

岡山県教育委員会特定事業主行動計画（2020年度から2025年度まで）

# 岡山県教育委員会 子育て支援・女性活躍推進計画

岡山県教育委員会

## 目 次

I	計画改訂の趣旨	1
1	目的	1
2	計画期間	1
3	策定主体	1
4	計画の対象	1
II	現状と課題	2
1	現状	2
(1)	内閣府令に定める事項の状況（抜粋）	2
(2)	教職員アンケートの結果	3
2	課題	4
III	家庭と仕事の両立支援のための取組	5
1	子育て・介護と仕事の両立	5
2	ワーク・ライフ・バランスの実現	8
IV	女性教職員の活躍推進のための取組	10
1	女性教職員の積極的な登用とキャリア形成支援	10
V	子育て活動支援に係る地域連携推進のための取組	12
	〈資料〉	
	教職員アンケートの集計結果	13

# I 計画改訂の趣旨

## 1 目的

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。地方公共団体は、事業主としての立場から、教職員の子育て支援についての役割を果たす必要があることから、特定事業主行動計画の策定が求められるようになりました。

岡山県教育委員会においても、教職員を対象に「岡山県教育委員会職員子育て支援プログラム～子育てにガンバルあなたを支えます～」を策定し、平成17年4月から教職員の子育て支援を行って参りました。

このような中、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、女性の職業生活における活躍を推進するための行動計画の策定も求められるようになりました。

岡山県教育委員会においても、教職員を対象に「岡山県教育委員会女性教職員活躍推進計画」を策定し、平成28年4月から女性教職員の活躍を支援する取組を行って参りました。

このたび、子育て支援プログラムの計画期間が令和元年度で終了するため、その見直しを行うこととなりましたが、子育て支援プログラムの目的である教職員が安心して子育てを行うことができる職場環境の整備は、教職員のワーク・ライフ・バランスの実現に資するという点で、女性教職員活躍推進計画と一体的に取組を推進することが適当と考えられることから、子育て支援プログラムの見直しに合わせ、2つの行動計画を一本化することとしました。

この新たな行動計画を推進することにより、教職員が性別を問わず、家庭と仕事を両立し、豊かな職業生活を送ることができる職場環境の構築を目的とします。

**2 計画期間** 令和2(2020)年4月1日から令和8(2026)年3月31日までの6年間

**3 策定主体** 岡山県教育委員会

## 4 計画の対象

本計画は、岡山県教育委員会事務局等職員、県立学校教職員及び市町村立学校の県費負担教職員を対象とします。

なお、地域連携推進のための取組は、次世代育成支援対策推進法において各市町村で取り組むこととしていることから、岡山県教育委員会事務局等職員及び県立学校教職員を対象とします。

## II 現状と課題

### 1 現状

計画策定・改訂に当たっては、内閣府令に定める事項の状況を把握・分析した上で数値目標を設定し、取組の内容を定めることとされています。

岡山県教育委員会の状況は次のとおりです。

#### (1) 内閣府令に定める事項の状況（抜粋）

項 目	数 値 (上段：教育政策課所管、下段：教職員課所管)
・採用した職員に占める女性職員の割合  (H29～H31年度平均)	53.5% ----- 56.4%
・平均継続勤務年数の男女の差異  (H26～H30年度平均)	男性…32.9年    女性…21.1年 ----- 男性…33.0年    女性…28.9年
・職員の各月ごとの平均超過勤務時間 ※時間外勤務手当支給対象職員（H30年度）	12.5時間
・管理職に占める女性職員の割合  (H31年度)	16.8% ----- 24.0%
・各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 (各役職段階の総括職等の女性割合)	副参事…30.3%    主幹 …38.2%
(特2級以上の職の女性割合)  (H31年度)	校長 …20.5%    副校長…16.9% 教頭 …28.2% 主幹教諭…19.7%    指導教諭…51.4%
・男女別の育児休業取得率  (H30年度)	男性…13.3%    女性…100% ----- 男性… 3.8%    女性…100%
・男性職員の配偶者出産休暇取得率  (H30年)	80.0% ----- 75.3%

## (2) 教職員アンケートの結果

計画改訂に当たり、対象の教職員が子育て支援や女性活躍推進に関してどのような意識や要望を持っているかを把握するためにアンケート調査を実施しました。その調査結果の主なものは次のとおりです。

### 教職員アンケートの調査結果（主なもの）

※丸数字は順位

#### ○育児休業を取得する際に気になった事項（複数回答）

- 男性…①職場に迷惑をかけると思った ②業務が多忙であった  
女性…①復帰後の職場や仕事の変化が不安 ②職場に迷惑をかけると思った

#### ○男性の育児休業取得が進まない理由（複数回答）

- 男性…①業務多忙 ②経済面への不安  
女性…①「男性は家庭より仕事優先」という男性職員の意識 ②業務多忙

#### ○子育てをしながら職務を行うに当たり、職場で能力を十分発揮できている（できていた）と感じる

- 男性…73.9%  
女性…44.4%

#### ○年次休暇の取得にためらいを感じる

- 男性…51.6%  
女性…68.9%

#### ○年次休暇の取得にためらいを感じる理由（複数回答）

- ①みんなに迷惑がかかると感じる ②仕事が忙しい現状ではとても休めない

#### ○時間外業務の状況

- 恒常的に時間外業務をしている 65.3%（男性…67.5% 女性…63.5%）  
ほとんど時間外業務をしていない 6.4%（男性… 7.1% 女性… 5.8%）

#### ○時間外業務の縮減に組織として効果的と考える事柄

- ①事務・作業の簡素化、合理化 ②適正な人員配置

#### ○定年まで勤務しようと考えている

- 男性…74.3%  
女性…48.3%（20代…33.2% 30代…37.3% 40代…46.6% 50代…66.0%）

#### ○これまでに退職を考えたことがある

- 男性…32.1%  
女性…47.5%（20代…29.7% 30代…47.6% 40代…51.0% 50代…57.0%）

#### ○女性管理職が少ない理由

- 女性…①女性職員が介護・看護の担い手となっており管理職は無理と  
考えている ……………34.0%

- ②管理職への登用を希望する女性が少ない ……………28.7%
- ③管理職登用を見据えたキャリア形成が行われていない ……12.0%

○管理職になりたい  
 男性…31.1%  
 女性… 7.2% (20代… 8.1% 30代… 7.4% 40代… 8.5% 50代… 5.2%)

○管理職になりたくない理由 (複数回答)  
 男性…①管理職に向いていない ②業務が困難で、かつ多忙だと思う  
 女性…①管理職に向いていない ②自分の経験、知識では自信がない

〈参考〉子育て・女性活躍推進計画 (仮称) 見直しアンケート

- (1) 調査対象 岡山県教育委員会及び市町村 (組合) 教育委員会 (岡山市を除く。) 所管の教職員
- (2) 回答数 4,852人 (対象教職員数 13,693人)
- (3) 調査方法 ホームページ画面
- (4) 調査期間 令和2年1月6日～令和2年2月3日

## 2 課題

1 (1) の内閣府令に定める事項の状況と教職員アンケートの結果から次に掲げる項目を課題としてとらえ、その解決に向けて取り組むこととします。

また、本計画に掲げた課題解決に向けた取組を着実に実施し、組織全体で継続的に本計画の目的を達成するため、教育庁幹部会の場等を活用して、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととします。

### 取り組むべき課題

- 1 子育て・介護と仕事の両立
- 2 ワーク・ライフ・バランスの実現 (時間外業務の削減と年次休暇の取得促進)
- 3 女性教職員の積極的な登用とキャリア形成支援

以下で記載する取組について根拠となる法律は下記のとおりです。

- Ⅲ：女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法
- Ⅳ：女性活躍推進法
- Ⅴ：次世代育成支援対策推進法

### Ⅲ 家庭と仕事の両立支援のための取組【女性・子育て】

#### 1 子育て・介護と仕事の両立

##### — 現状と課題 —

##### ○継続勤務年数の男女差の解消

岡山県教育委員会の採用者数は、近年、増加傾向にあり、ベテラン教職員には若手教職員の育成の役割も期待されているところであり、人材育成の観点からも、教職員がより長期にわたり活躍することが求められています。

しかし、アンケートの結果によると、定年まで働きたいと思っている教職員の割合は、男性は74.3%、女性は48.3%となっています。退職を考えたタイミングとしては、「仕事上の不安を感じたとき」、「自分の健康上の不安を感じたとき」等の割合が高くなっています。

そこで、女性教職員が希望に応じて十分に能力を発揮できるような職場環境の整備に取り組む必要があり、岡山県教育委員会としては、次のような取組を進め、平均継続勤務年数の男女の差異を数値目標として設定します。

##### ○両立支援制度の充実と利用促進

アンケートの結果によると、育児休業の取得に際し気になった事項は、「復帰後の職場や仕事の変化について不安があった」、「職場に迷惑をかけたと思った」等の割合が高くなっています。また、子育てをする教職員が能力を十分に発揮するために必要な事項については、「育児などの職員の状況に配慮した人事異動」、「育児休業からの円滑な職場復帰支援制度の確立」等の割合が高くなっています。

このことから、育児休業取得時だけでなく、育児休業中・育児休業復帰後においても、両立支援制度の充実と利用促進により子育てをしながら活躍できる職場環境の整備や教職員の支援に取り組む必要があります。

##### ○男性教職員の家庭生活への参加促進

アンケートの結果によると、家族間における子育てへの関与のバランスについては、50%前後以上と回答した割合が、女性では9割を超えているのに対し、男性では3割を切っており、子育てへの関与は女性中心になっています。

また、育児休業を取得しなかった理由についての男性の回答は、「職場に迷惑をかけたと思った」、「配偶者が育児休業を取得するのが合理的と考えていた」等の割合が高くなっており、男性の育児休業取得が進まない理由についての女性の回答は、「「男性は家庭より仕事優先」という男性職員本人の意識」と回答した割合が最も高くなっています。このことから、男性教職員に対する子育てをはじめとする家庭生活への参加促進に向けた意識改革の必要があります。

一方、必要になった際介護に関する各種制度を利用したことがあると回答した割合についても、男性より女性の方が高くなっています。

男性が、子育てを始めとする家庭での役割を積極的に担うことは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等男性教職員のキャリア形成にとって有用なものであり、ひいては女性の職場における活躍の可能性が広がるといえます。

アンケートの結果によると、男性の育児休業取得を促進するために必要な取組については、「代替職員の確保など業務遂行体制の整備」、「職場のバックアップ体制や機運の醸成」と回答した割合が高くなっています。

そこで、岡山県教育委員会としては、次のような取組を進め、男性教職員の育児休業取得率及び出産補助休暇取得率を数値目標として設定します。

### 課題解決に向けた取組

#### ○制度の取得環境整備

育児休業等を一定期間取得し必要となった場合は、代替教職員を措置し業務に支障が出ないようにするとともに、さまざまな場をとらえて、管理職等に労務管理の徹底を呼びかけます。

#### ○人事異動についての配慮

子育て・介護を担う教職員の人事配置や業務内容に対し、本人の状況・希望を十分に聴いた上で配置するよう配慮します。

#### ○制度の周知徹底

家庭と仕事の両立を支援する各種制度（休業中の経済的支援内容や処遇面等を含む）について、教育委員会のサイトへの掲示を活用するとともに、所属長や庶務担当者向けの手引書を作成し、配布するなど制度の周知に引き続き取り組むこととします。

#### ○子育て・介護と仕事の両立に向けた職場の意識改革

管理職をはじめ教職員の子育て・介護の意義や重要性に対する理解を深め、それぞれのライフステージに応じた意識啓発の機会を設けるなど、職場全体の子育て・介護に対する意識改革に取り組むとともに、子育て・介護をしながら活躍できるよう職場の雰囲気づくり、サポート体制の構築に努めるよう働きかけます。

#### ○育児休業を取得した教職員に対する職場復帰に向けた支援

育児休業中の教職員に対して、必要な情報提供を行うことで職場と教職員とのつながりを保ち、円滑な職場復帰へ向けた支援を行うとともに、休業からの復帰直後



の教職員に対しては、業務軽減や適切な引継を行うなど、復帰直後の教職員が感じる不安感を軽減するよう、管理職等に対し働きかけます。

#### ○相談体制の充実

子育て経験がある教職員の中には、他の教職員の子育てや仕事の上での相談にのっている事例もあることから、このような教職員を活用することなどにより、相談体制の充実を図ります。

#### ○男性教職員に対する意識改革と育児休業、出産補助休暇等の取得促進

男性教職員の、家庭よりも仕事を優先するといった意識や固定的な性別役割分担意識の改革を進め、男性教職員の積極的な家庭生活への参加を働きかけます。また、過去に育児休業を取得した男性教職員の体験談等を教育委員会のサイトに掲載して紹介し、男性教職員の育児参画に対する意識を高めます。

配偶者の出産を控えた男性教職員に対しては、育児に関する各種制度等を周知するとともに、育児休業、出産補助休暇等の取得の意義や男性の育児参画がもたらす効果などを含め、それらの取得促進に向けた強いメッセージを発出するよう管理職等に働きかけます。

数値目標	平均継続勤務年数の男女の差異		
	教育政策課所管職員	6.0年	(H26～30平均 11.8年)
	教職員課所管職員	2.0年	(H26～30平均 4.1年)
	男性教職員の育児休業取得率		
	教育政策課所管職員	30.0%	(H30 13.3%)
	教職員課所管職員	15.0%	(H30 3.8%)
	男性教職員の出産補助休暇取得率		
	教育政策課所管職員	100.0%	(H30 80.0%)
	教職員課所管職員	100.0%	(H30 75.3%)

## 2 ワーク・ライフ・バランスの実現（時間外業務の削減と年次休暇の取得促進）

### 現状と課題

#### ○時間外業務の削減

時間外業務の削減は、育児や介護などにより時間的制約のある教職員はもとより全ての教職員が十分な能力を発揮するために不可欠な取組です。しかし、アンケートの結果によると、65.3%（前回：77.2%）の教職員が「恒常的に時間外業務をしている」と回答しており、その割合は改善されてはいるものの、依然として高い状況であるといえます。長時間にわたる時間外業務の常態化は教職員の心身の健康を脅かすとともに、子どもたちへの教育にも影響があると考えられ、男女を問わず時間外業務の削減は重要な課題です。

#### ○年次休暇の取得促進

年次休暇の取得は、心身のリフレッシュや作業能率の向上に有効ですが、アンケート結果によると、取得にためらいを感じると回答した割合は6割を超えており、その理由としては、「みんなに迷惑がかかると感じる」、「仕事が忙しい現状ではとても休めない」等の割合が高くなっています。また、年次休暇の取得促進のために必要と考える事項については、「業務遂行体制の工夫・見直し」、「職場の意識改革」等の割合が高くなっており、ためらいを感じることなく年次休暇が取得できるようにするための取組が不可欠です。

岡山県教育委員会としては、全教職員のワーク・ライフ・バランスの実現のため、1月当たりの平均時間外業務の時間数と年次休暇平均取得日数を数値目標として設定します。

### 課題解決に向けた取組

#### ○長時間業務解消への取組

岡山県教育委員会では、平成29年6月に働き方改革プランを策定し、平成29年度から令和元年度までの3年間で月あたりの時間外業務を平成28年度実績から25%削減することを目標とし、業務改善に取り組んできました。

また、令和2年3月に、時間外業務を「月45時間、年360時間まで」とする、教職員の業務量の適切な管理等に関する規則及び方針を策定したところであり、本規則及び方針に基づき、教職員の心身の健康の保持増進による教育の質の向上と児童生徒の豊かな成長を目的とする、長時間業務解消への取組を推進します。

なお、市町村教育委員会においても同様の取組を進められるよう働きかけます。

#### ○業務の削減や簡素化・合理化・効率化

定時退校日や最終退校時刻を各学校の実態に応じて設定し、時間管理を徹底する取組を働きかけるとともに、教職員・生徒の健康管理のための部活動休養日の徹底

や子どもと向き合う時間の確保のための事務業務の軽減等、仕事のやり方の工夫や業務の改善を通して、更なる業務の効率化を進めるように働きかけます。

管理職等に対しては、業務のスクラップを積極的に進め、新たな事業を実施する場合には、既存の事業との関係を整理し、可能なものは簡素合理化や廃止をするよう働きかけます。

#### ○業務執行体制の工夫・見直し

教職員の適正な人員配置に努めるとともに、管理職等に対し、所属教職員の業務の平準化及び労務管理の徹底に努めるよう働きかけます。

#### ○外部人材等の活用

地域の人材を支援員等として有効に活用して学校に配置することにより、教職員の勤務負担軽減を図ります。

#### ○職場の意識改革

あらかじめ協議の終了時刻を設定する、時間的余裕をもった照会を行うなど、職場全体で時間外業務の削減に向けた意識改革に取り組みます。

#### ○岡山県教育委員会における取組

##### ・育児の日（毎月19日）

教職員が育児に積極的に参加するため、毎月19日を「育児の日」とし、子育て中の職員の毎月19日又はその前後の日における定時退庁を働きかけるとともに、「育児の日」における休暇取得を含めて、月に1日程度は、教職員が休暇を取得できるよう働きかけるとともに、休暇を取得しやすい環境整備を進めて参ります。

