

沖縄県教育委員会特定事業主行動計画の実施状況及び
沖縄県教育委員会における女性の活躍状況の公表（令和7年9月公表）

目 的

沖縄県教育委員会では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）に基づき「沖縄県教育委員会特定事業主行動計画～仕事と家庭の両立を支援し、男女がともに協力し活躍できる職場を目指して～」（以下「行動計画」という。）を策定・実施しています。今般、女性活躍推進法第19条第6項及び次世代法第19条第5項の規定に基づく、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、沖縄県教育委員会における女性の活躍状況を公表いたします。

対 象

沖縄県教育委員会事務局職員及び県立学校に勤務する職員並びに市町村立学校に勤務する県費負担教職員を対象とします。

実施状況

●職業生活に関する機会の提供についての実績

(1) 管理職に占める女性職員の割合の目標と達成状況・各役職段階に占める女性職員の割合

	目標（R7年度）	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
管理職割合	26.0%以上	19.0%	19.7%	20.2%	21.9%	22.1%
校 長	26.0%以上	20.4%	21.9%	20.0%	20.7%	19.7%
副校長・教頭	26.0%以上	17.9%	18.3%	20.8%	23.5%	24.8%

※令和6年3月に目標値を変更。（目標値に副校長・教頭を追加）

●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ついての実績

(1) 男性職員の育児休業取得率の目標と取得状況

	目標（R7年度）	★参考 R1年度 (目標設定時点の数値)	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
育児休業取得率	50% ※	9.9%	20.6%	27.1%	32.6%	40.7%

※令和6年3月に目標値を変更。（旧：30% → 新：50%）

<参考>

令和6年度中に新たに育児休業等を取得した男性職員の承認期間別取得人数

①育児休業

承認期間	6月以下	6月超え 1年以下	1年超え 1年6月 以下	1年6月 超え 2年以下	2年超え 2年6月 以下	2年6月 超え	合計
取得人数	64人	56人	3人	1人	0人	0人	124人

(2) 男性職員の子育て参加のための特別休暇取得率の目標と取得状況

	目標（R7年度）	★参考 R1年度 (目標設定時点の数値)	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
出産補助休暇	1日以上の取得率 100%	79.3%	66.6%	59.9%	69.1%	63.0%
育児参加休暇	1日以上の取得率 100%	55.4%	46.9%	48.4%	60.5%	44.6%

(3) 時間外勤務縮減の目標と達成状況

	目標（R7年度）	★参考 R1年度 (目標設定時点の数値)	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
事務局	各所属における時間外勤務時間 1割削減 (基準値 172.1時間)	172.1時間	△6.3% (△10.8h)	△2.5% (△4.3 h)	△11.6% (△20 h)	△19.0% (△32.7h)
県立学校	時間外在校等時間が月80時間を超える教職員をゼロとする	3.9%	2.0%	2.6%	2.6%	2.1%
市町村立学校	時間外在校等時間が月80時間を超える教職員をゼロとする	5.5%	2.9%	2.7%	1.9%	1.8%

(4) 年次有給休暇の平均取得日数の目標と達成状況

	目標（R7年度）	★参考 R1年度 (目標設定時点の数値)	R3年度	R4年度	R5年度	R 6 年度
事務局	15日以上	14.5日	14.6日	14.7日	16.7日	17.2日
県立学校	15日以上	14.8日	15.3日	16.1日	17.2日	17.4日

●主な取組

(1) 女性の管理職登用

これまで男性職員が多数を占めていた班長級以下の様々な職にも女性職員を積極的に任用し、女性職員のキャリア形成を推進するとともに、研修等を通じて、女性職員の活躍推進やワークライフバランスの推進に向けた意識啓発等に取り組んでいます。

また、学校においては、パンフレット等を活用し、女性職員に対する管理職候補者選考試験の受験推奨や意識啓発に取り組んでいます。

(2) 育児休業等の取得

子育てに関する休暇、休業及び給付等の各種制度を掲載した「両立支援ハンドブック」を周知し、職員の仕事と私生活の両立支援に取り組んでいます。

(3) 時間外勤務の縮減

職員一人一人の勤務実態を適正に把握するため、事務局及び県立学校においては勤務管理システムによって正確な在勤（校）時間等を記録しています。

仕事と家庭の両立を支援するため、週に1回の定時退勤日「ノー残業デー」を設定する等、時間外勤務縮減に向けた取組を行いました。

また、学校においては、業務の見直しや効率化を図るとともに、業務の補助を行う会計年度任用職員等を配置し、教職員の負担軽減に努めました。

(4) 年次休暇及び連続休暇等の取得促進

管理職は、職員の年次休暇の取得状況を把握するとともに、休暇制度等の周知を図り、計画的な休暇取得の促進に取り組みました。

また、学校においては、8月第2週を「リフレッシュウィーク」と位置づけ、その期間は研修会や部活動の大会等を実施しないようにするとともに、期間中の水・木・金曜日を学校閉庁日とし教職員が連続休暇を取得しやすい環境を整えました。

今後の取組

目標値に対する令和6年度の実績は、前年度と比較し概ね改善傾向にあります。特に男性職員の育児休業取得、年次休暇の取得については、実施した取り組みの効果が現れたとみられます。

今後も行動計画に基づき、女性管理職登用をはじめ、時間外勤務の縮減、仕事と子育ての両立支援制度の活用促進等、働きやすい環境づくりに職場全体で取り組んでまいります。