

## 熊本県教育委員会特定事業主行動計画（第3期計画）

～職員みんなで理解し合い助け合って、子どもを生み育てやすい職場づくりを～

### 1 はじめに

熊本県では平成14年から人口減少が続いており、日本全体でも平成22年頃には人口減少局面に入ったと言われていています。平成25年の本県の「合計特殊出生率（一人の女性が一生の間に生む子どもの平均数）」は1.65であり、都道府県別では4番目の高い数値となっていますが、人口を維持する水準とされる2.07を大きく下回っている状況です。

少子化の進行は、人口の構成の歪みをもたらし、地域社会や社会保障制度の維持が困難になることに加え、経済活動にも大きな影響を及ぼす喫緊の課題となっています。子どもの社会性や協調性が育まれにくくなるなど子どもの健全な成長への影響なども大きな問題になってくると考えられます。

そのような中、平成15年7月「次世代育成支援対策推進法」が制定され、県教育委員会もこれに基づいた次世代育成支援対策を行ってきたところです。「次世代育成支援対策推進法」は平成26年度までの時限立法でしたが、次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るため、職場・地域における子育てしやすい環境の整備等を目的として10年間の延長が決定されたことをうけ、今回新たな熊本県教育委員会特定事業主行動計画「第3期計画」を策定しました。

現在、国の成長戦略の一環として女性の活躍推進が取り上げられ、女性の役割が注目されています。本年9月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されましたが、県では全国に先駆け本年2月「熊本県女性の社会参画加速化戦略」も策定されています。

熊本県教育委員会としても、男女がともに個性と能力を発揮することによる、多様性に富んだ活力ある社会をめざし取り組んでいるところですが、「第3期計画」においても、職員が男女の差なく子育てや仕事ができるよう職場をあげて支援していくこととしています。

「第3期計画」の実現のため、職員のみなさん一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、身近な職場等で互いを理解し合い、助け合っていきましょう。

平成27年10月

熊本県教育委員会

## 2 計画の期間

### ■ 平成27年4月1日 ～ 平成32年3月31日

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年間の時限法でしたが、法律の改正により平成36年度まで10年間延長されました。これに伴い、本県教育委員会においても新たに特定事業主行動計画を策定します。この計画は、平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間の計画期間とします。

なお、この計画は、必要に応じて随時見直しを行います。

## 3 計画の対象

この行動計画は、本県の教育庁、出先機関及び県立学校に所属する全職員を対象とします。

## 4 計画策定にあたっての基本方針

### ○総合性（幅広い視点で考える）

子育てをしながら働きやすい職場環境づくりのために、職員からどのようなことが求められていて、そのニーズに対して、どのような取組が効果的なのかについて検討しました。

### ○職員の参加（職員の意見を聞く）

計画には、できるだけたくさんの職員の声を反映させることが大切です。そのため、計画策定に先立って、育児休業中等の職員も含め、職員を対象としたアンケート調査を実施しました。

（参考）アンケート調査結果について

アンケート集計期間：平成27年3月6日～平成27年8月21日

	調査対象者数	回答者数	回答率
事務局	男性職員（360人）	204人	56.7%
	女性職員（109人）	64人	58.7%
	合計（469人）	268人	57.1%
県立学校	男性職員（2,289人）	1,219人	53.3%
	女性職員（1,455人）	750人	51.6%
	合計（3,744人）	1,969人	52.6%

### ○具体性（実効性のある内容にする）

計画には実効性のある取組を具体的に取り入れ、数値目標を設定したり、実施時期を明記したりすることなどにより、計画がより実効性のある内容となるよう留意して検討しました。

## 5 後期（第2期）計画の実施状況等

本県教育委員会においては、平成22年8月に後期（第2期）計画を策定し、知事部局等庁内の推進メンバーによる「熊本県特定事業主行動計画推進委員会」に毎年参加し、各種施策の推進を行ってきました。

### （1）後期（第2期）計画の構成

<b>1 計画期間</b>
平成22年4月1日～平成27年3月31日
<b>2 施策の基本方向</b>
① ワーク・ライフ・バランスの推進 ② 次世代育成に向けた意識づくり ③ 妊娠・出産から産後まで安心して子育てできる職場づくり
<b>3 具体的な取組</b>
① ワーク・ライフ・バランスの推進 ア) 時間外勤務の縮減・免除 イ) 総労働時間の短縮 ウ) 育児休業等の取得促進 ② 次世代育成に向けた意識づくり ア) 意識啓発のための研修等の実施 イ) 「県職員ふれあいの日」の設置（毎週水曜日） ウ) 授業参観等の学校行事等への参加における配慮 ③ 妊娠・出産から産後まで安心して子育てできる職場づくり ア) 妊娠中、出産後の不安解消 イ) 業務等に対するサポート ウ) 上司に相談しやすい職場づくり

## (2) 計画の実施状況及び職員アンケート (H26) 結果について

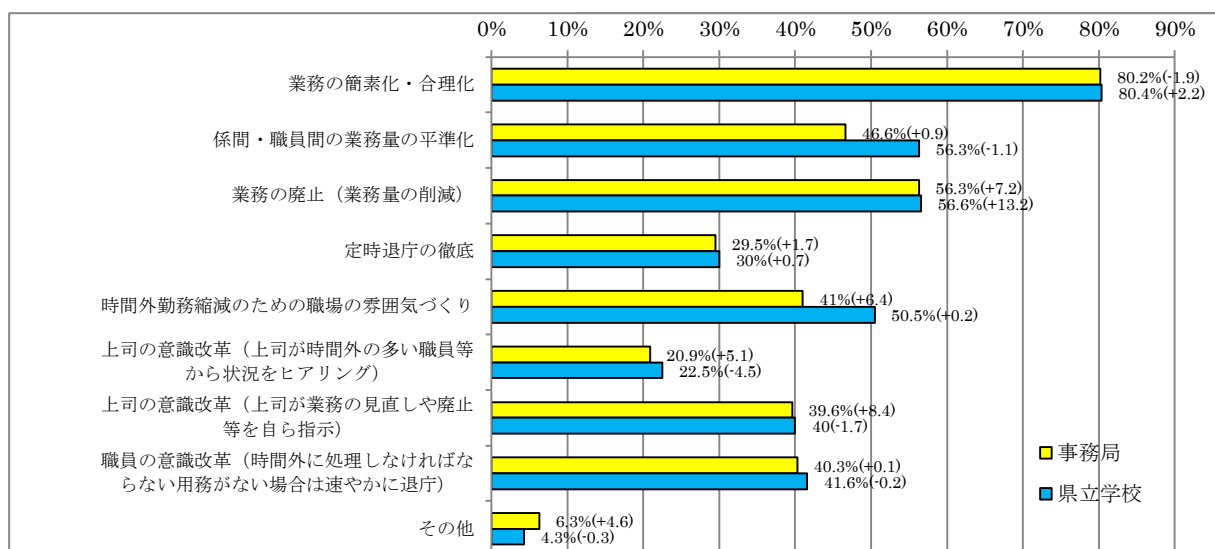
### ■ 時間外勤務の縮減

○時間外勤務については「教職員の総実勤務時間の縮減に係る指針」(平成19年3月6日付け教人第1681号)などに基づき、これまでも取組みを実施してきましたが、一人当たり時間外勤務の平均時間は、後期(第2期)計画策定前に比べ若干増加しています。

※ H22:95.2時間 → H26:108.9時間(+13.7時間) ※事務局のみ

○アンケートにおいては、時間外の縮減策として、「業務の簡素化・合理化」との回答が最も多くなっています。次に、「業務の廃止(業務量の削減)」「係間・職員間の業務量の平準化」となっています。(図1)

【図1】時間外縮減のための取組みのための方策(複数回答)



### これまでの取組み

- 「時間外勤務の縮減に向けた取組みについて(平成21年10月7日付け教政第1041号、平成26年7月15日付け教政第515号)」等において各所属取組みを実施。
- 「教職員の総実勤務時間の縮減に係る指針(平成19年3月6日付け教人第1681号)」及び「熊本県教育委員会における学校現場の負担軽減に向けた実行計画」における取組みについて(平成21年1月13日付け教政第1457号)」等に基づき「教職員の総実勤務時間の縮減等に向けた取組について(通知)(平成22年4月13日付け教政第49号、教人第38号)」により各学校における取組みを促進。
- 教育政策課における所属長ヒアリングの実施
- 教育政策課による定時退庁日(水曜日)における見回りの実施
- 特例勤務制度の導入及び見直し(H23)
- 週休日の振替制度の見直し(H20) 等