##### ・休暇計画表の配付と活用

3か月ごとの年次休暇取得計画表の作成により教職員の休暇の取得を推進し、特に、夏期（7～10月）については、計画した休暇の積極的取得に配慮する特別休暇を積極的に取得できるよう管理職等に対し働きかけます。

数値目標	1月当たりの平均時間外業務		
	管理職（教育政策課所管職員）	9.6時間	（H30 - ）
	非管理職	9.6時間	（H30 12.5時間）
	※時間外勤務手当支給対象職員に限る		
	年次休暇平均取得日数	15日	（H30 10.6日）

## IV 女性教職員の活躍推進のための取組【女性】

### 女性教職員の積極的な登用とキャリア形成支援

#### — 現状と課題 —

##### ○女性管理職等の割合の改善

管理職に占める女性教職員の割合の現状は、教育政策課所管職員：16.8%（13.0%）、教職員課所管職員：24.0%（25.0%）となっており、教育政策課所管職員においては目標を達成するなど、一定の成果が表れているといえます。（括弧内は前回計画時における目標値）

しかし、アンケートの結果によると、「管理職になりたい」と回答した割合は、男性31.1%（前回：36.6%）、女性7.2%（前回：8.8%）と、男女ともに少なく、前回調査と比べても下がっています。また、管理職になりたくない理由については、「自分は管理職に向いていないと思うから」、「自分の経験、知識では自信がないから」等と回答した割合が高くなっています。

あらゆる教育現場において、政策や方針決定の過程に女性が参画することが重要ですが、管理職に占める女性教職員の割合は、改善されているものの、依然として低い状況にあります。

一方、教職員の中には、管理職として学校経営等に携わるのではなく、児童や生徒への指導を追究したいという思いを持つ者も少なくないため、希望する教職員が、児童や生徒に対する指導面におけるキャリアを積み重ね、他の教職員への指導や助言に、その培った指導力を発揮することができる職場環境の整備も必要です。

既に多くの女性の採用が進んでいる岡山県教育委員会においては、全ての教職員がどの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮し、活躍することが重要な課題であるといえます。

岡山県教育委員会としては、管理職に占める女性教職員の割合とともに、主幹教諭及び指導教諭に占める女性教職員の割合を数値目標として設定します。

#### — 課題解決に向けた取組 —

##### ○女性教職員の意識改革

実際に仕事と家庭を両立して活躍している女性管理職の活躍の様子を教育委員会のサイトに掲載して紹介し、女性教職員が自身のロールモデルとして受け止めることによって管理職への昇任に向けた意欲の向上を促進します。

### ○人事異動についての配慮（再掲）

子育て・介護を担う教職員の人事配置や業務内容に対し、本人の状況・希望を十分に聴いた上で配置するよう配慮します。

### ○出産・子育ても想定した女性教職員のキャリア形成

幅広い知識・経験の習得のため、女性教職員が出産・子育てにより一定期間職を離れることも考慮しながら、各所属内において、女性教職員に対して個々人の能力、意欲、適性等に応じたさまざまな業務経験を積極的に付与することにより、多様なキャリア形成を支援していきます。

### ○制度の周知徹底

女性教職員の自己啓発や大学院修学を目的とした休業の取得促進を図るため、休業制度や具体的な事例等について周知を図ります。

数値目標	管理職に占める女性教職員の割合		
	教育政策課所管職員	20.0%	(H31 16.8%)
	教職員課所管職員	30.0%	(H31 24.0%)
	主幹教諭・指導教諭に占める女性教職員の割合		
		45.0%	(H31 39.2%)

## V 子育て活動支援に係る地域連携推進のための取組【子育て】

### 取組内容

岡山県では、子どもを健やかに生み育てる環境づくりに取り組んでおり、家庭、地域、企業、民間団体等と行政が密接に連携して各種施策事業に取り組むこととしています。このため、岡山県教育委員会でも積極的に地域に貢献していくことが求められています。

とりわけ、地域は子どもにとって、社会性や自主性を培う重要な場であることから、地域ぐるみで様々な体験や活動を行うことのできるような環境を整備するなど子育てを支援していくことが必要です。

そこで、下記3点について取組を行うこととします。

#### ○子ども・子育てに関する地域貢献活動

子育て活動に役立つ知識や特技を持っている教職員や地域の子育て活動に意欲のある教職員に、活動に積極的に参加するよう呼びかけるとともに、管理職等に対し、教職員が活動に参加しやすい職場環境づくりを心がけるよう働きかけます。

#### ○子育て地域活動への学校開放

子どもが参加する地域の活動には、学校活動や管理運営に支障のない範囲で体育館や運動場の開放を推進します。

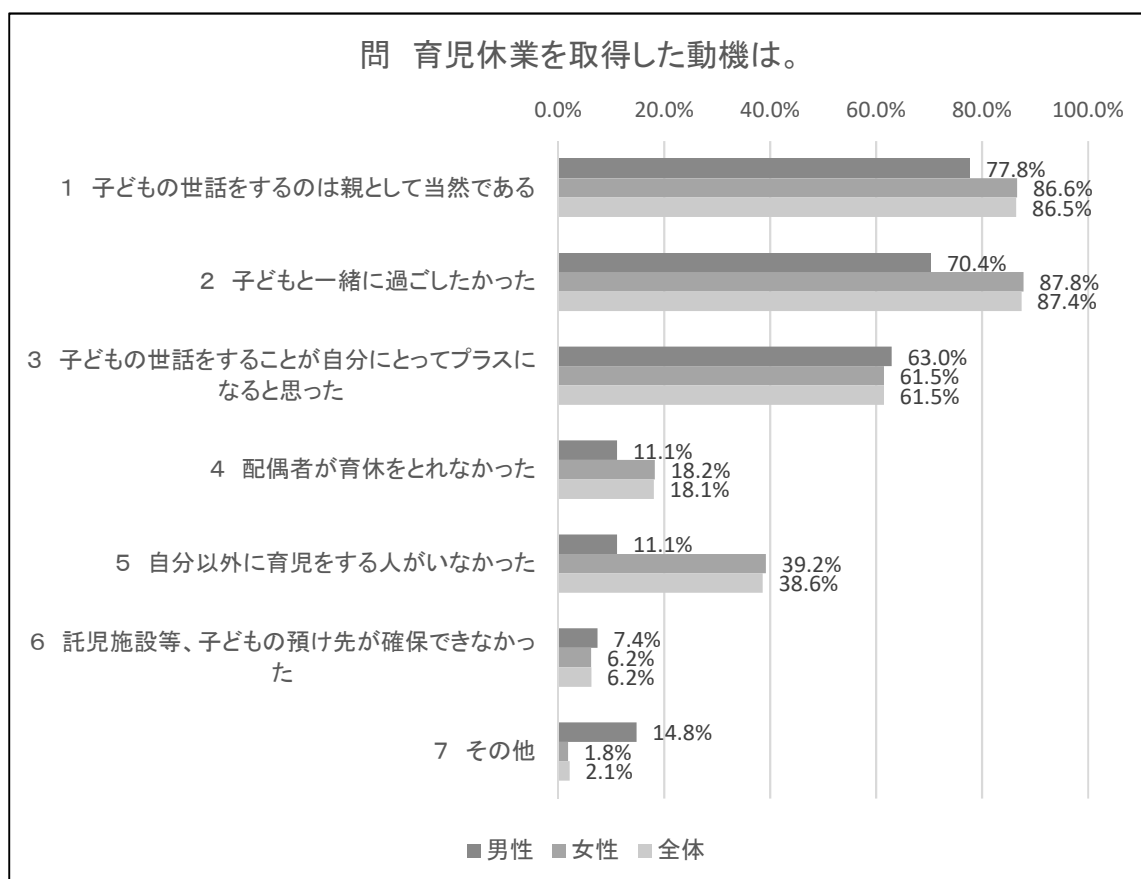
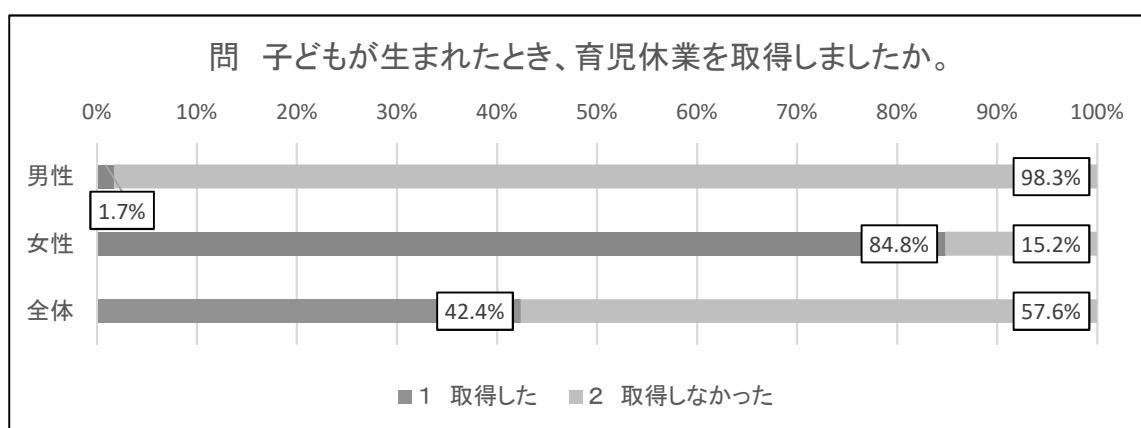
#### ○来所しやすい職場

子どもを連れて職場に来られた方に対して、親切丁寧に対応するなどの取組を推進します。

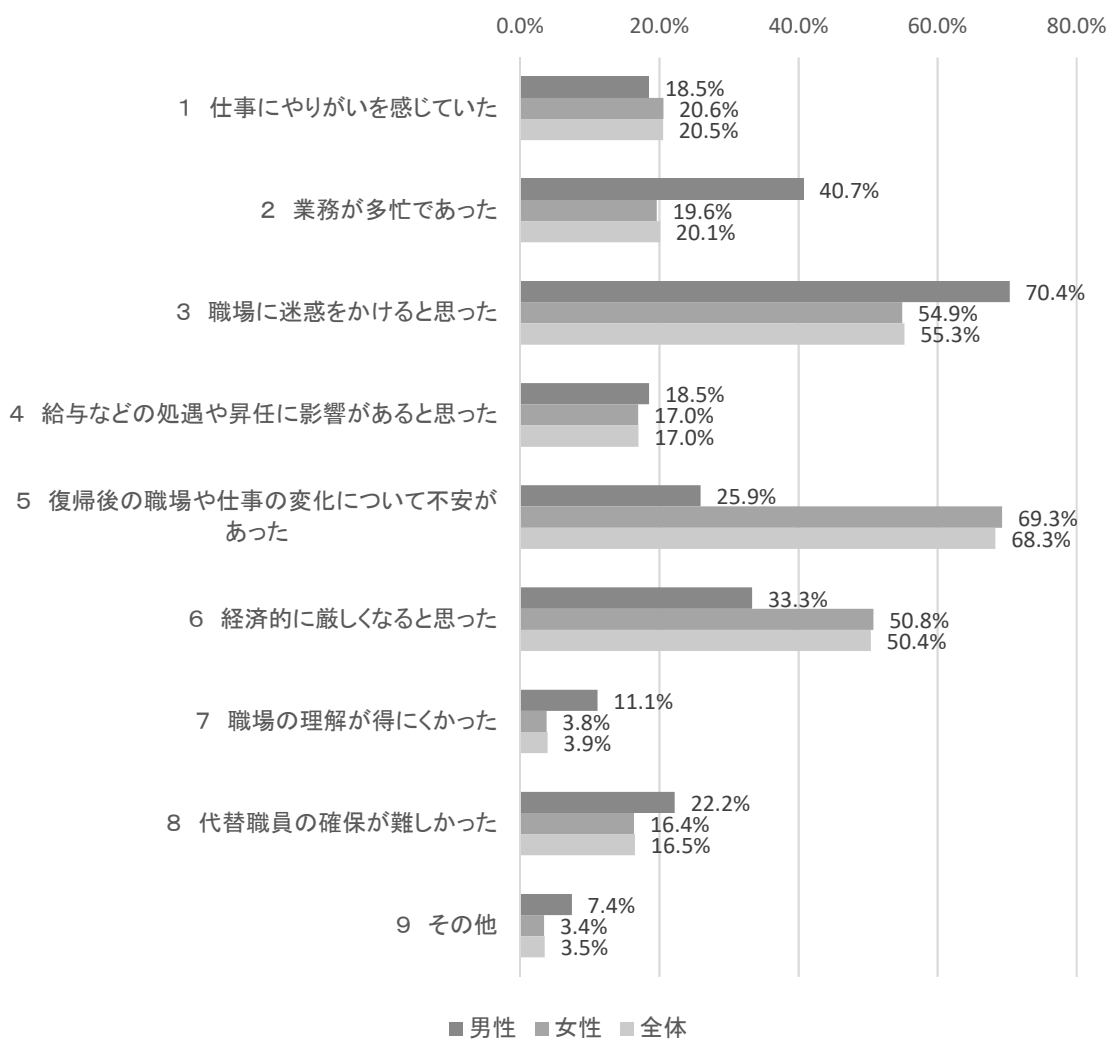
# 子育て・女性活躍推進計画(仮称)見直しアンケート集計結果

- (1) 調査対象 岡山県教育委員会及び市町村（組合）教育委員会  
（岡山市を除く。）所管の教職員
- (2) 回答数 4,852人（対象教職員数 13,693人）
- (3) 調査方法 ホームページ画面
- (4) 調査期間 令和2年1月6日～令和2年2月3日

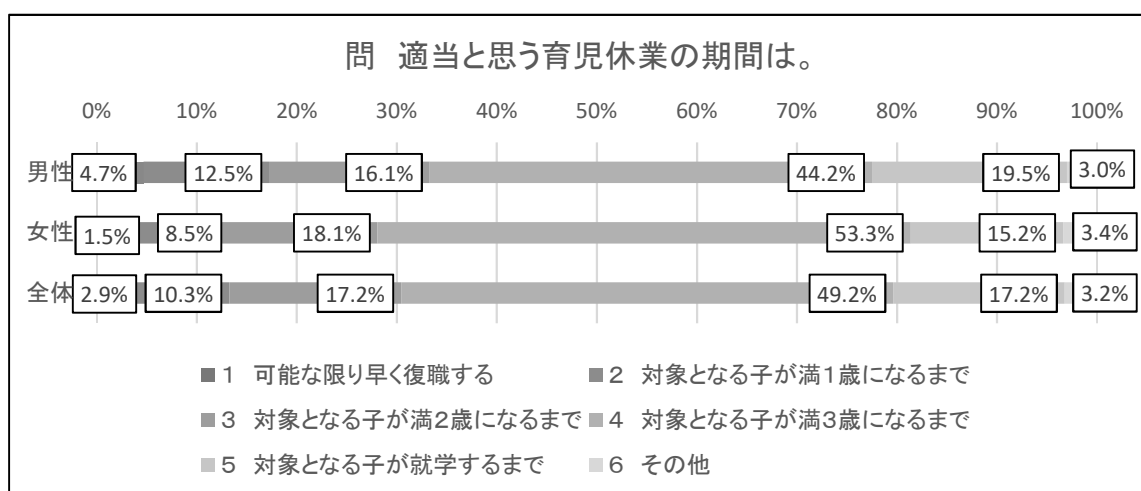
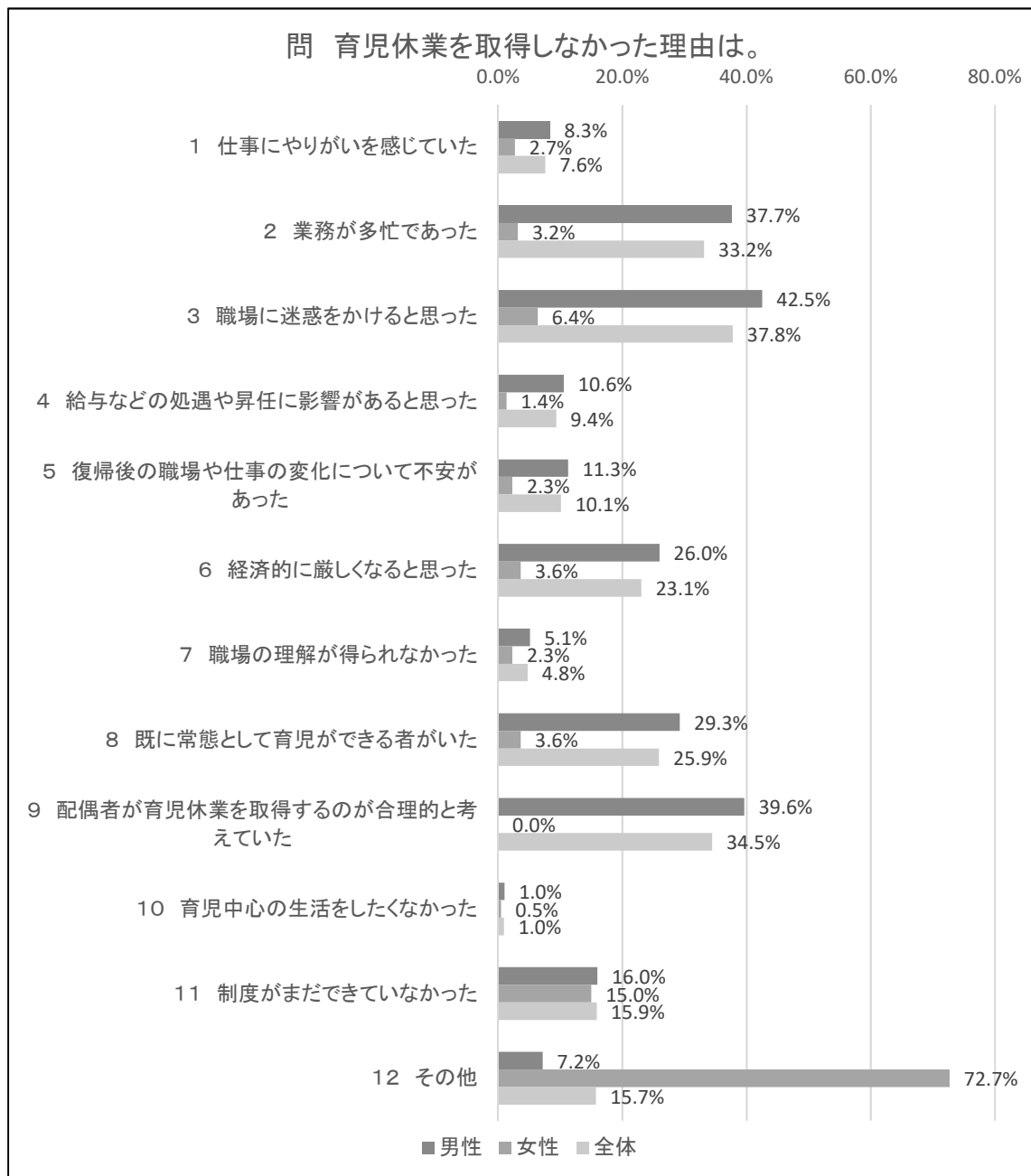
## 1 育児休業等の取得について

