

# **三次市教育委員会特定事業主行動計画**

**～教職員のための仕事と子育て両立支援プラン～**

**平成21年8月改訂**

**三 次 市 教 育 委 員 会**

# 目 次

|                                       |           |
|---------------------------------------|-----------|
| <b>I 特定事業主行動計画策定にあたって</b> .....       | <b>2</b>  |
| 1 基本的な考え方                             |           |
| 2 計画の期間等                              |           |
| 3 改訂にあたって(アンケート結果の概要)                 |           |
| <b>II 現状と課題(アンケート結果から)</b> .....      | <b>5</b>  |
| 1 仕事と子育ての両立                           |           |
| 2 年次有給休暇の使用                           |           |
| <b>III 子育て支援と職場環境づくりに向けた取組み</b> ..... | <b>6</b>  |
| 1 妊娠中及び出産後における配慮                      |           |
| 2 男性教職員の育児休業の使用促進                     |           |
| 3 子育て支援に向けた環境づくりの推進                   |           |
| 4 育児休業を使用している教職員への支援                  |           |
| 5 地域の子育て活動への貢献                        |           |
| <b>IV おわりに</b> .....                  | <b>10</b> |

# I 特定事業主行動計画策定にあたって

## 1 基本的な考え方

わが国における急速な少子化の進行は、社会経済に深刻かつ多大な影響を及ぼすものであり、社会全体で次代の社会を担う子どもを安心して生み、育てることができる環境の整備に取り組むことが喫緊の課題となっています。

三次市教育委員会は、平成 15 年 7 月に成立した次世代育成支援対策推進法を受け、事業主としての立場から、市町村立学校職員給与負担法第 1 条及び三次市立臨時任用教員に関する要綱第 2 条に規定する職員（学校給食（共同）調理場を含む。以下「教職員」という。）について、特定事業主行動計画を策定し、仕事と子育ての両立を支援する取組みを行います。計画の策定にあたっては、教職員を対象にしたアンケート調査を実施し、その結果を踏まえて行なうものとしています。また、特定事業主として次世代育成の課題解決に向け、特段の取組みを進めていくことで、地域に波及することを目指します。

この計画の推進にあたっては、現在、子育てをしている教職員に限らず、ひとりひとりの教職員が、子育てと仕事の両立ができる職場づくりと教職員同士がお互いに協力しながら職場をあげて子育て中の教職員を支援していくという共通の理解と認識を持ち、職場全体で助け合い、支え合いながら取り組んでいくことが重要となります。

なお、教職員を除く教育委員会事務局職員等は、三次市特定事業主行動計画 ～すくすく子育て支援計画～ を適用します。

## 2 計画の期間等

本計画は、平成 18 年 4 月から平成 27 年 3 月までの 9 年間を計画期間とします。また、概ね 3 年ごとに計画の実施状況や効果等を検証しながら見直しを行います。

### 3 改訂にあたって（アンケート結果の概要）

本計画は、2で述べたとおり、概ね3年ごとに見直しを行うこととしているため、3年目の終わりにあたる、平成21年2月から計画の実施状況や効果等を検証し、平成21年度には、その結果を「三次市教育委員会特定事業主行動計画一改訂版一」としてまとめることとしました。

なお、計画の実施状況や効果等の検証には、アンケートによる方法をとりました。

#### (1) アンケートの取り方

今回のアンケートは、平成21年2月に実施しました。三次市内小・中学校に勤務する県費教職員及び市費教職員（休職者、講師を除く）549名を対象に実施し、499名(90.9%)から回答がありました。

