

---

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 2nd step」

---

令和3年3月

京都市教育委員会

## 「仕事と子育て応援プラン 2nd step」 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	3
III	計画の対象	3
IV	計画の推進体制	3
V	具体的な取組項目	4
	<b>【視点1】働き方改革の推進</b>	
	＜教育委員会としての取組＞	4
	1 京都市「学校・幼稚園における働き方改革」方針に係る取組の推進	
	2 ICT等を活用した業務の効率化	
	3 多様で柔軟な働き方の推進	
	4 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＞	6
	1 業務の見直しや効率化による時間外勤務の縮減＜重点＞	
	2 年次休暇の取得促進 <b>目標</b>	
	<b>【視点2】男性の家庭での活躍推進</b>	
	＜教育委員会としての取組＞	8
	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＞	10
	1 男性教職員の育児休業の取得促進 <b>目標</b>	
	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 <b>目標</b>	
	<b>【視点3】母性の保護と女性の職場での活躍推進</b>	
	＜教育委員会としての取組＞	12
	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 <b>目標</b>	
	＜学校としての取組＞	14
	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	
	<b>【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</b>	
	＜教育委員会としての取組＞	17
	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	
	3 ハラスメント対策	
	＜学校としての取組＞	17
	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	19

## 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、「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法※1」という。）及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍法※2」という。）に基づき、平成28年3月に京都市立学校・幼稚園教職員のための事業主行動計画「仕事と子育て応援プラン」（期間：平成27～令和元年度）及び京都市立学校・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（期間：平成28年～令和2年度）を策定し、「男女がともに、仕事でも家庭でも活躍できる職場づくり」に取り組んできました。

その結果、昨年度に行った職員アンケート等の結果を見ると、時間外勤務を縮減する意識の向上や職場環境の見直しを通じた事務の効率化等、働き方改革が進むとともに育児短時間勤務取得者数が増加する等、仕事と子育ての両立に係る制度の活用が進み、仕事以外の生活等にも配慮する職場づくりを着実に進めることができました。また、管理的地位のある職員に占める女性職員の割合においては、小・中学校の校長・教頭に占める女性割合を25%以上とする目標に対して、平成30年度に25.3%と目標を達成したところです。

しかしながら、本市における教職員の超過勤務は、一人あたりの月平均（平成31年4月から令和元年12月における月平均）が45時間を超えている状況であり、超過勤務の縮減に向けて更なる取組が求められます。また、今後、育児や介護により時間的制約を抱える教職員がますます増えることが見込まれ、キャリア形成と家庭の両立が一層困難となる教職員が増加することが考えられます。

そのような中、子どもたちのために教職員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、引き続き、本市の推進する「真のワーク・ライフ・バランス」の実現できる職場環境づくりを進めていかなければなりません。

そこで、本計画を次世代法及び女性活躍法両法の特定事業主行動計画として位置づけ、本市が抱える課題の解決に向け、「働き方改革の推進」、「男性の家庭での活躍推進」、「母性の保護と女性の職場での活躍推進」、「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」の4つの視点において、教育委員会と学校の役割を明確にし、「次世代法」及び「女性活躍法」の計画を一体的に推し進めることで、「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」を進めていきます。

#### ※1 「次世代法」

我が国における本格的な少子化の進行を変えるため、国、地方公共団体及び企業が、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育てられる環境の整備に、集中的・計画的に取り組むことを目的として、平成15年7月に成立した法律。同法では、国や地方公共団体を「特定事業主」として定め、企業の模範となるような行動計画を策定することを義務付けています。

#### ※2 「女性活躍法」

働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが重要であるとし、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会の実現を図ることを目的として、平成27年8月に成立した法律。同法においても、国や地方公共団体を「特定事業主」として定め、企業の模範となるような行動計画を策定することが義務付けています。

