

# 仕事と子育ての両立支援のための新潟県教育委員会 特定事業主行動計画

平成17年3月25日  
新潟県教育委員会  
平成20年12月25日一部改正

## 1 計画策定に当たって（策定の背景及び趣旨）

急速な少子化の進行やライフスタイルの多様化による家庭環境の変化のもと、国、地方公共団体、企業等が一体となって、総合的な少子化対策を推進するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代支援法」という。）が施行されました。

当県における状況は、合計特殊出生率（1人の女性が生涯に産むと考えられる子供の数）は、平成15年では全国平均の「1.29」に対し「1.34」と上回っているものの、全国と同様に減少傾向が続いており少子化に歯止めがかからない状況にあります。

一方、女性の社会への進出や活躍が増しており、当県の女性の就業の状況は、雇用者※は平成2年の「377,542人」から平成12年の「416,937人」に、また、役員は平成2年の「13,790人」から平成12年の「16,687人」（いずれも国勢調査）に、ともに増加しています。

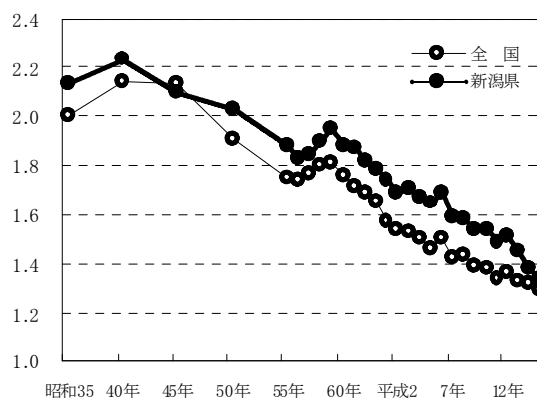
また、県教育委員会においても、女性教職員数は平成6年の「1,641人」から平成16年の「2,038人」に、女性比率は「26.1%」から「34.9%」に、いずれも増加しています。

こうした中、旧来からの「夫は働き、妻は家庭」との考えは変わりつつありますが、夫婦が共に働き、家事・子育ても分担できるような環境づくりをより一層進めていく必要があることから、県教育委員会としても、この趣旨に沿って、次世代支援法に基づき、本計画を策定するものです。

また、県教育委員会が、策定する本計画のほかに、県では地域社会全体で、子どもを取り巻く様々な分野の施策を総合的に推進するための地域行動計画となる「新潟県次世代育成支援行動計画」を平成17年2月に策定しています。

県教育委員会は、これらの計画に基づき、仕事と子育ての両立支援を積極的に推進する立場から、【子供を産みやすい】【育てやすい】そして【仕事との両立ができる】職場づくりに努めていきます。

合計特殊出生率



資料：厚生労働省「人口動態統計」

※雇用者：会社員・公務員・団体職員・個人商店の従業員など、会社・団体・個人や官公庁に雇用されている人

## 2 計画策定の取組状況

今回の行動計画の策定に当たっては、県の各任命権者が一体となり、連携のもと進めていくことが実効性のある計画の策定につながることから、各任命権者の人事担当課長で構成する「次世代育成支援対策特定事業主行動計画策定担当課長会議」に参画するとともに、県教育委員会内部に、教職員の人事、サービスの担当課である総務課、義務教育課及び高等学校教育課の各課長で構成する担当課長会議を設置し、行動計画の策定にあたりました。

また、教職員の仕事と子育ての両立等に対する意識及び実態を把握するため、平成16年12月に、職員アンケート調査を実施し、2,249人の回答結果を本計画に反映させています。

この他、育児休業や出産・育児に係る特別休暇等の取得状況について調査を行い、目標設定の参考としました。

## 3 計画期間

次世代支援法は、平成27年3月31日までの時限法となっていますが、今後の経済社会環境の変化や、計画の進捗や目標の達成状況を確認しながら進めることが効果的であることから、本計画の期間は平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間としています。

## 4 達成目標

行動計画の実施に当たっては、取り組みの効果・達成状況がわかるように目標を設定することとしました。今後の取り組みの視点として、

- 出産・育児に関する諸制度の周知・啓発
- 休暇・休業が取得しやすい環境整備、気運醸成
- 正規の勤務時間を超えた在校時間の短縮（教育職員以外の職員については、時間外勤務の縮減）

