

岡山県教育委員会特定事業主行動計画（2026年度から2030年度まで）

岡山県教育委員会 子育て支援・女性活躍推進計画

岡山県教育委員会

目 次

I	計画改訂の趣旨	1
1	目的	1
2	計画期間	1
3	策定主体	1
4	計画の対象	1
II	現状と課題	2
1	現状	2
(1)	内閣府令に定める事項の状況（抜粋）	2
(2)	教職員アンケートの結果	3
2	課題	4
III	家庭と仕事の両立支援のための取組	5
1	子育て・介護と仕事の両立	5
2	ワーク・ライフ・バランスの実現	8
3	職場における女性の健康支援	10
IV	女性教職員の活躍推進のための取組	11
	女性教職員の積極的な登用とキャリア形成支援	11
V	子育て活動支援に係る地域連携推進のための取組	13
	〈資料〉	
	教職員アンケートの集計結果	14

I 計画改訂の趣旨

1 目的

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。地方公共団体は、事業主としての立場から、教職員の子育て支援についての役割を果たす必要があることから、特定事業主行動計画の策定が求められるようになりました。

岡山県教育委員会においても、教職員を対象に「岡山県教育委員会職員子育て支援プログラム～子育てにガンバルあなたを支えます～」を策定し、平成17年4月から教職員の子育て支援を行ってきました。

このような中、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發揮し、活躍できる環境を整備するため、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、女性の職業生活における活躍を推進するための行動計画の策定も求められるようになったことから、岡山県教育委員会においても、教職員を対象に「岡山県教育委員会女性教職員活躍推進計画」を策定し、平成28年4月から女性教職員の活躍を支援する取組を行ってきました。

子育て支援プログラムの目的である教職員が安心して子育てを行うことができる職場環境の整備は、教職員のワーク・ライフ・バランスの実現に資するという点で、女性教職員活躍推進計画と一体的に取組を推進することが適当と考えられることから、令和2年4月にこれらの計画を一本化することとしました。

このたび、次世代育成対策推進法の有効期限が令和17年3月31日まで10年間延長されたこと及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の有効期限が令和18年3月31日まで10年間延長されたことから、岡山県教育委員会子育て・女性活躍推進計画の見直しを行い、仕事と生活の調和、女性職員の活躍などの取組をより一層推進していくこととします。

この新たな行動計画を推進することにより、教職員が性別を問わず、家庭と仕事を両立し、豊かな職業生活を送ることができる職場環境の構築を目的とします。

2 計画期間 令和8(2026)年4月1日から令和13(2031)年3月31日までの5年間

3 策定主体 岡山県教育委員会

4 計画の対象

本計画は、岡山県教育委員会事務局等職員、県立学校教職員及び市町村立学校の県費負担教職員を対象とします。

なお、地域連携推進のための取組は、次世代育成支援対策推進法において各市町村で取り組むこととしていることから、岡山県教育委員会事務局等職員及び県立学校教職員を対象とします。

II 現状と課題

1 現状

計画策定・改訂に当たっては、内閣府令に定める事項の状況を把握・分析した上で数値目標を設定し、取組の内容を定めることとされています。

岡山県教育委員会の状況は次のとおりです。

(1) 内閣府令に定める事項の状況（抜粋）

項 目	数 値 (上段：教育政策課所管、下段：教職員課所管)
・ 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) (R6年度)	89.3%
・ 採用した職員に占める女性職員の割合 (R5～R7年度平均)	65.4% ----- 57.3%
・ 平均継続勤務年数の男女の差異 (R2～R6年度平均)	男性…31.5年 女性…21.5年 ----- 男性…31.7年 女性…25.8年
・ 職員の各月ごとの平均超過勤務時間 (R6年度)	管理職 … 0.6時間 非管理職…11.5時間
・ 管理職に占める女性職員の割合 (R7年度)	19.2% ----- 31.5%
・ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 (各役職段階の総括職等の女性割合)	副参事級… 39.7% 主幹級 … 18.2% 主任級 …100%
----- (特2級以上の職の女性割合) (R7年度)	校長 … 27.7% 副校長… 24.3% 教頭 … 35.9% 主幹教諭… 25.2% 指導教諭… 52.4%
・ 男女別の育児休業取得率 (一人当たり平均日数)	男性… 42.9% (138日) 女性…100% (340日)
 (R6年度)	----- 男性… 30.3% (129日) 女性…100% (672日)

・ 男性職員の出産補助休暇取得率 (R6年度)	71.4%
	83.0%
・ ハラスメント対策の整備状況	人事担当課に相談窓口を設置 職員向けサイトにおいて要綱を公開

(2) 教職員アンケートの結果

計画改訂に当たり、対象の教職員が子育て支援や女性活躍推進に関してどのような意識や要望を持っているかを把握するためにアンケート調査を実施しました。その調査結果の主なものは次のとおりです。

教職員アンケートの調査結果（主なもの）	
	※丸数字は順位
○育児休業を取得する際に気になった事項（複数回答）	
男性…①職場に迷惑をかけると思った ②業務が多忙であった	
女性…①復帰後の職場や仕事の変化が不安 ②職場に迷惑をかけると思った	
○男性の育児休業取得が進まない理由（複数回答）	
男性…①業務多忙 ②経済面への不安	
女性…①業務多忙 ②経済面への不安	
○子育てをしながら職務を行うに当たり、職場で能力を十分発揮できている（できていた）と感じる	
男性…74.1%	
女性…44.4%	
○年次休暇の取得にためらいを感じる	
男性…46.6%	
女性…65.2%	
○年次休暇の取得にためらいを感じる理由（複数回答）	
①みんなに迷惑がかかると感じる ②仕事が忙しい現状ではとても休めない	
○時間外業務の状況	
恒常的に時間外業務をしている 55.8%（男性…59.6% 女性…53.1%）	
ほとんど時間外業務をしていない 9.1%（男性…10.1% 女性… 8.4%）	
○時間外業務の縮減に組織として効果的と考える事柄	
①適正な人員配置 ②事務・作業の簡素化、合理化	
○定年まで勤務しようと考えている	
男性…61.5%	
女性…41.8%（20代…31.8% 30代…38.6% 40代…49.3% 50代…43.7%）	
○これまでに退職を考えたことがある	
男性…41.7%	

女性…52.5% (20代…38.5% 30代…59.8% 40代…59.1% 50代…50.9%)

○女性管理職が少ない理由

女性…①女性職員が介護・看護の担い手となっており管理職は無理と
考えている ……………29.9%
②管理職への登用を希望する女性が少ない ……………29.7%
③現状の女性比率が低いとは思わない ……………11.9%

○管理職になりたい

男性…29.6%
女性… 8.6% (20代…12.6% 30代… 9.7% 40代…11.0% 50代… 5.7%)

○管理職になりたくない理由 (複数回答)

男性…①管理職に向いていない ②業務が困難で、かつ多忙だと思う
女性…①管理職に向いていない ②自分の経験、知識では自信がない

〈参考〉子育て・女性活躍推進計画見直しアンケート

- (1) 調査対象 岡山県教育委員会及び市町村(組合)教育委員会(岡山市を除く。)所管の教職員
- (2) 回答数 2,087人(対象教職員数 13,229人)
- (3) 調査方法 ホームページ画面
- (4) 調査期間 令和8年1月22日～令和8年2月5日

2 課題

1 (1)の内閣府令に定める事項の状況と教職員アンケートの結果から次に掲げる項目を課題としてとらえ、その解決に向けて取り組むこととします。

また、本計画に掲げた課題解決に向けた取組を着実に実施し、組織全体で継続的に本計画の目的を達成するため、教育庁幹部会の場等を活用して、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況や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します。

取り組むべき課題

- 1 子育て・介護と仕事の両立
- 2 ワーク・ライフ・バランスの実現(時間外業務の削減と年次休暇の取得促進)
- 3 職場における女性の健康支援
- 4 女性教職員の積極的な登用とキャリア形成支援

以下で記載する取組について根拠となる法律は下記のとおりです。

- Ⅲ：女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法
- Ⅳ：女性活躍推進法
- Ⅴ：次世代育成支援対策推進法

Ⅲ 家庭と仕事の両立支援のための取組【女性・子育て】

1 子育て・介護と仕事の両立

— 現状と課題 —

○継続勤務年数の男女差の解消

岡山県教育委員会の採用者数は、近年、増加傾向にあり、ベテラン教職員には若手教職員の育成の役割も期待されているところであり、人材育成の観点からも、教職員がより長期にわたり活躍することが求められています。

しかし、アンケートの結果によると、定年まで働きたいと思っている教職員の割合は、男性は61.5%、女性は41.8%となっています。退職を考えたタイミングとしては、「職場の人間関係等、仕事上の不安を感じたとき」、「自分の健康上の不安を感じたとき」等の割合が高くなっています。

そこで、女性教職員が希望に応じて十分に能力を発揮できるような職場環境の整備に取り組む必要があり、岡山県教育委員会としては、次のような取組を進め、平均継続勤務年数の男女の差異を数値目標として設定します。

○両立支援制度の充実と利用促進

アンケートの結果によると、育児休業の取得に際し、気になった事項は、「復帰後の職場や仕事の変化について不安があった」、「職場に迷惑をかけると思った」等の割合が高くなっています。また、子育てをする教職員が能力を十分に発揮するために必要な事項については、「育児などの職員の状況に配慮した人事異動」、「フレックス制の導入など働き方の選択肢の拡大」、「早出遅出勤務（時差出勤）などの既存の制度を利用しやすくする環境の整備」等の割合が高くなっています。

このことから、育児休業取得時だけでなく、育児休業中・育児休業復帰後においても、両立支援制度の充実と利用促進により子育てをしながら活躍できる職場環境の整備や教職員の支援に取り組む必要があります。

○男性教職員の家庭生活への参加促進

アンケートの結果によると、家族間における子育てへの関与のバランスについては、50%前後以上と回答した割合が、女性では9割を超えているのに対し、男性では4割を切っており、前回計画策定時より向上しているとはいえ、子育てへの関与は女性中心になっています。

また、育児休業を取得しなかった理由についての男性の回答は、「職場に迷惑をかけると思った」、「業務多忙」等の割合が高くなっており、父親の育児への関わりについては、「率先して主体的に行うべき」と回答した割合が男女ともに5割を切っています。このことから、男性教職員に対する子育てをはじめとする家庭生活への参加促進に向けた意識改革及び職場環境の整備を行う必要があります。

一方、必要になった際、介護に関する各種制度を利用したことがあると回答した割合についても、依然として男性より女性の方が高くなっています。

男性が、子育てをはじめとする家庭での役割を積極的に担うことは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等男性教職員のキャリア形成にとって有用なものであり、ひいては女性の職場における活躍の可能性が広がるといえます。

アンケートの結果によると、男性の育児休業取得を促進するために必要な取組については、「代替職員の確保など業務遂行体制の整備」、「職場のバックアップ体制や機運の醸成」と回答した割合が高くなっています。

そこで、岡山県教育委員会としては、次のような取組を進め、男性教職員の育児休業取得率及び出産補助休暇取得率を数値目標として設定します。

課題解決に向けた取組

○制度の取得環境整備

育児休業等を一定期間取得し必要となった場合は、代替教職員を措置し業務に支障が出ないようにするとともに、さまざまな場をとらえて、管理職等に労務管理の徹底を呼びかけます。

○人事異動についての配慮

子育て・介護を担う教職員の人事配置や業務内容に対し、本人の状況・希望を十分に聴いた上で配置するよう配慮します。

○制度の周知徹底

家庭と仕事の両立を支援する各種制度（休業中の経済的支援内容や処遇面等を含む）について、岡山県教育委員会のサイトへの掲示を活用するとともに、所属長や庶務担当者向けの手引書を作成し、配布するなど制度の周知に引き続き取り組むこととします。

○子育て・介護と仕事の両立に向けた職場の意識改革

管理職をはじめ教職員の子育て・介護の意義や重要性に対する理解を深め、全ての教職員に対し、それぞれのライフステージに応じた意識啓発の機会を設けるなど、職場全体の子育て・介護に対する意識改革に取り組むとともに、面談等を通じて、教職員の状況及び業務の進捗状況を把握するなど、子育て・介護をしながら活躍できるよう職場の雰囲気づくり、サポート体制の構築に努めるよう働きかけます。

○育児休業を取得した教職員に対する職場復帰に向けた支援

育児休業中の教職員に対して、サービス関係の制度改正等の情報を適時適切に提供することで職場と教職員とのつながりを保ち、円滑な職場復帰へ向けた支援を行うとともに、休業からの復帰直後の教職員に対しては、業務軽減や適切な引継を行うなど、復帰直後の教職員が感じる不安感を軽減するよう、管理職等に対し働きかけます。

○相談体制の充実

子育て経験がある教職員の中には、他の教職員の子育てや仕事の上での相談にのっている事例もあることから、このような教職員を活用することなどにより、相談体制の充実を図ります。

○男性教職員に対する意識改革と育児休業、出産補助休暇等の取得促進

男性教職員の家庭よりも仕事を優先するあるいは自ら職責を果たそうとする意識や固定的な性別役割分担意識の改革を進め、男性教職員の積極的な家庭生活への参加を働きかけます。また、過去に育児休業を取得した男性教職員の体験談等を岡山県教育委員会のサイトに掲載して紹介し、男性教職員の育児参画に対する意識を高めます。

配偶者の出産を控えた男性教職員に対しては、出生時両立支援制度等を周知し、育児休業、出産補助休暇等の取得の意義や男性の育児参画がもたらす効果などを含め、職場全体でそれらの取得促進に向けた雰囲気づくりを行うよう管理職等に働きかけます。

○不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

仕事と不妊治療の両立には、教職員が安心して治療を行えるよう、管理職等が治療に対して正しい理解を深め、健康支援休暇や不妊・不育治療休暇といった制度の周知を行うなど、教職員が治療を受けやすい職場環境の醸成に取り組みます。

数値目標 平均継続勤務年数の男女の差異

教育政策課所管職員	6.0年	(R2～R6年度平均)	10.0年
教職員課所管職員	2.0年	(R2～R6年度平均)	5.9年

男性教職員の育児休業取得率

(育児休業を1月以上取得する者の割合)

教育政策課所管職員	85.0%	(R6年度)	28.6%
教職員課所管職員	85.0%	(R6年度)	20.9%

男性教職員の出産補助休暇取得率

教育政策課所管職員	100.0%	(R6年度)	71.4%
教職員課所管職員	100.0%	(R6年度)	83.0%

2 ワーク・ライフ・バランスの実現（時間外業務の削減と年次休暇の取得促進）

現状と課題

○時間外業務の削減

時間外業務の削減は、育児や介護などにより時間的制約のある教職員はもとより全ての教職員が十分な能力を発揮するために不可欠な取組です。しかし、アンケートの結果によると、55.8%（前回：65.3%）の教職員が「恒常的に時間外業務をしている」と回答しており、その割合は改善されてはいるものの、依然として高い状況であるといえます。長時間にわたる時間外業務の常態化は教職員の心身の健康を脅かすとともに、子どもたちへの教育にも影響があると考えられ、男女を問わず時間外業務の削減は重要な課題です。女性が仕事と生活の両立を図りながら職場において活躍するためには、男性が家族の一員としての役割を一層果たすことが求められ、これを実現するためには時間外労働の縮減と働き方の見直しが必要です。

○年次休暇の取得促進

年次休暇の取得は、心身のリフレッシュや作業能率の向上に有効ですが、アンケート結果によると、取得にためらいを感じると回答した割合は5割を超えており、その理由としては、「みんなに迷惑がかかると感じる」、「仕事が忙しい現状ではとても休めない」等の割合が高くなっています。また、年次休暇の取得促進のために必要と考える事項については、「業務遂行体制の工夫・見直し」、「職場の意識改革」等の割合が高くなっており、ためらいを感じることなく年次休暇が取得できるようにするための取組が不可欠です。

岡山県教育委員会としては、全教職員のワーク・ライフ・バランスの実現のため、1月当たりの平均時間外業務の時間数と年次休暇平均取得日数を数値目標として設定します。

課題解決に向けた取組

○長時間業務解消への取組

岡山県教育委員会では、平成29年6月に働き方改革プランを策定し、平成29年度から令和元年度までの3年間で月当たりの時間外業務を平成28年度実績から25%削減することを目標とするとともに、令和2年3月に、時間外業務を「月45時間、年360時間まで」とする、教職員の業務量の適切な管理等に関する規則及び方針を策定したほか、働き方改革に関する重点取組や、市町村教育委員会との連名で働き方改革緊急宣言を発出するなど、長時間業務解消に取り組んできました。

また、令和7年6月のいわゆる給特法改正に伴い、令和8年3月には、月当たりの時間外在校等時間が45時間以内となっている教育職員の割合を100%とすることなどを目標とした、岡山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を策定し、教職員の心身の健康の保持増進による教育の質の向上と児童生徒の豊かな成長を目的とする長時間業務解消への取組を推進しています。

なお、市町村教育委員会においても長時間業務解消に向けた取組を進められるよう働きかけます。

○業務の削減や簡素化・合理化・効率化

定時退校日や最終退校時刻を各学校の実態に応じて設定し、時間管理を徹底する取組を働きかけるとともに、教職員・生徒の健康管理のための部活動休養日の徹底や、子どもと向き合う時間の確保のための事務業務の軽減等、仕事のやり方の工夫や業務の改善を通して、更なる業務の効率化を進めるように働きかけます。

その際には、生成A IをはじめとしたICTツールの積極的な活用を推進します。

○業務執行体制の工夫・見直し

管理職等は、適正な勤務時間の管理を行うため、現認や時間外勤務実績とパソコン記録のチェック、出退勤管理サービスの活用などにより、教職員の時間外勤務の状況を把握するとともに、日頃から所属内の業務配分に偏りがなにか目を配り、組織における業務の平準化を図るためのマネジメントに努めます。また、所属内ミーティング等を活用して業務の進行管理を行い、教職員間の業務配分の見直しを行うことで、時間外勤務の削減に向けた取組を行います。

○外部人材等の活用

地域の人材を支援員等として有効に活用して学校に配置することにより、教職員の勤務負担軽減を図ります。

○職場の意識改革

普段から勤務時間を意識した働き方を進め、定時退庁を基本とします。あらかじめ協議の終了時刻を設定する、時間的余裕をもった照会を行うなど、職場全体で時間外業務の削減に向けた意識改革に取り組みます。

また、管理職等は、教職員がためらいを感じることなく休暇が取得できるよう、自ら率先して休暇を取得することで、教職員が休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みます。

○育児の日（毎月19日）

教職員が育児に積極的に参加するため、毎月19日を「育児の日」とし、子育て中の職員の毎月19日又はその前後の日における定時退庁を働きかけるとともに、「育児の日」における休暇取得を含めて、月に1日程度は、教職員が休暇を取得できるよう働きかけるとともに、休暇を取得しやすい環境整備を進めます。

○休暇計画表の配付と活用

3か月ごとの年次休暇取得計画表の作成により教職員の休暇の取得を推進し、特に、夏季（6～10月）については、計画した休暇の積極的取得に配慮する特別休暇を積極的に取得できるよう管理職等に対し働きかけます。

3 職場における女性の健康支援

— 現状と課題 —

○職場における健康支援の促進

男性と女性を比較すると、かかりやすい病気が違い、同じ病気でもかかりやすい年代や病状、治療法が異なる場合があることもわかっています。特に女性は、思春期、性成熟期、更年期、老年期と生涯を通じて女性ホルモンが大きく変動し、より影響を受けやすいとされています。また、10代から始まる月経や妊娠・出産、比較的若い世代から罹患率が高まる婦人科ガンなど、女性特有の健康課題は様々です。

こうした女性特有の健康課題により仕事の生産性が低下し、責任の重い仕事に就くことや自分の望むキャリアを諦めることは、組織としての損失となります。

アンケート結果によると、職場において女性の健康に関する配慮が不足していると感じている女性教職員の割合は4割を超えており、女性の健康上の特性に関する取組として効果的なものとして「柔軟な働き方を可能とする制度の充実、体験談の紹介」、「健康問題を相談しやすい体制づくり」と回答した割合が高くなっています。一方で、職場において男性の健康に関する配慮が不足していると感じている男性教職員の割合も4割を超えています。

健康支援に取り組むことで、仕事に対する自信やモチベーションを高める効果が期待されることから、取組を進めるに当たっては、女性だけでなく労働者全体を対象とします。

— 課題解決に向けた取組 —

○休暇制度の充実・柔軟な働き方

健康支援休暇を必要なときに取得できるよう配慮します。また、個人の働き方に応じて早出遅出勤務（時差出勤）等の取得を促進します。なお、制度の整備を進めるだけでなく、長時間労働の改善や休暇取得への職場の理解、協力的な風土形成を推進します。

○健康課題を相談しやすい体制づくり

女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制を構築します。なお、健康支援に当たっては、プライバシー保護に留意した取組を進めます。

数値目標 時間外勤務月45時間超の教職員数（年間延べ人数）

令和6年度実績より10%減

※教育政策課所管職員及び教職員課所管職員のうち時間外勤務手当支給対象職員に限る。 (R6年度 521人)

年次休暇平均取得日数

15日 (R6年 12.3日)

