

香川県教育委員会特定事業主行動計画

～ 健やか子育て応援プラン～

急速な少子化の進行により、労働力人口の減少、社会保障財政への影響、子どもの育成環境の変化など将来の日本の社会経済に深刻な影響が及ぶことが懸念されています。

こうした中、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられることができるよう、国、地方公共団体、事業主などの取組みについて定めた次世代育成支援対策推進法が平成 15 年 7 月に制定されました。

この法律では、香川県教育委員会も事業主(教職員を雇用する立場)として、教職員のための行動計画を策定することが求められており、平成 17 年 4 月に香川県教育委員会特定事業主行動計画を策定し、仕事と子育てのための両立支援に取り組んできました。この行動計画の期間が平成 22 年 3 月で終了することから、その後の制度変更などを踏まえ、今回、次の行動計画を新たに策定したものです。

この行動計画は、前計画に引き続き、教職員が、父親・母親として安心して子どもを産み、育てることができること、子どものいない教職員も含めてすべての教職員が、家庭や地域における充実した生活を送りながら、意欲をもって職務に取り組むことができる職場環境をつくることを目的としています。

教職員一人ひとりがこの行動計画の策定の趣旨を理解し、実践していくことを通じて、仕事だけでなく、家庭生活だけでもないバランスのとれた働き方に移行し、組織をさらに活性化・効率化させ、男性にとっても女性にとっても、自分の能力を最大限生かすことのできる職場の実現を目指します。

平成 22 年 4 月 1 日

香川県教育委員会教育長 細松 英正

行動計画の期間

この行動計画は、平成 22 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日までの 5 年間（平成 17 年度から平成 26 年度までの 10 年間の時限立法である次世代育成支援対策推進法の後半の期間）を計画期間としています。

個々の支援策は、平成 22 年度から順次実施します。

なお、この行動計画は、実施状況を見ながら適宜見直しを行い、平成 26 年度に目標を達成できるよう努力します。

行動計画の対象

この行動計画は、香川県教育委員会の事務局及び教育機関(県立学校を含む。)に勤務する教職員(以下「教職員」という。)を対象とします。

行動計画の策定に当たっての考え方

これまで、平成 17 年度から平成 21 年度までを計画期間とする香川県教育委員会特定事業主行動計画を策定し、実行してきました。この計画に定めた数値目標とその達成度は次のとおりですが、目標達成には至っていない状況です。

	数 値 目 標	達 成 度
1	年次休暇の取得日数を50%アップ	10.9% (10.1日 9.0日)
2	子どもが生まれたときに80%以上の男性教職員が5日以上の休暇を取得	28.6%
3	必要なときに保育時間、子ども看護休暇を100%取得	35.3%
4	男性教職員の10%が育児休業を取得	2.4%

1 平成 20 年における対 16 年比増加率

2 平成 20 年度における取得者割合

3 平成 21 年度教職員アンケートにおいて「(おおむね)できている」と回答した者の割合

4 平成 20 年度における取得者割合

今回、行動計画を策定するに当たり、教職員アンケートを実施し、意見をいただきました。

教職員アンケートの結果からは、問題点として「各種の制度があまり知られていないこと」や「人員配置や業務配分が適正でなく、仕事が忙しいこと」などがあることが明らかになりました。そこでこの行動計画では、これらの問題への対応に重点を置いて取り組むこととします。

具体的な行動計画

1 すべての教職員が仕事と家庭生活を両立するために～ワーク・ライフ・バランス～

この行動計画が、子育てをしていない人の過重な負担によって達成されるのでは、真に実効性がある計画とは言えません。子どもを育てている・いないにかかわらず、すべての教職員が、仕事と家庭生活の均衡のとれた働き方へ転換することが大切です。このことが、結果として公務能率の向上につながっていきます。

そのため、「超過勤務縮減に向けての具体的取組方策」を改めて確認し、**だれがいつ休んでも困らないよう、情報の共有化を図ったうえで効率良く業務を行い、超過勤務（時間外勤務等）をさらに縮減するとともに、年次休暇等の計画的な取得や連続取得がしやすい環境づくりにすべての教職員の皆さんが協力してください。**

