

公立学校における  
特定事業主行動計画  
(2021)

～女性の職業生活における活躍の推進に関する法律～

令和3年4月  
大阪府教育委員会

## はじめに

大阪府教育委員会（以下「府教委」という。）では「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。）」に基づき、平成28年（2016年）3月に「公立学校における特定事業主行動計画（以下「前計画」という。）」を策定し、平成28年度から令和2年度までの5年間で計画期間と定め、「採用関係」「継続就業及び仕事と家庭の両立支援関係」「働き方改革関係」「女性登用関係」の4項目について課題抽出等を行い、解決に向けた取組や数値目標を定め、女性の職業生活における活躍推進に取り組んできました。

こうした取組により、管理職以上を含む全職階で教職員に占める女性教職員の割合は5割を超えて推移しており、男性の育児休業取得率が上昇するなど一定の成果が確認できます。しかし、一方で、前計画で定めた数値目標である「教頭以上に占める女性教員の割合」、「府立学校における男性の育児参加休暇取得率」は目標を達成しておらず、教職員への意識調査でも女性教員の昇任意欲の低さが浮き彫りとなるなど、女性の職業生活における活躍推進は道半ばであり、女性の視点を施策に活かし、学校の活性化を図るためには、引き続き取組の充実・強化を図っていく必要があります。

加えて、社会的に仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現の要請が高まる中、育児や介護などによる時間的制約がある職員のみならず、すべての教職員が働きやすい職場環境をめざし、柔軟な働き方の実現などの働き方改革が求められています。

このような状況を踏まえ、本府の女性教職員の個性と能力を更に引き出すことができるよう、前計画の基本理念を継承し、働き方に関する社会情勢の変化、また、教職員の声などを踏まえながら、これまでの取組を拡充・強化した、公立学校における特定事業主行動計画（2021）を策定します。

# 目次

第1章	公立学校における特定事業主行動計画について	
1	計画の位置づけ	・・・ 1
2	計画の対象となる教職員	・・・ 1
3	計画の期間	・・・ 1
第2章	これまでの取組について	
1	働きやすい職場環境づくり	・・・ 2
	（1）休暇・休業制度の整備・改善	・・・ 2
	（2）育児休業等を取得しやすい職場環境づくり	・・・ 3
	（3）時間外等の縮減	・・・ 3
	（4）ハラスメントのない職場づくり	・・・ 4
	（5）テレワークの推進	・・・ 4
2	女性教職員の幅広い分野への任用等	・・・ 5
3	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の策定	・・・ 5
第3章	現状把握について	
1	採用関係	・・・ 6
2	継続就業及び仕事とプライベートの両立支援関係	・・・ 7
	（1）継続就業について	・・・ 7
	（2）育児休業について	・・・ 8
	（3）男性教職員の配偶者の出産休暇等について	・・・ 9
	（4）育児短時間勤務及び部分休業の男女別の利用実績について	・・・ 10
3	働き方改革関係	・・・ 10
	（1）教職員の一人当たりの各月ごとの超過勤務時間について	・・・ 10
	（2）年次休暇の消化率及び平均使用日数について	・・・ 12
4	女性登用関係	・・・ 13
	（1）管理的地位にある教員に占める女性の割合等について	・・・ 13
	（2）事務職員等に占める主査級以上の女性の割合等について	・・・ 14
	（3）昇任の状況について	・・・ 15
	（4）男女別の配置状況について	・・・ 16

第4章 今後の取組及び数値目標について	
1 採用関係	・・・ 18
(1) 基本的な考え方	・・・ 18
(2) 具体的な取組	・・・ 18
2 継続就業及び仕事とプライベートの両立支援関係	・・・ 18
(1) 基本的な考え方	・・・ 18
(2) 具体的な取組	・・・ 19
(3) 数値目標	・・・ 22
3 働き方改革関係	・・・ 22
(1) 基本的な考え方	・・・ 22
(2) 具体的な取組	・・・ 23
(3) 数値目標	・・・ 24
4 女性登用関係	・・・ 25
○人事配置について	・・・ 25
(1) 基本的な考え方	・・・ 25
(2) 具体的な取組	・・・ 25
○昇任意欲について	・・・ 25
(1) 基本的な考え方	・・・ 25
(2) 具体的な取組	・・・ 25
○昇任管理について	・・・ 26
(1) 基本的な考え方	・・・ 26
(2) 具体的な取組	・・・ 26
(3) 数値目標	・・・ 27
第5章 進行管理	・・・ 28
資料編	
1 内閣府令に基づく各把握項目の数値について	・・・ 29
2 女性教職員の活躍推進等に関するアンケート調査結果	・・・ 36

# 第1章 公立学校における特定事業主行動計画について

## 1 計画の位置づけ

本計画は、法第19条に基づき、特定事業主である府教委が公立学校において実施する女性教職員の職業生活における活躍の推進に関する今後の取組等に関してとりまとめたものです。

## 2 計画の対象となる教職員

本計画の対象となる教職員は、府教委が任命する教職員（教育庁及び公立学校以外の教育機関の教職員を除く。）とします。

## 3 計画の期間

本計画の期間は、令和3年4月から令和8年3月までの5年間とします。

## 第2章 これまでの取組について

### 1 働きやすい職場環境づくり

#### (1) 休暇・休業制度の整備・改善

府教委では、従前から、教職員の仕事とプライベートの両立を支援するため、様々な休暇・休業制度を整備・改善してきました。

育児休業等については、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）の施行に伴い、平成4年に、性別に関わらず1歳に達するまでの子を養育する教職員が休業できる育児休業を導入しました。

平成14年には3歳に達するまでの子に拡充し、平成22年には配偶者が専業主婦（夫）であるなど他の親が養育可能な場合であっても取得を可能とする等、制度の改善を行ってきました。また、平成20年には、小学校就学前の子を養育するために、複数の勤務形態から希望する日及び時間帯を選択し勤務できる育児短時間勤務を、令和2年4月にはさらに、これに引き続き小学校3年生までの子を養育するために取得できる子育て部分休暇を導入しました。

特別休暇については、民間状況も一定反映されている国制度に準じて、産前・産後休暇や、生後1年に達しない子を育てる場合に1日2回（30分と1時間）取得できる育児時間休暇、疾病にかかった子の世話をを行う場合に年5日まで取得できる子の看護休暇（※）など、育児や介護等のための休暇制度を整備してきました。平成17年には、仕事と子育ての両立支援をより一層推進する上で男性教職員の一層の育児参加を促すため男性（配偶者）の育児参加休暇（※）を導入するとともに、育児時間休暇の対象を生後1年6月に達しない子に拡充しました。平成22年には、子が2人以上いる場合の子の看護休暇について取得日数を年10日までに拡充しました。

介護休暇等（※）については、平成7年に家族の介護をするために年間120日まで取得できる介護休暇を導入し、平成14年には介護を必要とする一の継続する状態ごとに180日までに変更しました。また、平成22年には介護その他の世話をする場合に年5日の範囲で取得できる短期介護休暇（※）を導入しました。

勤務時間については、国や他府県、民間の状況を踏まえ平成22年10月から、1週間の勤務時間を40時間から38時間45分に、1日の勤務時間を8時間から7時間45分に短縮しました。また、同年に保育所等への送迎を行う教職員のための早出遅出勤務を導入し、平成23年には介護を行う教職員、平成24年には放課後児童クラブへの送迎を行う教職員を対象に加えました。また、平成11年4月から育児・介護を行う教職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限を実施し、平成22年6月からは、3歳未満の子のある教職員が請求した場合には、原則、時間外勤務を命じないこととしました。

※配偶者の出産休暇、育児参加休暇、子の看護休暇、介護休暇等については、事実上婚姻関係と同様の事情にある者及び職員と性別が同一であって事実

上婚姻関係と同様の事情にある者についても取得できます。

### (2) 育児休業等を取得しやすい職場環境づくり

育児休業等の制度を十分に活用できるよう、育児休業中の教職員の代替要員の確保や、各種制度の周知を進めてきました。

代替要員の確保については、常勤職員・非常勤職員のほか、臨時的任用職員による対応を行っています。

また、平成23年からは、出産の機会をとらえて子育てのために休暇等を取得する意識づくりに取り組むため、配偶者の育児参加休暇の取得を促進しており、令和元年度の取得率は50.6%となっています。

### (3) 時間外等(※1)の縮減

府教委では、時間外等の縮減のため、府立学校においては、かねてからゆとりの日・ゆとり週間の実施など、様々な取組を行ってきたところです。

平成17年7月には、教育職員以外の職員については、年間360時間を超える時間外勤務命令は原則として禁止するとともに、教育職員については、原則、時間外勤務を命じないこととし、やむを得ず命じる場合には、職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例第11条に規定する場合(いわゆる超勤4項目)に限定する旨を改めて周知しました。また、事前届出・命令の徹底、時間外等の管理の徹底、ゆとり週間、ゆとり月間等の取組による定時退庁の実効性確保などに取り組んでいます。

さらに、教育職員以外の職員については、平成31年度からは、所属ごとの年間の時間外勤務数の上限を設定し、その時間を超える時間外勤務命令を禁止し、例外的に、時間外勤務が年間360時間を超える特別条項付き三六協定を締結した府立学校は、例外部署の指定を行っています。

また、教育職員については、令和2年4月に「府立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則等」を制定して、教職員の時間外在校等時間(※2)の上限(月45時間及び年間360時間)を定めるとともに適正な管理を行い、健康及び福祉の確保を図るよう努めているところです。

なお、市町村立学校においては、服務監督者である市町村教育委員会において適切な対応がなされるよう府教委における様々な取組について、情報の提供に努めてきたところです。

※1「時間外等」とは、「時間外勤務及び時間外にわたる業務」をさす。

(以下同じ。)

※2「時間外在校等時間」とは、「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含め、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間(在校等時間)から所定の勤務時間を除いた時間をさす。(以下同じ。)

#### (4) ハラスメントのない職場づくり

「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」「職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止及び対応に関する指針」を策定し、教職員の意識啓発、相談体制の整備、研修の3点から取組を進めてきました。

なお、市町村立学校における指針の策定については、服務監督者である市町村教育委員会において必要な指針が策定されるよう、府教委における様々な取組について、情報の提供に努めてきたところです。

府教委における指針では、校長等管理監督者の責務や具体的な対応例などを明示するとともに、校長等管理監督者（校内相談窓口）、教職員人事課、職員総合相談センター、ハラスメント相談窓口（教育センター内）を相談窓口とし、相談者に適切なアドバイスを行うとともに、必要に応じて専門相談員（女性相談員）が専門的なアドバイスを行ってきました。

