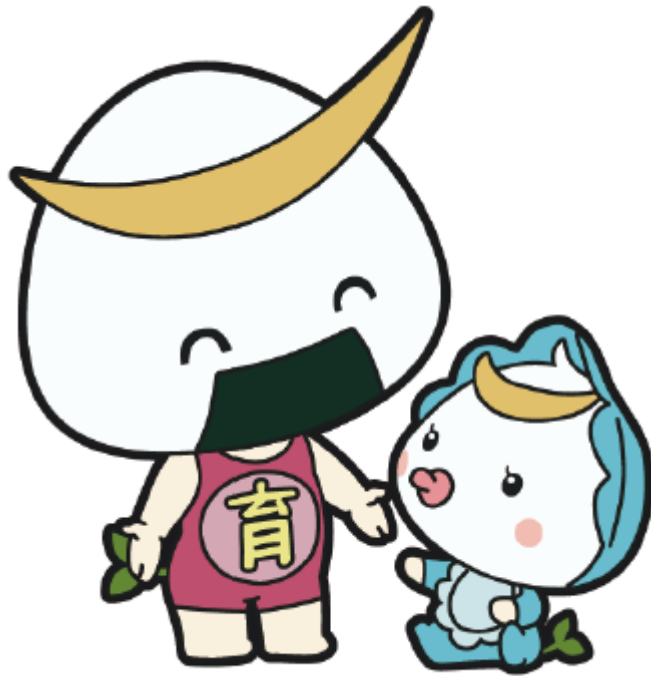


# 第3期

## 特定事業主行動計画

～みんなで育てよう 次世代を担うみやぎっこを～



©宮城県・旭プロダクション

宮城県教育委員会特定事業主行動計画策定・実施委員会

# I 総論

## 1 はじめに

国において、急速な少子化の進行等にかんがみ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって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ことを目的として平成15年に「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。この法において、地方公共団体の教育委員会は「特定事業主」とされ、国が定める行動計画策定指針に即して、「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられています。これにより、宮城県教育委員会（以下「教育委員会」という。）においても特定事業主行動計画を作成し、第1期特定事業主行動計画期からこれまでその実現に向けた取り組みを推進しているところです。子ども達が健やかに育ち、志を持って学べるように学校等で児童・生徒の教育に携わり、「子どもを育てる」喜びやその重さを日々実感している者として、単に職務として次世代育成を担うだけではなく、職務と自らの育児等の家庭生活の両立を積極的に実践できる環境づくりが今後も重要となります。

しかし、平成23年3月11日に発生した東日本大震災により特に本県においては、ハード面・ソフト面の両面において学校現場をはじめとした子育て環境全体に大きな変化が生じました。このような状況下にあっても東日本大震災を乗り越え、よりよいみやぎの教育の実現に向けて、全ての職員が持てる能力を職場で十分に発揮するためには、“ワーク・ライフ・バランス”をこれまで以上に高めて行くことが必要です。また、東日本大震災で互いに助け合い、共に支え合うことの大切さを再認識したみやぎの職員だからこそ、今度はその経験を次世代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ことを目的とした次世代育成支援にも生かしていくことが求められます。

“育児”をすること、“育児”に協力することは“育自”（自分を育てること）につながります。人との関わり合いが、人を育てていくことから互いに次世代育成への理解を深め、この計画を通じた取組が、『「地域みんなで！子育ておせっかい♪」子育て支援を進める県民運動』に取り組む本県全体の社会環境づくりにも寄与し、ひいては「子育てにやさしい宮城県」が実現することを願って第3期特定事業主行動計画を策定するものです。

平成27年3月

宮城県教育委員会

## 2 計画期間

次世代育成支援対策推進法が改正され、法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。これに伴い、特定事業主行動計画の計画期間について行動計画策定指針では「平成27年度から平成36年度までの10年間のうち、一定期間を区切って計画を実施することが望ましい」とされたことを受け、教育委員会では、その前半の期間である平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間の第3期の計画期間とします。

