



広島市立学校教職員の女性活躍・子育て支援推進プラン



女性の職業生活における活躍の推進に関する法律及び
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

令和3年3月策定

令和6年4月改定

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 対象教職員	2
4 計画の推進	2
第2 現状及び課題	
1 女性教職員の活躍推進	3
(1) 教職員の採用	3
(2) 女性教員の管理職登用	4
2 子育て支援	5
3 仕事と家庭生活の両立	6
(1) 継続就業の状況	6
(2) 超過業務時間等の状況	7
(3) 柔軟な働き方の状況	8
(4) ハラスメント対策の整備状況	8
第3 具体的取組及び目標	
1 女性教職員の活躍推進	9
(1) 教職員を志望する女性の拡大に向けた積極的な PR 等	9
(2) 女性教員の管理職登用	9
2 子育て支援	11
(1) 子育て支援に関する制度・取組の周知	11
(2) 妊娠中・出産後の女性教職員に対する支援	11
(3) 男性教職員が子育てをしやすい環境の整備	12
(4) 子育てをする教職員に対する職場の支援	13
3 仕事と家庭生活の両立	14
(1) 超過業務時間の縮減及び休暇取得の促進	14
(2) 柔軟な働き方の推進	15
(3) 職場風土の改革	16
(4) その他の環境整備	16

広島市立学校教職員の女性活躍・子育て支援推進プラン

（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律及び
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）

広島市教育委員会

第1 総則

1 計画の趣旨

本市教育委員会においては、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づき、子育てをする教職員の仕事と子育ての両立が図られるよう、次世代育成支援対策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た「広島市立学校教職員子育て支援プラン」を平成 17 年に策定しました。

また、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）に基づき、女性教職員が働きやすく、働きがいをも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た「広島市女性職員活躍推進プラン（教員用）」を平成 28 年に策定しました。

令和 3 年 3 月をもって、現行の「広島市立学校教職員子育て支援プラン」と「広島市女性職員活躍推進プラン（教員用）」の計画期間が満了することから、計画の改定に合わせて、その趣旨や取組内容において相互に密接な関係がある両プランを統合することとし、女性教職員はもとより全ての教職員が働きがいをもって生き生きと活躍できるよう、女性活躍、子育て支援及び仕事と家庭生活の両立に向けた取組を一体的に推進します。

<本市特定事業主行動計画の策定経緯>

女性活躍推進法に 基づく特定事業主行動計画 (平成 28 年 4 月 1 日～)	広島市女性職員活躍推進プラン（教員用）			広島市立学校教職員 の女性活躍・子育て 支援推進プラン R3～R7
			第 1 期 H28～R2	
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 (平成 17 年 4 月 1 日～)	広島市立学校教職員子育て支援プラン			
	第 1 期 H17～H21	第 2 期 H22～H26	第 3 期 H27～R2	

