

女性職員の活躍推進のための新潟県教育委員会 特定事業主行動計画（第2期前期計画）

令和8年7月1日
新潟県教育委員会

1 はじめに

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、女性の職業生活における活躍を推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展等社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成27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。）が施行されました。

女性活躍推進法は、女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を図るために必要な環境の整備、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し本人の意思が尊重されるべきことを基本原則にしています。そして、その実現を図るため、国、地方公共団体及び企業は職員（従業員）を雇用する立場から、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標や目標の達成に向けた取組内容等を記載した行動計画を策定することとされています。

この趣旨に沿って、県教育委員会では、平成28年4月1日から、県教育委員会が任命する教職員（県費負担教職員を含む）を対象範囲とした行動計画「女性職員の活躍推進のための新潟県教育委員会特定事業主行動計画」を策定し、女性教職員がその個性と能力を十分に発揮できることを目指して様々な取組を行ってきました。

平成28年度からの従前計画においては、教職員の業務状況の把握や声かけ等により帰りやすい雰囲気づくりに努める「管理・監督者によるマネジメントの徹底」や「22時以降の時間外勤務の原則禁止」、「デジタルを活用した新たな働き方の推進」など、長時間勤務を是正する取組に加え、幹部職員が部下の仕事と生活の調和を応援する「イクボス宣言」、家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備として「早出遅出勤務制度」や「テレワーク」、「育児休業代替職員の前倒し採用」の導入などに取り組んできたところです。

この度、令和7年度末をもって後期計画が終了したことから、「女性職員の活躍推進のための新潟県教育委員会特定事業主行動計画（第2期前期計画）」を策定し、平成30年9月に職員のワーク・ライフ・バランスの実現を目的の一つとして策定した「新潟県庁働き方改革行動計画」も踏まえながら、これまで実施してきた各取組をより一層推進することとし、女性活躍推進法の基本理念を踏まえた施策を総合的かつ効果的に取り組んでいくこととします。

2 計画期間

女性活躍推進法は、令和18年3月31日までの時限法となっており、本計画は令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とし、計画の進捗や目標の達成状況を確認しながら必要に応じて見直していくこととします。

3 達成目標

女性活躍推進法は、特定事業主行動計画の策定にあたり、事業主が女性の活躍を推進する際に大きな課題と考える事項に関して数値目標を設定した上で、目標の達成に向けて多様な取組を実施することを求めています。

これを受け、県教育委員会では、現状の課題分析等を踏まえ、県教育委員会が任命する教職員（県費負担教職員を含む）を対象範囲として、以下の項目について当面の数値目標を掲げ、女性教職員の活躍の推進に取り組んでいくこととします。

なお、当該目標値は、今後の状況を踏まえ、必要に応じて見直していきます。

(1) 女性が活躍できる環境だと思ふ職員割合

【指 標】女性が活躍できる環境だと思ふ職員割合※
【数値目標】90%以上
【達成年度】毎年度

※教職員アンケートにおいて、「女性が活躍できる環境だと思いますか」の問に対して、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した教職員の割合

県教育委員会の女性登用率や育児休業取得率は年々増加傾向にありますが、教職員アンケートによると、女性が活躍できる環境だと思ふ教職員割合は男性が93.0%、女性が88.6%となっています。

第2期前期計画期間においては、現在の取組を継続しつつ、アンケート結果を踏まえ、毎年度女性が活躍できる環境だと思ふ教職員の割合を90%以上とすることを目標とします。

(2) 女性職員の採用

【指 標】女性職員の採用割合
【数値目標】採用者に占める女性割合おおむね50%
【達成年度】毎年度

女性教職員の採用割合の令和6年度実績は、49.5%となっています。現状においても、国が策定した「第6次男女共同参画基本計画」で示す女性職員の採用割合を達成する水準となっていますが、引き続き積極的な広報に努めます。

数値目標については、採用割合が50%ちょうどになることは現実的ではないことから、採用者に占める女性割合をおおむね50%とすることを目標とします。

(3) 平均勤続年数

【指 標】 平均継続勤務年数の男女差異
【数値目標】 男女間で著しい差異が生じないように努める
【達成年度】 毎年度

職種及び年齢区分ごとの平均勤続年数（令和6年度）について、男女間で特筆すべき差異は見られない状況ですが、教職員アンケートによると、定年まで勤務したいと思う割合については男性が73.4%、女性が60.0%と男女間で差が見られることから、今後も引き続き、各種制度の整備や周知を図ることを通じて、仕事と育児・介護の両立が可能な環境整備に努め、男女間の継続勤務年数に著しい差異が生じないことを目標とします。

