

高知県教育委員会における女性教職員の活躍の推進に関する  
特定事業主行動計画

平成28年3月

高知県教育委員会

## 1 計画の概要

高知県教育委員会における女性教職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）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、高知県教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

対象となる職場は、高知県立の中学校、高等学校及び特別支援学校並びに高知県教育委員会が任命権を有する県費負担教職員が属する市町村（学校組合）立学校とします。

なお、高知県教育委員会事務局は、高知県が策定する行動計画の対象となることから、本計画の対象外とします。

### （1）計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

### （2）女性教職員の活躍の推進に向けた体制整備

高知県教育委員会では、市町村（学校組合）教育委員会と連携し、組織全体で継続的に女性教職員の活躍を推進していきます。

その際には、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況、数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行い、本計画について年度ごとに目標値等の進捗や取組の状況を把握する中で、必要な見直しを行います。

こうした見直しを確実なものとするため、目標値の達成に向けた取組が、十分に機能しているか、あるいは効果をもたらしているのかといった観点から検証を行うため、PDCAサイクルによる見直しを徹底していきます。

#### 1）P：Plan（計画の策定・見直し）

- ・推進状況の把握に向けた平成30年度末時点の達成目標の設定

#### 2）D：Do（計画に基づいた取組の展開）

- ・取組の推進力を高めるため、教職員に対する研修や周知の徹底

#### 3）C：Check（取組状況の把握・公表）

- ・取組状況や実績値の把握・毎年度の公表

#### 4）A：Action（改善）

- ・現状の課題を分析し、次年度以降の取組の見直し

本計画の見直しについては、こうち男女共同参画プランの進捗確認に併せ、毎年度、こうち男女共同参画会議に報告し、改善することで、計画のバージョンアップを図っていくこととしています。

## 2 女性教職員の活躍の推進に向けた目標について

法第 15 条第 3 項及び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の策定等に係る内閣府令(平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。)第 2 条に基づき、高知県教育委員会において、女性教職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

### 【現状と課題（分析）】

#### (1) 採用について

##### 《女性教職員の採用割合》

- 教職員については、従前から女性の採用割合が高い傾向にあります。このうち、特に、教員は高い傾向にあります。
- 採用選考審査の応募者数については、年々減少傾向にあります。
- 採用については、公平公正な選考の結果として男女比が決定します。年度によりバラツキはあるものの、近年、女性の採用割合は増加傾向にあり、ここ数年ではほぼ均衡状態です。

#### ●採用者に占める女性割合

年 度	H22	H27
教 員	64.6%	58.4%
学校事務	50.0%	47.6%

#### (参考)

##### 1 採用選考審査応募者に占める女性割合

年 度	H22	H27
教 員	55.6%	46.6%
学校事務	43.2%	47.4%

##### 2 教職員全体に占める女性割合

年 度	H22	H27
教 員	58.2%	58.4%
学校事務	69.6%	66.6%

## (2) 仕事と家庭の両立支援について

### 《継続勤務年数の男女差》

○教職員については、継続勤務年数に男女差はほとんどみられません。

#### ●継続勤務年数の男女差

(男性教職員の平均継続勤務年数－女性教職員の平均継続勤務年数)

年 度	H26
教職員	△ 4 月

### 《男女別の育児休業取得率・平均取得日数》

○女性教職員が育児休業を全員取得している一方で、男性教職員の育児休業取得者は少数ですが、取得期間は2か月～1年程度と比較的長期間取得しています。

#### ●男女別の育児休業の取得率・平均取得日数

年 度	H26
男	2.9% (平均取得日数：331日)
女	100% (平均取得日数：587日)

### 《男性教職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数》

○配偶者の出産休暇（付与日数：3日）の取得率は、半数を超えてはいますがまだまだ低く、平均取得日数も2日に届いていない状況です。

○男性教職員の育児のための休暇（※）（付与日数：5日）も取得率が低く、平均取得日数も付与日数の半数をやや上回る程度です。制度の認知度が低いことも、要因の一つではないかと思われます。

※育児のための休暇とは、「職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則第13条第1項の表（13）に規定する「育児参加休暇」のことを、本計画では、このように称しています。

#### ●男性教職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

年 度	H26
配偶者出産休暇	64.1% (平均取得日数：1日7時間)
育児のための休暇	15.2% (平均取得日数：3日3時間)

### (3) 登用について

#### 《管理職に占める女性割合》

- 教員の管理職（校長・副校長・教頭）に占める女性の割合は、全国平均を上回る状況にあります。
- 学校事務職員の管理職（事務長）に占める女性割合は、年々増加傾向にあります。

#### ●管理職に占める女性割合

年 度	H22	H27
教 員	17.4% (全国平均：14.7%)	19.6% (全国平均：15.7%)
学校事務職員	33.3%	50.0%

### 【目標の設定】

課題分析の結果、女性教職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定することとします。

なお、この目標は、女性教職員の職業生活における活躍に関する状況を「(1) 採用について」、「(2) 仕事と家庭の両立支援について」「(3) 登用について」のそれぞれの項目において把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

#### (1) 管理職に占める女性教職員の割合

教員については、平成 32 年度までに、管理職（校長・副校長・教頭）に占める女性割合を、平成 27 年度の実績（19.6%）より 2%以上引き上げ、22%以上にします。

学校事務職員については、平成 32 年度にいたるまで、均衡状態を保ちます。

#### (2) 女性教職員に占める採用割合

平成 32 年度にいたるまで、均衡状態を保ちます。

#### (3) 男性教職員の配偶者の出産休暇及び育児のための休暇取得率

平成 32 年度までに、1 日以上の取得率を 100%にします。

### 3 女性教職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

2で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

なお、この取組は、女性教職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、それらの課題に対応するものを掲げています。

今後も数値目標等の状況を確認するなかで、P D C Aサイクルによる検証を通じて、個々の取組をバージョンアップさせます。

#### (1) 採用について

平成 28 年度から、仕事と子育てに励む女性教職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報します。

#### (2) 仕事と家庭の両立支援について

1) 平成 28 年度から、本人又は配偶者が出産を控えている全ての教職員に対し、管理職による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行います。

2) 平成 28 年度から、配偶者出産休暇や育児のための休暇の取得促進に向けて、管理職を対象にした研修の中に、意識改革や職場マネジメントに関する内容を加えます。

3) 平成 28 年度から、管理職に対し、業務の効率化・改善、次世代育成支援、ワークライフバランスなどの推進に資する取組の視点も加えた人事評価を実施します。

#### (3) 登用について

1) 女性教職員の管理職登用を積極的に進めていきます。

2) 女性教職員による教頭任用の選考審査への志願を促していきます。