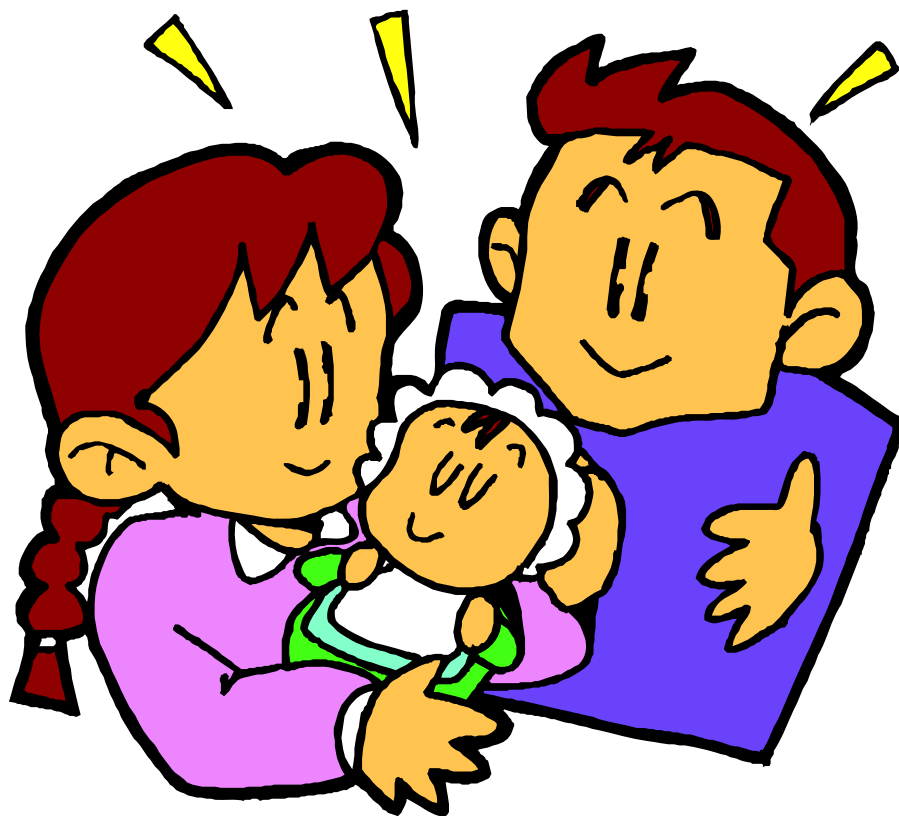


和泊町教育委員会

町立学校職員子育て支援行動計画

～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～

(後期：平成 22 年度～平成 26 年度)



平成 22 年 4 月
和泊町教育委員会

I 総論

1 はじめに

近年の急速な少子化の進行や地域を取り巻く環境が変化している中で、次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、育てられる環境を整備するためには、社会全体でこのことについて取り組むことが必要となっています。

平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されたのに伴い、平成 17 年 7 月に和泊町立の小中学校に勤務する職員（地方教育行政の組織及び運営に関する法律第 37 条第 1 項に規定する県費負担職員）を対象にした「和泊町教育委員会 町立学校職員子育て支援行動計画」（以下「行動計画」という。）（前期）を策定し、次世代育成支援に取り組んできました。

2 これまでの取組

行動計画（平成 21 年度）の成果については、次のとおりでした。

(1) 職員の勤務環境に関するもの

ア 妊娠中及び出産後の特別休暇の取得（100%， 5 人/5 人中）

イ 共済組合による出産費用の給付（100%）

ウ 子ども出生時の父親の休暇取得促進（15%， 3 人/20 人中）

(2) 休暇取得の推進

ア 年次有給休暇の平均取得日数（13.5 日）

イ 子どもの看護のための特別休暇取得者数（15 人）

3 計画期間

この計画の期間は、平成 17 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日までの 5 年を前期とし、平成 22 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日までの 5 年を後期とし、各項目について実施します。