(2) 主な質問について、前回実施（平成18年3月）したアンケートとの比較は、以下のとおりです。（数値の単位はパーセントです。）

① なぜ育児休業を使用しなかったのですか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

|                             | 18年  | 21年  |
|-----------------------------|------|------|
| 仕事にやりがいを感じていたため             | 1.6  | 1.2  |
| 職場に迷惑をかけるため                 | 14.2 | 14.0 |
| 業務が繁忙であったため                 | 12.2 | 10.3 |
| 勤務成績にひびくと思ったため              | 1.6  | 1.8  |
| 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思ったため | 2.8  | 3.0  |
| 家計が苦しくなるため                  | 13.8 | 14.6 |
| 自分以外に育児をしてもらえる人がいたため        | 31.5 | 41.8 |
| 職場が育児休業を取りにくい雰囲気であったため      | 1.6  | 0.6  |
| 配偶者や家族からの反対があったため           | 1.6  | 1.8  |
| 保護者や地域の状況の中に、取りにくい雰囲気があったため |      | 1.8  |
| その他                         | 19.1 | 9.1  |

② あなたの年休の使用について、当てはまるものを選んでください。

|                    | 18年  | 21年  |
|--------------------|------|------|
| 繰越可能日数までは取得する      | 8.5  | 4.4  |
| 繰越日数に数日の余裕をみて、使用する | 21.6 | 22.1 |
| 周囲の人が使用する程度に使用する   | 15.2 | 14.6 |
| 余程のことがない限り使用しない    | 54.7 | 56.5 |
| 無回答                |      | 2.4  |

③ 年休を使用することにためらいを感じますか。

|           | 18年  | 21年  |
|-----------|------|------|
| ためらいを感じる  | 76.6 | 77.6 |
| ためらいを感じない | 23.4 | 21.8 |
| 無回答       |      | 0.6  |

④ ためらいを感じる理由として、当てはまるもの全てに○をつけてください。

|                | 18年  | 21年  |
|----------------|------|------|
| 昇格や査定に悪い影響がある  | 1.6  | 1.4  |
| みんなに迷惑がかかると感じる | 47.0 | 49.9 |
| 後で多忙になる        | 40.7 | 39.2 |
| 上司がいい顔をしない     | 2.1  | 2.5  |
| 職場の雰囲気の使用しづらい  | 4.7  | 3.6  |
| その他            | 3.9  | 3.4  |

⑤ ためらいを感じない理由として、当てはまるもの全てに○をつけてください。

|                  | 18年  | 21年  |
|------------------|------|------|
| 当然の権利である         | 47.0 | 47.2 |
| 休んで後で仕事に影響を生じない  | 6.6  | 4.2  |
| 休んでも周りに迷惑をかけないから | 7.3  | 2.8  |

|                   |      |      |
|-------------------|------|------|
| 上司から使用するようと言われる   | 3.3  | 2.8  |
| 職場の雰囲気年で年休を使用しやすい | 28.5 | 34.0 |
| その他               | 7.3  | 9.0  |

⑥ 休暇の使用を促進するために取り組むことが必要と思われる事項として、当てはまるもの全てに○をつけてください。

|                                | 18年  | 21年  |
|--------------------------------|------|------|
| 業務遂行体制の工夫・見直し                  | 30.1 | 34.1 |
| 職場の意識改革                        | 14.4 | 13.1 |
| 年休の計画表の作成・実施                   | 7.7  | 5.7  |
| 職場の業務予定の職員への早期周知               | 7.5  | 8.5  |
| ゴールデンウィーク期間、長期休業時における連続休暇の使用促進 | 16.6 | 16.1 |
| 家族の記念日等や学校行事等への参加のための使用促進      | 19.0 | 17.2 |
| その他                            | 4.7  | 5.3  |

## II 現状と課題(アンケート結果から)

### 1 仕事と子育ての両立

教職員を対象に行ったアンケート調査の回答からは、現在、子育てをしている教職員は、41.9%（51.5%…18年3月調査）と半数近くの教職員が子育てと仕事を両立しています。

育児休業について、取得促進に必要と思うことや取り組むことが必要と思われる事項として最も多かったのは、「育児休業期間中の経済的支援の拡大」という回答が26.4%と最も高く、次いで「業務遂行体制の工夫・見直し」や「育児休業に対する社会的認識の取組み」、「職場復帰時の研修等の支援」がそれに続いており、制度の適用に対する職場の理解や社会的支援等が必要であることを示しています。

