

三重県教育委員会特定事業主行動計画
女性活躍推進アクションプラン（第三期）
（案）

令和8年3月

三重県教育委員会

目 次

1	計画策定の基本的な考え方	
(1)	計画の策定と趣旨	1
(2)	計画の方針	1
(3)	計画期間	2
2	女性活躍の現状と課題	
(1)	第二期プランにおける目標の達成状況	3
(2)	職業生活に関する機会の提供	4
(3)	職業生活と家庭生活の両立のための勤務環境の整備	9
(4)	女性活躍の推進に関するアンケートの結果	12
3	具体的な取組	
(1)	機会の提供（採用・配置・育成・登用）	16
(2)	勤務環境の整備	17
4	計画の推進体制と目標	
(1)	推進体制	19
(2)	目標	19

1 計画策定の基本的な考え方

(1) 計画の策定と趣旨

平成 27 年に、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、それをもって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が、10 年間の時限立法として制定されました。

女性活躍推進法では、取組の実施主体である事業主が行動計画を策定し、目標を設定して積極的かつ主体的に女性活躍に関する取組を実施することとされたことから、三重県教育委員会においても「女性活躍推進アクションプラン」（以下「プラン」という。）（第一期：平成 28 年 4 月～令和 2 年 3 月、第二期：令和 3 年 4 月～令和 8 年 3 月）を策定し、女性職員の活躍に関する取組を推進してきました。

令和 7 年に、多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、他の労働施策等に関する法律とともに、女性活躍推進法が改定され、期限が令和 18 年 3 月まで 10 年間延長されました。

三重県教育委員会においては、第二期のプランが令和 7 年度に最終年度を迎えることから、法改正の趣旨もふまえ、これまでの取組状況や女性活躍の状況把握と課題分析を行ったうえで、令和 13 年 3 月までを計画期間とする新たなプランを策定します。

なお、本プランは三重県教育委員会が任命する職員として、県立学校教職員、小中学校の県費負担教職員及び県教育委員会事務局職員が対象となります。

(2) 計画の方針

ア 女性活躍の意義の理解と組織全体での取組の推進

豊かで活力ある学校を実現するためには、女性の活躍が一層重要となっていることを全ての職員が理解し、女性活躍のための取組を組織全体で推進していく必要があります。

また、学校現場においては、次世代の社会を担う子どもたちが、女性の職業生活における活躍の場面に、自然にかつ身近に接することにより、将来の社会における女性活躍の意義や理解の浸透を一層進めることにもつながるという、教育現場ならではの視点を持って取組を進めます。

イ 採用から登用までの各段階における取組の推進

女性職員がその個性と能力を発揮し活躍できるよう、平等取扱と成績主義の原則に留意しつつ、女性職員の意思を尊重し、採用から登用までの各段階において積極的に女性活躍の推進に取り組みます。

ウ 全ての職員が活躍できる職場環境の整備

女性の活躍を推進するとともに、より良い教育活動を継続していくためには、全ての職員が元気で意欲を持って子どもたちに向き合うことが大切であることから、育児や介護等の理解や支援、総勤務時間の縮減等、全ての職員にとって働きやすい職場環境を整備していくことが必要です。

育児や介護等による時間的制約がある職員はもとより、全ての職員が十分に能力を発揮できるよう、業務の適正化、業務分担の見直しやICTの活用等、更なる働き方改革の推進に取り組みます。

(3) 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

女性活躍推進法に基づく、令和8年度から令和18年度までの10年間の取組のうち、前期の5年間（令和8年度～令和12年度）を第三期の行動計画とします。

2 女性活躍の現状と課題

第三期プランの策定にあたっては、目標の達成状況や職員アンケートの結果等により、「女性の職業生活に関する機会の提供」及び「職業生活と家庭生活の両立のための勤務環境の整備」の各項目について、県教育委員会における女性活躍の現状把握と課題分析を行い、検証しました。

(1) 第二期プランにおける目標の達成状況

第二期プランでは、国の策定指針に基づき、「女性の職業生活に関する機会の提供」及び「職業生活と家庭生活の両立のための勤務環境の整備」においてそれぞれ目標項目を定め、取組を進めた結果、以下のとおりとなりました。

「管理職における女性職員の割合」は、令和7年度実績値が33.4%と目標を達成するとともに、「職員一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数」についても、令和6年度実績値が約96%の達成状況となっています。

