

議案第 6 号

みんなが子育てに携わるための教職員プラン（鳥取県教育委員会特定事業主行動計画）  
の後期計画について

みんなが子育てに携わるための教職員プラン（鳥取県教育委員会特定事業主行動計画）  
の後期計画について、別添のとおり提出します。

平成 2 2 年 3 月 2 0 日

鳥取県教育委員会教育長 中永 廣樹

みんなで子育てに携わるための教職員プラン（鳥取県教育委員会特定事業主行動計画）の後期計画について

教育総務課

1 概要

(1) 次世代育成支援対策推進法（10年間の時限法・平成15年成立）により、事業主（県教委）は、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た特定事業主行動計画を策定し、取組みを実施していくこととなっている。

(2) 計画は前期（H17～21）、後期（H22～26）に分けられている。

2 後期計画の主な特徴（前期計画からの見直し点等）

数値目標の設定 前回計画分と同様

項目	目標
育休代替職員の配置	100%
年次有給休暇の取得	15日（取得率75%）
男性の育休取得	対象者の10%

(1) 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進」との関わり  
本行動計画の推進は、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」とも密接に連携していることを追記した。

(2) 計画の推進に向けた取組強化

計画の推進には、職場の雰囲気づくりが必要であり、そのためには所属長や管理職の意識向上が欠かせないため、所属長等自身による日常的な自己確認を促すとともに、年間報告を実施することとした。

ア 教職員プラン推進のためのチェック表〔参考資料1〕

・所属長等自身が、職員に対しての制度周知や職場環境の向上に意識を向けるためのセルフチェック表

イ 教職員プラン推進点検票〔参考資料2〕

・妊娠中の女性職員への配慮や、時間外勤務の縮減、年休の取得促進などについて、実施の有無を点検し、年度末に各所属の人事主管課（教育総務課、高等学校課、特別支援教育課）に提出することで現状を把握し、主管課と共にプランの推進を図る。

〔上記ア、イは教職員プラン本文には定めず、通知文書により取組みを依頼する〕

(3) 所属長・管理職と職員のコミュニケーションの推進

制度の利活用や不安・負担感の軽減のほか、職場環境の向上には職員が所属長・管理職と気軽に話ができる環境であることが必要であるため、普段から所属長等と職員が気軽にコミュニケーションを図ることができる環境づくりを行う。

(4) 職員に対する制度周知方法の工夫

主な制度などについて、職員に知ってほしい内容などを所属内の一定の場所に掲示・配置するよう働きかける。

事務局職員は庁内LANによる情報取得が一般的であるが、県立学校においては困難であるため、一定の場所への掲示・配置により日常的に職員の目に触れることで、制度に対する意識付けを行い、取得を促進する。

(5) 育児休業等取得要件の緩和を反映

育児休業に関する制度改正（平成22年6月改正）を盛り込み、特に男性の育休取得率の向上を目指す。

・配偶者が専業主婦又は育休中であっても、育児休業等の取得が可能

・子の出生から8週間以内に一度育児休業を取得した場合でも再取得が可能

(6) 県政策「子育て王国鳥取県」「心とからだ いきいきキャンペーン」の反映

地域社会全体で取り組む子育てとして、次の点を加味した。

・安心して子育てができる「子育て王国鳥取県」であること

・教育委員会が重点的に取り組んでいる「心とからだ いきいきキャンペーン」

（望ましい生活習慣の定着により健やかでたくましい子どもたちを育てるための県民運動）

#### 4 年間のスケジュール

各所属に通知	4月
人事主管課（総務・高校・特支）から、機会を捉えて所属長等に啓発	通年
各所属で計画を実施	通年
年間の取組状況を教育委員会に報告	3月

#### 5 参考

##### (1) これまでの検討経緯

- ・平成21年10～11月 教職員に対してアンケート実施（回答数約900/2,500）
- ・平成22年1月22日 1月定例教育委員会で協議
- ・平成22年2月9日 2月定例教育委員会で協議

##### (2) 次世代育成支援対策推進法（抜粋）

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を策定するものとする。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3～5 （略）

6 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく措置を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない

#### 資料

資料1 教職員プラン後期計画全文

資料2 新旧対照表

参考資料1 教職員プラン推進のためのチェック表

参考資料2 教職員プラン推進点検票

# みんなが子育てに携わるための鳥取県教職員プラン（案）

- 鳥取県教育委員会特定事業主行動計画（後期） -

## 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月に成立しました。また、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」について、「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。

「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、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。

このプランは、次世代育成支援対策法に基づき策定すべき鳥取県教育委員会の特定事業主行動計画として作成するものですが、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の推進とも密接に連携したものです。

