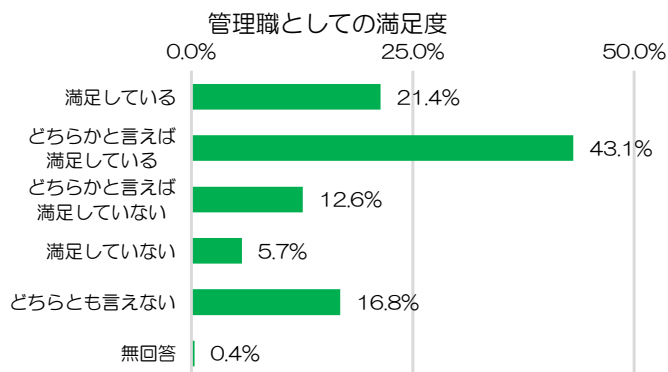
回答している者は3.8%である。

また、管理職員へのアンケートでは、管理職を志した理由として、「上司・同僚等に勧められた」が最も多かった。

### ① 管理職員の状況

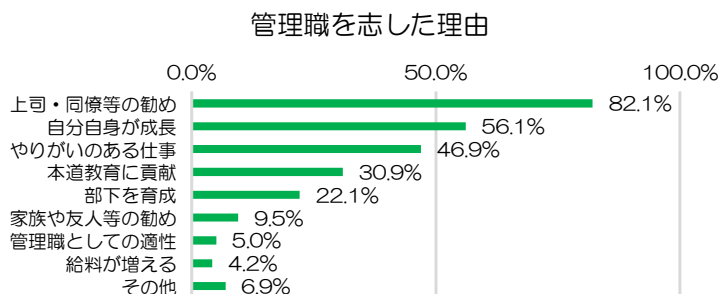
#### ○管理職としての満足度

- ・満足している
- ・どちらかと言えば満足している
- ・どちらかと言えば満足していない
- ・満足していない
- ・どちらとも言えない
- ・無回答



#### ○管理職を志した理由（複数回答可）

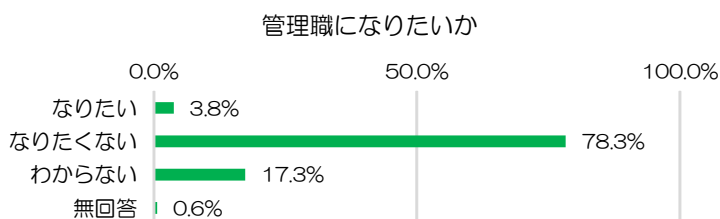
- ・上司・同僚等に勧められた
- ・自分自身が成長できると思った
- ・やりがいのある仕事をしたかった
- ・本道教育に貢献したかった
- ・部下を育成したいと思った
- ・家族や友人等に勧められた
- ・管理職としての適性があると思った
- ・給料が増えると思った
- ・その他



### ② 一般教職員の状況

#### ○管理職になりたいか

- ・なりたい
- ・なりたいくない
- ・わからない
- ・無回答



### (2) 女性教職員の管理職登用を推進するための取組

現在の管理職員へのアンケートにおいて、管理職を志す女性教職員が少ない理由とし

で最も多かったものは、「管理職（特に教頭）の業務が多忙であり、仕事と家庭の両立が困難になる」である。また、一般教職員へのアンケートでは、管理職になりたくない理由として、「業務が多忙となり、仕事と家庭の両立が困難になる」、「管理職の仕事に魅力を感じない」がほぼ同じ割合となっている。

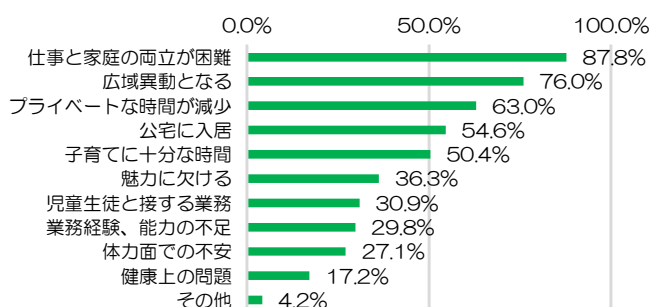
次に、管理職を志す女性教職員を増加させるために有効と考えられる取組としては、管理職員、一般教職員ともに「教頭等の多忙化の解消」、「人事上の配慮」が多い状況である。

### ① 管理職員の状況

#### ○管理職を志す女性教職員が少ない理由として考えられるもの（複数回答可）

- ・管理職（特に教頭）の業務が多忙であり、仕事と家庭の両立が困難になる
- ・管理職になった場合、勤務地等に関する希望を出しづらく、広域異動となる場合が多い
- ・校務外の仕事も多く、プライベートな時間が減少する ・公宅に入居せざるを得ない
- ・子育てに十分な時間が充てられない ・管理職の仕事が魅力に欠ける
- ・在職中は、児童生徒と日常的に接することのできる業務に携わりたい
- ・業務経験、能力の不足 ・体力面での不安 ・健康上の問題 ・その他

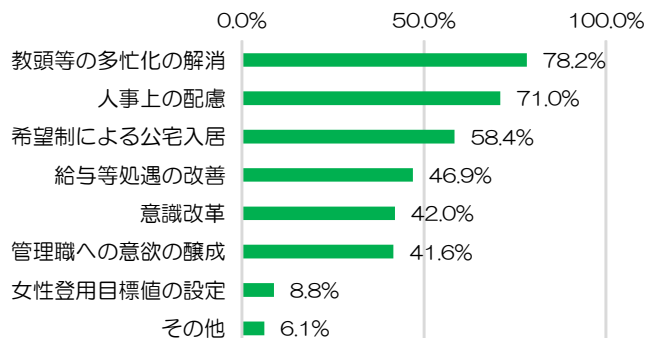
管理職を志す女性教職員が少ない理由



#### ○管理職を志す女性教職員を増加させるため有効と考えられる取組（複数回答可）

- ・教頭等の多忙化の解消 ・人事上の配慮 ・希望制による公宅入居 ・給与等処遇の改善
- ・女性管理職に対する校長や教職員、教育委員会の意識改革 ・管理職への意欲の醸成
- ・市町村ごとの女性登用目標値の設定 ・その他

