

～男女共同参画 教職員支援ひょうごプラン～

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画

教職員一人ひとりが

「仕事に」「家庭に」活躍する職場づくりのために



平成28年3月

兵庫県教育委員会

目 次

1	はじめにー策定の趣旨ー	2
2	計画期間	4
3	計画の推進体制	4
4	計画内容の体系	5
	目標 1 意志決定過程への女性教職員の参画促進	6
	目標 2 働きやすい職場の実現	9
	目標 3 仕事と生活の両立	12
	【関連資料】	17

1 はじめに一策定の趣旨

急速な少子化の背景には、①結婚に関する意識の変化、②家庭や職場、地域における固定的な性別役割分担意識、③核家族化等の進行による仕事と子育ての両立の負担感の増大、④子育てに対する価値観の変化などがあると考えられています。

少子化が社会全体に与える影響としては、

- ① 労働力人口の減少と社会保障に係る負担増等、国民の生活水準への影響といった経済面での影響
- ② 単身者や子どものいない世帯の増加による家族形態の変化、子ども同士が交流する機会の減少等、人口の減少と高齢化の進行や子どもの健やかな成長の阻害といった社会面での影響

などが指摘されています。

これらの影響を考慮すると、早急に少子化に歯止めをかけることが求められており、そのためには、家庭だけでなく職場や地域全体で働きながら子どもを生き育てやすい環境づくりを進めることが重要となっています。

このような認識のもと、兵庫県教育委員会では、平成17年12月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「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。その結果、各種制度の充実や啓発等の取組を通じて、超過勤務時間の縮減によるワーク・ライフ・バランスの促進等、一定の成果は現れていますが、まだ十分に解決できたとは言えません。

平成27年8月28日には、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、「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」）」が成立し、平成28年3月31日までに各事業主において、女性活躍のための計画として事業主

行動計画を策定・公表することとなりました。

そこで、このたび「子育て支援ひょうごプラン」を改訂し、新たに「教職員支援ひょうごプラン」を策定します。この「教職員支援ひょうごプラン」は女性活躍推進法に基づく行動計画です。全体を3つの重点目標に沿った三部構成とし、第1の目標を「意思決定過程への女性教職員の参画促進」、第2の目標を「働きやすい職場の実現」、第3の目標を「仕事と生活の両立」としますが、このうち第2、第3の目標については次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を兼ねるものとします。

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、教職員一人ひとりが安心して子育てや介護をしていくためには、職場を挙げて支援していくことが重要であることは言うまでもありません。また、職場全体でワーク・ライフ・バランスに向けた取り組みを進めることにより、子育てや介護をする教職員と周囲の教職員の相互の理解や配慮が、職場での支え合いを生み、誰もが働きやすい職場環境づくりに繋がると考えられます。

この計画を実現するためには、教職員一人ひとり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りながら具体的な取組を進めていくことが重要です。

また、この計画は、事業主として、単に女性教職員や子育てをする教職員に対し様々な支援を行うことを目的とするものだけではなく、この計画の取組を通じて、教職員の職場環境の改革とともに、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っていくことをめざしています。

2 計画期間

本計画は、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実施します。

3 計画の推進体制

- (1) 本計画の実施にあたっては、「男女共同参画兵庫県率先行動計画－ひょうごアクション 8－」など、次世代育成に関わる兵庫県の計画・施策との整合を十分図ることとします。
- (2) 本計画の実施にあたっては、定期的な進捗状況の検証を行なうとともに、情報の公表や教職員の意識調査の実施等により、行動計画のフォローアップに取り組むこととします。

4 計画内容の体系

男女とも「仕事に」「家庭に」活躍する職場づくり

重点目標：1 意思決定過程への女性教職員の参画促進
2 働きやすい職場の実現
3 仕事と生活の両立

1 意思決定過程への女性教職員の参画促進

女性の能力発揮と機会拡大

◇ 女性教職員が活躍できる場の拡大

女性の活躍を支える仕組みづくり

◇ 管理職等の理解促進と人材マネジメント

◇ 一般教職員の理解促進

女性の活躍を支える支援の強化

◇ 女性教職員間のネットワークづくり支援

◇ 旧姓使用の制度化

2 働きやすい職場の実現

働きやすい体制づくり

◇ 長時間労働などの働き方の見直し

◇ 休暇の取得推進

働きやすい職場風土の醸成

◇ 管理監督職等の意識改革

◇ 職員間の相互理解・協力

◇ 各種ハラスメントの防止

3 仕事と生活の両立

互いに支え合う家庭と地域づくり

◇ 家族とふれあう機会の充実

◇ 地域貢献活動への参加促進

子育て支援・介護支援

◇ 子育てや介護に関する各種休暇制度等の周知

◇ 復帰前勤務（いきいきプレ出勤）の活用

◇ 休暇・休業中の教職員に対する情報提供の充実

◇ 学校臨時講師・職員登録制度の活用

◇ 子育て支援シートの活用

◇ 子育て家庭を支える地域社会づくり

男性の家事・育児等への参画支援

◇ 男性教職員・管理職の意識改革

◇ 育児を支援する制度の取得奨励

◇ 育児参加休暇等の取得奨励

目標1 意思決定過程への女性教職員の参画促進

女性の能力発揮と機会拡大

《課題・必要性》

女性教職員の採用割合は近年増加し、管理職をめざす人の割合も増加していますが、まだまだ十分とは言えません。その原因のひとつには女性教職員のキャリア形成に対する視点の欠如があると考えられます。一人ひとりの女性教職員が機会を得て、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ります。

このために、具体的な数値目標を設定して、管理職への登用を促進するなど、女性教職員の能力が発揮される場の拡大に取り組みます。

◇ 女性教職員が活躍できる場の拡大

- 女性のキャリア形成を意識し、多様な校種や業務を経験できるよう、計画的な人事配置に努めます。
- 校長・教頭・事務長等、管理監督職に占める女性比率を高めるため、数値目標を定め、登用を促進することとします。

また、そのための準備が十分に進むよう、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することで、意識の向上とモチベーションの維持、潜在能力の発揮に繋がります。

