

神戸市教育委員会における女性教職員の活躍推進計画
(第2期)

令和3年3月

1 はじめに

神戸市女性教職員の活躍推進計画（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 19 条に基づき、神戸市教育委員会が策定する神戸市教育委員会に勤務する教職員を対象とした特定事業主行動計画である。なお、市長部局からの出向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

令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 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 19 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）第 2 条に基づき、第 1 期計画期間（平成 28 年～令和 2 年）において、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の割合等については特段の課題は見受けられなかったものの、男性教職員の育児休業、出産補助休暇等の取得率が低い数値となっている。

また、幼稚園を除く学校園及び事務局の管理的地位にある教職員に占める女性の割合についても、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占める女性の割合

現 状：教頭・係長級以上教職員 15.4%（令和 2 年度）

（小 14.6%、中 7.7%、特支 35.3%、高校 9.5%、幼稚園 88.2%、事務局 13.3%）

目 標：教頭・係長級以上教職員 **25.0%以上**（令和 7 年度）

（小 25%以上、中 15%以上、特支 40%以上、高校 30%以上、事務局 20%以上）

◆男性教職員の出産補助休暇・育児参加休暇取得率

現 状：53.7%（令和元年度）

目 標：**100%**（令和 7 年度）

<参考> 新規採用者に占める女性の割合

現 状：66.0%（令和 2 年度）

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) 男女ともに活躍できる多様な人材育成、キャリア形成支援

① 資質・能力のある教職員の管理職への計画的な登用

- ・管理職・主幹教諭等昇任選考の見直し（年齢要件の引下げ等）（R2～）
- ・全教職員を対象とした昇任意向調査の実施（R2～）
- ・複数教頭配置校の拡充（R2～）

② 昇任意欲を支える環境づくり

- ・女性教職員のキャリア形成を促進する研修の実施（H29～）
- ・管理職支援アドバイザーの配置（R3～）

(2) 風通しの良い組織風土の醸成、誰もが働きやすい環境づくり

① 学校園・事務局における働き方改革の推進

- ・学校園・事務局の業務改革（業務総量の削減及び職責・経験に応じた標準的業務の整理）（R3～）
- ・民間事業者のノウハウを活用した学校園の業務改善の推進（R3～）
- ・定期家庭訪問、宿泊行事、成績通知表の見直し（R1～）
- ・事務局から学校園への文書発出数の改善（R2～）
- ・学校給食費の公会計化の推進（R3～）
- ・学校園・保護者間の連絡ツールの導入（R3～）
- ・採点支援ソフトウェアの導入（R3～）

② 全教職員が働きやすい職場環境の整備

- ・スクール・サポート・スタッフの配置（H29～）
- ・教育事務職員の相互支援体制の構築（H30～）
- ・育休後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（H22～）
- ・育児休業代替任期付教職員制度の導入（H29～）
- ・フレックスタイム制度の導入（R1～）
- ・夜間電話対応の音声アナウンスへの切替え（R1～）
- ・メンター制度（検討）

③ 部活動指導のあり方の見直し

- ・中学校部活動ガイドラインの策定・運用（H30～）
- ・部活動指導員の配置（H30～）