

平成30年度 第2期和歌山県教育委員会子育て支援行動計画実施状況報告

第2期和歌山県教育委員会子育て支援行動計画(以下「本計画」という。)とは、平成15年7月制定の次世代育成支援対策推進法(以下「法」という。)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く職場環境を、引き続きつっていきたくと考えています。

今回の報告は、この行動計画に基づいて平成30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30年度中の取組を記載しています。

該当項目(計画内容)	平成30年度中の取組
<p>1 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進</p> <p>今回実施したアンケート調査結果において、希望に最も近いものとして、ほぼ全員の職員が仕事だけではなく家庭生活や個人の生活等をも優先していきたいと答えています。しかし、現状は約5割の職員が仕事のみを優先している状況にあり、希望と現実に大きなギャップが生まれています。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つよう、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。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>取組事例</p> <p>職場の意識改革 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)</p> </div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p><参考></p> <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> </div>	<ul style="list-style-type: none"> ・県教育委員会事務局等職員研修、県教育庁等職場研修委員・人権教育担当職員研修、県教育庁等職員人権研修において周知し取組を推進した。 ・毎月1回庁内メールにより、ノー残業デーの周知を行うとともに、休暇取得促進の呼びかけや各種休暇制度の紹介を行い、職場の意識改革に努めた。 ・朝型勤務で選択できる勤務形態に8時30分～17時15分を追加した。 ・平成30年5月には「教職員等の働き方改革推進プラン」を策定した。 ・平成30年8月16日付け「教職員の校務の効率化に向けた取組状況調査」において、点検シートを用いて年に3回の調査を実施し、その結果を集計して学校に示して各学校における効率化の取組を一層促進するよう指示した。
<p>2 妊娠中、出産後及び子育てを行う女性職員への配慮</p> <p>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。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>周知を行う制度</p> <p>妊娠中の通勤緩和に係る休暇、妊娠・産後の保健指導休暇、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</p> </div> <p>② 経済的支援措置に関して、周知徹底を図ります。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>周知を行う措置</p> <p>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 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</p> </div> <p>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。</p>	<p>① 県教育委員会事務局等職員研修、県教育庁等職場研修委員・人権教育担当職員研修、県教育庁等職員人権研修において周知した。</p> <p>① 庁内メールで、育児に関する各種休暇制度を周知した。</p> <p>① 学校人事課の学校訪問において、管理職に対し所属する教職員に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の周知を行うよう指示した。</p> <p>② 経済的支援措置について、初任者研修会や各事務担当者会議で説明を行うとともに、ホームページに掲載するなど、広報活動を実施した。</p> <p>③ 妊娠中の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長に対して、業務分担等の配慮している。</p>

該当項目(計画内容)	平成30年度中の取組
<p>3 男性の子育て目的の休暇等の取得促進</p> <p>① 配偶者の出産に係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> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;">周知を行う制度</p> <p>配偶者の出産に係る特別休暇、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</p> </div> <p>② 子供の出生時に5日以上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>① 県教育委員会事務局等職員研修、県教育庁等職場研修委員・人権教育担当職員研修、県教育庁等職員人権研修において周知し、取得しやすい環境づくりに努めた。</p> <p>① 庁内メールで、特別休暇等制度の周知を行い、これらの休暇を取得しやすい環境づくりを呼びかけた。</p> <p>① 学校人事課の学校訪問において、管理職に対し所属する教職員に配偶者の出産に係る特別休暇制度の周知を行うよう指示した。</p> <p>① 「育児の日」である毎月19日に全教育庁等職員あてにメールを送付し、定時退庁を推奨した。</p> <p>② 子供の出生時に5日以上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)について、庁内メールで周知した。</p> <p>② 男性の育児参加プログラムについて副課長あて4月に通知し、取組を促した。</p>
<p>4 育児休業等を取得しやすい環境の整備</p> <p>(1) 育児休業等へのフォロー</p> <p>① 全職員に対し、制度等の周知徹底を図ります。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(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。</p>	<p>(1)</p> <p>① 庁内メールで、育児に係る制度を周知した。</p> <p>② 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>③ 校長会等において、育児休業等制度の説明を行い、理解の促進に努めた。</p> <p>④ 上記面接カウンセリングについて、市町村教育長会、初任者研修会及び各事務担当者会議等で説明を行うとともに、ホームページや広報誌に掲載するなどの広報活動を行った。</p> <p>⑤ 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>⑥ 育児休業を取得した職員の代替要員として、任期付職員及び臨時的任用職員を採用した。</p> <p>(2)</p> <p>・教育委員会事務局等職員研修、県教育庁等職場研修委員・人権教育担当職員研修、県教育庁等職員人権研修において周知した。</p> <p>・男性の育児休業等取得促進に繋がる特別休暇の周知や定時退庁の推進など、ワークライフバランスの実現に向け、全職員に庁内メールを送付した。</p> <p>・男性の育児参加プログラムについて副課長あて4月に通知し、取組を促した。</p> <p>・学校人事課の学校訪問において、管理職に対し所属する教職員に配偶者の出産に係る特別休暇制度の周知を行うよう指示した。</p>
<p>◆以上のような取組を通じて、</p>	
<p>平成31年度までに育児休業等の取得率を 男性80.0% 女性99.0% とすることを目指します。 ※男性に関しては子供の生まれる前後の育児休業的な取得率を含む。</p>	<p>平成30年度育児休業等取得率 【事務局等職員】 男性 50.0%、女性 100% 【教職員】 男性 35.7%、女性 100% 【全体】 男性 37.1%、女性 100%</p>

