

女性活躍推進のための 福島県教育委員会特定事業主行動計画

平成28年4月1日
福島県教育委員会

第1	はじめに	1
1	計画の目的	1
2	計画の期間	2
3	計画の対象範囲	2
4	計画の推進体制等	2
第2	現状把握と課題分析	3
1	現状把握と課題分析の必要性	3
2	現状分析・課題	3
(1)	採用関係	3
(2)	継続就業及び仕事と家庭の両立関係	5
(3)	長時間勤務関係	6
(4)	配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係	7
第3	具体的な取組	9
1	教職員の採用に関する事項	9
(1)	受験意欲の向上に向けた取組	9
(2)	働きやすい職場であることの継続的な情報発信	9
2	仕事と家庭の両立に関する事項	9
(1)	出産・育児、介護等についての制度の周知	9
(2)	育児・介護等を行いやすい環境の整備等	9
(3)	女性教職員の出産における配慮	10
(4)	子の出生における男性教職員の休暇・育児休業の取得促進	10
3	長時間勤務に関する事項	11
(1)	勤務時間の適正管理	11
(2)	各種休暇の取得促進	12
4	教職員の配置・登用に関する事項	13
(1)	人事評価制度の運用	13
(2)	各種研修等での意識付け	13
(3)	女性教職員の管理職登用促進等	14
(4)	その他の取組み	14
第4	おわりに	15

第1 はじめに

1 計画の目的

現在、我が国では、就業を希望しつつも育児・介護等のために働いていない女性、あるいは第一子出産後、育児のために離職する女性の数が依然として少なくない状況にあります。我が国の将来にとって、女性が自らの意思によって就業し職業生活を営む上で、その個性と能力を十分に発揮すること、すなわち、女性が持つ「潜在力」が最大限に発揮される社会を目指すことが重要です。

平成27年8月、女性の職業生活での活躍に資することを目的として、平成38年3月までの10年間を期限とする「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」(平成27年法律第64号。以下「法」という。)が成立しました。

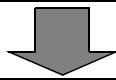
法に基づき定められた「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」(平成27年9月25日閣議決定。以下「基本方針」という。)においては、これまで事業主の自主的取組に委ねられていた「男女共同参画社会基本法」及び「男女雇用機会均等法」に基づく「積極的改善措置(ポジティブ・アクション)」の実効性を高め、男女の実質的な機会の均等を目指すことが明記されました。

また、法第15条において、国及び地方公共団体の機関は「特定事業主」として、国が定める「事業主行動計画策定指針」(平成27年11月20日関係3大臣告示第1号。以下「策定指針」という。)に則して、特定事業主行動計画を策定することが義務付けられました。

福島県教育委員会は、基本方針に掲げられた視点を踏まえつつ、女性が職場においてその力を発揮できるよう、教職員のニーズに即した女性活躍のための対策を計画的・集中的かつ着実に推進するため、「女性活躍推進のための福島県教育委員会特定事業主行動計画」(以下、「女性活躍推進行動計画」という。)を策定し、公表します。

◎ 事業主の取組に必要な5つの視点(「基本方針」より)

- ① トップが先頭に立って意識改革・働き方改革を行う
- ② 女性の活躍の意義を理解し、積極的に取り組む
- ③ 働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指す
- ④ 男性の家庭生活への参画を強力に推進する
- ⑤ 育児・介護等をしながら当たり前にキャリア形成できる仕組みを構築する



◎ 女性の活躍に向けた課題及び具体的取組(「策定指針」より)

- 1 採用
- 2 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援
- 3 繼続勤務
- 4 登用
- 5 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革
- 6 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

2 計画の期間

女性活躍推進行動計画の期間は、法が時限とする平成37年度までの10年間のうちの第1期として、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とし、必要に応じて見直します。

なお、後述の具体的取組の中で、平成27年度以前から実施しているものについては継続実施とし、平成28年度から対応可能なものについては速やかに検討、実施していくものとします。