2 計画期間

この計画は、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とします。

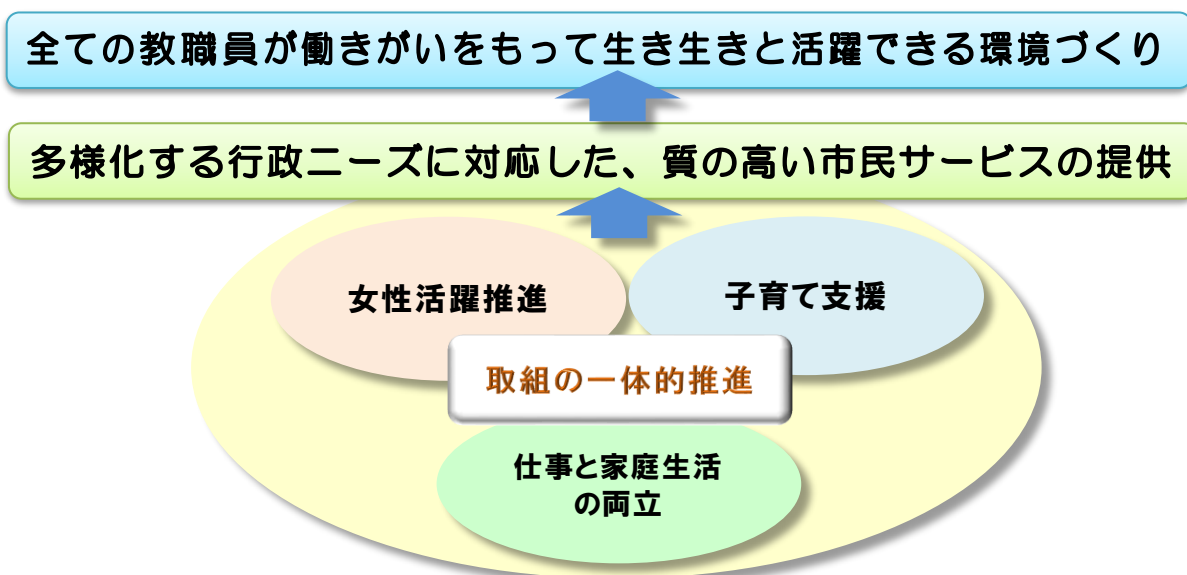
3 対象教職員

この計画は、広島市立学校（幼稚園を含む。以下同じ。）の教職員を対象とするものです。

4 計画の推進

この計画は、広島市教育委員会が、女性活躍、子育て支援、仕事と家庭生活の両立に向けた取組を一体的に推進します。こうした取組は、第6次広島市基本計画（令和2年6月策定）の第4章第1節第2項「男女が共に活躍できる社会の実現」及びSDGs^{※1}の目標の達成にも寄与するものです。

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。



《達成を目指すSDGs》



※1 持続可能な開発目標（SDGs:Sustainable Development Goals）は、平成27年の国連サミットで採択された「誰一人取り残さない」持続可能でよりよい社会の実現を目指す世界共通の目標。17ゴールと169ターゲットから構成されており、経済や社会、環境などの広範な課題に対して、全ての国々の取組目標を定めている。

第2 現状及び課題

1 女性教職員の活躍推進

(1) 教職員の採用

【現状（令和2年度）】

項目	割合
採用した教職員に占める女性教職員の割合	56.6%
女性教員の割合	56.0%
教員以外の女性教職員の割合	77.8%

- 採用した教職員に占める女性教職員の割合は、過去5年間おおむね 50～60%代で推移しており、これは、国の第5次男女共同参画基本計画（令和2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試験（全体）からの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。
- 校種別の令和2年4月1日採用の状況は、女性教員の割合が「幼稚園」（100%）、「小学校」（64.8%）、「特別支援学校」（53.8%）、「中学校」（42.4%）、「高等学校」（53.8%）の順になっています。

(2) 女性教員の管理職登用

【現状】

- 管理職職員に占める女性教員の割合（令和2年4月1日現在）

項目	割合
管理職職員に占める女性教員の割合	31.9%

- 校種別管理職職員に占める女性教員の割合（令和2年4月1日現在）

	小学校	中学校	高等学校等	全体
校長	31.2%	11.3%	11.1%	24.4%
教頭等	45.3%	30.9%	17.4%	38.5%
合計	38.5%	21.5%	15.6%	31.9%

- 管理職職員に占める女性教員の割合は、令和2年4月1日時点で31.9%となっており、国の目標「市町村職員の各役職段階に占める女性の割合：本庁課長相当職22%以上」を大きく上回っています。

【課題】

- 男女の区別なく管理職にふさわ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ある女性教員については、中長期的な視点に立って、引き続き、計画的な育成に取り組む必要があります。
- 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。
- 性別による固定化された役割分担意識を変えていく必要があります。

2 子育て支援

【現状】

- 男性教職員の出産補助休暇^{※2}取得率

項目	平成31年度
取得率	79.1%

- 男性教職員の育児休業取得率^{※3}

項目	平成31年度
取得率	4.5%

- 男性教職員の出産補助休暇については、全員取得できるよう職場環境の整備と対象者の意識啓発に努めることとし、取得率は79.1%となっています。

一方で、男性教職員の育児参加休暇^{※4}の取得率は、25.5%（平成31年度）にとどまっています。また、男性教職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得日数分布状況については、両休暇を合わせて5日以上取得した男性教職員の割合は、14.5%（平成31年度）となっています。