① 女性の職業生活に関する機会の提供に関する目標

項 目	目標値	実績値
管理職における女性職員の割合 ※ 管理職とは、小中学校及び県立学校の校長・教頭、県立学校の事務長及び県教育委員会事務局の課長級以上をいう。 ※ 県教育委員会事務局については、4月1日時点。	30.0% (R7.5.1時点)	33.4% (R7.5.1時点)

② 職業生活と家庭生活の両立のための勤務環境の整備に関する目標

項 目	目標値	実績値
職員一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数 ※ 対象は、小中学校、県立学校、県教育委員会事務局の職員。	15.0日 (R7年度)	14.4日 (R6年度)

(2) 職業生活に関する機会の提供

ア 教員採用選考試験申込者における女性の割合

本県の教員採用選考試験の小学校・中学校・県立学校申込者における女性の割合は、令和6年度において全体で39.2%となっており、令和2年度と比較するとやや減少しました。

教員としての資質にとみ、心身ともに健康で意欲ある女性を幅広く採用できるよう、教職の魅力やその内容、勤務環境等について、これまで以上に積極的に広報していく必要があります。

表1 教員採用選考試験申込者における女性の割合

	小学校教員		中学校教員		県立学校教員		計	
	R2	R6	R2	R6	R2	R6	R2	R6
申込者数	1,093人	642人	884人	624人	647人	470人	2,624人	1,736人
うち女性	539人	298人	314人	228人	218人	154人	1,071人	680人
割合	49.3%	46.4%	35.5%	36.5%	33.7%	32.8%	40.8%	39.2%

※ 年度は選考試験の実施年度

イ 新規採用教員における女性の割合

小学校・中学校・県立学校の新規採用教員における女性の割合は、令和7年度において49.5%となり、令和3年度と比較するとやや増加しており、全体の約半数が女性となっています。

表2 新規採用教員における女性の割合

	小学校教員		中学校教員		県立学校教員		計	
	R3	R7	R3	R7	R3	R7	R3	R7
採用数	216人	254人	118人	158人	56人	89人	390人	501人
うち女性	123人	146人	43人	69人	23人	33人	189人	248人
割合	56.9%	57.5%	36.4%	43.7%	41.1%	37.1%	48.5%	49.5%

※ 各年度とも、4月1日採用

ウ 女性職員の割合

県教育委員会における女性職員の割合は、令和7年度において全体で54.6%となり、令和3年度と比較すると1.1ポイント増えています。

役職段階別にみると、多くの役職で増加していますが、特に小学校の「校長」、「主幹教諭」、県立学校の「校長」、「教頭」及び「主幹教諭」において大きく増加しています。

公立学校は、三重県の公務部門の中でも、多くの女性が活躍している職場ですが、引き続き各役職段階において、女性が活躍できるよう職場環境の整備等を進めていく必要があります。

表3 女性職員の割合

	R3	R4	R5	R6	R7
小学校	64.7%	64.6%	64.7%	64.9%	64.8%
中学校	46.4%	46.6%	47.3%	48.0%	48.0%
県立学校	43.3%	44.2%	44.7%	45.0%	45.5%
県教育委員会事務局	37.0%	37.6%	34.3%	37.3%	36.6%
計	53.5%	53.9%	54.2%	54.6%	54.6%

※ 各年度とも、5月1日時点（県教育委員会事務局は4月1日時点）

※ 正規職員・非正規職員（非常勤除く）の合計

表4 各役職段階における女性職員の割合

小学校

	R3	R4	R5	R6	R7
校長	25.2%	28.9%	31.2%	33.1%	35.5%
教頭	38.0%	38.5%	41.4%	43.2%	46.4%
主幹教諭	33.3%	18.2%	30.8%	57.1%	62.5%
指導教諭	48.8%	59.3%	55.9%	52.7%	46.6%
教諭	65.8%	65.5%	65.4%	65.5%	65.5%

※ 各年度とも、5月1日時点

中学校

	R3	R4	R5	R6	R7
校長	6.8%	9.7%	9.0%	11.0%	11.7%
教頭	18.8%	19.7%	24.7%	29.4%	27.5%
主幹教諭	26.9%	18.5%	15.6%	13.8%	26.9%
指導教諭	38.9%	46.9%	43.8%	47.1%	46.6%
教諭	45.3%	45.2%	46.2%	46.3%	46.2%

