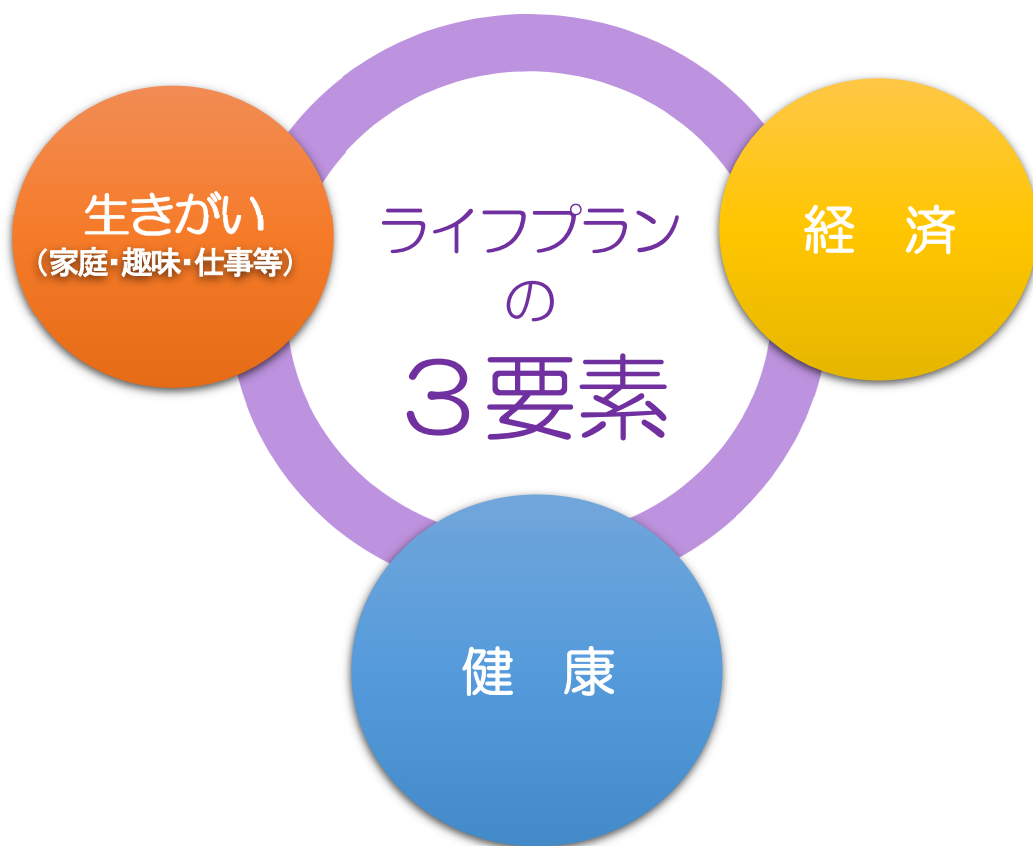


# 千葉県教職員 ライフプラン推進計画



平成31年3月 改訂

千葉県教育委員会

# 千葉県教職員ライフプラン推進計画

## 目 次

### I 計画策定の趣旨

- 1. 背景……………2
- 2. 基本目標……………2
- 3. 計画策定の取組……………2
- 4. 計画の期間……………2
- 5. 計画の推進……………2

### II 計画の概要

- 1. 計画の方向……………3
- 2. 計画の体系……………4

### III 計画の具体的内容

- 1. 心と体の健康づくりに関する支援……………5
- 2. ニーズに対応した福利厚生……………7
- 3. 日常生活の安定……………9

# I 計画策定の趣旨

## 1 背景

本県では、平成5年度に、「さわやかハートライフプラン―千葉県教職員生涯生活設計推進計画―」を策定し、「豊かで潤いのある人生を求めて」を基本目標として、福利厚生事業の実施に取り組んできましたが、前計画期間の満了に伴い、より時代の変化や教職員のニーズに即した福利厚生事業を展開し、教職員の生涯生活の充実を支援するための新たな計画として、平成20年度に現在の「千葉県教職員ライフプラン推進計画」を策定しました。

本計画策定から10年が経過しました。本計画策定時と比較すると、公的年金制度の改革、学校における働き方改革の推進、ストレスチェック制度の施行、データヘルス計画の策定、超高齢社会の到来、教職員の年齢や経験年数別の層の変化等、社会環境・法制度が大きく変化しました。また、それに伴い教職員のニーズも変化しています。