IV 女性教職員の活躍推進のための取組【女性】

女性教職員の積極的な登用とキャリア形成支援

— 現状と課題 —

○女性管理職等の割合の改善

管理職に占める女性教職員の割合の現状は、教育政策課所管職員：19.2%（16.8%）、教職員課所管職員：31.5%（24.0%）となっており、教職員課所管職員においては目標を達成するなど、一定の成果が表れているといえます。（括弧内は前回計画時における現況値）

しかし、アンケートの結果によると、「管理職になりたい」と回答した割合は、男性29.6%（前回：31.1%）、女性8.6%（前回：7.2%）と、男女ともに少なく、管理職になりたくない理由については、「自分は管理職に向いていないと思うから」、「自分の経験、知識では自信がないから」、「業務が困難で、多忙だと思うから」等と回答した割合が高くなっています。

あらゆる教育現場において、政策や方針決定の過程に女性が参画することが重要ですが、管理職に占める女性教職員の割合は、改善されているものの、依然として低い状況にあります。アンケート結果では、女性管理職の登用に当たり重要なこととして、「性別に関わらない人事配置（業務配分）による人材育成」、「出産・子育てに一定の時間的制約を抱えることを前提とした職員の計画的な育成」が、また、管理職になるに当たり役立ったこととして、「多様な業務の経験」、「先輩からの助言・指導・情報共有」と回答した割合が、高くなっています。

一方、教職員の中には、管理職として学校経営等に携わるのではなく、児童や生徒への指導を追究したいという思いを持つ者も少なくないため、希望する教職員が、児童や生徒に対する指導面におけるキャリアを積み重ね、他の教職員への指導や助言に、その培った指導力を発揮することができる職場環境の整備も必要です。

既に多くの女性の採用が進んでいる岡山県教育委員会においては、全ての教職員がどの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮し、活躍することが重要な課題であるといえます。

岡山県教育委員会としては、管理職に占める女性教職員の割合とともに、主幹教諭及び指導教諭に占める女性教職員の割合を数値目標として設定します。

— 課題解決に向けた取組 —

○子育て・介護と仕事の両立に向けた職場の意識改革（再掲）

管理職をはじめ教職員の子育て・介護の意義や重要性に対する理解を深め、全ての教職員に対し、それぞれのライフステージに応じた意識啓発の機会を設けるなど、職場全体の子育て・介護に対する意識改革に取り組むとともに、面談等を通じて、教職員の状況及び業務の進捗状況を把握するなど、子育て・介護をしながら活躍できるよう職場の雰囲気づくり、サポート体制の構築に努めるよう働きかけます。

○女性教職員の意識改革

実際に仕事と家庭を両立して活躍している女性管理職の活躍の様子を岡山県教育委員会のサイトに掲載して紹介し、女性教職員が自身のロールモデルとして受け止めることによって管理職への昇任に向けた意欲の向上を促進します。

○人事異動についての配慮（再掲）

子育て・介護を担う教職員の人事配置や業務内容に対し、本人の状況・希望を十分に聴いた上で配置するよう配慮します。

○出産・子育てを想定した女性教職員のキャリア形成

幅広い知識・経験の習得のため、女性教職員が出産・子育てにより、一定期間職を離れることも考慮しながら、各所属内において、女性教職員に対して個々人の能力、意欲、適性等に応じたさまざまな業務経験を積極的に付与することにより、多様なキャリア形成を支援していきます。

○女性管理職の計画的な育成

これまで女性職員が配置されていない職務やポストへも積極的に女性を配置するなど、女性管理職の登用に向けて職域の拡大を進めるとともに、組織マネジメントを経験できるポストへの女性職員の配置に努めるなど、女性管理職の計画的な育成に取り組めます。

○ハラスメント防止

ハラスメントは重大な人権侵害であり、職務能率の低下や健康面への被害といった個人への影響だけでなく、人間関係の悪化や職場全体の士気の低下を招き、秩序を乱すといった職場への影響も甚大です。

教職員に対する意識啓発や研修を行い、未然防止に努めるとともに、一元的に相談を受け付ける相談窓口の周知を行います。

数値目標	管理職に占める女性教職員の割合		
	教育政策課所管職員	21.8%	(R7年度 19.2%)
	教職員課所管職員	36.4%	(R7年度 31.5%)
	主幹教諭・指導教諭に占める女性教職員の割合		
		45.0%	(R7年度 39.9%)

V 子育て活動支援に係る地域連携推進のための取組【子育て】

現状

岡山県では、子どもを健やかに生み育てる環境づくりに取り組んでおり、家庭、地域、企業、民間団体等と行政が密接に連携して各種施策事業に取り組むこととしています。このため、岡山県教育委員会でも積極的に地域に貢献していくことが求められています。

とりわけ、地域は子どもにとって、社会性や自主性を培う重要な場であることから、地域ぐるみで様々な体験や活動を行うことのできるような環境を整備するなど子育てを支援していくことが必要です。

取組内容

○子ども・子育てに関する地域貢献活動

子育て活動に役立つ知識や特技を持っている教職員や地域の子育て活動に意欲のある教職員に、活動に積極的に参加するよう呼びかけるとともに、管理職等に対し、教職員が活動に参加しやすい職場環境づくりを心がけるよう働きかけます。

○子育て地域活動への学校開放

子どもが参加する地域の活動には、学校活動や管理運営に支障のない範囲で体育館や運動場の開放を推進します。

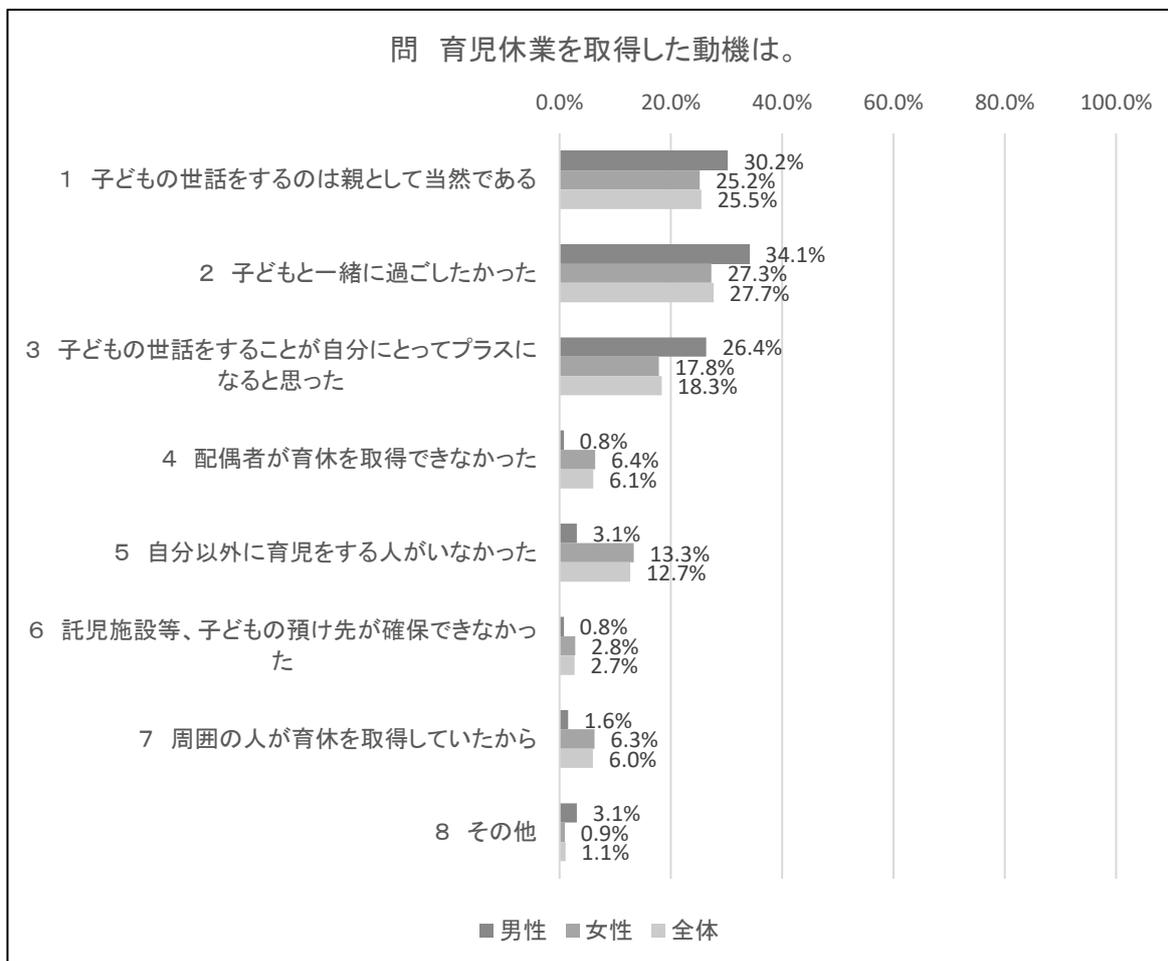
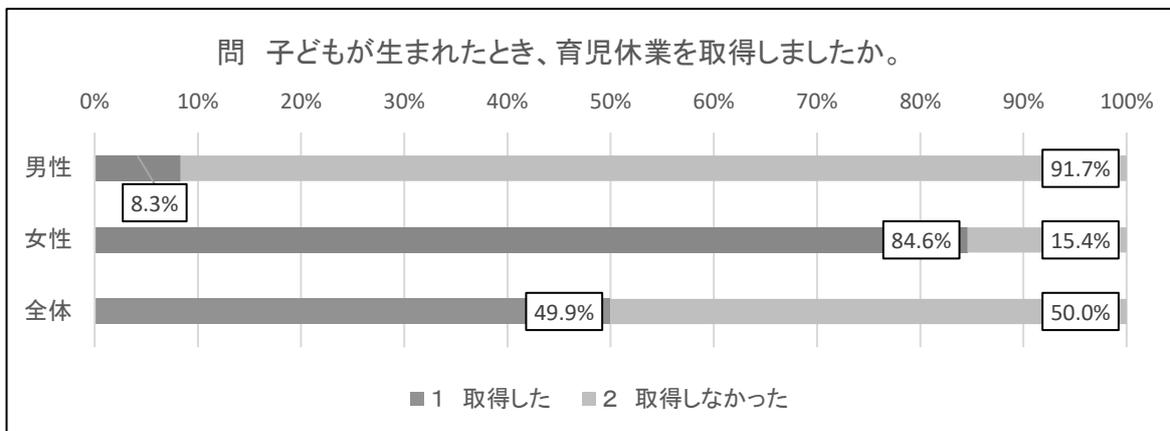
○来所しやすい所属

子どもを連れて所属に来られた方に対して、親切丁寧に対応するなどの取組を推進します。

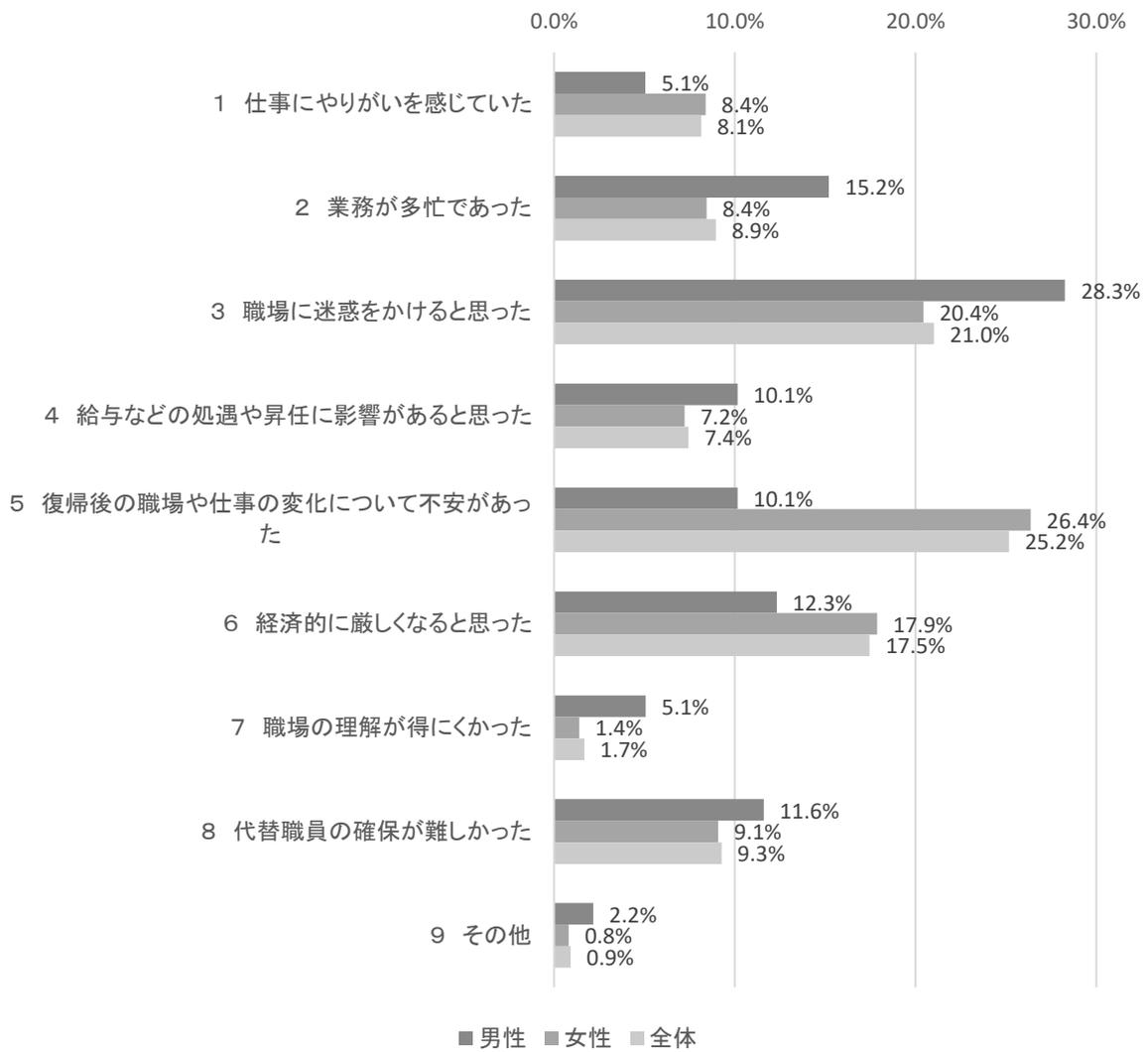
子育て・女性活躍推進計画見直しアンケート集計結果

- (1) 調査対象 岡山県教育委員会及び市町村（組合）教育委員会
（岡山市を除く。）所管の教職員
- (2) 回答数 2,087人（対象教職員数 13,229人）
- (3) 調査方法 ホームページ画面
- (4) 調査期間 令和8年1月22日～令和8年2月5日