※ 各年度とも、5月1日時点

県立学校

	R3	R4	R5	R6	R7
校長	10.0%	14.3%	14.3%	17.1%	20.0%
教頭	19.2%	17.5%	24.5%	28.6%	29.6%
主幹教諭	19.2%	25.0%	28.1%	31.4%	38.9%
指導教諭	—	—	—	—	—
教諭	41.9%	42.4%	42.6%	42.6%	42.9%

※ 各年度とも、5月1日時点

県立学校事務

	R3	R4	R5	R6	R7
課長級以上	15.9%	22.7%	25.0%	27.3%	29.5%
課長補佐級	43.8%	49.2%	49.2%	52.5%	55.8%
主査級	41.3%	39.7%	32.9%	37.9%	40.8%
主任級	50.0%	50.0%	69.2%	76.2%	93.3%
主事・技師	65.7%	76.7%	70.3%	59.5%	47.7%

※ 各年度とも、5月1日時点

県教育委員会事務局

	R3	R4	R5	R6	R7
課長級以上	25.7%	19.4%	13.9%	16.7%	19.4%
課長補佐級	25.0%	28.0%	31.2%	32.4%	29.6%
主査級	22.2%	25.0%	17.5%	17.2%	20.0%
主任級	34.2%	33.3%	29.4%	25.0%	28.0%
主事・技師	44.4%	55.0%	48.0%	65.2%	48.4%

※ 各年度とも、4月1日時点

エ 女性管理職の割合

管理職における女性職員の割合は、令和7年度においては全体で33.4%となり令和3年度と比較して大きく増加しました。

この主な要因としては、各学校において女性職員が主任等として指導・助言を行う職務に従事する機会を拡充したり、管理職選考試験を受験しやすくするための見直しを行ってきたことが考えられます。

一方で、全職員における女性職員の割合に比べると、管理職における女性職員の割合は低く、引き続き、女性職員の管理職への積極的な登用に向けた取組を進めていく必要があります。

表5 管理職における女性職員の割合

小中学校及び県立学校の校長・教頭					
	R3	R4	R5	R6	R7
小学校	31.8%	33.8%	36.4%	38.2%	41.0%
中学校	13.0%	14.8%	17.1%	20.5%	19.8%
県立学校	15.4%	16.2%	20.2%	23.8%	25.6%

※ 各年度とも、5月1日時点

県立学校の事務長					
	R3	R4	R5	R6	R7
県立学校	25.7%	31.4%	28.6%	32.9%	42.9%

※ 各年度とも、5月1日時点

県教育委員会事務局の課長級以上					
	R3	R4	R5	R6	R7
事務局	25.7%	19.4%	13.9%	16.7%	19.4%

※ 各年度とも、4月1日時点

県教育委員会全体					
	R3	R4	R5	R6	R7
全体	24.6%	26.5%	28.6%	31.2%	33.4%

※ 各年度とも、5月1日時点（県教育委員会事務局は4月1日時点）

オ 男女の給与額の差異

任期の定めのない常勤職員の給与額については、条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっています。男性に対し、女性がやや低くなっていますが、このことは、扶養手当が男性に支給されている場合が多いことが影響していると考えられます。

現状では、男女間で給与額に大きな差異は生じていませんが、引き続き、採用や登用の状況により性別による差異が生じないように、取組を進めていく必要があります。

表6 職員の給与の男女の差異（男性の給与に対する女性の給与の割合）

全職員			
職員区分	R4	R5	R6
任期の定めのない常勤職員	93.0%	93.3%	93.5%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	104.1%	103.4%	103.1%
全職員	94.3%	94.8%	94.7%

役職別（任期の定めのない常勤職員）			
役職段階	R4	R5	R6
本庁部局長・次長相当職	—	—	—
本庁課長相当職	96.8%	97.1%	97.0%
本庁課長補佐相当職	93.5%	94.1%	94.3%
本庁係長相当職	93.6%	94.3%	94.7%

勤続年数別（任期の定めのない常勤職員）			
勤続年数	R4	R5	R6
36年以上	93.6%	92.4%	95.2%
31～35年	93.3%	93.6%	93.7%
26～30年	93.5%	93.7%	93.2%
21～25年	93.2%	93.4%	93.0%
16～20年	91.3%	91.1%	91.2%
11～15年	89.6%	89.1%	89.9%
6～10年	93.0%	93.5%	93.3%
1～5年	94.3%	94.2%	93.9%

