

全ての教職員がいきいき働ける
職場づくり推進プログラム
～みんなを支えて、みんなが活躍～
(富山県教育委員会特定事業主行動計画)

令和8年3月

目次

はじめに	3	3 働き方改革	15
➤ 計画策定の趣旨	3	➤ 取組みの概要	16
➤ 計画策定の目的	4	➤ 計画目標	17
➤ 推進体制	4	➤ ゆとりある執務環境の形成	18
➤ 計画策定主体	5	➤ 良好な職場づくりの推進	20
➤ 計画期間	5		
1 現状分析	6	4 全教職員の活躍支援	21
➤ データで見る富山県教育委員会の現状	7	➤ 取組みの概要	22
		➤ 計画目標	22
2 子育て支援	10	➤ 教職員の採用	23
➤ 取組みの概要	11	➤ 教職員のキャリア形成支援・登用	24
➤ 計画目標	11		
➤ 育児休業・休暇等の取得の促進	12		
➤ 男性教職員の育児休業・休暇等の取得の促進	14		

計画策定の趣旨

- 急激な社会変化と多様化する県民ニーズに対応するため、県教育委員会は事業主として、これまでの第4期特定事業主行動計画に基づき、育児・介護などで時間制約のある教職員の支援や、働きやすい職場づくりを進めてきました。また、質の高い教育・行政サービスを提供するためには性別を問わず多様な人材の確保が必要なため、女性教職員の管理職への積極的な登用や人材育成を通じて、男女が共に仕事と生活を両立し活躍できる職場環境の整備にも取り組んでいます。
- これまでの取組みで一定の効果はあったものの、全ての教職員が能力を最大限に発揮し、エンゲージメントの高い働きがいのある職場を実現し、組織全体のパフォーマンスを向上させるには、さらなる推進が必要です。
- この度、令和7年度末に期間満了となる第4期計画を見直し、新たに「全ての教職員がいきいき働ける職場づくり推進プログラム」（第5期計画）を策定しました。
- 本プログラムを着実に推進することで、教職員一人ひとりがワーク・イン・ライフを大切にしながら、いきいきと活躍できるよう、県教育委員会を挙げて支援します。この取組みが県教育委員会の職場環境に新たな変革をもたらすことを期待しています。

計画策定の目的

- 本プログラムは、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）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（平成27年法律第64号）第19条に基づき、富山県教育委員会特定事業主行動計画として策定するものです。
- その目的は、教職員が家庭と仕事を両立できるよう、環境の整備と職場を挙げた支援を進めること、全ての教職員がその能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整備することにあります。

推進体制

- 本プログラムを確実に推進するため、特定事業主行動計画運営検討委員会（事務局の各室課の教職員や育児経験者等で構成）が、プログラムの実施状況を把握し、必要に応じて見直しを検討します。

計画策定主体

富山県教育委員会

計画期間

令和8年4月1日から
令和13年3月31日まで

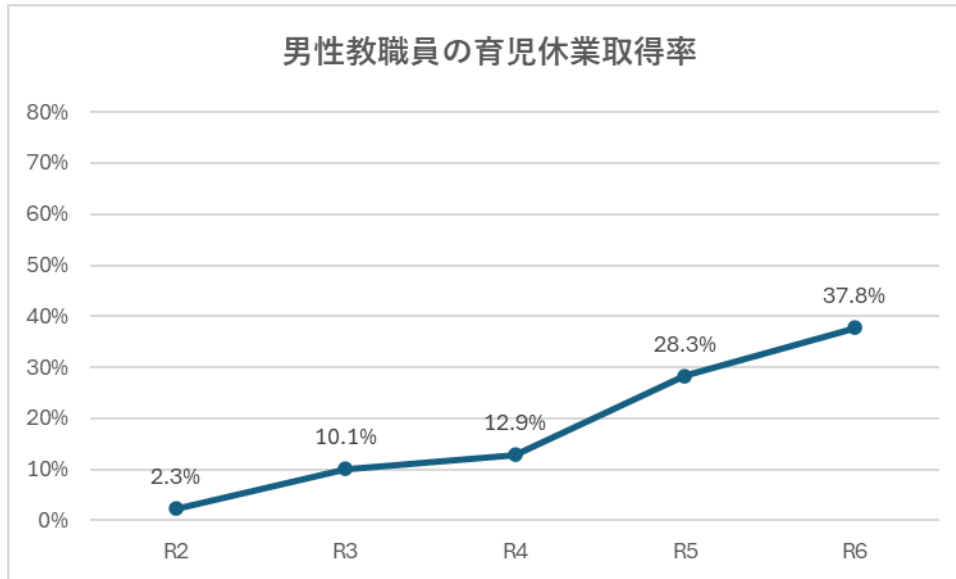
※女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画については、富山県教育委員会が任命する市町村立学校の県費負担教職員も対象となることから、それぞれの施策については、制度の周知や情報提供など、市町村教育委員会と連携して取り組みます。