本行動計画は、本県教職員（以下「職員」とする。）が、家庭で親として、地域で一人の大人として、子育てに携わるよう、また職場も子育てをする職員を支援していくための具体的な行動の計画として作るものです。男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も、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が、最初から全てを達成することは困難であっても、できるところから計画的かつ着実に推進されるよう、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は平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法ですが、この行動計画は、前期行動計画を点検・見直し、改訂を加えて平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間の後期行動計画として策定しました。

この計画に掲げている計画内容や数値目標は平成26年度を目標達成年度とし、計画は概ね3年を目途に見直していくこととしています。

### 3 計画の推進体制

(1) 本行動計画を効果的に推進し、またその結果を厳格に点検するため、庁内の関係各課長等で構成する推進・点検体制を事務局に設けます。

(2) 本行動計画の実施状況、進捗状況について、毎年度末に点検することとし、検証結果や職員の意見・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。

また、著しい社会情勢の変化や関連制度の大きな改正がある場合は、見直し時期にとらわれることなく計画を修正し、教育委員会における次世代育成支援対策の実現を図ります。

(3) 職場においては、所属長は本行動計画の取り組み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。

## 具体的取組み

### 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、支援制度など職員に直接関わる各種制度については、活用が進まない状況が依然見受けられます。

このため、子育てをする職員が制度を十分に活用できるよう、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

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するとともに、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。

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を進めます。

#### (2) 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。

#### (3) 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。

#### (4) 所属長・職場に対する普及啓発

制度の利用に心理的に抵抗感を感じる職員も見受けられます。

まずは、所属長や管理職が、職場内の職員が安心して、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。

なお、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 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。

休業者にとって、子育てと仕事の両立に対する不安から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進めます。

また、様々な理由により男性の育児休業の取得率は、きわめて低い水準ですが、状況が許せば育児休業を取得したいという潜在的な男性職員もいると思われれます。

そのため、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、こういった取組みを確実に実施し、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

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います。

学校においては、確実な代替職員の確保はもとより、その任用開始時期についても、母体保護の観点から、また育児休業者と代替職員の打合せが余裕をもって行えるよう、できる限り早めの任用に努めます。

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】 事務部局における代替職員の配置・・・100%  
（通年度の場合：正職員による代替職員配置・・・80%）  
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。）

## (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

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、安心して休めるように、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。

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。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

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

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に繋がります。

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することがあります。

## (4) 男性職員の子育て推進

子育ては、男性も女性も共に行い、互いに協力していくものですが、残念ながら男性の関わりが希薄なのが現実です。

次世代育成への取組みや子育ての意義をとりまとめ、子どもの誕生時など、折々に職員に周知して、男性職員に対する子育ての意識啓発を進めます。

その具体的な取組みとして、子育ての楽しさ、喜びや経験者の成功例、子育てのスキル（乳児の離乳食の方法、子どもの発達と心理など）を「男性子育て講座」（仮称）として関係機関と連携して実施します。

母親や子どものために、男性職員の積極的な子育てが求められる期間など、それぞれの期間での男性職員の育児実践例などの紹介をします。

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を応援するために、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

母体保護の観点からも、男性職員による配偶者の出産に係る休暇取得を推進し、5日以上の休暇取得の達成を目指します。

男性による育児のための休暇や育児休業制度について、男性職員に対する重点的な紹介・啓発を通じて、その育児休業等の取得率を高めます。

育児休業等取得要件を緩和して、男性職員の育児休業、育児短時間勤務、部分休業の取得促進を図ります。

- ・配偶者が専業主婦又は育児休業中でも、育児休業、育児短時間勤務、部分休業の取得が可能になります。
- ・子の出生から8週間以内(母体保護の休養期間)に一度育児休業を取得した場合でも、再度の育児休業取得が可能になります。

【目標】 配偶者の出産に係る休暇取得を100%に近づける。  
男性の育児休業取得を、期間内に対象となった職員数の10%に引き上げる。

### 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、家庭において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・育児の集中をなくしていきます。

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、時間外勤務の縮減と休暇取得の促進を通して、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

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。

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。

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。

#### (2) 時間外勤務の縮減への取組推進

ICカードの導入や時間外勤務のデータベース化により適正な勤務実態管理を行うことで、職場の取組みや職員の意識変革を進め、時間外勤務縮減を進めます。

学校においても、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、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み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。

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検討し、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。

#### (3) 計画的な休暇取得の促進

週休日の振替えや代休取得の弾力的な運用を進め、子どもの長期休業に合わせて計画的にまとまった休暇が取得できるようにするなど、職員の要望・意見を踏まえて、制度の見直しを推進します。

