

# 教職員次世代育成支援行動計画

(後期計画)

平成24年1月

高知県教育委員会

## は じ め に

急速に進行する少子化の流れを変えるため、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むことを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月から施行されています。

この法律の中で、高知県教育委員会は、教育・行政機関の立場から地域の子どもの健やかな育成に取り組むだけでなく、同時に、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の子どもたちが健やかに育成されるように職員の勤務環境を整備するための計画（特定事業主行動計画）を策定することが求められています。

この計画は、教職員であるとともに父親や母親という立場にもある職員が、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づくりを推進していくため策定したものです。

教職員に今求められている役割を十分に果たしたうえで、事業主である高知県教育委員会と職員が一体となりこの計画を実施していくことによって次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられるような職場環境づくりを目指していきます。

学力や体力の向上、いじめや不登校の問題など厳しい現状の中、これらの課題解決を図るため教職員が一丸となって教育改革に取り組んでいかなければならない状況です。

職員の皆さんも、一人ひとりがこの計画を自分自身に関わりのあることとして捉え、教育の質と量を確保しながら、子育て世代の職員が安心して子どもを産み、育てられるよう、職場の中で協力し合ってください。

平成24年1月

高 知 県 教 育 委 員 会

# 目 次

第1	計画のあらまし	1
第2	計画の基本事項	2
第3	具体的な取組	3
I	職員の勤務環境に関すること	3
1	まずは制度を知ることから	3
2	お母さんと、お腹の赤ちゃんを守るために ～母性保護への配慮～	4
3	子どもの出生時における父親の育児参加	5
4	育児休業等を取得しやすい環境づくりのために	6
5	子育て中の職員への配慮 ～超過勤務の縮減等・計画的な休暇の取得～	9
6	人事異動における配慮	13
II	地域の子育て支援に関すること	14
1	子育てに関する地域貢献活動への参加	14

別添 母性健康管理指導事項連絡カード

# 第1 計画のあらまし

## 1 計画の位置づけ

この計画は、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、県教育委員会が職員を雇用する「事業主」としての立場から、職員の仕事と子育ての両立を図り、子どもたちの健やかな育成を支援するため平成17年3月に策定した「教職員の仕事と子育ての両立に向けて一次世代育成支援行動計画一」に引き続く後期計画とします。

## 2 計画の対象職場

県内の県立学校

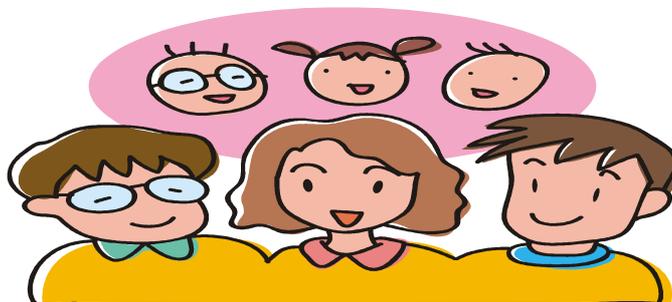
## 3 計画の期間

平成27年3月31日まで

## 4 計画の推進と見直し

この計画に基づく取組状況については、毎年把握し、進捗管理を行うとともに、アンケート調査等を通じて職員のニーズの把握に努めます。

また、その結果や勤務環境の変化等を踏まえ、計画の見直しを行います。



## 第2 計画の基本事項

この計画は、教職員が男女を問わず、家庭や地域における生活を重視して、家事や子育てなどの家庭責任を果たすとともに、一人の住民として地域の子どもたちの健やかな育成を支援することができるように、教職員の職業生活と家庭生活の両立に向けた、次世代育成支援対策推進法の規定に基づく行動計画策定指針に即した取組について定めています。

