

大崎町教育委員会特定事業主行動計画

(令和2年度～令和6年度)

令和2年4月

大崎町教育委員会

はじめに

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に鑑み、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7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「法」という。）が制定されました。

この法において、第19条では、国や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、事業主としての立場から職員の子どもたちの健やかな育成のための計画を策定するよう求めています。

このことを受けて、大崎町教育委員会では自らを特定事業主と定め、「大崎町教育委員会特定事業主行動計画」を策定いたしました。

この計画には、大崎町立学校に勤務する教職員が働きながら子育てしやすい環境づくりのための目標、期間、具体的な取組が示されていますが、教職員が子育てを行ううえで、職場の理解と協力が必要なことは言うまでもありません。この計画を実効性のあるものとするために、教職員が子育ての意義について理解を深め、教職員全体で職場環境の改善に努めていただくことを期待します。

なお、教職員を除く教育委員会事務局及び教育機関の職員は、大崎町次世代育成支援特定事業主行動計画を適用します。

I 総論

1 計画の目的

この法により国が定める行動計画策定指針に即した中で、事業主としての立場から、大崎町立学校教職員（市町村立学校職員給与負担法第1条に規定する職員。以下「教職員」という。）を対象に、仕事と家庭の両立等に関し、目標及び目標達成のために講じる措置の内容を記載した「大崎町教育委員会特定事業主行動計画」を策定し、教職員のニーズに即した対策を推進します。

2 計画の期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの間とします。

3 計画の推進体制

この計画を効果的に推進するために、各学校への情報提供を徹底するとともに実態の把握に努めるほか、学校からの要望等を踏まえて、随時、関係機関と連絡調整を行います。

また、管理職は、この計画を教職員に周知・徹底させることにより適正な勤務時間の管理等に努め、教職員の健康の保持・増進に努めることを期待します。

II 具体的内容

1 妊娠中及び出産後における配慮

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教職員に対して、次の休暇等について周知します。

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

また、出産費用の給付などの経済的な支援措置についても、教職員に対して周知します。

2 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するために、父親となる教職員に対して、配偶者が出産するときの特別休暇（出産補助休暇及び育児参加休暇）について周知します。

また、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います。

なお、配偶者が産後休暇中においても男性教職員の育児休業の取得が可能であるため、積極的な取得を促進します。

目 標	出産補助休暇の年間取得者数割合	100%をめざします。
	育児参加休暇の年間取得者数割合	100%をめざします。

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業や部分休業及び育児短時間勤務の取得を希望する教職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次の取組を実施します。

(1) 育児休業及び部分休業制度等の周知

男性教職員についても、育児休業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、周知します。

(2) 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業及び部分休業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を醸成します。

(3) 育児休業及び育児短時間勤務に伴う代替要員等の対応

教職員から育児休業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、適切な対応を図ります。

(4) 育児休業を取得した教職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している教職員が円滑に職務に復帰できるよう、育児休業期間中の教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います。

(5) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

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、人材育成を図ります。

4 勤務時間の適正管理及び休暇の取得の促進

教職員が子どもと接する時間等を増やせるように、勤務時間を適正に管理するとともに、休暇の取得を促進します。

(1) 勤務時間の適正管理

勤務時間の適正管理については、これまでも業務の見直しや管理職等の意識の徹底等に取り組んでいます。今後とも、次に掲げる取組をはじめ、一層の適正管理に向けた取組を推進します。

ア 小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる教職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる教職員に対して、深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知します。

イ 定時退庁等の推進

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ます。管理職研修会等を通じて、定時退庁日の設定及び管理職自らの率先した定時退庁について推進いたします。

ウ 事務の簡素合理化の推進

会議、行事等の廃止・縮小・効率化、調査・照会等の見直し、資料等の簡素化などの方策により、業務執行の効率化・簡素化を推進します。

エ 応援態勢等の設置

管理監督者は所属教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ます。

オ 勤務時間の適正管理のための意識啓発等

勤務時間の適正管理のための取組の重要性について、管理職をはじめとする教職員全体で更に認識を深めるとともに、次に掲げる取組により、勤務時間の適正管理に向けた意識啓発を行います。

- ・ 適正な勤務時間の管理と長時間勤務者への適正な指導，必要に応じて医療機関への面談等の助言
- ・ 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関する指導
- ・ 管理職員による巡回指導

(2) 休暇の取得の促進

職場における休暇の取得を促進するために、次の取組を実施します。

ア 年次有給休暇の取得の促進

計画的な年次有給休暇のより一層の取得促進を図るため、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教職員への早期周知を図り、学期ごとに教職員から休暇取得計画表を提出させるなど、年次有給休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

イ 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇、教職員やその家族の誕生日等記念日における年次有給休暇、学校行事や子育てに関する行事への参加等のための年次有給休暇等の取得の促進を図ります。また、ゴールデンウィーク期間等における会議等の自粛を行います。

ウ 看護休暇の周知徹底

負傷し、又は疾病にかかった中学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）や父母及び配偶者や配偶者の父母の看護を行うための特別休暇（看護休暇）について、教職員に周知を図るとともに、当該休暇の取得を希望する教職員が円滑に取得できる環境を整備します。

目 標	年次有給休暇の平均年間取得日数 15 日以上を目標とします。
-----	--------------------------------

5 その他の次世代育成支援に関するもの

(1) 人事異動についての配慮

人事異動に当たっては、これまで同様、県教育委員会の県公立小・中学校教職員人事異動の標準や公立学校人事異動の重点に従い、教職員の家庭事情などに可能な限り配慮していきます。特に、子どもの療育等の状況には配慮します。

(2) 職場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

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する諸要因を解消するため、管理職を含めた教職員全員を対象として、情報提供や研修等による意識啓発を行います。

(3) 子育てバリアフリー

子どもを連れた人が気兼ねなく来校できるよう、親切・丁寧な応接対応を行うなど、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(4) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や青少年の非行防止活動等を支援します。

(5) 子どもと触れ合う機会の充実

保護者でもある教職員が子どもと触れ合う機会を充実させるため、子どもが保護者の職場を見ることができるよう支援します。

(6) 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小・中学校からの職場見学には積極的に対応します。