

「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」

～ 女性職員が一層輝く教育現場を目指して ～

令和5年10月一部改正

(令和3年3月)

香川県教育委員会

目次

I 策定にあたって	1
1 策定の趣旨	
2 計画期間	
3 計画の対象	
II 本県教育委員会における現状と課題	
1 各種統計データに見る現状	2
2 職員アンケートに見る現状	8
3 取り組むべき課題	11
III 本計画の目標	12
IV 具体的な取組み内容	13
V 計画の推進	15

I 策定にあたって

1 策定の趣旨

女性の職業生活における活躍を迅速に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現していくため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が、令和7年度末までの10年間の時限立法として、平成27年8月に制定され、香川県教育委員会も職員を雇用する事業主として、特定事業主行動計画の策定が義務付けられています。

また、平成27年12月に策定した「新・せとうち田園都市創造計画」や、令和2年3月に改定した「第2期かがわ創生総合戦略」に掲げた「女性が輝く香川の実現」に向け、地域をリードしていく役割が県には求められています。さらに、昨今の行政課題の高度化・複雑多様化や社会情勢の変化に対応していくためには、女性ならではの視点や柔軟な発想などを政策方針の決定等に生かし、政策の質や行政サービスの向上を図る必要があります。

こうした点を踏まえ、平成28年3月に「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2016」を策定し、女性職員が政策決定過程・校務運営に積極的に参画する機会を拡大するとともに、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などの働き方改革を実施し、女性職員の活躍推進に取り組んできました。

本計画である「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」では、これまで行ってきた女性職員の活躍支援や仕事と家庭生活の両立支援の取組みを一層進め、職員一人ひとりが、個性や能力を十分に発揮できる「女性職員が一層輝く教育現場」を引き続き目指してまいります。

2 計画期間

この計画の計画期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

なお、女性活躍推進法は、平成27年度から令和7年度までの10年間の時限法律であるため、本計画は、後期の計画として策定します。

3 計画の対象

この計画の対象は、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とし、県教育委員会が任用する会計年度任用職員を含みます。

II 本県教育委員会における現状と課題

1 各種統計データに見る現状

(1) 女性に対する職業生活における機会の提供に関する現状

① 採用関係

採用者に占める女性職員の割合は、平成28年度の前期計画の策定時点と比較すると、令和2年度では、県立学校及び市町立学校の教育職（以下「教育職」という。）、教育職以外の職員（以下「行政職等」という。）ともに減少していますが、いずれも女性職員の割合は、過半数を超えています。

男女を問わず、将来の教育行政を支える優秀な人材を確保していくため、引き続き、効果的な採用広報等に取り組んでいく必要があります。

【採用者に占める女性職員の割合】

(単位：%)

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
行政職等	64.3	77.3	77.3	82.4	68.8	52.9
教育職	58.6	62.3	59.0	58.2	48.2	60.1
計	58.9	63.2	60.2	59.4	49.2	59.8

※各年度4月1日採用のデータ。

② 職員の男女別構成・管理職比率等

女性職員の比率は、前期計画の策定前の平成27年度と前期計画最終年度の令和2年度を比較すると、行政職等、教育職ともに上昇し、過半数を超えています。

近い将来に管理職を担うべき課長補佐級の女性職員比率は、前期計画策定前の平成27年度、行政職等では39.5%でしたが、令和2年度では、49.2%まで増加しました。教育職では主幹教諭・指導教諭の女性職員比率は平成27年度の61.3%から令和2年は68.0%に増加しています。

管理職（行政職等は課長級以上、教育職は教頭以上）に占める女性職員の割合は、前期計画策定前の平成27年度では、行政職等は7.4%、教育職では15.2%で、両者を合わせると14.9%でしたが、令和2年度では、行政職等は21.4%、教育職は22.7%となり、合わせて22.7%まで増加し、前期計画の目標値17%を上回っています。

管理職比率については、平成27年4月時点で、行政職等の女性比率が7.4%、教育職の女性比率が15.2%となっていました。令和2年4月時点には、それぞれ21.4%、22.7%に増加しています。引き続き、管理職への積極的な登用に努めるとともに、次に管理職を担うべき課長補佐級職員や主幹教諭・指導教諭に女性職員を登用・育成することが求められています。

【女性職員の割合】

(単位：人・%)