3 計画の対象範囲

女性活躍推進行動計画の対象範囲は、福島県教育委員会を任命権者とする全ての職員です。

4 計画の推進体制等

- (1) 県教育委員会全体の女性活躍支援体制を統括し、推進対策を効果的なものにするため、県教育庁内に福島県教育委員会特定事業主行動計画推進委員会を設置します。これは、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき、平成17年3月に策定した「福島県教育委員会特定事業主行動計画～教職員子育て支援プラン～」（平成27年4月改定。以下、「子育て支援行動計画」という。）と共に組織とします。
- (2) 女性活躍推進行動計画の推進については、県費負担教職員の服務を監督する市町村教育委員会に協力を要請し、連携して女性活躍支援に関する取組を進めていきます。
- (3) 女性活躍推進行動計画の推進に当たっては、管理職を含む全職員に対して女性活躍推進対策に関する研修、講習、情報提供等を実施し、本行動計画の内容の周知徹底を図ります。
- (4) 女性活躍推進行動計画に基づく措置の実施状況については、各年度において公表するとともに、その結果やアンケートによる教職員のニーズを踏まえるなどして、その後の対策の実施、計画の見直し等を図ります。
- (5) 本県においては、既に、平成16年8月に「福島県職員男女共同参画推進行動計画」（平成28年3月改訂）を策定しています。また、前述のとおり福島県教育委員会では、平成17年3月に子育て支援行動計画を策定し、職員の仕事と生活の両立支援、社会全体での子育ち・子育ての支援等に取り組んでいるところです。女性活躍推進行動計画の実施に当たっては、必要に応じて、これらの行動計画の取組や進行管理との整合性を図ります。

第2 現状把握と課題分析

1 現状把握と課題分析の必要性

女性活躍推進行動計画の策定に向けては、特定事業主自らの事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、その活躍を推進するために改善すべき事情について分析を行うことが定められています。

その際、各事業主の実情に応じ、まず女性の採用から登用に至るあらゆる段階等に関して、課題の有無を判断するための指標となる項目について状況を把握し、その内容を踏まえて課題を分析することになります。

福島県教育委員会は、以下の項目について状況把握・分析を行いました。

- 1 採用関係
- 2 繼続就業及び仕事と家庭の両立関係
- 3 長時間勤務関係
- 4 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

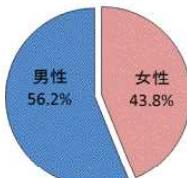
2 現状分析・課題

(1) 採用関係

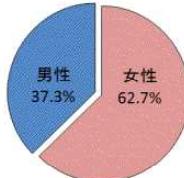
① 採用した教職員に占める女性の割合

ア 新規採用者（平成27年4月1日）

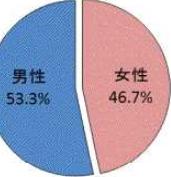
H27年度採用教職員の割合
(教育庁等)



H27年度採用教職員の割合
(市町村立学校)



H27年度採用教職員の割合
(県立学校)



