

岩手県教育委員会第2期特定事業主行動計画（後期計画）

# 子育て応援プラン



令和2年3月

(令和6年3月一部改正)

岩手県教育委員会

## 1 はじめに

本県においては、人口の社会減・自然減が続き、全国平均を上回るペースで少子・高齢化が進んでいます。

こうした状況の中で、これからの希望あふれる岩手を実現していくため、岩手の未来を担う健やかな子どもたちを生み育てることは不可欠な要素の一つであり、「安心して子どもを生み育てられる子育て環境づくり」、「仕事と生活の調和を取れる職場づくり」は、県を始め、全ての職場において緊急に取り組むべき社会的要請となっています。

県教育委員会では、働きながら安心して子どもを生み、育てることができる勤務環境の整備を進めるため、平成 17 年度から次世代育成支援対策推進法に基づく岩手県教育委員会第 1 期特定事業主行動計画（前期計画・後期計画）を、平成 27 年度からは第 2 期特定事業主行動計画（前期計画）を策定し、教職員全員が積極的に子育てすることを支援する体制を構築するため「子育てに係る制度の周知」等について取組を進めてきました。

また、平成 30 年 6 月には「岩手県教職員 働き方改革プラン」を策定し、教職員の勤務負担軽減や健康確保等に向けたさまざまな取組を行い、仕事と生活の調和がとれる職場づくりを進めてきました。

このような取組みにより、子育ての意識向上や制度の周知等は徐々に進んできましたが、教職員の個々の状況に則した支援や、休みやすい職場環境づくりが十分でないなどの課題が残っています。

そこで、県教育委員会では、次世代を担う生命が健やかに育つ社会の構築が、何よりも優先すべき時代の要請であること、また、職員が子どもを生みやすく、仕事と生活の調和がとれる職場づくりは、介護等時間制約を抱えながら働く職員の仕事と生活の調和にも繋がるとの認識の下、今般、岩手県教育委員会第 2 期特定事業主行動計画（後期計画）「子育て応援プラン」を策定するものです。

## 2 期間

本計画は、令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とします。

また、計画の推進にあたっては、各年度における実施状況の検証により、必要に応じて見直しを行いながら、計画の着実な推進を図っていきます。

## 3 対象者

県教育委員会事務局、学校以外の教育機関及び県立学校の全ての教職員（臨時職員及び会計年度任用職員を含む）。

## 4 計画の周知

この行動計画で定める目標の達成に向けて、組織全体で取り組むため、この行動計画を全ての教職員が知り得る方法で周知します。

また、国等の優良取組事例を紹介しながら、定期的にこの行動計画の周知を図ります。

## 5 計画の推進体制

### (1) 計画の推進主体

計画の推進に当たり主体となる教職員等は次のとおりです。

各所属長等管理職員、子育て中の教職員、周囲の教職員及び教職員課担当職員

### (2) 各職場の役割

私たちの職場には、仕事上の責任だけではなく、「子育て」や「介護」など仕事以外の生活でやるべき責任を持つ職員が増えています。「子育て」や「介護」を抱え、仕事に投入できる時間に制約がある職員のための制度の導入・拡充は進められていますが、それだけで仕事と生活の調和が実現するものではありません。制度や各種支援策を活用しやすい職場作りが不可欠です。

組織全体で、仕事の仕方を見直し、業務縮減を図るとともに、相互にサポートする意識（お互い様）を持つことが必要です。個々の職員が仕事と生活の調和を取ることができる、柔軟かつ効率的な働き方を受け入れられる、職場環境の整備をめざしましょう。

### (3) 管理職員の役割

仕事と生活の調和の推進には、適切な職場マネジメントが不可欠であり、より一層教職員個々の状況を踏まえた業務管理が求められます。

そのために、「時間制約」を前提とした業務管理を意識しましょう。これは、リスク対応力のある職場づくりにも繋がるものであり、日頃の業務縮減等の見直しとともに、職場内での情報の共有化など、円滑なコミュニケーションが取れる環境づくりが重要となります。

また、管理職員は、教職員一人ひとりの仕事と育児の両立を支援する“イクボス”となることを宣言するなど、自らのマネジメントを見直すとともに、自らの生活を大切にし、メリハリのある働き方を率先して実践し、教職員全員への意識の浸透・定着を図っていきましょう。

