

# 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

平成 28 年 4 月  
福井県教育委員会

## I 総論

### 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平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が公布され、同法に基づき平成17年3月に「福井県教育委員会特定事業主行動計画」を策定し、対策を推進してきました。

次世代法は平成26年度末までの時限法として制定されましたが、引き続き、子供が健やかに生まれ、育成される環境を更に改善し、充実させることが必要であることから、平成26年に次世代法が改正され、法律の有効期限が10年間延長されました。

こうした中、女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定されました。また、人口減少による労働力不足の懸念や人材の多様性確保に対応するため、女性の活躍の推進が求められています。同法においては、女性の活躍は、男女を問わず、その職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならないと規定されています。

福井県教育委員会では、事業主として、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ます。

なお、本計画は、両法に基づく特定事業主行動計画として、策定したものです。

### 2 計画期間

平成28年度から平成32年度までの5年間

### 3 計画の推進体制

行動計画の実施状況について、教育振興監をリーダーとして人事担当部門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。

## II 主に女性活躍に関する計画

### 1. 数値目標について

女性活躍推進法第15条第3項等に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事項について分析を行いました。

#### (1) 女性職員の採用割合について

第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日閣議決定）によれば、平成32年までの目標値として、女性職員の割合を40%とすることが示されています。

本県の教職員採用における女性採用割合については、常に50%を超えています。在職教職員の占める女性の割合も52.6%で女性が多くなっています。特に小学校では女性教員の割合が高く60%を超えており、教員は男女を問わない職種として認識されています。また、養護教諭や学校栄養教職員はすべてが女性であり、女性が志望する職種も多くなっています。

今後も、採用選考試験の説明会等を実施して受験者数を増やし、優秀な女性教職員の確保に努めていきます。

#### 女性職員の採用割合（教育委員会採用教職員）

平成26年度実績	57.7%
----------	-------

#### (2) 女性管理職の割合について

第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日閣議決定）によれば、平成32年度までの目標値として、初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合を20%以上とすることが示されています。また、その中では、担当府省である文部科学省として、将来の初等中等教育機関における30%目標に向けて具体的な目標設定の要請と取組が示されています。

本県の女性管理職の割合については、以前から20%台前半を維持しています。

今後、女性管理職の割合が遡増するように取り組みを進めることにより、その数値目標を22%とします。

#### 女性の管理職の割合（平成26年度実績）

県立学校・小中学校	21.3%
教育委員会事務局	6.1%
全 体	20.2%

#### 【数値目標】

**女性管理職の割合**     平成32年目標 22.0%  
  （平成26年実績 20.2%）

---

## 2. 数値目標を達成するための方策

---

### (1) 女性受験者の質と量の確保について

- ・女性教職員による教員採用説明会を、福井、大阪、東京で実施します。学校現場で働く教員は女性にとってやりがいのある仕事であることを伝え、教職に関する意識を高め、優秀な人材を確保していきます。
- ・高校生対象の説明会を実施し、教員の使命ややりがい、教員の仕事の魅力を伝え、将来の教員志望者を増やしていきます。

### (2) 女性教職員の意識改革、計画的な人材育成について

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。
- ・各種研修や教職大学院への派遣、また、県外への教員派遣などに女性が積極的に参加できるようにし、女性の人数を増やします。
- ・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、教育委員会事務局への配置を進めます。

### (3) 管理職試験制度の見直しについて

- ・現在、教頭試験に出願できる年齢は47歳となっていますが、今後、教職員の年齢構成等を考慮し、優秀な若い女性教職員に機会を拡大するため、出願年齢の引き下げを検討します。

### (4) その他の対応

- ・女性教職員の退職を防止する観点から、介護のための部分休業・短時間勤務制度の創設を検討します。
- ・男性職員について、子どもが生まれて1年以内に、長期休暇期間などを利用して1週間の育児休業を取得する運動を実施します。

