

# 山梨県教育委員会職員 仕事・子育て共同参画推進プラン

～共に育み共に成長する～

次世代育成支援及び女性教職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画

令和2年3月  
(令和5年8月改定)

山梨県教育委員会

## — 目次 —

I 改正にあたって .....	-1-
1. 基本的な考え方 .....	-1-
2. 計画の位置づけ .....	-1-
3. 計画期間 .....	-1-
4. 対象教職員 .....	-1-
5. 計画の推進体制及び実施状況の公表 .....	-1-
II 現状と課題 .....	-2-
1. 現状の検討経過 .....	-2-
2. 主な現状と課題 .....	-2-
3. 前行動計画における数値目標の達成状況の評価と課題 .....	-3-
III 改正の方向性 .....	-4-
IV 課題解決に向けた取り組み・数値目標 .....	-6-
働きやすさ・ケア施策 .....	-6-
意識改革・マインド施策 .....	-7-
意欲、能力の向上・キャリア施策 .....	-10-
その他 .....	-12-

## I 改正にあたって

### 1. 基本的な考え方

人口減少・少子高齢化の進展等により労働力人口が減少する中、多様な学びと質の高い教育を実現するためには、全教職員がその個性と能力を十分に発揮することが求められる。

このため本県教育委員会では、子育て支援と女性活躍推進に係る行動計画を策定し、各種の取り組みを実施してきたところであるが、本行動計画の策定にあたり実施した教職員アンケート等の結果からも、子育て支援に不可欠な仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現は、女性教職員が活躍するためにも必要であり、共通する課題も多いことから、これらの行動計画を統合し、一体的な行動計画として実行性・実現性のある取り組みとする。

### 2. 計画の位置づけ

山梨県教育委員会職員仕事・子育て共同参画推進プランは、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）及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）に基づき、山梨県教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

### 3. 計画期間

本計画の期間は、令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

### 4. 対象教職員

山梨県教育庁及び山梨県教育委員会が所管する学校その他の教育機関の全教職員並びに各市町村等教育委員会が所管する学校その他の教育機関における全県費負担教職員

### 5. 計画の推進体制及び実施状況の公表

山梨県教育委員会特定事業主行動計画推進委員会において、計画の実施状況等の報告や教職員のニーズ等を踏まえて取組内容の点検・見直しを行い（PDCA サイクル）、目標達成に向けて継続的に取り組みを推進することとし、年度ごとに行動計画の進捗状況の検証を行い、これを公表する。

## II 現状と課題

## 1. 現状の検討経過

### 教職員アンケートの実施

より多くの教職員の声を聞くことを目的として、全教職員を対象としたアンケート調査を実施した。

- 「子育てに関するアンケート調査」及び「女性教職員の活躍推進に関するアンケート調査」

(事務局)  
調査期間 令和元年10月18日～11月1日  
調査方法 職員ポータル上のアンケート機能を利用  
回答数等 274名(回答率31.7%)

(県立学校)  
調査期間 令和元年10月19日～11月1日  
調査方法 グレープウェア上のアンケート機能を利用  
回答数等 1396名(回答率54.9%)

(市町村立小中学校) ※  
調査期間 令和元年10月23日～11月6日  
調査方法 小中学校教職員にアンケート配布・回答依頼  
回答数等 3459名

※「女性教職員の活躍推進に関するアンケート」のみ

## 2. 主な現状と課題

### 子育て支援

- ・ 子育て支援制度は充実しているものの、その利用にあたっては、男女とも業務遂行への支障や職場へ迷惑をかけることに不安を感じている。
- ・ 特に男性教職員は、教職員アンケートの結果によると、一定数（事務局45.2%、県立学校26.7%）が育児休業を取得したいと思っているが、「職場に迷惑をかける」「業務が繁忙である」といった理由もあり、制度の利用が進んでいない。
- ・ 一方、子育て支援制度の充実に伴う育児休業以外の利用者の増加により、業務を割り振られる教職員の負担感や不公平感が高まる傾向がみられる。

