

議案第11号

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）について

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）について、別添のとおり議決を求めます。

令和2年3月20日

鳥取県教育委員会教育長 山本 仁志

みんなが子育てに携わるための鳥取県教職員プランについて

～新たな「鳥取県教育委員会特定事業主行動計画」の策定について～

教育総務課

平成27年度に策定した「みんなが子育てに携わるための鳥取県教職員プラン」の計画期間が今年度末で終了することから、以下の方針により現計画を改定し、令和6年度末までの計画として新たに策定したい。

※平成17年度から10年間の時限法として成立した「次世代育成支援対策推進法」の有効期限が平成36年度末まで延長されたことに伴い、平成27年度に向こう5年間の計画を定めていた。

■見直し方針案■

知事部局の動向及び県計画対象所属からの意見等を勘案し、次の事項について見直しを行う。

- 計画期間は、令和2年度から令和6年度までの5箇年計画とするが見直しは随時実施。
- 年休の取得目標は15日で据え置き。
- 男性職員の育児休業等の取得目標や取組を以下のとおり一部強化。
 - ・ 男性職員の育児休業取得率目標を15%から30%に引き上げ。（平成30年度実績は2.5%）
 - ・ 男性職員の育児休業取得における取得時期や期間の目安を明記。
〔配偶者の出産後8週間以内における1か月以上の休暇・休業を推奨。
これが困難な場合であっても、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・休業の取得を目指し、柔軟に勧奨。〕
 - ・ 人事担当課による積極的な関与。（所属長の報告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。）
 - ・ 所属長による休暇・休業の取得計画の作成及び事前の業務分担の見直し。
→学年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。
 - ・ 情報提供、取得の勧奨、環境整備等の所属長の取組に対する人事評価への反映。
- 既に行っている育休代替職員確保の取組及び今後の取組の検討を明記。
→校内で対応できない場合、短期の人的応援体制づくり等も検討。
- 時間外勤務縮減の強化。（カイゼンプランの確実な実施、勤務時間の上限等を明記。）
- 過去5年間で導入されたシステム、活動等の新しい要素の追加、その他の所要の見直し。

■今後の予定■

- 2月6日 定例教育委員会（委員協議会）において計画策定方針を協議
- 2月下旬 計画案策定
- 3月中旬 最終案調整
- 3月20日 定例教育委員会において最終案の了承
- 4月1日 適用

国、他部局の動向及び県教委の現状(主に男性職員の育児休業について)

(1) 国の動向

令和元年12月27日の女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会の決定により、「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」が策定された。

【方針の内容】

- ・男性職員が合計1か月以上の休暇・休業を取得することを前提に、管理職員が対象職員に取得を勧奨。
- ・本人の意向に基づき、上司が取得計画を作成。事前に業務分担を見直し。
- ・人事当局は、管理職員の報告により対象職員を把握。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本人等に確認するなど、積極的に関与。
- ・管理職員その他直属の上司等の取組状況は、人事評価に反映。

(2) 知事部局の動向

知事部局においても現行の「子育てにやさしい職場づくり推進プログラム」を基礎とし、新たな特定事業主行動計画の策定作業を進めているところ。

3月に知事へ計画案の報告を行う予定だが、現時点で最終案がまだ固まっていない。

【現状】

- ・令和元年度の男性職員の育児休業取得率は、暫定26.9%と、昨年度の17.5%から大幅に向上。
- ・育児休業取得者全員が、特別休暇・年休等を合わせて約1か月以上の連続した休暇・休業を取得。
- ・特別休暇(上限8日間)については、1日も取得しない職員も存在し、一層の取得促進が必要。

【重点項目】(予定(目標値も未定))

①男性育休の取得促進

- ・男性職員の1か月以上の育児休業等の取得を原則として、イクボスを中心に対象者へ働きかける。
 ※特別休暇(妻の出産時の休暇3日、男性の育児参加休暇5日)の完全取得、2週間程度の育児休業、1週間程度の年次有給休暇等の組み合わせを推奨する。
 (収入減への抵抗に配慮した設定。共済組合等の掛金の免除を考慮すると、短期間の育児休業の場合は、大きな収入減とはならない。)