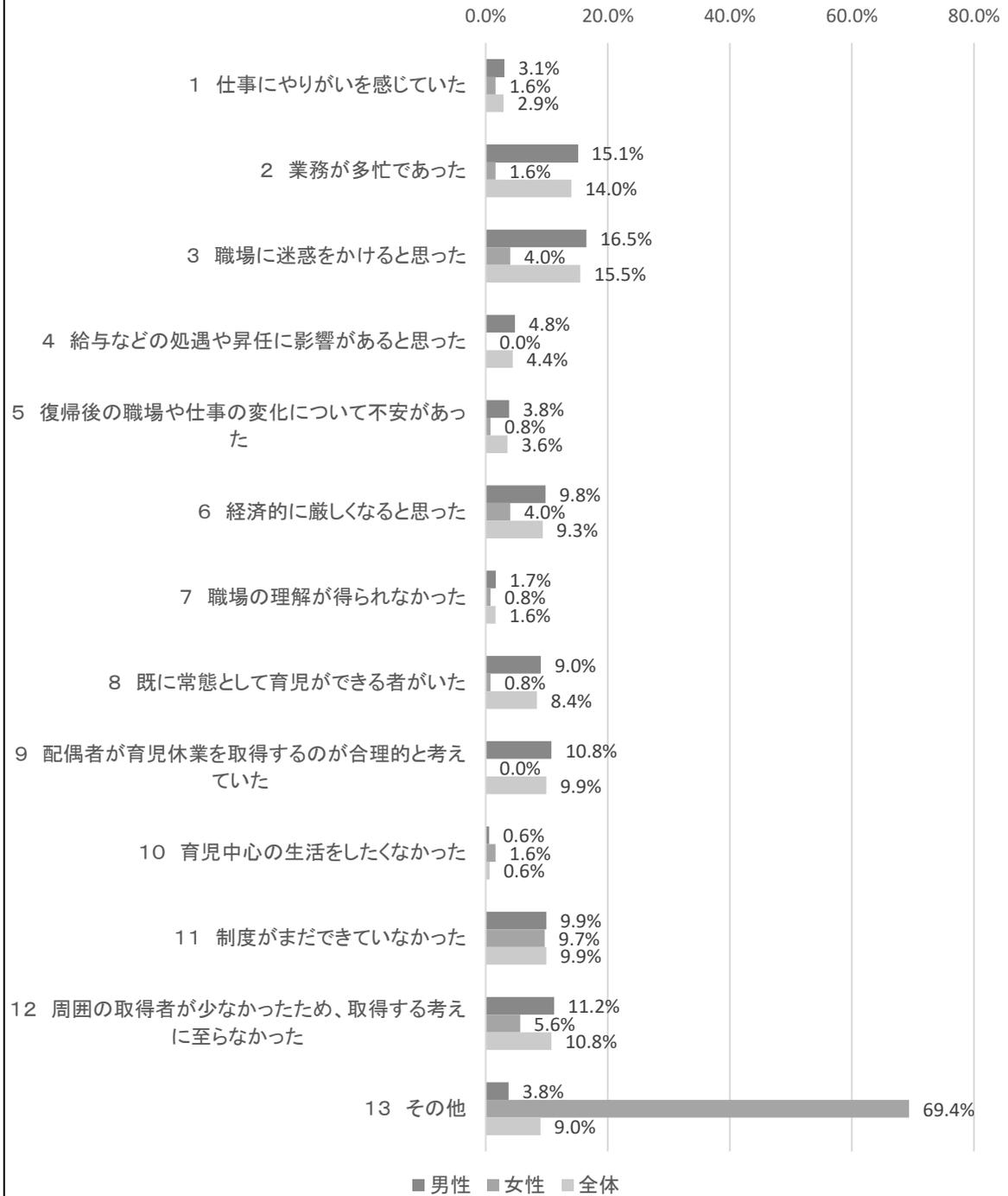
1 育児休業等の取得について

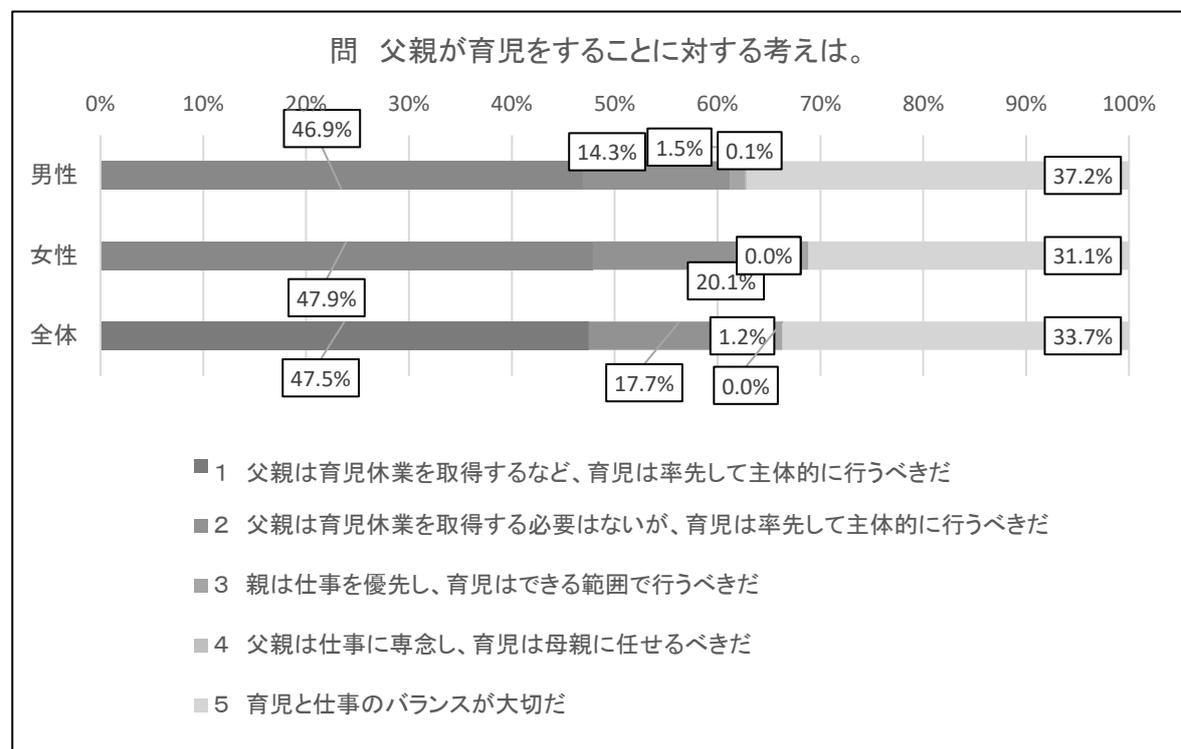
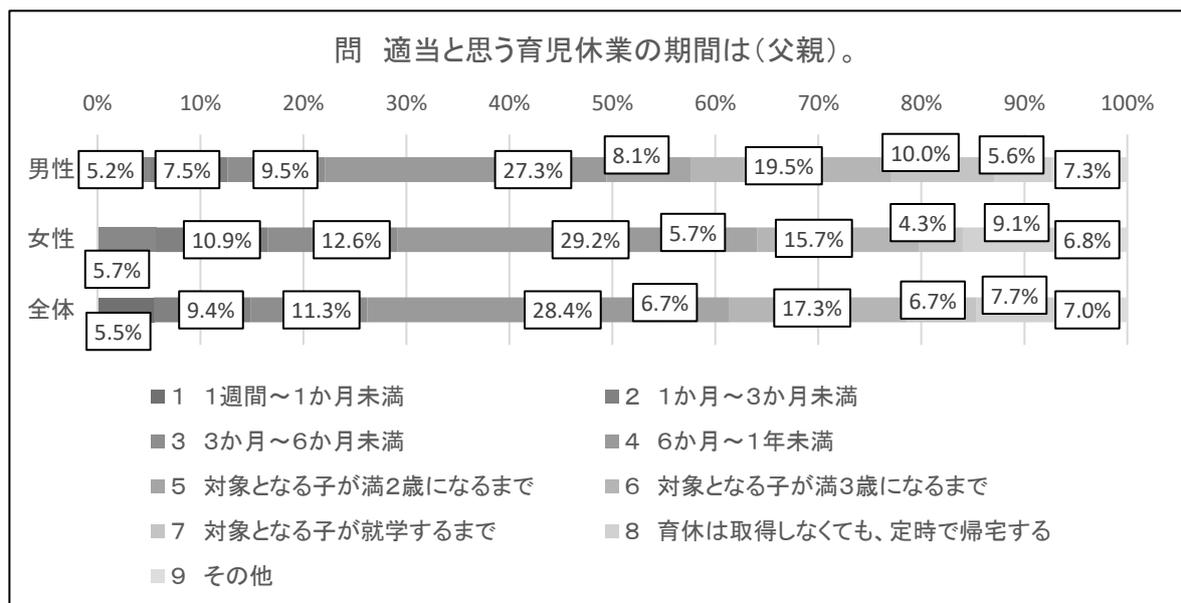
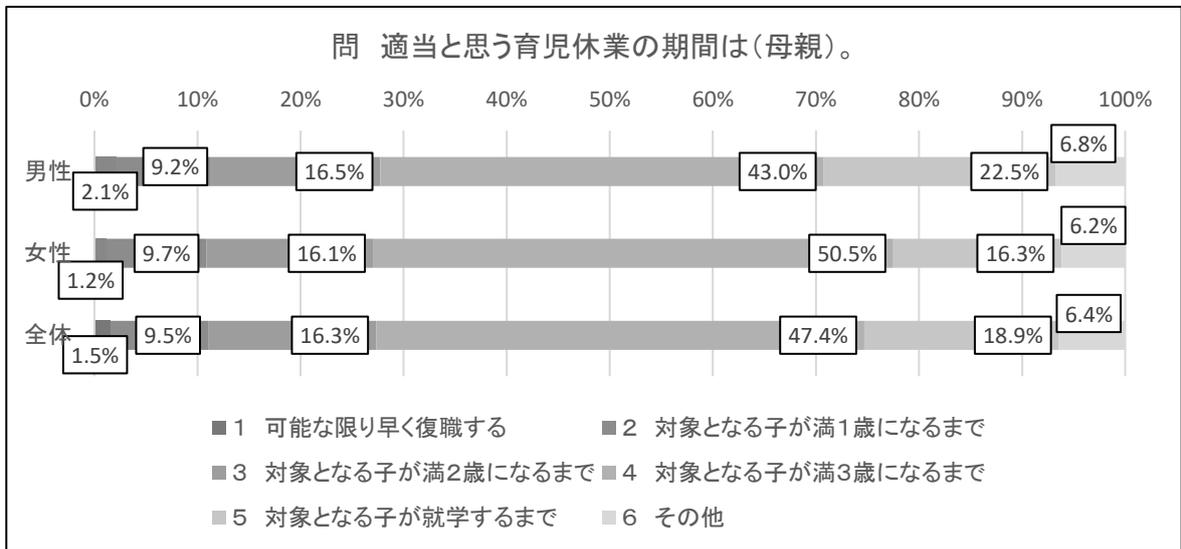


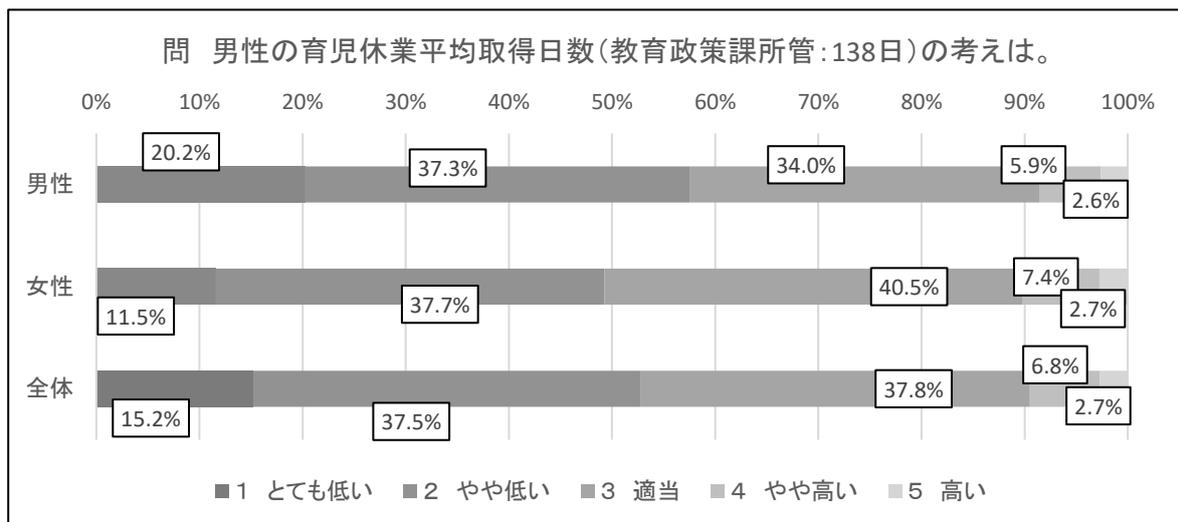
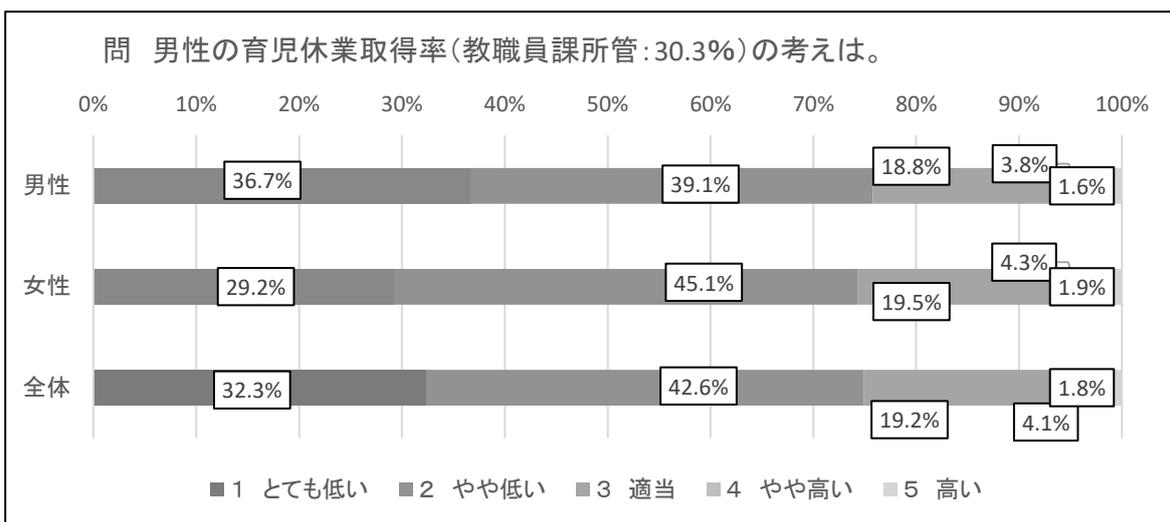
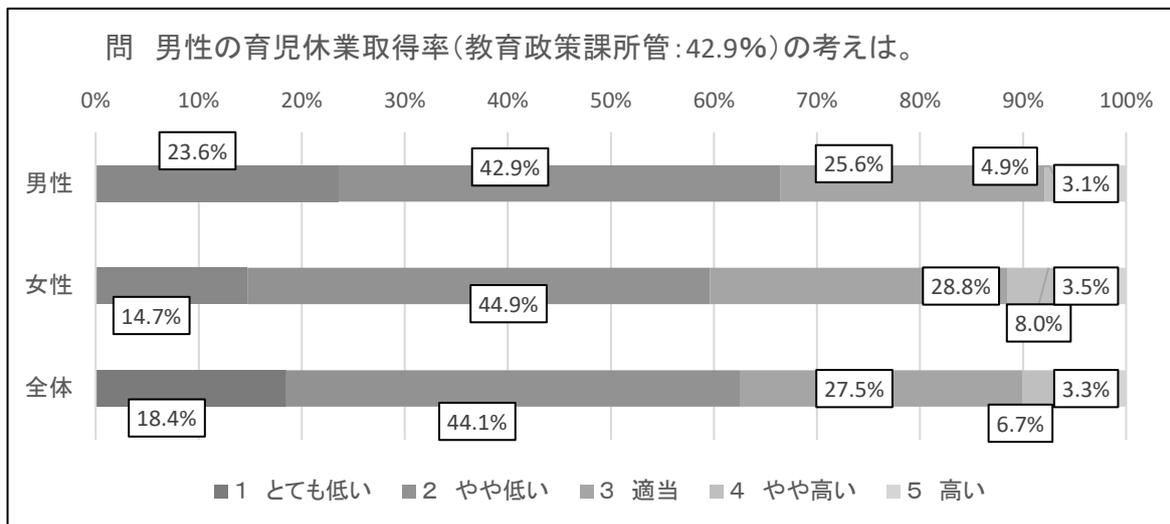
問 育児休業を取得する際に気になった事項は。

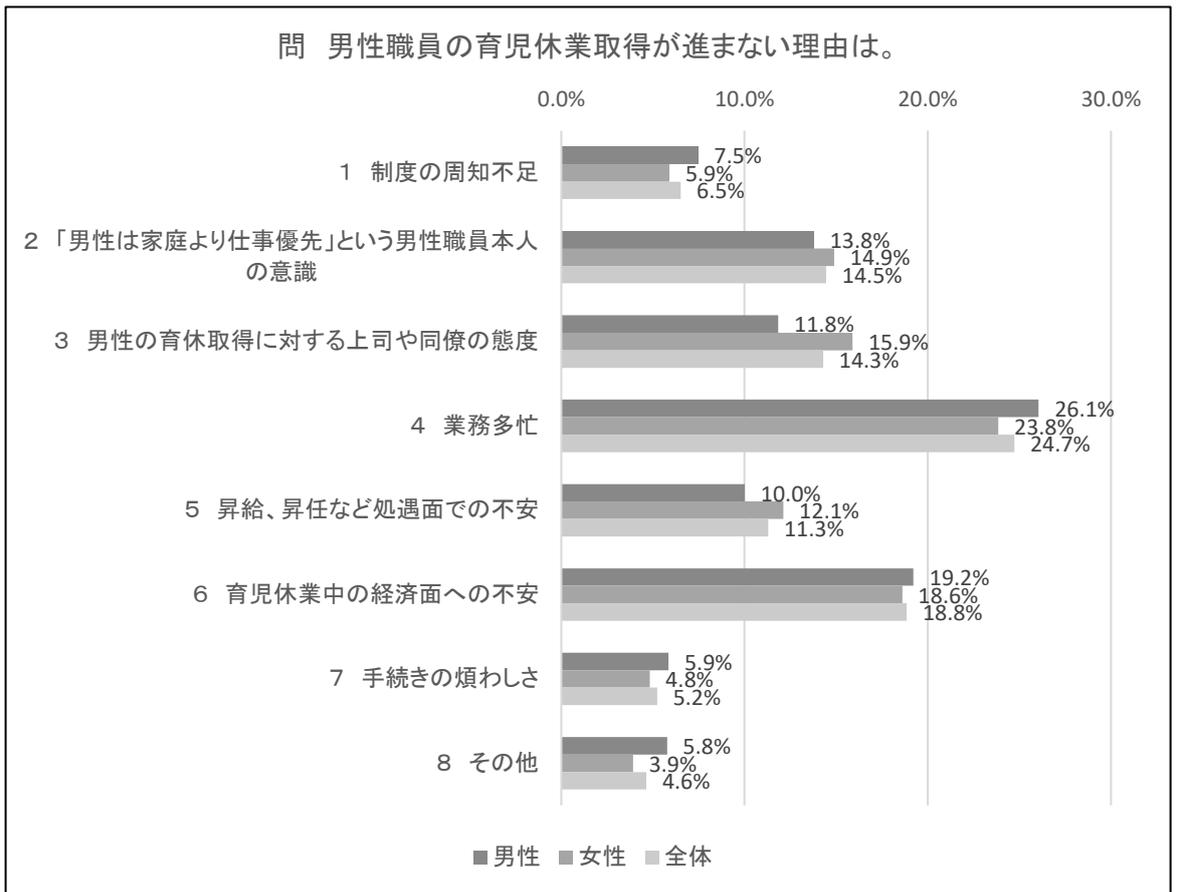
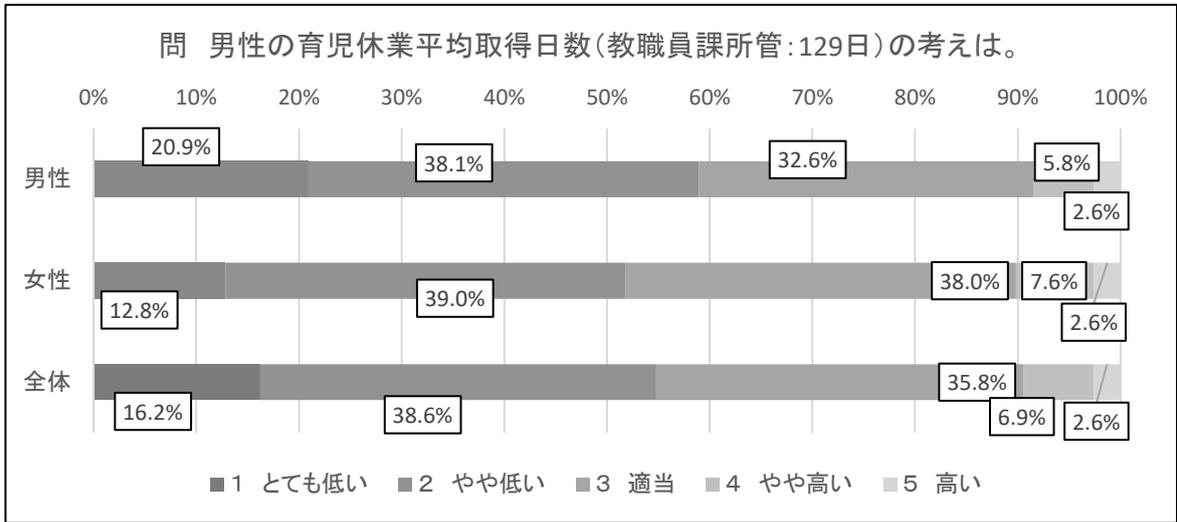


問 育児休業を取得しなかった理由は。

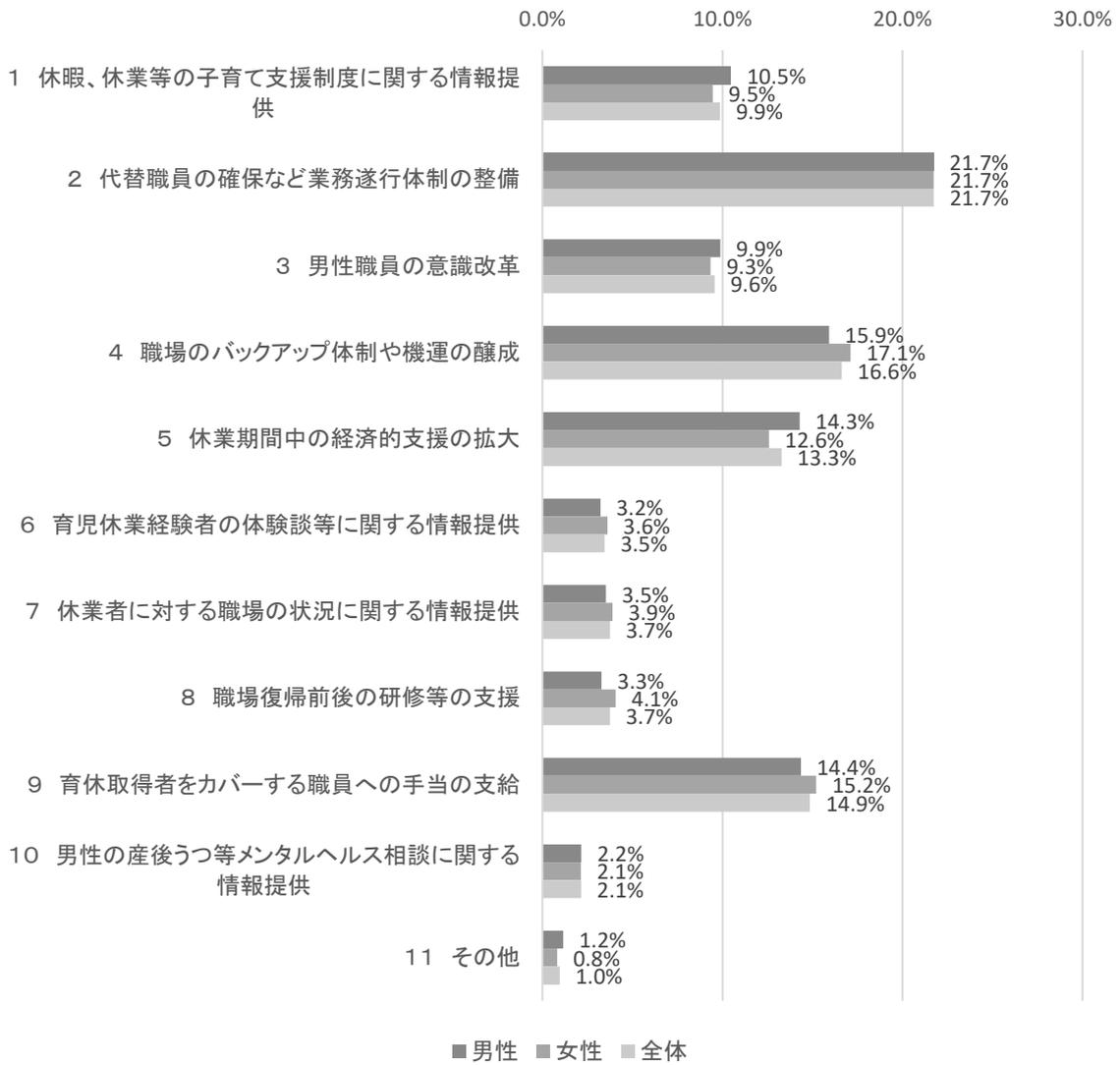


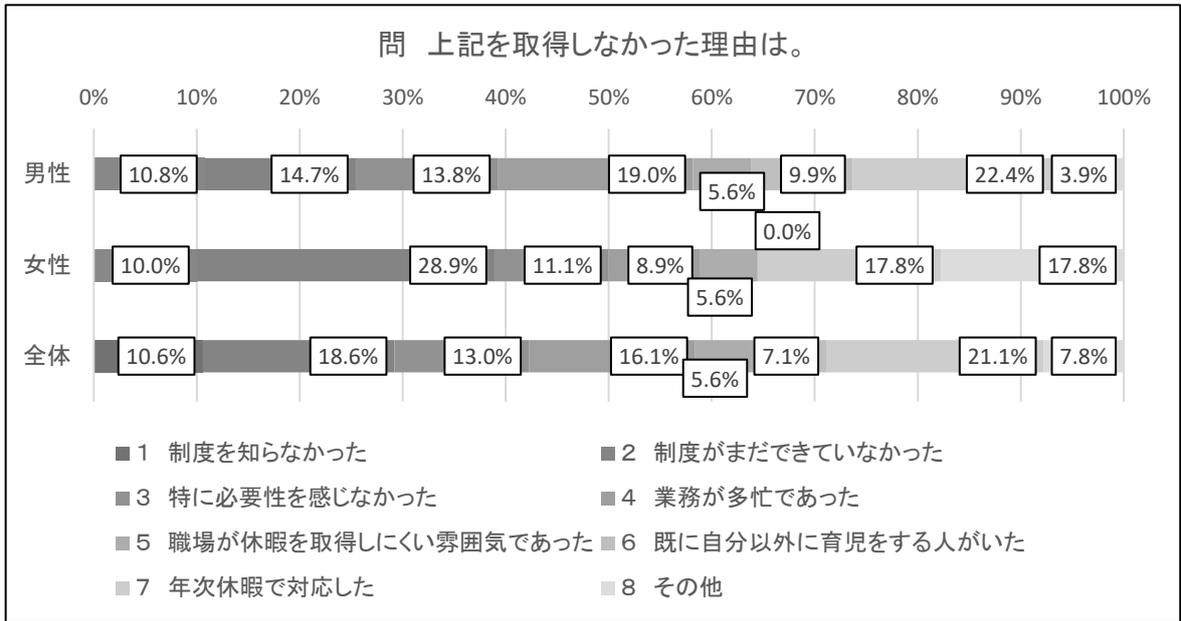
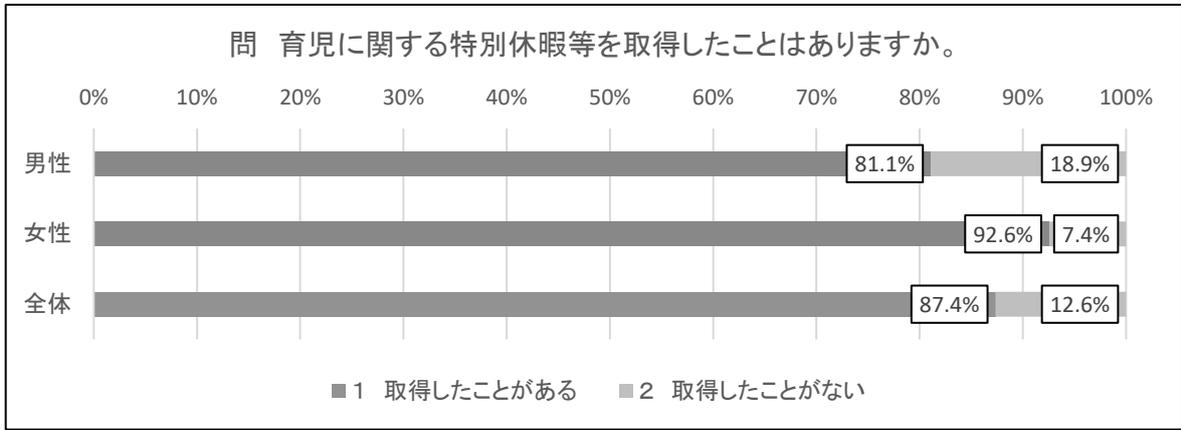