## Ⅱ 計画期間

この計画は、令和2年度から令和6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。

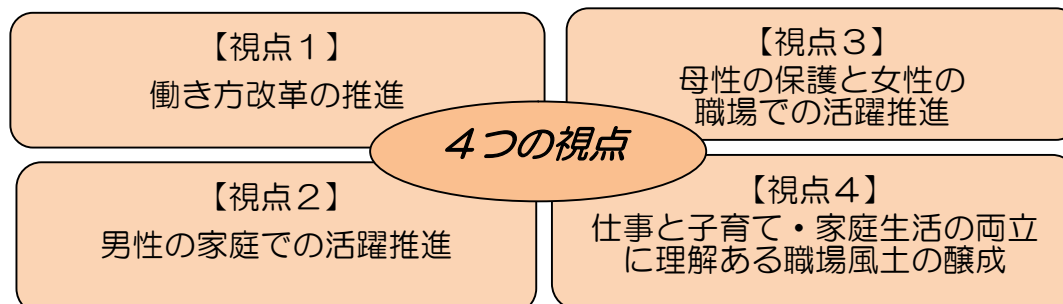
## Ⅳ 計画の推進体制

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、「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、次の4つの視点から取り組みを推進します。



### 視点1 働き方改革の推進

「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」の実現のためには、「長時間労働」を前提とした働き方から脱却し、業務効率化による生産性の向上に取り組み、教職員一人ひとりが持ちうる能力を余すことなく発揮できる職場環境づくりを実現することが必要です。

そこで、本計画を京都市「学校・幼稚園における働き方改革」方針と相互に関連させ、更なる業務改善や働きやすい職場環境づくりに向けた取組を推進していきます。

#### <教育委員会としての取組>

#### 1 京都市「学校・幼稚園における働き方改革」方針に係る取組の推進 <重点>

京都市「学校・幼稚園における働き方改革」方針※に掲げる目標の達成に向け、「学校・幼稚園の働き方改革推進宣言」（京都市 PTA 連絡協議会，学校・幼稚園，教育委員会の3者連名で平成30年に策定し，令和2年3月に改訂）のもと，保護者・地域，学校・幼稚園との連携を通して，教職員の働き方改革に資する様々な取組や風通しの良い環境づくりを着実に実行し，教職員がいきいきとした姿で子供と向き合い，心豊かな生活を送る時間が確保できる職場を実現します。

※京都市「学校・幼稚園における働き方改革」方針（以下、「方針」という。）について

「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する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べき措置に関する指針」（令和2年1月 文部科学省告示）を受けて，教育委員会規則として定めた「京都市教育職員の在校等時間の上限」（令和2年4月1日施行）を踏まえ，サービスを監督する教育委員会が講ずべき措置として，徹底して学校・幼稚園にかかる業務の見直しや改善を推進し，教育職員の超過勤務の縮減を図るとともに，各学校・幼稚園が子どもや地域の実態に応じた質の高い教育をより効果的に進めることができる教育環境の構築を図ることを目指し，数値目標を掲げて策定した行動計画です。

(方針の内容 ※一部抜粋)

次代へつなぐ「一人一人の子どもを徹底的に大切にする」教育の質の向上を共有する目標として、「3つの重点指針」と、取組主体を明確にした「6つの行動目標」を設定

「3つの重点指針」

- ①「学校・幼稚園の働き方改革推進宣言」のもと、社会全体で子どもを育む取組の推進
- ②教員がいきいきとした姿で子どもと向き合い、心豊かな生活を送る時間の確保に向けた多様な専門職・外部人材の活用や業務改善等の推進
- ③魅力あふれる学校づくりと未来の教育を担う教員の育成・支援、人材確保

「6つの行動目標」

- ①教育委員会による更なる業務改善と働きやすい職場環境づくりに向けた取組
- ②多様な専門職・外部人材の活用による学校支援と教育の質の向上
- ③子どもや地域の実態に応じた各学校・園による更なる取組
- ④未来の教育を担う若手教員の育成・支援と「学び続ける」研修体制等の充実
- ⑤未来を見据えた新たな学びの推進と魅力ある学校づくりに向けた取組
- ⑥子どもを真ん中に保護者・地域と共に考える「働き方改革」の実現に向けた取組

<数値目標>

- ① 在校等時間にかかる超過勤務：月45時間以内の達成（令和6年度末）
- ② 学校現場の状況を検証しながら、いわゆる過労死ラインである月80時間超えの教員を毎年度「ゼロ」にすることを目標とする。

## 2 ICT等を活用した業務の効率化 <充実>

文部科学省及び本市が進める「GIGAスクール構想」のもと、総合教材ポータルサイトやビデオ会議システム（ZOOM等）を活用したオンライン研修の積極的活用による効果的・効率的な研修を実施する等、ICT等を積極的に活用することで、業務の効率化を一層図るとともに、子どもたちの新たな学びの環境を構築するします。

