

福島県教育委員会特定事業主行動計画

— 教職員子育て支援プラン —

平成27年4月1日改訂

福島県教育委員会

第1 はじめに	1
1 計画の目的	1
2 計画の期間	1
3 計画の対象範囲	1
4 計画の推進体制等	1
第2 具体的内容	3
1 教職員の勤務環境に関する事項	3
(1) 女性教職員の妊娠中及び出産後における配慮	3
(2) 子の出生における男性教職員の休暇の取得促進	3
(3) 育児休業を行いやすい環境の整備等	4
(4) 育児しやすい環境の整備等	5
(5) 勤務時間の適正管理	5
(6) 各種休暇の取得促進	7
(7) その他の取組み	7
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項	8
(1) 子育てバリアフリーの促進	8
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の促進	8
(3) 子どもと触れ合う機会の充実等	8
第3 おわりに	9

第1 はじめに

1 計画の目的

急速な少子化の進行等にかんがみ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として、平成15年7月、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「法」という。）が成立しました。

法第19条において、国及び地方公共団体の機関は「特定事業主」として、国が定めた行動計画策定指針（平成15年関係大臣告示第1号。以下「指針」という。）に即して、特定事業主行動計画を策定することが義務づけられたことから、本委員会は、指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、教職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、教職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的・集中的かつ着実に推進するため、平成17年4月、福島県教育委員会特定事業主行動計画を策定し、平成17年度から平成21年度までを第1期、平成22年度から平成26年度までを第2期として、新たな制度の導入や見直しをしながら、諸施策を推進してきました。

今回の改訂は、法の一部改正（平成26年法律第28号）により、その有効期限が平成36年度まで延長されたことから、平成27年度から平成31年度までを第1期、平成32年度から平成36年度までを第2期とし、取組みの成果や課題等を踏まえて計画の延長及び見直しを行うものです。

2 計画の期間

本行動計画の期間は、法が時限とする平成27年度から平成36年度までの10年間のうちの第1期として、平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間とし、必要に応じて見直します。

3 計画の対象範囲

本行動計画の対象は、県教育庁及び本委員会の所管に属する教育機関（本庁、各教育事務所、県教育センター、県養護教育センター、県立図書館、県立美術館、県立博物館、各自然の家及び各県立学校。以下「県教育庁等」という。）とします。

なお、市町村教育委員会及び同委員会の所管に属する教育機関（市町村立小・中・特別支援学校を含む。）に係る特定事業主行動計画は、当該市町村教育委員会が策定することとされています。

4 計画の推進体制等

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各所属に行動計画推進員を置きます。
- (2) 県教育庁等全体の推進体制を統括するため、県教育庁内に福島県教育委員会特定事業主行動計画推進委員会を設置します。
- (3) 計画の推進に当たっては、管理職員や教職員に対して次世代育成支援対策に関する研修、講習、情報提供等を実施し、本行動計画の内容の周知徹底を図ります。
- (4) 本行動計画に基づく措置の実施状況については、各年度ごとに公表するとともに、その結果や教職員のニーズを踏まえるなどして、その後の対策の実施、計画の見直し

等を図ります。

- (5) 本県においては、既に、平成16年8月に福島県職員男女共同参画推進行動計画（平成26年4月改正）を、又平成17年3月にうつくしま子ども夢プラン（平成25年3月改正）を策定し、法に基づく行動計画としてそれぞれ位置付け、職員の仕事と生活の両立支援、社会全体での子育ち・子育ての支援等に取り組み、又取り組むこととしているところですが、本行動計画は、必要に応じて、これらの行動計画・プランの取組みや進行管理との整合性を図ります。

第2 具体的内容

1 教職員の勤務環境に関する事項

(1) 女性教職員の妊娠中及び出産後における配慮

一人の子どもの誕生は、一つの未来の誕生です。女性教職員が悩みや不安を抱えることなく、安心して出産に専念できることが大切です。

ア 妊娠、出産、子育て等に係る制度の概要及び必要な手続きをまとめた「子育て・介護支援ハンドブック」（平成25年3月改訂）をもとに、母性保護・健康管理の観点から設けられている特別休暇（妊娠障害休暇、妊産婦健診休暇、通勤緩和休暇）や休業等の制度について周知徹底を図るとともに、妊娠を申し出た女性教職員と面談し、当該教職員の意向を十分に把握します。 【継続実施】

