

岩手県教育委員会特定事業主行動計画 「子育て応援・女性活躍推進プラン」

(計画期間：令和7年度から令和12年度まで)

本計画は、次世代育成支援のための特定事業主行動計画（第3期・前期）と、女性活躍推進のための特定事業主行動計画（第2期・前期）を一体的に策定したものです。

令和7年4月

岩手県教育委員会

目 次

| | | |
|--------------------------|-----|----|
| I 総論 | ・・・ | 1 |
| 1 はじめに | | |
| (1) 計画の策定趣旨 | ・・・ | 1 |
| (2) 計画の位置付け | ・・・ | 1 |
| 2 計画の期間 | ・・・ | 1 |
| 3 計画の対象者 | ・・・ | 2 |
| 4 計画の推進 | ・・・ | 2 |
| 5 計画の公表 | ・・・ | 2 |
| II 現状と課題 | ・・・ | 3 |
| 1 前計画の目標達成状況 | ・・・ | 3 |
| 2 職員を取り巻く職場の環境 | ・・・ | 4 |
| 3 女性職員の状況 | ・・・ | 13 |
| 4 課題 | ・・・ | 15 |
| III 計画の目標値と具体的な取組 | ・・・ | 17 |
| 1 計画の目標 | ・・・ | 17 |
| 2 具体的な取組 | | |
| (1) 子育てしやすい職場環境づくり | ・・・ | 19 |
| (2) 仕事と生活の調和がとれる職場環境づくり | ・・・ | 20 |
| (3) 地域における子育ての支援 | ・・・ | 20 |
| (4) 女性職員の活躍推進 | ・・・ | 21 |

1 はじめに

(1) 計画の策定趣旨

本県においては、人口の社会減・自然減が続き、全国平均を上回るペースで少子・高齢化が進んでおり、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するためには、女性の活躍を進めることが不可欠とされているところです。

こうした状況の中で、これからの希望あふれる岩手を実現していくため、岩手の未来を担う健やかな子どもたちを生み育てることは不可欠な要素の一つであり、「安心して子どもを生み育てられる子育て環境づくり」、「仕事と生活の調和を取れる職場づくり」、「性別や年齢に関わらず活躍できる職場づくり」は、県をはじめ、全ての職場において緊急に取り組むべき社会的要請となっています。

県教育委員会では、平成 17 年度から「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）に基づき「岩手県教育委員会特定事業主行動計画（通称「子育て応援プラン」）」を、また、平成 28 年度からは「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。）に基づき「女性活躍推進のための特定事業主行動計画」をそれぞれ策定し、職員全員が積極的に子育てすることを支援する体制の構築と、女性職員が活躍できる職場環境の整備に取り組んできました。

また、平成 30 年度から「岩手県教職員働き方改革プラン」を策定し、職員の勤務負担軽減や健康確保等に向けた様々な取組も進めています。これにより、仕事と生活の調和がとれる職場づくりが進むことは、女性が活躍できる環境の更なる整備にも繋がるものです。

2つの行動計画のうち「子育て応援プラン」の計画期間が令和 6 年度をもって終了するにあたり、趣旨や取組内容について密接な関係がある両計画を一体的に定め、多くの共通する施策に効果的・効率的に取り組み、全ての職員が能力を発揮できる職場環境づくりを推進する新たな行動計画として、岩手県教育委員会特定事業主行動計画「子育て応援・女性活躍推進プラン」を策定するものです。

(2) 計画の位置付け

本計画は、次世代法第 19 条及び女性活躍推進法第 19 条に規定する特定事業主行動計画として策定した計画です。

なお、本計画は、「いわて男女共同参画プラン」（女性活躍推進法に基づく県の推進計画）と相互補完するものです。

2 計画の期間

本計画は、令和 7 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 6 年間を計画期間とします。

なお、計画の推進にあたっては、法改正の状況や各年度における実施状況の検証等により、必要に応じて見直しを行いながら、計画の着実な推進を図っていきます。

| | R6 | R7 | R8 | R9 | R10 | R11 | R12 | R13 | |
|---------|------|---------------------------------|----|----|-----|-----|-----|-----|------|
| 次世代法 | 現行法 | 延長後の法の施行期間（10年間の時限立法）～R16まで | | | | | | | |
| 女性活躍推進法 | 現行法 | （見込）延長後の法の施行期間（10年間の時限立法）～R17まで | | | | | | | |
| 県教委計画 | 次世代 | 「子育て応援・女性活躍推進プラン」 （本計画） | | | | | | | 後期計画 |
| | 女活法* | | | | | | | | |

※女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画は、令和6年度末をもって「子育て応援・女性活躍推進プラン」に取り込む。

3 計画の対象者

本計画の対象者は次のとおりです。また、計画の指標、現状を示す数値、取組内容の項目名等に、いずれの法律を根拠としたものか、及び対象者が分かるように表示しています。

(1) 次世代法に基づく事項 **次世代**

対象者：県教育委員会事務局及び学校以外の教育機関の職員 **事務局**

県立学校の教職員 **県立**

(2) 女性活躍推進法に基づく事項 **女活法**

対象者：県教育委員会事務局及び学校以外の教育機関の職員 **事務局**

県立学校の教職員 **県立**

市町村立小中学校及び義務教育学校の教職員のうち岩手県教育委員会が任命するもの（県費負担教職員） **小中**

4 計画の推進

この行動計画で定める目標の達成に向けて、職員一人ひとりがこの計画を共有し、連携して取り組んでいくことが必要です。

また、女性活躍推進法に基づく取組については、県教育委員会と市町村教育委員会が連携して計画の推進を図っていくことが必要です。

この計画を県内の公立学校全体で取り組むため、対象となる全ての職員が知り得る方法で周知します。

また、国等の優良取組事例を紹介しながら、定期的にこの行動計画の周知を図ります。

なお、各年度の実施状況の検証により、必要に応じて見直しを行いながら、計画を着実に進めます。

5 計画の公表

次世代法第19条第5項及び女性活躍推進法第19条第6項に基づき、実施状況をホームページにより公表します。

また、本計画策定時及び変更時は、その計画を公表するとともに、職員に周知します。

Ⅱ 現状と課題

1 前計画の目標達成状況

(1) 次世代法に基づく第2期特定事業主行動計画（後期計画）「子育て応援プラン」（計画期間：令和2年度～令和6年度）次世代 事務局 県立

男性職員の育児休業取得率については、平成30年度の1.2%から令和5年度には38.9%と37.7ポイント上昇しているものの、目標値の50%には達していない状況です。

妻の出産時の男性の特別休暇の取得率については、平成30年度の67.9%から令和5年度には96.3%と28.4ポイント上昇しているものの、目標値の100%には達していない状況です。

子等の看護休暇取得率については、令和5年度において男性と女性の取得率はほぼ同率となっています。

| 指標 | H30年度 | R5年度 | 目標値 |
|---------------------------------|----------------------|----------------------|---------------|
| ①男性職員の育児休業取得率 | 1.2% | 38.9% | 50% |
| ②妻の出産時の男性の特別休暇 [*] 取得率 | 67.9% | 96.3% | 100% |
| ③男性の子等の看護休暇の取得率 | 男性 58.4% 女性 62.8% | 男性 80.1% 女性 80.3% | 同時期の女性の取得率と同率 |

※ 配偶者出産休暇及び男性の育児休業

(2) 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（後期計画）（計画期間：令和3年度～令和7年度）女活法 事務局 県立 小中

男性職員の育児休業取得率については、令和元年度の2.7%から令和5年度には26.6%と23.9ポイント上昇しています。

妻の出産時の男性の特別休暇の取得率については、令和元年度の75.9%から令和5年度には81.3%と5.4ポイント上昇しています。

女性職員の管理職に占める女性の割合については、令和元年度の校長13.7%、副校長20.5%から令和5年度は校長17.8%、副校長29.2%と増加しています。

教職員等中央研修の女性受講者数は、計画策定時の想定どおり毎年度10名程度が受講しています。

| 指標 | R元年度 | R5年度 | 目標値 (R7年度) |
|----------------------------------|-------|---------------------|---------------------|
| ①男性職員の育児休業取得率 | 2.7% | 26.6% | 50% |
| ②妻の出産時の男性の特別休暇 ^{*1} 取得率 | 75.9% | 81.3% | 100% |
| ③教職員の管理職に占める女性の割合 | 校長 | 13.7% ^{*2} | 17.8% ^{*3} |
| | 副校長 | 20.5% ^{*2} | 29.2% ^{*3} |
| ④教職員等中央研修の女性受講者数（累計） | 9人 | 29人 | 50人 |

※1 配偶者出産休暇及び男性職員の育児休業

※2 令和2年5月1日現在

※3 令和6年5月1日現在

2 職員を取り巻く職場の環境

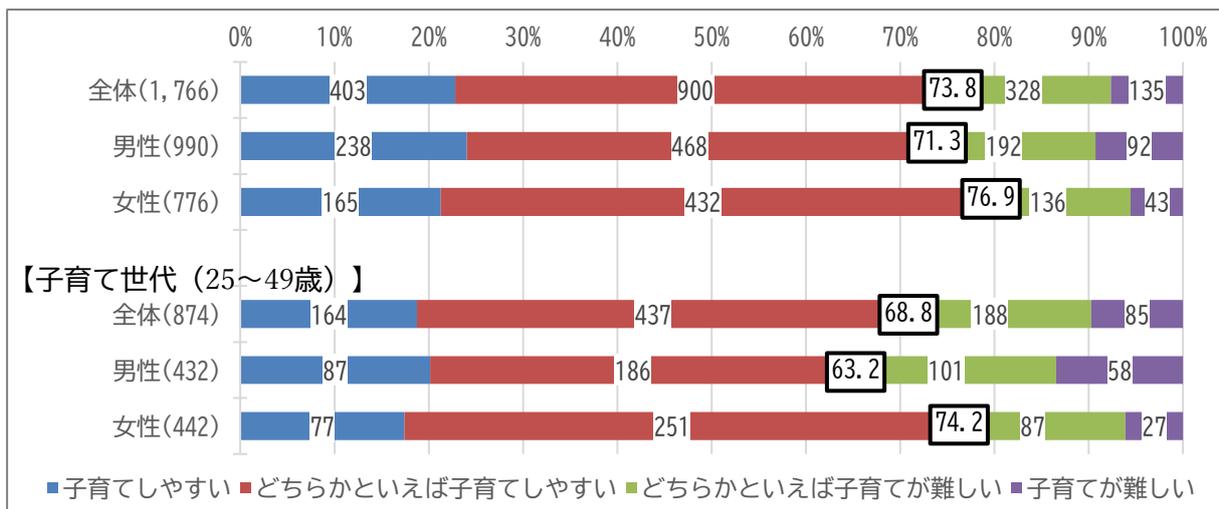
(1) 育児休業の取得状況と意識

- 令和5年度における育児休業取得率は、女性職員の取得対象者が全員取得したことと比較し、男性職員では、事務局及び県立学校だと38.9%、小中学校を含めると26.6%となっており、令和元年度からそれぞれ36.9ポイント、23.9ポイント上昇したものの、いずれも目標値の50%には達しない状況となっています。