1 現状分析

1 現状分析

データで見る富山県教育委員会の現状

男性教職員の育児休業取得率



男性教職員の育児休業取得率及び取得期間

	R2	R3	R4	R5	R6
取得率	2.3%	10.1%	12.9%	28.3%	37.8%
(1日以上2週未満)	(0.0%)	(5.6%)	(4.5%)	(5.5%)	(4.4%)
(2週以上1月未満)	(0.0%)	(11.1%)	(27.3%)	(27.8%)	(11.8%)
(1月以上6月未満)	(50.0%)	(50.0%)	(36.4%)	(38.9%)	(54.4%)
(6月以上)	(50.0%)	(33.3%)	(31.8%)	(27.8%)	(29.4%)

※ () 内は育児休業取得者の取得期間の内訳

男性教職員の育児参画関係休暇等(※)取得率

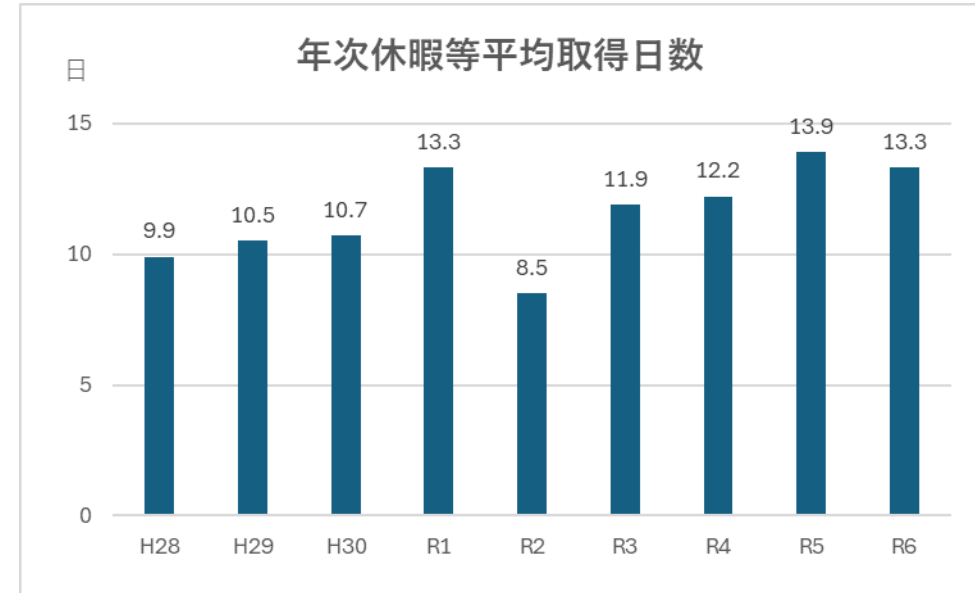
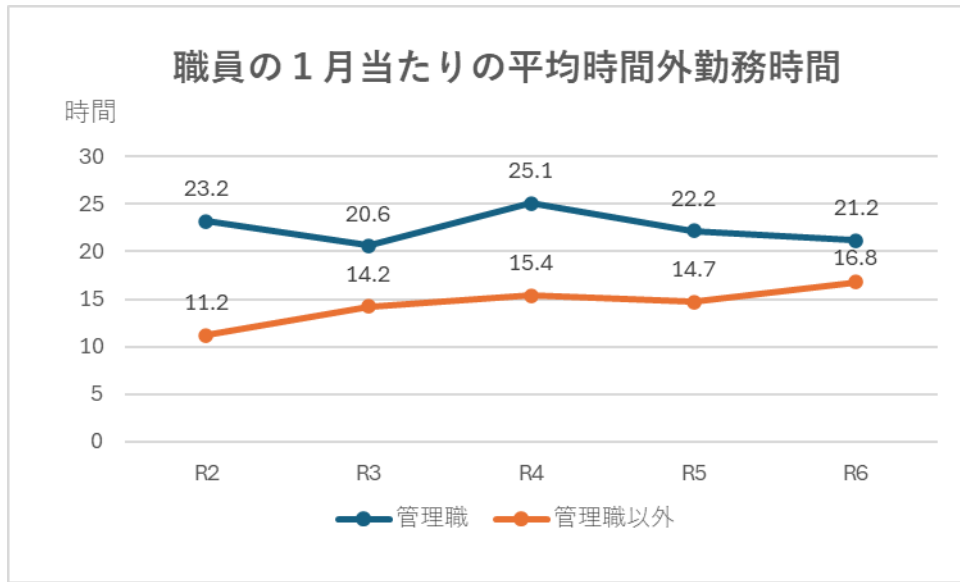
R2	R3	R4	R5	R6
90.9%	93.8%	90.9%	95.7%	81.7%

