

**山形県教育委員会特定事業主行動計画
(2026)**

令和8年4月
山形県教育委員会

目 次

I 計画の基本的な考え方	1
1 計画策定の趣旨	1
2 計画期間.....	1
3 計画の対象.....	1
4 計画の推進体制.....	1
II 山形県教育委員会の現状と課題	2
1 女性職員の活躍推進.....	2
2 仕事と家庭生活の両立(ワーク・ライフ・バランス)の推進.....	3
3 公立学校教員の働き方改革の推進.....	5
III 計画の数値目標と取組み状況の公表	8
1 令和 12 年度までに達成を目指す目標.....	8
2 目標管理と取組み状況の公表.....	8
IV 目標達成に向けた具体的な取組み	9
1 意欲と能力のある職員の確保・育成.....	9
2 中長期的な視点での女性登用の推進.....	9
3 仕事と家庭生活を両立できる環境整備.....	9
4 あらゆる職員が生き生きと働ける職場環境の整備	10
5 公立学校における働き方改革の推進.....	11

I 計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

この計画は、「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 条及び「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年法律第 120 号）第 19 条に基づく特定事業主行動計画です。

また、「山形県男女共同参画計画」及び「山形県こども・子育て笑顔プラン」に定める取組みを、事業主の立場から積極的に推進するものです。

2 計画期間

令和 8 年度から令和 12 年度までの 5 年間とします。

3 計画の対象

山形県教育委員会事務局（本局、教育事務所）、教育機関、県立学校の教職員及び小中学校の県費負担教職員を対象とします。

4 計画の推進体制

この計画を効果的に推進するために、各所属長は、計画内容の職員への周知及び円滑な実施に努めることとします。また、教育局教育政策課において、各所属における計画の推進状況の把握、取組み事例の収集、職員からの計画に対する意見の把握などを行い、必要に応じて計画の見直し等を行います。

II 山形県教育委員会の現状と課題

1 女性職員の活躍推進

現 状

(1) 社会情勢

少子高齢化による労働人口の減少、価値観の多様化が進む中、将来にわたって持続可能で活力ある地域社会を維持していくために、政府は、あらゆる分野で女性の活躍は不可欠なものとして取組みを進めてきました。

政府は、「第6次男女共同参画基本計画（令和8年3月13日閣議決定）」において、「指導的地位に占める女性の割合が30%を超えて更に上昇し、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会を目指す」としています。行政分野でも、女性の管理職登用を始めとする女性の活躍の主体的かつ積極的な取組みを促進することが求められています。

(2) 山形県教育委員会の状況

山形県教育委員会では、適材適所の人事配置の原則のもと、女性職員の積極的な登用と活躍の場の拡大に配慮した人事配置に努めた結果、管理職に占める女性職員の割合は、令和7年4月1日時点で25.3%と過去最高となり、前計画の目標を達成しました。

【管理職に占める女性職員の割合の推移】

(各年4月1日時点)

	目標 (R7まで)	R2	R3	R4	R5	R6	R7
事務局、教育機関、 県立学校事務	25%以上	7.9%	7.9%	6.5%	8.3%	12.9%	11.4%
県立学校、 市町村立小中学校		16.8%	19.1%	21.4%	23.5%	24.7%	26.6%
全 体		16.0%	18.1%	20.1%	22.2%	23.7%	25.3%

(参考) 国家公務員：本省課室長相当職に占める女性職員の割合（R6.7）：8.3%

（内閣府「第5次男女共同参画基本計画における成果目標の動向」より）

都道府県平均：課長相当職に占める女性職員の割合（R6 全任命）：15.4%

（内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」より）

管理職以外においても、女性職員の能力が多様な分野で発揮されるよう、また、将来の幹部職員登用も展望した女性職員の積極的な登用と活躍の場の拡大に配慮した人事配置により、企画、事業、管理の各部門に女性職員を積極的に登用してきました。その結果、山形県教育委員会事務局、教育機関及び県立学校の事務職員における女性の役付職員（係長級以上）の割合についても38.4%と、着実に増加してきています。

