

仕事と生活の両立支援プログラム

次世代育成支援のための大田区教育委員会特定事業主行動計画（前期計画）



大田区教育委員会

目 次

I	本プログラム策定にあたって	1
1	策定の背景と目的	1
2	プログラムの位置付け	2
3	プログラムの対象となる教職員	2
4	プログラムの期間	2
5	プログラムの点検及び公表	2
II	具体的な取組	3
1	各種制度等の周知と教職員・職場の意識啓発	4
2	父親・母親となる教職員のために	4
3	子育て中の教職員のために	6
4	仕事と介護の両立支援のために	11
5	仕事と生活の調和を図るために	12
6	非常勤教職員への取組	13
7	その他の子育て支援策	14
III	数値目標	15
IV	おわりに	16

I 本プログラム策定にあたって

1 策定の背景と目的

(1) 国における少子化対策について

わが国の急速な少子化等の進行は、社会保障費用の増大や、経済成長への深刻な影響を及ぼすものであり、社会経済の根幹を揺るがす社会的課題となっています。さらに、家庭及び地域を取り巻く環境の変化が著しい社会状況の中で、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境の形成に取り組むことが社会全体の課題となっています。このため、平成15年、次世代育成支援対策推進法(平成17年度から平成26年度までの時限立法)が制定されました。また、ほぼ同時期に制定された少子化社会対策基本法に基づき、総合的かつ長期的な少子化に対応するため、少子化社会対策大綱(平成16年)が閣議決定され、様々な対策が実施されてきました。

平成19年には「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、多様な働き方や生き方が選択できる社会などの実現に向けた取組が進められてきました。また、平成24年には「子ども・子育て関連3法」が成立し、地域における幼児教育、保育及び子育て支援の質・量の充実に図り、地域の実情に応じた子育て支援が総合的に推進できる体制を整備しました。さらに、平成25年6月には、少子化社会対策会議による「少子化危機突破のための緊急対策」が決定され「子育て支援」と「働き方改革」を一層強化するとともに「結婚・妊娠・出産支援」を対策の3本の柱として打ち出し、推進することとしました。

これらの取組により、各企業等においては、仕事と子育て等の両立ができる雇用環境の整備等に一定の効果がみられてきました。しかしながら、依然として少子化等に歯止めをかけるまでには至らず、次世代育成支援対策の更なる充実・強化が強く求められています。このため、平成26年4月、次世代育成支援対策推進法の一部が改正され、法の有効期限が平成36年度まで10年間延長となりました。

(2) 大田区教育委員会での取組

平成26年3月に策定された「おおた未来プラン(後期)」(平成26年度から平成30年度)では、行政力を最大限に発揮できる体制づくりの中で、「ワーク・ライフ・バランスの推進や職員が働きやすく能力を発揮しやすいよう支援する体制の構築」などの教職員能力の強化を掲げています。

こうした国の動向や区の基本計画における目標、社会情勢等の変化を踏まえ、このたび「仕事と生活の両立支援プログラム～次世代育成支援のための大田区教育委員会特定事業主行動計画(前期計画)」を策定しました。

教職員が男女を問わず、その能力を十分に発揮し、意欲的に職務に取り組むとともに、家庭や地域における生活も重視する個人として子育てや介護、家事などをきちんと果たしていくことは、教職員の福祉を増進し、ひいては公務能率を向上させることにもつながるものです。育児・介護を行う教職員が職業生活と家庭生活の両立を図ることができるよう職場全体で支援していくことは、学校運営上ますます重要となつて

います。

教職員が仕事と育児・介護の両立を支援する制度のうちどのような制度を希望し、また、利用することができるかは、教職員の仕事や育児・介護を取り巻く事情等により異なります。教職員が安心して意欲的に職務に取り組むためには、教職員の意識改革を行い、仕事と育児・介護の両立を尊重する職場風土を形成すること、教職員が仕事と家庭の両立支援制度を活用し、必要なときに必要な制度を利用することができる環境を整備していくことが必要です。教職員一人ひとりが、このプログラムを自分自身に関わるものとして考え、まず、身近な職場からお互いに協力し、支えあっていくことができれば幸いです。

