

みらい・はぐくみ・夢プラン ～教職員の子育てが仕事と両立できるように～

徳島県教育委員会

1 計画の策定に当たって

次代の社会を担う子供たちの誕生と健やかな成長は、誰にとっても大きな願いです。今日、少子化の進行により、社会や経済面でのさまざまな影響が懸念されています。子供たちをめぐる環境や家庭を取り巻く社会の変化を踏まえ、少子化の流れを変えるためには、これまでの取組に加え、さらに踏み込んだ対策が必要となっています。

国においては、平成15年7月、次代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ、成長する社会の形成に取り組むことを目的として次世代育成支援対策推進法が制定されました。この法律では、国、地方公共団体、企業などが一体となって、地域、家庭、教育、職場環境などの子育てにかかるとともに、それぞれの場面において、効果的な取組を行っていくため、地方公共団体及び企業は、10年間の集中的な取組について行動計画を策定し、推進していくこととなりました。

県教育委員会においては、この法律の趣旨をふまえ、平成17年4月に特定事業主行動計画「みらい・はぐくみ・夢プラン」[前期計画]を策定（平成22年4月に改正[後期計画]）し、早出遅出勤務制度及び育児短時間勤務制度の導入をはじめ、長時間超勤の解消、育児休業の取得促進、効率的な業務執行など、「教職員だれもが働きやすい職場づくり」のための取組を推進してきたところです。

しかしながら、法の有効期限が到来する現在、依然として、全国的な少子化の流れが変わり、子供が健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えず、取組を充実していく必要があることから、国においては、法の有効期限をさらに10年間延長するとともに、両立支援の取組を促進するため、法の一部改正が行われたところです。

県教育委員会においては、少子化解消に向け「徳島県企業婚活支援ネットワーク構築事業」に事業者として率先して参加し、「結婚の意思はあるのに出会いがない」という未婚男女職員の「出会いの機会」を積極的に増やし、結婚へつなげていく取組を推進するとともに、今後においても、教職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を目指し、より一層の「教職員だれもが働きやすい職場づくり」を推進するため、これまでの成果や現状を踏まえて内容を見直し、平成27年度から10年間を計画期間とする新たな計画を策定しました。

引き続き、わたしたちは、この行動計画をよりどころとして、男性・女性にかかわらず、あるいは子育てをしているかどうかにかかわらず、教職員一人一人が、輝かしい徳島の将来を担うかけがえのない子供たちを多くの手で支え、温かい眼差しと微笑みを持って育てていくという気持ちを胸に刻み、行動することにより、知事部局等の他の任命権者ととともに、「徳島県こそが子育てと仕事の両立に関して日本一である」と宣言できるよう、着実な取組を進めていきます。

2 計画の推進に当たって

(1) 計画期間

次世代育成支援対策推進法に基づき、平成27年度から平成36年度までの10年間のうち、5年を一期として区切り、平成27年度から令和元年度までを前期、令和2年度から令和6年度までを後期とする。ただし、概ね3年を目途に必要な応じ、見直しを行う。

(2) 推進体制

教育委員会事務局各課、教育機関及び県立学校の教職員で構成する行動計画推進委員会において引き続き計画推進を図っていく。

また、各所属において、仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行うための次世代育成支援対策推進員を配置し、行動計画推進委員会と連携し、計画の推進を図っていく。

(3) 推進方策

まずは、この計画の内容を知ってもらい、教職員一人一人の子育てに対する意識を変えてもらうことが大事であることから、各種会議、教職員研修、教育情報ネットワークや県庁全庁LAN等を活用し、周知徹底に努める。

3の(1)に掲げる目標が実践されているかどうかを次世代育成支援対策推進員を通じて行動計画推進委員会において検証し、本計画の実施状況や実施できていない場合はその原因等について把握した結果や教職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を行っていく。その際、計画の見直し等の参考とするために、県民等からの意見収集に努めるものとする。

