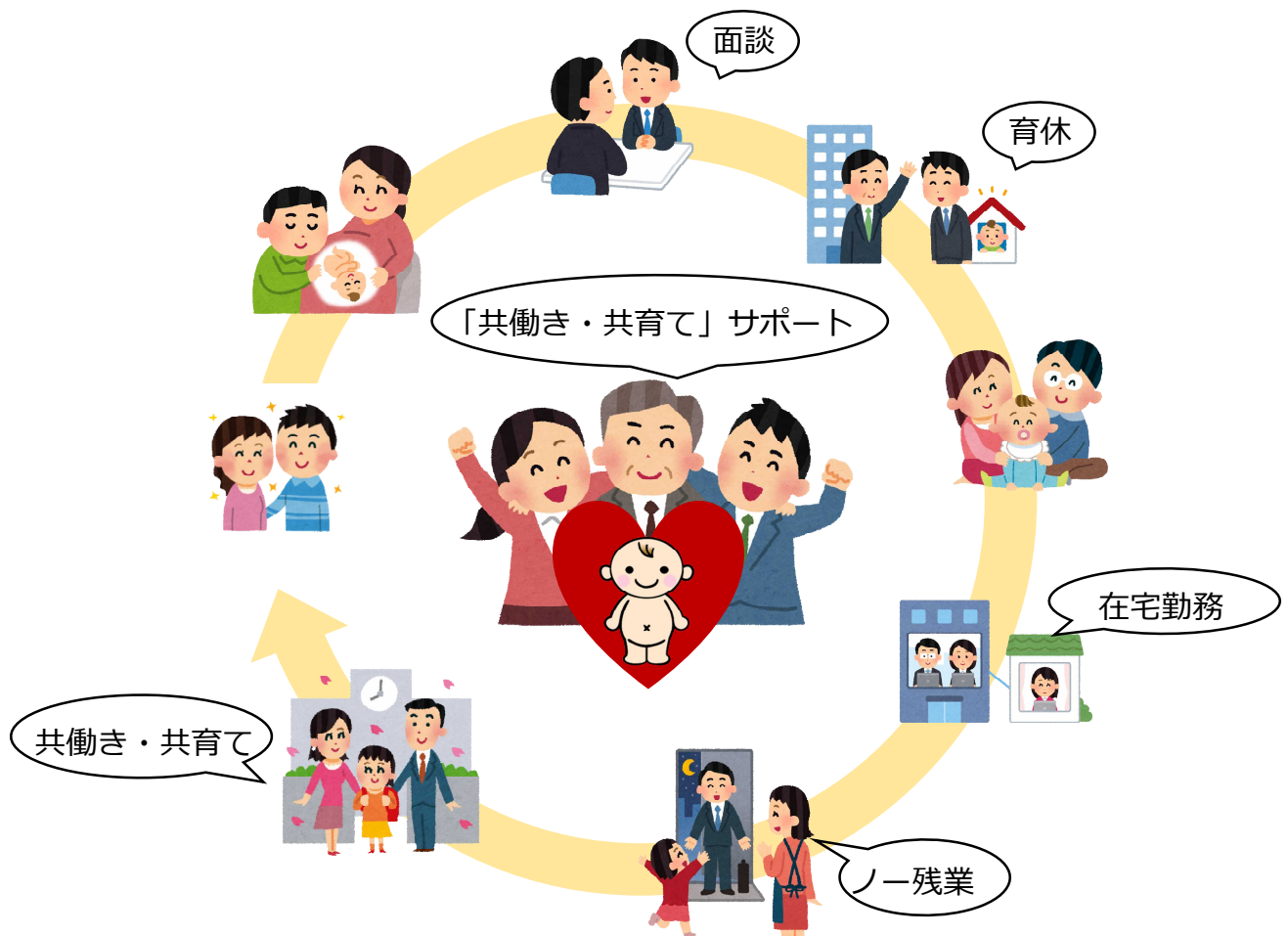


高知県教職員

共働き・共育て サポートプラン

～教職員が隗より始める「共働き・共育て」～



令和7年4月

はじめに

急速に進行する少子化の流れを変えるため、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、国、地方公共団体、民間企業などが一体となって、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に取り組んできました。

また、令和6年9月には、すべての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる高知を目指し、男女間で負担を分かち合う共働き・共育ての生活スタイルをオール高知の県民運動として推進するため、業界団体や行政の皆さまと「共働き・共育て」推進のこうち共同宣言」を行っています。

高知県教育委員会においても、県立学校教職員を雇用する事業主として、法に基づき5年ごとに「次世代育成支援行動計画」を策定し、直近の5年間（令和2年度～令和6年度）においても、教職員の子どもたちが健やかに生まれ、育てられるよう、教職員の勤務環境の整備に取り組んできました。

これまでの取組により、男性教職員の育児休業取得率は大幅に向上しているところですが、「家事・育児は女性」という固定的な性別役割分担意識を解消し、パートナーと負担を分かち合う共働き・共育ての生活スタイルを定着させるためには、更なる取組が必要です。

このため、これまでの取組を更に発展させるため、令和7年度からの行動計画として「高知県教職員共働き・共育てサポートプラン～教職員が隗より始める「共働き・共育て」～」（以下「プラン」といいます。）を策定しました。このプランにおいては、「教職員全体が世代を超えて協力し、ともに支え合う環境づくり」や、「時間外勤務の縮減・多様な働き方の拡大などの働き方改革」、「男性教職員の育児休業等の取得促進」に加え、教職員が隗より始める取組として「共働き・共育て」の視点で取組を強化します。

事業主である高知県教育委員会と教職員が一体となってこのプランを実施していくことにより、高知県立学校教職員であると同時に父親や母親という立場にもある教職員が、しっかりと大切な子どもたちをパートナーとともに育てることができる職場環境づくりを進めていきます。

教職員の皆さんも、一人ひとりがこのプランを自分自身に関わりのあることとして捉え、日々の教育活動の充実を図りながら、子育て世代の教職員が安心して子どもを生み、育てられるよう職場の中で協力し、「教職員が隗より始める「共働き・共育て」」に取り組むことで、その意識が将来父親・母親になる子どもたちへと広がっていくよう、この取組をさらに進めていきましょう。

令和7年4月

高 知 県 教 育 委 員 会

目 次

第1 プランの概要

1	プランの位置づけ.....	1
2	対象職場.....	1
3	対象職員.....	1
4	実施期間.....	1
5	プランの推進体制.....	1

第2 これまでの計画の取組と課題等

1	これまでの計画の取組.....	2
2	目標に対する実績.....	2
3	課題等.....	3

第3 プランのポイント・目標と具体的な取組

プランのポイント.....	5
プランの目標.....	5
取組項目一覧.....	6
育児に関する休暇取得支援プログラム.....	7
共育で支援プログラム.....	8

I 教職員の勤務環境に関すること

1	すべての教職員のために（全期間）.....	9
	取組① 知事からのメッセージの発信.....	9
	取組② 効果的な情報提供.....	9
	取組③ 「仕事と子育ての両立」等について学ぶ機会の提供.....	11
	取組④ 人事上の配置や業務分担等の見直し.....	11
	取組⑤ 時間外勤務の縮減等.....	12
	取組⑥ 休暇の取得促進.....	13
	取組⑦ 次世代育成支援の取組に対する人事評価の適切な運用と周知.....	14
2	父親・母親になる教職員のために（妊娠・出産期）.....	15
	取組⑧ 学校長等との面談などを通じた情報の提供.....	15
	取組⑨ 育児休業等を取得しやすい環境づくり.....	16

3	父親・母親になった教職員のために（産休・育休中～職場復帰前）.....	19
	取組⑩ 学校長等との面談.....	19
	取組⑨ 育児休業等を取得しやすい環境づくり（再掲）.....	20
4	仕事と子育ての両立のために（職場復帰後～育児期）.....	23
	取組⑪ 子育ての支援.....	23
	取組⑫ 子育てを行う女性教職員の活躍推進.....	24
	取組⑬ 緊急時の預け先の紹介.....	24
	取組⑭ 多様な働き方の拡大.....	24
5	出会いや結婚への支援を希望する教職員のために（出会い・結婚期）...	25
	取組③ 「仕事と子育ての両立」等について学ぶ機会の提供（再掲）.....	25

Ⅱ 地域の子育て支援に関すること

1	子育てに関する地域貢献活動への参加.....	26
	取組⑮ 高知県の少子化対策施策等の紹介.....	26

第1 プランの概要

1 プランの位置づけ

このプランは、国、地方公共団体及び民間企業などの様々な事業主体が次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育てられる環境整備に取り組むことを定めた、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条の規定に基づく特定事業主行動計画として、県教育委員会が教職員を雇用する「事業主」の立場で策定したものです。

県教育委員会ではこれまで、「教職員次世代育成支援行動計画（前期計画）」（平成17年度～平成21年度）、「教職員次世代育成支援行動計画（後期計画）」（平成22年度～平成26年度）及び「教職員子育てサポートプラン～次世代育成支援行動計画～」（平成27年度～平成31年（令和元）度）、「高知県教職員子育てサポートプラン～みんなでつくろう！お互いに理解し助け合える職場環境～」（令和2年度～令和6年度）（以下、「令和2年度プラン」という。）を策定し、取組を進めてきました。

