



# 目次

➤ I	計画の概要	2
➤ II	本県教育委員会における現状と課題	3
➤ III	計画の目標	23
➤ IV	具体的な取組み内容	25
➤ V	計画の推進	30
➤ VI	付録	31

# I 計画の概要

## 1 計画の目的

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的に制定された「女性活躍推進法」の趣旨を踏まえ、女性教職員の活躍支援や仕事と家庭の両立支援の取組みを一層進めていくことを目的とします。

## 2 計画の期間

令和8年4月1日から令和12年3月31日までの4年間

## 3 計画の対象

事務局及び教育機関（県立学校を含む。）の教職員並びに市町立学校の県費負担教職員とし、県教育委員会が任用する会計年度任用職員を含みます。

## Ⅱ 本県教育委員会における現状と課題

### 1 各種統計データに見る現状

#### (1) 女性教職員の活躍支援に関する現状

##### ① 採用関係

採用者に占める女性教職員の割合は、前期計画策定前の平成27年度と比較すると、令和7年度では、教育職以外の職員（以下「行政職等」という。）は上昇しており、県立学校及び市町立学校の教育職（以下「教育職」という。）は下降していますが、いずれも女性教職員の割合は、5割を上回っています。

男女を問わず、将来の教育行政を支える優秀な人材を確保していくため、今後も継続して効果的な採用広報等に取り組んでいく必要があります。

（単位：％）

【採用者に占める  
女性教職員の割合】

	計画策定前 27年度	前期計画 最終年度 2年度	後期計画				
			3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
行政職等	64.3	52.9	90.9	70.7	66.7	77.3	76.0
教育職	58.6	60.1	59.3	58.3	60.5	55.6	55.3
計	58.9	59.8	61.1	58.9	60.8	56.9	56.5

## Ⅱ 本県教育委員会における現状と課題

### 1 各種統計データに見る現状

#### (1) 女性教職員の活躍支援に関する現状

##### ② 教職員の男女別構成

女性教職員の比率は、前期計画策定前の平成27年度と後期計画最終年度の令和7年度を比較すると、行政職等は下降したものの、教育職は上昇し、いずれも5割以上を維持しています。

【女性教職員の割合】

(単位：人・%)

		計画策定前	前期計画 最終年度	後期計画				
		H27.4	R2.4	R3.4	R4.4	R5.4	R6.4	R7.4
行政 職 等	男性	260	256	259	268	269	262	261
	女性	375	380	390	384	368	369	374
	計	635	636	649	652	637	631	635
	女性比率	59.1	59.7	60.1	58.9	57.8	58.5	58.9
教 育 職	男性	3,385	3,219	3,201	3,138	3,080	3,037	2,977
	女性	4,197	4,255	4,236	4,224	4,087	4,147	4,116
	計	7,582	7,474	7,437	7,362	7,167	7,184	7,093
	女性比率	55.4	56.9	57.0	57.4	57.0	57.7	58.0

## Ⅱ 本県教育委員会における現状と課題

### 1 各種統計データに見る現状

#### (1) 女性教職員の活躍支援に関する現状

##### ② 教職員の男女別構成

近い将来に管理職を担うこととなる課長補佐級の女性職員（行政職等）比率は、計画策定前の平成27年度には39.5%でしたが、令和7年度では、51.6%まで増加しました。

教育職では主幹教諭・指導教諭の女性職員比率は平成27年度の61.3%から令和7年度は82.6%に増加しています。

【職階別女性教職員の割合】

(単位：人・%)

		計画策定前				後期計画最終年度			
		部長級	次長級	課長級	課長補佐級	部長級	次長級	課長級	課長補佐級
行政職等	職員数	3	1	23	195	1	2	28	188
	うち女性職員数	0	0	2	77	0	0	6	97
	女性職員比率	0.0	0.0	8.7	39.5	0.0	0.0	21.4	51.6
教育職		校長	副校長 教頭	主幹教諭 指導教諭		校長	副校長 教頭	主幹教諭 指導教諭	
	職員数	266	405	80	245	382	92		
	うち女性職員数	34	68	49	68	140	76		
	女性職員比率	12.8	16.8	61.3	27.8	36.6	82.6		

## Ⅱ 本県教育委員会における現状と課題

### 1 各種統計データに見る現状

#### (1) 女性教職員の活躍支援に関する現状

##### ③ 管理職比率

管理職（行政職等は課長級以上、教育職は教頭以上）に占める女性教職員の割合は、令和7年度では、行政職等19.4%、教育職33.7%となり、計32.5%まで上昇し、後期計画の目標値25%（うち行政職等18%）を上回っています。

引き続き、管理職への積極的な登用に努めるとともに、次に管理職を担うこととなる課長補佐級職員や主幹教諭・指導教諭に女性教職員を登用・育成することが求められています。

【課長級以上の管理職に占める女性教職員の割合】

（単位：人・%）

		計画策定前	前期計画最終年度	後期計画				
		H27.4	R2.4	R3.4	R4.4	R5.4	R6.4	R7.4
行政職等	管理職数	27	28	28	27	30	32	31
	うち女性職員数	2	6	4	1	5	6	6
	女性管理職比率	7.4	21.4	14.3	3.7	16.7	18.8	19.4
教育職	管理職数	671	638	629	625	625	624	627
	うち女性職員数	102	145	148	165	184	187	208
	女性管理職比率	15.2	22.7	23.5	26.4	29.4	30.0	33.7
計	管理職数	698	666	657	652	655	656	658
	うち女性職員数	104	151	152	166	189	193	214
	女性管理職比率	14.9	22.7	23.1	25.5	28.9	29.4	32.5

## Ⅱ 本県教育委員会における現状と課題

### 1 各種統計データに見る現状

#### (2) 仕事と家庭の両立に資する勤務環境の整備の現状

##### ① 休暇取得

###### ・ 男性教職員の育児休業取得率

教育委員会（学校含む。）では、「健やか子育て応援プラン」に基づき、仕事と子育ての両立支援に取り組んでいます。

その結果、男性教職員の育児休業取得率は、前期計画策定前の平成27年度では、行政職等、教育職ともに取得率0%でしたが、令和6年度には行政職等、教育職ともに4割を上回るなど、年々上昇しています。

【男性教職員の育児休業取得率】

（単位：人・％）

	前期計画策定前 （平成27年度実績）		前期計画策定後 （令和元年度実績）		後期計画最終年度 （令和6年度実績）	
	取得者数	取得率	取得者数	取得率	取得者数	取得率
行政職等	0	0.0	0	0.0	5	45.5
教育職	0	0.0	2	1.6	65	44.2
計	0	0.0	2	1.6	70	44.3

【男性教職員の育児休業取得期間の分布】

取得期間	前期計画策定前 （平成27年度実績）		前期計画策定後 （令和元年度実績）		後期計画最終年度 （令和6年度実績）	
	行政職等	教育職	行政職等	教育職	行政職等	教育職
1月以下	0	0	0	0	2	11
1月超え6月以下	0	0	0	1	2	28
6月超え1年以下	0	0	0	1	1	26
1年超え1年6月以下	0	0	0	0	0	0
1年6月超え2年以下	0	0	0	0	0	0
2年超	0	0	0	0	0	0

## Ⅱ 本県教育委員会における現状と課題

### 1 各種統計データに見る現状

#### (2) 仕事と家庭の両立に資する勤務環境の整備の現状

##### ① 休暇取得

###### ・ 配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率

配偶者出産休暇・育児参加休暇についても、育児休業取得率と同様に年々上昇してきているところであり、取得率の向上とともに「男性育休が当たり前」と言える勤務環境の整備を目指して、継続して取組みを進めていく必要があります。

【配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率】

(単位：人・%)

		計画策定前		前期計画 最終年度		後期計画 最終年度	
		取得者数	取得割合	取得者数	取得割合	取得者数	取得割合
行政職等	取得期間						
	8日間	0	0.0	0	0.0	1	9.1
	5日以上～8日未満	0	0.0	2	66.6	6	54.5
	3日以上～5日未満	0	0.0	1	33.3	3	27.3
	3日未満(取得あり)	2	100.0	0	0.0	0	0.0
	取得なし	0	0.0	0	0.0	1	9.1
教育職	8日間	1	1.2	5	4.0	17	11.4
	5日以上～8日未満	2	2.4	12	9.5	16	10.7
	3日以上～5日未満	12	14.3	16	12.7	37	24.8
	3日未満(取得あり)	41	48.8	67	53.2	52	34.9
		取得なし	28	33.3	26	20.6	27

## Ⅱ 本県教育委員会における現状と課題

### 1 各種統計データに見る現状

#### (2) 仕事と家庭の両立に資する勤務環境の整備の現状

##### ② 超過勤務

- ・教職員1人当たりの超過勤務時間数（時間外在校時間数）

「健やか子育て応援プラン」では、教職員1人当たりの超過勤務時間数（時間外在校時間数）に関する目標を定め、取組みを進めています。本県教育委員会における令和4年度以降の教職員1人当たりの超過勤務時間数（時間外在校時間数）の実績を見ると、超過勤務縮減に向けた取組みも行っているものの、行政職等は年々増加しており、教育職において年々減少しているものの、大幅な縮減には至っていません。

仕事と家庭の両立に資する勤務環境を整備するためにも、引き続き、超過勤務の縮減に取り組む必要があります。

（単位：時間数）

【教職員一人当たりの

超過勤務時間数（時間外在校時間数）】

	R4	R5	R6
行政職等	11.4	12.8	14.1
教育職	43.7	42.0	40.0

## Ⅱ 本県教育委員会における現状と課題

### 2 教職員アンケートに見る現状

令和7年度に行った教職員アンケートの主な結果は次のとおりでした。

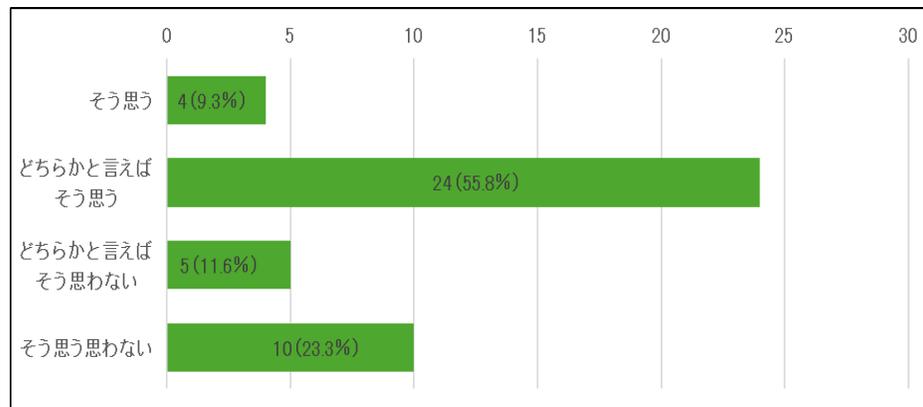
#### (1) 教職員の勤務環境等に関する質問について

教育委員会（学校を含む。）は仕事と家庭生活を両立しやすい職場だと思いかを聞いたところ、図1-1のとおり行政職等の男性では「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と答えた者が65.1%となり、令和2年度の前回調査と比較し、1.1ポイント下降しました。

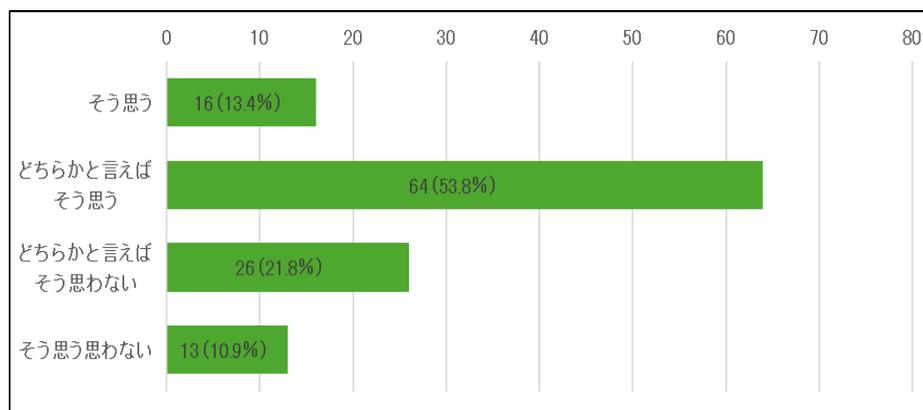
また、図1-2のとおり行政職等の女性では「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と答えた者が67.2%となりました。令和2年度の前回調査と比べると、3.5ポイント上昇しています。