## ■ 育児休業等の取得促進

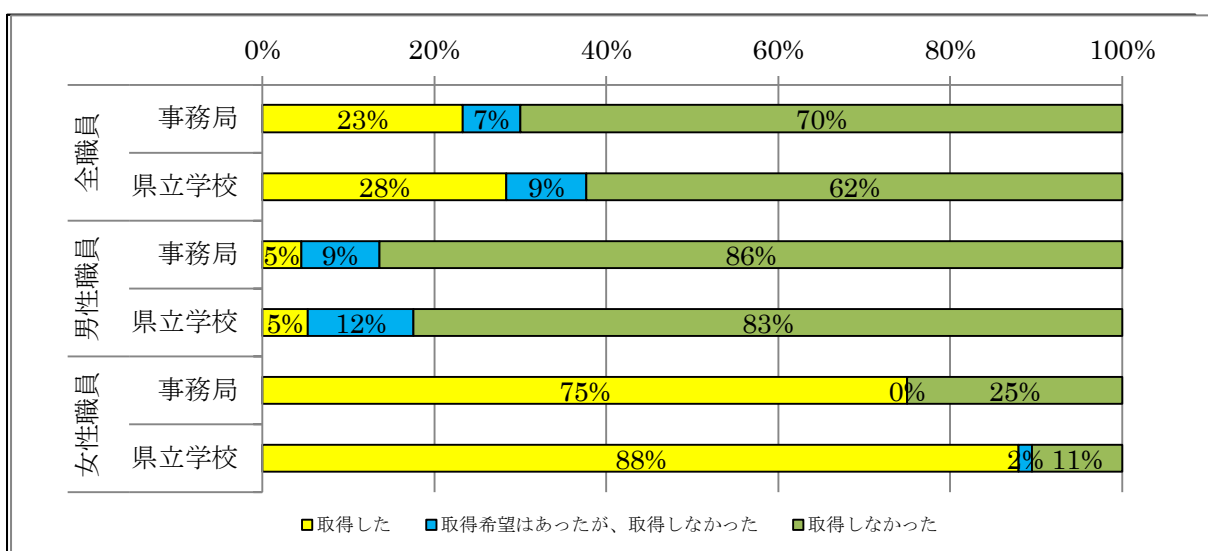
### (1) 育児休業

○育児休業について、男性職員の取得率が低く、事務局・県立学校とも約5%でした。女性職員では、事務局で25%、県立学校で13%が取得していませんでした。(図2-1)。

○男性の育児休業取得者数は、0～2名という状況が続いています(図2-2)。

○また、育児休業の取得希望はあったが取得しなかったと答えた職員の取得しない理由としては、男性職員では「自分以外に育児をする人がいた」という理由が最も多く、次に多かった回答が、「職場に迷惑をかける」、「業務が多忙」でした。女性職員でも、「職場に迷惑をかける」、「業務が多忙」と職場を理由としたものが多く、業務改善や育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくりが求められていることが分かりました。(図3)

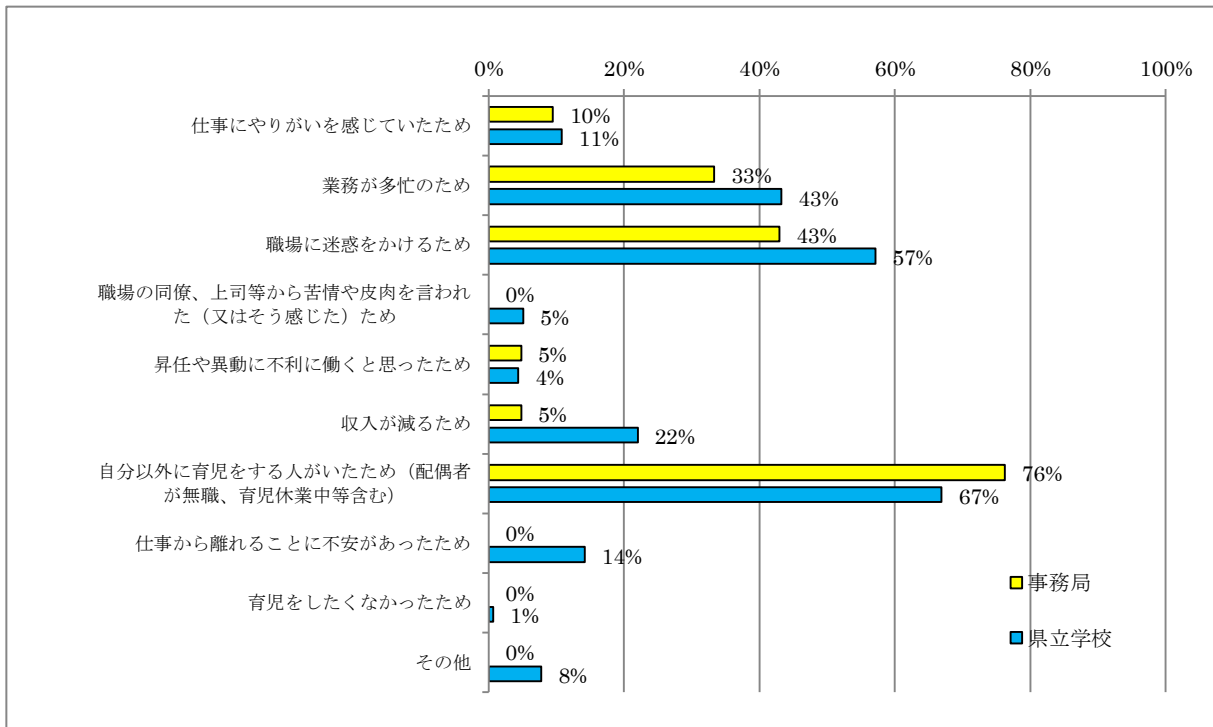
【図2-1】育児休業取得状況 (H22～H26)



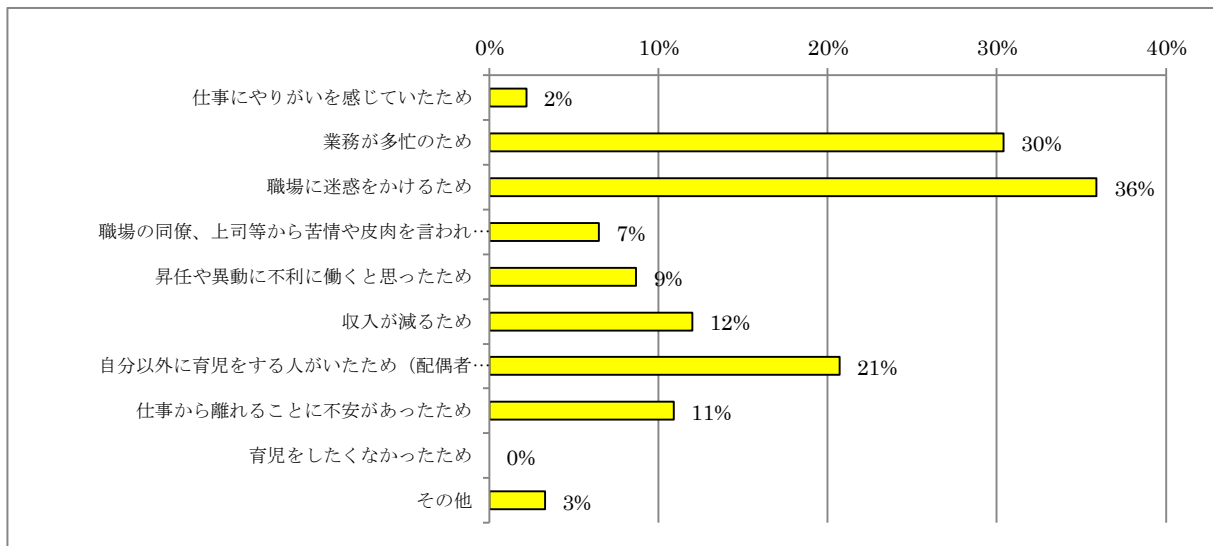
【図2-2】男性の育児休業取得者数

年 度	H21	H22	H23	H24	H25	H26
男性の育児休業取得者数 (人)	2	1	2	0	1	1

【図3-1】育児休業を取得しない理由



【図3-2】育児休業の取得希望はあったが取得しなかったと答えた職員の取得しない理由  
(対象となる職員の総数が少ないため、合算した結果を表示する)