【各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の推移（事務職員）】（各年4月1日時点）

	R2	R3	R4	R5	R6	R7
課長級以上	7.8%	7.9%	6.5%	8.3%	12.9%	11.4%
課長補佐級	18.3%	22.1%	25.4%	30.8%	34.1%	35.2%
主査級	51.7%	53.1%	51.5%	49.1%	52.6%	54.2%
係長級	66.7%	63.8%	59.6%	54.9%	64.3%	57.1%
役付合計	29.1%	34.1%	33.7%	35.2%	38.7%	38.4%

課 題

このように、女性職員の管理職への登用については、着実に取組みを進めているところですが、男性職員と比較すると登用率は低い状況です。

より多様な分野で女性の活躍を進めていくためには、継続して女性管理職の登用目標を定めるとともに、性別に偏りのない職員構成を目指しながら、人材育成等の取組みも行い、中長期的な視点で女性の活躍拡大を進めていく必要があるといえます。

2 仕事と家庭生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）の推進

現 状

(1) 社会情勢

人手不足が深刻化する中において、人材確保を図るためには、時間外勤務の縮減が喫緊の課題となっており、時間外勤務の増加を含む労働環境の悪化は、労働者の精神的・肉体的負担の増加や労働意欲の低下、さらには離職率の上昇につながる懸念されております。

また、仕事と家庭生活の両立の観点では、近年、男性、特に若い世代の男性は、家事・育児に対する意欲が相対的に高い傾向にあります。男性の家事・育児への参画は、ウェルビーイングや女性活躍の観点からも重要です。

政府は、「こども未来戦略方針」において、2030年に、教育委員会の男性職員における育児休業取得率を85%とする目標を掲げ、男女共に働き、共に子育てをする「共働き・共育て」を推進しています。

(2) 山形県教育委員会の状況

山形県教育委員会では、職員が明るく元気に働ける職場づくりの推進や、育児・介護など多様な事情を抱えた職員一人ひとりが、仕事と家庭生活を両立しながら能力を発揮できる職場環境の整備に取り組んでいくため、平成30年7月に教育局長を委員長とする「山形県教育委員会ワーク・ライフ・バランス推進委員会」を設置し、「Ⅰ 柔軟な働き方の推進」「Ⅱ 仕事の見直し」「Ⅲ 職員一人ひとりの意識改革」等を大きな柱に掲げ、これまで取組みを進めてきました。

特に、男性職員の育児関係休暇等の取得促進に力を入れて取り組んできた結果、男性職員の育児休業の取得率は、令和2年度が2.0%であったところ、令和6年度は47.4%と、着実に増加してきています。

また、男性職員の配偶者の産前産後期間等の合計5日以上の休暇取得率[※]は、令和2年度が12.8%であったところ、令和6年度は86.2%と過去最高を更新し、同じく着実に増加してきています。

※男性職員の配偶者の産前産後期間等の合計5日以上の休暇取得率

配偶者出産休暇、育児参加休暇及び産前産後期間における年次有給休暇の合計取得日数

【男性の育児関係休暇等の取得率の推移】

目標（R7まで）	R2	R3	R4	R5	R6
男性の育児休業取得率 85%以上	2.0%	10.0%	18.0%	52.4%	47.4%
配偶者の産前産後期間等の 合計5日以上の休暇取得率 100%	12.8% [※]	47.9%	63.3%	74.8%	86.2%

※R2実績には年次有給休暇の取得日数を含んでいない。

(参考) 男性の育児休業取得率 (R5)

国家公務員：52.1%、地方公務員：47.6%

(内閣府「第5次男女共同参画基本計画における成果目標の動向」より)

