

教職員の仕事と子育ての両立に向けて

— 次世代育成支援行動計画 —

平成17年3月

高知県教育委員会

目 次

第1	計画のあらまし	2
第2	計画の基本事項	3
第3	具体的な取り組み	4
I	職員の勤務環境に関すること	4
1	まずは制度を知ることから	4
2	お母さんと、お腹の赤ちゃんを守るために ～母性保護の配慮～	6
3	子どもの出生時における父親の休暇の取得促進	7
4	育児休業を取得しやすい環境づくりのために	8
5	子どもと一緒に過ごす時間を大切に ～休暇の取得促進～	11
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

はじめに

近年、我が国では急速に少子化が進行し、深刻な社会問題となっています。

国や県、市町村では、かねてから保育サービスの充実をはじめ様々な少子化対策に取り組んできましたが、少子化の進行に歯止めがかからず、平成15年の合計特殊出生率（女性が一生の間に産む子どもの平均数）は全国平均で1.29、本県は1.34と現在の人口を維持するために必要な2.08を大きく下回っています。

こうした少子化の流れを変えようと、平成15年7月、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される社会を形成するため、国、地方自治体、民間企業等が一体となって取り組むことを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が施行されました。

この法の中で、県教育委員会は、教育・行政機関として地域の子どものための育成に取り組むだけでなく、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の子どもの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。

また、県では平成16年に男女共同参画社会づくり条例を制定し、その中でも、男女がともに家族の一員としての役割を果たしつつ、仕事と家庭生活を両立することができるよう環境整備に取り組んでいくこととしています。

こうした背景のもと、教職員が親として、また地域の住民として、高知県の未来を担う子どもたちの育成に職場を挙げて取り組んでいくため、この「**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**」を定めました。

これから、この計画を着実に進めることによって、教職員が安心して子どもを産み、育てることの喜びを感じながら、いきいきと働くことのできる職場環境を整えていきます。

教職員の皆さんもこの計画を自分に関わりのあることと捉え、それぞれの立場で家族や地域の子どものために向き合ってください。そして次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育っていける社会を形成するために自分は何ができるのか、何をすべきなのか考え、行動しましょう。

この計画を通じた取り組みが、教職員の家族や地域との絆を強めるとともに、高知の子どもの豊かな未来につながることを心から期待します。

平成17年3月

高知県教育委員会

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、その具体的方策と目標等を定めたものです。

2 計画の対象職場

県内の県立学校

3 計画の期間

この計画の期間は、平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間とします。

4 計画の推進と見直し

この計画に基づく取り組み状況については、毎年把握し、進行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。

その結果や勤務環境の変化等を踏まえ、一定の時期に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、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、職員の職業生活と家庭生活の両立に向けた取り組み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休暇取得促進
- ・ 育児休業等を取得しやすい環境の整備
- ・ 休暇の取得促進

II 地域における子育てへの支援

- ・ 子育てに関する地域活動への参加

子育て中の職員だけでなく、すべての職員が協力し合い、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、それぞれの立場から家庭で、職場で、そして地域で子育て支援に取り組んでください。

次頁からは、こうした主旨に基づく具体的な取り組みを定めています。

第3 具体的な取り組み

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

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

教職員課は、イントラネット上に出産や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を整備します。

各職場においては、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) 所属長から男性職員への制度説明

平成16年2月に知事部局が実施した職員アンケートの結果では、「将来子どもが生まれたときに育児休業を取得したい」と答えた男性職員が36.2%に達していますが、実際にこれまで育児休業を取得した男性職員はごくわずかにとどまっています。

また、育児休業制度の認知度についての質問では、子育て中の男性を含め、多くの職員が制度自体をよく知らない実態が明らかになりました。

そのため、教育委員会では、平成16年度から、所属長自らが子どもの生まれた（生まれる予定の）男性職員に育児休業や子育てに関する休暇制度を紹介する取り組み^{*}を開始しました。