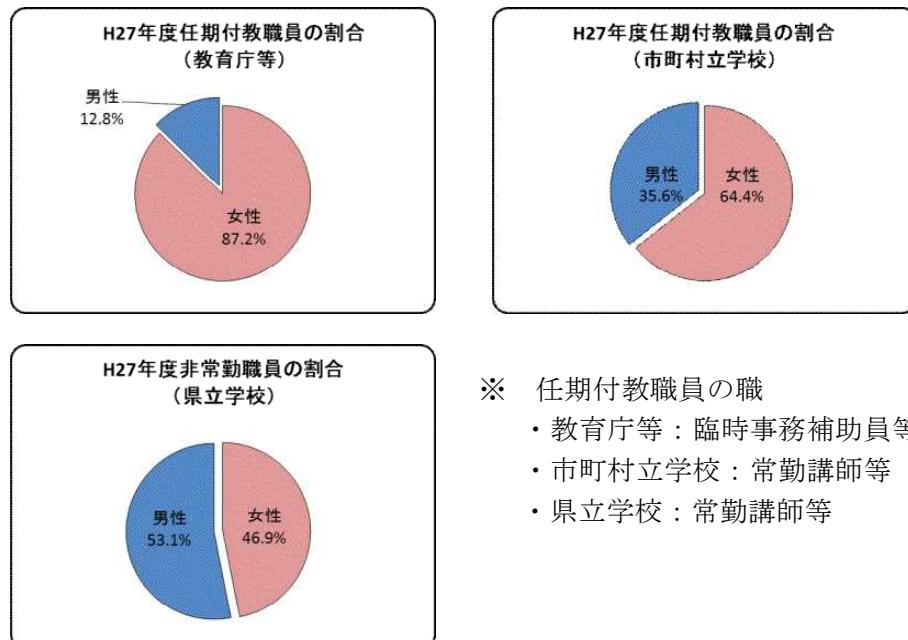
※ 新規採用教職員の職

- ・教育庁等：行政職、研究職
- ・市町村立学校：教育職、事務職、医療職
- ・県立学校：教育職

◎ 参考 知事部局の新規採用者における女性職員の割合

33%（平成26年度 一般職員のみ）

イ 任期付常勤教職員（平成27年4月1日現在）



※ 任期付教職員の職

- ・教育庁等：臨時事務補助員等
- ・市町村立学校：常勤講師等
- ・県立学校：常勤講師等

② その他の把握項目

◎ 教職員に占める女性の割合（任期付職員を除く）

勤務所	女性教職員の割合
教育庁等	27.2%
市町村立学校	56.1%
県立学校	40.9%
全 体	50.6%

（平成27年4月1日現在）

◎ 参考 知事部局における職員に占める女性の割合
(医療職等を含む)
25%程度（平成27年4月1日現在）

- 福島県教育委員会を任命権者とする教職員については、女性教職員の数が男性教職員の数を上回っています。
- 採用者に占める女性の割合から、今後さらに、教育職を中心に女性教職員の割合が増加することが予想されます。
- 今後とも、志望者の拡大につながる広報活動や教育現場で働く魅力の発信に努め、教育現場における女性活躍の状況について、積極的に紹介することが大切です。

(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

① 平均継続勤務年数 (平成27年4月1日現在)

	教育庁等	市町村立学校	県立学校	全 体
女性	18.0	22.5	17.2	21.1
男性	23.5	23.4	20.2	22.2
平均	22.3	22.9	19.0	21.7

(単位：年)

◎ 参考 知事部局の平均継続勤務年数 (平成27年4月1日現在)

女性 16.5年 男性 20.7年

② 男女別の育児休業取得実績等 (平成26年度)

	対象者数	取得者数	取得率	平均取得期間
女性	212名	212名	100%	約20か月
男性	221名	3名	1.4%	約16か月

※ 平成26年度中に、新たに育児休業取得の対象となった者

◎ 参考 知事部局の男女別育児休業取得実績等 (平成26年度)

	取得率	平均取得期間
女性	100%	約18か月
男性	4.4%	約4か月

③ 男性教職員の配偶者出産休暇等取得率 (平成26年度)

配偶者出産休暇	取得率	平均取得日数
教育庁等・県立学校	80.5%	2.3日
市町村立学校	75.9%	1.8日

育児参加のための休暇	取得率	平均取得日数
教育庁等・県立学校	24.8%	2.3日
市町村立学校	34.3%	2.4日

- 教育庁等に勤務する教職員と県立学校に勤務する教職員では、男女別の継続勤務年数に差が出ていますが、全体としては男女に大きな差は見られません。
- 女性教職員の育児休業取得率が100%であるなど、女性教職員の継続勤務に関する制度は、定着しているものと考えられます。
- 男性教職員の育児休業や育児参加のための休暇の取得率は低く、男性教職員の仕事と家庭の両立に向けた取組を強化する必要があると考えられます。

(3) 長時間勤務関係

① 職員一人あたり各月ごとの超過勤務時間（平成26年度）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
教育庁等	21.9	19.8	19.4	20.9	14.7	23.0	22.6
県立学校	10.2	3.0	2.9	3.1	1.8	2.5	4.2
市町村立学校	9.6	10.7	6.2	5.5	2.0	5.7	9.3

11月	12月	1月	2月	3月	平均
18.7	18.7	17.6	19.1	24.6	20.1
3.8	2.8	2.2	4.1	5.9	3.9
7.3	5.0	4.4	6.1	8.9	6.7

※ 超過勤務手当支給の対象となる職員の状況 (単位: 時間)

◎ 参考 知事部局

職員一人あたり一月あたりの超過勤務時間（平成26年度）

月平均 17.4時間 (本庁 25.4時間 出先機関 13.6時間)

② その他の参考事項

ア 超過勤務時間の推移（教育庁等・県立学校のみ、任期付教職員含む）

年度	H21	H22	H23	H24	H25	H26
超過勤務時間	6.5	7.1	10.5	9.4	10.5	9.1

(単位: 時間)

イ 年次有給休暇の取得日数の推移（教育庁等・県立学校のみ、任期付教職員含む）

年	H21	H22	H23	H24	H25	H26
年休取得日数	11.6	11.5	11.6	11.9	11.2	10.6

(単位: 日)

ウ 勤務時間外の在庁(校)時間(教育庁等・県立学校のみ、任期付教職員含む)

◎ 正規の勤務時間外の在庁(校)時間が100時間を超える教職員の割合

月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
平成26年	7.8%	5.4%	7.6%	6.9%	5.4%	4.2%

