

# 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3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」（平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法）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。同法は、進行し続ける少子化の状況を踏まえ、令和7年3月まで10年間延長されています。

本県においても、県内すべての子どもたちの健全な育成に取り組むとともに、教職員を雇用する事業主として、「教職員子育てサポートプラン～次世代育成支援行動計画～」を策定し、平成27年度から令和元年度までの5年間、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、一定数の男性教職員が配偶者出産休暇や育児参加休暇を取得するなどの成果も出てきたものの、育児休業の取得率が低いなどといった課題も見受けられます。

このため、取組を引き続き推進しつつ、さらに発展させるため、令和2年度からの行動計画として「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～」(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」といった視点から取組を強化します。

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、高知県公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「お互いに理解し助け合える職場環境」をつくりましょう。

令和2年3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.....                        | 4 |
| プランの目標.....                          | 4 |
| 取組項目一覧.....                          | 5 |
| 男性教職員の育休等取得支援プログラム（イメージ・知事部局の例）..... | 6 |

### 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）.....                | 7  |
|   | 取組① 効果的な情報提供.....                    | 7  |
|   | 取組② 「仕事と子育ての両立」等について学ぶ機会の提供.....     | 8  |
|   | 取組③ 人事上の配置や業務分担等の見直し.....            | 8  |
|   | 取組④ 時間外勤務の縮減等.....                   | 9  |
|   | 取組⑤ 休暇の取得促進.....                     | 9  |
|   | 取組⑥ 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..... | 10 |
| 2 | 父親・母親になる教職員のために（妊娠・出産期）.....         | 11 |
|   | 取組⑦ 学校長等との面談などを通じた情報の提供.....         | 12 |
|   | 取組⑧ 育児休業等を取得しやすい環境づくり.....           | 12 |

|   |                                 |    |
|---|---------------------------------|----|
| 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）  | 14 |
|   | 取組⑨ 学校長等との面談                    | 14 |
|   | 取組⑧ 育児休業等を取得しやすい環境づくり（再掲）       | 15 |
| 4 | 仕事と子育ての両立のために（職場復帰後～育児期）        | 17 |
|   | 取組⑩ 子育てを行う女性教職員の活躍推進            | 17 |
| 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） | 17 |
|   | 取組② 「仕事と子育ての両立」等について学ぶ機会の提供（再掲） | 17 |

## 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   | 18 |
|   | 取組⑪ 高知県の少子化対策施策等の紹介 | 18 |

# 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ー次世代育成支援行動計画ー」（平成27年度～平成31年（令和元）度）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2年4月1日から令和7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、管理職に対する研修や周知を実施します。
- ・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。
- ・教職員のニーズを把握するため、適宜、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、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。

#### ○「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啓発。

#### ○学校長等との面談

- ・妊娠の報告（配偶者が出産予定である男性教職員含む）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か月前に、学校長等が教職員と面談を実施（子育てサポート面談）。

### 2 目標に対する実績

目標に対する実績は、下表のとおりです。一定数の男性教職員が配偶者出産休暇や育児参加休暇を取得するなどの成果も出てきたものの、育児休業の取得率が依然として低い状況となっています。

#### (1) 育児休業

目標：希望する教職員全員が育児休業を取得できる

##### 【育児休業の取得実績】

|      | 性別 | H27  | H28             | H29             | H30             |
|------|----|------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 育児休業 | 男性 | 3.8% | 0%<br>(0/113)   | 1.7%<br>(2/118) | 1.8%<br>(2/109) |
|      | 女性 | 100% | 100%<br>(62/62) | 100%<br>(62/62) | 100%<br>(55/55) |

(注) 臨時的任用職員及び非常勤職員を含まない。以下同じ。

#### (2) 育児短時間勤務

目標：希望する教職員全員が育児短時間勤務を取得できる

##### 【育児短時間勤務の取得実績】

|         | 性別 | H27 | H28 | H29 | H30 |
|---------|----|-----|-----|-----|-----|
| 育児短時間勤務 | 男性 | 0人  | 0人  | 0人  | 0人  |
|         | 女性 | 0人  | 4人  | 3人  | 3人  |

