

山形県教育委員会特定事業主行動計画

# 職員子育て支援プラン

(後期計画)

～ 仕事と家庭生活の両立、みんなでサポート！ ～

平成22年4月

山形県教育委員会  
特定事業主行動計画推進委員会

## 目 次

1	はじめに ～プランの背景とその目的～	1
2	プランの基本的な考え方	2
	（1）「やまがた子育て愛プラン」	
	（2）事業主としての役割	
	（3）プランの視点	
3	実施期間	3
4	プランの実施にあたって	4
	（1）プランの対象	
	（2）プランの推進体制	
	（3）情報提供	
	（4）計画の実施状況の公表	
	（5）職員一人ひとりによる取組み	
5	具体的な取組み	5
	視点1：職場	5
	（1）対話による子育てしやすい職場環境づくり	
	（2）男性の育児促進	
	（3）子育てに関する情報の提供等	
	（4）その他の環境整備	
	【平成26年度までに達成を目指す目標】	
	視点2：家庭	8
	★教育委員会事務局及び教育機関（県立学校を除く。）における取組み	
	（1）ワークライフバランスの一層の推進	
	（2）子どもや家族の看護等のための休暇の取得	
	（3）子どもや家族とふれあう機会の充実	
	★県立学校における取組み	
	（1）多忙化解消	
	（2）年次有給休暇の取得促進	
	（3）子どもや家庭の看護等のための休暇の取得	
	（4）子どもや家族とふれあう機会の充実	
	視点3：地域	12
	（1）ユニバーサルデザインの視点に立った子育てのための環境づくり	
	（2）子育てに関する地域貢献活動への支援・奨励等	
6	おわりに	13
	【様式】 パパ/ママ子育て計画書	14

# 山形県教育委員会特定事業主行動計画

## 職員子育て支援プラン

### (後期計画)

～ 仕事と家庭生活の両立、みんなでサポート！ ～

#### 1 はじめに ～プランの背景とその目的～

年々深刻になる少子化の流れを変えるため、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。この法律を受け、県においては、平成17年6月に行政機関の立場から「やまがた子育て愛プラン（山形県次世代育成支援行動計画）」が策定され、県教育委員会においては、平成17年7月に事業主の立場から「職員子育て支援プラン～仕事と家庭生活の両立、みんなでサポート！～（特定事業主行動計画）（以下「前期プラン」という。）」を、それぞれ5カ年の計画として策定しました。

これまで、前期プランにおいては、「やまがた子育て愛プラン（山形県次世代育成支援行動計画）」に掲げた「産んでよし・育ててよし・産まれてよし山形」の実現を目指し、育児休業をはじめとする育児のための各種休暇・休業制度（以下「子育て休暇」という。）の取得促進など、様々な取組みを進めてきました。

その結果、前期プランの数値目標に掲げる女性職員の育児休業取得率については、毎年ほぼ100%となるとともに、男性についても、妻の出産時の休暇（分娩休暇）の取得率について、約80%に達するなど一定の成果を挙げることができました。その一方で、男性の育児休業は、総じて低い水準で推移し、引き続き課題となっています。

また、前期プランの期間中、国においては平成19年12月に、県においては平成20年12月にそれぞれワークライフバランス憲章が制定され、さらに県において平成22年3月に子育て基本条例が制定されるなど、子育て・家庭生活を重視・支援する社会的気運の高まりと同時に、育児短時間勤務制度の創設や育児休業の拡充など子育て・家庭生活と仕事との両立のための制度の整備・充実が図られてきています。

以上を踏まえて、平成22年4月からの5カ年において後期計画（以下「プラン」という。）を策定し、職場における対話を中心に据え、事業主（県教育委員会）と職員（個）とが一体となって、子育てや家庭生活における喜びを実感できるとともに、次世代の健やかな育成が図られるような職場環境づくりを目指していきます。

## 2 プランの基本的な考え方

### (1) 「やまがた子育て応援プラン」

次世代育成支援対策推進法に基づく都道府県行動計画（後期計画）である「やまがた子育て応援プラン」は、急速な少子化の進行や子どもを取り巻く環境の変化を踏まえ、子どもを産み育てることへの“不安感”と“負担感”を解消し、山形県に生まれ、たすべての子どもが健やかに育まれ、「子育てするなら山形県」を県民が実感できるように、計画的な施策の推進を図ることとしています。

