

女性活躍推進法に基づく香川県教育委員会特定事業主行動計画2021【概要】

～ 女性職員が一層輝く教育現場を目指して～

策定の趣旨

- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の制定(H27.8)
- 人口減少の急速な進行、行政課題の高度化・複雑多様化
- 「新・せとうち田園都市創造計画」(H27.12)に掲げる「女性が輝く香川の実現」



女性職員の活躍を推進し、女性ならではの視点や柔軟な発想を政策に生かし、行政サービスの向上等を図る

計画期間・対象

- 計画期間 令和3年度～令和7年度
(女性活躍推進法に基づく後期5年間の計画)
- 計画の対象 県教育委員会事務局及び教育機関(県立学校を含む)の教職員並びに市町立学校の県費負担教職員
※ 県教育委員会が任用する会計年度任用職員を含む

本県における現状

<女性に対する職業生活における機会の提供>

【採用】

採用者に占める女性職員の割合は5割から6割程度

【女性職員の割合】

行政職等、教育職とも5割から6割程度(増加傾向)

【女性管理職等の割合】

行政職等 7.4%(H27)⇒21.4%(R2)

教育職 15.2%(H27)⇒22.7%(R2)

<職業生活と家庭生活との両立に資する職場環境の整備>

【育児休業の取得率】 女性職員:100%、男性職員:1.6%(R元)

【育児参加休暇等取得率】 8日間の取得者比率:3.9%(R元)

職員アンケート結果

【教育職】

- 女性職員は持てる能力を発揮できている
88.6%(H27)⇒88.7%(R2)
- 女性職員の配置が少なかった分野に取り組みたい
55.8%(H27)⇒62.0%(R2)
- 性別によって管理職登用に差(男性有利)がある。
44.1%(H27)⇒35.0%(R2)
- 性別によって仕事に取り組む姿勢や意欲に差がない。
95.1%(H27)⇒95.8%(R2)

課題と数値目標

課題

- ◇ 職員構成における男女間の差の解消
- ◇ 職務経験の男女差や女性職員の資質・能力面での不案の解消
- ◇ 仕事と家庭生活の両立への不安の解消

数値目標

- ◇ 女性管理職割合
令和7年度 25% (行政職等18%、校長20%、副校長・教頭30%)
- ◇ 男性職員の育児休業取得率
令和7年度 50%
- ◇ 男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率
令和7年度 100%

具体的な取組み

1 女性に対する職業生活における機会の提供

女性職員が教育行政や教育現場で活躍できるよう、キャリア形成の支援、配属や管理職等への登用などを推進

- ◇ 女性向け採用広報活動の強化
- ◇ 人材育成を意識した人員配置
- ◇ 管理職等への積極的な登用

2 職業生活と家庭生活との両立に資する職場環境の整備

女性職員の活躍推進に当たり、男女を問わず全ての職員が働きやすい職場環境を整備するとともに、仕事と家庭の両立支援を推進

- ◇ 事業・業務の見直しと働き方改革
- ◇ 男性職員が家庭生活へ参加しながら活躍できる職場環境の整備
- ◇ 育児休業職員への支援
- ◇ 研修制度の充実

計画の推進

計画の公表

庁内イントラネットでの職員への周知のほか、県教育委員会のホームページ等で公表

数値目標等の公開・検証

毎年度、取組を検証し、その取組の実施状況や数値目標の進捗状況をホームページ等で公表

計画の見直し等

国の施策の動向を踏まえ、必要に応じて見直しを検討