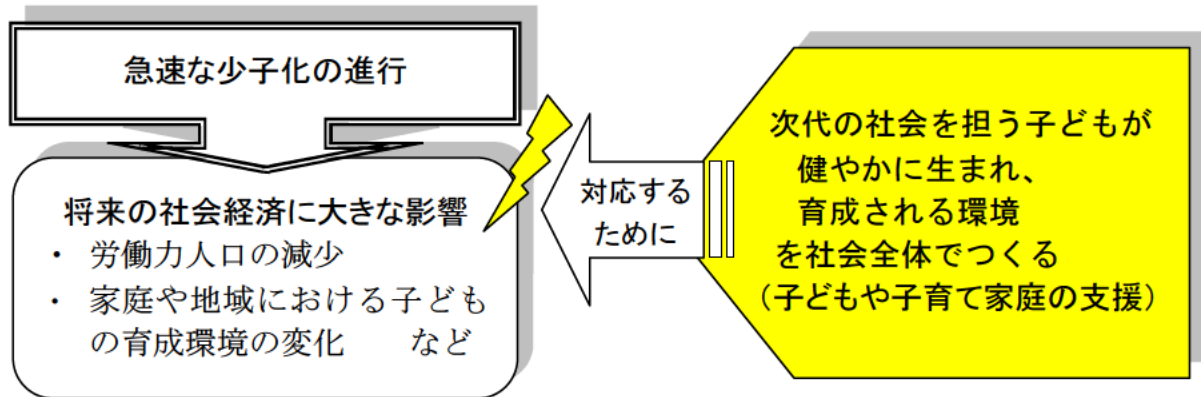


「仕事」も「子育て」もみんなで応援

なぜ、次世代育成が必要なの？



そのためには

男性職員も、女性職員も、子育て中の職員も、そうでない職員も含めて職員一人ひとりが次世代育成を自分自身の問題と捉え、「当事者」として行動することが大切です。

そこで、三重県教育委員会では、

「仕事」にも「子育て」にもがんばる職員を、みんなで応援する職場をめざしています。

さあ、みんなを始めよう！

次世代育成支援に関する各種制度については4頁をご覧ください！



本人は

父親・母親になることがわかったら、自分（配偶者）の体調や業務量、今後のスケジュールなどを考えて、できるだけ速やかに所属長等に報告しましょう。また、子育て期間中も、適宜、子育ての状況等を報告しましょう。



校長は

職員の状況を十分把握し、「各種制度の周知」、「安心して出産・育児を行えるよう職場の理解と環境づくり」に努めてください。



周囲の職員は

父親・母親になる職員が、安心して「仕事」と「子育て」が両立できるようバックアップ（心遣い、雰囲気づくり）してください。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは

老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態をいいます。

国では、平成19年12月に「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」を策定し、平成20年度をいわば「仕事と生活の調和元年」と位置づけ、個々の取組の支援とそのネットワークの構築を推進するとともに、社会全体での取組を推進するため、「カエル！ジャパン」というキーワードの下、集中キャンペーンを実施しています。

なぜ、今ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が必要なの？

【働き方の二極化】

企業間競争の激化、経済低迷や産業構造の変化

正社員以外の労働者が大幅に増加、正社員の労働時間の高止まり

【共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識】

<かつて>

夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的

<現在>

女性の社会参加等により、勤労者世帯の過半数が共働き世帯。働き方や子育て支援などの社会的基盤は従来のまま。職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残存。

【仕事と生活の間で問題を抱える人の増加】

正社員以外の働き方の増加

経済的に自立できない層

長時間労働

「心身の疲労」「家族の団らんをもてない層」

働き方の選択肢の制約

仕事と家庭の両立の難しさ

【少子化対策や労働力確保が社会全体の課題に】

結婚や子育てに関する人々の希望を実現しにくいものにし、急速な少子化の要因に働き方の選択肢が限定、女性や高齢者等の多様な人材を活かすことができない

個人の生き方や人生の段階に応じて多様な働き方の選択を可能にする必要
働き方の見直し、生産性の向上や競争力の強化に＝「明日への投資」

内閣府のホームページ「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランスの実現にむけて）」ひとつ働き方を変えてみよう！ カエル！ジャパンより