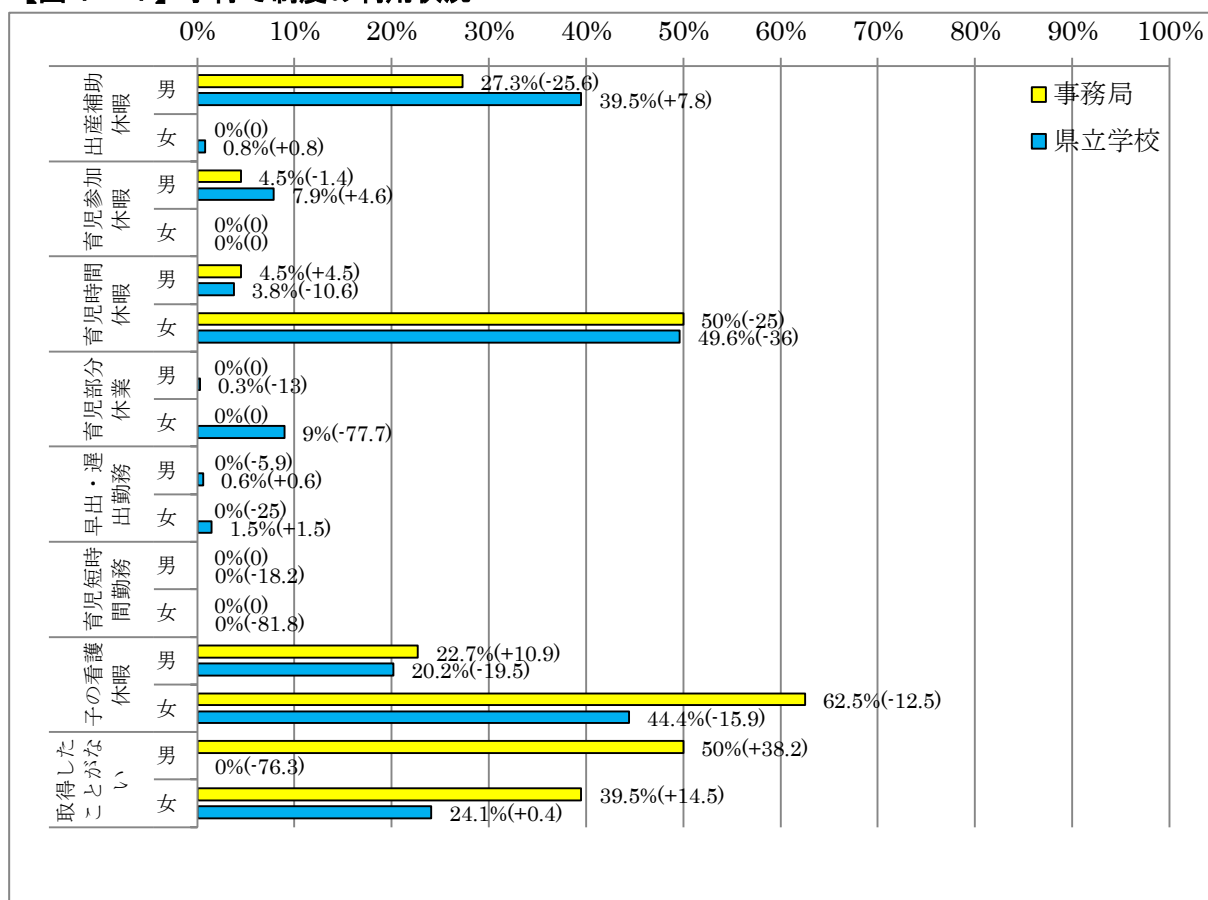


## (2) 育児休業以外の子育て関連制度

○子育て関連制度の利用状況は、男性職員は「出産補助休暇」が最も多く、女性職員は「育児時間休暇」でした。

○子育て関連制度を利用したことがない男性職員の理由としては、「職場に迷惑をかける」「自分以外に育児をする人がいたため（配偶者が無職、育児休業中等含む）」「業務が多忙なため」があげられています。女性職員が子育て関連制度を利用したことがない理由は「その他」が最も多いが、その内容は「育児休業中のため」という理由によるものです。（図5）

【図4-1】子育て制度の利用状況



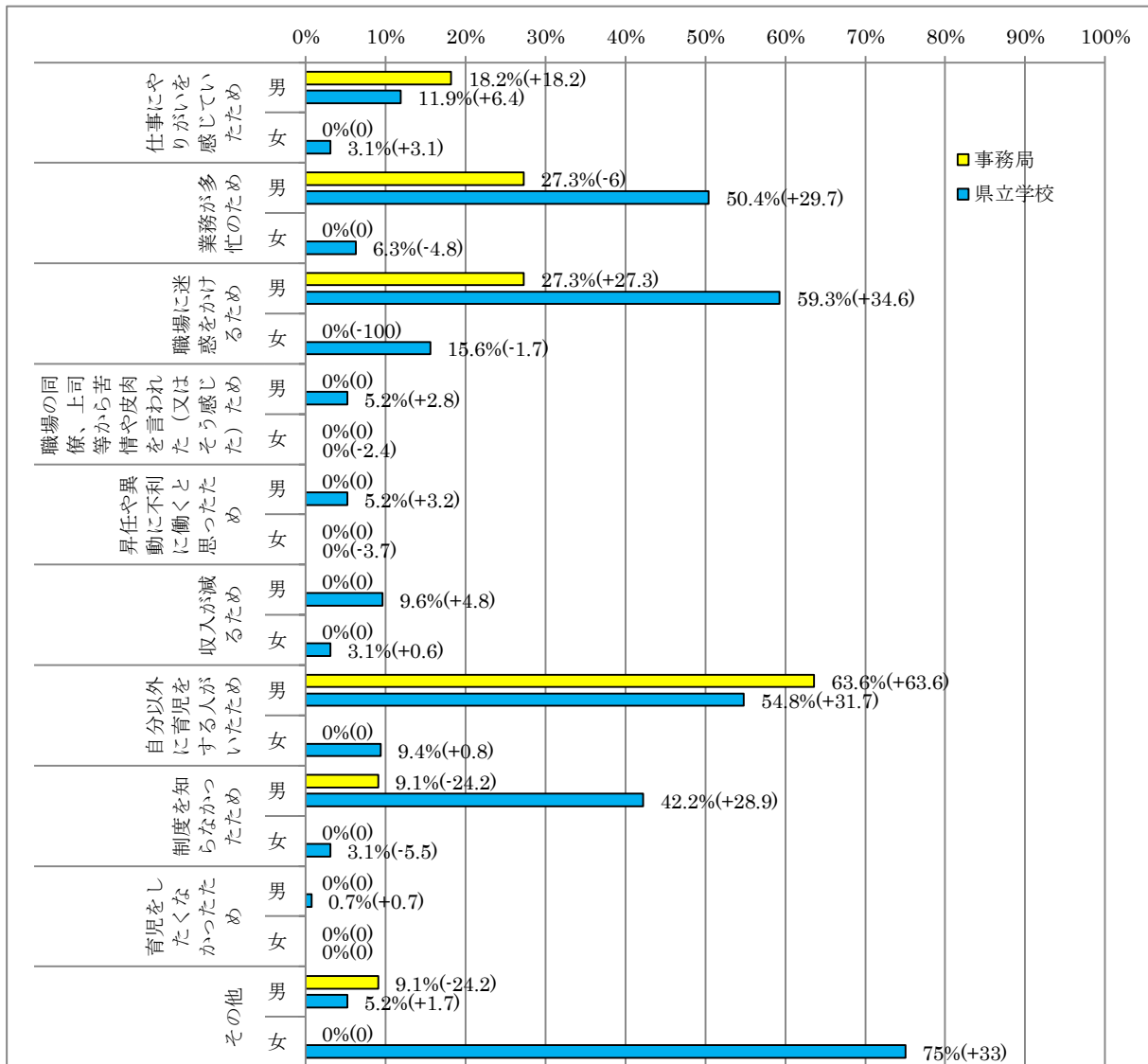
※ 出産補助休暇と育児参加休暇は男性のみ取得可能

※ 早出・遅出勤務は事務局のみ取得可能

【図4-2】男性職員の育児参加にかかる休暇取得率（H26年度）

種類	取得者数（人）	新たに対象となった者の数（人）	取得率（%）
出産補助休暇	59	134	44.0
男性の育児参加休暇	19	134	14.2
育児時間休暇	4	—	—

