

福岡県教育委員会特定事業主行動計画

この計画は、平成17年3月から取り組んでいる「次世代育成支援対策推進法」(以下「次世代育成支援法」という。)に基づく特定事業主行動計画と「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)に基づく特定事業主行動計画を統合し、両計画を一体的に進めることとしたものです。

本計画では、これまでの取組を継続しつつ、「福岡県こども計画」との連携を図りながら新たな取組を実行することで、全ての職員が仕事と生活の調和を実現し、それぞれの能力を十分に発揮できる働きやすい職場の実現を目指します。

1 計画期間

令和8年度～12年度(5年間)

※ 計画期間中に改正の必要が生じた場合には、見直しを行います。

2 対象職員

本計画の対象となる職員は、以下のとおりとします。

〔女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画〕

福岡県教育委員会から任命された一般職の職員(県費負担教職員を含む。)及び特別職の非常勤職員

〔次世代育成支援法に基づく特定事業主行動計画〕

福岡県教育委員会から任命された一般職の職員(県費負担教職員を含まない。)及び特別職の非常勤職員

※ 上記「一般職の職員」には福岡県教育委員会から任命された会計年度任用職員及び臨時的任用職員を含む。

3 基本的な考え方

(1) 組織の活力向上及び政策方針決定過程への参画拡大を図るため、「女性職員の活躍推進」に積極的に取り組みます。

複雑かつ多様化する教育課題や行政課題に的確に対応し、新たな発想で教育力や行政サービスを提供していくためには、女性職員の視点を含めた多様な意見を政策に反映させることが重要です。

また、県教育委員会として、市町村教育委員会を率先垂範する観点からも、地域の先頭に立って、積極的に女性職員の活躍を推進していくことが求められています。

引き続き、優秀な女性人材の確保や計画的な人材育成、管理職を含め職員一人ひとりの意識の醸成などを着実に実行していくとともに、より充実を図りながら、「女性職員が仕事にやりがいを感じて、能力を十分に発揮できる働きやすい職場」の実現を目指します。

(2) 職員一人ひとりの仕事と生活の調和を実現するため、職員の働き方を見直し、「全ての職員が働きやすい職場づくり」に積極的に取り組みます。

職員一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら働くとともに、心身ともに健康を維持しながら仕事と生活の調和を実現していくことは、職員の成長の実感につながることはもとより、教育の質の向上や優秀な人材の確保・定着につながることも期待されます。

このため、職場の意識や風土の改革と併せ、時間外勤務の縮減をはじめとした職員の働き方改革に組織的に取り組み、それぞれの能力を十分に発揮できる働きやすい職場の実現を目指します。

特に学校における働き方改革では、教育職員の働き方改革取組指針（福岡県立学校の教育職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画）に基づき、教育職員がワーク・ライフ・バランスの取れた生活を実現し、健康でやりがいを感じながら働くことができる環境を整備すること、「教育職員が子どもや自分と向き合う時間」を十分に確保し、学校教育の質を維持・向上することを目指し取組を進めていきます。

4 前計画（令和3年度～7年度）の評価

- 本計画の策定に当たり、現状と課題の把握を行うため、前計画における取組状況や職員アンケート結果の分析を行いました。

(1) 女性職員の活躍推進

①女性職員の積極的な登用

- 前計画において、管理職等登用率の数値目標を設定し、女性職員の積極的な登用を進めた結果、「課長相当職以上」については、目標を下回りましたが、「課長補佐相当職」、「教頭以上の管理職（教育職）」については目標を達成しました。【表1】

【表1】女性職員の登用率

○教育職以外（市町村立学校の職員を除く。） (%)

	目標数値	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
本庁課長相当職以上	20%以上	13.1	17.6	18.4	18.1	17.9
本庁課長補佐相当職	30%以上	30.6	32.0	35.3	37.0	37.2

○教育職 (%)

	目標数値	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
管理職（教頭以上）	25%以上	24.5	27.3	29.1	30.2	32.0

- 複雑・多様化する教育課題や行政課題に的確に対応し、新たな発想で教育力や行政サービスを提供していくためには、更なる登用を進め、女性職員の視点を含めた多様な意見を、より一層政策に反映させることが重要です。
- 「本庁課長相当職以上」における令和7年度の管理職登用率は17.9%にとどまっており、今後、計画的な人材育成を進め、登用率を更に伸ばしていく必要があります。

②優秀な女性人材の確保及び人材育成

- 前計画における取組として、女性の受験希望者を対象とした「女性のためのジョブトーク」を開催し、仕事のやりがいや働きやすさ等を発信するとともに、職員採用パンフレットや県のホームページを活用した積極的な広報活動を実施しました。
- 令和6年度職員採用試験の採用者に占める女性の割合は事務職：51.1%、教育職：53.7%であり、令和2年度の事務職：70.5%、教育職：55.4%から、事務職及び教育職ともに減少しました。しかし、事務職については、令和4年度は82.4%、令和5年度は75.0%と高い割合となっています。

【表2】

【表2】採用した職員に占める女性の割合 (％)

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
事務職	70.5	73.1	82.4	75.0	51.1
教育職	55.4	52.2	52.6	50.7	53.7
技術職	16.7	0.0	0.0	33.3	0.0
労務職	-	-	-	-	-
合計	55.7	52.9	53.0	51.5	53.5

※ 年度は採用試験実施年度。

※ 会計年度任用職員、臨時的任用職員及び非常勤職員を除く。

- 県教育委員会全体の職員に占める女性職員の割合は53.1％で、令和3年度の52.4％から0.7ポイント上昇しました。【表3】

【表3】職員に占める女性職員の割合 (％)

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
事務職	48.1	50.0	51.0	52.3	51.9
教育職	53.0	53.0	53.4	53.4	53.4
技術職	20.7	19.3	19.8	23.2	19.5
労務職	26.2	26.3	27.1	25.6	26.8
合計	52.4	52.5	53.0	53.1	53.1

※ 会計年度任用職員、臨時的任用職員及び非常勤職員を除く。

- 広い視野や様々な知識・技能を身につけることができるよう、多様な分野への配置や、各種長期派遣研修等への派遣を積極的に行いました。

- ワーク・ライフ・バランスや中長期的なキャリアプラン等を考えるとともに、仕事を行う上での悩み・不安の解消やモチベーションの向上を図ることを目的に、職員研修所において、「女性活躍推進研修」を実施しました。

- 引き続き、女性の県職員志望者拡大に資する戦略的な広報活動を実施し、優秀な女性人材の確保及び将来の管理職候補となり得る女性職員の人材育成に取り組んでいく必要があります。

③人事管理面での配慮

- 人事異動については、個別の事情にできる限り配慮しながら実施し、年度を通じて育児休業を取得する場合には、代替の正規職員を配置するほか、年度中途からの休業についても速やかな代替職員の確保に努めました。
- 昇任については、職員の能力に応じた昇任管理に努め、育児等により昇任が遅れることのないよう配慮しました。
- 職員アンケートで子育てを行う職員が休業や休暇を取得するために必要な取組について尋ねたところ、「育児休業中における代替職員等の確保」が60.6%と最も高く、次いで「業務の見直しや削減」が60.4%、「業務執行体制の工夫や見直し」が45.5%となりました。
- 引き続き、能力や適性に応じた人事配置を行っていくとともに、職員の育児休業等の取得の際には、必要に応じ代替の正規職員の確保に努め、安心して職員が休業に入れるよう努めていく必要があります。

