

特定事業主行動計画

宮城県教育委員会特定事業主行動計画策定・実施委員会

Ⅰ 総論

1 目的

国において、急速な少子化の進行等にかんがみ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として平成15年に「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。

また、地方公共団体の教育委員会は「特定事業主」とされ、国が定める行動計画策定指針に即して、「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。

宮城県教育委員会（以下「教育委員会」という。）は、職務として次代の社会を担う子どもの健全な育成に取り組むことは当然ですが、ひとつの事業主としての立場から職員の子育てを支援する必要もあることから、学校という職場の特殊性や教育職員の職務の特殊性を考慮し、全ての職員が仕事と子育てを両立することができる環境を整えるため、教育委員会に属する職員を対象として本計画を策定するものです。

教育委員会と職員一人ひとりが、本計画の内容を十分に理解し、それぞれの立場で助け合いながらその実現に努めていきましょう。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法ですが、本計画はその後半の期間である平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間を計画期間とします。

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、教育委員会に特定事業主行動計画策定・実施委員会を設置しました。
- (2) 教育委員会は、次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施します。
- (3) 本計画の実施状況については、特定事業主行動計画策定・実施委員会において継続的に把握し、その結果や職員のニーズを踏まえて、今後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

4 第1期計画における取組

(1) 子育て支援に係る制度の改正

第1期計画期間に、国の制度改正に準拠等しながら、仕事と子育ての両立支援に係る制度の改正が行われています。

- ・配偶者出産補助休暇の新設（H17.4～）
- ・男性職員の育児参加のための休暇の新設（H17.4～）
- ・育児短時間勤務制度の導入（H20.1～）
- ・早出遅出勤務制度の導入・拡充（H17.4～・H19.4～）
- ・看護休暇の拡充（H17.4～）

(2) 制度改正以外の取組

上記制度改正のほか、教育委員会では、平成20年10月から、ホームページ上に「育児休業等Q&A」を公開しており、育児休業等を行う場合の手続等に関する情報提供を行っています。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 教育委員会は、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について職員に周知します。
- ② 教育委員会は、出産費用の給付等の経済的支援措置について職員に周知します。
- ③ 各所属は、妊娠中の職員がいる場合は、健康や安全に配慮した業務分担とし、勤務時間を超えて仕事を行うことを減らすように努めましょう。

〈休憩時間の特例の概要〉（平成22年4月から）

職員が申し出て、かつ公務の運営に支障がないと認められるときは、妊娠中で通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる女子職員等については、休憩時間を45分とすることが可能となります。（学校にあっては、休憩時間が45分を超えて割り振られている場合には、45分以上で、かつ、当該休憩時間よりも短い時間とすることが可能となります。）

〈出産費の支給方法の変更の概要〉（平成21年10月から）

出産をした場合、その出産費用はいったん病院などに全額支払い、後から共済組合に出産費を請求し受け取るようになっていましたが、平成21年10月から、病院などで手続きをすると共済組合が出産費を直接病院などに支払うことが可能となりました。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

教育委員会は、子どもの出生時における父親の特別休暇（配偶者出産補助休暇及び男性職員の育児参加のための休暇）及び年次有給休暇の取得の促進について職員に周知します。

〈配偶者出産補助休暇制度の概要〉（平成17年4月改正）

職員が妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合、必要書類を添えて申請することにより、職員の妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの間において、特別休暇を取得することができます。（2日以内）

〈男性職員の育児参加のための休暇制度の概要〉（平成17年4月改正）

職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校の就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるときは、必要書類を添えて申請することにより、当該期間内において、特別休暇を取得することができます。（5日以内）

(3) 育児休業等をしやすい環境の整備等

ア 育児休業制度、育児短時間勤務制度及び部分休業制度等の周知

教育委員会は、研修等において育児休業制度等の制度の説明を行うなど、育児休業等をする場合の手続や経済的な支援等についての情報提供を行い、育児休業制度等について職員に周知します。

