

石川県教育委員会特定事業主行動計画

～仕事と育児の両立と女性活躍の推進に向けて～

令和3年4月

一 総論

I はじめに

少子高齢化の進行とともに生産年齢人口が減少する中で、我が国の経済社会が持続的に発展していくためにも、「女性が輝く社会」、「男女共同参画社会」を実現することが重要とされている。

こうした中、「女性の力」を最大限発揮できるよう、国が率先して、男女全ての職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現に取り組んでいるところであり、本県においても、石川県教育委員会（以下、教育委員会という。）自らが取り組んでいくことが重要である。

これまで教育委員会では、次世代育成支援対策推進法に基づき、職員の仕事と子育ての両立を推進するための計画（特定事業主行動計画～仕事と育児の両立プラン～）を策定するとともに、女性活躍推進法に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する計画（特定事業主行動計画～女性活躍推進プラン～）を策定し、計画を遂行してきたところである。

今後、資源（ヒト・モノ・カネ等）に限られる中、多様化する県民ニーズに対応し、質の高い行政サービスを提供していくためには、男女全ての職員が、健康で、意欲と能力を十分に発揮できる職場環境を整備し、ワークライフバランスや働き方改革を実現することが不可欠であり、職員の「仕事と子育ての両立」と「女性活躍の推進」は車の両輪として取り組むべき課題である。

このため、今回、両計画の見直しに合わせて、計画を一体的に定めることとした。

本計画は、教育委員会が一つの雇用主としての立場から、教育委員会事務局及び県立学校の職員を対象として策定する特定事業主行動計画であるが、女性の職業生活における活躍を推進するための取組については、県費負担教職員も対象とする。

II 計画期間

次世代育成支援対策推進法は令和6年度、女性活躍推進法は令和7年度までの時限立法で、終期が異なっているところ、本計画は令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とし、計画の達成状況等を勘案し、必要に応じ見直しを行うこととする。

- ・次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画としては、平成27年度から令和2年度までの6年間を計画期間とする「石川県教育委員会特定事業主行動計画～仕事と育児の両立プラン～」の計画期間満了により、第四期計画として策定する。
- ・女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画としては、平成28年度から令和2年度までの5年間を計画期間とする「石川県教育委員会特定事業主行動計画～女性活躍推進プラン～」の期間満了により、第二期計画として策定する。

Ⅲ 本計画の推進体制

本計画の策定及び計画に盛り込まれた措置を効果的に実施するため、庶務課・教職員課は、関連機関と連携を図りながら、職員に対して、本計画を周知・徹底し、計画の着実な推進を図るとともに、達成状況を点検しながら、職員等からの意見も踏まえ、必要に応じて計画の変更を行うこととする。

Ⅳ 実施状況の公表

本計画の実施状況について、毎年1回、取組状況と数値目標に対する実績等について公表する。

二 具体的な内容

I 仕事と育児の両立に向けて

1 現状分析

(1) 男女別の育児休業取得率

男性職員の育児休業取得率は近年上昇傾向にある。

(年度)		H26	H27	H28	H29	H30	R1	【参考】 政府目標 (R2)
次世代 (小中除く)	男性	1.9%	0.0%	5.7%	2.0%	4.5%	5.7%	男性 13%
	女性	100.0%	100.0%	100.0%	97.9%	100.0%	100.0%	
女性活躍 (小中含む)	男性	0.6%	0.7%	2.6%	2.2%	2.6%	6.3%	
	女性	100.0%	100.0%	100.0%	99.5%	100.0%	100.0%	

