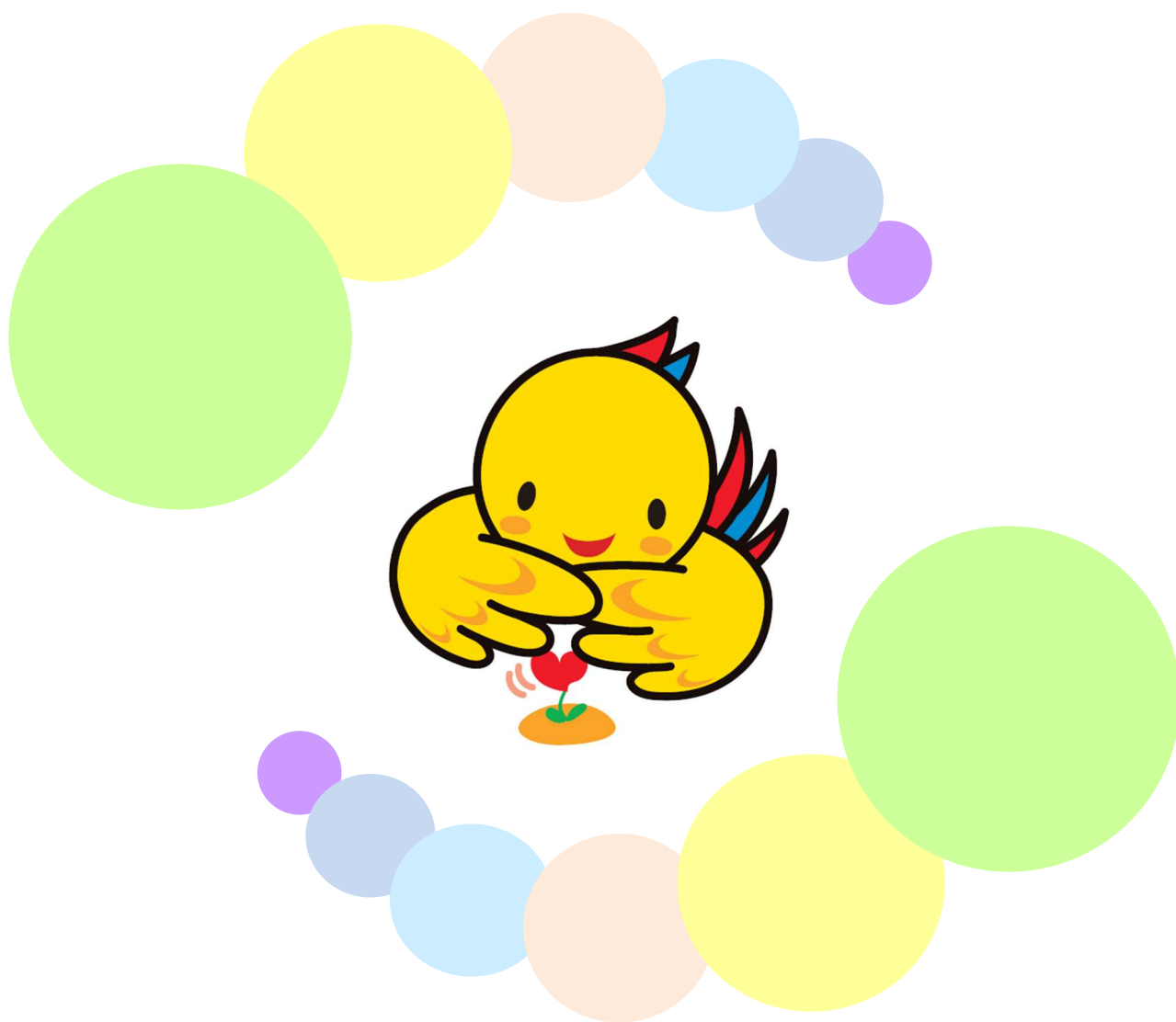


第2次 男女共同参画 教職員支援ひょうごプラン  
【令和3年度～令和7年度】

～ 一人一人が働きがいを実感できる職場づくり ～



令和3年3月  
兵庫県教育委員会

# 目 次

1	はじめに	1
2	男女共同参画 教職員支援ひょうごプラン(平成 28 年度～令和2年度)の検証	2
3	第2次 男女共同参画 教職員支援ひょうごプランの概要	8
	施策体系	
	数値目標	
4	重点目標と取組の方向性	
	重点目標 1	
	男女共同参画に向けた意識改革	10
	重点目標 2	
	議論・検討するあらゆる場面への女性の参画を促進	13
	重点目標 3	
	ワーク・ライフ・バランスを支援する制度の充実	15
	重点目標 4	
	授業等の工夫・業務の効率化の推進	16
5	関連資料	
	(1) 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定のための状況把握	19
	(2) 男女共同参画 教職員支援ひょうごプラン改定に関するアンケート結果	22
	(3) 各種ハラスメントの具体例	39
	(4) 第2次 男女共同参画 教職員支援ひょうごプラン	
	4つの重点目標と19の取組の方向性	40

# 1 はじめに

## 1 策定の趣旨

兵庫県教育委員会では、平成17年に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として、「子育て支援ひょうごプラン」を策定し、教職員の子育て支援に取り組んできました。

また、平成28年には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下、「女性活躍推進法」)」に基づく行動計画として、新たに「教職員支援ひょうごプラン(以下、「前回プラン」)」に改定しました。この中で、「意思決定過程への女性教職員の参画促進」「働きやすい職場の実現」「仕事と生活の両立」の3つの重点目標を設定し、職業生活を営む女性の個性と能力が十分に発揮されるとともに、教職員一人一人が安心して子育てや介護をしていくために、誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組んできました。その結果、各種制度の充実や啓発等により、超過勤務時間の縮減やワーク・ライフ・バランスの意識が醸成されてきている等、一定の成果はあったものの、他府県と比べても決して十分とは言えず、さらに取組の充実が求められているところです。

このため、「第2次 教職員支援ひょうごプラン(以下、「本プラン」)」の策定にあたり、令和2年10月、女性の視点から、職場における女性の能力発揮と活躍の機会拡大やワーク・ライフ・バランス等について意見交換し、本プランへの提言を行う「女性の力を兵庫の教育に活かすプロジェクトチーム(以下、「プロジェクトチーム」)」を設置し、議論を進めてきました。本プランは、このプロジェクトチームからのこれまでの取組を踏まえた提言を参考に、教職員一人一人が働きがいを実感できる職場づくりをより一層推進することを目的に策定しています。

県教育委員会としては、事業主の責務として、本プランに基づき、女性教職員や子育てをする教職員を対象にして様々な支援を行い、教職員の職場環境の改善を進めていきます。併せて、本プランを効果的に進めるため、教職員一人一人がその内容を自らのこととして捉え、それぞれの職場において、日頃から円滑なコミュニケーションと情報の共有を図るよう啓発に取り組めます。

こうした取組が、県全体の女性活躍の場の拡大や、次世代育成支援の推進など、県民生活の向上に繋がることを期待しています。

## 2 期 間

本プランは、令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とします。

また、今後の女性活躍推進支援対策や次世代育成支援対策の動向、社会経済情勢の変化等を踏まえ、必要に応じて見直しを行います。

## 3 対 象

本プランは、県教育委員会事務局及び学校以外の教育機関、県立学校の全ての教職員及び県費負担教職員を対象とします。

## 4 進 め 方

国の「第5次男女共同参画基本計画」や「ひょうご男女いきいきプラン2025」「男女共同参画 兵庫県率先行動計画ーひょうごアクション8ー」など、次世代育成に関わる兵庫県の計画・施策との整合性を十分図ります。

また、定期的に進捗状況を把握するとともに、情報の公表や教職員の意識調査の実施等によりフォローアップに取り組めます。

## 2 男女共同参画 教職員支援ひょうごプラン(平成 28 年度～令和2年度)の検証

計画の改定の方向性や必要な取組を講じるため、これまでの取組による成果や課題等について、目標の達成状況及び計画に基づく公表数値、「男女共同参画 教職員支援ひょうごプラン改定に関するアンケート調査(以下、アンケート調査)」により、把握・分析を行いました。

現状分析に当たっては、県教育委員会事務局職員及び教職員(県立学校、市町立学校)を対象とし、小学校、中学校、義務教育学校等、高等学校及び特別支援学校の各校種について、それぞれ対象者を抽出して行ったものです。

なお、アンケート調査については、前回プランの重点目標「意思決定過程への女性教職員の参画促進」「働きやすい職場の実現」「仕事と生活の両立」に分けて整理しています。

### <目標の達成状況及び計画に基づく進捗状況>

#### 【主な取組】

女性職員一人一人が機会を得て、持てる能力を存分に発揮することは、職場全体に多様な価値観をもたらすとともに、職場全体の意識改革にも繋がると考え、具体的な数値目標を設定し、管理職への登用を促進する等、女性職員の能力が発揮される場の拡大に取り組みました。

#### 【進捗状況】

○女性の採用割合は、毎年 50%以上の割合を占めています。(図1)

○「管理的地位にある職員に占める女性割合」は増加傾向にあり(図2)、令和2年度の目標値 16.0%に対して、全体で 20.1%と 4.1 ポイント上回りました。内訳は、県立学校の校長 13.4%、教頭 17.8%、事務長 44.8%、市町立学校の校長 15.6%、教頭 20.6%、事務局は 26.3%です。

○「男性職員の育児に関する休暇・休業」の取得状況は、配偶者出産補助休暇及び育児参加休暇ともに 100%を目標値にしていたのですが、増加傾向にあるものの、配偶者出産補助休暇は 70.2% 育児参加のための休暇は 35.8%にとどまっています。(図3)

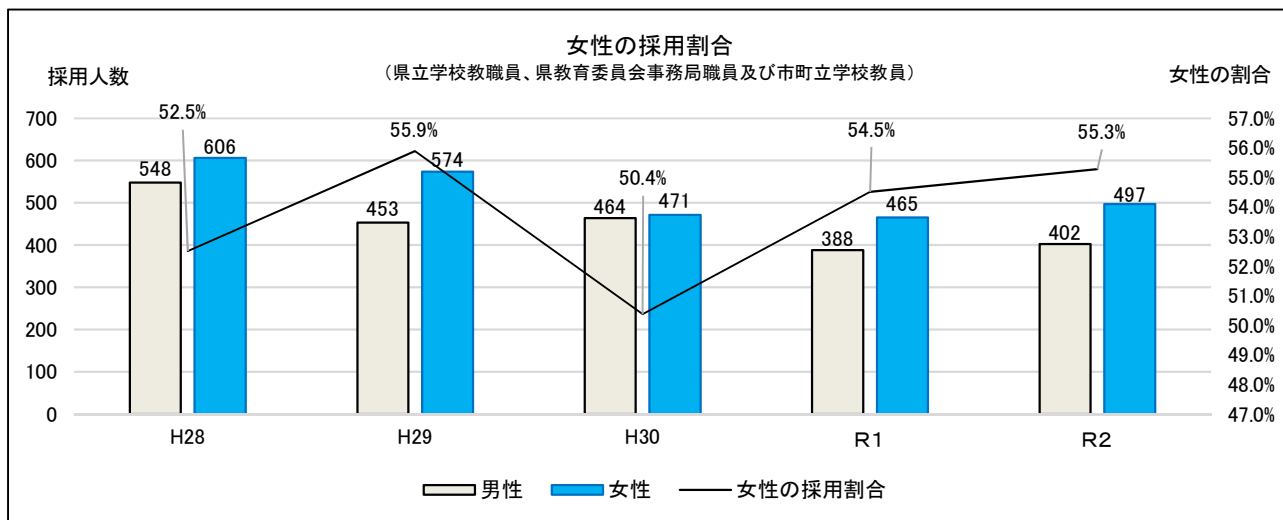
区 分		目標値(R2年度)	現状値(R2年度)	達成度
管理職に占める女性の割合		16.0%	20.1%	目標達成
男性職員の育児に関する休暇・休業	配偶者出産補助休暇の取得率	100%	(R1)70.2%	約7割
	育児参加のための休暇の取得率	100%	(R1)35.8%	約4割

#### <管理職の女性比率内訳>

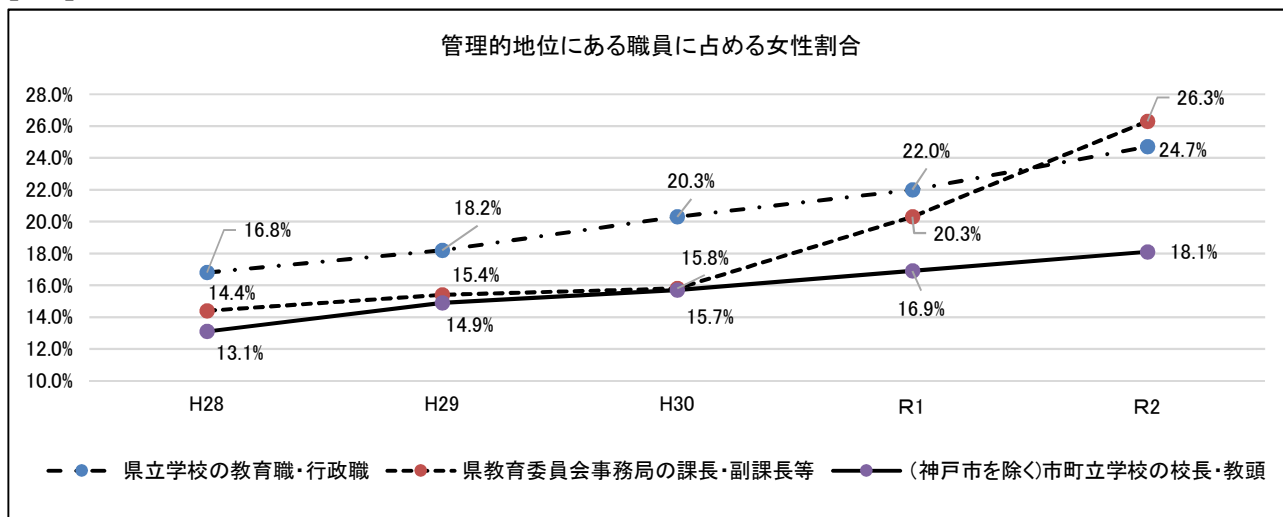
区 分	職 種	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和2年度
県 立	校長	10.4%	13.4%	14.1%	12.2%	13.4%
	教頭	11.3%	10.9%	10.5%	15.7%	17.8%
	事務長	30.2%	32.5%	38.7%	43.6%	44.8%
市町立	校長	11.8%	12.2%	13.8%	15.0%	15.6%
	教頭	15.0%	17.6%	17.6%	18.9%	20.6%
事務局	課長・副課長等	14.4%	15.4%	15.8%	20.3%	26.3%

<参考>

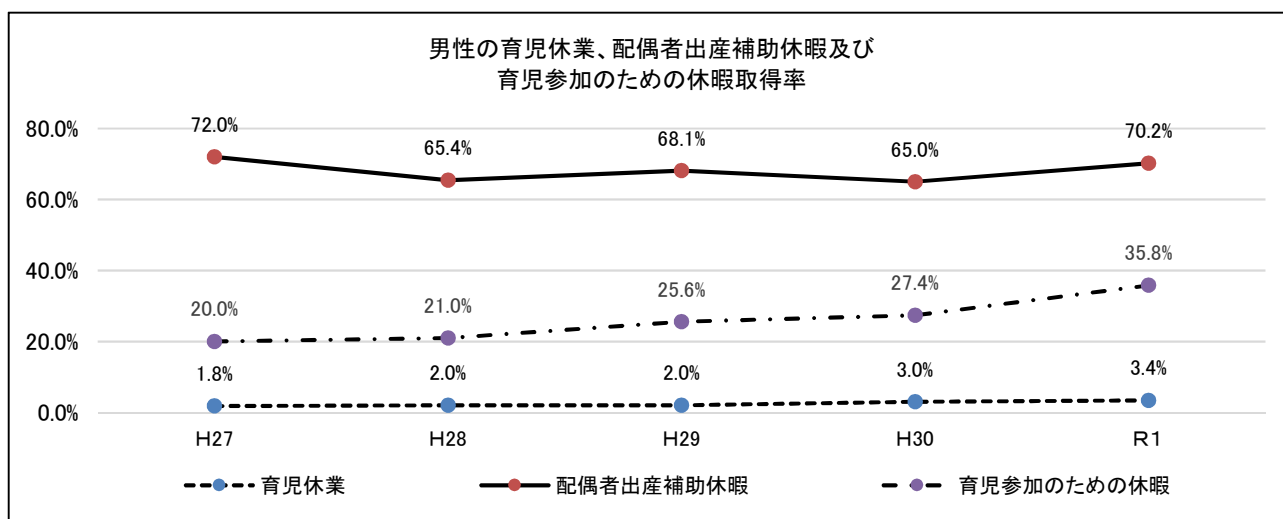
【図1】



【図2】



【図3】



## 【課題】

- 「管理的地位にある職員に占める女性割合」は令和2年度の目標値を大きく上回っており、特に県立学校の事務長は44.8%と非常に高い割合です。取組の成果は一定評価できるものの、引き続き、今後5年間に管理職の候補となる職員の性別や年齢構成の割合等から、県立学校及び市町立学校の校長・教頭を中心とした新たな目標値を設定し、段階的、計画的に取り組んでいく必要があります。
- 「男性職員の育児に関する休暇・休業」は、対象者の全員取得には至っていません。男性の家事への参画の重要性や制度の周知とともに、積極的かつ計画的な活用を進めていく必要があります。

