

次世代育成対策推進および女性職員の活躍の推進に係る 特定事業主行動計画

令和 8 年 3 月
福井県教育委員会

第 1 部 策定の趣旨

1 趣旨

少子化の急速な進行は、わが国の経済社会に深刻な影響を与えることが懸念されています。そのため、国・地方公共団体・企業等が一体となって対策を講じる必要があります。次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行うことを目的に「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年法律第 120 号）が平成 15 年 7 月に公布され、平成 17 年 4 月 1 日に施行されました。

また、女性が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が一層重要となっており、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、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など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て、「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）が平成 27 年 9 月に公布され、平成 28 年 4 月 1 日に施行されました。

両法ともに複数回の改正を経ており、「次世代育成支援対策推進法」については、令和 17 年（2035 年）まで、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」は、令和 18 年（2036 年）まで延長がなされています。

福井県教育委員会では、両法に基づく特定事業主行動計画を一体的に定めた計画を策定し、すべての教職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）や、女性教職員のさらなる活躍に向け、活力ある職場づくりを進めています。この度、令和 7 年度末をもって計画期間が終了することから、必要な見直しを行い、「次世代育成推進および女性職員の活躍の推進に係る特定事業主行動計画」を策定しました。

2 計画の位置づけ

この計画は、次世代育成支援対策推進法第 19 条および女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 19 条に基づき、福井県教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

3 計画期間

令和 8 年度から 12 年度までの 5 年間

4 計画の推進体制

行動計画の実施状況について、学校教育監をリーダーとして教職員課において点検を行い、結果を公表するとともに、行動計画の内容を変更すべき事項があった場合には計画を見直します。

改訂のポイント

今後も求められる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を目指し、教職員の子育て応援と女性活躍を推進します。

1 目標値

- ① 男性の育児休業の取得率：100%
うち、育児休業を1か月以上取得する割合：50%
- ② 女性管理職の割合：35%
- ③ 年間における時間外勤務月45時間未満の教員延べ人数の割合：80%
年間における時間外勤務時間の月平均：30時間程度

2 主な施策

(1) 次世代育成対策推進

- ・各種支援制度の周知徹底
- ・管理職による制度利用勧奨
- ・正規を含む育休・育休等代替教職員の年度当初配置

【特に男性教職員の子育て応援のために】

- ・「男性教職員のための育児休業取得の手引き」の周知と活用
- ・積極的に育児参加ができるような職場づくり
- ・長期休業中の積極的取得の声掛け

(2) 仕事と家庭の両立支援

- ・早出遅出勤務の通年実施
- ・遠隔型・通信型研修の充実
- ・教職員一人ひとりを大切にする「働き方改革」の推進
- ・「福井県学校業務改善計画」の確実な実施
- ・ハラスメント防止対策の実施

(3) 女性活躍推進

- ・計画的な人材育成（マネジメント能力を要する業務への積極的任用）
- ・意欲・能力がある女性教職員の積極的な管理職への登用

第2部 次世代育成対策推進

1 現状分析と目標値の設定

「次世代育成対策推進および女性職員の活躍の推進に係る特定事業主行動計画」を策定した令和3年以降の男性教職員の育児参加を目的とした配偶者出産休暇等の取得率・育児休業取得率は、表1のとおりです。なお、女性の育児休業取得率は100%です。令和6年度の育児休業の取得期間は表2・3のとおりです。

【表1 男性の育児参加を目的とした特別休暇・育児休業取得率の推移】

目標項目	R3	R4	R5	R6	目標 R7年度末
男性の育児参加を目的とした特別休暇*の取得率	85.7%	88.8%	92.1%	95.2%	100.0%
男性の育児休業の取得率	14.2%	17.6%	35.6%	60.0%	30.0%

※男性教職員の育児参加を目的とした特別休暇

制度	付与日数	内容・取得事由（要件）	給与
配偶者出産休暇	2日以内	・妻の入院日等～出産後2週間の間 ・妻の出産に伴い、男性教職員が付き添い等を行う場合	有給
男性の育児参加休暇	5日以内	・妻の出産予定日の8週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）から出産の日以後1年を経過する日まで ・生まれた子や上の子（小学校就学前）を養育する場合	有給

