

# 女性教職員活躍推進プラン

令和4年4月1日改訂  
福島県教育委員会

第1	はじめに	1
1	プランの目的	1
2	プランの期間	2
3	プランの対象範囲	2
4	プランの推進体制等	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	13
(4)	その他の取組み	14
第4	おわりに	15

# 第1 はじめに

## 1 プランの目的

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、その個性と能力を最大限に発揮でき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、令和8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。その後、令和元年6月に法が改正され、令和2年6月から改正法が施行されています。

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（令和元年12月改正）。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19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（令和元年12月改正）。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」を策定し、令和3年4月に第1期が終了したことに合わせ、この期間に明らかになった成果や課題を分析した上で、必要な見直しを行いました。

今回の改訂は、この計画の目的を明確にするため、名称を「女性教職員活躍推進プラン」に変更するとともに、管理職に占める女性教職員の割合の目標値を上方修正し、その実現に必要な方策等の追記を行ったものです。

### ◎ 事業主の取組に必要な5つの視点（「基本方針」（令和2年12月20日変更）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、女性の活躍推進に積極的に取り組む
- 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促進する
- ⑤ 育児・介護等をしながら当たり前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 継続勤務
- 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 プランの期間

本プランの期間は、法が時限とする令和7年度までの10年間のうちの第2期として、令和3年4月1日から令和8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、令和3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、令和4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 プランの対象範囲

本プランの対象範囲は、福島県教育委員会を任命権者とする全ての職員です。

## 4 プランの推進体制等

- (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～」(令和4年4月に「教職員子育て支援プラン」に名称変更。)と共通の組織とします。
- (2) 本プランの推進については、県費負担教職員のサービス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) 本プラン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) 本プラン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、プラン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」(令和3年3月最終改訂)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、「教職員子育て支援プラン」を別途策定し、職員の仕事と生活の両立支援、社会全体での子育て・子育ての支援等に取り組んでいるところです。本プランの実施にあたっては、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。

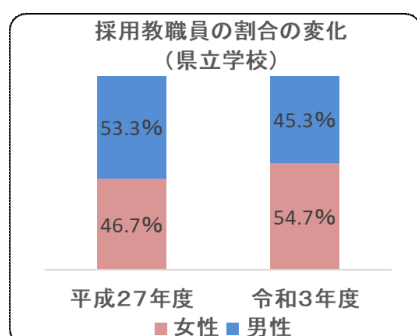
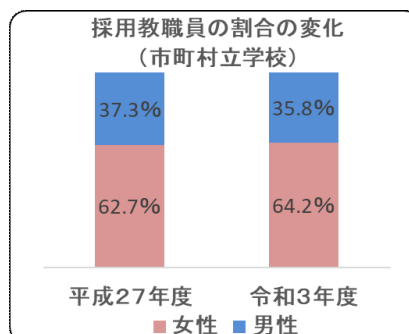
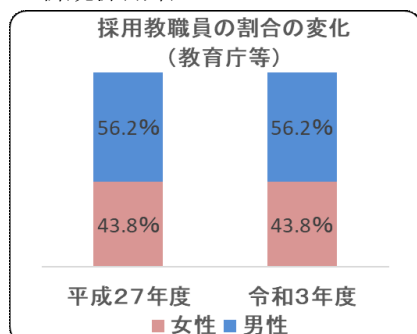
- 1 採用関係
- 2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係
- 3 長時間勤務関係
- 4 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

