

沖縄県教育委員会特定事業主行動計画  
(令和8年度～令和12年度)

～ 多様なライフステージを支え、誰もが能力を発揮できる職場環境の実現へ ～

令和 8 年 3 月  
沖 縄 県 教 育 委 員 会

## 目 次

はじめに .....	1
<b>I 計画の概要</b>	
1 計画の位置づけ.....	2
2 計画の策定主体	
3 計画の期間	
4 計画の対象	
5 計画の推進体制	
6 実施状況の点検と公表	
<b>II これまでの取組と検証</b>	
1 目標の達成状況 .....	3
2 取組内容と評価 .....	4
3 職員アンケート結果 .....	4
4 取り組むべき課題 .....	4
<b>III 本計画の目標と今後の取組</b>	
1 本計画における目標設定 .....	5
(1) 計画の方向性	
(2) 目標	
2 本計画における具体的な取組 .....	7
(1) 全ての職員が働きやすい環境づくり	
(2) 子育て・介護等を安心してできる環境づくり	
(3) 女性職員の活躍を支援する環境づくり	
(4) その他の環境づくり	

<資料1> ワークライフバランス・働き方改革等に関する職員アンケート調査結果

## はじめに

我が国における急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化を踏まえ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進することを目的として、平成 15 年 7 月から 10 年間の時限立法として次世代育成支援対策推進法が制定されました。その後、平成 27 年 4 月に、法の有効期限が令和 7 年 3 月 31 日まで延長され、さらに令和 7 年 4 月には、令和 17 年 3 月 31 日まで 10 年間延長されることとなりました。

また、平成 27 年 9 月には、女性の職業生活における活躍を推進し、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化等に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的に、10 年間の時限立法として女性活躍推進法が制定されました。同法においても、令和 7 年 6 月に、更なる取組の強化、継続が求められ、法の有効期限が令和 18 年 3 月 31 日まで 10 年間延長されました。

沖縄県教育委員会においては、平成 17 年度から、次世代育成支援対策推進法に基づく「特定事業主行動計画」の策定により、子育て支援のための職場環境づくり等に取り組んできました。平成 27 年度からは、女性活躍推進法の制定に伴う、女性の活躍推進を目的とする目標及び取組を、それまで取り組んできた子育て支援を目的とする行動計画に加えることで計画を一体化し、それぞれの目標・取組を効果的に達成するための職場づくり等に継続的に取り組んできたところです。

これまでの取組により、年休の取得状況や、時間外勤務の縮減等、一定の成果が得られた目標もありますが、目標値には到達していない項目もあり、今後も引き続き環境づくり等に取り組んでいく必要があります。

加えて、社会環境や学校教育等を取り巻く課題が複雑化・多様化しているほか、職員それぞれのライフステージにおいて直面する課題や求める環境も、子育てや介護に限らず、健康状態やライフスタイルの価値観など様々に変化しております。そのような中、全ての職員がやりがいを持って活躍し続けられる職場環境の整備は、職員個人への支援となるだけでなく、教育行政の質の向上にも結びつくものであり、極めて重要です。

この度、令和 7 年度末をもって第 4 期計画期間が終了することから、今般の法改正も踏まえ、新たに「沖縄県教育委員会特定事業主行動計画（第 5 期）」を策定します。

県教育委員会は、新たな行動計画に基づき、職員が安心して仕事と子育て・介護等を両立し、性差等に関わらず全ての職員が、それぞれの能力を十分に発揮できる働きやすい職場環境づくりに取り組めます。

令和 8 年 3 月

沖縄県教育委員会

# I 計画の概要

## 1 計画の位置づけ

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針を踏まえ、職員が仕事と子育ての両立を図ることが出来るよう、職員のニーズに即した次世代育成支援策を着実に推進するとともに、女性活躍推進法に基づく行動計画策定指針を踏まえ、女性の登用・職域拡大やワークライフバランスの推進など、女性の活躍推進に向けて取り組むため、特定事業主行動計画を策定します。

## 2 計画の策定主体

この行動計画は、沖縄県教育委員会が策定するものです。

## 3 計画期間

令和8（2026）年4月1日から令和13（2031）年3月31日までの5年間とします。

## 4 計画の対象

本行動計画は、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を対象とします。

ただし、女性活躍推進法に基づく行動計画として定める女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及びその達成のための取組については、市町村立学校に勤務する県費負担教職員（市町村立学校給与負担法第1条に規定する職員をいう。）を対象に含みます。

取組の中で県費負担教職員の服務に関わる事項については、市町村教育委員会と連携し状況把握に努め、市町村教育委員会に対する働きかけや必要なフォローアップを行っていきます。

## 5 計画の推進体制

行動計画の策定やこれに基づく措置の実施のための体制として設置されている「沖縄県教育委員会特定事業主行動計画策定・推進委員会」において、この行動計画に定める支援策を推進し、行動計画の見直しや検証等を行います。

## 6 実施状況の点検と公表

行動計画を効果的に実施し、継続的に取組を推進するため、取組の効果や達成状況を把握できるよう目標を設定し、各年度の実施状況等を確認のうえ、必要に応じて計画や取組の見直しを行います。（PDCAサイクルの実施（Plan 計画、Do 実行、Check 評価・検証、Action 改善））

また、毎年1回、前年度の取組状況や目標に対する実績等について公表します。

## Ⅱ これまでの取組と検証

### 1 目標の達成状況

前計画においては5つの目標を設定しました。達成状況は以下のとおりです。

目 標	R7目標値	R3実績	R4実績	R5実績	R6実績	R7実績
【目標1】 男性職員の出産補助休暇、育児参加休暇の取得率						
(1) 出産補助休暇の取得率	100%	66.6%	59.9%	69.1%	63.0%	—
(2) 育児参加休暇の取得率	100%	46.9%	48.4%	60.5%	44.6%	—
【目標2】※1 男性職員の育児休業の取得率	50%	20.6%	27.1%	32.6%	40.7%	—
【目標3】 時間外勤務の縮減						
(1) 事務局	1割削減 (基準値 172.1h)	△6.3% (△10.8h)	△2.5% (△4.3h)	△11.6% (△20h)	△19.0% (△32.7h)	—
(2) 県立学校	時間外在校時間が月80時間を超える教職員をゼロとする	2.0%	2.6%	2.6%	2.1%	—
(3) 市町村立学校	時間外在校時間が月80時間を超える教職員をゼロとする	2.9%	2.7%	1.9%	1.8%	—
【目標4】 年次休暇の取得日数						
(1) 事務局	15日以上	14.6日	14.7日	16.7日	17.2日	—
(2) 県立学校	15日以上	15.3日	16.1日	17.2日	17.4日	—
【目標5】※2 管理職に占める女性職員の割合	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%

※1 令和6年3月に目標値を変更。(旧:30% → 新:50%)

※2 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)

## 2 取組内容と評価

前計画においては、子育て支援に関する制度・環境の整備や「両立支援ハンドブック」を活用した支援内容の周知等による男性職員の育児参加の促進、「沖縄県公立学校における働き方改革推進計画」に基づく取組の推進等、職業生活と家庭生活との両立支援に取り組みました。

また、女性職員の職域拡大やキャリア形成に関する支援、管理職への女性職員登用、学校における女性職員への管理職候補者選考試験の受験推奨などにより、女性職員の活躍推進に取り組みました。

これらの取組により、目標によっては改善傾向にあるなど、一定の成果が出ており、そのうち「年次休暇の取得日数」、事務局の「時間外勤務の縮減」は目標を達成しております。一方で、「男性職員の子育て参加のための特別休暇取得率」など目標未達成の項目や、達成率において横ばい状況の項目もあることから、制度の周知方法や職場環境の整備等、引き続き取組を適宜見直し、改善を図りながら、計画を推進する必要があります。

## 3 職員アンケート結果

本計画を策定するにあたり、令和7年12月下旬から令和8年1月上旬にかけて、事務局職員、県立学校職員を対象としたアンケート調査を実施しました。

アンケートのうち、子育てに関する休暇等の支援制度については、子育てを支援する制度を利用しなかった理由として「業務が多忙であり、職場に迷惑をかける」という回答が最も多く、「年休取得で対応した」、「取得できることを知らなかった」などの回答がみられました。制度利用の促進については、制度の周知に加え、職場環境の醸成、業務体制の見直し等を必要とする回答が多くありました。

また、年次休暇については、10日以上休暇を取得していない人を対象に、取得推進するために必要な取組について回答を求めたところ、「事務の簡素化・合理化の推進」、「業務遂行体制の工夫・見直し」、「取得しやすい職場の雰囲気づくり」といった回答が寄せられました。