【仕事と家庭生活を両立しやすい職場か？】

【行政職等<男性>】図1-1



【行政職等<女性>】図1-2



## Ⅱ 本県教育委員会における現状と課題

### 2 教職員アンケートに見る現状

令和7年度に行った教職員アンケートの主な結果は次のとおりでした。

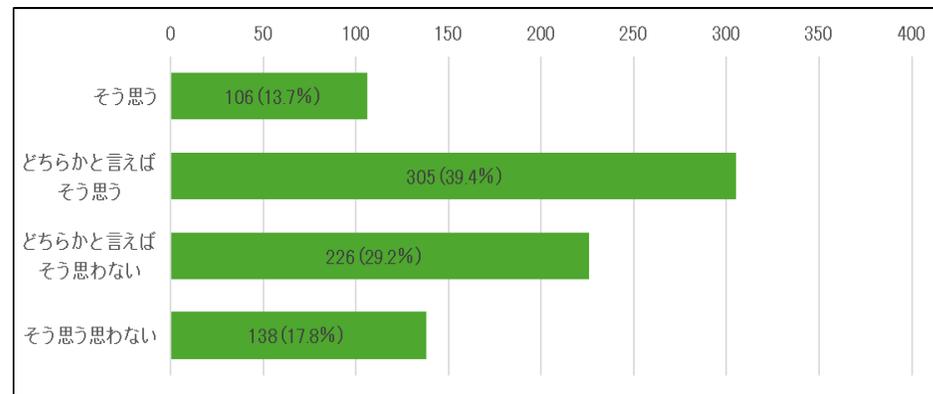
#### (1) 教職員の勤務環境等に関する質問について

教育委員会（学校を含む。）は仕事と家庭生活を両立しやすい職場だと思いかを聞いたところ、図2-1のとおり教育職の男性では「そう思う」又は「どちらかと言えばそう思う」と答えた者が53.1%となり、令和2年度の前回調査と比較し、11.8ポイント上昇しました。

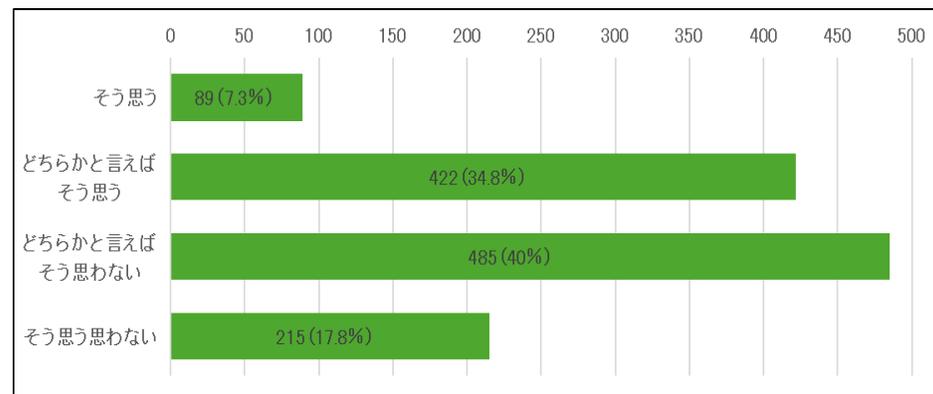
また、図2-2のとおり教育職の女性では「そう思う」又は「どちらかと言えばそう思う」と答えた者が42.1%となりました。令和2年度の前回調査と比べると、7.6ポイント上昇しています。

【仕事と家庭生活を両立しやすい職場か？】

【教育職＜男性＞】図2-1



【教育職＜女性＞】図2-2



## Ⅱ 本県教育委員会における現状と課題

### 2 教職員アンケートに見る現状

令和7年度に行った教職員アンケートの主な結果は次のとおりでした。

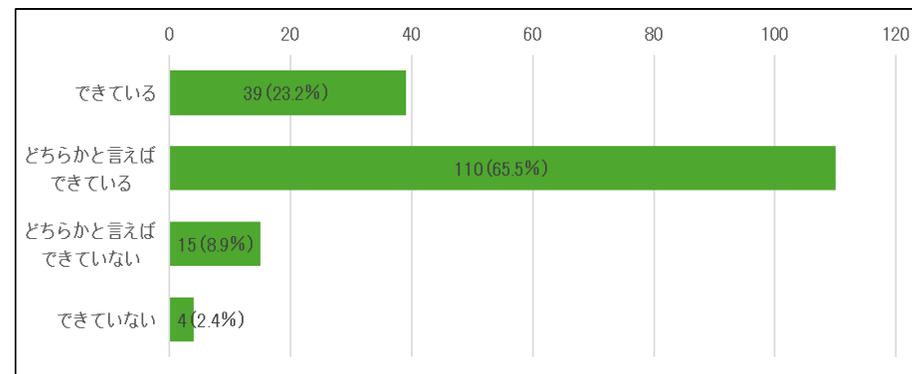
#### (1) 教職員の勤務環境等に関する質問について

教育委員会（学校を含む。）の女性教職員は仕事で持てる能力を發揮できているかを聞いたところ、図2-1、2-2のとおり行政職等、教育職とも「できている」又は「どちらかといえばできている」と答えた者が令和2年度の前回調査同様に8割を超えています。

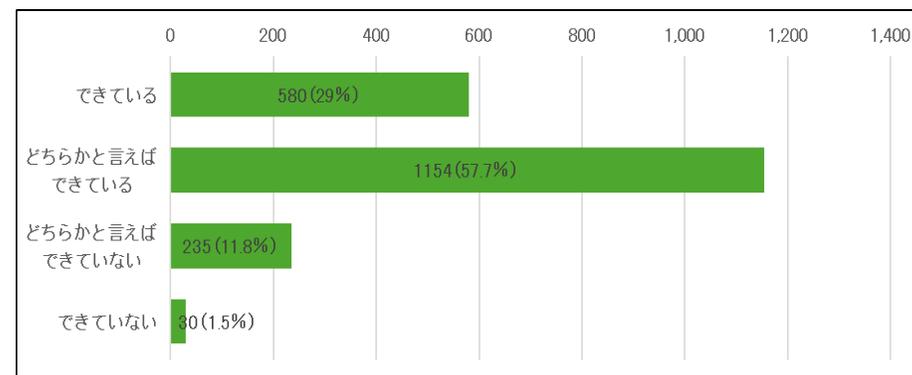
その他、これまで女性教職員が配置されることが少なかった分野の業務に女性が取り組むことについては、行政職等では97.0%、教育職では98.8%の者が「取り組むと良い」と回答しました。

【女性教職員は能力を發揮できているか？】

【行政職等】 図2-1



【教育職】 図2-2



## Ⅱ 本県教育委員会における現状と課題

### 2 教職員アンケートに見る現状

#### (2) 管理職への登用に関する質問について

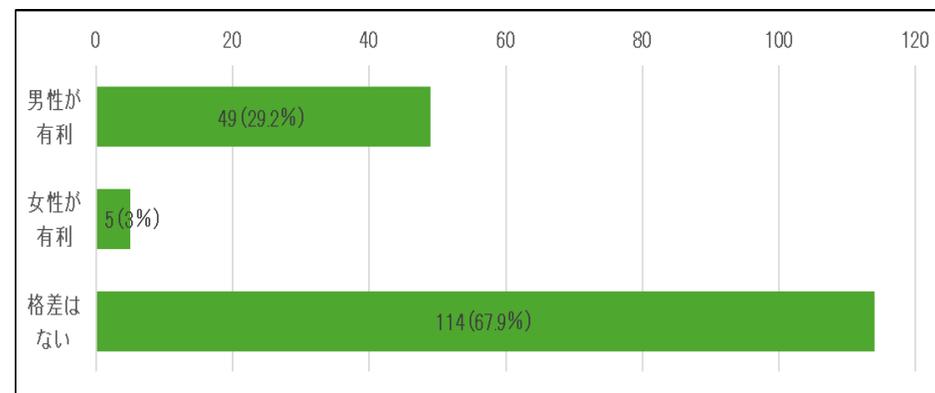
性別によって管理職への昇任に格差があると思うかを聞いたところ、図3-1のとおり「男性が有利」と答えた者が行政職等では29.2%となり、令和2年度の前回調査と比べて9.2ポイント下降し、図3-2のとおり教育職でも26.9%となり、令和2年度の前回調査と比べて8.1ポイント下降しました。

一方で、図3-3～3-6のとおり男女別内訳は、行政職等、教育職ともに「男性が有利だと思う」と答えた者が、男性の教職員よりも女性の教職員の方が10ポイント以上、上回りました。

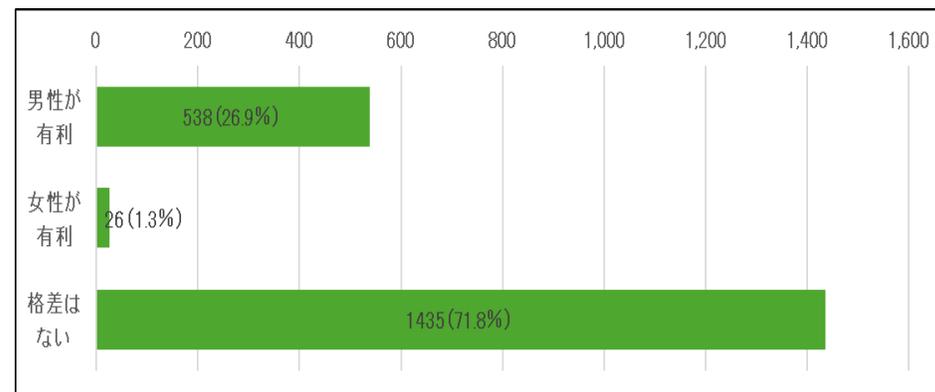
性別により受け止めに大きな差が出ており、女性教職員の多くが管理職への登用に格差を感じていることが読み取れます。

【性別によって管理職への昇任に格差があるか？】

【行政職等】 図3-1



【教育職】 図3-2



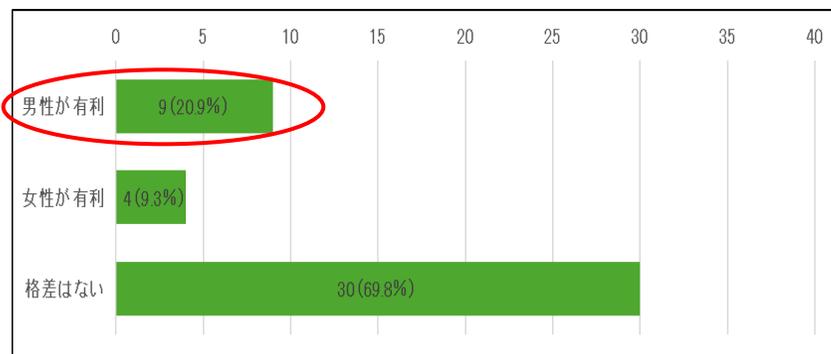
# Ⅱ 本県教育委員会における現状と課題

## 2 教職員アンケートに見る現状

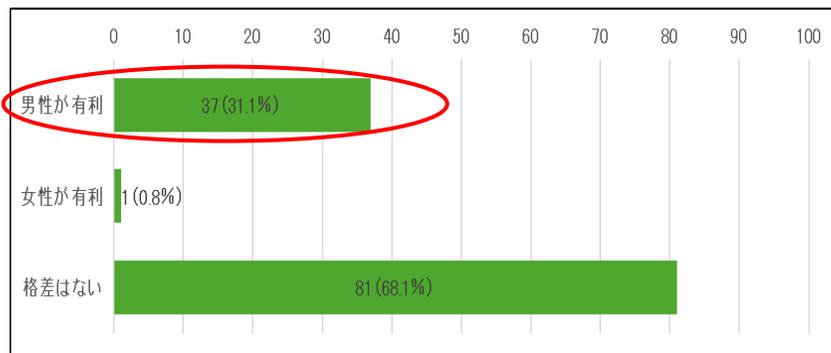
### (2) 管理職への登用に関する質問について

【性別によって管理職への昇任に格差があるか？】

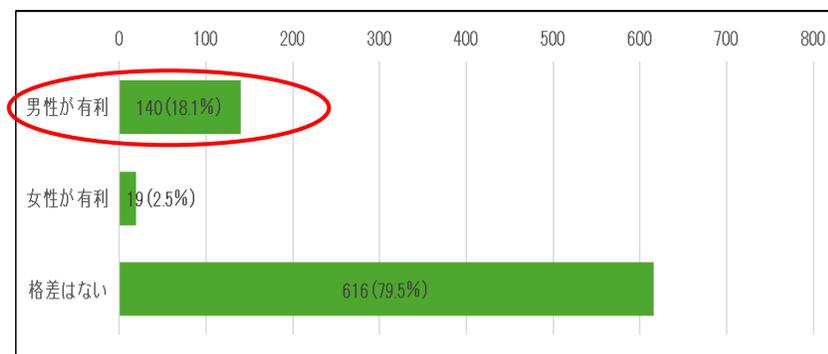
【行政職等＜男性＞】 図3-3



【行政職等＜女性＞】 図3-4



【教育職＜男性＞】 図3-5



【教育職＜女性＞】 図3-6



## Ⅱ 本県教育委員会における現状と課題

### 2 教職員アンケートに見る現状

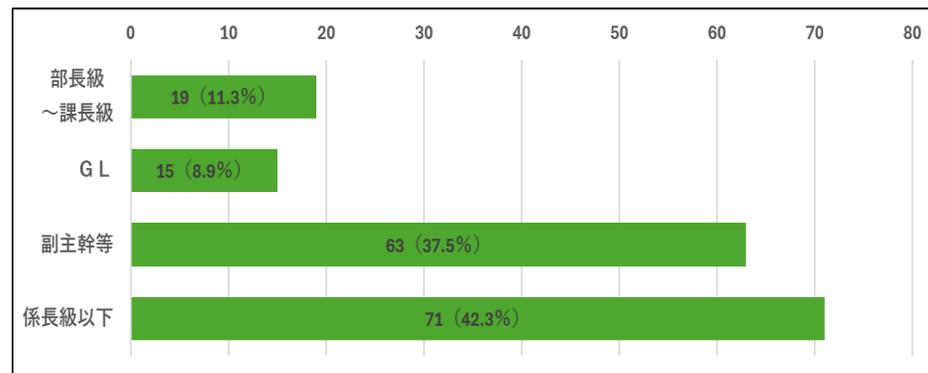
#### (2) 管理職への登用に関する質問について

将来的にどの職階の職責まで担いたいと考えているかを聞いたところ、図4-1のとおり行政職等で「課長級以上」と答えた者が11.3%となり、令和2年度の前回調査と比べて19.4ポイント低くなった一方で、図4-2のとおり教育職では「校長」と回答したのは、18.9%となり、令和2年度の前回調査と比べて3.6ポイント高くなりました。

