

秋田県教育委員会特定事業主行動計画

はじめに

本県においては、人口の社会減・自然減が続き、全国平均を上回るペースで少子・高齢化が進んでいます。

こうした状況の中で、本県の活力を維持・向上させていくためには、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育ち、全ての県民が性別や年齢にかかわらず、あらゆる分野で活躍できる環境づくりを進めていくことが必要です。

県教育委員会では平成17年3月に、次世代育成支援対策推進法に基づき、「教職員の子育て支援のための秋田県教育庁等特定事業主行動計画」を、また、平成28年3月に、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、「女性の職業生活における活躍の推進に関する秋田県教育委員会特定事業主行動計画」をそれぞれ策定し、すべての教職員が次代の社会を担う子どもを安心して生み、育てることができる職場環境と、女性教職員が意欲と能力に応じて活躍できる職場環境の実現に取り組んでいます。

この2つの特定事業主行動計画のうち、「教職員の子育て支援のための秋田県教育庁等特定事業主行動計画」の計画期間が令和元年度をもって終了するため、これまでの取組状況や法改正の内容を踏まえ、男性の育児休業取得率、年次有給休暇の取得日数の目標数値の更なる引き上げや、ハラスメント防止対策に関する目標を新たに盛り込んだ「秋田県教育委員会特定事業主行動計画」を新たに策定することとしました。

新たな行動計画の推進により、全ての教職員が、仕事と子育ての両立を図りながら、それぞれの能力を最大限に発揮できる職場環境が整備され、ひいては県全体の活力の維持・向上にもつながることを願っています。

令和2年3月

秋田県教育委員会教育長

計画の目的

「秋田県教育委員会特定事業主行動計画」は、すべての教職員が安心して子育てができる職場環境づくりを進めるとともに、女性教職員に対する職業生活に関する機会の積極的な提供等を行い、社会全体の子育てしやすい環境づくりと豊かで活力ある社会の実現に寄与することを目的とします。

※ これまで県教育委員会では、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、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の2つの計画をそれぞれ策定し、様々な取組を展開してきましたが、その趣旨や取組内容について密接な関係があることから、今回、両計画を一本化した「秋田県教育委員会特定事業主行動計画」を新たに策定することとしました。

計画の対象職員

秋田県教育委員会が任命する教職員（秋田県教育庁及び県立学校などの教育機関の職員並びに市町村立小中学校及び義務教育学校（以下「市町村立小中学校等」という。）の職員のうち秋田県教育委員会が任命するもの（いわゆる県費負担教職員））を対象とします。

なお、臨時・非常勤職員についても常勤職員に準じて取り扱います。

計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を実施期間とします。

特定事業主行動計画 計画内容

当計画は、それぞれ次の組織・職員について、その行動計画を定めるものです。

「管理部門当局」 人事などを担当する管理部門当局

「業務管理者」 対象職員がいる所属の管理監督職員（教育庁等にあつては所属長や班長、学校にあつては校長、副校長、教頭、事務長）

「対象職員」 子育て中の職員（育児休業や出産休暇中の職員、自分や配偶者に出産の予定がある職員を含む。）

「周囲の職員」 対象職員の周囲の職員

「全職員」 全ての職員

1 仕事と家庭の両立のための総合的な配慮

すべての教職員が仕事と子育ての両立を図りながら、それぞれの能力を最大限に発揮できる職場環境づくりに努めます。

管理部門当局

- ◎ 各種制度の趣旨・内容を「教職員の仕事と子育てガイドブック」にまとめ、「美の国あきたネット」に掲示します。また、福利厚生に関する事項については福利課のウェブサイトに掲載します。
県費負担教職員については、各市町村教育委員会に対して取組の実施を依頼します。
- ◎ 各種制度に関する管理監督職員への周知を図ります。
- ◎ 職員及び配偶者の出産や子育ての状況に応じて、人事上の配慮を行うよう努め、休業が長期にわたる場合は、原則として代替要員を配置します。

業務管理者

- ◎ 「教職員の仕事と子育てガイドブック」の所属の職員への周知を図るとともに、各種制度の理解に努めます。
- ◎ 対象職員が制度を利用しやすいよう職場の雰囲気づくりに努め、実際に休暇等を取得する場合は、事前に業務分担の見直しを検討するなどして、教職員が安心して制度を利用できる環境づくりに努めます。

2 男性が子育てに関する休暇を取得しやすい環境づくり

育児や家事、介護等の家庭生活に関する責任を女性だけに負わせることがないよう、男性教職員の関わりを推進し、性別にかかわらず、すべての教職員が育児等を担いながら活躍できる職場環境づくりを進めます。

- 目標① 令和6年度までに、男性職員の育児休業取得率を育児休業取得可能者の13%とします。
- 目標② 令和6年度までに、「配偶者出産休暇」の取得率を90%、「配偶者の出産に係る子の養育休暇」の取得率を50%とします。

