

# 広島市女性職員活躍推進プラン

〔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〕

(教員用)

平成28年3月策定

広島市教育委員会

# 目 次

	ページ
第1 総則	
1 計画の趣旨 .....	1
2 計画期間 .....	1
3 対象職員 .....	1
4 計画の推進 .....	1
第2 現状及び課題	
1 教員の採用 .....	2
2 教員の育成・登用 .....	3
3 教員の継続就業及び仕事と家庭の両立 .....	5
(1) 継続勤務の状況 .....	5
(2) 超過勤務等の状況 .....	5
(3) 育児休業等の取得状況 .....	6
第3 具体的取組及び目標	
1 教員の採用 .....	7
(1) 教員を志望する女性の拡大に向けた積極的なPR等 .....	7
2 教員の育成・登用 .....	7
(1) 役職や経験年数に応じた女性教員の能力開発 .....	7
(2) 教員の意識改革 .....	8
3 教員の継続就業及び仕事と家庭の両立 .....	8
(1) 継続就業及び仕事と家庭の両立を可能とする新たな人事管理の仕組みづくり .....	8
(2) 超過勤務の縮減及び休暇取得の促進 .....	9
(3) 職場風土の改革 .....	9
(4) その他 .....	10

# 広島市女性職員活躍推進プラン

(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)

広島市教育委員会

## 第1 総則

### 1 計画の趣旨

この計画は、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）第15条第1項の規定に基づき策定するものであり、女性職員が働きやすく、働きがいを持ってますます活躍できるような環境づくりに向けて、採用から登用に至るあらゆる段階において実施する取組の内容やその実施により達成しようとする目標等を定めるものです。

### 2 計画期間

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は、平成38年3月31日までの時限立法であり、この計画は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間を計画期間とする第1期計画として策定するものです。

### 3 対象職員

この計画は、教育委員会（園・学校の教員）を対象とするものです。

### 4 計画の推進

この計画は、教育委員会学校教育部教職員課を中心として、各課等と連携して推進するものとします。また、計画の実施状況や社会経済情勢の変化等を踏まえ、必要に応じ、内容の見直しを行います。

## 第2 現状及び課題

### 1 教員の採用

#### 【現状1】

項目	平成27年度
採用した教員に占める女性教員の割合	62.6%

- 過去5年間に採用した教員に占める女性教員の割合は、60%台で推移しており、これは、国の第4次男女共同参画基本法計画（平成27年12月25日閣議決定）における「都道府県の地方公務員採用者に占める女性の割合」の目標（40%）を大きく上回っています。
- 校種別の平成27年4月1日採用の状況を見ると、現状2にあるように、女性教員の割合が「幼稚園」（100%）、「小学校」（67.5%）、「特別支援学校（58.3%）」、「中学校」（48.8%）、「高等学校」（36.3%）の順になっています。「高等学校」についても前年までは、平成23年44.4%、平成24年66.7%、平成25年63.6%、平成26年46.7%と平均で50%に近い状況で推移しています。

#### 【現状2】

	H23	H24	H25	H26	H27	割合
幼稚園	2(2)	2(2)	2(2)	2(2)	2(2)	100%
小学校	129(82)	138(99)	113(81)	156(108)	120(81)	67.5%
中学校	63(29)	65(31)	70(37)	67(29)	82(48)	48.8%
高等学校	9(4)	3(2)	11(7)	15(7)	11(4)	36.3%
特別支援学校	4(4)	6(5)	7(4)	8(5)	12(7)	58.3%
合計	207(121)	214(139)	203(131)	248(151)	227(142)	
割合	58.4%	65.0%	64.5%	60.9%	62.6%	

## 2 職員の育成・登用

### 【現状1】

- 管理職職員に占める女性職員の割合（平成27年4月1日現在）

項目	割合※
管理職職員に占める女性職員の割合	22.1%

※ 上記割合は小・中、高等学校についてです。

- 校種別管理職に占める女性職員の割合（平成27年4月1日現在）

	小学校	中学校	高等学校	全体
校長	35/141	7/62	0/8	42/211
教頭	45/148	9/67	1/12	55/227
合計	80/289	16/129	1/20	97/438