④管理職のマネジメント能力の向上

- 所属長を中心とする管理監督者の意識の醸成を図るため、管理監督者研修のほか、人事担当者を対象とした説明会等あらゆる機会を通じ、人材育成を意識して職場内配置や業務分担を決定するとともに、各種長期派遣研修等への積極的なチャレンジを後押しするよう促しました。
- 管理職の職員本人が自己の組織マネジメントを振り返り、気づきを与えるための自己チェックシートを作成し、配付しました。【表4】

【表4】自己チェックシート抜粋

	チェック項目	はい	いいえ
22	あなたは、職員の育児・介護等の家庭生活における個別事情を把握し、時間的制約がある中でのキャリア形成について本人と話し合った上で、事務分担に係る希望を考慮していますか。		
23	あなたは、子育て期の職員が利用できる休暇等諸制度を理解した上で、家庭生活への男性職員の積極的な参画を促す等、誰もが安心して子育てできる働きやすい職場環境づくりに努めていますか。		
24	あなたは、職員が子育て期間中というだけで、負担の少ない業務を充てるといった過度な配慮はせず、職員の適性や意思を確認した上で、職員に成長する機会を与え、モチベーションを上げるよう努めていますか。		

- 課長級以上の職員の人事評価において、「効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動」や「部下の能力開発・人材育成に向けた行動」を適切に評価することとしており、課長級以上の全職員へ周知するとともに、着実な実施を図ることで管理職の意識の醸成を図りました。

- 本計画を推進していく上で職員の意識醸成は最も重要な課題であり、特に管理職については、引き続き、組織マネジメントに関する自己点検等を行い、全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、職場環境の見直しに主体的に取り組んでいく必要があります。

⑤職員の意識の醸成

- 管理監督者に対して、昇任をためらっている職員や、育児や介護等で時間的な制約がある職員がいる場合には、昇任をためらう原因やその解決策、制約がある中でどのようにキャリアを積んでいくのか等について、所属長面談等の機会を活用して話し合うよう促し、職員の意識の醸成を図りました。
- 女性活躍推進研修やライン係長候補となる主査研修で、身近な存在である管理職等の先輩職員との交流機会を設け、家庭生活との両立や仕事への向き合い方について話し合うことで、昇任に対する不安の解消に努めました。
- 職員一人ひとりに対しては、特定事業主行動計画に係る啓発リーフレット「働きやすい職場をめざして」を配付しました。
- 職員アンケートで昇進に係る意向について尋ねたところ、「昇進したくない」又は「どちらかと言えば昇進したくない」と回答した男性職員の割合が33.6%、女性職員の割合が44.5%となり、女性職員の割合が男性職員の割合を10.9ポイント上回る結果となりました。
- 女性職員が昇進したくないと回答した理由については、「責任や負担が重くなるから」が47.2%と最も高く、次いで「仕事と家庭の両立が難しそうだから」が47.1%、「仕事以外のプライベート時も仕事のことを考えなければならぬから」が29.4%となっています。
また、女性登用の障壁については、「家事・育児等を女性が担っており、時間外勤務等の対応が制限される」が66.3%と最も高く、次いで「女性自身に管理職への昇任の意欲が少ない」が27.6%となっており、昇進により仕事の責任が重くなり、妊娠、出産後の家庭生活との両立が大きな負担になることに抵抗を感じていることが考えられます。
- 引き続き、女性職員の登用を一層推進していくためには、「能力や経験不足」、「ワーク・ライフ・バランスの確保」への不安を解消し、自信をもってキャリアアップできるよう、若い段階からのキャリアビジョンに対する意識の醸成を図っていく必要があります。

(2) 男女がともに働きやすい職場づくり

①ワーク・ライフ・バランスの推進

【年次休暇の取得促進】

- 年次休暇の取得日数を数値目標として設定し、年間を通じた年次休暇等使用計画表の作成等による計画的な取得の働きかけを行いました。また、計画表の作成時には、原則として毎月1日以上の子次休暇の使用予定を入れることとし、一層の取得を促しました。
- 令和6年の年次休暇の平均使用日数は14.6日で、令和2年の9.9日から4.7日増加しました。【表5】

【表5】年次休暇の平均取得日数

	R2年	R3年	R4年	R5年	R6年
平均取得日数	9.9日	12.6日	13.4日	15.0日	14.6日

- 職員アンケートで年次休暇を取得しやすい状況にあるか尋ねたところ、「取得できる状況にある」と回答した職員は75.5%となりました。
年代別にみると、60歳以上の職員が最も高く、10代・20代及び30代の職員が低くなっています。自由記載の意見では、「業務多忙のため休暇を取得できない」「長期休業期間中や考査期間中以外は取得しづらい」「人員不足により、取得が難しい」といった意見がありました。【表6】

【表6】「積極的に取得できる状況にある」又は「業務執行体制の工夫等により、取得できる状況にある」と回答した職員の割合

性別		配偶者の有無		子どもの有無		年代					全体
男性	女性	有	無	有	無	10代 20代	30代	40代	50代	60歳 以上	
77.0%	73.7%	77.0%	72.6%	79.3%	70.9%	71.8%	73.5%	76.9%	76.4%	77.9%	75.5%

- 年次休暇の取得促進のためにどのような取組が有効かという質問には、「業務の見直しや削減」が67.1%と最も高く、次いで「業務執行体制の工夫や見直し」が49.4%、「GW期間、夏季等における連続休暇の取得促進」が33.0%となりました。自由記載の意見では、「業務量の適正化」「人員の増加と適切な配置」とする意見が多くありました。
- 年次休暇の一層の取得を促進するため、業務の見直しや効率化、管理職の意識改革、職場の雰囲気づくり、人員配置の見直しなど、職員が安心して休暇を取得できる職場環境の整備を図る必要があります。

【時間外勤務の縮減】

- AIやRPAといったデジタルツールの活用促進、執務環境の整備等に取り組みました。また、本庁及び出先機関（県立学校を除く。）においては、水曜日及び毎月19日としていた定時退庁日について、新たに金曜日を加え、定時退庁の取組を推進しました。
- 県立学校においても、原則として毎週水曜日を定時退校日とするとともに、学校閉庁時刻を設定するなど、長時間勤務の改善に取り組みました。
- モバイル機能を備えた端末の配備のほか、チャットシステムの導入、電子決裁の推進などにより、在宅勤務を活用しやすい環境の整備に取り組みました。
- 令和6年度の職員（管理職を除く。）1人当たりの年間時間外勤務時間数は、教育職以外は77.3時間となり、令和2年度の82.1時間から4.8時間減少しました。また、教育職1人当たりの年間時間外在校等時間数は334.7時間となり、令和2年度の380.1時間から45.4時間減少しました。【表7】

