

広島市立学校教職員の 女性活躍・子育て支援推進プラン

第2期

(令和8年3月策定)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律及び
次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画

目次

	ページ
第1 総則	
1 計画の趣旨	1
2 計画期間	2
3 対象教職員	2
4 計画の推進	2
第2 現状及び課題	
1 女性教職員の活躍推進	3
(1) 教職員の採用	3
(2) 女性教員の管理職登用	4
(3) 教職員の健康推進	5
2 子育て支援	6
3 仕事と家庭生活の両立	7
(1) 継続就業の状況	7
(2) 超過業務時間等の状況	8
(3) 柔軟な働き方の状況	9
(4) ハラスメント対策の整備状況	9
第3 具体的取組及び目標	
1 女性教職員の活躍推進	10
(1) 教職員を志望する女性の拡大に向けた積極的なPR等	10
(2) 女性教員の管理職登用	10
(3) 女性教職員の健康推進	11
2 子育て支援	12
(1) 子育て支援に関する制度・取組の周知	12
(2) 妊娠中・出産後の女性教職員に対する支援	12
(3) 男性教職員が子育てをしやすい環境の整備	13
(4) 教職員が気兼ねなく子育てをすることができる職場全体の支援	14
3 仕事と家庭生活の両立	15
(1) 超過業務時間の縮減及び休暇取得の促進	15
(2) 柔軟な働き方の推進	16
(3) 職場風土の改革	17
(4) その他の環境整備	17

広島市立学校教職員の女性活躍・子育て支援推進プラン（第2期）

（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律及び次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画）

広島市教育委員会

第1 総則

1 計画の趣旨

本市教育委員会においては、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、子育てをする教職員の仕事と子育ての両立が図られるよう、教職員に対する子育て支援の取組の内容やその実施により達成しようとする目標等を定めた「広島市立学校教職員子育て支援プラン」を平成 17 年に策定しました。

また、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、女性教職員が働きやすく、働きがいをもってますます活躍できるような環境づくりに向けて、採用から登用に至るあらゆる段階において実施する取組の内容やその実施により達成しようとする目標等を定めた「広島市女性職員活躍推進プラン（教員用）」を平成 28 年に策定しました。

その後、令和 3 年 3 月の「広島市立学校教職員子育て支援プラン」と「広島市女性職員活躍推進プラン（教員用）」の改定に合わせて、その趣旨や取組内容において相互に密接な関係がある両プランを統合し「広島市立学校教職員の女性活躍・子育て支援推進プラン」を策定しました。

この「広島市立学校教職員の女性活躍・子育て支援推進プラン」については、令和 8 年 3 月をもって計画期間が満了することから、これに続く第 2 期プランを策定し、引き続き、女性教職員はもとより全ての教職員が働きがいをもって生き生きと活躍できるよう、女性活躍、子育て支援及び仕事と家庭生活の両立に向けた取組を一体的に推進します。

<本市特定事業主行動計画の策定経緯>

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画 (平成 28 年 4 月 1 日～)	広島市女性職員活躍推進プラン (教員用)			広島市立学校 教職員の 女性活躍・ 子育て支援 推進プラン (第 1 期) R3～R7	広島市立学校 教職員の 女性活躍・ 子育て支援 推進プラン (第 2 期) R8～R12
		第 1 期 H28～R2			
次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画 (平成 17 年 4 月 1 日～)	広島市立学校教職員 子育て支援プラン				
	第 1 期 H17～H21	第 2 期 H22～H26	第 3 期 H27～R2		