## <アンケート調査>

### 重点目標1 意思決定過程への女性教職員の参画促進

#### 【主な取組】

意欲と能力のある女性職員が、教育施策や学校運営等の意思決定過程に参画できるよう、管理監督職への登用を進めるとともに、女性職員を対象とした研修を開催し、ネットワーク構築の支援を行いました。

#### 【進捗状況】

※(Q)は、5 関連資料(2) (P.22～)のアンケート結果を表しています

- 『管理職になりたい』と考えている一般職員は、全体の15.1%であり、男性の23.8%に比べて女性は6.7%と非常に低い状況です。『職場に管理職をめざしている女性職員がいる』と答えた管理職も25.2%と低く、把握した方法として「本人が迷っていたときに、相談に乗り背中を押したから」「資質を見抜いて、長期にわたって育成してきたから」「これまで管理職からの強い推薦を受け続けていたから」等の回答が見られました。(Q1～3)
- 『管理職になりたい』と思う理由として、一般職員では「他の職員とともに理想を実現できるから」「組織の運営ができるから」等の意見が多く見られ、管理職の『管理職になろうと思った理由』と一致しました。また、管理職では、「人材育成をすることができるから」という回答も多く見られました。(Q4)
- 『管理職になりたくない』理由として、事務局職員、教員、事務職員と共通して「管理職には、魅力を感じない」との回答が多い一方で、教員は、同程度「現在の業務にやりがいを感じているから」との回答も見られることから、管理職になると、直接児童生徒と関わる機会が減ってしまうと感じていることも原因と考えられます。また、「管理職は、多忙で勤務時間も長いから」という回答も多く見られました。『どのような環境になれば、管理職をめざそうと思いますか』の質問には、半数近くが「勤務時間の適正化」と回答し、続いて「業務内容の改善」「協働体制など組織の充実」「目標がもて、やりがいを感じられるなど魅力のある仕事内容」等の意見が多く見られました。(Q5, 6)
- 『女性管理職が少ない状況の原因』として、管理職は、「管理職は多忙で勤務時間も長いから」「責任が重いから」「魅力を感じないから」に続き、「子育てまたは介護があるから」の回答が39.3%見られました。また、『女性が管理職をめざすための環境』として、管理職は、「勤務時間の適正化」「協働体制など組織の充実」「業務内容の改善」とともに「子育てや介護に対する職場の

理解」(47.4%)が、また、『女性が管理職をめざしやすい状況を作るための効果的な取組』として、一般職員、管理職ともに、「職場全体の意識改革」「働き方改革の推進」「休暇を取りやすいバックアップ体制」「家庭の協力」「主任・部長・監督職への女性登用」が必要という意見が多く見られました。(Q7～9)

○『管理職にとって重要な資質』として、一般職員、管理職ともに「危機管理能力」「課題への対応力」「人間関係を調整する力」という意見が多く見られました。(Q10)

### 【課題】

管理職は、広い視野で教育に携わり、自らの経験を教育に活かし、反映させることができる等、管理職のやりがいを発信し、教職員一人一人の意識の向上と能力を発揮できる仕組みづくりが大切です。

また、管理職が働きやすい環境づくりとして、勤務時間の適正化、職場や家庭における固定的な性別役割分担意識の解消も大きな課題です。

## 重点目標2 働きやすい職場の実現

### 【主な取組】

平成29年に「教職員の勤務時間適正化推進プラン」を策定し、すべての教職員の意識改革に努めるとともに、勤務時間の適正化を進めてきました。令和元年12月には、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法(給特法)」の一部改正を受け、令和2年4月、県・市町は、業務量の適切な管理等に関する規則を制定し、規則に定めた時間の範囲内となるよう「働きがいのある学校づくりに関する方針」を定めて、業務量の縮減に取り組んでいます。

また、衛生委員会の開催とともに、令和2年に「兵庫県教育委員会ハラスメント防止指針」を策定するなど、働きやすい職場風土の醸成を進めてきました。

### 【進捗状況】

○『働きがいのある職場』とは、一般職員、管理職ともに「業務内容が自らの適正に合っており、能力が発揮できる職場」であり、「相談できる相手」がおり、「自由に意見が言い合える」職場であるといえます。また、一般職員、管理職ともに「自分の実践を公平に評価してもらえる職場」という意見も多く見られました。(Q11)

○『働きがいのある職場の実現』には、一般職員、管理職ともに「働き方改革を推進する意識」や「業務内容の明確化」「職員の適正な配置」「職場環境の充実」が求められています。(Q12)

○『家事または育児に費やす時間』は、一般職員、管理職ともに平日・休日ともに、女性のほうが男性よりも長くなっています。(Q. 13)

○男性の『育児休業』取得経験は、管理職では該当者がなく、一般職員でも5.1%と、該当者の大半が取得していません。また、『子育て支援休暇』の取得経験は、管理職で27.7%、一般職員で45.5%と『育児休業』よりも取得状況は進んでいますが、まだ十分とはいえない状況です。また、取得の理由として「親として当然だから」「子どもとの時間を一緒にすごしたいから」「家族の家事・育児の負担を軽減するため」等の意見がある一方、取得しなかった理由として、「自分以外に育児をする人がいたから」「職場に迷惑をかけてしまうと思ったから」の意見が多く見られました。(Q14～23)

○『介護休暇』の取得率は、管理職 9.6%、一般職員 13.4%でした。取得の理由として「親の世話をするのは、子として当然だから」「施設等に預けられず、面倒を見る者がいなかったから」等の意見がある一方、取得しなかった理由として、「自分以外に介護をする人がいたから」「職場に迷惑をかけてしまうと思ったから」の意見が多く見られました。(Q. 24～28)

### 【課題】

「めざす職場像」に対して、管理職及び一般職員ともに同じ思いであり、すべての教職員にとって『働きがいを実感できる職場』の実現に向け、共に取り組んでいくことが大切です。そのためには、教職員一人一人が能力を発揮できる仕組みづくりや、ハラスメントのない風通しのよい職場づくりを進める必要があります。

また、男性の『育児休業』や『子育て支援休暇』及び『介護休暇』の取得を進めていくためには、男性の育児への参画意識の改革とともに、制度の周知徹底や休暇中の支援体制づくりを含む、取得しやすい職場の雰囲気づくりを進めていく必要があります。

## 重点目標3 仕事と生活の両立

### 【主な取組】

仕事と生活の調和を図るために、働き方の見直しとともに「ワーク・ライフ・バランス実現に向けて」等の冊子による休暇制度の周知や活用を図りました。

### 【進捗状況】

- 『仕事と家庭の両立ができている』と感じている管理職は 46.7%、一般職員は 38.0%でした。多忙で勤務時間が長いと考えられている管理職のほうが、仕事と家庭の両立ができていると感じている割合は高くなっています。(Q. 5, 29, 30)
- 『仕事を中心』と感じている理由の多くは、一般職員、管理職ともに「多忙で他のことをする時間が取れないから」と回答しており、一方で『家庭が中心』と感じている理由の多くは、一般職員は「育児または介護があるから」でした。また、仕事と家庭の両立には、「長時間労働の見直し」や「家族の協力」「組織全体の意識改革」が必要であるという意見が多く見られました。(Q. 31～33)
- 『離職をしようと思ったことがある』と回答した管理職は 38.5%、一般職員は 44.1%でした。離職を考えた年齢に大きな差は見られませんでした。理由として「仕事で行き詰まったとき」「健康上不安を感じたとき」「育児が大変だと感じたとき」「親の介護が必要になったとき」という回答が多く見られました。また、その他として、人間関係(同僚や管理職、教員は児童生徒や保護者)、パートナーの協力及び理解が得られない等の回答も見られました。特に「妊娠、出産したとき」「育児が大変だと感じたとき」は女性の方が、また「仕事で行き詰まったとき(管理職)」「健康上、不安を感じたとき(管理職)」は男性の方が割合が高くなっており、男性と女性の回答に差が見られました。(Q. 34～36)



## 【課題】

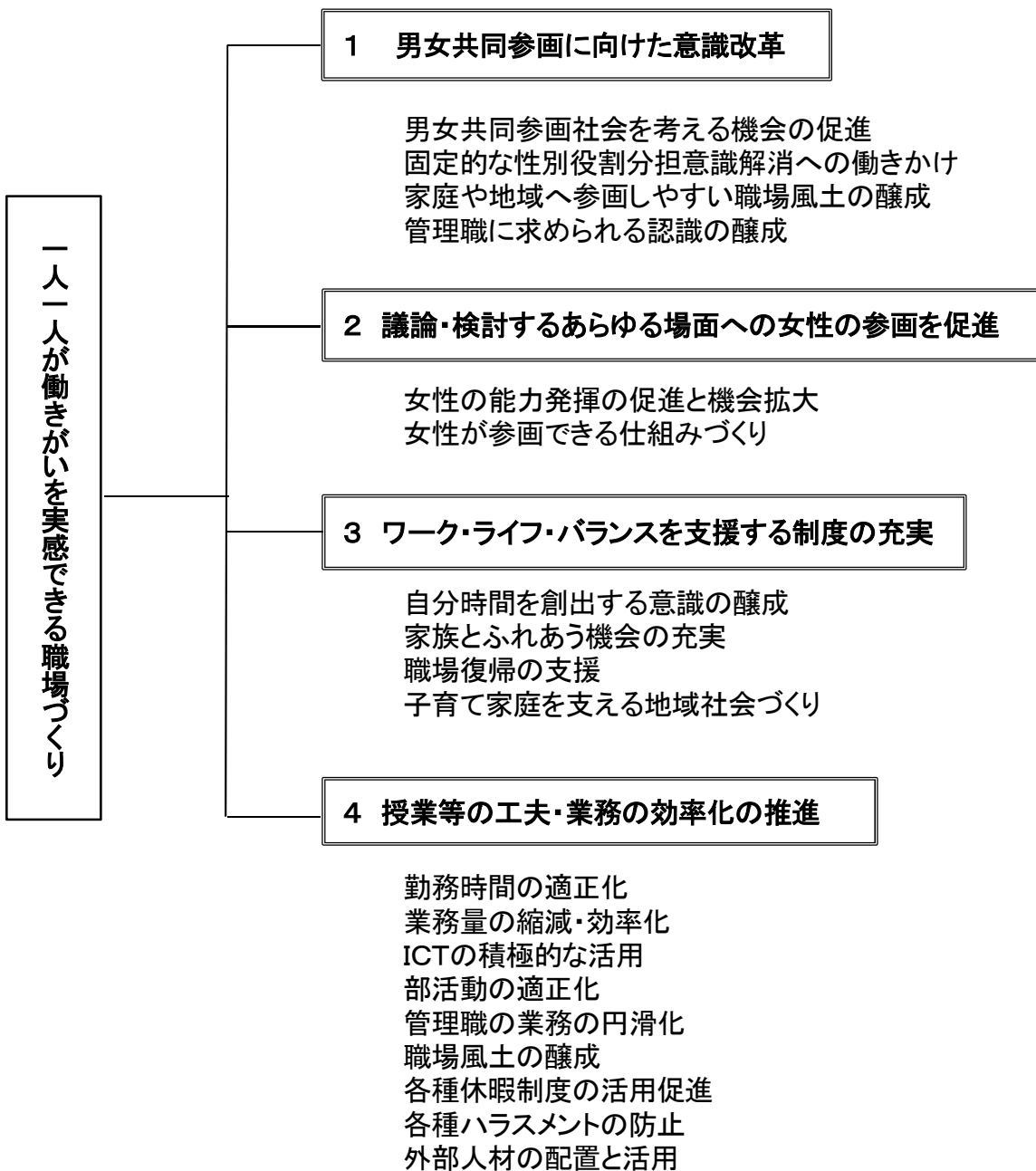
『仕事と家庭の両立ができている』と感じられている人は、管理職及び一般職員ともにまだ少なく、大半が「仕事を中心」と回答しています。仕事と生活の両立を図るためには、長時間労働の見直しや組織全体の意識改革とともに家族の協力が必要です。

また、育児や介護等、男性の家事への参画等の重要性を伝えるとともに、様々な休暇制度の周知やその積極的な活用を進める必要があります。

### 3 第2次 男女共同参画 教職員支援ひょうごプランの概要

#### 施策体系

- 重点目標 :
- 1 男女共同参画に向けた意識改革
  - 2 議論・検討するあらゆる場面への女性の参画を促進
  - 3 ワーク・ライフ・バランスを支援する制度の充実
  - 4 授業等の工夫・業務の効率化の推進



## 数値目標

### (1) 女性の能力発揮の促進と機会拡大に関する指標

	現状値 (令和2年度)	令和7年度 目標値	備 考
公立学校及び事務局における 管理職に占める女性の割合	20.1%	22%	<対象>県立学校(校長、教頭、事務長)、市町立学校 (校長、教頭)、事務局(課長、副課長等)
県立学校における 校務運営委員の女性比率	22.5%	30%	<校務運営委員>校内の意思決定に関し、協議する 委員会の構成員(管理職と学年主任、部長等)
公立中学校における グループリーダーの女性比率	26.2%	30%	<グループリーダー>各学年代表、生徒指導代表、 教務(教育課程)代表

### (2) 家庭や地域へ参画しやすい職場風土の醸成に関する指標

	現状値 (令和2年度)	令和7年度 目標値	備 考
配偶者の出産補助休暇 の取得率	70.2% (令和元年度)	100%	出産に伴う入院等の日から出産日後2週間を経過する 日の期間内における3日の範囲内の期間
男性の育児参加のための休暇 の取得率	35.8% (令和元年度)	100%	産前産後の期間内における5日の範囲内の期間

## 4 重点目標と取組の方向性

### 重点目標1 男女共同参画に向けた意識改革

#### (取組の方向性)

#### 1 男女共同参画社会を考える機会の促進

- 各種の研修会を活用し、男女共同参画は、女性の生きやすさを実現することだけでなく、全ての人にとって生きやすい社会をつくる取組であることの認識を高めます。
- 育児や介護にかかわる全ての教職員が、休暇・休業等に関する各種制度を積極的に活用するよう、子育てや介護等、家事への参画の重要性について意識啓発に取り組みます。

#### 2 固定的な性別役割分担意識解消への働きかけ

- 働き方・暮らし方の根底に、長年にわたり人々の中に形成された固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込みがあることがあげられます。男女がともにいきいきと生活できる社会づくりに向け、校内研修等により、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)についての気づきを促し、積極的な解消を進めます。

