



栃木県教育委員会  
子育て応援・女性活躍推進行動計画  
(第2期)

栃木県教育委員会  
令和8（2026）年3月

# 【目次】

I	はじめに	1
II	計画の概要	2
1	計画の位置付け	
2	計画期間	
3	教職員への周知	
4	取組状況の公表	
III	現状と課題	3
1	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に関する状況	
2	女性の採用・登用の拡大に関する状況	
IV	基本目標	6
V	次世代育成支援対策及び女性教職員の活躍の推進に向けた取組	7
1	ワーク・ライフ・バランス推進のための取組	
(1)	長時間勤務の是正等の時間外勤務の縮減	
(2)	多様で柔軟な働き方の推進	
(3)	とも家事・とも育ての推進	
2	女性教職員の活躍推進のための取組	
(1)	女性受験者の拡大	
(2)	女性教職員の積極的な登用の推進	
(3)	女性教職員の仕事と健康上の課題との両立支援	
3	その他の取組	

# I はじめに

栃木県教育委員会では、教職員を雇用する事業主の立場から、次世代育成支援対策及び女性教職員の活躍を推進するため、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」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。）に基づく特定事業主行動計画として、令和3（2021）年3月に『栃木県教育委員会子育て応援・女性活躍推進行動計画』を策定し、教職員誰もが生き生きと活躍できる職場環境づくりに取り組んできました。

これまでの取組により、男性教職員・女性教職員ともに仕事と家事、育児等の家庭生活を両立しやすい職場環境の整備や女性教職員の登用拡大は着実に進展していますが、少子化の進行を踏まえた令和6（2024）年5月の次世代育成支援法の一部改正及び女性の職業生活におけるさらなる活躍を推進するための令和7（2025）年6月の女性活躍推進法の一部改正により、法律の有効期限がそれぞれ10年間延長され、特定事業主行動計画の推進期間についても10年間延長されました。

また、改正次世代育成支援法では、男女ともに仕事と子育てを両立できる職場環境等を整備するため、新たに男性の育児休業の取得期間や総労働時間の短縮に向けた時間外勤務時間などに関する数値目標の設定が義務付けられるとともに、改正女性活躍推進法では、女性の健康上の特性に留意し、その職業生活における活躍を推進することとされました。

こうした法改正を踏まえ、本県教育委員会では、各事業主行動計画策定指針に即して、教職員の職業生活と家庭生活の両立等に関する状況の把握及び課題の分析を行い、今後、栃木県教育委員会が取り組む次世代育成支援対策や女性教職員の活躍を推進するための基本的取組を取りまとめた『栃木県教育委員会子育て応援・女性活躍推進行動計画（第2期）』を策定しました。

今後、特定事業主としての一般事業主（民間事業者）に対する率先垂範の役割も踏まえ、この計画に基づき、ワーク・ライフ・バランスや女性教職員の活躍の推進に係る様々な取組を積極的に推進していきます。

## II 計画の概要

### 1 計画の位置付け

本計画は、次世代育成支援対策推進法第19条に基づき栃木県教育委員会事務局（本局及び教育事務所）、学校以外の教育機関及び県立学校の教職員を対象として策定する特定事業主行動計画と、女性活躍推進法第19条に基づき栃木県教育委員会における教職員（県費負担教職員を含む。）を対象として策定する特定事業主行動計画を兼ねるものとします。

### 2 計画期間

令和8（2026）年度から令和12（2030）年度までの5年間を計画期間とします。  
なお、次世代育成支援法又は女性活躍推進法の改正等を踏まえ、必要に応じて、計画の見直しを行います。

### 3 教職員への周知

計画の着実な推進には、所属長や総括補佐、教頭（以下「管理的教職員」という。）の果たす役割や教職員一人ひとりの理解と協力が重要であることから、ホームページへの掲載や研修の機会等を活用し、計画の周知を図るとともに、管理的教職員については、人事関係会議等を通して課題を共有し、ワーク・ライフ・バランスの推進や女性教職員の活躍の推進に係る意識の醸成に努めます。