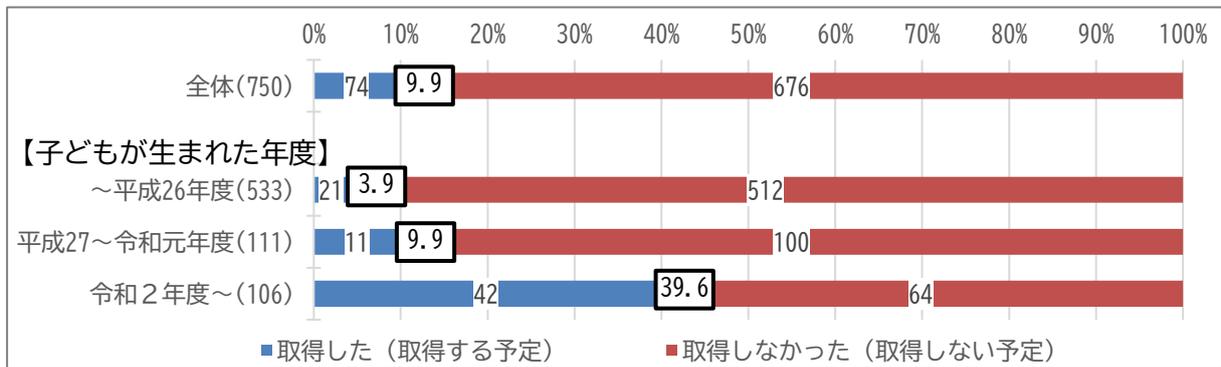
| 区分 | R元年度 | | R5年度 | | |
|------|------|------|-------|------|-----|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | |
| 事務局 | 0.0% | 100% | 66.7% | 100% | |
| 県立学校 | 2.3% | 100% | 35.4% | 100% | |
| 小計 | 2.0% | 100% | 38.9% | 100% | 次世代 |
| 小中学校 | 3.2% | 100% | 18.8% | 100% | |
| 合計 | 2.7% | 100% | 26.6% | 100% | 女活法 |

※ 育児休業取得率は各年度中に新たに取得可能となった職員に対する割合

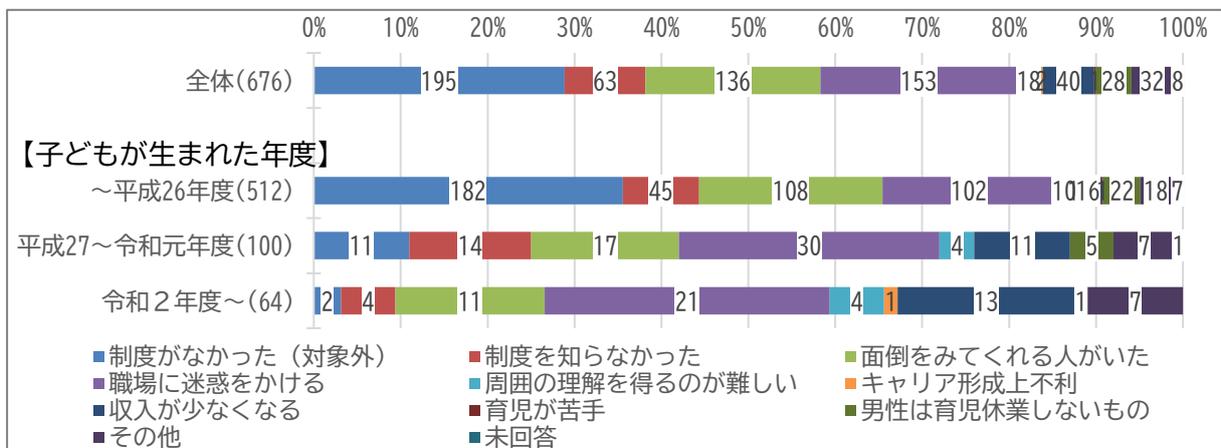
- 本計画を策定するにあたり事務局及び県立学校を対象に実施した「子育て支援等に関する職員アンケート調査（調査期間：令和6年12月～令和7年1月）」（以下「職員アンケート」という。詳細の調査結果は「資料編1」参照。）では、「子育てしやすい」又は「どちらかといえば子育てしやすい」と感じている職員の割合は、全体で73.8%（前回調査56.7%）、男性は71.3%（前回調査54.5%）、女性は76.9%（前回調査60.1%）となっており、前回調査と比較して全体で17.1ポイント増加しています。一方で、子育て中の職員が多いと考えられる25歳から49歳までの状況を見ると、男性が63.2%と、全世代の男性71.3%に対して8.1ポイント回答割合が低くなっています。



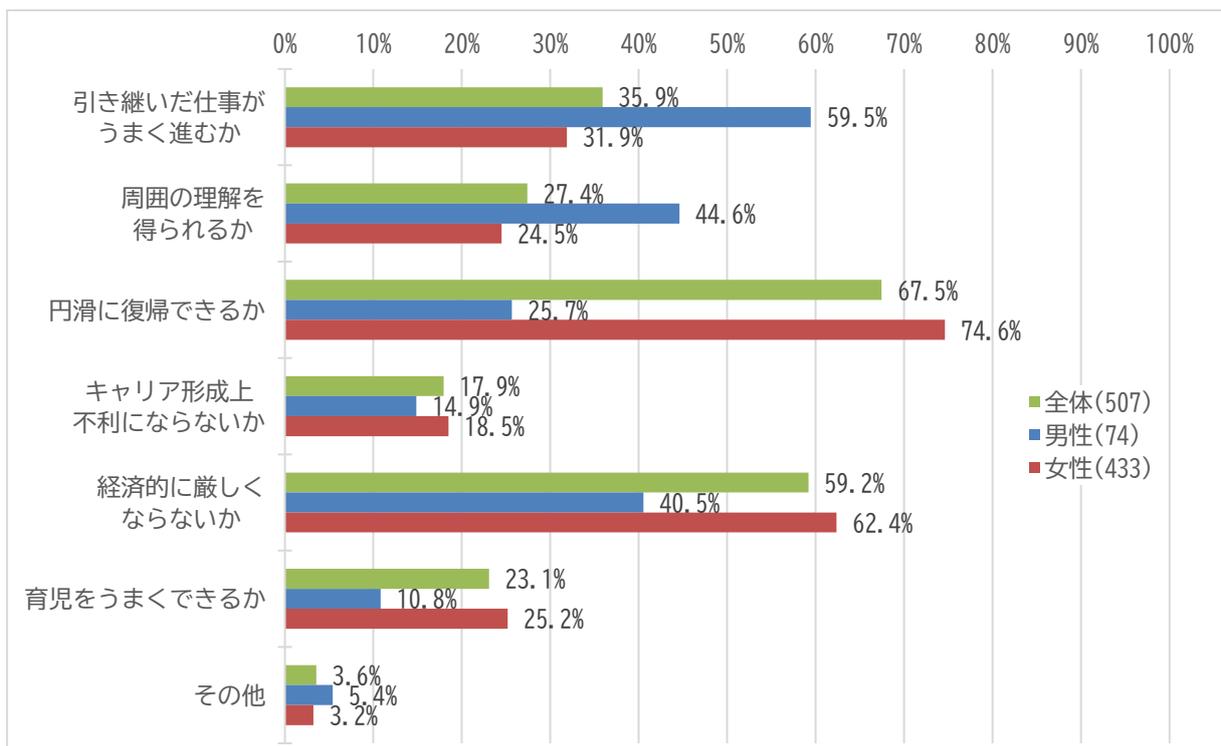
- 職員アンケートによると、令和2年度以降に子どもが生まれた職員のうち、育児休業を取得した男性職員の割合は39.6%と、令和元年度以前に子どもが生まれた職員に比べて高くなっています。



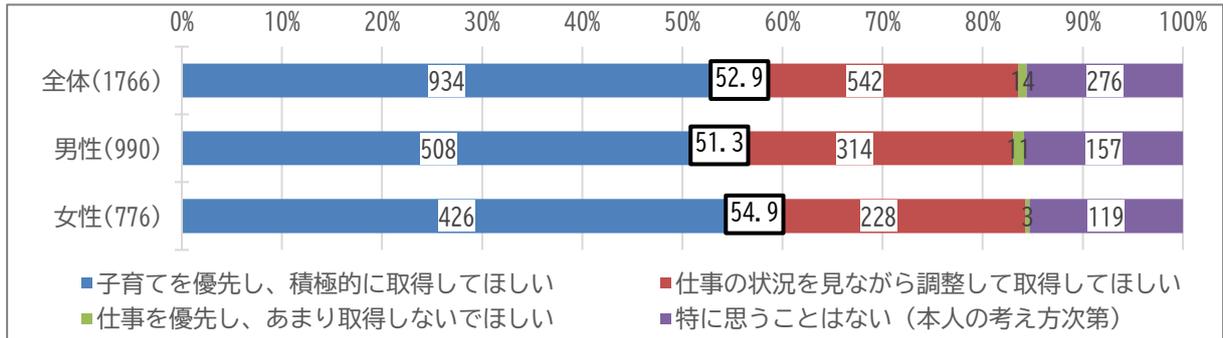
- ・ 育児休業を取得しなかった理由を子どもが生まれた年度別に見ると、令和2年度以降に子どもが生まれた職員では、「職場に迷惑をかける」、「収入が少なくなる」、「面倒を見てくれる人がいた」の項目が、回答数の上位となっています。