を3つの柱とし、このうち年次毎に把握が可能で数値として客観的に見ることができる項目を基本に目標を設定しました。

### (1) 出産・育児に関する諸制度の周知・啓発

【指 標】	出産・育児に関する諸制度の認知度
【数値目標】	100% （平成16年度実績 38～92%）
【達成年度】	平成21年度

職員アンケートの結果では、休暇や給付等の制度に対する認知度について、「よく知っている」または「聞いたことがある」と答えた者の割合が38～92%とまだ高いとは言えず、さらに「よく知っている」と答えた者の割合は、もっとも低い項目で11%（妊婦の休息又は補食のための職専免；男性）、高い項目でも60%（共済組合等からの出産費等への給付；男性）にとどまっています。

また、全般的に女性に比べて男性の方が認知度が低く、今後、これら諸制度の周知・啓発を図り、制度を知らないことによる、出産・育児に対する不安・障壁を取り除いていく必要があります。

## (2) 休暇・休業が取得しやすい環境整備、気運醸成

### ① 年次有給休暇

【指 標】	平均使用日数
【数値目標】	15日以上（平成15年実績 12.4日）
【達成年度】	平成21年度

年次有給休暇を利用して、「夫婦での出産・子育て時間の共有」、「授業参観など学校行事への参加」など、出産や育児のための年次有給休暇の取得を促進します。

年次有給休暇は1年ごとに20日（一部職員を除く。）付与されるもので、出来る限り取得することが望ましいものですが、当面の目標として、15日以上とします。

### ② 妻の出産休暇

【指 標】	取得率（取得者／対象者）
【数値目標】	100%（平成15年度実績 2.3日、76%）
【達成年度】	平成21年度

配偶者が出産する場合、対象となる全ての男性教職員が取得するような職場環境づくりに努めます。

### ③ 家族看護休暇

【指 標】	取得率（取得者／対象者）
【数値目標】	100%（取得を希望する教職員全員）
【達成年度】	平成21年度

平成16年度から新設された休暇であり、制度を周知するとともに、子どもが負傷あるいは疾病するなどして取得事由に該当した場合は、すべての教職員が取得できるような職場環境づくりに努めます。

#### ④ 育児休業

【指 標】	取得率（取得者／対象者）
【数値目標】	女性：現行の水準維持（95～100%）、男性：5% （平成15年度実績 女性：100.0%、男性：0.5%）
【達成年度】	平成21年度

育児休業や部分休業について、取得を希望する教職員がためらいを感じることなく取得できるような職場環境づくりに努めます。

特に男性教職員については、職員アンケートで「業務が繁忙で職場に迷惑をかけるため」を育児休業を取得しなかった理由として挙げている場合もあり、例えば長期間でなくとも、産後休暇期間中の取得や夫婦で交互に取得することも可能であることなど、制度の周知を図り、柔軟な取得を促進します。

また、育児休業のほか、部分休業による短時間での取得についても、併せて周知を図ります。

なお、数値目標については、平成16年6月に国で決定された「少子化社会対策大綱」では、社会全体での目標値として女性80%、男性10%とされているところですが、本計画では、計画期間中での目標値として男性教職員については5%とします。女性教職員については、これまでもほぼ100%の率で推移してきていることから、現行の水準を維持することとします。

#### ⑤ 男性職員の育児参加（新規）

【指 標】	取得率（取得者／対象者）
【数値目標】	25%
【達成年度】	平成21年度

民間企業では、短期有給の育児休業制度を導入して、育児休業と合わせたものを男性の育児参加の指標とする傾向にあります。県も平成18年4月に、男性職員の育児休暇制度を新設したことから、短期間でも男性職員が育児に参加できる職場環境づくりのため、育児休業、育児休暇及び男性職員の育児参加休暇のいずれかを取得した職員の割合を表す指標（男性職員の育児参加）を創設し、その目標値を25%以上とします。

### (3) 時間外勤務の縮減 [本庁]

【指 標】 本庁で勤務する職員のうち、年間時間外勤務時間が360時間を超える職員の割合

【数値目標】 20%以下 (平成15年度実績 30.1%)