このプランは、これまでの計画に引き続き、今後5年間の県立学校教職員に対する次世代育成支援の取組を定めているものです。

2 対象職場

県立学校（県立高等学校、県立特別支援学校、県立中学校）

3 対象職員

対象職場に勤務する教職員

4 実施期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

5 プランの推進体制

このプランを実効性のあるものとするために、次のとおり取り組み、目標の達成状況や取組状況、教職員のニーズを把握し、必要に応じて取組内容を見直します。

- ・取組の推進力を高めるため、校長、副校長、教頭及び事務長等（以下「学校長等」という。）に対する研修や周知を徹底します。
- ・取組状況や実績値を把握し、毎年公表します。また、こうち男女共同参画会議において、目標の達成状況を報告します。
- ・教職員のニーズやプランの浸透を図るため、毎年、啓発式教職員アンケートを実施します。

第2 これまでの計画の取組と課題等

1 これまでの計画の取組

これまでの計画では、県立学校教職員であると同時に父親や母親という立場にもある教職員が、全力で公務に当たりながら、しっかりと大切な子どもたちを育てることができる環境を整備するために、主に次のことに取り組んできました。

○情報提供

- ・子育てに関する各種制度をまとめた「育児・介護のための両立支援制度ハンドブック」の作成、周知。
- ・育児休業取得時の収入試算表（概算）をグループウェアキャビネットに公開。
- ・男性教職員の育児休業体験談等をグループウェアキャビネット等に公開。

○「仕事と子育ての両立」等について学ぶ機会の提供

- ・研修等の機会に、仕事と子育ての両立等の啓発を行うことで、子育て中の教職員を職場全体で支援していこうとする意識の醸成。
- ・「イクボス」に関する知識や取組について、学校長等の理解を深めるリーフレット「イクボスのススメ」を作成、配付。

○学校長等との面談（育児に関する休暇取得支援プログラム）

- ・妊娠の報告（配偶者が出産予定である男性教職員を含む。）を受けたときや産休・育休取得予定の1か月前、産休・育休から復帰予定の1か月前等に、学校長等が教職員と面談を実施。
- ・子どもの生まれたすべての男性教職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指し、対象教職員の早期把握、育児に関する制度の説明や休暇取得勧奨をするとともに、バックアップ体制構築までの一連の取組を行うための面談を実施。

2 目標に対する実績

目標に対する実績は、次表のとおりです。令和2年度プランの取組により、男性教職員の育児休業取得率は着実に高まっています。一方で、配偶者の出産休暇や職員の育児参加休暇の取得率は伸び悩んでいる状況にあります。

（1）育児休業

目標：取得率 50%

【育児休業の取得実績（1日以上取得した者）】

	性別	R元	R2	R3	R4	R5
育児休業	男	※0/124人 (0%)	※5/131人 (3.8%)	6/56人 (10.7%)	9/44人 (20.5%)	14/42人 (33.3%)
	女	※66/66人 (100%)	※76/76人 (100%)	37/37人 (100%)	30/30人 (100%)	39/39人 (100%)

（注）臨時的任用職員及び非常勤職員を含まない。以下同じ。

※ R元年とR2年の母数は、育児休業取得可能な教職員（子どもが3歳未満）が対象。

(2) 配偶者の出産休暇

目標：取得率 100%（子どもの生まれた男性職員全員が 1 日以上休暇を取得する）

【配偶者の出産休暇の取得実績（1 日以上取得した者）】

	R 元	R 2	R 3	R 4	R 5
配偶者の出産休暇	77.6%	73.9%	78.6%	77.3%	83.3%

(3) 男性職員の育児参加休暇

目標：取得率 100%（子どもの生まれた男性職員全員が 1 日以上休暇を取得する）

【男性職員の育児参加休暇の取得実績（1 日以上取得した者）】

	R 元	R 2	R 3	R 4	R 5
男性教職員の育児参加休暇	46.9%	47.8%	51.8%	61.4%	66.7%

3 課題等

近年、社会全体において男性の家庭生活への参画促進のため、男性の育児休業等の取得を促進する気運が高まっています。また、ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭生活の調和）を実現するため、長時間労働の削減や働く人々が多様で柔軟な働き方を選択できるようにするための取組が推進されています。

令和 2 年 4 月以降に子どもが生まれた、又は現在子どもの誕生を予定している県立学校の教職員を対象に実施したアンケート（令和 7 年 2 月実施、回答者 157 名）では、「あなたの職場は、仕事と子育ての両立に関して理解があると思いますか」という質問に対して、多くの教職員が「理解がある」や「ある程度理解がある」と回答するなどの成果が認められるものの、一方で、次のような課題が見えました。

●制度等の周知が必要

- ・ホームページ上の「子育てのための休暇制度」や「育児休業体験談」を紹介するページを「知らなかった」と回答した教職員が 32.5%、「知っていたが、見たことはない」と回答した教職員が 28.7%
- ・「育児・介護のための両立支援制度ハンドブック」を「知らない」と回答した教職員が 20.4%、「知っていたが、見たことはない」と回答した教職員が 13.4%
- ・学校長等による制度の説明を「十分理解できた」と回答した教職員は 63.1%。
- ・育児休業を取得しなかった男性教職員のうち、「収入が減ると家計が苦しくなる」と回答した教職員が 48.4%。各種制度の利用方法や、共済組合・互助会からの支援などについて周知が十分でない。

●子どもが生まれた（生まれる）教職員と学校長等との面談の確実な実施が必要

- ・学校長等との面談を「受けていない」と回答した教職員が 18.5%、「覚えていない」と回答した教職員が 10.2%など、学校長等をはじめ教職員への取組の周知が十分ではない。

●働き方改革の推進が必要

- ・多くの教職員が「職場は仕事と子育ての両立に関して理解がある」または「ある程度理

解がある」と感じている一方、「両立に理解がない・協力的な雰囲気ではない」と考える理由に「休むことができて、休んだ分は自分でカバーが必要」と回答する教職員が一定数存在。

- ・育児休業を取得しなかった男性教職員のうち、「上司や職場に迷惑がかかる」と回答した教職員が 33.9%。
- ・仕事量の多さや多忙感、年齢による業務量の差などについての声もある。

●男性の育児休業取得促進の社会的な気運の高まりに応える環境づくりが必要

- ・「自分以外に育児をする人がいる」や「自分よりも配偶者が育児をした方が子どものために良い」と考える男性教職員が一定数存在。「家事・育児は女性」という固定的な性別役割分担意識は解消されておらず、「共働き・共育て」の生活スタイルが十分に定着していない。
- ・教職員が育児休業を取得しやすい環境をつくるために必要だと思う取組について、「管理職や同僚の理解」と回答した教職員が 45.9%。また、男性教職員の育児休業体験談には、「管理職や同僚が育児休業取得を後押ししてくれた」等の感謝の声もある。

第3 プランのポイント・目標と具体的な取組

これまでの成果や課題等を踏まえた、このプランのポイントは次のとおりです。このポイントに沿って取組を強化していきます。

プランのポイント

-  学校長等をはじめとした全教職員による支援体制を強化
-  学校における働き方改革（長時間労働削減、多様な働き方、休暇を取得しやすい環境づくり）をさらに推進
-  育児休業の取得促進と育児休業から復帰後も共働き・共育てを継続するための環境整備

プランの目標

次世代育成支援対策推進法においては、特定事業主行動計画の実施により達成しようとする目標を定めることとされています。このプランでは、次のとおり数値目標を設定し、その達成に向けて取り組みます。



育児休業取得率

- 子どもが生まれた男性教職員の育児休業取得率を令和11年度末までに85%とする。（早期に目標を達成し、達成後は新たな目標を設定する。）
- 子どもが生まれた女性教職員の育児休業取得率を100%とする。