また、ハラスメント「0（ゼロ）」の職場をめざし、ハラスメント防止と相談体制の周知徹底を図るため、非常勤職員を含む全教職員に対して教育長からのメッセージを発信するなど、周知を図ってきました。

#### (5) テレワークの推進

テレワークの実施は、職住近接の実現による通勤負担の軽減や、多様な働き方の選択肢の拡大につながるものです。

在宅勤務については、育児・介護を要件として、専用のモバイル型パソコンを用いて平成30年度から試行実施、令和2年度から本格実施を行っているところです。



## 2 女性教職員の幅広い分野への任用等

府教委では、地方公務員法による平等取扱の原則や成績主義の原則等に基づき、これまでも性別に関わらない能力本位の登用を進めてきました。

その結果、教頭級以上に占める女性教員の割合は、年々上昇しています。

○職階別女性割合（教員合計）

単位：人

	H30			R1			R2		
	職員数	うち女性	女性割合	職員数	うち女性	女性割合	職員数	うち女性	女性割合
校長・准校長	988	201	20.3%	982	203	20.7%	978	221	22.6%
教頭	1,053	230	21.8%	1,050	231	22.0%	1,048	223	21.3%
教頭以上計	2,041	431	21.1%	2,032	434	21.4%	2,026	444	21.9%
教諭等	30,371	16,637	54.8%	29,947	16,432	54.9%	29,894	16,390	54.8%
計	32,412	17,068	52.7%	31,979	16,866	52.7%	31,920	16,834	52.7%

※各年5月1日時点。

※教諭等には栄養教諭・養護教諭を含む。

## 3 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の策定

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、平成27年に特定事業主行動計画（府立学校編）「みんなでサポート！子育てしやすい環境づくり」（前期計画）を、令和2年には後期計画を策定し、子育てに関する制度を生かす環境づくりや、子育てに関する時間づくりに取り組んできました。平成26年の法改正で法の有効期間が10年間延長されたことに伴い、平成27年に新計画を策定し、引き続き子育てに関する制度を生かす環境づくり等に取り組んでいるところです。

後期計画では、配偶者の育児参加休暇の取得率を令和6年度までに80%以上、男性の育児休業の取得者の率を令和6年度までに30%、教職員1人当たり年次休暇の平均取得日数15日以上を維持し、更なる上積みを目標に、子育て中の教職員を支援するとともに、すべての教職員が働きやすい職場環境づくりをめざしています。

### 第3章 現状把握について

#### 1 採用関係

府教委における新規採用教員（常勤）に占める女性の割合は、概ね50%前後で推移しており、令和2年度は47.8%となっています。また、臨時的任用職員に占める女性教員の割合は、概ね57%前後で推移しており、令和2年度は57.1%となっています。近年は、常勤・非常勤を問わず男女の偏りなく採用することが出来ています。

○合計（常勤）

単位：人

年度	H30	R1	R2	過去3年間
採用数	1,259	1,245	1,185	3,689
うち女性	603	644	566	1,813
女性割合	47.9%	51.7%	47.8%	49.1%

※各年4月1日採用。

※再任用職員除く。

○小学校（常勤）

単位：人

年度	H30	R1	R2	過去3年間
採用数	583	532	454	1,569
うち女性	331	329	237	897
女性割合	56.8%	61.8%	52.2%	57.2%

○中学校（常勤）

単位：人

年度	H30	R1	R2	過去3年間
採用数	291	301	322	914
うち女性	113	126	140	379
女性割合	38.8%	41.9%	43.5%	41.5%

○高等学校（常勤）

単位：人

年度	H30	R1	R2	過去3年間
採用数	198	194	193	585
うち女性	64	70	68	202
女性割合	32.3%	36.1%	35.2%	34.5%

○支援学校（常勤）

単位：人

年度	H30	R1	R2	過去3年間
採用数	187	218	216	621
うち女性	95	119	121	335
女性割合	50.8%	54.6%	56.0%	53.9%

○合計（臨時的任用職員）

単位：人

年度	H30	R 1	R 2	過去3年間
採用数	5,223	5,373	5,482	16,078
うち女性	2,976	2,992	3,128	9,096
女性割合	57.0%	55.7%	57.1%	56.6%

※各年5月1日時点。

※臨時的任用職員：産育休臨時講師等。

○小学校（臨時的任用職員） 単位：人

年度	H30	R 1	R 2	過去3年間
採用数	2,141	2,240	2,318	6,699
うち女性	1,411	1,419	1,506	4,336
女性割合	65.9%	63.3%	65.0%	64.7%

○中学校（臨時的任用職員） 単位：人

年度	H30	R 1	R 2	過去3年間
採用数	1,379	1,454	1,541	4,374
うち女性	684	707	759	2,150
女性割合	49.6%	48.6%	49.3%	49.2%

○高等学校（臨時的任用職員） 単位：人

年度	H30	R 1	R 2	過去3年間
採用数	728	732	691	2,151
うち女性	326	329	309	964
女性割合	44.8%	44.9%	44.7%	44.8%

○支援学校（臨時的任用職員） 単位：人

年度	H30	R 1	R 2	過去3年間
採用数	975	947	932	2,854
うち女性	555	537	554	1,646
女性割合	56.9%	56.7%	59.4%	57.7%

## 2 継続就業及び仕事とプライベートの両立支援関係

### （1）継続就業について

教職員の平均継続勤務年数は、令和2年度において、男性が13年4月、女性が13年であり、男女差は4月となっており、男女間での大きな差は見られず、その差は縮まっています。

また、在職者の平均年齢は男女ともに概ね40歳前後で推移しており、男女差は毎年縮まっています。退職者の平均年齢は男女ともに33歳前後で推移しており、近年では女性の平均年齢が、男性の平均年齢を上回っており、男女差は見られません。

○継続勤務年数（常勤合計）

年度	H30	R 1	R 2	過去3年平均
男性	14年8月	13年8月	13年4月	13年11月
女性	14年1月	13年1月	13年0月	13年5月
男女差	0年7月	0年7月	0年4月	0年6月

※採用から各年5月1日時点で在籍している期間。

※再任用職員を除く。

○在職者の平均年齢

単位：人

年度	H28	H29	H30	H31	R 2	H28からR 2
男性	41.0	40.4	40.1	39.8	39.7	-1.3
女性	39.7	39.3	39.3	39.2	39.1	-0.6
男女差	1.3	1.1	0.8	0.6	0.6	-0.7

※各年度5月1日時点。

※年度末年齢が60歳以下の正規職員のみ。

○退職者の平均年齢

単位：人

年度	H28	H29	H30	H31	R 2	H28からR 2
男性	32.5	32.4	32.5	32.4	33.5	1.0
女性	32.1	32.6	31.8	33.1	34.0	1.9
男女差	0.4	-0.2	0.7	-0.7	-0.5	-0.9

※年度末年齢が49歳以下の正規職員のみ。

（2）育児休業について

府教委における育児休業の取得率は、令和元年度で男性教職員が6.7%、女性教職員が83.4%であり男女間で大きな差があります。また、育児休業の平均取得期間は男性が6月以下、女性が6月超え1年以下が最も多く、取得期間にも差があります。

令和2年度に実施した「女性教職員の活躍推進等に関するアンケート」（以下「アンケート」という。）によると、「子育てを行う状況となった場合、短期間、あるいは部分的にでも育児休業等を取得するか」について男性教職員の約35%、女性教職員の約69%が「取得する」と回答しており、男性教職員において、育児休業の取得意思がある教職員の割合と実際の取得率に大きな差が見られます。

育児休業を取得しない理由として「職場に迷惑をかける」（男性約40%、女性約49%）、といった教職員の気兼ねなどがあったという意見が多く寄せられる一方で、周囲の教職員には「積極的に協力したい」及び「協力したい」（男性約83%、女性約80%）という声もありました。

## ○男女別の育児休業取得率

単位：%

年度	H27	H28	H29	H30	R 1	過去5年平均
男性	3.1	2.3	3.6	4.0	6.7	3.9
女性	88.8	74.7	85.1	82.1	83.4	82.8
男女差	85.7	72.4	81.5	78.1	76.7	78.9

※当該年度中に新たに取得可能となった教職員のうち取得者数の割合（府立学校教職員の状況）。

※臨時的任用職員、非常勤の職員は除く。

## ○育児休業の取得期間

単位：人

承認期間	6月以下	1年以下	1年6月以下	2年以下	2年6月以下	2年6月超え
男性	32	8	4	0	0	0
女性	49	165	85	39	17	26

※令和元年度中に新たに取得した教職員（府立学校教職員の状況）。

※臨時的任用職員、非常勤の職員は除く。

## (3) 男性教職員の配偶者の出産休暇等について

令和元年度の配偶者の出産休暇の取得率（2日以内）は73.5%、平均取得日数は1日6時間、配偶者の育児参加休暇（5日以内）の取得率は50.6%、平均取得日数は4日1時間となっています。

アンケートによると、子育てを行う状況となった場合に、男性教職員の65.1%が「配偶者の育児参加休暇を取得する」と回答している一方で、男性が育児参加休暇を取得しない理由として「職場に迷惑をかけると思うから」（約37%）「多忙で取れない、後で多忙になるから」（約47%）が多くなっており、職場に対し気兼ねを感じている状況や教職員の多忙な状況がうかがえます。

## ○配偶者出産休暇の取得率及び平均取得日数（令和元年度）

	取得率	平均取得日数
男性	73.5%	1日6時間

## ○男性の育児参加休暇の取得率及び平均取得日数（令和元年度）

	取得率	平均取得日数
男性	50.6%	4日1時間

※配偶者出産休暇は2日以内、男性の育児参加休暇は5日以内で取得が可能。

※府立学校教職員の状況。

※臨時的任用職員、非常勤の職員は除く。

○その他の両立支援制度の利用者数（令和元年度）

単位：人

	育児短時間勤務	部分休業	子の看護休暇	介護休暇	短期介護休暇
男性	10	28	1,208	13	551
女性	106	319	1,187	21	849

※当該年度に新たに取得した者の数（「当該年度に新たに取得可能になった教職員で、新たに取得した教職員」と「当該年度以前に取得可能になった教職員で、新たに取得した教職員」をあわせた数）。

