

秋田県教育委員会特定事業主行動計画

はじめに

本県においては、人口の社会減・自然減が続き、全国平均を上回るペースで少子・高齢化が進んでいます。

こうした状況の中で、本県の活力を維持・向上させていくためには、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育ち、全ての県民があらゆる分野で活躍できる環境づくりを進めていく必要があります。

県教育委員会では、「次世代育成支援対策推進法」や「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、「秋田県教育委員会特定事業主行動計画」を策定し、全ての教職員が次代の社会を担う子どもを安心して生み、育てることができる職場環境と、女性教職員が意欲と能力に応じて活躍できる職場環境の実現に取り組んできました。

この度、本計画の計画期間が令和6年度をもって終了するため、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計画を策定することとしました。

学校教育等における課題が複雑化・多様化する中、全国的に教員不足や厳しい勤務実態が社会問題化しており、教育行政を取り巻く状況は厳しいものになっていますが、このような状況下においても、県教育委員会として子どもたちへの質の高い教育を引き続き実現するためには、教職員一人ひとりが生き生きと職業生活を送ることができ、家庭等の職場外における豊かな生活経験を通じて、人間性や創造性を高められる環境が求められていると考えています。

本計画の推進により、性別や子育て等の有無に関わらず全ての教職員が、仕事と子育ての両立・調和（ワーク・ライフ・バランス）を図りながら、それぞれの能力を最大限に発揮できる職場環境の実現を目指してまいります。

令和7年3月

秋田県教育委員会教育長

計画の目的・位置づけ

「秋田県教育委員会特定事業主行動計画」は、全ての教職員が安心して子育てができる職場環境づくりを進めるとともに、女性教職員に対する職業生活に関する機会の積極的な提供等を行い、社会全体の子育てしやすい環境づくりと豊かで活力ある社会の実現に寄与することを目的とします。

※ 「次世代育成支援対策推進法」第19条及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第19条に基づく特定事業主行動計画です。

計画の対象

秋田県教育委員会が任命する教職員（秋田県教育庁及び県立学校などの教育機関の教職員並びに市町村立小中学校及び義務教育学校（以下「市町村立小中学校等」という。）の教職員のうち秋田県教育委員会が任命するもの（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（以下「法」という。）第37条に規定する県費負担教職員（※））を対象とします。

なお、臨時・非常勤職員についても常勤職員に準じて取り扱います。

※ 県費負担教職員については、法第37条に基づき都道府県教育委員会が任命権を有すること等を踏まえ、採用・登用を中心に本計画の対象と位置づけます。また、法第43条の規定により市町村教育委員会が県費負担教職員の服務監督権者となることから、各種制度の周知や情報提供等、市町村教育委員会と連携しながら取組を進めることとします。

計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日まで（5年間）とします。

なお、計画の実施状況を年度毎に点検し、必要に応じて計画の見直しなどを行います。

特定事業主行動計画 計画内容

当計画は、それぞれ次の組織・教職員について、その行動計画を定めるものです。

「管理部門当局」 人事などを担当する管理部門当局

「業務管理者」 対象職員のいる所属の管理監督職員（教育庁等にあつては所属

長やチームリーダー、学校にあっては校長、副校長、教頭、事務
長)

「対象職員」 子育て中の教職員（育児休業や出産休暇中の教職員、自分や配
偶者に出産の予定がある教職員を含む。）

「周囲の職員」 対象職員の周囲の教職員

「全職員」 全ての教職員

1 仕事と家庭の両立のための総合的な配慮

全ての教職員が仕事と子育ての両立を図りながら、それぞれの能力を最大限に発揮できる職場環境づくりに努めます。

管理部門当局

- ◎ 育児休業、休暇、早出遅出勤務など子育てに関する各種制度への理解を深めるため、その趣旨・内容をまとめた「教職員の仕事と子育てガイドブック」や福利厚生に関する情報を「美の国あきたネット」に掲示する等により、教職員への周知を図ります。
- ◎ 対象職員が各種休暇等を取得しやすい環境を整えるため、各種制度に関する業務管理者への周知を図ります。
- ◎ 教職員及び配偶者の出産や子育ての状況に応じた人事上の配慮を行うとともに、休業が長期にわたる場合や業務分担の見直し等を行った上でも業務遂行が困難な場合など、実情に応じて代替要員を配置します。

