

山県市教育委員会特定事業主行動計画(後期計画)

山県市教育委員会

I はじめに

(1) 目的

年々少子化が進行している中、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために、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。）が成立した。

法第19条では、国や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、一つの事業主としての立場から職員の子どものための健やかな育成のための計画を策定するよう義務付けている。

法第7条の規定に基づく行動計画策定指針が平成21年3月に全部改正されたことに伴い、同指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が父親として母親として子育てをしていくことができるよう、又、仕事との両立が図れるよう、職場を挙げて支援していくために、本行動計画を策定し、公表することとする。

また、法第19条の規定に基づき、毎年少なくとも1回、本行動計画に基づく前年度の措置の実施状況を市ホームページに掲載し公表することとする。

(2) 計画期間

法は、平成17年度から26年度までの時限立法となっており、本行動計画は平成17年度からの5年間の前期計画に関し必要な見直しを平成21年度に行い、平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間の後期計画の計画期間とする。

(3) 計画の推進体制

- ① 本計画を効果的に推進するため、教育委員会事務局及び教育機関の職員を構成員とした行動計画策定実施委員会を設置する。
- ② 各年度ごとに、行動計画策定実施委員会は本計画の実施状況を把握し、その結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。
- ③ イン트라ネット（グループウェア）及び文書等により、職員に行動計画の内容を周知する。

Ⅱ 具体的な内容

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇の制度について周知徹底を図る。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- ③ 妊娠中及び産後1年未満の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の工夫・見直しを行う。
- ④ 妊娠中及び産後1年未満の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。
- ⑤ 妊娠中及び産後1年未満の職員の希望に応じ、通勤用駐車場の確保に配慮する。

(2) 子どもの出生時等における父親の休暇の取得の促進

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇を活用しての連続休暇の取得促進について意識啓発、周知徹底を図る。
- ② 父親が特別休暇等を取得しやすい職場の雰囲気醸成と相互応援体制の整備を図る。
- ③ 父親の育児参加のための特別休暇制度及び育児休業等について周知徹底を図り、これら休暇等の取得を促進する。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業等の周知

- ① 育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業に関する制度の周知徹底を図るとともに、特に男性職員の育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業の取得促進についての意識啓発に努める。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きや共済組合の給付金等経済的支援措置について説明を行う。

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 部課長会議及び校長会等の場において、育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業の制度の趣旨を周知徹底するとともに、各所属長は所属職員の意識改革に努める。
- ② 育児休業の取得の申出があった場合、当該所属部署において業務分担の工夫・見直しを行う。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- 職場復帰時に育児休業期間中の担当業務の経過等の説明をするとともに

に、仕事と子育ての両立の観点から業務分担の工夫・見直しを検討し、職場全体での相互応援体制を確立する。

エ 育児休業等の取得時の代替要員の確保

- ① 職員から育児休業の請求があった場合に、所属部署内の人員配置によっても、当該職員の業務を遂行することが困難なときは、必要に応じて日雇用職員の活用による適切な代替要員の確保に努める。
- ② 職員から育児短時間勤務の請求があった場合に、当該職員の業務を処理するため、必要に応じて任期付き短時間勤務職員の任用制度や2人で1つの職を占める並立任用制度の活用を図る。

※ 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、
男性 50%（子どもの生まれる前後の5日間以上の育児休業的な休暇の取得率を含む。）
女性 100% とする。（目標達成年度：平成26年度）

(4) 超過勤務の縮減等

ア 勤務時間の割り振り

- 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員が早出・遅出勤務を申し出た所属部署においては、当該職員に配慮して勤務時間を割り振る。

イ 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のいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

ウ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 学校教育課は、超過勤務の多い所属部署の管理職員からヒアリングを行った上で、対応・指導を講ずる。
- ② 学校教育課は、所属部署ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を部長等幹部職員に報告し、幹部職員の超過勤務に関する認識の徹底を図る。

エ 一斉定時退庁日等の実施、推進

- ① 各機関独自に定時退庁日を設定し、回覧通知等により周知徹底を図るとともに幹部・管理職員の定時退庁の率先垂範を行う。
- ② 学校教育課は、定時退庁ができない職員が多い所属部署の管理職員への指導の徹底を図る。

オ 事務の簡素合理化の推進

- ① 職員に効率的な事務遂行の意識啓発を図り、職場での相互応援体制の

整備と相互応援がしやすい雰囲気醸成に努める。

- ② 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性について十分検討のうえ実施し、併せて、既存の事業等との関係を整理し、廃止できるものは廃止する。

- ③ 会議・打合せを行う場合は、会議資料の事前配布などにより、短時間で効率的な進行ができるよう、工夫に努める。

カ その他

- 超過勤務の多い職員に対する産業医による健康相談を実施し、健康指導等を充実させる。

※ 以上のような取組を通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努める。

(目標達成年度：平成26年度)

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 課長・館長会議及び校長会等の場において、休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ② 管理職員に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、年次休暇の取得促進を指導させる。
- ③ 学校教育課は、取得率が低い所属部署の管理職員からヒアリングを行った上で、対応・指導を講ずる。
- ④ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援体制の整備を図る。

イ 連続休暇等の取得の促進

次のような場合には、職員が年次休暇を取得するよう啓発、促進を図る。

- ① 月曜日・金曜日(土・日曜日と組み合わせた「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」)
- ② 子どもの予防接種、健康診査実施日
- ③ 子どもの春休み、夏休み
- ④ 入学式・卒業式・授業参観等学校行事・PTA行事
- ⑤ 地区行事
- ⑥ 国民の祝日、ゴールデンウィークや夏季休暇の前後日
- ⑦ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日

※ 以上のような取組を通じて、年間20日の年次休暇のうち職員1人当たりの年次休暇の取得日数割合、
平成20年 42.5%（平均 8.5日）を
平成26年 60.0%（平均12.0日）に
教職員1人当たりの年次休暇の取得日数割合、
平成20年 67.0%（平均13.4日）を
平成26年 75.0%（平均15.0日）に増加することを目標にする。

ウ 特別休暇の取得促進

- 小学校就学の始期に達するまでの子どもの看護休暇の制度を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる職場の雰囲気醸成を図る。

(6) 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

- 課長・館長会議及び校長会等や職場全体で、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての意識啓発を行う。

Ⅲ その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

- 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁・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する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ボランティア休暇制度の周知をするとともに、ボランティア休暇を活用しての子ども・子育てに関する地域貢献活動への職員の積極的な参加の支援と職員が参加しやすい職場の雰囲気醸成を図る。

Ⅳ おわりに

本行動計画の実施により、山県市教育委員会事務局及び教育機関の職員が「みんなで支え合う育児」の重要性を認識し、その結果、地域社会においても、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境をつくることに貢献できるように期する。