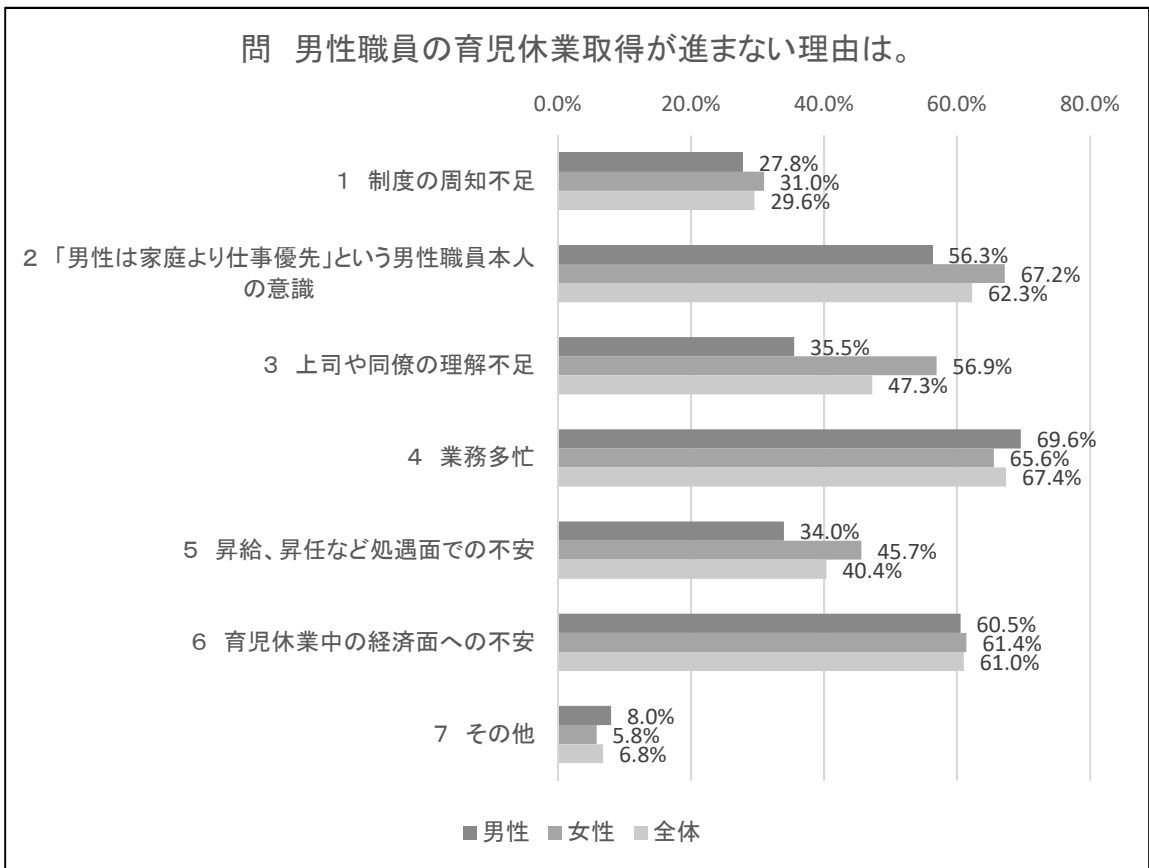
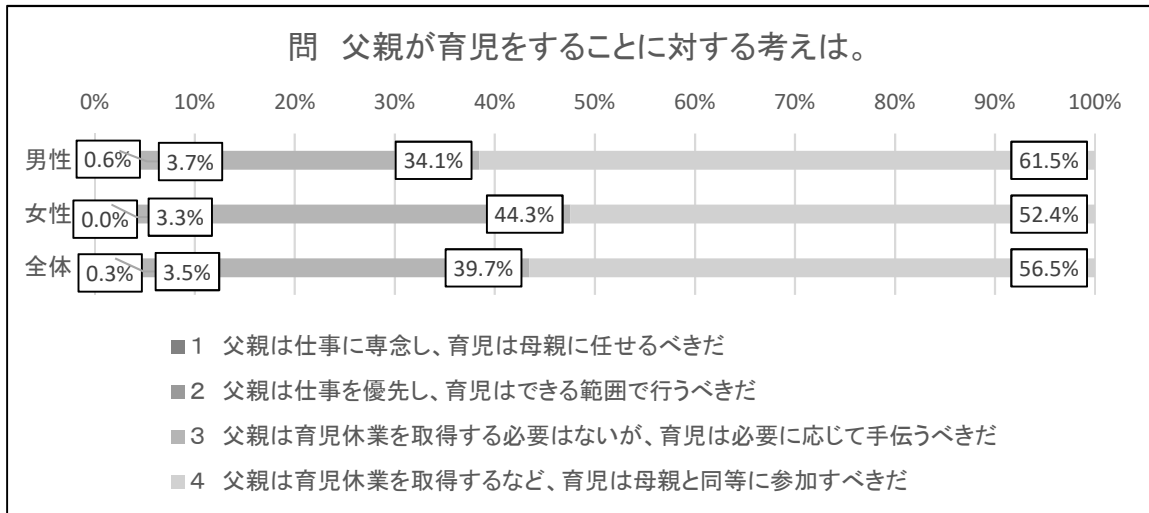


問 育児休業を取得する際に気になった事項は。

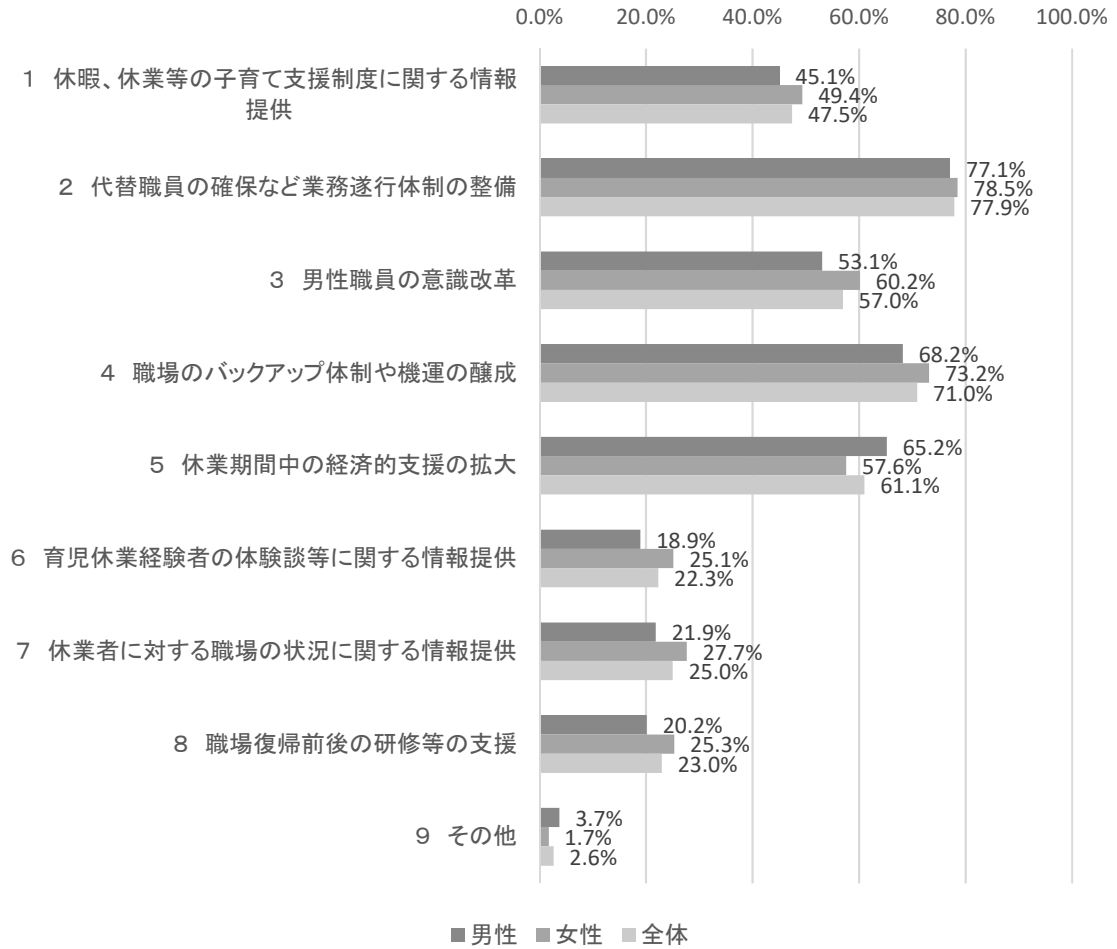


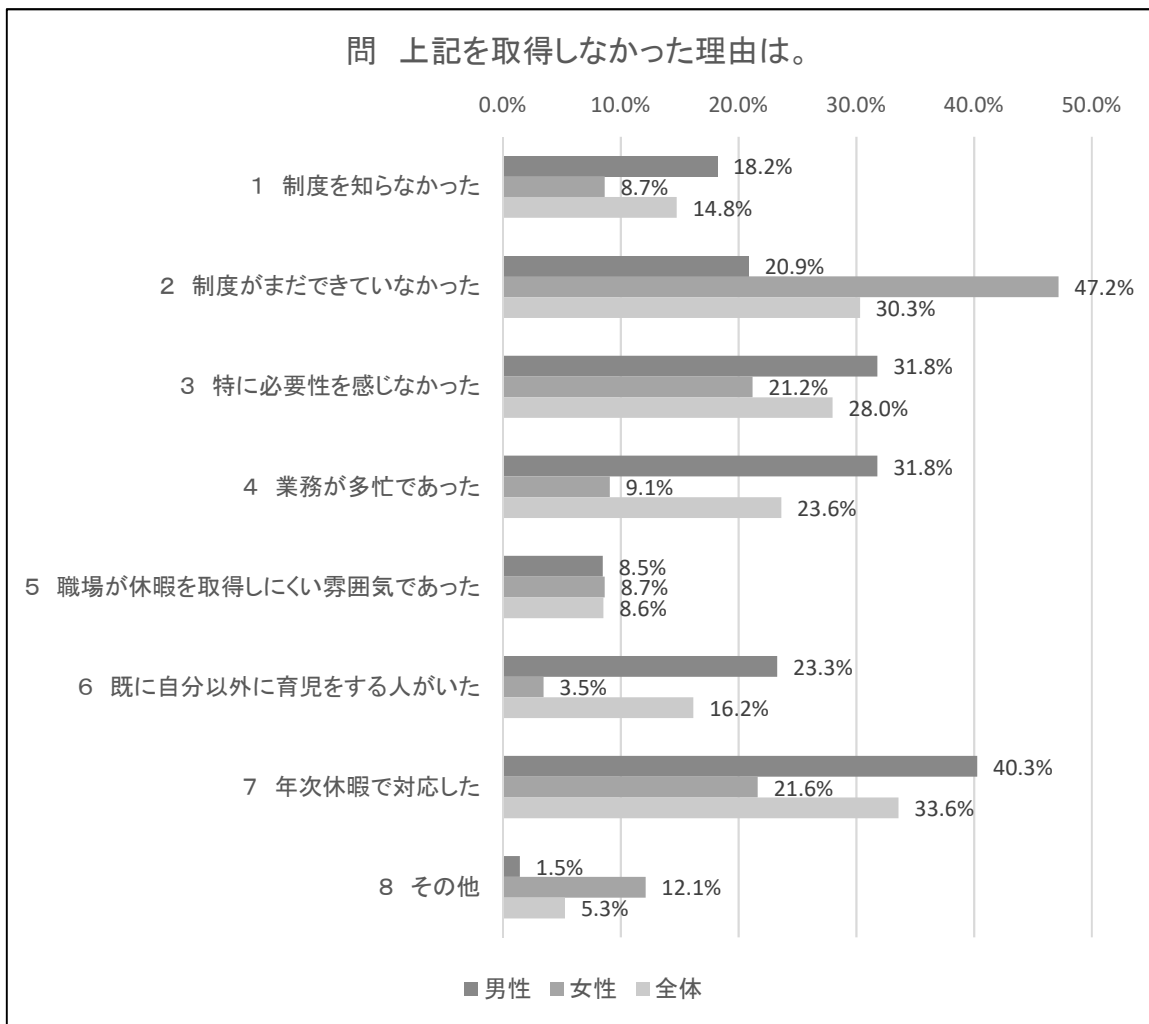
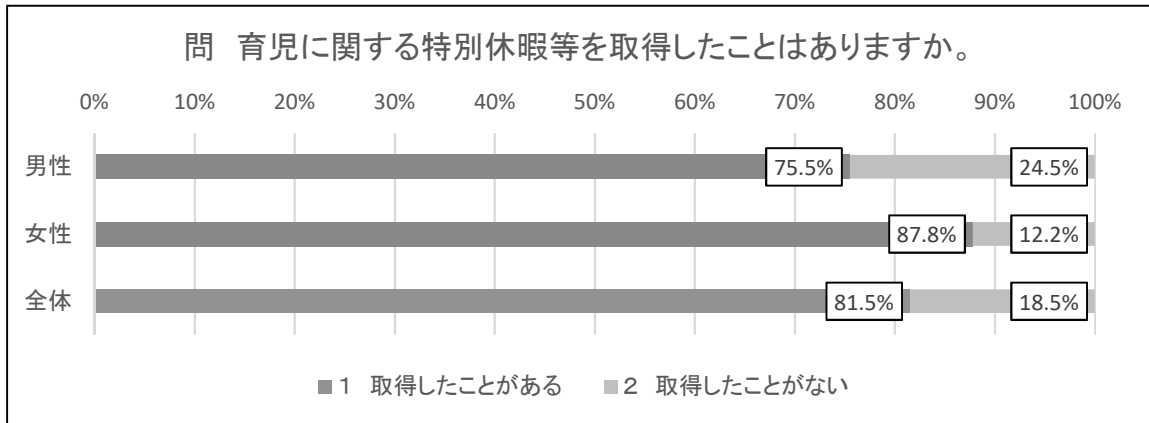