イ 出産費用の給付等、共済組合や互助会からの経済的支援措置等について周知徹底を図ります。 【継続実施】

ウ 妊娠中の教職員の健康や安全に配慮し、業務・校務分担の見直し等を行います。 【継続実施】

エ 妊娠中の教職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務（教育職員にあっては福島県義務教育諸学校等の教育職員の給与等の特別措置に関する条例（昭和46年福島県条例第70号）第7条第2項の規定により同条各号に掲げるいわゆる限定4項目に従事する場合をいう。）を、原則として命じないこととします。

【継続実施】

オ 妊娠中の教育職員以外の職員に対しては、本人の希望に応じ、深夜勤務（午後10時から翌日の午前5時までにおける勤務をいう。）を、原則として命じないこととします。 【継続実施】

カ 教職員の健康増進、特に、妊娠中の教職員の受動喫煙を防止するために、県立学校の敷地内を全面的に禁煙とするとともに、県立学校以外の県教育庁等については、空間分煙の徹底に努めます。 【継続実施】

(2) 子の出生における男性教職員の休暇の取得促進

子どもの出生以前から、既に子育ては始まっています。この時期から父親が、母親と共に出産準備や子どもの養育に携わることが大切です。

ア 父親となる男性教職員に対して、出産以前に子育てが始まっていることを改めて自覚するように促します。 【継続実施】

イ 父親が子の出生時において、出産準備・看護、出産に係る子の養育等を必要とする場合の3日間の特別休暇（配偶者の出産休暇）や、父親が母親の産前産後の期間に出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子の養育を必要とする場合の5日間の特別休暇（育児参加のための休暇）の取得促進に努めます。 【継続実施】

ウ 子の出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進（イの特別休暇を含めて10日間程度）に努めます。 【継続実施】

(3) 育児休業等を行いやすい環境の整備等

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図りながら、仕事と子育てを両立させ、教職員の意欲や能力、経験を引き続いて生かすために、父親も育児休業、育児のための部分休業及び育児短時間勤務（以下「育児休業等」という。）を行うことができます。

父親又は母親が、希望する期間に育児休業等を行えるよう、また、育児休業等を行うことで子育ての始まりの時期における親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感することができるよう、さらには円滑に職場復帰できるよう、育児しやすい環境の整備をすることが大切です。

ア 育児休業等制度の周知

(ア) 「子育て・介護支援ハンドブック」（平成25年3月改訂）をもとに、育児休業等の制度の概要及び必要な手続きについて周知徹底を図るとともに、妊娠又は配偶者の妊娠を申し出た教職員と面談し、育児休業等の制度・手続きについて説明を行い、当該教職員の意向を十分に把握します。 【継続実施】

(イ) 育児休業等を行った場合における共済組合や互助会からの経済的支援措置等について周知徹底を図ります。 【継続実施】

(ウ) 男性教職員が、希望に応じて育児休業等を行える職場環境づくりを進め、育児休業等の促進に努めます。 【継続実施】

(エ) 各種研修等において、育児休業等制度の説明を行います。 【継続実施】

イ 育児休業等を行いやすい雰囲気の醸成

(ア) 育児休業等経験者の体験談や育児休業等を行いやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、教職員に情報提供を行います。 【継続検討】

(イ) 育児休業等の申し出があった場合、必要に応じて業務・校務分担等の見直しを行います。 【継続実施】

(ウ) 男性教職員を対象とした「男性教職員の育児プログラム」を実施するなどして、育児に対する意識啓発を図ります。

a 本人が、業務・校務や生活スタイルを勘案しながら、各種休暇制度等を活用した、育児を行うためのプログラムを作成します。

b 所属長は、aのプログラムを作成した教職員と面談を行い、必要に応じて業務・校務分担等の見直しを行うなどして、当該プログラムを実践しやすい環境づくりに努めます。 【継続検討】

(エ) 各種会議等において、育児休業等制度の趣旨を徹底させるなどして、職場の意識改革を行います。 【継続実施】

ウ 育児休業を行った教職員の円滑な職場復帰の支援

(ア) 育児休業中の教職員に対し、休業期間中の通知・広報等の概要、当該教職員の

担当業務・校務や現在の職場の状況等について定期的又は随時に情報提供を行います。 【継続実施】

(イ) 職場復帰の1か月前には、復帰後に担当する業務・校務内容等について十分な情報提供をするなどして、復帰を容易にする取組みを行います。 【継続実施】

(ウ) 職場復帰時における業務・校務に係る研修、訓練等（育児休業期間中の業務・校務の動き等の説明、最新機器の操作訓練等）を実施します。 【継続実施】

エ 育児休業に伴う任期付採用制度の活用

育児休業中の教職員の業務・校務を遂行することが困難な場合は、臨時の任用又は任期付採用制度の活用による代替確保に努めます。 【継続実施】

オ アからエまでの取組みを通じて、特に男性教職員の育児休業等の取得率を、平成30年度までに10%とするように努めます。 【継続実施】

(4) 育児しやすい環境の整備等

職場においては、育児を行う教職員を支援する同僚教職員のチームワークが大切です。

ア 小学校就学前の子を養育するための早出遅出勤務制度について周知を図るとともに、早出遅出勤務を希望する教職員の勤務時間については、保育所等の託児施設送迎等を配慮するなどして割り振ります。 【継続実施】