【図5】子育て関連制度を取得しない理由



これまでの取組み

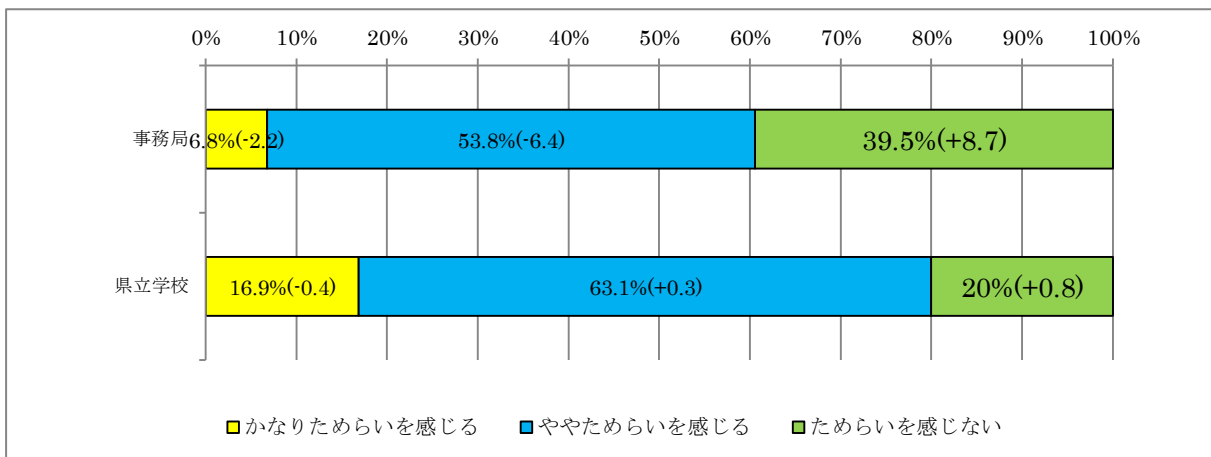
- 育児等のための早出遅出勤務制度の本格実施（H17）
- 育児等のための休憩時間の特例（15分短縮）の実施（H18）
- 育児部分休業の子の対象年齢の引き上げ（3歳→小学校未就学）（H19）
- 育児短時間勤務制度の導入（H20）
- 子の看護休暇の取得日数の拡大（子が2人以上の場合を10日）（H22）
- 等



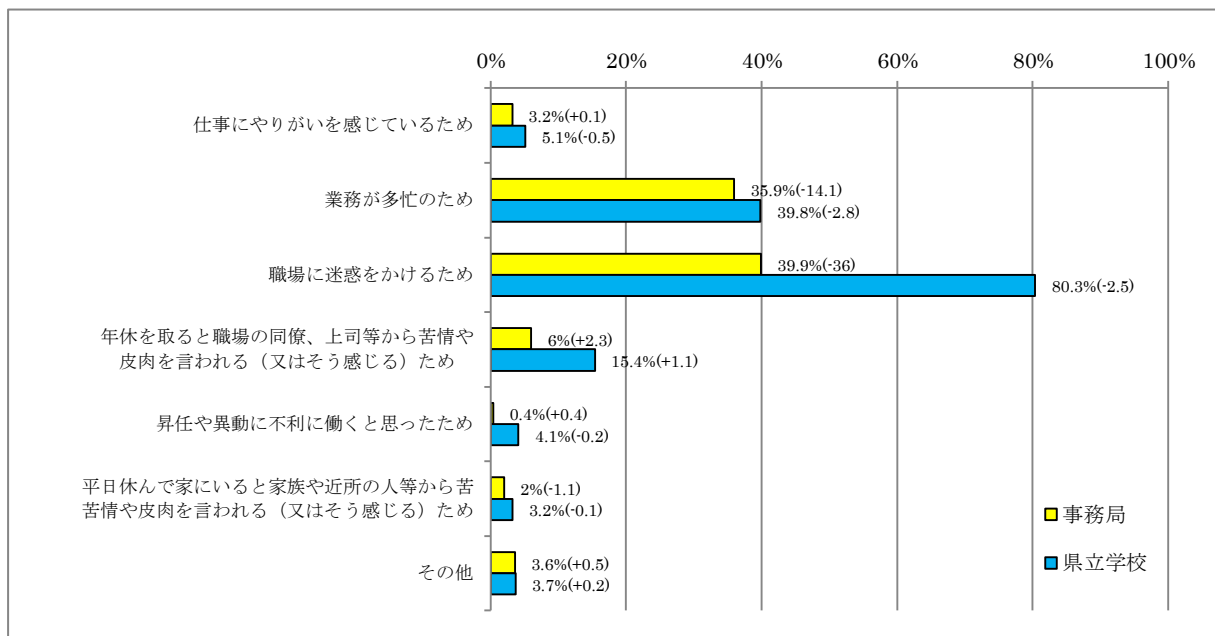
## ■ 年次有給休暇、特別休暇の取得促進

- 年休取得については、減少傾向にあり（図8）、取得時にためらいを感じる職員（かなり・やや感じる）が事務局で60%，県立学校で80%を占めます。（図6）
- 特に、県立学校では「かなりためらいを感じる」割合が事務局の約2.5倍近くになっています。
- 年次有給休暇取得にためらいを感じる理由は、「職場に迷惑をかける」が最も多く、県立学校では事務局の2倍になっています。（図7）

【図6】年次有給休暇取得に関する感じ方



【図7】年次有給休暇取得にためらいを感じる理由



【図8】年次有給休暇取得状況（全職員平均）

年	H22	H23	H24	H25	H26
年休取得	10.0	10.2	10.5	9.4	8.3

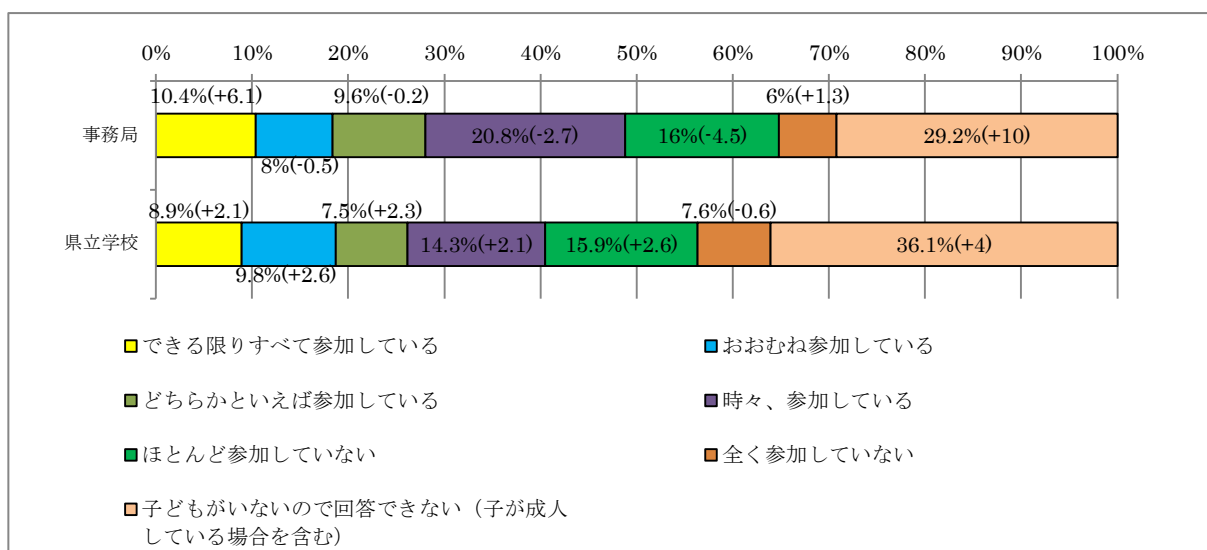
これまでの取組み

- 教職員の総実勤務時間の縮減に係る指針(H19)
- 教職員の総実勤務時間の縮減等に向けた取組について（H22 通知）
- 夏季休暇（特別休暇）の日数拡大（4日/年→5日/年）(H19)

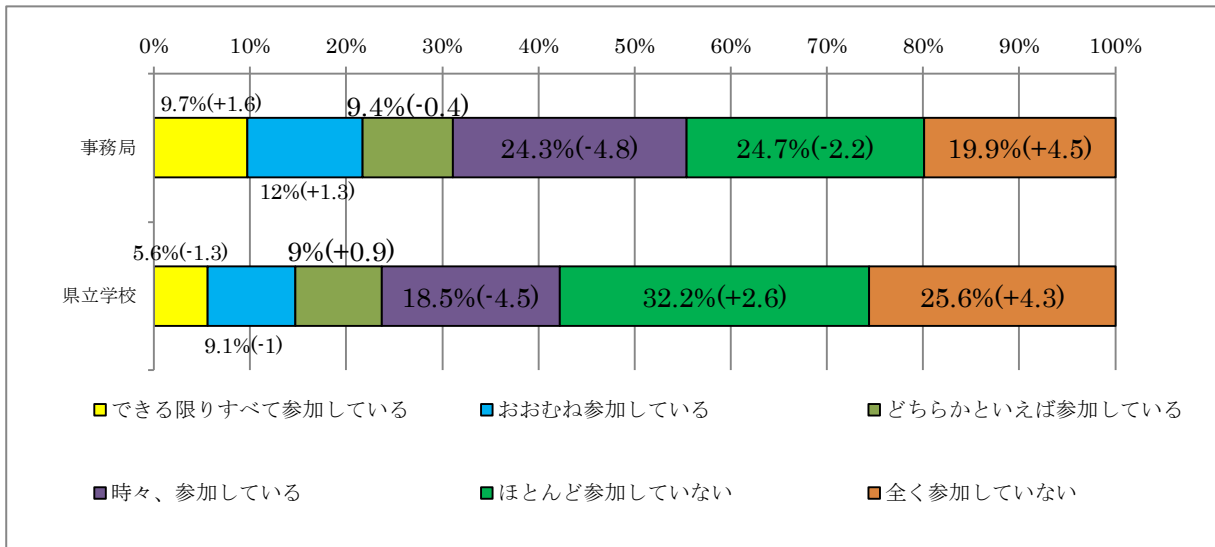
■ 保護者参観等の学校行事等における配慮

- 授業参観や地域活動の参加状況については、おおむね(できる限りすべて・おおむね)参加している職員の割合が、事務局の「地域ボランティア等への参加」を除き20%以下にとどまりました。(図9～11)