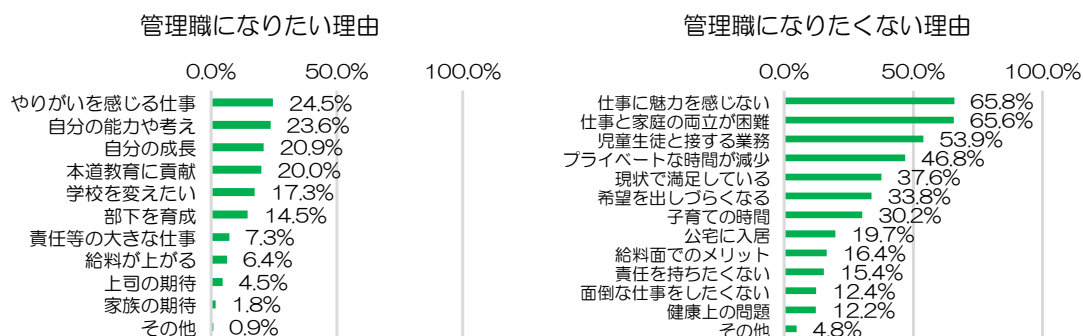
管理職を志す女性教職員を増加させるため有効と考えられる取組



## ② 一般教職員の状況

### ○管理職になりたい（なりたくない）理由（複数回答可）

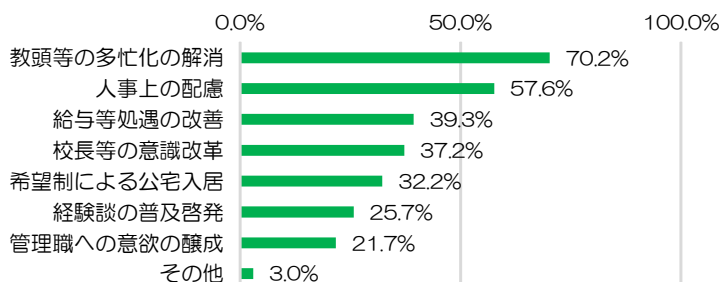
|   |
|---|
| <p>なりたい理由</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・やりがいを感じる仕事をしたい ・自分の能力や考えを活かしてみたい ・自分の成長を実感したい</li> <li>・本道教育に貢献したい ・学校を変えたい ・部下を育成したい ・責任や権限の大きな仕事をしたい</li> <li>・給料が上がる ・上司の期待に応えたい ・家族の期待に応えたい ・その他</li> </ul>   |
| <p>なりたくない理由</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職の仕事に魅力を感じない ・業務が多忙となり、仕事と家庭の両立が困難になる</li> <li>・在職中は、児童生徒と日常的に接することのできる業務に携わりたい</li> <li>・校務外の仕事も多く、プライベートな時間が減少する ・現状で満足している</li> <li>・勤務地等に関する希望を出しづらくなる ・子育てに十分な時間が充てられない</li> <li>・公宅に入居せざるを得なくなる ・給料面でのメリットが少ない ・責任を持ちたくない</li> <li>・調整など面倒な仕事をしたくない ・健康上の問題 ・その他</li> </ul> |



### ○女性管理職登用を推進するため有効と考えられる取組（複数回答可）

|   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・教頭等の多忙化の解消 ・人事上の配慮 ・給与等処遇の改善</li> <li>・女性の活躍推進に対する校長や教職員、教育委員会の意識改革 ・希望制による公宅入居</li> <li>・ロールモデルとなる女性管理職の経験談の普及啓発 ・管理職への意欲の醸成 ・その他</li> </ul> |
|---|

#### 女性管理職登用を推進するため有効と考えられる取組



## 3 数値目標

第1期計画の取組や数値目標の達成状況を踏まえ、第2期計画における数値目標を次のとおり設定する。

## 1 女性教職員の登用等に関する数値目標

「管理職員（校長、副校長及び教頭）に占める女性教職員の割合」は、平成28年（2016年）4月1日現在の7.6%から令和2年（2020年）4月1日現在で9.2%と一定の改善が認められるものの、固定的な性別役割分担意識などにより、女性が子育てや介護を含む家庭生活を中心的に担うことが多い中で、管理職が特に多忙な職種であること、広域異動になる場合が多いことなどから、第1期計画に掲げる15%の数値目標を大きく下回っており、平成28年（2016年）4月1日からの4年間における改善の割合は1.6%にとどまっている。

こうした状況や、第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）において、校長と副校長及び教頭それぞれについて目標設定を行うこととされていることなどを踏まえ、第2期計画における数値目標は、引き続き、校長と副校長及び教頭それぞれについて15%として設定する。

また、計画終了年度までの目標達成に向け、女性管理職員の登用を計画的に進めるため、各年度ごとに目標とする女性管理職員の登用率について次のとおり設定し、さらに、道立学校については学校種別ごとに、小・中学校については管内ごとに女性教職員数や取組状況等を勘案し、各年度ごとに別に示すこととする。

| 内 容                 | 数値目標 |
|---------------------|------|
| 校長に占める女性教職員の割合      | 15%  |
| 副校長及び教頭に占める女性教職員の割合 | 15%  |

○数値目標達成までの各年度ごとの女性管理職員の目標登用率

|     | R4.4.1 | R5.4.1 | R6.4.1 | R7.4.1 | R8.4.1 |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 目標率 | 10.7%  | 11.8%  | 12.8%  | 13.9%  | 15.0%  |

## 2 育児休業の取得等に関する数値目標

社会的に女性の活躍が期待される中、父親である男性教職員が積極的に育児を担うことは、女性が仕事を続け、能力を発揮するために不可欠であり、また、男性教職員にとっても出生時に子どもと過ごすことは父親としての意識の醸成を助長し、その後の子育てへの考え方を形成する上で重要であることから、次のとおり数値目標を設定する。

- (1) 子育て支援行動計画において、男性教職員の育児休業取得率を令和6年度（2024年度）までに10%とすることとされていることから、第2期計画における目標も、引き続き10%として設定する。
- (2) 子育て支援行動計画において、子どもの出生時（出産予定日の1か月前から出産日の1か月後までの期間）における男性教職員の5日以上 of 休暇の取得率を、令和6年度（2024年度）までに100%とすることとされていることから、第2期計画における目標も、引き続き100%として設定する。

| 内 容  | 数値目標 |
|--|------|
| 男性教職員の育児休業取得率  | 10%  |
| 子どもの出生時（出産予定日の1か月前から出産日の1か月後までの期間）における男性教職員の5日以上 の休暇の取得率 | 100% |

## 4 目標達成に向けた取組

これまでの取組を踏まえた現状や女性教職員の活躍推進に係るアンケート結果から見た教職員の意識などを踏まえ、目標達成に向けて、更なる取組を進めていく。

### 1 取組に関する基本的な視点

#### (1) 女性が活躍できる環境の整備について

女性教職員が管理職員となって学校経営等に関わることは、男女共同参画の大切さを子どもたちに指導する面だけでなく、子どもや家庭における価値観が多様化し、予測困難な時代となる中、多様な意見や考え方を教育活動に反映させることができるといった点でも重要であるほか、管理職員の性別構成が児童生徒の意識にも影響を与えるとといった指摘もあることから、女性教職員の一層の活躍に向けた取組を積極的に進め、性別にかかわらず意欲と能力ある教職員が管理職員となることができる環境づくりを推進する。

#### (2) 子育て支援について

男性教職員が育児休業等の取得を希望する場合は、希望に沿った対応が可能となるよう環境づくりを図る。

また、母親又は父親である教職員が育児休業等の後に安心して職場復帰できるための取組を進める。

#### (3) ワークライフバランスの推進について

時間外勤務や在校等時間の上限規制のほか、新型コロナウイルス感染症の流行に伴う働き方の多様化など、教育現場を取り巻く環境も変化しており、「学校における働き方改革北海道アクション・プラン」の取組を進め、男女の別や、育児や介護といった家庭状況などを問わず、全ての教職員にとって働きやすい職場環境づくりを進める。

#### (4) 男性教職員の意識改革について

多忙な勤務状況や広域異動は、性別にかかわらず、管理職のなり手不足の主要な要因となっているが、固定的な性別役割分担意識や男性中心型労働慣行が残る中、こうした課題は、特に女性教職員にとって影響が大きいと考えられることから、様々な取組を通じて、男性教職員の意識改革を促していく。



