

岐阜県教育委員会
子育て支援と女性活躍の推進のための行動計画

令和8年3月

岐阜県教育委員会

目次

| | | |
|----|--------------------------|----|
| 第1 | はじめに | 1 |
| 第2 | 計画の概要 | 2 |
| | 1 法律の概要 | |
| | (1) 次世代育成支援対策推進法 | |
| | (2) 女性活躍推進法 | |
| | 2 計画の位置づけ | |
| | 3 計画の期間等 | |
| | (1) 計画期間 | |
| | (2) 計画の実施状況の把握と公表 | |
| 第3 | これまでの計画の進捗状況 | 5 |
| | 1 数値目標の達成状況 | |
| | 2 取組の実施状況 | |
| 第4 | 計画の構成と数値目標 | 6 |
| | 1 計画の構成 | |
| | 2 数値目標 | |
| 第5 | 具体的な取組 | 8 |
| | I 個人のライフプランを尊重し支援する取組の推進 | 8 |
| | (1) ライフプランを考える機会の提供 | |
| | (2) 教職員の交流機会の充実 | |
| | (3) 結婚支援に関する情報の提供 | |
| | II 仕事と子育ての両立支援の推進 | 9 |
| | 1 制度の充実 | 9 |
| | (1) 育児休業の取得促進 | |
| | (2) 多様な働き方の選択 | |
| | (3) 休暇の取得促進 | |
| | (4) 制度の周知及び意向確認 | |
| | 2 職場環境づくり | 13 |
| | (1) 職場内研修の実施 | |
| | (2) 時間外勤務の縮減 | |
| | (3) 個別事情を踏まえた人事配置 | |
| | (4) 育児休業教職員の代替職員の配置 | |
| | (5) 子ども参観日の実施 | |
| | (6) 地域の子育て支援への参加促進 | |

| | |
|----------------------------|----|
| Ⅲ 女性の活躍の推進 | 15 |
| (1) 女性の登用の推進 | |
| (2) 多様な職務経験を通じた人材育成の推進 | |
| (3) キャリア相談体制の整備 | |
| (4) 管理職職員の意識の向上 | |
| (5) ハラスメント及び健康管理等に関する対策の実施 | |

第1 はじめに

少子高齢化が急速に進む我が国において、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境の整備に、国、地方公共団体、企業等、様々な主体が社会を挙げて取り組むことを目的として、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

同法では、地方自治体等が事業主の立場から、仕事と家庭の両立等のため講じる取組等を記載した特定事業主行動計画を策定することとされています。

岐阜県教育委員会では、平成17年に行動計画を策定して以降、二度に渡る改定(平成27年に名称を「岐阜県教育委員会子育て支援行動計画」に改定)を行い、休暇・休業の取得促進、時間外勤務の縮減、さらには、教職員の結婚支援や女性教職員の活躍推進など、様々な取組を進め、教職員の仕事と子育ての両立支援の充実を図ってまいりました。

そして、平成27年8月には、女性が職業生活において十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とした女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定され、男女共同参画社会の実現に向けての新たな段階を迎えました。

これを受け、県教育委員会は、女性教職員の活躍や男女全ての教職員の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進に資する施策を、総合的・効率的に、そしてこれまで以上に積極的に進めるため、平成28年3月に次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を一体とした新たな特定事業主行動計画として、5年間を計画期間とする「岐阜県教育委員会子育て支援と女性活躍の推進のための行動計画」を策定し、様々な取組を実施してきました。

令和2年の改定を受けた第2次計画期間(令和2年度から令和7年度まで)においては、コロナ禍を経て生活様式や働き方が大きく変化し、テレワークの導入やデジタル化の進展により、柔軟な働き方へのニーズが一層高まりました。一方で、女性活躍や子育て支援に対する期待は、より多様で個別性の高いものへと変化しており、教育行政をとりまく状況は依然として厳しいものとなっています。こうした状況においても、教職員のみなさんが仕事と家庭の両立に真摯に取り組んでいただいていることに、心から感謝申し上げます。

そして、第3次となる本計画では、女性教職員が働きがいを実感し、さらに活躍できるようにするとともに、性別やライフステージを問わず、全ての教職員が働きやすく、責任と誇りを持って生き生きと働き、その能力を最大限発揮できる職場づくりを進めます。こうした取組が県民サービスの一層の向上に資すること、ひいては「安心」と「ワクワク」にあふれ、人やモノが集まる岐阜県の実現につながることを願っています。