（参考）小・中学校及び高等学校教員に占める女性教員の割合：60.1%

- 本市では、「第2次広島市男女共同参画基本計画」（平成23年3月策定）において小、中、高等学校における女性管理職（校長・教頭）の割合についての目標（平成33年4月1日で校長30.0%、教頭40.0%）を設定し、女性教員の育成を図っています。

管理職職員に占める女性職員の割合は、平成27年4月1日現在で22.1%ですが、小・中・高等学校における女性管理職の割合はそれぞれ27.8%、12.4%、5.0%あり、前年度から0.7ポイントの増加でこの数年、ポイントの増加が続いています。

### 【現状2】

- 管理職職員に占める女性職員の割合（平成27年4月1日現在）

項目	割合※
管理職職員に占める女性職員の割合	25.5%

※ 上記割合は幼稚園、小・中・高等学校及び特別支援学校についてです。

- 校種別管理職に占める女性職員の割合（平成27年4月1日現在）

	幼稚園	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	全体
校長・園長	19/19	35/141	7/62	0/8	0/1	61/231
教頭	—	45/148	9/67	1/12	1/2	56/229
部主事	—	—	—	—	1/3	1/3
合計	19/19	80/289	16/129	1/20	2/6	118/463

- 幼稚園、特別支援学校を含めた学校・園全体の管理職職員に占める女性職員の割合は、平成27年4月1日現在で25.5%となっています。

#### 【参考】

広島市が実施した職員アンケート※4では、ほとんどの女性職員は女性が管理職に就くことに肯定的な回答（98%）をしていますが、自身のキャリア意識については、約5割の女性職員が管理職に「就きたくない」（50%）と回答しており、男性職員（37%）に比べて多くなっています。

その理由を男女別に見ると、女性職員では「仕事と仕事以外（育児・介護等）との両立が困難になるから」（29%）との回答が男性職員（10%）に比べて多くなっています。

このほか、職員アンケートでは、次のような意見・提案がありました。

- ・ 自らのキャリア形成について考える機会が少ない。
- ・ 庶務事務には女性、対外折衝事務には男性といった意識があるが、女性も若い時期から様々な職場を経験し、能力開発につなげるべきである。
- ・ 女性職員をライン職や本庁の企画・管理部門に配置し、様々な経験をしてもらうことで、能力開発を図るべきである。
- ・ 男女を問わず意欲と能力のある職員には活躍の場を積極的に提供すべきである。

※4 「女性の活躍推進に関するアンケート」（以下「職員アンケート」という。）

- ・ 実施時期：平成27年10月1日から平成27年10月14日まで
- ・ 対象者：市長事務部局の職員全員（公益的法人等への派遣職員、再任用職員、非常勤職員及び臨時職員を除く。）
- ・ 回答者数：1,888人
- ・ 回答率：34.1%

#### 【課題】

- 男女の区別なく管理職に相応しい能力を有する者を登用するため、出産や育児等により長期間職場を離れることの多い女性教員については、その間の学校教育に関する研修の不足を補うため、中長期的な視点に立って、計画的な育成に取り組むとともに、研修を行う必要があります。
- 女性教員の管理職への昇任意欲を高める必要があります。
- 性別にとらわれない職務分担を行う必要があります。

### 3 教員の継続就業及び仕事と家庭の両立

#### (1) 継続就業の状況 (広島市職員参考)

##### 【参考】

- 職員アンケートにおいて、「定年まで働くつもりはない」と回答した職員は、男性の4%に対し、女性は7%と約2倍となっています。  
その理由を男女別に見ると、女性職員では「仕事と仕事以外（育児・介護等）との両立が困難であるから」（48%）との回答が男性職員（12%）に比べて大きく上回っています。
- 女性が働き続けるために必要な支援としては、「仕事と仕事以外（育児・介護等）との両立についての支援の充実」（43%）との回答が最も多く、支援に係る具体的な取組としては、「育児・介護等を行う職員に対する配属先・勤務場所についての配慮」（40%）、「育児・介護等に関する休業・休暇の取得促進のための取組」（19%）との回答が多くなっています。
- このほか、職員アンケートでは、次のような意見・提案がありました。
  - ・ 代替職員の補充があると、育児休業等を取得しやすい。
  - ・ 性別を問わず家庭との両立ができる環境が必要。男性の休暇取得が増えれば、女性も休みやすくなる。