その基本事項は、次のとおりです。

### 【基本事項】

#### I 職員が仕事と子育てを両立できる勤務環境の整備

- ・妊娠中及び出産後における母性保護の配慮
- ・子どもの出生時における父親の育児参加
- ・育児休業等を取得しやすい環境の整備
- ・子育て中の職員への配慮

#### II 地域における子育てへの支援

- ・子育てに関する地域貢献活動への参加
- ・子育て中の方にやさしい環境整備

子育て中の職員が安心して仕事と子育てが両立できるよう全ての職員がお互い協力し合い、次代の社会を担う子どもたちを健やかに育てていくという考え方のもと、家庭、職場、地域で各々の立場から次世代育成支援に取り組んでください。

## 第3 具体的な取組

### I 職員の勤務環境に関すること

#### 1 まずは制度を知ることから

子育て中の職員が仕事と子育てを両立しやすい職場環境をつくるために、まず、職員の皆さんに子育てのための特別休暇や育児休業の制度をよく知ってもらうことからスタートします。

##### (1) ホームページの整備

教育政策課では、イントラネット上に子育てのための休暇制度や育児休業制度等を紹介するホームページの充実を図っていきます。

各職場では、このホームページを参考にして制度への理解を深め、お互いに協力し合いながら、妊娠中の職員や子育てをしている職員が制度を利用しやすい雰囲気をつくりましょう。

##### (2) 所属長から職員への制度説明

職員が制度を活用し、仕事と子育てを両立できる職場環境をつくっていくためには、まずは職員が制度を知り、その趣旨を理解することが必要です。これには所属長からの積極的な制度説明が重要となります。

特に男性職員については、例えば、男性職員が主体的に育児に関わるための「育児参加休暇」が平成17年4月に新設されていますが、県立学校では、平成22年の調査結果では取得率は18.9%となっており、「配偶者の出産休暇」の取得率（平成22年：88.6%）と比べて大変低い取得率となっています。

育児参加休暇をはじめ、子育てに係る休暇制度について、男性職員に広く浸透させていくことが取得率向上につながると考えられることから、まず、所属長自らが、育児休業等の制度や男性の子育てへの理解を深め、その上で、子どもの生まれた（生まれる予定の）男性職員に制度を紹介する取組を強化徹底していきましょう。

制度の活用者あるいはその同僚として、職員全体で制度理解を深めていくことで子育て中の職員が仕事と子育てを両立しやすい職場環境づくりへとつながっていきます。

##### (3) 「仕事と子育ての両立」等に関する研修の実施

管理職員研修、初任者研修等の機会に、育児休業制度等を周知するだけでなく、仕事と子育ての両立等の啓発を行っていきます。

こうした研修を通じて、子育て中の職員を職場全体で支援していくといった意識が高まることを期待します。

## 2 お母さんと、お腹の赤ちゃんを守るために ～ 母性保護への配慮 ～

母親になる職員は、妊娠していることがわかったら、自分自身の健康やお腹の赤ちゃんの安全を第一に考えましょう。

また、所属長をはじめ周りの職員は、母親になる職員が赤ちゃんを安心して産むことができるように、その健康や安全に配慮しましょう。

### (1) 母性保護等に関する制度の周知

妊娠中及び産後1年未満の女性職員については、母性保護及び母性管理の観点から、次のような制度が設けられています。

- ・ 妊娠障害（つわり等）による特別休暇
- ・ 妊産婦の健康診断のための特別休暇
- ・ 妊婦の通勤緩和のための特別休暇
- ・ 妊婦が休息又は補食を必要とする場合の職務専念義務の免除
- ・ 深夜勤務、時間外勤務の制限

イントラネット上に、こうした制度を紹介するホームページを整備し、職員の皆さんへの周知を図っていきます。

### (2) 各職場における配慮

- ・ 上司や周りの職員は、母性保護制度への理解を深め、妊娠中の職員がこうした制度を利用しやすい雰囲気をつくりましょう。
- ・ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、職員の希望や体調に応じて業務分担の見直しを行ってください。また、妊娠中の職員の心身の状態には、それぞれ個人差があることを理解しましょう。
- ・ タバコの煙は、お腹の赤ちゃんに悪影響を与えます。校舎内禁煙の取組等により、タバコによる害のない環境を整えましょう。

