



教職員 子育てサポートプラン

—一次世代育成支援行動計画—

平成 27 年 3 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、「次世代育成支援対策推進法」（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。

しかしながら、こうした取組を進める中であっても少子化の進行には歯止めがかからず、同法は、平成37年3月まで10年間延長されることとなりました。

これにより、引き続き高知県教育委員会には、教育行政機関の立場から子どもたちの健やかな育成に取り組むだけでなく、同時に、教職員を雇用する事業主としての立場から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「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」（以下「プラン」といいます。）は、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、公務に精励しつつ、仕事と生活の調和を図りながら、次代を担う大切な子どもたちを健やかに産み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。

全国に先行する人口減少や高齢化、厳しい県経済の状況など高知県の置かれている現状の中で、教育においても、児童生徒の学力・体力の向上、自尊感情や規範意識の醸成、いじめ・不登校など生徒指導上の諸問題の解決など、教職員が一丸となって教育課題の克服に取り組んでいかなければならない状況です。

教職員に求められている責任と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教職員がともにこのプランを実施していくことにより、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる職場環境づくりを目指していきます。

教職員の皆さんも、一人一人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、育てることができるよう、職場の中で協力し合ってください。

平成27年3月

高知県教育委員会

目次

1. プランの概要

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

2. 具体的な取組

	取組項目一覧	3
	平成31年度末時点の達成目標	3
I	教職員の勤務環境に関すること	4
1	全ての教職員のために	4
2	結婚を希望する教職員のために	9
3	父親・母親になる教職員のために（妊娠・出産期）	10
4	父親・母親になった教職員のために（産・育休中～職場復帰前）	12
5	仕事と子育ての両立（職場復帰後～子育て期）	16
II	地域の子育て支援に関すること	17
1	子育てに関する地域貢献活動への参加	17
2	子育て中の方にもやさしい環境整備	19

1. プランの概要

1 プランの位置づけ

このプランは、国、地方公共団体及び事業主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）の第19条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、平成17年度から平成26年度まで「教職員次世代育成支援行動計画（前期・後期計画）」を策定してきました。これらに引き続くものとして、今後5年間（平成27年度から平成31年度まで）の教職員に対する次世代育成支援の取組を定めています。

なお、プランは、知事部局において作成された「高知県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」を基本計画とし、県教育委員会がその実情に応じて、次世代育成支援の取組を定めたものです。

