

議案第2号

ライフステージに寄り添い誰もが輝ける職場づくりのための鳥取県教職員プラン  
の策定について

ライフステージに寄り添い誰もが輝ける職場づくりのための鳥取県教職員プランの策定に  
ついて、別紙のとおり議決を求めます。

令和8年2月16日

鳥取県教育委員会教育長 足 羽 英 樹

# ライフステージに寄り添い誰もが輝ける職場づくりのための鳥取県教職員プランの策定について

令和8年2月16日/教育総務課

このたび、次世代育成支援対策推進法に基づく「みんなが子育てに携わるための鳥取県教職員プラン」と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく「鳥取県教育委員会における女性教職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の二つの特定事業主行動計画を統合し新たな計画を策定した。

全ての教職員が男女の区別なく活躍できる職場環境を実現するとともに、子育てや介護などで働くことへの不安を持つことなく、一人ひとりのライフステージに応じた働き方ができる環境づくり等を実現することを目指し、必要な取り組みを進めていく。

## 1 名称 「ライフステージに寄り添い誰もが輝ける職場づくりのための鳥取県教職員プラン」

## 2 対象 県教委事務局及び県立学校の教職員並びに市町村（学校組合）立学校の県費負担教職員

## 3 新たに盛り込んだ取組

- (1) 今後のライフプランの参考としてもらうため、初任者研修等の機会を活用するなどできるだけ早期からの子育て支援制度の周知に努める。
- (2) 計画的に男性育休取得が行われるよう、所属長が本人と相談しながら子育て応援プランニングシートを作成し、事前に業務分担の見直し等の環境整備を図るとともに、育休を取得した職員の業務を応援した職員の勤勉手当を加算して勤務意欲を喚起するなど、所属内でのフォロー体制を構築する。
- (3) 男性育休取得を推進するため、子育ての意義や男性職員の育児実践例、支援制度等をまとめたデータベースを新たに作成し、子育てへの意識啓発を図る。
- (4) 特別休暇（男性の配偶者出産休暇（最大3日）及び育児参加休暇（最大5日）、子の看護休暇など）の制度周知とその取得を促進する。
- (5) 体験的学習活動等休業日に、年次有給休暇や特別休暇等の取得を促進する。
- (6) 職員の子育てや介護等の状況に応じて勤務時間を弾力的に運用できるよう、サテライトオフィスやフレックスタイム、特例勤務及び在宅勤務制度等の活用を推進する。
- (7) 全ての職員の心身の健康を保つため「教職員心の健康相談窓口」の周知を図る。
- (8) 仕事と介護を両立できる職場環境をより一層着実に促進するため、身上報告書により介護予定のある職員と所属長が介護利用に係る制度利用や働き方の意向を共有し、所属として適切な支援を行う。
- (9) 職員からの仕事と介護の両立支援制度に対する相談窓口を設ける。

## 4 数値目標

項目	改正前	改正後
学校における代替職員の配置 (校種・職種間における格差の解消を進める。)	100%	同左
事務部局における代替職員の配置	100%	同左
配偶者の出産又は育児参加のための休暇取得	100%	同左
男性の育児休業取得	期間内に対象となった職員数の50%（事務部局は100%）	同左
上限（時間外が月45時間、年360時間）を超える時間外業務を行った教育職員の割合	0%	同左
職員一人あたりの月平均の時間外勤務（行政職員のみ）	平均10時間未満	平均9時間未満
年次有給休暇の取得（夏季休暇を含む）	平均17日	平均20日
衛生委員会の開催	毎月開催	同左
採用する教職員に占める女性教職員の割合	50%	同左
管理的地位（係長級以上）に占める女性教職員の割合	40%	50%

