

子育て支援・女性活躍推進 教職員プログラム

～みんなで支えて、みんなが活躍～

令和3年3月（令和6年12月一部改正）

富山県教育委員会

は じ め に

少子・高齢化の進行と人口減少時代の到来、国際化、情報化の進展など急激な時代の変化を背景に県民の教育・行政に対するニーズも多様化しています。

こうした中、事業主として、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）の両法に基づく特定事業主行動計画を一体的に定めた第3期計画を策定し、育児・介護など時間制約のある教職員をはじめとする多様な事情を抱える教職員の支援に取り組み、働きやすい職場づくりを推進するとともに、質の高い総合的な教育・行政を展開するには、女性教職員が個性と能力を十分に発揮し活躍できる環境を整備することも重要であることから、女性教職員の管理職への積極的な登用や人材育成を図り、男女がともに仕事と生活を両立し活躍できる職場づくりを進めています。

これまでの取組みについて一定の効果は見られますが、全ての教職員がその能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを進め、教職員のエンゲージメント（愛着、結びつき）が高い働きがいのある職場を実現し、組織としてのパフォーマンスの向上に向けて、さらに取り組んでいく必要があります。

この度、令和2年度末をもって第3期計画期間が終了することから、必要な見直しを行い、「子育て支援・女性活躍 教職員プログラム」（第4期計画）を策定しました。

このプログラムを着実に進めることにより、教職員一人ひとりが、ワーク・ライフ・バランスを大切にしながら、いきいきと働くことができるよう、職場を挙げて支援していくものです。この計画を通じた取組みが、富山県教育委員会における職場環境の変革につながることを願っています。

令和3年3月

富山県教育委員会

目 次

[プログラムの趣旨]		1
------------	-------	---

- 1 目 的
- 2 計画期間
- 3 推進体制
- 4 策定主体

[プログラムの内容]

I 育児支援プログラム	次世代	女性活躍
-------------	-----	------

《教職員への情報提供の促進について》		2
--------------------	-------	---

- 1 子育て支援推進員の配置
- 2 子育てハンドブックの作成、周知
- 3 産育休中の教職員への情報提供
- 4 子育て教職員応援サイトの設置

《育児休業及び育児に係る休暇等の取得の促進について》		3
----------------------------	-------	---

- 5 妊娠・出産時の配慮
- 6 育児休業等の取得
- 7 子育て支援制度の拡充
- 8 経済的支援制度
- 9 代替教職員の運用

《男性教職員の育児休業及び育児に係る休暇等の取得の促進について》		6
----------------------------------	-------	---

- 10 男性教職員版子育てハンドブックの作成、周知
- 11 子育てパパサポートプランの作成
- 12 応援！子育てパパ運動の実施
- 13 子育て支援制度の拡充（再掲）
- 14 男性教職員が子育て支援制度をしっかりと活用できる職場環境づくりの推進
- 15 人事評価への反映

II 環境整備プログラム	次世代	女性活躍
--------------	-----	------

《ゆとりある執務環境の形成について》		9
--------------------	-------	---

- 1 時間外勤務の縮減
- 2 休暇の取得の促進

《良好な職場環境づくりの推進について》		12
3 所属長等による職場環境の整備		
4 子育て支援推進員の配置		
5 子育てのしやすい良好な職場環境づくり		
6 「子育てのしやすい良好な職場環境づくり」が評価される仕組みの検討		
7 研修の実施		
8 教職員の意識啓発		
9 人事異動に関する配慮		
10 柔軟な働き方ができる勤務環境の整備		
11 ハラスメント防止に向けた取組みの推進		

Ⅲ 育成・登用プログラム	女性活躍
--------------	------

《女性教職員の採用について》		16
1 県教職員の仕事の魅力や働きやすい職場環境のアピール		
2 Uターン、Iターンの促進		

《女性教職員のキャリア形成支援・登用について》		17
1 能力・資質向上と意識改革		
2 子育てを行う女性教職員の支援について		

Ⅳ 地域連携プログラム	次世代		19
1 子育てバリアフリーに関する施設整備			
2 地域貢献活動への支援			

プログラムの趣旨

1 策定の目的

このプログラムは、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 19 条に基づく富山県教育委員会特定事業主行動計画として策定するものであり、教職員が安心して子育てができるよう、子育てのしやすい環境の整備を進めるとともに、職場を挙げて支援していくことを目的としています。（「子育て支援教職員プログラム」）

また、あわせて、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）第 19 条に基づく富山県教育委員会特定事業主行動計画として策定するものであり、女性教職員が活躍できる環境の整備を進め、その能力を十分に発揮できるよう取り組んでいくことを目的としています。（「女性活躍推進教職員プログラム」）

※このプログラムにおいて、次世代法に基づく特定事業主行動計画としての内容には、次世代、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画としての内容には、女性活躍、とそれぞれ表記しています。

2 計画期間

令和 3 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日

※女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画については、富山県教育委員会が任命する市町村立学校の県費負担教職員も対象となることから、それぞれの施策については、制度の周知や情報提供など、市町村教育委員会と連携して取組めます。

3 推進体制

この計画を実効性のあるものとするために、今後、事務局の各室課の教職員や育児経験を有する教職員等で構成する県教育委員会特定事業主行動計画運営検討委員会において、プログラムの実施状況等を把握し、必要に応じて、プログラムの見直しの検討等を行います。

4 策定主体

富山県教育委員会

プログラムの内容

I 育児支援プログラム

次世代

女性活躍

教職員への情報提供の促進について

【取組みの観点】

- 教職員の出産、育児に関する支援制度としては、育児休業制度や特別休暇制度等、多くの制度があり、これまでも整備を進めてきました。しかし、これらの制度やその利用方法等については、必ずしも教職員に十分に知られていないこともあることから、制度等を周知する必要があります。
- また、教職員が実際に出産、育児に携わるときに起こる様々な相談事項に応じることや産休、育休中の所属の状況等を適切に連絡することは、教職員の不安等を軽減し、円滑な職場復帰や仕事と子育ての両立を支援する措置として重要です。
- 子育て中の教職員以外にも幅広く子育て支援に関する情報を提供し、すべての教職員が仕事と子育ての両立支援について理解を深めることが、教職員間の協力を得るうえで大切です。

