

「女性活躍及び両立支援プログラム」の改定について

1 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

2 対象職員

区分	対象職員
女性活躍推進法に基づく取組	教育委員会事務局、県立学校、地方機関及び学校以外の教育機関に勤務する職員、県教育委員会に任命権のある県費負担教職員
次世代法に基づく取組	教育委員会事務局、県立学校、地方機関及び学校以外の教育機関に勤務する職員

3 成果目標

成果目標	女性 活躍	両立 支援	目標値 (令和12年度)	現状 (令和6年度)
管理的地位にある職員の女性の割合	○		50% 〔校長 45% 教頭 50%〕	44.6% 〔校長 36.8% 教頭 46.6%〕
配偶者出産休暇を取得した職員の割合	○	○	100%	90.5%
男性の育児参加休暇を取得した職員の割合	○	○	100%	67.6%
男性の育児休業を取得した職員の割合	○	○	85% (2週間以上取得)	53.3% (2週間以上取得)
年次有給休暇の取得日数		○	平均15日 (75.0%)	平均14.5日 (72.5%)
正規の勤務時間を超えて命じられた時間外勤務が年360時間を超える職員の人数※		○	0人	31人

※ 女性活躍：女性活躍推進法に基づく成果目標

※ 両立支援：次世代法に基づく成果目標

※ 教員の時間外在校等時間の縮減については、「学校における働き方改革取組方針」において、目標、期間等を設定し縮減に向けて取り組む。

4 取組内容

- 管理的地位にある職員の女性割合向上  
推薦研修への女性教員の積極的な推薦、女性職員のロールモデルの育成と紹介、管理職の意識向上、育児休業から復帰する教職員への支援体制の充実 等
- 男性の育児に係る休暇及び育児休業の取得促進  
「仕事と子育て・介護の両立のためのサポートハンドブック」による制度周知、代替要員の確保や業務分担の見直しによる取得しやすい環境整備 等
- 年次有給休暇の取得促進  
長期休業期間中等における年次有給休暇の計画的な取得の働きかけ、事務負担の軽減や効率化 等
- 時間外勤務の縮減  
一斉退庁日・定時退校日の徹底、事務負担の軽減や効率化 等
- 勤務環境の整備  
補助員の配置、業務分担や校務分掌への適切な配慮、安全・安心な学校づくりにむけた取組 等

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく

広島県教育委員会特定事業主行動計画

## 「女性活躍及び両立支援プログラム」

令和8年3月

広島県教育委員会

### 目次

1	策定の趣旨	1
2	計画期間	1
3	対象職員	1
4	実施状況の点検・公表	1
5	成果目標	2
6	取組	
(1)	女性活躍の推進	2
(2)	男性の育児関連休暇の取得促進	3
(3)	男性の育児休業の取得促進	4
(4)	年次有給休暇の取得促進	5
(5)	時間外勤務時間削減に関する取組	5
(6)	勤務環境の整備に関する取組	6

## 1 策定の趣旨

我が国における急速な少子化の進行や社会情勢の変化を踏まえ、平成 15 年に次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）が、平成 27 年には「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。）がそれぞれ制定された。これらの法律に基づいて、本県教育委員会では、次世代法に基づく「職員の仕事と子育て両立支援プログラム」及び女性活躍推進法に基づく「女性職員の活躍推進プログラム」を策定し、令和 2 年からは、この 2 つのプログラムを一体化し、「女性活躍及び両立支援プログラム」（以下「本プログラム」という。）として策定することで、全ての職員が個性と能力を十分に発揮した多様な働き方が可能な職場環境の整備及びワークライフバランスの確保に取り組んだ。

本プログラム策定後、男性職員の育児休業取得率や女性管理職の割合が向上するなど、本プログラムにおける取組の成果は一定の効果が認められているものの、一部目標に達していない項目もあることから、引き続き取組を推進する必要がある。

この度本プログラムの計画期間が令和 8 年 3 月末で終了することから、これまでの取組状況や法改正の内容等を踏まえ、男性の育児休業取得率の目標数値の更なる引き上げや、職員の勤務時間の状況に関する数値目標を盛り込んだ新たなプログラム（以下新プログラムという。）を策定する。

