

京都府教育委員会における女性職員の  
活躍の推進に関する特定事業主行動計画

京都府教育委員会

平成28年4月1日

## はじめに

少子高齢化社会の進展や国民のニーズの多様化、グローバル化等に対応し、持続可能な社会を築くためには、人材の多様性を確保することが不可欠である。女性の力は企業活動や行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、家庭や地域の価値を大切にしつつ社会全体の活力につながることから、最大の潜在力である女性の力を最大限発揮していくことが緊急の課題とされている。

こうした状況の中、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、「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」という。）が平成27年8月28日に成立した。

女性活躍推進法では基本原則として、女性に対する採用、昇進等の機会を積極的に提供し活用するほか、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を図るための環境整備等が必要であるとされている。

京都府においては、「KYOのあけぼのプラン（第3次）」に基づき、政策・方針決定過程への女性参画の拡大や仕事と生活の調和の推進など、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めているほか、平成26年度には、女性活躍推進法の成立に先駆けて、京都における女性活躍の加速化に向け、経済団体と行政（京都府・京都市・京都労働局）の連携による女性の活躍推進組織「輝く女性応援京都会議」が発足し、官民共同による女性の活躍推進の取組を進めているところである。

また、事業主としての京都府教育委員会においては、「明日の京都中期計画」に基づいて管理職への女性登用を目標に掲げて積極的に取り組んできたほか、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により、職員が仕事と子育てを両立できる職場環境を整えるとともに、子育てを行う女性が活躍できる取組を推進してきた。

この、「京都府教育委員会における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」は、女性活躍の取組を更に推進するため、これまでの取組に加えて、女性活躍推進法や同法に基づく基本方針、策定指針等の趣旨を踏まえ、京都府教育委員会の事務・事業における女性活躍の状況把握・課題分析を行い、その結果を踏まえて策定したものである。

本計画に基づき、今後、女性職員が希望に応じた生き方、働き方を選択でき、男女ともにもてる能力を最大限発揮できる職場の実現をめざして取り組んでまいりたい。

# 目 次

<b>第1章</b>	<b>計画期間・推進体制・実施状況の公表等</b>	<b>1</b>
1	計画期間	
2	対象職員	
3	女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	
4	計画の実施状況及び女性の職業選択に資する情報の公表	
5	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標達成のための取組・実施時期	
<b>第2章</b>	<b>女性職員の積極的な育成・登用</b>	<b>3</b>
1	現状及び課題	
2	取組事項	
<b>第3章</b>	<b>働きやすい職場環境づくり</b>	<b>4</b>
1	仕事と生活の調和の推進のための意識改革と総実労働時間短縮の推進	
2	出産・子育て関係制度の改革・周知・取得促進及び復帰支援	
3	ハラスメント防止対策の推進と安心して働くことのできる職場環境の形成	

# 京都府教育委員会における女性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4月1日

京都府教育委員会

## 第1章 計画期間・推進体制・実施状況の公表等

京都府教育委員会における女性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」という。)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条の規定により、京都府教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

### 1 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間とする。

### 2 対象職員

本計画は、京都府教育委員会が任命する職員を対象とする。

ただし、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第3条第3項第3号に掲げる職員を除く

- (1) 京都府立の中学校、高等学校及び特別支援学校に勤務する職員
- (2) 市町(組合)立の小学校及び中学校に勤務する職員
- (3) 京都府教育委員会事務局等に勤務する職員

### 3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

京都府教育委員会では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について、教育長を筆頭にPDCAのマネジメントサイクルの下、計画的かつ効果的な取組を推進していくこととする。

なお、府費負担職員である女性職員の活躍を効果的に推進するためには、京都府教育委員会と市町(組合)教育委員会との連携が必要不可欠であるとの立場に立って、取組を進める必要がある。

#### 4 計画の実施状況及び女性の職業選択に資する情報の公表

本計画に基づく取組の実施状況及び効果並びに数値目標を設定した項目の進捗状況については、法第15条第3項及び第17条並びに内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第4条第1項及び第3項の規定により、毎年少なくとも1回ホームページへの掲載等により公表することとする。

#### 5 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標達成のための取組・実施時期

法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条の規定により、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、第2章及び第3章に掲げるとおりの課題が認められた。

こうした課題を解消し、女性職員の活躍を推進するためには、女性登用を更に進めるとともに、女性も働きやすい職場環境づくりの計画的な実施が求められることから、次のとおり目標を設定するとともに、次章以降でそれぞれの目標の達成に向け実施すべき取組を記載することとする。

#### 【数値目標】

【目標1】 平成31年度までに、管理的地位にある職員に占める女性比率について、平成27年度実績（17.84%）を引き上げ、21%以上とする。

【目標2】 平成31年度までに、職員が時間外勤務を行った時間を、対前年比5%縮減する。（災害等臨時的業務を除く。）

【目標3】 平成31年度までに、職員が年次休暇を取得した日数を、年間16日以上とする。

【目標4】 平成31年度までに、男性職員の育児休業取得率を15%以上とする。

【目標5】 平成31年度までに、男性職員の育児のための休暇（配偶者出産休暇（3日）及び男性育児休暇（5日）を含む）の取得日数を15日以上とする。

## 第2章 女性職員の積極的な育成・登用

### 1 現状及び課題

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合が低い状況にある。

平成27年度割合 17.84%

### 2 取組事項

数値目標達成に向けた取組及び実施時期

- (1) 平成29年度の人事異動から、管理職員への積極的な登用を進めるとともに、学校の管理運営事項に関与する中で、女性職員の仕事と生活の調和の推進を図る。
- (2) 平成29年度の学校における組織編成から、学校の校務を分担する組織として設置される部の部長、主任への女性の積極的な登用を進め、その分担する校務について連絡調整及び指導、助言に当たる中で、女性職員の仕事と生活の調和の推進を図る。
- (3) 平成29年度の京都府教育委員会事務局等の職の設置から、本庁の副課長、地方機関の課長、教育機関の係長（課長）等への女性の積極的な登用を進め、その職の事務を処理する中で、女性職員の仕事と生活の調和の推進を図る。
- (4) 平成28年度は、前（2）、（3）項の確実な実現に向けて、各所属の所属長へ働きかけるとともに、各所属において人材育成を行うよう働きかける。

