

第3期和歌山県教育委員会子育て支援行動計画（前期計画）

1、はじめに

平成17年4月に次世代育成支援対策推進法が施行され、和歌山県教育委員会は平成17年度から平成26年度までの10年間を計画期間とする「和歌山県教育委員会子育て支援行動計画」及び平成27年度から令和6年度までの10年間の「第2期和歌山県教育委員会子育て支援行動計画」を策定し、職員が安心して仕事をしながら子どもを生み、育てることができる職場環境づくりを推進してきました。

こうした中、計画に基づく子育て支援の取組を実施することにより、男性の育児休業等取得率の上昇などに一定の成果を挙げてきたところですが、男女がともに育児休業等を利用し、育児期にキャリア形成と育児とを両立できる働き方が可能となるような職場環境への課題は依然残されていることから、取組を更に充実していく必要があります。

職員一人ひとりが次世代を担うかけがえのない和歌山の子どもたちを育てていくという気持ちを持つとともに、生き生きと働き、また、結婚、出産、子育ての希望を実現することができる職場環境づくりに、より一層取り組んでいきます。

2、計画の期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から令和6年度までの時限立法でありましたが、令和7年度から令和16年度まで期間が10年間延長されています。本計画は、延長された期間の前半にあたる令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間です。

3、計画の対象

本計画は、県教育委員会事務局及び県立の学校以外の教育機関の職員（以下「事務局等職員」という。）並びに県立学校の教職員（以下「教職員」という。）を対象とします。

4、計画の策定及び推進体制

本計画の策定に当たり、令和7年1月に、事務局等職員の全員と県立学校の約3分の1に当たる教職員を対象に「計画策定に関するアンケート調査」を実施し、事務局等職員で167名、教職員で409名から回答を得ました。

本計画は、調査結果及び令和2年度から令和6年度までの計画の進捗状況を踏まえ、和歌山県教育委員会子育て支援行動計画策定・推進委員会（以下「計画策定・推進委員会」という。）において策定したものです。

なお、計画策定・推進委員会では、計画の進捗状況について点検を行い、計画の推進を図っていきます。

5、計画の実施状況の公表について

本計画に基づく措置の実施状況については、毎年度公表します。

6、具体的な目標

次に掲げる目標項目のほとんどは、事務局等職員と教職員の双方を対象としたものですが、どちらか一方のみを対象とする場合は、その項目の末に【 】で対象を示しました。

1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

今回実施したアンケートにおいて、日常生活における「仕事」「家庭生活」「個人の生活等」の優先度について、希望に最も近いものとして、「仕事と家庭生活をともに優先」、次に「家庭生活と個人の生活等をともに優先」という回答が多くなりました。

しかし、現状は「仕事を優先」という回答が最も多く、希望と現実にギャップが生じています。

このような状況を改善するためには、職員一人ひとりが、仕事と生活の調和を意識しながら日頃の業務に取り組むことが大切です。全職員が、仕事だけでなく家庭や個人の生活においても充実した時間を持てるよう、次に掲げるような取組について、より一層の推進に努めます。

●取組事例●

管理職を含めた職場全体の意識改革
健康で豊かな生活のための時間の確保
（超過勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進等）
多様な働き方の選択
（育児休業、部分休業、育児短時間勤務、早出遅出勤務等）

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実現した社会とは、

「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」

（平成19年制定「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」より）

2 妊娠中、出産後及び子育てを行う女性職員への配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等や、子育て中に利用できる休暇等の制度をより一層活用促進するため、周知徹底を図ります。

●周知を行う制度●

妊娠中の通勤緩和に係る休暇、妊娠・産後の保健指導等に係る休暇
つわり休暇、産前産後休暇
妊娠中の休息・補食のための職務専念義務免除
妊娠中及び産後1年を経過していない職員の深夜及び時間外業務の制限
育児時間休暇、子の看護休暇、早出遅出勤務（親の介護のためにも取得可能）
育児短時間勤務、育児休業、育児部分休業

② 経済的支援措置に関して、周知徹底を図ります。

●周知を行う措置●

〔 公立学校共済組合による出産費用の給付・育児休業手当・掛金の免除等
教育互助会による出産費用の給付・育児休業手当・掛金の免除等

③ 妊娠中、出産後及び子育てを行う女性職員の健康や安全に関して業務分担等の配慮を行う等、女性職員の活躍推進に努めます。

3 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

① 配偶者の出産休暇等制度の周知徹底を図るとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

●周知を行う制度●

〔 配偶者の出産休暇、育児参加休暇
育児時間休暇、子の看護休暇、早出遅出勤務（親の介護のためにも取得可能）
育児短時間勤務、育児休業、育児部分休業

② こどもの出生時前後の連続した5日以上の子育て目的の休暇の取得（配偶者の出産休暇、育児参加休暇等の特別休暇と年次有給休暇を合わせて取得）を推進します。

③ こどもの出生後1年以内における合計1か月以上の休業・休暇の取得を推進します。

4 育児休業等を取得しやすい環境の整備

(1) 育児休業等へのフォロー

- ① 全職員に対し、制度等の周知徹底を図ります。
- ② 妊娠（配偶者の妊娠を含む。）を申し出た職員に対し、個別に育児休業等制度や手続きの紹介を行います。
- ③ 所属長の研修会や校長会等において、育児休業等制度の説明を行い、理解の促進に努めます。