(2) 男性職員の出産補助休暇または育児参加休暇の取得率と合計取得日数

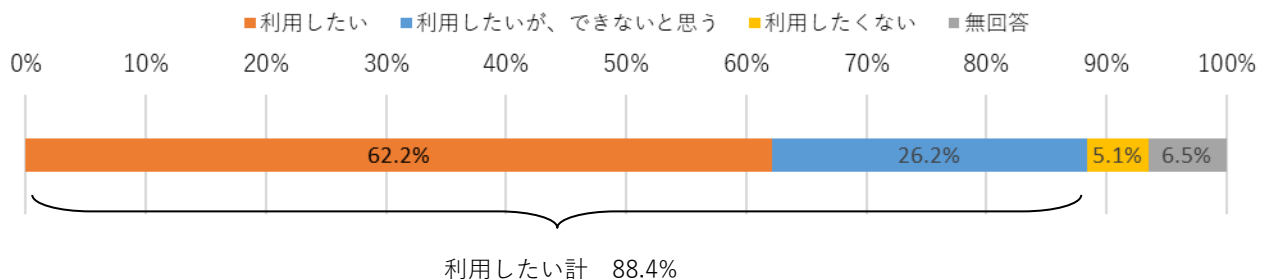
取得率・日数ともに着実に増加しており、取得率は近年8割を超えている。

(年度)		H26	H27	H28	H29	H30	R1
次世代 (小中除く)	取得率	81.8%	86.7%	100.0%	93.9%	98.5%	94.3%
	合計取得日数	2.1日	2.6日	3.1日	3.0日	3.6日	3.4日
女性活躍 (小中含む)	取得率	80.1%	77.0%	94.9%	89.3%	87.4%	84.9%
	合計取得日数	1.5日	1.7日	2.0日	2.2日	2.3日	2.5日

(3) 男性職員の育児に係る休暇・休業に対する意識調査(令和2年度職員アンケート)

令和2年度に実施したアンケート調査において、男性職員全員を対象に、今後の育児に係る休暇・休業の取得希望について調査したところ、回答者のうち88.4%の職員が「利用したい」と回答しているが、うち26.2%は「職場に迷惑をかけるため」、「業務が繁忙であるため」等の理由により、「利用したいができないと思う」と回答している。

(男性職員のみ対象) 育児に係る休暇・休業を取得したいと思うか



(4) 年次有給休暇平均取得日数

平均取得日数は増加傾向にあるものの、都道府県平均より低い状況。

		(年)						【参考】 都道府県平均 (R1)
		H26	H27	H28	H29	H30	R1	
年次有給休暇 平均取得日数	次世代 (小中除く)	8.5日	8.9日	9.0日	9.8日	10.9日	10.1日	12.3日
	女性活躍 (小中含む)	8.5日	9.1日	9.5日	10.2日	11.4日	10.4日	

(5) 時間外勤務時間数（1人あたり月平均）

概ね5時間前後で推移している。

		(年)					
		H26	H27	H28	H29	H30	R1
時間外勤務時間数		4.8時間	4.7時間	4.7時間	4.9時間	5.3時間	6.0時間

※教育委員会事務局及び県立学校の事務職員の平均

2 数値目標の設定

計画の進捗状況を客観的に把握するため、目標値を次のとおり定める。

<職員の仕事と家庭の両立促進に関する目標値>

- 年次休暇平均取得日数

13日（令和7年）	}
現状 10.1日（県費負担教職員除く） 10.4日（県費負担教職員含む）	

- 男性の育児休業取得率

30%（令和7年度）	}
現状 5.7%（県費負担教職員除く） 6.3%（県費負担教職員含む）	

- 男性の育児参加休暇取得率

100%（令和7年度）	}
現状 81.1%（県費負担教職員除く） 47.8%（県費負担教職員含む）	

3 取組内容

(1) 意識改革

以下の(2)～(6)の取組みを実効あるものとするため、全ての職員が、次代の社会を担う子どもたちの健やかな誕生とその育成の必要性を理解し、固定的な性別役割分担意識（例えば、「子どもの面倒をみるのは全て母親の仕事だ」というような意識）の是正を行い、職員の子育てを職場全体で支援していくという意識を持つよう努めるものとする。

(参考)

○令和2年度に実施した職員アンケート結果によれば、職場環境の改善のために必要な取組として、「管理職をはじめとした組織全体の意識改革（風土の醸成）」との意見が寄せられている。

(2) 働き方の見直し

(7) 時間外勤務の縮減

① 定時退庁日の徹底

毎週水曜日は、管理職員自らが、率先して定時に退庁するとともに、職員に速やかな退庁を促すことで、定時退庁の取組みを徹底することとする。

また、毎月19日は「県民育児の日」であることから職員に対しても、定時退庁日とすることで、職員の仕事と子育ての両立推進の意識を職場全体で喚起することとする（平成17年度から実施）。加えて、毎週水曜日の定時退庁日や県民育児の日のほかに、所属独自の毎月1回の定時退庁日を設定することとし、所属長や職員は、毎月・毎週の定時退庁日を折りこんだ業務遂行を行うこととする。（平成20年度から実施）

