

令和6年8月22日

令和5年度女性活躍・WLB推進プログラムの取組み状況について

1 北九州市教職員 女性活躍・WLB推進プログラム

計画期間:令和元年度から令和5年度の5年間(計画期間満了)

目的:「全ての教職員が仕事への高い意欲を持ち、持てる能力を発揮して活躍できる職場づくりを行い、人と組織の成長を図る」

具体的な取組み:4つの柱を軸に32の取組みを実施

柱1 「性別に関わらない人材育成の強化」

- 1 教職員への計画的な業務経験の付与
- 2 指導的な校務分掌への育成期の教職員の積極的な配置
- 3 子育て期の女性教職員の本庁部門への積極配置
- 4 女性教職員を対象としたキャリア研修の実施
- 5 ロールモデル（女性役職者）の見える化
- 6 基礎形成期の教職員キャリア面談の実施
- 7 キャリア形成の意識付け
- 8 研修受講履歴の活用
- 9 教頭の職務負担の軽減
- 10 女性活躍情報などの積極的な発信
- 11 基礎形成期の教職員に対する意図的・計画的・継続的な教職員の育成
- 12 人事異動や配置を活用した能力開発の推進

柱2 「仕事と生活を両立できる職場環境づくり」

- 13 仕事と生活の両立を一層図りやすい支援制度の検討
- 14 情報通信技術を活用した育児休業中の職員への情報提供の検討
- 15 子育てや介護等との両立を支援する交流会の実施
- 16 年次休暇や各種支援制度の取得促進
- 17 計画にかかる取組み・成果の情報発信
- 18 嘱託職員及び臨時職員等に対する両立支援制度等の周知
- 19 男性教職員の育児参画促進
- 20 夫婦で参加する両立支援研修への教職員の参加
- 21 子育て関連講座等の積極的な活用

柱3 「働き方の見直しによる業務改善とWLBの実現」

- 22 目的を意識した業務改善の取組み
- 23 業務改善に向けた意識の醸成
- 24 時差出勤制度等の在り方検討
- 25 WLBの実践に向けた取組みの推進

柱4 「働きがいのある組織風土の醸成」

- 26 管理職を対象としたイクボス養成
- 27 イクボス実践にかかる情報共有
- 28 管理職における人材育成実績の評価
- 29 指導・育成力向上に向けた管理監督者研修の充実
- 30 WLB及びキャリア形成にかかる管理職と教職員のコミュニケーションの充実
- 31 教育委員会及び学校等における取組みの強化
- 32 計画の進捗状況の公表

2 プログラム指標の達成状況

指 標		基準値 (平成30 年度)	令和5年度 目標値	令和5年度 実績値
学校運 営者と しての 女性活 躍に関 する指 標	①女性の管理職登用率	19.4%	25%	26.1%
	②教頭等試験合格者の女性割合 (※1)	32.5%	40%	39.1%
	③女性の教頭等試験受験率(※1)	1.8%	7%	1.2%
	④教務主任の女性の割合	19.1%	25%	23.1%
	⑤上司から期待され指導・育成され ていると感じる女性の割合 (※2)	56.6%	85%	70.5%
WLBに 関する 指標	⑥勤務時間外における月平均在校 時間が80時間超の教職員数	41人	0人	5人
	⑦WLBが実現できていると感じて いる教職員の割合 (※3)	42.1%	80%	55.3%
	男性教職員の育児参画の促進			
	⑧育児休業取得率 (※4)	1.1%	5%	25.8%
	⑨配偶者出産休暇取得率	59.3%	90%	89.9%
	⑩育児参加休暇(※5)取得率	27.5%	60%	71.9%

※1 教頭等は、教頭、園長、指導主事を指し、前年度に試験を実施

※2 平成29(2017)年度実施「北九州市職員の次世代育成支援プログラム」に関するアンケートに基づく

※3 平成30(2018)年度実施「学校における業務改善プログラム」にかかる意識調査アンケートに基づく

※4 平成30(2018)年度公立学校教職員の人事行政状況調査に基づく

※5 特別休暇「職員の育児参加」。配偶者等の出産予定日の8週間前の日から、出産の日以後1年目に当たるまでの期間に5日の範囲内で取得できる。

3 プログラム指標の最新値

①女性の管理職登用率 6年度

職種	全体の人数	女性人数	女性割合
校長	198	54	27.3%
教頭	207	56	27.1%
計	405	110	27.2%

②教頭等試験合格者の女性割合 5年度

全体の合格者数	女性合格者数	女性合格者割合
23	9	39.1%

(5年度実施試験)

③女性の教頭等試験受験率 5年度

	全体	男性	女性
有資格者数	2298	788	1510
受験者数	85	67	18
受験率	3.7%	8.5%	1.2%

(5年度実施試験)

④教務主任の女性の割合 6年度

全体の人数	女性の人数	女性の割合
199	49	24.6%

⑤上司から期待され指導・育成されていると感じる女性の割合 5年度

選択肢	男性人数	男性割合	女性人数	女性割合
思う	366	27.5%	281	14.8%
どちらかといえば思う	678	50.9%	1061	55.7%
あまり思わない	228	17.1%	496	26.1%
思わない	61	4.6%	66	3.5%
計	1333	100.0%	1904	100.0%

⑦WLBが実現できていると

感じている教職員の割合 5年度

選択肢	人数	割合
かなり感じる	309	9.5%
感じる	1482	45.8%
感じない	1157	35.7%
全く感じない	289	8.9%
計	3237	100.0%

