

新潟市教育委員会

仕事と子育ての支援のための（県費負担教職員等）

特定事業主行動計画（後期計画）

平成23年2月

新潟市教育委員会

## 1 はじめに

急激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、地方公共団体及び事業主が一体となって、総合的な少子化対策を計画的に推進するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が施行されました。

新潟市教育委員会では、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、平成17年3月に県費負担教職員、幼稚園教諭及び市立高校教諭を対象とした「仕事と子育て支援のための特定事業主行動計画」を策定し、教職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう支援してきました。そして、さらにこれまでの実施状況を踏まえ、より一層の仕事と子育ての両立支援に向け、平成23年2月から「仕事と子育て支援のための特定事業主行動計画(後期計画)」をスタートさせます。

## 2 計画期間

「次世代育成支援対策推進法」は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法ですが、この計画は、平成17年度からの5年間の前期計画に関して必要な見直しを平成22年度に行い、平成23年2月1日から平成27年3月31日までを後期計画の期間としています。

## 3 達成目標

行動計画の実施に当たっては、取組の効果・達成状況が明確になるように目標を設定しました。前期計画の達成状況を踏まえ、今後の取組として次の3つを重点にしました。

出産・育児に関する諸制度の周知と利用の促進  
休暇・休業が取得しやすい職場環境の整備  
勤務時間を超えた在校時間の短縮

## 4 具体的な内容

### (1) 出産・育児に関する諸制度の周知と利用の促進

【指 標】	出産・育児に関する諸制度の認知度
【数値目標】	100% (平成21年度市実績 12%~88%)
【達成年度】	平成26年度

職員アンケートの結果で認知度が最も高かったのは、「産前・産後休暇」で、約88%の職員が知っていると答えています。しかし、「育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限」についての認知度は12%、「部分休業」は18%、「育児短時間勤務」は19%と知らない職員が大半です。「育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限」「部分休業」「育児短時間勤務」は、働きながら子育てにも専念できる制度であり、仕事と育児のそれぞれのバランスをとりながら充実した生活につながっていくものです。また、平成22年6月30日より男性教職員については、産後休暇中の育児休業の取得だけでなく、配偶者が育児休業等をしている場合及び配偶者が常態として子を養育することができる場合での育児休業の取得や、特別な事情がない場合でも再度の育児休業の取得が可能になりました。新設の制度についても一層の周知と利用の促進を図り、出産・育児に対する不安や心配の解消に努めていく必要があります。

### (2) 休暇・休業が取得しやすい職場環境の整備

#### 年次有給休暇

【指 標】	平均取得日数
【数値目標】	15日以上 (平成21年度市実績 10.7日)
【達成年度】	平成26年度

年次有給休暇を利用して、「夫婦での出産・子育ての時間の共有」、「園・学校行事等への参加」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。前期計画は、15年度の県実績12.4日を踏まえ数値目標を15日以上と設定しましたが、21年度末の市の実績は、10.7日と15年度県実績を下回る結果となりました。後期計画では、引き続き15日以上を目標とします。また、年次有給休暇を取得する際、「ためらいを感じる・多少ためらいを感じる」職員が85%以上いることから、取得しやすいような相互応援態勢の整備などの職場環境づくりを進めます。

## 妻の出産休暇

【指 標】	取得率（取得者/対象者）
【数値目標】	100%（平成21年度市実績 65%）
【達成年度】	平成26年度

前期特定事業主行動計画では、平成15年度の県実績76%を踏まえ、平成21年度の目標値を100%にしましたが、取得した男性職員は、65%でした。取得しなかった理由として約半数が、「職場が多忙で取得できる状況になかったから」と回答しています。また、40%の男性職員は、この休暇制度について知りませんでした。この制度の周知を一層図るとともに、配偶者が出産する場合、対象となる全ての男性職員が取得するような職場環境づくりに努めていきます。

## 家族看護休暇

【指 標】	取得率（取得者/対象者）
【数値目標】	100%（平成21年度市実績 19%）
【達成年度】	平成26年度

平成16年度から取得可能になった特別休暇ですが、いまだに家族看護休暇について知らない職員が42%います。また、取得対象でありながら、制度を知らなかったために取得しなかった職員が、15%いました。全職員に対して周知を図るとともに、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。