(http://www.cao.go.jp/wlb/change_jpn/)

「子育て支援アクションプラン」の概要

1 策定の趣旨

「子育て支援アクションプラン」とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、職員が仕事と子育ての両立を図り、次世代育成を支援していく取組を計画的かつ着実に推進するため、三重県教育委員会が特定事業主として策定した「特定事業主行動計画」です。

計画期間は、平成17年4月1日～平成22年3月31日（第一期）、平成22年4月1日～平成27年3月31日（第二期）です。

第一期の計画期間が終了したことを踏まえて、平成22年3月に、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」を策定しました。

2 基本方針と取組

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れます
- 3 次世代を育成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

3 目標指標

男性職員の妻の出産及び育児参加のための休暇()の取得率	80%
-------------------------------------	------------

男性職員が妻の産前産後各8週間の間を取得できる特別休暇(育児参加休暇と家族看護休暇)と年次有給休暇をあわせた5日間以上の休暇。

男性職員の育児休業等(部分休業を含む)の取得率	10%
--------------------------------	------------

職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数	15日以上
------------------------------	--------------

「子育て支援アクションプラン」の詳細は、
デスクネットの『CHECK 役立つ!子育て支援情報』をご覧ください。

次世代育成に関する各種制度一覧表（県立学校職員用）

時期	妊 娠	産前8週	出 産	産後8週	満1年9月	満3年	小学校就学始期	中学校就学始期	備 考
休 暇	妊婦の通院緩和	1時間/日							配偶者や子の養育状況により適用が異なる場合があります。
	妊娠障害休暇	14日以内							
	妊娠中の休憩	適宜必要な期間							
	健康管理のための保健指導及び健康診査(妊婦中及び出産後1年以内)	その都度必要な期間							
給 与 制 度	産前産後休暇	多胎妊娠の場合は産前14週							1：4日、中学校就学始期に達するまでの子の疾病等に伴う入院等に付添う場合、4日加算有。2人目以上でさらに4日加算有。 2：正規の勤務時間の前後30分又は1時間のズレが可能 3：出産に係る子・小学校就学前の上の子の養育、5日の範囲内（第1子の場合は、産後の期間のみ） 4：1歳に達する前日まで（1歳半まで延長も有） 5：育児休業開始月から、終了する日の翌日が属する月の前月まで 6：不妊治療の場合、取得可能
	育児休業(無給)								
	部分休業(2時間以内/日、給与減額)								
	育児時間(2回各45分以内/日)								
	深夜勤務・時間外勤務(24時間/月、150時間/年以内)制限請求								
	時間外勤務減免請求								
	家族看護休暇(子)((妻の出産)とあわせ暦年で最大12日 1)								
	学校等行事休暇(義務教育終了前の子1人につき1日)								
	早出遅出勤奨励制度(小学校就学の始期に達するまでの子等 2)						放課後児童クラブ等へ出迎える場合等可		
	育児時間・家族看護休暇取得可(フルタイム勤務とは給与日数が異なります。)								
夫 妻	病欠休暇 6								
	男性職員は、妻の産前産後期間中も利用可(産前は生まれる子の上の子に係る場合)								
	配偶者が養育できる場合(いずれかが制度を利用している場合を含む)も利用可 ただし、育児時間、深夜勤務の場合は、利用不可								
夫	併用可								
	男性職員の育児参加休暇(3)	多胎妊娠の場合は産前14週							
学 校 共 済 互 助 会	家族看護休暇(妻の出産)(4日) 1)								
	出産費 出産手当金 出産見舞金など								
	育児休業手当金(4)								
	掛金免除(5)								