2 計画期間

この計画は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とします。

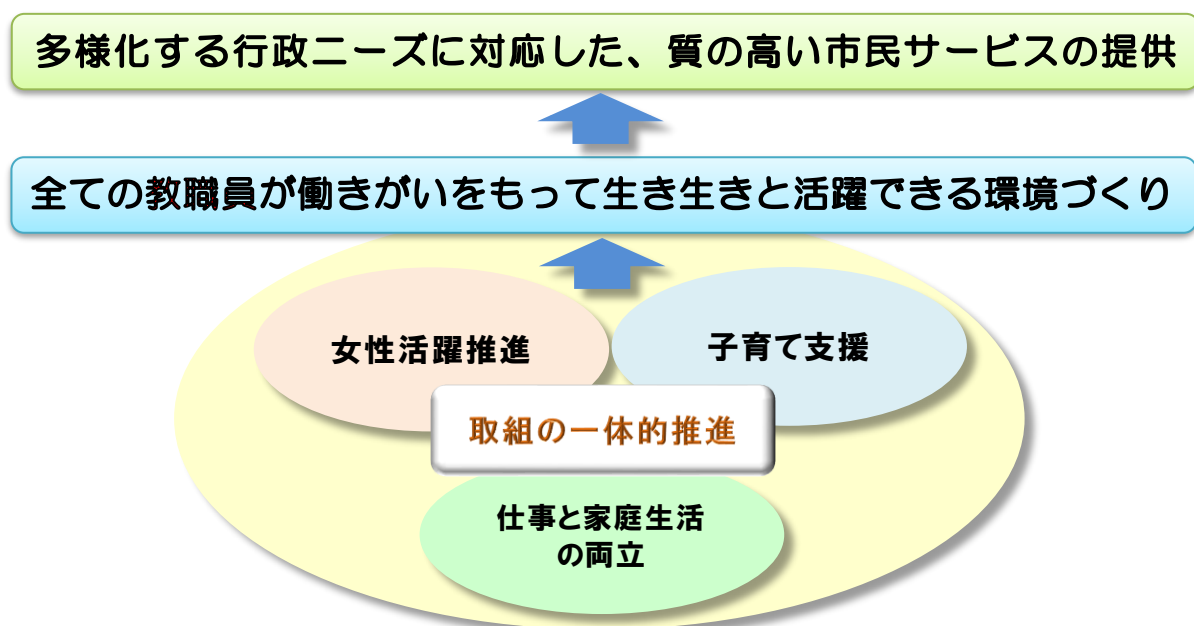
3 対象教職員

この計画は、広島市立学校（幼稚園を含む。以下同じ。）の教職員を対象とするものです。

4 計画の推進

この計画は、広島市教育委員会が、女性活躍、子育て支援、仕事と家庭生活の両立に向けた取組を一体的に推進します。こうした取組は、第6次広島市基本計画（令和2年6月策定）の第2部第4章第1節第2項「男女が共に活躍できる社会の実現」及びSDGs^{※1}の目標の達成にも寄与するものです。

また、計画の実施状況や社会経済情勢の変化等を踏まえ、必要に応じ、内容の見直しを行います。



《達成を目指すSDGs》



※1 持続可能な開発目標（SDGs:Sustainable Development Goals）は、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」で掲げられた、「誰一人取り残さない」社会を実現するための国際社会全体の目標。貧困や飢餓、保健、教育等、17の目標が設定されている。

第2 現状及び課題

1 女性教職員の活躍推進

(1) 教職員の採用

【現状（令和6年度）】

項目	割合
採用した教職員に占める女性教職員の割合	55.4%
女性教員の割合	55.4%
教員以外の女性教職員の割合	54.5%

- 採用した教職員に占める女性教職員の割合は、過去5年間において継続して50%台後半で推移しており、これは、国の第6次男女共同参画基本計画（令和8年3月13日閣議決定）における「都道府県の地方公務員採用試験（全体）からの採用者に占める女性の割合」の目標（40%）を大きく上回っています。
- 校種別の令和6年4月1日採用の状況は、女性教員の割合が「幼稚園」（100%）、「小学校」（60.8%）、「特別支援学校」（63.6%）、「中学校」（41.9%）、「高等学校」（30.0%）の順になっています。

(2) 女性教員の管理職登用

【現状】

- 管理職職員に占める女性教員の割合（令和7年4月1日現在）

項目	割合
管理職職員に占める女性教員の割合	39.8%

- 校種別管理職職員に占める女性教員の割合（令和7年4月1日現在）

	小学校	中学校	高等学校等	全体
校長	48.2%	21.0%	22.2%	38.9%
教頭等	44.1%	37.7%	25.0%	40.6%
合計	46.1%	29.8%	24.1%	39.8%

