

# 平成22年度 和歌山県教育委員会特定事業主行動計画実施状況報告

和歌山県特定事業主行動計画(和歌山県教育委員会子育て支援行動計画)とは、平成15年7月制定の次世代育成支援対策推進法に基づき、和歌山県教育委員会が事業主として職員の子育て支援のために策定した行動計画です。

この行動計画に沿って様々な施策に取り組むことにより、全ての職員がワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)をより一層推進し、相互に支え合い、男女がともに子育ての喜びや楽しさを分かち合っ、次世代を担う子供を養育することができる明るい職場環境を、引き続きつくりたいと考えています。

今回の報告は、この行動計画に基づいて平成22年度に実施した取組状況を公表するものです。

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。以下の表には、左側に和歌山県教育委員会子育て支援行動計画の項目、右側にその項目に対する平成22年度中の取組を記入しました。

該当項目(計画内容)	平成22年度中の取組
<p><b>(1) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進</b></p> <p>今回のアンケート調査結果で、希望に最も近いものとして、事務局等職員と教職員とも約7割の人が、「家庭生活」、「仕事と家庭生活」、「仕事と家庭生活と個人の生活等」を優先したいとしています。</p> <p>しかし、現状は、事務局等職員で約5割、教職員で約6割の人が「仕事」を優先となっており、希望と現実にギャップがあります。</p> <p>職員一人ひとりが、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過ごすためには、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必要です。</p> <p>そのために、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場の意識改革</li> <li>・ 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)</li> <li>・ 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)についての取組や制度を周知徹底し、仕事と生活の調和の実現に向けて、より一層の推進に努めます。</li> </ul> <p>○ 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)</p>	<p>ワーク・ライフ・バランスについて、各所属の副課長等を対象とした研修会において説明を行った。</p> <p>年次有給休暇の取得促進等に関する報告書において、方針及び計画を立案するよう各所属に促すこと等により、職場の意識改革に努めた。</p>
<p><b>(2) 妊娠中及び出産後における配慮</b></p> <p>ア 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の制度について、周知徹底を図ります。</p> <p>〈周知を行う制度〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性職員の出産に係る産前産後の特別休暇</li> <li>・ 妊娠中及び産後1年を経過していない女性職員(以下「妊産婦」という。)の深夜及び時間外業務の制限</li> <li>・ 妊産婦に係る保健指導及び健康診査に係る特別休暇</li> <li>・ 妊娠中の女性職員の通勤緩和に係る特別休暇</li> <li>・ 妊娠中の女性職員のつわりに係る特別休暇</li> <li>・ 生後3年に達しない子を育てるための特別休暇</li> <li>・ 妊娠中の女性職員が健康保持のため休息し、又は補食する場合の職務専念義務免除</li> </ul> <p>イ 公立学校共済組合及び教育互助会による出産費用の給付、育児休業手当、掛金の免除等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。</p> <p>ウ 妊娠中の女性職員の健康や安全に関し、業務分担の配慮を行います。</p>	<p>ア 各所属の副課長等を対象に研修会を実施し、周知を行った。</p> <p>毎月第1水曜日に、ノー残業デーの周知とともに、和歌山県教育委員会子育て支援行動計画及び当該計画に関する制度について説明を行った。【事務局等職員】</p> <p>イ 広報紙及びホームページ等に登載し、周知徹底を図った。</p> <p>ウ 妊娠中の女性職員の健康や安全に支障をきたす場合は、妊娠中の職員が所属している所属の長に対して、業務分担等の配慮をするよう推進している。</p>