## 5 計画の期間 令和8年4月1日から令和13年3月31日まで

※赤字…委員協議会からの修正箇所

## 子育てしやすくライフステージに寄り添い誰もが輝ける職場づくりのための

### 鳥取県教職員プラン

—鳥取県教育委員会特定事業主行動計画—

令和8年4月1日適用

#### I はじめに

我が国における急速な少子化の進行に対応するとともに、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育っていく環境整備を目的として、次世代育成支援対策推進法が平成15年7月に成立するとともに、平成19年12月には、「働き方の見直しによる仕事と生活の調和の実現」に向けて、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。

また、女性の活躍の推進に資することを目的として、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）が平成27年8月に成立し、男女の区別なく、仕事と家庭生活との調和を図りながら、個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍するために必要な取組を行っていくこととなりました。

「子ども・子育て支援」の推進に当たっては、子どもの成長、子育て、個人の生活、仕事を切り離して考えることはできません。さらに、ワーク・ライフ・バランスや、家庭や職場における男性と女性の役割についても併せて考えていく必要があります。

「女性活躍」の推進に当たっては、女性が積極的に採用・登用される環境づくりや男性の家庭参加の促進、さらには働き方の改革なども進めていく必要があります。

さらに、令和6年5月には育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正され、仕事と介護の両立支援制度に関する研修や相談体制等を整備することが義務付けられました。教職員として生涯を通じて働き続けるためには、子育てのみならず介護とも両立しながら仕事ができる環境づくりを進めていく必要があります。

これまで鳥取県教育委員会では、次世代育成支援対策法に基づく「みんなが子育てに携わるための鳥取県教職員プラン」と女性活躍推進法に基づく「鳥取県教育委員会における女性教職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の二つの特定事業主行動計画を策定していましたが、双方の計画は仕事と家庭生活の両立等を通じて、社会的諸課題を解決するための環境づくりを目的としていることは共通であることから、この度両計画を統合し、総合的な特定事業主行動計画として策定しました。

本行動計画は、本県教職員が、家庭で親として、地域で一人の大人として、子育てに携わるとともに、男女の区別や介護の有無に関りなくワーク・ライフ・バランスを図りながら職場において活躍できるよう、そして職場においても職員の子育てや職員個々の個性や能力の発揮を支援していくことができるよう、その具体的な行動の計画として策定するものです。男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も、介護の必要がある人も、そうでない人も職員一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、自身の生活においても、それぞれの職場においても、計画の実現に向けて取り組んでいくことが重要です。

#### 1 目的

職員が、個々人として、また地域の一員として、子どもをはぐくみ育てる喜びを実感し、仕事と子育ての両立ができるように、職員のニーズを踏まえた次世代育成のための支援対策について、できることから計画的かつ着実に推進されること。そして、職員一人ひとりが男女の区別や介護の有無に関りなく、ワーク・ライフ・バランスを図りながら、個性と能力を十分に発揮し職場において活躍できるように、環境整備を推進すること。この二つの目的が達せられるよう、本行動計画を策定し、公表するものです。

#### 2 計画期間

次世代育成支援対策推進法が令和16年度まで、女性活躍推進法が令和17年度までそれぞれ

れ期限が延長されたことを踏まえ、これまでの二つの行動計画についてさらに点検・見直しを加えた上で、両計画を統合して令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間の行動計画として策定しました。

### 3 計画の対象者

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の策定主体は鳥取県教育委員会事務局及び県立学校に勤務する教職員については県教育委員会、市町村（学校組合）立学校等に勤務する教職員については市町村（学校組合）教育委員会となっていますが、一方で女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定主体は市町村（学校組合）立学校等に勤務する県費負担教職員も含めて県教育委員会となっています。

このたび両計画を統合して新たな計画として策定することから、対象は鳥取県教育委員会事務局及び県立学校に勤務する教職員並びに市町村（学校組合）立学校等に勤務する県費負担教職員とします（以下「職員」という。）。ただし、市町村（学校組合）立学校等に勤務する県費負担教職員に対しては、内容に応じて任命権者として取り組みを進めるものと、服務監督権者である市町村（学校組合）教育委員会に働きかけていくものがあることに留意が必要です。

