

愛知県教育委員会特定事業主行動計画

平成27年3月30日

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	
I 勤務環境の整備	
1 妊娠中及び出産後における配慮	
① 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
② 出産費用の給付等の経済的支援措置の周知徹底	3
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	
① 育児休業の周知	4
② 育児休業等経験者に関する情報提供	4
③ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成	4
④ 育児休業を取得した教職員の円滑な職場復帰の支援	5
⑤ 育児休業等を取得した教職員の代替要員の確保	5
⑥ 保育園送迎等を行う教職員についての配慮	5
⑦ 男性教職員の育児休業・休暇等の取得促進	5
⑧ 子育てを行う女性教職員の活躍促進に向けた取組	6
3 保育施設等に関する情報提供	
① 保育施設等に関する情報提供	7
4 勤務時間外の業務の縮減	
① 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
② 定時退校日の設定	7
③ 事務の簡素合理化の推進	7
④ 勤務時間外の業務の縮減のための意識啓発等	7
⑤ 健康面についての配慮	7
5 休暇の取得の促進	
① 年次休暇の取得の促進	8
② 連続休暇等の取得の促進	8
③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進	8
6 多様で弾力的な働き方の促進	
① 時差勤務の導入	9
7 人事上の配慮	
① 子育ての状況に応じた人事上の配慮	9
8 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	
① 研修等を通じた情報提供及び意識啓発	9
② 相談体制の整備	9
II 地域における子育て支援等	
9 子育てバリアフリー	

① ハード面の整備の検討	9
② ソフト面の取組の推進	10
10 子ども・子育てに関する地域貢献活動	
① 子ども・子育てに関する活動への参加の呼びかけ	10
② 子どもの体験活動等への参画の呼びかけ	10
③ 子どもを交通事故から守る活動への参加の呼びかけ	10
④ 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	10
11 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上	
① 家庭教育に関する情報提供	10

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に応援します～

平成27年3月30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に応援します～」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条の規定に基づき、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。

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るとともに、社会の持続的な発展に向け、働き方の見直しやワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んできました。

教職員についても、育児など家庭生活との両立を図りながら働く女性教職員の活躍の促進や、男性教職員の育児休業の取得を含めたワーク・ライフ・バランスを更に推進することとし、男性女性を問わず、子育てなどを行う教職員が仕事と家庭を両立しながら、さらに活躍できるような環境整備を進めているところです。

このような中、子どもが健やかに生まれ育成される社会の実現に向け、次世代育成支援対策の取組の更なる充実のため、次世代育成支援対策推進法の有効期限が平成37年3月31日まで延長されたことを受け、計画を全体的に見直し、子育て支援の取組を一層推進することとしました。

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、教育委員会挙げて職員全員で応援するものです。

私たち教職員一人ひとりが、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。

また、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なければなりません。

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当たり前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ていきます。

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が応援します～」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の期限が平成27年度から平成36年度までの10年間延長されました。この計画は、その前半の5年間である平成27年4月1日から平成32年3月31日までを計画期間とします。

5 実施時期

プログラムの項目ごとに実施時期を明示します。既に実施している項目については、「継続実施」と記載します。

6 達成目標

この計画に掲げている数値目標は、平成31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、定量的な目標を掲げます。

7 計画の検証

年度ごとに実施状況を点検し、Webページ等において結果を公表します。
併せて、各種取組の効果についても点検・評価を行い、教職員のニーズを把握しながら、その後の取組に反映させます。

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11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。

I 勤務環境の整備

1 妊娠中及び出産後における配慮

① 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。

これらの制度等について「教職員の子育てサポートブック」に記載し、職員ポータルサイトシステムの「教育用手引き・規程集」等に掲載することで周知を図ります。(継続実施)

- 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。これらの相談制度について、職員ポータルサイト「教育用手引き・規程集」に掲載し周知を図ります。(継続実施)

- 制度への理解を深めるため、「教職員の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す。(継続実施)

② 出産費用の給付等の経済的支援措置の周知徹底

- 出産費用の給付や育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置を行います。これらの制度等について「教職員の子育てサポートブック《福利・厚生関係》」に記載し、教職員ポータルサイトシステムの「教育用手引き・規程集」に掲載することで周知を図ります。(継続実施)
- 行政情報通信ネットワークの「総務事務システム」において出産費の給付等に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ます。(継続実施)
- 教職員の出産等の状況を把握し、妊娠中及び出産後の教職員に対して、必要な書類・手続等の案内をします。(継続実施)
- 出産に伴う給付制度などの「教職員の子育てサポートブック《福利・厚生関係》」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す。(継続実施)