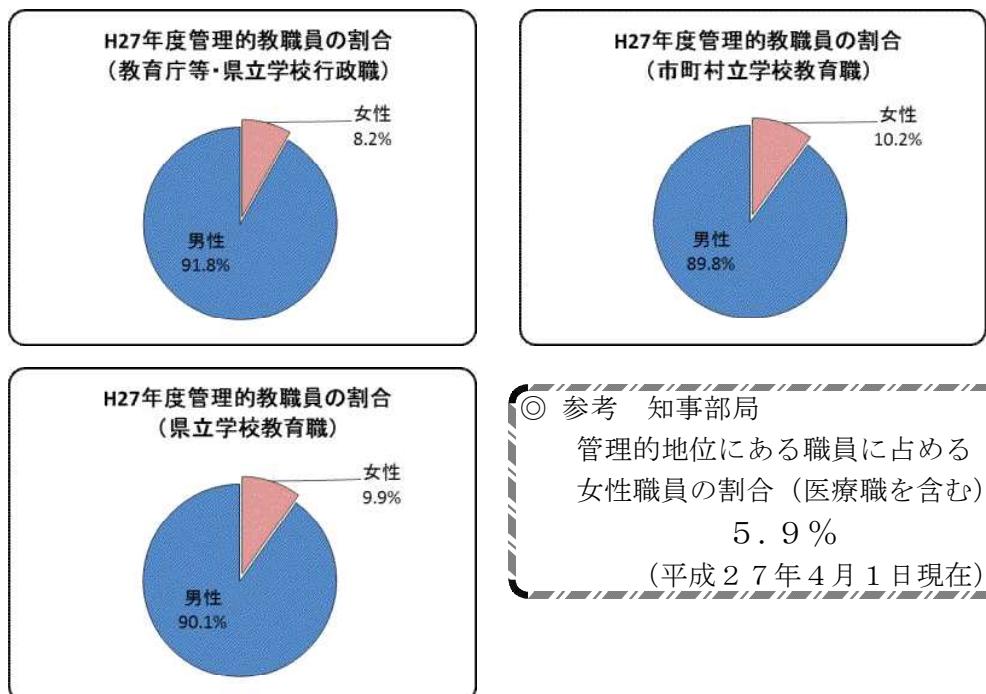
月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
平成27年	3.9%	1.4%	3.7%	5.4%	11.7%	7.3%
	7月	8月	9月	10月	11月	12月

7.2%	4.7%	7.5%	8.0%	4.9%	4.7%
------	------	------	------	------	------

- 震災前と比較し、超過勤務時間が増加している一方で、年休の取得状況には大きな変化は見られません。
- 教職員の心身の健康やワーク・ライフ・バランスの観点から、長時間勤務の縮減は必須であり、事務の簡素化や校務の見直し、業務の平準化など効率的な業務執行を図りながら、縮減に努める必要があります。

(4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

① 管理的地位にある教職員に占める女性教職員の割合(平成27年4月1日現在)