また、各所属は、職員が制度を利用しやすい職場環境づくりに努めましょう。

※ 教育委員会は、平成20年10月から、ホームページ上に「育児休業等Q&A」を公開しており、育児休業等を行う場合の手続等に関する情報提供を行っています。

〈育児短時間勤務制度の概要〉（平成20年1月から）

育児短時間勤務は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、複数ある勤務形態から選択し、希望する日又は時間帯に勤務することができる制度です。

※ 勤務の形態

- ① 1日当たり3時間55分 週5日
- ② 1日当たり4時間55分 週5日
- ③ 1日当たり7時間45分 週3日
- ④ 1日当たり7時間45分 週2日，1日当たり3時間55分 週1日

〈育児休業制度の改正〉（平成22年度内）

配偶者が育児休業等をしている場合であっても、育児休業等を行うことができることとする等の制度改正が、平成22年6月末までになされる予定です。

イ 育児休業，育児短時間勤務及び部分休業を行いやすい雰囲気醸成

各所属は、職員から育児休業，育児短時間勤務及び部分休業に係る申し出があった場合、当該所属において適切かつ速やかに業務分担の見直しを行い、育児休業等を希望する職員がスムーズに育児休業等を行うことができるような職場環境づくりに努めましょう。

ウ 育児休業をした職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員がいる各所属は、当該職員に対して、単なる事務連絡にとどまらず、業務上の情報や職場の情報を提供するなど、職員の育児状況に配慮しつつ、連絡を密にし、職員の方からも気軽に連絡を取れるような体制づくりに努めましょう。
- ② 教育委員会と各所属は、職務復帰時における所属のフォローアップ体制の充実に努めます。

エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

教育委員会と各所属は、育児休業をする職員がいる所属の業務について、職員の配置換えその他の方法によっても業務遂行が困難なときは、臨時的任用制度を活用することにより適切な人員を確保します。

オ 育児を行うための早出遅出勤務

教育委員会は、育児を行う職員から請求があった場合に、公務の運営に支障がある場合を除き、始業及び終業の時刻を早める又は遅くすることができる「早出遅出勤務」について職員に周知するとともに、制度の適正な運用に努めます。

〈育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務制度の概要〉

(平成17年4月から。平成19年4月 制度拡充)

次の場合に、公務運営上の支障がある場合を除き、必要書類を添えて請求することにより、早出遅出勤務をすることができます。

- ① 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員及び小学校に就学している子を放課後児童健全育成事業を行う施設に出迎えに行く職員で、配偶者でその子の親であるものが常態として子を養育できる者ではない場合（「常態として子を養育できる者」とは、①就業していないこと、②負傷、疾病等により、子を養育することが困難な状態ではないこと、③産前、産後8週間の期間内でないこと）
- ② 職員が、日常生活を営むのに支障がある者で人事委員会規則で定める者を介護している場合

カ 休憩時間の特例

教育委員会は、休憩時間の特例について、職員に周知します。

〈休憩時間の特例〉（平成22年4月から）（再掲）

職員が申し出て、かつ公務の運営に支障がないと認められるときは、妊娠中で通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる女子職員等については、休憩時間を45分とすることが可能となります。（学校にあっては、休憩時間が45分を超えて割り振られている場合に、45分以上で、かつ、当該休憩時間よりも短い時間とすることが可能となります。）

※ 宮城県庁行政庁舎には、庁内保育施設（みやぎっこ保育園）が設置・運営されています。

(4) 勤務時間の適正管理と時間外勤務の縮減

各所属の管理職員は、職員の勤務状況の適確な把握を行い、時間外勤務の縮減を図ることが必要です。

特に学校にあっては、学校マネジメント支援に関する調査研究報告書も参考に、今後とも業務の精選・効率化に努めていくことが必要です。

ア 小学校就学の始期に達するまでの子ども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

教育委員会は、小学校就学始期に達するまでの子ども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職員に周知します。

