

武雄市立学校特定事業主行動計画

令和3年8月18日
武雄市教育委員会

1 計画の位置付け

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」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。）に基づき、武雄市教育委員会が、武雄市立小中学校における取組について、一体的なものとして策定する特定事業主行動計画です。

なお、女性活躍推進法第19条第3項前段並びに同項後段の規定による同条第2項第2号及び第3号のうち女性職員の登用・計画的育成とキャリア形成支援に係る部分については、佐賀県公立学校特定事業主行動計画（令和3年3月31日佐賀県教育委員会）によることとします。

2 対象職員

武雄市立小中学校に勤務する県費負担教職員

3 計画期間

この計画は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間の計画期間とします。

4 実施体制

行動計画の実施状況は、武雄市教育委員会が定期的に点検を行い、行動計画の内容を変更すべき事項があった場合には、計画を見直します。

5 具体的な内容

この行動計画の実行を推進するために、職員の職務環境について次の事項に取り組むこととします。

（1）制度の周知

育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、時間外勤務、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度についての資料を職員へ提供します。

（2）安心して子どもを妊娠・出産できるための環境づくり

子どもを産み育てることは、女性にとっても、男性にとっても等しく重要なことです。

特に女性にとっては、出産のための体づくりが重要であることは言うまでもありません。これを全うできるように環境づくりに努めます。

(3) 妊娠の申出

職員には、父親・母親になることがわかったら、できるだけ早く校長に申し出るよう周知します。申出は、母性保護、育児休業、休暇などの育児支援制度の活用のためにも、また、職場内における母性保護や母性健康管理の配慮のためにも必要なことです。

校長は、職員から申出があった場合、(1)の諸制度について職員に資料で説明を行い、職員の業務負担の程度について確認を行います。

(4) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取組を行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

① 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、校長は職場内の業務分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に過重な負担がかかることのないよう配慮します。

周りの職員も、自ら業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を心掛けるようにします。

② 産前産後休暇取得時の代替職員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、校長は職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の業務分担の見直しを行います。また、市教育委員会は業務に支障が生じないように、代替職員の確保に努めます。

(5) 育児支援制度を活用しやすい環境づくり

育児休業及び部分休業に対する職員一人一人の意識改革を進めるために、次の取組を行い、育児支援制度を活用しやすい環境づくりに努めます。

① 「教職員のための子育て支援ハンドブック」の周知

母親や父親となる職員のための、平成28年5月に佐賀県教育庁教職員課から通知された「教職員のための子育て支援ハンドブック」の周知に努め、育児休業、休暇などの育児支援制度の活用についての啓発に努めます。

② 育児支援制度の活用促進

育児支援制度の活用促進のため、校長は、母親や父親となる職員の育児支援制度の活用予定を事前に把握し、予定していない職員については活用を促します。

③ 育児休業取得時の代替職員の確保

職員が育児休業に入る際には、校長は職員が安心して休業に入れるよう、職場内の業務分担の見直しを行います。また、業務に支障が生じないように、市教育委員会は代替職員の確保に努めます。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性

があります。管理職を育児休業中の職員の支援担当者に位置付け、スムーズな職場復帰ができるよう、支援担当者を通じて休業中の職員に職場や業務の状況、各種計画・制度、福利厚生事業等について定期的に情報提供を行うこと等により、職場復帰に向けた支援を行います。

また、育児短時間勤務制度の活用を促進し、育児休業から復帰する職員の円滑な職場復帰を図ります。

なお、同僚等に対しても休業中の職員と積極的に情報交換を行うことにより、休業中の職員の職場復帰への支援を行うよう依頼します。

⑤ 職場復帰支援相談窓口の設置

職員の職場復帰が円滑に行われるよう、職員本人や管理職等が気軽に相談できる窓口を市教育委員会学校教育課に設置します。

(6) 男性職員による積極的な育児支援制度の活用

配偶者の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取組を行い、育児支援制度の積極的な活用を促します。