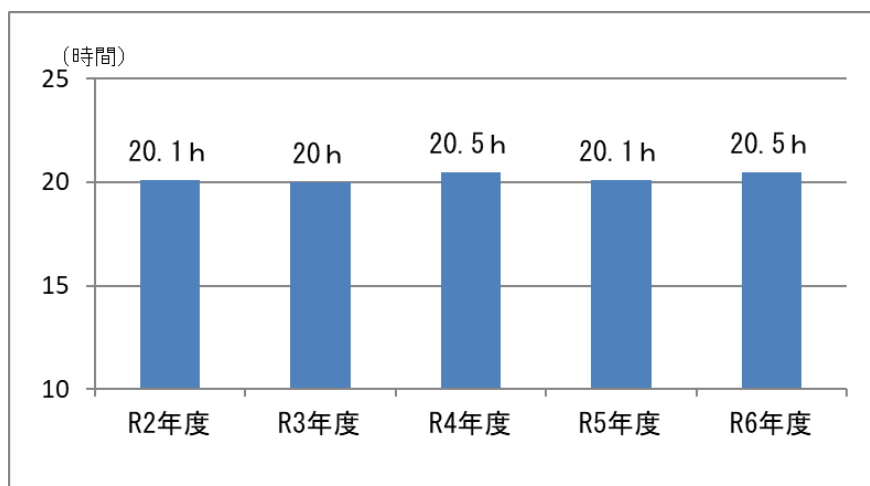
育児関係休暇を始めとした各種休暇・休業の取得促進の取組みのほか、時間外勤務の縮減に向けても力を入れて取り組んでいます。

職員のウェルビーイングを実現するためには、時間外勤務の縮減が必要不可欠であり、趣味や地域活動、自己研鑽等の仕事以外の時間を十分に確保することで、職員の健康保持や職場での業務パフォーマンスの向上が期待されます。

近年の時間外勤務の状況については、一人当たり月平均で概ね20時間程度で推移しており、ほぼ横ばいとなっています。

時間外勤務の縮減に向けて、山形県行財政改革推進プラン2025に基づき、事務事業の見直し・改善による仕事量の削減、デジタル技術の活用による業務の効率化、定時退庁の推進や所属長等による業務管理の徹底に向けた意識改革など、様々な取組みを進めているところであり、引き続き、これらの取組みを着実に推進していくことが必要です。

【時間外勤務の推移（事務局、一月当たり月平均）】



課題

(1) ワーク・ライフ・バランスの確保

時間外勤務について、知事部局における過去5年間（令和2年度～令和6年度）の一人当たりの月平均が14.2時間※であるのに対して、教育委員会事務局及び教育機関においては20.2時間と知事部局よりも多くなっています。

時間外勤務の縮減に向けては、管理職の的確なマネジメントによる仕事の見直しや業務に対するコスト意識の醸成、さらには職員の能率向上に向けて、より一層取り組んでいく必要があります。

（※山形県「山形県特定事業主行動計画の取組の実施状況及び女性の職業生活に資する情報の公表について」より）

(2) 男性職員の育児関係休暇等の取得状況

男性の育児休業取得率は増加する一方で、目標値には及んでいないことから、引き続き、育児休業を取得しやすい職場環境づくりを推進していく必要があります。

3 公立学校教員の働き方改革の推進

現状

(1) 社会情勢

社会や経済の変化に伴って学校の抱える課題が複雑化・多様化し、学校や教員が担う業務が増加し、長時間勤務が大きな課題となっている中、令和7年の「公立の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法の一部改正に関する法律」を始めとした学校の働き方改革を更に推進する動きが加速し、地域総がかりでの教育環境の整備が求められるようになっていきます。