【表7】職員（管理職を除く。）1人当たりの年間時間外勤務時間数（教育職にあつては、年間時間外在校等時間数）

○教育職以外 (時間)					
	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
本庁	185.5	174.3	193.4	198.1	178.9
出先機関 (県立学校を除く。)	70.1	63.2	69.0	77.1	75.6
県立学校	45.7	39.0	41.9	43.3	38.2
全体	82.1	72.2	79.1	83.9	77.3

※ 本庁及び出先機関（県立学校を除く。）に勤務する教育職を含む。

※ 市町村立学校の職員を除く。

○教育職 (時間)					
	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
県立学校	380.1	383.9	370.9	346.2	334.7

※ 市町村立学校の職員を除く。

【表7-1】年間時間外在校等時間数が年360時間を超えた職員数

(人)					
	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
県立学校	3,093	3,147	3,174	2,984	2,875

※ 市町村立学校の職員を除く。

- 教育職以外において、令和6年度の実績を本庁と出先機関それぞれでみると、本庁は178.9時間、出先機関（県立学校を除く。）は75.6時間、県立学校は38.2時間となりました。

また、教育職において、令和6年度における年間時間外在校等時間数が360時間を超えた職員数は、2,875人となりました。【表7-1】

さらに、令和6年度における管理職1人当たりの年間時間外勤務時間数（教育職は年間時間外在校等時間数）は、教育職以外が126.2時間、教育職が412.8時間となりました。

- 職員アンケートで時間外勤務の状況を尋ねたところ、「ほとんどない」と回答した職員が18.5%となる一方、「週4日程度」又は「週5日以上」と回答した職員は54.7%となりました。【表8】

【表8】どの程度時間外勤務を行っているか

ほとんどない	週1日程度	週2～3日程度	週4日程度	週5日以上
18.5%	9.6%	17.2%	13.3%	41.4%

- 時間外勤務の状況が「週4日程度」又は「週5日以上」と回答した職員に時間外勤務を行う理由を尋ねたところ、「時間外勤務を行わないと業務が回らないため」が82.5%と最も高く、次いで「急を要する業務が多いため」が23.5%、「きりのよいところまで業務を行うため」が21.8%となりました。自由記載の意見では、「部活動や生徒指導があるため、時間外勤務を行わざるをえない」といった意見がありました。

- 職員アンケートで時間外勤務縮減の取組についての実感を尋ねたところ、「実感がある」と回答した職員は55.7%、「実感がない」又は「仕事がいづらくなった」と回答した職員は34.1%となりました。

「実感がある」と回答した職員を属性別にみると、本庁・出先機関（県立学校を除く。）職員の方が県立学校職員より高く、年代別では50代以上の職員は10代20代及び30代よりも高くなっています。【表9】

【表9】「実際に縮減しており、職場全体で取り組んでいる実感がある」、「縮減していないが、職場全体で取り組んでいる実感はある」又は「縮減しているかどうか分からないが、職場全体で取り組んでいる実感がある」と回答した職員

性別		本庁出先			子どもの有無		年代					全体
男性	女性	本庁	出先 (県立学校 以外)	県立 学校	有	無	10代 20代	30代	40代	50代	60歳 以上	
58.8%	51.9%	73.9%	75.8%	53.5%	59.9%	49.6%	49.8%	46.5%	57.6%	62.4%	57.4%	55.7%

○ 時間外勤務の縮減にはどのような取組が有効かを尋ねたところ、「業務の見直しや削減」が67.3%と最も高く、次いで「定数増・配置の見直し」が64.6%、「業務執行体制の工夫や見直し」が53.6%となりました。自由記載の意見においても「定数増」や「業務削減」という意見が多くあり、「部活動指導の見直し」といった意見もありました。

○ 時間外勤務の1人当たり時間数は減少していますが、長時間の時間外勤務は職員の健康や業務能率への影響があるだけでなく、職場としての魅力の低下につながることから、引き続き、業務の見直しやデジタルツールを活用した業務の効率化等による時間外勤務の縮減に取り組む必要があります。

【ワーク・ライフ・バランスの実現】

○ 仕事と生活の調和に資する効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて取られた行動を人事評価における評価項目の着眼点とし、人事評価に反映させました。

○ 職員アンケートでワーク・ライフ・バランスを図れているかを尋ねたところ、「満足している」又は「まあまあ満足している」と回答した職員は44.0%、「バランスが少し悪いと感じ、満足とはいえない」又は「バランスが悪く満足していない」と回答した職員は30.7%となりました。

また、「満足している」又は「まあまあ満足している」と回答した職員を年代別にみると、60歳以上が高くなっています。【表10】

【表10】「大変満足している」又は「まあまあ満足している」と回答した職員

性別		本庁出先			子どもの有無		年代					全体
男性	女性	本庁	出先 (県立学校 以外)	県立 学校	有	無	10代 20代	30代	40代	50代	60歳 以上	
47.7%	39.3%	54.0%	65.8%	42.3%	47.4%	39.3%	43.0%	37.4%	39.4%	43.5%	60.2%	44.0%

- 満足していないと回答した理由については、「業務が多岐にわたり、特に繁忙期に業務量が急増する」が69.0%と最も高く、次いで「適切な人員配置がされておらず、一人当たりの業務量が増加し、残業がある」が59.6%、となっています。

自由記載の意見では、「通勤時間が長い」「休日も対応が必要で、休めない」といった意見がありました。

- また、現在の担当業務について、やりがいを感じているかを尋ねたところ、「とてもそう思う」又は「どちらかと言えばそう思う」と回答した職員は71.3%となりました。属性別にみると、出先機関や学校の方が本庁よりも高く、年代別では60歳以上が高く、30代が低くなっています。【表11】

【表11】「とてもそう思う」又は「どちらかと言えばそう思う」と回答した職員

性別		本庁出先			子どもの有無		年代					全体
男性	女性	本庁	出先 (県立学校 以外)	県立 学校	有	無	10代 20代	30代	40代	50代	60歳 以上	
71.1%	72.0%	56.5%	77.9%	71.6%	73.5%	68.0%	72.2%	68.6%	70.2%	71.8%	74.1%	71.3%

- 担当業務にやりがいを感じない理由については、「自身が成長している実感がない」が54.5%と最も高く、次いで「現在の仕事を進める上で、スキル・経験が生かせていない」が33.8%となっています。

自由記載の意見では、「業務量が多い」という意見が多くあり、このほか「充実感や達成感がない」「給料が仕事に見合わない」「管理職や同僚との意見の不一致」といった意見がありました。

- やりがいを感じるために重要な要素については、「職場における円滑な人間関係やコミュニケーションが活性化していること」が68.8%と最も高く、次いで「労働時間の短縮や働き方の柔軟化など、ワーク・ライフ・バランスの充実に取り組むこと」が57.6%、「適切な人事評価を行い、昇格・昇給・表彰など本人にわかりやすく示すこと」が34.7%となっています。

自由記載の意見では、「給与の引上げ」という声が多くあり、このほか「休める環境を作ること」といった意見がありました。

- 県職員としての誇りや使命感をもって仕事に取り組んでいるかを尋ねたところ「そう思う」又は「少しそう思う」と回答した職員は87.9%となりました。属性別にみると、出先機関や学校の方が本庁よりも高く、年代別では50代及び60歳以上が高く、30代が低くなっています。【表12】