対象者	令和11年度末時点
男性教職員	85%
女性教職員	100%

（参考）高知県職員共働き・共育てサポートプラン（令和7年度～令和11年度）」

【男性の育児休業取得率】令和11年度末 1か月以上の取得率100%



配偶者(※)の出産休暇・男性職員の育児参加休暇

- 子どもが生まれたすべての男性教職員があわせて5日以上休暇を取得する。

対象者	令和11年度末時点
男性教職員	100%

※「配偶者」とは、届出をしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下このプランにおいて同じ。

時間外勤務の縮減

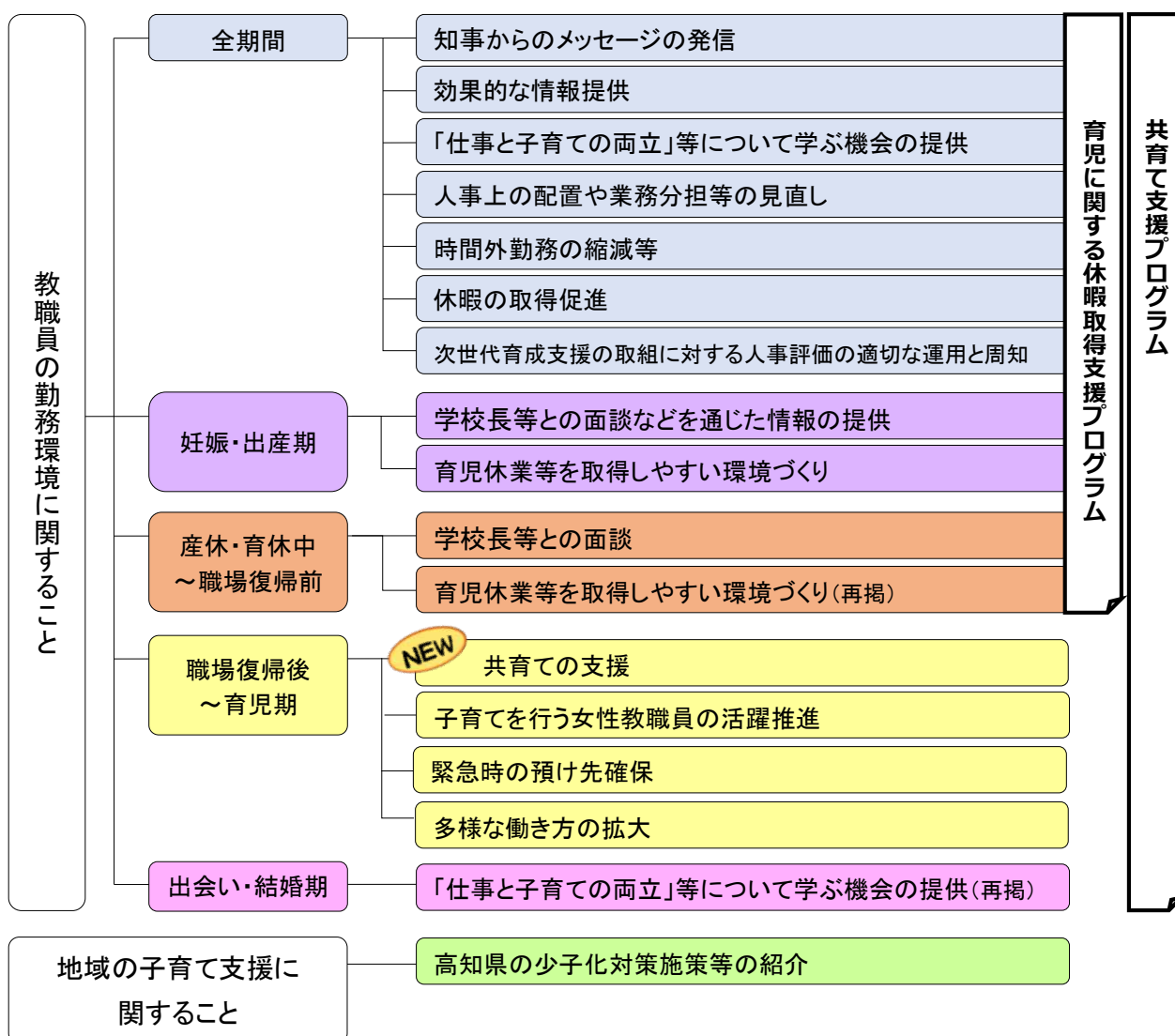
令和11年度末時点
月45時間超の職員数10%減（令和5年度比・のべ人数）

（注）プランの目標については、常勤職員を対象とします。

取組項目一覧



教職員が隗より始める共働き・共育での生活スタイルの定着のため、次の項目に取り組みます。



育児に関する休暇取得支援プログラム

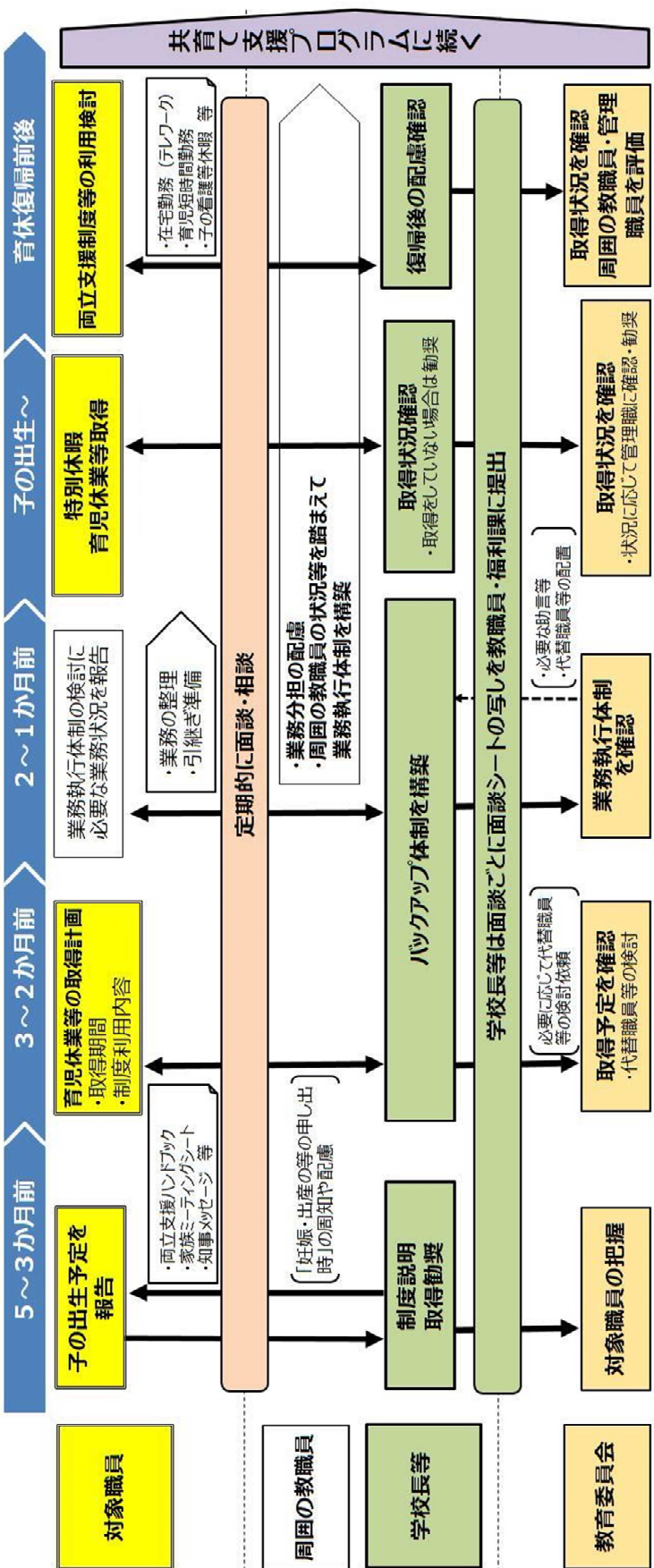
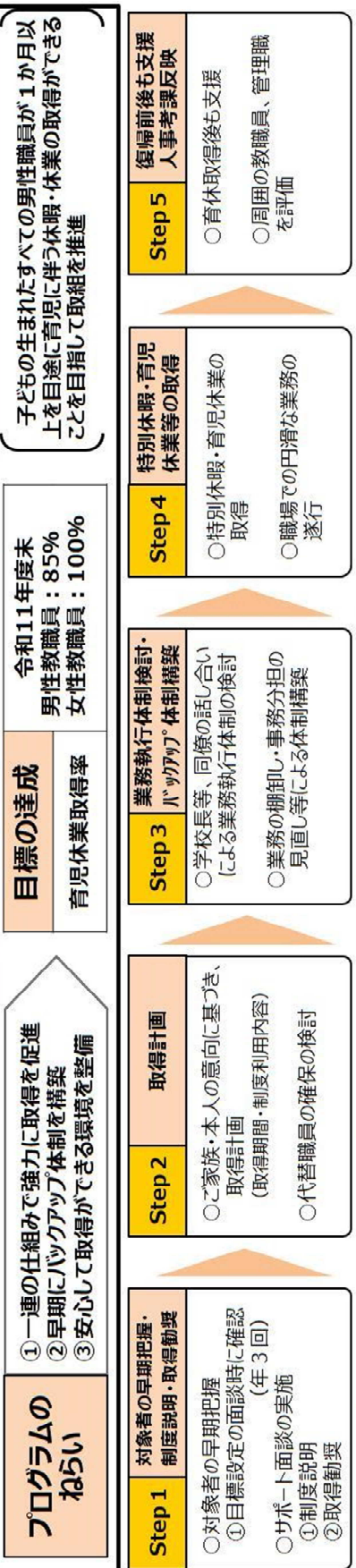


- 対象教職員の早期把握、育児に関する制度の説明や休暇取得勧奨をするとともに、バックアップ体制まで一連の仕組みを構築して取り組みます。
- ☞ 子どもの出生後間もない時期は、一般的に、女性に心身両面で大きな負担がかかり、産後うつ発症のリスクが高いと考えられています。また、この時期に男性がともに育児を行うことは、その後の積極的な育児への参画にもつながると言われていることから、この時期に、男性教職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促進する必要性が高いと考えられます。
- ☞ 男性教職員が育児休業を取得しやすい環境をつくるためには、上司や職場の理解、休業中の職場体制づくりが必要という意見も多く、職場全体として環境整備を進めることが重要です。

