

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

山口県教育委員会特定事業主行動計画

第三次改訂版

令和8年5月

山口県教育委員会

目 次

1	計画の趣旨	1
2	計画の基本的事項	
(1)	取組の方向	2
(2)	計画期間	2
(3)	計画の対象	2
(4)	推進体制	2
3	女性の活躍推進に関する現状と課題	
(1)	採用した職員に占める女性職員の割合	3
(2)	平均した継続勤務年数の男女差	3
(3)	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	3
(4)	男女別の育児休業取得率	4
4	女性の活躍推進に向けた目標	5
5	女性の活躍推進に向けた具体的取組	
(1)	家庭生活と職業生活の「両立支援」	7
(2)	能力や適性を十分に発揮できる「活躍支援」	10

1 計画の趣旨

山口県教育委員会では、「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）」に基づき、平成 28 年 3 月に山口県教育委員会特定事業主行動計画を策定し、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、様々な場面で活躍できる環境整備の推進に取り組んできました。

その後、平成 30 年 6 月及び令和 4 年 4 月に、女性職員の活躍推進を取り巻く情勢の変化などを考慮した計画の見直しを行い、女性職員の活躍を推進する取組を行ってきました。

その結果、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、25%の目標に対し、27.1%（令和 8 年 4 月 1 日時点）に上昇するなど、一定の成果を上げたところです。

この度、第二次改訂における計画期間（令和 4 年度から令和 7 年度）の終了に伴い、これまでの取組を踏まえた第三次改訂版を策定しました。

引き続き、女性職員の活躍推進に向け、実行性の高い取組を積極的に進めていくこととします。

山口県教育委員会教育長 繁吉 健志

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）

第 19 条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に則して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 計画の基本的事項

(1) 取組の方向

女性職員がいきいきと活躍できる職場づくり

(計画推進の基本的な考え方)

- 女性の活躍できる職場は、男性も活躍できる職場との考え方のもと、男女を問わず全ての職員がいきいきと活躍できる組織を目指します。
- 職員のニーズをきめ細かく把握し、実効性のある取組を進めます。
- 女性を対象とした取組に加え、男性や管理職員の意識の変革を通じた取組を推進します。
- デジタル技術を最大限に活用し、業務の効率化や新たな働き方の実現を図る「やまぐちワークスタイルシフト」の取組を推進し、職員の長時間労働の縮減やワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。

(2) 計画期間

令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030年度）までの5年間を計画期間とします。

(3) 計画の対象

山口県教育委員会が任命する職員を対象とします。

ただし、市町教育委員会に権限のある事項については、県費負担教職員を除きます。

(4) 推進体制

- 各所属人事管理担当者の役割

所属内に当該計画の周知を図るとともに、所属における具体的な取組を率先して実行します。

- 人事担当課の役割

計画に定める事項の進捗状況や効果の検証を行いながら、着実に推進します。

3 女性の活躍推進に関する現状と課題

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

試験による採用が中心となるため、年によって採用者に占める女性比率は変わるものの、概ね採用者全体の5～6割を占めています。

採用した職員に占める女性の割合

年度	R3	R4	R5	R6	R7
小学校教員	62.5%	59.8%	64.1%	58.5%	64.2%
中学校教員	44.7%	42.5%	48.0%	42.1%	46.0%
県立学校教員	46.5%	43.4%	39.5%	49.5%	40.7%
事務職員等	68.8%	60.0%	43.5%	46.2%	69.2%
全体	55.4%	52.0%	53.4%	51.1%	53.3%

(2) 平均した継続勤務年数の男女差

平均継続勤務年数の男女差は、男性が1年程度長くなっています。

平均継続勤務年数

令和7年4月1日時点

	女性	男性	差
小学校教員	16.0年	16.7年	△0.7年
中学校教員	17.5年	17.8年	△0.3年
県立学校教員	18.7年	19.0年	△0.3年
事務職員等	20.1年	19.6年	0.5年
全体	17.3年	18.0年	△0.7年

