

佐賀県公立学校特定事業主行動計画

令和8年3月31日
佐賀県教育委員会

1 計画の位置付け

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）及び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。）に基づき、佐賀県教育委員会が公立学校における取組について策定するものです。

2 対象職員等

本計画は、それぞれ次の者を対象とします。

- (1) 次世代育成支援法に基づくものは、県立学校に勤務する職員
- (2) 女性活躍推進法に基づくものは、県立学校に勤務する職員及び県費負担教職員

なお、本計画「6 具体的な取組」の(1)から(3)及び「7 その他の次世代育成支援対策に関する事項」の対象者は以下の表のとおりです。

計画に基づく具体的な取組	根拠法	対象職員
6 (1) 女性職員の登用・計画的育成とキャリア形成支援	女性活躍推進法	県立学校職員及び県費負担教職員
6 (2) ワーク・ライフ・バランスの推進	女性活躍推進法及び次世代育成支援法	県立学校職員及び県費負担教職員※1
6 (3) 子育てがしやすい職場環境の実現及び 7 その他の次世代育成支援対策に関する事項	次世代育成支援法	県立学校職員

※1 服務監督権に係る事項で各市町教育委員会が計画を定めているものについては、県立学校職員のみ対象。

3 計画期間

本計画は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とします。

4 推進体制

本計画を県内の公立学校全体で推進するため、特に、女性活躍推進法に関する取組については、県教育委員会と市町教育委員会が必要な連携を図り、女性職員の活躍を推進していきます。なお、本計画のうち市町教育委員会の服務監督権に係る事項については、市町教育委員会

において、本計画の趣旨に沿って適切に対応することとします。

また、本計画の実施状況は、県教育委員会の担当者等が定期的に点検を行い、内容を変更すべき事項があった場合には計画を見直します。

なお、本計画の実施状況及び目標に対する実績等について、毎年少なくとも1回公表します。

5 状況把握・課題分析

(1) 女性職員の採用・登用

女性職員の管理職への育成・登用を推進することは、学校が女性にとって活躍できる職場として認知され、優秀な人材の確保につながります。したがって、女性職員を管理職に登用していくための継続的な取組を進めていく必要があります。

令和3年度から令和7年度における、県内の公立学校職員全体に占める女性職員の割合は継続して50%を超えており、学校は女性が活躍する基本的な条件が備わっている職場とすることができます。公立学校における管理職に占める女性職員の割合は、令和3年度に約23%でしたが、令和7年度に約28%に増加しており、令和6年度時点では全国平均を上回る結果となっています。

以上のとおり、県内の公立学校における管理職に占める女性職員の割合は、校種により差はありますが、全国平均より高い状況にあります。引き続き女性が活躍できる職場として、継続的な女性職員の登用に取り組んでいきます。

(公立学校の職員全体に占める女性職員の割合)

項目	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
女性職員割合	55.3%	55.4%	55.7%	55.9%	56.6%

※ 数値は県内の県立学校職員及び市町立学校の県費負担教職員の合計

(公立学校の管理職等に占める女性の割合)

項目	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
公立学校における管理職 (校長・副校長・教頭、統括事務 長・事務長)の女性比率	23.3%	23.6%	26.1%	28.1%	27.9%
公立学校における主幹教諭・指導 教諭・事務主任の女性比率	32.5%	32.9%	38.6%	34.8%	39.2%

※ 数値は県内の県立学校職員及び市町立学校の県費負担教職員の合計

採用時における女性職員の割合については、高い割合で推移していることから、職員全体に占める女性の割合は、引き続き 50%を超える状況が続いていくことが見込まれます。また、県内の公立学校における職員の年齢構成では、出産・育児を理由とした M 字カーブの底は浅くなっており、女性職員の円滑な職場復帰に対する支援が行われていると言えます。

今後、女性職員の管理職への登用を継続していくためには、女性職員数が少ない 49 歳以下対しキャリア意識を形成するための研修等を実施する必要があります。

(公立学校における職員の年齢構成)

区分	職員全体	うち女性
61 歳以上	183 人 (2.4%)	80 人 (43.7%)
55 歳～60 歳	1,509 人 (19.8%)	767 人 (50.8%)
50 歳～54 歳	1,149 人 (15.1%)	649 人 (56.5%)
45 歳～49 歳	728 人 (9.6%)	427 人 (58.7%)
40 歳～44 歳	754 人 (9.9%)	423 人 (56.1%)
35 歳～39 歳	872 人 (11.5%)	481 人 (55.2%)
30 歳～34 歳	968 人 (12.7%)	532 人 (55.0%)
29 歳以下	1,451 人 (19.0%)	869 人 (59.9%)
全体	7,614 人 (100%)	4,228 人 (55.5%)