### 女性活躍

- ・ 管理職への登用については、「男女問わず、教職員それぞれの事情に合わせて自然体で進めるべき」とする回答の割合が高い。
- ・ 女性登用の推進は、「価値観等の隔たりをなくす」「女性が働きやすい職場の推進」のために必要であるという回答が男女とも多いことが特徴に挙げられる。
- ・ ただし、女性教職員は「管理職になりたい」と回答した割合が低く、理由として「自信がない」「教諭（一般職）だからこそ能力が発揮できる」とした回答が多いことに加え、「仕事と家庭の両立が困難になる」と回答した割合が男性教職員と比べて多いことも特徴に挙げられる。

- また、女性の活躍が進むために必要な家族や社会等からの支援については、男女ともに「男性の積極的な家事・育児・介護参加（家族の理解）」と回答した割合が最も高い結果となった。

### 3. 前行動計画における数値目標の達成状況の評価と課題

#### 子育て支援（事務局及び県立学校）

- (1) 目標1 イクメン休暇を5日以上取得する男性職員の割合 100%

	H27	H28	H29	H30
取得率	31.0%	37.7%	48.2%	<b>32.6%</b>

※イクメン休暇：配偶者出産休暇や男性職員の育児参加休暇等の休暇の総称

- (2) 目標2 子育て支援計画表の活用率 100%

	H27	H28	H29	H30
取得率	31.9%	41.5%	68.5%	<b>75.3%</b>

- (3) 目標3 職員一人あたりの年次有給休暇の取得日数 15日

	H27	H28	H29	H30
取得日数	10.5日	11.2日	12.5日	<b>13.1日</b>

※総務省「勤務条件等調査」より教育委員会実績

- (4) 目標4 定時に帰る日（事務局においては「完全定時退庁日」）の実施率 100%

	H27	H28	H29	H30
実施率	98.7%	100%	100%	<b>100%</b>

※県立学校は事務室のみ

#### ◆達成状況の評価と課題

- 目標2「子育て支援計画表の活用」及び目標3「職員一人あたりの年次有給休暇の取得日数」は、目標数値に至っていないものの、制度の周知が図られ作成率や取得日数は年々上昇傾向にある。
- 目標4「定時に帰る日（事務局においては「完全定時退庁日」）の実施」については、ここ数年目標を達成している。
- 一方、目標1「イクメン休暇を5日以上取得する男性職員の割合」は、アンケート調査において、一定数の男性教職員（事務局45.2%、県立学校26.7%）が育児休業を取得したいと思っているものの、「職場に迷惑をかける」「業務が繁忙である」といった理由により取得できておらず、数値目標の半数以下と依然取得率が低い状況にある。

## 女性活躍

女性が占める割合	基準値 H27	H28	H29	H30	R1	目標値
校長（小・中学校）	3.4%	3.9%	4.8%	5.0%	<b>7.0%</b>	
教頭・副校長（小・中学校）	8.0%	9.6%	8.4%	10.0%	<b>10.0%</b>	
合計（小・中学校）	5.8%	6.9%	6.7%	7.5%	<b>8.5%</b>	

女性が占める割合	基準値 H27	H28	H29	H30	R1	目標値
校長（県立学校）	7.3%	7.7%	7.7%	7.7%	<b>7.7%</b>	
教頭・副校長（県立学校）	14.1%	19.7%	15.5%	16.9%	<b>12.9%</b>	
合計（県立学校）	11.7%	15.5%	12.7%	13.6%	<b>11.0%</b>	

### ◆達成状況の評価と課題

- ・ 小・中学校、県立学校ともに目標値を達成していない状況ではあるものの、基準値である平成 27 年度に比べ、女性管理職の割合は上昇している。
- ・ 一方、アンケート調査において、小・中学校、県立学校ともに女性教職員の多くが「自信がない」「仕事と家庭の両立が困難」「教諭だからこそ能力が発揮できる」といった理由により「管理職になりたいとは思わない」と回答している。
- ・ このため、働きやすい職場環境づくりに努めるとともに、管理職の仕事に対する魅力ややりがいを発信し、女性教職員を校内の教務主任等の重要ポストへ積極的に配置することにより、管理職登用試験の受検者層を拡大していく必要がある。