(4) 管理的地位の職の女性登用

【指 標】 管理的地位の職に占める女性職員の割合
【数値目標】 以下の管理的地位の職について数値目標を設定
①校長、副校長及び教頭に占める女性職員の割合
ア 市町村立学校*1、県立特別支援学校
校長：25%以上 副校長及び教頭：30%以上
イ 県立高等学校、中等教育学校及び県立中学校
校長：25%以上 副校長及び教頭：30%以上
②県教育委員会事務局、教育機関及び学校*2の課長級以上の職員等*3（教育職員*4以外の職員に限る）に占める女性職員の割合：20%以上
【達成年度】 令和12年度

*1 政令指定都市教育委員会に属する学校を除く。

*2 ①ア、イにおける学校をいう。

*3 課長級以上の職員等には、管理的地位として実質的に果たしている役割を踏まえ、補佐級の学校事務長も含める。

*4 教育職員とは、校長、副校長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、寄宿舎指導員及び実習助手をいう。

① 校長、副校長及び教頭に占める女性職員の割合 ア. 市町村立学校、県立特別支援学校

市町村立学校、県立特別支援学校に属する校長、副校長及び教頭（以下「義務教育学校等の管理的地位の職」という。）に占める女性教職員の割合は、令和6年度で校長17.0%、副校長及び教頭18.5%となっています。

義務教育学校等の管理的地位の職にある教職員の年齢層に該当する全教育職員における女性教職員の割合が令和6年度で56.6%となっていることからすると、義務教育学校等の管理的地位の職に占める女性教職員の割合は少な

い状況にあると言えることから、女性教職員の活躍推進に向けて、義務教育学校等の管理的地位の職に占める女性教職員の割合を増加させていく必要があります。教職員アンケートによると、女性管理職の登用が進んでいないと感じる理由について、「能力や適性があっても、家庭の事情等により管理職に就いていない女性職員がいると思うから」との意見が多く寄せられたことから、業務の効率化や長時間勤務の解消等に取り組んでいくとともに、女性教職員が管理職として活躍できる働きやすい職場環境づくりに取り組む必要があります。

数値目標については、国が策定した「第6次男女共同参画基本計画」で定める目標（初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合）を勘案し、令和12年度までに県教育委員会が任命する義務教育学校等の管理的地位の職に占める女性教職員の割合を、校長25%以上、副校長及び教頭30%以上とすることを目標とします。

イ. 県立高等学校、中等教育学校及び県立中学校

県立高等学校、中等教育学校及び県立中学校に属する校長、副校長及び教頭（以下「高等学校等の管理的地位の職」という。）に占める女性教職員の割合は、令和6年度で校長9.3%、副校長及び教頭13.5%となっています。

高等学校等の管理的地位の職にある教職員の年齢層に該当する全教育職員における女性教職員の割合が令和6年度で37.3%となっていることからすると、高等学校等の管理的地位の職に登用されている女性教職員の割合は少ない状況にあると言えることから、女性教職員の活躍推進に向けて、高等学校等の管理的地位の職に占める女性教職員の割合を増加させていく必要があります。教職員アンケートによると、女性管理職の登用が進んでいないと感じる理由について、「能力や適性があっても、家庭の事情等により管理職に就いていない女性職員がいると思うから」との意見が多く寄せられたことから、業務の効率化や長時間勤務の解消等に取り組んでいくとともに、女性教職員が管理職として活躍できる働きやすい職場環境づくりに取り組む必要があります。

数値目標については、国が策定した「第6次男女共同参画基本計画」で定める目標（初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合）を勘案し、令和12年度までに県教育委員会が任命する高等学校等の管理的地位の職に占める女性教職員の割合を、校長25%以上、副校長及び教頭30%以上とすることを目標とします。

