

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

平成28年3月
北海道教育委員会

目次

I はじめに

II 計画の策定主体

III 計画期間

IV 計画の構成

V 学校職員

1 女性職員の活躍に関する課題

- 1 男女別の職員の現状
- 2 女性管理職員の状況
- 3 職員の育児に関する休暇等の取得状況
- 4 アンケート調査から見た職員の意識等

2 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

- 1 女性職員の登用に関する数値目標
- 2 育児休業の取得等に関する数値目標

3 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

- 1 取組に関する基本的な視点
- 2 具体的な取組内容

VI 教育庁等職員

1 女性職員の活躍推進に関する課題

- 1 男女別の職員の現状
- 2 女性管理職員の状況、役職段階別の女性職員の状況
- 3 職員の育児に関する休暇等の取得状況

2 女性職員の活躍推進に向けた数値目標

3 女性職員の活躍推進に向けた目標を達成するための取組

- 1 取組に関する基本的な視点
- 2 具体的な取組内容

○ 参考資料

I はじめに

本道は、国土の約2割を占める広大な面積を有しており、その広域分散型の地理的特性から、道教委では、本庁のほか、14の教育局の出先機関や道立学校をはじめとする多くの所管機関を設け、各教育局管内の市町村教育委員会及び市町村立学校と連携を図りながら、子どもたちの学力・体力の向上や北海道らしい生涯学習社会の実現などに取り組んでいる。

このように、数多くの出先機関・所管機関や学校を所管することから、転勤を伴う人事異動をすることが、道教委職員や教職員の姿であるといえる。他方で、こうした転勤を伴う人事異動が、子どもの養育や親の介護を行っている職員、特に女性職員にとって、キャリア形成や管理的地位への登用に少なからず影響を与えている。

こうした状況を背景に、道教委では、事務局職員や道立学校の行政職員等を対象とした「人事異動方針」を毎年定め、女性職員が、育児や介護などにより異動や昇任が困難である場合は、家庭生活とキャリア形成の両立が可能となるよう、できる限り人事配置に配慮するなどの人事施策を進めてきた。

また、市町村立小・中学校の教職員においては、各教育局ごとに人事異動要領を定め、管内の地理的条件なども考慮して人事異動のルール化を図っているが、子育て中の教職員などについては、一定程度の配慮を行ってきた。

このような中、国においては、同年9月、「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。）を制定し、地方自治体等の特定事業主について、女性の活躍に関する特定事業主行動計画の策定を義務付けたところである。

道教委においては、女性職員の活躍推進に向けた取組について、市町村教育委員会や全道の校長会から意見聴取するとともに、女性教員活躍推進会議を開催するなどして検討を進めてきたところである。

この計画は、こうした検討結果を踏まえ、法の定める特定事業主行動計画として策定するものである。

Ⅱ 計画の策定主体

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。以下「法」という。）第15条に基づき、道教委が策定する特定事業主行動計画であり、道教委の任命に係る職員を対象としている。

なお、市町立学校に在籍する県費負担教職員は、任命権者が道教委であることから本行動計画の対象であるが、一方で所属する市町村職員の身分を有することから、本行動計画の推進に当たっては、市町村教育委員会の理解と協力を得ながら、必要な取組を進めていく。

Ⅲ 計画期間

計画期間については、国の定めた事業主行動計画策定指針において、法の有効期間である平成28年度から平成37年度までの10年間で、各事業主の実情に応じておおむね2年間から5年間程度に区切り設定することとされていることから、本計画の計画期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間とする。

なお、女性職員が活躍できる環境づくりには、子育て支援に関する取組の推進も必要不可欠であることから、次世代育成支援対策推進法に基づく北海道教育委員会の特定事業主行動計画として、平成27年4月に策定した「北海道教育委員会職員子育て支援行動計画」（以下「子育て支援行動計画」という。）が、おおむね3年を目途に計画の見直しをすることを踏まえ、子育て支援行動計画の見直し状況などにより、必要に応じて本計画の見直しを行うこととする。

Ⅳ 計画の構成

平成27年4月1日現在、道教委の任命に係る職員は、38,129人（学校職員（道立学校職員のうち教育職給料表の適用を受ける者及び市町立小・中学校等職員）35,887人、教育庁等職員（教育庁及び所管機関に勤務する職員（道立学校に勤務する教育職給料表の適用を受ける者を除く。））2,242人）であり、9割以上を学校職員が占めており、学校職員と教育庁等職員とでは、職務の内容、人事異動の幅や頻度等が異なることから、学校職員と教育庁等職員を分けて課題の分析、目標設定及び具体的取組を記載している。