### (3) 配偶者の出産休暇

目標：取得率 100%（子どもの生まれた男性教職員全員が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）】

|          | 性別 | H27   | H28            | H29            | H30              |
|----------|----|-------|----------------|----------------|------------------|
| 配偶者の出産休暇 | 男性 | 79.1% | 60%<br>(24/40) | 75%<br>(33/44) | 72.3%<br>(34/47) |

### (4) 男性教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教職員全員が1日以上休暇を取得する）

【男性教職員の育児参加休暇の取得実績（1日以上取得した者）】

|                  | 性別 | H27   | H28              | H29             | H30              |
|------------------|----|-------|------------------|-----------------|------------------|
| 男性教職員の<br>育児参加休暇 | 男性 | 19.0% | 26.2%<br>(11/42) | 17.8%<br>(8/45) | 36.2%<br>(17/47) |

## 3 課題等

社会全体では、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促進の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「働き方改革」が求められています。一定数の男性教職員が配偶者出産休暇や育児参加休暇を取得するなど成果が見られるものの、以下のような課題も見えてきました。

#### ●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

- ・男性教職員から配偶者の出産の報告がないなどにより、学校長等との面談を受けていない教職員がいるなど、学校長等をはじめ職員への取組の周知が十分ではない。

#### ●学校における働き方改革の推進が必要

- ・各学校が業務の削減や効率化を図り、仕事と子育ての両立が可能となる職場環境の整備を進めていく必要がある。
- ・時間外在校等時間が多い中で、特に子育て世代や若年教職員の時間外在校等時間削減に向けた取組が必要となっている。

#### ●男性の育児休業取得促進の気運の高まりに応える環境づくりが必要

- ・若年教職員に部活動や担任業務などの複数業務が割り振られる実態もあり、制度を活用しやすい、職場環境づくりが必要である。
- ・教職員全体が男性の育児休業取得促進に対する意識を高めていく必要がある。
- ・ホームページの掲載方法を工夫し、子育てのための休暇制度等に関する情報を取得しやすいようにする。

### 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
-  男性教職員の育児関連休暇・休業の取得を促進

#### 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4年度末までに30%、令和6年度末までに50%とする。
- 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4年度末時点<br>(中間目標) | 令和6年度末時点<br>(最終目標) |
|-------|--------------------|--------------------|
| 男性教職員 | 30%                | 50%                |
| 女性教職員 | 100%               |                    |

