

# 滋賀県教育委員会特定事業主行動計画

(滋賀県教育委員会事務局等関係職員編)

～子育てを支え合う職場を目指して～



平成28年3月

滋賀県教育委員会

# 目 次

## ■はじめに

1 計画策定の趣旨	1 P
2 対象職員	1 P
3 計画期間	1 P

■前回計画における数値目標の達成状況等	2 P
---------------------	-----

## ■行動計画

1 子育てを支え合う職場環境づくりの推進	4 P
2 男性職員の主体的な育児参画の促進	6 P
3 その他の次世代育成支援対策	7 P

■計画の推進方法	8 P
----------	-----

## ■ はじめに

### 1 計画策定の趣旨

急速な少子化の進行を踏まえ、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に、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下、「法」という。）が制定されました。法は平成27年3月までの時限立法であり、国、地方公共団体、企業の各々が法に基づく10年間の計画的・集中的な次世代育成支援対策の取組を実施することによって、たとえば、合計特殊出生率については、平成17年に1.26と過去最低を記録したのに対し、平成25年には1.43となり、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が進むなどの効果が見られたところです。

しかしながら、子ども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、引き続き次世代育成支援対策に取り組む必要があることから、平成26年4月には法の一部改正が行われ、有効期限が10年延長されました。

法第19条において、各地方公共団体は、職員を雇用する事業主としての立場から勤務環境の整備等を内容とする行動計画（特定事業主行動計画）を策定することとされ、県教育委員会も平成17年度から平成21年度までと平成22年度から平成26年度までの各5年を期間とする行動計画を策定し、次世代育成支援対策の取組を進めてきたところです。

こうした国の動向やこれまでの取組を踏まえ、滋賀県教育委員会として、男女が共に子育てに関わり、子育ての喜びや悩み、責任を分かち合い、仕事と子育ての両立ができる職場環境づくりに率先して取り組むために、新たな行動計画を策定しました。

なお、県教育委員会には、教員および事務職員等が勤務していることから、特定事業主行動計画は、事務局および学校以外の教育機関に勤務する職員を対象とした「事務局等関係職員編」と県立学校に勤務する教員を対象とした「県立学校教職員編」に分けて作成しています。

### 2 対象職員

県教育委員会事務局および学校以外の教育機関に勤務する職員を対象とします。

### 3 計画期間

本計画は、平成27年度から30年度までを計画期間とします。  
また、本計画に掲げる数値目標は、平成30年度の目標値です。

## ■ 前回計画における数値目標の達成状況等

### (1) 達成状況

前回計画（計画期間：平成22年度～平成26年度）で設定した数値目標の達成状況は下表のとおりでした。

	項目	平成21年度	平成26年度	目標値(H26)
1	学校等行事休暇の取得者数率	25.2%	25.6%	50.0%
2	定時退庁日における定時退庁実施率	72.2%	66.7%	95.0%
3	年次有給休暇の一人当たり年間平均取得日数	8.0日	7.2日	13.0日
4	配偶者出産休暇の一人当たり取得日数	1.9日	0.6日	3.0日
5	男性職員育児休暇の一人当たり取得日数	0.0日	0.0日	5.0日
6	男性職員の育児休業取得率	0.0%	0.0%	5.0%

※1, 3, 4, 5は暦年データ、2, 6は年度データです。

### (2) 評価と課題

#### ◆学校等行事休暇の取得者数率

平成22年4月から対象に家庭訪問を追加、平成24年4月には校外活動を追加するなど制度の充実を図った結果、目標の達成にはいたっておらず、横ばい傾向にあります。さらに平成26年4月からは取得できる日数を子一人につき1日から2日に拡大しました。今後も、様々な機会を捉えて、一層制度の周知を図り、職員に取得を促していくことが必要です。

#### ◆定時退庁日における定時退庁実施率

定時退庁実施率はほぼ横ばいであり、目標の達成にはいたっていません。定時退庁実施率は夏季が最も高く、年度末年度始めが最も低いという傾向があり、繁忙期においてどのように定時退庁を徹底するかが課題となっています。引き続き定時退庁日における確実な定時退庁の実施に職場をあげて取り組む必要があります。

#### ◆年次有給休暇の一人当たり年間平均取得日数

平成26年における年次有給休暇の一人当たり平均取得日数については、目標の達成にはいたっていません。これまでから、比較的休みやすい夏季やゴールデンウィークなどにおける計画的な取得の促進に努めてきたところですが、今後もさらなる取得の促進に向けて、各所属に周知徹底する必要があります。

◆配偶者出産休暇と男性職員育児休暇の一人当たり取得日数  
男性職員の育児休業取得率

配偶者出産休暇、男性職員育児休暇および男性職員の育児休業取得率については目標の達成にはいたっていません。今後とも、職場をあげて男性職員の積極的な育児参画を後押しする取組を進める必要があります。

