

香川県教育委員会特定事業主行動計画（2025－2029） の実施状況（令和7年度）

1 本人の意向を踏まえた子育てを支援する職場づくり

○ 子育てプログラム(※1)の提出率 100%

		対象教職員数(※2)		産前		産後	
		産前	産後	件数	提出率	件数	提出率
事務局	女性	1人	2人	1	100%	2	100%
	男性	3人		3	100%	3	100%
	計	4人	5人	4	100%	5	100%
県立学校	女性	36人	17人	35	97.2%	14	82.4%
	男性	45人		35	77.8%	24	53.3%
	計	81人	62人	70	86.4%	38	61.3%
全体	女性	37人	19人	36	97.3%	16	84.2%
	男性	48人		38	79.2%	27	56.3%
	計	85人	67人	74	87.1%	43	64.2%

※1 子育てプログラム：子どもが生まれるとわかったときや子どもが生まれたときに、利用する休暇制度について記載して、所属長に提出するもの。

※2 令和7年度中に子どもが生まれた教職員数（女性の産後用子育てプログラムは育児休業からの復帰時に提出することとしている。）

2 男性教職員が子育てに参加しやすい職場づくり

○ 配偶者出産休暇（3日）の取得率 100%

	事務局	県立学校	全体
3日（100%）	100%（2人）	40.0%（18人）	42.6%（20人）
0日～3日未満	0.0%（0人）	37.8%（17人）	36.2%（17人）
取得なし	0.0%（0人）	22.2%（10人）	21.2%（10人）

○ 男性教職員の育児休業取得率 2週間以上：85%以上

	育児休業取得率 （実人数）	2週間以上 育児休業取得率 （実人数）
事務局	50.0%（1人）	50.0%（1人）
県立学校	44.4%（20人）	44.4%（20人）
全体	44.7%（21人）	44.7%（21人）

3 仕事と子育ての両立ができる職場づくり

○ 子育てに関して必要なときの休暇取得率 100%

子育てに関して必要なときの休暇取得状況						取得の必要があった教職員のうち、100%取得できた教職員及びほぼ取得できた教職員の割合
	100%取得 できた	ほぼ取得 できた	半分程度 取得できた	ほとんど取得 できなかった	取得の必要 がなかった	
事務局等	13.5%	56.3%	15.6%	7.3%	7.3%	75.3%
県立学校	10.9%	46.0%	20.7%	11.2%	11.2%	64.1%
全体	11.6%	48.7%	19.3%	10.2%	10.2%	67.1%

※子育て中の教職員へのアンケート結果

- 教職員の年次休暇の年間取得日数 15日

	平均取得日数（令和7年実績）
事務局	10.2日
県立学校	12.0日

- 教職員1人当たりの超過勤務時間（時間外在校等時間）数

本庁：月25（年300）時間以下

出先機関：月5（年60）時間以下

県立学校教育職員：月30（年360）時間以下

	令和7年度
本庁	40.4時間
出先機関	11.9時間
県立学校教育職員	36.3時間

4 令和7年度の取組状況

（1）教職員の働き方改革

- ・第4期香川県教育基本計画を策定し、教職員の働き方改革に取り組んでいる。具体的な内容は下記のとおり。

- ① 「業務量の適切な管理等に関する指針」の遵守
- ② 1年単位の変形労働時間制の活用
- ③ 時間外在校等時間の把握

（2）ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・超過勤務縮減、年次休暇の取得、ノー会議ウィーク等の実施について促進を図った。
- ・各所属において上・下半期の2回「超過勤務等管理レポート」を作成するとともに、適切な超過勤務命令を行うための「超過勤務の適正管理チェックリスト」及び超過勤務縮減のための「超過勤務縮減に向けての具体的方策実施チェックリスト」を各課のページに掲載するとともに、特に重点的に取り組むべき事項と他所属の良い取り組み事例を周知し、超過勤務縮減に向けた取組みを推進した。（事務局等）
- ・各所属において「年次休暇取得計画書」を作成し、年次休暇の計画的な取得を促した。
- ・時間外勤務の実態調査を各所属の状況に応じて定期的に行うほか、毎月第4週を「現認週間」とし、同週間中、毎日、原則として17時15分以後速やかな現認を実施した。（事務局等）
- ・テレワーク制度の実施とともに、フレックスタイム制の実施や休暇の取得単位の柔軟化を行った。
- ・各階層の教職員を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する講義を含む研修を実施した。

（3）仕事と子育ての両立

- ・毎月19日を育児の日と定め、定時退庁を促進したり、家族との時間を大切に呼びかけたりするなど、育児に関する意識啓発に取り組んでいる。
- ・職員が安心して育児休業を取得できるよう、育児休業期間中には育休任期付職員や臨時的任用職員、会計年度任用職員等の代替職員を配置した。
- ・収入への影響を気にして育児休業をためらう教職員への対応として、育児休業を取得したことによる昇任への影響を縮小した。

(4) 制度の周知

- ・育児に関する休暇制度をまとめた「妊娠・出産・育児の両立支援ハンドブック」をインターネット、校務支援システムに掲載し、利用可能な休暇制度を教職員自身が確認できるようにした。

(5) 職場環境づくり

- ・「子育てプログラム」の活用により、教職員の仕事や家庭の状況把握、子育て支援制度の利用促進、職場全体での業務分担の見直しなどの職場環境づくりに努めた。
- ・子育て中の教職員を支援するため、必要に応じて所属に子育て支援推進委員を設置した。
- ・スムーズな職場復帰を支援するため、育児休業中の教職員が希望する情報の提供、育児休業からの復帰者を支援する研修を実施した。
- ・教職員の仕事と子育て等の生活とのバランスの実現を支援するため、所属長が「イクボス宣言」を実施し、庁内掲示板で周知した。
- ・教職員に育児休業中の収入に関する不安を解消してもらうため、シミュレーションシートを作成し提供した。
- ・管理職員の意識啓発のため、新任所属長研修等において、特定事業主行動計画や次世代育成支援に関する講義を行うとともに、新任校長研修会や新任教頭研修会においては働き方改革に関する講義を行った。
- ・公立学校共済組合において、育児休業中の収入減少を緩和するための給付制度を運用した。

(6) 男性の子育てへの参画

- ・子どもが生まれる男性教職員に対して、男性の育児休暇・休業制度について周知し、子育てプログラムの提出や制度の利用を促すよう周知した。
- ・子どもが生まれた男性教職員に対して、「教育長からの応援メッセージ」を送付し、育児参加休暇や育児休業等の積極的な取得を呼びかけた。同職員の所属長に対しても「教育長からのメッセージ」を送付し、業務上の配慮や休暇を取得しやすい環境整備、必要な情報提供を行うよう呼びかけた。