

青森県学校職員次世代育成支援・女性活躍推進プラン (前期計画)

令和 8 年 4 月 1 日
青森県教育委員会

I 総論

1 目的

「青森県学校職員次世代育成支援・女性活躍推進プラン（前期計画）」は、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づき、職員が安心して子どもを産み育てられるよう、職場環境を向上させることで、仕事と子育ての両立を図ることや、女性職員が自身の個性と能力を十分に発揮し、継続的により意欲的に活躍できる組織を実現することを目的とし、両法律に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定するものです。

2 計画期間

令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間

女性活躍推進法の有効期間の最終年度である令和 17 年度までを全体の計画期間とすることで、次世代育成支援対策推進法の有効期間を包含し、前半 5 年間に前期計画期間、後半 5 年間に後期計画期間とします。前期計画期間においては、定期的に数値目標の達成状況や計画の実施状況の点検・評価を実施し、3 年目に計画の見直しを行います。

年度	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17
次世代育成支援対策推進法の有効期間及び同法に基づく特定事業主行動計画	有効期間										
	第3次青森県立学校特定事業主行動計画 (前期計画) ※										
女性活躍推進法の有効期間及び同法に基づく特定事業主行動計画	有効期間 (延長後)										
	延長前	有効期間 (延長後)									
	女性活躍推進のための青森県学校職員特定事業主行動計画 (後期計画)										
【両法律に基づく計画を統合】	青森県学校職員次世代育成支援・女性活躍推進プラン (前期計画)										

※本計画の策定に伴い、令和 8 年 3 月 31 日をもって廃止

3 対象職員等

(1) 対象職員

次世代育成支援に係る取組

- ・青森県立学校の一般職の職員

女性活躍推進に係る取組

- ・青森県立学校の一般職の職員
- ・市町村立学校職員給与負担法第1条に規定する一般職の職員

(2) 計画の推進に当たって主体となる所属・職員

- 全所属
- 人事管理担当課（人事管理、勤務条件などの担当部署）
- 健康管理担当課
- 校長及び教頭又は事務長
- 子育て中の職員（育児休業中の職員又は育児を行っている（行う予定の）職員）
- 周囲の職員（子育て中の職員の同僚）
- 全職員（全ての職員）

4 計画の点検と見直し

計画の実施状況を年度ごとに点検し、必要に応じて共同で計画の見直し等を行います。
また、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います。

II 計画の策定に向けて

1 これまでの取組の主なもの

(1) 子育てしやすい環境づくり及び職業生活と家庭生活の両立を支援する環境づくり

次世代育成支援・女性活躍推進

① 各種制度等の理解

【人事管理担当課】

- ・育児及び介護に関する制度を紹介する「職員の育児・介護と仕事の両立支援ハンドブック」により、各種制度を職員へ周知しました。

② 子育て中の職員への支援及び周囲の職員へサポート等

【人事管理担当課】

- ・子どもが生まれる予定の職員と校長及び教頭又は事務長の面談により「出生予定届／子育て計画書」を作成し、育児に関する制度の利用促進を図りました。

【校長】

- ・職場環境の改善や業務分担の見直しを行いました。
- ・職員が円滑に休暇や各種制度を利用できるよう、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」を設定しました。

(2) 休暇等の取得促進 次世代育成支援・女性活躍推進

【人事管理担当課】

- ・ 一の年に5日以上の子次休暇の取得を働きかけるとともに、夏季休暇の対象期間及び日数を増やし、その夏季休暇の前後に年次休暇を取得することを呼びかけました。
- ・ 勤続10年、20年、30年及び40年に達する職員について、職員の心身のリフレッシュを図ること等を目的に「リフレッシュ年休」（年次休暇を活用した5日間の連続休暇）の取得を働きかけました。
- ・ 長期休業期間における学校閉庁日（勤務時間が割り振られた日に原則として教職員が休暇等を取得することにより、学校が業務を行わない日）について、年間3日以上の設定を目標とすることとし、通知の一部改正を行いました。
- ・ 長期休業期間における学校閉庁日の設定日数を増やすため、各県立学校及び各市町村における学校閉庁日の設定状況を取りまとめて周知しました。
- ・ 定期的に年次休暇の計画的な利用について通知し、取得促進を働きかけました。
- ・ 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。