なお、毎年行っている目標等達成状況調査において、管理職の意見も求めていく。

3 計画の実施に当たって

(1) 次に掲げる項目が実践できるように、子育てをしている教職員だけでなく周囲の教職員全員が令和6年度までに達成できるよう努力する。

- ① 育児休業、育児短時間勤務、部分休業や子育て関係の休暇を取得しやすいよう、「子育てに対する理解の促進」及び「教職員だれもが働きやすい職場環境づくり」に取り組む。
- ② 家族とともに過ごす時間を増やす。
 - ・月に1回は3連休を取得する。
 - ・子供の誕生日等家族の記念日には家族で過ごすようにする。
- ③ 子育て中の教職員の時間外勤務を縮減する。
 - ・妊娠中の教職員及び3歳未満の子供を育てている教職員には、原則として、時間外勤務を命じないようにする。
- ④ 子育て関係の特別休暇の取得率をアップさせる。
 - ・子の看護休暇（必要なとき）→全体で100%を目指す。
 - ・配偶者の出産補助休暇（男性のみ）→100%を目指す。
 - ・男性職員の育児参加のための休暇。（男性のみ）→100%を目指す。
 - ・育児時間休暇→全体で30%を目指す。
 - ・男性の育児休業→全体で50%を目指す。

⑤ 育児休業を取得する際には、できるだけ長期間取得する。

⑥ 男性の子育てへの参画を促進する。

- ・新たに子どもが生まれてから1年以内に、父親である教職員が、育児休業、特別休暇及び年次休暇を利用し、1か月以上を目処に休業・休暇を取得（できるだけ一定期間まとめて）する。

(2) (1)に掲げた項目を実践できるようにするための具体的な対策

これらの対策については、手段としては親である教職員に対するものであるが、目的は次代を担う子供たちが健やかに生まれ、育てられる環境を作ることである。

なお、できるだけ速やかに実施できるよう努めることとする。

① 制度を知ってもらうために

- 子育てに伴う休暇・休業制度のほか、経済的支援制度等を含めた「教職員の子育て支援ハンドブック」や「子育て支援総合情報コーナー」等を作成・設置し、教職員（特に管理職員及び子育てをしている教職員）に子育てに必要な各種情報を総合的に提供することで、制度についての理解の促進及び制度を利用しやすい職場環境づくりを推進する。
- 制度の周知や意識啓発のため、各種研修や広報紙など、積極的に活用する。
- 育児休業中の教職員の円滑な職場復帰を支援するため、「教職員の子育て支援ハンドブック」及び「子育て支援総合情報コーナー」を活用することにより、福利厚生等の情報提供を行う。

② 親となるお父さん、お母さんのために

- 妊娠がわかったら、できるだけ速やかに職場に申し出る。
- 父親、母親になることがわかたら、所属長と教職員が面談をし、その際に休暇取得の計画表を作成、提出する。また、子供が産まれたら、必要に応じて内容を修正し所属長へ提出する。
- 所属長は、教職員の申出に伴って、面談を行う際には、教職員の子育て環境等を把握することに努め、休暇取得等の申請があった際には、可能な限りこれに配慮する。
- 各所属において、妊娠の申し出があった教職員が、子育てに係わる制度が適切に利用できるよう指導する。
- 妊娠中の教職員の健康や安全に配慮し、各所属において業務分担の見直しを行う。
- 妊娠中の教職員の突然の休暇にも対応できるよう、普段から業務の応援体制を整備しておく。
- 妊娠中の教職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。
- 特に初めて親（特に父親）になる教職員が子育てになじみ、積極的に子育てに参加できるようにするために、子育てに伴う休暇・休業制度のほか、経済的支援制度等を含めた「教職員の子育て支援ハンドブック」を活用するとともに、フレアとくしまで開催されている子育て支援講座などの情報提供を行う。

③ 親となったお父さん、お母さんのために

- 次代の社会を担う子供たちを育てる育児休業は、子育てをしている教職員だけでなく、全教職員に係わる重要なことであるという意識を共有する。
- 校長会等の場において、育児休業取得（特に男性）や子育て関係の特別休暇取得を促すとともに、職場全体で子育てを応援する意識の醸成を推進する。
- 徳島県内の子育て情報を一元化したポータルサイト「とくしまはぐくみネット」を活用することにより、親となった教職員が利用出来るサービスや、相談窓口などの子育て支援情報に手軽にアクセスすることにより、子育てに係る不安や負担感を解消できるようにする。また、父親である教職員が、父親向けの講座や支援情報に触れることで、家事力、子育て力の向上を図り、積極的に子育てに参加できるようにする。