V 学校職員

1 女性職員の活躍に関する課題

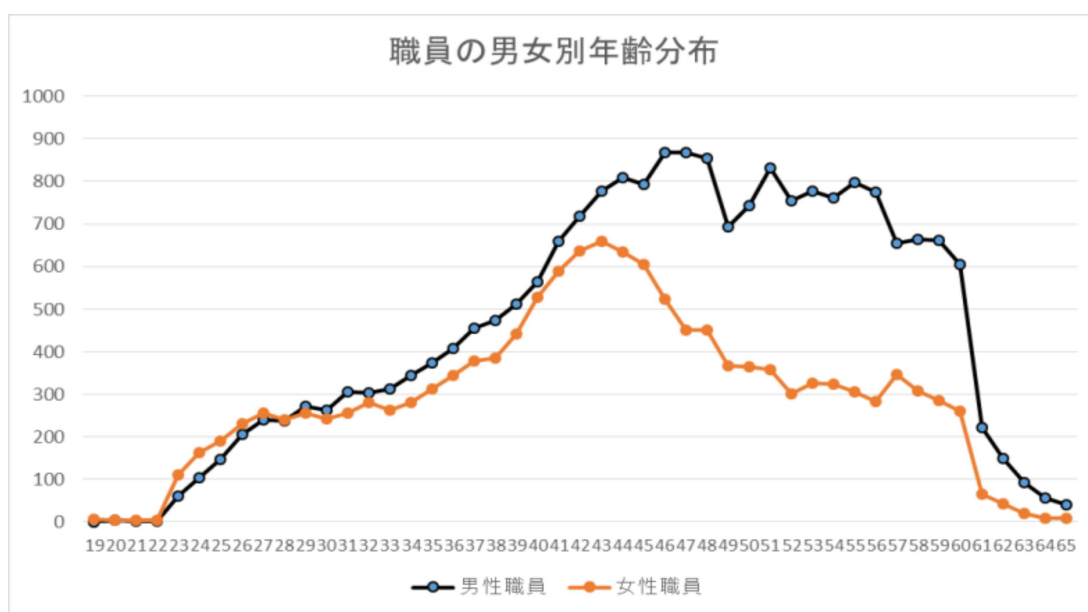
1 男女別の職員の現状

平成27年4月1日現在、学校職員のうち男性職員は、21,225人、女性職員は13,707人であり、女性職員の割合は、39.2%である。

また、平成27年4月1日現在の採用者数は、男性職員が418人に対し、女性職員は412人であり、女性職員の割合は、49.6%である。

これを年齢別にみると、40歳代及び50歳代では、男性職員の数が女性職員の数を上回っているが、20歳代及び30歳代では大きな差は見られない。

このように40歳代以上においても女性職員が全体の4割程度を占めているにも関わらず、以下で述べるとおり、現状においては、管理職員に占める女性職員の割合が極端に低い状況にあり、女性職員の管理職員への登用を推進しなければならない大きな要因となっている。



※上のグラフは、男女ともに、ゼロの目盛から描かれている。
(女性職員のグラフに男性職員のグラフが積み上がったものではない。)

2 女性管理職員の状況

平成27年4月1日現在で、学校職員における管理職員（校長、副校長及び教頭）のうち女性職員は257名、管理職員全体に占める割合は7.7%であり、他の都府県と比較すると低い水準に留まっている。

少子高齢化の進展や人口減少など、社会情勢が大きく変化する中、多様な意見、考え方を教育活動に反映していくことが求められており、学校教育全体を通じて、男女の平等、相互理解と協力など、男女平等参画の大切さを指導していく教育現場においては、前述のように、男性職員と女性職員の職員数の差がほとんどない状況を踏まえ、現状のように、管理職員の多くを男性職員が占めるという状況を変えていく必要がある。

なお、女性職員の管理職員への登用を円滑に推進するためには、将来的な管理職候補者である主幹教諭や教務主任等のミドルリーダーとなる女性職員への任用も併せて推し進める必要がある。

また、併せて職種にかかわらず、その専門性を高めながら、個性と能力を十分に発揮し、仕事と家庭を両立しながら働き続けられる環境を整えていく必要がある。

○女性管理職員の状況（平成27年4月1日現在）

（人）

区分	管理的地位			主幹教諭	教諭等	総数	
	校長	副校長	教頭				
総数	3,339	1,627	35	1,677	116	31,477	34,932
うち女性	257	114	2	141	12	13,438	13,707
女性比率	7.7%	7.0%	5.7%	8.4%	10.3%	42.7%	39.2%

女性職員の構成比	1.87%	0.83%	0.01%	1.03%	0.09%	98.04%
（参考） 男性職員の構成比	14.52%	7.13%	0.15%	7.24%	0.49%	84.99%

3 職員の育児に関する休暇等の取得状況

(1) 育児休業の取得状況等

平成26年度中に新たに育児休業の取得が可能となった女性職員415名のうち、育児休業を取得したのは395名であり、取得率は95.2%であった。他方、同年度中に新たに育児休業の取得が可能となった男性職員362名のうち、育児休業を取得したのは11名であり、取得率は3.0%であった。男女ともに、全国の自治体における取得率を上回ったものの、特に男性職員による育児休業の取得が進んでいない状況である。

また、育児休業取得期間について見ると、1年を超える期間を取得した職員は、女性82.1%、男性5.6%であった。

なお、育児休業を取得した女性職員が、育児休業中あるいは復帰直後に退職した事例は、毎年度見られるところであるが、平成26年度に関しては増加している。退職にいたる理由は種々あることが考えられるが、子を養育する職員の継続的な勤務を促進するという制度の目的からすると、育児休業中あるいは育児休業から復帰して程なくの職員が退職するという状況が生じないことが望ましいものと考えられる。

(2) その他の育児に関する休暇等の取得状況

平成26年度中に配偶者出産休暇^{※1}を取得した男性職員は255名（取得率70.4%）、育児参加休暇^{※2}を取得した男性職員は95名（取得率26.2%）であった。

また、同年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員のうち、子の出生に際して、出産及び育児に関する休暇を5日以上取得した者の割合は、14.4%であった。

※1 配偶者出産休暇

職員が配偶者の出産に伴い勤務しないことが相当と認められる場合に、3日の範囲で取得することができる休暇

※2 育児参加休暇

職員が配偶者の出産に当たり、出産予定日の前後8週間に、産まれてくる子又は小学校就学前の子の養育のために勤務しないことが相当と認められる場合に、5日の範囲で取得することができる休暇

