

特定事業主行動計画等における女性管理職割合の目標設定状況等

(令和4年3月1日時点)

都道府県名	1. 特定事業主行動計画等における校長及び副校長・教頭のそれぞれの女性割合に係る目標及び取組の設定状況(※)	2. 数値目標			【参考】女性管理職割合(令和3年度時点)		3. 具体的取組	4. 特定事業主行動計画等(URL)
		目標年度	校長	副校長・教頭	校長	副校長・教頭		
北海道	○	令和7年度	15%	15%	8% (121人)	11% (171人)	<ul style="list-style-type: none"> ・人事上の配慮：子育てや親の介護等の事情がある職員の異動等について配慮する。 ・積極的な育成・登用：女性の管理職育成・登用のため、教務主任など中核的な役割に女性教職員を積極的に配置。 ・女性教職員を対象としたミドルリーダー養成研修の開催：女性教職員のキャリアアップへの意欲の醸成やスキルアップを図るため、全道各管内で開催。 	https://www.dokyoii.pref.hokkaido.lg.jp
青森県	○	令和7年度	16%	16%	13% (62人)	15% (77人)	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の配置バランスを考慮した職員配置を行う。 ・管理職へのステップとして、女性職員を教務主任等の校務分掌組織の役職に積極的に登用するよう、管理職に働きかける。 ・人事評価その他の能力に基づき、女性職員を積極的に分掌主任等に登用するよう管理職に働きかける。 ・男性女性を問わず、育児休業や介護休暇等により、業務から長期間離れた場合であっても、復職後の人事評価その他の能力の実証に基づき、登用に際して十分に配慮する。 ・長時間勤務や成果のみが評価されるような職場にならないために、学校訪問や校長会等の機会をとらえ、管理職員の意識改革を図るとともに、女性職員を分掌主任等へ積極的に登用するよう働きかける。 ・女性が仕事と家庭生活を両立するためには、男性が家庭において家事や育児を積極的に行うことが不可欠であることから、啓発資料の周知等により、男性職員の意識醸成を促す。 	https://www.pref.aomori.lg.jp/shiki/kyoiku/e-shokuin/iyoseikatsuyakukouki.html
岩手県	△	令和7年度	22.5%		15.3% (79人)	23.9% (134人)	<ul style="list-style-type: none"> ①教員採用試験に関する説明会等において、女性職員のキャリア形成を支援する取組をPR ②女性職員のライフステージに応じた計画的な人材育成 ③特徴のある学校への女性職員の人事配置を積極的に行い、キャリア形成を促進 ④教職員等中央研修に、能力と意欲のある女性職員を積極的に派遣し、キャリア形成を支援 ⑤性別にとらわれず、業績等を重視した任用を徹底 ⑥管理職としての適性を有している女性職員への管理職任用試験の受験勧奨 ※令和4年度中を目途に、校長及び副校長について、より具体的な目標数値を設定する予定	https://www.pref.iwate.jp/kyouiku/ubunka/kyoiku/kyoushokuin/1006508/1006513.html
宮城県	△	令和7年度	20%		18.5% (84人)	19.1% (100人)	<ul style="list-style-type: none"> ・性別にとられない人事配置の実施 ・管理職選考受験に対する女性職員への声掛けを各学校の校長等から積極的に行ってほしいことを、管理職等が参加する会議の場で依頼 ※令和4年度に特定事業主行動計画を改定して設定予定	https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/ky-teacher/iyousei-syokugyousennaku.html
秋田県	△	令和6年度	20%		12.8% (43人)	21.9% (85人)	女性教職員の希望や適性に配慮しながら、キャリアアップを意識した業務分担を行い、適任者には管理職試験の受験を促します。 ※校長及び副校長・教頭のそれぞれの女性割合に係る目標設定については、令和6年度の特定事業主行動計画改定の際に検討する予定としている。	https://www.pref.akita.lg.jp/pages/archive/9494
山形県	△	令和7年度	25%		13% (48人)	25% (104人)	<ul style="list-style-type: none"> ①目標設定及び市町村教育委員会への協力要請 ・県立学校及び教育事務所ごと数値目標を設定すること ・校長の人事評価の観点に、女性管理職の育成についての視点を設定すること ・一人でも多くの女性管理職を学校に配置し、身近なモデルをつくること ②校長会・教頭会へ各校における女性管理職育成を依頼 ・力量のある女性教諭を重要なポストにつけ、OJTを通して育成すること ・管理職に対する意識啓発をすること ・職場での女性管理職を育成していく空気の醸成、女性が働きやすい職場環境の整備をすること ・教職大学院や中央研修へ女性教諭を積極的に派遣すること 	https://www.pref.yamagata.jp/documents/10010/tokutei2021.pdf
福島県	○	令和7年度	13%	15%	8.1% (56人)	10.7% (85人)	<ul style="list-style-type: none"> ・学校経営に関わる主任等、ミドルリーダーへの女性の積極的な登用を図る。 ・女性教職員がロールモデルとして意識できるよう、女性の管理職や主任等ミドルリーダーを担っている先輩教職員に、各種研修会の講師等を依頼する。 ・市町村公立義務教育諸学校において、女性管理職については、原則として管内配置する。 	https://www.pref.fukushima.lg.jp/uploaded/library/zyosei_katsuyaku_koudoukeikaku030401.pdf
茨城県	○	令和7年度	20%	25%	20.5% (162人)	26.9% (253人)	<ul style="list-style-type: none"> ・公正な人事評価に基づく登用の拡大 ・人事配置上の配慮 ・研修の充実 	https://www.edu.pref.ibaraki.jp/board/welcome/keikaku/iyoseikatsuyaku/index.html