⑧育児休業取得率 5年度

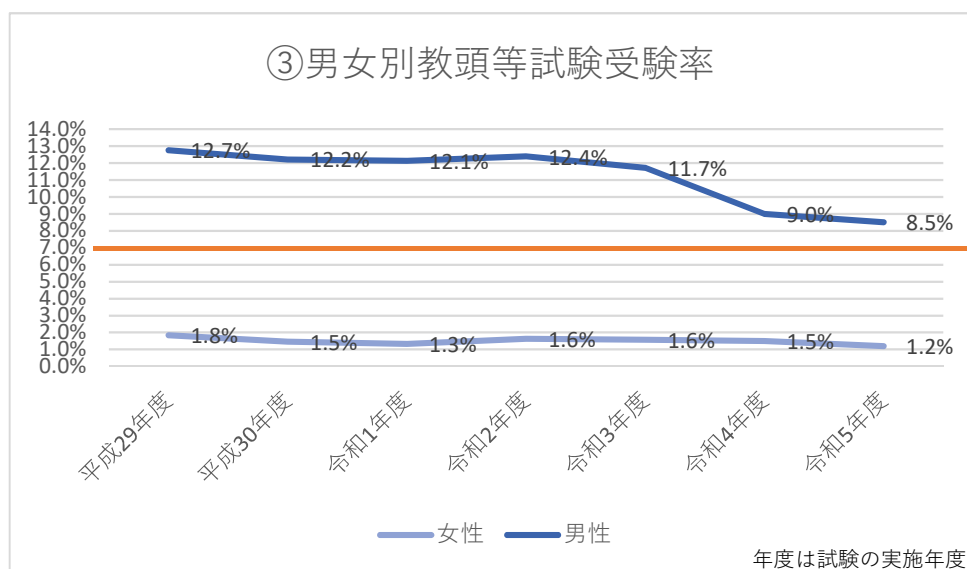
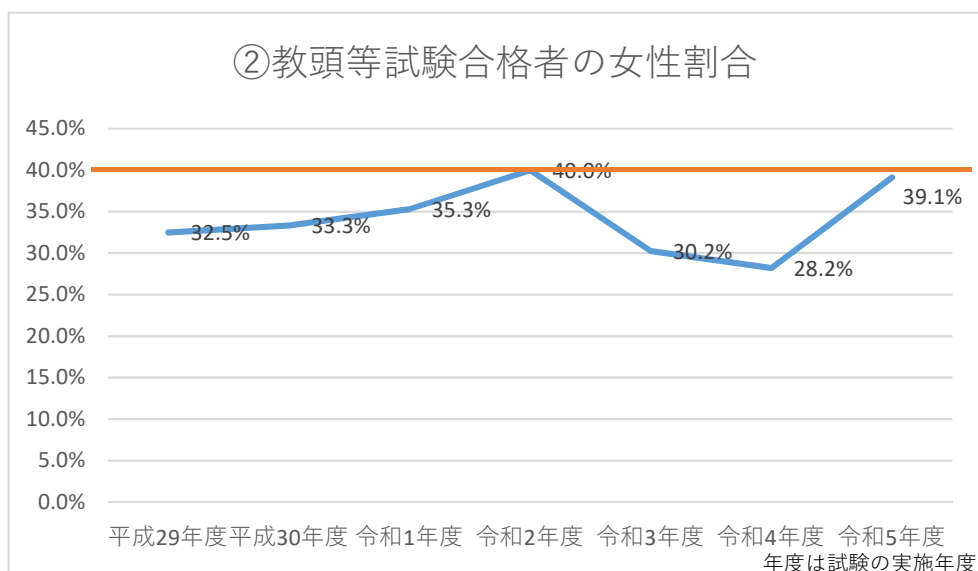
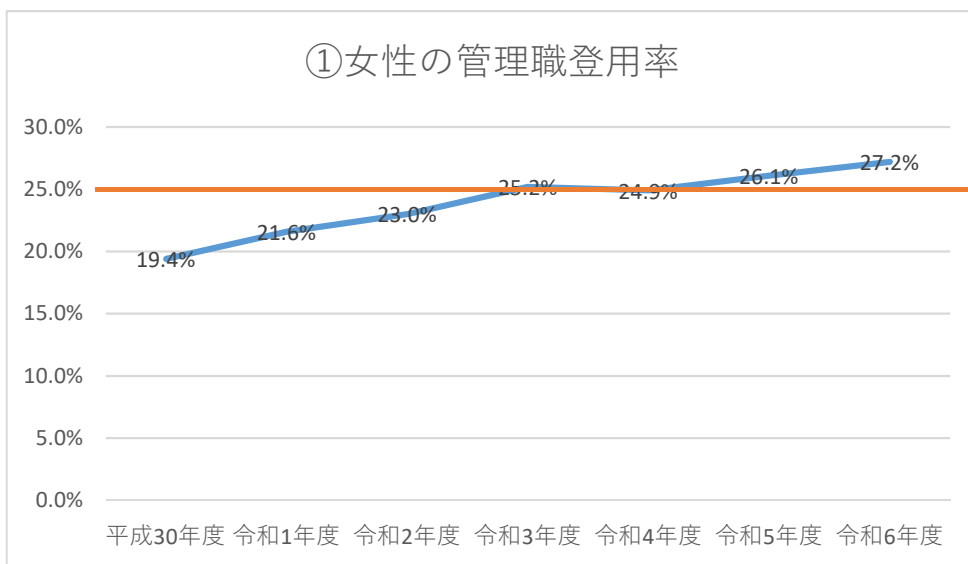
性別	育児休業等の対象者	うち育児休業取得者	
		人数	割合
男性	89	23	25.8%
女性	138	138	100.0%
計	227	161	70.9%

⑨配偶者出産休暇取得率、⑩育児参加休暇取得率

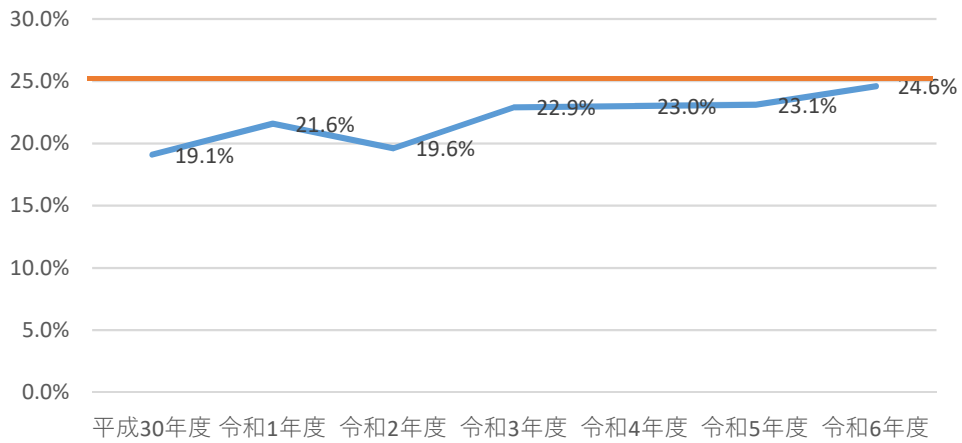
育児休業等の対象者である男性教職員(A)	(A)のうち配偶者出産休暇取得者		(A)のうち職員の育児参加休暇取得者	
	人数	割合	人数	割合
89	80	89.9%	64	71.9%