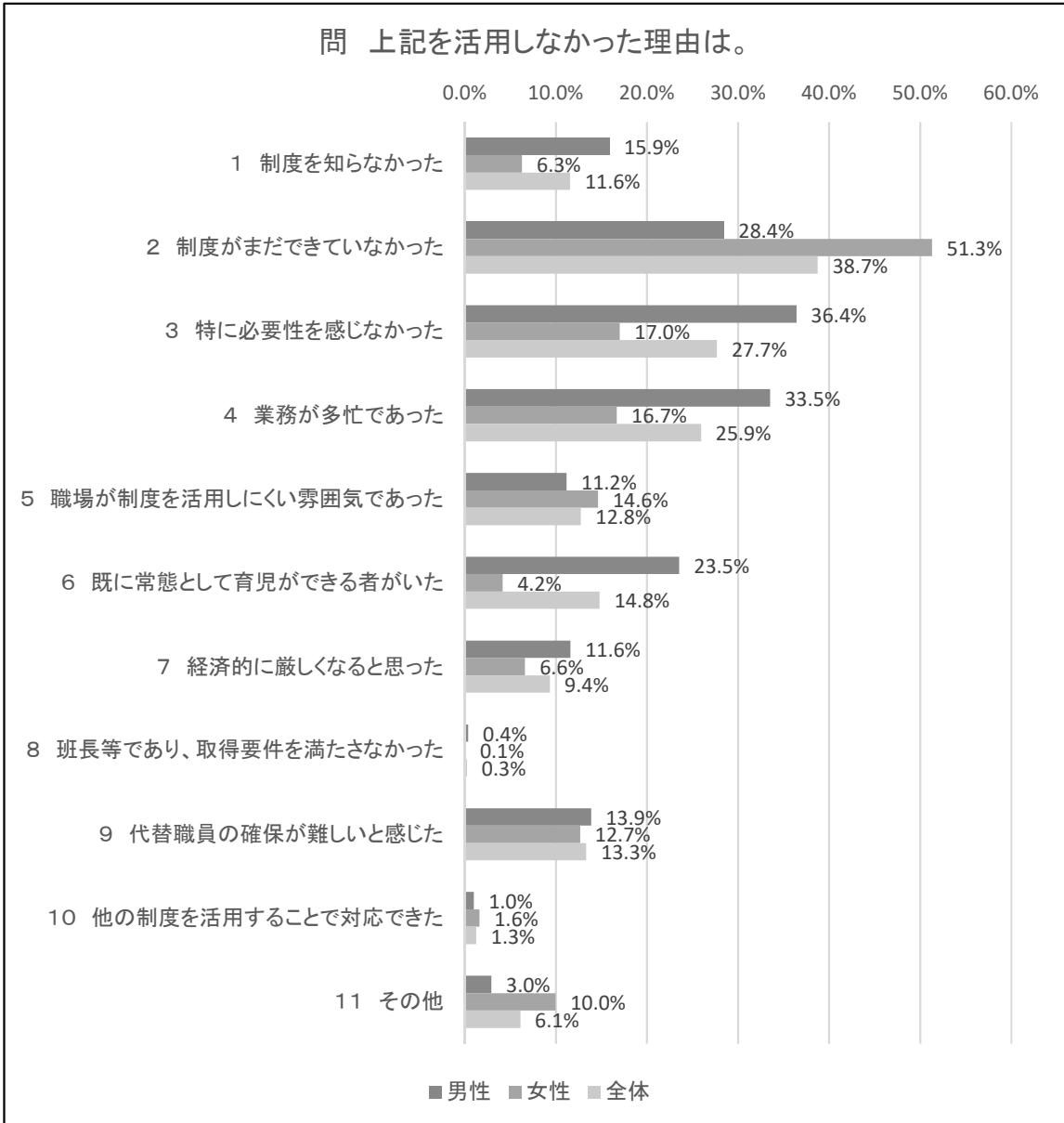
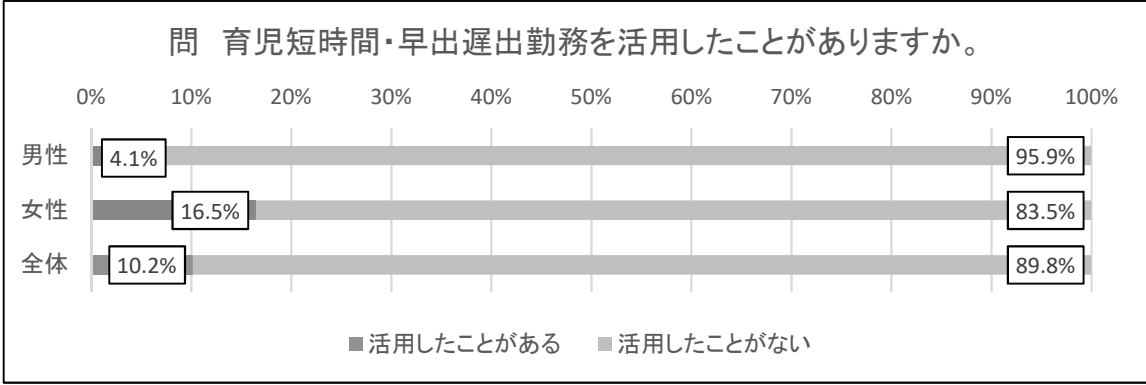




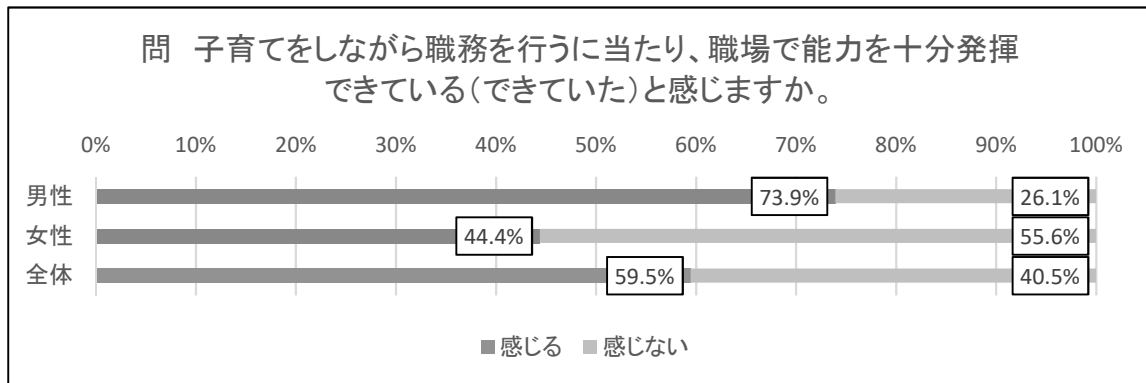
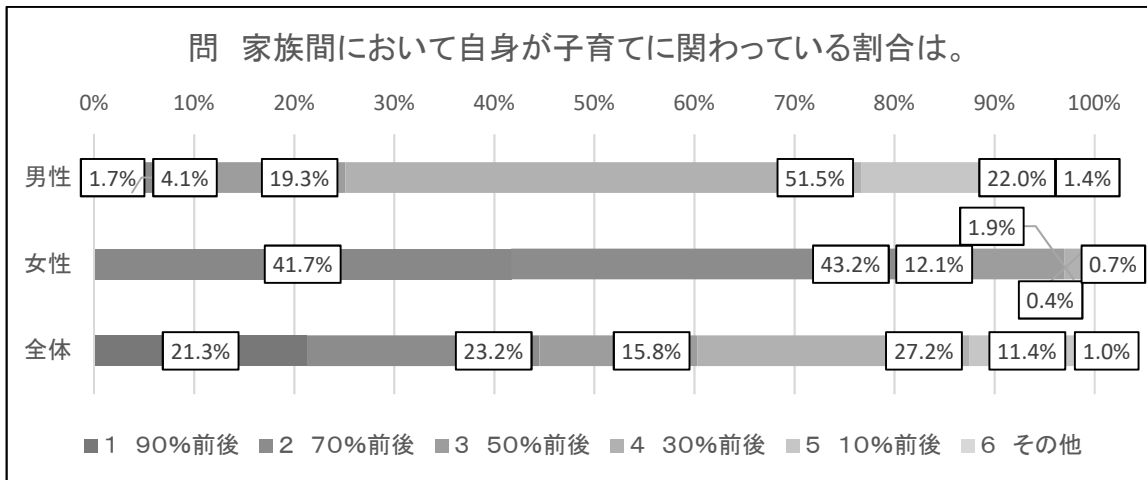
問 男性職員の育児休業取得を促進するために必要な取組は。



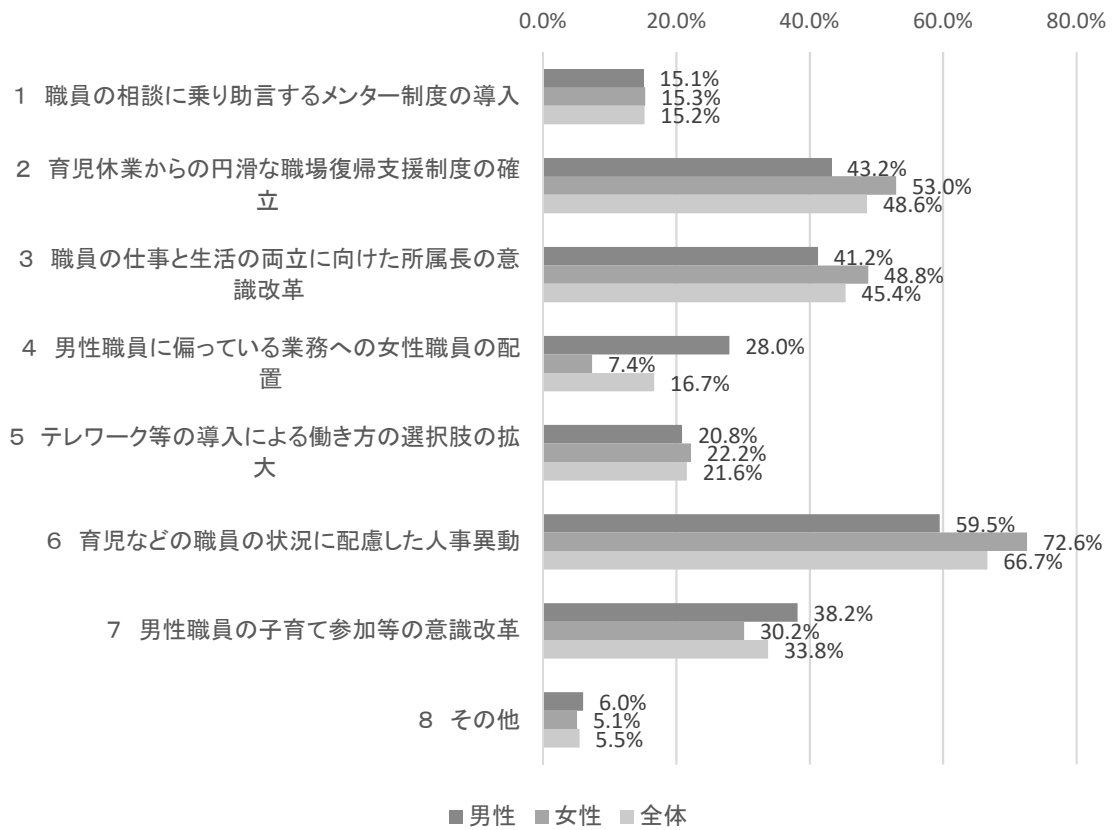




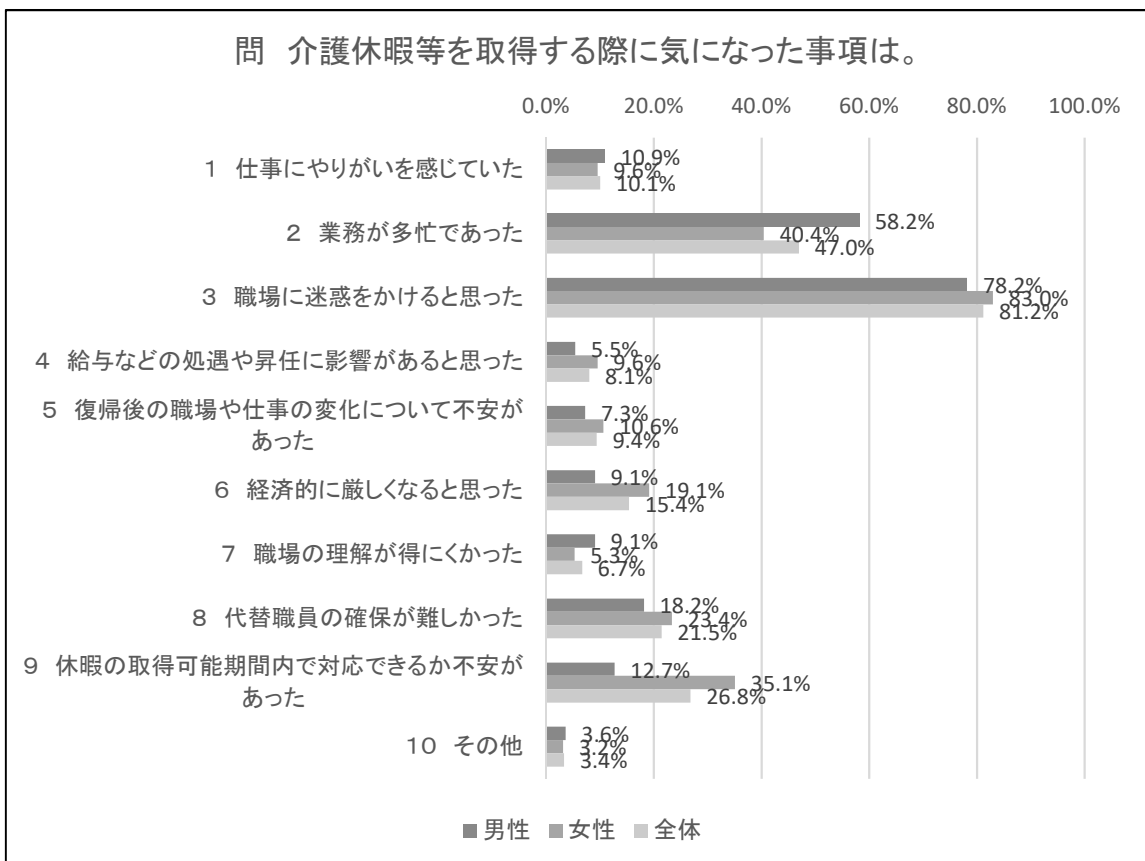
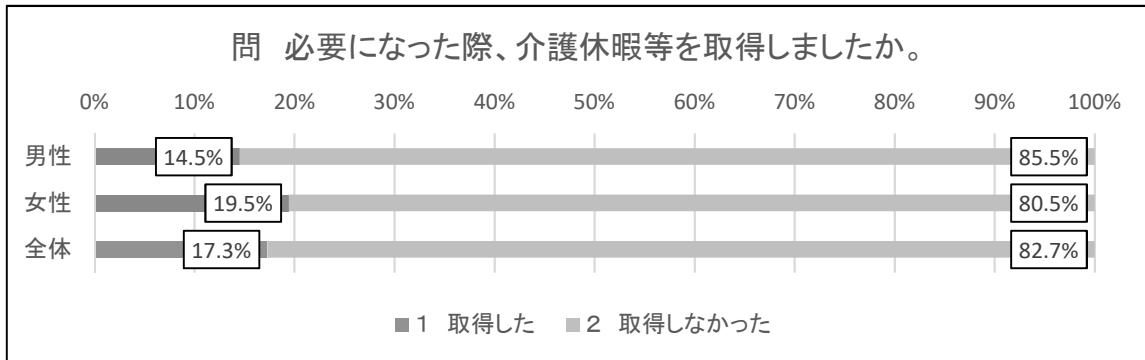
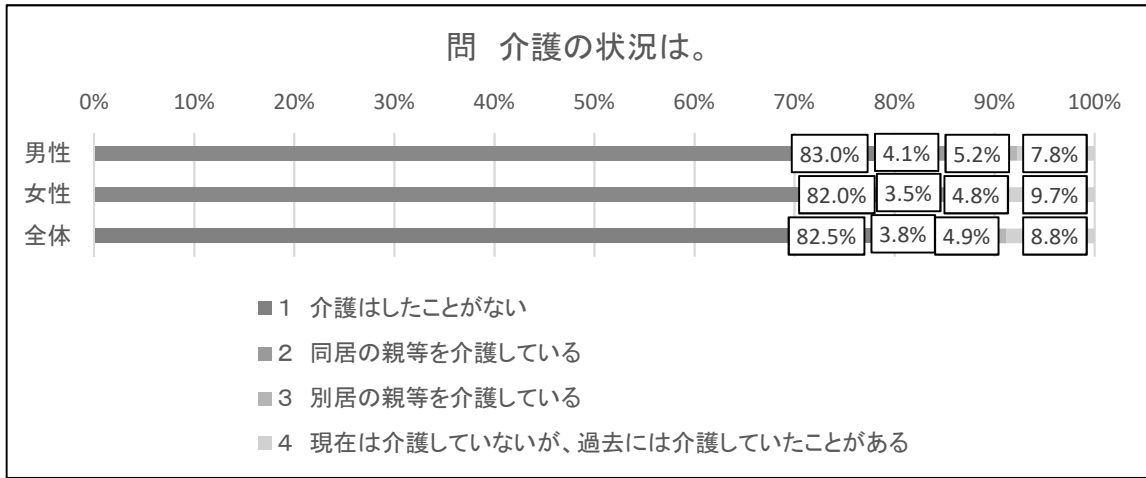
## 2 子育てへの関与等について



