

函館市教育委員会
特定事業主後期行動計画
～仕事と子育ての両立支援プログラム～

平成22年6月
函館市教育委員会

目 次

1	はじめに	…	1
2	計画期間	…	2
3	計画の推進体制等	…	2
4	具体的な内容	…	3
	A：事務局職員の取組み	…	3
	(1) 職員の勤務環境に関する取組み		
	(2) 固定的な性別役割分担意識の是正のための取組み		
	(3) その他の子育て支援に関する取組み		
	B：教職員の取組み	…	9
	(1) 教職員の勤務環境に関する取組み		
	(2) 固定的な性別役割分担意識の是正のための取組み		
	(3) その他の子育て支援に関する取組み		

函館市教育委員会
特定事業主後期行動計画
～仕事と子育ての両立支援プログラム～

函館市教育委員会特定事業主後期行動計画を、
次のように定める。

函館市教育委員会

1 はじめに

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を社会全体で取り組むことを目的に次世代育成支援対策推進法が制定され、その中で、国の機関や地方公共団体等も一事業主としての立場から「特定事業主」として、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための行動計画を策定するよう求めています。

教育委員会においても、法の趣旨を踏まえ、職員一人ひとりが子育てに対する認識を深めるとともに、安心して子育てができるよう職場環境を整備するなど、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、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、平成17年3月に市の特定事業主行動計画に合わせて、教育委員会職員（市町村立学校職員給与負担法第1条に規定する職員を含む）を対象に、特定業主行動計画を策定し、平成17年度から平成21年度までの5か年における取組みを行ってきました。

こうした中、急速な少子化が進行している現状にかんがみ、次世代育成支援対策推進法およびこれに基づく行動計画策定指針が改正されたことを踏まえ、子どもの健全育成のためのさらなる取組みの充実や仕事と生活の調和の実現など、総合的な次世代育成支援対策を推進するため、平成22年度から平成26年度までの5か年を計画期間とする後期行動計画を策定しました。

2 計画期間

平成22年度から平成26年度までの5年間とします。

3 計画の推進体制等

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、市の特定事業主行動計画策定推進委員会および推進部会に、市長部局の動向や教育委員会の実情を踏まえながら参加、検討します。

また、本計画の内容を事務局職員および教職員に対して周知するとともに、前年度の実施状況を毎年1回、公表します。

4 具体的な内容

A：事務局職員の取組み

事務局職員とは、

- ① 函館市教育委員会事務局の組織等に関する規則第 2 条に所属する職員，および、
- ② 函館市の教育機関に勤務する職員の勤務時間等に関する規則第 2 条に所属する職員，および、
- ③ 函館市立学校に勤務する市費負担事務職員等の勤務等に関する規程第 1 条に掲げる職員をいう。

(1) 職員の勤務環境に関する取組み

① 制度の周知

母性保護および母性健康管理の観点から設けられている特別休暇，育児休業，その他各種制度に関する職員向け研修会の実施や啓発資料の作成・配付等を市長部局と協力して行い，制度の周知徹底を図る。

② 父親の育児への参加促進

ア 父親となる職員が，子どもの出生時に，連続 5 日間の休暇（特別休暇と年次休暇の組み合わせ）を取得できるように，職場環境の整備を図る。

イ 男性職員を対象とした「男性職員の育児参加プログラム」を市長部局と協力して作成し，育児休業等の取得促進を図る。

③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業等に関する資料を各職場に通知・配付し，制度の周知を図るとともに，特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。

イ 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。

ウ 妊娠を申し出た職員に対し，個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

エ 研修等において，育児休業制度等の制度説明を行う。

オ 子を養育する職員と育児経験者等との情報交換の場を設ける等，子育てに対する不安解消に努める。

カ 職場内の人員配置等によって，育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは，臨時職員等による適切な代替要員の確保を図る。

キ 育児休業中の職員に対して，休業期間中の広報紙や通知の送付等の情報提供を行う。

①から③の取組みを通じ，男性職員の育児休業の取得率の目標値を，平成26年度末までに5%とする。

④ 超過勤務の削減

超過勤務の削減については、現在、子育てをしている職員だけでなく、その他の職員も含め、職場全体で超過勤務削減に向けた取組みを進める。

ア 会議・打合せについては、効率的な運営に努めるとともに、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図るなど業務の見直しを進める。