所属長は、職員から妊娠の報告を受けたときは、まず、母性を大切にする思いやりの気持ちを持ち、職員が母性保護制度を利用しやすいように、制度の説明を行いましょう。

また、妊娠中の職員の健康と安全に配慮し、職員と十分話し合いを行った上で、休暇の承認、職員の希望や体調に応じた事務負担の軽減など必要な措置を講じるようにしてください。



### (3) 出産・子育てに関する相談窓口

総務福利課において、保健師が電話、メール、面談等による健康相談を受け付けています。また、公立学校共済組合が設置している、「教職員健康相談24」でも育児に関する相談が受けられます。

○総務福利課相談窓口	☎088-821-4905
○公立学校共済組合 「教職員健康相談24」	☎0120-24-8349

さらに、高知県では、インターネット上に出産や子育てに関する情報サイト「こうちプレマnet」を開設しています。このサイトでは、妊娠から出産、育児に関する様々な情報を提供しているほか、社団法人日本助産師会高知県支部の協力を得て電子メールでの相談も行っています。

(URL) <http://www.premanet.jp/>

(携帯) <http://www.premanet.jp/k/>

### (4) 不妊治療のための休暇について

医療機関で不妊に係る治療を受けるときには、病気休暇の取得が可能な場合があります。治療を受けようと考えている方は、必要に応じ所属長に相談するようにしましょう。(注：検査のための受診は、病気休暇の適用外)

所属長は、職員から当該休暇の申し出があったときには、プライバシーに配慮し、適切に対応していきます。

### (5) 「母性健康管理指導事項連絡カード」(別添)の活用

妊娠中の職員が、勤務にあたり配慮が必要との医師の判断があった場合は、診断書によるほか「母性健康管理指導事項連絡カード」を有効に活用し配慮を求めるようにしましょう。提示を受けた所属長は、必要に応じて、主治医等と連絡をとり適切な対応をしていきます。

## 3 子どもの出生時における父親の育児参加

子どもの誕生は、これからの子育ての始まりであり、家族の生活環境が大きく変化する大切な時期です。

このかけがえのないときに、父親が新しい生命とふれ合い、出産後の配偶者をサポートすることは、その後の子育てや家庭生活に重要な意味を持ちます。

子どもが生まれて父親になる職員は、子どもに対する責任をしっかりと認識し、子どもの世話をするため積極的に休暇を取りましょう。

また、各職場では、父親になった職員が子どもを持つことの喜びを実感できるように支援しましょう。

## (1) 子どもの出生時の父親の休暇の取得

子どもが生まれ父親になる男性職員は、配偶者が出産のため入院した日から子どもの出生後2週間の期間中、3日の「配偶者の出産休暇」を取ることができます。

また、「男性職員の育児参加休暇」は、出産予定日の8週間前（小学校入学前の子がいる場合のみ）から産後8週間の期間中に5日の休暇を取ることができます。

特に産後8週間は配偶者の体力が完全に回復していない時期ですから、男性職員はこうした特別休暇に加え、計画的な年次有給休暇の連続取得などにより、赤ちゃんの世話や配偶者のサポートをするなど、新しい家族とのふれあいを大切にしましょう。

## (2) 職場におけるサポート

所属長は、子どもが生まれた（生まれる予定の）男性職員に対して、「配偶者の出産休暇」や「男性職員の育児参加休暇」、計画的な年次有給休暇の連続取得などを働きかけるとともに、校内研修での場を設けるなどして周りの職員は、可能な限り業務上のサポートをして、男性職員が休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めましょう。