(3) 男性職員の家庭生活への参画の重要性

ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の推進と女性活躍の推進という観点からすると、仕事と対を成す家庭において、男性が育児などに参加し、必要な役割を担わなければ、女性への負担が大きくならざるを得なくなり、ひいては女性の職場での活躍を妨げることにつながる。男性の家庭生活への参加の促進は、女性の活躍を推進する上で、解決しなければならない重要な課題の一つであるといえることができる。

4 アンケート調査から見た職員の意識等

平成26年10月に実施した女性管理職員を対象としたアンケート調査結果、平成27年11月に実施した教員を対象としたアンケート調査結果から、次のような職員の意識などが見てとれる。

(1) 女性管理職員を対象としたアンケート調査結果から

ア 管理職を志した理由及び管理職の仕事の満足度について

「管理職を志した理由は何ですか」との設問に対し、「上司等にすすめられたため」と回答した職員は87.8%に上った。

また、「管理職の仕事に満足していますか」との設問に対し、「どちらかという満足している」と回答した職員は44.5%と約半数を占め、「満足している」(23.6%)を合わせると約7割の職員が管理職の仕事に満足しているという結果となった。

これらのことから、女性職員の管理職員への登用を推進するためには、管理職の仕事のやりがいや魅力について、管理職自ら積極的に発信していくことが必要と考えられる。

イ 管理職に対する意識について

「管理職を志す女性教員が少ないという実態がありますが、その理由として考えられるものは何ですか」との設問に対し、「管理職(特に教頭)の業務が多忙であり、仕事と家庭との両立が困難になるため」と回答した職員が93.2%と最も多く、次に「管理職となった場合、勤務地等に関する希望が出しづらく、結果として広域異動となるため」(72.6%)、「校務外の仕事も多く、プライベートな時間が減少するため」(69.7%)、「公宅に入居しなければならないため」(56.8%)の順となった。

また、「管理職を志す女性教員を増加させるため、有効と考えられる取組は何ですか」との設問に対し、「教頭等の多忙化の解消」(85.5%)が最も多く、次に「人事上の配慮」(70.1%)、「給与等処遇の改善」(61.5%)、「希望制による公宅入居」(52.1%)の順となった。

これらのことから、管理職員の業務が多忙なことや広域異動に加えて、校務外の仕事や公宅への入居が女性の管理職登用に影響を与えていると考えられ、こうした点に配慮できるような環境を整えていくことが必要と考えられる。

(2) 教員を対象としたアンケート調査結果から

ア 管理職員に対する意識について

「女性教員の仕事と子育て等との両立に関する体験談や管理職の魅力などを伝える事例集に盛り込んでほしい内容は何か」との設問に対し、「仕事と子育て等との両立に関する体験談」と回答した職員が70.3%に上ったのに対し、「管理職の仕事とやりがいに関する体験談」が17.3%、「管理職が教員からの相談を受け、解決した事例」が24.6%、「ミドルリーダーの仕事とやりがいに関する体験談」が12.2%に留まっている。

こうしたことから、仕事と子育て等の両立支援に関する取組の充実に加え、女性登用を推進するためには、管理職員やミドルリーダーに対する女性職員の関心が必

ずしも高くないという状況を踏まえた取組が必要と考えられる。

イ 仕事と子育て等との両立について

「育児休業中等の教員の円滑な職場復帰に向けたオンデマンドによる研修コンテンツに盛り込んでほしいものは何ですか」との設問に対し、「復職後の弾力的な勤務形態や休暇制度等に関する解説」と回答した職員が84.8%と最も多く、次に「教科の指導方法に関すること」(63.6%)、「最近の教育課題に関すること」(51.5%)の順となった。

また、女性教員の活躍推進に関する取組全般に関し、自由記述式で意見を伺ったところ、女性が活躍するためには、仕事と子育て等との両立に向けた支援が必要との意見が全体の約6割を占めた。

支援の具体的内容に関する意見は次のとおりである。

- 安心して仕事と子育てを両立できるような勤務地への配慮
- 男性教諭の育児休業取得率を上げる取組を行うなど、男女の別なく働きやすい職場環境の実現
- 部活動の見直しなど時間外勤務の縮減
- 育児短時間勤務など弾力的な勤務形態の奨励
- 育児休業中の職員に対する職場のサポート体制の確立
- 男性の意識改革（育児や介護の役割は女性が担うことが多く、こうした現状を変えていく必要性）

こうした結果を踏まえ、全ての職員の仕事と子育て等との両立に向け、引き続き、効果的な支援を行っていくことが必要と考えられる。

2 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

前述の課題や、子育て支援行動計画と一体的な取組の必要性を踏まえ、公立学校における女性職員の活躍を推進するため、次のとおり数値目標を設定する。

- 1 女性職員の登用に関する数値目標
平成32年度までに、管理職員（校長、副校長及び教頭）に占める女性職員の割合を15%にする。
- 2 育児休業の取得等に関する数値目標
 - 子育て支援行動計画において、男性職員の育児休業取得率を平成36年度までに10%とするとされていることから、本計画における目標も、この数値目標によることとし、毎年度、計画の進捗状況を把握しながら、この目標達成につながる取組を実施する。
 - 子育て支援行動計画において、子どもの出生時（出産予定日の1ヶ月前から出産日の1ヶ月後までの期間）における男性職員の5日以上 of 休暇の取得率を平成36年度までに100%とするとされていることから、本計画における目標も、この数値目標によることとし、毎年度、計画の進捗状況を把握しながら、この目標達成につながる取組を実施する。

