

新潟市教育委員会  
特定事業主行動計画

令和8年4月

新潟市教育委員会

## 目次

1 はじめに	1
2 計画期間	1
3 推進体制	2
4 これまでの取組	2
5 本計画期間における目標	3
6 具体的な取組目標及び取組項目	5

## 新潟市教育委員会特定事業主行動計画(令和8年度～令和12年度)

### 1 はじめに

急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」(以下「次世代育成法」という。)が成立しました。また、女性はその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かで活力ある社会の実現を目指して、平成27年8月に「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。)が成立しました。

新潟市教育委員会では、女性活躍推進法に基づき、平成31年4月に、新潟市教育委員会が任命する教育職員及び学校事務職員(行政事務職員を除く。以下「職員」という。)を対象とした「新潟市教育委員会女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、全ての女性職員がその個性と能力を十分に発揮できる職場環境づくりに取り組んできましたが、次世代育成法と女性活躍推進法とは、相互に密接な関係があることから、令和2年度からは、それぞれの趣旨を踏まえた「新潟市教育委員会特定事業主行動計画」を新たに策定し、実施していくこととしました。

この計画の実施に当たっては、男性職員も女性職員も、また、子どもがいる職員もいない職員も、その一人ひとりが、この計画の内容を十分に理解することが不可欠です。この計画に基づき、性別、年齢にかかわらず、仕事と生活の調和を実現し、いきいきと働くことのできる職場を築いていきましょう。

### 2 計画期間

次世代育成法が令和17年3月31日、女性活躍推進法が令和18年3月31日までの時限法となっており、今後の社会環境の変化や計画の進捗、目標の達成状況等を確認しながら進めることが効果的であることから、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間の計画期間とします。

#### 計画を一体化で推進

次世代育成法に基づく行動計画 (法施行 H17.4.1)	H17.4.1- H22.3.31	H23.2.1- H27.3.31		新潟市教育委員会 特定事業主行動計画	今回の行動計画
女性活躍推進法に基づく行動計画 (法施行 H28.4.1)			H31.4.1- R2.3.31	R2.4.1-R8.3.31	R8.4.1-R13.3.31

### 3 推進体制

#### (1)計画の実施

##### ○対象職員

この計画の対象職員は、市立学校園に勤務する新潟市教育委員会が任命する職員とします。

##### ○計画の実施の主体となる職員

計画を推進していくために、「誰が」、「いつ」、「何を」するかということをはっきりさせておく必要があります。計画を確実に実施していくために、具体的に以下のように区分して、主体となる職員を見出しで表記します。

- ・人事等担当部門
- ・所属長等
- ・子育て中の職員
- ・全職員

#### (2)計画の管理

人事等担当部門で、年度毎の実施状況を点検し、必要に応じて見直しなどを行います。

また、各年度の取組状況や目標に対する実績等について、ホームページへの掲載等により公表します。

### 4 これまでの取組

#### ○新潟市教育委員会特定事業主行動計画

【計画期間】令和2年4月1日～令和8年3月31日

目標	R2	R3	R4	R5	R6
離職率の男女差を、著しく差異が生じないようにする。	男 0.9% 女 1.4%	男 1.4% 女 2.0%	男 0.9% 女 2.5%	男 3.4% 女 2.9%	男 2.0% 女 3.0%
初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合 20%	19.5%	20.2%	18.1%	18.4%	18.6%
男性の子育て目的の特別休暇 取得率 80% (配偶者出産休暇、育児参加 休暇の両方を取得した職員)	65.2%	62.8%	61.9%	62.3%	72.9%
育児休業の取得率 男性職員 50% 女性職員 100%	男 0.0% 女 100.0%	男 14.0% 女 100.0%	男 21.4% 女 100.0%	男 34.0% 女 100.0%	男 39.6% 女 100.0%

採用時における女性職員の割合 40%以上	55.8%	61.0%	60.4%	59.0%	48.6%
学校に勤務する教育職員等の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	73.7%	66.2%	69.5%	73.7%	76.9%
学校に勤務する教育職員等の年間14日以上有給休暇を取得する職員の割合 70%	44.5%	63.0%	68.5%	69.5%	66.6%
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等でハラスメントの防止及び排除のための意識向上を図り、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。				