第2 計画の概要

1 法律の概要

(1) 次世代育成支援対策推進法

「次世代育成支援対策推進法」(平成十五年法律第百二十号。以下、「次世代法」という。)は、急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として、平成15年7月に制定されました。

その後、平成26年4月に「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」(平成二十六年法律第二十八号)、さらに令和6年5月には「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」(令和六年法律第四十二号)により、法の有効期限が二度にわたり延長され、引き続き総合的な次世代育成支援対策に取り組むこととされています。

なお、県教育委員会は、次世代法に基づき、地方公共団体としての「都道府県行動計画」及び、事業主である地方公共団体の機関としての「特定事業主行動計画」を策定するものとされています。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律(概要)

| 次世代育成支援対策推進法の改正について | |
|---|---|
| 次世代育成支援対策推進法の概要 | |
| ○ 次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)は、急速な少子化の進行等にかんがみ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に向けた時限法。 *「次世代育成支援対策」とは、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のための国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組 | |
| 行動計画策定指針 国において、地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。 | |
| 地域行動計画の策定 | 事業主行動計画の策定・届出 |
| ○地方公共団体は、地域の次世代育成支援対策に関する行動計画(市町村行動計画、都道府県行動計画)を策定。 | ○事業主は、労働者の職業生活と家庭生活の両立を図るための行動計画を策定。 ①一般事業主行動計画(企業等) ②特定事業主行動計画(国・地方公共団体等) |
| 令和6年法改正の概要 *法の有効期限を令和17年3月31日まで10年間延長 | |
| ○一般事業主行動計画・特定事業主行動計画において、 ①職員の育児休業取得率や勤務時間に関する数値目標の設定、②PDCAサイクルの実施を義務付け。【令和7年4月1日施行】 | |
| 今般の行動計画策定指針改正(令和6年10月31日告示)の概要 | |
| ○市町村行動計画、都道府県行動計画の策定に関する基本的な事項等に係る記述の改正 ➢地方公共団体が自治体こども計画と一体策定する際に無用の混乱や事務負担につながらないよう、こども大綱の記述を引用する形の文章に全体的に修正 | ○事業主行動計画の策定に関する基本的な事項等に係る記述の改正 ➢男性の育休取得率や勤務時間に関する数値目標を設定する際、PDCAサイクルを回す際の留意点等について記載 ➢職員の育休等取得や勤務時間の状況等を把握し分析する際の観点例等について記載 |
| [このほか、特定事業主行動計画において定めることとなる職員の育休取得・勤務時間の把握や数値目標に関する細目を内閣府令において規定] | |
| ※ 今後の特定事業主行動計画や地域行動計画の改正に当たっては、これらを参照いただきますようお願いいたします。 | |

(2) 女性活躍推進法

我が国では、これまで働く場面において女性の能力が十分に発揮されていない状況が続いていたことから、女性が希望に応じた働き方を実現できるよう、社会全体で取り組んでいくことが重要視されています。また、国民のニーズの多様化やグローバル化等に対応するためには、人材の多様性を確保することが不可欠であり、新たな価値の創造やリスク管理等への適応能力の向上の観点からも、女性の活躍推進が重要であると考えられています。

こうした背景を踏まえ、女性の活躍推進の取組を一過性のものとせず、継続的かつ着実に進めていくため、国・地方公共団体・企業等の各主体が果たすべき役割を定めた新たな法的枠組みとして、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」(平成二十七年法律第六十四号。以下、「女性活躍推進法」という。)が制定されました。

女性活躍推進法の制定以降、女性の職業生活における活躍は進展しているものの、なお十分な水準に達しているとはいえない状況にあります。こうした状況を踏まえ、令和7年6月には「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律」(令和七年法律第六十三号)により、法の有効期限が10年延長され、女性活躍のさらなる推進が図られることとなりました。

なお、県教育委員会は、教職員を対象とする「特定事業主行動計画」を策定し、女性教職員のさらなる活躍の推進に向けて取り組むこととされています。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律(概要)

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）の概要

1. 目的

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

2. 概要

(一般事業主(民間企業等)に関する部分は**厚生労働省**が、特定事業主(国・地方公共団体)に関する部分は**内閣府**(内閣官房、総務省と共管)が所管)

