

令和7年度における青森県教育委員会特定事業主行動計画の実施状況について

県教育委員会では、次世代育成支援対策推進法に基づく「第3次青森県教育委員会特定事業主行動計画」を策定（令和8年4月1日以降は、これまでの女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく「女性活躍推進のための青森県教育委員会特定事業主行動計画」と統合し、「青森県教育委員会職員次世代育成支援・女性活躍推進プラン」として一体的に策定）しており、職員が安心して子育てをしていくことができるよう、職場環境を向上させるとともに、地域社会における子育て支援にも積極的に参加することにより、社会全体の子育てしやすい環境づくりに貢献することとしています。

同計画では、毎年1回、前年度の取組状況や目標に対する実績等の公表を行うこととしていることから、下記のとおり公表します。

記

1 配偶者出産休暇、育児参加休暇及び育児休業の取得促進について

（1）子どもの出生時に父親となる職員が配偶者出産休暇、育児参加休暇を取得した割合 (R7.4.1～R8.3.31)

目標値（R7年度）	R7年度実績
100%	100%

※令和7年度に新たに対象となった職員の取得実績です。

（2）育児休業の取得率（R7.4.1～R8.3.31）

＜男性職員＞

目標値（R7年度）	R7年度実績
100%	85.7%

※令和7年度に新たに対象となった職員の取得実績です。

＜女性職員＞

目標値（R7年度）	R7年度実績
100%	100%

※令和7年度に新たに対象となった職員の取得実績です。

（3）男性職員の育児休業の取得期間の分布状況

目標値（R7年度）	R7年度実績
2週間以上 100%	71.4%

※令和7年度に新たに対象となった職員の取得実績です。

（4）令和7年度の取組状況

- 「第3次青森県教育委員会特定事業主行動計画」及び「職員の育児・介護と仕事の両立ハンドブック」により、育児・介護に関する休業、休暇等の周知を図りました。
- 所属ごとに独自の目標を組み込んだ「職員のワーク・ライフ・バランス推進目標」を執務室内に掲示し、希望する職員が円滑に休暇や各種制度を利用できる環境づくりに取

り組みました。

- ・ 職員が計画的に育児関連制度を活用できるよう、子が生まれる職員は「出生予定届」を提出し、職員と所属長等との面談を実施して、育児関連制度の利用に係る「子育て計画書」を作成するよう周知しました。
- ・ 対象職員の上司等に対し、職員に休暇等の取得を促すよう働きかけを行いました。
- ・ 育児休業取得中の職員に対し、青森県自治研修所におけるコース別研修やeラーニングを受講できることを周知しました。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、職員が気兼ねなく休暇制度を利用できるよう、職場の上司が「イクボス宣言」を行うことを呼びかけました。
- ・ 育児に係る制度や育児休業を取得した男性職員の体験談等を紹介するリーフレットを作成しました。

2 年次休暇の取得促進について

(1) 職員 1 人当たりの年次休暇取得日数 (R7. 1. 1～R7. 12. 31)

目標値 (R7年)	R7年実績
16日	13.3日

(2) 令和 7 年度の実績状況

- ・ 夏季休暇の前後に 1 日以上の子次休暇を取得することや、月 1 日以上の子次休暇を取得すること等と呼びかけました。
- ・ 所属ごとに独自の目標を組み込んだ「職員のワーク・ライフ・バランス推進目標」を執務室内に掲示し、希望する職員が円滑に休暇や各種制度を利用できる環境づくりに取り組みました。【再掲】

3 時間外勤務の縮減について

(1) 職員 1 人当たりの平均時間外勤務時間 (年間・管理職以外) (R7. 4. 1～R8. 3. 31)

<本庁>

目標値 (R7年度)	R7年度実績
156時間	188.6時間

<出先機関>

目標値 (R7年度)	R7年度実績
72時間	81.9時間

※県立学校以外の教育機関を含みます。

(2) 令和 7 年度の実績状況

- ・ 所属ごとに定時退庁に努めるワーク・ライフ・バランスウィークを年 1 回以上設定するよう呼びかけました。