4 プログラム指標の進捗状況

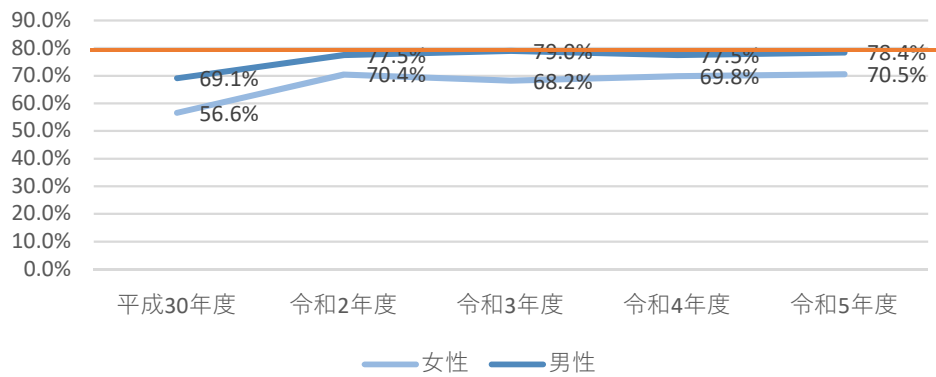
※オレンジの棒グラフは目標値を示す



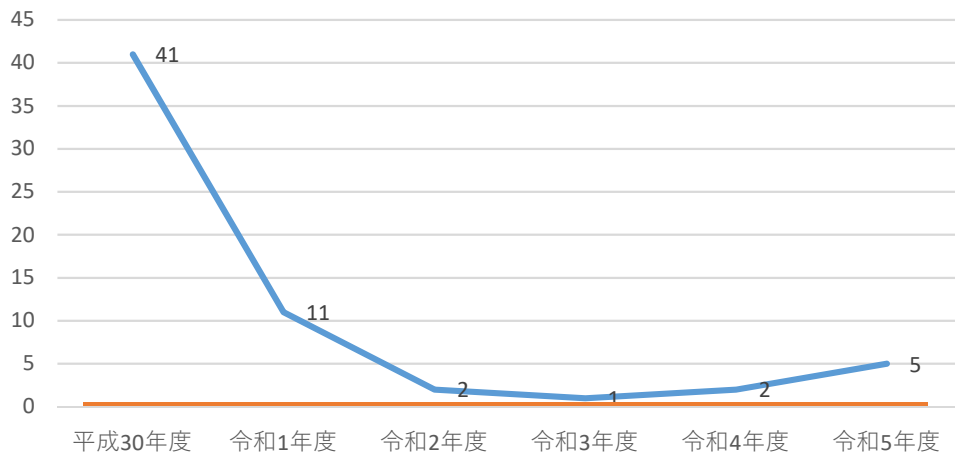
④教務主任の女性の割合



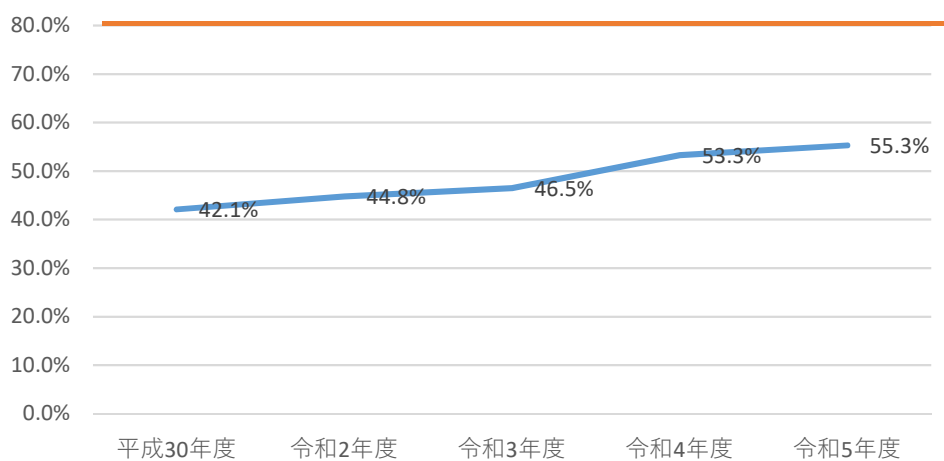
⑤男女別上司から期待され指導・育成されていると感じる割合



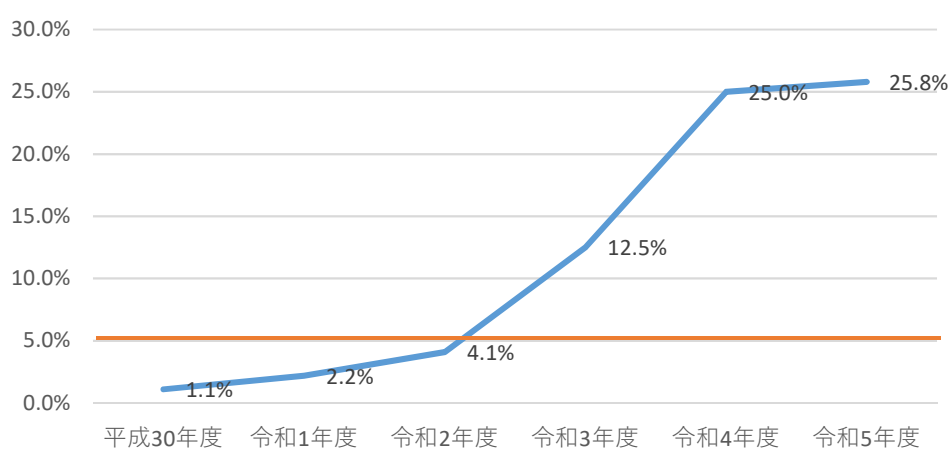
⑥勤務時間における月平均在校時間が80時間超の教職員数



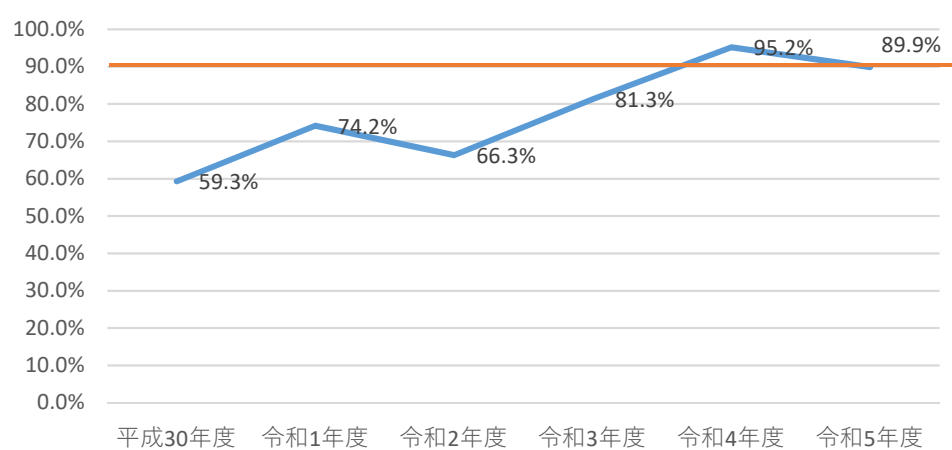
⑦WLBが実現できていると感じている教職員の割合



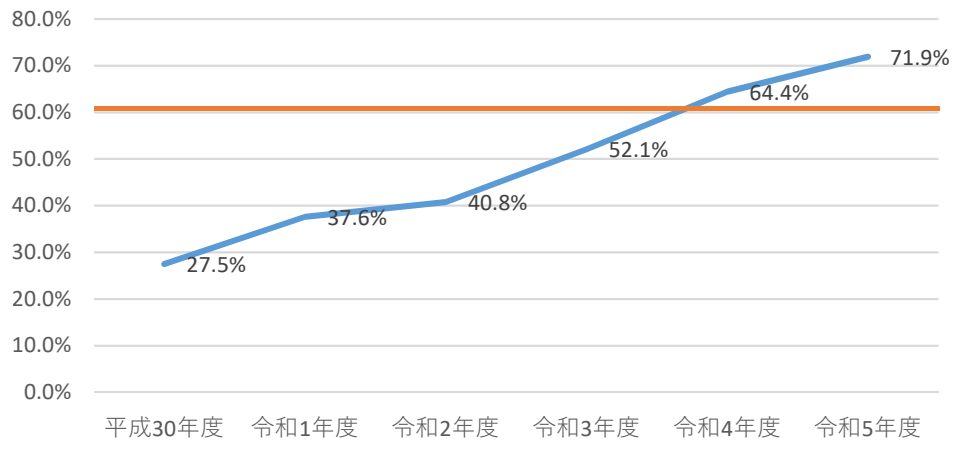
⑧男性教職員の育児休業取得率



⑨男性教職員の配偶者出産休暇取得率



⑩育児参加休暇取得率



5 令和5年度の主な取組み

(1)ワーク&ライフ・デザイン研修（資料1）

（柱1「性別に関わらない人材育成の強化」取組み4、7、29）

キャリアアップやワーク&ライフを充実させるための研修を実施した。

外部講師は毎年好評の塩塚淳子先生に依頼し、2回開催した。1回目は一般教職員を対象とし、集合型で開催した。2回目は管理職を対象とし、リモートで開催した。

教育委員会から校長を通して積極的に人材の発掘・声かけを行ったことにより、受講者が昨年度より大幅に増加した。

	開催日	受講者数	受講者アンケート
第1回	8/4（金）	51人 （男性13女性38）	満足度：大変満足・満足 100%
第2回	2/14（水）	35人 （男性12女性23）	満足度：大変満足・満足 100%

（参考）令和4年度 第1回 21人（男性8女性13）、 第2回 20人（男性14女性6）



第1回 集合型研修の様子

（第1回 一般教職員の意見・感想）

- ・自己分析をすることで、自分の思考や行動の癖に気づくことができた。自分の癖と上手く付き合いながら働いていきたいと思った。
- ・自分の性格や癖を知ること、そしてタイプによって声かけがどのように感じるのかなど、興味深い内容だった。これは、子どもに対しても、職員に対しても応用できることだと感じた。一人一人の違い、個性を大切にしていきたい。
- ・学校でもキャリア教育をこうしたらいいというアイデアばかりだった。ずっと担任が良いと考えていたが、それでは組織にはリスクだという話が印象に残った。
- ・昨年度に引き続き2回目の受講となったが、昨年とは違う気付きがあった。同じお話でも今の環境や状況が変わると受け取り方や感じ方が違うのだと分かった。