## Ⅲ 改訂の方向性

本県教育委員会では、子育て支援や女性の活躍を推進する上で、制度面は概ね充実しているものの、その活用は、上司のマネジメントや職場の理解等による後押しが充分ではなく、本人の判断や自主的な取り組みに任せられており、このことが、制度を利用することで職場に迷惑をかけるのではないかという不安感や、業務を分配される教職員の負担感や不公平感の高まりの要因になっていると思われる。

このため、今後は、教職員の現状や悩みなどを互いに理解し合いながら、全ての教職員が持てる力を最大限に発揮できる職場環境づくりや、それを支援する人事政策が重要となる。

このことから、本行動計画においては、『共に育み共に成長する』をコンセプトに、次の体系により、『お互い様の意識で多様性を力に変える』取り組みを実施する。

**1 働きやすさ・ケア施策 … 仕事と家庭の両立を図るための取り組み**

- ・多様な働き方が可能な勤務形態等の導入
- ・支援制度の利用等がしやすくなる環境の整備
- ・介護を含む、教職員のニーズを踏まえた支援の一層の充実

**2 意識改革・マインド施策 … 多様性に応じた働き方の実現への意識づくり**

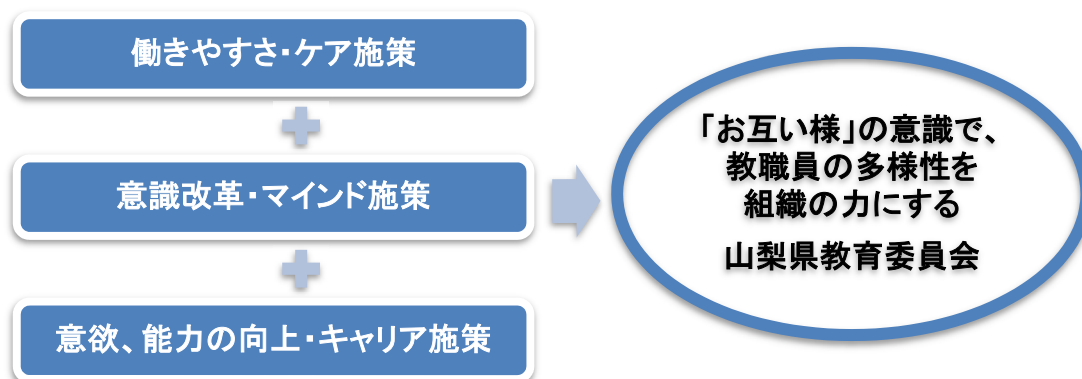
- ・お互い様の意識と組織風土の醸成
- ・性別等による役割分担意識の解消
- ・男性教職員の主体的な育児への関わりの促進
- ・きめ細やかな広報・啓発の展開

**3 意欲、能力の向上・キャリア施策 … 組織に貢献する人材育成への取り組み**

- ・成果と姿勢を重視した人事評価
- ・働き方や業務の改善
- ・育休等を取得している教職員の能力開発への支援
- ・計画的なキャリア形成の推進

また、この計画を実効性のあるものとするため、実施主体ごとに取り組み内容を明記する。

- ・管理部門…教育委員会の各人事管理所属（総務課・義務教育課・高校教育課）
- ・管理監督者…所属、担当などの所掌事務や部下教職員等を管理監督する役割を担う教職員
- ・教職員…山梨県教育庁及び山梨県教育委員会が所管する学校その他の教育機関の全教職員  
並びに各市町村等教育委員会が所管する学校その他の教育機関における県費負担教職員



## IV 課題解決に向けた取り組み及び数値目標

### 働きやすさ・ケア施策

### ～仕事と家庭の両立を図るための取り組み～

全教職員が、持てる能力を最大限に発揮するには、生きがいを持ちながら働き続けることが大切であり、女性教職員だけでなく、男性教職員も多様な働き方を選択できる職場環境が必要となる。

このため、子育てや介護等を行いながらも柔軟な働き方ができるような制度を整備するとともに、教職員ニーズ等を踏まえながら、制度の充実を図っていく取り組みが必要となる。