- また、平成31年度の男性教職員の育児休業取得期間の平均は約8か月となっています。

【課題】

- 男性教職員の育児参加を進めるため、男性教職員の出産補助休暇、育児参加休暇及び育児休業の一層の取得促進に向けて、意識醸成や職場環境整備に取り組む必要があります。
- 男性教職員が安心して育児参加できるよう、短期間の育児休業であっても代員が措置できるようにする必要があります。

※2 男性教職員が配偶者の出産に伴う入退院の付添等を行う場合の休暇：第1子3日以内、第2子以降5日以内（ただし、1週間以上連続して休む場合は7日以内）

※3 当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった教職員数に対する同年度中の新規取得者数の割合

※4 男性教職員が生後8週間以内の子等の世話をする場合の休暇：5日以内

3 仕事と家庭生活の両立

(1) 継続就業の状況

【現状】	
・ 平均継続勤務年月数 ^{※5} （令和2年4月1日現在）	
男性教職員	女性教職員
16年2月	14年6月
・ 離職率 ^{※6} （平成31年度）	
男性教職員	女性教職員
0.9%	1.4%

- 平均継続勤務年月数は、男性教職員が女性教職員に比べて1年8か月長くなっています。
- 離職率は、女性教職員が男性教職員に比べて0.5ポイント高くなっています。

【参考】

- 広島市が実施した「ロールモデルとなる女性職員との交流会」の平成28年度以降の参加者アンケートにおいて、女性が働き続けるために必要な支援としては、「職場の上司・同僚に、女性が働くことやキャリアアップについて理解・配慮があること」（25%）との回答が最も多く、次いで「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」（22%）、「長時間勤務の見直し、勤務時間の柔軟化」（18%）との回答が多くなっています。
- このほか、次のような意見・提案がありました。
 - ・ 出勤しなくても自宅で仕事ができるような勤務形態があればよい。
 - ・ 育児や介護等に関する制度を充実させることも重要だが、それをフォローする周りの職員に目を向けた取組が必要である。
 - ・ 育児や介護等を行う職員の周りの職員に負担を増やさないで済むような人事配置が必要である。

【課題】

- 引き続き、継続就業及び仕事と家庭生活の両立ができる仕組みを整備する必要があります。

※5 令和2年4月1日現在に在職する各教職員の継続勤務年月数の合計を同日現在の職員数で除した年月数

※6 平成31年4月1日現在の教職員数に対する平成31年度中の退職者数(定年退職を除く。)の割合

(2) 超過業務時間等の状況

【現状】

- 超過業務時間（在校等時間から所定の勤務時間を減じた時間）数
（月平均）

区 分		平成 31 年度
教員	校長・園長	43 時間 24 分
	教頭	67 時間 17 分
	主幹教諭等	61 時間 20 分
	教諭等	39 時間 3 分
教員以外		14 時間 16 分
全体		34 時間 12 分

- 年次有給休暇取得日数（年平均）

区 分	平成 31 年度
教員	12.6 日
教員以外	14.4 日
全体	12.8 日

- 平成 31 年度の月平均の超過業務時間数は 34 時間 12 分、年次有給休暇の取得状況は 12.8 日となっています。
- 働き方改革関連法^{※7} 施行などによる時間外労働の上限規制や年次有給休暇の確実な取得など、官民を問わず働き方改革が進められていること、平成 30 年 12 月に「広島市の学校における働き方改革推進プラン」を、令和 2 年 3 月に「広島市立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずる措置に関する方針」を策定していること等を踏まえ、教職員の健康確保や仕事と家庭生活の両立の推進などのため一層の取組が必要となっています。