第2回 リモート研修の様子

(第2回 管理職の意見・感想)

- ・なぜ女性が活躍する職場（女性管理職が多い職場）にしていく必要があるのかということ改めて考え、今働いている職員がもっと働きやすくするためであることは理解していたが、児童生徒の価値観に影響を与える可能性については考えていなかったのも多様性を教えるだけでなく、行動で示していくことの大切さを考えることができた。
- ・意識していなかったが、性差で人を判断していた自身の傾向に向き合うことができた。これからは、性別ではなく、その人の人間性を中心に見ていきたいと強く感じさせられた。悉皆研修にしてもよいと思えるほど、多くの管理職が学ぶべき内容だと感じた。
- ・女性が働きやすくなるためには、環境や制度だけではなく、女性に接する態度や言葉がけも強く影響していることに気付いた。管理職として、常に励ましたり、働きやすい職場を作っていくことが大切だと改めて感じた。
- ・グループ協議では、現場の教頭先生方が大切にされていることを学ばせていただき、すぐに挑戦したいことも明確になり、よい出会いをいただけた。

(2)子育て・介護いきいきハンドブック

(柱2「仕事と生活を両立できる職場環境づくり」取組み14、15)

教職員の子育て・介護に関する支援制度を取りまとめた「子育て・介護いきいきハンドブック」を改訂した。また、校支援システムの「教育イントラナビ」に加えて、「KitaQ せんせいチャンネル」にも本ハンドブックを掲載し、掲示板で周知した。自宅等からも閲覧できるよう整備しており、育休中の教職員にも広く浸透している状態である。

「育児休業から安心して復帰するためのリモート交流会」のアンケート結果より

Q. 交流会に参加する前からハンドブックを知っていましたか。

- | | | |
|----|------------------------|----|
| A. | ・すでに知っており、中身を読んだことがあった | 8人 |
| | ・知っているが読んだことはなかった | 3人 |
| | ・知らなかった | 1人 |

(3)男性教職員の育児参画（資料2）

（柱2「仕事と生活を両立できる職場環境づくり」取組み19）

（柱4「働きがいのある組織風土の醸成」取組み26、30）

育児参画しやすい組織風土の醸成を図るため、年に3回、「男性教職員の配偶者の出産予定調査」を行い、管理職が対象者を把握するとともに、「子育て支援制度等取得案内票」を活用した面談等を必ず行うように通知した。また、「子育て支援制度等取得案内票」は年度初めの「自己評価・自己申告」の通知にも添付し、当初面談の際にも活用するよう評価者研修で呼びかけた。

