
京都市立学校・幼稚園教職員のための特定事業主行動計画
「仕事と子育て応援プラン」

平成28年3月

京都市教育委員会

「仕事と子育て応援プラン」 目次

I	特定事業主行動計画策定の趣旨・目的	2
II	計画期間	2
III	計画の対象	2
IV	計画の推進体制	3
V	具体的な取組項目	3
	【視点1】働き方の見直し（時間外勤務の縮減）	
	＜教育委員会との取組＞	4
	1 管理職に対する取組	
	2 教職員の負担軽減を視点に入れた施策の展開	
	3 外部人材等を活用した子どもと向き合う時間の確保	
	＜学校としての取組＞	5
	1 業務の見直しや効率化による時間外勤務の縮減	
	2 年次休暇の取得促進 目標	
	【視点2】母性の保護と女性の職場での活躍推進	
	＜教育委員会としての取組＞	6
	1 子育てに関する諸制度の周知	
	2 時機に即した制度周知・意識啓発と育児シートの導入などの計画的な育児に向けた支援の充実	
	3 研修や交流の充実	
	4 女性教職員のキャリア形成に向けた教職員や職場への支援	
	＜学校としての取組＞	8
	1 妊娠・子育てに係る制度の周知や職場環境づくりに向けた取組の充実	
	2 妊娠中の教職員の健康や安全への配慮	
	3 復帰する教職員の円滑な職場復帰への配慮	
	【視点3】男性の家庭での活躍推進	
	＜教育委員会としての取組＞	10
	1 男性教職員の働き方や家庭生活への参画の在り方を見直すための意識啓発の推進	
	2 研修や交流の充実	
	3 時機に即した制度周知・意識啓発と育児シートの導入などの計画的な育児に向けた支援の充実	
	＜学校としての取組＞	11
	1 男性教職員の育児休業の取得促進 目標	
	2 配偶者出産休暇など男性の育児に関する休暇の取得促進 目標	
	【視点4】仕事と子育て・家庭生活の両立に理解ある職場風土の醸成	
	＜教育委員会としての取組＞	12
	1 校長等の意識の醸成	
	2 職場風土の醸成に向けた情報発信	
	＜学校としての取組＞	12
	1 子育て支援等への理解と相互の協力を育む職場風土づくり	
	2 妊娠中の教職員の健康や安全への配慮	
	3 復帰する教職員の円滑な職場復帰への配慮	
VI	職員の声	13
VII	教育長メッセージ	14

I 特定事業主行動計画策定の趣旨・目的

京都市教育委員会では、平成15年に成立した「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）に基づき、平成23年3月に京都市立学校・幼稚園教職員のための特定事業主行動計画「仕事と子育て支援プラン」（期間：平成22年度～26年度）を策定し、職員が男女共に、子育てに積極的に参加しながら、その能力を十分に発揮し、いきいきとやりがいを持って働ける職場づくりに取り組んできました。

このような中、子どもが健やかに生まれ育成される社会の実現に向け、次世代育成支援対策の取組の更なる充実のため、次世代育成支援対策推進法の有効期限が平成37年3月31日まで延長されたことを受け、計画を全体的に見直し、子育て支援の取組を一層推進することとしました。

昨年度に行った職員アンケート等の結果を見ると、子育て支援に関わる諸制度の周知や職場での理解が一定すすんでいるものの、多忙感の解消や時間外勤務の縮減、職場での理解など、仕事と子育てを両立しながらやりがいを持って働き続けることのできる環境づくりに向け、解決すべき課題があるのが現状です。

本計画は、少子化の一層の進行など、次世代育成支援を取り巻く社会情勢の変化、また、教職員の声などを踏まえながら、一人一人がその能力を十分に発揮し意欲的に職務に取り組むとともに、本市の推進する「真のワークライフバランス」の実現できる環境の整備を目指し、その取組について策定したものです。