### 4 計画の推進体制

(1) 本行動計画を効果的に推進するため、庁内の関係各課等で本行動計画の実施状況、進捗状況について、毎年度点検することとし、その結果や職員の意見・ニーズを踏まえて、適宜必要な対策の検討や計画の見直しを行います。

このため、毎年度、数値目標の達成状況をアンケート調査し、点検資料とするとともに、必要に応じて随時公表します。

(2) 職場においては、所属長は本行動計画の取組を適宜点検するとともに、職員に対して休業や子育てに関する制度を提供するためのデータベースや相談窓口の充実を検討します。

また、職員に最も身近な所属では、所属長とのコミュニケーションを通して、職場に関する悩み・相談をしやすい環境づくりを行うことで職員の不安や負担感を軽減します。

(3) 市町村（学校組合）立学校に向けては、市町村（学校組合）教育委員会との協議の場（県市町村教育行政連絡協議会等）を捉えて、計画の内容の周知や計画推進のための意見交換を積極的に行います。

## II 具体的取組み

以下について、各所属（市町村（学校組合）立学校を除く）で取組を進めるとともに、市町村（学校組合）教育委員会に対して積極的な働きかけを行います。

### 1 次世代育成を支援する各種制度の周知

出産、育児や休暇、手当、支援制度など職員が安心して子育てや育児に携わることができる環境が整えられています。これらの職員に直接関わる各種制度については、子育てをする職員が制度を職員が十分に活用できるよう、子育てをするしないにかかわらず、すべての職員に各種制度についてより広くこまめに、できる限り一元的に情報提供を行い、引き続き職員の子育てに対する不安や負担感の解消・軽減に繋がります。

#### (1) データベース、ホームページの活用

① 共済制度・互助会制度に関するホームページを通じて、職員が気軽に情報を入手でき、制度適用の申請がしやすい環境を充実させるとともに、庁内LAN・Torikyo-NETを活用した子育て支援データベースの整備等について検討します。

② 各種制度の所管・担当窓口を明示し、情報の入手・活用をサポートするとともに、制度利用者や子育て体験者の声などを活用しながら、制度に関するQ&Aを作成して、制度を活用しやすく・理解しやすい仕組みづくりも進めます。

#### (2) 早期からの制度周知

今後のライフプランの参考としてもらうため、職員が安心して子育てできる環境であることを初任者研修等の機会を活用するなどできるだけ早期からの周知に努めます。

### (3) 制度の活用事例の紹介

制度を利用した職員の子育て体験を紹介するなど、子育ての喜びや上手な制度利用を職員に伝えます。

### (4) 男性職員への制度周知

出産や育児の際の休暇・休業に関する各種制度の中には、男性も対象となっているものも多くあることを周知します。

例えば、育児休業は男性も対象であり、その期間も柔軟に取ることができるなど、配偶者の出産に係る休暇等について周知し、取得を促進します。

男女が共に行う子育てを進めるため、こうした制度について周知し、各職場において男性が制度を利用する際に、抵抗なく制度が利用できるよう、職場と管理職員への意識啓発を徹底します。

### (5) 所属長・職場に対する普及啓発

所属長や管理職は、職場内の職員が心理的に抵抗感を感じることなく、安心して、制度を利用できるように、適切な機会を捉えて、周知し、職場理解を高めます。

また、所属長は、制度に関する情報を一定の場所に掲示（設置）するなど、職員がいつでも制度の内容を知り、手続きができるような職場環境づくりに努めます。

## 2 安心して出産や育児に専念できる環境づくり

職員が安心して出産や子育てに専念できるように、代替職員の確保・配置に努めるとともに、育児休業に入る際、また休業中の職場との相談連絡体制を整備します。

休業者の多くは子育てと仕事の両立に対する不安を抱えており、復職時にこそスムーズな職場復帰のためのサポートを必要としています。このため、復職時の支援体制について、人的な支援や職場の協力を推進します。