出産予定期間	配偶者等の出産予定のある者
R5.6.1~R6.5.31	69人(うち、育休取得者15人※3月5日時点)

(参考) R4.6.1~R5.5.31

79人

(面談を行った男性教職員の感想)

- ・ 自分が知らない育休の制度を詳しく教えてもらったので勉強になった。
- ・ 「子育て・介護いきいきハンドブック」を読んで、活用できる制度について知ることができた。特に有給・無休について明確にわかったので良かった。

(校長の感想)

- ・ 育児休暇の取得をすすめたところ、積極的に取得する意思をもっていた。
- ・ 休んでいる間、全職員でカバーするので、安心して休暇を取るように話をした。
- ・ 子育て支援制度を利用し、休暇を取り、生まれた子、上の子のお世話等、ぜひ積極的に育児に関わって、他の若い人たちにその姿を見せてほしい。

(4) **新**男性教職員の育休体験記(資料3)

（柱1「性別に関わらない人材育成の強化」取組み5、10、14、19）

男性教職員のさらなる育児参画の促進のため、また、地方公務員に係る男性の育児休業取得率について政府目標が設定されたことから、育児休業後学校に復帰し活躍する男性教職員をロールモデルとして紹介する育休体験記を作成し、kitaQ せんせいチャンネルや掲示板等へ掲載した。また、令和6年度以降の「男性教職員の配偶者の出産予定調査」や「自己評価・自己申告」の通知等にも添付して送付する予定。

男性の育児参画の促進により、女性教職員のさらなる活躍を推進する。

<対象者>

- ・ 沼小学校 新里 公健 教諭 32歳
- ・ 霧丘中学校 大野 瞬平 教諭 34歳

(5) パパスイッチ研修への男性教職員の参加

(柱2「仕事と生活を両立できる職場環境づくり」取組み19、20)

子どもが生まれてからの「働きかた」や「暮らしかた」を考えるきっかけとして「夫婦会議（夫婦での対話）」の手法を取り入れ、将来にわたり互いに納得して協力し合える家庭や、夫婦ともに仕事と家庭を充実させる働き方の実現を図る「パパスイッチ研修」に男性教職員の参加を呼びかけた（総務局主催研修）。

対象者：令和4年10月1日以降に子どもが生まれた男性職員および
これから子どもが生まれる予定の男性職員

参加者：R5.7.28実施 男性教職員 1人
R5.8.8実施 男性教職員 2人

(受講者の声)

- ・本当にスイッチが入った気がするほどパパになる自覚を持つことができた。
- ・これまでの家事育児への意識が甘かったことを痛感させられた。
- ・先輩パパの体験の話は印象的で、育休について積極的に使用したいと思った。
- ・この研修を機に夫婦の対話などのアクションを起こそうと思えた。

(6) 育児休業から安心して復帰するためのリモート交流会

(柱2「仕事と生活を両立できる職場環境づくり」取組み14、15)

(柱4「働きがいのある組織風土の醸成」取組み31)

育児休業取得中で、令和6年度から職場復帰する予定の者を対象に、育休から復帰した経験者との対話を通じて不安を解消するためのリモート交流会を実施した。1グループに2人ずつ育休復帰経験者が入り、4グループに分かれて以下のテーマで交流した。育児休業中の教職員と教育委員会の指導主事に加え、令和5年度からは学校現場で復帰して現在働いている先輩教職員にも参加していただくことで、育休中の教職員が復帰をより具体的にイメージできるようにした。

参加者数は24人で、昨年度の12人と比べ2倍になった。

開催日： 令和5年2月7日（水） リモート会議
参加者： 育休復帰経験者（女性指導主事） 5人
育休復帰経験者（学校現場の女性） 3人
職場復帰予定の教職員 16人

『テーマ① 先輩教職員の育休復帰経験談』

『テーマ② 職場復帰について何でも相談コーナー』



リモート交流会の様子

<参加者アンケートの結果>

満足度： 大変満足・満足 100%

- ・先輩教員の実体験を聞いて、復帰後の姿を少し具体的に想像できた。
- ・保育園の入所に向けての準備など、具体的にどのように復帰までに動けば良いか分かった。同じような悩みを抱えている先生が他にもいると分かり、自分も改めて仕事と子育ての両立を頑張ろうと思えた。
- ・現在、復帰されている先輩方のアドバイスを聞くことができた。実際に経験されている方の話はとても現実的で、復帰してからの想像が少しできた。
- ・子育てをしながら仕事復帰されている先生方の体験談を聞くことができたり、これから復帰予定の先生方と復帰への不安な気持ちを共有することができたりして、不安な気持ちが少し軽くなった。

(7) 学校における業務改善

(柱3「働き方の見直しによる業務改善とWLBの実現」取組み23)

- ・ 「学校における業務改善プログラム<第3版>」策定にあたり、「令和5年度業務改善実践推進校」を指定した。各推進校においては、本プログラムにおける目標達成のための具体的取組の効果的な進め方等を研究するとともに、教育委員会が開催した「業務改善実践推進校連絡協議会」において、その後のよりよい実践につなげるために、取組内容等についての情報共有を行った。
- ・ 「学校における業務改善の推進に向けた座談会」を開催し、若手・中堅教職員との意見交換を行った。現場教員の率直な意見等を聴くことで、学校現場の現状や課題等を把握した。
- ・ 昨年度に引き続き、学校、教育委員会及び保護者の代表者で構成する「北九州市立学校における業務改善推進拡大会議」を開催し、学校現場や保護者の意見等を踏まえながら、より実効性のある業務改善の施策や取組みについて、協議等を行った。
- ・ 「業務改善推進通信」を発行し、業務改善についての現状や好事例等を全校へ発信した。
- ・ 各校の在校等時間や業務改善に関する取組状況等について分析し、そのデータ等をもとにして各学校に指導・助言したり、プログラム<第3版>の20の

取組の各担当課が各学校に個別に支援等をしたりするなど、各学校の実態に応じた個別最適な支援を行った。

(8)教育センターの取組み 四年次教諭研修・教C寺子屋一休さん

(柱1「性別に関わらない人材育成の強化」取組み6、11)