教育委員会における負担が大きいと感じる業務には、県立学校では、「学校の運営に関する業務（各種会議等）」、「生徒指導に関わる業務」、「学習指導業務」、「課外活動に関わる業務（部活動等）」があげられ、事務局では、「照会・調査もの」、「予算関係業務」、「議会関係業務」、「会計関係業務」があげられています。これらの負担をふまえ、時間外勤務等の縮減に効果的と考えられることとしましては、共通して「人員を増やす」が最も多い回答ではありますが、そのほか、「業務の削減や優先順位付け」、「調査・照会ものの統合・簡素化」、「ICTの活用」、「会議の時間短縮・効率化」など、業務削減や業務改善が時間外勤務の縮減に繋がるという回答が多くみられました。

キャリア形成においては、女性職員の昇任意向が男性職員と比較し、低い傾向にあります。女性のキャリア形成支援策としては、「業務量の整理・軽減」、「昇任に必要な業務経験・成長機会の提供」、「今後のキャリア形成に関する上司の面談・助言」が求められており、業務改善等、働き方改革の推進や、女性職員に対する職域拡大等によるキャリア形成支援が必要な結果となりました。

## 4 取り組むべき課題

これまでの取組により、子育てに関する支援制度の利用促進や女性活躍の推進、時間外勤務の縮減等において、目標値の達成に向けて改善傾向にあるなど、少しずつ取組の成果が表れてきていま

す。一方で、子育て・介護に関する休みの取りづらさや、職員の負担感、学校現場における様々な課題等、アンケート結果からうかがい知ることができます。

充実した行政サービス、公立学校における質の高い教育を提供していくためにも、職員が働きがいを持って仕事に取り組み、様々なライフステージにおいて安心して各種制度を活用し、家庭生活と仕事の両立が可能となる勤務環境は重要な課題です。

引き続き、支援制度の周知、働き方改革など勤務環境の整備を進めるとともに、キャリア形成支援や職員それぞれの意識改革など、性別・年齢等に関わらず職員それぞれが活躍できるよう、一体的に取組を推進していく必要性を踏まえ、本計画においては、以下の課題解消に向けた取組を進めます。

- (1) **時間外勤務等の縮減、業務の役割分担・適正化、多様な働き方の整備など、職場環境の改善**  
前計画において、事務局における時間外勤務等の縮減は目標値を達成しましたが、県立学校においては未達成となっており、健康リスクが非常に高いといわれている月 80 時間を超える時間外在校等時間が発生している状況があるため、引き続き業務や執行体制の見直し等、職場環境の整備等が必要です。
- (2) **男性職員の育児等への参加に向けた職場環境の改善、制度の周知等**  
前計画では、男性職員の出産補助休暇、育児参加休暇、育児休業の取得率は、目標値未達成となっており、引き続き全体的な職場環境の改善、更なる周知等の取組が必要です。
- (3) **女性職員が能力を発揮できる労働環境整備の推進**  
女性を含め、様々なライフステージにある職員が、自信・やりがいをもって活躍できる職場づくり、キャリア形成支援等の環境整備が必要です。

### Ⅲ 本計画の目標と今後の取組

#### 1 本計画における目標設定

##### (1) 計画の方向性

本計画は、子育て・介護といった家庭の状況や男女の別などを問わず、全ての職員が仕事と家庭の両立を図りながら、それぞれにとって働きやすい職場環境となるよう以下の3つを計画の柱とし、各種取組について推進します。

- ① 全ての職員が働きやすい環境づくり
- ② 子育て・介護等を安心してできる環境づくり
- ③ 女性職員の活躍を支援する環境づくり

また、本計画では、目標達成のための具体的な取組に「沖縄県公立学校における働き方改革推進計画」の内容を反映させ、学校における取組を強化します。

## (2) 目標

本行動計画においては、次に掲げる目標の達成を目指します。

### 目標 1 時間外勤務等の縮減

(事務局)

令和 12 年度 各所属における月 45 時間を超える時間外勤務を行う職員の割合が 5.1%以下になることを目指します。 (令和 6 年度 : 5.7%)  
※事務局とは、教育庁の本庁、出先機関、学校以外の教育機関をいう。

(県立学校)

令和 12 年度 県立学校における時間外在校等時間が月 80 時間を超える教職員の割合がゼロとなることを目指します。 (令和 6 年度 : 2.1%)  
※「沖縄県公立学校における働き方改革推進計画」より

### 目標 2 年次有給休暇取得日数 10 日未満の職員の割合

令和 12 年度 10%以下を目指します。 (令和 6 年度 : 12.8%)

### 目標 3 男性職員の出産補助休暇、育児参加休暇の取得率

(1) 出産補助休暇の取得率

令和 12 年度 100% を目指します。 (令和 6 年度 : 63.0%)

(2) 育児参加休暇の取得率

令和 12 年度 100% を目指します。 (令和 6 年度 : 44.6%)

### 目標 4 男性職員の育児休業の取得率

令和 12 年度 2 週間以上の取得率 85% を目指します。 (令和 6 年度 : 40.7%)

### 目標 5 管理職に占める女性職員の割合

令和 12 年度 26.0%以上を目指します。 (令和 7 年度 22.1%)

※ 校長 26.0% (令和 7 年度 : 19.7%)

※ 副校長・教頭 26.0% (令和 7 年度 : 24.8%)

## 2 本計画における具体的な取組

### (1) 全ての職員が働きやすい環境づくり

#### ア 年次休暇の取得促進

- ・ 各所属の会議等において、定期的に休暇の取得を促す等、職場の意識改革を行います。
- ・ 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、計画的に年次休暇を取得するよう促します。
- ・ 職員は周囲の職員と相互に休暇取得できるよう協力体制を築き、月一回は年次休暇を取得するなど、計画的な休暇取得を心がけます。

#### イ 連続休暇等の取得促進

- ・ 大型連休、年末年始の休日、夏季休暇、土曜日・日曜日や国民の祝日と組み合わせた連続休暇の取得を促します。
- ・ 事務局においては、5月から11月の期間に夏季休暇と連続して年次休暇を併せて活用することにより、長期休暇の取得促進を図ります。
- ・ 学校においては、児童生徒が夏季休業中の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を実施しないようにするとともに、リフレッシュウィーク期間中の水・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す。

#### ウ 勤務時間の適正管理等

- ・ 管理職は、「勤務時間、休日及び休暇等に関する規則」及び「沖縄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」で時間外勤務及び時間外在校等時間の上限が定められている趣旨を理解し、職員の勤務時間を適正に把握する等、日頃から所属の実情に応じた業務マネジメントに取り組みます。
- ・ 事務局においては、管理職による労務管理を徹底します。時間外勤務命令については、事前命令を徹底し、必要性、理由等を確認の上、命令を行います。勤務管理システムにより職員の勤務状況を常に把握し、時間外勤務が多い職員の状況を確認するとともに、各職員の業務の多寡、隔たり等がある場合は、業務の割り振りの変更、調整等を行います。
- ・ 県立学校においては、教職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の上限が定められた趣旨を踏まえ、勤務管理システムにより職員一人一人の勤務実態を適正に把握し、業務の改善や勤務環境の整備を進めます。
- ・ 時間外勤務が多い職員の健康管理に十分留意する。
- ・ 職員（教育職員を除く）は、やむを得ない場合を除き、事前申請を徹底するとともに、時間外勤務を縮減するよう心がける。

#### エ 時間外勤務の縮減

- ・ 時間外勤務を縮減する事は、子育て支援の観点だけでなく、仕事と生活の調和を図る上でも大変重要であることから、全職員で取り組みます。
- ・ 管理職は、不要不急の業務については、翌日以降の勤務時間内へ回すなど時間外勤務や在庁・在校時間の縮減を図ります。

- ・ 毎週水曜日等の定時退勤日において、職員が仕事と生活の調和を図れるよう定時退勤を促します。

#### オ 業務削減及びDX等による業務の効率化に関する取組

- ・ デジタルツール（AI、OCR、RPA等）の積極的な活用、Web会議やペーパーレス化の推進などにより、職場内の業務効率化に取り組みます。
- ・ 管理職は、業務の効率的な執行のため、個々の事務事業について、その重要性や必要性を洗い出し、行政改革の観点から事務事業の見直しを具体的に進めることにより、事務量の削減を図ります。
- ・ 管理職は、特定の職員の業務が過重になっていると思われる場合には、他の職員への業務を配分する等により業務量の平準化を図ります。併せて、勤務時間外の会議、打合せは、緊急の場合を除き行わないよう努め、職員に対しても周知します。
- ・ 職員は、担当する業務の執行方法等の改善を絶えず意識するとともに、業務手順のマニュアル化や業務の中でよく発生する疑問、問題等について質疑集を作成するなど、業務の効率化のための創意工夫を行います。

