

佐賀市立学校特定事業主行動計画

(佐賀市立小中学校県費負担教職員対象)

佐賀市教育委員会

佐賀市立学校特定事業主行動計画

1 はじめに

少子化が急速に進む中、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（以下「法」という。）が制定されました。

また、平成19年12月には「子どもと家族を応援する日本」重点戦略において、「働き方の見直しによる仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現」と「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」を車の両輪として進めていく必要があるとされ、「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章」等がまとめられました。

このような背景の中、佐賀市教育委員会でも法に基づいて、平成18年度に一事業主として職員の仕事と子育ての両立を図るために必要な環境整備等を進めるため特定事業主行動計画（前期計画）を策定し、推進してきたところです。

この前期計画策定から4年が経過し、この間には市町村合併も経て、職場環境も変化してきました。

また、仕事と生活の調和の推進等、次世代育成支援に関する考え方の一連の流れも受け、職員のみなさんのニーズや現状に即した取り組みを行うため、今後5年間の計画（後期計画）を策定しました。

職員が互いに協力し支えあうことで働きやすい職場環境が整えられ、ひいては子育ての喜びや楽しさを実感しつつ職員それぞれのライフスタイルに合った有意義な仕事・家庭生活を送ることができるよう、この計画を着実に進めていきたいと考えています。

また、佐賀市は、未来を託す子どもを育むため、すべての大人が子どもの育成に関心を持ち、主体的に子どもの育成にかかわる社会「子どもへのまなざし“100%”のまち」の実現に向けて、「佐賀市未来を託す子どもを育むための大人の役割に関する条例」（平成19年佐賀市条例第38号。以下「まなざし条例」という。）を制定し、同条例の目的を達成するために、「市民総参加子ども育成運動（愛称：「子どもへのまなざし運動」）」の推進を図っているところです。

このことから、佐賀市教育委員会では、この計画を実行することで、社会全体で子どもを育ていくということの一翼を担っていききたいと考えています。

計画の推進にあたっては、みなさん一人ひとりが仕事と生活のバランスを意識するとともに、子育ての意義について理解を深め、全員が参加して互いに助け合いながら積極的に取り組んでいくようにしましょう。

★次世代育成支援対策推進法とは

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どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策について、基本理念を定めるとともに、国による行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業者による行動計画の策定等の次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な措置を講ずるもの。

(基本理念)

第3条 次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。



○地方公共団体行動計画の策定

- ① 市町村行動計画
- ② 都道府県行動計画
⇒地域住民の意見の反映、
計画の内容、実施状況の公表等

○事業者等行動計画の策定

- ①一般事業者行動計画（企業等）
大企業 300人以上：義務付け
中小企業 101～300人以下
(H23.4.1以降義務)
中小企業 100人以下：努力義務
- ②特定事業者行動計画（19条）
(国、地方公共団体)

2 計画期間

この計画は、平成22年度から平成27年3月31日までを計画期間とします。

3 対象職員

佐賀市立学校に勤務する県費負担教職員（市立学校に勤務する市職員は、「佐賀市特定事業者行動計画」によるものとします。）

4 実施体制

行動計画の実施状況は、学校教育課教職員係の担当者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

この行動計画の着実な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を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、時間外労働の制限、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) 妊娠の申出

職員は、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にしましょう。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。

職員から申出があった場合は、校長は、(1)の諸制度について職員に説明を行ってください。また、代替職員に関して学校教育課に照会を行うなど、代替職員確保のための準備を行うとともに、職員の業務負担の程度について確認を行ってください。

なお、不妊治療を行っている職員から申出があった場合も、校長は職員が安心して治療に専念できるよう配慮してください。

(3) 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、次の取り組みを行い、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がけましょう。

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、業務に支障が生じないよう学校教育課と連携して代替職員の確保に努めます。

(4) 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、次の取り組みを行い、育児支援制度を活用しやすい環境づくりに努めます。

① 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。

② 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、学校教育課と連携して代替職員の確保に努めます。

③ 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位置づけ、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現場復帰に向けた支援を行います。

また、同僚や友人の方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いましょ。

④ 職場復帰支援の相談体制の確立

職員の職場復帰が円滑に行われるよう、職員本人や支援担当者が気軽に相談できる体制を市教育委員会学校教育課教職員係で行います。

・育児休業の取得率を

男性 10%、女性 100% とします。

(目標達成年度：平成26年度)

(5) 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、次の取り組みを行い、育児支援制度の積極的な活用を促します。

① 育児のための連続休暇を取得しやすい環境づくり

配偶者が出産する場合の出産補助休暇（3日間）や、配偶者出産時育児休暇（※注1）（5日間）と年次休暇を合わせた連続休暇の取得の促進を図るため、校長は、父親となる職員に連続休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

**父親となる男性職員全員が出産補助休暇及び配偶者出産時育児休暇を
合わせて最低3日以上休暇を取得することを目標とします。**

(目標達成年度：平成26年度)

※ 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いない場合は、産後8週間）において与えられる育児のための特別休暇。

② 育児支援制度を活用しやすい環境づくり

男性職員の育児休業、部分休業の取得率は極めて低い水準にあります。男性職員の育児支援制度の活用を図るため、校長は、男性職員に育児支援制度の活用を促すとともに、特に母親の産後8週間は父親が積極的に育児支援制度を活用することができる職場の環境づくりに努めます。

周りの職員も、特定の職員に負担がかかることがないように職場内の業務分担の見直しなどに協力しましょう。

また、配偶者が育児休業等をしている場合や、配偶者が常態として子を養育することができる場合であっても、育児休業等を取得できる制度を導入します。

(6) 時間外勤務の縮減

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します。育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の時間外勤務の縮減に向け、次の取り組みを進めます。

① 事務の簡素・合理化の推進

校長は、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、時間外勤務の縮減に努めます。また、教育委員会も学校の事務の簡素・合理化の推進に取り組みます。

② 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

校長は、職員の時間外勤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、時間外勤務の縮減に努めます。

③ 定時退勤推進日、家庭の日等の実施

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。

(7) 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等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などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

**職員一人あたりの年次休暇の取得日数割合を
平成26年度70%（平均14.0日）
を目標とします。**

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6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。また、子どもの看護休暇（特別休暇）については、予防接種等を休暇の対象に加えるほか、対象となる子どもが2人以上いる場合の取得可能日数を拡充します。

(8) 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、必要に応じて配慮を行うよう努めます。

(9) 職場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

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行います。また、セクシュアル・ハラスメント防止のための研修会を開催します。

6 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・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。

7 おわりに

子どもは社会の希望であり、未来の力です。

少子化の流れを変えるためには、子どもを安心して産み育てることのできる社会へと転換していくことが必要です。社会全体で育児を支え合うためには、家庭や職場、地域社会の協力が欠かせません。

職員一人一人が、この少子化の流れを自分自身の重要な問題と自覚し、出産・子育てに理解のある、働きやすい職場の実現に向けた努力をお願いします。