

**北九州市教職員**  
**女性活躍・ワークライフバランス推進プログラム**

第3期北九州市女性活躍推進特定事業主行動計画  
第4期北九州市次世代育成支援特定事業主行動計画

令和2年2月

# 北九州市教育委員会

## 目次

|     |  |    |
|-----|--|----|
| I   | 教職員の計画策定にあたって                          |    |
| 1   | 計画策定の趣旨・経緯                             | 2  |
| 2   | 計画の位置づけ                                | 2  |
| II  | 教職員の現状と課題                              |    |
| 1   | 現状                                     | 3  |
| 2   | 課題                                     | 4  |
|     | (1) 女性の教職員の活躍推進について                    | 4  |
|     | (2) 教職員のワーク・ライフ・バランスについて               | 5  |
| III | 教職員計画の取組み                              |    |
| 1   | 計画期間                                   | 6  |
| 2   | 計画対象                                   | 6  |
| 3   | 本プログラムの目的                              | 6  |
| 4   | 目指すべき姿                                 | 6  |
| 5   | 指標と目標値の設定                              | 7  |
| 6   | 具体的な取組み                                | 8  |
|     | (1) 性別に関わらない人材育成の強化                    | 8  |
|     | (2) 仕事と生活を両立できる職場環境づくり                 | 10 |
|     | (3) 働き方の見直しによる業務改善と<br>ワーク・ライフ・バランスの実現 | 12 |
|     | (4) 働きがいのある組織風土の醸成                     | 13 |
| 7   | 計画の推進体制                                | 14 |

## I 教職員の計画策定にあたって

### 1 計画策定の趣旨・経緯

この度、教育委員会においては、令和元（2019）年8月に「第2期北九州市子どもの未来をひらく教育プラン」（以下「教育プラン」という。）を策定し、施策の柱に「働きがいのある学校づくり」を盛り込み、一人一人の児童生徒等に向き合う環境づくりに取り組んでいるところです。

市長部局においては、女性職員の活躍推進とワーク・ライフ・バランス推進にかかるこれまでの2つの計画を整理・統合し、新たに「北九州市職員女性活躍・ワークライフバランス推進プログラム」を策定しました。

これをうけて、教育委員会においても、これまでの「北九州市教育委員会人材育成基本方針」（以下「人材育成基本方針」という。）や「学校における業務改善プログラム（第2版）」（以下「業務改善プログラム」という。）を進めながら、特に女性教職員の活躍推進とワーク・ライフ・バランス（以下「WLB」という。）の視点から、同じ北九州市の職員として市長部局の行政職員とベクトルを合わせながら、「第2期北九州市子どもの未来をひらく教育プラン」を踏まえた、より教職員の働き方に沿った個別計画を策定することとしました。

### 2 計画の位置づけ

このプログラムは、「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」といいます）及び「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」といいます）」に基づき教育委員会が策定する特定事業主行動計画のうち教職員にかかるもので、男女間に事実上生じている差を解消するための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）に位置づけられます。

女性活躍推進法（平成28（2016）年4月1日施行）抜粋

#### ■目的（第1条）

この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会

を実現することを目的とする。

■特定事業主行動計画（第 15 条）

国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものは、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を定めなければならない。

次世代育成法（平成 17（2005）年 4 月 1 日施行）抜粋

■目的（第 1 条）

この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

■特定事業主行動計画（第 19 条）

国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものは、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を策定するものとする。

ポジティブ・アクションとは

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するために必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいいます。

男女間において形式的な機会の平等が確保されていても、社会的・経済的な格差が現実存在する場合には、実質的な機会の平等を担保するためにポジティブ・アクションの導入が必要となります。

（出典）第 4 次男女共同参画基本計画（平成 27（2015）年 12 月 25 日閣議決定）

## Ⅱ 教職員の現状と課題

### 1 現状

大量退職・大量採用時代の到来に伴い、本市教職員の年齢構成は年齢 50 代以上と 30 代未満の教職員が多く、勤続年数構成においても、特に育成が必要な勤続 10 年未満の若年教

職員が急増しています。若年教職員は授業研究等に多くの時間を要することが多く、学校で多忙感を感じやすい傾向にあるほか、今後、結婚、自身や配偶者の妊娠・出産、その後の育児等のライフイベントが生じることも予想され、教職員がライフイベントと仕事を両立しやすい、働きやすい職場環境の実現が求められています。

