

曾於市教育委員会特定事業主行動計画

～教職員のための仕事と子育ての両立

仕事と生活の調和支援のためのプラン～

(令和7年度～令和11年度)



曾於市教育委員会

曾於市教育委員会特定事業主行動計画 (教職員のための仕事と子育ての両立 仕事と生活の調和支援のためのプラン)

曾於市教育委員会

I 総論

1 計画の趣旨

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図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（以下「法」という。）が制定されました。

この法律において、国及び地方公共団体の機関は、職員の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「特定事業主行動計画」を策定することが示されました（法第19条）。

また、法とほぼ同時に制定された少子化社会対策基本法に基づき、総合的かつ長期的な少子化に対処するための施策の大綱が「少子化社会対策大綱」として四次にわたり策定され、「こども大綱」に引き継がれるなど、様々な取組が進められてきたところです。

こうした中、国、地方公共団体、企業の各々が法に基づく20年間の計画的・集中的な次世代育成支援対策の取組を実施することにより、男性の育児休業取得率の上昇や女性の継続就業率の上昇、女性の労働力率の向上、待機児童問題の改善などに一定の成果が見られたとされています。しかしながら、少子化が加速していることや、男女がともに育児休業等を利用し、育児期にキャリア形成と育児とを両立できる働き方が可能となるような社会の実現に向けた課題は依然残されていることから、次世代育成支援対策の取組を更に充実していく必要があるとされています。

このため、平成26年に法の有効期限が10年間延長され、令和6年に更に10年間延長されました。

こうした状況を踏まえ、引き続き、教職員の育児や、仕事と家庭の両立及び「働き方の見直しによる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現」等を支援するために、「曾於市教育委員会特定事業主行動計画」（令和2年度～令和6年度）の見直しを行い、今後10年間においては、更なる次世代育成支援対策を推進していくこととしました。

2 計画の対象

この計画が対象とする教職員は、曾於市立学校に勤務する県費負担教職員とします。

3 計画の期間

この計画の期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間の前期とし、令和12年4月1日から令和17年3月31日までの5年間の後期とし、各項目について実施します。

4 計画の周知

本計画については、教職員が知りうるように適切な方法で周知するとともに、教職員研修の実施等を併せて行うことにより、周知の徹底を図ります。

II 具体的な内容

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職員に対して、次の休暇等について積極的に周知するとともに、情報の提供、相談体制の整備等を実施します。

また、配偶者が流産・死産（人工妊娠中絶を含む。）をした職員に対して、配偶者の支援のため、休暇を取得しやすい環境を整備するなどの取組を実施します。

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

併せて、出産費用の給付などの経済的な支援措置についても周知します。

2 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

親子の時間を大切にし、子供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、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、特別休暇及び育児休業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、休暇等取得計画表を提出させるなどの環境づくりを行います。

目標	出産補助休暇年間取得者数割合	100%
	産前・産後休暇年間取得者数割合	100%
	男性職員の育児休業取得者数割合	85%
	1週間以上の取得率	

3 育児休業等を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備等

育児休業、部分休業及び育児短時間勤務を利用しやすく、また、育児休業後の職場復帰が円滑に行われるような環境を整備し、育児休業、部分休業及び育児短時間勤務を希望する教職員について、その円滑な利用を促進するため、次の取組を実施します。

(1) 育児休業制度等の周知

男性教職員についても育児休業等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。

特に、配偶者が産後休暇中においても、男性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。

また、育児休業を実際に取得した職員の体験談の作成・配布、業務や収入に与える影響が小さい1箇月以内の短期の育児休業に係る収入モデルの提供などにより、男性職員に対して、育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得に対する不安軽減を図ります。

(2) **育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成**

育児休業等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**

育児休業等を取得した職員の業務を円滑に処理することができるよう、必要に応じて、当該育児休業等の期間について当該業務を処理するための業務の代替要員確保や、業務内容や業務体制の見直し等を実施するとともに、当該職員や周囲の職員に対して周知します。

(4) **育児休業を取得した職員の円滑な職務復帰の支援**

育児休業を取得している職員が円滑に職務に復帰できるよう、本人の意欲・能力をいかながら働くことのできる職場環境の整備に向けた取組や、育児休業期間中の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) **男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備**