2 プログラムの位置付け

この「仕事と生活の両立支援プログラム」は、「次世代育成支援対策推進法」第19条の規定に基づく特定事業主行動計画に位置付けられます。

3 プログラムの対象となる教職員

都費教職員（再任用、非常勤教職員を含む）。ただし区費職員は除く。

4 プログラムの期間

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年間の時限法でしたが、平成26年4月の法改正により、法律の有効期限が平成36年度まで更に10年間延長となりました。この「仕事と生活の両立支援プログラム」は、その前期期間である、平成27年度から平成31年度までの5年間の計画期間とします。

5 プログラムの点検及び公表

プログラムの実施状況を教育長に報告するとともに公表を毎年度行います。

また、P D C A（計画＝Plan、実行＝Do、評価＝Check、改善＝Action）サイクルを確立し、実施状況を踏まえて、その後の対策の検討やプログラムの見直しなどを行います。

Ⅱ 具体的な取組

1 各種制度等の周知と教職員・職場の意識啓発

1-1 本プログラムの周知と公表

1-2 出産・子育て・介護等支援に関する制度の周知

2 父親・母親となる教職員のために

2-1 子どもが生まれることとなったら

2-2 妊娠中及び出産後における配慮

2-3 子どもの出生前後における父親の休暇等の取得促進

3 子育て中の教職員のために

3-1 育児休業等の取得促進

3-2 男性教職員の育児休業等の取得促進に向けた取組

3-3 育児休業後の円滑な職場復帰に向けた支援

3-4 子どもの看護を行うための休暇等の取得促進

3-5 子育てを行う女性教職員の活躍推進に向けた取組

4 仕事と介護の両立支援のために

4-1 介護を行う教職員への支援

4-2 職場における介護を行う教職員への支援

5 仕事と生活の調和を図るために

5-1 超過勤務の縮減への取組

5-2 年次有給休暇の取得促進

5-3 健康管理等における取組

5-4 人事異動上の配慮

6 非常勤職員への取組

7 その他の子育て支援策

7-1 子育てバリアフリーの促進

7-2 子ども・子育てに関する地域活動等の貢献

1 各種制度等の周知と教職員・職場の意識啓発

1-1 本プログラムの周知と公表

教職員・職場の意識啓発と組織全体でこのプログラムに掲げた事項の達成に取り組むため、大田区教育委員会は学校運営システム等を活用し、教職員に本プログラムの内容を周知します。

- 組織全体でプログラムに掲げた事項の達成に取り組むため、大田区教育委員会は、学校運営システム等を活用し、教職員に本プログラムの内容を周知します。さらに、研修等の機会をとらえ、本プログラムを配布・周知し、教職員の意識啓発を図ってまいります。

教職員は、このプログラムの内容をよく読み、自らが行うべき事項を理解し、積極的に取り組むようにしましょう。

- 本プログラムは、次世代育成支援対策推進法第19条第3項の規定に基づき、ホームページ等で公表します。（このプログラムに変更等があった場合についても同様です。）

1-2 出産・子育て・介護支援に関する制度の周知

大田区教育委員会は、母性保護、育児休業、介護休暇、特別休暇、超過勤務の制限などの各種制度に変更があった場合は、学校運営システム等を活用し、各学校を通して教職員に周知します。

- 管理職は、「学校職員のための勤務時間等の手引（東京都教育庁人事部勤労課発行）」（以下、勤務時間等の手引）を参考にし、教職員に各種制度を周知します。
- 出産や育児を行う教職員はもちろん、管理職をはじめ、教職員全員が「勤務時間等の手引」等をよく読んで、制度の趣旨を理解し、職場において、妊娠している教職員や子育てや介護をしている教職員がこれらの制度を利用しやすい雰囲気醸成に努めてください。