### 4 取組状況の公表

計画期間中の各年度における取組の実施状況や数値目標の達成状況等は、ホームページにおいて公表します。

# Ⅲ 現状と課題

## 1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に関する状況

恒常的な長時間勤務は、男女ともに仕事と家庭生活の両立を困難にするとともに、家事、育児等により時間的制約を抱える女性<sup>1)</sup>への職務機会の付与の制約につながります。

本県教育委員会では、教育委員会事務局及び県立学校事務室においては知事部局と連携した栃木県庁働き方改革プロジェクトにおける業務の見直しや管理的教職員等による労務管理の徹底等により、労働生産性を向上させ、時間外勤務の縮減に取り組んできました。

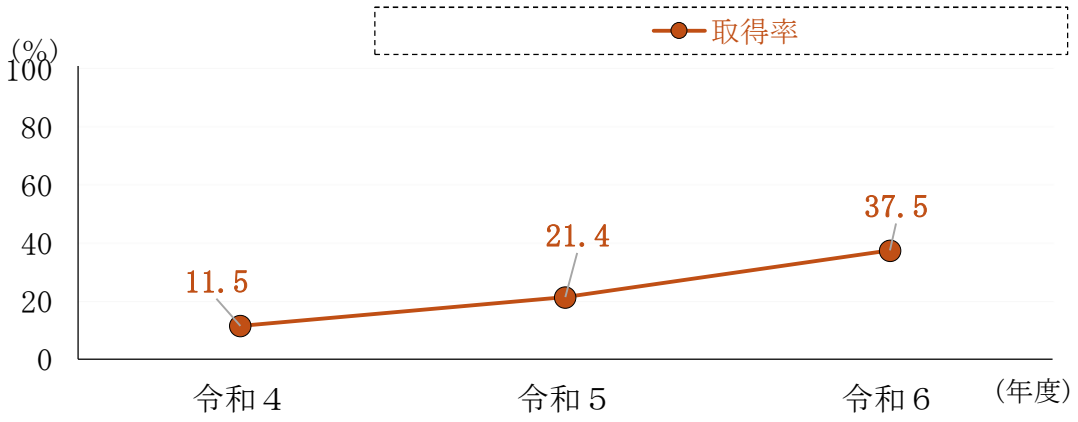
また、学校現場においては、「学校における働き方改革プラン」により学校における働き方改革の取組を推進してきました。

男性の積極的な家事、育児等への参画は、第2子以降の出生率や出産後の妻の就業継続などに影響することが指摘されています。<sup>2) 3)</sup>

本県教育委員会では、妻が出産を予定している男性教職員に対して、育児休業を含む1か月以上の休暇・休業の取組を推奨するなどし、男性教職員の積極的な家事、育児等への参画促進に取り組んできました。

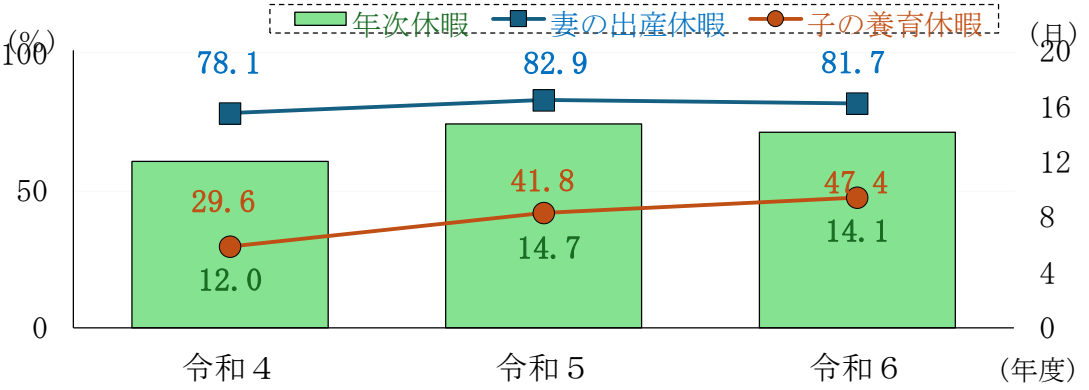
こうした取組等により、男性教職員の育児休業の取得率や「男の産休」と呼ばれる妻の出産休暇及び妻の出産時の子の養育休暇の取得率<sup>4)</sup>は増加傾向にあります。【図表1・2】

