

第 2 期
紫波町教育委員会特定事業主行動計画
（後期計画）

令和 6 年 1 月改訂
紫波町教育委員会

第2期紫波町教育委員会特定事業主行動計画(後期計画)

I 目的

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため、2003(平成15)年7月に「次世代育成支援対策推進法」(以下「次世代法」という。)が制定されました。紫波町教育委員会では、法の趣旨に基づき、2005(平成17)年度から特定事業主行動計画を策定し、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してきました。こうした中、国では、より実効性のある次世代育成支援対策を推進するため、次世代法の有効期限を2015(平成27)年度からさらに10年間延長するなどの法改正を行いました。

一方、女性が職業生活においてその希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、2015(平成27)年8月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)が制定され、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定が地方公共団体に義務付けられました。

本計画は、両法の行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、「次世代法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」として位置づけ、策定します。

職員一人一人がお互いの立場を尊重し、協力し合いながら職場全体で次世代育成支援対策、女性職員の活躍推進に取り組み、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」の実現を目指します。

II 計画期間

本計画は、2020(令和2)年4月1日から2025(令和7)年3月31日までの5年間を計画期間とします。

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。

IV 計画の推進体制

本計画を継続的かつ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、紫波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います。

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) 出産や子育てに関する諸制度の周知の徹底

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徹底して行うことで、職員が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、育児休業取得時及び復職時には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、令和6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85%（1週間以上の取得）とします。

2018(平成30)年度実績：女性職員 100% 男性職員 0%

(3) 子育て期における父親の休暇の取得促進

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の取得を促進します。

【数値目標】妻の出産時の父親の特別休暇取得率 100%

(4) 子の看護休暇の取得促進

休暇取得の実態を把握し、「子の看護休暇制度」の利用や年次休暇と組み合わせた休暇取得が促されるよう、研修や会議の機会を利用し、制度の周知と取得促進を呼びかけます。

(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、業務分担や体制の見直しを検討していきます。

(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、資料の事前配付等により短時間で効率よく行うように心掛けるとともに、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) 超過勤務の縮減

管理職員は定時退校等を注意喚起し、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被害防止のため、勤務実態を調査し、職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数を把握します。

【数値目標】超過勤務の縮減

計画期間を通じて、月当たり超過勤務が 80 時間以上の長時間勤務者ゼロを目指します。

2019(令和元)年度実績：月当たり超過勤務 80 時間以上の長時間勤務者
小学校 0.96% 中学校 7.08%

(8) 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るとともに、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・年始の休暇等と組み合わせた連続休暇の取得や、子供の学校行事への参加や家族の記念日等における年次休暇の取得促進を図ります。

【数値目標】職員一人当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、全職員が年 5 日以上取得し、2025(令和 6)年度までに職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数を 14 日以上とします。

2018(平成 30)年度実績：12 日

(9) 女性職員の活躍支援

管理職員に必要なマネジメント能力等の向上のため、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。

(10) ハラスメント対策の取組

セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業に関するハラスメント、パワーハラスメント等様々な相談に応じる体制を整えるとともに、職員がハラスメントに対する予防・対処について正しい知識を持てるよう研修等を通じて、ハラスメントのない環境づくりを目指します。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子供・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、子供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) 子供とふれあう機会の充実

保護者でもある職員の子供とふれあう機会を充実させ、心豊かな子供を育むため、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。