栃木県	○	令和7年度	21.2%	34.3%	22.9% (131人)	37% (230人)	<ul style="list-style-type: none"> ・男女を問わず、各ステージや職位に応じた研修を実施し、求められる能力の開発を図る。 ・男女を問わず、能力、意欲、勤務成績などを総合的に判断し、昇任にふさわしい教職員であれば積極的に登用する。 	http://www.pref.tochigi.lg.jp/m01/keikaku/documents/koudoukeikaku2021_1.pdf
群馬県	○	令和7年度	20.5%	28.1%	17.5% (95人)	24.5% (142人)	<ul style="list-style-type: none"> (1) ワーク・ライフ・バランス推進のための取組 ① 家事・育児や介護を担いながら活躍できる職場環境の整備 ② 男性職員の家事・育児参画の促進 (2) 働き方の見直しに向けた取組 ① 柔軟な働き方の検討 ② 時間外勤務の縮減 ③ 休暇取得の促進 (3) 女性職員の活躍推進に向けた取組 ① 女性職員の採用拡大 ② 職域の拡大・計画的育成とキャリア形成支援 	https://www.pref.gunma.jp/07/a1600187.html

埼玉県	○	令和7年度	20%	25%	18% (222人)	19% (263人)	・女性活躍の意識醸成や、男女を問わず働きやすい環境づくりのため、職員の意識改革を促すよう、教育長からメッセージを発信。 ・市町村教育委員会等に対して、女性管理職の発掘について依頼。 ・男性管理職の大幅な意識改革。	https://www.pref.saitama.lg.jp/e2201/904-20091204-267.html
千葉県	—	—	—	—	17.4% (194人)	22.2% (280人)	引き続き、男女区別のない登用を促進するとともに、研修による意識改革や人材開発、主幹教諭を含めた主任層への女性職員の積極的な登用を周知し、教育現場における男女共同参画の取組を促進する。	https://www.pref.chiba.lg.jp/kyouiku/soumu/josei-katuyaku.html
東京都	○	令和7年度	23%	29%	18% (387人)	27% (630人)	「女性管理職ロールモデル集」女性教員の教育管理職等への登用を促進するため、ライフ・ワーク・バランスについての工夫を女性管理職のロールモデルとして示す。	https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/03jinji/pdf/iisedai/lwbplan-honbun2021.pdf
神奈川県	○	令和7年度	県立学校 30% 市町村立学校 50%	県立学校 30% 市町村立学校 50%	31% (207人)	38% (333人)	中堅女性教員を対象として、「神奈川県公立学校男女共同参画推進セミナー」を昭和58年より毎年実施している。セミナーは、将来のキャリアアップを見据え、業務遂行にあたる際のマネジメントの考え方など教員としての意識の醸成及び資質の向上を図ることを目的として、民間企業等の女性管理職による講話や研究協議を行っている。	https://www.pref.kanagawa.jp/docs/s6d/cnt/f7380/index.html
新潟県	△	令和7年度	・市町村立学校・県立特別支援学校：15% ・県立高等学校・中等教育学校：10%		14% (85人)	15% (98人)	・長時間勤務の是正等の働き方の見直し（ワーク・ライフ・バランスの推進） ・人事異動方針説明会における校長への働き掛け（男女の別なく力量と意欲ある教職員が管理職を目指すように積極的な声かけを行うこと） ※校長及び副校長・教頭それぞれの女性割合に係る数値目標は、令和4年度中に特定事業主行動計画を改定し、設定予定	https://www.pref.niigata.lg.jp/sec/kyouikusomu/1356840428298.html
富山県	△	令和7年度		35%	26% (79人)	39% (157人)	女性教職員個々が持つ能力や特性を十分に引き出し、発揮できるよう、引き続き、女性教職員が働きやすい職場環境を整備することはもとより、スキルアップや意識啓発のための研修など、人材育成を図るための取組を進める。 ※校長及び副校長・教頭それぞれの数値目標については、次回改定時（時期未定）に設定予定。	https://www.pref.toyama.jp/3000/kurashi/kyouiku/kosodate/ki00023131.html
石川県	△	令和7年度		40%	34% (112人)	41% (151人)	適材適所の配置に努めているが、特に女性管理職登用についての取組は行っていない。 ワークライフバランスを意識して、教職員の多忙化改善の取組は積極的に行っている。 ※R8年度改訂版にて設定予定	https://www.pref.ishikawa.lg.jp/kyouiku/syomu/
福井県	△	令和7年度		30% (学校・教育庁)	22% (64人)	31% (95人)	○女性教職員の意識改革、計画的な人材育成 ・女性校長教頭会と連携し、管理職の仕事内容ややりがいの共有を図る ・校内の中心的な業務（学年主任、教務主任、研究主任等）の担当とする ・異校種との人事交流、教育委員会事務局への配置、教職大学院、県外への派遣等を推進する ・中堅教諭等資質向上研修やマネジメント研修において、マネジメント能力の育成を図る ※令和4年度以降に設定予定	https://www.pref.fukui.lg.jp/doc/gakushin/josei/jisedai.html
山梨県	○	令和7年度		13%	7% (21人)	15% (52人)	・学校訪問や市町村教育委員会訪問において、女性管理職をめざす教員を増やすための働きかけを、教育長や学校長に直接お願いして促す。また、教職員との個人面談を通じて、各自の状況を把握すると共に、管理職試験の受験を促す。 ・教職員のリーダー的な立場を経験し、管理職としての資質能力を高めるために、教務主任等の主要なポストに女性を充てるなど校務分掌等を工夫するよう市町村教育委員会や学校長に働きかける。 ・教員育成指標を踏まえ、各キャリアステージにおける目標を持たせ、早い段階から管理職を意識させる。また、キャリアステージに応じた研修の充実を図る。 ・アンケート調査により、女性教員の管理職に対する意識や考え方を把握し、取組に反映する。	https://www.pref.yamanashi.jp/kyouikusom/r20401shigetokosodatekyoudousankaku.html