- ① 校長及び市教育委員会は、職員に対し、男性職員の出産補助休暇（3日間）及び配偶者出産時育児休暇（5日間）の完全取得、男性職員の育児休業取得率30%を目指す方針を明確に示し、育児支援制度が取得しやすい職場の雰囲気醸成に努めます。
- ② 校長及び市教育委員会は、常日頃より職員からの相談を受けやすい雰囲気醸成に努めるとともに、個人のプライバシーに配慮しつつ、適切な機会・手段を通じて子の出生が見込まれる男性職員を確実に把握します。
- ③ 校長は、対象職員に対し、出産補助休暇（3日間）及び配偶者出産時育児休暇（5日間）の完全取得を推奨した上で、対象職員の意向に基づき、「男性職員の子育て休暇取得プラン（計画及び実績）」を作成し、取得状況を管理します。
- ④ 校長は、対象となる男性職員に育児休業の取得を促すとともに、取得を希望する男性職員が円滑に取得することができるよう、あらかじめ体制の準備や業務分担の見直し等、業務面における環境整備に努めます。

出産補助休暇（3日間）及び配偶者出産時育児休暇（5日間）について、対象となる男性職員全員が完全取得することを目指します。

(注1) 配偶者出産時育児休暇

配偶者の出産に際して、出産予定の子ども以外に未就学児である子どもがいる場合は、出産予定の8週間前から産後8週間までの期間(出産予定の子以外に対象となる子どもがない場合は、産後8週間)において与えられる育児のための特別休暇

対象となる男性職員の30%以上が育児支援制度を活用して1か月以上の育児のための休業（部分休業並びに特別休暇及び年次休暇等を組み合わせて取得する休暇等を含む。）を取得することを目指します。

対象となる女性職員全員が育児休業を取得することを目指します。

(7) 子育てを行う女性職員の活躍の支援

子育てを行う女性職員のキャリア形成を支援することを目的とした取り組みを行い、女性職員が活躍できる環境づくりに努めます。

(8) 時間外業務の縮減

恒常的な長時間に及ぶ勤務は、職員の健康・福祉に影響を及ぼすだけでなく、職員の職業生活と家庭生活の両立をも困難なものとし、育児を行う職員の深夜勤務・時間外労働の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の時間外業務の縮減に向け、次の取組を進めます。

① 時間外上限時間の管理

校長は、「武雄市立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」に定める時間外在校等時間の上限の範囲内となるよう業務量の適切な管理を行います。

② 事務の簡素・合理化の推進

校長は、「学校現場の業務改善計画」に基づき、学校行事の精選等、既存業務について廃止・合理化等の見直しを行い、事務の簡素・効率化を進め、時間外業務の縮減に努めます。

③ 時間外業務の縮減のための意識啓発等

校長は、職員の時間外業務の状況等を適切に把握した上で、個々の職員に対して指導するとともに、「時間外業務等縮減チェックリスト」を活用するなど、時間外業務の縮減に努めます。

④ 定時退勤推進日の実施

各学校で定時退勤推進日を設定し、各学校の実情に応じて定時退勤を促します。また、この推進日を活用して、定時に仕事を終え、自宅に直帰し、家族と触れ合うための日を設けることとし、家族のための時間をより多く持つことによって家庭生活の充実を推進します。

⑤ 夏季休業中における学校閉庁日の設定

日直等を置かず学校として対外的な業務を行わない「学校閉庁日」を4～5日間程度設定し、教職員の休暇の取得を促します。(令和3年度は8月10日から13日)

(9) 休暇の取得促進

休暇の取得促進のため、校長は、業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。

① 年次休暇の取得の促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得、長期休業中の年次休暇等計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図ります。

② 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇の前後等における休暇の取得及びリフレッシュするための休暇を取得するなどにより、連続休暇の取得促進を図ります。

職員一人当たりの年次休暇（年間20日）の取得日数を、平均14日（70%）以上とします。

③ 子どもの看護休暇等の取得促進

子どもの病気等の際には特別休暇（年間5日以内。対象となる子どもが2人以上いる場合は10日。）や年次休暇を活用して休暇を取得できる職場の環境づくりに努めます。

(10) 人事異動についての配慮

人事異動については、職員の家族構成、子育ての状況の把握を行い、必要に応じ配慮を行うよう努めます。

6 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子どもたちの職場見学

職員には、自分の子どもを職場に案内し、学校での仕事の役割や意義を子どもたちに教えていくことを進めます。校長はこのことについて申し出があった場合、業務に支障のない範囲でその日の該当職員の勤務について一定の配慮をします。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

校長は、スポーツや文化活動など、地域での子育て支援活動に職員が参加しやすい職場の環境づくりに努めます。