こうした取組を通じて、子どもの生まれた男性職員全員が「配偶者の出産休暇」及び「育児参加休暇」を取得することを目標とします。

### 【取組の目標】

- ・子どもの生まれた男性職員全員が「配偶者の出産休暇」及び「育児参加休暇」を取得すること。

## 4 育児休業等を取得しやすい環境づくりのために

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、子育てに専念する制度です。

また、仕事をしながら一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育児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。（以下、育児休業、部分休業及び育児短時間勤務を「育児休業等」といいます。）

職員が安心してこれらの制度を利用するには、上司や周りの職員の理解と協力が欠かせません。職員の子育てを職場ぐるみで支援する視点で、育児休業等を取得しやすい環境づくりに取り組んでいきましょう。

また、地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正（平成22年6月30日施行）に対応し、次の育児休業取得促進策を導入しています。

- ・子の出生後8週間以内に育児休業を取得した男性職員については、再度、育児休業の取得を可能とする。
- ・配偶者が専業主婦（夫）や育児休業をしている場合であっても、育児休業等の取得を可能とする。

## （1）育児休業等を取得しやすい環境づくり

### ① 育児休業等の制度の周知

教育政策課では、イントラネット上に育児休業等の制度を紹介するページを整備し、男性も育児休業等を取得できること等についての情報発信を行っています。

また、公立学校共済組合高知支部では、ホームページを開設しており、ここから出産費・家族出産費／出産費・家族出産費附加金、出産手当金、育児休業手当金等の請求書をダウンロードすることができます。

### ② 育児休業等を円滑に取得するために

育児休業等を取ろうとする職員は、そのことをできるだけ速やかに所属長に申し出ましょう。

所属長は、業務分担を見直すなどして担当者間で業務を適切にカバーする体制を整え、育児休業等を取る職員がそのことを負担に感じないように配慮していきます。

### ③ 代替職員の配置

所属長は、育児休業等に伴う代替職員（正職員又は臨時職員等）の配置が必要な場合には、早めに人事担当課に相談してください。

教職員が安心して制度の活用ができるように、産前、産後休暇及び育児休業には、可能な限り教職員の配置確保に努めます。

## （2）男性職員の育児参加の促進

### ① 所属長から男性職員への制度説明

所属長は、子どもが生まれた（生まれる予定の）男性職員に対して、育児休業制度の説明や取得例の紹介を行うとともに、職員に育児休業取得の意向を確認していきます。

育児休業等の取得は、決して強制するものではありませんが、父親が子育ての喜びや責任を実感できるように制度の趣旨をよく説明するとともに、育児休業等を希望する職員が取得しやすい雰囲気をつくるよう配慮していきます。

## ② 男性職員の育児能力の向上に向けて

子どもが生まれた（生まれる予定の）男性職員は、育児に関する情報を参考にしながら、積極的に家事や育児を担っていきましょう。

こうち男女共同参画センター「ソール」では、男性が楽しく育児や家事を担うことができるように、男性を対象とした料理教室や講座の開催、情報の提供などを行っています。

（ソールURL）<http://www.sole-kochi.or.jp/>

また、出産・子育て応援サイト「こうちプレマnet」では、新しく父親となった男性向けに、赤ちゃんとのスキンシップやおむつ交換など育児のコツをわかりやすく紹介しています。

（URL）<http://www.premanet.jp/papa/>（携帯）<http://www.premanet.jp/k/papa/>



## （3）育児休業中の職員への支援

### 育児休業中の職員への情報提供

育児休業中の職員は、「自分が職場から取り残されるのではないか」と不安を感じがちです。その不安を少しでも軽くするため、各職場では、育児休業中の職員と定期的に連絡を取り、業務に関する情報提供をするなど配慮をしましょう。

