茨城県教職員子育て応援・女性活躍推進プラン

（第２期）

～　次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画　～

茨 城 県 教 育 委 員 会

目　次

１　目的　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　1

２　計画期間　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　2

３　数値目標及び具体的な取組

（１）女性職員の割合拡大　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　2

（２）女性職員登用の拡大、キャリア形成の支援　・・・・・・・・・・・・・　3

（３）長時間勤務の是正等の職員の働き方改革　・・・・・・・・・・・・・　6

（４）家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備　・・・・・　7

４　推進体制　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　10

５　計画策定にあたって実施した状況把握

（１）現状把握・分析

①採用した職員に占める女性職員の割合　・・・・・・・・・・・・・・　11

②管理職に占める女性職員の割合　・・・・・・　・・・・・・・・・・・・　14

③役職段階の女性職員の割合　・・・・・・・　・・・・・・・・・・・・　14

④職員の超過勤務時間　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　16

⑤男女別の育児休業取得率及び平均取得期間　・・・・・・・・・・・・　17

⑥男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率及び取得日数　・　18

（２）職員アンケート調査による職員意識・・・・・・・・・・・・・・・・・　19

（３）課題分析　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　37

１　目　的

○　わが国においては、急速に少子化が進行していることを踏まえ、国、地方公共団体、事業主などが社会を挙げて、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会を形成することを目的に、平成 15 年７月、「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年法律第 120 号）が施行され、各種の取組が進められてきました。

○　また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、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、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化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、平成 27 年９月「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。）が施行されました。

○　茨城県教育委員会（以下「本県教育委員会」という。）においては、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるため、平成 17 年４月に「茨城県教職員子育て応援プラン」を策定するとともに、全ての女性職員が、どの復職段階においても、その個性と能力を十分に発揮できるよう、平成 28 年４月に「茨城県教職員女性活躍推進プラン」を策定し、積極的に取り組んでまいりました。

○　令和３年４月には、子育て支援と女性の活躍推進は、相互に密接な関係にあり、一体的に推進していくことが効果的との観点から、「茨城県教職員子育て応援プラン」及び「茨城県教職員女性活躍推進プラン」を統合し、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として「茨城県教職員子育て応援・女性活躍推進プラン」を策定しました。

○　これまでの計画に基づき、仕事と子育ての両立支援策や育児休業等を利用しやすい職場環境の整備、女性の採用・登用の拡大、仕事と生活の調和（以下「ワーク・ライフ・バランス」という。）の推進に関する取組を充実させてまいりましたが、今後も継続して取り組むことが重要であることから、教職員の意識調査結果を反映させるとともに、根拠法や行動計画策定指針の改正、経済・社会環境の変化なども踏まえ、本計画を策定するものとします。

【これまでの策定状況】

「茨城県教職員子育て応援プラン」	［第１期］	平成 17 年度～平成 21 年度（５年間）
	［第２期］	平成 22 年度～平成 26 年度（５年間）
	［第３期］	平成 27 年度～令和２年度（６年間）
「茨城県女性教職員活躍推進プラン」		平成 28 年度～令和２年度（５年間）
「茨城県教職員子育て応援・女性活躍推進プラン」		令和３年度～令和７年度（５年間）

2　計画期間

○　令和８年度から令和 12 年度までの５年間

- 次世代育成支援対策推進法は 10 年間（平成 17 年度～平成 26 年度）の時限立法とされていましたが、平成 26 年の改正により、10 年間延長（平成 27 年度～令和６年度）され、加えて、令和６年の改正により、さらに 10 年間延長（令和７年度～令和 16 年度）となりました。
- 女性活躍推進法も 10 年間（平成 28 年度～令和７年度）の時限立法とされていましたが、令和７年の改正により、10 年間延長（令和８年度～令和 17 年度）となりました。
- この計画の期間は、上記法律の施行期間内とし、一定期間継続的な取組が実施できるよう、令和 12 年度までとしています。
- この計画に掲げている数値目標は、時期を特に明示していないものは、令和 12 年度の達成目標です。

3　数値目標及び具体的な取組

子育て中の職員が仕事と家庭を両立しやすい環境づくりを推進するとともに、全ての女性職員がどの役職段階においてもその個性と能力を十分に発揮できるよう、数値目標を設定し、家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境づくりの推進、女性の採用・登用の拡大やワーク・ライフ・バランスの推進等に積極的に取り組みます。

（１）女性職員の割合拡大

①　数値目標

指標	現状値(R7 採用)	目標値
教員選考試験の受験者に占める女性の割合（中学校）	35.8%	50%
教員選考試験の受験者に占める女性の割合（高等学校）	28.3%	40%
教員採用者に占める女性の割合（中学校）	40.1%	50%
教員採用者に占める女性の割合（高等学校）	33.9%	50%

多くの女性職員が活躍できるような環境づくりにあたっては、その入口となる受験者の拡大が重要となってきます。

そのため、前計画に引き続き、受験者に占める女性の割合を目標とします。

また、本県教育委員会全体の教員採用者に占める女性の割合を見ると、52.7%と全国平均 53.5%と同水準となっています。しかし、中学校及び高等学校では５割を割り込んでいる状況にあることから、前計画に引き続き、中学校及び高等学校の教員採用者に占める女性の割合を目標とします。

② 具体的な取組

○ 募集活動の充実

教員募集パンフレット等において、ワーク・ライフ・バランスを実現し、活躍している女性教員を積極的に取り上げ、多様で実効性のある募集、啓発活動を積極的に実施します。

また、子育て支援制度や男性の育児参画、福利厚生制度の紹介等、女性にとっても働きやすい職場であることを積極的に広報するとともに、女性教員を大学へ派遣し、体験談等の講話を行うなど、早い段階から大学生に対し身近な職業としての意識付けを行います。

（２）女性職員登用の拡大、キャリア形成の支援

① 数値目標

指標	現状値(R7)	目標値
課長級以上に占める女性職員の割合（教育庁等）	23.4%	28%
課長補佐級に占める女性職員の割合（教育庁等）	27.5%	35%
係長級に占める女性職員の割合（教育庁等）	28.2%	40%

※「教育庁等」とは、県教育委員会事務局及び学校以外の教育機関をいう。以下同じ。

女性職員の登用の拡大は、女性の活躍の進捗状況を示す最も端的な指標であり、性別に関わりない公正な人事評価に基づく成果主義の原則に基づき、意欲と能力のある女性職員の登用に取り組んでいくことが必要です。

そのため、教育庁等における課長級以上・課長補佐級・係長級の各職層に占める女性職員の割合について目標を設定し、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）上の平等取扱の原則及び成果主義の原則に留意しつつ女性の登用拡大を図り、国が社会的目標として示している「都道府県の各役職段階に占める女性の割合（課長級 20%、課長補佐級 28%、係長級 30%）」（いずれも令和 12 年度）を上回る、上記目標の達成を目指します。

また、教頭以上に占める女性の割合については、第６次男女共同参画基本計画における、目標値（校長 27%、副校長・教頭 31%（いずれも令和 12 年度））を達成しています（校長 30.3%、副校長・教頭 34.2%（いずれも令和７年度））が、女性職員の一層の活躍促進に向け、引き続き管理職等への登用拡大に取り組みます。

② 具体的な取組

○ 公正な人事評価に基づく登用の拡大

人事評価制度（教員評価等）の活用等による能力・実績主義による適材適所の人事配置を徹底することにより、意欲と能力のある女性職員の管理職への登用の拡大を図ります。

なお、将来の管理職候補者となる課長補佐級・係長級、主幹教諭、指導教諭

等についても、積極的な登用を図ります。

○　人事配置上の配慮

職員の転勤については、子育ての状況とともに、キャリアロス[1]が生じないよう、人事配置上の配慮を行います。

○　能力を十分に発揮できる職場環境づくり

女性職員の意欲の発揮や能力開発を支援するため、男女の偏りのない人事配置による多様な職務経験の確保に努めます。

また、職域を拡大するため、これまで女性職員が配置されたことのない部署や比較的少ない部署にも、積極的に女性職員を配置するよう努めます。

さらに、業務の推進においては、職場内における円滑な情報共有や活発な意見交換等を通じて、職員自らが積極的にかつ主体的に上席の業務に参画する意識の醸成を図るとともに、管理職においても、部下の業務動向に配慮しつつ、適切な業務経験の確保につながる機会の提供に努め、職員が能力を十分に発揮できる職場環境づくりを推進します。

○　研修の充実

女性職員の意欲を維持しながら計画的な人材育成やキャリア形成支援を図るためには、出産から子育てに入る時期以前に、やりがいを実感する職務経験を重ねることが重要で、この経験により、育児休業を経ても、仕事への高い意欲を保ったまま復帰できる可能性が高まると考えられます。

加えて、管理職への昇任時に不安を感じている職員が多いことから、昇任に対する不安を解消するための研修機会の確保も必要です。

このため、行政職員については、階層別研修等において、キャリア形成に関する研修を実施することで、職員のキャリア形成を支援します。

教育職員についても、これまで重点的に行ってきた指導力の向上に関する研修に加え、将来管理職となるために必要な研修会を開催し、積極的な参加を促します。

○　相談・サポート体制の強化

職場の人間関係・仕事・家庭・健康など様々な悩みについて教職員 OB である相談員が電話や面接等により丁寧に対応します。

また、カウンセラーや専門医等によるこころの健康相談や、弁護士によるハラスメント相談を実施するなど、相談・サポート体制の充実を図ります。

---

[1] キャリアロス：休職などで職場を離れることにより、昇任面でのマイナス、スキルやモチベーションの低下を招き、復帰後のキャリアに支障が生じる現象

【教職員 OB による悩み・心配事相談】

教職員相談室において、教職員 OB が相談に応じます

相談場所	教職員相談室 水戸市笠原町 978-6 県庁舎 9 階
相談受付時間	月～金曜日(祝日等除く) 9 時 30 分～18 時 ただし、毎月第 3 金曜日は 9 時 30 分～20 時
相談方法	来室(予約制)・電話・メール・手紙
連絡先	電話:029-301-5438(直通) E-mail:kyosoudan@pref.ibaraki.lg.jp

【カウンセラーや専門医等によるこころの健康相談】

カウンセラーや専門医が面接により相談に応じます。

○ カウンセラーによる相談【予約制（約 60 分）】

相談場所	(公財)茨城カウンセリングセンター 水戸市桜川 2-2-35 県産業会館 14 階
予約受付時間	月～金曜日(祝日等除く) 9 時～17 時 土曜日(祝日等除く) 10 時～17 時
連絡先	電話:029-225-8580

○ 専門医等による相談【予約制(約 30 分)】

県内各地の医療機関において、専門医等が面接により相談に応じます。

【弁護士による職場のハラスメントに関する相談】【予約制（最長 60 分）】

弁護士が、職場におけるハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラなど※カスハラは除く）について、面接や電話により相談に応じます。

※ 詳細は茨城県教育委員会 HP をご参照ください。

（３）長時間勤務の是正等の職員の働き方改革

①　数値目標

指標	現状値（R6）	目標値
教員一人一月当たりの時間外在校等時間	小学校　　：30 時間 34 分 中学校　　：38 時間 05 分 高等学校　　：22 時間 15 分 特別支援学校：12 時間 18 分	月 30 時間以内
一月当たり 45 時間超の超過勤務教職員の割合	小学校　　：19.4％ 中学校　　：37.9％ 高等学校　　：11.6％ 特別支援学校：　0.0％ 教育庁等　　：　1.1％	0％
職員一人当たりの年次休暇の年間取得日数	13.0 日	14 日/年

※義務教育学校前期は小学校に、義務教育学校後期は中学校に、中等教育学校は高等学校に計上

職員のワーク・ライフ・バランスの実現のためには、職員が心身ともに健康で、意欲を持って仕事に打ち込むことができる勤務環境づくりが重要です。

そのため、働き方改革を一層推進し、長時間労働を是正するとともに、子育てや介護など家庭や生活と仕事との両立など、職員一人ひとりのライフステージに合った多様で柔軟な働き方を選択できるよう、上記に掲げる目標の達成を目指します。

②　具体的な取組

○　時間外勤務の縮減

恒常的な時間外勤務は、ワーク・ライフ・バランスの大きな障害となるため、管理職員を始めとする職員の意識啓発等を図り、全庁的に公務能率の向上に取り組んでいくとともに、年間を通じた定時退庁日の設定や、月半ばに時間外勤務（時間外在校等時間）40時間超の職員をチェックし是正方策を検討する取組を実施するなど、時間外勤務縮減に向けた取組を徹底します。

また、子どもの養育のため、小学校就学前の子どものいる職員から請求があった場合には、時間外勤務の制限について配慮します。

さらに、教員の超過勤務の縮減を図るため、令和２年４月１日から超過勤務の上限時間を１月あたり45時間、年間360時間と定めています。加えて、令和８年４月１日からは、時間外在校等時間に関する数値目標として、１年間における１か月時間外在校等時間の平均時間を月30時間以内、１か月の時間外在校等時間が月45時間以内の割合を100％としたところです。

管理職をはじめ、職員一人ひとりが効率的に業務を遂行するよう意識啓発を図るとともに、全庁的に公務能率の向上に取り組みます。

○　年次休暇等の取得促進等

年次有給休暇については、人事評価面談時などに所属長が個別に取得状況を確認し、休暇取得の働きかけを行います。

また、所属内でのスケジュールの共有や管理職が率先して休暇を取得するなど、職員が計画的にかつ気兼ねなく休暇を取得できる職場環境づくりに取り組みます。

さらに、職員の生活時間（睡眠含む）を十分確保することは健康維持のため不可欠であり、ワーク・ライフ・バランス確保のためにも重要であることから、勤務間インターバルの確保に努めます。

○　柔軟な働き方改革

職員の多様で柔軟な働き方とともに、ワーク・ライフ・バランスを実現するよう、テレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス、モバイルワーク）[2]や時差出勤、休憩時間の選択制、フレックスタイム制について職員に対し積極的な利用を働きかけるとともに、利用しやすい環境づくりを進めます。

（４）家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

①　数値目標

指標	現状値(R6)	目標値
育児休業取得率	男性：　18.8％ 女性：　 100％	100％

急激な人口減少と超高齢化が進む社会においては、男女共に、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加すると考えられますが、仕事と家庭の両立に対する理解が低い職場環境は、両立支援制度を利用する上での障壁となるほか、様々なハラスメントの背景にもなりやすいと考えられます。

また、共働き世帯が増加する中で、男女問わず職員が活躍するためには、これまでにも増して男性の家庭生活（家事・育児及び介護等）への参加促進が喫緊かつ重要な課題となります。育児のための制度として、育児休業のほか、令和６年度からは「育児に係る特別休暇（男性職員対象）」の大幅な拡充や「育休等応援に係る勤勉手当加算」を実施し、令和７年度からは育児休業手当金へ上乗せ支給する「育児休業支援手当金」及び時短勤務時の賃金の一部を支給する「育児時短勤務手当金」が新設されておりますので、これらの制度を周知し、管理職への意識啓発、利用者の状況に応じたきめ細かい対応等を行うことが重要です。育児に関わることは、その本人にとって貴重な体験（その後も続く子育てに能動的に関

[2]テレワーク：情報通信技術を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方

わる契機、マネジメント力の向上、多様な価値観の醸成）であるだけでなく、働き方改革の推進、育児等の家庭生活に理解のある職場風土の形成に資するものであり、ひいては、新たな視点の獲得や行政課題への気づきを得られるなど、大変貴重な機会であると考えられます。

そのため、管理的地位にある職員等の意識啓発や、男性職員の家庭生活（家事・育児及び介護等）への関わりを促進することを目指し、目標の達成に向け、引き続き取り組みます。

② 具体的な取組

○ 意識啓発

育児休業、介護休暇、時間外勤務の制限などの各種制度や出産費用の給付等の経済的支援措置の周知徹底を図るため、これらを理解しやすいようにまとめた啓発資料「両立支援ガイドブック」の充実を図ります。

また、仕事と家庭の両立について管理職の意識改革を推進するとともに、管理職に対する人事評価にあたっては、人材育成や事務事業の見直し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組をより高く評価する運用を図ります。

○ 育児休業等や介護のための休暇制度等を利用しやすい環境整備

仕事と家庭の両立を支援するため、各種制度を紹介する「両立支援ガイドブック」の充実・周知を図り、制度の利用促進に取り組みます。特に、超高齢化が進む中にあっては、親の介護等が必要となる職員が増えると考えられることから、男女共に、介護のための休暇制度等を利用しやすい環境整備を進めます。併せて、子育て支援に係る休暇制度の利用時や、育児休業等取得中から育児休業等復帰後までの各段階において、きめ細かい配慮が行われるよう、管理職の理解促進など職場環境づくりを推進します。

また、育児休業取得者がいる職場を支援するため、人事異動による正職員の付加配置に加え、会計年度任用職員、臨時的任用職員及び育休任期付職員[3]の任用などにより、代替職員の確保に努めます。

加えて、育児休業中の職員に対しては、休業期間中の職場や業務の様子等を定期的に電話や電子メール等で伝えるなど、休業中の職員が職場との繋がりを保つことができるような配慮を行うよう周知します。

さらに、育児休業から復職した職員に対しては、職員が円滑に従来の業務に復帰できるよう、育児休業期間中の業務動向についてＯＪＴ研修等を実施するよう周知します。

---

[3] 育休任期付職員：育児休業法第６条第１項第１号の規定により、１年を超えて任期を付して任用する職員

○　子育て支援制度等の拡充

仕事と家庭の両立をより一層支援していくため、国及び他の都道府県等の動向に留意しながら、子育て支援制度等の拡充に取り組みます。

○　男性職員の育児休業等の取得促進

子どもが生まれる男性職員から、配偶者の出産予定日の報告を受けた場合には、当該職員に「両立支援ガイドブック」の周知を図るとともに、所属長が面談を行い「男性職員の育児休業等取得計画表」の作成を通じて、育児休業等の取得促進を図ります。

また、令和６年度からは、男性職員が配偶者の世話や子の養育を行いやすい環境整備を図るため、育児に係る特別休暇を大幅に拡充するとともに、育児休業等を取得する職員の業務を分担した職員に対する勤勉手当加算を新たに実施しており、令和７年度からは、育児休業手当金へ上乗せ支援する「育児休業支援手当金」及び時短勤務時の賃金の一部を支給する「育児短時間勤務手当」が新設されているため、こうした制度を周知するなど、男性職員の積極的な育児参加を働きかけます。

○　活気ある職場づくり

職場内の良好な人間関係を醸成するため、グループミーティングの実施など、様々な機会を捉えたコミュニケーションの強化を奨励します。

また、働きやすい職場づくりや人材育成に対する意識や考え方などを把握するため、職員アンケート等を実施し、活気ある職場づくりの実現に取り組みます。

○　人事異動時の配慮

所属長・管理監督者からの人事ヒアリング等に基づき、人事異動の際は、子育てや介護の状況に応じた人事上の配慮を行います。

○　セクシュアルハラスメント等対策の環境整備

男女がともに働きやすい職場環境を築くため、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等の防止のための職員研修を充実させます。

また、各種ハラスメント防止等に関する要綱に基づき、相談窓口での相談業務を実施するとともに、引き続き市町村教育委員会における環境整備に関して支援します。

○　健康課題への配慮

職員の健康課題に起因する望まない離職等を防ぐため、更年期症状をはじめ、職員が抱える様々な健康課題について、気軽に相談できる窓口の充実と周知に努め、相談しやすい体制の整備を図ります。