(3) 職業生活と家庭生活の両立のための勤務環境の整備

ア 職員の年次有給休暇の取得状況

職員一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数は、令和6年度において全体で14.4日となっており、令和3年度から大きく増加しています。

一方で、校種により取得日数に差がみられます。年次有給休暇の取得は、年齢や性別を問わず、全ての職員にとって仕事と家庭生活の両立を実現するために重要なものです。心身ともに健康で、自らの能力を十分に発揮できる職場づくりに向けて、引き続き年次有給休暇の取得促進に向けた取組を進めていく必要があります。

表7 職員一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数

	R3	R4	R5	R6
小学校	14.1日	15.3日	15.6日	15.1日
中学校	11.3日	11.8日	12.9日	12.7日
県立学校	13.3日	13.6日	14.9日	14.9日
県教育委員会事務局	12.2日	11.2日	12.8日	13.5日
全体	13.1日	13.9日	14.7日	14.4日

イ 職員の時間外勤務（時間外労働）の状況

職員一人あたりの月平均時間外勤務（時間外労働）時間数は、減少傾向にあります。校種により差があり中学校で多くなる傾向があります。

長時間勤務は、男女双方にとって家庭における家事・育児・介護等の分担を困難にするなど、女性の活躍の障壁にもなっています。

また、全体では、改善しているものの、長時間労働を余儀なくされている職員も一部存在するため、引き続き、各職場における働き方改革を進めていく必要があります。

表8 職員一人あたりの月平均時間外勤務（時間外労働）時間数

	R2	R3	R4	R5	R6
小学校	23.5時間	23.3時間	23.2時間	22.7時間	21.7時間
中学校	31.0時間	30.7時間	34.4時間	34.1時間	32.1時間
県立学校	11.0時間	11.3時間	16.2時間	15.9時間	15.4時間
県教育委員会事務局	20.2時間	18.3時間	19.0時間	16.8時間	17.8時間

ウ 男性職員の育児休業の取得状況

男性職員が育児休業を取得し、育児や家事に関わることは、本人やその家族にとって重要であるだけでなく、職場における性別による固定的役割分担意識の解消や女性職員のキャリア形成の機会の確保等、女性が活躍できる職場環境づくりにもつながると考えられます。

男性職員の育児休業の取得率は、令和6年度において全体で41.3%となっており、第二期プラン策定時(令和元年度：4.1%)から大きく増加しました。

一方で、令和6年度に策定した県教育委員会における次世代育成支援にかかる特定事業主行動計画「子育て支援アクションプラン」においては、目標値として「男性の育児休業取得率」を令和11年度までに85%と定めており、引き続き男性職員の育児休業取得を促進していく必要があります。

また、令和6年度に実施した次世代育成支援アンケート調査において、男性職員が育児休業取得の際に悩んだこととして、「業務の引継ぎ等職場への影響」と回答した割合が最多となりました。このことは男性職員が取得しなかった理由としても「配偶者が育児を行うため」に次いで2番目に多い理由となっています。

性別にかかわらず、周囲に気兼ねすることなく育児休業を取得できる職場環境を実現するため、仕事と子育てを両立できる勤務制度の充実や育児等の家庭生活に理解のある職場づくりを職場全体で進めていく必要があります。

さらに、育児休業取得者の代替職員の確保が課題となる中、令和8年度より採用計画において、一定数の産育休を取得する職員数を見込み、代替としてあらかじめ正規教員を採用しているところですが、引き続き、代替職員を速やかに確保するための体制づくりを進める必要があります。

表9 男性職員の育児休業（部分休業を含む）の取得状況

	小中学校	県立学校	県教育委員会事務局	計
対象者	220人	84人	1人	305人
取得者	100人	24人	2人	126人
取得率	45.5%	28.6%	200%	41.3%

【令和6年度】

※ 対象者は当該年度中に子どもが生まれた職員、取得者は当該年度中に育児休業を取得した職員としているため、前年度以前に子どもが生まれ当該年度に取得した職員が取得者に含まれる。