II 計画期間

この計画は、平成27年度から平成31年度までの5年間を計画期間としています。

III 計画の対象

この計画は、京都市立学校・幼稚園に勤務する一般職の常勤教職員を対象としています。

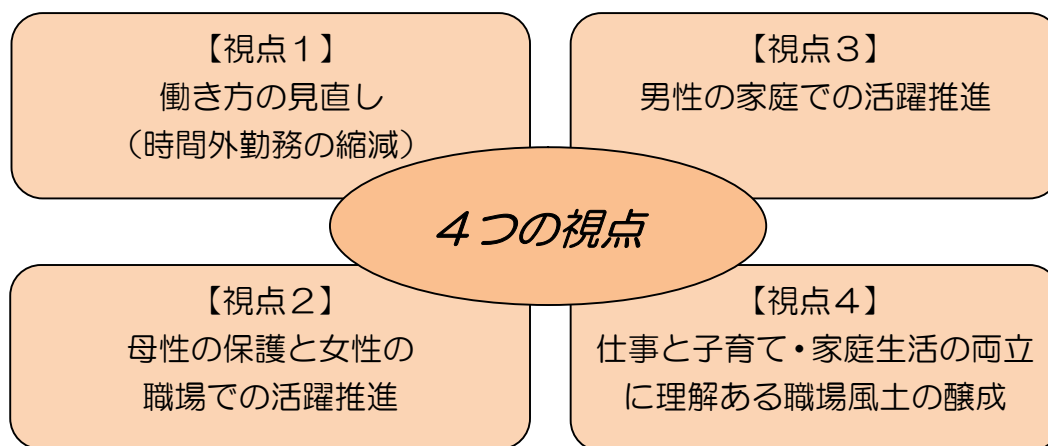
Ⅳ 計画の推進体制

この計画の推進及び実施状況の確認のため、教職員人事課が PDCA のマネジメントサイクルのもと、定期的に点検を行い、行動計画の内容を変更すべき事項があった場合には、計画を見直します。

また、この計画に基づく措置の実施を実効性のあるものとするため、機会あるごとにこの計画の趣旨を教職員に周知徹底するとともに、教職員のニーズを的確に把握します。「京都市男女共同参画推進計画プラン」や「真のワーク・ライフ・バランス推進計画」、「京都市未来こどもはぐくみプラン」の趣旨を踏まえつつ、計画策定のために設置した京都市特定事業主行動計画策定委員会において、年度ごとの計画の実施状況を点検し、必要に応じて計画の見直しなどを行います。

Ⅴ 具体的な取組項目

本計画では、「男女がともに、仕事でも家庭でも活躍できる職場づくり」に向け、次の4つの視点から取り組みを推進します。



視点1 働き方の見直し

～時間外勤務の縮減と年次休暇の取得促進、真のワーク・ライフ・バランスの促進など～

「長時間労働」により、子育てや介護等に関わる時間が確保できなかったり、他の教職員にかかる負担を過度に考慮し、後ろめたい気持ちを持つことがないよう、職場全体の子育て等への理解を高めるとともに、長時間勤務から勤務時間の中で最大限の成果をあげる働き方へと転換すること等により、教職員全体の「真のワーク・ライフ・バランス」を実現することが必要です。

そこで、本計画では、時間外勤務の縮減、効率的な働き方を評価する仕組みの整備等により、働き方の見直しに取り組みます。

＜教育委員会としての取組＞

1. 管理職に対する取組 ＜充実＞

「時間外勤務の縮減等による教職員の心身の健康の保持・増進について」（教育長通知）や研修の実施などにより、管理職への取組の周知徹底とともに、効率の良い仕事の指示・分担の方法、業務の適切な進捗管理などを学ぶ機会を充実させる。

また、週休日の振替や宿泊を伴う学校の行事における勤務時間の割り振り変更の取得例を作成するなど、勤務時間管理の具体的な方法の周知に努める。

2. 教職員の負担軽減を視点に入れた施策の展開 ＜継続＞

I C Tの更なる活用により業務の効率化を図るなど、教職員の負担軽減の観点を持って事業や施策を推進する。

3. 外部人材等を活用した子どもに向き合う時間の確保 ＜充実＞

スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーなどの専門職の配置・活用や、独自予算による教員措置（小学校2年生35人学級、中学校3年生30人学級の実施など）や総合育成支援員、学生ボランティア、外部コーチ等の事業の継続又は充実に努める。

＜学校としての取組＞

1. 業務の見直しや効率化による時間外勤務の縮減

① 教職員の勤務状況等の把握と年間を見通した業務の改善 ＜継続＞

教職員の時間外勤務を含めた勤務状況を把握するとともに、年間を見通した学校行事の見直しや校務分掌に見合う適正な人員配置など、学校業務量全体の見直し・低減とともに、業務量の平準化を図る。

