

京都府立学校教職員のための特定事業主行動計画

みんなの理解と支援！

仕事と子育ての両立ができる環境を目指して

平成27年3月

【はじめに】

京都府では、平成8年度に「きょうと未来っ子21プラン」、平成16年12月に「未来っ子いきいき応援プラン」、さらに、平成17年3月に「きょうと未来っ子いきいき推進計画」を策定し、次代を担う子どもたちのための総合的な施策を展開してきたが、その間、国においても、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「推進法」という。）が平成17年4月から10年間の時限法として施行され、次世代育成支援対策に関する基本理念が定められるとともに、国、地方公共団体、事業主及び国民の責務が明らかにされた。

こうした中、府教育委員会では、推進法に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点に加えて、教職員ニーズを把握するために実施した教職員アンケート調査結果等も踏まえ、仕事と子育てを両立し得る環境を整えるため、京都府立学校教職員のための特定事業主行動計画（計画期間を平成17年度から同21年度まで(前期)、及び同22年度から同26年度まで(後期)とする旧計画）を策定し、これまで10年間にわたり、育児休業・育児休暇の取得促進、時間外勤務の縮減など、子育てをする男女がともに働きやすい職場環境となるよう、次世代育成支援の取組を進めてきたところである。

計画期間中も、京都府では、平成19年7月に「京都府子育て支援条例」を制定するとともに、同年12月には「未来っ子いきいき応援プラン」を策定（いずれも、平成22年6月に改正及び改定）し、府民や教育・医療機関、子育て支援団体、事業者、地方公共団体などが連携・協働し、社会全体で子育てを支援していく仕組みをつくり、施策を総合的、計画的に推進することにより、子育て支援の充実強化に努めてきた。

また、国においては、平成19年12月に策定された「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」により、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会や、多様な働き方・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ており、特に子ども・子育て支援の分野では、子ども・子育て支援法（平成24年法律第65号）の制定のほか、少子化危機突破のための緊急対策など、子育て支援、働き方改革の一層の強化とともに、結婚・妊娠・出産・育児の「切れ目ない支援」などの強化を進めていくこととされたところである。

しかしながら、このように、推進法に基づく国、地方公共団体、企業それぞれによる10年間の取組により、合計特殊出生率の改善など一定の効果が見られたものの、依然として、少子化の流れが変わったとまでは言えないため、次世代育成支援対策の取組を更に充実していく必要があることから、この度、推進法の有効期限が10年間延長され、平成26年11月には、同法に基づく新たな行動計画策定指針が示されたところである。

この京都府立学校教職員のための特定事業主行動計画（新計画）は、新たな行動計画策定指針に掲げられた基本的視点に加え、旧計画による取組状況や新たに実施した教職員アンケート調査結果等を踏まえ、仕事と子育てを両立していける環境を整えるための取組をより一層推進するために策定したものである。

男性も女性も、子どものいる人もいない人も、全教職員一人ひとりが、次世代育成を自分自身に関わることと捉え、仕事と生活の調和を図りながら、職場を挙げてより一層推進していくことが重要であるとともに、各所属長においても、次世代育成支援対策の重要性を十分に理解し、業務の遂行方法や分掌を工夫するなど、所属教職員が次世代育成支援のための制度を利用しやすい職場環境の整備に努めながら、制度の利用を促すなど、更に積極的な取組を進めていく必要がある。

第1章 計画期間・対象職員・推進体制

1 計画期間

計画期間は、平成27年4月1日から平成32年3月31日までとし、制度の改正等、特に必要と認められることがあれば、適宜見直しを行うものとする。

2 対象職員

この計画は、京都府立学校の一般職の常勤教職員を対象とする。また、臨時・非常勤職員についても、これらの職員に係る諸制度の下で、この計画に基づき、取組を進めていく。

3 推進体制

- ① この計画の推進のため、府教育委員会は、特定事業主として、PDCAのマネジメントサイクルの下、計画的かつ効果的な取組を推進することとする。
- ② この計画に基づく措置の実施を実効あるものとするため、機会あるごとに、この計画の趣旨を教職員に周知徹底するとともに、教職員のニーズを的確に掌握する手立てを講じるよう努めるものとする。
- ③ 毎年少なくとも1回、この計画に基づく措置の実施状況を府教育委員会ホームページ等で公表することとする。