エ 男性職員の妻の出産及び育児参加のための休暇の取得状況

男性職員の妻の出産及び育児参加のための休暇（配偶者の産前産後各8週間の期間中に特別休暇と年次有給休暇をあわせた5日間以上の休暇）の取得率は、令和6年度において県立学校で約8割、県教育委員会事務局においては全ての対象職員が取得しており、育児休業と比較すると高い取得率となっています。

これらの休暇は時間単位で取得することが可能である等、育児休業と比べて利用しやすいことが、取得率が高い要因であると考えられます。

次世代育成支援のための取組の一つとして、引き続き休暇取得を促進していく必要があります。

表 10 男性職員の妻の出産及び育児参加のための休暇の取得状況

	小中学校	県立学校	県教育委員会事務局
対象者	—	84人	1人
取得者	—	68人	1人
取得率	—	81.0%	100%

【令和6年度】

※ 小中学校は統計データなし

オ 自己都合による退職の状況

公立学校における自己都合による退職者数は、以下のとおりとなっています。

育児や介護等によって仕事と家庭生活の両立が困難であることを理由に、職員が退職を余儀なくされることは、性別を問わず避けなければなりません。引き続き、各職場における働き方改革、育児や介護等に理解のある職場風土づくりを進めていく必要があります。

また、やむを得ず育児や介護等を理由に退職した職員が、再び活躍できるような機会を創出していくことも必要です。

表 11 自己都合による退職者数

	小学校			中学校			県立学校		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
普通退職者	65人	95人	160人	40人	42人	82人	49人	40人	89人

【令和6年度】

カ ハラスメントへの対策の整備状況

女性職員が安心して働き、自らの能力を十分発揮できるようにするためには、職場でのセクシュアル・ハラスメント等の防止を徹底する等、女性職員が働きやすい環境を整備していくことが重要です。

県教育委員会においては、「ハラスメントの防止等に関する基本方針」を周知徹底するとともに、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等に関する内容を記載した「教職員向けコンプライアンス・ハンドブック」や、研修動画の配信等により誰もが働きやすい職場づくりを進めています。今後とも、ハラスメント防止に向けた取組を職場全体で進めていく必要があります。

(4) 女性活躍の推進に関するアンケートの結果

第三期プランの策定にあたり、職員の意識を的確に把握し、現状と課題、今後の取組等の参考とするため、第二期プラン策定時と同様に、「女性活躍の推進に関するアンケート」を実施しました。

<アンケート調査の概要>

- | | |
|--------|----------------------------------|
| 1 調査対象 | 県立学校教職員、小中学校の県費負担教職員、県教育委員会事務局職員 |
| 2 回答率 | 41.5% (回答総数：5,458件、対象者数：13,148人) |
| 3 調査期間 | 令和7年12月19日～令和8年1月15日 |
| 4 調査方法 | オンライン調査 |

「あなたの職場では、女性職員が自らの能力を十分に発揮できる環境が整っていると思いますか。」という質問に対しては、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた回答が、男女とも9割を超える結果となっており、多くの職員が性別にかかわらず能力を発揮できる環境が整っていると感じていると考えられます。

回答	R7調査		R2調査	
	男性 (n=2,228)	女性 (n=3,106)	男性 (n=4,050)	女性 (n=4,436)
そう思う	59.1%	46.8%	51.7%	38.8%
どちらかといえばそう思う	38.6%	48.3%	41.7%	51.9%
どちらかといえばそう思わない	2.0%	4.3%	5.7%	8.0%
そう思わない	0.4%	0.5%	0.9%	1.3%

なお、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答した理由を質問したところ、「業務が多忙である」が男女とも最も多くなっていることから、引き続き、業務の削減など各職場における働き方改革を進めていく必要があります。

回答	R 7 調査		R 2 調査	
	男性 (n=53)	女性 (n=152)	男性 (n=266)	女性 (n=413)
業務が多忙である	67.9%	73.7%	58.6%	70.5%
職場の理解やフォローが十分でない	49.1%	43.4%	36.5%	38.3%
管理職への登用が十分でない	28.3%	13.2%	27.1%	24.7%
研修等を受ける機会が十分でない	15.1%	11.2%	10.5%	12.1%
スキルや能力に応じた業務に従事できない	26.4%	17.1%	20.7%	24.7%
実務を通じたキャリア形成の機会が十分でない	22.6%	18.4%	20.3%	17.4%
その他	7.5%	11.8%	12.8%	15.3%