## 2 具体的な取組内容

※第1期特定事業主行動計画に記載の取組内容から引き続き実施する取組については<継続>、新たに記載の取組については<新規>と表示。

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| <p>○女性が活躍できる環境の整備に関する取組</p> | <p>1 女性教職員活躍推進会議の開催<br/>全道及び各管内における計画の進捗状況の検証や新たな取組の検討、情報の共有化などを目的に、校長会、教育委員会、管理職員などで構成する会議を開催する。<br/>また、女性のみならず男性を構成員に加えるなど、学校や教育委員会における男性職員の意識改革に資するものとする。 &lt;継続&gt;</p> <p>2 キャリア形成に関する取組<br/>・ 各管内において実施するミドルリーダー養成研修について、参加者のニーズを踏まえて研修内容の充実を図るとともに、現状では管理職員となることを考えていない女性教職員にも参加を働き掛けるなど、学校経営参画意識を高められる研修内容とする。 &lt;継続&gt;<br/>・ 仕事と家庭生活の両立に関する悩み、仕事上の問題の解決への手掛かり、管理職員の魅力ややりがいを幅広く伝えるため、ロールモデルとなる管理職員や教職員の体験談などを掲載する、新たな女性教職員活躍事例集を作成し、管理職員としてのやりがいを啓発するとともに、男性教職員の意識改革を進める。 &lt;継続&gt;</p> <p>3 先輩女性教職員による支援<br/>先輩職員と気軽に相談できる機会を確保するため、各管内、学校種ごとの女性管理職会などと連携した交流会やICTを活用した相談体制の構築などについて検討する。 &lt;新規&gt;</p> <p>4 管理職登用等に関する取組<br/>・ 特に道立学校において、教頭昇任候補者選考の受検者が大きく減少していることから、校長会等と連携して管理職の育成に向けた基本的な方針を定めるとともに、小・中学校についても各管内における基本的な方針の策定を進める。 &lt;新規&gt;<br/>・ 仕事と家庭生活の両立支援の観点から、子育てや親の介護など、特別の事情がある場合は、勤務地に配慮するなど、人事上の配慮を行う。 &lt;継続&gt;<br/>・ 管理職候補者の育成を進めるため、教務主任等への配置や主幹教諭への任用を積極的に行う。 &lt;継続&gt;<br/>・ 学校職員人事評価制度における管理職員との面談等を</p> |
|-----------------------------|---|

|  |   |
|--|---|
|  | <p>活用して教職員の能力や業務上の業績を把握するなど、管理職候補者の計画的な育成を図る。 &lt;新規&gt;</p> <p>5 管理職選考に関する取組<br/>出産や育児、介護など昇任が困難な事情がなくなるまで昇任候補者名簿の有効期間を延長するなど、家庭環境に配慮した管理職選考実施要綱の改正について検討する。 &lt;新規&gt;</p> <p>6 採用者確保に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 大学生等の教職員志望者に仕事の魅力ややりがい、安心して働き続けることができる職場であることを積極的に周知する。 &lt;新規&gt;</li> <li>• 結婚や出産、育児、介護などの理由により中途退職した教職員が再び教職員として活躍できるよう、過去に正規職員として勤務経験がある教職員の積極的な採用について検討する。 &lt;新規&gt;</li> </ul> <p>7 管理職員の公宅入居に係る配慮<br/>公宅入居義務が管理職昇任の制約になっていることから、柔軟な公宅利用の在り方について検討する。 &lt;新規&gt;</p> <p>8 給与等処遇の改善<br/>管理職手当について、国における義務教育費国庫負担金の算定基準の改正内容及び他都府県の状況等を踏まえ、検討する。 &lt;新規&gt;</p> |
|--|---|

|                     |   |
|---------------------|---|
| <p>○子育て支援に関する取組</p> | <p>1 男性教職員の育児休業取得促進に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 管理職員の子育て支援に対する理解を促進するため、「子育て職員への対応マニュアル（管理職員）」の活用など、教職員の子育て支援のフォローアップに取り組み、子育て中の教職員が円滑に休暇・休業を取得できるような職場環境づくりを進める。 &lt;新規&gt;</li> <li>• 管理職員は、教職員が相談しやすい雰囲気醸成を図るとともに、子の出生が見込まれることとなった場合には、できるだけ早期にその旨を上司に伝えるよう職場内で積極的に周知するなど、適切な機会・手段を通じて、個人のプライバシーに配慮しながら、子の出生予定等の確実な把握に努める。 &lt;新規&gt;</li> <li>• 管理職員は、「子育て職員への対応マニュアル（管理職員）」や「職員のための子育てサポートブック」を活</li> </ul> |
|---------------------|---|

|  |  |
|--|--|
|  | <p>用し、男性教職員が積極的に育児を担うことの重要性を示しながら、育児に伴う休暇・休業の合計1か月以上の取得を勧奨した上で、本人と面談を行い、育児計画書の作成、提出を積極的に促す。 &lt;新規&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 子の出生後早い時期から育児に参画することが父親としての意識の醸成に効果的とされていることから、管理職員は、出生1年後以降に休暇・休業を取得する具体的計画があるなど合理的な理由がある場合を除き、原則として、子の出生の1年以内に休暇・休業を取得するよう働き掛ける。 &lt;新規&gt;</li> <li>• 育児休業を取得した男性教職員の体験談を掲載した活躍事例集を作成する。 &lt;新規&gt;</li> </ul> <p>2 育児休業を取得した女性教職員の離職防止に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 管理職員は、育児休業中の教職員に対し、所属における業務に関する話題や人事異動の状況、学校行事等の近況などの情報提供を定期的に行うとともに、教職員から近況報告や相談を受けるなど、双方向のコミュニケーションを行いながら、復帰後の業務内容や子育ての方法などについて不安を抱くことがないように支援する。 &lt;継続&gt;</li> <li>• 管理職員は、「子育て職員への対応マニュアル」に沿って、育児休業中の教職員への支援を行うとともに、復帰後の勤務形態の希望や将来の目標を聴取するなど、キャリアアップに向けた意欲の把握に努める。 &lt;継続&gt;</li> <li>• 子育てに関する各種制度（育児休業、育児休業から職場復帰した際の勤務形態に関する制度等）を掲載した「職員のための子育てサポートブック」の一層の活用を図るとともに、「子育て支援相談窓口」の利用促進を図る。 &lt;新規&gt;</li> <li>• 市町村立学校職員を対象とした相談窓口の整備が進むよう、市町村教育委員会に対し、相談体制の意義についての理解を促進し、設置を働き掛ける。 &lt;継続&gt;</li> <li>• 教職員の育児休業取得に伴い、職場の業務負担が増えることのないよう、ハローワークやホームページ、広報誌、民間のWEBサイトを活用するなどして、代替教職員の確保を図る。 &lt;新規&gt;</li> </ul> |
|--|--|

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| <p>〇ワークライフバランスの推進に関する取組</p> | <p>1 働き方改革の取組</p> <p>令和3年3月策定の「学校における働き方改革北海道アクション・プラン（第2期）」に基づき、道教委・市町村</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 各学校が緊密に連携・協力しながら教育職員の長時間勤</li> </ul> |
|-----------------------------|--|

務縮減に向けた取組を一層推進する。

- ワークライフバランスの実現により、職務への意欲を向上させ、個々の教職員の能力やデータ等を相互に活用するといった業務の共有化や、組織としての優先順位を明確にした業務の効率化を図る。 <新規>
- 学校運営の要である教頭の各種調査等への対応や学校内外の調整等の負担解消に向けて、次の取組を進める。
  - ①調査業務の見直しや簡素化などの取組を進める。 <新規>
  - ②副校長・主幹教諭等の配置など、学校組織体制を整備する。 <継続>
  - ③事務職員等との役割分担を図る。 <新規>
  - ④教頭に求められる資質能力を明確化した研修を行う。 <新規>
- 業務改善の具体的な手法を示した学校における働き方改革手引を活用し、学校の実情に合わせた働き方改革の取組を進め、役職段階に応じた業務改善を推進する。 <新規>