【施策の内容】

1 子育て支援推進員の配置

- (1) 各所属の所属長代理（学校の場合は教頭）を「子育て支援推進員」とし、子育て支援推進員は、所属長と協議をしながら、子育てのしやすい職場環境づくりを推進します。
- (2) 子育て支援推進員は、子育て支援推進員を対象とした研修に参加し、子育て支援制度に関する理解を深め、産休、育休中の教職員へ情報提供を行うとともに、復帰後の育児短時間勤務制度等の利用など勤務形態について話合う機会を設けるなど、円滑な職場復帰に向けた支援を行います。
- (3) 子育て支援推進員は、日頃から子育て中の教職員とコミュニケーションを深め、必要に応じて、教職員の各々の状況に応じて、子育て支援制度をまとめ、確認事項を整理した「子育て支援面談シート」を活用しながら、仕事と子育ての両立に関する悩み等について話し合う機会を設けるなど、職場復帰後における教職員の仕事と子育ての両立を支援します。
- (4) 子育て支援推進員は、子どもが誕生する男性教職員や子育て中の男性教職員に、子育て支援に関する休暇等制度を積極的に利用するよう呼びかけるなど、男性教職員の育児参画を促進します。

2 子育てハンドブックの作成、周知

- (1) 妊娠、出産、育児に係る県の支援制度の概要や申請様式等を記載した「子育てハンドブック」を作成し、庁内LAN等の「子育て教職員応援サイト」に掲載します。

- (2) また、教職員携帯用の「子育てミニハンドブック」を作成します。
- (3) 所属長や子育て支援推進員は、「子育てハンドブック」を庁内LAN等からプリントアウトし、所持します。
- (4) 子育て支援推進員は、「子育てハンドブック」を利用し、県の支援措置や教職員の妊娠、出産、育児時における適切な対応等について、普段から理解を深めるとともに、必要に応じて、所属の教職員に制度等を示し、アドバイスをを行います。
- (5) 子育て支援に関する情報は、子育て中の教職員以外にも幅広く周知する必要があることから、「子育て支援教職員プログラム」や「子育てハンドブック」を活用し、教職員研修の機会に教職員へ周知します。

3 産育休中の教職員への情報提供

- (1) 子育て支援推進員は、産休、育休中の教職員が感ずる職場への復帰に対する不安感等を軽減し、円滑に職場に復帰できるよう情報提供するなど、所属ごとに県教育委員会や職場の状況等を適切に連絡します。
- (2) 具体的な情報提供の方法や内容等は、産休、育休を取得する教職員はもとより、他の職場内の教職員とも事前に十分相談を行い、各所属の状況に応じて、それぞれ工夫します。
- (3) 産休、育休中の教職員へ「子育てハンドブック」や子育て支援情報リーフレットを送付し、子育て支援制度や育児に関する相談窓口等の情報を提供します。
- (4) 育休中の教職員の円滑な職場復帰や仕事と子育ての両立を図るため、今後の仕事の進め方を学ぶとともにいろいろな情報交換を行う仕事・子育て両立支援研修等を実施します。

4 子育て教職員応援サイトの設置

- (1) 子育てに関する情報を見やすく一元化し、子どもを生み・育てる楽しさを発信できる「子育て教職員応援サイト」を庁内LAN等に作成します。
- (2) 子育て教職員応援サイトには、「子育てハンドブック」や子育て支援制度を利用している教職員の子育て経験談等を掲載し、子育て中の教職員の制度利用を促進します。
- (3) 子育てのしやすい職場環境づくりを積極的に行っている所属の取組み等を子育て教職員応援サイトで紹介し、子育て中の教職員を職場全体で応援していこうという雰囲気醸成を図ります。
- (4) 時間外勤務縮減に向けた取組み指針や連続休暇の取得事例など、時間外勤務の縮減や休暇の取得促進に関する情報を庁内LAN等に掲載し、子育て中の教職員はもとより、子育て中の教職員以外においても、仕事と生活の調和への意識啓発を進めます。

育児休業及び育児に係る休暇等の取得の促進について

【取組みの観点】

- 育児休業や育児に係る特別休暇等について、その利用の促進を図るとともに、制度の拡充について検討を行います。
- 県の育児休業や育児支援に関する休暇等の制度は、これまでも整備が進められており、

既に民間に比して手厚いものとなっているため、今後、これらの制度の拡充の検討を行う際には、その内容が県民の理解を得られるものであるか否かについて、慎重に検討する必要があります。

- また、育児休業や休暇制度等の中には、教職員に比較的に利用されているものと利用されていないもの、あるいは教職員が制度そのものをひろく認識しているものとそうでないものがあると考えられることから、制度の周知や積極的活用を促す呼びかけ、さらには職場全体で育児を支援する良好な雰囲気醸成等の取組みを併せて行う必要があります。

【施策の内容】

5 妊娠・出産時の配慮

- (1) 妊娠中の教職員には、通勤緩和休暇や妊娠障害休暇などの措置が、妊娠中及び産後1年未満の教職員には、危険有害業務の就業制限や深夜勤務及び時間外勤務の制限等の措置が設けられています。所属長や子育て支援推進員、周囲の教職員は、妊娠中の教職員の休暇等の取得や時間外勤務の縮減に配慮するなど、健やかに子どもを産むことができるよう、職場の環境づくりに配慮します。
- (2) 受動喫煙による健康被害を防ぐために、県教育委員会事務局内については指定場所を除き終日禁煙、県立学校内については敷地内全面禁煙となっていますが、喫煙する教職員は庁舎・学校内外を問わず、妊婦や子どものいる場所での喫煙は止めるものとします。

6 育児休業等の取得

- (1) 教職員は、父親・母親になることがわかった場合は、必要な段階で子育て支援推進員に申し出るとともに、早目に出産や育児に関する計画等を立て、所属に予定を知らせるよう努めます。
- (2) 所属長や子育て支援推進員は、子どもが誕生する予定の教職員に対して、基本的に育児休業を（男性教職員の場合には、妻の出産休暇や育児参加休暇、年次休暇の取得等も含めて、）取得するように、配慮します。
- (3) 育児短時間勤務や部分休業、育児時間制度等は、育児休業からの円滑な職場復帰や仕事と子育ての両立に資する制度であることから、制度を周知し、利用の促進を図ります。

7 子育て支援制度の拡充

- (1) 子育て支援制度については、これまで、国の取組みも踏まえ、仕事と子育てを両立していく環境整備や男性教職員の育児参加の促進の観点から、制度の拡充を図っているところです。