- ・男性職員の育児休業取得率の目標を70%に引き上げる。(現行15%)

②それぞれのライフステージを尊重する働き方

- ・年次有給休暇等の平均使用日数の目標を15~17日に引き上げる。(現行12日以上。夏季休暇を含む。)
- ・職員1人当たりの月平均の時間外勤務数を10時間未満に設定する。(新たに設定)



【具体的取組】(予定)

面談マニュアル作成によるイクボスのフォロー、プランニングシートの充実、相談会の開催等

現在検討中、未決定。変更の可能性あり。

(3) 県警察本部の動向

県警察本部においても、今年度末で現在の計画期間が終了することから、新たな計画の策定が必要。新計画については、まだ検討中の段階。

【現状】

- ・男性職員の育児休業取得を促すため、平成31年4月に警務部長通知を発出。
 1歳未満の子を持つ男性職員については、本人の意向を尊重した上で2週間以上の休暇・休業の取得を努力義務とし、休暇休業中における業務分担については各現場での調整を求めた。
- ・令和元年度の男性職員の育児休業取得率(※)は、暫定約60%と、昨年度の6.0%から大幅に向上。
 (※数日間の短期の育児休業を含む。特別休暇は含まない。)
- ・特別休暇についても、ほとんどの男性職員が上限まで取得。

(4) 県教育委員会の現状

教育活動の質の維持や上司・同僚への負担の懸念から、男性職員の育休等への意識が低く、他部局に比べ大幅に低い取得率となっている。このため、管理職員の介入が不可欠となるが、時間外業務縮減等の課題も山積する中、学校現場の働き方自体を変えていかなければ、他部局並みの目標率の設定は困難な状況。

<参考>任命権者別の男性職員の育児休業取得率

| | H30年度(4~3月) | R1年度(4~12月)※暫定値 |
|-------------------|-------------|-----------------|
| 教育委員会(事務部局及び県立学校) | 2.5% | 8.1% |
| 知事部局 | 17.5% | 26.9% |
| 警察本部 | 6.0% | 約60% |

※「新たに育児休業等が取得可能となった職員数」に占める「新規取得者数」の割合。

※期間の長短にかかわらず、1日でも育児休業を取得していたら取得者としてカウント。

(1) 県教委事務局・各県立学校からの見直し意見(毎年の特検で出ている主な意見)

<人的配置>

- ・ 周りの職員に係る負担が大きく、職員が気兼ねなく制度が利用できない。困難なのは理解するが、職員を増やすことが必要。
- ・ 現在の加配措置では不十分であり、育児部分休業を取得する職員が3人以上いる場合は1名加配するといった措置の見直しが必要。
- ・ 代員(講師等)の確保が難しく、制度利用をためらう要因にもなっている。授業の時間帯や教員の業務の特質から、部分休業等は実質的な定数減に近い。非常勤講師も授業の補充のみのため不十分。諸制度の学校現場での定着には、特に配慮が必要。
- ・ 学校が本来の役割や機能を果たすためには、担任でない場合にも妊娠した教職員には体育実技補助を配置する等のさらなる支援策が必要である。
- ・ 業務の平準化、削減等には留意しているが、業務量が多いため、限界がある。子育て支援制度の充実に、バックアップ体制の整備が追い付いておらず、職員への理想の子育て環境の提供ができていない。

<他の職員の負担増>

- ・ 他の職員の負担が増え、業務量の偏りや長期化・固定化が生じている。特に小規模校で取得者が多いと、職員の業務バランスの偏りが大きくなる。全ての職場で公平に子育て中の職員を受け入れる体制づくりが必要。
- ・ 結局のところ、頑張る職員に業務が集中してしまっている。

<学校運営への支障>

- ・ 担任や部活動顧問の担い手の減少や夕方の会議の開催が困難になる等、学校運営に支障が出ている。特に小規模校や制度利用者が複数になる場合に大きな影響が出る。
- ・ 業務量が増加傾向にある中、子育て支援制度の充実に、バックアップ体制の整備が追い付いていない。子育て中の職員の負担を軽減することが学校運営の大きな支障になっており、将来を担う子どもたちの教育にしわ寄せが行きかねないという皮肉な結果が生じている。

