

## 第2章 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

少子化が急速に進行しつつある背景として、結婚や家族に関する意識の変化、若者の社会的自立を困難にしている若年失業の増大等の社会経済状況、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の増大といった要因とともに、「家庭生活との両立が困難な勤務環境」という問題のあること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。平成14年度の厚生労働省調査においても、約半数の父親の帰宅時間が夜9時以降となっていること、子どもが生まれて労働時間を減らしたいという希望を持った父親の約8割が希望を実現できていないことなど、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。

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、男性を含めた全ての人が、仕事と家庭のバランスが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、子どもを生きやすい、育てやすい勤務環境の整備を図ることとします。

### 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すので、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。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、周囲の職員の幅広い理解と協力のもとに進めていく必要があります。

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ことが何にも増して重要である」という意識を組織全体で共有し、職場優先の風土（例えば、子どもの病気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

働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、地域社会の変化など、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おり、さらには虐待などが深刻な問題となり、親族や近隣など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「新たな支え合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います。

三重県教育委員会の職員は、同時に地域社会の構成員であり、この地域における子育ての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、「今、目の前で次世代を担う子どもたちが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、仕事と子育てを両立する生き方、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、教職員ひとり一人が志を持って、次世代育成支援の取組に積極的に参画するものとしてします。