(3) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

事務職員等については、女性の能力の活用や組織の活性化の観点から、毎年度の人事異動において、女性職員の登用に継続的に取り組んでいます。

教員については、試験による管理職登用となるため、女性教員の意識醸成や管理職登用に係る課題の改善等に取り組み、管理職候補者選考試験を受験する女性教員の更なる増加を図っていきます。

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

各年度4月1日時点

年度	R4	R5	R6	R7	R8
小学校教員	28.0%	29.7%	31.3%	30.8%	32.5%
中学校教員	13.8%	14.1%	14.6%	19.9%	21.6%
県立学校教員	17.8%	19.0%	21.1%	24.6%	26.3%
事務職員等	13.0%	12.3%	16.1%	13.5%	17.3%
全体	21.2%	22.2%	23.8%	25.1%	27.1%

役職段階別の女性職員の割合

令和8年4月1日時点

	管理職	管理職以外
小学校教員	32.4%	69.0%
中学校教員	21.8%	51.0%
県立学校教員	26.6%	46.1%
教員計（女性）	28.2%	57.8%
（男性）	71.8%	42.2%

	課長級以上	主査級	主任級	一般
事務職員等（女性）	17.1%	55.7%	57.3%	54.3%
（男性）	82.9%	44.3%	42.7%	45.7%

(4) 男女別の育児休業取得率

出産した女性職員のほとんどが育児休業を取得する一方で、男性職員の育児休業取得率や出産関係の休暇取得率は低い状況にあり、出産後の配偶者を支援するため、男性職員の休暇取得を更に進める必要があります。

男女別育児休業取得率

令和7年度

女性			男性		
対象者数	取得者数	取得率	対象者数	取得者数	取得率
264人	264人	100.0%	217人	92人	42.4%

4 女性の活躍推進に向けた目標

【両立支援】

- 男性職員の育児休業について、教育庁及び学校以外の教育機関では、男性職員の2週間以上の育児休業の取得率100%（毎年度）、学校では、男性職員の育児休業の取得率50%（毎年度）を目標とします。
- 子どもの出生時の男性職員の育児関連休暇について、教育庁及び学校以外の教育機関では、子の出生後1年までの男性職員の1ヶ月超の育児関連休暇等取得率100%（毎年度）、学校では、子の出生後の1年までの男性職員の5日以上の育児関連休暇等取得率100%（毎年度）を目標とします。
- 年次有給休暇の取得率を75%（15.0日）以上（毎年）とすることを目標とします。
- 時間外勤務の縮減について、教育庁及び学校以外の教育機関においては、職員1人当たりの時間外勤務時間数（年間）について、令和5年度（279時間）より減少させることを目標とし、学校では教員1人当たりの時間外在校等時間数（年間）について、令和5年度（389時間）より減少させることを目標とします。

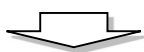
【活躍支援】

- 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を、令和13年（2031年）4月時点までに30%とすることを目標とします。
- 併せて、校長に占める女性職員の割合を25%、副校長・教頭等に占める女性職員の割合を30%とすることを目標とします。

