

# 八千代市教育委員会 特定事業主行動計画 【後期計画】

教 総 第 1 1 3 4 号  
平成 2 2 年 3 月 2 9 日

八千代市教育委員会

## I 総 論

### 1 計画の背景及び目的

現在、我が国において急速に進行している少子化・高齢化は、消費や労働力供給の減少、社会保障に係る現役世代の負担の増大をまねき、国の経済社会の様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼす恐れがある。

その流れを変えるためには、従来の取り組みに加え、もう一段の対策を迅速かつ重点的に推進することが必要とされ、国においては平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。）を制定し、次世代育成支援対策について、基本理念や行動計画策定指針を定めるとともに、地方公共団体及び事業主に行動計画の策定を求めるなど、必要な措置を講じることとした。

同法において、国の各省庁や地方公共団体等を一つの事業主としての立場から「特定事業主」と定め、自らの職員の子どもたちを健やかに育むための計画（特定事業主行動計画）を策定することとされている。そのため同法では、主務大臣は、行動計画の策定に関する指針（以下「行動計画策定指針」という。）を定めることとされている。

この行動計画策定指針（平成15年国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号）では、特定事業主行動計画の指針となるべき、①特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項、②特定事業主行動計画の内容に関する事項を定めており、八千代市教育委員会において、この指針に即し、教育機関に携わる職員（以下「教職員」という。）が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、教職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定するものである。

## 2 計画期間

本計画は、平成27年3月末までの時限法である、次世代育成支援対策推進法の前半期間に策定した前期計画（平成17年4月1日～平成22年3月31日）を引き継ぐものである。

計画期間は、同法の後半期間である平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間とし、3年を経過した時点で計画の進捗状況や効果を検証し、所要の見直しを図ることとする。

平成 17年度	18	19	20	21	22	23	24	25	26
H17.4.1									H27.3.31
次世代育成支援対策推進法									
八千代市教育委員会特定事業主行動計画・前期計画（平成17年度～21年度）					八千代市教育委員会特定事業主行動計画・後期計画（平成22年度～26年度）				

※H17.4.1・・・特定事業主行動計画関係の規定（法第19条）の施行日

## 3 計画の策定及び推進体制

本市教職員を対象とした次世代育成支援対策を効果的に推進するため、本計画の策定及び推進にあたり、計画の策定機関である教育委員会の教職員及び現在子育てをしている教職員の中から指名した者で構成する、八千代市教育委員会特定事業主行動計画策定・推進委員会（以下「委員会」という。）を設置した。

### (1) 計画の策定

後期計画策定にあたっては、社会、職場、家庭状況等の変化に応じ、前期計画に対して所要の見直しを図る考え方で、委員会において、前期計画に基づく措置の実施状況の確認及び評価や仕事と子育ての実情・5年前との意識の変化を把握するための教職員アンケートを経て、

- ・社会、職場、家庭状況の変化に応じ、新たに取り組む必要がある事項
- ・前期計画の取り組み項目で、取り組み事項を追加、変更、強化する必要がある項目、又は、所期の目的が達成した項目
- ・後期計画における重点的取組項目

について検討を行い、本計画案を作成した。

## (2) 計画の推進体制

計画の推進にあたっては、人事担当課と委員会が中心となり、本計画の実施状況及び効果を各年度において確認し、計画を推進するための具体的な取組事項や今後の改善策等について検討していくものとする。

人事担当課	計画の周知及び公表
	計画に基づく措置の実施状況の公表
人事担当課ほか各担当課	計画に基づく施策の実施
人事担当課及び委員会	計画の実施状況の確認及び評価
委員会	計画推進のための具体的取組事項等の提案