## 3 計画の推進体制

- (1) 教育委員会にこれまで設置していた特定事業主行動計画策定・実施委員会の継続により、次世代育成支援対策をさらに効果的に推進していきます。
- (2) 教育委員会は、管理職や職員に対して次世代育成支援対策に関する研修・講習、情報提供等を充実させ、制度の周知や取得向上に向けた取組を継続して参ります。
- (3) 健康管理対策としての在校（庁）時間の把握や多忙化解消等の取組を踏まえつつ、多面的に次世代育成支援の中心となるワーク・ライフ・バランスの推進に努めます。
- (4) 本計画の実施状況については、特定事業主行動計画策定・実施委員会において継続的に把握し、その結果や職員のニーズを踏まえて、今後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

## 4 これまでの取組

- (1) 第1期計画における取組
  - ・ **配偶者出産補助休暇の新設（H17.4～）**  
→職員が妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合2日以内の特別休暇の取得が可能になりました。
  - ・ **男性職員の育児参加のための休暇の新設（H17.4～）**  
→職員の妻が出産する場合で当該出産に係る子又は小学校の就学の始期に達するまでの子を養育する職員がこれらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるときに、5日以内の特別休暇の取得が可能になりました。

- **早出遅出勤務制度の導入（H17. 4～）**

→小学校入学前の子を養育する職員や学童保育を行う施設に子を出迎えるために、1日の勤務時間を変えることなく、始業・終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げて勤務することが可能になりました。

- **育児短時間勤務制度の導入（H20. 1～）**

→小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、それぞれの育児等の状況に応じて複数ある勤務形態から選択して、仕事と育児を両立させて勤務することが可能になりました。

- **看護休暇の導入及び拡充（H17. 4～H22. 6～）**

→平成17年に家族看護休暇とは別に、小学校就学前の子が負傷や疾病のために看護が必要とする場合に5日間の特別休暇の取得が可能とする子の看護休暇の制度を導入し、更に、平成22年から対象の子が2人以上の場合は、取得日数が10日間に拡充されました。

(2) 第2期計画における取組

- **休憩時間の特例の導入（H22. 4～）**

→妊娠中で通勤に利用する交通機関の混雑の程度が、母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる女子職員等の休憩時間を45分とすることが可能になりました。

- **育児休業等の取得要件拡大（H22. 6～）**

→育児休業を取得しようとする職員以外の当該子の親の状況(就業等の有無等)にかかわらず、取得可能になりました。

- **ハラスメントの防止等に関する要綱及び指針の改正（H24. 4～）**

→セクシュアル・ハラスメントに加えてパワー・ハラスメントを新たに対象として、ハラスメントの防止を強化しています。

- **健康管理対策実施要領に基づく在校（庁）時間・時間外勤務等時間の把握の導入（H24. 9～）**

→各教職員が在校（庁）時間記録簿を所属長に報告することにより、職員の労働時間を把握し、職員の健康管理を図っていきます。

- **産休期間中の共済組合掛金免除の導入（H26. 4～）**

→次世代育成支援の観点から、共済組合掛金が現在の育児休業期間だけでなく、新たに産前産後休業中においても免除されています。

(3) 継続取組事項

- **第1期計画時から継続して教職員課のホームページに「育児休業等Q & A」を掲載**

→育児休業等を行う場合の手続き等に関する情報提供を行っています。

## II 具体的な取組内容

### 1 職員の勤務環境に関するもの

#### (1) 子育て支援体制について

◎ 女性だけでなく、男性が子育てを積極的に行うことは、女性の子育ての各ライフステージにおいて重要な意義を持ち、家族の絆を深める機会となるとともに、女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消にも資することから、特に、男性の子育てに関する諸制度の取得促進に係る取組を推進していきます。

##### i 妊娠から出産まで

・父親又は母親になることがわかったときには、母性保護、職場での業務分担への配慮や各種制度・手続き等を周知する観点からも、できるだけ早めに所属長等に申し出るようにしましょう。

① 教育委員会は、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について職員に周知します。特に平成22年4月からの職員の勤務時間の改正に伴い、妊娠中の女子職員等の休憩時間の特例を設け、通勤時の交通機関の混雑に伴う負担軽減も図れるようにしています。