また、年齢40代の教職員が少ないことから、管理職（校長、教頭等）に適した年齢や経験年数を持つ教職員は、今後10年の間に大幅に減少することが予想されます。今後も活力のある組織を維持していくためには、管理職に魅力を感じ、管理職を目指す教職員を増やし、管理職候補やミドルリーダーを育成していくことも求められています。

現状において、管理職を志望する教職員の割合は高くなく、とりわけ女性において低い割合となっており、教職員に占める女性の割合がおよそ6割であることを勘案すると、女性教職員の活躍推進の観点から取り組むことが必要となっています。同時に、学校教育では、教職員一人一人が発揮する力がその質に大きく影響することから、「業務改善プログラム」に基づいた業務改善や「イクボス宣言」による管理職の意識の向上、ライフイベントを経てもキャリアアップを継続できるような支援策の強化など、WLBの実現に向けた取組みも一層推進していく必要があります。

## 2 課題

### (1) 女性の教職員の活躍推進について

教職員の活躍するキャリアステージには、豊富な経験を生かして広い視野で組織的な学校運営を行う管理職としてのステージと、高い指導力と豊富な経験を生かして学校（園）運営に参画する優れた教職員としてのステージがあり、どちらも重要な最終的なステージとして設定しています（※北九州市立学校の校長及び教職員としての資質の向上に関する目標：平成29（2017）年度）

#### 【キャリアステージ】

| ステージ0                                       | ステージ1                                 | ステージ2  | ステージ3   | ステージ4  |
|---|---------------------------------------|--|---|--|
| 【教職準備期】<br>教職現場での実践的課題を見通し、求められる資質の基盤を形成する。 | 【教職基礎形成期】<br>チーム学校の一員として学級担任や教科担当を担う。 | 【教職資質向上期】<br>指導力を発揮し、ミドルリーダーとして学校（園）運営に参画する。 | 【教職資質充実期】<br>高い指導力を発揮するとともに、重要な校務分掌の責任を担い、学校（園）運営を推進する。 | 【教職資質発展期】<br>豊富な経験を生かし、広い視野で組織的な学校運営を行う。<br><br>(管理職)<br><br>高い指導力や豊富な経験を生かし、学校(園)運営に参画する。 |

このうち、管理職としてのステージにかかる女性教職員の割合は、以下のとおり、女性教職員数の割合（全体のおよそ6割）からすると、低い数値となっており、校内分掌における教務主任の女性の割合も低い数値となっています。

| 項 目              | 平成30(2018)年度 |
|------------------|--------------|
| 女性の管理職登用率 ※1     | 19.4%        |
| 教頭等試験合格者の女性割合 ※2 | 32.5%        |
| 女性の教頭等試験受験率 ※2   | 1.8%         |
| 教務主任の女性の割合       | 19.1%        |

※1 管理職は、校長、副校長、教頭、園長を指す ※2 教頭等は、教頭、園長、指導主事を指す

一方で、優れた教職員としてのキャリアステージについては、マイスター教員や優秀教職員に占める女性教職員の割合は、近年高い数値で推移しています。

| 項 目                   | 平成 28 年度<br>(2016) | 平成 29 年度<br>(2017) | 平成 30 年度<br>(2018) |
|-----------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| マイスター教員に占める女性教員の割合 ※1 | 87.5%              | 84.2%              | 84.2%              |
| 優秀教職員表彰者に占める女性教員の割合※2 | 68.6%              | 57.1%              | 78.6%              |
| 学年主任に占める女性教員の割合       | —                  | —                  | 71.2%              |

※1 活動年度における女性教員の割合 ※2 受賞年度における女性教員の割合

これらの数値からみると、教職員のキャリアアップについては、男女の傾向に大きな差が生じています。

今後はベテラン教職員の不足が予測されることから、上記2つのステージについて、いずれも性別にかかわらず活躍が求められるところですが、今後も学校を安定して運営するために、特に女性教職員の、学校運営者としての活躍が求められます。

## (2) 教職員のワーク・ライフ・バランスについて

教育委員会においては、「業務改善プログラム」及び「人材育成基本方針」を策定し、WLBの推進、人材の育成に取り組んでおり、次のアンケート結果では、WLBについて一定

の成果がみられます。

| 項 目                    | 平成 28(2016)年 12 月 | 平成 30(2018)年 9 月 |
|------------------------|-------------------|------------------|
| 現在の仕事が多忙と感じる教員の割合      | 95.0%             | 92.2%            |
| 日々の仕事にやりがいを感じている教員の割合  | 91.4%             | 93.2%            |
| WLBが実現できていると感じている教員の割合 | 36.5%             | 42.1%            |

