

学校教職員のための仕事と子育て両立支援プラン

墨田区教育委員会特定事業主行動計画

平成20年3月

墨田区教育委員会

「学校教職員のための仕事と子育て両立支援プラン」策定にあたって

急速な少子化の進行は、我が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ものであり、この少子化の流れをくい止め、日本の明るい未来を構築していくためには、次世代を担う子どもたちの健全な育成への取り組みが不可欠です。

国は、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法を制定し、国、地方公共団体、事業主など、社会全体での取り組みを積極的に推進していくこととしました。次世代育成支援対策推進法では、地方公共団体等を「特定事業主」と位置づけ、それぞれの特定事業主が、職員の仕事と子育ての両立を支援するための集中的・計画的な実効性のある取り組みを策定することを定めています。

この「墨田区教育委員会特定事業主行動計画」は、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として、墨田区立学校・幼稚園の教職員を対象に策定したものです。

教育行政に対するニーズは年々多様化・複雑化してきており、限られた人員でこれに对应していくことは決して容易なことではありません。しかし、このような中であっても、教職員一人ひとりが、性別を問わず、能力を発揮し、生きがいをもって校務に取り組むこと、また家庭や地域における生活を重視し、子育てや介護、家事などの役割を積極的に果たしていけるよう、職場全体で支援していくためにこの計画を策定しました。

本計画を有効に機能させるためには、個々の教職員がこの計画の内容を十分に理解し、お互いの協力によって、よりよい職場環境を築きあげることが大切であり、ひいては、他の事業者の先導的な役割を担っていけるよう願っています。

【目 次】

第1章 基本的な考え方

- 1 計画策定の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 計画の推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

第2章 具体的な内容

- 1 教職員の意識改革と職場からの支援・・・・・・・・・・ 2
- 2 休暇制度の周知と取得促進・・・・・・・・・・ 3
- 3 育児休業（部分休業）等の取得促進・・・・・・・・・・ 4
- 4 勤務の適正化・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 5 健康管理等における取組・・・・・・・・・・ 6
- 6 その他の次世代育成支援対策に関する事項・・・・・・・・ 7

第1章 基本的な考え方

1 計画策定の目的

墨田区教職員のための仕事と子育て両立支援プランは、国が定めた行動計画策定指針に沿って、職員が仕事と子育ての両立に生きがいと誇りをもって取り組むことを目的として、教育委員会が具体的な行動計画を策定するものです。

2 計画期間

平成20年4月1日から平成23年3月31日までの3年間
(この計画は、3年間を計画期間とします。また、今後概ね3年ごとに見直しを行います。)

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策の必要性・重要性や行動計画の内容について、啓発資料の作成・配布等により、全教職員への周知徹底を図ります。
- (2) 墨田区においては、行動計画策定・推進委員会を継続して設置します。
- (3) 墨田区教育委員会においては、そうした見直し等の状況を踏まえながら、本計画がより適切な内容になるよう見直しを図っていきます。

第2章 具体的な内容

1 教職員の意識改革と職場からの支援

固定的な性別役割分担意識を是正し、男性教職員の子育てへの関わりを促進するとともに、教職員がゆとりを持って子育てを行えるような支援体制の充実を図ります。

(1) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正の取り組み

- ① 子育て支援先進国の事例を紹介し、無意識のうちに定着している固定的観念を明らかにしたうえで改善を図ります。
- ② 区が実施している男女平等参画社会の、実現に向けた取り組みの周知徹底を図ります。
- ③ 教育委員会で定期的に話し合いの場をもち、職場の支援や協力体制を整えます。
- ④ 子育て中の職員を対象に「ノーバディ・パーフェクト」の趣旨を活かした座談会を行います。その内容を職員に周知し、全職員が必要な改善に努めることとします

(2) 教職員配置における取組

- ① 平成 15 年度に東京都教育委員会が定めた「東京都区市町村立小・中養護学校の定期異動要綱」に基づき、仕事と子育ての両立支援に配慮し、教職員の能力を最大限引き出す人事異動を進めます。

特に、子育てをしている教職員の人事異動にあたっては、本人の自己申告書等を踏まえ東京都教育委員会と調整のうえ、可能な限り個別の事情に配慮して対応します。

2 休暇制度の周知と取得促進

子育てに関する諸休暇制度を教職員に周知し、円滑な取得の促進を図ります。また、年次有給休暇の取得にあたっては、子育てや家族とのふれあいを目的とした取得促進を図ります。

(1) 休暇制度の周知徹底

- ① 妊娠、出産、育児等にかかる休暇や経済的支援の内容について、男性教職員にも分かりやすい内容の冊子を作成し、周知徹底を図ります。

(2) 特別休暇等の取得促進

- 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取得促進を図ります。
- ② 平成 15 年度から導入された、小学校就学始期に達するまでの子どもの看護のための特別休暇制度（年 5 日）に加え、平成 17 年度からは、教職員の妻の出産（予定）日前後、子を養育するための特別休暇制度（期間内 5 日）が創設されました。管理職は、これらの休暇の取得を希望する教職員が全員取得できるよう配慮します。

