

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」の概要

I 総論

1 計画の策定趣旨

・県教育委員会では、「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）に基づく「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」）」と、「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。）に基づく「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た。

・「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。

2 計画の位置付け・計画期間

(1) 次世代育成支援のための特定事業主行動計画

次世代法第19条第1項

(2) 女性活躍推進のための特定事業主行動計画

女性活躍推進法第19条第1項

令和7年度から令和12年度までの6年間

	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13
法律	現行法	（延長）次世代法（時限立法、～R16まで）						
	現行法	（延長）女性活躍推進法（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							

3 計画の対象者

(1) 次世代法に基づく事項

・県教育委員会事務局及び学校以外の教育機関の職員

・県立学校の教職員（県立）（事務局）

(2) 女性活躍推進法に基づく事項

・県教育委員会事務局及び学校以外の教育機関の職員

・県立学校の教職員（県立）（事務局）

・県費負担教職員（小中）

次世代法関係【次世代】
女性活躍推進法関係【女活法】

**女性活躍推進法に基づく取組は、
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る**

II 現状と課題

1 前計画の目標達成状況

≪次世代育成支援対策推進法に基づく第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）【対象：事務局、県立】

指標	H30年度	R5年度	目標値(R6年度)
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

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

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%※1	17.8%※2
	副校長	20.5%※1	29.2%※2
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 令和2年5月1日現在 ※2 令和6年5月1日現在

2 職員を取り巻く職場の環境【次世代】【女活法】

・令和5年度における男性の育児休業取得率は事務局及び県立で38.9%、小中を含めると26.6%であり、増加傾向にはあるものの、目標未達成

・職員アンケートによると、今後育児休業を「取得したい」と回答した男性は52.8%、取得希望期間は1月超が56.0%と、取得意識が向上

・認知度が低い子育て支援制度が複数（10/18項目）ある

・子育て支援制度を利用しやすくする取組は、「代替職員の配置」、「職員ごとの適切な業務量管理」、「職員の意識改革」、「計画的に利用させる仕組み」など

・時間外勤務縮減や年次休暇取得のために必要な取組は、「無駄な業務や作業をなくし仕事の量を減らす」や「職員ごとの適切な業務量管理」など

課題

・男性職員の育児休業取得率向上

・子育て支援制度の更なる認知度向上と、職員全体への制度周知の強化

・育児休業を希望する期間取得できる環境の整備

・業務量縮減等に向けた働き方改革の継続的な取組

3 女性職員の状況【女活法】

○令和6年度の状況

・職員に占める女性の割合は54.0%

・4/1に採用した職員に占める女性の割合は58.4%

・管理職に占める女性の割合は、校長が17.8%、副校長が29.2%

・4/1昇任者に占める女性の割合は、校長が23.3%、副校長が31.6%

課題

・ライフステージに応じた計画的な育成

・女性が管理職任用試験を受験しやすい環境づくり

III 計画の目標値と具体的な取組（主なもの）

1 目指す姿

・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%	
NEW 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取得率	【次世代】	96.3%	100%
	【女活法】	81.3%	
④男性職員の子の看護休暇等の取得率	【次世代】	男性80.1% 女性80.3%	同時期の女性の取得率と同率
NEW ⑤時間外勤務時間（事務局）	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※1
	年間360時間超（割合）	1.9%	前年度より縮減※1
NEW ⑥時間外在校等時間（県立学校）	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※1
	年間360時間超（割合）	42.0%	前年度より縮減※1
⑦教職員の管理職に占める女性の割合	校長	17.8%※2	18.0%※3
	副校長	29.2%※2	30.0%※3
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 かつ「令和5年度実績より減少」の目標を加える

※2 令和6年5月1日現在

※3 女性活躍推進の改正状況等を踏まえ、改正検討

3 具体的な取組（主なもの）

(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】「子育てと仕事の両立支援計画シート」等を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

・【県教委】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セミナー等の開催

(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】長時間勤務となっている職員について、要因把握を行い、適切なマネジメントを実施

・【県教委】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がないか、意見を徴し、業務等の削減に係る検討を推進

(3) 女性職員の活躍推進【女活法】

・【事務局、県立、小中】女性職員のライフステージに応じた計画的な育成を推進

・【県教委】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奨励