併せて、非常勤職員等の職員においても、勤務条件に応じて母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている休暇制度の制度活用について周知していきます。

② 教育委員会は、妊娠中の女子職員等の母性保護等のため、体育代替非常勤講師等の任用により人員配置の面からもサポートしていきます。

③ 各所属は、妊娠中の職員がいる場合は、健康や安全に配慮した業務分担とし、勤務時間を超えて仕事を行うことを減らすように努めましょう。

④ 教育委員会は、特に女性職員の妊娠・出産に伴うハラスメントの防止に努め、職員が安心して出産に望めるように、所属における服務規律確保の周知徹底を行います。

⑤ 教育委員会は、出産費用の給付等の経済的支援措置について職員に周知します。

##### ii 出産から育児休業まで

・子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことの喜びを実感するとともに、特に、男性職員においては出産する配偶者を支援するためにも子育て目的の休暇等を積極的に取得しましょう。

- ① 教育委員会は、子どもの出生時における男性職員の特別休暇及び年次有給休暇の取得の促進について職員に周知します。

**<取得しよう！ 男性職員が取得できる特別休暇>**

- ◎妻が出産する場合 : 妻の出産に係る入院等の日から出産の日後2週間を経過する日までの間において2日以内(時間単位の取得も可)
- ◎妻の出産に伴い子を養育する場合 : 妻が出産する場合にあって、当該出産に係る子又は未就学児の子を養育する場合【出産予定日の8週間前から、出産日以後8週間を経過するまでの間に継続又は断続して5日以内(時間単位の取得も可)】
- ◎男性職員の育児時間 : 男性職員が生後満1歳6箇月に達しない子を育てる場合(他、詳細要件あり)【1日2回それぞれ1時間以内または30分でその妻が取得する時間と合計して1日90分以内】

- ② 教育委員会は、研修等において育児休業制度等の制度の説明を行う等、育児休業の取得手続や経済的な支援等についての情報提供を行い、育児休業制度等について職員に周知します。また、職員が制度を利用しやすい職場環境づくりを各所属に啓発していきます。

**<取得しよう！ 育児休業>**

- ◎育児休業は、3歳に満たない子を養育するために取得することができる制度です。男女を問わず、また、配偶者の有無や就業等の有無にかかわらず取得できます。男性職員も積極的に取得してみませんか？

- ③ 各所属は、職員から育児休業や部分休業の取得の申し出があった場合、当該所属において適切かつ速やかに業務分担の見直しを行い、育児休業等の取得を希望する職員がスムーズに育児休業等を取得できるような職場環境づくりに努めましょう。
- ④ 教育委員会と各所属は、育児休業をする職員がいる所属の業務について、職員の配置換えその他の方法によっても業務遂行が困難なときは、臨時的任用制度を活用することにより適切な人員を確保し、職員の育児休業取得を支援します。
- ⑤ 育児休業中の職員がいる各所属は、当該職員に対して、単なる事務連絡にとどまらず、業務上の情報や職場の情報を提供する等、職員の育児状況に配慮しつつ、連絡を密にし、職員の方からも気軽に連絡を取れるような体制づくりに努めましょう。
- ⑥ 教育委員会は、長期的な視点において、育児と仕事の両立を図れる制度のひとつとして、特約退職制度を設け、この制度を利用できる職員に制度の内容を周知していきます。

### iii 職場復帰以降

・子育て世代の職員においては、男性職員・女性職員を問わず、各制度を上手に活用し、また、周囲の職員等に協力を求めることにより、子育てと仕事の両立にかかる不安等を和らげながら、子どもとともに職員自身も成長していきましょう。

- ① 教育委員会と各所属は、職務復帰時における所属のフォローアップ体制の充実に努めます。特に、各所属においては、職場復帰前後の職員への連絡・相談体制に配慮します。
- ② 教育委員会と各所属は、子どもの看護等を行うための特別休暇制度の周知及び取得の促進に努めます。