※ 数値は、令和 7 年 4 月 1 日時点の県立学校職員及び市町立学校の県費負担教職員の合計（休職者・充て指導主事・組合専従者を含む）による。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進

① 育児休業等の取得状況

育児休業については、女性職員が全員取得している一方で、男性職員の育児休業が取得されていない状況にあります。また、出産補助休暇（3 日間）及び配偶者出産時育児休暇（5 日間）の取得についても、前計画では完全取得を目標としてきましたが十分ではありませんでした。

育児だけではなく仕事と家庭の両方を営むにあたり、男性の十分な分担がなければ、家庭生活における女性の負担は高まらざるを得ず、その結果、職業生活における女性の活躍は困難となります。

男性の家庭生活への参画をより強力に推進する必要があることはもとより、女性のみならず男性も時間的制約のある職員の増加が見込まれる中で、仕事と家庭を両立するための意識の改革や更なる環境整備が必要です。

(県立学校における男性職員の出産補助休暇及び配偶者出産時育児休暇の取得状況)

項目	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
① 年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員	58人	38人	40人	40人
② うち出産補助休暇(3日)及び配偶者出産時育児休暇(5日)を完全取得した職員	40人	24人	28人	27人
取得率(②/①)	69.0%	63.2%	70.0%	67.5%

※ 数値は、令和3年度～令和6年度の男性職員の子育て休暇取得プランの実績による。

② 年次休暇の取得状況等

公立学校職員における職員1人あたりの年次休暇の取得日数については、平均14日以上を取得を目標としてきました。直近では概ね13日～14日程度で推移しておりますが、目標達成には至っていません。時間外在校等時間又は時間外勤務時間数は、減少傾向にありますが、職員の長時間労働が解消されたとはいえない状況にあります。

女性職員が活躍できる職場をつくるためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。長時間労働は、仕事と家庭の両立を阻む大きな要因になるだけでなく、児童生徒に向き合う時間が取れない、教員としての資質・能力を高める余裕がないなどの支障が生じ、職員が継続的に勤務しようという意欲にも影響を与えかねません。

そのため、引き続き、年次休暇をはじめとした休暇の取得促進のほか、管理職の意識改革や職員が互いに理解しあえるような職場づくりを進めていくなど、継続的な取組を進めていく必要があります。

(公立学校における職員1人あたりの年次休暇取得日数)

項目	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
年次休暇取得日数	10.2日	12.6日	14.1日	13.4日

※ 数値は、令和3年度～令和6年度の勤務条件調査(小学校、中学校及び県立学校の平均日数)による。

(県立学校における事務職員の時間外勤務時間数(職員1人あたりの年間平均時間数))

項目	令和5年度	令和6年度
年平均時間数	108時間	100時間

※ 数値は、令和5年度及び令和6年度の県立学校事務職員の時間外勤務時間数実績による。

6 具体的な取組

県教育委員会は、公立学校において、自らの権限に属する以下の取組を進めます。
なお、小中学校においては、市町教育委員会と連携しながら適切に進めることとします。

(1) 女性職員の登用・計画的育成とキャリア形成支援

① 女性職員の登用・育成

- (a) 校長・副校長・教頭、統括事務長・事務長という管理職に占める女性比率を高めるため、数値目標を定め、登用を促進します。
- (b) 将来、指導的地位へ成長していくことが期待される人材プール（主幹教諭、指導教諭、事務主任）に関する目標を定めることで、(a)への取組を強化します。
- (c) 女性職員が若いうちから将来のキャリアをイメージしつつ、仕事への意欲を高める研修や職務上の機会を設けることにより、女性職員の意識向上及び人材育成を図ります。

② 女性職員のキャリア形成支援

- (a) 女性職員のキャリア形成を意識した計画的な人事配置に努め、女性職員の意識の向上と潜在能力の発揮を促進します。
- (b) 女性職員が将来のキャリアプランのイメージ・意欲を持てるよう、ロールモデルとなる人材の発掘・育成を行うほか、子育て等をしながら様々な働き方の経験や知識を有する女性職員の活躍事例の紹介を行います。
- (c) 女性職員の学校経営への参画を促すため、管理職の役割について整理するとともに改善を図ります。
- (d) 育児休業等で、長期間にわたり職場を離れる女性職員が、円滑な職場復帰を実現できるよう、定期的に休業期間中における職場や業務の状況等に関する情報提供を行います。
- (e) 育児休業中の女性職員に対し、教育センターで実施されるセミナー等の情報を提供し、休業期間中における能力開発をサポートします。

