

# 熊本県教育委員会特定事業主行動計画

～職員一人ひとりの理想のワーク・ライフ・バランスを実現できる職場づくり～

令和8年（2026年）4月

熊本県教育委員会

## 目次

1	はじめに	・・・ 1
2	計画の位置づけ	・・・ 2
3	計画の期間	・・・ 2
4	計画の対象	・・・ 2
5	計画策定にあたっての基本方針	・・・ 2
6	本県教育委員会の状況	・・・ 4
7	これまでの計画の取組みと評価	・・・ 13
8	施策の基本方針	・・・ 15
9	具体的な取組み	・・・ 15
10	目標設定	・・・ 19

# 熊本県教育委員会特定事業主行動計画

～職員一人ひとりの理想のワーク・ライフ・バランスを実現できる職場づくり～

## 1 はじめに

熊本県では令和6年（2024年）の「合計特殊出生率（一人の女性が一生の間に生む子どもの平均数）」は1.39であり、都道府県別では7番目と全国平均を上回っており、高い数値となっていますが、人口を維持する水準とされる2.07を大きく下回っている状況です。少子化の進行は、人口の構成の歪みをもたらし、地域社会や社会保障制度の維持が困難になることに加え、経済活動にも大きな影響を及ぼすという意味で喫緊の課題となっています。子どもの社会性や協調性が育まれにくくなるなど子どもの健全な成長への影響なども大きな問題になってくると考えられます。

また、本県の雇用者に占める女性の割合は、全国平均を上回り、増加傾向にあり、令和4年度（2022年度）には49.5%と、雇用者の半数近くが女性となっています。しかし、労働者のうち正規職員である割合は、男性70.4%に対して女性48.4%となっており、女性労働者のうちパート等非正規職員の割合は約半分を占めています。これは、女性が出産や育児のために一度退職し、再就職する際にパートタイム労働者となりがち傾向にあることが一因と考えられています。このように、現状としては女性の力が十分に発揮できているとは言えない状況にあります。

そのような中、平成15年（2003年）7月に「次世代育成支援対策推進法」、平成27年（2015年）9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）」が制定され、県教育委員会もこれに基づき、対策を行ってきました。この度、これまでの取組状況を踏まえ、今後の施策の方向性を明らかにし、各種取組みを着実に推進していくため、従来の計画を改定し、熊本県教育委員会特定事業主計画（第5期計画）を策定しました。

互いに理解し合い、協力し合うことで、職員一人ひとりが「理想のワーク・ライフ・バランス」を実現できる職場を作っていきましょう。

令和8年（2026年）3月

熊本県教育委員会

## 2 計画の位置づけ

第5期計画では、次世代育成支援対策推進法第19条及び女性活躍推進法第19条の規定に基づき、任命権者(特定事業主)が策定する特定事業主行動計画として位置付けています。

## 3 計画の期間

令和8年(2026年)4月1日 ~ 令和13年(2031年)3月31日(5年間)

「次世代育成支援対策推進法」は、令和7年(2025年)3月31までの時限立法でしたが、令和6年(2024年)5月に改正され、有効期限は令和17年(2035年)3月31日まで10年間再延長されました。

また、「女性活躍推進法」は、令和8年3月31日までの時限立法でしたが、令和7年(2025年)6月に改正され、有効期限は令和18年(2036年)3月31日まで10年間延長されました。

これらを踏まえ、今回策定する特定事業主行動計画(第5期計画)の期間は、令和8年(2026年)4月1日から令和13年(2031年)3月31日までの5年間とします。

## 4 計画の対象

この行動計画は、本県の教育委員会事務局、出先機関、県立学校及び市町村立学校(熊本市を除く。)に所属する全職員(以下、「職員」という。)を対象とします。なお、市町村立学校の職員に関する取組みについては、市町村教育委員会と連携して推進します。

## 5 計画策定にあたっての基本方針

### ○総合性(幅広い視点で考える)

理想のワーク・ライフ・バランスを実現するために、職員からどのようなことが求められていて、そのニーズに対して、どのような取組みが効果的なのかについて検討しました。

### ○職員の参加(職員の意見を聞く)

計画には、できるだけたくさんの職員の声を反映させるため、計画策定に先立って、育児休業中の職員や会計年度任用職員、臨時的任用職員等も含め、職員を対象としたアンケート調査を実施しました。

また、職員を対象としたアンケートとは別に、各所属の状況や取組み等を把握するため、所属向けのアンケート調査も実施しました(所属あたり1回の回答として各所属の所属長や人事担当者、事務長等が回答するもの)。

職員向けアンケート回答結果(回答期間: R7(2025).12.5~R8(2026).1.6)

	事務局				高等学校				中学校				小学校			
	男	女	回答 しない	計												
対象者数	343	179	-	522	1848	1146	-	2994	1388	1260	-	2648	1679	2863	-	4542
回答者数	178	91	3	272	714	405	23	1142	583	509	28	1120	642	1012	16	1670
回答率	51.9%	50.8%	-	52.1%	38.6%	35.3%	-	38.1%	42.0%	40.4%	-	42.3%	38.2%	35.3%	-	36.8%

	義務教育学校				特別支援学校				その他				合計			
	男	女	回答 しない	計	男	女	回答 しない	計	男	女	回答 しない	計	男	女	回答 しない	計
対象者数	46	61	-	107	519	928	-	1447	619	993	-	1612	6442	7430	-	13872
回答者数	21	16	2	39	141	232	10	383	53	259	5	317	2332	2524	87	4943
回答率	45.7%	26.2%	-	36.4%	27.2%	25.0%	-	26.5%	8.6%	26.1%	-	19.7%	36.2%	34.0%	-	35.6%

※「対象者数」は R7(2025).12.1 時点。

※会計年度任用職員は「その他」として計上しているため、「対象者数」は全所属の会計年度任用職員の合計であり、「回答者数」は学校等種別の回答内容に関わらず職種で会計年度任用職員を選択した職員もしくは学校等種別でその他を選択した職員の合計。

※知事部局や警察本部からの出向職員、会計年度任用職員及び臨時的任用職員を含む。

※育児休業中の職員や公益法人等に派遣中職員、休職中の職員を含む。

※熊本市を除く。

所属向けアンケート回答結果(回答期間: R7(2025).12.5~R8(2026).1.6)