## ■ 行動計画

### 1 子育てを支え合う職場環境づくりの推進

子育てに関する諸制度を誰もが利用しやすいよう、わかりやすく工夫しながら周知します。

また、ともすれば仕事優先となりがちな働き方を見つめ直し、誰もが気兼ねなく諸制度を活用できるよう、職場全体で子育てを支える環境づくりを推進します。

#### (1) 各種制度の周知と意識啓発

「ライフイベント別手引き」のほか育児休業をはじめとした育児に関する諸制度や職場で行う事務手続き等をわかりやすくまとめた「子育てハンドブック」を総合事務支援システムに掲載することなどにより職員に周知を図ります。また、研修等を通じて職員の意識啓発を図ります。

#### (2) 「イクボス」宣言の趣旨を踏まえた取組の推進

○職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司、いわゆるイクボスとしての取組を推進するため、滋賀県教育委員会では、教育長をはじめ、各所属長等が一斉にイクボス宣言を行いました。この宣言が実効あるものとなるよう、今後も継続的に所属長等の管理監督職員の意識向上に取り組みます。

○所属長等は、研修等の場を通じて育児休業や休暇制度等への理解を深めることで、「イクボス」としての資質を向上させ、自らも含めた職員全体のワーク・ライフ・バランスを推進します。

○所属長等は、職員から、本人または配偶者の妊娠・出産の報告や特別休暇の利用などの相談があった場合は、イクボスとして、子育てハンドブックなどを活用して育児休業や休暇制度を説明し、制度利用の希望や今後どのように仕事と子育てを両立していくかについて話し合うこととします。また、代替職員の確保や業務分担の配慮に努め、職員が安心して各種制度を利用できるようにします。

○仕事と家庭の両立に資する効率的な業務運営や良好な職場環境づくりへの取組を、所属長等に対する人事評価へ反映するよう検討します。

#### (3) 子育て中の職員に対する配慮

○子育て中の職員から、子育て時間の確保に関する希望の申し出があった場合は、子育ての状況に応じた配慮に努めます。

#### (4) 育児休業や産前産後休暇代替職員の確保

○代替職員については、育児休業の期間が一定期間にわたる場合など、必要に応じて適切に対応します。

## **(5) 育児休業取得者の円滑な職場復帰のための支援**

○育児休業の間、県政の情報などが途絶えることは復帰時における大きな不安要因となっています。この不安を少しでも解消するため、所属長等は、定期的に職場の動きや福利厚生事業の案内などの情報提供を行うこととします。育児休業中の職員も、職場から情報提供を受けたときは、適宜、職場へ連絡を行うなど、コミュニケーションを図るようにします。また、職員の職場復帰前には、所属において復帰後の業務内容や育児短時間勤務等の諸制度の活用の有無などに関する面談を実施します。

○所属長等は、育児休業復帰者が業務に慣れるまでの間、職務分担に配慮します。また、周囲の職員も復帰者の業務をフォローし、職場全体で円滑な職場復帰を支援します。

○政策研修センターでは、育児休業者の円滑な職場復帰に向けて「育児休業者職場復帰研修」を実施します。

また、育児休業中の職員同士が気軽に情報交換をすることで、日頃の育児に関する悩みや職場復帰後の生活の不安などを少しでも取り除くことができるよう、オフサイトミーティング（パパ・ママあんしんミーティング）を開催します。さらに、スキルアップを目的とした資格取得等の自己啓発を支援します。

## **(6) 子育てしやすい勤務形態の活用・促進**

### **①早出遅出勤務等の活用**

育児休業者職場復帰研修などで早出遅出勤務、育児短時間勤務および部分休業の制度や活用方法を周知するとともに、職員が制度を活用しやすい職場環境を整備します。

### **②テレワークの導入可能性の検討**

職員のニーズ等を把握しつつ、新たな勤務形態としてテレワーク（在宅勤務およびサテライトオフィス）の導入の可能性について検討します。

## **(7) 時間外勤務の縮減**

男女がともに協力しながら子育てをしていくためには、子育て期の職員だけでなく、すべての職員が長時間労働を行わない働き方を推進することが必要です。

これまでから作業等の省力化、仕事の進め方の改善や時間外勤務を命じる際の事前承認・事後確認の徹底、業務の進行管理をよりの確に行うための朝礼・終礼の実施、定時退庁日における定時退庁の徹底などにより時間外勤務の縮減に努めてきており、今後もより一層の取組を推進します。