3 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

前述の目標の達成に向けて、次に掲げる取組を実施する。

- 1 取組に関する基本的な視点
本計画の目標の達成に向けての取組は、次の2つの視点からなるものである。
 - (1) 1つ目の視点は、女性職員が子育て、介護等を行いながら働き続けることができる「環境」の整備である。
これは、仕事を続けたいと考える職員が辞めていくことなく、結婚や育児、介護などの様々な局面にあっても、長く働き続けることが可能となるような取組を進めていくことと、長く働き続けることによって、様々な職務上の経験を有し、職業人としての幅を持った人材の育成を進めていくことが必要となる。
 - (2) 2つ目の視点は、意欲や能力のある女性職員の「登用」である。
これには、意欲や能力のある職員の登用をどのように行っていくのかについての取組や、意欲や能力の涵養をどのように行っていくのかについての取組が必要となる。

2 具体的な取組内容

<p>○女性職員の活躍に向けた総合的な支援</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 女性教職員活躍推進会議の開催 全道及び各管内において、本行動計画の進捗状況の定期的な検証などを行うことを目的に当該会議を、引き続き開催する。 2 女性教員の相談窓口による支援 道教委では、平成27年8月に、職員の仕事と子育ての両立を支援する目的で、道立学校職員を対象に、子育てに関する各種制度（育児休業、子の看護休暇などの休暇等の制度や、育児短時間勤務、早出遅出勤務、時間外勤務の制限などの勤務時間制度、出産費用や育児休業への助成などの福利厚生制度）の相談などに応じるため「子育て支援相談窓口」を設置した。 今後、現在道職員を対象に設置している「子育て支援相談窓口」の在り方について検討するとともに、市町村立小・中学校の職員に対する相談窓口の設置についても検討する。 3 メンター職員の紹介による支援 女性職員が自らのキャリア形成や家庭と仕事の両立に関し、先輩女性職員（メンター）に相談をすることができるメンター制度の導入について検討する。
<p>○女性職員の登用等に関する取組</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 女性職員の登用等に関する取組 <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性登用拡大や仕事と子育て等の両立支援の観点から、子育てや親の介護等の家庭環境による事情がある場合は、異動や昇任に当たって勤務地に配慮するなど人事上の配慮を行う。 また、育児や介護等の状況を勘案して、管内・地域の実情を考慮しつつ、職員とその配偶者の勤務地などへの配慮を引き続き行っていく。 ・ 将来的な女性登用を進めるため、女性職員の教務主任等への配置や主幹教諭への任用を積極的に行う。 ・ 管理職員の負担軽減を図る観点から、引き続き主幹教諭の配置拡充や学校における業務分担の見直しを進める。 2 キャリア形成に関する取組 <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性職員のキャリアアップへの意欲の醸成やスキルアップを図るため、全道14教育局管内ごとにミドルリーダー養成研修を引き続き実施する。

	<ul style="list-style-type: none"> • 女性職員が、職種にかかわらず、その専門性を高めながら、個性と能力を十分に発揮するため、初任者研修や10年経験者研修などの充実を図る。 • 女性職員のキャリア形成に関する意識を高めるため、ロールモデルとなる女性管理職員や女性職員の仕事と子育て等との両立に関する体験談や管理職員や教務主任等の仕事の魅力、やりがいなどを伝える、女性職員活躍事例集を作成する。
--	---

<p>○ワークライフバランスの推進に関する取組</p>	<p>1 男性職員の育児休業取得促進に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> • 出生時に子どもと過ごすことは、父親としての意識の醸成を図るために非常に重要であることから、配偶者が出産した日から8週間以内は、例外なく育児休業が取得可能であることなどを周知し、男性職員の育児休業の取得を推進する。 • 男性職員が出生時から子育てに参加し、配偶者とともに育児を行うことができるよう、各学校における職場研修等を通じて、育児に関する制度の周知を行う。 • 子育てに関する各種制度について、管理職員が自ら理解を深めるほか、職員との面談等の機会に子育ての状況を把握し、子どもをもつ職員と他の職員との業務分担方法の工夫、特別休暇や年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを行う。 <p>2 育児休業を取得した女性職員の離職防止に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> • 育児休業中の職員に対し、所属における業務に関する話題や人事異動の状況、学校行事等の近況などの情報提供を継続して行う。 また、より効果的、効率的な情報提供の方法や、育児休業中の職員から近況報告や相談を受けるなど「双方向の」コミュニケーションを行うことができる手法について、検討を行う。 • 管理職員は、育児休業などで職場を離れている女性職員から、復帰後の勤務形態の希望や将来の目標等を聴取するなど、キャリアアップ等に向けた意欲の把握に努める。 • 子育てに関する各種制度（育児休業、育児休業から職場復帰した際の勤務形態に関する制度等）について、関係資料を道教委ホームページに掲載する。
-----------------------------	--

