

次世代育成支援対策推進法に基づく
山口県教育委員会特定事業主行動計画

やまぐち子育て文化の創造
に向けた職場づくり

平成27年6月
山口県教育委員会

山口県教育委員会特定事業主行動計画

～やまぐち子育て文化の創造に向けた職場づくり～

県教委では、次世代育成支援対策推進法に基づき、平成17年3月に「山口県教育委員会特定事業主行動計画～やまぐち子育て文化の創造に向けた職場づくり」を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援に取り組んできました。

子育て支援に関する諸制度の活用や時間外勤務の縮減等、行動計画に掲げた取組について、職場を挙げて取り組んできたところですが、男性の育児休業や年次有給休暇の取得促進など今後も一層の取組が必要なものもあります。

今回、これまで10年間の取組を踏まえて、「職員が子育てしやすい環境づくり」をより一層推進するために計画の見直しを行うとともに、本年6月12日に行った「イクボス共同宣言」のもと、子育てに優しく、すべての職員が仕事と家庭を大切にできる職場づくりを推進していきます。

男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も、職員一人一人が、次代を担う子どもたちを育む必要性を認識し、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、お互いに助け合い、支え合っていきましょう。

そして、この計画を通じた取組が、ひいては本県全体の「やまぐち子育て文化の創造」につながることを願っています。

平成27年6月

山口県教育委員会教育長 浅原 司

1 計画の実施にあたって

(1) 計画の目指す方向

《基本目標》 「やまぐち子育て文化の創造」に向けた職場づくり

※ 「やまぐち子ども・子育て応援プラン」の基本目標である「やまぐち子育て文化の創造」を事業主たる県教育委員会と県教育委員会職員自らが率先して推進することを基本目標とします。

《計画推進の基本的考え方》

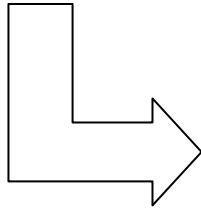
- 特定事業主として、県行動計画を率先して推進
- 職員ニーズを踏まえた実効ある取組を展開
- 職員の取組だけでなく、組織全体での取組の推進

《計画推進体系》

本県の今後の子育て・少子化対策推進の基本となる「やまぐち子ども・子育て応援プラン」との整合を図りながら計画を推進していくこととします。

【やまぐち子ども・子育て応援プラン施策体系】

- ア 子育て文化の創造に向けた気運の醸成
- イ 保健医療サービスの充実と健康の増進
- ウ 子育て家庭への支援の充実
- エ 子どもの学習環境の整備充実
- オ 職業生活と家庭生活との両立支援
- カ 地域における子育て支援の充実
- キ 子どもの安全確保と健全育成



【本計画の取組体系】

- (1) 妊娠中及び出産後における配慮
- (2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
- (3) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組
- (4) 子ども出生時における父親の休暇の取得促進
- (5) 時間外勤務の縮減等
- (6) 休暇の取得の促進
- (7) 働く場所と時間の柔軟化
- (8) 人事評価の反映による管理職員の意識醸成
- (9) 子どもと触れ合う機会の充実
- (10) その他の子育て支援対策

(2) 計画期間

平成27年度から平成31年度までの5年間の計画期間とします。

(3) 計画の対象

この計画は、山口県教育委員会が任命する常勤の職員を対象とします。

(4) 推進体制

ア 子育て支援担当者の設置

各所属長は、各職員の仕事と子育ての両立を支援するため、職員の中から子育て支援担当者を指名します。子育て支援担当者は、職員にこの計画を周知するとともに、育児支援制度などの情報提供を行い、制度の活用を促します。

イ 子育て支援担当者の活用

子育て支援担当者を通して、各職場における計画の実施状況をフォローし、必要に応じて計画の見直しを行うとともに、計画の取組状況や実績等を職員に周知し、更なる取組の推進につなげていきます。

2 具体的取組事項について

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の女性については、母性保護及び母性健康管理等の面から特別の配慮が必要なことを、女性職員だけでなく男性職員も理解しましょう。

職場においては、父親・母親になる職員が、働きながら安心して子育てができるように職員同士がお互いに配慮しましょう。

ア 父親・母親になる前に

◇ 職員は、自分が父親・母親になることがわかったら、事務分担における配慮や育児休業制度等を円滑に活用するため、できるだけ速やかに、育児をするようになることを子育て支援担当者に申し出るようにしましょう。