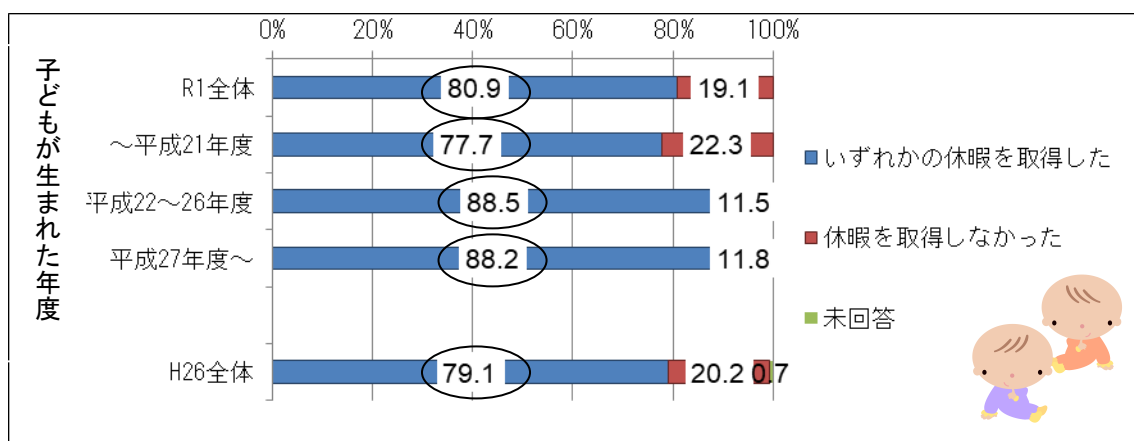
## 6 前期計画による実績

### (1) 職員アンケートの結果

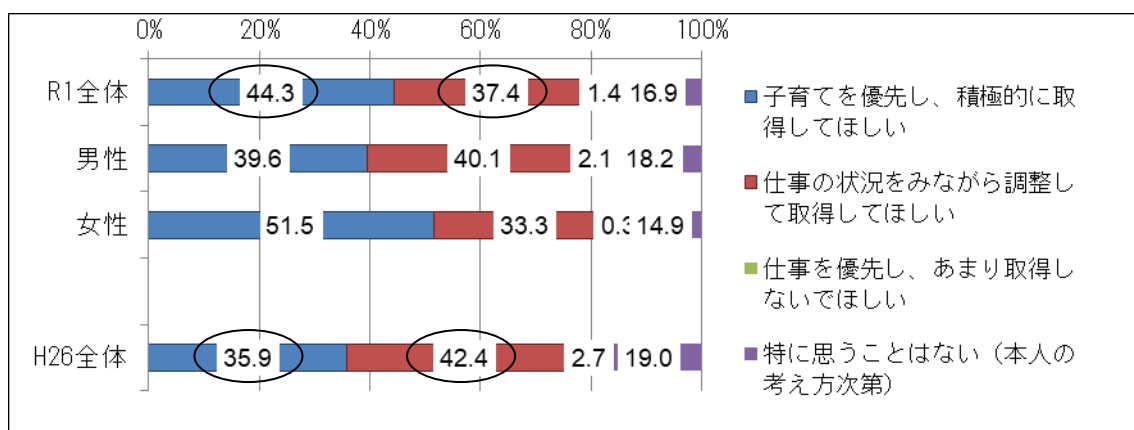
後期計画を策定するにあたり、前期計画の実績や課題を把握するため、令和元年11月から12月に「子育て支援等に関する職員アンケート」調査（以下「今回調査」という。）を実施しました。その結果概要は以下のとおりです。別添資料「子育て支援等に関する職員アンケート調査」参照

#### ① 子育ての意識、職場としての支援意識が徐々に浸透

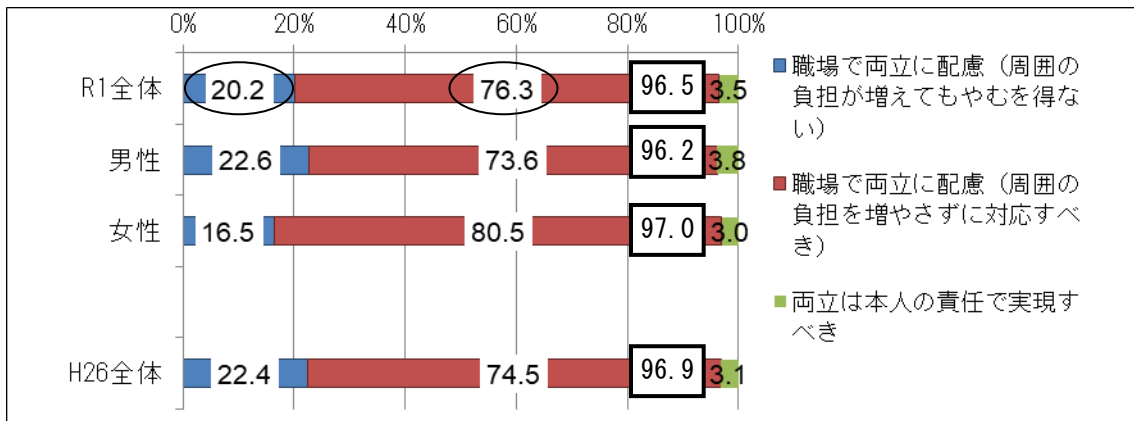
妻の出産時の男性の休暇取得状況を見ると、80.9%（平成26年に実施した「子育て支援等に関する職員アンケート」調査（以下「前回調査」という。）より1.8ポイント向上）は、いずれかの休暇を取得しています。平成21年度以前に子どもが生まれた者が77.7%であったのに対し、平成26年度以降に子どもが生まれた者では88%以上となっており、妻の出産時の男性の休暇取得が定着してきていることがうかがわれます。