○ 管理職職員に占める女性教員の割合は、令和7年4月1日現在で 39.8%となっており、国の目標「市町村職員の各役職段階に占める女性の割合：本庁課長相当職24%以上」を大きく上回っています。

【課題】

- 男女の区別なく管理職にふさわしい能力を有する者を登用するため、出産や育児等により長期間職場を離れることのある女性教員については、引き続き、中長期的な視点に立って、計画的な育成に取り組む必要があります。
- 女性教員の管理職への昇任意欲の向上に向けて、継続的な職業キャリア形成の支援に取り組む必要があります。
- 引き続き、管理職であっても仕事と家庭生活の両立ができる仕組みづくりを進めていく必要があります。

(3) 教職員の健康推進

- 女性教職員の活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性が、その働き方に影響を与える可能性があることから、女性の健康上の特性に配慮し、教職員の健康づくりをサポートしていく必要があります。
- こうした中、教職員の健康管理について、セルフケア研修等において教職員の健康意識の向上を図るとともに、教職員が健康上の課題を相談しやすいよう健康相談窓口を設けています。
- また、女性は生涯を通じて女性ホルモンが大きく変動し、より健康管理が必要となります。各年代に応じたアプローチとして、比較的若い世代から罹患率が高まる婦人科系のがんに係る検診受診の促進やプレコンセプションケア^{※2}の推進、更年期障害への理解も深めていく必要があります。

【課題】

- 女性教職員が健康に留意しその能力を十分に発揮できるよう、男性教職員も含む各教職員の女性の健康上の特性に対する理解を深めるとともに、相談しやすい体制づくりを推進する必要があります。
- 女性の健康課題は年代によって異なるため、教職員の年代に応じた対策に取り組む必要があります。

※2 性別を問わず、適切な時期に性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行うこと。

2 子育て支援

2 子育て支援

【現状】

- 男性教職員の育児休業取得率^{※3}

項目	令和6年度
取得率	37.2%

- 出産補助休暇^{※4}及び育児参加休暇^{※5}を5日以上取得した男性教職員の割合

項目	令和6年度
取得率	37.4%

- 令和6年度の男性教職員の育児休業取得率は37.2%となっており、5年前の令和2年度（0.8%）に比べて大きく上昇し、意識啓発や制度の周知等に継続的に取り組んだ成果が現れています。

令和6年度からは、目標値を国の「こども未来戦略」（令和5年12月閣議決定）において示された数値に引き上げており、50%としています。

- 令和6年度の男性教職員の育児休業取得期間の平均は約5か月です。
- 男性教職員の出産補助休暇及び育児参加休暇については、令和6年度に両休暇を合わせて5日以上取得した男性教職員の割合は、37.4%となっており、毎年着実に増加しています。
- 令和6年度の休暇ごとの状況は、男性教職員の出産補助休暇の取得率は73.7%、育児参加休暇は51.8%となっています。

【課題】

- 共育てを推進するため、男性教職員のより長期の育児休業の取得や出産補助休暇及び育児参加休暇の積極的な取得促進に向けて、意識醸成や職場環境整備に取り組む必要があります。
- 男性教職員が安心して育児参加できるよう、短期間の育児休業であっても代員が措置できるようにする必要があります。

※3 当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった教職員数に対する同年度中の新規取得者数の割合

※4 男性教職員が配偶者の出産に伴う入退院の付添等を行う場合の休暇：第1子3日以内、第2子以降5日以内（令和12年3月31日までの特例で、第1子は1週間以上連続して休む場合は7日以内、第2子以降は連続取得要件に関わらず7日以内取得可能。）

※5 男性教職員が生後1年以内の子等の世話をする場合の休暇：5日以内

3 仕事と家庭生活の両立

(1) 継続就業の状況

【現状】

- 平均継続勤務年月数^{※6}（令和7年4月1日現在）

男性教職員	女性教職員
12年2月	13年0月

- 離職率^{※7}（令和6年度）

男性教職員	女性教職員
3.0%	3.1%

- 平均継続勤務年月数は、女性教職員が男性教職員に比べて10か月長くなっています。
- また、教職員の離職率は、女性教職員が男性教職員に比べて0.1ポイント高くなっています。