問 子育てをする職員が能力を十分に発揮するためには何が必要  
と考えますか。

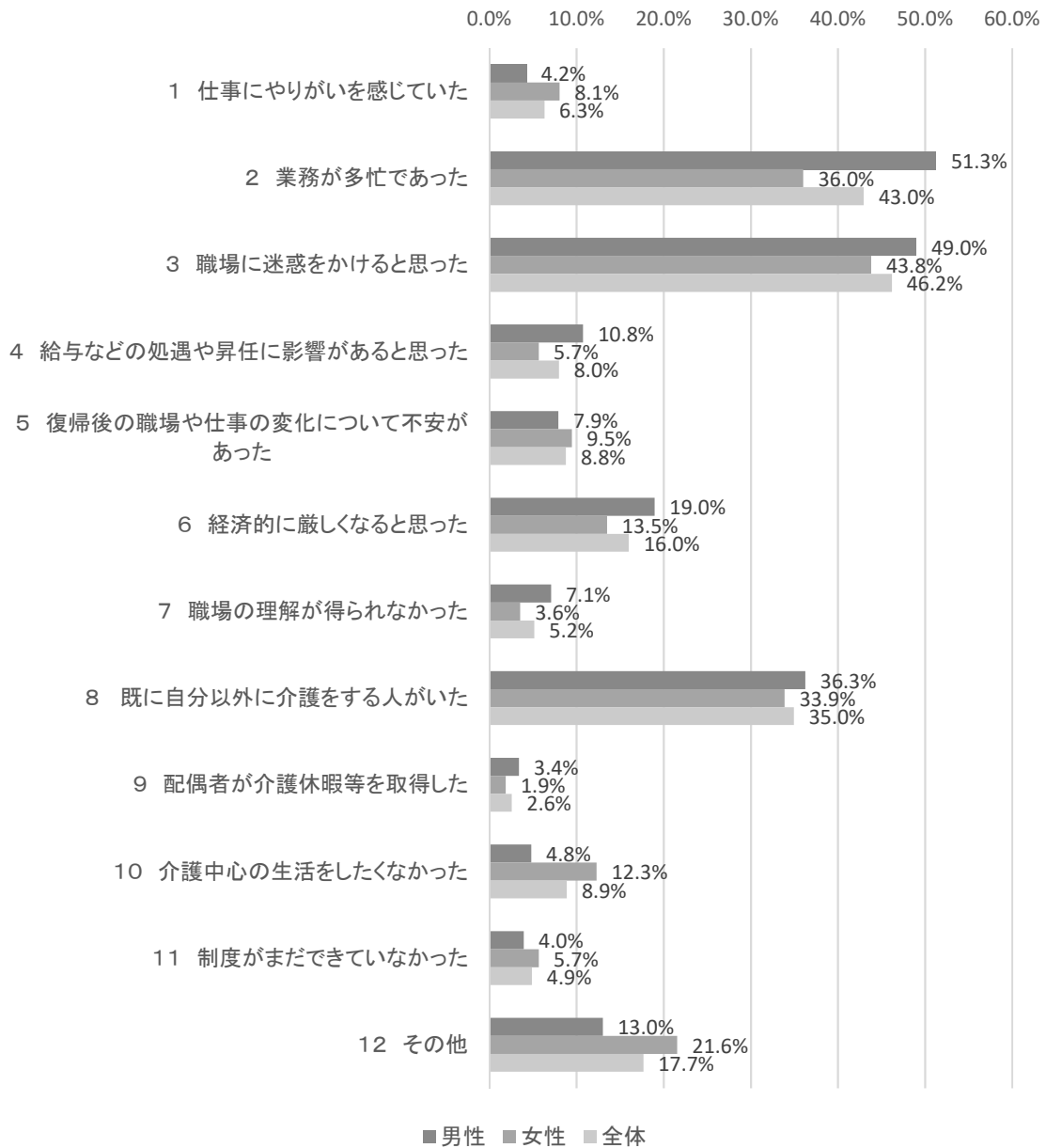


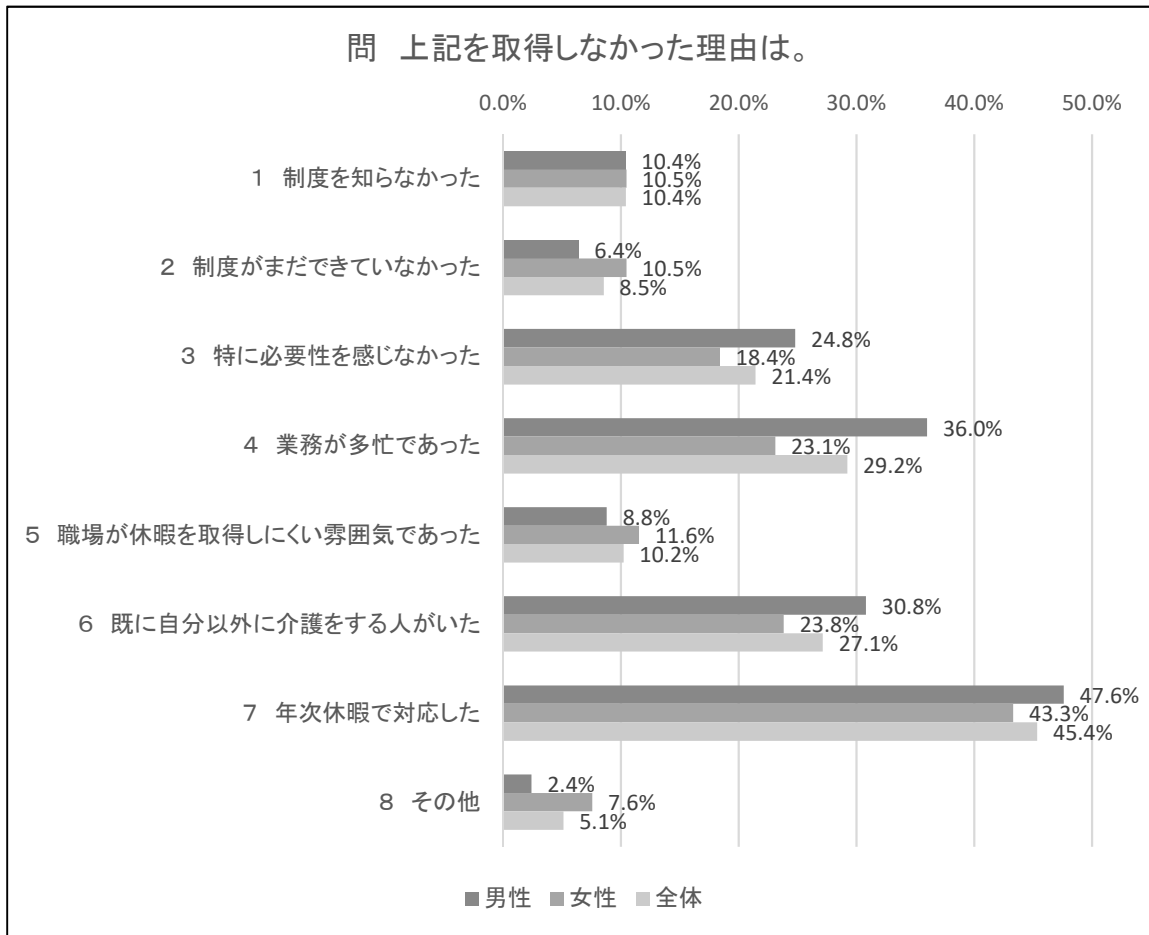
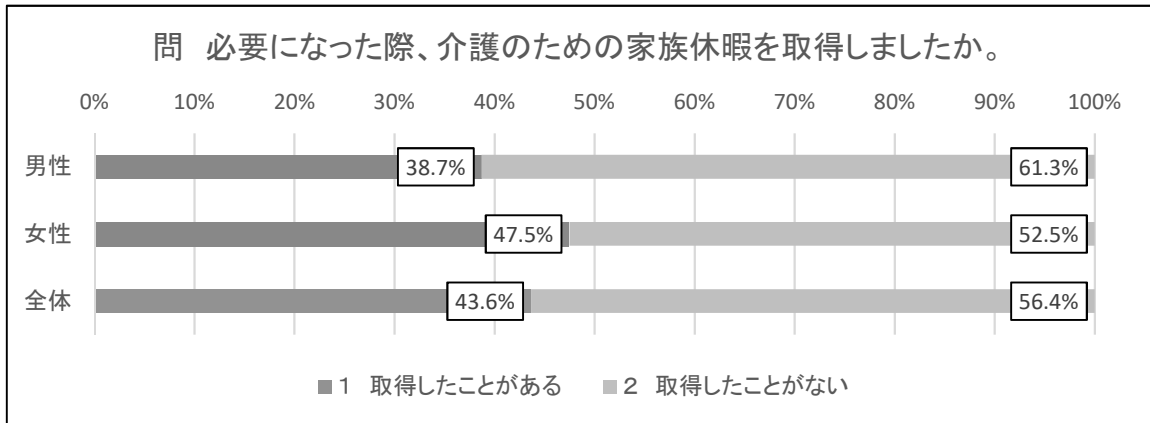
### 3 介護休暇等の取得について



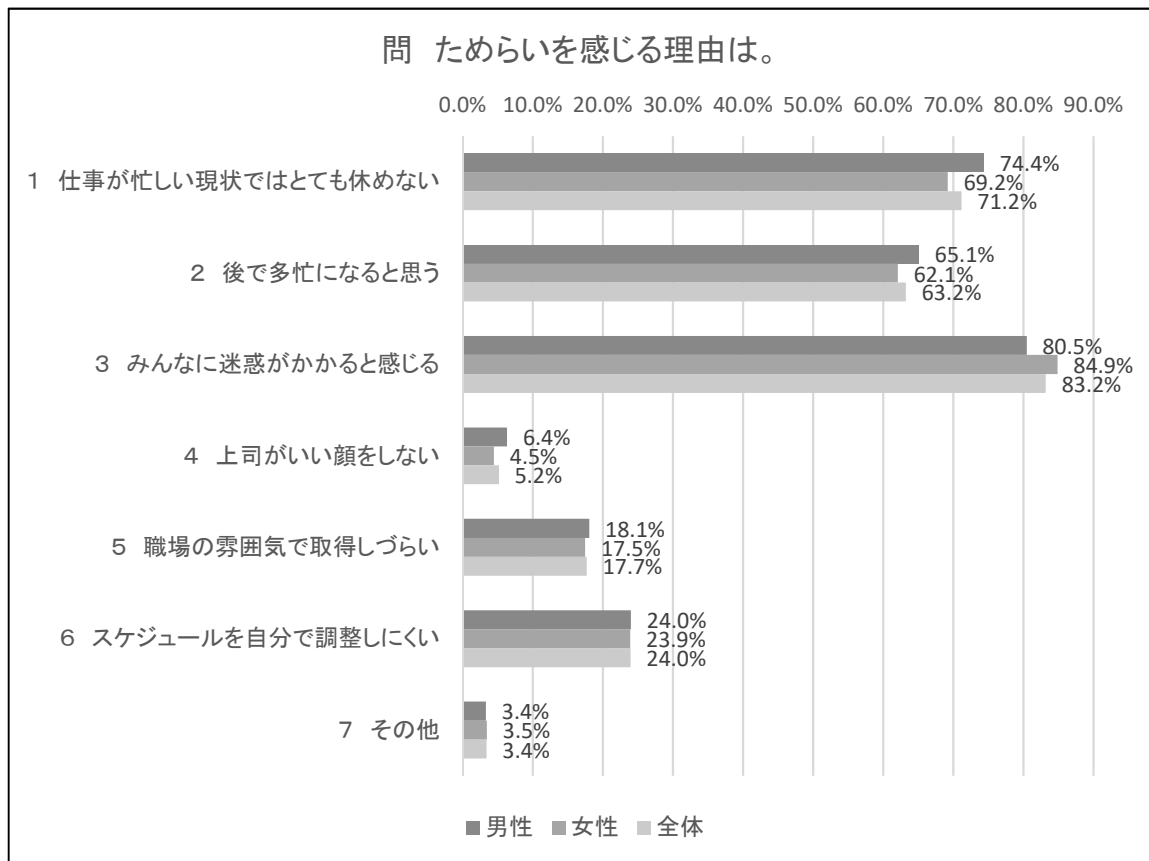
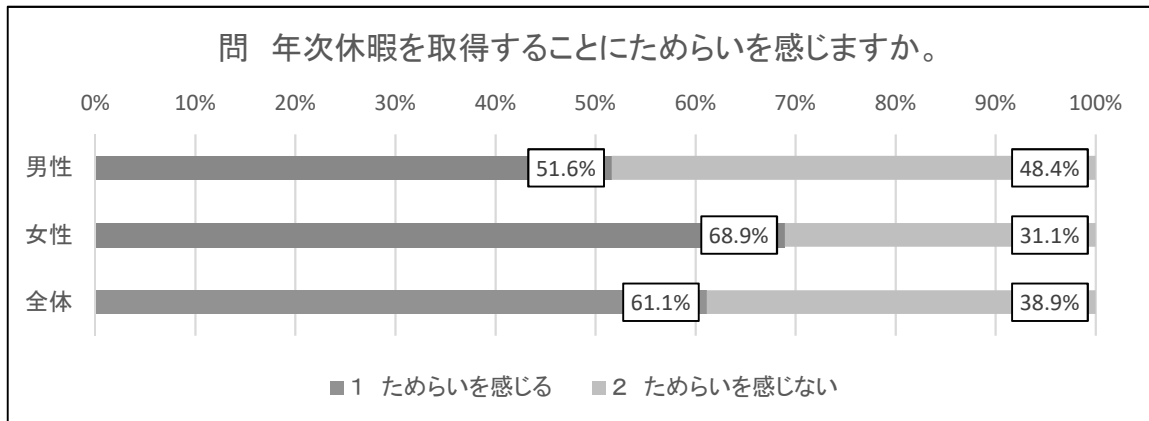