	事務局	県立学校	市町村立学校	計
対象数	24	71	347	442
回答数	24	46	183	253
回答率	100%	64.8%	52.7%	57.2%

※熊本市を除く。

○具体性(実効性のある内容にする)

計画には実効性のある取組みを具体的に取り入れ、数値目標を設定するなどにより、計画がより実効性のある内容となるよう留意して検討しました。

## 6 本県教育委員会の状況

### 6. 1 時間外勤務時間（時間外在校等時間）の縮減

（事務局）

- 「時間外勤務縮減に向けた対策について（平成31年（2019年）3月29日付け教政第1364号）」や「時間外勤務命令の上限設定等について（平成31年（2019年）3月29日付け教政第1367号）」に基づき、時間外勤務縮減に向けた対策や自治体におけるICTの活用事例を示すなどして取組みを実施してきました。
- 令和7年度（2025年度）からは、職員の生活時間や睡眠時間を十分確保することによって、ワーク・ライフ・バランスがとれた働き方を実践し、魅力ある職場環境を実現するとともに、公務能率の一層の向上を図ることを目的に、それまで試行としていた「勤務間インターバル制度」を正式に施行しました（「勤務間インターバル制度に関する要綱」の制定について（令和7年（2025年）3月31日付け教政第1405号））。
- 時間外勤務時間は、令和4年度（2022年度）は前年度比で増加となりましたが、平成31年度・令和元年度（2019年度）と令和6年度（2024年度）を比較すると大幅に減少しています（図1）。

（県立学校）

- 「熊本県立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則（令和2年（2020年）6月29日熊本県教育委員会規則第8号）」、「熊本県立学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針（令和2年（2020年）6月29日熊本県教育委員会）」及び「熊本県の公立学校における働き方改革推進プラン（令和2年（2020年）8月）」に基づき、支援人材確保やアドバイザー派遣、部活動改革等の取組みを進めるとともに、ICTの活用促進や給食費の公会計化、早朝課外の廃止などの取組みを実施してきました。
- 令和6年（2024年）11月には、「熊本県の公立学校における働き方改革推進プラン（第2期）」を策定し、子供たちへのより良い教育のため、教職員のウェルビーイングの向上と更なる時間外在校等時間の縮減を目標とし、校務DXの推進や人材確保・活用などに取り組んでいます。
- 時間外在校等時間は、令和3年度（2021年度）は前年度比で増加となりましたが、「熊本県の公立学校における働き方改革推進プラン」に基づき取組みを始める前の平成31・令和元年度（2019年度）と令和6年度（2024年度）を比較すると大幅に減少しています（図1）。

【図 1】時間外勤務時間（時間外在校等時間）の状況  
（事務局）

年度	H31・R1 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)
年平均	328 時間 12 分	249 時間 37 分	209 時間 08 分	215 時間 19 分	198 時間 27 分	175 時間 45 分
前年度比	-	▲78 時間 35 分	▲40 時間 29 分	+6 時間 11 分	▲16 時間 52 分	▲22 時間 42 分

※時間外手当の支給対象としていない指導主事の時間外勤務も含む

（県立学校）

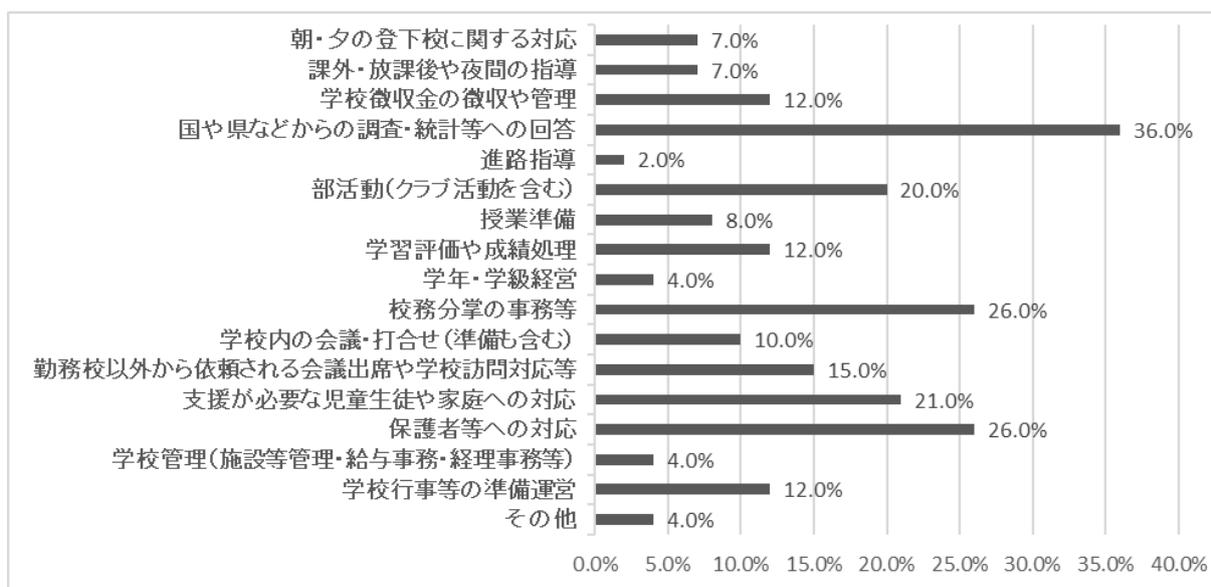
年度	H31・R1 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)
年平均	506 時間	389 時間 12 分	393 時間 39 分	360 時間 53 分	358 時間 31 分	356 時間 47 分
年度比	-	▲116 時間 48 分	+4 時間 27 分	▲32 時間 46 分	▲2 時間 22 分	▲1 時間 44 分

※H31・R1(2019)年度は、H30(2018)年度の状況について、県立学校5校、県立特別支援学校1校、県立中学校1校をモデル的に調査した数値。R2(2020)～R6(2024)年度は、全県立学校の教職員を対象とした数値。