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）

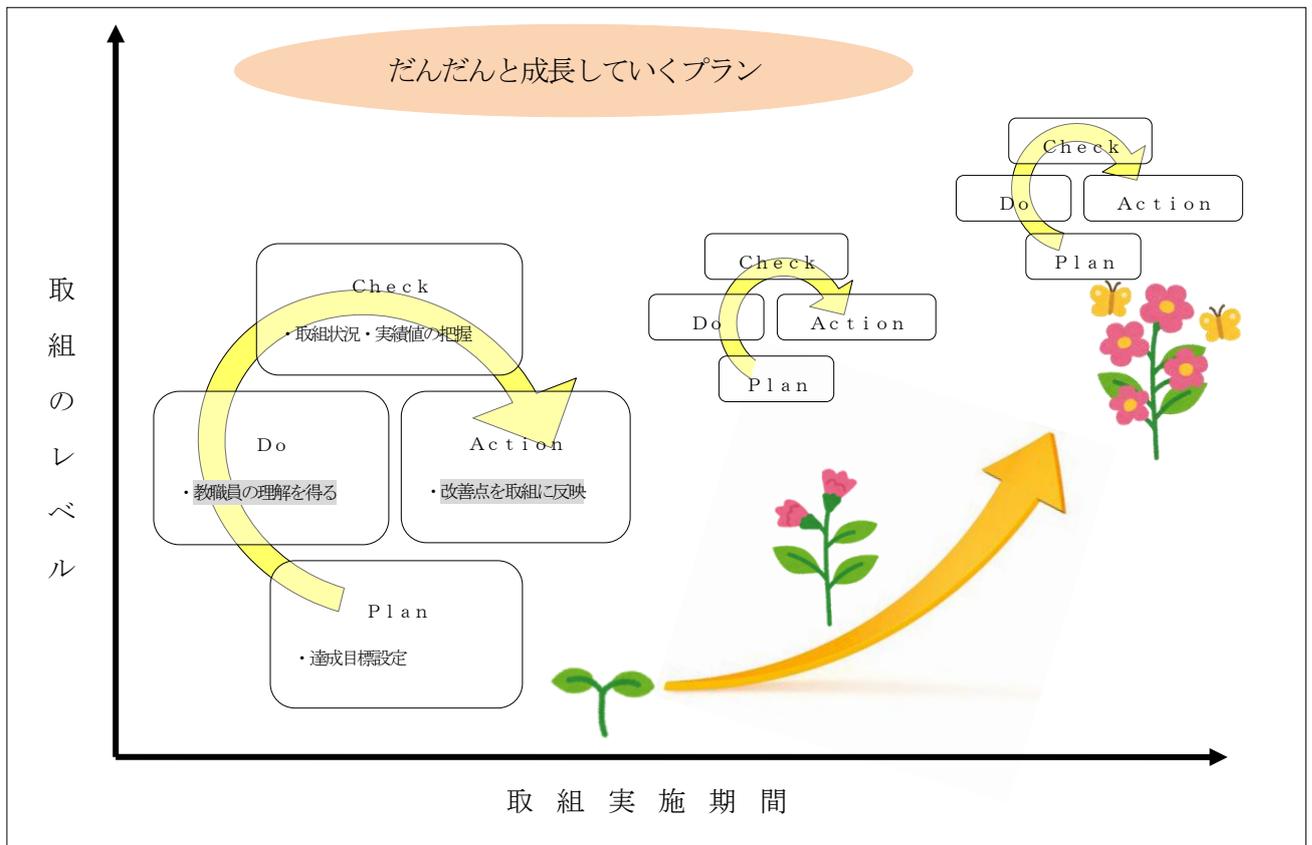
3 実施期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間

