

第 5 4 号議案

次世代育成対策推進および女性職員の活躍の推進に関する
特定事業主行動計画について

別紙のとおり、次世代育成対策推進および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する。

令和 3 年 3 月 2 2 日提出

教 育 長 豊 北 欽 一

提 案 理 由

次世代育成対策推進および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たいので、この案を提出する。

特定事業主行動計画の策定について

次世代育成支援対策推進法（平成15年7月公布）⇒10年延長

- ・ 第1期行動計画（平成17年度～平成21年度）
- ・ 第2期行動計画（平成22年度～平成26年度） ※1年延長

福井県教育委員会における行動計画の策定（女性活躍推進法：平成28年4月1日施行（10年間の時限立法））

- 女性の活躍状況を把握、改善すべき事情を分析
- 上記の把握分析を踏まえ、数値目標や取組み内容等を「事業主行動計画」として策定・公表

次世代育成支援対策推進法（第3期）、女性活躍推進法（第1期）、の行動計画を合わせて策定（平成28年度～令和2年度）

- 目標設定（男性教職員の配偶者出産休暇取得率・育児休業取得率、年次休暇取得日数、女性教職員採用割合、女性管理職割合）
- 具体的な方策

【主に次世代育成支援対策推進に関する内容】

- ・ 支援制度の一層の周知徹底、妊娠中の職員への配慮
- ・ 男性職員向け、配偶者出産休暇、育児参加休暇、育児休業の取得促進
- ・ 超過勤務の縮減、年次休暇の取得促進、子の看護休暇や部分休業制度等の促進

【女性活躍推進に関する内容】

- ・ 女性教職員の計画的な人材育成
- ・ 管理職試験制度の見直し

引き続き 次世代育成支援対策推進法（第4期）、女性活躍推進法（第2期）の行動計画を合わせて策定（令和3年度～令和7年度）

- 目標設定（男性の育児参加を目的とした特別休暇取得率・育児休業取得率、女性管理職の割合、年次休暇の取得日数）
- 具体的な方策

【主に次世代育成支援対策推進に関する内容】

- ・ 各種支援制度の周知徹底や「育児参加プラン」の作成の徹底
- ・ 男性育休代替職員の配置（臨時的任用職員、会計年度任用職員）
- ・ 早出遅出勤務の通年実施、必要に応じた在宅勤務の推奨
- ・ 超過勤務の縮減
（時間管理の徹底、部活動数の適正化、業務の効率化、部活動指導員の活用等）

【女性活躍推進に関する内容】

- ・ 計画的な人材育成
（多様な業務経験、異校種人事交流、研修等）

福井県特定事業主行動計画における数値目標

教育委員会

目 標 項 目	H28	H29	H30	R1	R2	R2年度末 目標	R7末 目標(案)
1 女性管理職の割合 (学校・教育委員会事務局)	20.1%	20.8%	21.6%	21.6%	23.8%	22%	30%
2 男性の育児参加を目的とした 特別休暇取得率	71.4%	58.0%	69.9%	75.9%		80%	100%
3 男性の育児休業の取得率	2.3%	2.3%	3.4%	0.7%		10%	30%
4 職員1人当たりの年次休暇の取得日数	8.7日	9.7日	11.0日	10.5日		11.0日	12日

次世代育成対策推進および女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

令和 3 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）が公布されました。

この法律に基づき、国や地方公共団体、民間企業等が行動計画を策定し、対策を推進しましたが、その後も少子化に歯止めがかからなかったことから、同法は、平成 26 年 4 月に 10 年間の延長がなされています。

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）が公布されました。

福井県教育委員会では、平成 17 年 3 月に「次世代育成支援対策推進法」に基づく「福井県教育委員会特定事業主行動計画」を策定し、平成 28 年 3 月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の公布を受けて、両法律に基づく「女性職員の活躍の推進および次世代育成対策推進に関する特定事業主行動計画」を策定しました。

本計画は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進がより一層求められている状況を踏まえ、女性教職員のさらなる活躍やすべての教職員の仕事と家庭の両立について必要な支援を行うことで、引き続き活力ある職場づくりを進めるために改訂するものです。

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 3 年度から 7 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

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進がより一層求められている状況を踏まえ、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 男性の育児参加を目的とした特別休暇※の取得率:100%
- ② 男性の育児休業の取得率:30%
- ③ 女性管理職の割合:30%
- ④ 教職員一人当たりの年次休暇取得日数:12日

※ p 2 参照

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

【特に男性教職員の子育て応援のために】

- ・ 「育児参加プラン」の作成の徹底

(2) 仕事と家庭の両立支援

- ・ 早出遅出勤務の通年実施
- ・ 在宅勤務の活用
- ・ 遠隔型・通信型研修の充実

(3) 女性活躍推進

- ・ 計画的な人材育成
- ・ 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

「女性職員の活躍の推進および次世代育成対策推進に関する特定事業主行動計画」を策定した平成28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。令和元年度の育児休業の取得期間は表2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	H28	H29	H30	R1	目標 R2年度末
男性の育児参加を目的とした特別休暇※の取得率	71.4%	58.0%	69.9%	75.9%	80%
男性の育児休業の取得率	2.3%	2.3%	3.4%	0.7%	10%