また、各所属は、小学生の子どものいる職員についても深夜勤務及び時間外勤務を減らすなどの配慮に努めましょう。

イ 事務の簡素合理化の推進

各所属は、当該所属の業務の精選等を行い、適正な業務配分を行いましょ

ウ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

各所属の管理職員は、時間外勤務の実態を把握し、時間外勤務に関する認識と意識向上を図るとともに、子育て世代の職員の退庁時間等に配慮しましょ

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 教育委員会は、通知等により定期的に、年次有給休暇の取得促進、事務分掌の平準化及び相互応援体制に配慮した職場づくりに努めるよう各所属に周知します。
- ② 各所属は、所属内のそれぞれの部署において休暇計画表を作成するなど、計画的な年次有給休暇の取得の促進に努めましょ

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 各所属は、職員の子どもの授業参観日及び学校行事等、育児や家庭生活に係る年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めましょ
- ② 各所属は、夏季休業中等に年次有給休暇等を利用した連続休暇の取得の促進に努めましょ

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

教育委員会は、職員に看護休暇等の特別休暇制度を周知します。

また、各所属は、看護休暇等を取得しやすい職場づくりに努めましょ

〈看護休暇制度の概要〉（平成17年4月 制度拡充）

次の場合に、必要書類を添えて申請することにより、特別休暇を取得することができます。

①職員の配偶者並びに二親等内の血族及び姻族(小学校就学の始期に達するまでの子を除く。)が負傷又は疾病のため医師の診断により看護を必要とする場合で、当該職員以外に看護者がいないとき（1暦年5日以内）

②職員の小学校就学の始期に達するまでの子が負傷又は疾病のため看護を必要とする場合（1暦年5日以内）

※ 職員の小学校就学の始期に達するまでの子が負傷又は疾病のため看護を必要とする場合の休暇については、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部改正に伴う制度改正が行われる予定です。（平成22年度中）

(6) 特約退職制度の活用

教育委員会は、特約退職制度を利用できる職員に制度の内容を周知するとともに、必要に応じて制度の見直しをします。

(7) 人事異動における配慮

教育委員会は、常日頃からの職員の健康状態、妊娠中の配偶者等の有無を含め家族の状況等を把握し、人事配置に生かすよう努めます。

(8) 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

教育委員会は、固定的役割分担意識の是正等に関する研修会、セクシュアル・ハラスメント防止のための研修会や相談・処理体制の充実に努めます。

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

- ① 外部からの来客が多い社会教育施設等は、子どもを連れて来た人たちが安心して利用できる施設環境づくりに努めましょう。
- ② 各所属は、子どもを連れて来た人たちが安心して来所・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進めましょう。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

各所属は、子どもが参加する地域の活動に、県有の敷地や施設を積極的に貸与するように努めましょう。

(3) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

教育委員会は、ホームページ等から、子育てに関する情報や相談の窓口、家庭教育に関する資料等を紹介し、子育てを支援します。

3 実施時期

この行動計画により行うこととしたこれらの具体的な内容については、教育委員会として平成22年度から取り組みますので、各所属においてもこの行動計画の具体的な内容の実践に協力をお願いします。

Ⅲ 担当窓口

この計画に記載されている各種制度の活用についての問い合わせ先は、次のとおりです。

①育児休業制度，育児短時間勤務制度，部分休業制度の活用

- ・まず，所属長に御相談ください。
- ・不明の点は，次の担当組織に御相談ください。

- ・教育職員の場合

教職員課県立学校人事班 022-211-3633

- ・教育職員以外の職員の場合

総務課職員人事班 022-211-3638

②出産費の支給等の福利厚生

- ・福利課に御相談ください。

022-211-3676 (公立学校共済組合宮城支部)

022-211-3678 (宮城県教職員互助会事務局)