- 育児休業、育児短時間勤務、部分休業等の取得の申出があった場合、各所属において業務分担、人員配置の見直しを行い、スムーズに移行できるよう十分な引継を実施する。
- 各所属における業務分担、人員配置の見直しによっても育児休業中の教職員の業務を遂行することが困難な時は、適切な代替要員の確保に努める。
- 各所属において、育児休業中の教職員が、スムーズに職場復帰できるよう、また、職場との連帯感を失うことのないよう、広報紙、通達等の送付を行ったり、電子メールでの情報提供を行うなど、常に連絡を取り合うようにする。
- 産前産後休暇、育児休業等からの円滑な職場復帰を支援するため、復職後の各種研修への参加について配慮する（参考：平成21年度から育休中及び復帰後の職員を対象とした「育休等復帰支援講座」を実施）とともに、「教職員の子育て支援ハンドブック」及び「子育て支援総合情報コーナー」を活用することにより、福利厚生等の情報提供を行う。

④ 子育てををするお父さん、お母さんのために

- 子育てをしている教職員が、安心して休暇の取得ができるよう、業務処理において相互応援できる体制を整備する。
- 子育てをしている教職員が突然休暇を取得しても、代替りの者が対応できるように、定例・恒常業務に係る業務処理のマニュアル化を図る。
- 校長会等の場において、特に子育て中の教職員の時間外勤務の縮減や休暇の取得促進を徹底させ、更なる職場の意識改革及び業務改善を推進する。
- 教育総務課及び教職員課内に、休暇制度に関する質問や、子育て中の業務体制に関する相談を受け付ける「子育て制度相談員」を設置する。一般的な子育てに関する相談については、各種相談窓口の紹介に努める。
- 子育てをしている教職員が、安心して子育てできるための制度として、在宅勤務制度などの勤務形態の見直しや休暇制度について、今後国や他の都道府県の動向を見ながら研究する。
- 学校の行事(入学式、卒業式、参観日)、臨時休校及び子供の定期検診、予防接種のある教職員には優先的に休暇を取得できるよう配慮する。
- 毎月19日(いくじ)を「子育ての日」として、仕事と育児の両立について考えたり、家族とのコミュニケーションの確保や男性職員の家事・育児への参加に努めるよう促す。

⑤ 子育てををするお父さん、お母さんが働きやすい職場づくりのために

- 子育てをしている教職員や今後、育児休業等を取得する予定がある教職員に対して、通勤距離や業務量を考慮した人事異動に努める。
- 子育てをしている教職員に対して、仕事と子育ての両立にも配慮した宿舍の貸与に努める。
- 保育所等に自家用車で送迎をしている教職員に対して、職員駐車場の優先的配分に努める。
- 各所属の管理職員に子育て応援宣言をしてもらい、職場内に掲示する。
- 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。
- 教職員のワーク・ライフ・バランスを推進するための研修の充実に努める。
- 教職員のワーク・ライフ・バランスの推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行う。

⑥ 子育てををするお父さん、お母さんに親しまれる職場とするために

- 子供を連れた人が気兼ねなく来訪できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

⑦ゆとりを持って仕事をするために

○各所属の業務計画を年度始めに策定・周知した上で、教職員毎におおむね四半期毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図る。

管理職員は、各教職員が計画を策定する際には、次の項目が設定されるよう働きかける。

- ・各教職員が年間の年次休暇取得目標日数（最低15日以上）を設定する。
- ・教職員や家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日に年次休暇を取得する「ファミリー休暇」を設定する。
- ・ゴールデンウィーク期間や夏季休暇と年次休暇をあわせ、長期連続休暇を設定する。

○週休日の振替（1日、4H）制度の活用やノー残業デイの推進等により、総実勤務時間の短縮を図る。

○管理職員は、子育てをしている職員への配慮はもとより、子育てをしている職員を支援する同僚職員に対しても、特定の個人に業務が集中しないよう業務分担を行うとともに、年度途中であっても、事業の進捗状況や突発的事項などに対応し、柔軟に業務分担を見直す。

○ゴールデンウィークやお盆期間には、できるだけ会議や行事などを設定しないようにする。

○休暇取得率が低い等の状況にある所属の管理職員からヒアリングを行う。

○会議・打ち合わせについては、電子メール等を積極的に活用するとともに、資料は事前に配布する。

⑧地域の子供たちのために

○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を持っている教職員は、地域において機会を捉えて積極的に参加する等、地域における子供の健やかな発育を支援する。

○子供会活動やPTA活動などに積極的に参加することを通じて、地域における子育てを支援する。

○児童期の子供を持つ教職員（特に父親）は、県教育委員会主催の「父親の家庭教育力支援モデル事業」による講座等に積極的に参加し、地域における家庭教育を支援する。