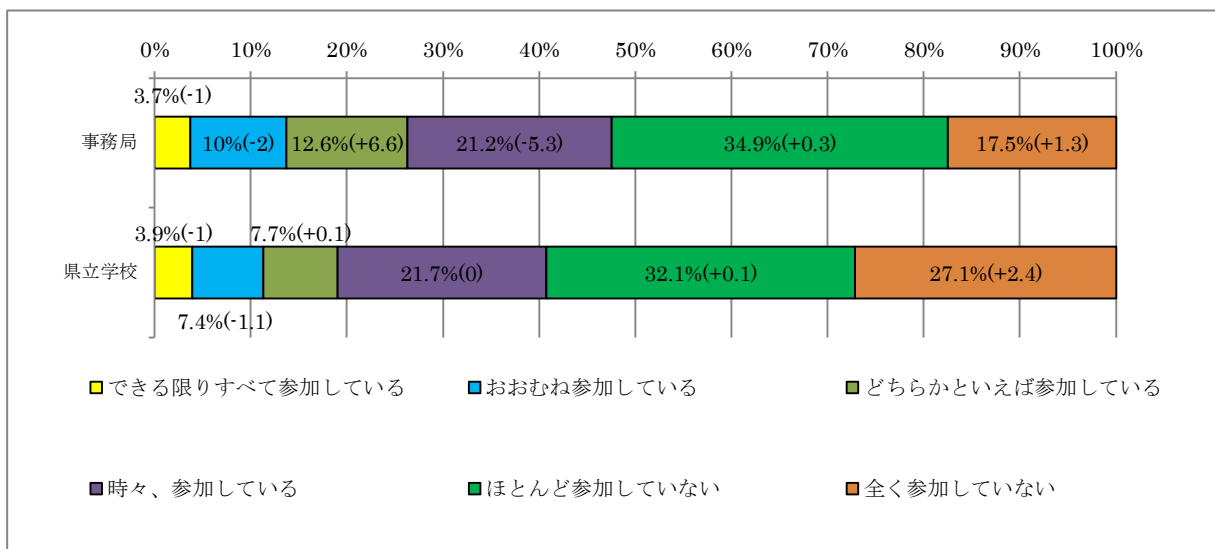
【図9】授業参観への参加状況



【図 10】 地域ボランティア等への参加状況



【図 11】 地域の祭り等文化活動への参加状況



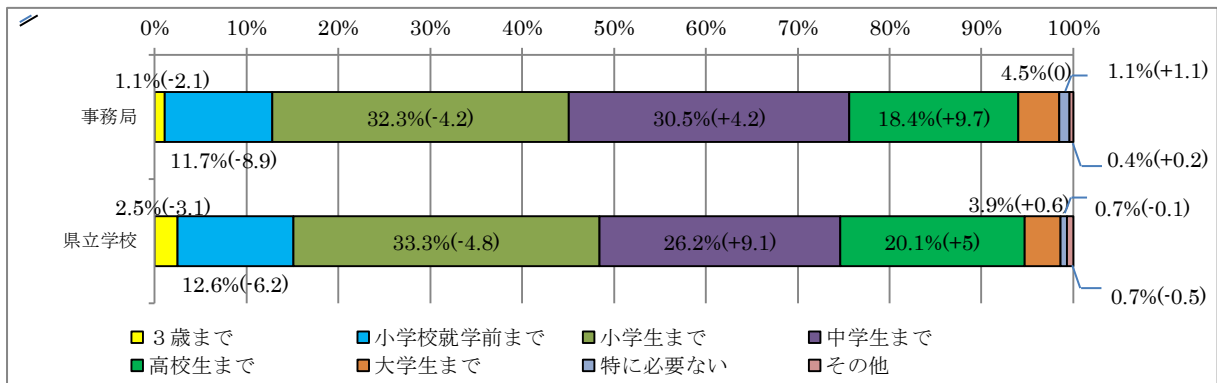
これまでの取組み

- 毎週水曜日（県職員ふれあいの日）庁内放送の実施

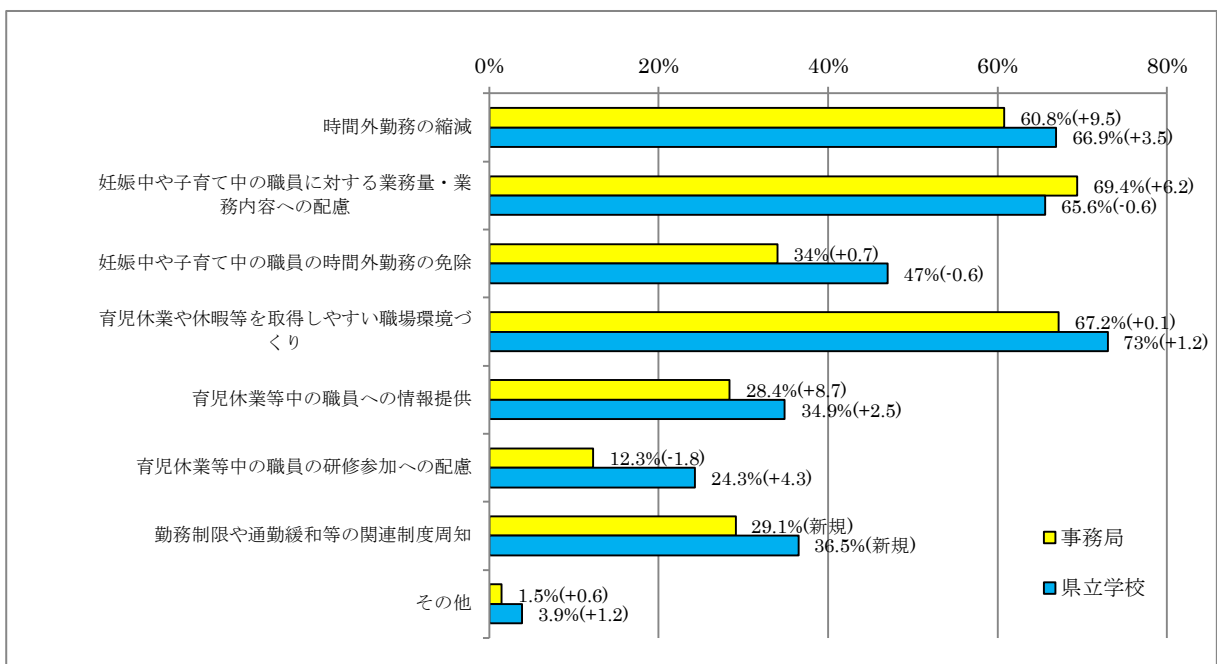
## ■ 事業者の子育て支援等について

- 事業者として子育て支援が、子どもが何歳になるまで必要かについては、「小学生まで」が最も多くなっています。(図 12)
- また、事業者が実施する重要な項目としては、業務関連では「職場の環境づくり」、「子育て中の職員等に対する業務量・業務内容の配慮」、「時間外勤務の縮減」が多くを占めました。(図 13-1)
- その他の項目では、「子の養育を考慮した転勤への配慮」「子育て関連の休暇制度の充実」が多くあげられました(図 13-2)
- 育児休業中等の不安等については、「業務と子育ての両立に対する不安」が最も多く、次いで、「業務についていけるか」、「業務量や業務内容に配慮してもらえるか」など、業務に関する不安が多いことが分かりました。(図 14)
- 配偶者以外の子育て支援状況については、「支援者はいない」が4割以上を占め、支援者がいても「週1回程度」の支援が最も多くなっています。(図 15)