【図表1】 男性教職員の育児休業の取得率及び取得期間の分布状況



[資料] 総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」

【図表2】 男性教職員の妻の出産休暇・出産時の子の養育休暇の取得率及び教職員1人当たりの年次休暇の取得日数



1) 総務省「令和3年社会生活基礎調査」：6歳未満のこどもがいる家庭の1日の家事関連時間は、男性は約2時間・女性は約7.5時間  
2) 厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査」（令和4年）：夫の休日の家事・育児の時間別の第2子以降の出生割合 なし 36.4%・2時間未満～ 72.4%～  
3) 厚生労働省「第12回21世紀成年者縦断調査」（令和6年）：夫の平日の家事・育児時間別の出生後の妻の就業継続状況 なし 46.2%・2時間未満～ 67.9%～  
4) 【参考】総務省「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」：都道府県の年次休暇の平均取得日数 14.3日

### Ⅲ 現状と課題

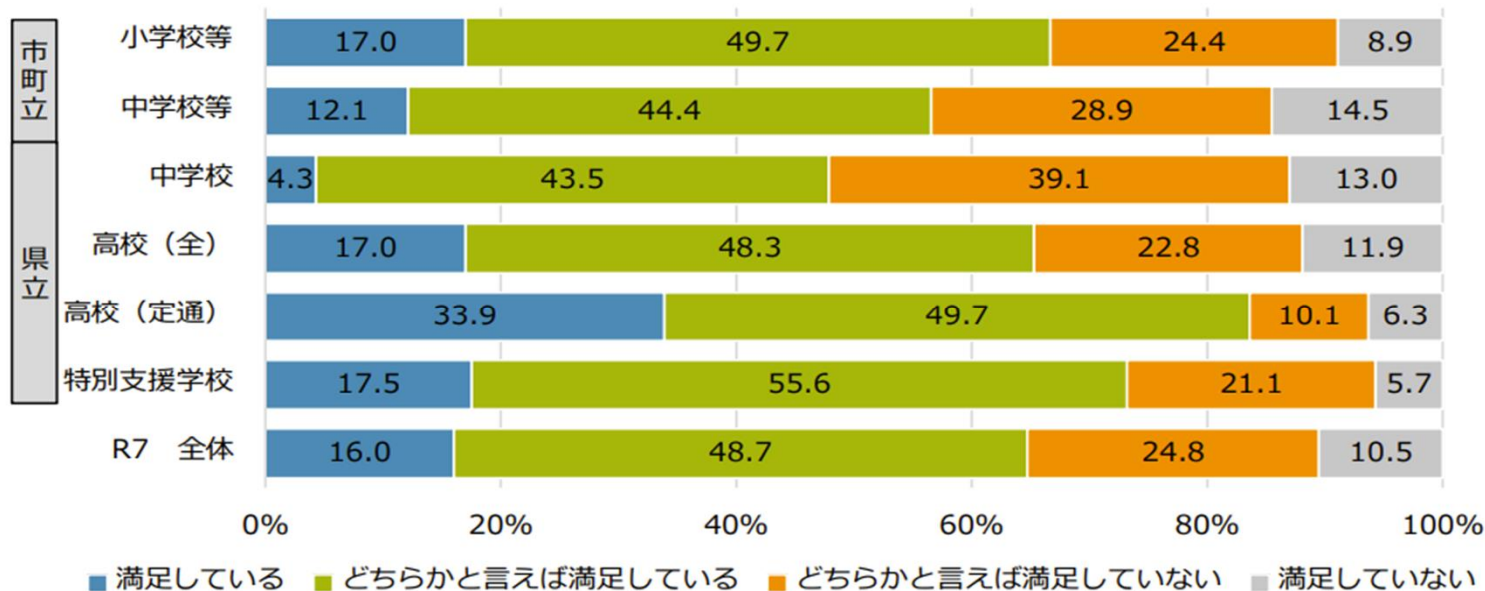
#### 1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に関する状況

セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントなどは、女性の就業環境を著しく害し、就業継続や職業能力の発揮等に重大な影響を及ぼします。

本県教育委員会では、性別に関わらず、教職員が職業生活における能力を発揮し、活躍できる職場環境を整備するため、教職員に各種ハラスメント防止に係る啓発を行うとともに、ハラスメント等相談ホットラインを設置し、教職員からの相談等に適切に対処してきました。

また、教職員へのアンケート調査において「ワーク・ライフ・バランスが実現できている」と肯定的に回答した教職員の割合は6割程度であり、引き続き、時間外勤務の縮減や多様で柔軟な働き方の推進、男性教職員の家庭生活への参画の促進を図り、仕事と生活の調和のとれた働き方の実現に取り組む必要があります。【図表3】

【図表3】 仕事と仕事以外の生活のバランスに満足しているか



[資料] 学校における働き方改革推進計画（2026-2030）

### Ⅲ 現状と課題

## 2 女性の採用・登用の拡大に関する状況

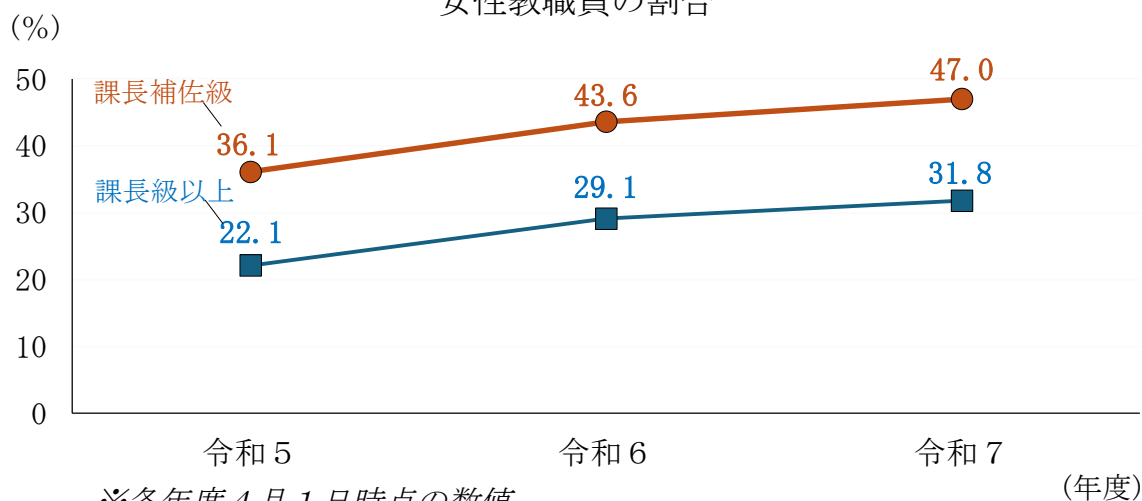
女性の活躍に向けては、その入口となる女性教職員の採用の拡大を図ることが重要です。

本県教育委員会では、教員採用試験における受験者の拡大に向けて、SNSを活用するなどし、教員の仕事の魅力の発信等に取り組んできました。

また、女性教職員の登用について、本県教育委員会では、本人の能力や意欲、勤務成績等を総合的に勘案し、昇任にふさわしい教職員を積極的に上位職位に登用してきたところ、課長級以上の管理的地位及び課長補佐級にある職員に占める女性教職員の割合は増加傾向にあるとともに、教職員の給与額の男女の差異も縮小傾向にあります。【図表4・5】

また、健康上の課題は男女を問わず、すべての者が抱える可能性があります。その現れ方には性差があり、特に女性については健康上の課題による就労等への影響が大きく、キャリア形成への妨げになることもあることから、女性教職員が健康を確保し、また、健康状態の変化に柔軟に対応しながら、キャリアを形成し、活躍することができる職場環境の整備に取り組む必要があります。