5 女性の活躍推進に向けた具体的取組

育児、介護等の家庭生活と職業生活の両立を支援するための「両立支援」と、能力や適性が十分に発揮できるようにする「活躍支援」を二つの柱として推進します。

両立支援	活躍支援
<p>目指す姿</p> <p>育児、介護等の家庭生活と職業生活の両立</p>	<p>目指す姿</p> <p>能力や適性を十分に発揮、組織の活性化</p>
<p>具体的取組</p> <p>[両立支援に係る制度・仕組の充実]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 新たな両立支援制度の活用 ○ 職員のニーズに即した制度の検討 ○ 管理職による両立支援の推進 <p>[働き方の改革]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 時間外勤務の縮減 <p>[男性の育児等への参加支援]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 意識醸成 ○ 育児休業の取得の促進 <p>[両立支援制度の活用に係る不安の解消]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 育児休業中の適切な職場情報の提供 ○ 円滑な復帰に向けた研修の実施 ○ 復帰後のキャリアデザインのサポート ○ 代替職員の確保 	<p>具体的取組</p> <p>[職員採用（女性受験者の拡大）]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 公務の魅力のPR ○ 女性職員の活躍ぶりのPR <p>[女性管理職の登用]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 管理職候補者選考試験の女性受験者の拡大 ○ 意欲と能力のある女性職員の積極的な登用 <p>[キャリア形成支援]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ きめ細かなキャリア形成支援 ○ 職員研修の充実 ○ 先輩職員に相談しやすい環境づくり <p>[管理職員の意識醸成]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 効率的な業務マネジメント <p>[その他]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ セクシュアル・ハラスメント等への対策



女性職員がいきいきと活躍できる職場づくり

(1) 家庭生活と職業生活の「両立支援」

両立支援に係る制度・仕組の充実

○ 新たな両立支援制度の活用

ア フレックスタイム制の導入

教育庁及び学校以外の教育機関において、小学校6年生までの子を養育する職員及び要介護者の介護をする職員の生活状況に対応し、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を図ることを目的として、週休日及び勤務時間を割り振ることができるフレックスタイム制を平成29年4月1日に導入しています。

イ 時差出勤の導入

教育庁及び学校以外の教育機関において、多様な働き方を可能とする時差出勤の対象を、平成30年4月から、育児又は介護を行う職員から全職員に拡大し、令和2年5月には出勤パターンを増設しました。

また、県立学校においては、「育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務」に加えて、平成29年度から、全ての常勤職員を対象に、長期休業中の「時差出勤」の取組を行っています。

○ 職員のニーズに即した制度の検討

家庭生活と職業生活を両立させやすくするためには、休暇制度等が活用しやすい制度であることが必要であることから、今後とも職員のニーズを把握しながら、制度の運用や改善について継続的に検討するとともに、育児や介護に関する制度の周知や利用の意向確認を適切に実施します。

○ 管理職による両立支援の推進

両立支援を実効性あるものとするためには、管理職の理解と関与が重要となります。このため、教職員評価の自己目標シート等の目標項目に、仕事と家庭の調和に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けた取組に関する目標を設定し、その達成に向けて取り組めます。

働き方の改革

○ 時間外勤務の縮減

ア 管理職の業務マネジメント

「やまぐちワークスタイルシフト」の取組を推進し、長時間労働の縮減やワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。

組織の生産性を高める観点からも、管理職員には限られた時間で成果を上げる業務マネジメントが求められており、研修等を通じマネジメント能力を高めるとともに、継続的に意識の醸成を図ります。

イ 業務の効率化

“現場重視・成果重視・スピード重視”を基本として、会議のスリム化など仕事の省力化に取り組んできました。引き続き、令和5年度に策定された、「やまぐちワークスタイルシフト共通ルール・実践事例集」の職員への周知を行い、業務の効率化を図り、家庭生活と職業生活の両立支援につなげます。

また、学校では厳しい勤務の実態があることなどを踏まえ、平成29年度から時間外在校等時間数の縮減に向けて、学校における働き方改革の加速化を図っています。

男性の育児等への参加支援

○ 意識醸成

ア 子ども出生時の休暇取得等

女性の活躍を推進するためには、男性も積極的に育児等に関わるのが重要であることから、子どもの出生時における休暇取得を促すなど、男性職員の意識の醸成に努めます。

イ 休暇等を取得しやすい職場の雰囲気づくり

休暇等の取得を促進するためには、職場の理解が不可欠であり、仕事と家庭生活の両立に対する管理職員の理解を深め、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