【表 12】 誇りや使命感をもって仕事に取り組んでいるかという問いに対し「そう思う」又は「少しそう思う」と回答した職員

性別		本庁出先			子どもの有無		年代					全体
男性	女性	本庁	出先 (県立学校 以外)	県立 学校	有	無	10代 20代	30代	40代	50代	60歳 以上	
87.4%	89.1%	81.4%	92.6%	87.9%	90.1%	84.7%	83.7%	82.9%	89.3%	90.2%	91.3%	87.9%

- 県職員としての誇りや使命感を持っていないと回答した理由については、「努力や成果が適切に評価されない」が38.5%と最も高く、次いで「自分自身のスキルや経験不足のため、県民福祉の向上に十分に応えられていない」が25.7%、「ルーティンワークが多く、仕事のやる気が出ない」が24.7%となっています。

自由記載の意見では、「業務量が多く、時間に追われているため、誇りや使命感を感じる余裕がない」「努力が評価されず、給与や待遇に反映されない」といった意見がありました。

- 引き続き、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、業務の見直しや削減、業務執行体制の工夫や見直しを進めるとともに、職員がやりがいと誇りを持って業務に取り組むことができる職場環境づくりに取り組んでいく必要があります。

②仕事と子育ての両立ができる職場環境づくり

【意識の醸成】

- 職員全員が子育てについての理解を深めるため、毎月19日を育児の日と定め定時退庁等に取り組みました。また、こどもが生まれた職員に対し、仕事と子育ての両立を呼びかける「教育長メッセージ」を交付するとともに、「家族の日」(11月第3日曜日)及び「家族の週間」(その前後1週間)の取組として総務企画課長・教職員課長通知及び職員向けチラシを発出しました。
- 所属長研修の実施や「職場における人材育成の手引」において育児中の職員に対する配慮事項を記載する等により管理監督者の意識向上を図るとともに、職員に対して「仕事と子育ての両立支援ハンドブック」や啓発リーフレット「働きやすい職場をめざして」を配付し、意識啓発や制度周知に努めました。
- 教育長をはじめ、副教育長、部長級・次長級職員、所属長などが、部下職員の育児や介護と仕事との両立を図るとともに、自らも仕事と生活を充実させることを内容とする「イクボス宣言」を行いました。

- 人事評価において、男性職員の育児に伴う休暇、休業の取得促進に資する行動を、「仕事と生活の調和」の着眼点として評価しました。

【職員の意識や職場の状況】

職員アンケートで、子育てを行う職員の意識や職場の状況について尋ねました。

ア. 休業や休暇の取得しやすさ

- 子育てのための休業や休暇について、「取得できる状況にある」又は「業務執行体制の工夫等により取得できる」と回答した職員は76.8%となりました。属性別にみると女性の方が男性よりも高く、年代別では50代が高く、30代が低くなっています。【表13】

自由記載の意見では、全ての年代で、人員不足と業務量の多さを理由に挙げており、特に、教育職はより強くその問題を感じていました。年代別では、30代・40代・50代において「他の職員の負担を考えると取得しにくい」といった意見がありました。

【表13】「積極的に取得できる」「業務執行体制の工夫等により取得できる」と回答した職員

性別		本庁出先			子どもの有無		年代					全体
男性	女性	本庁	出先 (県立学校 以外)	県立 学校	有	無	10代 20代	30代	40代	50代	60歳 以上	
74.2%	81.0%	77.8%	86.4%	76.1%	78.5%	74.2%	76.5%	69.4%	77.4%	80.8%	77.9%	76.8%

イ. 休業や休暇を取得しやすくするために必要な職場での対応

- 休業や休暇を取得しやすくするために必要な対応については、職員全体及び子育て中の職員ともに「代替職員の確保」が最も多くなりました。また、「業務の見直しや削減」「業務執行体制の工夫や見直し」も多くなっています。【表14】

自由記載の意見では、「人員不足」との意見が最も多く、正規職員の増員、定員割れの改善などを求める声が多数ありました。その他、業務量の公平化、代替職員に対する支援等の意見がありました。

【表14】休業や休暇を取得しやすくするために必要な職場での対応（複数回答）

回答	全体	子育て中の職員		
		全体	男性	女性
育児休業中における代替職員等の確保	60.6%	60.6%	61.1%	59.3%
業務の見直しや削減	60.4%	59.4%	62.5%	54.0%
業務執行体制の工夫や見直し	45.5%	47.4%	48.1%	46.5%
職場における理解	34.6%	37.2%	36.3%	38.8%
管理職員の意識改善	13.7%	14.3%	15.5%	12.0%
特になし	6.6%	5.8%	5.4%	6.5%
その他	5.9%	6.5%	6.4%	6.3%

ウ. 休業や休暇を取得しやすくするために必要な支援や施策

- 職員全体及び子育て中の職員ともに、「子育てのための休暇等を取得しやすい職場環境の整備」「時差通勤制度の拡大など多様な勤務形態の充実」「在宅勤務を利用しやすい職場環境の整備」が多く挙げられました。この傾向は、令和2年度アンケートと同様となりました。

自由記載の意見では、子育て中の職員からは、経済的支援、代替職員の確保、業務量の削減、管理職の意識改革、代替職員に対する支援など、多岐にわたる支援策が求められていました。特に、定数増加を求める声が多くありました。

また、休暇を取得しやすい雰囲気づくりや、休暇を取得した職員をカバーする職員への支援策も重要であり、制度の周知徹底を求める意見もありました。

小学校入学後の子育て支援の拡充を求める声もあり、子育て支援のニーズが多様化していることが伺えました。【表 15】

【表 15】 休業や休暇を取得しやすくするために必要な支援や施策（複数回答）

回答	全体		子育て中の職員		
	R 2	R 7	全体	男性	女性
子育てのための休暇等を取得しやすい職場環境の整備	79.8%	67.1%	69.0%	67.8%	71.1%
時差通勤制度の拡大など多様な勤務形態の充実	57.8%	52.7%	53.5%	50.2%	59.3%
在宅勤務を利用しやすい職場環境の整備	57.6%	42.6%	41.7%	41.5%	42.2%
出産後8週間に2週間程度の子育てのための休暇等を、より取得しやすい取組の推進	-	24.0%	22.5%	24.7%	18.5%
子育て経験職員による仕事と子育ての両立体験談等の情報提供やネットワークの充実	25.9%	22.5%	23.3%	23.8%	22.4%
仕事と子育ての両立等に関する相談窓口	29.1%	17.3%	17.8%	19.0%	16.1%
子育て中の職員のキャリア形成のための研修の充実	17.1%	12.0%	12.0%	12.7%	10.8%
その他	4.6%	8.9%	9.4%	9.2%	9.3%

エ. 男性職員の育児休業の取得利用に関する意向 ※（ ）は女性職員回答。

- 「利用したい（利用してほしい）」と回答した職員は94.8%となり、前回（令和2年度）の93.4%から1.4ポイント上昇しました。特に、男性職員は92.7%から94.4%に1.7ポイント上昇しました。【表 16】

【表 16】 育児休業を「利用したい（してほしい）」又は「利用したい（してほしい）が難しいと思う」と回答した職員

全体			男性			女性		
R2	R7	R7-R2	R2	R7	R7-R2	R2	R7	R7-R2
93.4%	94.8%	+1.4	92.7%	94.4%	+1.7	94.6%	95.6%	+1.0

