

「栃木県教育委員会子育て応援・女性活躍推進行動計画」

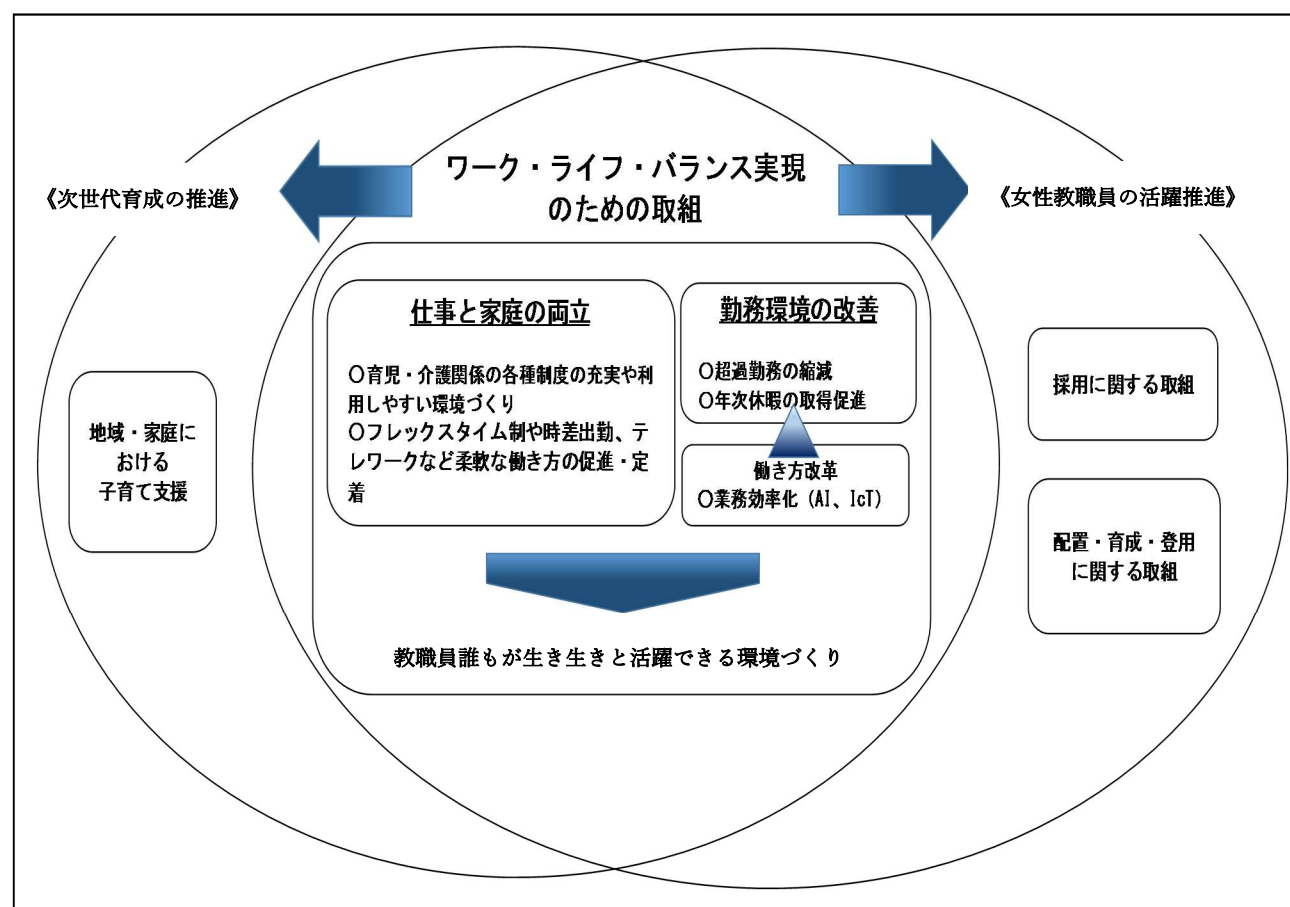
I 目的

栃木県教育委員会では、教職員を雇用する事業主の立場から、仕事と子育ての両立の推進や、地域における子育てを支援するため、次世代育成支援対策推進法に基づき、「栃木県教育委員会子育て応援行動計画～誰もが生き生きと働ける職場に～」を策定し、平成17年度から、子育ての各段階における仕事との両立を支援する環境の整備や、仕事と家庭を両立させる働き方の実現などに取り組んできました。