【達成年度】 平成21年度

時間外勤務の上限の目安時間を360時間と定め、時間外勤務の縮減に努めていますが、平成15年度実績では本庁で勤務する職員のうち、約3割の職員が360時間を超えている状況にあることから、引き続き時間外勤務の縮減に努めます。

また、時間外勤務の命令に当たっては、それぞれの職員の健康状態や家庭事情等に応じて必要な配慮を行うよう努めます。

## 5 具体的な取組内容

### (1) 既存制度の周知・啓発

#### ◇教職員向け休暇・給付等の制度・手続を解説した啓発資料の作成

出産・育児に関する特別休暇や出産費に対する給付などの経済的支援の制度について体系的にまとめ、教職員に配布することにより周知を図ります。

#### ◇ホームページや職員ポータルを利用した情報提供

上記制度解説のほか、手続きのための様式等について、教育庁や公立学校共済組合のホームページ又は職員ポータルを利用して、最新の情報をデータで提供し、周知を行うとともに利便性の向上を図ります。

### (2) 休暇等の取得の促進

#### ◇所属長あて利用促進通知

これまでもゴールデンウィークやお盆の時期については、年次有給休暇を利用した連続休暇の取得を促しているところですが、これに加え男性教職員については妻の出産休暇と併せて年次有給休暇を取得したり、授業参観への出席など子育てに積極的に年次有給休暇を取得するよう意識啓発を図ります。

#### ◇休暇等の使用計画表の年間を通じた利用

これまで7月～9月の夏季休暇取得期間に年次有給休暇の取得促進等のために活用していた「年次有給休暇等使用計画表」を、年間を通じて活用することにより、休暇の取りやすい職場雰囲気醸成に努めます。

特に教育職員については、アンケート結果でも、年次有給休暇にためらいを感じる理由として、「周りの教職員や児童生徒に迷惑がかかると感じる」ことを挙げる割合が最も高いことから、当該計画表の活用により、授業の振り替えや授業の代行がしやすい環境を整備し、休暇取得の促進を図ります。

#### ◇長期休業日中における連続休暇の促進〔教育職員〕

長期休業日（学校教育法施行令第29条に規定する休業日をいう。）中は、計画的な休暇の取得が比較的容易な期間であることから、上記「年次有給休暇等使用計画表」の活用により、連続休暇の取得を推進します。

特に、子育て中の教職員については、子供も家庭を中心に生活する期間であることから、子供とじっくり触れ合う絶好の機会であるので、積極的に休暇を取得するよう意識啓発を図ります。

### (3) 職場環境の整備

#### ◇新たな休暇等の制度導入の検討

##### ・早出遅出勤務

国では、平成16年12月28日公布の人事院規則において、職業生活と家庭生活の両立支援を目的として上記の制度を導入することとしました。

県教育委員会においても、本計画をより実効性のあるものとするため、上記制度の導入の可否について検討を行います。

#### ◇教職員の健康管理の徹底

継続的に教職員の健康状態を把握し、疾病の予防と早期発見、早期治療に資するため、定期健康診断や人間ドックを実施するとともに、健康診断等の結果を活用した個別の健康相談や職場における健康教育を実施することにより、教職員の健康保持、増進を図ります。

#### ◇妊娠中及び出産後における配慮

母性保護の見地から、妊産婦本人からの請求により深夜勤務及び時間外勤務が免除され、また、小学校就学前の子の養育のためにはこれらが制限されることについて、制度の周知・徹底を図ります。

#### ◇セクハラ防止

男性及び女性教職員がそれぞれ対等なパートナーとして職務に従事できるように、管理者に対する意識啓発・注意喚起を行うとともに、相談窓口の周知に努めます。

#### (4) 悩み相談の場の提供

##### ◇相談窓口・健康相談ダイヤルの利活用

公立学校共済組合が行っているメンタルヘルス相談あるいは24時間・年中無休・無料で実施している「教職員健康相談24」を通じて、出産や子育てに関する不安・障壁や仕事と子育ての両立に際してのストレス・悩み等が解消できるよう、制度の周知及び利活用を推進します。

