

# 「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（第2期）」の概要

～ 能力を備え意欲にあられる女性職員がさらに輝くために ～

## 1 策定の趣旨

平成28年3月策定の特定事業主行動計画が終了したため、法律が終了する令和7年度までの5年間の計画を新たに策定。

十分な能力を備え、意欲あられる全ての女性職員がより高いステージで輝けるための取組を規定。

## 2 数値目標の達成状況

種別	項目		数値目標	計画策定時	最新値
学校職員	管理職登用	管理職員（校長、副校長及び教頭）に占める女性教職員の割合	15%	7.6%	9.2%
	育児休業の取得等	男性教職員の育児休業取得率	50%*	3.4%	4.8%
		子どもの出生時における男性教職員の5日以上の休暇の取得率	100%	49.2%	48.4%
教育庁等職員	管理職登用	管理職員に占める女性職員の割合	12%	5.9%	10.6%
	育児休業の取得等	男性職員の育児休業取得率	50%*	0.0%	16.7%
			子どもの出生時における男性教職員の5日以上の休暇の取得率	100%	66.7%

（※最新値はR2.4.1現在）

\* R6.3改定

## 3 新たな計画

(1) 数値目標<令和7年度末まで>

種別	項目		数値目標
学校職員	管理職登用	校長に占める女性教職員の割合	15%
		副校長及び教頭に占める女性教職員の割合	15%
	育児休業の取得等	男性教職員の育児休業取得率	10%
		子どもの出生時における男性教職員の5日以上の休暇の取得率	100%
教育庁等職員	管理職登用	本庁課長級以上の職に占める女性職員の割合	10%
		本庁課長補佐級以上の職に占める女性職員の割合	12%
		本庁係長級以上の職に占める女性職員の割合	20%
	育児休業の取得等	男性職員の育児休業取得率	30%
		子どもの出生時における男性職員の5日以上の休暇の取得率	100%

(2) 目標達成に向けた取組

種別	区分	基本的な視点
		主な取組（ゴシックは、第2期計画新規）
学校職員	女性活躍の環境整備	意欲と能力ある女性教職員が管理職員となることができる環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>先輩教職員との相談体制の整備</li> <li>新たな女性教職員活躍事例集の発行</li> <li>ミドルリーダー養成研修の充実</li> <li>家庭の事情がある場合の勤務地の配慮</li> <li>管理職の育成に向けた基本的な方針の策定</li> <li>管理職公宅入居への配慮</li> </ul>
	子育て支援	育休が取得しやすく、育休後も安心して職場復帰できる環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>管理職員の子育て支援への理解促進</li> <li>子育て支援相談窓口の利用促進</li> </ul>
	ワークライフバランスの推進	アクションプランの取組を進め、全ての教職員にとって働きやすい職場づくり <ul style="list-style-type: none"> <li>手引を活用した業務改善の推進</li> <li>教頭に求められる資質能力に係る研修</li> </ul>
		上記等の取組を通じて、 <b>固定的な性別役割分担意識といった男性の意識改革</b> を図る
教育庁等職員	女性活躍推進	意欲と能力を活かしながらか働き続ける環境づくり <ul style="list-style-type: none"> <li>キャリア形成を意識した人事配置</li> <li>若年層のキャリア形成に関する意識醸成</li> </ul>
	子育て支援	職場全体で出産や子育てのしやすい環境づくり <ul style="list-style-type: none"> <li>職場復帰支援の充実</li> <li>職員の意向を踏まえた業務への配慮</li> </ul>
	ワークライフバランスの推進	性別や家庭状況を問わず全ての職員が働きやすい職場環境づくり <ul style="list-style-type: none"> <li>弾力的な勤務形態の充実</li> <li>会議等の効率的な運営などの業務改善</li> </ul>