③ 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。(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す。(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す。(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す。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す。(継続実施)

2 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業等の周知

- 「教職員の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、職員ポータルサイトシステムの「教育用手引き・規程集」に掲載することで周知を図ります。(継続実施)
- 教職員から子の出生予定の申出があった時の対応マニュアルや育児休業を取得した際の影響額のモデルなど、より育児休業を取得しやすくするための資料の作成を検討します。(平成27年度から実施予定)
- 「教職員の子育てサポートブック」等について、自宅等でも参考とできるよう、Webページにも掲載します。(平成27年度から実施予定)
- 教職員のための育児支援に関する最新情報を定期的に職員ポータルサイトにおいて発信します。(平成27年度から実施予定)
- 育児休業時における給付制度等について「教職員の子育てサポートブック《福利・厚生関係》」に記載し、職員ポータルサイトシステムの「教育用手引き・規程集」に掲載することで周知を図ります。(継続実施)
- 行政情報通信ネットワークの『総務事務システム』において育児休業等の取得に必要な手続の方法及び様式を提供し、同ネットワークの「福利厚生事務の手引」及び「共通様式」において各種申請様式及び記載例を示します。(継続実施)
- 子の出生予定の教職員から申出があったら、「教職員の子育てサポートブック」等を活用し、育児休業制度に関する情報を提供します。(継続実施)
- 育児休業等を取得予定の教職員に対して、「教職員の子育てサポートブック」等を活用し、育児休業等に係る給付を始めとする共済・互助会の制度、手続等に関する情報を提供します。(継続実施)

② 育児休業等経験者に関する情報提供

- 育児休業のメリットを周知し、育児休業を取得する事への不安を軽減させるため、子育て体験記や職場環境づくりの実例を随時募集、「教職員の子育てサポートブック」に掲載し、職員ポータルサイト等において情報提供します。(継続実施)

③ 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

- 新規採用教職員研修・管理職研修等において、「男女ともに教職員が育児に参加することで、育児休業等を取得することは当たり前である」という雰囲気づくりを啓発します。(継続実施)
- 「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ます。(継続実施)
- 教職員が育児休業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す。(継続実施)

- 上司や同僚のサポートに対して「おかげさま」の気持ちを忘れずに、折に触れて感謝を伝えるよう心がけましょう。(継続実施)
- 子育て中の教職員が気兼ねなく安心して育児休業等を取得できるよう、「お互いさま」の気持ちで、職場全体でサポートに協力するよう努めましょう。(継続実施)

④ 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」の活用を促進します。(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。
「育児休業取得者支援プログラム」に沿って、出産前面談、休業中の情報提供や子育て等の現況確認、復帰前の面談及び職場復帰後の研修を実施し、教職員が円滑に職場復帰できるよう必要な支援を行うとともに職場環境を整えます。(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す。(継続実施)
- 育児休業中も業務へのモチベーションが保てるよう、できるだけ業務等に関する情報収集に努めましょう。(継続実施)

⑤ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

- 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。(継続実施)

⑥ 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のため、時差勤務制度の円滑な導入と定着に努めます。(平成27年度から実施)
- 保育園送迎等を行う教職員から時差勤務等の申出があった場合は、本人の希望に配慮します。また、業務分担に配慮し職場全体でサポートします。(平成27年度から実施)
- 時差勤務を行う教職員がいる場合は、該当教職員の勤務区分を所属教職員に周知します。(平成27年度から実施)

⑦ 男性職員の育児休業・休暇等の取得促進

- 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。(継続実施)
- 「教職員の子育てサポートブック」や「働く父親のためのハンドブック」により育児支援制度の内容を正しく理解しましょう。特に育児休業を取得する場合の影響を正しく理

解し、積極的に育児休業取得を検討しましょう。(継続実施)

- 予定どおりに休業・休暇等が取得できるよう、効率的に仕事を進めましょう。(継続実施)
- 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。(継続実施)
- 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。(継続実施)
- 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、その周知徹底を図ります。(継続実施)
- 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す。
また、必要に応じて職場の中で臨時の応援体制をつくとともに、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す。(継続実施)