## 3 多様で柔軟な働き方の推進 <新規>

早出遅出勤務等、新たに導入された各種制度の取得状況や様々な働き方の実態に応じた柔軟な勤務時間の在り方等、引き続き柔軟な働き方を可能とする仕組みを検討します。

#### 4 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や校務支援員や部活動指導員の配置・活用による教員の負担軽減ときめ細かい支援の充実に努めます。

#### <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 <重点>

G I G Aスクール構想のもと、I C Tの更なる活用を通じて、業務の効率化を図るとともに、働き方改革に関する京都市独自の研修資料や取組事例集等の活用を通して、働き方改革に資する様々な取組を推進します。

##### 2 年次休暇の取得促進 <重点>

引き続き、夏季休業期間中に学校閉鎖日（土日含み1週間）及び夏季・冬季休業期間の年次休暇取得促進日（平日2日間）を通して、教職員のまとまった休暇取得の促進を図るとともに、各種学校行事等の実施時期や内容について、年間を通して特定の教員に負担が偏らないように配慮する等、年次休暇の計画的な利用を推進します。

#### <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。

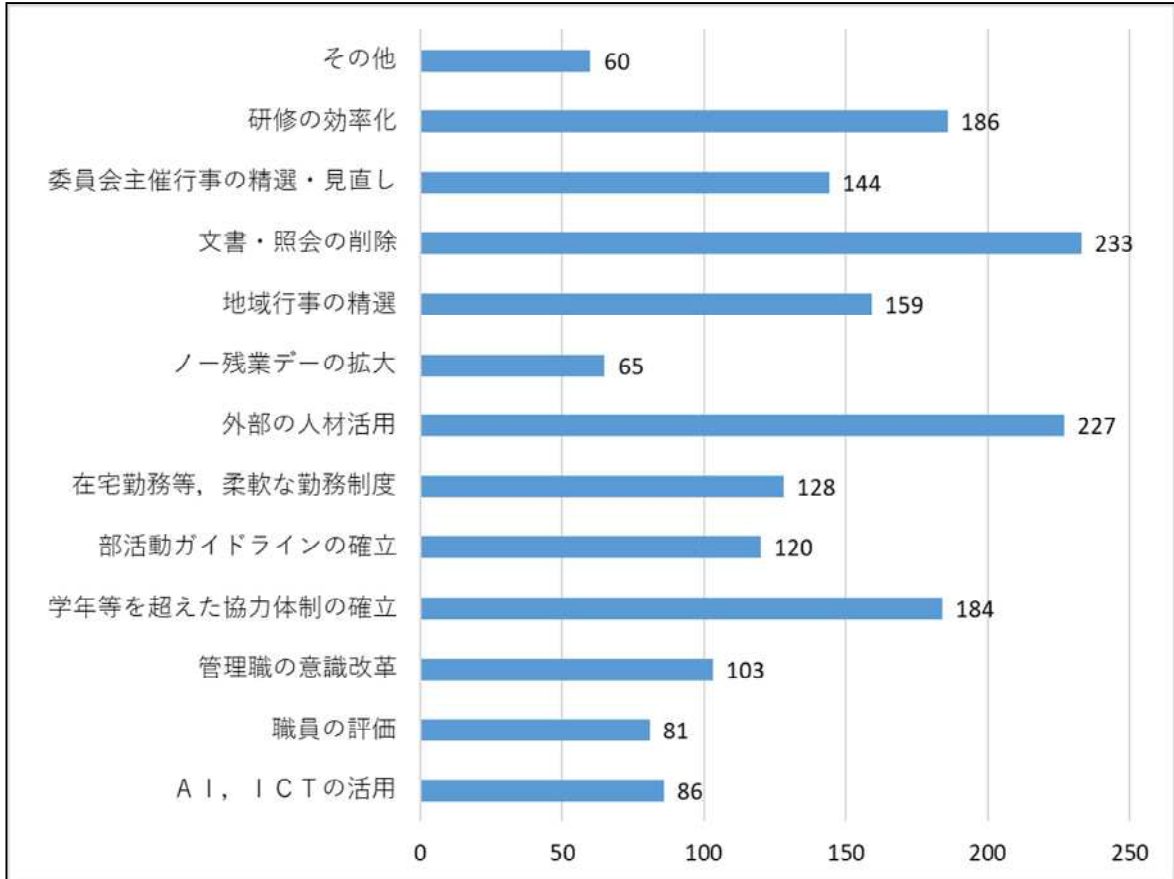
(参考) 教職員の年間平均年休取得日数

H31 13.6日, H30 13.6日, H29 12.3日, H28 11.1日, H27 10.5日

<参考1> 職場アンケート※抜粋 視点1 関連

※ 京都市立学校・幼稚園において、1校園につき1名～3名程度を無作為抽出の上、任意回答で実施し、446名が回答

Q 時間外勤務縮減のための効果的な方法について（複数回答）



<参考2> 京都市での超過勤務の状況について ※方針より抜粋

(平成31年4月から令和元年12月)