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。

【目標】 年次有給休暇の取得：平均15日(取得率：75%)へ引き上げる。  
現在は、平均【集計中】日(平成21年実績)

#### (4) 職場環境の点検

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みがなされているかを点検・検証します。

時間外勤務の縮減の実績が挙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。

育児に携わる職員の業務内容、業務量などについて、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。

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。

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。

(5) 所属長に対する意識啓発

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、所属長の取組みを支援します。

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。

(6) 各職場におけるバランスのとれた推進

各職場における取組みが、特定の職場だけに偏らず、バランスよく推進されるよう、所属長は行動計画に沿った取組みがなされているか適宜自己点検を行うとともに、年度末には職場の取組み全体を点検・見直し、管理担当課に報告します。

年度末には、各職場の達成状況を一覧表にとりまとめ、全体の推進状況の各職場への周知を図ります。

あわせて、毎年度、各職場の推進上の課題の報告を受けて、各職場で共有すべき課題など必要に応じて全体協議を行い、次年度以降の推進に資するよう配慮するようにします

#### 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では、親のみの子育てにも限界があるのも事実です。

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)」も必要な取組みです。

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ェイトも非常に大きなものです。

職員は、当教育委員会が推進する「心とからだいきいきキャンペーン」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努めていきましょう。

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、できるところから一步一步改善を図ります。

(1) 「食・読・遊・寝」心とからだいきいきキャンペーンの推進

「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みが県民運動となり、県全体に定着するよう、県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。

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暖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

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、女性だけではなく男性もより積極的に参加するように努め、学校行事への参加も男女共同参画がより進むよう、職場としても促します。

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。

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) 地域活動、ボランティア活動への参加促進

職務以外の場面でも、職員が積極的に地域活動、ボランティア活動に参加するように促すとともに、職員に対して活動団体や休暇制度などについて、データベースなどを活用して情報の提供と周知を行っていきます。

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

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。

特に学校について、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。

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。

### おわりに

次代を担う子ども達は、社会の宝であり、未来の力です。

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「子どもを生み・育てやすい職場」となるよう職員全員の理解と取組み・実践を期待します。

新	旧
<p><b>はじめに</b> 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月に成立しました。また、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」について、「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。</p> <p>「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、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。</p> <p>このプランは、次世代育成支援対策法に基づき策定すべき鳥取県教育委員会の特定事業主行動計画として作成するものですが、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の推進とも密接に連携したものです。</p> <p>本行動計画は、本県教職員（以下「職員」とする。）が、家庭で親として、地域で一人の大人として、子育てに携わるよう、また職場も子育てをする職員を支援していくための具体的な行動の計画として作るものです。男性も、女性も、子どもがいる人も、いない人も、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。</p>	<p><b>はじめに</b> 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月に成立したところです。</p> <p>このプランは、次世代育成支援対策法に基づき策定すべき鳥取県教育委員会の特定事業主行動計画として作成するものです。</p> <p>本行動計画は、本県教職員（以下「職員」とする。）が、家庭で親として、地域で一人の大人として、子育てに携わるよう、また職場も子育てをする職員を支援していくための具体的な行動の計画として作るものです。男性も、女性も、子どもがいる人も、いない人も、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。</p>
<p><b>1 目的</b></p> <p>職員が、個々人として、また地域の一員として、子どもをばぐ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が、最初から全てを達成することは困難であっても、できることから計画的かつ着実に推進されるよう、本行動計画を策定し公表するものです。</p>	<p><b>1 目的</b></p> <p>職員が、個々人として、また地域の一員として、子どもをばぐ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が、最初から全てを達成することは困難であっても、できることから計画的かつ着実に推進されるよう、本行動計画を策定し公表するものです。</p>
<p><b>2 計画期間</b></p> <p>次世代育成支援対策推進法は平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法ですが、この行動計画は、前期行動計画を点検・見直し、改訂を加えて平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間の後期行動計画として策定しました。</p> <p>この計画に掲げている計画内容や数値目標は平成26年度を目標達成年度とし、計画は概ね3年を目途に見直ししていくこととしています。</p>	<p><b>2 計画期間</b></p> <p>次世代育成支援対策推進法は平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法ですが、この行動計画はその前半の期間である平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間の計画期間としています。</p> <p>また、この計画に掲げている計画内容や数値目標は平成21年度を目標達成年度とし、計画は概ね3年を目途に見直ししていくこととしています。</p>
<p><b>3 計画の推進体制</b></p> <p>(1) 本行動計画を効果的に推進し、またその結果を厳格に点検するため、庁内関係各課長等で構成する推進・点検体制を事務局に設けます。</p> <p>(2) 本行動計画の実施状況、進捗状況について、毎年度末に点検することとし、検証結果や職員の意見・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。</p>	<p><b>3 計画の推進体制</b></p> <p>(1) 本行動計画を効果的に推進し、またその結果を厳格に点検するため、庁内関係各課長等で構成する推進・点検体制を事務局に設けます。</p> <p>(2) 本行動計画の実施状況、進捗状況について、毎年度末に点検することとし、検証結果や職員の意見・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。</p>