このような状況の中、教職員が健康で意欲的に、教育活動に取り組むためには、自らの生涯生活が充実していることが重要であり、そのためには、様々な福利厚生施策を講ずることが必要になります。

このような理由から、本計画を近年の社会情勢の変化やそれに伴う教職員のニーズの変化に柔軟に対応できる内容とするため、今回、本計画を改訂します。

## 2 基本目標

### 「生き生きライフをサポートするための福利厚生」

教職員が充実した生活を送り、生き生きと仕事をするためには、ライフ・ワーク・バランスの取れた生活を実現できることが重要となります。教職員一人一人の生涯にわたるライフプランづくりの支援とその実現に向けた総合的かつ効果的な福利厚生事業の展開を目指します。

## 3 計画策定の取組

本計画の策定に当たっては、教職員の現状（ライフプランに関する意識、生活スタイル、不安や悩み等）を把握すること、また、ライフプラン及び福利厚生事業の充実を図るための幅広い意見を聴取することが重要と考えました。

そこで、本計画の改訂に当たり、平成20年度実施のアンケートと比較できる項目を含むアンケートを作成し、県内全ての教職員約41,000人を対象としたアンケートの実施、アンケート結果の分析、意見交換等を行いました。

## 4 計画の期間

本計画は、近年の社会情勢の変化やそれに伴う教職員のニーズに基づき改訂を行ったことから、今後も計画の期間は特に設けず、情勢の変化を見ながら、見直し等について弾力的に対応するものとします。

## 5 計画の推進

県教育委員会では、公立学校共済組合千葉支部及び一般財団法人千葉県公立学校教職員互助会と連携して、本計画の推進を図るものとします。

## Ⅱ 計画の概要

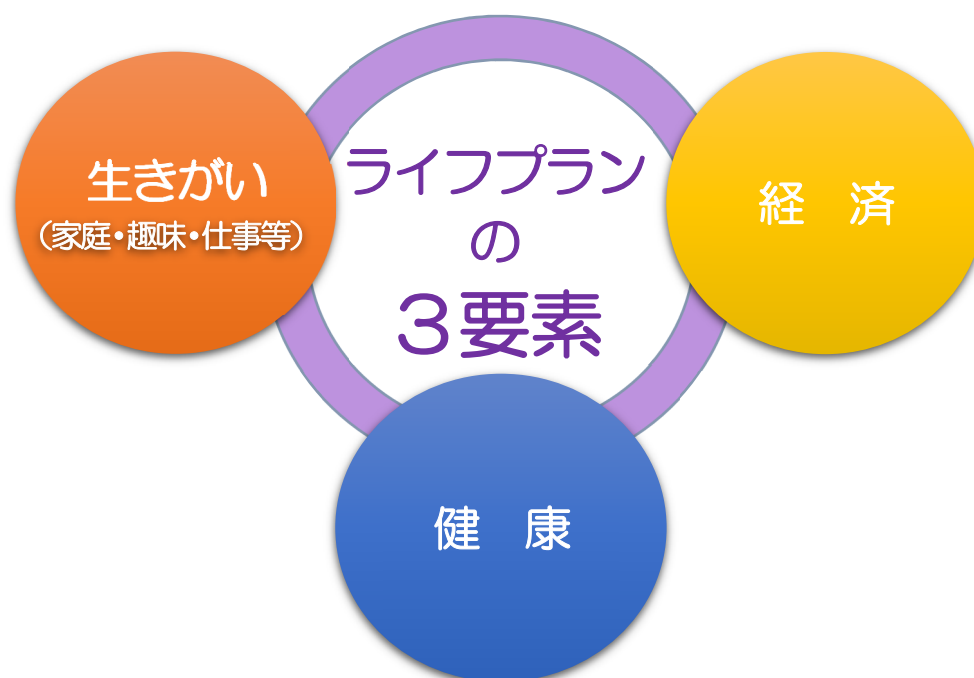
### 1 計画の方向

#### (1) ライフプランの3要素（健康・生きがい・経済）の充実

在職中から退職後まで、生涯にわたって充実した生活を送るためには、教職員一人一人がそれぞれのライフプランを立て、実現していく必要があります。

ライフプランを考えていくためには、「健康」「生きがい（家庭・趣味・仕事等）」「経済」の3つの要素が重要になります。これらは、相互に関連していて、どれが欠けても、充実した生活を送っているとは言いがたいものになります。