「やまがた子育て応援プラン」では、

- ① 「子どもがひとりの人間として尊重され、夢と希望を持って成長できる社会」
  - ② 「子どもを産みたい、育てたいと思うすべての人が愛情と喜びを持って、安心して出産・子育てができる社会」
  - ③ 「子どもは「未来への希望」、「社会の宝」という思いを共有し、県民みんなが一体となって、子育て、子どもの育ちを応援する社会」
- の三つを、目指す社会像として掲げています。

### (2) 事業主としての役割

次世代育成を支援していくために、事業主には次のような役割が求められています。

- ① 仕事と生活の調和した社会の実現に向け、職場の意識や職場風土の改革とあわせ、働き方の改革に取り組むこと。
- ② 職員が子育てに伴う喜びや家庭生活の充実を実感できるように、子育て・家庭生活と仕事との両立ができる職場環境づくりを推進すること。
- ③ 県教育委員会の組織及び職員が地域社会の構成員として地域における子育て支援の取組みに参加・協力することについて配慮するなど、地域社会全体による次世代育成を積極的に支援すること。
- ④ 次世代育成支援を推進することにより、次代の社会の担い手である子どもの育成という将来的な効果だけでなく、子育てを通じて得た新たな視点を仕事に活かすことや、優秀な人材の確保や定着等のメリットも期待できることを認識し、主体的な取組みを推進すること。

### (3) プランの視点

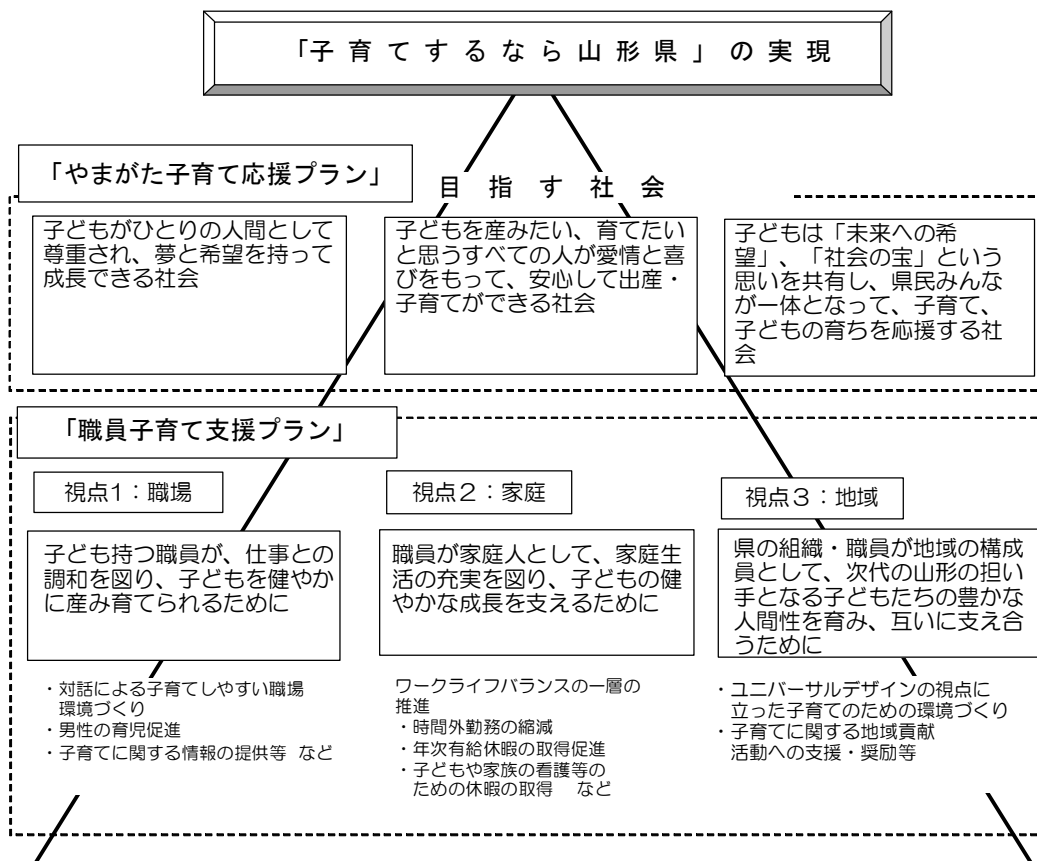
このプランは、事業主としての立場から「やまがた子育て応援プラン」を実現していくことを基本とし、職場・家庭・地域という3つの視点により、子育て・家庭生活と仕事との両立ができる職場環境づくりを積極的に推進していきます。

