

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8年4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8年4月1日から令和13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12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現状

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」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。

(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、均衡状態にあります。

前計画における目標：令和7年度にいたるまで、引き続き均衡状態を保ちます。

●採用者に占める女性割合

年 度	R3	R4	R5	R6	R7
教 員	46.9%	48.5%	46.8%	50.0%	53.3%
教育事務	100.0%	66.7%	60.0%	58.8%	81.0%

(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、令和3年度から令和7年度までの5年間で11%増加しており、全国平均を上回る状況にあります。

高知県 校長：33.8% 副校長・教頭：48.2%

【参考】第6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7年度）

全国 校長：22.9% 副校長・教頭：27%

- 教育事務職員の管理職（事務長）に占める女性割合は、令和3年度から令和7年度までの5年間で9%増加しており、令和4年度以降、60%程度で推移しています。

前計画における目標

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。

●管理職に占める女性割合

年 度	R3	R4	R5	R6	R7
教 員	30.8%	33.7%	38.3%	40.3%	41.8%
うち校長	23.9%	25.1%	30.6%	31.6%	33.8%
うち副校長・教頭	36.3%	40.6%	44.4%	47.1%	48.2%
教育事務	55.3%	63.0%	60.0%	61.0%	64.3%

《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。

高知県 小学校:62.9% 中学校:50.7% 高等学校:41.9% 特別支援学校:63.7%

【参考】学校基本調査

各種学校の教員に占める女性の割合（令和7年度）

全国 小学校:62.7% 中学校:45.0% 高等学校:34.1% 特別支援学校:63.0%

前計画における目標：令和7年度にいたるまで、引き続き均衡状態を保つ。

●教職員に占める女性割合

年 度	R3	R4	R5	R6	R7
教 員	55.8%	55.4%	55.3%	55.1%	55.1%
教員以外	64.4%	63.9%	63.7%	62.9%	63.5%

(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》

○男性教職員の育児休業取得率について、令和2年度から令和6年度までの5年間で34.9%増加しています。

○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4割程度で、男性教職員の取得率の向上及び取得期間の長期化に向けて、引き続き、育児休業を取得しやすい環境・職場づくりに努めていきます。

前計画における目標：男性教職員の育児休業取得について、「高知県教職員共働き・子育てサポートプラン」※に掲げる目標値とします。

※令和2年度～令和6年度「教職員子育てサポートプラン」

令和6年度末までに 50%

令和7年度～令和11年度「高知県教職員共働き・子育てサポートプラン」

令和11年度末までに 85%

●男女別の育児休業の取得率・平均取得日数

年 度		R2	R3	R4	R5	R6
男性	取得率	7.3%	11.6%	14.2%	35.0%	42.2%
	平均取得日数	87日	159日	106日	113日	111日
女性	取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	平均取得日数	500日	475日	461日	478日	445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7割を超えていますが、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）の取得率は5割程度で、平均取得日数は約3日となっています。「高知県教職員共働き・共育てサポートプラン」の目標である、これからの休暇を合計5日以上取得した男性教職員は3割程度となっています。
- 配偶者の負担をより軽減していくためにも、引き続き、男性教職員の取得率の向上及び取得期間の長期化に向けて、制度の周知徹底とともに、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めていきます。

前計画における目標：配偶者が産前産後休暇中に育児を行う男性職員に係る休暇について、「高知県教職員共働き・共育てサポートプラン」※に掲げる目標値とします。

※令和2年度～令和6年度「教職員子育てサポートプラン」

令和6年度末までに 取得率 100%

(子どもの生まれたすべての男性教職員があわせて5日以上休暇を取得する。)

令和7年度～令和11年度「高知県教職員共働き・共育てサポートプラン」

令和11年度末までに 取得率 100%

(子どもの生まれたすべての男性教職員があわせて5日以上休暇を取得する。)

*上記目標継続

●配偶者の出産休暇の取得率・平均取得日数

年 度	R2	R3	R4	R5	R6
取得率	65.1%	58.9%	65.5%	71.8%	71.9%
平均取得日数	1日 7:08	1日 6:29	2日 0:37	2日 2:32	2日 1:59

●男性職員の育児参加休暇の取得率・平均取得日数

年 度	R2	R3	R4	R5	R6
取得率	37.6%	30.2%	45.1%	53.8%	51.6%
平均取得日数	2日 5:00	3日 3:19	3日 4:31	3日 2:15	3日 1:48

●令和6年度にうえの休暇を合計5日以上取得した職員の割合：32.0%

3 女性教職員の活躍の推進に向けた目標

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 12 年度にいたるまで、均衡状態を保ちます。

(令和 7 年度実績：教員 53.3% 教育事務 81.0%)

(2) 管理職に占める女性割合

教員：早期に 45% を達成し、維持します。

教育事務：令和 12 年度にいたるまで、引き続き均衡状態を保ちます。

(令和 7 年度実績：教員 41.8% 教育事務 64.3%)

(3) 教職員に占める女性割合

令和 12 年度にいたるまで、引き続き均衡状態を保ちます。

(令和 7 年度実績：教員 55.1% 教員以外 63.5%)

(4) 男性教職員の育児休業取得率

(5) 男性教職員の育児に伴う休暇の取得率

(4) (5) については、「高知県教職員共働き・子育てサポートプラン」に掲げる目標値とします。

「高知県教職員共働き・子育てサポートプラン」に掲げる目標値

○子どもが生まれた男性教職員の育児休業取得率を令和 11 年度末までに 85% とする。

○子どもが生まれた女性教職員の育児休業取得率を 100% とする。

○男性教職員の育児に伴う休暇について、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 日以上休暇を取得する。

4 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

3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) 「高知県教職員共働き・共育てサポートプラン」に基づく「育児に関する休暇取得支援プログラム」及び「共育て支援プログラム」を確実に実施します。あわせて、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）の取得促進に向け、管理職が対象教職員を早期に把握し、出産を控える全ての教職員に対して制度の周知を徹底するとともに、休暇を取得しやすい職場づくりを推進します。

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) 管理職員に求められる水準として人事評価制度の評価項目に掲げられている、「次世代育成支援」や「ワークライフバランス」に関する視点の徹底を進めます。

4) 子育てや介護などのライフイベントや、教職員のニーズ等に応じた多様な働き方の選択肢として、部分休業や育児短時間勤務、テレワーク（在宅勤務）などの制度の利用促進を図ります。また、さらなる柔軟な働き方が選択できるよう、フレックスタイム制を導入します。

(4) 女性の健康上の特性に係る取組について

1) 管理職や衛生管理者（衛生推進者）を対象にした研修の場を活用し、女性の健康上の特性への理解を深めるとともに、職場におけるヘルスリテラシーを向上させ、適切なサポートを行うよう周知します。

2) 働く世代の女性に比較的多い乳がんや子宮頸がんを早期発見し、早期治療につなげるため、検診対象者に受診を積極的に勧奨します。

3) 教職員の健康に関するさまざまな相談に対して適切に対応するため、教職員を対象とした心とからだの健康相談窓口について周知し、活用を促します。また、公立学校共済組合高知支部と連携し、各種検診受診の勧奨のほか、自身の健康状態の把握を促進します。

(5) ハラスメントへの対策

セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント等のハラスメントのない職場づくりを推進するため、アンケートを実施・分析し、ハラスメント防止に向けて活用します。また、各種相談窓口を周知し、適切に対応します。