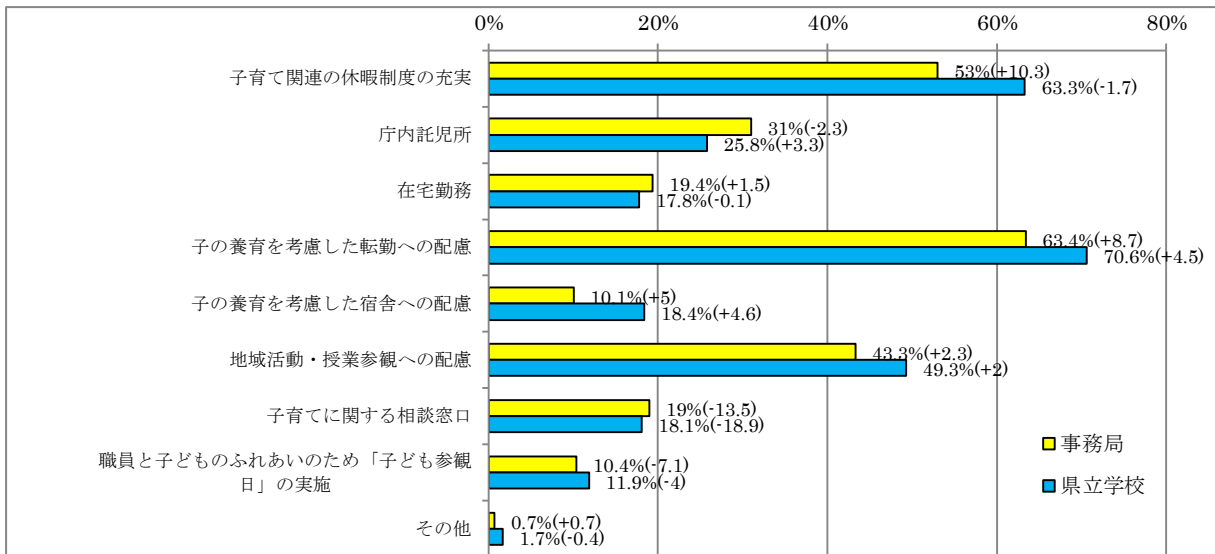
【図 12】事業者の子育て支援が特に必要と思う期間



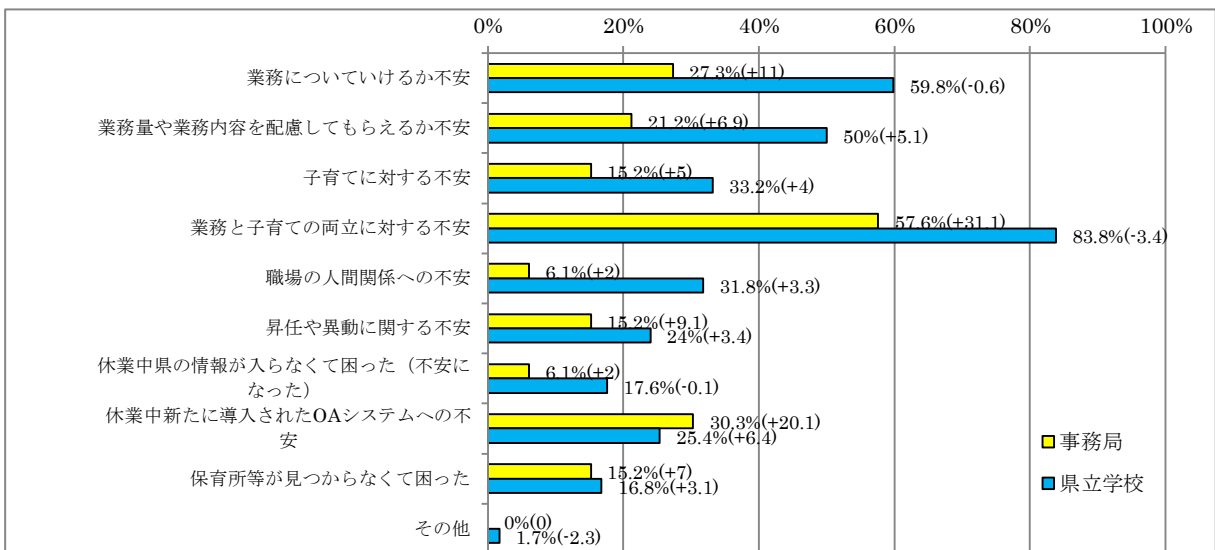
【図 13-1】事業者が実施する子育て支援で必要と思う項目(業務関連)



【図 13-2】 事業主が実施する子育て支援で必要と思う項目（その他）



【図 14】 育児休業中等に困ったこと・不安に感じたこと

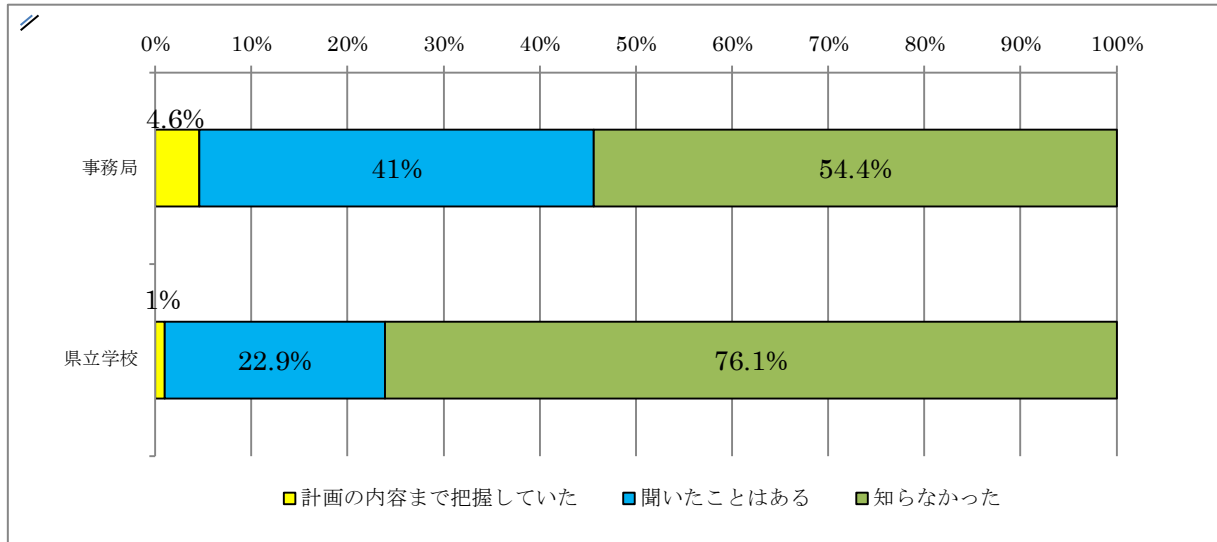


これまでの取組み

- 妊婦検診等の助成（互助会・選択型福利厚生）
- 「子育て交流の間」の開設
- 育児休業等を取得している職員の研修受講の実施及び情報提供
- 庁内 LAN を活用した情報提供 等

### ■ 特定事業主行動計画の認知率について

○特定事業主行動計画の認知率は、内容まで知っている事務局職員は5%、県立学校職員は1%にとどまりました。名前を知っている事務局職員は41%、県立学校職員は23%程度であり、周知不足が明らかとなりました。【図 15】



### ■ 後期（第2期）計画の成果目標の達成状況について

○ワーク・ライフ・バランスの推進の一環として男性の育児参加等の促進を図るため以下の4項目について成果目標を立てましたが、その結果は下記のようにになりました。

項 目	目 標
男性職員の子育て関連制度の周知率	男性の対象職員全員が制度を知っている (H21) 80.7% → (H26) 84.1%
男性の育児休業等	対象の10%が取得 (H20) 0.9% → (H26) 1.5%
出産補助休暇	対象職員全員が取得 (H20) 87.5% → (H26) 44.0%
男性の育児参加休暇	対象職員全員が取得 (H20) 0.0% → (H26) 14.2%

○また、年次有給休暇及び特別休暇の取得促進のため、以下の2項目について目標を設定しましたが、その結果は下記のようにになりました。

項 目	目 標
年次有給休暇取得率	全職員の年次有給休暇取得平均日数が15日 (H20) 9.1日 → (H26) 8.3日
夏季休暇取得率	全職員が5日間取得 (H20) 81.0% → (H26) 94.2%

○次世代育成に向けた意識づくりの一環として、学校行事や地域活動への参加促進のため設定した以下の2項目についても、下記の結果となりました。

項 目	目 標
子どもの学校行事等へおおむね参加している職員の割合	対象職員の50%が参加 (H20) 13.9% → (H26) 28.7%
ボランティアや祭り等の地域活動へ概ね参加している職員の割合	全職員の30%(現在の約2倍)が参加 (H20) 15.4% → (H26) 13.6%