(3) 時間外勤務及び休日勤務の縮減 次世代育成支援・女性活躍推進

【人事管理担当課】

- ・ 令和2年3月に「学校における働き方改革プラン」を策定（令和8年2月改正）し、働き方改革に向けた目標を設定し、取組内容等を示しました。
- ・ スクール・サポート・スタッフなど各種専門スタッフの配置等を進めたほか、校務支援システムや自動採点システムの導入による校務のデジタル化など、各種業務の効率化に取り組みました。
- ・ 「学校における働き方改革プラン」を元にした取組状況調査を実施し、県立学校の時間外在校等時間の状況や働き方改革の取組の推進状況を公表しました。
- ・ 育児又は介護を行う職員を対象とした早出遅出勤務制度を周知しました。

(4) 各種勤務制度の活用 次世代育成支援・女性活躍推進

【人事管理担当課】

- ・ 全職員を対象に、在宅勤務制度を実施しました。（県立学校）
- ・ 育児又は介護を行う職員を対象に、フレックスタイム制を導入しました。

(5) ハラスメントの防止 次世代育成支援・女性活躍推進

【人事管理担当課】

- ・ 「パワー・ハラスメントの防止等に関する要綱」に基づく所属相談員、「セクシュアル・ハラスメント等の防止等に関する要綱」に基づく所属相談員を配置し、職員に周知しました。

(6) 人事異動等への配慮 次世代育成支援・女性活躍推進

【人事管理担当課】

- ・ 子育て中の職員や共働きの職員に対し、状況に応じた人事上の配慮を行いました。

(7) 来校者への配慮 **次世代育成支援**

【校長】

- ・ 子どもを連れて人が来校した場合に、親切、丁寧な対応等を行うよう、職員への指導等を適宜実施しました。

(8) 女性職員の能力向上 **女性活躍推進**

【人事管理担当課】

- ・ 男女の配置バランスを考慮した配置を行いました。
- ・ 管理職員へのステップとして、女性教職員を、個人の能力・実績に基づき、積極的に校務分掌主任等に登用するよう、校長等との面談等において周知し、働きかけました。
- ・ 育児休業等により業務から長期間離れた場合であっても、登用に際しては、人事評価その他の能力に基づき配慮しました。

(9) 女性管理職割合の向上 **女性活躍推進**

【人事管理担当課】

- ・ 管理職員へのステップとして、女性教職員を、個人の能力・実績に基づき、積極的に校務分掌主任等に登用するよう、校長等との面談等において周知し、働きかけました。（再掲）

2 実績把握・今後の方向性

(1) 女性が活躍できる環境づくり

① 採用した職員に占める女性職員の割合

	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度 (4月1日時点)
教諭	60.5%	57.7%	57.4%	52.6%	55.2%
その他	74.2%	74.2%	83.3%	66.7%	80.0%

※ 各年度採用者に占める割合

※ 任期の定めのない常勤職員（臨時的任用職員を除く）を対象

【関連項目】

ア 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
教諭	45.4%	42.7%	43.1%	42.4%	45.1%
その他	80.4%	76.7%	84.8%	86.5%	79.0%

※各年度に実施した競争試験における実績（翌年度に採用）

※任期の定めのない常勤職員（臨時的任用職員を除く）を対象

イ 職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日時点）

	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1
常勤職員（教育職）	52.8%	53.4%	53.9%	53.9%	54.2%
常勤職員（事務・技能職員等）	53.4%	53.4%	58.1%	54.0%	54.8%
会計年度任用職員	54.1%	53.8%	57.4%	56.5%	60.9%

※常勤職員については臨時的任用職員を除く

現状等

- ・ 採用した職員に占める女性職員の割合は、例年50%以上で推移しており、その理由の一つとなる、職員採用試験の受験者の総数に占める女性の割合についても40%を超えて推移しています。
- ・ 上記に伴い、職員に占める女性職員（常勤職員（臨時的任用職員を除く））の割合も50%以上で推移し、令和7年4月1日時点で、教育職は54.2%、事務・技能職員等は54.8%となっています。