この取り組みを契機として、子育て中の職員だけでなく、所属長自らが男性の子育てへの理解を深め、職員が子育てをしやすい職場環境づくりにつなげていきたいと思います。

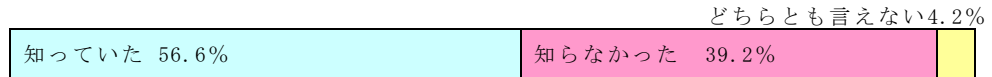
^{*} 教育委員会では平成16年度から、所属長が子どもの生まれた（生まれる）男性職員に対し、「子育て休暇・休業のしおり」をもとに育児休業等の制度の説明を行う取り組みを行っています。

【参考】

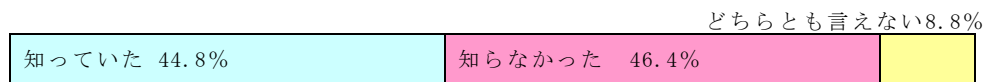
知事部局が平成16年2月に実施した「県職員の家事・育児に関する意識調査」結果（抜粋）

回答数：1,514人（男性1,015人 女性498人 不明1人）

問. 育児休業を3歳まで取得できることを知っていましたか？（男性全体）



問. 妻が就業等で子を常時養育できないときや、妻が専業主婦であっても、出産予定日の6週間前（出産に係る子以外に3歳未満の子がいる場合のみ）から出産日以後8週間までの間は、夫が育児休業を取得することができることを知っていましたか？（男性のうち、現に3歳未満の子を持つ者又はこれから持とうとする者の回答）



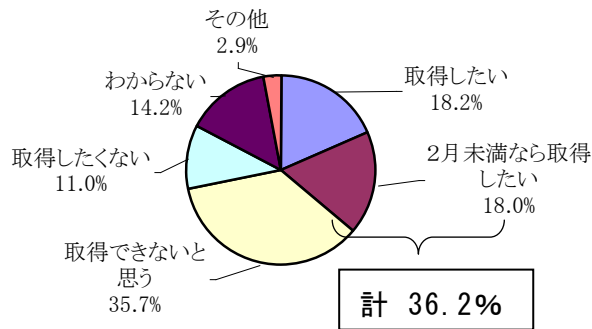
問. 育児休業を取得しやすい環境をつくるために必要な取り組みは？（男女全体）

<上位4>

- ・上司や同僚の理解（育休をとりやすい雰囲気づくり） 58.4%
- ・代替職員の確保等、休業中の職場の体制づくり 56.6%
- ・育休取得者への経済的援助（休業手当金など）の拡大 31.9%
- ・昇給・昇任の遅れを解消し、育休をとらない人と同じにすること 23.9%

問. あなたは将来、子どもが産まれたとき、もしくは現在3歳未満の子がいる場合、育児休業を取得したいと思いますか。

育児休業中は給料が出ないこと、育休期間が約2ヶ月未満なら昇給に直接的な影響はないことを前提にお答えください。（男性全体）



参考：男性の育休取得者数（県立学校）

平成13年度	1人
平成14年度	2人
平成15年度	3人
平成16年度	2人

(3) 「仕事と家庭生活との調和」等を周知する取り組み

管理職員研修や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、男性も家事や育児を担うべきこと、仕事と家庭生活との調和を図るべきこと等の啓発を行います。

こうした研修を通じて、職員の「子育ては母親に任せておけばよい」「子育てよりも仕事を優先すべき」といった意識を変えていくことにより、各職場や家庭、地域で男女共同参画が推進され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元気に産むことができるように、その健康や安全に配慮してください。

(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ります。

(2) 各職場における配慮

- ・ 上司や周りの職員は、(1)の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。
- ・ 各職場では、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状態には、それぞれ個人差があることを理解しましょう。