※対象は山梨県教育庁及び山梨県教育委員会が所管する学校その他の教育機関の全教職員

#### ① 多様な働き方が可能な勤務形態等の導入

☆ 子育て等により時間的制約のある教職員のため、在宅勤務、早出遅出勤務、育児短時間勤務や部分休業、育児休暇など、多様な勤務形態、休暇・休業制度を利用することが可能となっている。今後、制度の周知を図るとともに、より教職員が利用しやすい制度となるよう努めていく。

実施主体	取組内容
管理部門	<ul style="list-style-type: none"><li>現行制度の充実と新たな制度の必要性や導入を検討する。 (新規) ・不妊治療と仕事の両立を図る支援制度の導入 (R2.4 導入予定) ・育児休業の分割取得を可能とする制度の導入 (R2.4 導入予定) ・学校行事への保護者の参加を支援する制度の導入 (R2.4 導入予定)</li></ul>
管理監督者・教職員	<ul style="list-style-type: none"><li>多様な働き方に対する理解を深めるとともに、各種支援制度を理解する。</li></ul>

#### ② 支援制度の利用等がしやすくなる環境の整備

☆ 多様な勤務形態を可能とする休暇・休業制度等を用意するだけでなく、マネジメントプランの実施により、教職員の状況を把握して、必要な制度を利用できるよう、代替教職員の確保策の検討や業務体制の見直しを行い、制度が円滑に運用されるための職場環境の整備に努める。

実施主体	取組内容
管理部門	<ul style="list-style-type: none"><li>子育て支援計画表等により、親となる教職員の把握を行い、教職員の希望に応じた支援制度が利用できるよう各所属へ働きかけを行う。</li><li>教職員が安心して休暇・休業を取得できるよう代替教職員の確保策を検討する。</li></ul>
管理監督者	<ul style="list-style-type: none"><li>教職員からの申出を受けて、仕事との両立に対する意向を確認しながら、子育て支援計画表等を作成する。</li><li>深夜勤務、時間外勤務の制限等の必要な配慮を行うとともに、必要に応じた代替教職員の配置や業務の見直しなど、教職員が安心して制度を利用できる体制や環境づくりを行う。</li></ul>
支援制度を利用する教職員	<ul style="list-style-type: none"><li>両立支援ハンドブック等により休暇・休業制度を理解し、仕事との両立がしやすい働き方を考え、支援が必要となることを所属長等に申し出る。</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>日頃から、上司や同僚教職員とのコミュニケーションを図り、円滑な担当業務の整理、引き継ぎができるように心掛ける。</li> </ul>
教職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>一人ひとりが業務の効率的な遂行に努め、業務分担の見直しや業務引き継ぎ等への協力など、支援制度を利用しやすい職場環境づくりに協力する。</li> </ul>

### ③ 介護を含む、教職員のニーズを踏まえた支援の一層の充実

☆ 高齢化社会を迎え、今後、介護を行う教職員の増加が見込まれるなど、子育てだけでなく、それぞれの状況において時間的制約が生じる教職員が能力を発揮できるよう、教職員ニーズの把握に努める。

実施主体	取組内容
管理部門	<ul style="list-style-type: none"> <li>教職員ニーズを把握し、実態に即した制度の充実を図る。</li> </ul>
管理監督者・教職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>教職員ニーズを把握するためのアンケートや意見交換会等へ積極的に参加する。</li> </ul>

### ◆数値目標（達成期限：令和6年度）

項目	目標
子育て支援計画書の作成率（継続）	100%

※子育て支援計画書は、所属長が親となる教職員と相談し、取得する休暇や育児休業等の取得時期を明確にすることで、計画的に取得できるよう作成するもの。

（継続）…前行動計画において未達成となっており、引き続き取り組み指標とする。

## 意識改革・マインド施策

### ～多様性に応じた働き方の実現への意識づくり～

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった、性別や家庭環境による固定的役割分担意識は、時代とともに変わりつつあるも、今も根強く残っていることから、働き方においては、時間的制約が少ない教職員を中心とする長時間労働が常態化したままとなっている。これでは、上記の現状と課題にもあるように、いくら仕事と家庭の両立を支援する制度が整備されても、時間的制約のある教職員をはじめ、多様な人材を活かすことができないままである。このため、教職員一人ひとりが自らの価値観や固定概念を自覚し、多様性に応じた柔軟な働き方の実現に向け、自らを変革していくための取り組みを推進していく。