この3つの要素の中でも、特に「健康」でいることは、ライフ・ワーク・バランスの取れた生活を送るために必要という考えから、「健康」を基盤に「生きがい（家庭・趣味・仕事等）」「経済」を総合的に支援していくことで、教職員の生涯生活の充実を図っていくこととします。



#### (2) ライフ・ワーク・バランスの実現

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものですが、同時に、家事・育児等の家庭時間、趣味活動や地域活動参加等の個人時間も暮らしに欠かすことができないものです。

「ライフ・ワーク・バランス」とは、家庭・個人（プライベート）・仕事のバランスが取れている状態を指します。これらの優先度は個々で異なりますが、それぞれの充実があつてこそ、生きがい、喜びは倍増します。

特に近年、教職員の長時間勤務が社会問題となっており、家庭・個人・仕事の配分で、仕事のウエイトが大きくなりすぎている教職員が多いことから、仕事だけではなく、教職員の個々の生活を大切にすることが、家庭・個人・仕事のバランスを取ることに繋がると考え、「ワーク・ライフ・バランス」から「ライフ・ワーク・バランス」に名称を変更しました。

本計画の改訂に当たり、教職員のライフ・ワーク・バランスの実現に向け、引き続き福利厚生面での支援を行っていくこととします。

## 2 計画の体系

本計画の基本目標「生き生きライフをサポートするための福利厚生」に基づき、教職員一人一人の生涯にわたるライフプランづくりの支援とその実現を図るためには、ライフプランの3要素である「健康」「生きがい（家庭・趣味・仕事等）」「経済」を個々の事項として捉えるのではなく、総合的に支援していく必要があります。