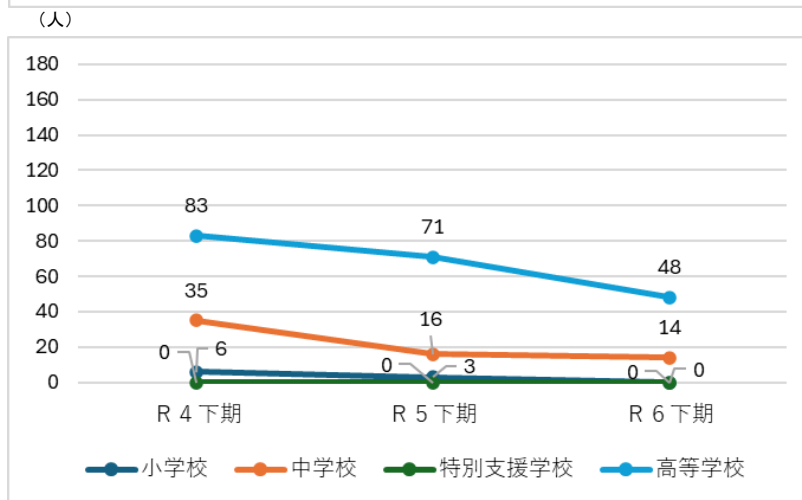
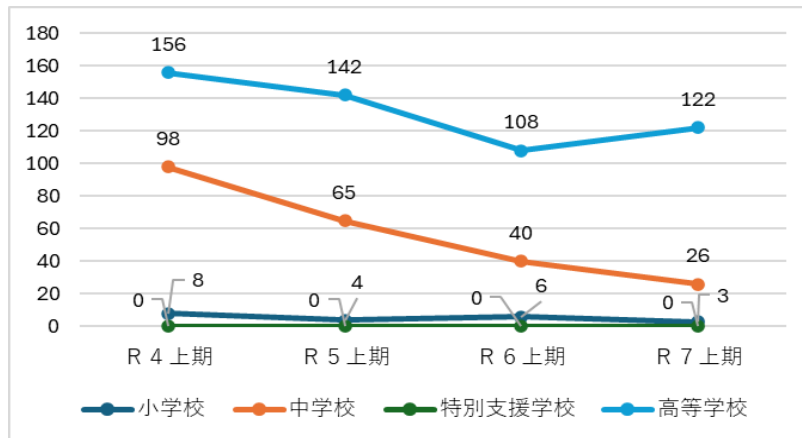
このような中、山形県教育委員会では、令和元年12月に「山形県公立学校における働き方改革プラン（第Ⅰ期プラン）」を策定し、『学校における働き方改革の取組み手引き』による好事例の発信などに取り組んできました。令和5年3月に策定した第Ⅱ期プランでは、「実効性」をキーワードに、教職員の意識改革を促すとともに、ICTの有効活用や人的支援の拡充などを通して長時間勤務の要因に対応してきたところです。

(2) 第Ⅱ期プランの結果

(i) 目標①：半期における時間外在校等時間の月平均が 80 時間を超える教員数 0 人を目指す。

		令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
小学校	上期	8 人	4 人	6 人	3 人
	下期	6 人	3 人	0 人	—
中学校	上期	98 人	65 人	40 人	26 人
	下期	35 人	16 人	14 人	—
特別支援 学校	上期	0 人	0 人	0 人	0 人
	下期	0 人	0 人	0 人	—
高等学校	上期	156 人	142 人	108 人	122 人
	下期	83 人	71 人	48 人	—

「半期における時間外在校等時間の月平均が 80 時間を超える教員数」の推移 (令和 7 年度下期は集計前のため「—」)
(人)

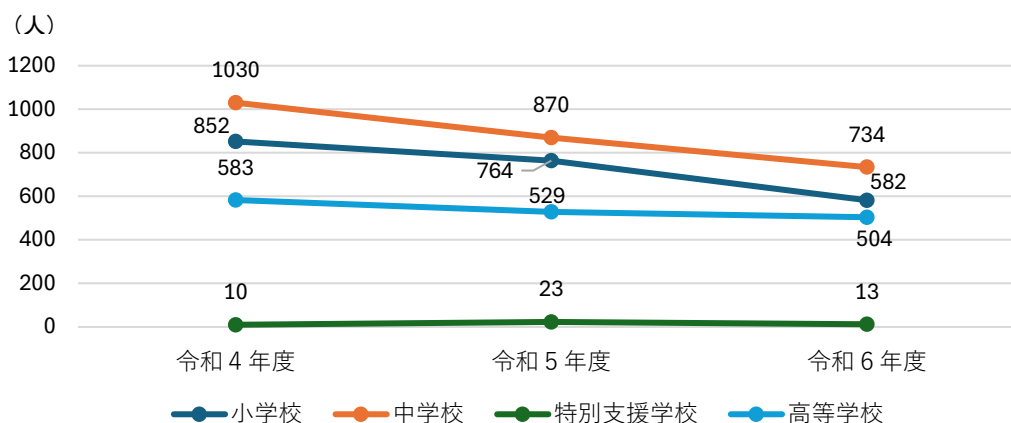


「半期における時間外在校等時間の月平均が 80 時間を超える教員数」の推移グラフ (上段：上期推移 下段：下期推移)