##### 【課題】

- 継続就業及び仕事と家庭との両立ができる仕組みを整備する必要があります。

#### (2) 超過勤務等の状況

##### 【現状1】

平成26年度勤務時間外に学校にいた時間 (カッコ内は特別支援学校)	1日平均
小学校（小学部）	2時間25分（2時間20分）
中学校（中学部）	2時間38分（2時間31分）
高等学校（高等部）	2時間19分（1時間44分）

【現状2】  
年次有給休暇に関する調べ

(県費フルタイム勤務の状況) 調査期間(各年 1/1~12/31)

平均日数(日)	小学校	中学校	特別支援
H22	12.36	10.74	12.94
H23	13.22	10.75	12.08
H24	13.31	11.06	9.88
H25	12.38	10.04	11.76
H26	10.98	9.28	10.80

【課題】

- 超過勤務の縮減や休暇の取得促進を図る必要があります。

(3) 育児休業等の取得状況

【現状】

- ・男性教員の出産補助休暇等の取得状況(平成26.1.1~12.31)

平成26年度中に新たに育児休業等が取得可能となった男性教員数(A)	配偶者出産休暇を取得した教員数(B)	男性教員の育児参加休暇を取得した教員数(C)	配偶者出産休暇と男性教員の育児参加休暇を両方取得した教員数(D)	配偶者出産休暇又は男性教員の育児参加休暇を取得した教員数(B+C-D)	配偶者出産休暇と男性教員の育児参加休暇を合わせて5日以上取得した教員数(E)
89	57	16	16	57	2

- 男性教員の出産補助休暇等の取得状況は、出産補助休暇の取得率が60%を超える程度と低く、対象者全員が取得するには至っていません。

【課題】

- 女性が働くことについての理解・配慮の向上、男性教員の育児参加の促進等を図り、女性が活躍できる職場風土に変えていく必要があります。



### 第3 具体的取組及び目標

#### 1 教員の採用

##### (1) 教員を志望する女性の拡大に向けた積極的なPR等

- 学校教育に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験案内において、すべての校種において女性教員の活躍事例を幅広く掲載することや採用試験説明会において、仕事と子育ての両立を支援する制度説明を女性対象にガイダンス（男性参加可能）の実施を行い、女性が本市幼稚園・学校で働くことについての魅力を積極的にPRします。

（主な取組 ①：新規、②：拡充等）

- ① 採用試験案内で女性教員の活躍事例の紹介
- ② 採用試験説明会において、仕事と子育ての両立を支援する制度の説明

#### 2 教員の育成・登用

##### (1) 役職や経験年数に応じた女性教員の能力開発

- 女性教員が管理職に必要な知識や能力を修得できるよう、引き続き若いうちから幅広い職務経験を積み、その見識を広めることができるよう、主任・主事への積極的配置や、人材育成のための研修の拡充を図ります。
- さらに、女性教員が仕事と家庭との両立を図り、昇任意欲を高めるよう、新たに、先輩女性教員との交流の場づくりや、育児休業復帰後のキャリア形成を支援するための研修などを実施します。

（主な取組 ①：新規、②：拡充等）

- ① 女性教員のリーダー研修への参加の推進
- ② 各所属における女性教員の人材育成の観点に立った校務分掌の見直し
- ③ 育児休業復帰前講座の実施
- ④ ロールモデルとなる女性教員との交流の場づくり

【所属長の皆様へ】

- 所属職員の業務分担については、女性教員の能力開発や育成の観点に立って、性別により担当業務を割り当てていないかをチェックし、必要に応じて見直してください。

## (2) 教員の意識改革

- 女性教員の管理職への昇任意欲を高めるため、上記(1)の取組と併せて、教員の自律的なキャリア形成の支援を目的とした研修等を実施します。

(主な取組 ①：新規)