このため、次の3つを取組方針として、福利厚生施策を展開していきます。

- 心と体の健康づくりに関する支援
- ニーズに対応した福利厚生
- 日常生活の安定

### 生き生きライフをサポートするための福利厚生

#### 心と体の健康づくりに 関する支援

充実した生活を送るために大切な「心と体の健康」を保持・増進するための取組を推進する。

- 病気にならないための健康づくり対策
- 健診(検診)事業・相談窓口の充実
- メンタルヘルス対策

#### ニーズに対応した 福利厚生

ライフステージや環境ごとに異なる個々のニーズに対応できるような福利厚生事業の展開を図る。

- ライフステージ、目的に応じた事業の実施
- 福利厚生事業の提供方法の検討

#### 日常生活の安定

現在の生活を充実させるとともに、将来に向けたライフプランづくりを支援する。

- 余暇の充実
- 家庭生活安定への支援
- 広報・啓発活動の推進

### Ⅲ 計画の具体的内容

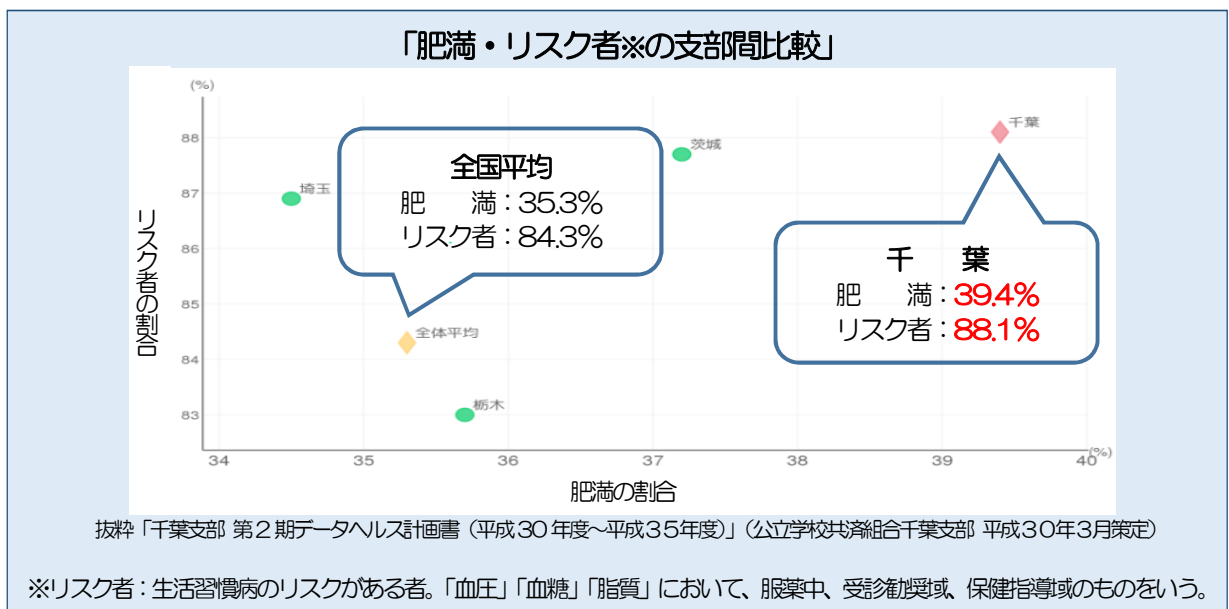
#### 1 心と体の健康づくりに関する支援

健康な心と体をつくるのが、充実した生活を送るためには大切です。

平成27年12月に労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の施行や、平成30年9月に本県教職員の長時間勤務の改善に取り組むため、学校における働き方改革推進プランが策定されたこと等、社会環境・法制度が大きく変化しています。

長時間勤務等によるストレス等、心の病にかかることが社会問題にもなっていることから、メンタルヘルス対策の充実は不可欠なものと考えられます。

また、平成27年度から実施しているデータヘルス計画から、本県教職員はメタボリックシンドローム、特に肥満と診断された割合が高いことが分かりました。



まず、将来メタボリックシンドロームと判定される可能性のあるメタボリックシンドローム予備群を減少させることが、メタボリックシンドロームを予防することにつながり、ひいては、生活習慣病の予防対策となります。

次に、平成28年度実施のアンケート結果から、「将来の生活についての不安」の度合いとして、「自身の健康」が、「将来の生活を充実させるために準備しておいた方がよいこと」として、「健康の維持・増進」が最も高いという回答結果が得られました。

#### 平成28年度実施「ライフプラン・福利厚生事業に関するアンケート」（抜粋）

##### 将来の生活についての不安

将来の生活についての不安は、「自身の健康」が最多回答でした。

1位 自身の健康 : 59.3%

2位 仕事 : 52.4%

##### 将来の生活を充実させるために準備しておいた方がよいこと

「健康の維持・増進」、「貯蓄・投資などの経済的基盤づくり」が多いという結果でした。

1位 健康の維持・増進 : 79.1%

2位 貯蓄・投資などの経済的基盤づくり : 74.3%

また、病気の予防には、一次予防・二次予防・三次予防という言葉があります。

一次予防とは、生活習慣を改善して健康を増進し、うつ病や生活習慣病等を予防すること、二次予防とは、ストレスチェック・特定健康診査・健康診断等を受けることによって心身の不調を発見し、早期治療につなげること、三次予防とは、疾病の発症後、必要な治療を受け、機能の維持・回復を図ることを示します。

健康のためには、病気の発見（二次予防）や発症後のケア（三次予防）も重要ですが、同時に病気にならないようにすること（一次予防）も重要です。

そこで、「心と体の健康づくりに関する支援」を取組方針として掲げ、  
一次予防・二次予防を含めた心と体を保持・増進するための支援を行います。

## 《取組項目》

### (1) 病気にならないための健康づくり対策

教職員が自身の健康の保持・増進に積極的に取り組めるよう、食生活・運動・禁煙等の健康づくりに関する情報を、セミナーの開催や広報誌等を通じて提供すること、また、自身の健康状態から予測される、り患の可能性が高い病気等の情報を提供する機会を設けること、自身の生活習慣を改善させるためのサポート体制を提供すること、スポーツ施設等を安価で利用できる事業やセミナーの開催等によって、運動する機会を提供することを図ります。

また、特にメタボリックシンドローム予備群に当たる教職員を減少させる対策として、健康づくりに関する情報提供やセミナーの開催等に努めます。

### (2) 健診（検診）事業・相談窓口の充実

教職員が自己の健康状態を把握し、自ら健康の保持・増進ができるようにするため及び病気の早期発見のために、人間ドックやがん検診等、各種健診（検診）事業の一層の充実を図ります。

また、医療や健康に関する相談窓口の周知を図ります。

### (3) メンタルヘルス対策

教職員が自己のストレス状態に気付き、セルフケアを行うことができるようにするために、ストレスチェックをはじめとするセルフチェックの実施を図ります。

ストレスや心の病気に関する知識、その対処法等について理解を深めるための研修会を実施するとともに、職場や管理職に対しても、メンタルヘルス対策に関する情報提供や普及啓発を行います。

また、気軽に相談できる窓口の体制整備と周知に努めます。



## 2 ニーズに対応した福利厚生

本計画において、教職員のニーズはライフステージの変化に伴い変わっていくため、教職員一人一人から寄せられるニーズを基に、年代・目的に応じた事業の展開や福利厚生の提供方法を検討していく必要があるとしています。

