

次世代育成支援と女性活躍推進に関する取組指針（学校職員用）

平成 2 8 年 1 1 月
呉市教育委員会

1 本指針の趣旨

平成 1 5 年 7 月、我が国における急速な少子化の進行等に鑑み、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成を目指し、「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。

そして、平成 2 7 年 3 月、少子化対策に向け更なる取組が必要との判断から、この期限が平成 3 7 年 3 月 3 1 日まで延長されました。

また、平成 2 7 年 9 月、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、「女性活躍推進法」が可決され、地方公共団体等は、当該団体における女性職員の活躍推進に係る計画（事業主行動計画）を策定することとされました。

少子化対策として実施する「特定事業主行動計画」と「女性活躍推進に係る事業主行動計画」は、視点の違いはあるものの、取り組むべき内容は関連性の高いものが多く、総合的かつ着実に推進していく必要があります。

このことから、呉市では、これら取組方針を総合的に整理した「呉市職員の次世代育成支援と女性活躍推進に関する取組指針」を策定し、「特定事業主行動計画」及び「女性活躍推進に係る事業主行動計画」として位置付けています。

本指針は、呉市教育委員会が市立呉高等学校及び県費負担職員を対象として策定するものですが、基本的には「呉市職員の次世代育成支援と女性活躍推進に関する取組指針」を準用し、次世代育成支援、女性職員の活躍及びワーク・ライフ・バランスを推進することとします（県費負担職員については、広島県教育委員会が策定した「女性職員の活躍推進プログラム」の対象です）。

なお、市立呉高等学校及び県費負担職員の子育て支援策等に関しては、呉市と制度運用が異なる部分等があるため、「呉市職員の次世代育成支援と女性活躍推進に関する取組指針」が準用できない部分については、本指針において補完していきます。

2 現状と課題 ～ 取組に向けての分析 ～（平成 27 年度）

(1) 育児を支える制度の整備状況

ア 休業等

(7) 育児休業

子が3歳に達するまでの期間、任命権者の承認を受けて取得できる「育児休業」について、女性職員は利用可能な全職員が取得しています（H27 新規取得者の平均取得期間：約2年1月）。一方、男性職員については、毎年1名程度（H26 新規取得は1名、H27 は新規取得なし）の取得に留まっています。

(4) 育児短時間勤務、部分休業、子育て支援部分休暇

任命権者又は所属長の承認を受け、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合に取得できる「育児短時間勤務」、「部分休業」について、女性職員の取得割合は、それぞれ約12%、約10%に留まっています。

所属長の承認を受け、県費負担職員が小学校又はこれに準ずる学校の第1学年から第3学年までの子を養育する場合に取得できる「子育て支援部分休暇」については、取得者がいませんでした。

(5) 早出遅出勤務

所属長の承認を受け、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する、若しくは小学校等に就学している子を送迎する場合に勤務時間を変更することができる早出遅出勤務を行っている女性職員は約12%でした。早出遅出勤務を行っている男性職員はいませんでした。

イ 特別休暇

(7) 産前・産後休暇

出産予定日までの8週間取得できる「産前休暇」、出産の日の翌日から起算して8週間（法定付与は6週）取得できる「産後休暇」については、利用可能な全職員が取得しています。

(4) その他の特別休暇

子を含む家族の看護等を行う場合に取得できる「家族の看護等に係る休暇」については、159名の職員が取得しており、平均取得日数は男性が約2.6日、女性が約2.7日です。

また、配偶者が出産する場合に取得できる「配偶者出産休暇」については、配偶者が出産した男性職員の約60%が取得しており、平均取得日数は約2.2日です。

しかし、配偶者の産前産後の期間に、出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合に取得できる「男性職員の育児参加休暇」については、取得者がいませんでした。

現 状

- 県費負担職員は、特別休暇の要件拡充や新たな制度の完備により、休業・休暇制度が充実
- 市立呉高等学校職員は、可能なものについて県の制度に準じた形で制度を改正

課 題

- 男性職員が制度を利用できる環境・風土の醸成
- 育児休業期間が満了し、職務復帰した職員の短時間勤務や部分休業制度の利用促進
- 市立呉高等学校職員について、呉市の制度との整合を踏まえ、新たな制度を検討中

(2) 女性職員の登用等の状況**ア 女性職員の割合**

女性職員の割合^{*1}は、小学校で約 70%、中学校で約 45%、高等学校では約 51%となっています。(※1 H27 公立学校基本数報告等の調査結果より)