② 学校管理職（校長・教頭・事務長）に占める女性職員の割合

R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	現在の目標値
15.6%	15.4%	16.8%	17.7%	19.5%	16%以上 (R8.4.1まで)

※「女性活躍推進のための青森県学校職員特定事業主行動計画(後期計画)」における目標値

【関連項目】

ア 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合と増減

職位	R3.4.1 (参考)	R4.4.1 (比較)	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1 <基準>	増減 (R7-R4)
校長	13.0%	14.4%	13.2%	12.9%	15.7%	1.3 ㊦
教頭	14.9%	13.5%	16.3%	18.2%	18.4%	4.9 ㊦
校長・教頭 計	14.0%	13.9%	14.8%	15.7%	17.1%	3.2 ㊦
事務長	38.2%	38.7%	46.9%	50.0%	56.9%	18.2 ㊦
(参考) 管理職 合計	15.6%	15.4%	16.8%	17.7%	19.5%	4.1 ㊦

現状等

- ・ 学校管理職に占める女性職員の割合は、令和5年度以降はいずれの年度においても16%以上で推移し、目標値を上回っています。

今後の方向性

- ・ 学校管理職に占める女性職員の割合に係る目標値の見直し
- ・ 女性職員が個性や能力を発揮し勤務できるよう、健康確保に向けた取組の推進 など

(2) 仕事と家庭の両立、職員が働きやすい環境づくり

① 男女別の育児休業取得率（常勤職員）

	区分	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	現在の目標値
小・中学校	男性職員	4.3%	4.9%	2.9%	13.1%	18.5%	—
	女性職員	98.0%	100%	100%	100%	100%	—
県立学校	男性職員	4.4%	14.0%	6.1%	19.3%	27.7%	75% (R11 年度まで)
	女性職員	100%	100%	100%	100%	100%	100% (R11 年度まで)
公立学校 計	男性職員	4.4%	9.0%	4.2%	16.1%	22.3%	—
	女性職員	98.6%	100%	100%	100%	100%	—

※県立学校については「第3次青森県立学校特定事業主行動計画(前期計画)」における目標値

【関連項目】

ア 会計年度任用職員の育児休業取得率

	区分	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
小・中学校	男性職員	—	—	—	—	0.0%
	女性職員	—	—	—	—	—
県立学校	男性職員	—	—	—	—	—
	女性職員	—	—	—	—	—

② 子どもが生まれた職員における育児休業取得期間の分布状況（常勤職員）

区分		R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	現在の目標値
男性職員のうち 2週間以上取得した 者の割合	小・中学校	2.9%	4.9%	2.9%	11.5%	16.9%	—
	県立学校	4.4%	12.0%	6.1%	17.5%	27.7%	—
	公立学校 計	3.6%	8.1%	4.2%	14.4%	21.4%	—

※常勤職員（臨時的任用職員を除く）

【関連項目】

ア 育児休業取得者における取得期間の分布状況〔女性職員〕（常勤職員）

<小・中学校>

区分	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
2週間未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2週間以上1か月未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1か月以上3か月未満	0.0%	1.1%	3.5%	0.0%	0.0%
3か月以上6か月未満	2.1%	1.1%	0.0%	3.3%	3.8%
6か月以上1年未満	30.2%	27.5%	33.7%	23.9%	32.9%
1年以上	67.7%	70.3%	62.8%	72.8%	63.3%

※常勤職員（臨時的任用職員を除く）

<県立学校>

区分	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
2週間未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2週間以上1か月未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1か月以上3か月未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3か月以上6か月未満	6.5%	2.7%	2.3%	3.0%	3.0%
6か月以上1年未満	21.7%	32.4%	36.4%	48.5%	36.4%
1年以上	71.8%	64.9%	61.3%	48.5%	60.6%

③ 配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得割合（常勤職員）

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	現在の目標値
小・中学校	78.3%	73.8%	62.3%	85.2%	81.5%	—
県立学校	79.4%	82.0%	85.7%	94.7%	80.9%	100% (R11年度まで)
公立学校 計	78.8%	77.5%	72.0%	89.8%	81.3%	100% (R7年度まで)