**視点1：職場** 子どもを持つ職員が、仕事との調和を図り、子どもを健やかに産み育てることができるような職場環境づくりを推進する

**視点2：家庭** 職員が家庭人として、子どもの健やかな成長を支え、家庭生活の充実を図ることができる取組みを推進する

**視点3：地域** 県・職員が地域の構成員として、子どもたちの豊かな人間性を育む地域における次世代育成の取組みに参加・協力することを推進する

図：「やまがた子育て応援プラン」と「職員子育て支援プラン」との関係



### 3 実施期間

このプランは、平成22年度から平成26年度までの5年間を実施期間とし、必要に応じて見直しを行います。

## 4 プランの実施にあたって

### (1) プランの対象

このプランは、県教育委員会事務局（本庁、教育事務所）、教育機関、県立の高等学校及び特別支援学校の職員を対象としています。

### (2) プランの推進体制

このプランを効果的に推進するために、各所属長が職場管理者として、計画の具体的な推進を図るとともに、本庁各課長、人事担当主幹等を構成員とした「特定事業主行動計画推進委員会」において、プラン内容の職員への周知及び円滑な実施に努めるほか、各所属におけるプランの推進状況の把握・取組み事例の収集・職員からのプランに対する意見の把握などを行い、必要に応じてプランの見直し等を行います。

### (3) 情報提供

管理職をはじめ職員全員に対して、このプランが策定されることとなった背景やプランの目的・内容について周知を図るとともに、次世代育成支援対策に関する説明会等を実施します。また、庁内イントラネット等を活用し、子育てに関する情報を提供します。

### (4) 計画の実施状況の公表

プランの実施状況、数値目標の達成状況等について、定期的にホームページへ掲載し公表します。

### (5) 職員一人ひとりによる取組み

このプランを実りあるものにするためには、職員一人ひとりがプランの趣旨を十分に理解し、具体的に取り組んでいくことが大切です。そのためには意識が伴わなければなりません。それぞれが子育てや家庭生活について改めて考えるとともに、主体的に行動しましょう。

- 各職場の管理監督者は、このプランの趣旨を踏まえ、自ら率先して職場の体制・環境づくりに努めていきましょう。
- 子育てをしている職員はもちろん全ての職員は、子育て・家庭生活と仕事との両立を図るべく自ら積極的に行動するとともに、職員同士の対話を通じてお互いの状況等を理解し、助け合うよう心がけましょう。

## 5 具体的な取組み

### 視点1：職場

子どもを持つ職員が、仕事との調和を図り、子どもを健やかに産み育てられるために

#### (1) 対話による子育てしやすい職場環境づくり

##### ① 子育て休暇の利用促進

- 育児をする職員は、出産予定日（出産日）を入力することで、子育て休暇の具体的な時期がひと目でわかる「パパ/ママ子育て計画書」を利用して子どもとのかかわりをイメージし、取得したい子育て休暇を明確にします。

その後所属長、上司、周囲の職員は、育児をする職員との対話により、速やかな業務分担の見直しや、臨時的任用等による代替職員の確保など、子育て休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めます。

なお、業務分担見直しにあたっては、特定の職員に負担が偏らないよう配慮します。

- 妊娠中や出産前後並びに子育て・家庭生活と仕事との両立のために取得可能な子育て休暇や休業時給付金制度等について、庁内イントラネットや各種会議等を通して周知を図ることにより、こうした休暇等を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

##### ② 妊娠・出産・産後の休暇等のための配慮

- VDT作業ガイドラインに基づき、妊娠中の職員に対し、母子の健康に留意する観点等から作業の軽減等に配慮をします。
- 妊娠中の女性職員の時間外勤務については、母性保護の観点等から十分な配慮をするとともに、妊娠中の配偶者を持つ男性職員の時間外勤務についても配慮に努めます。

##### ③ 休暇・休業中の配慮

- 産前産後休暇や育児休業中は職場から長期間離れているため、孤独に感じたり、職場復帰への不安を抱いたりしがちです。必要に応じて電子メールや文書等により職場の様子等について知らせるなど、出産、育児のために休んでいる職員の不安の解消や円滑な復帰の準備ができるように配慮します。