- 男性職員が育児休業を利用しない又は利用が難しいと思うと回答した理由については、「同僚に負担をかけてしまう」が72.3%と最も高く、次いで「業

務多忙であるため」が64.1%、「収入の減少」が40.5%となりました。

自由記載の意見では、男性職員・女性職員を問わず、代替職員の確保が難しいという意見が多くありました。女性職員からは家事・育児の分担意識が低いことや、育児休業を取得しても積極的に家事・育児を行わず、単なる休暇と化してしまうという意見がありました。利用したいと回答する男性職員は増えているものの、男性職員自身の行動と意識の改革も必要であるとわかりました。

- 「共育て」という考え方を知っていると回答した職員は64.3%で、50代及び60歳以上で高く、30代で低くなっています。また、「共育て」を「重要だと思う」と回答した職員は全体で91.3%となっています。【表17】

【表17】「共育て」という考え方を知っているか、重要だと思うか

回答	性別		本庁出先			子どもの有無		年代					全体
	男性	女性	本庁	出先 (県立学校 以外)	県立 学校	有	無	10代 20代	30代	40代	50代	60歳 以上	
知っている	65.2%	63.2%	61.9%	65.6%	64.4%	65.3%	62.9%	65.4%	56.1%	59.6%	67.5%	74.0%	64.3%
重要だと思う	91.6%	91.2%	95.0%	93.7%	91.1%	91.7%	90.8%	95.1%	91.6%	91.7%	89.9%	90.3%	91.3%

- 「共育て」の推進に必要なことについては、「労働時間短縮や育児に関する休暇・休業制度を普及させること」が59.9%と最も高く、次いで「仕事優先という社会全体の「風土」「考え方」を改めること」が53.8%、「『男は仕事、女は家庭』などの性別による固定的な役割分担の意識を改めること」が49.9%となっています。

自由記載の意見では、「共育て」という言葉の定義の曖昧さ、推進の目的が不明瞭であることや、個人の価値観や多様なライフスタイルへの配慮を求める意見がありました。施策については、育児休業取得による周囲への負担軽減、代替職員の確保、収入減対策などを求める意見がありました。

- 県民を対象とした「子育て等に関する県民意識・ニーズ調査」(令和6年3月)における同様の質問でも、「労働時間短縮や育児に関する休暇・休業制度を普及させること」が最も高い44.5%となっています。職員・県民ともに、休業・休暇制度の普及が課題と考えていることがわかりました。一方、「仕事優先という社会全体の「風土」「考え方」を改めること」と回答した県民は23.6%にとどまっており、職員と差異があることがわかりました。

【職場復帰支援】

- 育児休業からの円滑な職場復帰のため、情報提供計画書を用いて業務等に関する情報を提供するとともに、モバイル端末の貸与や職場の雰囲気慣れるための職場訪問の機会の設定などを行いました。
- 在宅勤務制度を活用できる職場環境を整備し、職員の働き方に関する選択肢を広げました。
- 仕事と子育ての両立に対する不安を解消するため、子育てを行う職員を対象としたセミナーを開催するとともに、子育て期の生活設計を含めたライフプランセミナーを30代以下の職員とその配偶者を対象に開催しました。
- 自己啓発による資質の向上を支援するため、職員研修所による学習支援（eラーニング等）を実施しました。

＜参考＞介護と仕事の両立について

- 「仕事と介護の両立支援ハンドブック」の作成を行い、職員への諸制度の周知徹底や適切に活用されるよう意識啓発を図ることで、仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい勤務環境を整備しました。
- 今回の職員アンケートでは、介護と仕事の両立支援に関する質問も行いました。
- 家族に介護を必要とする人がいると回答した職員は29.7%で、このうち、介護休暇等を取得していない職員は65.8%となりました。【表18】【表19】

【表18】 介護を必要とする人の有無（複数回答）

回答	割合
いる	29.7%
（別居している、父母（配偶者等の父母も含む））	（22.3%）
（同居している、父母（配偶者等の父母も含む））	（5.3%）
（子）	（1.1%）
（配偶者等）	（0.8%）
（その他）	（2.1%）
いない	70.3%

【表 19】 介護休暇等の取得状況

回答	割合
介護休暇を十分な期間取得している（した）	3.4%
介護休暇を取得している（した）が、十分な期間ではない	4.1%
介護時間を十分な期間取得している（した）	1.3%
介護時間を取得している（した）が、十分な期間ではない	2.6%
短期介護休暇を十分な期間取得している（した）	9.1%
短期介護休暇を取得している（した）が、十分な期間ではない	15.0%
介護休暇・介護時間・短期介護休暇を取得していない（しなかった）	65.8%

- 介護休暇等を取得しなかったと回答した理由については、「業務が忙しい（忙しかった）から」が38.4%と最も高く、次いで「職場に迷惑をかけてしまうと思い、遠慮している（した）から」が34.6%、「介護サービス等の利用や他に介護を担う親族等がおり、必要がない（なかった）から」が32.6%となっています。

介護休暇の利用を必要としない職員が多いものの、業務負担の軽減や制度周知等の介護休暇等を利用しやすい職場環境の整備が必要であるとわかりました。

③男性職員の仕事と子育ての両立支援

【父親の育児休業等の取得】

- 令和6年度の男性職員の育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の取得率は53.2%で、令和2年度の8.3%から44.9ポイント上昇しました。育児休業取得率についても、令和2年度の6.6%から40.9ポイント上昇し、47.5%となりました。【表 20】

【表 20】 男性職員の育児休業等の取得状況

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
育児休業等を取得した男性職員数	15人(3人)	17人(3人)	27人(4人)	50人(4人)	65人(7人)
子どもが生まれた男性職員数	180人	164人	105人	115人	122人
男性職員の育児休業等取得率	8.3%	10.3%	25.7%	43.4%	53.2%
男性職員の育児休業取得率	6.6%	8.5%	21.9%	40.0%	47.5%

※ 育児休業等を取得した男性職員数＝育児休業、育児短時間勤務、部分休業の取得者の合計

（ ）は内数で、育児短時間勤務及び部分休業の取得者数

※ 市町村立学校の職員を除く。

※ 臨時的任用職員を含む。

- 育児休業を「取得していない」と回答した理由については、「取得したかったが、業務多忙で取得できなかった」が33.3%で最も高く、次いで「取

得したかったが、周囲の職員に負担をかけるため取得できなかった」が30.7%、「男性で取得している人が周囲にいなかった」が28.0%となりました。

年代別にみると、30代では「取得したかったが、業務多忙で取得できなかった」が45.7%で最も高く、次いで「取得したかったが、周囲の職員に負担をかけるため取得できなかった」が42.2%となりました。