	月平均 (R1年度4月～12月分)	超過勤務状況	
		45時間超 対象者に占める割合	80時間超 対象者に占める割合
幼稚園	42時間 37分	30人 44.1%	1人 1.5%
小学校	45時間 45分	2016人 53.0%	121人 3.2%
中学校	55時間 24分	1403人 64.7%	343人 15.8%
高等学校	42時間 29分	249人 41.9%	51人 8.6%
総合支援学校	27時間 47分	85人 12.6%	1人 0.1%
合計	46時間 41分	3783人 51.7%	517人 7.1%



## 視点2 男性の家庭での活躍推進

前計画では、「子育て応援ハンドブック」において、男性教職員への育児休業制度をはじめとする諸制度についての内容や男性の育児休業取得者の体験等のモデル例を掲載し、この間、男性教職員の育児休業の取得率は、増加傾向にありますが、目標に達していない状況です。

また、職員アンケートでは、男性教職員が育児休業等の休暇制度を取得するための効果的な方法について、「育児休業等の期間中に係る代替職員等の人材確保」や「職場の意識改革」を回答する傾向が多くみられました。

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、引き続き、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<充実>

##### ① 男性の育児休業取得者の体験等のモデル例の提供 <継続>

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ます。

##### 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 <継続>

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ます。

##### ③ 育児休業取得に係る給与等のシミュレーションシートの活用 <新規>

育児休業取得時の収入について、給与等のモデルケースや、シミュレーターを提示することで収入面での不安の軽減に努めます。

##### ④ 採用ガイダンスや新採研修での意識啓発 <新規>

採用前や採用直後から、家事や子育てなどの家庭生活を両立しながら、当たり前前にキャリア形成していくことを意識付けすることで、男女ともに今後のキャリアを主体的に考える契機とします。

## 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活用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」の活用

## ＜学校としての取組＞

### 1 男性教職員の育児休業の取得促進 ＜重点＞

引き続き、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、周知を図るとともに、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します。

#### ＜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) 京都市立学校の男性教職員の育児休業取得状況

H31 4.8% H30 4.4% H29 0.5% H28 2.2%

### 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 ＜重点＞

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します。

#### ＜目標＞

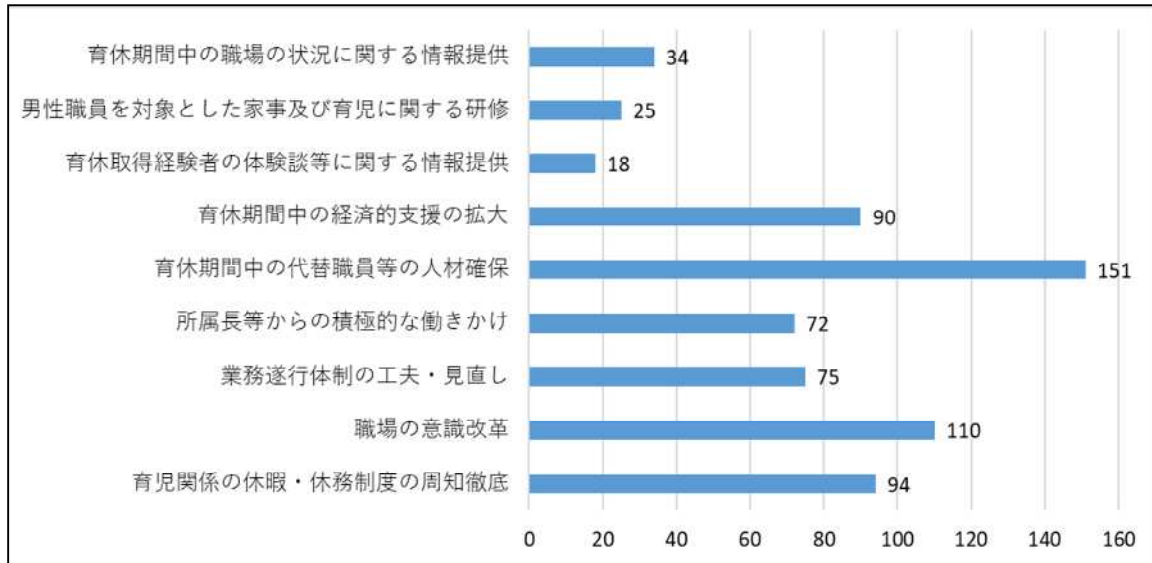
配偶者が出産を迎えた男性教職員が出産・育児に関わる休暇を8日間取得することを目指します。