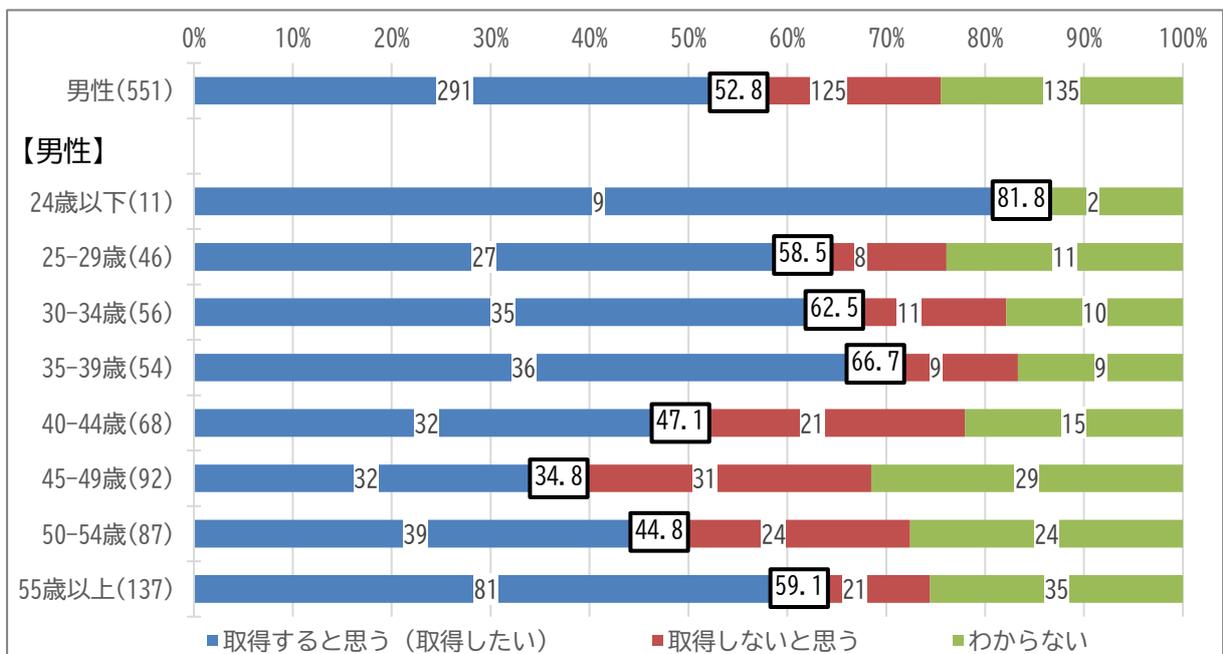
- ・ 実際に育児休業を取得した職員（全職員）が、育児休業取得の際に気になったことを男女別に見ると、男性は、「引き継いだ仕事もうまく進むか」、「周囲の理解を得られるか」、「経済的に厳しくならないか」、女性は「円滑に復帰できるか」、「経済的に厳しくならないか」、「引き継いだ仕事もうまく進むか」の項目が、回答数の上位となっています。



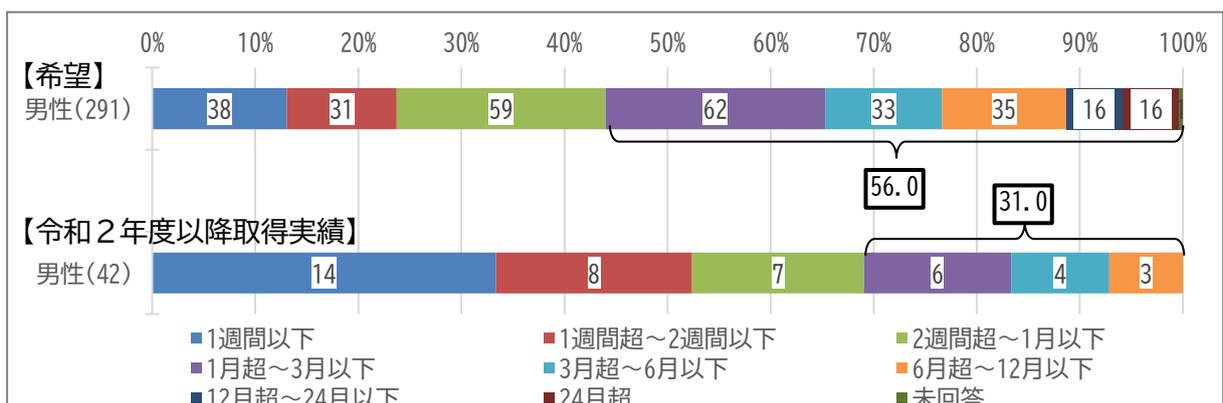
- ・ 同じ職場の男性職員が育児休業を取得することについては、「子育てを優先し、積極的に取得してほしい」との回答が 52.9%（前回調査 44.3%）と 8.6 ポイント向上し、男性の育児休業取得への理解等の進展がうかがわれます。



- ・ 今後の育児休業の取得意向について、「取得すると思う（取得したい）」と回答した男性の割合は 52.8%（前回調査 35.4%）と 17.4 ポイント増加し、男性の育児休業取得意識が高まっていることがうかがえます。年齢別では、24 歳以下が 81.8%、25 歳～29 歳が 58.5%、30 歳～34 歳が 62.5%、35 歳～39 歳が 66.7%となっています。



- ・ 男性の育児休業の取得希望期間について、56.0%が1月超の取得を希望しています。一方で、令和2年度以降に子どもが生まれた男性職員の取得実績は1月超の取得が 31.0%となっており、ギャップが見られます。

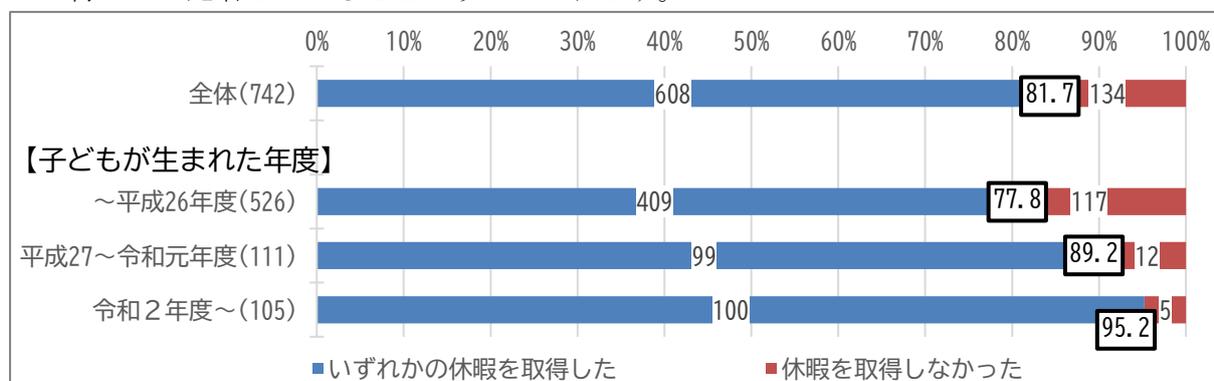


(2) 男性の特別休暇（配偶者出産休暇及び男性職員の育児休暇）取得状況

- 令和5年度における男性の特別休暇取得率は、事務局及び県立学校だと96.3%、小中学校を含めると81.3%となっており、令和元年度からそれぞれ10.3ポイント、5.4ポイント上昇したものの、いずれも目標値の100%には達しない状況となっています。

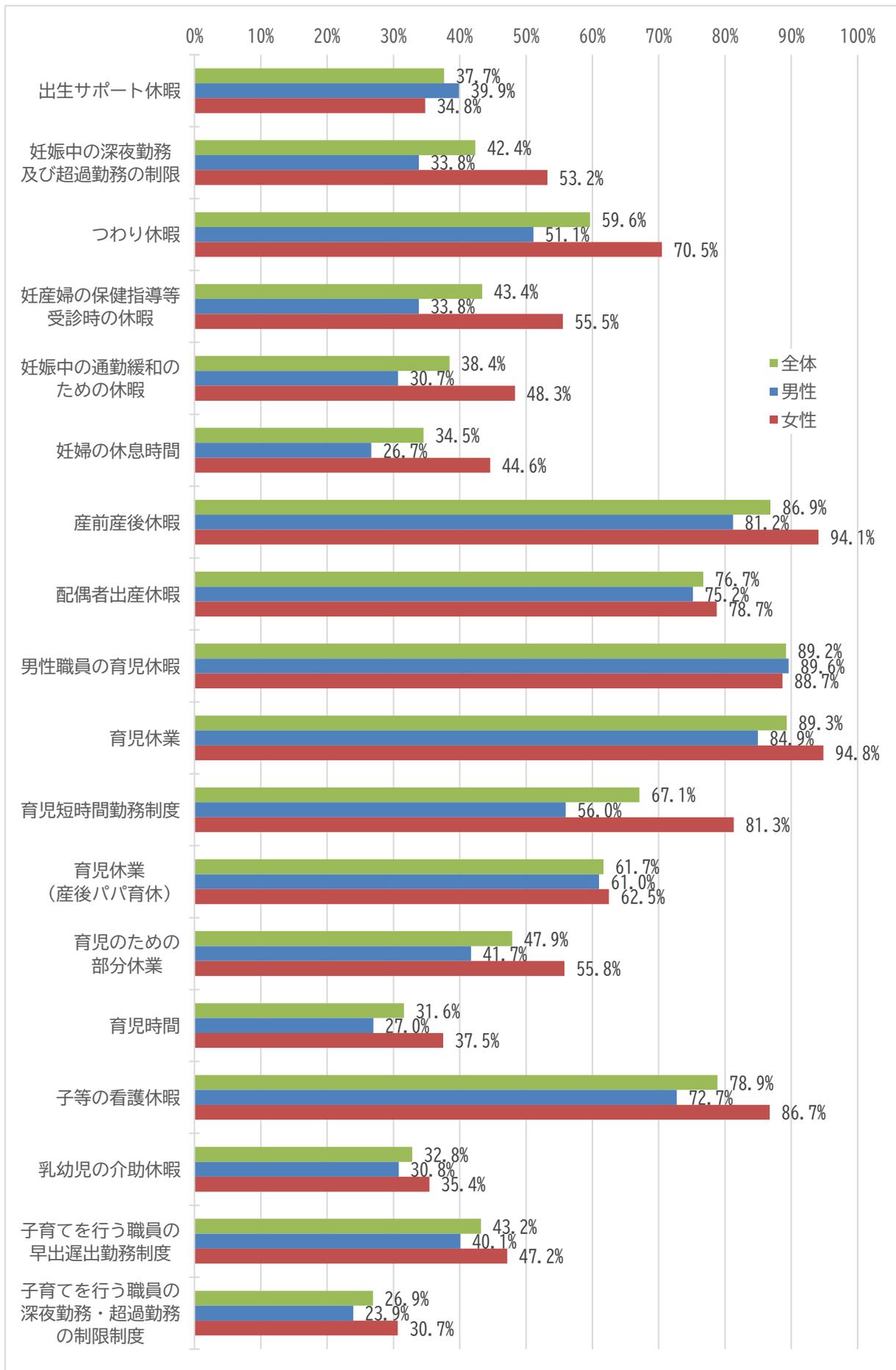
| 区分 | R元年度 | R5年度 | |
|------|--------|--------|-----|
| 事務局 | 100.0% | 100.0% | |
| 県立学校 | 83.7% | 95.8% | |
| 小計 | 86.0% | 96.3% | 次世代 |
| 小中学校 | 67.7% | 71.8% | |
| 合計 | 75.9% | 81.3% | 女活法 |