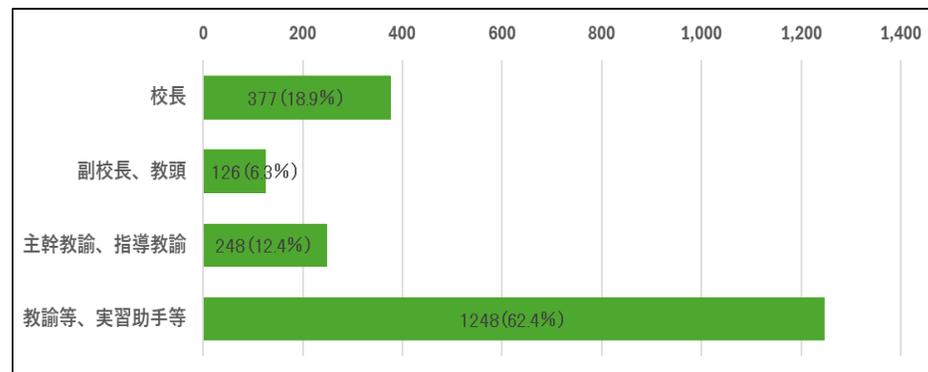
一方で、図4-3～4-6のとおり男女別内訳は、行政職等では男性は「課長級以上」と答えた者が32.6%であったのに対し、女性は3.4%にとどまり、教育職でも「校長」と答えた者が男性は35.4%であったのに対し、女性は8.5%にとどまり、性別により回答内容に大きな差が出ました。

【将来どの職階の職責まで担いたいか？】

【行政職等】図4-1



【教育職】図4-2



# Ⅱ 本県教育委員会における現状と課題

## 2 教職員アンケートに見る現状

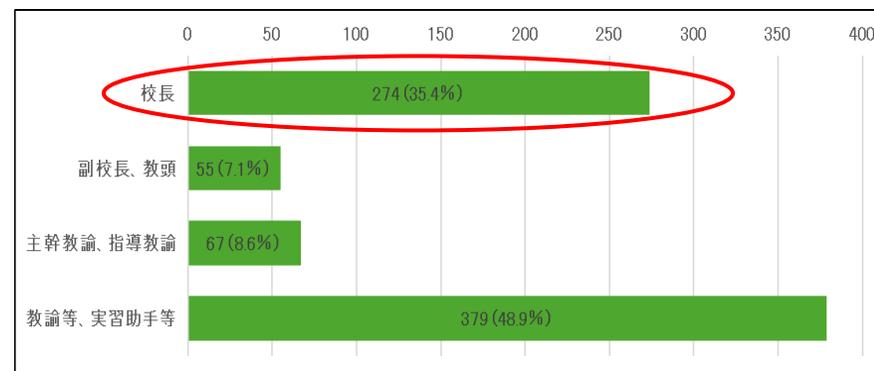
### (2) 管理職への登用に関する質問について

【将来どの職階の職責まで担いたいのか？】

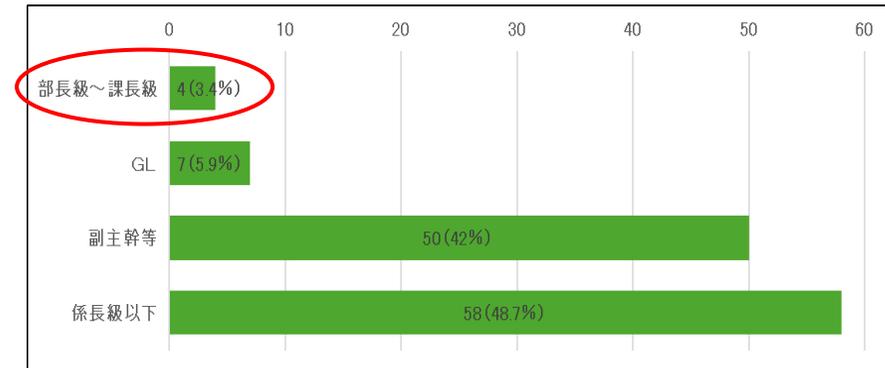
【行政職等＜男性＞】図4-3



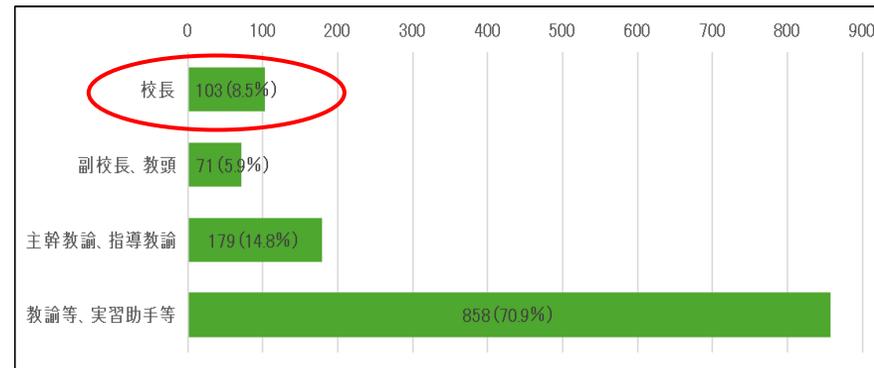
【教育職＜男性＞】図4-5



【行政職等＜女性＞】図4-4



【教育職＜女性＞】図4-6



## Ⅱ 本県教育委員会における現状と課題

### 2 教職員アンケートに見る現状

#### (2) 管理職への登用に関する質問について

どのような条件が整えば管理職を目指したいと思うかを聞いたところ、図5-1、5-2のとおり行政職等、教育職とも「働き方改革の推進」が回答の上位を占める一方、全体の2位に「どのような条件でも目指すつもり一切なし」が位置しており、管理職を目指す職員が減少傾向にあることが分かります。

引き続き「働き方改革の推進」を積極的に進め、職場環境の改善を図るとともに、キャリア形成への意識付けを図る取組みの必要性が感じられます。また、図5-4、5-6のとおり特に女性が家庭での負担の軽減が必要であると感じていることが分かります。