(参考) 出産・育児に関わる休暇

- ・ 出産補助休務…配偶者の出産に係る入退院の際の付添い、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。
- ・ 育児参加休務…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。
- ・ 子の看護のための休務（教育職員・事務職員）…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。  
(上記以外の職員)…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

<参考>職場アンケート抜粋 視点2 関連

Q 男性育休をはじめ育児関係の休暇の取得するための効果的な方法は何ですか。  
 (複数回答) ※子育て中の教職員(200名)が回答



### 視点3 母性の保護と女性の職場での活躍推進

育児休業や育児短時間勤務等の子育てに係る制度の周知等により、仕事と子育てを両立している教職員が増加し、また、研修等の充実や昇任要件の見直し等の結果、小・中学校の管理職に占める女性教職員の割合が、平成30年度に25.3%となり、目標（25%）を達成したところです。

一方、女性教職員からのアンケート回答では、昇進意欲について、「どちらとも言えない」と回答した職員が一番多く、また、昇進したくない理由については、緊急時等への対応が困難であることや仕事と家庭の両立が難しいことを理由としている回答が多数を占めています。

そこで、本計画では、引き続き、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を他の視点と一体的に取り組みます。

#### <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します。

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します。

##### 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 <継続>

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します。

###### ② 「育児シート」の活用 <継続>

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」の活用を通して、計画的な育児に向けた支援を図ります。

### 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 <継続>

子育てにおける互いの役割やキャリア形成等について、家庭内で共に考え、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します。

#### ② 両立について体験談を聞く機会の提供 <継続>

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設けます。

#### ③ 育児休業中の教職員の研修参加等 <継続>

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ます。

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します。

#### 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 <継続>

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します。

#### 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 管理的地位のある職員に占める女性職員の割合 <重点>

小・中学校の校長・教頭に占める女性割合については、平成30年度に目標値の25%以上を達成したところですが、その後、目標値を下回っている状態であり、職員アンケートにおいても、女性の昇進意欲が高い割合を示しているとは言い難い状況です。

そこで、目標値を改めて定め、引き続き、昇任要件の見直しの検討や人事異動上の配慮を行うとともに、その他の視点と一体的に取り組みます。

##### <目標>

小・中学校の校長・教頭に占める女性割合を25%以上とすることを目指します。

(参考) 管理職に占める女性の割合  
 R2 22.7% H31 22.9% H30 25.3% H29 24.5% H28 23.3%

##### ② 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います。

##### ③ 子育て支援制度の活用に伴う人的措置 <充実>

円滑な引継や休暇を取得する教職員の負担軽減のため、教職員の休暇取得により欠員が生じる前に教職員を先行して配置する他、代替教職員及び補助業務を行う教職員の速やかな配置に努めます。