4 プランの推進体制

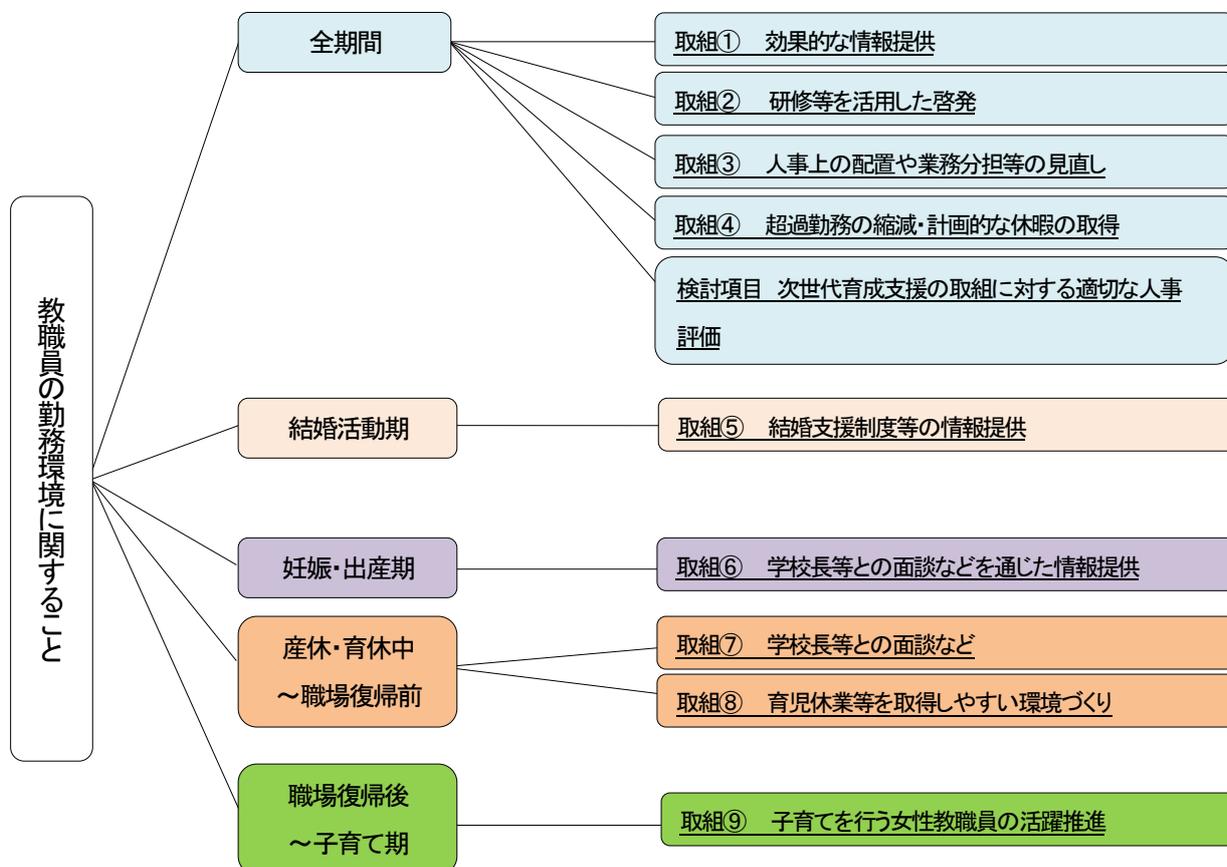
プランについては、年度ごとに取組状況等の把握に努め、必要に応じてプランの見直しを行います。また、各取組が次世代育成支援対策として役立ったか、効果があったか等の観点から点検・評価をするため、以下のとおりPDCAサイクルを確立します。

- ① **Plan** (プランの策定・見直し)
 - プランの推進状況を客観的に把握するため、一部の項目について、平成31年度末時点の達成目標を設定します。
- ② **Do** (プランに基づいた取組の展開)
 - 取組の推進力を高めるため、教職員に対する研修や情報提供により、周知を徹底します。
- ③ **Check** (取組状況の把握・公表)
 - 取組状況や実績値を把握し、毎年公表します。
- ④ **Action** (改善)
 - 改善点を次年度以降の取組に反映させます。



2. 具体的な取組

取組項目一覧



※「学校長等」とは、校長、副校長、教頭及び事務長をいう。以下このプランにおいて同じ。

平成 31 年度末時点の達成目標

	項目	目標・考え方
1	育児休業	希望する教職員全員が育児休業を取得できる。
2	育児短時間勤務	希望する教職員全員が育児短時間勤務を取得できる。
3	配偶者の出産休暇 ※配偶者が出産するため入院する等の日から、出産の日後2週間の期間に3日以内	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。
4	男性職員の育児参加休暇 ※出産予定日の8週間前（小学校入学前の子がある場合のみ）から出産後8週間の期間に5日以内	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」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。

I 教職員の勤務環境に関すること



1 全ての教職員のために

基本的な方向

教職員全員が制度や取組についての理解を深め、「困った時はお互い様」と支え合う心を持ち、子育て中の教職員に限らず、全ての教職員にとって、仕事と家庭生活（家事・子育て・介護等）を両立しやすい職場環境をつくります。

あわせて、超過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。教職員一人一人がしっかりと働き、しっかりと休むといった「メリハリ」をつけた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

子育てのための休暇制度などの情報を網羅し、体系的に整理することで、効果的な情報提供を行います。これにより、必要としている教職員が正確な情報を受け取れること、全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っていくことを目指します。

- ◆ 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に各種資料（「子育て休暇・休業のしおり」など）を掲載するなど、教職員が利用しやすいホームページを目指します。