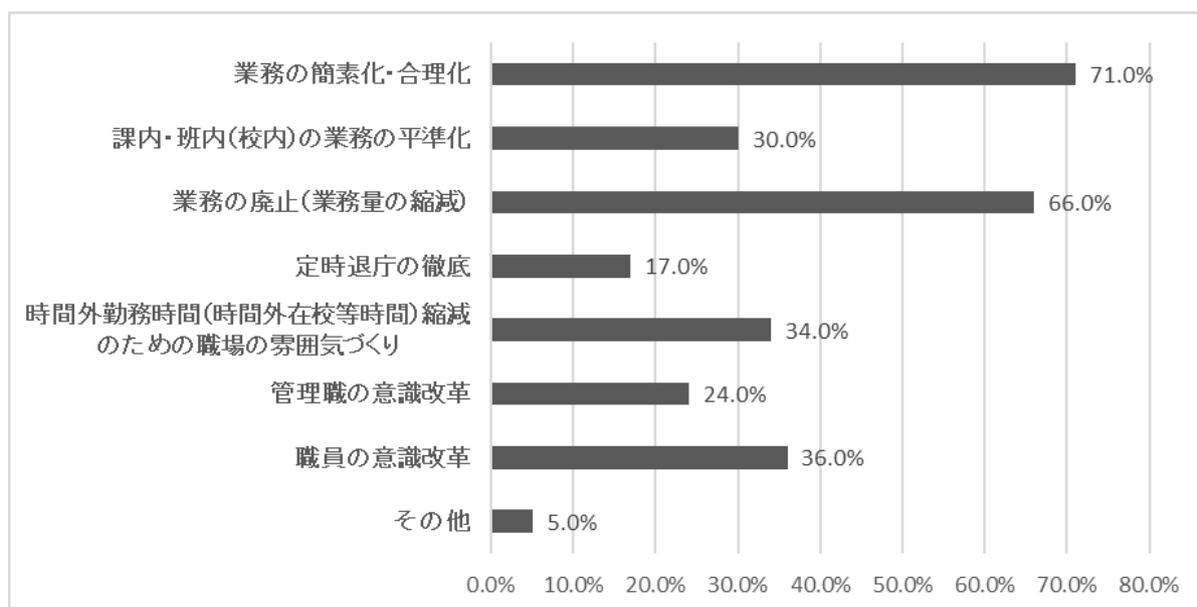
（職員向けアンケートの結果）

- 職員の業務又は教育活動等に対するやりがいについては、「感じる」、「どちらかというと感じる」という回答が82.0%を占めている一方、職員の80.0%が現在の業務又は教育活動等において負担を感じていると回答しています。
- 学校現場で勤務している職員の業務や教育活動等での負担感については、「国や県などからの調査・統計等への回答」や「校務分掌の事務等」、「保護者等への対応」に負担を感じていることから、引き続き業務の精査・検討を行う必要があります（図2）。
- 時間外勤務時間（時間外在校等時間）の縮減策として、「業務の簡素化・合理化」、「業務の廃止（業務量の縮減）」の順で回答が多くなっており、業務の進め方の見直し、廃止・縮減を進めていく必要があります（図3）。

【図2】学校現場に勤務している職員の業務や教育活動等での負担感（3つまで選択可）



【図3】時間外勤務時間（時間外在校等時間）縮減のために必要だと思う項目（複数選択可）



## 6.2 育児休業等の取得促進

### (1) 育児休業

- 育児休業については、直近では、女性職員は対象者の全員が取得し、男性職員の取得率も増加しています（図4）。一方、総務省が公表した「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査（育児休業の取得状況（令和6年度）」によると、本県教育委員会の男性職員の育児休業取得率22.4%は全国43位でした。

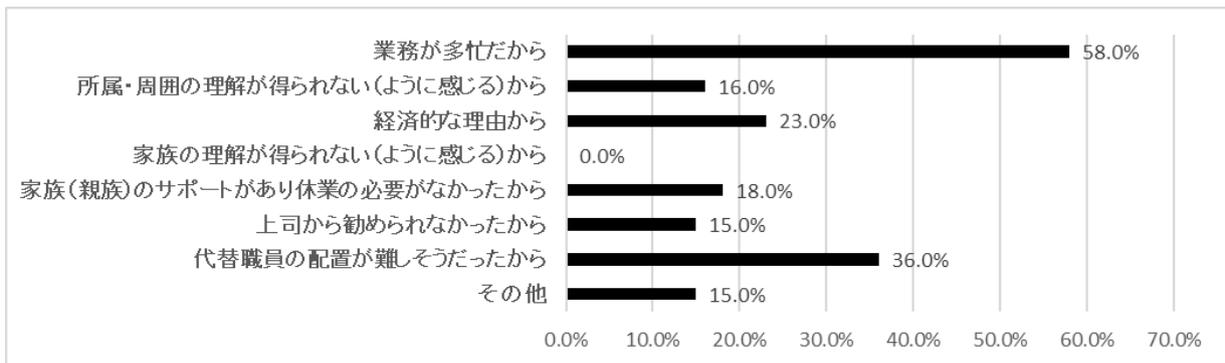
【図4】育児休業の取得率の推移（事務局・学校の合計）

年度	男性職員	女性職員
H31・R1 (2019)	4.4%	100%
R2 (2020)	1.6%	100%
R3 (2021)	3.9%	100%
R4 (2022)	9.1%	100%
R5 (2023)	18.7%	100%
R6 (2024)	22.4%	100%

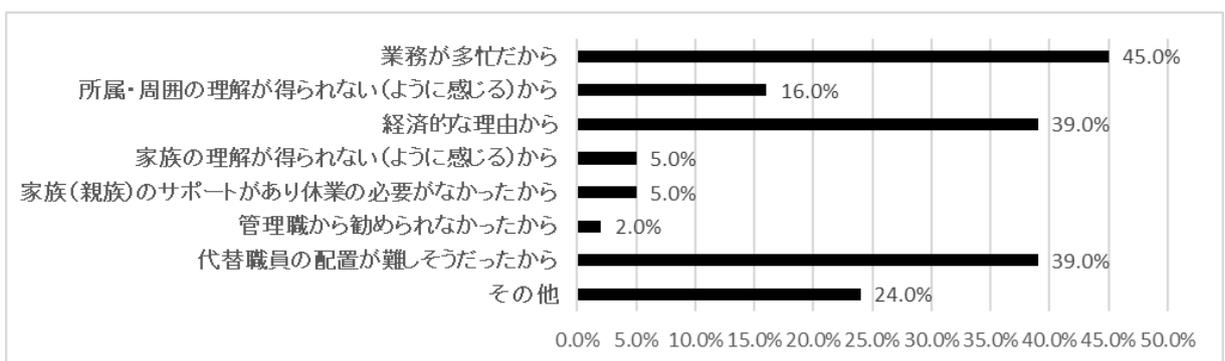
（職員向けアンケートの結果）

- 育児休業を「取得していない（取得する予定はない）」と回答した理由、育児休業の期間又は時期が「希望どおりではない」と回答した理由は、「業務が多忙だから」、「代替職員の配置が難しそうだから」、「経済的な理由から」が上位を占めています（図5・6）。