【どのような条件が整えば管理職を目指したい?】

【行政職等】図5-1



【教育職】図5-2



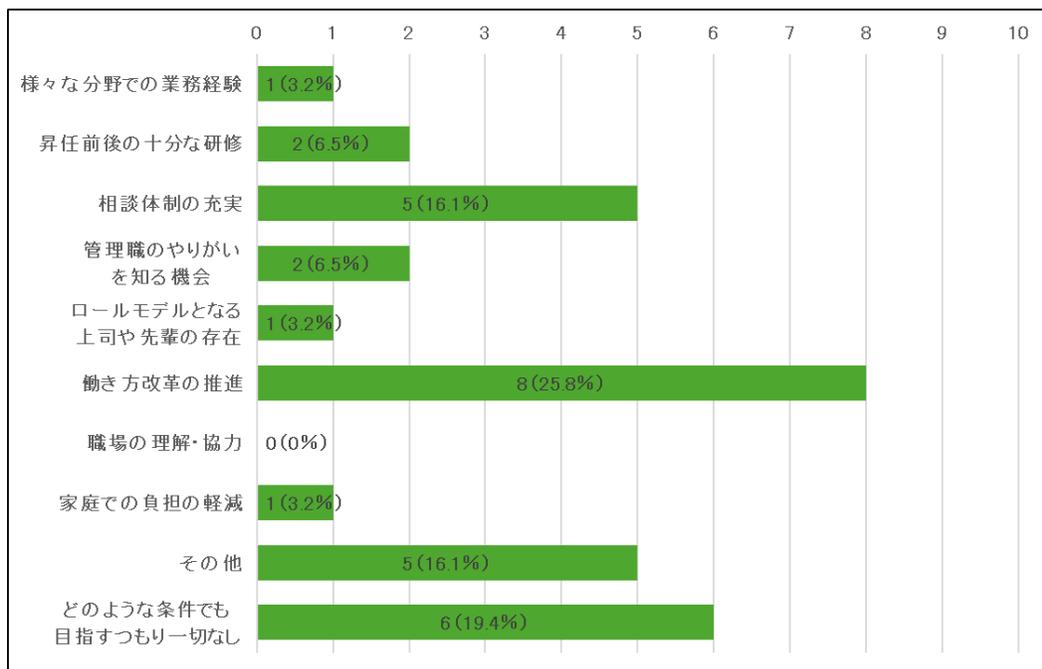
# Ⅱ 本県教育委員会における現状と課題

## 2 教職員アンケートに見る現状

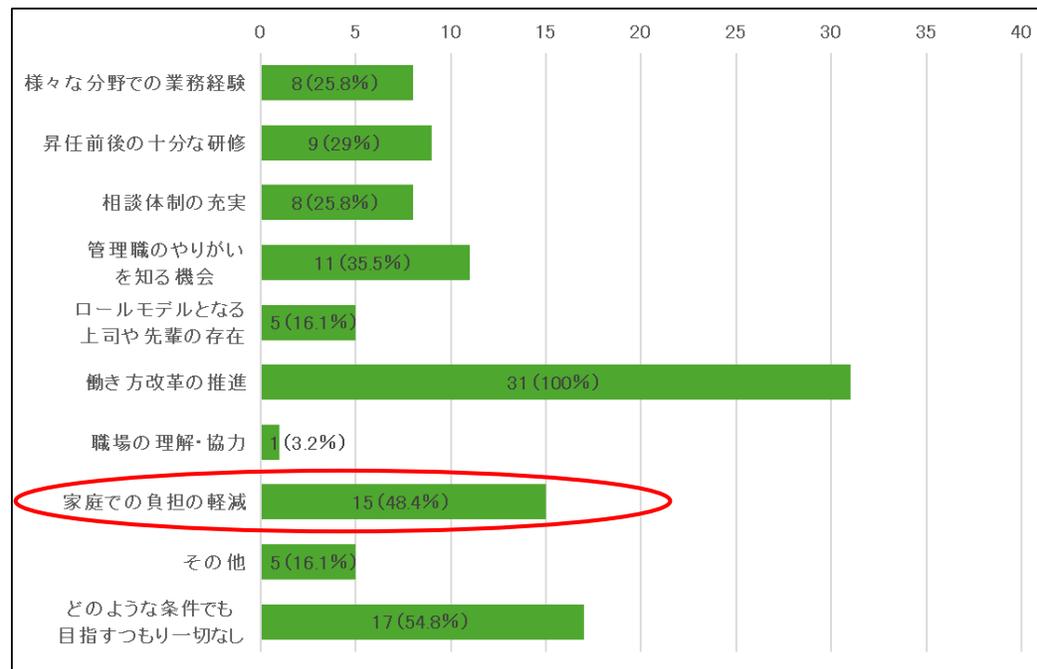
### (2) 管理職への登用に関する質問について

【どのような条件が整えば管理職を目指したい？〈行政職等〉】

【行政職等〈男性〉】 図5-3



【行政職等〈女性〉】 図5-4



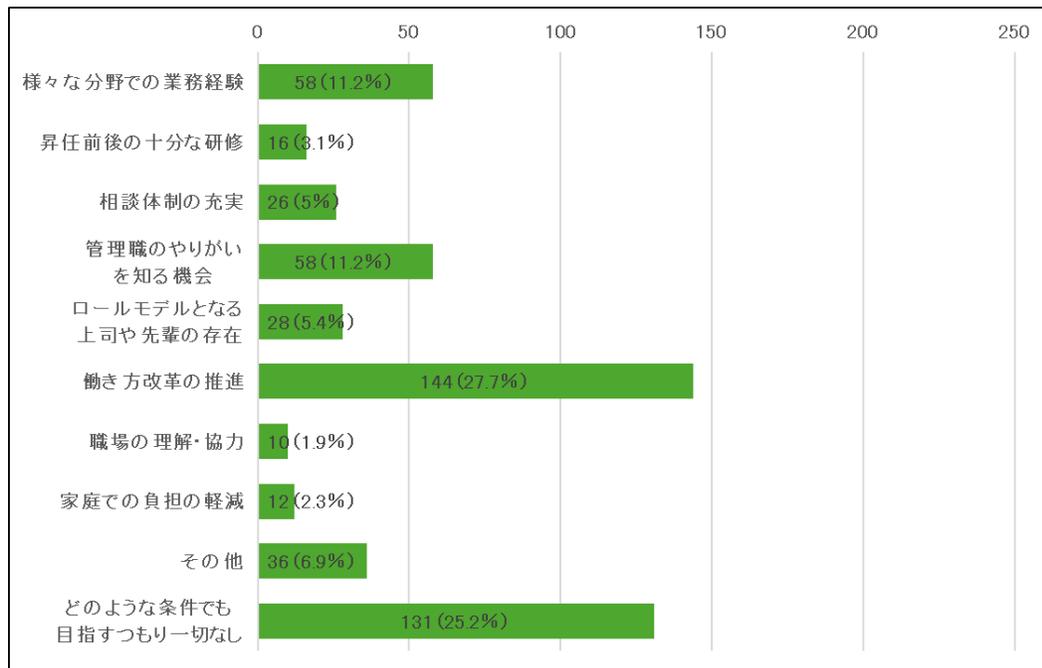
# Ⅱ 本県教育委員会における現状と課題

## 2 教職員アンケートに見る現状

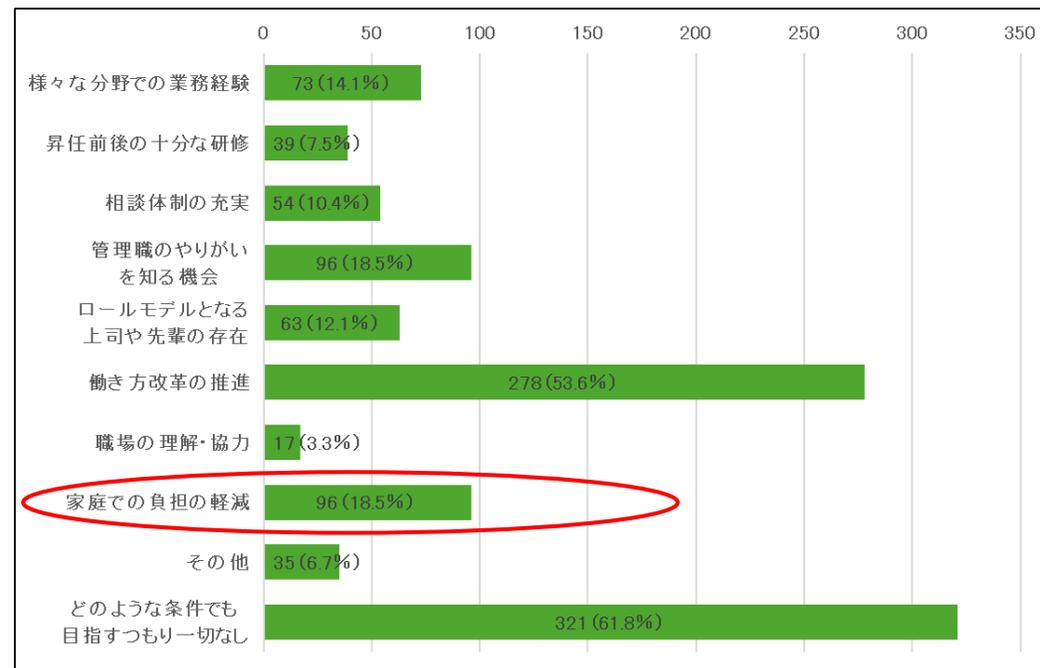
### (2) 管理職への登用に関する質問について

【どのような条件を整えば管理職を目指したい？ <行政職等>】

【教育職<男性>】 図5-5



【教育職<女性>】 図5-6



## Ⅱ 本県教育委員会における現状と課題

### 2 教職員アンケートに見る現状

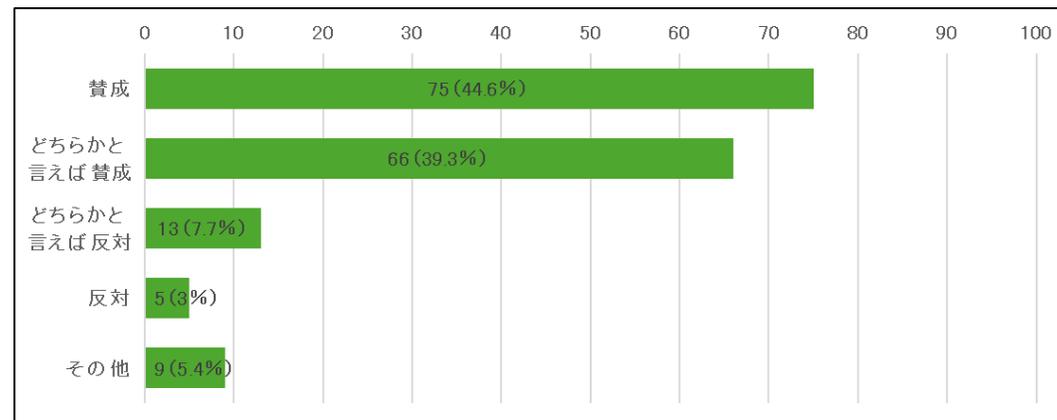
#### (3) 今後の取組みに関する質問について

女性の積極的な管理職登用に向けた取組みについては、図6-1、6-2のとおり行政職等、教育職とも「賛成」又は「どちらかと言えば賛成」と答えた者が8割を超えています。

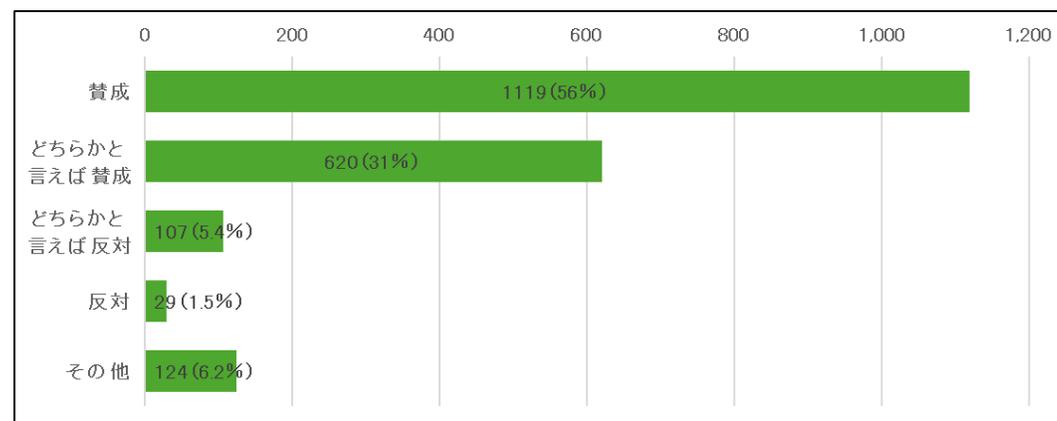
また、女性教職員がさらに活躍できる職場となるために特に効果的だと思う取組みを聞いたところ、図7-1、7-2のとおり「超過勤務をしない働き方の転換」「業務量の縮減」「柔軟な働き方（フレックスタイム・テレワーク等）を利用しやすい職場環境づくり」「各種休暇・休業制度」「仕事と家庭生活の両立に対する上司・同僚の理解と配慮」など、働きやすい職場環境づくりに関する項目が回答の上位を占めました。

