

## 令和4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（2019）年度から令和5（2023）年度までの  
5年間（令和5年度は計画5年目）

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 プログラム指標の進捗状況

指 標		基準値 平成30 年度 (2018)	最新値 令和4年度 ～ 令和5年度	前年度比	目標値 令和5 年度 (2023)	
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%	26.1% (5年度)	1.2%	25%	
	②教頭等試験合格者の女性割合 (※1)	32.5%	28.2% (5年度)	▲2.0%	40%	
	③女性の教頭等試験受験率 (※1)	1.8%	1.5% (5年度)	▲0.1%	7%	
	④教務主任の女性の割合	19.1%	23.1% (5年度)	0.1%	25%	
	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% (※2)	69.8% (4年度)	1.6%	85%	
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	2人 (4年度)	1人	0人	
	⑦WLBが実現できていると感じて いる教職員の割合	42.1% (※3)	53.3% (4年度)	6.8%	80%	
	男性教職員の育児参画の促進					
	⑧育児休業取得率	1.1% (※4)	25.0% (4年度)	12.5%	5%	
	⑨配偶者出産休暇取得率	59.3%	95.2% (4年度)	13.9%	90%	
⑩育児参加休暇取得率	27.5%	64.4% (4年度)	12.3%	60%		

※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

### 3 プログラム指標の最新値の実数

#### ①女性の管理職登用率 5年度

職種	全体の人数	女性人数	女性割合
校長	197	51	25.9%
教頭	206	54	26.2%
計	403	105	<b>26.1%</b>

#### 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
39	11	<b>28.2%</b>

#### 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	2204	733	1471
受験者数	88	66	22
受験率	4.0%	9.0%	<b>1.5%</b>

#### ④教務主任の女性の割合 5年度

全体の人数	女性の人数	女性の割合
199	46	<b>23.1%</b>

#### 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 4年度

選択肢	男性人数	男性割合	女性人数	女性割合
思う	324	27.0%	175	<b>11.9%</b>
どちらかといえば思う	606	50.5%	848	<b>57.9%</b>
あまり思わない	217	18.1%	377	25.7%
思わない	52	4.3%	65	4.4%
計	1199	100.0%	1465	100.0%

#### ⑦WLBが実現できていると

##### 感じている教職員の割合 4年度

選択肢	人数	割合
かなり感じる	218	<b>8.2%</b>
感じる	1206	<b>45.1%</b>
感じない	974	36.4%
全く感じない	275	10.3%
計	2673	100.0%

#### ⑧育児休業取得率

##### 4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	104	26	<b>25.0%</b>
女性	111	111	100.0%
計	215	137	63.7%

#### ⑨配偶者出産休暇取得率、⑩育児参加休暇取得率 4年度

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
104	99	<b>95.2%</b>	67	<b>64.4%</b>

#### 4 令和4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。

	開催日	受講者数	受講者アンケート
第1回	8/5(金)	21人 (男性8女性13)	満足度：大変満足・満足 95%
第2回	2/15(水)	30人 (男性14女性16)	満足度：大変満足・満足 100%



第1回 集合型研修の様子

(第1回 一般教職員の意見・感想)

- 自分自身の思考の癖や行動の特性を知ることによって、これまでの自分を振り返ることができた。他人の行動特性を知ることによって、仕事がスムーズに進んだり、ストレスを軽減したりすることができると学んだ。
- グループでの話し合いがたくさんあることによって、自分の考えを整理することができた。たくさんの方の考え方・価値観を知ることができ、話すことで自分の価値観がはっきりした。
- 自分の仕事や家庭・プライベートの両立について、自分自身のことについて、改めて振り返って考える良い機会となった。
- 教育現場とは違う、社会や企業で活躍している方の話を聞くことができとても有意義な時間だった。



第2回 リモート研修の様子



第2回 講師の様子

(第2回 管理職の意見・感想)