## 育児休業

【指 標】	取得率（取得者/対象者）
【数値目標】	女性 100% 男性 5% （平成21年度市実績 女性 100% 男性 0%）
【達成年度】	平成26年度

女性は、78%が「積極的に取得したい」、20%が「できれば取得したい」と回答していますが、その一方で34%は取得に抵抗を感じています。男性は、

11%が「積極的に取得したい」、42%が「できれば取得したい」と回答していますが、そのうち80%は取得に抵抗を感じています。抵抗を感じる理由として女性は、「復帰後の職場や仕事の変化に対応できるか不安があるから」を、男性は「職場が多忙で取得できる状況にないから」「同僚職員や周囲に気を使うから」を挙げています。

このことから、育児休業や部分休業について、取得を希望する教職員が、抵抗を感じることなく取得できるような職場環境づくりに、一層努める必要があります。また、男性教職員については、育児休業に係る新設の制度の周知を図り、柔軟な取得を促進します。さらに、育児休業の他、部分休業による短時間の取得についても併せて一層の利用促進を図ります。

### (3) 勤務時間を超えた在校時間の短縮

【指 標】 勤務時間終了後の在校時間数の縮減  
【達成年度】 平成26年度

平成17年度は、約70%の教職員が「必要に応じて在校してもやむを得ない」と回答していますが、平成21年度では、「やむを得ない」と考える教職員は46%に減少しています。また、「在校する時間を減らすことを考えていない」と回答する教職員は6%であり、ほとんどの教職員が時間外の勤務の縮減を意識しています。今後も、一人一人の職員の意識を高めるとともに、業務の簡素化と効率化等を図ることにより、在校時間の縮減に努め、心身の健康福祉の増進と、子育て中の職員の「子どもに向き合う時間の確保」に努める必要があります。

## 5 具体的な取組内容

### 休暇等の取得の促進

#### 管理職への利用促進の啓発

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、会議等を避け、年次有給休暇や特別休暇を利用した連続休暇の取得を促してきました。今後は、これに加えて男性教職員については、妻の出産休暇だけでなく併せて年次有給休暇を取得することや、園・学校行事等への参加などに積極的に年次有給休暇を活用したりするなどの働きかけを行うよう、管理職への啓発を図ります。

また、アンケートの結果から、年次有給休暇の取得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約77%と高いことから、日ごろからの業務の簡素化と効率化に努め、年次有給休暇の取得しやすい職場環境を整備するように働きかけます。

#### 長期休業中における連続休暇の促進

長期休業期間中は、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、連続休暇の取得を奨励し、家族とともに過ごす時間の確保を図ります。特に、子育て中の職員については、子どもも長期休業中は、家庭を中心に生活する期間であることから、子どもとじっくり触れ合う機会をもつために、積極的に休暇を取得するよう働きかけます。

### 職場環境の整備

#### 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護の立場から、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ていることや、小学校就学前の子どもの養育のためにこれらが制限されることについて、制度の周知と徹底を図ります。

#### 子育て中の教職員への配慮

子育て中の職員は、休暇の取得が他の職員に比べて増加したり、勤務時間に制限が生じたりする場合があります。そのような状況であっても周囲が応援する体制が必要です。仕事と子育てを両立することのできる、温かな雰囲気醸成されるよう働きかけます。

#### セクシュアルハラスメントの防止

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、管理職に対する啓発と注意喚起を行うとともに、相談窓口の周知に努めます。

## 悩み事相談窓口の周知

### 相談窓口・健康相談ダイヤルの活用

教職員のための健康相談窓口「こころとからだの相談室」「こころの健康相談24」を通して、出産や子育てに関する不安や心配、仕事と子育ての両立に関してのストレス・悩み等の解消が図られるよう制度の周知と活用を促進します。

## 正規の勤務時間を超えた在校時間の短縮

教職員の健康管理や育児への積極的な参加，家事の分担等を確保するため，在校時間の短縮を図ります。

### 業務の簡素化・効率化と適正化

多忙化を解消するために，教育委員会からの文書類の削減に積極的に取り組みます。また，各学校においてもこれまで以上に業務を精選し，簡素化・効率化に努めることや，一人一人の教職員の事情等を考慮し，業務内容が特定の職員に偏ることのない学校運営に努めるように働きかけます。

### 運動部活動の時間の適正化

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，活動時間の適正化を推進します。

## 管理職に対する研修

### 管理職研修等での啓発

管理職研修等で本計画について周知を図るとともに，仕事と子育ての両立支援に対する意識を高めます。

## 人事異動面での配慮

### 家庭事情等を考慮した人事異動

人事異動については、管理職のきめ細かなヒヤリングを基に、結婚や育児等の家庭事情に配慮していきます。

### 育児休業等に伴う代替職員の配置

育児休業の取得に支障をきたさないよう代替職員の確保・配置に努め、職員の不安を解消します。