

第2章 基本方針

1 子どもを生みやすい、育てやすい勤務環境を整備します

少子化が急速に進行しつつある背景として、結婚や出産に関する価値観の変化、若者の社会的自立を困難にしている低賃金労働や若年失業者、非正規雇用者の増大等、就労形態の変化による経済的不安定の増大、核家族化や都市化による家庭の養育力の低下、育児に関する負担感や不安感の増大といった要因が考えられます。また、勤労者世帯の過半数が共働き世帯になる等、人々の生き方が多様化する中で、一人ひとりの働き方や子育て支援等の社会基盤がそうした変化に対応できていない状況があることから、「仕事と子育てを両立できる環境整備の遅れ」や「結婚や出産・子育てに関する希望と現実の乖離の拡大」という問題が指摘されています。

全国的に男女とも長時間労働者の多い地域ほど出生率が低い傾向にあり、特に、父親の育児参加が困難になっていることが懸念される状況にあります。

また、厚生労働省調査においても、育児参加したくてもできない父親の勤務実態が浮き彫りになっています。(※注)

三重県教育委員会においては、従来から男女共同参画社会の実現に向け、性別による固定的な役割分担意識の解消を図る取組等を進めていますが、こうした取組をさらに推進するためにも、今、男性職員も女性職員も、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、特に仕事と家庭のバランスのとれた働き方を実現できるよう、勤務環境の整備を進めることがきわめて重要になっています。そこで、子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育てを両立できるようにするという視点を特に重視し、職員のニーズを踏まえた次世代育成支援対策を進めることにより、子どもを生みやすく、かつ育てやすい勤務環境の整備を図ることとします。

※注) 子育て期の男女への仕事と子育ての両立に関するアンケート調査結果について
(厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課 平成 21 年 9 月報告)

- 中部地方の男性の約半数の父親の帰宅時間が夜 7 時以降となっている。
- 仕事と家事・子育ての優先度の希望と現実をみると、正社員男性の 58.4%、正社員女性の 52.3%が、希望としては「仕事と家事・子育てを両立」させたいと考えているが、現実には、男女ともに「仕事優先」の割合が高くなっている（男性 74.0%、女性 31.2%）。

2 次世代の育成を支援する職場風土をつくります

次世代育成支援対策は、業務内容や業務体制の見直し等を必要とするものであるため、単に子育て期にある職員の勤務環境について改善を図っていくのみでは、十分な効果が期待できません。

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、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。

また、組織をあげて次世代育成支援対策を積極的に実施するという基本的な考え方を明確にし、日頃から計画的に業務を遂行し、業務の共有化や改善を行うとともに、周囲の職員に対して思いやりをもち、お互いに支えあい・協力しあう職場づくりを進めていく必要があります。

その結果として、業務の効率化が図れるだけでなく、仕事も子育てもしやすい働き方が実現できると考えます。

このため、「子どもは社会の宝」であり、「社会全体で子どもを育てていくというささえあいの地域社会づくりが重要である」という意識を組織全体で共有し、仕事優先の風土（例えば、子どもの学校行事の参観等よりも仕事を優先すべきというような職場の雰囲気）を是正する「働き方の見直し」を中心課題として、家族との時間や私的活動の時間を大切にする職場風土の形成と、職員全員による協力体制の構築を図る取組を積極的に進めることとします。

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

近年、核家族化、地域社会の変化等、子育てを巡る環境が大きく変化したため、家庭のみでは子育てを担いきれなくなってきており、さらには児童虐待等が深刻な問題となり、親族や近隣等身近な地域社会での助け合いのネットワークに対する期待が高まりつつあります。

このため、かつて家庭や地域・集落が担っていた次世代の育成を支援する機能を、地域や社会の力を借りて、現代社会にふさわしい形で再構築するとともに、子育てを社会全体で支援していく「新たなささえあいと連帯による子育て支援」の体制をつくりあげていくことが求められており、本県でも、これまで子育てを応援する企業や団体によるネットワークの拡充等に、地域の多様な主体との協働により取り組んでいるところです。

三重県教育委員会の職員は、組織人・家庭人であると同時に地域社会の構成員としての地域人であり、地域における子育て支援の取組に積極的に参加

することが期待されています。地域において、子育てしやすい環境づくりが進められる中で、三重県教育委員会に期待されている責任と役割を自覚し、自主的かつ積極的な取組を進めていくこととします。

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

次世代育成について論じるとき、教育委員会の職場には、決して見逃してはならない重要な特徴があります。それは、「仕事そのものが、次世代を担う子どもたちの教育を担っており、その子どもたちが今、目の前ですくすくと育ちつつある」という点です。

三重県教育委員会は、こうした教育現場としての特徴を確実に受けとめ、日々の教育活動はもちろんのこと、子育てにも一生懸命な生き方、それを職場全体で支える姿を示すことによって、次世代育成の大切さを子どもたちに実感として伝えることを目指します。また、このような職場としての取組を保護者や県民の方々に積極的に発信することによって、次世代育成支援に対する理解の促進を図り、本計画の理念が家庭教育まで浸透するよう努めます。

自分たちの取り組む姿が、各家庭や将来子どもたちが大人になった時の手本となるよう、教職員一人ひとりが志を持って、次世代育成支援の取組に積極的に参画するものとします。