2 父親・母親となる教職員のために

2-1 子どもが生まれることになったら

教職員は、父親・母親になることが分かったら、できるだけ速やかにその旨を管理職に申し出るよう努めてください。

- 教職員は、父親・母親になることが分かったら、できるだけ速やかにその旨を管

理職に申し出るようにしてください。申し出は、母性保護、育児休業、特別休暇などの諸制度の活用のためにも、人事上の配慮のためにも必要です。なお、管理職は教職員から申し出があった場合は速やかに大田区教育委員会に報告してください。

2-2 妊娠中及び出産後における配慮

管理職は、妊娠中及び出産後の教職員の健康や安全に配慮し、校務分掌の見直し等必要な措置を行ってください。

- 妊娠中及び産後1年未満の女性教職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限、健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認、業務軽減、通勤緩和等について定めた「教職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成10年条例第43号）」によって保護されています。
- 管理職は、妊娠中及び産後1年未満の女性教職員について母性保護をはじめとする健康、安全面に十分配慮し、その内容について必要に応じて校務分掌を見直すなどの措置を行ってください。また、該当する教職員から深夜勤務及び超過勤務の制限について請求があった場合には、これらの勤務に就かせることはできません（労働基準法（昭和22年法律第49号）第66条第2項、同第3項）。

2-3 子どもの出生前後における父親の休暇等の取得促進

父親となる教職員は、子どもの出生時における休暇計画を作成し、あらかじめ管理職に提出してください。その際、出産・育児に関わる特別休暇等を活用し、できる限り休暇を取得するよう努めてください。

管理職は、父親となる教職員が育児のための休暇を取得できるように、職場の中で臨時の応援態勢をつくるなど適切な措置をとってください。

- 子どもが生まれる前後の期間は、父親となる喜びと責任を自覚する大切な時期です。また、出産・育児等をサポートすることは、配偶者にとって大きな心の支えになります。
父親となる教職員は、特別休暇として出産支援休暇や育児参加休暇が取得できません。父親となる教職員は、休暇計画を作成し、あらかじめ管理職に提出するようにしてください。休暇を取得することで、出産をサポートするとともに、積極的に育児に参加するよう努めてください。

* 出産支援休暇

出産支援休暇は、配偶者の出産にあたり、子の養育その他家事等を行う場合に2日の範囲内で取得できます。なお、時間単位での取得も可能です。

* 育児参加休暇

育児参加休暇は、配偶者の出産前後の期間中に、子の養育を行うことで、育児参加のきっかけとして付与される休暇で、5日の範囲内で取得できます。なお、時間単位の取得も可能です。

- 管理職は、父親となる教職員に対し、出産支援休暇及び育児参加休暇等を活用し、計画的に休暇を取得するよう促すなど、これらの特別休暇等の取得促進に努めてください。
- 育児には家族のサポートだけではなく、職場のサポートも必要です。出産前後における休暇が取得しやすい雰囲気職場全体でつくりましょう。

3 子育て中の教職員のために

3-1 育児休業等の取得促進

管理職は、子どもをもつことになった教職員から出生予定日の申し出があったら、育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の積極的な取得を働きかけてください。

育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しようとする教職員は、休業の取得計画をなるべく早く管理職に申し出るよう努めてください。

管理職は、教職員の育児休業等取得に際し、業務に支障が出ないように、大田区教育委員会への代替教職員の要請・確保や校務分掌の見直しを検討するなどして、教職員が安心して育児休業を取得できるよう職場環境の整備に努めてください。

- 育児休業を取得できる期間は、子が3歳に達するまでの間で教職員が希望する期間です。男性教職員は子の誕生日から、女性教職員は産後の休暇期間の終了日の翌日から育児休業を取得することができます。

また、小学校就学前の子を養育する教職員は、1週間の勤務を19時間25分から24時間35分の間で定められた勤務形態とする育児短時間勤務や、勤務時間の始め又は終わりにおいて1日2時間を超えない範囲内で、部分休業を取得することができます。