4　推進体制

○　この計画は、県教育委員会事務局、学校以外の教育機関及び県立学校の全ての職員並びに県費負担教職員を対象とします。

県費負担教職員については、都道府県教育委員会が任命権を有すること等を踏まえ、採用及び登用を中心に、計画の対象と位置付けることとし、その他の項目についても、市町村教育委員会と連携しながら取組を進めることとします。

また、地方公務員法第 22 条の３に基づく臨時的任用職員及び同法第 22 条の２に基づく会計年度任用職員についても対象とします。

○　組織全体で継続的にこの計画を推進していくため、教育庁職員、県立学校教職員代表者及び茨城県教職員組合で構成される「茨城県教職員子育て応援・女性活躍推進プラン」推進委員会を年１回以上開催し、本計画に基づく取組の実施状況を点検するとともに、必要に応じて行動計画の見直しなどを行います。

○　前年度の取組状況や目標に対する実績等は、年１回以上、ホームページへの掲載等により公表します。

５　計画策定にあたって実施した状況把握

（１）現状把握・分析

女性活躍推進法第 19 条第３項及び「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策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号）」第２条に基づき、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する現状の把握・分析を行いました。

① 採用した職員に占める女性職員の割合

- 行政職については、令和７年度が 53.2%であり、従来から学校事務の女性職員の採用割合が高いこともあり、知事部局等を含めた都道府県の地方公務員の女性採用率の全国平均 43.4%を大きく上回っている。
- 教育職については、令和７年度の平均が 52.7%と半数以上が女性であるとともに、全国平均 53.5%と比較しても同水準の結果であり、全体的に見れば広く女性の採用が行われている。

  全国的にも同様の傾向であるが、学校種別にみると、高等学校が他の学校種に比べ低い結果となっている。

［表１］採用職員（本採職員）に占める女性職員の割合（令和７年４月１日採用）

区分	行政職	教育職	計	全国平均（R7）	
				行政職等	教育職
教育庁等	60.0%	－	60.0%	－	－
小学校	56.3%	63.6%	63.3%	－	62.9%
中学校	57.1%	43.4%	43.6%	－	45.8%
高等学校	50.0%	33.9%	35.5%	－	35.3%
特別支援学校	0.0%	65.0%	64.4%	－	63.1%
計	53.2%	52.7%	52.8%	43.4%	53.5%

※　中学校には、義務教育学校及び日立市立特別支援学校を含む。
※　高等学校には、中等教育学校及び附属中学校を含む。
※　本採職員は、任期の定めのない職員であり、再任用職員は除く。
※　行政職等の全国平均は、知事部局・警察本部等を含む。

［表２］教員選考試験の受験者に占める女性の割合

区分	教育職（R7）	全国平均（R4）
小学校	56.5%	51.7%
中学校	35.8%	38.3%
小中学校計	45.3%	45.2%
高等学校	28.3%	30.0%
特別支援学校	55.4%	52.3%

［表３］全職員に占める女性職員の割合（令和７年４月１日現在）

学校種		職区分	全職員（①～④計）			本採職員①			再任用職員②			任期付・臨時的任用職員③			会計年度任用職員④		
				うち女性	割合		うち女性	割合		うち女性	割合		うち女性	割合		うち女性	割合
教育庁		行政職	1,026	332	32.4%	565	163	28.8%	357	79	22.1%	7	6	85.7%	97	84	86.6%
		教育職	148	39	26.4%	148	39	26.4%	－	－	－	－	－	－	－	－	－
		その他	106	90	84.9%	－	－	－	－	－	－	－	－	－	106	90	84.9%
		計	1,280	461	36.0%	713	202	28.3%	357	79	22.1%	7	6	85.7%	203	174	85.7%
市町村立	小学校	行政職	488	394	80.7%	406	323	79.6%	19	17	89.5%	63	54	85.7%	－	－	－
		教育職	9,842	6,417	65.2%	8,189	5,356	65.4%	521	279	53.6%	1,132	782	69.1%	－	－	－
		その他	131	53	40.5%	3	3	100%	－	－	－	6	6	100%	122	44	36.1%
		計	10,461	6,864	65.6%	8,598	5,682	66.1%	540	296	54.8%	1,201	842	70.1%	122	44	36.1%
	中学校（義務教育学校・日立特含）	行政職	264	190	72.0%	227	154	67.8%	5	4	80.0%	32	32	100%	－	－	－
		教育職	6,342	3,082	48.6%	5,530	2,666	48.2%	240	83	34.6%	572	333	58.2%	－	－	－
		その他	58	32	55.2%	1	1	100%	－	－	－	8	8	100%	49	23	46.9%
		計	6,664	3,304	49.6%	5,758	2,821	49.0%	245	87	35.5%	612	373	60.9%	49	23	46.9%
	計	行政職	752	584	77.7%	633	477	75.4%	24	21	87.5%	95	86	90.5%	－	－	－
		教育職	16,184	9,499	58.7%	13,719	8,022	58.5%	761	362	47.6%	1,704	1,115	65.4%	－	－	－
		その他	189	85	45.0%	4	4	100%				14	14	100%	171	67	39.2%
		計	17,125	10,168	59.4%	14,356	8,503	59.2%	785	383	48.8%	1,813	1,215	67.0%	171	67	39.2%
県立	高等学校（中学・中等含）	行政職	441	246	55.8%	375	201	53.6%	12	1	8.3%	49	39	79.6%	5	5	100%
		教育職	4,884	1,731	35.4%	4,039	1,467	36.3%	454	98	21.6%	391	166	42.5%	－	－	－
		その他	495	91	18.4%	49	5	10.2%	20	0	0.0%	14	8	57.1%	412	78	18.9%
		計	5,820	2,068	35.5%	4,463	1,673	37.5%	486	99	20.4%	454	213	46.9%	417	83	19.9%
	特別支援学校	行政職	95	50	52.6%	78	39	50.0%	6	0	0.0%	11	11	100%	－	－	－
		教育職	2,562	1,698	66.3%	2,164	1,417	65.5%	63	36	57.1%	335	245	73.1%	－	－	－
		その他	331	235	71.0%	26	21	80.8%	9	4	44.4%	22	21	95.5%	274	189	69.0%
		計	2,988	1,983	66.4%	2,268	1,477	65.1%	78	40	51.3%	368	277	75.3%	274	189	69.0%
	計	行政職	536	296	55.2%	453	240	53.0%	18	1	5.6%	60	50	83.3%	5	5	100%
		教育職	7,446	3,429	46.1%	6,203	2,884	46.5%	517	134	25.9%	726	411	56.6%	－	－	－
		その他	826	326	39.5%	75	26	34.7%	29	4	13.8%	36	29	80.6%	686	267	38.9%
		計	8,808	4,051	46.0%	6,731	3,150	46.8%	564	139	24.6%	822	490	59.6%	691	272	39.4%
合計		行政職	2,314	1,212	52.4%	1,651	880	53.3%	399	101	25.3%	162	142	87.7%	102	89	87.3%
		教育職	23,778	12,967	54.5%	20,070	10,945	54.5%	1,278	496	38.8%	2,430	1,526	62.8%	－	－	－
		その他	1,121	501	44.7%	79	30	38.0%	29	4	13.8%	50	43	86.0%	963	424	44.0%
		計	27,213	14,680	53.9%	21,800	11,855	54.4%	1,706	601	35.2%	2,642	1,711	64.8%	1,065	513	48.2%

※職区分（その他）：現業職員（用務員・介護員等）、学校栄養職員、展示解説員指導員・相談員等

＜現状把握の方法＞

- 行政職については、内閣府調査「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」（以下「男女共同参画推進状況調査」という。）の数値をもとに、全国平均との比較を行った。
- 教育職については、文部科学省調査「公立学校教職員採用選考試験の実施状況調査」及び「学校基本調査」の数値をもとに、全国平均との比較を行った。

②管理職に占める女性職員の割合

・　行政職については、教育庁等における女性管理職の増加に加え、県立学校の管理職（事務長）に女性職員が多く、27.4%であり、全国平均の 15.4%を上回っている。

・　教育職については、学校全体では 32.0%であり、全国平均の 24.9%を上回っている。

［表４］管理職に占める女性職員の割合（令和７年４月１日現在）

区分	行政職	教育職	計
教育庁等	23.4%	－	23.4%
小学校	－	40.4%	39.5%
中学校	－	23.6%	23.6%
高等学校	24.5%	19.4%	20.5%
特別支援学校	47.8%	35.9%	40.0%
計	27.4%	32.4%	31.6%

※　教育庁等の行政職は、課長相当職以上の職員で、高等学校及び特別支援学校の行政職は、課長補佐級及び係長級の事務長も含む。

［表５］全国の状況

職種	行政職	教育職
全国平均(R6)	15.4%	24.9%

※　行政職は、都道府県の課長相当職以上に占める女性の割合。

※　教育職は、校長、副校長及び教頭の職以上に占める女性の割合。

＜現状把握の方法＞

・　文部科学省調査「公立学校教職員の人事行政状況調査」（以下「人事行政状況調査」という。）及び内閣府調査「男女共同参画推進状況調査」の数値をもとに、全国平均との比較を行った。

③役職段階の女性職員の割合

・　行政職については、全ての役職段階において、全国平均を上回っている状況である。

・　教育職の女性管理職（校長・副校長及び教頭）は毎年徐々に増加して令和７年度には 32.4%に達し、令和６年度の全国平均 24.9%を上回っている。

［表６］各役職段階の女性職員の割合

（行政職）令和７年４月１日現在　　※派遣職員を除く本採職員

区分	教育庁等	市町村立学校	県立学校	行政職計	全国平均（R6）
部長級	66.7%	－	－	66.7%	11.2%
課長級	18.6%	－	0.0%	16.7%	16.7%
課長補佐級	27.5%	83.6%	43.4%	47.7%	24.8%
係長級	35.0%	73.4%	64.2%	62.3%	24.6%
非役付	47.8%	66.5%	52.7%	58.0%	―
計	31.8%	73.5%	55.6%	55.5%	―

（行政職）（教育庁等）年度別推移

区分	R3	R4	R5	R6	R7
課長級以上	14.0%	16.7%	11.9%	15.9%	23.4%
課長補佐級	21.8%	22.0%	23.2%	28.4%	27.5%
係長級	33.5%	32.3%	33.5%	29.4%	28.2%

（教育職）令和７年４月１日現在

区分	小学校	中学校	高等学校	特別支援	教育職計	全国平均（R6）
校長	39.6%	13.7%	19.8%	34.8%	30.3%	22.2%
副校長・教頭	40.6%	39.3%	19.7%	48.6%	34.2%	27.2%
教諭等	68.3%	50.％	36.7%	66.6%	56.6%	―
計	65.1%	48.9%	35.3%	66.3%	54.7%	24.9%

（教育職）管理職（教頭以上）年度別推移

区分	R3	R4	R5	R6	R7
校長	20.5%	22.6%	24.6%	27.2%	30.3%
副校長・教頭	26.9%	28.9%	31.0%	32.3%	34.2%
管理職	24.0%	26.0%	28.1%	30.0%	32.4%

（その他の職）

区分	医療職㈫栄養士	現業職	計
全職層	100.0%	11.6%	13.6%

＜現状把握の方法＞

・　人事行政状況調査及び内閣府調査「男女共同参画推進状況調査」の数値をもとに、全国平均との比較を行った。

④職員の超過勤務時間

- 働き方改革の推進により、全体的に超過勤務（時間外在校等時間）が月 45 時間超の教職員（以下「超過勤務教職員」という。）の割合は、減少している。
- 学校種別で見ると、超過勤務教職員の割合が高い小学校や中学校において大きく減少している。
- また、７月から８月は、児童生徒の夏季休業期間であることや時間外縮減推進月間としての取り組みの成果等により、超過勤務教職員は少ない傾向にある。

［表７］月 45 時間超の超過勤務教職員の割合（%）

教育庁等

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
R3	2.2	1.0	1.7	2.0	2.0	1.2	1.2	0.8	0.0	1.0	1.0	2.8	1.4
R4	0.6	1.3	1.6	1.5	1.5	1.3	1.1	0.3	0.3	1.1	1.0	1.8	1.1
R5	0.2	0.6	1.4	0.8	0.8	0.6	0.5	0.6	0.6	2.0	1.7	2.5	1.0
R6	1.7	0.6	0.2	0.2	0.0	0.5	2.2	0.9	0.6	0.8	2.0	3.1	1.1

R6 と R3 の差　：　▲0.3

小学校

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
R3	62.2	45.4	55.7	26.8	0.3	9.9	40.5	35.0	25.4	13.1	10.8	42.3	30.6
R4	49.2	37.6	42.9	13.1	0.0	31.0	29.4	24.8	13.3	8.0	17.6	29.8	24.7
R5	41.4	35.7	34.3	10.9	0.0	24.3	29.0	18.7	8.8	9.8	17.2	21.4	21.0
R6	35.5	36.4	26.8	11.7	0.1	22.1	30.1	16.9	8.3	9.6	16.1	19.1	19.4

R6 と R3 の差　：　▲11.2

中学校

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
R3	78.5	73.4	79.5	60.8	1.0	10.4	69.5	64.1	54.1	38.1	38.1	55.1	51.9
R4	70.9	68.5	69.9	45.9	0.5	62.1	60.2	55.4	37.1	34.8	38.0	45.1	49.0
R5	62.8	60.5	69.9	35.3	0.6	52.0	51.8	46.5	26.1	34.2	36.8	35.4	42.7
R6	55.5	57.8	49.6	30.9	0.3	46.7	52.5	42.2	23.3	30.3	34.3	31.7	37.9

R6 と R3 の差　：　▲14.0

高等学校

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
R3	29.9	25.4	26.8	20.8	0.9	1.7	22.7	18.3	13.1	9.4	5.7	8.9	15.3
R4	22.6	19.4	20.6	14.6	2.0	16.8	17.2	11.6	8.3	8.4	9.0	6.8	13.1
R5	22.4	23.8	23.5	15.5	2.7	15.6	16.4	12.7	7.6	8.6	7.2	9.0	13.8
R6	15.7	17.9	17.1	12.1	2.9	14.9	16.6	11.3	6.6	8.7	7.3	8.3	11.6

R6 と R3 の差　：　▲3.7

特別支援学校

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
R3	11.9	3.7	5.8	0.6	0.0	0.2	1.5	0.2	0.0	0.1	0.4	0.1	2.0
R4	3.3	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
R5	0.5	0.3	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
R6	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

R6 と R3 の差　：　▲2.0

＜現状把握の方法＞

・　超過勤務教職員の割合について、過去５年間の推移を学校種別に調査し、現状を把握した。

⑤男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

・　男性職員の育児休業取得率は毎年度増加傾向にあり、令和２年度の 3.1%から令和６年度は 18.8%に増加しているが、全国平均(R6)の 38.1%を 19.3 ポイント下回っている状況にある。一方で、平均取得期間は 4.3 月であり、令和２年度の 4.8 月から減少している。

［表８］　男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和６年度新規取得者）

区分	男性職員		女性職員	
	取得率	取得期間	取得率	取得期間
教育庁等	83.3%	2.3 月	100.0%	34.1 月
小・中学校	14.6%	4.1 月	100.0%	18.1 月
高等学校	16.5%	4.8 月	100.0%	17.7 月
特別支援学校	37.8%	5.6 月	100.0%	16.1 月
計	18.8%	4.3 月	100.0%	17.7 月

（男女計の取得率：57.7%）

［表９］年度別の男性職員の育児休業取得率及び平均取得期間

区分	R2	R3	R4	R5	R6
男性職員	3.1% (4.8 月)	6.7% (5.1 月)	13.5% (4.5 月)	14.2% (3.6 月)	18.8% (4.3 月)

［表 10］全国の状況（令和６年度新規取得者）

区分	男性職員
育児休業取得率	38.1%

※令和６年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査：対象は都道府県教育委員会の男性職員

＜現状把握の方法＞

・　毎年度４月１日現在で実施している総務省調査「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」（以下、「勤務条件等調査」という。）をもとに、過去５年間の推移を把握するとともに、他県との比較を行った。

⑥男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率及び取得日数

- 配偶者出産休暇[4]及び育児参加休暇[5]の取得率については、いずれも上昇傾向が見られる。
- 全国平均(R6)の取得率と比較すると、配偶者出産休暇は全国平均の85.4%を5.4ポイント、育児参加休暇については全国平均73.8%を7.9ポイント、それぞれ上回っている状況である。

［表 11］男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率及び平均取得日数（令和６年度）

区分	配偶者出産休暇		育児参加休暇	
	取得率	取得日数	取得率	取得日数
教育庁等	100.0%	4.5 日	83.3%	4.5 日
小中学校	86.8%	4.0 日	79.1%	2.9 日
高等学校	100.0%	3.0 日	84.7%	3.0 日
特別支援学校	100.0%	3.0 日	94.6%	2.2 日
計	90.8%	3.7 日	81.7%	2.9 日

［表 12］全国の状況（令和６年度）

区分	配偶者出産休暇	育児参加休暇
取得率	85.4%	73.8%

※令和５年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査：対象は一般職に属する職員（警察、消防、教育公務員を含む。）

［表 13］年度別の取得率及び平均取得期間

区分	R2	R3	R4	R5	R6
配偶者出産休暇	79.5% (2.4 日)	85.2% (2.5 日)	93.7% (2.4 日)	90.5% (2.3 日)	90.8% (3.7 日)
育児参加休暇	31.5% (3.0 日)	49.3% (2.8 日)	63.4% (3.2 日)	77.7% (3.2 日)	81.7% (2.9 日)

＜現状把握の方法＞

- 毎年度４月１日現在で実施している総務省調査「勤務条件等調査」の数値をもとに、過去５年間の推移を把握するとともに、他県との比較を行った。

[4]配偶者出産休暇：配偶者が出産する場合、産前 16 週から産後 2 週間の間、５日の範囲内で必要と認める日又は時間取得できる休暇
[5]育児参加休暇：配偶者の産前産後期間中、生まれてくる子又は小学校就学時までの子を養育するために、５日の範囲内で必要と認める日又は時間取得できる休暇