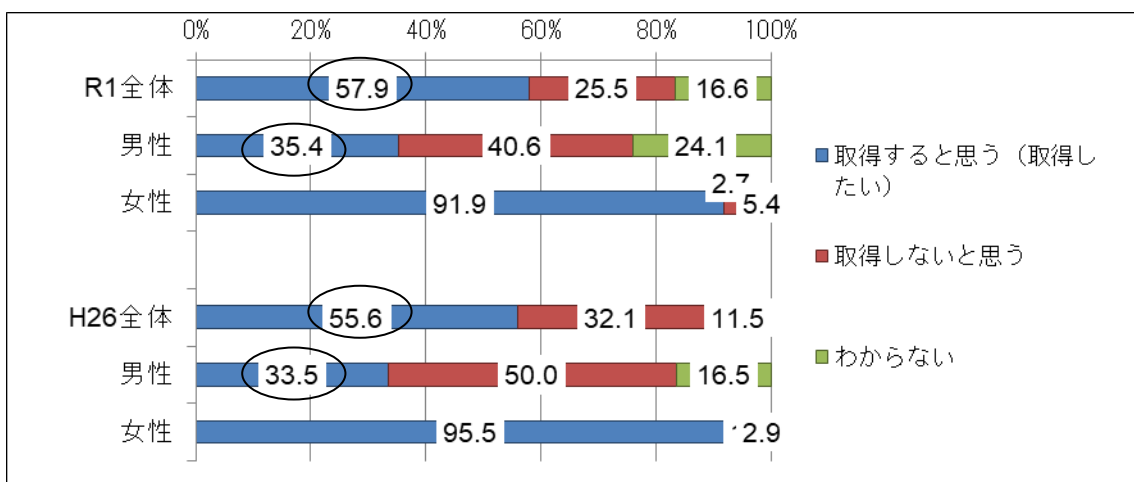
同じ職場の男性職員が育児休業を取得することについては、前回調査では、「仕事の状況をみながら調整して取得してほしい」との考えが最も多かったが、今回調査では、「子育てを優先し、積極的に取得してほしい」との回答が最も多くなり、男性の育児休業への理解等の進展がうかがわれます。



子育て中の職員への職場の対応については、前回調査と同様、全体の96%以上が、職場で両立に配慮すべきと考えています。その内訳は、20.2%が「周囲の負担が増えてもやむを得ない」と考えるのに対し、76.3%が「周囲の負担を増やさずに対応すべき」と考えており、意識の浸透は進んでいるものの、業務縮減等に向けた取組を併せて進めることが必要と考えられます。



今後の育児休業の意向については、全体の57.9%、男性の35.4%が「取得すると思う（取得したい）」とし、前回調査から僅かに上昇しています。なお、年齢区分別にみると、29歳以下の男性の45%以上が「取得すると思う（取得したい）」としており、若い世代での取得希望者が増加しています。



## ② 子育て支援制度の一部の周知が進展

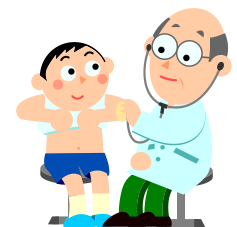
前回調査から比べると、「【育児休業】男性も取得可能」、「育児短時間勤務制度」、「子の看護休暇」、「乳幼児の介助休暇」、「早出遅出勤務制度」の5項目で認知度が向上し、子育て支援制度の一部では、周知が進展したことが分かりました。

その一方、認知度が50%に満たない制度の割合は、19項目中8項目42.1%と、前回調査の19項目中7項目36.8%に比べて若干高くなり、制度の周知が未だ不十分であることが分かりました。