さらに、定時退庁日の実施をより実効あるものとするため、毎月の定時退庁日のうち少なくとも1回は、当該所属の全ての職員（県立学校における教員については、児童・生徒の指導等に支障がない範囲内とする）が一斉に退庁することとする。（平成22年1月から実施）

② 時間外勤務を縮減する意識の高揚

職員一人一人が、常日頃より、事務の簡素合理化やメリハリのある業務遂行に努め、調査・照会などを他所属に行く場合は、計画的に十分な時間を考慮して行うこととする。

管理職員は、1年間の業務の繁閑状況を常に把握し、業務の適正な配分と計画的な遂行をマネジメントし、時間外勤務の事前命令を徹底することとする。また、所属内又はグループ内ミーティングなどを通して職員間の情報共有を図ることで、他職員への支援・協力を積極的に行うこととするなど、退庁しやすい職場環境づくりに努めるものとする。

なお、時間外勤務実績が多い所属については、庶務課等が業務遂行状況について管理職員にヒアリングを実施することとする。

より一層の時間外勤務縮減に向け、時間外勤務時間数の目標値の設定や、全庁一斉の

時間外勤務縮減強化月間の設定、所属又はグループごとの時間外勤務縮減強化ウィークの設定など、取組みを充実させる。(平成 26 年度から実施)

③ 勤務時間の適切な管理

職員の健康管理のため、現在、時間外勤務命令時間等、職員からの申告によって把握している勤務時間を、パソコンの使用時間を記録する等により客観的かつ正確に把握する。

さらに、育児又は介護を行う職員については深夜勤務及び時間外勤務が制限されることから、管理職員は、当該職員の勤務時間の管理を特に厳正に行うものとする。

④ 業務の実態に応じた勤務時間の割振り変更

職員の健康維持及び業務能率の向上の観点から、所属長が公務の運営上必要と認める場合に、業務の実態に応じた勤務時間の割振り変更を行うことを認める。(平成 22 年度から実施)

なお、教職員の多忙化改善に向けては、平成 30 年 3 月に策定した「教職員の多忙化改善に向けた取組方針」に基づき、具体の取組を進めていくこととしている。

(イ) 年次有給休暇の取得促進

① 計画年休の取得促進

管理職員、グループリーダー等は、職員の計画年休の予定を把握し、取得するよう働きかけを行うことで、計画的取得を促進することとする。(平成 17 年度から実施)

また、計画年休取得強化月間を設定し、休暇の取得を希望する職員が、希望どおりに休暇を取得しやすい雰囲気醸成していく。(平成 25 年度から実施)

平成 27 年度から、計画年休を半日単位でも取得できるようになったため、各職員は、計画年休の取得目標を月 1.5 日とし、その取得に努めるとともに、グループ内ミーティング、庶務事務支援システムや予定表等により計画年休の予定や業務に関する情報等を共有し、相互に計画年休が取得しやすくなるような職場環境づくりに努める。

② リフレッシュ休暇の取得促進

管理職員、グループリーダー等は、リフレッシュ休暇の対象者に取得計画を提出させ、取得状況の把握に努めることで、計画的取得を促進することとする。(平成 17 年度から実施)

③ ファミリー休暇の取得促進

管理職員、グループリーダー等は、小学生以下の子を養育する職員(平成 27 年度より

教員以外の職員も含む) にファミリー休暇の取得計画を提出させ、取得状況の把握に努めることで、連続した年次有給休暇の取得を促進することとする。(ファミリー休暇は平成17年度から実施)

④ 子育て等のための年次有給休暇の取得促進

管理職員、グループリーダー等は、子育て中の職員に対し、配偶者の子育ての負担軽減、家族とともに過ごす時間の確保等のために年次有給休暇を取得することを呼びかけることとする。

⑤ 年5日以上の子次有給休暇の確実な取得

年次有給休暇が年10日以上付与される職員については、年初に計画表を作成し、1年間で年5日以上の子休を取得する計画を立て、確実な取得を目指す。

⑥ 年次有給休暇の取得促進「プラス3日運動」

令和7年末までに、職員1人当たりの年次有給休暇平均取得日数が13日となるように、庶務課や所属長は、「プラス3日運動」として、職員が前年の年次有給休暇と比較してプラス3日取得することを目指す。特に教員については時間休の活用を図るものとする。