【図5】育児休業を「取得していない（取得する予定はない）」と回答した理由（複数選択可）



【図6】育児休業の期間又は時期が「希望どおりではない」と回答した理由（複数選択可）



(所属向けアンケートの結果)

<男性職員が育児休業を取得しやすい職場づくりを目的とした所属独自の取り組み>

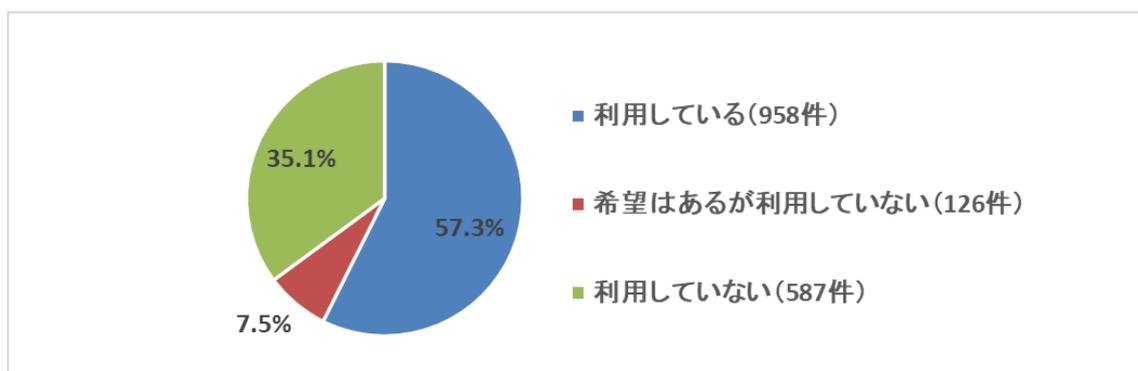
- 男性職員の育児休業に限らず、全職員があらゆる休暇を取得しやすい体制づくりに向けた意識醸成
- 年度当初及び各学期に管理職から全職員に男性の育児参加関係の休暇等の講話を実施
- 育児休業取得を見据えた業務調整（校務分掌の振り分けや部活動指導複数体制等）
- 学年部を中心とした補欠計画の作成や管理職を含めた支援体制の構築
- 校務分掌の主査・副査及び部会等のチームで動ける組織づくり（複数体制）
- 教科担任制・学年担任制の実施
- 学年を越えた合同授業の推進

## (2) 育児休業以外の子育て関連制度

(職員向けアンケートの結果)

- 子育て関連休暇等の利用状況について、「希望はあるが利用していない」と回答した職員が7.5%（126人）おり、多くの職員が「業務が多忙だから」を理由として回答しています（図7・8）。

【図7】義務教育課程以下のお子さんがある職員の子育て関連休暇等の利用状況

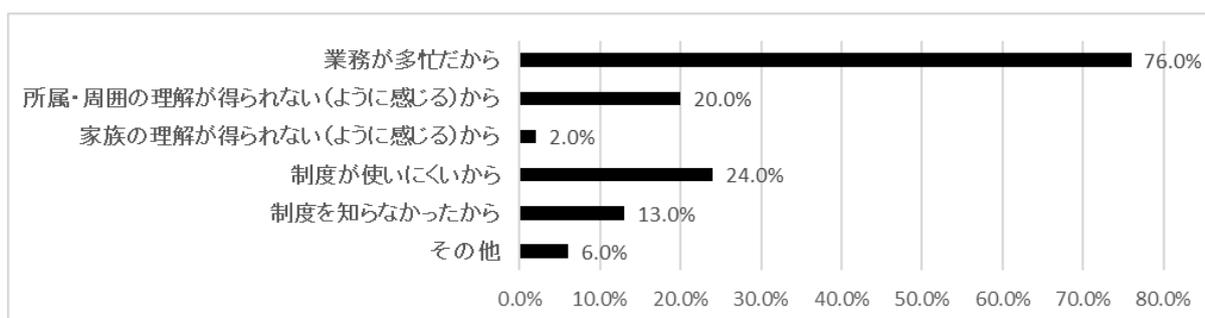


※端数処理を行っており、合計しても100%にならない

※子育て関連休暇等

- ・特別休暇（出産補助休暇、育児参加休暇、育児時間休暇、子の看護等休暇）
- ・育児部分休業、育児短時間勤務
- ・育児介護のための休憩特例 など

【図8】子育て関連休暇等の利用状況について、「希望はあるが利用していない」と回答した理由（複数選択可）



### 6.3 年次有給休暇・特別休暇（夏季休暇）の取得促進

○ 年次有給休暇・夏季休暇の取得については、増加傾向にあります（図9）。

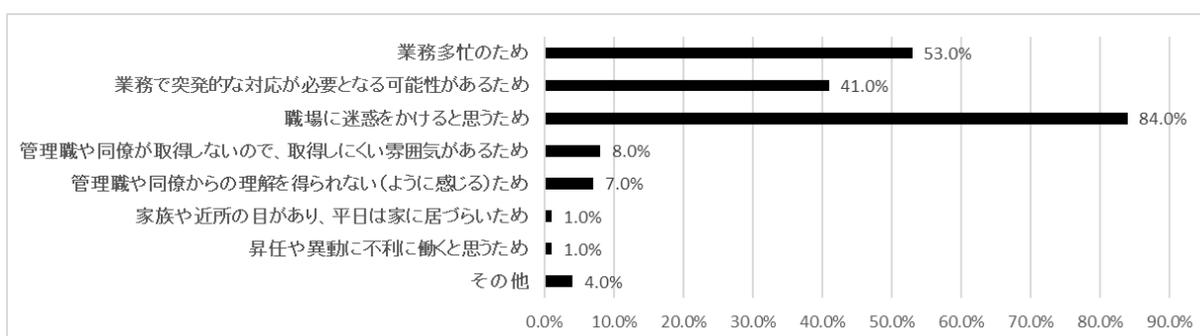
【図9】年次有給休暇・夏季休暇取得状況（事務局・県立学校の合計）

年	H31-R1 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)
年次有給休暇の 平均取得日数(日)	11.7	11.4	11.9	13.3	13.8	14.3
夏季休暇を5日間 取得した割合(%)	88.3	97.0	97.1	97.2	98.1	98.6

