

令和 7 年度における「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」の実施状況及び女性の職業選択に資する情報の公表について

県教育委員会では、女性職員がその個性と能力を十分に発揮していくことができるよう、「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」を策定（令和 8 年 4 月 1 日以降は、これまでの次世代育成支援対策推進法に基づく「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、地方公務員法の平等取扱の原則及び成績主義の原則に留意しつつ、女性職員の採用・登用の推進や男女の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に積極的に取り組むこととしています。

ついで、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）第 19 条第 6 項に基づき、令和 7 年度における特定事業主行動計画の実施状況を下記のとおり公表します。

併せて、同法第 21 条に基づき、女性の職業選択に資するよう、県教育委員会（学校以外）の事務事業における女性の職業生活における活躍に関する情報について公表します。

記

I 職業生活における機会の提供に関する実績

※ 「非常勤職員」「会計年度任用職員」の記載がない項目は、常勤職員についての状況である（「II 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績」においても同じ。）。

（１）女性採用比率

目標（毎年度）	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
40%	50.0%	42.9%	62.5%	66.7%	66.7%

《取組内容》

【平成 28 年度～令和 7 年度実施】

- ・ 「教育事務（高卒程度）」の仕事に興味がある方を対象に、「事務職（高卒程度）採用試験説明会」を実施しました。また、県が主催する「青森県庁 JOB セミナー」において、教育委員会の業務説明や若手職員との懇談会を行いました。
- ・ 職員採用試験の係員や面接員に女性職員を積極的に起用しました。

【令和 5 年度～令和 7 年度実施】

- ・ インターンシップで、女性職員と女性研修生が職場環境や業務内容等について意見交換を行いました。

（２）採用試験の受験者の女性割合

R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
42.7%	42.0%	42.8%	44.8%	40.4%

(3) 職員に占める女性職員の割合

	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	R8.4.1
常勤職員	30.4%	29.6%	30.0%	32.4%	33.1%
会計年度任用職員	82.2%	78.5%	80.6%	76.1%	75.3%

(4) 管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合

	目標	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	R8.4.1	伸び率 (R7-R3)
副参事級以上(A+B) に占める女性職員の割合	【前期計画】 R3.4.1までに5%以上 【後期計画】 R8.4.1までに10%以上	13.0%	13.5%	17.6%	21.8%	22.6%	9.6ポイント
本庁部局長・ 次長相当職(A)		0.0%	0.0%	14.3%	28.6%	16.7%	16.7ポイント
本庁課長 相当職(B)		15.4%	15.6%	18.2%	20.8%	23.4%	8.0ポイント
本庁課長補佐 相当職		37.3%	35.1%	36.2%	33.3%	31.1%	△6.2ポイント
本庁係長 相当職		17.5%	29.3%	30.2%	31.7%	34.1%	16.6ポイント

《取組内容》

○配置・育成・教育訓練

【平成28年度～令和7年度実施】

- ・ 定例人事異動の実施に当たり、実施方針の一つとして「女性職員については、その個性と能力が十分に発揮できるよう積極的な登用及び従事業務の拡大に配慮する」ことを掲げ、女性の従事業務の拡大を図りました。また、定例人事異動において、男女の配置バランスを考慮した配置を行いました。
- ・ 女性職員をサブマネージャー、副課長に積極的に登用しました。

○昇任

【平成28年度～令和7年度実施】

- ・ 幹部職員や本庁グループマネージャー等への女性職員の登用を行いました。

(5) 機会の提供に資する制度の概要

- ・ 「セクシュアル・ハラスメント等の防止等に関する要綱」、「パワー・ハラスメントの防止等に関する要綱」等に基づき、各所属に相談員を配置し、必要時には適切に対応できる体制づくりに努めました。
- ・ 主幹級1・2年目及び主査級6年目の職員を対象に、パワー・ハラスメントの防止に関する講義を実施しました。

Ⅱ 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

(1) 離職率と離職者の年代別割合（令和7年度）

	離職率	離職者の年代別割合									
		～19歳	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳	60歳～
男性	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
女性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

(2) 男女別の育児休業取得率と取得期間の分布状況

【育児休業取得率】

取得年度		R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
常勤職員	男性	16.7%	14.3%	75.0%	83.3%	85.7%
	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
非常勤職員	男性	—	—	—	—	—
	女性	—	—	—	—	100.0%

【育児休業の取得期間の分布状況（令和7年度新規取得分）】

男性職員（常勤）の育休取得状況	2週間未満	16.7%
	2週間以上1か月未満	50.0%
	1か月以上3か月未満	33.3%
女性職員（常勤）の育休取得状況	6か月以上1年未満	66.7%
	1年以上	33.3%

(3) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率と取得日数の分布状況

取得年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R6年度取得日数の分布	
						5日未満	5日以上
常勤職員	83.3%	100.0%	75.0%	100.0%	100.0%	85.7%	14.3%
非常勤職員	—	—	—	—	—	—	—

※ 配偶者出産休暇（3日）、育児参加休暇（5日）の最大8日取得可能

(4) 超過勤務の状況（令和7年度）

【1人当たり1月当たりの平均超過勤務時間】

	本庁	出先機関
管理職	11.2時間	6.6時間
管理職以外	15.7時間	6.8時間

※ 出先機関には、教育機関（県立学校を除く。）を含む。

【超過時間の上限を超えて勤務した職員数】

	本庁	出先機関
管理職	0	0
管理職以外	6人	4人

※ 出先機関には、教育機関（県立学校を除く。）を含む。

(5) 年次有給休暇の平均取得日数（令和7年1月1日～令和7年12月31日）

13.3日 ※ 20日以上付与された者に限る。

《取組内容》

○男女を通じた長時間労働の是正などの働き方改革

【平成28年度～令和7年度実施】

- ・ 夏季休暇の前後に年次休暇を取得することや、月1日以上 of 年次休暇を取得すること等を働きかけました。

【令和5年度～令和7年度実施】

- ・ 夏季休暇の取得可能期間を拡大（7月～9月→6月～10月）及び日数の増加（4日→5日）を行いました。

【平成28年度～令和7年度実施】

- ・ 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むとともに、時間外勤務の縮減に関する目標の設定を義務付け、各所属における時間外勤務を縮減する意識の醸成に取り組みました。
- ・ 所属ごとに職員が定時退庁に努める期間として「ワーク・ライフ・バランスウィーク」を設定し、長時間労働の抑制等に努めました。

【令和4年度～令和7年度実施】

- ・ 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。

○両立支援制度の導入と制度の利用や復職がしやすい雰囲気づくり及び男性職員の家庭生活への参画の促進

【平成28年度～令和7年度実施】

- ・ 時差出勤制度等の勤務区分の増設や子の看護等休暇の対象児童の年齢の拡大のほか、令和3年度には出生サポート休暇を新設するなど、両立支援制度の拡充を行いました。
- ・ 子育てや介護を行う際に利用できる休暇制度等をわかりやすく紹介する「職員の育児・介護と仕事の両立支援ハンドブック」を作成し、周知しました。

【平成28年度～令和7年度実施】

- ・ 職員が計画的に育児関連制度を活用できるよう、子どもが生まれる職員は「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。

【平成30年度～令和2年度、令和4年度～令和7年度実施】

- ・ 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。

【令和2年度～令和7年度実施】

- ・ 知事部局で設置した搾乳スペースについて、その利用等に関して周知しました。

【令和6年度実施】

- ・ 職員の育児や介護と仕事の両立を支援するため、在宅勤務制度の拡充を行いました。
- ・ 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。

【令和7年度実施】

- ・ 育児に係る部分休業の取得パターンを拡充しました。