今年度は、人材育成と業務改善が両立できるよう、集合型研修とリモート型研修をバランスよく実施した。

- | | |
|-----------|--|
| 四年次教諭研修 | 「ワークライフバランス」を含めて考える研修 |
| (5月研修) | <ul style="list-style-type: none">・採用されてからの3年間を振り返っての自身の強みと課題や今後の取組み・WLBの実践について・休暇、年休取得について・269名が受講 |
| (11月研修) | <ul style="list-style-type: none">・指標のステージ1「教職基礎形成期」からステージ2「教職資質向上期」に向け、組織を意識してという形で実施・チームの中での自分のポジションについて考える研修 |
| 教C寺子屋一休さん | <ul style="list-style-type: none">・6月中旬から開始・多くの申し込みがあり、33講座で595名の参加となった。このうち新採と講師の参加は54名であった。・自己研鑽を通じた指導力の向上、教員間のつながりを求めるなど意欲的な声が多く聞かれた。 |

(9)各指標の成果と課題

指標	基準値 (平成30年度)	目標値	実績値 (R5 年度)	達成状況 (達成割合)
①女性の管理職登用率	19.4%	25.0%	26.1%	達成 (119.6%)
②教頭等試験合格者の女性割合	32.5%	40%	39.1%	未達 (88.0%) <small>※R3年度に一旦達成</small>
③女性の教頭等試験受験率	1.8%	7%	1.2%	未達 (▲11.5%)
④教務主任の女性の割合	19.1%	25%	23.1%	未達 (67.8%)
⑤上司から期待され指導・育成されていると感じる女性の割合	56.6%	85%	70.5%	未達 (48.9%)
⑥勤務時間外における月平均在校時間が80時間超の教職員数	41人	0人	5人	未達 (87.8%)
⑦WLBが実現できていると感じている教職員の割合	42.1%	80%	55.3%	未達 (34.8%)
⑧男性の育児休業取得率	1.1%	5%	25.8%	達成 (633.3%)
⑨男性の配偶者出産休暇取得率	59.3%	90%	89.9%	未達 (99.7%) <small>※R4年度に一旦達成</small>
⑩男性の育児参加休暇取得率	27.5%	60%	71.9%	達成 (136.6%)

※達成割合 (実績値－基準値) ÷ (目標値－基準値)

【成果】

- ・①女性の管理職登用率は、目標の25%を上回ることができた。これについては、学校が、教職員の計画的な業務経験の付与など、女性の活躍場面を校長が意図的に増やしてきていることや、「ワーク&ライフ・デザイン研修」の参加呼びかけなどの人材発掘等による成果と考えられる。このため、ワーク&ライフ・デザイン研修の第1回について、令和6年度は受講者の年次により2回に分けて実施し、受講者のステージにより合った内容の研修として実施している。また、②教頭等試験合格者の女性割合、④教務主任の女性の割合は、目標値の7割弱から9割弱の達成にとどまっているが、おおむね改善傾向にある。
- ・男性教職員の育児参画の促進に関する3つの指標のうち ⑧育児休業取得率、⑩育児参加休暇取得率は、目標を達成できている。これは、子育て支援制度の紹介や、「子育て支援制度等取得案内票」を活用した校長との面談等により育児参画しやすい組織風土の醸成によるものと考えられる。来年度以降も男性教職員の育休体験記の紹介やパパスイッチ研修の強化により、今後さらなる推進を行なっていく。なお、⑨配偶者出産休暇取得率は令和4年度に取得率が95.2%に到達し、一旦目標を達成したものの、令和5年については若干取得率が低下したものである。

【課題】

- ・②教頭等試験合格者の女性割合、③女性の教頭等試験受験率、④教務主任の女性の割合、⑤上司から期待され指導・育成されていると感じる女性の割合、⑥勤務時間外における月平均在校時間が80時間超の教職員数、⑦WLBが実現できていると感じている教職員の割合、⑨配偶者出産休暇取得率 については目標値を達成することができなかった。
- ・これらのうち、②、④、⑥、⑨の達成率は7割弱から10割弱の水準に分布しており、改善基調にあることから、取組みの効果自体は見られるが、より徹底した実施が必要であったと考えられる。

⑤、⑦については、改善はされているものの3割5分から5割弱の達成率に留まっている。これらは主観的な評価項目であることに考慮しつつ、より有効な取組みの方法について検討する必要があると考えられる。

③については唯一達成率がマイナスとなった。教頭等試験の受験率低下は、性別を問わない全般的な傾向であるため、将来の管理職候補となる人材の育成を強化することが必要であると考えられる。
- ・プログラムの計画期間は令和5年度で満了したが、現在策定に着手している次期プログラムにおいては、取組み内容の焦点化などを検討するとともに、指標項目・数値の設定に関しても、定量的な分析を伴う考察を行う必要がある。
- ・なお、次期プログラムの策定については、①市の次期女性活躍推進プログラム、②次期教育プランなどとの整合性を確保しつつ、行っていくものとする。
- ・また、次期プログラム策定までの間、これまでのプログラムに基づく取組みを、改

善を加えつつ、引き続き行っていく必要がある。

令和5年度ワーク&ライフ・デザイン研修

こんな方に
オススメ!

- ★第1回目(管理職以外)
自分のライフデザインを考えたい方
他の教職員と意見交換をしたい方
- ★第2回目(管理職)
女性活躍について知りたい方
チームを活かすマネジメントを知りたい方

講師紹介



りあらいず代表
塩塚 淳子 (しおつか じゅんこ) 様
キャリアコンサルタント(国家資格)

モットー 『潜在能力を引き出し、
自分らしい生き方をサポートする』

略 歴 約35年勤めた地方銀行を2017年に退職し北九州市に帰郷。キャリアコンサルタントとしての活動を開始。在職中に通算12年勤務した人財開発部での経験や管理職としての経験を活かしキャリアコンサルタント、研修講師として幅広く活躍中。地方自治体の女性活躍推進支援事業や大学キャリアセンターでの就職支援活動にも携わっている。2020年、土業の仲間と共に合同会社を設立し中小企業の経営支援にも取り組んでいる。

専門分野 人財開発「キャリアプランニング研修、マネジメント研修、コミュニケーション研修等」、
女性活躍推進支援、パーソナルコーチング・カウンセリング

参加者募集！

第1回目

1 募集対象 ※**管理職以外**
主幹教諭、指導教諭、教諭、
養護教諭、栄養教諭、
常勤講師、学校事務職員

2 日 時
令和5年8月4日(金)
9:00~12:00

3 場 所
教育センター
(北九州市八幡西区相生町20番1号)

