

新潟市教育委員会特定事業主行動計画の取組状況について
(令和6年度末時点)

新潟市教育委員会特定事業主行動計画の各目標に対する取組状況について、令和6年度末時点の状況を掲載します。

(1) 離職状況について

目標 当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職した職員（定年退職者を除く）の割合（以下、「離職率」という。）の男女の差を、著しく差異が生じないようにする。

【表】離職率（男女の差異）

年度	項目	男	女	計		
				総人数	男女割合	
					男	女
R2	総数	1,680	2,286	3,966	42.4%	57.6%
	離職者	15	32	47	31.9%	68.1%
	離職率	0.9%	1.4%			
R3	総数	1,661	2,282	3,943	42.1%	57.9%
	離職者	23	46	69	33.3%	66.7%
	離職率	1.4%	2.0%			
R4	総数	1,629	2,251	3,880	42.0%	58.0%
	離職者	15	57	72	20.8%	79.2%
	離職率	0.9%	2.5%			
R5	総数	1,594	2,206	3,800	41.9%	58.1%
	離職者	54	65	119	45.4%	54.6%
	離職率	3.4%	2.9%			
R6	総数	1,629	1,941	3,570	45.6%	54.4%
	離職者	32	58	90	35.6%	64.4%
	離職率	2.0%	3.0%			

※令和5年度は定年延長の影響により、60歳での退職者が上記算定に含まれる。

【表】離職者の年齢区分別の男女割合（令和6年度）

年齢区分	男		女		総数			
	人数	年齢区分別割合	人数	年齢区分別割合	人数	割合	年齢区分別男女割合	
							男	女
20歳未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%	0.0%
20-24歳	0	0.0%	2	3.4%	2	2.2%	0.0%	100.0%
25-29歳	4	12.5%	10	17.2%	14	15.6%	28.6%	71.4%
30-34歳	2	6.3%	5	8.6%	7	7.8%	28.6%	71.4%
35-39歳	1	3.1%	5	8.6%	6	6.7%	16.7%	83.3%
40-44歳	1	3.1%	0	0.0%	1	1.1%	100.0%	0.0%
45-49歳	1	3.1%	0	0.0%	1	1.1%	100.0%	0.0%
50-54歳	1	3.1%	3	5.2%	4	4.4%	25.0%	75.0%
55-60歳	22	68.8%	33	56.9%	55	61.1%	40.0%	60.0%
計	32		58		90			

(2) 計画的育成とキャリア形成支援について

目標 初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合 20%

年度	総数	女性	割合	伸び率
R2	365	71	19.5%	0.9%
R3	366	74	20.2%	3.9%
R4	364	66	18.1%	-10.3%
R5	364	67	18.4%	1.5%
R6	360	67	18.6%	1.1%

(3) 仕事と家庭の両立について

目標	- 令和7年度までに男性の子育て目的の特別休暇（配偶者出産休暇及び育児参加休暇）の取得率 80% - 育児休業の取得率 男性50%を目指す。女性は100%を維持
----	---

【表】男性の子育て目的の特別休暇取得率と育児休業取得率

年度	当年度中に育児休業が取得可能となった男性職員の総数(A)							当年度に新たに育児休業を取得した職員数(C)
		配偶者出産休暇取得者数	育児参加休暇取得者数	配偶者出産休暇又は育児参加休暇取得者数	配偶者出産休暇と育児参加休暇取得者数	配偶者出産休暇と育児参加休暇を合わせて5日以上取得した職員数	育児休業取得者数(B)	
R2		46	42	32	44	30	15	0
	総数(A)からみた割合		91.3%	69.6%	95.7%	65.2%	32.6%	0.0%
R3		43	40	29	42	27	14	6
	総数(A)からみた割合		93.0%	67.4%	97.7%	62.8%	32.6%	14.0%
R4		42	32	34	40	26	17	9
	総数(A)からみた割合		76.2%	81.0%	95.2%	61.9%	40.5%	21.4%
R5		53	44	37	48	33	19	18
	総数(A)からみた割合		83.0%	69.8%	90.6%	62.3%	35.8%	34.0%
R6		48	44	37	46	35	23	22
	総数(A)からみた割合		91.7%	77.1%	95.8%	72.9%	47.9%	45.8%