#### カ 学校における教職員の働き方改革

- ・ 学校においては、「沖縄県公立学校における働き方改革推進計画」の取組方針に従い、教職員の勤務環境を整備します。
- ・ 会議の開催方法や開催回数の縮減等これまでの業務の見直しや教育DXの推進による業務の効率化及び学校行事の精選・重点化による長時間勤務の縮減等に取り組みます。
- ・ 部活動休養日及び適切な活動時間を設定し、合理的でかつ効率的・効果的な部活動を推進するとともに、部活動指導員を配置し教職員の負担軽減に努めます。
- ・ 教材の印刷や準備などの教員の業務を補助する教員業務支援員を配置することで、負担軽減に取り組みます。
- ・ 教職員の早出遅出勤務等、その他の柔軟な働き方の推進に取り組みます。

#### キ 多様で柔軟な働き方の推進

- ・ 仕事と生活の調和を実現できるよう、在宅勤務等の多様で柔軟な働き方の整備・促進に取り組みます。

#### ク 価値観や意識の改革

- ・ 働き方に対する価値観や意識を改革するために、管理職の人事評価において、職員の仕事と家庭生活の両立に資するような効率的な業務運営や良好な環境づくりに向けてとられた行動が適切に評価されるよう取り組みます。

#### ケ ハラスメントの防止

- ・ セクシュアルハラスメント防止規程及びパワー・ハラスメント防止規程の周知に努めるとともに、各所属研修等により、職員の意識の啓発、知識の向上を図り、ハラスメントの未然防止に努めます。
- ・ 管理職は、職員が行ったハラスメントに関する苦情等への対応に起因した不利益が発生しないよう留意します。
- ・ ハラスメントの行為、又はハラスメントに起因する問題に対して、必要な措置を迅速かつ適切に講じます。

- ・ 総務課（事務局）及び学校人事課（学校）に設置しているハラスメントの相談窓口（担当職員）について周知し、活用を促すとともに、苦情相談があった場合、迅速かつ適切な解決を図ります。また、セクシュアルハラスメントの苦情相談の場合は、相談を行う職員の希望する性の職員が同席できるよう適切に対応します。
- ・ 社会通念上相当な範囲を超える対応の強要や言動、合理性を欠く不当・過剰な要求が職員に対して繰り返される場合など、対応を打ち切ることが困難なケースや、勤務環境を害する状況においては、複数人に対応するほか、必要に応じて専門家の知見を活用するなど、迅速かつ適切に職員の救済を図ります。

## (2) 子育て・介護等を安心してできる環境づくり

### ア 出産や子育て、介護等に関する制度周知

- ・ 各種制度等に関する「両立支援ハンドブック」及び本行動計画等を周知します。
- ・ 管理職は、子育て・介護・不妊治療に関する各種制度を理解し、職員への制度の周知、職員が制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
- ・ 職員は制度を理解し、固定的な性別役割意識や職場優先の意識を見直し、各種支援制度を必要とする職員が制度を利用しやすくなるよう職場の雰囲気づくりに努めます。

### イ こどもが産まれる予定の職員（※）への支援等

- ・ こどもが産まれる予定の職員から報告を受けた際は、両立支援制度に関する情報提供、沖縄県教育委員会ホームページに掲載している「両立支援ハンドブック」について周知し、制度の活用を促します。
- ・ 管理職は、業務上の配慮を行うと同時に、周囲の職員に対しても、妊娠中の職員や配偶者が妊娠中の男性職員への配慮を指示します。
- ・ 周りの職員は、こどもが産まれる予定の職員に対する配慮を実践します。
- ・ こどもが産まれる予定の職員は、職場において管理者や周囲の職員による配慮が可能となるよう、子の出生予定日を出来るだけ速やかに管理者に報告します。

※ 「こどもが産まれる予定の職員」には、養子縁組により親になる職員を含む。

### ウ 妊娠中及び出産後における配慮

- ・ 母性保護及び母性の健康管理の観点から設けられている妊産婦保健指導・健康診査休暇、妊娠生涯休暇、妊婦通勤緩和休暇や産前・産後の就業制限等について、周知を図り、制限や配慮義務に関する規定を順守します。
- ・ 妊娠中の職員から深夜勤務や時間外勤務の免除について請求があった場合は、免除します。また、請求がない場合でも、妊娠中の職員に対して深夜勤務や時間外勤務を命じないよう配慮します。

### エ 男性職員の育児のための休暇等取得促進

- ・ 出産後の配偶者を支援するとともに子育てへの主体的関わりを促進するため、男性職員に対し、出産補助休暇や育児参加休暇、育児休業、育児短時間勤務、部分休業等の制度を周知し、取得を促進します。
- ・ 育児休業を取得する職員の担当業務を見直すなど、応援体制の構築に努めます。

- ・ 配偶者が出産予定の職員は、前もって管理職と休暇取得について相談を行い、計画的に出産補助休暇や育児参加休暇等を取得します。

#### オ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ・ 育児休業及び部分休業等制度の周知を図ります。
- ・ 男性職員が安心して育児休業できるよう、必要に応じて業務分担の見直し、職場の応援体制を構築します。
- ・ 研修や会議の機会を捉え、妊娠、出産、育児に関するハラスメントの防止について意識啓発を図ります。
- ・ 育児休業等に伴う臨時的任用職員や任期付職員等の活用による適切な代替職員の確保を図ります。
- ・ 男性職員の育児体験談の紹介や、意見交換会の実施等により、育児休業に関する不安や疑問等について解消を図ります。
- ・ 育児休業を希望する男性職員は、早急に管理職に申し出るとともに、業務に支障を来さないよう、業務マニュアル等により引継ぎなどを適切に行います。

#### カ 育児休業、介護休暇を取得した職員の円滑な職場復帰のサポート

- ・ 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰を図るため、職員の希望に合わせて、支援担当者からの定期的なメールなどにより、県政全般や当該職員の所属に係る情報を随時提供し、職場からの疎外感を感じないように、積極的な意思疎通を心がけます。
- ・ 職場復帰後における業務分担の見直しや支援制度の活用に関する周知を適宜実施するなど、働きやすい環境整備に努めます。
- ・ 育児休業等から復帰する職員に対し、必要に応じ、各種業務システムの改修内容や担当業務に係る法改正等の情報について職場研修等を行います。
- ・ 育児休業又は介護休暇中の職員は、復職に向けて、適宜、職場との連絡や、教育委員会ホームページの閲覧など、情報の収集に努めます。
- ・ 育児休業から復職した職員が、こどもの急な発熱などで対応が必要な場合を考慮し、協力体制を整えます。

#### キ 仕事と子育て、介護等を両立させるための取組

- ・ 子育て・介護を行う職員が、勤務を欠くことなく仕事と子育て等の両立が図れるよう、早出遅出勤務、育児のための部分休業、育児休暇、子育て支援・家族看護休暇、介護休暇、介護のための短期の休暇など、両立支援のための制度の周知し、活用を促します。
- ・ 職員の状況及び意向の把握に努め、可能な範囲で状況に応じた人事配置を行います。
- ・ 育児休業等を取得する職員にとって、休業等による経験不足が任用の妨げとならないよう、幅広い職務機会を付与する等、キャリア形成の支援を行います。
- ・ 小学校就学前の子を持つ職員が育児のため、又は要介護者の介護を行う職員が介護のための時間外勤務の免除について請求があった場合は、業務上著しく困難である場合を除き、時間外勤務を命じないこととします。
- ・ 対象となる職員は、管理職に対し必要に応じて育児等の状況や両立支援制度の利用希望について相談し、制度を活用します。

### (3) 女性職員の活躍を支援する環境づくり

#### ア 女性職員がより一層活躍するための取組

- ・ 女性職員が活躍できる場をさらに広げるとともに、管理職として必要な経験や能力を備えるためのキャリア形成を支援します。
- ・ 教職生活の折々で、自らの職業生活における将来の目標やゴールを定め、それを実現するために計画をたてる情報を提供します。
- ・ 女性職員の公務内における活躍を推進し、政策・方針決定過程への参画を推進するため、これまで男性職員が多数を占めていた職にも女性職員を積極的に任用し、職域の拡大に引き続き取り組みます。
- ・ 女性職員のキャリア形成や仕事の不安・悩み等を軽減することが出来る環境を整備するため、助言や指導ができる職員をメンターとして配置し、先輩職員等に気軽に相談できる体制を整えます。