#### 4 計画の体系

1 教職員の勤務環境に関するもの	(1) 母性保護及び妊娠出産に伴う配慮		
	(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進		
	(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等	ア	育児休業及び部分休業制度の周知
		イ	育児短時間勤務制度の導入検討
		ウ	育児休業等体験談等に関する情報提供
		エ	育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
		オ	育児休業支援プログラムの作成・周知
		カ	育児休業を取得した教職員の円滑な職場復帰の支援
		キ	育児休業に伴う臨時的任用及び期限付任用制度の活用
	(4) 超過勤務の縮減	ア	子育てをしている教職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度の整備
		イ	一斉定時退庁日等の実施
		ウ	事務の簡素合理化の推進
		エ	週休日の振替及び代休制度の利用促進
		オ	超過勤務縮減のための意識啓発等
カ		健康面への配慮等	
(5) 休暇の取得の促進	ア	年次休暇の取得の促進	
	イ	連続休暇等の取得の促進	
	ウ	子どもの看護を行う者等のための特別休暇の取得の促進	
(6) 人事異動における配慮			
(7) 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			
(8) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進			
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項	(1) 子育てバリアフリー		
	(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	ア	子どもの体験活動等の支援
		イ	子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
		ウ	安全で安心して子どもを育てられる環境の整備
	(3) 子どもとふれあう機会の充実		
(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上			

## II 具体的な内容

子育てに対する意識をより一層向上させるためには、第一に、男性教職員に対しては、子育ては女性のみが行うものではなく、男女が共同して取り組んでいくものという考えを醸成していくことや職場内における固定的な性別役割分担意識を是正していくこと、第二に、管理職員に対しては、所属教職員が安心して子育てに取り組めるように配慮し、職場の業務内容・体制を常に検証し、見直しを図ることにより、職場内の子育てに対する意識を率先して高めていくことが特に重要であると考え、重点的に計画に位置づける。

また、組織や個人のレベルで働き方を見直し、仕事と生活どちらも犠牲にすることなく、バランスよく充実させ、組織と教職員の生産性や能力を高めることにより、教職員の仕事と生活及び市民サービスの向上に資するため、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に向けた取り組みについても重点的に進めていくこととする。

※各計画の前に、その計画を主体的に取り組む教職員を◎印等で示す。

人事担当・・・各機関の人事担当部署又は教職員の服務等の担当教職員  
 管理職員・・・校長・教頭・各部署の所属長（管理職でない所属長も含む。）  
 周囲の教職員・・・子育て中の教職員の同僚  
 子育て中の教職員・・・育児休業中又は子どもを養育している教職員

### 1 教職員の勤務環境に関するもの

#### (1) 母性保護及び妊娠出産に伴う配慮

取組主体					取組内容	新規・継続の別
人事担当	管理職員	職員周囲の教	の子育て中	その他		
◎	◎				① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度や出産費用の給付等経済的支援制度を説明するために作成した、子育て支援に関する資料を管理職の会議等や研修で配布すること等で広く周知することにより、教職員に対して制度の利用を奨励し、職場全体の子育てに対する理解を深める。	継続
	◎				② 妊娠中の教職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行い、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。	継続

取組主体					取組内容	新規・継続の別
人事担当	管理職員	職員 周囲の教	子の 教育で中	その他		
◎					③ 妊娠中及び子育て中の教職員に対し、サービスや給与等の諸制度の案内をする窓口を設置し、制度に関する資料を配布することにより、制度の活用方法等について気軽に相談できる環境作りをする。	継続
◎					④ 子育て支援に関する諸制度について、現行の制度だけでは不十分な場合が認められるときは、国・県・他団体の状況を見ながら制度の拡充を検討する。	新規

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

取組主体					取組内容	新規・継続の別
人事担当	管理職員	職員 周囲の教	子の 教育で中	その他		
◎	◎				子どもの出生という親子にとって最も大事な時期に、家庭において親子の時間を大切にするとともに、出産後の妻をサポートすることが重要であることから、子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知を徹底するとともに、休暇の取得を促す。	継続

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

取組主体					取組内容	新規・継続の別
人事担当	管理職員	職員 周囲の教	子の 教育で中	その他		
◎					ア 育児休業及び部分休業制度の周知 育児休業等の制度の周知を図るとともに、特に男性教職員について、男性の育児休業の取得例を紹介する資料を作成・配布する等、育児休業等の取得促進について周知を徹底する。	継続