年齢区分別にみると、男性 44 歳以下、女性 34 歳以下の子育て支援制度の活用機会が多いと思われる世代で、相対的に認知度が低いという課題が見受けられます。

【認知度】

制度等	認知度（男女）
妊娠中の深夜勤務及び超過勤務の制限	52.1%
つわり休暇	58.9%
妊産婦の保健指導等受診時の休暇	47.1%
妊娠中の通勤緩和のための休暇	44.9%
妊婦の休息时间	41.1%
産前産後休暇	89.4%
配偶者出産休暇	75.0%
男性職員の育児参加休暇	76.9%
育児休業	91.2%
<育児休業>3歳になるまで取得可能	81.1%
<育児休業>共済手当金給付、掛金免除等	62.1%
<育児休業>男性も取得可能	85.3% [前回より+0.3ポイント]
育児短時間勤務制度	64.0% [前回より+1.8ポイント]
育児のための部分休業	43.1%
育児時間	33.1%
子の看護休暇	78.4% [前回より+0.6ポイント]
乳幼児の介助休暇	38.3% [前回より+3.2ポイント]
早出遅出勤務制	43.3% [前回より+8.2ポイント]
子育て中の深夜勤務及び超過勤務の制限	29.0%



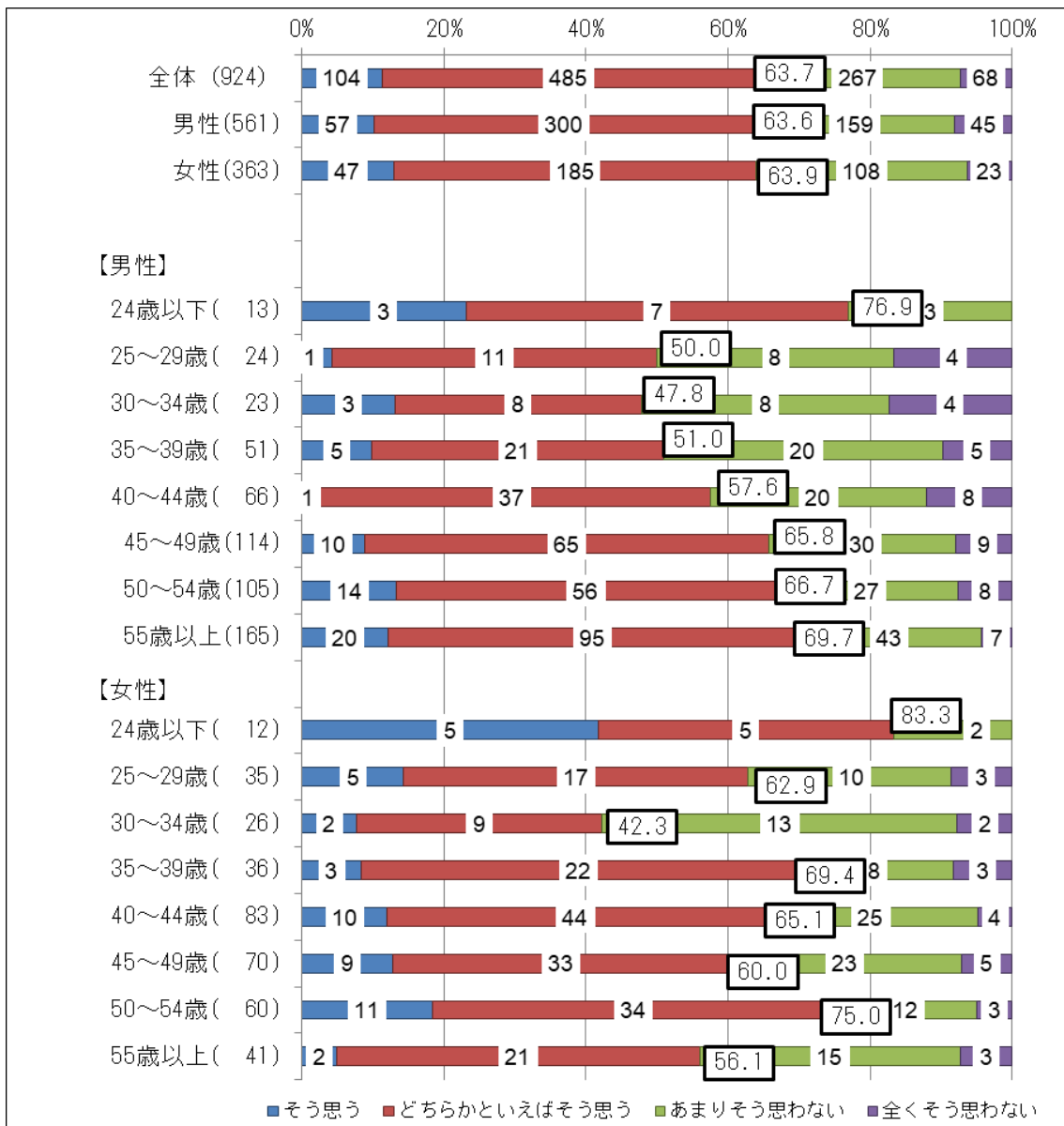
【年代別制度認知状況 認知度が50%に満たない制度の割合】

	～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～	全体	
男性	73.7%	73.7%	57.9%	52.6%	63.2%	47.4%	52.6%	36.8%	47.4%	42.1%
女性	63.2%	47.4%	52.6%	15.8%	21.1%	15.8%	21.1%	10.5%	26.3%	