【課題】

- 引き続き、継続就業及び仕事と家庭生活の両立ができる仕組みを整備する必要があります。
- 教職員が能動的に意欲を持って働き続けることができる良好な職場環境づくりに取り組んでいく必要があります。

※6 令和7年4月1日現在に在職する各教職員の継続勤務年月数の合計を同日現在の教職員数で除した年月数

※7 令和6年4月1日現在の教職員数に対する令和6年度中の退職者数(定年退職を除く。)の割合

(2) 超過業務時間等の状況

【現状】

- 超過業務時間（在校等時間から所定の勤務時間を減じた時間）数（月平均）

区 分		令和6年度
教員	校長・園長	44時間40分
	教頭	62時間18分
	主幹教諭等	51時間 5分
	教諭等	32時間35分
教員以外		13時間26分
全体		29時間52分

- 連続した3か月平均の超過業務時間が80時間超の教職員の割合

区 分	令和6年度
全体	3.7%

- 年次有給休暇取得日数（年平均）

区 分	令和6年度
教員	15.3日
教員以外	14.2日
全体	15.2日

- 令和2年4月に「広島市立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずる措置に関する方針」を、令和5年7月に「第2期広島市の学校における働き方改革推進プラン」を策定していること等を踏まえ、教職員の健康確保や仕事と家庭生活の両立の推進などのため一層の取組が必要となっています。

【課題】

- 超過業務時間の縮減や休暇の取得促進を図る必要があります。

(3) 柔軟な働き方の状況

- 少子高齢化等に伴い社会構造が大きく変化する中で、女性教職員や共働きの教職員などが増加し、教職員のライフスタイルや仕事に対する価値観も多様化しています。
- こうした中、学校でも、夏季休業期間中における時差出勤を導入するなど柔軟な働き方を可能とする職場環境づくりに取り組んでおり、柔軟な働き方が教職員に広がりつつあります。
- 今後も、勤務時間等を柔軟化することで、効率的な業務遂行を可能にするとともに、性別や年代、時間等制約の有無にかかわらず、全ての教職員が最大限に能力を発揮し、仕事と家庭生活を両立できる職場づくりが求められています。

【課題】

- 時間等に捉われない多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備を進める必要があります。

(4) ハラスメント対策の整備状況

- セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントや妊娠、出産、育児又は介護等に関するハラスメントについて、「広島市ハラスメント対策基本方針」に基づき、倫理研修の実施などにより意識啓発に取り組むとともに、教職員課等において男女の相談員を選任するなど相談体制の充実を図っています。
- また、カスタマーハラスメントについて、近年、社会問題化している中、相談窓口の設置、対応マニュアルの作成、教職員研修の実施などに取り組んでいます。

【課題】

- 全ての教職員がその能力を十分に発揮できるよう、引き続き、ハラスメントのない良好な職場環境づくりに取り組んでいく必要があります。

第3 具体的取組及び目標

1 女性教職員の活躍推進

(1) 教職員を志望する女性の拡大に向けた積極的なPR等

学校教育に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験案内において、女性教職員の活躍事例等を幅広く掲載することや、採用試験説明会において仕事と子育ての両立を支援する制度説明を女性対象にガイダンス（男性参加可能）を実施するなど、女性が広島市立学校で働くことについての魅力を積極的にPRします。

（主な取組）


- ① 採用試験案内で女性教職員の活躍事例の紹介
- ② 女性教職員の活躍に係る情報の公開（管理職比率、採用比率、育休取得率等）
- ③ 採用試験説明会において、仕事と子育ての両立を支援する制度の説明
- ④ 先輩女性教職員の紹介
- ⑤ 女性教員志望者に対する「ひろしま未来教師セミナー」へ積極的な参加の呼び掛け

(2) 女性教員の管理職登用

ア 役職や経験年数に応じた女性教員の能力開発

- 女性教員が管理職に必要な知識や能力を修得できるよう、引き続き若いうちから幅広い職務経験を積み、その見識を広めることができるよう、教務主任、学年主任、生徒指導主事等への積極的配置や、人材育成のための研修の拡充を図ります。
- さらに、女性教員が仕事と家庭生活の両立を図り、昇任意欲を高めることができるよう、ロールモデルとなる先輩女性教員との交流の促進や、女性教員のキャリア形成を支援するための研修などを実施します。