イ 各職場の業務内容、業務量の分析を進めるなかで、適正な人員配置に努める。

ウ 超過勤務の多い職場については、所属長からヒヤリングを行い、超過勤務縮減に向けた意識啓発を図る。

エ 超過勤務の特に多い職員については、自己の業務の見直しや改善を促し、効率的な業務遂行に努めさせる。

オ 定時退庁に努める。

④の取組みを通じ、各職員の1年間の超過勤務時間数について、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

現在，子育てをしている職員だけでなく，その他の職員についても積極的に休暇を取得するとともに，休暇を取得した際の相互応援体制の整備を積極的に進めるなど，職場全体で休暇を取得しやすい雰囲気醸成を図る。

ア 各職場において，休暇計画表を作成し，計画的な年次休暇の取得促進を図る。

イ 年次休暇の取得率が低い職場の管理職からヒヤリングを行い，意識啓発に努める。

ウ 安心して職員が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する。

エ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得および家族の誕生日や子どもの学校行事等における年次休暇の取得促進を図る。

オ 年1回，夏季休暇や年次休暇等を組み合わせた1週間程度の長期休暇の取得促進を図る。

⑤の取り組みを通じ，職員1人当たりの平均年次休暇取得日数の目標値を，平成26年度末までに15日とする。

⑥ その他

ア 子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、100%取得できる職場の雰囲気醸成を図る。

イ 育児等を行う職員のための早出・遅出勤務制度の実施に向けた調査・検討を行う。

ウ 職員の居住地および勤務場所付近の保育施設等に関する情報を収集し、情報提供を行う。

(2) 固定的な性別役割分担意識の是正のための取組み

① 職員に対し、性別役割分担意識の是正についての意識啓発を行う。

② セクシュアルハラスメント防止のための啓発、研修等を行う。

③ 女性職員の職域の拡大および管理・監督者への登用を推進する。

(3) その他の子育て支援に関する取組み

① 公共施設の改築等の機会にあわせ、授乳室やベビーベッド等の設置を進める等、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう努める。

- ② 地域の子どもが参加するスポーツや文化活動等の地域の子育て活動への職員の積極的な参加の促進を図る。

- ③ 職員の子どもを対象とした職場見学会の実施に向けた検討を行う。

B：教職員の取組み

教職員とは、

- ① 函館市立学校管理規則第3条に掲げる職員から同規則第50条に掲げる職員を除いた職員をいう。

(1) 教職員の勤務環境に関する取組み

① 制度の周知

母性保護および母性健康管理の観点から設けられている特別休暇、育児休業、その他各種制度に関する情報の提供や啓発資料の配付等により、制度の周知徹底を図る。

② 父親の育児への参加促進

ア 父親となる教職員が、子どもの出生時に、連続5日間の休暇（特別休暇と年次休暇の組み合わせ）を取得できるように、職場環境の整備を図る。

イ 男性教職員の育児参加に関する情報を提供し、育児休業等の取得促進を図る。

③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 子供が生まれることになった教職員向けに、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う。

イ 育児休業中の教職員に対して，各学校・施設が
情報提供を行うよう促す。

①から③の取組みを通じ，育児休業の取得率について，北海道教育委員会が掲げる目標値（男性 10%）を視野に入れ，男性教職員の育児休業取得率の向上を目指す。

④ 時間外勤務・持ち帰り業務の削減

ア 会議・打合せについては，効率的な運営に努めるとともに，定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図るなど業務の見直しを進める。

イ 業務が特定の教職員に偏ることのないように，校務分掌や係分担の適正化を図る。

ウ 時間外勤務や持ち帰り業務の特に多い教職員については，自己の業務の見直しや改善を促し，効率的な業務遂行に努めさせる。

⑤ 休暇の取得の促進

ア 各学校・施設において，休暇取得の計画表を作成するなどして，計画的な年次休暇の取得促進を図る。

イ 教職員が安心して年次休暇を取得できるよう、業務を相互に補助し合える体制を整備する。

ウ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得および家族の誕生日や子どもの学校行事等における年次休暇の取得促進を図る。

⑤の取り組みを通じ、職員1人当たりの平均年次休暇取得日数の目標値を、平成26年度末までに13日以上とする。

⑥ その他

子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、100%取得できる職場の雰囲気醸成を図る。

(2) 固定的な性別役割分担意識の是正のための取り組み

① 教職員に対し、性別役割分担意識の是正についての意識啓発を行う。

② セクシュアルハラスメント防止のための啓発、研修等を行う。

(3) その他の子育て支援に関する取り組み

地域の子どもが参加するスポーツや文化活動等の地域の子育て活動への教職員の積極的な参加の促進を図る。