- また、職員アンケートにおいては、令和2年度以降に子どもが生まれた男性職員のうち95.2%が、いずれかの特別休暇を取得しており、配偶者の出産時の男性の特別休暇取得がほぼ定着していることがうかがわれます。



(3) 職業生活と育児との両立を支援する制度の認知度

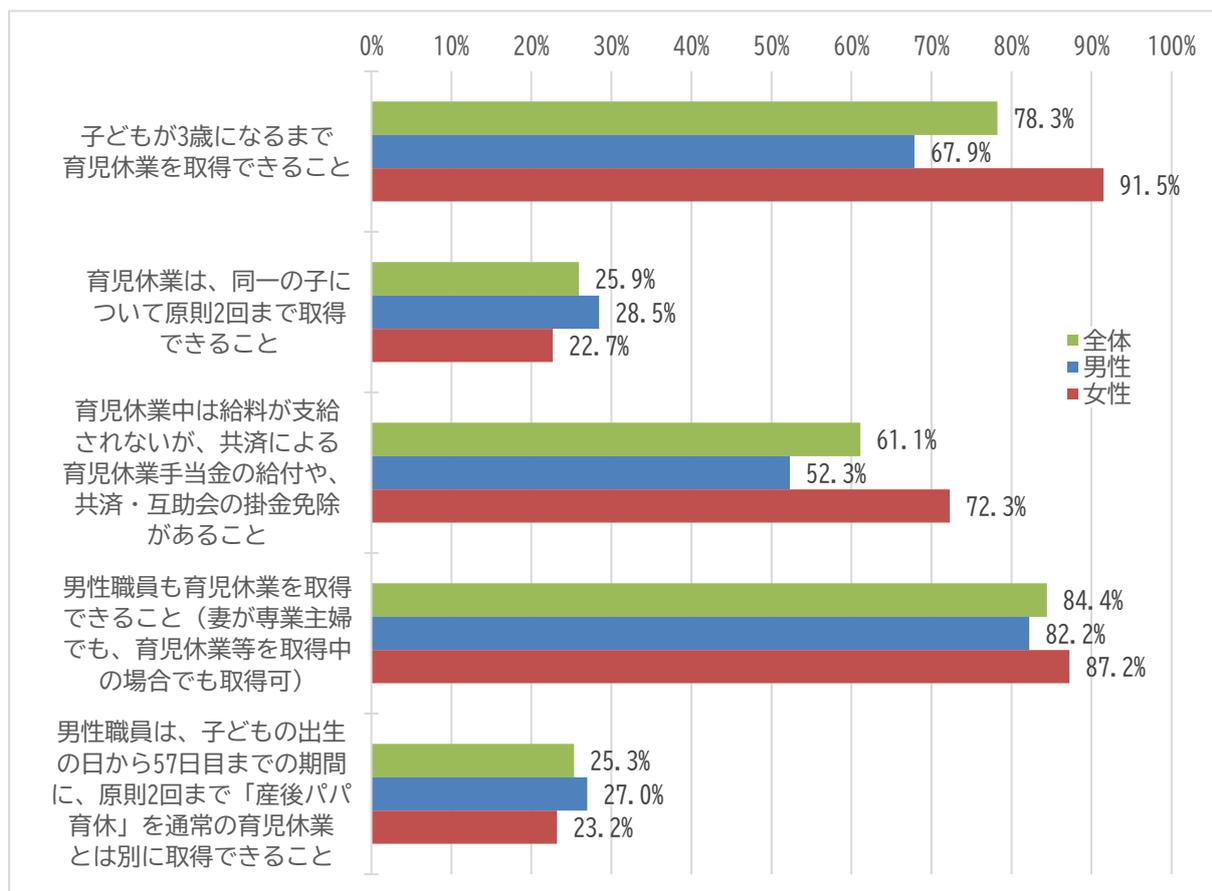
- 職員アンケートにより、子育て支援制度18項目の認知度を確認したところ、全体の認知度が50%に満たなかったのは、「出生サポート休暇」、「妊娠中の深夜勤務及び超過勤務の制限」、「妊産婦の保健指導等受診時の休暇」、「妊娠中の通勤緩和のための休暇」、「妊婦の休息时间」、「育児のための部分休業」、「育児時間」、「乳幼児の介助休暇」、「子育てを行う職員の早出遅出勤務制度」、「子育て中の深夜勤務及び超過勤務の制限」の10項目でした。
- この割合について、年齢区分別に見ると、女性は34歳以下で、男性は50歳～54歳を除く全ての年齢区分で、制度の認知度が低い傾向となっています。



【認知度が50%以上の制度の割合】

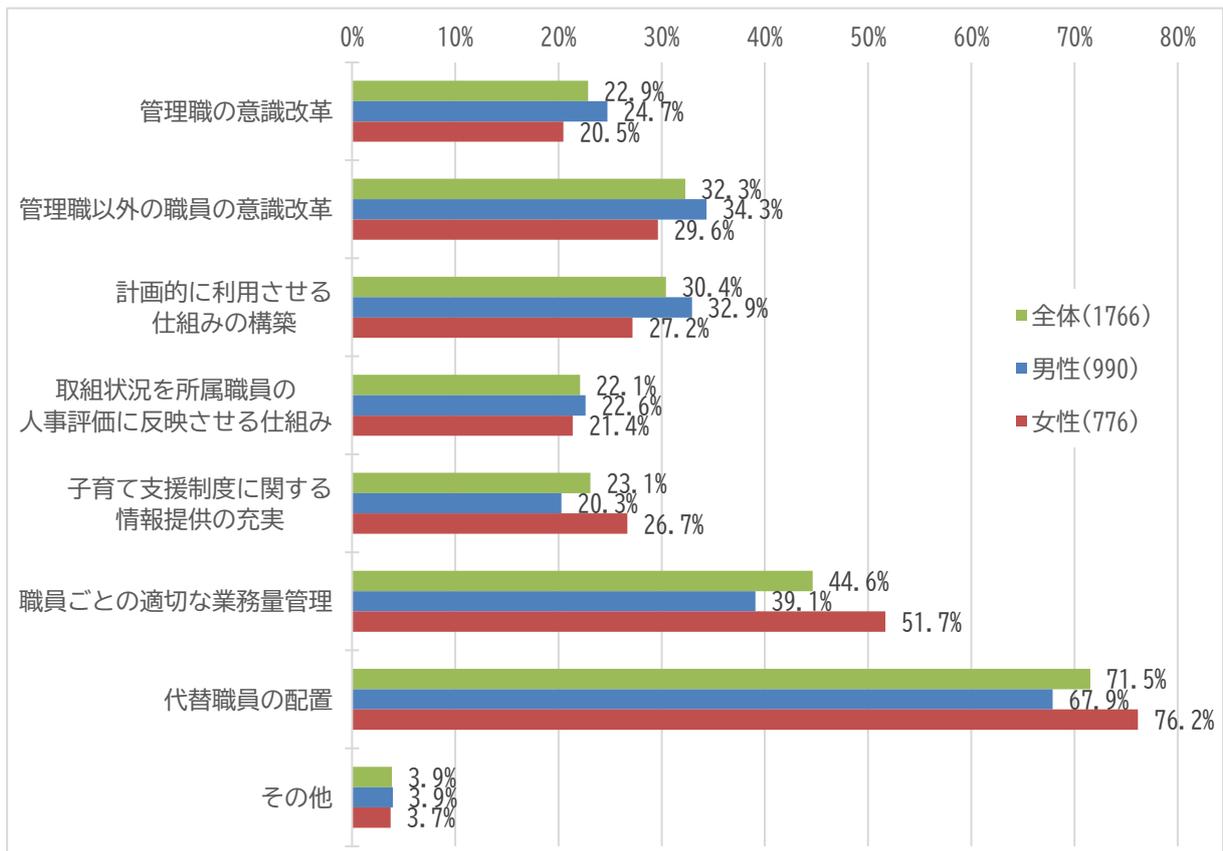
| | ～24 | 25～29 | 30～34 | 35～39 | 40～44 | 45～49 | 50～54 | 55～ |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 男性 | 11.1% | 38.9% | 38.9% | 38.9% | 33.3% | 33.3% | 66.7% | 44.4% |
| 女性 | 16.7% | 44.4% | 50.0% | 55.6% | 61.1% | 61.1% | 77.8% | 77.8% |