4 計画の推進体制

行動計画推進委員会を教育委員会内に設置し、次世代育成支援の効果的かつ着実な推進を図ります。同推進委員会では、取組項目の実施状況を把握し、必要に応じ、計画の見直し等を行います。

II 具体的な内容

1 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理などを適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の休暇等について周知します。

- ・ 保健指導・健康診査のために勤務しないことの承認
- ・ 産前・産後休暇など
- ・ 深夜勤務及び超過勤務の制限など

また、あわせて出産費用の給付などの経済的な支援処置についても周知します。

2 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子どもの出生時における父親の特別休暇と年次休暇の取得についての周知を図ります。

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

(1) 育児休業等制度の周知

男性職員についても育児休業を取得できることや、育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金等の経済的な支援措置について周知します。

特に、配偶者が産後休暇中においても、男性職員の育児休業等の取得が可能であるため、積極的な取得を促進します。

(2) 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業等に対する職場の理解を高めるとともに、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

(3) 育児休業及び育児短時間勤務に伴う代替要員等の対応

職員から育児休業等の請求があった場合には、業務分担の見直しや職場内の人事配置、臨時的任用等について検討し、適切な対応を図ります。

(4) 育児休業後の職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、職場や業務に関する情報提供に努めます。

目標	育児休業等の取得率（平成 26 年度までに） 男性 5 %，女性 100%
----	---------------------------------------

4 職員の超過勤務と休暇に関するもの

(1) 超過勤務の縮減

ア 深夜勤務及び超過勤務制限の周知

小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務制限について周知を図ります。

イ 定時退庁等の推進

(ア) 定時退庁日を毎週水曜日、育児の日（毎月 19 日）に定めます。ただし、当該日が休日等である場合は、休日後の最初の日とします。

(イ) 育児の日には、早めに帰宅し、家族揃って食事を摂り、家族での対話をするなど安らぎのある家庭づくりに努めます。

(ウ) 定時退庁日を強化し、管理職員は率先して定時退庁に努めます。

(エ) 職員間での超過勤務の軽重をなくすよう、業務分担の均等化を図ります。

(オ) 定時退庁の実施状況を把握し、定時退庁の促進を図ります。

ウ 効率的な事務の推進

(ア) 各小中学校において、業務計画表を作成します。

(イ) 定例・恒常的な業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

(ア) 超過勤務の上限の目安時間（年間 360 時間）の設定等を内容とする超過勤務縮減のための制度について、周知を図ります。

(イ) 管理職員等に対する研修や各種会議等での勤務時間についての指導を図ります。

(ウ) 管理職員による巡回指導を図ります。

(2) 休暇の取得の推進

ア 年次休暇の取得促進

(ア) 管理職は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を指導します。

(イ) 安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務分掌において、相互応援できる体制を整備します。

イ 連続休暇等の取得の推進

(ア) 子どもの予防接種や授業参観日における年次休暇の取得促進を図ります。

(イ) 国民の祝日や夏季休暇と併せた連続年次休暇の取得促進を図ります。

(㊦) 職員やその家族の誕生日、結婚記念日などの記念日における年次休暇の取得促進を図ります。

(㊧) 休日前後や休日に挟まれた日の公式行事の開催を避けるよう配慮します。

ウ 子どもの看護等のための休暇取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

目標	年次有給休暇の平均年間取得日数 15日
----	---------------------

5 人事における配慮

人事異動に当たっては、これまでも、職員の家庭事情などに可能な限り配慮しながら、職員の経験、能力等を総合的に判断して、適材適所を行ってきましたが、今後とも、子どもの養育等の状況に配慮します。

6 その他の次世代育成支援に関するもの

(1) 子育てバリアフリー

ア 施設利用者の実情を勘案して、授乳室の設置を検討します。

イ 子ども連れの住民が安心して来庁できるよう、施設の充実や親切な対応に努めます。

(2) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援活動への積極的な参加を支援します。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

保護者でもある職員が子供と触れ合う機会を充実させるため、子どもが保護者の職場を見ることが出来る機会を設定します。

(4) 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小中学校等からの職場見学や特別授業への職場派遣の要望には積極的に対応します。