（主な取組 ：拡充等）

- ① 女性教員のリーダー研修への参加の推進
- ② 各所属における女性教員の人材育成の観点に立った校務分掌の見直し
-  ③ 育児休業復帰前講座の実施
- ④ ロールモデルとなる女性教員との交流の促進

【所属長の皆様へ】



- 所属教員の業務分担については、女性教員の能力開発や育成の観点に立って、性別により担当業務を割り当てていないかをチェックし、必要に応じて見直してください。
- 女性教員に対し、キャリア形成支援に関する研修への積極的な参加を勧奨し、ロールモデルとなる女性教員との交流を促進してください。

イ 教員の意識改革

- 女性教員の管理職への昇任意欲を高めるため、上記アの取組と併せて、女性教員の自律的なキャリア形成の支援を目的とした研修等を実施します。








(主な取組)

- ① キャリア形成支援に関する研修の実施
- ② 女性の人材育成に積極的な職場等の取組事例の発信

(3) 女性教職員の健康推進

女性教職員が健康に留意しその能力を十分に発揮できるよう、性差の影響による健康上の課題への理解を深める必要があることから、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組や女性が相談しやすい体制づくりを推進します。

(主な取組 ：新規)

-  ① 男性職員も含めた健康リテラシー研修の実施
-  ② 健康相談窓口の設置・周知
-  ③ 女性の健康週間での健康情報の発信
-  ④ 健康サポート休暇の周知・理解促進
-  ⑤ 婦人科検診（子宮頸がん・乳がん検診）等の受診促進
-  ⑥ プレコンセプションケアの推進
-  ⑦ 更年期障害に対する理解促進

【教職員の皆さんへ】




女性活躍推進法の改正により、女性の健康への配慮が法令レベルで明確化されました。また、プライバシーの保護も強調されています。職場における女性の健康支援は、女性だけでなく、全ての教職員の働きやすさにつながる取組です。

2 子育て支援

(1) 子育て支援に関する制度・取組の周知

全教職員が、特別休暇や育児休業等の各種子育て支援制度、母性保護・母性健康管理に関する制度、さらには出産費用の給付等の支援措置（以下「各種支援制度」という。）についての情報をいつでも得られる環境を整えるとともに、休暇や休業の取得の促進等に向け、各種の情報提供、啓発、相談の実施等に取り組みます。

（主な取組 ：拡充等）

- ① 全所属長を対象とした子育て支援等の研修の実施
-  ② 「教職員の子育て支援ハンドブック」の内容の充実
- ③ 子育てをする教職員や妊娠している教職員等の相談窓口（教職員課）の設置
- ④ 各種支援制度等の全教職員への情報提供
- ⑤ 乳・幼児期のみならず、小学校入学後の子育てについての理解促進
- ⑥ 「職場が優先」という認識や固定的な性別役割分担意識の是正の啓発
- ⑦ 学校単位での仕事と家庭の両立に係る職場研修の実施
- ⑧ 不妊治療休暇（出生サポート休暇）の周知及び不妊治療を受けやすい職場環境の整備

【教職員の皆さんへ】




制度を理解し、子育てをする教職員や妊娠している教職員が制度を利用しやすい環境を全員でつくりましょう。

(2) 妊娠中・出産後の女性教職員に対する支援

妊娠中及び出産後の女性教職員が、子どもを安心して産み育てることができる環境を整えます。

（主な取組 ：拡充等）

- ① 所属長による育児支援制度利用の働きかけ
-  ② 育休復帰前講座の実施（再掲）
- ③ 育児休業中の教職員に対する職場情報の提供
- ④ 妊娠した女性教職員への育児支援制度の利用例等の提示
- ⑤ 妊娠中・出産後の女性教職員に配慮すべき事項の提示
- ⑥ 女性教職員が育児支援制度を利用しやすい環境づくり

【教職員の皆さんへ】





妊娠後（男性教職員の場合は配偶者の妊娠後）なるべく早く（出産予定日の5か月前頃までに）その事実を所属長に申し出ましょう。そして、職場全体で協力して、子どもを安心して産み育てることができる環境をつくりましょう。