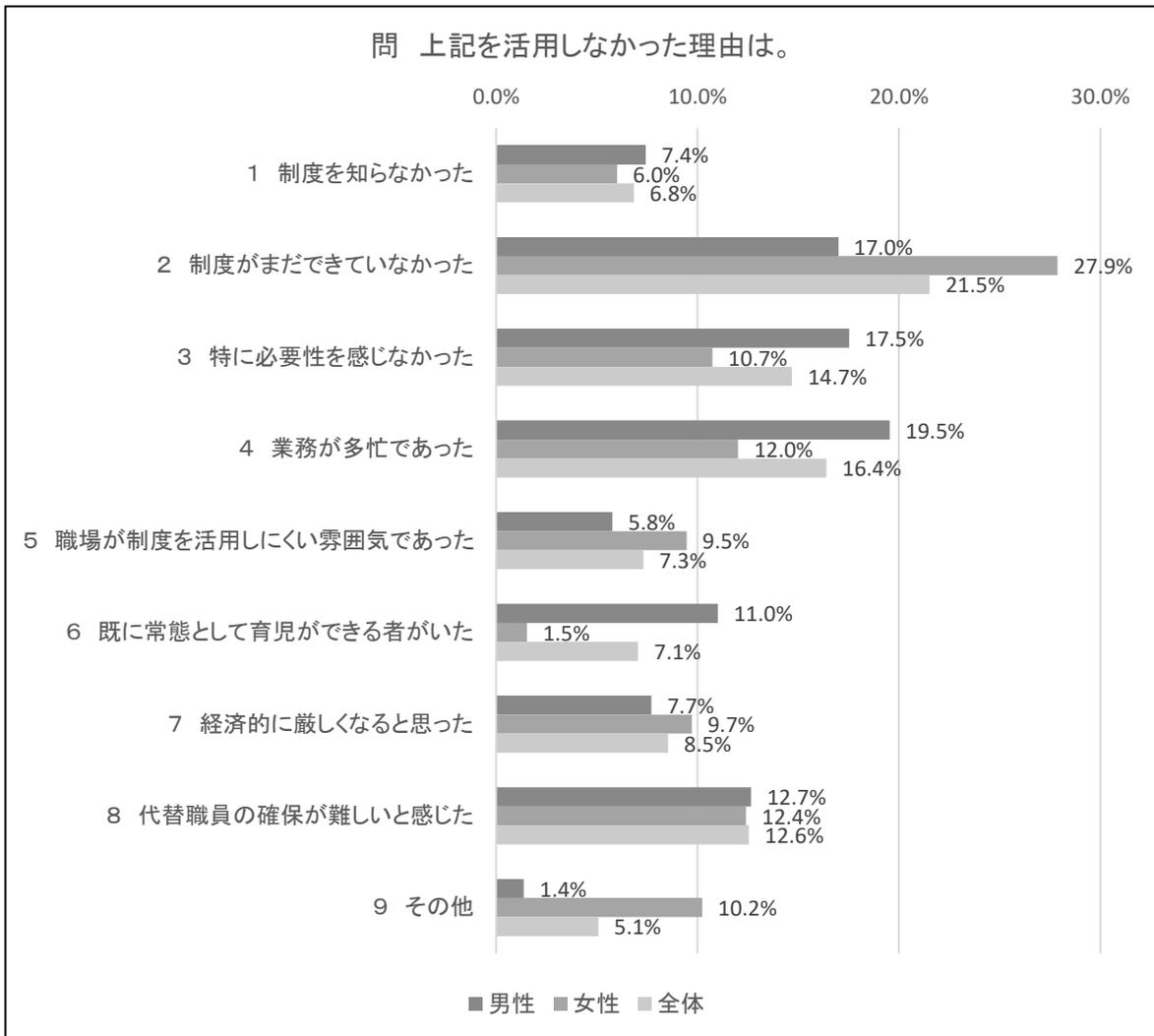
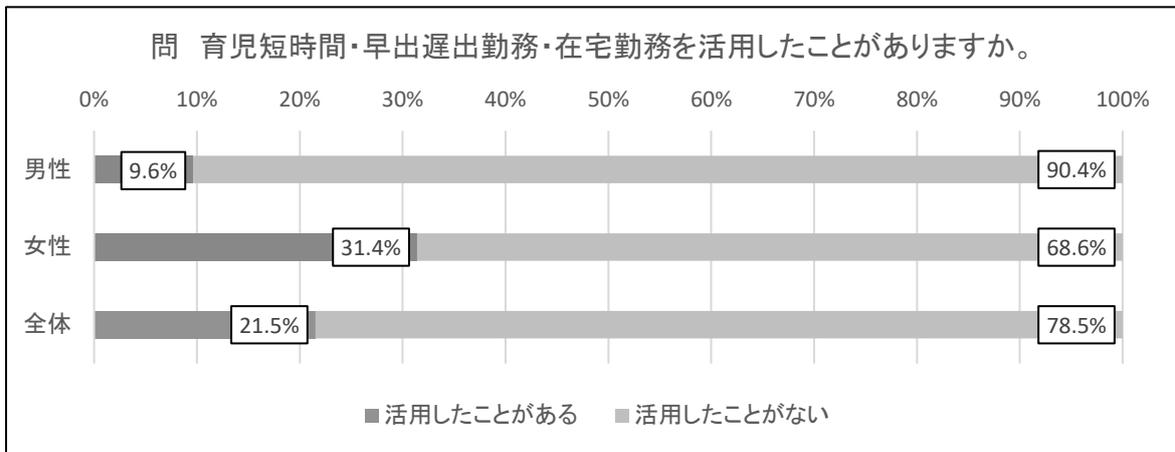




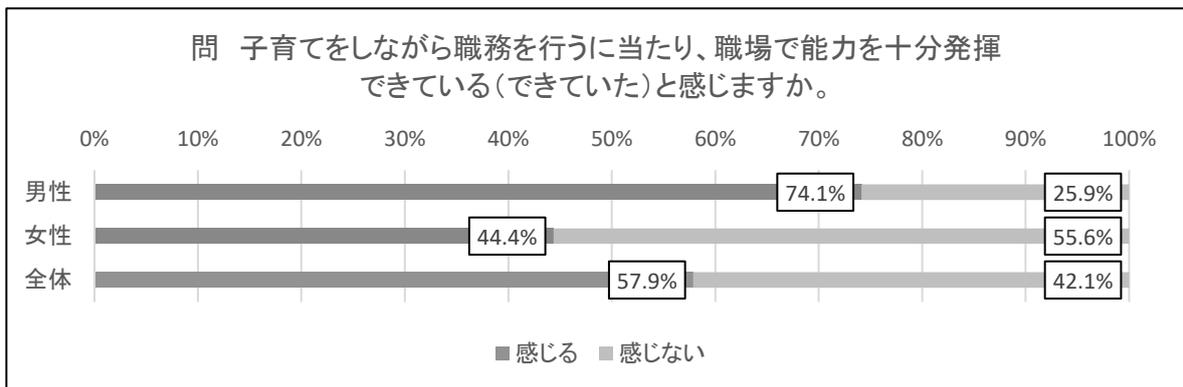
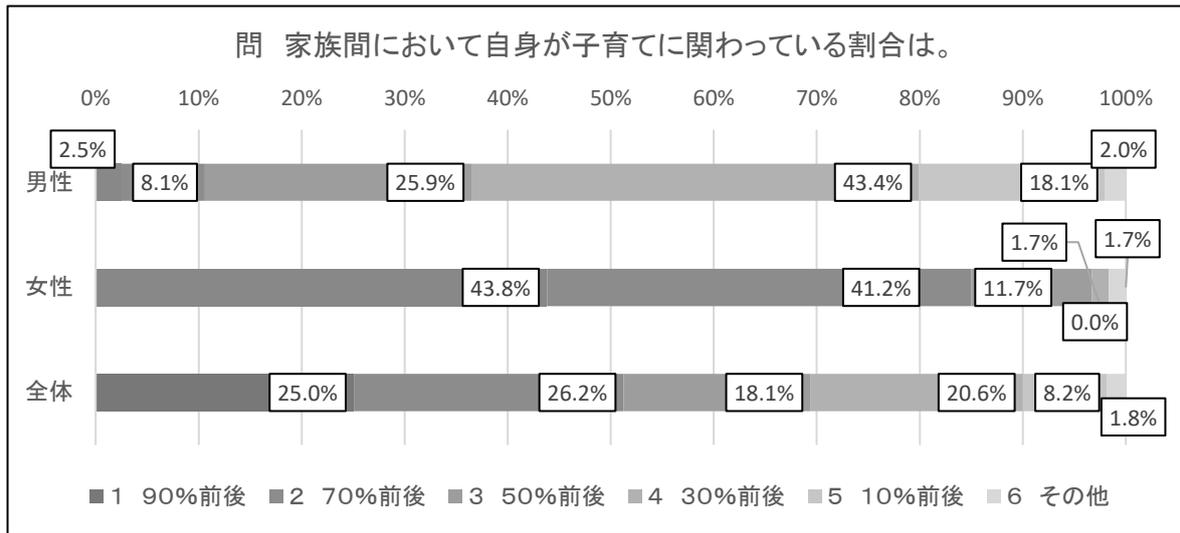
問 男性職員の育児休業取得を促進するために必要な取組は。



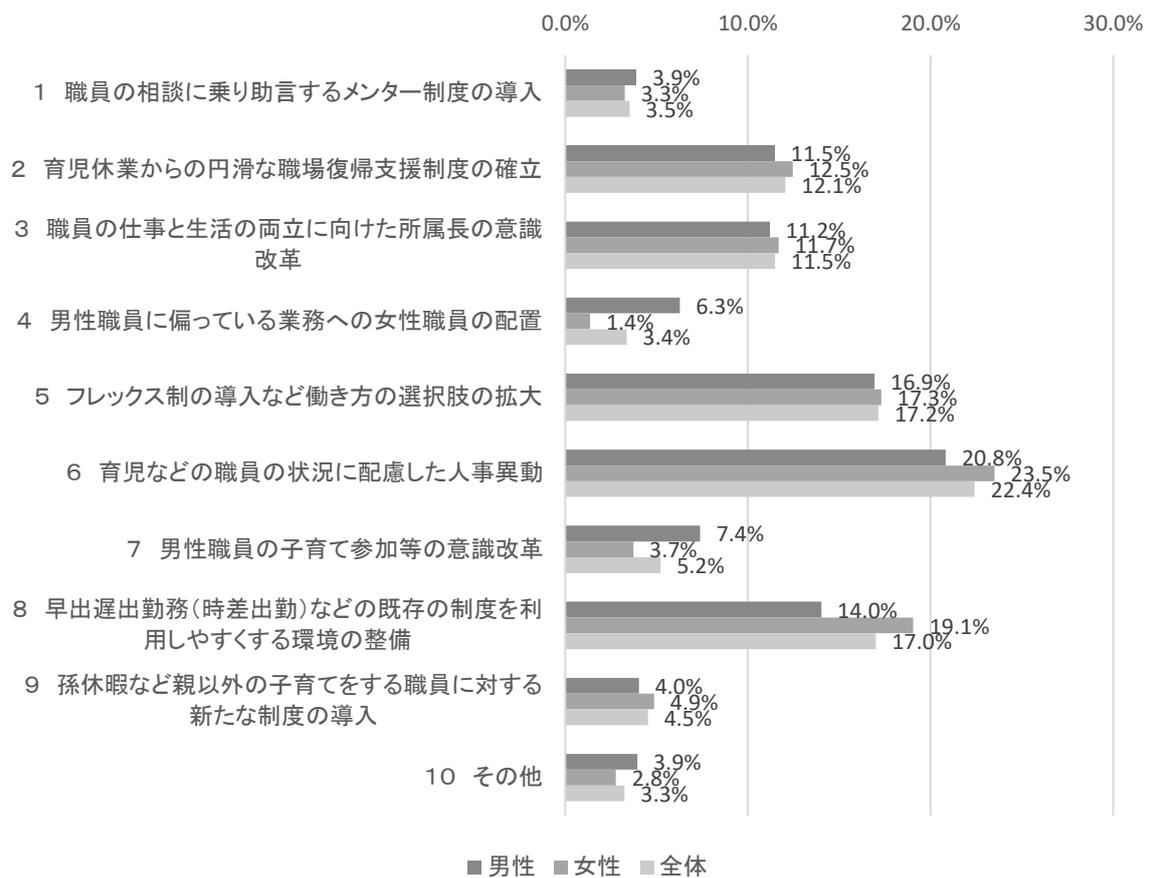




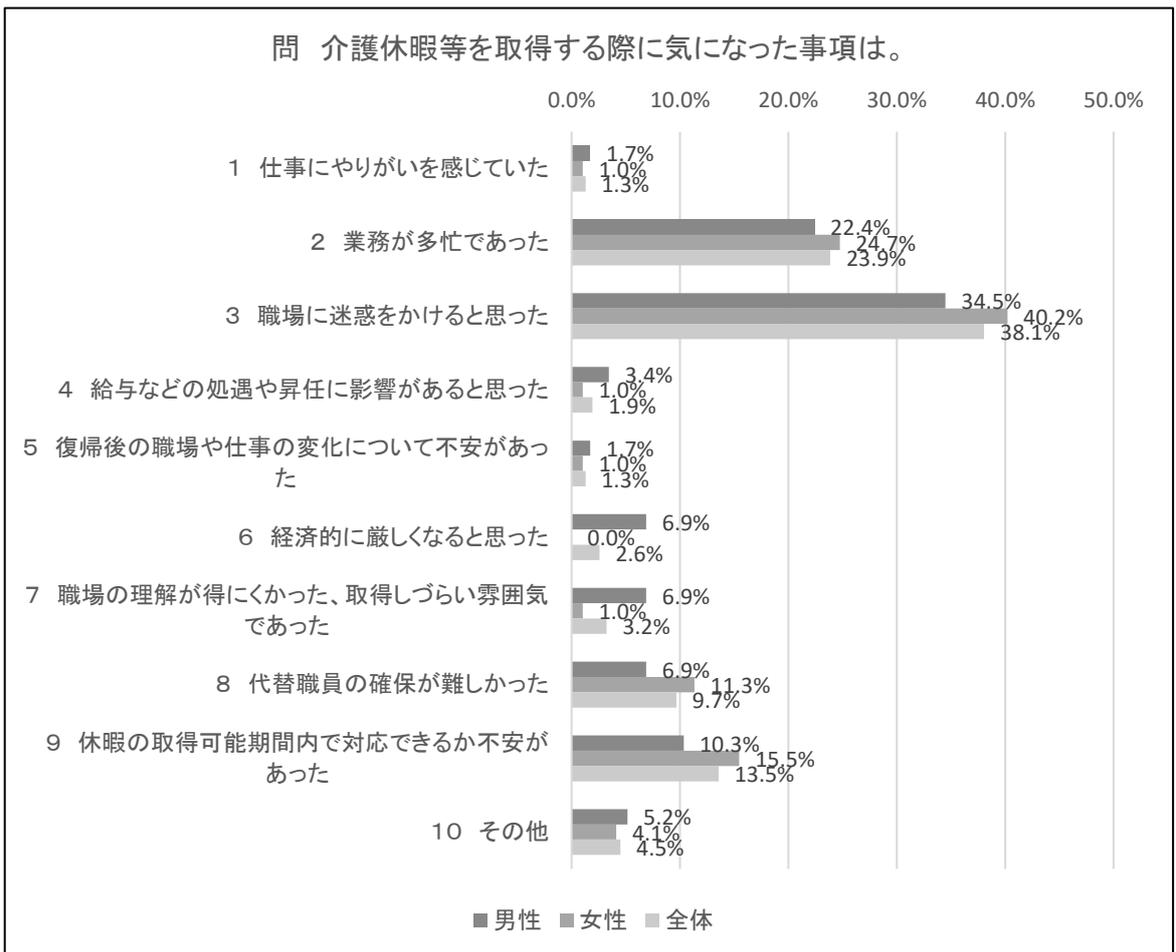
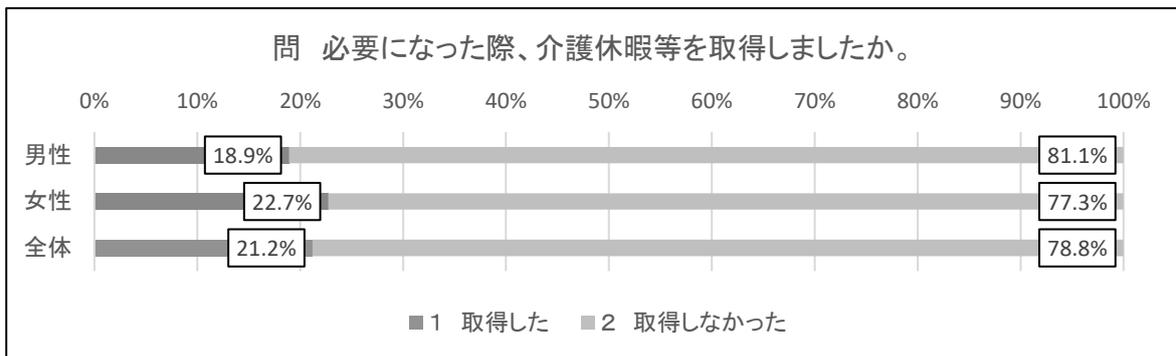
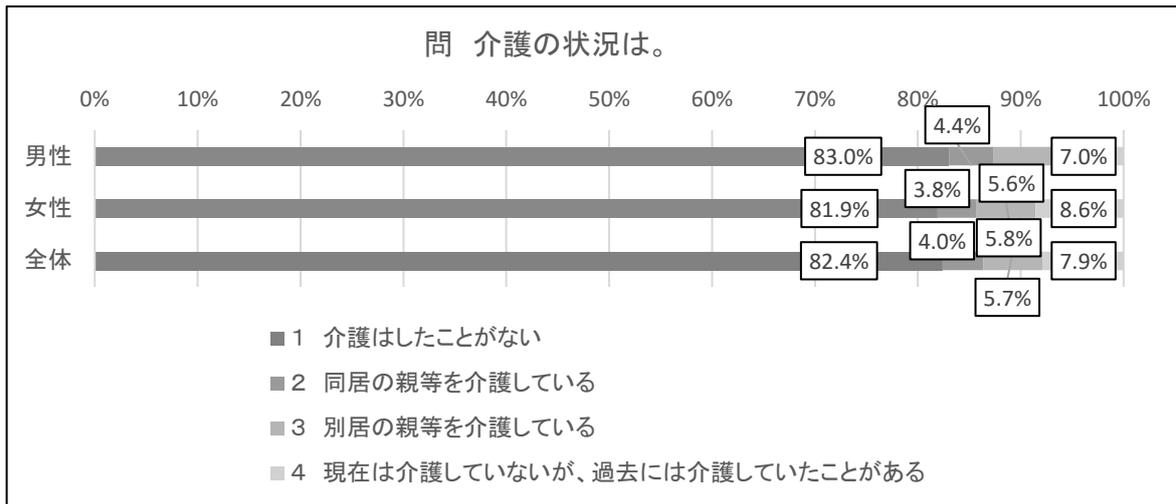
2 子育てへの関与等について