ただし、育児休業中は子育てに専念したい人や、情報を送ってもらうことがかえってプレッシャーに感じる人もいます。

そのため、所属長等は、育児休業を取る職員との間で、情報の提供を希望するかどうかや、その内容や連絡方法等について事前によく確認をするようにしてください。

## （4）育児休業からの円滑な職場復帰の支援

各所属では、育児休業中の職員に関連のある業務の資料等をファイリングしておき、復帰時に手渡すなど、職員が円滑に職場に戻れるような配慮や工夫をしましょう。

また、育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかるうえ、子どもの急な体調の変化などに対応しなければならない場面も多いと思われます。所属長やまわりの職員は、仕事と子育ての両立のための最も大事な時期であることを理解し、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートする体制を整備しましょう。

## (5) 育児休業等の取得目標について

女性職員の取得率は、ほぼ100%に達していますが、男性職員は多くありません。

前記のような取組を重ねることによって、男性職員も育児休業等を取得しやすい環境に改善し、希望する職員については全員が育児休業を取得できることを目指します。

また、平成21年4月から小学校入学の始期に達するまでの子を養育する職員が、育児と仕事の両立が可能となるよう、フルタイム（週38時間45分）勤務の半分程度の勤務を行うことができる「育児短時間勤務制度」が設けられています。

この育児短時間勤務制度についても、育児休業と同様に取得を希望する職員全員が取得できることを目指します。

### 【取組の目標】

- ・希望する職員全員について育児休業等の取得ができること。

## 5 子育て中の職員への配慮 ～ 超過勤務の縮減等・計画的な休暇の取得～

子育て中の職員が子育てしやすい勤務環境を整備するためには、しっかり働き、しっかり休むといった「メリハリ」のある仕事の進め方、職場全体の業務の平準化、効率的な業務の執行などが重要です。

### (1) 超過勤務の縮減等

#### ① 子育て中の職員の超過勤務等の制限

小学校に入学前の子どもがいる職員については、本人からの請求に応じて、深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度があります。

また、3歳未満の子どもがいる職員については、本人からの請求に応じて、時間外勤務を免除する制度があります。

#### ② 職員一人ひとりの意識と仕事の進め方

日頃から職員一人ひとりが、メリハリのある仕事の進め方といった意識を持ち、これまで以上に新たな視点や発想で効率的な業務の執行を図りましょう。

年間を通じた仕事を意識しましょう。余裕のある時期に先を見て仕事に取り組むことが、効率的な業務につながります。

会議の開催に当たっては、あらかじめ終了時間を設定するとともに、資料をできるだけ事前に配布するなど、コストに見合った成果を上げる工夫をしましょう。

職場内で、業務の進行状況やスケジュールの調整等について定期的に話し合いを行い、業務の平準化や仕事の進め方等についての意見を出し合いましょう。

### 【所属長の役割】

所属長は、年間の業務の繁閑を把握し、業務の適正な配分と計画的な執行を図り、一部の職員に負担がかかるといったことのないようにしていきます。

特に子育て中の職員については、職場全体が支え合いながら支援していけるよう配慮していきます。

所属長は、職員一人ひとりに事務作業の合理化、簡素化を意識させ恒常的な超過勤務が行われることのないように努め、職場内のコミュニケーションを図っていきます。

### ③ 健康上の配慮

職員が意欲をもって働ける職場づくりの実現には、職員が心身ともに健康であることが大切です。所属長は、高知県立学校職員衛生管理規程に基づいた取組として、日頃から職員の健康管理を行うとともに、超過勤務の多い職員に対しては特に健康上の配慮に努めます。

なお、これらの取組に関連する主な通知としては、次のようなものがあります。

- ・ 時間外勤務等の縮減について（通知）  
（平成17年7月28日付け17高学第659号教育長通知）
- ・ 公立学校等における労働安全衛生管理体制の整備について  
（平成20年1月17日付け19高総福第803号総括衛生管理者（教育次長）通知）
- ・ 長時間勤務者への医師による面接指導の実施について（通知）  
（平成20年3月25日付け19高総福第1039号 総括衛生管理者（教育次長）通知）