また、女性教職員の力を最大限活用していくとともに、民間企業等の女性活躍を推進するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、「栃木県教育委員会女性活躍推進行動計画」を策定し、平成28年度から、女性の採用・登用の拡大や仕事と家庭の両立支援などに取り組んできました。

両計画については、教職員の仕事と家庭の両立支援や働き方の改善など、取組内容に共通部分が多く密接な関係を有していることから、これまで一体的な推進に努めてきたところですが、より効果的な取組結果が得られるよう、両計画を一本化し、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として、「栃木県教育委員会子育て応援・女性活躍推進行動計画（以下「計画」という。）」を新たに策定し、教職員誰もが生き生きと活躍できる環境づくりに取り組んでいきます。

《取組のイメージ》



II 計画期間

令和3（2021）年度から令和7（2025）年度まで（5年間）

III 計画の位置付け

本計画は、次世代育成支援対策推進法第19条に基づき栃木県教育委員会事務局（本局及び教育事務所）、学校以外の教育機関及び県立学校の教職員を対象として策定する特定事業主行動計画と、女性活躍推進法第19条に基づき栃木県教育委員会における教職員（県費負担職員を含む。）を対象として策定する特定事業主行動計画を兼ねるものとします。

IV 行動計画推進のための取組

1 教職員に対する周知

- 計画の取組内容を着実に実施していくためには、各所属の管理者である所属長や総括補佐や教頭（以下「管理的教職員」という。）の果たす役割が重要です。そこで、管理的教職員に対しては、人事関係会議等で定期的に呼びかけるとともに、取組結果をフィードバックして課題を共有するなど、意識の醸成に努めます。
- また、計画の取組内容の実施に当たっては、周囲の教職員の理解と協力が必要不可欠であるため、当事者となる教職員や管理的教職員だけではなく、全ての教職員に対して計画の内容を理解してもらうことが重要です。そこで、計画について、研修の機会等を利用して周知するとともに、全庁共有ドライブへの掲載や全員回覧などで、常勤教職員はもちろん、臨時的任用教職員や会計年度任用職員も含め全教職員に周知します。

2 取組の実施状況の点検、評価及び公表

- 計画に基づく取組の進捗状況を確認するため、栃木県教育委員会総務課が毎年1回、取組の実施状況について調査・取りまとめを行い、その結果を点検・評価し、必要に応じて計画の見直しを行います。
- 上記の調査結果や評価結果等を踏まえ、数値目標に対する実績や取組内容の実施状況などについて、ホームページへの掲載等により公表します。

V 具体的な取組

1 ワーク・ライフ・バランスの実現のための取組

働き方の改善や、仕事と家庭を両立できる環境の整備など、ワーク・ライフ・バランスを実現する取組を強化していきます。

(1) 働き方（勤務環境）の改善

① 効率的な働き方の推進

- ア 栃木県教育委員会働き方改革プロジェクトの推進
- 管理的教職員が中心となって業務の精選を行い、効率的な業務の執行に努めます。
- RPAの導入、ペーパーレスの推進等、業務プロセスの効率化を図ります。
- 業務に関する工程表を策定し、日々の到達点を意識して計画的に業務を遂行するなど、教職員自らによる業務の進捗管理を徹底します。
- 栃木県教育委員会事務局の管理的教職員は超過勤務の事前命令と事後確認の徹底等、超過勤務の上限規制を踏まえた精緻な労働時間管理を行います。また、県立学校の管理的教職員は勤