イ 管理的地位等にある女性職員の割合

管理的地位にある女性職員(管理職手当支給対象者)の割合は小学校で約 39%、中学校で約 21%、高等学校では0%です。

また、校長及び教頭を助け、校務の一部を整理する主幹教諭については小学校で約 57%、中学校で 25% (高等学校は未配置)、校長の監督を受け、所掌する事項について連絡調整や指導・助言、管理に当たる主任等^{*2}については、小学校で約 66%、中学校で約 44%、高等学校では約 57%です。(※2 学校教育法施行規則により置くこととされている主任等 [H27.4.1 現在])

現 状

- 呉市立学校において、管理的地位にある職員のうち女性の割合は約 31%、主幹教諭のうち女性の割合は約 46%、主任等職員のうち女性の割合は約 57%である。

課 題

- 管理的地位等にある女性職員の割合の向上

(3) ワーク・ライフ・バランスの状況

ア 超過勤務時間

平成 27 年 11 月の調査では、職員 1 人当たり、1 日の超過勤務時間は、小学校で約 2.5 時間、中学校で約 2.3 時間、高等学校では約 1.4 時間です。ここ数年、大きな増減はありません。

また、職種別に見ると、教頭が約 4.0 時間、主幹教諭が約 3.8 時間であり、他の職種と比較して多くなっています。

イ 有給休暇

年次有給休暇の年間平均取得日数は、小学校で約 10.1 日、中学校で約 10.5 日、高等学校では約 12.0 日です。平成 19 年は小・中学校で平均約 10.5 日であり、取得日数に大きな差はありません。

ウ 特別休暇等

夏季休暇（特別休暇：3 日）については、対象職員の約 99%が取得しており、平均取得日数は約 2.99 日でした。

また、夏季厚生計画（職務専念義務免除：2 日）については、同じく対象職員の約 99%が取得しており、平均取得日数は約 2.00 日でした。

現 状	○ 超過勤務時間数、年次有給休暇取得日数とも、ほぼ横ばいの状況
	○ 夏季休暇及び夏季厚生計画については、対象職員のほぼ全員が取得
課 題	○ 超過勤務時間数の縮減と年次有給休暇取得日数の引き上げ

3 個別取組

(1) 次世代育成支援

ア 休業等制度の周知啓発

呉市教育委員会では、平成 24 年 10 月にリーフレット「子育てに関する制度について」を作成し、出産・育児に関する諸制度について、内容等の周知徹底を図ってきました。

その後、県費負担職員を対象に「子育て支援部分休暇」や「第 2 号介護休暇」が新設されたり、「家族の看護等に係る休暇」の要件が拡充されたりしたことを受けて改訂したリーフレットを対象となる全職員に配付し、休業等の制度について周知啓発を行います。

管理職は、リーフレットにおいて紹介されている制度の内容を熟知した上で職員に周知し、職員は各種制度の内容についての理解にそれぞれ努めます。

イ 女性職員が働きやすい環境の醸成

(7) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中の女性教員の母体保護を図るため、体育実技に係る補助員や妊娠養護教諭の補助員の制度の周知を図り、適切に措置されるよう努めます。また、出産休暇中又は育児休業中については、臨時的任用職員、任期付職員の配置を行います。

管理職は、妊娠中の女性職員の健康や安全に配慮する観点から、当該女性職員の状況に合わせ、業務分担や校務分掌について適切な配慮を行います。そして、出張への配慮、床の配線カバーの点検、執務・移動スペースの確保、さらには体調への気配りなど、母体及び胎児の健康保持に配慮した措置を講じます。また、そのために設けられている特別休暇等についての周知徹底を図り、これらを利用しやすい雰囲気や環境を職場全体で整えていきます。

(4) 育児休業から復帰した職員に対する支援

仕事と子育ての両立のために大切な時期であるため、管理職は業務分担や校務分掌などへの配慮を行うとともに、日頃から声を掛けたり、悩みの相談に応じたりするなど、職場全体で支援します。

また、男女が均等に職場と家庭における役割を果たしていく職場風土を醸成することと併せ、研修等を行うことにより、職員の仕事と子育ての両立に対する認識を深めます。

子育てを行う職員は、周囲の職員とコミュニケーションを図ったり、担当業務について簡易マニュアルを作成したりするなど、急な休暇を取得した場合にも業務に支障が生じない手立てを日頃から講じます。