## 5 本計画期間における目標

目標項目	R7 までの目標	R12 までの目標
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。)	離職率の男女の差を、著しく差異が生じないようにする。	
市立学校園の教頭以上に占める女性の割合	20%	<u>25%</u>
男性の子育て目的の特別休暇取得率	両休暇ともに取得した職員 80%	両休暇を合わせて5日以上 取得した職員 <u>100%</u>
育児休業の取得率	育児休業の取得率 男性 85% 女性 100%	育児休業2週間以上の 取得率 男性 85% 女性 100%
採用時における女性職員の割合	40%以上	

<p>学校に勤務する職員の月当たり平均時間 外在校等時間が 45 時間以下※の職員の 割合(※R7 までは45時間未満)</p>	<p><b>70%</b></p>	<p><b><u>100%</u></b></p>
<p>学校に勤務する職員の年間 14 日以上の 年次有給休暇を取得する職員の割合</p>	<p>70%</p>	
<p>ハラスメント等の対策</p>	<p>各所属内でのハラスメントの防止及び排除に努めるととも に、管理職研修や職場研修を通じて、意識の向上を図 る。</p>	

## 6 具体的な取組目標及び取組項目

### (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。

これまでの離職率と離職者の年齢区分別の男女割合については、次のとおりです。  
年によって多少のばらつきはありますが、概ね1%以内の差異にとどまっています。

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%
	総数のうち離職者	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%
	総数のうち離職者	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%
	総数のうち離職者	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%
	総数のうち離職者	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%
	総数のうち離職者	32	58	90	35.6%	64.4%
	離職率	2.0%	3.0%			

表 離職者の年齢区分別の男女割合等(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 市立学校園の教頭以上に占める女性の割合 25%

市立学校園の教頭以上に占める女性の割合を、これまでの目標20%から25%に引き上げます。近年は18%台で推移していますが、着実に伸びてきているところであり、25%を目指して女性職員の積極的な登用に努めていくこととします。

これまでの市立学校園の教頭以上に占める女性割合は次のとおりです。

年度	総数	女性	割合	伸び率
		人数		
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%

【取組事項】

・人事等担当部門

将来管理職となる女性職員の育成を図るため、主幹教諭への登用を推進します。

これまでは中学校において女性職員の登用率が特に低く、市全体の数値を向上できませんでした。

今後は、中学校での女性職員の登用率を向上できるよう取り組んでいきます。

・所属長等

女性教員に対し学校運営への参画意識の啓発を行い、力量ある女性教員を主幹教諭に登用します。

・全職員

多忙化解消行動計画に基づく取組を今後も推進し、職員のワーク・ライフ・バランスを確立し、女性教員が管理職を目指しやすい環境を整えます。

(3)仕事と家庭の両立について

目標 ・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)を合わせて5日以上取得した職員の割合 100%  
・育児休業(2週間以上)の取得率 男性85% 女性は100%を維持

男性の子育て目的の特別休暇については、いずれかの休暇を取得した職員の割合は概ね95%以上となっていますが、合わせて5日以上取得した職員の割合は半数程度にとどまっています。また、男性の育児休業取得率においても、年々割合は増加しているものの、いまだに40%程度と低い状況です。男女ともに気兼ねなく育児休業を取得できるよう、制度を利用しやすい勤務環境を整備し、取得率の目標達成に向けて取り組んでいきます。

【取組事項】

・人事等担当部門

令和7年10月より育児に係る両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備が義務付けられ、妊娠・出産等についての申出をした職員には、両立支援制度に関する情報提供を行うとともに、制度利用等に係る意向確認を行うことになっています。

目標数値以上の育児休業及び子育て目的の特別休暇が取得できるよう、事前の制度の周知を徹底し、計画的な取得を促進します。

また、安心して育児休業を取得することができるよう代替講師の確保に努めます。

・所属長等

制度への理解を深めるとともに、教育委員会と連携し、対象者に対し計画的な育児休業の取得を促しましょう。

子育てや育児、介護をしながら勤務している職員(短時間勤務や早出遅出勤務制度を活用している職員)でも、教務主任などの立場に就いて職責を果たすことができる職場環境をつくりましょう。