【表2 令和6年度 育児休業を取得した職員の取得期間の分布】

取得期間	女性	割合	男性	割合
～12月以下	19	11.7%	86	98.9%
12月超～24月以下	85	52.5%	1	1.1%
24月超～36月以下	58	35.8%	0	0%

【表3 令和6年度 男性の育児休業を取得した職員の取得期間の分布】

取得期間	男性	割合
1週間未満	3	3.5%
1週以上～2週間未満	15	17.2%
2週以上～1月以下	30	34.5%
1月超～	39	44.8%

上記の表1、表2のとおり、男性の育児参加を目的とした特別休暇の取得率や男性教職員の育児休業の取得率は年々上昇している。政府が令和5年12月に閣議決定した「こども未来戦略」において、地方公務員についても男性職員の育児休業取得率（2週間以上の取得率）を2030年までに85%へ引き上げる目標が示されたことを踏まえ、本県としての目標値を次のとおり設定します。

<目標値の設定>

令和12年度末目標

男性の育児休業の取得率：100%

うち、育児休業を1か月以上取得する割合：50%

2 目標値達成に向けた方策

1. 子どもが生まれる前に

(1) 各種支援制度の周知徹底

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を是正するため、各種支援制度を周知し、教職員自身の意識改革を図ります。

(2) 管理職による制度利用勧奨

管理職は、各種支援制度に関する知識の習得に努めるとともに、教職員が日頃から相談しやすい雰囲気醸成し、各種支援制度を利用しやすい職場環境づくりを進めます。また、管理職は、教職員やその家族の出産、子育ての状況に合わせて、適切な時期の休暇等の取得について積極的に声掛けを行います。

(3) 妊娠中の教職員への配慮

母性保護および母性健康管理の観点から設けられている休暇制度や出産費用の給付等の経済的支援措置について一層の周知を図り、これらの制度を利用しやすい職場環境づくりを進めます。妊娠中の教職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しの徹底を図ります。

参考：母性保護および母性健康管理の観点から設けられている特別休暇

名称	期間	内容・取得事由（要件）	備考
出生サポート休暇（不妊治療休暇）	・ 6日（当該通院等が体外受精または顕微授精に係るものである場合にあっては、10日）以内	・ 不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当と認められる場合	有給
産前休暇	・ 8週以内（56日間以内）でその都度必要と認める期間 ・ 多胎妊娠の場合は14週間以内（98日間以内）	・ 8週以内（多胎妊娠の場合は14週間）に出産する予定の場合	有給

産後休暇	・ 8週間以内（5 6日間以内）	・ 出産後8週間を経過しない場合	有給
保健指導休暇	・ 妊娠2 3週までは4週間に1回 ・ 妊娠2 4週から3 5週までは2週間に1回 ・ 妊娠3 6週から分娩までは1週間に1回 ・ 分娩後産後1年まではその間に1回	・ 妊娠中または出産後1年以内に女性教職員が保健指導等を受ける場合	有給
妊娠通勤緩和	・ 1日1時間以内	妊娠中の女性教職員が通勤に利用する交通機関等が母体または胎児の健康保持に影響がある程度に混雑する場合	有給
つわり休暇	・ 7日以内	・ 妊娠中の女性教職員がつわり等のため勤務することが著しく困難な場合	有給

2. 特に男性教職員の子育て応援のために

○各種制度の周知徹底・利用促進

(1) 子育て支援に関する各種制度の周知

「男性教職員のための育児に関する休暇・休業取得の手引き」（令和7年4月改訂）を活用し、子育て支援に関する各種制度の周知および利用促進を図ります。

(2) 管理職による制度利用勧奨

管理職は対象教職員が安心して育児に関する休暇・休業を取得できるよう、対象教職員から「育児参加プラン・実施報告」の提出を求め、スケジュールの調整や業務分担の見直しを行うなど、業務面における環境整備に努め、対象教職員に対し、育児に伴う休暇・休業の取得を勧奨します。

3. 子どもを育てるときに～子育て中の教職員および周囲の職員へ

(1) 産休・育休等代替職員の人材確保

育児休業の取得の申し出に対しては、原則として代替要員を充てるとともに、所属における業務分担の見直しを徹底します。産休・育休等の取得が見込まれる教職員の代替として、年度当初から正規教職員を配置する加配制度を設けて、安心して産休や育休等に入れるよう支援します。