「公立学校及び事務局における管理職の女性比率を向上させます」

平成 22 年度 平成 27 年度 平成 32 年 目標値
12. 1% → 13. 9% → 16. 0%

【参考】	平成 22 年度		平成 27 年度
小学校（校長・教頭）	15. 2%	→	16. 5%
中学校（校長・教頭）	6. 7%	→	7. 5%
高等学校（校長・教頭）	6. 0%	→	8. 0%
特別支援学校（校長・教頭）	16. 3%	→	16. 8%
県立学校事務長	18. 1%	→	27. 8%
事務局（課長、副課長等）	9. 5%	→	12. 7%

<参考> (データは県立学校)

校務運営委員の女性比率 (校内の意思決定に関する部署への女性登用)

平成 22 年 15.7% → 平成 27 年 19.1%

女性の活躍を支える仕組みづくり

《課題・必要性》

女性教職員がその能力を遺憾なく発揮し、活躍するためには、管理職や先輩教職員はもちろんのこと、周囲のすべての教職員の理解と協力が欠かせません。女性教職員の活躍を学校の意識改革及び活性化に活かすという認識が必要です。

このことから、研修等において、女性教職員が能力を発揮して活躍することの必要性や固定化した性別による役割分担意識の根絶等についての理解促進に努めるとともに、個々の教職員の能力発揮を促すマネジメント力向上に努めます。

◇ 管理職等の理解促進と人材マネジメント

- 管理職研究協議会や学校管理職・教育行政職特別研修等において、すべての管理職及び管理職を目指す教職員を対象に、女性教職員が活躍する必要性について理解促進を図るための講座を設定し、管理職の意識の向上を図ります。
- 教職員人事評価・育成システムにおける面談を通して、管理職と教職員とのコミュニケーション形成をいっそう進めることで、一人ひとりの教職員の潜在能力が引き出されるよう、管理職のマネジメント力の強化を図ります。
- 教職員人事評価・育成システムが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、管理職対象の研修の充実に努めます。

◇ 一般教職員の理解促進

- 女性教職員が能力を発揮して活躍することの必要性や固定化した性別による役割分担意識の根絶等に関する校内研修等を行ない、一般教職員の理解促進を図ります。

女性の活躍を支える支援の強化

《課題・必要性》

女性教職員が自らのキャリア形成を図る際、手本となるロールモデルの存在はまだ少ない状況です。そこで、女性教職員と女性管理職との交流の場を提供するとともに、女性教職員が互いに気軽に相談できるネットワークづくりを支援します。

◇ 女性教職員間のネットワークづくり支援

- 「女性教職員のためのエンパワーメント研修」など、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た研修会を積極的に開催します。
- 女性教職員を受講対象とする研修会において、様々な経験を持つ女性管理職等を講師とし、多様なロールモデルの紹介や、女性の潜在能力を喚起し、意識を向上させる機会にするとともに、研修会を、職種を問わず様々な立場の者が集い語り合う交流の場とすることで、女性教職員のネットワーク構築の支援にも努めます。
- 主に女性事務職員や女性事務局職員が抱える不安を解消するため、管理職の職務内容について紹介する取組の充実を図ります。

平成27年度県立学校事務職員研修会開催要項

1 目的	学校教育の諸課題に適切に対応するため、学校事務の諸問題に関する研修を行い、事務職員の資力の向上と学校事務の円滑な運営に資する。
2 日時	平成27年5月22日(金)
3 場所	県庁西館大会議室
4 対象者	県立学校事務職員のうち学校長が推薦する者で、各学校1～2名とする。
5 日程	9:30～ 受付 10:00～ 開会 10:00～ 講話「公務員倫理等について」(30分) 総務課長 山本 武司 10:30～ 講話「学校経営参画について(仮)」(90分) 県立長田高等学校校長 水田 時男 12:00～ 休憩 13:00～ 講演「男女共同参画について(仮)」(60分) 教育委員 玉岡 かおる 14:10～ 研修報告「実務時における学校の役割～あなたは一人で遊 園地運営できますか?」 県立三田梓葉館高等学校主査 木虎 珠美 研究発表「初任者研修について」 県立伊丹高等学校事務職員 橋 一真 ほか 16:00～ 質疑応答、昼休憩 16:45 閉会

女性教職員のための
エンパワーメント研修2015

男性の多い職場で女性ならではの視点はどう発揮するか?
ワークライフバランスをどう保てばいいか?
年下の教職員にどう接したらいいか?
職場の雰囲気を変えるにはどうしたらいいか?
などなど、日頃様々な疑問、悩みを抱えていますか。
教職員だけではそのような疑問に答えるべく、女性教職員のための研修会を
開催します。

開催日：平成27年10月1日(木)
会場：のびる会館 201号室
日 程：13:00～ 受付
13:30～14:30 講演「男女共同参画について」
兵庫県教育委員(関西学院大学教授) 長田 典子
14:40～16:40 演習「実践のよい、主体的に感じた経験のりのために～
仕事と生活の両立～」
(有)オフィス・ハーモニ代表取締役 奥田 翠穂子

何かヒントが得られるはず
奮ってご参加ください!

長田 典子 講師
奥田 翠穂子 講師

主催：兵庫県教育委員会事務局教職員課

◇ 旧姓使用の制度化

- 婚姻等により、戸籍上の氏を改めた職員が、そのことでキャリア形成の連続性を妨げられないよう、本人の希望により旧姓使用することができる、旧姓使用取扱要領を新たに定めることとします。

目標2 働きやすい職場の実現

働きやすい体制づくり

《課題・必要性》

働きやすい職場環境を創り出すために課題となっているのは、長時間労働など職場優先の働き方です。教育委員会としても平成25年に『教職員の勤務時間適正化 新対策プラン』をとりまとめ、重点的に取り組む方策を例示していますが、労働時間の大きな減少にはいまだ至っていません。

また、この新対策プランを策定する際に実施した教職員勤務実態調査においては、すべての校種において教頭の超過勤務時間が他の職種に比較して極めて長いことが明らかとなっています。さらに、このたび実施した教職員対象のアンケート結果においても、管理職への昇任希望を阻害する最大の要因は、管理職の長時間勤務であると指摘されており、このことが女性登用の進まない大きな要因であるとも考えられます。

今後もこの新対策プランの趣旨を活かし、教育委員会が主体的・積極的に教職員の勤務時間の適正化に向けた取組を強力に推進します。

◇ 長時間労働などの働き方の見直し

- 超過勤務時間について、今後もすべての教職員の意識改革に努めるとともに、記録簿や従事時間申告表の活用により、勤務時間など教職員の働き方の実態把握に取り組み、その縮減を図ります。
- 負担が大きくなっている教頭の職務の合理化が図られるよう、引き続き提出書類の簡素化、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、管理職が率先垂範して働き方を見直せるよう支援を継続します。
- 「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回実施します。