※府立学校教職員の状況。

※臨時的任用職員、非常勤の職員は除く。

（４）育児短時間勤務及び部分休業の男女別の利用実績について

育児短時間勤務及び部分休業の取得者数をみると、育児休業と同様、主として女性教職員が利用しており、男性教職員の利用は毎年数件となっています。

○育児短時間勤務取得者数

単位：人

	H27	H28	H29	H30	R 1	過去 5 年平均
男性	3	0	3	7	10	4.6
女性	63	55	95	121	106	88.0

※当該年度に新たに取得した者の数（「当該年度に新たに取得可能になった教職員で、新たに取得した教職員」と「当該年度以前に取得可能になった教職員で、新たに取得した教職員」をあわせた数）。

※府立学校教職員の状況。

※臨時的任用職員、非常勤の職員は除く。

○部分休業取得者数

単位：人

	H27	H28	H29	H30	R 1	過去 5 年平均
男性	4	12	16	19	28	15.8
女性	138	177	224	239	319	219.4

※当該年度に新たに取得した者の数（「当該年度に新たに取得可能になった教職員で、新たに取得した教職員」と「当該年度以前に取得可能になった教職員で、新たに取得した教職員」をあわせた数）。

※府立学校教職員の状況。

※臨時的任用職員、非常勤の職員は除く。

### 3 働き方改革関係

（１）教職員の一人当たりの各月ごとの超過勤務時間について

府教委における令和元年度時間外勤務手当の支給対象となる職員一人一月当たり平均時間外勤務時間数は、8.4時間（男性8.8時間、女性7.9時間）となっており、男女間で大きな差はありません。

なお、教育職員は、専門職として自発性・創造性をもって業務処理にあたることが期待されていることや家庭訪問や長期休業などの勤務態様の特殊性を踏

まえ、一般行政職と同じような勤務時間管理はなじまないとされ、時間外勤務手当が支給されず、原則として時間外勤務を命じないこととされています。そのため、府立学校における教員については、出退勤時刻の差から、正規の勤務時間と法定休憩時間を除いた時間外における在校時間を時間外等として把握しています。

府立学校における令和元年度の教員の一人一月当たり時間外等実績は、24.9時間（男性 29.2 時間、女性 19.5 時間）となっており、男女間で差が見られる一方で、教員の管理職一人一月あたりの時間外等実績は、37.7 時間（男性 37.2 時間、女性 40.6 時間）となっており、男女間で大きな差はありません。

また、令和3年4月からは、これまでの時間外等の把握に加え、校外活動や自己研鑽等の時間を総務事務システム（SSC）で入力することにより、時間外在校等時間の適切な把握を行っています。

○教育職員以外の職員一人一月当たり平均時間外勤務時間数（合計）

単位：時間

男女別（令和元年度）		年度別				
男性	女性	H27	H28	H29	H30	R1
8.8	7.9	7.5	7.7	8.3	8.9	8.4

※市町村立、府立の学校の時間外勤務手当の支給対象となる事務職員等の集計（教員は、時間外勤務手当の支給対象ではないため、集計には含めていない）。

○教育職員以外の職員一人一月当たり平均時間外勤務時間数（小・中学校計）

単位：時間

男女別（令和元年度）		年度別				
男性	女性	H27	H28	H29	H30	R1
8.4	8.2	7.6	7.7	8.4	9.4	8.3

○教育職員以外の職員一人一月当たり平均時間外勤務時間数（高等学校・支援学校計）

単位：時間

男女別（令和元年度）		年度別				
男性	女性	H27	H28	H29	H30	R1
9.1	7.1	7.4	7.8	8.0	8.3	8.5

【参考：教員の一人一月当たりの時間外等実績（時間外在校時間数）】

単位：時間

男女別（令和元年度）		年度別				
男性	女性	H27	H28	H29	H30	R1
29.2	19.5	29.2	28.1	27.3	26.5	24.9

※教員には時間外勤務手当が支給されないことから、出退勤時刻の差から、正規の勤務時間と法定休憩時間を除いた時間外における在校時間を時間外等実績として把握している。

※府立学校教員の状況（臨時的任用教員を含み、非常勤教員を含まない）。

○教員の管理職一人一月当たりの時間外等実績（時間外在校時間数）

単位：時間

男女別（令和元年度）		年度別				
男性	女性	H27	H28	H29	H30	R1
37.2	40.6	43.3	42.4	39.5	38.7	37.7

※出退勤時刻の差から、正規の勤務時間と法定休憩時間を除いた時間外における在校時間を時間外等実績として把握している。

※府立学校の校長・准校長、教頭の状況。

（２）年次休暇等の消化率及び平均使用日数について

府教委における令和元年度の年次休暇の消化率（前年からの繰越分を含む。以下同じ。）は平均で約 45.3%（男性 46.2%、女性 44.3%）、平均使用日数は 15 日 3 時間（男性 15 日 5 時間、女性 15 日 1 時間）となっており、男女間で大きな差はありません。

なお、前計画において、平均取得日数を 14 日以上維持し、更なる上積みを目指していたところ、その目標を達成しましたので、新たな目標の達成に向けて、引き続きさらなる取得促進に努めます。

○年次休暇の消化率及び平均使用日数（令和元年度、常勤職員）

消化率	45.3%
平均使用日数	15 日 3 時間



○年次休暇の男女別・年度別平均使用日数（常勤職員）

		男性			女性	
男女別 (R1)	消化率	46.2%			44.3%	
	平均 使用日数	15日5時間			15日1時間	
年度別	H27	H28	H29	H30	R1	
	15日0時間	15日6時間	15日7時間	16日2時間	15日3時間	

※消化率は、総付与日数（当該年の4月1日現在において各教職員に付与された日数を全対象教職員（当該年の4月1日から同年3月31日までの全期間を在職した教職員）にわたって合計したもの。以下同じ。）で総使用日数（全対象教職員の取得した年次有給休暇の合計数）を除いたもの。

※府立学校教職員の状況。

※臨時的任用職員（該当年度の4月1日から3月31日の概ね全期間在職した教職員（定数内講師等））を含む。

※非常勤の職員は除く。

#### 4 女性登用関係

（1）管理的地位にある教員に占める女性の割合等について

府教委における校長・准校長及び、教頭に占める女性教員の割合は、校種間で差はありますが、全体としては上昇傾向であり、令和2年度には21.9%となっています。

また、教員に占める女性教員の割合は、ほぼ横ばいであり、令和2年度には52.7%となっています。

なお、前計画において、令和2年度までに教頭以上の教員に占める女性教員の割合を25%にすることを目標としており、割合は上昇しておりますが、目標を達成していないため、さらなる取組が必要です。

## ○職階別女性割合（教員合計）

単位：人

	H30			R 1			R 2		
	職員数	うち女性	女性割合	職員数	うち女性	女性割合	職員数	うち女性	女性割合
校長・准校長	988	201	20.3%	982	203	20.7%	978	221	22.6%
教頭	1,053	230	21.8%	1,050	231	22.0%	1,048	223	21.3%
教頭以上計	2,041	431	21.1%	2,032	434	21.4%	2,026	444	21.9%
教諭等	30,371	16,637	54.8%	29,947	16,432	54.9%	29,894	16,390	54.8%
計	32,412	17,068	52.7%	31,979	16,866	52.7%	31,920	16,834	52.7%

※各年5月1日時点。

※教諭等には栄養教諭・養護教諭を含む。

## (2) 事務職員等に占める主査級以上の女性の割合等について

府教委における事務職員等に占める主査級以上の役職にある女性の割合は、ほぼ横ばいで推移しています。

また、職員全体に占める女性の割合は小・中学校で約5割、高等学校・支援学校で約3割となっています。

## ○職階別女性割合（小・中学校計）

単位：人

	H30			R 1			R 2		
	職員数	うち女性	女性割合	職員数	うち女性	女性割合	職員数	うち女性	女性割合
主幹	21	6	28.6%	19	5	26.3%	19	5	26.3%
主査	233	137	58.8%	243	135	55.6%	235	103	43.8%
主事等	720	336	46.7%	684	313	45.8%	563	272	48.3%
計	974	479	49.2%	946	453	47.9%	817	380	46.5%

※各年度5月1日時点。

※主事等には栄養職員を含む。

## ○職階別女性割合（高等学校・支援学校計）

単位：人

	H30			R 1			R 2		
	職員数	うち 女性	女性 割合	職員数	うち 女性	女性 割合	職員数	うち 女性	女性 割合
課長級	20	4	20.0%	21	4	19.0%	22	2	9.1%
課長補佐級	154	13	8.4%	154	15	9.7%	160	20	12.5%
主査級	174	46	26.4%	168	52	31.0%	196	67	34.2%
主事級	174	109	62.6%	176	100	56.8%	238	94	39.5%
計	522	172	33.0%	519	171	32.9%	616	183	29.7%

※各年度5月1日時点。

## （3）昇任の状況について

府教委における教員の管理的地位への昇任率については、平成30年度から令和2年度の3年間平均で、男性教員が17.2%であるのに対し、女性教員は17.5%となっており、女性教員の昇任率が男性教員の昇任率を0.3%上回っています。

アンケートによると、回答した管理職のほぼ全員が「性別による差を設けたことがない」と回答しています。非管理職においては、「性別による差はない」と回答した割合が過半数を上回る一方、育成については、男性教職員の約13%、女性教職員の約28%が、昇任については、男性教職員の約21%、女性教職員の約41%が「男性優遇」・「どちらかといえば男性優遇」と回答しています。

「女性教職員がその能力に見合った昇任をしていると思うか」という管理職に対する質問の回答については、「思う」（男性約71%、女性約58%）が「思わない」（男性約29%、女性約42%）を上回っています。また、能力に見合った昇任の阻害要因については、「本人が昇任を望まない」（男性約88%、女性約83%）、「柔軟な働き方ができない」（男性約29%、女性約42%）、「ロールモデル不足」（男性約29%、女性約41%）との回答が多くなっています。

管理職のうち、「管理職として自信が持ちづらい状況があった」と回答したのは男性約55%、女性約61%であり、その理由については、「他の課長級との能力差」（男性約58%、女性約48%）や「業務の高度さ」（男性約51%、女性約35%）が多くなっています。

## ○男女別昇任状況（合計）

単位：人

		H30 当初 (H29 年途含む)			R 1 当初 (H30 年途含む)		
		下位職階の H29 当初 職員数	昇任者	昇任率	下位職階の H30 当初 職員数	昇任者	昇任率
校長・ 准校長に 昇任	男性	819	121	14.8%	812	132	16.3%
	女性	234	41	17.5%	231	41	17.8%
教頭に 昇任	男性	723	144	19.9%	737	142	19.3%
	女性	280	44	15.7%	270	45	16.7%
計	男性	1,542	265	17.2%	1,549	274	17.7%
	女性	514	85	16.5%	501	86	17.2%