#### 3 家庭や地域へ参画しやすい職場風土の醸成

- 冊子『ワーク・ライフ・バランス実現に向けて ～教職員のための休暇制度等～』を活用し、子育てや介護に関する各種制度等を教職員に周知します。
- 男性職員に対して、冊子『男性のための子育て支援制度等』を活用し、育児や介護等、男性の家事への参画等の重要性を伝えるとともに、比較的取得しやすい1ヶ月程度の短期間の育児休業の取得事例を県庁WANやゆずりはネット等で紹介するなど男性の家事・育児への参画支援を進めます。
- 出産を控えた教職員や出産を控えた配偶者をもつ男性教職員が、計画的に休暇を取得できるよう「子育て支援シート」を作成し、子育て教職員と管理職等の間における意思疎通の手段として活用します。また、配偶者の出産にあたって、男性教職員が特別休暇や年次休暇を組み合わせるなど5日以上連続した休暇を取得するよう推進します。

#### 4 管理職に求められる認識の醸成

- 職場における男女共同参画がさらに進むよう、各種制度の正しい理解と活用を含めて学ぶ機会を設けるとともに、世代間等によって異なる感覚や意見を柔軟に取り入れながら、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める研修を行います。



## 経験者の声

### <育児短時間勤務>

夫の単身赴任が決まり、家事育児の負担を考え育児短時間勤務を取得しました。前年まで担任として充実した毎日を送っていたため、週3勤務で仕事へのやりがいを感じられるのか不安はありましたが、育児時短を取得できる最後の年で、子どもとの時間を大切にしたいと思い決めました。

取得した後は、勤務日と家庭の日と、気持ちを切り替えてメリハリある働き方ができたことで、担当業務で成果を出し新聞等にも取上げられ、大きな自信となりました。週休日は子どもと一緒に習い事に行き、PTA役員として小学校行事に参加するなど、公私共に有意義な時間を過ごすことができました。制度を活用でき本当に感謝しています。

【県立学校・教諭 30代 女性】

「お母さん、いつも笑っているね。」私が育児短時間勤務を始めてから、息子から言われた言葉です。改めてこの働き方をしてよかったと思った瞬間でした。

平日の午前は仕事に専念し、午後は育児・家事に専念することができます。息子や娘と過ごす時間が増え、毎日が充実しています。制度を取得しようか悩んでいた私へ、「お子さんのお母さんはあなただけ。今しかない時間を大切に過ごしてね。」と後押ししていただき、支えてくださった職場の先生方には感謝しています。今後取得を考えている方へ、子どもの人格を作る重要な時期に、子どもに寄り添いながら働き続けられる素晴らしい制度を是非活用して、仕事も育児も楽しんでください。

(下の子(保育所)送り→8時出勤→授業→給食→13時半退勤→上の子(小学生)帰宅→下の子(保育所)迎え→習い事の付添、公園遊び等)

【市町立学校・教諭 30代 女性】

### <介護休暇>

職場には、以前より在宅介護のため、急遽年休を取得する可能性があることを伝えていました。しかし、様態が変わり休暇の取得が必要になった時、どの制度が使えるのか、期限が決められない中で休むことができるのか、誰に相談すればいいのか、どこから手を付ければいいのか、分かりませんでした。上司に介護休暇を相談したとき、労いの言葉を掛けていただき、取得に向けて前向きな指示をいただいたことは、非常に有り難かったです。

介護休暇を取得するときには、課員との情報共有をより積極的に行い、理解してもらいました。その後、週2回の在宅勤務で家族と協力しながら、介護をしています。介護は今も続いています。何より、職場の理解と情報の共有が、仕事との両立には不可欠だと感じています。

【事務局・指導主事 40代 女性】

私は、3年前に父の介護のために短期介護休暇(特別休暇)を利用しました。父は神戸に独居。90才を超えていたため介護認定を受け、更新時に家族が立ち会う必要がありました。また、急に体調を崩し入院することも度々あり、幸い退院できて、また付き添いが必要。しばらくは年休を取っていましたが、先輩の先生が介護の対象でも特別休暇が取れると教えてくれました。先の見えない介護の中で、年休を使わずに済んだことが非常に有り難かったです。

最期まで自分らしく生きたいと施設入所を拒んだ父。望み通り、亡くなる直前まで自宅で過ごすことができました。学校全体のサポートを受けながら仕事と介護が両立できたことに感謝しています。

【市町立学校・教諭 50代 女性】

## <男性の育児休業>

「妻と一緒に息子にもっと寄り添い、成長を見守りたい」という強い気持ちから育児休業を3か月間取得しました。周囲の先生方との相談やサポートのおかげで、スムーズに取得することができました。育児休業中は、日々の些細な変化や成長の様子を間近で見ることができ、この期間に妻と2人で育児をしていく基盤ができました。仕事から離れることや同僚に迷惑をかけることに不安がありましたが、育児休業を通して、子どもを育てていくことの大変さや大切さを実感しました。また、教師として生徒や保護者の方に接する際にきっと生かしていけるものを得たと思っています。今後、私も周りの同僚が育休を取りやすい環境づくりに協力していきたいと考えています。

【県立学校・教諭 30代 男性】

私は平成28年4月から1年間の育児休業を取得しました。この経験は家族にとってはもちろんのこと、教員として私自身、児童理解がより深まった点や保護者の気持ちに寄り添うことができるようになったという点で、かけがえのない時間となりました。復帰後も家事と仕事の両立を意識するようになり、働く上でのタイムマネジメントにもつながりました。

育児休業取得の決断にあたり、職場を離脱することで職場にも迷惑をかけるのではないかと、復帰後のポストはどうなるのだろうかという不安も多くありましたが、校長先生に「学校のことは大丈夫！」と背中を押して頂き、安心して取得することができました。

これから育児休業取得を考えておられる方には、教員としてのキャリアアップを図る意味でも取得されることをお勧めします。

【市町立学校・教諭 40代 男性】

## 重点目標2 議論・検討するあらゆる場面への女性の参画を促進

### (取組の方向性)

#### 1 女性の能力発揮の促進と機会拡大

- 女性のキャリアステージを意識し、多様な校種や業務を経験し、視点を変えることで視野を広げることができるよう計画的な人的配置に努めます。
- 校内分掌等において、意思決定に関する部署や若手を育成する部署に女性教職員を積極的に配置し、意識の向上とモチベーションの維持、能力の発揮に繋がります。
- 校長・教頭・事務長など管理監督職への女性登用については、数値目標を定めて一層の推進を図ります。
- 市町教育委員会により、女性登用の割合に差が見られることを十分認識し、市町教育委員会に女性登用への取組を促します。

#### 2 女性が参画できる仕組みづくり

- 管理職への登用や校内の意思決定への関わりを望む女性教職員、さらには一定の経験を積んだ女性教職員を対象として、引き続き、「女性教職員のためのエンパワーメント研修」などを実施します。
- 管理職を対象に、研修等を通じて、女性教職員が意思決定過程へ参画する必要性及び人材育成の重要性について理解促進を図ります。
- 多様なキャリアの女性教職員が、将来的に管理職をめざすことに繋がるよう、多様なモデルを提示し、管理職の仕事の意義ややりがい、仕事と家庭の両立への取組等、管理職の魅力を積極的に発信し、女性の意思決定過程への意欲的な参画を促します。
- 教職員の適切な人事配置、資質等の把握に資するものとなるよう、教職員人事評価・育成システムの充実を図ります。
- 教職員人事評価・育成システムにおける面談等を通して、管理職と教職員とのコミュニケーション形成を一層進めることで、一人一人の教職員の能力が引き出されるよう人材マネジメントの充実に取り組みます。
- 気軽に相談・情報共有ができるよう、様々な経験を持つ女性管理職等の配置、女性教職員間のネットワークづくりを支援します。
- 男性の視点からも、全ての人が共にいきいきと生活できる社会について考える研修を積極的に開催し、女性が活躍できる仕組みづくりをします。



<管理職>

人前に立つのが得意ではなく自信もない、そんな私が校長職を務めていることが自分でも不思議です。教師としての生き方に悩んでいた私に、違う世界を経験するよう当時の校長先生が背中を押してくださいました。

中学校現場で、「女性だから」という辛い思いをしたことはありません。仕事はやりがいがあり、周囲の人々は性別にかかわらず個人としての私を見てくださっていると感じます。これは教育現場での地道な男女共同参画推進の成果だと思います。

管理職として、職員の能力を見極め、適材適所で生かせることは大きなやりがいです。特に女性職員の秘めた能力に気づき、自信をもって大きな任務に当たれるようサポートできることは、女性管理職の魅力だと思います。

【市町立学校・校長 50代 女性】

大学卒業後、OLを約3年した後結婚を機に退職し、教職の世界に入りましたが、二人の育児と仕事の両立には大変苦勞をしました。

両立に欠かせないものは、家族の理解と困ったときに無理を言える人の存在です。また、私の場合、当時勤務していた定時制高校で育児経験のある女生徒の「育児と仕事の両立は大変ですが、仕事を辞めないでください。」という言葉にも励まされ、何とか乗り越えることができました。経験のある人の言葉は何よりも重いと感じたものです。

現在、管理職として職員から相談を受けるなかで、女性職員からは育児と仕事の両立や保護者対応、職場の人間関係等での悩みを聞くことが多いです。かつて私が経験者の言葉に支えられたように、女性としての視点から職員の相談に応じ、「元気をもらいました」と言う言葉や笑顔を見て、やりがいと女性管理職の必要性を感じています。特に教頭は職員室の要、担任とも言われます。笑顔のある職員室、風通しの良い職員室、明るく元気な職場づくりを常に心掛け、取り組んでいます。管理職の魅力の一つは、自分の理想とする職場づくりができることです。教職員の皆さん、個々の魅力や能力を管理職として発揮し、一緒に働きがいのある職場を創り上げていきましょう。

最後に、「女性登用」「女性管理職」という言葉から「女性」という冠がとれる社会が早く来るよう願っています。

【県立学校・教頭 50代 女性】



## 重点目標3 ワーク・ライフ・バランスを支援する制度の充実

### (取組の方向性)

#### 1 自分時間を創出する意識の醸成

- 仕事と生活のバランスや優先等は、それぞれ各個人の自由であり、周囲から押しつけられるものではありません。業務の優先順位をつける、メリハリを持つ等、自身が意識しながら、自分自身の働き方を見直し、積極的に自分の時間を創り出すよう促します。

#### 2 家族とふれあう機会の充実

- 家庭を大切にし、家族の絆を深める契機とするため、「教職員定時退勤日」や「ノー部活デー」等を活用するとともに、職場単位で月に一度は「家族の日」を設定するなど、率先して家族とふれあう機会や家族の一員としての責任を果たす機会を持てるよう取組を進めます。
- 保育所等に通っていた子どもの小学校入学を機に、保護者の仕事と育児の両立が困難となる「小1の壁」を克服するため、児童に適切な遊びや生活の場を提供する「放課後対策事業」を「ひょうご放課後プラン」に位置づけ、さらに充実を図ることで、子育て家庭を支える地域社会づくりを進めます。

#### 3 職場復帰の支援

- 育児休業取得者等は長期間職場を離れるため、復帰に際し、様々な不安を感じる人が多い実態を踏まえ、本人が希望する場合は、復帰に先立ち職場の雰囲気慣れるように最長4週間の復帰前勤務「いきいきプレ出勤」を活用するよう進めます。
- 育児休業等取得中においても、学校の状況に触れることができるよう、ホームページ等の一層の充実を図るとともに、定期的に連絡を取り合う等、情報提供に努めます。
- 出産を控えた教職員本人や出産を控えた配偶者をもつ男性教職員が、様々な休暇を計画的に取得できるよう「子育て支援シート」を作成し、子育て教職員と管理職等の間における意思疎通の手段として活用します。〈再掲〉

#### 4 子育て家庭を支える地域社会づくり

- 地域住民として、住民同士の交流の場に加わることの重要性を意識させるために、ボランティア休暇等の取得を推奨するなど地域活動等への参画を促します。

## 重点目標4 授業等の工夫・業務の効率化の推進

### (取組の方向性)

#### 1 勤務時間の適正化

- 全ての教職員が勤務時間を意識できるよう、記録簿や従事時間申告表の活用により在校等時間を把握するなど教職員の働き方の実態把握に取り組みます。
- 勤務時間の割振変更、週休日等の振替等への適切な対応やタイムマネジメントの確立を推進するために、管理職を対象とした研修を定期的実施します。
- 保護者や地域住民等に対して、教職員の勤務時間の適正化が心の通い合う学校づくりのために欠かせないものであることの周知、理解を図ります。

#### 2 業務量の縮減・効率化

- 先進事例集GPH50の取組のほか、県内外における(学校)業務改善の好事例について共有し、事務局、県立学校、市町教育委員会単位で導入できるよう、連携して取組を進めます。
- 「ノー残業デー」の完全実施に向けて、保護者や地域住民、関係機関等に対し、実施の趣旨の周知と理解の促進を図り、教職員が定時に退勤する「教職員定時退勤日」を少なくとも週1回実施するとともに、長期休業期間を活用した「学校閉庁日」を設定します。
- 教育委員会事務局については「テレワーク兵庫」を活用し、在宅勤務を進めるとともに、学校においては、まずは長期休業期間に導入できるよう取組を進めます。

#### 3 ICTの積極的な活用

- GIGA スクール構想による一人一台端末を活用した授業改善を進めるため、教職員のICT活用指導力の向上を図る研修を充実します。また、デジタル採点システム、校務支援システムなど、ICTを活用した業務の効率化を図ります。
- 会議等の開催回数や時期、方法の工夫を図るよう、WEB 会議の積極的な活用等を周知します。

#### 4 部活動の適正化

- 生徒が自分の生活や成長とバランスを図りながら自主的・自発的に部活動に取り組めるよう、「いきいき運動部活動(4訂版)」、「文化部活動の在り方に関する方針」に基づき、週あたり2日以上(平日及び土日等の休業日にそれぞれ1日以上)は、部活動を行わない「ノー部活デー」を徹底するなど、引き続き部活動の適正化を図ります。
- 市町教育委員会と連携を図りながら、休日の部活動の段階的な地域移行について検証するとともに、休日の部活動の指導を望まない教員が休日の部活動に従事しない環境づくりについても併せて検討します。

## 5 管理職の業務の円滑化

- 校長を補佐し、学校内のとりまとめ役となっている教頭の職務が円滑に進められるよう、提出書類の簡素化、調査回数の縮減等に取り組むとともに、業務内容に係る各種マニュアルの作成等に努めることで、管理職の働き方改革に、引き続き取り組みます。
- 教頭の業務削減とともに一般教職員が管理職に相談しやすい体制づくりを進めるため、複数教頭制の導入を検討します。
- 学校を取り巻く課題が複雑・多岐にわたることから、弁護士による相談強化など学校の課題解決を支援する取組を強化します。

## 6 職場風土の醸成

- 管理職が中心となり、一般職員との面談や、職場全体での情報共有を進め、各種休暇制度の周知と職場全体への浸透とともに、世代間によって異なる感覚や意見を柔軟に取り入れながら、子育てや介護等と仕事を両立できる職場の雰囲気づくりに努めます。
- 学校における衛生委員会を開催し、教職員の健康管理や職場環境の改善等を進めます。
- 管理職が中心となり、休暇が取得しやすい職場づくりや、計画的な休暇取得に向けた事前準備等、教職員が積極的に休暇制度等を活用するための環境づくりを推進します。

## 7 各種休暇制度の活用促進

- 心身のリフレッシュや自己実現を図る機会の確保のため、年次休暇取得計画表を活用し、すべての教職員が年間10日間以上の年次休暇を計画的に取得するよう周知徹底します。併せて、積極的に取得するよう意識改革にも取り組みます。
- 子どもが病気やケガをして看護が必要な場合や健康診断、予防接種の付き添い、学級閉鎖時の子どもの世話、学校行事の参加等に際して使える子育て支援休暇の取得を促進します。

## 8 各種ハラスメントの防止

- 「兵庫県教育委員会ハラスメント防止指針」や研修資料「ハラスメントのない学校に」を活用し、ハラスメントの認識や倫理観を高める研修を充実させます。

また、ハラスメントはもとより、教職員の悩み事について、相談窓口の活用を含め、相談しやすい雰囲気醸成し、風通しのよい職場(学校)づくりを推進します。

## 9 外部人材の配置と活用

- 教職員が安心して育児休業等を取得できるよう、学校臨時講師・職員登録制度等を充実させ、育児休業等取得者の代替教職員の確保に努めます。
- 部活動指導員、県立学校業務支援員やスクール・サポート・スタッフなど外部人材の活用を促すとともに、地域学校協働本部はもとより、兵庫らしいコミュニティスクールを検討するなど地域・家庭が学校を支える仕組みの充実を進めます。