- アンコンシャス・バイアスの存在を認めることが第一歩であるということが印象的だった。人材の多様性を認め、受け入れて生かすことが大切であることを学んだ。
- 研修や報道等で得た自分の中の断片的な女性活躍についての情報を、マネジメントの観点から包括的に整理立てることができ、大変有意義だった。
- 「ちがいは」「間違い」ではなく、一人一人の個性と捉えると共に、多様性・専門性のある職員をいかに有機的に結び付けていくかマネジメントすることを意識して働いていきたい。
- なぜ女性教員の管理職を増やすことが必要なのか、法律や行政の施策など、その背景を多様な視点から考えることができた。なんとなくわかっているつもりだったが、女性管理職が増え、活躍することは、子どもたちにとっても重要であることを改めて感じた。

(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、自宅等からも閲覧できるよう整備した。

「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. | • すでに知り、中身を読んだことがあった | 5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             | 0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)

管理職が配偶者の出産予定者や育児休業予定者を把握し、「子育て支援制度等取得案内票」を活用した面談等を実施し、育児参画しやすい組織風土の醸成を図った。令和5年度からは、面談を実施した双方の感想等も把握する予定。

出産予定期間	配偶者等の出産予定のある者
R4.6.1~R5.5.31	79人

(参考) R3.6.1~R4.5.31 77人

(4) **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)

- ・ 「R3年度業務改善コンサル」モデル校における実践等好事例の共有や「学校における業務改善パッケージ研修」の開催など、各校の実践をサポートする取組みを行った。
- ・ 教育委員会内に「業務改善プロジェクト会議」を立ち上げ、全課横断的に業務改善に係る既存の事業や枠組み等の見直しを行った。
- ・ 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。
- ・ ポストコロナを見据えながら、教育DXの推進等、新たな課題に対応した質の高い教育を持続的に実現するとともに、教職員のワークライフバランスの更なる充実を図るなど、より一層の業務改善を推進するため、現行方針を改定し、「学校における業務改善プログラム<第3版>」を策定した。

(5) **教育センターの取組み 4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)

今年度もコロナ禍に対応した研修となり、集合研修からリモート型研修に切り替える等、例年とは違う形での研修実施となった。

**4年次教諭研修**

「授業づくり」中心から「ワークライフバランス」を含めて考える研修へ

- 5月研修**
- ・ 採用されてからの3年間を振り返っての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
  - ・ 275名が受講

- 11月研修
- ・ 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、組織を意識するという形で実施
  - ・ 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

- ・ 6月中旬から開始
- ・ 多くの申し込みがあり、36講座で571名の参加となった。このうち新採と講師の参加は63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。

(6) **ロールモデルの情報発信**

(柱1「性別に関わらない人材育成の強化」取組み5、10)

女性管理職をはじめ、教育現場で活躍する女性の働き方・やりがい・仕事と生活の両立等を紹介し、女性教職員のキャリアアップ等に対する不安や悩みの解消を図り、将来のキャリアステージのイメージ形成を支援する。

また、女性のチャレンジを応援する組織風土の醸成やライフイベントに影響されない働きやすい職場環境の実現を目指す。

女性活躍ロールモデル紹介動画



<動画内容>

『教育センター指導主事の仕事や子育てとの両立に注目!』(11分15秒)

- ・ 教育センター指導主事の仕事とやりがいについて
- ・ 育児休業からの復帰について
- ・ 子育てと仕事の両立について



(7) **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3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：R4.7.25実施 男性教職員 4人  
R4.7.26実施 男性教職員 2人

(受講者の声)

- ・産後、育児の大変さを知ることができた。夫婦として対話していく意識をしていきたい。
- ・家庭を共同で経営する意識を持つことができた。
- ・先輩職員や同年代の父親の意見を聞き、より家庭のことを考えたい意欲が湧いた。
- ・お互いの価値観を尊重できるような関係になれるよう夫婦で頑張っていきたいと思った。