<p>直しを行います。 このため、毎年度、数値目標の達成状況を調査し、点検資料とともに、必要に応じて随時公表します。 また、著しい社会情勢の変化や関連制度の大きな改正がある場合は、見直し時期にとらわれることなく計画を修正し、教育委員会における次世代育成対策の実現を図ります。 (3) 職場においては、<b>所属長は本行動計画の取組み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。</b> また、職員に最も身近な所属では、<b>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。</b></p>	<p>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、点検資料とともに、必要に応じて随時公表します。 また、著しい社会情勢の変化や関連制度の大きな改正がある場合は、見直し時期にとらわれることなく計画を修正し、教育委員会における次世代育成対策の実現を図ります。 (3) 職場においては、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設置を行います。 また、職員に最も身近な所属では、職場に関する悩み・相談に応じる職場環境相談員の設置や、所属長とのコミュニケーションを通して、職員の不安や負担感を軽減します。</p>
<p><b>具体的取組み</b></p> <p>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、支援制度など職員に直接関わる各種制度については、活用が進まない状況が依然見受けられます。 このため、子育てをする職員が制度を十分に活用できるよう、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。</p>	<p><b>具体的取組み</b></p> <p>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、支援制度など職員に直接関わる各種制度については、職員はもとより職場においても、本来もって活用されてよいのに活用が進まない状況が見受けられます。 このため、子育てをする職員が制度を十分に活用できるよう、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、少しでも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。</p>
<p>(1) データベース、ホームページの活用 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するとともに、<b>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。</b> 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&amp;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を進めます。</p>	<p>(1) データベース、ホームページの活用 庁内LAN・鳥教ネットを活用した子育て支援データベースや共済制度・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整備します。 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、業務改善に向けた職員提案などを活用しながら、制度に関するQ&amp;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を進めます。</p>
<p>(2) 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。</p>	<p>(2) 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した事例集の作成配布を通じて、子育ての喜びや上手な制度利用を職員に伝えます。</p>
<p>(3) 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々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と、<b>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。</b> 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</p>	<p>(3) 男性職員への制度周知 出産や育児の際の休暇・休業といえば、女性のための制度と思われがちですが、各種制度の中には、男性も対象となっているものも多々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と、(例えば配偶者が出産後入院している期間の一週間程度といった取り方もあります。) 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</p>

<p>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。</p>	<p>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。</p>
<p><b>(4) 所属長・職場に対する普及啓発</b>          制度の利用に心理的に抵抗感を感じる職員も見受けられます。  <u>まずは、所属長や管理職が、職場内の職員が安心して、制度を利用できるように、適切な機会を捉えて、周知し、職場理解を高めめます。</u>  <u>なお、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。</u></p>	<p><b>(4) 所属長・職場に対する普及啓発</b>          制度の利用に心理的に抵抗感を感じる職員も見受けられます。          職員が安心して、制度が利用できるように、所属長や職場職員に対しても、子育てをする職員のためといった制度があるかを周知し、職場理解を高めめます。</p>
<p><b>2 育児に専念できる環境づくり</b></p>	<p><b>2 育児に専念できる環境づくり</b>          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。          休業者にとって、子育てと仕事の両立に対する不安から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進めます。          また、様々な理由により男性の育児休業の取得率は、きわめて低い水準ですが、状況が許せば育児休業を取得したいという潜在的な男性職員もいると思われます。          そのため、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、こういった取り組みを確実に実施し、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。</p>
<p><b>(1) 育休代替職員の確保</b></p>	<p><b>(1) 育休代替職員の確保</b>          育児休業期間を長期間安心して休むことができよう、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います。          学校においては、確実な代替職員の確保はもとより、その任用開始時期についても、母体保護の観点から、また育児休業者と代替職員の打合せが余裕をもって行えるよう、できる限り早めの任用に努めます。          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。</p>
<p><b>【目標】</b></p>	<p><b>【目標】</b> 事務部局における代替職員の配置・・・100%          （通年度の場合：正職員による代替職員配置・・・80%）          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。）</p>