「あなたは、管理職になりたいと思いますか。」という質問をしたところ、「既に管理職である」と答えた方を除き、「思う」と回答したのは男性で10.7%、女性で2.5%にとどまっており、男性の58.4%、女性の81.7%が「思わない」と回答しています。

回答	R 7 調査		R 2 調査	
	男性 (n=2,228)	女性 (n=3,106)	男性 (n=4,041)	女性 (n=4,430)
思う	8.3%	2.2%	9.0%	3.0%
思わない	45.3%	73.4%	53.8%	75.1%
わからない	24.0%	14.3%	20.9%	17.0%
既に管理職である	22.4%	10.1%	16.3%	5.0%

「既に管理職である」と答えた方を除いた割合

回答	R 7 調査		R 2 調査	
	男性 (n=1,730)	女性 (n=2,792)	男性 (n=3,382)	女性 (n=4,209)
そう思う	10.7%	2.5%	10.7%	3.1%
思わない	58.4%	81.7%	64.3%	79.0%
わからない	30.9%	15.9%	25.0%	17.9%

「思わない」の理由について尋ねたところ、「今の職務を続けていきたいから」が男女とも半数を超えて最も多くなっており、特に公立学校においては、教員として児童・生徒と直接関わり続けたいという理由により管理職になることを希望しない職員が多くなっていると考えられます。

一方で、「自分の経験や能力に不安があるから」や「仕事と家庭の両立が困難だから」といった回答も多くあることから、管理職をめざそうとする職員に対する人材育成の取組や職員の家庭生活と仕事の両立に向けた取組等を進めていく必要があります。

「思わない」と答えた理由

回答	R 7 調査		R 2 調査	
	男性 (n=1,010)	女性 (n=2,280)	男性 (n=2,173)	女性 (n=3,325)
職責が重くなるから	42.2%	41.1%	27.2%	33.3%
管理職の業務が多忙であるから	50.2%	43.1%	39.9%	36.6%
仕事と家庭の両立が困難だから	35.4%	46.7%	24.1%	42.1%
自分の経験や能力に不安があるから	38.7%	49.3%	28.0%	45.6%
今の職務を続けていきたいから	53.6%	51.4%	57.7%	50.8%
その他	9.2%	4.3%	10.4%	5.1%

「今後さらに女性の管理職への登用を進めていくためには、どのような取組が重要だと思いますか。」という質問に対しては、「管理職の多忙な業務の是正」、「時間外労働及び時間外勤務の縮減」が男女とも6割を超えており、管理職を含めた働き方改革を進めていくことが重要です。

一方で、「仕事や家庭における固定的な役割分担意識の是正」、「職員を支える職場の雰囲気醸成」といった回答も多くあったことから、職員の意識改革や職場の風土づくりについても、さらに進めていく必要があります。

回答	R 7 調査		R 2 調査	
	男性 (n=2, 228)	女性 (n=3, 106)	男性 (n=4, 041)	女性 (n=4, 430)
時間外労働及び時間外勤務の縮減 ※1	61.4%	64.3%	57.9%	65.1%
休暇取得の促進に向けた取組の推進 ※1	42.8%	37.7%		
職員を支える職場の雰囲気醸成	50.5%	45.3%	44.9%	54.0%
仕事や家庭における固定的な役割分担意識の是正	41.9%	42.2%	45.2%	56.0%
男性の育児休業の推進 ※2	36.3%	20.9%	-	-
女性の健康上の特性にかかる取組の推進 ※2	35.3%	37.5%	-	-
管理職の多忙な業務の是正	62.1%	64.5%	49.9%	52.4%
管理職に必要な知識や能力を習得するための研修の充実	20.5%	22.8%	15.3%	18.2%
様々な職務を経験するための積極的な人事配置	26.7%	28.9%	28.2%	28.2%
意欲や能力に応じた人事配置	37.3%	34.7%	40.0%	36.8%
その他	2.7%	2.2%	3.3%	2.1%

※1 令和2年調査時の項目名は「時間外労働及び時間外勤務の縮減や休暇取得の促進に向けた取組の推進」

※2 令和7年調査において追加した項目

また、職場の女性活躍の推進に資する取組にかかる意見・要望について、自由記述で質問したところ、「育休等の代替職員等の人員不足の解消」、「管理職の業務量が多い」、「生理や更年期など女性特有の課題で休暇を取りやすい環境が必要」といった意見等がありました。