(C): 当年度中に育児休業が取得可能となり取得した職員(B)のほか、当年度以前に取得可能となり、当年度に新たに取得した者も含まれるため、(B)と(C)の人数は必ずしも一致するものではなく、(C)が(B)を下回ることもない。

女性職員は平成30年度に引き続き、育児休業取得率100%を維持している。

【表】男性の配偶者出産休暇取得日数区分における人数と割合

年度	総数	未取得		1時間以上 1日未満		1日以上 2日未満		2日 (最大取得可能日数)	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
R2	46	4	8.7%	2	4.3%	16	34.8%	24	52.2%
R3	43	3	7.0%	8	18.6%	10	23.3%	22	51.2%
R4	42	10	23.8%	5	11.9%	14	33.3%	13	31.0%
R5	53	9	17.0%	4	7.5%	8	15.1%	32	60.4%
R6	48	4	8.3%	3	6.3%	13	27.1%	28	58.3%

【表】男性の育児参加休暇取得日数区分における人数と割合

年度	総数	未取得		1時間以上 1日未満		1日以上 2日未満		2日以上 3日未満		3日以上 4日未満		4日以上 5日未満		5日 (最大取得可能日数)	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
R2	46	14	30.4%	6	13.0%	6	13.0%	3	6.5%	3	6.5%	3	6.5%	11	23.9%
R3	43	14	32.6%	3	7.0%	11	25.6%	0	0.0%	4	9.3%	1	2.3%	10	23.3%
R4	42	7	16.7%	7	16.7%	6	14.3%	4	9.5%	4	9.5%	0	0.0%	14	33.3%
R5	53	15	28.3%	1	1.9%	7	13.2%	7	13.2%	5	9.4%	3	5.7%	15	28.3%
R6	48	11	22.9%	4	8.3%	6	12.5%	4	8.3%	0	0.0%	3	6.3%	20	41.7%

(4) 女性職員の採用

目標 採用時における女性職員の割合 40%以上を維持

採用年度	総数	男	女	女性職員の割合
R2	147	65	82	55.8%
R3	141	55	86	61.0%
R4	182	72	110	60.4%
R5	178	73	105	59.0%
R6	183	94	89	48.6%

(5) 労働時間

目標 月当たり平均時間外在校等時間が45時間未満の職員の割合 70%以上

【表】時間外在校等時間区分における延べ人数と割合

年度	総数	45時間未満		45時間以上 60時間未満		60時間以上 80時間未満		80時間以上 100時間未満		100時間以上	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
R2	52,412	38,622	73.7%	7,741	14.8%	4,460	8.5%	1,299	2.5%	290	0.6%
R3	52,455	34,728	66.2%	9,470	18.1%	6,020	11.5%	1,756	3.3%	481	0.9%
R4	51,555	35,814	69.5%	8,976	17.4%	5,214	10.1%	1,264	2.5%	287	0.6%
R5	51,088	37,629	73.7%	8,097	15.8%	4,401	8.6%	809	1.6%	152	0.3%
R6	51,048	39,264	76.9%	7,438	14.6%	3,642	7.1%	599	1.2%	105	0.2%

【表】1か月の時間外在校等時間が45時間を超えた職員数（令和6年度）

R6	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
45時間以上 60時間未満	1,046	992	912	562	39	674	874	703	293	363	522	458
60時間以上 80時間未満	692	620	461	279	22	262	539	291	58	93	155	170
80時間以上 100時間未満	136	91	72	69	4	45	78	41	6	9	23	25
100時間以上	25	16	10	14	5	7	13	7	0	2	1	5
計	1,899	1,719	1,455	924	70	988	1,504	1,042	357	467	701	658

参考：時間外在校等時間が年間360時間を超えた職員数 2,224人

(6) 休暇取得

目標 年間14日以上有給休暇を取得する職員の割合 70%

R2	R3	R4	R5	R6
44.5%	63.0%	68.5%	69.5%	66.6%

(7) セクシュアルハラスメント等の対策

管理職研修や校長会、及び教頭会にて、ハラスメント防止、及び排除のための意識の向上を図り、相談窓口の周知を行った。加えて、各園・学校内で職場研修を実施した。