(8) **新 育児に関する制度改正**

(柱2「仕事と生活を両立できる職場環境づくり」取組み13)

①育児休業制度の改正 ※ 最大4回の育休取得が可能

- ・通常の育休（1回→2回）
- ・産後パパ育休[産後8週間以内の育児休業]（1回→2回）

②特別休暇「職員の育児参加」の対象期間の拡大

<現 行> 産前8週～産後8週までに5日以内

↓

<改正後> 産前8週～子の1歳到達日までに5日以内

いずれの制度も施行日はR4.10.1～



(9) **新** 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5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、2グループに分かれて以下のテーマで交流した。

開催日： 令和5年3月3日（金） リモート会議

参加者： 育休復帰経験者（女性指導主事） 4人

職場復帰予定の教職員 8人

『テーマ① 職場復帰について不安に思っていること』

『テーマ② 育休復帰経験のある先輩教職員からアドバイスのコーナー』

<参加者アンケートの結果>

満足度： 大変満足・満足 100%

- ・復帰前は不安や孤独感でいっぱいだったが、色々アドバイスをいただいたり、同じように復帰される先生方もいたりして、「ひとりじゃない」と感じる事ができた。
- ・前回の復帰の時の困ったことを相談できて良かった。また今回の復帰に向けての心構えができて良かった。
- ・復帰が来月に迫り、不安に押しつぶされそうだったが、先生方と交流できて前向きになれた。
- ・このような交流の場ができると、教職員課や現場以外の方に現場の状況を伝えることができ、改善に繋がるので、ありがたいと思う。

## (10) 成果と課題、今後の方向性等

### 【成果】

- 女性の管理職等への登用については、令和4年度から教頭等試験や事務職員昇任試験で筆記試験を廃止し、受験しやすい環境を整える取組を実施。
- より一層の業務改善を推進するため、令和4年度に現行方針を改定し、「学校における業務改善プログラム〈第3版〉」を策定。
- 制度や事業の認知度を高める取組として、女性活躍推進プログラムの指標の進捗状況を KitaQ せんせいチャンネルへの掲載や、「子育て・介護いきいきハンドブック」は改訂内容を校支援パソコンの教育イントラナビに掲載。
- これらの取組みの結果、女性の管理職登用率、男性教職員の育児参画の促進については、プログラム指標の目標値を達成した。

### 【課題】

- しかしながら、女性の教頭等試験の合格率・受験率、教務主任の女性割合が目標値を達成できていない。女性管理職候補の持続的な育成という観点からは、依然として課題があると思われる。

### 【今後の方向性】

- 社会全体が大きな変化に直面する今日、様々な課題を解決するためには、多様性のある教員集団を形成しなければならない。そのためには女性の活躍が必要である。
- そして女性が活躍できる職場をつくるには、男女を問わないワークライフバランスの確立が必要不可欠となる。
- この認識のもと、「学校における業務改善プログラム〈第3版〉」に基づく業務改善の取組みを引き続き着実に推進していく。
- また、昨年度の取組に加え、学校マネジメント研修への参加呼びかけを個別に行って女性管理職候補の育成を強化すると共に、育休復帰のための交流会を拡充するなど、女性活躍・ワークライフバランスの推進を進めていく。
- なお、「北九州市教職員女性活躍・ワークライフバランス推進プログラム」は、令和5年度で計画5年目を迎える。計画期間の最終年度となるため、今後改訂作業に着手し、更に進んだ取組みを実施していくものとする。

# 令和4年度第1回 ワーク&ライフ・デザイン研修

こんな方に  
オススメ！

- ★ 自分のライフデザインを考えたい方
- ★ 自分らしさを発見したい方
- ★ 他の教職員と意見交換をしたい方
- ★ モチベーションを上げたい方

## 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！

## 1 目的

教職員の仕事と生活の視点から、講師や先輩教員、同僚との意見交換や自分のライフデザインを考えることを通して、働き方や生活の充実、自らのこれからのあゆみについて考えるとともに、それぞれの仕事と生活の充実を実現するための意欲と向上につなげます。