＜取得しよう！ 子育てに伴う特別休暇＞

- ◎子の看護休暇：職員の子が、小学校就学の始期に達するまでの子が、負傷又は疾病のため看護を必要とする場合【一暦年5日（小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合は10日）】
- ◎家族の看護休暇：職員の配偶者や二親等以内の血族及び姻族（小学校就学の始期に達するまでの子を除く）が、負傷又は疾病のため医師の診断により看護を必要とする場合で、他に看護者がいない場合【一暦年5日】
- ◎子の健康診断又は予防接種：職員の子が、小学校就学の始期に達するまでの子が、健康診断又は予防接種を受ける場合で、当該職員の介助を必要とするとき【必要を認められる期間】

- ③ 教育委員会と各所属は、育児を行う職員から請求があった場合に、公務の運営に支障がある場合を除き、始業及び終業の時刻を早める又は遅くすることができる「早出遅出勤務」や勤務日数又は勤務時間数を複数の勤務形態から選択できる「育児短時間勤務制度」について職員に周知し、制度の適正な運用及びこのような制度を利用しやすい職場の雰囲気醸成にも努めます。

＜活用しよう！育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務制度＞

次の場合に、公務運営上の支障がある場合を除き、早出遅出勤務をすることができます。

- ① 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合や小学校に就学している子を放課後児童健全育成事業を行う施設に迎えに行く場合
- ② 職員が、日常生活を営むのに支障がある者で人事委員会規則で定める者を介護している場合

＜活用しよう！育児短時間勤務制度の概要＞

育児短時間勤務は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために複数数ある勤務形態から選択し、希望する日又は時間帯に勤務することができる制度です。

※ 勤務の形態

- ① 1日当たり3時間55分 週5日
- ② 1日当たり4時間55分 週5日
- ③ 1日当たり7時間45分 週3日
- ④ 1日当たり7時間45分 週2日、1日当たり3時間55分 週1日

- ④ 教育委員会は、小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について職員に周知します。また、各所属は、小学生の子どもがいる職員についても深夜勤務及び時間外勤務を減らすことや退庁時

間の配慮に努めましょう。

⑤ 教育委員会は、常日頃からの職員の健康状態、妊娠中の配偶者等の有無を含め家族の状況等を把握し、人事配置に生かすように努めます。また、男性職員・女性職員を問わず、育児休業等の取得についても職員のキャリアパスの一つとすることや、仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた取り組みについては、職員評価において適切に評価する等の人財マネジメントを進めます。

⑥ 教育委員会は、子育てをしている職員も入居可能な宿舍の貸与についても整備しています。

なお、県庁行政庁舎内には、保育所「みやぎっこ保育園」が開園しています。

⑦ 教育委員会は、特に妊娠中や小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の災害対応等による緊急登庁時の配慮や災害発生時に職員自身が子どもを預けられる体制の確保に努めるよう周知していきます。

## (2) ワーク・ライフ・バランス等の推進について

◎ **職場全体で子育てを応援できる職場環境づくりは、対象職員以外にも業務への取組方の改善やワーク・ライフ・バランスの促進等のプラスの効果が期待できます。**

日々の教育活動においては、教職員がチームとして取り組むことが肝要な場面も多いことから校務分担の適正化や教職員間での相互理解により、全職員のワーク・ライフ・バランスを高めて行きましょう。

### i 勤務時間の適正管理と時間外勤務の縮減

・職務遂行や児童・生徒の教育に携わるやりがいのバランスを取りながら、勤務時間の適正化を図り、勤務時間以外の時間を職員自身や家族のための時間として充実させることにより、そのプラスの効果を職務に還元できることも期待できますので、今一度、在校（庁）時間や時間外勤務の実態に目を向け改善していきましょう。

① 各所属の管理職員は、在校（庁）時間及び時間外勤務の実態を把握し、部活動指導や教科指導の準備等での長時間労働による疲労の蓄積防止に努め、適宜、職員と面談する等により改善に向けて具体的に取り組みましょう。