また、アンケート結果から、特にライフステージごとに教職員の生活上の悩みや福利厚生に求める分野が異なるという回答結果が得られました。

### 平成28年度実施「ライフプラン・福利厚生事業に関するアンケート」(抜粋)

#### 年齢と配偶者、子どもの有無 (%)

	20代以下		30代		40代		50代以上		年齢未回答	
	あり	なし	あり	なし	あり	なし	あり	なし	あり	なし
配偶者	2.8	9.5	10.8	5.1	13.0	3.8	32.8	6.3	0.2	0.2
子ども	0.8	11.4	8.1	7.6	11.7	4.5	31.5	6.6	0.2	0.2

#### 福利厚生事業のうち、利用頻度が高い事業

「人間ドック・各種検診事業補助」、「レジャー支援（入園料・宿泊料等補助）」の順に利用頻度が高いという回答がありましたが、「人間ドック・各種検診事業補助」は、年代によって利用頻度が大きく異なり、**利用頻度が高いという回答は、40代・50代以上が最多（45～59%）**となっています。

- 1位 **人間ドック・各種検診事業補助** : 52.8%
- 2位 レジャー支援（入園料・宿泊料等補助） : 11.8%
- 3位 セミナーの受講（健康・経済・介護・退職準備） : 6.6%
- 4位 健康サポート支援（ジム等利用補助） : 4.9%

#### 特に充実を望む福利厚生事業

全ての年代・性別とも「人間ドック・各種検診事業補助」の充実を望むという回答が最多で、割合は年代が上がるにつれて大きく増加するのとは比べ、「レジャー支援（入園料・宿泊料等補助）」の充実を望むという回答は**30代が最多**となっているという違いがあります。

- 1位 **人間ドック・各種検診事業補助** : 50.2%
- 2位 レジャー支援（入園料・宿泊料等補助） : 16.7%

新設を望む福利厚生事業は、「レジャー支援（入園料・宿泊料等補助）10.4%」が最多となっています。

- 1位 レジャー支援（入園料・宿泊料等補助） : 10.4%
- 2位 子育て支援 : 8.8%
- 3位 介護サービス等支援 : 8.2%

#### 年代別の最多回答

- ・20代以下・30代 : 子育て支援（14～18%）
- ・40代 : レジャー支援（11.8%）
- ・50代以上 : 介護・サービス等支援（11.5%）

アンケート結果から、特に30代の教職員は、**配偶者や子どものいる割合が急激に増加する等、生活に大きな変化がある教職員数が多い**ことが、また、ライフステージの変化に伴い家族とともに過ごすことを想定したレジャー支援の充実、子育て支援の新設を望む声が高いという特徴があることが判明しました。



## 平成28年度実施「ライフプラン・福利厚生事業に関するアンケート」(抜粋)

PC・スマートフォン等を使用し、インターネットの専用サイトにアクセスする方法で厚生事業を利用できる場合、利用を望むか。

『利用したい』が71.4%、『利用を望まない』が24.6%という結果で、特に『利用したい』は、男性(74.5%)が女性(69.5%)より多いこと、「利用したい」という回答は、年代が上がるにつれて減少すること(20代以下84.9%→50代以上61.3%)が特徴として挙げられます。

積極的に利用したい	19.0%
できれば利用したい	52.5%
あまり利用を望まない	17.2%
利用を望まない	7.5%

これらのことから、福利厚生事業の展開や情報の提供については、どの年代の教職員であっても、同じライフステージに属する場合、同じような支援が必要とされることから、就職、子育て、退職等の様々なライフステージに対応した方法で、また、目的別のニーズに柔軟に対応した方法で実施していく必要があります。

そこで、「ニーズに対応した福利厚生」を取組方針として掲げ、ライフステージや環境ごとに異なる教職員の個々のニーズに対応できるような福利厚生事業の展開を図ります。

## 《取組項目》

### (1) ライフステージ、目的に応じた事業の実施

内容別ライフプランセミナーの開催、ライフプラン等に関する相談窓口等を通じた公的年金制度や医療保険制度の情報提供等、ライフステージや目的に対応した事業を実施します。

### (2) 福利厚生事業の提供方法の検討

教職員の求める福利厚生は、ライフステージ、年代、家族構成、ライフスタイル等で内容が異なります。教職員一人一人から寄せられるニーズを基に、限られた予算の中で、効率的かつ効果的な福利厚生事業の提供方法について検討します。