2 募集対象 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 ※男女問わず

3 募集人員 25名程度

4 日 時 令和4年8月5日(金)9:00～17:00  
(休憩:12:00～13:00)

5 場 所 教育センター 304会議室  
(北九州市八幡西区相生町20番1号)

6 申込方法 回答フォームで申請 締切:7月25日(月)

## ～受講者の声～

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。

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。

これからの教職員生活をどのように過ごしていくのか悩んでいたため、後押ししていただけ、そんな研修となりました。

# 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 R5.6.1

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	<p>妊娠障害 妊婦の通勤緩和 妊婦の休息 妊婦の健康診査 妊婦の勤務時間短縮 妊婦の出産(産前産後休暇) 職員の出席(産前産後休暇)</p>		<p>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</p>
出産予定日前8週間	R5.4.7		
出産	R5.6.1	<p>男女共通</p> <p>育児時間 (1日2回、1日45分以内)</p> <p>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)</p> <p>短期介護休暇 (1人5日、2人以上10日以内)</p> <p>育児休業 部分休業・育児短時間勤務 介護休暇・介護時間</p>	
出産後2週	R5.6.14		
出産後8週	R5.7.27		
1歳	R6.5.31		
2歳	R7.5.31		
3歳	R8.5.31		
小学校就学	R12.3.31		
中学校就学	R12.3.3		

自動表示



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 ~ R5.5.31 (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 ~ R5.5.31 (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 ~ R5.5.31 (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 ~ R6.5.31 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 ~ R6.5.31 (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	R5.4.7 ~ R5.7.27 (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 ~ R5.6.14 (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	R5.4.7 ~ R6.5.31 (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:上記プラス上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	R5.6.1 ~ R7.5.31 (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	R5.6.1 ~ 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	R5.6.1 ~ R8.5.31 (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	R5.6.1 ~ 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	R5.6.1 ~ 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	R5.6.1 ~ 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	R5.6.1 ~ (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 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	R6.3.31 ~ 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 妊産婦の制限		から まで	妊娠 ~ R6.5.31 (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