第2章 制度の周知と意識改革等

1 課題

前計画においても数値目標にしていた男性教職員の育児休業取得率は、極めて低い状況にある。

※ 男性教職員の育児休業取得率

㊦3.2% ㊧3.3% ㊨3.9% ㊩6.8% ㊪2.3%

今回の教職員アンケート調査では、育児に積極的に関わっている教職員や、育児は夫婦が協力・分担して行うのが良いと考えている教職員が多くを占めたが、男性教職員の育児休業取得状況は上記のような状況であるほか、配偶者出産休暇及び男性育児休業（以下「配偶者出産休暇等」という。）の取得者の割合も高いとは言えない。

また、自分と同じ職場の男性教職員が育児休業を取得する場合、積極的に協力したいという気持ちを持つ教職員の割合が高い一方で、協力したいが負担感があるとする者も一定存在するほか、職場の理解度も、ある程度以上あるとする割合は高いが、あまり（全く）ないとする職場も一定存在することが判明した。

これまで「次世代育成支援ハンドブック」の配布等に努めてきたことから、男性教職員の育児休業取得を始めとする次世代育成支援のための制度の周知は一定進んだものと思われるが、調査では、男性教職員が育児休業や配偶者出産休暇等を取得するためには、管理職・同僚への意識付けにより、取得しやすい職場の雰囲気醸成することが極めて重要であることが判明した。

さらに、固定的な性別役割分担意識も見受けられたことは、次世代育成支援への意識改革が徹底できていない状況にあるためと考えられる。

そこで、次のような取組を推進することとする。

2 取組

- ① 教職員に対する次世代育成支援対策既存制度（給与・休暇等）の体系的な情報提供
 - 本計画の趣旨や既存制度内容等を体系的に整理した「次世代育成支援ハンドブック」を改訂の度毎に全教職員へ配布し、周知を図る。
- ② 管理職及び教職員の意識改革や職場の雰囲気づくり
 - 管理職の組織マネジメントに関する研修等で、次世代育成支援に関する内容を実施する。
 - 職場優先の環境、固定的な性別役割分担意識等の是正に関する研修を実施する。
 - 管理職は、女性教職員及び男性教職員の配偶者の妊娠時や出産時等において、今後の育児計画について、ヒアリング等を行うとともに、その計画支援のため、所属教職員の理解を得る。
 - 出産・子育てに関する支援活動所属長チェックシートを活用する。

3 数値目標

全教職員に対し、「次世代育成支援ハンドブック」の最新版を100%配布する。

第3章 より良い制度の運用

1 課題

前章で述べたように、次世代育成支援のための様々な制度は、各教職員に必ずしも有効に活用されていない状況にある。

制度を有効に活用できるようにするために必要なことは、教職員が育児休暇等を取得しようとする際に感じる「職場に負担をかけるのではないか」、「スムーズに職場復帰できるだろうか」などといった不安を少しでも払拭していくことであることが、今回の教職員アンケート調査結果から伺える。

そこで、次のような取組を推進することとする。

2 取組

① 学校としての取組

- 妊娠中の教職員の業務分担への配慮を行うため職場全体でフォローする。
- 配偶者出産休暇等の取得を促進するため、制度の趣旨の徹底を図り、職場全体で支援する。
- 男性教職員の育児休業取得促進の契機とするため、特に、産前産後期間中の育児休業取得を奨励する。
- 妊娠中の教職員については、妊婦の健康や安全に配慮するため、長期及び遠方への出張や時間外勤務等を命じない。
- 休業、休暇中の教職員に対して、京都府教育委員会の教育施策、職場の近況等について、資料送付等により定期的な情報提供を行う。
- 休務教職員が円滑に職場に復帰できるための配慮を徹底する。