(参考)「高知県職員子育てサポートプラン（令和2年度～令和6年度）」  
【男性の育児休業取得率】令和4年度末30% 令和6年度末50%



#### 配偶者<sup>(※)</sup>の出産休暇・男性教職員の育児参加休暇

- 子どもの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。

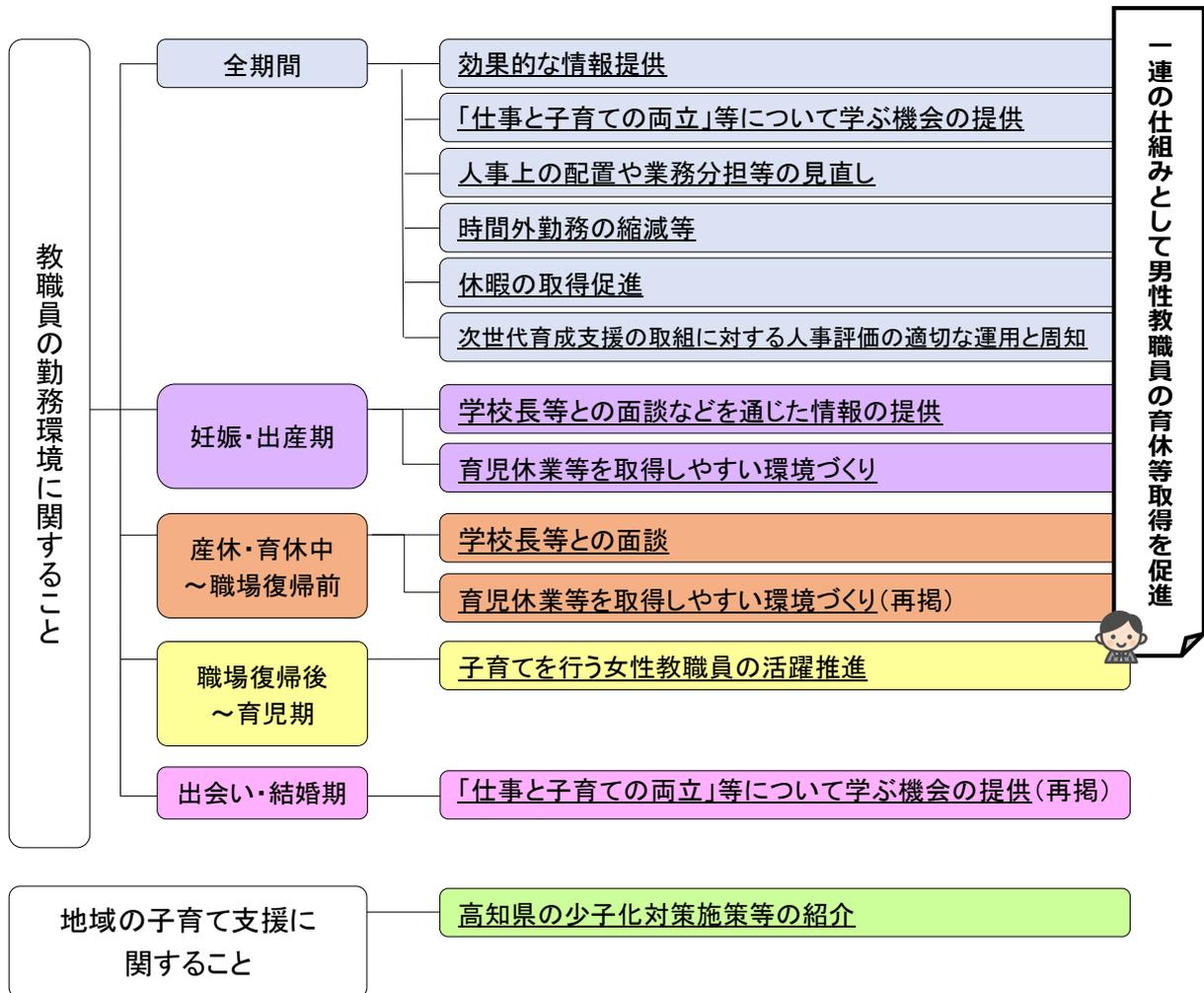
| 対象者   | 令和6年度末時点 |
|-------|----------|
| 男性教職員 | 100%     |

※「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。

(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

お互いに理解し助け合える職場環境をつくるため、次の項目に取り組みます。



### 男性教職員の育休等取得促進にむけて



- 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・休業を取得できることを目指し、対象教職員の早期把握、取得の呼びかけ、取得計画の作成、バックアップ体制まで一連の仕組みの構築を検討していきます。

☞ 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。特に、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掛かり、産後うつ等の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。

※ 取組に当たっては、知事部局の「男性職員の育休等取得支援プログラム」(P6)を参考にしてください。



# 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ついての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（家事・子育て・介護等）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

### 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（家事・子育て・介護等）が両立できる職場環境をつくるため、プランの配付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。【管理職員】【全教職員】

#### ②ホームページ・各種資料の整備

- ◆ 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、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・福利課の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

- ◆ 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】
- ◆ 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、教職員への相談窓口を周知します。【教育委員会】

## 取組②

## 「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の啓発を行うことで、子育て中の教職員を全体で支援していく意識を高めます。

### ①研修会での周知

- ◆ 男性教職員の育児休業等の取得が「あたりまえ」となる環境づくりに向けて、新任学校長等に対し各種制度等を研修会で周知することで、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】

### ②教職員の意識の向上

- ◆ 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③

## 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】
- ◆ 学校長は教職員からこのような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】



|            |                  |
|------------|------------------|
| <b>取組④</b> | <b>時間外勤務の縮減等</b> |
|------------|------------------|