また、総務福利課において、保健師が電話、メール、面談による職員の健康相談を受け付けています。

他にも健康相談の窓口として公立学校共済組合が実施する「教職員健康相談24」を活用することが可能です。

○総務福利課相談窓口                      ☎088-821-4905  
○公立学校共済組合  
「教職員健康相談24」                      ☎0120-24-8349

### （2）子育てのための計画的な休暇の取得

仕事が忙しい中でも、オンオフの切り替えは大事です。できるだけ計画的な休暇の取得に取り組みましょう。

また、子育て中の職員のための休暇制度があります。大切な子育てのために、これらの制度の利用を希望する職員が気兼ねなく取得できるような職場づくりに努めましょう。

### ① 育児休暇の取得について

女性職員は、子どもが生後1年6月に達するまでの間、授乳等の世話をするために1日2回、1回当たり45分（別途往復時間加算あり）の休暇を取得することができます。

また、男性職員も、配偶者が傷病、就業その他の事由で当該子を育てることができないときや、配偶者も就業している場合で男性職員と配偶者が異なる時間帯にそれぞれ1回請求するときは、取得することができます。

この休暇の対象となる職員から請求があった場合には、取得できるよう、職場内でお互いに協力し合しましょう。

### ② 家族の看護のための特別休暇の取得について

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、看護が必要なときには、年間5日（5日を使い切った場合、中学校に入学する前の子を看護するときは、2日を加算）まで特別休暇（看護休暇）を取得することができます。

家族の突発的な病気の際には、男女を問わず職員がこの休暇を取得できるように、職場内でお互いに協力し合しましょう。

また、育児・介護休業法の改正に伴い、小学校入学前の子が2人以上いる場合には、年間10日まで取得できます。（疾病の予防を図るために、当該子に予防接種又は健康診断を受けさせることを含む。）

### ③ 男性職員の子育てのための休暇取得について

男性職員は女性職員に比べて子育てのための休暇を取ることも少ないように思われます。そのため、父親である男性職員が子育てに参加する際の休暇の取得パターンを次のとおり例示しました。