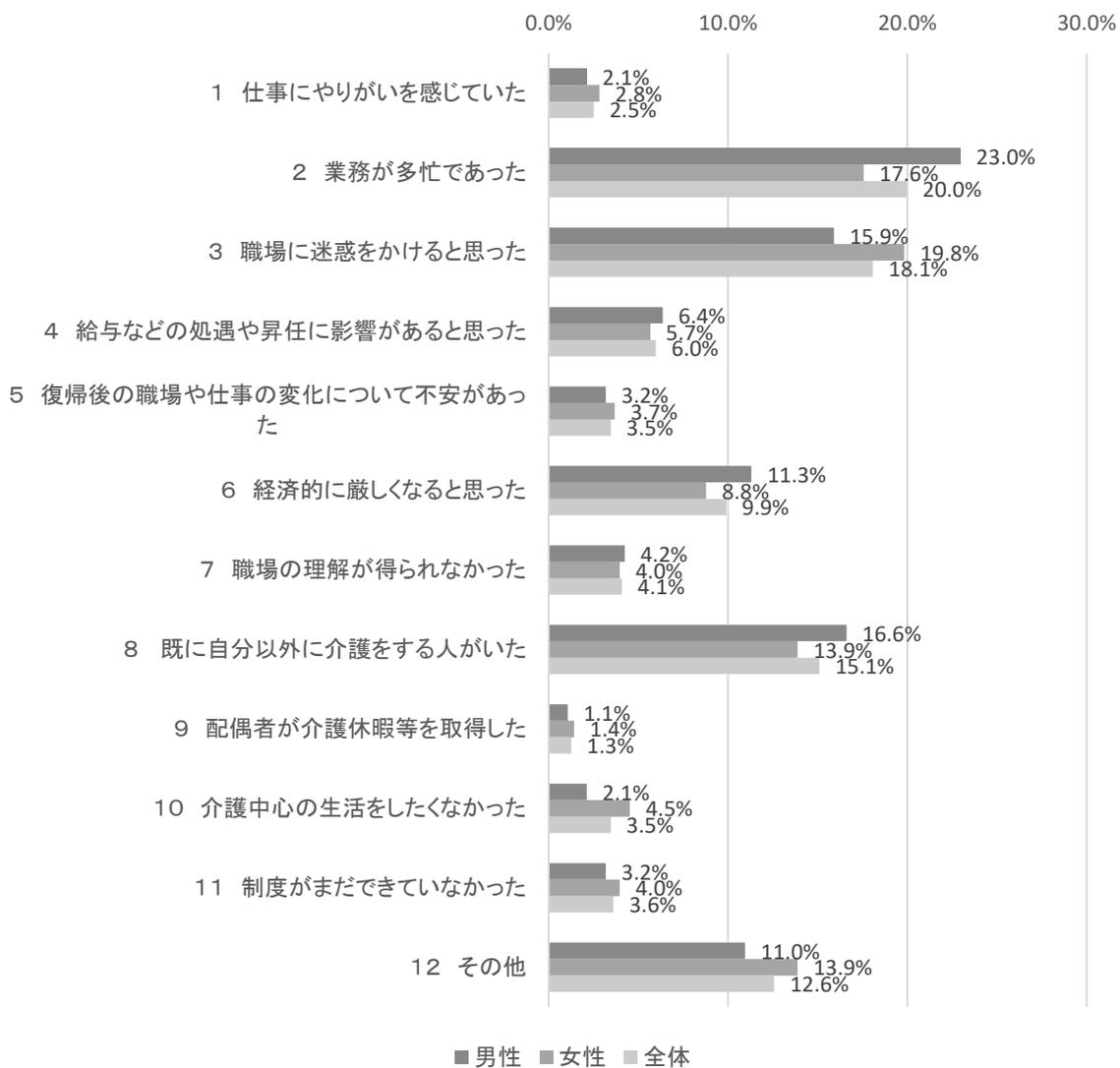
問 子育てをする職員が能力を十分に発揮するためには
何が必要と考えますか。

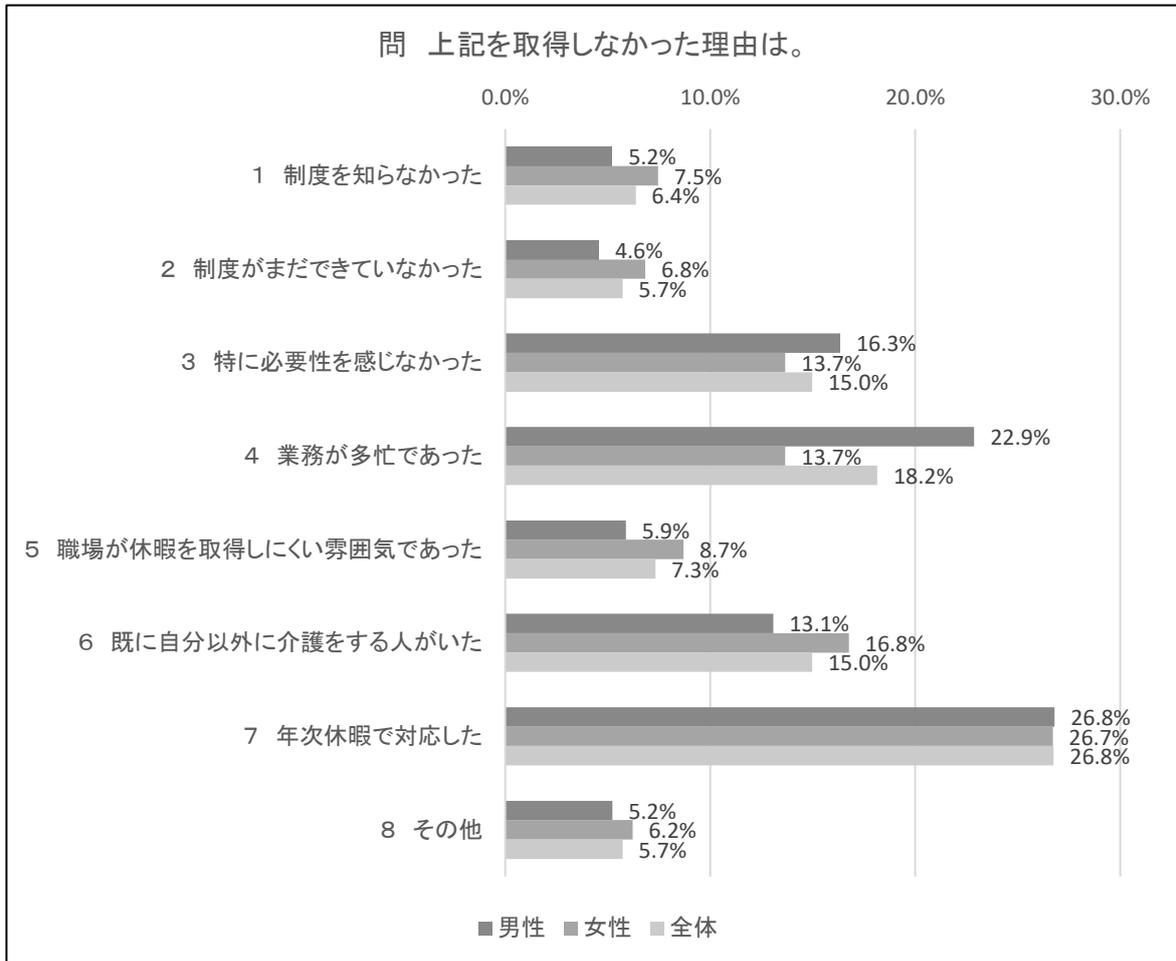
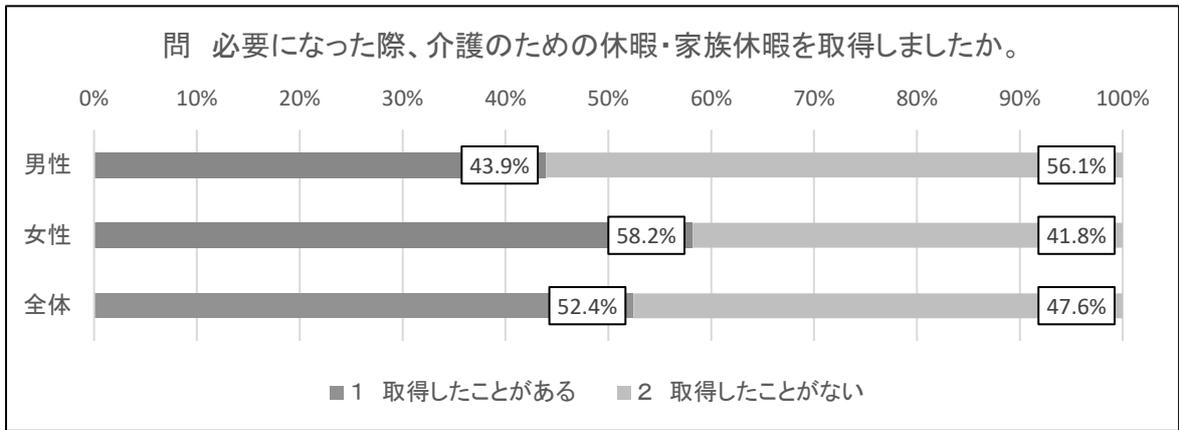


3 介護休暇等の取得について

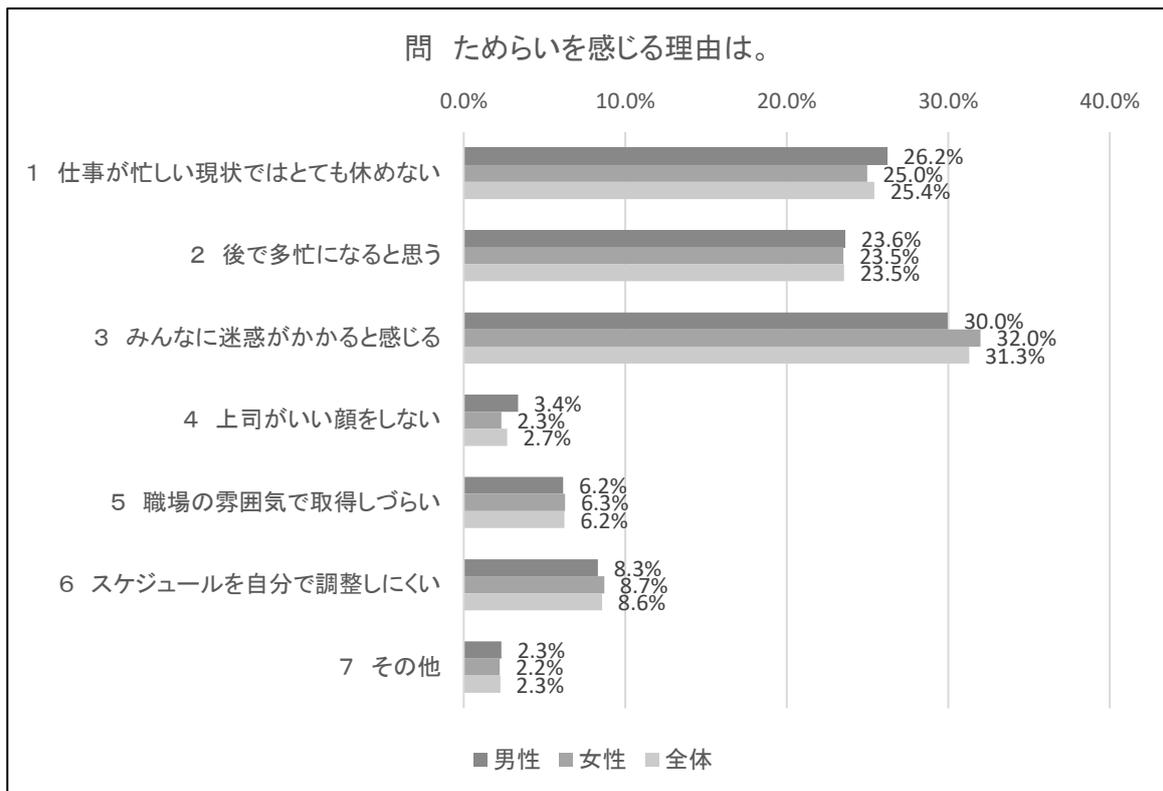
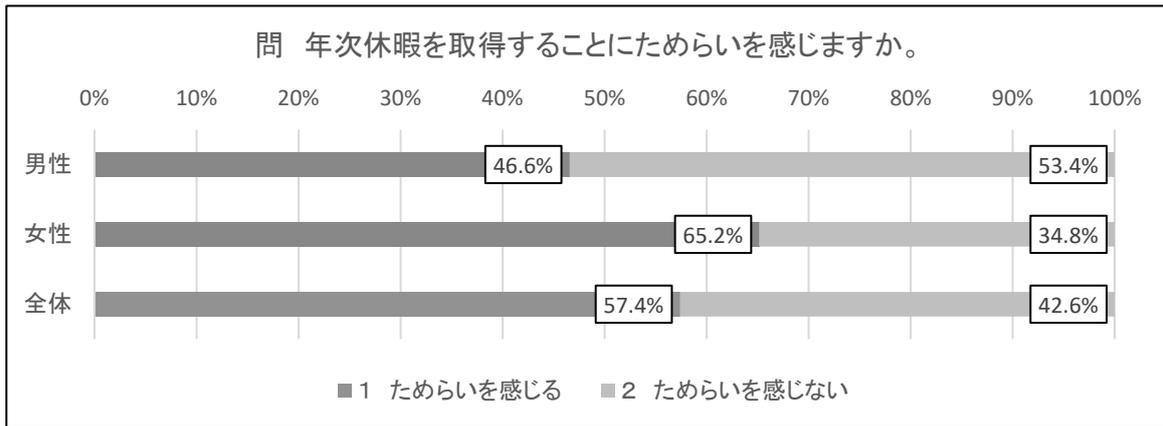


問 介護休暇等を取得しなかった理由は。

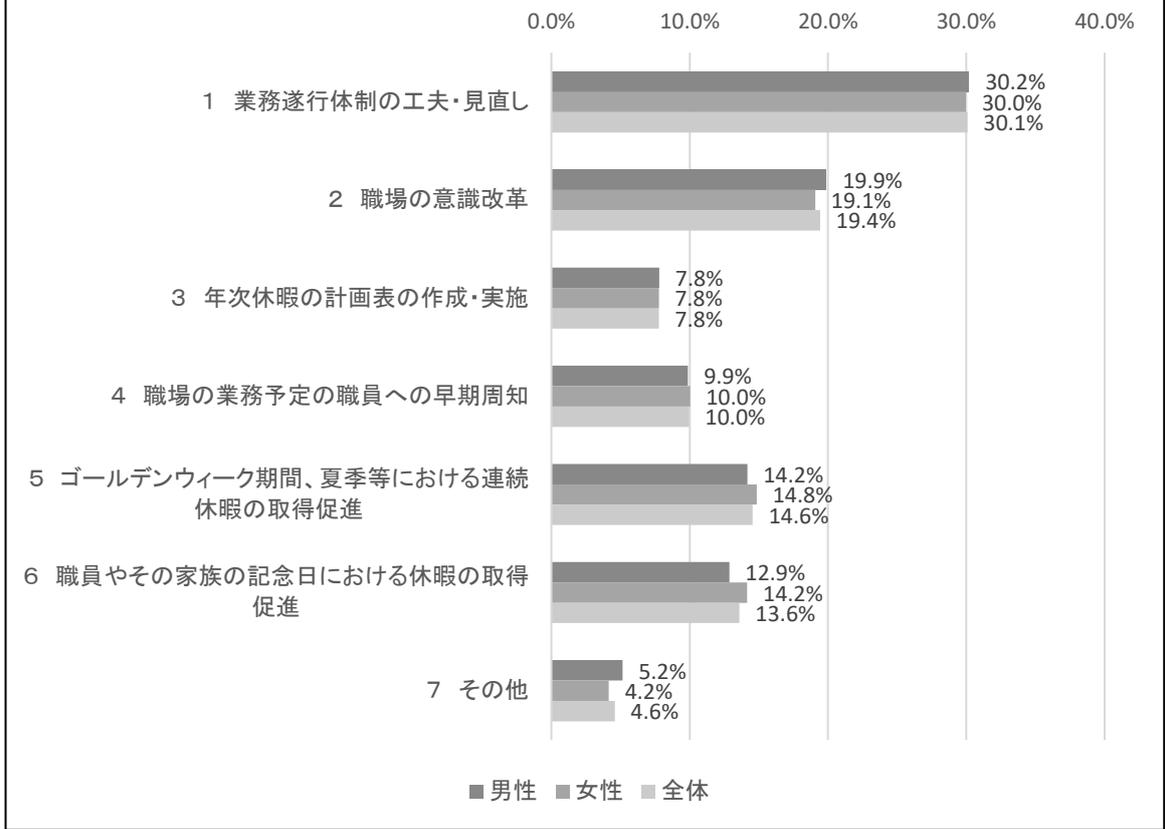




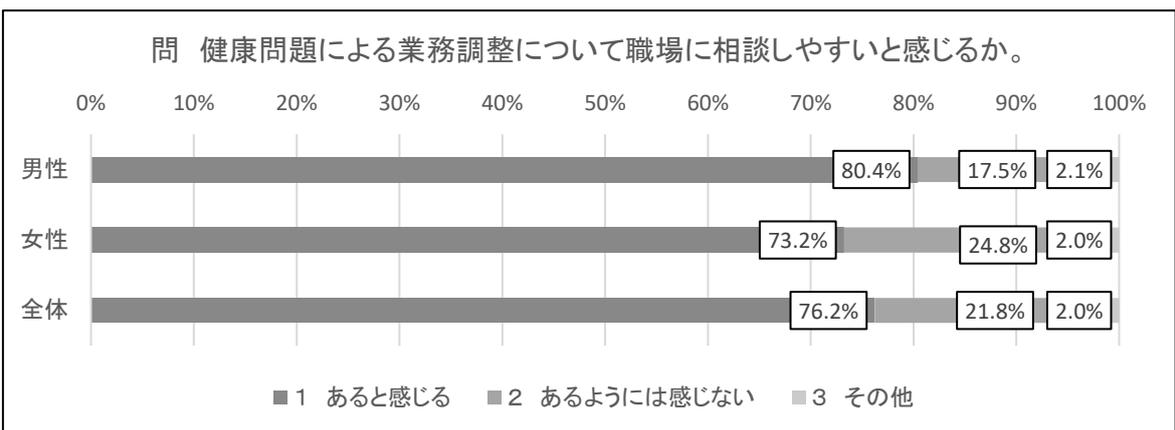
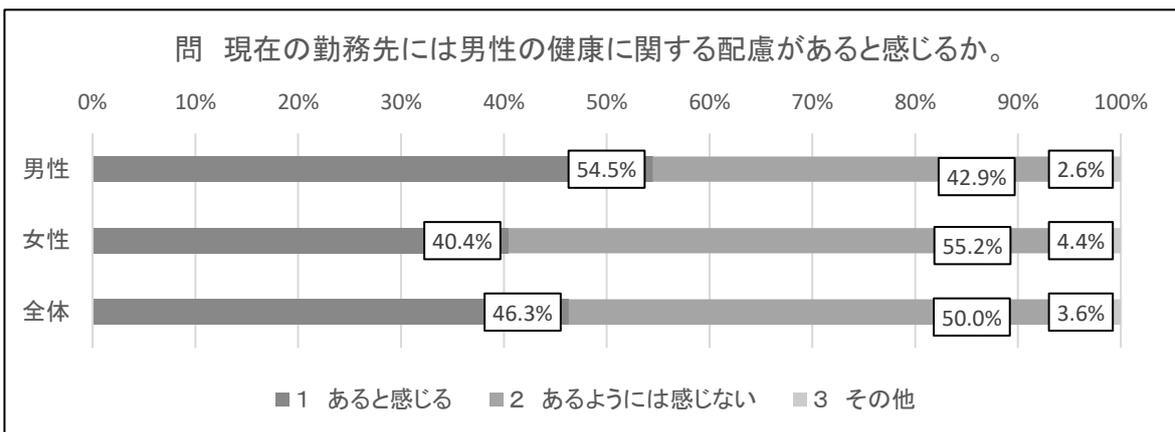
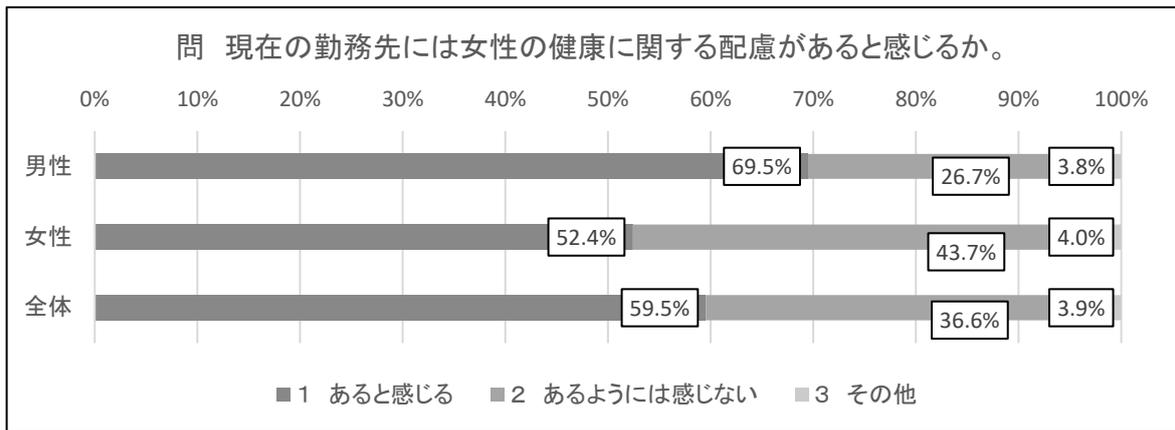
4 年次休暇の取得について