最近では、次の制度について拡充しました。

- ① 早出遅出勤務制度の対象となる「子」の範囲拡大（令和2年1月～）
 - ・ 小学校3年生までの子から中学校就学前の子に拡充
 - ・ 特別支援学校（特別支援学級）に就学している子について「小学部又は中学部

- （小学校又は中学校）に限る」から「高等部（高等学校）を含む」に拡充
- ② 子育て支援部分休暇の新設（令和2年4月～）
- ・ 育児部分休業の対象となる「子」の範囲を「小学校就学の始期に達するまでの子」から「小学校3年生（障害のある子の場合は満18歳の年度末）までの子」に拡充し、その部分について「子育て支援部分休暇」（無給休暇）を新設
- ③ 妊娠障害（つわり）休暇の拡充（令和3年1月～）
- ・ 取得日数を「10日の範囲内」から「14日の範囲内」に拡充
- ④ 男性教職員の育児関連休暇の拡充（令和3年1月～）
- ・ 育児参加休暇の取得期間を「産前産後8週」から「産前8週産後16週」に拡充
 - ・ 妻の出産休暇の取得単位に「半日」を追加
- (2) 今後も引き続き、国や他都道府県の動向や民間の状況等も勘案しながら、制度の拡充等について検討を行うものとします。その検討にあたっては、その内容が県民の理解を得られるものであるかについて、十分に検討する必要があります。

8 経済的支援制度

- (1) 育児休業期間中の経済支援としては、共済組合から、子が1歳（総務省令で定める場合に該当する時は1歳6ヶ月）に達するまで、育児休業手当金が支給されるとともに、掛金は子が3歳に達するまで免除されています。なお、育児休業手当金は、平成26年4月から、育児休業を開始してから180日目までは休業開始前の給料の67%の支給（従来は全期間について50%の支給）となっています。
- (2) また、部分休業取得や育児短時間勤務取得により、給料支給額が減額された場合には、当該減額された額についての長期給付に係る共済掛金は徴収しないこととされています。
- なお、平成27年10月の標準報酬制移行により、長期給付における共済掛金は短時間勤務の報酬額に基づき徴収されますが、将来の年金額の算定においては、申し出により子を養育する直前の報酬額で算定する制度に変更しています。
- (3) 平成28年4月から、育児休業の取得期間が1か月以下の場合は勤勉手当の支給割合を減じないこととしています。

9 代替教職員の運用

- (1) 現在、一定期間以上の任用が見込まれる産育休職員と育児短時間勤務職員の代替として、臨時的任用職員や任期付職員の採用、配置を実施していますが、引き続き、その円滑な運用に努めます。
- (2) 比較的短い期間の育児休業取得者の代替教職員については、あらかじめ所属毎に教職員間の協力体制等を構築し、業務運営に支障がないように努めることを基本としますが、短期間の代替教職員の確保策も検討していきます。

男性教職員の育児休業及び育児に係る休暇等の取得の促進について

【取組みの観点】

- 育児休業は制度的に定着し、女性教職員には広く利用されていますが、男性教職員については、これまで取得者が極めて少ない状況にあります。
- 仕事と子育ての両立しやすい環境整備や女性の活躍支援のためには、男性の育児参画をさらに促進する必要があります。
- 子どもが1人以上いる夫婦では、男性の休日の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の生まれる割合は高くなる傾向があるというデータ（厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」）から少子化対策にもつながることが期待できます。
- 育児休業や休暇等をどう取得するかについては、まさしく教職員それぞれがその健康や家庭の状況等に応じて自主的に判断するものですが、意識啓発や環境の整備等を行い、男性教職員の自発的な取得を促します。
- 所属長や子育て支援推進員は、子どもが誕生する男性教職員はもとより、周囲の教職員に対しても、制度の周知を行うとともに、教職員の休暇取得等に積極的に配慮し、周囲の教職員も相互に協力しあうなど、職場を挙げて男性教職員の育児参画を支援し、育児休業・休暇等の取得が「あたりまえ」という意識を職場に浸透させていくことが必要です。
- 男性教職員の育児参画促進の取組みを着実に推進していくため、目標を設定します。

◆男性教職員の育児休業・休暇(※)の取得率 100% <事務局・県立学校>

(※)育児休業、妻の出産休暇及び育児参加休暇

(男性教職員の育児参画関係休暇等の取得率：90.7% (令和元年度<事務局・県立学校>))

◆男性教職員の育児休業・休暇の原則1か月以上(※)の取得<事務局・県立学校>

・子どもが誕生する男性教職員は、原則、1か月以上の休暇・休業（育児休業や育児参画関係休暇のほか、年次休暇などの活用も幅広く対象）の取得を目指します。

(※)連続取得に限らず、育児のために、育児参加休暇等の特休、年休、育児休業等を取得することを言います。

◆男性教職員の育児休業取得率

50%以上（事務局は85%）（令和7年度まで）※R6.12一部改正

(男性職員の育児休業取得率 (※)：28.3% (令和5年度))

※算出方法
$$\frac{\text{新たに育児休業（再度の休業を除く。）を取得した人数}}{\text{新たに育児休業が取得可能となった職員数}} = \text{取得率}$$

(国家公務員の育児休業取得率の算出方法と同じ)

【施策の内容】

10 男性教職員版子育てハンドブックの作成、周知

- (1) 子育てハンドブックのうち、男性教職員の育児に係る休業・休暇制度等や育児参加休暇取得パターン例などを掲載した「男性教職員版子育てハンドブック」を作成し、庁内LAN等の「子育て教職員応援サイト」に掲載します。
- (2) また、教職員携帯用の「男性教職員版子育てミニハンドブック」を作成します。
- (3) 子育て支援推進員は、男性教職員から子の出生予定等に関する申し出があった場合には、「男性教職員版子育てハンドブック」を当該教職員に配付し、男性教職員も育児休業を取得できることや、妻の出産休暇や育児参加休暇制度の概要など、育児休業制度や出産、育児に係る休暇制度等の周知徹底に努めます。
- (4) 男性教職員の子育て支援に関する情報は、子育て中の男性教職員以外にも幅広く周知する必要があることから、「子育て支援教職員プログラム」や「男性教職員版子育てハンドブック」を利用し、教職員研修の機会に教職員へ周知します。