(3) 出産・子育てに関する相談窓口

教育委員会（幼保支援課）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

医療機関で不妊症の治療を受けるとき（男性を含む）には、病気休暇を取ることができます（注：検査のための受診は、病気休暇の適用外）。

所属長等は、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、適切に対応してください。

3 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

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あい、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にも積極的に休暇を取得しましょう

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」を取得することができます。

また、平成17年4月からは新たに「男性職員の育児参加休暇」が設けられ、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日の休暇を取得できることになりました。

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、年次有給休暇をできるだけ連続で取得し、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、子どもが生まれた男性職員に対して、(1)の「配偶者の出産休暇」や「男性職員の育児参加休暇」、年次有給休暇をできるだけ連続して取得するように働きかけるとともに、周りの職員も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。

(3) 男性職員の意識改革

5ページの(3)にも掲げましたが、各種の研修の機会に、男性も家事や育児を担うべきこと、仕事と家庭生活との調和を図るべきこと等の啓発を行い男性職員の育児への参加意識を醸成していきます。



こうした取り組みを通じて、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。

4 育児休業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、子育てに専念するための制度です。

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制度も設けられています。（以下、育児休業と部分休業を「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ください。



(1) 育児休業等を取得しやすい環境づくり

①□ 育児休業制度の周知

教育政策課は、イントラネット上に育児休業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や昇任の取扱い等についての情報発信を行います。

② 育児休業等を円滑に取得するために

育児休業等を取得しようとする職員は、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、職員間の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、育児休業等を取得する職員がそのことを負担に感じないように配慮してください。

③ 代替職員の配置

所属長は、育児休業に伴う期限付講師など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。

(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、育児休業等の制度の説明や取得例の紹介を行うとともに、職員に育児休業等取得の意向を確認してください。

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ください。

② 男性職員の育児能力の向上に向けて

こうち男女共同参画センター「ソーレ」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。

ソーレURL <http://www.sole-kochi.or.jp/>

また、教育委員会（幼保支援課）がインターネット上に開設している出産・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/>

子どもが生まれた男性職員は、こうした講座や情報も参考にしながら、積極的に家事や育児を担っていきましょう。

（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、業務上の情報提供をするなどの配慮をしてください。

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、育児休業を取る職員と、所属長との間で、提供を希望する情報の内容や連絡方法等について事前によく話し合ってください。

（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、職員が円滑に業務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、周りの職員ができるだけのサポートをしてください。

(5) 育児休業の取得率の目標について

私たちの働く県立学校は、育児休業の取得を希望する職員全員が、ごく当たり前に取得できる職場になることを目指します。

これまで育児休業を取得した男性職員はごくわずかですが、前記のような取り組みを重ねることによって、平成21年度までに男性の育児休業の取得率を20%にすることを目標とします。

また、女性職員の取得率は、ほぼ100%に達していますが、育児休業を取らずに働く女性の意向にも配慮しながら、希望する女性職員全員が育児休業を取得できることを目標とします。



5 子どもと一緒に過ごす時間を大切に ～ 休暇の取得促進 ～

休暇を取得しやすい職場づくりは、子育て中の職員にとってだけでなく、全職員に共通する課題です。

職場全体の年休取得率が上がることによって、子育て中の職員も、例えば子どもの参観日などの学校行事に参加するために年休を取得しやすくなり、そうしたことの積み重ねが子どもたちの健やかな育成につながります。

職員一人ひとりが仕事と家庭生活のバランスを意識し、お互いに協力し合いながら、休暇の取得を促進しましょう。

(1) 子育てのための休暇取得の促進

① 連続休暇等の取得

子どもの入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会や春休み、夏休み、冬休みなどには、可能ならば積極的に年次有給休暇を取得して、家族とともに過ごす時間を確保しましょう。

所属長は、職員が年次有給休暇を取得するよう働きかけてください。

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、看護が必要などときには、年間5日まで特別休暇（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、職場全体でお互いに支援し合いましょう。