	<p>3 その他育児休業を取得した職員に対する取組 育児休業中の女性職員に対し、復帰後の弾力的な勤務形態や休暇制度、教科の指導方法、最近の教育課題などを盛り込んだ職場復帰研修のコンテンツをオンデマンド配信するなど、職場復帰のサポート事業を実施する。</p> <p>4 多忙化の解消に向けた取組 「教育職員の時間外勤務等の縮減に向けた取組方策」に基づく取組や、次のような取組などを通じて、職員の多忙化の解消に向けた取組を引き続き推進する。 また、国の中央教育審議会からスクールソーシャルワーカーなどの専門的スタッフの効果的な活用などを目指し、「チームとしての学校」の在り方が提言されており、本答申を受けた今後の法改正等の動きを見極め、必要な検討を行っていく。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 部活動休止日の設定や活動時間の工夫などの学校の取組がより実効あるものとなるよう指導助言を行うとともに、保護者や地域の理解の促進を図る。 • 職員の健康への配慮や業務の平準化、効率化などの取組を進める上では、業務従事時間や業務内容の把握が重要であり、管理職員による職員の勤務状況や校務の進捗状況の把握、職員の健康管理、校務分掌の見直しなど、業務処理体制の改善に向けた取組を進める。 • 各学校の実情に応じた「定時退勤日」の設定や「時間外勤務等縮減強調週間」の実施など、職員の時間外勤務等の縮減に対する積極的な意識啓発を進める。 • 「修学旅行の引率業務等に従事する道立学校職員の勤務時間の割振り等に関する要領」や「北海道学校職員の週休日の振替等に係る振替期間の特例」など改正された制度の有効活用が図られるよう周知に努める。
--	---

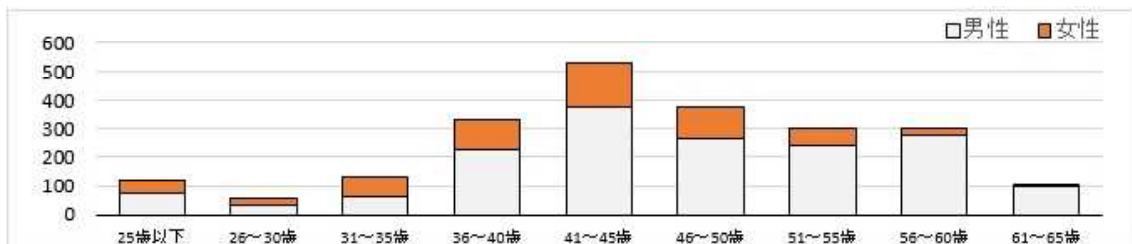
VI 教育庁等職員

1 女性職員の活躍推進に関する課題

1 男女別の職員の現状

教育庁等職員における平成27年6月1日現在の男女別構成は、男性職員が1,653人、女性職員が589人であり、年齢別に見ると、40歳代や50歳代では男性人数が女性の人数を大きく上回っているが、30歳代ではその差が縮小し、30歳代前半から20歳代では顕著な差がなくなる。

年齢構成（平成27年6月1日現在）



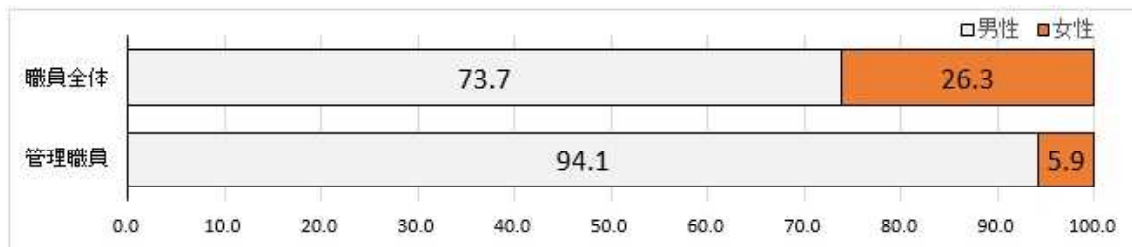
2 女性管理職員の状況、役職段階別の女性職員の状況

平成27年6月1日現在における職員全体に占める女性職員の割合は、26.3%であるが、管理職員に占める割合は5.9%であり、20ポイント程度低い状況にある。

この要因としては、現状において、管理職員に昇任する年齢帯の女性職員が少ないことが挙げられるほか、一部の女性職員については、育児や介護等のため転居を伴う異動や昇任が困難であるなど、管理職員になるために必要なキャリアを積むことができない状況や、昇任そのものを希望しないといった状況がある。

少子高齢化や人口減少など社会状況が大きく変化する中、行政機関においては、これまで以上に多様な意見や考え方を施策に反映していくことが求められており、政策決定過程への女性の参画拡大を図ることや、今後、男性職員と女性職員の職員数の差が縮小していく中において、管理職員の多くを男性職員が占めることは、職員構成上の歪みや不均衡をもたらす状況となることから、女性職員の管理職員への登用を推し進める必要がある。

男女構成比（平成27年6月1日現在）



3 職員の育児に関する休暇等の取得状況

教育庁等職員（道立学校に勤務する職員を除く。）のうち、平成26年度中に出産した女性職員は3名で、このうち育児休業を取得した者は3名であり、取得率は100%であった。

また、育児休業の取得期間については、平均取得日数が643日、最も短い取得日数が307日、最も長い取得日数が976日であった。

なお、出産や育児休業を機に退職した女性職員はいなかった。

他方、男性職員について見ると、配偶者が出産した職員は13名いるが、育児休業を取得した職員はいない。

2 女性職員の活躍推進に向けた数値目標

女性職員の活躍推進に関する課題に対応するため、人事管理上の重点施策として、女性職員の管理的地位への登用拡大や、男性職員の育児休業の取得促進を図ることとし、その具体的な目標として、次のとおり数値目標を設定する。