11 子育てパパサポートプランの作成

12 「応援！子育てパパ運動」の実施

- (1) 子育て支援推進員は、常日頃より教職員からの相談を受けやすい雰囲気醸成に努めるとともに、個人のプライバシーに配慮しつつ、定期的な面談などの機会・手段を通じて、子の出生が見込まれる男性教職員の確実な把握に努めます。男性教職員から子の出生予定の報告を受けた場合は、当該教職員が所属する最小単位の長に伝えるとともに、年に3回実施する男性職員の妻の出産予定についての照会時に限らず、随時、教育企画課又は教職員課へ報告します。
- (2) 子どもが誕生する男性教職員が所属する最小単位の長又は子育て支援推進員は、当該教職員から子の出生予定等に関する申し出があった場合には、育児のための休業・休業を合計1か月以上取得できるよう、当該教職員はもとより、関係の係員等の意見等を聴き、係内等の業務の見直しを行い、「子育てパパサポートプラン」を作成します。
- (3) 子育てパパサポートプランの作成にあたっては、1か月以上の休業・休業の取得を原則とします。取得時期については、基本的に当該職員の意向に基づくものですが、子の出生後早い時期から育児に参画することが効果的と言われていること、また、出産後すぐの時期は心身両面で女性の負担が大きいことなどを踏まえ、妻の出産後8週間までに一定期間まとめて取得することを推奨します。

なお、育児参加休暇は妻の出産後16週間まで取得可能であり、時期分散など柔軟な取得により8日間の完全取得を促進します。

ただし、家庭や当該教職員の状況による多様なニーズに配慮し、妻の出産後16週間以内でも取得が難しい場合には、子の出生から6か月以内において、育児休業や連続休暇等を取得するよう努めます。

- (4) 子育て支援推進員は、子育てパパサポートプランのとおり、教職員が育児休業等を取得できるよう、職場内における応援体制など、業務の運営への影響を最小限に留めるような体制づくり等に努め、代替職員が必要と考えられる場合は教育企画課又は教職員課へ協議します。

- (5) 職場の他の教職員は、男性教職員の子育て参画を促進するために、育児休業等の取得やその間の業務の運営等に積極的に協力します。
- (6) 子育てパパサポートプランの実効性を高めるため定期的に育児休業または育児に伴う休暇の取得状況を確認し、子育てパパサポートプランに沿った取得が行われていない場合は、その理由と本人の意向を確認の上、必要に応じてプランの見直しを行います。
- (7) 上記について教育企画課又は教職員課や管理職員からも働きかけ、職場を挙げて一体的に取り組むことやこのプログラムの他の施策の実施等により、「応援！子育てパパ運動」として、職場を挙げて男性教職員の子育てを支援します。

13 子育て支援制度の拡充（再掲）

子育て支援制度については、これまで、国の取組みも踏まえ、仕事と子育てを両立していく環境整備や男性教職員の育児参画の促進の観点から、制度の拡充を図っているところです。

最近では、次の制度について拡充しました。

- ① 早出遅出勤務制度の対象となる「子」の範囲拡大（令和2年1月～）
 - ・ 小学校3年生までの子から中学校就学前の子に拡充
 - ・ 特別支援学校（特別支援学級）に就学している子について「小学部又は中学部（小学校又は中学校）に限る」から「高等部（高等学校）を含む」に拡充
- ② 子育て支援部分休暇の新設（令和2年4月～）
 - ・ 育児部分休業の対象となる「子」の範囲を「小学校就学の始期に達するまでの子」から「小学校3年生（障害のある子の場合は満18歳の年度末）までの子」に拡充し、その部分について「子育て支援部分休暇」（無給休暇）を新設
- ③ 妊娠障害（つわり）休暇の拡充（令和3年1月～）
 - ・ 取得日数を「10日の範囲内」から「14日の範囲内」に拡充
- ④ 男性教職員の育児関連休暇の拡充（令和3年1月～）
 - ・ 育児参加休暇の取得期間を「産前産後8週」から「産前8週産後16週」に拡充
 - ・ 妻の出産休暇の取得単位に「半日」を追加

14 男性教職員が子育て支援制度をしっかりと活用できる職場環境づくりの推進

- (1) 子どもが誕生する男性教職員は、妻の出産休暇や育児参加休暇、年次休暇等を活用し、また、短い期間であっても育児休業を取得し、妻の出産後8週間までに、合計1か月以上の休暇・休業を取得して、子育てに主体的に参画するように努めます。
- (2) 子育て支援推進員は、子どもが誕生した男性教職員に対し、育児参加休暇や妻の出産休暇、育児時間休暇等男性教職員が利用できる子育て支援制度について、積極的に活用するよう呼びかけます。
- (3) 育児における男性の役割等について理解を促し、子どもが生まれる男性教職員だけでなく、職場全体の男性の主体的な育児への参画に対する理解を深めます。また、育児休業等の取得はキャリア形成や人事評価にマイナスになるものではないため、研修等を通じ、誤ったイメージの払拭や固定的な性別役割分担意識の是正に努め、職場に

おける理解を促進していきます。

- (4) 比較的短い期間の育児休業取得者の代替教職員については、あらかじめ所属毎に教職員間の協力体制等を構築し、業務運営に支障がないように努めることを基本としますが、短期間の代替教職員の確保策も検討していきます。(再掲)

15 人事評価への反映

- (1) 所属長、所属長代理及び最小単位の長が男性教職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進の取組みを行った場合、適切に反映します。また、ワーク・ライフ・バランスの推進に資する効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けたマネジメントの実施も適切に評価します。
- (2) 職場を挙げて子育てを支援する観点から、同僚教職員が子育て中の教職員の担当業務の分担を受けるなど、自らの目標にとどまらず他教職員の目標達成をサポートすることで、組織業務の目標達成に貢献していることも適切に評価します。

