

愛知県教育委員会特定事業主行動計画

平成22年3月

愛 知 県 教 育 委 員 会

(目 次)

計画の基本的な考え方	1
計画の内容	
勤務環境の整備	
1 妊娠中及び出産後における配慮	
母性保護及び母性健康管理に関する制度等の周知徹底	2
出産費用の給付等の経済的支援措置の周知徹底	3
妊娠中の教職員の健康や安全についての配慮	3
2 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	
育児休業、部分休業制度、育児短時間勤務等の周知徹底	4
育児休業、育児短時間勤務等経験者に関する情報提供	4
育児休業、育児短時間勤務等を利用しやすい雰囲気醸成	5
育児休業を取得した教職員の円滑な職場復帰の支援	5
育児休業、育児短時間勤務等に伴う臨時的任用制度等の活用	5
保育園送迎等を行う教職員についての配慮	5
子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	6
3 保育施設等に関する情報提供	
保育施設等に関する情報提供	6
4 勤務時間外の業務の縮減	
育児を行う教職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知徹底	7
定時退校日の設定	7
事務の簡素合理化の推進	7
勤務時間外の業務の縮減のための意識啓発等	7
健康面についての配慮	8
5 休暇の取得の促進	
年次休暇の取得の促進	8
連続休暇等の取得の促進	9
子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進	9
6 人事上の配慮	
子育ての状況に応じた人事上の配慮	9
7 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組	
研修等を通じた情報提供及び意識啓発	9
相談体制の整備	10
地域における子育て支援等	
8 子育てバリアフリー	
ハード面の整備の検討	10
ソフト面の取組の推進	10
9 子ども・子育てに関する地域貢献活動	
子ども・子育てに関する活動への参加の呼びかけ	10
子どもの体験活動等への参加の呼びかけ	10
子どもを交通事故から守る活動への参加の呼びかけ	11
安全で安心して子育てができる地域活動への参加の呼びかけ	11
10 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上	
家庭教育に関する情報提供	11

教職員の子育て応援プログラム

～仕事と子育てが両立できるようみんなで応援します～

平成22年3月29日

愛知県教育委員会

計画の基本的な考え方

1 趣 旨

「教職員の子育て応援プログラム～仕事と子育てが両立できるようみんなで応援します～」は、昨今の急速な少子化の進行等を鑑み制定された次世代育成支援対策推進法第19条の規定に基づく、教職員の子どもたちの健やかな育成のための行動計画です。

この計画は、地方公務員という立場とともに、父親、母親という立場にある教職員が、公務という仕事と子育てという親の責任とを両立できるよう、教育委員会挙げて教職員全員で応援していくためにつくられました。

本県では、平成19年に愛知県少子化対策推進条例を制定し、急速な少子化に歯止めをかけ、子どもを生み育てることに夢を持つことができる活力ある豊かな社会の実現に努めております。私たち教職員一人ひとりも、仕事と子育ての両立に関して理解し、助け合っていくという意識を持ち、それぞれの役割を自覚し、自主的かつ積極的に取り組むことが不可欠です。

仕事と子育ての両立を尊ぶ職場環境を醸成し、すべての教職員が意欲的に仕事に取り組み、もてる能力を最大限に発揮できるよう、この計画を着実に推進していかねばなりません。

そして、教職員が安心して仕事をしながら子どもを生み育てることができる職場があたりまえのものとなると同時に、安心して子どもを生み育てることができる地域社会の形成に一層貢献できるよう、さらに努力していきたいと思っております。

こうした計画を通じた取組が、県全体の次世代育成支援対策の推進、ひいては子育てをしやすい職場環境づくりにつながっていくよう、事業主としての責務をきちんと果たしたいと思っております。

2 名 称

この計画の名称を「教職員の子育て応援プログラム～仕事と子育てが両立できるようみんなで応援します～」とします。

3 計画の対象

この計画は、県立学校に勤務する教職員を対象とします。

4 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、この計画は、まず、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年間を計画期間として前半計画を策定し、平成20年度に見直しを行いました。