## 2 計画期間

令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とする。

## 3 対象職員

区 分	対象職員
女性活躍推進法に基づく取組	教育委員会事務局、県立学校、地方機関及び学校以外の教育機関に勤務する職員、県教育委員会に任命権のある県費負担教職員
次世代法に基づく取組	教育委員会事務局、県立学校、地方機関及び学校以外の教育機関に勤務する職員

## 4 実施状況の点検・公表

今後の取組の参考とするため、各職場において管理者（教育委員会事務局、県立学校、地方機関及び学校以外の教育機関の管理職をいう。以下同じ。）は、「実施状況報告書」を作成し、毎年度 3 月 15 日までに管理部門（教育委員会事務局、地方機関及び県立学校以外の教育機関は管理部総務課、県立学校は管理部教職員課）へ提出する。

管理部門は、各職場から提出された「実施状況報告書」に基づき、新プログラムの実施状況について評価・検証を行い、その結果を毎年度「ホットライン教育ひろしま」で公表する。

## 5 成果目標

新プログラムにおける成果目標を、次のとおり定める。

※女性活躍：女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画における成果目標

※両立支援：次世代法に基づく特定事業主行動計画における成果目標

成果目標	女性 活躍	両立 支援	目標値 (令和12年度)	現状 (令和6年度)
管理的地位にある職員の女性の割合	○		50% (校長45% 教頭50%)	44.6% (校長36.8% 教頭46.6%)
配偶者出産休暇を取得した職員の割合	○	○	100%	90.5%
男性の育児参加休暇を取得した職員の割合	○	○	100%	67.6%
男性の育児休業を取得した職員の割合	○	○	85% (2週間以上取得)	53.3% (2週間以上取得)
年次有給休暇の取得日数		○	平均15日 (75.0%)	平均14.5日 (72.5%)
正規の勤務時間を超えて命じられた時間外勤務が年360時間を超える職員の数※		○	0人	31人

※ 参考

教員の時間外在校等時間の縮減については、「学校における働き方改革取組方針」において、目標、期間等を設定し縮減に向けて取り組む。

## 6 取組

### (1) 女性活躍の推進

#### 【現状と課題】

本県教育委員会では、「管理的地位にある職員の女性割合」を令和8年4月1日時点で40%（校長32%、教頭45%）にすることを目標として取組を推進してきた結果、令和7年4月1日時点で44.6%（校長36.8%、教頭46.6%）となり、目標値を上回っている。一方校種別に見ると、小学校は高水準にあるが、中学校や高等学校は依然として男性の割合が高く、またいずれの校種も職員の男女構成比からすると、校長・教頭の女性割合が低いことから、引き続き女性のキャリア形成に係る課題解消に取り組む必要がある。

目標	管理的地位にある職員の女性割合を令和13年4月1日時点で50%（校長42%、教頭52%）にする。
----	--

[令和7年4月1日時点校種別校長・教頭の女性割合]

	小学校	中学校・ 義務教育学校	高等学校	特別支援学校
校長	50.9%	22.4%	15.0%	43.8%
教頭	59.2%	35.2%	25.5%	59.3%
合計	55.1%	29.1%	20.8%	53.5%
(参考) 全職員における 女性割合	67.9%	50.1%	42.8%	65.0%

【取組】

- 管理職を育成する役割を担う推薦研修（教育総合講座等）において、女性職員の受講者割合を高めるよう努め、将来管理職を担うことができる女性職員の育成を強化する。
- 出産や育児、介護等を経験した指導主事や管理職を好事例として紹介するため、研修会等において体験談を話す場を設けるなど、引き続き多様なロールモデルの育成と紹介に努める。
- 女性教職員の人材育成や管理職登用のため、管理職の意識向上やマネジメント力向上に向けて、引き続き研修と人事管理が一体となった取組を推進する。
- 育児休業から復帰する教職員への支援として、仕事と子育ての両立についての不安を解消し、継続して働く意欲の向上を図ることを目的とした「育児休業から安心して復帰するための研修」を毎年度実施している。今後も継続していくとともに、実施時期や時間帯の見直しによる受講機会の拡充や、研修内容のより一層の充実など、引き続き支援体制の充実を検討する。