Ⅱ 環境整備プログラム

次世代

女性活躍

ゆとりある執務環境の形成について

【取組みの観点】

- 良好な職場環境づくりを進めるうえで、教職員の健康が保持され、家族や友人などとの充実した時間や自己啓発、地域活動への参加のための時間を持てる、仕事と生活の調和の視点が大切です。
- 現在、時間外勤務（教員の場合は、富山県義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置条例第6条に規定する時間外勤務のほか、正規の勤務時間外における自主的・自発的学校教育活動等を含む。）の縮減や休暇の取得促進のためのさまざまな取組みを実施し、良好な職場環境づくりに努めていますが、これらの取組みは子育てに限らず、仕事と生活の両立のために極めて重要なことです。
- 特に、教職員にとっては、時間外勤務が多いことを妊娠、出産、育児等を行う際の大きな支障として感じていることも多いと思われることから、これらの取組みをより一層推進し、教職員が子育てをしやすい環境をつくれます。
- 所属長や子育て支援推進員は、教職員の業務の運営状況等を的確に把握するとともに、時間制約のある教職員がいることを前提として、業務の進め方を見直し、カバー体制の構築に努めるなど、良好な職場環境づくりと教職員間の雰囲気づくりに率先してあたります。
- 時間外勤務の縮減の取組みを着実に推進していくため、目標を設定します。

【目標】

- ◆一人当たり時間外勤務時間数について前年度比10%減をめざす<事務局>
(一人当たり時間外勤務時間数：160時間（令和元年度）)
- ◆一人当たり時間外勤務実数について、1月45時間年間360時間以内をめざす<学校>

【施策の内容】

1 時間外勤務の縮減

教員の長時間勤務の縮減を促進する観点から、令和元年度に設置した「とやま学校多忙化解消推進委員会」において議論を進めており、令和元年度末には「富山県立学校の教育職員の在校等時間の上限に関する方針」を策定し、令和2年度からこの方針に沿って業務改善に向けた取組みを進めてきています。

具体的にはスクール・サポート・スタッフや部活動指導員などの外部人材の拡充をはじめ、管理職をはじめとする教職員の意識改革にも取り組んでいます。

2 休暇の取得の促進

(1) 業務改革の推進

これまでも、業務改革運動を進め、時間外勤務の縮減等に取り組んできました。具体的には、教員研修の整理合理化を進めるとともに、電話設備自動応答システムの配備を行ったところです。また、定型業務の一部を自動化するRPAを導入しており、引き続き、ICT、AIの活用など効果的、効率的な業務の実施方法について検討します。今後も引き続き、業務プロセスを積極的に見直し、業務の効率化を目指すとともに、コストや必要性だけでなく教職員の負担軽減の観点からも、外部委託の推進について併せて検討し、県の事務事業をあらためて点検し直します。

(2) 定時退庁の徹底

従来、毎週水曜日、金曜日を「スッキリカエル。の日～ゆとり・ふれあいDAY～」とし、定時退庁に努めています。また、定時退庁日を設定するとともに、庁内掲示板で周知徹底に努めるなど今後も引き続き、教職員がやりがいや充実感を感じながら働くことができるとともに、健康で豊かな生活のための時間が確保できるよう、効果的な実施に努めます。

所属長や子育て支援推進員は、定時退庁日を所属の教職員へ周知するとともに、庁内LANに掲載されている「時間外勤務縮減に向けた取組み」を参考に、効率的な仕事の仕方を所属の教職員へ呼びかけるなど、積極的に定時退庁を促進します。

また、教職員一人ひとりが、心身ともに健康に生活できるよう心がけるとともに、全教職員、特に管理職員は自ら率先して定時退庁を心掛けるとともに、所属内でも声を掛け合うなど、帰りやすい職場の雰囲気づくりを進めます。

さらに、所属長や子育て支援推進員については、時間外勤務の縮減や教職員間の業務量の偏り解消を目的として、組織マネジメントの徹底を図ることとし、その工夫した点

などの取組み内容を適切に評価する仕組みを検討します。

(3) 「しごとダイエット」の推進

これまでも、職員提案制度等により、事務事業の見直しや業務効率化の取組みを進めているところですが、限られた人員の中で効率的かつ効果的な業務を行うためには、スクラップ・アンド・ビルドの徹底が重要となります。

このため、新たな事業の実施に当たっては、既存事業の必要性や優先度を再点検するとともに、仕事の進め方の工夫をすることで、業務効率化を図ることができないかチェックし、教育委員会全体で仕事量を減らす取組みを強力に推進します。

(4) 週休日の振替等の期間の拡大

学校に勤務する教育職員については、これまでも、週休日の振替等の期間が延長されていましたが、平成26年4月から、さらに「勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする4週間前の日から16週間後の日まで」から「勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする8週間前の日から16週間後の日まで」に拡大しています。

(5) 勤務時間の割振り変更

これまで、宿泊を伴う修学旅行等の引率業務や土曜授業、土曜学習に係る業務等、通常の勤務時間を超えて勤務する必要がある場合は、当該業務を行う日の属する週を含む4週間の期間につき1週間当たりの勤務時間が38時間45分となるように、特定の日の勤務時間を延長して、他の日の勤務時間を短縮する勤務時間の割振り変更を一定の範囲で認めていますが、令和元年度からは、不登校生徒等の学校での保護者対応も新たに対象に加えたところです。

(6) 連続休暇の取得促進

教職員が、家庭や地域生活などにおいても、充実した生活の時間が確保できるよう、週休日の前後や連休の狭間の勤務日と組み合わせた年休の取得を促進します。

所属長や子育て支援推進員は、ゴールデンウィーク期間や夏期休暇期間の年休取得促進期間において、集中的に年休の取得に努めるとともに、各所属において業務の繁忙等を考慮して独自に年休取得促進期間を設けるなど、連続休暇の取得に努めます。

また、教職員は、家族や友人と過ごす時間、地域活動や自己啓発等のための時間を確保できるよう、積極的な休暇の取得を心がけます。

(7) 勤務時間の適正な把握

管理職員による適切なマネジメントや教職員の時間管理意識の改革を図るため、これまでの試行を踏まえ、令和3年度から、庁内LANパソコン等の使用時間やタイムカードによる勤務時間の把握を本格実施します。

(8) カバー体制の構築

所属全体で業務を効率的に進めるため、担当者間で業務をカバーし合う、役職者の業務を上下の役職者でカバーし合うなど、担当者が不在の際のカバー体制の構築に努め、どの業務の担当者も安心して休める環境を作り、業務情報の共有や所属全体で業務を遂行できる体制づくりを進めます。