業務の合理化・効率的な遂行

所属長は、業務の整理・合理化やアウトソーシング（外部委託）などにより業務量の縮減に努めてください。

業務についてマニュアルを整備したり、日ごろから所属内で情報交換を行うなど、突然の休暇にも対応できる体制をつくりましょう。

会議や打合せについては、電子メール等の活用を検討するなど、効率的に実施しましょう。

所属長は、所属内の業務の配分に偏りが生じないように、必要に応じて見直しを行ってください。

所属長は、新たな業務等を導入するときには、その目的、効果、必要性、教職員の業務量について十分検討を行ってください。

年次休暇取得の促進

所属長は、計画的に年次休暇(最低でも1月に1日)を取得するよう呼びかけを行うなど、休暇取得の促進を図ってください。

(休暇の例)

- ・教職員や家族の誕生日、結婚記念日などに年次休暇を取得する『ファミリー休暇』
- ・ゴールデンウィーク、夏季休暇、週休日と年次休暇をまとめて取得する『長期連続休暇』

目標

**すべての教職員の一人当たりの年次休暇取得日数を「前年実績 + 1日以上」
にすることを目指します。**

平成20年の教職員一人当たりの平均年次休暇取得日数は年間9日です。毎年目標を達成して、5年後には「一人当たりの年次休暇取得日数14日以上」を目指しましょう。

(参考) 仕事と生活の調和推進のための行動指針における数値目標

(平成19年12月18日 - 官民トップ会議決定 -)

年次有給休暇取得率：平成24年(2012年)60%(12日)

平成29年(2017年)完全取得(20日)

超過勤務(時間外勤務等)の縮減

所属長は、所属職員の勤務状況を的確に把握し、一層の超過勤務(時間外勤務等の縮減に努めてください。

(参考) 平成19年に国において決定された「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)

憲章」では、仕事と生活が調和した社会の実現に向け、職場の意識や職場風土の改革とあわせ、働き方の改革に取り組むことが必要とされています。

(平成19年12月18日 - 官民トップ会議決定 -)

2 安心して働ける環境づくり ～仕事と子育ての両立～

この行動計画は、次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と子育ての両立を支援するために策定したものです。自分のキャリア設計や環境により、必要に応じた制度を利用してください。

子どもの保育所の送迎などのための保育時間や看病・通院のための子ども看護休暇が、必要なときに取得できる環境を整備します。子どもの世話や学校行事への参加などのための年次休暇も積極的に取得しましょう。

毎月19日を「**育児の日**」として位置付けるとともに、毎週水曜日の「**ノー残業デー**」を**子育て参加の日**としても位置付け、定時に帰るよう呼びかけを行います。特に子育て中の教職員は、男女を問わず、定時に帰りましょう。

妊娠中や子育て中の教職員、子どもが生まれる予定の教職員の超過勤務や時間外勤務等は、教職員の事情を踏まえ、十分考慮します。

(参考) 3歳未満の子を養育するために職員が請求した場合に、公務の運営に支障がないと認められるときは、超過勤務をさせてはならないようになります。

(平成22年6月30日施行)

教職員が育児休業を取得した場合には、育休代替任期付教職員制度に基づき代替職員や講師を配置します。この制度の適用がない場合には臨時職員を配置します。

妊娠中の女性教職員の負担を軽減するため、体育実技の授業など必要に応じて時間講師等を配置するとともに、校務分掌・学校行事等について必要に応じ軽減措置を講じます。

人事異動等については、可能な範囲で、家族や子育ての状況に応じた配慮をします。

目標

必要なときに、100%保育時間、子ども看護休暇が取得できることを目指します。

(参考) 育児休業期間中も、子どもが1歳になるまでは、共済組合から育児休業手当金として、給料の約6割が支給されます。

この行動計画は、事業主として、教職員の仕事と子育ての両立を支援するためのものです。教職員の皆さんが、日ごろから職場内で円滑なコミュニケーションと信頼関係を築き、任された業務を全力で行うことにより、このような支援が成り立つということを忘れないでください。

3 仕事と家庭生活の両立への理解と協力 ~意識改革~

仕事と家庭生活の両立を支援するためには、すべての教職員の理解と協力が欠かせません。そのため、仕事優先の固定概念や、固定的な性別役割分担意識にとらわれずに、仕事も家庭生活も頑張れる体制をつくります。

