

# 白石町立小中学校特定事業主行動計画

平成27年4月1日

白石町教育委員会

## 1. 基本的な考え方

次世代育成支援対策においては、国民が、希望どおりに働き、また、結婚、出産、子育ての希望を実現することができる環境を整え、人々の意識を変えていくことにより、少子化と人口減少を克服することを目指す総合的な政策の推進が重要です。

こうした中、平成15年7月に時限法で成立した次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号以下「次世代法」という。）に基づき10年間の次世代育成対策支援策が図られてきたところですが、依然として少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えず、平成26年6月に次世代法の有効期限がさらに10年延長され、取組みの充実を図ることになりました。

次世代法の延長を受け、白石町においても、次世代法第19条の規定に基づいて、職員が仕事と家庭を両立させ、職場においてその能力を十分に発揮できるよう、職場を挙げて支援する環境の整備を進めることを目的として「白石町立小中学校特定事業主行動計画」を策定しました。

私達も社会状況の変化に応じ、次代を担う子どもたちを育成していく必要があります。行政改革に対する住民の関心が高まる中、限られた人材で、公の奉仕者としてこれに応えていくことは決して容易なことではありませんが、職員一人一人がこの計画を自分自身に関わるものとしてとらえ、次代を担う子どもたちの健やかな誕生と、その育成の必要性を理解し、お互いに助け合っていきましょう。

## 2. 対象職員

白石町立小中学校に勤務する県費負担職員

※ただし、臨時的任用職員及び非常勤職員については、適用されない制度もあるため、適用される範囲内で、仕事と子育ての両立支援を行う。

## 3. 計画期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間の計画期間とします。

また、制度の改正等、特に必要と認められることがあれば、適宜見直しを行います。

## 4. 実施体制

行動計画の実施状況は、白石町教育委員会が定期的に点検・評価を行い、行動計画の内容を変更すべき事項があった場合には、計画を見直します。

## 5. 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて

仕事と家庭の両立を支援するため、育児は女性がするものという考え方の意識改革、休業・休暇を取得しやすい環境づくりに向けて以下の取組を進めます。

### (1) 制度の周知

育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、時間外勤務（教員の場合は、佐賀県義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置条例第6条に規定する時間外勤務ほのか、正規の勤務時間外における自発的勤務を含む。）の制限、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について、理解しやすいように制度の内容等を取りまとめて職員へ提供します。

### (2) 安心して子どもを妊娠・出産できるための環境づくり

子どもを産み育てることは、女性にとっても、男性にとっても等しく重要なことです。特に女性にとっては、出産のための体づくりが重要であることは言うまでもありませんが、これを全うできるように環境づくりに努めます。

### (3) 妊娠の申出

職員は、父親・母親になることがわかったら、できるだけ早く校長に申し出るようにしましょう。申出は、母性保護、育児休業、休暇などの育児支援制度の活用のためにも、また、職場内における母性保護や母性健康管理の配慮のためにも必要なことです。

職員から申出があった場合は、校長は、(1)の諸制度について、職員に資料で説明を行ってください。

また、代替職員に関して町教育委員会に照会を行うなど、代替職員確保のための準備を行うとともに、職員の業務負担の程度について確認を行ってください。

### (4) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取組を行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

#### ① 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、校長は職場内の業務分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に過重な負担がかかることのないよう配慮します。

周りの職員も、自ら業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を心掛けましょう。

#### ② 産前産後休暇取得時の代替職員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、校長は職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の業務分担の見直しを行います。また、業務に支障が生じないように、代替職員の確保に努めます。

### (5) 育児支援制度を活用しやすい環境づくり

育児休業及び部分休業に対する職員一人一人の意識改革を進めるために、次の取組を行い、

育児支援制度を活用しやすい環境づくりに努めます。

① 育児支援制度の活用例の作成

母親や父親となる職員のための、育児休業、休暇などの育児支援制度の活用例を作成します。母親や父親となった職員は、この活用例を参考に育児支援制度を積極的に活用しましょう。

② 育児支援制度の活用促進

育児支援制度の活用促進のため、校長は、母親や父親となる職員の育児支援制度の活用予定を事前に把握し、予定していない職員については、活用を促します。

③ 育児休業取得時の代替職員の確保

職員が育児休業に入る際には、校長は職員が安心して休業に入れるよう、職場内の業務分担の見直しを行います。また、業務に支障が生じないように、代替職員の確保に努めます。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。管理職を育児休業中の職員の支援担当者に位置付け、スムーズな職場復帰ができるよう、支援担当者を通じて休業中の職員に職場や業務の状況、各種計画・制度、福利厚生事業等について定期的に情報提供を行うこと等により、職場復帰に向けた支援を行います。

また、育児短時間勤務制度の活用を促進し、育児休業から復帰する職員の円滑な職場復帰を図ります。

なお、同僚・友人の方も休業中の職員と積極的に情報交換を行うことにより、休業中の職員の職場復帰への支援をお願いします。

⑤ 職場復帰支援相談窓口の設置

職員の職場復帰が円滑に行われるよう、職員本人や支援担当者が気軽に相談できる窓口を町教育委員会に設置します。

(6) 男性職員による積極的な育児支援制度の活用

配偶者の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取組を行い、育児支援制度の積極的な活用を促します。