### 3 日常生活の安定

教職員が充実した生活を送り、生き生きと仕事をするためには、「生きがい(家庭・趣味・仕事等)」をもち、ライフ・ワーク・バランスの取れた生活を実現できることが重要となります。

「生きがい」をもつためには、仕事だけでなく、家庭生活、趣味や地域活動等の個人の活動等を通じ、教職員一人一人が自分なりに見付けていく必要があります。また、ライフ・ワーク・バランスの実現のためには、仕事に対する支援も必要ですが、家庭生活や個人の活動に関する福利厚生面での支援が重要となります。

#### 平成28年度実施「ライフプラン・福利厚生事業に関するアンケート」(抜粋)

現在、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現していると感じるか。

『できていない』が57.8%、『できている』が39.7%という結果で、特に『できていない』は、女性(61.2%)が男性(52.6%)より多いこと、また、20代(56.6%)、30代(60.6%)、40代(61.9%)、50代以上(55.6%)と、どの年代も半数以上が回答していることが特徴として挙げられます。

できている	4.5%
ほぼできている	35.3%
あまりできていない	48.1%
全くできていない	9.8%

ワーク・ライフ・バランスを実現『できていない』と回答した理由は何か。

『できていない』理由として、『仕事が忙しい』が圧倒的で、91.9%と回答しており、これは、どの年代・性別も9割以上が回答していることが特徴として挙げられます。

仕事が忙しい	38.4%
個人で楽しむ精神的余裕がない	12.7%
休暇が取りづらい職場環境	7.0%
家事・育児等が忙しい	6.9%
個人の時間を楽しむためのお金がない	4.4%

※アンケートの設問は「ワーク・ライフ・バランス」としていたため、アンケート結果については設問の表記を使用しています。

さらに、家庭生活や個人の活動等の充実には、「経済」という生活を支える基盤も重要なものとなります。経済生活の安定のためには、今後の暮らし方を視野に入れながら、教職員一人一人がそれぞれのライフプランを立て、また、状況に応じて修正をしながら、ライフプランの実現を図っていくことで、現在における経済状況はもちろんのこと、退職後の生活等、将来に向けた経済面における不安を解消させることが大切です。

そこで、「日常生活の安定」を取組方針として掲げ、

教職員の生活基盤が安定し、教職員一人一人が幸福に暮らしていけるよう、現在の生活の充実とともに、将来に向けたライフプランを立て、それを実現できるようにするための支援を行います。

## 《取組項目》

### (1) 余暇の充実

教職員が生き生きと働くには、心身ともにしっかりと休養を取ることが重要です。充実した余暇時間を過ごし、心身ともにリフレッシュすることができるよう、宿泊施設、遊園施設等のレジャー、趣味活動、地域活動参加のための情報提供等の支援事業を実施します。

### (2) 家庭生活安定への支援

経済を含めた生活全体を安定させるため、給付制度、財形等の運営及び情報提供を行うほか、教職員一人一人がそれぞれのライフプランを立てるための各種情報提供や相談窓口の整備等、生涯にわたる生活の安定を図るための支援事業を実施します。

### (3) 広報・啓発活動の推進

教職員一人一人がそれぞれのライフプランを立てることの必要性について理解を深めるための啓発と、ライフプラン実現に向けた支援のため、「健康」「生きがい」「経済」に関する各種情報提供を行います。

また、ライフ・ワーク・バランスの実現のため、職場における実践例紹介や意識向上を目的としたセミナーの開催等、広報・啓発活動の推進に努めます。

# 千葉県教職員ライフプラン推進計画

平成31年3月 改訂版発行

編集・発行：千葉県教育庁企画管理部福利課

〒260-8619 千葉市中央区市場町1-1

TEL 043-223-4121

<https://ptlshp.rpz.pref.chiba.lg.jp/kakusyozoku/kyfuku/> (県庁内HP)

<https://www.kouritu.or.jp/chiba/> (公立学校共済組合千葉支部HP)

<http://www.chibagojo.or.jp/> (一般財団法人千葉県公立学校教職員互助会HP)

(参照)「ライフプラン・福利厚生事業に関するアンケート」集計結果

<https://ptlshp.rpz.pref.chiba.lg.jp/kakusyozoku/kyfuku/> (県庁内HP)

<https://www.kouritu.or.jp/chiba/> (公立学校共済組合千葉支部HP)