		R 2 当初 (R 1 年途含む)			3 年計		
		下位職階の R 1 当初 職員数	昇任者	昇任率	職員数	昇任者	昇任率
校長・ 准校長に 昇任	男性	808	111	13.7%	2,439	364	14.9%
	女性	239	53	22.2%	704	135	19.2%
教頭に 昇任	男性	741	150	20.2%	2,201	436	19.8%
	女性	268	42	15.7%	818	131	16.0%
計	男性	1,549	261	16.9%	4,640	800	17.2%
	女性	507	95	18.7%	1,522	266	17.5%

※下位職階の職員数：各年度 5 月 1 日時点

※昇任者：各年度 4 月 1 日時点

## (4) 男女別の配置状況について

府教委における男女別の配置の状況については概ね 50%強で推移しており、令和 2 年度は 52.3%となっています。

アンケートによると、人事異動や業務分担の決定などに当たり「性別を理由に配慮をしたことがある」と回答した管理職は約 46%（男性約 45%、女性約 48%）

であり、その理由は、「出産による休暇等の可能性」（男性約 34%、女性 59%）、  
「特定の性別に適した業務」（男性約 24%、女性約 22%）、「異動方針による積極登用」（男性約 21%、女性約 25%）、との回答が多くなっています。

また、非管理職においては、男性教職員の約 80%、女性教職員の約 73%が人事配置について「性別による差はない」と回答する一方で、男性教職員の約 18%、女性教職員の約 26%が「男性の方がやりがいのある仕事を担っている」と回答しています。

○合計（常勤）

単位：人

年度	H30	R 1	R 2	過去 3 年間
採用数	34,190	33,877	33,714	101,781
うち女性	17,862	17,729	17,616	53,207
女性割合	52.2%	52.3%	52.3%	52.3%

※各年 5 月 1 日採用。

※再任用職員除く。

○小学校（常勤）

単位：人

年度	H30	R 1	R 2	過去 3 年間
採用数	13,676	13,675	13,636	40,987
うち女性	8,538	329	237	25,530
女性割合	62.4%	62.4%	62.1%	62.3%

○中学校（常勤）

単位：人

年度	H30	R 1	R 2	過去 3 年間
採用数	7,597	7,500	7,403	22,500
うち女性	3,519	3,472	3,406	10,397
女性割合	46.3%	46.3%	46.0%	46.2%

○高等学校（常勤）

単位：人

年度	H30	R 1	R 2	過去 3 年間
採用数	8,335	8,108	8,013	585
うち女性	3,183	3,103	3,078	202
女性割合	38.2%	38.3%	38.4%	38.3%

○支援学校（常勤）

単位：人

年度	H30	R 1	R 2	過去 3 年間
採用数	4,582	4,594	4,662	13,838
うち女性	2,622	2,624	2,670	7,916
女性割合	57.2%	57.1%	57.3%	57.2%

## 第4章 今後の取組及び数値目標について

### 1 採用関係

#### (1) 基本的な考え方

府教委では、地方公務員法において規定されている平等取扱の原則や成績主義の原則等に基づき、かねてから性別に関わらない能力本位での採用を実施しています。

採用者の女性割合は50%前後で推移しており、概ね男女の偏りなく採用できていることから、引き続き、多様な教職員の確保に努めます。

#### (2) 具体的な取組

引き続き、優秀で多様な人材を採用するため、学校現場で働くことの魅力が幅広い層に伝わるよう積極的な広報活動を実施します。

具体的には、採用パンフレットに掲載する教職員については、性別の偏りがないよう配慮するとともに、採用説明会では、性別に関わらずやりがいを持って様々な仕事に従事できる職場環境であることを、引き続き積極的にアピールします。

また、動画やSNSを活用した効果的な手法についても検討し、取組を進めます。

### 2 継続就業及び仕事とプライベートの両立支援関係

#### (1) 基本的な考え方

府教委においては、継続勤務年数に男女間で大きな差は見られません。これは、従来より学校において大多数を占める教員採用選考採用テストの受験者に占める女性の割合が多く、近年の新規採用者における女性教員もその傾向は続いていることが主な要因です。また、教職員全体の平均勤続年数についても、男女間で大きな差がないことから、府教委は性別に関わらず継続就業できる職場環境であると言えます。

休暇・休業等の両立支援制度については、これまでも制度の整備・改善を行ってきました。

職場における性別役割分担意識や、仕事とプライベートの両立に対する理解が低い職場風土は、両立支援制度を利用する上での妨げや、様々なハラスメントの背景にもなりやすく、また、子育てだけでなく、これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない教職員が増加することになります。

このため、教職員両立支援制度を利用しながら仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現しつつ職場において活躍できる環境づくりが重要です。

府教委における両立支援制度の活用状況をみると、育児休業については、女

性教職員には一定の定着が見られますが、男性教職員の取得率はまだまだ低いのが現状です。また、子育てに関する制度に対する意識の高まりが見られるものの、制度が十分に知られていないため活用されていなかったり、活用したくても職場の雰囲気や代替要員の確実な確保が必要なことなどにより、依然として育児休業や休暇などを取得しにくい状況であることがうかがえます。

男性教職員の配偶者が出産する際の休暇等の取得については、配偶者の出産休暇については比較的高い取得率となっておりますが、配偶者の育児参加休暇の取得率については、府教委が目標とする数値には達していない状況です。配偶者の出産休暇については定着していますが、配偶者の育児参加休暇については定着しているとは言い難い状況にあり、さらなる取得促進が求められます。

このため、男性教職員の育児休業や配偶者の育児参加休暇の取得促進により男性教職員の家庭生活（家事・育児等）への関わりを推進することや、性別に関わらず両立支援制度の利用時、育児休業等取得中、育児休業等からの復帰後の各段階を通じて教職員の状況に応じた対応や配慮を行うことなどにより、育児等を担う教職員が活躍できる職場環境を整備することが必要です。

## （２）具体的な取組

### ア 子育てに関する制度の周知徹底と意識啓発の促進

子育てのための休暇・休業制度や給付事業、子育てをする教職員に対する時間外勤務の制限等の制度をわかりやすくまとめた庁内ウェブページ「教職員のための子育て支援ポータルサイト」について周知を図るとともに、学校総務サービス運営事業などを通じた取組の充実により、全教職員が制度を理解できるよう取り組みます。なお、市町村立学校の教職員に対しては、服務監督者である市町村教育委員会において適切な対応がなされるよう必要な指導・助言に努めていくとともに、府教委における様々な取組について、引き続き、情報提供を行います。

また、府教育センターが実施する教員に対する初任者、10年経験者及び管理職などを対象とした研修などを通じて、女性教職員の活躍推進に必要となる「職場環境づくり」や「子育てと仕事の両立」などについての啓発を行い、子育て中の教職員（親となる予定の教職員を含む）が性別に関わらず、制度を活用しやすい雰囲気づくりに努めます。

### イ 母性保護や子育てのための休暇等の制度の活用

#### （ア）子どもが生まれるときの配慮

子どもが生まれることがわかったときには、「子育て教職員サポートシート（本人用）（校長等用）」を活用して、教職員が母性保護の観点から整備された制度や子育てのための制度等を活用できるよう、十分な配慮を行います。

子どもが生まれるときには、親となる教職員が気兼ねなく配偶者をサポートするための休暇等を取得できるよう、職場の雰囲気づくりに努めるとともに、

親となる教職員に対して休暇等を取得するよう校長等からの積極的な声かけに努めます。また、親となる教職員から休暇等の取得の申し出があれば、取得できるよう十分な配慮を行います。周囲の教職員にも、親となる教職員が安心して休暇等の制度を活用できるよう積極的な協力を呼びかけます。

(イ) 配偶者の育児参加休暇の取得促進

職場への気兼ねなど意識の壁を取り除き、出産の機会を捉えて子育てのために休暇等を取得する意識づくりに取り組むため、配偶者の育児参加休暇の取得を促進します。

ウ 育児休業を取得しやすい環境づくり

(ア) 男性教職員の育児休業の取得促進

子育てをするという意識を醸成し、3歳未満の子どもを育てている男性教職員に対して育児休業の取得を推奨するとともに、その教職員が安心して取得できるよう十分に配慮し、積極的に協力します。

(イ) 教職員が安心して育児休業をとるための配慮

「職場に迷惑をかける」といった教職員の気兼ねをなくし、教職員が安心して育児休業を取得できるよう、臨時的任用職員などの代替要員の円滑な措置に努めます。講師については、教職系大学への出張登録などを行うことにより、引き続き、講師希望者登録者の確保に努めます。また、教職員が安心して育児休業を取得できるように十分な配慮を行います。

(ウ) 育児休業からの円滑な復帰の支援

育児休業中の教職員に、本人の意向に応じて、職場から教育関連等の業務に関する情報を提供するなど、不安感を取り除くよう努めます。

また、育児休業から復帰した教職員は、子育てと仕事の両立のための最も大切な時期であることから、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートします。

さらに、業務改善等により、仕事の進め方も大きく変化する場合もあることから、復職後、職場においてOJT研修を行います。

エ 多様な働き方への支援

育児休業等の参考事例（モデルプラン）などについて、庁内ウェブページ「教職員のための子育て支援ポータルサイト」への掲載などを行うとともに、市町村教育委員会に対しても、引き続き、情報の提供に努めます。

育児短時間勤務の代替要員の措置については、非常勤職員で対応することとし、一定の要件を満たす場合には、再任用短時間勤務職員を配置するなど、教職員が安心してこの制度を利用できるように努めます。

また、校長等は教職員から育児短時間勤務制度などの利用について申し出があったときは、安心して当該制度を利用できるよう、申し出のあった教職員と十分に話し合い、必要な配慮を行うとともに、周囲の教職員に対しても十分に



説明を行い、理解と協力を求めます。

#### オ 子の看護休暇の取得促進

校長等は教職員が子どもの突発的な病気やけがで看護が必要となったときに、子の看護休暇を円滑に取得できるよう配慮します。

#### カ 人事異動についての配慮

人事異動については、教職員の能力開発、適材適所の配置を基本とし、学校運営の円滑な推進のために行っているところですが、社会全体で子育てを推進していくという観点から、保育状況などの個人的事情に対しては、子育て中の教職員からの申し出などを踏まえながら、引き続き配慮することとします。

#### キ 子育て相談体制の充実

勤務時間、休暇休業制度、給付・手当制度など子育てに関する制度の相談が教職員からあった場合は、適切に情報提供や助言を行います。また、「(公立学校共済組合)教職員健康相談 24」では、健康・医療・育児・ストレスなどの悩みに専門員が 24 時間体制で電話相談に応じています。