#### ④ 職場復帰後の配慮

- 職員が出産、育児のための休みから復帰した際には、同僚によるサポートや職場内研修（OJT）を実施するなど当該職員が円滑に復帰できるような職場環境づくりに配慮します。
- 育児の時間を確保しつつ仕事をしていくことにより、職業人としてのキャリア形成にも資することから、育児時間、育児短時間勤務制度、育児のための部分休業など、子育て・家庭生活と仕事との両立のための制度の利用促進に努めます。
- 育児時間、育児短時間勤務制度、育児のための部分休業を取得している職員が、円滑に業務に従事できるよう、各職場内での意思疎通や情報伝達が十分に図られるような職場環境づくりに努めます。
- 育児時間、育児短時間勤務制度、育児のための部分休業を取得している職員に対して、職員駐車場の利用制限について必要に応じて柔軟に対応します。
- 子どもの突然の体調不良等に対し職員が安心して休むことができる環境づくりのために各職場内の意思疎通や業務に関する情報の一層の共有に努めます。
- 育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について、適切に対応していきます。

また、教員についても、制度の趣旨に沿って配慮をしていきます。

職員は、育児休業の積極的な取得はもちろんのこと、育児短時間勤務制度など、長期間にわたる子育て・家庭生活と仕事との両立のための制度を積極的に利用しましょう。

#### (2) 男性の育児促進

- 「妻の育児にかかる負担の軽減」、「家族のかかわり・絆を深める」ため、「男性が育児のために休暇を取ること」が当たり前と思えるような職員の意識改革に努めます。
- 所属長は男性職員に子どもが生まれることが分かったら、パパ/ママ子育て計画書を活用し、所属長等との対話により男性職員の子育て休暇の取得・利用について推奨します。とりわけ男性職員の子育て休暇については、積極的な取得を呼びかけます。
- 出産する配偶者を支え、これからはじまる子育ての第一歩を踏みだすため、さらには男性職員の継続的な育児のきっかけになることも期待されることから、子どもの出生時に取得できる父親の休暇（妻の出産時の休暇（分娩休暇）、妻出産時の子育て休暇（男性の育児参加休暇））の積極的な取得を勧めます。

### (3) 子育てに関する情報の提供等

- 関係課と連携しながら県内の保育施設等に関する情報や子育てにおける悩みを相談できる窓口等の情報など、県民向けの子育てに関する情報について、庁内イントラネットにより提供します。
- 関係課と連携しながら男性の育児休業経験者の経験談や子育てに関する講演会を開催し、職員の子育てに関する意識啓発に努めます。

### (4) その他の環境整備

- 人事異動にあたっては、職員の子育て・家庭状況も含めた個人的な事情にもできる限り配慮します。
- 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等に対する見直しのきっかけ及び啓発のための取組みの充実を図るほか、職場にワークライフバランスが浸透するような取組みを推進していきます。
- 平成22年6月から、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の見直しにより、夫婦同時に、または配偶者の就業状態に関わらず育児休業を取得することができるための改正が予定されているところですが、県教育委員会においても速やかに対応していきます。

#### 【平成26年度までに達成を目指す目標】

◎ 妻出産時の子育て休暇（男性の育児参加休暇）の全員取得を目指します。

※ 妻の出産予定日の6週間前の日から出産の日後8週間を経過するまでの期間に5日以内

〈平成20年度における取得率〉

11.8%

◎ 男性職員の育児休業取得率が5%以上となることを目指します。

〈前期プラン開始の平成17年～平成20年における平均取得率〉

女性： 99.0%

男性： 1.4%

◎ 育児休業からの復帰後における育児支援制度の利用率が30%となることを目指します。

※育児支援制度 {

・ 育児短時間勤務	・ 部分休業
・ 育児時間	・ 時差出勤
・ 時間外勤務制限	・ 時間外勤務免除

〈平成20年度における状況〉

平成16年～平成20年度までの育休復帰者における平成20年度の育児支援制度利用率 15.6%

## 視点2：家庭

職員が家庭人として、家庭生活の充実を図り、子どもの健やかな成長を支えるために

※ 視点2については、教育委員会事務局、教育機関（県立学校を除く。）と県立学校とに分けて取り組むこととします。

### ★★★教育委員会事務局及び教育機関（県立学校を除く。）における取り組み★★★

#### （1） ワークライフバランスの一層の推進

##### ① 時間外勤務の縮減

- 時間外勤務の縮減にかかる取組みについて、子育て・家庭生活の充実と仕事との両立の観点から、教育庁“生き生き職場づくり”運動と連携しながら、「ノー残業デー」（毎週水・金曜日）や「家族団らんの日」（毎月19日）などこれまで定着してきている取組みの一層の推進を図ります。
- 職員の時間外勤務の取扱いを定めた「時間外勤務取扱要綱」の周知徹底を図ります。
- 子育て・家庭生活と仕事との両立のために、毎月19日から22日を「育児・家庭の日」とし、ノー残業デーなどの取組みとあわせて、職員が定時退庁できるような雰囲気づくりに努めます。
- 「長時間労働を行った職員に対する産業医による面接指導等実施要領」に基づき、産業医による面接指導等を実施します。