【図表4】 課長級以上又は課長補佐級にある教職員に占める女性教職員の割合



【図表5】 教職員の給与額の男女の差異  
(男性の平均給与に対する女性の平均給与の割合)

区分	令和4年度	令和5年度	令和6年度
任期の定めのない常勤教職員	94.8%	94.9%	95.3%

## IV 基本目標

現状と課題を踏まえ、この計画では「男性教職員・女性教職員がともに家事、育児等の家庭生活を担いつつ、仕事やキャリア形成との両立ができる職場環境をつくる」ことを基本目標とします。

また、基本目標の達成状況を客観的に評価するため、次の数値目標を設定し、ワーク・ライフ・バランス及び女性教職員の活躍を推進するための取組等により、その達成を図ります。

項目	目標値		目標値の算出根拠
	年度	数値	
1 ワーク・ライフ・バランスの推進に関する目標			
職員（管理職を除く）1人当たりの各月ごとの時間外勤務時間数【事務局・県立学校事務室】	毎年度	10時間以下	最新値をもとに、当面の総労働時間の目標値（年1,825時間）を踏まえ設定
職員1人当たりの年次休暇の取得日数【事務局・県立学校】	毎年度	16日以上	最新値をもとに、当面の総労働時間の目標値（年1,825時間）を踏まえ設定
男性教職員の育児休業取得率	令和12(2030)年度	85%	政府目標（85%）と同水準に設定
男性教職員の妻の出産休暇の取得率	令和12(2030)年度	100%	目標未達見込みのため、前計画の目標値を継続
男性教職員の妻の出産時の子の養育休暇の取得率	令和12(2030)年度	100%	目標未達見込みのため、前計画の目標値を継続
2 女性教職員の活躍推進に関する目標			
課長級以上にある教職員に占める女性教職員の割合	令和13(2031)年 4月1日現在	基準値 (31.8%)以上	最新値をもとに、女性教職員比率（R7：31.8%）を踏まえて設定
課長補佐級にある教職員に占める女性教職員の割合	令和13(2031)年 4月1日現在	基準値 (47.0%)以上	最新値をもとに、女性教職員比率（R7：47.0%）を踏まえて設定

# V 次世代育成支援対策及び女性教職員の活躍の推進に向けた取組

## 1 ワーク・ライフ・バランスの推進のための取組

### (1) 長時間勤務の是正等の時間外勤務の縮減

教育委員会事務局及び県立学校事務室においては、知事部局と同様に、定時退庁を基本とする働き方の実現に向け、働き方改革の推進により、労働生産性のさらなる向上を図り、時間外勤務の縮減に取り組めます。

#### 【主な取組】

- BPR<sup>※</sup>やDXの推進による最適な業務プロセスの再構築を通じた業務の効率化

※ 業務プロセスを根本的に見直し、効率化や品質向上を図る手法

- 業務量等に応じた柔軟な事務分担の見直しや担当グループ等の垣根を越えた業務支援による業務負担の平準化
- 教育委員会事務局における時間外勤務の事前命令・事後確認の徹底等による適切な労務管理の推進
- 県立学校における勤務時間管理への意識改革の実施により、教職員自身が自分の働き方を見直せるよう勤務時間の適正化に向けた取組の実施

### (2) 多様で柔軟な働き方の推進

教育委員会事務局においては、働く時間や場所等にとらわれず、ライフスタイルやライフステージに応じた働き方ができるよう、多様で柔軟な働き方を推進します。

#### 【主な取組】

- フレックスタイム制度の充実（選択的週休3日制の導入等）及び利用・定着の推進
- テレワーク（在宅勤務・サテライトオフィス勤務）に係る職員の意識付け向上や利用しやすい職場環境の整備
- 健康維持や仕事と生活の調和のとれた働き方の実現に向けた勤務間インターバル（原則11時間）の確保