【女性の積極的な管理職登用】

【行政職等】 図6-1



【教育職】 図6-2

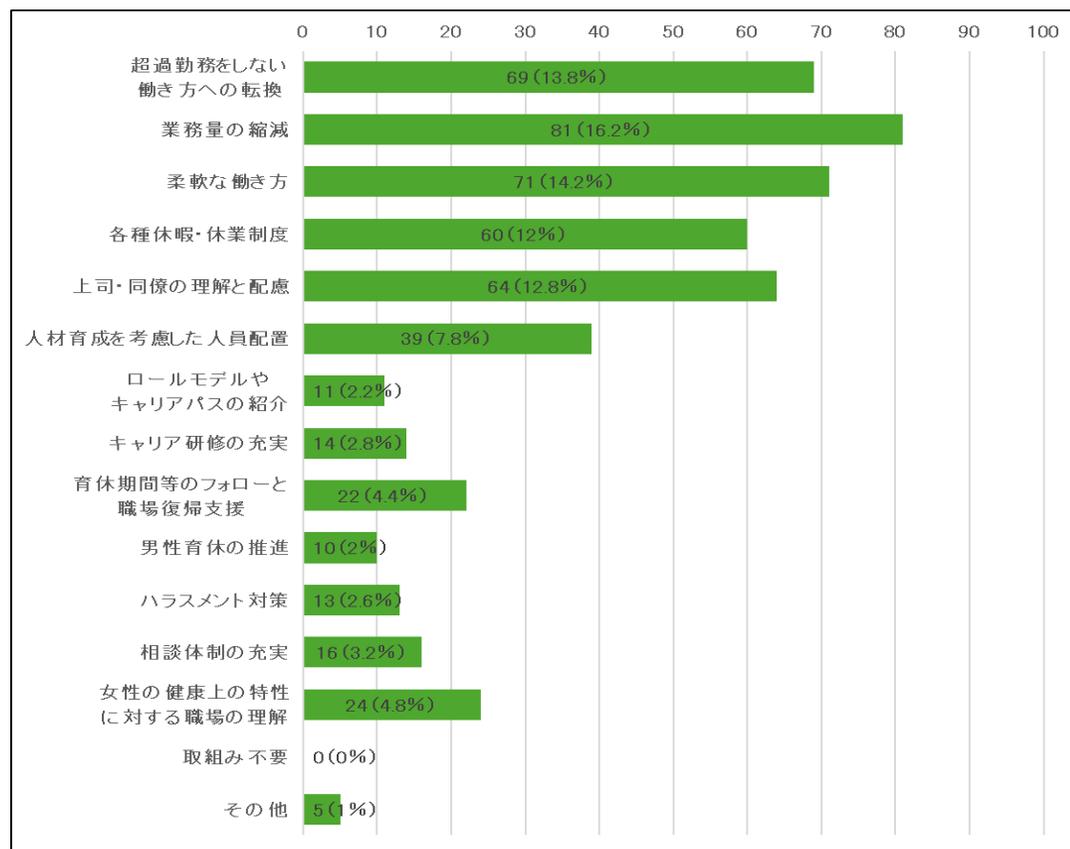


## Ⅱ 本県教育委員会における現状と課題

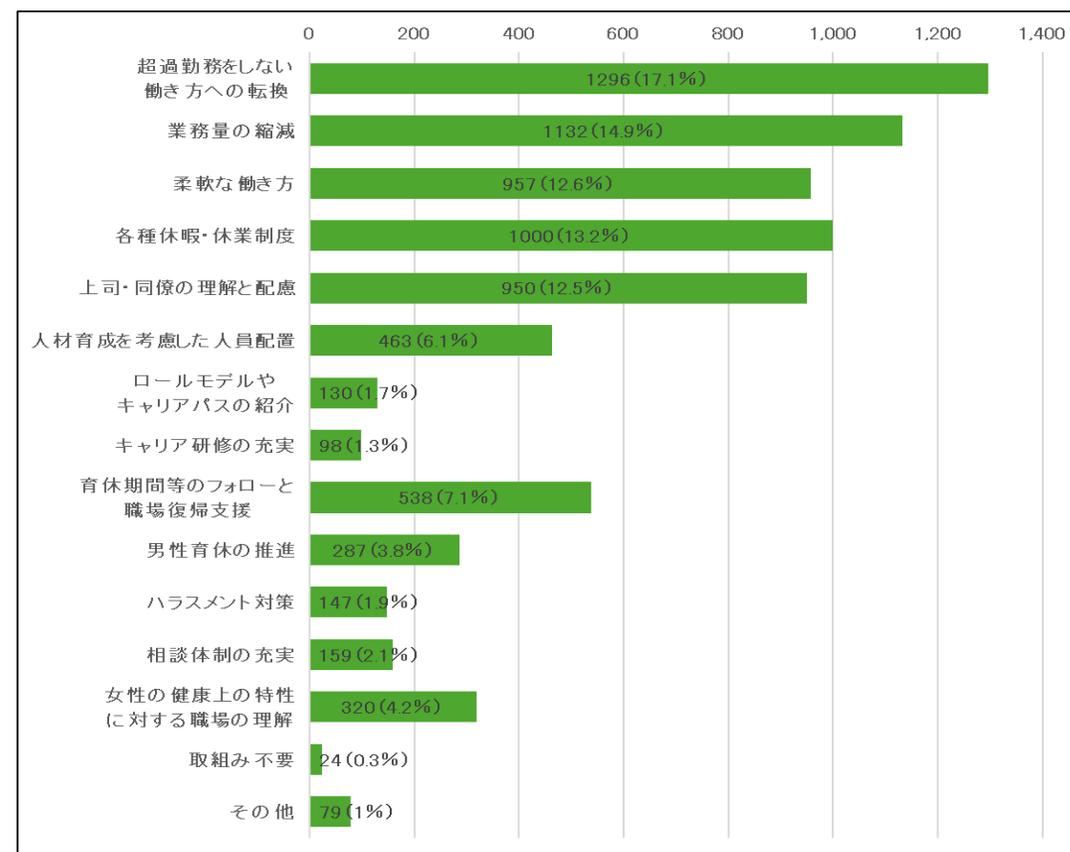
### 2 教職員アンケートに見る現状

#### (3) 今後の取組みに関する質問について

【特に効果的だと思う取組み<行政職等>】 図7-1



【特に効果的だと思う取組み<教育職>】 図7-2



## Ⅱ 本県教育委員会における現状と課題

### 3 取り組むべき課題

各種統計データや教職員アンケートなどを通じて明らかになった現状等を踏まえ、教育委員会（学校を含む。）において女性教職員の活躍推進に向け、取り組むべき課題は、以下のとおりです。

- 男女を問わず、将来の県教育行政・校務運営を支える優秀な人材を確保する必要がある。
- 幅広い経験や能力を習得できるよう、人材育成を考慮した人員配置を積極的に行う必要がある。
- 政策や教育行政サービスの向上のため、引き続き女性教職員の管理職への積極的な登用を進める必要がある。
- 管理職の業務内容に興味ややりがいを知る機会等を確保するなど、キャリア研修を充実させる必要がある。
- 事務・事業の見直し等を通じて、業務量の軽減を図り、超過勤務をしない働き方への転換に向けた働き方改革の推進を推進する必要がある。
- すべての教職員が持てる能力を十分に発揮できるようにするため、働きやすい職場づくりを進める必要がある。

### Ⅲ 計画の目標

#### 1 女性の活躍支援に関する目標

<b>1 管理職に占める女性教職員の割合</b>	<b>令和2年度 22.7% ⇒ 令和7年度 32.5%</b> <b>令和7年度 32.5% ⇒ 令和11年度 35.0%</b>
<b>うち、行政職等における女性管理職の割合</b> <b>校長における女性教職員の割合</b> <b>副校長・教頭における女性教職員の割合</b>	<b>令和11年度 22%</b> <b>令和11年度 30%</b> <b>令和11年度 40%</b>

#### 【目標値の考え方】

教育委員会（学校を含む。）において、後期計画期間の5年間（令和3～7年度）で管理職に占める女性職員の割合は22.7%から32.5%に9.8ポイント増加しました。

新たな計画期間においては、国の第6次男女共同参画基本計画（令和8年3月13日閣議決定）における成果目標（令和12年度末までに20%）も踏まえ、行政職等においては女性管理職数を7人程度（令和7年4月1日時点：6人）となるよう育成・登用を進めるとともに、比較的管理職に占める女性比率の高い教育職においても、同計画における教頭以上に占める女性比率の目標値（校長27%、副校長・教頭31%）を踏まえ、更なる女性管理職の登用に努め、女性教職員の政策決定過程・校務運営に参画する機会を拡大します。

### Ⅲ 計画の目標

## 2 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関する目標

<b>1 教職員1人当たりの超過勤務時間(時間外在校等時間)数</b>	(1) <b>本庁勤務教職員：月25(年300)時間以下</b> (2) <b>出先機関勤務教職員：月5(年60)時間以下</b> (3) <b>学校教育職員：月30(年360)時間以下</b>
<b>2 男性教職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇取得率</b>	<b>100%</b>
<b>3 男性教職員の育児休業取得率</b>	<b>2週間以上：85%以上</b>

#### 【目標値の考え方】

「健やか子育て応援プラン」に掲げる数値目標について、同プランや本計画に掲げた取組みを着実に推進し、いきいきと働きやすい職場環境づくりを進めます。

# IV 具体的な取組内容

## 1 女性教職員の活躍支援の取組み

女性教職員が県教育行政や教育現場で活躍できるよう、教職員を志望する動機付けやキャリア形成の支援、配属や管理職等への登用などを推進します。

### ◇採用広報活動の強化

女性活躍の入り口となる女性の採用者拡大が重要であることから、ホームページ等を活用した広報活動により、教育行政や教育現場における女性職員の活躍や仕事と育児の両立支援制度などの周知を強化し、教職員を志望する女性の増加を図ります。

### ◇人材育成を考慮した人事配置とキャリアの早期育成

これまで女性教職員が配置されることが少なかった分野の業務も含め、性別を問わず幅広い経験や専門性を高められるよう人材育成を考慮した人事配置に努めます。特に、女性教職員は、ライフイベントによるキャリアの中断が長期になる場合が多いことを見据えて、能力育成期（一般職員の期間）の段階から多様なポストの経験ができるよう、計画的な人材育成に努めます。

また、キャリアが中断しても円滑に復帰できるよう、職場復帰者支援研修の実施等により教職員一人ひとりのキャリア形成を支援します。

# IV 具体的な取組内容

## 1 女性教職員の活躍支援の取組み

### ◇管理職等への積極的な登用

性別に関わらず適正な評価を行うことで、優れた能力や実績のある女性教職員は積極的に管理職に登用するとともに、将来の管理職を担うべき課長補佐級の職員、主幹教諭・指導教諭への登用を進めるため、切れ目のないキャリア支援による人材育成に努めます。

### ◇キャリア研修の充実

多様な教職員がそれぞれのキャリアをイメージできるよう、キャリアパスを具体的に示すとともに、初任者から切れ目のないキャリア研修を行うなど、研修内容の充実に努めます。特に、将来担うことになる職階の役割ややりがいを具体的にイメージできるよう、先輩教職員の話聞く機会を充実させることで、教職員一人ひとりが自身のロールモデルとなる先輩や上司を見つけられるよう支援します。

# IV 具体的な取組内容

## 1 女性教職員の活躍支援の取組み

### ◇ハラスメント対策の着実な推進

セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等は、性別を問わず教職員の活躍を阻害するものであることから、ハラスメントのない職場づくりの実現に向け、各種研修等によりハラスメントの防止を徹底するとともに、相談体制の充実を図ります。

また、カスタマーハラスメントについては、県立学校の全教職員向けのガイドラインを策定し、広く教職員に周知させるとともに、市町教育委員会とも共有し、市町立学校においても効果的な取組みが行われるよう後押しし、組織としての対応を徹底します。

### ◇女性の健康上の特性についての理解促進

令和7年6月の女性活躍推進法の改正により、女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨が明記されました。

そこで、教育委員会（学校を含む。）においても、女性の健康セミナーの実施等により女性の健康と就業の課題について教職員が広く知る機会を設けるとともに、管理・監督職へのマネジメント研修を通じて相談しやすい体制づくりに努めるなど、職場全体でのヘルスリテラシーの向上のための取組みを進めます。

# IV 具体的な取組内容

## 2 仕事と家庭の両立に資する職場環境の整備の取組み

女性教職員の活躍推進に当たり、性別を問わず全ての教職員が働きやすい職場環境を整備するとともに、仕事と家庭の両立支援を進めます。女性教職員の多くが管理職を目指すうえで感じている障壁の解消に努めます。

◇誰もが働きやすい職場づくり～超過勤務を前提としない働き方への転換～

- ・組織全体で超過勤務を前提としない働き方に転換すべく、教育長によるイクボス宣言などを通じて意識改革に努めます。
- ・あわせて、人事等主管課及び各所属長において、定時退庁、超過勤務の縮減、事務事業の見直し・業務の効率化に関する企画・呼びかけを行います。
- ・限られた時間で効率的に成果をあげた教職員を適正に評価します。  
(長時間労働を行うこと自体が評価されたり、効率が軽視されたりするような職場風土の排除を徹底します)
- ・業務量の平準化を進めます。
- ・AI/DX推進による生産性を意識した効率的な業務運営を推進します。

# IV 具体的な取組内容

## 2 仕事と家庭の両立に資する職場環境の整備の取組み

### ◇誰もが働きやすい職場づくり～柔軟な働き方・休暇～

- ・ 育児介護休暇等の両立支援制度を男女ともに利用しやすい職場環境づくりに努めます。
- ・ 男性教職員が安心して育児休業を取得できるよう情報発信を行うとともに、家庭生活（家事、育児、介護等）への参加に理解のある職場風土を作るため、管理職等をはじめ周囲の同僚職員への情報発信・意識啓発に努めます。
- ・ 教職員が育児休業を取得する場合には、代替職員の適切な配置を推進します。
- ・ 性別を問わず、また、育児・介護等の有無に関わらず、すべての教職員が必要な休暇を取得できるような環境整備を行います。
- ・ 固定的な性別役割分担意識の解消に向けた男女双方の意識改革・理解の促進に努めます。

# V 計画の推進

## 1 計画内容の周知・公表

教職員に対しては、庁内のイントラネットなどに掲載するとともに、各種研修等において周知を図っていきます。また、県民の皆様には、県教育委員会のホームページ等に掲載し、周知を図ります。

## 2 数値目標・取り組み状況の検証と公表

毎年度、本計画に基づく取り組みを検証するとともに、その取り組みの実施状況や設定した数値目標の進捗状況をホームページ等で公表します。

## 3 計画の見直し等

計画期間中においても、国の施策の動向や社会情勢の変化などを踏まえ、必要に応じ見直しを検討します。  
また、計画に定めた目標を達成した場合などには、計画期間の終了を待たず、必要な見直しを検討します。

# VI 付録

## 教職員アンケートの結果

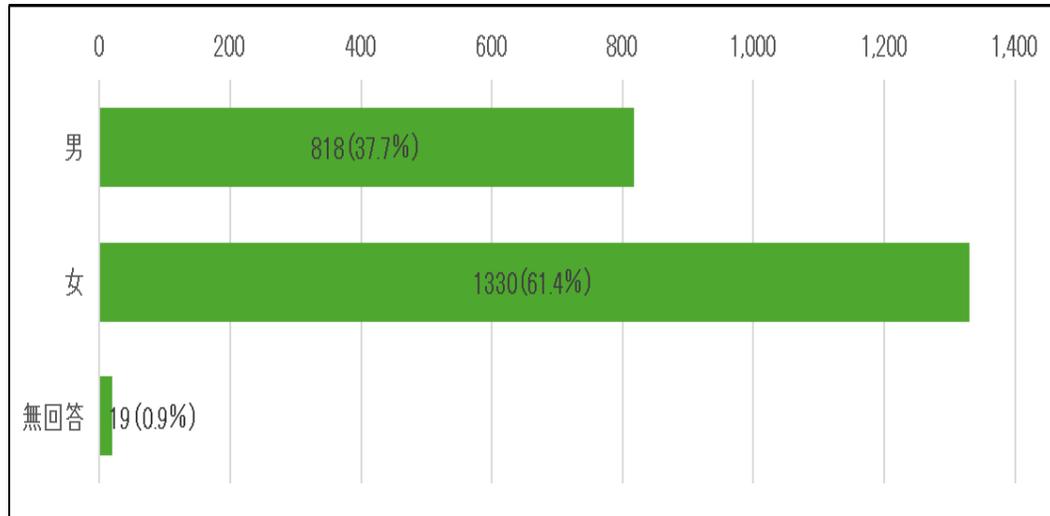
この計画を策定するにあたり令和8年度に教職員に向けアンケート調査を行いました。このアンケートの主な結果は次のとおりです。