- 平日は最低週1日以上、土曜日・日曜日等の休業日は、最低月2回以上は部活動を行なわない「ノ一部活デー」を設定・実施するなど、部活動の適正化を図ります。
- 勤務時間の適正化のため、勤務時間の割振変更や週休日等の振替等による適切な対応が可能となるよう、制度の周知徹底のために、管理職対象の研修を定期的実施します。
- 教職員の勤務時間適正化が、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と、保護者や地域住民等に対し趣旨の周知を図ります。

◇ 休暇の取得促進

- 日々の教育活動に専念するために、心身のリフレッシュは欠かせません。年次休暇使用計画表の活用により、すべての教職員が年間10日以上 of 年次休暇を計画的に取得し、家族の一員としての役割を果たしたり、自己実現を図ったりする機会とするよう、管理職に周知徹底します。
- ゴールデンウィークや年末年始等の連休前後、お盆の期間中は、会議等の開催を控えるなど、長期休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- 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、学級閉鎖時の子の付き添い、学校行事の参加等に際して使える子育て支援休暇を周知するとともに、取得を促進します。

<参考> (データは県立高校・県立特別支援学校及び教育委員会事務局)

子育て支援のための休暇制度 (特別休暇)

【1暦年において5日の範囲内で、1日、半日又は1時間単位で取得可能】

平成26年度における取得率: 43.4%、723人/1,665人

(うち 教委事務局 39人/189人)



働きやすい職場風土の醸成

《課題・必要性》

子育てや介護は誰にでも関わる可能性のあることであり、仕事と両立できるようにしていくことは、社会全体で取り組むべき課題です。仕事や周りへの影響を気にすることなく、すべての教職員が子育てや介護がしやすい職場環境をつくるためには、周囲がこのことを正しく認識し、互いの状況や立場を理解し合い、支援しあうことが不可欠です。

これまでの子育て職員を支援する取組の継続に加え、管理監督職の意識改革と率先的な行動から、一層働きやすい職場風土を醸成していきます。

◇ 管理監督職等の意識改革

- 管理職研究協議会や学校管理職・教育行政職特別研修等において、すべての管理職及び管理職を目指す教職員を対象に、仕事と育児、あるいは仕事と介護といった、仕事と家庭生活を両立できる職場環境づくりを意識した講座の設定により、管理監督職の意識改革を図ります。

◇ 職員間の相互理解・協力

- 子育てや介護と、仕事とを両立できる雰囲気づくりを進め、負担感を軽減することは社会全体で取り組むべき課題です。そのため、管理職と教職員との面談や、職場全体での情報共有を進め、職員間の相互理解・協力形成に努めることにより、職場全体で取り組もうという風土づくりを促進します。
- 学校における労働安全衛生委員会を定期的に開催し、物的・精神的両面において働きやすい職場づくりを進めます。

◇ 各種ハラスメントの防止

- セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントのない、よりよい学校環境づくりに努めます。

目標3 仕事と生活の両立

互いに支え合う家庭と地域づくり

《課題・必要性》

仕事と生活の両立を図るためには、職場優先の「働き方の見直し」を進めるとともに、仕事と家庭生活の調和を図るために、家族・家庭の大切さを再認識し、きずなを深めることが必要であり、重要です。

また、PTCAや地域のこども会活動などは、地域ぐるみで子育てをする上で大きな役割を担っています。これらの活動に参加することは、親として地域の子どもたちとふれあう重要な機会の一つです。

自己実現のための時間や地域活動に貢献するための時間をつくることで、職場優先になりがちな教職員の意識改革を図れるよう、必要な対応に取り組めます。

◇ 家族とふれあう機会の充実

- 自らの家族・家庭を大切にすることが、自校の児童生徒を大切にすることに繋がります。家庭のきずなを深める契機とするため、教職員定時退勤日やノ一部活デー等を設定するとともに、職場単位で月に一度は「家族の日」を設定するなど、社会に率先して家族とふれあう機会を持てるよう取組を進めます。

◇ 地域貢献活動への参加促進

- 教職員が地域活動に積極的に参加できるよう、勤務時間の適正化をいっそう進めます。
- 一地域住民として、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します。



《課題・必要性》

子育てや介護をする場合には、仕事との両立に対する不安など、様々な課題に直面することになります。現在、子育てや介護にかかる様々な休暇・休業制度等を設けるとともに、制度等を紹介した手引きも作成していますが、教職員に十分認知されているとは言えない状況にあるため、改めてこの周知を図り、教職員一人ひとりが安心して子育てや介護などの喜びを享受し、責任が果たせるよう、環境整備を行います。

◇ 子育てや介護に関する各種休暇制度等の周知

- 子育てや介護に関する各種制度等、教職員の休暇制度全般を解説した冊子『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～』を改めて各教職員に周知するとともに、管理職研修等において、研修資料として用いることで、各種制度等への正しい理解を進め、すべての教職員が気兼ねなく制度を利用できる環境づくりに繋がります。
- 特に男性教職員に対しては、冊子『男性のための子育て支援制度等』を改めて周知し、男性の家事・育児への参画支援を進めます。

◇ 復帰前勤務（いきいきプレ出勤）の活用

- 育児休業取得者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ことから、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、円滑な復帰のために最長4週間の「いきいきプレ出勤」を活用するよう勧めます。

◇ 休暇・休業中の教職員に対する情報提供の充実

- 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、ホームページ等の充実を図り、情報提供に努めます。

◇ 学校臨時講師・職員登録制度の活用

- 教職員が安心して育児休業等を取得できるようにするため、学校臨時講師・職員登録制度等を活用し、育児休業等取得者の代替教職員の確保を図ります。

◇ 子育て支援シートの活用

- 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、様々な休暇を計画的に取得しやすいよう、「子育て支援シート」を作成し、子育て教職員と上司等の間における意思疎通の手段として活用します。

<子育て支援シートの例> (男性教職員が育児休業を取得した場合)