※育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇

- 男性教職員の育児休業取得率は、令和2年度は2.3%でしたが、令和6年度は37.8%となり、目標値の85%には届いていないものの、増加傾向にあります。
- 育児休業取得期間は、1月以上の一定の期間以上の休業を取得する割合が増えているものの、6月以上の取得は3割程度と依然として少ないです。
- 育児参画関係休暇等（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇）の取得率は、令和5年度までは90%前後で推移していましたが、令和6年度は81.7%に減少しました。

1 現状分析

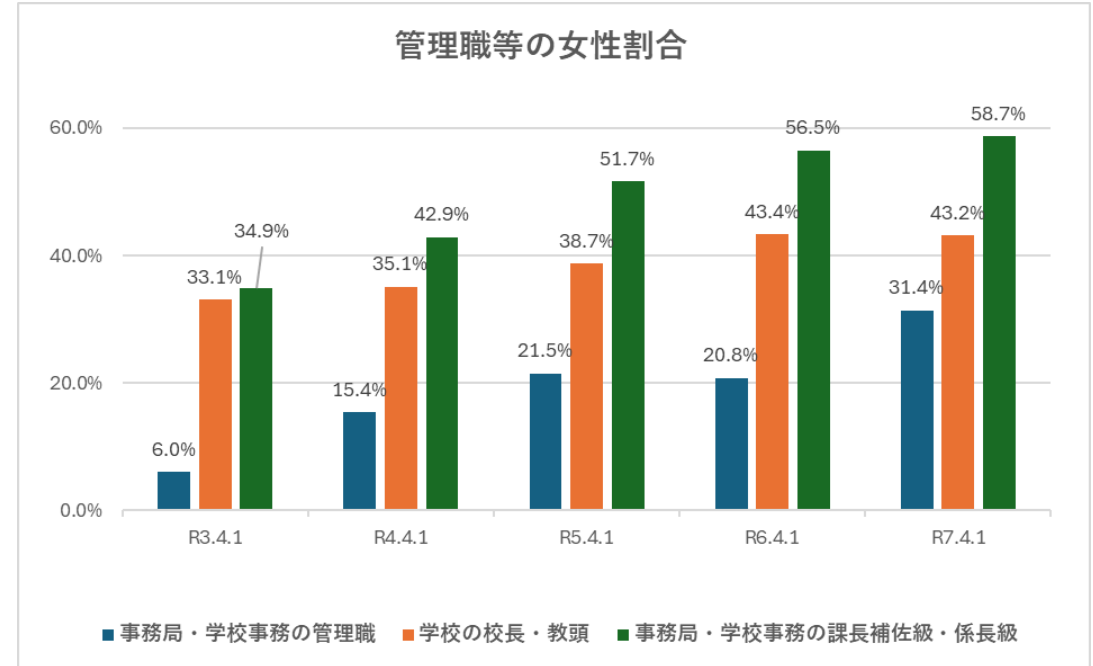
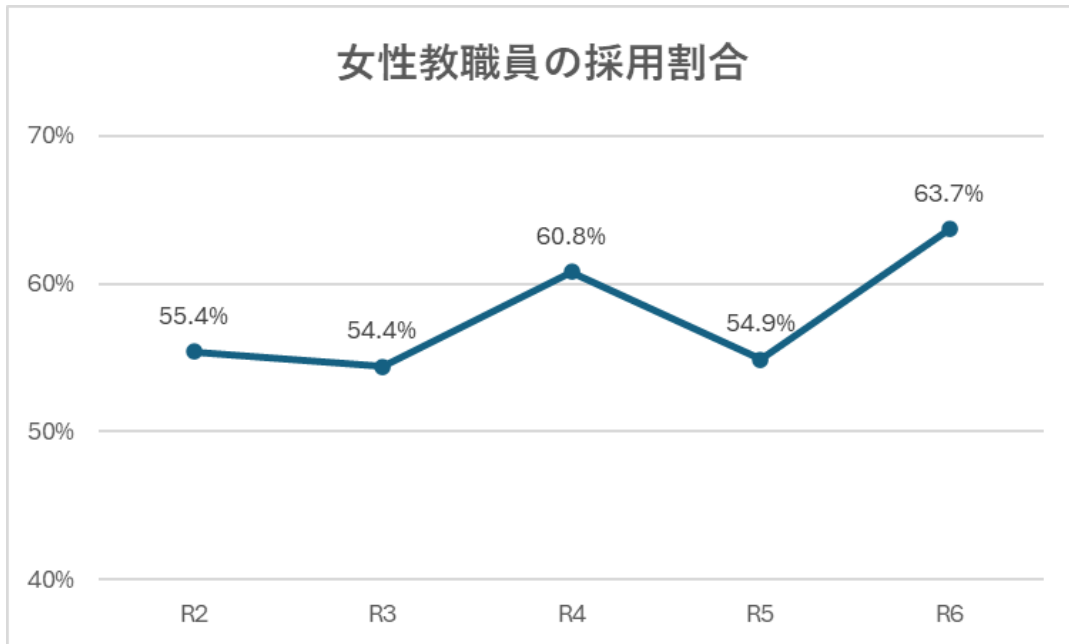
データで見る富山県教育委員会の現状