（職員向けアンケートの結果）

- 年次有給休暇取得について、「もっと取得したかったが取得できなかった」と回答した職員が42.0%、年次有給休暇を取得する際にためらいを感じる（かなり・やや感じる）職員が70.0%を占めています。
- ためらいを感じる理由として、「職場に迷惑をかけると思うため」、「業務多忙のため」の順に回答数が多く、業務量の削減や管理職、職員の休暇取得に対する意識づくりを進め、理解し合えるような職場づくりを進めていくことが必要です（図10）。

【図10】年次有給休暇取得にためらいを感じる理由（複数選択可）

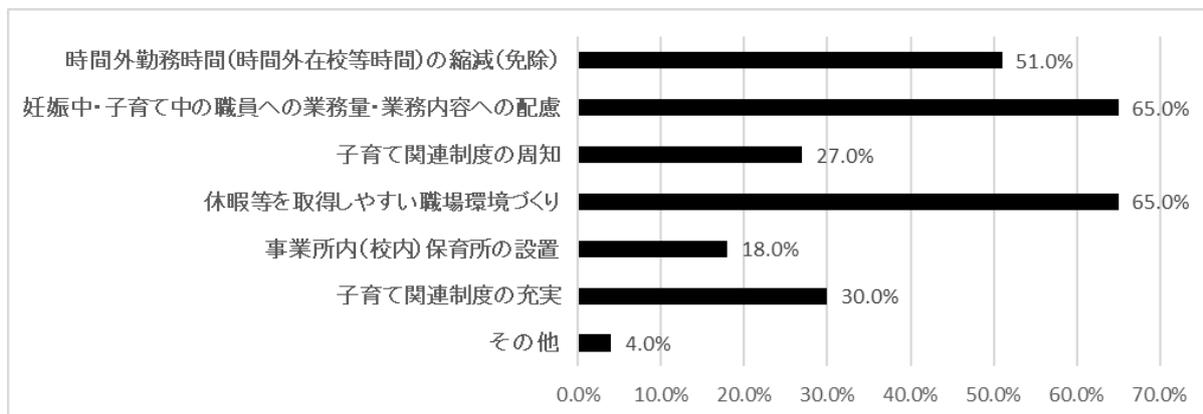


### 6.4 事業主の子育て支援等について

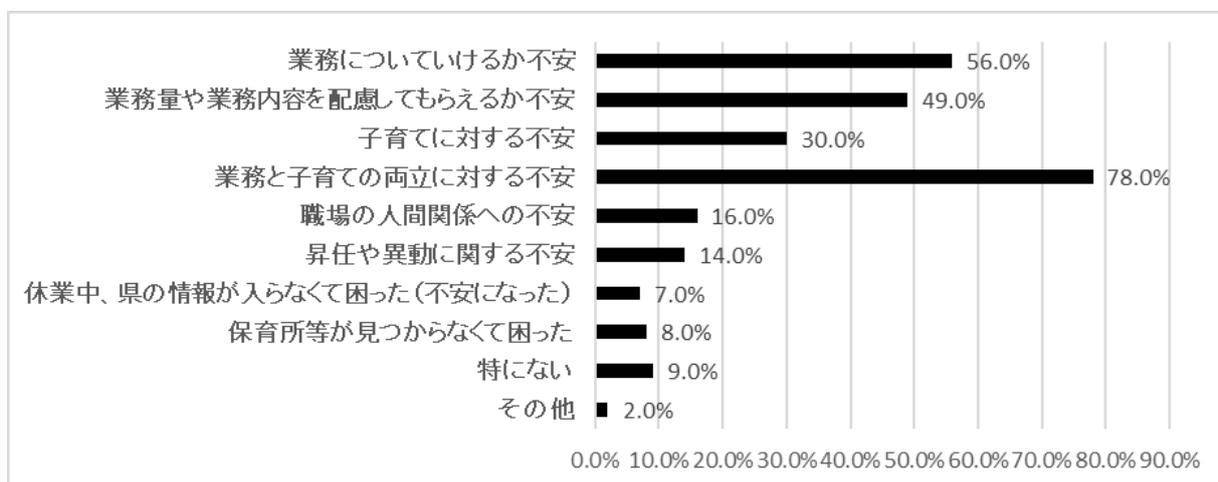
（職員向けアンケートの結果）

- 県が事業主として、職員の子育てを支援するために行うものとして、重要だと思う取組みについて、「妊娠中・子育て中の職員への業務量・業務内容への配慮」、「休暇等を取得しやすい職場環境づくり」という回答が多くなっています（図11）。
- 育児休業中または育児休業から復帰する際に感じたことや困ったことについては、「業務と子育ての両立に対する不安」、「業務についていけるか不安」という回答が多くなっています（図12）。

【図 1 1】 県が事業主として、職員の子育てを支援するために行うものとして、重要だと思う取組み（複数選択可）



【図 1 2】 育児休業中または育児休業から復帰する際に感じたことや困ったこと（複数選択可）



## 6. 5 女性職員の登用について

- 管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合は、平成31年度（2019年度）と令和7年度（2025年度）の増減を見ると、学校現場では増加していますが、事務局においては減少しており、年度によって大きくばらつきがあります（図13）。
- 女性管理職職員の登用率は、学校現場では増加傾向、事務局は年度によって大きくばらつきがあります（図15）。
- 将来、管理職を担う人材育成のため、職員が将来のキャリアをイメージし、チャレンジ意欲を向上させるための取組み等が必要です。