健康上の課題は男女を問わず全ての人が抱える可能性のあるものですが、特に女性については健康上の課題による就労への影響が大きく、昇進や管理職になることを断念するなどのキャリア形成への妨げになっていることが考えられます。今後とも働き方改革の推進に加え、女性特有の健康課題に対する理解の促進等の取組を進めていく必要があります。

3 具体的な取組

(1) 機会の提供（採用・配置・育成・登用）

ア 採用

- 多くの方に本県の教員を志望してもらい、幅広い資質と能力を有する優秀な人材を確保できるよう、教員採用選考試験の実施方法、応募要件等について、継続的に見直しを行うとともに、教員免許保有者への積極的な働きかけを行うなど教育人材確保に向けた取組を進めます。

【教職員課】

- 三重県教育委員会のホームページに「女性活躍推進アクションプラン」を掲載し、教育委員会の取組や進捗状況について情報提供を行うとともに、家庭生活と仕事の両立を支援するための各種制度等を紹介します。

【教職員課】

- 大学生を対象とした教育アシスタントの派遣等を通じて、参加者に学校現場では多くの女性職員が活躍していることを実感してもらうことにより、学校は男女が共に参画して働くことができる職場であることを発信します。

【教職員課】

- 教員採用選考試験説明会、教員養成系大学等における出前授業、大学進学段階における教員志望学生への情報提供やガイダンス等の機会において、教職の魅力や女性活躍推進の取組、福利厚生制度の充実、学校は性別にかかわらず誰もが活躍できる職場であること等を積極的に発信します。

【教職員課】

- 子育てなど様々な理由で離職を余儀なくされた教職員の再採用の仕組みを新たに導入し、教諭や講師として活躍した経歴を持つ等、豊かな教職経験を有する人材を採用することを通じ、現場を離れた方が再び学校現場で活躍できる機会の提供を図ります。

【教職員課】

イ 配置・育成・登用

- 女性職員の主幹教諭・指導教諭への登用、教諭段階における主任経験、教育委員会事務局との人事交流を積極的に進め、管理職になる前から管理職のサポートや幅広い職務を経験することを通じて、管理職に求められる組織のマネジメントや職員の指導・育成等についての知識や能力を習得する機会の提供を図ります。

【教職員課】

- 管理職は、研修等を通じ、家庭生活と仕事の両立の推進や女性職員の活躍推進に向けた知識の習得を図ります。 【所属長等】
- 所属長は、対象となる職員と育児休業等の取得計画や職場復帰後の支援等について、できるだけ早期に面談を行い情報共有を図るとともに、職員の意向を尊重したうえで、育児や介護等職員の状況に配慮した業務の割り振り等に努めます。 【所属長等】
- 女性職員の意欲と能力を重視し、管理職に積極的に登用することとし、人事異動実施要領にもその旨を明記して計画的に取り組みます。
また、管理職選考試験や主幹教諭・指導教諭選考試験の女性職員の受験促進等について、校種にとらわれない取組の推進を市町等教育委員会に働きかけます。 【教職員課、所属長等】
- 管理職選考について、これまで拡充してきた制度の利用拡大を図りつつ、さらなる改善についても検討するとともに、教頭の業務負担の軽減に向けた取組を進めます。 【教職員課】
- 管理職をめざそうとする女性職員が、管理職になることへの不安や、仕事や家庭の悩み等を先輩職員に相談できる職場づくりを進めるとともに、女性管理職との情報共有や意見交換ができるようなネットワークづくり等を進めます。 【教職員課、所属長等】

(2) 勤務環境の整備

- 学校における働き方改革を進めるため、「三重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」等に基づき、更なる業務の削減・見直しや行事の精選等を行うとともに、学校及び教員が担う業務の明確化・適正化を図ります。 【各所属、教職員課】
- 動画配信による研修やWeb会議等、ICTを活用した業務の効率化に向けた取組を積極的に進めるとともに、優良な取組事例については、学校や市町等教育委員会との共有を図ります。 【各所属、教職員課】
- 管理職を含め教職員の業務負担の軽減を図るため、スクールカウンセラー、部活動指導員、スクール・サポート・スタッフ、教頭マネジメント支援員等の専門人材・地域人材を積極的に配置します。 【各所属】

