秋田県教育委員会特定事業主行動計画の実施状況について

令和５年７月２０日
秋田県教育委員会

秋田県教育委員会では、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、秋田県教育委員会特定事業主行動計画を策定・実施しています。（計画期間：令和２年４月１日～令和７年３月３１日）

ついては、次世代法第１９条第５項及び女性活躍推進法第１９条第６項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表します。

併せて、女性活躍推進法第２１条の規定に基づき、女性の活躍状況を公表します。
（※対象に市町村立小中学校等の県費負担教職員を含みます。）

１　令和４年度の取組状況について

- 出産休暇、育児休業、出産・子育てを支援する制度や休暇の取得例などをまとめた「教職員の仕事と子育てガイドブック」を職員に周知し、美の国あきたネットにも掲載しました。また、改正があった場合には情報を適宜更新しました。
- 各種給付制度、福利厚生などについて、福利課ウェブサイトに情報を掲載しました。また、改正があった場合には情報を適宜更新しました。
- 校長会議、副校長・教頭会議などにおいて各種制度等の周知や男性の育児休業の取得促進を呼びかけました。
- 育児休業等を取得する職員がいる場合は代替職員の配置に努めるとともに、事前に職務分担の振り分けや見直しを行うなど、職員が安心して育児休業等を取得できる環境づくりに努めました。
- 時差出勤制度において選択できる勤務開始時間の範囲を拡大したほか、引き続き県のテレワークの実証実験に参加するなど、職員のワーク・ライフ・バランスの充実を図りました。
- 休暇使用計画表に基づく年次休暇の計画的取得や、夏季休暇等との連続的取得を奨励しました。
- ノー残業デー（毎週水曜日）には時間外勤務命令を命じないよう努めるとともに、所属長自らが率先して職員に声を掛け、定時に退庁する意識の醸成を図りました。
- 各所属にハラスメント相談対応職員２名（うち女性１名）を配置し、職員へ周知しました。

2　職業生活における機会の提供に関する実績

⑴採用した職員に占める女性職員の割合

区分	R1.4	R2.4	R3.4	R4.4	R5.4
正職員	53.4%	59.6%	56.7%	60.4%	61.1%
臨時講師	61.3%	57.9%	55.6%	50.5%	53.8%
臨時職員	95.9%	72.9%	77.3%	90.6%	94.4%
非常勤講師	61.3%	60.4%	62.7%	60.8%	58.8%
非常勤職員	59.9%	69.5%	66.4%	64.7%	64.1%

⑵採用試験の受験者の総数に占める女性職員の割合

区分	H30試験	R1試験	R2試験	R3試験	R4試験
正職員	45.2%	46.9%	49.2%	47.0%	45.0%
事務職・技術職	0.0%	44.2%	59.9%	53.4%	42.5%
教諭等(高等学校)	23.9%	25.5%	23.1%	18.5%	21.6%
教諭等(特別支援学校)	50.4%	60.8%	57.5%	51.9%	72.1%
教諭等(小中学校等)	52.2%	52.3%	53.6%	55.8%	52.6%

⑶-1 管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合（教育庁等）

区分	目標		R1.4	R2.4	R3.4	R4.4	R5.4
	R1	R6					
管理職	10%	10%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%
次長相当職	－	－	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
課長相当職	－	－	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%
（参考） 課長補佐相当職	－	－	14.7%	17.4%	21.4%	22.5%	24.4%
係長相当職	－	－	50.0%	48.2%	44.4%	52.0%	58.3%

※管理職は教育庁本庁の課長相当職以上。

⑶-2 管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合（学校）

区分	目標		R1.4	R2.4	R3.4	R4.4	R5.4
	R1	R6					
管理職	20%	20%	15.6%	16.8%	17.7%	20.0%	21.4%
校長	－	－	10.6%	12.3%	12.8%	14.3%	15.5%
副校長・教頭	－	－	20.0%	20.7%	21.9%	24.9%	26.4%