<尊重しよう！『部活動に適切な休養日設定を』の提言を>

週休日等の部活動指導においては、平成25年2月に、教育委員会等の関係機関により『部活動に適切な休養日設定を』の提言がなされています。

各所属の管理職員は、部活動指導が特定の職員の過重負担にならないよう配慮するとともに、この提言の尊重が、ワーク・ライフ・バランスの一助になることを周知しましょう。



- ② 各所属の管理職員は、時間外勤務等に関する認識と意識向上を図りましょう。  
また、定時退庁日等を設け、周りの職員と声を掛け合って退庁する等、職員間においても定時退庁しやすい雰囲気醸成に取り組みましょう。
- ③ 教育委員会と各所属は協力して、学校マネジメント支援の活用等による業務の簡素合理化の推進や多忙化解消を進めていきましょう。

## ii 休暇の取得の促進

・積極的に休暇の計画を立てるとともに、職員自身が休めるようにするとともに周りの職員の休暇取得にも配慮し、職員間の相互理解・相互協力により、公務と休暇取得の実現を図りましょう。

- ① 教育委員会は、通知等により定期的に、年次有給休暇の取得促進、事務分掌の平準化及び相互応援体制に配慮した職場づくりに努めるよう各所属に周知します。
- ② 各所属は、所属内のそれぞれの部署において休暇計画表を作成する等、計画的な年次有給休暇の取得の促進に積極的に努めましょう。
- ③ 各所属は、職員の子どもの授業参観日及び学校行事等、育児や家庭生活に係る年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めましょう。
- ④ 各所属は、夏季休業中や年末年始等に年次有給休暇等を利用した連続休暇の取得の促進に努めましょう。
- ⑤ 各所属は、リフレッシュ休暇等の特別休暇の周知に努め、該当者が休暇を積極的に行使できるような工夫をしましょう。

## iii メンタルヘルス対策

・職員の心身の健康維持は、職員自身だけの問題ではなく、職員の家族、職場の同僚、そして児童・生徒にとっても重要です。不安な気持ちをひとりで抱え込まずに、まずは気軽に相談してみませんか。

- ① 教育委員会は、管理職研修等の中でラインによるケアの充実と管理職本人のストレスマネジメントを行います。
- ② 教育委員会は、精神科医療顧問制度の周知を図り、専門の医師による教職員の生活の安定や職場環境の整備等に関して、職員が個別に面接相談を出来る体制を図ります。
- ③ 教育委員会及び所属長は、健康管理対策実施要領で定める該当職員に指定医師による面接指導を受けることを勧奨し、職員の健康管理に努めます。
- ④ 教育委員会は、教職員のための健康管理講座やメンタルヘルス相談を充実させ、職員の積極的な参加を呼びかけ、気軽にメンタルヘルス対策ができる機会をつくれます。
- ⑤ 教育委員会は、職場優先の環境や固定的役割分担意識の是正等に関する研修会、セクシュアル・ハラスメント防止のための研修会や相談・処理体制の充実にも努

めます。

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

### i 子育てバリアフリー

・東日本大震災からの復旧・復興状況を踏まえ、子育て環境をハード面・ソフト面の両面で充実させていきましょう。

- ① 外部からの来客が多い社会教育施設等は、子どもを連れた人たちが安心して利用できる施設環境づくりに努めましょう。
- ② 各所属は、子どもを連れた人たちも安心して来所・来校できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を進めましょう。

### ii 子ども・子育てに関する地域貢献活動

・地域の一員としての子どもと触れ合う機会を増やし、地域みんなで子どもを見守り、育んでいきましょう。

- ① 教育委員会は、県や市町村等が主催する「ルルブル運動」等の子育て支援事業を周知し、職員に積極的な参加を呼びかけます。
- ② 各所属は、子どもが参加する地域の活動に、県有の敷地や施設を積極的に貸与するように努めましょう。
- ③ 地域の一員でもある職員は、子どもが参加する地域の行事やスポーツ振興、文化活動にボランティア等として積極的に参加することにより、地域みんなで子育てに取り組む環境を育みましょう。
- ④ 職員は、通勤や公務に自動車等を運転する場合は「マナーアップみやぎ運動」の重点項目のひとつでもある子どもの交通事故防止を心がけた運転により、安全運転の励行に努めます。

