

# 尾道市教育委員会特定事業主行動計画

## I 総論

### ○ 趣旨

尾道市教育委員会では、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、尾道市教育委員会特定事業主行動計画を策定します。

#### ・次世代育成支援対策推進法

この法律は、次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、育成される環境を整備するため、平成17年4月に施行されました。10年間の時限立法でしたが、その後の社会情勢の変化に対応するため、複数回の法改正を経て有効期限が令和17年3月31日まで再延長されました。

尾道市教育委員会においても、次世代育成支援対策推進法の趣旨に基づき、職員が「仕事と子育て」の両立を図れるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現を引き続き推進するとともに、安心して意欲的に職務に取り組むことができる環境をより一層整備することを目的として、実効性のある行動計画を策定するものです。

#### ・女性活躍推進法

この法律は、女性が自らの意思で職業生活を営み、その個性と能力を十分に発揮できる社会を目指すため、平成28年4月に施行されました。10年間の時限立法でしたが、法改正により有効期限が令和18年3月31日まで延長されました。

県費負担教職員については、広島県教育委員会が策定している「女性職員の活躍推進プログラム」の対象となってはいますが、尾道市教育委員会においても、女性活躍推進法の趣旨に基づき、一人ひとりの女性が、個性と能力を十分に発揮できる環境を整備することを目的として、実効性のある行動計画を策定するものです。

### ○ 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、令和16年度まで、また、女性活躍推進法は、令和17年度までの時限立法です。本計画は、その前半の期間である令和8年4月1日から令和13年3月31日までを計画期間とします。ただし、1年ごとの計画の見直しはできるものとします。

### ○ 計画対象

本計画は、尾道市立小中高等学校県費負担教職員（臨時的任用教職員及び会計年度任用職員を含む。）を対象として、広島県教育委員会及び本市教育委員会の規則等により定められた休暇制度等の範囲内で適用します。

### ○ 計画の推進体制

年度ごとに、本計画の実施状況を把握するとともに、社会経済情勢等の変化や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しなどを行います。

## II 「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）」の推進に向けて - 具体的な取組内容 -

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、これまでの取組を継続し、「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）」

の積極的な推進につなげていきます。

## ○ 特定事業主行動計画等の周知

担当部署、所属の管理職は、この特定事業主行動計画及びこの計画に係る取組及び制度等を、様々な機会を捉えて職員に周知を図ります。

また、新たに職場に入る新規採用職員に対して、研修等により、周知を図ります。

職員はその内容等について理解に努めます。

## 1 職員の勤務環境に関するもの

### 子育てに関する諸制度

- 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている産前・産後休暇をはじめとする特別休暇や妊娠女性教諭等体育実技補助員等の補助員措置
- 育児参画の観点から設けられている配偶者出産休暇、男性職員の育児参加休暇、育児休暇、家族の看護等に係る休暇等の特別休暇、育児休業、育児短時間勤務、部分休業、子育て支援部分休暇及び育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務等
- 年次有給休暇

### (1) 子育てに関する諸制度を利用しやすい雰囲気醸成 次世代

- ① 担当部署、所属の管理職及び職員は、子育てに関する諸制度の趣旨を十分に認識し、利用促進につながるような雰囲気の醸成、職場でのサポート体制の整備を図ります。

【実施時期；平成17年度から継続】

- ② 担当部署は、校長会議等の様々な機会を捉えて子育てに関する諸制度の趣旨の徹底を図り、職場の意識改革を促します。

【実施時期；平成17年度から継続】

### (2) 子育てに関する諸制度の周知等 次世代 女性活躍

担当部署は、子育てに関する諸制度、出産費用の給付及び育児休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的支援措置について、広島県教育委員会が作成している「仕事と子育て・介護の両立のためのサポートハンドブック」等の資料を職員に配布し制度の内容等を説明するとともに、研修等の実施により周知を図ります。

【実施時期；平成17年度から継続】

### (3) 職員又はその配偶者の妊娠・出産時における取組 次世代

- ① 所属の管理職は、職員又はその配偶者の妊娠の申出があったときは、子育てに関する諸制度や経済的支援措置について個別に説明を行います。

【実施時期；平成17年度から継続】

- ② 所属の管理職は、業務の進捗状況を妊娠中の職員からのヒアリング等により確認したうえで、妊娠中の職員の健康や安全に配慮しつつ、必要に応じて業務分担の見直しを行います。

【実施時期；平成17年度から継続】

- ③ 所属の管理職は、妊娠中の職員に対して、本人の希望に応じて、原則として変形勤務、時間外勤務、休日勤務及び深夜勤務をさせないようにします。

【実施時期；平成17年度から継続】

- ④ 所属の管理職は、妊娠中の職員に対して、本人の希望に応じて、その職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められるとき、適宜、休息又は補食するために必要な時間について、職務に専念する義務を免除します。