カバー体制構築は、安心して休める環境づくりだけでなく、業務の過度な属人化防止の観点からも重要であり、一部教職員への業務の負荷集中を改善します。

良好な職場環境づくりの推進について

【取組みの観点】

- 所属長や子育て支援推進員は、教職員と業務の運営状況等を的確に把握し、良好な職場環境づくりと教職員間の雰囲気づくりに率先してあたるとともに、特に子育て中の教職員の業務の状況等に配慮し、教職員の子育てを支援します。
- 教職員の間で、「お互いさま」や「何かあれば助け合い」という雰囲気の定着に努めるとともに、日頃から業務をお互いにカバーしあえる体制づくりを進めます。
- 「働く時間」「働く場所」を柔軟化することによって、効率的な働き方や多様な人材の活躍に資することから、柔軟な働き方を推進します。
- ハラスメントに対する理解を深め、教職員がその能力を十分に発揮することができるよう、良好な職場環境を整えます。

【施策の内容】

3 所属長等による職場環境の整備

- (1) 所属長や子育て支援推進員による適切な業務管理は、良好な職場環境づくりの基本であることから、所属長や子育て支援推進員は、教職員の業務の運営状況等を的確に把握し、円滑な業務運営に努めます。
また、所属長や子育て支援推進員は、年次休暇を取得するよう教職員に促す、あるいは子の誕生が予定されている教職員に対して、育児休業を取得するよう配慮するなど、教職員間の雰囲気づくりにも努めます。
- (2) 所属長や子育て支援推進員は、政策評価・学校評価とも連携し、事務事業のあり方等について常に見直しを念頭において、点検を行います。

4 子育て支援推進員の配置（再掲）

- (1) 各所属の所属長代理（学校の場合は教頭）を「子育て支援推進員」とし、子育て支援推進員は、所属長と協議をしながら、子育てのしやすい職場環境づくりを推進します。
- (2) 子育て支援推進員は、子育て支援推進員を対象とした研修に参加し、子育て支援制度に関する理解を深め、産休、育休中の教職員へ情報提供を行うとともに、復帰後の育児短時間勤務制度等の利用など勤務形態について話合う機会を設けるなど、円滑な職場復帰に向けた支援を行います。
- (3) 子育て支援推進員は、日頃から子育て中の教職員とコミュニケーションを深め、必要に応じて、教職員の各々の状況に応じて、子育て支援制度をまとめ、確認事項を整理した「子育て支援面談シート」を活用しながら、仕事と子育ての両立に関する悩み等について話し合う機会を設けるなど、職場復帰後における教職員の仕事と子育ての両立を支援します。
- (4) 子育て支援推進員は、子どもが誕生する男性教職員や子育て中の男性教職員に、子育て支援に関する休暇等制度を周知するなど、男性教職員の育児参画を促進します。

5 子育てのしやすい良好な職場環境づくり

- (1) 子育て支援推進員は、子育て中の教職員の業務の状況を把握し、業務分担の偏り等がないか確認した上で、子育て中の教職員に対して、積極的に休暇取得や定時退庁を促します。
- (2) 子育て中の教職員は、家族と過ごす時間を積極的に確保できるよう、休暇取得や定時退庁に努めます。
- (3) 各教職員は、妊娠中、あるいは子育て中の教職員を職場全体で応援し、深夜勤務及び時間外勤務の制限等を含めた妊娠・出産・子育てにおいて利用できる各種制度が利用しやすい雰囲気を作るとともに、先輩、同僚としてアドバイスや子育て支援制度の利用を促します。
- (4) 子育て中の教職員以外においても子育て支援への理解を深めるため、子育て支援制度について「子育て教職員応援サイト」等で周知徹底を図ります。
- (5) とやま家族ふれあいウィークを利用して、重点的に子育てのしやすい職場環境づくりに向けた取組みを行います。
- (6) 教職員の子どもが当該教職員の職場を訪問し、父親又は母親の仕事ぶりを見、聞き、体験する「子ども参観日」は、親子の絆を深めるうえで効果があると考えことから、引き続き実施します。

6 「子育てのしやすい良好な職場環境づくり」が評価される仕組みの検討

- (1) 性別を問わず、育児休業を1か月以上取得した事務局職員に対し、子育て支援施策提案等のレポート提出することで、単位制研修以外で単位取得を認める仕組みを導入します。
- (2) 所属長、所属長代理及び最小単位の長が男性教職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進の取組みを行った場合、適切に反映します。また、ワーク・ライフ・バランスの推進に資する効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けたマネジメントの実施も人事評価において適切に評価します。(再掲)
- (3) 育児等による制約を考慮した上で、当該教職員に対し適正な人事評価を行うとともに、職場を挙げて子育てを支援する観点から、同僚教職員が子育て中の教職員の担当業務の分担を受けるなど、自らの目標にとどまらず他教職員の目標達成をサポートすることで、組織業務の目標達成に貢献していることも適切に評価します。(再掲)

7 研修の実施

- (1) 業務の改善、時短の推進、ハラスメントの防止など、子育て支援に限ることなく、良好な職場環境づくりのために所属長が取り組むべき課題は多いことから、職場環境の整備に関する所属長研修を実施します。また、ワーク・ライフ・バランスの実現に役立つ研修を充実させ、管理職員自らも働き方改革に率先して取り組むための意識改革や能力の向上を図ります。
- (2) また、同様の研修を所属長代理研修、係長研修においても実施します。
- (3) そのほか各種教職員研修の機会を活用して、子育て支援制度の周知とあわせて仕事

と生活の調和に関する意識啓発を進めます。特に、産育休明け復帰教職員（又は未就学児を持つ教職員）の所属長又は子育て支援推進員を対象に、仕事と生活の調和や育児への理解を深める研修を実施します。

- (4) 女性教職員のキャリアアップを支援するため、子育て期間中などにおいて十分習得できなかった実務的な知識やスキルを学ぶための研修を実施します。なお、実施にあたっては、女性教職員の意見を踏まえ、要望の高いテーマから選定するものとします。
- (5) 若い年代から、結婚、出産、子育てを踏まえたライフプランについて考えるための研修を実施します。