イ 健康や安全への配慮

◇ 所属長は、女性職員から妊娠の申し出があった場合には、妊娠中の職員の健康や安全に配慮した事務分担に努めます。

◇ 所属長は、男性職員から父親になる旨の申し出があった場合には、職員が積極的に育児に参加できるように配慮します。

ウ 制度の周知徹底

◇ 県教委は、妊娠中及び出産後の特別休暇制度、超過勤務や深夜勤務制限などの出生・子育てに係る各種制度等について、理解しやすいようにまとめたハンドブックを作成し、各種会議、校内研修、ニュースレターやイントラネット等を活用して職員に周知徹底を図ります。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業は、仕事と子育ての両立を支援する制度ですが、これまで、出産した女性職員のほぼすべてが取得する一方で、男性職員の取得率は極めて低い状況となっています。

子育てを行う職員が、性別に関係なく、安心して育児休業を取得でき、また、円滑に職場に復帰できるよう、職場全体で協力・支援を行いましょ

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知徹底

- ◇ 県教委は、職員が育児休業及び部分休業及び育児短時間制度等を理解しやすいよう、育児休業の取得手続きや制度のQ&Aなどをまとめたハンドブックを作成し、イントラネット等を活用して職員に周知徹底を図ります。
- ◇ 育児中の職員のみだけでなく、すべての職員が行動計画や制度を理解し、仕事と子育ての両立を職場全体で支援していくことが必要なことから、県教委は、仕事と子育てに関する自己診断シートを作成・配布し、職員自身の意識改革を図ります。また、各種会議等の場において、育児休業等の制度の説明を行います。
- ◇ 男性職員は、育児休業が女性職員だけではなく男性職員も取得可能なことについて認識しましょう。配偶者が専業主婦（夫）であっても、育児休業を取得することが可能です。また、家庭や職場の状況を勘案して、数週間単位、数ヶ月単位といった短期間の育児休業の取得も可能です。特に学校現場については、長期休業中に短期間の育児休業を取得するといったケースも考えられます。

イ 育児休業等を取得しやすい環境づくり

- ◇ 県教委は、男性職員向けに、配偶者の就業状況にも配慮した育児休業等の取得参考例を作成し、職員に情報提供します。
- ◇ 県教委は、福利やまぐち等を活用して育児休業等経験者の体験談等を職員に情報提供します。
- ◇ 県教委は、各種会議等の場において、所属長や子育て支援担当者等に対し、育児休業等の制度の趣旨と休業しやすい職場環境づくりへの配慮を周知徹底します。
- ◇ 県教委及び所属長は、職員が育児休業等の取得を希望する場合は、適切な代替職員の確保や事務分担等の見直しを行います。

ウ 育児休業中の職員への配慮（円滑な職場復帰の支援）

- ◇ 子育て支援担当者は、育児休業中の職員が職場から離れていることに対する不安を感じることはないよう、休業中の職員に対して業務情報等の提供に努めます。
- ◇ 育児休業中の職員は、時間的に余裕がある時には、職場に電話をしたり、メールを送るなどして、職場との接点を保つように努めましょう。
- ◇ 所属長は、職場全体での支援ができるよう、育児休業から復帰した職員の事務分担等について検討を行います。
- ◇ 育児休業から復帰した職員は、業務に慣れる時間が必要であり、また、子どもの急な発熱などにも対応しなければならないため、仕事と子育ての両立をする上で、

最も大切な時期にあることを、周囲の職員は十分理解しましょう。

【目標】 男性職員の育児休業の取得率
平成31年度までに13%

(3) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

子育てを行う女性職員が活躍するためには、育児と仕事を両立するための「両立支援」に努めながら、キャリア形成への意欲や自信を高められるよう「活躍支援」を行う必要があります。

女性職員がいきいきと働き続けることができるよう職場全体で支援しましょう。

- ◇ 県教委は、仕事と子育ての両立支援制度を利用しやすい環境の整備に努めます。
- ◇ 県教委は、経験や専門性を活かした任用等を通じ、多様なキャリア形成支援を行い、個々の女性職員が能力や適性を十分に発揮できる環境づくりを進めます。
- ◇ 管理職の登用に向けては、女性職員自らがキャリア形成に向けた意識やマネジメント能力を高める必要があることから、県教委は、女性職員に対し、キャリア形成やマネジメント能力向上のための研修を実施します。