③ 仕事と生活の調和がとれる職場環境づくりが徐々に進展

自分の職場が、仕事と生活を調和させやすい職場だと思っている人は 63.7%（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した割合）と、前回調査の 61.5%に比べて僅かに上昇しています。

しかし、年齢区分別にみると、子育てを担っていると思われる 30～34 歳において、男性 47.8%、女性 42.3%と最も低くなっており、子育てと仕事の調和に課題が残っていることがうかがわれます。



## (2) 前期計画の目標の達成状況

妻の出産時の男性の特別休暇の取得率について、平成 26 年度と平成 30 年度を比べると 15.7 ポイント減少しており、目標値の 100% 満たない状況です。

子の看護休暇取得率については、男性と女性の差が少なくなっているものの、平成 30 年度には女性が 4.4 ポイント上回っており、目標達成に至っていない状況です。

目標値	H26 年度	H30 年度
①妻の出産時の男性の特別休暇※取得率 100%	83.6%	67.9%
②男性の子の看護休暇の取得率を同時期の女性の取得率と同率とする	男性 35.5% 女性 56.0%	男性 58.4% 女性 62.8%

※ 妻の出産時の男性の特別休暇…配偶者出産休暇及び男性の育児参加のための休暇

### (3) 子育て支援に関する客観的データ

#### ① 育児休業の取得状況

女性の育児休業の取得率が平成 26 年度は 97.8%、平成 30 年度は 100%であるのに対し、男性職員はいずれも 0%と育児休業取得に至っていない状況です。

項目	H26 年度	H30 年度
①男性の育児休業の取得率	0%	0%
②女性の育児休業の取得率	97.8%	100%

#### ② 職員一人あたりの超過勤務時間

平成 30 年度の一人あたりの超過勤務時間は、33.9 時間であり、平成 26 年度に比べ 10.9 時間増加しています。

項目	H26 年度	H30 年度
職員一人あたりの超過勤務時間*	23.0 時間/月	33.9 時間/月

※ 県立学校教育職員に係る実績値

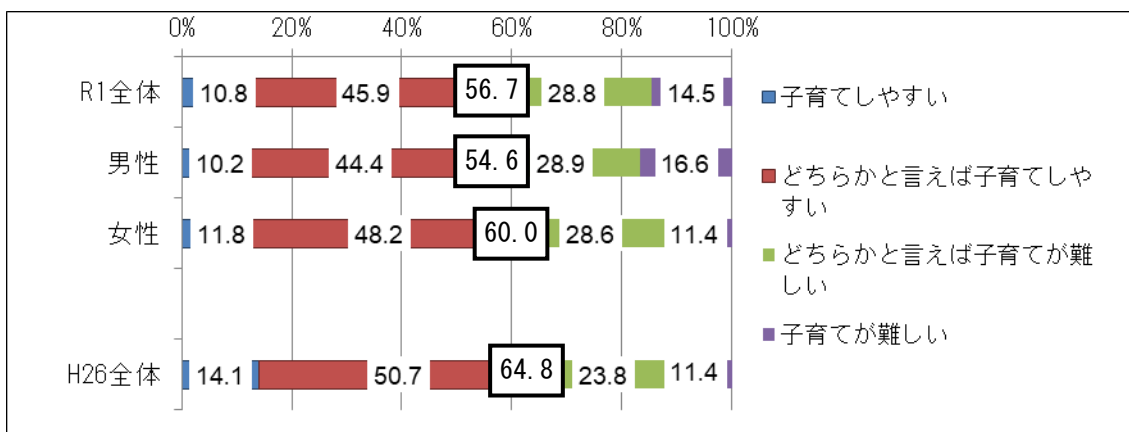


## 7 後期計画の目標

### (1) 課題

子育ての意識や職場の支援の高まり、一部の制度の周知等が進んでいることが認められる一方、前期計画の目標値は達成されておらず、特に、男性の特別休暇・育児休業等の取得の低迷や、職員一人あたりの超過勤務時間の増加等など、子育てしやすい環境づくり、仕事と生活の調和がとれる環境づくりが不十分との課題が残されています。

今回調査でも、今の職場が「子育てしやすい」、「どちらかと言えば子育てしやすい」と思っている職員の割合は全体で 56.7%、男性 54.5%、女性 60.0%と、前回調査の全体 64.8%、男性 62.9%、女性 68.1%に比べて下降しています。