《女性職員の登用等に関する数値目標》

平成32年度までに、管理職員に占める女性職員の割合を12%にする。

《男性職員の育児休業の取得等に関する数値目標》

学校職員と同様とする。（8頁参照。）

3 女性職員の活躍推進に向けた目標を達成するための取組

女性職員の活躍推進に向けた目標の達成に向け、次の取組を実施する。

1 取組に関する基本的な視点

目標の達成に向けた取組については、次の視点を基に設定することとする。

- (1) 女性職員が、育児や介護等の家庭内における様々な役割を担いながら働き続けることが可能となる「環境」の整備を進める。
- (2) 意欲や能力、管理職員としての適性を有する女性職員を、組織の中で有効に活用する積極的な「登用」を進める。

2 具体的な取組内容

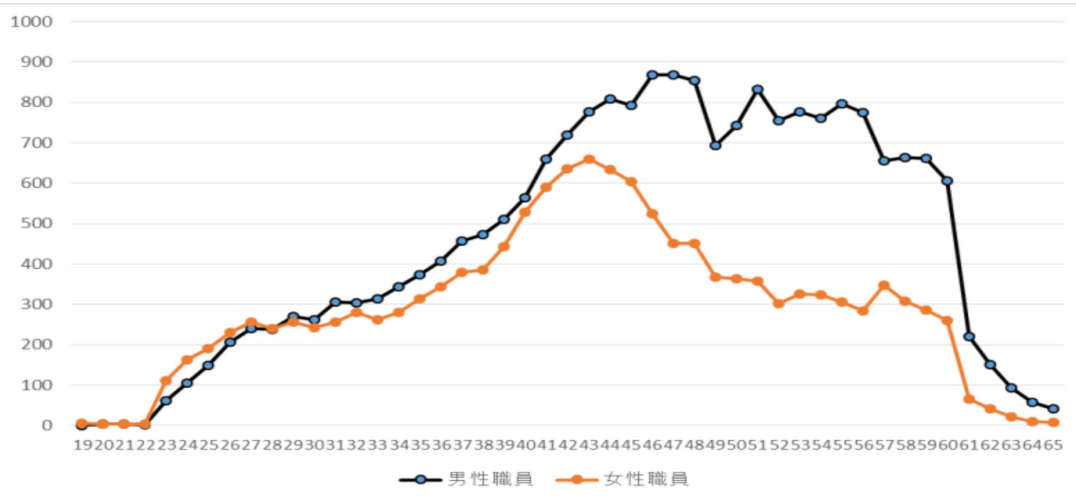
- (1) 女性職員が働き続けるための環境整備として、「子育て支援行動計画」6(1)に掲げる取組を積極的に進めることとする。

①子育てに関する制度等の周知・理解促進 子の看護休暇や育児短時間勤務、早出遅出勤務、時間外勤務の制限など、子育てに関する各種制度の周知及び理解促進を図る。
②子育てに関する意識啓発 子育てに関する制度の内容や実施主体の役割等について、研修会や各種会議の場を活用して職員への意識啓発を図る。
③妊娠中及び出産後における支援・配慮 個々の職員について、状況に応じたサポートができるよう、管理職員が職員の子育ての状況を適切に把握し、業務の進行管理や人事・健康管理など、適切な支援や配慮を行う。
④育児休業を取得しやすい環境の整備 男性職員が育児休業等の取得を希望する場合は、希望に沿った対応が可能となるよう環境整備を図ることとし、また、育児休業中に職場や職務に関する情報提供を行うなど、円滑な職場復帰のためのフォローアップを行う。
⑤弾力的な勤務形態 育児短時間勤務をはじめとする弾力的な勤務形態の利用を促進し、子育て中の職員のニーズに応じた支援を行う。
⑥時間外勤務の縮減 子育て中の職員をはじめ、すべての職員が時間外勤務の縮減の意義や効果を理解し、積極的に取組を進めるよう、時間外勤務縮減の取組を強化する。
⑦休暇の取得促進 管理職員が率先して休暇を取得し、職員が1週間以上の連続休暇を取得できる環境づくりに努めるとともに、子どもの学校行事など家族とのふれあいのために取得する休暇について、該当する職員が積極的に取得できるよう配慮する。

- (2) 意欲や能力を有する女性職員が、その力を十分発揮することができるよう、幅広い職務経験の付与や上位職への登用を行うこととし、特に、指導力やマネジメント能力の優れた者について、管理職への登用を積極的に進める。
- (3) 配偶者の職業の関係や、育児や介護等により異動や昇任が困難である場合は、家庭生活とキャリア形成の両立が可能となるよう、できる限り人事配置に配慮する。
- (4) 夫婦がともに職員の場合であって、育児や介護等の事情がある中、一方が異動や昇任の対象となる場合は、同一地域での勤務が可能となるよう、できる限り人事配置に配慮する。

参考資料

○職員の男女別年齢分布（再掲）



○女性管理職員の状況（再掲）

（平成27年4月1日現在）
（人）

区分	管理的地位			主幹教諭	教諭等	総数	
	校長	副校長	教頭				
総数	3,339	1,627	35	1,677	116	31,477	34,932
うち女性	257	114	2	141	12	13,438	13,707
女性比率	7.7%	7.0%	5.7%	8.4%	10.3%	42.7%	39.2%

女性職員の構成比	1.87%	0.83%	0.01%	1.03%	0.09%	98.04%
（参考）男性職員の構成比	14.52%	7.13%	0.15%	7.24%	0.49%	84.99%