### Ⅲ 主に次世代育成に関する計画

#### 1. 子どもが生まれる前に

##### (1) 支援制度等の一層の周知徹底等

- ・ 結婚した教職員や、出産・育児を行う教職員を対象に、所属において、出産・育児に関連する休暇・育児休業制度等について説明し、一層の周知を図ります。
- ・ 結婚、出産、子育てに関する経済的支援などの各種情報を掲載した「職員の仕事と子育ての両立支援サイト」による情報発信を知事部局と連携して行います。
- ・ 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、仕事と子育てに関する自己診断を実施し、職員自身の意識改革を図ります。
- ・ 職場管理者は、職員が各種制度を利用しやすいように、日頃から職場環境の整備や、制度に関する知識の習得に努めるとともに、職員やその家族の出産、子育ての状況に合わせて、適切な時期に休暇等の取得について積極的に声掛けを行います。

##### (2) 妊娠中の職員への配慮

- ・ 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。
- ・ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、深夜勤務および時間外勤務の制限、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休暇制度

名称	取得事由（要件）	期間
産前休暇	8週間以内（多胎妊娠の場合は14週間）に出産する予定の場合	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））
産後休暇	出産後8週間を経過しない場合	8週間以内（56日間以内）
保健指導休暇	妊娠中または出産後1年以内に女性職員が保健指導等を受ける場合	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
妊娠通勤緩和休暇	妊娠中の女性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	1日1時間以内
つわり休暇	妊娠中の女性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	7日以内

---

## 2. 子どもが生まれたら～特に男性職員のために～

---

### (1) 男性職員向け子育てハンドブック(※)の改訂

22年に作成した子育てハンドブックの内容を改訂し、引き続き男性職員の育児に対する意識啓発を図ります。

※ 妊娠から出産、子育てに至るまで父親として育児に参加しやすいよう、出産前から出産後・子育てなどそれぞれのシーンごとの父親の役割や休暇制度を掲載したハンドブック

### (2) 育児休業等の取得促進

第4次男女共同参画基本計画(平成27年12月25日閣議決定)によれば、平成32年までの目標値として、男性の育児休業取得率を13%とすることが示されています。

男性職員が子育てに参加しやすいように、平成22年に育児休業の取得要件を緩和し、より利用しやすい制度としていますが、その一層の利用促進を図ります。

また、育児休業等を取得しやすいように、休業制度の概要や子育てに関する経済的な支援制度等について、一層の普及啓発を行います。

さらに、男性職員について、子どもが生まれて1年以内に、長期休暇期間などを利用して1週間の育児休業を取得する運動を実施します。

#### 《平成22年6月30日に施行された制度改正の概要》

- ・配偶者が育児休業、育児短時間勤務または部分休業していても、育児休業、育児短時間勤務または部分休業をすることができる。
- ・配偶者が専業主婦(夫)である職員も育児休業等を行うことができる。
- ・子の出生から57日以内(出生日+産後8週間)に育児休業した職員は、再度育児休業を取得できる。

### (3) 配偶者出産休暇の取得促進

配偶者出産休暇については、平成18年に、1時間ごとに取得できるよう要件を緩和しましたが、十分に利用されていないため、一層の普及啓発を行います。

### (4) 男性の育児参加休暇の取得促進

妻の産前産後期間中における男性職員の育児参加を促進するために、平成18年に、新たな特別休暇として「男性の育児参加休暇」を創設しましたが、利用者が少ないため、一層の普及啓発を行います。

◎以上のような取組みを通じて、さらに男性職員の育児参加の機会を高めます。

**子どもの出生時における男性の配偶者出産休暇取得率の向上**

**(男性の育児参加休暇取得者を含む)**

平成32年目標 80% (平成26年実績 47.8%)  
**(県費負担教職員を含む実績 59.1%)**

**男性の育児休業等の取得率の向上**

**(連続1週間以上の育児目的での休暇取得を含める)**

平成32年目標 10% (平成26年実績 0.0%)  
**(県費負担教職員を含む実績 0.0%)**

※上記目標の男性の育児休業等の取得率については、育児目的で連続1週間(休日を含む)以上の休暇を取得した場合を含めるものとする。  
 連続1週間以上の休暇には年次休暇や夏季休暇等を含める。