<p>(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  <b>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、</b> 育児休業に入る職員に負担感を軽減し、安心して休めるように、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。</p> <p>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ハンドブックを作成し、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。</p> <p>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。また情報交換が気軽に行えるようにするため、今後育児休業者への休業期間中のパソコンの貸出しなどについても検討します。</p>	<p>(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      育児休業に入る職員に負担感を軽減し、安心して休めるように、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。</p> <p>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ハンドブックを作成し、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。</p> <p>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。また情報交換が気軽に行えるようにするため、今後育児休業者への休業期間中のパソコンの貸出しなどについても検討します。</p>
<p>(3) 職場復帰への支援体制      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</p> <p>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のサポートのために、研修会・セミナーなども実施します。</p> <p>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に繋がります。</p> <p>職場では、復帰後のサポート職員の指名や分掌事務の軽減などを行うなどの負担軽減に努めます。</p> <p>既に実施している復職時の加配職員の配置による復職支援について、今後は、校種・職種・職種の拡大を進めていく必要があります。</p>	<p>(3) 職場復帰への支援体制      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</p> <p>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のサポートのために、研修会・セミナーなども実施します。</p> <p>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に繋がります。</p> <p>職場では、復帰後のサポート職員の指名や分掌事務の軽減などを行うなどの負担軽減に努めます。</p> <p>既に実施している復職時の加配職員の配置による復職支援について、今後は、校種・職種・職種の拡大を進めていく必要があります。</p>
<p>(4) 男性職員の子育て推進      子育ては、男性も女性も共に行い、互いに協力していくものですが、残念ながら男性の関わりが希薄なのが現実です。</p> <p>次世代育成への取組みや子育ての意義をとりまとめ、折々に職員に対して、男性職員に対する子育ての意識啓発を進めます。</p> <p>その具体的な取組みとして、子育ての楽しさ、喜びや経験者の成功例、子育てのスキル（乳児の離乳食の方法、子どもの発達と心理など）を「男性子育て講座」（仮称）として関係機関と連携して実施します。</p> <p>母親や子どものために、男性職員の積極的な子育てが求められる期間など、それぞれの期間での男性職員の育児実践例などの紹介をします。</p> <p>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育てを応援するために、所属長や職場に対して啓発を十分に行います。</p>	<p>(4) 男性職員の子育て推進      子育ては、男性も女性も共に行い、互いに協力していくものですが、残念ながら男性の関わりが希薄なのが現実です。</p> <p>次世代育成への取組みや子育ての意義をとりまとめ、折々に職員に対して、男性職員に対する子育ての意識啓発を進めます。</p> <p>その具体的な取組みとして、子育ての楽しさ、喜びや経験者の成功例、子育てのスキル（乳児の離乳食の方法、子どもの発達と心理など）を「男性子育て講座」（仮称）として関係機関と連携して実施します。</p> <p>母親や子どものために、男性職員の積極的な子育てが求められる期間など、それぞれの期間での男性職員の育児実践例などの紹介をします。</p> <p>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育てを応援するために、所属長や職場に対して啓発を十分に行います。</p>
<p>(5) 男性職員の育児休業、育児のための休暇の取得促進      母体保護の観点からも、男性職員による配偶者の出産に係る休暇取得を推進し、5日以上の休暇取得の達成を目指します。</p> <p>男性による育児のための休暇や育児休業制度について、男性職員に対する重点的な紹介・啓発を通じて、その育児休業等の取得率を高めます。</p>	<p>(5) 男性職員の育児休業、育児のための休暇の取得促進      母体保護の観点からも、男性職員による配偶者の出産に係る休暇取得を推進し、5日以上の休暇取得の達成を目指します。</p> <p>男性による育児のための休暇や育児休業制度について、男性職員に対する重点的な紹介・啓発を通じて、その育児休業等の取得率を高めます。</p>