【課題】

- 超過業務時間の縮減や休暇の取得促進を図る必要があります。

※7 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）

(3) 柔軟な働き方の状況

- 少子高齢化等に伴い社会構造が大きく変化する中で、女性教職員や共働きの教職員などが増加し、教職員のライフスタイルも多様化しています。
- また、新型コロナウイルス感染症の対策として、在宅勤務や時差出勤の利用に取り組む中で、柔軟な働き方が教職員に広がりつつあります。
- 勤務時間等を柔軟化することで、効率的な業務遂行を可能にするとともに、性別や年代、時間等制約の有無にかかわらず、全ての教職員が最大限に能力を発揮し、仕事と家庭生活を両立できる職場づくりが求められています。

【課題】

- 時間等に捉われない多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備を進める必要があります。

(4) ハラスメント対策の整備状況

- 「広島市ハラスメント対策基本方針」に基づき、教職員課等にハラスメント相談員を配置しており、毎年度、一定数の相談が寄せられています。
- また、初任者研修、新任管理職研修などにおいて、ハラスメントについての意識啓発や注意喚起を図っています。

【課題】

- 全ての教職員がその能力を十分に発揮できるよう、引き続き、ハラスメントのない良好な職場環境づくりに取り組んでいく必要があります。

第3 具体的取組及び目標

1 女性教職員の活躍推進

(1) 教職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、女性教職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）を実施するなど、女性が広島市立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 採用試験案内で女性教職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
- ③ 先輩女性教職員の紹介
- ④ 女性教員志望者に対する「ひろしま未来教師セミナー」へ積極的な参加の呼び掛け

(2) 女性教員の管理職登用

ア 役職や経験年数に応じた女性教員の登用

- 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、教務主任、学年主任、生徒指導主事等への積極的配置や、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、先輩女性教員との交流の場づくりや、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 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】

所属教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。

イ 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、上記アの取組と併せて、女性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 キャリア形成支援に関する研修の実施
- ② 女性の人材育成に積極的な職場等の取組事例の発信

2 子育て支援

(1) 子育て支援に関する制度・取組の周知

全教職員が、特別休暇や育児休業等の各種子育て支援制度、母性保護・母性健康管理に関する制度、さらには出産費用の給付等の支援措置（以下「各種支援制度」という。）についての情報をいつでも得られる環境を整えるとともに、休暇や休業の取得の促進等に向け、各種の情報提供、啓発、相談の実施等に取り組めます。

（主な取組 ⑨：新規、⑧：拡充等）

- ⑧ ① 「教職員の子育て支援ハンドブック」(各種支援制度の内容やその利用方法、育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置などを掲載したもの) の拡充
- ② 子育てをする教職員や妊娠している教職員等の相談窓口（教職員課）の設置
- ③ 各種支援制度等の全教職員への情報提供
- ④ 育児休業中の教職員に対する職場情報の提供や e-ラーニング等の受講奨励
- ⑤ 乳・幼児期のみならず、小学校入学後の子育て等についての理解促進
- ⑥ 「職場が優先」という認識や固定的な性別役割分担意識の是正の啓発
- ⑦ 全所属長を対象とした子育て支援等の研修の実施
- ⑨ ⑧ 学校単位での仕事と家庭生活の両立支援に係る研修の実施
- ⑨ ⑨ 不妊治療休暇の周知及び不妊治療を受けやすい職場環境の整備

【教職員の皆さんへ】

制度を理解し、子育てをする教職員や妊娠している教職員が制度を利用しやすい環境を全員でつくりましょう。

(2) 妊娠中・出産後の女性教職員に対する支援

妊娠中及び出産後の女性教職員が、子どもを安心して産み育てることができる環境を整えます。

（主な取組）

- ① 妊娠した女性教職員への各種支援制度の利用例等の提示
- ② 妊娠中及び出産後の女性教職員に配慮すべき事項の提示
- ③ 所属長による各種支援制度利用の働きかけ
- ④ 女性教職員が各種支援制度を利用しやすい環境づくり

【教職員の皆さんへ】

妊娠後（男性教職員の場合は配偶者の妊娠後）なるべく早く（出産予定日の5か月前頃までに）その事実を所属長に申し出ましょう。そして、職場全体で協力して、子どもを安心して産み育てることができる環境をつくりましょう。