（２）職員アンケート調査による職員意識

子育て応援、女性活躍やワーク・ライフ・バランス等に関する職員意識を把握するため、全職員に対して職員アンケートを実施しました。

○ 調査期間：令和７年12月１日から令和７年12月24日まで

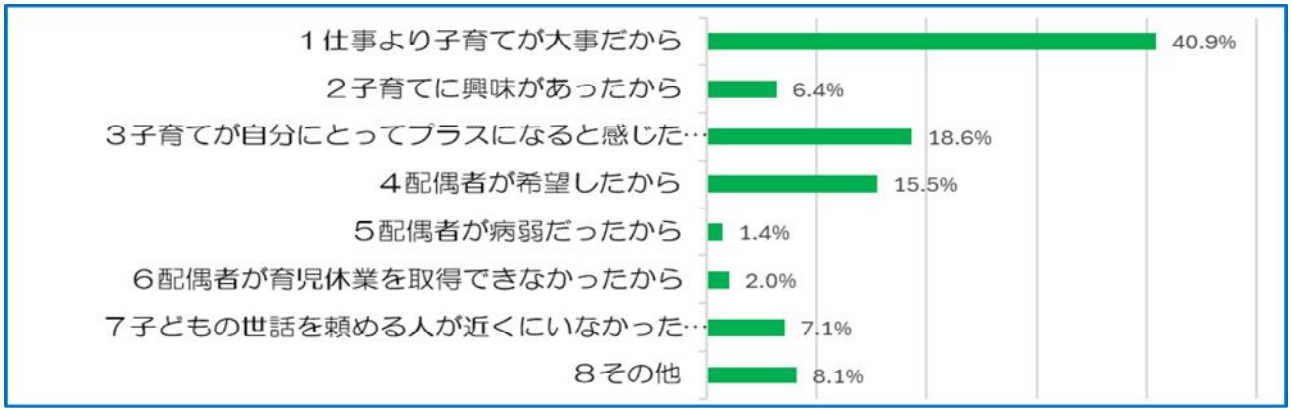
○ 回答者数：8,265名

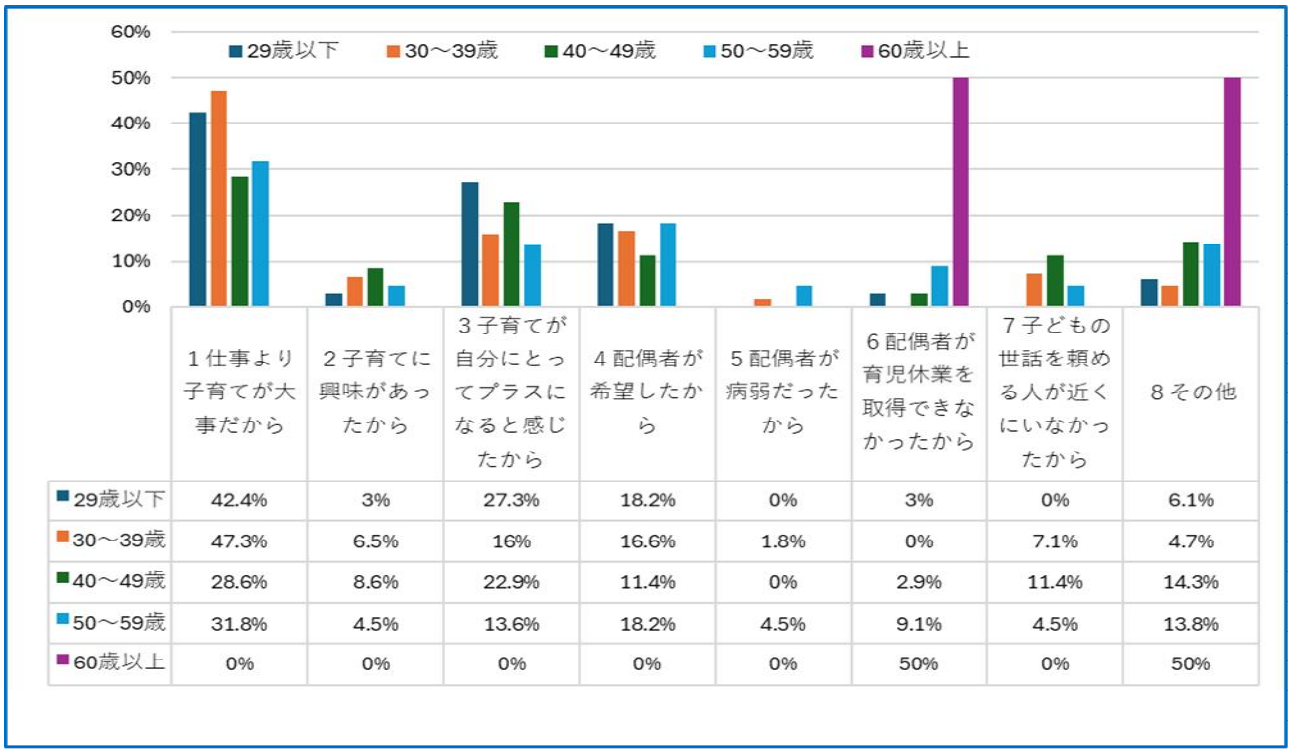
【職員アンケート結果】

■子育て支援

［設問１］【育児休業を「取得したことがある」と回答した方にお伺いします】育児休業を取得した動機について、当てはまるものを選択してください。

※質問の性質上、男性の回答のみを集計



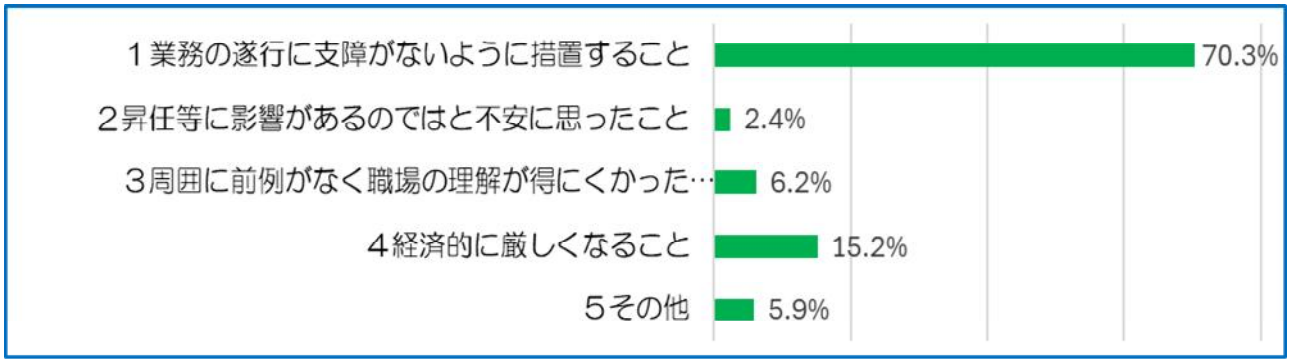


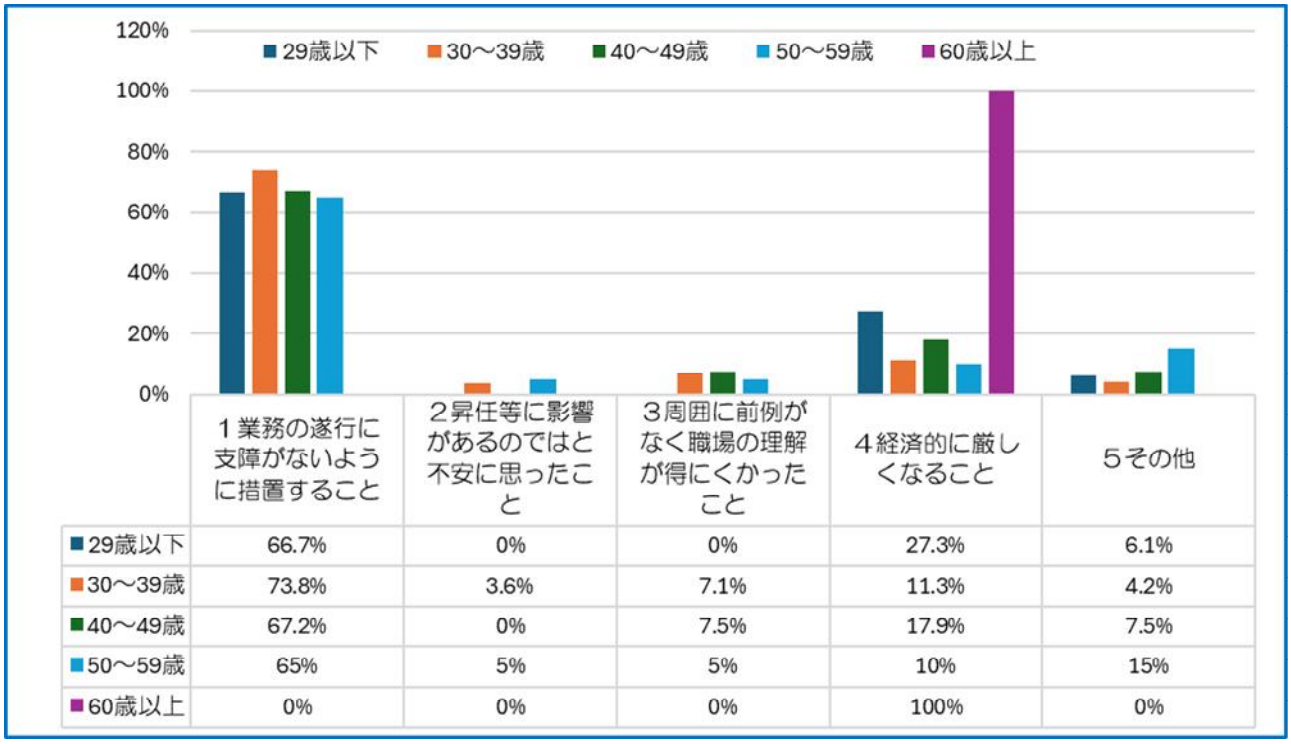
	１仕事より子育てが大事だから	２子育てに興味があったから	３子育てが自分にとってプラスになると感じたから	４配偶者が希望したから	５配偶者が病弱だったから	６配偶者が育児休業を取得できなかったから	７子どもの世話を頼める人が近くにいなかったから	８その他
29歳以下	42.4%	3%	27.3%	18.2%	0%	3%	0%	6.1%
30～39歳	47.3%	6.5%	16%	16.6%	1.8%	0%	7.1%	4.7%
40～49歳	28.6%	8.6%	22.9%	11.4%	0%	2.9%	11.4%	14.3%
50～59歳	31.8%	4.5%	13.6%	18.2%	4.5%	9.1%	4.5%	13.8%
60歳以上	0%	0%	0%	0%	0%	50%	0%	50%

・　子どもがいる男性職員の約41%が「仕事より子育てが大事だから」と回答し、最も高い。

・　特に、39歳以下において、「仕事より子育てが大事だから」と回答する傾向が見られる。

［設問２］【育児休業を「取得したことがある」と回答した方にお伺いします】
育児休業を取得する際に障害となった事項について、当てはまるもの１つを選択してください。

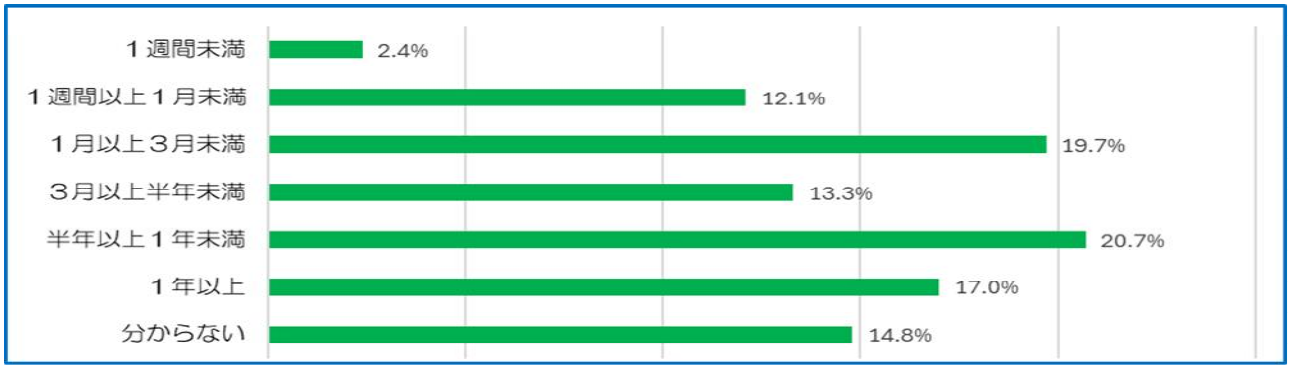


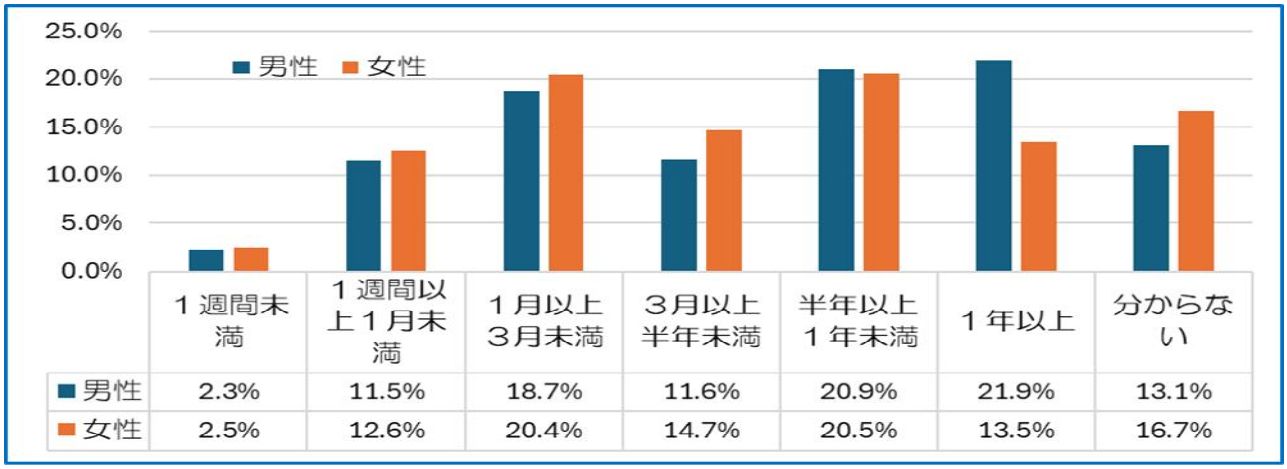


	１業務の遂行に支障がないように措置すること	２昇任等に影響があるのではと不安に思ったこと	３周囲に前例がなく職場の理解が得にくかったこと	４経済的に厳しくなること	５その他
29歳以下	66.7%	0%	0%	27.3%	6.1%
30～39歳	73.8%	3.6%	7.1%	11.3%	4.2%
40～49歳	67.2%	0%	7.5%	17.9%	7.5%
50～59歳	65%	5%	5%	10%	15%
60歳以上	0%	0%	0%	100%	0%

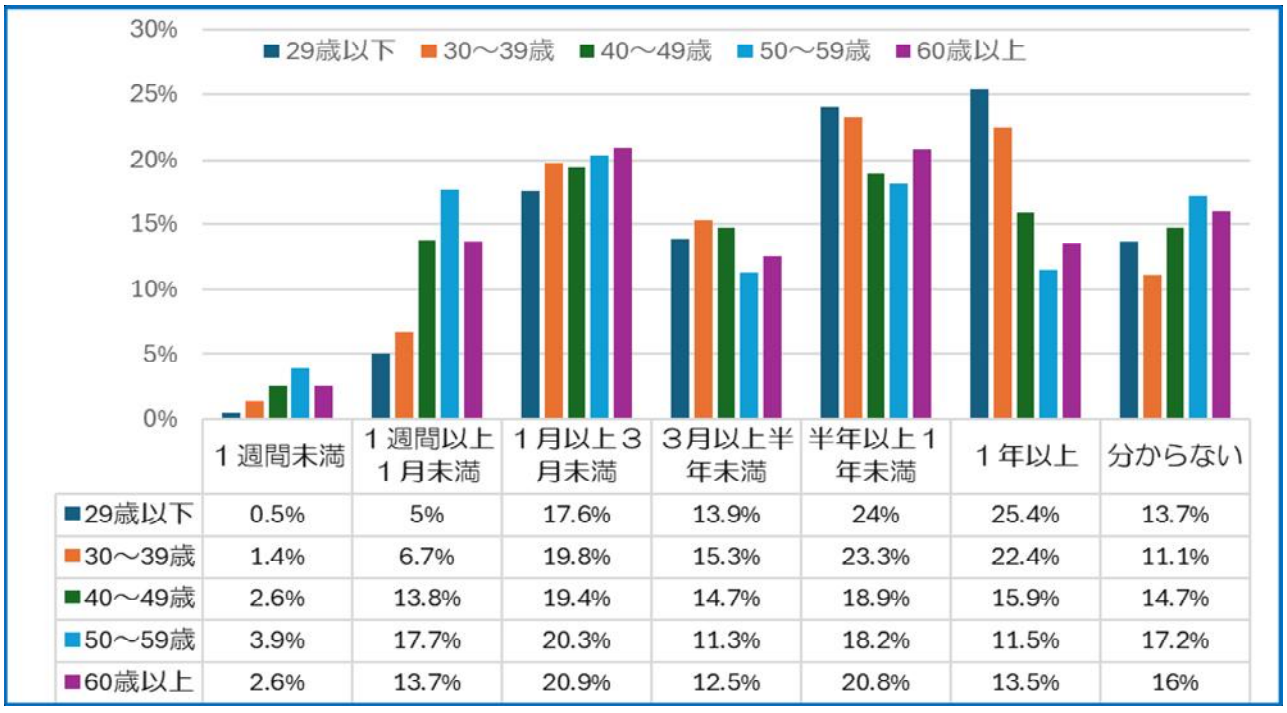
・　育児休業を取得したことがある男性職員の約 70%が「業務の遂行に支障がないように措置すること」と回答し、最も高い。
・　年齢別にみると、29 歳以下及び 60 歳以上で「経済的に厳しくなること」が高い。

［設問３］理想とする男性の育児休業期間について、当てはまるもの１つを選択してください。（※男性の場合は自身の理想とする期間、女性の場合は配偶者に取得してほしい期間を選択





	１週間未満	１週間以上１月未満	１月以上３月未満	３月以上半年未満	半年以上１年未満	１年以上	分からない
男性	2.3%	11.5%	18.7%	11.6%	20.9%	21.9%	13.1%
女性	2.5%	12.6%	20.4%	14.7%	20.5%	13.5%	16.7%