##### ④ 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努めます。

##### ⑤ 家事や育児を支援する外部サービス等の情報提供<継続>

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します。

#### <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<継続>

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ます。

## 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します。

## 3 復帰する教職員の円滑な職場復帰への配慮 <継続>

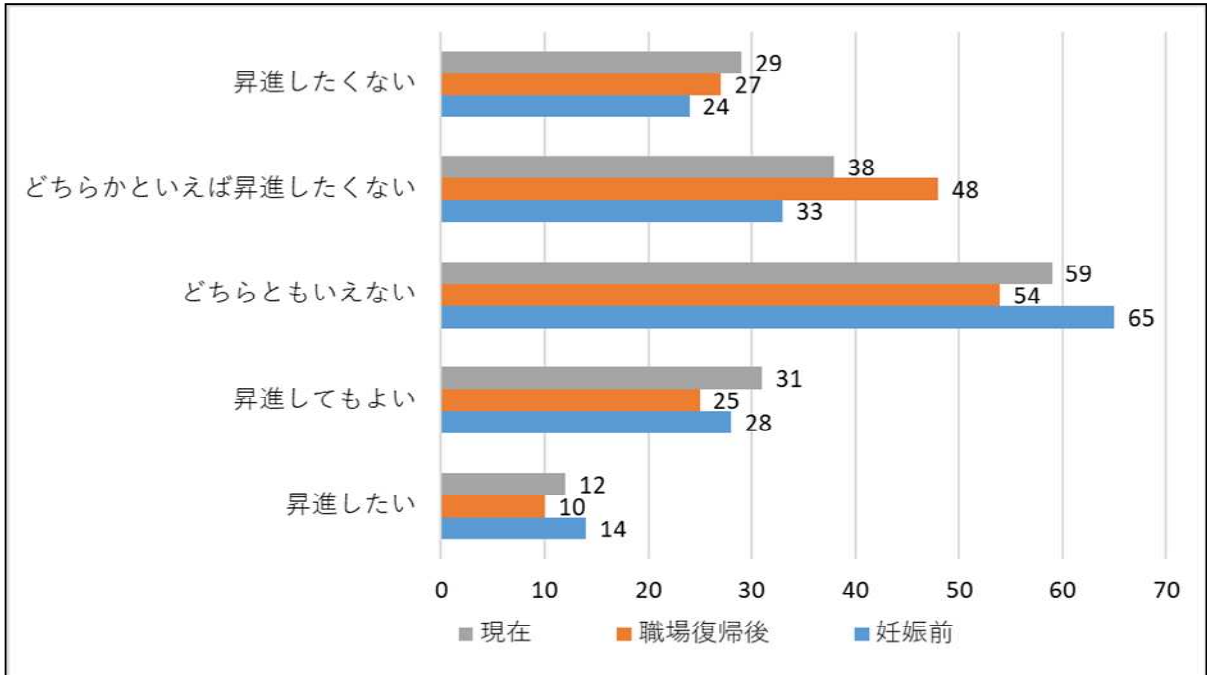
休業・休暇中の教職員に対して、教育委員会の教育施策、職場の近況等について資料送付するなど定期的な情報提供を行うとともに、復帰に際しては、部分休業や育児短時間勤務制度などの周知に努め、円滑な復帰に向けて可能な配慮を徹底します。