② 教職員の意識改革に向けた工夫の推進 ＜継続＞

定時退校日や部活動休止日の設定など、時間外勤務の縮減やメリハリのある働き方への転換を目指した意識啓発の工夫を進める。

③ 会議の運営など日常業務の効率化の推進 ＜継続＞

効率的な会議の運営に向け、目的の明示や終了時刻の設定、資料の事前配布に取り組むなど、全ての日常業務において効率化の観点から見直しを図る。

④ 週休日の振替等の徹底など ＜継続＞

週休日の勤務や宿泊を伴う行事への引率等を命じる場合は、事前に振り替え先を明示した週休日の振替等を適切に行うとともに、長期宿泊等の実施にあたって、実施前後の校内会議・研修等の削減、部活動の休止、実施後の当該学年での授業カットなど、実際に振り替え等を行える環境整備を図る。

2. 年次休暇の取得促進 ＜新規＞

休業期間中に、会議や校内研修を設定しない週間の設定やローテーション勤務の実施など、年次休暇の計画的な利用と連続的な休暇を取得できる取組を推進する。

＜目標＞

教職員の年次休暇の取得日数を16日以上とすることを目指します。

（参考）教職員の年間平均年休取得日数

H26 11.0 日、**H25** 10.9 日、**H24** 12.6 日、**H23** 12.0 日、**H22** 11.8 日

視点2 母性の保護と女性の職場での活躍推進

育児休業や短時間勤務などの制度を活用することにより，仕事と育児の両立はできるものの，女性は子育ての負担の多くを担い，仕事において時間的な制約を強く受けがちです。

そのため，女性に意欲があるにも関わらず，能力に応じた仕事を経験することができず，その後のキャリア形成が困難となる，いわゆる「マミートラック」に乗らざるを得なくなり，女性の活躍が阻害される場合があります。

そこで，本計画では，子育て等で時間的制約がある教職員が，その意欲と能力を一層発揮・開発できる人事配置の更なる推進や，子育てとキャリアの両立を支援する環境の整備に取り組みます。

＜教育委員会としての取組＞

1. 子育てに関する諸制度の周知 ＜継続＞

子育て支援に関する諸制度を体系的に整理した「子育て応援ハンドブック」について，必要に応じて改訂を行うとともに，新規採用者全員へ配布する。

また，休業・休暇中の教職員でも最新情報が得られるようホームページ等に掲載する。

2. 時機に即した制度周知・意識啓発と育児シートの導入などの計画的な育児に向けた支援の充実

① 制度の概要版の配付と職場づくりに向けた啓発等 ＜新規＞

妊娠がわかった教職員に，学校を通じて，活用できる制度等の周知に向けた「概要版」を作成するとともに，職場での同僚教職員から子育て支援への理解や協力を得やすい環境づくり・雰囲気づくりに向けた啓発等を促進する。

② 「育児シート」の導入 ＜新規＞

家庭の育児環境や育児休業等の利用予定，今後のキャリア形成の意向などを踏まえ，求めたい配慮等を教職員が記入し，管理職と話し合う「育児シート」を導入する。

3. 研修や交流の充実

① 夫婦で共に育児の役割やキャリア形成を考える機会の設定 <新規>

子育てにおける互いの役割やキャリア形成等について、夫婦で共に考え、共有し、互いにサポートできるよう、研修の実施等の機会を設定する。

② 両立について体験談を聞く機会の提供 <新規>

子育てとキャリアの両立について具体的なイメージを持てるよう、ロールモデルとなる先輩教職員の体験談等を聞く機会を創設する。

③ 育児休業中の教職員の研修参加等 <新規>

育児休業中であっても、自発的な能力開発やスキルアップができるよう、育児休業中の教職員が自主研修として、京都市総合教育センターが実施する研修が受講できるようにするほか、インターネットの活用や学校職場を経由した情報提供に努める。

また、育児休業中における新たな教育課題への対応やICT化をはじめとする執務環境の変化などに円滑に対応できるよう職場復帰者向けの研修を実施する。

④ 育児休業中の教職員同士や子育て中の教職員が交流できる機会の提供<新規>

職場復帰者向けの研修の活用など、子育てとキャリアの両立を行う教職員同士が不安や悩みを相談できる場やネットワークづくりができる機会を提供する。

4. 女性教職員のキャリア形成に向けた教職員や職場への支援

① 異動希望を踏まえた異動や配置上の配慮 <継続>

異動希望調査書及び人事異動ヒアリングに基づき、子育て等の事情に配慮した人事異動上の配慮を行う。

② 子育て支援制度の活用に伴う人的措置 <継続>

出産、育児に関わる諸制度を活用することに伴う代替教職員や補助業務を行う教職員の速やかな配置に努める。

③ 昇任要件等の見直し <継続>

育児休業や子育て等による事情などを踏まえ、昇任に係る年齢要件の上限を撤廃するなど、昇任の機会を確保・拡大することで、引き続き、資質・力量や実績に基づいた管理職等の登用に務める。