長野県	△	令和7年度	・小中学校・特別支援学校：22% ・高等学校：13%		14.6% (91人)	22.6% (153人)	・新女性教職員を対象のキャリア形成研修・交流の実施 ・キャリア形成とライフステージに対応した人事異動（県教委での勤務や学校で様々な校務分掌を経験させる） ・一人ひとりの主体的なキャリア開発の支援（キャリアステージに応じた研修等の支援） ※左記目標達成の目安として校長19.0% 副校長・教頭 22.3%を見込んでいる。	https://www.pref.nagano.lg.jp/kyouiku/kyouiku/gyose/sonota/iyoseikatsuyaku.html
岐阜県	△	令和7年度		25%	19% (120人)	31% (234人)	・管理職や市町村教育委員会が、女性教職員のキャリア形成について女性教職員に助言し、計画的に経験を積ませ育てていく ※令和7年度までに特定事業主行動計画等を改定し、設定予定	https://www.pref.gifu.lg.jp/site/edu/1118.html
静岡県	△	令和6年度	高等学校 16% 特別支援学校 50% 小中学校 22%	高等学校 22% 特別支援学校 50% 小中学校 28%	19% (110人)	25% (186人)	・国や教育委員会等主催の研修会への女性教職員の参加の拡大 ・校長との面談等による意識付け ・女性教員を積極的に、主任等に充てることで育成を図る。 ・学校の働き方改革を推進し、管理職の負担も軽減していく。 ・県立特別支援学校では、若手の女性教職員が部主事や教務主任、学年主任等の役職や事務局等での経験ができる機会を積極的に増やしていく。 ・また、若手の女性教職員の長期研修及び大学院派遣、マネジメント研修等の機会を意図的に増やす。 ※職種ごとそれぞれの目標設定は、令和4年3月中に対応予定で、令和4年4月1日付けで変更予定	http://www.pref.shizuoka.jp/kyouiku/kk-010/soumutop.html
愛知県	△	令和7年度		30%	17% (205人)	28% (384人)	将来の管理職候補となる有能な女性教員が、早期に学校運営や組織マネジメントの経験を積み、組織管理の重要性和やりがいを感じられるよう、主任ポストへの登用を積極的に進めます。 ※校長及び副校長・教頭のそれぞれの女性割合に係る目標は令和4年3月末頃公表予定。	https://www.pref.aichi.jp/soshiki/kyosyokuin/kyoiku-r3kodokeikaku.html
三重県	△	令和7年度		30%	19% (103人)	30% (183人)	・女性の意欲と能力を重視する旨を人事異動実施要領に明記し、管理職に積極的に登用する。 ・中堅教職員に対する各種研修会等において管理職に対する意識づけを行い、管理職（教頭）選考の受験者の拡大を図る。 ・管理職（教頭）選考において、校長からの女性の推薦枠を2名から3名に拡大することにより、女性の管理職選考の受験を促す。 ・管理職（教頭）選考において、事情がある場合には勤務可能な地域の選択・申し出を可能とすることにより、受験者の拡大を図る。 ※校長及び副校長・教頭それぞれの目標設定時期は、未定。	http://www.pref.mie.lg.jp/KYOSYOK/HP/000182679.htm

滋賀県	○	令和7年度	22%	33%	18% (65人)	31% (134人)	女性職員を教育委員会事務局に積極的に登用し、教育行政に携わることで学校現場とは異なる視点で業務にあたるようスキルアップを促し、管理職へ育成している。 また、各学校に対しては、学年主任等に積極的に配置するよう指示し、管理職昇任試験の受験を促している。	http://www.pref.shiga.lg.jp/edu/toukei/shiryo/304492/320983.html
京都府	○	令和7年度	25%	25%	20.1% (69人)	25.8% (102人)	管理職選考実施要綱において、女性教員を積極的に候補者として推薦するよう記載するとともに、教職員人事異動実施要綱に女性職員の管理職への登用を積極的に推進する旨を記載し、女性管理職の登用の推進を図っている。	http://www.pref.kyoto.jp/iosej/4/thdanjoplan.html
大阪府	△	令和7年度	25%		23.7% (232人)	21.8% (228人)	・適材適所の人事配置によるキャリア形成 ・女性教職員の意向向上及び育児休業からの復帰支援 ・多様な職務従事機会の付与等	https://www.pref.osaka.lg.jp/kyoshokuin/iosej_keikaku/index.html
兵庫県	△	令和7年度	22%		17% (173人)	21% (227人)	・管理職への登用や校内の意思決定への関わりを望む女性教職員、さらには一定の経験を積んだ女性教職員を対象とした「スマートワークス研修」を実施。 ・多様なキャリアの女性教職員が、将来的に管理職をめざすことにつながるよう、多様なモデルを提示し、管理職の仕事の意義ややりがい、仕事と家庭の両立への取組等、管理職の魅力を積極的に発信等 ※特定事業主行動計画等に校長及び副校長・教頭それぞれについての目標を定める予定時期については、検討中。	https://www.hyogo-c.ed.jp/~kyoshokuin-bo/03kyouidanjyokyoudousankaku.pdf
奈良県	○	令和7年度	20%	25%	16% (51人)	22% (78人)	・労働人口減少による採用競争激化への対応や若手人材の不本意な離職を防止するため、新たな採用手法を検討する等、職種を問わず採用活動を継続・強化する。 ・仕事と生活の両方を支援する制度の紹介やそれらの制度を活用しながら活躍する職員のメッセージを発信するなど、積極的に募集・広報活動を行う。	https://www.pref.nara.jp/55581.htm