管理職は、職場に3歳未満の子や小学校就学前の子を養育している教職員がいる場合、育児休業、育児短時間勤務又は部分休業の取得を働きかけましょう。

- 教職員から育児休業の取得の申し出があったら、管理職は、大田区教育委員会への代替教職員の要請・確保や校務分掌の見直しを検討するなどして、教職員が安心して育児休業ができるようにしましょう。
- 平成27年4月より、「育児又は介護を理由とする時差勤務」が導入されました。教職員から時差勤務の申し出があったら、管理職は校務分掌の見直しを検討するな

どして、働きやすい職場環境の整備に努めてください。

3-2 男性教職員の育児休業等の取得促進に向けた取組

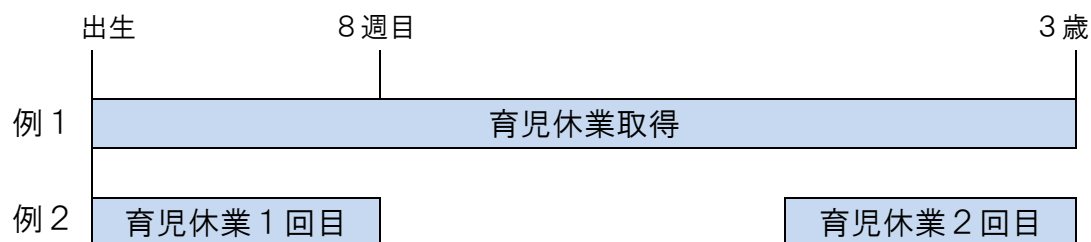
父親となった教職員も育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得することができます。管理職は、子どもが生まれた男性教職員に対し、育児休業等を取得するよう積極的に働きかけてください。

- 男性教職員の育児休業等の取得率は、女性教職員と比較すると極めて低い水準にあります。男性が育児に参加することは、女性の育児負担を軽減するだけでなく、女性教職員の就業継続にもつながり、仕事と子育ての二者択一の解消に資することとなります。管理職は、父親が子育ての喜びや責任を認識できるよう積極的に育児休業又は部分休業を取得するよう働きかけてください。
- 大田区教育委員会では、「勤務時間等の手引」や「(仮称)仕事と生活の両立支援ハンドブック」等により、男性教職員に対し育児休業等についての制度の周知を図ります。また、育児休業を取得している男性教職員や職場の事例を紹介するなど、取得促進に向けた取組を進めます。