育児休業等を取得し、又は子育てを行う職員が就業を継続し、活躍できるようにするため、次の取組を実施します。

ア 子育て中の職員に向けた取組

(ア) 育児と仕事の両立支援制度の利用や配偶者との家事分担等を促すための意識啓発等の取組

(イ) 育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備

イ 管理職等を対象とした取組

(ア) 管理職等による仕事と子育ての両立の推進及び子育て中の能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組

(イ) 働き続けながら子育てを行う職員のために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修

(ウ) 育児などの女性職員の状況に配慮した人事

ウ 管理職等による仕事と子育ての両立支援の推進が重要であるという考え方を明確にした強いメッセージの発信

(6) **柔軟な働き方を実現するための取組の実施**

働き続けながら子育てを行う職員が子育てのための時間を確保できるようにするため、子どもを育てる職員のうち希望する者が利用できる制度の周知に努めます。

4 勤務時間の適正管理及び休暇の取得促進

教職員が子供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**

これまでも業務の見直しや管理職等の意識の徹底を通して勤務時間の適正管理に努め、週1回の一斉定時退庁日の設定等に取り組んでいます。今後も、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進めていきます。

ア 小学校就学の始期に達するまでの子供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、養育のための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知します。

イ 定時退庁等の推進

各学校においては、出退勤時刻を毎日記録するとともに、令和8年度中に定時退庁日を月8回（週2日）以上設定するよう推進します。

また、管理職は、全教職員が退庁しやすいような職場の雰囲気づくりに努め、時間外勤務の縮減に努めます。

ウ 校務の簡素合理化の推進

ICTの活用、調査・照会等の見直し、会議、行事・イベント等の廃止・縮減・効率化や資料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 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、管理職を始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等を行います。

- ・ 教育職員の業務量の適切な管理（曾於市学校管理規則第44条）の徹底
- ・ 曾於市部活動基本方針（曾於市部活動ガイドライン）に基づく適切な指導の徹底及び地域展開の推進
- ・ 衛生委員会による職場環境の改善や労働安全意識の高揚並びに勤務時間の適正管理の実施状況の点検・啓発等
- ・ 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ついての指導
- ・ 管理職による巡回指導、出退勤時刻の把握

(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、次の取組を実施します。

ア 年次有給休暇の取得促進

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し、年間を通じて休暇取得を段階的に促したり、職場の業務予定について職員への早期周知を図るとともに、年次有給休暇取得目標を設定し、年次有給休暇を取りやすい雰囲気の醸成に努めます。

特に、「育児の日」又はその前後を含めて、全ての教職員が計画的に休暇を取得できるよう配慮します。

イ 連続休暇等の取得の促進

大型連休期間、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、大型連休期間等における会議や行事等の自粛を行います。

ウ 夏季休業中の学校閉庁日等の設定

教職員の健康増進や心身のリフレッシュ、家族と過ごす休暇の充実などのために夏季休業及び冬季休業中に学校閉庁日を設定し、休暇の取得を促進します。

また、夏季休業中においては、学校閉庁日を含む1週間をリフレッシュウィー

クとして学校が関わる行事等を設定せず、休暇の取得を取りやすくします。

エ 看護休暇の周知徹底

子供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数 15 日以上
----	-----------------------

5 人事異動についての配慮

人事異動に当たっては、これまでも、教職員の家庭事情などに可能な限り配慮しながら、教職員の経験、能力等を総合的に判断して、適材適所の配置を行ってまいりましたが、今後とも、子供の養育等の状況に配慮します。

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

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、研修等による意識啓発を行います。

7 喫煙対策の徹底

健康増進法の一部を改正する法律（平成 30 年法律第 78 号、令和 2 年 4 月 1 日施行）に基づき、望まない受動喫煙が生じないよう学校敷地内禁煙を徹底します。

8 子供の体験活動や地域貢献活動等の支援

子供の多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小中学校等からの職場見学や特別授業への教職員派遣の要望には積極的に対応します。また、教職員が地域の子育て支援活動などの地域貢献活動に参加できるよう啓発に努めます。