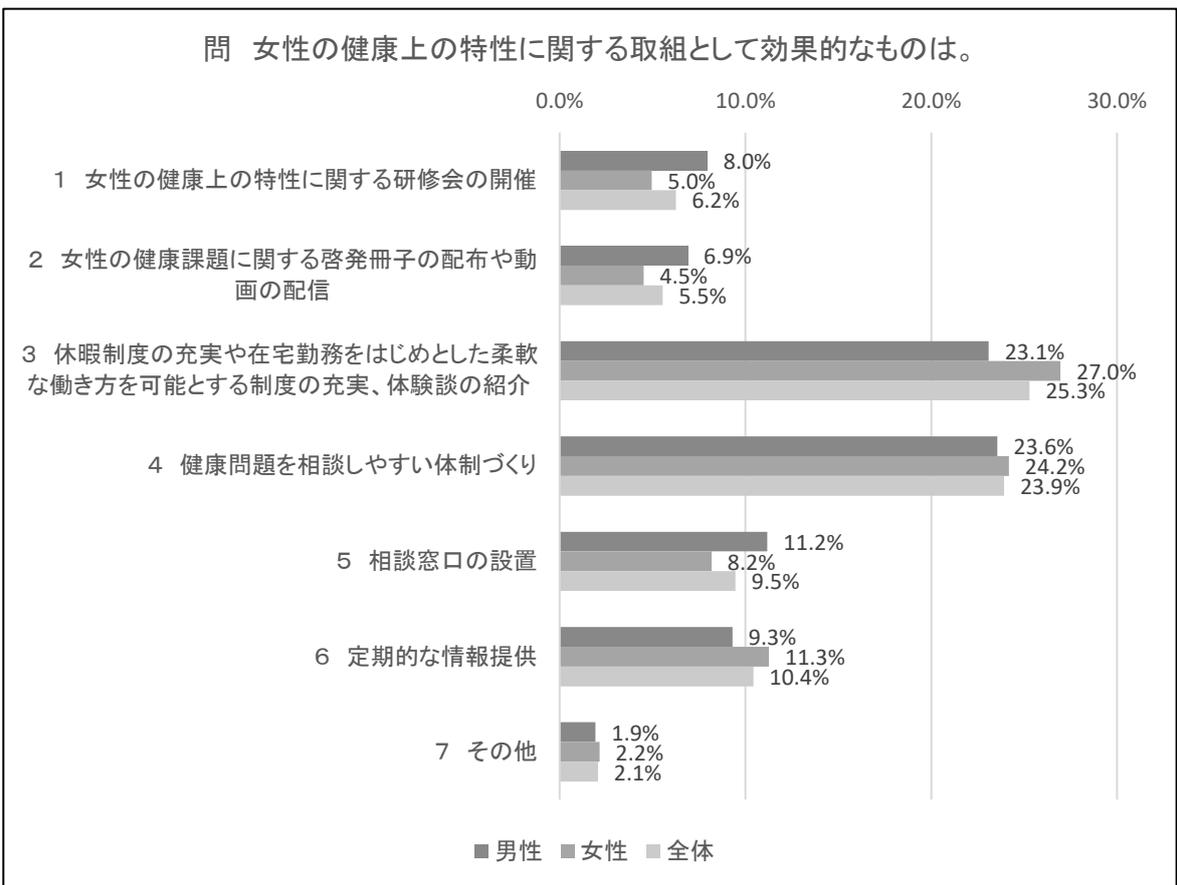
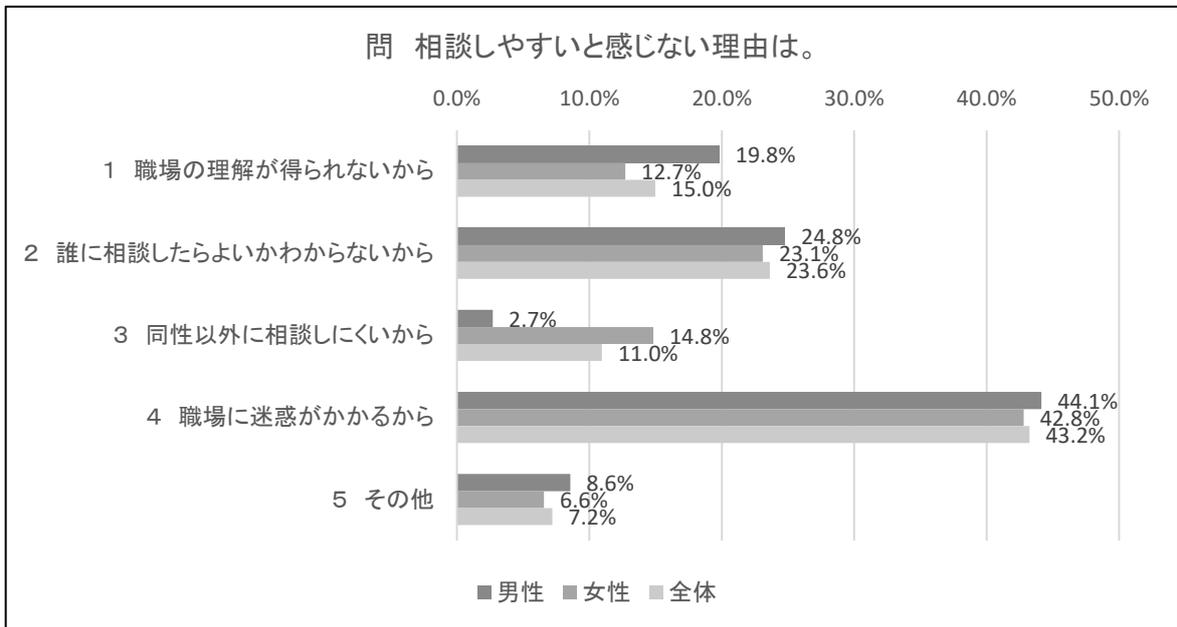


問 年次休暇の取得促進のために必要な取組は。

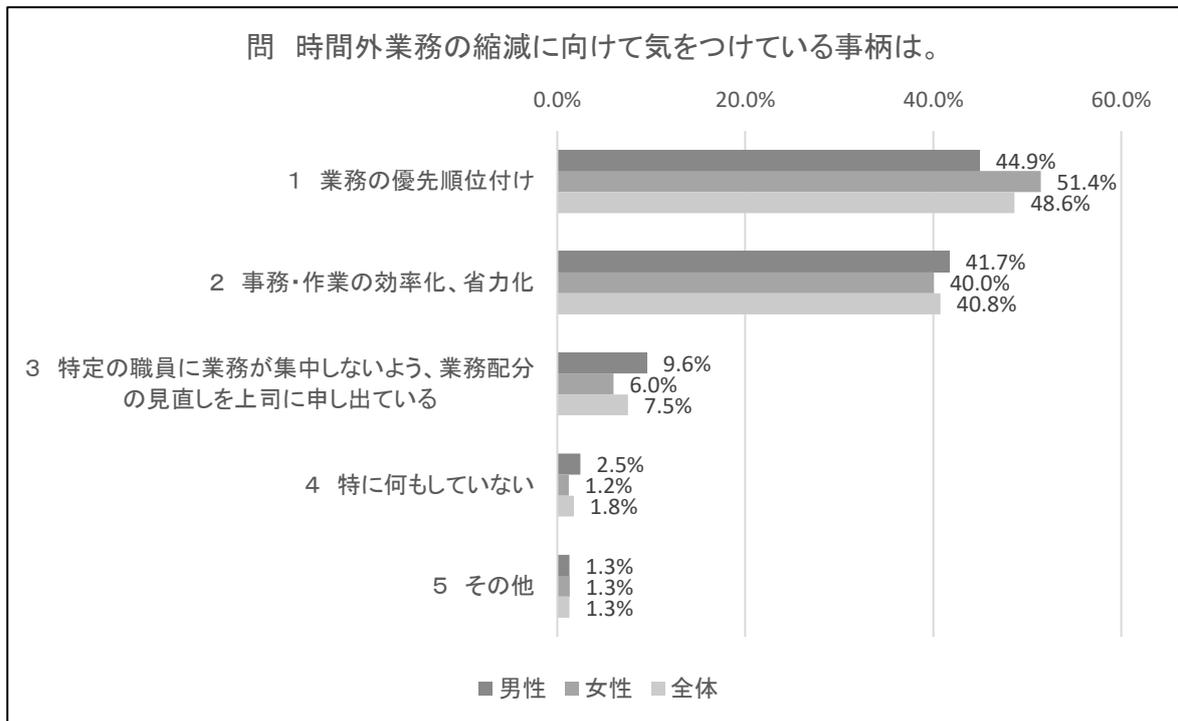
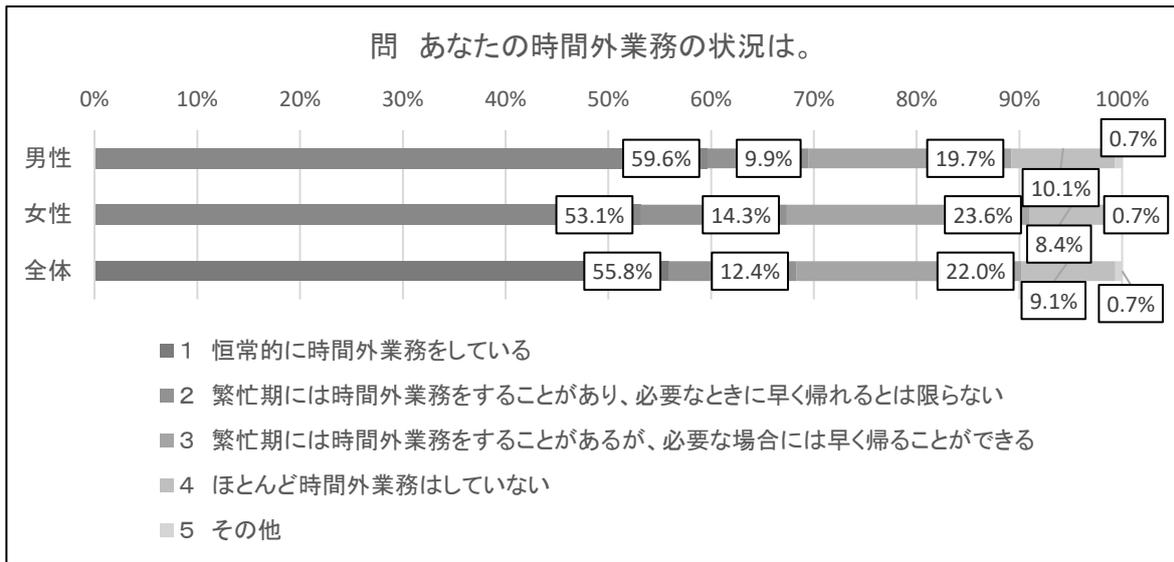


