

# 徳島県教育委員会女性教職員活躍推進特定事業主行動計画(第3期)

～とくしまの未来を切り拓く、輝く「人財」育成のために～

令和8年3月

徳島県教育委員会

少子高齢化の急速な進行や、デジタルトランスフォーメーション(DX)の進展など、本県を取り巻く情勢がめまぐるしく変動する中、誰一人取り残されない「個別最適な学び」と学校ならではの「協働的な学び」の一体的な充実、GIGAスクール構想によるICT化への対応、さらには持続可能な開発目標(SDGs)を踏まえた教育活動など、新たな価値を創造し、未来を切り拓く力を身につけさせる教育の実現が強く求められています。

そのためには、男女に関わらず人材の多様性を確保し、中でも女性教職員が個性と能力を十分に発揮して働ける環境整備や、女性の活躍に向けた意識改革を進めることが重要です。

徳島県教育委員会においては、平成28年に「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「徳島県教育委員会女性教職員活躍推進特定事業主行動計画」を策定し、女性教職員の活躍を支援する取組を行ってきました。

また、令和8年3月には、「徳島県公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」を策定し、教職員が「働きやすさ」と「働きがい」を実感でき、子どもたちにより良い教育を行うことができる環境づくりに向け、働き方改革を更に強力に推進することとしております。

このたび、国において、女性活躍の更なる推進を図るため、法の有効期限が10年間延長されたことを踏まえ、徳島県教育委員会においては、引き続き、教職員が性別を問わず、仕事と家庭を両立し、女性の能力と個性を最大限発揮できる職場環境の構築に向けた取組を推進するため、本計画(第3期)を策定します。

## 1. 計画期間・計画推進に向けた体制

本計画の期間は、令和8年度から令和12年度までとし、組織全体で継続的に女性教職員の活躍を推進するため、徳島県教育委員会が設置する行動計画推進委員会において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととする。

## 2. 現状と課題

### ①育児休業、各種休暇の取得状況

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、徳島県教育委員会においても、教職員の子育て支援に係る取組を進めてきた。

男性の育児休業取得率は、第2期計画において「取得率50%」との目標を掲げ取組を進めてきたが、目標には及ばなかった。

また、男性の育児参画に関する休暇である「配偶者出産補助休暇」と「育児参加のための休暇」についても、第2期計画で目標に掲げた「取得率100%」にいずれの休暇も及ばなかった。

女性が仕事を続けていく中で最も大きな課題となるのは、仕事と家庭の両立である。引き続き、男性教職員の子育てに対する理解の促進や、子育てに関する休暇が取得しやすい職場環境づくりを推進していくことが必要である。

### 【男女別の育児休業取得率】

※(育児休業取得率) = (当該年度中に新規に育児休業をした職員数) / (当該年度中に育児休業が可能となった職員数)

(単位:%)

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
男性	3.9	12.6	26.8	22.4
女性	100.0	100.0	100.0	99.3

### 【男性職員の配偶者出産補助休暇及び育児参加のための休暇取得率】

(単位:%)

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
配偶者出産補助休暇	55.8	52.8	71.7	69.4
育児参加のための休暇	29.5	30.7	56.5	56.0

### ②役付職員への登用状況

徳島県教育委員会では、女性教職員の活躍推進のため、指導的地位に女性が占める割合について、政府の「第5次男女共同参画基本計画」(令和2年12月)で示された成果目標等を踏まえ、その目標数値を掲げ取組を進めてきた。

令和7年4月1日時点の事務局及び教育機関における管理的地位にある教職員に占める女性の割合は「33.3%」であり、第2期計画で目標に掲げた「20%」を上回った。

また、令和7年4月1日時点の教員の全校種での校長・副校長・教頭の女性割合は「32.5%」であり、第2期計画で目標に掲げた「25%」を上回った。

今後も知事部局等との人事交流を図りながら、キャリア形成支援を実施し、教員については、更なる指導力の強化や組織のリーダーとしての意識付けなどの視点も盛り込んだ人材育成に取り組み、将来の選択肢として管理職への関心を高めることが必要である。

【各役職段階にある職員に占める女性教職員の割合】

(単位:%)

	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1
管理的地位(本庁課長相当職以上)にある教職員に占める女性の割合	19.5	20.0	26.5	33.3
全校種での教頭以上に占める女性の割合	23.5	26.4	30.5	32.5

③教員の時間外在校等時間の状況

徳島県教育委員会では、令和6年3月に「とくしまの学校における働き方改革プラン(第3期)」(以下「第3期プラン」という。)を策定し、1か月当たりの時間外在校等時間(平均)を「令和8年度までに、令和5年度比『25%減』」を目標とし、学校並びに市町村教育委員会と一体となって、教育職員の時間外在校等時間の縮減に取り組んできた。

令和8年3月には、働き方改革を更に強力で推進し、子どもたちに質の高い教育を持続的に提供できる「未来に引き継げる徳島」に向けた教育環境を構築するため、第3期プランを継承・発展させる計画として、「徳島県公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」を策定したところである。

令和6年度の時間外在校等時間は、令和5年度と比較すると、どの校種においても減少傾向にあるものの、45時間を超える割合は、中学校が45%超、小学校、高等学校(全日制)においても25%超と、依然として高い。

長時間勤務はワークライフバランスを阻害し、女性がキャリアアップをためらう大きな要因となることから、引き続き、長時間勤務の是正に向けた取組が不可欠である。

④採用状況

徳島県教育委員会において、採用した教職員に占める女性職員の割合は、概ね45~55%で推移している。募集等の際は、今後とも採用に係る正確な情報の周知を図るものとする。