#### イ 管理職に占める女性職員の登用

- ・ 女性職員の管理職への登用に当たっては、一定の達成目標を掲げ、女性職員のキャリア形成支援に積極的に取り組み、登用拡大を図ります。
- ・ 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みます。

### (4) その他の環境づくり

#### ア 地域の子育て支援等に貢献するために

- ・ こどもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場体験等を実施します。
- ・ 子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている職員や、地域の子育て活動に意欲のある職員は、機会を捉えてこどもの成長を支える 地域貢献活動に積極的に参加します。

# 「ワークライフバランス・働き方改革に関するアンケート」調査結果 (特定事業主行動計画関係) 【暫定版】

## I. 目的

「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく特定事業主行動計画の改定にあたり、職員の子育てと仕事に関する状況や職員の職場環境等を把握し、次世代育成のための支援策及び職業生活における活躍の推進支援策を検討するため、アンケートを実施。

## II. 実施概要

- 対象者： 教育委員会事務局、県立学校の教育職・一般職（会計年度任用職員を除く）  
回答者数： 1,852人（職員数：6,359人、回収率：29.1%）  
（学校：1,566人／5,730人（回収率27.3%）、事務局：286人／629人（回収率45.5%））  
実施期間： 令和7年12月24日(水)～令和8年1月14日(水)  
実施方法： 電子申請システムによる選択式、一部記述式

## III. 目次

1. 回答者の属性	P 13
2. 働き方改革に向けた取組について	
(1) 子育てに関する休暇・休業等（育児休業以外）を知っているが、取得しなかった理由	P 14
(2) 出産補助休暇、育児参加休暇の取得を促進するために取り組むことが必要だと思われること	P 15
(3) 介護に関する休暇等を知っているが、取得しなかった理由（又は取得できることを知らなかった）	P 16
3. 業務負担について	
(1) 長時間勤務の要因となっている業務について	P 17
(2) 時間外勤務を減らすために特に効果的と思われる事	P 18
4. キャリア形成について	
(1) 昇任の意向について	P 19
(2) 昇任したくない理由について	P 20
5. ハラスメントについて	
(1) 過去1年間のうちに受けたと感じたハラスメントについて	P 21
(2) 過去1年間のうちに他職員に対してハラスメントに当たり得る言動等が行われたことを見聞きしたこと	P 22

**「ワークライフバランス・働き方改革に関するアンケート」調査結果  
(特定事業主行動計画関係) 【暫定版】**

**1. 回答者の属性**

(1)性別

	男性	女性	その他
性別	50.9%	47.0%	2.1%

(2)勤務先

	本庁	出先・教育機関	県立学校
勤務先	8.8%	6.6%	84.6%

(3)年代

	10代・20代	30代	40代	50歳以上
年代	6.3%	15.4%	36.0%	42.3%

(4)役職

	管理職	非管理職
役職	2.2%	97.8%

(5)職種

	事務職(専門員等含む)	教育職(指導主事等含む)	現業職
職種	18.7%	77.8%	3.6%

(6)子の有無

	いる	いない
子の有無	68%	32%

(7)職員区分

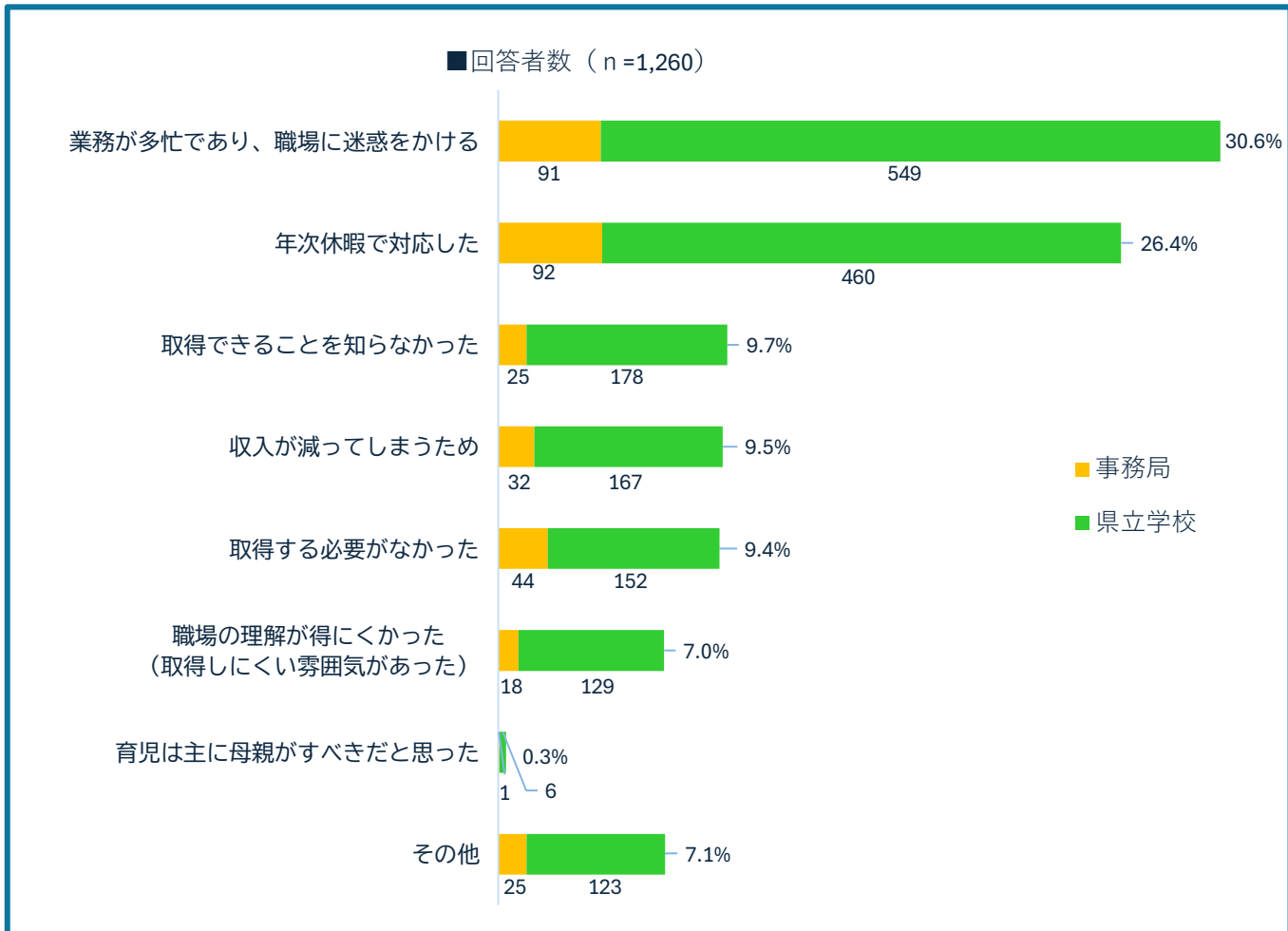
	一般職員	再任用職員	任期付職員	臨時的任用
職員区分	90.2%	0.9%	0.1%	8.9%

## 2. 働き方改革に関する取組について

### (1) 【こどもがいる職員】子育てに関する休暇・休業等（育児休業以外）を知っているが、取得しなかった理由（取得できることを知らなかったを含む）

※複数回答可

最も回答が多い順から3件を挙げると、「業務が多忙であり、職場に迷惑をかける」30.6%、「年次休暇で対応した」26.4%、「取得できることを知らなかった」9.7%となった。（回答者数 1,260人）