<さらなるカイゼンの必要性>

- ・ 休暇等の制度は整っているが、職員定数はぎりぎりの状況である。定数が増えない以上、抜本的に仕事に対する考え方ややり方を見直すなど、当事者だけでなく、報告・照会の簡素化、事業の廃止なども含めた職場全体としてのさらなる働き方改革やカイゼンが求められる。(個人の意識改革と併せて、上司や同僚の意識改革も必要。)

<職員の心情面(部分休業等の取得が進まない要因)>

- ・ 仕事に誠実であるがゆえに家庭より業務を優先したり、土日を含む時間外勤務が常態化したりしている職員もある。時間外勤務をしない日の徹底が必要。
- ・ スキル維持の面で、長期間職場を離れることに抵抗感を感じる職員もいる。
- ・ 保護者(民間企業に勤務)の視線があり、制度を利用しにくい。
- ・ 校務分掌で取得しやすいように配慮しても、部分休業の取得率が伸びない現状もある。

(2) 高教組からの意見

- ・ プランの内容自体には賛同する。しかし、あくまで適正な人的配置ができていないことが前提。
- ・ ただでさえ、学校現場はギリギリの状況。部分休業等の教員をさらにフォローしないといけないとなると、周りの負担も相当なものとなる。これが分かっているため、取得が進まないというのが実際のところだろう。(現状が意識を作るということ。)
- ・ 男性育休の推進よりも、現状ほとんど取得されていない特別休暇(育児時間、子の看護休暇)取得の推進が先ではないか? まずは必要な時のスポット的な休暇の取得を促し、男性職員に子育てへの参加の意識付けをすること。そこで初めて「2人目の出産時は育休を取ってみようか」ということになる。現状、男性教員にとって、育休取得は選択肢としてないと思われる。
- ・ 男性教員は特に担任を持ちたいという人が多いと思われるが、1か月でも抜けられると、管理職としては学校運営上担任を持たせにくくなる。(出産がたまたま夏休み等であれば可能だろうが。)
「担任至上主義」とも言える学校現場の根っこの部分を変えていかないと、男性育休の推進は進まない。

みんなが子育てに携わるための鳥取県教職員プラン（案）

－新鳥取県教育委員会特定事業主行動計画－

令和2年4月1日適用

I はじめに因果関係

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について、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

平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法として成立した次世代育成支援対策推進法が、さらに平成36年度まで10年間延長されたことを踏まえ、前計画は平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間の行動計画として策定していましたが、策定後5年間の経過し、その計画期間が終了することから、これまでの行動計画についてさらに点検・見直し、改訂を加え、新たな形で令和2年4月1日から令和7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。

II 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、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

- 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) 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

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。

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 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】 ○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

- 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。
- 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ものですので、次世代育成への取組や子育ての意義について、子どもの誕生時など、折々に職員に周知し、併せて子育てに関する講習等を通じて男性職員に対する子育ての意識啓発を進めます。
- ②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における男性職員の育児実践例などの紹介をします。
- ③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、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うとともに、人事担当課が所属長の報告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、意向に基づいた取得計画の作成を所属長が行い、事前に業務分担の見直し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】 ○配偶者の出産に係る休暇取得を100%に引き上げる。
○男性の育児休業取得を、期間内に対象となった職員数の30%に引き上げる。
※ 現在は、配偶者の出産休暇は76.9%（平成30年度実績）、男性の育児取得は2.5%（平成30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、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。
- ②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、「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、フレックスタイムや特例勤務の活用を推進し、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。

(3) 計画的な休暇取得の促進

- ①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13.9日（平成30年実績）

- ②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) 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。

【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11.3回開催（平成30年度実績）

(5) 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。

(6) 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。
所属長は行動計画に沿った取組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全体を点検・見直し、管理担当課に報告します。
- ②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。
- ③併せて、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。

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、できるところ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) 地域活動、ボランティア活動への参加促進

①職務以外の場面でも、職員が積極的に地域活動、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。

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、子育て中の人に参加しやすく、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。

Ⅲ 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・実践を期待します。