<効率化の工夫>

ある日、仕事に従事している時間が、生活の大部分を占めていることに気づきました。豊かな人生を送るためには、やりがいのある仕事をして、充実した私生活を過す、ワーク・ライフ・バランスが大切です。仕事の取組方を見直すことにしました。そこで役に立ったのが「タイムマネジメント表」を作成することでした。

(A)働き方の可視化、(B)業務の課題を見つける、(C)働き方を見直す、(D)見直したプランの実践、を繰り返しおこなうことで、ワークとライフのバランスを改善していくことができました。「タイムマネジメント表」を毎日作成しているわけではありません。時々作成して確認することが大切だと考えています。充実した日々を過すために一度試してみてもいいのではないでしょうか。

【県立学校・事務長 50代 女性】

日々の仕事で心掛けていることは3つです。まず仕事をタスク化し、細かく期限を決めて実行する。こうすることで、ダラダラ仕事をするのが減り、集中と息抜きをバランスよくできるようになりました。次に、午前中に「考える仕事」、午後に「こなす仕事」と、時間帯でする仕事を分けて取り組みます。頭が冴えている午前中は、良いアイデアも多く出ます。そして最後は「離」です。物事に拘泥しているときは、何事も滞りがちです。大切な仕事であるほど、残業してでもやり切ろうとするものですが、そんなとき、効率的に仕事はできているでしょうか。

一度離れて俯瞰的に見渡すと、新しい視点で考えられ、あっという間に片づく仕事もあります。定時退勤、休暇など、仕事からの「離」は、私の最も効果的な働き方です。

【事務局・指導主事 40代 女性】

## 5 関連資料

### (1) 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定のための状況把握

(以下、断り書きのない限り、県立学校教職員及び県教育委員会事務局職員を対象とする)

#### ア 採用の女性割合（県立学校教職員、県教育委員会事務局職員及び市町立学校教員）

##### ○女性教職員の採用割合

区 分	男性	女性	計	女性の割合
令和2年度	402	497	899	55.3%
令和元年度	388	465	853	54.5%
平成30年度	464	471	935	50.4%
平成29年度	453	574	1,027	55.9%
平成28年度	548	606	1,154	52.5%

##### 【うち県立学校及び県教育委員会関係】

区 分	男性	女性	計	女性の割合
令和2年度	129	128	257	49.8%
令和元年度	145	135	280	48.2%
平成30年度	157	93	250	37.2%
平成29年度	157	146	303	48.2%
平成28年度	215	153	368	41.6%

##### 【うち市町立学校関係】

区 分	男性	女性	計	女性の割合
令和2年度	273	369	642	57.5%
令和元年度	243	330	573	57.6%
平成30年度	307	378	685	55.2%
平成29年度	296	428	724	59.1%
平成28年度	333	453	786	57.6%

イ 管理的地位にある職員に占める女性割合

○管理職の女性割合①(県立学校の教育職・行政職)

区 分	令和2年度				平成 28 年度			
	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合
全体	4,598	3,331	7,929	42.0%	5,006	3,289	8,295	39.7%
うち校長	140	22	162	13.4%	146	17	163	10.4%
うち教頭	175	38	213	17.8%	188	24	212	11.3%
うち事務長	90	73	163	44.8%	113	49	162	30.2%
管理職合計	405	133	538	24.7%	447	90	537	16.8%

○管理職の女性割合②(県教育委員会事務局の課長・副課長等)

区 分	令和2年度				平成 28 年度			
	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合
全体	389	153	542	28.2%	398	121	519	23.3%
管理職合計	132	47	179	26.3%	149	25	174	14.4%

○管理職の女性割合③(神戸市を除く市町立学校の校長・教頭)

区 分	令和2年度				平成 28 年度			
	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合
小学校	4,325	6,861	11,186	61.3%	4,855	7,677	12,532	61.3%
うち校長・教頭	898	254	1,152	22.0%	996	186	1,182	15.7%
中学校	3,232	2,627	5,859	44.8%	3,871	2,865	6,736	42.5%
うち校長・教頭	470	42	512	8.2%	481	36	517	7.0%
義務教育学校	90	113	203	55.7%	-	-	-	-
うち校長・教頭	15	5	20	25.0%	-	-	-	-
定時制高等学校	19	5	24	20.8%	16	7	23	30.4%
うち校長・教頭	3	0	3	0.0%	3	0	3	0.0%
特別支援学校	153	243	396	61.4%	184	258	442	58.4%
うち校長・教頭	20	8	28	28.6%	24	4	28	14.3%
全体計	7,819	9,849	17,668	55.7%	8,926	10,807	19,733	54.8%
管理職合計	1,406	309	1,711	18.1%	1,504	226	1,730	13.1%

ウ 県立学校における校務運営委員に占める女性職員の割合

区 分	令和元年度				平成 28 年度			
	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合
全体	4,580	2,968	7,548	39.3%	5,006	3,289	8,295	39.7%
うち校務運営委員	1,702	455	2,157	21.1%	2,174	402	2,576	15.6%

エ 男女別の育休取得率・平均取得期間（県立学校教職員、県教育委員会事務局職員及び神戸市を除く市町立学校教員）

区 分	令和元年度		平成 27 年度	
	男性	女性	男性	女性
育児休業対象者数A	1,010	855	626	696
取得者数B	34	854	11	675
取得率B/A	3.4%	99.9%	1.8%	97.0%
取得日数合計C	5,358	529,435	2,502	500,873
平均取得日数C/B	27.9	619.9	227.5	742.0

↓ ↓ ↓ ↓

0.08 年	1.70 年	0.62 年	2.03 年
--------	--------	--------	--------

オ 男性の配偶者出産補助休暇等の取得率（県立学校教職員、県教育委員会事務局職員及び神戸市を除く市町立学校教員）

○男性の配偶者出産補助休暇の取得率

区 分	令和元年度	平成 27 年度
対象者数	1,010	626
取得者数B	709	451
取得率B/A	70.2%	72.0%

○男性の育児参加のための休暇の取得率

区 分	令和元年度	平成 27 年度
対象者数	1,010	626
取得者数B	362	125
取得率B/A	35.8%	20.0%

(2) 男女共同参画 教職員支援ひょうごプラン改定に関するアンケート結果

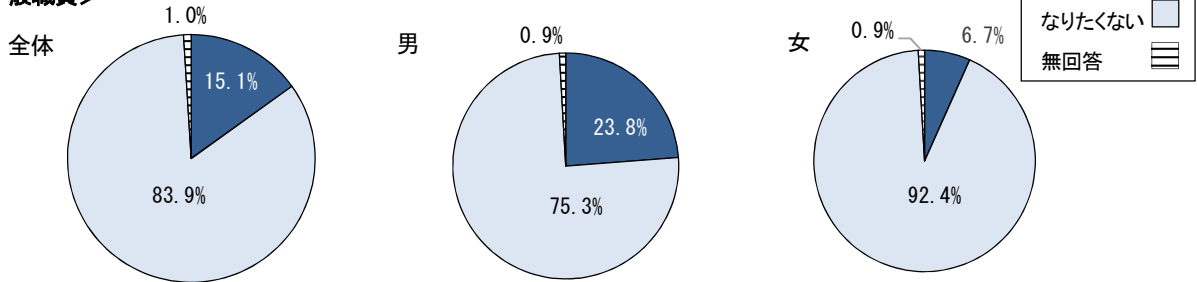
○アンケート概要

- 1 実施期間 令和2年 12月4日～12月下旬
- 2 対象者 合計 1,210名(管理職 135名、一般職員 1,075名)
  - ①事務局職員 40名(管理職 10名、一般職員 30名)
  - ②県立学校 387名(管理職 59名、教員 293名、事務職員 35名)
  - ③市町立学校 783名(管理職 66名、教員 651名、事務職員 66名)

目標1 意思決定過程への女性教職員の参画促進

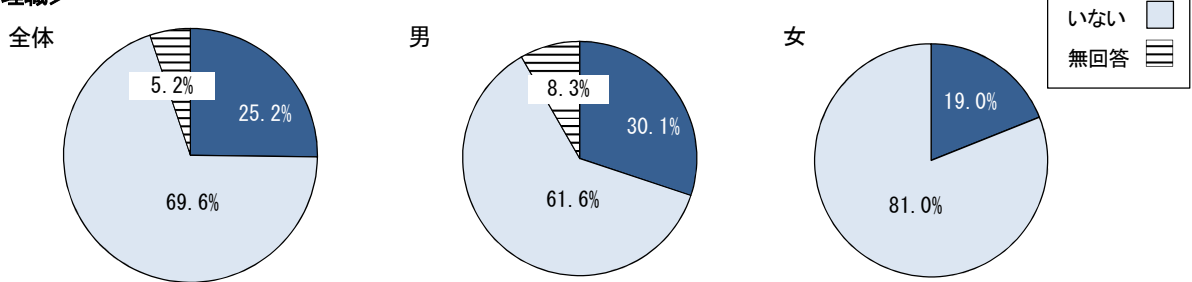
Q1. 管理職になりたいと思いますか

<一般職員>



Q2. あなたの職場に、管理職をめざしている女性職員はいますか

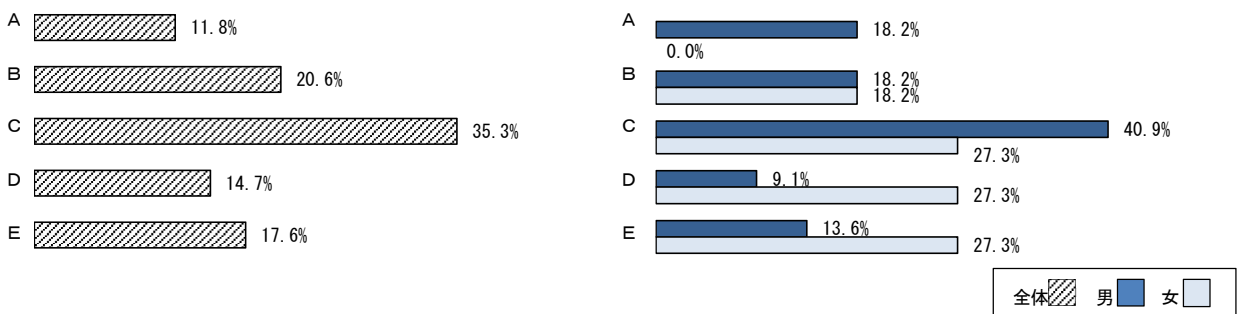
<管理職>



Q3. 管理職をめざしている女性職員をどのように把握しましたか

- A 自ら申し出てきたから
- B 資質を見抜いて、長期にわたって育成してきたから
- C 本人が迷っていたときに、相談に乗り背中を押したから
- D これまで管理職からの強い推薦を受け続けていたから
- E その他

<管理職>

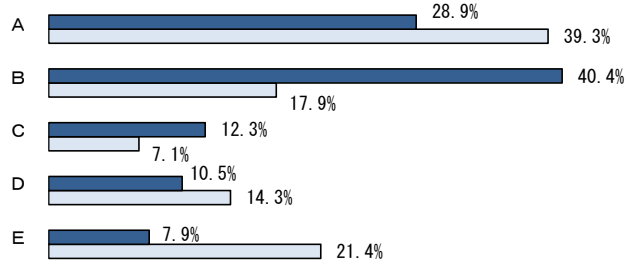
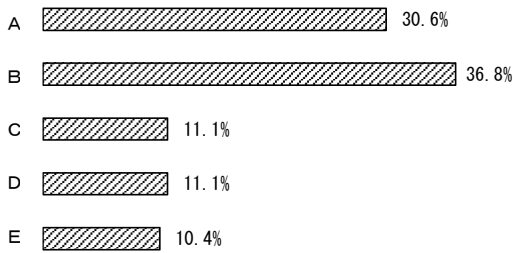




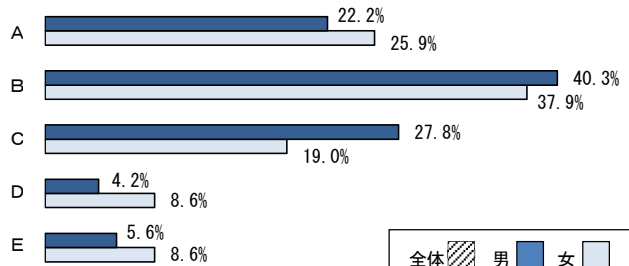
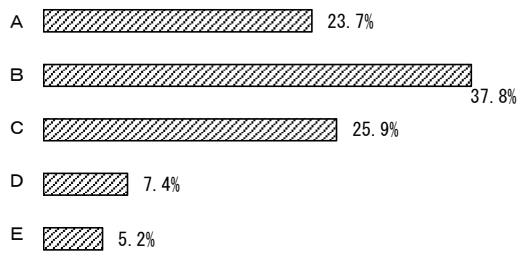
#### Q4. 管理職になりたい(なろうと思った)理由

- A 組織の運営ができるから      B 他の職員とともに理想を実現することができるから      C 人材育成をすることができるから  
D 組織以外の周りとも強いつながりを持つから      E その他

##### <一般職員>



##### <管理職>

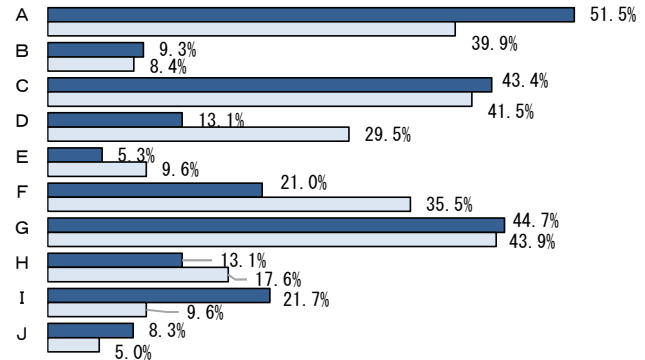
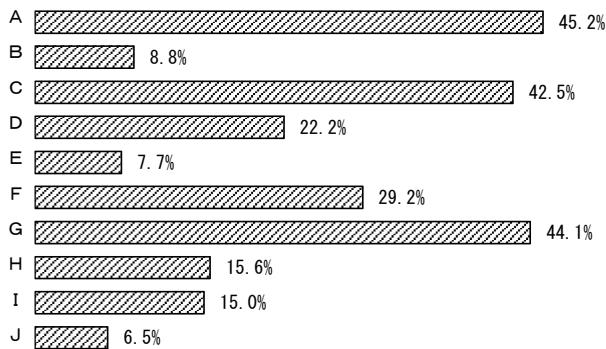


全体 男 女

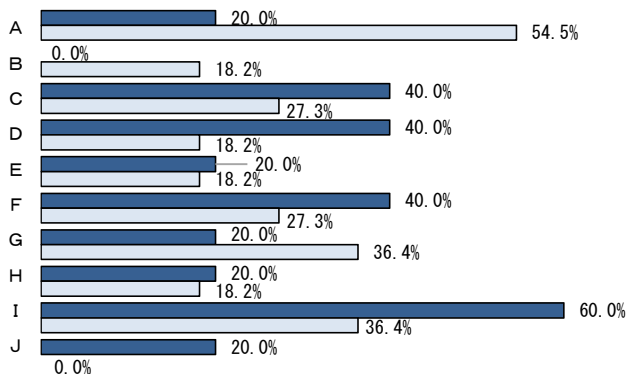
#### Q5. 管理職になりたくない理由は何ですか(複数回答)

- A 管理職には、魅力を感じないから      B 管理職の仕事内容がわからないから      C 管理職は、多忙で勤務時間も長いから  
D 管理職は、多くの判断をしなければならないから      E 管理職は、対外的な交渉が多いから  
F 管理職は、責任が重いから      G 現在の業務にやりがいを感じているから      H 子育てまたは介護があるから  
I 仕事の内容に対して報酬得が見合わないから      J その他