また、公立学校共済組合高知支部のホームページでは、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制度を紹介するとともに請求書をダウンロードできるようになっています。

○ホームページ掲載場所

高知県>教育委員会事務局>教職員・福利課>次世代育成支援

URL : <http://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/310601/2014112700145.html>

公立学校共済組合 高知支部

URL : <http://www.kouritu.go.jp/kochi/>

取組② 研修等を活用した啓発

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を高めていきます。

① 新規採用者研修での啓発

- ◆ 「活力ある学校づくり（パンフレット）」を活用して、休暇制度などについて説明する。

② 新任管理職研修での啓発

- ◆ プランを活用して、次世代育成支援制度などについて説明する。

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、人事上や業務上の配慮を行うことで、仕事と家庭生活の調和のとれた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て、自らの状況を理解してもらいましょう。また、教職員人事異動調書に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、意向を申し出ましょう。
- ◆ 教職員からこのような相談があったときは、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、高等学校課・特別支援教育課との協議を行いましょう。
- ◆ 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配慮するよう努めます。

取組④ 超過勤務の縮減・計画的な休暇の取得

仕事と家庭生活を両立しやすい職場環境をつくるために、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、職場全体の業務の平準化、効率的な業務の執行などに取り組みます。また、仕事が忙しい中でも計画的に休暇を取得することで、オンオフの切り替えをし、心身のリフレッシュを図りましょう。

① 超過勤務の縮減

学校教育活動の中で業務の効率化や改善を行うことで、教員が子どもと向き合う時間を確保するとともに、仕事と家庭生活のバランスを整えましょう。

学校現場においては、例えば水曜日は定時に下校するなど、学校長等が中心になって、職場全体で取り組みましょう。

② 年次有給休暇の計画的な取得

家族とのコミュニケーションや自身の趣味、知識の習得や運動の時間を確保するなど、仕事を離れた時間を心身のリフレッシュのために有効に活用することは、仕事への意欲を高め、公務能率を向上させる効果が期待されます。

年次有給休暇については、業務の実態に応じて計画的・連続的な取得が促進されるよう、教職員一人一人が休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めましょう。

① 業務の見直し

- ◆ 校務分掌、行事の見直しや、会議の改善、部活動の工夫、組織力の活用などに学校全体として取り組むことで、子どもと向き合う時間を確保しましょう。
- ◆ 一斉に定時に下校する日などを設け、校内放送等で教職員への注意喚起を行いましょう。

② 年次有給休暇の計画的な取得

- ◆ 教職員が計画的に年次有給休暇を取得するよう働きかけましょう。
- ◆ 夏期における休暇の計画的な取得を促す通知等により、周知に努め、取得促進を図ります。
- ◆ 教職員としての節目に当たる年（永年勤続休暇等）、教職員や家族の誕生日、結婚記念日、子どもの学校行事等に、日又は時間単位で休暇の取得を奨励しましょう。



検討項目 次世代育成支援の取組に対する適切な人事評価

子育てや出産を控えながらも、できる限り能力を発揮し成果を上げた教職員や、仕事と家庭生活を両立しやすい職場環境づくりに取り組んだ学校長をはじめとする教職員を適切に評価することで、仕事と家庭生活の調和がとれた職場づくりを行います。

- ◆ 人事評価制度の運用等において、次世代育成支援に資するよう、評価項目等の見直しなどを行います。

Pick Up! ① ベクトルを共有する

学校長は、職員会や研修会などの機会を通じて、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、周知を図りましょう。繰り返し周知することで、教職員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す。

Pick Up! ② 仕事の仕方を見直す

教職員が、充実した教育活動を行うためには、しっかりと子どもと向き合う時間を確保するとともに、風通しの良い職場づくりを行い、心身ともに健康で生き生きと働くことができる環境を作ることが大切です。また趣味や家事・育児などの家庭生活を充実させ、仕事と家庭生活の調和を図ることも大切です。