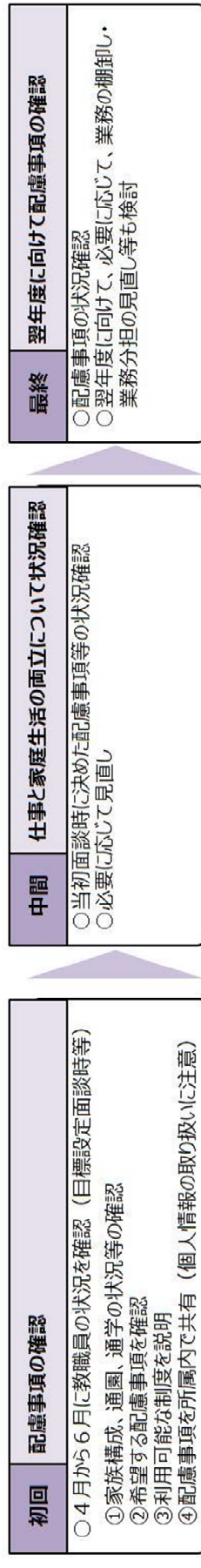
「共育で」支援プログラム

- 子育て中の教職員がパートナーとともに共働き・共育でができるよう、当該教職員に対して定期的に面談を行い、子育ての状況や配慮を希望する事項を聞き取り、活用可能な休暇制度の説明や職場において公務に支障のない範囲で配慮を行うなど一連の取組を行います。
- ☞ 男性の家庭生活への参画促進は、男性自身の仕事と家庭生活の両立のみならず、女性の活躍促進、ひいては、少子化対策の観点からも極めて重要です。
- ☞ 教職員の共働き・共育を促進するためには、上司や職場の理解、職場全体として環境整備を進めることが重要です。

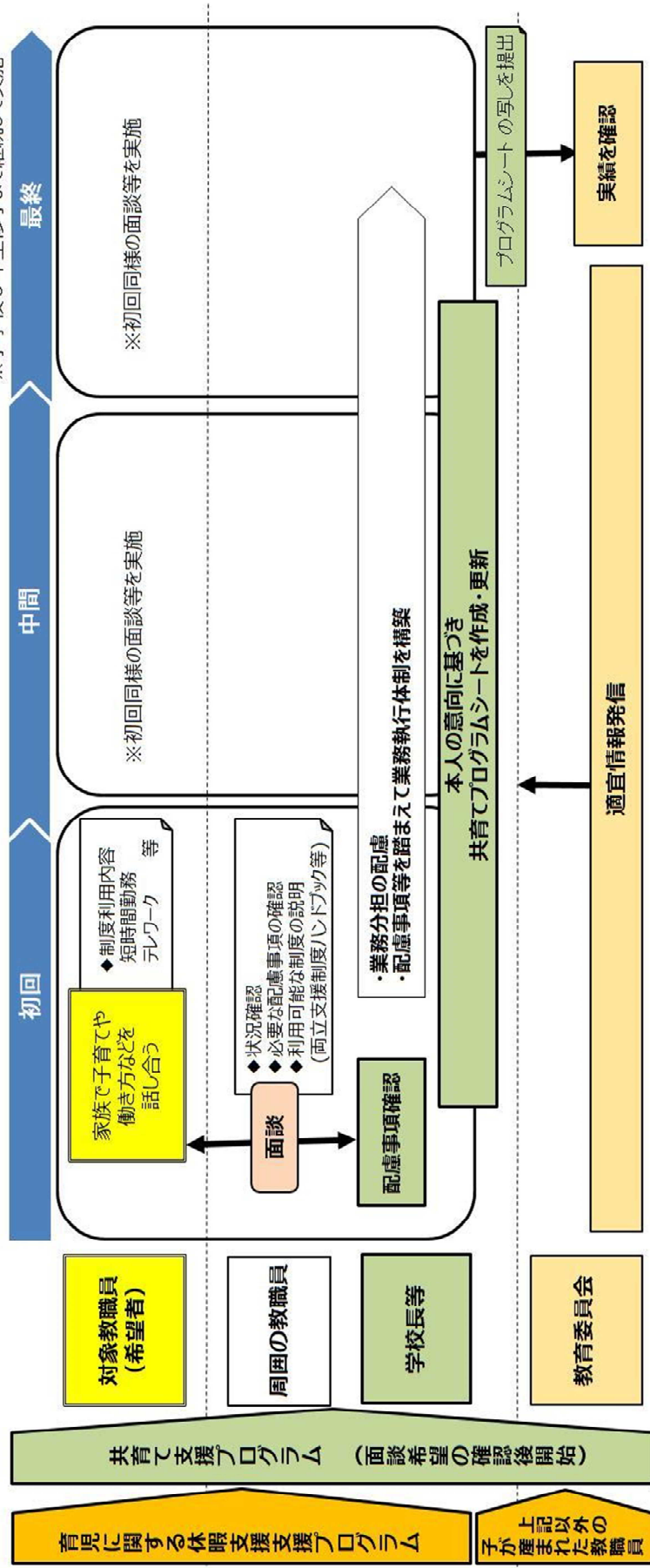
育児に関する休暇取得支援プログラムの概要



「共育で」支援プログラムの概要



※小学校3年生修了まで継続して実施



I 教職員の勤務環境に関すること

1 すべての教職員のために（全期間）



基本的な方向

教職員全員が子育てのための制度や取組に関する理解を深めるとともに、「困ったときはお互い様」と世代を超えて協力し、支え合う意識を持ち、子育て中の教職員に限らず、すべての教職員にとって、仕事と家庭生活が両立できる職場環境をつくります。

あわせて、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進に取り組み、教職員の心身の健康維持や仕事への意欲向上を図ります。教職員一人ひとりがしっかりと働き、しっかりと休むといった「メリハリ」のある仕事の進め方を意識し、効率的な業務の執行に取り組むことが重要です。

取組①

知事からのメッセージの発信

トップがリーダーシップを発揮し、教職員全体が世代を超えて協力し、共働き・共育での実現に向け、ともに支え合う環境をつくります。

- ◆ 性別の役割分担意識の解消、共働き・共育での生活スタイルの定着に向けて、お互いに理解し、助け合える職場環境づくりを推進するために、全教職員に向けて知事からメッセージを発信します。【教育委員会】



取組②

効果的な情報提供

すべての教職員が制度への理解を深め、お互いに協力し合いながら、制度を利用しやすい雰囲気をつくります。

①サポートプランの周知と浸透

- ◆ すべての教職員にとって、仕事と家庭生活が両立できる職場環境をつくるため、プランの掲示や定期的な周知等を通じて、教職員全員がプランの取組についての理解を深めます。また、学校長等に対して、毎年度当初に休暇制度などの情報を直接発信したうえで、学校長等から対象教職員に説明するなど、プランの浸透を図ります。【管理職員】【全教職員】

- ◆ 教職員の面談時に学校長等から制度の説明が円滑にできるよう、説明要領等を作成し、制度を円滑に説明することで、対象教職員に確実に周知します。【教育委員会】【管理職員】
- ◆ 年に1回、啓発式教職員アンケートを実施し、プランの周知を行うとともに、結果を踏まえてプランのブラッシュアップを図ります。【教育委員会】

②ホームページ・各種資料の整備

- ◆ 教職員・福利課ホームページに掲載している子育てのための休暇制度等を紹介する各種資料（「育児・介護のための両立支援制度ハンドブック」など）を、情報が必要なタイミングや分野ごとに整理するなど、より分かりやすく充実した内容に適宜見直します。【教育委員会】
- ◆ 各種制度の具体的な活用例や制度利用に伴う効果、影響など、教職員のニーズに応じた情報を提供します。【教育委員会】
- ◆ 教職員が自宅に居ながら、子育てに関する各種制度などの情報を入手できるよう、教職員・福利課ホームページに情報を掲載します。【教育委員会】

③相談体制の構築及び相談先の周知

- ◆ 「育児に関する休暇取得支援プログラム」や、新たに設ける「子育て支援プログラム」を通じて、各学校において対象者を早期に把握し、各種制度の利用や業務上の配慮等に係る相談体制を構築し、教職員が相談しやすい環境をつくります。【教育委員会】【管理職員】
- ◆ 各種制度の利用方法や、共済組合・互助会からの支援、妊娠中や出産後の体調等についての各相談窓口を明確化し、周知します。【教育委員会】
- ◆ 子育てをする教職員に、育児休業等を取得した教職員の体験談や各種制度の活用事例を紹介するなど、各種制度の利用の検討にあたって参考となるよう、相談体制等の充実を図ります。【教育委員会】
- ◆ 職場における妊娠、出産又は育児に関するハラスメントなどを防止するため、アンケートの実施やハラスメント対策ガイドブック等の活用により、教職員の認識を深めるとともに、教職員へ相談窓口を周知します。【教育委員会】

取組③

「仕事と子育ての両立」等について学ぶ機会の提供



新規採用者研修や新任管理職研修等の機会に、仕事と子育ての両立等に関する啓発を行うことで、子育て中の教職員を組織全体で支援していく意識を高めます。

①学校長等の意識向上

- ◆ 男性教職員の育児休業等の取得が「あたりまえ」となり、育児休業等の取得後も引き続き共育てを实践できる環境づくりに向けて、学校長等に対し各種制度等を研修会などで周知することで、各種制度及びプランに関する知識や理解を深めます。【教育委員会】
- ◆ 「共働き・共育て」の実現に向けて、知事からのメッセージを発信するとともに、リーフレット「イクボスのススメ」の配付等により、「イクボス」を育成します。【教育委員会】
※「イクボス」とは、部下のワーク・ライフ・バランスを考え、キャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のこと。