(2) 男性の育児関連休暇の取得促進

【現状と課題】

「配偶者出産休暇を取得した職員の割合」及び「男性の育児参加休暇を取得した職員の割合」を100%にすることを目標として取組を推進してきた結果、配偶者出産休暇は平成30年度の85.1%が令和6年度には90.5%、育児参加休暇は平成30年度の44.7%が令和6年度には67.6%にまで上昇した。しかし、配偶者出産休暇を必要とするときに取得できていない状況があることや育児参加休暇が令和4年度以降減少傾向にあることから、職場環境の整備や制度の周知等も含め、更なる取得促進の必要がある。

[男性の配偶者出産休暇等の取得状況（令和6年度）]

- 配偶者出産休暇を必要とするときは、100%取得することができますか。

取得できている	取得できていない	該当職員がいなかった	計（機関数）
63(98.4%)	1(1.6%)	63	127

- 男性の育児参加休暇を必要とするときは、100%取得することができますか。

取得できている	取得できていない	該当職員がいなかった	計（機関数）
64(100.0%)	0(0.0%)	63	127

●取得状況

項目	取得した職員の割合	平均取得日数
配偶者出産休暇	90.5%	2.6日
男性の育児参加休暇	67.6%	3.7日

<b>目標</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和12年度までに、配偶者出産休暇を取得した職員の割合を100%とする。</li> <li>・令和12年度までに、男性の育児参加休暇を取得した職員の割合を100%とする。</li> </ul>
-----------	--

**【取組】**

- 管理部門は、「仕事と子育て・介護の両立のためのサポートハンドブック」（以下「ハンドブック」という。）の内容について適宜改善を行い、休暇制度等のより分かりやすい周知に努める。
- 管理者は父親になる職員に対し、「ハンドブック」を交付し、休暇制度を十分説明したうえで、積極的かつ計画的な取得を促す。また、職員との面談において、業務の進め方や休暇の取得状況の確認を行うなど、機会を捉えて職員が育児に関する休業等を取得しやすい環境の整備に努める。
- あわせて「管理職のための子育て支援チェックリスト」を活用し、子供が生まれる職員及び子育て中の職員に対する必要な支援を行う。
- 各職場においては、こうした取組などを通じ、父親となる職員が配偶者出産休暇及び男性の育児参加休暇を100%取得できるように努める。
- 管理部門は、年1回実施状況を照会することとし、申出書の活用を促すなど、休暇取得に向けた働きかけを行う。
- 県教育委員会は、市町教育委員会に対してこれらの取組の情報提供をするなど支援を行う。

**(3) 男性の育児休業の取得促進**

**【現状と課題】**

「男性の育児休業を取得した職員の割合」を令和7年度までに30%にすることを目標として取組を推進しており、令和5年10月からは、国の目標の引き上げに伴い、50%を目標にするよう改正を行った。

これまでの取組の成果により、育児休業を取得する雰囲気が醸成されたことから、令和6年度にはこの目標を達成することができた。（令和6年度：56.2%）

一方で国の目標や次世代法等により、更なる育児休業取得率の向上や、取得期間も目標として設定することが求められていることから、引き続き制度の周知を含めて、取得促進に係る取組を行う必要がある。

<b>目標</b>	令和12年度までに、2週間以上育児休業を取得した男性職員の割合を85%とする。
-----------	---

**【取組】**

- 管理部門は、「ハンドブック」の内容について適宜改善を行い、休暇等制度のより分かりやすい周知に努める。（再掲）

- 管理者は父親になる職員に対し、「ハンドブック」を交付し、休暇制度を十分説明したうえで、積極的かつ計画的な取得を促す。また、職員との面談において、業務の進め方や休暇の取得状況の確認を行うなど、機会を捉えて職員が育児に関する休業等を取得しやすい環境の整備に努める。(再掲)
- 管理者は職員が育児休業を取得する場合には、代替要員の確保や業務分担の見直しを行い、育児休業を取得しやすい環境づくりに努める。
- 管理者は、育児休業中の職員が育児に専念できるよう十分に配慮しつつ、円滑に職場へ復帰できるよう、職員の希望とその状況に応じて、業務の状況や職場の様子などについての情報の提供に努める。
- 県教育委員会は、市町教育委員会に対してこれらの取組の情報提供をするなど支援を行う。