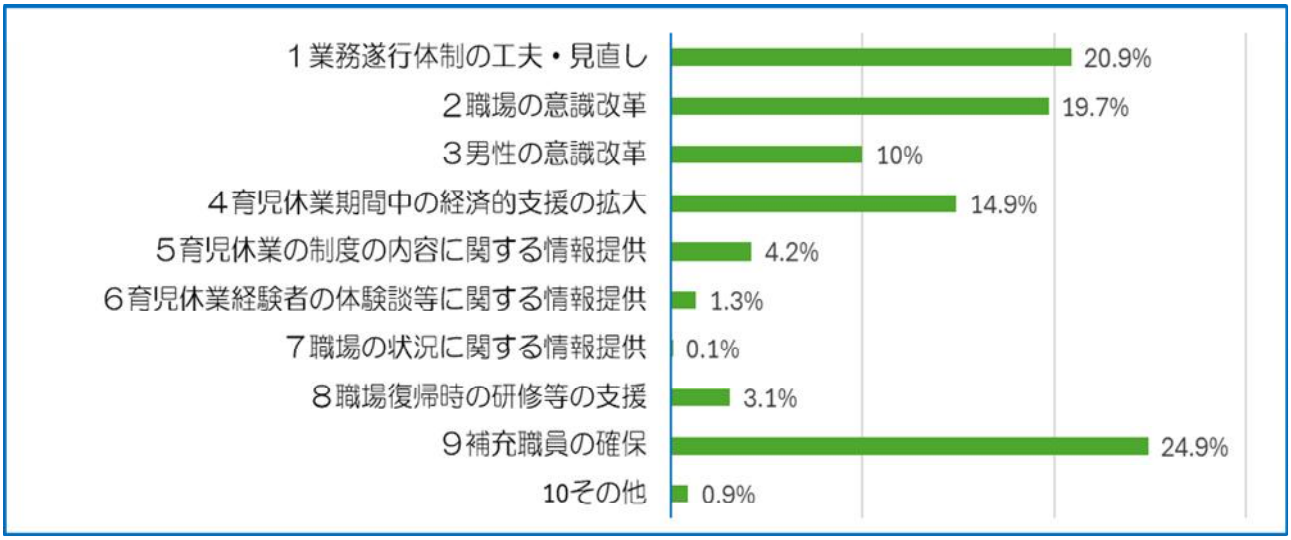


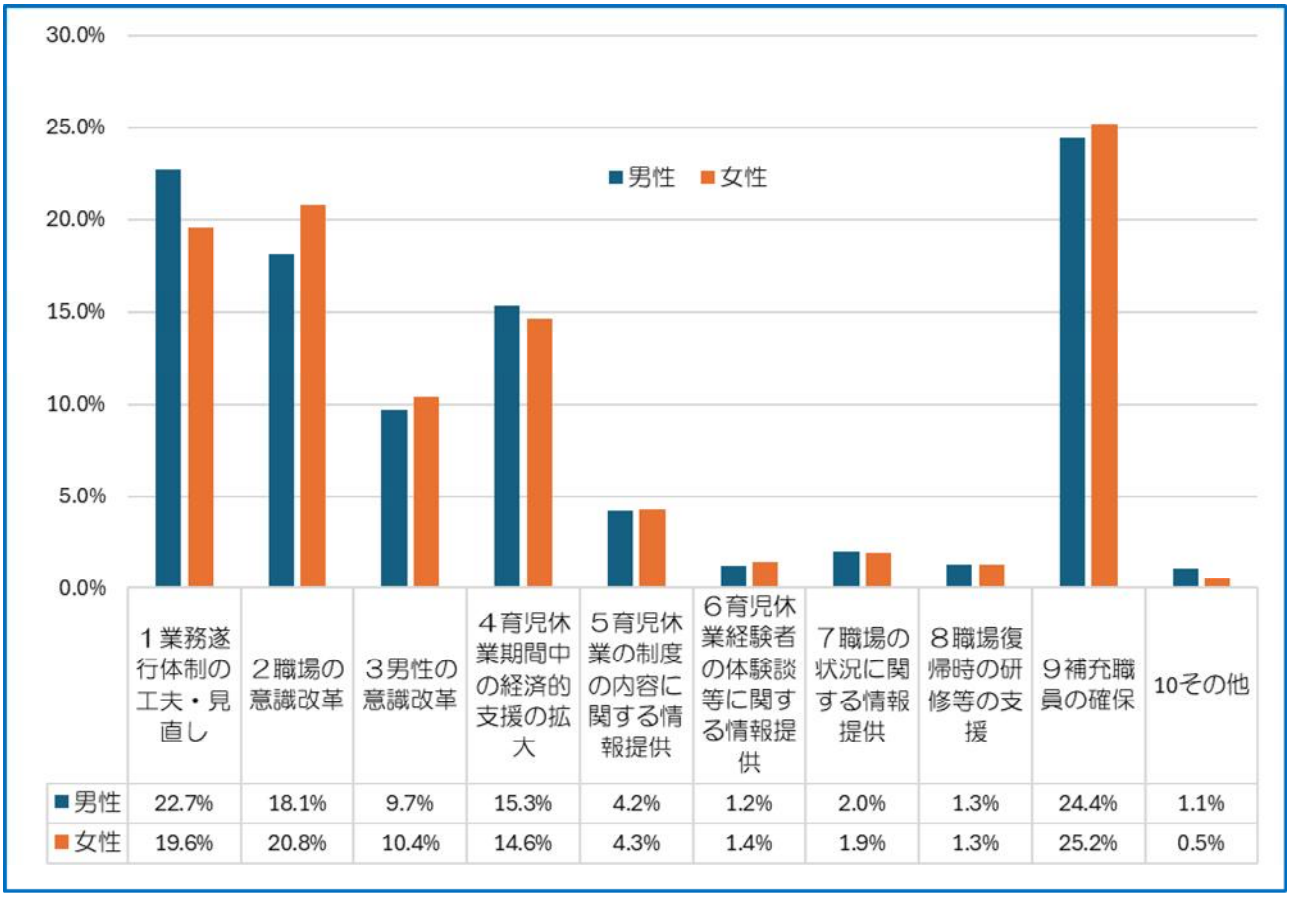
	１週間未満	１週間以上１月未満	１月以上３月未満	３月以上半年未満	半年以上１年未満	１年以上	分からない
29歳以下	0.5%	5%	17.6%	13.9%	24%	25.4%	13.7%
30～39歳	1.4%	6.7%	19.8%	15.3%	23.3%	22.4%	11.1%
40～49歳	2.6%	13.8%	19.4%	14.7%	18.9%	15.9%	14.7%
50～59歳	3.9%	17.7%	20.3%	11.3%	18.2%	11.5%	17.2%
60歳以上	2.6%	13.7%	20.9%	12.5%	20.8%	13.5%	16%

・　職員の約 21%が「半年以上１年未満」、約 22%が「１年以上」と回答。男性は「１年以上」との回答が最も多かった。

・　年齢別に見ると、20 代から 30 代はそれより上の世代と比較し、３月以上の育児休業期間が理想であると回答する割合が高い。

［設問４］男性の育児休業取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項として、当てはまる主なものを選択ください。【３つ以内】

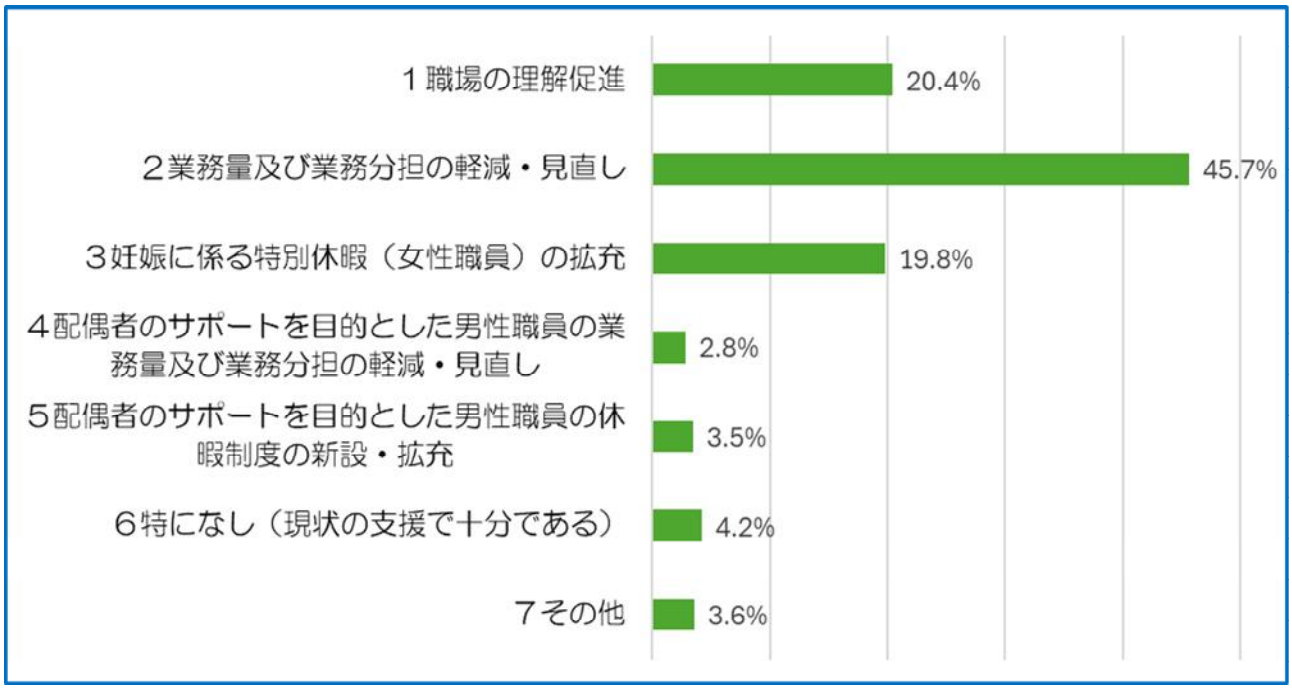


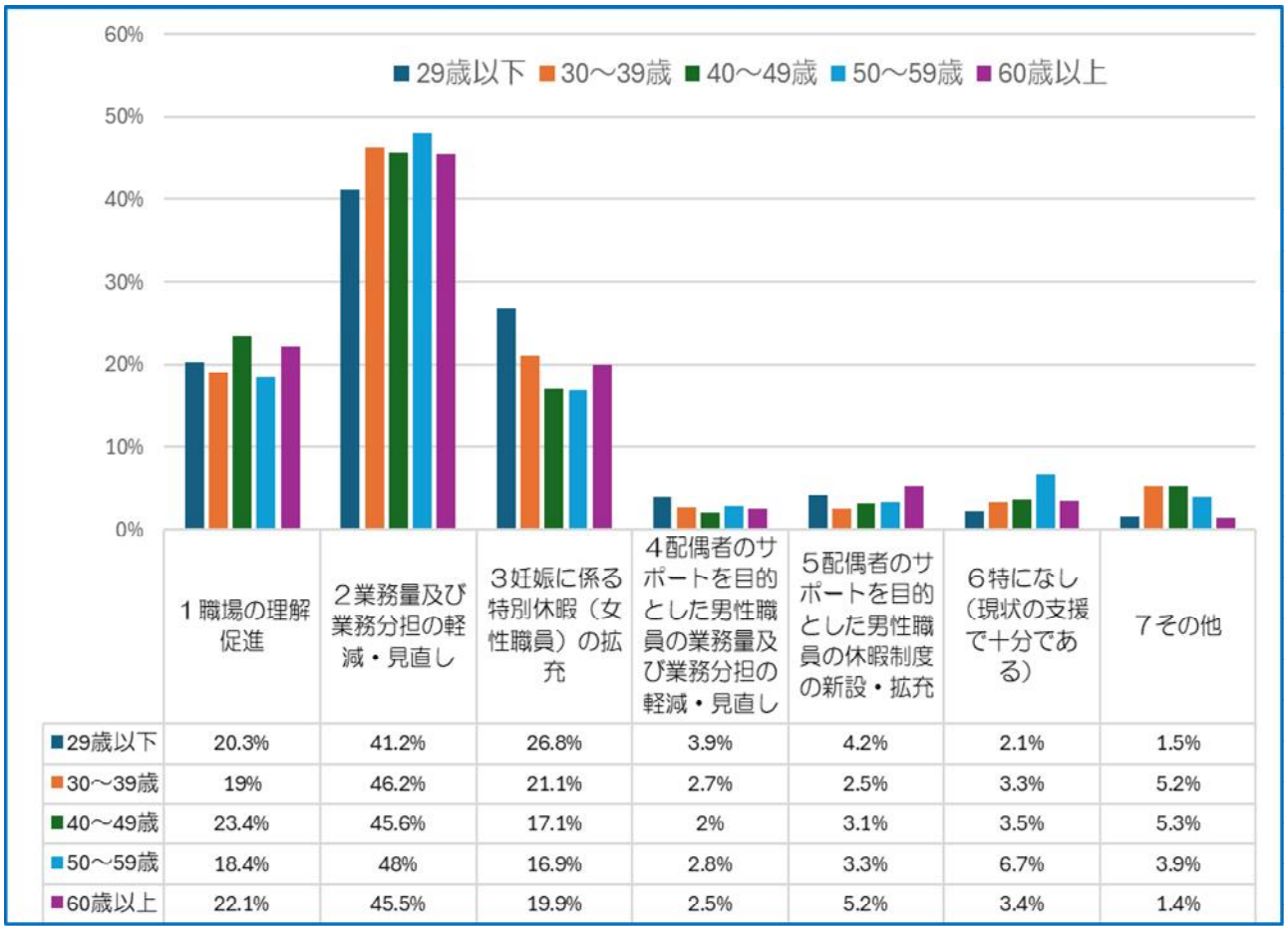


	１業務遂行体制の工夫・見直し	２職場の意識改革	３男性の意識改革	４育児休業期間中の経済的支援の拡大	５育児休業の制度の内容に関する情報提供	６育児休業経験者の体験談等に関する情報提供	７職場の状況に関する情報提供	８職場復帰時の研修等の支援	９補充職員の確保	10その他
男性	22.7%	18.1%	9.7%	15.3%	4.2%	1.2%	2.0%	1.3%	24.4%	1.1%
女性	19.6%	20.8%	10.4%	14.6%	4.3%	1.4%	1.9%	1.3%	25.2%	0.5%

・　「補充職員の確保」が約 25%を占める。次いで「業務遂行体制の工夫・見直し」が約 21%、「職場の意識改革」が約 20%となっている。
・　男女ともに「補充職員の確保」が最も多いが、次いで、男性は「業務遂行体制の工夫・見直し」、女性は「職場の意識改革」が多くなっている。

［設問５］【女性にお伺いします】妊娠期（特に初期～中期）の職場における配慮や支援として、何が必要だと思いますか。

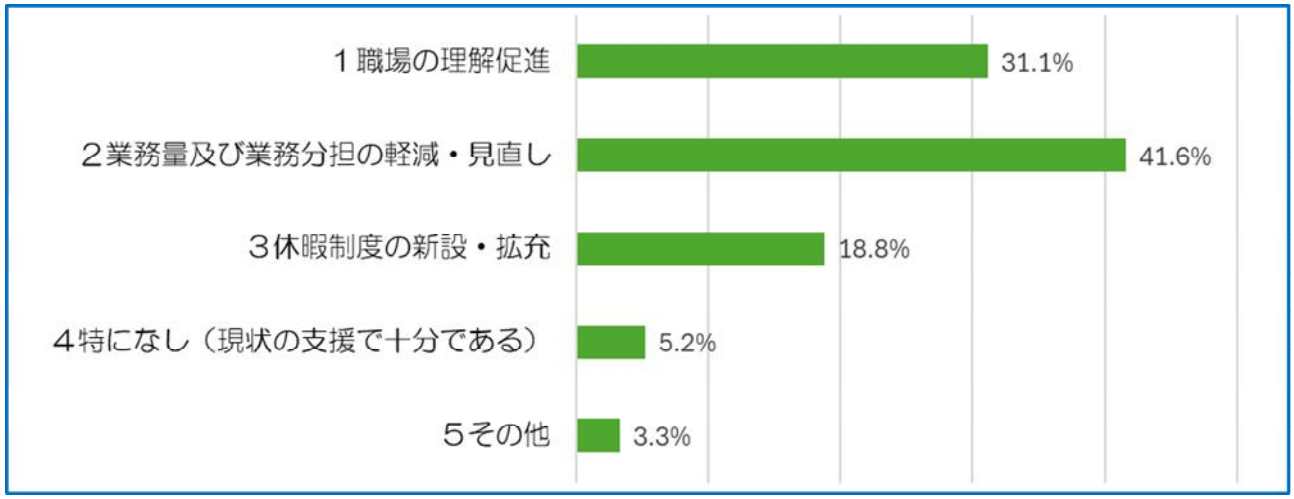


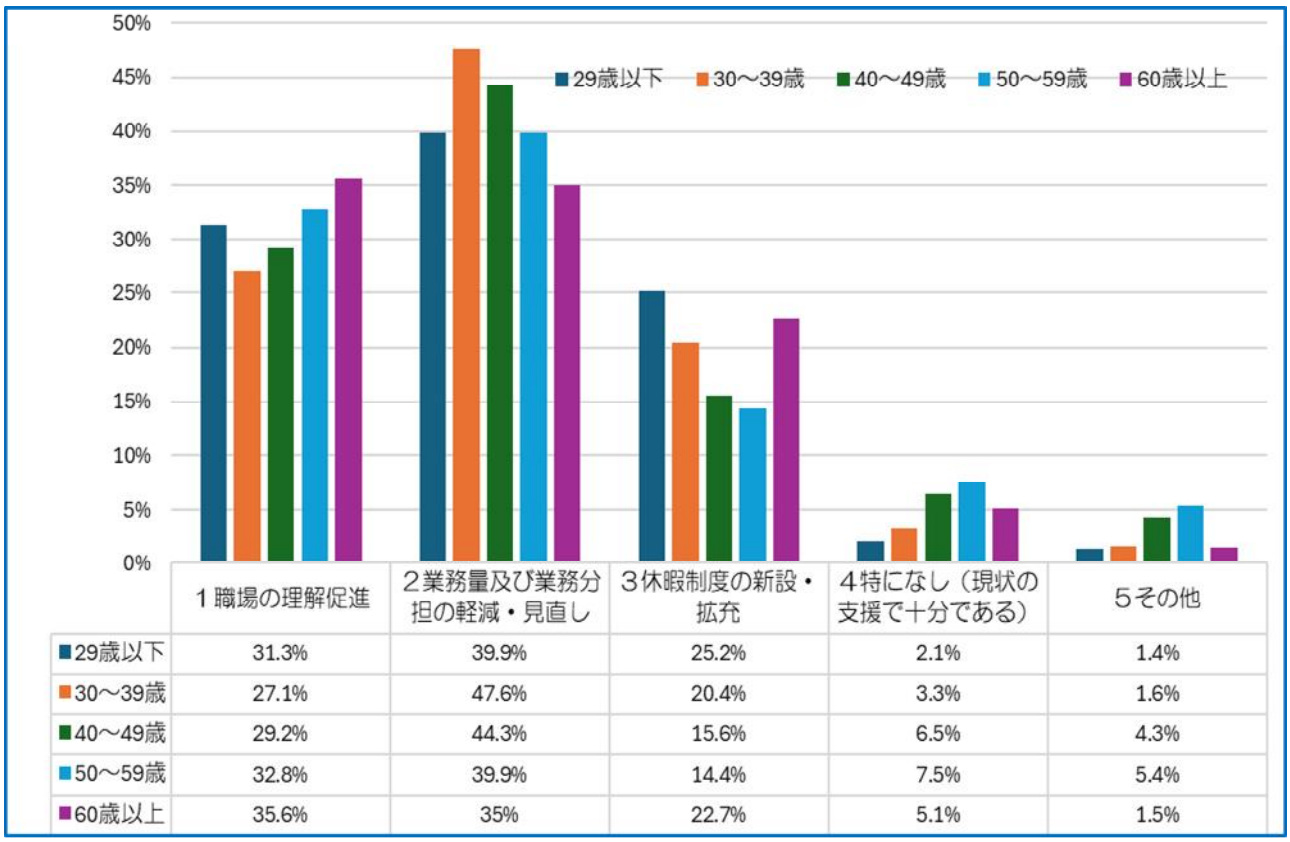


	１職場の理解促進	２業務量及び業務分担の軽減・見直し	３妊娠に係る特別休暇（女性職員）の拡充	４配偶者のサポートを目的とした男性職員の業務量及び業務分担の軽減・見直し	５配偶者のサポートを目的とした男性職員の休暇制度の新設・拡充	６特になし（現状の支援で十分である）	７その他
29歳以下	20.3%	41.2%	26.8%	3.9%	4.2%	2.1%	1.5%
30～39歳	19%	46.2%	21.1%	2.7%	2.5%	3.3%	5.2%
40～49歳	23.4%	45.6%	17.1%	2%	3.1%	3.5%	5.3%
50～59歳	18.4%	48%	16.9%	2.8%	3.3%	6.7%	3.9%
60歳以上	22.1%	45.5%	19.9%	2.5%	5.2%	3.4%	1.4%

・　女性職員の約 45%が「業務量及び業務負担の軽減・見直し」と回答。次いで約 20%が「職場の理解促進」「妊娠に係る特別休暇の充実」と回答。
・　年齢による大きな差は見られない。

［設問６］【男性にお伺いします】男性職員が、妊娠期（特に初期～中期）の配偶者をサポート（通院の付き添い、家事等）するにあたり、職場における配慮や支援として、何が必要だと思いますか。