- ② 県教育委員会事務局、教育機関及び学校の課長級以上の職員等（教育職員以外の職員に限る）に占める女性職員の割合

課長級以上の教職員等（補佐級の学校事務長を含む）に占める女性教職員の割合は、令和6年度で14.0%となっています。

課長級以上の教職員等の年齢層に該当する全教職員における女性教職員の割合が令和6年度で34.1%となっていることからすると、課長級以上の職等に登用されている女性教職員の割合は少ない状況にあると言えることから、女性教職員の活躍推進に向けて、課長級以上の教職員等に占める女性教職員の割合を増加させていく必要があります。

数値目標については、国が策定した「第6次男女共同参画基本計画」で定める目標（都道府県の本庁課長相当職に占める女性割合20%）を踏まえ、令和12年度までに課長級以上の教職員等に占める女性教職員の割合を20%以上とすることを目標とします。

(5) 管理監督職（係長相当職以上〔教育職員以外の職員〕）の女性登用

【指 標】 管理監督職（係長相当職以上〔教育職員以外の職員〕）
【数値目標】 40%以上
【達成年度】 令和12年度

管理的地位にある教職員（課長級以上の職員等）を増やすためには、候補者となり得るその前の役職段階である係長相当職以上の管理監督職（以下「管理監督職」という。）の地位にある女性教職員を増やす必要があります。

県教育委員会における管理監督職の地位にある教職員に占める女性教職員の割合は、令和6年度で39.5%となっています。管理監督職の地位にある教職員の年齢層に該当する全教職員に占める女性教職員割合が令和6年度で47.6%となっていることからすると、管理監督職の地位にある女性教職員は少ない状況にあると言えます。国が策定した「第6次男女共同参画基本計画」で定める目標（都道府県の本庁係長相当職に占める女性割合30%）は達成する水準となっていますが、管理監督職の年齢層の女性教職員割合と管理監督職に就く女性教職員割合を同程度とすることを目標とし、数値目標については、令和12年度までに管理監督職に占める女性教職員の割合を40%以上とすることを目標とします。

(6) 育児休業

【指 標】 取得率（取得者／対象者）
【数値目標】 女性：95～100%
 男性：85%以上（2週間以上の取得率）
【達成年度】 令和12年度

教職員における令和6年度の育児休業取得率実績は男性が34.9%、女性が100%となっており、男性教職員の取得率は増加傾向にあるものの、目標である50%は達成することができませんでした。教職員アンケートによると、男性教職員が育児に伴う休暇・休業を取得しやすい環境に変わってきていると思う教職員割合は男性が73.7%、女性が75.4%となっており、引き続き関連制度の理解促進や、育休任期付職員による代替職員の確保などによる取得の際の不安払拭、「育児休業取得計画表」の活用などの県教育委員会における取組を継続するとともに、市町村立学校教職員の服務監督権者である市町村教育委員会にも取組を促し、育児休業取得の気運醸成に努め、職場における働きかけや十分なサポート体制の構築を推進することとします。

数値目標については、国が策定した「第6次男女共同参画基本計画」で定める目標（地方公務員の男性教職員の育児休業取得率85%（2週間以上））を踏まえ、令和12年度までに男性教職員の育児休業取得率を85%（2週間以上）とすることを目標にします。

なお、女性教職員は、これまでもほぼ100%の率で推移してきていることから、現行の水準を維持することとします。

（7）男性職員の育児参加

（出産予定日の6週間前～出産後8週の間における育児休業、妻の出産休暇及び男性職員の育児参加休暇の合計取得日数5日以上）

【指 標】 取得率（5日以上取得者／対象者）

【数値目標】 100%

【達成年度】 令和12年度

県教育委員会では、育児休業、育児休暇及び男性教職員の育児参加休暇のいずれかを取得した教職員の割合を表す指標（男性職員の育児参加）を設定して取得促進に取り組んできたところですが、令和6年度実績は57.5%となっており、目標である70%を達成することができませんでした。

第2期前期計画期間では、男性教職員が1日を単位として取得可能である妻の出産休暇、男性教職員の育児参加休暇及び育児休業について、出産前後の配偶者が身体的・精神的に負担が大きい時期にまとまった休暇を取得することを目標とし、業務遂行体制の見直しなどを積極的に行うほか、出産・育児に係る各種制度の周知に努めていきます。

また、引き続き、市町村立学校教職員の服務監督権者である市町村教育委員会にも県教育委員会の取組などの情報提供を行い、男性教職員の育児参加休暇等の積極的な取得を推進します。