また、男性が育児休業等を活用して育児に主体的に関わっていけるよう、これから子育てを経験していく男性職員に対して、休暇や制度に関する情報提供だけでなく、子育てに関する喜びや責任を実感できるよう育児休業取得経験者の体験談などを紹介します。

また、こういった取組を確実に実施し、休業者が抱く担当業務や職場に対する不安を軽減します。

### (1) 育休代替職員の確保

- ① 育児休業期間を長期間安心して休むことができるよう、各所属・学校現場でできるだけ早く正確に育児休業予定者を把握することで、可能な限り正職員を代替職員として配置できるよう計画的な代替職員の確保を行うとともに、代替職員の柔軟かつきめ細やかな配置や、短期の人的応援体制づくり等も検討します。
- ② 学校においては、子育て支援代員及び子育て王国推進代員による確実な代替職員の確保に努めます。
- ③ 職員においても、妊娠・出産・育児に対する情報をできるだけ早く（出産予定の6月前までを目安に）所属に報告し、安心して長期間休むことができるよう、職員・所属の双方が準備体制をとれる仕組みづくりをします。

【目標】 ○学校における代替職員の配置・・・100%  
(校種・職種間における格差の解消を進める。)  
○事務部局における代替職員の配置・・・100%

### (2) 育児休業者と所属との情報共有とコミュニケーション確保

- ① 重要な業務はできるだけ組織（チーム）で対応し、責任が一人に集中しないよう配慮するなど、育児休業に入る職員の負担感を軽減し、安心して子育てに専念できるよう、休業前に所属長や上司と情報交換する仕組みづくりを行います。
- ② 情報交換の内容・項目などを盛り込んだ、育児休業に入る際の手引きを作成し、職員と所属とが情報・認識を共有することで、情報交換に係る労力・時間も削減していきます。
- ③ 体調や業務・仕事などについて、職員と職場とが、定期的な情報交換を行えるよう環境の整備も図ります。

### (3) 職場復帰への支援体制

- ①育児休業者のスムーズな職場復帰のために、職場復帰の前に代替職員・所属長・上司等との情報連絡の機会・時間を十分に持つこととします。
- ②職場での新たなシステムに関する研修や職場復帰に向けたメンタル面でのサポートのために、研修会・セミナーなども実施します。  
また、休職中の教員については、教育センターや学校で行われる研修会、研究会への参加案内を行うなど、教育情報の提供・接触を通じて、教育活動へのスムーズな復帰やスキルの維持に繋がります。
- ③各所属において、必要に応じて負担軽減の措置を行うほか、県立学校においては教員復職時学級支援職員を必要に応じて配置します。

#### (4) 男性職員の子育て推進

- ①子育ては、男性と女性が互いに協力して行うものであり、男性が積極的に子育てを行うことは女性の継続就業にもつながることから、次世代育成への取組や子育ての意義や男性職員の育児実践例等について、子育て支援データベース等を通じて男性職員に対する子育ての意識啓発を図ります。
- ②男性職員による子育てをより進めるため、またその職員に対する理解と子育ての応援のために、所属長や職場に対して啓発を十分に行います。