問 介護休暇等を取得しなかった理由は。

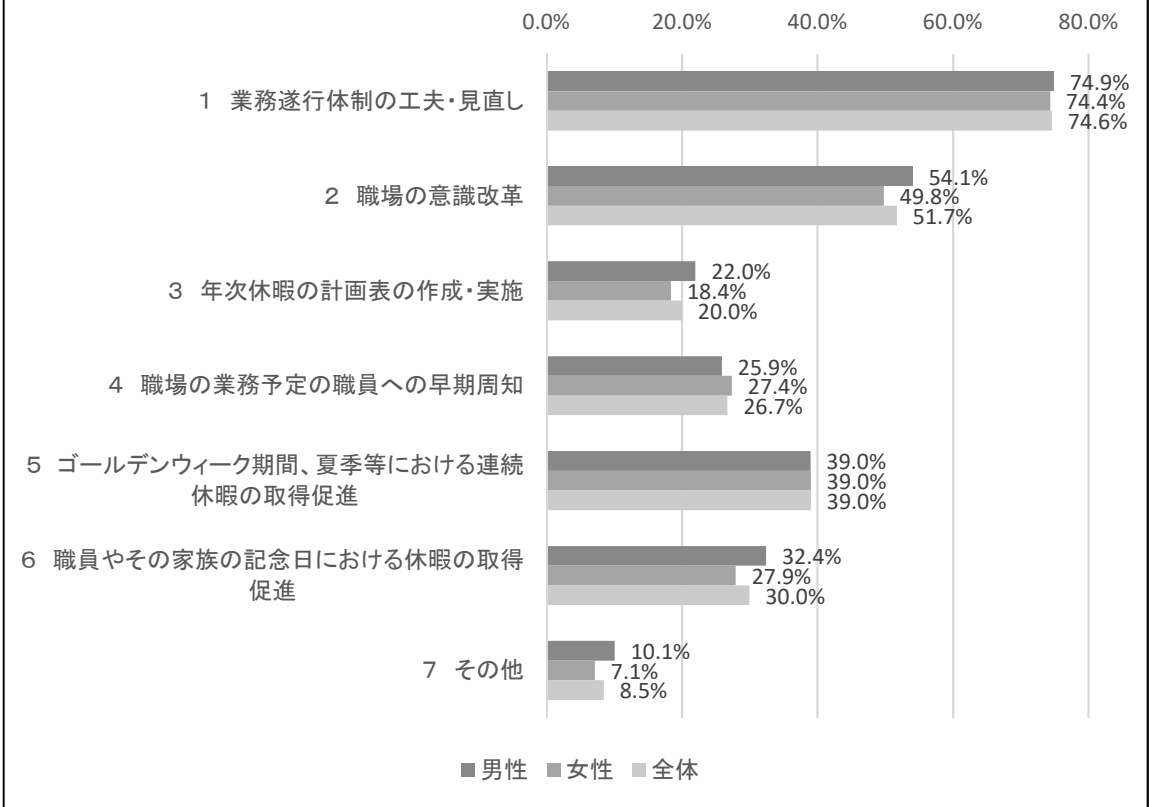




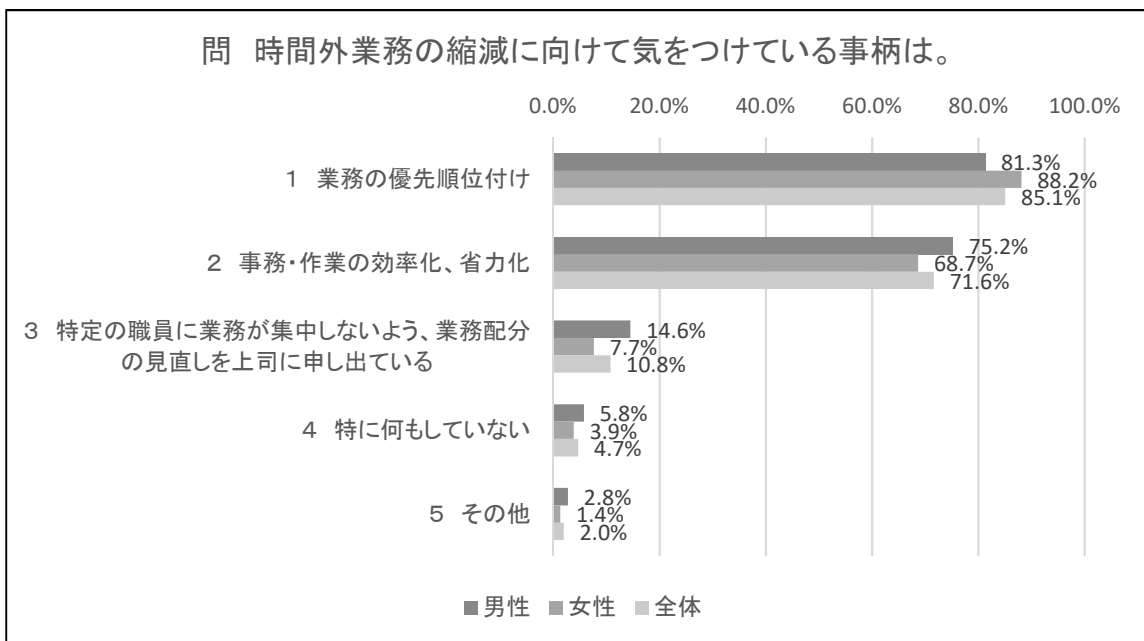
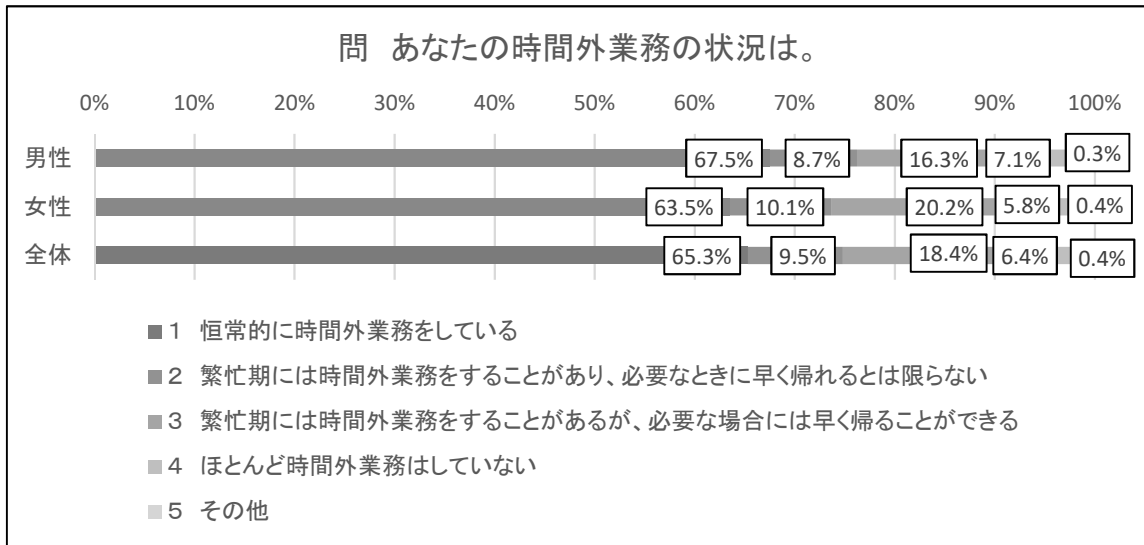
## 4 年次休暇の取得について



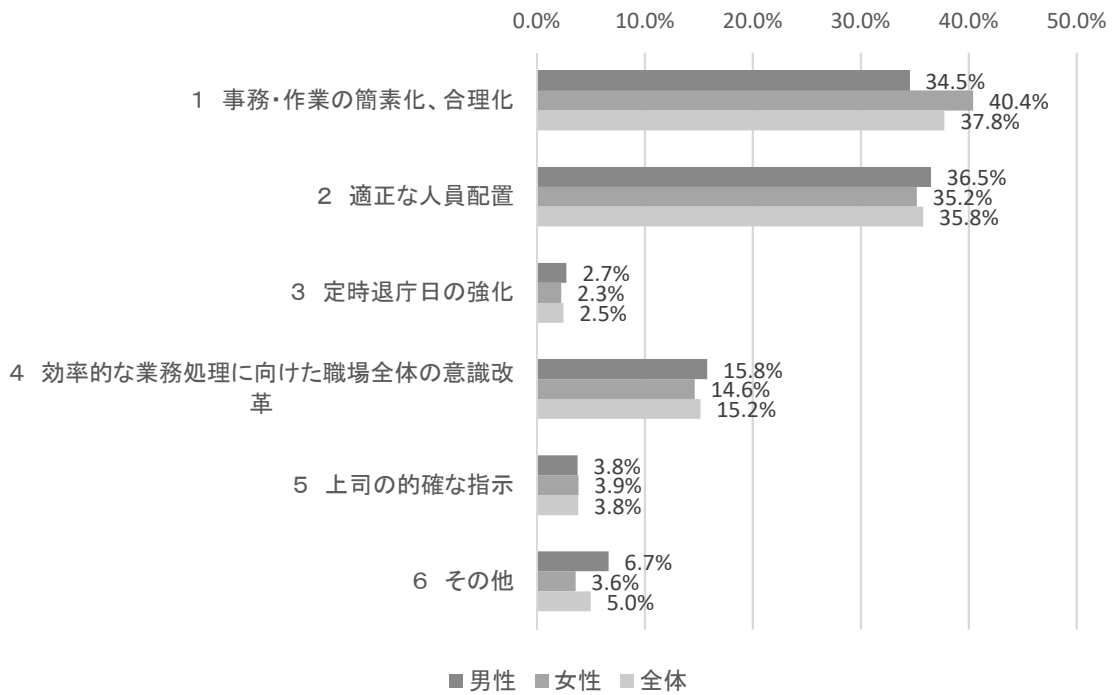
問 年次休暇の取得促進のために必要な取組は。



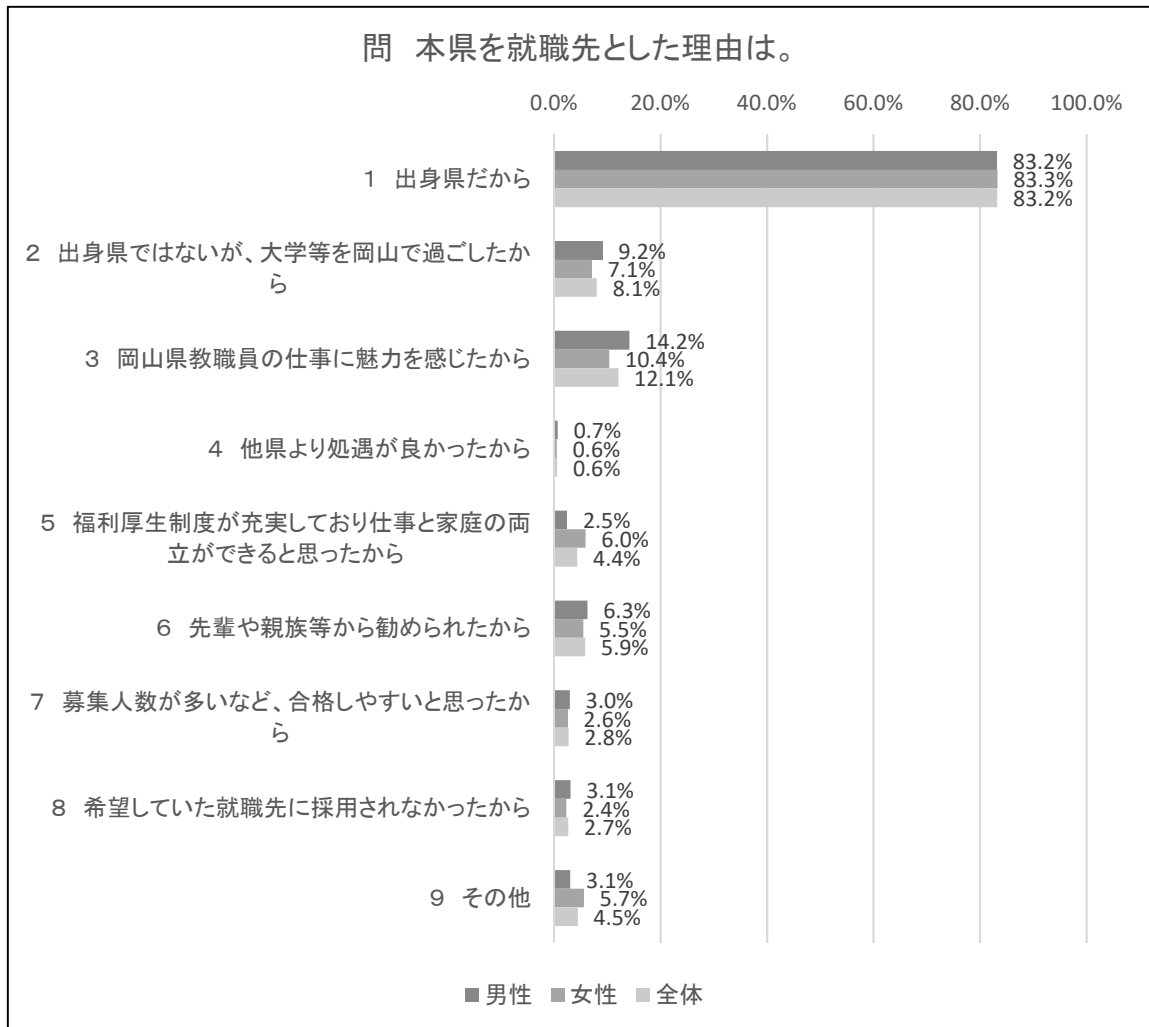
## 5 時間外業務について



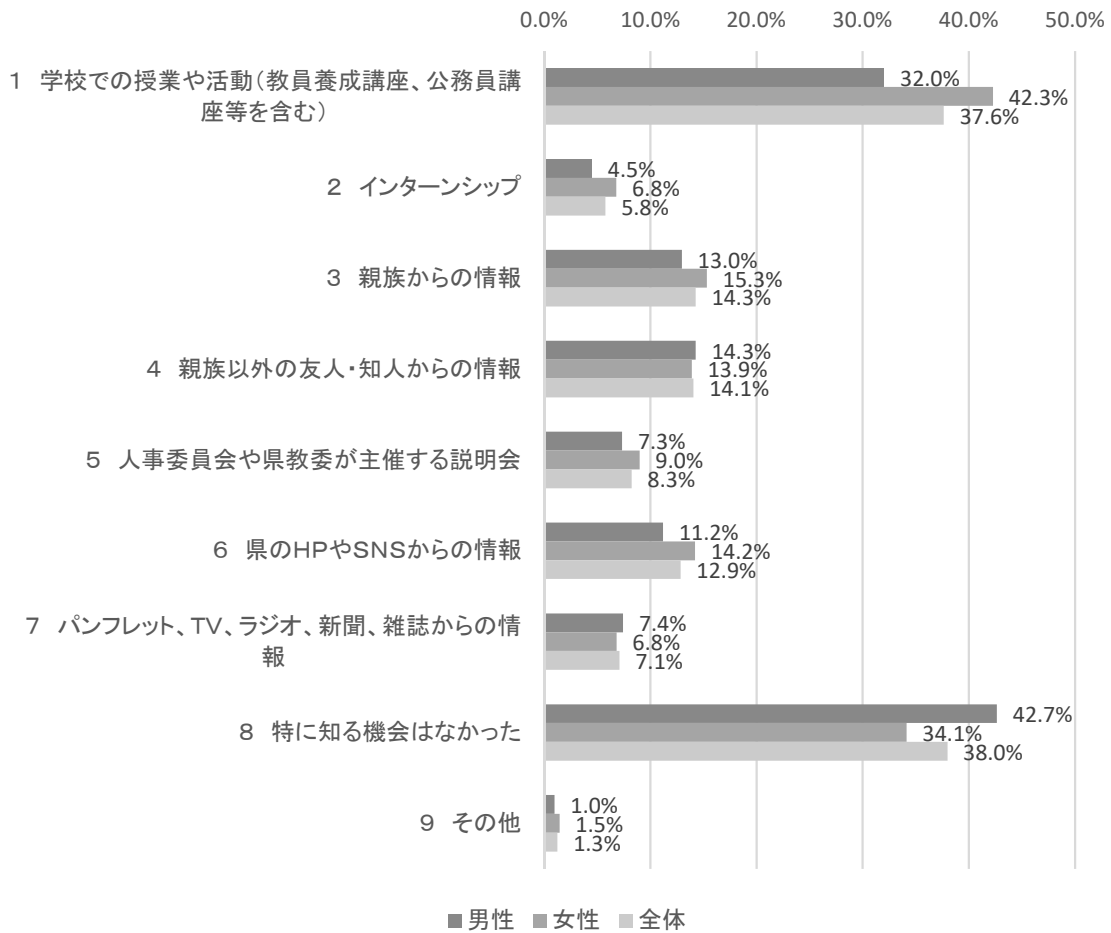
問 時間外業務の縮減には、組織として何が効果的か。



## 6 女性教職員の割合について

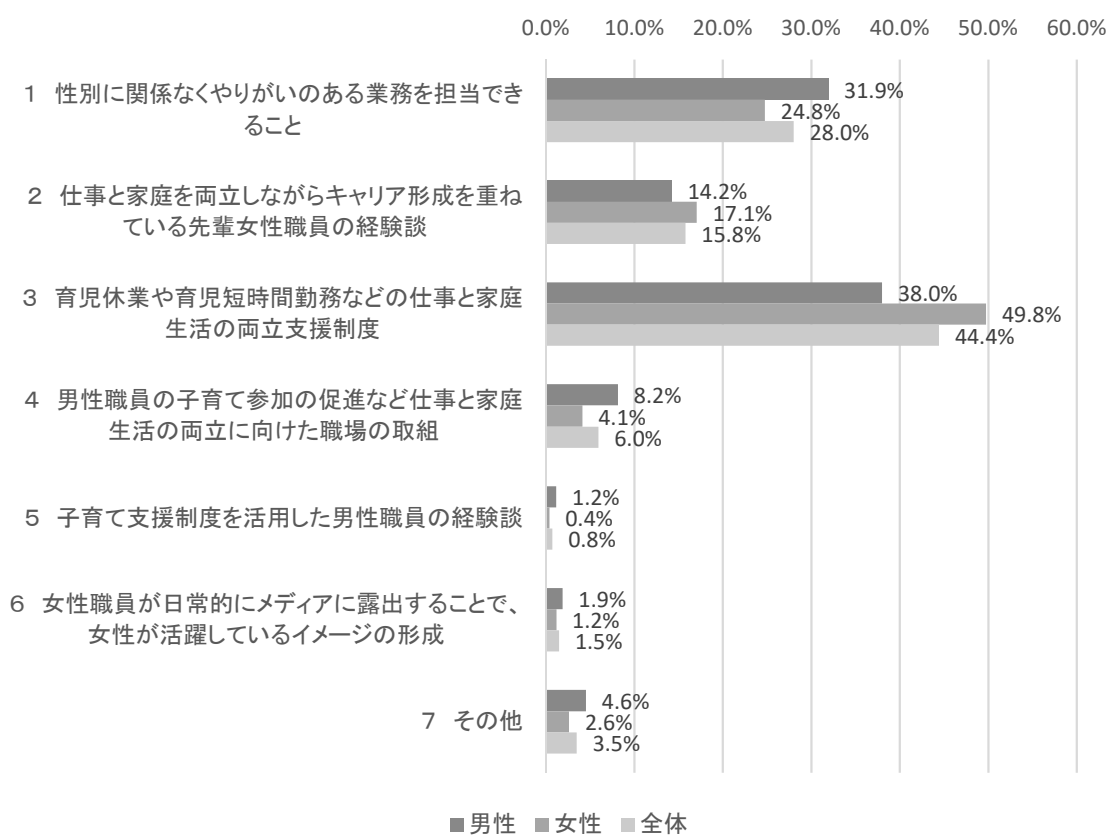


問 採用前、県教委の施策や県の教職員の仕事内容を知るために  
どのような機会がありましたか。

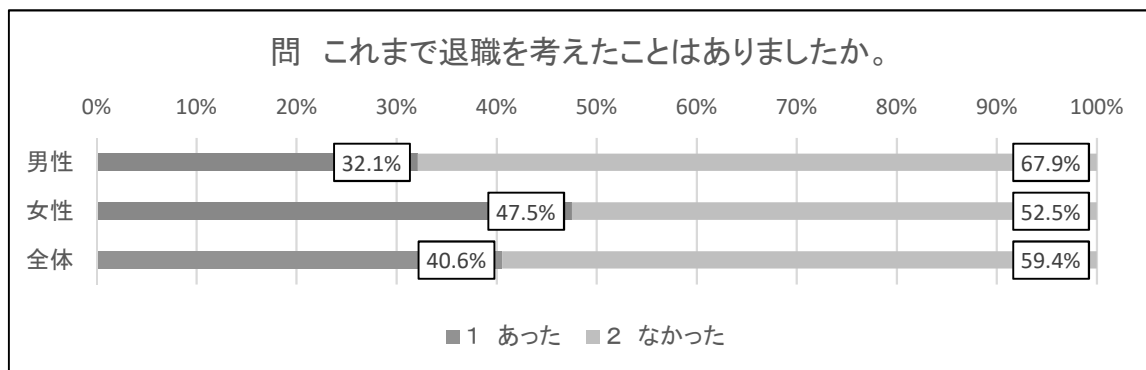
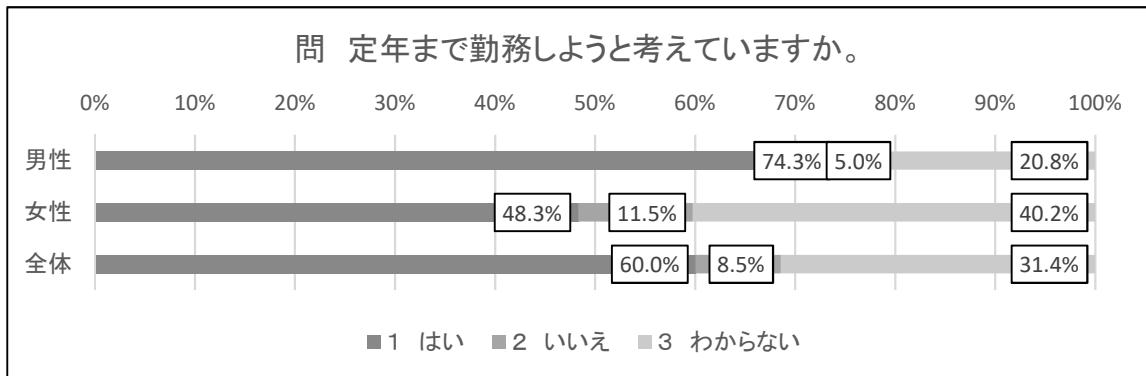




