

京都府立学校教職員のための特定事業主行動計画

☆☆☆ みんなの理解と支援！

仕事と子育ての両立ができる環境づくり ☆☆☆

平成17年 3月

【はじめに】

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため、京都府では、平成8年度に「きょうと未来っ子21プラン」を策定し、子育て支援対策の充実を図ってきたところであるが、個人の価値観の多様化や子育てに対する不安が増す中で、次代を担う子どもが本来持つ育つ力、共に生きる力を育成するため、平成16年12月に「未来っ子いきいき応援プラン」を策定したところである。

一方、国においては、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）を策定し、次世代育成支援対策に関する基本理念を定め、国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにしたところである。

京都府教育委員会は、次世代育成に関する総合的計画である「きょうと未来っ子いきいき推進計画」が策定され、戦略的に展開が図られていく状況の中で、事業主としても、教職員の子どもたちの健やかな誕生とその育成について、大きな役割を果たしていかなければならないところである。

京都府立学校教職員のための特定事業主行動計画は、こうした基本的な考え方に立って、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点に加え、教職員ニーズを把握するために実施した教職員アンケート調査結果等も踏まえ、公務と子育てを両立し得る環境を整えるために策定したものである。

今後、男性も女性も、子どものいる人もいない人も、全教職員一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わるものと捉え、職場を挙げて支援していくことが重要である。

第1章 計画期間・対象職員・推進体制

1 計画期間

計画期間は、平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間とする。

2 対象職員

この計画は、京都府立学校の一般職の常勤教職員を対象とする。

3 推進体制

① この計画の策定及び推進のため、既に京都府立学校教職員のための特定事

業主行動計画策定委員会を設置しているところであるが、今後、PDCAのマネジメントサイクルの下、計画的かつ効果的な取組を推進していくこととする。

- ② この計画に基づく措置の実施を実効あるものとするため、機会あるごとに、この計画の趣旨を教職員に周知徹底するとともに、教職員のニーズを的確に掌握する手立てを講じるよう努めるものとする。

第2章 職場環境の整備

1 出産や子育てに関する制度の周知と意識改革等

▲課題

- ① 教職員に対する次世代育成支援対策既存制度（給与・休暇等）の体系的な情報提供
- ② 関係制度の拡充
- ③ 教職員の意識改革及び職場の雰囲気づくりが重要

▲取組事項

- ① この計画の趣旨や既存制度内容等を体系的に整理した「次世代育成支援対策ハンドブック」の作成・配付により、全教職員への周知を図る。
- ② 人事委員会勧告等を踏まえた、各種制度の拡充を検討する。
- ③ 京都みらいネット上に、「子育てミーティングコーナー」を設け、情報や意見の交換を行うことにより、全府立学校における子育て支援の雰囲気づくりに努める。
- ④ 管理職員は、女性教職員及び男性教職員の配偶者の妊娠時や出産時等において、今後の育児計画について、ヒアリング等を行うとともに、その計画支援のため、所属教職員の理解を得る。
- ⑤ 市町村等の関係施策の情報を教職員に提供する。

【先行取組事例】

- 「教職員給与事務の手引」の配布

2 育児休業、各種休暇の取得促進及び時間外勤務の縮減

▲課題

- ① 育児等における父親の休暇取得の促進
特に、育児休業については、女性教職員がほぼ取得できている一方、男性教職員はほとんど取得できていない実態
- ② 休業・休暇時における代替職員については、臨時的任用教職員が中心

▲取組事項

- ① 配偶者出産休暇や男性育児休暇の取得を促進するため、制度の趣旨の徹底を図り、職場全体で支援する。
- ② 男性教職員の育児休業取得促進の契機とするため、特に、産前産後期間中の育児休業取得を奨励する。
- ③ 妊娠中の教職員については、妊婦の健康や安全に配慮するため、長期及び遠方への出張や時間外勤務等を命じない。
- ④ 休業・休暇期間等に応じ、適切な代替職員を確保する。
- ⑤ 管理職員に対して、総実勤務時間の短縮の周知徹底を図り、年次休暇の取得を促進するとともに、時間外勤務を縮減する。

【先行取組事例】

- 教職員異動調査書及び人事異動ヒアリングに基づく人事異動上の配慮
- 妊娠中の教職員の業務分担の配慮
- 育児休業に係る臨時的任用教職員の配置
- 「時間外勤務の縮減等による教職員の総実勤務時間の短縮について」（府教育長通達）の策定
- 各種会議の開始・終了時刻の厳守
- 校務分掌の業務量に見合う適正な人員配置
- 情報機器等の活用による校務分掌量の軽減
- 部活動指導における複数顧問制の活用
- 長期休業期間中の「ノー部活デー」の設定

▲数値目標

<男性教職員について>

- ・ 育児休業の取得率 10%
- ・ 育児のための休暇日数 10日取得
(配偶者出産休暇(3日)及び男性育児休暇(5日)を含む。)

3 育児休業等からの職場復帰の支援

▲課 題

- ① 休業・休暇取得中における関連情報の提供
- ② 職場復帰時における業務処理への不安対策

▲取組事項

- ① 休業・休暇中の教職員に対して、京都府教育委員会の教育施策、職場の近況等について、資料送付等により定期的な情報提供を行う。
- ② 休務した教職員が円滑に職場に復帰できるような配慮を徹底する。

4 その他

▲取組事項

- ① 職場優先の環境、固定的な性別役割分担意識等の是正について、研修の実施、マニュアルの作成・配付等により、情報提供や意識啓発を行う。
- ② 仕事と家庭の両立、男女共同参画、セクシュアル・ハラスメントの防

止等について、教職員がより一層相談しやすい体制構築の検討を進める。

【先行取組事例】

- 「京都府立学校セクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱」の制定
- 「セクシュアル・ハラスメント防止の手引き」及び「スクール・セクハラ防止の手引き」の発行
- 男女共同参画社会推進及びセクシュアル・ハラスメント関係の職員研修実施
- 交通事故防止等の服務規律確保のための府教育長通達(毎年度2回)

第3章 その他の支援対策

1 安心・安全な府立学校施設の整備及びソフト面での子育てバリアフリーの推進

▲取組事項

今後とも、子どもが安心・安全な環境で学べるように、校舎の改修等を行うとともに、子どもを連れた方が気兼ねなく来校できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

【先行取組事例】

- 府立学校校舎の耐震化
- 府立学校の普通教室の冷房化

2 子ども・子育てに関する地域貢献活動

▲取組事項

- ① ボランティアとして、子育てに関する学習会、子どもが参加する地域行事等の家庭や地域をサポートする地域貢献活動について、教職員の積極的な参加を奨励する。
- ② 子どもが参加する地域活動に対して、府立学校施設の開放を推進する。

【先行取組事例】

- 「府立高等学校土曜日子ども活動支援事業」の実施
- ボランティア休暇の充実