5 女性の健康に関する配慮について

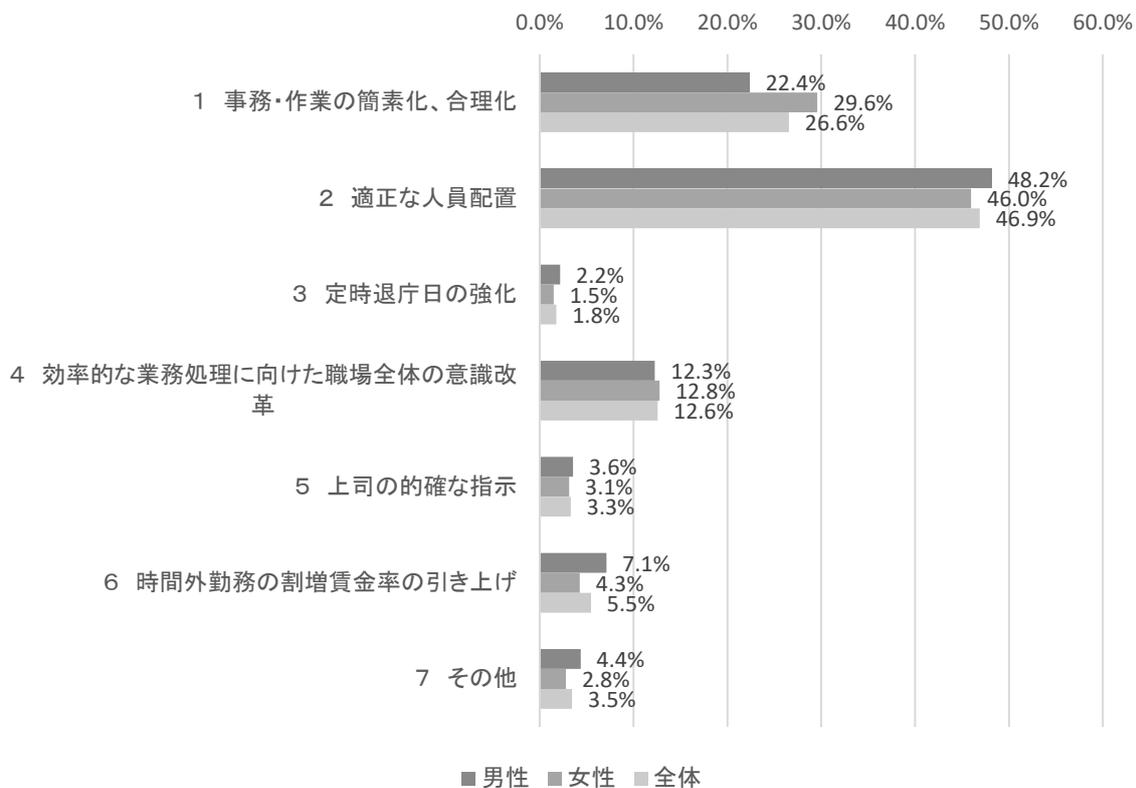




6 時間外業務について

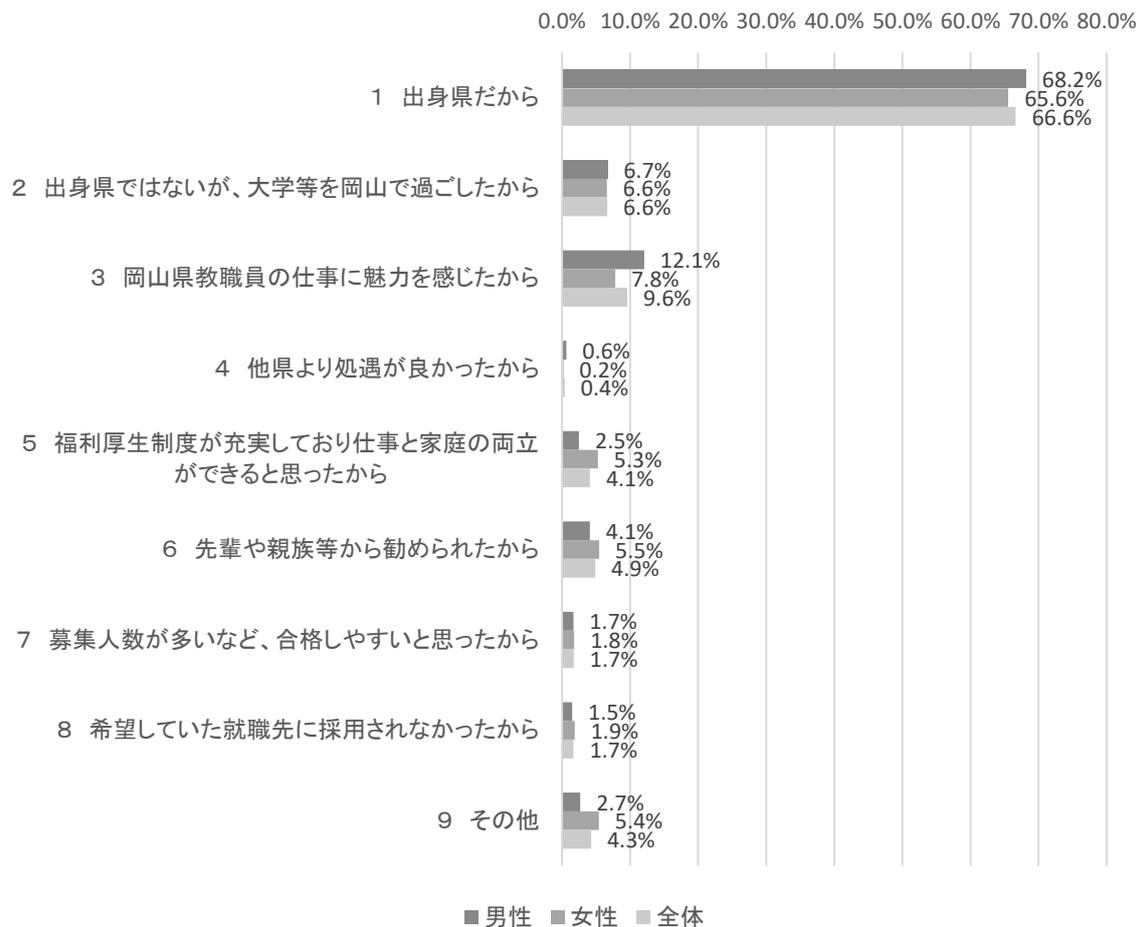


問 時間外業務の縮減には、組織として何が効果的か。

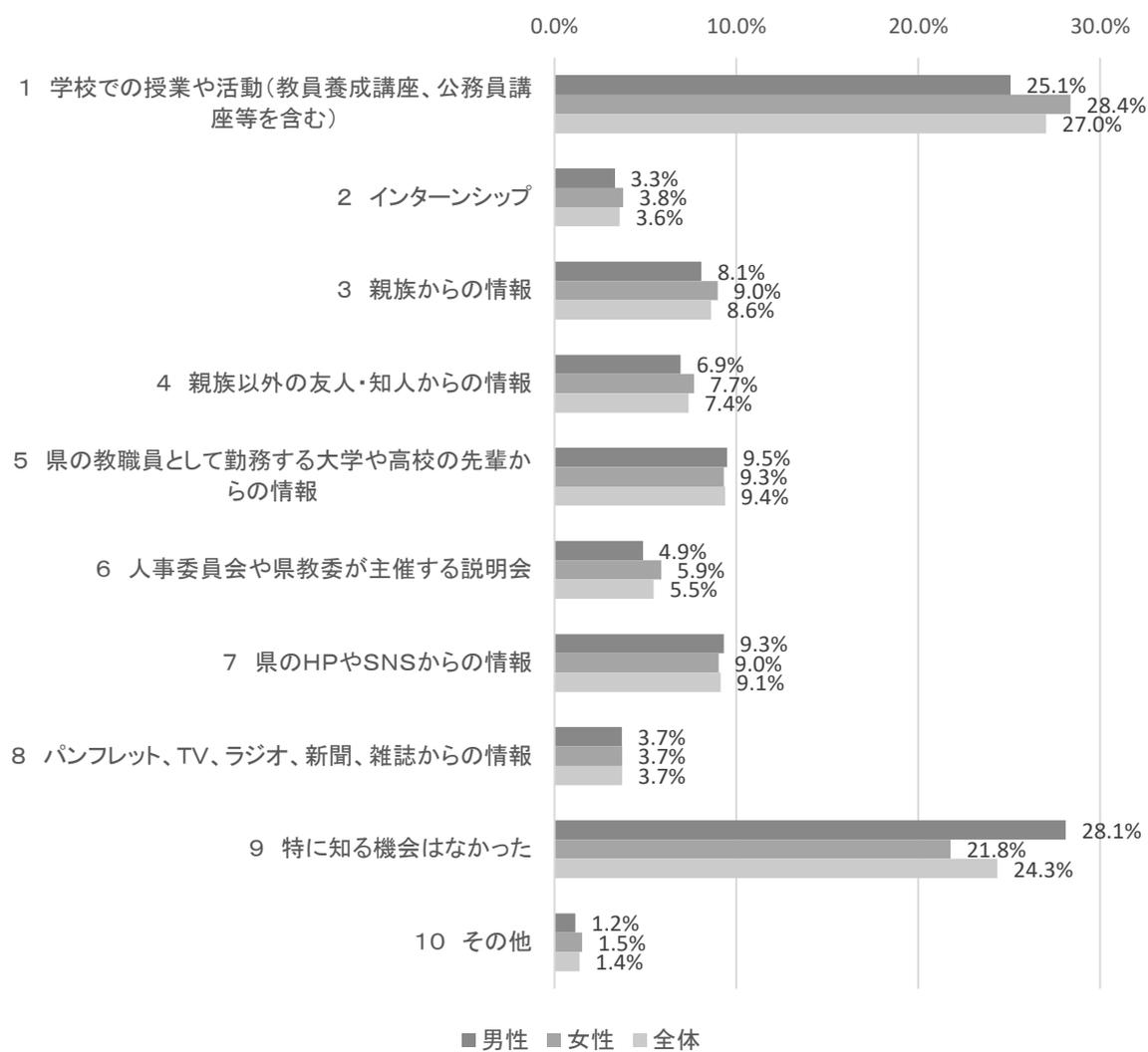


7 女性教職員の割合について

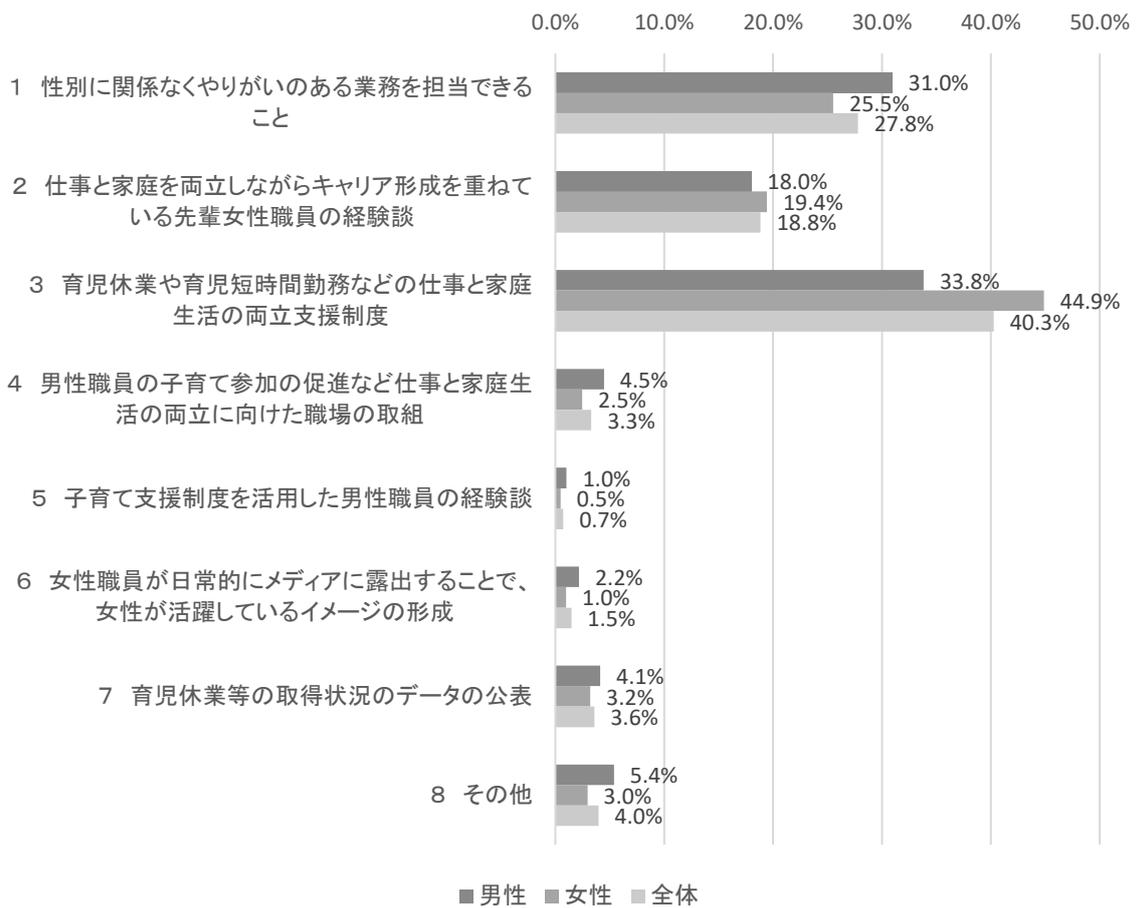
問 本県を就職先とした理由は。



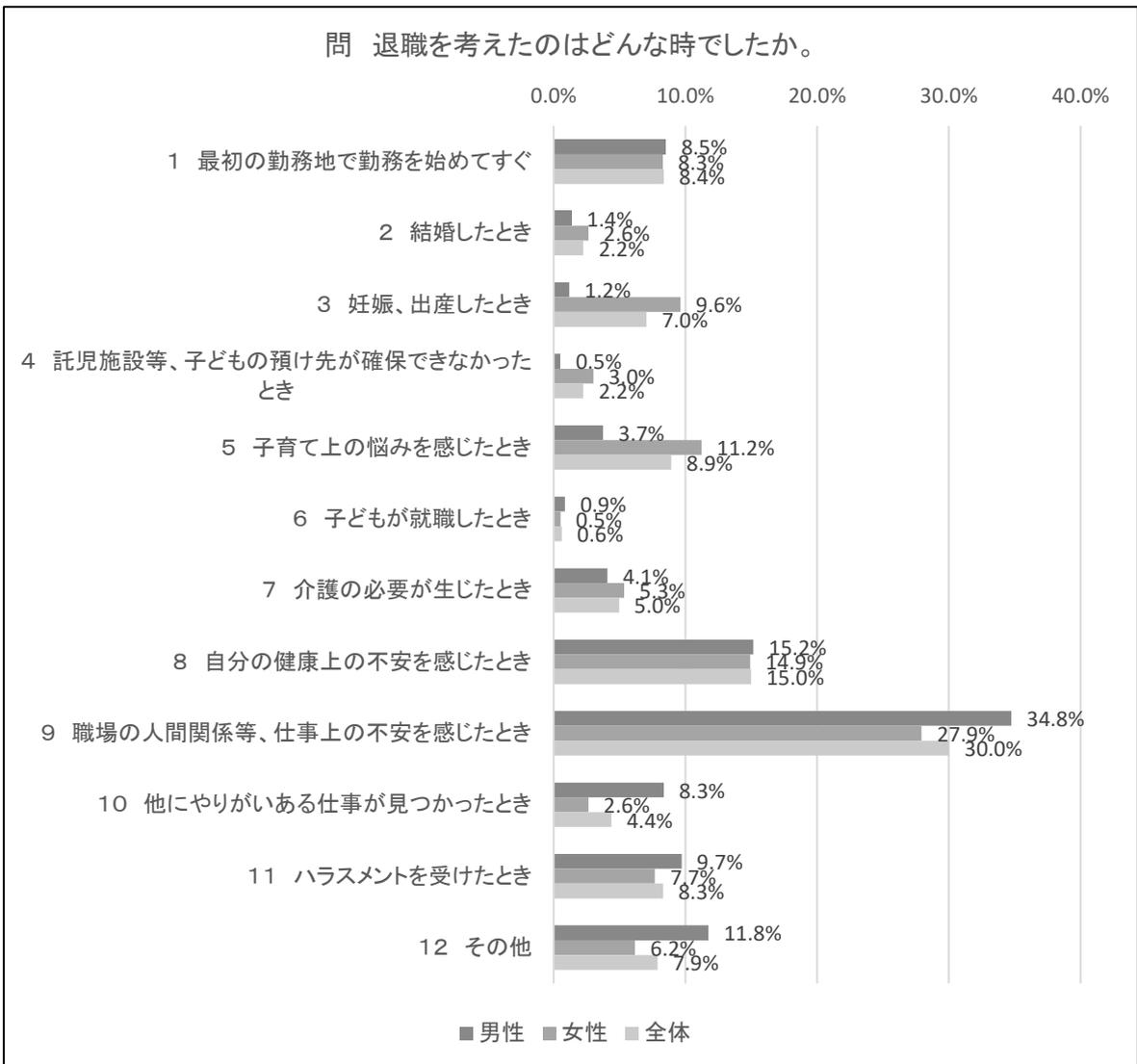
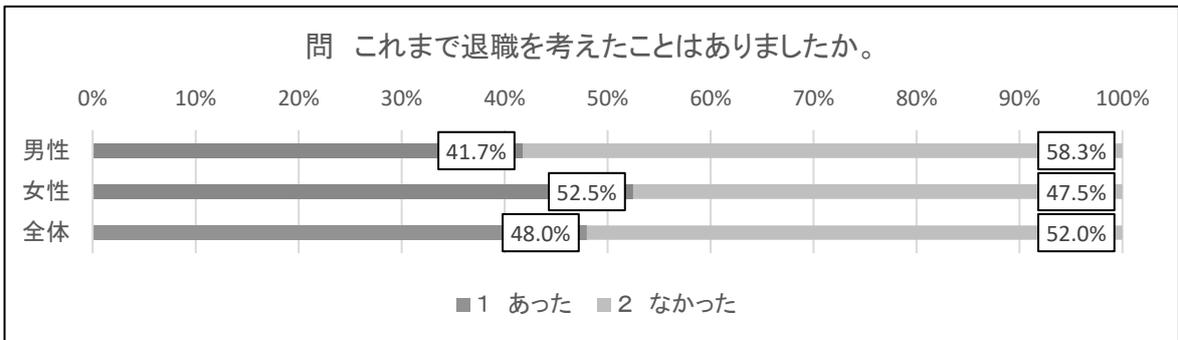
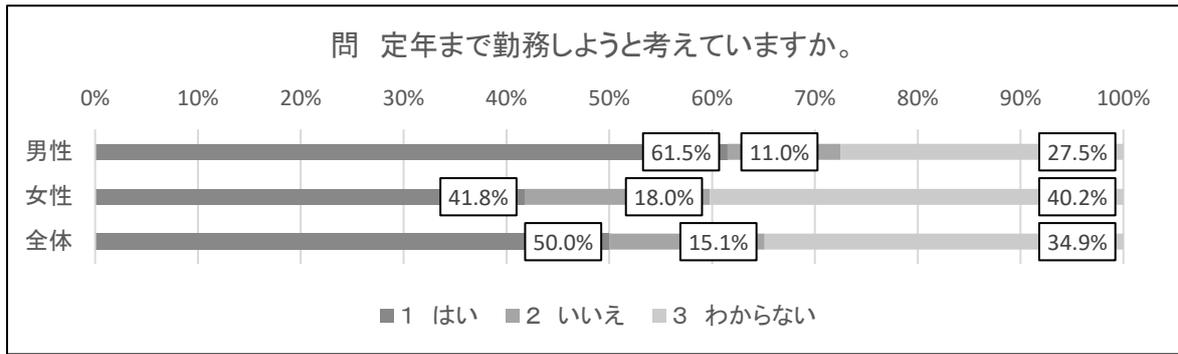
問 採用前、県教委の施策や県の教職員の仕事内容を知るために
どのような機会がありましたか。



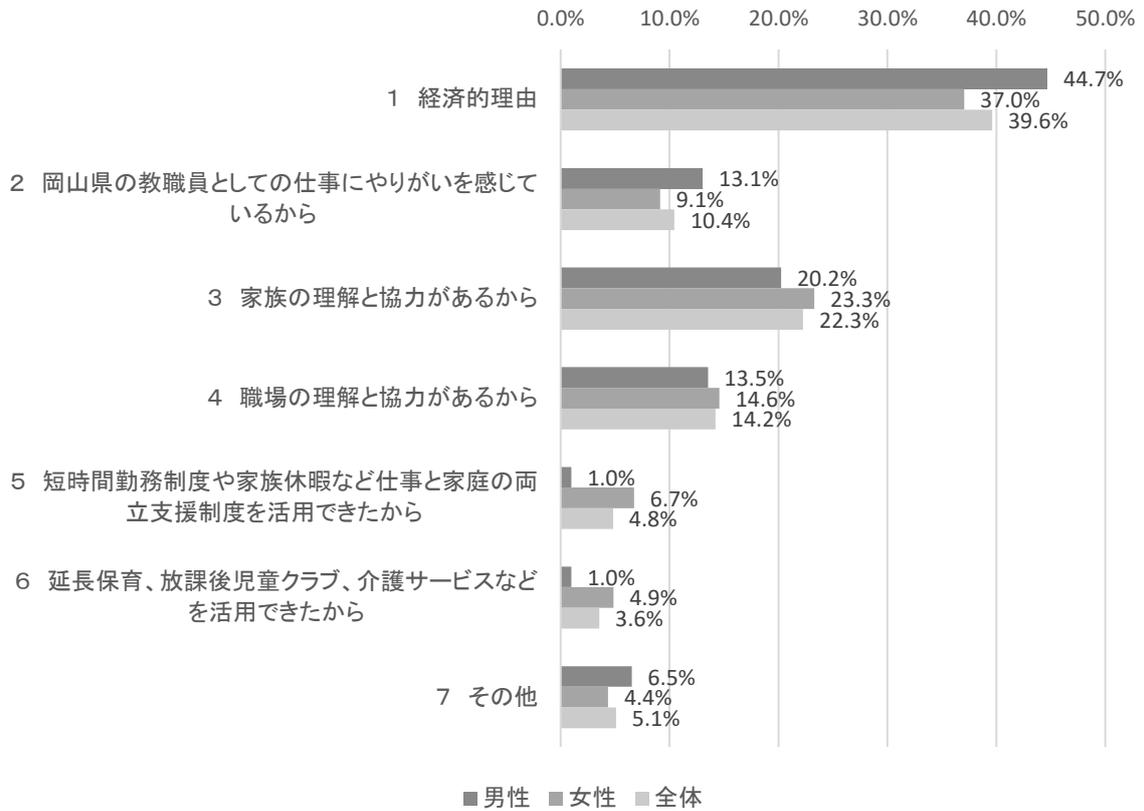
問 特に女性の受験者を拡大するためにPRする内容として、最も有効と考えられるものは。



8 勤続年数の男女差について

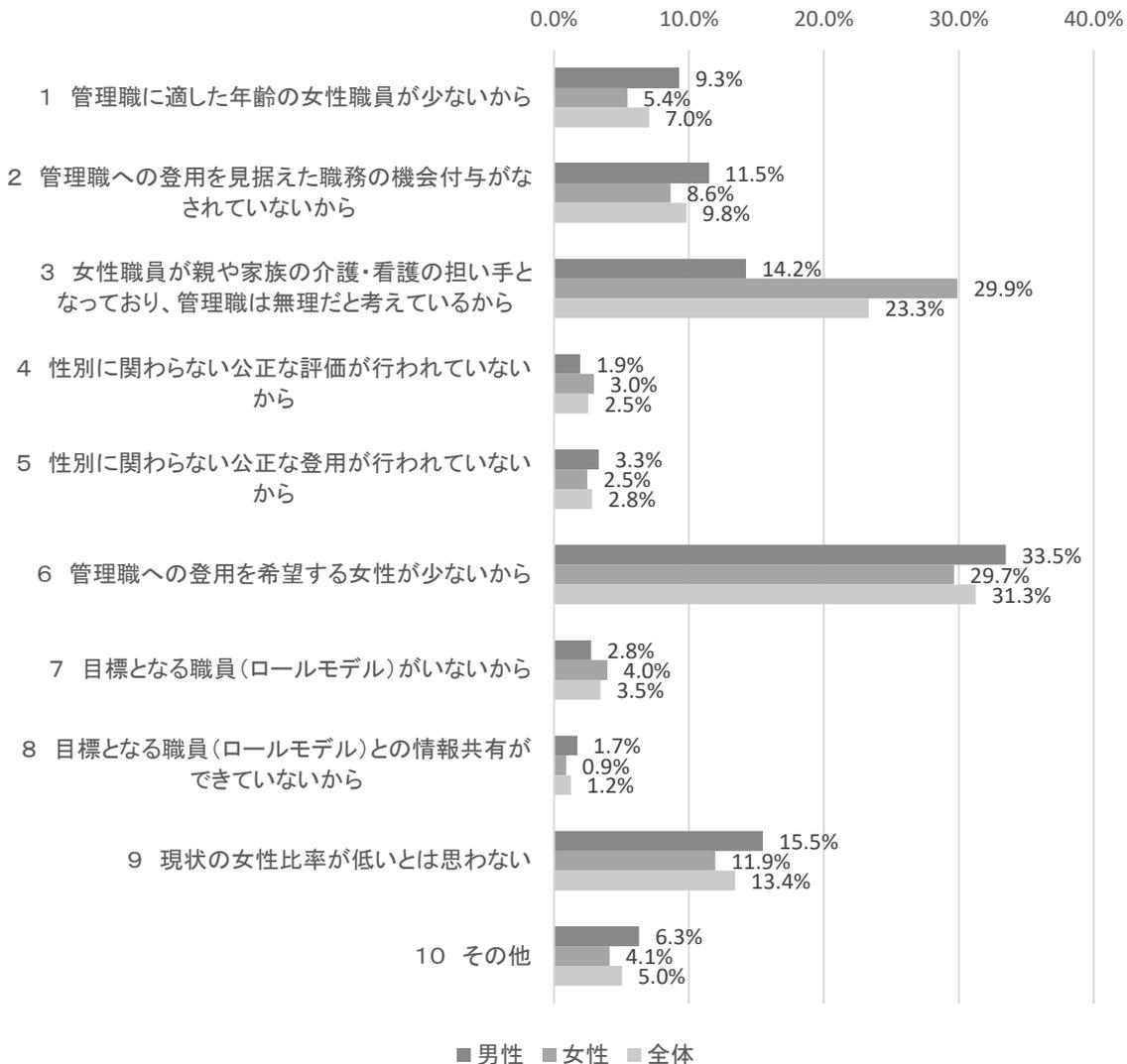


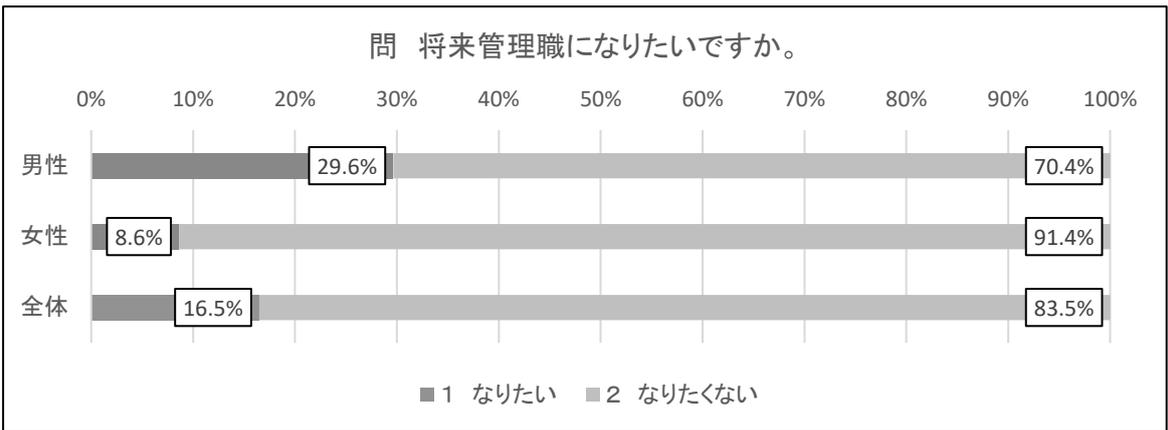
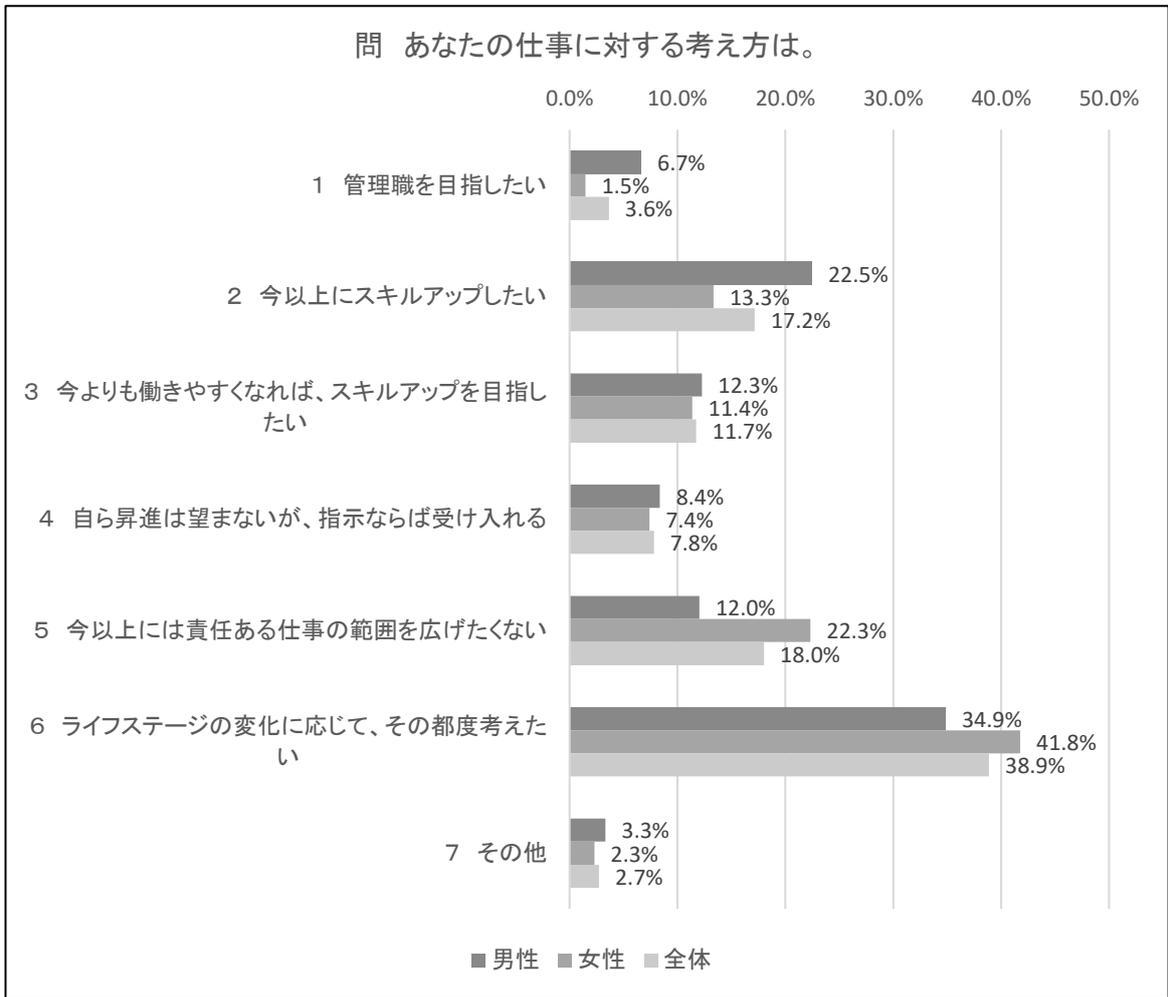
問 退職を考えたこともあったが、続けることができている理由や背景は。