### iii 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

・学校教育だけでなく、家庭の教育力も向上させることで、双方向から子どもの「知・徳・体」の形成をはかり、子どもの健やかな成長を支援しましょう。

- ① 教育委員会は、ホームページ等で、子育てに関する情報や相談の窓口、家庭教育に関する資料等を紹介し、子育てを支援します。

### Ⅲ 数値目標

第3期行動計画では、各所属や職員が行動計画の内容をより具体的に実践できるようにすることを目的として、新たに数値目標を設定することとします。

- 育児休業取得率（平成31年度まで）  
男性職員・・・13%， 女性職員・・・100%
- 男性職員が取得出来る育児に係る特別休暇取得率（平成31年度まで）
  - ・ 配偶者出産補助休暇・・・100%
  - ・ 男性の育児参加休暇・・・80%

※上記数値目標は、平成27年3月20日閣議決定「少子化社会対策大綱」の目標数値等を踏まえたもの。

＜参考＞ 平成25年度の取得状況

	男性職員	女性職員
当該年度中に新たに子どもが生まれた職員(人)※	99	48
育児休業取得者数(人)	2	48
取得割合(%)	2	100

※女性職員については、産後8週を経過しない職員を除く

この行動計画により行うこととしたこれらの具体的な内容については、教育委員会としてこれまでの第1期・第2期行動計画に引き続き平成27年度から取り組みますので、各所属においてもこの行動計画の具体的な内容の実践に協力をお願いします。

### Ⅳ 担当窓口

この計画に記載されている各種制度の活用についての問い合わせは、次のとおりです。

① 育児休業制度，育児短時間勤務制度，部分休業制度の活用

- ・ まず，所属長にご相談ください。
- ・ 不明な点は，次の担当組織にご相談ください。

＜教育職員の場合＞

- 教職員課県立学校人事班  022-211-3633

＜教育職員以外の職員の場合＞

- 総務課職員人事班  022-211-3638

② 出産費等の支給や宿舍等の福利厚生

＜出産費等の給付について＞

- 公立学校共済組合宮城支部  022-211-3676
- 宮城県教職員互助会事務局  022-211-3678

＜宿舍について＞

●福利課

☎ 022-211-3674

③情報提供について

- 教職員課のホームページに「育児休業等Q&A」を掲載しております。
- 「わたしたちの福利厚生」や「福利厚生だより」も定期的に発行していますので、参照願います。

～参考資料～

★これから育児をする職員，育児真最中の職員やその職員に協力する職員の皆さんへの参考として，育児・子育て経験者からの経験談を掲載しております。

それぞれの育児・子育て環境は違っても，先輩方の経験談には仕事と子育てを両立するヒントが込められています。

### ●経験談 その1 「男性職員の育児休業取得経験談から」【40代・男性教諭】

私は娘が2歳のときの1年間，育児休業をとりました。娘が生まれたときから考えていたことで，管理職には育児休業をとる可能性があることは伝えておきました。しかし，いざ育児休業を申請するとなると職場に迷惑をかける後ろめたさもあり勇気がいりました。人事異動の時期と重なっており，業務上かかわりの多い先生には伝えましたが，その他の同僚，そして生徒には伏せておくことになりました。今ではその点は後悔しています。申し出にくいことではありましたが，職場のためにも自分のためにもオープンにすればよかった。生徒にも自分の選んだ道を自信を持って伝えられた。休業中は育児に100%専念しました。娘が将来，「お父さんの洗濯物とは一緒に洗わないでくれ」的なことを言われたとしてもあり余る幸せをもらいました。私にとってはかけがえのない1年間です。職場に復帰するときは育児休業に入る時以上に緊張しました。やりづらさはありませんでしたが，自分の責任と思い，仕事に専念しました。1年間の幸せが仕事の力にもなりました。育児休業を取得するには，どんなに環境が整ったとしても業務に支障を来すでしょうし，職場の人間関係にも影響を及ぼすでしょう。私はそれを覚悟でいましたが，職場の方々の助けもあり，今では育児休業前と変わらずに仕事ができていることに感謝しております。