③ 男性職員の子育てのための休暇取得について

知事部局では、各所属からの出勤状況報告の結果をみると、男性職員は女性職員に比べて②の看護休暇の取得実績が少なく、子育てのために休暇を取得することも少ないように見受けられ、これは学校においても同様の傾向にあるようです。これからは男性職員も積極的に①や②の休暇を取得し、子育てを分担していくことが望まれます。

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下記のとおり例示しました。

各所属では、これを参考に、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。

◆◇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。

<子の年齢等>

出産 2週 8週 1歳6月 3歳 6歳 (小学校~)

重点的休暇取得期間

「配偶者の出産」休暇
(出産補助休暇) : 3日
・妻の入院、退院時の付添い
・役所への出生届

子育ての始まりという親子にとって最も大切な時期に、父親も休暇を取って育児に参加

New! 「男性職員の育児参加」休暇 : 5日

妻が早く仕事に慣れるように、夫が育児

・入学式、卒業式
・運動会
・参観日
・PTA活動 等

小学校入学前の上の子を養育する場合は産前8週から産後8週まで取得可

【年次有給休暇の取得例】

・育児のために1~2週間の連続休暇取得
・子の健康診断や予防接種時

・妻が育児休業から職場復帰した後
・妻がリフレッシュしたいとき

・保育所、小学校の行事参加
・子育てに関する地域活動

出産前

・妻の健診付添
・両親学級出席

「育児時間」休暇 (1日2回、1回45分+往復時間)

・保育所への送迎、補食等

※ 妻が子を世話できないとき

※ 妻が子を世話できないとき

(例) 夫婦とも県職員の場合

夫・休暇 = OK
妻・仕事 (逆も可)
2人同時に休暇 = ×

3歳未満の上の子を養育する場合は産前6週から取得可

部分休業 ・ 1日2時間、勤務時間の始め又は終わりに30分単位

※ 1歳6月までは「育児時間休暇」と合わせて1日2時間

育児休業

※ 産後8週までは妻が就労しているかどうかに関わらず取得可

【妻や子どもが病気のと き】 ・ ・ ・ 看護休暇 (1年に5日)

※ 2親等以内の血族・姻族が負傷又は疾病等のときで、職員以外に看護者がいないと認められる場合

(2) 休暇を取得しやすい職場環境づくり

① 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、年次有給休暇の計画的な取得を促す通知を定期的に発出します。

② 所属長等の率先行動

職員が休暇を取得しやすくするため、所属長自らが率先して休暇を取得してください。また、上司から職員に休暇の取得を促す声掛けを行い、皆が休みやすい雰囲気をつくりましょう。

③ 職員の意識・働き方の見直し

- ・ 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せんか？

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。

（3） 年次有給休暇の取得目標について

平成15年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12.3日で、知事部局とほぼ同程度の取得実績となっていますが、取得日数が少ない職員も多数いるものと思われます。

こうした実情を踏まえ、さらに前期のような取り組みを進めることによって、平成21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。

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

教職員は、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り組みに積極的に参加することが特に期待されています。

他の学校に勤めながら、子どもの親として学校のPTA活動等へ参加することは難しい面があるかも知れませんが、可能な限り積極的に関わり、また、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。また、教職員にとっては、いつもと違う立場での活動に新たな発見があり、その後の自らの仕事に大きく役立つのではないのでしょうか。

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ください。

(1) P T A 活動への積極的な参加

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。

自らの職場の子どもたちだけを考えるのではなく、自分の住む地域の子どもたちが明るく元気に育つ地域をつくるためにも、可能な限り積極的に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、支援してあげてください。

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

子どもたち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。

また、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。

また、各家庭では、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しつけをしましょう。

さらに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するとともに、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るとともに、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、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	☎0880-37-3169

(4) 職員の地域貢献活動への支援

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り組みが、県庁や教育委員会だけでなく、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。