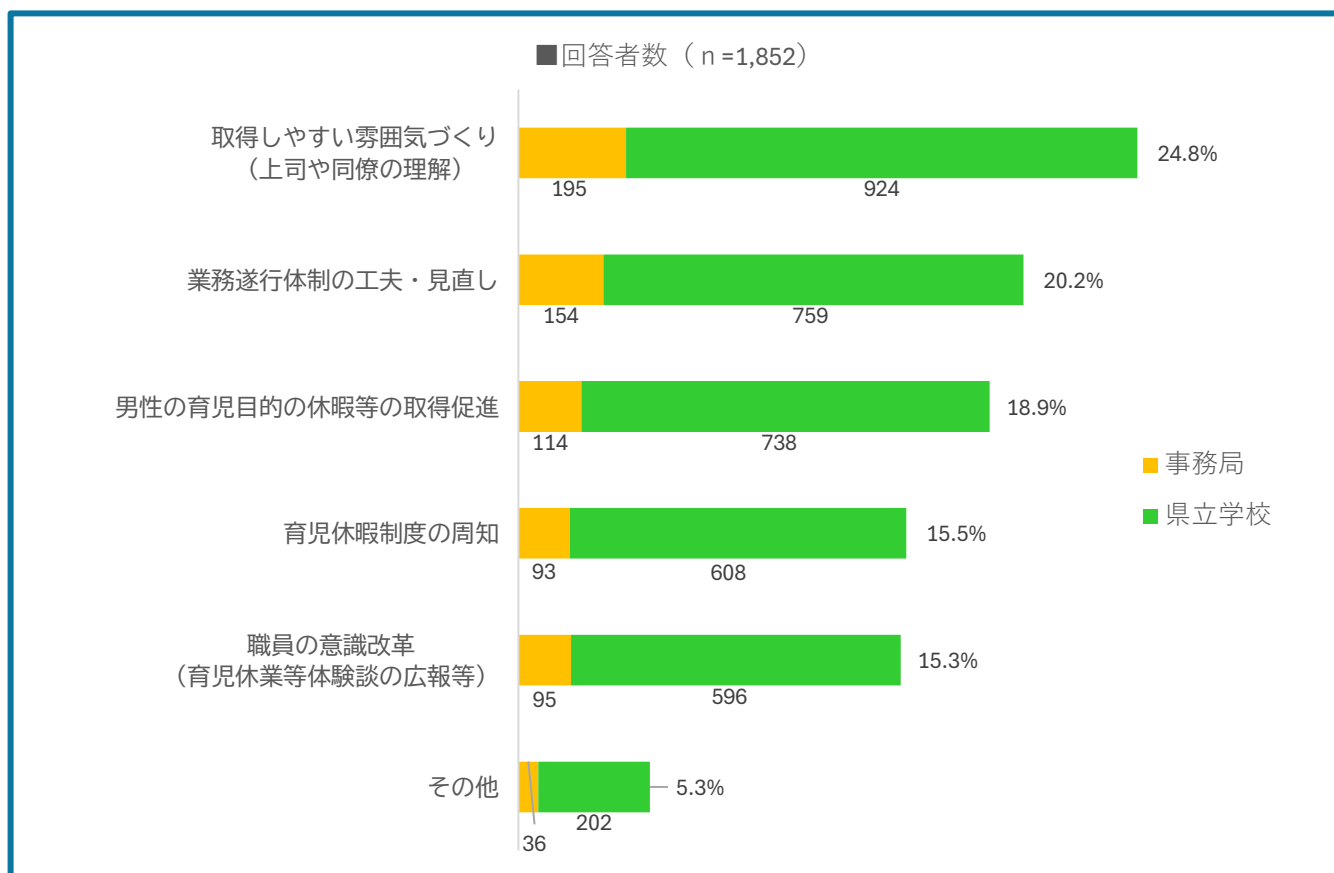


#### 《 その他（自由意見） 》

- ・ 補充要員がいるか不安だったため
- ・ 職种的に代わりを頼めなかった
- ・ 業務量が減るとは限らず、業務をこなすのに苦労する例をよく見ていたため。
- ・ 保育園送迎に合わせて早出遅出勤務を検討したが、放課後の授業補習や部活対応があるため難しいと考えた。

(2) 出産補助休暇、育児参加休暇の取得を促進するために取り組むことが必要だと思われること ※複数回答可

最も回答が多い順から3件を挙げると、「取得しやすい雰囲気づくり(上司や同僚の理解)」24.8%、「業務執行体制の工夫・見直し」20.2%、「男性の育児目的の休暇等の取得促進」18.9%となった。(回答者数 1,852人)

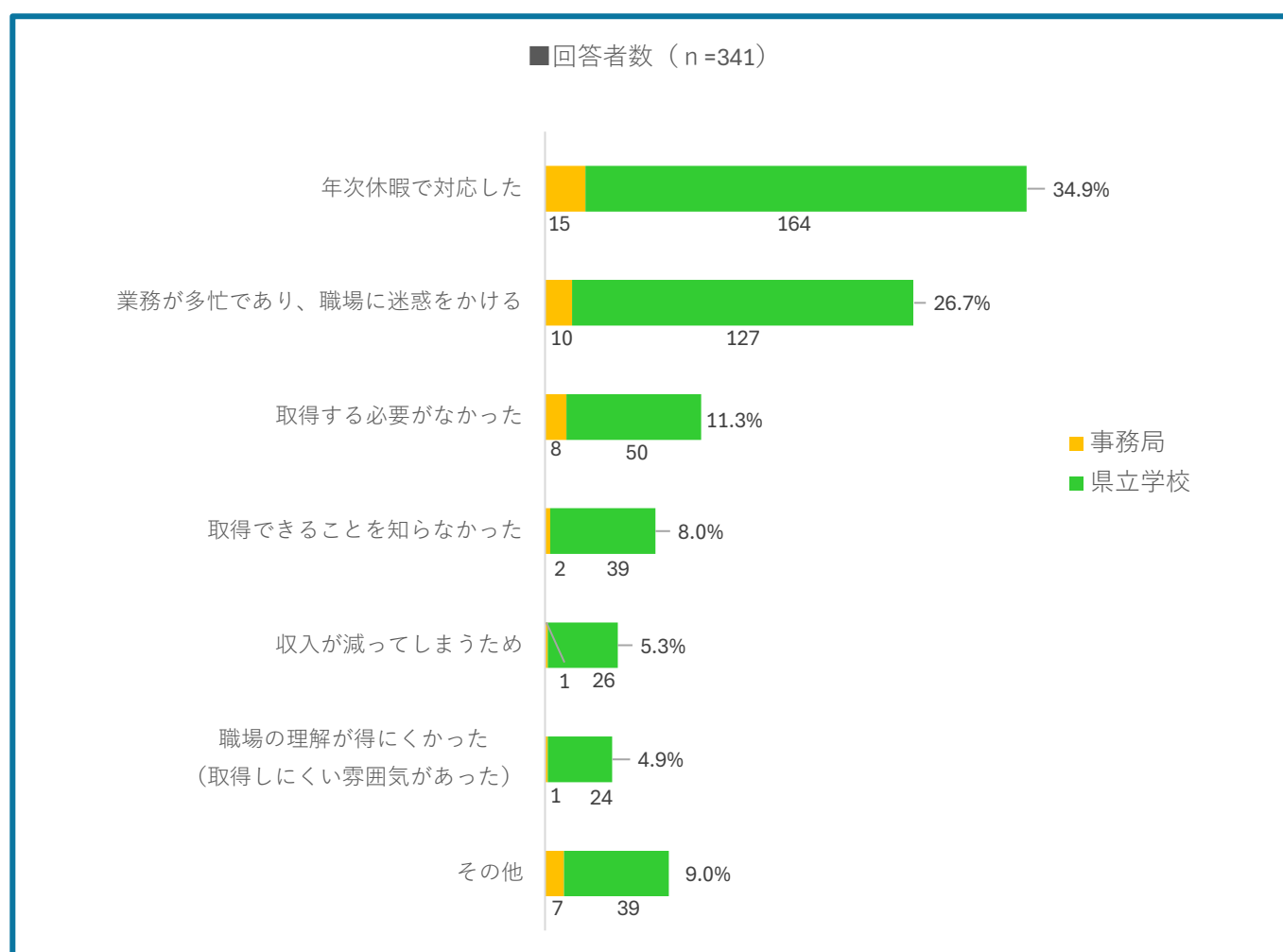


《 その他 (自由意見) 》

- ・教職員の人員を大規模増員、管理職の理解・資質能力の向上、外部業者雇用(清掃員・情報技術者・介助員等)。
- ・周りの仕事を補えるだけの余裕のある業務遂行体制にするように、仕事を減らす。
- ・家事育児は妻の補助ではなく主体的に参加するものであること等、男性自身の意識を改革することが重要。
- ・どの業務を担っていても取得を検討できる雰囲気作り、管理者の制度理解とそれを周知する力の促進。

(3) 介護に関する休暇等を知っているが、取得しなかった理由（取得できなかったことを含む） ※複数回答可

最も回答が多い順から3件を挙げると、「年次休暇で対応した」34.9%、「業務が多忙であり、職場に迷惑をかける」26.7%、「取得する必要がなかった」11.3%となった。（回答者数 341人）



《 その他（自由意見） 》

- ・同居家族と相談し、互いに協力しながらカバーしている。
- ・取得するための手続きが複雑で断念した。
- ・補充要員がつかないと業務が滞るだけで、休暇をとったために余計に自分の首を絞めることになる。