すべての教職員に対し、仕事と家庭生活の両立支援に関する研修・啓発を行います。

所属長は、教職員の意欲や能力を最大限発揮することができる職場をつくる義務があると同時に、教職員の妊娠・出産、子育てについても、正しい理解に基づき、適宜、適切な支援をする必要があります。そのため、他の教職員とは別に、仕事と子育ての両立支援に関する研修・啓発を行います。

仕事と子育ての両立について正しい認識を深めてください。

4 制度を知ろう ~出産から子育てまで今ある制度が一目でわかる~

休暇、育児休業、勤務時間、超過勤務の制限、給与、福利厚生、社会保障制度など、仕事と子育ての両立支援のための制度については、行政情報ネットワークの各課のページの中に開設された『**仕事と子育ての両立支援サイト**』に分かりやすくまとめて掲載されています。

所属長は、「仕事と子育ての両立支援サイト」について所属内の教職員へ周知するとともに、各種の制度の積極的な利用を教職員に呼びかけるよう努めてください。

仕事と子育ての両立支援のための制度を正しく理解するとともに、必要なときに、休暇制度等を活用しやすい雰囲気をつくりましょう。

5 仕事と子育ての両立への悩みや不安を吹き飛ばせ ～困ったときには気軽に相談～

仕事と子育てを両立していくためには、男女を問わず悩みや不安が伴うものです。このような悩みや不安を解消するため、次の支援策を用意します。

妊娠・出産、子育てサポーター ～支えあい～

必要に応じて、各職場に「子育て支援推進委員」を置き、子育て中の教職員に対するサポートや職場ぐるみで子育てを支援する環境づくりなどに努めます。

子育て中のネットワークづくり ～人に話すことで喜びは倍に、苦しさは半分に～

子育てに関するホームページなどから、相談や仲間づくりのできるサイト等を紹介し、子育て中の教職員の情報交換を支援します。

育児休業から職場復帰への不安を吹き飛ばせ ～職場は今～

育児休業中の教職員と日ごろからコミュニケーションを図ることにより、円滑な職場復帰を目指します。

育児休業中の教職員のうち希望者に対し、電子掲示板の情報のうち必要なものを電子メールにより提供し、情報の共有を図ります。

子育て支援推進委員や育児休業中の職員の周囲の職員は、メールなどにより、職場、担当業務についての情報を知らせるなど、育児休業中の教職員が職場の情報を共有できるよう、情報発信をしましょう。

育児休業中の教職員も、職場にメールを送ったり、広報番組や香川県教育委員会のホームページを見るなど、可能な範囲で職場との接点を保つよう努めましょう。

仕事と子育ての両立にはいろいろな悩みや不安が伴いますが、子育てにはそれ以上の幸せや喜びがあります。子どもがほしい教職員が、仕事のためにその機会を逃すことがないよう応援しましょう。また、不妊治療等についても理解をしましょう。

6 男性の子育て参加を支援するために ～子育ての喜びを共に～

夫婦が共に子育てをし、その喜びや悩み、責任を分かち合うことができるよう、男性の子育て参加を支援します。

父親とのふれあいは、子どもの人格形成にとっても大切な役割を果たします。男性も働き方を見直して積極的に子育てをしましょう。

子どもが生まれる準備を支援

年次休暇等を利用して、子どもが生まれる準備として出産教室、父親（母親）学級などに積極的に参加できる環境を整備します。

男性の子育て参加を支援

出産直後の精神的に不安定になりやすい時期に配偶者を支えられるように、子育ての喜びを夫婦で分かち合えるように、休暇の取得を奨励します。

所属長は、所属内の男性教職員に子どもが生まれると分かったときには、出産補助休暇などの各種休暇を取得するよう呼びかけを行い、休暇取得の促進を図ってください。

子どもが生まれるときは、休暇（5日以上）を取得しましょう。

子どもが満1歳になるまでの間にも、年次休暇（5日以上）を取得しましょう。

月に1度は『父と子だけで過ごす日』として、年次休暇を取得しましょう。

目標

**子どもが生まれるとき（産前産後8週間以内）に、男性教職員が
合計5日以上休暇を取得することを目指します。**

子どもの出生という家族にとって最も重要な時期を夫婦で迎えることは、これから共に子育てをしていく上で非常に重要です。休暇を積極的に取得して配偶者を支援し、一緒に子どもを持つ喜びを実感しましょう。