和歌山県	△	令和7年度	30%		20% (76人)	31% (130人)	(1) 女性職員の採用 ～魅力ある職場環境づくり～ ① 採用説明会等に女性職員を積極的に派遣し、女性の視点から見た業務のやりがい等を説明する。 ② セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等のハラスメントを防ぐため、研修等を通じて、固定的な性別役割分担意識を排除し、個人が尊重される職場環境づくりに努める。 (2) 女性職員の配置・育成・教育訓練及び評価・登用 ① 管理職候補となる女性職員の育成を図るため、女性に対しても多様な職務機会を付与する等、キャリアアップを支援する。 ② ロールモデルとなる管理職の育成に努める。 ③ 管理職昇任試験の対象となる女性職員に対し、積極的に受験するよう、所属長から呼びかけ等を行う。【教職員のみ】 (3) 育児・介護等との両立支援 ～男性の育児・介護等への参加も大切～ ① 男性に対し、積極的に育児・介護等に参加するよう意識啓発を行う。 ② 男女ともに育児・介護等に積極的に参加できるように、休暇等制度を周知徹底し、育児・介護等に係る休暇等制度の利用を推奨する。 ③ 子供の出生後8週間以内に5日以上連続した休暇の取得（配偶者の出産に係る特別休暇、育児参加休暇等の特別休暇と年次有給休暇を合わせて取得）を推進する。 ④ 職員が育児休業等を取得した際は、任期付採用や臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図る。 ⑤ 仕事と家庭の両立について理解ある職場環境を築くため、研修等を実施する。 ⑥ 小学校就学始期に達するまでの子供のいる職員に対して、仕事と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について、周知徹底を図る。 ⑦ 毎月19日を「育児の日」とし、職員が家庭での育児に参加できるように、定時退庁を奨励する。 ※校長及び副校長・教頭それぞれについての目標については、令和4年度中に設定を検討する	https://www.pref.wakayama.lg.jp/prefg/500100/shokuin/jyoseikatuyaku/jyoseikatuyaku.html
鳥取県	○	令和7年度	20%	40%	17% (34人)	36% (91人)	・職員の意欲、意向等を踏まえた上で、多様かつバランスの取れた能力開発を進めることで、女性教職員を積極的に登用 ・教職員が安心して出産や子育てに専念できるよう代替職員の確保や休業中の職場との相談連絡体制の整備、職場復帰への支援体制の充実を図る ・出産や育児などライフステージの変化が生じる女性教職員が意欲を持って職務に従事できるよう、知事部局等の実施する研修等を活用し、仕事と家庭のバランスを図る ・研修会等を利用して女性管理職からのメッセージを伝える機会を設ける。	https://www.pref.tottori.lg.jp/256168.htm
島根県	○	令和7年度	20%	26%	10% (38人)	19% (67人)	教員研修のなかに、管理職のやりがい等を聞くような研修を設ける。 現所属長から積極的に昇任試験受験への声かけをしてもらう。	www.pref.shimane.lg.jp
岡山県	△	令和7年度	30%		25% (119人)	26.9% (163人)	・人事異動に関する配慮 ・出産や育児を想定した女性教職員のキャリア形成（多様な業務の経験） ・制度の周知やロールモデルの紹介 ※令和8年度からの新たな特定事業主行動計画等において目標設定予定	https://www.pref.okayama.jp/site/16/468732.html
広島県	△	令和7年度	40%		31% (175人)	40% (246人)	・「広島県公立学校教職員人事異動方針」に、管理職への女性の任用を積極的に推進することを明記 ・女性教職員への推薦研修の受講を積極的に推進 ・ロールモデルとなる女性管理職と若手女性教職員との意見交換の場の設定 ※令和4年度中に個別の目標を設定予定	https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/kyouiku/iosej-iisedai.html
山口県	△	令和4年度 (R4.4.1)	18% ※事務職員を含む		13.6% (63人)	23.8% (134人)	・人事異動方針に女性管理職の採用・昇任に努めることを掲げ、女性職員の管理職登用に取り組んでいる。 ・管理職候補者選考試験を受験する女性教員の増加を図っている。 ※令和4年度に特定事業主行動計画の改定を予定しており、校長、副校長・教頭の数値目標について設定予定。	https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a50100/toku-keikaku/iosej.html

徳島県	○	令和7年度	20%		12% (33人)	26% (102人)	・女性教職員が、育児等により時間に制約のある中でも、将来のキャリアをイメージしつつ仕事への意欲を高めることができるよう、多様な働き方のロールモデルやキャリアパス事例の紹介を行う。 ・将来管理的地位に成長していく女性教職員が、各役職段階において、必要な能力開発の機会を得られるよう、積極的に各種研修への参加を促し、業務の目標設定等に対して適切な指導、助言を行う。 ・教育現場のミドルリーダーである指導教諭に、管理職へのキャリアアップ意識の醸成を図る。 ※徳島県の特定事業主行動計画では、本庁課長相当職以上（校長）に女性が占める割合20%、教頭以上に女性が占める割合25%と目標数値を設定している。	https://www.pref.tokushima.lg.jp/ippannokata/kyoiku/gakkokyoiku/2016032800059/
香川県	○	令和7年度	20%	30%	18% (45人)	27% (103人)	(1)女性に対する職業生活における機会の提供の取組み ・女性向け採用広報活動の強化 ・人材育成を意識した人事配置 ・管理職等への積極的な登用 (2)職業生活と家庭生活との両立に資する職場環境の整備の取組み ・事業・業務の見直しと働き方改革 ・男性職員が家庭生活へ参加しながら活躍できる職場環境の整備 ・育児休業職員への支援 ・職員研修の実施	https://www.pref.kagawa.lg.jp/kenkyou/kyoiso/plan/syokuin/tokutei/jigyo2016.html
愛媛県	△	令和6年度	23%以上		11.8% (52人)	16.9% (84人)	・任用選考審査の募集にあたり、管理職による女性教員への積極的な声かけ ・家庭の事情等に配慮した配置に努める ・主幹教諭や教務主任等を対象にした学校マネジメント研修の実施 ※校長・教頭それぞれの数値目標は、特定事業主行動計画等を令和4年4月1日付けで改定して設定する予定	https://ehime-c.esnet.ed.jp/soumu/tokutei_josei/tokutei_josei_top.html