### <実施概要>

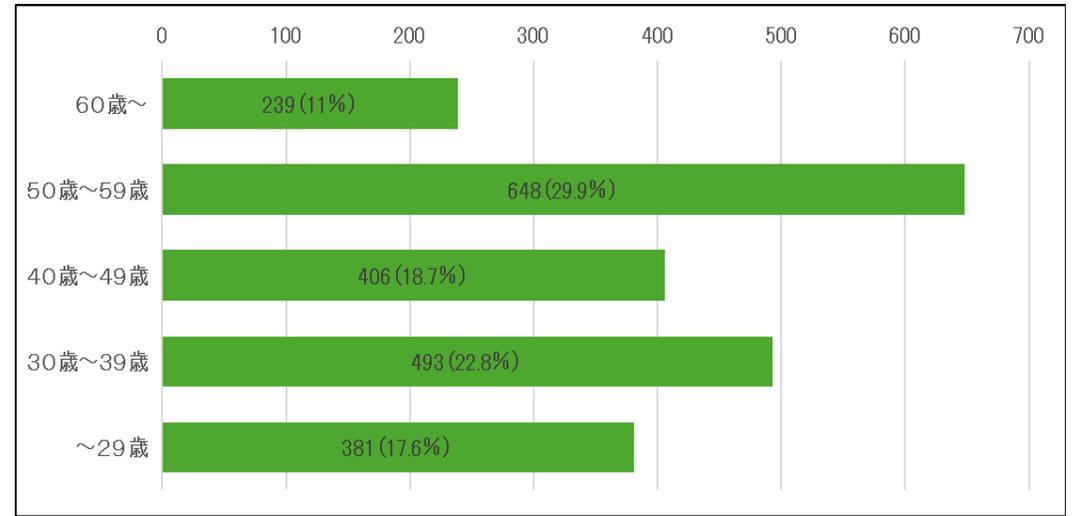
実施期間 令和8年2月6日（金）～2月27日（金）

回答者数 2,167人（回答率 28.0%）

### 問 あなたの性別は？



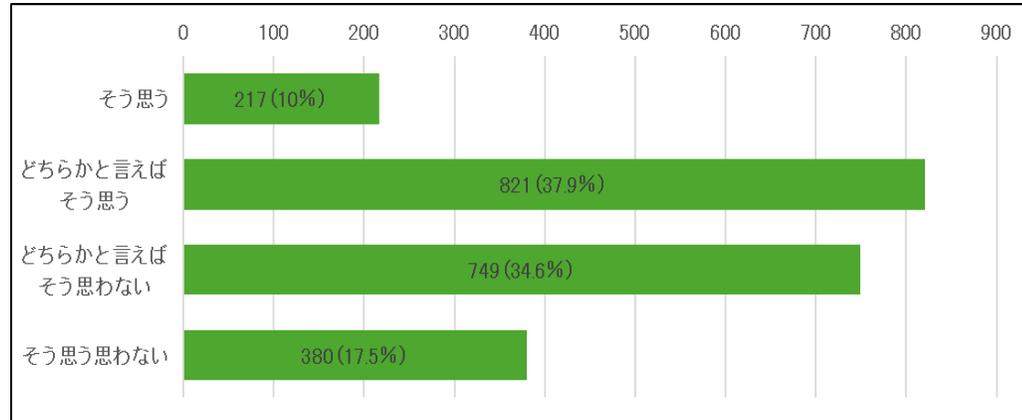
### 問 あなたの年齢は？



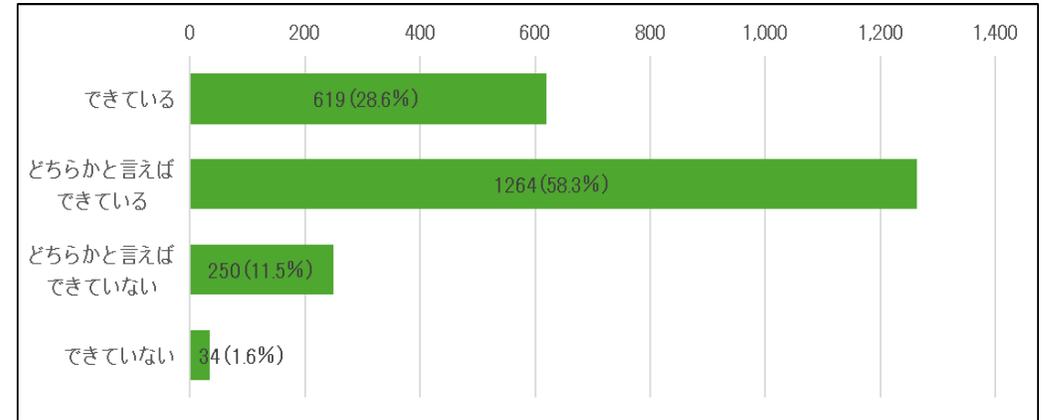
# VI 付録

## 教職員アンケートの結果

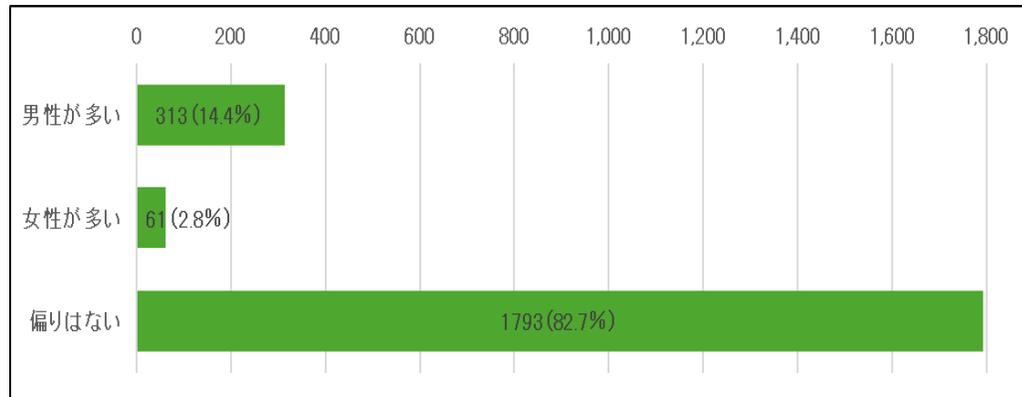
問 教育委員会(学校を含む。)は仕事と家庭を両立しやすい職場か？



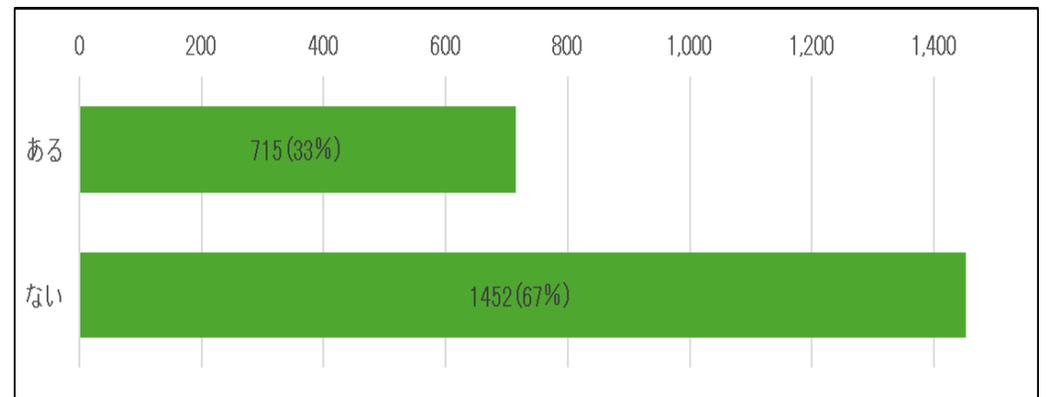
問 女性教職員は持てる能力を發揮できているか？



問 性別により業務量に偏りがあると思うか？



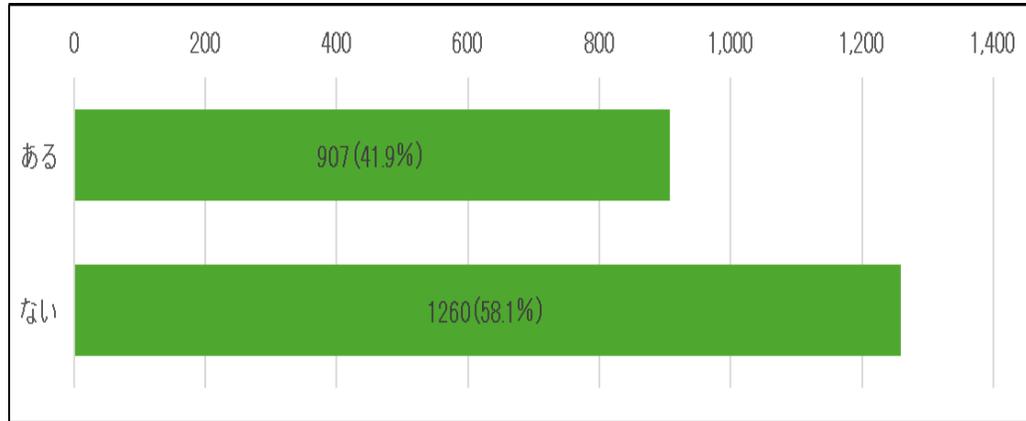
問 性別により業務内容に偏りがあると思うか？



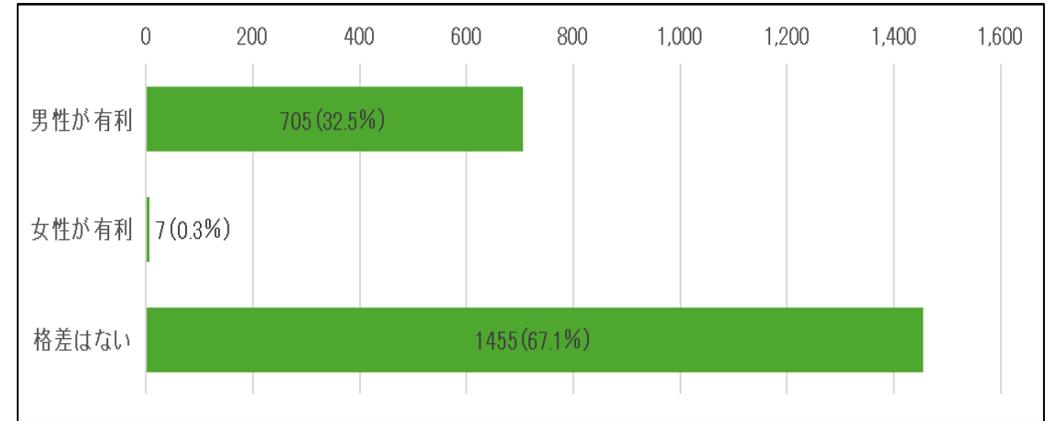
# VI 付録

## 教職員アンケートの結果

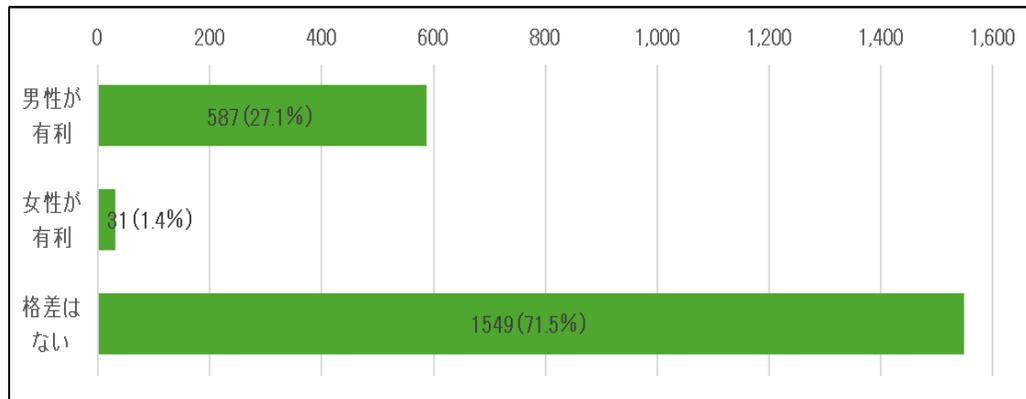
問 性別によって業務内容に向き・不向きがあると思うか？



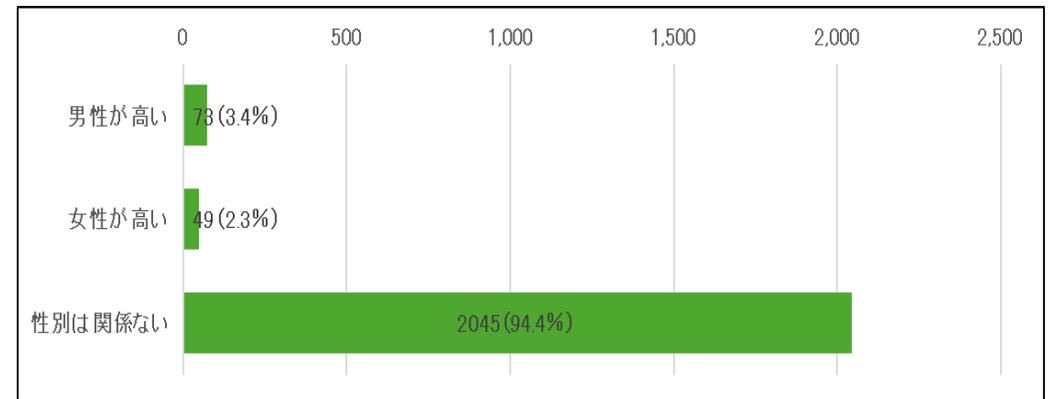
問 性別によってキャリア形成に格差があると思うか？



問 性別によって管理職への昇任に格差があると思うか？



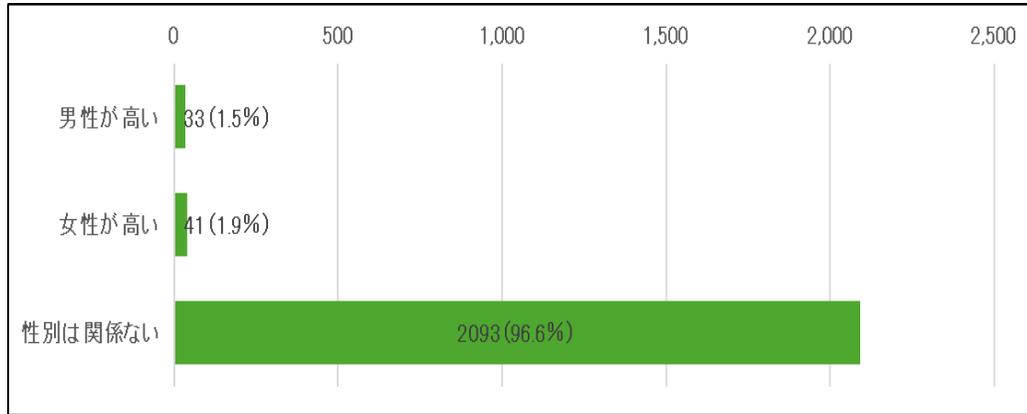
問 性別によって業務遂行能力に差があると思うか？



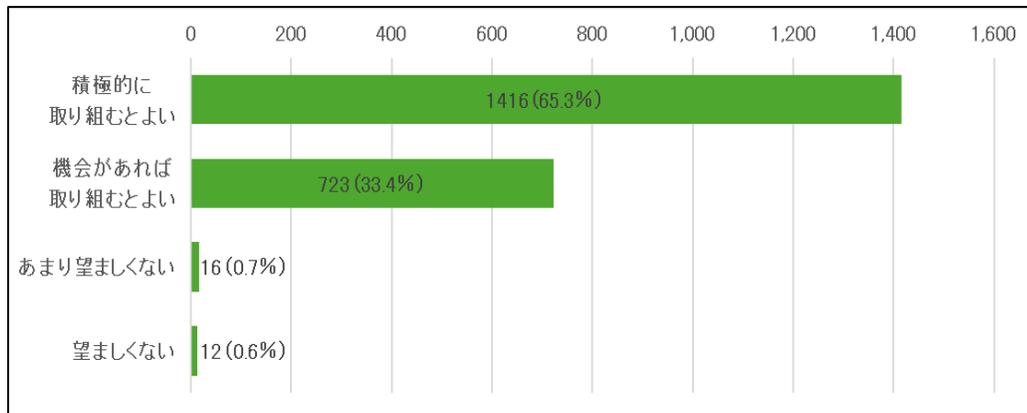
# VI 付録

## 教職員アンケートの結果

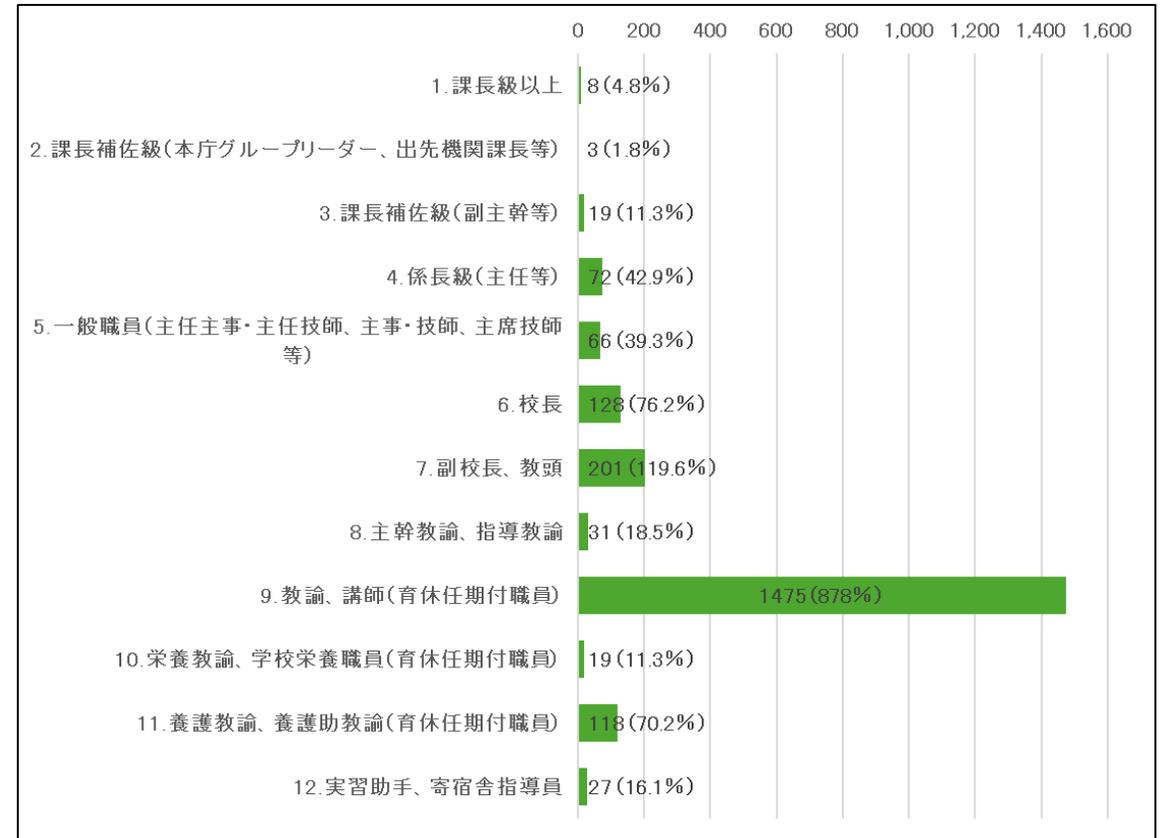
問 性別によって仕事に取り組む意欲に差があると思うか？



問 これまで配置が少なかった分野への女性職員の配置？



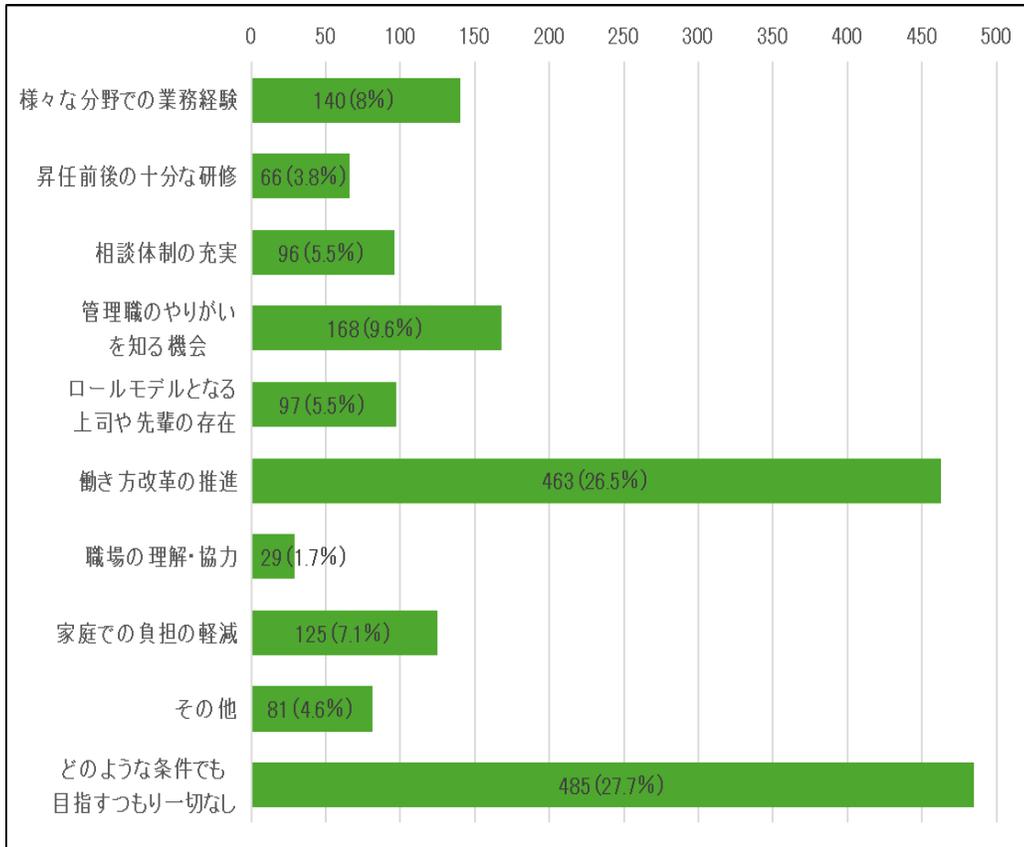
問 将来どの職階の職責まで担いたいと考えているか？



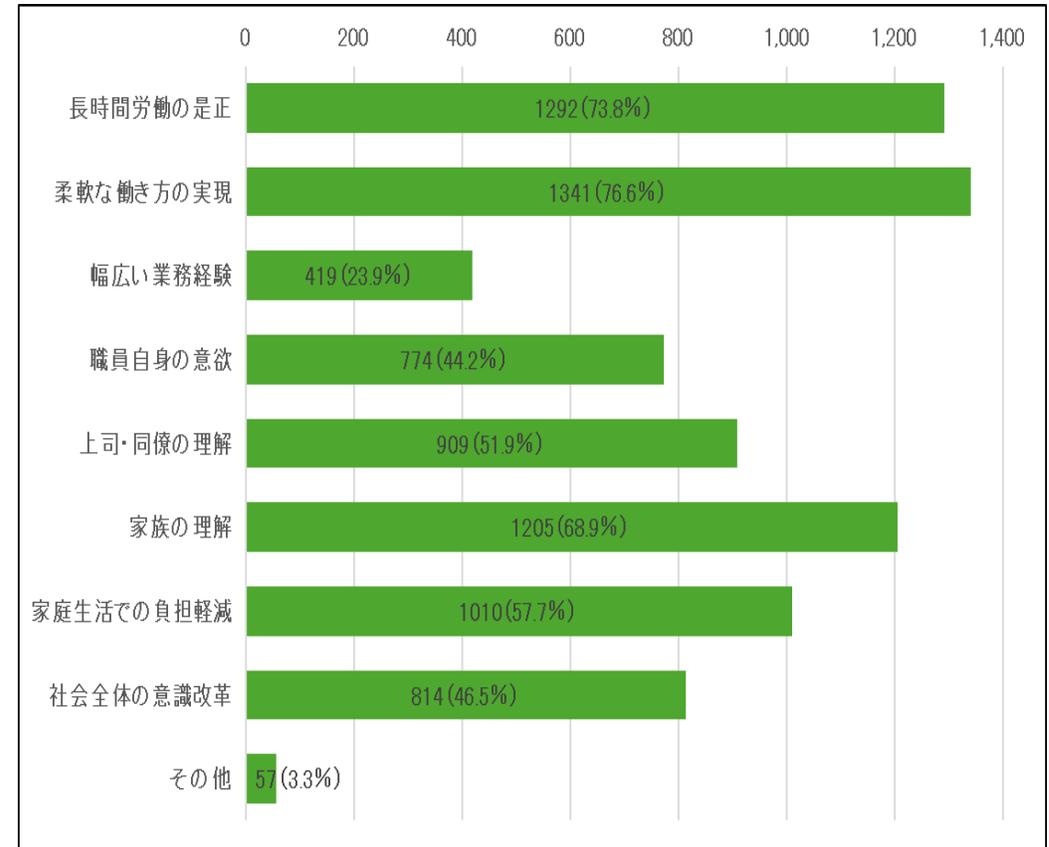
# VI 付録

## 教職員アンケートの結果

問 どのような条件を整えば管理職を目指したいと思うか？



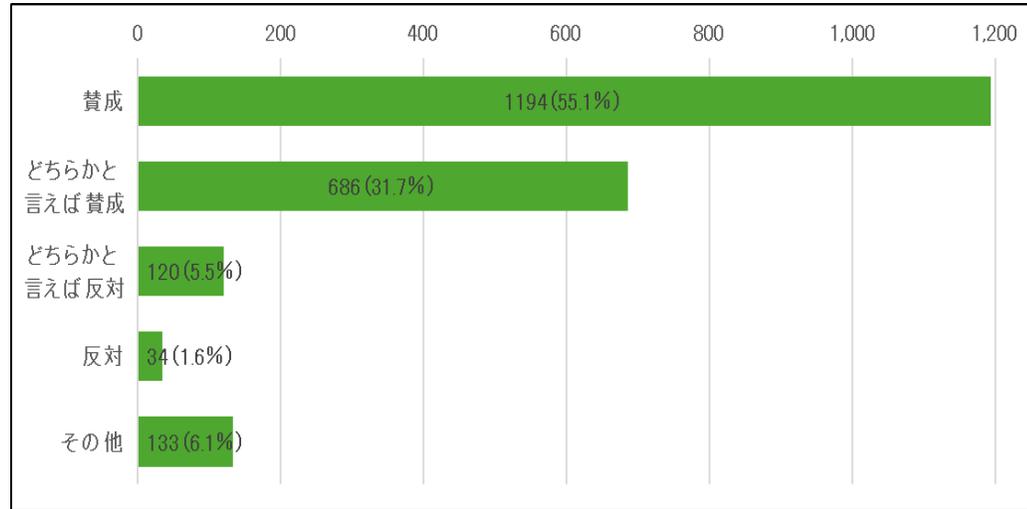
問 女性教職員の活躍推進に必要なものは何か？



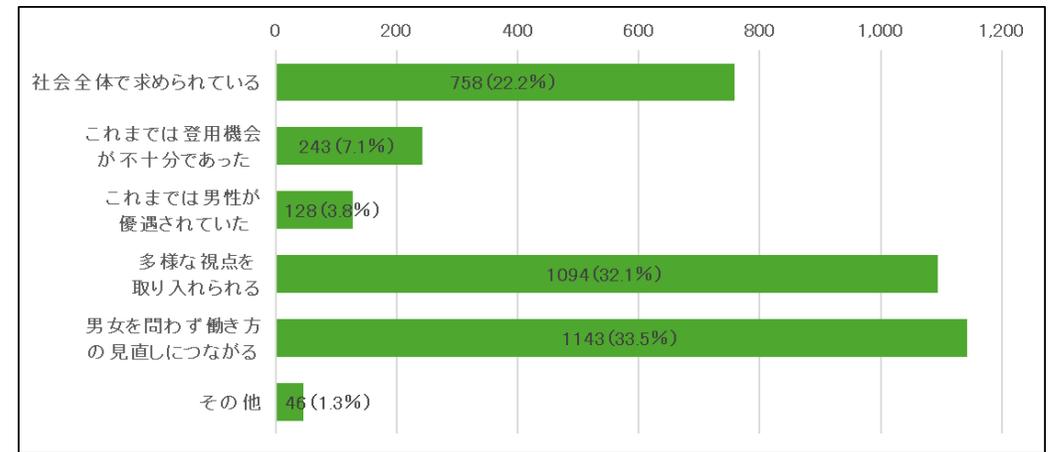
# VI 付録

## 教職員アンケートの結果

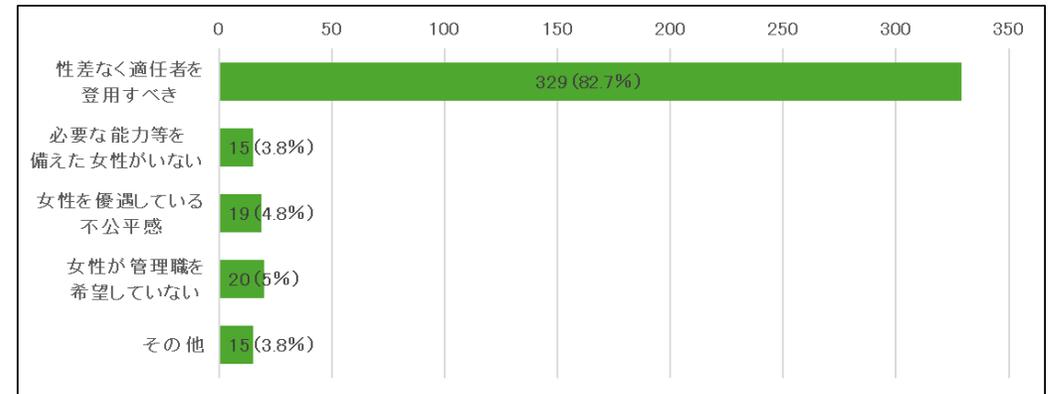
問 女性教職員を積極的に登用することについてどう思うか？



問 賛成と回答した理由



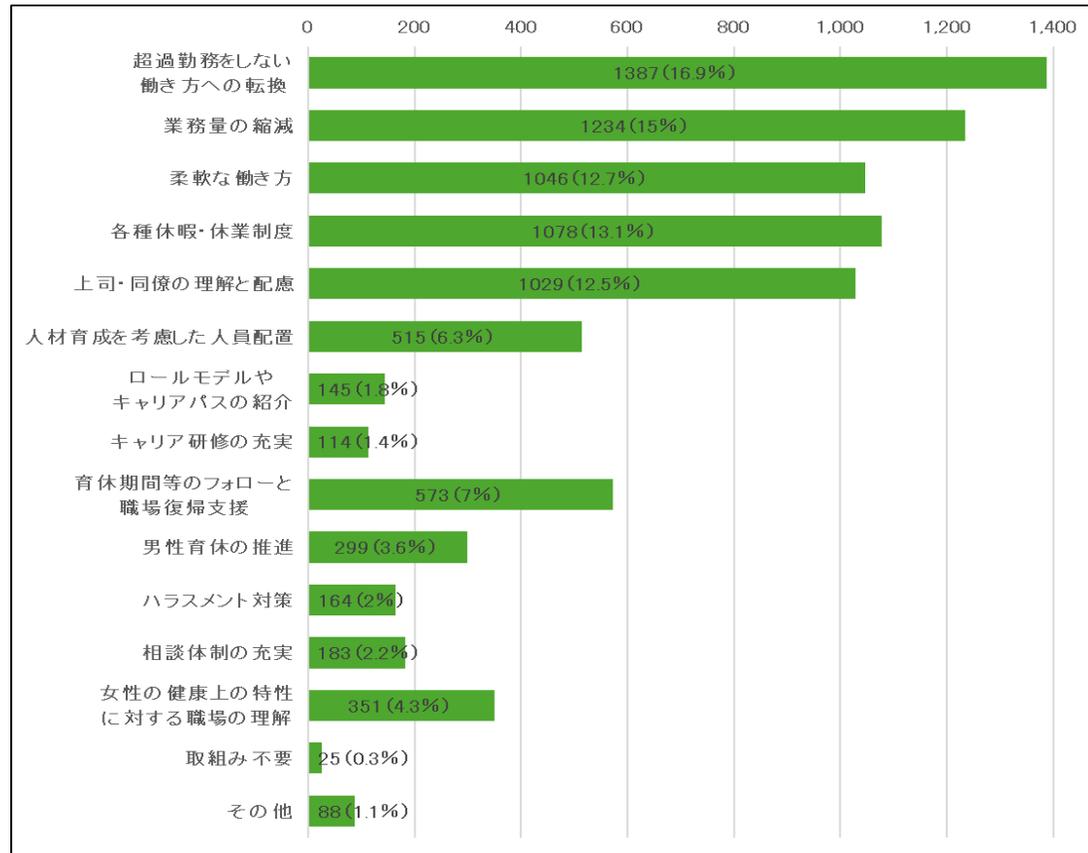
問 反対と回答した理由