- ① キャリア形成支援に係る研修（キャリアデザイン講座等）の実施
- ② 女性の人材育成に積極的な職場等の取組事例の発信

## 3 教員の継続就業及び仕事と家庭の両立

### (1) 継続就業及び仕事と家庭の両立を可能とする新たな人事管理の仕組みづくり

- 男性教員の出産補助休暇・育児参加休暇等について、所属及び教職員課で対象教員を的確に把握するために、育児支援制度利用プランの作成・提出を徹底します。対象教員を把握した所属においては、すべての対象教員が休暇を取得できるよう、所属長は必ず対象教員に対し休暇取得の助言をするとともに、教員が同プランに沿った子育てができるよう、業務分担の見直しなど必要な措置を講じることとします。
- 併せて、育児休業、介護休暇等を取得しやすい環境を整えるため、引き続き長期の育児休業等に伴う欠員に対する適正な教員配置を行うとともに、短期の育児休業・介護休暇や出産補助休暇・育児参加休暇についても、業務代替措置等について検討します。

(主な取組 ①：新規、②：拡充等)

- ① 男性教員の出産補助休暇・育児参加休暇等の全員取得に向け、対象職員  
の把握及び所属において取得についての働きかけを行う仕組みづくり
- ② 育児休業復帰前講座の実施（再掲）
- ③ ワーク・ライフ・バランスに資する取組の人事評価への反映

#### 【教員の皆様へ】

- 妊娠（男性教員の場合は配偶者の妊娠）が判明したら、なるべく早く所属長に申し出ましょう。その際、必ず育児支援制度利用プランを作成して、所属長へ提出し、計画的に各種支援制度を利用しましょう。
  - 特に男性教員は、出産補助休暇・育児参加休暇等を必ず取得するようにしましょう。
- ⇒ 育児支援制度の内容については、「子育て支援ハンドブック」をご覧ください。（保存先：教育委員会 C4TH>書庫>3 人事>その他 2 教員担当関係（教職員課）>子育て支援）

【所属長の皆様へ】

- 教員から妊娠（男性教員の場合は配偶者の妊娠）の申出があった場合は、必ず育児支援制度利用プランの作成を指示してください。
- また、教員から同プランの提出を受けた場合は、必ずその教員と協議し、各種支援制度の積極的な利用を助言してください。
- 特に男性教員に対しては、出産補助休暇・育児参加休暇等を必ず取得するよう働きかけてください。
- なお、同プランの写しを速やかに教職員課に提出してください。

## (2) 超過勤務の縮減及び休暇取得の促進

所属長は、入校・退校の記録等を利用して教員の超過勤務状況を定期的に把握し、指導を行うとともに、各所属で相互支援体制を整え、自ら率先して休暇を取得するなど、超過勤務の縮減及び休暇取得の促進に向けた取組を進めます。

### (主な取組)

- ① 所属長による超過勤務状況の定期的な把握・指導
- ② 計画的な年次有給休暇取得の促進（取得計画の作成）
- ③ 所属長による定時退校・年次有給休暇取得の率先実施

## (3) 職場風土の改革

「男女共同参画」に関する研修や教員のワーク・ライフ・バランスに資する取組を積極的に実施した所属に対する顕賞等を実施し、女性が育児、介護等をしながら働くことについての教員間の理解及び配慮の向上を図ります。

また、子どもがいる男性教員への休暇取得の働きかけ等により、男性教員の育児参加を促進し、上記(1)及び(2)の取組と併せて、性別に関わりなく、仕事と家庭の両立がしやすい職場になるよう、職場風土の改革に取り組みます。

### (主な取組)

- ① 男性教員の育児参加の促進（対象となる教員及び所属長への休暇制度・手当金等の紹介、休暇取得の働きかけ等）
- ② 総合的なハラスメント対策の実施

(4) その他

「広島市教職員子育て支援プラン」(次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画)に掲げる取組を推進し、子育てを行う教員の仕事と子育ての両立を図ります。

【目標】

項目	現状	目標
年次有給休暇取得日数(年平均)	11.0日 (平成26年)	14日以上 (平成31年度)
男性教員の育児休業取得率	4.0% (平成26年)	13%以上 (平成31年度)
男性教員の出産補助休暇取得率	91.1% (平成26年)	100% (平成31年度)