イ 育児を行う教職員については、当該教職員の状況、希望等を踏まえて業務・校務分担等の見直しを行います。 【継続実施】

ウ 育児中の教職員のための通勤用駐車場・スペースの確保に配慮します。特に、保育所等の託児施設への送迎等を行う本庁等職員が職員駐車場を利用できるよう配慮します。 【継続実施】

エ 教職員がより利用しやすい保育機能のあり方について、県が設置した本庁内の保育施設の相互利用等について、職員のニーズを把握しながら検討していきます。 【継続検討】

オ 男性教職員が育児へ関与できる具体的手法等について研究していきます。また、育児期間中における新たな勤務形態等について、今後の地方公務員法の改正等の動向を見定めながら研究していきます。 【継続研究】

(5) 勤務時間の適正管理

複雑・多様化する教育に対するニーズに対して、逼迫した予算、限られた人員で対応しなければならない中で、次世代育成支援を進めることが求められます。教職員が、育児の意義について共通の理解を持ち、相互に支え合いながら、勤務時間の適正化等の取組みを進めることができます。

ア 教育職員以外の職員の超過勤務の縮減

(ア) 育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限について、制度の周知を図り

ます。

【継続実施】

- (イ) 総実勤務時間の短縮に関する指針（平成9年4月1日付け9教総第179号福島県教育委員会教育長通知）に即して更なる総実勤務時間の短縮に努めます。

【継続実施】

- (ウ) 各年度ごとに策定する県教育委員会時間外勤務縮減アクションプログラムについて、設定した数値目標が着実に達成できるよう取り組みます。 【継続実施】
(エ) 職員の勤務状況の的確な把握など、勤務時間管理の徹底を図ります。

【継続実施】

イ 教育職員の勤務時間の適正化

- (ア) 次に掲げる指針等により、更なる勤務時間の適正化に努めます。
a 総実勤務時間の短縮に関する指針に基づく教育職員に係る指針（平成10年7月1日付け10教総第440号福島県教育委員会教育長通知）
b 教育活動等の適正化プログラム（平成10年7月1日付け10教総第441号福島県教育委員会教育長通知）
c 完全学校週5日制の実施方針（平成14年2月19日付け14教総第100号福島県教育委員会教育長通知）
d 職員の勤務時間の適正な管理及び服務の適正化について（平成16年3月25日付け15教総第1270号及び平成16年3月30日付け15教総第1302号）
e 職員の勤務時間、休暇等に関する条例等の一部改正について（平成22年3月23日付け21教職569号教育長通知）

【継続実施】

- (イ) 特に、各県立学校において、次に掲げる事項等の推進に更に努めます。

- a 校内における職員会議等の会議、打ち合わせ等の見直し・精選
b 校外における会議等への出席の見直し・精選
c 対外運動競技等への参加をはじめ、部活動指導の活動内容の見直し・精選及び5日制実施方針の趣旨を踏まえた部活動休養日の確保
d 教育職員の週休日の確保

【継続実施】

- (ウ) 勤務時間の適正化のための意識啓発等と各所属における主体的・組織的な取組みを更に進めます。

- a 勤務時間の適正化の取組みの重要性について、在校（庁）時間の把握等をして、教育職員への意識啓発を行います。 【継続実施】
b 各教育職員が個々に校務処理年間計画表を作成し、効率的な校務遂行を図ります。 【継続実施】
c 「学校運営の効率化のための実践レポート集」（平成26年2月策定）を有効に活用し、効率的な校務遂行を図ります。 【継続実施】

- (エ) 正規の勤務時間以外の時間における労働が多い教育職員の状況を把握して、原因を明らかにし、具体的対策を講じるとともに、所属長が当該教職員に注意を喚起し、認識の徹底を図ることとします。 【継続実施】