#### (5) 男性職員の育児休業、育児のための休暇の取得促進

- ①男性職員による配偶者の出産前後に係る休暇取得を推進し、育児参加休暇と合わせた8日全ての休暇取得の達成を目指します。
- ②出産後すぐの時期は心身両面で女性の負担が大きいこと、子の出生後早い時期から育児に参加することが男性への意識啓発の上でより効果的であることなどを踏まえ、男性職員が配偶者の出産後8週間を経過するまでに1か月以上の休暇・休業を取得することを推奨します。
- ③出産後すぐの時期の休暇・休業及び1か月以上の休暇・休業の取得が困難な職員に対しては、週単位等の短期間の育児休業の取得や子どもの長期休業に合わせた育児休業の取得を打診するなど、家庭や本人の状況による多様なニーズに対応した効果的な休暇・休業の取得ができるよう、柔軟な勧奨を行います。
- ④育児のための休暇や育児休業制度、休暇取得モデル、給与の影響額や共済組合等の給付金の概算額の情報等について、男性職員に対する重点的な紹介・啓発をこれまで以上に行います。また、人事担当課が所属長の報告や自己申告書等により対象職員を把握し、取得意向がない場合や計画と実績の間に乖離がある場合には所属長を通して確認するなど、積極的に関与することにより、育児休業等の取得率を高めます。
- ⑤休暇・休業の取得の判断については、基本的に本人の意向を尊重しますが、**計画的に取得できるように事務局では子育て応援プランニングシートを活用して所属長が本人と相談しながら計画的に取得できる環境づくりを行うとともに子育て応援プランニングシートを作成し、育休を取得した職員の業務を応援した職員の勤勉手当を加算して勤務意欲を喚起するなど、事前に業務分担の見直しや所属内でのフォロー体制の構築等の環境整備を図ることにより、取得期間中の円滑な業務運営を確保します。**
- ⑥所属長の人事評価において、対象職員に対する育児に伴う休暇・休業の取得に係る情報提供及び取得の勧奨、取得計画の作成、取得状況の確認、取得期間中の体制の準備や業務分担の見直し等の業務面における環境整備等の取組を適切に反映し、取組の実効性を高めます。

【目標】 ○配偶者の出産又は育児参加のための休暇取得・・・100%  
 ○男性の育児休業取得・・・期間内に対象となった職員数の50%  
 (事務局は100%)  
 ※現在は、配偶者の出産休暇・育児参加休暇の取得率は100% (令和6年度実績)、男性の育休取得率は33.0% (令和6年度実績)

### 3 仕事と子育てが両立できる環境づくり

職員が仕事と子育てを両立できるように、仕事においても、子育てにおいても、家庭におい

でも男女共同参画の意識を持つことで、固定的な性別役割分担による女性への家事・育児の集中をなくす必要があります。

また、職場・所属においては、職員個々の事情や希望をよく把握して、人事異動や人事配置、事務分担などにも配慮をするとともに、所属職員全体の時間外勤務の縮減をさらに推し進め、休暇取得を促進することを通して、職員が安心して子育てできる環境を整備します。

### (1) 男女共同参画に係る意識の向上と啓発推進

- ①所属長及び管理職は、職場環境や業務に関する悩みを相談しやすい環境づくりを進めるなど、仕事と子育てが両立できる職場づくりを進めます。
- ②仕事と子育ての両立を支援するために、職場環境づくりのための研修会や話合いの機会を各職場で設けます。
- ③職員配置の上でも男女共同参画の度合いを高めるとともに、男性も女性も等しく仕事と子育てを両立する職場環境を整備していきます。
- ④子育てを行う女性職員が仕事も子育ても両立しながら、その能力を発揮し、活躍できるよう当該職員や所属長及び管理職に対する研修等の実施を通じて、キャリア形成を支援し、職場における仕事と生活の調和の推進に関する意識を高めていきます。

### (2) 時間外勤務の縮減への取組推進

- ①基本的な縮減の取組（※）や深夜残業の原則禁止等を徹底するとともに、出退勤記録、就労申請等の情報を一元的に管理する給与・勤怠管理システムにより適正な勤務実態管理を行うことで、職場の取組や職員の意識変革を進め、時間外勤務縮減を進めます。