- ・ 育児休業制度の内容の認知度を確認すると、全体の認知度が50%に満たないものは「育児休業は、同一の子について原則2回まで取得できること」、「男性職員は、子どもの出生の日から57日目までの期間に、原則2回まで「産後パパ育休」を通常の育児休業とは別に取得できること」の2項目でした。

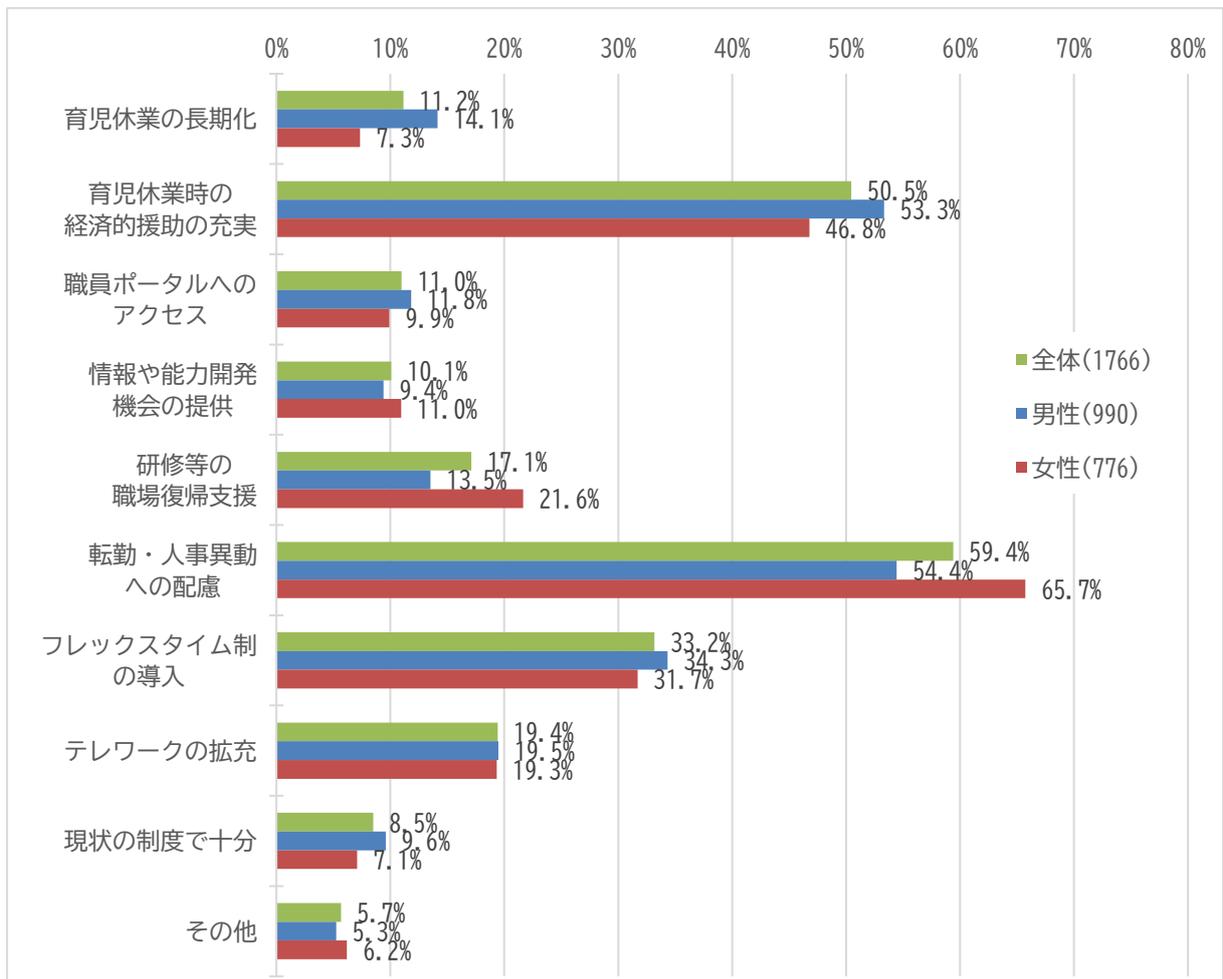


(4) 子育て支援制度の利用促進や改善への意見

- ・ 職員アンケートでは、子育て支援制度を利用しやすくするための取組として、「代替職員の配置」、「職員ごとの適切な業務量管理」、「管理職以外の職員の意識改革」、「計画的に利用させる仕組みの構築」の項目が、回答数の上位となっています。