① 育児のための連続休暇を取得しやすい環境づくり

配偶者が出産する場合の出産補助休暇（3日間）や、配偶者出産時育児休暇（注1）（5日間）と年次休暇を合わせた連続休暇の取得の促進を図るため、校長は、父親となる職員に連続休暇の取得を促すとともに、職員の休暇取得計画の把握及び取得がしやすいよう業務分担の見直しや職場の環境づくりに努めます。

※ このような取組を通じ、計画期間の終期において、父親となる男性職員の出産補助休暇

(3日間)及び配偶者出産時育児休暇(5日間)の両方を合わせた休暇のうち、対象者全員が最低5日以上の休暇を取得することを目指しています。

(注1) 配偶者出産時育児休暇

配偶者の出産に際して、出産予定の子ども以外に未就学児である子どもがいる場合は、出産予定の8週間前から産後8週間までの期間(出産予定の子以外に対象となる子どもがいない場合は、産後8週間)において与えられる育児のための特別休暇

② 育児支援制度を活用しやすい環境づくり

男性職員の育児休業、部分休業の取得率は極めて低い水準にあります。男性職員の育児支援制度の活用を図るため、校長は、男性職員に育児支援制度の活用を促すとともに、育児休業、育児短時間勤務又は部分休業の取得を希望する男性職員が円滑に取得することができる職場の環境づくりに努めます。

特に母親の産後8週間は、父親が積極的に育児支援制度を活用することができる職場の環境づくりに努めます。

周りの職員も、特定の職員に負担がかかることのないよう職場内の業務分担の見直しなどに協力してください。

また、配偶者が育児休業等をしている場合や、配偶者が常態として子を養育することができる場合であっても、育児休業等を取得できる制度を導入します。

※ このような取組を通じ、計画期間の終期において、対象となる男性職員の10%以上が育児支援制度を活用して1か月以上の育児のための休業(部分休業並びに特別休暇及び年次休暇等を組み合わせて取得する休暇等を含む。)を取得することを目指します(休暇は、配偶者の出産の8週間前から産後8週間までの期間の取得実績を対象とします。)

女性職員の育児休業については、ほぼ全員が取得している現状を下回らないよう努めます。

(7) 子育てを行う女性職員の活躍の支援

子育てを行う女性職員のキャリア形成を支援することを目的とした取組を行い、女性職員が活躍できる環境づくりに努めます。

(8) 時間外業務の縮減

恒常的な長時間に及ぶ勤務は、職員の健康・福祉に影響を及ぼすだけでなく、職員の職業生活と家庭生活の両立をも困難なものとし、育児を行う職員の深夜勤務・時間外労働の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の時間外業務の縮減に向け、次の取組を進めます。

① 事務の簡素・合理化の推進

校長は、既存業務について廃止・合理化等の見直しを行い、事務の簡素・効率化を進め、

時間外業務の縮減に努めます。

② 時間外業務の縮減のための意識啓発等

校長は、職員の時間外業務の状況等を適切に把握した上で、個々の職員に対して指導するとともに、「時間外業務等縮減チェックリスト」を活用するなど、時間外業務の縮減に努めます。

③ 定時退勤推進日、家庭の日等の実施

各学校で定時退勤推進日を設定し、各学校の実情に応じて定時退勤を促します。

また、この推進日を活用して、定時に仕事を終え、自宅に直帰し、家族と触れ合うための日を設けることとし、家族のための時間をより多く持つことによって家庭生活の充実を推進します。

④ 外部指導者等の活用

学校の部活動等において、外部指導者等の活用を図り、時間外勤務の縮減に努めます。

(9) 休暇の取得促進

休暇の取得促進のため、校長は、業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。

① 年次休暇の取得の促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得、長期休業中の年次休暇等計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図ります。

② 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇の前後等における休暇の取得及びリフレッシュするための休暇を取得するなどにより、連続休暇の取得促進を図ります。

※ このような取組を通じ、年間20日の年次休暇のうち、職員一人当たりの年次休暇の取得日数を平成31年度までに平均14日（70%）以上とします。

③ 子どもの看護休暇等の取得促進

子どもの病気等の際には特別休暇（年間5日以内。対象となる子どもが2人以上いる場合は10日。）や年次休暇を活用して休暇を取得できる職場の環境づくりに努めます。

また、子どもの看護休暇（特別休暇）については、予防接種等を休暇の対象に加えるほか、対象となる子どもが2人以上いる場合の取得可能日数を拡充します。

(10) 人事異動についての配慮

人事異動については、職員の家族構成、子育ての状況の把握を行い、必要に応じ配慮を行います。

す。

(11) 人事評価制度への反映の検討

人事評価制度の導入の検討にあたっては、仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や育児休暇制度を利用しやすい良好な職場環境づくりに資する行動を評価する仕組みについての検討も行います。

6. 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

校長は、スポーツや文化活動など、地域での子育て支援活動に職員が参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

7. おわりに

子どもは社会の希望であり、未来の力です。

少子化の流れを変えるためには、子どもを安心して産み育てることのできる社会へと転換していく必要があります。社会全体で育児を支え合うためには、家庭や職場、地域社会の協力が欠かせません。

職員一人一人がこの少子化の流れを自分自身の重要な問題と自覚し、出産・子育てに理解のある、働きやすい職場の実現に向けた努力をお願いします。