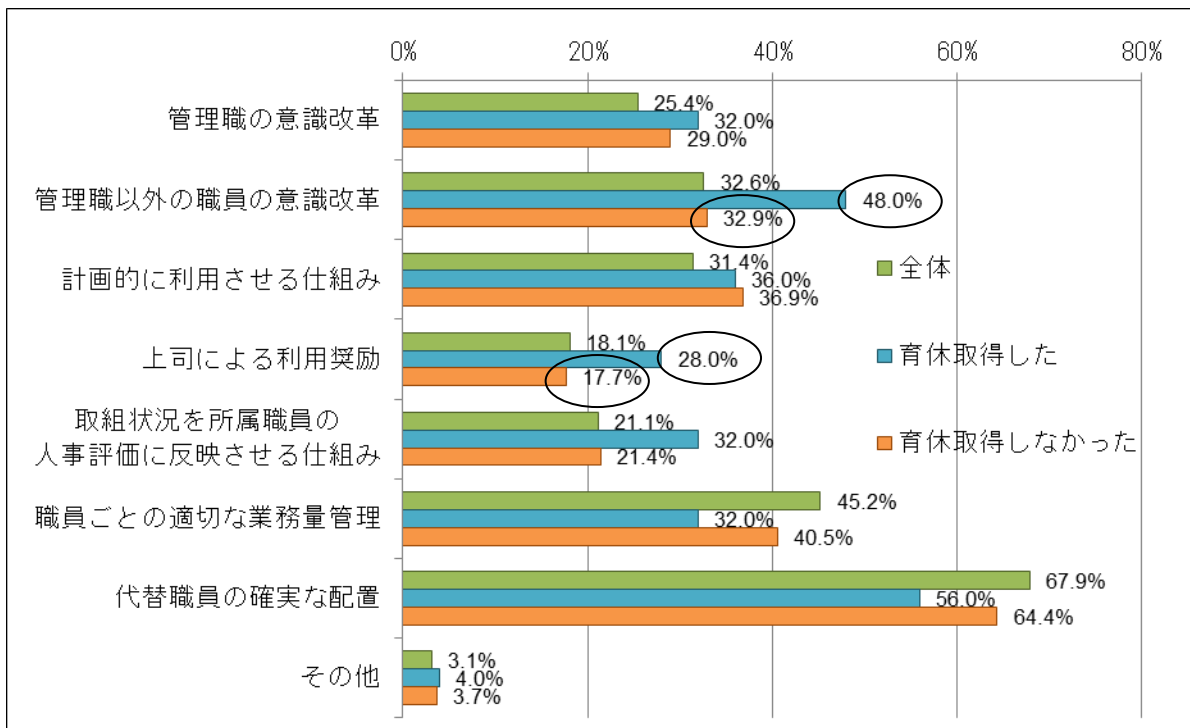




なお、子育て支援制度を利用しやすくするための取組については、「代替職員の確実な配置の確実な配置」、「職員ごとの適切な業務量管理」、「管理職以外の職員の意識改革」の順に多くなっています。

育休取得有無別にみると、育休取得経験者の方が、「管理職員以外の職員の意識改革」において 15.1 ポイント、「上司による利用奨励」において 10.3 ポイント高くなっており、教職員一人ひとりの意識醸成や、上司による後押しなど、周囲からの支援等が重要になっていることがうかがえます。

加えて、自由意見等には教育現場の業務量に関する記述が多く、これは、単に個々人の意識の問題ではなく、業務量が多いことに起因しているものと認められ、この改善には、業務量縮減等に向けた働き方改革の継続的な取組が不可欠であることがわかりました。



## (2) 目標

以上のことから、後期計画では、職員が子育てと仕事の調和がとれた生活をするためには、制度の活用促進のみならず、業務量の縮減等の働き方改革を含む更なる環境整備に向けた取組が必要であることを念頭に、

育児休業等を取得しやすい環境を整備し、働き方改革の取組を更に推進することにより  
教職員の子育てと仕事の両立を目指す

ことを目標に取組を推進していきます。

なお、後期計画の推進に当たっては、前期計画の目標を継承し、以下のとおり目標値を設定しつつ、積極的に取組を進めていくこととします。

#### 【目標値】

- |                    |                 |
|--------------------|-----------------|
| ① 男性職員の育児休業取得率     | ⇒ 50%           |
| ② 妻の出産時の男性の特別休暇取得率 | ⇒ 100%          |
| ③ 男性職員の子の看護休暇の取得率  | ⇒ 同時期の女性の取得率と同率 |



「働き盛り」と「子育て盛り」は同時進行、各自が「今しかできないこと」「今だからできること」を考えていきましょう。

## Ⅱ 具体的施策

### 1 子育てしやすい職場環境づくり



#### (1) 制度周知

子育てを行う教職員が、仕事と子育ての両立に係る負担を少しでも軽減するためには、出産や育児を支援する各種制度に関する知識を得て、十分に活用することが大切です。

また、すべての教職員が子育て支援に関する制度を知り、その必要性を理解し、子育てを行う職員が安心して各種制度を活用できるように配慮することが必要です。

そのため、子育てと仕事との両立を支援する制度や活用例を紹介する「教職員のための子育て応援ハンドブック（平成 29 年改訂）」を積極的に活用し、全教職員に対し、各種制度の周知徹底を図ります。