(2) 家族の看護休暇等の特別休暇の取得促進

家族の看護休暇や育児時間休暇について、管理職の声掛け等により周知徹底を図り、子の突発的な病気等の際には、年次休暇と合わせて活用することができるよう職場全体で支援するとともに、急な休暇で業務に支障がないよう、日頃から職場内での情報の共有や業務の進捗状況の報告を密接にするよう努めます。

(3) 部分休業制度および育児短時間勤務制度の活用

育児を行う教職員が仕事と子育てを一層容易に両立できるよう、教職員のニーズに応じた多様な働き方を可能にする観点から、部分休業・育児短時間勤務・早出遅出勤務について引き続き利用促進を図ります。

また、教職員が制度を利用することになった場合には、業務分担の見直しを検討するなど、教職員が安心して制度を利用できるよう職場の雰囲気醸成を図ります。

(4) 子育て施設等の情報提供

居住地、サービス（保育所、子育て拠点施設、放課後児童クラブなど）ごとに施設検索が可能な「ふく育ポータルサイト」（<https://www.fuku-iku.jp/>）の利用を奨励します。

(5) 転勤および宿舍の貸与における配慮

人事異動に当たっては、自己申告書や所属におけるヒアリング等をもとに、可能な範囲で子育ての状況に応じた配慮を行います。

(6) 育児休業中の支援

- ・産前産後休暇および育児休業中の教職員に対し、各種制度について必要な情報を提供します。
- ・職場復帰の際は、教職員の休業期間の長短を考慮し、担当業務の進捗状況や服务等の勤務条件等について、教職員が円滑に従来の業務に復帰できるよう所属内でサポートします。

参考：育児に関する休暇・休業制度等

名称	内容・取得事由（要件）	備考
育児休業	・子どもが3歳になるまで	無給 休業手当金あり
産後パパ育休	・子の出生後8週間になるまで	無給 休業手当金あり
育児短時間勤務	・教職員が希望する日・時間帯で勤務できる ①週5日・3時間55分ずつ勤務（19時間35分/週） ②週5日・4時間55分ずつ勤務（24時間35分/週） ③週3日・7時間45分ずつ勤務（23時間15分/週） ④週3日のうち、2日が7時間45分、1日が3時間55分（19時間25分/週） ・子どもが小学校に入るまで	勤務しない 時間は無給
部分休業	・次のいずれかを選択し取得が可能 ①1日につき2時間まで勤務しないこと ②1年につき10日相当の範囲内で勤務しないこと ・子どもが小学校に入るまで	休業部分につき 給与減額

特別休暇

名称	期間	内容・取得事由（要件）	備考
配偶者出産休暇	2日以内	<ul style="list-style-type: none"> ・妻の入院日等～出産後2週間の間 ・妻の出産に伴い、男性教職員が付き添い等を行う場合 	有給
男性の育児参加休暇	5日以内	<ul style="list-style-type: none"> ・妻の出産予定日の8週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）から出産の日以後1年を経過する日まで ・生まれた子や上の子（小学校就学前）を養育する場合 	有給
家族看護休暇	年5日以内 当該親族等が2人以上いる場合は、年10日以内	<ul style="list-style-type: none"> ・当該親族の看護、機能回復訓練の介助、健康診査、予防接種等につき添う場合 ・子の行事参加（入園（入学）式、卒園式）や感染症に伴う学級閉鎖等 	有給
育児時間休暇	1日2回（原則として午前午後各1回認めるもの）それぞれ30分以内	職員が生後満1年に達しない子を育てる場合	有給