学校長等は、校務分掌の見直しを図り、特定の人に役職や業務が集中しないように、業務分担の見直しを図りましょう。また、行事の見直しや会議の改善、部活動の工夫、組織力の活用などを通じ、学校全体として、効率的に業務を行えるよう努めましょう。

また、学校長等は、教職員が心身ともに健康でいられるよう配慮し、日頃からその健康管理を行うとともに、一定の基準を超えて超過勤務をした教職員に対しては、次の通知に基づいて、健康上の配慮に努めましょう。

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））

○長時間勤務者への医師の面接指導（面接指導を要する者）

定期健康診断対象者で、次の①～③の全ての要件を満たす教職員

- ① 月 100 時間を超えて時間外勤務をした者、又は月 80 時間を超える時間外勤務を 2 ヶ月連続して行った者
- ② 疲労の蓄積が認められる者
- ③ 医師による面接を希望する者

学校長等の役割は大きいですが、最も大事なことは、**教職員一人一人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。「活力ある学校づくり（パンフレット）」も参考に、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に努めましょう。





2 結婚を希望する教職員のために

基本的な方向

結婚を希望する教職員に対しては、高知県が実施する支援やイベントの情報を提供し、必要とする情報を得られるようにします。

取組⑤ 結婚支援制度等の情報提供

教職員が結婚や出産などライフプランを意識できるような、結婚支援の情報を紹介します。

Pick Up! ③ 出会いの情報

○高知県が実施している結婚支援

- ・高知家の出会い・結婚・子育て応援コーナー
- ・出会いイベントの開催
- ・婚活サポーター
- ・高知の出会いと結婚応援団

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/>)



3 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

男性教職員・女性教職員ともに、本人が希望する時期に休暇や制度を利用できるような職場環境をつくります。特に、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、赤ちゃんを安心して生むことができるように配慮します。

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、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、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。

育児に積極的に参加することは、男女共同参画や次世代育成支援の観点からも重要でありまた、教員にとっては、命を育む教育に携わるうえでも大切であると考えます。

取組⑥ 学校長等との面談などを通じた情報の提供

学校長等は、妊娠中の女性教職員及び配偶者が妊娠中の男性教職員から報告を受けたら、利用できる制度の説明や情報の紹介、職場での配慮の必要性等について面談等を行いましょ。出産後の本人の希望する働き方についても、あらかじめ本人と相談しておきましょう。

① 学校長等からの制度説明

学校長等が母性保護や育児休業等の制度について理解を深め、対象教職員へ周知しましょう。

② 出産・子育てに関する相談窓口の紹介

教職員・福利課では、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。他にも、妊娠中・出産後の体調や子どもの健康状態に不安を感じたときなどに、気軽に相談できる出産・子育てに関する相談窓口を紹介します。

③ 男性の育児休業体験談の広報

ホームページに育児休業を取得した男性教職員の体験談を掲載し、子育てに専念することの喜びの声を紹介することで、これから育児休業を取ろうとする男性教職員の不安の軽減を図ります。

取組⑥ 学校長等との面談などを通じた情報の提供（続き）

④ 母性健康管理指導事項連絡カードの活用

「母性健康管理指導事項連絡カード（以下「カード」という。）」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、その指導内容を事業主へ的確に伝えられるよう利用するものです。

学校長等は、妊娠中の女性教職員との面談等に、このカードを紹介し活用を勧めましょう。なお、カードが提出された場合は、記入事項に従って必要な措置を講じるとともに、内容が不明確な場合は、女性教職員を介して主治医等からの判断を求めるようにしましょう。

※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。

Pick Up! ④ パパも準備♪



男性教職員の家事・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、男性教職員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。

男性教職員は、配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無等の状況に関わりなく、育児休業等を取得することができます。長期休業中などに、1週間でも育児休業を取得して、子育てに積極的に関わっていきましょう。また、下記の講座や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。

Pick Up! ⑤ 妊娠中の配慮

学校長等や周りの教職員は、妊娠中の教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、母性保護の観点から思いやりの気持ちを持って接しましょう。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な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。