⑧ 子育てを行う女性教職員の活躍促進に向けた取組

- 「育児休業等取得者支援プログラム」による状況確認や面談、人事異動に関する希望聴取などを通して教職員の子育ての状況を把握し、人事異動において配慮した運営を行います。(継続実施)
- 「育児休業等取得者支援プログラム」に沿って、出産前面談、休業中の情報提供や子育て等の現況確認、復帰前の面談及び職場復帰後の研修を実施し、教職員が円滑に職場に復帰できるよう必要な支援を行うとともに職場環境を整えます。(継続実施)
- 育児休業中は職場と連絡を取り合い、スムーズな復帰を心がけましょう。(継続実施)
- 業務の効率化や工夫、時間管理を意識して仕事に取り組みましょう。(継続実施)
- 女性教職員の活躍促進に向け、職場環境の整備等の支援対策について検討を行った上で適切な対応を図ります。(平成27年度から実施予定)

目標数値 < 平成31年度までに >

- | | |
|---|------|
| ・ 男性教職員の育児に係る休暇等の取得率 | 100% |
| ※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 | |
| ・ 女性教職員の育児休業の取得率 | 100% |

3 保育施設等に関する情報提供

① 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。(継続実施)

4 勤務時間外の業務の縮減

① 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

- 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について「教職員の子育てサポートブック」に記載し、職員ポータルサイトシステムの「教育用手引き・規程集」等に掲載することで教職員への周知を図ります。(継続実施)

② 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す。(継続実施)

③ 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。(継続実施)

④ 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す。(継続実施)
- 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。(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す。(継続実施)

⑤ 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す。(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す。(継続実施)

5 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

- 年次休暇の計画的使用の促進について毎年度通知を発出し、計画的使用と取得促進に取り組むよう周知します。(継続実施)
- 教職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得日数が少ない教職員には、年次休暇の取得促進を呼びかけます。(継続実施)
- 職場の業務予定を教職員に早期周知し、教職員が年次休暇の取得計画を立てやすいよう配慮します。(継続実施)
- 計画的な業務運営、業務の相互調整、担当間の応援態勢の確立など教職員が休みやすい雰囲気醸成や環境整備に努めます。(継続実施)

② 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、毎年度通知を発出し周知します。(継続実施)

③ 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中学校就学の始期に達するまでの子の世話をするために取得できる子の看護休暇について「教職員の子育てサポートブック」に掲載し、職員ポータルサイトシステムの「教育用手引き・規程集」等に掲載することで周知を図ります。(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職場環境を整えるために、職場内の相互支援が図れる体制づくりに努めましょう。(継続実施)

数値目標

〈平成31年度までに〉

・年次休暇の平均取得日数

14日

6 多様で弾力的な働き方の促進

① 時差勤務の導入

- 保育園送迎等を行う教職員が仕事と子育てを両立しやすくするため、時差勤務制度の円滑な導入と定着に努めます。(平成27年度から実施予定)

7 人事上の配慮

① 子育ての状況に応じた人事上の配慮

- 当該教職員の人事異動等に関する希望聴取の実施を通じて、可能な範囲で、人事上の配慮を行います。(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。(継続実施)

8 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

① 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・ハラスメントやパワー・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。(継続実施)

② 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・ハラスメント及びパワー・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。(継続実施)

II 地域における子育て支援等

9 子育てバリアフリー

① 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。(継続実施)

② 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・丁寧な対応等、ソフト面からもバリアフリーの取組を推進します。(継続実施)

10 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 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イベント等の実施に当たって、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す。(継続実施)
- 愛知県が行うイベントや子どもたちの健全育成、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等への活動に積極的に参加するようにしましょう。(継続実施)

② 子どもの体験活動等への参画の呼びかけ

- 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画するようにしましょう。(継続実施)

③ 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。(継続実施)

④ 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。(継続実施)

11 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

① 家庭教育に関する情報提供

- 県のWebページにおいて、家庭教育に関する相談活動の情報や「親の学び」に役立つ資料の提供を行います。また、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家庭教育手引集や、家庭教育に関する講座開設の情報等を提供し、家庭教育の大切さを啓発します。(継続実施)