（※）学校においては、服務監督権者である教育委員会が定める「業務量管理・健康確保措置実施計画」及び各学校が実施計画を踏まえて策定する基本方針による。

事務部局においては、午後4時以降の新たな業務指示、勤務時間外の内部協議の禁止、AI等を活用した事務的業務の負担軽減 等

- ②職員の子育て支援や健康管理の視点から業務時間の実態を把握し、学校業務カイゼンプランに掲げる取組を確実に実施して時間外業務の縮減に努めます。  
また、時間外業務縮減の取組が持帰り残業などに繋がらないよう、所属長の管理意識の徹底を進めるほか、職場での意見交換を進めます。
- ③教職員の働き方改革に関する「県立学校教育職員の勤務時間の上限に関する方針」を厳守します。
- ④職員の子育ての状況に応じて勤務時間を弾力的に運用できるよう、サテライトオフィスやフレックスタイム、特例勤務及び在宅勤務制度等の活用を推進し、人員配置についても柔軟に対応できるような仕組みづくりを進めていきます。

【目標】○上限（時間外が月45時間、年360時間）を超える時間外業務を行った教育職員の割合：0%  
※現在は、20.4%（令和6年度実績）  
○職員一人あたりの月平均の時間外勤務（行政職員に限る）：平均9時間未満  
※現在は、平均10.6時間（令和6年度実績）

### (3) 計画的な休暇取得の促進

- ①コミュニケーションの活性化や業務に関する情報、進捗状況等の共有を図る等、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めます。
- ②各所属において、職員ごとの有給休暇の取得目標の設定や休暇計画の提出などを通じて、職員の休暇取得を進めていきます。特に、ゴールデンウィークや夏季及び年末年始などのまとまった休暇を取りやすい時季に合わせて計画的な取得を促進します。

【目標】○年次有給休暇の取得：平均20日 ※夏季休暇を含む  
※現在は、平均20.0日（令和6年実績）

- ③週休日の振替えについて、子どもの長期休業に合わせた計画的な休暇等とすることができるよう、弾力的な運用を進めます。
- ④特別休暇（男性の配偶者出産休暇（最大3日）及び育児参加休暇（最大5日）、子の看護

休暇など)の制度周知とその取得を促進します。

- ⑤ 体験的学習活動等休業日に、子どもと触れ合いながら充実した時間を過ごせるよう、年次有給休暇や特別休暇等の取得を促進します。

#### (4) ワーク・ライフ・バランスの推進

- ①職員が柔軟に働き方を選択でき、仕事と家庭生活等との両立を図ることができるよう、高齢者部分休業・子育て部分休暇・フレックスタイム・学校での特例勤務(時差出勤)等を導入してきており、引き続き制度の見直しを進め、勤務時間の弾力化を推進します。
- ②管理職への研修やイクボスチェックリストの作成、イクボス度の人事評価への反映、両立支援制度や育児休業等取得者の代替措置の充実などイクボスが中心となって職場の意識改革を図り、職員のワーク・ライフ・バランスを推進します。

#### (5) 職場環境の点検

- ①時間外勤務縮減のための業務削減や省力化がなされているか、定時退庁に向けた職場環境づくりの取組がなされているかを衛生委員会等の場を活用して点検・検証します。
- ②時間外勤務の縮減の実績が上がらない所属や時間外勤務が多い職員に対するヒアリングを行うなど、職場環境の整備に努めます。
- ③育児に携わる職員の業務内容、業務量などの見直しについて、育児と仕事の両立に向けて、所属とともに教育委員会全体として、取り組みます。
- ④特に、学校現場においては、従来の制度・業務にとらわれず、復職後の学級担任の持ち方や部活動指導のあり方などについても検討します。
- ⑤職場内で不正又は不当な行為が行われることのないよう、コンプライアンス意識の向上に努め、「教育業務改善ヘルプライン」の活用を促進します。
- ⑥全ての職員の心身の健康を保つため「教職員心の健康相談窓口」の周知を図ります。

【目標】衛生委員会の開催：各所属において月に1回開催する。

※現在は、年に平均11.8回開催(令和6年度実績)