- **一般事業主(民間企業等)、特定事業主(国・地方公共団体)**は、
 - (1) 職場の女性の活躍に関する**状況の把握・課題の分析**を実施、
 - (2) 状況把握、課題分析を踏まえた**事業主行動計画を策定・公表**、
 [事業主行動計画の必須記載事項]
 ・**目標**(数値を用いて設定) ・取組内容 ・取組の実施時期 ・計画期間)
 - (3) 女性の職業選択に資するよう、**女性の活躍に関する情報を公表**
 ・常用労働者301人以上の一般事業主及び全ての特定事業主は、※2
 ①職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち
 「男女の賃金(給与)の差異」の項目
 ②職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち**①以外の項目から1項目以上**
 ③職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績から**1項目以上を公表**
 ・常用労働者101人以上300人以下の一般事業主は、※2
 「職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び
 「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」の**全ての項目から1項目以上を公表**
- **国等**は、**優良な一般事業主に対する認定(えるほし認定・プラチナえるほし認定)**、**公共調達における受注機会の増大**等の施策を実施。
 地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施(努力義務)
- 地方公共団体は、**推進計画(区域内の女性活躍の推進に係る計画)**を策定、公表(努力義務)

(1)~(3)の対象は、

- ①**常用労働者101人以上の一般事業主** 及び
(常用労働者100人以下の一般事業主は努力義務)
- ②**全ての特定事業主**

時限立法 ※1
(~R18(2036).3.31)

情報公表項目

| | |
|-----------------------------|---|
| 職業生活に関する機会の提供の実績 | <ul style="list-style-type: none"> ・採用者に占める女性の割合 ・管理職等に占める女性の割合 ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 ・男女別の再雇用又は中途採用の実績 ・男女の賃金の差異 等 |
| 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績 | <ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異 ・残業時間の状況 ・男女別の育児休業取得率 ・有給休暇取得率 等 |

※1 令和7年の女性活躍推進法改正により、有効期限が令和8年3月31日までは、令和18年3月31日まで、10年間延長された。
 ※2 令和8年4月1日より、常用労働者301人以上の一般事業主は、「男女の賃金の差異」及び「管理職に占める女性労働者の割合」を含む計4項目、常用労働者101人以上の一般事業主は、「男女の賃金の差異」及び「管理職に占める女性労働者の割合」を含む計3項目、特定事業主は、「男女の賃金の差異」及び「管理職に占める女性労働者の割合」を含む計7項目の公表が義務化される。

2 計画の位置づけ

県教育委員会では、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)と、女性教職員の活躍の推進に資する施策を総合的かつ効果的に推進するため、次世代法と女性活躍推進法の特定事業主行動計画を一体的に取り扱うこととし、「岐阜県教育委員会子育て支援と女性活躍の推進のための行動計画」として定めます。

なお、県教育委員会事務局及び県立学校の教職員に関する取組に準じ、県教育委員会が任命する公立小学校及び中学校の教職員についても、この計画のうち女性教職員の活躍の推進に関する取組の対象とします。

3 計画の期間等

(1) 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間としますが、情勢の変化や取組の効果、評価を踏まえ、柔軟に見直しを行います。

(2) 計画の実施状況の把握と公表

各年度の実施状況については、翌年度に把握し公表します。

また、把握した結果を踏まえて、ワーク・ライフ・バランスや女性教職員の活躍の推進に資するよう、分析や評価、推進にあたっての課題の整理を行います。

第3 これまでの計画の進捗状況

1 数値目標の達成状況

<令和2年度～令和6年度>

| 数値目標 | 女性の育児休業取得率 | 配偶者の出産の場合の特別休暇取得率 | 育児参加の特別休暇取得率 | 男性の育児休業取得率 | うち、1週間以上の取得率 ※R6.1～目標設定 | 女性の管理職職員の割合 (翌年度4月1日) |
|-------|------------|-------------------|--------------|------------|----------------------------|--------------------------|
| | 100% | 100% | 100% | 90% | 50% | 25% |
| 令和2年度 | 100.0% | 60.5% | 31.2% | 5.1% | — | 27.3% |
| | (427/427人) | (190/314人) | (98/314人) | (16/314人) | — | — |
| 令和3年度 | 100.0% | 78.2% | 49.7% | 9.9% | — | 30.0% |
| | (401/401人) | (244/312人) | (155/312人) | (31/312人) | — | — |
| 令和4年度 | 100.0% | 69.8% | 54.9% | 13.9% | — | 32.3% |
| | (414/414人) | (226/324人) | (178/324人) | (45/324人) | — | — |
| 令和5年度 | 100.0% | 72.2% | 55.9% | 21.9% | 91.4% | 33.2% |
| | (440/440人) | (231/320人) | (179/320人) | (70/320人) | (64/70人) | — |
| 令和6年度 | 100.0% | 74.2% | 54.3% | 24.7% | 94.4% | 35.3% |
| | (410/410人) | (268/361人) | (196人/361人) | (89/361人) | (84/89人) | — |

