

竹原市教育委員会特定事業主行動計画

I 基本的考え方

子育ては次代の担い手を育成する営みであるという観点から、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を社会全体で取り組むことを目指して、平成15年7月に成立した「次世代育成支援対策推進法」に基づいて、平成17年度に「竹原市教育委員会特定事業主行動計画」を策定した。その後、平成22年度、平成27年度に、それぞれ策定から5年間の目標設定を行い、仕事と子育てや生活の調和を推進してきたところである。また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成27年に成立し、女性の力を最大限に発揮する取組も併せて図ってきたところである。

しかしながら、全ての職員が個性と能力を十分に発揮した多様な働き方が可能な職場環境の整備及びワークライフバランスの確保に取り組んできたが、竹原市立学校等において、それらの状況が十分に達成されたとは言えず、引き続き重要な課題となっている。

目指すべき姿を実現する上で、一人一人の職員にとって、仕事と生活のバランスのとれた働きやすい職場環境づくりが基盤となることから、今後5年間の行動目標としての「竹原市教育委員会特定事業主行動計画」を策定することで、取組の更なる充実・発展を目指すこととした。

II 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成27年3月31日までの時限法ではあったが、法改正により法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されたことにより、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間の計画期間とする。

また、制度の改正等、特に必要と認められることがあれば、適宜見直しをする。

III 計画の対象

竹原市立学校等県費負担教職員を対象とする。

IV 計画の推進体制

- 1 次世代育成支援対策を効果的に推進するために、本行動計画の実施状況を学校ごとに把握する。
- 2 本計画の実施状況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などを図る。

V 計画の具体的な内容(令和2年度から実施)

本計画の策定に先立ち、竹原市立学校等県費負担教職員を対象にした「休暇取得状況等に関する調査」(平成30年度)に基づき、各職場の実態を踏まえた計画の策定を目指した。

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 竹原市立学校等に勤務する妊娠中の女性教員の母性保護を図るため、体育実技に係る補助員や妊娠養護教諭の補助員の制度の周知を図り、適切に措置されるよう努める。
- ② 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等の制度について周知徹底を図る。

- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、時間外勤務を原則として命じないこととする。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 父親になる職員に対し、配偶者出産休暇（3日以内）及び育児参加のための休暇（5日間）の取得促進について周知徹底を図る。
- ② 管理者は、父親となる職員に対し、出産予定日の概ね8週間前までに、「子育て職員カード」の作成を求め、提出を促し、父親となる職員が休暇等を必要とするときは、100%取得できるよう努め、男性職員の育児参加を促進する。

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

育児休業等に関する制度の周知や取得手続き等について情報提供を図る。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該校等において業務分担の見直しを行う。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

所属の管理職等は、育児休業者に対して、適宜、情報手段を活用して、所属の業務状況や育児の状況等相互に連絡を取り合うように努める。

エ 育児休業から復帰した職員に対する支援

業務に慣れるのに一定期間を要するうえ、子どもへの急な対応を要するなど、大変な時期であり、仕事と子育ての両立が安心してできるよう、業務分担や校務分掌等に配慮するなど、職場全体で支援する。また、復帰した職員に対して職場研修を行うなど、必要なサポートを行うよう配慮する。

オ 育児休業、産前産後休暇等の代替要員の確保

校内の人員配置等によって、育児休業、産前産後休暇等の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図る。

(4) 現状(平成30年度)

平成30年度、配偶者出産休暇の取得は100%であったが、育児参加休暇については、取得できていない状況がある。

目標	<ul style="list-style-type: none">・令和7年度まで、配偶者出産休暇を取得した割合を100%維持する。・令和7年度までに、育児参加休暇を取得した割合を100%とする。
-----------	--

(5) 学校における働き方改革の推進

ア 「学校における働き方改革取組方針」に基づいた取組の推進

教職員が働きやすい環境を整備するとともに、管理職を中心とした組織的な学校体制を構築し、教職員一人一人の働き方に対する意識を醸成して、竹原市立学校における働き方改革を推進する。

イ 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の周知

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限について周知徹底を図る。

ウ 時間外勤務時間の縮減

在校時間等を出退勤管理システムにて客観的に把握指導等により的確な指示を行い、早期退校の習慣化に努めるとともに、1か月の在校等時間の総時間から「職員の勤務時間及び休暇等に関する条例」（以下「条例」という。）で定める勤務時間の総時間を減じた時間が、45時間を超えないようにする。また、1年間の在校等時間の総時間から条例で定める勤務時間の総時間を減じた時間が、360時間を超えないようにする。

エ 業務の工夫・効率化の推進

- ① 職員は、一人一人が担当業務について、簡素化・効率化に向けて創意工夫に努める。
- ② 管理職員は、一部の職員に過重な負担がかからないように、適正な業務分担や校務分掌を整えるよう努めるとともに、定期的に業務運営の必要性や実施方法等について、再点検に心がける。また、新たに業務等を行なう場合においても、既存の業務等との関係を整理するなど、業務の効率化に努める。

オ 時間外勤務の縮減のための意識の醸成

- ① 職員は日頃の仕事において、一人一人が効率的な業務の遂行に努める。
- ② 管理職は職員が退校しやすい職場全体の雰囲気づくりに努める。

カ 「夏季一斉閉庁」の実施及び中学校及び義務教育学校における部活動休養日の設定

市内全学校において「夏季一斉閉庁」を実施し、期間中は原則学校を閉庁し、部活動指導を含む全ての業務を行わない。また、中学校及び義務教育学校における部活動休養日の設定し、教職員のワークライフバランスの推進、負担の軽減を図る。

(6) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 長期休業中には休暇計画表を作成し、年次有給休暇の計画的な取得を働きかける。
- ② 校長会等において、定期的に休暇の取得促進を徹底し、職場の意識改革を行う。
- ③ 管理職員は、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導する。
- ④ 各校の業務計画を策定することにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。

- ⑤ 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるように、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
- ⑥ 「夏季一斉閉庁」の実施や部活動休養日を活用し、年次有給休暇の積極的な取得を促進する。

イ 現状(平成30年度)

平成30年度、職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数は11.7日であった。

目標	・令和7年度までに、職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を15日以上とする。
-----------	--

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇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%取得できる雰囲気の醸成を図る。

(7)職場優先の環境や固定的な性的役割分担意識等の是正のための取組

研修を通じて、子育てや私的な時間を大切にする意識啓発を行う。

- ① 家庭の時間や私的な時間を大切にする意識
- ② 「子育ては女性に任せておけばよい」「職員同士でもお茶くみは女性職員で」といった間違った意識
- ③ セクシュアルハラスメント防止のための研修

2 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参観日等における学校施設を利用できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(2) 子育てに関する地域活動への貢献

地域の子育て活動に、積極的に参加し、子供とふれあう機会の充実に努める。

令和2年4月1日

竹原市教育委員会