<p>育児休業等取得要件を緩和して、男性職員の育児休業、育児短時間勤務、部分休業の取得促進を図ります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者が専業主婦又は育児休業中でも、育児休業、育児短時間勤務、部分休業の取得が可能</li> <li>・子の出生から8週間以内（母体保護の休養期間）に一度育児休業を取得した場合でも、再度の育児休業取得が可能</li> </ul>	<p>男性の育児休業等の取得率を高めるためには、職員への制度的な動機付けを検討していくことも必要であり、関係機関とともに当該制度に関する検討を行います。</p>
<p>【目標】</p>	<p>【目標】 配偶者の出産に係る休暇取得を100%に近づける。 男性の育児休業取得を、期間内に対象となった職員数の10%に引き上げる。</p>
<p>3 仕事と子育てが両立できる環境づくり</p>	<p>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、家庭において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・育児の集中をなくしていきます。 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するとともに、時間外勤務の縮減と休暇取得の促進を通して、職員が安心して子育てできる環境を整備します。</p>
<p>(1) 男女共同参画に係る意識の向上と啓発推進</p> <p>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。</p> <p>削除（(4)へ移行）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— 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し合いの機会を各職場で設けます。</li> <li>— 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。</li> </ul>	<p>(1) 男女共同参画に係る意識の向上と啓発推進 仕事と子育てが両立できる職場づくりを進めるために、各所属に設置された「職場環境相談員」が職場環境や業務に関する悩みや相談を受け付けます。 — 所属職員に相談しづらい悩みや苦情などを受け付けるため、ヘルプラインを設置します。 — 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し合いの機会を各職場で設けます。 — 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。</p>
<p>(2) 時間外勤務の縮減への取組推進</p>	<p>(2) 時間外勤務の縮減への取組推進 ICカードの導入や時間外勤務のデータベース化により適正な勤務実態管理を行うことで、職場の取組みや職員の意識変革を進め、時間外勤務縮減を進めます。 — 学校においても、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、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み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。 — 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検討し、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。</p>
<p>(3) 計画的な休暇取得の促進</p> <p>週休日の振替えや代休取得の弾力的な運用を進め、子どもの長期休業に合わせ計画的にまとまった休暇が取得できるようにするなど、職員の要望・</p>	<p>(3) 計画的な休暇取得の促進 週休日の振替えや代休取得の弾力的な運用を進め、子どもの長期休業に合わせて計画的にまとまった休暇が取得できるようにするなど、職員の要</p>

<p>意見を踏まえて、制度の見直しを推進します。 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。</p> <p>削除</p>	<p>望・意見を踏まえて、制度の見直しを推進します。 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。 夏期休暇、有給休暇の有効利用例をデータベース等で広く職員に紹介します。</p>
<p>【目標】 年次有給休暇の取得：平均15日（取得率：75%）へ引き上げる。 現在は、平均【<b>集計中</b>】日（平成21年実績）</p> <p>(4) <b>職場環境の点検</b> 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みがなされているかを点検・検証します。 時間外勤務の縮減の実績が挙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、<b>職場環境の整備に努めます。</b> 育児に携わる職員の業務内容、業務量などについて、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。 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。 <b>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。</b></p>	<p>【目標】 年次有給休暇の取得：平均15日（取得率：75%）へ引き上げる。 現在は、平均9.6日（平成15年実績）</p> <p>(4) <b>職場環境の点検</b> 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みがなされているかを点検・検証します。 時間外勤務の縮減の実績が挙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い、教育委員会全体として、問題解決に取り組みます。 育児に携わる職員の業務内容、業務量などについて、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。 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。</p>
<p>(5) <b>所属長に対する意識啓発</b> 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、所属長の取組みを支援します。 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、可能な限り配慮するようによします</p>	<p>(5) <b>所属長に対する意識啓発</b> 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、所属長の取組みを支援します。 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よします。</p>
<p>(6) <b>各職場におけるバランスのとれた推進</b> 各職場における取組みが、特定の職場だけに偏らず、バランスよく推進されるよう、所属長は<b>行動計画に沿った取組みがなされているか適宜自己点検を行うとともに、年度末には職場の取組み全体を点検・見直し、管理担当課に報告</b>します。 年度末には、各職場の達成状況を一覧表にとりまとめ、全体の推進状況の各職場への周知を図ります。 あわせて、毎年度、各職場の推進上の課題の報告を受けて、各職場で共有すべき課題など必要に応じて全体協議を行い、次年度以降の推進に資するよう配慮するようによします。</p>	<p>(6) <b>各職場におけるバランスのとれた推進</b> 各職場における取組みが、特定の職場だけに偏らず、バランスよく推進されるよう、所属長の作成した年度ごとの行動計画（数値目標、具体的な実施項目など）を一覧表にとりまとめ、各職場にもフィードバックします。 年度末には、各職場の達成状況を一覧表にとりまとめ、全体の推進状況の各職場への周知を図ります。 あわせて、毎年度、各職場の推進上の課題の報告を受けて、各職場で共有すべき課題など必要に応じて全体協議を行い、次年度以降の推進に資するよう配慮するようによします。</p>
<p>4 <b>地域社会全体で取り組む子育て</b> 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で</p>	<p>4 <b>地域社会全体で取り組む子育て</b> 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で</p>