(ii)目標②：年間における時間外在校等時間の月平均が45時間を超える教員数0人を目指す。

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
小学校	852人	764人 (89.6%)	582人 (68.3%)
中学校	1030人	870人 (84.5%)	734人 (71.3%)
特別支援学校	10人	23人 (230.0%)	13人 (130.0%)
高等学校	583人	529人 (90.7%)	504人 (86.4%)

「年間における時間外在校等時間の月平均が45時間を超える教員数」の推移 ()内は、令和4年度との比較



「年間における時間外在校等時間の月平均が45時間を超える教員数」の推移グラフ

(iii) 年間における月平均時間外在校等時間

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
小学校	35時間32分	34時間21分 (-1時間11分)	31時間58分 (-3時間34分)
中学校	45時間29分	42時間20分 (-3時間09分)	39時間20分 (-6時間09分)
特別支援学校	22時間08分	21時間45分 (-0時間23分)	19時間25分 (-2時間43分)
高等学校	40時間47分	38時間35分 (-2時間12分)	37時間32分 (-3時間15分)

「年間における月平均時間外在校等時間」の推移 ()内は、令和4年度との比較

課題

(i)については、特別支援学校以外の校種では減少傾向にはありますが、目標を達成できていません。(ii)についても、全ての校種において目標を達成できていません。(iii)については、中学校、高等学校は、小学校や特別支援学校に比べ、時間外在校等時間が長くなっています。

Ⅲ 計画の数値目標と取組み状況の公表

(1) 令和12年度までに達成を目指す目標（教育委員会）

これまでの計画に基づく取組み、目標の達成状況及び課題を踏まえ、本計画の数値目標を次のとおり設定し、取組みを進めていきます。

① 管理職に占める女性職員の割合が、30%以上となることを目指します。

※管理職：県教育委員会事務局、教育機関、県立学校事務…課長級以上
県立学校（事務職員を除く）、市町村立小中学校…校長及び教頭
＜直近の状況＞ 令和7年4月1日現在 25.3%

② 計画期間中、ハラスメントによる懲戒処分の件数が、0件で推移することを目指します。

＜直近の状況＞ 令和6年度 1件

③ 男性職員の育児休業取得率が、100%となることを目指します。

＜直近の状況＞ 令和6年度 47.4%

④ 計画期間における一人当たりの時間外勤務月平均について、過去5年間平均と比較し、10%減とすることを目指します。

※計画期間における一人当たり：山形県教育委員会事務局職員及び教育機関に所属する職員が対象

＜直近の状況＞ 令和6年度 20.5時間

＜目標値＞ 過去5年間（令和2年度～令和6年度）平均（20.2時間）の10%減：18.2時間

(2) 目標管理と取組み状況の公表

目標値の達成状況を始めとするプランの進行管理は、ワーク・ライフ・バランス推進委員会において行い、取組み等の進捗状況や課題、目標の達成状況等の整理・分析・評価などを通じて、取組み等の内容を見直し、改善していきます。

また、プランの実施状況、数値目標の達成状況等については、定期的にホームページに掲載することにより公表します。

IV 目標達成に向けた具体的な取組み

1 意欲と能力のある職員の確保・育成

(1) 教員人材の確保

- ・ 臨時教員等登録希望者・ペーパーティーチャー向け説明会を定期的を開催し、対面で相談に応じる等の良さを活かして、人材の新規掘り起こしや確保に努めます。
- ・ 教員採用試験について、優秀な人材を確保するため、毎年度、選考方法を見直し効果的な採用に向けた改善を継続します。