- 男性職員の育児休業の一層の取得促進にあたっては、業務負担の軽減、代替職員確保への支援などが求められていることがわかりました。

【出産補助休暇及び父親育児休暇の取得状況】

- 「仕事と子育ての両立支援ハンドブック」を男性職員に配付し、出産補助休暇等の取得可能な休暇及び取得目標（5日以上）について周知を図りました。

令和6年度の父親の「出産補助休暇」及び「父親育児休暇」を併せて5日以上取得した男性職員は79.5%となり、目標を達成しました。【表21】

【表21】 男性職員の出産補助休暇及び父親育児休暇の取得状況（取得合計日数）

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
5日以上取得	69.5%	75.6%	85.7%	79.1%	79.5%
3日以上5日未満	13.3%	15.9%	8.6%	11.3%	13.1%
1時間以上3日未満	13.3%	6.7%	4.8%	5.2%	7.4%
取得なし	3.9%	1.8%	1.0%	4.3%	0.0%

- 職員アンケートでは、「5日以上取得でき、希望どおりの日にちで取得できた」と回答した職員は27.4%となっており、年代別にみると30代が55.9%と最も高く、年代が上がるにつれて低下しています。また、「5日以上取得できたが、希望どおりの日にちでは取得できなかった」と回答した職員が6.4%で、希望どおりの日にちで取得できるように、更なる職場環境整備を行っていく必要があります。【表22】

【表22】 出産補助休暇及び父親育児休暇の取得状況

	全体	10代 20代	30代	40代	50代	60歳以上
5日以上取得でき、希望どおりの日にちで取得できた	27.4%	55.3%	55.9%	33.9%	14.7%	6.6%
5日以上取得できたが、希望どおりの日にちでは取得できなかった	6.4%	10.5%	13.3%	6.9%	4.8%	0.4%
5日以上取得できなかった	14.4%	7.9%	12.2%	18.7%	14.5%	12.9%
取得しなかった・覚えていない	51.8%	26.3%	18.6%	40.5%	66.0%	80.1%

【子の出生後8週間以内の、育児のための休暇取得（男性職員）】

- 2週間以上取得した職員は全体では7.5%となっています。年代別にみると10代・20代が21.2%と最も高く、若い世代の方が出生後すぐに休暇を取得している割合が高いことがわかりました。【表23】

【表23】子の出生後8週間以内の休暇取得状況（男性職員）

	全体	10代 20代	30代	40代	50代	60歳以上
2週間以上取得した	7.5%	21.2%	20.6%	8.4%	1.9%	0.7%
1週間から13日以内の期間を取得した	4.7%	9.1%	13.2%	5.2%	1.1%	0.7%
6日以内の期間を取得した	32.7%	30.3%	40.1%	36.6%	31.0%	24.3%
取得しなかった・覚えていない	55.1%	39.4%	26.1%	49.8%	66.0%	74.3%

- 「取得しなかった」と回答した理由については、「業務多忙のため」が58.7%と最も高くなっています。「職場の理解や協力が乏しかったから」が17.2%、「上司の理解がなかったから」が7.0%であり、取得しやすい職場環境の整備が引き続き必要であることがわかりました。

【「管理職員等による職員（父親）の子育て支援プログラム」の作成について】

- 「管理職員等による職員（父親）の子育て支援プログラム」の作成率は、令和4年度以降、毎年度、目標値100%を達成しました。
- 男性職員が育児に伴う休暇、休業を取得できるよう、上司と子育てに係る諸制度を長期的な視点で協議し、業務の調整を行うことで利用促進を図るとともに、取得希望について共有することで、休暇、休業を取得しやすい職場環境づくりに取り組みました。

④あらゆるハラスメントの防止

- あらゆるハラスメントを防止し、職員が働きやすい職場、風通しの良い職場となるよう、全職員に対しハラスメントに関する研修を実施しました。
- 総務企画課や教職員課に相談窓口を設置し、ハラスメントの解決と未然防止に努めました。
- 職場でハラスメントが起こった際の対応について、「何もしなかった・できなかった」が40.3%と最も高く、次いで「上司に相談した」が35.7%、「同僚に相談した」が33.8%となりました。令和2年度アンケートと比べると、「何もしなかった・できなかった」が2.3ポイント減少し、「上司に相談した」が4.5ポイント上昇しました。

- 引き続き、ハラスメントの解決と未然防止に努めるとともに、職員の意識啓発に取り組んでいく必要があります。

⑤会計年度任用職員等の任用・勤務条件等の確保

- 会計年度任用職員等の任用・勤務条件等については、令和4年4月に病気休暇を有給の休暇とし、令和6年度からは新たに勤勉手当の支給を開始する等の見直しを行いました。令和7年度からは結婚休暇、産前休暇、父親育児休暇、出産補助休暇、忌引休暇、夏季休暇及び育児時間の取得期間や要件の拡大を行いました。
- 引き続き、適正な任用を行っていくとともに、国等との均衡を考慮しながら、勤務条件等の整備を図っていく必要があります。

5 取り組むべき課題

これまでの取組により、女性の活躍推進と仕事と子育ての両立支援のいずれも着実に進んでいるといえます。

一方、社会情勢の変化や職員アンケートの結果から、一層の取組が必要な項目もあることから、本計画で取り組むべき課題については、次のとおりとします。

【課題1】女性職員の積極的な登用

女性職員の視点を含めた多様な意見を政策に反映させるため、引き続き管理職等への積極的な登用を進める必要があります。

女性職員の確保及び計画的な人材育成等により、登用率の更なる拡大を図ります。

【課題2】優秀な女性人材の確保及び人材育成

組織の活力向上及び政策方針決定過程への参画拡大を図るため、優秀な女性人材の確保や計画的な人材育成に取り組む必要があります。

女性の県職員志望者拡大に資する戦略的な広報活動を行うとともに、民間企業等職務経験者採用試験の実施等により、引き続き、優秀な女性人材の確保に努めます。

また、多様な分野への配置や研修の実施等により、将来の管理職候補となり得る女性職員の人材育成にも取り組みます。

【課題3】職員の意識の醸成及び管理職のマネジメント能力の向上

先輩職員との交流機会を設ける等、昇任にあたっての不安解消を図る取組を引き続き実施することで職員の昇任意欲の喚起を図ります。

また、管理職の意識の醸成やマネジメント能力の向上を図る取組についても、引き続き、実施します。

【課題4】働き方改革の推進

職員一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら働くとともに、子育て等の個人の時間を充実させ、仕事と生活の調和を実現することができるよう、時間外勤務の縮減や年次休暇の取得促進、在宅勤務等の多様で柔軟な働き方の整備など、職員の働き方改革に取り組みます。

また、職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、育児休業からの復帰支援や男性職員の育児休業等の取得促進を始めとする子育てに関する諸制度の利用促進に取り組みます。

【課題5】あらゆるハラスメントの防止

職場におけるあらゆるハラスメント行為は、正常な業務運営の障害となるばかりか、職員の心身の健康に影響を与える要因ともなるため、引き続き、職場におけるハラスメントの防止に取り組みます。

6 計画目標

- 課長相当職以上（教育職においては教頭以上）に占める女性職員の割合：40%以上
- 男性職員の育児休業
 - ・取得率：100%
 - ・2週間以上取得率：85%以上
- 管理職員等による職員（父親）の子育て支援プログラム作成率：100%
- 男性職員全員が出産・育児に係る休暇（5日以上）を完全取得
- 年次休暇取得日数：年18日以上
- 【教育職以外】1人当たり年間時間外勤務時間数：令和6年度比20%以上減※
※災害対応を除く
- 【教育職】年間時間外在校等時間が360時間以下の職員の割合：100%