### 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の変化

###### ア 新規採用者

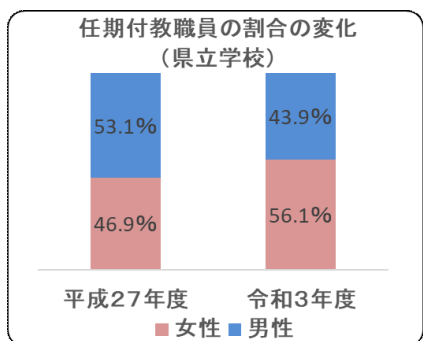
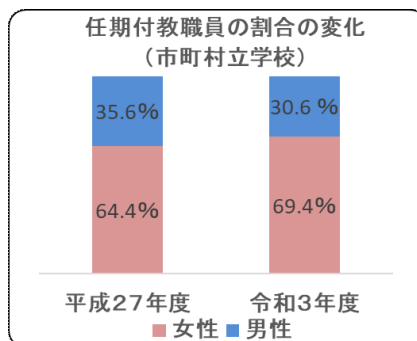
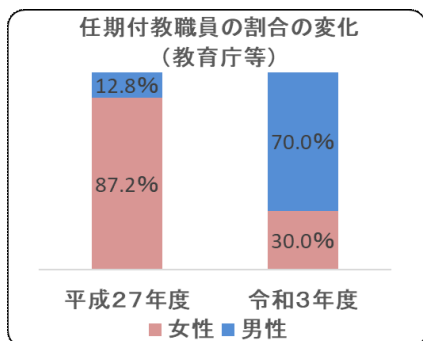


※ 新規採用教職員の職

- ・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  
42.2% (令和2年度 一般職員のみ)

イ 任期付常勤教職員



※ 任期付教職員の職

- ・教育庁等：会計年度任用事務職員
- ・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	
	平成27年4月1日	令和3年4月1日
教育庁等	27.2%	28.8%
市町村立学校	56.1%	57.9%
県立学校	40.9%	43.5%
全体	50.6%	52.5%

◎ 参考 知事部局における職員に占める女性の割合  
27.3%（令和2年4月1日現在）  
※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わずかに上回っています。
- 新規採用者に占める女性の割合は低下していますが、学校現場での任期付教職員の女性の割合は増加しているため、教育委員会全体では女性の割合は微増となっています。
- 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（令和3年4月1日）

	教育庁等	市町村立学校	県立学校	全 体
女性	17.5	20.1	18.1	19.5
男性	22.2	21.6	20.3	21.1
平均	20.8	20.7	19.3	20.3

（単位：年）

◎ 参考 知事部局の平均継続勤務年数（令和2年4月1日現在）  
女性 14.6年 男性 18.5年

### ② 男女別の育児休業取得実績（令和2年度）

	対象者数	取得者数	取得率
女性	179名	179名	100%
男性	172名	4名	2.3%

※ 令和2年度中に、新たに育児休業取得の対象となった者

### ③ 男女別の育児休業取得期間の分布状況（令和2年度）

女性	3ヶ月未満	3ヶ月以上 6ヶ月未満	6ヶ月以上 9ヶ月未満	9ヶ月以上 12ヶ月未満	12ヶ月以上 24ヶ月未満	24ヶ月以上
	0.0%	1.6%	3.8%	8.2%	49.5%	36.8%
男性	5日未満	5日以上 2週間未満	2週間以上 1ヶ月未満	1ヶ月以上 6ヶ月未満	6ヶ月以上 12ヶ月未満	12ヶ月以上
	0.0%	25.0%	0.0%	50.0%	0.0%	25.0%

◎ 参考 知事部局の男女別育児休業取得実績（令和2年度）

男 性	割 合	女 性	割 合
5日未満	4.1%	3ヶ月以上～6ヶ月未満	3.8%
5日～14日未満	28.6%	6ヶ月以上～1年未満	47.2%
14日～1ヶ月未満	36.7%	1年以上	49.0%
1ヶ月～3ヶ月未満	8.2%		
3ヶ月～6ヶ月未満	12.2%		
6ヶ月以上	10.2%		