男性の育児休業を奨励

男性の育児休業の取得率は極めて低い状況にあります。そのため、研修や啓発を通じて男性も育児休業が取得しやすい環境を整備します。

出産直後の母親の不安やストレスを解消し、共に子育てを行うために、特に産後8週間内の育児休業を奨励します。

長期間仕事を離れるのが不安という場合には、育児短時間勤務や部分休業の取得を奨励します。

子育てには夫婦の協力が必要です。男性も積極的に育児休業を取得しましょう。

(参考) 配偶者が育児休業中であつたり、専業主婦(夫)である場合にも育児休業等の取得が可能となります。

(平成22年6月30日施行)

目標

子育て中の男性教職員のうち10%以上が育児休業を取得することを目指します。

(参考) 仕事と生活の調和推進のための行動指針における数値目標

(平成19年12月18日 - 官民トップ会議決定 -)

男性の育児休業取得率：平成24年(2012年)5%

平成29年(2017年)10%

7 その他の支援策

子どもと関わる地域活動の支援

教職員は、言うまでもなく県民の一員ですが、特に、専門的な知識や技能を生かして、地域で行われる様々な活動に参加することが期待されています。地域社会の子育て支援の取組や子どもの活動に、教職員が積極的に参加することを奨励します。

県や教育委員会が主催する行事で子どもが参加できるものは、掲示板などを利用し積極的に教職員に情報提供し、地域住民にもその情報を提供するよう呼びかけます。

教職員一人ひとりが、地域において期待される役割を認識し、スポーツ指導、文化活動、学校行事の手伝い、交通安全の指導、地域の祭り、道路・河川清掃等の地域活動に積極的に参加しましょう。

自分の趣味や特技を通じて、地域で行われる子ども・子育て活動に貢献するため、生涯学習情報システム「かがわ学びプラザ するするドットネット」に、指導者として登録しましょう。

子どもと触れ合う機会の充実

週休日の学校公開日などに併せて、親である教職員が働くところを実際に子どもが見ることが出来る「子ども参観日」を実施します。

来庁者への配慮

県民が利用する施設には、授乳室やベビーカーを用意するなど子育て中の利用者への配慮を検討します。また、喫煙による健康被害の防止にも努めます。

子どもを連れた来訪者は、温かな目で見守り、必要なときには手助けをしましょう。

行動計画の実行

1 子どもが生まれるとわかったら『My子育てプログラム』

産前用の『My子育てプログラム』の提出

子どもが生まれるとわかったら、できるだけ早く(遅くとも出産予定日の5ヶ月前までに)利用する制度や利用する時期その他必要な事項を記載した産前用の『My子育てプログラム』を、職場の子育て支援推進委員とも相談しながら、所属長へ提出してください。

産後用の『My子育てプログラム』の提出

子どもが生まれたら同様に、産後用の『My子育てプログラム』を、職場の子育て支援推進委員とも相談しながら、所属長へ提出してください。

所属長との面談

『My子育てプログラム』の提出を受けた所属長は、教職員と面談し、業務分担の見直しを含め、できる限り配慮をしてください。

このプログラムの提出は、職場として、適宜、適切な支援をするため、子育てを行う教職員の意向を把握するものです。プログラムは所属長が保管し、これ以外の目的に使用することは固く禁止します。

2 実施状況の点検等

特定事業主行動計画推進委員会

この行動計画を効果的に推進するために、関係各課の担当者を構成員とする推進委員会を設置し、事務局内の連携・協力を図るとともに、行動計画の進捗状況の検証や教職員のニーズを踏まえた見直し等を図ります。

実施状況の点検等

行動計画の実施状況を把握するため、所属長は、年1回行動計画の実施状況を総務課「特定事業主行動計画推進委員会事務局」に報告してください。

また、前年度の取組状況等を年1回教育委員会のホームページで公表します。