高知県	△	令和7年度	30%		23.9% (76人)	36.3% (144人)	管理職の推薦制度の活用により引き続き積極的な女性管理職の登用に取り組んでいく。 ※校長及び副校長・教頭のそれぞれの女性割合に係る目標及び取組については令和7年度末に特定事業主行動計画等を改定し、設定予定。	https://www.pref.kochi.lg.jp/soshibi/310601/2016033100356.html
福岡県	○	令和7年度	20.3%	30.0%	19.5% (148人)	28.2% (250人)	・働き方改革による男女ともに仕事と家庭の両立ができるようにする。 ・管理職の魅力を伝える。 ・女性のキャリア形成支援 ・積極的に指導教諭・主幹教諭に登用する。	https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/tokutei/jigyouunushi.html
佐賀県	○	令和7年度	18.1%	27.3%	15.5% (42人)	25.4% (85人)	・将来指導的地位へ成長していくことが期待される人材プール（主幹教諭、指導教諭、事務主任）に関する目標も定めることで取組を強化する ・女性職員が若いうちから将来のキャリアをイメージしつつ仕事への意欲を高める研修や職務上の機会の付与等により、女性職員の意識向上及び人材育成を図る ・女性職員のキャリア形成を意識した計画的な人事配置に努め、女性職員の意識向上と潜在能力の発揮を促進する ・女性職員が将来のキャリアプランのイメージ・意欲を持てるよう、ロールモデルとなる人材の発掘・育成を行うほか、子育て等をしながら様々な働き方の経験を持つ職員や多様な女性職員の活躍事例の紹介を行う予定 ・女性職員の学校経営への参画を促すため、管理職の役割について整理・改善し、職務内容の明確化に努める	https://www.pref.saga.lg.jp/kyouiku/kiiji00379913/index.html
長崎県	△	令和7年度	16%		9% (48人)	12% (73人)	・学校マネジメントに関する研修へ男女1名ずつ参加させるなど、積極的な参加を促している。 ・実態を把握するために職員アンケートを実施予定。 ・地区別懇談会など、意欲の喚起を主眼とした「場」を設定予定。 ・令和4年度中に校長、副校長・教頭について、それぞれの目標値を設定予定	https://www.pref.nagasaki.jp/bunrui/kanko-kyoiku-bunka/kyoikukikannado/overview/employer_action_plan/
熊本県	○	令和7年度	20.5%	25.2%	15.7% (66人)	16.9% (81人)	・学校における主任主事や教育委員会事務局などにおける指導主事登用などを通して、管理職への意識付けを図る。併せて、女性教諭が管理職を目指すよう研修会を通して更なる意識高揚を図るとともに、校務の見直しなどにより管理職の多忙感の解消などの環境を整備しながら、女性管理職の積極的な登用を図る。 ・市町村立学校においては、校長会や校長研修会等を通して、女性管理職の積極的な人材育成をお願いする。特に、教務主任や研究主任、生徒指導主事などの主任・主事の職位を経験させることで、校務運営を組織的にとらえる視点を育てるよう努めている。また、令和2年度は、「創造熊本の教育チャレンジゼミ」（中堅教員リーダー育成）研修会（R元中堅教員研修会）を実施し、学校人事課長講話や働き方改革等についての協議を行い、学校のリーダーとしての意識の高揚につなげた。 ・県立学校においては、校長会や校長研修会等を通して、女性管理職の積極的な人材育成をお願いする。また、平成24年度から実施している中堅教員研修会において、積極的に女性教諭の参加を呼びかけ、管理職としての意識高揚を図っている。	別紙参照（PDF）
大分県	△	令和7年度	25%		14% (59人)	21% (100人)	・女性の主要主任・班総括等への積極的な任用 資質・能力向上や意識改革を図り、能力、適性、意欲に基づく主要主任や班総括等への任用をより一層推進するとともに、管理職試験の受験者確保に努める。 ・管理職の意識改革 学校は男女、年代、職種等様々な職員で構成されており、限られた人員で最大限の効果を発揮するためには、管理職が中心となり一つの組織として機能させることが重要であるため、女性を含む多様な人材を有効に活用できるようマネジメント研修の充実を図り、管理職の意識改革を進める。 ※校長及び副校長・教頭それぞれの女性割合の設定時期については現時点では未定	https://www.pref.oita.jp/soshiki/11200/joseisyokuin-katuyakuplan.html
宮崎県	△	令和6年度	教職員の教頭または事務長以上及び主要ポスト職に占める女性の割合 27%以上		8% (32人)	13% (56人)	・女性管理職のロールモデルについて市町村教育委員会等の推薦を踏まえ、女性管理職の登用に関する資料等に掲載するなど啓発を図る予定である。 ・令和3年度管理職採用からエリア昇任制度を導入しており、今後更なる周知を図る予定である。 ※ 数値目標については、令和4年度中に特定事業主行動計画の一部見直しを行い、校長及び副校長・教頭それぞれの数値目標を明記する予定にしている。	https://www.pref.miyazaki.lg.jp/kyoiku/somu/kyoikukosodate/kyoiku/20190613140550.html

鹿児島県	○	令和7年度	14%	19%	11% (83人)	15% (122人)	管理職任用標準試験の受験資格について、養護教諭、事務職員及び栄養教諭を加えるなど、受験する職種の拡大を行った。	http://www.pref.kagoshima.jp/ba01/joseikatuyaku.html
沖縄県	△	令和7年度	26%	—	20.6% (91人)	17.8% (89人)	・学校管理職による有能な女性職員への声かけ ・各種主任や主幹教諭への積極的登用	https://www.pref.okinawa.jp/edu/somu/edu/shisaku/tokuteiji.html
札幌市	△	令和7年度	19%	—	17% (54人)	15% (47人)	男女が共に子育てや介護をしながらでも、管理職を目指しやすい環境づくりを進めるため、各学校で業務の効率化の推進や会議の運営等の改善など具体的な取組が進むよう、教育方針説明会や管理職研修において啓発していく。加えて、管理職選考の際に、女性の受検を一層促すよう募集時における周知を徹底していく。 特定事業主行動計画等に校長及び副校長・教頭それぞれについての目標については、次期計画策定時に設定予定。	https://www.city.sapporo.jp/somu/kosodate/index.html