各所属では、このパターンを参考に、職員同士がお互いに声を掛け合って、男性職員が子育てのために円滑に休暇を取得することができる雰囲気をつくりましょう。

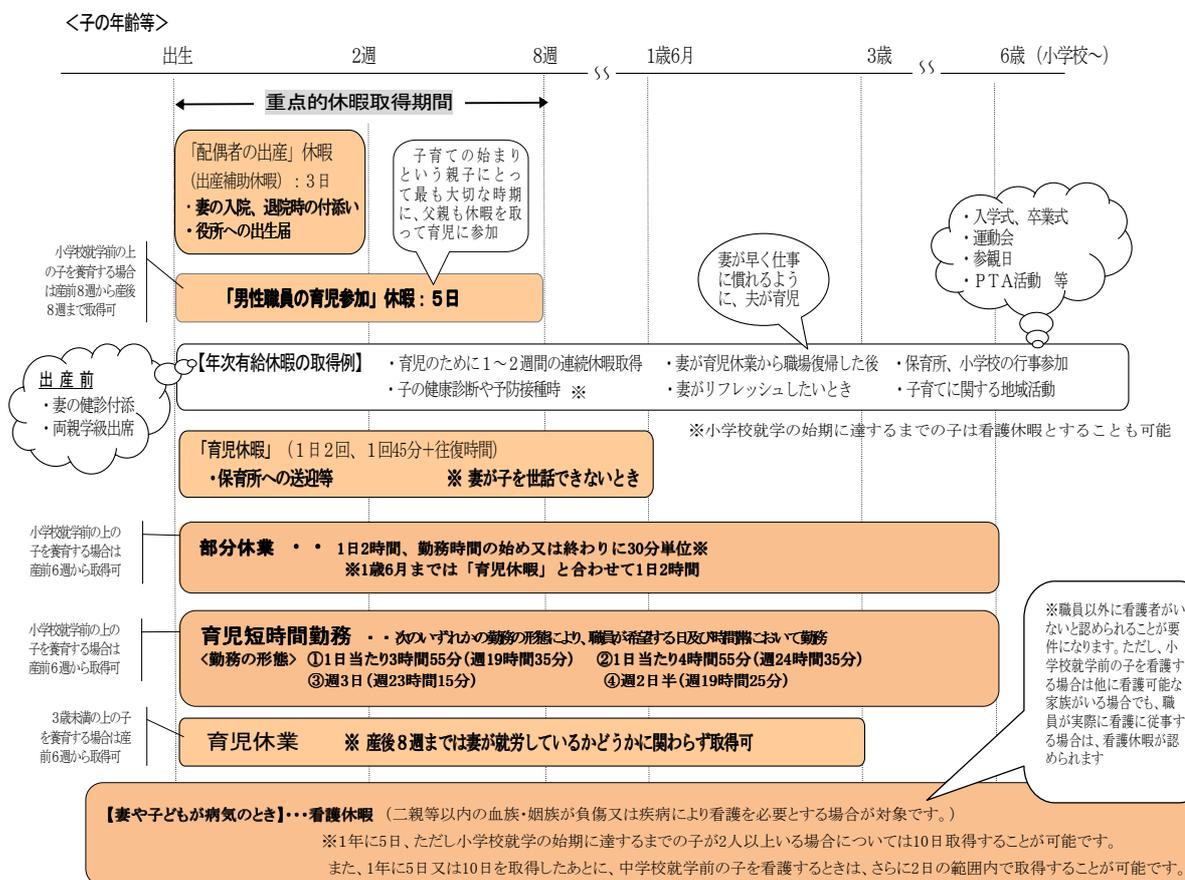
また、前期計画策定時から、現在までに改正、拡充が行われた休暇・育児休業等の制度の主なものは次のとおりです。

- ・部分休業の対象となる子の年齢が、3歳未満から小学校就学前に引き上げられました。
- ・新たに小学校就学前に達するまでの子を養育するための育児短時間勤務制度が導入されました。
- ・看護休暇の日数拡充
- ・短期介護休暇の新設
- ・育児休業の要件緩和 など

## ◇男性職員の育児のための休暇・育児休業等の取得例◇

### 働き方の見直し ～ 家庭生活と調和したワーキング・スタイルの確立に向けて～

職場全体で子育ての大切さを認識し、育児中の職員をサポートしましょう。



#### ④計画的な休暇の取得

各所属では、業務の状況に応じて、特に夏季や冬季の休業中に「年休取得推進月間」を設定し、その期間中は集中的に年次有給休暇を取得しましょう。

所属長は常に職員の休暇取得状況を把握して、休暇の取得実績の少ない職員には取得を強く促してください。

また、所属の行事予定に職員の休暇予定を組み入れるなど、各所属で工夫して計画的に休暇を取得しましょう。

なお、教育委員会からは、夏期における休暇の計画的な取得を促す通知を定期的に出します。

### (3) 休暇取得に向けた意識改革

- ・ 学校では、難しい面があるかも知れませんが、職場内で、休暇の取得状況についての話し合いを行い、取得実績の少ない（休みたくてもなかなか休めない）職員が休暇を取得できるように職場ぐるみで協力しましょう。
- ・ 休暇の取得実績が少ない人は、「休むのは後ろめたい」などと思いがちです。責任感を持って仕事をするのは大切なことですが、その影響で周りの職員まで休暇を取得しづらくなっていることも考えられます。少し、余裕を持って考えてみましょう。  
大切なのは、仕事と家庭生活のバランスを保つことです。  
たまには休暇を取得し、家族とゆっくり向き合いましょう。あなたを一番必要としているのは、家族ではないでしょうか。
- ・ 週休日や休日の前後（特に夏期）はできるだけ会議の開催を控え、職員が連続して休暇を取得できるように配慮しましょう。
- ・ 各職場においては、業務の分担で職員間に大きな差がでないよう配慮するとともに、特に部活動の指導など、職員間でのサポート体制を整え、特定の者が休みづらい状況を解決するように努めましょう。