4 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、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事な時期です。この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支援していきます。

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子どもの世話をするため、積極的な休暇の取得を推奨します。また、母親になった教職員に対しては、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。

達成目標（平成31年度末時点）

- ①希望する教職員全員が育児休業を取得できる。
- ②希望する教職員全員が育児短時間勤務を取得できる。
- ③配偶者の出産休暇の取得（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。）
- ④育児参加休暇の取得（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。）

取組⑦ 学校長等との面談など

学校長等は、産休・育休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等を行いましょう。面談等では、以下のことを中心にしっかりと話し合いましょう。

<産休・育休の取得前>

- ・産休・育休からの復帰時期
- ・産休・育休中に必要な支援や連絡方法等の確認
- ・復帰後の働き方についての希望
- ・業務の引継ぎ状況や産休・育休中の職場体制

<産休・育休中の教職員が職場復帰する時期が近づいてきたら>

- ・母子の健康状態や子育て協力体制
- ・職場復帰後の働き方についての希望

これらの情報を共有することで、スムーズな職場復帰につなげるとともに、職場復帰後の円滑なコミュニケーション体制を構築しましよう。

取組⑦ 学校長等との面談など（続き）

① 産休・育休中の教職員への必要な支援

産休・育休中は、「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る人がいる一方で、子育てに専念したい人や職場からの定期的な連絡をかえってプレッシャーに感じてしまう人もいます。

そのため、産休・育休を取る教職員と、学校長等との間で、どのような支援を希望するのか等話し合しましょう。また、連絡方法等についても事前に確認しましょう。

② 男性教職員の子育てを目的とする休暇等の取得促進

学校長等との面談等により、男性教職員に制度の周知を行います。特に、配偶者の体力が完全に回復していない産後8週間を重点取得期間とし、子どもが生まれた時の配偶者の出産休暇及び配偶者の産後等の期間中の育児参加休暇・育児休業等の取得を促進します。この取組を通じて、子どもの生まれた男性教職員全員が「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。

各学校では、教職員同士がお互いに声を掛け合って、男性教職員が子育てのために円滑に休暇等取得することができる雰囲気をつくりましょう。

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ら面談等を行います。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しょう。産休・育休中の教職員に対しては、業務上の情報の提供を積極的に行いましょう。

② 男性教職員の子育てを目的とする休暇等の取得促進

- ◆ 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1日でも取得するよう、積極的に促しましょう。

取組⑧ 育児休業等を取得しやすい環境づくり

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。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。

教職員が安心してこれらの制度を利用するには、学校長等や周りの教職員の理解と協力が欠かせません。教職員の子育てを学校ぐるみで支援する視点で、育児休業等を取得しやすいよう、職場全体で協力できる環境づくりに取り組んでいきます。

① 育児休業等の制度の周知

教職員・福利課ではホームページを整備し、男性教職員も育児休業等を取得できることや、育児休業手当金の支給など、経済的支援と復帰後の給与の取扱い等についての情報発信を行います。

② 育児休業からの円滑な職場復帰の支援

各学校では、育児休業中の教職員に関連のある制度の改正通知等をファイリングしておき、職場復帰時に手渡すなど、教職員がスムーズに復帰でき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教職員は、業務に慣れるのに時間がかかるうえ、子どもの急な発病に対応しなければならない場面も多いと思います。仕事と子育ての両立のために最も大切な時期ですから、周りの教職員ができる限りのサポートをしていきましょう。

① 育児休業等の制度の周知

- ◆ 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に各種資料（「子育て休暇・休業のしおり」など）を掲載するなど、教職員が利用しやすいホームページを目指します。（再掲）
- ◆ ホームページに育児休業や育児短時間勤務を利用した男性教職員の体験談等を掲載し、男性教職員の育児参加の促進に努めます。（再掲）