各種会議や各研修等でのハンドブック等の配付や、庁内、校内掲示板等に制度の概要や手続等を掲示するなど情報提供の機会を増やし、活用しやすい環境づくりに取り組みます。

#### <取組例>

- 各種研修会でのハンドブックの配付とPR
- 年度初めの職員会議における、ハンドブックを活用した勉強会の開催
- 庁内イントラネット、校内の職員用掲示板へのハンドブックの掲載

## (2) 職場の理解・支援の促進

制度の利用促進を始め、子育てしやすい職場環境整備には、職場の理解・支援が重要です。

職員個々が自らの意識の中に、職場優先の気風や固定的な性別役割分担意識がないか見つめ直し、男性も女性も各種制度を活用して、子育てしやすいと感じられる職場づくりに努めましょう。

これは子育てのみならず、介護やその他の事情により、時間制約を抱えながら働く職員が増えてきている私たちの職場において、とても重要なことです。

管理職員は、率先して子育てしやすい職場づくりに努めましょう。

面談等により把握した個々の職員の状況に合わせて、健康や安全に配慮し、制度の利用を働きかけるとともに、安心して休むことができるよう業務分担を適宜見直すなど、適切な業務管理を行いましょう。

### <取組例>

- 年度初めの職員会議等における管理職員による制度の説明
- 子が生まれる職員に対する管理職員によるハンドブックの手交やワーク・ライフ・バランスシートを活用した面談の実施
- 妊娠中や子育て中の職員に対する積極的な業務分担の見直し

## (3) 男性の育児休業等の取得促進

仕事も子育てもどちらも充実させたい、という価値観をもつ男性職員が増えています。また、女性の継続就業や活躍を推進する観点からも、男性の子育てへの積極的な参加が求められています。

育児休業や休暇等をどう取得するかについては、教職員それぞれがその健康や家庭等に応じて自主的に判断するものですが、男性教職員の積極的な取得を促進します。

各所属長等管理職員は、配偶者の出産を控えた男性教職員に対し、ハンドブック等により育児休業等の育児に関する各種休暇制度等（配偶者出産休暇や育児参加のための休暇）を周知し、その取得を積極的に働きかけることとします。

## (4) 代替職員の配置等

産前産後休暇、育児休業の取得に際しては、業務に支障のないよう臨時的任用教職員等により代替職員等を確保するとともに、業務分担の見直しなどにより、職員が安心して産前産後休暇や育児休業を取得できるよう引き続き配慮します。

なお、代替職員等の確保においては、適切な引継等が実施できるよう、早期の確保に努めます。

## (5) 休業中の職員や円滑な復帰に向けた支援

休業中の教職員の不安解消や円滑な職場復帰を支援するため、教職員に対し、各所属の業務状況を電子メールや広報誌の送付等により積極的に情報提供します。

また、管理職員は、復職間近の職員と予め面談し、復職後の勤務のあり方を確認し、適切な支援しましょう。そのために、各所属より「教職員のための子育て応援ハンドブック」を送付し、円滑な復帰を支援します。

なお、岩手県生涯学習提供システム「新まなびネットいわて」では、子育てや家庭教育に関する各種イベント・講座等の開催情報、各地域の子育てサークル活動や支援ネットワークに関する情報などを提供するほか、子育てや家庭教育の不安や悩みに専門相談員が応じる「すこやかダイヤル」、子育ていわてケータイサイトによる各種情報提供（「子育てメール相談」、定期的に配信する「子育ていわてメールマガジン」等）により、子育てや家庭教育の支援の充実を図ります。

■ 岩手県生涯学習情報提供システム「新まなびネットいわて」

■ <http://www2.pref.iwate.jp/~hp1595/>

■ 家庭教育相談「すこやかダイヤル」

0198-27-2134



## (6) 子育てを行う女性の活躍の推進

女性教職員の活躍を推進するため、全ての女性教職員がどのキャリア・ライフステージにおいてもその個性と能力を十分に発揮し、活躍することが重要な課題であります。

このため、ミドルリーダーとして多様な職務機会を付与するなど計画的なキャリア形成や効果的な人材育成を推進することにより、意欲向上にも努めながら、女性教職員の計画的な育成と、管理職や将来の管理職を見据えたポストへの積極的な登用を図ります。

## (7) 異動における配慮

異動に関する調書やヒアリングを基に、教職員一人ひとりの意向を十分確認した上で、転居を伴う異動について、可能な範囲で、子育てや介護等の状況に応じた人事上の配慮を行います。