この前半計画を受け、今回後半計画として、平成22年4月1日から平成27年3月31日までの計画を策定しました。

5 実施時期

記載されている項目の実施時期は、項目ごとに明示しています。

前半計画からの継続的な取組を含め、既の実施している項目については、「平成 年度から継続実施」と記載しています。

6 達成目標

この計画に掲げている数値目標は、平成26年度の達成目標です。

達成状況を客観的に確認判断できるよう、定量的な目標を記載していません。

7 計画の検証

この計画を策定、実施等するために設置した愛知県教育委員会特定事業主行動計画策定・実施委員会で、年度ごとに実施状況を点検し、全教職員に結果の公表（行政情報通信ネットワークに掲載）を行います。

また、必要に応じて、教職員のニーズを把握し、その後の対策の実施や計画の見直しなどを行います。

計画の内容

次世代育成支援施策として、勤務環境の整備に関する事項と地域における子育て支援等に関する事項の2つの柱に沿った10の重点的取組事項を掲げ、その具体的取組内容を記載しています。

勤務環境の整備

1 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理に関する制度等の周知徹底

妊娠中及び出産後の女性教職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限、健康診査及び保健指導を受ける際の特別休暇、妊娠中の教職員の通勤緩和などの制度によって保護されています。

これらの制度等をまとめた「子育てサポートブック」を作成し、配布します。（平成17年度から継続実施）

制度への理解を深めるため、「子育てサポートブック」を活用して、教職員への周知徹底を図り、制度の適切な利用を促しましょう。（平

成 17 年度から継続実施)

3 歳未満の子を養育する教職員が請求した場合においては、原則、時間外勤務をさせないこととするとともに、その制度の周知徹底を図っていきます。(平成 22 年度中から実施)

定期健康診断の実施を通じ、心身の健康上の悩みや治療方法など健康管理に関する内容について、学校医(又は衛生管理医)が面談して相談に応じます。さらに、職務上の問題、職場内外の対人関係・家庭問題などの悩み、心配事等について、総合教育センターの専任の相談員が相談に応じます。

また、共済組合のメンタルヘルス相談事業においても各種の相談に応じています。(平成 16 年度から継続実施)

出産費用の給付等の経済的支援措置の周知徹底

行政情報通信ネットワークの「総務事務システム」により、教職員の状況に応じた必要な申請様式を提供しています。また、同ネットワークの「福利厚生事務の手引」において、給付の内容、手続の方法及び申請書記載例を示しています。(平成 16 年度から継続実施)

出産に伴う給付制度などの「子育てに関する福利・厚生関係の制度をまとめたサポートブック」を作成し、配布します。(平成 22 年度から実施)

出産に伴う給付制度などの「子育てに関する福利・厚生関係の制度をまとめたサポートブック」を活用して出産に伴う給付制度などに対する理解を自ら深めるとともに、教職員への周知徹底を図り、制度の適切な利用を促しましょう。(平成 22 年度から実施)

教職員の出産等の状況を把握し、必要な書類・手続等の案内をしましょう。(平成 16 年度から継続実施)

妊娠中の教職員の健康や安全についての配慮

「衛生管理者等研修会」の場で、衛生管理者(又は衛生推進者)を通じて、妊娠中の女性教職員への配慮についての理解の必要性を周知します。(平成 17 年度から継続実施)

各職場において妊娠中の女性教職員が母性保護のための制度等を利用しやすい雰囲気をつくるとともに、本人から請求があった場合には配慮しましょう。(平成 16 年度から継続実施)

妊娠中の女性教職員の健康や安全に配慮するため、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートしましょう。(平成 16 年度から継続実施)

妊娠中の女性教職員の健康の保持増進と安全の確保が図れる職場環境を整えるよう努めましょう。

また、妊娠中の女性教職員が手軽に休養室などを利用できるよう配

慮しましょう。(平成16年度から継続実施)

2 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、部分休業制度、育児短時間勤務等の周知徹底

「子育てサポートブック」の中で育児に関する制度や育児休業等の取得参考例をまとめ、育児休業制度を周知します。

また、男性教職員の育児休業取得を促進するため、妻の出産休暇中に取得可能であることや男性・女性が交互に育児休業を取得した事例などを紹介します。

子どもを持つことになった教職員から申出があったら、「子育てサポートブック」を活用し、育児休業制度等に関する情報を提供しましょう。(平成17年度から継続実施)

育児休業時における給付制度など「子育てに関する福利・厚生関係の制度をまとめたサポートブック」を作成し、各所属に配布します。(平成22年度から実施)