務時間管理への意識改革を行い、教職員自身が自分の働き方を見直せるよう勤務時間の適正化に向けた取組を推進していきます。

イ 効率的な働き方への人事評価への適切な反映

- 子育て等により職場で働く時間に制約がある場合でも、テレワークの利用など効率的な働き方や、業務改善・効率化など超過勤務縮減につながる能力・姿勢の発揮について、人事評価において適切に評価します。
- 栃木県教育委員会事務局では、所属長のマネジメント力を部下がチェックするシステム（以下「マネジメントチェック」という。）を導入し、所属長による適切な業務管理や超過勤務の縮減など、働きやすい環境づくりに向けた取組を推進します。

② 年次休暇の取得促進

- 教職員自身の休息も含め、子供の学校行事や家族の通院などの家族のための休暇、ゴールデンウィーク、夏季、年末年始等の時期等に連続した休暇を取得しやすくするため、あらかじめ取得計画を作成するなど、計画的な年次休暇の取得を促進します。
- 管理的教職員は、部下教職員の業務の進捗を把握し、適切に業務管理や業務の調整を行うことで年次休暇を取得しやすい環境を整えるとともに、積極的な声かけにより年次休暇の取得を促進します。

(2) 仕事と家庭の両立

① ライフスタイルに応じた柔軟な働き方の推進

- ライフスタイルに応じた柔軟な働き方を推進していきます。
- 栃木県教育委員会事務局においては、フレックスタイム制や時差出勤のより一層の利用、定着を図っていくほか、テレワーク（在宅勤務・サテライトオフィス勤務）についての意識付けを高めるとともに、ライフスタイルに応じた利用しやすいテレワーク制度の本格運用を目指します。

② 子育てや介護にかかる制度を利用しやすい環境の整備

ア 子育てや介護と仕事の両立に向けた職場の意識改革

- 管理的教職員をはじめ教職員に対して、子育て・介護の意義や重要性に対する理解を深めるための意識啓発の機会を設けることで、職場全体の子育て・介護に対する意識改革を進め、職場全体で子育てや介護を支援する雰囲気づくりを行います。
- 所属長のワーク・ライフ・バランスに対する認識を深め、積極的な取組を促すため研修を実施するとともに、栃木県教育委員会事務局の所属長においては、マネジメントチェックの導入等により、自らの気づきによる意識醸成を図ります。

イ 各種支援制度の利用促進、拡充

- 育児休業、子育てのための休暇、介護に関する休暇等の制度や、経済的支援等の周知のために作成・配付しているハンドブックや休暇制度一覧等の内容を充実し、管理的教職員及び教職員に対する周知を図ります。
- 管理的教職員は、教職員に対し、各種支援制度の積極的な利用を促すとともに、教職員から利用の申し出があった場合には、業務分担の見直しなどを行います。
- 各種支援制度の利用状況や教職員のニーズ、国や民間における動向等を踏まえ、新たな休暇の創設などワーク・ライフ・バランスの実現に資する制度の充実を図ります。特に、不妊治

療を受けやすい職場環境の醸成など、これから子を持つことを考えている教職員が仕事と不妊治療が両立できるよう環境を整備します。

ウ 出産を予定している教職員への支援、妊娠中及び出産後における配慮

- 教職員から妊娠（配偶者含む）の報告があった場合には、管理的教職員は対象教職員に「教職員のための子育て応援ハンドブック」等を配付し、制度の周知を徹底します。
- 妊娠中の教職員が必要な休暇を取得したり、超過勤務の縮減に特に配慮したりすることができるよう、職場のコミュニケーションを通じて、職場の環境づくりを行います。