## 2 親の介護等に配慮した取組

子育てだけでなく介護に関する支援の充実も必要であることから、介護に係る休暇等について、国の動きに合わせて検討する。 <新規>

## VI 教育庁等職員

### 1 第1期特定事業主行動計画についての検証

平成28年（2016年）3月に策定した第1期計画に基づき、学校職員と同様、教育庁等職員においても、女性職員の活躍推進に向けて様々な取組を進めてきた。

これらの取組を通じて、管理職員に占める女性職員の割合は年々増加し、計画で定める「男性職員の育児休業取得率（10%）」の数値目標を達成するなど、一定の成果が認められるものの、「管理職員に占める女性職員の割合（12%）」、「子の出生時に5日以上の子の出生時休業を取得する男性職員の割合（100%）」の数値目標には達していない状況である。

#### 1 これまでの取組

(1) 女性職員が働き続けるための環境整備（「子育て支援行動計画」に掲げる以下の取組）

##### ① 子育てに関する制度等の周知・理解促進

子育てに関する各種制度を掲載した「職員のための子育てサポートブック」や管

理職員向けに作成した「子育て職員への対応マニュアル」の配布・活用を通じて、制度等の周知・理解促進を図っている。

② 子育てに関する意識啓発

「職員のための子育てサポートブック」の活用や職場内研修の実施等を通じ、子育てに関する制度の趣旨や内容について、職場全体の意識啓発を図っている。

③ 妊娠中及び出産後における支援・配慮

管理職員が、父親、母親となる職員の状況を適切に把握し、子育てに関する制度による支援や健康管理上の支援を行うとともに、子育て中の職員を職場全体で支援する体制を整備し、休暇等を取得しやすい環境をつくるなど、職場環境の雰囲気づくりに努めている。

④ 育児休業を取得しやすい環境の整備

職員の希望を踏まえ、必要に応じて業務分担を見直すなど、職場全体での応援体制の構築や、代替職員の配置などを通じて、育児休業の取得を推進している。

⑤ 弾力的な勤務形態

育児短時間勤務をはじめとする弾力的な勤務形態の利用を促進し、子育て中の職員のニーズに応じた支援を行っている。

⑥ 時間外勤務の縮減

「職員のワークライフバランスの推進に関する指針」（以下「ワークライフバランス指針」という。）に基づき、職員への働き掛け強化や管理職員等の意識改革を進めるとともに、職場における働き方の見直しを進めるなど、時間外勤務縮減の取組強化を図っている。

⑦ 休暇の取得促進

ワークライフバランス指針において、職員の年休取得日数に関する数値目標を掲げ、管理職員が日頃から年休等の計画的かつ積極的な取得を奨励するなど、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、学校行事等への参加や子どもの休みに合わせた連続休暇等について、職員が計画どおりに取得できるよう配慮している。

(2) 意欲や能力を有する女性職員について、幅広い職務経験の付与や上位職への登用を行っており、特に、指導力やマネジメント能力の優れた者の管理職への登用を積極的に進めている。

(3) 意欲や能力を有する職員が、育児や介護等により異動や昇任が困難である場合は、家庭生活とキャリア形成の両立が可能となるような人事配置に努めている。

(4) 夫婦がともに職員の場合であって、一方が異動や昇任の対象となる場合は、同一地域での勤務が可能となるような人事配置に努めている。

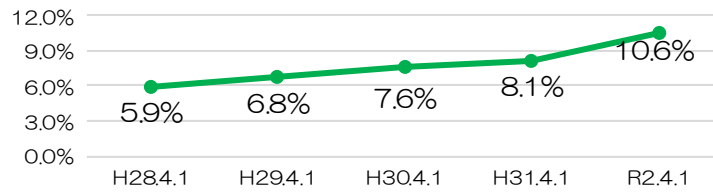
## 2 数値目標の達成状況

### (1) 女性職員の登用

| 内 容             | R2.4.1 | 目 標 |
|-----------------|--------|-----|
| 管理職員に占める女性職員の割合 | 10.6%  | 12% |

平成28年（2016年）4月1日現在5.9%だった管理職員に占める女性職員の割合は年々増加し、令和2年（2020年）4月1日現在で10.6%に改善しているものの、数値目標には達していない状況である。

管理職員に占める女性職員の割合



(2) 男性職員の育児休業の取得等

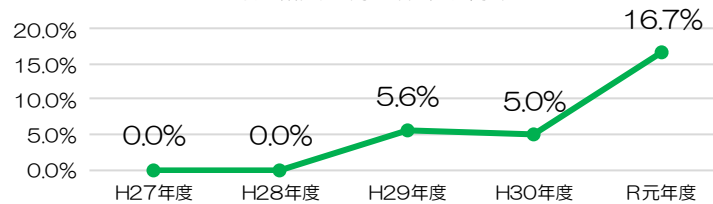
| 内 容   | R元    | 目 標  |
|---|-------|------|
| 男性職員の育児休業取得率  | 16.7% | 10%  |
| 子どもの出生時（出産予定日の1か月前から出産日の1か月後までの期間）における男性職員の5日以上 of 休暇の取得率 | 41.7% | 100% |

※5日以上 of 休暇：配偶者出産休暇、育児参加休暇、年次有給休暇及びその他の休暇

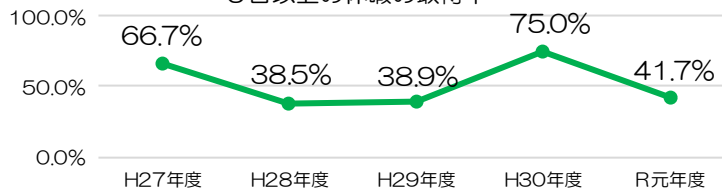
平成27年度（2015年度）に0.0%だった「男性職員の育児休業取得率」は、令和元年度（2019年度）に16.7%と、数値目標を達成した。

また、平成27年度（2015年度）に66.7%であった「子どもの出生時（出産予定日の1か月前から出産日の1か月後までの期間）における男性職員の5日以上 of 休暇の取得率」は、令和元年度（2019年度）で41.7%と数値目標には達していない状況である。

男性職員の育児休業取得率



子どもの出生時における男性職員の5日以上 of 休暇の取得率

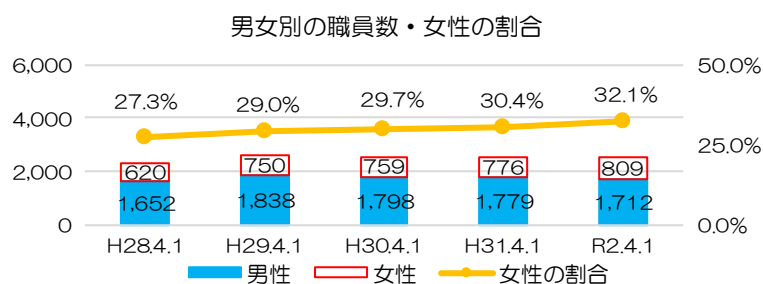


2 教育庁等職員の現状と意識

1 職員の現状

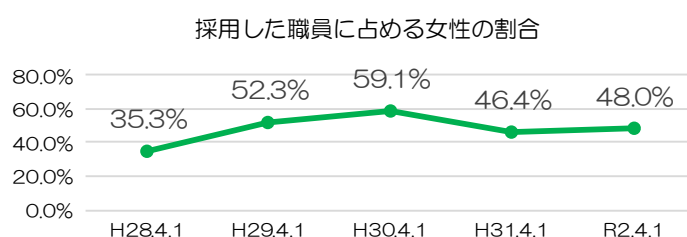
(1) 職員数の状況

令和2年（2020年）4月1日現在の職員数は、2,521人であり、このうち男性は1,712人、女性は809人で、職員に占める女性割合は32.1%となっており、女性職員数及び割合はこの5年間、微増傾向にある。