業務管理者

- ◎ 「教職員の仕事と子育てガイドブック」等を所属教職員へ周知するとともに、各種制度の理解に努めます。
- ◎ 対象職員が制度を利用しやすいような職場の雰囲気づくりを進めるとともに、必要により業務分担を見直すなどして、教職員が安心して制度を利用できる環境づくりに努めます。
- ◎ 子育て中の教職員や育児休業中の教職員の業務を代替する教職員に対し、長時間労働等により心身の健康の不調が生じることのないよう配慮します。

2 男性が子育てに関する休暇を取得しやすい環境づくり

男女がともに協力して子育てできるよう、性別に関わらず、全ての教職員が育児等を担いながら活躍できる職場環境づくりを進めます。

育児休業等の各種制度が利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境づくりを推進します。

目標① 令和11年度までに、男性教職員の育児休業取得率を育児休業取得可能者の85%、2週間以上の取得率を50%とします。

目標② 令和11年度までに、「配偶者出産休暇」の取得率を90%、「配偶者の出産に係る子の養育休暇」の取得率を70%とします。

管理部門当局

- ◎ 男性教職員が子育てに積極的に関わることができるよう、所属（学校等）に子育てに関する休暇制度の活用を促すとともに、その取得状況を把握・検証します。
- ◎ 教職員及び配偶者の出産や子育ての状況に応じた人事上の配慮を行うとともに、休業が長期にわたる場合や業務分担の見直し等を行った上でも業務遂行が困難な場合など、実情に応じて代替要員を配置します。

業務管理者

- ◎ 対象職員に「教職員の仕事と子育てガイドブック」を配付するとともに、子育てに関する休暇等を1か月以上取得することを奨励します。必要により業務分担を見直すなどして、教職員が安心して休業できる環境づくりに努めます。
- ◎ 休業中の電子メール等による情報提供や復帰時のケアを心掛け、休業後の円滑な復帰をサポートします。
- ◎ 育児休業から復帰する対象職員に対し、取得可能な子育てに関する休暇制度等の情報提供を行うとともに、必要に応じ復職前に面談を行うなど、円滑に職場復帰できる環境づくりに努めます。

対象職員

- ◎ 対象職員は、速やかに所属長や総務担当者に申し出ることで、適切な配慮が受けられるようにします。

周囲の職員

- ◎ 対象職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。業務分担の見直し、休業中の情報提供、復帰時のケア等に積極的に協力します。
- ◎ 子育て経験のある教職員は、積極的に対象職員の相談役を務めます。

3 働きやすい職場環境づくり

「教職員の働き方改革推進計画」に基づき、教職員の多忙化を防止するとともに、仕事と子育てを両立できる働きやすい職場環境づくりを推進します。

目標① 令和11年度までに、教職員1人当たりの年次休暇の取得日数を14日とします。

目標② 令和11年度までに、教育庁等における職員1人当たりの年間超過勤務命令時間を42時間以下とします。

※ 教育職員の時間外在校等時間については、「秋田県立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」等に規定する範囲内となるよう、適切な管理を行います。

【参照】秋田県立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則

秋田県教育委員会は、教育職員の在校等時間（当該教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間）から所定の勤務時間を除いた時間が次の各号に掲げる範囲内の時間となるよう教育職員の業務量の適切な管理を行うものとする。

1 1箇月について45時間以内

2 1年について360時間以内

管理部門当局

- ◎ 校務の効率化を図るなど、働き方改革を継続的に実施します。
- ◎ 時間外勤務の制限や時間外勤務時の退庁の目安時刻、ノー残業デーの周知徹底、週休日の振替等の適切な運用など、時間外勤務の縮減に関する取組を継続的に呼び掛けます。
- ◎ 年次休暇の計画的取得や特別休暇・年次休暇を組み合わせた連続休暇取得、学校行事やPTA活動、地域貢献活動などでの年次休暇の取得を奨励するよう呼び掛けます。
- ◎ 教職員の子育てのための休暇制度について、国や他地方公共団体の状況を把握し、その拡充に努めます。
- ◎ テレワークや時差出勤制度等の柔軟な働き方の導入を検討し、各種制度の

周知や利用促進に努めます。

- ◎ 勤務間インターバル（教職員の健康及び福祉の確保に必要な勤務の終了からその次の勤務の開始までの時間。以下同じ。）の確保や、定期的な職員間コミュニケーションの機会を確保するなど、教職員の心身の健康に配慮した組織的な取組を推進します。