エ 男性教職員の育児・介護等への参加促進

- 研修等を通じ、ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画の観点から、性別に関わらず、育児や介護は家族としての責任を分かち合い、協力して行うものであるという意識について、一層の醸成を図ります。
- 管理的教職員は、子育て（配偶者の出産前を含む）や介護にかかる男性教職員に対して休暇等を適切に取得するよう働きかけるとともに、職場における理解を促します。
- 管理的教職員は、配偶者の妊娠がわかった男性教職員に対して、「男性育児参加プログラム」の作成を通じて出産前後の配偶者の支援、子育てへの主体的な関わりを促すとともに、周囲への配慮や担当業務の多忙を理由として育児休業等を取得できないことがないよう、制度利用の有無や取得しない場合の理由等を確認し、必要に応じて業務分担の見直しを行うなど、業務面における環境整備を行います。
- 男性の育児休業取得者等の体験談や各種支援制度の活用事例、出産サポート休暇と組み合わせた育児のための休暇・休業1か月取得のモデルケースなどについて、積極的に情報提供を行います。
- 男性教職員の育児に伴う休暇・休業の取得については、女性の産後うつ発症のリスクを防止する観点からも、出産日前後から合計1か月以上の取得を推奨します。
- 3歳未満の子を養育する教職員を対象に「男性育児参加プログラム」を通じて毎年度、各種休暇の計画的な取得を促進します。
- 所属における取組状況、特に育児休業を取得しない場合の理由等については、各所属と連携して定期的に確認し、必要に応じて実効性ある取組を行います。

オ 育休取得者の円滑な職場復帰支援

- 育児休業中の教職員に対して、担当業務に係る話題事項や周囲の教職員からのメッセージなどを定期的に情報提供します。
- 栃木県教育委員会事務局においては、育児休業から復帰する教職員やその配偶者・パートナーに対して、復帰後の働き方や、仕事と家庭の両立についての研修を実施するとともに、管理的教職員との面談等を行い、復帰後の養育環境や今後の働き方の希望を確認するなどして、復帰にあたっての不安の解消を図ります。また、スムーズな復帰を支援するため、復帰前に職場で短期間・短時間の試行的勤務等「育休復帰支援プログラム」の実施等を検討します。
- 育休復帰後の教職員が、仕事と家庭の両立や、今後のキャリアプラン等について、同じ立場の教職員や育児経験のある先輩教職員と気軽に相談し合えるような機会づくりを行います。

カ 育児休業等を取得した教職員の代替措置

- 管理的教職員は、教職員から子育てや介護にかかる休暇・休業等の請求があった際に、所属内の業務分担の見直しや所属内の人事配置の検討を行います。
- 休暇・休業等が長期に及ぶ場合や、業務分担の見直しを行った上でも業務遂行が困難な場合には、代替職員等を配置し、執行体制の確保に努めます。

② その他

ア ハラスメントのない良好な職場環境づくり

- 研修等において、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント等の各種ハラスメント防止に対する啓発を行うとともに、教職員を対象とした相談体制を整備し、ハラスメントの未然防止、早期の問題発見・解決に努めます。

イ 人事上の配慮

- 転退希望調書や身上報告書、所属長とのヒアリングをもとに、子どもの養育や家族の介護の状況等に応じて、可能な範囲で人事異動についての配慮を行います。

2 女性教職員活躍推進のための取組

1の「ワーク・ライフ・バランスの実現のための取組」と合わせて、働き方を改善し、仕事と家庭を両立させながら適切に職務経験を積み、スキルアップすることができる取組を強化していきます。

(1) 女性教職員のキャリア形成の支援と積極的な登用

① ステージや年代に応じた能力開発・能力活用と配置

- 男性教員、女性教員を問わず、「栃木県教育育成指標」に基づき、ステージに応じた能力開発・能力活用と配置を推進します。また、栃木県教育委員会事務局においては、「栃木県人材育成基本方針」に基づき、知事部局と連携して年代に応じた能力開発・能力活用と配置を推進します。

<栃木県教員育成指標>

全体指標	
採用時の姿	教員としての基礎・基本を理解するとともに、教職生活全体を通して自律的に学び続けようとする強い意志をもっている。
ステージⅠ	教育活動に必要な基礎的・基本的な知識・技能を身につけるとともに、同僚からの助言等を得ながら職務を遂行している。
ステージⅡ	専門的な知識・技能や、新たな教育課に対応する実践的指導力を身に付けるとともに、同僚と協働しながら職務を遂行している。
ステージⅢ	学校の課題解決を目指し、組織を活性化させたり企画力・実践力を発揮したりするなど、ミドルリーダーとして学校運営に積極的に参画している。
ステージⅣ	教職生活を通して培った経験のもとリーダーシップを発揮し、学校の教育目標の達成を目指して積極的に学校経営を支え続けている。