管理部門当局

- ◎ 男性教職員が子育てに積極的に関わることができるよう、所属（学校）に子育てに関する休暇制度の活用を促すとともに、その取得状況を把握・検証します。

業務管理者

- ◎ 対象職員に「教職員の仕事と子育てガイドブック」を配付するとともに、子育てに関する休暇等を1ヶ月以上取得することを奨励します。実際に育児休業等を取得する場合は、事前に業務分担の見直しを検討するなどして、職員が安心して休業できる環境づくりに努めます。
- ◎ 休業中の電子メール等による情報提供や復帰時のケアを心掛け、休業後の円滑な復帰をサポートします。

対象職員

- ◎ 対象職員は、速やかに所属長や総務担当者に申し出ることで、適切な配慮が受けられるようにします。

周囲の職員

- ◎ 対象職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。業務分担の見直し、休業中の情報提供、復帰時のケア等に積極的に協力します。
- ◎ 子育て経験のある職員は、積極的に対象職員の相談役を務めます。

3 働きやすい職場環境づくり

仕事と子育てを両立できるよう、教育現場の業務改善を推進し、時間外勤務の縮減に取り組みます。

目標：令和6年度までに、職員1人当たりの年次休暇の取得日数を14日とします。

管理部門当局

- ◎ 多忙化防止対策を進めるなど、業務改善を継続的に実施します。
- ◎ 時間外勤務の制限や時間外勤務時の退庁の目安時刻、ノー残業デーの周知徹底、週休日の振替等の適切な運用など、時間外勤務の縮減に関する取組を

継続的に呼び掛けます。

- ◎ 年次休暇の計画的取得や特別休暇・年次休暇を組み合わせた連続休暇取得、学校行事やP T A活動、地域貢献活動などでの年次休暇の取得を奨励するよう呼び掛けます。
- ◎ 職員の子育てのための休暇制度について、国や他地方公共団体の状況を把握し、その拡充に努めます。

業務管理者

- ◎ 必要に応じて職員間、内部組織間の業務分担の見直しを行い、特定の職員や組織に業務量が偏らないようにします。
- ◎ 職場に時間外勤務が当然というような雰囲気がある場合には、これを改め、職員が退庁しやすい環境づくりに努めます。
- ◎ 時間外勤務を命じる場合であっても、命じる時間を平準化するなど、すべての教職員が家庭での時間を確保できるよう配慮します。
- ◎ 時間外勤務時における目安時刻での退庁やノー残業デーを徹底するほか、週休日の振替などを適切に運用します。
- ◎ 職員に対し、休暇の計画的取得、連続取得、メモリアル休暇等の設定や自己啓発のための休暇取得、学校行事やP T A活動、地域貢献活動などでの年次休暇の取得を奨励するとともに、自らも積極的に取得します。
- ◎ 勤務時間管理と業務量管理を行うとともに、資料のデータベース化・共有化、複数担当制などにより、職員が休暇を取得しやすい体制づくりに努めます。

全職員

- ◎ 他の職員が休暇を取得した場合でも業務に支障が出ないように、相互に協力します。
- ◎ 休暇の計画を立てる際には、自分が休めるようにすることと周りの職員が休めるようにすることを同時に配慮します。計画した休暇は積極的に取得するようにします。また、職場全員で、子育てのための年次休暇を活用しやすい雰囲気をつくれます。
- ◎ 周りの職員と声を掛け合って退庁するように心掛けます。

4 女性教職員の登用

すべての教職員にキャリア形成の機会を提供し、適性のある職員は、性別にかかわらず管理職として登用します。

目標：令和6年度までに、管理職に占める女性の割合を
教育庁及び教育機関においては10%、
県立学校及び市町村立小中学校等においては20%とします。

管理部門当局

- ◎ 女性教職員を教育庁及び教育機関へ積極的に配置します。
- ◎ 研修などにおいて女性教職員のキャリア形成をイメージできる機会を提供し、管理職への意欲の向上を促します。
- ◎ 部下職員の仕事と家庭の両立に配慮しながら成果を挙げ、自身も仕事と家庭の両立を実践する管理職（イクボス）の把握に努め、好事例の紹介などを行います。

業務管理者

- ◎ 女性教職員の希望や適性に配慮しながら、キャリアアップを意識した業務分担を行い、適任者には管理職試験の受験を促します。
- ◎ これまで男性教職員が担っていた業務を女性教職員が担当できないか検討し、必要な配慮をしながら女性教職員の職域拡大を図る業務分担の決定に努めます。
- ◎ 仕事と家庭を両立する管理職（イクボス）の実践に努めます。

全職員

- ◎ 女性教職員のキャリアアップへの理解を深め、男女を問わず育児等を担いながら平等なキャリアアップが図られるよう必要なサポートを行います。

5 セクハラ等の防止

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等（以下「セクハラ等」という。）の防止のため、職員の意識改革、相談体制等を整備します。

管理部門当局

- ◎ セクハラ等の防止のため、セクハラ等防止対応マニュアルを作成・周知を図り、職員の意識改革を推進するほか、すべての所属等にセクハラ等の相談員等を配置し、相談体制の充実を図ります。

業務管理者

- ◎ セクハラ等の防止のため、「セクハラ等防止対応マニュアル」をすべての職員に配布し、周知を図ります。

全職員

- ◎ セクハラ等の防止対応マニュアルの理解に努め、該当する事案を覚知した場合は、速やかに相談員等に報告します。