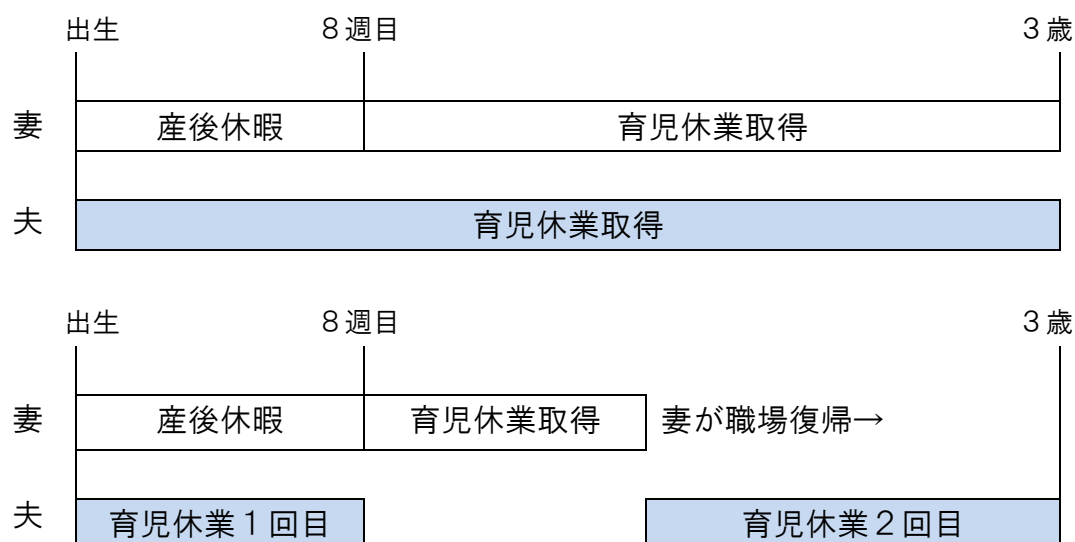
【男性教職員の育児休業取得事例】

- * 教職員の配偶者が専業主婦であっても育児休業を取得できます。
- * 配偶者が育児休業中でも育児休業を取得できます。
- * 男性教職員が配偶者の出産後8週間以内に育児休業を開始し終了した場合は特段の事情がなくても再度の育児休業を取得できます。

【配偶者が専業主婦の場合】



【配偶者が育児休業中の場合】



3-3 育児休業後の円滑な職場復帰に向けた支援

管理職は、育児休業中の教職員に対し、定期的に業務に関する情報を知らせたり、近況の報告を受けるなど連絡を密にするよう努めてください。

管理職は、復職後の教職員に対し、円滑な復帰のため校務分掌等について配慮するとともに、必要に応じてOJT研修等を実施してください。

- 育児休業中は職場から離れています。このため、キャリア形成に不安を感じたり、「職場復帰してもついていけないのではないか」と不安になりがちです。管理職や職場の同僚は、定期的に休業中の教職員に広報誌や電話・メールなどで情報交換を

しましょう。その際は、育児休業中の教職員が職場に電話等で連絡がしやすくなるようなメッセージを送るよう心がけてください。

- 育児休業中の教職員は、円滑な職場復帰のために、特に、復帰前6か月程度前から保育園等の申込状況や部分休業等の制度の活用について、管理職に伝えるなど、復帰後の育児についての準備状況を知らせるようにしましょう。
- 育児休業中の教職員も、職場への電話・メールをはじめ、学校のホームページを閲覧するなど、職場の状況の把握に心がけてください。
- 育児休業から復帰した教職員は、業務に慣れるのに時間がかかる場合もあります。また、子どもの急な発熱などにも対応しなければなりません。復帰後の教職員の不安や負担を解消するため、管理職は校務分掌などについてよく検討するとともに、必要に応じてOJT研修等を実施するなど、早期に業務に慣れるよう、職場全体でサポートしてください。

3-4 子どもの看護を行うための休暇等の取得促進

子どもの突発的な病気等の際には、教職員が子の看護のための休暇や年次有給休暇を活用し、必ず休暇を取得できるよう職場全体で支援を行ってください。

- 子どもの突発的な発熱などの病気の際には、親として、その看病や保育園等への迎えなど急な対応が必要となります。このような際に教職員が安心して休暇を取得できるよう職場全体で支援してください。
- 管理職は、補助担当制の設置や、特定の教職員が長年同じ業務を担当しないよう定期的に校務分掌を見直すなど、教職員が休暇を取得した際、円滑な学校運営が可能となる体制をつくってください。
- 子育て中の教職員は、自己の業務の進捗状況等を上司や補助担当者等に定期的に報告するなど、計画的な業務遂行に努め、急な休みに対応できる体制を普段から心がけましょう。

3-5 子育てを行う女性教職員の活躍推進に向けた取組

子育てを行う女性教職員のため、出産・子育て等のライフステージに応じた適切なキャリア形成支援に努めます。

また、管理職を対象として、女性教職員の活躍、仕事と生活の両立に向けた意識啓発を行っていきます。

- 平成26年3月に発行された「女性の活躍推進に関する意識調査報告書」（一般財団法人経済広報センター）によると、企業等で男性に比べ、女性が不利となると思う点については「家事・育児・介護の負担」が82%で圧倒的に多くなっています。また、第一生命経済研究所ライフデザイン本部が行った、30歳～49歳の民間企業