④ 家事や育児を支援する外部サービス等の情報提供 <新規>

家事や育児の支援を必要とした場合に利用できる育児サポートや家事代行等、民間サービスの情報を提供する。

<学校としての取組>

1. 妊娠・子育てに係る制度の周知や職場環境づくりに向けた取組の充実<充実>

妊娠中や子育て中の教職員に対して、教職員ヒアリング等の機会を捉え、活用できる制度等の周知や育児シートの活用等による計画的な育児に向けた丁寧な聞き取りを行うとともに、職場ミーティング等により同僚教職員から理解や協力を得やすい職場環境づくり・雰囲気づくりを進める。

2. 妊娠中の教職員の健康や安全への配慮 <継続>

妊娠中の教職員については、健康や安全に配慮するため、長期及び遠方への出張や時間外勤務を命じないなど、教職員の業務分担への配慮を行うため、職場全体でフォローする。

3. 復帰する教職員の円滑な職場復帰への配慮 <継続>

休業・休暇中の教職員に対して、教育委員会の教育施策、職場の近況等について資料送付するなど定期的な情報提供を行うとともに、復帰に際しては、

部分休業や育児短時間勤務制度などの周知に努め、円滑な復帰に向けて可能な配慮を徹底する。

また、復帰した教職員については、管理職による教職員ヒアリングなどを活用し、フォローアップを推進する。

視点3 男性の家庭での活躍推進

男性に「男性は仕事、女性は子育て」という固定的な意識があったり、男性がもっと家事や育児をしたいと考えても、職場や女性の意識が固定的で、理解を得ることができなければ、男性が家事や育児の役割を十分に果たすことは困難です。

男性が家事や育児の役割をより積極的に果たすことは、女性のキャリア形成に不可欠であるとともに、男性自身のワーク・ライフ・バランスの推進の観点からも重要です。

このため、本計画では、男性の家庭での活躍を推進できるよう、男性が家庭で果たすべき役割や子育ての喜びなど、家事や育児に対する認識を高めるとともに、休暇取得の促進、育児の状況や求める配慮について管理職と話し合える仕組みの導入等に取り組みます。

<教育委員会としての取組>

1. 男性教職員の働き方や家庭生活への参画の在り方を見直すための意識啓発の推進 <新規>

① 男性の育児休業取得者の体験等のモデル例の提供

男性教職員が育児休業を取得し復帰するまでの体験や共働きの家庭での夫婦の役割分担など、仕事と子育ての両立にむけたモデル例の提示や提供に努める。

② 男性教職員が家庭生活に参画しやすい環境づくりの促進

育児や介護に伴う休暇制度の情報提供の充実を図るとともに、時間外勤務の縮減に向けた施策の展開等により、男性教職員が家庭生活に参画しやすい職場環境づくりの促進に努める。

2. 研修や交流の充実 ※再掲

① 夫婦で共に育児の役割やキャリア形成を考える機会の設定

② 両立について体験談を聞く機会の提供

③ 育児休業中の教職員の研修参加等

④ 育児休業中の教職員同士や子育て中の教職員が交流できる機会の提供

3. 時機に即した制度周知・意識啓発と育児シートの導入などの計画的な育児に向けた支援の充実 ※再掲

① 制度の概要版の配付と職場づくりに向けた啓発等

② 「育児シート」の導入

＜学校としての取組＞

1. 男性教職員の育児休業の取得促進 ＜新規＞

出産予定の配偶者を持つ男性教職員に対し、育児休業制度をはじめとする諸制度についての説明を行うとともに、育児休業の取得を前向きに検討できるよう、日頃から所属教職員の協力体制を促す等の職場環境づくりに努めることにより、男性教職員の育児休業の取得の促進を目指す。