		平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年	令和 2 年
行政職等	男性	260	253	263	260	249	256
	女性	375	367	359	366	375	380
	計	635	620	622	626	624	636
	女性比率	59.1%	59.2%	57.7%	58.5%	60.1%	59.7%
教育職	男性	3,385	3,333	3,314	3,278	3,278	3,219
	女性	4,197	4,224	4,206	4,170	4,223	4,255
	計	7,582	7,557	7,520	7,448	7,501	7,474
	女性比率	55.4%	55.9%	55.9%	56.0%	56.3%	56.9%

※各年 4 月 1 日時点。

【職階別女性職員の割合】

前期計画策定前 (平成 27 年 4 月 1 日時点)

(単位：人・%)

		部長級	次長級	課長級	課長補佐級
行政職等	職員数	3	1	23	195
	うち女性職員数	0	0	2	77
	女性職員比率	0.0%	0.0%	8.7%	39.5%
		校長	副校長 教頭	主幹教諭 指導教諭	
教育職	職員数	266	405	80	
	うち女性職員数	34	68	49	
	女性職員比率	12.8%	16.8%	61.3%	

前期計画最終年度 (令和 2 年 4 月 1 日時点)

(単位：人・%)

		部長級	次長級	課長級	課長補佐級
行政職等	職員数	3	2	24	197
	うち女性職員数	0	2	4	97
	女性職員比率	0.0%	100%	16.7%	49.2%
	伸び率	+0% ^{※1}	+100% ^{※1}	+8.0% ^{※1}	+9.7% ^{※1}
		校長	副校長 教頭	主幹教諭 指導教諭	
教育職	職員数	248	390	100	
	うち女性職員数	44	101	68	
	女性職員比率	17.7%	25.9%	68.0%	
	伸び率	+4.9% ^{※1}	+9.1% ^{※1}	+6.7% ^{※1}	

【管理職に占める女性職員の割合】

(単位：人・%)

		平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年	令和 2 年
行政職等	管理職数	27	27	27	27	27	28
	うち女性職員数	2	5	5	4	5	6
	女性管理職比率	7.4%	18.5%	18.5%	14.8%	18.5%	21.4%
教育職	管理職数	671	660	651	649	643	638
	うち女性職員数	102	109	113	123	132	145
	女性管理職比率	15.2%	16.5%	17.4%	19.0%	20.5%	22.7%
計	管理職数	698	687	678	676	670	666
	うち女性職員数	104	114	118	127	137	151
	女性管理職比率	14.9%	16.6%	17.4%	18.8%	20.4%	22.7%

※各年 4 月 1 日時点。

管理職：行政職等は課長級以上、教育職は教頭以上。

(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備の現状

① 離職率

離職率は、前期計画策定前において、行政職等、教育職とも 1%を下回っていますが、女性の離職率は男性に比べ若干高い傾向にありました。前期計画策定後では、行政職等の女性の離職率は 0.6%と男性の 0.8%を下回りましたが、行政職等では男性の離職率 0.5%に対して、女性では 1.0%となっています。

また、年齢別に離職者の分布をみると、教育職では、男女ともに離職者が若年化している傾向にあります。

引き続き、出産を経ても子育てしながら継続して働き続けることができる職場環境の整備等に努めていくことが求められます。

		前期計画策定前（平成 27 年度実績）				前期計画策定後（令和元年度実績）			
		行政職等		教育職		行政職等		教育職	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
離職率		0.0%	0.9%	0.6%	0.8%	0.8%	0.6%	0.5%	1.0%
年齢別分布 (単位：人)	20～24 歳	0	1	1	2	0	0	0	1
	25～29 歳	0	0	5	11	1	0	3	15
	30～34 歳	0	1	1	0	0	1	2	11
	35～39 歳	0	0	0	2	0	0	1	3
	40～44 歳	0	0	1	3	0	0	3	3
	45～49 歳	0	0	3	0	1	0	2	1
	50～54 歳	0	1	2	2	0	1	1	3
55～59 歳	0	0	7	12	0	0	2	4	

② 休暇取得、超過勤務時間等

計画策定前と策定後と比較し、女性職員の育児休業取得率は変わらず100%のままですが、男性職員の取得率は0%から1.6%に増加しましたが、依然として低い水準にあります。

また、育児休業取得期間を見ますと、令和元年度の男性職員は、1月を超え1年以内の期間で取得しています。一方、女性職員が取得する育児休業期間は、平成27年度に比べて長期化傾向にあります。

さらに、配偶者出産休暇又は育児参加休暇を1日も取得していない男性職員の割合も70.9%から60.2%に減少し、男性職員が出産・育児に参加する機会が増えたことが伺えますが、依然として教育職における未取得者が多い状況にあります。

