

指宿市教育委員会 特定事業主行動計画（第4期）

I 総論

1 計画の目的

指宿市教育委員会特定事業主行動計画（第4期）は、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。）及び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。）の次に示す項目を基本的な視点として策定した指宿市特定事業主行動計画を基にしたものです。そして、教職員の職業生活と家庭生活の両立をより一層推進するために、必要な勤務条件の整備や働き方の見直しに資する多様な労働条件等の整備等の取組により達成しようとする目標を定めるものです。

【次世代法の7つの視点】

- (1) 職員の仕事と生活の調和の推進という視点
- (2) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- (3) 機関全体で取り組むという視点
- (4) 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点
- (5) 取組の効果という視点
- (6) 社会全体による支援の視点
- (7) 地域全体における子育ての支援の観点

【女性活躍推進法の5つの視点】

- (1) 男女を通じた働き方改革への取組
- (2) 各段階の課題に応じた取組
- (3) 仕事と家庭の両立の推進
- (4) ハラスメントへの対策
- (5) 公的部門の率先垂範

2 計画の対象

- この計画が対象とする職員は、指宿市立小・中・高等学校教職員とします。

3 計画期間

- この計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

4 計画の推進体制

- 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修、情報提供等を実施し、内容を周知徹底します。
- 本計画については、ホームページに掲載するとともに適宜推進状況を把握し、見直しを図ります。

II 具体的な内容

1 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性の健康管理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周知するとともに、当該職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。

- 健康診査及び保健指導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

あわせて、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 出産や育児に関する制度の周知

(1) 80%以上が周知している

- ・産前休暇 (93.2%)
- ・産後休暇 (93.2%)
- ・育児休業 (82.8%)

(2) 70%台しか周知していない

- ・育児休暇 (77.0%)
- ・看護休暇 (76.4%)

(3) 周知が不十分(55%未満)

- ・育児短時間勤務 (52.7%)
- ・出産補助休暇 (49.3%)
- ・育児参加休暇 (48.3%)
- ・妊娠中の休息, 補食 (43.6%)
- ・妊娠中の通勤緩和 (42.2%)
- ・妊娠中又は出産後1年以内の健康診査 (40.9%)
- ・部分休業 (29.7%)

令和2年1月に実施した教職員アンケート(回答者数 296人/336人)では、左のとおりとなっています。

周知が十分でない制度が多く、部分休業の周知については30%未満という結果です。男女別で見ると、それぞれの制度について男性が女性より10%近く認知していません。

これらのことから、育児に関する制度の周知を積極的に行う必要があります。特に男性に向けた周知を図る必要があります。

子育ての始まりの時期に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、出産補助休暇及び育児参加休暇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、休暇取得計画表を提出させるなどの環境づくりを行います。

なお、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。

目標	出産補助休暇年間取得者数割合	100%
	育児参加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	20%

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

令和2年1月に男性職員に「子育て支援のために積極的に取得した方がよい制度」についてアンケート調査した結果は次のとおりです。

【子育て支援のために積極的に取得した方がよい制度(男性のみ, 複数回答)】

- ・子の看護休暇 (35.5%)
- ・育児参加休暇 (32.1%)
- ・育児休業 (31.8%)
- ・出産補助休暇 (31.4%)
- ・育児休業 (29.4%)
- ・育児短時間勤務 (15.2%)
- ・部分休業 (10.5%)

そこで、子の看護休暇、育児休業、部分休業及び育児短時間勤務を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次の取組を実施します。

(1) 育児休業制度等の周知

男性職員についても育児休業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。

(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
職員から育児休業等の請求があった場合には、業務分担の見直しや職場内の人員配置、臨時的任用等について検討し、適切な対応を図ります。
- (4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
育児休業を取得している職員が円滑に職務に復帰できるよう、育児休業期間中の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) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組
子育てを行う女性職員が働きやすい環境整備に努めるとともに、女性職員を対象とした研修を実施するなど、人材育成を図ります。
また、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、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。

目標	子が誕生した男性職員の「配偶者出産補助休暇」及び「育児参加支援」特別休暇の取得率 100%
----	---

4 勤務時間の適正管理及び休暇の取得促進

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

勤務時間の適正管理については、これまでも業務の見直しや管理職員等の意識の徹底、定時退庁日の設定等に取り組んでいます。今後とも、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供を育てる職員に対して、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

各学校及び事務局等においては、定時退庁日(毎週水曜日及び毎月第2金曜日等)を引き続き設定し、放送等により注意喚起します。

また、毎日、一定時刻にチャイムを鳴らし、退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。

ウ 事務の簡素合理化の推進

会議、行事・イベント等の廃止・縮減・効率化、調査・照会等の見直し、ICT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 応援態勢等の措置

管理監督者は、所属職員の勤務状況等の実態を十分に把握し、必要に応じて業務の再配分による応援態勢を検討するなど適切な事務配分に努めます。

オ 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を行います。

- 「指宿市立学校の教育職員の勤務時間の上限等に関する方針」の周知
- 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
- 在校等時間の客観的な計測の推進（ICT活用やタイムカードなど）

(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するとともに、職場の業務予定について職員への早期周知を図り、一月ごとに、職員から休暇取得計画表を提出させるなど、年次有給休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

イ 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇、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。

ウ 子の看護休暇の周知徹底

負傷し、又は疾病にかかった子供の看護を行うための特別休暇(看護休暇)について、周知を図るとともに、当該休暇の取得を希望する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日数	15日
----	-----------------	-----

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、職員の家庭事情などに可能な限り配慮しながら、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 仕事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

仕事優先や固定的な性別役割分担の意識等といった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

事務局等においては鹿児島県教育庁等職員喫煙対策実施要領に基づき、学校においては、「学校における喫煙対策の実施について(平成17年2月9日付け鹿教保第716号教育長通知)」に基づき、受動喫煙の影響が妊婦等に及ばないように必要な措置を講じます。

8 子供の体験活動等の支援

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職員派遣の要望には積極的に対応します。