④ 男性教職員の配偶者出産休暇等取得率

配偶者出産休暇	取得率	
	平成26年度	令和2年度
教育庁等・県立学校	80.5%	100%
市町村立学校	75.9%	62.7%

育児参加のための休暇	取得率	
	平成26年度	令和2年度
教育庁等・県立学校	24.8%	60.0%
市町村立学校	34.3%	23.5%

⑤ 男性教職員の配偶者出産休暇等取得日数の分布状況（令和2年度）

教育庁等 県立学校	1日未満	1日以上 4日未満	4日以上 8日未満	8日
		7.1%	63.5%	24.7%

市町村立学校	1日未満	1日以上 4日未満	4日以上 8日未満	8日
		10.9%	65.5%	21.8%

- 教育庁等、市町村立学校及び県立学校に勤務する教職員について、いずれも男性と比較して女性の勤続年数が短くなっています。
- 女性教職員の育児休業取得率が100%であるのに対し、男性教職員は2.3%と低いことから、男性教職員が育児休業を取得しやすい環境整備が急務であると言えます。
- 教育庁等及び県立学校においては、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇ともに取得割合は増加していますが、逆に市町村立学校においては減少しています。また、両休暇の合計取得日数についても4日未満が過半数を占めており、男性教職員の仕事と家庭の両立に向けた取組を引き続き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（令和2年度）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
教育庁等	24.2	19.8	23.1	22.5	16.3	26.6	23.6
県立学校	10.3	3.6	3.9	3.8	2.6	4.0	5.5
市町村立学校	11.3	3.7	5.6	6.1	2.8	5.7	11.3
11月	12月	1月	2月	3月	平均		
22.6	20.7	19.7	20.8	27.7	22.3		
4.3	3.5	2.7	5.5	11.2	5.1		
6.2	6.3	5.3	6.9	11.7	6.9		
						20.1（平成26年度）	
						3.9（平成26年度）	
						6.7（平成26年度）	

※ 超過勤務手当支給の対象となる職員の状態（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（令和2年度）

月平均 17.0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	H26	H27	H28	H29	H30	R01	R02
超過勤務時間	11.5	12.6	14.0	13.3	13.6	14.9	14.3

（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	H26	H27	H28	H29	H30	R01	R02
年休取得日数	10.6	11.2	11.6	11.8	11.8	11.5	10.8

（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80時間を超える教職員の割合

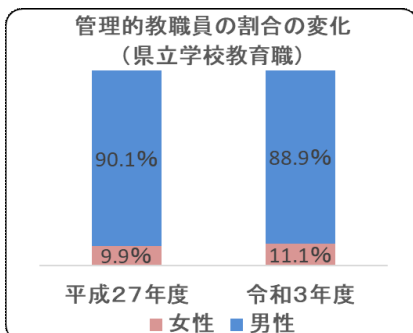
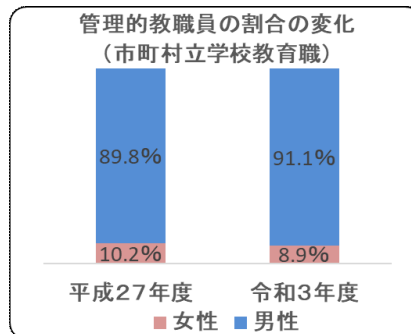
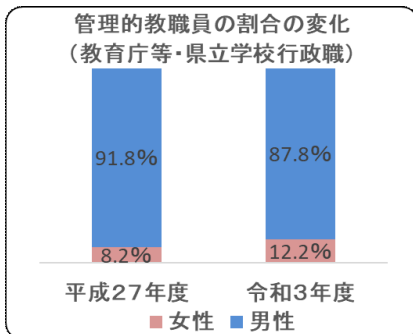
月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
令和2年度	2.0%	0.4%	5.2%	8.6%	3.9%	7.8%
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
	9.8%	5.2%	3.8%	2.0%	1.8%	3.5%

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
令和3年度	5.9%	6.9%	7.8%	5.6%	0.9%	3.7%
	10月	11月	12月			
	6.5%	4.4%	2.8%			