#### (4) 年次有給休暇の取得促進

##### 【現状と課題】

「年次有給休暇の取得率」を令和7年度までに平均15日(75%)にすることを目標として取組を推進してきた結果、プログラム策定時(平成30年度)の12.5日(62.5%)が14.5日(72.5%)(令和6年度)まで上昇しているが、上昇率が横ばいになり、目標達成までには至っていないことから、引き続き年次有給休暇の取得に向けた意識醸成や、業務の効率化を図る必要がある。

<b>目標</b>	<b>令和12年度までに、職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を15日以上とする。</b>
-----------	--

##### 【取組】

- 管理者は、必要なときに年次有給休暇を取得しやすい雰囲気や環境の整備に努め、積極的な取得を促すとともに、長期休業期間中等において年次有給休暇の計画的な取得を働きかける。
- 教育委員会事務局においては、調査等の精選を図るなど各職場における事務の負担軽減や効率化に努める。
- 管理者は、一部の職員に過重な負担がかからないように、適正な業務分担や校務分掌を整えるよう努め、職員の業務遂行の状況を的確に把握し、適切に管理するとともに、業務の必要性や実施方法等について、定期的に再点検を心がける。さらに、新たな業務等を行う場合においても、既存の業務等との関係を整理するなど、業務の効率化に努める。

#### (5) 時間外勤務の縮減

##### 【現状と課題】

令和6年度においては、1年間の時間外勤務が360時間を超える職員は31人であり、超過勤務となる職員がいる状況である。

職員一人ひとりが、仕事と生活の調和を図りながら働くためには、時間外勤務の縮減に向けて取り組む必要がある。

<b>目標</b>	<b>正規の勤務時間を超えて命じられた時間外勤務が年360時間を超える職員の人数※</b>
-----------	---

※ 参考

教育職員の時間外在校等時間の縮減については、「学校における働き方改革取組方針」において、目標、期間等を設定し縮減に向けて取り組む。

【取組】

- 教育委員会事務局においては、定時退庁の推進及び時間外勤務縮減のための意識醸成を図るため、水曜日、毎月8日、給与支給・期末勤勉手当支給日は「一斉定時退庁日」とし、原則時間外勤務を行わないことの徹底を図る。
- 学校においては、週1回以上の教職員の定時退校日の徹底を図る。
- 管理者は、業務を効率的に進められるよう、日頃からコミュニケーションを取りやすい職場環境の整備に努める。
- 教育委員会事務局においては、調査等の精選を図るなど各職場における事務の負担軽減や効率化に努める。(再掲)
- 管理者は、一部の職員に過重な負担がかからないように、適正な業務分担や校務分掌を整えるよう努め、職員の業務遂行の状況を的確に把握し、適切に管理するとともに、業務の必要性や実施方法等について、定期的に再点検を心がける。さらに、新たな業務等を行う場合においても、既存の業務等との関係を整理するなど、業務の効率化に努める。(再掲)

(6) 勤務環境の整備

【現状と課題】

仕事と子育ての両立がしやすい職場環境を整備するためには、全職員が制度を理解するとともに、必要な配慮がなされている必要がある。

【取組】

- 妊娠中の女性教員の母体保護として、体育実技に係る補助員や特別支援学校妊娠教職員、妊娠養護教諭の補助員の配置や、当該女性職員の状況にあわせた業務分担や校務分掌への適切な配慮、職場の執務・移動スペースの確保などの母体及び胎児の健康保持に配慮した措置等を行う。
- 育児休業に対する代員措置の優遇や、育児短時間勤務職員の負担軽減など、仕事と子育ての両立を推進する制度・環境整備の検討を行う。
- 管理者は、安全・安心な学校づくりに向けた取組として、日頃からコミュニケーションを大切にし、休暇等のとりやすい雰囲気づくりに努める。