##### <一般職員>



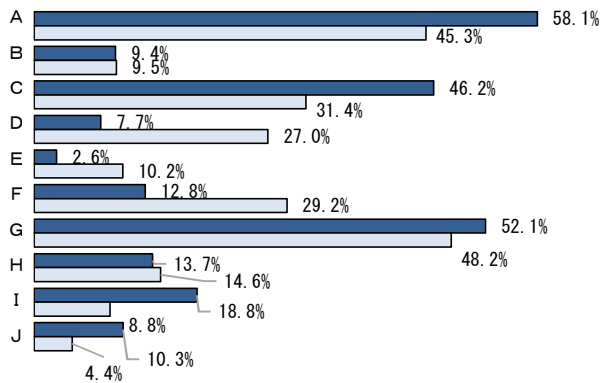
##### ★事務局職員



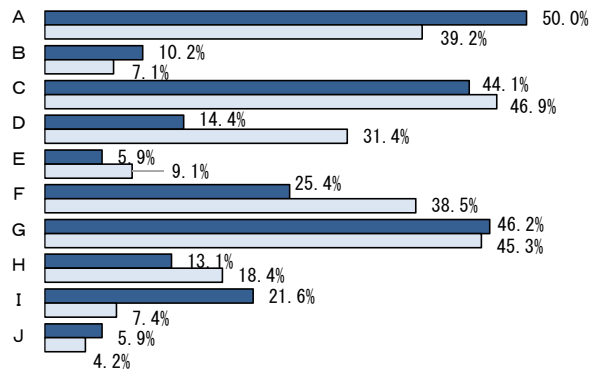
全体 男 女

★教 員

県立学校

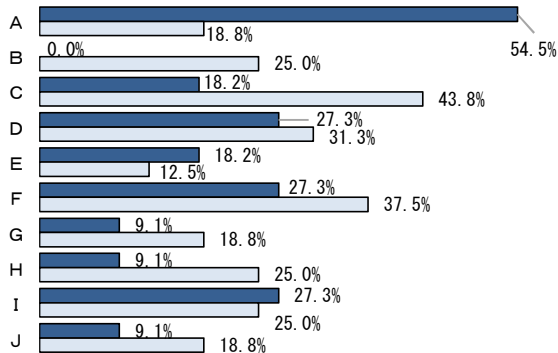


市町立学校

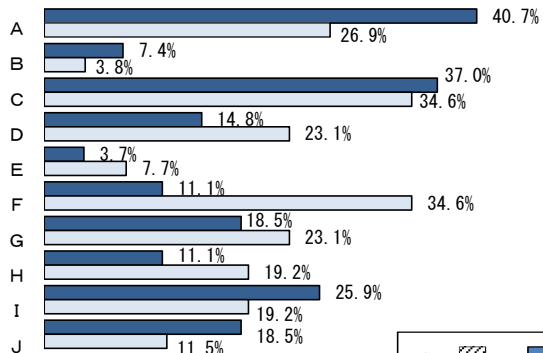


★事務職員

県立学校



市町立学校

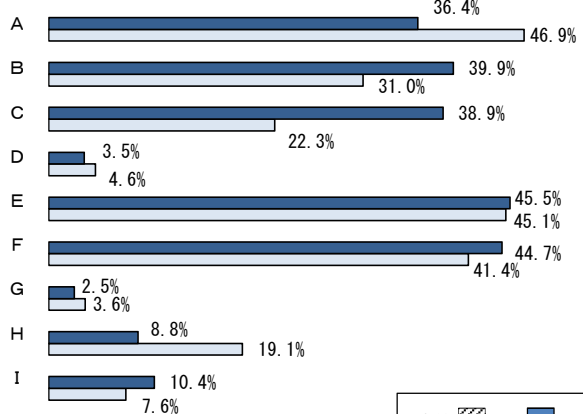
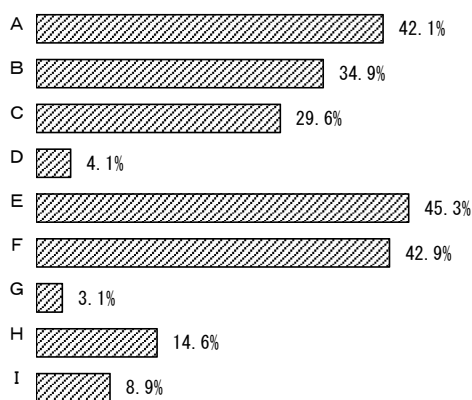


全体 男 女

Q6. (管理職になりたくない)あなたは、どのような環境になれば、管理職をめざそうと思いますか(複数回答)

- A 協働体制など組織の充実
- B 目標がもて、やりがいを感じられるなど魅力のある仕事内容
- C 報酬の改善
- D 研修の充実
- E 勤務時間の適正化
- F 業務内容の改善
- G 各種休暇等制度の充実
- H 子育てや介護に対する職場の理解
- I その他

<一般職員>

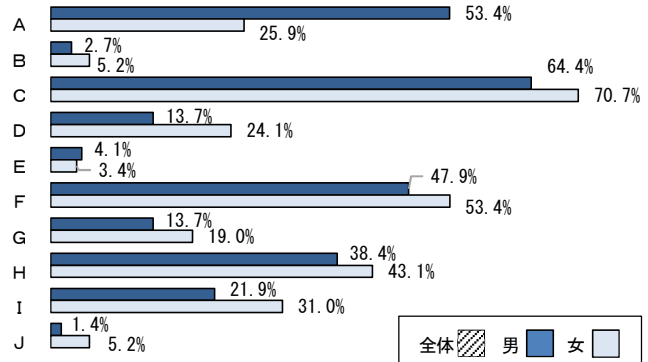
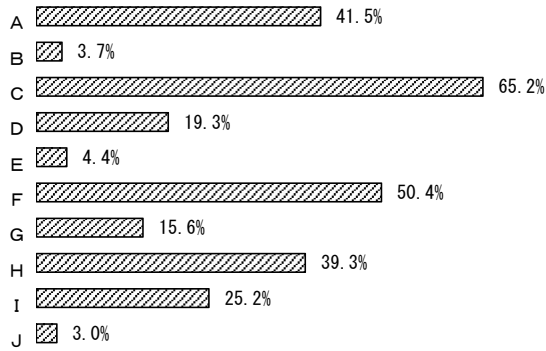


全体 男 女

**Q7. 女性管理職が少ない状況の原因として考えられるものは何ですか(複数回答)**

- A 管理職には、魅力を感じないから      B 管理職の仕事内容がわからないから      C 管理職は、多忙で勤務時間も長いから  
 D 管理職は、多くの判断をしなければならないから      E 管理職は、対外的な交渉が多いから  
 F 管理職は、責任が重いから      G 現在の業務にやりがいを感じているから      H 子育てまたは介護があるから  
 I 仕事の内容に対して報酬得が見合わないから      J その他

**<管理職>**

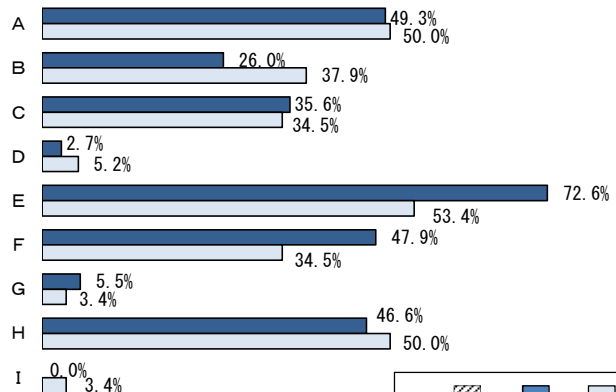
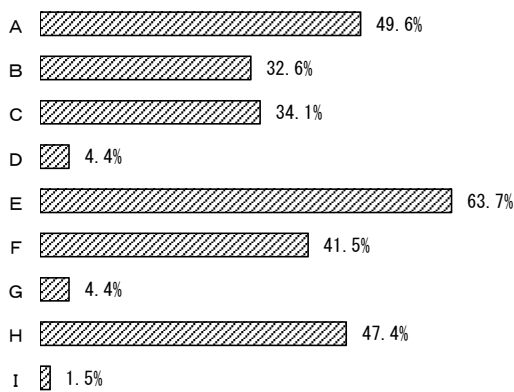


全体 男 女

**Q8. 女性が管理職をめざすためにはどのような環境を整えていけばよいと思いますか(複数回答)**

- A 協働体制など組織の充実      B 目標がもて、やりがいを感じられるなど魅力のある仕事内容      C 報酬の改善  
 D 研修の充実      E 勤務時間の適正化      F 業務内容の改善  
 G 各種休暇等制度の充実      H 子育てや介護に対する職場の理解      I その他

**<管理職>**



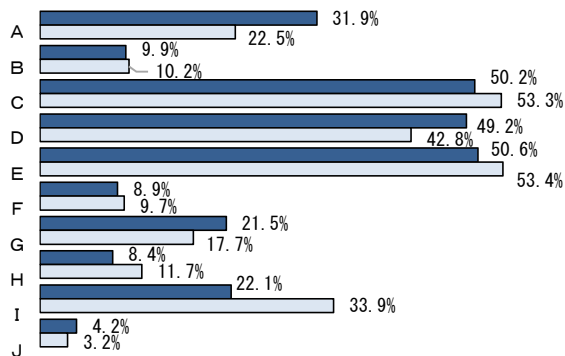
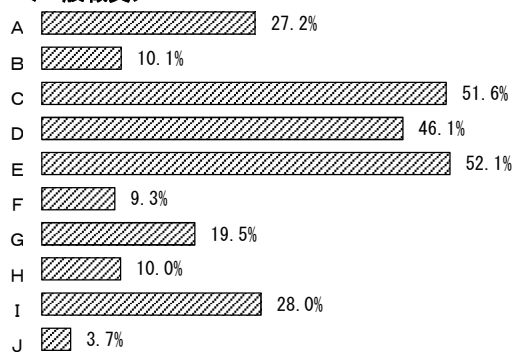
全体 男 女

Q9. 女性が管理職をめざしやすい状況を作るために効果的な取組とはどのようなものがあると思いますか

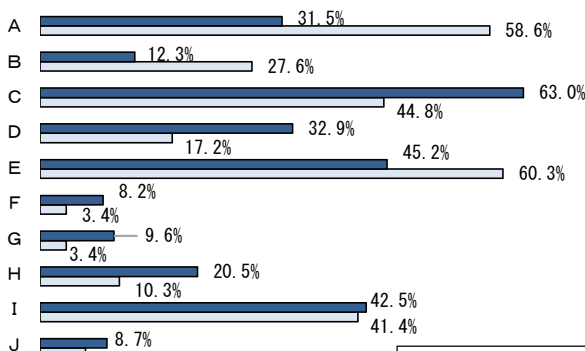
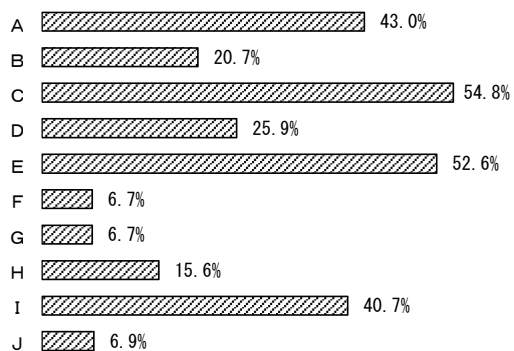
(複数回答)

- A 主任・部長・監督職への女性登用    B 様々な職務体験    C 働き方改革の推進    D 休暇を取りやすいバックアップ体制  
 E 職場全体の意識改革    F 各種休暇等制度の充実    G 育休中及び復職時の支援  
 H 女性管理職からの助言    I 家庭の協力    J その他

<一般職員>



<管理職>

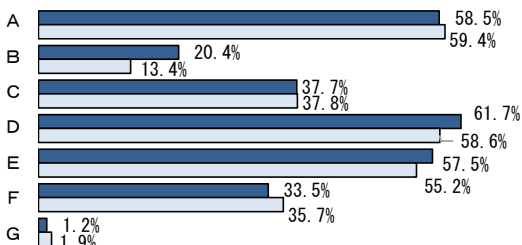
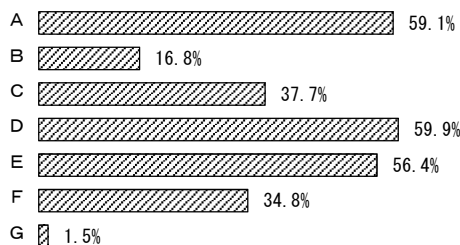


全体 男 女

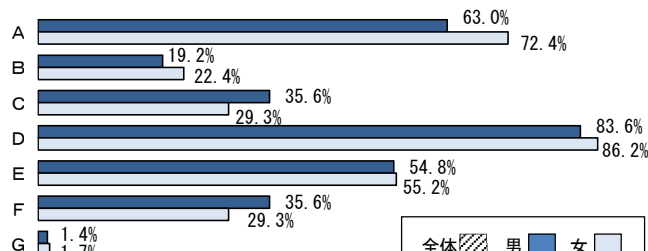
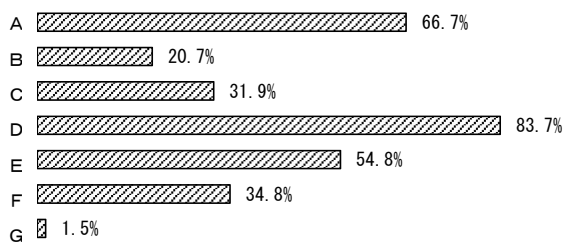
Q10. 管理職にとって重要な資質として考えられるものは何ですか(複数回答)

- A 課題への対応力    B 目標達成に向けた基盤形成力    C 人材育成力    D 危機管理能力  
 E 人間関係を調整する力    F コミュニケーション能力    G その他

<一般職員>



<管理職>



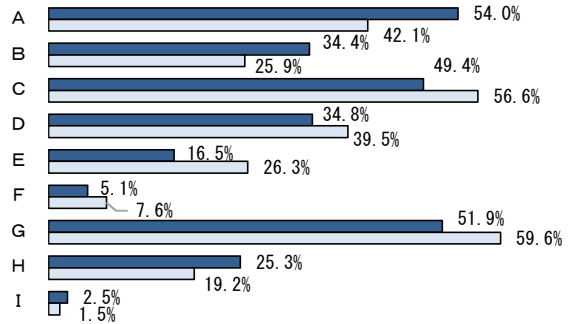
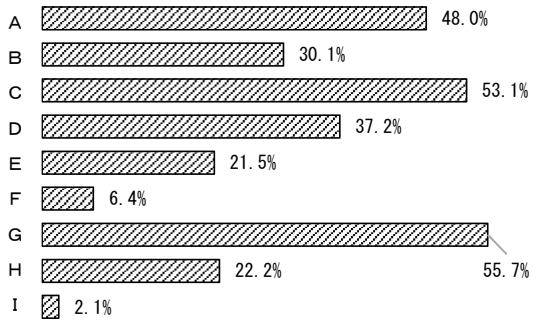
全体 男 女

## 目標2 働きやすい職場の実現

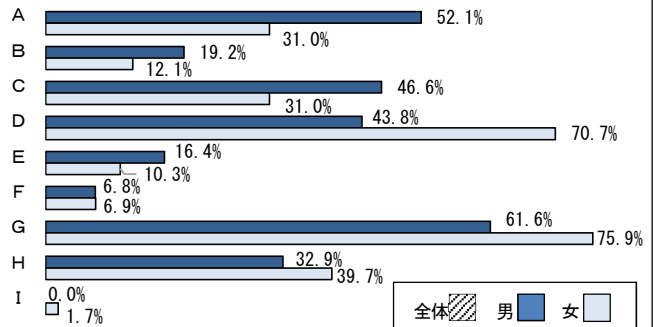
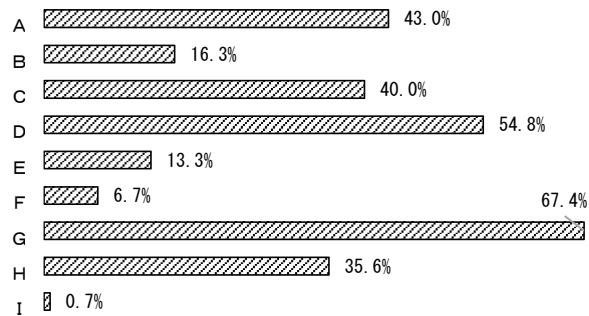
### Q11. 働きがいのある職場とは、どのような職場ですか(複数回答)