### 2 年次有給休暇の使用

年次有給休暇の使用については、「余程のことがない限り使用しない」

(56.5%)が最も多く、使用にためらいを感じる理由として「みんなに迷惑がかかると感じる」(49.9%)、「後で多忙になる」(39.2%)がほとんどを占めています。

休暇の使用を促進する取組みとしては、「業務遂行体制の工夫・見直し」(34.1%)、「職員や家族の記念日や学校行事等への参加のための使用促進」(17.2%)、「ゴールデンウィーク期間、長期休業時の連続休暇の使用促進」(16.1%)、「職場の意識改革」(13.1%)となっています。

休暇の使用を促進していくためには、より一層計画的で効率的な業務推進などの取組みと合わせて、教職員相互のサポート体制や意識改革、職場全体で計画的な使用を促進する仕組みづくりなどが有効であることが伺えます。

### 3 アンケートを通して

全体的に、数値そのものにおいては、平成18年3月に実施したアンケートに比して顕著な相違(変化)はあまり見受けられませんでした。

このことは、この3年間「三次市教育委員会特定事業主行動計画」に掲げた取組みが大きな成果をあげていないことに他ならないということにもなります。子育て支援を紙面上だけで終わらせないために、より一層強力で具体的な実践が求められています。

## Ⅲ 子育て支援と職場環境づくりに向けた取組み

### 1 妊娠中及び出産後における配慮

教職員が妊娠し、出産した場合、様々な制度が利用できます。

これらの制度の認知度についてのアンケート項目は前回も今回もありませんでしたが、妊娠した教職員本人への制度の周知は当然に重要となります。加えて周囲の教職員全員が、その制度の必要性を十分に認識し、母親となる教職員が安心して制度を利用できるよう、職員の意識の醸成と職場環境づくりを引き続き進めます。

### (1) 制度等の一層の周知

母性保護・健康管理の観点から設けられている特別休暇制度はもとより、育児休業の使用促進のために要望の多い出産費用の給付、育児休業中の共済制度等の経済的支援について、また、子ども出生時における父親の休暇や子どもの看護のための休暇の制度やその使用について一層の周知、促進を図ります。

### (2) 勤務等の配慮

妊娠中の教職員については、健康や安全に配慮する観点から、状況に応じて、業務分担や校務分掌に適切な配慮を行うとともに、本人の希望に応じ、超過勤務を原則命じないこととします。中学校女性教員の体育担当者が妊娠を申し出た場合には、代員等の配置について引き続き配慮します。

### (3) 職場内研修の推進

子育て支援制度等について、職員の意識の醸成と職場環境づくりを進めるため、職場内の研修等を一層推進します。

## 2 男性教職員の育児休業の使用促進

育児休業については、男性教職員も女性教職員も同様に使用することができますが、三次市においても男性の使用は進んでいません。子育てに関しても男女共同参画が課題となっています。父親となる男性教職員が、積極的に子育てに関わることにより、妻や子どもとの時間を大切に、親子の絆を実感し、夫・父親としての役割を十分に果たすことができるよう取組みを進めます。

### (1) 育児休業の使用促進

育児休業等の制度及び育児休業中の給付等経済的支援の周知を図るとともに、必要に応じて業務の応援体制が整えられるよう配慮します。

国が掲げる育児休業使用率の社会全体の目標値が、男性 10%、女性が 80%であることを踏まえ、特に男性教職員の育児休業等の

取得促進について、職場の風土改革、子育て支援への意識改革を図ります。

### 3 子育て支援に向けた環境づくりの推進

子どもを健やかに生み育てていく環境づくりには、家庭で過ごす時間や子どもとのスキンシップ、コミュニケーションの機会を多く持つことが大切です。職員ひとりひとりが、家庭で過ごすことの重要性への認識を深め、仕事と子育ての両立ができる取組みが求められることは勿論ですが、子育ては、当事者だけの取組みではなく職場をあげての協力体制が必要なことは、アンケート結果からも見て取れます。

