

矢巾町教育委員会特定事業主行動計画

I. 目的

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、次代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ、育まれる社会の形成に資するための基本理念が定められました。同法第 19 条により、国や地方公共団体は「特定事業主行動計画」を策定することとされております。

また、平成 27 年 8 月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、働く場において、すべての女性はその個性と能力を十分に発揮できることを目指し、数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が地方公共団体に義務付けられました。

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法において、地方公共団体は「特定事業主」として両法の基本方針を勘案した特定事業主行動計画を策定することとされています。

本教育委員会としても、両法に基づき策定した本計画に基づきながら、職員が仕事と子育ての両立を図り、全職員がワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）のとれた職場環境を目指し、この基本理念の趣旨に基づき、仕事と子育ての両立を図ることができる職場環境を推進するため、本計画を策定します。

II. 計画期間

「次世代育成支援対策推進法」は平成 37 年 3 月 31 日までの時限法ですが、本計画は前期計画と位置づけ、平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間としました。

III. 計画の対象

本計画は、町立学校に勤務する県費負担教職員を対象としています。

なお、教育委員会事務局職員は、「矢巾町における特定事業主行動計画」に基づき実施するものとします。

IV. 計画の推進体制

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、対象職員に本計画の内容を周知するとともに、矢巾町教育委員会事務局学務課において、達成状況の把握に努め、実施や計画の見直しを行うとともに、次世代育成支援対策推進法第 19 条第 5 項及び女性活躍推進法第 15 条第 5 項に基づき、取組状況についても随時公表します。

V. 行動計画の具体的な内容

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 制度の周知

出産や子育てに関する特別休暇・育児休業等の制度について正しい知識と共通認識を持つことができるよう、電子掲示板等により情報提供を行うことで、活用しやすい環境づくりに取り組みます。

(2) 育児休業等を取得しやすい職場環境づくり

管理職員は、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等について、職員の意識改革を率先して行い、男性も育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気醸成を図ります。

また、妊娠中の職員の健康や安全に配慮するとともに、育児休業所得時及び復職時に本人と相談しながら、安心して育児休業を取得又は育児休業から復職できる職場環境づくりに努めます。

【数値目標】 職員の育児休業等の取得率

職場の意識改革や育児休業を取得しやすい職場環境づくりに資するため、平成 32 年度までに女性職員の育児休業等（部分休業を含む。）の目標取得率を 100%とし、男性職員の育児休業等（部分休業を含む。）の目標取得率を 10%とします。

(3) 子育て期における父親の休暇等の取得促進

子育て期においては、父親の育児参加も重要です。父親の休暇・休業を取得しやすい職場の環境づくりに努め、男性職員の子育てを推進する休暇等の取得を促進し

ます。

【数値目標】 子育て期における父親の特別休暇取得率

職場の意識改革や育児休業を取得しやすい職場環境づくりに資するため、平成 32 年度までに子育て期における父親の特別休暇の目標取得率を 100%とします。

(4) 子育てを行う女性職員の活躍推進

管理職員に必要なマネジメント能力等の向上のため、育児休業期間後に職員向けの研修への参加を促すなど、女性職員に対するキャリア形成の支援に努めます。

(5) 代替要員の確保

産前産後休暇、育児休業の取得に際しては、業務に支障が出ないように、臨時的任用等により代替要員を確保するとともに、業務分担や体制の支援に努めます。

(6) 業務の平準化・効率化

仕事と育児の両立を支援するため、業務内容や業務遂行体制を見直し、業務の平準化・効率化を推進します。会議・研修・打ち合わせについては、資料の事前配布等により短時間で効率よく行うように心がけるとともに、可能なものについては、電子メール及び電子掲示板を活用します。

(7) 年次休暇の取得促進

職員が計画的に年次休暇を取得しやすい環境をつくとともに、管理職員は職員の休暇の取得状況を把握し、適切な指導を行います。

また、祝日や夏季休暇、年末・年始の休暇と組み合わせた連続休暇の取得や、子どもの学校行事や、職員及びその家族の記念日等における年次休暇取得促進を図ります。

【数値目標】 職員一人あたりの年次休暇の平均取得日数

職員の育児に係る心身のゆとりの確保及び休暇を取得しやすい職場環境づくりに資するため、平成 32 年度までに職員一人あたりの年次休暇の平均取得日数を 15 日以上とします。

(8) 子の看護休暇の取得の促進

就学前の子どもが病気や怪我をして、看護等が必要な場合には、年5日の範囲で特別休暇を取得することができます。平成27年度中の取得実績はありません。

【数値目標】 子の看護休暇の制度の認知度

子の看護の休暇の制度の認知度 100%

年次休暇以外の子の看護休暇制度の認知を高め、利用を促進します。

(9) 時間外勤務の縮減

平成27年度

(月：一人当りの残業時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
時間数(一人当り)	33	32	38	36	20	39
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間数(一人当り)	34	32	29	21	32	27

通常業務における時間外勤務の時間数は、平成27年度では一人あたり、月平均31時間となっており、月80時間や、100時間以上の超過勤務の職員がいます。

【数値目標】 職員一人あたりの時間外勤務時間数

平成32年度までに、一人当りの時間外勤務時間数を、月10時間以下にします。

職員の時間外勤務の状況や健康状態の把握に努め、特定の職員に仕事が集中しないように配慮します。

定時退校日や部活休業日を設定し、管理職員が率先して実行に努め、定時退校を注意喚起し、健康管理や家族との団らんの大切さを再認識するよう意識啓発を図るとともに、職員自らも、業務の効率的な遂行に努め、定時に退校するよう心掛けます。

また、長時間労働による健康障害防止のため、時間外勤務時間を把握する調査を実施します。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

スポーツや文化活動、地域の子育て等に関する活動に、地域の一員として積極的に参加し、子どもの健全育成のための活動、交通安全活動、防犯・非行防止活動等の地域貢献活動に協力できるよう、休暇を取得しやすい職場環境の醸成を図ります。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

保護者でもある職員の子どもとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもを育てるため、学校行事や各機関におけるレクリエーション活動に積極的に参加するよう、職員への働きかけを行います。