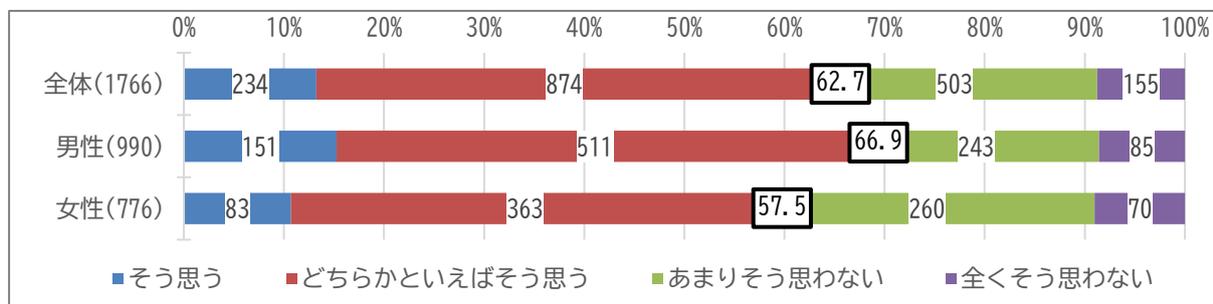


- ・ 子育て支援に関する改善意見については、「転勤・人事異動への配慮」の回答割合が最も高く、次いで「育児休業時の経済的援助の充実」となっています。

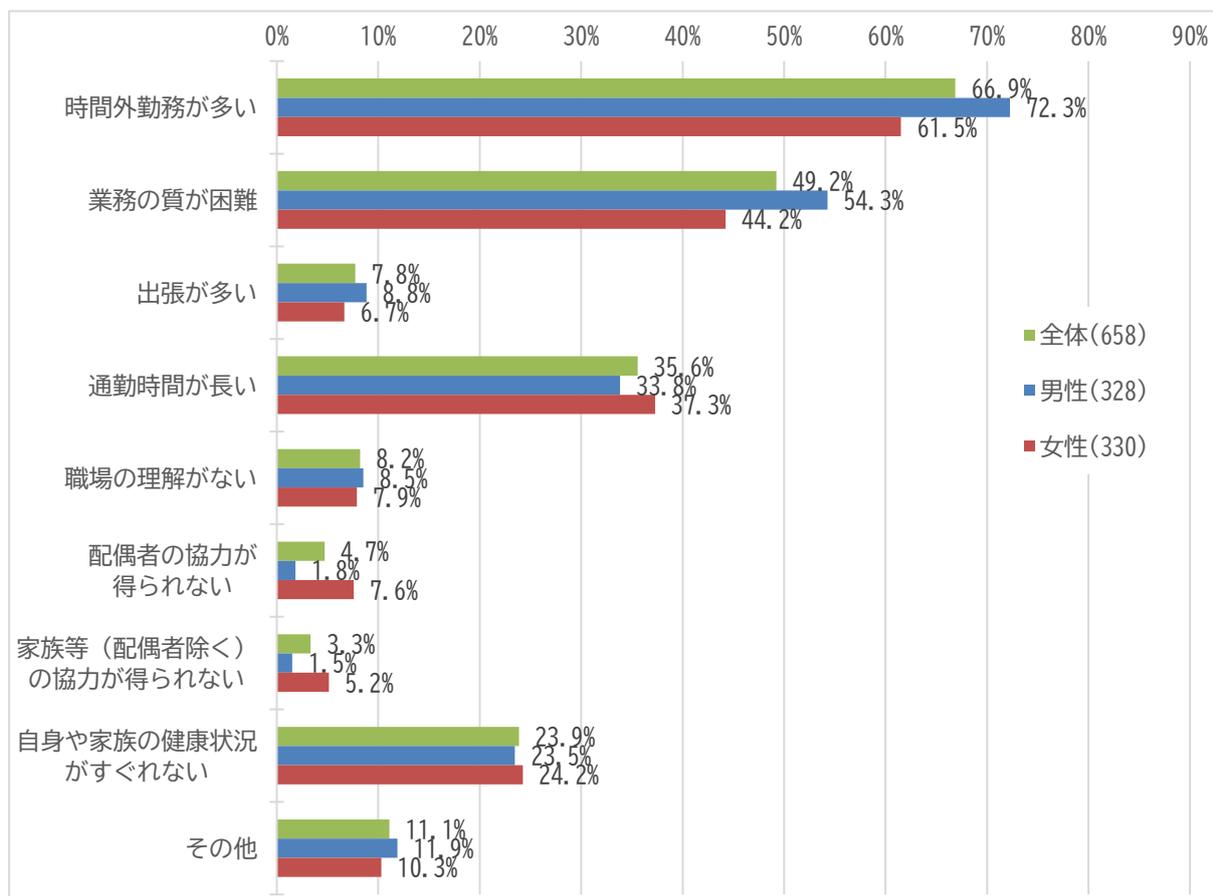


(5) 仕事と生活の調和の状況

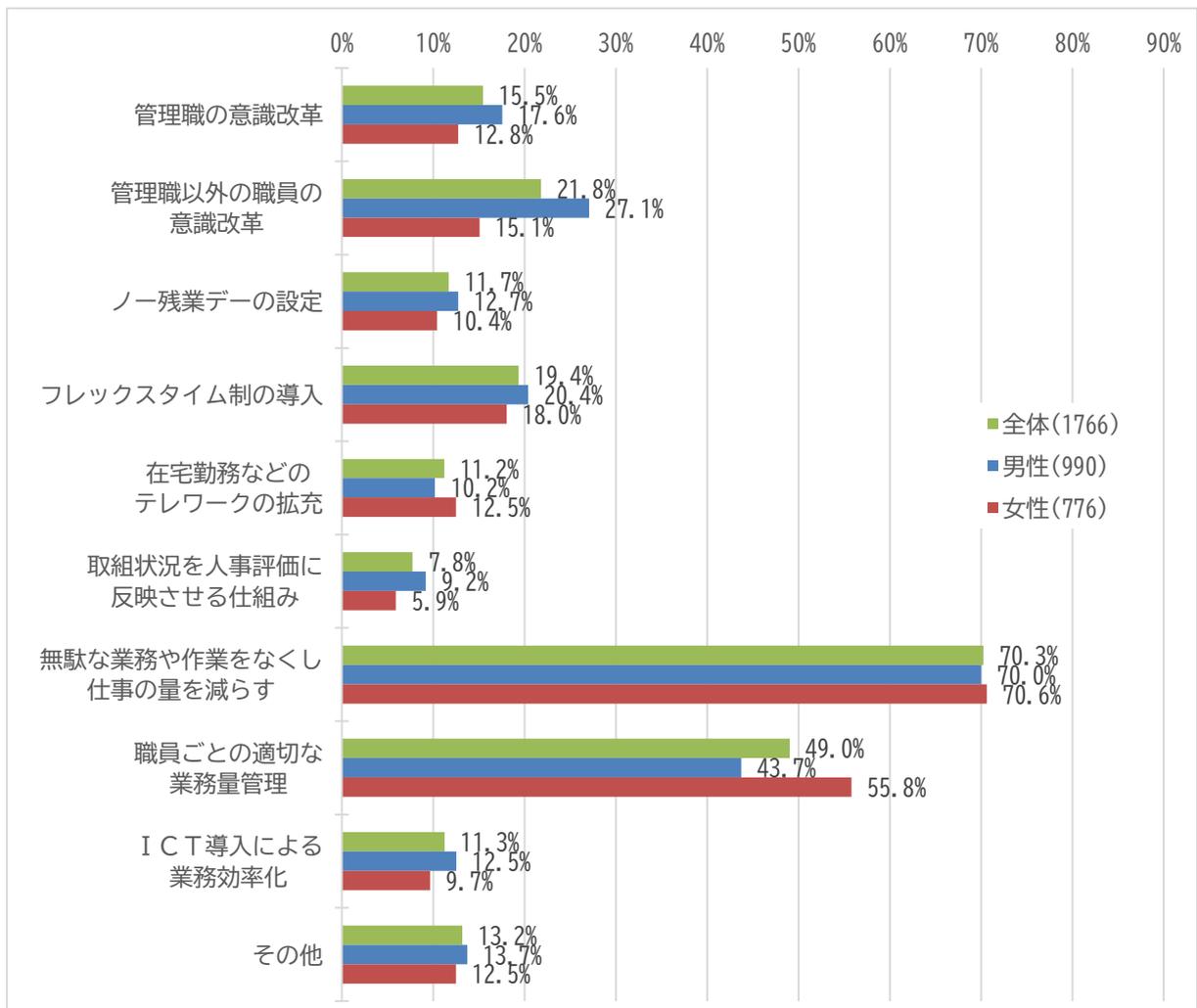
- 職員アンケートにおいて、自身が仕事と生活の調和がとれていると感じている（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」）職員の割合は、全体で62.7%（前回調査53.4%）、男性は66.9%（前回調査53.1%）、女性は57.5%（前回調査53.7%）となっており、前回調査と比較して全体で9.3ポイント増加しています。



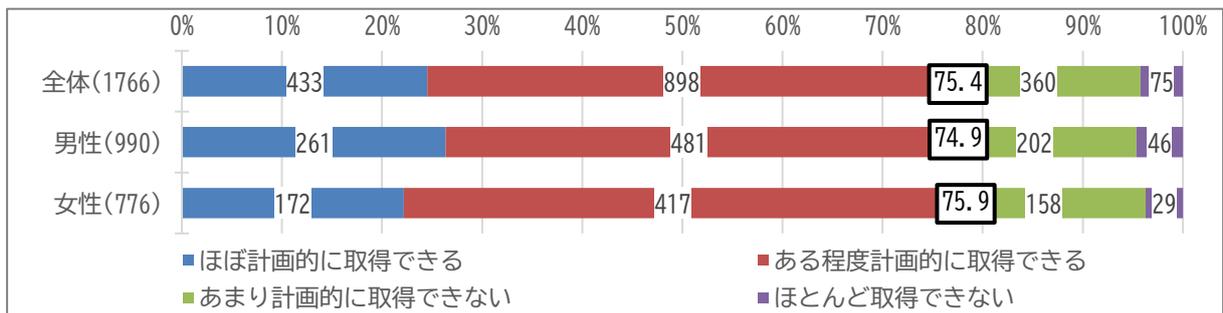
- 仕事と生活の調和がとれていない理由としては、「時間外勤務が多い」の回答割合が、全体で66.9%（前回調査81.4%）、男性は72.3%（前回調査83.7%）、女性は61.5%（前回調査78.0%）と、最も高くなっています。



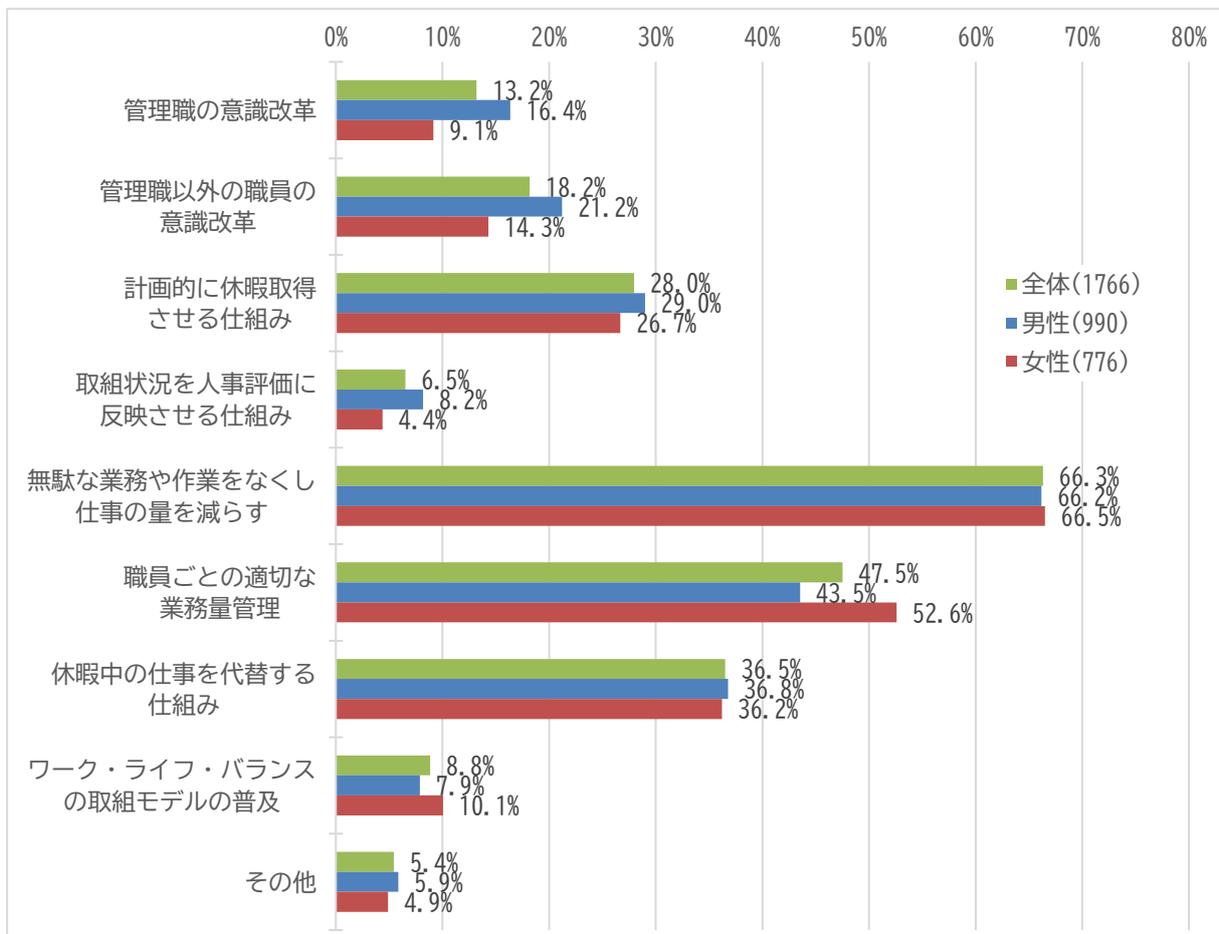
- 時間外勤務を縮減するための取組として、「無駄な業務や作業をなくし仕事の量を減らす」の回答割合が最も高く、次いで「職員ごとの適切な業務量管理」となっています。



- ・ 年次休暇の取得について、「ほぼ計画的に取得できる」又は「ある程度計画的に取得できる」と感じている職員の割合は、全体で75.4%（前回調査60.4%）、男性は74.9%（前回調査58.3%）、女性は75.9%（前回調査63.6%）となっており、前回調査と比較して全体で15ポイント上昇しています。



- ・ 年次休暇を取得するために必要な取組として、「無駄な業務や作業をなくし仕事の量を減らす」、「職員ごとの適切な業務量管理」、「休暇中の仕事を代替する仕組み」、「計画的に休暇取得させる仕組み」の順に回答割合が高くなっています。



3 女性職員の状況

- 職員に占める女性の割合（各年度5月1日現在）は、令和2年度の51.6%から令和6年度は54.0%と2.4ポイント増加しています。

| 区分 | 全体 | | 正規職員 | | 臨時的任用職員 | |
|------|-------|--------------|-------|--------------|---------|--------------|
| | R2年度 | R6年度 | R2年度 | R6年度 | R2年度 | R6年度 |
| 小中学校 | 56.5% | 58.1% | 55.8% | 57.5% | 64.8% | 63.5% |
| 県立学校 | 41.3% | 45.6% | 42.1% | 44.9% | 34.9% | 50.4% |
| 合計 | 51.6% | 54.0% | 51.5% | 53.4% | 52.5% | 59.0% |