子どもを持つことになった教職員から申し出があったら、「子育てに関する福祉・厚生関係の制度をまとめたサポートブック」を活用し、育児休業に係る給付制などに関する情報を提供しましょう。(平成22年度から実施)

新規採用教職員研修・管理職研修等において、母性保護、育児休業、育児短時間勤務、部分休業、休暇、時間外勤務の制限など育児に伴う制度の説明を行い、「教職員が育児に参加すること、育児休業等を取得することはあたりまえである」という雰囲気づくりを啓発します。(平成17年度から継続実施)

配偶者が専業主婦(夫)であれば育児休業の取得ができないとする制度を見直すとともに、その制度改正の周知を図っていきます。(平成22年度中から実施)

行政情報通信ネットワークの「総務事務システム」により、教職員の状況に応じた必要な申請様式を提供しています。また、同ネットワークの「福利厚生事務の手引」及び「共通様式」において申請様式及び記載例を示しています。(平成16年度から継続実施)

子育ての状況に応じて、必要な書類・手続等の案内をしましょう。

また、当該教職員に対して、共済・互助会の制度、手続等の情報の提供、確認をしましょう。(平成16年度から継続実施)

育児休業、育児短時間勤務等経験者に関する情報提供

子育てに関わることによってもたらされる充実感を積極的にアピールし、育児休業及び育児短時間勤務等の取得促進の啓発となるよう、教職員の子育て体験等に関する情報を提供します。(平成21年度か

ら継続実施)

育児休業・育児短時間勤務等を経験した教職員の職場が、育児休業等の取得促進のために取組んだ環境づくりの実例に関する情報を提供します。(平成21年度から継続実施)

育児休業、育児短時間勤務等を利用しやすい雰囲気醸成

「仕事と子育ての両立」は職場における理解が不可欠であることから、職員会議等で定期的に育児休業、育児短時間勤務等の制度の趣旨を周知し、教職員の理解を深めるようにしましょう。(平成16年度から継続実施)

教職員が育児休業、育児短時間勤務等を利用することになったら、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートしましょう。(平成16年度から継続実施)

育児休業を取得した教職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得した教職員が円滑に職場復帰できるよう支援するため、「育児休業取得者支援プログラム」の活用促進を図ります。(平成17年度から継続実施)

育児休業中の教職員は、孤独を感じ、不安になりがちです。

必要に応じて最新の学校の情報を提供したりして、育児休業中も連絡をとるようにし、速やかに職場復帰できるようサポートしましょう。

また、職場復帰に伴い、代替者や同僚との事務引継が円滑に行えるよう、時間を確保しましょう。(平成16年度から継続実施)

育児休業中の教職員は、長期間職場を離れるため、職場復帰に不安を抱かないように、電子メール等で学校の状況を適宜、知らせるとともに、休業中の教職員が職場に連絡しやすいようなメッセージを伝えるよう努めましょう。(平成22年度から実施)

育児休業、育児短時間勤務等に伴う臨時的任用制度等の活用

教職員が安心して育児休業、育児短時間勤務等の制度を利用できるように、任期付採用や臨時的任用制度等を活用し適切に代替教職員を確保します。(平成16年から継続実施)

保育園送迎等を行う教職員についての配慮

保育園送迎等を行う教職員から部分休業や育児時間の申請があった場合は、業務分担に配慮し職場全体でサポートしましょう。(平成16年度から継続実施)

子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

男性教職員が対象となる子どもの出生時における休暇制度について各所属長に周知するとともに、年次休暇と併せて積極的な利用を促します。(平成17年度から継続実施)

「子どもが生まれた男性教職員のための休暇制度等が掲載された携帯版のハンドブック」を作成します。(平成22年度中に実施)

子どもが生まれた男性教職員のための休暇の取得を促進するため、研修会や会議等の場を通じて取得促進を呼びかけます。(平成22年度から実施)

妻の出産後一定期間後に父親である男性教職員が育児休業を取得した場合、特別の事情がなくとも育児休業の再取得が可能とするような仕組みづくりを行っていくとともに、その周知徹底を図っていきます。(平成22年度中から実施)

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得を促進するため、教職員に対し、子どもの出生時における休暇制度を十分周知するとともに、父親となる教職員に対して必ず出産予定日の前後8週間に、5日以上 of 休暇を盛り込んだ休暇計画の作成を勧め、休暇を取得するよう積極的に働きかけましょう。