その他の制度

名称	内容・取得事由（要件）
早出遅出勤務	<ul style="list-style-type: none"> ・6:00～21:45の範囲において、勤務時間を30分間隔でずらすことができる（6:00～14:45、6:30～15:15、7:00～15:45 ・・・12:00～20:45、12:30～21:15、13:00～21:45）
フレックスタイム制	<ul style="list-style-type: none"> ・始業・終業の時刻について、職員の申告に基づき、1週間あたり38時間45分となるよう、公務の運営に支障のない範囲内で勤務時間を割り振ることができる ・日曜日および土曜日に加えて、週に1日週休日を設けることができる
休憩時間の短縮措置	<ul style="list-style-type: none"> ・休憩時間を45分以上60分未満とする ・中学校に入るまでの子どもを養育する場合
深夜勤務制限	<ul style="list-style-type: none"> ・超過勤務命令を受けない（災害等に基づく臨時の勤務を除く） ・小学生に入るまでの子どもを養育する場合
超過勤務免除	職員が生後満1年に達しない子を育てる場合
超過勤務制限	<ul style="list-style-type: none"> ・24時間/月、150時間/年を超えて超過勤務命令を受けない（災害等に基づく臨時の勤務を除く） ・小学校に入るまでの子どもを養育する場合

第3部 仕事と家庭の両立支援

福井県教育委員会では、業務の見直しや校務DX、外部人材の活用に取り組み、教職員の時間外在校等時間の大幅な縮減を進めてきました。一方で、授業以外の業務負担などの課題も残ることから、令和8年3月に「福井県学校業務改善計画」を策定することにより、教職員が無理なく働けるよう、日々の働き方を見直しながら業務の精選や効率化をさらに進めていきます。あわせて、相談や意見が交わしやすい風通しの良い職場づくりにも力を入れ、必要に応じて外部人材の活用も組み合わせながら、国のガイドラインが示す月45時間・年360時間以内の働き方をめざして環境整備を進めていきます。

参考：年間における時間外勤務時間について

目標項目	R5
年間における時間外勤務月45時間未満の教員延べ人数の割合	70%
年間における時間外勤務時間の月平均	34時間17分

<目標値の設定>

令和12年度目標

年間における時間外勤務月45時間未満の教員延べ人数の割合：80%

年間における時間外勤務時間の月平均：30時間程度

(1) 早出遅出勤務の通年実施

育児や介護のために時間的な制約のある教職員が勤務を継続できるよう、早出・遅出勤務制度について通年実施します。

また、児童の登校時間に合わせた小学校勤務の教職員の早出勤務や、放課後の部活動指導が多い中学校・高校勤務の教職員の遅出勤務を推奨します。

(2) 教職員一人ひとりを大切にする「働き方改革」の推進

○超過勤務縮減に対する意識の向上

- ・教職員に対して速やかに退庁勤務するよう、管理職からの声掛けを徹底します。
- ・ノー残業デーには、管理職による定時退勤の呼び掛けを徹底します。

○超過勤務上限時間の管理の徹底

- ・校務支援システムと連動した出退勤管理により、月半ばに時間外在校等時間の状況を把握し、長時間勤務の抑制を図ります。
- ・時間外在校等時間は、月45時間以下、年360時間以下を原則とし、上限を超過した要因分析等を徹底します。

- ・緊急的な業務や一時的に業務量の増加が生じたときは、業務分担の見直しや人員配置の適正化等により、業務の平準化を図り、長時間勤務の抑制を図ります。
- ・上限時間を超えて超過勤務を行った教職員については、心身の状況把握に特に留意し、必要に応じて、医師の保健指導等を勧奨し、その結果を確認します。

○中学校の休日部活動の地域展開の推進

- ・中学校の休日部活動については、地域展開を推進し、休日においては、地域クラブで活動することを原則とし、部活動による教職員の負担を軽減していきます。また平日においては、部活動を継続していくことを原則としますが、実施体制が整えば、地域クラブでの活動を目指していきます。

○複数顧問体制の構築および共同管理体制の導入

- ・部活動数の適正化等を図り、複数顧問体制を構築するとともに、複数の部活動に対して安全管理を行う共同管理体制の導入を促進します。

○サポート人材の確保、新たな人材の活用

- ・学校運営支援員や部活動指導員等の外部人材活用、学校業務の課題に対して助言できる学校経営アドバイザーの配置等により、教員の負担を軽減します。
- ・教員免許状を取得したが教職には従事していない人材に教育人材コーディネーターが説明会を実施し、新たな人材を確保します。