- A 自由に意見が言い合える職場      B 必要なときに休暇がとれる職場      C 相談できる相手がいる職場  
 D 自分の実践を公平に評価してもらえる職場      E 出産・育児・介護への理解がある職場      F 研修等が充実している職場  
 G 業務内容が自らの適性に合っており、能力が発揮できる職場      H やりたい役割や担当に挑戦できる職場      I その他

#### <一般職員>



#### <管理職>

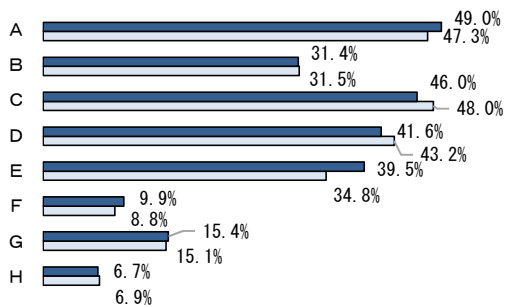
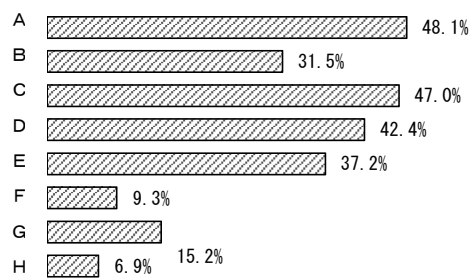


全体 男 女

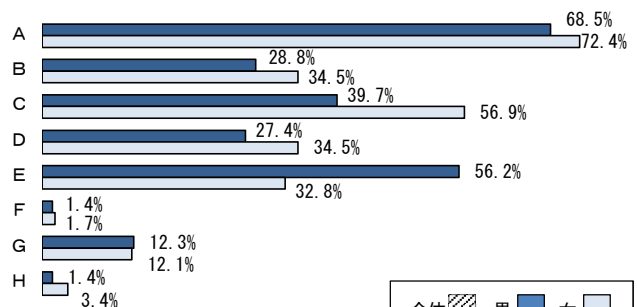
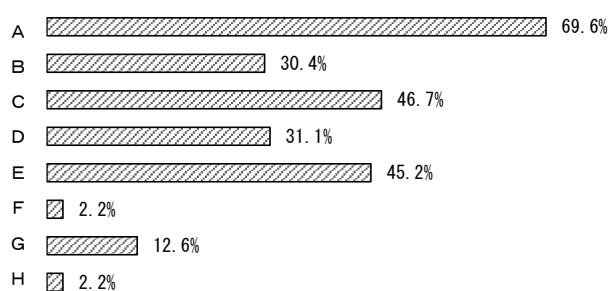
### Q12. 働きがいのある職場の実現に向けて、現在の職場で課題と考えられるものは何ですか(複数回答)

- A 働き方改革を推進する意識      B 休暇を取りやすいバックアップ体制      C 業務内容の明確化      D 職員の適正な配置  
 E 職場環境の充実      F 休養室の設置      G 適切な人事評価      H その他

#### <一般職員>



#### <管理職>



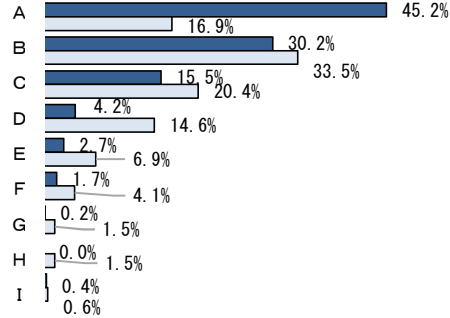
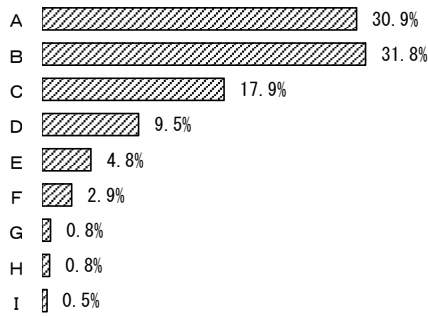
全体 男 女

Q13. 1日のうちで、家事または育児に費やす時間はどのくらいですか

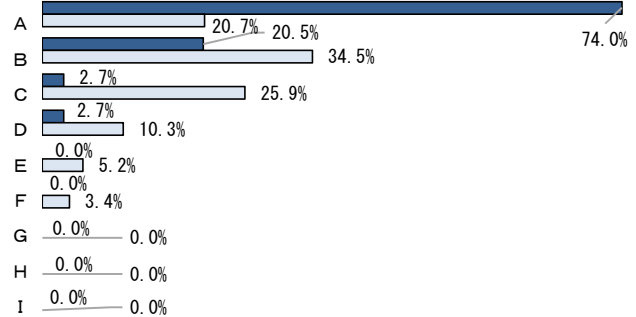
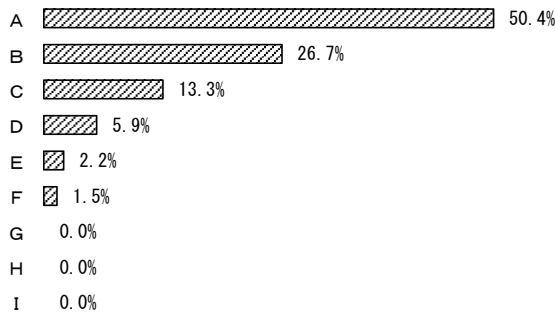
- A 1時間未満      B 1時間以上～2時間未満      C 2時間以上～3時間未満      D 3時間以上～4時間未満  
 E 4時間以上～5時間未満      F 5時間以上～6時間未満      G 6時間以上～7時間未満      H 7時間以上～8時間未満  
 I 8時間以上

【平日】

<一般職員>

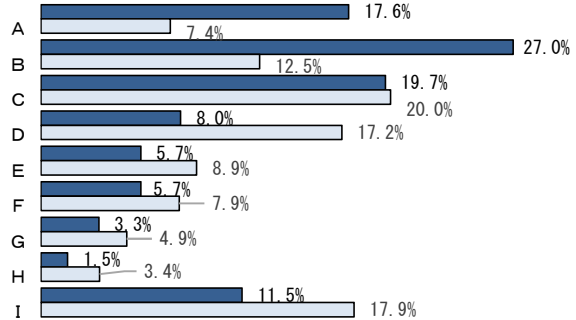
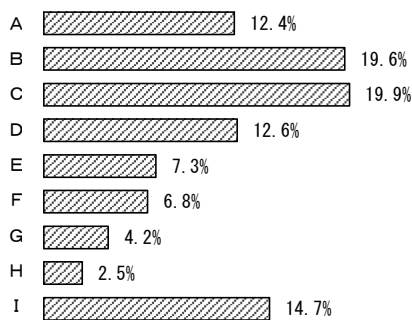


<管理職>

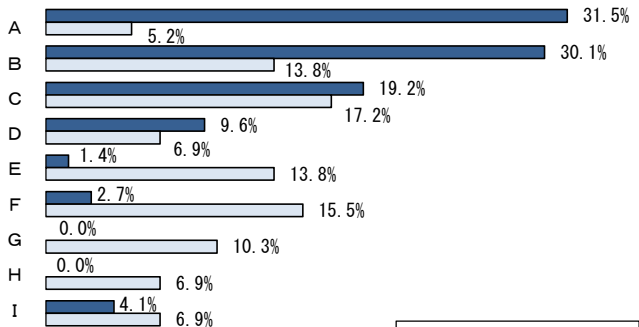
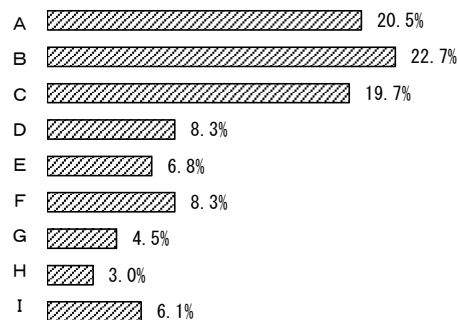


【休日】

<一般職員>



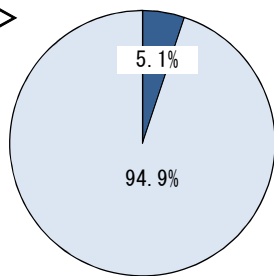
<管理職>



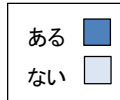
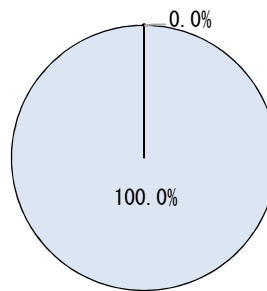
全体 男 女

Q14. (子どもがいる男性)あなたはこれまでに「育児休業」を取得したことがありますか

<一般職員>



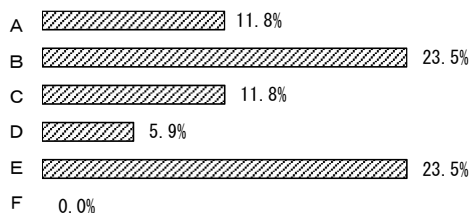
<管理職>



Q15. (子どもがいる男性で「育児休業」を取得したことがある)理由は何ですか

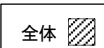
- A 子どもの世話をするのは、親として当然だから
- B 子どもとの時間を一緒にすごしたかったから
- C 配偶者の復職・就業を優先したため
- D 保育所等に預けられず、面倒を見る者が居なかったから
- E 家族の家事・育児の負担を軽減するため
- F その他

<一般職員>



<管理職>

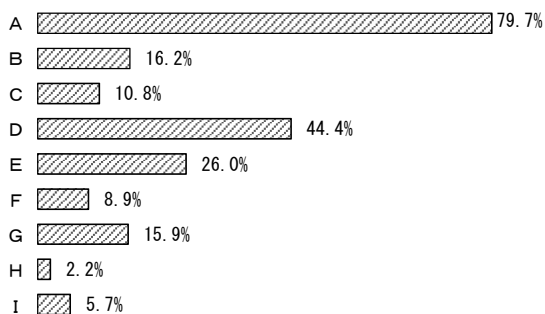
※該当者なし



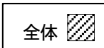
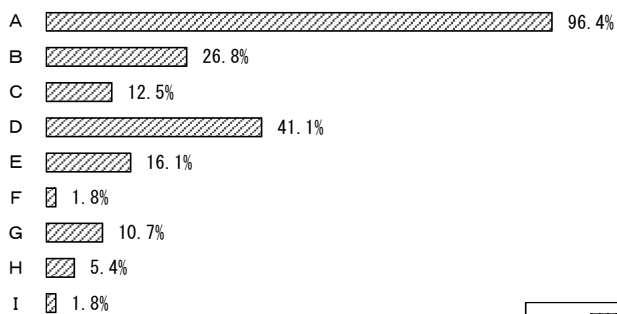
Q16. (子どもがいる男性で「育児休業」を取得したことがない)理由は何ですか(複数回答)

- A 自分以外に育児をする人がいたから
- B 仕事を優先したかったから
- C 自分にしかできない仕事があったから
- D 職場に迷惑をかけてしまうと思ったから
- E 経済的に厳しくなると思ったから
- F 復帰後、今と同じ働き方ができるか不安だったから
- G 職場に取得しづらい雰囲気があったから
- H 制度のことをしらなかったから
- I その他

<一般職員>



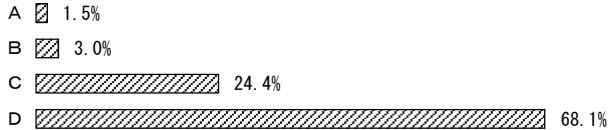
<管理職>



**Q17. あなたの職場での、男性の「育児休業」の取得状況**

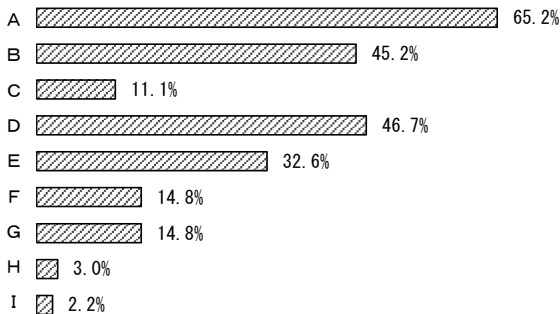
- A 該当者の取得率100%                      B 該当者の大半が取得している  
 C 該当者の大半が取得していない        D 該当者の取得率0%

**<管理職>**



**男性が「育児休業」を取得しない理由として考えられるものは何ですか(複数回答)**

- A 当人以上に育児をする人がいるから      B 仕事を優先したいから      C 当人にしかできない仕事があるから  
 D 職場に迷惑をかけてしまうから        E 経済的に厳しくなるから      F 復帰後、今と同じ働き方ができるか不安だから  
 G 職場に取得しづらい雰囲気があるから    H 制度のことを知らないから    I その他

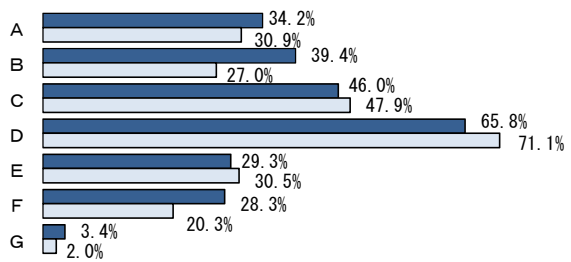
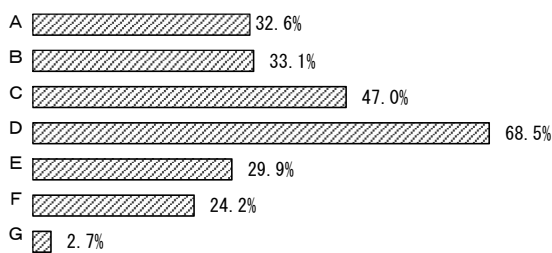


全体

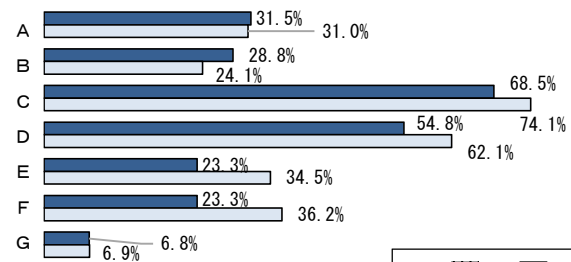
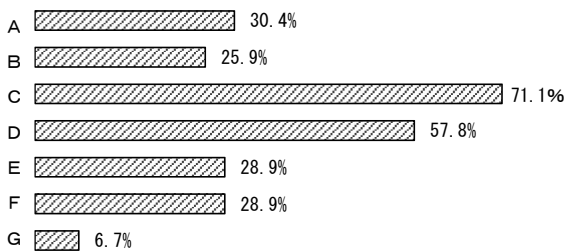
**Q18. 男性が「育児休業」を取得しやすくするためには、どのような取組が必要だと思いますか(複数回答)**

- A 制度の周知徹底      B 管理職からの後押し      C 男性の意識改革      D 取得しやすい職場の雰囲気づくり  
 E 育休中及び復帰後の支援体制づくり      F 経済的な制度の充実      G その他

**<一般職員>**



**<管理職>**

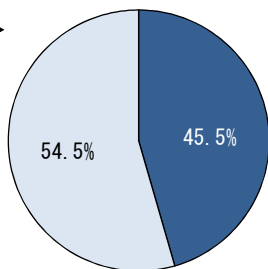


全体 男 女

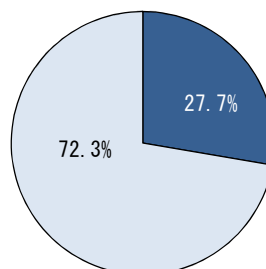


Q19. (子どもがいる男性)あなたは、これまでに「子育て支援休暇」を取得したことがありますか

<一般職員>



<管理職>

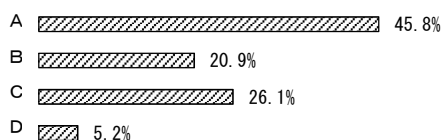


ある ■  
ない □

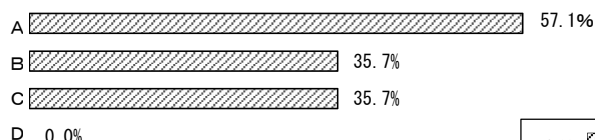
Q20. (子どもがいる男性で「子育て支援休暇」を取得したことがある)理由は何ですか