②教職員の意識向上

- ◆ プランの趣旨や取組に関する理解を深めるため、研修等で仕事と子育ての両立等に関する各種制度について周知し、子育て中の教職員を組織全体で支援していく意識を高めます。【教育委員会】
- ◆ 子育てへの参画を促す啓発動画をグループウェアキャビネット等に公開し、いつでも視聴できるようにします。【教育委員会】
- ◆ 職場における妊娠、出産又は育児に関するハラスメントなどが発生しないよう、ハラスメントアンケートなどを通じてハラスメント防止に対する認識を深めます。【教育委員会】

取組④

人事上の配置や業務分担等の見直し



子育てを行う教職員などに対して、人事上の配置や業務上の配慮を行うことで、仕事と家庭生活を両立できる職場づくりを行います。

- ◆ 結婚、妊娠、子育て、介護などの状況の変化や家庭の事情などにより、人事上の配慮を求める場合は早めに学校長に相談します。また、教職員人事異動調書のその希望を確実に記載することなどにより、自らの状況を申告するとともに、意向を申し出ます。【全教職員】
- ◆ 「育児に関する休暇取得支援プログラム」や「共育て支援プログラム」を通じて、教職

員の子育てなどの状況の把握に努め、教職員から人事上の配慮を求める相談等があったときは、適切な助言指導を行い、必要があれば速やかに業務分担の見直しや、人事主管課との協議を行います。【管理職員】

- ◆ 人事主管課は学校長と協力しながら、対象となる教職員の希望にできる限りの配慮を行います。【教育委員会】



取組⑤	時間外勤務の縮減等
------------	------------------

教職員の心身の健康維持、ワーク・ライフ・バランスの実現、共働き・共育での生活スタイルの定着のために、時間外勤務の縮減に目標値を定め、しっかりと取り組んでいきます。

①学校長等の意識向上（再掲）

- ◆ 学校長等が業務の進捗管理を適正に行うとともに、率先して業務の見直し等の効率化に取り組むことが重要であることから、研修等を通じて、学校長等のマネジメント力の強化に努めます。【教育委員会】
- ◆ 学校長等は、一人ひとりの業務の進捗状況や期限の把握などに努め、時間外勤務が一部の教職員に集中することのないよう、校内の業務管理を行います。また、時間外勤務を必要最小限にとどめるための勤務時間管理を徹底します。【管理職員】

②教職員一人ひとりの意識向上と仕事の進め方の見直し

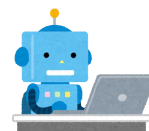
- ◆ 各学校において、職場での話し合いなどの機会を通じて、所属全体の業務改善に向けた意識の共有を図ります。公務能率等の向上に向けたルールや業務改善事例等も参考に取り組みます。【管理職員】【全教職員】

③一斉定時退校日の実施

- ◆ 各学校で定時退校日を設定します。実施が困難な場合は、学年部会又は校務分掌等の単位で週1日以上以上の定時退校の実施に努めます。【管理職員】

④デジタル技術の活用

- ◆ 自動採点システム等の ICT 活用や教材等のデジタル化及び共有化により、教職員の負担軽減を図ります。【教育委員会】
- ◆ 出欠管理や成績処理、公文書管理など、教職員の事務的業務の効率化を図るとともに、グループウェアも活用して、教職員間の情報共有を推進し、会議時間の削減等につなげます。【管理職員】【全教職員】



教職員の心身のリフレッシュのため、計画的な休暇の取得を働きかけるなど、休暇の取得を促進します。

①年次有給休暇の計画的な取得促進

- ◆ 夏季休業中の学校閉校日を積極的に設定し、夏期特別休暇の取得を促進するとともに、その他の休暇と合わせて夏季休業中において10日以上の子休取得を推進します。【教育委員会】【管理職員】
- ◆ 教育委員会は、暦上のイベント（クリスマス、ハロウィン、節分等）や、子どもの誕生日、参観日、運動会等の際に、教職員が年次有給休暇を取得しやすいように周知します。【教育委員会】
- ◆ 事前に業務のスケジュールを調整し、積極的に休暇取得に努めるとともに、学年部会や校務分掌等で計画を共有し、計画どおりに取得できるようお互いに協力します。【管理職員】【全職員】

②家族の看護、介護等のための特別休暇等の取得

- ◆ 子どもや配偶者など、二親等以内の親族が病気やけがをし、看護や介護が必要な場合に活用できる特別休暇等の制度を周知します。【教育委員会】
- ◆ 子育てをする教職員が各種制度利用を検討する際の参考となるよう、育児休業等を取った教職員の体験談や活用事例の紹介、その他相談体制の充実を図ります。【教育委員会】
- ◆ 子どもの成長の中でも、特に入園（入学）式や卒園（卒業）式といったセレモニーに参加できるよう、職場において配慮するとともに、看護等休暇（特別休暇）の活用を促します。【教育委員会】
- ◆ 家族の突発的な病気の際には、教職員が休暇等を取れるように職場内で協力合います。
 - ・学校長等は、教職員が休暇等を取れる必要が生じた場合、速やかにバックアップ体制を整えます。【管理職員】
 - ・すべての教職員が突発的に休暇等を取れざるを得ない状況が起こりうることを前提に、業務に支障が生じることをないよう、日頃から情報の共有化を行うなど、お互いに協力し合える職場環境づくりに取り組みます。【全教職員】



取組⑦

次世代育成支援の取組に対する人事評価の適切な運用と周知

人事評価制度では、仕事と家庭生活を両立できる職場づくりを進めることや、次世代育成支援の観点で踏まえた考課要素を定めています。次世代育成支援の取組に対する人事評価の適切な運用を行い、共働き・共育での生活スタイルを定着させます。

- ◆ 考課要素に基づいた人事評価を実施するとともに、次世代育成支援の観点での評価項目が設定されているということを、改めて教職員に周知します。【教育委員会】
- ◆ 男性の育児休業等の取得促進に向けた国の動向等を踏まえ、評価項目について必要な見直しや管理職員のイクボス度を評価する仕組みの検討等を行います。【教育委員会】



<参考情報>

○継続的にメッセージを発信・共有しよう！

学校長等は、職員会など話し合いの場などを通じて、仕事と家庭生活の両立支援や男性教職員の家事・子育て等への参画促進などについて、継続的にメッセージを発信しましょう。

繰り返し徹底を図ることで、学校長を中心とした職場全体の意識改革につなげ、各学校での取組に実効性を持たせましょう。

○仕事の仕方を見直そう！

学校長等は、組織のマネジメントにおいて、「仕事の仕方や仕組みを見直す」ことの重要性を認識するとともに、組織運営について常に課題意識を持ち、時間外勤務縮減のための業務改善を行うことにより、教職員への過度な負担の軽減に努めましょう。

学校長等の役割は大きいですが、**最も大事なことは、学校長等だけでなく、職員一人ひとりがメリハリをつけて仕事に取り組む意識を持つ**ことです。例えば、1日の始めに「今日やるべきこと、どのように時間を使うか」を確認するなど、コスト意識を持って仕事に取り組みましょう。

2 父親・母親になる職員のために（妊娠・出産期）



基本的な方向

これから子育てを迎える教職員が、本人が希望する時期に休暇等の制度を利用できる職場環境を職場全体でつくります。

配偶者が妊娠中の教職員に対しては、育児に伴う休暇・休業の計画的な取得を勧奨します。妊娠中の教職員に対しては、母性保護の観点から、教職員の希望や体調を確認しながら必要な措置を講じ、子どもを安心して生み育てることができるように配慮します。

なお、父親になる教職員は、妊娠中の配偶者をしっかりとサポートし、父親・母親になる教職員は、周囲のサポートに対して感謝の気持ちを持ちつつ、母子の健康や安全を第一に考えましょう。

数値目標（令和 11 年度末時点）

🔔 育児休業取得率

- ・ 男性教職員 85%（早期に目標を達成し、達成後は新たな目標を設定する）
- ・ 女性教職員 100%

🔔 配偶者の出産休暇・男性職員の育児参加休暇

- ・ 2つの特別休暇をあわせて5日以上休暇を取得する
取得率 100%

あわせて、子どもの生まれたすべての男性教職員が、1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業の取得ができることを目指して取組を推進します。

🔔 時間外勤務の縮減

- ・ 月 45 時間超の職員数 10%減（令和 5 年度比・のべ人数）

取組⑧

学校長等との面談などを通じた情報の提供

学校長等は、対象教職員を把握した場合、当該教職員に対し、利用できる制度の説明や様々な情報の紹介、職場での配慮の必要性の確認を目的とした面談を実施します。

①教職員の状況を早期に把握

- ◆ 目標設定面談の場などにおいて教職員の状況を定期的に把握し、子どもが生まれる予定の教職員に対する学校長等との面談を確実に実施します。

また、面談を実効性のあるものとするために、プログラムシートに説明項目チェック欄（管理職員向け）を設けるなど工夫します。【教育委員会】【管理職員】

- ◆ 子どもが生まれる予定の教職員は、できれば5か月前、遅くとも3か月前までに、子の出生予定を学校長等に伝えます。【父親・母親になる教職員】

②学校長等からの制度説明と制度利用促進

- ◆ 制度の説明が円滑にできるように面談時の説明要領等を作成することで、学校長等の面談を支援します。【教育委員会】

③相談体制の構築及び相談先の周知（再掲）

- ◆ 学校長等は、対象教職員を把握した場合、面談を実施し、その実施状況について教職員・福利課に報告します。面談時には、「育児・介護のための両立支援制度ハンドブック」等をもとに利用できる制度を説明するとともに、制度利用を促します。あわせて、各種相談窓口や育児休業体験談の掲載ページを紹介します。【管理職員】