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します。



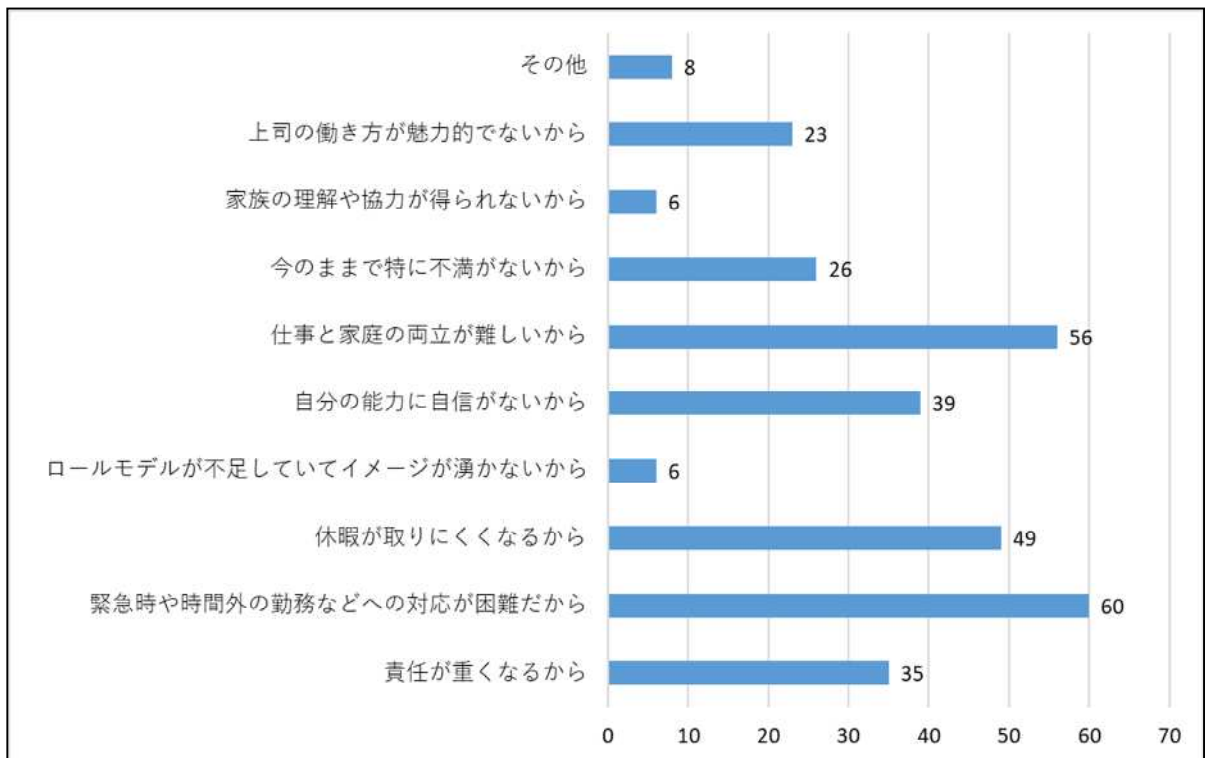
<参考>職場アンケート抜粋 視点3 関連

Q 女性教職員の昇進意欲について



Q 昇進したくない理由は何ですか（複数回答）

※子育て中の女性教職員（91名）が回答



## 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

職員アンケートでは、職場の特徴に係る「所属職員の仕事以外の生活や家のことも配慮する雰囲気がある」や「育児中の職員をサポートする雰囲気がある」という設問に対し、それぞれ8割以上の教職員が、「あてはまる」、「まああてはまる」を選択しています。

一方で、依然として、長時間勤務は解消されておらず、「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」を実現するためには、教育委員会と学校が一体となって意識改革、職場風土の醸成が必要です。

このため、本計画では、引き続き管理職に対する研修等を充実やハラスメント対策を徹底するとともに、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みます。

### <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します。

#### 2 職場風土の醸成に向けた情報発信 <継続>

「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ます。

#### 3 ハラスメント対策<新規>

「京都市立学校及び幼稚園ハラスメント防止に関する方針」に基づき、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを含むハラスメント防止対策に取り組み、教職員が生き生きと仕事を行い、その能力を十分に発揮できるような風通しの良い職場づくりを推進します。