各職員は、業務に関する情報等を共有し、相互に年次有給休暇が取得しやすくなるような職場環境づくりに努める。また、事務の簡素合理化やメリハリのある業務遂行に努め、業務の繁閑状況を把握・管理し、計画的に取得するよう努める。

管理職員、グループリーダー等は、職員の業務の進捗状況等を把握し、必要に応じ職員間の業務分担の調整を行う等、適切な業務の管理に努めるとともに、職員が年次有給休暇を取得するよう声かけをすることとする。特に、ゴールデンウィーク、年末年始、月曜日や金曜日との組み合わせによる連続休暇の取得や子どもの春休み、夏休み、授業参観、学芸会、運動会などの学校行事やPTA活動、子ども会活動、子どもの予防接種、健康診査、NPOや地域団体等の活動に際し、年次有給休暇を活用するよう呼びかけることとする。

(参考)

○R2年度に実施した職員アンケート結果によれば、前年思ったとおりに年休を取得できたかの質問に対し、「思ったとおり取得できた」、「ほぼ思ったとおり取得できた」と概ね取得できたと回答した割合が、78.3%となっている。

○R2年度に実施した職員アンケート結果によれば、年休を思ったとおり取得するために必要な取組として、「職員の意識改革」、「取得しやすい雰囲気づくり」、「仕事の効率化」、「職員間の適切な業務量調整」という意見が寄せられている。

⑦リフレッシュウィークの実施

8月の旧盆を含む週をリフレッシュウィークとし、各所属において、県民サービスに支障を来さない範囲で、必要最低限の職員の出勤を推奨する。(令和元年度から実施)

(ウ) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

各職員は住民に対して、行政サービスを提供する県職員であると同時に、地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組みに積極的に参加することが期待されていることを踏まえ、年次有給休暇やボランティア休暇等を活用し、子どもの健全育成、疾患・障害のある子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等の活動への積極的な参加に努めることとする。

(3) 育児関連の休暇・休業制度の利用促進

(7) 休暇制度等の拡充

① 育児休業の取得要件の緩和

- ・配偶者が専業主婦（夫）であっても育児休業の取得を可能とする。(平成22年度から実施)
- ・出産後8週間以内に男性職員が最初の育児休業を取得する場合は、再度の取得を可能とする。(平成22年度から実施)

② 家族の看護休暇の拡充

配偶者又は1親等の親族を対象としているところ、2親等の親族までに対象を拡充する。(令和2年度から実施)

(参考)

- 取得期間について、一律「年5日」とされているところ、子が2人以上の場合は「年10日」に拡充。(H22年度から実施)
- 子に関しては、予防接種や健診のための付き添いについても休暇の対象とする。(H22年度から実施)
- 子の対象年齢を「小学校就学前」から「中学校就学前」まで引き上げた。(H23年度から実施)
- 1日又は1時間という取得単位を半日単位でも取得可能とした。(H25年度から実施)
- 業務の事情等により一時的に住所を異にする単身赴任などの場合でも取得可能とした。(H26年度1月から実施)

③ 介護のための短期の休暇の創設

- ・介護が必要な家族の通院の付き添い等のため、短期の介護休暇(年5日、対象者が2人以上であれば年10日)を創設。(平成22年度から実施)

④ 休憩時間の短縮

- ・育児・介護等の特別の事情を有する職員について、特例として休憩時間を60分から45分に変更し、終業時刻を15分繰り上げることを認めた。(平成22年度から実施)

(参考)

○育児時間の拡充

「生後1歳3月に達するまで」→「生後1歳9月に達するまで」(H17年度から実施)

○部分休業の拡充

「3歳まで」→「小学校就学前まで」(H19年度から実施)

- 育児短時間勤務制度の創設…1日3時間55分(週19時間35分)、1日4時間55分(週24時間35分)、週3日7時間45分(週23時間15分)、2日7時間45分・1日3時間55分(週19時間25分)勤務等の勤務形態から希望する勤務時間を選択(H20年度から実施)