３　職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

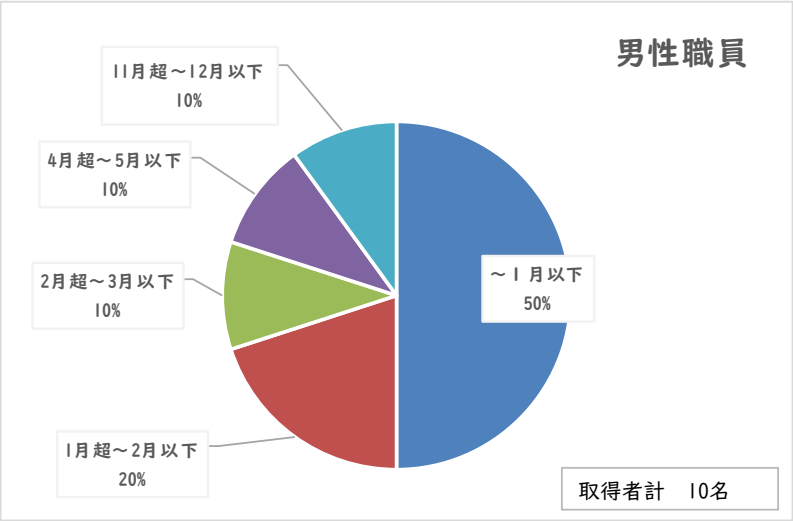
⑴離職率（令和４年度）

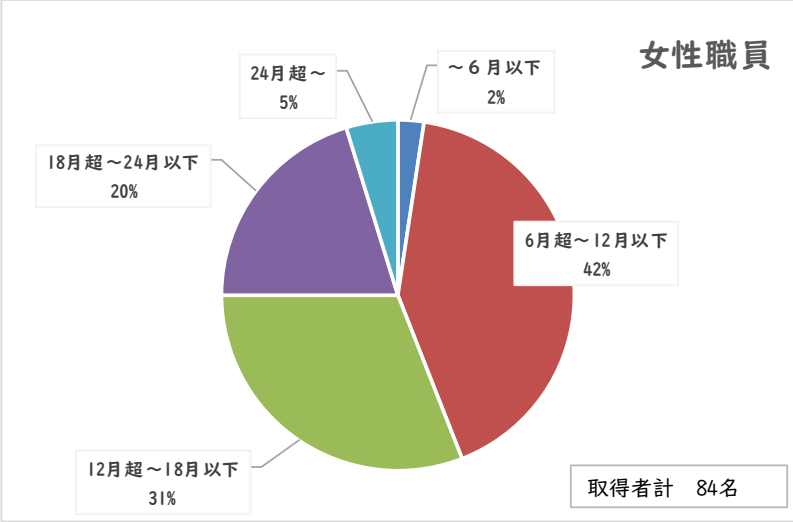
区分	離職率	離職者の年代別割合							
		20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59
男性職員	0.6%	0.0%	1.4%	0.8%	0.5%	0.4%	0.0%	0.2%	1.1%
女性職員	1.9%	2.3%	3.5%	1.8%	0.8%	0.0%	0.3%	1.4%	4.2%

⑵-1男女別の育児休業取得率

区分	目標		R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
	R1年度	R6年度				
男性職員	5%	13%	3.0%	5.8%	6.9%	14.1%
女性職員	―	―	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

⑵-2男女別の育児休業取得期間の分布状況





⑶男性職員の配偶者出産休暇及び配偶者の出産に係る子の養育休暇の取得率

区分	目標		R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
	R1年度	R6年度				
配偶者出産休暇	90%	90%	90.9%	55.1%	62.1%	78.9%
子の養育休暇	50%	50%	31.8%	31.9%	36.2%	43.7%
いずれかを取得	―	―	97.0%	59.4%	65.5%	83.1%
いずれかを合わせて5日以上取得	―	―	10.6%	13.0%	13.8%	26.8%

⑷超過勤務の状況（令和４年度）※管理職を除く

区分	一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間	上限を超えて勤務した月が一月以上の職員数（実数）
教育庁等	5.3時間	9人
高等学校	34.6時間	1,084人
特別支援学校	16.0時間	182人
小中学校等	38.5時間	3,008人

※教育庁等においては、時間外勤務命令の時間。

※学校においては、在校等時間から正規の勤務時間を差し引いた時間。

⑸年次休暇の取得日数の状況

区分	目標	令和3年1月1日～12月31日	令和4年1月1日～12月31日
	R6年1.1～12.31		
全体	14日	11日1時間	11日5時間
教育庁等	―	9日7時間	10日4時間
学校	―	11日2時間	11日6時間

４　職員の給与の男女の差異の情報（令和４年度）

（１）全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 （男性の給与に対する女性の給与の割合）
任期の定めのない常勤職員	９２．１％
任期の定めのない常勤職員以外の職員	８５．６％
全職員	８９．３％

（２）「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

＊　地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

①　役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 （男性の給与に対する女性の給与の割合）
本庁部局長・次長相当職	－　％
本庁課長相当職	－　％
本庁課長補佐相当職	９５．３％
本庁係長相当職	９７．６％

②　勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 （男性の給与に対する女性の給与の割合）
３６年以上	９４．３％
３１～３５年	９４．７％
２６～３０年	９４．８％
２１～２５年	９３．９％
１６～２０年	９４．１％
１１～１５年	９１．５％
６～１０年	９０．７％
１～５年	９０．４％

【説明欄】

４（１）全職員に係る情報について
　管理職手当は受給者の８１％、扶養手当は受給者の７７％が男性であるため、男性の給与水準が高くなっている。
４（２）①役職段階別について
　本庁部局長・次長相当職及び本庁課長相当職には女性職員がいない。

＊　勤続年数は、採用年度を勤続年数１年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。