- 時間外勤務時間数について、管理職は令和4年度に大きく増加したものの、これ以降は減少傾向にあります。一方、管理職以外はコロナ、震災対応などにより増加傾向にあります。
- 年次休暇平均取得日数について、令和3年度以降は11日以上となり、令和5年度の13.9日が最多となっています。

1 現状分析

データで見る富山県教育委員会の現状



- 女性教職員の採用割合について、直近5年度では毎年度50%以上を維持して推移しています。
- 事務局・学校事務の管理職、学校の校長・教頭、事務局・学校事務の課長補佐級・係長級の女性割合は、R3年度から増加傾向にあります。

2 子育て支援

2 子育て支援

取組みの概要

- 県教育委員会では教職員の出産・育児支援制度を整備していますが、必ずしも教職員に十分に知られていないことから、周知徹底と積極的な活用を促進します。
- 特に、産休・育休中の教職員への継続的なフォローや相談対応を強化し、円滑な職場復帰と両立を支えます。
- さらに、近年上昇傾向にあるものの依然少ない男性教職員の育児休業取得を促進する必要があります。所属長等による働きかけや環境整備を通じて、教職員の自発的な取得を促すとともに、全ての教職員が支援制度への理解を深め、協力し合える職場づくりを進めます。
- これらを通じて、男女問わず育児参加が「当たり前」となる職場風土の醸成を目指します。

計画目標

内容	現状値（R6年度）	目標値（R12年度）
男性教職員の育児休業取得率	37.8%	85%
男性教職員の育児参画関係休暇等の取得率（事務局・県立学校）	81.7%	100%

育児休業・休暇等の取得の促進

● 子育て支援推進員の配置

- (1) 各所属の所属長代理（学校の場合は教頭）を「子育て支援推進員」とし、子育てのしやすい職場環境づくりを推進。
- (2) 子育て支援推進員は、産休・育休中の職員へ情報提供や復帰後の相談を行い、円滑な職場復帰を支援。

● 子育て支援制度の周知・拡充

- (1) 子育て支援制度概要をまとめた「子育てハンドブック」を作成し、庁内LANや校務LANに掲載し、産休・育休中の教職員も含めた情報提供を実施。
- (2) 取得事例や経験談の発信を通じて制度利用を促進し、職場全体で子育てを応援する雰囲気醸成に努める。
- (3) 両立支援環境や休暇制度について、今後も国や民間等の動向を勘案し、県民の理解を得ながら更なる整備・拡充を検討。