### (4) 年次有給休暇の取得目標について

平成22年（21.9.1～22.8.31）に県立学校の職員が取得した年次有給休暇の日数は、平均13.6日で、前期計画策定時に調査した平均取得日数12.3日を上回っています。

このことは、これまでの取組の成果であると考えますが、さらに取得日数増加を進めていく必要があります。

については、今後もこれらの取組を継続して進めることによって、平成27年には全職員が年次有給休暇を10日以上、平均16日以上取得することを目標にします。

## 6 人事異動における配慮

人事異動については、教職員の異動希望やヒアリング等をもとに、対象職員については、可能な範囲で、養育する子どもや家族の状況に配慮した人事異動に努めます。

対象職員は、子育ての状況や人事上の配慮を求めたい事項等について積極的に所属長に相談しましょう。

また、所属長は、職員から人事上の相談があったときは、速やかに人事担当課に連絡してください。

## 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

県立学校の職員は、同時に地域社会の一員でもあり、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。

親として学校のPTA活動等を担うのはもちろんのこと、子育て中でない職員も、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ましょう。

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。

各職場では、お互いに声を掛け合い、職員が次のような地域活動に参加しやすい雰囲気づくりを心掛けていきましょう。

#### (1) PTA活動等への積極的な参加

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いますが、その中心的な役割を担うのが学校のPTA活動や地域のこども会活動です。

特にPTA活動に参加することは、親としての責務であり、地域の子どもたちが大人たちと関わりをも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、まずは大人たちが積極的にPTA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。

#### (2) 子どもの体験活動の支援

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、支援してあげましょう。そうした体験が、子どもたちの新しい可能性につながります。



### (3) 子どもの安全・安心の確保

#### ① 子ども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、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きちんと着用させましょう。

#### <参考>

6歳未満の幼児を自動車に乗車させる場合、道路交通法でチャイルドシート使用が義務付けられています。これに違反した場合、シートベルト装着義務違反と同様、違反点数1点が付加されます。

#### ② 子どもを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に、学校や警察とも連携して、それぞれの地域における防犯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、子どもがタバコやアルコール、アダルトソフト、出会い系サイト等の有害なものに触れないよう気を付け、親として責任をもって家庭での教育をしましょう。

自分の子だけでなく、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。

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。

#### ③ 子どもの人権を守るために

虐待は重大な子どもの人権侵害であり、その防止に向けては社会全体で取り組む必要があります。

地域の中で子どもたちを温かく見守り、子育て中の親が悩みを相談し合える環境をつくとともに、近所で児童虐待が行われていることを知ったときは、速やかに、最寄りの市町村児童家庭相談窓口又は児童相談所に連絡してください。

○ 中央児童相談所 ☎088-866-6791

○ 幡多児童相談所 ☎0880-37-3159

#### (4) 職員の地域貢献活動への支援

##### ① ボランティア休暇

職員が人事委員会規則に定める社会福祉施設や特別支援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。

## 2 子育て中の方にやさしい環境整備

各職場では、赤ちゃんを連れて来校される方のために、授乳やおむつ交換ができるスペース（既存の施設の利用）を確保するなど、大人と子どもが安心して利用できる環境を整えましょう。

また、保護者や地域の方々にも気持ちよく来校していただけるよう、親切丁寧な対応を心掛け、心のバリアフリーも推進しましょう。

### おわりに

この計画を実りあるものとするためには、職員一人ひとりがこの計画を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、そうでない人もお互いに助け合い、それぞれの立場から家族や地域の子どもたちと向き合いましょう。

この計画を通じた取組が、学校だけでなく、地域や家庭を通じ県内全域に広がることで、男性も女性もともに子育てをしながらいきいきと働くことのできる職場環境が県全体で整備され、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。