7 具体的な取組内容

（1）女性職員の活躍推進

① 女性職員の積極的な登用

ア 女性職員の積極的な登用【継続】

新たな管理職登用率の目標達成に向け、管理職候補となる女性職員の計画的な人材育成を図り、女性職員の積極的な登用を行います。

② 優秀な人材の確保及び計画的な人材育成

ア 受験者向けガイダンス等による広報活動の実施【継続】

公務の魅力や仕事のやりがい、キャリアパス、「働きやすさ」について具体的なイメージを発信するため、女性の受験希望者を対象とした「女性のためのジョブトーク」を開催するとともに、職種別に仕事内容、人材育成、キャリアパス、仕事のやりがいなどをまとめたパンフレットや県職員として働く魅力をまとめた動画等を作成する等、積極的な広報活動を実施します。

イ 採用試験の見直し【新規】

民間企業等職務経験者採用試験を実施するとともに、様々な採用試験の改善等により、優秀な女性人材の確保に努めます。

ウ 女性職員の計画的な人材育成【継続】

教育職以外の女性職員については、広い視野や様々な知識・技術を身につけることができるよう、男性職員と同様、多様な分野への積極的な配置を行います。

また、職員研修所において、仕事と生活の調和や中長期的なキャリアプラン等を考えるとともに、仕事を行う上での悩み・不安の解消やモチベーションの向上を図るための研修を実施します。

教育職の女性職員については、休暇・休業制度の周知を強化し、結婚や出産をしても働きやすい環境を整えるとともに、学年主任や教務主任への積極的な配置等により、男性職員と同様に管理職試験を受験する意識を醸成します。

そのほか、各種長期派遣研修等についても、女性職員を積極的に派遣し、将来の管理職候補の人材育成に努めます。

③ 人事管理面での配慮

ア 家庭事情に配慮した人事異動等の実施【継続】

人事異動については、職員個人の育児や介護等の家庭生活における個別の事情にも、できる限り配慮しながら実施します。その際、年度を通じて育児休業を取得する場合には、代替の正規職員を配置するほか、年度中途からの休業についても速やかな代替職員の確保に努め、安心して育児ができる体制を確保します。

イ 育児等による昇任の遅れが生じないような人事面での配慮【継続】

昇任については、職員の能力に応じた昇任管理に努め、性別を問わず、育児等により昇任が遅れることのないよう充分配慮します。

④ 管理職のマネジメント能力の向上

ア 管理監督者研修等における意識啓発【継続】

職員研修所における管理監督者研修（新任の所属長、課長級、課長補佐級、係長級を対象とする研修）のほか、県教育委員会が実施する校長研修、事務長研修及びその他市町村教育委員会教育長を対象とした説明会等あらゆる機会を通じ、所属長を中心とする管理監督者の意識の醸成を図るため、人材育成を意識して職場内配置や業務分担を決定するとともに、各種長期派遣研修等への積極的なチャレンジを後押しするよう促します。

イ 管理職向け自己チェックシートの配付・活用【継続】

女性職員のみならず、組織力を最大限活用し、成果を出す組織へ変革するた

めのマネジメントについて、管理職の職員本人が自己の組織マネジメントを振り返るための自己チェックシートを活用し、管理職のさらなる意識向上を図ります。

ウ 各所属の主体的な取組の推進【継続】

各所属において、それぞれの実情に応じた独自の目標を掲げ、主体的な取組を推進します。

⑤ 職員の意識の醸成

ア 所属長面談等を活用した職員の意識の向上【継続】

職員が昇任に不安を感じている場合には、所属長面談等の機会を活用して、その要因と解決策について話し合いを行い、積極的に挑戦していくよう促します。

特に、子育て期の職員については、どうしても家庭生活に重点が置かれがちであるため、時間的な制約のある中でどのようにキャリアを積んでいくのか等についての話し合いを行います。

イ ロールモデルの見える化【継続】

女性活躍推進研修やライン係長候補となる主査研修において、身近な存在である管理職等の先輩職員との交流機会を設け、家庭生活との両立や仕事への向き合い方について話し合うことで、女性職員の昇任に対する不安の解消に努めます。

(2) 全ての職員が働きやすい職場づくり

① 働き方改革の推進

ア 時間外勤務の縮減【拡充】

管理監督者が業務の削減・合理化に積極的に取り組むとともに、職員の出退勤時刻を登録するシステムを活用し、職場におけるマネジメントを徹底します。

また、引き続き、定時退庁日における定時退庁（県立学校においては定時退校日における定時退校）を推進するとともに、年度途中での増員など柔軟な人事配置や全庁的な業務の見直し、生成AIなどのデジタルツールの活用促進、執務環境の整備に取り組み、時間外勤務の縮減を図ります。

イ 年次休暇及び特別休暇の取得促進【拡充】

「年次休暇等使用計画表」の活用により、職員が計画的に年次休暇や特別休暇を取得できるよう働きかけを行います。併せて、休暇の取得状況の把握に努め、職員全体が休暇を取得できるよう配慮します。

また、10日以上連続休暇の2回以上の取得を促進し、職員が計画的に休暇を取得できる職場環境に取り組みます。

ウ 多様で柔軟な働き方の推進【拡充】

8時から18時45分までの間に設定した5つの勤務区分から、職員が自身の事情により勤務区分を選択できる時差通勤制度を実施します。併せて、勤務終了から翌日の勤務開始の間に11時間以上の生活時間を確保する勤務間インターバル制度を実施します。

また、モバイル端末により自宅でも執務室と同様の業務を行える等、在宅勤務を活用しやすい環境の整備に取り組みます。

エ 仕事に対するやりがいの向上【新規】

職場における円滑な人間関係やコミュニケーションの活性化に向け、フリーアドレスを導入する等、オフィス改革に取り組みます。

また、職員全員で話し合い、改善に取り組む「職場改善運動」や若手職員の自由な発想を生かし、業務の改善・効率化を実現する「若手職員による業務の見直し」を通じて、職員・職場の活性化に取り組みます。

オ 仕事と生活の調和に資する取組の人事評価への反映【継続】

職員や管理監督者が仕事と生活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て取られた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

② 仕事と子育ての両立ができる職場環境づくり

ア 「育児プログラム」の作成による計画的な休暇等の取組促進【継続】

所属長や係長等は、こどもが生まれる予定の職員から報告を受けた場合には、職員に「仕事と子育ての両立支援ハンドブック」を配付し、各種制度を周知するとともに、「育児プログラム」の作成を促し、今後の休暇、休業等の計画について職員と協議します。

また、子育てを行う職員が育児休業や連続した休暇等を取得する場合には、業務に支障が生じないよう、業務分担の見直しや代替要員の確保に努めます。

さらに、年度を通じて取得するような長期の育児休業取得が見込まれる場合は、原則として正規職員を配置します。

イ 育児休業取得職員の業務を分担した職員に対する勤勉手当の加算【新規】

仕事と子育てを両立しやすい職場環境をつくるため、育児休業を取得した職員がいる職場の職員を支援することを目的とし、育児休業取得職員の業務を分担した同僚職員に対する勤勉手当の加算を実施します。