##### ② 年次有給休暇の取得促進

- 年次有給休暇の取得促進について、子育て・家庭生活の充実と仕事との両立の観点から、「年次有給休暇の取得促進について」（平成21年8月5日付け総務課長通知）による取組みの一層の推進を図ります。
- 家庭や学校、地域において子どもとふれあう機会を持つとともに、子どもの成長を実感したり子育ての喜びを再認識するため、子どもの学校行事、地域活動などの際に年次有給休暇を取得することを奨励します。
- 家族の絆を深め家庭生活を充実するとともに、家庭の大切さを再認識するため、結婚記念日、家族の誕生日などの際に年次有給休暇を取得することを奨励します。

## (2) 子どもや家族の看護等のための休暇の取得

- 職員の配偶者や一親等の親族等を看護するための休暇（いわゆる家族看護休暇）、子どもの健診・予防接種時の休暇（いわゆる子ども休暇）について、庁内イントラネットの活用や各種会議等を通して周知を図ることにより、各所属における休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

## (3) 子どもや家族とふれあう機会の充実

- 家族と一緒に参加が可能な福利厚生事業（レクリエーション等）について検討します。
- 関係課と連携しながら、児童福祉週間（5/5～5/11）に合わせて開催されるイベントをはじめ、子どもとふれあう各種イベントの情報を提供し、職員の積極的な参加を呼びかけます。
- 金曜日には、家族・友人、地域との関わりを持つ機会の充実が図られるよう定時退庁を促します。
- 山形子育て基本条例により設けられた毎月第3日曜日の「家庭の日」には、家族の語らいや親子のふれあいを積極的に行うよう呼びかけます。

子育てのためばかりではなく、それらも含めた家庭生活の充実や仕事との両立を図る観点から、また、心身の健康の維持という観点から、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得について、職場を挙げて取り組むことはもちろん、職員自身も心がけましょう。

## ★★★県立学校における取組み★★★

### (1) 多忙化解消

- 時間外勤務の縮減については、現在「ゆとり創造運動」により取組みを進めているところですが、子育て・家庭生活の充実と仕事との両立の観点からも、一層の推進を図ります。

#### 【ゆとり創造運動（多忙化解消）の概要】

- ・ 各学校において、重点取組事項を設定し、実情に応じた効果的な実施に努めます。
- ・ ゆとり創造デー（原則毎週水曜日）を設定し、定時退校を呼びかけます。
- ・ 各学校において、「進路指導」、「生徒指導」、「部活動」、「諸会議」などについて、必要性の見直しや効率化を進め、事務量の削減を図ります。

- 教員に時間外勤務を命じることのできる業務（限定4項目）について、引き続き周知徹底を図ります。
- 各学校において、効率化と多忙化解消の観点に立って、学校行事や会議、業務を見直すとともに、計画的に進めるよう努めます。特に、新たな行事等を行う場合は、既存の事業を見直し、多忙化に結びつかないよう、十分検討したうえで実施するようにしていきます。
- ゆとり創造デー（原則毎週水曜日）に職員室内での表示や声かけにより定時退校を促すとともに、多忙化解消に向けた意識づけを図ります。さらに、複数日のゆとり創造デー設定についても奨励します。
- 仕事と子育て・家庭生活の両立のために、各学校において、「育児・家庭の日」やゆとり創造ウィークを設定するなどにより、職員が定時退校できるような雰囲気づくりに努めます。
- 家族とともに過ごす機会を増やすため、土日や休日の部活動などについて、定期的な休止日を増やすようにしていきます。
- 事務作業の簡素・効率化を図るため、会議資料等の簡素化を進めるとともに、様式化や電子化などにより見直しを図ります。
- 「長時間労働を行った職員に対する面接指導等実施要領」に基づき、管理学校医による面接指導等を実施します。

## （２）年次有給休暇の取得促進

- 年次有給休暇の取得促進については、現在「ゆとり創造運動」により取組みを進めているところですが、子育て・家庭生活の充実と仕事との両立の観点からも、一層の推進を図ります。