8 教職員の意識啓発

- (1) 子育てに関する事柄に限らず、時間外勤務の縮減や休暇の取得促進等のためには、教職員自らが業務の合理化、効率化に努めるとともに、お互いの事情等に配慮して、協力し合うことが大切です。子育て支援推進員は、教職員の間で、日頃からコミュニケーションをよくとり、「お互いさま」や「何かあれば助け合い」という雰囲気の定着に努めるとともに、お互いの業務をカバーしあえる体制づくりを進めます。
- (2) そのためには、業務についての情報の共有化を図るとともに、業務の効率的な執行について、普段から話し合い、協力するようにします。そうすることで、育児に限らず、急な休暇等の場合でも、周囲のバックアップが円滑に行なわれるようになり、休暇を取得しやすくなります。
- (3) 教職員は、父親・母親になることがわかった場合は、必要な段階で子育て支援推進員に申し出ます。また、早目に出産や育児に関する計画等を立て、所属に予定を知らせます。（再掲）
- (4) 教職員は、他の教職員が父親・母親となることを知ったときには、当然のことではありますが、まず、「おめでとう」という喜びの気持ちをもって受け取りましょう。そして、どのように協力することができるのか、親となる教職員の計画等もききながら、できる限り協力するようにします。
- (5) 教職員が抱える課題や悩みに対して、先輩教職員などから助言をもらえるような相談体制（メンター制度）の検討を進めます。
- (6) 女性特有の身体の変化や特徴など女性の健康についての知識を習得するとともに、男女間の家事分担等について理解を深めるなど、ライフプランに関する出前講座を実施します。
- (7) 若い年代から、結婚、出産、子育てを踏まえたライフプランについて考えるための研修を実施します。（再掲）
- (8) 独身教職員の出会いの場を創出する活動を通して、ライフプランについて考える意識を醸成します。

9 人事異動に関する配慮（再掲）

- (1) 所属長や子育て支援推進員は、人事異動に際して、教職員それぞれの仕事と家庭の状況等を十分考慮し、可能な範囲で、子育ての状況等に応じた配慮を行います。日頃から、教職員とのコミュニケーションを十分に行之、業務や通勤の状況等について十

分把握します。

- (2) 妊娠、出産、育児の予定のある教職員は、毎年提出している異動希望調書等を利用するのはもちろん、所属長や子育て支援推進員に対して、早目早目の情報提供を行います。
- (3) 所属長等は、育児や介護等で時間制約があるような場合でも、本人の意欲や意向を踏まえ、働く場所や働く時間を柔軟化することによって、重要な業務を経験させたり、必要な知識の習得が可能となる機会を付与したりするなど、個人の有する能力を十分に発揮できるよう努めます。

10 柔軟な働き方ができる勤務環境の整備

(1) テレワークの導入の検討

テレワークは、育児・介護等の事情を抱えた教職員への支援に限らず、ICTの発展を踏まえ、県民へのサービス向上、業務効率化、災害時等の業務継続、教職員のワーク・ライフ・バランスの実現といった様々な観点から、今後、普通の働き方として定着するよう推進していく必要があります。国や他の都道府県教育委員会の状況などを踏まえ、導入に向けての効率的な運用や効果の検討を進めます。

(2) 早出遅出勤務制度の効率的な運用

一部の職場では、「育児又は介護のための早出遅出勤務制度」や「時間外業務対応のための遅出等勤務制度」を導入していますが、効率的な運用を図るため、勤務パターンの追加など、必要に応じて、内容の見直しを図ります。

(3) サテライト勤務の導入の検討

勤務時間の有効活用及びワーク・ライフ・バランスを推進し、柔軟かつ多様な働き方を一層推進するため、サテライト勤務制度の導入に向けて検討を進めます。

11 ハラスメント防止に向けた取組みの推進

- (1) 従来から、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントについて防止マニュアルを作成し、県立学校、小中学校及び市町村教育委員会へ配布しているほか、「妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント及びセクシャルハラスメントの防止」についても、関係機関に通知するとともに、管理職研修等を通じて、具体的な事例を示しながら防止対策や適切な対応について理解を深めるように努めてきています。
- (2) また、教職員からのハラスメント相談については、県総合教育センター及び教育事務所に加え、全市町村の教育委員会において相談窓口を設置し、小中学校、県立学校すべての教員からセクシャルハラスメントやパワーハラスメント等の相談に応じることができる体制を整えており、令和2年度には、新たに第三者機関として県人事委員会や市町村設置の公平委員会の窓口についても周知しました。

今後も引き続き、ハラスメントの防止に積極的に取り組んでまいります。

女性教職員の採用について

【取組みの観点】

- 県民の多様なニーズを踏まえ、質の高い教育・行政を展開するには、女性の力をこれまで以上に活用していくことが重要であり、女性の採用を進めることは、女性活躍の入り口として大切です。
- 教職員の採用にあたっては、平等取扱、成績主義の原則が遵守されるべきであることは、言うまでもありません。
- 優秀な人材を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者の拡大に向け、教職員の仕事の魅力や働きやすい職場環境などを伝えるための積極的な広報活動が大切です。
- 優秀な女性教職員の確保に向けた取組みを着実に推進するため、目標を設定します。

【目標】

- ◆女性教職員の採用割合 毎年度50％程度
(女性教職員採用割合：54.4％(令和元年度))

【施策の内容】

1 教職員の仕事の魅力や働きやすい職場環境のアピール

- (1) 学生の就業意識の向上のための機会を提供するとともに、県政への理解を深め、優秀な人材の確保につなげることを目的として、インターンシップを積極的に受け入れます。また、受入れ人数や受入れ時期の拡大に努めます。
- (2) 富山県の組織や施策、職場の様子などを紹介するとともに、若手教職員との座談会などを行う県庁職場体感セミナーや県庁オープンセミナーなどを開催します。
- (3) ホームページやSNSなどを活用した、学生や若い世代への情報発信に取り組みます。
- (4) 高校での進路ガイダンスに教員を派遣したり、高校生が小・中学校での学習アシスタントを務めたりするなど、高校から教員志望者の増加に努めます。
- (5) これらの機会を通して、教職員の仕事の魅力に加え、充実した子育て支援施策や仕事と家庭が両立できる職場環境についても紹介し、女性が活躍できる職場であることを積極的に発信します。

2 Uターン、Iターンの促進

昨今の教員志願者減少に歯止めをかける観点から、これまでの富山県教職員として働くことに関心のあるU・Iターン希望の学生等を対象とした大学就職支援協定校と連携してのUIJターン就職懇談会への教員の参加や教職員による出身大学等への個別訪問に加え、教員確保対策の一環として、令和元年度から新たに「とやまで教員応援事業」を実施し、三大都市圏の学生等を対象とした「教員UIJターンセミナー」や「教員養

