

上三川町教育委員会特定事業主行動計画

上三川町教育委員会子育て応援行動計画

(令和2年度から令和6年度まで)



上三川町教育委員会

【はじめに】

1 計画策定の目的

人生100年時代を見据えた長寿社会を迎えている中で、総人口に占める0歳から14歳の年少人口の割合は年々低下の一途をたどっています。少子化の要因は、現代社会における多くの課題が複雑に絡んで生じており、解決に向けては多方面から取り組みを推進していく必要があります。

平成17年4月に「次世代育成支援対策推進法」が施行され、地方公共団体及び事業主は行動計画を策定することとされました。この法律は10年間の時限立法でしたが、その後さらに平成27年度からの10年間延長されています。

また、一億総活躍社会の実現に向けた働き方改革が推進されておりますが、中でも教職員につきましては、その長時間勤務の実態が看過できない状況であり、その改善に向けて「今できることは直ちに行う」という認識で「学校における働き方改革」が進められているところです。これにより、教職員が健康でいきいきとやりがいを持って勤務し、教育の質を高められる環境を構築することを目指していますが、その理念を達成することは、結果として、一人一人が家庭や地域社会で過ごす時間を充実させることにも結び付いていきます。

このような状況を踏まえ、町教育委員会では町立小中学校教職員及び町教育委員会事務局職員を対象にした上三川町教育委員会子育て応援行動計画を策定しておりましたが、令和2年度末に期限が到来しますので所要の改正を行い、次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し、公表します。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法では、平成27年から10年間の時限立法ですが、この計画の期間を前後期に区分し、本計画は後期とし、計画期間は令和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。

3 計画の対象

本計画は、上三川町立小学校及び中学校の県費負担職員（校長、教頭、教諭、養護教諭、栄養教諭、学校栄養職員及び事務職員（以下「教職員」という。））並びに、上三川町教育委員会事務局職員並びに上三川町立小学校及び中学校公仕（以下「職員」という。）を対象とします。

令和2年3月

上三川町教育委員会

【具体的な内容 教職員編】

1 教職員の子育てと仕事の両立を支援する環境の整備に関するもの

(1) 教職員や教職員の配偶者の妊娠、出産時の支援

ア 妊娠中及び出産後における取り組み

教職員全員に子育てを応援する休暇制度、給付制度について周知を図ります。

妊娠中の教職員が必要な休暇が取得でき、時間外勤務の縮減に配慮されるよう、職場のコミュニケーションを通じて、職場の環境づくりを行います。

妊婦とお腹の子どもへの受動喫煙による健康被害防止のため、学校敷地内は禁煙とします。

イ 子どもの出生時における男性教職員に対する取り組み

男性教職員の配偶者が出産する際（出産予定日前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）目に当たる日から出産の日後8週間目にあたる日まで）に、特別休暇及び年次有給休暇を併せて5日間以上の休暇を取得することを促進します。

(2) 男女教職員ともに育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業等の周知

教職員全員に対して育児休業、育児短時間勤務、部分休業等の制度や給付制度について周知を図ります。

イ 育児休業等を取得しやすい環境づくり

職場に気兼ねをすることなく育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得することができるよう、校長は、職場のコミュニケーションを通じて、職場の環境づくりを行います。

ウ 育児休業を取得した教職員の円滑な職場復帰への支援

育児休業期間中は現場から離れてしまうため、職場での出来事などが分からず、職場に復帰した際に孤立してしまったような感覚を持ってしまいがちです。

そのようなことを解消するため、校長は、職場の状況をメールや資料の郵送等で定期的に知らせるようにします。

エ 産前産後休暇及び育児休業等に伴う補充教職員の確保

産前産後休暇及び育児休業中の教職員の職務を遂行するため、産休・育休補充教職員としてふさわしい資質のある人材を確保し配置します。

オ 休暇等の承認

育児休業等の取得手続や経済的支援などについて、対象教職員に周知するとともに、特に男性教職員においても、短期間であっても育児休業等が取得可能であることを、校長に対して周知を行い、育児休業等の取得を促進する。

目標：男性教職員	100%	(妻の出産時の特別休暇・育児参加休暇等)
女性教職員	100%	(育児休業を希望する女性教職員全員が希望する期間) とします。

(3) その他の子育て環境の整備

人事異動についての考慮

毎年提出される異動調書及び人事異動具申書や校長とのヒアリングをもとに、子どもの養育の状況等に応じて、可能な範囲で人事異動についての配慮を行っていきます。

2 仕事と家庭を両立させる働き方の実現に関するもの

(1) 時間外勤務の縮減

仕事と家庭ともに充実させ、教職員一人一人のワークライフバランスの均衡を保つため、時間外勤務の適正化を図ります。この課題解決について、職場全体で意識改革に取り組みます。

(2) 休暇の取得促進

ア 男性教職員の子育て目的の休暇等取得の促進

子育ての始まりの時期は、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の母親の負担を軽減するために父親が育児に係われることがとても大切です。そのため、すべての男性教職員の積極的に育児に参加できるよう育児参加休暇等子育て目的の休暇の取得を促進します。

