

「職員の仕事と子育て両立支援プログラム」【概要版】

## I 総論

### 1 基本的な考え方

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づき事業主としての立場から「仕事と子育ての両立」に向けた全職員の意識改革を積極的に推進するために策定

### 2 期間

平成 27 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 5 年間（適宜見直し）

### 3 公表

広島県教育委員会のホームページ「ホットライン教育ひろしま」で公表

### 4 成果目標

#### 【平成 31 年度までに】

- (1) 仕事と子育て制度周知率 100%
- (2) 配偶者出産休暇を取得した職員の割合 100%
- (3) 男性の育児参加休暇を取得した職員の割合 100%
- (4) 男性の育児休業を取得した職員の割合 30%
- (5) 年次有給休暇の取得率 75%（平均 15 日）

### 5 その他

- (1) 対象者  
教育委員会事務局，県立学校及び学校以外の教育機関に勤務する職員
- (2) 実施状況の点検・公表  
管理部門は，各職場から提出される「『職員の仕事と子育て両立支援プログラム』実施状況報告書」に基づき，実施状況の評価・検証を行い，結果を「ホットライン教育ひろしま」で公表

## II 具体的な内容

### 1 母性保護，子育て支援に関連する既存の諸制度の活用

- (1) 制度の十分な周知に向けて
  - ア 必要な情報の発信
  - イ 研修等の開催
- (2) 母体と胎児を守るために～妊娠中及び出産後における配慮～
  - ア 代員措置（非常勤講師，臨時的任用，任期付職員）
  - イ 業務分担や校務分掌等必要な措置
  - ウ 特別休暇等の周知徹底，利用しやすい雰囲気づくり
- (3) 育児休業等の制度を利用しやすい環境の整備等
  - ア 育児休業等の制度の利用促進
  - イ 育児休業中の職員に対する支援

- ウ 復帰した職員に対する支援
- (4) 家族の看護に係る休暇の取得を促進するために
  - ア 取得要件の周知, 取得促進
  - イ 急な休暇でも事務に支障を生じない手立て

## 2 男性の育児参画の推進

男性職員が育児休業等の制度を利用できることの周知徹底を行い, 育児休業等の制度を利用しやすい職場環境づくりに努力

- ①父親となる職員に対する「子育て職員カード」の作成・提出の働きかけ
- ②父親となる職員による「子育て職員カード」の作成
- ③必要とする職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率 100%

## 3 仕事と生活の両立

- (1) 時間外勤務の縮減のために
  - ア 業務の工夫・効率化
    - ①調査等の精選など事務の負担軽減や効率化に向けて
    - ②適正な業務分担・校務分掌の整備, 業務の遂行状況の把握
    - ③担当業務の簡素化・効率化に向けての創意工夫
  - イ 時間外勤務を少なくする意識の醸成
    - ①効率的な業務の遂行に努めるよう意識
    - ②職場全体の雰囲気づくり, 職場の時間外勤務縮減に向けた自己意識向上
- (2) 年次有給休暇の取得を促進するために
  - ア 職場の意識改革や業務の工夫・効率化, 職員同士がお互いに気兼ねなく休める雰囲気や環境づくり
  - イ 休暇計画表による, 年次有給休暇の計画的な取得
  - ウ 年休の年間平均取得日数を目標 15 日以上
- (3) 異動に係る人事上の配慮について
  - ア 職員の子育ての状況やこれに伴う希望の確認
  - イ 人事上の配慮

## 4 その他の次世代育成支援対策に関する事項

- (1) 子育てに関する地域活動に貢献するために
  - 職員が参加しやすい職場の雰囲気づくり
- (2) 子供とふれあう機会を充実させるために
  - 各種家族参加型事業の周知など, 子供とふれあう機会の充実
- (3) 家庭の教育力の向上のために
  - 家庭教育に関する学習機会や相談事業についての情報提供