### ●経験談 その2 「女性管理職の仕事と子育ての両立経験談から」

【40代・女性教育職員管理職】

私の子どもは高校生になりました。職場でも家庭でもバタバタとしながら気がついたらここまで来た，というのが今の実感です。

出産や育児で休暇を取得することについて，当時は職場に迷惑がかかってしまうと思い，ためらいもありました。また，子どもが小さい頃には発熱のため急に保育園から迎えに来るよう電話があり，職場の皆さんに申し訳ないという思いばかりが先行していました。しかし，今となっては子どもを産んで良かったと心から思っています。それは，自分の子どもはもちろん，他の家庭のお子さんも共に成長する様子を見ることができ喜びや，職場とはまた違ったママ友との交流等，子育てをしたからこそできた経験がたくさんあったからです。この経験は，教員として児童・生徒や保護者と接していく上で，とても大切な視点のベースになっていると感じています。

私の頃よりも子育てを支援する制度が充実していますが，それでも子どもが小さいと思いい通りにならないことがたくさんあり，悩むことも多いと思います。今は，子育て経験者として，昔自分がそうしてもらっていたように，その状況を理解し，支援しながら，多くの方がその楽しさや喜びを経験し，また教員としても成長して欲しいと願っています。

す。

### ●経験談 その3 「女性管理職の仕事と子育ての両立経験談から」

【50代・女性行政職員管理職】

私が産休をとった頃、行政職員にはまだ育児休業制度がなく、生後8週で目をぱちくりしている我が子をおいて初めて出勤する時は涙が出ました。子どもの中高時代、朝は子どもが起きる前に家を出、帰宅は子どもが寝てからのことも多くありました。自分の異動と子どもの入学卒業が重なると、夜中に入学準備物を揃えたり。

それでもこれまで仕事を続けてこられたのは、仕事が自分を支えてきたからです。辛い事があっても、仕事に行けばいやでも気持ちを切り替えなくてはなりません。その切り替えが、仕事にとっても、子育てにとっても間を置くための貴重な空間でした。また、両祖父父母や夫の理解と協力がなかったら仕事は続けられませんでした。

娘は高校生の頃、「私は結婚したら仕事はしない。」と書いていましたが、社会人になってから、ぼつりと「おかあさん、よくやってるよね…」と言いました。子育て等とおこがましくて言えない私ですが、親の働く姿をどこかで感じているのかもしれませんが。

子育てをする皆さん、今は子育て支援策がたくさんあります。様々な制度を活用して、仕事も子育ても頑張ってください。子どものためにも、そして自分のためにも。

### ●経験談 その4 「部分休業制度活用職員の経験談から」 【40代・女性教諭】

育児休業から復帰するにあたり、通勤時間が往復3時間であることが一番の不安材料でした。先に復帰されていた方に相談する中で部分休業制度のことを知り、この制度を活用することに決めました。その方の後に続いて部分休業を取得したことで職場の方々の理解が得やすく、様々な配慮をいただけたことがとてもありがたかったです。部分休業によって得た生活リズムのゆとりが、子どもたちの保育園生活への移行をスムーズにしてくれ、私も勤務に集中することができました。

夫婦が忙しく、家でくつろぐ時間が短くなると子どもは体調不良を起こしやすくなると感じています。夫婦で土日も休めないことが続いた時期には、1ヶ月に小児科、眼科、耳鼻科…と診察券が3枚増えたこともありました。その経験から今は、子どもの体調を考えた勤務を心がけています。急病で休暇を取ることも減り、逆に仕事に集中できるようになったと感じています。

子育てと仕事の両立には制度を積極的に活用し、仕事と家庭のバランスを上手に取ることが効果的だと思います。また、積極的に活用することが各制度への理解を深め、次の子育て世代のよい道しるべとなるのではないかと思います。



©宮城県・旭プロダクション