(3) 男性教職員が子育てをしやすい環境の整備

- 妊娠中や出産後の配偶者に対する支援を図るため、配偶者の出産時における男性教職員の休暇取得を促進します。
- 男性教職員が、中・長期にわたり育児に参加することができるよう、育児休業取得を促進します。

（主な取組 **新**：新規）

- ① 配偶者の出産時における男性教職員の休暇取得や男性教職員の育児休業取得の促進
- ② 所属長による各種支援制度利用の働きかけ
- ③ 男性教職員が各種支援制度を利用しやすい環境づくり
- ④ 子どもを持った男性教職員、所属長に対し、電子メール等により各種支援制度利用を呼びかけ
- ⑤ 男性教職員及び所属長へのアンケートの実施
- 新** ⑥ 子育て・家事分担等について教職員が家族で話し合うための「家族ミーティングシート」の作成
- 新** ⑦ 男性教職員の育児休業取得に係る啓発資料等の作成
- 新** ⑧ 所属長が各種支援制度利用の働きかけや支援を効果的に行うためのチェックリストの作成
- 新** ⑨ 男性教職員が短期間の育児休業を取得する場合の代員措置等の検討

【男性教職員の皆さんへ】

出産をサポートすることは育児の第一歩です。また、配偶者はあなたのサポートを必要としています。父親となる教職員は、改めて家族の中での役割分担等を考え、積極的に連続休暇や育児休業を取得しましょう。

(4) 子育てをする教職員に対する職場の支援

教職員が男女ともに仕事と子育てを両立させるためには、所属長をはじめとする職場全体の理解と支援が必要であり、教職員の子育てを職場全体で支える体制を整えます。

(主な取組)

- ① 所属長及び教職員課長による支援
- ② 所属長の業績評価において、教職員の働き方改革に関する目標を1項目以上設定
- ③ 育児休業取得の影響や業務量に応じた人員配置

【教職員の皆さんへ】

- 3歳未満の子どもがいる教職員は、子育て・家事分担等について家族でよく話し合い、育児支援制度利用プランを作成の上所属長へ提出し、計画的に各種支援制度を利用しましょう。
- 教職員がライフステージの各段階でそれぞれの希望を実現し、子どもを安心して産み育てることができるよう、結婚、妊娠・出産、子ども・子育てを大切にする意識を職場全体で共有し、子育てに温かい職場環境づくりに全員で取り組みましょう。

【目標】

項目	現状	目標
出産補助休暇及び育児参加休暇を合計5日以上取得した男性教職員の割合	15.0% (平成31年度)	100% (令和7年度)
男性教職員の育児休業取得率	4.5% (平成31年度)	50%以上 (令和7年度)

3 仕事と家庭生活の両立

(1) 超過業務時間の縮減及び休暇取得の促進

- 女性教職員等の活躍や教職員の子育て支援を進め、また、教職員一人一人が健康で豊かな生活を送るためには、超過業務時間を縮減し、休暇取得を促進することが必要です。
- また、少子高齢化等に伴い社会構造が大きく変化する中で、全ての教職員が最大限に能力を発揮し、限られた時間で効率よく高い成果を上げることによって、学校教育の質を向上させる必要があります。そのため、働き方改革プランで掲げた学校における業務改善等に係る 26 の取組項目を推進します。
- 所属長は、常に業務の進め方、教職員間の業務配分の点検等を行い、教職員に指導するとともに、職場のコミュニケーションの活性化や業務の相互応援体制を整え、自ら率先して休暇を取得するなど、超過業務時間の縮減及び休暇取得の促進に努めるものとします。

(主な取組 ①：新規、②：拡充等)