4 具体的な取組内容

上記の目標を達成するために、女性教職員が働きやすい職場環境づくり等に取り組みます。

(1) 女性教職員の職域拡大、キャリア形成に向けた支援

◇女性教職員が活躍する機会の拡大

校務分掌（事務分掌）については、男女の別を問わず、職員の適性や業務量等を勘案しながら、女性のキャリア形成という視点も踏まえつつ、所属長が判断するよう、女性活躍の場の拡大に努めていきます。

また、若手の女性教職員が比較的早い段階で幅広い経験を積むことができるよう人事異動を行い、若年層からキャリア意識の醸成を図ります。

◇意欲・能力のある女性教職員の積極的な登用

意欲や能力のある女性教職員を将来の管理職候補者として計画的に育成するため、本人の自覚やマネジメント能力の向上の促進に努め、計画的な人事管理を実施します。

◇多様な職務経験の提供

意欲のある女性教職員について、国・他県や市町村等への派遣や民間企業等への研修派遣への参加機会を積極的に確保し、新たな発想の獲得や人的ネットワークの形成を促します。

◇キャリア形成の支援

女性教職員を対象としたキャリアアップ研修を実施し、ロールモデルとなる女性教職員の経験談や参加者同士の意見交換等を通して今後のキャリアを考える機会を提供することにより、女性教職員のキャリア形成を支援します。

(2) 働きやすい職場環境づくり

◇業務の簡素化・効率化と適正配分〔教育職員〕

在校等時間の短縮対策として、業務の精選や簡素化・効率化に努めるよう管理職員に対する指導を行うことやICTの活用により業務負担軽減を図るほか、本庁においても各学校に依頼する調査・統計等について、精選・簡素化を図ります。

また、学校業務が特定の教職員に偏ることなく、各教職員の事情等を考慮した上で、できるだけ均等に配分することや適材適所の配置について管理職員に対する指導を徹底します。

◇運動部活動の活動時間の適正化〔教育職員〕

教職員の健康や育児への参加に支障が生じるような長時間に及ぶ活動にならないよう、個々の教職員の自己管理のほか、適切に休止日を設けるよう、会議等の機会を捉えて周知を図るなど、管理職員に対する指導を継続し、教職員相互の連携、補完ができる職場づくりに努めます。

◇外部人材の活用〔教育職員〕

スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、スクールロイヤー、部活動指導員などの活用を進め、教職員の業務負担の軽減に努めます。また、学校管理職経験者の退職者等を活用することにより、学校管理職の業務負担の軽減を図ります。

◇管理・監督者のマネジメントの徹底〔本庁〕

所属内のコミュニケーションの促進を図り、必要性の薄れた事務の廃止や思い切った事務の簡素化・効率化の推進に努めるほか、月ごとや月途中における時間外勤務実績を把握し、所属内での業務の再配分や、教育長の判断による柔軟な人事配置に取り組むとともに、必要に応じて、所属を超えた業務支援体制を強化するなど、迅速かつ的確な人事配置を行い、業務量の調整を図ります。

◇事前命令の徹底と職場の雰囲気づくり〔本庁〕

時間外勤務命令は、管理・監督者が教職員一人ひとりの業務の執行状況を常に把握し、20時までを目安に、その必要性を十分に考慮した上で事前に命令することを徹底し、やむを得ず延長した場合でも、22時までを上限とします。

また、管理・監督者による教職員一人ひとりへの積極的な声掛けにより、ノー残業デー（毎週水曜日等）の励行など、退庁しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

◇デジタル技術を活用した仕事のやり方の抜本的見直し

生成AIやRPAなど、デジタル技術を積極的に活用するとともに、仕事のやり方を見直すことで、業務効率の向上を図ります。

◇休暇等の取得の促進

これまでもゴールデンウィークやお盆の時期については、年次有給休暇を利用した連続休暇の取得を促しているところですが、所属長等の管理的地位にある教職員が率先して休暇を取得することや所属長から所属職員に対して積極的な声掛けを実践すること等により、休暇等を取得しやすい職場環境づくりを促進します。これに加え、男性教職員に子が生まれた場合は、本人の意向に基づき、育児休業取得計画を必ず作成し当該教職員と共有するとともに、より長期の育児休業の取得について検討を促したり、事前に業務分担の見直し等の環境整備を行うなどの取組により、男性教職員の育児休業取得を促進します。