※対象は山梨県教育庁及び山梨県教育委員会が所管する学校その他の教育機関の全教職員

### ① お互い様の意識と組織風土の醸成

☆ 育児や介護といった、教職員の状況に応じた多様な働き方を柔軟にすることは、支援制度を利用する教職員働く姿を間近で見ることができ、将来自分がその立場になった時の働き方をイメージし、いずれは自分もと考へら

れることで、「お互い様」という思いを持つことができる。また、職場全体の勤務時間や、担当内での業務の見直しをするきっかけにもなり、仕事を引き継いだ教職員の能力や幅を広げることもつながる。一方、育児や介護に携わる教職員は、限られた時間の中で、効率的な時間の使い方に対する意識が上がり、業務に対する効率化が図られる。こうしたことが、組織の力になるよう、教職員の「お互い様」という意識と組織風土の醸成に努める。

実施主体	取組内容
管理部門	・ 管理監督者を対象とした研修や各種説明会等のあらゆる機会を通じ、意識改革の必要性の共有を図る。
管理監督者・教職員	・ 研修等を通じた継続的な意識啓発に取り組むとともに、属人的な業務体制の見直し等、業務のカバー体制の構築に努める。
支援制度を利用する教職員	・ 性別にかかわらず家事や育児といった家庭生活などの分野にも積極的に携わる機会を持つようにする。
教職員	・ 教職員の柔軟な働き方を支援することが、お互い様であるという意識を持ち、積極的に関わる。

## ② 性別等による役割分担意識の解消

☆ 性別役割分担意識は、アンコンシャス・バイアス※に係る要因であり、教職員一人ひとりの仕事と生活の調和の実現や組織力向上への障壁となる。また、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメントにつながる可能性があり、その解決と未然防止を徹底するため、性別役割分担意識の解消に努める。

※本人に差別する意識はないが、長い社会生活で思考に刻み込まれた固定観念が差別につながる言動となって表れることを指す。

実施主体	取組内容
管理部門	・ 管理職に対する研修等の機会を活用し、繰り返し周知・浸透を図る。
管理部門・管理監督者	・ ハラスメントに対する理解を深め、教職員がその能力を十分に発揮することができるよう、良好な職場環境を整える。 ・ 性別等による決めつけをせず、どの教職員にも平等に期待し、活躍の機会を与え、様々な経験を積ませることで鍛えるという視点で成長を支援する。
教職員	・ 固定観念にとらわれず、新しいことに臆せず取り組む。

## ③ 男性教職員の主体的な育児への関わりの促進

☆ 男女がともに協力して子育てできるよう、引き続きイクメン休暇※1の取得を促進するなど、男性教職員が育児に携われるよう家庭生活に参加しやすい職場環境を目指す（県立学校の教育職員※2を除く職員（以下「行政職員等」という。）に関しては最低3月在宅で育児に携われるような職場環境を目指す）。また、本県教育委員会男性教職員の育児休業の取得は未だ低い水準にあることから、希望する男性教職員が取得できるよう、男性教職員の育児休業取得が「あたりまえ」の職場環境を目指す。

※1 子どもの出生時（産前産後8週間以内）における配偶者出産休暇、男性教職員の育児参加休暇及び年次有給休暇。

※2 県立学校の教育職員とは、校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭、常勤講師、実習助手及び寄宿舎指導員をいう。