※ 母数は、対象児童にかかる育児休業を取得することが可能となった時点においてカウント。

2 取組の実施状況

(単位:人)

| 取組内容 | 育児休業者の自宅等からのLAN接続 | 家族の看護休暇 | 妊娠障害(つわり)休暇 | 不妊治療を受ける場合の休暇 | 早出遅出勤務制度 | 部分休業制度 | 育児短時間勤務制度 | 育児等退職者復職採用選考申出制度(復職者) |
|-------|-------------------|---------|-------------|---------------|----------|--------|-----------|-----------------------|
| 令和2年度 | 0 | 4,466 | 61 | 72 | 17 | 168 | 71 | 13 |
| 令和3年度 | 0 | 4,860 | 91 | 90 | 43 | 221 | 94 | 11 |
| 令和4年度 | 0 | 5,246 | 102 | 111 | 59 | 263 | 130 | 8 |
| 令和5年度 | 0 | 5,609 | 74 | 114 | 98 | 330 | 138 | 10 |
| 令和6年度 | 0 | 5,905 | 66 | 118 | 142 | 401 | 167 | 13 |

第4 計画の構成と数値目標

1 計画の構成

<目標>

全ての教職員が仕事で活躍しながら、働きがいを実感するとともに、特に結婚や出産、子育てを望む教職員が、安心して子どもを産み育てることができる環境を実現します。



<計画の3つの柱>

I 個人のライフプランを尊重し支援する取組の推進

教職員一人ひとりが、自らの将来の働き方を主体的に描けるよう支援するとともに、多様な価値観やライフプランを尊重した取組を進めることにより、長期的に安心して働き続けられる職場づくりを推進します。

II 仕事と子育ての両立支援の推進

妊娠・出産・子育て中の教職員が仕事と家庭を両立しながら安心して働き続けられるよう、各種制度の整備を進めるとともに、職場全体で子育てを支援する取組を進めることにより、子育て期においても働きやすい職場づくりを推進します。

III 女性の活躍の推進

女性教職員が能力を十分に発揮し活躍できる職場を実現するため、女性の登用及び人材育成を推進するとともに、性別にかかわらず全ての教職員が家庭の状況に応じて柔軟に働くことができる環境を整備し、組織全体の活力向上につながる職場づくりを推進します。

2 数値目標

| 指 標 | | 数値目標 |
|-----|-----------------------------|---------|
| ① | 女性の育児休業取得率 | 100% |
| ② | 男性の育児休業取得率 | 90% |
| ③ | 男性の育児休業取得者のうち、1週間以上の育児休業取得率 | 50% |
| ④ | 育児休業教職員の代替職員の配置率 | 100% |
| ⑤ | 配偶者の出産の場合の特別休暇取得率 | 100% |
| ⑥ | 育児参加の特別休暇取得率 | 100% |
| ⑦ | 教職員1人あたりの年間の時間外勤務時間数(毎年度) | 360時間以下 |
| ⑧ | 2031年4月1日の女性校長の割合 | 27% |
| ⑨ | 2031年4月1日の女性副校長・教頭の割合 | 31% |

第5 具体的な取組

I 個人のライフプランを尊重し支援する取組の推進

(1) ライフプランを考える機会の提供

これから結婚や出産を迎える若手教職員を対象に、各種研修等の機会において、結婚・出産・子育てを経験した先輩教職員による体験談の共有や、ライフプランをテーマとした意見交換会等を実施することにより、結婚・出産・子育てについて考えるきっかけを作るとともに、将来のライフイベントと仕事の両立を見通せるよう支援します。

【参考】岐阜県こども計画

・政策の4つの柱

- 1 ライフステージに応じた切れ目のない支援 **ライフステージ全般**
- (2) 将来・結婚・出産・子育てに夢を持てる環境づくり - ○ 将来のライフデザイン構築のための支援