- 超過勤務時間は増加傾向にある一方で、年休の取得率は横ばいが続いています。
- 正規の勤務時間外の在庁（校）時間がいわゆる過労死ラインの80時間を超えている教職員の割合は、新型コロナウイルス感染症対策の影響により減少傾向にありますが、依然として一定割合存在しています。
- 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、令和3年2月に策定した教職員多忙化解消アクションプランⅡの取組に基づき、時間外勤務時間の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

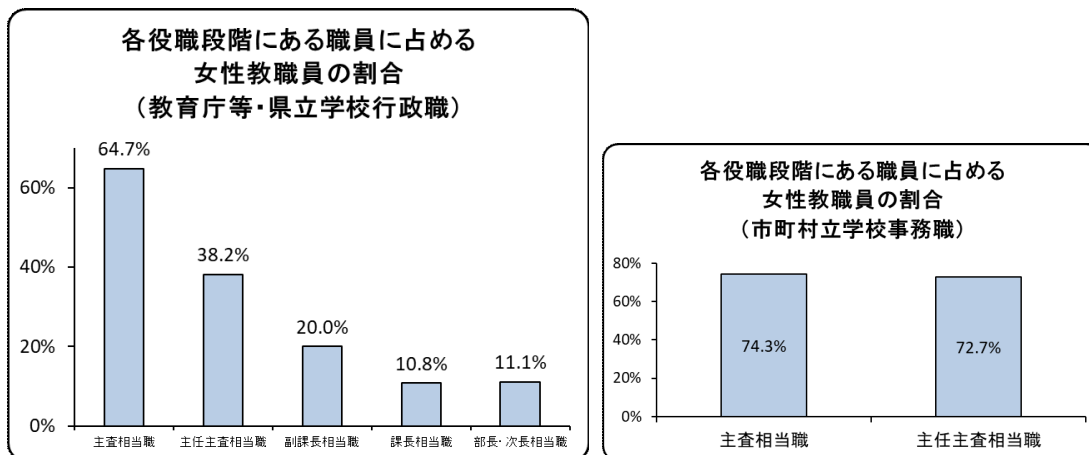
① 管理的地位にある教職員に占める女性教職員の割合の変化



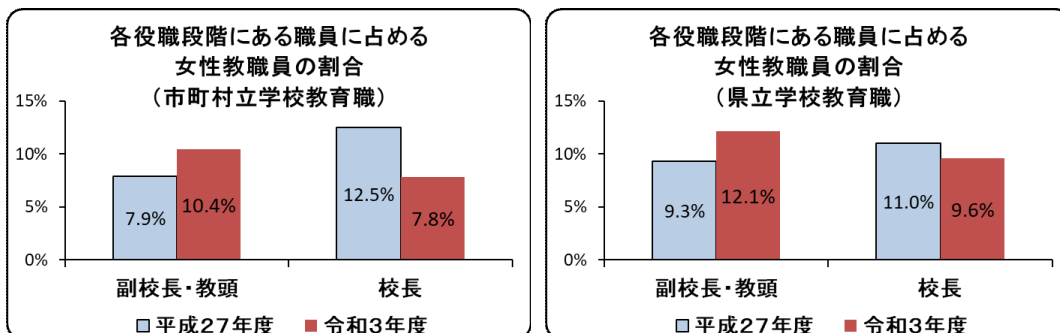
◎ 参考 知事部局  
管理的地位にある職員に占める  
女性職員の割合  
9.1%  
（令和3年4月1日現在）



② 各役職段階にある教職員（事務系）に占める女性教職員の割合（令和3年4月1日現在）



③ 各役職段階にある教職員（教員系）に占める女性教職員の割合の変化



- 教育庁及び学校現場いずれも女性管理職の割合は非常に低い状況にあります。教育庁等・県立学校行政職については、微増となっていますが、市町村立学校教育職については減少しています。
- 市町村立学校・県立学校とも、校長の職にある女性教職員の割合は減少していますが、副校長・教頭の職の割合は増加していることから、今後も引き続き女性管理職の育成に力を入れていくことが重要です。
- 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引き続き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きます。