実施主体	取組内容
管理部門	<ul style="list-style-type: none"> <li>男性教職員向けの子育て支援制度に関する研修を実施し、育児休業やイクメン休暇の取得など、主体的な家庭生活への関わりを促進する。</li> <li>イクメン退庁日を実施する。</li> <li>男性職員が育児に携われるよう育児休業等の取得促進に関する施策を講じる。</li> </ul>
管理監督者	<ul style="list-style-type: none"> <li>教職員からの申出を受けて、仕事との両立に対する意向を確認しながら、子育て支援計画書等を作成する。</li> <li>男性教職員が希望する制度を利用し、子育てや家事に積極的に関わることができるよう、必要に応じた代替教職員の配置や業務の見直しなど、教職員が安心して制度を利用できる体制や雰囲気づくりを行う。</li> <li>男性職員が育児に携われるよう職場環境づくりを行う。</li> </ul>
支援制度を利用する男性教職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>夫婦間で出産後の子育てや家事の役割分担を話し合う機会を設ける。</li> <li>5日以上のイクメン休暇や育児休業等を取得し、積極的に子育てなどの家庭生活に関わる（行政職員等については最低3月在宅で育児に携わる）。</li> </ul>
教職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>父親となる教職員が支援制度を利用しやすい職場環境づくりに協力する。</li> </ul>

#### ④ きめ細やかな広報・啓発の展開

☆ 本行動計画の取り組みや支援制度の周知を図るため、職場研修の実施やハンドブックへの掲載、所属における子育てと仕事の両立などを相談できる体制の整備に努める。

実施主体	取組内容
管理部門	<ul style="list-style-type: none"> <li>「両立支援ハンドブック」や、制度を利用した教職員の声、研修の実施状況等を職員ポータル等に掲載し周知を図る。</li> <li>各所属に子育て相談員、子育て経験等のある子育てサポーターを配置し、相談体制を整える。</li> </ul>
管理監督者	<ul style="list-style-type: none"> <li>子育て等に関する職場研修の実施や、休暇や育児休業制度、また多様な勤務形態等の周知を図り、取得促進の働きかけを行う。</li> </ul>

#### ◆数値目標（達成期限：令和6年度）

項目	目標
イクメン休暇を5日以上取得する男性教職員の割合（継続）※1	100%
管理職から、自身の成長のための配置、職務機会の付与、指導助言を受けていると感じる教職員の割合（新規）※2	100%

育児休業を取得する男性教職員の割合（新規）※3	100%
-------------------------	------

※1…前行動計画において未達成となっており、引き続き取り組む指標とする。

※2…人材の育成は、上司と部下がどのようにコミットするかが大切であることから、達成状況を把握するため数値目標を設定する。

※3…「男性教職員の育児休業の取得」については、「共働き・子育て」を定着させ「男性育休は当たり前」になる社会の実現を目指し、高い目標を設定する。

## 意欲、能力の向上・キャリア施策

### ～組織に貢献する人材育成への取り組み～

教職員のキャリア形成には、多様な職務経験の付与や、より高いレベルの専門能力・マネジメント能力の育成を意識した人事配置など、本人の希望や特性・能力に応じた計画的な人材育成が必要である。しかし、家事・育児を担う割合が多い教職員は、仕事の比重を下げざるを得ず、また、男性教職員の中には、育児休業等の取得がキャリアに影響するのではないかと懸念する声もある。こうした不安要素を解消し、全ての教職員の能力を活かし組織力の向上につなげるためには、仕事と家庭の両立支援だけでなく、キャリア形成と家庭の両立を目指す取り組みも必要となる。

※対象は山梨県教育庁及び山梨県教育委員会が所管する学校その他の教育機関の全教職員並びに各市町村等教育委員会が所管する学校その他の教育機関における全県費負担教職員

#### ① 成果と姿勢を重視した人事評価

☆ 育児や介護など働くうえで時間的制約がある教職員も、やりがいを持ちながら能力を発揮できる職場環境の定着を図るため、労働時間の長さではなく、働き方にとらわれず達成した成果を重視し、その成果を上げるためのプロセスについても正当に評価する仕組みを構築する。

実施主体	取組内容
管理部門	・ 成果と姿勢を重視した人事評価制度への見直し
管理監督者	・ 教職員の仕事と家庭の両立支援や柔軟で多様な働き方を後押しするとともに、労働時間にとらわれず達成した成果を評価し、教職員が能力を最大限に発揮できるよう支援する。

#### ② 働き方や業務の改善

☆ 長時間労働の常態化は、時間的制約のある教職員の活躍を制約する要因となり、やりがいを持って仕事に取り組みたい教職員の成長や昇任等への意欲の阻害につながることから、教員の多忙化改善に向けた取組方針等に基づき、一層の業務改善に取り組むとともに、やまなし文化部活動ガイドラインややまなし運動部活動ガイドラインに基づき、合理的で効率的・効果的な活動の推進や適切な休養日の設定等による環境整備に取り組んでいく。