第2回目

1 募集対象 ※**管理職のみ**
校長、園長、副校長、教頭

2 日 時
令和6年2月14日(水)
14:00~17:00

3 実施方法
リモート配信

～受講者の声～

後日、家族でライフプランを話し合いました。互いの将来を口に出して話す機会がなかったので、楽しい時間となりました。

色々な方法で自分自身を分析することで、客観的に見直すことができました。

職員への働きかけのノウハウを具体的に学ぶことができ大変参考になりました。

第1回目は6月に募集します

子育て支援制度等取得案内票

資料2

活用例

(配偶者等の出産前後に
休暇制度を活用する場合)

所属	〇〇〇〇学校	職名	教諭
氏名	北九 育男		

STEP1 出産予定日を記入します。

出生予定日 R6.2.1

データ入力

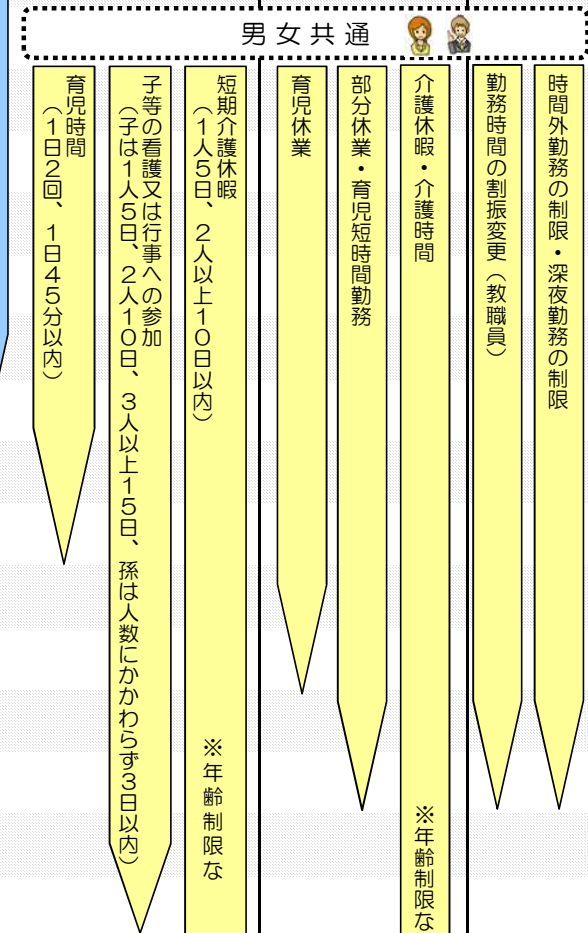
STEP2 取得できる休暇や取得期間、日数等を確認します。

(以下の日付は、入院日=出産日としています。)

◆スケジュール		職免・休暇等(有給)	休業等(無給)	その他
妊娠		 妊娠障害 妊婦の通勤緩和 妊婦の休息 妊産婦の健康診査 妊産婦の勤務時間短縮		 妊産婦の危険有害業務就業制限 妊産婦の深夜業務の制限 妊産婦の時間外勤務・休日勤務の制限
出産予定日前8週間	R5.12.8	配偶者等の出産(3日) 職員の育児参加(5日)		
出産	R6.2.1	職員の出産(産前産後休暇)	育児時間 子の看護又は行事への参加 (子は1人5日、2人10日、3人以上15日、孫は人数にかかわらず3日以内)	
出産後2週	R6.2.14		短期介護休暇 (1人5日、2人以上10日以内)	
出産後8週	R6.3.28		育児休業 部分休業・育児短時間勤務 介護休暇・介護時間	
1歳	R7.1.31		勤務時間の割振変更(教職員) 時間外勤務の制限・深夜勤務の制限	
2歳	R8.1.31			
3歳	R9.1.31			
小学校就学	R12.3.31		※年齢制限なし	
中学校就学	R12.3.3			

自動表示

男女共通



STEP3 取得したい制度等について、具体的に計画します。

自動表示

子育て支援制度等取得計画書				
	取得希望	取得希望期間	取得できる期間	取得できる日数等
妊娠障害(つわり職免)		から まで	妊娠 ~ R6.1.31 (妊娠中)	・妊娠に起因して勤務が著しく困難な場合 1回の妊娠を通じて112時間以内
妊婦の通勤緩和		から まで	妊娠 ~ R6.1.31 (妊娠中)	通勤時間の始め又は終わり (1日1時間以内)
妊婦の休憩		から まで	妊娠 ~ R6.1.31 (妊娠中)	休息、補食するために必要な時間 (10分程度)
妊産婦の健康診査		から まで	妊娠 ~ R7.1.31 妊娠中及び出産後1年以内	・妊娠6月末→4週間に1回、 ・妊娠7～9月末→2週間に1回、 ・妊娠10月から出産まで→1週間に1回、 ・産後1年間→その間に1回
妊産婦の勤務時間短縮		から まで	妊娠 ~ R7.1.31 (妊娠中及び出産後1年以内)	勤務時間の始め又は終わりに、半日の年次休暇に 相当する時間の範囲内で、医師又は助産師から指導 を受けた時間
職員の出産		から まで	R5.12.8 ~ R6.3.28 (予定日前8週、産後8週の間)	予定日前8週～出産後8週 (教育職員は、産前の期間を産後に繰越しできる)
配偶者等の出産		○ 出産日 3日間 から まで	妊娠 ~ R6.2.14 (入院等の日から産後2週まで)	・出産前:配偶者等の健康診査付添い等 ・出産時(後):入退院、出産付添い、出生届提出等 3日以内 (1日、半日、1時間単位)
職員の育児参加		○ 上記休暇後 5日間 から まで	R5.12.8 ~ R7.1.31 (予定日前8週から産後1年まで)	・一人目の子:生まれた子への授乳や付添いなど ・二人目以上:上記プラスの子の保育所送迎など 5日以内 (1日、半日、1時間単位)
育児時間 <small>※配偶者が育児中、専業主婦(夫)等の場合は取得不可</small>		から まで	R6.2.1 ~ R8.1.31 (子が2歳になるまで)	・授乳や保育所送迎など 1日について2回、1回につき45分以内 (教育職員は30分・60分の分割取得ができる)
子等の看護 又は行事への参加		から まで	R6.2.1 ~ R18.3.31 中学校就学の始期に達するまで	・子又は孫の看護、学校行事への参加 ・子が1人は5日、2人は10日、3人以上は15日以内、 孫は人数にかかわらず3日(1日、半日、1時間単 位)
育児休業		から まで	R6.2.1 ~ R9.1.31 (子が3歳になるまで)	3歳に満たない子を養育する場合
部分休業		から まで	R6.2.1 ~ R12.3.31 (小学校就学の始期に達するまで)	勤務時間の始め又は終わりににおいて1日2時間を超 えない範囲内 (30分単位)
育児短時間勤務		から まで	R6.2.1 ~ R12.3.31 (小学校就学の始期に達するまで)	・1日3時間55分/週5日(1週19時間35分) ・1日4時間55分/週5日(1週24時間35分) ・1日7時間45分/週3日(1週23時間15分)等
勤務時間の割振変更 (教職員)		から まで	R6.2.1 ~ R12.3.31 (小学校就学の始期に達するまで)	・始業、終業の時刻について、15分単位で30分を 超えない範囲で、勤務時間の割振変更 ・子を養育する場合、要介護者を介護する場合等
短期介護・介護休暇 ・介護時間		から まで	R6.2.1 ~ (年齢制限なし) ※介護時間(連続する3年以内の期間)	【短期介護】対象が1人→5日以内、2人以上→10日以内 【介護休暇】3回以下、かつ合計6月の期間内、又は1休暇 年度に60日以内 (1日、半日、1時間単位) 【介護時間】勤務時間の始め又は終わりににおいて1日2時間 を超えない範囲内 (30分単位)
時間外勤務の制限 深夜勤務の制限		から まで	R7.1.31 ~ R12.3.31 (小学校就学の始期に達するまで)	【時間外】1月につき24時間、1年につき150時間 【深夜】22時から翌日午前5時まで
妊産婦の時間外勤務、休日 勤務、深夜勤務の制限		から まで	妊娠 ~ R7.1.31 (子が1歳になるまで)	【時間外】1週間につき40時間、1日につき8時間を 超える勤務、休日勤務 【深夜】22時から翌日午前5時まで