該当項目(計画内容)	平成22年度中の取組
<p>(3) 子供の出生時における父親の休暇等取得の促進</p> <p>ア 配偶者の出産に関する特別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。</p> <p>〈周知を行う制度〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 配偶者の出産に係る特別休暇</li> <li>・ 配偶者の産前産後期間において、出産に係る子又は小学校就学前の子を養育するための特別休暇(育児参加休暇)</li> <li>・ 生後3年に達しない子を育てるための特別休暇(育児時間休暇)</li> <li>・ 育児休業、部分休業、育児短時間勤務、早出遅出勤務</li> </ul> <p>イ 子供の出生時に連続した休暇の取得(配偶者の出産に係る特別休暇、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。</p>	<p>ア 研修会や庁内メールにより、配偶者の出産に係る特別休暇制度の周知を行った。</p> <p>イ 各所属の副課長等を対象に研修会を実施し、左記の休暇取得について奨励した。</p>
<p>(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備</p> <p>ア 育児休業、部分休業、育児短時間勤務及び早出遅出勤務に関する制度の周知徹底を図ります。</p> <p>イ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度、手続について説明を行います。</p> <p>ウ 所属長の研修会や校長会等において、育児休業制度等の説明を行い理解の促進に努めます。</p> <p>エ 人員配置等によって、育児休業中等の職員の業務を遂行することが困難なときは、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。</p> <p>オ 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。</p> <p>カ 育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるための研修等の実施について、検討します。</p> <p>キ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援するため、育児休業中の職員に対し、本人の希望に応じて、広報誌等の文書の送付等を行います。</p>	<p>ア 各所属の副課長等を対象に研修会及び庁内メールにより、周知を行った。</p> <p>イ 妊娠を申し出た職員に対して、個別に育児休業等の制度や手続きについて説明を行う体制を整えた。</p> <p>ウ 各所属の副課長等を対象に研修会を実施し、周知を行った。</p> <p>エ 平成22年度中に育児休業を取得した職員の代替要員として、臨時的任用職員を採用した。</p> <p>オ 広報誌及びホームページ等に掲載し、周知徹底を図った。</p> <p>カ 育児休業を取得後、復帰した職員に対しての研修等を随時行う体制を整えた。</p> <p>キ 職員の円滑な職場復帰を支援するため、本人の希望に応じて、広報誌等を送付する体制を整えた。</p>
<p>(5) 子供の看護を行うための特別休暇の取得促進</p> <p>中学校就学前の子(障害を有する場合にあっては、中学校、中等教育学校の前期課程又は特別支援学校の中学部の全課程を修了するまでの子)の看護に関する特別休暇の制度について周知徹底を図るとともに、希望する職員が取得しやすい環境の整備に努めます。</p> <p>以上のような取組を通じて、平成26年度までに育児休業等の取得率を、</p> <p>男性 80.0%(子供の生まれる前後の育児休業的な休暇の取得率を含む。)</p> <p>女性 99.0%</p> <p>とすることを目指します。</p>	<p>子の看護に係る特別休暇について、各所属に休暇等制度一覧を配布することにより周知を行い、休暇を取得しやすい環境づくりを推進した。</p> <p>&lt;平成22年度の育児休業等取得率&gt;</p> <p>【事務局等職員】男性0%、女性100%</p> <p>【教職員】男性0%、女性100%</p>