学校職員育児休業取得状況（平成26年度新規取得分）

○ 男女別取得状況

全学校種	平成26年中に新たに取得可能となった人数(a)	取得人数(b)	取得率(b/a)	(参考)全国
女性職員	415	395	95.2%	93.2%
男性職員	362	11	3.0%	1.5%
計	777	406	52.3%	39.2%

・「(参考)全国」欄は、地方公共団体の一般職に属する職員全体の数値

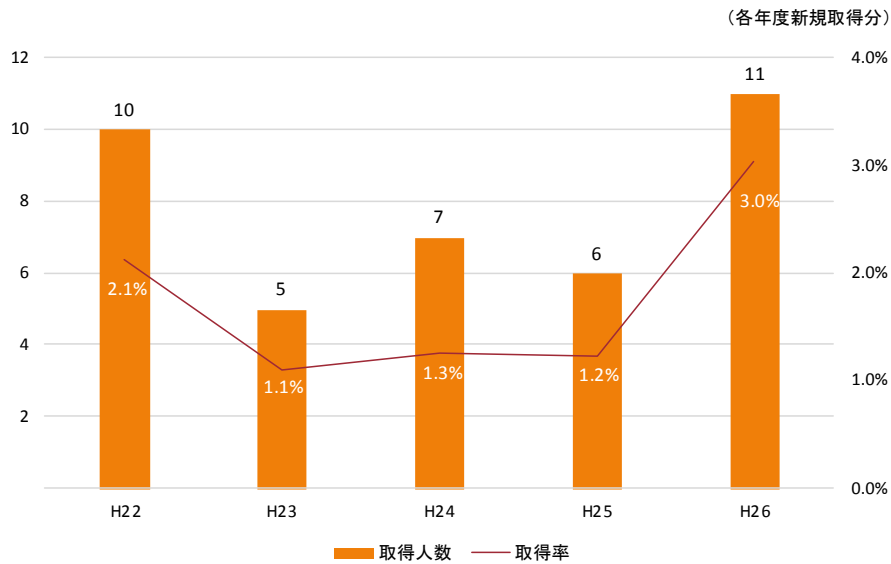
○ 取得期間

(単位：人)

全学校種	平成26年中に育児休業を取得した人数	取得期間内訳					
		6月以下	6月超1年以下	1年超1年6月以下	1年6月超2年以下	2年超2年6月以下	2年6月超3年以下
女性職員	440	9 (2.0%)	70 (15.9%)	103 (23.4%)	92 (20.9%)	74 (16.8%)	92 (20.9%)
男性職員	18	6 (33.3%)	11 (61.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (5.6%)
計	458	15 (3.3%)	81 (17.7%)	103 (22.5%)	92 (20.1%)	74 (16.2%)	93 (20.3%)

学校職員（男性）の育児休業・休暇取得状況

○育児休業取得状況（直近5か年）



○子の出生時における休暇の取得状況（平成26年度）

(単位：人)

平成26年度中 新たに育児休業が取得 可能となった男性職員 数 (A)	配偶者出産休暇 (B)		育児参加休暇 (C)		(B)又は (C)取得 (D)		(B)・(C) 合計5日以上取得 (E)	
	B/A	取得率	C/A	取得率	D/A	取得率	E/A	取得率
362	255	70.4%	95	26.2%	258	71.3%	52	14.4%

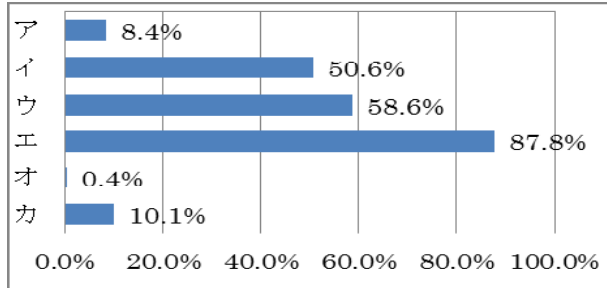
○女性職員で育児休業中あるいは復帰直後に退職した者の数（直近3か年）

(単位：人)

平成24年度		平成25年度		平成26年度	
復帰直後	休業中	復帰直後	休業中	復帰直後	休業中
2	0	3	7	4	12

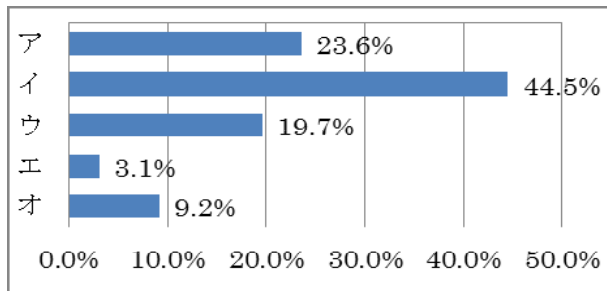
○女性管理職員を対象としたアンケート調査結果

【管理職を志した理由は何ですか（複数選択式）】



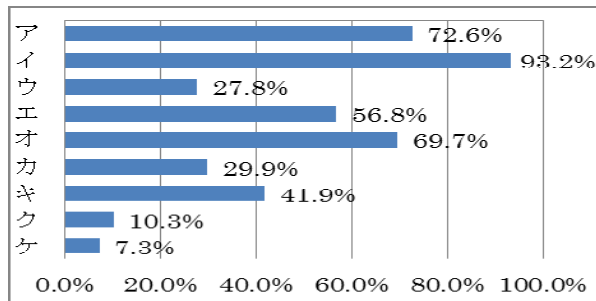
ア 管理職としての適性があると思ったため イ やりがいがあるため ウ 自分自身の成長のため
エ 上司等に勧められたため オ 経済的理由のため カ その他