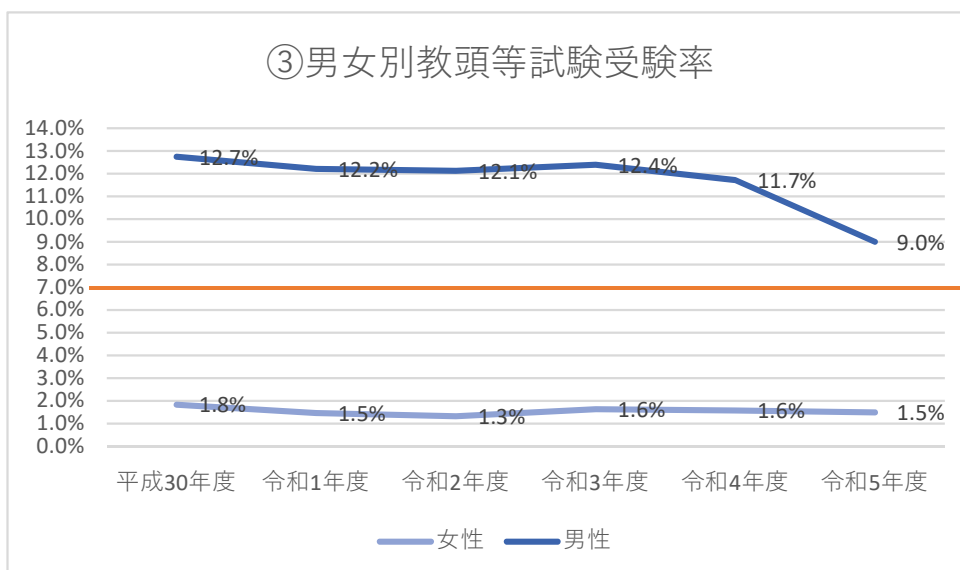
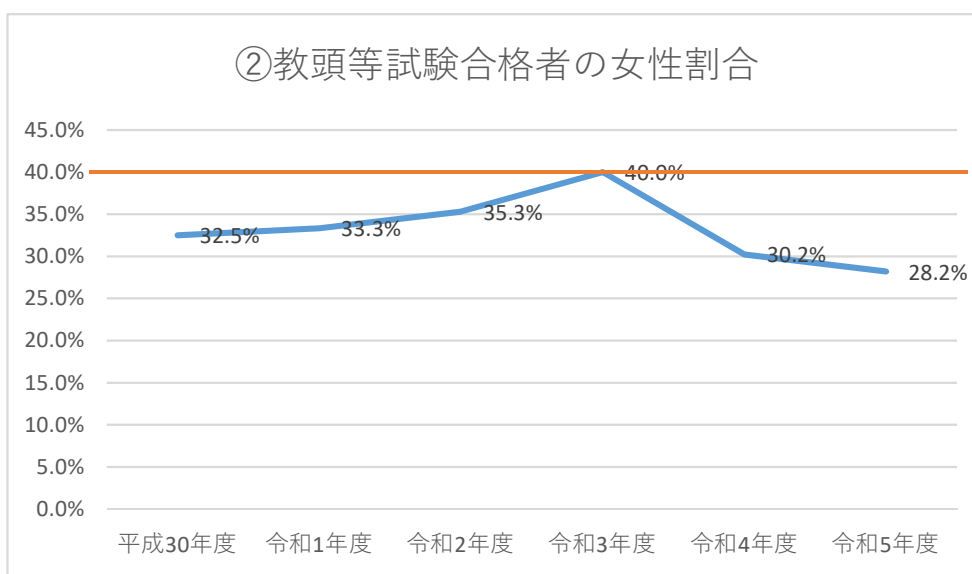