#### (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。【継続実施】

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。【継続実施】

#### (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。【継続検討】

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。【継続検討】

### 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、経験が引き続いて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30年6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、当該教職員の担当業務・校務や現在の職場の状況等について定期的又は随時に情報提供を行います。【継続実施】

(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。【継続実施】

(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。【継続実施】

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、臨時的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30年6月改訂）をもとに、特別休暇（妊娠障害休暇、妊産婦健診休暇、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とします。【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 父親が子の出生時において、出産準備・看護、出産に係る子の養育等を必要とする場合の3日間の特別休暇（配偶者の出産休暇）や、父親が母親の産前産後の期間に出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子の養育を必要とする場合の5日間の特別休暇（育児参加のための休暇）の制度についてあらためて説明し、「仕事・子育て両立プラン」の提出を求めます。【継続実施】

イ 育児休業等の申し出があった場合、職場全体として適切な業務配分となるよう職場全体で対話を進めながら「業務分担計画書」を作成し、業務分担の見直し等により、業務体制を整えます。【継続実施】

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。【継続検討】

◎ 目標とする指標

	現状値（令和3年度）	目標値（令和7年度）
男性教職員の育児休業取得率	2.3%	10%
配偶者出産休暇取得率	教育庁等・県立学校 100%	100%
	市町村立学校 62.7%	
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 60.0%	70.0%
	市町村立学校 23.5%	40.0%

### 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ぬ中で、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) 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) 教職員多忙化解消アクションプランⅡ（令和3年度～令和5年度）（令和3年2月5日策定）の取組により、更なる勤務時間の適正化に努めます。【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、勤怠管理システムの運用をとおして、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 「教職員多忙化解消アクションプランⅡに基づく取組事例集」(令和4年3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。【継続実施】

## (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、長期休業期間の閉庁日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 ア及びイの取組みを通じて、各教職員が年次有給休暇を12日以上取得することを目標とします。【継続実施】

### エ 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。【継続実施】

### (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って職務にあたり、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。【継続実施】

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。【継続実施】

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。【継続実施】

エ 中堅教諭等資質向上研修、中核教諭研修などにおいて、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。【継続実施】

### (3) 女性教職員の管理職等登用促進

ア 教育事務所長会議や県立学校長会議等において、本県の管理職に占める女性教職員の割合の状況について継続的に報告し、女性教職員の積極的な登用に向けての共通理解を図ります。【新規実施】

イ 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。【継続実施】

ウ 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。【継続検討】

エ 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。【継続実施】

オ 市町村公立義務教育諸学校において、女性管理職については、原則として管内配置することとします。【継続実施】

カ 他都道府県等の女性管理職登用の先進的な取組を積極的に取り入れ、多角的な視点に立った取組を実施していきます。【新規実施】

キ 女性管理職等の声を掲載した「女性教職員活躍推進だより（仮称）」を作成し、定期的に発行することで、女性管理職のロールモデルを女性教職員がイメージしやすくします。【新規実施】

ク ア～キの取組を通じて、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。【継続実施】

#### (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ついて、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する指針（令和2年5月28日付け2教職第140号福島県教育委員会教育長通知）に即して、その防止に更に努めます。【継続実施】

#### ◎ 目標とする指標

	現状値（令和3年度）	目標値（令和7年度）
初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合	副校長・教頭 10.7%	15%
	校長 8.1%	13%
管理的地位にある教職員に占める女性教職員の割合	教育庁等・県立学校行政職 12.2%	15%

## 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います。

本プランの目的は、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ける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<sup>(注)</sup>」の実現に向けて、本プラン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月制定、平成22年6月改正）