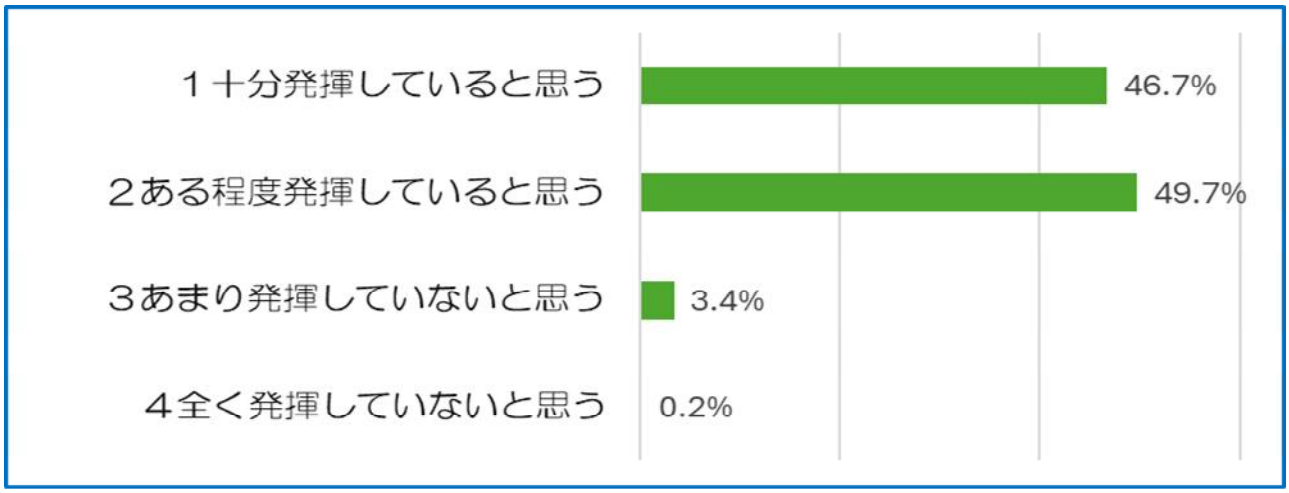


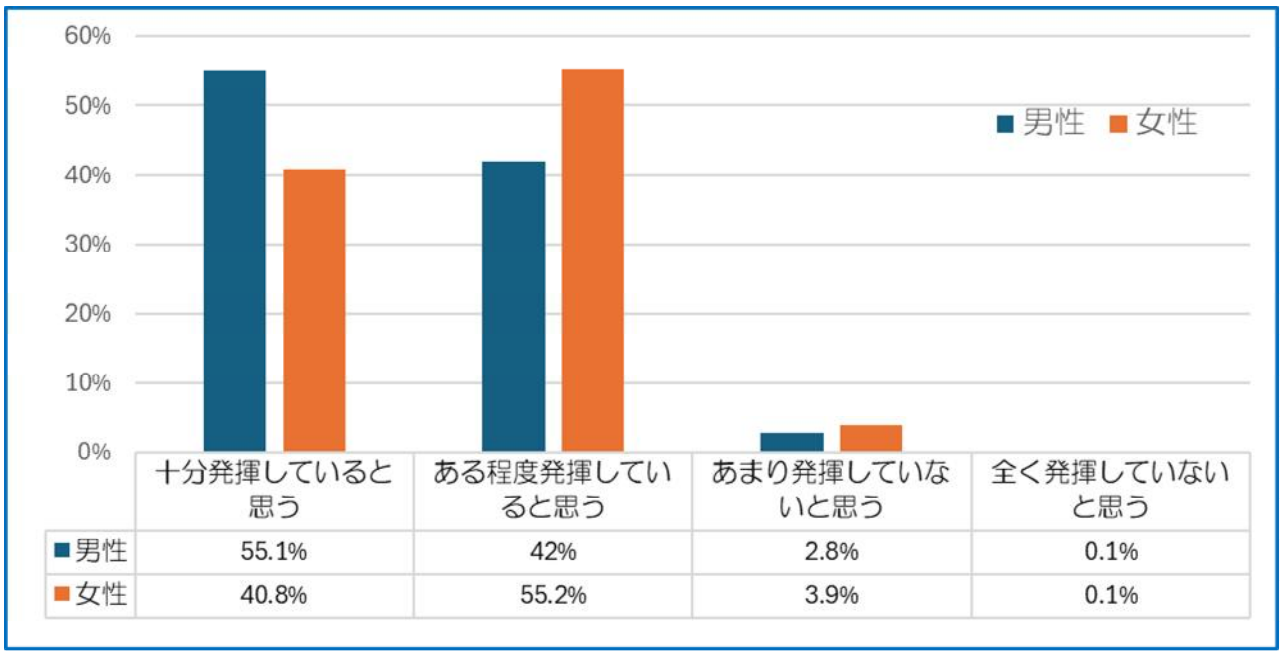
	１職場の理解促進	２業務量及び業務分担の軽減・見直し	３休暇制度の新設・拡充	４特になし（現状の支援で十分である）	５その他
29歳以下	31.3%	39.9%	25.2%	2.1%	1.4%
30～39歳	27.1%	47.6%	20.4%	3.3%	1.6%
40～49歳	29.2%	44.3%	15.6%	6.5%	4.3%
50～59歳	32.8%	39.9%	14.4%	7.5%	5.4%
60歳以上	35.6%	35%	22.7%	5.1%	1.5%

・　男性職員の 42%が「業務量及び業務負担の軽減・見直し」と回答。次いで約 31%が「職場の理解促進」と回答。
・　特に、30 代及び 40 代において「業務量及び業務負担の軽減・見直し」との回答割合が高かった。

■女性活躍

［設問７］周囲の女性は、総じて能力を発揮していると思いますか。



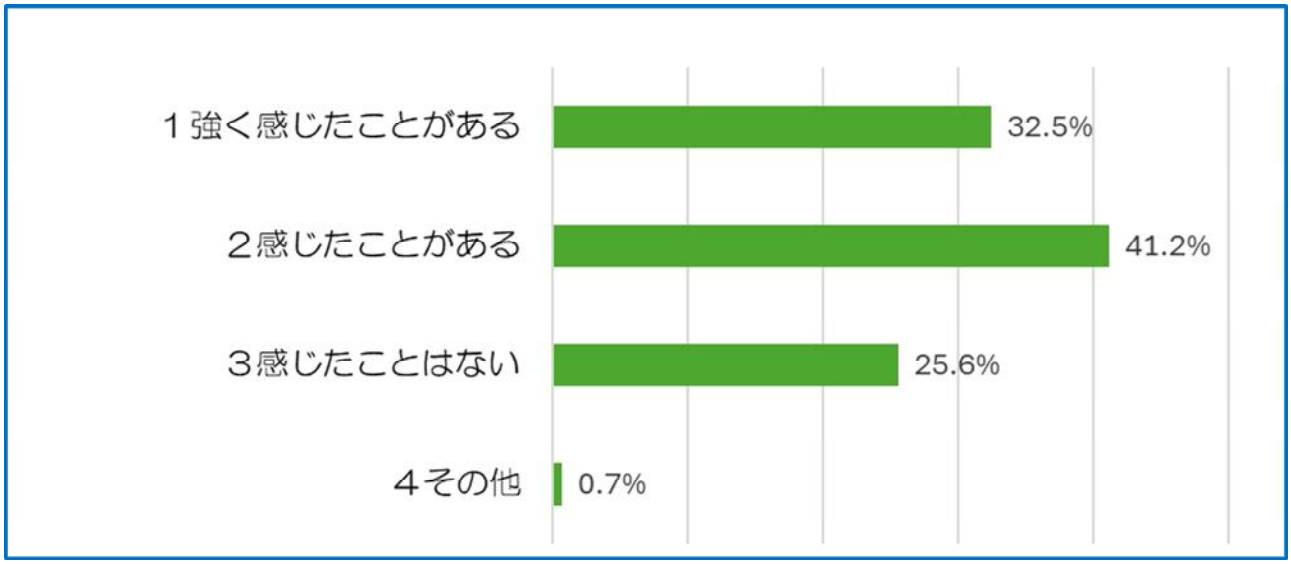


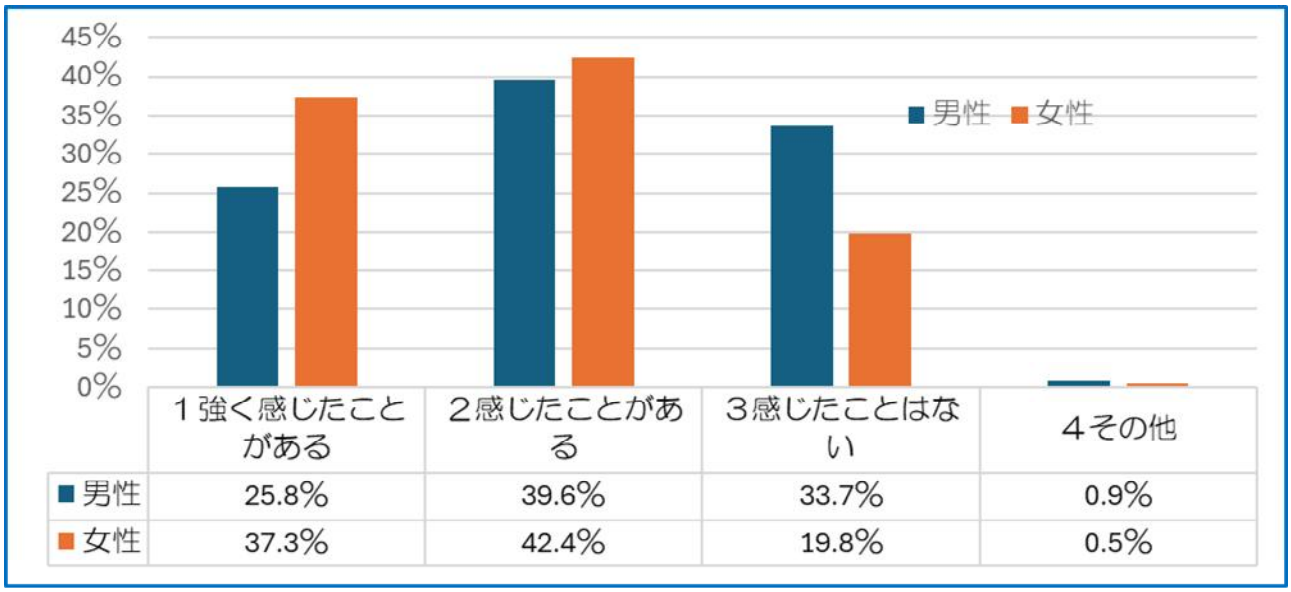
	十分発揮していると思う	ある程度発揮していると思う	あまり発揮していないと思う	全く発揮していないと思う
男性	55.1%	42%	2.8%	0.1%
女性	40.8%	55.2%	3.9%	0.1%

・　職員の約 96%が「十分発揮していると思う（46.7%）」、「ある程度発揮していると思う（49.7%）」と回答。

・　男女別に見ると、「十分発揮していると思う」が、男性は約 55%である一方、女性は約 41%と若干低い。

［設問８］これまでに仕事と家庭の両立について困難や不安を感じたことがありますか。

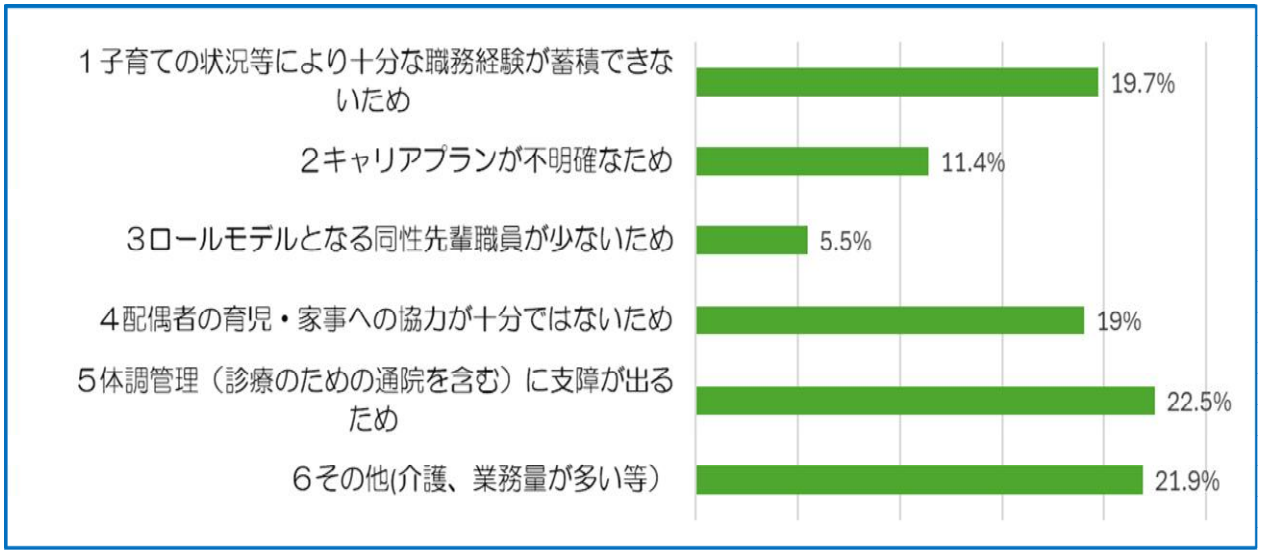


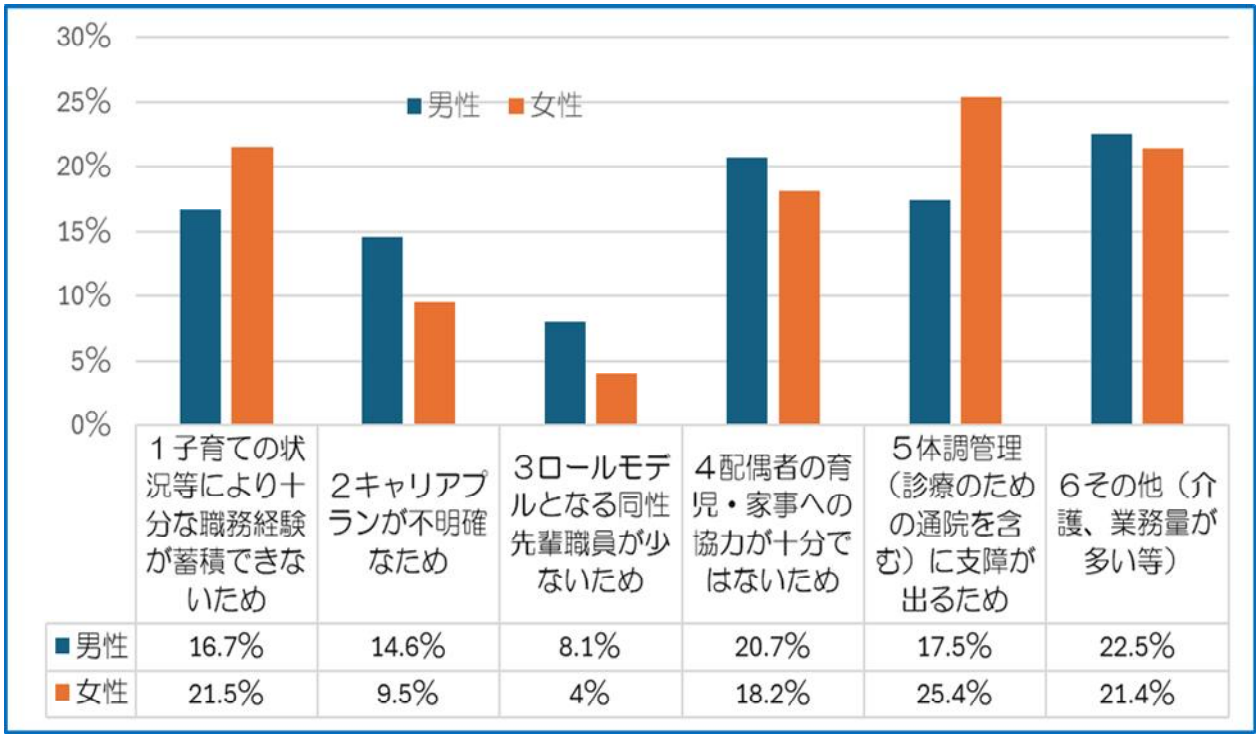


	１強く感じたことがある	２感じたことがある	３感じたことはない	４その他
男性	25.8%	39.6%	33.7%	0.9%
女性	37.3%	42.4%	19.8%	0.5%

・　職員の約 74%が「強く感じたことがある（32.5%）」「感じたことがある（41.2%）」と回答。
・　男女別に見ると、男女ともに「感じたことがある」が最も高い一方、次点では、男性が「感じたことはない（33.7%）、女性は「強く感じたことがある（37.3%）」と、性別による偏りが見られる。