- 育児休業を取得しようとする職員が、職場への影響を考慮して取得することを躊躇することがないように、育児休業に伴う代替職員を確保するため、一定数の産育休を取得する職員数を見込んだ正規教員の採用や任期付職員の採用を行います。【教職員課】
- 男性の育児休業等の取得を促進するため、制度に関するQ&Aやパンフレット等を活用し、制度の周知徹底、意識啓発を行います。【教職員課】
- 研修等の機会を活用して、男女共同参画及び女性活躍推進のねらいや意義の周知を図り、職場全体で協力し合い、取組を進めていく意識を醸成します。【研修企画・支援課、研修推進課、教職員課】
- 育児や介護との両立に取り組む職員を支援するため、所属長は該当する休暇制度等の周知や職場の意識啓発等に取り組みます。また、本人・配偶者の妊娠、出産を申し出た職員や、3歳に満たない子を養育する職員に対し、休暇制度等の利用予定や両立の支障となる事項等の確認や確認した事項への配慮を行うなど、職員が計画的かつ積極的に休暇を取得できる職場環境づくりを進めます。【所属長等】
- 次世代育成支援のための特定事業主行動計画を着実かつ効果的に推進することにより、子育て中の職員を支援するための取組を進めます。【各所属等】
- 女性については、健康上の課題による就労への影響が大きく、キャリア形成への妨げにもなることから、女性の健康上の特性や休暇制度等について周知を図り、休暇取得等について相談しやすい職場環境づくりを進めます。【各所属、教職員課】
- 「ハラスメントの防止等に関する基本方針」(令和4年一部改正)や「教職員向けコンプライアンス・ハンドブック」(令和7年一部改正)を各職場へ周知徹底し、ハラスメント防止に向けた取組を職場全体で進めることにより、誰もが働きやすい職場づくりを進めます。【各所属、教職員課】

4 計画の推進体制と目標

(1) 推進体制

ア プランの周知と各所属での取組

県立学校、小中学校及び県教育委員会事務局の各所属にプランを周知し、各所属において関係する取組を進めます。

イ 女性活躍推進委員会の設置

女性活躍推進の取組を着実かつ効果的に進めるため、県立学校、小中学校及び県教育委員会事務局の関係職員で構成する「女性活躍推進委員会」（以下「推進委員会」という。）を設置しています。推進委員会は、プランの具体的な取組の実施状況、目標の進捗状況等について、毎年度、点検・評価し、その結果を次年度の取組に反映させるとともに、必要に応じてプランの内容の見直しを検討します。推進委員会の事務局をはじめ、プランの窓口は、県教育委員会事務局教職員課が担当します。

ウ 市町等教育委員会との連携

小中学校における取組の実施にあたっては、日常の服務監督を担っている市町等教育委員会と適切に連携し、制度的支援に取り組みます。

(2) 目標

第三期プランにおいても、第二期プランと同様、国の策定指針に基づき、「女性の職業生活に関する機会の提供」及び「職業生活と家庭生活の両立のための勤務環境の整備」においてそれぞれ目標項目を定めます。

「女性の職業生活に関する機会の提供」については、引き続き「管理職における女性職員の割合」を目標項目とします。

「職業生活と家庭生活の両立のための勤務環境整備」については、より女性活躍の推進に資する目標として、新たに「男性職員の育児休業取得率」と「総勤務時間に関する教職員の満足度」を設定します。

① 女性の職業生活に関する機会の提供に関する目標

項 目	現状値 (R7.5.1時点)	目標値 (R12.5.1時点)
管理職における女性職員の割合 ※ 管理職とは、小中学校及び県立学校の校長・教頭、県立学校の事務長及び県教育委員会事務局の課長級以上をいう。 ※ 県教育委員会事務局については、4月1日時点	33.4%	45.0%

② 職業生活と家庭生活の両立のための勤務環境の整備に関する目標

項 目	現状値	目標値
・ 男性職員の育児休業取得率 (部分休業を含む)	41.3% (R6年度)	85.0% (R11年度)
・ 総勤務時間に関する教職員の満足度		
①教職員※1	①2.51	①2.82
②県教育委員会事務局職員 県立学校事務職員※2	②3.36 (R7年度)	②3.53 (R12年度)

※1 教職員満足度調査における「総勤務時間」の項目の満足度（5点満点）

※2 「日本一、働きやすい県庁アンケート」における「総勤務時間」の項目の満足度
（5点満点）