③ 女性職員の活躍を支える支援

- (a) 女性職員が働き続けていく上での悩みや心配事について、相談しやすい職場環境や女性職員のネットワーク構築づくりを支援します。
- (b) 管理職と職員とのコミュニケーションの緊密化や人事評価制度等の活用により、職務に対する意識の向上、能力開発を図ります。
- (c) 研修等を通じて、女性職員の活躍及びワーク・ライフ・バランスの推進に関する管理職の意識向上を図ります。
- (d) 本計画の周知を図り、女性職員の活躍の意義についてすべての職員の理解を促進するとともに、校内研修等を通じて性別による役割分担など固定観念のない職場風土づくりを推進します。

これらの取組を通じ、計画期間の終期において、次の目標を達成できるよう女性の積極的な登用を進めます。

- 公立学校における管理職（校長・副校長・教頭、統括事務長・事務長）に占める女性職員の割合が33%以上
- 公立学校における主幹教諭・指導教諭・事務主任に占める女性職員の割合が45%以上

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進

- ① 男性職員による積極的な育児を支援する制度（以下「育児支援制度」という。）の活用
配偶者の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進するため、次のことに取り組み、育児支援制度の積極的な活用を促します。
- (a) 校長及び教育委員会は、職員に対して、男性職員の出産補助休暇（3日間）及び配偶者出産時育児休暇（5日間）の完全取得、男性職員の育児休業取得率50%をめざす方針を明確に示し、育児支援制度を活用しやすい職場の雰囲気の醸成に努めます。
- (b) 校長及び教育委員会は、常日頃から職員の相談を受けやすい雰囲気の醸成に努めるとともに、個人のプライバシーに配慮しつつ、適切な機会や手段により子の出生が見込まれる男性職員を確実に把握します。
- (c) 校長は、対象職員に対し、出産補助休暇（3日間）及び配偶者出産時育児休暇（5日間）の完全取得を推奨するとともに、「男性職員の子育て休暇取得プラン（計画及び実績）」を作成し、対象職員の休暇取得状況を管理します。
- (d) 校長は、対象となる男性職員に育児休業の取得を促すとともに、希望する男性職員が円滑に取得することができるよう、あらかじめ体制の準備や業務分担の見直し等、業務面における環境整備に努めます。

このような取組を通じて、計画期間の終期において、以下の目標を達成できるよう育児支援制度の活用を促進します。

- 出産補助休暇（3日間）及び配偶者出産時育児休暇（5日間）について、対象となる男性職員全員が完全取得
- 対象となる男性職員の50%以上が育児休業を取得

② 時間外業務の縮減

長時間勤務の常態化は、職員の健康・福祉に影響を及ぼすだけでなく、職員の職業生活と家庭生活の両立を困難なものとし、育児を行う職員の深夜勤務・時間外業務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の時間外業務の縮減に向け、次の取組を進めます。

(a) 時間外在校等時間の上限の管理

校長は、県・市町教育委員会が策定する「業務量管理・健康確保措置実施計画」に定められた時間外在校等時間の上限の範囲内となるよう業務量の適切な管理を行います。

(b) 校務の効率化の推進

校長は、県・市町教育委員会が策定する「業務量管理・健康確保措置実施計画」に定められた業務改善方針に基づき、学校行事の精選等、既存業務に対する廃止・合理化の見直しを積極的に実施し、校務の効率化を進め、時間外業務の縮減に努めます。

(c) 時間外業務の縮減のための意識啓発等

校長は、職員の時間外業務の状況等を適切に把握し、時間外在校等時間又は時間外勤務が長い職員に対して指導・助言するとともに、校内全職員で協議するなど、時間外業務の縮減に努めます。

(d) 定時退勤推進日の実施

定時退勤推進日を設定し、各学校の実情に応じて定時退勤を促します。また、この推進日は定時に仕事を終え、自宅に直帰し、家族と触れ合うための日を設けることとし、家族との時間を多く持つことによって家庭生活の充実を推進します。