(2) 職員のキャリア形成に向けた研修の実施

- ・ 職員のキャリア意識の向上や、職位に応じたマネジメント能力の開発・向上を支援するとともに、男女ともに能力を発揮できる職場の意識醸成を図るため、ワーク・ライフ・バランスを踏まえた仕事の進め方を学ぶための研修を知事部局と連携して実施していきます。
- ・ 特に、女性は健康上の課題による就労への影響が大きいことから、女性についてのヘルスリテラシー向上のための研修等を実施していきます。

2 中長期的な視点での女性登用の推進

(1) 女性職員の管理職登用の推進

- ・ 適材適所の人事配置の原則のもと、個々の女性職員の意欲や能力、適性等を踏まえながら、引き続き計画的・積極的な管理職登用を進め、政策決定過程への女性の参画拡大を図ります。なお、「山形県男女共同参画計画（R8～R12）」においても女性職員の能力や適性を踏まえた積極的な登用に取り組むこととしています。

(2) 意欲と能力を踏まえた多様な施策部門への積極的登用

- ・ 人事異動において、山形県教育委員会事務局における企画部門、事業部門、財務・労務部門など、多様な分野に女性職員を積極的に登用し、多彩な経験を積んでもらうことにより、管理職登用に向けたスキルアップを図ります。

3 仕事と家庭生活を両立できる環境整備

(1) 男性職員の育児参画の推進

- ・ こどもが生まれる男性職員と所属長の面談を通して、男性職員への休暇取得の勧奨、制度の理解促進及び休暇が取得しやすい環境づくりを推進します。
- ・ 男女の別なく子育てに積極的に関わる「共育て」の大切さを認識してもらうため、こどもが生まれる職員に休暇制度等のパンフレットを添えて激励メッセージを配付する「子育て“とつきゅう”便」の取組みを推進し、育児参画の意識醸成を図ります。
- ・ 男性職員の育児休業取得率100%の達成に向けて、教育長からのメッセージを発信するなど、こどもが生まれる全ての男性職員の育児参画を積極的に推進します。

(2) 「イクボス」を中心とした意識改革・環境整備の推進

- ・ 「イクボス宣言」を行った全ての管理職が、職場内における業務量の縮減・平準化や、育児・介護等の事情により休暇等を必要とする職員の取得促進に取り組む等、「共育て」を行うため、所属職員のワーク・ライフ・バランスを推進する取組みを実施します。
- ・ 人事評価制度において、管理職等が、部下職員が育休等を取得しやすい職場環境づくりを率先して行っているかを評価項目の一つに設定し、管理職員を中心に、男性職員の育児参加休暇等の取得促進が円滑に行われるよう促します。
- ・ 育児休業中の職員に対し、電子メール等により、職場の様子、育児休業の取得経験者の体験等や育児休業中のキャリアアップが図られるような情報提供の取組みを促進し、職員の不安の解消や円滑な復帰の準備ができるように配慮します。
- ・ 職員の心身の健康の保持・増進及び子育て・家庭生活の充実と仕事との両立の一層の推進及び労働基準法の趣旨を踏まえ、全職員が年休を1年度5日以上取得できる環境づくりに向け、取組みを行います。

特に、家族の誕生日等の記念日、こどもの学校行事、地域のお祭りや地域貢献活動等への参加について、家族・地域との関わりを持つ機会の充実が図られるようにする観点から、積極的な休暇取得を奨励します。

- ・ 育児・介護等に関する休暇制度について、あらゆる機会をとらえて周知を図り一層の利用拡大に努めます。
- ・ 職員のこどもと触れ合う機会の充実や、県職員の仕事への理解を深めてもらうための取組みを実施していきます。