- A 親として当然だから                      B どうしても子どもの様子を見たかったから  
C 配偶者がどうしても休めなかったから      D その他

<一般職員>



<管理職>

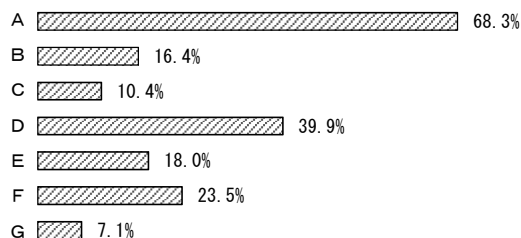


全体 ■

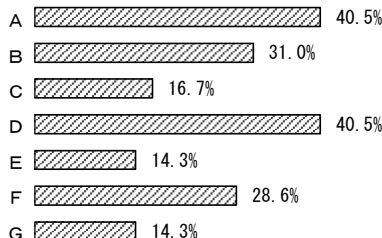
Q21. (子どもがいる男性で「子育て支援休暇」を取得したことがない)理由は何ですか(複数回答)

- A 自分以外に育児をする人がいたから      B 仕事を優先したかったから      C 自分にしかできない仕事があったから  
D 職場に迷惑をかけてしまうと思ったから      E 職場に取得しづらい雰囲気があったから  
F 制度のことをしらなかったから      G その他

<一般職員>



<管理職>

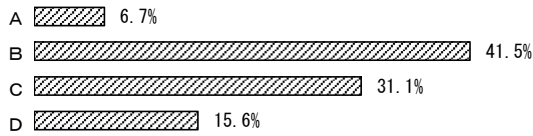


全体 ■

**Q22. あなたの職場での、男性の「子育て支援休暇」の取得状況**

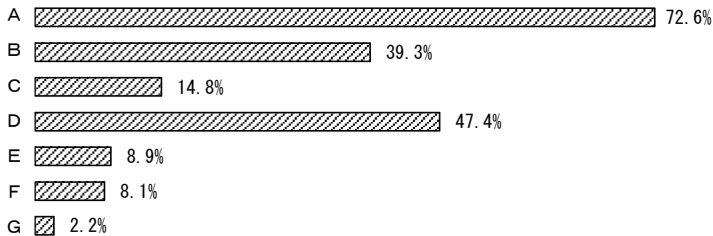
- A 該当者の取得率100%      B 該当者の大半が取得している  
 C 該当者の大半が取得していない      D 該当者の取得率0%

**<管理職>**



**男性が「子育て支援休暇」を取得しない理由として考えられるものは何ですか(複数回答)**

- A 当人以上に育児をする人がいるから      B 仕事を優先したいから      C 当人にしかできない仕事があるから  
 D 職場に迷惑をかけてしまうから      E 職場に取得しづらい雰囲気があるから  
 F 制度のことを知らないから      G その他

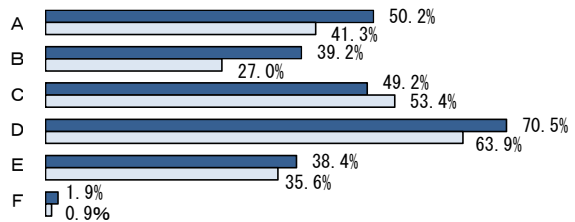
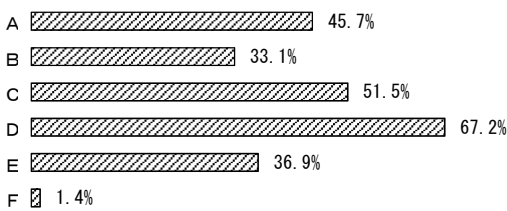


全体

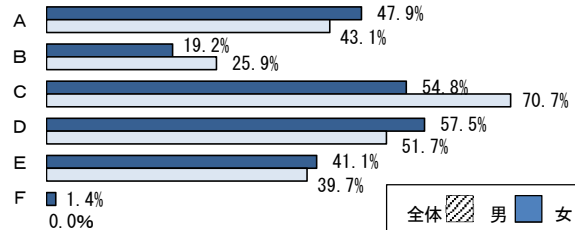
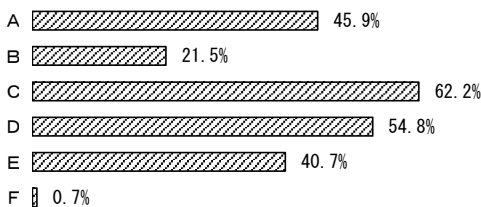
**Q23. 男性が「子育て支援休暇」を取得しやすくするためには、どのような取組が必要だと思いますか(複数回答)**

- A 制度の周知徹底      B 管理職からの後押し      C 男性の意識改革      D 取得しやすい職場の雰囲気づくり  
 E 休暇中の支援体制づくり      F その他

**<一般職員>**



**<管理職>**



全体 男 女

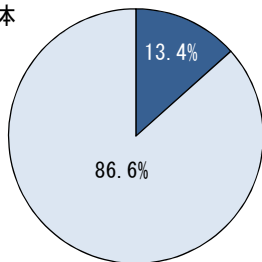
Q24. (家族(同居・別居とも)で介護を必要とする方がいた・いる)あなたは「介護休暇」を取得したことがありますか

※「介護休暇」は、介護時間・短期介護休暇等を含む(以下、同様)

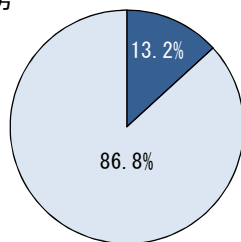


<一般職員>

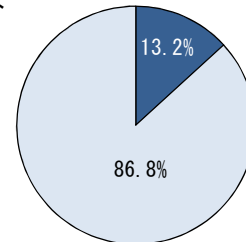
全体



男

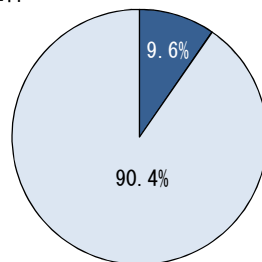


女

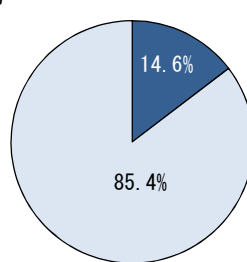


<管理職>

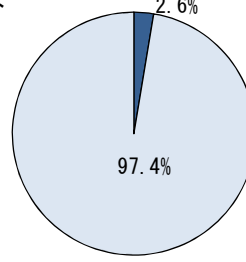
全体



男



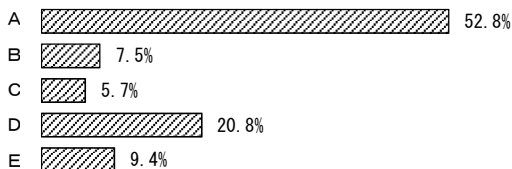
女



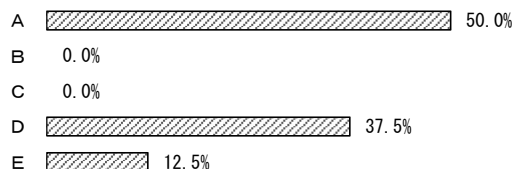
Q25. 「介護休暇」を取得したことがある理由は何ですか

- A 親の世話をするのは、子として当然だから    B 親との時間を一緒に過ごしたかったから  
C 配偶者が介護休暇を取れなかったから    D 施設等に預けられず、面倒を見る者が居なかったから    E その他

<一般職員>



<管理職>

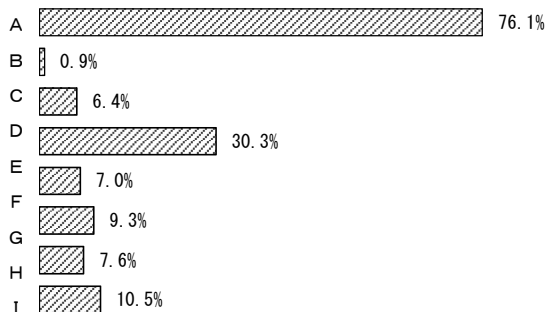


全体

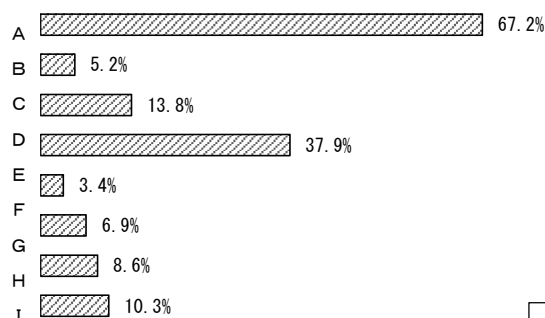
Q26. 「介護休暇」を取得したことがない理由は何ですか(複数回答)

- A 自分以外に介護をする人がいたから    B 仕事にやりがいを感じていたから    C 自分にしかできない仕事があったから  
D 職場に迷惑をかけてしまうと思ったから    E 経済的に厳しくなると思ったから    F 職場に取得しづらい雰囲気があったから  
G 制度のことをしらなかったから    H その他

<一般職員>



<管理職>

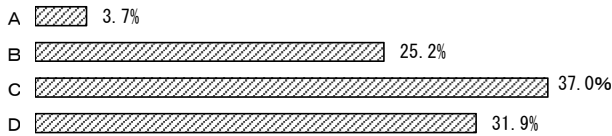


全体

**Q27. あなたの職場での、「介護休暇」の取得状況**

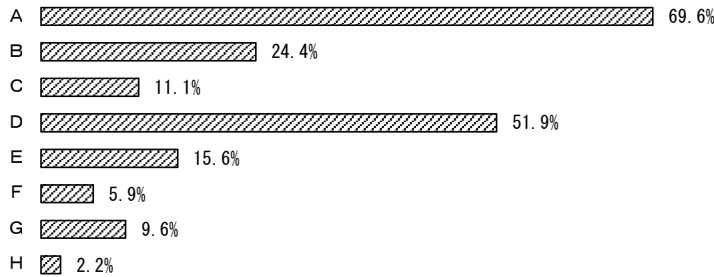
- A 該当者の取得率100%                      B 該当者の大半が取得している  
 C 該当者の大半が取得していない        D 該当者の取得率0%

**<管理職>**



**「介護休暇」を取得しない理由として考えられるものは何ですか(複数回答)**

- A 当人以上に介護をする人がいるから    B 仕事を優先したいから            C 当人にしかできない仕事があるから  
 D 職場に迷惑をかけてしまうから        E 経済的に厳しくなるから        F 職場に取得しづらい雰囲気があるから  
 G 制度のことを知らないから              H その他

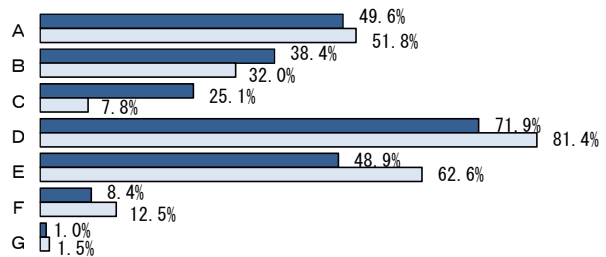
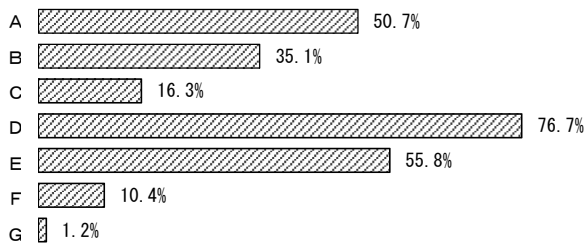


全体

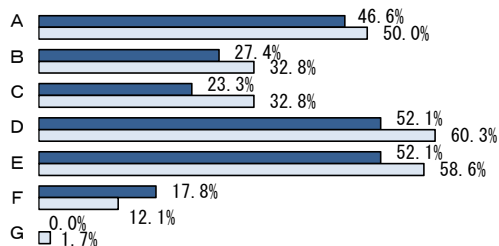
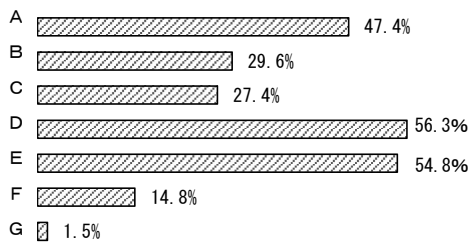
**Q28. 「介護休暇」を取得しやすくするためには、どのような取組が必要だと思いますか(複数回答)**

- A 制度の周知徹底            B 管理職からの後押し            C 男性の意識改革            D 取得しやすい職場の雰囲気づくり  
 E 休暇中の支援体制づくり    F 家庭の協力                      G その他

**<一般職員>**



**<管理職>**

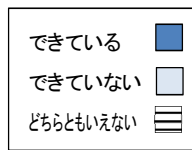
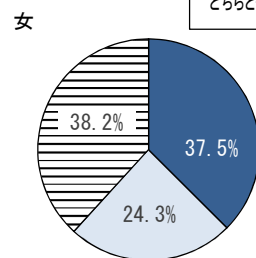
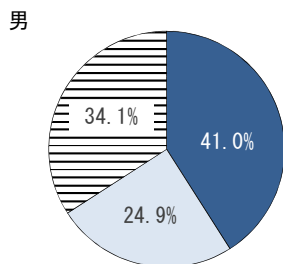
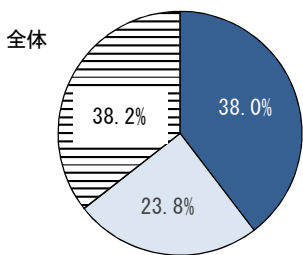


全体 男 女

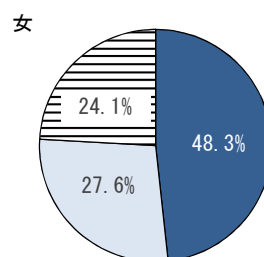
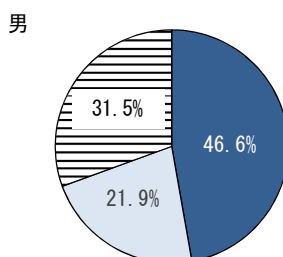
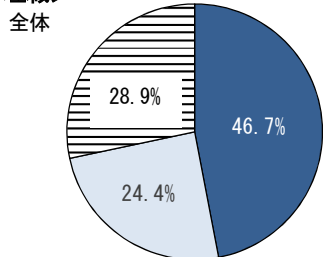
目標3 仕事と生活の両立

Q29. 仕事と家庭の両立ができていますか

<一般職員>

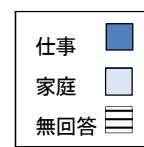
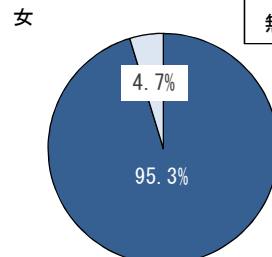
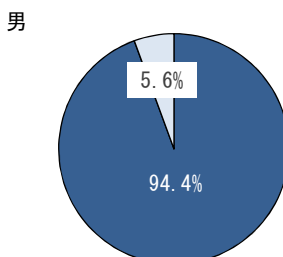
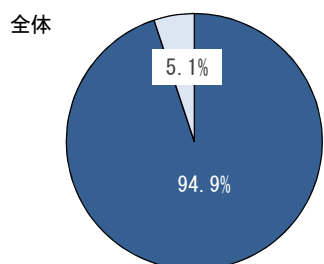