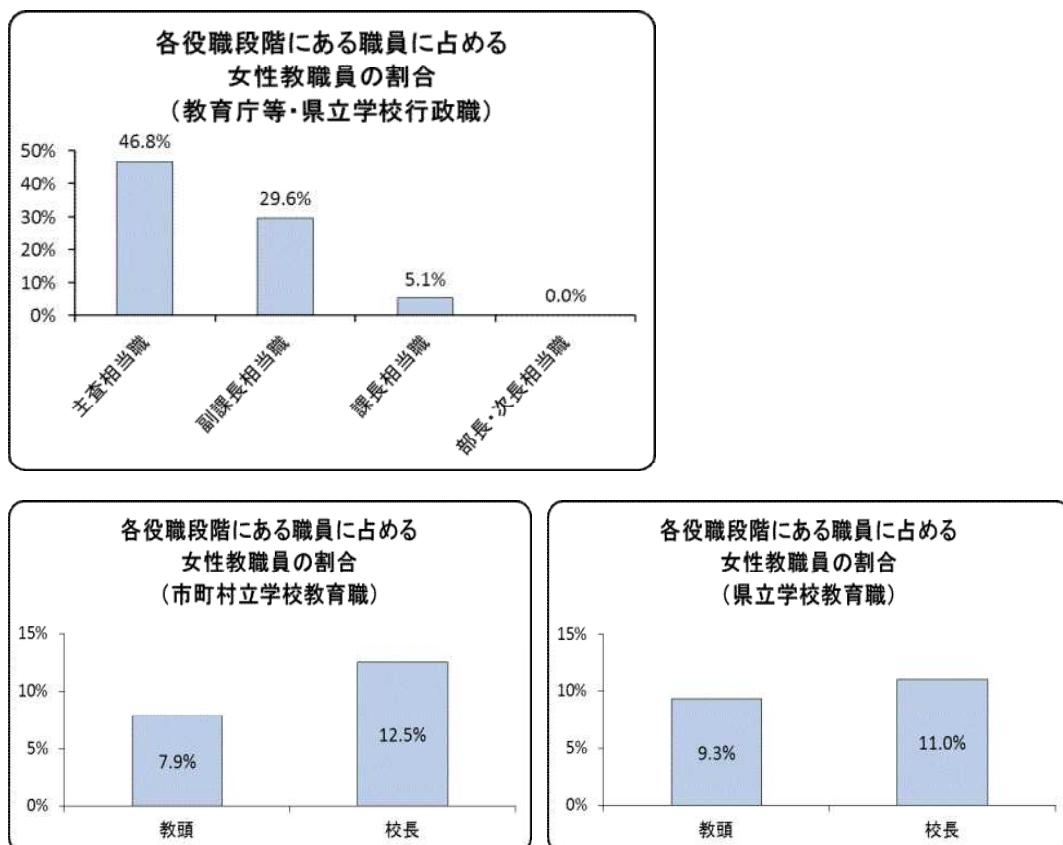
◎ 参考 知事部局

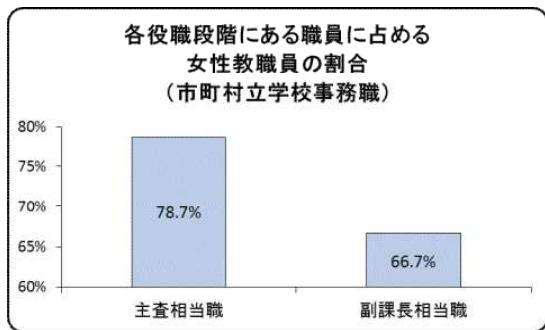
管理的地位にある職員に占める
女性職員の割合(医療職を含む)

5.9%

(平成27年4月1日現在)

② 各役職段階にある教職員に占める女性教職員の割合(平成27年4月1日現在)





- 職員全体に占める女性の割合からみて、現時点では女性の管理職の割合は高いとは言えない状況にあります。
- 市町村立学校・県立学校とも、教頭の職にある女性教職員の割合が上位の職である校長よりも低くなっているなど、女性教職員の管理職への登用が進んでいない状況がうかがえます。
- 中・長期的な視野に立ち、人材の育成を進めるため、女性教職員が出産や子育て、介護といったライフイベントとキャリア形成を両立していくイメージや意欲を持てるような取組を進めていく必要があります。

第3 具体的取組

1 教職員の採用に関する事項

福島県教育委員会は、教職員が男女を問わず働きやすく、十分に能力を発揮し輝くことができる職業であることを継続的に発信し、本県の教職員を目指す人材が増加するよう努めています。

(1) 受験意欲の向上に向けた取組

- ア 採用ポスターやホームページ、メールマガジン等の広報素材に、若手教職員の活躍記事やメッセージ等を取り上げ、教職員志望者の増加につながるよう努めます。 【平成28年度から検討】
- イ 若手教職員の活躍を紹介する際は、女性教職員の活動を必ず取り上げ、その活躍の状況について発信していきます。 【平成28年度から検討】

(2) 働きやすい職場であることの継続的な情報発信

- ア 広報素材の利用により、本県におけるキャリア形成支援に向けた取組や、仕事と家庭を両立するための各種制度の内容について継続的に情報発信を行い、教職員志望者に情報が伝わるよう努めます。 【平成28年度から検討】
- イ 本行動計画に基づく取組の実施状況の公表を始め、様々な機会に、県教育委員会の取組と、仕事と子育てに励む女性教職員の声について、積極的に情報発信します。 【平成28年度から検討】

2 仕事と家庭の両立に関する事項

教職員が、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図りながら、出産や育児、介護を行う際、それが本人のキャリア形成においてマイナスに作用することは絶対にあってはならないことです。福島県教育委員会は、出産・育児・介護等に関する制度の周知徹底を図り、また、当事者の業務・校務の見直しなど必要な配慮が適切に行われ、本人の意欲や能力、経験が引き継いで生かされるよう取り組んでいきます。