#### (6) 所属長に対する意識啓発

- ①職場全体の意識改革を進めるためには、仕事と子育ての両立をよく理解した所属長のリーダーシップが必要です。  
このため、育児休業の取得も含めた男性職員の子育て、育児休業者に対する支援体制・母体保護などの理解を深めるための研修や啓発資料の配付を通じて、所属長の取組を支援します。
- ②また、子育て中の職員の異動等に当たっては、所属長が職員の意向や家庭事情を適正に把握して、教育委員会全体で可能な限り配慮するようにします。

#### (7) 各職場におけるバランスのとれた推進

- ①各職場における取組が、特定の職場だけに偏らず、バランスよく推進されるよう、所属長による休暇・休業の取得計画の作成や、事前の分業の見直し、単位での柔軟な運営など、チームで働く体制づくりの一層の推進を図ります。
- ②所属長は本プランに沿った取組がなされているか適宜点検を行い、管理担当課において各職場で共有すべき課題など必要に応じ全体協議を行いながら次年度以降の推進に資するよう配慮します。

### 4 地域社会全体で取り組む子育て

子育ては親の仕事であることは確かですが、少子化・核家族化が進んだ現在において、子どもは次代の地域の担い手であることを踏まえて、子育てに携わる親をサポートし、地域全体でも子育てに係わっていく「地育(=地域で育む)」も必要な取組です。

特に学校現場は、「地育」の一つの拠点であり、求められる役割もウエイトも非常に大きなものです。

教育委員会では、子どもたちの夢やふるさとを愛する心を育て、自己肯定感の向上を図るため、「未来とりっこわくわく大作戦」と称した啓発活動を行っており、その一環として「心とか

らだいきいきキャンペーン」を推進しているところですが、職員がその趣旨を十分理解のうえ自ら実践し、自らの子育てだけでなく、地育の重要な支援者・実践者であることを自覚し、自らの育児経験や学校での勤務経験を活かして、子育てに頑張っている保護者の応援に取り組むよう、各職場内での意識啓発に努めます。

なお、学校に勤務する職員の場合、職場の行事と自分の子どもが通う学校の行事の日が重なるなど、学校現場特有の課題があり、そのことを踏まえ、できることから一步一步改善を図ります。

#### (1) 心とからだいきいきキャンペーンの推進

##### ① 「心とからだいきいきキャンペーン」の推進

「子育て王国鳥取県」にふさわしく、子どもたちの望ましい生活習慣や社会のルール・マナーの定着を図り、健やかでたくましい子どもたちを育てるこの取組が県民運動となり、県全体に定着するよう、教育委員会の全ての職員がこの趣旨を理解し、実践し、自らの子育てだけでなく、自らの育児経験や学校での勤務経験を生かして、子育てに頑張っている保護者への応援に努めていきます。

##### ② 食卓からの子育て「食育」の推進

家庭での楽しい食事や正しい食事・食習慣は、子どもの健やかな成長に必要な温かな家庭環境づくりの第一歩です。

学校では、学童期や思春期の子ども達に対して、その発達段階に応じた食に関する学習の機会や情報提供を行い、保護者とともに考え、また子ども達が自ら食について考えるよう「食育」を推進します。

#### (2) 学校行事等への参加

① 子どもの学校行事に関して、女性の参加が多く見受けられますが、学校行事への参加に係る男女共同参画がより進むよう、女性だけではなく男性もより積極的に参加してもらえるように努め、職場としても男性職員の学校行事への参加を促します。

また、学校では保護者が参加しやすい学校行事の企画も検討します。

② また、保護者という立場だけでなく、地域の一人の大人として地域の行事に係わり、積極的に指導や協力をします。

#### (3) 地域貢献活動、ボランティア活動等への参加促進

① 職務以外の場面でも、職員が積極的に地域活動やボランティア活動、NPO等の社会貢献活動に参加するように促すとともに、これらの活動に活用できる特別休暇（ふるさと応援休暇）の周知を図り、活動しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