【図13】女性職員の割合の推移（毎年度4月1日時点）

（事務局）※指導主事を含む	H31 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)	R7(2025)- H31(2019)比
全職員に占める女性職員の割合（％）	28.0	30.7	32.4	35.2	36.1	33.8	33.8	+5.8
管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合（％）	10.0	11.1	7.8	7.8	15.1	12.2	6.3	-3.7
役付職員（係長級以上）に占める女性職員の割合（％）	23.0	25.3	26.9	29.8	30.7	29.8	28.3	+5.3

（県立学校）	H31 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)	R7(2025)- H31(2019)比
全職員に占める女性職員の割合（％）	40.0	40.4	41.2	42.0	42.7	43.3	43.7	+3.7
管理職に占める女性職員の割合（％）	15.9	18.8	20.4	22.8	23.9	26.5	28.3	+12.4

※管理職とは教員は教頭以上、学校事務は事務長以上の職員のこと。

（小中学校）	H31 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)	R7(2025)- H31(2019)比
全職員に占める女性職員の割合（％）	49.3	49.8	50.7	50.8	51.4	51.8	52.5	+3.2
管理職に占める女性職員の割合（％）	15.2	15.8	17.7	19.4	21.3	20.9	22.9	+7.7

※管理職とは教員は教頭以上、学校事務は事務長以上の職員のこと。

【図14】令和7年（2025年）4月1日における各役職段階の職員割合

（事務局）※指導主事を含む	部長級	次長級	課長級	課長補佐級	係長級
職員数（人）	2	5	41	95	253
うち女性職員数（人）	0	0	3	20	89
各役職段階に占める女性職員の割合（％）	0	0	7.3	21.1	35.2

※管理職とは課長級以上の職員のこと、役付職員とは係長級以上の職員のこと。

（県立学校）	校長	副校長	教頭	事務長等
職員数（人）	68	25	86	68
うち女性職員数（人）	14	6	22	28
各役職段階に占める女性職員の割合（％）	20.6	24.0	25.6	41.2

※管理職とは教員は教頭以上、学校事務は事務長以上の職員のこと。

※事務長等は審議員、主任事務長、事務長の合計

(小中学校)	校長	副校長	教頭	事務長等
職員数(人)	342	6	362	27
うち女性職員数(人)	71	1	78	19
各役職段階に占める女性職員の割合(%)	20.8	16.7	21.5	70.4

※管理職とは教員は教頭以上、学校事務は事務長以上の職員のこと。

※事務長等は審議員、主任事務長、事務長の合計

### 【図15】女性職員の登用の推移(毎年度4月1日時点)

(事務局) 役職ごとの女性職員数及び全ての女性職員に占める女性管理職の割合

年度	部長級 (人)	次長級 (人)	課長級 (人)	計 (人)	率 (%)	女性職員数 (人)
R7(2025)			3	3	1.8	171
R6(2024)		1	5	6	3.5	171
R5(2023)		1	7	8	4.4	180
R4(2022)			4	4	2.3	173
R3(2021)		1	3	4	2.5	159
R2(2020)		1	5	6	3.9	153
H31(2019)			5	5	3.7	135

※指導主事を含む

(県立学校) 役職ごとの女性職員数及び全ての女性職員に占める女性管理職の割合

年度	校長 (人)	副校長 (人)	教頭 (人)	事務長等 (人)	計 (人)	率 (%)	女性職員数 (人)
R7(2025)	14	6	22	28	70	4.4	1599
R6(2024)	14	6	19	27	66	4.2	1587
R5(2023)	12	4	16	27	59	3.8	1563
R4(2022)	12	4	15	25	56	3.6	1544
R3(2021)	11	4	10	24	49	3.2	1527
R2(2020)	11	3	9	22	45	3.0	1482
H31(2019)	7	4	8	19	38	2.6	1463

(小中学校) 役職ごとの女性職員数及び全ての女性職員に占める女性管理職の割合

年度	校長 (人)	副校長 (人)	教頭 (人)	事務長等 (人)	計 (人)	率 (%)	女性職員数 (人)
R7(2025)	71	1	78	19	169	5.4	3,127
R6(2024)	68	0	70	15	153	4.9	3,150
R5(2023)	62	1	80	14	157	5.0	3,152
R4(2022)	59	2	70	13	144	4.6	3,124
R3(2021)	55	0	67	10	132	4.2	3,118
R2(2020)	49	0	60	8	117	3.8	3,072
H31(2019)	47	0	59	9	115	3.8	3,032

## 6.6 離職状況について

○ 過去10年間の採用者における男女別の継続勤務状況について、教育事務・教育行政・学校事務は、過去3年間は離職者がおらず、4年目以降の離職率は年度間でばらつきが見られます。また、県立学校、小中学校は、1年以内に離職する職員がいる状況です（図16）。

【図16】過去10年間の採用者における男女別の継続勤務割合

※各年度の採用者がR7(2025).4.1現在で在職している割合

(単位：%)

	入庁年	H27 (2015)	H28 (2016)	H29 (2017)	H30 (2018)	H31 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)
教育事務											
教育行政	男性職員	91	100	78	80	100	75	86	100	100	100
学校事務	女性職員	88	94	100	89	75	92	73	100	100	100
	計	89	96	88	85	85	86	78	100	100	100

	入庁年	H27 (2015)	H28 (2016)	H29 (2017)	H30 (2018)	H31 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)
県立学校											
	男性職員	94	87	83	96	85	100	93	100	98	100
	女性職員	80	86	75	97	92	96	91	98	100	98
	計	88	87	80	96	88	98	92	99	99	99

	入庁年	H27 (2015)	H28 (2016)	H29 (2017)	H30 (2018)	H31 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)
小中学校											
	男性職員	86	91	92	93	88	90	96	93	95	95
	女性職員	87	92	92	88	84	86	92	91	95	99
	計	86	92	92	90	85	87	94	92	95	98

## 7 これまでの計画の取組みと評価

前計画の推進状況を客観的に確認するため、「時間外勤務時間（時間外在校等時間）」や「年次有給休暇平均取得日数」、「夏季休暇取得率」、「男性職員の育児休業、育児関連休暇取得率」、「役付職員に占める女性職員の割合」、「管理職に占める女性職員の割合」について数値目標を設定し、目標達成を目指してきました。

