

第3期

紫波町教育委員会特定事業主行動計画

(前期計画)

令和8年3月改訂

紫波町教育委員会

## 第3期 紫波町教育委員会特定事業主行動計画

### 1 目的

平成15年に「次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)」が制定され、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため、次世代育成支援対策についての基本理念が定められました。

本教育委員会では、この基本理念の趣旨に基づき「紫波町教育委員会特定事業主行動計画」を策定し、教職員が仕事と子育ての両立を図ることができる職場環境の整備に取り組んできました。

また、平成27年には「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。)が制定され、事業主に対し、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よう、環境の整備が求められました。国や地方公共団体は、その施策として「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令(平成27年内閣府令第61号)」(以下「女性活躍推進法府令」という。)に沿った事業主行動計画の策定が義務付けられました。

本計画は、双方の「行動計画策定指針」に掲げられた基本的視点を踏まえ、「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画」及び「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」を併せて策定するものです。

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及び女性教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。

### 2 計画の対象者

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。

### 3 計画期間

「次世代育成支援対策推進法」に基づく計画に関しては、令和6年5月の法改正により、有効期限が令和16年度まで延長されたことを受け、令和7年度から令和16年度までの10年間のうち、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。また、「女性活躍推進法」に基づく計画に関しては、令和7年6月の法改正により、有効期限が令和17年度まで延長されたことから、当初の計画を改め、令和7年7月4日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間とします。

### 4 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教育総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。

### 5 計画の公表

次世代育成支援対策及び女性職員の活躍推進法の規定に基づき、本計画をホームページ上で公表します。

### 6 具体的な取組

#### (1) 職員の勤務環境に関するもの

## ① 出産や子育てに関する諸制度の周知徹底

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法〉

出産や育児休業等の円滑な取得を推進するためには、職場全体に諸制度の浸透を図り、休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成していく必要があります。

現在、電子掲示板等を通じて、育児休業や特別休暇に関する条例・規則等の閲覧や休暇制度について周知を図っていますが、休暇の取得要件や申請手続きの流れをまとめたハンドブック、休暇取得申請書様式の掲載及び周知については十分とは言えない状況です。

これらを踏まえ、以下の取組みを実施します。

### 【取組内容】

- ・出産や子育てに関する特別休暇・育児休業等の制度、出産費用の給付等の経済的な支援措置について、リーフレット等を作成し、電子掲示板等を活用して定期的に情報提供を行います。
- ・研修等の機会を通じて制度の周知徹底を図り、職員全員が制度に対する正しい知識と共通認識を持ち、職場全体で子育てへの理解を深めます。
- ・子育てを行う職員が、子育てに関する諸制度について気軽に相談できる体制を整えます。
- ・育児休業に関する相談窓口担当者は、専門研修等の受講し、求められる役割について理解を深めます。

## ② 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法府令2-ハ〉

子育ての始まりの時期に親子の時間を十分に確保し、子どもを持つことに対する喜びを実感するためにも、父親として積極的に育児に参加し、出産前後の配偶者をサポートしていくことが重要です。

子の出生時における父親の特別休暇は、妻が出産する場合に2日間を上限として休暇を取得するものとします。また、出産に係る子又は上の子(未就学児)を養育するための特別休暇(以下「子の養育特別休暇」という。)は、妻の産前産後の期間中5日間を上限として休暇を取得する制度もあり、この2つの休暇の認知度を高めるため、今後さらなる制度の周知を図り、制度の活用を促していきます。

### 【取組内容】

- ・男性職員から妻が出産を迎える旨の報告があった場合、所属長は出産・育児に関する制度の利用について面談等により説明し、子の出生時・子の養育特別休暇を併せて取得できる日程調整を行い、必要に応じて年次休暇も併用した連続休暇の取得を促します。
- ・休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成するため、職員相互で日頃から電子掲示板等による個人スケジュールや各職場の業務スケジュールを確認し合い、業務の進捗状況を共有しながら相互にサポートできる体制を整えます。

#### ●目標（令和11年度までに）

父親の子の出生時特別休暇及び子の養育特別休暇

合計取得日数 対象者一人当たり 5日

### ③育児休業等を取得しやすい職場づくり

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法府令2-ロ〉

出産・育児を迎える職員が気兼ねなく育児休業等の制度を利用し、安心して子育てに専念できるよう職場全体でサポートしていく必要があります。

#### 育児休業取得状況

	R01	R02	R03	R04	R05
男性	0人	0人	0人	0人	0人
女性	2人	2人	4人	3人	1人

育児休業は、子どもが3歳になる誕生日の前日まで、男女問わず取得することができる制度です。過去5年間の育児休業の取得実績は、女性が取得率100%であるのに対し、男性の過去5年間の利用実績はありません。