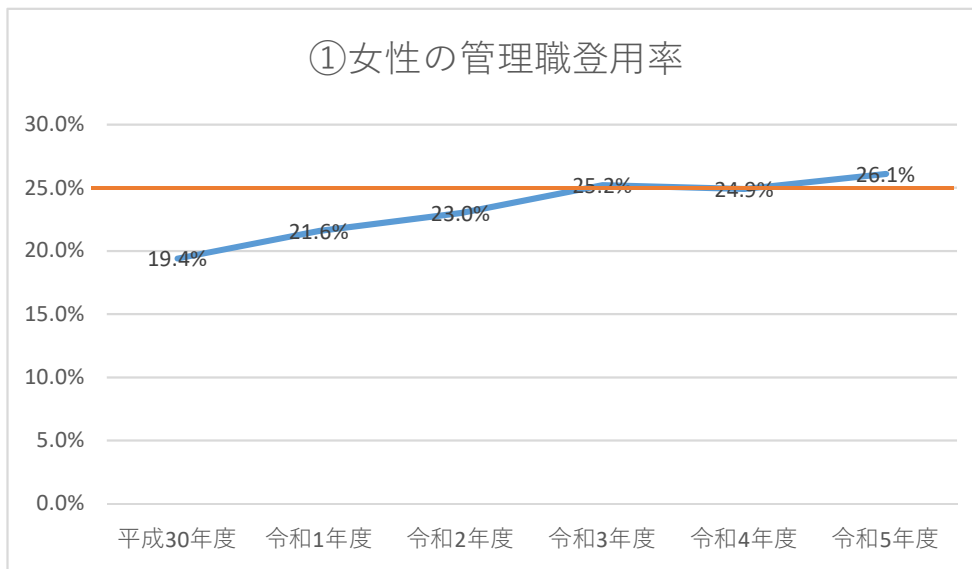
STEP4 計画書を所属長に提出し、制度取得にかかる現時点での自身の希望、また、取得にあたって必要な業務の整理・見直し等について話し合しましょう。