○学校現場における業務の適正化・効率化

- ・「学校・教師が担う業務に係る3分類」に基づき、学校行事等の業務精選を推進します。
- ・校務支援システム導入や生成AIの実践的な活用の促進等、校務DXを推進します。
- ・中学校部活動地域展開、研修・調査やPTA活動等の精選等を推進し、負担を軽減します。
- ・「ふくいの教育ミライレポート（働き方改革）」「GGK（学校業務改善）ニュース」で各学校の業務改善の事例を共有します。
- ・チーム担任制の導入等により業務負担の分散化を図り、柔軟な働き方を推進します。

(4) 年次休暇や特別休暇の取得促進

- ・年次休暇取得計画表を作成し、教職員へ周知することなどにより、業務の進行を調整しながら、自分の休暇取得ばかりではなく、周りの人の休暇取得をサポートし、職場全体で年次休暇の計画的かつ積極的な利用促進と休暇が取得しやすい雰囲気の醸成に努めます。
- ・校務に支障のない範囲で、次の行事等に合わせ、連続した休暇取得が促進されるよう各所属、教職員への通知、管理職の声掛け等による周知を行います。

(i) 行事等

- ・放課後活動定休日、学校閉庁日
- ・家族の誕生日や記念日、授業参観等の学校行事、子育てに係る地域活動、育児の分担や子どもとふれあいのための行事、家族旅行
- ・業務に有意義な資格取得、地域活動参加

(ii) 休日等

- ・国民の祝日、夏季休暇、年末年始 等

(5) ハラスメント対策の実施

「ハラスメントの防止に関する指針」を活用し教職員に十分周知するとともに、相談窓口※を設け適切な相談対応を行います。県の相談窓口には通報しにくいケース等を考慮し、外部弁護士と相談できる窓口を新たに設置します。また、市町教育長会議や県立校長会を通じて周知啓発を行い、より相談しやすい環境づくりに努めます。

※相談窓口：教職員課厚生G、嶺南教育事務所指導相談課、教育総合研究所教育相談課、人事委員会事務局人事相談所、ハラスメント第三者相談窓口
メンタルヘルス相談：教職員課厚生 G メンタルケア相談員

第4部 女性活躍推進

1 現状分析および目標値の設定

女性教職員の管理職への積極的な配置を進めており、表3に示すとおり女性管理職の割合は増加しており、令和6年度は31.2%となりました。

【表3 女性管理職登用率の推移】 ※各年度の定期異動後における数値

目標数値	R3	R4	R5	R6	目標 R7 年度末
女性管理職の割合 (学校・教育庁)	26.5%	29.0%	29.3%	31.2%	30.0%

<目標値の設定>

令和12年度目標

女性管理職の割合：35%

女性管理職割合について令和12年度までに35%達成を目標とし、引き続き計画的な人材育成を進めるとともに、教務主任や学年主任などに積極的に女性教員をあてるなど、意欲と能力がある女性教職員を適材適所に配置することにより、女性教職員の能力を今まで以上に活かしていきます。

2 目標達成に向けた方策

(1) 女性受験者の質と量の確保

- ・若手教員の活躍の紹介を通して教員の魅力を伝えるチラシやポスターを高校や大学、公共施設等に配布・掲示して、将来の教員志望者を増やしていきます。
- ・Web会議システムを用いた教員募集説明会を開催し、県外に進学した学生のUターンを支援します。

(2) 女性教職員の意識改革、計画的な人材育成

管理職をめざす女性教職員を育成するため、以下のことに取り組んでいきます。

- ・校長会等を通して、女性管理職の育成に努めます。
 - ①管理職候補の女性教職員が、校内の中心的な業務（学年主任、教務主任、研究主任等）を積極的に行うよう働きかけます。
 - ②女性校長教頭会と連携し、女性教職員に対して管理職の仕事の内容ややりがいを伝えることなどにより、管理職をめざすことを働きかけます。
- ・職場内において部長や主任の若返りを図り、年長者のサポートを受けながら早い段階から多様な業務を経験できる体制を整えます。
- ・異校種との人事交流を行い、広い視野で学校教育を捉えることができる人材を育成します。

- ・適性のある女性教職員に対して、広い視野から教育全体を考える機会を持てるように、教育委員会事務局への配置を進めます。
- ・各種研修や教職大学院への派遣、県外への教員派遣などへの女性の積極的な参加を促します。
- ・中堅教諭等資質向上研修やマネジメント研修において、管理職に求められるマネジメント能力の育成を図ります。