男性職員から配偶者の出産予定日等の報告があった場合には、取得可能な制度や手続き方法について丁寧に説明し、子育て目的の特別休暇及び育児休業を取得することができるよう、業務分担の配慮等を行い、職場環境を整えましょう。

育児休業により職場を長期間離れる職員に対しては、メールなどで近況を定期的に情報提供することを心がけましょう。

育児休業から復帰する職員に対しては、丁寧にヒアリングするなどサポート体制を構築し、円滑に職場復帰できる環境づくりに努めましょう。

・全職員等

男女ともに育児や介護に関わる休暇・休業を取得しやすい環境整備の一環として、休暇制度等について理解を深めましょう。

(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

採用時における女性職員の割合は、令和6年度以外は50%を超える状態となっています。

これは、国が策定した「第5次男女共同参画基本計画」で示す、都道府県の地方公務員採用試験からの採用者に占める女性割合を達成する水準であることから、今後も国の達成水準40%を上回る割合を維持していきます。

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 学校に勤務する職員の月当たり平均時間外在校等時間が45時間以下の職員の割合 100%

市立学校で勤務する職員のうち、月当たりの平均時間外在校等時間数が45時間未満となっている職員の割合は、令和5年度以降70%以上を上回り、目標を達成することができました。

令和7年6月に成立した改正給特法に基づき、令和11年度までに教育職員の1箇月時間外在校等時間が45時間以下の教職員の割合を100%とすることを目指す指針が出されたことから、同様に100%を目標値として設定します。

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%

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360hを超えた職員数 2,224人

・人事等担当部門

多忙化解消行動計画に基づく取組を今後も推進するとともに、超過勤務命令の上限時間を遵守します。

虐待やいじめのほか、学校や教育委員会への過剰な要求や学校事故対応等の諸課題について、スクールロイヤーを活用し、教員の働き方改革を推進します。

また、教員業務支援員を配置し、教員本来の業務に専念できる環境を整えます。合わせて、教頭の働き方改革に意欲的に取り組んでいる学校には、教頭の学校マネジメント等に係る業務を専門的に支援する教頭マネジメント支援員を配置します。

教員の家庭生活の充実及び心身のリフレッシュのため、年次有給休暇の取得促進を図ります。

長期休業中に学校閉庁日・休暇取得促進日を設定し、教職員が年次有給休暇等の休暇を取得しやすい環境を整備します。

・全職員

多忙化解消行動計画に基づく取組を今後も推進し、職員のワーク・ライフ・バランスを確立しましょう。

(6)休暇取得

目標 学校に勤務する職員の年間14日以上の子年次有給休暇を取得する職員の割合 70%
--

年間14日以上の子年次有給休暇を取得する職員の割合は、令和2年度と比較すると約20%上昇し、令和6年度は66.6%と目標値まであと一歩のところに来ています。目標値は引き続き70%とし、達成に向けて取得しやすい環境づくりに努め、取得促進を図ります。

・所属長等及び人事等担当部門

お盆期間は学校園を閉庁とするなど、夏季休業中の学校閉庁日を設定します。

また、この期間の前後も、できる限り研修会等を設定しないなど休暇取得促進日を設定することで、休暇を取得しやすい環境をつくります。

また、各学校園での運動会や文化祭などの振替休日設定されやすい月曜日に研修会や説明会を設定しないように年間の研修計画を調整します。

・全職員

多忙化解消行動計画に基づく取組を今後も推進し、職員のワーク・ライフ・バランスを確立し、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努めましょう。

(7)ハラスメント等の対策

本市においては、ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置を講じることにより、職員が対等平等な関係で快適に働くことができる勤務環境を実現することを目的に「新潟市教育委員会職員のハラスメント防止に関する要綱」を定めています。

職員が対等平等な関係で快適に働くことができる勤務環境を実現するため、管理職を対象としたハラスメント防止研修を開催し、職場研修を実施していますが、依然として、ハラスメントに関する相談が寄せられている状況です。

今後も各所属内でのハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、管理職研修や職場研修を通じて、意識の向上を図っていきます。

・所属長等及び人事等担当部門

管理職を対象とした研修、各所属での研修を開催し、職員全体のハラスメントに対する意識向上を図ります。