#### (5) 正規の勤務時間を超えた在校時間の短縮対策〔教育職員〕

県立学校では、部活動の指導や担当教科の研究などにより、正規の勤務時間を超えて在校している実態が見受けられます。

教職員の健康管理や育児への積極的な参加の時間を確保する観点から、在校時間の短縮に向けて、以下の取り組みを進めます。

##### ◇業務の簡素化・効率化と適正配分

アンケート結果でも、在校時間の短縮対策として、「業務の簡素化、効率化」「適正な業務の配分」を挙げる割合が最も高いことから、これまで以上に業務の精選や簡素化・効率化に努めるよう管理職員に対する指導を行うほか、本庁においても各学校に依頼する調査・統計等について、精選・簡素化を図ります。

また、学校業務が特定の教職員に偏ることなく、各教職員の事情等を考慮した上で、できるだけ均等に配分することや適材適所の配置について管理職員に対する指導を徹底します。

##### ◇運動部活動の活動時間の適正化

教職員の健康や育児への参加に支障が生じるような長時間に及ぶ活動にならないよう、個々の教職員の自己管理の他、教職員相互の連携、補完ができる職場作りに努めます。

## (6) 時間外勤務縮減対策〔本庁〕

職員の健康管理の観点や男性職員の育児への積極的な参加や家事の分担など家庭での時間を確保するため、より一層の時間外勤務の縮減に向けて、以下のような取り組みを進めます。

### ◇定時退庁日（完全、所属独自、個人別）の徹底

全庁一斉の定時退庁日のほか、月1日の所属独自の定時退庁日の設定、個人毎の定時退庁日（家族の誕生日等）の設定などにより、退庁しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

### ◇子の養育を行う職員に対する配慮

時間外勤務の命令に当たっては、職員の健康状態や家庭事情等に応じて必要な配慮を行うよう努めます。

なお、小学校就学前の子の養育を行う職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限を請求することができることから、制度の周知と活用の促進に努めます。

### ◇業務の簡素化・効率化と適正配分

これまで以上に事務の簡素化・効率化に努めるほか、必要に応じ所属内での業務の再配分や教育庁内の他所属職員の兼務等による業務支援を行うなど、迅速かつ的確な人事配置を行い、業務量の調整を図ります。

また、相当の期間継続して長時間の時間外勤務を要する職員に対しては、職員の意向を踏まえたうえで「遅出勤務」を活用するなど、職員の健康の保持に努めます。

### ◇時間外勤務縮減強調月間の設定、広報・啓発

毎年9月1日から9月30日までを強調月間として、縮減対策に重点的に取り組みます。

### ◇長時間時間外勤務発生所属に対する個別ヒアリング

特に長時間の時間外勤務を行った職員がいる所属については、個別にヒアリングを行い、現状及び対応状況を調査し、必要に応じ業務分担の見直しや人員配置等の対策を講じます。

## (7) 管理者に対する研修

### ◇管理者研修における人事管理・労務管理の徹底

業務を管理・監督する職員に対して、管理者研修で本計画についての理解を促し、管理・監督者として必要な知識・能力の習得に努めます。

## (8) 人事面での配慮

### ◇家庭事情等を考慮した人事配置

人事配置に当たっては、人事異動調査票（職員調書）や所属でのヒアリングを行い、引き続き結婚や育児など教職員の家庭事情等にも配慮します。

### ◇育児休業等に伴う代替職員の原則配置

職員アンケートの結果では、育児休業を取得する際に障害となった事項として、「経済的に厳しくなること」（53.0%）の次に「業務への支障を懸念」（38.3%）が挙げられており、この懸念への対応として、これまでと同様に、代替職員の配置など必要な措置を講じることとします。

## 6 計画の推進体制

### (1) 目標達成状況の把握

目標の達成状況の確認については、休業や休暇等の取得状況について、毎年度調査を行的確な把握に努めます。

### (2) 職員アンケート調査の実施

今後の目標の達成状況の確認及び計画の見直しに当たっては、上記調査結果のほか、随時、教職員の意識及び実態をアンケート調査により把握し、計画に反映させていくこととします。

※参考 職員アンケート集計結果 . . . 別添