イ 年次有給休暇の取得促進

職場のコミュニケーションを図ることによって、妊娠中の教職員、子育て中の教職員はもちろん職場全体で年次有給休暇が取得しやすい職場の環境作りを行います。

ウ 家族のための休暇の取得促進

夏季・冬季・春季休業中等において、連続した休暇が取得しやすい環境づくりを行います。

これに加えて、校長は、職場のコミュニケーションを図りながら、教職

員が子どもの学校行事や家族の誕生日等、子育てや家族のための休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めます。

エ 子どもの看護等のための休暇の取得の促進

子どもが病気にかかった場合の看護や、子どもに予防接種又は健康診断を受けさせるための休暇の申し出があった場合は取得できるよう、職場環境の整備を行います。

また、中学校就学前の子を養育する場合は5日、小学校就学前の子を2人以上養育する場合は10日の子の看護のための特別休暇制度がありますので、その活用を促進します。

目標：申出があった場合の取得率を100%にします。

3 地域・家庭における子育て支援に関するもの

(1) 子ども・子育てに関する地域活動の支援

校長は、職場のコミュニケーションを図り、教職員が地域活動に参加するための休暇が取得しやすい職場環境づくりを行っていきます。

(2) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

多くの地域では、子どもを交通事故から守るための活動や、子どもを安心して育てることができるように、防犯活動や少年非行防止のための活動等が行われています。このため、教職員が、このような地域活動に校務以外で参加するための年次有給休暇が、取得しやすい職場の環境づくりを行います。

4 子育て支援の環境づくりに関するもの

(1) 職場のコミュニケーションを図るために

ア 父親・母親になることが分かった場合の校長への報告

教職員は、父親や母親になることが分かった場合には、早期に校長へ報告を行い、その後、育児についての計画についても報告をします。

校長は、教職員からの報告を受け、どのような配慮が必要なのか把握し、学校内の授業や校務分掌の見直し、人事配置の検討を行い、必要な場合は適切な代替教職員の採用を検討し、適正な執行体制の確保に努めます。

イ 校内での支援体制

教頭、教務主任、学年主任等は、効率的な校務の進め方について話し合い、校務上のバックアップ体制づくりを行い、休暇の配慮について理解の促進を図ります。

他の教職員は、話し合いの結果等を踏まえ、その教職員への配慮について十分に理解するとともに、校務上のバックアップを行います。

バックアップを受ける教職員は、担当する校務に関し、内容、処理方法、懸案事項等について整理を行い、校務に支障が生じないよう、円滑な校務の引き継ぎを行う等、他の教職員がバックアップしやすい校務の進め方を工夫します。

ウ 休暇計画の共有

校長は、子育て、家族、地域活動のための休暇について理解を深め、他の教職員に声を掛けるなど休暇取得を促します。また、夏季・冬季・春季休業等の前に休暇計画表を作成し、教職員に声を掛けるなど休暇取得を促すほか、これらの時期に休暇が取りにくくなる行事等をできるだけ計画しないように配慮します。

教職員は、休暇の計画について教頭、教務主任、学年主任等にも伝え、授業や校務分掌に支障が生ずることのないよう、普段から情報の共有化を行う等お互いに協力しあえる職場環境づくりに配慮します。

エ 男性教職員の育児参加への理解

校長は、男性教職員がどのように育児に参加するのか把握するとともに、授業や校務分掌に支障が生じないよう授業や校務分掌の見直し等、適切な対応を行います。

【具体的な内容 職員編】

1 職員の勤務環境の整備に関するもの

(1) 職員及び職員の配偶者の妊娠・出産・育児への支援

① 「子育てガイドブック」の編纂

職員が妊娠した場合に必要な手続きや、子どもが出生した際の休暇制度などと合わせ、保育所、幼稚園の手続きや、予防接種のことなども記載したガイドブックを編纂し、職員全員に町内LANにより配布します。

② 子育ての相談に応じることができる専門職の設置

妊娠や育児について専門的知識のある、子ども家庭課在籍の保健師・助産師が、職員の子育て等の悩みについて相談できる環境を整えます。

③ 妊娠を申し出た職員に休暇制度等の個別説明を実施

妊娠を申し出た職員に、休暇及び共済制度の詳細や申請の方法などについて、総務課担当職員が早期の段階で説明を行います。併せて、職員の勤務に関しての相談がいつでもできる環境を整えます。

④ 男性職員における育児休業取得についての説明

男性の子育て目的の休暇等の取得促進のため、妻が妊娠した旨の報告を受けた時に、総務課担当職員により男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児のための休暇について取得できることについて周知します。

⑤ 子育てに携わる職員に対する超過勤務の縮減

職員が子育てに携わることができる時間の確保のため、労働時間短縮対策を進め、超過勤務の削減となるよう上司や部下と仕事を分担すること等により、職場環境の整備を行います。

⑥ 育児休業中・復帰後職員へのケア

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、休業中の職員に対する上司からの情報提供や、職場復帰後の職員に対し研修に参加させる等必要な支援を行います。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