(2) 教職員の交流機会の充実

県内市町村の教職員とともに行う合同研修や、グループワークを取り入れた演習、意見交換が可能な研修への若手教職員の参加を促し、教職員のプレゼンテーション能力や交渉能力の向上を図るとともに、教職員間の交流を促進します。

また、スポーツ大会等の福利厚生事業の実施に加え、庁舎内会議室等を活用したランチミーティングや自主的な勉強会など、教職員が組織内外の多様な人々と交流できる場を幅広く提供します。

【参考】岐阜県こども計画

・政策の4つの柱

- 1 ライフステージに応じた切れ目のない支援 **青年期**
- (3) 結婚の希望がかなえられる環境づくり - ○ 多様な出会いの機会の提供

(3) 結婚支援に関する情報の提供

教職員が希望に応じて結婚支援に関する情報を閲覧できるよう、職員向けポータルサイトを活用し、県が実施する「コンサポ・ぎふ」及び「おみサポ・ぎふ」等の取組に関する情報提供を行います。

また、結婚を予定している教職員に対しては、希望に応じて世帯用宿舍を優先的にあつせんすることにより、教職員の経済的負担の軽減を図ります。

【参考】岐阜県こども計画

・政策の4つの柱

- 1 ライフステージに応じた切れ目のない支援 **青年期**
- (3) 結婚の希望がかなえられる環境づくり - ○ 結婚相談、結婚支援事業の実施

II 仕事と子育ての両立支援の推進

1 制度の充実

(1) 育児休業の取得促進

数値目標①

| | |
|------------|------|
| 女性の育児休業取得率 | 100% |
|------------|------|

数値目標②

| | |
|------------|-----|
| 男性の育児休業取得率 | 90% |
|------------|-----|

数値目標③

| | |
|-----------------------------|-----|
| 男性の育児休業取得者のうち、1週間以上の育児休業取得率 | 50% |
|-----------------------------|-----|

○ 育児休業制度及び経済的支援制度等の周知

育児休業制度の趣旨や内容、休業期間中に支給される育児休業手当金等の経済的な支援措置について、ハンドブックや面談等を通じて教職員に分かりやすく周知し、制度の理解促進及び育児休業の取得促進を図ります。

<参考>

◆共済組合手当金の給付

育児休業手当金

- ・育児休業開始日から育児休業に係る子が1歳に達する日までの間に勤務に服さなかった場合に給付
- ※支給延長事由がある場合は、延長および再延長の給付有

・金額等:

通算180日までの間の休業日数 標準報酬日額の67%×育休で勤務しなかった期間

通算180日を超え子供が1歳に達する日までの間の休業日数 標準報酬日額の50%×育休で勤務しなかった期間

育児休業支援手当金

- ・組合員及び配偶者が育休に係る子の出生の日(女性は産後休業後)から56日以内に通算して14日以上の子育て休業等取得した時に給付

- ・金額等:対象期間内に育児休業等をした日1日につき、標準報酬日額の13%に相当する金額を給付(給付上限額有)

育児時短勤務手当金

- ・組合員が2歳未満の子を養育するため育児時短勤務及び部分休業をしている場合に給付

- ・金額等:減収後の報酬の最大10%(支給限度額および最低限度額有)

◆共済組合および互助組合の掛金免除

掛金免除期間等

- ・共済組合(申出書の提出が必要) 育児休業開始月～育児休業終了日翌日の前月

- ・互助組合 育児休業開始の翌月～育児休業終了日の前月

【参考】岐阜県こども計画

- ・政策の4つの柱

3 子育て中の方への支援

- －(1)子育てや教育に関する負担の軽減 ー○子育て世帯の経済的負担の軽減

○ 男性の育児休業の取得促進

男性教職員の育児休業取得率は女性教職員と比較して低く、取得期間も短い傾向にあることから、配偶者の出産等を控えた男性教職員を対象に、「男性教職員の育児参加プラン」

の提出を徹底します。これにより、育児休業を計画的に取得できる体制を整えるとともに、1か月や1年といった長期の育児休業の取得を促進します。

さらに、採用3年目研修において、長期の育児休業を取得した男性教職員による体験談を共有するカリキュラムを実施し、育児休業を取得することのメリットや復帰後の働き方等について理解を深めることで、男性教職員の円滑な長期育児休業の取得につなげます。