で働いている人を対象としたアンケート調査の中で、育児休業を利用したことのあ
る女性正社員の育児休業中の不安の有無をたずねた結果、「復帰後に育児と仕事と
の両立ができるか不安だった」に約8割が回答していました。（平成26年10月「育
児休業利用者に対する復帰支援」第一生命経済研究所ライフデザイン本部）

- 出産や育児によるブランクを解消するためにも、この時期を女性教職員がキャリ
ア形成に向けた「節目」ととらえることが必要です。この「節目」をきっかけとし
て、女性教職員自身がキャリアを考え、仕事と生活の両立の見通しを立てる機会と
してその形成支援に努めます。

具体的には、家庭と職場の取組として、

<家庭での取組>

*家事や育児の夫婦の分担を復職前に決めるようにしましょう。

<職場での取組>

*復帰後の女性教職員の職域を拡大するためにも、これまでの経験を活かした仕
事を望むのか、職場復帰をとりあえずの目標に置くのか、復帰前に管理職と情報
交換を行いましょう。この場合も、性別役割分担を意識することなく、女性教職
員が活躍できるように配慮することが必要です。

*職場に復帰後も、子育てに関する各種制度を取得しやすい雰囲気醸成するこ
とはもちろんですが、出産・育児を特別な事情とせず、他の教職員と同様に個人
の事情として対応するようにしましょう。

- 出産や育児をしている女性教職員は、年齢的にも働き盛りで大田区教育委員会
でも活躍を期待しています。管理職等の教職員は、女性教職員の活躍によって区が
一層飛躍する可能性があることを念頭に置いて、精神面での支援を行い、職場環境
の整備に努めてください。

4 仕事と介護の両立支援のために

4-1 介護を行う教職員への支援

高齢化の進展で、今後、職場の中心となって活躍が期待される世代が、親の介護に関わることが予測されます。大田区教育委員会では、仕事と介護の両立に必要な支援を行ってきます。

- 平成26年度版高齢社会白書によると、75歳以上で要支援、要介護の認定を受けた人の割合は、65歳～74歳の人と比較するとほぼ8倍で、75歳以上になると要介護の認定を受ける人の割合が大きく上昇しています。

現在65歳前後の人が10年後に75歳を迎えるころ、現在40歳前後の教職員が50歳になり、管理職等職場の中心となって働いている時期に介護が発生する割合が高くなることを見込まれます。また、介護事情もそれぞれ異なると予想されます。

- 教職員は、配布される「（仮称）仕事と生活の両立ハンドブック」や「勤務時間等の手引」などを参照し介護休暇制度を活用しましょう。また、介護はともすると職場で打ち明けにくく、教職員が抱え込んでしまうことも考えられます。介護等で突然の休暇を取得することも考慮し、管理職にできる範囲で事情を伝えるようにしましょう。そのような事情を伝えられた管理職は、介護休暇等の積極的に取得するように勧奨に努めてください。
- 介護を行う教職員から深夜勤務（午後10時から午前5時）の制限について請求があった場合は、職務に支障がある場合を除き、これらの勤務に就かせることはできません。（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第20条）

4-2 職場における介護を行う教職員への支援

職場においては、介護に関する休暇制度を取得しやすい雰囲気醸成と、教職員をサポートする仕組みをつくるように努めてください。

- 職場では、介護する教職員の突発的な休暇取得や介護休暇に対応できるように業務の分担をあらかじめ割り振るなど、校務に支障がないよう前もって準備しましょう。介護を行う教職員が、介護による休暇などを気兼ねなく取得できる職場の雰囲気醸成に努めてください。

5 仕事と生活の調和を図るために

5-1 超過勤務の縮減への取組

恒常的な超過勤務は、教職員の健康保持だけでなく、人材の確保等に影響を及ぼすことにつながります。できる限り超過勤務をしない働き方への転換は、ワーク・ライフ・バランスの推進を図るために極めて重要な課題です。各学校においては、引き続き超過勤務の縮減と適正な管理に取り組んでください。