教職員の心身の健康維持、ワーク・ライフ・バランスの実現、男性教職員が子育てに積極的に参加する時間等を持てるよう、時間外勤務の縮減等に取り組みます。

### ①学校長等の意識向上

- ◆ 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。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、学校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庁の実施に努めます。【管理職員】

### ④統合型校務支援システムの活用

- ◆ 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、グループウェアを活用した、教職員間の情報共有を推進して、会議時間の削減などにつなげます。【管理職員】【全教職員】



|            |                |
|------------|----------------|
| <b>取組⑤</b> | <b>休暇の取得促進</b> |
|------------|----------------|

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年次有給休暇等の計画的な取得促進

- ◆ 教職員が計画的に年次有給休暇を取得するよう、公務の円滑な運営に留意しつつ、年次有給休暇の取得計画の作成等に取り組みます。【全教職員】

特に次のような時期は、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、所属やチーム内で計画を共有し、計画どおりに取得できるようお互いに協力し合しましょう。

- ・ゴールデンウィーク中やその前後の期間
- ・誕生日、クリスマス、年末年始
- ・月曜日や金曜日、祝祭日の前後
- ・子どもの入学式、卒業式、授業参観、運動会などの学校行事やPTA活動
- ・子どもの春休み、夏休み、冬休み

- ◆ 夏季休業中の学校閉校日等を積極的に設定し、夏期特別休暇の取得を促進します。【教育委員会】【管理職員】

## 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】
- ◆ 家族の突発的な病気の際には、男女を問わず教職員が休暇等を取得できるように職場内で協力し合います。
  - ・学校長等は、教職員が休暇等を取得する必要がある場合、速やかにバックアップ体制を構築します。【管理職員】
  - ・すべての教職員が突発的に休暇等を取得せ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のないよう、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⑥

## 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を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、子育てに理解ある職場風土の形成を促進します。

- ◆ 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や働き方改革の取組に対する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】



### <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、業務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、教職員への過度の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、教職員一人ひとりがメリハリをつけて仕事に取り組み意識を持つ**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、タイムマネジメントを意識して仕事に取り組みましょう。

## 2 父親・母親になる教職員のために（妊娠・出産期）



### 基本的な方向

これから子育てを迎える男性教職員・女性教職員が、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。

配偶者が妊娠中の男性教職員に対しては、育児に伴う休暇・休業の計画的な取得を推奨します。妊娠中の女性教職員に対しては、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

#### 👉 育児休業取得率

- ・ 男性教職員 30%（令和4年度末時点） ➡ 50%（令和6年度末時点）
- ・ 女性教職員 100%（令和6年度末時点）

#### 👉 配偶者の出産休暇・男性教職員の育児参加休暇

- ・ 子どもの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  
取得率 100%（令和6年度末時点）

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。

## 取組⑦

## 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

- ◆ 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できるよう、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、人事主管課に報告します。【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

#### 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ら、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

- ◆ 男性教職員が子育てに関わることの意義を周知することで、男性教職員の育児休業取得を促すため、育児休業等を利用した男性職員の体験談等をホームページに掲載します。【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ず、診断書の提出を求める必要はありません。**

## 取組⑧

## 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年次有給休暇を含めた休暇・休業を取得できることを目指します。

### ①男性教職員の育休等取得の促進

- ◆ 学校長等は、知事部局の「男性職員の育休等取得支援プログラム」を参考に、面談で父親となる教職員に対し、家族と相談の上、子育てに関する休暇を計画的に取得するよう促します。【管理職員】
- ◆ 学校長等は、取得に関する当該教職員の意向に基づき、育児に伴う休暇・休業の1か月以上の取得を目指します。【管理職員】

### ②バックアップ体制の構築

- ◆ 計画どおりに育児休業等を取得できるように、学校内、学年部会等で十分に話し合い、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】

### ③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】

#### <参考情報 No.1>

#### 〇パパになる準備をしよう！

男性の家事・子育てへの参画促進は、配偶者の負担軽減や活躍推進のためにも不可欠であるとともに、男性自身のワーク・ライフ・バランス推進の観点からも重要です。下記の情報も参考にしながら、積極的に家事や子育てを担っていきましょう。