① 「妻の出産時の特別休暇プラス1」の推進

子どもの出生時に、父親である職員が、子の出生のとき、妻が出産のため入院するとき及び退院のときの、少なくともこの3日間について、休暇を取得できるよう職場全体で支援をします。

休暇は、「妻の出産時の特別休暇」の2日に、年次有給休暇1日を充てて確保します。

目標：該当する職員の取得率を100%にします。

② 「男性職員の育児参加休暇」の取得推進

出産後から8週間は産褥期と呼ばれ、母親は十分な休養を取る必要があります。特にこのような時期の子育ては、母親1人では大変な負担になりますので、父親も積極的に育児に関われるよう制度の周知を図ります。

目 標：該当する職員の取得率を100%にします。

(3) 年次休暇等を取得しやすい職場環境の整備

① 男性職員の育児休業の取得促進

育児休業は、男性職員でも取得することができますが、社会全体で男性職員の取得率は低く、積極的な取り組みが必要です。職場において、育児休業を取得しやすい環境を整備します。

② 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰への支援

育児休業期間中は職場から離れてしまうため、職場での出来事などが分からず、職場に復帰した際に孤立してしまったような感覚を持ってしまいがちです。そのようなことを解消するため、上司は、育児休業期間中の職員と定期的に連絡がとれるよう働きかけを行います。

③ 「子どもの看護のための休暇」の取得促進

「小学校就学前の子の看護のための特別休暇」の活用を促進し、子どもが突発的な病気にかかった場合など、看護のための休暇の申し出があった場合は取得できるよう、職場環境の整備を行います。

④ 学校行事等の際の年次休暇の取得促進

子どもが生まれた後は、定期検診や予防接種など、その時期を外してはできないことが色々あります。また、小学校を卒業するまでには、保育所等の入園式、入学式、運動会、授業参観など、親として子どもと同じ場所に居るべき時、居た方が良い時があります。そのような時には、父親母親問わず年次休暇が取得できるよう、また所属長は取得するよう働きかけていきます。

⑤ 「休暇取得計画表」を作成し休暇が取得しやすい環境整備

年次有給休暇を計画的に取得することにより、各職員の取得日数を増加させ、ワークライフバランスの是正を図るものです。年度当初に10日以内の年次有給休暇を計画し、その情報を所属内で共有することで、年次有給休暇を取得しやすい環境を作ります。また、月に1日年次有給休暇を取得できるよう職員に対して働きかけを行います。

目 標：年次有給休暇の取得日数を平均12日以上にします。

(4) 職場優先や固定的な性別役割分担意識是正への取り組み

① 意識改革のための情報発信

「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような職場の雰囲気や、「子どもの面倒を見るのはすべて母親の仕事」というような、性による固定的な役割分担の意識を是正するため、「子育てガイドブック」の配布などを通して、職員の意識改革を行います。

② 定時退庁日の周知徹底

既に定時退庁日として設定されている、毎月第2・第4水曜日に庁内放送等による注意喚起により、定時退庁の徹底を促します。また、やむを得ず時間外勤務を行う場合には、所属長は「時間外勤務命令報告書」を副町長に提出し、承認を得なければならないよう意識改革を行います。

③ 長時間労働是正のための取組

長時間労働は健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活の両立も困難にするものです。各所属長あてに所属員の時間外労働時間を定期的に周知し、的確に把握することで、職場全体に意識の浸透を図ります。

(5) 子どもが職場の人と交流ができるような機会の提供

① 家族同伴でのレクリエーション事業を実施

子どもが親の職場の人と触れ合う機会を作ることにより、親の仕事を理解する場とし、また、職員は同僚等の子どもと触れ合う機会を持つことにより、同僚等の子育てへの理解を深める場とします。

2 地域における子育て支援に関するもの

(1) 幼児を連れて人が安心して庁舎等を利用できるような施設の改善

① おむつ替えベッド等の設置

現在、庁舎1階にベビーベッドを設置するとともに、子どものおむつ替えをする場所として庁舎1階と3階におむつ替えの場所を設置してあります。乳幼児を連れて来庁された方が、設置してあるベビーベッド等を利用しやすいよう庁舎環境を整備し、積極的に案内を行います。

② 庁内授乳室の設置

乳幼児を持つ方が安心して役場に来庁できるよう、現在庁舎1階に設置してある授乳室を清潔に保ち、利用しやすい環境整備を行います。

(2) 地域での子育て支援活動への職員参加の支援

① 地域子育て支援活動等への参加呼びかけと支援

次の時代を担う子どもを地域で育ていこうと、様々な行事が行われて

います。このような地域での取り組みに、職員が積極的に参加していくよう呼びかけます。また、行事の準備等で休暇を取得する場合等も、職員の子育て支援と同じ視点で捉えるよう職場全体の意識の浸透を図ります。

② 通学児童への防犯及び交通事故危険箇所などへの目配り活動

幼児や児童に対しての事件事故が、国内で多発しています。本町では、ほとんどの職員が車で通勤しているため、児童生徒の通学路を通勤する職員もいます。本町での事件・事故等を防ぐ一助とするため、通勤途上などで不審な車や事故の危険箇所を気に留める活動を行います。