#### ク 介護を行う教職員に対する支援

介護休暇や短期介護休暇など、介護を行う教職員が利用することができる制度について周知に努めます。介護を行う教職員から申し出があれば、校長等は適切に情報提供や助言を行うとともに、その教職員が安心して当該制度を利用できるよう、必要な配慮を行います。

その教職員の業務を円滑に処理するため、代替職員の配置といった応援体制など、必要な措置を行います。また、周囲の教職員に対しても十分に説明を行い、理解と協力を求めます。

#### ケ テレワーク等の推進

テレワークの実施は、職住近接の実現による通勤負担の軽減や、多様な働き方の選択肢の拡大につながるものです。

在宅勤務については、育児・介護を要件として、専用のモバイル型パソコンを用いて平成 30 年度から試行実施、令和 2 年度から本格実施を行っており、業務の負担軽減や働き方改革に対する意識の醸成に効果があるため、今後とも、様々な課題を解決しながら、引き続き学校現場における適切な実施に努めてまいります。

#### コ ハラスメントのない職場づくり

セクシュアル・ハラスメントをはじめとする各種ハラスメントを防止するため、教職員の意識啓発、相談体制の整備、研修の 3 点から取組を進めます。「職

場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」をはじめとする各種指針に基づき、各種ハラスメントの概念やその具体例、校長等管理監督者の責務や具体的な対応例などを明示するとともに、ハラスメントに関するQ&Aを作成するなど、周知、啓発を図ってまいります。校長等管理監督者（校内相談窓口）、ハラスメント相談窓口（教育センター内）、教職員人事課、職員総合相談センターを相談窓口とし、相談者に適切なアドバイスを行うとともに、必要に応じて専門相談員（女性相談員）が専門的なアドバイスを行います。また、管理職に対してハラスメントに関する研修を実施します。

さらに、職場における教職員間のハラスメントの実態把握と教職員のハラスメントに対する認識の向上のために、「職場におけるハラスメントにかかる実態把握アンケート」を実施できるよう引き続き努めてまいります。

#### サ 女性活躍推進に資する管理職の意識改革

校長等管理職に対しては、女性教職員の活躍推進に必要となる、仕事とプライベートを両立しやすい職場環境づくりや時間外等の縮減に向け、自身の意識改革や学校運営力や学校経営力の向上に資する研修を実施します。

#### （3）数値目標

これらの取組の結果、府立学校における配偶者の育児参加休暇取得率（令和元年度 50.6%）を令和7年度までに80%以上、男性の育児休業の取得率（令和元年度 6.7%）を令和7年度までに30%とすることをめざします。

なお、市町村立学校の教職員に対しては、服務監督者である市町村教育委員会において適切な対応がなされるよう必要な指導・助言に努めていきます。（「令和2年10月 大阪府教育委員会特定事業主行動計画（府立学校編）～みんなでサポート！子育てしやすい環境づくり～」の目標数値に準じて設定）

### 3 働き方改革関係

#### （1）基本的な考え方

女性教職員が活躍できる職場を作るためには、性別に関わらず教職員の働き方改革による仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が不可欠です。中でも長時間勤務は、その職場における女性教職員の活躍の妨げになるだけでなく、男性教職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性教職員の配偶者である女性の活躍の妨げにもなるものです。

このため、時間に制約のある教職員を含むすべての教職員が十分な能力を発揮できるよう、性別に関わらず時間外等を縮減するとともに、必要なときに年次休暇の取得ができるように、校長等は限られた時間の中で効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していきます。

## (2) 具体的な取組

教育職員は、専門職として自発性・創造性をもって業務処理にあたることが期待されていることや家庭訪問や長期休業などの勤務態様の特殊性を踏まえ、一般行政職と同じような勤務時間管理はなじまないこととされ、時間外勤務手当が支給されず、原則として時間外勤務を命じないこととされています。

府教委では、こうした教育職員の勤務の特殊性を踏まえつつ、学校現場に求められる業務に適切に対応できるよう、勤務時間の割振りの変更（勤務時間の終始の時刻を変えること）を適切かつ柔軟に運用することで、教職員の業務実態に即した勤務時間の設定を行い、時間外等の縮減が可能となる制度整備等を行ったところです。

また、府立学校の教職員を除く、市町村立学校の教職員に対する具体的な取組については、服務監督者である市町村教育委員会において適切な対応がなされるよう府教委における様々な取組について、情報の提供に努めていきます。

### ア 時間外等の縮減

#### (ア) 時間外等縮減の意識形成

教職員の健康保持の観点から、府立学校では、産業医の面接指導の申出があった教職員及び校長等管理者が必要と認める教職員にについて、面接指導を実施しているところです。

教職員が全校一斉に定時退庁に努める「ゆとりの日」や「ゆとり週間」など、これまで行ってきた取組の実効性を高めるとともに、教職員の時間外等を縮減しようとする意識を高めます。

#### (イ) 時間外等の管理の徹底

教育職員以外の職員は健康保持の観点から、一人あたり年間 360 時間を超える時間外勤務命令を原則として禁止しています。例外的に、時間外勤務が年間 360 時間を超える特別条項付き三六協定を締結した府立学校は、例外部署の指定を行っています。引き続きこのことを周知徹底します。また教育職員については、カードタッチデータ及び総務事務システム（SSC）を活用して時間外在校等時間の把握を行うなど、時間外等実績の管理を徹底します。

やむを得ず、時間外勤務を命令する場合は、業務の必要性を見極めたうえで、的確な指示を行います。

また、在校等時間データの活用や定期的に個々の教職員の仕事の状況を確認する場を設けるなど、時間外等の管理を徹底します。

学校運営上必要がある場合には、勤務時間の割振りの変更（勤務時間の終始の時刻のみを変えること）を適切かつ柔軟に運用することで、教育職員の業務実態に即した勤務時間の設定を行い、時間外等の縮減を進め、教職員の業務負担軽減を図ります。

さらに、教育職員以外の職員について時間外勤務実態を把握し、職員が計画的に仕事をすすめることができるよう管理に努め、上限時間を超えないよう、必要な措置を講じます。

#### (ウ) 効率的な業務運営

常に問題意識を持って、効率的な学校運営に努めます。また、特定の教職員に過度の負担が及ばないように、業務の配分を見直します。特に、子育てや介護を職場としてサポートしていくという観点から、会議の開催時間などについても十分配慮します。

#### イ 子育てや介護を行う教職員の時間外勤務の制限等

(ア) 3歳に満たない子のある教職員が、当該子を養育するために請求した場合は、原則として時間外勤務を命じないものとします。また、小学校就学前の子のある教職員や被介護人のある教職員が、当該子を養育するため、あるいは当該被介護人を介護するために請求した場合、時間外勤務は原則として月12時間30分以内かつ年150時間以内とします。

#### (イ) 土曜授業に係るガイドラインの遵守

府立学校における土曜授業の実施にあたっては、教職員のサービスへの対応などガイドラインを遵守し、育児、介護等の配慮要件のある教職員については、当該教職員の事情に十分な配慮を行います。

#### ウ 年次休暇の計画的な取得の促進

年次休暇の取得を促進するため、課業期間に加えて長期休業期間についても一定期間ごとに年次休暇取得使用計画表を作成し、特に、春季・夏季・冬季の長期休業期間を中心に積極的に教職員の休暇取得を呼びかけます。また、校長等が率先して年次休暇を取得することにより、年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

また、毎年7月、8月の「子育て推進月間」及び8月の全校一斉の「ゆとり週間」には年次休暇や夏期休暇等を利用した連続休暇を取得しやすい環境を作ります。

#### エ 女性活躍推進に資する管理職の意識改革（再掲）

校長等管理職に対しては、女性教職員の活躍推進に必要となる、仕事とプライベートを両立しやすい職場環境づくりや時間外等の縮減に向け、自身の意識改革や学校運営力や学校経営力の向上に資する研修を実施します。

#### (3) 数値目標

これらの取組の結果、府立学校における教職員一人当たり年次休暇の平均取得日数（令和元年度15日3時間）を「15日以上を維持し、更なる上積み」とすることをめざします。なお、市町村立学校の教職員に対しては、サービス監督者である市町村教育委員会において適切な対応がなされるよう必要な指導・助言に努めていきます。（「令和2年10月 大阪府教育委員会特定事業主行動計画（府立学校編）～みんなでサポート！子育てしやすい環境づくり～」の目標数値に準

じて設定)

#### 4 女性登用関係

##### ○人事配置について

###### (1) 基本的な考え方

府教委では、かねてから、教職員の能力を育成するとともに、その資質を向上させるため、性別に関わらず、適材適所の人事配置を行っています。

引き続き、教職員の能力を育成するとともに、その資質を向上させるため、適材適所の人事配置や教職員の主体的なキャリア形成につながる取組を実施していくことが重要です。

###### (2) 具体的な取組

教職員の能力を育成するとともにその資質を向上させるため、適材適所の人事配置を実施することにより、引き続き、性別に関わらず多様な職務に従事するとともに、主体的にキャリアを形成する機会を付与します。

##### ○昇任意欲について

###### (1) 基本的な考え方

昇任意欲については、男性に比べ、女性の方が昇任を希望しない傾向が見受けられます。アンケート結果から、仕事とプライベートの両立が困難になる、責任が重くなるなど意識の違いに影響されると考えられます。

引き続き、女性教職員の昇任等の意欲をさらに向上させるとともに、仕事とプライベートを両立しやすい職場環境づくりに向け、管理職の意識改革を促していく取組が重要です。

###### (2) 具体的な取組

###### ア 女性教職員の意欲向上

府教委では、研修について特定の性別に限定せず実施していますが、昇任意欲について男女間で差が生じている状況を踏まえ、女性教職員のさらなる意欲向上を図ることを目的とした研修を今後も引き続き実施します。

また、仕事とプライベートの両立に際してこれまで様々な困難に直面し、乗り越えてきた先輩教職員の姿を紹介するため、多様なキャリアを有する教職員をロールモデルとして研修の講師に積極的に登用し、上位職階の仕事のやりがいや意義、仕事とプライベートの両立への取組などを発信します。

###### イ 育児休業からの復帰支援（一部再掲）

育児休業中の教職員に、本人の意向に応じて、職場から教育関連等の業務に関する情報を提供するなど、不安感を取り除くよう努めます。

また、育児休業から復帰した教職員は、子育てと仕事の両立のため最も大切

な時期であることから、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートします。

#### ウ 女性活躍推進に資する管理職の意識改革（再掲）

校長等管理職に対しては、女性教職員の活躍推進に必要となる、仕事とプライベートを両立しやすい職場環境づくりや時間外等の縮減に向け、自身の意識改革や学校運営力や学校経営力の向上に資する研修を実施します。