※公立学校計については「女性活躍推進のための青森県学校職員特定事業主行動計画（後期計画）」における目標値

県立学校については「第3次青森県立学校特定事業主行動計画（前期計画）」における目標値

④ 配偶者出産休暇又は育児参加休暇を5日以上取得した男性職員の割合（常勤職員）

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	現在の目標値
小・中学校	10.1%	14.8%	15.9%	18.0%	32.3%	—
県立学校	19.1%	26.0%	30.6%	29.8%	31.9%	—
公立学校 計	14.6%	19.8%	22.0%	23.7%	32.1%	20% (R7年度まで)

※公立学校計については「女性活躍推進のための青森県学校職員特定事業主行動計画（後期計画）」における目標値

現状等

- 女性職員の育児休業取得率が毎年度目標を達成しているのに対し、男性職員の育児休業取得率は令和5年度に大幅に上昇するなど着実に伸び、制度の活用が進んでいるものの、目標の達成に向けては依然として子育てを行う男性職員及びその周囲の職員等への意識醸成が必要です。
- 配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得割合は年々上昇傾向にあり、制度の定着が見られますが、目標の達成にはさらなる働きかけが必要です。
また、配偶者出産休暇又は育児参加休暇を5日以上した男性職員の割合も、令和6年度は大幅に上昇しているものの、依然として制度を活用しきれていない状況です。
- 育児休業の取得期間について、令和2年度以降は90%以上の女性職員が6か月以上取得しています。一方、男性職員については、子が生まれた職員の中で2週間以上育児休業を取得した職員の割合は21.4%にとどまっており、目標の達成に向けては取得自体を促す取組を継続するとともに、子育てを行う男性職員及びその周囲の職員等への意識醸成が必要です。

今後の方向性

- 管理職等からの積極的な働きかけや人事管理担当課による取得促進策の実施
- 子どもが生まれた職員が育児に関する休暇や育児休業を取得しやすい職場環境の構築
- 子育てに対する周囲の職員のサポート体制の充実 など

⑤ 職員一人当たりの年次休暇取得日数（常勤職員）

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	現在の目標値
小・中学校	10.7日	11.7日	12.3日	14.1日	13.6日	—
県立学校	12.8日	13.2日	13.3日	14.8日	14.4日	16.0日 (R11年度まで)
公立学校 計	11.4日	12.2日	12.7日	14.3日	13.8日	—

※各年1月1日～12月31日の実績

※上記の全期間に在職した非現業の職員(自治体等への派遣、組合専従、育児短時間勤務、育児休業又は休職職員を除く)

※県立学校については「第3次青森県立学校特定事業主行動計画(前期計画)」における目標値

現状等

- 目標値の16日には到達していないものの、年次休暇の取得日数は増加傾向にあり、校長や人事管理担当課による働きかけ等による職員の意識が醸成されてきている結果が表れていることから、さらなる働きかけが必要となります。

今後の方向性

- ・ 校長や人事管理担当課による働きかけ等の実施

など

⑥ 職員一人当たりの時間外勤務時間／年 [時間外勤務手当対象職員]

区分	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	現在の目標値
小・中学校	69.6 時間	73.2 時間	72 時間	75.6 時間	80.4 時間	—
	月平均 5.8 時間	月平均 6.1 時間	月平均 6.0 時間	月平均 6.3 時間	月平均 6.7 時間	
県立学校	93.6 時間	92.4 時間	96.0 時間	94.8 時間	93.6 時間	84 時間 月平均 7 時間 (R11 年度まで)
	月平均 7.8 時間	月平均 7.7 時間	月平均 8.0 時間	月平均 7.9 時間	月平均 7.8 時間	

※「第3次青森県立学校特定事業主行動計画(後期計画)」における目標値

⑦ 時間外勤務の上限を超えて勤務した職員数 [時間外勤務手当対象職員]

区分	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	現在の目標値
小・中学校	1 人	2 人	2 人	2 人	0 人	—
県立学校	19 人	15 人	9 人	9 人	10 人	—

