

神戸市立学校園における女性教職員の活躍推進計画

平成 28 年 3 月

神戸市教育委員会

1 はじめに

神戸市立学校園における女性教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 条に基づき、神戸市教育委員会が策定する神戸市立学校園に勤務する教職員（市費負担職員を除く）を対象とした特定事業主行動計画である。

なお、学校園に勤務する市費負担職員にかかる特定事業主行動計画は、神戸市長が別途定める。

2 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

3 推進体制

組織全体で継続的に女性教職員の活躍を推進するため、関係課が連携し、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・評価等について協議を行うものとする。

4 数値目標

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（平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、女性教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。

分析の結果、採用した教職員に占める女性教職員の割合等において、特段の課題は見受けられなかったものの、男性の育児休業、出産補助休暇等の取得率が低い数値となっている。

また、小・中・特支・高校の管理的地位にある教員に占める女性教員の割合についても、十分な水準とは言えないものとなっていることから、女性教職員の活躍を推進するために、次のとおり数値目標を設定する。

◆管理的地位にある教職員（※）にしめる女性教員の割合

現 状：教頭級以上教員 10.7% （平成 27 年度）
（小 13.3%、中 6.0%、特支 18.8%、高校 0%）

目 標：教頭級以上教員 **15.0%以上**（平成 32 年度）
（小 18%以上、中 10%以上、特支 20%以上・高校 10%以上、計 15%以上）
（※小・中・特支・高校の教頭級以上の教職員）

◆男性教職員の出産補助休暇・育児参加休暇取得率・・・100%を目指す

※県費負担教職員においては兵庫県の「職員の子育て支援に関する規則」第 6 条第 1 項第 1 号及び第 2 号に規定する子育てのための特別休暇とする

5

目標を達成するための取組み及び実施時期

4. で掲げた数値目標の達成のため、全教職員による次の取組みを行う。

(1) 活躍する女性教職員のモデル提示と意識改革・キャリアパス

- ① **指導力・調整力のある女性教職員の育成と積極的な登用（継続）**
 - ・女性教職員が様々な職務経験を積むための人事制度の構築
 - ・各学校園において指導的役割を担う校務分掌への女性の重点配置
- ② **女性教職員が活躍しやすい環境づくりと全教職員の意識改革（継続）**
 - ・女性教職員の活躍が神戸の教育推進に必要不可欠という意識の共有（職務研修や校内研修、各種研究会・検討会等における情報発信）
 - ・各種研修会や検討会等において女性教職員が活躍できる場の設定（委員会事務局や校園長会主催の研修、意見交換会等）
 - ・若手・女性教職員の意識把握と多様なキャリア形成モデル等のPR

(2) 業務改善とライフサイクルなどに配慮した多様な支援制度

- ① **業務の効率化と創造的な教育活動の実現**
 - ・多忙化解消に向けた業務改善検討委員会の実施（継続）
 - ・ICTの活用による各種校務の効率化・高度化（継続）
 - ・教職員の勤務実態調査の実施（継続）
 - ・ノー残業デー、ノー会議デー、ノー部活動デーの徹底（継続）
- ② **介護・子育てしやすい職場環境・労働環境**
 - ・子の看護休暇、介護休暇、短期の介護休暇の見直し（時間単位での取得）（28～）
 - ・育休明けの円滑な職場復帰に向けた「いきいきプレ出勤制度」の活用（継続）
 - ・育児短時間勤務制度の導入（28～）※県費負担教職員は一部開始
 - ・配偶者同行休業制度の導入（28～）
 - ・育児休業代替任期付教職員制度の導入（検討）

(3) 魅力ある管理職像の確立と昇任意欲を支える環境づくり

- ① **新たな管理職像の確立に向けた多面的なアプローチ**
 - ・教頭級教員の処遇改善（29～）
 - ・教頭昇任選考説明会の実施（継続）と教頭昇任選考受験資格の見直し（検討）
 - ・中堅マネジメント研修への女性教員の参加促進（継続）
- ② **膨張し続ける教頭業務の具体的な改善と主幹教諭制度の見直し**
 - ・委員会事務局主導による大量の配付物・電子メール等の適正化（27～）
 - ・担任をもたない教員及び事務補助スタッフの配置による教頭補助体制強化（検討）
 - ・主幹教諭の役割に関する全校園研修と意識改革（27～）
 - ・主幹教諭の受験資格要件の緩和と女性の積極的登用（27～）