**参考：男性の配偶者出産休暇・育児参加休暇制度**

名称	取得事由(要件)	期間
配偶者出産休暇	妻の出産に係る入院もしくは退院の付き添い、出産時の付き添い、出産に係る入院中の世話、子の出生届出等を行う場合	出産等に係る入院の日から出産後2週間を経過する日までの間において2日以内
男性の育児参加休暇	妻の産前産後の期間に、出産に係る子または上の子(小学校入学前)の養育を行う場合	5日以内

**参考：育児休業制度**

育児休業	男性職員も、配偶者が育児休業を取得しているかどうかに関わらず、当該子が3歳に達する日まで夫婦同時に育児休業をすることができる。また、配偶者が就業していなくても同様。
------	--

---

### 3. 子どもを育てるときに～子育て中の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) 育児・家庭の日の設置

仕事と子育ての両立支援の推進のために、「放課後活動定休日（毎月第3日曜日の翌月曜日）」「育児の日（毎月19日）」「夫婦の日（毎月22日）」について、職員の意識啓発を図り、職員が定時に退庁できるような雰囲気づくりに努めます。

#### (3) 超過勤務の縮減等

##### ① 深夜勤務制限および超過勤務制限の周知

小学校入学前の子どものいる職員に対する深夜勤務および超過勤務を免除できる制度について、職場の理解のもと、希望する職員の利用が促進されるよう周知します。

##### ② 時間外勤務縮減に対する意識の徹底

- ・ 時間外勤務を行わない職員に対して速やかに退庁するよう、職場管理者からの声掛けを徹底します。
- ・ ノー残業デー（毎週水曜日および放課後活動定休日等）において、全庁一斉消灯退庁日（ライトダウンデー）を実施し、ノー残業デーを徹底します。
- ・ 全庁一斉消灯退庁日（ライトダウンデー）には、職場管理者が所属内を確認のうえ、最後に退庁するよう徹底します。
- ・ ノー残業デー以外の日においては、原則20時までに退庁するよう職場管理者への指導を徹底します。
- ・ 職場管理者は、時間外勤務命令を行うに当たっては職員の健康状態で十分留意し、2ヶ月連続して月80時間以上時間外勤務を行った職員等に対して、医療機関等において問診を受けさせ、その結果を確認するよう周知します。

※以下は、教員以外の職員を対象

- ・ 職場管理者が、職員の業務の進捗状況等を十分把握し、あらかじめ年度毎に定める目標時間を基本として超過勤務の適正な管理を行うよう周知します。
- ・ 超過勤務命令は、事前申請を徹底し、職場管理者が十分業務内容を確認のうえ、必要最小限の範囲内で行うようにします。
- ・ 月60時間以上の超過勤務者名簿を、毎月、企画幹に報告し、所属での業務改善や職員の協力体制を強化することにより、超過勤務の平準化を図ります。
- ・ 月60時間を越える分の割増支給について、超過手当支給に代えて休暇を取得する超勤代休時間の利用促進を図ります。

### ③ 業務の見直し

事務事業の見直しを行い、合理的な業務遂行を進めます。特に、調査文書等の見直しなどによる事務負担の軽減や、ICTを活用した事務処理の効率化・標準化など、学校現場の教職員の業務効率化を進めます。

- ・「部活動指導」「保護者との連携」「校務事務効率化」をテーマに方策を検討します。
- ・管理職対象マネジメント研修を実施し、管理職を中心とした業務改善を図ります。
- ・ICTを活用して遠隔授業、研修システムの整備により、教職員の移動時間の短縮による効率化を図ります。
- ・生徒の出欠や成績などを管理する校務支援システムの導入を検討します。
- ・情報共有のための会議は、資料送付に振り替えることで原則廃止するとともに、会議の資料を事前送付することにより、会議時間の短縮を図ります。また、内部資料は、既存資料を活用することで省力化を図ります。
- ・退職教員や地域人材など外部人材の応援を受け、学力向上や学校運営に活かします。

### ④ コスト意識の徹底

- ・毎月、個人の超過勤務時間、超過勤務手当額を職場管理者に通知し、コストに見合った業務実績となっているかを検証します。(対象：教員以外の職員)

## (4) 年次休暇の取得促進

年次休暇取得計画表を作成し、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。

また、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、職員への通知、職場管理者の声掛け等による周知を行います。