### ○昇任管理について

#### （１）基本的な考え方

府教委では、これまでも、地方公務員法において規定されている平等取扱の原則や成績主義の原則等に基づき、適正な昇任管理を行っており、管理職についても、性別に関わらず一定数を育成・登用してきました。

アンケートによると、ほとんどの管理職が性別により育成・昇任に差を設けたことがないと回答していることは、府教委が従来から性別に関わらない能力本位の登用を行っていることの現れであると考えられます。

一方で、管理職として自信を持ちづらい教職員の割合は男性より女性が多いですが、理由については、性別問わず能力の自己評価や業務内容の割合が高くなっています。

また、非管理職の女性教職員の約４割が昇任に関して「男性優遇」と感じていることを踏まえ、管理職に対し、「小さな子どもがいる女性教職員に責任が重い仕事を任せるのは気の毒だ」など、一見妥当に見える自分自身が気づいていない固定的なものの見方やとらえ方の歪み・偏り（無意識の偏見）がないか確認するとともに、府教委において性別問わず適正な昇任管理が行われていること及び頑張っている女性教職員への期待を十分伝えることができるよう意識啓発を行っていく必要があります。さらに、女性教職員について、能力に見合った昇任の阻害要因として、「昇任意欲が低い」、「柔軟な働き方ができない」、「ロールモデル不足」等が挙げられており、管理職等への女性登用を拡大していくためには、これらへの対策が重要です。

#### （２）具体的な取組

##### ア 性別に関わらない適正な昇任管理に基づく女性教職員の登用

府教委では、かねてから、地方公務員法による平等取扱の原則や成績主義の原則等に基づき、学校数に応じた性別に関わらない適正な昇任管理を行ってきたところです。

女性教職員の登用については、女性教職員の活躍の進捗状況を示すもっとも端的な指標であることも踏まえながら、引き続き、性別に関わらない適正な昇任管理に基づく女性登用を進めます。

#### イ 適材適所の人事配置（再掲）

教職員の能力を育成するとともにその資質を向上させるため、適材適所の人事配置を実施することにより、引き続き、性別に関わらず多様な職務に従事するとともに、主体的にキャリアを形成する機会を付与します。

#### ウ 女性教職員の意欲向上（再掲）

府教委では、研修について特定の性別に限定せず実施していますが、昇任意欲について男女間で差が生じている状況を踏まえ、女性教職員のさらなる意欲向上を図ることを目的とした研修を今後も引き続き実施します。

また、仕事とプライベートの両立に際してこれまで様々な困難に直面し、乗り越えてきた先輩教職員の姿を紹介するため、多様なキャリアを有する教職員をロールモデルとして研修の講師に積極的に登用し、上位職階の仕事のやりがいや意義、仕事とプライベートの両立への取組などを発信します。

#### エ 育児休業からの復帰支援（一部再掲）

府教委では、これまで、性別に関わりなく教職員の能力を育成するとともにその資質を向上させるため、研修については特定の性別に限定せず実施してきました。しかしながら、昇任意欲について男女間で差が生じている現状を踏まえ、性別問わず教職員の意欲向上を図ることを目的とした研修を実施します。

育児休業中の教職員に、本人の意向に応じて、職場から教育関連等の業務に関する情報を提供するなど、不安感を取り除くよう努めます。

また、育児休業から復帰した教職員は、子育てと仕事の両立のため最も大切な時期であることから、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートします。

#### オ 女性活躍推進に資する管理職の意識改革（再掲）

校長等管理職に対しては、女性教職員の活躍推進に必要となる、仕事とプライベートを両立しやすい職場環境づくりや時間外等の縮減に向け、自身の意識改革や学校運営力や学校経営力の向上に資する研修を実施します。

### （3）数値目標

これらの取組の結果、教頭以上に占める女性教員の割合（令和2年度21.9%）を令和7年度までに25%以上とすることをめざします。

## 第5章 進行管理について

本計画における取組の推進にあたっては、教頭以上に占める女性教員の割合や男性の育児参加休暇取得率など数値目標を掲げている項目等について、毎年度公表するとともに、取組の進捗状況を把握・分析し、その結果を取組内容にフィードバックするPDCAサイクルを確立していきます。



—資料編—

1 内閣府令に基づく各把握項目の数値について

○職員一人当たり各月の平均時間外勤務時間数（小・中学校計）

単位：時間

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
時間外勤務時間	19.0	2.9	2.5	2.7	3.5	5.8
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外勤務時間	3.7	4.2	8.1	6.8	7.0	13.4

○職員一人当たり各月の平均時間外勤務時間数（高等学校・支援学校計）

単位：時間

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
時間外勤務時間	14.3	7.8	6.0	8.4	7.6	5.3
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外勤務時間	3.3	5.9	5.9	7.9	12.5	21.8

○職階別女性割合【教員】（小学校）

	H29	H30	R1	R2	伸び率 (R2-H29)
校長・准校長	26.1%	26.8%	26.7%	29.1%	3.0%
教頭	29.9%	27.8%	27.3%	25.0%	-4.9%
教頭以上計	28.0%	27.3%	27.0%	27.0%	-1.0%
教諭等	66.6%	66.1%	66.0%	65.8%	-0.8%
計	63.4%	63.0%	62.9%	62.7%	-0.7%

○職階別女性割合【教員】（中学校）

	H29	H30	R1	R2	伸び率 (R2-H29)
校長・准校長	9.1%	11.1%	13.4%	14.3%	5.2%
教頭	14.6%	17.3%	17.6%	16.2%	1.6%
教頭以上計	11.9%	14.3%	15.5%	15.3%	3.4%
教諭等	49.0%	48.8%	48.9%	48.5%	-0.5%
計	46.5%	46.4%	46.5%	46.2%	-0.3%

○職階別女性割合【教員】（高等学校）

	H29	H30	R1	R2	伸び率 (R2-H29)
校長・准校長	11.7%	11.8%	10.6%	12.7%	1.0%
教頭	9.6%	10.2%	11.6%	17.2%	7.6%
教頭以上計	10.5%	10.9%	11.1%	15.1%	4.6%
教諭等	38.5%	38.7%	38.7%	38.7%	0.2%
計	37.3%	37.5%	37.5%	37.6%	0.3%

○職階別女性割合【教員】（支援学校）

	H29	H30	R1	R2	伸び率 (R2-H29)
校長・准校長	27.3%	23.6%	24.1%	25.9%	-1.4%
教頭	24.4%	22.9%	23.5%	22.2%	-2.2%
教頭以上計	25.5%	23.2%	23.7%	23.7%	-1.8%
教諭等	59.6%	59.3%	59.3%	59.6%	0.0%
計	58.5%	58.1%	58.2%	58.4%	-0.1%

○職階別女性割合【事務職員等】（小・中学校）

	H29	H30	R1	R2	伸び率 (R2-H29)
主幹	26.3%	28.6%	26.3%	26.3%	-1.4%
主査	51.2%	58.8%	55.6%	43.8%	-2.2%
主事等	45.1%	46.7%	45.8%	48.3%	0.0%
計	46.4%	49.2%	47.9%	46.5%	-0.1%

○職階別女性割合【事務職員等】（高等学校・支援学校）

	H29	H30	R1	R2	伸び率 (R2-H29)
課長級	9.1%	20.0%	19.0%	9.1%	0.0%
課長補佐級	15.2%	8.4%	9.7%	12.5%	-2.7%
主査級	35.4%	26.4%	31.0%	34.2%	-1.2%
主事級	47.4%	62.6%	56.8%	39.5%	-7.9%
計	33.2%	33.0%	32.9%	29.7%	-3.5%

## ○男女別昇任状況（小学校）

単位：人

		H30 当初 (H29 年途含む)			R1 当初 (H30 年途含む)		
		下位職階の H29 当初 職員数	昇任者	昇任率	下位職階の H30 当初 職員数	昇任者	昇任率
		校長に 昇任	男性	376	65	17.3%	385
	女性	160	32	20.0%	148	28	18.9%
教頭に 昇任	男性	257	73	28.4%	261	77	29.5%
	女性	136	31	22.8%	125	29	23.2%
計	男性	633	138	21.8%	646	151	23.4%
	女性	296	63	21.3%	273	57	20.9%

		R2 当初 (R1 年途含む)			3 年計		
		下位職階の R1 当初 職員数	昇任者	昇任率	職員数	昇任者	昇任率
		校長に 昇任	男性	388	62	16.0%	1149
	女性	146	37	25.3%	454	97	21.4%
教頭に 昇任	男性	273	72	26.4%	791	222	28.1%
	女性	121	20	16.5%	382	80	20.9%
計	男性	661	134	20.3%	1940	423	21.8%
	女性	267	57	21.4%	836	177	21.2%

## ○男女別昇任状況（中学校）

単位：人

		H30 当初 (H29 年途含む)			R1 当初 (H30 年途含む)		
		下位職階の H29 当初 職員数	昇任者	昇任率	下位職階の H30 当初 職員数	昇任者	昇任率
		校長に 昇任	男性	222	36	16.2%	214
	女性	38	6	15.8%	45	8	17.8%
教頭に 昇任	男性	150	44	29.3%	157	31	19.8%
	女性	52	8	15.4%	43	8	18.6%
計	男性	372	80	21.5%	371	62	16.7%
	女性	90	14	15.6%	88	16	18.2%

		R2 当初 (R1 年途含む)			3 年計		
		下位職階の R1 当初 職員数	昇任者	昇任率	職員数	昇任者	昇任率
		校長に 昇任	男性	215	29	13.5%	651
	女性	46	9	19.6%	129	23	17.8%
教頭に 昇任	男性	152	48	31.6%	459	123	26.8%
	女性	40	7	17.5%	135	23	17.0%
計	男性	367	77	21.0%	1110	219	19.7%
	女性	86	16	18.6%	264	46	17.4%

## ○男女別昇任状況（高等学校）

単位：人

		H30 当初 (H29 年途含む)			R1 当初 (H30 年途含む)		
		下位職階の H29 当初 職員数	昇任者	昇任率	下位職階の H30 当初 職員数	昇任者	昇任率
		校長に 昇任	男性	157	17	10.8%	151
	女性	18	2	11.1%	20	3	15.0%
教頭に 昇任	男性	230	18	7.8%	232	21	9.1%
	女性	43	4	9.3%	46	4	8.7%
計	男性	387	35	9.0%	383	44	11.5%
	女性	61	6	9.8%	66	7	10.6%