これらの取組を通じて、男性教職員の主体的な育児参加を促進し、共働き・共育てが定着する職場環境の実現を図ります。

【参考】岐阜県こども計画

- ・政策の4つの柱
- 3 子育て中の方への支援
 - －(2)仕事と子育ての両立支援
 - －○共働き・共育ての推進

○ 子育て相談窓口の設置

育児休業の取得に伴う不安や、制度の仕組み・手続き、子育てと仕事の両立に関する相談に対応できるよう、教育総務課、義務教育課及び高校教育課による相談窓口を設置します。これにより、教職員が必要な情報や支援を適切に得られる環境を整備し、育児休業の円滑な取得及び復帰後の働き方に対する不安の軽減を図ります。

また、男性教職員が相談しやすい体制を確保するため、男性相談員を配置し、男性教職員特有の不安や課題にも対応できる相談体制を整備します。

【参考】岐阜県こども計画

- ・政策の4つの柱
- 3 子育て中の方への支援
 - －(1)子育てや教育に関する負担の軽減
 - －○身近なところで相談でき、情報が得られる総合窓口の充実

○ 育児休業を取得した教職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業取得者が復帰後も継続して働くことができるよう、休業前、復帰前、復帰後の各段階において、所属長等が「育児休業サポート面談」を実施し、教職員の不安の解消や復帰に向けた支援を行います。

また、円滑な職場復帰を図るため、休業中の教職員に対しては、希望に応じて業務に関する情報提供を行うとともに、復帰に際して必要となる業務知識や将来に向けた能力開発に関する研修など、必要な支援を行います。

さらに、職場復帰後においては、仕事と育児の両立を支援するため、復帰した教職員が互いの経験や課題を共有できる場を設け、先輩教職員の知見を学ぶ機会や相談の場を提供することで、安心してキャリア形成を継続できる環境を整備します。

(2) 多様な働き方の選択

保育所や幼稚園の送迎などにより時間的制約が生じる教職員のため、早出・遅出勤務制

度、フレックスタイム制度、短時間勤務制度、部分休業制度、休憩時間の短縮、サテライトオフィス勤務等の多様な勤務形態の選択肢を整備するとともに、これらの制度について教職員に周知します。

(3) 休暇の取得促進

数値目標⑤

| | |
|-------------------|------|
| 配偶者の出産の場合の特別休暇取得率 | 100% |
|-------------------|------|

数値目標⑥

| | |
|--------------|------|
| 育児参加の特別休暇取得率 | 100% |
|--------------|------|

○ 年次休暇の取得促進

計画的な年次休暇の取得を進めるため、原則として年初に年次休暇等の計画表を作成することとし、職場の業務予定を早期に教職員に周知するなど、各職場の実情に応じて、年次休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

また、教育総務課、義務教育課及び高校教育課においては、教職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い部署については、ヒアリングや指導を行うことで、職場全体における年次休暇の取得を推進します。

○ 連続休暇等の取得の促進

年次休暇等の計画表を活用し、ゴールデンウィーク期間、夏季(6月から10月まで)、年末年始等における連続休暇の取得を促進します。あわせて、フレッシュアップ年休(勤続5年の節目ごとに年次休暇のうち3日間を連続して取得する取組)や、教職員及びその家族の誕生日等の記念日、子どもの学校行事など、家族との時間を確保するための年次休暇等の取得についても、積極的な活用を促します。

○ 男性の育児に関する休暇等の取得の促進

「配偶者の出産の場合の特別休暇」及び「育児参加の特別休暇」の取得を徹底するとともに、育児短時間勤務制度や育児部分休業制度について、男女を問わず利用可能な制度であることを周知することで、男性教職員が積極的に子育てに参加しやすい環境づくりを進めます。

○ 家族の看護のための休暇等の取得の促進

家族の看護のための休暇について、警報発令時やインフルエンザによる休校時にも取得が可能となったことを教職員に周知するとともに、取得を希望する教職員が円滑に休暇を取得できる環境を整備します。

(4) 制度の周知及び意向確認

教職員がライフイベントに応じて仕事と家庭生活を両立できるよう、ハンドブックや職場内研修等を通じて、妊娠・出産・子育てにおいて利用できる各種制度の周知を徹底するとともに、所属長等による面談の機会等を通じて、各種制度の利用に関する教職員の意向確認を行います。