※「学校における業務改善プログラム」にかかる意識調査アンケートの数値

今後も、「現在の仕事が多忙と感じる教員の割合」の減少傾向や「日々の仕事にやりがいを感じている教員の割合」及び「WLBが実現できていると感じている教員の割合」の増加傾向を維持し、さらに改善することが求められます。

なお、WLBに関して、特に男性教職員の育児休業取得率について、取得を希望する教職員が47.8%（※1）あるのに対し、実際の取得率は1.1%（※2）となっており、希望と現実の乖離が大きく改善が急がれるものとなっています。

※1 「北九州市職員の次世代育成支援プログラム」に関するアンケート（平成30（2018）年1月実施）

※2 平成30（2018）年度公立学校教職員の人事行政状況調査

### Ⅲ 教職員計画の取組み

#### 1 計画期間

令和元（2019）年度から令和5（2023）年度までの5年間とします。

#### 2 計画対象

教職員を対象としますが、教育委員会事務局を含めた学校に関わるすべての職員が一体となって取り組むべきものです。

#### 3 本プログラムの目的

「全ての教職員が仕事への高い意欲を持ち、持てる能力を発揮して活躍できる職場づくりを行い、人と組織の成長を図る」ことを目的とします。

#### 4 目指すべき姿

- 全ての教職員が十分な能力を発揮できるようWLBや性別・年齢・経験年数にとらわれない人材の活用を行っていきます。
- 職務経験や育成方針を踏まえた計画的な業務経験の付与や指導的な役割を担う主任・主事等への積極的な配置を行う等、女性のチャレンジを応援する組織風土を育成していきます。
- 業務改善の推進、WLBの実現の意識も高まるような実効的な取組みを行っていきます。

## 5 指標と目標値の設定

教職員の現状と課題の解決に向けて、以下の指標と目標値を設定します。

### 教職員プログラムの指標及び目標値

| 指 標                             |                                 | 基準値<br>平成30年度<br>(2018) | 目標値<br>令和5年度<br>(2023) |
|---------------------------------|---------------------------------|-------------------------|------------------------|
| 学校運営者<br>としての<br>女性活躍に<br>関する指標 | 女性の管理職登用率                       | 19.4%                   | 25%                    |
|                                 | 教頭等試験合格者の女性割合(※1)               | 32.5%                   | 40%                    |
|                                 | 女性の教頭等試験受験率(※1)                 | 1.8%                    | 7%                     |
|                                 | 教務主任の女性の割合                      | 19.1%                   | 25%                    |
|                                 | 上司から期待され指導・育成されていると感じる女性の割合     | 56.6%<br>(※2)           | 85%                    |
| WLBに<br>関する<br>指標               | 勤務時間外における月平均在校<br>時間が80時間超の教職員数 | 41 人                    | 0 人                    |
|                                 | WLBが実現できていると感じている<br>教職員の割合     | 42.1%<br>(※3)           | 80%                    |
|                                 | 男性教職員の育児参画の促進                   |                         |                        |
|                                 | 育児休業取得率                         | 1.1%(※4)                | 5%                     |
|                                 | 配偶者出産休暇取得率                      | 59.3%                   | 90%                    |
|                                 | 育児参加休暇取得率                       | 27.5%                   | 60%                    |

※1 教頭等は、教頭、園長、指導主事を指す

※2 平成 29 (2017) 年度実施「北九州市職員の次世代育成支援プログラム」に関するアンケートに基づく

※3 平成 30 (2018) 年度実施「学校における業務改善プログラム」にかかる意識調査アンケートに基づく

※4 平成 30 (2018) 年度公立学校教職員の人事行政状況調査に基づく



## 6 具体的な取組み

### (1)性別に関わらない人材育成の強化

教職員の活躍については、豊富な経験を生かして広い視野で組織的な学校運営を行う管理職としてのステージと、高い指導力と豊富な経験を生かして学校（園）運営に参加するすぐれた教職員としてのステージを、どちらも重要な最終的なステージとして設定しています。本項目においては、教職員のおよそ6割を占める女性教職員が学校運営者としてのステージを将来のキャリアステージとして選択しやすくなるよう、性別に関わらない人材育成や、組織風土の醸成に取組みます。