<p>は、親のみの子育てにも限界があるのも事実です。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「<b>地育</b>（＝地域で育む）」も必要な取り組みです。特に学校現場は、「<b>地育</b>」の一つの拠点であり、求められる役割もウェートも非常に大きなものです。職員は、<b>当教育委員会が推進する「心とからだいきキャンペン」の趣旨を十分理解のうえ自ら実践し、</b>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努めていきますよ。</p> <p>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、できることから一歩一歩改善を図ります。</p>	<p>では、親のみの子育てにも限界があるのも事実です。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「<b>地育</b>（＝地域で育む）」も必要な取り組みです。特に学校現場は、「<b>地育</b>」の一つの拠点であり、求められる役割もウェートも非常に大きなものです。職員は、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努めていきますよ。</p> <p>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、できることから一歩一歩改善を図ります。</p>
<p>(1) <b>「食・読・遊・寝」心とからだいきキャンペンの推進</b>  <b>「心とからだいきいきキャンペン」の推進</b>  <b>「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、健やかでたくましく子どもたちを育てるこの取組みが県民運動となり、県全体に定着するよう、県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。</b>  <b>食卓からの子育て「食育」の推進</b>  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暖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。</p>	<p>(1) <b>食卓からの子育て「食育」の推進</b>  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とに必要な暖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。</p>
<p><b>削除「職場参観デーの実施」</b>  (2) <b>学校行事等への参加</b>  子どもたち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、女性だけでなく男性もより積極的に参加するように努め、学校行事への参加も男女共同参画がより進むよう、職場としても促します。  また、学校では<b>保護者が参加しやすい学校行事の企画を検討します。</b>  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。</p>	<p>(2) <b>職場参観デーの実施</b>  現在行っている職場参観デーについて、本庁のみではなく、地方機関や教育機関においても実施することを検討します。  県立学校においても、職場参観デーなどを取り入れることで、教職員、学生（生徒）子ども達の異世代間の交流と次世代育成への取組みに対する意識啓発に繋がります。  職場参観デーを通して、子ども達が親の職業に対する理解を深める機会とするとともに、職場の側も職員が子育てに携わる一人の親であることへの理解を深める機会とします。  (3) <b>学校行事等への参加</b>  子どもたち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、女性だけでなく男性もより積極的に参加するように努め、学校行事への参加も男女共同参画がより進むよう、職場としても促します。  また、学校では自らはもとより、保護者に対しても、男性の行事参加を呼びかけるほか、男性保護者のための学校行事の企画も検討します。</p>



	<p>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。</p>
<p><b>(3) 地域活動、ボランティア活動への参加促進</b> 職務以外の場面で、職員が積極的に地域活動、ボランティア活動に参加するよう促すとともに、職員に対して活動団体や休暇制度などについて、データベースなどを活用して情報の提供と周知を行っていきま。 <b>所属長は職員の地域活動、ボランティア活動に対する認識を深めるため、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。</b></p>	<p><b>(4) 地域活動、ボランティア活動への参加促進</b> 職務以外の場面で、職員が積極的に地域活動、ボランティア活動に参加するよう促すとともに、職員に対して活動団体や休暇制度などについて、データベースなどを活用して情報の提供と周知を行っていきま。 <b>地域活動、ボランティア活動に対する認識を深めるため、実際に活動している職員の事例を紹介するとともに、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。</b></p>
<p><b>(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</b></p>	<p><b>(5) 県の施設、イベント会場等における子育てバリアフリー</b> 職員や利用者の意見を聞き、妊産婦や乳幼児の環境づくりを進めます。 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。 特に学校について、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。 教育委員会主催のイベント・会議等において、子育て中の人が参加しやすく、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。</p>
<p><b>おわりに</b></p>	<p><b>おわりに</b> 次代を担う子ども達は、社会の宝であり、未来の力です。 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「子どもを生き・育てやすい職場」となるよう職員全員の理解と取組み・実践を期待します。</p>

## 教職員プラン推進のためのチェック票

所属 \_\_\_\_\_

職氏名 \_\_\_\_\_

### 次世代育成を支援する各種制度の周知

YES NO

職員に、様々な機会を捉えて制度の周知を行っているか。

子育て中の職員に、休暇の取得や制度の活用など、積極的に働きかけているか。

職員に直接関わる各種制度や手続きの内容を、職員がいつでも知ることができるようにしているか

### 育児に専念できる・仕事と子育てが両立できる環境づくり

一定の職員に過重な負担がかからないように、業務分担や校務分掌を調整するなど、適切な処置を講じているか。

業務はできるだけ組織（チーム）で対応し、責任が一人に集まらないよう配慮しているか。

職員の職場環境や業務に関する悩みを相談しやすい体制であるか

職員の週休日の振替や代休取得は適切になされているか。

職員の休暇取得の促進を図っているか。

## 時間外勤務縮減や定時退庁・退校に向けての取組み

- ・ 時間外勤務縮減に向けて、職場全体の雰囲気作りに努めているか。
- ・ 業務運営に関し、検討を要する事項に関する方針の早期決定や二度手間を防ぐための明確な指示を出すことに努めているか。
- ・ 定期的に業務運営を再点検し、廃止できるものは廃止するなど、業務の効率化・工夫改善に努めているか。
- ・ 定時退庁が推進されるよう、退庁・退校時刻に声をかけるなどして、職員に退庁・退校を促しているか。
- ・ 職員会議等諸会議が勤務時間内に終わるよう工夫しているか。
- ・ 職員一人ひとりが自分の業務を見直し、効率的な業務遂行に努めるなど、時間外勤務に対する問題意識は向上しているか。