### 【ゆとり創造運動（年次有給休暇の取得促進）の概要】

- ・ 所属長は、長期休業中を中心に、年休の取得を呼びかけるとともに、計画的なまとめ取りができるように努めます。
- ・ 所属長は、年次有給休暇取得促進のシンボル事業であるリフレッシュ年休の取得を対象職員に働きかけるとともに、リフレッシュ年休に該当しない年度においても、所属職員の心身のリフレッシュ、公務能率の向上を図るため、年次有給休暇の長期連続取得ができるように努めます。

- 連続した年次有給休暇が取得できるよう、夏期等の長期休業期間を取得奨励期間とし、職員への啓発を行うとともに、その期間中の学校行事や研修等について内容の精選に努めるなど、取得しやすい環境づくりを進めます。

- 家庭や学校、地域において子どもとふれあう機会を持つとともに、子どもの成長を実感したり子育ての喜びを再認識するため、子どもの学校行事、学校公開日などの際に年次有給休暇を取得することを奨励します。

### （3）子どもや家族の看護等のための休暇の取得

- 職員の配偶者や一親等の親族等を看護するための休暇（いわゆる家族看護休暇）、子どもの健診・予防接種時の休暇（いわゆる子ども休暇）について、各種会議等を通して周知を図ることにより、各所属における休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

### （4）子どもや家族とふれあう機会の充実

- 家族と一緒に参加が可能な福利厚生事業（レクリエーション等）の実施について検討します。
- 関係課と連携しながら、児童福祉週間（5/5～5/11）に合わせて開催されるイベントをはじめ、子どもとふれあう各種イベントの情報を提供し、職員の積極的な参加を呼びかけます。
- ゆとり創造デーには、家族・友人、地域との関わりを持つ機会の充実が図られるよう定時退庁を促します。
- 山形子育て基本条例により設けられた毎月第3日曜日の「家庭の日」には、家族の語らいや親子のふれあいを積極的に行うよう呼びかけます。

子育てのためばかりではなく、それらも含めた家庭生活の充実や仕事との両立を図る観点から、また、心身の健康の維持という観点から、多忙化解消や年次有給休暇の取得について、職場を挙げて取り組むことはもちろん、職員自身も心がけましょう。



### 視点3：地域

県教育委員会・職員が地域の構成員として、次代の山形の担い手となる子どもたちの豊かな人間性を育み、互いに支え合うために

#### (1) ユニバーサルデザインの視点に立った子育てのための環境づくり

- ユニバーサルデザインとは、「多くの人々が利用し易いデザイン」のことを言いますが、このプランにおいては、すべての人が子どもの育成に参画し易い環境をつくるための取組みとすることができます。例えば、子どもの授業参観等で来校する人の中には、妊娠中の母親、祖父母、障がい者、外国籍の方等いろいろな方々がいますが、その人たちが困らないように配慮するとともに、気兼ねなく来校できるような親切的な対応を職員一人ひとりが心掛けること、などが考えられます。このように多様で柔軟な考え方をもち取組むことが必要です

#### (2) 子育てに関する地域貢献活動への支援・奨励等

- 県内市町村や民間事業所の育児支援の取組みへの波及効果も念頭に、県教育委員会の一事業主としての取組みを対外的に発信します。  
また、県教育委員会も県内市町村や民間事業所の先進的取組事例を研究するなど相互に影響しあうことで、県全体の育児支援の一層の推進を図ります。
- 子どもが参加する地域活動に関して、指導の依頼、敷地や施設の提供等の協力要請があった場合は、積極的な対応に努めます。
- 山形県みんなで子育て応援団への参加など、子育てに関する地域貢献活動等に対する職員の積極的な参加を奨励します。
- 小中学校における特別授業や、子どもが参加する学習会などの行事において、職員の専門分野を活かした指導を要請された場合は、その積極的な参加を奨励します。
- 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、交通安全に十分留意するよう職員に周知徹底するとともに、地域住民等の防犯活動や少年非行防止活動などへの職員の積極的な参加を奨励します。

## 6 おわりに

このプランは、これまでの5年間の取組みや社会情勢の変化を踏まえ、引き続き職員が仕事と子育て・家庭生活の調和を図り、仕事、家庭ともに生き活きと活動していくための環境づくりを推進し、健やかな次世代の育成を支援するために策定したものです。このプランが着実に実施されるためには、男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育てられることの大切さを認識することが必要となります。

次世代育成の取組みについて、職員一人ひとりが自分自身に関わることとして捉えるとともに、このプランの実施について、親として、家庭生活を営む者として、そして地域住民のひとりとして、積極的に取り組んでいきましょう。