［設問９］【設問８で「強く感じたことがある」「感じたことがある」と回答した方にお伺いします】仕事と家庭の両立に困難や不安を感じた理由は何ですか。

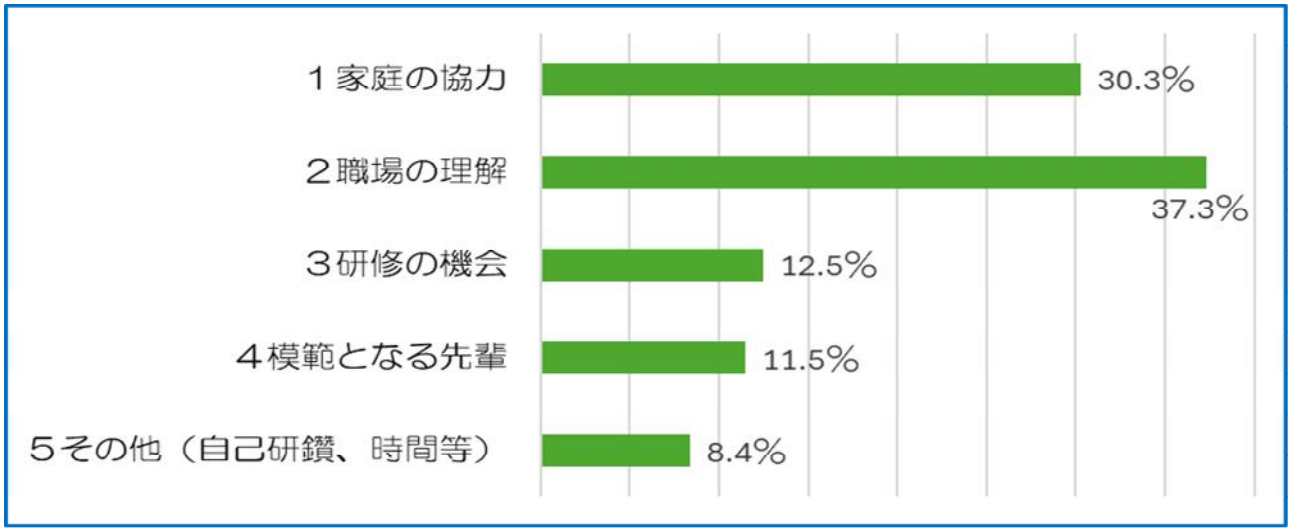


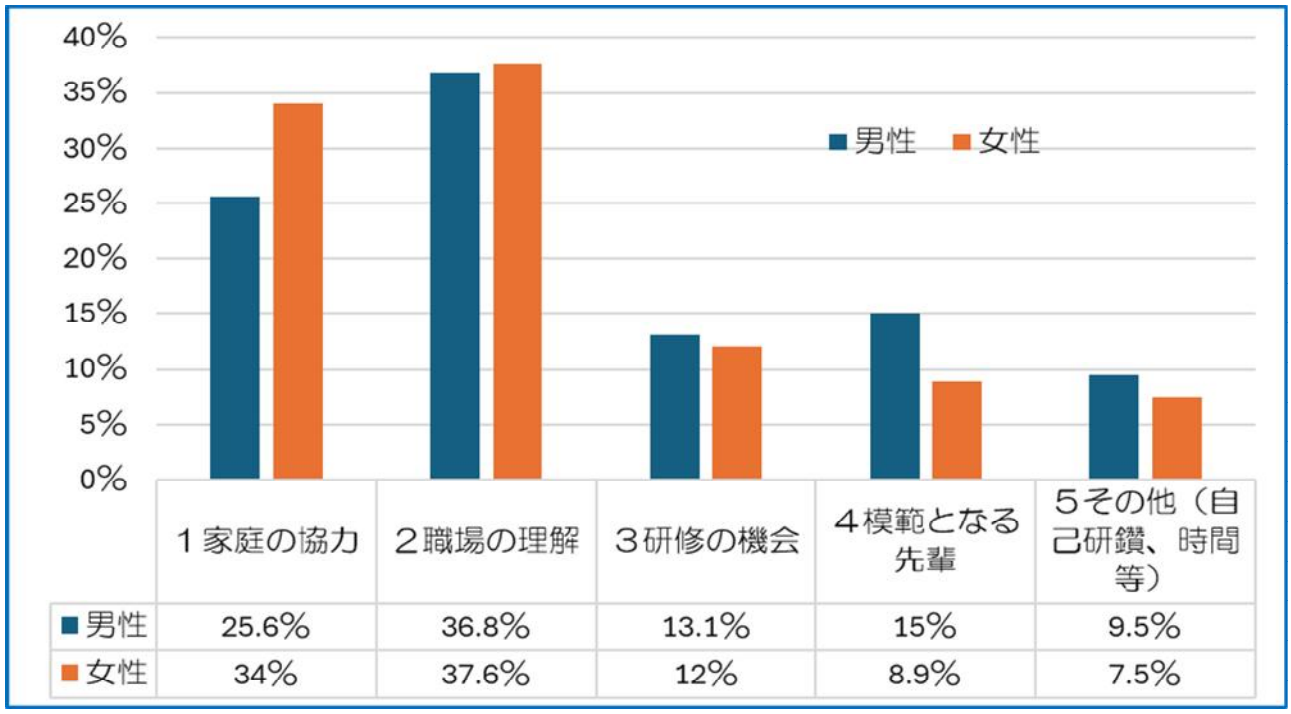


	１子育ての状況等により十分な職務経験が蓄積できないため	２キャリアプランが不明確なため	３ロールモデルとなる同性先輩職員が少ないため	４配偶者の育児・家事への協力が十分ではないため	５体調管理（診療のための通院を含む）に支障が出るため	６その他（介護、業務量が多い等）
男性	16.7%	14.6%	8.1%	20.7%	17.5%	22.5%
女性	21.5%	9.5%	4%	18.2%	25.4%	21.4%

- 職員の約 23%が「体調管理（診療のための通院を含む）に支障が出るため」と回答。
- 特に女性は約 25%と割合が高い。

［設問 10］キャリアアップしていくために何が必要ですか。

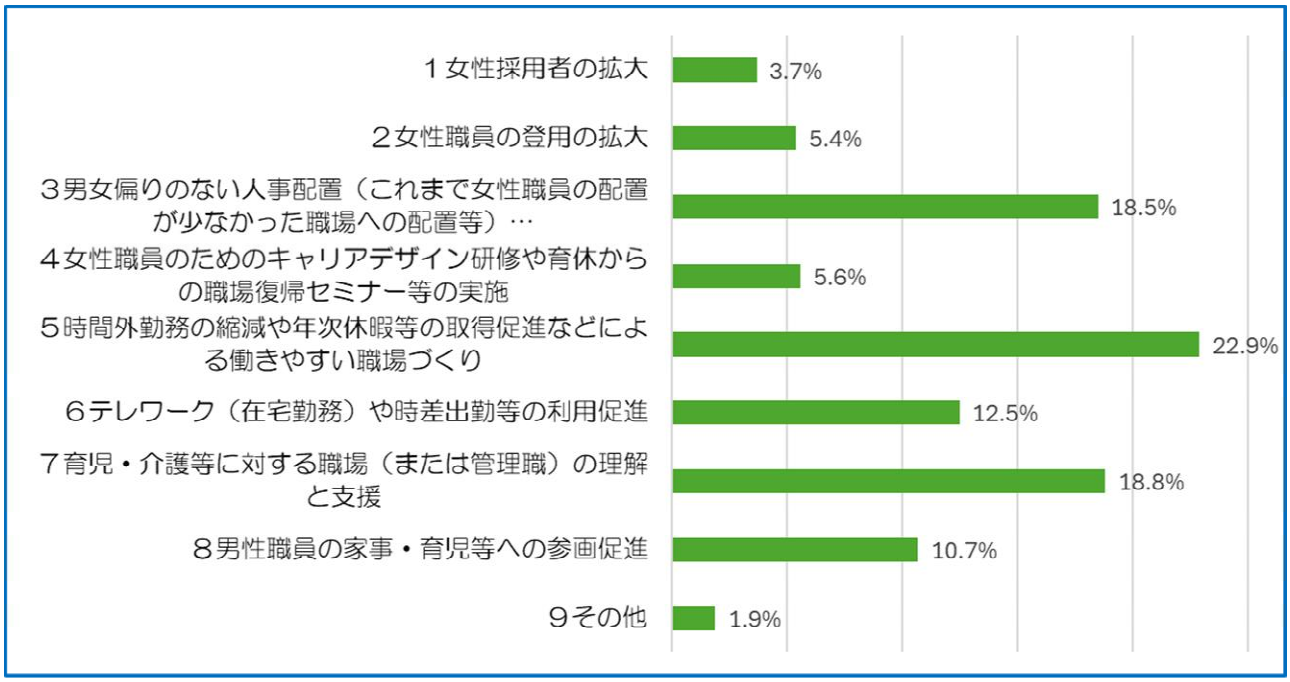


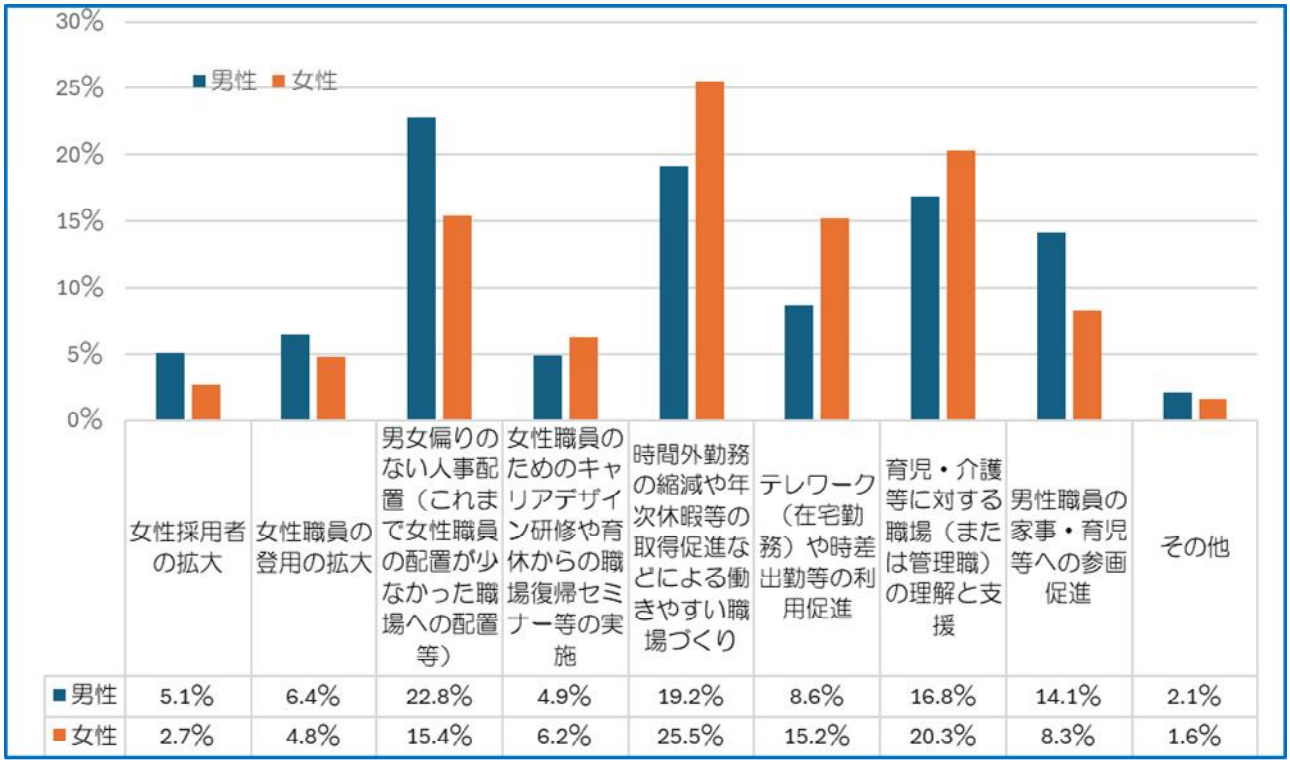


	１家庭の協力	２職場の理解	３研修の機会	４模範となる先輩	５その他（自己研鑽、時間等）
男性	25.6%	36.8%	13.1%	15%	9.5%
女性	34%	37.6%	12%	8.9%	7.5%

- 職員の約 68%が「家庭の協力（30.3%）」「職場の理解（37.3%）」と回答
- 男女ともに「職場の理解」の割合が高く、次いで「家庭の協力」の割合が高かった。

［設問 11］女性職員の活躍を推進するために重点的に取り組むべきものは何ですか。
【３つ以内】



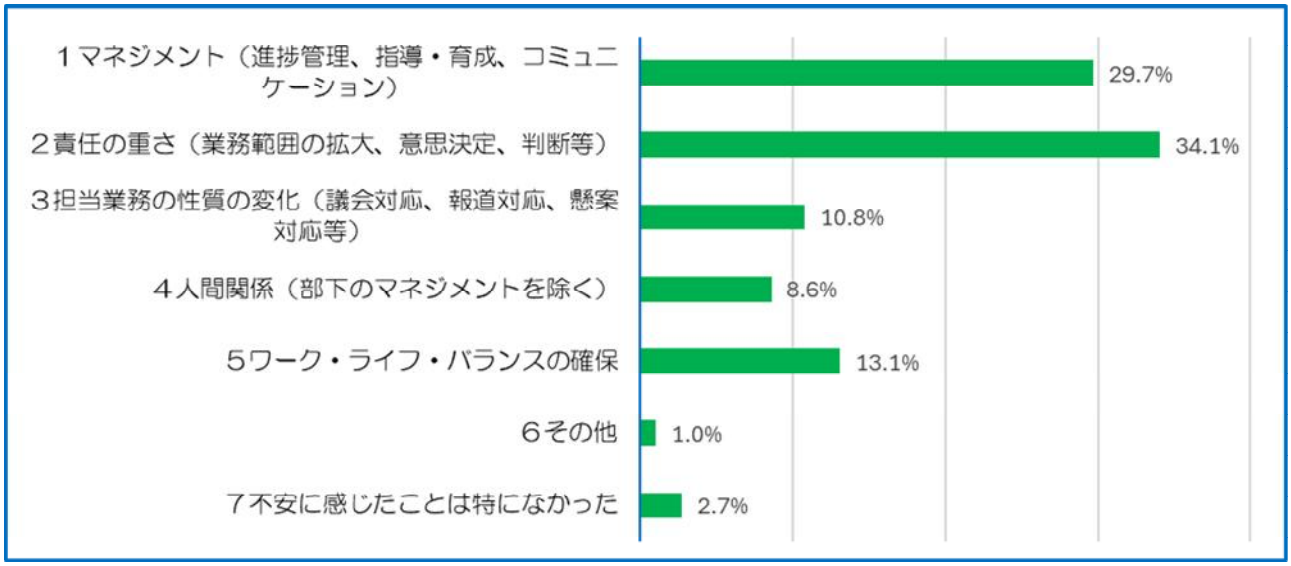


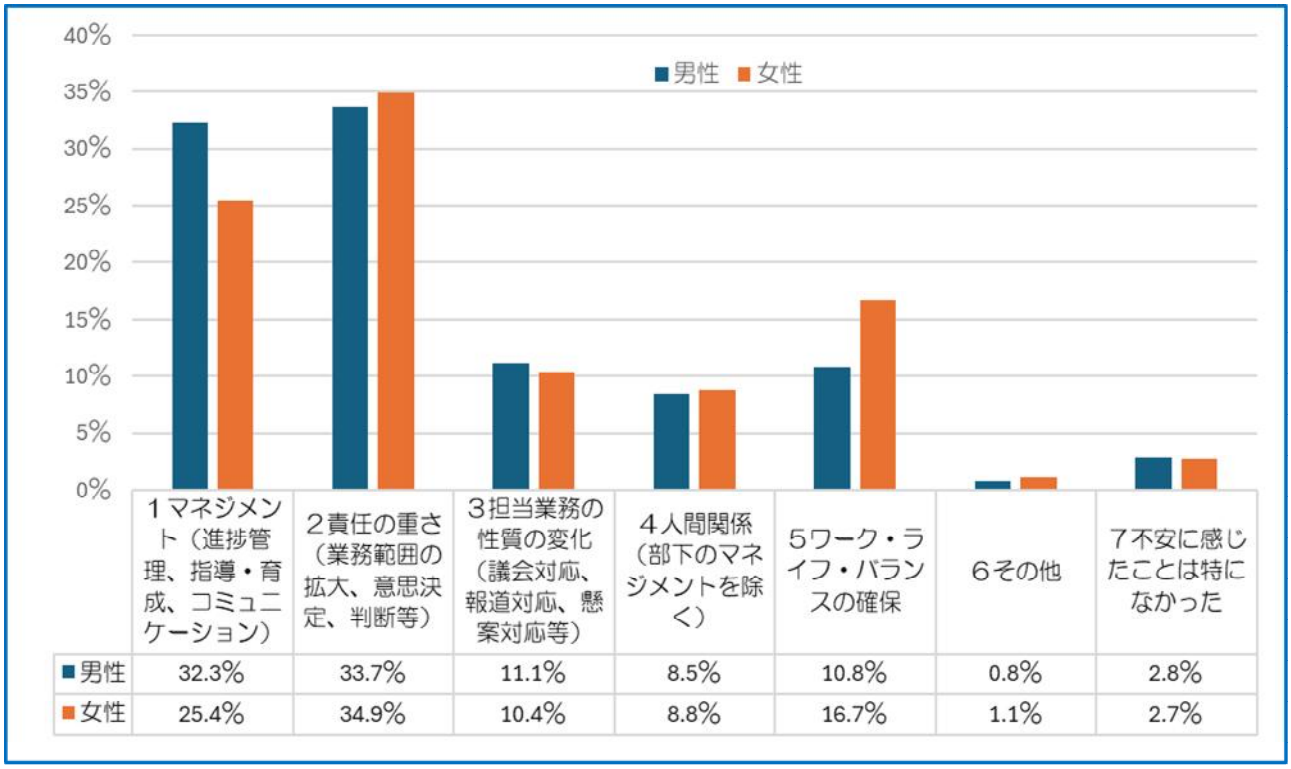
	女性採用者の拡大	女性職員の登用の拡大	男女偏りのない人事配置（これまで女性職員の配置が少なかった職場への配置等）	女性職員のためのキャリアデザイン研修や育休からの職場復帰セミナー等の実施	時間外勤務の縮減や年次休暇等の取得促進などによる働きやすい職場づくり	テレワーク（在宅勤務）や時差出勤等の利用促進	育児・介護等に対する職場（または管理職）の理解と支援	男性職員の家事・育児等への参画促進	その他
男性	5.1%	6.4%	22.8%	4.9%	19.2%	8.6%	16.8%	14.1%	2.1%
女性	2.7%	4.8%	15.4%	6.2%	25.5%	15.2%	20.3%	8.3%	1.6%

・　「時間外勤務の縮減や年次休暇等の取得促進などによる働きやすい職場づくり」が約 23%と最も多く、次いで「育児・介護等に対する職場（または管理職）の理解と支援」と「男女偏りのない人事配置（これまで女性職員の配置が少なかった職場への配置等）」が約 19%と多くなっている

・　男性は「男女偏りのない人事配置（これまで女性職員の配置が少なかった職場への配置等）」が最も多いのに対し、女性は「時間外勤務の縮減や年次休暇等の取得促進などによる働きやすい職場づくり」が最も多かった。