- ① 超過業務時間の上限時間等の設定
- ② 所属長による在校等時間管理システムを利用した超過業務時間状況の定期的な把握・指導
- ③ 全所属長等を対象とした超過業務時間縮減等の研修の実施
- ④ 学校単位での仕事と家庭生活の両立支援に係る研修の実施（再掲）
- ⑤ 子育てや介護をする教職員に対する時間外勤務の制限等の周知
- ⑥ 各学校における超過業務時間縮減計画の作成・実施
- ⑦ 超過業務時間縮減の意識啓発
- ⑧ 校長会等における超過業務時間の分析・改善の検討
- ⑨ 所属長による定時退校・年次有給休暇取得の率先実施
- ⑩ 業務改善、ワークスタイル改善などによる超過業務時間の縮減
- ⑪ ファイルボックスの活用や整理棚の設置などによる業務の効率化
- ⑫ 休暇取得計画の確実な作成による全庁的な年次有給休暇取得の促進の強化
- ⑬ 休暇を取ることの重要性や休暇制度の概要、Q&Aなどをまとめた休暇制度の教育委員会 LAN への掲載

【所属長の皆様へ】

在校等時間管理システムを利用して、定期的に所属教職員の超過業務時間の状況を確認し、必要に応じて業務配分の見直しや教職員への指導を行うなど、超過業務時間の縮減に努めてください。

【教職員の皆さんへ】

日頃から、教職員一人一人が常に業務改善の視点を持ち、時間を大切にし、効率的な業務の遂行に努めましょう。

【目標】

項目	現状	目標
超過業務時間（月平均）	34.2 時間 （平成 31 年度）	27.4 時間以下 （令和 7 年度）
連続した 3 か月平均で超過業務時間が 80 時間超の教職員の割合	3.5% （平成 31 年度）	0% （令和 7 年度）
年次有給休暇取得日数（年平均）	12.8 日 （平成 31 年度）	16 日以上 （令和 7 年度）

(2) 柔軟な働き方の推進

教職員のライフスタイルが多様化する中、全ての教職員が最大限に能力を発揮し活躍できるよう、新たな働き方・仕事の進め方の推進や、ライフスタイルやライフステージなどに応じた多様で柔軟な働き方を可能とする環境の整備を進めます。

（主な取組 **新**：新規）

- ① 育児等を行う教職員に対する人事異動の配慮
- ② 所属長の業績評価において、教職員の働き方改革に関する目標を 1 項目以上設定（再掲）
- 新** ③ 子育てや介護をする教職員、障害のある教職員等の早出遅出勤務制度等の検討

(3) 職場風土の改革

- ダイバーシティに関する研修や教職員のワーク・ライフ・バランスに資する取組を積極的に実施した所属や教職員に対する顕賞等を実施し、育児、介護等をしながら働くことについての教職員間の理解及び配慮の向上を図ります。
- また、育児、介護等により時間的制約がある教職員をフォローする行動を評価する仕組みの導入を検討するなど、上記(1)及び(2)の取組と併せて、性別に関わりなく、仕事と家庭生活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 **新**：新規)

- ① ダイバーシティに関する教職員研修の実施（再掲）
- ② 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学校・教職員に対する顕賞（教育長表彰等）の実施
- ③ ワクワク職場宣言^{※8}の実施
- ④ 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
- ⑤ 「職場が優先」という認識や固定的な性別役割分担意識の是正の啓発（再掲）
- 新** ⑥ 学校単位での仕事と家庭生活の両立に係る職場研修の実施（再掲）
- 新** ⑦ 育児や介護等により時間的制約がある教職員をフォローする行動を評価する仕組みづくり

(4) その他の環境整備

ハラスメント相談員の配置等による総合的なハラスメント対策の実施や、教職員の心の健康を保つためのメンタルヘルス対策の拡充等により、仕事と家庭生活を両立できる職場にするための環境整備を進めます。

(主な取組 **新**：新規)

- ① 総合的なハラスメント対策の実施
- ② メンタルヘルス対策の拡充
- 新** ③ 兼業許可基準の明確化等による地域活動等への参加促進
- 新** ④ 仕事と家庭生活の両立に係る相談窓口の設置

※8 女性教職員の活躍の推進や職員のワーク・ライフ・バランスの実現に係る全庁的な職場風土の醸成を図ることを目的に、管理職職員が行う宣言。「ワクワク」は、「Work-life balance（仕事と生活の調和）」と「Women's active participation（女性の活躍）」を合わせたもの