業務管理者

- ◎ 必要に応じて職員間、内部組織間の業務分担の見直しを行い、特定の教職員や組織に業務量が偏らないようにします。
- ◎ 職場に時間外勤務が当然というような雰囲気がある場合にはこれを改め、所属内の業務状況の把握や声かけ等により、教職員が退庁しやすい環境づくりに努めます。
- ◎ 時間外勤務を命じる場合であっても、命じる時間を平準化するなど、全ての教職員が家庭での時間を確保できるよう配慮します。
- ◎ 時間外勤務時における目安時刻での退庁やノー残業デーを徹底するほか、週休日の振替などを適切に運用します。
- ◎ 教職員に対し、休暇の計画的取得、連続取得、メモリアル休暇等の設定や自己啓発のための休暇取得、学校行事やPTA活動、地域貢献活動などでの年次休暇の取得を奨励するとともに、自らも積極的に取得します。
- ◎ 勤務時間管理と業務量管理を行うとともに、資料のデータベース化・共有化、複数担当制などにより、教職員が休暇を取得しやすい体制づくりに努めます。
- ◎ 業務の合理化、執務体制の見直し、テレワーク等多様な働き方に係る制度の活用等を通じて、教職員の勤務間インターバルを確保します。

全職員

- ◎ 他の教職員が休暇を取得した場合でも業務に支障が出ないよう、相互に協力します。
- ◎ 休暇の計画を立てる際には、自分が休めるようにすることと周りの教職員が休めるようにすることを同時に配慮します。計画した休暇は積極的に取得するようにします。また、職場全員で、子育てのための年次休暇を活用しやすい雰囲気をつくれます。
- ◎ 周りの教職員と声を掛け合って退庁するように心掛けます。

4 女性教職員の登用

全ての教職員にキャリア形成の機会を提供し、意欲、能力のある教職員は、性別に関わらず管理職として登用します。

目標：令和11年度までに、管理職に占める女性の割合を
教育庁及び教育機関においては10%、
県立学校及び市町村立小中学校等においては校長を20%、
副校長・教頭を30%とします。

管理部門当局

- ◎ 女性教職員を教育庁及び教育機関へ積極的に配置し、将来の管理職となり得る資質を備えた教職員の育成に努めます。
- ◎ 意欲、能力のある女性教職員の学校等における主任・主事等への積極的な登用に努め、学校マネジメントを意識したOJTによる人材育成を行います。
- ◎ 研修などにおいて女性教職員のキャリア形成をイメージできる機会を提供し、管理職への意欲の向上を促します。
- ◎ 部下職員の仕事と家庭の両立に配慮しながら成果を挙げ、自身も仕事と家庭の両立を実践する管理職（イクボス）の実践例を増やし、好事例の紹介などを行います。

業務管理者

- ◎ 性別に関わらず多様な経験を積めるよう、教職員の意欲や適性に応じ、必要な配慮をしながら業務分担の決定に努めます。
- ◎ 女性教職員の希望や適性に配慮しながら、キャリアアップを意識した業務分担を行い、適任者には管理職試験の受験を促します。
- ◎ 仕事と家庭を両立する管理職（イクボス）の実践に努めます。

全職員

- ◎ 女性教職員のキャリアアップへの理解を深め、男女を問わず育児等を担いながら平等なキャリアアップが図られるよう必要なサポートを行います。

5 ハラスメントの防止

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（以下「ハラスメント」という。）の防止のため、教職員の意識改革、相談体制等を整備します。

管理部門当局

- ◎ ハラスメントの防止のため、「ハラスメントの防止及び相談対応マニュアル」を作成し、相談窓口の周知を図るとともに、教職員の意識改革を推進するほか、全ての所属等にハラスメント相談員等を配置し、相談体制の充実を図ります。
- ◎ ハラスメントの防止に向けた研修の実施等により、管理職の意識啓発に取り組みます。

業務管理者

- ◎ ハラスメントの防止のため、「ハラスメントの防止及び相談対応マニュアル」を全ての教職員に配布し、周知を図ります。
- ◎ 研修の受講等によりハラスメントに関する理解を深め、教職員が職務に専念できる良好な職場環境づくりに努めます。

全職員

- ◎ 「ハラスメントの防止及び相談対応マニュアル」の理解に努め、該当する事案を覚知した場合は、速やかに相談員等に報告します。