④育児休業体験談の広報

- ◆ グループウェアキャビネットに育児休業等を利用した男性教職員の体験談や各種制度の活用事例等を公開し、定期的に周知を図ります。【教育委員会】

⑤母性健康管理指導事項連絡カードの活用

- ◆ 女性教職員との面談時には、「母性健康管理指導事項連絡カード」を配付し、活用を勧めます。提出があった場合は必要な措置を講じます。【管理職員】

※「母性健康管理指導事項連絡カード」とは、妊産婦の女性教職員が症状に応じて、主治医等から通勤緩和や休憩などの指導を受けた場合、その指導内容が事業主に的確に伝えられるように利用するものです。このカードが提出された場合は、記載内容に応じた適切な措置を講じるとともに、その内容が不明確な場合は、女性教職員を介して主治医等の判断を求めるようにしましょう。

（注）このカードは診断書と同等に取り扱われます。診断書の提出を求める必要はありません。

取組⑨

育児休業等を取得しやすい環境づくり



子どもが生まれる男性教職員に対して、積極的な家事・育児への参画のため、「育児に関する休暇取得支援プログラム」（P 7 参照）の実施により、育児に伴う休暇・休業の取得を勧奨します。また、1 か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指します。

①知事から教職員・管理職員へのメッセージ

- ◆ 性別の役割分担意識の解消、共働き・共育での生活スタイルの定着に向けて、知事からメッセージを発信します。【教育委員会】

②育児に関する休暇取得支援プログラムによる面談の実施

- ◆ 学校長等は、対象教職員を把握した場合、面談を実施し、当該教職員に育休等取得の意義などについての情報及びツール（家族ミーティングシートなど）の提供を行うとともに、説明要領等を活用して育児に関する各種制度について説明したうえで、育児に伴

う休暇・休業の取得を勧奨します。【管理職員】

◆ 父親になる教職員は、学校長等との面談後、家族と相談のうえ、取得期間や制度利用内容を計画し、学校長等に報告します。【父親になる教職員】

◆ 学校長等は、取得に関する当該教職員の意向に基づき、1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業の取得を勧奨します。【管理職員】

③バックアップ体制の構築

◆ 学校長等は、対象教職員が計画どおりに育児休業等を取得できるように、学校内、学年部会内で十分に話し合い、事務分担の見直しや情報の共有化などを行い、バックアップ体制を構築します。【管理職員】

◆ 育児に伴う休暇・休業に限らず、すべての教職員が年次有給休暇等を取得しやすいよう、主担当と副担当の明確化などにより、バックアップ体制を構築します。【管理職員】

◆ 育児休業中の教職員の業務をサポートした教職員に対して、支援実績に応じて勤勉手当の加算を行い、賞与に反映します。【教育委員会】

④育児休業等に伴う代替教員の確保

◆ 教員が育児休業等を取得希望することにより、代替教員の配置が必要な場合は、人事主管課に相談しながら、任期付教員等の確保に努めます。【教育委員会】【管理職員】

⑤「共働き・子育て」の意識の醸成（再掲）

◆ 子育てへの参画を促す啓発動画をグループウェアキャビネット等に公開し、いつでも視聴できるようにします。【教育委員会】（再掲）



<参考情報 1>

○パパになる準備をしよう！

「家事・育児は女性」という固定的な性別役割分担意識を解消し、パートナーと共働き・子育ての生活スタイルを定着させることが重要です。下記情報も参考に、積極的に家事や子育てを担っていきましょう。

★こうちプレマ net (<https://www.premanet.pref.kochi.lg.jp/>)

妊娠・出産・子育ての疑問や悩みを解決するヒントや地域子育て支援センターをはじめとした子育て支援サービス、相談窓口などを掲載しています。

★高知県版父子手帳「GO！トサパパ」

(https://odekake-runda.pref.kochi.lg.jp/papas_book_contents.html?id=1)

ママのお腹に赤ちゃんが宿ったその日から生まれるまでの期間、その後の育児について、高知の新米パパを応援する育児支援コンテンツ。赤ちゃんとのスキンシップやおむつ交換などのコツを分かりやすく紹介しています。

<参考情報 2>

○妊娠中の教職員には配慮しましょう！

妊娠は、身体の中で小さな生命を育んでいる、通常とは違う「特別な」健康状態であることを職場の全員が認識しましょう。妊娠中は、様々な症状や体調の変化が生じ、その内容や時期、程度には個人差があることを理解し、思いやりの気持ちを持って接しましょう。

特に、妊娠中及び産後1年未満の女性教職員については、母性保護及び母性健康管理の観点から、特別休暇や職務専念義務の免除、時間外勤務等の制限などの制度が設けられています。こうした制度への理解を深め、制度を利用しやすい雰囲気をつくりましょう。

また、配偶者が妊娠した男性教職員についても、本人が希望する時期に休暇を取得できるよう配慮を行いましょう。普段から職場全体でコミュニケーションを図り、業務を円滑に進める工夫をすることが大切です。

妊娠中・出産後の主な症状と職場での対応ポイント

妊娠初期 4～15週 (2か月～4か月)	【主な症状】 つわり、お腹が張る、腰が重く感じる、ひん尿、便秘 など 【対応策】 妊娠初期は、女性労働者の心も身体もデリケートな時期です。主治医等の診断を適切に受けられるよう配慮し、健康が保てる環境を整えましょう。また、通勤緩和措置や作業の一時的な制限、配置転換をするなど臨機応変に対応できるようにしましょう。
妊娠中期 16～27週 (5か月～7か月)	【主な症状】 こむらがり、貧血、静脈瘤、むくみ、痔 など 【対応策】 安定期に入りますが、赤ちゃんの成長に伴い身体的な負担が徐々に増えてきます。負担の少ない方法を取り入れたり、こまめに休憩を取れるようにするなど、産業保健スタッフと相談して、なるべく負荷を軽減できるよう工夫しましょう。
妊娠末期 28～39週 (8か月～10か月)	【主な症状】 背中や腰が痛む、食欲不振、胸やけ、動機・息切れ、ひん尿 など 【対応策】 ひと目で妊婦とわかる体型になり、身体的な負担はピークに達します。健診等の頻度が多くなるため、適切に受けられるよう配慮しましょう。女性労働者が身体へ負担を与えることのないよう、産業保健スタッフと相談、工夫してください。
産前・産後	【対応策】 無事に出産を迎え、体力回復後に職場復帰を果たせるよう、出産が迫った時期と産後しばらくの期間は休業を与えましょう。出産後8週間は、就業させることはできません。なお、出産後6週間を経過した後に本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務に就かせることは問題ありません。産休明けすぐの復帰に際しては、十分に回復したかどうか主治医にも相談できていることを本人に確かめておくとう安心です。

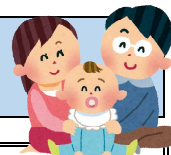
妊産婦が受けなければならない健康診査等の回数

妊娠週数	～23週	24週～35週	36週～分娩まで
健康診査等の回数	4週に1回	2週に1回	1週に1回

ただし、医師等がこれと異なる指示をしたときは、その指示に従って必要な健診時間を確保できるようにしなければいけません。

(『女性に優しい職場づくりナビ BOOK』より抜粋)

3 父親・母親になった教職員のために（産休・育休中～職場復帰前）



基本的な方向

子どもの誕生は、家族の生活環境が大きく変化する大事な時期です。子育ての始まりであるかけがえのないときに、子どもを持つことの喜びを実感できるように、職場全体で支援します。

父親になった教職員に対しては、しっかりと育児に携われるようにするため、育児に伴う休暇・休業の積極的な取得を勧奨します。

また、産前産後休暇や育児休業等により職場を離れることに対する不安を軽減し、円滑に職場復帰できるように支援を行います。

数値目標（令和 11 年度末時点）（再掲）

☀ 育児休業取得率

- ・ 男性教職員 85%（早期に目標を達成し、達成後は新たな目標を設定する）
- ・ 女性教職員 100%

☀ 配偶者の出産休暇・男性職員の育児参加休暇

- ・ 2つの特別休暇をあわせて5日以上休暇を取得する
取得率 100%

あわせて、子どもの生まれたすべての男性教職員が、1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業の取得ができることを目指して取組を推進します。

☀ 時間外勤務の縮減

- ・ 月 45 時間超の職員数 10%減（令和 5 年度比・のべ人数）

取組⑩

学校長等との面談



学校長等は、産前産後休暇や育児休業等を取得する教職員に対して、取得前及び職場復帰前に面談を実施し、教職員の希望を把握することで、体制や業務上の配慮をするなど円滑な職場復帰につなげるとともに、職場復帰後もコミュニケーションを取りながら支援できる体制を構築します。