【管理職の仕事に満足していますか】



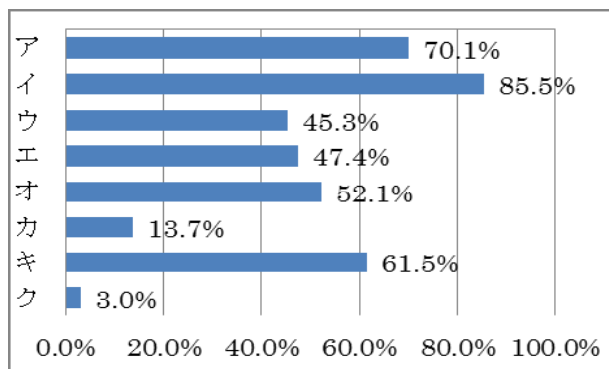
ア 満足している イ どちらかという満足している ウ どちらかという満足していない
エ 満足していない オ どちらとも言えない

【管理職を志す女性教員が少ないという実態がありますが、その理由として考えられるものは何ですか（複数選択式）】



- ア 管理職になった場合、勤務地等に関する希望を出しづらく、結果として広域異動となるため
- イ 管理職（特に教頭）の業務が多忙であり、仕事と家庭との両立が困難になるため
- ウ 管理職の仕事が魅力に欠けるため
- エ 公宅に入居しなければならないため
- オ 校務外の仕事も多く、プライベートな時間が減少するため
- カ 在職中は、児童生徒と日常的に接することのできる教諭の業務に携わりたいため
- キ 子育てに関わる期間が長い
- ク 健康上の問題のため
- ケ その他

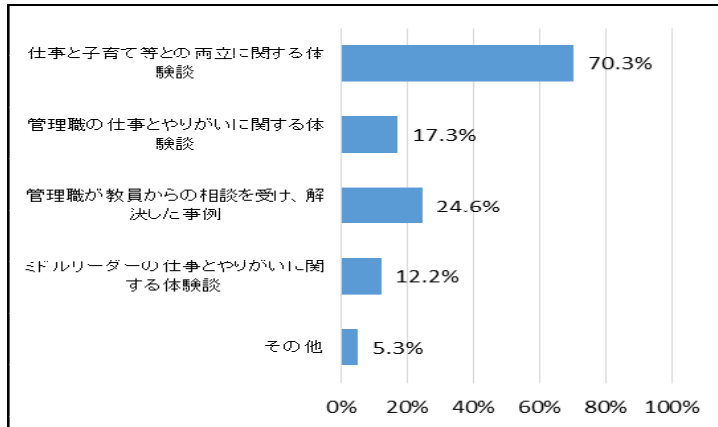
【管理職を志す女性教員を増加させるため、有効と考えられる取組は何ですか（複数選択式）】



- ア 人事上の配慮
- イ 教頭等の多忙化の解消
- ウ 管理職への意欲の醸成
- エ 女性管理職に対する校長・教職員、教育委員会の意識改革
- オ 希望制による公宅入居
- カ 市町村ごとの女性登用目標値の設定
- キ 給与等処遇の改善
- ク その他

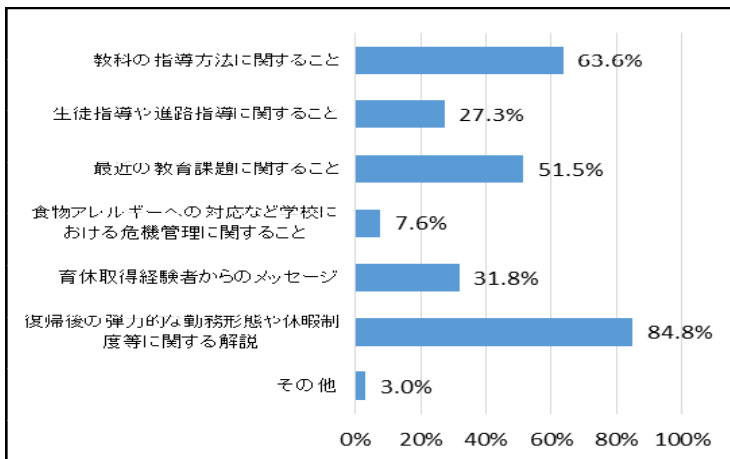
○教員を対象としたアンケート調査結果

【女性教員の仕事と子育て等との両立に関する体験談や管理職の魅力などを伝える事例集に盛り込んでほしい内容は何か（複数選択式）】



- ・仕事と子育て等との両立に関する体験談
- ・管理職の仕事とやりがいに関する体験談
- ・管理職が教員からの相談を受け、解決した事例
- ・ミドルリーダーの仕事とやりがいに関する体験談
- ・その他

【育児休業中等の教員の円滑な職場復帰に向けたオンデマンドによる研修コンテンツに盛り込んでほしいものは何か（複数選択式）】



- ・教科の指導方法に関すること
- ・生徒指導や進路指導に関すること
- ・道徳が「特別の教科」に位置付けられたことへの対応など最近の教育課題に関すること
- ・食物アレルギーへの対応など学校における危機管理に関すること
- ・育休取得経験者からのメッセージ（育児休業中の過ごし方、配偶者との役割分担や職場に復帰した時の心構えなど）
- ・育児短時間勤務など復帰後の弾力的な勤務形態や休暇制度等に関する解説
- ・その他