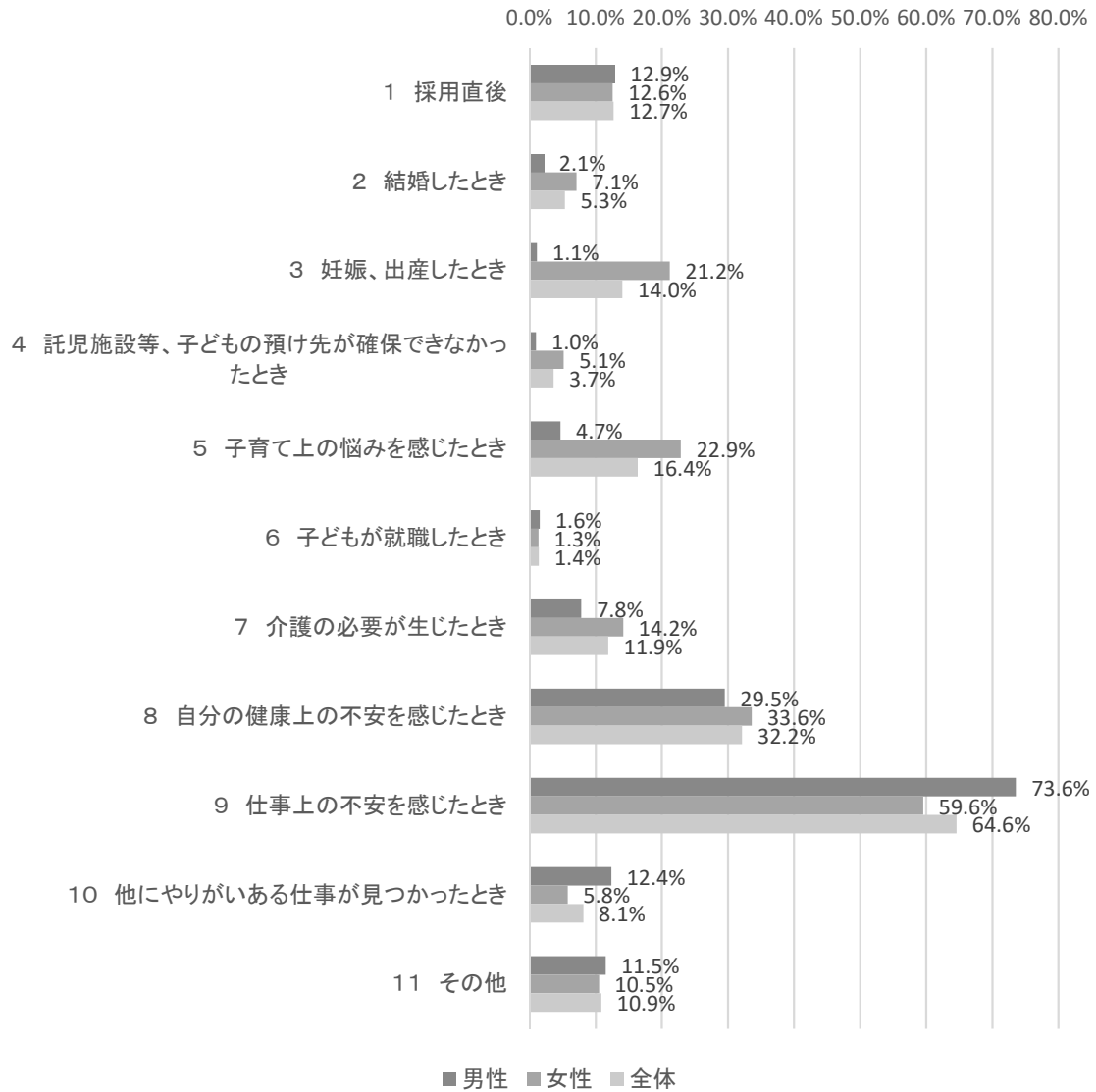
問 特に女性の受験者を拡大するためにPRする内容として、最も有効と考えられるものは。