| 項 目        |   | 内 容  |   |
|------------|---|--|---|
| 女性教職員の活躍推進 | 1 | 教職員への計画的な業務経験の付与<br>(教職員課)<br>(各学校)        | 個々の教職員について、これまでの職務経験や研修受講履歴等を踏まえ、職員に期待する役割や今後の育成方針を学校訪問等で教職員部と共有し、計画的に業務経験を付与する。また、新年度面接や自己申告面接において、組織目標及び職員の業務上の目標・役割の共有、キャリアプランや能力開発のポイントについて意見交換を行う。 |
|            | 2 | 指導的な校務分掌への育成期の教職員の積極的な配置<br>(各学校)          | 女性教職員がライフイベントによる能力開発の機会を喪失しないよう、若手のうちから育成を強化することとし、教務主任、部主事、学年主任等、全体を掌握したり、他の教職員を指導したりする校務分掌について、性別に関わらず積極的に登用し、能力開発や職域拡大を図る。                           |
|            | 3 | 子育て期の女性教職員の、本庁部門への積極的配置<br>(総務課)<br>(教職員課) | 教職員がライフイベントによるキャリアロスを生じないよう、本人の意欲や家庭状況をふまえながら、指導主事等に子育て中の女性教職員を積極的に配置し、学校以外での多様な業務経験や知識の習得を図る。  |
|            | 4 | 女性教職員を対象としたキャリア研修の実施<br>(教職員課)             | 女性教職員のキャリアイメージ形成を支援するための研修を実施する。また、女性管理職や子育てを経験した先輩教職員等との交流の機会を設け、キャリアアップや仕事と生活の両立に関する不安や悩みの解消を図る。  |

|              |    |  |   |
|--------------|----|--|---|
|              | 5  | ロールモデル（女性役職者）の見える化<br>（教職員課）<br>（教育センター） | 女性教職員対象の研修などの機会における意見交換等を通じて、ロールモデルの見える化を図るとともに、多様な女性管理職の活躍事例について、「せんせいチャンネル」等で情報発信する。  |
| 教職員のキャリア形成支援 | 6  | 基礎形成期の教職員キャリア面談の実施<br>（教職員課）<br>（教育センター） | 基礎形成期の教職員が今後のキャリアに関する希望や目標等について教職員部と直接意見交換することで思いを共有し、課題等があればその解消に向けた助言を受けるなど、基礎形成期の教職員の効果的なキャリア形成に向けたコミュニケーションツールとして、教職員部と教職員との面談を実施する。                            |
|              | 7  | キャリア形成の意識付け<br>（教職員課）                    | 教職員のキャリアステージに応じて、主体的に自らのキャリア形成を意識できるよう、今後経験したい部門や業務、向上を図りたい能力・技術等について、結婚や子育て等のライフイベントも含めた行動計画（キャリアプラン）を作成する研修を実施する。   |
|              | 8  | 研修受講履歴の活用<br>（教育センター）<br>（各学校）           | 教職員にかかる研修の受講履歴をカルテ化し、教育委員会と学校が共有することで、教職員の勤続年数や業務経験、ライフイベント等を踏まえたタイムリーな研修受講を奨励することで、能力開発を計画的・継続的に実施する。  |
|              | 9  | 教頭の職務負担の軽減<br>（教職員課）<br>（各学校）            | 教頭の業務が多忙なために、教諭等が両立に不安を感じて昇任にためらいを感じたり、また、管理職が昇任を進めにくく感じたりする状況を改善するため、業務が集中しがちとされる教頭の負担を軽減し、性別や年代を問わず多様な人材が活躍できる学校を目指して「業務改善プログラム」を推進する。                            |
|              | 10 | 女性活躍情報などの積極的な発信<br>（教職員課）<br>（教育センター）    | 様々な立場で活躍する女性役職者（ロールモデル）の紹介や管理職のやりがい、魅力発信のほか、子育てや介護と仕事の両立に関する情報を「せんせいチャンネル」等に掲載して、教職員のキャリアアップやWLBの実現、男性教職員の家事・育児への参画を後押しする。<br>また、市以外が開催するセミナーや講演会等の情報についても積極的に発信する。 |

|            |    |   |  |
|------------|----|---|--|
| 教職員の能力開発支援 | 11 | 基礎形成期の教職員に対する意図的・計画的・継続的な教職員の育成<br>(教育センター)     | 教師用ガイドブックを活用したOJTの具体的取組み方法の提示や、教科等の指導力を育成するための仕組みの構築に取り組む。また、体系的なOFF-JTを実施し、各学校の育成環境に関わらない、若年教職員への知識や技術の伝承を組織的・効率的に実施する。   |
|            | 12 | 人事異動や配置を活用した能力開発の推進<br>(総務課)<br>(教職員課)<br>(各学校) | 特徴の異なる学校間、区間、校種間の人事異動を進める。また、教諭を含めて本庁部門(指導主事等)へ登用し、若年や中堅の教職員が多様な経験ができるよう人事異動を実施する。<br><br>校内人事においても、若年教職員に研究主任や教務主任などへ積極的な配置を行ったり、先輩教職員との組み合わせにより業務を行ったりするなど、校務分掌によるミドルリーダーの育成に取り組む。 |