## 6 本県の課題

これまでの取組状況及びアンケートの結果から、主に次のような点に課題があることが分かりました。

### 課題1 業務の縮減及び効率的な遂行による労働時間の短縮

ワーク・ライフ・バランスの観点から、時間外勤務の縮減や定時退庁日の実施などにこれまで取り組んできましたが、子育て関連休暇や年次有給休暇を取得できない理由として、「業務が多忙」を挙げる職員が多く(図7)、成果目標は、目標数値を下回る結果となりました。第3期特定事業主行動計画を策定する上で対応すべき大きな課題となっています。

### 課題2 育児休業、年次有給休暇等を取得しやすい職場環境づくり

子育て関連休暇や年次有給休暇を取得できない理由として「職場に迷惑をかける」という理由を多くの方があげました。(図7)。各種休暇を取得しやすい職場にするため、子育てや休暇取得に対する職員の意識づくりを行い、職場環境を整えていく必要があります。

### 課題3 子育て関連制度の周知啓発

子育て関連の制度を知らなかったと答えた男性職員が4割に上り(図5)、また、制度の周知を希望する職員(図13-1)が約3割いたことなどを踏まえ、周知活動の強化を行う必要があります。

### 課題4 特定事業主行動計画の取組への参加促進

後期(第2期)計画が進まなかった原因として、計画の内容が知られていなかった(図15)ことが理由の一つとして考えられます。職員一人一人が計画を理解し、目標に向けて動く雰囲気醸成しなければなりません。

### 課題5 男性職員の育児参加促進

男性職員の育児参加等の促進を図るための成果目標については、未だ到達していない状況(P14参照)にあることから、周知啓発等を強化し、男性の積極的な育児参加を促進することが必要です。



## 7 施策の基本方向

熊本県では、都道府県では全国初となる「熊本県女性の社会参画加速化戦略」が策定され、この中で「男女がともに働きやすい職場環境の整備を進める」とされています。当教育委員会としてもこれまで、ワーク・ライフ・バランスの実現に努めてきたところですが、当教育委員会における課題を踏まえ、引き続き職員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、「職員が、お互いを理解し合い、助け合う」ことを基本とし、次の3つを施策の基本方向とします。

### 1 ワーク・ライフ・バランスの推進

職員が子どもたちの健全な育成に参画できるような環境づくりのため、育児などのために時間的なゆとりをつくることが重要です。

そのためには、労働時間の短縮や休暇等の取得促進により業務負担の軽減を図っていくことが必要です。

これらについては、男女を問わず、また子育て中ではない職員も含め、誰もが仕事と家庭生活のバランスがとれる環境づくりを進めていきます。

### 2 子育て関連制度等の周知と活用促進

第3期特定事業主行動計画や子育て及び休暇関連制度について、各職員及び所属長への周知活動を強化することにより、職員が内容を把握し、制度の利活用に取り組む意識づくりを行います。

また、校長会議や所属長研修、庶務担当者研修等の各種研修を利用して周知啓発を図り、県教育委員会全体で取り組む雰囲気醸成につとめます。

### 3 安心して子育てできる職場づくり

子育てをしながら働きやすい職場生活を支援するため、育児や仕事に対する不安を解消できるよう、職員をサポートする取組を実施します。また、当教育委員会においては、男性職員の育児への関わりが少ない状況にあるため、男性の育児参加も引き続き支援していきます。

## 8 具体的な取組

### 1 ワーク・ライフ・バランスの推進

#### (1) 時間外勤務の縮減

時間外の縮減については、引き続き「時間外勤務の縮減に関する通知（平成 26 年 7 月 15 日）」などに基づき、事務事業の点検、見直し及び勤務時間の適正管理をさらに進めます。

また、所属長研修や、時間外ヒアリングを充実させ、各所属の取組を支援します。

#### (2) 年次有給休暇及び特別休暇の取得促進

年次有給休暇や特別休暇等は子育て中の職員のみならず、職員全員の取得促進を図ることで、誰もが仕事と家庭の両立をしやすい職場づくりを促進します。

後期（第 2 期）計画で設定した、年次有給休暇の平均取得日数 15 日を達成するため、休暇取得表の作成等による計画的な年次有給休暇取得方法を実施します。

#### (3) ICTの活用促進

テレビ会議機能の活用や、熊本県教育情報システム、教育文化ネットワーク等の運用を充実させることにより、業務を効率的に執行できる環境整備や、遠隔地間での効率的な業務執行のための環境整備を図るほか、新たな ICT 技術の活用についても検討を進め、職員負担の軽減を図りつつ業務を効率的・効果的に執行できる職場環境づくりを推進します。

### 2 子育て関連制度等の周知と活用促進

#### (1) 特定事業主行動計画及び各種休暇制度の周知

特定事業主行動計画を知らなかった、各種休暇制度を知らなかった、と答えた職員が多数いたことを踏まえ、周知活動を強化します。

毎年度、各種休暇制度に関するパンフレット及び特定事業主行動計画に関する通知を发出するほか、各種研修等を利用し周知を行います。

#### (2) 積極的な制度利活用に向けた意識づくり

各所属におけるミーティングや各種研修はもちろん、全庁ポータルや「熊本県教育情報システム」等を利用した広報や、定時退庁を促す全庁放送など、あらゆる機会を捉えて子育て関連制度や各種休暇の利用を働きかけ、職員の意識づくりを行います。

#### (3) 所属長を通じた制度活用促進

県立学校長会議や所属長研修、庶務担当者研修等の機会を捉えて制度活用を働きかけるとともに、妊娠の報告があった校長・所属長に「子育てサポートハンドブック」を配布し制度の活用を働きかけます。

### 3 安心して子育てできる職場づくり

#### (1) 妊娠中、出産後の不安解消

子育て関連制度（休暇、時間外勤務の制限、通勤緩和等）について庁内 LAN に掲載するとともに、妊娠判明時に子育て制度を説明したリーフレットの配布、子育てアドバイザー制度や子育て交流の間の活用や福利厚生室（教育政策課内）への健康（メンタルヘルス）相談を促すことなどにより不安解消を図ります。

#### (2) 業務等に対するサポート

妊娠判明時から復帰後まで職員の状況に応じて、職場環境の改善や業務配分の見直し等適宜サポートを行います。

なお、各職員は妊娠がわかり次第速やかに所属長に報告するとともに、所属長は妊娠者の体調等を十分確認のうえ、業務配分の変更等を検討してください。

##### ① 妊娠時からの業務配分の配慮

妊娠が判明した際、所属長は職員と相談のうえ、必要に応じて所属の業務配分の見直し等を実施します。

##### ② 育児休業等代替臨時職員等の確保

育児休業等代替臨時職員等の配置を平成14年度から実施していますが、引き続き産前休暇に入る時点で代替職員を原則確保します。

##### ③ 育児休業中の研修への参加・情報提供

職員研修について、育児休業中の職員についても受講ができます。

また、上記研修を含め、業務に関連した情報等についても随時情報の提供を行います。

##### ④ 円滑な職務への復帰

復帰する職員の子育ての状況や意向を十分踏まえ、所属全体の業務配分について見直しを検討したうえで、業務配分を決定します。

##### ⑤ 勤務地等の配慮

勤務地等人事異動については、育成面接等で十分職員の意向等を確認したうえで、可能な範囲で子育ての状況に応じた配慮を行います。

#### (3) 男性の育児参加支援

育児の状況については、それぞれ状況が異なり、一人一人に応じた対応が必要ですが、男性の育児参加を支援するため、上司が子育て関連制度の取得状況を継続的に管理できるためのチェックリストを作成するなど、育児に取り組みやすい職場環境づくりに努めます。

また、育児のための休暇及び年次有給休暇取得促進を目的とし、新たにリフレッシュ休暇の取得事由に育児参加を加えることを検討します。

## 9 目標設定

これまでの取組をもとに以下の数値目標を設定しました。

### 1 ワーク・ライフ・バランスの推進

項 目	目 標
時間外勤務時間を前年度比減とする。	時間外勤務を前年度と比べて減少を継続する (H26) 108.9時間 → (H30) 前年度比減を継続
年次有給休暇取得	全職員の年次有給休暇取得平均日数が15日 (H26) 8.3日 → (H30) 15日
夏季休暇取得率	全職員が5日間取得 (H26) 94.2% → (H30) 100.0%

### 2 子育て関連制度等の周知と活用促進

項 目	目 標
子育て関連制度の周知率	対象職員全員が制度を知っている (H26) 66.9% → (H31) 100.0%
特定事業主行動計画の周知率	特定事業主行動計画の認知率100% (H26) 48.0% → (H31) 100.0%