期間	妊娠	産前休暇	出産	産後休暇	育児休業	職場復帰
役割	----- ----- ----- ----- ----- -----					
子育て教職員	職場への報告	円滑な引継ぎ	出産報告		近況報告(適宜)	復帰前職場訪問 円滑な引継ぎ
管理職	①面談 (制度説明、 仕事分担等)	②面談 (休業中の 連絡方法等)				④面談 (復帰後の 仕事内容等)
その他の教職員	仕事上の配慮				③定期的な情報提供	仕事上の配慮

<シート of 具体的な使用例>

- ① 自身や配偶者(子育て教職員)の妊娠が分かれば、管理職と子育て教職員との間で、各種制度説明や休業中の仕事の分担等について確認を行います。
- ② 産前休暇前に管理職と子育て教職員との間で休業中の連絡方法等について確認を行います。
- ③ 育児休業中には、希望者に対し、担当職務の状況等について定期的な情報提供を行います。



◇ 子育て家庭を支える地域社会づくり

- 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」について、「ひょうご放課後プラン」として位置づけ、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。

男性の家事・育児等への参画支援

《課題・必要性》

次世代育成支援においては、男性教職員の育児等への一層の関わりが求められています。また、男性教職員が親としての役割を積極的に果たすことは、子どもの健やかな成長に重要であるとともに、自身の喜びや生きがいの創造にも繋がります。

しかし、実際に育児休業を取得する男性教職員はきわめて少ない現状にあります。そこで、まずは比較的取得しやすい短期間休暇の取得促進や子育て等に関する情報提供を行うことで、男性教職員の長時間労働の慣習解消や、男女の役割分担の固定的意識の解消に繋がられるよう、子育てへの積極的な参加を促進します。

◇ 男性教職員・管理職の意識改革

- 男性教職員に対して、育児休業等に関する各種制度を周知するとともに、男性の育休体験談や取得実績等のPRを行い、子育てへの参画の重要性や子育てにおける父親の役割等、男性教職員の子育てに対する意識を啓発します。また、その実現に向けて、管理職には各種制度の活用について学ぶ機会を設けます。
- 男性教職員に対しては、冊子『男性のための子育て支援制度等』を改めて周知し、男性の家事・育児への参画支援を進めます。《再掲》

◇ 育児を支援する制度の取得奨励

- 家庭内の男女共同参画の観点から、男性教職員の育児休業等の取得を促進し、子育ての意義や喜びを夫婦で分かち合えるよう、まずは比較的取得しや

すい1か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提示します。

<取得事例>

- ① 配偶者の職場復帰時の支援をする場合
配偶者が職場復帰する際の身体的、精神的負担を軽減するため、配偶者が職場のリズムに慣れるまでの1か月程度
- ② 保育所の慣らし期間中の場合
配偶者の職場復帰にあわせて子どもを保育所に預ける際の1か月程度
- ③ 配偶者が第2子を妊娠している場合
配偶者の身体的、精神的負担を軽減するために第2子の産後1か月程度

◇ 育児参加休暇等の取得奨励

- 出産を控えた配偶者をもつ男性教職員が、出産前後の配偶者をサポートするため、特別休暇や年次休暇を組み合わせた5日間の連続休暇をできる限り取得できるよう管理監督職への周知を図ります。また、育児参加のための休暇取得や、短時間勤務の選択等が容易となるよう、今後も検討を続けます。
- 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、様々な休暇を計画的に取得しやすいよう、「子育て支援シート」を作成し、子育て教職員と上司等の間における意思疎通の手段として活用します。《再掲》

**「男性教職員の育児に係る休暇・休業の取得を推奨します」
〈目標値〉**

配偶者の出産補助休暇の取得者	100%
育児参加休暇の取得者	100%

<参考> (データは県立高校・県立特別支援学校及び教育委員会事務局)

- 1 男性教職員が配偶者の出産等で取得可能な休暇
 - (1) 配偶者の出産に係る特別休暇(最大3日まで)
(平成26年度取得率: 65.3%、81人/124人 うち教委事務局 7人/10人)
 - (2) 男性の育児参加のための休暇(特別休暇)(最大5日まで)
(平成26年度取得率: 21.8%、27人/124人 うち教委事務局 2人/10人)
- 2 育児休業: 平成26年度男性取得者 0人(取得率: 0.0% 0人/100人)
※女性取得者 114人(取得率: 88.4% 114人/129人)
- 3 部分休業: 平成26年度新規取得者 8人(うち男性 1人)
- 4 育児短時間勤務: 平成26年度新規取得者 9人(うち男性 0人)

【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)

① 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

	男性	女性	計	女性の割合
平成 28 年度（予定）	543	611	1154	52.9%
平成 27 年度	595	645	1240	52.0%
平成 26 年度	637	672	1309	51.3%
平成 22 年度	494	556	1050	53.9%

【うち県立学校及び県教育委員会関係】

	男性	女性	計	女性の割合
平成 28 年度（予定）	214	158	372	42.5%
平成 27 年度	216	175	391	44.8%
平成 26 年度	227	166	393	42.2%
平成 22 年度	161	120	281	42.7%

【うち市町立学校関係】

	男性	女性	計	女性の割合
平成 28 年度（予定）	329	453	782	57.9%
平成 27 年度	379	470	849	55.4%
平成 26 年度	410	506	916	55.2%
平成 22 年度	333	436	769	56.7%

② 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）

	平成 27 年度				平成 22 年度			
	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合
全体	5,036	3,236	8,272	39.1%	5,148	2,814	7,962	35.3%
うち校長	147	16	163	9.8%	148	12	160	7.5%
うち教頭	191	21	212	9.9%	193	18	211	8.5%
うち事務長	117	45	162	27.8%	131	29	160	18.1%
管理職合計	455	82	537	15.3%	472	59	531	11.1%

○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）

	平成 27 年度				平成 22 年度			
	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合
全体	425	109	534	20.4%	462	104	566	18.4%
管理職合計	138	20	158	12.7%	153	16	169	9.5%

○管理職の女性割合③(市町立学校の校長・教頭)