#### ① 行事等

- ・放課後活動定休日、全庁一斉消灯退庁日（ライトダウンデー）の実施日
- ・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
- ・田植え（5月15日以降5月末頃までのコシヒカリとイクヒカリの適期田植え）
- ・資格取得、地域活動参加

#### ② 休日等

- ・国民の祝日、家庭の日（第3日曜日）、夏季休暇 等

◎以上のような取組みを通じて、引き続き年次休暇の取得促進に努めます。

#### **職員1人当たりの年次休暇の取得日数の向上**

平成32年目標 11.0日（平成26年実績 8.0日）



#### (5) 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、職場管理者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。

#### 参考：子の看護休暇、育児時間休暇制度

名称	取得事由（要件）	期間
子の看護休暇	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	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)
育児時間休暇	職員が生後満1年に達しない子を育てる場合	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

#### (6) 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一層の利用促進を図ります。

また、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、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。

#### (7) 保育施設等の情報提供

居住地、サービス（保育所、子育て支援センター、放課後こどもクラブなど）ごとに施設検索が可能なふくいエンゼルねっと (<http://www.fukui294.info/angel/facility.html>) を利用することにより、必要な情報が自宅からも取得可能となるため、同サイトによる情報提供の充実を知事部局と連携しながら推進します。

#### (8) 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。

**参考：育児短時間勤務・部分休業制度**

名称	取得事由（要件）	期間
育児短時間勤務制度	当該職員が小学校入学の始期に達するまでの子を養育するため、承認請求した場合	・職員が希望する日および時間帯（週19時間25分・19時間35分・23時間15分・24時間35分）において勤務
部分休業制度	当該職員が小学校入学の始期に達するまでの子を養育するため、承認請求した場合	・1日の勤務時間の一部について勤務しないことを認める（1日につき2時間以内）
早出遅出勤務制度	中学校入学の始期に達するまで子のある職員がその子を養育するために請求を行った場合	・勤務時間を6時から21時15分の範囲とし、30分間隔の区分に応じて勤務 ・当該子が中学校入学の始期に達する日まで

---

#### 4. 育児休業等を取得している職員へ

---

育児休業中は職場から離れているので、「職場復帰しても仕事についていけるか」など不安になりがちです。職員が、安心して育児休業から復帰できるよう、育児休業中の職員を支援します。

##### (1) 育児休業中職員への支援

担当業務に関する最新情報等の連絡事項など職員の希望に応じた各種情報を所属から提供します。

##### (2) 職場復帰時における支援

職員の休業期間の長短を考慮し、担当業務の進捗状況、服務等の勤務条件などについて、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。

---

#### 5. その他の次世代育成支援対策

---

##### (1) 管理職による職場環境づくりの促進

管理職が効率的な業務運営を積極的に推進し、仕事と生活の調和のとれた勤務を実現することにより、良好な職場環境づくりをめざします。また、子育て関連休暇が取りやすい職場環境を促進します。

##### (2) 子育てバリアフリーの促進

外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、改築等の機会に合わせて、トイレ内にベビーベッド等の設置を行います。

##### (3) 子どもたちの社会科見学

子どもたちに県教育委員会の役割や施策に対する理解を深めてもらうことを目的として、県教育委員会の社会科見学など子どもたちに学習機会を引き続き提供します。

##### (4) 子ども参観日の実施

夏休み期間において、希望する職員に対して保護者でもある職員の子どもとふれあう機会を充実させ、子どもが保護者の働いているところを実際に見るおよび年次休暇取得の観点から、午後から子どもと一緒に退庁できる「子ども参観日」を実施します。

##### (5) 地域貢献活動

- ・ 子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への積極的な支援を図るとともに、職員に対し公用・私用の別を問わず、交通安全の徹底を図るよう、一層の注意喚起を行います。
- ・ 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち入り支援の活動等に職員が積極的に参加するよう促します。
- ・ スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている職員をはじめ、職員が地域の子育て支援に積極的に参加するよう促します。
- ・ 主体的に子育てする男性職員が増えるよう、地域で父親自身が集まり、親子料理教室やキャンプなどの活動を行う地域の父親クラブに積極的に参加するよう促します。