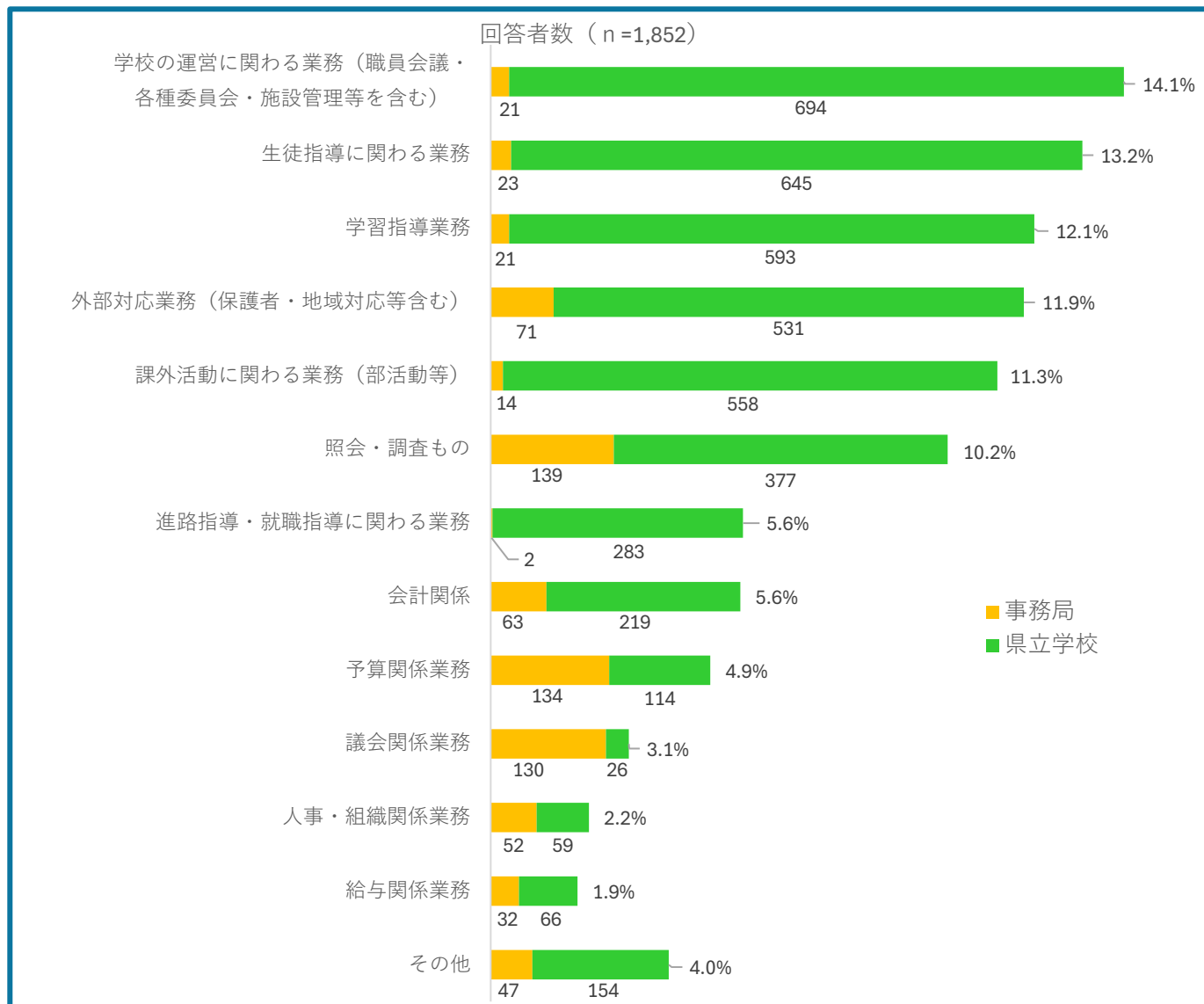
### 3. 業務負担について

#### (1) 長時間勤務の要因となっている業務について。

学校に係る業務のうち、最も回答が多い順から3件を挙げると、「学校の運営に関わる業務（職員会議、各種委員会等）」、「生徒指導に関わる業務」、「学習指導業務」になった。

事務局（本庁、出先機関等）に関する業務としては、「照会・調査もの」、「予算関係業務」、「議会関係業務」となった。

（回答者数 1,852人／3つ以内を選択）

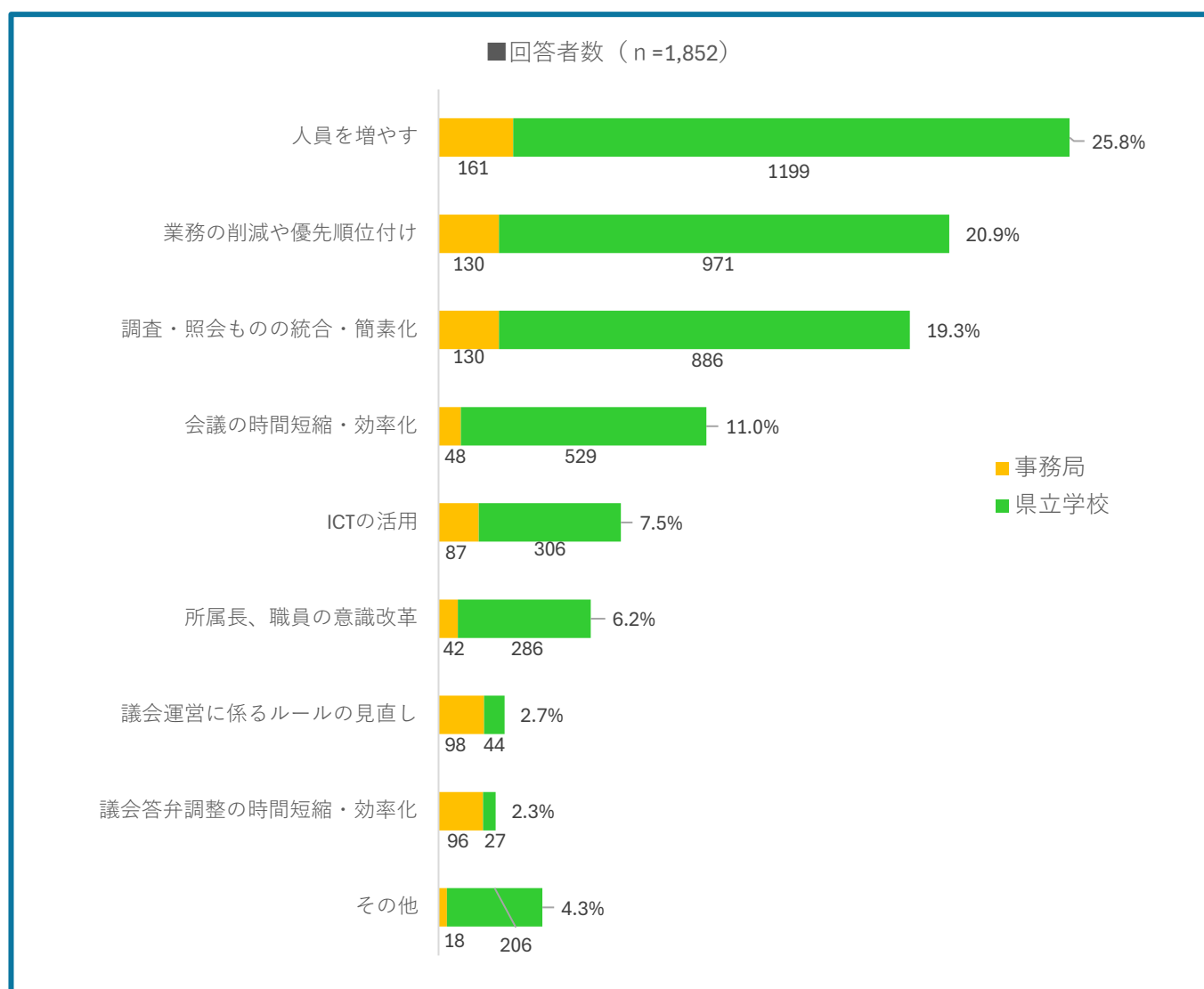


#### 《 その他（自由意見） 》

- ・ 施設整備の不具合対応。
- ・ 通知表や個別の指導計画など、作成する書類が多いこと。
- ・ 学習指導業務以外の仕事（校務分掌業務）。
- ・ 計画的に進められていない業務を引き継ぎ、スケジュール管理が非常に厳しい。
- ・ 細かな業務が多重に重なり、こなすのに時間がかかる。
- ・ 本庁各課からの照会・調査ものの依頼日から締め切りまでの期日が直近過ぎるものがある。

