

# 滋賀県教育委員会特定事業主行動計画 (県立学校教職員編)

～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 ..... 3 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 ..... 7 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

県立学校に勤務する教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	年次有給休暇の一人当たり年間平均取得日数	11.7日	10.6日	13.0日
2	配偶者出産休暇の一人当たり取得日数	2.3日	2.0日	3.0日
3	男性職員育児休暇の一人当たり取得日数	3.6日	3.4日	5.0日
4	男性職員の育児休業取得率	5.2%	7.0%	10.0%

1, 2, 3は暦年データ、4は年度データです。

### (2) 評価と課題

#### 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りませんでした。これまでから、比較的休みやすい長期休業期間をはじめ、年間を通じた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、各学校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りませんでした。これまでから、配偶者出産休暇や男性職員育児休暇の完全取得を呼びかけるなどに取り組み、男性職員も含めた子育て世帯が取得できる休暇等をまとめた「子育てハンドブック」を作成し、周知してきたところですが、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

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」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出来る上司、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、全国初の取組として、県立学校長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、校長等の管理監督職員の意識向上に取り組みます。

校長等の管理監督職員は、研修や職員会議の場を通じて、育児休業や休暇制度等への理解を深めるとともに、超過勤務縮減の意識を高めることで、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。

校長等は、イクボスとして、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、妊娠している職員の職務遂行に当たっての健康面や安全面に配慮するとともに、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。

校長等は、妊娠している職員の代替職員の確保や業務分担の配慮に努めるとともに、職場全体で支援する環境づくりに努め、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について、学校長等に対する人事評価への反映も検討します。

#### (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

産前産後休暇や育児休業の代替教員については、講師登録の制度を整備するなどその確保に努めているところであり、今後とも適時に任用できるよう努めています。

臨時講師等を配置する場合、円滑な事務引継が可能となるよう、従前から雇用期間に引継日を設けているところであり、今後とも適切な運用に努めます。(産前、産後休暇、育児休業を通じて前後で3日)

#### (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、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、学校長等は、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。

校長等は、育児休業を取得した職員が円滑に職場に復帰できるように努めます。また、復帰後も業務に慣れるまでの間、校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。

#### (6) 子育てしやすい勤務形態の活用・促進

早出遅出勤務(事務職員対象)、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。

#### (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。

これまでからも会議の持ち方なども含めた業務の見直しなどを通じて、時間外勤務の縮減に努めており、時間外勤務の適切な把握と、地方安全衛生委員会の取組をはじめ、今後もより一層の取組を進めます。

##### 「チーム学校」の推進

学校教育に従事する職員が持てる力を最大限に発揮できるためには、教科指導や生徒指導に専念できる学校組織の構築が必要です。このため、専門スタッフ等が教育活動や学校運営に参画する「チーム学校」の実現を目指すことで、教育に従事する職員に加重的な負担がかからないよう配慮します。

##### 定時退校日等の設定

緊急事態のない限り、児童生徒の退校時間についても配慮しつつ、週単位の定時退校日を設定するなど、職員が定時に退校しやすい職場の環境づくりに努めます。

##### 会議運営の効率化

会議内容の精選、開催回数・時間の縮減、開始・終了時間の厳守、勤務時間内

に終了可能な開始時間の設定、資料の事前準備等、合理的、効率的な会議運営ができるよう会議のあり方を含め、見直しに努めます。

### 部活動指導の点検

部活動指導は、生徒の健康管理、学習時間の確保、家庭での団らんの確保等のもとより、指導教員の健康管理等にも支障が生じないように十分配慮して行うものとしします。

特に、特定の指導教員に超過勤務が集中することのないよう、指導方法、指導体制等を点検するとともに、外部人材の活用に努めます。

### 学校行事等

学校行事等については、年間を通して計画的に実施し、特に学校行事等を週休日や祝日に実施することは、それぞれの地域との連携に留意しつつ、できるだけ精選を図っていきます。

このほか、県教育委員会としても、引き続き、照会、報告等の簡素化、会議の精選、会議運営の効率化、研究指定事業の精選等に取り組んでいきます。

## (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。

### 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、連続休暇の取得や夏季における5連続休暇の取得を奨励するとともに、特に長期休業期間中に計画的な連続休暇の取得を呼びかけます。

### 年次有給休暇取得状況の把握と働きかけ

校長等は、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呼びかけます。

### 数値目標 1

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：10.6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。

#### 教育長からのメッセージ発信

子が生まれた男性職員に対して、育児参加を勧める教育長からのメッセージを送ります。また、学校長は、該当職員がスムーズに育児休業等の制度が理解できるよう、教育長のメッセージと併せて、「子育てハンドブック」等を提供します。

#### イクボス面談（校長面談）の実施

学校の男性職員に子が生まれたときには、校長は当該職員との面談の機会を設けるよう努めます。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、校長は、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

#### 《プログラムの目的》

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るとともに、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」として校長に提出し、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業が取得可能な職員については、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 2

配偶者出産休暇の一人当たり取得日数を **3 日（完全取得）** にします。  
(H26年：2.0日)

#### 数値目標 3

男性職員育児休暇の一人当たり取得日数を **5 日（完全取得）** にします。  
(H26年：3.4日)

#### 数値目標 4

男性職員の育児休業取得率を **13%** にします。(H26年度：7.0%)

#### 数値目標 5

育児時間休暇取得者に占める男性取得者の割合を **30%** にします。  
(H26年：12.5%)

### **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) 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、各学校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。学校毎に地域の実情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。