② 府教育委員会としての取組

- 教職員異動調査書及び人事異動ヒアリングに基づく人事異動上の配慮を行う。
- 育児休業に係る臨時的任用教職員のほか、休業、休暇期間等に応じ、適切な代替職員を確保する。
- 部分休業や育児短時間勤務制度の活用の促進に努める。
- 人事委員会勧告等を踏まえた、各種制度の拡充を検討する。

3 数値目標

- ① 男性教職員の育児休業取得率15%以上
- ② 配偶者出産休暇等取得者率100%
- ③ 男性教職員の育児のための休暇を合計15日以上取得すること。(配偶者出産休暇等(8日)を含む。)

第4章 仕事と子育ての両立

1 課題

平成25年に実施されたOECD国際教員指導環境調査(TALIS)において、我が国の教職員の1週間当たりの勤務時間が調査参加国の中で最長となったが、本府においても、平成22年1月に実施した府立学校教職員出退勤状況把握の結果から、教職員の時間外勤務の状況が極めて厳しいことが明らかになっている。

仕事と子育てを両立し得る環境を整えるためには、総実勤務時間の短縮を図ることが何より必要であるが、そのためには、時間外勤務の縮減や休暇の取得促進に努めていく必要がある。

そこで、次のような取組を推進することとする。

2 取組

① 学校としての取組

- 教職員の時間外勤務の状況を適切に把握するとともに、時間外勤務縮減に係る意識啓発を行う。
- 週休日に勤務を命じる必要がある場合には、週休日の振替等を適切に行う。
- ノー部分活動デーやノー残業デーなどを設定する。
- 学校行事の見直しや校務分掌の業務量に見合う適正な人員配置、特定の教職員への負担偏在の解消など学校業務全体を見直す。
- 全教職員共通認識の下に、各種会議の時間厳守等、会議の効率化を図る。

② 府教育委員会としての取組

- 「時間外勤務の縮減等による教職員の総実勤務時間の短縮について」(府教育長通達)及び学校業務改善事例集によって、管理職に対して周知徹底を図る。
- 心身のリフレッシュ、教職員やその家族の記念日等次世代育成支援の観点に限らず、年次休暇の取得を促進する。
- ICTの一層の活用などにより、業務の更なる効率化を図る。
- 部活動外部指導者派遣事業や学生ボランティア等の活用などの事業について、継続及び拡充のための最大限の努力を行う。
- 府教委全体で教職員の勤務負担軽減策の総合的検討を行う。

3 数値目標

年次休暇を年間16日以上取得すること。

※ 教職員の年間平均年休取得日数

㉕10.52日 ㉔11.95日 ㉓11.86日 ㉒11.54日 ㉑11.44日

第5章 その他の支援策

次世代育成支援は、様々な視点から行うことが必要であることから、今後も次のような取組を更に推進することとする。

- 子育てに関する地域貢献活動に、教職員が積極的に参加できるようボランティア休暇が取得しやすい環境を整備する。
- 「京都府立学校ハラスメントの防止に関する要綱」に基づき、「セクシュアル・ハラスメント防止の手引き」、「スクール・セクハラ防止の手引き」及びリーフレット「パワーハラスメントへの問題意識」のほか、「京都府公立学校教職員 コンプライアンスハンドブック」を活用し、男女共同参画、ハラスメントの防止等に努める。
- リーフレット「こころのサイン見逃さないで」を作成(改訂)するとともに、メンタルヘルスカウンセリング事業やならし勤務を始めとするメンタルヘルスの総合的な対策を実施する。
- 服務規律確保のための府教育長通達（毎年度2回）
- 障害のある子どももない子どもも共に安心・安全な環境で学べるように、校舎の改修等を行うとともに、子どもを連れての方が気兼ねなく来校できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を行う。
- 子どもの貧困対策やいじめ防止対策などに取り組みながら、子どもの健全育成に向け、学校・家庭・地域社会等、社会総がかりで子どもを包み込みはぐくむ環境づくりを推進する。