# 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　概要

## ■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

### 計画期間

令和元（2019）年度～令和5（2023）年度（5年間）

### 教職員の現状

**■大量退職・大量採用時代の到来**

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

**■ミドルリーダーの育成と女性教職員の活躍推進**

・年齢40代の教職員が少ないことから、管理職に適した年齢や経験年数を持つ教職員は、今後10年間に大幅に減少することが予想される。計画的な管理職候補、ミドルリーダーの育成が求められている。また、教職員の6割を占める女性教職員の活躍推進も求められる。

**■業務改善の推進**

・「業務改善プログラム」に基づいた業務改善、「イクボス宣言」による管理職の意識の向上に取り組んでいる。キャリアアップを継続できるような支援策の強化も必要。

・日々の仕事へのやりがいやWLBの意識は、少しずつ向上しており、この傾向の維持とさらなる改善が必要。

### 課題

**■女性教職員の活躍推進・**

・優れた教職員としてのキャリアステージにおける女性教職員の割合は高い数値で推移している。

・一方で、女性管理職の割合は、19.4%。女性教職員の割合（6割）からすると低い数値。管理職受験率や教務主任への登用も低い数値となっている。

**■仕事と家庭の両立支援**

・男性職員のうち、育児休業を取得したいと思った割合と実際に育児休業を取得した割合に開きがあることから、さらなる取得促進の取組みが必要。

**■教職員のワーク・ライフ・バランス**

・教職員がライフイベントを経てもキャリアアップしたいと思える組織風土の醸成が必要（柔軟な働き方の実現、WLBの実現等）。

### 目指すべき姿

**■すべ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醸成していきます。**

**■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を行っていきます。**

**4つの取組みの柱に基づく、32のアクションを実施**

### 1　性別に関わらない人材育成の強化

**■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
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
3　子育て期の女性教職員の本庁部門への積極配置
4　女性教職員を対象としたキャリア研修の実施
5　ロールモデル（女性役職者）の見える化

**■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
7　キャリア形成の意識付け
8　研修受講履歴の活用
9　教頭の職務負担の軽減
10　女性活躍情報などの積極的な発信

**■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
12　人事異動や配置を活用した能力開発の推進

### 2　仕事と生活を両立できる職場環境づくり

**■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
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
15　子育てや介護等との両立を支援する交流会の実施
16　年次休暇や各種支援制度の取得促進
17　計画にかかる取組み・成果の情報発信
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

**■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
20　夫婦で参加する両立支援研修への教職員の参加
21　子育て関連講座等の積極的な活用

### 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

**■業務効率化による生産性向上**

22　目的を意識した業務改善の取組み　　23　業務改善に向けた意識の醸成

**■ワーク・ライフ・バランスの実現**

24　時差出勤制度等の在り方検討　　25　WLBの実践に向けた取組みの推進

### 4　働きがいのある組織風土の醸成

**■イクボスの推進**

26　管理職を対象としたイクボス養成　　27　イクボス実践にかかる情報共有
28　管理職における人材育成実績の評価　　29　指導・育成力向上に向けた管理監督者研修の充実
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

**■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　　32　計画の進捗状況の公表

### 指標と目標値

■学校運営者としての女性活躍に関する指標

| 指標 | 基準値 平成30（2018）年度 | 目標値 令和5（2023）年度 |
|---|---|---|
| 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%（※2） | 85% |

※1　教頭等は、教頭、園長、指導主事を指す
※2　平成29（2017）年度実施の職員アンケートに基づく

■ワーク・ライフ・バランスに関する指標

| 指標 | 基準値 平成30（2018）年度 | 目標値 令和5（2023）年度 |
|---|---|---|
| 勤務時間外における月平均在校時間が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教職員の割合 | 42.1%（※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% |

※3　平成30（2018）年度実施の職員アンケートに基づく
※4　平成30（2018）年度実績値