(1) 出産・育児、介護等についての制度の周知

- ア 「子育て・介護支援ハンドブック」（平成25年3月改訂）をもとに、出産・育児、介護に係る休暇制度や、育児休業、部分休業、早出遅出勤務など、仕事と家庭の両立のための支援制度について周知徹底を図ります。 【継続実施】
- イ 「子育て・介護ハンドブック」は、ホームページに掲載し、教育委員会の内部だけではなく、外部に向けても情報発信を行います。 【継続実施】
- ウ 出産費用の給付等、共済組合や互助会からの経済的支援措置等について周知徹底を図ります。 【継続実施】

(2) 育児・介護等を行いやすい環境の整備等

- ア 各種研修等において制度の説明を行い、育児・介護を行う当事者だけではなく、職場全体の理解を得て、仕事と家庭の両立が実現するよう努めます。【継続実施】

- イ 育児や介護に関して教職員から申し出があった場合、当該教職員の状況、希望等を踏まえて、必要に応じて業務・校務分担等の見直しを行います。【継続実施】
- ウ 育児・介護のための特別休暇について、各所属において周知徹底を図るとともに、取得しやすい雰囲気を醸成して、取得促進を図ります。 【継続実施】
- エ 育児・介護を行う教職員の早出遅出勤務制度について周知を図るとともに、早出遅出勤務を希望する教職員の勤務時間については、保育所や介護施設への送迎等を配慮するなどして割り振ります。 【継続実施】
- オ 育児や介護を行う教職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務（教育職員にあっては福島県義務教育諸学校等の教育職員の給与等の特別措置に関する条例（昭和46年福島県条例第70号）第7条第2項の規定により同条各号に掲げるいわゆる限定4項目に従事する場合をいう。）及び深夜勤務を、原則として命じないこととします。 【継続実施】
- カ 育児休業を行った教職員の円滑な職場復帰の支援
- (ア) 育児休業中の職員に対し、休業期間中の通知・広報等の概要、当該職員の担当業務・校務や現在の職場の状況等について定期的又は隨時に情報提供を行います。 【平成28年度から取組強化】
- (イ) 職場復帰の1か月前には、復帰後に担当する業務・校務内容等について十分な情報提供をするなどして、復帰を容易にする取組を行います。 【平成28年度から取組強化】
- (ウ) 職場復帰時における業務・校務に係る研修、訓練等（育児休業期間中の業務・校務の動き等の説明、最新機器の操作訓練等）を実施します。 【平成28年度から取組強化】

- キ 育児休業に伴う任期付採用制度の活用
育児休業中の教職員の業務・校務を遂行することが困難な場合は、臨時の任用又は任期付採用制度の活用による代替確保に努めます。 【継続実施】

(3) 女性教職員の出産における配慮

- ア 「子育て・介護支援ハンドブック」（平成25年3月改訂）をもとに、特別休暇（妊娠障害休暇、妊娠婦健診休暇、通勤緩和休暇）や休業等の制度について周知徹底を図ります。 【継続実施】
- イ 妊娠を申し出た女性教職員と面談し、当該職員の意向を十分に把握します。 【継続実施】
- ウ 妊娠中の教職員の健康や安全に配慮し、業務・校務分担の見直し等を行います。 【継続実施】
- エ 妊娠中の教職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務（教育職員にあっては福島県義務教育諸学校等の教育職員の給与等の特別措置に関する条例（昭和46年福島県条例第70号）第7条第2項の規定により同条各号に掲げるいわゆる限定4項目に従事する場合をいう。）及び深夜勤務を、原則として命じないことをします。 【継続実施】

(4) 子の出生における男性教職員の休暇・育児休業の取得促進

- ア 各種研修、会議等において、育児休業等制度の趣旨の周知を徹底させるなどして、職場の意識改革を行い、男性教職員が、希望に応じて育児休業等を行える職場環境づくりを進め、取得の促進に努めます。 【平成28年度から取組強化】

イ 男性教職員の子育てを支援するための特別休暇である配偶者の出産休暇及び育児参加のための休暇、また、年次有給休暇の取得促進に努めます。

【平成28年度から取組強化】

ウ 育児休業等経験者の体験談や育児休業等を行いやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、教職員に情報提供を行います。 【平成28年度から検討】