※任期の定めのない常勤職員・任期付職員・再任用職員・再任用短時間勤務職員を対象

※次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法を踏まえ、新たに目標値を定める項目

(参考) 県条例による時間外勤務(休日勤務)の上限

	県条例
原則	月 45 時間以内 年 360 時間以内

ア 離職率

	区分	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
小・中学校	男性職員	0.1%	0.3%	0.6%	0.5%	0.3%
	女性職員	0.4%	0.4%	0.9%	1.0%	1.3%
県立学校	男性職員	0.3%	0.2%	0.6%	0.8%	0.4%
	女性職員	0.4%	0.7%	0.5%	1.0%	1.2%

イ 離職者の年代別構成割合（令和6年度のみ）

		離職者の年代別割合								
		～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
小・中学校	男性職員	0.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	12.5%
	女性職員	0.0%	21.6%	21.6%	5.9%	17.6%	7.8%	5.9%	9.8%	9.8%
県立学校	男性職員	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%	28.6%
	女性職員	0.0%	0.0%	18.8%	25.0%	18.8%	25.0%	6.3%	6.3%	0.0%

現状等

- ・ 職員一人当たりの時間外勤務時間は横ばい傾向にあるため、目標の達成に向けて、引き続きその減少に取り組むとともに、上限を超える時間外勤務者数の減少にも取り組むことが必要です。
- ・ 令和6年度の実績を見ると、20歳以上の全ての年代において10%以上の離職率が確認でき、改めて、職員のニーズに合った働き方や、やりがいを感じながら職員が気持ちよく働ける職場環境の整備に取り組むことが必要となります。

今後の方向性

- ・ 所属長による業務の見直しや業務マニュアル作成の徹底
- ・ デジタルツールの導入による各業務の効率化
- ・ フレックスタイム制の拡充や在宅勤務等の柔軟な働き方の利用促進
- ・ 各種ハラスメント防止対策の周知及び職員の意識醸成の徹底
（セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産又は育児に関するハラスメントなど）

など

(3) その他

① 職員の給与の男女の差異（男性の給与に対する女性の給与の割合）の推移

【関連項目】

ア 全職員に係る情報

区分	R4 年度	R5 年度	R6 年度
任期の定めのない常勤職員	92.8%	92.8%	93.6%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	97.5%	107.4%	101.9%
全職員	93.6%	95.1%	94.8%

※任期の定めのない常勤職員以外の職員：任期付職員、再任用職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員

現状等

- ・ 制度上は職員給与の男女の差異は生じないものの、年次、役職が高いほど女性職員の割合が低い傾向にあり、「任期の定めのない常勤職員」で男女を比較すると、女性の給与が低くなっています。
- ・ また、住居手当や扶養手当が、世帯主であることが多い男性に支給される傾向があることも男性職員の給与が上がる要因となり得ます。

イ 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

※地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

a 役職段階別

区分	R4 年度	R5 年度	R6 年度
校長	97.6%	97.5%	97.4%
教頭	95.3%	96.8%	96.5%
校長・教頭以外	97.0%	97.0%	97.7%

b 勤続年数別

区分	R4 年度	R5 年度	R6 年度
36年以上	93.5%	93.4%	94.9%
31～35年	92.3%	92.2%	93.0%
26～30年	93.1%	93.6%	94.2%
21～25年	94.8%	95.0%	94.7%
16～20年	95.2%	95.1%	95.2%
11～15年	94.3%	93.9%	93.6%
6～10年	92.9%	93.9%	95.3%
1～5年	90.9%	90.2%	90.9%

※勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出

現状等

- ・ 全般的な傾向として、扶養手当や住居手当が男性職員に支給されていることが多いことや、時間外勤務手当の支給が男性の方が多いことが要因として考えられます。

② 女性の健康上の特性に係る取組

取組の必要性

- ・ 現代女性は、妊娠・出産の機会が減っており、月経回数が増加しているため、思春期から性成熟期にかけて、月経痛、PMS（月経前症候群）、子宮内膜症、子宮筋腫といった月経や女性ホルモンの分泌が多いことによる病気や症状が増えていると言われています。
また、妊娠・出産期においても、つわりによる吐き気や気分不調、産後のマタニティブルー（情緒不安定、涙もろさ、抑うつ気分、不安感等）や産後うつ、夜間授乳による睡眠不足など、様々な不調に対処する必要があります。
さらに更年期になると、女性ホルモンの減少による症状が多くなり、いわゆる「更年期障害」や、肩こり、ホットフラッシュ、動悸、睡眠障害など様々な不調を感じる人が多くなります。
- ・ 更年期以降は、エストロゲン低下により、生活習慣病や骨粗しょう症のリスクが高まり、さらに認知症の患者数も多くなることから、健康リスクに留意する必要があります。
- ・ 以上のように、女性は生涯にわたってライフステージごとに様々な健康課題があるため、女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮する必要があります。

今後の方向性

- ・ 女性職員のライフステージに応じ、月経を含め、適切な栄養摂取、身体活動など基本的な健康づくりを中心とした健康支援、更年期障害について適切な医療が受けることができる相談体制の整備、子宮頸がん、乳がん検診の推進及び精密検査に係るフォロー等を実施していきます。

Ⅲ 目標の設定と計画の推進に向けて

1 目指す目標値

女性活躍推進法第19条第2項及び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特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第3条並びに次世代育成支援対策推進法第19条第2項及び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の策定等に係る内閣府令第5条の規定に基づき、いきいきと働くことのできる職場を実現するため、次のとおり目標を設定します。

No.	項目	目標値	現状値
1	学校管理職に占める女性職員の割合	22% <R13.4.1まで>	19.5% (R7.4.1)
2	育児休業取得率		
	(1) 男性職員	75% <R12年度まで>	22.3% (R6年度)
	(2) 女性職員	100% <R12年度まで>	100% (R6年度)
3	子どもが生まれた男性職員における育児休業の取得期間 (子どもが生まれた男性職員で育児休業を2週間以上取得した者の割合)	60% <R12年度まで>	21.4% (R6年度)
4	配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率	100% <R12年度まで>	81.3% (R6年度)
5	配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得期間 (配偶者出産休暇又は育児参加休暇を5日以上取得した者の割合)	60% <R12年度まで>	32.1% (R6年度)
6	年次休暇取得日数	16日 <R12年度まで>	13.8日 (R6年)
7	職員1人当たりの時間外勤務時間/年 (管理職以外、災害その他のやむを得ない場合を除く。)		
	(1) 小・中・義務教育学校(事務職員等)	67時間/年 (5.6時間/月) <R12年度まで>	75.6時間/年 (6.3時間/月) (R5年度)
	(2) 県立学校(事務職員等)	84時間/年 (7.0時間/月) <R12年度まで>	94.8時間/年 (7.9時間/月) (R5年度)
8	時間外勤務の上限を超えて勤務した職員数/年 (管理職以外、災害その他のやむを得ない場合を除く。)		
	(1) 小・中・義務教育学校(事務職員等)	0人 <R12年度まで>	0人 (R6年度)
	(2) 県立学校(事務職員等)	0人 <R12年度まで>	10人 (R6年度)

※教育職員の長時間勤務について

教育職員については、「学校における働き方改革プラン」の実施により、長時間勤務の是正に努めます。

【参考】「学校における働き方改革プラン（令和8年度～令和10年度）」（令和8年2月改定）

1箇月時間外在校等時間の平均時間が月45時間を超える教育職員の割合・・・現状値より減
月80時間を超える教育職員の割合・・・0%

2 目標の達成に向けた具体的な取組

(1) 女性が活躍できる環境づくり 女性活躍推進

① 女性職員の配置・育成

【人事管理担当課】

- ・ 男女の配置バランスを考慮した職員配置を行います。
- ・ 性別を問わず、育児休業や介護休暇等の取得により、業務から長期間離れた場合であっても、登用に際しては、人事評価等の能力の実証に基づき十分に配慮します。
- ・ 管理職員へのステップとして、女性教職員を、個人の能力・実績に基づき、積極的に校務分掌主任等に登用するよう、校長等との面談等において周知し、働きかけます。
- ・ 職員の自己啓発の意識を高め、多様な能力開発を支援するためのe-ラーニングなどの積極的な活用を働きかけます（教員除く）。
- ・ 職員が主体的かつ継続的に学び、お互いに共有し能力を高め合う職場環境とするため、積極的な研修の受講や、業務の合間に自己啓発ができる「学びの時間」の周知に取り組みます。（県立学校）