○ 育児休業の取得の促進

両立支援に係る制度の周知や職場の雰囲気づくりを進めながら、男性職員の育児休業の取得の促進に努めます。

また、令和6年度から、育児休業取得者の業務を支援した周囲の職員の取組を実績評価における加点評価項目に明示し、より適切な評価ができる仕組みとしました。

両立支援制度の活用に係る不安の解消

○ 育児休業中の適切な職場情報の提供

育児休業中の職員が職場から離れていることに対する不安を感じることがないよう、休業中の職員に対して職場から適時適切に業務情報等の提供を行います。

○ 円滑な復帰に向けた研修の実施

育児休業からの円滑な復帰に向け、育児休業中の職員に対するeラーニングによる研修の実施など、職員の希望を踏まえた支援に取り組みます。

○ 復帰後のキャリアデザインのサポート

育児休業等からの復帰時期や復帰後の働き方等について、管理職員と情報を共有し、復帰後、育児や介護を行いながら円滑に仕事に従事することができる環境づくりに努めます。

○ 代替職員の確保

女性職員が安心して育児休業を取得するためには、業務を代替する職員の確保が重要であることから代替職員の確保を推進します。

今後、正規職員の配置による育児休業中の業務執行体制の確保など、女性職員がより安心して育児休業を取得できる環境づくりに努めます。

(2) 能力や適性を十分に発揮できる「活躍支援」

職員採用（女性受験者の拡大）

○ 公務の魅力のPR

今後の県教育を担っていく高い志を持った職員を確保できるよう、職員募集案内やホームページ内の受験情報サイト、また、学生を対象とした採用説明会等を活用し、女性にとっても働きやすい職場であることに関するPRを進め、女性受験者の拡大を図ります。

○ 女性職員の活躍ぶりのPR

業務への取組に加え、プライベートも大切にしながら自分らしくいきいきと働く姿をPRし、女性受験者の増加に努めます。

女性管理職の登用

○ 管理職候補者選考試験の女性受験者の拡大

学校等における女性管理職の登用に向けて、女性教員の意識醸成や管理職登用に係る課題の改善等に取り組み、管理職候補者選考試験を受験する女性教員の更なる増加を図ります。

○ 意欲と能力のある女性職員の積極的な登用

男女を問わず全ての職員が最大限能力を発揮できるよう、適材適所の人事配置を基本としながら、意欲と能力のある女性職員の登用を積極的に進めます。

キャリア形成支援

○ きめ細かなキャリア形成支援

経験や専門性を活かした任用を通じ、多様なキャリア形成を支援し、個々の女性職員が能力や適性を十分に発揮できる環境づくりを進めます。

また、女性職員のマネジメント能力の向上等を図るため、積極的にグループリーダーへ配置します。

○ 職員研修の充実

経験年数や年齢に捉われない管理職の登用に向けては、女性職員自らがキャリア形成に向けた意識やマネジメント能力を高める必要があることから、キャリア形成やマネジメント能力の向上を支援する研修を実施します。

○ 先輩職員に相談しやすい環境づくり

自らのロール・モデルとすることができ、また、仕事と子育ての両立等の悩みを相談できる先輩職員が身近にいることは、自らの将来をイメージすることや、不安を払拭するのに重要であることから、「女性活躍推進相談窓口」を設置し、先輩職員を身近に感じることのできる環境づくりに努めています。

管理職員の意識醸成

○ 効率的な業務マネジメント

女性のさらなる活躍推進のためには、所属内の効率的なマネジメントや働き方の見直し、職域や業務の固定化の排除等、管理職員自らが高い意識を持つことが重要であることから、様々な機会を捉えて継続的に管理職員の意識の醸成に努めます。

その他

○ セクシュアル・ハラスメント等への対策

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等、様々なハラスメントは、男女を問わず全ての職員が最大限能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害する許されない行為であり、その根絶に努めます。

※ 実施時期が記載されていない取組については、計画期間中、継続的に取組を行います。