仙台市	—	—	—	—	18% (34人)	21% (42人)	※校長及び副校長・教頭それぞれの女性割合の設定時期については令和4年度に設定予定	
さいたま市	○	令和7年度	16%	24%	15% (25人)	22% (44人)	管理職を含む全ての教職員にとって働きやすい職場づくり、ワークライフバランスの取れた職場づくりに向けた学校の働き方改革を推進するとともに、研修会等で、管理職のやりがいや魅力を発信する。 また、管理職選考試験において、教諭に加え、養護教諭や栄養教諭、事務職員等、幅広い職から優秀な人材が志願できるようにしている。	https://www.city.saitama.jp/006/005/004/p080714.html
千葉市	○	令和7年度	20%	29%	20% (33人)	38% (66人)	多様性の推進において女性管理職を積極的に登用している。優れた人材を登用する観点から、夫婦ともに管理職という例を設けている。この取組を始めて4年目となる。	https://www.city.chiba.jp/somu/somu/jinij/joseikatsuyaku.htm
横浜市	△	令和7年度	30%	—	28% (142人)	32% (174人)	管理職候補の育成だけでなく、女性も管理職として活躍できる環境づくりも併せて進めていく。 ※特定事業主行動計画等に校長及び副校長・教頭それぞれについての目標を定める予定時期については、検討中です。	https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/saiyo-jinij/jinij/potential/wprogram.html
川崎市	△	令和7年度	30%以上	—	31.6% (55人)	39.4% (74人)	女性活躍を推進するため、ワーク・ライフ・バランスの推進や育児・介護等に関する両立支援制度の充実などの働きやすさに取り組みます	https://www.city.kawasaki.jp/170/page/0000078413.html
相模原市	△	令和7年度	40%	—	25% (26人)	45% (49人)	・女性職員の多様なポストへの積極的な登用。 ・採用時からのキャリア形成支援の充実。 ・女性の採用拡大に向けた積極的な取組（情報公開、途中採用の実施、女性が働きやすい施設の整備） ・ハラスメント対策の実施。 ※次期特定事業主行動計画改定（令和7年度）に向けて、校長、副校長それぞれの目標を設定予定。	https://www.city.sagamihara.kanagawa.jp/res/projects/default_project/page/001/004/381/202004_syokuinouen.pdf
新潟市	△	令和7年度	20%	—	20% (34人)	15% (28人)	・女性管理職の教頭受験率の向上のため、受検条件の緩和 ・力量ある女性教員の主任層への積極的登用 ・女性教員の学校運営参画意識の啓発 ・校長から女性教員へ管理職選考への意識の醸成 ・第3次多忙化解消行動計画に基づく取組の推進 ※令和4年度以降に特定事業主行動計画を改訂し、設定予定	https://www.city.niigata.lg.jp/kosodate/gakko/gakko_keikaku/gakkoiniitokutei.html
静岡市	△	令和4年度	15%	—	14% (18人)	22% (29人)	・女性活躍推進に関する管理職の意識・スキルの向上 ・女性職員の職域拡大・計画的育成の強化 ・女性職員の継続的なキャリア形成支援の実施 ・次期特定事業主行動計画（令和5～7年度）において「校長20% 教頭25%」に目標設定する方向。	http://www.city.shizuoka.lg.jp/671_000036.html
浜松市	△	令和7年度	15%	—	20% (28人)	22% (32人)	特定事業主行動計画を改定し、校長及び副校長・教頭それぞれについての目標を定める時期については、検討中。	http://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp/documents/53088/koukikeikaiku.pdf
名古屋市	△	令和7年度	19%	—	16% (60人)	21% (79人)	・市教員の人事異動の実施 ・将来の女性候補者の育成に取り組み、積極的に女性管理職の登用を進める。また、16区全区に女性校長及び女性教頭を配置する。 ・教務主任女性比率を高めることを通じて、管理職女性比率を高めていくよう努める。	
京都市	△	令和7年度	25%	—	27% (65人)	22% (59人)	・異動希望を踏まえた異動や配置上の配慮 異動希望調査書及び人事異動ヒアリングに基づき、子育て等の事情に配慮した人事異動上の配慮を行います。 ・子育て支援制度の活用に伴う人的措置 円滑な引継や休暇を取得する教職員の負担軽減のため、教職員の休暇取得により欠員が生じる前に教職員を先行して配置する他、代替教職員及び補助業務を行う教職員の速やかな配置に努めます。 ・昇任要件等の見直し 育児休業や子育て等による事情などを踏まえ、昇任に係る年齢要件の上限を撤廃するなど、昇任の機会を確保・拡大することで、引き続き、資質・力量や実績に基づいた管理職等の登用に努めます。 ・家事や育児を支援する外部サービス等の情報提供 家事や育児の支援を必要とした場合に利用できる育児サポートや家事代行等、民間サービスの情報を提供します。 ※特定事業主行動計画等に校長及び副校長・教頭それぞれについての目標を定める予定時期については未定	https://www.city.kyoto.lg.jp/kyoiku/cmsfiles/contents/0000282/282984/ouenplan.gakkou2103.pdf
大阪市	—	—	—	—	12% (49人)	18% (80人)	教頭・指導主事選考試験の実施要領において、管理職への女性登用を促進するように明記するとともに、校長会会長を通じ女性教員の積極的な出願を依頼している。 ※数値目標については、令和4年度中に特定事業主行動計画等を改定し、設定予定	https://www.city.osaka.lg.jp/jinji/page/0000004971.html