女性教育職の活躍を支援するためには、男性職員が育児等に関する休暇制度等の利用しやすい環境整備や、超過勤務時間の縮減を図るなど、仕事と家庭生活が両立できる態勢づくりを一層進めていく必要があります。

【男女別の育児休業取得率等】

前期計画策定前（平成27年度実績）

（単位：人、%、月）

	男性			女性		
	行政職等	教育職	計	行政職等	教育職	計
取得者数	0	0	0	10	146	156
取得率	0%	0%	0%	100.0%	100.0%	100.0%
平均期間	0	0	0	23.0	21.0	21.1

前期計画策定後（令和元年度実績）

（単位：人、%、月）

	男性			女性		
	行政職等	教育職	計	行政職等	教育職	計
取得者数	0	2	2	16	175	191
取得率	0%	1.6%	1.6%	100.0%	100.0%	100.0%
平均期間	0	7.0	7.0	20.8	21.9	21.7

【男女別の育児休業取得期間の分布】

前期計画策定前（平成 27 年度実績）

（単位：人）

取得期間	男性			女性		
	行政職等	教育職	計	行政職等	教育職	計
1 月以下	-	-	-	-	-	-
1 月超え 6 月以下	-	-	-	-	1	1
6 月超え 1 年以下	-	-	-	2	17	19
1 年超え 1 年 6 月以下	-	-	-	2	41	43
1 年 6 月超え 2 年以下	-	-	-	1	44	45
2 年超	-	-	-	5	43	48

前期計画策定後（令和元年度実績）

（単位：人）

取得期間	男性			女性		
	行政職等	教育職	計	行政職等	教育職	計
1 月以下	-	-	-	-	-	-
1 月超え 6 月以下	-	1	1	-	2	2
6 月超え 1 年以下	-	1	1	2	28	30
1 年超え 1 年 6 月以下	-	-	-	6	32	38
1 年 6 月超え 2 年以下	-	-	-	2	34	36
2 年超	-	-	-	6	79	85

【配偶者出産休暇、育児参加休暇取得者数等】

前期計画策定前（平成 27 年度実績）

（単位：人、%）

取得期間	行政職等		教育職		計	
	取得者数	取得割合	取得者数	取得割合	取得者数	取得割合
8 日間	0	0.0%	1	1.2%	1	1.2%
5 日以上～8 日未満	0	0.0%	2	2.4%	2	2.3%
3 日以上～5 日未満	0	0.0%	12	14.3%	12	14.0%
3 日未満（取得あり）	2	100%	41	48.8%	43	50.0%
取得なし	0	0.0%	28	33.3%	28	32.6%

計画策定後（令和元年度実績）

（単位：人、%）

取得期間	行政職等		教育職		計	
	取得者数	取得割合	取得者数	取得割合	取得者数	取得割合
8 日間	0	0.0%	5	4.0%	5	3.9%
5 日以上～8 日未満	2	66.6%	12	9.5%	14	10.9%
3 日以上～5 日未満	1	33.3%	16	12.7%	17	13.2%
3 日未満（取得あり）	0	0.0%	67	53.2%	67	51.9%
取得なし	0	0.0%	26	20.6%	26	20.2%

※取得限度日数 配偶者出産休暇：3 日、育児参加休暇：5 日

【1人当たり月平均超過勤務時間（暦年）】

（単位：時間）

	前期計画策定前（平成27年）	前期計画策定後（令和元年）	伸び率
行政職等	6.6	10.0	+3.4 ポイント

※管理職は除く。

2 職員アンケートに見る現状

職員の勤務環境に関する質問について

- ◇ 教育委員会（学校を含む。）は仕事と家庭の両立がしやすい職場であると回答した職員は行政職等で6割を超える一方で、教育職では前回アンケート（平成27年度実施。以下同じ。）と同様におよそ4割程度に留まっています。
- ◇ 「女性職員が仕事で持てる能力を発揮できている」と回答した職員は、前回アンケートと同様に行政職等、教育職とも8割を超えています。「性別によって業務内容に偏りがある」と回答した職員は、行政職等、教育職とも約3割となり、前回アンケートから大幅に減少しました。
女性職員のうち、約3分の2の職員は、これまで女性職員の配置が少なかった分野の業務にも取り組みたいと回答しています。