①産休・育休中の教職員への必要な支援

- ◆ 対象教職員から報告を受けた学校長等は、面談を実施し、その実施状況について人事主管課に報告します。面談時には、産休・育休中などの子育て期間にどのような支援を

希望するかを確認します。【管理職員】

②男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ◆ 教職員との面談時には、確実に各種制度の説明を行うとともに、配偶者の出産休暇及び男性職員の育児参加休暇を合わせて5日以上を取得を促します。【管理職員】

取組⑨

育児休業等を取得しやすい環境づくり

(再掲)



育児休業は、3歳未満の子どもを養育するために一定期間休業し、子育てに専念できる制度です。このほか、仕事をしながら1日の勤務時間の一部を勤務せず、子育てに従事することを認める部分休業の制度や、仕事から完全に離れることなく子育てを行うことができるようにするための育児短時間勤務の制度も設けられています。

このプランでは、教職員の子育てを職場全体で支援し、育児休業等を取得しやすい環境づくりをはじめ、共働き・共育ての生活スタイルの定着のための取組を行います。

①育児休業等の制度の周知

- ◆ 教職員・福利課ホームページに掲載している子育てのための休暇制度等を紹介する各種資料（「育児・介護のための両立支援制度ハンドブック」など）を、情報が必要なタイミングや分野ごとに整理するなど、より分かりやすく充実した内容に適宜見直します。【教育委員会】（再掲）
- ◆ 各種制度の具体的な活用例や制度利用に伴う効果、影響など、教職員のニーズに応じた情報を提供します。【教育委員会】（再掲）
- ◆ 教職員が自宅に居ながら、子育てに関する各種制度などの情報を入手できるよう、教職員・福利課ホームページに情報を掲載します。【管理部門】（再掲）
- ◆ グループウェアキャビネットに育児休業等を利用した男性教職員の体験談や各種制度の活用事例等を公開し、定期的に周知を図ります。【教育委員会】（再掲）

②バックアップ体制の構築（再掲）

- ◆ 学校長等は、対象教職員が計画どおりに育児休業等を取得できるように、学校内、学年部会内で十分に話し合い、事務分担の見直しや情報の共有化などを行い、バックアップ体制を構築します。【管理職員】（再掲）
- ◆ 育児に伴う休暇・休業に限らず、すべての教職員が年次有給休暇等を取得しやすいよう、主担当と副担当の明確化などにより、バックアップ体制を構築します。【管理職員】（再掲）

- ◆ 育児休業中の教職員の業務をサポートした教職員に対して、支援実績に応じて勤勉手当の加算を行い、賞与に反映します。【教育委員会】（再掲）

③育児休業等に伴う代替教員の確保（再掲）

- ◆ 教員が育児休業等を取得希望することにより、代替教員の配置が必要な場合は、人事主管課に相談しながら、任期付教員等の確保に努めます。【教育委員会】【管理職員】（再掲）

④育児休業からの円滑な職場復帰の支援

- ◆ 教職員が自宅に居ながら、子育てに関する各種制度などの情報を入手できるよう、教職員・福利課ホームページに情報を掲載します。【教育委員会】（再掲）
- ◆ 子育てをする教職員に、育児休業等を取得した教職員の体験談や各種制度の活用事例を紹介するなど、各種制度の利用の検討にあたって参考となるよう、相談体制の充実を図ります。【教育委員会】（再掲）
- ◆ 教職員が円滑に職場に復帰できるよう職場全体で配慮や工夫をします。【全職員】

⑤「共働き・子育て」の意識の醸成

- ◆ 子育てへの参画を促す啓発動画をグループウェアキャビネット等に公開し、いつでも視聴できるようにします。【教育委員会】（再掲）

<参考情報>

男性教職員必見！



○育児休業を取得する意義とは？

- 産後の不安のピークは、産後2週間！また、産後、体が出産前の状態に回復するまで、6～8週間はかかると言われています。この時期に、育児休業を取得し、サポートしましょう。
- この時期のパートナーの休日の家事、育児時間によって、第2子以降の出生割合に非常に大きな差が発生するというデータもあります。

＜こども家庭庁「こども・子育ての現状と若者・子育て当事者の声・意識」（令和5年）より＞

第2子以降の出生割合：家事・育児なし 36.4% 2時間未満 72.4%
2～4時間未満 82.1% 4～6時間未満 85.4%

- 家事や育児を通じ多様な経験を得ることにより、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ、職務における視野を広げるなど、キャリア形成にとっても有用なものになると考えられます。

○育児休業期間中の経済的支援もあります！

グループウェアキャビネットにある収入試算表（概算）も活用しよう！

- ① 共済組合から1歳の誕生日の前日まで（※1）の休業期間について、「育児休業手当金」が支給されます（共済組合への申請が必要。受付：毎月10日〆切、支給日：受付月の25日以降）。

1日につき、標準報酬日額（※2）の67%（180日まで。181日以降は50%。（R7.4.1現在））

（※1）保育所に入所できない場合等は1歳6か月まで。さらに6か月（2歳まで）延長可。

（※2）標準報酬月額額の22分の1の額（上限額あり）。

- ② さらに、子の出生直後の一定期間以内（男性：子の出生後8週間以内、女性：産後休暇・休業後8週間以内）に、教職員とその配偶者の両方（※）が14日以上（土日を含む）の育児休業を取得する場合に、育児休業手当金に上乗せして「育児休業支援手当金」が支給されます。（令和7年4月スタートの新しい手当金です。）

1日につき、標準報酬日額の13%（最大28日間（土日を除く勤務日））

（※）配偶者がいない者や配偶者が自営業者の場合等、例外条件があります。詳細は共済組合へお問い合わせください。

- ③ また、以下の場合は共済組合・互助会の掛金が免除されます。

【共済組合】

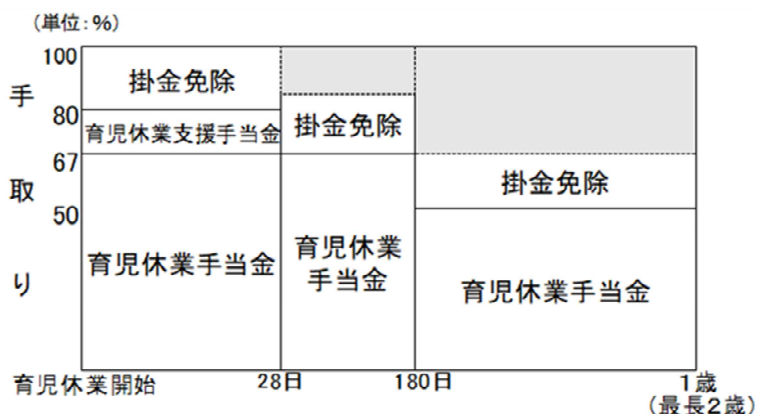
月の末日が育児休業の場合又は育児休業開始月に14日以上の子の出生がある場合に、当月分を免除。

【互助会】

月の末日が育児休業の場合、当月分を免除。

⇒ 上の①②③を取得することで、休業前の手取り額の最大100%を確保できます。

注）育児休業支援手当金を請求しない場合は、下図の「28日」を「育児休業開始」に読み替えてください。



○短期間や妻の産後中などに取りやすいよう配慮がされています！

- 1月以下の育児休業であれば、期末勤勉手当への影響はありません。

＜基準期間内（基準日（6/1 又は 12/1）以前に育児休業を取得した期間に応じた支給割合＞

1回の育児休業に係る 承認期間	期間率（支給割合）			
	給料	期末手当	勤勉手当	その他諸手当
1月以下	支給なし	100/100	100/100	支給なし
1月超えて2月以下		80/100	80/100 or 70/100	
2月超えて3月以下		60/100	60/100 or 50/100	
3月超えて4月以下			40/100 or 30/100	
4月超えて5月以下			20/100 or 15/100	
5月超えて6月末満			10/100 or 5/100	
全期間		支給なし	支給なし	

- 妻の産後休暇期間中（子の出生日から8週間経過する日の翌日まで）に育児休業を取得した場合、特別な事情がない場合でも、再度の育児休業取得が可能となります。（※男性教職員のみの特例）

4 仕事と子育ての両立のために（職場復帰後～育児期）



基本的な方向

子育て中の教職員には、様々な制約がある一方で、子育てを通して得られる喜び、新たな視点や気づき、アイデアなどもあります。教職員が子育てによる喜びを体感するとともに、大切な子どもを育てながら能力を最大限に発揮し、子育ての経験を生かして仕事ができるよう、仕事と子育てを両立できる共働き・共育ての職場環境を整備します。

取組⑪

共育ての支援

子育て中の教職員が、希望どおりに家事・育児に携わることができるよう支援します。

①継続的なバックアップ体制

- ◆ 性別の役割分担意識の解消、共働き・共育ての生活スタイルの定着に向けて、お互いに理解し、助け合える職場環境づくりを推進するために、全職員に向けて知事からメッセージを発信します。【教育委員会】（再掲）
- ◆ 職場復帰後も引き続き、家事・育児に携わることができるよう、面談を継続して行い、教職員の希望に応じて、安心して共働き・共育てを実現できる職場環境の整備に努めます。【管理職員】