		R2 当初 (R1 年途含む)			3 年計		
		下位職階の R1 当初 職員数	昇任者	昇任率	職員数	昇任者	昇任率
		校長に 昇任	男性	142	16	11.3%	450
	女性	29	5	17.2%	67	10	14.9%
教頭に 昇任	男性	230	17	7.4%	692	56	8.1%
	女性	48	11	22.9%	137	19	13.9%
計	男性	372	33	8.9%	1,142	112	9.8%
	女性	77	16	20.8%	204	29	14.2%

## ○男女別昇任状況（支援学校）

単位：人

		H30 当初 (H29 年途含む)			R1 当初 (H30 年途含む)		
		下位職階の H29 当初 職員数	昇任者	昇任率	下位職階の H30 当初 職員数	昇任者	昇任率
		校長に 昇任	男性	64	3	4.7%	62
	女性	18	1	5.6%	18	2	11.1%
教頭に 昇任	男性	86	9	10.5%	87	13	14.9%
	女性	49	1	2.0%	56	4	7.1%
計	男性	150	12	8.0%	149	17	11.4%
	女性	67	2	3.0%	74	6	8.1%

		R2 当初 (R1 年途含む)			3 年計		
		下位職階の R1 当初 職員数	昇任者	昇任率	職員数	昇任者	昇任率
校長に 昇任	男性	63	4	6.4%	189	11	5.8%
	女性	18	2	11.1%	54	5	9.3%
教頭に 昇任	男性	86	13	15.1%	259	35	13.5%
	女性	59	4	6.8%	164	9	5.5%
計	男性	149	17	11.4%	448	46	10.3%
	女性	77	6	7.8%	218	14	6.4%

○男女別平均給与等（小学校・中学校教育職給料表適用者（再任用職員を除く））

単位：円

	給料	教職 調整額	扶養手当	地域手当	義務教育 等教員 特別手当	住居手当	通勤手当	期末手当	勤勉手当
男性	372,982	12,156	10,650	40,911	4,664	7,801	5,165	977,669	775,273
女性	327,817	12,478	3,453	39,316	4,639	6,177	5,047	875,849	598,236

○男女別平均給与等（高等学校等教育職給料表適用者（再任用職員を除く））

単位：円

	給料	教職 調整額	扶養手当	地域手当	義務教育 等教員 特別手当	住居手当	通勤手当	期末手当	勤勉手当
男性	347,083	13,092	9,706	42,515	4,923	8,613	9,892	1,043,605	774,135
女性	341,905	13,081	3,106	40,824	4,833	7,035	8,872	912,846	684,404

○男女別平均給与等（その他の給料表適用者（再任用職員を除く））

単位：円

	給料	扶養手当	地域手当	住居手当	通勤手当	期末手当	勤勉手当
男性	316,201	8,017	38,337	7,170	9,531	982,084	741,941
女性	287,329	3,143	34,287	5,107	5,310	822,023	619,332

## 2 女性教職員の活躍推進に関するアンケート結果（概要）

実施期間：令和3年2月8日～令和3年2月28日

対象者：府立学校のすべての教職員及びすべての府費負担教職員

（臨時的任用（育児・配偶者同行休業任期待）職員・非常勤職員を除く）

実施方法：WEBでの回答（パソコン・スマートフォン）により回答。匿名。アンケート

内容は、管理職（校長・教頭・事務部長）用と管理職以外用の2種類。

対象者及び回答率：

	管理職			管理職以外			総計
	府立	市町村立	計	府立	市町村立	計	
対象者（人）	481	1565	2,046	12,927	19,621	32,548	34,594
回答数（人）	288	456	744	1,192	1,494	2,686	3,430
回答率（%）	59.88	29.14	36.36	9.22	7.61	8.25	9.92

	管理職			管理職以外			総計	割合
	府立	市町村立	計	府立	市町村立	計		
男性	235	323	558	524	438	962	1,520	44.31%
女性	52	132	184	652	1,037	1,689	1,873	54.61%
どちらでもない	0	0	0	1	0	1	1	0.03%
答えたくない	1	1	2	15	19	34	36	1.05%
合計	288	456	744	1,192	1,494	2,686	3,430	

### （1）仕事のやりがいについて

	男性	女性	その他
やりがいがある・どちらかといえばやりがいがある	81%	86%	63%
やりがいがない・どちらかといえばやりがいがない	5%	5%	11%

⇒やりがいに関する回答については、女性の方が「（どちらかといえば）やりがいがある」と回答した者が多いが、男女差は大きく見られない。

⇒8割以上の者が仕事にはやりがいを感じている。

### （2）昇任意欲について

	男性	女性	その他
昇任したい	19%	9%	25%
昇任したいが諦めている	4%	7%	0%
これ以上昇任しなくてもよい	77%	82%	75%

### 《昇任を諦めている又は希望しない理由》

	男性	女性	その他
やるべき仕事が増えると感じるため	11%	11%	10%
責任が重くなると感じるため	9%	12%	9%
現状に満足しているため	11%	11%	10%
仕事とプライベートの両立が困難になると感じるため	12%	14%	13%
昇任することに魅力を感じないため	13%	10%	11%



⇒昇任を希望するものが2割程度。その他多くは昇任を望んでいない。

⇒昇任を望まない理由は、仕事とプライベートの両立が困難であることが男女ともに高く、昇任することに魅力を感じない、現状に満足していることが続く。

責任が重たくなる、やるべき仕事が増える等の理由も多い。

### (3) 女性活躍推進は、計画策定時（約5年前）に比べ進んでいるか

	男性	女性	その他
そう思う・どちらかといえばそう思う	38%	31%	17%
そう思わない・どちらかといえばそう思わない	16%	22%	51%

	男性	女性	その他
役職についている女性が少ないと思うため	31%	30%	33%
勤務時間や勤務場所について、柔軟な働き方ができないため	23%	24%	24%
性別により配置・育成・昇任に差があると思うため	9%	10%	6%
性別による固定的な役割分担意識があると思うため	15%	16%	21%
ロールモデルとなる人材が育成されていない	15%	16%	12%
その他	8%	5%	3%

⇒そう思う・どちらかといえばそう思うが約3割、どちらでもないが約5割。

⇒女性の方が女性活躍推進が進んでいると実感していない者が多い。

⇒理由は、「役職に就いている女性の少なさ」、「柔軟な働き方ができないこと」が男女ともに多く、「性別による配置・育成・昇任の差」を挙げるものは少数。

### (4) 配置・育成・昇任の意識について

<b>職員の配置・業務分担</b>	男性	女性	その他
性別による差はない	80%	73%	71%
(どちらかといえば)男性の方がやりがいのある仕事を担っている	17%	26%	32%
<b>育成の機会</b>	男性	女性	その他
性別による差はない	77%	68%	60%
(どちらかといえば)男性の方が優遇されている	13%	28%	37%
<b>昇任</b>	男性	女性	その他
性別による差はない	71%	56%	50%
(どちらかといえば)男性の方が優遇されている	24%	43%	50%

⇒配置・育成については、男女ともに約7～8割が性別による差はないと回答したが、昇任については、男女ともに配置・育成と比べて「男性優遇」と回答した割合が高い。特に女性は4割が承認による性別差を感じている。

## 【管理職の教職員への調査結果】

### (1) 女性活躍推進の進捗について

○「本府の女性活躍は計画策定時（約5年前）と比べ進んでいると思うか」

(どちらかといえば)そう思う	66.8%
(どちらかといえば)そう思わない	12.1%

《そう思わない理由》

女性役職者の少なさ（約39%）、柔軟な働き方ができない（約21%）、  
ロールモデル不足（約17%）

- ⇒ 5年前と比べ、女性活躍は進んでいるとの回答が約7割。
- ⇒ 女性役職者、ロールモデル不足の回答割合が高く、固定的役割分担の意識も残る。

(2) 配置・育成・昇任に関する意識について

① 人事異動や業務分担に当たっての配慮

性別を理由に配慮したことがある	45.7%
性別を理由に配慮したことはない	54.3%

《配慮した理由》

出産による休暇の可能性（約29%）、特定の性別に適した業務（約20%）、異動方針による積極登用（約16%）

- ⇒ 人事異動や業務分担にあたり性別を理由に配慮したことがあるのは半数未満。
- ⇒ 配慮理由は、出産休暇、特定の性別に適した業務であるためと回答した割合が高い。

② 育成・昇任にあたっての性別による差

○「育成の機会において性別による差を設けた」

性別により差を設けたことがある	1.2%
性別により差を設けたことはない	98.8%

○「昇任において性別による差を設けた」

性別により差を設けたことがある	0.1%
性別により差を設けたことはない	99.9%

⇒性別による差はほぼ設けておらず、設けた理由のほとんどが異動方針による積極登用。

③ 能力に見合った昇任について

○男性職員の昇任

多くの男性職員が、その能力に見合った昇任をしている	83.1%
ほとんどの男性職員は、その能力に見合った昇任をしていない	16.9%

○女性職員の昇任

多くの女性職員が、その能力に見合った昇任をしている	67.5%
ほとんどの女性職員は、その能力に見合った昇任をしていない	32.5%

《女性職員が能力に見合った昇任をしていない理由》

本人が昇任を望まない（約37%）、柔軟な働き方ができない（約14%）、ロールモデル不足（約14%）

- ⇒男性と比較して、女性の方が能力に見合った昇任がされていないと回答した者が多い。
- ⇒女性の昇任を阻害する要因は、昇任意欲や柔軟な働き方ができないことやロールモデル不足と回答した割合が高い。

④ 管理職としての自信

○「自信を持ちづらい状況があった」

《持ちづらい理由》

能力差（約 41%）、業務の高度さ（約 34%）、周囲に同性の管理職が少ない（約 4%）  
⇒自信を持ちづらい状況があったと回答したのは女性の方がやや多いが、その理由は能力差（自己評価）や業務内容と回答とした割合が高く、同性の管理職が少ないことをその理由と回答した割合は数%に過ぎない。

【全教職員への調査結果】～職員の子育てと仕事の両立に関することについて～

(1) 各種ハラスメントについて

① 各種ハラスメントを防止するための指針の認知度

	知っている	知らない
男性	64.8%	35.2%
女性	51.7%	48.3%
全体	59.7%	40.3%

② 各種ハラスメントの概念や各種ハラスメントになり得る言動の認知度

	知っている	だいたい知っている	あまり知らない	知らない
男性	18.0%	47.9%	23.8%	10.4%
女性	13.9%	43.4%	29.0%	13.7%
全体	16.4%	46.2%	25.7%	11.6%