## (2)仕事と生活を両立できる職場環境づくり

教職員については、仕事と生活の両立のための諸制度について、制度設計のほか、制度を利用しやすい組織風土の醸成や、制度利用に対する地域や保護者等の理解を得ることが求められます。これらを踏まえた取組みを行います。

| 項 目               |    | 内 容  |   |
|-------------------|----|--|---|
| 仕事と生活を両立できる仕組みづくり | 13 | 仕事と生活の両立を一層図りやすい支援制度の検討<br>(教職員課)                  | 子育てや介護等、様々な事情を抱えた教職員が、仕事と生活の両立を図ることができるよう、市や国等の動向を踏まえながら各種支援制度について検討を行う。                    |
|                   | 14 | 情報通信技術を活用した育児休業中の職員への情報提供の検討<br>(教職員課)<br>(教育センター) | 育児休業を取得中の教職員のスムーズな職場復帰を後押しするため、情報通信技術を活用して教職員の自宅から「せんせいチャンネル」にアクセスし、必要な情報を得ることができる取組みを検討する。 |

|                 |    |   |  |
|-----------------|----|---|--|
|                 | 15 | 子育てや介護等との両立を支援する交流会の実施<br>(教職員課)<br>(各学校)       | 出産を控えた女性教職員や、子育てや介護をしている教職員、育児休業からの復帰前の教職員に対し、仕事と生活の両立にスムーズに移行できるよう、子育て支援制度を周知し、また、子育てをしながらの働き方、キャリアアップの目指し方などについて、両立を実践している教職員や、子育てを経験した教職員との交流の機会を設ける。 |
|                 | 16 | 年次休暇や各種支援制度の取得促進<br>(教職員課)<br>(教育センター)<br>(各学校) | 「業務改善プログラム」の実施等での年休の計画的な取得促進に取り組むほか、研修や「せんせいチャンネル」等で、年休や子育て、介護等の支援制度の取得促進や支援制度を活用した事例の紹介等を行う。  |
|                 | 17 | 計画にかかる取組み、成果の情報発信<br>(教職員課)                     | 本計画にかかる取組みや成果について、教育委員会のホームページ等に掲載するなど、地域や保護者等へ積極的に情報発信を行う。  |
|                 | 18 | 嘱託職員及び臨時職員等に対する両立支援制度等の周知<br>(教職員課)<br>(各学校)    | 嘱託職員及び臨時職員等が必要な両立支援制度を取得できるよう、制度の周知等を図る。   |
| 男性職員の家事・育児の参画促進 | 19 | 男性教職員の育児参画促進<br>(教職員課)<br>(各学校)                 | 管理職が子育て中や子どもが生まれる予定の男性教職員を把握し、校長との「パパ職員・イクボス面談」の実施を通じて育児参画しやすい組織風土の醸成を図り、男性教職員の育児参画を推進する。  |
|                 | 20 | 夫婦で参加する両立支援研修への教職員の参加<br>(教職員課)                 | 子どもが生まれる予定または子育て中の職員を対象に、市が実施する、夫婦での子育てや働き方を考える研修や育児休業取得者との意見交換会等について、教職員も参加できるようにする。  |

|  |    |                                       |  |
|--|----|---------------------------------------|--|
|  | 21 | 子育て関連講座等の積極的な活用<br>(教職員課)<br>(教育センター) | 市以外が開催する男性の家事・育児参画等に関するセミナーや講演会についても、積極的に「せんせいチャンネル」等で情報提供を行い、参加を促すことで、子育て期の男性教職員の意識啓発を図る。 |
|--|----|---------------------------------------|--|