### 3 安心して子育てできる職場づくり

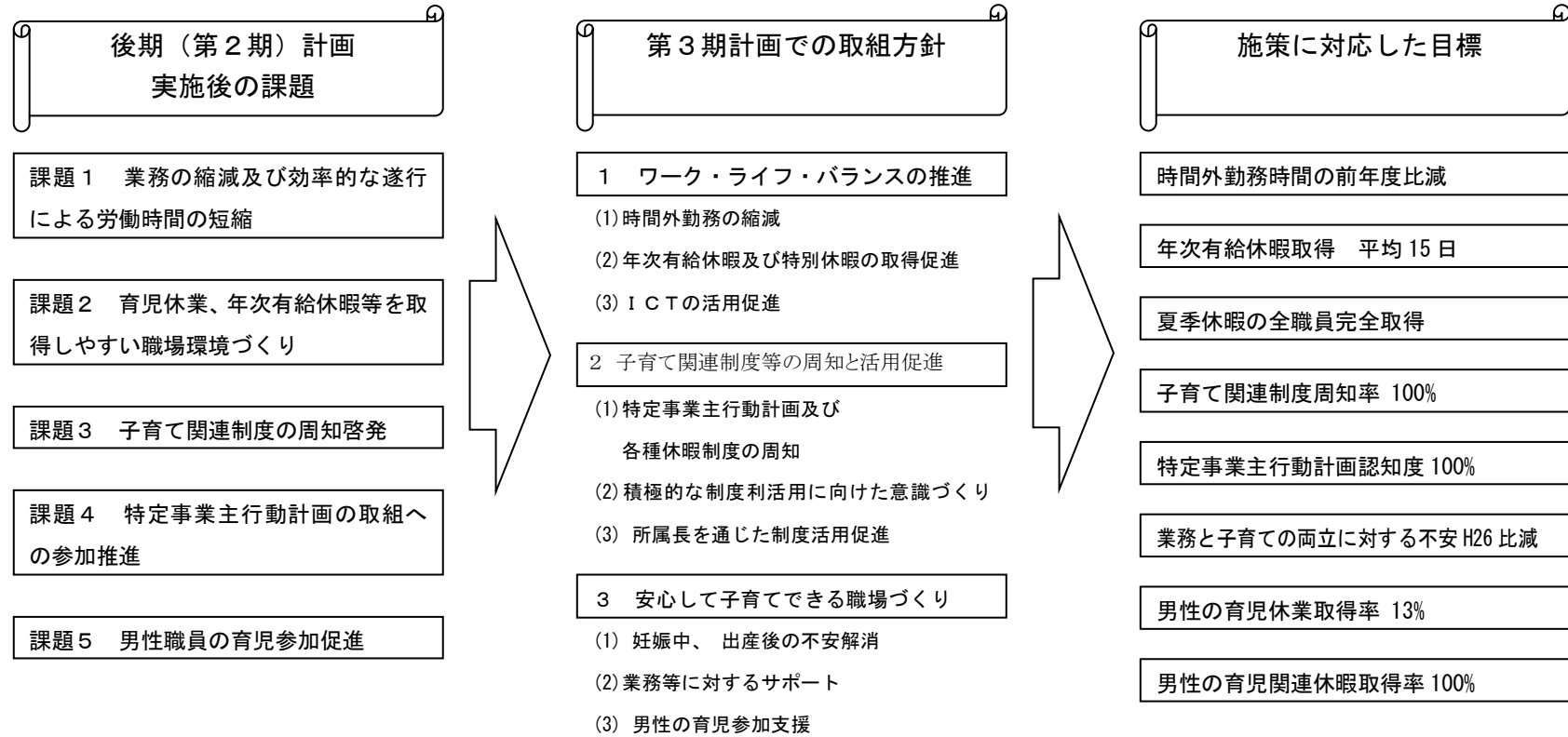
項 目	目 標
子育てと仕事の両立	業務と子育ての両立に対する不安を平成26年度比減 (H26) 80.9% → (H31) 平成26比減
男性の育児休業	対象者の13%が取得 (H26) 0.7% → (H30) 13.0%
男性の育児関連休暇取得	対象職員全員が取得
出産補助休暇	(H26) 44.0% → (H30) 100.0%
育児参加休暇	(H26) 14.2% → (H30) 100.0%

上記の目標達成により、最終的に以下の成果目標を達成します。

#### 成果目標

仕事と家庭生活のバランスが取れていると考える職員及び子どもを産み育てやすい職場環境になったと考える職員の割合が8割以上となるようにする。

# 全体図



## 最終的な成果目標

仕事と家庭生活のバランスが取れていると考える職員及び子どもを産み育てやすい職場環境になったと考える職員の割合が8割以上となるようにする

## 10 計画推進のための各職員の取組み

### (1) 所属長等（校長、所属長、人事担当者など）

- 時間外勤務の縮減は仕事と家庭生活の両立実現の最も重要な要素です。縮減の方法については職員任せではなく、事務分掌や業務の見直しによる業務量の削減を積極的に検討してください。（参考：「時間外勤務の縮減に関する取組み指針」平成17年7月25日付け教政第305号教育長通知、「時間外勤務の縮減に向けた取組みについて」（平成21年10月7日付け教政第1041号教育政策課長通知、「時間外勤務の縮減等に向けた取組みについて」平成26年7月15日付け教政第515号教育政策課長通知）
- 職員から出産の予定等についての相談があった場合は、休暇や給与の制度などを説明するとともに、必要な場合は、業務量や業務内容を見直すなどの措置をとらなければなりません。また、職場全体でその職員を支援できる体制をとり、年次有給休暇や特別休暇など（特に男性職員の子育て関連制度）についても、職員が気兼ねすることなく取得できるよう配慮するように心掛けることが重要です。  
（参考：子育てサポートハンドブック）
- 妊娠中の職員については、福利厚生室（教育政策課内）などとの連携などにより、休息等の配慮に努めてください。
- 育児休業中の職員については、積極的に、インターネットの活用等により、職場の情報等を提供してください。また、育児休業中であっても職員研修等受講することは可能ですので、周知を図ってください。
- 年次有給休暇や特別休暇をとりやすい職場環境をつくり、職員の学校行事や地域ボランティア活動、文化的活動などへの参加に配慮してください。
- 子育てをしながら働きやすい職場環境づくりなどについて、日頃から、職員と意見交換するよう心掛け、必要に応じて、この計画に盛り込まれているもの以外の独自の取組みも実施するよう努めましょう。

### (2) 子育て中の職員

- 育児等について不安がある場合は、自分一人で抱え込まず、職場の同僚や友人、教育庁保健師や産業医などにも相談してください。
- 産前休暇中や育児休業中において、県政や県教育情報、担当業務についての情報が届かない場合は、所属に相談してください。
- 上記のような相談や情報交換のため、県庁本館地下1階教養室を「子育て交流の間」として利用することができます。
- 年次有給休暇の取得や勤務上の配慮などの必要がある時は、遠慮無く所属に申し出てく

ださい。

### (3) 全職員

- 年次有給休暇や特別休暇を職員が気兼ねすることなく取得できるような雰囲気づくりを心掛けなければなりません。また、自らも、育児休業や休暇制度等に関する知識と理解を深めるとともに、できる限り制度を活用するよう努めてください。
- 特に妊娠中の職員や乳幼児を養育している職員は、肉体的、精神的に不安な状態にあることが予想されます。そのような職員を傷つけたり、ストレスを与えるような言動は行わないよう留意してください。
- 育児と仕事の両立のためには、職員一人一人の理解が必要となります。社会全体で子育てを支えるという意識をもってお互いに協力し合えるような職場環境づくりに努めましょう。

## 11 計画の推進体制

### (1) 庁内の推進体制

これまでの計画では「熊本県特定事業主行動計画推進委員会」が設置され、教育庁も同委員会で年度ごとの計画の実施状況を把握し、取組について検討・推進してきました。

引き続き、第3期計画においても、その年度の前年度の実施状況を点検し、委員会に報告することとします。

なお、委員会のメンバーは随時必要に応じて見直しすることとされています。

(参考)「熊本県特定事業主行動計画推進委員会」(平成27年3月31日現在)

知事部局	企画課、人事課、私学振興課、総務事務センター、市町村行政課、子ども未来課、男女参画・協働推進課、 ※オブザーバーとして労働雇用課が参加。
議会事務局	総務課
人事委員会事務局	総務課
監査委員事務局	監査委員事務局
企業局	総務経営課
病院局	総務経営課
教育委員会事務局	教育政策課、学校人事課
警察本部	警務課

### (2) 計画及び取組状況の周知・広報

計画及び取組状況は、県教育委員会ホームページへの掲載等により、県民や市町村、事業所へ公表します。