

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3期)

令和8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、別途定める。

2 計画期間

令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 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、人事担当課と関係課が連携し、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・評価等を行うものとする。

4 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、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、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は、着実に増加しているものの未だ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、数値目標について次の通り設定する。

◆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 21.6%（令和 7 年度）

（小 20.2、中 16.9、特支 22.2、高校 20.0、幼稚園 95.5、事務局 17.1）

目標：教頭・係長級以上教職員 **30.0%以上**（令和 12 年度）

<参考>

全教職員に占める女性の割合：57.9%（令和 7 年度）

主幹教諭昇任者に占める女性の割合：約 50%（令和 7 年度選考実施分）

※次世代育成支援対策推進法に基づく神戸市特定事業主行動計画（第 5 期）において定める男性職員の育児休業取得率及び超過勤務時間数にかかる数値目標は、本計画においても重要な指標と位置付ける。

あわせて、教職員一人ひとりの「心身の健康」が保たれ、「働きやすさ」「働きがい」及び「ワークライフバランス」の確保が実感できる組織・環境の構築を目指す。

5 目標を達成するための取組み

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

- 全教職員を対象とした昇任意向調査の実施
- 複数教頭配置校の拡充
- 管理職支援アドバイザーの配置拡充
- 一人ひとりのウェルビーイング向上を推進する研修の実施
- キャリアを見つめ働きがいや生きがいの向上につながる研修の実施

(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

- 学校業務の精選・役割の明確化
(外部発注を含めた役割分担の見直し、標準職務の整理等)
- デジタル技術を活用した校務の効率化
(授業支援ソフトの導入、保護者提出書類の電子化等)
- コミュニティ・スクールの推進による地域との連携・協力活動の活性化
- 職場環境の改善
(職員用更衣室の環境整備、職員用トイレへの温水洗浄暖房便座の設置等)
- 持続可能な指導体制の構築
(中学校における35人学級に実施、小学校における教科担任制の推進等)
- 学年(チーム)担任制の推進
- 「主体的・対話的で深い学び」を実現する授業づくり
- コベカツの推進
- 学校現場の取組と意見を集め、次に生かす取組の推進
(働き方改革トライアル事業の実施、教職員意識調査の活用)
- 多様な働き方を可能とする仕組みづくり・活用促進
(育児部分休業・育児部分休暇、介護休暇の取得パターン多様化、育児部分休業制度等にかかる補完教員の配置)
- 教職員の“こころ”と“からだ”の健康管理の推進
(相談支援体制の充実、保健指導の利用推進等)
- 誰もが働きやすい職場づくりを促進する研修の実施