(3) 子育てや家族のふれあいを目的とした年次有給休暇の取得促進

- ① 教職員に対する業務予定の早期周知や休暇取得予定表の作成による、積極的な休暇の取得を促します。
- ② 管理職は、夏期休暇の取得と併せるなど、長期休業期間における連続休暇の計画的な取得を指導します。
- ③ 取得日数の極端に少ない職場への指導を行います。

3 育児休業（部分休業）等の取得促進

男性教職員の育児休業（部分休業）取得促進に取り組むなど、育児休業（部分休業）の取得を希望する全ての教職員が、安心して取得できるように環境を整備します。

(1) 育児休業（部分休業）制度の周知

- ① 育児休業Q & A等を作成し、制度の周知を図るとともに、産休から育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行います。
- ② 教職員の希望に応じ、個別に育児休業制度等の説明を行います。
- ③ 育児休業取得予定者に対して、早期に情報提供及び制度周知を行います。

(2) 育児休業を取得した教職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中は、長い期間職場から離れているため、復帰後の校務遂行に不安を抱いたりするものです。管理職は、育児期間中の教職員に対して、適宜連絡を取り、職場との情報交換が気軽にできるよう心掛けます。
- ② 育児休業中の教職員の健康上の不安等に関する相談体制を整備します。
- ③ 復職する際は、現職復帰を原則とします。

(3) 産前産後休暇及び育児休業に伴う教職員の臨時的任用

- ① 産前産後休暇及び育児休業中の教職員の校務を遂行するため、代替として臨時的任用教職員の確保を図ります。

(4) 育児短時間勤務制度の整備

長時間にわたる育児と仕事の両立が可能となるように、育児のための短時間勤務制度を活用できるよう環境を整備します。（育児短時間勤務制度とは、職員が職務を完全に離れることなく育児を行うことができるよう、常勤職員のまま育児のための短時間勤務をみとめたものです。）

4 勤務の適正化

超過勤務は本来、校務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、より一層の縮減に向けた取り組みを図ります。

(1) 妊娠中・子育て中の教職員に対する超過勤務の配慮

- ① 妊娠中・子育て中（概ね小学校低学年まで）の教職員については、超過勤務を必要最小限とするなど、職場で配慮します。

(2) 適切な退勤時間の指導

- ① 退勤時間の状況を定期的に把握し、適切な退勤時間の指導の徹底を図ります。

(3) 事務の改善、校務の見直し等の推進

- ① 職場内協力体制の強化、計画的校務執行、書類等の簡素化などにより、校務内容見直しや事務の改善について徹底を図ります。
- ② 新たに行事等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し、既存の行事等との整理統合を図ります。
- ③ 会議・打合せについては、会議資料を事前に配付することや、予定終了時間を明確にするなど、効率的な運用を図ります。

(4) 管理職及び教職員の意識啓発

- ① 教職員一人ひとりの勤務の状況を把握し、その原因を分析したうえで、勤務時間の適正な管理に努めるよう、管理職による周知徹底を図ります。
- ② 教職員の精神面・身体面の健康はもとより、省エネルギー・環境対策の視点からも、定時退勤の取組を推進します。

特に、管理職による定時退勤の率先などにより、実効ある取組としていきます。

- ③ 超過勤務が多い職場に、超過勤務縮減に向けた解決策の検討を依頼します。

5 健康管理等における取組

健康は、仕事や家庭生活など全ての基本です。より質の高い仕事に繋げるために、教職員の健康維持・増進に取り組むことが大切です。

(1) 定期健康診断の受診促進

- ① 教職員の健康管理の基本である定期健康診断の受診について、引き続き促します。受診しやすい日程や検診方法などを検討し、受診率を高めていくよう努めます。

(2) ライフステージごとの生活情報の提供

- ① 東京都福利厚生事業団などと連携し、結婚・育児・介護・自己啓発など教職員のライフステージに対応した各種の生活情報を引続き提供します。

6 その他の次世代育成支援対策に関する事項

次世代育成支援対策は、社会全体で取り組む課題であるとの視点に立ち、全ての教職員が子育てや子どもとのふれあいの大切さを理解し、行動できるよう、必要な施策を展開します。

(1) 子育てバリアフリー

- ① 子どもを連れて人が気兼ねなく来校できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子どもが参加する地域の活動に、可能な範囲で学校敷地や施設を提供します。
- ② 子どもが参加する学習会等の行事において、教職員が専門分野を活かした指導を行います。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① すみだ家庭の日（25日）、育児の日（19日）を利用し、子どもとふれあう機会をもつよう、教職員に周知します。