また、県教育委員会ホームページに關係資料を掲載するなど、教職員が家族とともに制度の活用について話し合うことができる環境の整備を進めます。

◆ 育児に関する休業(無給)

- ・育児休業(子が3歳に達するまで)
- ・部分休業(小学校就学の始期に達するまで、1日2時間以内又は1年10日相当の時間以内)

◆ 出産・育児に関する主な特別休暇(有給)

- ・産前、産後の休暇(出産予定日前8週、出産後8週以内)
- ・妊産婦健康診査等(必要と認める時間)
- ・妊婦の通勤緩和(勤務時間の始め又は終わりにおいて1日につき1時間以内)
- ・配偶者の出産休暇(2日以内)
- ・男性職員の育児参加休暇(5日以内)
- ・妊娠障害(つわり等)の休暇(14日以内)
- ・家族の看護のための休暇(5日以内[義務教育終了前の子が2人以上の場合は10日])

◆ その他

- ・不妊治療を受ける場合(一の年において6日以内[体外受精又は顕微授精を受ける場合は10日以内])
- ・時間外勤務等の制限(妊産婦)
- ・育児の時間
- ・深夜勤務及び時間外勤務の制限(育児又は介護を行う職員)
- ・育児短時間勤務
- ・休憩時間の短縮及び終業時刻の繰り上げの特例
- ・早出遅出勤務
- ・育休復帰研修

【参考】岐阜県こども計画

- ・政策の4つの柱
- 3 子育て中の方への支援
 - －(2)仕事と子育ての両立支援 ー○ワーク・ライフ・バランスの実現

2 職場環境づくり

(1) 職場内研修の実施

管理職職員及び所属職員の意識向上を図り、本計画及び子育て支援制度の内容について理解を深めるため、各所属の管理職職員が中心となって、制度の趣旨や利用方法を教職員に周知する職場内研修を全所属で実施します。あわせて、教職員が休暇制度等を利用しやすい職場環境づくりを進めることで、子育て家庭を応援する職場風土の醸成を図ります。

さらに、本計画の周知に加え、育児に関連する各種特別休暇や育児休業、共済組合や互助会からの給付、育児に関する情報等を取りまとめ、「県職員子育て支援ポータルサイト」において情報提供を行います。

【参考】岐阜県子ども計画

- ・政策の4つの柱
- 4 社会全体での子ども・子育て支援
 - －(1)社会全体で子どもを支えていく仕組みづくり
 - －〇子ども・子育てにやさしい社会づくりのための意識醸成

(2) 時間外勤務の縮減

数値目標⑦

教職員1人あたりの年間の時間外勤務時間数(毎年度) 360時間以下

これまでの労働時間短縮対策をさらに推進するため、時間外勤務制度の適正な運用を徹底するとともに、特に、「ノー残業デー(水曜日)」や「早く家庭に帰る日(8のつく日)」においては、不要な時間外勤務が発生しないよう、制度の趣旨を積極的に周知し、早期退庁の呼びかけを行います。

あわせて、教職員の在庁・在校状況を継続的に把握することにより、業務負荷が過度に偏るなど、対応を要する状況にある教職員の早期把握に努め、必要に応じて面談を実施し、業務状況の確認や働き方の改善を促します。

また、教育長をトップとする教職員人事管理対策会議を開催し、教育委員会全体で時間外勤務の縮減に取り組む体制を強化します。

【参考】岐阜県子ども計画

- ・政策の4つの柱
- 3 子育て中の方への支援
 - －(2)仕事と子育ての両立支援
 - －〇ワーク・ライフ・バランスの実現

(3) 個別事情を踏まえた人事配置

結婚・出産・子育てなどのライフステージに応じ、教職員が仕事と家庭生活を両立できるよう、個別事情を踏まえた人事配置に努めます。これにより、教職員一人ひとりが安心して業務に専念できる環境の整備を図ります。

(4) 育児休業教職員の代替職員の配置

数値目標④

育児休業教職員の代替職員の配置率

100%

育児休業を取得する教職員が安心して制度を利用できるよう、代替職員については、可能な限り正規職員での対応を基本としつつ、必要に応じて育休任期付職員、臨時的任用職員、非常勤専門職員及び会計年度任用職員を配置します。