	平成 27 年度				平成 22 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	4,525	8,097	12,622	64.1%	4,965	8,177	13,142	62.2%
うち校長・教頭	1,004	198	1,202	16.5%	1,065	191	1,256	15.2%
中学校	3,965	2,875	6,840	42.0%	4,178	2,733	6,911	39.5%
うち校長・教頭	483	39	522	7.5%	498	36	534	6.7%
定時制高等学校	16	7	23	30.4%	31	13	44	29.5%
うち校長・教頭	5	0	5	0.0%	6	0	6	0.0%
特別支援学校	172	248	420	59.0%	188	256	444	57.7%
うち校長・教頭	25	3	28	10.7%	21	3	24	12.5%
全体計	8,662	11,220	19,882	56.4%	9,331	11,166	20,497	54.5%
管理職合計	1,512	240	1,752	13.7%	1,584	230	1,814	12.7%

③ 各役職段階に占める女性職員の割合

○各役職段階の職員の女性割合(県立学校の教育職に限る)

	平成 27 年度				平成 22 年度			
	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合
全体	5,036	3,236	8,272	39.1%	5,148	2,814	7,962	35.3%
うち校務運営委員	1,889	447	2,336	19.1%	1,964	366	2,330	15.7%

④ 男女別の育休取得率・平均取得期間

○男女別の育休取得率・平均取得期間

	平成 26 年度		平成 22 年度	
	男性	女性	男性	女性
育児休業対象者数A	100	129	120	87
取得者数B	0	114	5	87
取得率A/B	0.0%	88.4%	4.2%	100.0%

	平成 26 年度		平成 22 年度	
	男性	女性	男性	女性
育児休業対象者数A	100	129	120	87
取得日数合計C	0	72,449	1,175	63,543
平均取得日数A/C	0	561.62	9.79	730.37

↓	↓	↓
1.54 年	0.03 年	2 年

⑤ 男性職員の配偶者出産休暇の取得率

○男性の配偶者出産休暇等の取得率

	26 年度	22 年度
対象者数A	130	166
取得者数B	86	117
取得率A/B	66.2%	70.5%



【関連資料2】

女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定に向けての有識者意見

(平成27年12月17日実施 兵庫県教育委員会「第5回テーマ別研究協議会」から)

1 特定事業主行動計画を策定するにあたり、準備する必要があること。

- ① 女性活躍推進法の理念を実現するための教育委員会の課題は、管理職への女性登用が進まない現状を改善することである。その原因究明のために、男女の採用時の割合、男女の管理職の割合などの現状を分析すること。
- ② 女性が管理職を希望しないのは、子育てと仕事の両立が難しいからか、責任が重いからか、給料が低いからか、そのことを明らかにする必要がある。そのために、教職員を対象としたアンケートの実施は欠かせない。

2 特定事業主行動計画の内容に盛り込む必要があること。

1 女性管理職登用の促進

- ① 女性管理職登用の数値目標はぜひ掲げるべきである。そして、その目標達成のために、教育委員会は一定数の女性を登用していくという姿勢を守ることが大切である。

2 管理職の働き方の見直し

- ① 女性が管理職を志望しないのは、管理職の働き方が長時間勤務を厭わない男性向けになっている面が一因とも考えられる。管理職の働き方を見直すという観点は行動計画に盛り込むこと。
- ② 管理職をつとめながら、子育てができることが望ましい。部分的な働き方が出来る制度を勧めることは大切である。

3 職場環境の充実

- ① 働きやすい体制づくり、働きやすい職場風土の醸成等、環境要因を改善するという観点を盛り込む必要がある。環境さえ整えば、管理職をやりたいという女性は多い。

4 社会環境の充実

- ① 地域から支えてもらうことも多い。互いに支え合う家庭と地域づくりとして、「地域を支える」という観点を大切にするとともに、「地域から支えられる」という観点も大切にすることが重要である。
- ② 「小一の壁」という言葉がある。幼稚園までは預かり保育があるが、小学校に入ると学童保育が充実していないため、子育てが困難になるという現状のことである。この改善のために、環境整備に取り組むという観点は欠かせない。

5 啓発活動

- ① 女性管理職のロールモデルがスーパーウーマンであれば、余計に私は無理だと思っ
て手を挙げない可能性もある。研修を実施するのであれば、「自分が頑張ったから
管理職として成功した」という例ばかりでなく、「周りの支えがあったからこそ、管
理職としてつとめられた」等、周りの支援の必要性に触れる例も大切ではないか。
- ② 「女性教職員のためのエンパワーメント研修」のように、女性対象の研修も大切で
あるが、男性を対象に研修会を実施し、そのなかで積極的な育児参加を勧めるという
ことも大切である。

【関連資料3】

女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定に向けたアンケート実施

○ アンケート概要

- ア 実施期間 1月中旬～1月下旬
イ 対象者 合計400名
- ① 事務局職員 4名×10所属＝計40名
 - ・本庁 4課
 - ・教育事務所 3事務所
 - ・教育機関 3施設
 - ② 県立学校教員 10名×30校＝計300名
 - ③ 県立学校行政職員 2名×30校＝計60名

ウ アンケート用紙

女性活躍推進法に基づいた特定事業主行動計画を策定するにあたってのアンケート

平成27年8月28日の女性活躍推進法成立に基づき、「特定事業主行動計画」を策定することとなりました。この特定事業主行動計画には、女性が働きやすい職場環境作りについて知る必要があります。つきましては、女性に限らず、男性も含めた教職員の働き方について現状を把握するため、アンケートを行うこととなりました。お手数をおかけしますが、ご理解とご協力をお願いいたします。
*太枠口の中に、入力してください。

質問1 あなたの性別について、男性の場合「1」を、女性の場合「2」を入力してください。

質問2 あなたの年代は次のうちどれですか。「1」～「4」でお答えください。
1 二十代 2 三十代 3 四十代 4 五十代

質問3 男女を問わず、働きやすい環境作りのためには何が必要ですか。
(例) 勤務時間の適正化、風通しの良い職場環境、職員休養室の設置、休暇を取りやすいバックアップ体制など

質問4 兵庫県教育委員会では、管理職を志望する人を増やしていきたいと考えています。そのためには、どのような課題を取り除くことが必要と考えますか。
当てはまるものに○を入れてください。(複数回答可)
また、その他に理由があると思われる場合、【その他】の太枠口に記述してください。

- 1 管理職は、勤務時間が長すぎる
- 2 管理職は、生徒指導案件の処分等、多くの判断をしないとイケない
- 3 管理職は、対外的な交渉が多い

【その他】

質問5 どのような環境になれば、あなたは管理職をめざそうとしますか。(又は、めざしましたか。)
(例) 各種研修が確立され、教職員集団が組織として様々な事案に対応できる環境が整っているなど。