(4) 子どもの出生時における父親の特別休暇の取得促進

父親である男性職員は、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、母親とともに子育てを行い、子どもを持つことの喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援しましょう。

- ◇ 県教委は、父親となる職員が子どもの出生時に特別休暇等を取得しやすいように、休暇等の取得参考例を作成し、職員に情報提供します。
- ◇ 男性職員は、配偶者の出産等の期間（出産予定日前後からおよそ8週間程度の期間）における休暇の計画を、あらかじめ子育て支援担当者に申し出ましょう。
- ◇ 所属長は、職員から申し出のあった休暇計画に十分配慮して、職員が計画的に休暇等を取得できるよう、必要に応じて職場での支援体制を整備します。

- ◇ 男性職員は、子どもの出生時には、「配偶者の出産補助休暇」（出産直前から産後3週間程度の期間に3日間）や「男性職員の育児参加休暇」（妻の産前産後期間中に5日以内）を積極的に取得するとともに、年次有給休暇を合わせて取得するなどし、最低でも5日間の休暇取得に努めましょう。

【目標】 子ども出生時の男性職員の5日間以上の休暇取得率
平成31年度までに80%

(5) 時間外勤務の縮減等

時間外勤務の縮減は、子育て中の職員だけではなく、全ての職員の切実な願いです。子育て支援の観点としてだけではなく、全ての職員が時間外勤務の縮減に向けて取り組みましょう。

ア 時間外勤務の縮減等のための意識啓発

- ◇ 所属長は、常に、適切な勤務時間管理を行うとともに、職員の心身の健康管理に配慮しながら、計画的な業務の進行管理に努めます。また、教育職員に対して時間外勤務を命ずる場合は、条例で定められた場合に限るものとし、学校の運営が円滑に行われるよう、関係職員の繁忙の度合、健康状態等を勘案し、健康と福祉を害することとならないように努めます。
- ◇ 県教委は、職場ごとの時間外勤務の状況を把握し、適宜、時間外勤務の多い職場のヒアリング等を行い勤務実態の把握をすることにより、縮減に向けた取組を図ります。
- ◇ 県教委は、小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対する深夜勤務及び時間外勤務の制限に関する制度について、ハンドブックを作成し、職員に周知徹底を図ります。
- ◇ 職員は、時間外勤務の上限目標時間の設定等を行い、個々の職員が目標をもって時間外勤務の縮減に取り組むようにしましょう。

イ 全庁一斉ノー残業デーや教育庁ノー残業デー、時短キャンペーン旬間等の実施

- ◇ 県教委は、毎月の全庁一斉ノー残業デーや毎週水曜日の教育庁ノー残業デー、時短キャンペーン旬間等の取組の徹底を図ります。

◇ 所属長のほか上司となる職員は、率先して取組を行うように努めます。

ウ 事務の効率化の推進

◇ 所属長は、業務の簡素・効率化を徹底し、職員の業務量の削減に努めます。

◇ 職員は、会議や打合せについては、電子メール等の活用も検討し、効率的な実施を心がけましょう。また、定例的・恒常的な業務に係る事務改善を積極的に図りましょう。

エ 適正な人員配置や業務量の平準化

◇ 県教委は、行政ニーズや業務実態に応じた職員の適正配置や年間を通じた総業務量の平準化に努めます。

(6) 休暇の取得の促進

休暇の取得の促進は、子育て中の職員だけではなく、全ての職員にとって重要です。子育て支援の観点としてだけでなく、全職員の休暇の取得が進むよう、取り組んでいきましょう。

ア 年次有給休暇の取得の促進

◇ 県教委は、各職場の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得率が低い職場についてはヒアリング等を行い、取得の促進を図ります。

◇ 所属長は、各種会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を周知徹底し、職員及び職場の意識啓発を図ります。

◇ 所属長は、職員及びその家族の誕生日などの記念日や授業参観、発表会等子どもの学校行事や地域活動など、家族の触れ合いを深める機会において、職員が年次有給休暇を取得することを促進しましょう。

◇ 職員は、自分の業務予定等に合わせ、積極的に休暇を取得しましょう。

イ 連続休暇等の取得の促進

◇ 所属長は、ゴールデンウィークや夏期等には、職員の休暇計画を把握・調整することにより、職員の計画的な連続休暇の取得促進を図ります。特に、教育職員については、比較的休暇を取りやすい長期休業中に積極的に取得できるようにします。