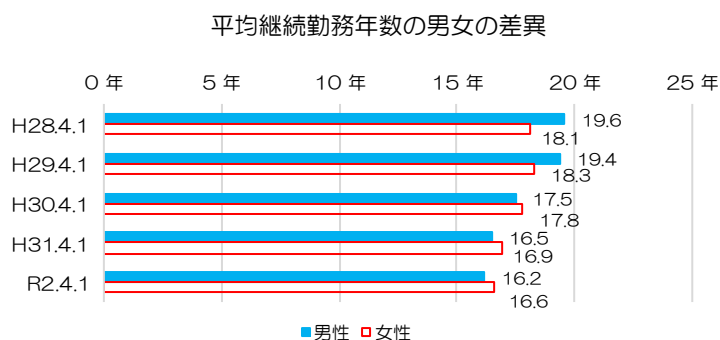
## (2) 採用者数の状況

女性の新規採用者数は、おおむね50人前後で推移しており、新規採用者総数に占める女性の割合は、平成29年（2017年）4月1日現在で5割を超え、以降も5割前後で推移している。



## (3) 継続勤務年数の状況

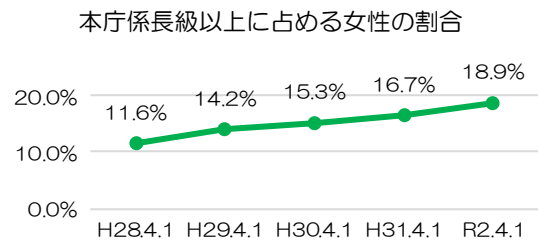
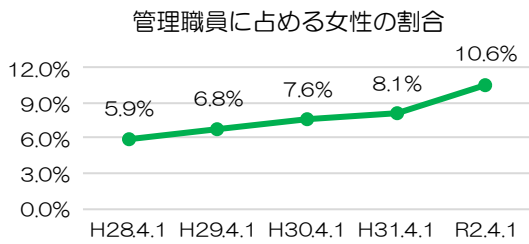
平均継続勤務年数の男女差をみると、平成28年（2016年）4月1日現在では、男性職員が女性職員を1.5年上回っていたが、この5年間で女性職員と男性職員が逆転し、令和2年（2020年）4月1日現在では、その差が0.4年となっている。



## (4) 各役職段階の職員に占める女性職員の割合

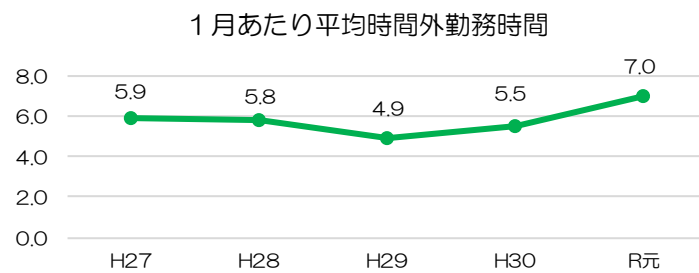
教育庁等における管理職員（本庁課長補佐級以上）に占める女性職員の割合（登用率）をみると、平成28年（2016年）4月1日現在の5.9%から、令和2年（2020年）4月1日現在では10.6%と、年々増加している。

また、将来的に管理職に就く候補者層となる本庁係長相当職についてみると、その登用率は、管理職員を上回る伸び率で増加している。



(5) 時間外勤務の状況

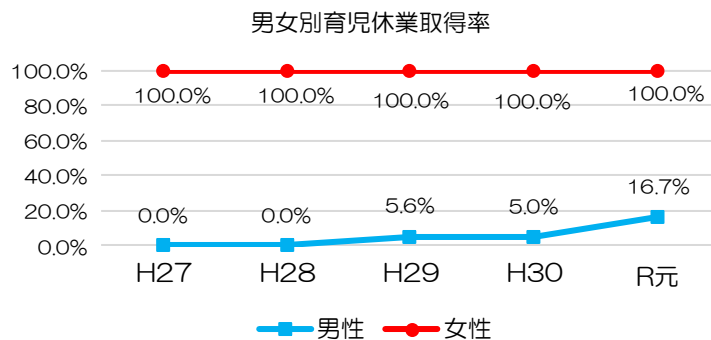
職員1人当たりの月平均時間外勤務時間数をみると、年度によって災害対応等の特殊事情による増減があるが、おおむね5～7時間前後で推移している。



(6) 育児に関する休暇等の取得状況

① 育児休業取得率

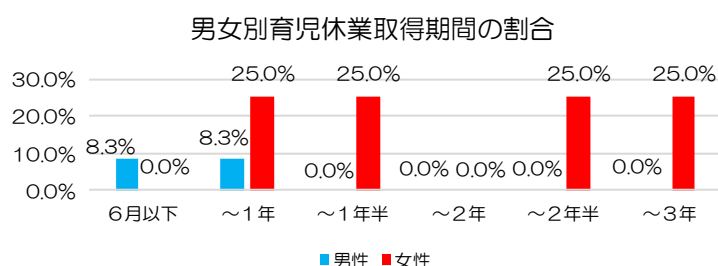
女性職員の取得率は、全て100%となっている。また、男性職員の取得率は、令和元年度に16.7%と、過去5年間で最も高い取得率となっている。



② 育児休業取得期間の割合

令和元年度（2019年度）において、女性職員は1年を超えて育児休業を取得する割合が大半を占める一方、男性職員は全て1年以下の取得となっている。





### ③ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率

配偶者出産休暇については、この5年間おおむね80%を超える取得率となっている。また、育児参加休暇の取得率は年度によって増減があるが、令和元年度（2019年度）は50.0%と、ここ5年で最高となっている。

※配偶者出産休暇：配偶者の出産に係る入退院の付添い、出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等のために取得できる。

期間～配偶者が出産するために病院に入院する等の日から出産の日後2週間を経過するまでの間において、3日以内。

育児参加休暇：配偶者が出産する場合で、生まれてくる子又は小学校就学の始期に達するまでの子の養育（授乳、付添い、保育園への送迎等）をするために取得できる。

期間～配偶者の出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前から出産の日以後8週間の間において、5日以内。



## (7) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについて、それぞれ防止措置や相談体制等を定める指針を策定し、各ハラスメントの相談窓口を設置するほか、職場研修やキャリアステージに応じた各研修においてハラスメント防止について取り組んでいる。