達成状況は次のとおりです。

時間外勤務時間（時間外在校等時間）や男性職員の育児休業取得率、学校の管理職に占める女性職員の割合など、計画策定時に比べ大きく改善し数値目標を達成している項目がある一方、100%の取得を目標としている夏季休暇・男性局員の育児関連休暇の取得や事務局の管理職に占める女性職員の割合などは目標達成に至っていない状況です。

(1) ワーク・ライフ・バランスの推進

①時間外勤務時間（時間外在校等時間）【事務局・県立学校】

目標(R7年度(2025年度))：月45時間、年360時間以内  
(再掲・事務局)

年度	H31・R1 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)
年平均	328時間 12分	249時間 37分	209時間 08分	215時間 19分	198時間 27分	175時間 45分
前年度比	-	▲78時間 35分	▲40時間 29分	+6時間 11分	▲16時間 52分	▲22時間 42分

※時間外手当の支給対象としていない指導主事の時間外勤務も含む

(再掲・県立学校)

年度	H31・R1 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)
年平均	506時間	389時間 12分	393時間 39分	360時間 53分	358時間 31分	356時間 47分
年度比	-	116時間 48分	+4時間 27分	▲32時間 46分	▲2時間 22分	▲1時間 44分

※H31・R1(2019)年度は、H30(2018)年度の状況について、県立学校5校、県立特別支援学校1校、県立中学校1校をモデル的に調査した数値。R2(2020)～R6(2024)年度は、全県立学校の教職員を対象とした数値。

②年次有給休暇取得（職員の平均取得日数）【事務局・県立学校】

目標(R7(2025))：15日

H30(2018)：11.4日 ⇒ R6(2024)：14.3日

③夏季休暇取得率【事務局・県立学校】

目標(R7(2025))：100%（全職員が5日間取得）

H30(2018)：89.1% ⇒ R6(2024)：98.6%

(2) 安心して子育てできる職場づくり

①男性職員の育児休業取得率【事務局・学校】

目標(R7年度(2025年度))：13%

H30(2018)：1.4% ⇒ R6(2024)：22.4%

②男性職員の育児関連休暇（※）取得率【事務局・学校】 ※出産補助休暇・育児参加休暇

目標(R7年度(2025年度))：対象者全員が取得

H30(2018)：51.9% ⇒ R6(2024)：84.5%

(3) 意欲を持って働き続けられる職場づくり

①役付職員に占める女性職員の割合【事務局】

目標(R7(2025).4.1)：28.0%

H31(2019).4.1：23.0% ⇒ R7(2025).4.1：28.3%

## ②管理職に占める女性職員の割合【事務局・学校】

H31(2019).4.1		R7(2025).4.1	
実績		目標	実績
事務局	10.0%	11.0%	6.3%
県立学校	16.0%	18.0%	28.3%
小学校	18.1%	20.0%	27.9%
中学校	8.8%	10.0%	13.9%

## 8 施策の基本方針

県教育委員会における課題を踏まえ、「職員一人ひとりの理想のワーク・ライフ・バランスの実現」に向けて、次の3つを施策の基本方針とします。

また、これらの基本方針を推進するため県教育委員会ホームページやゆうネット、PTメールなどを活用して、職員への周知に取組みます。

### 8. 1 ワーク・ライフ・バランスの推進

育児や介護といった家庭生活との両立を推進するため、職員一人ひとりが、長時間労働を前提とした働き方や業務内容を見直すとともに、休暇等の積極的な取得促進により心身共にリフレッシュできる環境をつくる必要があります。

これらについては、男女を問わず、また育児や介護を行っているかどうかにかかわらず、誰もが仕事と家庭生活のバランスがとれる環境づくりを進めていきます。

### 8. 2 安心して子育てできる職場づくり

子育てをしながら働く職員が、育児や仕事に対する不安を解消し、育児と子育てを両立できるよう、職員をサポートする取組みを実施します。

男女を問わず、必要な子育て関連制度を利用しながら、安心して子育てできる職場環境づくりを進めていきます。

### 8. 3 すべての職員が意欲を持って働き続けられる職場づくり

各々の家庭の事情やライフステージにおける環境が変化する中で、働く意欲が向上し、働き続けやすい職場環境を整えるとともに、女性職員の管理職登用率が低い状況にあることを踏まえ、性別に関わりなく、能力を最大限に生かせるよう、女性職員の管理職への積極的な登用などを進めます。

また、意志決定への参画、職域の拡大の2つの取組みを引き続き進めていきます。

## 9 具体的な取組み

### 9. 1 ワーク・ライフ・バランスの推進

長時間労働を前提とした働き方や業務内容を見直すとともに、休暇等の積極的な取得促進により心身共にリフレッシュできる環境をつくる必要があります。

## (1) 働き方改革の推進

(事務局)

事務事業の点検、見直し及び勤務間インターバル制度の適切な運用を含めた勤務時間の適正管理をさらに進め、臨時又は緊急で業務の必要上やむを得ず時間外勤務を行う場合は、事前に時間外勤務を命ずることを徹底します。

また、業務の状況に応じた職員の働きやすさを向上させていくなどの目的のため、在宅勤務実施要領を定め、現在は、新型コロナウイルス感染症や季節性インフルエンザに感染した場合などの特例的な取扱いや育児・介護を行う職員等の要件を試行的に拡充するなど、働きやすい職場づくりを進めています。

(県立学校)

### ① 人材の確保・活用

(教職員の確保、支援人材・専門人材の確保・拡充)

### ② 業務の削減・効率化

(学校又は教師の業務の3分類に基づく業務見直し等の推進、校務DX(校務支援システム見直し、生成AI活用)、部活動改革、授業時数点検・見直し、文書削減等)

### ③ 教職員の意識改革

(民間による業務分析・課題解決、年休・男性育休促進等)

### ④ 勤務時間の適正管理等

(勤務管理徹底、時差出勤導入、勤務間インターバル制度導入検討、持ち帰り業務防止の徹底、休憩時間の適正な付与等)

### ⑤ 保護者等の理解促進

(保護者等からの過剰な苦情・不当要求対応支援、外部団体等への効率化協力依頼、登下校時の通学路における見守り活動の協力依頼等)