※ 再任用職員を除く

- 採用した職員に占める女性の割合（各年度4月1日現在）は、令和2年度の60.7%から令和6年度は58.4%と2.3ポイント減少しました。
 なお、採用試験受験者の女性の割合は、令和2年度の47.9%から令和6年度は48.9%と1.0ポイント増加している一方で、全体の受験者数は令和2年度の1,216人から令和6年度は926人と290人減少しています。

| 区分 | <採用者数> 女性数／全体数 (割合(%)) | | <受験者数> 女性数／全体数 (割合(%)) | |
|------|------------------------------|----------------------|------------------------------|----------------------|
| | R2年度 | R6年度 | R2年度 | R6年度 |
| | 小中学校 | 156人／248人 (62.9%) | 135人／221人 (61.1%) | 329人／673人 (48.8%) |
| 県立学校 | 42人／78人 (53.8%) | 32人／65人 (49.2%) | 254人／543人 (46.7%) | 208人／395人 (52.7%) |
| 合計 | 198人／326人 (60.7%) | 167人／286人 (58.4%) | 583人／1,216人 (47.9%) | 453人／926人 (48.9%) |

- 管理職に占める女性の割合（各年度5月1日現在）は、令和2年の17.3%から令和6年度は23.8%と6.5ポイント増加しています。

各役職段階別では、校長が令和2年度の13.7%から令和6年度は17.8%、副校長が令和2年度の20.6%から令和6年度は29.2%と、それぞれ増加しているものの、目標値の校長18.0%、副校長30.0%には達していない状況です。

なお、校種別に見ると、小中学校では目標値に達しているものの、県立学校では目標値に達していない状況となっています。

| 区分 | | R2年度 | | | R6年度 | | |
|------|-----|--------|------|-------|--------|------|-------|
| | | 人数 | | 割合 | 人数 | | 割合 |
| | | | 女性 | | | 女性 | |
| 小中学校 | 校長 | 448人 | 68人 | 15.2% | 402人 | 75人 | 18.7% |
| | 副校長 | 450人 | 104人 | 23.1% | 407人 | 132人 | 32.4% |
| | 計 | 898人 | 172人 | 19.2% | 809人 | 207人 | 25.6% |
| 県立学校 | 校長 | 78人 | 4人 | 5.1% | 76人 | 10人 | 13.2% |
| | 副校長 | 122人 | 14人 | 11.5% | 123人 | 23人 | 18.7% |
| | 計 | 200人 | 18人 | 9.0% | 199人 | 33人 | 16.6% |
| 合計 | 校長 | 526人 | 72人 | 13.7% | 478人 | 85人 | 17.8% |
| | 副校長 | 572人 | 118人 | 20.6% | 530人 | 155人 | 29.2% |
| | 計 | 1,098人 | 190人 | 17.3% | 1,008人 | 240人 | 23.8% |

- 昇任者に占める女性職員の割合（各年度4月1日付け）は、令和2年度の22.4%から令和6年度は27.7%と5.3ポイント増加しています。

各役職段階別では、校長が令和2年度の18.6%から令和6年度は23.3%と4.7ポイント増加し、副校長が令和2年度の25.7%から令和6年度は31.6%と5.9ポイント増加しています。

| 区分 | | R2年度 | | | R6年度 | | |
|------|-----|------|-----|-------|------|-----|-------|
| | | 昇任者 | | 割合 | 昇任者 | | 割合 |
| | | | 女性 | | 女性 | | |
| 小中学校 | 校長 | 83人 | 18人 | 21.7% | 71人 | 15人 | 21.1% |
| | 副校長 | 88人 | 22人 | 25.0% | 86人 | 29人 | 33.7% |
| | 計 | 171人 | 40人 | 23.4% | 157人 | 44人 | 28.0% |
| 県立学校 | 校長 | 14人 | 0人 | 0% | 15人 | 5人 | 33.3% |
| | 副校長 | 25人 | 7人 | 28.0% | 12人 | 2人 | 16.7% |
| | 計 | 39人 | 7人 | 17.9% | 27人 | 7人 | 25.9% |
| 合計 | 校長 | 97人 | 18人 | 18.6% | 86人 | 20人 | 23.3% |
| | 副校長 | 113人 | 29人 | 25.7% | 98人 | 31人 | 31.6% |
| | 計 | 210人 | 47人 | 22.4% | 184人 | 51人 | 27.7% |

4 課題

(1) ワーク・ライフ・バランス（働き方、家事・育児・介護との調和）に向けた職場環境の整備

① 子育て支援制度の認知度向上と育児休業取得の意識醸成

- これまでの次世代育成支援等の取組により、子育てに参加しやすい職場環境の整備は一定程度進んだものの、子育て支援制度の更なる認知度向上を図るとともに、男性職員の育児休業の取得率を高めていく必要があります。
- 子育て支援制度について、特に若い世代において認知度が低い状況がみとれることから、育児支援等の休暇を取得しやすい職場環境整備のために、職員全体への制度周知等の取組の更なる強化が必要です。
- 職場における男性職員の育児休業取得への理解が進展していることがうかがえる一方で、育児休業の取得について、男性職員には「職場に迷惑をかける」という意識が依然としてみられることから、育児休業を取得することが当たり前になるような職場風土づくりが必要です。

② 環境の整備

男性職員の育児休業を取得する意識が、特に若い世代で高まっています。一方で、取得希望期間と実際の取得期間にはギャップが見られることから、希望する期間の育児休業を取得できるよう、代替職員の配置や、計画的に利用させる仕組みづくりなど、環境の整備が求められています。

③ 働き方改革の推進

年次休暇の取得について、計画的に取得できると感じている職員の割合は増加しており、計画的な休暇取得の取組が一定程度浸透していることがうかがえる一方で、仕事と生活の調和がとれていないと感じている職員は、その理由として「時間外勤務が多い」ことを最も多く挙げていることから、業務量縮減等に向けた働き方改革の継続的な取組が不可欠です。

(2) 女性職員の活躍推進

① 新規採用者の確保

学校を取り巻く課題は多様化・複雑化しており、児童・生徒や保護者、また市町村や地域住民等のニーズにきめ細かく対応するためには、教員を志望する者が減少してきている現状において、教員確保の取組を継続し、性別にとらわれず有為な人材を採用することが重要です。

② ライフステージに応じた計画的な育成

職員に占める女性の割合が増加してきていることから、女性職員のライフステージに応じた計画的な育成へ向け、女性のキャリア形成を支援・促進する取組の強化が必要です。キャリア形成によって女性がより上位の職につくことは、学校運営における意思決定過程に男女が共に参画し、より多様な価値観や発想が反映された決定がなされ、多様なニーズに対応することにも繋がります。

③ 管理職任用

女性が管理職任用試験を受験しやすい環境づくりや、機会を捉えて受験を勧めるなどの取組を進めており、昇任者に占める女性の割合は増加しているものの、管理職に占める女性の割合は、職員全体・採用者に占める女性割合に対しては、依然として低い状況にあることから、取組の更なる強化が必要です。

III 計画の目標値と具体的な取組

1 計画の目標

(1) 目指す姿

本計画においては、次世代育成支援、女性活躍推進それぞれの前計画を継承し、次のとおり目指す姿を定めます。

- 育児休業等を取得しやすい環境を整備し、働き方改革の取組を更に推進することにより『職員の子育てと仕事の両立』を目指します。
- 「仕事と家庭の両立」と「女性職員のキャリアアップ」の両方を実現している『女性が活躍する組織』を目指します。

(2) 目標

IIの状況から、本計画をより実効性のあるものとして進めるために、以下のとおり数値目標を設定して取組を推進していきます。

【目標値】

| 指標 | | 現状 (R5 年度) | 目標 (R12 年度) | |
|----------------------------------|-----|----------------------|---------------------|-----------------------|
| ①男性職員の育児休業取得率 | 次世代 | 38.9% | 85% | |
| | 女活法 | 26.6% | | |
| ②男性職員の育児休業（2週間以上）取得率 | 次世代 | 33.3% | 50% | |
| ③妻の出産時の男性の特別休暇※ ¹ 取得率 | 次世代 | 96.3% | 100% | |
| | 女活法 | 81.3% | | |
| ④男性職員の子の看護等休暇の取得率 | 次世代 | 男性 80.1% 女性 80.3% | 同時期の女性の取得率と同率 | |
| ⑤時間外勤務時間（事務局） | 次世代 | 月 80 時間以上（延べ人数） | 21 人 | 0 人 |
| | | 月 45 時間超（割合） | 7.9% | 前年度より縮減※ ² |
| | | 年間 360 時間超（割合） | 1.9% | 前年度より縮減※ ² |
| ⑥時間外在校等時間（県立学校） | 次世代 | 月 80 時間以上（延べ人数） | 1,004 人 | 0 人 |
| | | 月 45 時間超（割合） | 19.5% | 前年度より縮減※ ² |
| | | 年間 360 時間超（割合） | 42.0% | 前年度より縮減※ ² |
| ⑦教職員の管理職に占める女性の割合 | 女活法 | 校長 | 17.8%※ ³ | 18.0%※ ⁴ |
| | | 副校長 | 29.2%※ ³ | 30.0%※ ⁴ |
| ⑧教職員等中央研修の女性受講者数（累計） | 女活法 | 8 人 | 60 人 | |

※1 配偶者出産休暇及び男性職員の育児休業

※2 かつ「令和5年度実績より減少」の目標を加える

※3 令和6年5月1日現在

※4 女性活躍推進の改正状況及び目標値の達成状況を踏まえて、目標値の改正を検討する

【目標設定の考え方】

目標①「男性職員の育児休業取得率」

- ・ 本県男性教職員の育児休業取得率は、全国の教育委員会の中では中位にあるものの、本県他部門に比べて低い状況にあることから、同等の水準に引き上げようとするもの。