［設問 12］あなたが課長補佐級又は課長級に昇任した際、特に不安や困難に感じたことは何ですか。【２つ以内】

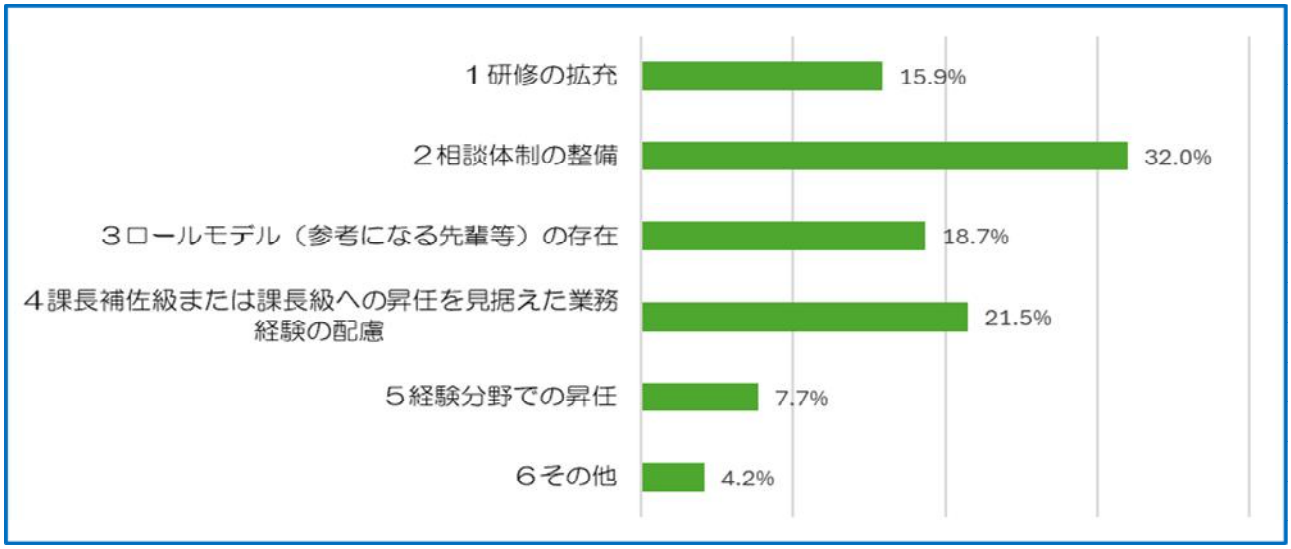


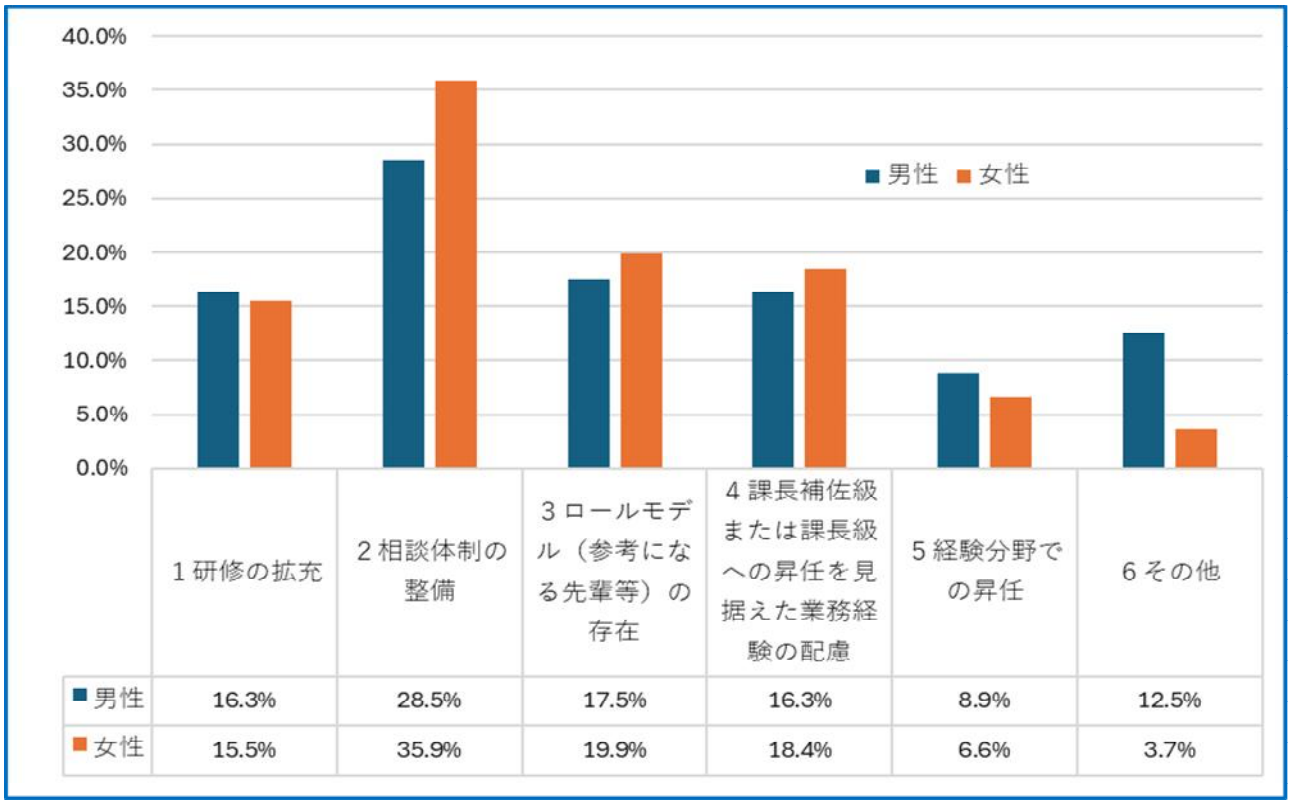


	１マネジメント（進捗管理、指導・育成、コミュニケーション）	２責任の重さ（業務範囲の拡大、意思決定、判断等）	３担当業務の性質の変化（議会対応、報道対応、懸案対応等）	４人間関係（部下のマネジメントを除く）	５ワーク・ライフ・バランスの確保	６その他	７不安に感じたことは特になかった
男性	32.3%	33.7%	11.1%	8.5%	10.8%	0.8%	2.8%
女性	25.4%	34.9%	10.4%	8.8%	16.7%	1.1%	2.7%

・　「責任の重さ（業務範囲の拡大、意思決定、判断等）」が約 34%と最も多く、次いで「マネジメント（進捗管理、指導・育成、コミュニケーション）」が約 28%となっている。
・　男性職員は「マネジメント」を回答した割合が多いのに対し、女性は「ワーク・ライフ・バランスの確保」を回答した割合が高かった。

［設問 13］【設問 12 でいずれかの困難な不安を感じたことを選択した方にお伺いします】組織や職場における支援として特に必要なのは何だと思いますか。【２つ以内】

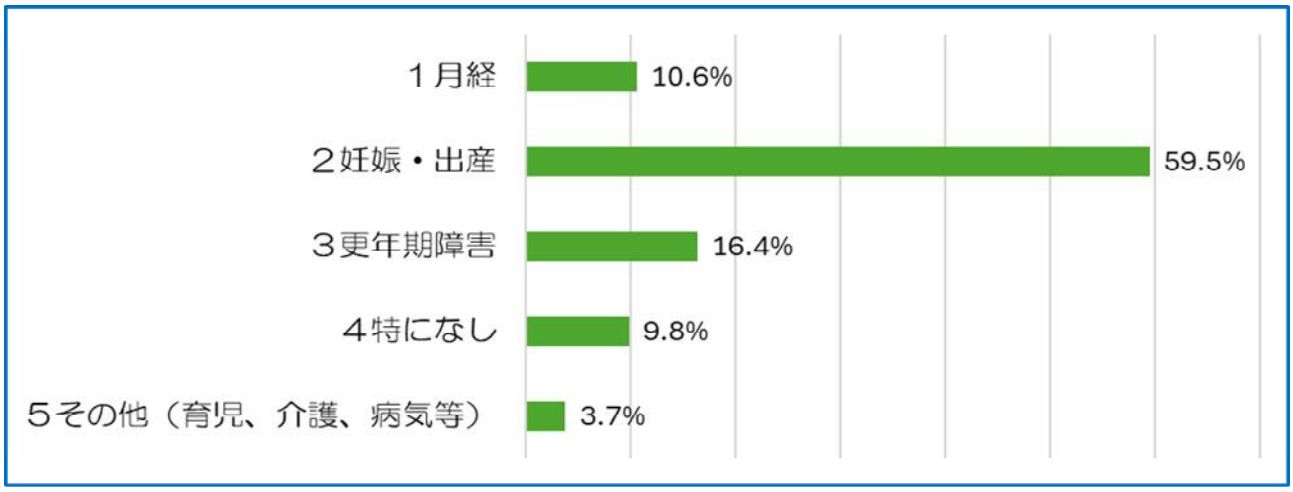


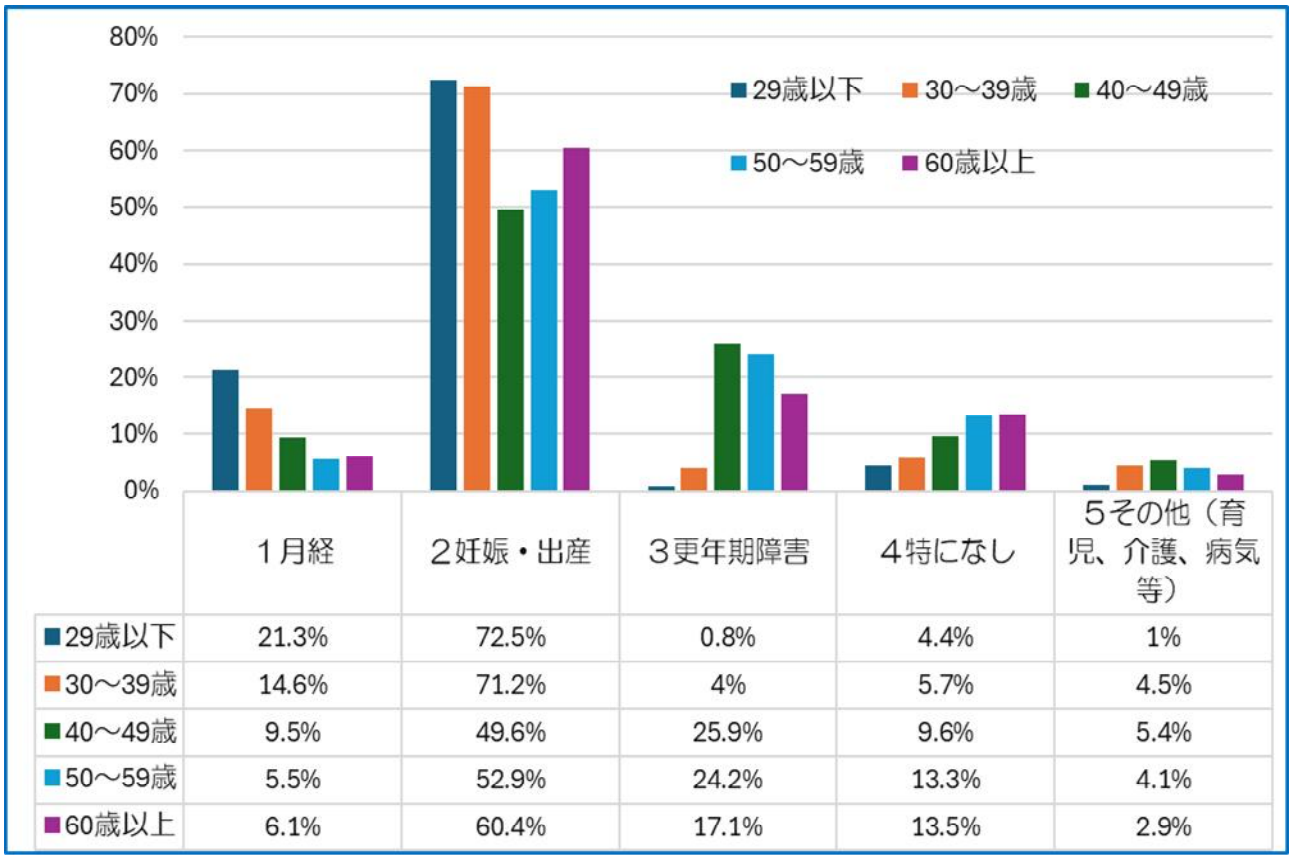


	１研修の拡充	２相談体制の整備	３ロールモデル（参考になる先輩等）の存在	４課長補佐級または課長級への昇任を見据えた業務経験の配慮	５経験分野での昇任	６その他
男性	16.3%	28.5%	17.5%	16.3%	8.9%	12.5%
女性	15.5%	35.9%	19.9%	18.4%	6.6%	3.7%

・　「相談体制の整備」が約 32%を占め、次いで「課長補佐級または課長級への昇任を見据えた業務経験の配慮」が約 22%、「ロールモデル（参考になる先輩等）の存在」が約 19%と続いた。

［設問 14］【女性にお伺いします】あなたのキャリア形成にあたって職場の支援が最も必要だと思う女性特有の健康課題は何ですか。※この質問は、女性活躍推進法の見直しの方向性を踏まえ、女性特有の健康課題に配慮した支援を検討するための設問です。

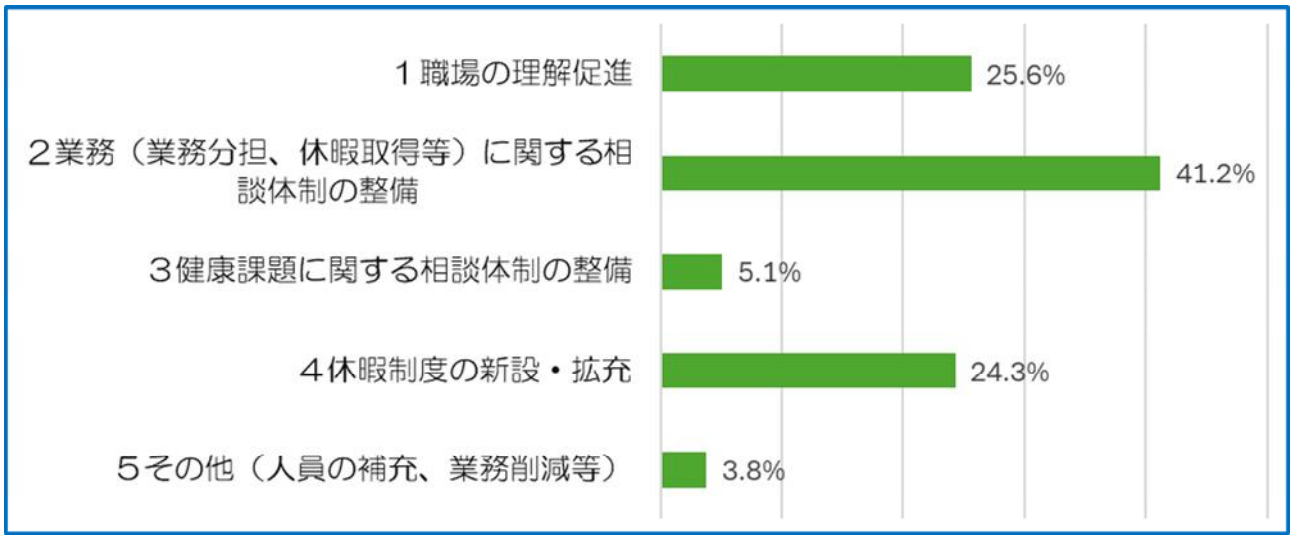


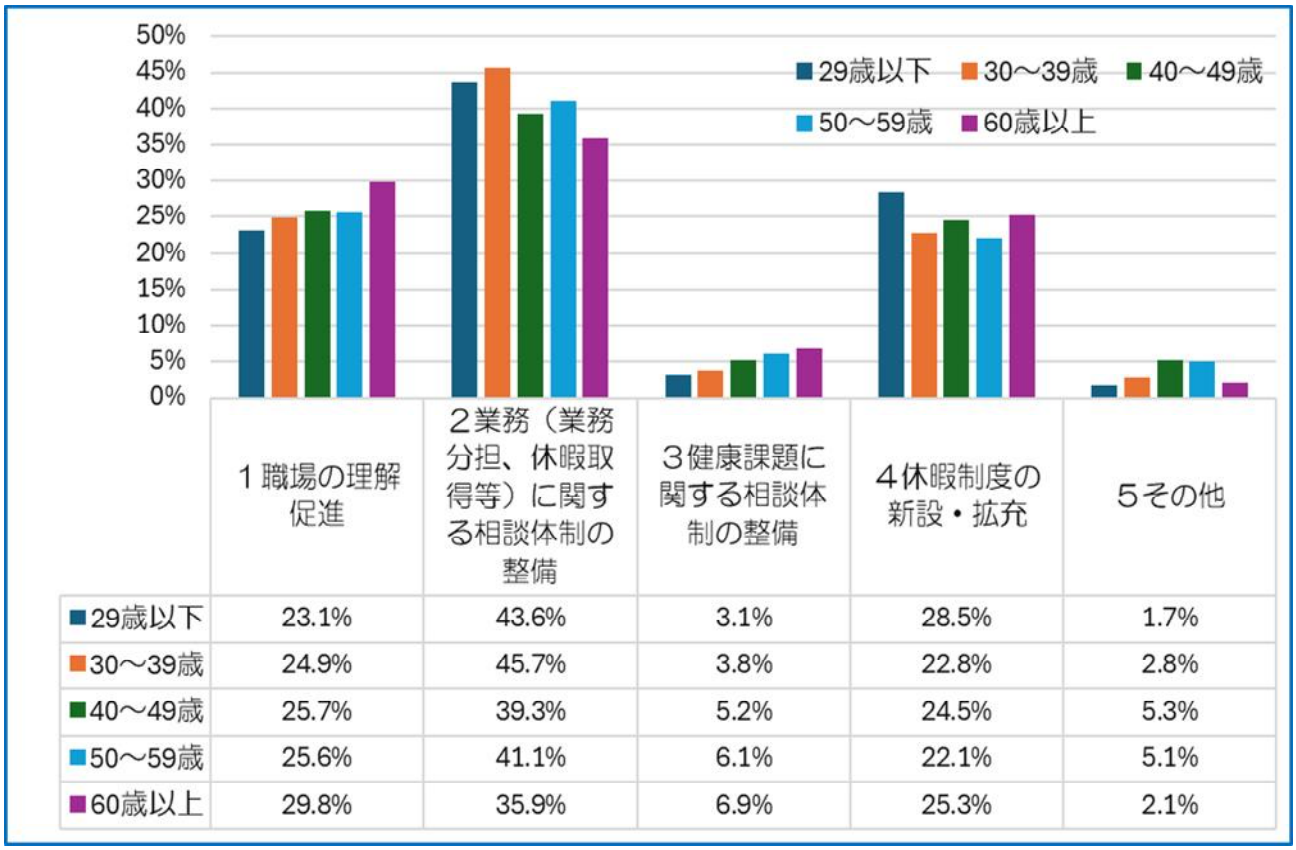


	１月経	２妊娠・出産	３更年期障害	４特になし	５その他（育児、介護、病気等）
29歳以下	21.3%	72.5%	0.8%	4.4%	1%
30～39歳	14.6%	71.2%	4%	5.7%	4.5%
40～49歳	9.5%	49.6%	25.9%	9.6%	5.4%
50～59歳	5.5%	52.9%	24.2%	13.3%	4.1%
60歳以上	6.1%	60.4%	17.1%	13.5%	2.9%

・　女性職員の約 60%が「妊娠・出産」と回答し、突出している。次いで「更年期障害（16.4%）」、「月経（10.6%）」の割合が高い。
・　若年層ほど「月経」と回答する割合が高く、40 代以降は「更年期障害」と回答する割合が高い。

［設問 15］【設問 14 でいずれかの健康課題を選択した方にお伺いします】上記の設問で回答した健康課題について、職場における健康支援として何が必要だと思いますか。