(イ) 既存の諸制度の周知徹底

教育委員会ホームページの「子育て支援サイト」に、引き続き「子育て支援ハンドブック」(母性保護、育児休業、休暇、時間外勤務の制限などの各種制度を理解しやすいようにまとめた電子媒体によるハンドブック)を掲示し、制度の周知徹底、取得推進を図る。さらに、自治研修センター、教員総合研修センターにおける研修等において、管理職、一般職員に対する「仕事と子育ての調和」についての啓発を行う。(平成17年度から実施)

また、庶務課長メール又は電子掲示板への掲載等により、随時育児関連休暇の制度周知を行う。(平成22年度から実施)

各所属給与担当者等は、児童手当等を申請してきた男性職員に対し「新マイパパ育児ガイドブック」を配付する。(平成22年度から実施)

(参考)

- R2年度に実施した職員アンケート結果によれば、出産補助休暇、育児参加休暇の制度について

制度の存在・内容ともに知っていた	69.2%
制度を知らなかった	11.5%
どちらか一方でも取得した	96.3%

(ウ) 男性の育児参加促進

男性が育児を女性とともにわかちあい、ワークライフバランスの重要性について理解を深めていくことは大切である。

男性職員の育児参加を推進するため、育児休業及び育児分担休暇(育児参加休暇及び出産補助休暇)等、育児に係る休暇・休業の計1か月以上の取得を推奨することとする。

管理職員は、人事面談等を通じ、子の出生が見込まれる職員を把握し、育児関連の休暇・休業の概要を当該職員に知らせるとともに、父となる職員は、育児休業・育児参加休

暇等取得計画（パパの子育て計画書）を作成し、管理職員へ報告する。

また、対象職員が計画に沿って確実に休暇を取得できるよう、管理職員は業務のマネジメントを行うほか、各職員は業務に関する情報等を共有するなど、職場全体で環境整備を進める。

（参考）

- R2に実施した職員アンケート結果によれば、子を養育している男性職員で育児休業を取得しなかった理由として、「自分以外に育児をする人がいたため」、「職場に迷惑をかけるため」「業務が繁忙であったため」といった点が挙げられている。
- また、育児に係る休暇等の取得に向け必要な取組として、「緊急時に当初の分担を変更するなど協力体制を速やかに再編できること」といった意見が寄せられている。
- 管理職員より育児関連休暇の概要を交付（H20年度から実施）
- 育児参加休暇…配偶者の出産に伴い産前産後の期間中に出産に係る子又は上の子（小学校就学前）の養育のため、5日取得できる。（H17年度に創設）
- 出産補助休暇…配偶者の出産に伴い出産のための入院等の日から出産後2週間で3日取得できる。取得しやすいよう1時間単位の取得を可能とする。（H17年度から実施）

（イ）会計年度任用職員に対する子育て支援

教育委員会職員が一体となって、仕事と子育ての両立を推進するという観点から、会計年度任用職員についても、子の看護休暇・介護休暇の導入（平成17年度から実施）するとともに、常勤的非常勤職員を対象とした育児休業制度を導入。（平成23年度から実施）

（参考）

- 子の看護休暇の拡充、介護のための短期の休暇の創設（H22年度から実施）
- 会計年度任用職員を対象とした育児休業制度の導入（H23年度から実施）

（ロ）育児休業・特別休暇等が容易に取得できる職場の雰囲気醸成

管理職員は、希望する職員が気兼ねなく、育児休業、部分休業や子の育児時間、子の看護休暇等の特別休暇を100%取得できるよう、職場の雰囲気を醸成し、職場全体での支援に努めることとする。特に、人事面談等を通じ、職員の出産・育児に係る情報の把握、休暇制度の情報提供や休暇取得の呼びかけ等を実施する。

また、庶務課長メール、電子掲示板への掲載、研修等様々な機会を通じて、随時育児関連休暇の制度周知を行う。

（参考）

- R2年度に実施した職員アンケート結果によれば、「授業参観や入学式・卒業式などに参加しやすい管理職からの働きかけや職場の雰囲気づくりが大事」「働く者は、職場の雰囲気にアンテナを張り、

フォローしあったり、優しい言葉かけで同僚と接したりすることに最大の留意をしていくことが大切だと思う」等、職場の雰囲気醸成が必要といった意見が多く寄せられている。

(4) 多様で柔軟な働き方の推進

子育て中の職員を含むすべての職員が個々の事情に応じた働き方ができる職場環境、能力を発揮しやすい職場環境となるよう、国や他県の動向を踏まえながら、情報通信技術を利用した在宅勤務（テレワーク）やフレックスタイム制度等新たな勤務形態や柔軟な勤務時間について検討していくこととする。