# VI 付録

## 教職員アンケートの結果

問 教育委員会（学校を含む。）で女性教職員がさらに活躍できる職場となるために、特に効果的だと思う取組み（5つまで）



# VI 付録

## 教職員アンケートの結果（過去2回との比較）

### 【行政職等】

質問内容	回答内容	H28年度			R2年度			R7年度		
		男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
教育委員会は仕事と家庭を両立しやすい職場だと思うか。	「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」	50.5%	62.0%	57.7%	66.2%	63.7%	64.5%	65.1%	67.2%	66.1%
女性職員は仕事で持てる能力を発揮できているか。	「発揮できている」、「どちらかと言えば発揮できている」	84.5%	83.6%	83.9%	89.7%	84.8%	86.6%	90.7%	88.2%	88.7%

### 【教育職】

質問内容	回答内容	H28年度			R2年度			R7年度		
		男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
教育委員会は仕事と家庭を両立しやすい職場だと思うか。	「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」	44.2%	39.7%	41.4%	41.3%	34.5%	37.3%	53.1%	42.1%	46.4%
女性職員は仕事で持てる能力を発揮できているか。	「発揮できている」、「どちらかと言えば発揮できている」	90.7%	87.3%	88.6%	89.3%	88.2%	88.7%	88.1%	86.2%	86.9%

# VI 付録

## 教職員アンケートの結果（過去2回との比較）

### 【行政職等】

質問内容	回答内容	H28年度			R2年度			R7年度		
		男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
性別によって仕事に取り組む姿勢や意欲に差があるか	「性別は関係ない」	93.2%	92.4%	92.7%	92.6%	95.7%	94.6%	100.0%	95.0%	96.4%
性別によって管理職登用に差があるか。	「男性が有利」	35.0%	56.1%	48.2%	27.2%	45.0%	38.4%	20.9%	31.1%	29.2%
性別によって業務内容に偏りがあるか。	「業務に偏りがある」	56.3%	45.6%	49.6%	41.9%	27.7%	33.0%	44.2%	24.4%	30.4%

### 【教育職】

質問内容	回答内容	H28年度			R2年度			R7年度		
		男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
性別によって仕事に取り組む姿勢や意欲に差があるか	「性別は関係ない」	96.4%	94.4%	95.1%	96.3%	95.4%	95.8%	97.5%	96.0%	96.6%
性別によって管理職登用に差があるか。	「男性が有利」	35.8%	49.3%	44.1%	26.6%	40.9%	35.0%	18.1%	32.5%	26.9%