取組主体					取組内容	新規・継続の別
人事担当	管理職員	職員の周囲の教	子の教育で中	その他		
◎					<b>イ 育児短時間勤務制度の導入検討</b> 小学校就学前の子を養育する教職員が、育児を行いながら、職務を完全に離れることなく多様な働き方を選択できるようにするための育児短時間勤務制度の導入について検討する。(県費負担教職員については、導入済。)	新規
◎					<b>ウ 育児休業等体験談等に関する情報提供</b> 育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取り組み例をまとめ、教職員に情報提供する。	継続
◎					<b>エ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成</b> 職場全体の意識改革と、男性教職員が育児休業を取得しやすくなる職場の雰囲気作りを醸成するように、管理職の会議等の場において、育児休業等の制度の趣旨を徹底させる。	継続
◎	◎				<b>オ 育児休業支援プログラムの作成・周知</b> 育児休業を取得する教職員が、安心して休業し、円滑に職場復帰することができるようにするために、育児休業支援プログラムを作成し、周知徹底する。	新規
	◎	◎	◎		<b>カ 育児休業を取得した教職員の円滑な職場復帰の支援</b> 直属の上司や同僚教職員等と育児休業中の教職員は、適宜、所属の業務状況や育児の状況等について相互に連絡を取り合い、又は必要な資料を送付し、育児休業を取得した教職員が円滑に職場復帰できるように努める。	継続
◎	◎				<b>キ 育児休業に伴う臨時的任用及び期限付任用制度の活用</b> 課・所属内の人員配置等によって、育児休業中の教職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用や期限付任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。	継続

## 目標

以上のような取り組みを通じ、男性教職員の育児休業の取得を促し、女性教職員については現行の水準(過去3年間の取得率100%)を維持することとする。

(4) 超過勤務の縮減

取組主体					取組内容	新規・継続の別
人事担当	管理職員	職員 周囲の教	子の教育 で中	その他		
◎					<b>ア 子育てをしている教職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度の整備</b> 小学校就学始期に達するまでの子どもを養育している教職員の深夜勤務及び超過勤務を制限するための条例化を図る。	継続
◎	◎				<b>イ 一斉定時退庁日等の実施</b> 現在、定時退庁日（火曜日及び木曜日、学校は水曜日）を設定しているが、館内放送等による注意喚起を図り、定時退庁の実施の徹底を図る。	継続
					<b>ウ 事務の簡素合理化の推進</b>	
	◎			全教職員	① 新規事業を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施し、併せて、既存の事業との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。	継続
				全教職員	② 会議、打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用する。	継続
	◎			全教職員	③ 各所属において業務計画表を作成することに努め、計画に基づき適正な業務配分を行う。	継続
	◎			全教職員	④ 現在行っている事務事業の内容や事業実施に伴う効果を検証し、業務内容や業務分担の見直しを適宜行い、効率的な事務遂行を図る。	継続
	◎			全教職員	<b>エ 週休日の振替及び代休制度の利用促進</b> 週休日又は休日勤務を行った教職員に対しては、教職員の健康に配慮するとともに、超過勤務を縮減するため、週休日の振替及び代休制度の利用に努める。	新規
					<b>オ 超過勤務縮減のための意識啓発等</b>	
◎					① 36協定を締結し、超過勤務の縮減を図る。	継続
◎	◎				② 各所属ごとの超過勤務の状況を、人事当局等で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行い、注意喚起を行うとともに、教職員の適正配置について考慮する。	継続
◎					③ 庁内や他の官公庁、民間企業等における超過勤務縮減の好取組事例の情報収集を行い、各所属に周知し、その活用を促すことにより、超過勤務縮減のための意識を高める。	新規

取組主体					取組内容	新規・継続の別
人事担当	管理職員	職員 周囲の教	子の 教育で中	その他		
					<b>カ 健康面への配慮等</b>	
◎	◎				① 超過勤務の多い教職員に対する産業医の保健面接やカウンセラーによるメンタルヘルス相談等、健康面における配慮を充実させる。	継続
	◎				② 義務教育修了までの子どもを養育している教職員の家庭環境等を考慮して、超過勤務命令を配慮する。	新規