ウ 子育て中の柔軟な働き方の支援〔拡充〕

働きながら子育てに必要な時間を確保できることは、各人が望むキャリア形成を可能とし、職員が継続的に勤務できる環境づくりに有効であることから、フレックスタイム制等について国や他自治体の取組状況等の動向も注視しながら、多様な勤務形態の充実に取り組みます。

また、既存の休暇制度等についても、職員が使いやすく、より柔軟な働き方を支援する制度となるよう、必要に応じた見直しを実施します。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰支援〔継続〕

育児休業等で長期間にわたって職場を離れる職員が職場復帰をスムーズに行えるよう、職員と休業期間中の情報提供の内容等についてあらかじめ話し合った上で情報提供計画書を作成し、適時、業務等に関する情報や職員研修所が実施する通信研修支援（e ラーニング）の講座内容や、教職員課が実施する仕事と子育てに係るセミナー情報について情報提供します。

育児休業から復帰する職員に対し、所属との連絡調整を円滑に行うためのモバイル端末の貸与や、職場の雰囲気慣れるための職場訪問の機会の設定等を行い、円滑な職場復帰を支援します。

子育てを行う職員を対象としたセミナーを開催し、仕事と子育ての両立に対する不安を解消します。特に育児休業中の職員に対しては、積極的な参加を促します。

オ 子育てに関する意識を高める取組〔継続〕

管理監督者に対しては、「職場における人材育成の手引」の作成・配付や幹部研修等の実施により意識向上に努めるとともに、部下職員の育児や介護と仕事との両立を図り、自らも仕事と生活を充実させることを内容とする「イクボス宣言」を行います。

職員に対しては、啓発リーフレット「働きやすい職場をめざして」を定期的に発出するとともに、30歳までの若手職員を対象にセミナーを開催し、子育て期の生活設計に関する情報やノウハウの提供を行います。

職場全体に対しては、育児の日（毎月19日）には全ての所属で定時退庁（定時退校）の取組を行い、職員全員が子育てについての理解を深める日とするとともに、「家族の日」（11月第3日曜日）及び「家族の週間」（その前後1週間）に社会全体で子育てを応援する気運を盛り上げるため、定時退庁（定時退校）の取組や職員向けチラシを発出します。

また、こどもが生まれた職員に対して、仕事と子育ての両立を呼びかける教育長からのメッセージを送付し意識醸成を図ります。

カ 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成〔継続〕

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、職員に対し利用可能な制度を周知するとともに、管理監督者に対する意識向上を図ります。

キ こども・子育てに関する地域貢献活動の実施【継続】

県で働く職員の子どもたちが親の職場を訪問し、実際に働いている姿を見つめたり、体験したりすることで、社会のしくみや働くことの意味、大切さを実感する取組を実施します。

また、県庁舎1階にある認可型保育事業所「けんちょう保育園」の利用について周知を行い、子育て支援に取り組みます。

③ 男性職員の仕事と子育ての両立支援

ア 「管理職員等による職員（父親）の子育て支援プログラム」の作成【拡充】

所属長や係長等は、男性職員から子の出生予定又は出生の報告を受けた場合、全ての男性職員が出産補助休暇及び父親育児休暇を希望どおりの日数で取得できるようにするとともに、2週間以上の育児休業を取得できるよう、今後の子育てに係る諸制度を長期的な視点で協議し、「管理職員等による職員（父親）の子育て支援プログラム」を作成します。併せて、育児休業期間中の収入減少に対する不安感の軽減のため、収入シミュレーションが可能な計算シートを提供します。

当該プログラムをもとに、休暇や休業の利用促進を図るとともに、取得希望については所属長を通じて総務課及び教職員課まで共有し、組織的にフォローアップします。

イ 男性職員の家事や子育てへの参画促進【継続】

男性職員に対して自身の家事や子育てに対する主体的な行動を促すとともに、職場全体での支援の気運を高めるため、男性職員が主体的に家事や子育てに関わることにに対する大切さや意義について、「仕事と子育ての両立支援ハンドブック」及び「管理職員等による職員（父親）の子育て支援プログラム」に記載するとともに、定期的に発出しているリーフレット「働きやすい職場をめざして」や研修・セミナー等において意識向上を図ります。

ウ 男性職員の育児に伴う休暇、休業の取得促進に資する取組の人事評価への反映【継続】

職員や管理監督者が男性職員の育児に伴う休暇、休業の取得促進に資する効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて取られた行動については、人事評価において適切に評価します。

④ あらゆるハラスメントの防止

ア セクシュアル・ハラスメント等の防止【継続】

「セクシュアル・ハラスメント等の防止についての指針」（平成11年3月31日教育長通知（令和2年9月3日改正））に基づき、引き続き、「セクシュアル・

ハラスメント等の防止のための運用マニュアル」やリーフレットの配付及び庁内 Web への掲載、所属研修、幹部研修、基本研修による意識の醸成に取り組むとともに、総務課及び教職員課の相談窓口において、セクシュアル・ハラスメントの解決と未然防止に努めます。

イ パワーハラスメントの防止〔継続〕

「パワーハラスメントの防止についての指針」(平成 24 年 6 月 8 日教育長通知(令和 2 年 9 月 3 日改正))に基づき、引き続き、「パワーハラスメント防止の手引き」やリーフレットの配付及び庁内 Web への掲載、所属研修、幹部研修、基本研修による意識の醸成に取り組むとともに、総務課及び教職員課の相談窓口においてパワーハラスメントの解決と未然防止に努めます。

ウ カスタマーハラスメントへの対応〔新規〕

「福岡県カスタマーハラスメント対応マニュアル」(令和 6 年 4 月 30 日教育長通知(県立学校を除く。))に基づく統一的な対策、来庁者に対する呼び掛けなどに取り組みます。

県立学校においては、学校現場における対応ガイドブックについて周知を図るとともに、管理職研修の実施や、弁護士、県警OBであるスクールサポーターの活用など、学校支援体制の構築に努めます。

⑤ 会計年度任用職員等の任用・勤務条件等の確保〔継続〕

会計年度任用職員や臨時職員、非常勤職員の任用・勤務条件等の確保については、今後とも、国等との均衡を考慮しながら、適正な任用・勤務条件等の整備を図ります。

8 推進体制

◆特定事業主行動計画策定・推進委員会の設置

教育委員会の人事担当課等からなる「福岡県教育委員会特定事業主行動計画策定・推進委員会」により、職場横断的な取組として本計画の取組を毎年度着実に実行するとともに、数値目標の達成状況や、計画に掲げる取組の実施状況を毎年度把握し、必要に応じて取組内容の見直し等についても検討します。また、把握した情報について、県のホームページにおいて公表します。

9 その他

◆本計画の職員への周知徹底

本計画の策定及び変更については、各所属宛て通知や庁内 Web への掲載等により、速やかに全職員へ周知するとともに、職員一人ひとりに対し、本計画に係る啓発リーフレットを配付することで職員の意識の醸成を図ります。

◆市町村教育委員会への積極的な情報発信

本計画の取組に関する情報については、市町村教育委員会に対し積極的に情報発信します。

また、女性の活躍推進に資する情報については、県の広報媒体等を活用し、情報発信します。