

第1章 総論

1 計画策定の趣旨

(1)これまでの経緯

我が国の女性一人が生む子どもの平均数（以下、「合計特殊出生率」といいます。）は、第2次ベビーブームとされる昭和48年の2.14を境に下がり続け、平成17年の合計特殊出生率は1.26となり、過去最低を更新しました。平成20年には1.34（三重県は1.37）まで回復したものの、第2次ベビーブーム世代（昭和46～49年）が、子どもを生み、育てる時期に入っているにもかかわらず、今後も大きな上昇が見込まれていません。

国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口（平成18年12月推計）」の中位推計によれば、この急速な少子化傾向がこのまま続けば、日本の人口は、平成16年の約1億2千800万人をピークに減少に転じ、50年後には約9千万人、100年後には今の3分の1程度に落ち込む可能性もあるとされており、社会の持続可能性を根幹から揺るがし、今後の日本の社会経済活動の様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすことが懸念されています。

国では、このような急速な少子化の流れを踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される環境を整備していくため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。この法律は、次世代育成支援対策に関し基本理念を定め、国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な事項を定めています。

「特定事業主行動計画」は、この法律において策定が義務づけられた計画の一つで、国や地方公共団体の機関が職員を雇用する事業主としての立場から、次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するために策定するものです。

三重県教育委員会においても、『子どもは社会の希望、未来の力であり、次世代を担う子どもが健やかに育つ社会の構築が、何よりも優先されるべき時代の要請である』との認識のもと、わたしたち職員一人ひとりが、次世代育成支援に対する認識を深め、かつ積極的に関わることにより、子どもを希望どおり生みやすく、育てやすい勤務環境の整備を図り、職業生活と家庭生活の両立を支援するため、第一期の行動計画（以下、「第一期計画」といいます。）として、平成17年3月に「子育て支援アクションプラン」を策定し、取組を進めてきました。

第一期計画の策定後、国においては、平成19年12月に「子どもと家族を

応援する日本」重点戦略が取りまとめられました。この重点戦略では、「働き方の見直しによる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現」とその社会的基盤となる「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」を車の両輪として進めていく必要があるとされています。このうち前者に関して、同年同月に、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」において「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。この流れを受けて、社会全体として仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するため、働き方を見直し、多様な働き方や生き方が選択できる社会をめざそうという機運が高まっています。

さらに、平成22年1月に、新しい少子化対策大綱である「子ども・子育てビジョン」を策定し、子ども手当の創設等の新たな施策を展開しようとしています。

第二期の行動計画（以下、「第二期計画」といいます。）である第二期特定事業主行動計画「子育て支援アクションプラン」は、このような社会情勢を踏まえるとともに、第一期計画の成果と課題を検証し、より発展した形で、取組の展開を目指します。

(2)第一期計画の成果と今後の課題

教育委員会では、第一期計画の進ちょく状況を客観的に把握するために、3つの数値目標を設定して、取組を進めてきました。それぞれの目標達成状況は、以下の表のとおりです。

	H17	H18	H19	H20	第一期 計画期 間中の 平均値	第一期 計画の 目標値 (H21)
① 男性職員の育児休業（部分休業を含む）取得率 ※ 下段（ ）内は男性職員育児休業取得者数	1.3% (1人)	6.5% (6人)	4.9% (4人)	2.4% (2人)	3.8%	5.0%
② 子どもの出生時における男性職員の5日以上のおける男性職員の5日以上の休暇取得率 ※ 育児参加休暇創設後（H18.1～）の調査数値	—	45.2%	51.2%	31.0%	42.5%	50%
③ 職員1人あたりの年次休暇の平均取得日数（暦年）	12.3日	12.8日	12.6日	12.2日	12.5日	15日以上

男性職員の育児休業（部分休業を含む）の取得率については、平成17年度から平成20年度までの平均取得率は3.8%、男性職員の子どもの出生時における5日以上のお休み取得率については、平成18年度から平成20年度までの平均取得率は42.5%、職員一人あたりの年次休暇の平均取得日数については、平成17年から平成20年までの平均取得日数は12.5日と、それぞれ目標達成が困難な状況にあります。

また、「平成21年度職員の子育て支援に関するアンケート調査結果」によりますと、それぞれの目標について、目標達成が困難な主な理由は、次のとおりでした。

- 男性職員の育児休業等が進まない主な理由（上位3項目）
 - ① 周囲の職員に迷惑がかかると考えるため
 - ② 配偶者が育児休業を取得するため
 - ③ 育児は女性がするものという意識があるため

- 男性職員の子どもの出生時における5日以上のお休み取得が進まない主な理由（上位3項目）
 - ① 業務が多忙であり、業務遂行に支障が生じるため
 - ② 特別休暇の制度が知られていないため
 - ③ 休暇を取得しにくい職場の雰囲気があるため

- 職員の年次休暇の取得が進まない主な理由（上位3項目）
 - ① 業務が多忙であるため
 - ② 周囲の職員に迷惑がかかると考えるため
 - ③ 休暇取得後、他の日にしわよせがくると考えるため
 - ③ 授業があるため（同順）