## 2 職員の意識

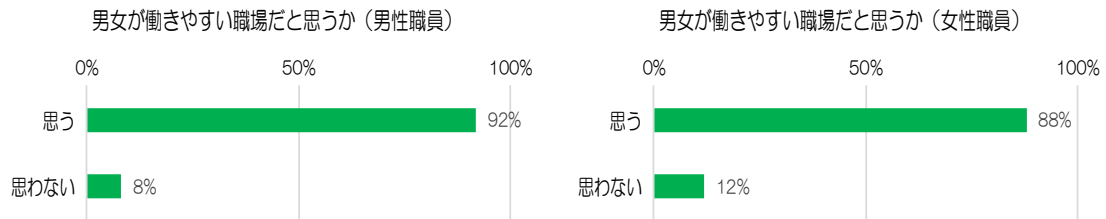
令和元年度（2019年度）において、北海道人事委員会事務局は、知事部局職員や教育庁職員をを対象に仕事・職場環境、昇任・異動及び育児期における意識等を調査するアンケート調査「全ての職員が活躍できる職場づくりに関するアンケート」（以下「アンケート調査」という。）を実施した。

### (1) 職場環境に関する意識

#### ① 男女が共に働きやすい職場だと思うか

「働きやすい職場である」と感じている職員が男女とも約9割となっており、「職

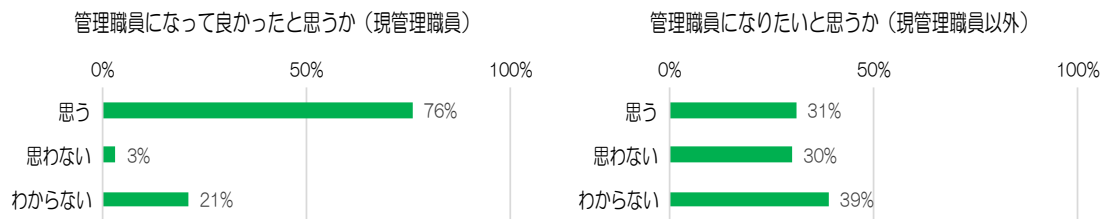
務内容に男女の差がない」、「休暇や休業制度を取得しやすい」といった理由が多く挙げられている。



## (2) 昇任に対する意識

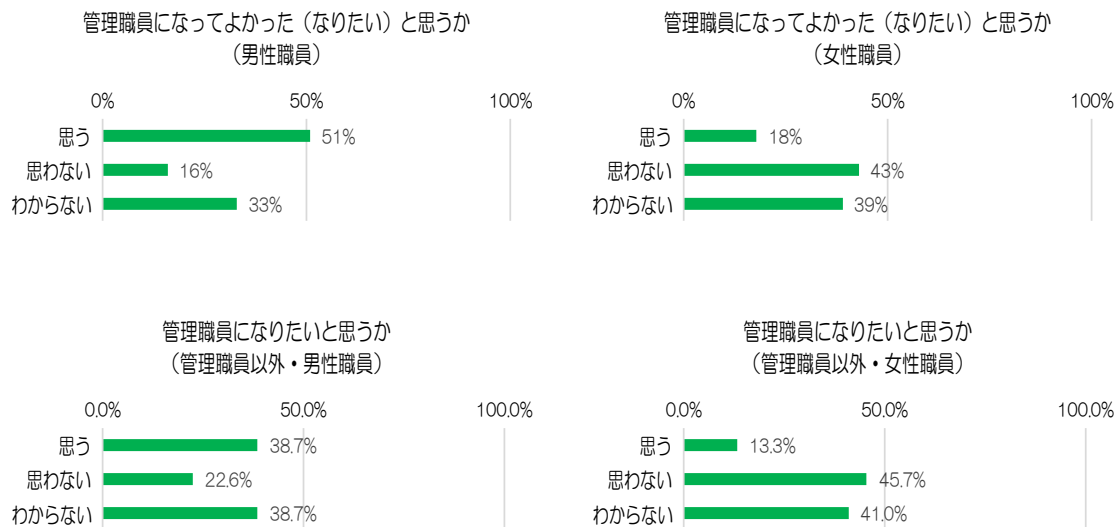
### ① 管理職員になって良かったと思うか (将来管理職員になりたいと思うか)

現在の管理職員では、「なって良かった」が7割を占め、管理職員以外では、「なりたいと思う」、「なりたいと思わない」、「わからない」が同程度に分かれている。



男女別でみると、「なって良かったと思う・なりたいと思う」と回答した男性職員は5割以上であるのに対し、女性職員は2割程度であり、「なって良かったと思わない・なりたいと思わない」が4割以上を占めている。

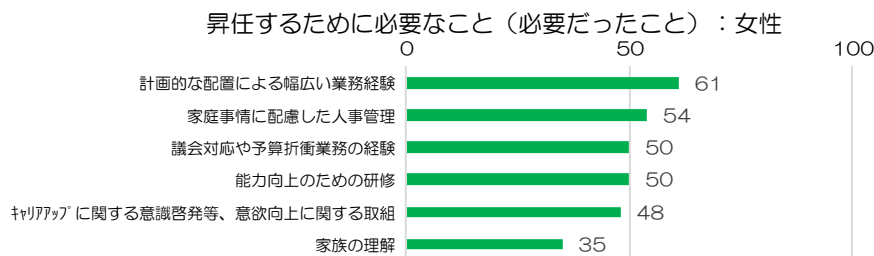
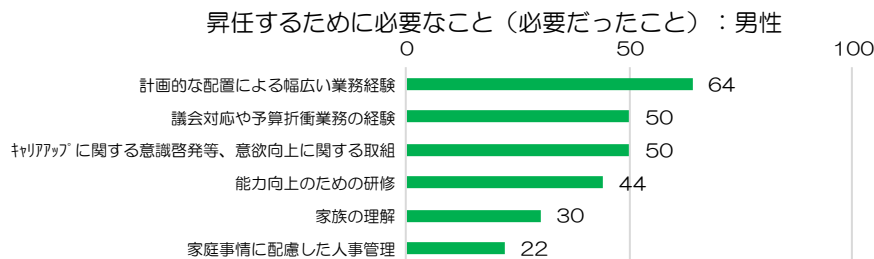
さらに、管理職員以外の男女別を比較すると、「なりたいと思う」と考える男性職員は約4割であるのに対し、女性職員は1割程度と、男女の昇任意欲に大きな差が見られる。



### ② 昇任するために必要なことや昇任意識を醸成する支援

自分が昇任するために必要なこと (必要だったこと) については、「計画的な配

置による幅広い業務経験」が必要であるとの回答が最も多く、次いで「議会対応や予算折衝業務の経験」や「キャリアアップに関する意識啓発等、意欲向上に関する取組」との回答が多く、管理職員に求められる意欲・能力の向上が必要と考えている傾向が見られるほか、「家庭事情に配慮した人事管理」や「家族の理解」など、ワークライフバランスを重視する傾向も見られる。



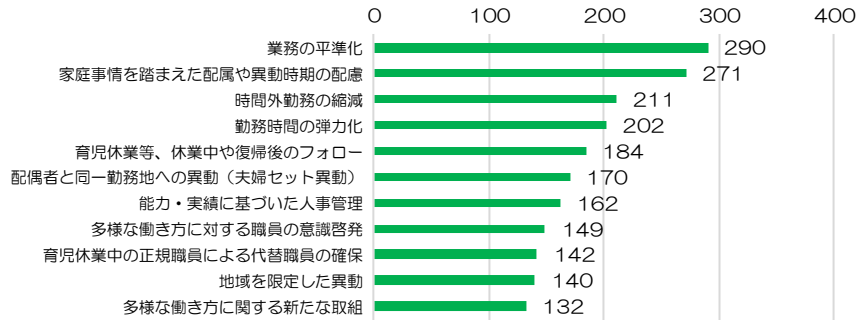
昇任意識を醸成するための支援としては、「家庭事情を踏まえた配属や異動時期の配慮」、「地域を限定した異動」などの人事配置上の配慮を求める声が多く見られるほか、「昇任後のフォローアップ制度の充実」、「業務の悩みやキャリアについての相談制度の整備・充実」を求める声も多く、昇任に向けて何らかの不安を抱えている事が伺える。