※男性教職員の育児参加を目的とした特別休暇

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	・妻の入院日等～出産後2週間の間 ・妻の出産に伴い、男教性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	・妻の産前産後（各8週間以内）の期間内 ・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 令和元年度 育児休業の取得期間の分布】

取得期間	女性	割合	男性	割合
取得なし	0	0.0%	136	99.3%
～12月以下	10	7.0%	1	0.7%
12月超～24月以下	87	60.8%	0	0.0%
24月超～36月以下	46	32.2%	0	0.0%
合計(人)	143		137	

上記の表1、表2のとおり、男性教職員の育児休業の取得率は低迷していること、また、2020年12月に閣議決定した第5次男女共同参画基本計画において、地方公務員も2025年までに男性職員の育休取得率を30%に引き上げる目標が新たに盛り込まれたことから、目標値を次のとおり設定します。

<目標値の設定>

- ① 男性の育児参加を目的とした特別休暇の取得率:100%
- ② 男性の育児休業の取得率:30%

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) 不妊治療休暇（特別休暇）の創設

子どもを望む教職員が早期に適切な治療を受ける機会を確保するため、新たに不妊治療休暇を設けます。

(4) 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
不妊治療休暇	・ 6日以内	・ 不妊治療を受ける場合	有給
産前休暇	・ 8週間以内（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週間以内（多胎妊娠の場合は14週間に）に出産する予定の場合	有給
産後休暇	・ 8週間以内（56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23週までは4週間に1回 ・ 妊娠24週から35週までは2週間に1回 ・ 妊娠36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」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。

(2) 子の看護休暇等の特別休暇の取得促進

子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「ふくいエンゼルねっとプラス」(<https://angelnet.pref.fukui.lg.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、自己申告者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務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

育児休業等

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
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	・1日につき2時間まで勤務しないことを認める （勤務時間の始めまたは終わりに30分単位で取得可能） ・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	・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	・妻の産前産後（各8週間以内）の期間内 ・生まれた子や上の子（小学校就学前）を養育する場合	有給
子の看護休暇	5日以内（中学校入学の始期に達するまでの子が2人以上の場合は、10日以内）	中学校入学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護をし、その子が受ける機能回復訓練の介助をし、またはその子が受ける健康診査、予防接種等に付き添う場合	有給
育児時間休暇	1日2回（原則として午前午後に各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	・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、7:30～16:15、8:00～16:45、9:00～17:45、9:30～18:15、10:00～18:45、10:30～19:15、11:00～19:45、11:30～20:15、12:00～20:15、12:30～21:15、13:00～21:45)
休憩時間の短縮措置	・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	・深夜（22:00～5:00）の勤務を制限 ・小学校に入るまでの子どもを養育する場合（配偶者が養育できる場合は対象外）
超過勤務免除	・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） ・3歳に満たない子どもを養育する場合
超過勤務制限	・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、平成31年3月に「福井県学校業務改善の方針」を策定し、学校業務の見直しを行うことで、令和3年度末までに月80時間を超える超過勤務者をゼロにすることを当面の目標としていますが、文科省の上限ガイドラインに示す時間外在校等時間の上限、月45時間以内、年間360時間以内を達成すべく、一層の業務改善を図ります。

(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) 在宅勤務の利用拡大

校務に支障のない範囲で在宅勤務を行うなど、仕事と家庭の両立を図る働き方が選択できるよう、環境整備を行います。

(3) 超過勤務の縮減

○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任勤するよう、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推奨し、その結果を確認します。

○部活動の活動時間と休養日の徹底

- ・「福井県部活動の在り方に関する方針」の遵守により、持続可能な学校部活動への転換を図ることで、部活動を理由とした時間外在校等時間の縮減を目指します。
- ・部活動顧問の献身的な指導に支えられた学校部活動の在り方を見直し、子育て世代の育児参加の時間を確保できるよう配慮します。

○部活動数の適正化

- ・部活動数を教職員数の概ね1/2以下とし、複数顧問体制を構築します。

○部活動指導員の積極的な活用

- ・教員に代わり部活動の指導を行う「部活動指導員」の積極的な活用を推進します。

○業務効率化の促進

- ・学校業務の進め方の工夫により、業務を「やめる、減らす、変える」を実践して、超過勤務の縮減に取り組みます。
- ・ICTの積極的な活用や学校運営支援員等の外部人材活用により、業務効率の向上に努めます。

(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

参考：年休取得日数の推移

目標項目	H28	H29	H30	R1	目標 R2年度末
教職員1人あたりの 年次休暇の取得日数	8.7日	9.7日	11.0日	10.5日	11.0日

<目標値の設定>

年休取得日数

令和7年度目標

12日

(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。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、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

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2年度は23.8%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

目標項目	H28	H29	H30	R1	目標 R2年度末
女性管理職の割合 (学校・教育庁)	20.1%	20.8%	21.6%	21.6%	22%

<目標値の設定>

女性管理職の割合 令和7年度目標 30%

女性管理職割合について令和7年度までに30%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の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の育成するため、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。