(3) 男性教職員が子育てをしやすい環境の整備

- 男性教職員が育児に参加することができるよう、育児休業取得を促進します。
- 妊娠中や出産後の配偶者に対する支援を図るため、配偶者の出産時における男性教職員の休暇取得を促進します。

（主な取組 ：拡充等）

-  ① 男性教職員向け育児休業取得啓発リーフレットの内容の充実
- ② 所属長による育児休業取得等の働きかけ
- ③ 配偶者の出産時等における男性教職員の休暇及び育児休業の取得の促進
- ④ 男性教職員が育児支援制度を利用しやすい環境づくり
- ⑤ 男性教職員及び所属長へのアンケートの実施
- ⑥ 子育て・家事分担等について教職員が家族で話し合うための「家族ミーティングシート」の活用促進
-  ⑦ 子どもが生まれる男性教職員を対象とした情報提供
- ⑧ 男性教職員が短期間の育児休業を取得する場合の代員措置等

【男性教職員の皆さんへ】




出産をサポートすることは育児の第一歩です。また、配偶者はあなたのサポートを必要としています。父親となる教職員は、改めて家族の中での役割分担等を考え、積極的に育児休業や連続休暇を取得しましょう。

(4) 教職員が気兼ねなく子育てをすることができる職場全体の支援

教職員が男女ともに仕事と子育てを両立させるためには、所属長をはじめとする職場全体の理解と支援が必要であり、教職員の子育てを職場全体で支える体制を整えます。

(主な取組  : 新規)

- ① 育児休業取得の影響や業務量に応じた人員配置
-  ② 育児休業を取得した教職員の業務をカバーした教職員に対する給与面での優遇措置の検討
- ③ 所属長及び教職員課長による支援
- ④ 所属長の業績評価において、教職員の働き方改革に関する目標を1項目以上設定
- ⑤ 所属長が各種支援制度利用の働きかけや支援を効果的に行うためのチェックリストの活用促進

【教職員の皆さんへ】



- 3歳未満の子どもがいる教職員は、子育て・家事分担等について家族でよく話し合い、育児支援制度利用プランを作成の上所属長へ提出し、計画的に各種支援制度を利用しましょう。
- 教職員がライフステージの各段階でそれぞれの希望を実現し、子どもを安心して産み育てることができるよう、結婚、妊娠・出産、子ども・子育てを大切にする意識を職場全体で共有し、子育てに温かい職場環境づくりに全員で取り組みましょう。

【目標】

項目	現状	目標
男性教職員の育児休業取得率	37.2% (令和6年度)	85%以上 (令和12年度)
出産補助休暇及び育児参加休暇を合計5日以上取得した男性職員の割合	37.4% (令和6年度)	100% (令和12年度)

3 仕事と家庭生活の両立

(1) 超過業務時間の縮減及び休暇取得の促進

- 女性教職員等の活躍や教職員の子育て支援を進め、また、教職員一人一人が健康で豊かな生活を送るためには、超過業務時間を縮減し、休暇取得を促進することが必要です。
- また、少子高齢化等に伴い社会構造が大きく変化する中で、全ての教職員が最大限に能力を発揮し、限られた時間で効率よく高い成果を上げることによって、学校教育の質を向上させる必要があります。そのため、「第2期広島市の学校における働き方改革推進プラン」で掲げた学校における業務改善等に係る22の取組項目を推進します。
- 所属長は、常に業務の進め方、教職員間の業務配分の点検等を行い、教職員に指導するとともに、職場のコミュニケーションの活性化や業務の相互応援体制を整え、自ら率先して休暇を取得するなど、超過業務時間の縮減及び休暇取得の促進に努めるものとします。

(主な取組 **拡**：拡充等)