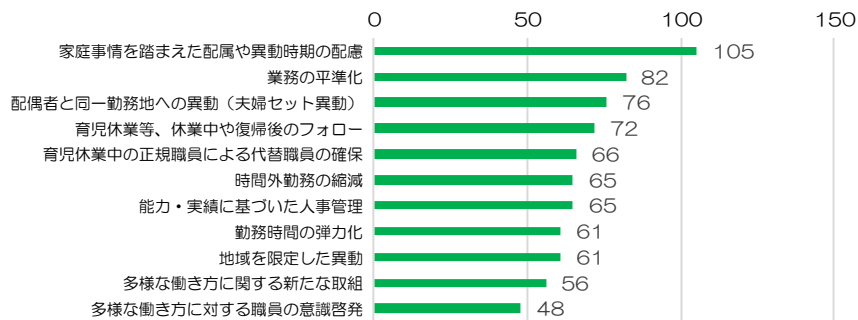
### ③ 全ての職員が能力を発揮するために必要なこと

「業務の平準化」と「家庭事情を踏まえた配属や異動時期の配慮」が男女ともに上位となっている。そのほか、「時間外勤務の縮減」、「多様な働き方」に関する回答や、「育児休業等、休業中や復帰後のフォロー」、「育児休業中の正規職員による代替要員の確保」といった、回答が多く見られ、人事上の配慮のほか、働き方改革の推進や子育て支援の充実を求める声が多い傾向となっている。

全ての職員が能力を発揮するために必要なこと：男性



全ての職員が能力を発揮するために必要なこと：女性



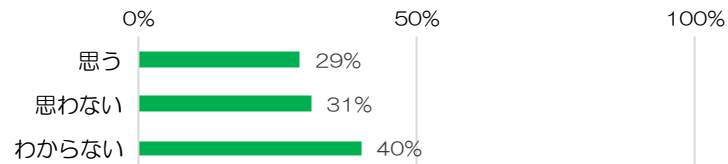
(3) 女性登用に対する意識

① 女性管理職員の登用は十分されていると思うか

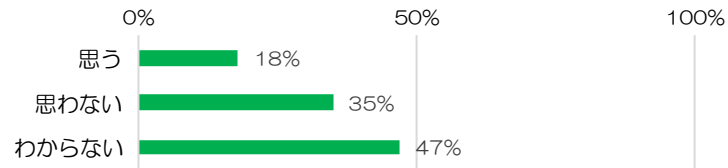
男女ともに、「思う」が「思わない」を下回っており、特に女性職員ではその差が大きく開いている。

「思う」の主な理由としては、「身近に女性管理職がいる」、「能力のある女性職員は実際に登用されている」などが挙げられ、「思わない」の主な理由としては「他府県と比較して少ない」、「仕事と家庭との両立が困難なため、必然的に管理職の登用も進まない」といったことが挙げられている。

女性登用は十分されていると思うか（男性職員）



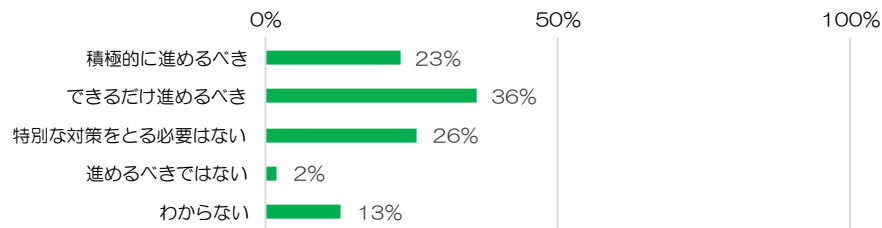
女性登用は十分されていると思うか（女性職員）



② 管理職員への女性登用拡大についてどう思うか

約6割の職員が女性登用を進めるべき（又はできるだけ進めるべき）と回答しており「多様な視点を取り入れるため、政策決定に参画する女性管理職を増やすことが必要」との理由が多く挙げられる一方で、「個々の能力の問題であり、特に対策は不要」との理由から特別な対策は不要との回答が約3割、わからないとの回答が1割以上いることから、引き続き、女性活躍推進に関する施策の必要性について周知していくことが必要である。

管理職の女性登用拡大を進めることについてどう思うか



### 3 数値目標

第1期計画の取組や数値目標の達成状況等を踏まえ、第2期計画における数値目標を次のとおり設定する。

1 女性職員の登用等に関する数値目標

「管理職員に占める女性職員の割合」は、平成28年（2016年）4月1日現在の5.9%から令和2年（2020年）4月1日現在で10.6%と一定の改善が認められるものの、女性職員が配置されにくい業務分野が存在していたことなどにより、職務遂行に必要な経験を積む機会が不足し、登用に至らなかったことや、特に管理職員は広域異動になる場合が多いことなどから、第1期計画に掲げる12%の数値目標を下回っており、また、現在の職員総数に占める女性職員の割合（32.1%）から見ると、依然として低い状況である。

こうした状況を踏まえ、第2期計画においては、管理職員（本庁課長補佐級以上）に占める女性職員の割合に関する数値目標を引き続き12%として設定するほか、多様な視点を取り入れ、政策決定に参画する女性職員を一層増やすことが組織運営上重要であるとの考えから、新たに本庁課長級以上の職員に占める女性職員の割合を10%とする

数値目標を設定する。

さらに、将来にわたり継続的な女性登用を一層進めるため、管理職員への候補者となる職員の育成にも重点を置き、本庁係長級以上の職に占める女性職員の割合を20%とする数値目標を設定し、中長期的視点に立った人材育成にも力を入れることとする。

| 内 容                    | 数値目標 |
|------------------------|------|
| 本庁課長級以上の職に占める女性職員の割合   | 10%  |
| 本庁課長補佐級以上の職に占める女性職員の割合 | 12%  |
| 本庁係長級以上の職に占める女性職員の割合   | 20%  |

## 2 育児休業の取得等に関する数値目標

- (1) 男性の育児休業の取得率については、令和元年度の実績が16.7%と、第1期計画における数値目標を達成したこと、第5次男女共同参画基本計画において、令和7年度までに地方公務員の男性の育児休業取得率を30%とする成果目標が掲げられていることを踏まえ、数値目標を10%から30%に引き上げる。
- (2) 子育て支援行動計画において、子どもの出生時（出産予定日の1か月前から出産日の1か月後までの期間）における男性職員の5日以上 of 休暇の取得率を令和6年度（2024年度）までに100%とするとされていることから、第2期計画における目標も、引き続き100%として設定する。

| 内 容   | 数値目標 |
|---|------|
| 男性職員の育児休業取得率  | 30%  |
| 子どもの出生時（出産予定日の1か月前から出産日の1か月後までの期間）における男性職員の5日以上 of 休暇の取得率 | 100% |