教員の補充については、臨時的任用職員、会計年度任用職員登録者等を活用し、適切な講師を配置できるよう努めます。

(5) 子ども参観日の実施

ワーク・ライフ・バランスの取組を促進するため、所属ごとに「子ども参観日」を実施できる制度を整備し、子どもたちの勤労観や職業観を育むとともに、家庭における親子のコミュニケーションや絆を深めます。また、親の仕事に対する家庭での理解や、子育て中の教職員に対する職場の理解の促進を図ります。

【参考】岐阜県子ども計画

・政策の4つの柱

3 子育て中の方への支援

－(3)安心して子どもを預けられる受け皿づくり ー○身近なところで提供される子育て支援の充実

4 社会全体での子ども・子育て支援

－(1)社会全体で子どもを支えていく仕組みづくり ー○子ども・子育てにやさしいまちづくり

(6) 地域の子育て支援への参加促進

教職員は、同時に地域社会の構成員であり、地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されています。スポーツや文化活動等の講師、少年非行防止や通学時の交通安全に関するボランティア等の地域活動に積極的に参加することで、子どもの育成を支援することへの理解を深めます。

【参考】岐阜県子ども計画

・政策の4つの柱

3 子育て中の方への支援

－(3)安心して子どもを預けられる受け皿づくり

ー○地域の子育てを支える人材確保及び資質向上のための研修の実施

Ⅲ 女性の活躍推進

数値目標⑧

2031年4月1日の女性校長の割合 **27%**

数値目標⑨

2031年4月1日の女性副校長・教頭の割合 **31%**

(1) 女性教職員の登用の推進

女性教職員が出産・子育てを行いながら、個々の持つ能力や強み十分に発揮し、組織のリーダーとして活躍できるよう、女性の管理職職員の登用目標を設定します。

【参考】岐阜県男女共同参画計画(第5次)

- ・政策の3つの柱
 - 1 男女がともに活躍できる社会づくり
 - －(1)政策・方針決定過程における女性の参画拡大
 - －○政治・行政における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

(2) 多様な職務経験を通じた人材育成の推進

学校においてはスクールリーダーやミドルリーダーに、事務局においてはこれまであまり女性教職員が配置されていなかった所属に意欲と能力のある女性教職員を積極的に配置し、多様な職務経験を積む機会を提供します。

また、幅広い視野を持った人材育成を図るため、国・企業・大学・海外等への女性教職員の派遣を積極的に行います。

【参考】岐阜県男女共同参画計画(第5次)

- ・政策の3つの柱
 - 1 男女がともに活躍できる社会づくり
 - －(2)働く場における男女共同参画の推進
 - －○女性の経済的自立に向けた支援

(3) キャリア相談体制の整備

出産・育児休業を控えた女性教職員や子育て中の女性教職員に対して、産前産後休暇及び育児休業中の過ごし方やキャリアアップ、子育てをしながらの働き方などについて助言し、妊娠、育児に係る不安を解消します。また、出産・育児を経験しつつ職務を全うできるよう、今後のキャリアプランについて相談できる体制を整備します。

【参考】岐阜県男女共同参画計画(第5次)

- ・政策の3つの柱
 - 1 男女がともに活躍できる社会づくり
 - －(2)働く場における男女共同参画の推進
 - －○女性の経済的自立に向けた支援

(4) 管理職職員の意識の向上

各種研修等の機会を捉え、女性教職員の活躍促進や子育て期の男性教職員の育児休業取得、ワーク・ライフ・バランスの推進等について、管理職職員及び課長補佐・係長級職員の意識向上を図るとともに、マネジメント能力の向上を促進します。

【参考】岐阜県男女共同参画計画(第5次)

・政策の3つの柱

1 男女がともに活躍できる社会づくり

－(2)働く場における男女共同参画の推進 ー○女性の活躍推進に向けた組織風土づくり

(5) ハラスメント及び健康管理等に関する対策の実施

働きやすい職場環境を実現するため、教職員が利用できる各種相談窓口の周知を徹底するとともに、妊娠・出産・育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いやハラスメントの未然防止を目的とした研修を継続的に実施します。

また、女性がライフステージに応じて心身の健康を維持し能力を発揮できるよう、健康管理に関する研修を実施し、教職員の理解の促進及び支援体制の強化を図ります。

【参考】岐阜県男女共同参画計画(第5次)

・政策の3つの柱

1 男女がともに活躍できる社会づくり

－(2)働く場における男女共同参画の推進 ー○女性の活躍推進に向けた組織風土づくり