該当項目(計画内容)	平成30年度中の取組
<p>5 超過勤務等の縮減</p> <p>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。</p> <p>② 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、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。</p> <p>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。</p> <p>④ 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>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>⑪ 人員の適正配置をより一層進めます。</p>	<p>①③④⑥⑦⑧ 平成30年8月16日付け「教職員の校務の効率化に向けた取組状況調査」において、点検シートを用いて年に3回の調査を実施し、その結果を集計して学校に示して各学校における効率化の取組を一層促進するよう指示した。</p> <p>② 月に一度、任意の金曜日に庁内メールで定時退庁するよう促した。</p> <p>③ 定時終業日とは別に、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ことを推奨した。</p> <p>①④ 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>⑤ 「育児の日」である毎月19日に全教育庁等職員あてにメールを送付し定時退庁を奨励した。</p> <p>⑥ 校長会等の機会に、効率的な学校運営を行うよう指示した。</p> <p>⑦ 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上で実施するよう努めた。</p> <p>⑧ 会議・打ち合わせの内容の精査、資料の事前配付、電子メールの活用による効率化を、教育庁内に徹底するとともに、学校長には校長会や学校訪問の機会に指導した。</p> <p>⑨ 緊急を要する業務を除き、夜遅くまで残業している職員が多い所属に対して指導を行った。</p> <p>⑨ 平成30年10月16日付け「校務支援システムによる教職員の勤務時間の把握について」により、平成30年11月よりすべての県立学校においてICTによる退勤時間管理を行っている。</p> <p>⑩ 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、改善指導を行った。</p> <p>⑪ 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>6 年次有給休暇の取得促進</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>③ ・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】 ・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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <div data-bbox="207 1568 774 1780" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">取得奨励事例</p> <p>子供の春休み・夏休み・冬休み中 子供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</p> </div> <p>⑥ リフレッシュ休暇の取得促進を図ります。</p> <p>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。</p>	<p>① 平成30年8月16日付け「教職員の校務の効率化に向けた取組状況調査」において、点検シートを用いて年に3回の調査を実施し、その結果を集計して学校に示して各学校における効率化の取組を一層促進するよう指示した。</p> <p>①② 職員の計画的な年次有給休暇の取得促進について、庁内メールで周知した。</p> <p>③ 事務局において、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夏季期間(6月から10月)に実施し、休暇を取得しやすい環境作りに努めた。 (平成30年6月から10月の平均年次有給休暇取得日数)一人当たり3.1日【事務局等職員】</p> <p>③ 学校において、夏季休業中に年次有給休暇の取得促進を行った。 (平成30年8月の年次有給休暇平均取得日数)一人当たり2.3日【教職員】</p> <p>④ ゴールデンウィーク期間中に休暇を取得しやすい環境作りの推進に努めた。</p> <p>⑤ 家族との触れ合いのための年次有給休暇の取得促進について、庁内メールで周知した。</p> <p>⑥ 各所属ごとにリフレッシュ休暇を取得することが出来る職員を文書で通知し、休暇取得を促進した。</p> <p>⑦ お盆期間においては、会議を自粛するなど、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>◆ 以上のような取組を通じて、</p>	
<p>前計画期間(平成22年度から平成26年度まで)の年次有給休暇の平均取得日数年11.0日を、平成31年度までに年13.0日とします。</p>	<p>平成30年度年次有給休暇平均取得日数 【事務局等職員】 10.2日 【教職員】 12.6日 【全体】 12.3日</p>

該当項目(計画内容)	平成30年度中の取組
<p>7 休暇制度の充実について</p>	
<p>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>・女性活躍推進法に基づく行動計画策定・推進委員会及び子育て支援行動計画策定・推進委員会において、関係機関との協議を進めた。</p>
<p>8 子供・子育てに関する地域貢献活動</p>	
<p>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。</p>	<p>② 子供の豊かな学び創りのため、エキスパート職員派遣事業を実施し、職員の積極的な参加を支援した。 ※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。 ② 子育て中の保護者・子育て支援者・行政関係者・地域住民等が子育てについて語り合い、つながりを深めるために「みんなで子育て！ネットワーク講座」を5市町で計12回開催した。</p>
<p>9 子供とふれあう機会の充実</p>	
<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>女性活躍推進法に基づく行動計画策定・推進委員会及び子育て支援行動計画策定・推進委員会において、検討した。</p>
<p>10 その他</p>	
<p>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。</p>	<p>① 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。 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、良好な職場環境作りに向けた主体的な行動の人事評価への反映の在り方については現在検討中。</p>