成講座」を開催しています。

今後も、協定を締結している大学への訪問や情報提供をはじめ、連携大学での交流会を開催し、更なる教員の確保に努めます。

女性教職員のキャリア形成支援・登用について

【取組みの観点】

- 県民の多様なニーズを踏まえ、質の高い教育・行政を展開するには、女性の力をこれまで以上に活用していくことが重要です。
- 教職員の登用にあたっては、平等取扱、成績主義の原則が遵守されるべきであることは、言うまでもありません。
- 女性教職員個々が持つ能力や特性を十分に引き出し、発揮できるよう、引き続き、女性教職員が働きやすい職場環境を整備することはもとより、スキルアップや意識啓発のための研修など、人材育成を図るための取組みを進めることが重要です。
- 意欲と能力のある女性教職員の育成、登用を促進するため、目標を設定します。

【目標】

- ◆事務局・学校事務の管理職（※）の女性割合：令和7年4月までに25%以上
（管理職の女性割合：14.5%（平成31年4月1日現在））
※課長級以上の役職者
- ◆学校の校長・教頭の女性割合：令和7年4月までに35%以上
（校長・教頭の女性割合：29.4%（平成31年4月1日現在））
- ◆事務局・学校事務の課長補佐級又は係長級の女性割合：
令和7年4月までに30%以上
（課長補佐、係長級の職にある女性教員の割合：25.4%（平成31年4月1日現在））

【施策の内容】

1 能力・資質向上と意識改革

- (1) 教職員個々が、自らのキャリアプランを描き、これに基づいて、より効率的に働く意識改革や自己研鑽に努めることが求められていることから、年齢に応じた段階的なキャリア形成を支援する研修を引き続き実施します。
- (2) ワーク・ライフ・バランス等の理解を深めるとともに、多様な生活背景や価値観を持つ教職員の能力や意欲を最大限に引き出すリーダーシップを習得する研修を引き続き実施します。
- (3) 女性教職員のキャリアアップを支援するため、子育て期間中などにおいて十分習得できなかった実務的な知識やスキルを学ぶための研修を実施します。なお、実施にあたっては、女性教職員の意見を踏まえ、要望の高いテーマから選定するものとします。

(再掲)

- (4) 女性教職員が抱える課題や悩みに対して、先輩教職員などから助言をもらえるような相談体制（メンター制度）の検討を進めます。(再掲)
- (5) 女性教職員のキャリア形成に支障を来すことのないよう人事異動を実施します。特に、将来、管理職へ登用する女性教員を育成するため、学校内において、女性教員を主任等の学校運営に責任のある立場を任せることにより、能力開発や意欲向上を図り、管理職を目指す動機付けや求められる資質を備えた教員を育成します。
- (6) 女性特有の身体の変化や特徴など女性の健康についての知識を習得するとともに、男女間の家事分担等について理解を深めるなど、ライフプランに関する出前講座を実施します。(再掲)
- (7) 若い年代から、結婚、出産、子育てを踏まえたライフプランについて考えるための研修を実施します。(再掲)
- (8) 独身教職員の出会いの場を創出する活動を通して、ライフプランについて考える意識を醸成します。(再掲)
- (9) 仕事と子育て・介護の両立支援に有益な情報や、女性教職員が抱える課題や悩みに対して、先輩教職員などの体験談などを庁内LANに掲載する等、教職員が意欲をもって働き続けるうえで必要な情報をわかりやすく提供します。
- (10) 所属長等は、育児や介護等で時間制約があるような場合でも、本人の意欲や意向を踏まえ、働く場所や働く時間を柔軟化することによって、重要な業務を経験させたり、必要な知識の習得が可能となる機会を付与したりするなど、個人の有する能力を十分に発揮できるよう努めます。(再掲)

2 子育てを行う女性教職員の支援について

- (1) 女性教職員のキャリアアップを支援するため、子育て期間中などにおいて十分習得できなかった実務的な知識やスキルを学ぶための研修を実施します。なお、実施にあたっては、女性教職員の意見を踏まえ、要望の高いテーマから選定するものとします。(再掲)
- (2) 育休中の教職員の円滑な職場復帰や仕事と子育ての両立を図るため、今後の仕事の進め方を学ぶとともにいろいろな情報交換を行う、仕事・子育て両立支援研修を実施します。(再掲)
- (3) 業務の改善、時短の推進、ハラスメントの防止など、子育て支援に限ることなく、良好な職場環境づくりのために所属長が取り組むべき課題は多いことから、職場環境の整備に関する所属長研修を実施します。特に、産育休明け復帰教職員（又は未就学児を持つ教職員）の所属長又は子育て支援推進員を対象に、仕事と生活の調和や育児への理解を深める研修を実施します。(再掲)
- (5) 所属長や子育て支援推進員は、人事異動に際して、教職員それぞれの仕事と家庭の状況等を十分考慮し、可能な範囲で、子育ての状況等に応じた配慮を行います。日頃から、教職員とのコミュニケーションを十分に行い、業務や通勤の状況等について十分把握します。(再掲)
- (6) 妊娠、出産、育児の予定のある教職員は、毎年提出している異動希望調書等を利用

するのはもちろん、所属長や子育て支援推進員に対して、早目早目の情報提供を行います。(再掲)

IV 地域連携プログラム

次世代

【施策の内容】

1 子育てバリアフリーに関する施設整備

- (1) 県民の方の利用状況等、県教育委員会の施設の実情に応じて、妊婦・ベビーカー使用者が優先的に利用できる駐車スペースの整備など、子どもを連れた方が安心して利用できるよう、今後も検討を行い、整備に努めます。
- (2) 教職員は、県民の方には常に親切、丁寧な対応に努め、特に子どもを連れた方に対しては、施設等が利用しやすいよう、配意に努めます。

2 地域貢献活動への支援

- (1) 地域は、子どもにとって、社会性や自主性を培う重要な場であり、地域における子育て支援の観点から、様々な活動や体験を行うことができるような地域環境を整備することは重要です。このため、地域における子育て活動に意欲のある教職員は積極的に参加するよう努めます。
- (2) 各所属においては、教職員が地域における活動等に参加する希望がある場合はできる限り支援するとともに、所属長等は地域貢献活動等へ参加しやすい雰囲気づくり等にも配慮します。