育児休業・休暇等の取得の促進

● 育児休業等の取得

- (1) 教職員は、親になることがわかったら必要な段階で子育て支援推進員に申し出て、産育休取得計画を相談。
- (2) 所属長、子育て支援推進員、周囲の教職員等は、妊娠中の職員が健やかに過ごせるよう環境整備に努める。
- (3) 所属長・子育て支援推進員は、希望通りの育児休業・休暇等が取得できるよう配慮。事務分担の調整及び代替教職員の必要性を検討する。周囲の教職員は、育児休業の取得や両立支援に向けて協力するよう努める。

● 代替教職員の運用

- (1) 産育休・育児短時間勤務教職員の代替として、臨時的任用職員や任期付職員を円滑に採用・配置。

● 良好な職場環境づくり

- (1) 子育て支援推進員は、育児中の教職員や周囲の教職員の業務状況や希望を把握し、休暇取得や定時退庁を促す。

男性教職員の育児休業・休暇等の取得の促進

● 情報提供及び取得促進

- (1) 「男性教職員版子育てハンドブック」を作成し、庁内LANや校務LANに掲載。
- (2) 毎年度、男性教職員の育児休業・休暇の取得促進にかかる通知を発出し、意識啓発。
- (3) 子育て支援推進員は、育児休業・休暇制度等を周知し、合計1か月以上活用するよう呼び掛ける。

● 職場環境づくりの推進

- (1) 育休取得がキャリア形成や人事評価に不利でないことを周知。

● 人事評価への反映

- (1) 所属長、所属長代理及び最小単位の長が、男性教職員の育児休暇・休業の取得促進、効率的な業務運営、良好な職場環境づくりに向けたマネジメントを実施した場合、適切に評価。
- (2) 子育て中の同僚の業務を分担・サポートし、組織目標達成に貢献した教職員を適切に評価。

3 働き方改革

3 働き方改革

取組みの概要

- 良好な職場環境には、健康維持に加え、自己啓発や地域活動など私生活の充実を図る「ワーク・イン・ライフ」の視点が不可欠です。
- 特に、過度な残業は家庭生活の支障となるため、時間外勤務（教員の場合は、富山県義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置条例第6条に規定する時間外勤務のほか、正規の勤務時間外における自主的・自発的学校教育活動等を含む。）の縮減や休暇取得、働き方の柔軟化を一層推進します。
- 所属長等は、教職員個々の状況を的確に把握し、時間制約のある教職員がいることを前提とした業務見直しや組織的なカバー体制を構築します。
- 日頃からお互いを思いやる雰囲気醸成し、ハラスメントがなく、教職員全員が安心して能力を発揮できる環境を整備します。

3 働き方改革

計画目標

内容		現状値 (R6年度)	目標値 (R12年度)
一人当たり時間外勤務 時間数 (事務局)	管理職	21.2時間/月	前年度比10%減
	管理職以外	16.8時間/月	
一人当たり時間外在校等 時間実数 (学校)	県立学校	高校 38.8時間 特支 24.6時間	<ul style="list-style-type: none"> ○時間外在校等時間が月45時間を超える教職員をゼロにする。 ○年間の平均時間外在校等時間を令和6年度比で25%以上削減する。 (※参考 県立高校9.7時間 特別支援学校6.2時間)

ゆとりある執務環境の形成

- 業務改革及び働き方の見直し

- (1) R P Aや生成A Iの活用により業務効率化を図るとともに、外部委託の推進も検討する。
- (2) 効率的・効果的な業務遂行のため、新規事業を検討する際には現状の人員体制を前提として、既存事業を廃止を含め再点検し、県教育委員会全体で仕事量削減を強力に推進。
- (3) 業務の情報共有を行い、業務の効率的な執行について、普段から話し合い、担当者不在時のカバー体制を構築。
- (4) 週休日の振替や勤務時間の割振り変更等を適切に行う。

- 定時退庁の徹底

- (1) 定時退庁日を設定し、所属長等が率先して実施することで、帰りやすい職場づくりを推進する。
- (2) 所属長等は、時間外勤務縮減や業務量の平準化を目的として、組織マネジメントの徹底を図り、教職員の評価において業務改善や働き方に関する視点を位置付け、教職員が自身の働き方を自己点検できるようにする。

ゆとりある執務環境の形成

- 連続休暇の取得促進

- (1) 週休日前後や連休の狭間に年休取得を推奨することで、連続休暇取得を促進する。
- (2) 所属長や子育て支援推進員は、GW・夏期休暇期間中に計画的な休暇取得を促し、事前に年休取得計画表を作成。