◇休暇等の取得計画表の年間を通じた利用

「年次有給休暇等使用計画表」を年間を通じて活用し、休暇を計画的に取得するため職場や係でルールを作るなど、休暇の取りやすい職場雰囲気の醸成に努めます。

◇ワーク・ライフ・バランス推進強化月間の設定

7月及び8月を「ワーク・ライフ・バランス推進強化月間」として設定し、早出遅出勤務の活用や夏期休暇取得とあわせた男性の育児休業や育児参加に係る休暇の取得の促進など、教職員が働き方を見直す機会を提供します。

◇階層別研修等における人事管理・労務管理の徹底

業務を管理・監督する職員に対して、階層別研修などの機会を活用してワーク・ライフ・バランスの推進に関し必要な知識・能力の習得に努め、職場での声掛けなどの実践を促します。

また、研修の実施により、タイムマネジメント能力や業務改善能力を強化します。

◇教職員向け休暇・給付等の制度・手続の周知・啓発

これまでも出産・育児に関する特別休暇や出産費に対する給付などの経済的支援の制度について、啓発資料を作成・活用し、教職員に周知を図ってきましたが、引き続き当該制度の対象となる教職員、子育て中ではない教職員いずれにも分かりやすい啓発資料を作成・活用して周知を図っていくことにより、休暇・休業制度の認知度向上に努めます。

また、国の実施する育児休業給付金の引上げ等の経済的支援に加え、それらを含め休業中の収入見込み額を試算できるツールを教職員へ周知します。

◇人事異動における家庭事情を配慮した配置

結婚や育児などの家庭事情により配置換えを必要とする教職員については、人事異動調査票（職員調書）の記入や所属でのヒアリングにより教職員の意向や状況を把握し、可能な限り配慮します。

◇休暇・休業中の教職員に対する情報提供

産前・産後休暇や育児休業中の教職員の不安を解消するため、各所属においては、教職員の意向や状況に配慮のうえ、職場状況・福利厚生等に関する情報提供に努めます。

◇育児休業を取得した教職員の職場復帰支援

育児休業中の教職員の職場復帰に対する不安を解消するため、教職員同士の交流会を実施するとともに、職場復帰後は、今後のキャリア形成支援のための研修等を実施し、教職員の円滑な職場復帰を目指します。

◇柔軟な勤務時間制度の活用促進

早出・遅出勤務制度等の活用を促進し、教職員が仕事と子育てを両立しやすい環境づくりを進めます。

◇テレワークの活用

仕事と子育ての両立しやすい働き方を実現できる職場環境づくりの一環として、テレワークの活用を進めます。

◇育児を行う教職員、出産を希望する教職員の支援

看護・子育て休暇や出生サポート休暇・休業制度の活用により、学校行事に参加する機会の充実や、不妊治療に取り組みやすい環境づくりに努めます。

◇ハラスメント防止

男性及び女性教職員がそれぞれ対等なパートナーとして職務に従事できるように、ハラスメントに関する教職員アンケートの実施等により、管理・監督者をはじめ、全教職員に対する意識啓発・注意喚起を行うとともに、相談窓口の周知に努めます。

◇女性の健康上の特性に関する取組

乳がん・子宮がん検診、骨粗鬆症検診の対象者に対し、積極的な受診を促すための情報提供や女性医師等による健康相談窓口の周知を行うとともに、女性のための健康セミナーを実施し、女性が自ら健康管理に取り組めるよう支援します。

また、職場において女性の健康上の特性や生理休暇・不妊治療の休暇制度への理解を深めるため、教職員への啓発や研修等を行うとともに、早出遅出勤務の活用など柔軟な働き方を推進し、女性教職員が働きやすい職場環境づくりに努めます。

5 計画の推進体制

(1) 目標達成状況の把握

目標の達成状況の確認については、毎年度調査を行的確な把握に努め、毎年少なくとも1回、前年度の取組状況や目標に対する実績を公表し、必要に応じて計画の見直しを行います。

(2) 教職員アンケート調査の実施

必要に応じて教職員の意識及び実態をアンケート調査により把握し、計画に反映させていくこととします。

参考 教職員アンケート結果 . . . 別添