堺市	—	—	—	—	21% (29人)	26% (38人)	女性教員の主幹教諭への積極的登用 女性職員に対する管理職選考受験への呼びかけ ※特定事業主行動計画においては、校長・副校長・教頭・園長をあわせて「管理職に占める女性の割合」として目標を設定している。 ※現在、令和4～8年度を計画期間とする計画を改定中である。	https://www.city.sakai.lg.jp/shisei/gyosei/shishin/jinji/kosodatejyoseikatuyaku.html

神戸市	△	令和7年度	25%		10% (27人)	22% (75人)	<p>(1) 男女ともに活躍できる多様な人材育成、キャリア形成支援</p> <p>①資質・能力のある教職員の管理職への計画的な登用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職・主幹教諭等昇任選考の見直し（年齢要件の引下げ等）（R2～） ・全教職員を対象とした昇任意向調査の実施（R2～） ・複数教頭配置校の拡充（R2～） <p>②昇任意欲を支える環境づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性教職員のキャリア形成を促進する研修の実施（H29～） ・管理職支援アドバイザーの配置（R3～） <p>(2) 風通しの良い組織風土の醸成、誰もが働きやすい環境づくり</p> <p>①学校園・事務局における働き方改革の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校園・事務局の業務改革（業務総量の削減及び職責・経験に応じた標準的業務の整理）（R3～） ・民間事業者のノウハウを活用した学校園の業務改善の推進（R3～） ・定期家庭訪問、宿泊行事、成績通知表の見直し（R1～） ・事務局から学校園への文書発出数の改善（R2～） ・学校給食費の公会計化の推進（R3～） ・学校園・保護者間の連絡ツールの導入（R3～） ・採点支援ソフトウェアの導入（R3～） <p>②全教職員が働きやすい職場環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・スクール・サポート・スタッフの配置（H29～） ・教育事務職員の相互支援体制の構築（H30～） ・育休後の円滑な職場復帰に向けた「いきいきプレ出勤制度」の活用（H22～） ・育児休業代替任期付教職員制度の導入（H29～） ・フレックスタイム制度の導入（R1～） ・夜間電話対応の音声アナウンスへの切替え（R1～） ・メンター制度（検討） <p>③部活動指導のあり方を見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中学校部活動ガイドラインの策定・運用（H30～） ・部活動指導員の配置（H30～） <p>※令和4年度以降、校長・教頭それぞれの数値目標を設定予定。</p>	https://www.city.kobe.lg.jp/a55153/edu-iosei.html
岡山市	○	令和7年度	20%	25%	21% (27人)	38% (60人)	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革を進め、教頭職の負担軽減を図ることが必要で、教頭職をやりがいや魅力ある職にしていくこと。 ・性別に関係なく優秀な人材の育成（ミドルリーダー等）や、誰もが働きやすい職場づくり（定時退校日の設定、風通しのよい職場づくり等）に努めていく。 	https://www.city.okayama.jp/shisei/0000003716.html
広島市	○	令和7年度	30%	40%	26% (54人)	42% (98人)	<p>学校管理職である校長、教頭の校務の軽減を図りながら、研修の充実による女性教員の育成や女性自身の管理職への意欲の醸成を図り、校長や教頭への女性の登用を計画的かつ積極的に推進する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校における女性が働きやすい職場環境づくりに向けた子育て支援プラン説明会の実施 ・市の女性教員の国等への派遣研修の実施 	https://www.city.hiroshima.lg.jp/soshiki/53/217988.html
北九州市	△	令和5年度	25%		25% (50人)	24% (49人)	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の教務主任への登用などによる指導的な役割付与 ・管理職からの期待の伝達や指導育成 ・主に女性教職員のキャリアアップやワーク&ライフを充実させるためのワーク&ライフ・デザイン研修を実施 ・女性管理職（ロールモデル）の紹介や子育て・介護と仕事の両立に関する情報発信を行う動画の作成 <p>※令和6年度からの特定事業主行動計画等を令和5年度中に改定し、設定予定</p>	https://www.city.kitakyushu.lg.jp/kyouiku/02900102.html
福岡市	○	令和7年度	23%	25%	21% (46人)	19% (53人)	<p>①主幹教諭及び指導教諭への女性教員の積極的任用</p> <p>②キャリア形成に向け、教育委員会事務局（指導主事等）への女性教員の積極的配置</p>	https://www.city.fukuoka.lg.jp/soki/iinii/shisei/tokutei_zigyounusi.html
熊本市	△	令和7年度	16%		17% (24人)	17% (26人)	<p>女性管理職の登用にかかる具体的な目標設定にあたり、令和3年4月、女性教職員を対象（回答者1,435人）に管理職昇任への希望や、女性管理職を増やすための考えについて、アンケートを実施した。回答から将来管理職になりたいと考える者は少なく、その理由としては、管理職は忙しく職に魅力を感じない、家庭との両立が難しいなど職場環境の問題、意識の問題等様々な意見が上げられたところである。</p> <p>※現時点では、目標を上回っているものの、更に増やしていくための具体的な取り組みについて検討を進めているところである。</p>	UploadFileDsp.aspx (city.kumamoto.jp)

(※) 管理職ごとの目標設定を既に行っている場合は「○」、管理職全体として一つの目標設定を行っている場合は「△」、目標値等の設定がない場合は「—」として標記。

女性管理職割合(R3~R7)