#### 【取組内容】

- ・所属長は、母性保護の観点から、妊娠中の職員に対し、危険有害業務や深夜勤務・時間外勤務の制限に配慮します。
- ・親になることが分かった職員は、なるべく早く所属長へ報告し、妊娠中・育児中に適用される各種制度の取得について周囲の理解と協力を得ながら、休暇等を取得しやすい職場の雰囲気醸成に努めます。
- ・育児休業等の取得申出を受けた所属長は、職員が安心して子育てに専念できるよう、出産・育児に関する制度の利用について説明するとともに、教育委員会事務局との調整を図り、必要に応じて代替要員の確保や職場内での事務分担の見直しを行い、職場全体での協力体制を整えます。
- ・男性の育児休業制度の趣旨、取得することのメリットや給与等への影響について周知し、職場の意識改革を進めながら、現に育児休業を希望する職員及び今後休業取得対象となっていく職員の不安軽減を図ります。

#### ●目標（令和11年度までに）

**育児休業取得率 男性 85%（2週間以上の取得）、女性 100%**

### ④育児休業を取得した職員の復帰サポート体制

〈根拠：次世代育成支援対策推進法〉

育児休業取得職員が休業中も職務への意欲を維持できるよう、定期的に職場の情報提供を行うとともに、適切な時期に復職に向けた準備などができるよう相談体制を整えることが重要です。

#### 【取組内容】

- ・育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、育児休業中の職員に対して必要な情報提供を行います。

- ・職場内において、休業中の職員と積極的に情報交換を行うなど職場全体でサポートしていきます。
- ・育児休業から復職する職員が安心して職場復帰できるよう、所属長は本人と面談を行い、不安解消に努めます。

## ⑤時間外勤務の縮減

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法府令2-2〉

職場における恒常的な時間外勤務は、子育て期にある職員だけでなく、全ての職員の健康や家庭生活に深刻な影響を及ぼす可能性があります。時間外勤務の縮減を実現するためには、効率的に業務を遂行できる職場環境を整える必要があります。

【一人当たりの時間外勤務時間(月あたり平均)】

単位:時間

	R01	R02	R03	R04	R05
小学校	30.5	21.5	22.3	45.4	25.5
中学校	45.5	26.5	21.4	28.2	28.0
全体	35.0	23.3	22.0	26.4	26.4

コロナ禍であった令和2年度から令和3年度にかけては、時間外勤務時間が減少しましたが、業務や教育活動が再開に伴い、令和4年度以降はコロナ禍前の数値に戻りつつあります。しかしながら、中期的に見ると全体的としては減少傾向にあります。コロナ禍において見直した業務の改善点を継続し、さらなる時間外勤務の縮減に努めていきます。

### 【取組内容】

- ・職場全体で時間外勤務の適正な運用と縮減への取組意識を共有するため、教育委員会事務局において集計した時間外勤務時間数を校長会議等で共有し、時間外勤務縮減を喚起します。
- ・所属長は、職員一人一人の時間外勤務時間の管理と健康状態の把握に努めます。また、特定の職員に仕事が集中しないように配慮し、必要に応じて応援体制を調整します。
- ・タイムマネジメントなどの業務効率化につながる研修や外部研修への参加を推進し、個々の職員の能力向上を図り、効率的な業務遂行に努めます。

#### ●目標（令和11年度までに）

一人当たりの平均時間外勤務時間数 対前年度比5%削減

## ⑥一斉定時退校日・一斉退校目標時間の設定

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法〉

家庭や地域での生活を充実させることは、職員の健康維持や意欲的に仕事に取り組む上でも有益であることから、定時退校の実施を推進し、生活時間を十分に確保する必要があります。

### 【取組内容】

- ・全小中学校で定時退校日を設定します。
- ・全小中学校で退校目標時間を設定します。

- ・所属長は、率先して定時に退庁し、原則として時間外勤務命令や会議を行わないように努め、職員が速やかに退庁できる環境を整えます。
- ・職員は、1週間の業務計画を立てるなど効率的な業務遂行に努め、周りの職員と声を掛け合って早期退校の実施に取り組みます。

## ⑦年次休暇取得の促進

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法府令2-へ〉

年次休暇の取得推進は、職員及びその家族の記念日や子どもの学校行事等、家族とのふれあいのための時間を確保し、また心身をリフレッシュすることで職員自らの健康管理や業務の能率向上に寄与するものです。

職員の休暇に対する意識の改革を図り、休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成していく必要があります。

### 【取組内容】

- ・計画的な年次休暇の取得を推進するため、個人スケジュールや職場の業務スケジュールを活用するなど、職員相互の休暇の予定や業務の進捗状況を共有しながら、相互にサポートできる体制を整え、休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成します。
- ・夏季休業等の一定期間に学校業務を行わない「学校閉庁日」を設定し、連続した休暇の取得を推進します。