② 女性教職員の積極的な登用と多様な業務経験の機会の付与

- 昇任に当たっては、例えば、育児休業期間があるために実際に勤務している期間が短い教職員であっても、本人の能力・意欲・勤務成績などを総合的に判断し、昇任にふさわしい教職員であれば積極的に上位の職位への登用を図ります。

③ 能力開発及びキャリア意識の向上のための研修機会の実施

- 計画的に人材を育成していくために各ステージや各職位に応じた研修を実施し、求められる能力の開発を図ります。

- 教職員に向けて、ライフステージの変化に合わせたキャリア形成を考える機会の提供を行い、ライフイベントを迎える前の早い段階から、キャリア意識の向上を図ります。また、仕事と育児・介護との両立や具体的なキャリア展望を描くきっかけとするため、ロールモデルとなる女性教職員との意見交換の場などを設けます。
- 管理的教職員は、女性教職員が新たな業務や校務にチャレンジする機会を設け、多様な職務経験を積むことができるよう、教職員の担当業務を決める際に十分配慮します。
- 女性活躍推進に向けた意識づくりやキャリア形成に係る管理的教職員の意識向上を図るため、管理的教職員に対する研修を実施します。

(2) 女性受験者の拡大

① 県教育委員会の魅力等の発信

- 栃木県教育委員会は、採用試験における女性の受験率が男性に比して高いため、今後も女性の割合を50%以上になるように努めていきます。

3 地域の子育て応援のための取組

県教育委員会は、事業主として、親子でふれあう機会を充実させるとともに、教職員の地域活動への参加を促進するなどして、地域の子育てを支援していきます。

(1) 教職員に対する取組

① 子どもとふれあう機会の充実

- 教職員が親子で参加できる福利厚生事業を実施しています。これらを引き続き実施するとともに、多くの教職員が参加できるよう企画の充実や周知に努めます。
- 「とちぎの子ども・子育て支援条例」により定められた、ふれあい育む「家庭の日」（毎月第3日曜日）には、それぞれの家庭において、家族で一緒に過ごし、話し合うことで、家庭の大切さを考えるきっかけとなるよう呼びかけます。

(2) 県民に対する取組

① 子どもの体験活動等の支援

- 地域団体等から、子どもを対象とした学習会等へ「県政出前講座」の依頼があった場合には、教職員の派遣や学習会等の目的にあった講座の実施に努めます。また、教育委員会が所管する県民利用施設において、子どもが様々な体験ができるような企画を実施していきます。
- 教職員がNPOや地域団体等が実施する子どもの健全育成、疾患・障害のある子どもの支援、子育て家庭の支援活動等に参加するための休暇が取得しやすい職場の環境づくりを行っていきます。
- 教職員が、県内で実施される子どもを交通事故から守るための活動や、子どもを安心して育てることができる環境づくりを目的とした防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援活動等に参加するための休暇が取得しやすい職場の環境づくりを行っていきます。

VI 数値目標

1 働き方の改善に関する目標

項目	基準値		目標値	
	年度	数値	年度	数値
年次休暇の取得率	令和元年度	32.8%	令和7年度	40%

2 仕事と家庭の両立できる環境の整備に関する目標

項目	基準値		目標値	
	年度	数値	年度	数値
男性教職員の育児休業取得率	令和元年度	0.0%	令和7年度	30%
男性の妻の出産休暇の取得率	令和元年度	81.3%	令和7年度	100%
男性教職員の妻の出産時の子の養育休暇の取得率	令和元年度	37.3%	令和7年度	100%

3 女性教職員の活躍推進のための取組に関する目標

目標項目	基準値		目標値	
	年度※	数値	年度※	数値
管理的地位（課長級以上）にある教職員に占める女性教職員の割合	令和2年度	21.2%	令和7年度	基準値以上
課長補佐級にある教職員に占める女性教職員の割合	令和2年度	34.3%	令和7年度	基準値以上

※各年度4月1日現在