性別によって業務内容に偏りがあるか。	「業務に偏りがある」	49.0%	38.5%	42.6%	31.4%	18.6%	23.9%	37.4%	30.5%	33.2%

# VI 付録

## 教職員アンケートの結果（過去2回との比較）

### 【行政職等】

質問内容	回答内容	H28年度			R2年度			R7年度		
		男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
将来、どの職階まで担えと考えるか。	「課長級以上」	38.8%	2.3%	16.1%	44.3%	15.0%	30.7%	32.6%	3.4%	11.3%
女性教職員の活躍推進に向けた取組み（管理職への登用）をどう思うか。	「賛成」、「どちらかと言えば賛成」	91.3%	85.9%	87.9%	80.9%	81.4%	81.2%	90.7%	81.5%	83.9%

### 【教育職】

質問内容	回答内容	H28年度			R2年度			R7年度		
		男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
将来、どの職階まで担えと考えるか。	「校長」	33.2%	3.9%	15.3%	28.3%	5.1%	14.7%	35.4%	8.5%	18.9%
女性教職員の活躍推進に向けた取組み（管理職への登用）をどう思うか。	「賛成」、「どちらかと言えば賛成」	90.5%	94.9%	93.2%	86.8%	89.6%	88.4%	85.8%	87.8%	87.0%

# VI 付録

## 教職員アンケートの結果（過去2回との比較）

### 【行政職等】

質問内容	回答内容	H28年度			R2年度			R7年度		
		男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
女性教職員がさらに活躍するためには、どのような取組みが効果的か。	仕事と家庭生活の両立に対する上司・同僚の理解・配慮	19.4%	23.0%	21.7%	16.8%	20.7%	19.2%	49.0%	58.1%	47.2%
	超過勤務の縮減	18.3%	14.9%	16.1%	16.0%	15.0%	15.4%	53.1%	51.6%	52.8%
	各種休暇・休業制度を利用しやすい職場環境づくり	16.5%	16.6%	16.5%	14.8%	16.4%	15.8%	46.9%	58.1%	43.5%

### 【教育職】

質問内容	回答内容	H28年度			R2年度			R7年度		
		男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
女性教職員がさらに活躍するためには、どのような取組みが効果的か。	仕事と家庭生活の両立に対する上司・同僚の理解・配慮	19.2%	21.0%	20.3%	16.7%	19.4%	18.3%	44.1%	49.7%	47.4%
	超過勤務の縮減	18.6%	18.6%	18.6%	16.2%	17.8%	17.1%	66.2%	63.9%	64.8%
	各種休暇・休業制度を利用しやすい職場環境づくり	16.3%	16.8%	16.6%	15.4%	17.3%	16.5%	44.9%	53.4%	50.0%