## 地域社会全体で取り組む子育て

職員が「心とからだいきいきキャンペーン」の趣旨や6つの柱を理解し実践できる雰囲気をつくっているか。

職員が、子どもの学校行事に参加しやすいよう配慮しているか。

職員が、地域活動やボランティア活動に参加しやすいよう配慮しているか。

鳥取県教育委員会 教職員プラン推進点検票

この点検票は、「みんなが子育てに携わる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）」を推進していくために作成するものです。

平成\_\_\_\_\_年度〔提出日 平成 年 月 日〕

所 属 \_\_\_\_\_  
担当者職氏名 \_\_\_\_\_

今年度に子どもが生まれた職員数は何人でしたか。

男性 \_\_\_\_\_人

女性 \_\_\_\_\_人

1 母体と胎児を守るために

母体保護のために、業務分担や時間外勤務に配慮するなど、健康と安全に配慮した措置を講じましたか

講じた (内容) \_\_\_\_\_ )

講じなかった (理由) \_\_\_\_\_ )

2 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

(1) 育児休業中の職員に対し、業務に係る情報提供を行いましたか

行った。 \_\_\_\_\_ )

行わなかった。 (理由) \_\_\_\_\_ )

(2) 育児休業から復帰した職員に対し、休暇中の制度変更や職場の懸案事項の伝達など、職場復帰へのサポートを行いましたか

行った。 \_\_\_\_\_ )

行わなかった。 (理由) \_\_\_\_\_ )

3 子どもの出生時における父親の休暇の取得を促進するために

(1) 父親となる職員から、子どもの出生時に休暇取得の希望を確認しましたか

確認し、休暇取得を行った。 \_\_\_\_\_ )

確認したが、休暇取得を行わなかった。 (理由) \_\_\_\_\_ )

確認しなかった。 (理由) \_\_\_\_\_ )

(2) 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を職員が請求したときは、100%取得することができますか。

取得できている

〔内訳〕 配偶者出産休暇		育児参加のための休暇	
(1日)取得職員数	人	(1日)取得職員数	人
(2日)取得職員数	人	(2日)取得職員数	人
(3日)取得職員数	人	(3日)取得職員数	人
(4日)取得職員数	人		
(5日)取得職員数	人		

取得できていない (理由) \_\_\_\_\_ )

4 子どもの看護のための休暇の取得を促進するために  
子どもの突発的な病気等の場合で、子どもの看護のための休暇を職員が請求したときは、100%取得できていますか。  
取得できている  
取得できていない (理由 )

5 時間外勤務の縮減のために  
所属としてどのような取組を実施しましたか。  
実施した (内容 )  
実施しなかった (理由 )

6 年次有給休暇の取得を促進するために  
(1) ゴールデンウィーク期間や長期休業期間には休暇計画表を作成し、年次有給休暇の計画的な取得を働きかけましたか。  
働きかけた  
働きかけなかった (理由 )

(2) 職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数は何日でしたか。〔正職員のみ〕  
全職員数(12月31日現在) \_\_\_\_\_人(A)  
12月31日までの1年間の年次有給休暇取得日数の合計 \_\_\_\_\_日(B)  
1人当たりの平均年次有給休暇取得日数 \_\_\_\_\_日(B/A)  
(小数点以下第2位四捨五入)

7 職員の子育ての状況等の確認について  
職員との面接等の際に、職員の子育ての状況等を確認しましたか。  
確認した  
確認しなかった (理由 )

8 この行動計画の実施に関する意見があれば自由に記入してください。  
また、次世代育成支援のために特に取り組んでいることなどの事例があれば、記入してください。(任意様式)

(注)  
1 提出期限 3月10日  
2 提出先  
教育委員会事務局及び県立学校以外の教育機関 ... 教育総務課  
県立高等学校 ..... 高等学校課  
県立特別支援学校 ..... 特別支援教育課  
3 その他  
(1) 提出期限は3月10日のため、「子どもが生まれた職員数」及び(3)参考の「(休暇)取得職員数」は、年度内の予定人数を含めて回答してください。  
(2) 各項目について、該当者がいない場合は、適宜その旨記載してください。