実施主体	取組内容
管理部門	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会議・調査等の効率化や部活動指導の負担軽減、関係諸団体への働きかけを行う。</li> <li>・ 事務職員と教員との連携・協働の推進や PTA との連携を推進する。</li> <li>・ 管理職のマネジメント力の向上を図る。</li> </ul>
管理監督者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務改善を進め、教職員が働きやすい職場環境を目指した取組を実施する。</li> </ul>
教職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 長時間労働の解消等に向けた業務改善策を積極的に提案しながら、管理監督者とともに働きやすい環境づくりを実践する。</li> </ul>

### ③ 育休等を取得している教職員の能力開発への支援

☆ 育児休業等の取得は、その間の職務経験の不足が少なからず生じることになり、職場復帰後の仕事や職位に対する不安の要因となることから、こうした不安の解消が図られ、出産・育児といったライフイベントがあるなかでも、キャリアを維持・継続できるよう、教職員の能力開発の機会を提供し支援していく。

実施主体	取組内容
管理部門	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児休業中の教職員が同じ状況の教職員と交流を図り、職場復帰等の参考となる情報を共有できるよう、育休中教職員研修を実施する。</li> <li>・ 休業中でもキャリアを維持・継続できるよう、やる気のある教職員に対し、能力開発に資する通信教育受講機会を提供する。</li> </ul>
管理監督者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児休業中の教職員に対して育休中面談を実施し、教職員や育児の状況の把握に努めるとともに、職場や福利厚生に係る情報等を提供する。</li> </ul>
支援制度を利用する教職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育休中教職員研修、育休中面談等を利用して、職場や業務の状況を把握するとともに、職場復帰を踏まえたキャリアステップを考え、自己研鑽に努める。</li> </ul>

### ④ 計画的なキャリア形成の推進

☆ 自身の成長や仕事の面白みを感じられる職務経験の付与は、出産や育児等により様々な制約のある状況においても、仕事への意欲を保ちながら、仕事と家庭の両立を図るきっかけになる。このため、早期から、教職員が希望するキャリアを知り、いつまでどのようなレベルの仕事ができるようになっていけばいいのかなどを共有し、計画的に取り組んでいくことで、育児・介護等をしながらも、教職員が望むキャリアが形成できるよう支援していく。

また、管理職の仕事に対する魅力、やりがい等を発信することで、管理職になることを希望する女性教職員の増加を図っていく。

実施主体	取組内容
管理部門	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 仕事と家庭の両立に不安を感じることなく、中長期的なキャリアプランを描き、自信をもって実現できるよう、キャリア形成の支援を促進する研修等を実施する。</li> <li>・ 管理職の仕事に対する魅力、やりがい等を発信し、管理職になることを希望する女性教職員の増加を図る。</li> </ul>

管理部門・管理監督者	・ 教職員の子育て環境と職場の状況を見極め、キャリア形成に必要な職務経験が積めるよう配慮する。
教職員	・ 新しいことに臆せず取り組み、前向きにキャリアの形成を図る。

#### ◆数値目標（達成期限：令和6年度）

項目	目標
管理職員以上の女性教育職員の割合（継続）	
・小学校・中学校	15%
・高等学校・特別支援学校	20%

（継続）…前行動計画において未達成となっており、引き続き取り組む指標とする。

#### ■その他（子ども・子育てに関する地域貢献活動）

##### ① 地域貢献活動の実施

☆ 地域における子ども・子育てに関する貢献活動、子どもを交通事故から守る活動等に教職員が積極的に参加できるよう職場環境づくりに努める。

##### ② 子どもと触れ合う機会の充実（事務局）

☆ 小中学校の郊外学習や生涯学習に役立つよう、県庁舎の一部施設の見学を引き続き実施する。また、親である教職員と子どもの触れ合う機会を充実させ、親である教職員の働く姿を実際に見ることができる「子ども参観日」を引き続き実施する。