質問6 女性活躍推進法に基づいて、女性が管理職をめざしやすくするには、どのようなことが有効だと思いますか。
(例) 部主任等に女性を多く登用するなど。

*ご協力ありがとうございました

エ アンケート結果【概要】

①質問1、質問2、質問4—1、2、3の結果

区分	県立学校								事務局職員				計				
	教員				行政職員												
	人数	A	B	C	人数	A	B	C	人数	A	B	C	人数	A	B	C	
女性	20代	3	1	0	0	9	3	9	4	0	0	0	0	12	4	9	4
	30代	43	26	19	17	4	3	4	3	4	0	3	2	51	29	26	22
	40代	90	62	41	41	20	6	6	12	12	8	6	3	122	76	53	56
	50代	43	22	22	21	11	5	6	6	0	0	0	0	54	27	28	27
	計	179	111	82	79	44	17	25	25	16	8	9	5	239	136	116	109
割合	-	62.0%	45.8%	44.1%	-	38.6%	56.8%	56.8%	-	50.0%	56.3%	31.3%	-	56.9%	48.5%	45.6%	
男性	20代	3	1	0	2	4	1	1	0	0	0	0	0	7	2	1	2
	30代	30	21	9	10	1	0	0	0	8	4	1	2	39	25	10	12
	40代	47	22	23	23	2	0	2	2	16	7	6	10	65	29	31	35
	50代	36	21	12	17	3	3	2	2	0	0	0	0	39	24	14	19
	計	116	65	44	52	10	4	5	4	24	11	7	12	150	80	56	68
割合	-	56.0%	37.9%	44.8%	-	40.0%	50.0%	40.0%	-	45.8%	29.2%	50.0%	-	53.3%	37.3%	45.3%	
計	295	176	126	131	54	21	30	29	40	19	16	17	389	216	172	177	
割合	-	59.7%	42.7%	44.4%	-	38.9%	55.6%	53.7%	-	47.5%	40.0%	42.5%	-	55.5%	44.2%	45.5%	