【採用した教職員に占める女性職員の割合】

(単位:%)

	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1
教育委員会	55.0	46.4	51.0	51.4

### 3. 今後の取組方針と数値目標等

2. で明らかになった現状と課題を踏まえ、次に掲げる取組を実施する。

#### 【仕事と家庭の両立及び継続就業】

- ◎教職員が気兼ねなく各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）を取得し、仕事と家庭の両立及びキャリアアップが図れるよう、イクボス宣言等により管理職が率先してワークライフバランス支援を行う。
- ◎管理職員及び人事担当部署は、配偶者が出産する教職員の状況把握に努め、各種両立支援制度の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。
- ◎配偶者が出産する教職員は、各種両立支援制度を積極的に活用し、率先して子育てに参画する。
- ◎e-ラーニングによるワークライフバランスの推進及びハラスメントの防止を実施する。
- ◎妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントが起こらないよう、引き続き「徳島県教職員のハラスメントの防止等に関する要綱」に基づくハラスメント防止策を講じるとともに、教育職員のハラスメントなどに関する相談窓口の周知・徹底を図る。

#### 目標数値

- 男性教職員の育児休業 R6: 22.4% (実績値) → R12: 85%
- 配偶者出産補助休暇 R6: 69.4% (実績値) → R12: 100%
- 育児参加のための休暇 R6: 56.0% (実績値) → R12: 100%

#### 【配置・育成・登用について】

- ◎女性教職員が、育児等により時間に制約のある中でも、将来のキャリアをイメージしつつ仕事への意欲を高めることができるよう、多様な働き方のロールモデルやキャリアパス事例の紹介を行う。
- ◎将来管理的地位に成長していく女性教職員が、各役職段階において、必要な能力開発の機会を得られるよう、積極的に各種研修への参加を促し、業務の目標設定等に対して適切な指導、助言を行う。
- ◎教育現場のミドルリーダーである主幹教諭・指導教諭に、管理職へのキャリアアップ意識の醸成を図る。

#### 目標数値

- 管理的地位（本庁課長相当職以上）にある教職員に占める女性の割合  
R7: 33.3% (実績値) → R12: 35%
- 全校種での教頭以上に占める女性の割合  
R7: 32.5% (実績値) → R12: 35%

## 【長時間勤務の是正】

◎「徳島県公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」で掲げる4つの取組の柱である「タイムマネジメントの徹底」「業務改善の更なる推進」「外部人材の積極的活用」「部活動の適正化」を推進することとし、その具体的な内容として、以下の事項に重点的に取り組む。

### (1) タイムマネジメントの徹底

- ◎出退勤管理システムへの正確な入力を行い、現状を「見える化」する。
- ◎長期休業期間（夏季、冬季など）の学校閉庁日の拡充、定時退勤（ノー残業デー等）の徹底などを推進するとともに、年間行事予定等において、教育職員が休暇を取得しやすい日の色分けする「見える化」等の工夫を行う。
- ◎放課後・勤務時間外における執務時間創出・負担軽減のため、留守番電話機能の設定等を行う。

### (2) 業務改善の更なる推進

- ◎デジタル採点システムを活用し、採点時間・観点別評価に要する時間の短縮を図る。
- ◎校務分掌の見直し・平準化を行い、教育職員間の分担の偏りを極力なくす環境を整備するとともに、会議の精選や運営の効率化（オンライン化、ペーパーレス化、資料の事前配付など）を推進する。また、各種研修について、オンラインでの実施を検討するなど、効果的な実施形態への変更・見直しを研究・推進する。
- ◎学校行事についても、行事の教育的意義を勘案しつつ、不要なものは削減、必要なものについても時間的短縮を検討する。
- ◎会議や保護者説明会での資料のペーパーレス化を実現し、クラウド上で情報を共有し、印刷時間の短縮や説明時間の充実を図る。また、学校・保護者・教育委員会間における連絡手段のデジタル化を進めることで利便性の向上とペーパーレス化の推進を図る。県域アカウントの活用を促進し、共同編集機能やチャット機能を用いた業務の効率化を図る。組織内のスケジュール管理（会議の予定など）や情報共有（会議の連絡事項の共有）にも活用する。
- ◎発出する文書について、精査（スクリーニング）を行い、削減する。また、調査・照会については、内容を精査し、調査量・調査数ともに削減する。

### (3) 外部人材の積極的活用

- ◎教育職員が本来業務に専念するため、教員業務支援員、学習指導員、副校長・教頭マネジメント支援員、情報通信技術支援員、部活動指導員、地域学校協働活動推進員等外部指導者などの配置拡充に努めるとともに、各支援員等の基本的な業務内容を明確化し、各支援員等が自身の役割を果たしやすくするとともに、他の教育職

員が業務を依頼しやすい環境を整備する。

- ◎学校における働き方改革について、保護者や地域住民等の理解・協力が得られるよう、学校運営協議会において協議等を行う。
- ◎長時間労働による心身の健康悪化を未然に防止するため、著しく時間外在校等時間が増加するなどした教育職員に対し、産業医等が面談を行い、自身の健康状態への気づきや医療機関への受診等に繋げるとともに、面談結果を学校の管理職に通知することで就業上の措置や職場環境改善を促し、時間外在校等時間の短縮及び働き方改革に向けた取組を推進する。

#### (4)部活動の適正化

- ◎学校ごとに「学校の部活動に係る活動方針」を策定し、活動時間や休養日などを遵守した活動を推進する。
- ◎部活動の地域展開に向けた取組を推進する。

#### 【採用について】

- ◎職業選択に資する情報として、各種両立支援制度の取得率等をホームページ等で公表する。