該当項目(計画内容)	平成22年度中の取組
<p><b>(6) 超過勤務等の縮減</b></p> <p>ア 文書の配布等により、超過勤務の事前命令の徹底と縮減を奨励します。</p> <p>イ 毎週水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、放送や電子メール等による周知徹底を図ります。</p> <p>ウ 定時終業日とは別に、各所属内でノー残業デーを毎月1日以上設ける等の取組を行い、超過勤務の一層の縮減に努めます。</p> <p>エ 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。</p> <p>オ 各職員の効率的な職務の遂行について、所属における適切な指導を図ります。</p> <p>カ 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。</p> <p>キ 会議・打合せの内容を精査するとともに、電子メール等による効率化の工夫を行います。</p> <p>ク 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。</p> <p>ケ 小学校就学始期に達するまでの子供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。</p> <p>コ 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。</p> <p>サ 人員の適正配置をより一層進めます。</p>	<p>ア 時間外勤務の事前命令及び縮減を徹底するよう奨励した。</p> <p>イ 毎月1回水曜日に庁内メールで定時就業するように促した。【事務局等職員】</p> <p>ウ 各所属にノー残業デーを毎月1日以上設ける等の取組を行うよう奨励した。</p> <p>エ やむを得ない時間外勤務が必要な場合を除き、定時終業をすることができない職員が多い所属に対して指導を行う体制をとった。</p> <p>オ 校長会等の機会に、効率的な学校運営について指導した。【教職員】</p> <p>カ 新たな事業・行事の実施について、その事業・行事の効果・必要性を十分検討したうえで実施するよう努めた。</p> <p>キ 校長会や学校訪問等の機会に、学校長に指導した。【教職員】</p> <p>ク 月45時間を超える時間外勤務を命じた所属長に理由書の提出を求めた。</p> <p>ケ 当該制度について、各所属に休暇等制度一覧を配布することにより周知を行った。</p> <p>コ 各所属の副課長等を対象に研修会を実施し、周知を行うとともに、電子メールを活用し、全教育庁等職員に定時退庁を奨励した。</p> <p>サ 各職場の状況を考慮しながら、適正な人員配置に努めた。</p>
<p><b>(7) 年次有給休暇の取得促進</b></p> <p>ア 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。</p> <p>イ 夏季期間(7月～9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】</p> <p>ウ 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】</p> <p>エ 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。</p> <p>オ 職員及びその家族の誕生日・結婚記念日等の記念日、子供の長期休業期間や 学校行事の日、毎月19日の「育児の日」等に家族とのふれあいのための年次有給休暇の取得を奨励します。</p>	<p>ア 年次有給休暇の取得促進等について、方針及び計画を立案するよう各所属に促すことにより、職場の意識改革を図った。 校長会や学校訪問等の機会に、学校長に指導した。【教職員】</p> <p>イ 4日間以上の年次有給休暇の取得を促進するホリデープランを「7月～9月」中に実施し、休暇を取得しやすい環境づくりに努めた。</p> <p>＜平成22年7月～9月の年次有給休暇平均取得日数＞ 一人あたり 1.9日【事務局等職員】</p> <p>ウ 夏季休業中に年次有給休暇の取得促進を行った。【教職員】</p> <p>＜平成22年8月の年次有給休暇平均取得日数＞ 一人あたり 2.4日【教職員】</p> <p>エ ゴールデンウィーク期間中に休暇を取得しやすい環境づくりの推進に努めた。</p> <p>オ 各所属の副課長等を対象に研修会を実施し、家族とのふれあいのための年次有給休暇の取得促進について周知した。</p>

