

特定事業主行動計画 後期

錦江町教育委員会

令和2年7月改訂

I 総論

1 目的

平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）により、地方公共団体等は、職員を雇用する「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられることになり、以降、国及び地方公共団体の機関は、職員の仕事と子育ての両立、仕事と生活の調和支援のための取組を推進してきている。

教育委員会においては、法の趣旨を踏まえ、職員一人一人が子育てに対する認識を深めるとともに、安心して子育てをしていくことができるよう職場環境を向上させるなど、仕事と子育ての両立を図ることができるよう次世代育成支援対策を進めるため、市町村立学校教職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条に規定する県費負担職員（以下「教職員」という。）を対象に、平成27年4月1日から令和2年3月31日までの5年間の行動計画を策定した。

本行動計画は、本町において、引き続き、教職員の育児や、仕事と家庭の両立及び「働き方の見直しによる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現」等を支援するために、平成27年4月に策定した「特定事業主行動計画」の見直しを行い、今後5年間において、更なる次世代育成支援対策を推進していくこととした。

2 計画期間

平成27年4月1日から令和2年3月31日までの5年間の前期とし、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間の後期とする。

3 計画の推進体制

- ① 町教育委員会（以下「町教委」という。）は、次世代育成支援対策を効果的に推進するため、町教委内に行動計画推進委員会（以下「推進委員会」という。）を設置する。
- ② 本計画の推進に当たっては、各年度ごとに、推進委員会において把握した結果や職員のニーズ等を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。
- ③ 本計画については、職員が知りうるような適切な方法で周知するとともに、職員研修の実施等を併せて行うことにより、周知の徹底を図る。

II 具其他的な内容

1 職務の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中の職員への配慮

母性保護及び母性健康管理などを適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の休暇等について周知する。

- ・ 保健指導・健康診査のために勤務しないことの承認
- ・ 産前・産後休暇など
- ・ 深夜勤務及び超過勤務の制限など

また、併せて出産費用の給付などの経済的な支援措置についても周知する。

(2) 子供の生まれる職員の休暇等の取得促進

- ① 子供の生まれる職員に対して特別休暇（妻の出産補助及び育児参加）や年次休暇の取得を促進する。
- ② 男性職員に対する特別休暇（出産補助休暇及び育児参加休暇）の制度周知を図り、その取得を推進する。
 - ・ 出産補助休暇年間取得者数割合目標 100%
 - ・ 育児参加休暇年間取得者数割合目標 100%
- ③ 出産補助休暇及び育児参加休暇を取得することについて、職場における理解を得られやすくするため、休暇取得計画表を提出させるなどの環境づくりを行う。
 なお、配偶者が産後休暇中においても、男性職員の育児休業の取得が可能であるため、積極的な取得を推進する。
 - ・ 男性職員の育児休業取得者数割合目標 10%

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 男性職員についても育児休業等を取得できることや、育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金等の経済的な支援措置について周知する。
- ② 育児休業等に対する職場の理解を高めるとともに、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成する。
- ③ 職員から育児休業等の請求があった場合には、業務分担の見直しや職場内の人員配置、臨時的任用等について検討し、適切な対応を図る。
- ④ 育児休業を取得している職員が円滑に職務に復帰できるよう、育児休業期間中の職員に対する業務に関する情報提供や、業務分担の見直しなど必要な支援を行う。
- ⑤ 子育てを行う女性職員が働きやすい環境整備に努めるとともに、女性職員を対象とした研修を実施するなど、人材育成を図る。

(4) 勤務時間の適正管理及び休暇の取得促進

- ① 小学校就学の始期に達するまでの子供を育てる教職員に対して、養育のための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知する。
- ② 定時退庁日を設定するとともに、各学校の実情に応じて退庁しやすい雰囲気づくりに努める。
- ③ 会議、行事等の廃止・縮小・効率化、調査・照会等の見直し、ICT化や資料の簡素化などの方策により、業務執行の効率化・簡素化を推進する。
- ④ 所属長は、所属職員の勤務状況等の実態を十分に把握し、必要に応じて業務の再配分によ

る応援態勢を検討するなど、適切な事務配分に努める。

- ⑤ 勤務時間の適正管理のための取組の重要性について、学校の労働安全衛生委員会を執行するものにするために、管理職が率先して行動し、職員全体で更に認識を深めるとともに、次に挙げる取組を行う。
 - ・ 管理職等に対する研修や各種会議等での勤務時間の適正管理についての指導
 - ・ 管理職による巡回指導
 - ・ 校内労働安全衛生委員会の活用
- ⑥ 計画的な年次有給休暇の取得推進を図るため、管理職に年次有給休暇の取得促進の趣旨を周知するとともに、職場の業務予定について職員への早期周知を図り、年次有給休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行う。
 - ・ 年次有給休暇の平均年間取得日数目標 15日
- ⑦ ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇、学校行事への参加等のための年次有給休暇等の取得の推進を図るとともに、ゴールデンウィーク期間、夏季リフレッシュウィーク等における行事、会議等の自粛を行う。
- ⑧ 負傷し、又は疾病にかかった子供の看護を行うための特別休暇（看護休暇）について周知を図るとともに、当該休暇の取得を希望する職員が円滑に取得できる環境を整備する。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 人事異動についての配慮

人事異動に当たっては、職員の申し出を基に、子育て中の職員や共働きの職員に対し、可能な範囲で人事上の配慮を行う。

(2) 仕事優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

仕事優先や固定的な性別役割分担意識等といった働きやすい環境を阻害する諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全体を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行う。

(3) 喫煙対策の徹底

学校においては、受動喫煙の影響が妊婦等に及ばないように必要な措置を講じる。

(4) 子育てバリアフリー

子供連れの来校者が安心できるよう、施設の充実や環境の整備に努める。

(5) 子供と触れ合う機会の充実

保護者でもある職員が子供と触れ合う機会を充実させるため、子供が保護者の職場を見ることができるよう努める。

(6) 子供の体験活動等の支援

子供の多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小中学校等からの職場見学や特別授業への職員派遣の要望には積極的に対応する。