② 女性の健康上の特性への対応

【健康管理担当課】

女性は、ホルモンの分泌状態によって心身に様々な変化が生じ、誘発される女性特有の症状や疾患によって健康や仕事に影響するため、生涯にわたってライフステージの特性に応じた支援を実施します。

- ・ 10歳代から30歳代（産前産後を含む。）における健康支援として、月経に関すること、適切な栄養摂取や身体活動の重要性など、健康づくりに関する教育や相談等を実施します。
- ・ 中高年期における健康支援として、更年期の女性に多い健康上の悩みや問題に対処するため、加齢に関する基本的知識や生活習慣病等を理解するためのセミナー等を開催し、ヘルスリテラシーの向上を図ります。

更年期障害について、適切な医療に繋がられるよう、地域の医療や患者の状態に応じ、かかりつけ医、産婦人科、内科、精神科及び整形外科等の様々な診療科に適切につなげるよう相談支援体制の構築を目指します。

- ・ 女性のがん（子宮頸がん、乳がん）支援として、子宮頸がん及び乳がんの早期発見、早期治療のため、厚労省の指針に基づき、少なくとも2年に1回の受検を徹底し、受検率を向上させるとともに、検査後の精密検査についてフォローしていきます。

(2) 仕事と家庭の両立、職員が働きやすい環境づくり **次世代育成推進・女性活躍推進**

① 子育て等に係る各種制度等の理解

【人事管理担当課】

- ・ 全職員が育児に関する制度等について理解を深めるため、「職員の育児・介護と仕事の両立支援ハンドブック」により、周知します。
- ・ 子どもが生まれた男性職員で、育児休業を未取得の者に対し、取得していない理由を確認するとともに、各種制度等の周知を行います。
- ・ 子どもが生まれる職員又は子育て中の職員が気兼ねなく各種制度を利用できるよう、校長等に対して、ハンドブックの内容を確認するよう働きかけます。

② 職場環境や職員の意識の醸成

【人事管理担当課】

- ・ 「出生予定届／子育て計画書」の作成に向けた校長及び教頭又は事務長と子どもが生まれる予定の職員との面談を必須にします。（県立学校）

【校長】

- ・ 職場環境の整備や周囲の職員に向けた子育て中の職員のサポート等の働きかけを行います。
- ・ 妊娠中の女性職員に対する配慮の必要性を理解し、必要に応じて、環境の改善や業務分担の見直しを行うとともに、職員が取得可能な各種制度（妊婦の業務軽減等休暇、妊婦の通勤緩和休暇、妊産婦通院休暇等）を利用しやすい雰囲気づくりを行います。
- ・ 子どもが生まれる予定の男性職員に対して、出生時に取得できる各種休暇（配偶者出産休暇、育児参加休暇等）や育児休業・育児休暇の取得を積極的に働きかけるとともに取得しやすい環境を整備します。

③ 育児休業等からの円滑な復帰

【校長】

- ・ 所属として子育て中の職員に対し、庶務的情報（必要な手続、休暇制度の改正等）、業務の進行状況、研修情報などを必要に応じて情報提供し、職員をサポートします。
- ・ 職場環境の整備や周囲の職員による子育て中の職員のサポート等を働きかけます。
- ・ 子育て中の職員が職場復帰後、各種制度（子の看護等休暇、育児短時間勤務、部分休業等）を円滑に利用できるよう、業務の見直し、調整等を行います。

④ 年次休暇等の取得促進

【人事管理担当課】

- ・ 全職員が、年次休暇を計画的に取得できるよう、校長に働きかけます。
- ・ 勤続10年、20年、30年及び40年に達する職員を対象とした「リフレッシュ年休」（年次休暇を活用した5日間の連続休暇）を対象職員が計画的に取得できるよう、校長に働きかけます。
- ・ 長期休業期間における学校閉庁日について、目標とする3日以上を設定するよう、校長に働きかけます。