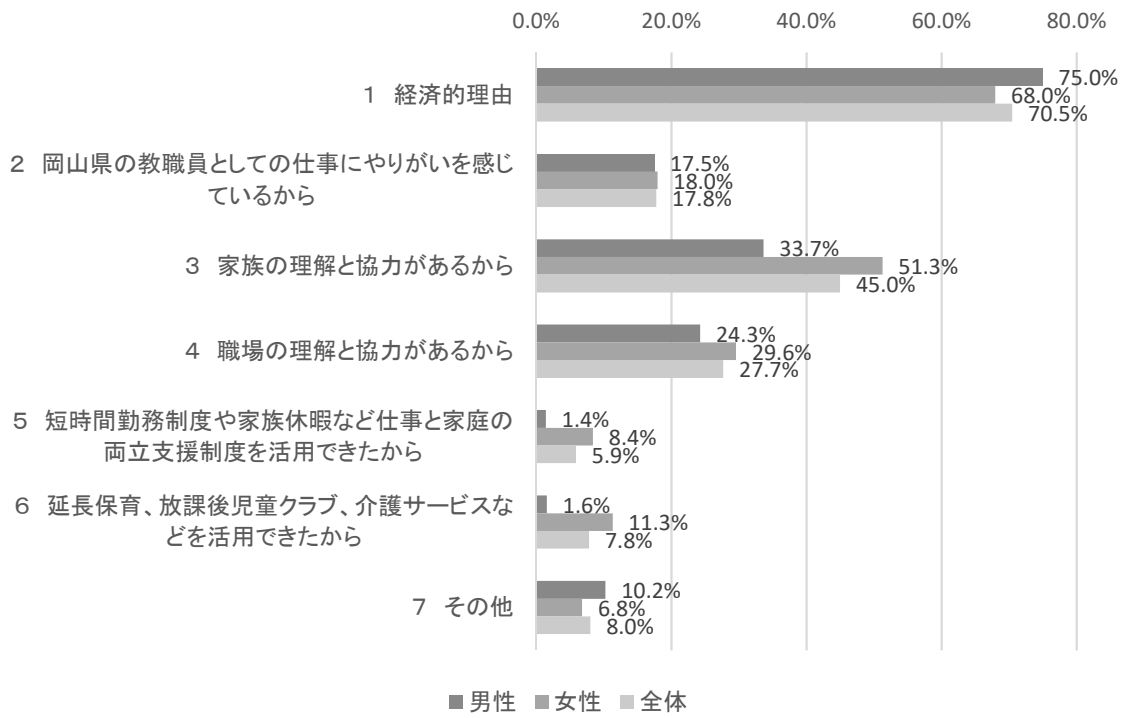
## 7 勤続年数の男女差について



### 問 退職を考えたのはどんな時でしたか。

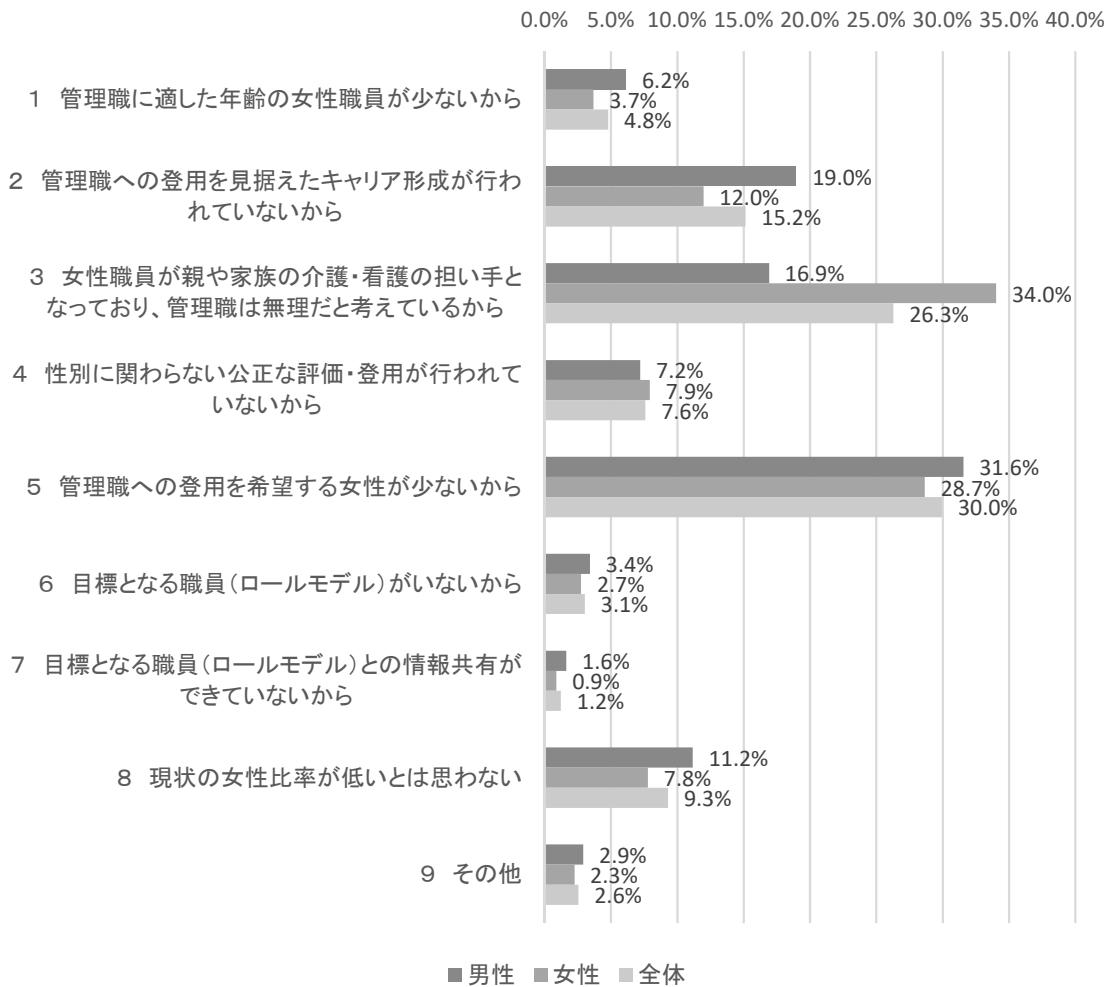


問 退職を考えたこともあったが、続けることができている理由や背景は。

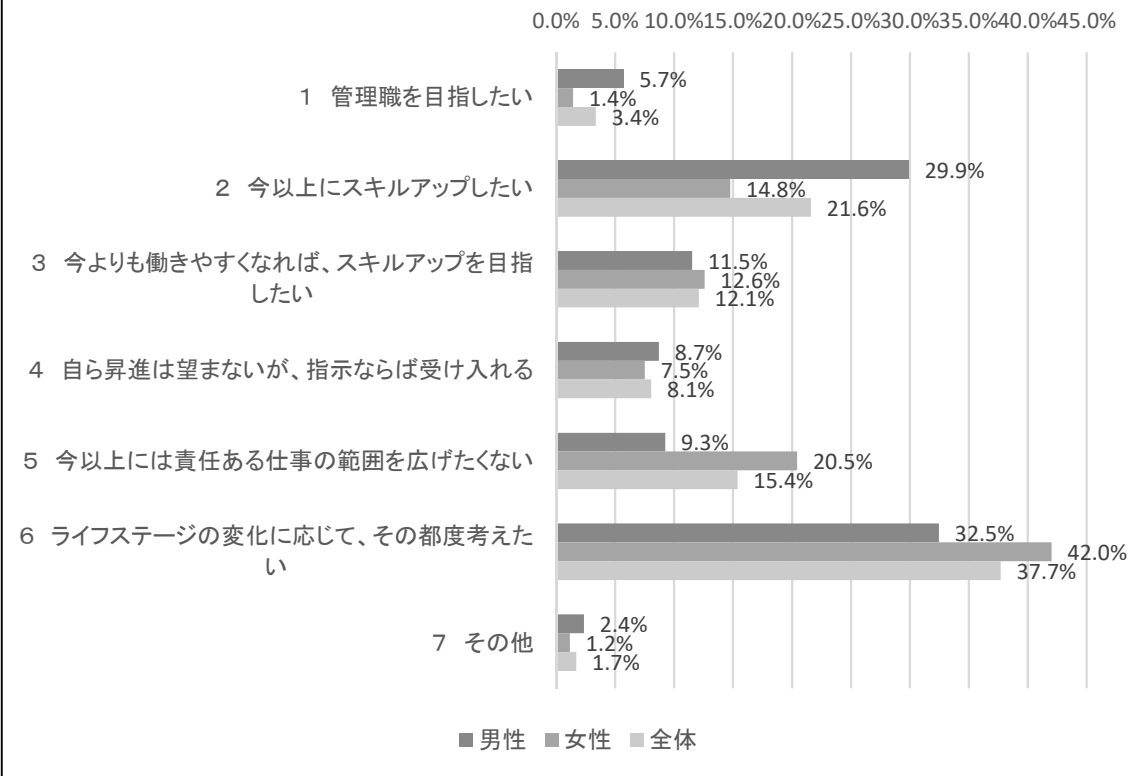


## 8 管理職の女性比率について

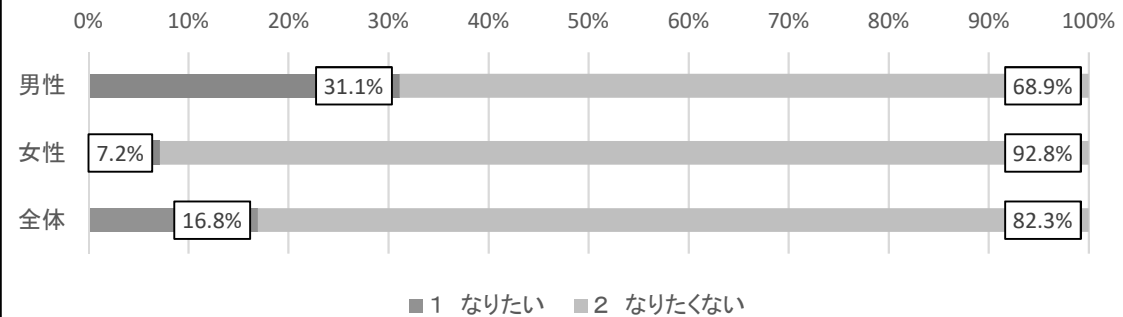
問 女性管理職が少ない理由について、最も影響が大きいのは。



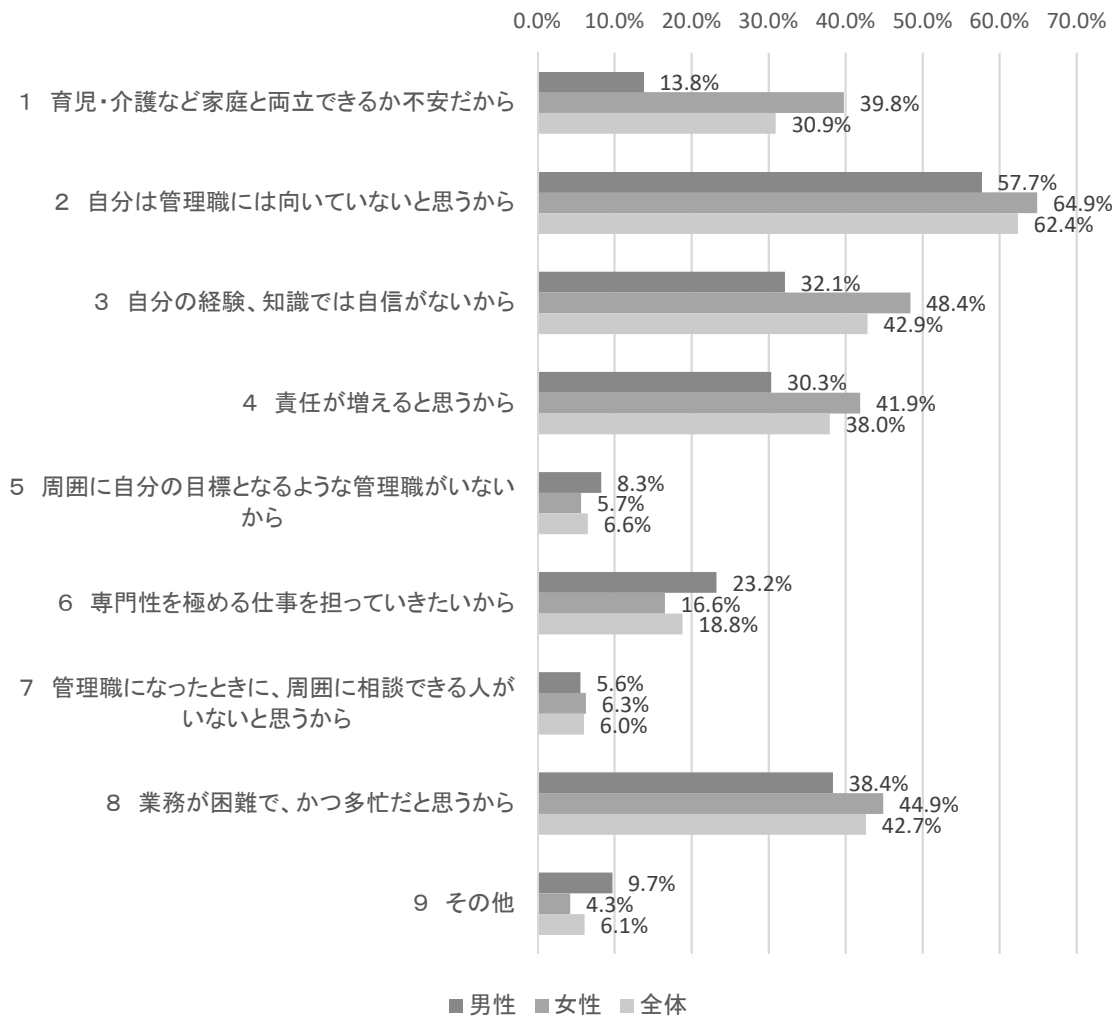
問 あなたの仕事に対する考え方は。



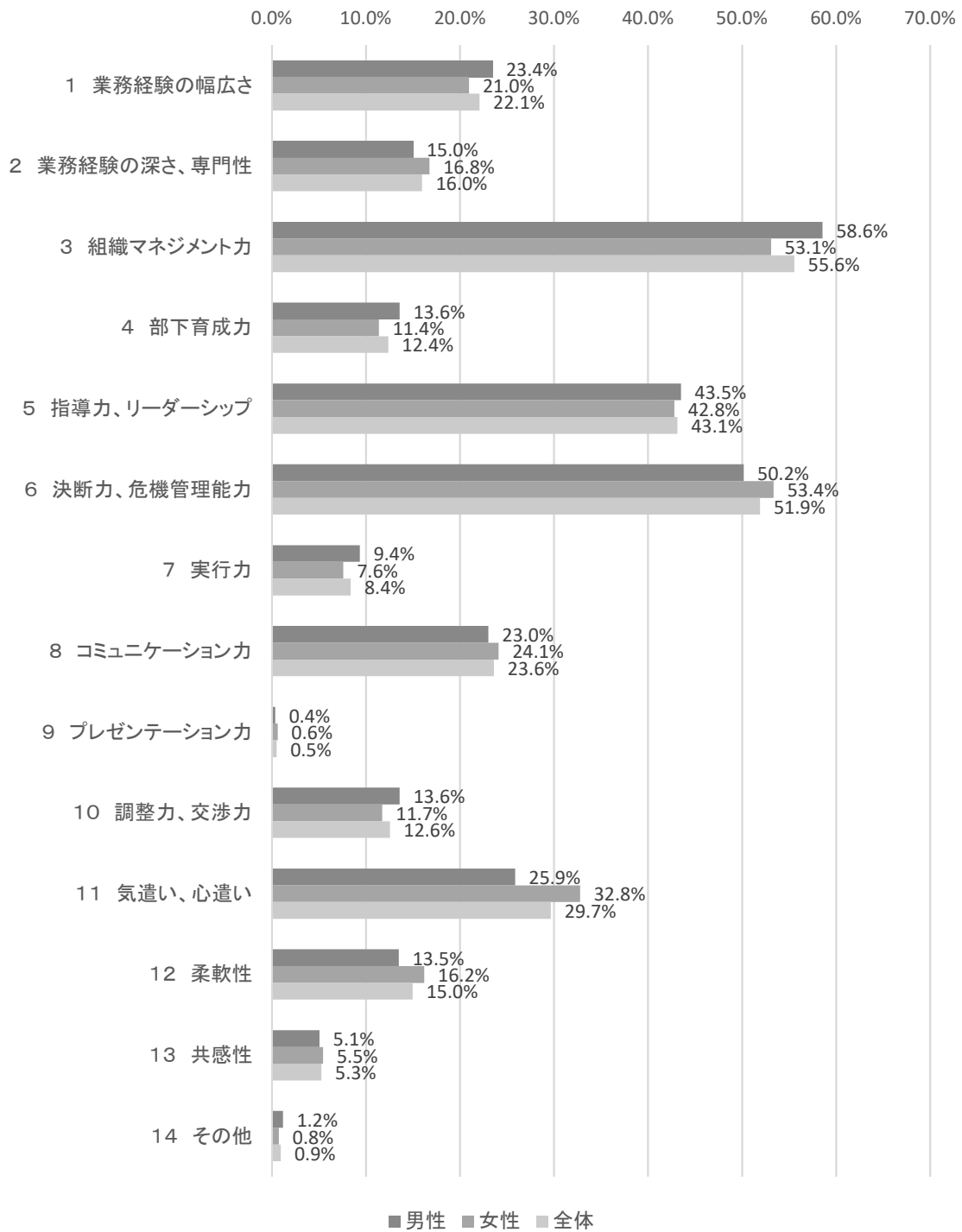
問 将来管理職になりたいですか。



### 問 管理職になりたくない理由は。

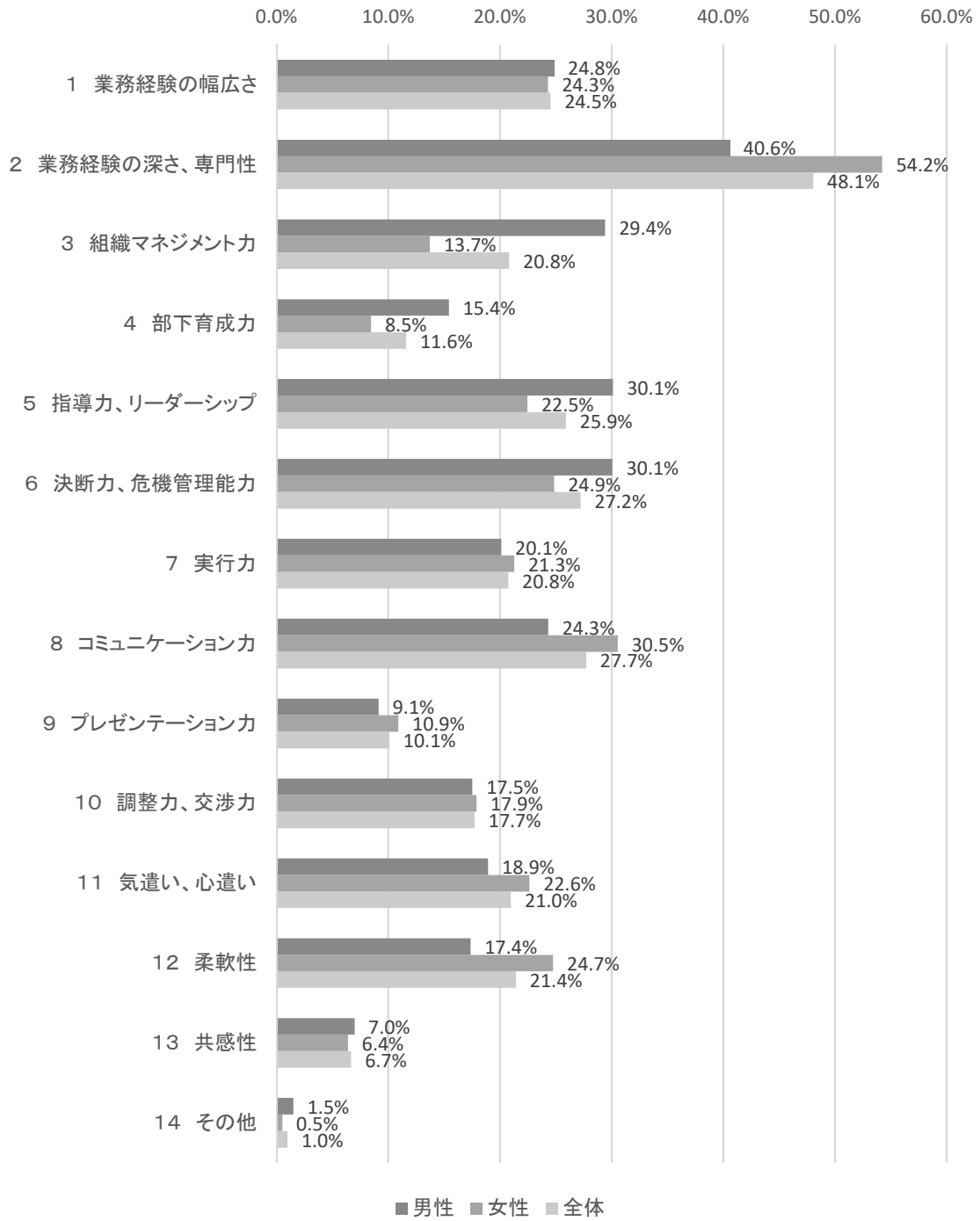


問 管理職にとって重要と思う事柄は。

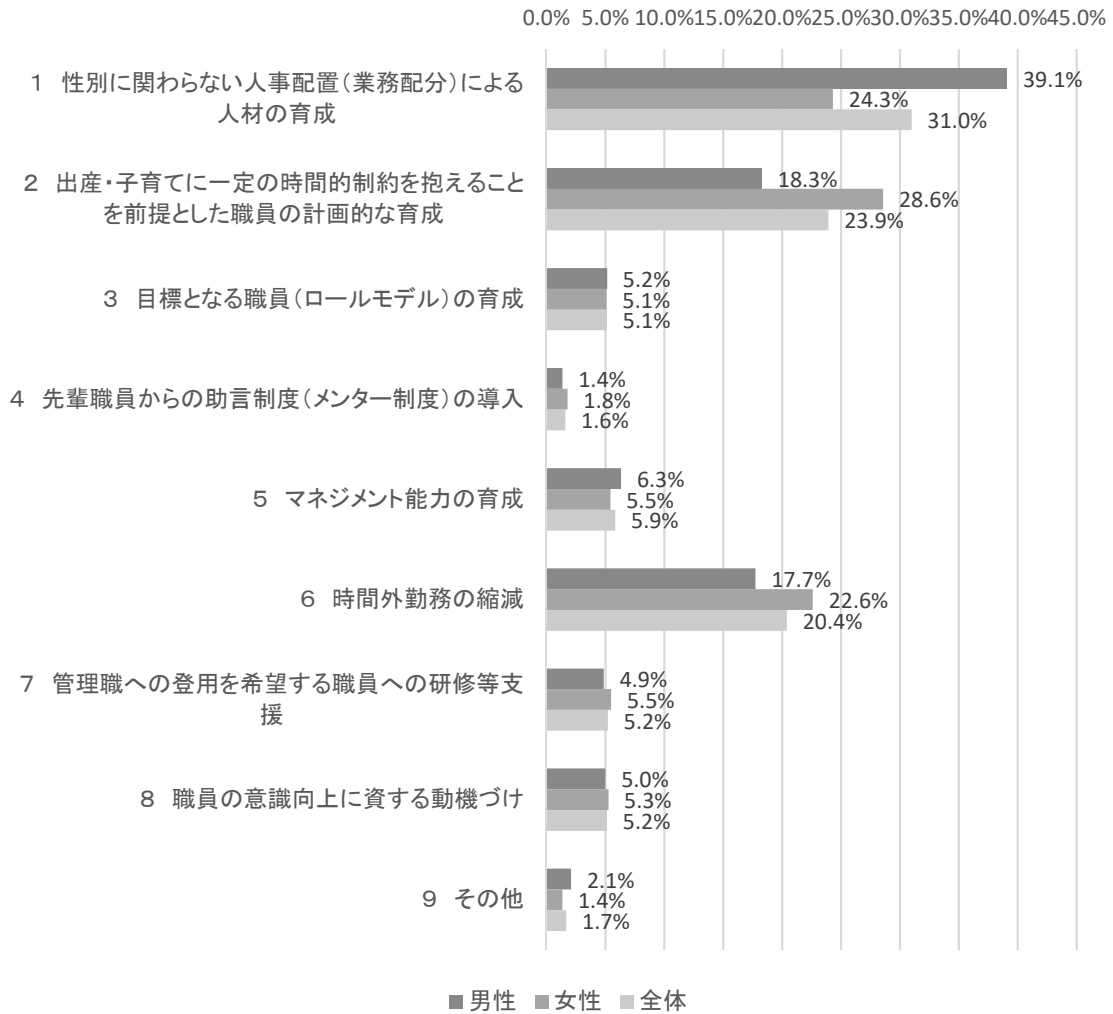




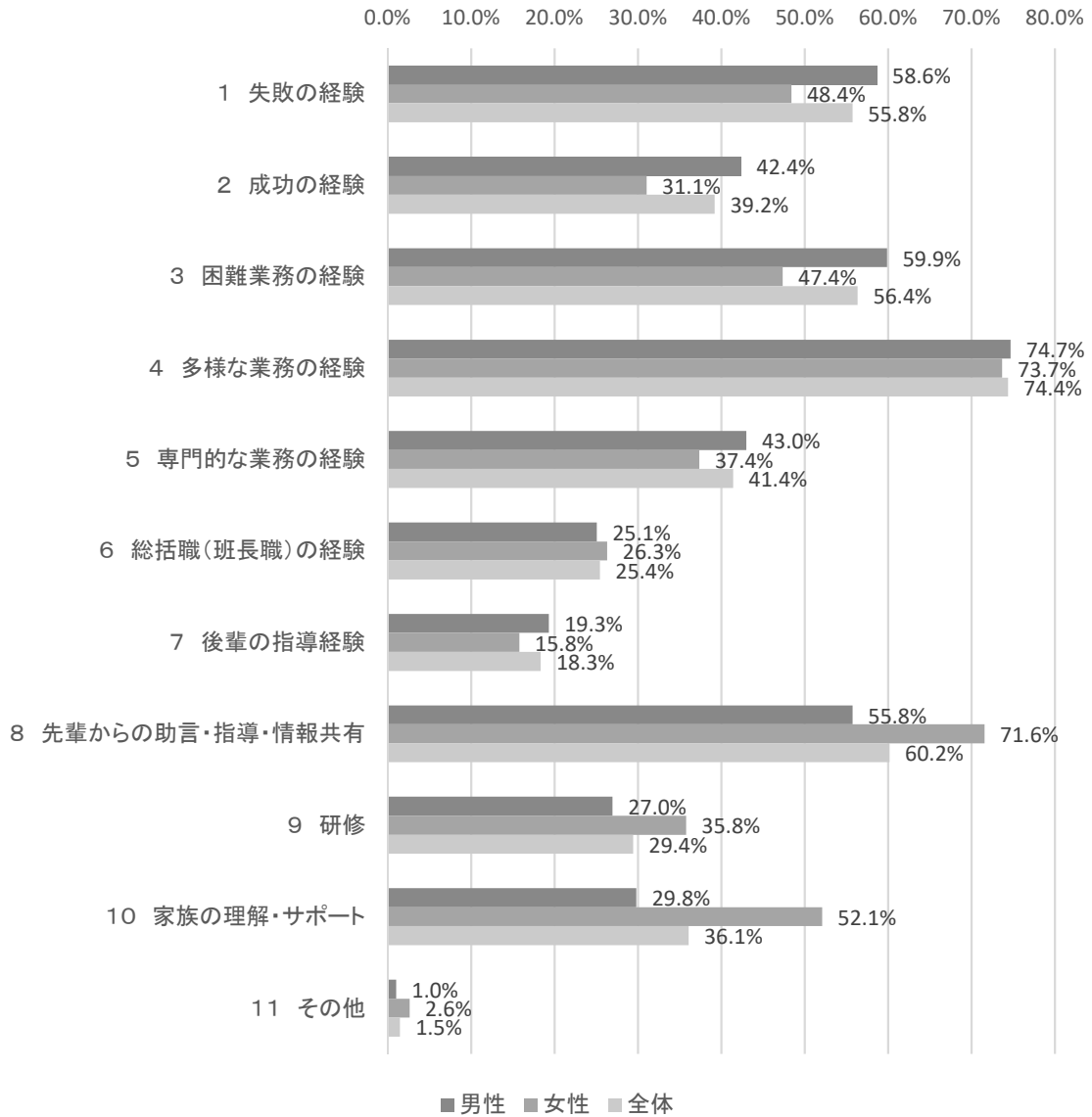
問 今後あなたが伸ばしたいと思う事柄は。



問 女性の管理職への登用を進めるために最も重要なものは。



問 管理職になるに当たり、どんなことが役に立ちましたか。



## 9 県教育委員会の取組について

問 今後、岡山県教育委員会が重点的に取り組むべきものは