人数(予定)	295(300)	54(60)	40(40)	389(400)
回答率	98.3%	90%	100%	97.3%

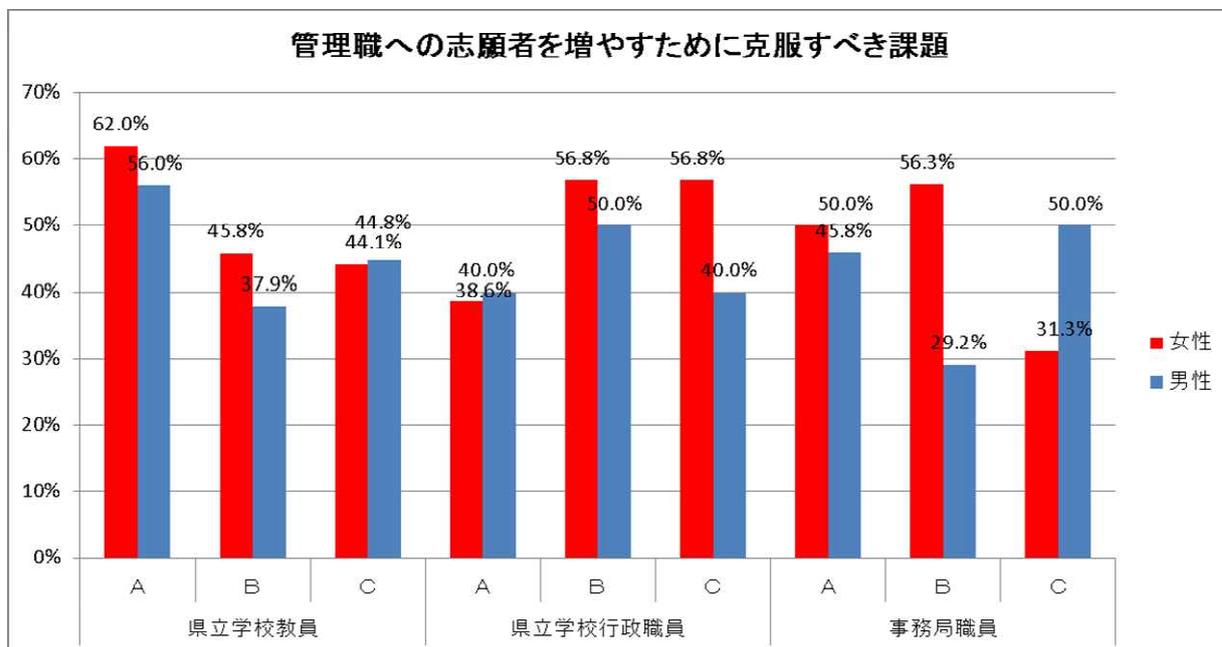
※どのような課題を取り除くことが必要か。

- A 管理職は、勤務時間が長すぎる。
- B 管理職は、生徒指導案件の処分等、多くの判断をしないとイケない。
- C 管理職は対外的な交渉が多い。

<回答者の男女割合>

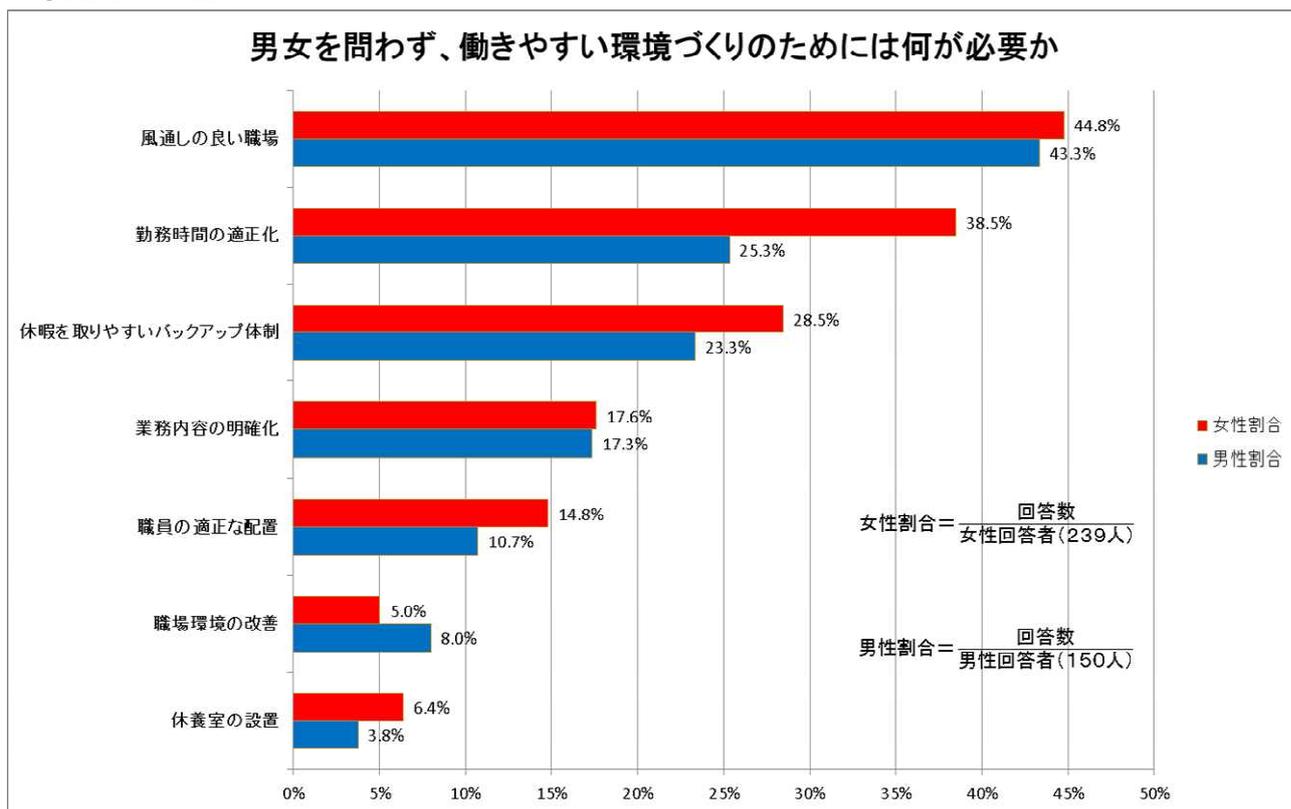
区分	教員	事務員	事務局	全体
女性	61%	81%	40%	61%
男性	39%	19%	60%	39%
計	100%	100%	100%	100%