- ④ 公立学校共済組合が行う育児や母子保健等に関する電話相談や、心の健康管理を支援することを目的とした面接カウンセリングについて、周知徹底を図ります。
- ⑤ 育児休業中の職員に対し、希望に応じて、広報誌等文書の送付等による情報提供を行います。
- ⑥ 職員が育児休業等を取得した際は、任期付採用や臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

(2) 男性の育児休業等の取得促進

男性の育児休業等の取得促進に繋がる情報等を、所属長の研修会や校長会において周知します。

◆ 以上のような取組を通じて、次のとおり数値目標を設定し、目標達成を目指します。

- ① 育児休業の取得率
令和 11 年度までに男女ともに 100%とします。
【現状（令和 5 年度）】
事務局等職員：男性 28.6% 女性 100% 教職員：男性 26.9% 女性 100%
- ② 男性の育児休業取得期間
令和 11 年度までに平均日数を 2 か月以上とします。
【現状（令和 5 年度）】事務局等職員：45.6 日 教職員：185.7 日
- ③ 男性の育児関連休暇等取得率
令和 11 年度までにこどもの出生時前後の休暇の取得を 75%以上とします。
【現状（令和 5 年度）】事務局等職員：100% 教職員：68.7%

5 超過勤務等の縮減

- ① 文書の配付等により、超過勤務の事前命令の徹底と縮減を奨励します。
- ② 毎週金曜日に実施している（所属により曜日が異なります。）定時終業日について、庁内メール等による周知徹底を行う等、定時終業ができる環境づくりに努めます。
- ③ 定時終業日とは別に、各所属でノー残業デーを毎月 1 日以上設ける等の取組を行い、周知徹底を図ることで、超過勤務の一層の縮減に努めます。
- ④ 小学校就学始期に達するまでのこどものいる職員に対して、仕事と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。
- ⑤ 毎月 19 日を「育児の日」とし、職員が家庭での育児に参加できるように、定時退庁を奨励します。
- ⑥ 各職員の効率的な職務の遂行について、所属において適切な指導を図ります。
- ⑦ 新たな事業・行事の実施については、効果や必要性等について十分検討するとともに、既存の事業・行事の見直しを図りながら進めます。
- ⑧ 会議・打合せの内容を精査するとともに、資料の事前配付や電子メールの活用等による効率化の工夫を行います。
- ⑨ 定時終業ができない職員が多い部署を人事担当課が把握し、所属への指導を行います。

- ⑩ 災害等避けることのできない事由等以外によって、月 45 時間を超える超過勤務を命じた所属長には、理由書の提出を求めるとともに、ヒアリングを行ってその削減を図ります。
- ⑪ 人員の適正配置をより一層進めます。

◆以上のような取組を通じて、次のとおり数値目標を設定し、目標達成を目指します。

- ・一人当たりの平均超過勤務時間（管理職を除く全職員）

令和 11 年度までに教育委員会事務局で月 8 時間以下、県立の学校以外の教育機関で 4 時間以下、県立学校で 30 時間以下にします。

【現状（令和 5 年度）】

教育委員会事務局：8.7 時間 県立の学校以外の教育機関：4.5 時間 教職員：34 時間

6 年次有給休暇の取得促進

- ① 職員が計画的に年次有給休暇を取得できるよう所属における指導に努め、職場の意識改革を図ります。
- ② 1 日単位の休暇取得が困難な場合は、半日単位、時間単位での休暇の取得促進を図ります。
- ③
 - ・夏季期間（6 月～10 月）中に「ホリデープラン」を利用して、4 日間以上の年次有給休暇の取得促進を図ります。【事務局等職員】
 - ・夏季休業中に「ホリデープラン」を利用して、年次有給休暇の取得促進を図ります。【教職員】

※「ホリデープラン」とは、
夏季期間（夏季休業中）に、積極的な年次有給休暇の取得を奨励する取組です。

- ④ ゴールデンウィーク期間、年末年始等における連続休暇の取得促進を図ります。
- ⑤ 家族とのふれあいを大切にするため、次のような場合の年次有給休暇の取得を奨励します。

●取得奨励事例●

こどもの春休み・夏休み・冬休み中
こどもの学校行事がある日
毎月 19 日の「育児の日」
本人や家族の誕生日・結婚記念日等
祝日がない月
プロジェクト終了時など、業務に区切りができたとき

- ⑥ リフレッシュ休暇の取得促進を図ります。
- ⑦ お盆の期間においては、会議を自粛するなど、休暇の取得促進に努めます。

◆以上のような取組を通じて、次のとおり数値目標を設定し、目標達成を目指します。

- ・年次有給休暇の平均取得日数

令和 11 年度までに年 15 日以上とします。

【現状（令和 5 年度）】事務局等職員：11.8 日 教職員：13.8 日

7 休暇制度の充実について

子育てに従事しやすい環境整備につながる制度の創設や現行休暇制度の見直しについて、今後も引き続き関係機関との協議を進めます。

8 こども・子育てに関する地域貢献活動

- ① ボランティアに係る特別休暇制度について周知徹底を図り、職員の参加を支援します。
- ② 地域の子育て支援等につながる各種学習会等を開催し、その講師として、職員の積極的な参加を支援します。

9 その他

- ① 人事異動に当たっては、職員の意思を尊重し、特に、夫婦共働き家庭等については、子育ての状況等に配慮します。
- ② 仕事と生活の調和の推進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た主体的な行動について、人事評価への反映の在り方を検討します。
- ③ 本計画については、毎年度進捗状況を確認し、必要に応じて内容の見直しを行います。

職員の皆さんへ

ハンドブックや通知される文書等で休暇等の内容を確認して、制度を把握しましょう。