また、必要に応じて職場の中で臨時の応援体制をつくるとともに、該当教職員が休暇を取得しやすい環境づくりを醸成しましょう。(平成17年度から継続実施)

出産をサポートすることは、育児に参加し、家族の中で支え合うことの第一歩です。父親となる教職員は計画的に休暇を取得しましょう。(平成17年度から継続実施)

このような取組を通じて、男性教職員の子どもの生まれる前後8週間における5日以上 of 育児に係る休暇等(育児休業を含む。)の取得率を、平成26年度までに70%にします。

また、女性教職員の育児休業の取得率は、既にほぼ100%と高い状況にあります。平成21年度以降においても引き続き100%となるよう引き続き努めます。

3 保育施設等に関する情報提供

保育施設等に関する情報提供

行政情報ネットワークの部局掲示板で、県内全ての市町村における保育所情報を提供します。(平成21年度から継続実施)

4 勤務時間外の業務の縮減

育児を行う教職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知徹底

「子育てサポートブック」の中で、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限並びに3歳未満の子を養育する教職員の時間外勤務を制限する制度を掲載し周知します。教職員への周知徹底を図り、制度の適切な利用を促しましょう。(平成17年度から継続実施)(3歳未満の子に係る部分については、平成22年度中から実施)

定時退校日の設定

定時退校日を月に1回程度、長期休業期間中や定期考査期間中などの学校運営に支障のない日に設け、教職員の定時退校を促しましょう。
(平成17年度から継続実施)

事務の簡素合理化の推進

新たに行事等を実施する場合は、目的、効果、必要性等を十分検討するとともに、既存の行事等との関係を整理し、効率的に事業を展開しましょう。(平成16年度から継続実施)
定例・恒常的業務に係る事務処理については、マニュアルを作成するなどして、常に迅速で確実な処理が行えるよう努めましょう。
(平成16年度から継続実施)

勤務時間外の業務の縮減のための意識啓発等

勤務時間の適正な把握に資するため、「在校時間等の状況記録」を定めました。これにより、月ごとに教育職員等(事務職員のうち管理職手当受給者を含む。以下同じ。)の在校時間等の把握を行うとともに、会議や行事の見直し等による校務の効率化を図り、一部の教職員に過重な負担がかからないように配慮しましょう。(平成22年度から実施)

長時間に及ぶ時間外勤務の抑制等のため、月60時間を超えて勤務した場合における時間外勤務手当の支給割合を引き上げるとともに、この引き上げ分の支給に代えて代休時間制度を新たに設けます。(教育職員等を除く。)(平成22年度から実施)

時間外勤務の縮減は、子育て中の教職員はもちろん、全ての教職員に関わる問題です。時間外勤務の縮減に向けて、縮減目標を設定しま

しょう。また、その他の勤務時間外の業務についても、縮減に向けて注意を喚起しましょう。(平成16年度から継続実施)

時間外勤務の多い教職員に対して、勤務内容を精査し、原因の究明及びその解消に向けたヒアリングを実施しましょう。(平成16年度から継続実施)

健康面についての配慮

長時間の時間外勤務をさせた場合はもちろんのこと、教職員が長時間の勤務時間外の業務をした場合は、職務の状況、休暇の取得状況等に十分留意しながら、健康状態の変化に注意し、必要に応じて、学校医(又は衛生管理医)などに相談し、受診を勧めるなど適切な対応に努めましょう。(平成16年度から継続実施)

教職員が概ね月100時間を超える時間外の業務をした場合は、教職員に対して聞き取りを行い、必要に応じて面接指導の受診を勧めるなど適切な対応に努めましょう。(平成20年度から継続実施)

5 休暇の取得の促進

年次休暇の取得の促進

年次休暇の取得日数を増やすことは、子育て中の教職員はもちろん、全ての教職員に関わる問題です。取得日数が少ない教職員を把握し、年次休暇の取得促進を呼びかけましょう。(平成17年度から継続実施)

各所属で業務計画を策定・周知し、教職員が年次休暇の取得計画を立てやすいようにしましょう。(平成16年度から継続実施)

休暇の取得は、心身のリフレッシュに役立ち、その結果公務能率の向上に資するものです。子育て支援の観点に限らず、計画的に休暇を取得するよう働きかけ、休暇を取りやすい雰囲気をつくりましょう。(平成17年度から継続実施)