【実施時期；平成27年度から継続】

- ⑤ 担当部署及び所属の管理職は、男性職員の育児参画への促進を図ります。

〔「Ⅱ-1-(8) 男性職員の育児参画の促進」参照〕

【実施時期；平成17年度から継続】

#### (4) 職員又はその配偶者の出産後から育児休業等の取得中における取組 次世代

- ① 所属の管理職は、職員から部分休業及び育児短時間勤務、子育て支援部分休暇等の利用の申出があった場合、必要に応じて業務分担の見直しを行います。

【実施時期；平成17年度から継続】

- ② 所属の管理職は、育児休業取得者に対して、適宜、各種情報手段を活用して、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ます。

【実施時期；平成17年度から継続】

- ③ 担当部署及び所属の管理職は、男性職員の育児参画への促進を図ります。

〔「Ⅱ-1-(8) 男性職員の育児参画の促進」参照〕

【実施時期；平成17年度から継続】

#### (5) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援 次世代 女性活躍

育児休業取得中の職員の職場復帰に際しての不安の軽減や円滑な職場復帰の支援のため、担当部署は、広島県教育委員会が実施している「育児休業から安心して復帰するための研修」等の活用の促進を図るとともに、所属の管理職及び職員は、業務分担や校務分掌などへの配慮を行うとともに、声かけや相談に応じるなど、職場でのサポート体制を整えます。

【実施時期；平成22年度から継続】

#### (6) 産前・産後休暇、育児休業、育児短時間勤務に伴う代替要員の確保 次世代

担当部署は、人員配置によっても、産前・産後休暇、育児休業、育児短時間勤務をする職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

【実施時期；平成17年度から継続】

#### (7) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組 次世代 女性活躍

担当部署は、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて、次のような取組を実施します。

- ① 女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入を検討するなど、相談体制の充実に努めます。
- ② 育児休業中の職員に対する情報提供など、円滑な職場復帰を支援する環境を整備します。
- ③ 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで、育児休業を取得する女性職員のキャリア形成を支援します。
- ④ 仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発や研修等の取組を行います。

【実施時期；平成27年度から継続】

## (8) 男性職員の育児参画の促進 次世代 女性活躍

- ① 担当部署、所属の管理職及び職員は、地方公務員の育児休業等に関する法律において、男性職員の育児休業等の取得が促進されている趣旨を十分に認識し、利用促進につながるような雰囲気醸成、職場でのサポート体制の整備を図ります。

【実施時期；平成22年度から継続】

- ② 担当部署及び所属の管理職は、男性職員が子供の出生に伴う父親の特別休暇〔配偶者出産休暇（3日以内）、男性職員の育児参加休暇（5日以内）〕や育児休業及び年次有給休暇等の取得を活用し、積極的に子育てに参画するよう啓発を図ります。

【実施時期；平成17年度から継続】

以上のような取組を通じて、令和12年度までに男性職員の育児休業の取得率を50%、子供の出生に伴う特別休暇の取得率を100%とします。

(参考) 令和6年度実績

男性職員の育児休業取得率	34.5%
女性職員の育児休業取得率	100%
男性職員の配偶者出産休暇取得率	84.6%
男性職員の育児参加休暇取得率	76.9%

## (9) 勤務時間の適正管理 次世代

担当部署、所属の管理職及び職員は、「学校における働き方改革取組方針（尾道市立学校の教育職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画）」（以下「取組方針」という。）や「尾道市立学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針」（以下「上限方針」という。）に基づき次に掲げる取組により勤務時間の適正管理を図ります。

### ア 勤務時間の適正管理のための意識の醸成等

- ① 担当部署は、校長会議等様々な機会を捉えて「取組方針」及び「上限方針」等の趣旨の徹底を図り、職場の意識改革を促します。

【実施時期；令和2年度から継続】

- ② 所属の管理職及び職員は、「取組方針」及び「上限方針」等の趣旨を十分に認識し、職場での意識の醸成を図ります。

【実施時期；令和2年度から継続】

- ③ 所属の管理職は、職員の職務の実態と年間を通じた業務の繁閑を常に把握し、業務の適切な配分と進行管理を行います。

【実施時期；平成22年度から継続】

- ④ 職員は、業務サイクルに合わせた業務処理計画を立てるなど、計画的かつ効率的に業務を行います。

【実施時期；平成22年度から継続】

### イ 小学校就学始期に達するまでの子供のいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

担当部署及び所属の管理職は、小学校就学始期に達するまでの子供のいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

【実施時期；平成17年度から継続】

### ウ 「定時退校日」の推進

所属の管理職は、「取組方針」に基づき、1週間のうち平日1日は、「定時退校日」を設定する。中学校では、1週間のうち平日1日は、部活動休養日と併せた定時退校日を設定し、職員へ周知を図るとともに、職員は互いに声を掛け合っただけ早く退校するよう努めます。