このため、2の(1)でも述べたとおり、子育て支援への意識改革を図るとともに、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の計画的使用の促進などについては、紙面だけの子育て支援でなく、それが実践できる職場の環境づくりを進めます。

#### (1) 時間外勤務の縮減等

教職員の健康管理を一層図る為、時間外勤務の縮減を図る必要があります。時間外勤務の削減に向けた職員の意識向上と業務や手法の見直しなどの効率化に一層取り組みます。

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どもを持つ教職員の深夜勤務の制限制度を引き続き徹底します。
- ② 管理職は、教職員の退校時刻を管理するとともに、教職員への指導を行います。
- ③ 業務や手法の見直しなどの効率化を徹底するとともに、一部の教職員に負担がかからないよう業務分担の適正を図ります。
- ④ 週に一度は、一斉退校日を設定し、校内掲示板等により注意喚起を図り、実践できるよう指導します。
- ⑤ 管理職の巡回指導等によりの確な指示を行い、教職員が退校しやすい職場全体の雰囲気づくりに努めるとともに、早期退校の習慣化に努めるよう指導します。

## (2) 年次有給休暇の計画的使用の促進

年次有給休暇使用状況は、「増えた」が16.5%という状況にありますが、反対に、「減った」が15.6%、「あまり変わらない」が60.3%で、実に75.9%で、年次有給休暇の使用が進んでいません。

業務の計画的な遂行、応援態勢の整備等について、具体的な対策を講じるとともに、職員が年次有給休暇を使用しやすい環境づくりに引き続き取り組みます。

休暇使用にあたっては、本人の休暇使用ばかりではなく、周囲の人の休暇使用をサポートするなど、職場全体で年次有給休暇の計画的な使用促進と連続休暇を取得しやすい職場環境づくりを進め、年休を使用することにためらいを感じる77.6%の職員の意識醸成に職場を挙げて努めます。

- ① 教職員が安心して年次有給休暇を使用できるよう、職場内でお互いに応援しあえる職場環境づくりを進めます。
- ② 子どもの健康診断や予防接種、授業参観など、年次有給休暇の効果的な使用促進を図ります。
- ③ 年次有給休暇は、毎年一定の日数の有給休暇を与えることによって、教職員の心身の疲労を回復させること等を目的としたものです。その確実な実行を図るとともに、教職員1人当たりの年次有給休暇年間平均取得日数が、13日以上となるよう努めます。(18年…12.8日、19年…10.1日、20年…11.2日)
- ④ 校長会等を通じて、定期的に年次有給休暇の取得促進を徹底させるとともに、年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得促進に努めます。

## 4 育児休業を使用している教職員への支援

### (1) 育児休業中の支援

- ① 育児休業中の教職員に対し、広報紙や必要な通知文書、会議資料等を送付するなど情報提供を行うことで、休業中の職務に関する不安解消に役立て、子育てに専念できる環境づくりに引き続き努めま

す。

- ② 関係機関等と連携し、育児に関する不安等への相談や情報提供に努めます。

#### (2) 職場復帰における支援

職場復帰時においては、育児休業期間中の担当業務の経過や進捗状況、休業期間中のサービスや勤務条件の改正点などを周知するとともに、仕事と子育てとの両立が安心してできるよう、業務分担や校務分掌などに配慮するなど、職場全体で支援するよう指導します。

### 5 地域の子育て活動への貢献

地域の子どもが参加する行事や子育て等に係る活動に教職員が積極的に参加できるよう組織的な取組みを進めるとともに、職員の意識の醸成に引き続き取り組みます。

## IV おわりに

改善に向けて、計画の実施状況や効果等の検証方法として、アンケート調査等を実施し、その進捗状況の把握と検証を行います。

その上で今後、仕事と子育ての両立を支援する取組みに対する、計画の見直しを今後も行っていきます。