●目標（令和11年度までに）  
年次休暇平均取得日数 10日/年（毎年）

## ⑧子どもの看護のための特別休暇の取得促進

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法府令2-ハ〉

就学前の子どもは心身が未成熟であり、突発的な病気などによる通院や療養のために親の看護が必要となることから、子の看護のための特別休暇制度が設けられています。計画的に休暇を取得することが難しいことから、職場の理解が必要不可欠となります。

### 【取組内容】

- ・電子掲示板等を活用し、職員に向けて制度の概要や取得する際の注意事項について定期的に周知を図ります。
- ・日頃から職員相互にコミュニケーションを図り、職員が円滑に休暇を取得することができるように職場全体で支援体制を整えます。

●目標（令和11年度までに）  
子の看護のための特別休暇制度の認知度 100%

## ⑨非常勤職員への取組

〈根拠：次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法府令2-ハ〉

多様な任用・勤務形態により雇用している非常勤職員にも、多様化・高度化する行政ニーズへの対応が求められている昨今、正職員と同様に安心して子育てに取り組めるような支援が必要です。

### 【取組内容】

・電子掲示板等を活用し、非常勤職員に対する休暇・休業制度や取得手続きに関する情報を全職員に周知して、制度を利用する職員が周囲に理解や協力を求めやすい職場環境をつくれます。

●目標（令和11年度までに）

非常勤職員のための出産・育児に関わる特別休暇制度等の認知度 100%

## （2）次世代育成支援対策に関する事項

### ⑩子どもの安全安心を確保する取組

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法〉

### 【取組内容】

・子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域の自主的な防犯・防災活動や、交通安全活動への職員の積極的な参加を支援します。  
・交通事故及び交通違反防止についての通知や職場における研修会等を通じ、職員の交通安全意識の啓発を図ります。

### ⑪子育てバリアフリーの推進

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法〉

### 【取組内容】

・子供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、親切な応接対応等に努めます。  
・職員が健康で安心して働くことができる環境を形成するため、衛生委員会による職場巡回安全点検を定期的実施します。

## （3）女性職員の活躍推進に向けた事項

### ⑫女性職員が能力を発揮できる職場づくり

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法府令1-ロ・ハ〉

女性職員が職場で活躍できる土台は、男性の家庭生活への参画、キャリア支援、ワーク・ライフ・バランスなどであり、働きやすい環境整備に向けたさまざまな取組の結果、女性管理職などの割合が高まっていくものであると考えられます。

職員が子育て等をしてしながら仕事を続け、キャリアアップしていくためには、出産・子育て期以前にやりがいを感じられる職務経験を積むことや、育児休業からの円滑な復帰、復帰後の働き方などについて具体的なキャリアイメージを持っていることなどが重要です。

女性職員がそれぞれ持てる個性と能力を十分に発揮できるよう各種取組を進めるとともに、面談や研修等を通じてフォローアップを行い、ロールモデルとなる人材の育成に努めます。

## 【取組内容】

- ・若手職員のうちに仕事の魅力や面白さを認識できるよう、研修を通じたキャリア形成を推進し、特に、女性職員が継続してキャリアアップを目指すことができる意欲と能力を醸成します。
- ・キャリアアップに必要なマネジメント能力等の向上ため、女性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を支援します。

## ⑬ハラスメント対策の取組

〈根拠法令：女性活躍推進法府令 1-ヨ〉

男女がともに家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら職場においても貢献していくためには、さまざまなハラスメントの温床となる「職場優先の環境」及び「固定的な性別役割分担意識」を是正していくことが重要です。

両立支援制度の利用に当たり、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が生じないよう職場環境を整える必要があります。

## 【取組内容】

- ・令和2年度に策定した「ハラスメント防止に関する基本方針」を踏まえ、研修やリーフレット等の作成及び周知により、どのような言動が職場においてハラスメントに当たるのか等、職員のハラスメントに関する気付きを促し、知識・関心を深めます。
- ・電子掲示板等を活用し、被害等相談窓口の周知を図ります。
- ・相談窓口担当者は、専門研修等により、ハラスメント防止に関し求められる役割について理解するよう努めます。

## ⑭女性の健康上の特性に係る取組

〈根拠法令：女性活躍推進法府令 1-タ〉

健康上の課題は、男女を問わず全ての教職員が抱える可能性があり、特に女性については、日々の就労への影響が大きいと考えられ、キャリアの形成の妨げになることもあります。

誰もが健康上の課題を一人で抱えず、キャリアを重ねていくには、職場全体のヘルスリテラシーの向上や、気軽に相談できる窓口があることなどが重要です、

## 【取組内容】

- ・電子掲示板を通じて、健康講座の開催や健康に関する知識や情報を周知し、教職員全体のヘルスリテラシーの向上を図ります。
- ・教職員が健康上の課題について、プライバシーが守られた中で気軽に相談できるような体制の整備を図ります。