

男女共同参画ニュースレター

男女共同参画推進委員会

研修会の実施について

男女共同参画推進委員会では、2025 年度に男女共同参画社会の推進に向けた取り組みとして研修会を実施しました。

【テーマ】仕事と家庭の両立ができる働きやすい職場環境の整備

～男性の育児休業を通して～

【日 時】2025 年 8 月 8 日（金）15:00～16:30

【講 師】小崎 恭弘 氏（大阪教育大学教授）

【会 場】藤森学舎 共通講義棟（F 棟） 講義室 2

【参加者数】17 名

（役員 3 名，大学教員 6 名，事務系職員 7 名，学生 1 名）



本年度 4 月より、従業員 300～1000 人以下の企業に対して男性育児休業の取得率公表が義務化され、本学もその対象となりました。多様な働き方の推進や組織の活性化のためには、男性が育児休業を取得しやすい環境を整えることが重要な課題です。

小崎恭弘先生は、保育学・児童福祉・子育て支援・父親支援の専門家であり、兵庫県西宮市で初めての男性保育士として活動された方です。男性育休取得率が 1%にも満たなかった時代に、実際に育児休業を取得された経験もお持ちです。

講演では、勤務先である大阪教育大学での事例を交えながら、男性が育児休業を取得しやすくするための取り組みについて紹介されました。また、教職員の育産休・介護休業取得に対応できる組織体制の構築は、急な欠員など非常時への対応力を高め、危機管理に強い組織づくりにも不可欠であることが強調されました。

質疑応答では、最近育児休業を取得した職員への質問に対し、講師から京都教育大学におけるライフ・ワーク・バランス向上への示唆が示されました。

育児休業等取得率の公表について

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）の改正に伴い、常時雇用する労働者が三百人を超える事業主は男性の育児休業等取得率の報告が義務付けられました。本学も該当しており、「役員・管理職に占める女性の割合」、「有給休暇取得率」及び「男女の賃金の差異」に加え、2025 年度から「育児休業等取得率（男性）」を公表しています。

役員・管理職に占める女性の割合（2025 年 4 月 1 日現在）

役員 16.7%

管理職 17.9% (目標値: 18%以上)

有給休暇取得率 (2024年)

53.2% (目標値: 40%以上)

育児休業等取得率 (2024年度、男性)

12.5%

男女の賃金の差異 (2024年度)

区分	平均年齢 (歳)		男女の賃金の差異 (男:100)
正規教職員	男 44.92	女 40.93	90.9
非正規教職員	男 56.80	女 53.00	99.9
全教職員	男 45.71	女 44.20	77.7

※非正規教職員は、週20時間以上の者を対象とし、非常勤講師等を除く。

※全教職員における男女の賃金の差異は、非正規教職員男女の人数比率が影響しています。

また、女性の平均年齢が若いことも影響しています。

詳細は、<https://www.kyokyo-u.ac.jp/danjo/about/>を参照してください。

女性活躍推進法に基づく行動計画について

計画期間を2026年4月1日から2030年3月31日(4年間)とし、新たに策定しました。

1. 目標と取組内容 (実施時期:2026年4月から)

目標	取組内容*
目標1 管理職に占める女性比率25%以上を確保する	男女共同参画についての理解を深め、キャリアアップに関する意識形成を行うとともに、育児や介護を行う教職員が男女ともに就業を継続し、活躍できるようにするため、研修を実施する。
目標2 男性の育児休業取得率20%以上を確保する	男性教職員が、育児休業を取得しやすい環境整備に努める。育児休業制度について、取得を検討する教職員だけでなく、所属長や同僚を含めて理解促進に努める。
目標3 年次有給休暇の取得率を55%以上とする	年次有給休暇取得率の低い職種に対しては計画的な休暇の取得を促進するための通知を行う。
目標4 仕事と家庭を両立することができる働きやすい職場環境を引き続き整備する	教職員の出産・育児や介護を支援するため、出産・育児や介護に関する休暇・休業・給付制度の周知を積極的に行うとともに、制度を利用しやすい職場作りを推進する。
目標5 事務系職員(フルタイム)の年間の総時間外労働時間数について、令和7年度を基準とし、4%削減する	月内で時間外労働時間が30時間を超えた職員に対して、所属長より業務の予定を確認する。

※一部抜粋しています。