このような取組を通じ、計画期間の終期において、以下の目標を達成できるよう業務効率化を促進します。

- | |
|--|
| <p>○ 県立学校事務職員の一人当たりの平均時間外勤務時間数が年間 105 時間を上回らない</p> |
|--|

③ 休暇の取得促進

校長は、業務計画や休暇取得計画の策定、業務分担の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数が少ない職員については休暇の取得を促します。

(a) 年次休暇の取得の促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得、長期休業中における計画表等の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図ります。

(b) 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇の前後等における休暇の取得、リフレッシュ休暇の取得などにより、連続した休暇の取得促進を図ります。

また、学校の長期休業中に連続休暇を取得しやすいよう、夏季休業期間中の一定期間において、学校閉庁日を設定します。

(c) 年間 14 日の年次休暇を取得しやすい環境づくりやマネジメントを、校長等の管理職の

人事評価に反映します。

このような取組を通じ、計画期間の終期において、以下の目標を達成できるよう休暇の取得を促進します。

- 年間20日の年次休暇のうち、職員一人当たりの年次休暇の取得日数を、平均14日（70%）以上

(3) 子育てがしやすい職場環境の実現

子どもを産み育てることは、男女いずれにも重要なことです。特に女性にとっては、出産のための体づくりが大変重要であるため、次の取組により、安心して子どもを妊娠・出産できる環境づくりに努めます。

① 制度や権利等の周知

休暇（産前・産後休暇、育児休暇）・育児休業等の制度や、時間外勤務（教員の場合は、佐賀県義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置条例第6条に規定する時間外勤務のほか、正規の勤務時間外における時間外在校等時間を含む。）の制限の請求、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度や権利等を周知・理解しやすいような形式で職員へ提供します。

② 妊娠の申出後の配慮

職員は、母親・父親になることが判明した際には、できるだけ早く校長に申し出ることが大切です。申出は、育児休業、休暇などの育児支援制度の活用のためにも、また、職場内における母性保護や母性健康管理の配慮のためにも必要なことです。

職員から申出があった場合、校長は①の諸制度について、職員に資料で説明を行います。

③ 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通して母子の健康を適切に確保するため、次の取組を行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

(a) 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、校長は職場内の業務分担を見直し、対象の職員が負担とされないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に過重な負担がかかることのないよう配慮します。

周りの職員も、自ら業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を心掛けます。

(b) 産前・産後休暇取得時の代替職員の確保

職員が産前・産後休暇を取得する際に、校長は当該職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の業務分担の見直しを行うとともに、業務に支障が生じないように、代替職員を確保します。

④ 育児支援制度を活用しやすい環境づくり

育児休業及び部分休業に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児支援制度を活用しやすい環境づくりに努めます。

(a) 育児支援制度の活用例の作成

母親や父親となる職員のための、育児休業、休暇などの育児支援制度の活用例を作成し、母親や父親となった職員が活用例を参考にできるようにします。

(b) 育児支援制度の活用促進

校長は、母親や父親となる職員の育児支援制度の活用予定を事前に把握し、予定していない職員については、活用を促します。

(c) 育児休業取得時の代替職員の確保

職員が育児休業を取得する際、校長は当該職員が安心して休業に入れるよう、職場内の業務分担の見直しを行うとともに、業務に支障が生じないように代替職員を確保します。

(d) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。管理職を育児休業中の職員の支援担当者に位置付け、スムーズな職場復帰ができるよう、支援担当者を通じて休業中の職員に職場や業務の状況、各種計画・制度、福利厚生事業等の情報を定期的に提供する等により職場復帰に向けた支援を行います。

また、育児短時間勤務制度の活用を促進し、当該職員の円滑な職場復帰を図ります。

(e) 職場復帰支援窓口の設置

職員の職場復帰が円滑に行われるよう、職員や支援担当者が気軽に相談できる窓口を教職員課に設置します。

⑤ 人事異動についての配慮

職員の家族構成、子育ての状況を把握し、必要に応じた人事異動の配慮を行います。

7 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子どもたちの職場見学

職員は、希望する日を校長にあらかじめ申し出て、自分の子どもを職場に案内し、学校での仕事の役割や意義を子どもたちに教えることも大切です。校長は、職員から申出があった場合は、業務に支障のない範囲で当該職員のその日の勤務について一定の配慮をします。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、疾病や障害のある子の支援など、地域での子育て支援活動に職員が参加しやすい職場の環境づくりに努めます。