管理職への登用に関する質問について

- ◇ 「管理職登用には男性が有利」と回答した職員は、行政職等、教育職とも前回アンケート時から1割ほど減少し、3割強となっています。
- ◇ 行政職等で課長級以上の職階を担いたいと回答したのは、約3割となり、前回アンケート時から1割強増加する一方、教育職で校長の職階を担えると回答したのは、前回アンケートと同様に、男性職員で約3割、女性職員では約5%に留まっています。
- ◇ 管理職を担えない主な理由としては、行政職等、教育職とも「管理職になる能力がない」、「管理職のメリット・魅力がない」、「現在の職責で精一杯」、「仕事と家庭の両立が困難」が挙げられています。

女性活躍に向けた取組

- ◇ 女性の活躍推進に向けた取組（女性職員の積極的な管理職登用など）については、行政職等、教育職とも8割を超える職員が賛成と回答しています。
- ◇ どのような取組みが効果的かを尋ねたところ、行政職等、教育職とも『勤務環境の整備に関する取組』（家庭との両立に係る上司や同僚の理解・配慮、職場復帰者支援、ハラスメント対策など）が効果的と回答した職員が最も多く、続いて『勤務時間改革に関する取組』（超勤縮減、テレワーク推進、時差出勤推進など）、『休暇制度利用に関する取組』（各種休暇制度を利用しやすい環境、男性育休など）が効果的であると回答しており、働きやすい職場環境づくりに関することが回答の上位を占めています。
- ◇ 一方、『キャリア形成機会の付与に関する取組』（女性職員を対象とした研修、多様なロールモデル・キャリアパス事例紹介、女性管理職との交流機会、職域拡大など）が効果的と回答した職員は、行政職等、教育職とも全体の1割強に留まっていますが、若い時からキャリア形成意識を醸成し、将来の管理職候補となる女性職員の育成を図る取組みも合わせて必要です。

【職員アンケートの主な回答結果】

行政職等

() 内は前回(平成27年度)との差

質問内容	回答内容	左の回答をした職員の割合		
		男性	女性	計
◇職員の勤務環境に関する質問				
教育委員会は仕事と家庭を両立しやすい職場だと思うか。	「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」	66.2% (+15.7%)	63.7% (+1.7%)	64.5% (+6.8%)
女性職員は仕事で持てる能力を発揮できているか。	「発揮できている」、「どちらかと言えば発揮できている」	89.7% (+5.2%)	84.8% (+1.2%)	86.6% (+2.7%)
性別によって業務内容に偏りがあるか。	「業務に偏りがある」	41.9% (-14.4%)	27.7% (-17.9%)	33.0% (-16.6%)
【女性職員のみ】女性職員の配置が少なかった分野の業務に取り組みたいか。	「積極的に取り組みたい」、「機会があれば取り組みたい」	—	61.9% (+5.8%)	61.9% (+5.8%)
◇管理職への登用に関する質問				
性別によって管理職登用に差があるか。	「男性が有利」	27.2% (-7.8%)	45.0% (-11.1%)	38.4% (-9.8%)
将来、どの職階まで担えると思うか。	「課長級以上」	44.3% (+5.5%)	15.0% (+12.7%)	30.7% (+14.6%)
管理職(課長級)以上を担えないと回答した理由は何か。	管理職になる能力がない	20.3% (-1.4%)	17.8% (-3.8%)	18.6% (-3.1%)
	管理職になるメリットや魅力がない	24.3% (+3.4%)	16.6% (-1.9%)	18.6% (-0.5%)
	仕事と家庭生活の両立が困難になる	12.2% (+0%)	19.0% (+0%)	17.2% (-0.2%)
	現在の職責で精一杯だから	15.5% (-5.4%)	16.1% (-2.4%)	15.9% (-3.2%)
◇女性活躍に向けた取組みに関する質問				
女性職員の活躍推進に向けた取組み(女性管理職の積極的登用)をどう思うか。	「賛成」、「どちらかと言えば賛成」	80.9% (-10.4%)	81.4% (-4.5%)	81.2% (-6.7%)
女性職員がさらに活躍するためには、どのような取組みが効果的か。	『勤務環境の整備に関する取組』 (家庭との両立に係る上司や同僚の理解・配慮、職場復帰者支援、ハラスメント対策)			35.1%
	『勤務時間改革に関する取組』 (超勤縮減、テレワーク推進、時差出勤推進)			22.3%
	『休暇制度利用に関する取組』 (各種休暇制度を利用しやすい環境、男性育休)			21.9%
	『キャリア形成機会の付与に関する項目』 (女性職員を対象とした研修、多様なロールモデル・キャリアパス事例紹介、女性管理職との交流機会、職域拡大)			13.4%