### ⑥ 職員の健康サポート

(メンタルヘルス相談、労安衛法の周知等)

## (2) 各種休暇(年次有給休暇、夏季休暇)の取得促進

年次有給休暇や特別休暇等は育児や介護を行っている職員のみならず、職員全員の取得促進を図ることで、誰もが仕事と家庭生活の両立をしやすい職場づくりを促進します。

また、職員向けアンケートにおける「年次有給休暇を取得しやすくするために必要だと思う項目」では、「仕事の内容、進め方」、「取得しやすい雰囲気」の順で回答が多くなっていることから、働き方改革の推進を行うとともに、所属長は所属職員に対し、職員の状況に配慮した上で、各種休暇の取得を積極的に呼びかけるなど、誰もが気兼ねなく休暇を取得できる職場の雰囲気を醸成します。

## 9. 2 安心して子育てできる職場づくり

### (1) 妊娠中、出産後の不安解消

子育て関連制度(休暇、時間外勤務の制限、通勤緩和等)について庁内LANに掲載するとともに、妊娠判明時に子育て制度を説明したリーフレットの配布等により不安解消を図ります。

また、所属長自らが「イクボス」となり、職員が安心して業務や子育てに取り組めるよう、職員の状況を把握し、育児休業等の取得を呼びかけるとともに、周囲の理解を促し、サポートする体制を整えるよう促します。

## (2) 業務等に対するサポート

妊娠判明時から復帰後まで職員の状況に応じて、職場環境の改善や業務配分の見直し等適宜サポートを行います。

なお、職員は妊娠が分かり次第速やかに所属長に報告するとともに、所属長は妊娠者の体調等を十分確認のうえ、業務配分の変更等を検討してください。

### ①妊娠時からの業務配分の配慮

妊娠が判明した際、所属長は職員と相談のうえ、必要に応じて所属の業務配分の見直し等を実施します。

### ②育児休業等代替臨時職員等の確保

育児休業等代替臨時職員等の配置を平成14年度（2002年度）から実施していますが、引き続き産前休暇に入る時点で代替職員を原則確保します。

### ③育児休業中の研修への参加・情報提供

職員研修について、育児休業中の職員についても受講ができます。

また、上記研修を含め、業務に関連した情報等についても随時情報の提供を行います。

### ④円滑な職務への復帰

復帰する職員の子育ての状況や意向を十分踏まえ、所属全体の業務配分について見直しを検討したうえで、業務配分を決定します。

また、職員が必要な子育て関連制度を気兼ねなく利用できるよう、職場全体でサポートを行います。

### ⑤勤務地等の配慮

勤務地等人事異動については、育成面談等で職員の意向等を十分確認したうえで、可能な範囲で子育ての状況に応じた配慮を行います。

## (3) 男性職員の育児参加支援

育児の状況については、それぞれ異なり、一人ひとりに応じた対応が必要ですが、男性職員の育児参加を支援するため、業務計画の見直しや業務配慮等のサポートを行うことで、仕事と育児の両立を実現します。

また、子育てしやすい家庭環境づくりの実現や育児休業取得の政府目標である令和12年度（2030年度）に85%の取得の達成等に向け、「ハッピーシェアウィークス（・プラス）」の取組を推進し、引き続き育児休業の期間を踏まえ、育児休業等代替臨時職員等の配置を行っていきます。

「ハッピーシェアウィークス・プラス」(事務局)

- ・子どもが生まれた男性職員が、子の出生日後56日以内に、育児休業を2週間(14日)以上取得する取組。
- ・育児休業と組み合わせる形で休暇等(※)を取得し、合計で1月以上育児に参画することを推奨。

「ハッピーシェアウィークス」(学校)

- ・子どもが生まれた男性職員が、子の出生日後2月以内に、育児休業や休暇等(※)を組み合わせ合計で14日以上取得する取組。

※出産補助休暇、男性の育児参加休暇、年次有給休暇

### 9. 3 意欲を持って働き続けられる職場づくり

#### (1) 管理職登用に向けた育成

##### 意志決定への参画

女性職員の管理職への積極的な登用に努めるとともに、将来の管理職となる課長補佐級以下の女性職員の育成。

女性職員の学校における主任・主事等への積極的な登用に努め、学校マネジメントを意識したOJTによる人材育成。

##### 職域の拡大

女性職員の育成策として、学校現場から教育行政部門への配置、省庁や知事部局への派遣など、能力開発や意欲向上を図り、将来の管理職となり得る資質を備えた職員の育成。

#### (2) チャレンジ意欲の醸成

階層別研修等を活用し、各ライフステージにおける理想の働き方を学ぶ機会を設け、チャレンジ意欲の向上につなげます。

## 10 目標設定

これまでの取組みをもとに以下の数値目標を設定しました。

### (1) ワーク・ライフ・バランスの推進

項目		対象	現状	目標
①	時間外勤務時間 (時間外在校等時間)	事務局※ <sup>1</sup>	年:209時間22分※ <sup>2</sup>	年150時間
		県立学校	年:372時間13分※ <sup>2</sup>	年360時間
②	時間外勤務時間(時間外在校等時間)上限(年360時間)超過職員数	事務局※ <sup>1</sup>	73人	58人 (現状比2割減)
		県立学校	1,852人	1,481人 (現状比2割減)
③	年次有給休暇取得 (職員の平均取得日数)	事務局 県立学校	14.3日	15日
④	夏季休暇取得率 (5日間取得した職員の割合)		98.6%	100%

※1 時間外手当の支給対象としていない指導主事の時間外勤務も含む

※2 令和2年度(2020年度)~令和6年度(2024年度)の平均

### (2) 安心して子育てできる環境づくり

項目		対象	現状	目標
①	男性職員の育児休業取得率	事務局 学校	22.4%	85.0%
②	男性職員の育児関連休暇取得率 (出産補助休暇・育児参加休暇)		84.5%	100% (対象者全員が取得)

### (3) 意欲を持って働き続けられる職場づくり

項目		対象	現状	目標
①	管理職に占める女性職員の割合	事務局	6.3%	11.0%
		県立学校	28.3%	31.1%
		小学校	27.9%	30.7%
		中学校	13.9%	15.3%