＜目標＞

男性教職員の育児休業取得率 15%以上とすることを目指します。

（参考1）京都市立学校の男性教職員の育児休業取得状況 5%（平成26年度）

（参考2）第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日閣議決定）

成果目標

地方公務員の男性の育児休業取得率 13%（平成32年）

2. 配偶者出産休暇など男性教職員の育児に関する休暇の取得促進 ＜新規＞

配偶者が出産を迎えた男性の教職員に対して、子育て諸制度の概要版の配布などを行い、配偶者出産休暇など利用の促進を目指す。

＜目標＞

配偶者が出産を迎えた男性教職員が出産・育児に関わる休暇を8日間取得することを目指します。

（参考）出産・育児に関わる休暇

- ・ 配偶者の出産休暇…配偶者の出産に係る入院の際の付添い、出産の付添い、入院中の世話、出生の届出等をするため、3日間取得可能。
- ・ 男性育児休暇…出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、5日間取得可能。
- ・ 子育て休暇（府・府並）…子の看護、子が受ける予防接種、健康診断又は健康診査への付添い、子の在籍する学校の行事への出席等のため、7日間取得可能。
- ・ 子の看護休務（市）…子の看護、子が受ける予防接種、健康診断又は健康診査への付添い等のため、5日間取得可能

視点4 仕事と子育て・家庭生活の両立に理解ある職場風土の醸成

子育て中の教職員も他の教職員と同等の職責と役割を担いながらやりがいを持って働くことが重要であるが、補助的な仕事ばかりを与えたり、安易に異動を勧めるなどの「過剰な配慮」や育児中の男性教職員に対する「過小な配慮」は、子育て中の教職員の意欲をそぎ、キャリア形成を阻害します。

固定的な考え方に捉われることなく、教職員の状況、意欲、能力に応じた適切な配慮や支援をすることが校長等には求められます。

また、周囲の教職員からのサポートや、本人のサポートへの感謝の気持ちと仕事に前向きに取り組む姿勢、職場全体の「真のワーク・ライフ・バランス」の推進などが、両立しやすい職場をつくれます。

このため、本計画では、管理職に対する研修等を充実するとともに、両立しやすい職場づくりに貢献できる行動や取組を行う職場風土の醸成に取り組めます。

＜教育委員会としての取組＞

1. 校長等の意識の醸成 ＜継続＞

管理職を対象とした研修や学校経営に関する研修において、子育てに関する諸制度や教職員の子育てとキャリアの形成の両立に向けた職場環境づくりの重要性などの研修を実施し、必要な知識とマネジメント力の習得を促進する。

2. 職場風土の醸成に向けた情報発信 ＜充実＞

「子育て応援ハンドブック」の内容の充実や更なる周知徹底、研修や通知文などを通じて、子育て中の職員を職場全体が支え合う意識、男性教職員も子育てに参加する意識の高揚を進める。

＜学校としての取組＞

1. 子育て支援等への理解と相互の協力を育む職場風土づくり ＜充実＞

職場ミーティングのテーマとして、「真のワーク・ライフ・バランス」の推進に向けた教職員同士のフォロー体制や業務の見直しを取り上げるなど、子育て支援等への理解と相互の協力への意識を高める取組を進める。

2. 妊娠中の教職員の健康や安全への配慮 ※再掲

3. 復帰する教職員の円滑な職場復帰への配慮 ※再掲

Ⅵ 職員の声

本計画の策定に当たっては、職員を対象としたアンケートを実施し、多くの教職員の皆さんから様々な御意見をいただきました。

主な内容について、以下に紹介します。

- ・ 業務が多いことが、年休取得や、仕事と子育て両立の妨げの一因ではと感じる。業務のスリム化、教員数の確保等考えていただけるとありがたい。
- ・ 仕事量が多く、また子どものために取り組もうとすると時間はいくらあっても足りない。そうした中で本当に必要な仕事は何か、優先的に進めていくべき仕事は何かを判断していくことが必要と考える。
- ・ 制度があっても取得しにくい雰囲気だと意味がないと思う。周りにも迷惑をかけると感じるので管理職からも取得推進をしてもらえると、もっと取りやすい雰囲気ができてくると思う。
- ・ 女性のみならず男性の長時間労働が女性への家事・育児負担につながっていることは明らか。行政の枠組みも必要だが、職場での意識の変化も必要だと感じる。
- ・ 管理職・同僚の理解が大切ですし、教職員自身が制度について詳しく理解する必要があると思います。
- ・ 出産がわかった段階で取得できる休暇と手続きの概要がわかるものを提供してもらえるとありがたい。
- ・ 仕事も子育ても一人ではできないこと。教職員同士が家族ぐるみの交流などを通じて、コミュニケーションを図っていくことが大切だと思います。
- ・ 子育て期間は大変だが大切な宝のような時期。その時に苦しただけで終わらないようにその大変さを吐き出し、共有できる、聴いてもらえるような機会があればよいと思う。一人で抱えてしまうことが一番マイナスとなるので、仕事の一貫として経験を活かす場を作れたら、と思います。
- ・ 両立していける環境の中で仕事と子育てができてきた人は、次の世代の人にもそうしてあげたいと思えるが、理解があまりなく、つらい状態で両立した人は、次の世代の人になかなか理解はしにくいと思う。少しずつでも仕事と子育てをうまく両立してきた人を増やしていくことが、次につながると思う。