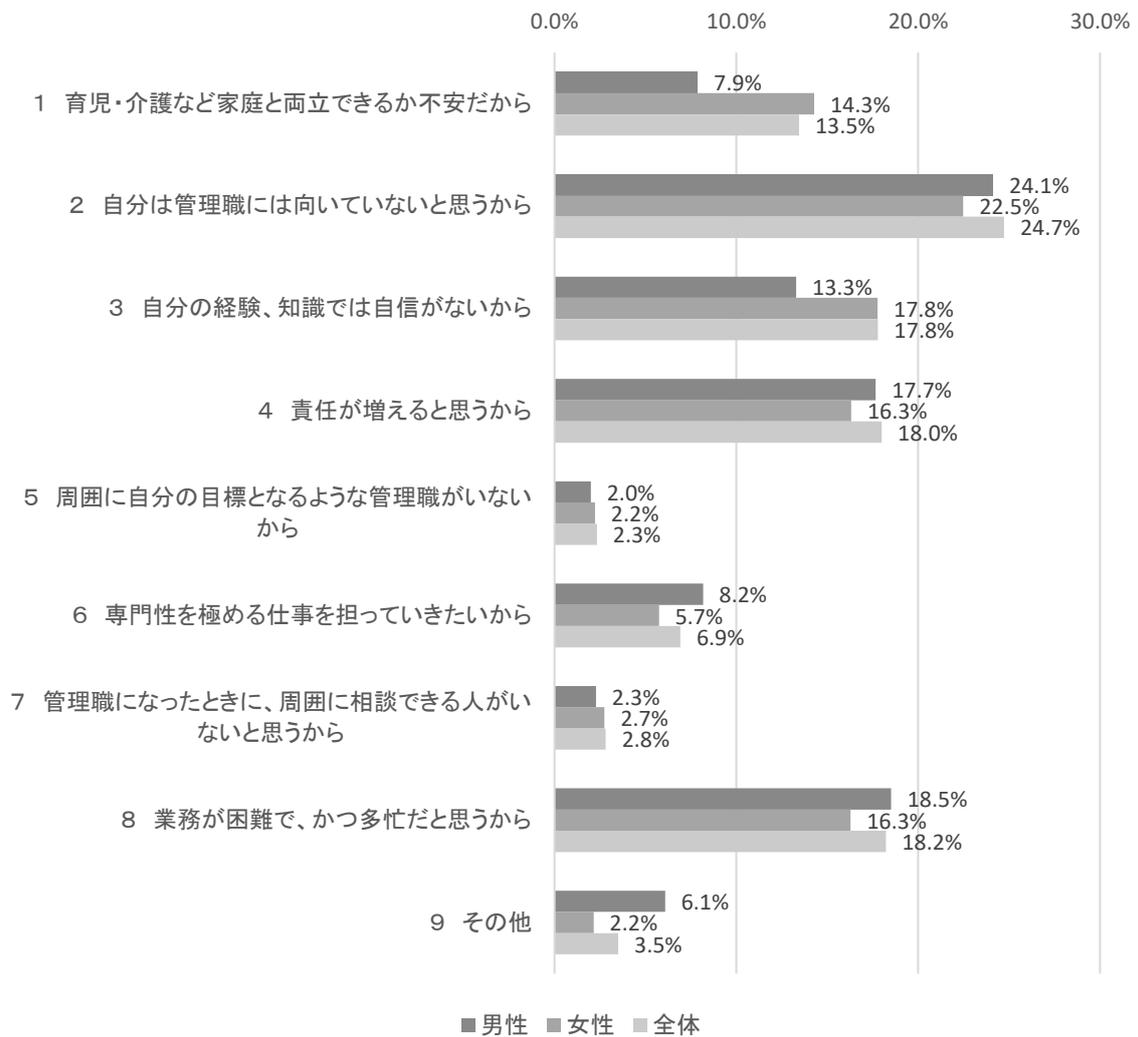
9 管理職の女性比率について

問 女性管理職が少ない理由について、最も影響が大きいのは。

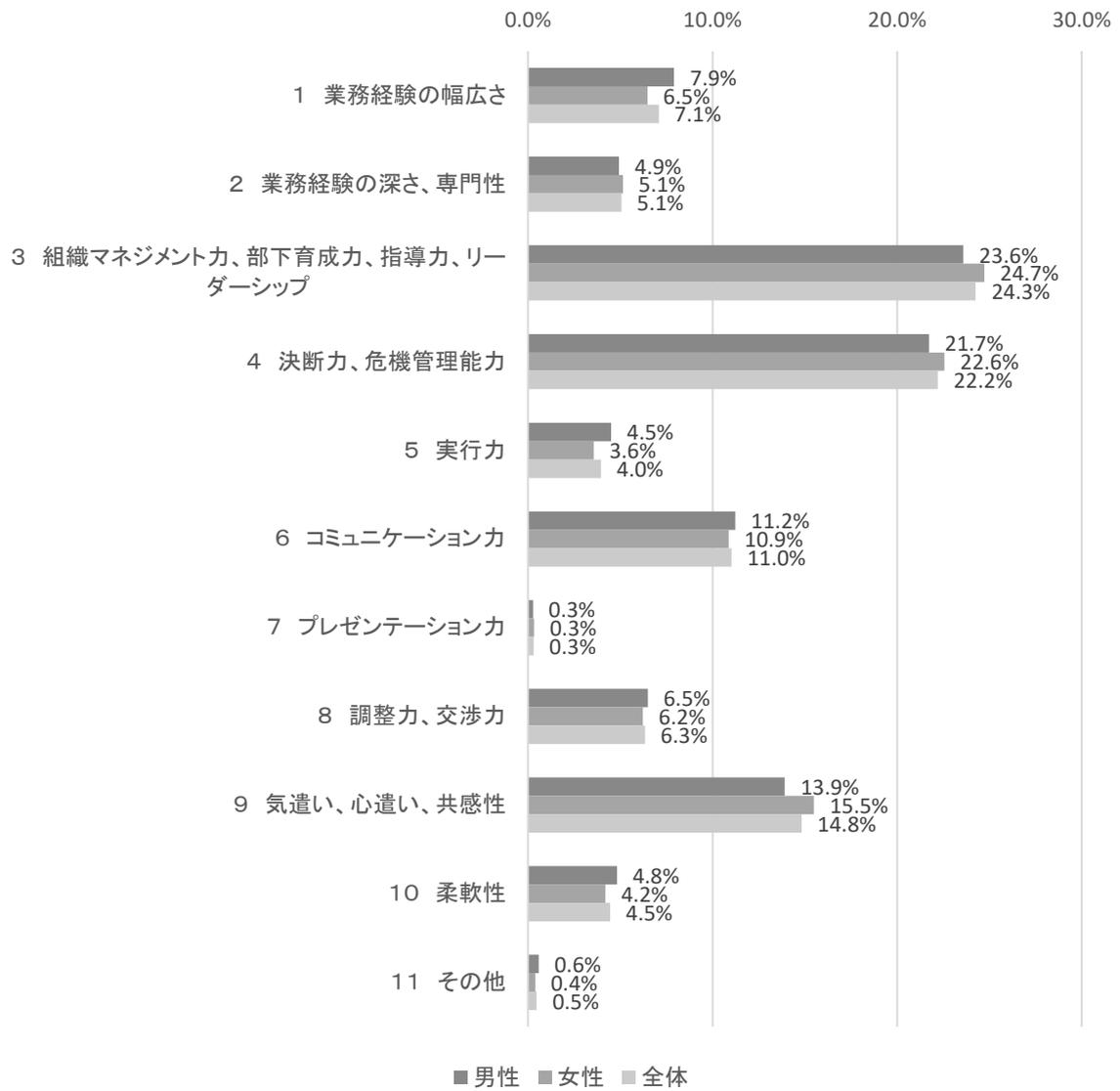




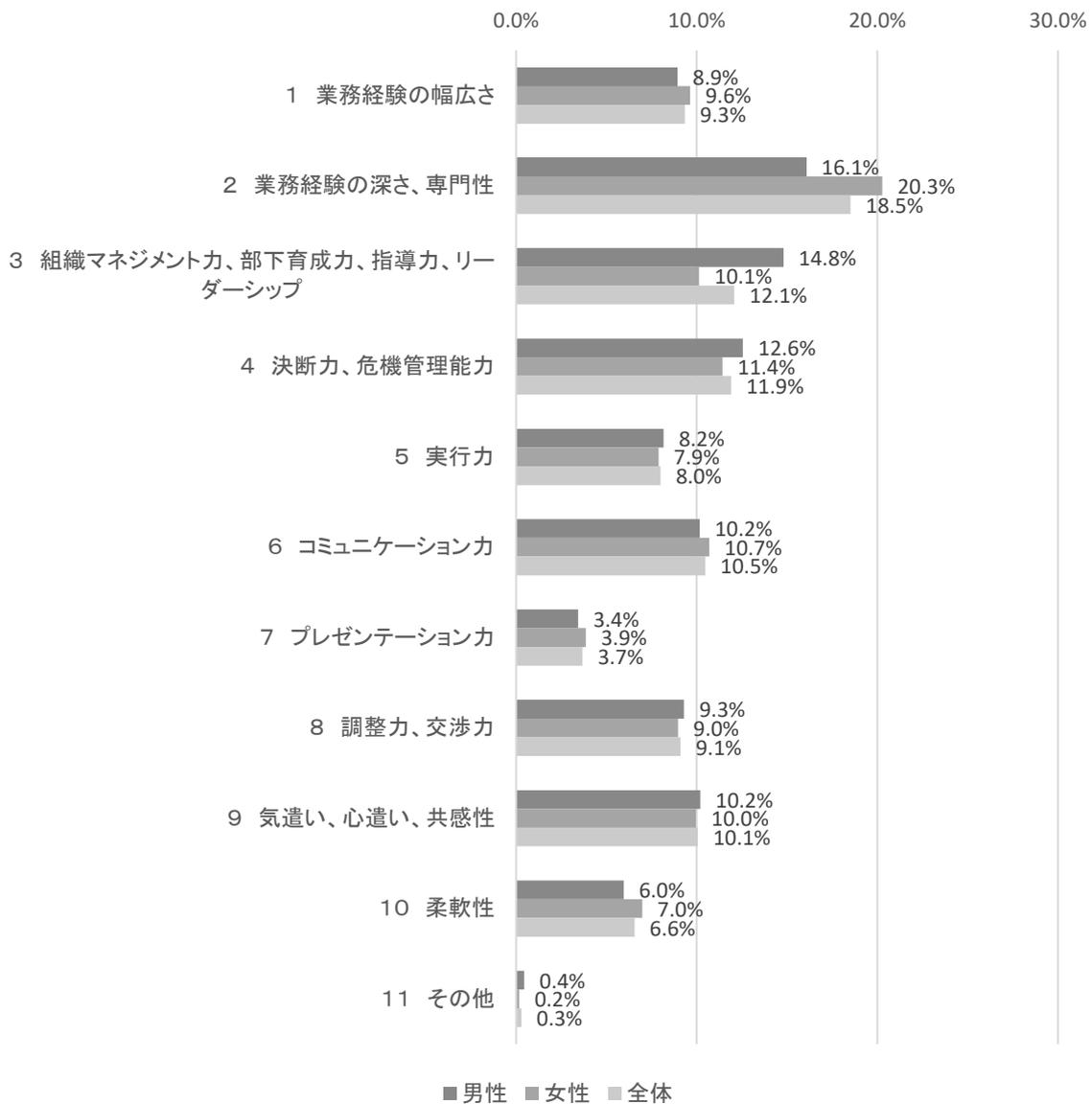
問 管理職になりたくない理由は。



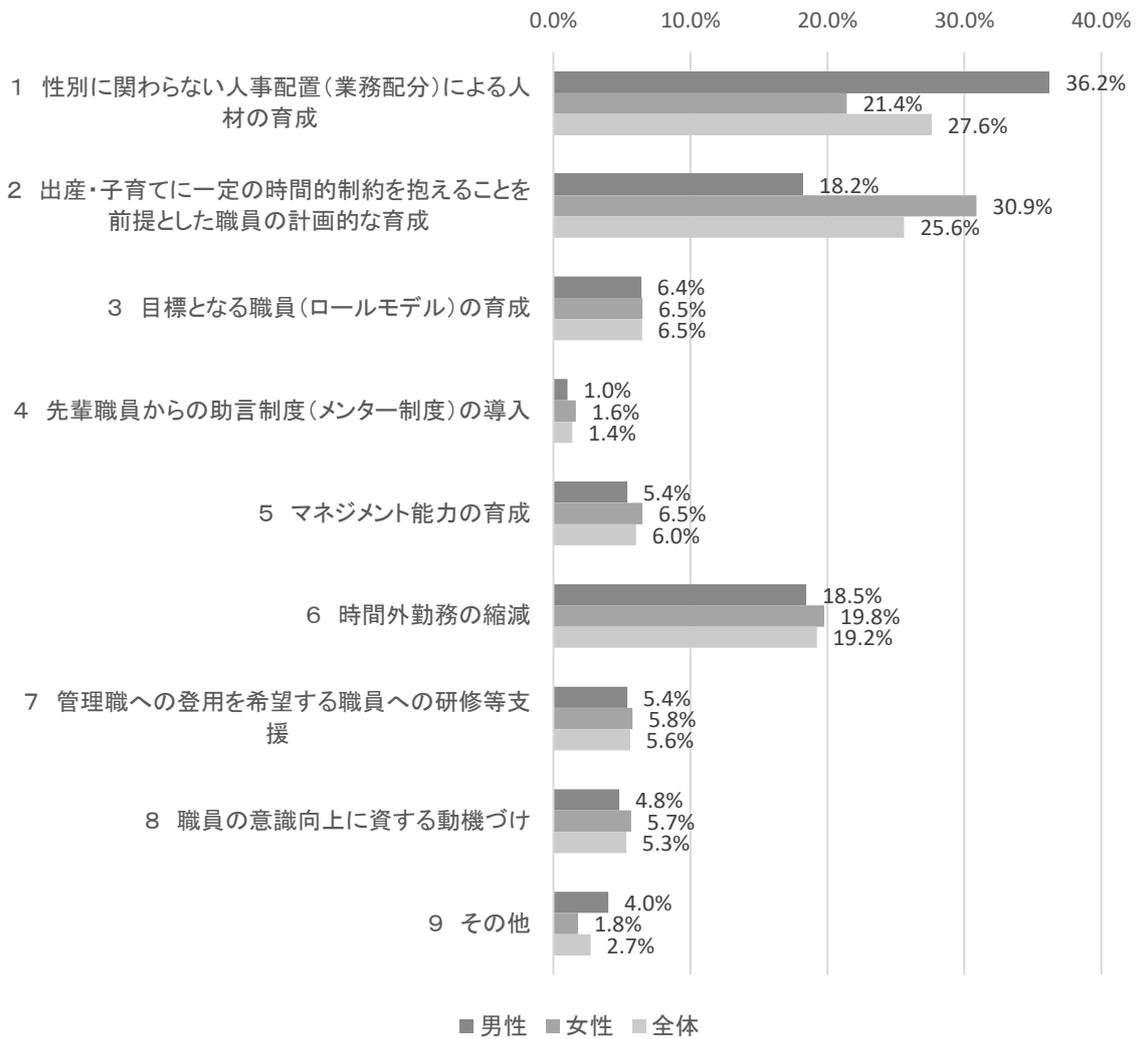
問 管理職にとって重要と思う事柄は。



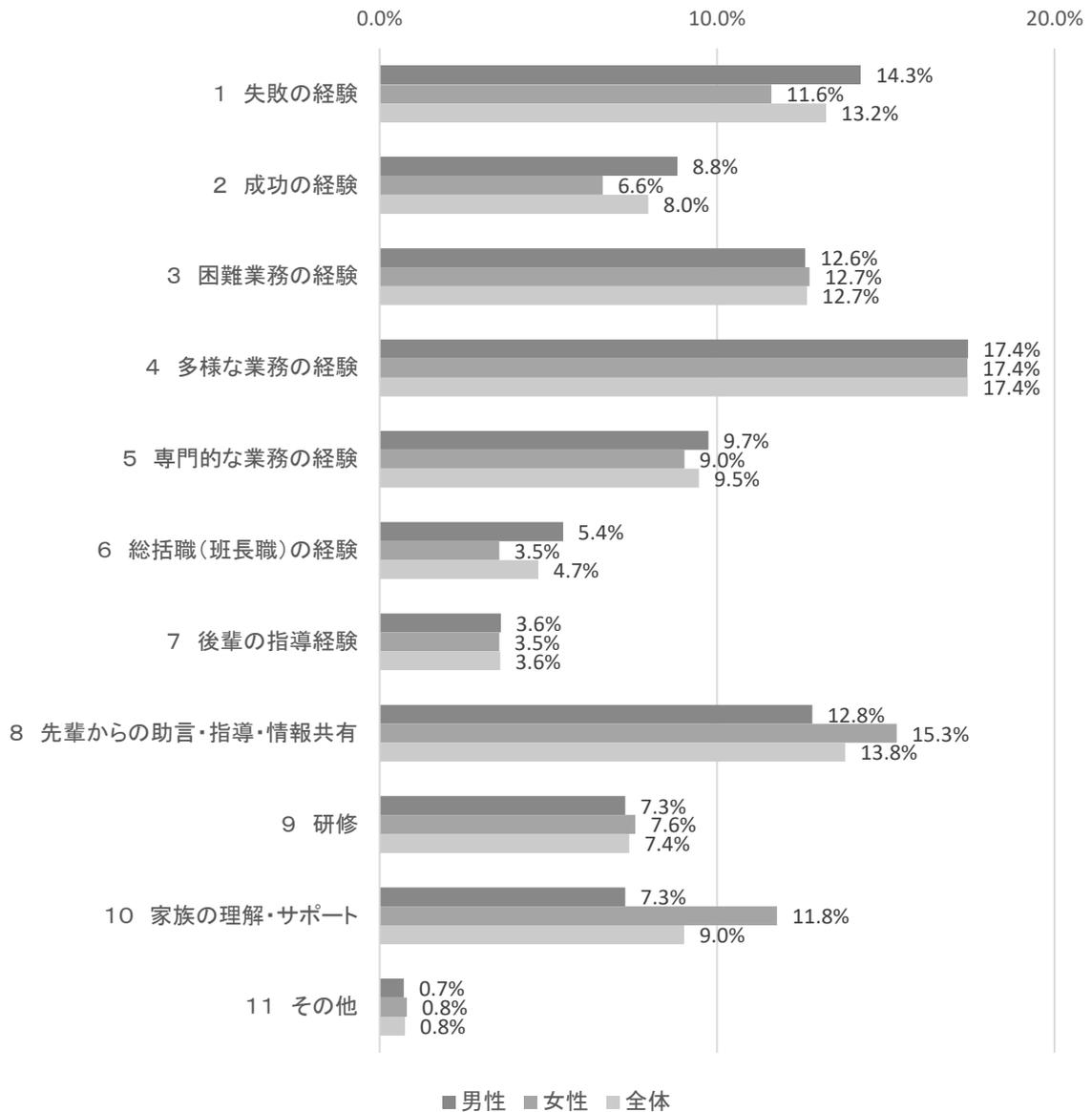
問 今後あなたが伸ばしたいと思う事柄は。



問 女性の管理職への登用を進めるために最も重要なものは。



問 管理職になるに当たり、役に立ったことは。



10 県教育委員会の取組について

問 今後、岡山県教育委員会が重点的に取り組むべきものは。