② 育児休業からの円滑な職場復帰の支援

- ◆ 教職員がスムーズに業務に戻るような配慮や工夫をする。

取組⑧ 育児休業等を取得しやすい環境づくり（続き）

③ バックアップ体制の構築

育児休業の取得を希望する教職員は、休業中の職場の体制づくりを整える時間を確保するために、速やかに学校長に申し出ましょう。

学校長は、業務分担を見直すなどして、業務を適切にカバーする体制を整え、育児休業を取得する教職員が負担に感じないように配慮するとともに、サポートする周囲の教職員に対しての配慮を忘れないようにしましょう。

日頃から、業務の主担当と副担当を明確にし、急な事態に対応できるようなバックアップ体制を構築しておきましょう。

④ 育児休業又は介護休暇等に伴う代替教職員の確保

学校長は育児休業や介護休暇等に伴って代替教職員（正職員又は臨時職員等）の配置が必要な場合は、早めに高等学校課・特別支援教育課に相談してください。

③ バックアップ体制の構築

- ◆ 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する。

④ 育児休業又は介護休暇等に伴う代替教職員の確保

- ◆ 教職員の取得希望を踏まえ、学校内の業務分担の見直しなどを行ってもなお、代替教職員の配置が必要な場合は、高等学校課・特別支援教育課に相談しましょう。

○育児短時間勤務により教職員が処理できなくなる業務への対応例
・臨時的任用教職員の配置





5 仕事と子育ての両立のために（職場復帰後～子育て期）

基本的な方向

子育て中の教職員は、さまざまな制約がある一方で、子育てを通じて感じたことなどを授業等で児童・生徒に伝えることができます。教職員が大切な子どもを育てつつ、能力を最大限発揮できるような、仕事と子育ての両立できる職場環境を整備します。

取組⑨ 子育てを行う女性教職員の活躍推進

女性教職員が子育てしながらも意欲をもって、本人の適性も踏まえながら、その能力を最大限発揮して活躍できる環境づくりを行います。

① 意欲と能力を持った教職員の積極的な登用など

意欲と能力を持った女性教職員を、その職や業務への適性を踏まえ、また、家庭環境にも配慮しつつ、積極的に登用するとともに、校務分掌における主任等にも配置することにより、女性教職員の活躍促進を働きかけます。

① 女性教職員の積極的な登用と配置

- ◆ 意欲と能力を持った女性教職員を、その職や業務への適性を踏まえ、管理職等に積極的に登用できるよう管理職等任用候補者選考審査の受審を呼び掛ける。
- ◆ 校内分掌において、各主任等に積極的に配置するなど、女性教職員が活躍できる組織体制づくりを図りましょう。

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

教職員は、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。

Pick Up! ⑥ P T A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、子どもたちが地域の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。

Pick Up! ⑦ 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、これら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。

Pick Up! ⑧ 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の使用をきちんとさせましょう。

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、教職員として、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、子どもが有害なもの（タバコ、アルコール、有害図書類、出会い系・アダルトサイト等）に触れることがないように、保護者として責任をもって家庭での教育を行いましょう。

また、地域において子どもの危険な行動を見かけたり、気付いたりしたときには声かけを行うとともに、子どもが犯罪等を犯したり、犯罪に巻き込まれそうな状況があれば、直ちに警察に通報し、その子どもの保護に努めましょう。

Pick Up! ⑨ 教職員の地域貢献活動への支援

① 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。



2 子育て中の方にもやさしい環境整備

基本的な方向

各学校においては、赤ちゃんを連れて来校される方のために、授乳等をできるスペース（既存の施設を利用）を確保するなど、大人と子どもが安心して一緒に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気持ちよく来校していただけるよう、親切な対応を心掛け、心のバリアフリーも推進しましょう。

おわりに

このプランを実りあるものとするためには、教職員一人一人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。

子育て中の方も、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しましょう。

このプランを通じた取組が、学校だけでなく、地域や家庭にも広がり、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を県全体で整えることにより、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。