

# **京都府立学校教職員のための 次世代育成に関する特定事業主行動計画**

**みんなの理解と支援！**

**仕事と子育ての両立ができる環境を目指して**

令和5年1月

## 【はじめに】

京都府では、この間、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）等に基づく「京都府立学校教職員のための特定事業主行動計画」（以下、「行動計画」という。）を策定し、育児休業・育児休暇の取得促進、時間外勤務の縮減など、子育てをする教職員がともに働きやすい職場環境となるよう、次世代育成支援の取組を進めてきた。その中で、平成27年度～31年度の行動計画で定めた数値目標（男性教職員の育児休業取得率15%以上等）に対する実績は上昇してきたものの、目標数値に達していない項目もある状況である。

国においては、「第5次男女共同参画基本計画」（令和2年12月25日閣議決定）にて、男性職員の育児休業取得率の30%（令和7年度まで）が目標として掲げられている。

また、京都府においては、京都府総合計画において、「子育て環境日本一」きょうとチャレンジとして、2040年に全国平均並みの合計特殊出生率をめざし、行政、府民、地域、企業などあらゆる主体の総力を結集し、「子育て」の視点から社会を変革することに取り組んでいるところである。

そのため、男性も女性も、子どものいる人もいない人も、全教職員一人ひとりが、次世代育成を自分自身に関わることと捉え、仕事と生活の調和を図りながら、職場を挙げてより一層推進していくことが重要であるとともに、各所属長においても、次世代育成支援対策の重要性を十分に理解し、業務の遂行方法や分掌を工夫するなど、所属教職員が次世代育成支援のための制度を利用しやすい職場環境の整備に努めながら、制度の利用を促すなど、更に積極的な取組を進めていく必要がある。

# 第1章 計画期間・対象職員・推進体制

## 1 計画期間

計画期間は、令和5年1月1日から令和7年3月31日までとし、制度の改正等、特に必要と認められることがあれば、適宜見直しを行うものとする。

## 2 対象職員

この計画は、京都府立学校の一般職の常勤教職員を対象とする。また、会計年度任用職員についても、これらの職員に係る諸制度の下で、この計画に基づき、取組を進めていく。

## 3 推進体制

- ① この計画の推進のため、府教育委員会は、特定事業主として、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することとする。
- ② この計画に基づく措置の実施を実効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掌握する手立てを講じるよう努めるものとする。
- ③ 毎年少なくとも1回、この計画に基づく措置の実施状況を府教育委員会ホームページ等で公表することとする。

## 第2章 制度の周知と意識改革等

### 1 課題

男性教職員の育児休業については、令和3年度に目標値の15%以上を達成したところだが、男性の育児への参画促進に関する情勢を踏まえると、今後も、継続して男性教職員の育児休業の取得を促進していく必要がある。

また、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。）の取得については、依然として、高いとは言えない状況である。

※ 男性教職員の育児休業取得率

R3:26.3% R2:10.5% R1:9.0%

※ 配偶者出産休暇等平均取得日数

（配偶者出産休暇：3日取得可能、男性育児休暇：5日取得可能）

R3:2.7日 R2:1.8日 R1:1.6日

教職員が育児休業や配偶者出産休暇等を取得するためには、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極めて重要である。

そこで、次のような取組を推進することとする。

### 2 取組

- ① 教職員に対する次世代育成支援対策既存制度（給与・休暇等）の体系的な情報提供
  - 本計画の趣旨や既存制度内容等を体系的に整理した「次世代育成支援ハンドブック」を改訂の度毎に配布するなど、全教職員に周知を図る。
- ② 管理職及び教職員の意識改革や職場の雰囲気づくり
  - 管理職等を対象とした研修等で、次世代育成支援に関する内容を実施する。
  - 管理職は、女性教職員及び男性教職員の配偶者の妊娠時や出産時等において、今後の育児計画について、ヒアリング等を行うとともに、その計画支援のため、所属教職員の理解を得る。
  - 出産・子育てに関する支援活動所属長チェックシートを活用する。

### 3 数値目標

全教職員に対し、「次世代育成支援ハンドブック」の最新版を100%配布する。（電子媒体等での周知を含む。）

## 第3章 より良い制度の運用

### 1 課題

次世代育成支援のための様々な制度を有効に活用できるようにするため、教職員が育児休暇等を取得しようとする際に感じる不安を少しでも払拭していくことが必要である。

そこで、次のような取組を推進することとする。

### 2 取組

#### ① 学校としての取組

- 妊娠中の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する。
- 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。
- 男性教職員の育児休業取得促進の契機とするため、特に、産後期間中の育児休業取得を奨励する。
- 妊娠中の教職員については、長期及び遠方への出張や時間外勤務を命じないなど、健康や安全に配慮する。
- 休業、休暇中の教職員に対して、京都府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。
- 休務教職員が円滑に職場に復帰できるための配慮を徹底する。

#### ② 府教育委員会としての取組

- 教職員異動調査書及び人事異動ヒアリングに基づく人事異動上の配慮を行う。
- 休業期間等に応じた、任期付職員、臨時的任用職員の配置等により、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。

### 3 数値目標

- ① 男性教職員の育児休業取得率30%以上
- ② 配偶者出産休暇等取得者率100%
- ③ 男性教職員の育児のための休暇（配偶者出産休暇及び男性育児休暇）の取得日数を合計8日とすること。

## 第4章 仕事と子育ての両立

### 1 課題

平成29年に実施した教員勤務実態調査の結果から、いわゆる過労死ラインの月80時間以上残業している教員が全国と比較して多く、深刻な状況であることが明らかとなった。

そのため、京都府教育委員会では、「教職員の働き方改革実行計画」を策定し、「府立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」を定めるなど、「教職員の働き方改革」の実現に向けた取組を進めてきたところである。

仕事と子育てを両立し得る環境を整えるためには、時間外勤務の縮減や休暇の取得促進に努めていく必要がある。

そこで、次のような取組を推進することとする。

### 2 取組

#### ① 学校としての取組

- 教職員の時間外勤務の状況を適切に把握するとともに、校務分掌の業務量の削減や平準化など、勤務時間の上限遵守を意識した取組を一層強化する。
- 勤務時間の上限遵守に向けた取組や必要性が乏しい慣習的な業務の廃止など、働き方改革に関する意識改革を進める。
- 学校業務休止日（夏季休業期間3日、冬季休業期間2日）の他、年間を通して特定の教員に負担が偏らないように配慮し、年次休暇の計画的な利用を促進する。

#### ② 府教育委員会としての取組

- 「時間外勤務の縮減等による教職員の総実勤務時間の短縮について」（府教育長通達）によって、管理職に対して周知徹底を図る。
- ICT環境の整備により学校運営に必要な仕事の効率化に取り組む。
- 教員業務支援員や部活動指導員など外部人材の活用を推進する。
- 学校現場における業務改善の取組・教員の負担軽減対策を支援する。

### 3 数値目標

年次休暇を年間16日以上取得すること。

※ 教職員の年間平均年休取得日数

R3:13.4日 R2:10.2日 R1:11.8日

## 第5章 その他の支援策

次世代育成支援は、様々な視点から行うことが必要であることから、今後も次のような取組を更に推進することとする。

- 「京都府立学校ハラスメントの防止等に関する要綱」に基づき、「京都府公立学校教職員コンプライアンスハンドブック」等を活用し、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」の活用やメンタルヘルスカウンセリング事業、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い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、子どもを連れての方が気兼ねなく来校できるよう、親切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。