- 地域貢献活動への参加促進

- (1) 令和7年4月に「地域貢献活動休暇」を新設し、教職員が地域貢献活動へ参加しやすい環境を整備。
- (2) 所属長等は、教職員の現場対応力の向上や多様なキャリア形成の観点から、教職員の参加希望を最大限支援し、参加しやすい雰囲気づくりに努める。

良好な職場環境づくりの推進

● 職場環境の整備

- (1) 所属長等は、教職員の状況や業務状況を的確に把握し、円滑な運営に努めるとともに、休暇の取得促進を通じ、働きやすい職場環境づくりを推進する。
- (2) 教職員は業務の合理化・効率化に努め、互いの事情に配慮して協力するよう努める。
- (3) 所属長・所属長代理・係長向けに、職場環境整備（時間外勤務削減、ハラスメント防止等）に関する意識・能力向上研修を実施。
- (4) 各種ハラスメント防止に向け、意識啓発や相談窓口の周知を行うとともに、管理職研修等を通じて具体的な事例を示しながら防止対策や適切な対応について理解を深める。

● 多様で柔軟な働き方の推進

- (1) 育児・介護と仕事との両立やワーク・イン・ライフの実現のため、テレワークの導入を検討。
- (2) 事務局における時差出勤制度等、多様な働き方ができる制度を継続し、国・他県・民間企業の動向も踏まえて制度の拡充を検討。
- (3) ペーパーレス化による業務効率化を実践。

4 全教職員の活躍支援

4 全教職員の活躍支援

取組みの概要

- 県民の多様なニーズに応え、質の高い教育・行政サービスを提供するためには、多様な人材の確保と、全ての教職員が能力を最大限に発揮できる環境が不可欠です。
- 採用においては、平等取扱と成績主義の原則に基づき、積極的な広報を通じて受験者層の多様化と拡大を図ります。
- また、性別に関わらず全ての教職員が活躍できるよう、働きやすい職場環境の整備を進めるとともに、スキルアップや意識啓発のための研修を実施します。

計画目標

内容	現状値（R6年度）	目標値（R12年度）
学校の校長・教頭の女性割合	43.2% (R7.4.1)	45%以上 (R13.4.1)

教職員の採用

- 教職員の仕事の魅力や働きやすい職場環境のアピール
 - (1) 県政理解と優秀な人材確保のため、インターンシップ・教育実習を積極的に受け入れ、人数・時期の拡大に努める。
 - (2) 事務職種の職場体感・オープンセミナーの開催やホームページ・SNSを通じた情報発信を強化。
 - (3) 高校の進路ガイダンスへの現任教員の派遣、高校生・大学生が小中学生に勉強や探究活動を支援するワークショップの開催など、教員志望者の裾野の拡大。
 - (4) ペーパーティーチャーを対象とした講習会の開催。
- Uターン・Iターンの促進
 - (1) U・Iターン希望者を対象としたU・Iターン就職懇談会等への教員の参加や教職員による出身大学等への個別訪問を実施するなど、富山県教職員のやりがいや職場環境を紹介。
 - (2) オンラインセミナー等を開催し、県外在住の学生等にアプローチする。
 - (3) 多様かつ経験豊富な即戦力の確保により本県教育の活性化を図ることを目的として、全国各地の学校現場で活躍する現職教員を対象とした特別選考「とやまU・I」現職教員選考」を実施。

教職員のキャリア形成支援・登用

● 人事異動や研修の実施

- (1) 所属長や子育て支援推進員は、人事異動時、教職員の仕事や家庭状況等に配慮する。
- (2) 学校内において女性教員を主任等の学校運営に責任のある立場を任せるなど、将来の管理職育成と能力開発・意欲向上を図る。
- (3) 教職員がキャリアプランを描けるよう、年齢に応じたキャリア形成等を支援する研修を継続。
- (4) 性別や年代特有の健康知識や家庭での家事分担、若い年代から結婚・出産・子育てを考慮したライフプラン形成に関する出前講座や研修を実施。

● キャリア形成のための支援体制の構築

- (1) 仕事と子育て・介護の両立支援情報や、先輩教職員の体験談などを庁内LAN等に掲載する。
- (2) 女性特有の健康課題に配慮した制度を検討・整備し、性別に関係なく活躍できる職場環境整備に努める。