**【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。

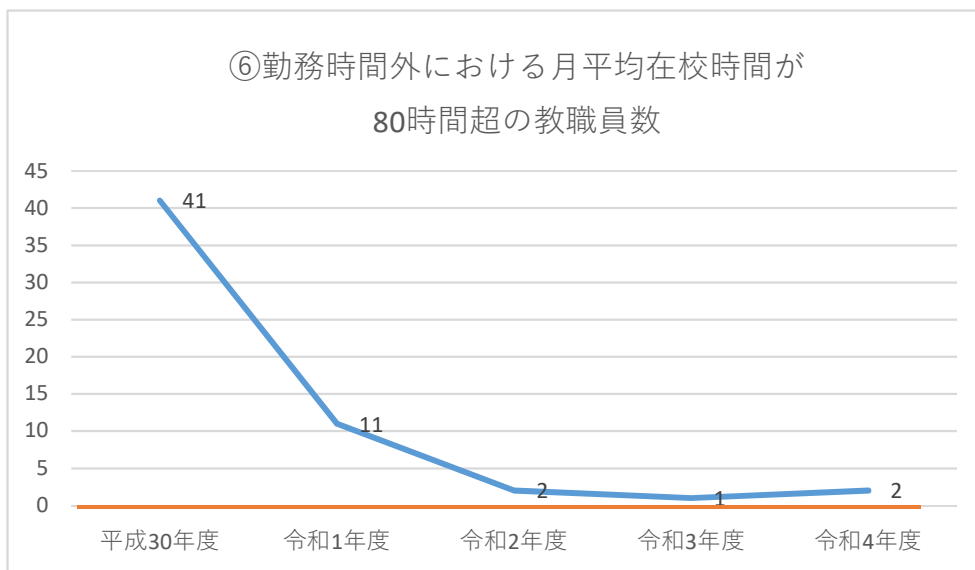
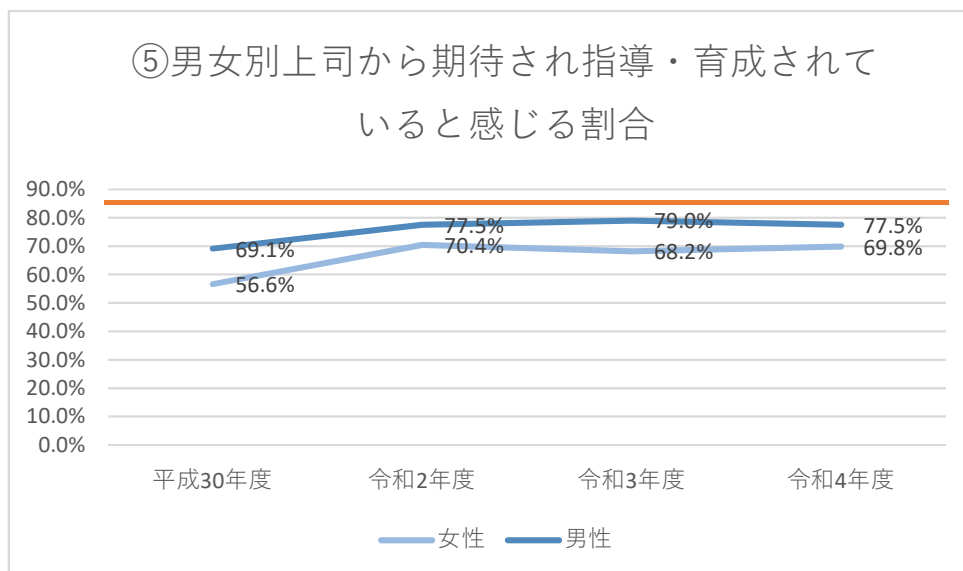
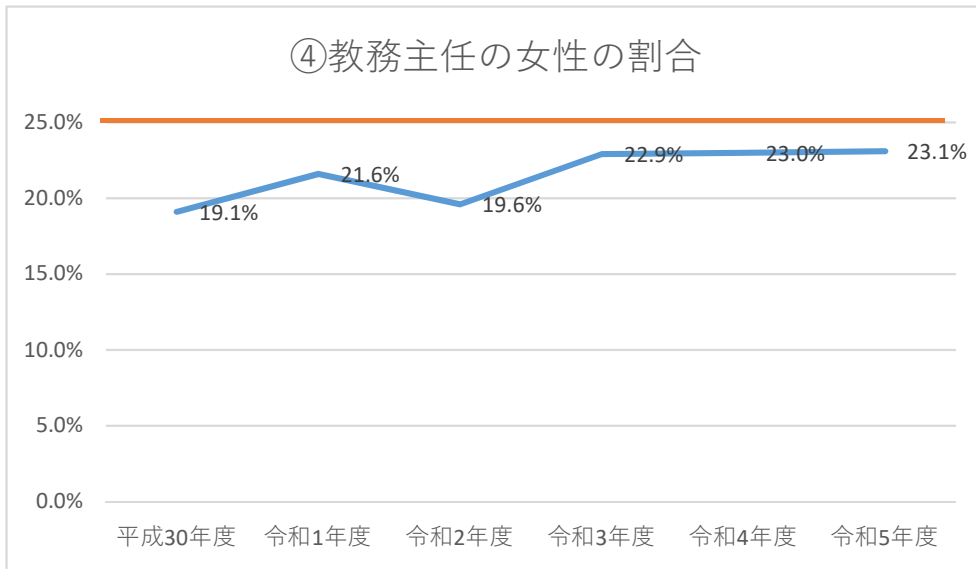
## 2 プログラム指標の進捗状況