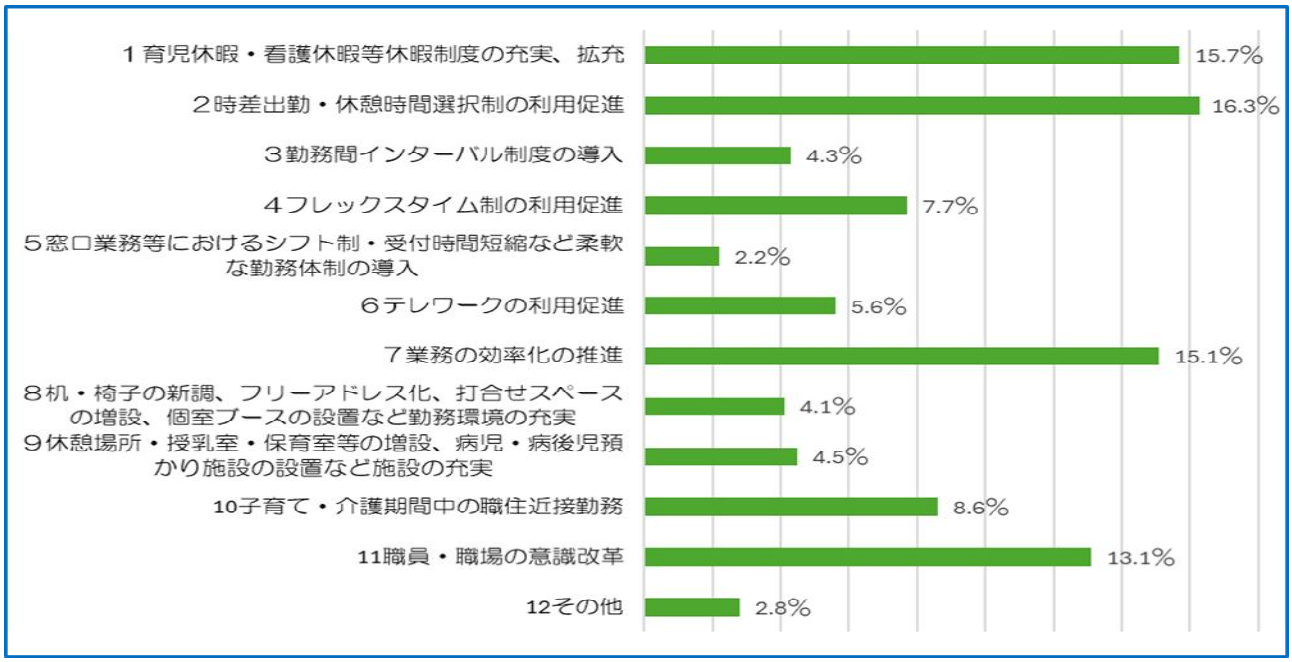


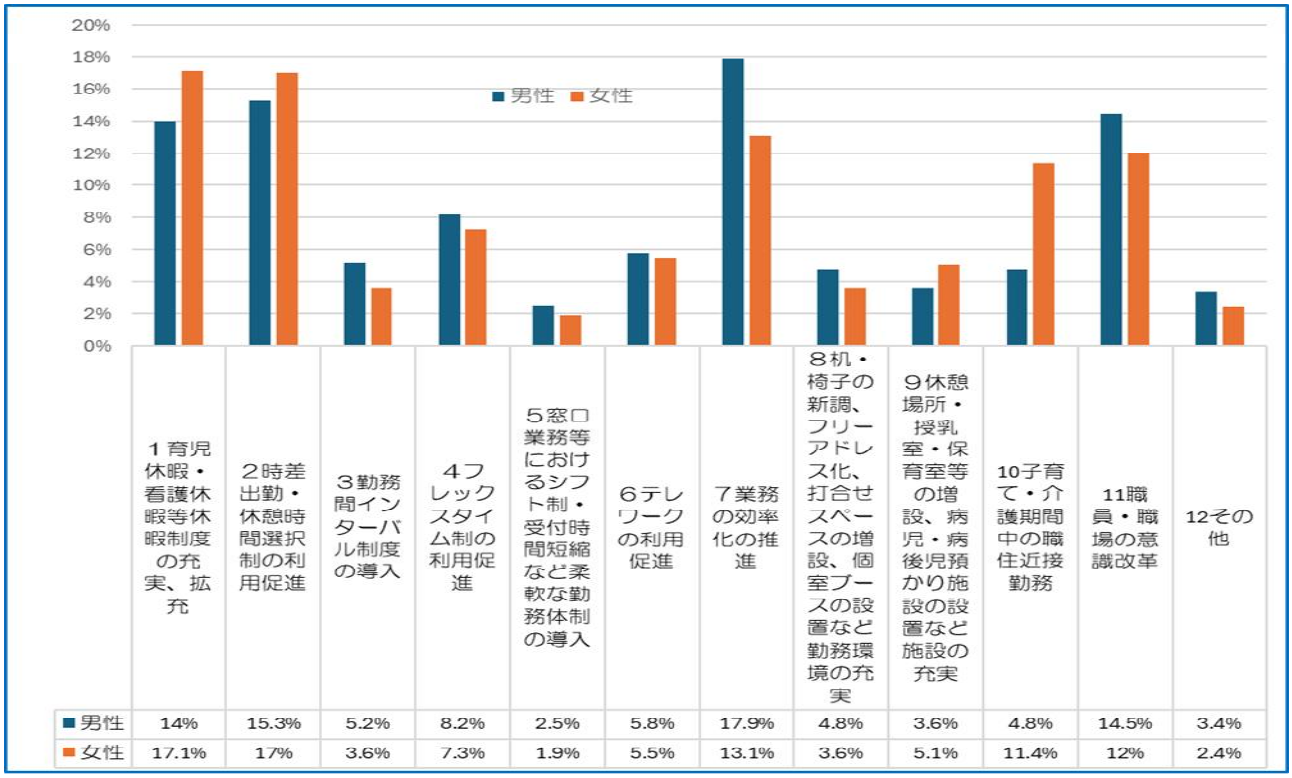
	１職場の理解促進	２業務（業務分担、休暇取得等）に関する相談体制の整備	３健康課題に関する相談体制の整備	４休暇制度の新設・拡充	５その他
29歳以下	23.1%	43.6%	3.1%	28.5%	1.7%
30～39歳	24.9%	45.7%	3.8%	22.8%	2.8%
40～49歳	25.7%	39.3%	5.2%	24.5%	5.3%
50～59歳	25.6%	41.1%	6.1%	22.1%	5.1%
60歳以上	29.8%	35.9%	6.9%	25.3%	2.1%

・　女性職員の 41%が「業務（業務分担、休暇取得等）に関する相談体制の整備」と回答しており、次いで約 26%が職場の理解促進」と回答している。
・　20 代及び 30 代で「業務（業務分担、休暇取得等）に関する相談体制の整備」と回答する傾向が高く、年齢層が高いほど「職場の理解促進」と回答する傾向が見られた。

■ワーク・ライフ・バランス

［設問 16］あなたのワーク・ライフ・バランスを実現するため、柔軟な働き方の推進として今後必要なことは、どのようなことだと思いますか。【３つ以内】



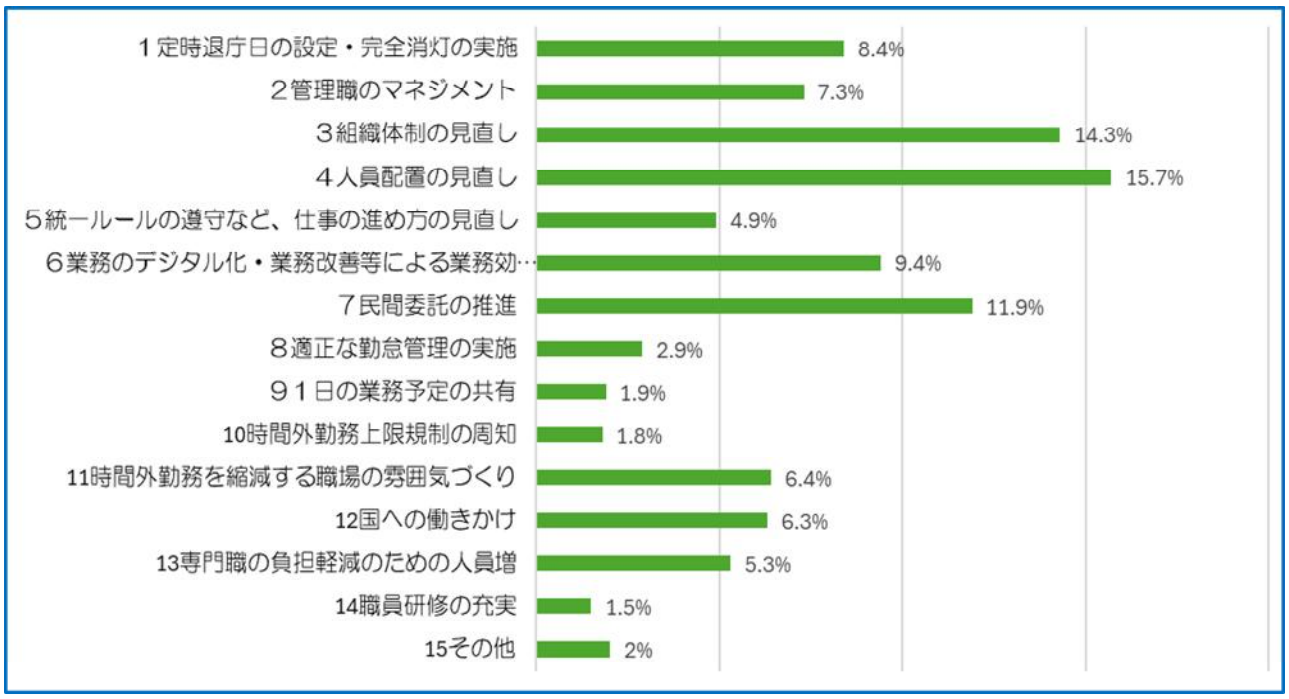


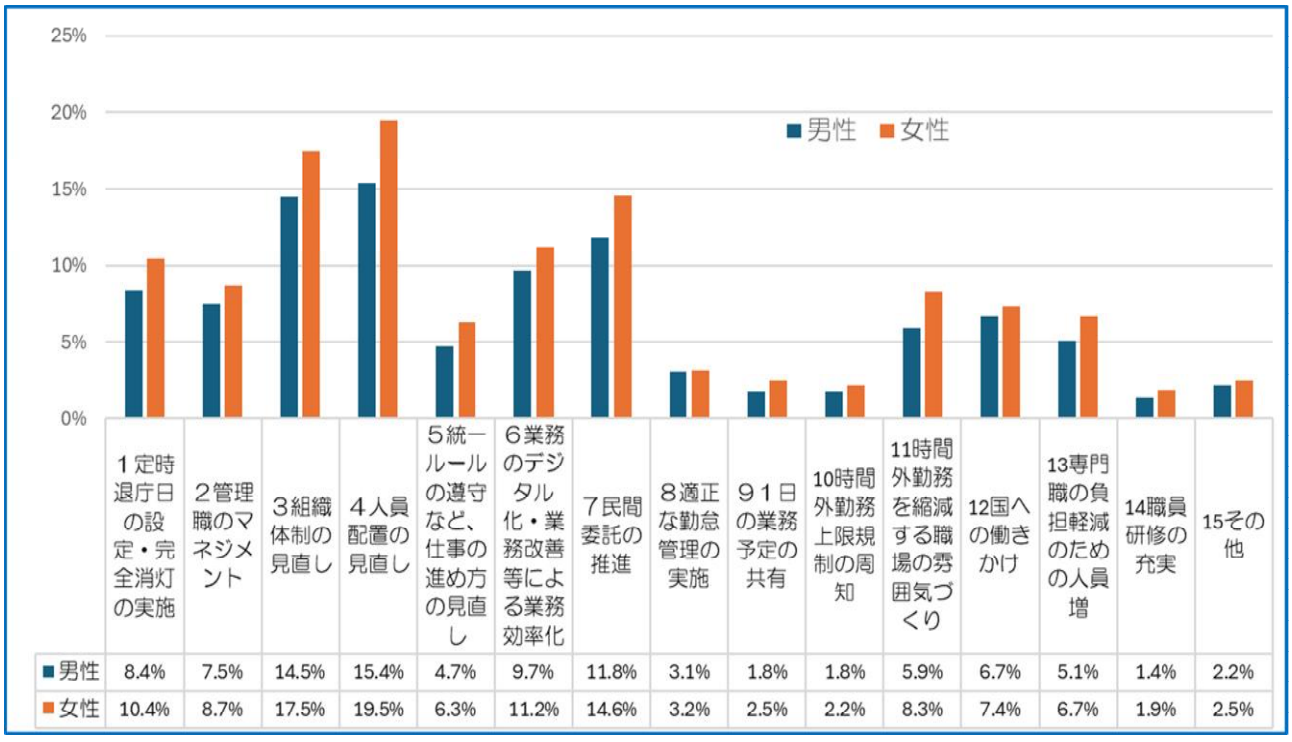
	１育児休暇・看護休暇等休暇制度の充実、拡充	２時差出勤・休憩時間選択制の利用促進	３勤務間インターバル制度の導入	４フレックスタイム制の利用促進	５窓口業務等におけるシフト制・受付時間短縮など柔軟な勤務体制の導入	６テレワークの利用促進	７業務の効率化の推進	８机・椅子の新調、フリーアドレス化、打合せスペースの増設、個室ブースの設置など勤務環境の充実	９休憩場所・授乳室・保育室等の増設、病児・病後児預かり施設の設置など施設の充実	10子育て・介護期間中の職住近接勤務	11職員・職場の意識改革	12その他
男性	14%	15.3%	5.2%	8.2%	2.5%	5.8%	17.9%	4.8%	3.6%	4.8%	14.5%	3.4%
女性	17.1%	17%	3.6%	7.3%	1.9%	5.5%	13.1%	3.6%	5.1%	11.4%	12%	2.4%

・　「時差出勤・休憩時間選択制の利用促進」、「育児休暇・看護休暇等休暇制度の充実、拡充」が約 16%、「業務の効率化の推進（業務のデジタル化、業務改善、Webex の活用等）」が約 15%を占めた。

・　女性は「時差出勤・休憩時間選択制の利用促進」と「育児休暇・看護休暇等休暇制度の充実、拡充」の割合が高いのに対し、男性は「業務の効率化の推進（業務のデジタル化、業務改善、Webex の活用等）」の割合が高かった。

［設問 17］あなたが時間外勤務縮減のために求める取組は何ですか。【５つ以内】

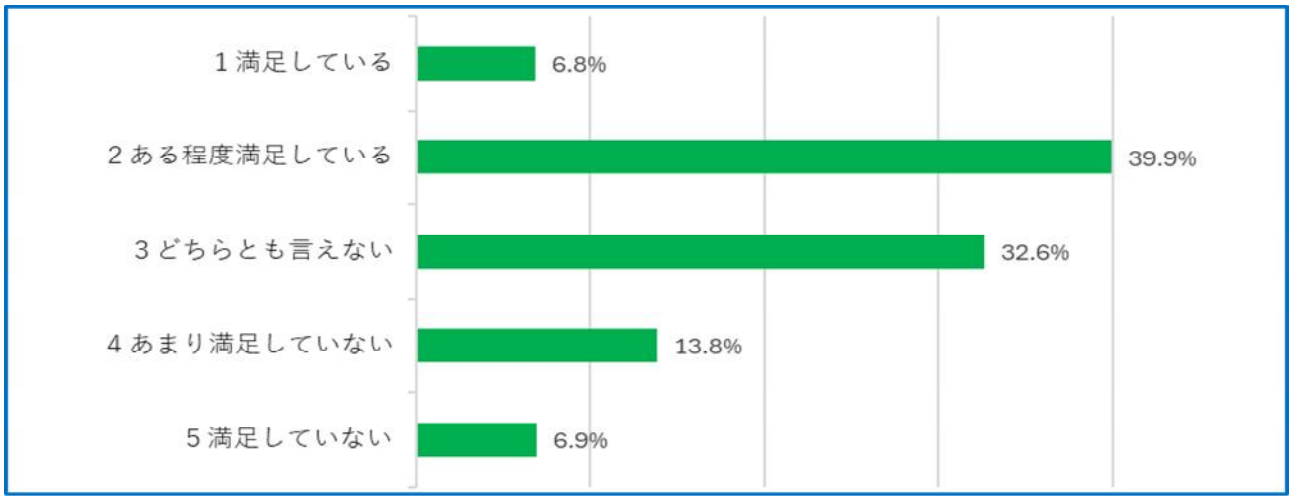


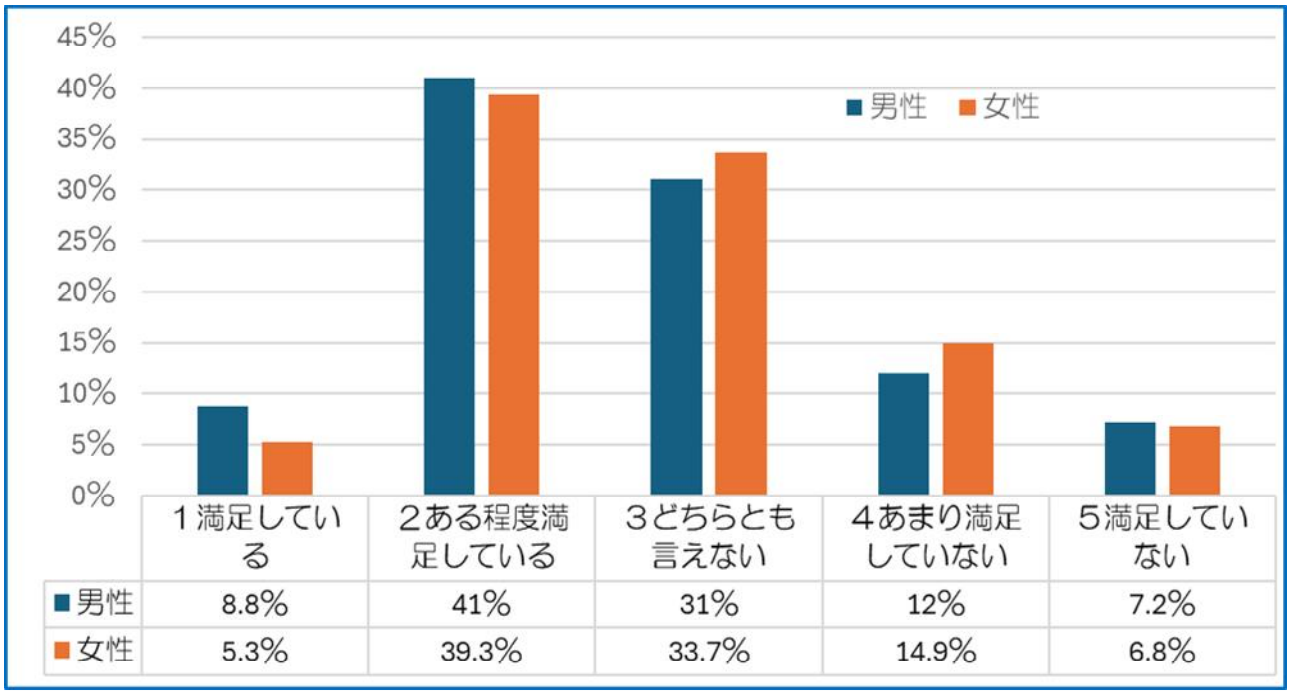


	１定時退庁日の設定・完全消灯の実施	２管理職のマネジメント	３組織体制の見直し	４人員配置の見直し	５統一ルールの遵守など、仕事の進め方の見直し	６業務のデジタル化・業務改善等による業務効率化	７民間委託の推進	８適正な勤怠管理の実施	９１日の業務予定の共有	10時間外勤務上限規制の周知	11時間外勤務を縮減する職場の雰囲気づくり	12国への働きかけ	13専門職の負担軽減のための人員増	14職員研修の充実	15その他
男性	8.4%	7.5%	14.5%	15.4%	4.7%	9.7%	11.8%	3.1%	1.8%	1.8%	5.9%	6.7%	5.1%	1.4%	2.2%
女性	10.4%	8.7%	17.5%	19.5%	6.3%	11.2%	14.6%	3.2%	2.5%	2.2%	8.3%	7.4%	6.7%	1.9%	2.5%

・　「人員配置の見直し（適材適所の人事異動、人事異動のサイクル長期化等）」が約 16%と最も高く、次いで「組織体制の見直し（所属職員数の適正化）」が約 14%となっている。また、男女による大きな差はなかった。

［設問 18］あなたのワーク・ライフ・バランスの満足度はどのくらいですか。





	1満足している	2ある程度満足している	3どちらとも言えない	4あまり満足していない	5満足していない
男性	8.8%	41%	31%	12%	7.2%
女性	5.3%	39.3%	33.7%	14.9%	6.8%

・　職員の約 47%が「満足している（6.8%）」「ある程度満足している（39.9%）」と回答している。
・　男女に大きな差はない。

（３）課題分析

これまで、子育て中の職員が仕事と家庭を両立しやすい環境づくりを推進するため、また、全ての職員がどの役職段階においてもその個性と能力を十分に発揮できるよう、家事・育児や介護をしながら活躍できる職場環境づくりの推進、女性の採用・登用の拡大やワーク・ライフ・バランスの推進等に積極的に取り組んできました。

これらの取組によって、上記「４　状況把握」にあるとおり、女性登用の拡大や男性職員の育児参画促進が図られるなどの一定の成果が見られるところです。

一方で、超過勤務教職員は依然と生じていることや、男性職員の育児休業取得率については、数値目標を達成することができていないことから、今後、働き方改革に向けた様々な取組を一層推進していく必要があります。