【校長】

- ・ 所属職員が、積極的に年次休暇等を取得できるよう、事務処理体制の整備に努めるとともに自らも率先して年次休暇を取得します。年次休暇利用計画表の作成に当たっては、

年間少なくとも16日程度は計画的に年次休暇を取得するよう働きかけます。

- ・ 「リフレッシュ年休」の対象職員に対して、取得を働きかけるとともに、業務上の調整を必要に応じて講じます。
- ・ ゴールデンウィークや子どもの春休み、夏休み、冬休み、学校行事やPTA活動、家族の誕生日、結婚記念日等に職員が年次休暇や子の看護等休暇を取得できるよう働きかけます。

⑤ 時間外勤務等の縮減

【人事管理担当課】

- ・ 「学校における働き方改革プラン」における取組内容等を示すとともに、取組状況調査を実施し、県立学校の時間外在校等時間の状況や取組の推進状況を公表するなどして、時間外在校等時間等の縮減に向けて働きかけます。
- ・ スクール・サポート・スタッフなど各種専門スタッフの配置等を進めるほか、校務支援システム等の導入による校務のデジタル化など、各種業務の効率化に努めます。

【校長】

- ・ 会議、打ち合わせは、資料の事前配布やペーパーレス化などを図ることにより、効率的に運営し、開催時間は1時間以内など最小限での実施に努めます。また、原則として勤務時間外にわたる会議の開催は行わないよう努めます。
- ・ 週休日又は休日にやむを得ず勤務を命ずる場合は、週休日の振替又は代休日の指定等を行い、できるかぎり職員の休日等の確保を行います。

⑥ 各種勤務制度の活用

【人事管理担当課】

- ・ 早出遅出勤務及び近年導入・拡充している在宅勤務制度、フレックスタイム制等について、引き続き全職員への周知及び積極的な利用促進を図ります。

【校長】

- ・ 子育て中の職員が早出遅出勤務や在宅勤務制度、フレックスタイム制を積極的に利用できるよう配慮します。
- ・ その他の職員も同様に、柔軟な働き方を目的に各種勤務制度の利用を促します。

(3) 職場におけるハラスメントのない環境づくり **次世代育成推進・女性活躍推進**

【人事管理担当課】

- ・ 職場において、各種ハラスメント(※)の防止のために、職員への周知徹底を行います。
(※) パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するもの等
- ・ 各種ハラスメントに関する相談員を配置し、周知します。

【校長】

- ・ 各種研修の受講やハラスメントに係る要綱等の確認をし、ハラスメントが発生する要因を把握した上で、職場においてハラスメントが発生しないような環境を作ります。

【全職員】

- ・ 研修等を通してハラスメントとなる行為等を確認するとともに、相手の立場に立った言動を心がけます。

- ・ ハラスメントを受けたと思ったら、所属相談員又は専門相談員等に相談します。

(4) その他働きやすい環境づくり **次世代育成推進**

① 転勤等への配慮

【人事管理担当課】

- ・ 職員からの個人調書等をもとに、可能な範囲で、子育て中の職員等に対し、状況に応じた人事上の配慮を行います。

【子育て中の職員】

- ・ 人事上の配慮を求める場合は、子育ての状況等について速やかに上司に情報提供するようにします。

② 来校者への配慮

【校長】

- ・ 子どもを連れて人が来校した場合に、親切、丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進するため、職員への指導等を適宜行います。

【全職員】

- ・ 日頃から親切、丁寧な対応等を率先して行います。

③ 子ども・子育てに関する地域活動等への貢献

【校長】

- ・ 職員が地域活動等に参加しやすい職場の雰囲気づくりを心がけます。
- ・ 職員が地域活動等に参加するに当たって、年次休暇やボランティア休暇を積極的に取得できるよう配慮します。

【全職員】

- ・ スポーツや文化活動、通学路の防犯パトロール活動等の地域の子育て活動に、機会を捉えて積極的に参加します。