資料 3

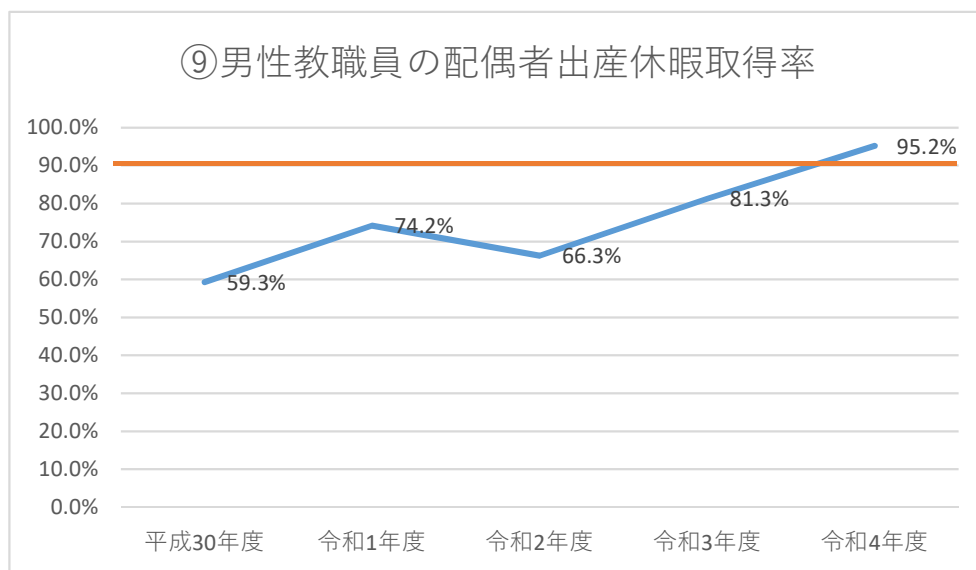
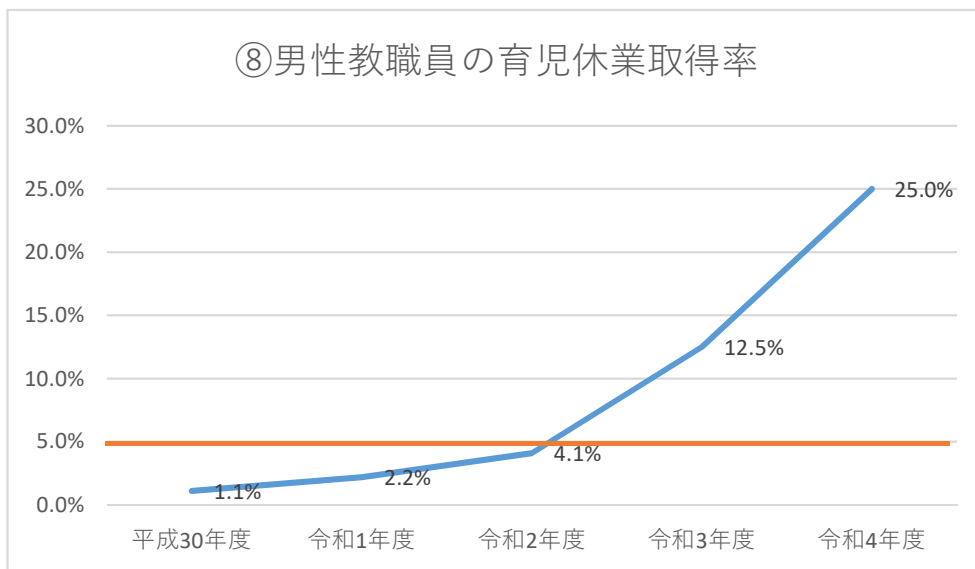
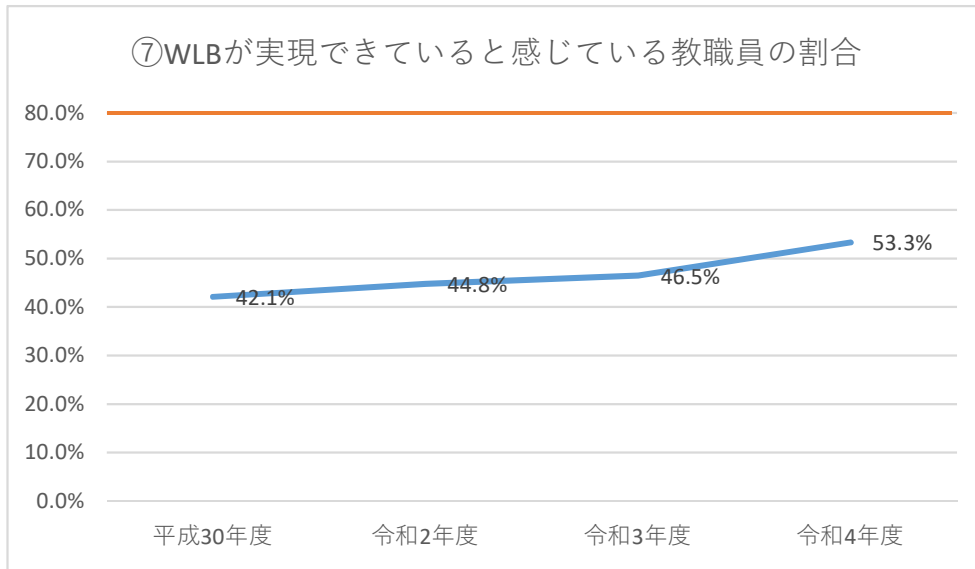




## 2 プログラム指標の進捗状況



## 2 プログラム指標の進捗状況



## 2 プログラム指標の進捗状況