<管理職>

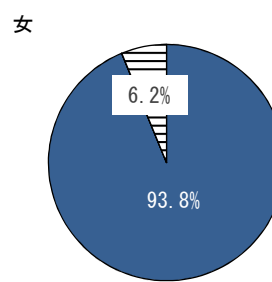
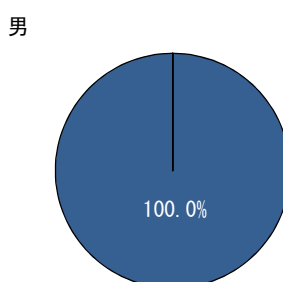
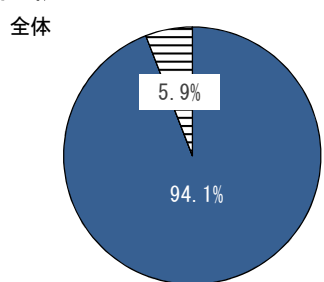


Q30. (両立ができていないと思う)あなたは、仕事と家庭のどちらが中心となっていますか

<一般職員>



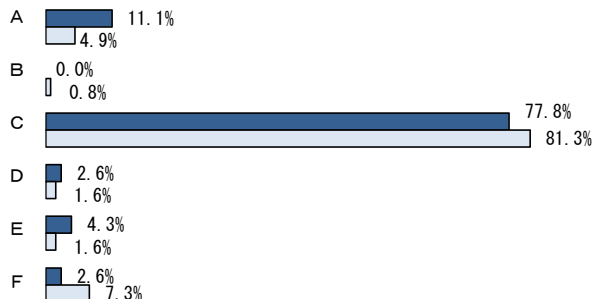
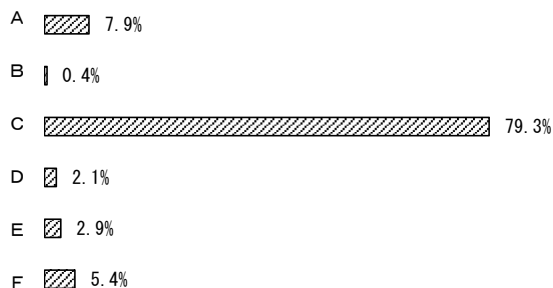
<管理職>



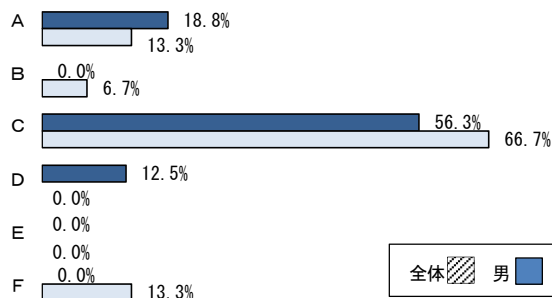
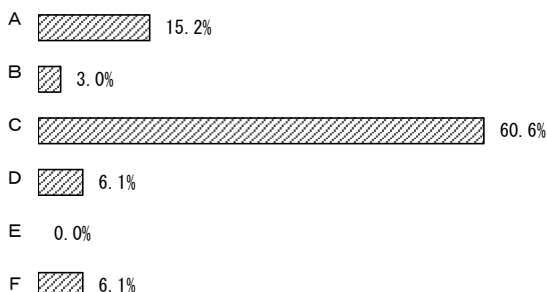
### Q31. 仕事を中心となっている理由は何ですか

- A 仕事にやりがいを感じているから  
 B 管理職(さらなるステージ)を意識しているから  
 C 仕事が多忙で他のことをする時間がとれないから  
 D 特に趣味等生活で重視したいことがないから  
 E 経済的に厳しくて、仕方がないから  
 F その他

#### <一般職員>



#### <管理職>

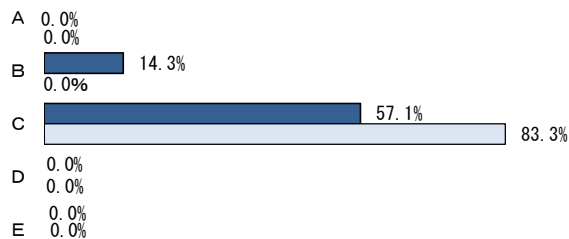
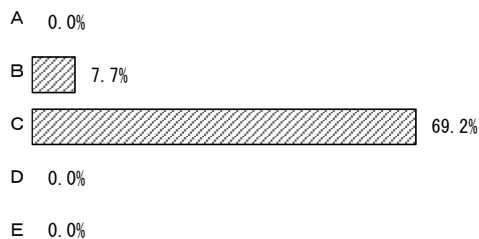


全体 男 女

### Q32. 家庭を中心となっている理由は何ですか

- A 自分の趣味の時間を優先したいから  
 B とにかく仕事から解放されたいから  
 C 育児または介護があるから  
 D 地域活動等に参加しているから  
 E その他

#### <一般職員>



#### <管理職>

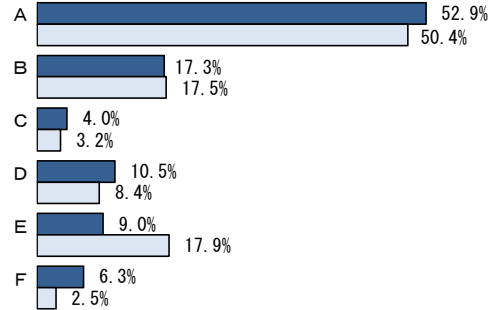
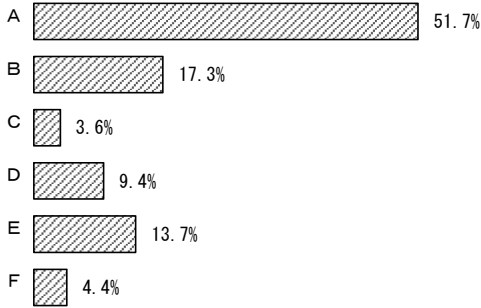
※該当者なし

全体 男 女

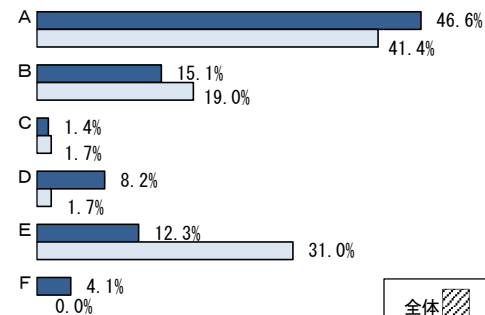
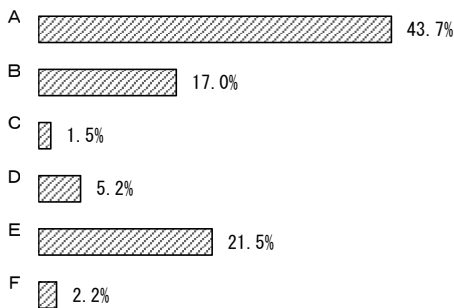
Q33. 仕事と家庭の両立に、最も必要なことはなにか

- A 長時間労働の見直し    B 組織全体の意識改革    C 休暇・育休等の各種制度の取得促進    D 職員の連携  
E 家族の協力    F その他

<一般職員>



<管理職>

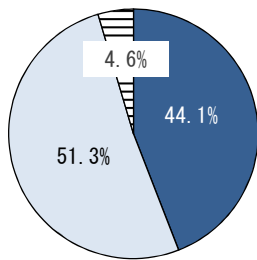


全体 男 女

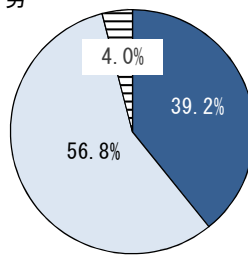
Q34. あなたはこれまで離職しようと思ったことはありますか

<一般職員>

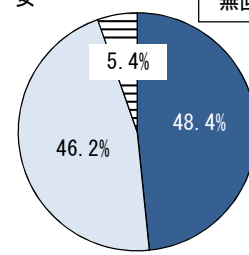
全体



男



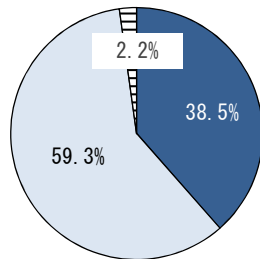
女



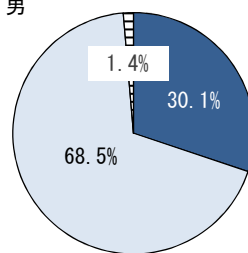
仕事  
家庭  
無回答

<管理職>

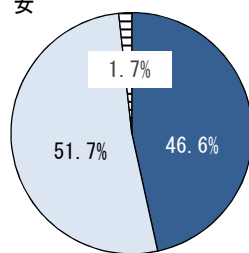
全体



男



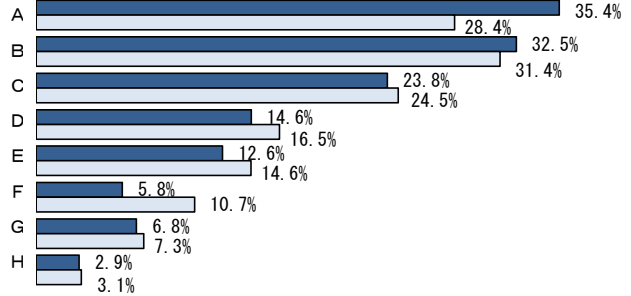
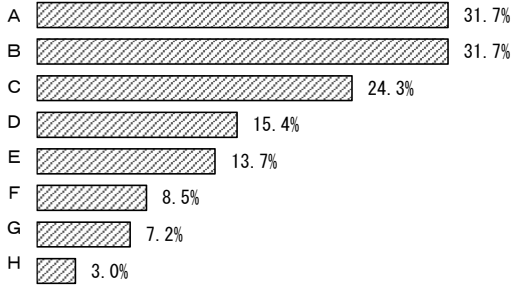
女



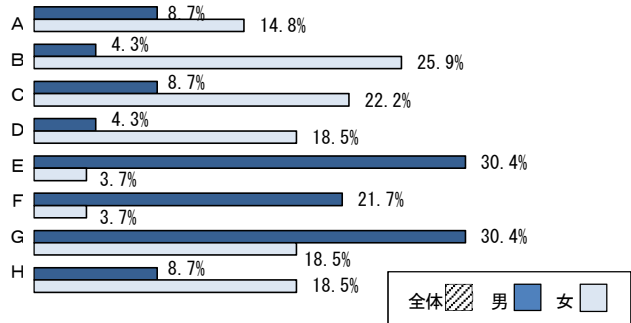
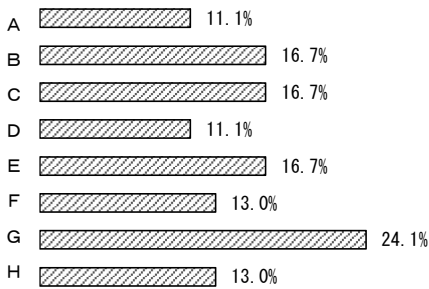
**Q35. いつ頃、離職したいと思いましたか**

- A 25歳未満      B 25歳以上～30歳未満      C 30歳以上～35歳未満      D 35歳以上～40歳未満  
 E 40歳以上～45歳未満      F 45歳以上～50歳未満      G 50歳以上～55歳未満      H 55歳以上

**<一般職員>**



**<管理職>**

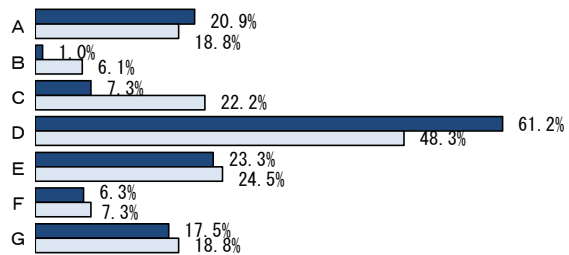
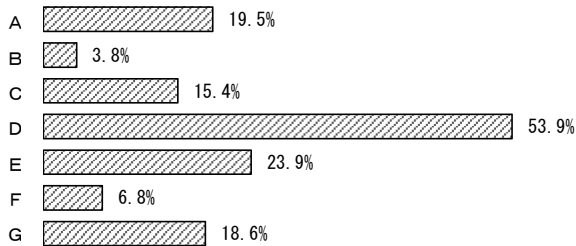


全体 男 女

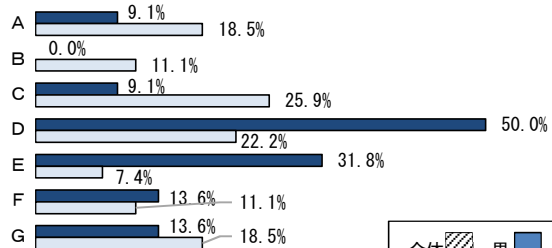
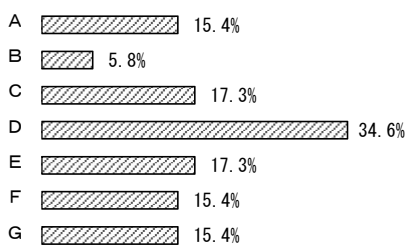
**Q36. 離職したいと思ったときは、どんなときでしたか(複数回答)**

- A 採用直後のとき      B 妊娠、出産したとき      C 育児が大変だと感じたとき      D 仕事で行き詰まったとき  
 E 健康上、不安を感じたとき      F 親の介護が必要になったとき      G その他

**<一般職員>**



**<管理職>**



全体 男 女



### (3) 各種ハラスメントの具体例



下記のような言動も、ハラスメントとして懲戒処分、その他の人事上の措置等の対象となることを研修等により周知徹底します。

#### パワーハラスメント

- 長時間、立たせたまま叱責する。
- 具体的な指示を与えず、できなかったことに対して大声で怒鳴る。





#### セクシュアル・ハラスメント

- 「痩せてきれいになったんじゃない」「今日の服、かわいいね。好みだな」等と言う。
- 体調の悪そうな女性に「今日は生理日か？」「もう更年期か？」等と言う。
- 女性であるというだけで職場でのお茶くみ、掃除、私用等を強要する。
- 酒席で、上司のそばに座席を指定したり、お酌等を強要したりする。
- 食事やデートにしつこく誘う。
- 夜中に仕事と関係ないメールを頻繁に送る。
- 励ますつもりで、手を握ったり、肩をたたいたりする。
- 狭い通路ですれ違う際、同僚の肩を触る等、身体に不必要に接触する。

#### 妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント

- 「こんな忙しい時期に妊娠するなんて」「男性なのに育休ですか？」「つわりぐらいで休むの？」等と言う。
- 何の断りもなく臨月頃の腹部を触る。
- 「私ならこんな時期に介護休暇は取らない。あなたも、もう一度考え直したら」と諭す。

(4) 第2次 男女共同参画 教職員支援ひょうごプラン 4つの重点目標と19の取組の方向性

重点目標とSDGs	取組の方向性
<p>1 男女共同参画に向けた意識改革</p> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 男女共同参画社会を考える機会の促進</li> <li>2 固定的な性別役割分担意識解消への働きかけ</li> <li>3 家庭や地域へ参画しやすい職場風土の醸成</li> <li>4 管理職に求められる認識の醸成</li> </ol>
<p>2 議論・検討するあらゆる場面への女性の参画を促進</p> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 女性の能力発揮の促進と機会拡大</li> <li>2 女性が参画できる仕組みづくり</li> </ol>
<p>3 ワーク・ライフ・バランスを支援する制度の充実</p> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 自分時間を創出する意識の醸成</li> <li>2 家族とふれあう機会の充実</li> <li>3 職場復帰の支援</li> <li>4 子育て家庭を支える地域社会づくり</li> </ol>
<p>4 授業等の工夫・業務の効率化の推進</p> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 勤務時間の適正化</li> <li>2 業務量の縮減・効率化</li> <li>3 ICTの積極的な活用</li> <li>4 部活動の適正化</li> <li>5 管理職の業務の円滑化</li> <li>6 職場風土の醸成</li> <li>7 各種休暇制度の活用促進</li> <li>8 各種ハラスメントの防止</li> <li>9 外部人材の配置と活用</li> </ol>

※社会全体で取り組むべき課題との気運が高まりつつあるSDGs(持続可能な開発目標)の各目標と計画の重点目標とを対応させます。



