

# 「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」の概要

## 1 策定趣旨

平成27年9月制定の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」において、自治体（＝特定事業主）に対し、女性の活躍推進に関する取組を定めた「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられ、女性の活躍推進をさらに進めるために、行動計画を策定。

## 2 計画の概要

### (1) 女性職員の活躍に関する課題

学校職員	1 女性管理職の状況 女性管理職員（校長、副校長及び教頭）の割合：7.7% → 他の都府県と比較し、低い水準にあり、将来的な管理職候補者であるミドルリーダーの女性職員層を厚くする必要性 2 男性職員の育児休業取得率：3.0%(女性職員の取得率：95.2%) → 男性職員の育児休業取得が進んでいない。
教育庁等職員	1 女性管理職の状況 管理職員に占める女性職員の割合：5.9% ※ 男性職員の育児休業取得は、学校職員と同様に進んでいない。

### (2) 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

学校職員	1 女性職員の登用等に関する数値目標 管理職員（校長、副校長及び教頭）に占める女性職員の割合 … 平成32年度までに15% 2 育児休業の取得等に関する数値目標（「北海道教育委員会職員の子育て支援行動計画」の数値目標を活用）（※教育庁等職員も同様） ○ 男性職員の育児休業取得率 …平成36年度までに 10% ○ 子の出生時に5日以上以上の休暇を取得する男性職員の割合 …平成36年度までに100%
教育庁等職員	1 女性職員の登用等に関する数値目標 管理職員に占める女性職員の割合 …平成32年度までに 12%

### (3) 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための主な取組

学校職員	・女性職員の相談窓口による支援 ・女性職員の相談に応じるメンター制度の導入 ・家庭事情がある場合は、昇任等に当たって勤務地に配慮 ・教務主任等への配置を進め女性ミドルリーダーを拡大 ・女性職員のキャリア形成を意識した研修の充実 ・男性職員の育児休業取得の推進 ・時間外縮減や年休取得の推進などワークライフバランスの推進に関する取組の実施 など
教育庁等職員	・育児休業を取得しやすい環境の整備 ・時間外勤務の縮減・休暇の取得促進 ・家庭生活とキャリア形成の両立、夫婦の同一地域での勤務などの人事配置に配慮 など

## 3 計画期間

平成28年度から平成32年度まで（5年間）

## 4 計画の策定主体

北海道教育委員会（北海道教育委員会の任命に係る職員を対象）

## 5 計画の施行期日

平成28年4月1日