記入欄

STEP4 計画書を所属長に提出し、制度取得にかかる現時点での自身の希望、また、取得にあたって必要な業務の整理・見直し等について話し合しましょう。

【本人の意見・考え方等】

- ・共働きの妻と子育てを協力し合いながら、お互いに仕事との両立を図りたい。
- ・出産後、「配偶者等の出産」休暇を3日、「職員の育児参加」休暇を5日間、取得したい。
- ・来年度については、1学期の間、「育児時間」の取得を考えており、来年度の校務分掌や担任等について、ご相談したい。
- ・担当の業務については、書類・データ等の整理を行い、いつ誰が見ても、業務の進捗状況や事跡が分かるようする。
また、計画的に業務に取り組む。

沼小学校 新里 公健 教諭 32歳
家族構成：妻、長男、長女
育休取得期間：R4.6.1～R4.7.20
(お子様が生後1か月になる前から取得)



育休を取得しようと思った理由

家族全体のサポートと子ども達の成長をしっかりと見届けたかったから。

事前に準備したこと

校務分掌の引継ぎや育児休業中の授業準備、代替の先生と事前に打ち合わせをし、授業の進捗や各クラスの状況等の共通理解を図った。

育休中の過ごし方

ミルク作りや寝かしつけ、買い物など、妻や子どものサポートのために過ごした。

育休を取得した感想

仕事のことを気にせず家のことだけに専念して子ども達や妻のサポートができたことが嬉しかった。日々の子どもの成長をしっかりと感じられたことは一生の財産となった。

職場からの配慮

高学年教科担任制なので専科(理科)や担任外に配置していただいた。



家族からの声

一人ではない！という心強さがあった。「居てくれて助かった」の気持ちが大い。



現在の働き方、子育て・家事との両立

6年生担任・学年主任、また、校務分掌では、理科主任(高学年理科専科)ICT推進担当をしている。自分の中で、ここまで是可以すること！とゴールを決めて日々の仕事に取り組んでいる。朝は8時までに出勤し、就業とともに帰宅。育休中と変わらず妻と共に家のことを行う。質は落とさず、仕事の仕方や内容の精査を自分の中で行いながら働くようになった。

これから育児休業を取得したいと考えている男性教職員へメッセージ

家族のためにできることは、たくさんあります。その中でも、生まれた我が子の「今しかないこの瞬間！」を家族で支え合いながら過ごすことはかけがえのない財産です。育児休業手当金のような経済的サポートもあるので、ぜひ取得してみてください。

男性教職員の育休体験記



霧丘中学校 大野 瞬平 教諭 34歳

家族構成：妻、長女（1歳6か月）

育休取得期間：R4.8.26～R5.3.31

（お子様が0歳の時に取得）

育休を取得しようと思った理由

産後で体調の優れない妻を支えながら、妻と一緒に育児をしたいと感じ、なによりも0歳児の成長を見逃したくないという強い思いから育休を取得しようと考えた。

事前に準備したこと

職場に迷惑のかからないように、自分の分掌や授業のことなど、引継資料を作成して、漏れなく引き継げるように準備した。地域の育児研修等に参加して心構えを身につけ、横のつながりを作った。

職場からの配慮など

分掌や学級担任をするかしないかなど、自分が休業を取りやすいように配慮していただいた。管理職からは「学校のことはなんとでもなるから、何も気にせず、育児に励んでね。」と暖かい声かけがあった。

育休中の過ごし方

（朝） 洗濯、朝食準備、散歩

（昼） 昼食準備、掃除、絵本の読み聞かせ、昼寝

（夕方） 散歩、買い物

（夜） 入浴、子どもの体操、夕食準備、寝かしつけ、離乳食づくり、布絵本作り

大変だったこと、嬉しかったこと

新しい食材を食べさせるときにアレルギーが出ないかの確認や、月齢毎の硬さの調節が大変だった。

寝返り、ずり這い、つかまり立ちなど目まぐるしく成長していく姿が嬉しかった。



育休を取得した感想

子どもが小さいときは常に気が張り続けているので、気の休まる時がなく、産後の母体では相当辛いと思う。また、休業することにより家事の大変さもわかる。改めて男性の育児参加の重要性を認識できた。

家族からの声

理解のある職場で良かった。経済的な援助の制度がしっかりしていて良かった。ただの休暇だと思って何もしないのではないかと心配していたが、一緒に家事・育児に参加してくれて本当に助かった。

これから育児休業を取得したいと考えている男性教職員へメッセージ

育児休業は、経済的な支援も受けられます。円満な家庭を作るためにも、子どもの成長を家族と一緒に支えていきましょう。良い育メンになってください。