## (2) 時間外勤務を減らすために特に効果的と思われる事

最も回答が多い順から3件を挙げると、「人員を増やす」25.8%、「業務の削減や優先順位付け」20.3%、「調査・照会ものの統合・簡素化」19.3%となった。（回答者数 1,852人／3つ以内を選択）



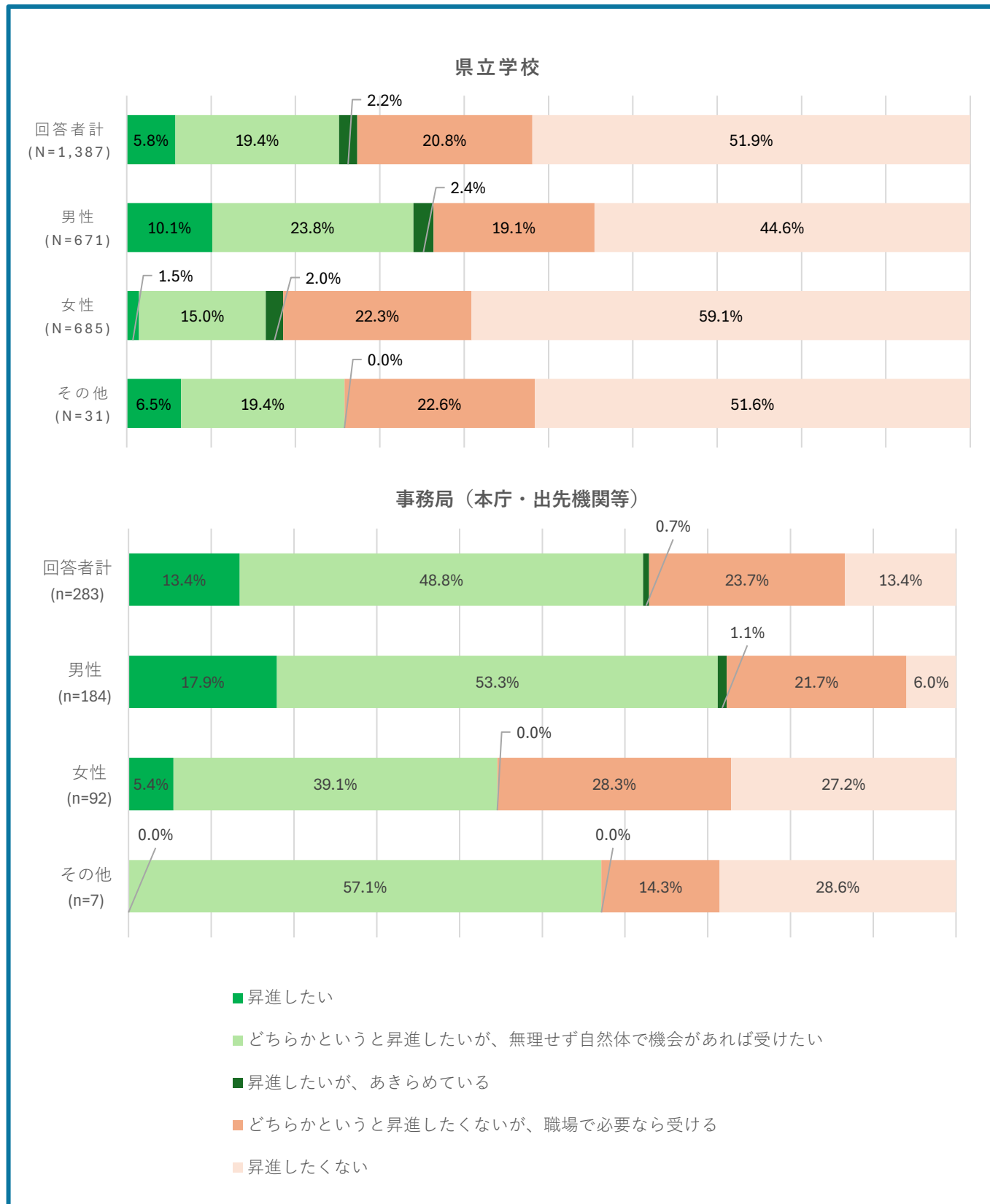
### 《 その他（自由意見） 》

- ・部活動の見直し、外部委託等。
- ・教員でなくてもできる業務（清掃、会計、事務処理等）を担う人員の確保。
- ・前任者の資料の残し方の研修。後任のことを考えた仕事ができるようにする。
- ・教育庁等で推進している早出・遅出・遅出退勤制度の学校への導入（勤務時間の選択ができると時間外勤務調整可）。