(3) 仕事の見直し・業務の効率化の推進及び時間外勤務縮減の推進

- ・ 職員一人ひとりの取組みに加え、管理職による的確なマネジメントのもと、業務に対するコスト意識の醸成や、限られた時間・人材の中での仕事の見直し・業務効率化や職員の能率向上を図ることにより、時間外勤務を縮減するとともに、職員の健康保持及び業務パフォーマンスの向上を推進します。
- ・ ゼロベースで事務事業の見直し・改善を行い、専門家による外部評価も取り入れながら、実践的な見直しを推進していきます。
- ・ デジタル技術を活用した業務の効率化(AI・業務支援アプリの活躍)を推進し、手間の削減や仕事のやり方を見直しを実施していきます。
- ・ 「ワーク・チェック・タイム」を活用した上席職員による業務管理を徹底し、時間外勤務の必要性も含め、適正な取扱いとなるよう取り組んでいきます。
- ・ 「山形県庁NO残業デー」や教育局における一斉定時退庁日の設定、管理職のマネジメント強化に向けた取組みの推進により、時間外勤務の一層の削減に向けて取り組んでいきます。

4 あらゆる職員が生き生きと働ける職場環境の整備

(1) 「ゼロ・ハラスメント」に向けた取組み

- ・ パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等各種ハラスメントの防止については、男女ともに生き生きと働ける職場づくりになくてはならないものであ

ることから、「防止指針」の趣旨やハラスメントの定義について一層の周知啓発を図るなど、あらゆるハラスメントの発生を未然に防止し、誰もが働きやすい「ゼロ・ハラスメント」環境を整備するため、ハラスメント根絶に向けた対策を推進します。

- ・ 職員による「ハラスメントゼロ宣言」を実施し、職場内に掲示することで、ハラスメントを「しない・させない・許さない・見過ごさない」という意識付けを図ります。
- ・ あらゆるハラスメント根絶のため、教育長による「ハラスメントは絶対に許されない」というメッセージを発信します。

(2) その他

- ・ 非常勤職員についても、育児関係の休暇を始め取得可能な休暇制度等について、休暇制度一覧を作成するなどして周知徹底を図るほか、仕事と家庭生活の両立が図られるよう、必要に応じて勤務条件の改善に努めていきます。
- ・ 育児時間、育児短時間勤務制度、育児のための部分休業を取得している職員に対して、職員駐車場の利用制限について柔軟に対応します。
- ・ 人事異動に当たっては、職員の子育て・家庭状況も含めた個人的な事情にもできる限り配慮します。
- ・ 情報機器作業ガイドラインに基づき、妊娠中の職員に対し、母子の健康に留意する観点等から作業の軽減等の配慮をします。
- ・ 家族と一緒に参加が可能な福利厚生事業（レクリエーション等）について引き続き実施します。
- ・ 山形県こども・子育て基本条例により設けられた毎月第3日曜日の「家庭の日」には、家族の語らいや親子のふれあいを積極的に行うよう呼びかけます。

5 公立学校における働き方改革の推進

(1) 山形県公立学校における働き方改革プラン（第Ⅲ期：令和8～11年度）

- ・ 第Ⅲ期プランを策定し、以下のように目標を設定します。

「働きやすさ」目標（時間外在校等時間）

- 月における時間外在校等時間 45 時間超の教員数 0 人を目指す
- 1 年間における月平均時間外在校等時間について 30 時間以下を目指す

「働きがい」目標

- 「児童生徒の成長に貢献する喜び」、「教員の専門性の向上や発揮への喜び」を感じる教員の割合を 80%以上にする

(2) 働き方改革プラン（第Ⅲ期）に基づく取組み

- ・ スクールソーシャルワーカーやスクールカウンセラー、教員業務支援員や教頭マネジメント支援員、部活動指導員、校務補助員等の各種外部人材の配置の充実を図ります。

- ・ 「働きやすさ・働きがい」振り返りシートを活用し、年休取得日数や精密検査受診状況等に加え、働きがいの状況等の項目を設定し、教職員が自らの働き方を振り返ることができるようアンケートを実施します。
- ・ 県教育委員会からの募集と同時に、地域の方々等が自分で登録することができる人材マッチングシステム「教育やまがた人材バンク」を活用し、代替者の確保に努めます。