- 現在、省エネルギー・環境対策の観点からノー残業デーを設定し、定時退勤を励行しています。
この取組とは別に、ワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、各学校にて独自の「定時退勤日」又は「定時退勤ウィーク」を定め、管理職が率先して取組を進めてください。
- 超過勤務が、本来、公務のために臨時または緊急の必要がある場合に行われる勤務であるということを教職員一人ひとりが認識し、職場全体で退勤しやすい雰囲気づくりに心がけましょう。管理職は、超過勤務を命令する立場として、日頃から業務の改善や教職員の業務が円滑かつ効率的に実施されるよう必要に応じて指導、助言を行い、超過勤務が必要最小限となるよう努めてください。
- 妊娠中及び産後1年未満の女性教職員から、深夜勤務及び超過勤務の制限について請求があった場合には、これらの勤務に就かせることはできません。
- 「小学校就学前の子を養育する教職員」及び「配偶者または2親等以内の親族が負傷、疾病又は老齢により介護している教職員」から深夜勤務の制限について請求があった場合には、職務に支障がある場合を除き、これらの勤務に就かせることはできません。

5-2 年次有給休暇の取得促進

仕事と子育てや介護等の生活の両立を図るためには、休暇を有効に活用することが重要です。計画的に年次有給休暇を取得するとともに、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めてください。

- 平成26年度の年次有給休暇取得平均日数は12.08日でした。しかし、職場によって取得日数に差が生じていることから、取得率の低い職場の管理職は、教職員の年次有給休暇の利用促進に努めてください。
- 年次有給休暇の取得促進は、その有効な活用によって子育て中の教職員や介護を行っている教職員の仕事と生活の両立支援に寄与するのをはじめ、教職員の心身のリフレッシュ等によって活力ある職場の形成に資するものです。管理職をはじめ教職員一人ひとりが仕事と家庭生活との調和を図ることで生活全体が豊かで活力あるものとなるよう、計画的に年次有給休暇を取得しましょう。

- 年次有給休暇の取得促進には、休暇が取りやすい職場の雰囲気大切です。ゴールデンウィークや年末年始、夏季休暇など連続して取得するためにも、職場内のコミュニケーションを図り、業務の繁忙期を踏まえて計画的に取得するよう、協力しながら教職員が安心して取得できるように努めましょう。

5-3 健康管理等における取組

健康は、円満な職業生活と家庭生活のすべての基礎です。より質の高い仕事につなげるために、教職員は健康の維持・増進に取り組みましょう。

- 大田区教育委員会及び管理職は、教職員の健康管理の基本である定期健康診断の受診を促していきます。（平成26年度受診率88.5%）

5-4 人事異動上の配慮

子育てや介護中の教職員は、異動等に関して、特に人事上の配慮を求める場合には、管理職を通じて大田区教育委員会に相談するよう努めてください。

大田区教育委員会は、当該教職員からの申し出を踏まえ、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。

- 子育て中や介護を行っている教職員で、その状況によっては異動ができない等の事情がある場合など人事上の配慮を求める場合には、自己申告書の記載や管理職とのヒアリングなどの機会を活用し、大田区教育委員会に早めに伝えるようにしましょう。大田区教育委員会は、管理職から事情を聞いた上で、可能な範囲で、子育てや介護の状況に応じた人事上の配慮を行います。

6 非常勤教職員への取組

非常勤教職員は、勤務日数や勤務時間等の勤務条件に応じて、取得できる休暇に違いがあります。

現在、非常勤教職員にも、子どもの看護休暇、慶弔休暇、夏季休暇、短期の介護休暇が取得できるように規程整備されています。（勤務日数や勤務時間によって取得できない休暇等もあります。）

管理職は、非常勤教職員のワーク・ライフ・バランスを図る観点から採用時及び更新時には休暇等の説明を行うとともに、非常勤教職員が休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めてください。