- ・ 数値目標については、国が令和5年6月13日に閣議決定した「子ども未来戦略方針」において、「教育委員会の男性職員の育児休業取得率」として定めた「令和12年度までに取得率85%以上」を参考とし、設定するもの。

(参考：令和5年度 本県男性職員の育児休業取得率の状況)

| | 全任命権者 合 計 | 一 般 行 政 部 門 | 公 営 企 業 等 | 教 育 部 門 | 警 察 部 門 |
|-----------------|---------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
| 岩 手 県 (全国順位) | 57.9% (6位) | 87.1% (11位) | 53.0% (25位) | 26.6% (21位) | 85.0% (5位) |
| 全国平均 | 43.9% | 76.3% | 62.4% | 28.7% | 46.5% |

出典：総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査

目標②「男性職員の育児休業（2週間以上）取得率」

- ・ 取得期間は、「子ども未来戦略方針」において定められた一般行政部門の政府目標である「2週間以上」、及び職員アンケートによる取得希望期間を踏まえ設定するもの。
- ・ 取得率は、岩手県教育委員会において2週間以上の取得率が伸びていない実態を踏まえ、前計画の目標値である「取得率50%」とするもの。

目標③「妻の出産時の男性の特別休暇取得率」

- ・ 前計画の目標値であった「取得率100%」を継承するもの。

目標④「男性職員の子の看護等休暇の取得率」

- ・ 前計画の目標値であった「同時期の女性の取得率と同率」を継承するもの。

目標⑤「時間外勤務時間（事務局）」

- ・ 県立学校の教職員と同等の目標を設定することとし、「岩手県教職員働き方改革プラン（2024～2026）」の目標値である「月80時間以上の者をゼロにする」及び「月45時間超、年間360時間超の者を前年度実績より縮減する」とするもの。
- ・ なお、単に前年度実績より減少という目標設定では、「経年的な逡減」を達成することができない場合があるため、現状（令和5年度）の実績からの減少という目標を加える。

目標⑥「時間外在校等時間（県立学校）」

- ・ 県立学校の教職員を対象とする「岩手県教職員働き方改革プラン（2024～2026）」の目標値である「月80時間以上の者をゼロにする」及び「月45時間超、年間360時間超の者を前年度実績より縮減する」とするもの。

目標⑦「教職員の管理職に占める女性の割合」

- ・ 前計画の目標値であった「校長18.0%、副校長30.0%」を継承する。
- ・ なお、令和7年度に見込まれている女性活躍推進法の改正及び目標値の達成状況を踏まえ、必要に応じて目標値の見直しを検討することとする。

目標⑧「教職員等中央研修の女性受講者数（累計）」

- ・ 前計画の目標設定の考え方である「毎年度10名程度受講」を継承し、計画期間6年間で「累計60名」とするもの。

2 具体的な取組

(1) 子育てしやすい職場環境づくり 次世代 女活法 事務局 県立 小中

① 各職場の取組

ア 子育て支援制度の認知度向上

子育てと仕事との両立を支援する制度や活用例を紹介する「教職員のための仕事と生活の両立ハンドブック」(以下「ハンドブック」という。)や、男性職員が利用できる育児支援制度や育児休業の取得パターンを例示した「男性職員の育児休業取得促進リーフレット」を積極的に活用し、各種制度の周知徹底を図るとともに、子育てしやすい職場風土の醸成に努めます。事務局 県立 小中

イ 環境の整備

- ・ 子どもが生まれる職員に対し、管理職員によるハンドブックの手交や、職員の希望を把握するための「子育てと仕事の両立支援計画シート」を積極的に活用した面談の実施により、職員の意向や特に配慮して欲しい事項について適切に把握し、積極的な制度の利用を奨励します。また、管理職員は、面談等により把握した個々の職員の状況に合わせて、健康や安全に配慮し、安心して育児休業等を取得することができるよう業務分担を適宜見直すなど、適切な業務管理を行います。事務局 県立 小中
- ・ 育児休業中の職員の不安解消や円滑な職場復帰を支援するため、職員に対し、各所属の業務状況を電子メールや広報誌の送付等により積極的に情報提供します。また、管理職員は、復職間近の職員にハンドブックを事前に送付した上で面談し、復職後の勤務のあり方を確認するなど、円滑な復帰を支援します。事務局 県立 小中

② 県教育委員会の取組

ア 子育て支援制度の認知度向上

- ・ 各種会議や各研修等でのハンドブック等の配付や、庁内、校内掲示板等に制度の概要や手続等を掲示するなど情報提供の機会を増やし、活用しやすい環境づくりに取り組みます。
- ・ 子育てと仕事との両立を支援する制度や活用例を紹介する子育て支援セミナーを開催します。

イ 環境の整備

- ・ 産前産後休暇、育児休業の取得に際しては、業務に支障のないよう臨時的任用教職員等により代替職員等を確保します。なお、代替職員等の確保においては、業務の円滑な引き継ぎを行うことが可能となるように、国の加配制度を活用し、産前休暇や育児休業に入る前に補充者を配置できるよう努めます。また、業務分担の見直しなどにより、職員が安心して産前産後休暇や育児休業を取得できるよう引き続き配慮します。
- ・ 異動に関する調書やヒアリングを基に、職員一人ひとりの意向を十分確認した上で、可能な範囲で、子育てや介護等の状況に応じた人事上の配慮を行います。
- ・ 管理職や将来の管理職を見据えたポストへの積極的な登用を図るため、個々の家庭事情や意向等に十分配慮しながら、多様な職務機会を確保するなど計画的な人材育成を図っていきます。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進（仕事と生活の調和がとれる職場環境の整備）

次世代 女活法 事務局 県立 小中

① 各職場の取組

- ・ 職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、優先度を踏まえた業務の見直しなどにより、業務の簡素化や効率化を推進します。事務局 県立 小中
- ・ 管理職員は、時間外勤務時間・時間外在校等時間が長時間となっている職員について、その要因の把握を行うとともに、業務分担を見直すなど適切なマネジメントに努めます。事務局 県立
- ・ 職場での業務予定を早めに周知し、休暇を計画的かつ積極的に取得しやすい環境や雰囲気をつくります。また、職員の休暇予定日を共有し、職場全体としてスケジュール調整を行います。事務局 県立 小中
- ・ 年次休暇等使用計画表の活用や、毎月19日を子どもや家族のために過ごす「育児の日」に設定するなど、定期的・計画的な休暇の取得促進を図ります。事務局 県立

② 県教育委員会の取組

- ・ 県教育委員会事務局が主体となって実施する各種業務について、県立学校、市町村立学校の視点から削減できる業務等がないかどうか、県立学校及び市町村教育委員会から意見を徴することにより、事務局内部での業務等の削減に係る検討を進めます。
- ・ 「か・えるの日」運動の周知等により、定時退庁を促進します。
- ・ ゴールデンウィークや夏季・年末年始の期間などに、年次休暇と特別休暇等を組み合わせ、連続休暇等を取得しやすい環境をつくります。

(3) 地域における子育ての支援 次世代 事務局 県立

① 各職場の取組

職員の子どもの運動会や文化祭、保護者会等の学校行事や地域の行事が開催される際には、男女問わず、年次休暇や特別休暇を取得して、積極的に参加するよう、常日頃から職員への働きかけを行います。事務局 県立

② 県教育委員会の取組

県教育委員会や市町村が行う子育てや家庭教育に関する各種イベントや講座、豊かな体験活動に関する情報等を積極的に提供するとともに、不安や悩みを受けとめ、解決に向けてことができるような相談体制の充実に努めます。

○ 岩手県生涯学習情報提供システム「まなびネットいわて」では、子育てや家庭教育に関する各種イベントや講座、体験活動に関する情報等を提供しています。

■ <https://manabinet.pref.iwate.jp/>

○ 岩手県立生涯学習推進センターでは、子育ての悩みや不安に思っていることを相談できる「すこやか電話相談」、「すこやかメール相談」を提供しています。

■ すこやか電話相談 0198-27-2134

■ すこやかメール相談 kosodatem@pref.iwate.jp

(4) 女性職員の活躍推進 女活法 事務局 県立 小中

① 各職場の取組

多様な業務（企画立案や他との調整が必要な業務）を積極的に経験させる等、女性職員のライフステージに応じた計画的な育成に取り組みます。 事務局 県立 小中

② 県教育委員会の取組

ア 新規採用者の確保

- ・ 教員採用候補者選考に関する大学を訪問して行う説明会等において、教員という仕事の魅力ややりがいを伝えるとともに、女性職員が活躍する様子やキャリア形成を支援する取組を積極的にPRします。
- ・ 将来の職業として教員を考えている高校生に対し、教員という仕事の魅力を伝えるため、小中学校の学校公開への参加を呼びかけます。
- ・ 令和8年度教員採用候補者選考から大学3年生選考を実施します。また、第1次選考から「論文」を廃止し、より採用選考に臨みやすくなるよう配慮します。

イ ライフステージに応じた計画的な育成

- ・ 教員等育成指標に沿った主任等経験のモデルを示し、主任職への女性配置を促すことにより、マネジメント業務を計画的に経験させます。
- ・ 主幹教諭や指導主事への積極的な登用によりキャリア形成を促進します。
- ・ 早期に幅広い経験をさせるため、大規模校や小規模校、また専門高校や特別支援学校（特別支援学級）への配置を計画的かつ積極的に行い、キャリア形成を促進します。
- ・ 独立行政法人教職員支援機構主催の教職員等中央研修等へ、能力と意欲がある女性職員を積極的に派遣し、キャリア形成を支援します。

ウ 管理職任用

- ・ 管理職としての適性を有しながら自己推薦に至っていない女性職員に対し、管理職任用試験の受験を勧める等の取組により、女性管理職の適切な任用・配置に努めます。
- ・ 管理職任用試験受験時の個別事情の申し出に配慮した配置に努めます。

岩手県教育委員会特定事業主行動計画

「子育て応援・女性活躍推進プラン」

令和7年4月

発行 岩手県教育委員会事務局 教職員課

住所 〒020-8570 岩手県盛岡市内丸10-1

TEL 019-629-6122 FAX 019-629-6134

E-mail DB0002@pref.iwate.jp