校種	職名	総数 (人)	女性管理職人数				女性管理職割合																					
			R3 (人)	増加数				R3				R4				R5				R6				R7				
				R4	R5	R6	R7																					
小学校	校長	236	53	3	3	3	3	22.5%	22.5%			23.7%	23.7%			25.0%	25.0%			26.3%	26.3%			27.5%	27.5%			
	副校長	1	0					0.0%	22.6%	22.5%		0.0%	24.3%	24.0%		0.0%	25.9%	25.5%		0.0%	27.6%	26.9%		0.0%	29.2%	28.4%		28.9%
	教頭	242	55	4	4	4	4	22.7%				24.4%			26.0%			26.0%		27.7%			27.5%		29.3%			
	事務長	9	5	5	5	5	5	55.6%	55.6%	55.6%		55.6%	55.6%	55.6%		55.6%	55.6%	55.6%		55.6%	55.6%	55.6%		55.6%	55.6%	55.6%		
中学校	校長	116	2	1	1	1	1	1.7%	1.7%			2.6%	2.6%			3.4%	3.4%			4.3%	4.3%			5.2%	5.2%			
	副校長	6	0					0.0%	9.2%	5.7%		0.0%	10.7%	6.9%		0.0%	12.2%	8.1%		0.0%	13.7%	9.3%		0.0%	15.3%	10.5%		12.1%
	教頭	125	12	2	2	2	2	9.6%				11.2%			12.8%			9.8%		14.4%			10.9%		16.0%			
	事務長	9	5	5	5	5	5	55.6%	55.6%	55.6%		55.6%	55.6%	55.6%		55.6%	55.6%	55.6%		55.6%	55.6%	55.6%		55.6%	55.6%	55.6%		
高校	校長	47	3	1		1		6.4%	6.4%			8.5%	8.5%			8.5%	8.5%			10.6%	10.6%			10.6%	10.6%			
	副校長	21	2		1		1	9.5%	8.8%	7.9%		9.5%	11.3%	10.2%		14.3%	15.0%	12.6%		14.3%	17.5%	15.0%		19.0%	21.3%	17.3%		22.9%
	教頭	59	5	2	2	2	2	8.5%				11.9%			15.3%			18.9%		18.6%			21.1%		22.0%			
	事務長	48	16	1		1		33.3%	33.3%	33.3%		35.4%	35.4%	35.4%		35.4%	35.4%	35.4%		37.5%	37.5%	37.5%		37.5%	37.5%	37.5%		
特支	校長	21	8		1		1	38.1%	38.1%			38.1%	38.1%			42.9%	42.9%			42.9%	42.9%			47.6%	47.6%			
	副校長	5	2	1		1		40.0%	26.9%	31.9%		60.0%	34.6%	36.2%		60.0%	38.5%	40.4%		80.0%	46.2%	44.7%		80.0%	50.0%	48.9%		49.3%
	教頭	21	5	1	1	1	1	23.8%				28.6%			33.3%			41.8%		38.1%			44.8%		42.9%			
	事務長	20	8		1		1	40.0%	40.0%	40.0%		40.0%	40.0%	40.0%		45.0%	45.0%	45.0%		45.0%	45.0%	45.0%		50.0%	50.0%	50.0%		

小中学校	校長	352	55	4	4	4	4	15.6%	15.6%			16.8%	16.8%			17.9%	17.9%			19.0%	19.0%			20.2%	20.2%			
	副校長	7	0	0	0	0	0	0.0%	17.9%	16.8%		0.0%	19.5%	18.2%		0.0%	21.1%	19.6%		0.0%	22.7%	20.9%		0.0%	24.3%	22.3%		23.1%
	教頭	367	67	6	6	6	6	18.3%				19.9%			21.5%			20.4%		23.2%			21.8%		24.8%			
	事務長	18	10	0	0	0	0	55.6%	55.6%	55.6%		55.6%	55.6%	55.6%		55.6%	55.6%	55.6%		55.6%	55.6%	55.6%		55.6%	55.6%	55.6%		
高校・特支	校長	68	11	1	1	1	1	16.2%	16.2%			17.6%	17.6%			19.1%	19.1%			20.6%	20.6%			22.1%	22.1%			
	副校長	26	4	1	1	1	1	15.4%	13.2%	14.4%		19.2%	17.0%	17.2%		23.1%	20.1%	25.2%		26.9%	23.0%		27.7%	30.8%	28.3%	25.9%		30.2%
	教頭	80	10	3	3	3	3	12.5%				16.3%			20.0%			22.7%		23.8%			27.7%		27.5%			
	事務長	68	24	1	1	1	1	35.3%	35.3%	35.3%		36.8%	36.8%	36.8%		38.2%	38.2%	38.2%		39.7%	39.7%	39.7%		41.2%	41.2%	41.2%		
熊本県	校長	420	66	5	5	5	5	15.7%	15.7%			16.9%	16.9%			18.1%	18.1%			19.3%	19.3%			20.5%	20.5%			
	副校長	33	4	1	1	1	1	12.1%	16.9%	16.3%		15.2%	19.0%	18.0%		18.2%	21.0%	19.7%		21.2%	21.3%		23.2%	24.2%	25.2%	23.0%		24.8%
	教頭	447	77	9	9	9	9	17.2%				19.2%			21.3%			21.6%		23.3%			23.2%		25.3%			
	事務長	86	34	1	1	1	1	39.5%	39.5%	39.5%		40.7%	40.7%	40.7%		41.9%	41.9%	41.9%		43.0%	43.0%	43.0%		44.2%	44.2%	44.2%		