(2) 育児休業について

① 育児休業等の取得意向

	取得する		取得しない		わからない	
	割合	人数	割合	人数	割合	人数
男性	34.5%	(525名)	23.6%	(358名)	41.9%	(637名)
女性	68.8%	(1,289名)	7.8%	(147名)	23.3%	(437名)
その他	64.9%	(24名)	0%	(0名)	35.1%	(13名)
全体	53.6%	(1,838名)	14.7%	(505名)	31.7%	(1,087名)

《取得しない理由》

理由	男性	女性	その他	全体
職場に迷惑をかけると思う	39.9%	49.0%	0%	42.6%
業務が繁忙である	37.7%	40.1%	0%	38.4%
保育所等の託児施設を利用する	28.2%	36.1%	0%	30.5%
配偶者が専ら育児を行う	34.4%	0.7%	0%	24.6%
家計が苦しくなる	22.9%	19.7%	0%	22.0%
他の親族等(祖父母など)に面倒をみてもらう	14.2%	12.2%	0%	13.7%
仕事にやりがいを感じている	8.7%	12.9%	0%	9.9%
復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思われる	8.4%	12.2%	0%	9.5%
職場(上司・同僚)に育児休業等を取得しにくい雰囲気がある	8.4%	8.8%	0%	8.5%
昇任などに影響があるのではと懸念される	1.1%	2.0%	0%	1.4%
配偶者や家族からの反対がある	1.1%	1.4%	0%	1.2%
その他	7.8%	15.6%	0%	10.1%

《取得促進に必要な取組》

理由	男性	女性	その他	全体
育児休業等の期間中の代替要員の確保	81.4%	83.7%	81.1%	82.7%
取得しやすい職場の雰囲気づくり	72.2%	73.2%	56.8%	72.6%
子どもの出生時における父親の休暇の取得促進	29.0%	25.0%	45.9%	27.0%
休業等の期間中の経済的支援の拡大	28.5%	25.5%	40.5%	27.0%
育児休業中の情報提供や復帰時の研修など職場復帰のための支援	9.9%	16.7%	8.1%	13.6%
研修や育児体験談などを活用した職員の意識改革	10.6%	8.8%	10.8%	9.6%
育児休業等制度のPR	5.8%	4.8%	13.5%	5.3%
その他	4.4%	3.8%	13.5%	4.2%

(3) 休暇の取得について

① 前年度と比較した意識の変化

	取得しやすくなった		変わらない		取得しにくい		その他	
男性	21.6%	(329名)	66.8%	(1,015名)	10.9%	(165名)	0.7%	(11名)
女性	18.8%	(353名)	68.3%	(1,279名)	11.2%	(209名)	1.7%	(32名)
その他	8.1%	(3名)	75.7%	(28名)	16.2%	(6名)	0%	(0名)
全体	20.0%	(685名)	67.7%	(2,322名)	11.1%	(380名)	1.3%	(43名)

《取得しにくい理由》

理由	男性	女性	その他	全体
多忙で取得できない、後で多忙になる	62.4%	66.0%	66.7%	64.5%
職場に迷惑をかけると思われる	12.7%	16.3%	16.7%	14.7%
職場に取得しにくい雰囲気がある	7.3%	4.3%	0.0%	5.5%
上司がいい顔をしない	6.1%	2.4%	0.0%	3.9%
昇任などに影響があると懸念される	0.6%	0.5%	0.0%	0.5%
その他	10.9%	10.5%	16.7%	10.8%

《休暇取得推進のための必要な取組》

理由	男性	女性	その他	全体
取得しやすい職場の雰囲気づくり	74.3%	73.9%	70.3%	74.1%
業務量の削減や人員配置を含めた見直し	59.1%	63.0%	51.4%	61.1%
業務のやり方の工夫・見直し	48.4%	49.9%	67.6%	49.4%
職員の意識改革	25.3%	19.4%	16.2%	22.0%
職員や家族の記念日における休暇や学校行事への参加等のための休暇の取得促進	14.9%	19.7%	29.7%	17.7%

ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇の取得促進	13.8%	12.8%	16.2%	13.3%
職員に対する年間業務予定等の早期周知	3.6%	6.4%	8.1%	5.1%
年次休暇等の計画表の作成・実施	4.5%	3.9%	2.7%	4.2%
出産や育児に関する休暇制度のPR	3.0%	3.4%	5.4%	3.3%
その他	5.3%	3.7%	5.4%	4.5%

② 配偶者の育児参加休暇の取得意向

	取得する		取得しない		その他	
男性	65.1%	(989名)	27.9%	(424名)	7.0%	(107名)

《取得しない理由》

理由	男性
多忙で取得できない、後で多忙になる	46.9%
職場に迷惑をかけられると思われる	37.3%
職場に取得しにくい雰囲気がある	3.3%
上司がいい顔をしない	0.7%
昇任などに影響があると懸念される	0.2%
その他	11.6%

《取得推進のための必要な取組》

理由	男性	女性	その他	全体
当該職員の事務分担を軽減する	26.6%	21.6%	10.8%	23.7%
周りの職員が協力する	25.3%	20.6%	21.6%	22.7%
上司が積極的に取得するように声をかける	16.4%	23.9%	32.4%	20.7%
職員の意識改革を積極的に実施する	11.8%	17.4%	10.8%	14.9%
職員への制度の周知を徹底する	8.8%	7.5%	10.8%	8.1%
その他	11.1%	9.0%	13.5%	10.0%

(4) 時間外勤務について

① 時間外勤務の発生理由

理由	男性	女性	その他	全体
通常業務への対応	27.6%	29.7%	21.6%	28.7%
突発的な事象等による業務の増加	26.7%	21.7%	29.7%	24.0%
特定期間に集中する業務への対応	16.1%	20.3%	16.2%	18.4%
部活動への対応	11.2%	10.6%	8.1%	10.8%
勤務時間外にしかできない業務への対応	9.4%	8.5%	10.8%	8.9%
職員の意識と仕事の進め方の問題	4.6%	4.5%	2.7%	4.5%

家庭訪問への対応	0.2%	0.7%	0.0%	0.5%
その他	4.1%	4.0%	10.8%	4.1%

② 時間外勤務縮減の取組の有無  
(教育職員)

理由	男性	女性	その他	全体
特別な取組は行われていない	30.6%	41.5%	62.9%	37.0%
時間外等削減の周知や定時退庁日の徹底・強化が行なわれている	27.3%	24.7%	0.0%	25.5%
個々の職員の心がけで、超過勤務を縮減した	15.2%	13.0%	8.6%	13.9%
業務のやり方について見直しが行われた	12.1%	8.8%	8.6%	10.3%
業務量の削減や見直しが行われた	11.1%	7.6%	5.7%	9.1%
その他	3.7%	4.4%	14.3%	4.2%

(教育職員以外)

理由	男性	女性	その他	全体
特別な取組は行われていない	35.0%	45.3%	0.0%	39.4%
時間外等削減の周知や定時退庁日の徹底・強化が行なわれている	28.5%	24.5%	100.0%	27.3%
個々の職員の心がけで、超過勤務を縮減した	13.8%	11.3%	0.0%	12.6%
事前届出・命令の徹底	10.6%	2.8%	0.0%	6.9%
業務のやり方について見直しが行われた	5.7%	4.7%	0.0%	5.2%
業務量の削減や見直しが行われた	2.4%	4.7%	0.0%	3.5%
その他	4.1%	6.6%	0.0%	5.2%

③ 時間外勤務を減らすための方法

(教育職員)

理由	男性	女性	その他	全体
業務量の削減や人員配置を含めた見直し	73.8%	76.6%	71.4%	75.3%
業務のやり方の工夫・見直し	51.1%	55.9%	57.1%	53.8%
時間外等を減らすための職場の雰囲気づくり	36.4%	38.7%	28.6%	37.6%
上司による適切なマネジメント	21.9%	25.6%	48.6%	24.2%
個々の職員の意識改革	26.5%	18.8%	8.6%	22.0%
時間外等削減の周知や定時退庁日の徹底・強化	15.7%	14.9%	11.4%	15.2%
上司が率先して退庁する	7.9%	5.4%	14.3%	6.6%
その他	5.9%	5.4%	17.1%	5.7%

(教育職員以外)

理由	男性	女性	その他	全体
業務量の削減や人員配置を含めた見直し	62.6%	70.8%	100.0%	66.7%
業務のやり方の工夫・見直し	51.2%	43.4%	50.0%	47.6%
時間外等を減らすための職場の雰囲気づくり	30.1%	30.2%	0.0%	29.9%
個々の職員の意識改革	26.8%	29.2%	50.0%	28.1%
上司による適切なマネジメント	15.4%	27.4%	0.0%	20.8%
時間外等削減の周知や定時退庁日の徹底・強化	16.3%	11.3%	0.0%	13.9%
上司が率先して退庁する	17.9%	5.7%	0.0%	12.1%
事前届出・命令の徹底	6.5%	3.8%	0.0%	5.2%
その他	6.5%	7.5%	0.0%	6.9%

(5) 子育てと仕事の両立全般について

① 今後必要な取組

理由	男性	女性	その他	全体
代替要員の確保など育児休業・休暇を取得しやすい環境整備	74.0%	75.2%	64.9%	74.6%
時間外等の縮減や年次休暇取得による職員全体でのワークライフバランスの確立	49.2%	49.5%	62.2%	49.5%
育児休業、特別休暇、給付金等の母性保護や子育てに関する諸制度の周知	35.5%	38.2%	40.5%	37.0%
男性の育児休業・休暇等の取得促進	40.2%	33.3%	48.6%	36.5%
育児休業、特別休暇、給付金等の母性保護や子育てに関する諸制度の改善	36.1%	32.8%	45.9%	34.4%
フレックスタイム制の導入	31.5%	32.6%	43.2%	32.2%



育児休業・休暇取得中における職場情報の提供など、職場復帰のための支援	25.5%	32.5%	32.4%	29.4%
職場優先や固定的な性別役割分担意識の是正など職員の意識改革	28.5%	27.5%	37.8%	28.1%
在宅勤務の促進	23.0%	25.0%	40.5%	24.3%
子どもの職場参観など、子どもが職員の働いているところを実際に見ることができる取組	12.5%	10.9%	13.5%	11.7%
職員の家庭教育力の向上のための学習機会の提供	11.6%	8.5%	13.5%	9.9%
その他	4.6%	3.6%	8.1%	4.1%