- 拡** ① ICT環境の整備・活用の推進による業務の効率化
- 拡** ② 「休暇制度Q&A」の内容の充実
- ③ 超過業務時間の上限時間等の設定
- ④ 所属長による在校等時間等管理システムを利用した超過業務時間状況の定期的な把握・指導
- ⑤ 全所属長を対象とした超過業務時間縮減等の研修の実施
- ⑥ 学校単位での仕事と家庭生活の両立支援に係る研修の実施（再掲）
- ⑦ 子育てや介護をする教職員に対する時間外勤務の制限等の周知
- 拡** ⑧ 各学校における超過業務時間削減計画の作成・実施及び改善の検討
- ⑨ 超過業務時間縮減の意識啓発
- ⑩ 所属長による定時退校・年次有給休暇取得の率先実施
- ⑪ 業務改善、ワークスタイル改善などによる超過業務時間の縮減
- ⑫ 休暇取得計画の確実な作成による全庁的な年次有給休暇取得の促進の強化

【所属長の皆様へ】



- 在校等時間管理システムを利用して、定期的に所属教職員の超過業務時間の状況を確認し、必要に応じて業務配分の見直し教職員への指導を行うなど、超過業務時間の縮減に努めてください。

【教職員の皆さんへ】



- 教職員一人一人がこれまで以上に ICT 活用の知識やスキルを身に付けることにより、業務の効率化が期待できます。
- また、日頃から、教職員一人一人が常に業務改善の視点とコスト意識を持ち、時間を大切に、効率的な業務の遂行に努めましょう。


【目標】

項目	現状	目標
超過業務時間（月平均）	29.9 時間 （令和 6 年度）	27.4 時間以下 （令和 12 年度）
連続した 3 か月平均の超過業務時間が 80 時間超の教職員の割合	3.7% （令和 6 年度）	0% （令和 12 年度）
年次有給休暇取得日数（年平均）	15.2 日 （令和 6 年度）	16 日以上 （令和 12 年度）

(2) 柔軟な働き方の推進

教職員のライフスタイルが多様化する中、全ての教職員が最大限に能力を発揮し活躍できるよう、ICTの活用等による新たな働き方・仕事の進め方の推進や、ライフスタイルやライフステージなどに応じた多様で柔軟な働き方を可能とする環境の整備を進めます。

（主な取組 ：拡充等）

- ① 育児等を行う教職員に対する人事異動の配慮
- ② 所属長の業績評価において、教職員の働き方改革に関する目標を 1 項目以上設定（再掲）
-  ③ 夏季休業期間中の時差出勤制度の周知

(3) 職場風土の改革

- ダイバーシティに関する研修を実施するとともに、教職員のワーク・ライフ・バランスや風通しのよい職場づくりに資する取組を積極的に実施した学校・教職員に対する表彰等を行い、育児、介護等をしながら働くことについての教職員間の理解及び配慮の向上を図ります。
- さらに、上記(1)及び(2)の取組と併せて、性別に関わりなく、仕事と家庭生活の両立がしやすい職場になるよう、職場風土の改革に取り組みます。

(主な取組)

- ① ワクワク職場宣言^{※8}の実施
- ② ダイバーシティに関する教職員研修の実施
- ③ ワーク・ライフ・バランスの推進や風通しのよい職場づくりに積極的な取組を実施した学校・教職員への表彰（教育長表彰等）の実施
- ④ ワーク・ライフ・バランスに資する取組の人事評価への反映
- ⑤ 「職場が優先」という認識や固定的な性別役割分担意識の是正の啓発（再掲）
- ⑥ 学校単位での仕事と家庭生活の両立支援に係る研修の実施（再掲）

(4) その他の環境整備

ハラスメント相談員の配置等による総合的なハラスメント対策の実施や、教職員の心の健康を保つためのメンタルヘルス対策の拡充等により、仕事と家庭生活を両立できる職場にするための環境整備を進めます。

(主な取組 **②**：拡充等)

- ① 総合的なハラスメント対策の実施
- ②** メンタルヘルス対策の拡充
- ③ ボランティア休暇（職免）の周知及び兼業許可基準の見直し・手続の簡素化
- ④ 育児等を行う教職員に対する人事異動の配慮（再掲）

※8 女性教職員の活躍の推進や職員のワーク・ライフ・バランスの実現に係る全庁的な職場風土の醸成を図ることを目的に、管理職職員が行う宣言。「ワクワク」は、「Work-life balance（仕事と生活の調和）」と「Women's active participation（女性の活躍）」を合わせたもの