ウ 男性職員の育児等参加の促進

男性職員が常日頃から育児・家事に携わっていくことができる環境を整えていくことは大切です。

リーフレット「子育てに関する制度について」では、男性職員が取得できる休暇・休業制度が分かりやすいよう工夫しています。

管理職は「3(3) ワーク・ライフ・バランスの推進」により、時間外勤務の縮減を図り、男性職員の育児参加の意識を促す職場風土を醸成していくとともに、該当職員に対し、改めて配偶者出産休暇及び育児参加休暇等について周知します。

父親となる職員は、改めて家族の中での役割分担を考えるとともに、休暇の計画的・積極的な取得を考えます。

取組の目安 ① 配偶者出産休暇、育児参加休暇を取得した男性職員の割合
100%

子供が生まれた全ての男性職員が、1日以上の配偶者出産休暇を取得することを目標としています。併せて、男性の育児参加休暇を取得した職員の割合も100%を目指します。

② 男性の育児休業を取得した職員の割合 10%

子供が生まれた男性職員が、育児休業を取得しやすい職場風土の醸成を目指します。当面の取組推進の目安は10%とします。

(2) 女性職員の活躍促進

ア 推薦研修への女性職員の積極的な推薦

管理職の育成的役割を担う推薦研修において、女性職員の受講者割合を高めるよう努め、将来管理職を担うことができる女性職員の人材の育成を強化していきます。

イ 女性職員の主任等への積極的な命課

女性管理職を増やすためには、まず、所掌する事項について連絡調整や指導・助言、管理に当たる主任等を増やす必要があります。

副主任制度を設けるなどの工夫により、職員の意欲・能力や生活環境を考慮しながら、女性職員の積極的な主任等への命課を推進します。

取組の目安 ① 管理的地位にある職員のうち女性の割合 40%

広島県教育委員会は、管理的地位にある女性職員の割合が40%に到達することを目標としています。

(3) ワーク・ライフ・バランスの推進

ア 業務の改善・工夫

各学校に依頼している調査等の精選を図るなど、各職場における事務の負担軽減や効率化に努めます。また、各校で実施している業務改善の具体的な事例を交流する場を研修会等で設定します。

管理職は、一部の職員に過重な負担がかからないように、適正な業務分担や校務分掌を整えるよう努めます。また、職員の業務遂行の状況を的確に把握し、適切に管理するとともに、業務の必要性や実施方法等について、定期的に再点検を心掛けます。さらに、新たな業務等を行う場合においても、既存の業務等との関係を整理するなど、業務の効率化に努めます。

職員は、仕事と生活の調和が重要であることを自覚し、一人一人が担当業務について、簡素化・効率化に向けて創意工夫に努めます。

イ 年次有給休暇等の取得促進

管理職は、長期休業中等における休暇計画表を作成するなど、子育てをする職員だけでなく、全職員に対して計画的な年次有給休暇の取得を働きかけます。

また、「事務分担の平準化」や「事務の改善・工夫」などの取組と併せ、あらかじめ主務担当者の業務の代わりができる副担当者を定めておき、主務担当者と日頃から情報交換を行うなど、職員同士がお互いに気兼ねなく、休暇を取得できる風土を醸成していきます。

ウ 計画的な定時退校の促進

多くの小学校では、週に1回程度、「一斉定時退校日」を設定し、計画的な定時退校に努めています。業務の繁忙により徹底できない時期もありますが、さらなる充実を図っていきます。一方、中・高等学校では、部活動指導との兼ね合いもあり、「一斉定時退校日」の設定は難しい面もありますが、部活動休養日の設定や職員を幾つかのグループに分けて、グループごとの定時退校日を設定するなどの工夫により、計画的な定時退校の促進を図ります。

管理職は、職員が退校しやすい職場全体の雰囲気づくりに努めるとともに、職場の時間外勤務縮減に向けた自己の意識向上を図ります。

職員は、日頃の仕事において、スケジュール管理や事務処理等の優先順位付けをするなど、一人一人が効率的な業務の遂行に努めるよう意識します。

取組の目安 ① 年次有給休暇の年間平均取得日数 15日

年次有給休暇の年間平均取得日数が、15日（付与日数の75%）に到達することを目標としています。