### <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 <継続>

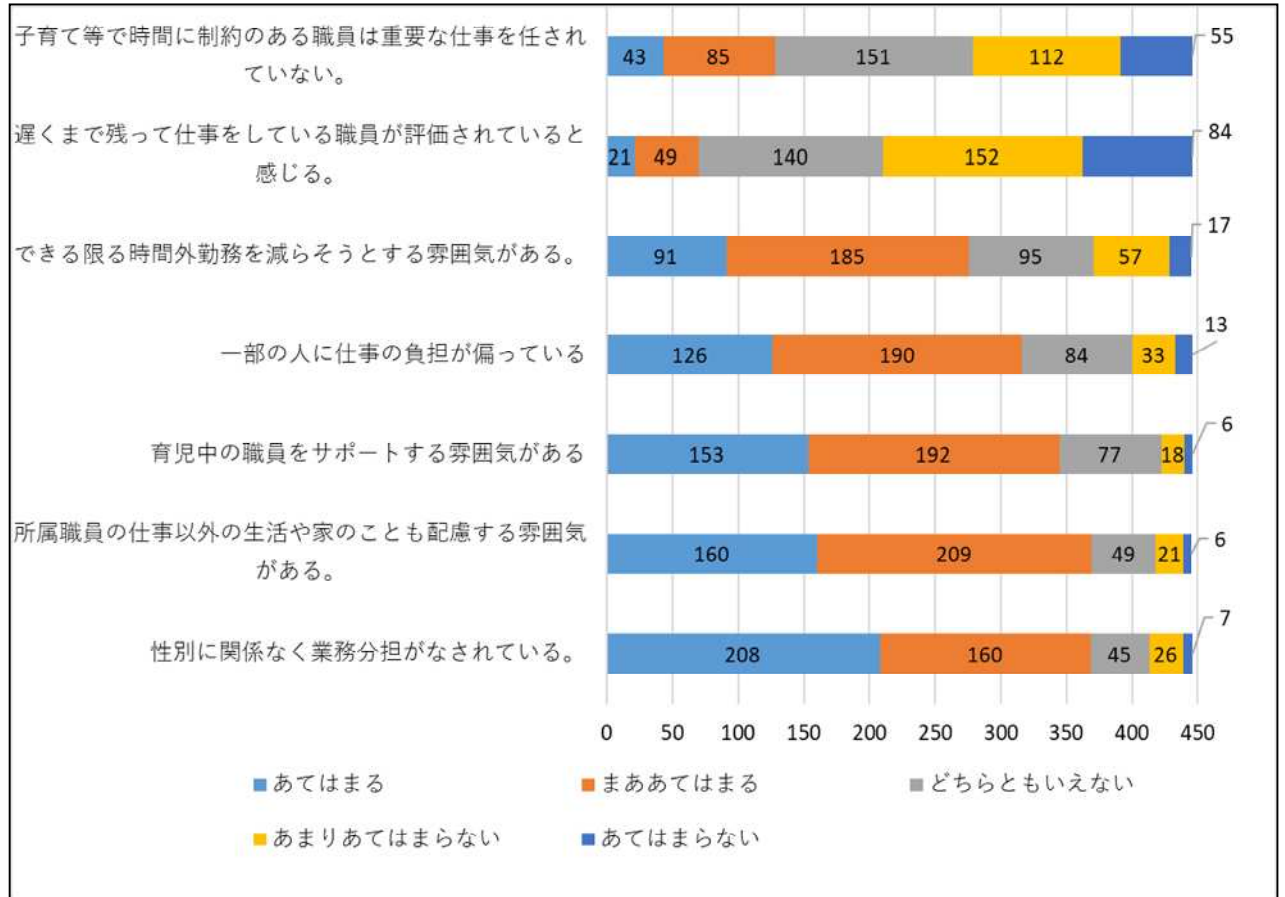
職場ミーティングのテーマとして、「真のワーク・ライフ・バランス」の推進に向けた教職員同士のフォロー体制や業務の見直しを取り上げるなど、子育て支援等への理解と相互の協力への意識を高める取組を進めます。

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

<参考>職場アンケート抜粋 視点4 関連

Q 職場の特徴はどのような状況ですか。(複数回答)



## 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。

- ・ 可能な限り子育て関係の休みはとれていると思うが、一日に偏った時には管理職や学年の手薄な状態もあるので教職員全員の協力体制が必要である。温かい職場づくりを心掛けたい。
- ・ 女性が育休を取るのではなく、男性が義務的に育休を取る機会を何か月かだけでも設けたりして一旦家庭を顧みることが必要だと思います。教育現場で必ずそのような育休を取る風潮を設けることができれば、子育ての大変さを全体で理解することができ、きっと男性女性分け隔てなく休みを取ることが出来るのではないのでしょうか。
- ・ 男女にかかわらず、時間外勤務を減らす必要があり、家庭の生活を大切にするようなら変えて行く必要がある。子育てをする人が肩身の狭い思いをするような状況は変えていかなければいけない。
- ・ 仕事を減らさない限り、本当の両立は難しいと思います。子育てででない人へ仕事が渡ることも子育て中の者にとっては心理的負担になります。仕事内容の精査が必要です。
- ・ 平成30年度に一年間育休をとらせていただけたこと感謝しています。職場、保護者の方々、地域等そして教育委員会の方々に支えていただいていること、復帰ができるということをお大変ありがたく思っています。
- ・ 教員はもともと子育てや教育に熱い方になるものだと思いますので、その教職員の家庭（プライベート）の子育ての方もしっかりと行えるように働き方改革が必要だと思っています。このようなアンケートがあって改善されていくこと期待いたします。
- ・ 子育てに対する理解は進みつつあるように思います。今後は介護に対する理解や制度も充実して行ってほしいと願います。長く働くためには介護の問題が大きいです。
- ・ 子育ては、自身の人生の中でかけがえのない時間であり、育児休暇の取得によって、人生観も変わりその後の仕事にも良い影響を与えたいと思います。

京都市教育委員会特定事業主行動計画「仕事と子育て応援プラン 2nd step」

2021年（令和3年）3月発行

発行：京都市教育委員会総務部教職員人事課

〒604-8161 京都市中京区烏丸通三条下ル饅頭屋町 595-3

大同生命京都ビル7階

電話 075-222-3779／FAX 075-222-3759