◎ 目標とする指標

	現状値（平成26年度）	目標値（平成32年度）
男性教職員の育児休業取得率	1.4%	10%
配偶者出産休暇取得率	教育庁等・県立学校 80.5%	100%
	市町村立学校 75.9%	
男性教職員の育児参加のための休暇取得率	教育庁等・県立学校 24.8%	40%
	市町村立学校 34.3%	

3 長時間勤務に関する事項

教育に対するニーズが複雑・多様化する一方、限られた人員で対応しなければならない中で、教職員が相互に支え合いながら、勤務時間の適正化等の取組を進めることが大切です。

積極的かつ計画的に休暇をとることは、職員に心身のリフレッシュをもたらすばかりでなく、仕事と家庭生活の両立、充実を図るためにも大切です。

(1) 勤務時間の適正管理

ア 教育職員以外の職員の超過勤務の縮減

(ア) 育児・介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限について、制度の周知を図ります。 【継続実施】

(イ) 総実勤務時間の短縮に関する指針（平成9年4月1日付け9教総第179号 福島県教育委員会教育長通知）に則して更なる総実勤務時間の短縮に努めます。 【継続実施】

(ウ) 各年度ごとの「時短推進に向けた取組」について、各所属の時短推進員を中心着実な履行に努めます。 【継続実施】

(エ) 職員の勤務状況の的確な把握など、勤務時間管理の徹底を図ります。

【継続実施】

イ 教育職員の勤務時間の適正化

(ア) 次に掲げる指針等により、更なる勤務時間の適正化に努めます。

- a 総実勤務時間の短縮に関する指針に基づく教育職員に係る指針（平成10年7月1日付け10教総第440号福島県教育委員会教育長通知）
- b 教育活動等の適正化プログラム（平成10年7月1日付け10教総第441号福島県教育委員会教育長通知）
- c 完全学校週5日制の実施方針（平成14年2月19日付け14教総第100号福島県教育委員会教育長通知）
- d 職員の勤務時間の適正な管理及び服務の適正化について（平成16年3月25日付け15教総第1270号及び平成16年3月30日付け15教総第1302号）
- e 職員の勤務時間、休暇等に関する条例等の一部改正について（平成22年3月23日付け21教職569号教育長通知）

【継続実施】

(イ) 勤務時間の適正化のための意識啓発と各所属における主体的・組織的な取組を更に進めます。

- a 勤務時間の適正化の取組の重要性について、在校（序）時間の把握等を通して、教育職員への意識啓発を行います。
- b 各教育職員が個々に校務処理年間計画表を作成し、効率的な校務遂行を図ります。
- c 「学校運営の効率化のための実践レポート集」（平成26年2月策定）を有効に活用し、効率的な校務遂行を図ります。

【継続実施】

(ウ) 正規の勤務時間以外の時間における労働が多い教育職員の状況を把握し、原因を明らかにして、具体的対策を講じるとともに、所属長が当該教育職員に注意を喚起し、認識の徹底を図ります。 【平成28年度から取組強化】

(エ) 「学校現場における業務改善の一層の推進について（平成27年7月27日付け27初参事第12号文部科学省初等中等教育局参事官通知）等を指針として、各学校において、次に掲げる事項等の推進に更に努めます。

- a 校内における職員会議等の会議、打ち合わせ等の見直し・精選
- b 校外における会議等への出席の見直し・精選
- c 対外運動競技等への参加をはじめ、部活動指導の活動内容の見直し・精選及び5日制実施方針の趣旨を踏まえた部活動休養日の確保
- d 教育職員の週休日の確保

【平成28年度から取組強化】

(2) 各種休暇の取得促進

ア 年次有給休暇の取得促進

(ア) 教職員が、個々に年間の年次有給休暇の取得目標日数を設定し、概ね四半期ごとに検証するなどして、その確実な実行を図ります。 【継続実施】

(イ) 各所属長が、必要に応じて所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導します。 【継続実施】

(ウ) 教職員が年次有給休暇を取得した場合の、業務・校務の遂行・処理等における相互支援体制を整備するなど、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気の醸成に努めます。 【継続実施】