② 地域活動、ボランティア活動に対する認識を深めるため、所属長は職員の活動状況を把握するとともに、実際に活動している職員の事例を紹介するなど、気軽に自らの生活に合った地域活動への参加を促します。

#### (4) 県の施設、イベント会場等における子育てバリアフリー

① 職員や利用者の意見を聞き、妊産婦や乳幼児を連れた方にとって利用しやすい本庁や各地方機関、教育機関の環境づくりを進めます。

② 特に学校については、妊娠中、授乳中の女性職員にとって、働きやすく配慮された施設であるか点検を行い、休憩室・授乳室として使えるスペースの確保など整備を進めます。

③ 教育委員会主催のイベント・会議等において、子育て中の人参加しやすく、子ども達が安全に時間を過ごせるよう、事前にチェックリストなどに基づき点検を行い、参加者が安心して参加できる環境づくりを行います。

また、教育委員会の行うイベント等については、できるだけ子育てバリアフリーに関して、参加者の意見・感想の集約を行っていきます。

## 5 仕事と介護が両立できる環境づくり

令和6年5月に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正され、仕事と介護の両立支援制度に関する研修や相談体制等を整備することが義務付けられました。

介護は誰もが直面する課題であり、いざそのような場面におかれた時、離職せずに働き続けられるよう、事前に心構えしておくことや、一人で抱え込まずに職場にも理解してもらい、仕事と介護の両立支援制度を利用することが必要です。

### (1) 仕事と介護の両立支援制度の活用推進

- ①職員に対して研修を行うとともに、パンフレット等を活用し、仕事と介護の両立に係る支援制度の周知を図ります。
- ②性別に関係なく、仕事と介護を両立できる職場環境をより一層着実に促進するため、身上報告書により介護予定のある職員と所属長が介護に係る制度利用や働き方の意向を共有し、所属としての適切な支援を行い、個々のキャリア形成ができるよう支援します。
- ③職員からの仕事と介護の両立支援制度に対する相談に対応する窓口を設けます。

## 6 誰もが活躍することができる体制整備

本県における女性教職員の登用は、これまでも取組を進めてきており、年々着実に増加してきています。今後も積極的に女性教職員の採用、登用等を進めていくとともに、性に関わりなく全ての職員が活躍できる職場づくりを進めます。

### (1) 女性教職員の活躍推進

- ①女性教職員が活躍する様子を職員採用総合案内（パンフレット）等に掲載したり、県職員、教職員を目指す方のための仕事説明会や県内外からのインターンシップ受入れ、大学が実施する公務員ゼミへの出前説明会等を通じて、女性活躍推進に向けた取組、働きやすい職場環境や各種制度等を積極的にPRします。
- ②管理的地位に占める女性教職員の割合向上を目指して、職員の意欲、意向等を踏まえた上で、多様かつバランスの取れた能力開発を進めることで、女性教職員を積極的に登用します。また、出産や育児などライフステージの変化が生じる女性教職員が意欲を持って職務に従事できるよう、知事部局等の実施する研修等を活用し、仕事と家庭のバランスを図るとともに、研修会等を利用して女性管理職からのメッセージを伝える機会を設けます。

【目標】○採用する教職員に占める女性教職員の割合・・・50%  
 ※現在は、49.4%（令和6年度実績）  
 ○管理的地位（係長級以上）に占める女性教職員の割合・・・50%  
 ※現在は、42.1%（令和7年度実績）

## Ⅲ おわりに

次世代を担う子どもたちは、社会の宝であり、未来の力であり、いきいきと輝きながら健やかに成長する未来へ子どもたちを導いていくためには、教職員の皆さん一人ひとりがいきいきと活躍していただくことが必要です。

教育委員会、特に学校現場は次世代育成の最前線であり、職員一人ひとりが少子化問題を自分自身の問題と捉えて、教育委員会の各職場が「ライフステージに寄り添いながら子どもを生み・育てやすい・誰もが活躍できる職場」となるよう職員全員の理解と取組・実践を期待します。