該当項目(計画内容)	平成22年度中の取組
<p>カ リフレッシュ休暇の取得促進を図ります。</p> <p>キ お盆の期間においては、会議の自粛を行うなど、休暇の取得促進に努めます。</p> <p>以上のような取組を通じて、平成20年度における年次有給休暇の平均取得日数年11.1日を平成26年度までに年13.0日とします。</p>	<p>カ 各所属ごとにリフレッシュ休暇を取得することができる職員を文書で通知し、休暇取得を促進した。</p> <p>キ お盆期間においては、職員が休暇を積極的に取得できるよう配慮に努めた。</p> <p>&lt;平成22年度の年次有給休暇の1人あたりの平均取得日数&gt; 【事務局等職員】9.0日 【教職員】11.7日</p>
<b>(8) 休暇制度の充実について</b>	
<p>ア 配偶者が、育児休業中又は専業主婦(夫)の場合でも、育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の取得ができるように努めます。</p> <p>イ 男性職員が、子の出生の日から一定期間内に育児休業を取得した場合に、再度の育児休業を取得できるように努めます。</p> <p>ウ 3歳未満の子を養育する職員が請求し、公務に支障がない場合、超過勤務を免除するように努めます。</p> <p>エ 子の看護に係る特別休暇について、「対象となる子が2人以上の場合には6日」としている取得可能日数を拡充するように努めます。</p> <p>オ 子の看護に係る特別休暇の取得事由に「疾病の予防」を追加するように努めます。</p> <p>カ 介護のための短期の休暇制度を新設するように努めます。</p> <p>キ その他、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。</p>	<p>ア 職員以外の当該子の親が常態として養育することができる場合においても、職員が育児休業等を行うことができるようになった。(平成22年6月～)</p> <p>イ 子の出生から57日以内に最初の育児休業した職員は、特別な要件がなくても、再度の育児休業を取得できるようになった。(平成22年6月～)</p> <p>ウ 3歳に満たない子のある職員が、子を養育するために請求した場合には、原則として時間外勤務を免除するよう改正した。(平成22年6月～)</p> <p>エ 「対象となる子が2人以上の場合にあつては、1の年において10日」に拡充した。(平成22年6月～)</p> <p>オ 取得事由に、疾病の予防を行う場合を追加した。(平成22年6月～)</p> <p>カ 要介護者の介護その他の世話(要介護者の入院手続き、介護に必要な日用品の購入等)を行う職員が、当該世話を行うため、勤務しないことができる短期介護休暇制度を新設した。(平成22年6月～)</p> <p>キ 平成23年1月に和歌山県教育委員会子育て支援行動計画策定・推進委員会において、関係機関と協議を行い、「マンスリー・ホリデー」運動として、月1日以上の子有給休暇の取得促進を決定した。</p>
<b>(9) 職員の早出遅出勤務について</b>	
<p>子供の養育や家族の介護のための事情がある職員が、仕事と家庭生活を両立できる早出遅出勤務制度について、今後も引き続き制度の周知徹底を図り、積極的な活用を推進します。</p> <p>また、交替制勤務等の職場にあつては、職員の子育ての事情や職場の実態等を勘案した勤務時間の割り振りの可能性を検討します。</p>	<p>配偶者の就労の有無や育児休業の取得の有無にかかわらず、早出遅出勤務ができるように改正した。(H22年6月～)</p> <p>「満9歳に達する日以降の最初の3月31日までの間にある子」を「小学校に就学している子」に改めた。(平成23年1月～)</p> <p>時差出勤を実施している所属では、勤務時間の割り振りを行った。</p>
<b>(10) 子供・子育てに関する地域貢献活動</b>	
<p>ア 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。</p> <p>イ 小学校等における特別授業や子供が参加する学習会等の行事に職員を派遣し、専門分野を活かした指導を実施します。【事務局等職員】</p>	<p>ア 各所属の副課長等を対象に研修会を実施し、周知を行った。</p> <p>イ エキスパート職員派遣事業を行った。</p> <p>※エキスパート職員派遣事業とは、県教育委員会の専門職員及び県立学校の教員で専門知識や技能を有する者の中から、各所属長が認めた者を「エキスパート職員」として登録し、県内の市町村立小・中学校及び県立学校からの要請に基づき、「出前授業」を行うもの。</p>

該当項目(計画内容)	平成22年度中の取組
	<p>&lt;平成22年4月～23年3月のエキスパート職員派遣回数&gt; 計 84 回</p> <p>&lt;派遣した職員の所属&gt;</p> <p>〔 スポーツ課、県立図書館、紀南図書館 紀伊風土記の丘、自然博物館 〕</p>
<b>(11) 子供とふれあう機会の充実</b>	
<p>親子が参加できるような事業の実施など、子供とふれあう機会を設けることについて検討します。</p>	<p>和歌山県教育委員会子育て支援行動計画策定・推進委員会において、子供とふれあう機会を設けるための行事等を検討した。</p>
<b>(12) その他</b>	
<p>人事異動にあたっては、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。</p>	<p>人事異動にあたっては、家庭環境をできるだけ配慮するように努めた。</p>