【実施時期；令和2年度から継続】

## 工 事務の簡素合理化の推進

- ① 所属の管理職及び職員は、業務改善等より、既存の業務を効率的に遂行するよう努めるとともに、新たな業務を計画する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討し、実施にあたって、既存の業務との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、代替的に廃止できるものは廃止するよう配慮します。

【実施時期；平成17年度から継続】

- ② 所属の管理職及び職員は、会議・打合せについては、短時間で実があがるよう効率的に行います。

【実施時期；平成17年度から継続】

- ③ 所属の管理職及び職員は、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

【実施時期；平成17年度から継続】

- ④ 所属の管理職及び職員は、児童生徒の学籍、出欠、成績などの情報を統合的に管理する統合型校務支援システム等のICT機器を活用し、業務の効率化を図ります。

【実施時期；令和2年度から継続】

- ⑤ 所属の管理職は、一部の職員に業務が偏らないように、適正な業務分担や校務分掌を整えるように努め、職員の業務遂行の状況を把握し、適切に管理するとともに、定期的に業務の必要性や実施方法等について再点検に努めます。

【実施時期；平成22年度から継続】

## (10) 休暇の取得の促進 次世代

### ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 担当部署は、様々な機会を捉えて休暇の取得促進について徹底を図り、職場の意識改革を促します。

【実施時期；平成17年度から継続】

- ② 所属の管理職は、職員が安心して休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

【実施時期；平成17年度から継続】

- ③ 所属の管理職は、業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な休暇の取得促進を図ります。

【実施時期；平成17年度から継続】

- ④ 職員は、年間の休暇取得目標日数を設定し、計画的な取得に努めます。

特に、職員や家族の記念日、学校行事への参加等のために積極的に休暇を取得するよう努めます。

【実施時期；平成22年度から継続】

- ⑤ 所属の管理職及び職員は、長期休業期間中には休暇計画表等を作成し、計画的な休暇の取得の促進を図ります。

【実施時期；平成17年度から継続】

- ⑥ 担当部署は、職員の休暇取得にあたり、所属の管理職に取得状況の把握と計画的な取得に向けた指導を促すとともに、所属ごとの休暇の取得状況を確認し、取得率が低い職場の管理職からヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行います。

【実施時期；平成17年度から継続】

以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を令和12年度までに15日以上とします。

(参考) 令和6年実績

年次有給休暇平均取得日数 小学校 12.1日 中学校10.3日

#### イ 家族の看護等に係る休暇等の特別休暇の取得の促進 次世代 女性活躍

担当部署は、家族の看護等に係る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%取得できる雰囲気の醸成を図ります。

【実施時期；平成27年度から継続】

#### (11) 固定的な性別役割分担意識の是正のための取組 次世代

担当部署は、性別による固定的な役割分担意識にとらわれず育児や仕事を行うことができるよう、様々な機会を捉えて意識啓発を行い、所属の管理職及び職員は、職場での意識の醸成を図ります。

【実施時期；平成22年度から継続】

#### (12) セクシュアル・ハラスメント等のハラスメントに対する取組 女性活躍

担当部署及び所属の管理職は、セクシュアル・ハラスメント等のハラスメントの未然防止に努め、働きやすい職場環境づくりを進めます。

- ①所属の管理職は、「性暴力、セクハラ、パワハラ、体罰に関する通報・相談窓口」の周知用掲示物を職員室等の教職員が執務する部屋に掲示するとともに、相談窓口の機能化を図ります。
- ②所属の管理職は、「セクハラ、パワハラ」等に関する県教育委員会が作成した研修資料を活用した校内研修を計画的に実施します。
- ③学校経営企画課に相談窓口を設置し、随時相談を受け付けます。

【実施時期；令和2年度から継続】

## 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の推進 次世代

子供を連れた人が気兼ねなく参観日等における学校施設を利用できるよう、親切的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。

【実施時期；平成17年度から継続】

#### (2) 子供とのふれあいにつながる地域活動等への積極的な参加・参画 次世代

職員は、学校や各種地域団体による子供とのふれあいにつながる地域活動等に積極的に参加・参画するよう努め、担当部署及び所属の管理職は、職員の参加・参画について啓発します。

【実施時期；平成17年度から継続】

### 3 子供とふれあう機会の創出

**次世代**

担当部署、所属の管理職及び職員は、「1 職員の勤務環境に関するもの」・「2 その他の次世代育成支援対策に関する事項」の取組を通じて、職員が子供とふれあう機会を積極的に創り出します。

【実施時期；平成22年度から継続】

令和8年4月1日

尾道市教育委員会