（参考）

- モバイルワークの導入（H27年度から実施）
- 旧姓使用の導入（H17年度から実施）
- 育児・介護に携わる職員の早出・遅出勤務（H19年度から実施）
- 育児短時間勤務制度、部分休業制度（前掲）
- R2年度に実施した職員アンケート結果によれば、働きやすい職場づくりや女性職員の活躍推進のために必要な取組として、職員から在宅勤務やフレックスタイム制度等の導入を希望する意見が寄せられている。

(5) 人事管理、福利厚生上の配慮

(7) 育児休業期間や育児短時間勤務の期間の代替職員の確保

産前・産後休暇、育児休業、育児短時間勤務に入る職員の代替として、再任用職員や会計年度任用職員・臨任講師・非常勤講師の活用により代替職員の配置を行う。

(i) 人事異動等における配慮

職員の自己申告書や人事面談等をもとに、子育ての状況を把握し、人事上の配慮を行うこととする。（平成16年度から実施）

(u) 人事評価への適切な反映

管理職等（管理職及び人事担当者）の評価について、ワークライフバランス促進や男性職員の育児に関する休暇・休業取得に資する取組や実績を適切に反映する。

（参考）

- R2年度に実施したアンケート結果によれば、職場環境の改善に必要な取組として「取組の形骸化を防ぐための管理職の評価制度の充実」という意見が寄せられている

(i) 子育てに関する相談

職員が職員の子育てに関して気軽に相談、提案等できるよう庁内電子掲示板に子育て

の広場を設けたほか、子育ての広場での相談・提案に、子育てアドバイザー、子育て支援相談窓口担当職員、庶務課をはじめすべての職員が子育てを応援できる仕組みを設けている。(平成20年度から実施)

(参考)

- 子育てアドバイザー…自らの子育て経験に基づき、他の職員の子育てを支援するボランティア活動に協力する職員
- 子育て支援相談窓口…庶務課(福利厚生室)に設置。妊娠等の専門的な問題について、担当職員が相談を受付

(オ) 健康に配慮した措置

「子育て支援ハンドブック」による妊娠中の職員の通勤緩和、妊娠中・出産後の職員の通院休暇、妊娠障害休暇等の各種休暇制度等の周知や職場における喫煙対策の徹底など、引き続き、妊婦や胎児の健康に配慮した措置を講じていくこととする。

(カ) 通勤に配慮した措置

育児を行う職員及び妊娠中の職員に対して、職員駐車場の優先的割当ての周知を徹底することとする。(平成17年度から実施)

(キ) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図る。

(ク) 休暇・休業中の職員に対する情報提供

① 休暇・休業中の職員に対する情報提供

各所属は、産前・産後休暇、育児休業中の職員に対して、スムーズな職場復帰の実現及び職員のキャリア形成のため、業務の情報等を随時、提供することとする。(平成16年度から実施)

② 休暇・休業中の職員の研修

産前・産後休暇、育児休業中の職員に対しても、自治研修センター、教員総合研修センター等で実施される研修を周知し、希望する職員には、受講を認める。(平成17年度から実施)

③ 復帰した職員等に対する支援

各所属、主務課は、産前・産後休暇、育児休業から復帰した職員に対し、最新の事務手

続き等についてOJTを実施。(平成17年度から実施)

(ケ) 子育て支援関連の情報提供

家庭教育に関する情報提供を行うとともに、いしかわ子育て支援財団と連携し、県内の保育施設等に関する情報提供を行う(「子育て支援ハンドブック」による情報の入手先の周知等)。(平成17年度から実施)

(6) その他の次世代育成支援対策

(7) 子ども・子育てに関する地域貢献活動(再掲)

各職員は住民に対して、行政サービスを提供する県職員であると同時に、地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組みに積極的に参加することが期待されていることを踏まえ、年次有給休暇やボランティア休暇等を活用し、子どもの健全育成、疾患・障害のある子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等の活動への積極的な参加に努めることとする。