## 第3章 働きやすい職場環境づくり

### 1 仕事と生活の調和の推進のための意識改革と総実労働時間短縮の推進

#### 1 現状及び課題

学校に勤務する多くの職員は教育職員が占め、原則的に時間外勤務を命じることができない取扱いとなっているが、京都府教育委員会、文部科学省、OECD国際調査においても、教員の長時間の勤務実態は明らかである。

夏季などの長期休業期間を有効に活用し、夏季特別休暇や年次休暇の取得に取り組むなど、総実勤務時間の短縮を図る。

また、行政職員等の時間外勤務について、平均すると多いとまでは言えないが、特定の部署や人に偏りが見られる。

月平均時間外勤務時間 5.55時間

年次休暇等の取得日数 9.15日

#### 2 取組事項

##### (1) 府教育委員会における取組

- 「時間外勤務の縮減等による教職員の総実勤務時間数の短縮について」（府教育長通達）及び学校業務改善事例集によって、管理職に対して周知徹底を図る。
- 心身のリフレッシュ、職員やその家族の記念日等次世代育成支援の観点に限らず、年次休暇の取得を促進する。
- ICTの一層の活用などにより、業務の更なる効率化を図る。
- 府教委全体で職員の勤務負担軽減策の総合的検討を行う。

##### (2) 職場における取組

- 職員の時間外勤務の状況を適切に把握するとともに、時間外勤務縮減に係る意識啓発を行う。
- 週休日に勤務を命じる必要がある場合には、週休日の振替等を適切に行う。
- ノー部活動デーやノー残業デーなどを設定する。
- 学校行事の見直しや校務分掌、分担の業務量に見合う適正な人員配置、特定の職員への負担偏在の解消など業務全体を見直す。
- 全職員共通認識の下に、各種会議の時間厳守等、会議の効率化を図る。

### 2 出産・子育て関係制度の改革・周知・取得促進及び復帰支援

#### 1 現状及び課題

男性職員の育児休業取得を始めとする次世代育成支援のための制度の周知は一定

進んだものと思われるが、女性職員の仕事と生活の調和の推進を図るため、引き続き、男性職員の育児休業や配偶者出産休暇等の取得に向けて、管理職・同僚への意識付けにより、取得しやすい職場の雰囲気醸成することが重要である。

(1) 男性職員の育児休業取得率は、極めて低い状況にある。

平成26年度取得率 0.75%

※女性は100%の取得

(2) 配偶者出産休暇及び男性育児休暇（以下「配偶者出産休暇等」という。）の取得者の割合は高いとは言えない。

平成26年度取得率 61.89%

## 2 取組事項

(1) 府教育委員会における取組

- 本計画の趣旨や、男性の子育てに係る既存制度内容等をリーフレット等にまとめ、全職員へ配布し、周知を図る。
- 職場優先の環境、固定的な性別役割分担意識等の是正に関する研修を実施する。
- 人事異動ヒアリングに基づく人事異動上の配慮を行う。
- 育児休業等、休業、休暇期間等に応じ、適切な代替職員を確保する。
- 部分休業や育児短時間勤務制度の活用の促進に努める。
- 人事委員会勧告等を踏まえた、各種制度の拡充を検討する。

(2) 職場における取組

- 妊娠中の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。
- 妊娠中の職員については、妊婦の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等を命じない。
- 配偶者出産休暇等の取得を促進するため、制度の趣旨の徹底を図り、職場全体で支援する。
- 男性職員の育児休業取得促進の契機とするため、特に、産前産後期間中の育児休業取得を奨励する。
- 休業、休暇中の職員に対して、教育委員会の教育施策、職場の近況等について、資料送付等により定期的な情報提供を行う。
- 休業、休暇中の職員が円滑に職場に復帰できるための配慮を徹底する。
- 子育てに関する地域貢献活動に、職員が積極的に参加できるようボランティア休暇が取得しやすい環境を整備する。

## 3 ハラスメント防止対策の推進と安心して働くことのできる職場環境の形成

### 1 課題

女性の活躍できる職場環境づくりとして、希望に応じた多様な働き方の実現に向



けた支援や、男性の意識改革、職場風土の改革、ハラスメントのない職場の実現に向けた取組を行う必要がある。

## 2 取組事項

- 「京都府立学校ハラスメントの防止に関する要綱」に基づき、「セクシュアル・ハラスメント防止の手引き」、「スクール・セクハラ防止の手引き」及びリーフレット「パワー・ハラスメントへの問題意識」のほか、「京都府公立学校教職員 コンプライアンスハンドブック」を活用し、男女共同参画、ハラスメントの防止等に努める。
- リーフレット「こころのサイン見逃さないで」を活用するなど、メンタルヘルスカウンセリング事業やならし勤務を始めとするメンタルヘルスの総合的な対策を実施する。
- 障害のある子どももない子どもも共に安心・安全な環境で学べるように、校舎の改修等を行うとともに、子どもを連れの方が気兼ねなく来校できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を行う。
- 子どもの貧困対策やいじめ防止対策などに取り組みながら、子どもの健全育成に向け、学校・家庭・地域社会等、社会総がかりで子どもを包み込みはぐくむ環境づくりを推進する。