## **(8) 年次有給休暇の取得促進**

計画的な年次有給休暇の取得は、子育てに限らず、健康の保持・増進やゆとりある生活を実現していく点からも重要であり、一層の取得促進に努めます。

### **①計画的な年次有給休暇取得の呼びかけ**

これまで、年度を通じて計画的な年次有給休暇の取得を呼びかけてきましたが、引き続き、連続休暇の取得（特に9連休）や夏季における5連続休暇の取得を奨

励するとともに、ゴールデンウィークの前後等に取得促進期間を設けて計画的な連続休暇の取得を呼びかけます。

## ②年次有給休暇取得状況の把握と働きかけ

所属長等は、自らが率先して年次有給休暇の取得に努めるほか、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、年間を通じて計画的な取得を促します。

特に、勤続10年、20年、30年といった節目を迎えた職員に対しては、長期のまとまった休暇を取得するよう積極的に働きかけます。

### 数値目標1

定時退庁日における定時退庁実施率を95.0%にします（H26年度：66.7%）

### 数値目標2

年次有給休暇の一人当たり年間平均取得日数を14.0日にします。  
（H26年：7.2日）

## 2 男性職員の主体的な育児参画の促進

固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、男女が共に子育てに関わり、子育ての喜びや悩み、責任を分かちあえる社会を実現するため、男性職員の主体的な育児参画を促進します。

### （1）男性職員の育児休業等取得促進

男性職員に、育児休業の取得をはじめ、継続的で日常的な育児参画を促します。特に、育児時間休暇については、子の対象年齢を3歳まで延長したところであり、男性職員に対しても積極的な活用を促進します。

#### ① 教育長からのメッセージ発信

子が生まれた男性職員とその所属長に対して、教育長から直接、育児休業の取得を勧めるメッセージを送ります。また、教育総務課からは該当職員がスムーズに育児休業等を取得できるよう、「子育てハンドブック」や「お父さんの育児休業体験談」等を提供します。

#### ②イクボス面談（所属長面談）の実施

所属の男性職員に子が生まれたときには、所属長は当該職員との面談の機会を設けます。面談では、子育て参画の希望を聴取し、職員の希望を尊重しつつ、どのように仕事と子育てを両立していくかを話し合うこととします。そのうえで、所属長は、職員に子育ての計画（「子育てプラン」）を作成するよう促します。

### （2）県教委「子育て三方よし」プログラムの推進

《プロジェクトの目的》

現在子育て中の男性職員や、まもなく子育てに携わる男性職員が、仕事と子育て



での両立を目指して、自らの子育ての取組について具体的に考え、これを実践することで、より主体的に子育てに取り組むきっかけをつくとともに、こうした取組に対して周囲の職員の理解と協力を得ることにより、仕事と子育てが両立できる「子育てを支え合う職場」づくりを推進します。

#### 《具体的な取組内容》

子育て中、あるいはこれから子育てに携わろうとする男性職員は、今後1年間の取組予定を「子育てプラン」として所属長に提出し、上司や周囲の職員の協力を得ながらこれを実践し、職場ぐるみで仕事と子育ての両立を図ります。

また、配偶者出産休暇と男性職員育児休暇が取得可能な職員について、その完全取得をプランに盛り込むこととします。

#### 数値目標3

配偶者出産休暇の一人当たり取得日数を**3.0日（完全取得）**にします。  
(H26年：0.6日)

#### 数値目標4

男性職員育児休暇の一人当たり取得日数を**5.0日（完全取得）**にします。  
(H26年：0.0日)

#### 数値目標5

男性職員の育児休業取得率を**13.0%**にします。(H26年度：0.0%)

#### 数値目標6

育児時間休暇取得者に占める男性取得者の割合を**30.0%**にします。  
(H26年：0.0%)

### 3 その他の次世代育成支援対策

次世代育成支援に県教育委員会全体が特定事業主として率先して取り組むことで、少子化対策など、社会全体に貢献します。

#### (1) 「県庁子ども参観日」の実施

県庁における次世代育成支援対策の取組の一環として、小学生の夏休みを利用して職員の子どもが親の職場を訪問し、実際に働く親の姿を見たり、県の仕事の一端に触れることで、親子の対話のきっかけづくりや、子どもたち自身の職業観が養われることを期待して実施します。

#### (2) 地域における子育て活動への参画を奨励

職員は、率先して仕事と生活の調和の実現を図ることはもちろんのこと、地域社

会の構成員でもあり、PTA活動や子ども会活動、スポーツ少年団活動をはじめとする地域における子育て活動に積極的に参画することが期待されていることから、ボランティア休暇の取得を奨励するなど、職員の地域での子育て活動を奨励します。

## ■ 計画の推進方法

あらゆる機会をとらえて行動計画の周知を図るとともに、各所属は年度当初の会議等において、行動計画の周知を図ることとします。本庁、地方機関、変則勤務の職場など職場毎に業務内容や職場環境に違いはありますが、それぞれの職場の状況に応じて、行動計画の具体的な実施に努めることとします。

また、行動計画のほか毎年度の取組状況等をホームページへ掲載します。