(エ) 各人事主管課による年次有給休暇の取得状況の確認を行い、必要に応じて取得率が低い所属の所属長からヒアリングを行うなどして、注意を喚起します。

【継続実施】

イ 連続休暇等の取得促進

(ア) 次に掲げる方法等により、年次有給休暇の取得促進を図ります。

a 週休日と当該週休日の前後の日を組み合わせた年次有給休暇の取得

b 国民の祝日や夏季休暇と組み合わせた年次有給休暇の取得

c 学校においては、長期休業期間等における年次有給休暇等を利用した1週間程度の連続休暇の取得

【継続実施】

(イ) 教職員が在職期間の一定の節目において、心身のリフレッシュを図るために連続して取得する年次有給休暇（リフレッシュ年休）の取得促進を図ります。

【継続実施】

ウ 子育て休暇等の取得促進

各所属において、子育て休暇や育児休暇について、周知徹底を図るとともに、取得しやすい雰囲気の醸成を図ります。

【継続実施】

4 教職員の配置・登用に関する事項

現状分析の結果から、職員全体の男女比からして、女性の管理職数が少ない状況にあることがわかります。これは、教職員、特に女性教職員の中に、管理職になることは「仕事と家庭生活等を両立しにくくなる」ことであるという不安があることが一因だと考えられます。福島県教育委員会は、男女共同参画の実現に向けて、仕事と生活の調和を図る制度を充実させるとともに、女性活躍推進のため、人事の公平性・公正性を確保しつつ、女性教職員の管理職への登用に積極的に努めます。

(1) 人事評価制度の運用

ア 公平、公正な人事評価制度の運用により、男女を問わず教職員の能力伸長を図り、人材育成への活用に取り組みます。 【平成28年度から制度導入】

(2) 各種研修等での意識付け

ア 男女ともに、若年層時代から、教職員としての中・長期的なライフプランを持つて職務にあたり、自己研鑽に励めるよう、初任者研修、経験者研修などにおいて、自らキャリアを切り拓く意識付けを行います。

【平成28年度から取組強化】

イ 女性教職員においては、妊娠・出産や介護といったライフイベントと教職員としてのキャリアを両立していくイメージや意欲を持てるよう、研修の内容を工夫します。

【平成28年度から取組強化】

ウ 男性教職員においては、家事や育児・介護等に積極的に参加していく、ワーク・ライフ・バランス実践のイメージが持てるよう、研修の内容を工夫します。

【平成28年度から取組強化】

エ 経験者研修Ⅱ（10年経験者研修）、経験者研修Ⅲなどにおいて、学校経営に係るマネジメント力を身につけるためのプログラムを実施し、ミドルリーダーとしての能力・資質の育成及び意欲の向上を図ります。 【平成28年度から取組強化】

(3) 女性教職員の管理職等登用促進

ア 学校経営に関わる主任等、ミドルリーダーへの女性の積極的な登用を図ります。

【平成28年度から取組強化】

イ 女性教職員がロールモデルとして意識できるよう、女性の管理職や主任等ミドルリーダーを担っている先輩教職員に、各種研修会の講師等を依頼します。

【平成28年度から取組強化】

ウ 男女の意見をバランス良く教育行政に反映させる観点からも、教育庁等に勤務する教職員に積極的に女性を任用するよう引き続き努めていきます。

【平成28年度から取組強化】

エ ア～ウの取組を通じて、女性教職員が管理職として活躍することが常態となるよう取り組んでいきます。 【平成28年度から取組強化】

(4) その他の取組み

ア 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行います。 【継続実施】

イ 各種研修等を通じて、各年齢層を通じた意識啓発を行うとともに、マタニティ・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメント等各種ハラスメントの防止に更に努めます。 【継続実施】

◎ 目標とする指標

	現状値（平成27年度）	目標値（平成32年度）
管理的地位にある教職員に占める女性教職員の割合	県立学校教育職 9.9%	12%
	市町村立学校教育職 10.2%	
	教育庁等・県立学校行政職 8.2%	9%

第4 おわりに

私たちが職業生活を送る上で、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が重要であるという意識は、出産・子育て期の女性を中心とした「仕事と家庭の両立」に始まり、男女を問わずあらゆる世代、分野にわたって広がりを見せてています。

本行動計画の目的は、仕事と生活の調和した社会の実現に向け、具体的な取組によって、全ての教職員が仕事と家庭生活等のバランスを保ち、有意義な職業生活を送れること、また、特に女性教職員がその能力を存分に発揮して働く環境を実現することにあります。

男性教職員も女性教職員も、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会^(注)」の実現に向けて、本行動計画を自分自身の身に即して捉え、仕事にも家庭にも喜びが見いだせる環境づくりに努めてください。

教職員の職業生活の充実が、福島県の教育活動の充実、ひいては東日本大震災等からの復興・再生を担う「こころ豊かなたくましい人づくり」、子どもたちの健やかな育成につながることを期待します。

(注) ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（平成19年12月）