◇ 職員は、業務の適正な進行管理を行うことにより、連続休暇の取得の促進を図りましょう。

ウ 育児に係る特別休暇の取得の促進

- ◇ 県教委は、「子の看護休暇」や小学校1～3年生の子を養育するため平成27年4月に創設した「子育て支援部分休暇」等の育児に関する特別休暇の取得促進のため、制度についてハンドブックを作成し、職員に周知徹底を図ります。
- ◇ 職員は、子どもの急な発熱などに対応しなければならない場合等には、積極的に特別休暇を取得しましょう。

【目標】 年休の取得率

平成31年までに 75.0% (15.0日)

(7) 働く場所と時間の柔軟化

育児による様々な個人の状況に対応するためには、働く場所や時間を画一的なものではなく、柔軟化することが有効な手段の一つとされています。
様々な制度の利用を検討し、働き方を見直すことで、仕事と子育ての両立を図りましょう。

- ◇ 県教委は、将来的な課題として、ICT技術を活用したテレワークの実施や、育児で時間的制約のある職員を対象としたフレックスタイム制の導入について検討します。
- ◇ 職業生活と家庭生活を両立させやすくするためには、活用しやすい制度であることが必要であるため、県教委は、職員のニーズを把握しながら、制度や運用の改善について継続的に検討していきます。

(8) 人事評価の反映による管理職員の意識醸成

職員が仕事と子育てを両立するためには、管理職員の理解や配慮が不可欠です。管理職員の子育て支援に関する取組を評価することは、管理職員の意識醸成につながります。
職場全体で事務の効率化や業務改善に積極的に取り組み、子育てしやすい環境づくりに努めましょう。

- ◇ 県教委は、家庭生活と職業生活の両立に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた管理職員の行動について、人事評価において適切に評価を行うことを検討します。

(9) 子どもと触れ合う機会の充実

家庭が果たす役割の重要性を認識し、休暇や定時退庁等により、家族が触れ合う時間を共有し、コミュニケーションを図るなど家族のきずなを深めましょう。

◇ 県教委は、親子が触れあう機会を充実させるため、夏休み等長期休業中の県関連施設等における体験型イベントなどの積極的な情報提供を行います。

◇ 所属長は、職員で「家庭の日」を定め、定時退庁を促すなど、「家庭の日」の周知と取組に努めましょう。

※ 家庭の日

山口県では、「子育て文化創造条例」を制定し、この中で毎月第3日曜を標準として、毎月1回以上「家庭の日」を定め、家族のきずなを深めるための取組をするよう求めています。

◇ 所属長は、職員が授業参観、発表会等子どもの学校行事や、地域活動に積極的に参加するなど、子どもと触れあう機会の確保が図られるよう、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

(10) その他の子育て支援対策

職員が仕事と子育てを両立できるよう、勤務環境について、幅広い観点から配慮していきましょう。

また、職員は、子どもたちの健やかな育成を図るためには、子どもや子育て家庭を社会全体で支えていくことが重要であることを認識しましょう。

ア その他の勤務環境の配慮等

◇ 県教委は、人事異動にあたっては、職員へのヒアリング等を通じて、職員の子育ての状況等に応じた配慮を行います。

◇ 県教委及び所属長は、すべてにおいて職場が優先するといった意識や固定的な性別役割分担意識（例：「育児は女性の担当」というような意識）等のない職場環境づくりに努めます。

◇ 県教委は、育児に起因するハラスメント防止のため、相談員の設置や研修会の開催を行います。

◇ 県教委は、福利厚生事業の職員への周知に努め、「子育て支援事業」等、育児関連事業への参加案内を積極的に周知します。

◇ 県教委は、イントラネット等において職員が子育て等について情報交換ができる場の提供を検討します。

◇ 県教委は、職員のニーズも踏まえつつ、保育施設の整備など子育てを行う職員の支援方策の充実について検討します。

イ 来所しやすい職場づくり

◇ 職員は、県民サービス向上運動の実践等の取組を通じて、子どもを連れて訪問された方に対して、親切・丁寧な応対に努めます。

ウ 地域の子育て活動等への貢献

◇ 県教委は、スポーツや文化活動をはじめとした地域の子育て活動に関する情報を職員に対して提供します。

◇ 職員は、機会を捉えて積極的に地域の子育て活動に参加しましょう。