教育職

() 内は前回 (平成 27 年度) との差

質問内容	回答内容	左の回答をした職員の割合		
		男性	女性	計
◇職員勤務環境に関する質問				
教育委員会は仕事と家庭を両立しやすい職場だと思うか。	「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」	41.3% (-2.9%)	34.5% (-5.2%)	37.3% (-4.1%)
女性職員は仕事で持てる能力を発揮できているか。	「発揮できている」、「どちらかと言えば発揮できている」	89.3% (-1.4%)	88.2% (+0.9%)	88.7% (+0.1%)
性別によって仕事に取り組む姿勢や意欲に差があるか。	「性別は関係ない」	96.3% (-0.1%)	95.4% (+1.0%)	95.8% (+0.7%)
【女性職員のみ】女性職員の配置が少なかった分野の業務に取り組むか。	「積極的に取り組みたい」、「機会があれば取り組みたい」	—	62.0% (+6.2%)	62.0% (+6.2%)
◇管理職への登用に関する質問				
性別によって管理職登用に差があるか。	「男性が有利」	26.6% (-9.2%)	40.9% (-8.4%)	35.0% (-9.1%)
将来、どの職階まで担えるか。	「校長」	28.3% (-4.9%)	5.1% (+1.2%)	14.7% (-0.6%)
管理職 (校長) を担えないと回答した理由は何か。	管理職になる能力がない	18.5% (-2.7%)	19.2% (+1.1%)	19.0% (+0.1%)
	管理職になるメリットや魅力がない	24.3% (+1.8%)	21.9% (+4.3%)	22.6% (+3.8%)
	仕事と家庭生活の両立が困難になる	11.3% (+0.0%)	15.8% (-3.8%)	14.4% (-3.1%)
	現在の職責で精一杯だから	13.9% (-8.6%)	16.7% (-0.9%)	15.9% (-2.9%)
◇女性活躍に向けた取組みに関する質問				
女性職員の活躍推進に向けた取組み (女性管理職の積極的登用) をどう思うか。	「賛成」、「どちらかと言えば賛成」	86.8% (-3.7%)	89.6% (-5.3%)	88.4% (-4.8%)
女性職員がさらに活躍するためには、どのような取組みが効果的か。	『勤務環境の整備に関する取組』 (家庭との両立に係る上司や同僚の理解・配慮、職場復帰者支援、ハラスメント対策)			34.8%
	『勤務時間改革に関する取組』 (超勤縮減、テレワーク推進、時差出勤推進)			23.7%
	『休暇制度利用に関する取組』 (各種休暇制度を利用しやすい環境、男性育休)			24.2%
	『キャリア形成機会の付与に関する項目』 (女性職員を対象とした研修、多様なロールモデル・キャリアパス事例紹介、女性管理職との交流機会、職域拡大)			10.7%

3 取り組むべき課題

各種統計データや職員アンケートなどを通じて明らかになった現状等を踏まえ、本県教育委員会において女性職員の活躍推進に向け、当面取り組むべき課題は、以下のとおりです。

(1) 女性に対する職業生活における機会の提供に向けての課題

⇒ 職員構成における男女間の差の解消

- 女性職員の幅広い人事配置は、これまでも進めてきていますが、性別により業務内容に依然として差があるとの声もあり、その取組みは十分でない状況です。
- 過去と比べ、出産や子育てを行う年齢層が広くなり、中堅職員として能力を發揮し、管理職へのステップを踏む時期に重なってきており、業務経験の男女差や育成の中断などが生じています。
- 人口減少社会の一層の進行などを踏まえると、女性職員の視点や考え方をさらに政策や事業の立案・校務運営に生かしていく必要があります。

⇒ 職務経験の男女差や女性職員の資質・能力面での不安の解消

- 育児休業の取得期間は本人の希望が最大限尊重されるべきことは当然ですが、女性職員の育児休業が必要以上に長期化し、職員のキャリア形成機会や意欲を阻害させることがないように、子育て中のすべての職員が安心して働ける職場環境の整備が求められています。
- 職務経験の不足や仕事と家庭生活の両立面での不安などから、管理職を担いたいという意欲のある女性職員の割合は、男性職員と比べ低い傾向にあります。
- 女性職員には、幅広い経験や能力の習得のほか、将来のキャリアを考える機会を設けるなど、女性職員のキャリア形成に対する支援が必要です。