その他、過去に育児休業等を取得した職員から、次のような意見がありました。

- 育児休業中や職場復帰した際に困ったことや不安に感じたこと、支援してほしい取組等の主な意見（自由回答）
 - ・「育児休業中に職場の情報が入らないことが不安である」
 - ・「職場復帰後の職場の理解や協力が重要である」
 - ・「職場復帰後、職場環境の変化への対応に困った」等

一方、第一期計画の期間中に取り組んだ成果として、男性の育児参加休暇等の特別休暇の充実、早出遅出勤務制度や育児短時間勤務制度等の導入等、子育て支援に関する制度の充実が挙げられます。その結果として、職員それぞれのライフスタイルに応じた多様な勤務形態を選択することが可能になりました。

また、子育て支援に関する制度を活用しやすい職場風土の醸成や男性職員の育児参加意識の向上のため、子育て支援に関する制度の冊子（育児休業等Q&A等）や次世代育成支援の意義や休暇制度の概要を掲載した職員向けリーフレットの作成・配付、父子健康手帳の配付、教育委員会グループウェア（ガールーン）を活用した子育て応援サイトの充実、「福利のしおり」による制度の紹介、インターネットを活用したeラーニング研修システム「ネットDE研修」での次世代育成支援に関する講座の開設や全職員を対象にした研修会の開催等の取組を行ってきました。その結果として、第一期計画に対する認知度や子育て支援に関する制度に対する理解も向上しつつあります。しかし、まだまだ十分な状況にあるとはいえません。

以上のようなことから、共通する課題として、① 教育委員会全体、特に学校では業務が多忙であるため、更なる業務改善や仕事と育児の両立しやすい職場環境づくりが必要であること、② 子育て支援に関する制度が充実しても、周囲の職員に迷惑をかけてしまうという気兼ねや遠慮をして、希望する職員が制度を利用できていない状況があることから、より一層の職員の意識改革や職場の雰囲気づくりが必要であること、③ 子育て支援に関する制度の周知・啓発をしているものの、制度自体がまだ十分に認知されていないことから、より一層の周知・啓発活動が必要であること、④ 育児休業中や職場復帰した際の不安を解消するため、育児休業中及び職場復帰後の支援を一層充実させる必要があること等が明らかになりました。

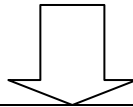
(3)第二期計画の策定

第二期計画では、国の「行動計画策定指針」を参考にしつつ、基本的に第一期計画の4つの基本方針を継承するとともに、新たな課題に的確に対応していくために、『仕事も子育てもみんなでお手伝い！』を合言葉に、「仕事」にも「子育て」にもがんばる職員を、みんなでお手伝いする職場づくりを目指し、11項目の取組を進めていきます。

第二期三重県教育委員会特定事業主行動計画
「子育て支援アクションプラン」

基本方針

- 1 子どもを生きやすい、育てやすい勤務環境を整備します
- 2 次世代の育成を支援する職場風土をつくります
- 3 次世代育成を支援する地域社会の取組に積極的に参画します
- 4 取組を通じて子どもたちに次世代育成の大切さを伝えます



具体的な取組

- 1 妊娠中の職員や出産後の職員に対する配慮
- 2 子どもの出生時等における父親の休暇取得の促進
- 3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
- 4 超過勤務の縮減
- 5 休暇の取得促進
- 6 次世代育成を支援する意識の醸成
- 7 その他勤務環境の整備に関する取組
- 8 子育てバリアフリーに関する取組
- 9 子育てに関する地域活動への参画
- 10 子どもとふれあう機会の充実
- 11 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法であり、この第二期計画は、平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間を計画期間とします。

また、本計画は必要に応じて見直すこととします。

3 計画の推進体制

(1)次世代育成支援推進委員会の設置

次世代育成支援対策を着実かつ効果的に推進するため、県立学校管理職及び教育委員会事務局関係所属の管理職員を構成員とした「次世代育成支援推進委員会」（以下、「委員会」といいます。）を設置します。

「委員会」は、各所属を通じて第二期計画の周知徹底を図ります。

本計画の推進にあたっては、毎年度、各項目のうち重点的な取組を決定し、全ての所属において確実に実行していく仕組みを整えます。

また、本計画をより効果的に推進していくため、必要に応じて労使がともに議論・検討し、取組を進めていくこととします。

(2)次世代育成支援対策にかかる担当の配置

第二期計画の計画的な推進、定期的な見直し、「委員会」の運営のほか、次世代育成支援対策にかかる業務を着実に進めるため、次世代育成支援対策担当を教育委員会事務局人材政策室に配置します。

(3)実施状況の把握及び計画の見直し

第二期計画の実施状況については、年度ごとに全ての所属における取組の実態を把握・点検し、少なくとも年1回ホームページへの掲載等により公表するものとします。

また、「委員会」は、その結果等を踏まえるとともに、職員の意見に十分留意しながら、その後の対策の実施や必要な計画の見直し等を図ることとします。

(4)相談体制の充実

次世代育成支援に関する相談・情報提供窓口を、教育委員会事務局人材政策室及び福利・給与室に設置します。

また、各所属において、職員間のコミュニケーションを促進し、子育てを

経験した先輩職員が、子育て中の職員や子育てを希望する職員の相談にいつでも気軽に応じることのできる職場環境づくりを進めます。