## 2 仕事と生活の調和がとれる職場環境づくり ～働き方・休み方の見直し～

### (1) 業務縮減に向けた取組の推進

良好な職場環境づくりを進めるうえで、教職員の健康が保持され、家族や友人などとの充実した時間や自己啓発、地域活動の参加のための時間を持てる、仕事と生活の調和の視点が大切です。

教育委員会では、平成 30 年 6 月に「岩手県教職員 働き方改革プラン」を策定し、教職員の業務縮減、長時間勤務の解消に向けた取組等をさまざま行っていますが、これらの取組は子育てに限らず、仕事と生活の両立のために極めて重要なことです。

今回調査により、超過勤務時間が前回調査時より多くなる中、子育てのしやすさを感じる職員が減少しているため、教職員にとっては、時間外勤務が多いことを、結婚、出産、育児等を行う際の大きな支障として感じていることが多いと思われることから、これらの取組をより一層推進し、業務縮減等を図ります。

業務の縮減は、管理職員の適切なマネジメントに加え、教職員一人ひとりの意識改革や取組が必要です。日常的に次のような視点で仕事を見直し、効率的に質の高い業務を実現する職場風土を教職員全員で作らしましょう。

- ① 校務分掌、事務分掌など、業務分担に見直しが必要なものはありますか？ みんなで考えましょう。管理職員は、個々の教職員の状況（超過勤務の状況を含む）に配慮しながら、随時適切に業務分担を見直しましょう。
- ② やらなくてもよい事務、あるいは必要以上に作成される資料などはありませんか？ 他の所属への依頼事項を含め、本当に必要なことか、みんなで点検しましょう。
- ③ 会議などが勤務時間外まで延びることを、当たり前だと考えていませんか？  
会議は原則 1 時間内とするなど、5 時までに終わらせるよう努力しましょう。  
保育所等に子どもを迎えに行かなければならない人がいるかもしれません。
- ④ 負担軽減策の一つとして、部活休業日の設定を推奨していますが、部活動の指導は、顧問の教職員だけの問題ではありません。学校という組織全体で負担軽減に取り組みましょう！



## (2) 休暇取得の促進

休暇等の取得により、家族や子どもとのふれあいの時間など生活を充実させることにより、仕事への好影響が期待できます。業務の縮減に併せて、年次休暇の計画的取得や特別休暇、これら休暇を組み合わせた連続休暇取得等がしやすい環境づくりを進めます。



- ① 職場での業務予定は、早めに周知するようにしましょう。

それにより、教職員が休暇を計画的かつ積極的に取得しやすい環境や雰囲気づくりができます。

また、日頃から自らの業務を管理職員や周囲の職員と十分に情報共有し、突然の休暇等もカバーし合うことができる職場環境を作っていきます。

- ② 教職員の休暇予定日を事前にスケジュール表（「年次休暇等使用（年間）計画表」）にするなどして、共有しましょう。

それにより、職場全体としてのスケジュール調整が可能となります。

また、管理職員は職員等と面談を通じてコミュニケーションを図り、休暇取得を促す言葉をかけるなど、職員が休暇をとりやすい雰囲気づくりに努めましょう。

- ③ 年次休暇と祝日や夏季休暇、年末・年始の休暇等をと組み合わせ、連続休暇の取得に教職員のみなさんも努めましょう。

それにより、子どもとのふれあいや学校行事への参加等、みんなで楽しむことができる年次休暇になります。

そのためには、ゴールデンウィークやお盆期間、年末年始における期間中や期間前後の会議等の自粛に努めることも必要です。

※ 週休日に行われる部活動の練習試合等については、あらかじめ計画を立て、学校長の承認を受ければ学校行事として週休日の振替の対象となり、直近の夏季・冬季の長期休業日に合わせて各所属での振替手続が可能となります。



### 3 地域における子育ての支援

#### (1) 各種情報提供や相談体制の充実

県教育委員会や市町村が行う子育てや家庭教育に関する各種イベントや講座、豊かな体験活動に関する情報等を積極的に提供するとともに、不安や悩みを受けとめ、解決に向けることができるような相談体制の充実に努めます。

#### (2) 家庭と地域が積極的に関わる仕組みづくり

子育てや家庭教育で孤立しがちな家庭と地域社会（地域、各種サークル・団体、企業等）との連携・協力など、他者や地域社会とのかかわりをより多く持つことができる仕組みづくりを進めます。

#### (3) 子どもの学校行事等への参加の促進

教職員の子どもの運動会や文化祭、保護者会等の学校行事や地域の行事が開催される際には、男女問わず、年次休暇等を取得して、積極的に参加するよう、常日頃から職員への働きかけを行います。

