

女性活躍推進法に基づく公立学校における特定事業主行動計画（2021）の策定について（概要）

策定方針

前計画の基本理念を継承し、働き方に関する社会情勢の変化、また、教職員の声などを踏まえながら、これまでの取組を拡充・強化

前計画の基本理念（前計画「はじめに」より）

- ・かねてから女性の視点を施策に活かすとともに学校の活性化を図るため、働きやすい職場環境づくりや各学校における主任や教頭以上への任用等により、女性教職員の活躍推進を図ってきたところ
- ・学校において大多数を占める教員の新規採用者については女性が約半数を占めており、組織の活力を維持し将来にわたって質の高い教育を提供していく観点からも、女性教職員の活躍推進は、非常に重要な課題

○策定主体：大阪府教育委員会 ○対象：大阪府教育委員会が任命する教職員（教育庁及び公立学校以外の教育機関の教職員を除く）

○計画期間：5年間（令和3年度から令和7年度まで）

前計画の達成状況（平成28年度から平成32年度（令和2年度）まで）

	数値目標	達成状況
男性の「配偶者の育児参加休暇」取得率	70%以上	50.6%
男性の育児休業取得率	なし	6.7%
教職員一人当たり年次休暇の平均取得日数	14日以上	15日3時間
教頭以上の女性教員の割合	25%以上	21.9%

女性教職員の活躍推進に関するアンケート結果（抜粋）

女性活躍推進は、計画策定時（約5年前）に比べ進んでいるか

	男性	女性	その他
そう思う・どちらかといえばそう思う	38%	31%	17%
そう思わない・どちらかといえばそう思わない	16%	22%	51%

	男性	女性	その他
役職についている女性が少ないと思うため	31%	30%	33%
勤務時間や勤務場所について、柔軟な働き方ができないため	23%	24%	24%
性別により配置・育成・昇任に差があると思うため	9%	10%	6%
性別による固定的な役割分担意識があると思うため	15%	16%	21%
ロールモデルとなる人材が育成されていない	15%	16%	12%
その他	8%	5%	3%

新計画の数値目標等

採用

- 採用説明会の実施や採用パンフレット、動画、SNSを活用した積極的な広報活動

継続就業及びプライベートの両立支援

- 育児や介護を担う職員が活躍できる環境づくり
 - ・男性の「配偶者の育児参加休暇」及び「育児休業」の取得促進
 - ・育休取得教職員の代替要員の措置
 - ・子育て支援ポータルサイト等を活用した休暇等制度の周知
- 多様な働き方への支援
- テレワークの推進
- ハラスメントのない職場づくり

【数値目標】
 ・男性の「配偶者の育児参加休暇」取得率
 令和7年度までに **80%以上**
 ・男性の「育児休業」取得率
 令和7年度までに **30%以上**

働き方改革

- 時間外等の縮減
 - ・時間外等の管理の徹底(SSCを活用した在校等時間の把握)
 - ・効率的な業務運営
- 年次休暇の計画的な取得促進
 - ・年次休暇取得使用計画表の作成
 - ・年次休暇を取得しやすい環境づくり
 （「子育て推進月間」「ゆとり週間」の利用）
- 市町村教委への府教委の取組事例の情報提供等

【数値目標】
 教職員一人当たり年次休暇の
 平均取得日数
15日以上を維持し、更なる上積み

女性登用

- 適材適所の人事配置によるキャリア形成
- 女性教職員の意欲向上及び育児休業からの復帰支援
 - ・多様なキャリアを有する教職員をロールモデルとして
 研修の講師に積極的に登用
 - ・育児休業者に対し職場全体でサポート
- 多様な職務従事機会の付与

【数値目標】
 教頭以上の女性教員の割合
 令和7年度までに **25%以上**