#### 4. キャリア形成について

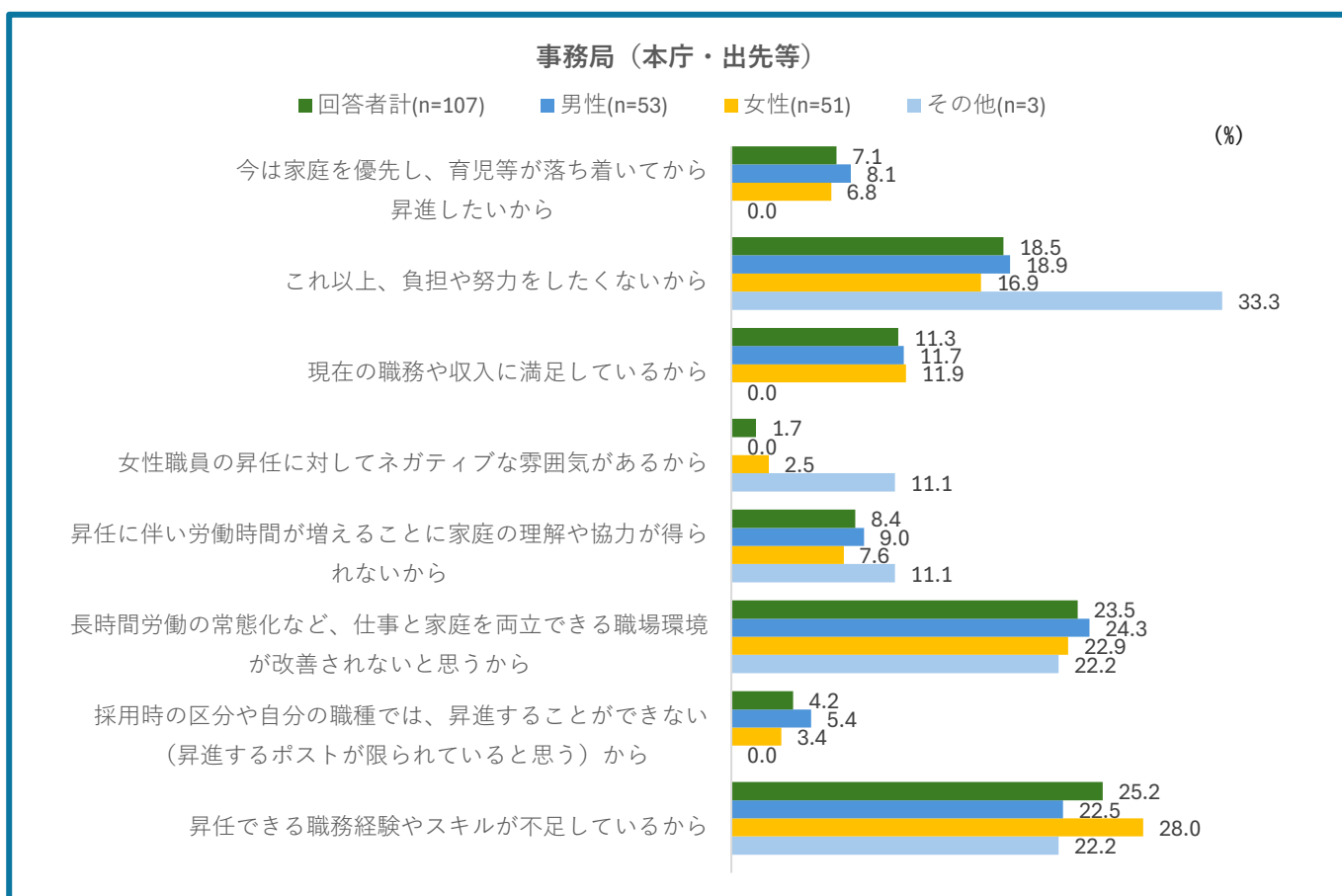
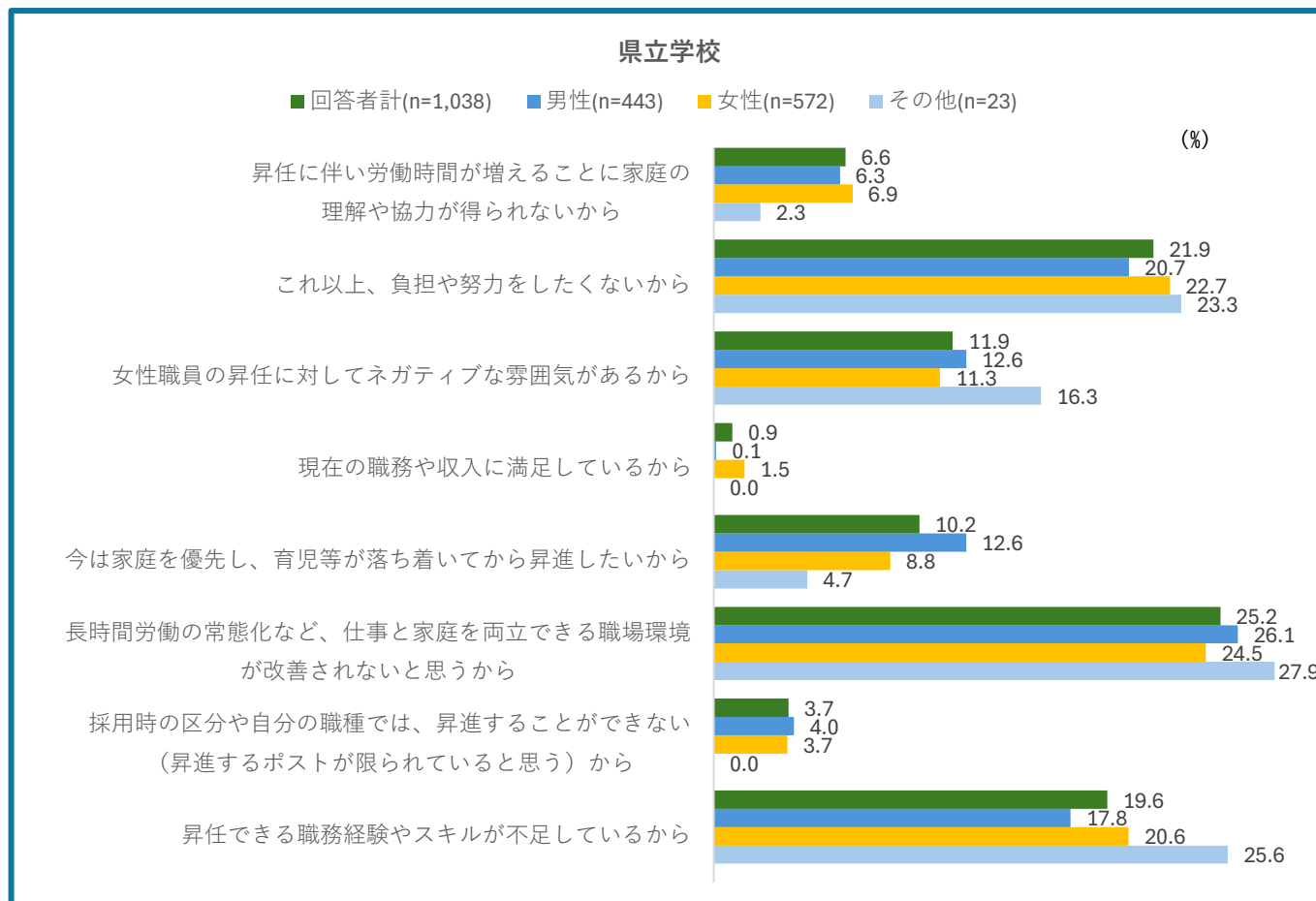
##### (1) 昇任の意向について

「昇任したい」、「どちらかというとな昇任したいが無理せず自然体な機会があれば受けたい」と回答した男性は、県立学校 33.9%、事務局71.2%に対し、女性は県立学校16.5%、事務局44.5%で、男性と比較し、どちらも女性が低い結果となった。(回答者数 1,670人)



(2) 昇任したくない理由について ※複数回答可

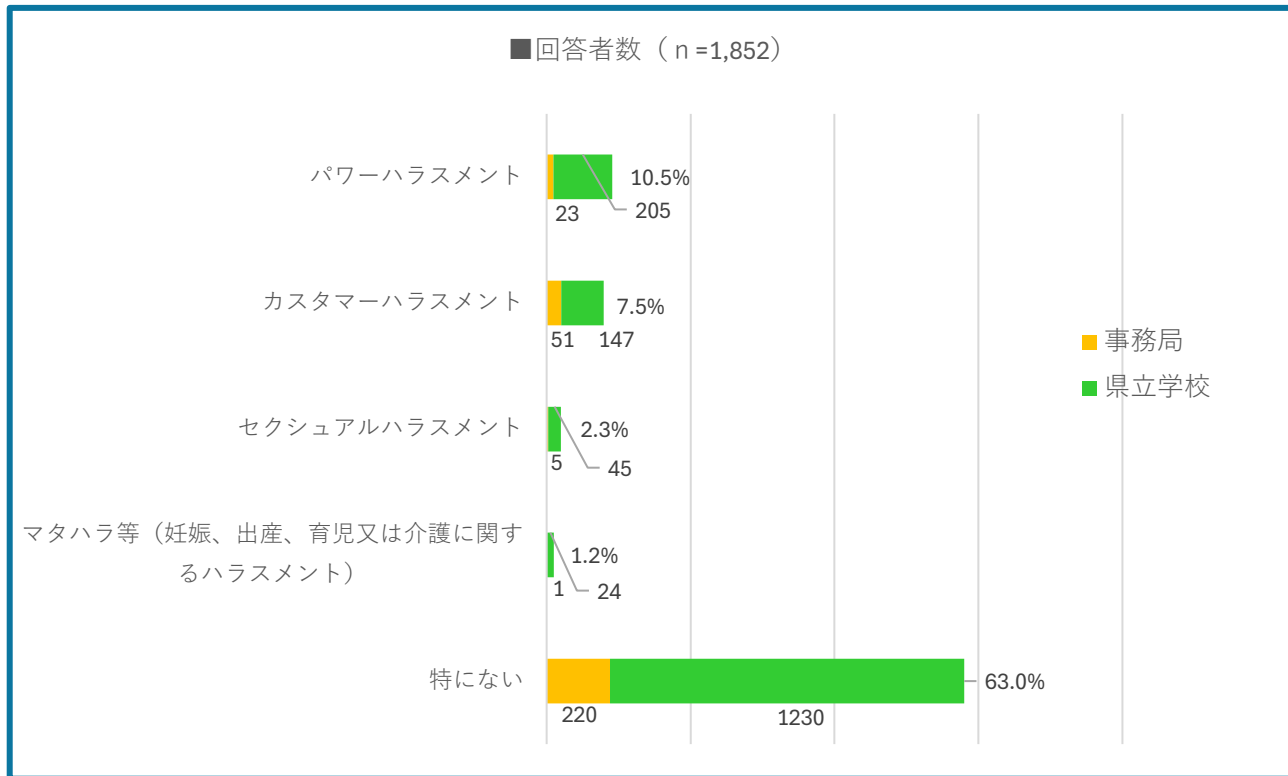
県立学校、事務局とも共通して最も多い回答は、「長時間労働の状態化など、仕事と家庭を両立できる職場環境が改善されないと思うから」、「これ以上、負担や努力をしたくないから」、「昇任できる職務経験やスキルが不足しているから」となった。(回答者数1,145人)



## 5. ハラスメントについて

### (1) 過去1年間のうちに受けたと感じたハラスメントについて ※複数回答可

74.3%の職員が「特にない」と回答した。ハラスメントを受けたと感じた項目として、最も多い回答は、「パワーハラスメント」11.7%、「カスタマーハラスメント」10.1%、「セクシュアルハラスメント」2.6%となった。（回答者数 1,852人）



### (2) 過去1年間のうちに他職員に対してハラスメントに当たり得る言動等が行われたことを見聞きしたことについて ※複数回答可

62.3%の職員が「特にない」と回答した。ハラスメントに当たり得る言動等が行われたことを見聞きした項目として、最も多い回答は、「パワーハラスメント」19.7%、「カスタマーハラスメント」23.8%、「セクシュアルハラスメント」8.1%となった。（回答者数 1,852人）