②共働き・共育ての意識の醸成（再掲）

- ◆ 共育て支援プログラムにより、育児休業後に職場復帰した教職員はもちろん、育児休業の取得の有無に関わらず、子育て中の教職員がパートナーとともに共働き・共育てができるよう、当該教職員に対して定期的に面談を行い、子育ての状況や配慮を希望する事項を聞き取るとともに活用可能な休暇制度の説明を行うなど一連の取組を行います。【教育委員会】【管理職員】
- ◆ 子育てへの参画を促す啓発動画をグループウェアキャビネット等に公開し、いつでも視聴できるようにします。【教育委員会】（再掲）

取組⑫**子育てを行う女性教職員の活躍推進**

子育てを行う女性教職員が、意欲を持ってその能力を最大限に発揮して活躍できる環境づくりと支援を行います。

①意欲を持った教職員の積極的な登用

- ◆ 近年、女性の新規採用者が増加する中、さらなる女性の活躍推進に向け、意欲と能力のある女性教職員のポスト職への配置を進めます。【教育委員会】

取組⑬**緊急時の預け先の紹介**

やむを得ず休めない緊急時であっても、仕事と子育てを両立できるよう支援に取り組みます。

①ファミリー・サポート・センター、病児保育・一時保育施設の周知

- ◆ 面談時に、ファミリー・サポート・センター、病児保育や一時保育施設について紹介します。【管理職員】
 ※「ファミリー・サポート・センター」とは、「子育ての援助を受けたい人」と「子育ての手助けをしたい人」が会員となって、地域において助け合う会員制の組織のこと。市町村が設置・運営をしており、保育所や習い事等への送迎、放課後児童クラブ終了後や保護者の急用時の預かりなど、様々な場面で利用できる。
- ◆ グループウェアキャビネット等に緊急時の預け先に関する情報を公開し、定期的に周知を図ります。【教育委員会】

取組⑭**多様な働き方の拡大**

仕事と家庭生活の両立を支援する環境づくりの一環として、既存制度の利用促進を図るとともに、新たに在宅勤務を導入することとしました。

また、共育支援プログラムを通じて教職員のニーズを把握するとともに、啓発式アンケートを実施し、各種制度について周知します。

①育児短時間勤務等の利用促進

- ◆ 育児を行う教職員が共育支援を実現できるよう、教職員のニーズに応じた多様な働き方の選択肢として、育児短時間勤務等の制度の周知とともに利用促進を図ります。【教育委員会】

②在宅勤務の導入検討

- ◆ 教職員のワーク・ライフ・バランスに資する多様な働き方の実現につなげることを目的として、夏休み等の長期休業期間中や、妊産婦等を対象に在宅勤務の導入を検討します。【教育委員会】

5 出会いや結婚への支援を希望する職員のために（出会い・結婚期）

基本的な方向



関連する情報提供など、間接的に出会い・結婚支援につながる取組を実施します。

取組③

「仕事と子育ての両立」等について学ぶ機会の提供（再掲）

①関連する情報提供

- ◆ 「高知家の出会い・結婚・子育て応援団」の取組を紹介します。【教育委員会】

<参考情報>

○高知県が実施している出会い支援はこれ！

- ・高知で恋しよ！！マッチング
- ・高知で恋しよ！！イベント
- ・婚活サポーター
- ・高知県社会人交流事業「NEW STEP」
- ・高知家の出会い・結婚・子育て応援団

詳しくは、
「高知で恋しよ！！応援サイト」
へアクセス！
(<https://www.koishiyo.pref.kochi.lg.jp/>)



Ⅱ 地域の子育て支援に関すること

1 子育てに関する地域貢献活動への参加



基本的な方向

高知県全体で少子化対策に取り組んでいる中、県立学校教職員は、県が進める子育てに関する施策等への理解を深めるとともに、地域社会の一員として、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。

親として学校のPTA活動等に参加するのはもちろんのこと、子育て中でない教職員も、大人と子どもがふれあう様々な機会を捉え、地域全体で子どもの成長を支えることが重要です。

大人たちがそれぞれの立場から「子育て一人一役」を担うことは、子どもの豊かな人間性を育むだけでなく、地域の人と人との結びつきを強め、元気な地域社会をつくるうえで大きな意義があります。

取組⑮

高知県の少子化対策施策等の紹介

全国に先行して少子高齢化が進行している高知県において、妊娠から子育てまでを支援する妊娠・出産・子育て応援サイト「こうちプレマnet」や「子育て応援アプリ」、「おでかけるんだパス」、「高知子育て応援の店」などを紹介し、県の進める施策、取組等への理解と深めます。

◆ 高知県の少子化対策施策や取組などを周知します。【教育委員会】



<参考情報 1>

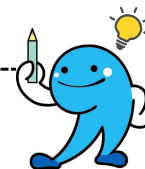
○「次世代育成支援対策推進法」第9条に基づく都道府県行動計画の「高知県こども計画」への包含について

「次世代育成支援対策推進法」では、地方公共団体、事業主に対して、それぞれが講ずる行動計画を策定することを定めています。

本県では、令和2年度から6年度まで、「第2期高知県子ども・子育て支援事業支援計画」と「高知県次世代育成支援行動計画（改訂版）～高知家の少子化対策総合プラン（後期計画）」を一体的に策定して、取組を進めました。この計画は、高知県全体の地域における子育て支援などについて、目標及び目標達成のために講ずる施策等を記載した地方公共団体の行動計画です。（ちなみに、「高知県職員子育てサポートプラン」は、事業主の行動計画になります。）

令和7年度から11年度までは、こども基本法（令和5年4月施行）に基づき、国のこども大綱を勘案して策定した「高知県こども計画」に基づき取り組みます。「高知県こども計画」は、高知県子ども条例、こどもの貧困やひとり親への支援など、これまで個別に策定して取組を行ってきたこども施策に関する既存の6つの県計画を1つにとりまとめたものです。

「高知県こども計画」では、高知県こども条例の理念を踏まえて、「すべてのこども・若者が身体的・精神的・社会的に幸福な生活を送ることができる高知県～豊かな自然の中で夢を持ってのびのびと遊び、学んで心豊かに成長できる高知家～」を理念に掲げています。本県における「こどもまんなか社会」の実現に向けて、県、保護者、学校関係者、県民と連携しながら取り組みを進めてまいります。「誰もが希望する時期に安心して結婚、妊娠・出産、子育てできる環境づくり」を目標としています。



<参考情報 2>

OPTA活動等へ積極的に参加しよう！

少子化や核家族化が進む中、「地域社会全体で子どもを育てる」ことの重要性が指摘されており、その中心的な役割を担うのが学校のPTA活動や地域の子ども会活動です。

特に、PTA活動に参加することは、地域の子どもたちが大人たちと関わりを持ちながら健やかに成長するうえで、とても大切なことです。

子どもたちが明るく元気に育つ地域をつくるためにも、積極的に学校のPTA活動や地域の子ども会活動に参加し、子どものための様々な活動に取り組みましょう。

〇子どもの体験活動を支援しよう！

地域で開催されるスポーツ、文化活動、野外活動等にも積極的に参加しましょう。

子育て中でなくても、スポーツや文化の分野で特技を持っている職員は、できるだけ機会を捉えて、地域の子どもたちを指導、支援しましょう。そうした経験が、子どもたちの新しい可能性につながります。

〇子どもの安全・安心の確保を！

・交通事故から守るために

子どもを交通事故から守るために、地域の交通安全活動に積極的に参加しましょう。

自動車を運転する際は、交通事故を起こさないように注意するのはもちろんのこと、同乗の子どもにはシートベルトやチャイルドシートを使用しましょう。

また、令和5年4月1日から全ての自転車利用者を対象として、乗車用ヘルメットの着用が努力義務となっています。自転車を利用する際には、大切な命を守るために乗車用ヘルメットの着用に努めましょう。

・犯罪から守るために

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、学校や警察とも連携して、それぞれの地域における見守り活動や少年の非行防止活動等に積極的に参加しましょう。

家庭では、子どもが有害なもの（タバコ、アルコール、アダルトサイト、出会い系サイト等）に触れないように気を付け、親として責任を持って家庭での教育をしましょう。

自分の子どもだけでなく、地域において子どもの危険な行動を見かけたときは注意をしましょう。

また、子どもが犯罪等に巻き込まれそうな場面を見かけたときは、直ちに警察に通報し、その子どもの保護に努めてください。

〇教職員の地域貢献活動のための休暇や助成があります！

・ボランティア休暇

教職員が人事委員会規則に定める社会福祉施設や養護学校等においてボランティア活動に従事する場合、1年間に5日まで「ボランティア休暇」を取得することができます。

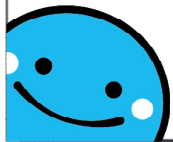


おわりに

このプランを実りあるものとするためには、教職員一人ひとりが自分に関わりのあるものと捉え、「子育てをみんなで支え合う」ことを強く意識し、行動することが大切です。

子育て中の人も、そうでない人もそれぞれの立場からお互いに理解し助け合える職場環境づくりに努め、高知県教育委員会としてこのプランに掲げた取組をしっかりと推進していきます。

こうした取組が県内の市町村や事業所にも広がり、高知県全体の性別の役割分担意識の解消、共働き・共育での生活スタイルの定着へとつながり、子どもたちが明るく健やかに育ち、高知県の豊かな未来へとつながることを期待します。



高知県イメージキャラクター「くろしおくん」



高知県子育て応援キャラクター「るんだ」