- ★こうち男女共同参画センター ソーレ (<http://www.sole-kochi.or.jp/>)

男性が楽しく家事や子育て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、情報提供などを行っている。

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

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のコツを分かりやすく紹介。他にも、妊娠大百科や子育て豆知識など、新米パパ向けコンテンツが盛りだくさん。

- ★高知県版父子手帳「パパの本」(<https://www.premanet.pref.kochi.lg.jp/useful/>)

パパが子育てをするときに参考になるような内容を掲載した啓発冊子。

#### <参考情報 No.2>

#### 〇妊娠中には配慮しましょう！

妊娠は、身体の中で小さな生命を育てている、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。

### 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、出産後の配偶者のサポートや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（再掲）

##### 📌 育児休業取得率

- ・男性教職員 30%（令和4年度末時点） ➡ 50%（令和6年度末時点）
- ・女性教職員 100%（令和6年度末時点）

##### 📌 配偶者の出産休暇・男性教職員の育児参加休暇

- ・子どもの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  
取得率 100%（令和6年度末時点）

#### 取組⑨

#### 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、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

- ◆ 男性教職員との面談時には、配偶者の出産休暇及び育児参加休暇を合わせて5日以上の取得を促します。【管理職員】



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に取り組みます。

### ①育児休業等の制度の周知

- ◆ 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、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・福利課のホームページに情報を掲載します。【教育委員会】（再掲）
- ◆ 男性教職員が子育てに関わることの意義を周知することで、男性教職員の育児休業取得を促すため、育児休業等を利用した男性職員の体験談等をホームページに掲載します。【教育委員会】（再掲）

### ②育児短時間勤務等の利用促進

- ◆ 育児を行う教職員が仕事と子育てを両立できるよう、教職員のニーズに応じた多様な働き方の選択肢として、育児短時間勤務などの制度の周知とともに利用促進を図ります。【教育委員会】

### ③バックアップ体制の構築（再掲）

- ◆ 計画どおりに育児休業等を取得できるように、学校内、学年部会等で十分に話し合い、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）

### ④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 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、新たな視点や気付き、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職場環境を整備します。

### 取組⑩ 子育てを行う女性教職員の活躍促進

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促進に向け、意欲と能力のある女性教職員の管理職等への配置を進めます。【教育委員会】

## 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）

### 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② 「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。

#### <参考情報>

#### ○高知県が実施している出会い支援はこれ！

- ・高知家の出会い・結婚・子育て応援コーナー
- ・高知で恋しよ！！（マッチング・イベント）
- ・婚活サポーター
- ・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、教職員は、地域社会の一員でもあり、また、高知県としても少子化対策に取り組んでいる中で、県が進める子育てに関する施策等への理解を深め、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ます。

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⑪

#### 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、すべての子どもたちの健やかな成長を目指す県全体の「高知家の少子対策総合プラン」や妊娠期から子育て期までの切れ目ない総合的な支援を行う「高知版ネウボラ」など、県が進める施策、取組等への理解を深めます。

#### <参考情報 No.1>

##### ○「高知家の少子対策総合プラン」ってなに？

「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おり、「高知家の少子対策総合プラン」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、「教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。）

「高知家の少子対策総合プラン」では、「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。

##### ○「高知版ネウボラ」ってなに？

「ネウボラ」とはフィンランド語で「アドバイスの場所」という意味です（「ネウボ（neuvo）＝アドバイス」、「ラ（la）＝場所」）。フィンランドのネウボラは、担当保健師が中心となって子どもやその家族を支援するための地域拠点です。

「高知版ネウボラ」は妊娠期から子育て期までの家庭を対象として、妊娠・出産・子育てに関する関係機関によるネットワークを構築することにより、必要な支援サービスを切れ目なくつなぐ仕組みのことです。





## <参考情報 No.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。

### **○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教職員は、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。

### **○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の着用やチャイルドシートを使用しましょう。

#### **・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、アダルトソフト、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。

### **○教職員の地域貢献活動のための休暇があります！**

#### **・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このプラン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よる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、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うことにより、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」