### (3)働き方の見直しによる業務改善とワーク・ライフ・バランスの実現

限られた人員及び時間の中で最大限の効果をあげるとともに、教職員のWLBの推進及び健康増進を図っていくため、業務改善を着実に進めます。

| 項 目           |    | 内 容   |  |
|---------------|----|---|--|
| 業務効率化による生産性向上 | 22 | <p>目的を意識した業務改善の取組み<br/>(教職員課)<br/>(学体推進室)<br/>(各学校)</p> | 「業務改善プログラム」に基づき、その目的とする「子どもと向き合う時間や、それに伴う指導準備時間の確保」及び「教職員のWLBの充実、メンタルヘルス等の健康保持」を明確に意識し、業務改善の具体的な取組みを「スクールプラン」に位置付ける。 |
|               | 23 | <p>業務改善に向けた意識の醸成<br/>(教職員課)<br/>(各学校)</p>               | 管理職のリーダーシップ及びマネジメントのもと、「業務改善プログラム」の好事例や職員からの提案に基づき、具体的な業務改善の取組みを全校で進める。  |
| WLBの実現        | 24 | <p>時差出勤制度等のあり方検討<br/>(教職員課)</p>                         | WLBに対する意識の高まりや多様な働き方に対するニーズを踏まえ、勤務形態の選択肢を増やし、公務能率の一層の向上や仕事と生活の両立を推進するため、教職員の勤務に即した時差出勤制度等のあり方の検討を行う。                 |
|               | 25 | <p>WLBの実践に向けた取組みの推進<br/>(教職員課)<br/>(各学校)</p>            | WLBへの理解を深め、行動へつなげるため、研修や、定時退校日、夏休み・冬休みの学校閉庁日等、様々な機会を通じてWLBの実践に向けた取組みの強化を図る。<br>また、教職員のWLBについて、校外の関係者の理解、協力を得る努力を進める。 |

#### (4)働きがいのある組織風土の醸成

教職員については、仕事にやりがいを感じている割合が高い反面、WLBの満足度は低い傾向にあります。そのため、WLBの充実のための取組みを進めます。

| 項 目     |    | 内 容  |   |
|---------|----|--|---|
| イクボスの推進 | 26 | 管理職を対象としたイクボス養成<br>(教職員課)<br>(各学校)           | 校長、教頭等の研修において、パワハラやセクハラ、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント等、職場における各種ハラスメントの防止だけでなく、イクボス・プレイクボスの視点を加え、イクボス10ヶ条実践の徹底を図る。<br>また、自己申告や定期評価において、教職員の指導育成やWLBに関する視点を明確化し、評価対象とする。 |
|         | 27 | イクボス実践にかかる情報共有<br>(教職員課)<br>(教育センター)         | イクボス実践にかかる各学校等の取組みを紹介し、イクボス表彰者の実践例を「せんせいチャンネル」や市のホームページ等に掲載し共有することで、イクボス実践のノウハウを広める。  |
|         | 28 | 管理職における人材育成実績の評価<br>(教職員課)                   | 自己申告、定期評価等の人事評価制度において、教職員の人材育成を評価項目として位置付け、指導・育成の実績を人事評価の対象とする。   |
|         | 29 | 指導・育成力向上に向けた管理監督者研修の実施<br>(教職員課)<br>(教育センター) | 性別にかかわらず、教職員の能力開発や育成を図るため、研修等による管理監督者のマネジメント力向上を図る。<br>また、教職員の業務を通じた能力開発を行うため、OJTによる人材育成を支援する。  |
|         | 30 | WLB及びキャリア形成にかかる管理職と教職員のコミュニケーションの充実<br>(各学校) | 「新年度面接」及び「自己評価・自己申告面談」において、「組織目標及び職員の業務上の目標・役割の共有、キャリアプランに関する意見交換や成長への励まし」を行い、教職員の成長支援、モチベーション向上及びハラスメントの防止を図るとともに、コミュニケーションを促進させる。                             |

|            |    |                                |  |
|------------|----|--------------------------------|--|
| 全市をあげた推進体制 | 31 | 教育委員会及び学校等における取組みの強化<br>(教職員課) | 学校における女性教職員の活躍推進及びWLBの実現等に資する取組みについて、女性教職員と女性管理職及び教育委員会等の意見交換会を実施する。<br><br>また、教職員の実情に応じて教職員にかかる目標を設定し、女性教職員活躍・WLB推進本部会議で、その結果を公表する。 |
|            | 32 | 計画の進捗状況の公表<br>(教職員課)           | 計画の取組み状況や指標の進捗等については、毎年度開催する女性教職員活躍・WLB推進本部会議のほか、市のホームページにおいても公表する。  |

## 7 計画の推進体制

教育委員会内に、「女性教職員活躍・WLB推進本部」を設置し、教育委員会事務局を含め、学校に関わるすべての職員が一体となって取組みを推進することとします。