

報 告 第 1 号

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について

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について、別紙のとおりご報告します。

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

令和3年3月改定  
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19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、令和3年4月1日から令和8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、必要な見直しを行っていきます。

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いながら、PDCAサイクルにより必要な見直しを行っていきます。

その際には、こうち男女共同参画プランの進捗確認にあわせ、こうち男女共同参画会議に報告します。

### 【PDCAサイクルによる計画の進捗管理】

- 1) P : P l a n（計画の策定・見直し）
  - ・ 推進状況の把握に向けた令和7度末時点の達成目標の設定
- 2) D : D o（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 : C h e c k（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 : A c t i o n（改善）
  - ・ 現状の課題を分析し、次年度以降の取組の見直し

## 2 女性教職員の活躍の推進に向けた目標について

法第19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

##### 《新規採用教職員に占める女性割合》

- 教職員については、従前から採用者に占める女性の割合は高い傾向にあります。
- 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、採用に占める女性の割合は減少傾向にありますが、均衡状態にあります。

##### ●採用者に占める女性割合

年 度	H28	H29	H30	R1	R2
教 員	56.4%	58.8%	55.6%	51.6%	46.8%
教育事務	60.0%	63.2%	70.8%	55.6%	56.5%

#### (2) 登用・配置について

##### 《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。
- 教育事務職員の管理職(事務長)に占める女性割合は、5割程度を推移している状況にあります。

##### ●管理職に占める女性割合

年 度	H28	H29	H30	R1	R2
教 員	20.9%	22.8%	25.8%	28.4%	29.5%
教育事務	54.3%	52.2%	51.1%	50.0%	55.3%

##### 【参考】第5次男女共同参画基本計画

初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合(令和元年度)

校長:15.4% 副校長・教頭:20.5%

## 《教職員に占める女性割合》

○教員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。

### ●教職員に占める女性割合

年 度	H28	H29	H30	R1	R2
教 員	57.9%	57.3%	57.1%	56.8%	56.1%
教員以外	66.6%	68.3%	67.8%	67.0%	65.6%

## (3) 仕事と家庭の両立支援について

### 《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ごく少数で、取得期間は1か月～1年程度取得しています。

### ●男女別の育児休業の取得率・平均取得日数

年 度		H27	H28	H29	H30	R1
男性	取得率	2.9%	0.4%	1.7%	1.1%	1.4%
	平均取得日数	268日	365日	211日	332日	224日
女性	取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	平均取得日数	598日	537日	537日	560日	575日

### 《配偶者の出産休暇と男性職員の育児参加休暇の取得率・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、6割を超えています。伸び率が停滞しており、平均取得日数は2日程度となっています。

○男性職員の育児参加休暇（付与日数：5日）は取得率が低く、平均取得日数は3日程度となっています。令和2年度実施のアンケートでは、制度の認知度が低いことが、要因として挙げられており、制度の周知徹底に努めていきます。

### ●配偶者の出産休暇の取得率・平均取得日数

年 度	H27	H28	H29	H30	R1
取得率	68.6%	54.2%	67.0%	67.9%	64.8%
平均取得日数	1.73日	1.90日	1.88日	2.04日	2日0:50

### ●男性職員の育児参加休暇の取得率・平均取得日数

年 度	H27	H28	H29	H30	R1
取得率	15.5%	13.0%	11.3%	17.1%	27.2%
平均取得日数	3.10日	3.50日	2.32日	2.36日	3日1:41

## 【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)登用・配置について」「(3)仕事と家庭の両立支援について」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い、女性教職員の活躍に必要なと思われる項目について掲げています。

### (1) 新規採用教職員に占める女性割合

令和7年度にいたるまで、引き続き均衡状態を保ちます。

(令和2年度実績：教員 46.8% 教育事務 56.5%)

### (2) 管理職に占める女性割合

教員：早期に30%を達成し、維持します。

教育事務：令和7年度にいたるまで、引き続き均衡状態を保ちます。

(令和2年度実績：教員 29.5% 教育事務 55.3%)

### (3) 教職員に占める女性割合

令和7年度にいたるまで、引き続き均衡状態を保つ。

(令和2年度実績：教員 56.1% 教員以外 65.6%)

### (4) 男性教職員の育児休業取得率

子どもが生まれた男性教職員の育児休業取得率を、令和4年度末までに30%、令和6年度末までに50%にします。

引き続き、子どもが生まれた女性教職員の育児休業取得率を100%にします。

(令和元年度実績：教職員 1.4%)

### (5) 男性教職員の育児に伴う休暇の取得率

令和6年度末までに、子どもの生まれたすべての男性教職員が、配偶者の出産休暇・男性職員の育児参加休暇をあわせて5日以上取得することについて、令和6年度末時点で100%にします。

(令和元年度実績：配偶者出産休暇 64.8% 育児参加休暇 27.2%)

### 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

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。

#### (1) 採用について

教員の魅力ややりがいとともに、仕事と子育てに励む女性教職員の声を紹介するなど、女性が活躍できる職場であることを、採用説明会、パンフレット、ホームページ等で広報します。

#### (2) 登用について

引き続き女性教職員の管理職登用を積極的に進めていきます。

#### (3) 仕事と家庭の両立支援について

- 1) 各種両立支援制度（育児休業、配偶者の出産休暇、男性職員の育児参加休暇等）の促進に向け、管理職員が目標設定の面談の際に、対象教職員の早期把握と出産を控えている全ての教職員に対し、制度の周知を行うとともに、休暇を取得しやすい職場づくりを進めます。
- 2) 管理職及びミドルリーダーとして、業務の効率化、ワークライフバランスなどの推進に取り組む視点を身につけた人材を育成するとともに、教職員の仕事に対する意識改革など、学校における働き方改革を推進します。
- 3) 管理職員における人事評価制度の評価項目として、求められる水準にあげられている、次世代育成、ワークライフバランスに関する視点の徹底を進めます。