- 管理職は、非常勤教職員に適用される関係諸法の理解に努め、非常勤教職員の問い合わせに対応できるようにしましょう。
- 職場では、非常勤教職員が休暇等を取得しやすいよう配慮するとともに、取得しやすい雰囲気醸成に努めてください。

7 その他の子育て支援策

7-1 子育てバリアフリーの促進

教職員は、妊娠中や子どもを連れてきた人などが気兼ねなく来校できるように努めましょう。

- 子どもを連れてきた人が安心して来校できるよう、「心のバリアフリー」の趣旨を尊重し親切、丁寧な対応を心がけましょう。
- 来庁者が多い庁舎・区施設では、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッド、授乳室などの設置に努めています。学校においても、施設のバリアフリー化を推進していきます。

7-2 子ども・子育てに関する地域活動等の貢献

区に勤務する教職員は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されています。地域において子育てしやすい環境づくりを進めるなどの教職員に期待されている役割を踏まえた取組を推進します。

- 教職員が住む地域で取り組んでいる子ども・子育てに関する活動、例えば、
 - * 子どもを交通事故から守るための交通安全活動
 - * 地域における自主防犯活動
 - * 子どもの健全育成など地域団体と行う活動等に教職員が積極的に参加できるよう、ボランティア休暇の取得事由として「地域における子どもの健全育成に関する活動」が認められています。

Ⅲ 数値目標

国は、平成26年11月に次世代育成支援対策推進法第7条第1項に基づき「行動計画策定指針」を策定しました。本プログラムはこの指針に基づいて策定しています。この指針の中で、特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項として、「目標については、育児休業の男女別取得率の制度の利用状況に関するもの、仕事と子育ての両立が図られるようにするための取組に関するもの等の幅広い分野から各機関の実情に応じた目標を設定すべきものであるが、可能な限り定量的な目標とする等、その達成状況を客観的に判断できるものとするのが望ましい。」とされています。

本プログラムでは、教職員の仕事と家庭生活の両立支援につながるような制度の周知をはじめ、「(仮称)仕事と生活の両立ハンドブック」の配布等の取組を進めていくこととされていますが、プログラム内容をより実効性のあるものとしていくには、進捗状況の点検や検証の目安となる数値目標が必要です。

平成27年3月20日に閣議決定された「少子化社会対策大綱」では、男性の育児休業取得率の社会全体の目標値を、2020年までに13.0%にすることを目標としています。

学校現場においては、男性教職員の育児休業等の制度は整備されているものの、制度を利用する男性教職員は少ないのが現状です。国が提唱する目標値を念頭に置きつつ、男性教職員の育児休業の取得率を10.0%以上にすることを目標とします。

また、父親となる教職員の育児参加休暇については、平成31年度までに取得率50.0%以上を目標とします。

目標1 女性教職員の育児休業については、現在の取得率(平成26年度98.3%)を維持・向上させ、男性教職員については、取得率10.0%を目標とする。

目標2 父親となる教職員の育児参加休暇取得率については、取得率50.0%を目標とする。

目標1	育児休業取得率	実績(平成26年度)
	女性教職員 現取得率の維持・向上	女性教職員 98.3%
	男性教職員 10.0%	男性教職員 5.0%

目標2	父親となる教職員の育児参加休暇取得率	実績(平成26年度)
	目標 50.0%以上	24.1%

Ⅳ おわりに

この「仕事と生活の両立支援プログラム」は、子どもをもつ教職員や介護をする教職員が仕事と子育て、仕事と介護の両立を図れるよう、職場を挙げて支援し、取り組んでいくためのものです。教職員一人ひとりが身近な問題として、このプログラムの重要性を認識し実践することで、教職員が安心して出産、子育てや介護に携われるような環境の整備が求められています。

次代の社会を担う子どもたちが健やかに育てられる環境を目指して取り組んでまいります。

仕事と生活の両立支援プログラム

(27 教指発第 11033 号決定)

平成27年11月

大田区教育委員会事務局指導課

電 話 03-5744-1437

FAX 03-5744-1665