(例)

- ・リフレッシュ...1週間以上の連続休暇をとる場合
- ・記念日...誕生日、結婚記念日等教職員にとって個人的な記念日に休む場合
- ・健康増進...心身の健康増進を図るため休む場合
- ・ボランティア...地域活動、奉仕活動等に参加するために休む場合
- ・レクリエーション...文化・スポーツ活動等を楽しむために休む場合
- ・家庭...学校行事、PTA活動、子の結婚、子の出産補助等家庭生活における諸事のために休む場合

- ・海外旅行...旅行に行くことにより、様々な体験をしたり、見聞を広めたりするために休む場合
- ・子どもの世話...健康診査・予防接種など子どもの病気の予防のため休む場合

連続休暇等の取得の促進

学校運営に支障のない長期休業中などにおけるリフレッシュのための年次休暇の連続取得の促進、夏季休暇と併せた年次休暇の取得促進について周知します。(平成17年度から継続実施)

このような取組を通じて、教職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数を、平成26年度までに平均14日となるようにします。

子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

負傷し、又は疾病にかかった子どもの世話をするために取得できる

子どもの看護休暇の取得要件の拡大・取得日数の拡大を図るとともに、介護が必要な子どものための短期の介護休暇制度の導入を図っていきます。(平成22年度中から実施)

「子育てサポートブック」の中で、子どもの看護等に係る休暇制度を周知します。(平成17年度から継続実施)

子どもの看護等を行う教職員が休暇を取得しやすい環境づくりに配慮しましょう。(平成16年度から継続実施)

(例)

- ・日頃から、業務処理方法の改善、事務の簡素・効率化を図るなど公務能率の一層の向上に努める。
- ・学年・教科及び校務分掌内の業務の相互支援体制を明確にする。

6 人事上の配慮

子育ての状況に応じた人事上の配慮

当該教職員の子育ての状況に応じて、可能な範囲で、人事上の配慮を行います。(平成16年度から継続実施)

子育ての状況に変化があった場合は、所属長に早目早目に情報提供するようにしましょう。(平成16年度から継続実施)

7 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

研修等を通じた情報提供及び意識啓発

新規採用教職員研修・管理職研修等において、教職員が家庭責任を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分発揮できる環境づくりを目指すという意識付けをするとともに、セクシュアル・ハラスメントを防止するための研修を実施して、固定的な性別役割分担意識の是正に努めます。(平成16年度から継続実施)

相談体制の整備

教職員課及び総合教育センターに相談体制を整備し、子育てのために認められた休暇等が取得しにくい環境やセクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出及び相談に対して、迅速かつ適切に対応します。(平成16年度から継続実施)

地域における子育て支援等

8 子育てバリアフリー

ハード面の整備の検討

施設利用者等の実情を勘案して、施設設備の改修等を順次行っています。(平成16年度から継続実施)

ソフト面の取組の推進

気兼ねなく子ども連れでも利用等ができるよう、親切・丁寧な応対等、ソフト面からもバリアフリーの取組を推進しましょう。(平成17年度から継続実施)

9 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子ども・子育てに関する活動への参加の呼びかけ

愛知県教育委員会等が行うレクリエーション活動の実施に当たって、教職員の参加を促し、子どもを含めた家族全員が参加できるように呼びかけましょう。(平成22年度から実施)

子どもの健全育成、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等の活動に積極的に参加しましょう。(平成17年度から継続実施)

子どもの体験活動等への参加の呼びかけ

各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等としての活動に積極的に参加しましょう。(平成17年度から継続実施)

子どもを交通事故から守る活動への参加の呼びかけ

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動に積極的に参加しましょう。(平成17年度から継続実施)

安全で安心して子育てができる地域活動への参加の呼びかけ

地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等に積極的に参加しましょう。(平成17年度から継続実施)

10 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

家庭教育に関する情報提供

乳幼児から中学生の子どもを持つ教職員に、子どもの発達段階に応じた「親の学び」リーフレット」等を提供し、家庭教育の大切さを啓発します。(平成17年度から継続実施)

愛知県教育委員会等が取組を進める子育てに関する施策・計画等の周知徹底を図ることにより、教職員の子育てに関する意識啓発を図ります。(平成22年度から実施)