

**京都市立学校・幼稚園の女性教職員の活躍の推進に
関する特定事業主行動計画**

平成28年3月

京都市教育委員会

京都市立学校・幼稚園の女性教職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

京都市立学校・幼稚園の女性教職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」とします。）は、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。以下「法」という。）第 15 条に基づき、京都市教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

1. 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間を計画期間としています。

2. 女性教職員の活躍の推進に向けた体制整備等

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

また、本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、機会あるごとに本計画の趣旨を教職員に周知徹底し、また教職員のニーズを的確に把握するとともに、27 年度に見直しを行った「仕事と子育て応援プラン」(※)との相乗効果を高められるよう、両計画を見通した取組や見直しを進めます。

※「仕事と子育て応援プラン」(以下「プラン」とします。)

次世代育成支援対策推進法に基づく京都市立学校・幼稚園教職員のための特定事業主行動計画。「京都市男女共同参画推進計画プラン」「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」の趣旨をふまえつつ、策定しています。

3. 女性教職員の活躍の推進に向けた数値目標

(1) 状況把握と課題分析

本計画の策定にあたり、次の 7 つの項目を調査し、状況把握と現状分析を行いました。

新規採用数では女性が多く、その継続勤務年数においても男女差に顕著な差が見受けられませんでした。

管理的地位への女性の進出は、一定進んでいるものの、全教員における女性の割合が 50%を超えていることを踏まえると、さらに拡大することが期待できる状況であり、また、男性教員の育児休業や育児に関する休暇の取得状況については、女性との差が大きくなりました。

項目	状況の概要など
1. 採用した職員に占める女性職員の割合	平成24～26年度の新規採用教員における女性の割合は、各年度とも約6割程度となっている。
2. 男女の平均した継続勤務年数の差異	平成24～26年度に退職した教職員の平均勤務年数は、男性で31.8年、女性で27.4年と、女性がやや短いものの、両性とも比較的長い勤務年数であった。
3. 職員一人あたりの各月ごとの超過勤務時間（※1）	時間外勤務調査の報告者数（月80時間超）は、24年度は147.8人（対象者の2.4%）、25年度は90.4人（1.5%）、26年度は61.3人（1.0%）と減少傾向にあるものの、引き続き、学校業務の見直しや効率化による時間外勤務の削減努める必要がある。
4. 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	全校種の女性の校長・教頭の割合は、平成24年度は19.6%（特に学校数（管理職の総数）の多い小・中学校では15.8%。以下（ ）は小・中学校の割合）、25年度は22.0%（19.4%）、26年度は23.6%（20.5%）であり、第4次男女共同参画基本計画の成果目標の20%以上（初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合）を達成しているものの、全教員における女性の割合（50%超）を考慮すると、更に向上できる余地があると考えられる。
5. 各役職段階に占める女性職員の割合	平成24～26年度に小・中学校に在籍する全教員における女性の割合（50%超）は高いものの、教頭22.4%、校長14.4%と役職段階が上がるに従い割合が低くなっており、項目4と同様に管理的地位への女性の登用について向上の余地があると考えられる。
6. 男女別の育児休業取得率・平均取得期間	男性教職員の取得者（24～26年度で10件）は少なく、また取得期間も女性教職員の平均458日に対し、男性教職員の平均は263日と短く、1年未満であった。
7. 男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率・取得日数	配偶者の出産があった男性教職員のうち、休暇を利用した者は42.3%と半数を下回る状況である。（平成26年度）

上表は、正規教職員のものとし、平成24～26年度の3年間の状況について記載している。

（※1）時間外勤務手当の支給のない教員については、把握対象外とされているため、本市が実施する時間外勤務調査における各学校園からの報告件数（月80時間超の者）についての概要を記入している。

(2) 取組の目標

本計画期間中に、以下の目標の達成を目指します。

① 小・中学校の校長・教頭に占める女性割合を 25%以上。 (平成 26 年度の実績 20.5%)

教員に占める女性の割合は 50%を超えており、管理職を担える女性教員の潜在数は多いと想定されます。女性の管理職の拡大に向け、学校数（管理職の総数）の多い小・中学校の校長・教頭に占める女性の割合を、女性の全教員の割合の半分（25%以上）とすることを目指します。

② 男性教職員の育児休業取得率を 15%以上。 (平成 26 年度の実績 5% プランと同目標)

③ 配偶者が出産する男性教職員が出産・育児に関わる休暇を 8 日間以上取得。

(平成 26 年度の実績は 3.4% プランと同目標)

家庭での役割分担や子育ての関与の在り方は家族ごとに異なるものの、育児休業の取得を希望する男性教職員が職場環境等を理由に、取得を諦めることがないよう条件整備に努めます。

4. 女性教職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

女性教職員はもとより全ての教職員が「仕事でも家庭でも活躍できる職場づくり」に向け、「プラン」に示す取組※を推進していきます。ここでは、特に、先に示した本計画の取組の目標を達成するために関係の深い取組について掲載します。

※「仕事と子育て応援プラン」の取組内容の概要

4つの視点（①働き方の見直し、②母性の保護と女性の職場での活躍推進、③男性の家庭での活躍推進、④仕事と子育て・家庭生活の両立に理解のある職場風土の醸成）に基づき、教育委員会と学校園がそれぞれの役割を果たしながら、取組を一層推進していきます。

① 小・中学校の校長・教頭に占める女性割合を 25%以上。

○ 両立について体験談を聞く機会の提供（プランP7）

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。

○ 昇任要件等の見直し（プランP8）

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。

② 男性教職員の育児休業取得率を15%以上。

③ 配偶者が出産する男性教職員が出産・育児に関わる休暇を8日間以上取得。

○ 男性の育児休業取得者の体験等のモデル例の提供（プランP10）

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。

○ 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（プランP10）

育児や介護に伴う休暇制度の情報提供を充実させるとともに、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。

○ 男性教職員の育児休業の取得促進（プランP11）

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。

○ 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（プランP11）

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。