(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に向けての課題

- 女性職員が能力を發揮できていないと考える職員が1割程度存在する中、働きやすい職場環境の整備が求められています。
- 男性職員の育児参加については、休暇制度などを整備し、休暇取得を推奨していますが、最大限に活用されていないことが課題です。

Ⅲ 本計画の目標

本計画においては、女性職員の活躍推進を阻害する様々な課題を着実に解決していくため、数値目標を設定し、毎年度、計画の進捗を検証しながら、取組みを進めます。

(1) 女性に対する職業生活における機会の提供に関する目標

目標 管理職に占める女性職員の割合

令和2年4月 22.7% ⇒ 令和7年度末 25%

（うち、行政職等における女性管理職の割合 18%
校長における女性職員の割合 20%
副校長・教頭における女性職員の割合 30%）

【目標値の考え方】

国の第5次男女共同参画基本計画における地方公共団体の女性課長級職員比率の目標値（16%）も踏まえ、行政職等においては女性管理職数を6人程度（令和2年4月1日時点：4人）となるよう育成・登用を進めるとともに、比較的管理職に占める女性比率の高い教育職においても、同計画における教頭以上に占める女性比率の目標値（校長20%、副校長・教頭25%）を踏まえ、更なる女性管理職の登用に努め、女性職員の政策決定過程・校務運営に参画する機会を拡大します。

(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する目標

目標① 男性職員の育児休業取得率

令和元年度 1.6% ⇒ 令和7年度 50%

目標② 男性職員の配偶者出産休暇（3日）・育児参加休暇の取得率（5日）の両休暇（8日）の取得率

令和元年度 3.9% ⇒ 令和7年度 100%

【目標値の考え方】

男性の家事・育児等の家庭生活への参画の促進は、女性の職業生活における活躍を推進する上で、解決しなければならない重要な課題であることから、育児にあたって利用できる制度の周知や利用の促進に努めるなど、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づくりを進めます。

IV 具体的な取組み内容

(1) 女性に対する職業生活における機会の提供の取組み

女性職員が教育行政や教育現場で活躍できるよう、職員を志望する動機づけやキャリア形成の支援、配属や管理職等への登用、研修などを推進します。

◇ 女性向け採用広報活動の強化

女性活躍の入り口となる女性の採用者拡大が重要であることから、ホームページ等を活用した広報活動により、教育行政や教育現場における女性職員の活躍や仕事と育児の両立支援制度などの周知を強化し、職員を志望する女性の増加を図ります。

◇ 人材育成を意識した人事配置

従来は主として男性職員が担ってきた業務も含め、多様なポストに女性教職員を配置し、計画的な人材育成に努めます。

◇ 管理職等への積極的な登用

優れた能力や実績のある女性職員を積極的に管理職等に登用するとともに、将来の管理職を担うべき課長補佐級の職員、主幹教諭・指導教諭への登用を進めるため、人材育成に努めます。

(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の取組み

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進めていきます。

◇ 事業・業務の見直しと働き方改革

事業・業務のスクラップ・アンド・ビルドの徹底や業務の効率化などにより、職員の総労働時間の短縮を図ります。

◇ 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

育児休業を取得した場合の給与の情報を周知するなど、男性職員が安心して育児休業を取得できるよう情報発信を行うとともに、家庭生活（家事、育児、介護等）への参加に理解のある職場風土を作るため、管理職等をはじめ周囲の同僚職員への情報発信・意識啓発に努めます。

◇ 育児休業職員への支援

職員が育児休業を取得する場合には、代替職員の適切な配置を推進します。

◇ 職員研修の実施

研修内容の充実を図り、管理職等を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する研修などを実施するとともに、職員等中央研修等に女性職員を積極的に派遣し、女性職員のキャリア形成意識の醸成の機会を増やします。

V 計画の推進

◇ 計画内容の公表

職員に対しては、庁内のイントラネットなどに掲載するとともに、各種研修等において周知を図っていきます。また、県民の皆様には、県のホームページ等に掲載し、周知を図ります。

◇ 数値目標・取組状況の検証と公表

毎年度、本計画に基づく取組を検証するとともに、その取組みの実施状況や設定した数値目標の進捗状況をホームページ等で公表します。

◇ 計画の見直し等

計画期間中においても、国の施策の動向や社会情勢の変化などを踏まえ、必要に応じ見直しを検討します。