## 4 目標達成に向けた取組

これまでの取組を踏まえた現状やアンケート調査結果から見た職員の意識などを踏まえ、目標達成に向けて、更なる取組を進めていく。

### 1 取組に関する基本的な視点

#### (1) 女性活躍推進に関する取組

女性職員がライフステージの変化に柔軟に対応しながら職務上の経験を積み、意欲と能力を活かしながら働き続ける環境づくりを継続して推進することは、組織運営上も重要であり、その必要性を丁寧に説明しながら、計画的な人事配置や人材育成などの取組を進めていく。

#### (2) 子育て支援に関する取組

女性に対する社会での活躍が期待されている中、父親である男性職員が積極的に育

児を担うことは、出産・子育てをする女性が仕事を続け、能力を発揮するために不可欠であり、全ての職員に対する子育てに関する制度等の周知徹底や、育児休業等の両立支援制度の利用促進を通じて、職場全体で職員又は職員の配偶者が出産や子育てしやすい環境づくりを進める。

### (3) ワークライフバランスの推進に関する取組

働き方改革関連法の施行や時間外勤務の上限規制、多様な働き方を希望する意識の高まりなど、公務職場を取り巻く環境も変化していることから、ワークライフバランス指針の取組はもとより、意識と行動の変革を通じた組織風土づくりや多様で柔軟な働き方を可能とするテレワークの導入などの取組にも注力し、男女の別や、育児・介護といった家庭状況などを問わず、全ての職員が働きやすい職場環境づくりに向けた取組をより一層進めていく。

## 2 具体的な取組内容

|                      |   |
|----------------------|---|
| <p>○女性活躍推進に関する取組</p> | <p>1 女性職員の登用に向けた取組</p> <p>① 人事上の配慮<br/>結婚、出産、育児、介護等の家庭環境による事情のため、広域異動や昇任が困難な場合には、個々の状況、意欲・能力などを総合的に勘案した上で、転居を伴わない異動や昇任等の配慮に努める。 &lt;継続&gt;</p> <p>② 採用者の確保<br/>採用セミナーや大学訪問など様々な機会を通じて、教育庁等職員の魅力ややりがい、女性が働きやすい職場であることなどを積極的にPRし、女性の採用者確保に努める。<br/>また、職員の採用試験において男女双方の多様な視点から人物選考が行われるよう、個別面接における面接官（評定員）に女性職員を積極的に加える。 &lt;新規&gt;</p> <p>2 キャリア形成に関する取組</p> <p>① 中長期的視点に立った人材育成<br/>職員の能力・適性やキャリアビジョン、家庭環境などの把握に努め、将来のキャリア形成を意識した人事配置に努める。 &lt;新規&gt;</p> <p>② キャリア形成に関する意識付け<br/>計画研修の機会等を活用して、キャリアビジョンの説明や先輩職員の体験談などを通じて、自身のキャリアプランや目指す将来像を考えさせる取組を強化し、特に若年層のキャリア形成に関する意識醸成を図る。 &lt;新規&gt;</p> |
| <p>○子育て支援に関する取組</p>  | <p>1 子育てに関する制度等の周知徹底</p> <p>① 子育てに関する各種制度を掲載した「職員のための子</p>  |

育てサポートブック」の一層の活用や計画の取組内容をまとめた資料の配布等を通じて、全職員への周知を図る。

<継続>

- ② 管理職員は、「子育て職員への対応マニュアル（管理職員）」等により、子育てに関する各種制度の理解を自ら深めるとともに、部下職員の子育ての状況を適切に把握するなど、職員が安心して子育てをすることができるような職場環境づくりに努める。

<継続>

## 2 子育てに関する意識啓発

子育てに関する制度の趣旨・内容や職員のそれぞれの役割などについて各種研修等を実施し、職員の意識啓発を図る。

<継続>

## 3 妊娠中及び出産後における支援、配慮

管理職員は、職員個々の状況に応じた配慮ができるよう、父親、母親となる職員の状況を適時適切に把握し、子育て制度活用による支援や健康管理上の支援を行う。

また、子育て中の職員を、職場全体でフォローアップするため、職員の事務分担の見直しや業務への計画的な応援体制の構築など子育て中の職員の意向を踏まえた対応に努める。

<継続>

## 4 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ① 管理職員は、子育て中の職員の希望を踏まえ、当該職員が安心して育児休業等を取得できるよう事務分担を見直し、応援体制の構築や代替職員の配置など必要に応じた措置を行う。

また、個人のプライバシーに配慮しつつ、職員に対して子の出生が見込まれることとなった場合には、できるだけ早期にその旨を上司に伝えるよう職場内に積極的に周知するなど、適切な機会・手段を通じて、子の出生予定等の確実な把握に努める。

<新規>

- ② 管理職員は、育児に伴う休暇・休業の合計1か月以上の取得を勧奨した上で、本人と面談を行い、育児計画書の作成、提出を積極的に促す。

<新規>

- ③ 休暇・休業の取得期間は、基本的に本人の判断によるものであるが、子の出生後早い時期から育児に参画することが父親としての意識の醸成に効果的であるとされていることから、管理職員は、出生1年後以降に休暇・休業を取得する具体的な計画があるなど合理的な理由がある場合を除き、原則として、子の出生の1年以内に休暇



|  |   |
|--|---|
|  | <p>・休業を取得するよう働きかける。 &lt;新規&gt;</p> <p>④ 短期間の職場復帰準備体験ができる「慣らし勤務制度」など職場復帰を支援する制度の充実に取り組む&lt;新規&gt;</p> <p>⑤ 管理職員は、「子育て職員への対応マニュアル」に沿って、育児休業中の職員等が不安なく職場復帰できるよう対応する。また、職員がブランクを感じることなく職務に復帰できるよう、適宜必要な資料や情報の提供に努める。 &lt;継続&gt;</p> |
|--|---|

|                      |  |
|----------------------|--|
| ○ワークライフバランスの推進に関する取組 | <p>1 時間外勤務の縮減<br/>時間外勤務マネジメントシートを活用して適切な業務の執行管理を行うなど、ワークライフバランス指針に基づき、時間外勤務の上限規制などに適切に対応し、時間外勤務の縮減を図る。 &lt;継続&gt;</p> <p>2 休暇の取得促進</p> <p>① ワークライフバランス指針に基づき、年次有給休暇等取得促進に向けた取組を積極的に実施し、全職員の意識啓発を図る。 &lt;継続&gt;</p> <p>② 管理職員による休暇取得の奨励や、応援体制の確立、相互協力等を積極的に行うなど、職場全体で休暇を取得しやすい職場環境づくりを進める。 &lt;継続&gt;</p> <p>3 弾力的な勤務形態、働き方改革の推進</p> <p>① 育児短時間勤務をはじめとする各種制度の利用促進に努めるとともに、テレワーク（在宅勤務等）の活用を検討など弾力的な勤務形態の充実に取り組む。 &lt;新規&gt;</p> <p>② 管理職員によるマネジメント強化や相互の協力・応援体制の強化などの職場改善、会議・打合せの効率的な運営などの業務改善を進める。 &lt;新規&gt;</p> <p>4 人事評価への反映<br/>時間外勤務の縮減や年休の取得促進、男性の育児に伴う休暇・休業の取得を促進するための取組などワークライフバランスの推進に資する効果的な業務運営や良好な職場環境づくりに資する行動については、適切に人事評価に反映することなどを通じて、職員の意識改革に努める。 &lt;新規&gt;</p> |
|----------------------|--|