Ⅶ 教育長メッセージ

京都市教育長 在田 正秀

本市では、長い歴史の中で培われてきた歴史と伝統、文化を大切にし、「まちづくりは人づくりから」との先人の熱い思いを受け継ぎ、「一人一人の子どもを徹底的に大切にする」との理念の下、幅広い市民の皆様の御参画をいただき、熱意溢れる教職員と教育委員会が一体となって、学力の定着・向上、学校運営協議会の取組や小中一貫教育、特色ある高校教育、障害のある子どもの教育、道德教育、生き方探究教育等、京都ならではの取組を推進しています。

また、あらゆる世代の市民の皆様が、学ぶ喜びを実感し、自らを磨き高め、豊かな人生を送ることができる瑞々しい生涯学習のまちづくりを進めています。

これからも、「地域力」「文化力」「人間力」を生かした、京都ならではの教育実践を推進し、経済的な状況等に関わらず、すべての子どもの可能性を引き出すことが、公教育の使命であり、教育委員会の責任だと考えています。

この崇高な使命を果たしていくためには、これらを担う教職員の皆さん一人一人が、活気に満ち、その能力を余すことなく発揮することが必要不可欠です。そのためには、仕事（「ワーク」）だけでなく、家庭生活や自己啓発、地域貢献（「ライフ」）に力を尽くす、門川市長の目指す「真のワーク・ライフ・バランス」を推進していくことが大切です。

かつて、「長時間職場にいたことが、組織への貢献度が高い」と思われていた時期がありました。今でも、なお、「長時間労働」を良しとする雰囲気が、どこかに残っているのではないかと感じています。

しかし、漫然と「長時間労働」をすることは、決して良いことではありません。むしろ、時間を決めて、徹底的に集中して知恵を絞り、成果を出していくことが重要です。

そのためには、個人と組織が「仕事の進め方」に着目し、職場で議論し、課題意識を共有し、大胆に改革しなければなりません。まず、常に明確なビジョン・計画を持つことが重要です。「ビジョンのないハードワークはしない。」このことをお願いしたいと思います。

いじめなどの生徒指導や学力向上、安心安全の確保等、多種多様な喫緊の教育課題を抱える中ではありますが、各校長・園長先生には学校運営の最高責任者として、各校の目指すべき明確なビジョンをお示しいただき、行事等の設定をはじめ学校運営の全般を点検し、教育実践の充実とともに、合理的かつ計画的な業務の推進を図っていただきたいと思います。さらに、職場全体で共通認識を持ち、前例に捉われることなく、意欲的に新しいことにチャレンジする姿勢を大切にしてください。

また、女性教職員をはじめ、子育てや介護等を担う教職員に対する配慮についてもお願いがあります。

子育てや介護に対する配慮は当然に必要です。各学校・幼稚園において十分な配慮をお願いします。しかし、「能力開発、成長につながる業務を任せない」、「必要以上に業務を肩代わりする」といった、「過剰な配慮」は、受けた側が成長する機会を失うとともに、自身の仕事面での自らに寄せられる「期待」を感じにくくなります。

固定的な考え方に捉われることなく、教職員の状況、意欲、能力に応じた適切な配慮や支援をしていくことをお願いします。

家庭生活への配慮とともに、能力や将来への期待をかけ続ける、このことをお願いしたいと思います。

これまでの働き方を変えることは、容易ではありません。しかし、教職員の皆さんが、こうした働き方の見直しを主体的に展開することで、教職員が、男女を問わず、仕事においても、子育てにおいても、地域等での社会貢献活動でも、いきいきと活躍できる学校・幼稚園をつくることができると信じています。そして、そのことが、引いては、京都の教育の50年後、100年後を明るく照らすものとなることを信じています。ともどもに知恵と力を合わせて取り組みましょう。