## V 次世代育成支援対策及び女性教職員の活躍の推進に向けた取組

### (3) とも家事・とも育てなどの推進

男性教職員の家事、育児等の家庭生活への参画の促進のための意識啓発に取り組むほか、仕事と子育てなどの両立支援制度の周知や利用促進等を図り、安心して妊娠・出産・子育てができる職場環境を整備するなどし、とも家事・とも育てなどを推進します。

#### 【主な取組】

- 固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消に向けた意識啓発
- 不妊症・不育症に係る理解促進を通じた仕事と治療が両立できる職場環境の整備
- 『教職員のための子育て応援ハンドブック』の充実など妊娠・出産や育児等に関する休暇制度等の周知徹底
- 職場におけるコミュニケーションの活性化を通じた妊娠中の教職員や不妊治療等を受けている教職員が必要な休暇の取得や時間外勤務を制限しやすい職場環境の整備
- 男性教職員の育児に係る休暇・休業の取得推奨期間（2週間以上の育児休業を含む合計1か月間以上）の設定
- 「育児休業取得計画表」の作成を通じた休暇制度等の計画的な利用促進及び事務分担の見直しや人員調整など男性教職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備
- 産前産後休暇や長期の育児休業の取得、男性教職員の1か月間以上の育児休業等の取得に伴う代替教職員等の配置
- 身上報告書や所属長との面談を通じた育児休業復帰後の働き方等の意向確認など、育児休業からの円滑な職場復帰支援
- 教職員自身の休息や子どもの学校行事、家族の通院等のための計画的な年次休暇の取得促進
- 「子育て応援チェックリスト」を活用した所属長に対するマネジメントチェックの実施

# V 次世代育成支援対策及び女性教職員の活躍の推進に向けた取組

## 2 女性教職員の活躍推進のための取組

### (1) 採用試験における受験者の拡大

多様な人材を幅広く採用することができるよう、栃木県の教職員として働くことの魅力を積極的に発信するなどし、教員採用試験における受験者の拡大に取り組みます。

#### 【主な取組】

- 教員採用専門ホームページやSNSを活用した栃木県の教職員として働くことの魅力の発信
- 受験者のニーズに合わせたグループ相談会や個別相談会の実施
- 知事部局と連携し、大学生等を対象とした栃木県庁における就業体験の機会を提供する「栃木県庁インターンシップ」の拡充（行政職）

### (2) 女性教職員の積極的な登用の推進

相談体制の整備や多様な職務機会の付与等によりキャリア形成を支援するなどし、意欲・能力を有する女性教職員の積極的な登用を推進します。

#### 【主な取組】

- 固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消に向けた意識啓発【再掲】
- 教職員が主体的にキャリアを考え、成長意欲を高めるための研修の実施や相談体制等の整備
- 性別に関わりない多様な職務機会の付与と人事評価に基づく幹部教職員への登用の実施

## V 次世代育成支援対策及び女性教職員の活躍の推進に向けた取組

### (3) 女性教職員の仕事と健康上の課題との両立支援

女性特有の健康上の課題について、女性教職員の健康管理を促進するとともに、管理的教職員をはじめ、周囲の教職員が必要な配慮を行うなど、女性教職員の仕事と健康上の課題との両立支援に取り組みます。

#### 【主な取組】

- 女性の健康上の特性に関する健康教室の開催などを通じた教職員や職場におけるヘルスリテラシーの向上
- 女性教職員の健康上の特性に配慮した休暇制度の周知及び利用促進
- 疾病の早期発見及び早期治療につながる婦人科検診等の実施及び受診勧奨

## 3 その他の取組

教職員が安心して働くことができるようハラスメント対策等を適切に講じるほか、一般事業主行動計画の策定を促進し、地域における次世代育成支援や女性活躍の充実に取り組みます。

#### 【主な取組】

- カスタマーハラスメントを含むハラスメント対策の強化
- 業績評価における業務効率化や育児休業教職員の業務支援等に対する付加評価の実施
- 公共調達への参加機会の拡大を通じた一般事業主における次世代育成支援対策及び女性活躍の促進