(イ) 来所しやすい職場の推進

子どもを連れて人が安心して気兼ねなく来庁できるよう、日頃から親切、丁寧な対応等を率先して行うこととする。

II 女性の活躍の推進に向けて

1 現状分析

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

半数を超える結果となっており、国の第4次男女共同参画基本計画における目標値40%（令和2年度）を超えている。

(年度)	H27	H28	H29	H30	R1	R2	【参考】 政府目標 (R2)
採用した職員に占める 女性職員割合	57.5%	58.3%	55.0%	55.2%	57.3%	50.5%	40%

※県費負担教職員（小中学校教職員）を含む

(2) 職員に占める女性職員の割合

半数を超えており、引き続き微増傾向にある。

	H27.5	H28.5	H29.5	H30.5	R1.5	R2.5
全職員に占める 女性職員割合	53.5%	53.5%	53.9%	54.0%	54.2%	54.3%

※県費負担教職員（市町立小中学校教職員）を含む

(3) 管理的地位（教頭職以上）に占める女性職員の割合

年々着実に増加しており、地方公務員平均・公立学校平均と比較しても高い。

	H27.5	H28.5	H29.5	H30.5	R1.5	R2.5	【参考】 地方公務員平均 (R2.4)	【参考】 公立学校平均 (R2.4)
管理的地位に占める 女性職員割合 (教頭職以上)	26.0%	25.6%	25.8%	28.1%	29.5%	33.1%	11.1%	19.7%

※県費負担教職員（市町立小中学校教職員）を含む

(4) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

概ね増加傾向にある。また、教員においては、政府目標を上回っている。

	H27.5 (前回策定時)	H28.5	H29.5	H30.5	R1.5	R2.5	【参考】 地方公務員 平均 (R2)	【参考】 初等中等 教育機関 平均 (H31)	【参考】 政府目標 (R2)
事務	部長・次長	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	14.3%	12.5%	7.0%	10%程度
	課長	6.8%	8.3%	16.7%	16.7%	8.3%	9.1%	12.2%	15%程度
	担当課長・課参事		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		
	補佐・主幹	14.1%	38.9%	40.2%	43.7%	44.9%	47.7%	20.4%	25%程度
係長・主査	60.5%	60.1%	61.2%	60.6%	59.3%	59.3%	22.6%	30%程度	
教員	校長	27.4%	27.9%	25.7%	26.3%	27.2%	29.7%	15.4%	20%以上
	副校長・教頭		26.4%	28.2%	32.2%	34.8%	40.1%	20.5%	
	主幹教諭等	34.5%	36.8%	39.5%	42.1%	42.1%	42.1%		

※県費負担教職員（市町立小中学校教職員）を含む

2 数値目標の設定

計画の進捗状況を客観的に把握するため、目標値を次のとおり定める。

＜女性職員の活躍促進に関する目標値＞

○管理的地位に占める女性職員の割合 40%（令和7年5月）（現状 33.1%）
（教頭職以上）

3 取組内容

（1）登用関係

（ア）職域拡大等による多様な職務機会の付与（事務局等）

将来の管理職候補となる女性職員の育成を図るため、マネジメント能力や政策形成能力が必要とされる多様なポスト（財務、企画等）への積極的な配置に努める等、従来、男性中心であった職場やポストへも女性職員の配置を拡大し、職域の固定化解消を図る。

（イ）意欲・能力向上のための研修実施やキャリアパスモデルの紹介

① 女性職員キャリア支援研修の実施

「女性職員キャリア支援研修」を実施することにより、中堅職員が自ら将来のキャリアの方向性を描き、自発的な能力開発の促進や業務意欲の向上を図る。

② 子育て世代向けワークスタイル事例集の作成

事例集を作成し、若手職員に紹介することを通じて、出産や子育てといったライフイベントを経た後もキャリアアップを目指す意欲を高める。

（参考）

○R2 年度に実施した職員アンケートでは、女性職員が今後さらに活躍するために必要な取組として、「ロールモデル事例の紹介」という意見が寄せられている。

（2）仕事と生活の両立（再掲）

仕事と生活を両立し、働き続けることができるようなワークライフバランスの実現は、女性職員がその能力を十分に発揮できる職場環境づくりにも資するものである。このため、女性職員の活躍推進という観点からも、「I 仕事と育児の両立に向けて」にて述べた取組を推進していくこととする。