

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

はじめに

これまでに経験したことのない人口減少、少子高齢化など厳しい社会情勢の中、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要の課題である。

京都府においては、「ＫＹＯのあけぼのプラン（第４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。）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、経済団体等と行政（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、官民連携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、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、平成 27 年 8 月に成立した女性活躍推進法に基づき、「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「行動計画」という。）を平成 28 年 4 月に策定し、男性も女性も働きやすい職場環境づくりを推進することを基本方針として、取組を進めてきた。

今回改定する行動計画においても、引き続き女性の積極的な登用を目指すとともに、全ての女性職員がライフスタイルに応じた働き方を選択でき、男女ともに持てる能力を最大限発揮できる職場環境の実現をめざして取り組んでまいりたい。

目 次

第 1 章	計画期間・推進体制・実施状況の公表等	1
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	
第 2 章	女性職員の積極的な育成・登用	3
1	現状及び課題	
2	取組事項	
第 3 章	働きやすい職場環境づくり	3
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

令和 5 年 1 月
京 都 府 教 育 委 員 会
(令和 7 年 4 月 1 日一部改定)

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。)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、令和 5 年 1 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までとする。

2 対象職員

本計画は、京都府教育委員会が任命する一般職の職員を対象とする。

- (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、中学校及び義務教育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、法及び特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令(平成 27 年内閣府令

第 61 号。以下「内閣府令」という。）の規定により、毎年 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

法及び内閣府令の規定により、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。

これらの課題を解消し、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】** 令和 7 年度までに、京都府教育委員会事務局等に勤務する職員について、
- ・ 課長級以上の職に占める女性割合について、20%以上とする。
 - ・ 課長を補佐する職に占める（※）女性割合について、30%以上とする。
- （※ 課長を補佐する職とは、主幹級及び課長補佐級の職を指す）

- 【目標 2】** 令和 7 年度までに、府内公立学校（京都市立学校を除く。）の教頭以上に占める女性割合について、25%以上とする。（校長 25%、副校長・教頭 25%）

- 【目標 3】** 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】** 男性職員の育児休業取得率を 70%以上（2 週間以上の取得率）とする。

- 【目標 5】** 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））の取得日数を 8 日とする。

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。

【令和3年度】

（京都府教育委員会事務局等に勤務する職員）

- ・課長級以上の職に占める女性割合：16.3%
- ・課長を補佐する職に占める女性割合：20.0%

（府内公立学校に勤務する職員）

校長の女性割合：20.1%、副校長・教頭：25.8%

（京都市立学校を除く。）

2 取組事項

数値目標達成に向けた取組

- （1）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）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）本庁の係長、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。

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

学校に勤務する職員の多くは教育職員が占め、原則的に時間外勤務を命じることとはできない取扱いとなっているが、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。

2 取組事項

- 「府立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」及び各市町（組合）教育委員会にて整備された関係規則等を踏まえ、引き続き、長時間勤務の是正に向けた取組を進める。
- 「教職員の働き方改革実行計画」（令和3年3月改定）に基づき、教員業務支援員やスクールカウンセラー、部活動指導員など外部人材の活用を推進していくとともに、各市町（組合）教育委員会と連携し、教職員の働き方改革を着実に進めていく。
- 年次休暇の計画的な利用の促進を含め、仕事と子育てを両立できる環境整備に努める。

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、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。）や男性職員の育児休業の取得に向けて、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、低い状況にある。

【令和3年度取得率】 15.0%

※女性は概ね100%の取得

- （２）配偶者出産休暇等の取得日数が少ない状況にある。

【令和3年度平均取得日数】 2.0日

※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

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配布するなど、全職員に周知を図る。
- 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。
- 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、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。

（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、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。
- 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。

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、職員の意識改革、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」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、子どもを連れた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。