(6) 各種休暇の取得促進

積極的かつ計画的に休暇をとることは、教職員に心身のリフレッシュをもたらすばかりでなく、子どもとの関わりを増やし、育児や家庭生活の充実を図るためにも大切です。

ア 年次有給休暇の取得促進

- (ア) 教職員が、個々に年間の年次有給休暇の取得目標日数を設定し、おおむね四半期ごとに検証するなどして、その確実な実行を図ります。 【継続実施】
- (イ) 各所属長が、必要に応じて所属教職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導します。 【継続実施】
- (ウ) 教職員が年次有給休暇を取得した場合の、業務・校務の遂行・処理等における相互支援体制を整備するなど、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気の醸成に努めます。 【継続実施】
- (エ) 各人事主管課による年次有給休暇の取得状況の確認を行い、必要に応じて取得率が低い所属の所属長からヒアリングを行うなどして、注意を喚起します。 【継続実施】

イ 連続休暇等の取得促進

- (ア) 次に掲げる方法等により、年次有給休暇の取得促進を図ります。
- a 週休日と当該週休日の前後の日を組み合わせた年次有給休暇の取得
 - b 国民の祝日や夏季休暇と組み合わせた年次有給休暇の取得
 - c 学校においては、長期休業期間等における年次有給休暇等を利用した1週間程度の連続休暇の取得
- 【継続実施】
- (イ) 教職員が在職期間の一定の節目において、心身のリフレッシュを図るために連続して取得する年次有給休暇（リフレッシュ年休）の取得促進を図ります。 【継続実施】

ウ ア及びイの取組みを通じて、各教職員が年次有給休暇を10日以上取得することを目指します。 【継続実施】

エ 子育て休暇等の取得促進

- 各所属において、子育て休暇や育児休暇について、周知徹底を図るとともに、取得しやすい雰囲気の醸成を図ります。 【継続実施】

(7) その他の取組み

ア 人事異動における配慮

勤務公所を異にして異動を命じる場合、育児をしている教職員については、ヒアリング等により事情を確認し、当該育児状況に応じた人事上の配慮を行うように努めます。 【継続実施】

イ 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み

- (ア) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行います。 【継続実施】

(イ) 各種研修等を通じて、各年齢層を通じた意識啓発を行うとともに、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する指針（平成11年3月29日付け11教総第204号福島県教育委員会教育長通知）に即してセクシュアル・ハラスメントの防止に更に努めます。

【継続実施】

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

育児は、個人的な体験であると同時に、社会的に受け継がれてきた共同の営みであります。地域社会における子育てや、教職員の関連活動等への参加を支援することが大切です。

(1) 子育てバリアフリーの促進

ア 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁（所・館・校）できるよう、親切・丁寧な応接対応等に努めます。

【継続実施】

イ 外部からの来庁（所・館）者の多い庁舎（所・館）において、利用者等の実情を勘案して、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッド、授乳室の設置等について検討します。

【継続検討】

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の促進

ア 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動へ、教職員が積極的に参加しやすい雰囲気を醸成します。

【継続実施】

イ 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。

【継続実施】

(3) 子どもと触れ合う機会の充実等

ア 県民の教育に対する理解を深め、本県の学校教育、社会教育及び文化を充実・発展させるために、ふくしま教育の日（11月1日）及びふくしま教育週間（11月1日から同月7日まで）に係る取組みのより一層の推進を図ります。

(ア) 各県立学校における、保護者や地域住民を対象とする「学校へ行こう週間」の周知を図り、その一層の推進に努めます。

【継続実施】

(イ) その他県教育庁等における関連行事を実施するとともに、関係教育機関の入館・観覧料を無料化（高校生以下）します。

【継続実施】

イ 各所属において、子ども又は教職員の子ども等の家族を対象とした職場参観・見学を実施します。 【本庁においては継続実施・本庁以外においては継続検討】

第3 おわりに

私たちが暮らしていく上で、仕事と生活のバランスというのは、非常に大切なことです。

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会^(注)」の実現に向けて、教職員一人ひとりの意識改革や職場環境の整備とともに、多様で柔軟な働き方が選択できる基盤づくりに積極的に取り組んでいく必要があります。

本行動計画は、仕事と生活の調和した社会の実現に向け、教職員が仕事と子育てを両立することができ、働きやすい環境をつくることによって、その能力を十分に発揮できるよう、具体的な取組策を示し、すべての教職員で実行していくことを目的としています。

男性教職員も女性教職員も、又子育てをしている教職員もそれ以外の教職員も、教職員一人ひとりが、本行動計画を自分自身の身に即して捉え、仕事にも子育てにも喜びが見いだせる生き生きとした環境づくりに努めてください。

そのことによって、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される福島県を形成し、急速な少子化傾向に歯止めをかけることに資することができるものと期待します。

(注) ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（平成19年12月）