## 目標

以上のような取り組みを通じて、各教職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努める。

### (5) 休暇の取得の促進

取組主体					取組内容	新規・継続の別
人事担当	管理職員	職員 周囲の教	子の 教育で中	その他		
					<b>ア 年次休暇の取得の促進</b>	
	◎				① 年次休暇を取得していない教職員、休暇取得が少ない教職員、業務多忙な教職員においては、業務が一段落した際の休暇のまとめ取り等を中心に、管理職より奨励を行う。	継続
	◎			全教職員	② 年次休暇を取得した際には、業務に支障が出ないように、一つの業務に複数の教職員が関わる等、安心して教職員が年次休暇を取得できるよう、日常から事務処理において相互応援ができる体制を整備する。	継続
	◎			全教職員	③ 各所属において業務計画の策定・周知に努め、教職員の計画的な休暇の取得促進及び休暇を取得しやすい雰囲気醸成を図る。	継続
					<b>イ 連続休暇等の取得の促進</b>	
◎			◎		① 子どもの予防接種実施日や授業参観日、家族の記念日等における年次休暇の取得促進を図る。	継続
	◎			全教職員	② 年1回、年次休暇を利用した1週間のリフレッシュ休暇の取得促進を図る。	継続

	◎			全教職員	③ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。	継続
--	---	--	--	------	----------------------------------	----

## 目 標

以上のような取り組みを通じて、教職員1人当たりの年次休暇の取得日数について、現在と5年後を比較して増加させる。

取 組 主 体					取 組 内 容	新規・継続の別
人事担当	管理職員	職員の教	子育て中の教職員	その他		
◎	◎	◎			<p>ウ 子どもの看護を行う者等のための特別休暇の取得の促進</p> <p>子どもの看護休暇の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する教職員に対して、100%取得できる雰囲気の醸成を図る。</p>	継続

## (6) 人事異動における配慮

取 組 主 体					取 組 内 容	新規・継続の別
人事担当	管理職員	職員の教	子育て中の教職員	その他		
◎					<p>教職員意向調査やヒアリング等の実施を通じて、可能な範囲で、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。</p>	継続

## (7) 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

取 組 主 体					取 組 内 容	新規・継続の別
人事担当	管理職員	職員の教	子育て中の教職員	その他		
◎				男女共同参画推進担当	① 職場業務や子育て環境の見直しを含めた、男女共同参画社会の推進について、各年齢層に対し、研修や資料の配布等を通じた啓発活動を行うことにより、現在子育てをしていない教職員に対しても子育ての重要性や大変さ、少子化対策の意義を啓発する。	継続
◎					② セクシュアルハラスメント防止のための研修会を開催する。	継続

(8) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

取組主体					取組内容	新規・継続の別
人事担当	管理職員	職員の教	子の育て中	その他		
◎					教職員が、将来を見据えた自己啓発・能力開発のため、講座の受講や資格の取得等を行う場合、助成等を通じてその取り組みを支援する。	新規

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

取組主体					取組内容	新規・継続の別
人事担当	管理職員	職員の教	子の育て中	その他		
				全教職員	① 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、ソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。	継続
				庁舎管理担当	② 庁舎等の市の施設には、子どもを連れて人が安心して来庁できるような諸設備（オムツ交換台、授乳コーナー等）の設置を検討する。	継続

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

取組主体					取組内容	新規・継続の別
人事担当	管理職員	職員の教	子の育て中	その他		
◎				子育て支援担当	<b>ア 子どもの体験活動等の支援</b> 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に関する情報提供と教職員が地域貢献活動に積極的に参加できるよう支援する。	継続
					<b>イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援</b>	
◎					① 交通事故予防について、綱紀粛正通知による呼びかけを実施する。	継続
				車両管理担当	② 公用車を運転する教職員に対し、交通安全講習会などを実施する。	継続

取組主体					取組内容	新規・継続の別
人事担当	管理職員	職員 周囲の教	子の育 て中 の教職 員	その他		
◎					ウ 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、立ち直り支援の活動等への教職員の積極的な参加を支援する。	継続

### (3) 子どもとふれあう機会の充実

取組主体					取組内容	新規・継続の別
人事担当	管理職員	職員 周囲の教	子の育 て中 の教職 員	その他		
◎				総務担当	小・中学生の見学・体験学習を積極的に受け入れ、子どもたちとふれあう機会を充実する。	継続

### (4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

取組主体					取組内容	新規・継続の別
人事担当	管理職員	職員 周囲の教	子の育 て中 の教職 員	その他		
◎				子育て支援担当	家庭における子育てやしつけのヒント集等を活用し、教職員に対し、家庭教育に関する講座・講演会等の情報の提供を行う。	継続