②質問1、質問2、質問4—1、2、3の結果

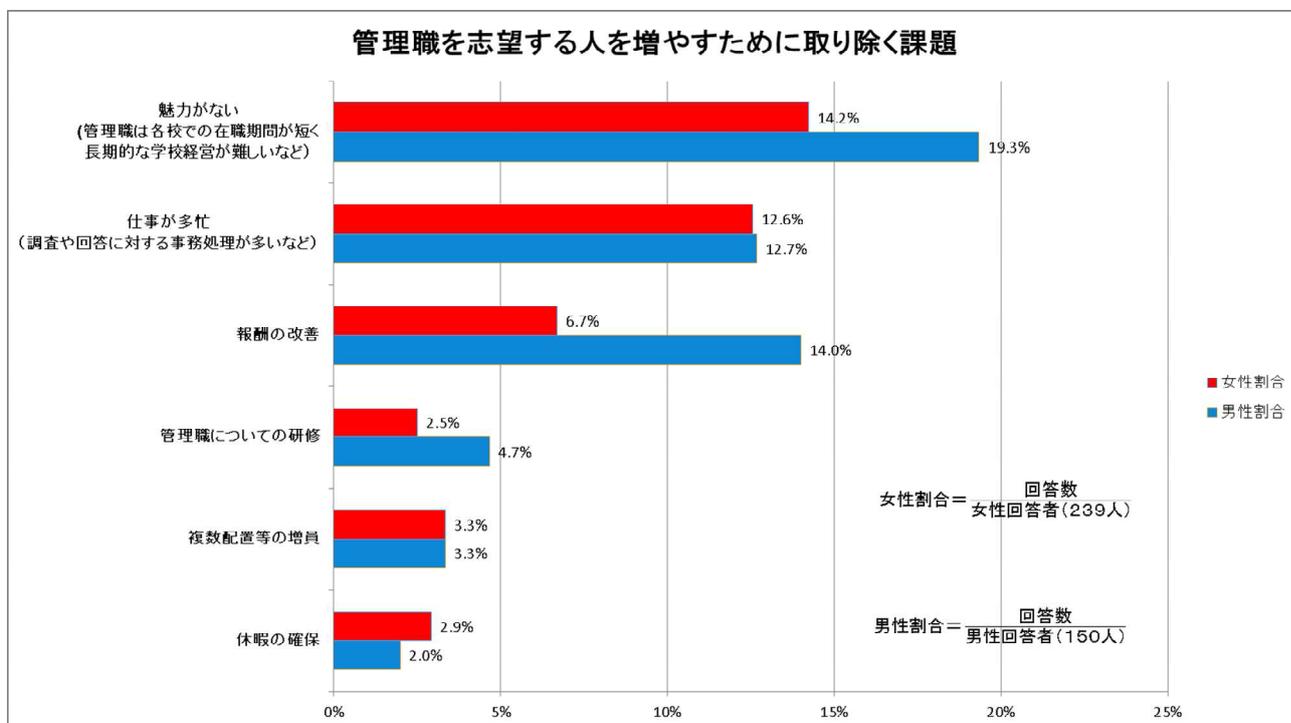


- A 管理職は、勤務時間が長すぎる。
- B 管理職は、生徒指導案件の処分等、多くの判断をしないとイケない。
- C 管理職は対外的な交渉が多い。

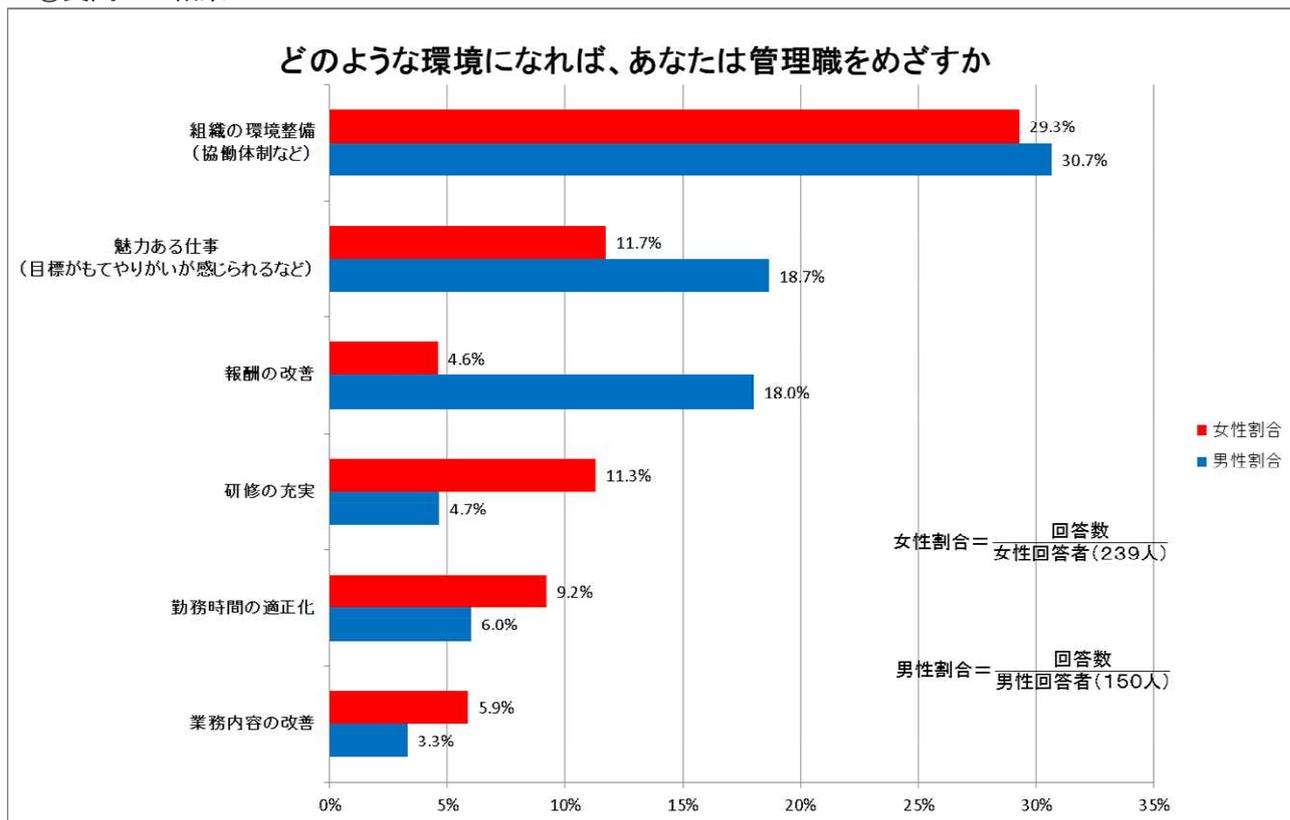
③質問3の結果



④質問4（その他）の結果

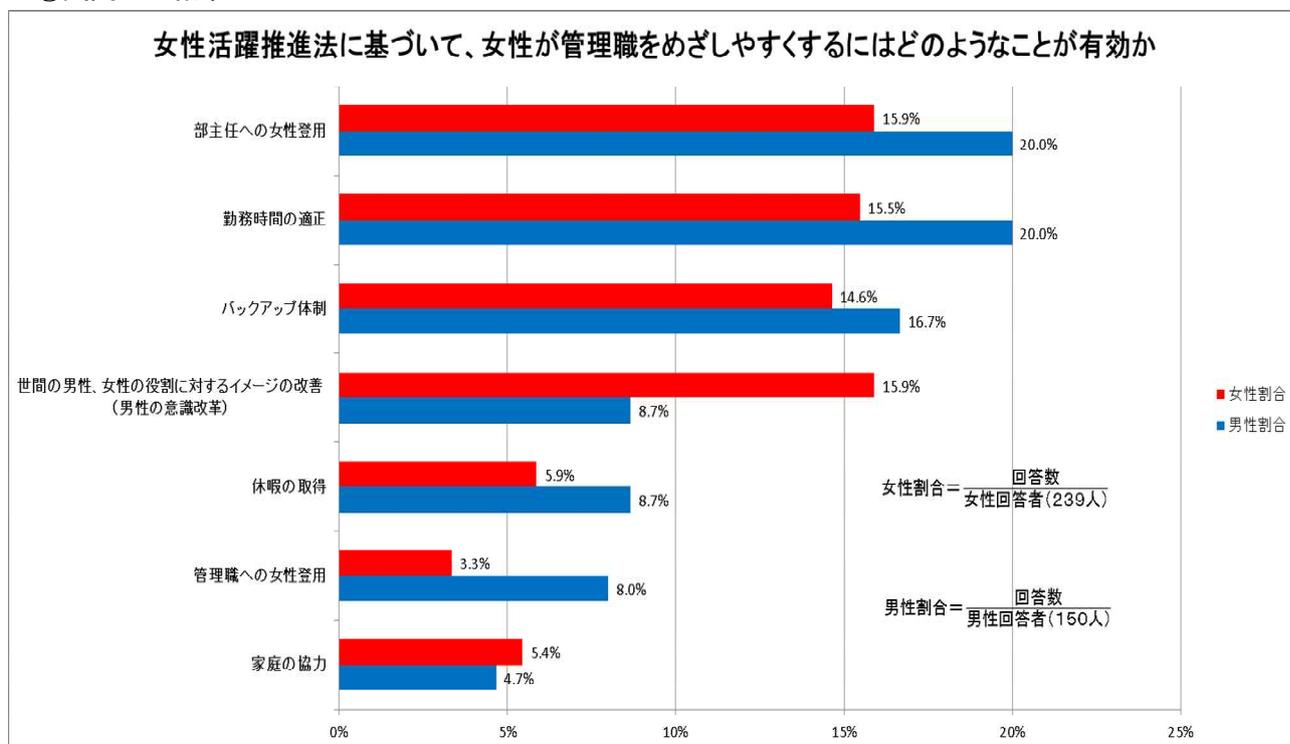


⑤質問5の結果



※チームとして働くことができる環境の整備、管理職をフォローする体制の確立、主幹教諭が機能し職員が前向きな集団づくりなど。

⑥質問6の結果



※育児は女性がするものという固定観念の改善、出産や育児に対する職場の理解、男性が育児や子育てに関する休暇を取得しやすい雰囲気づくりなど。