

田野畑村教育委員会 特定事業主行動計画

令和7年度～令和11年度

令和7年4月1日
岩手県
田野畑村教育委員会

I 総論

1 目的

次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第19条の規定により、田野畑村教育委員会が田野畑村立小中学校教職員の次世代育成支援対策を推進するため「特定事業主行動計画」を策定するものです。

2 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

また、計画の推進にあたっては、各年度における実施状況の検証により、必要に応じて見直しを行いながら、計画の着実な推進を図っていきます。

3 対象者

この計画の対象者は、田野畑村立小中学校県費負担教職員とします。

4 計画の推進体制

(1) 計画の推進主体

計画の推進に当たり主体となる教職員等は次のとおりです。

- ① 管理職員（校長及び副校長）
- ② 子育て中の教職員
- ③ 上記以外の教職員

(2) 各職場の役割

私たちの職場には、仕事上の責任だけではなく、「子育て」や「介護」など仕事以外の生活でやるべき責任を持つ職員が増えています。「子育て」や「介護」を抱え、仕事に投入できる時間に制約がある職員のための制度の導入は進められていますが、それだけで仕事と生活の調和が実現するものではありません。制度や各種支援策を活用しやすい職場作りが不可欠です。

組織全体で、仕事の仕方を見直し、業務縮減を図るとともに、相互にサポートする意識(お互い様)を持つことが必要です。個々の職員が仕事と生活の調和を取ることができる、柔軟かつ効率的な働き方を受け入れられる、職場環境の整備をめざしましょう。

(3) 管理職員の役割

仕事と生活の調和の推進には、適切な職場マネジメントが不可欠であり、より一層教職員個々の状況を踏まえた業務管理が求められます。

そのために、「時間制約」を前提とした業務管理を意識しましょう。これは、リスク対応力のある職場づくりにも繋がるものであり、日頃の業務縮減等の見直しとともに、職場内での情報の共有化など、円滑なコミュニケーションが取れる環境づくりが重要となります。

また、管理職員は自らのマネジメントを見直すとともに、自らの生活を大切にし、メリハリのある働き方を率先して実践し、教職員全員へ意識の浸透・定着を図っていきましょう。

5 本計画の目標

本計画では、職員が子育てと仕事の調和がとれた生活をするためには、制度の活用促進のみならず、業務量の縮減等働き方の見直しを含めた環境整備が必要であることを念頭に、

**育児休業等を取得しやすい環境を整備し、働き方を見直すことにより
教職員の子育てと仕事の両立を目指す**

ことを目標に取組を推進していきます。

Ⅱ 具体的施策

1 子育てしやすい職場環境づくり

(1) 制度周知

休暇等の周知率が低い状態では、制度の利用も進みにくいことから、岩手県教育委員会が作成した子育てと仕事との両立を支援する制度や活用例を紹介する。

「教職員のための子育て応援ハンドブック」を積極的に活用して、制度周知を図ります。

各種会議や研修等でのハンドブック等の配付や、校内掲示板等に制度の概要や手続等を提示するなど情報提供の機会を増やし、活用しやすい環境づくりに取り組みます。

<取組例>

- 各種研修会でのハンドブックの配付とPR
- 年度初めの職員会議における、ハンドブックを活用した勉強会の開催
- 校内の職員用掲示板へのハンドブックの掲載

(2) 意識改革、雰囲気づくり制度周知

制度の利用促進をはじめ、子育てしやすい職場環境整備には、職場の雰囲気が重要であることから、意識改革の必要性をPRし、雰囲気づくりを支援します。

職員個々が自らの意識の中に、職場優先の気風や固定的な性別役割分担意識がないか見つめ直し、男性も女性も各種制度を活用して、子育てしやすいと感じられる職場の雰囲気づくりに努めましょう。

これは子育てのみならず、介護やその他の事情により、時間制約を抱えながら働く職員が増えてきている私たちの職場において、とても重要なことです。

管理職員は、率先して意識改革を行い、子育てしやすい職場づくりに努めましょう。

面談等により把握した個々の職員の状況に合わせて、健康や安全に配慮し、制度の利用を働きかけるとともに、安心して休むことができるよう業務分担を適宜見直すなど、適切な業務管理を行いましょう。

<取組例>

- 年度初めの職員会議等における管理職員による制度の説明
- 子が生まれる職員に対する管理職員によるハンドブックの手交や面談の実施
- 妊娠中や子育て中の職員に対する積極的な業務分担の見直し

(3) 男性の育児休業等の取得促進

仕事も子育てもどちらも充実させたい、という価値観をもつ男性職員が増えています。また、女性の継続就業や活躍を推進する観点からも、男性の子育てへの

積極的な参加が求められていることから、男性職員の仕事と子育ての両立を支援し、相乗効果を生み出すことができるよう、意識改革や制度周知等を通じ、男性職員が育児休業等を取得しやすい職場の環境づくりを推進します。

(4) 代替職員の配置

産前産後休暇、育児休業の取得に際しては、業務に支障のないよう代替職員を確保するとともに、業務分担の見直しなどにより、職員が安心して産前産後休暇や育児休業を取得できるよう引き続き配慮します。

なお、代替職員の確保においては、適切な引継が実施できるよう、早期の確保に努めます。

(5) 休業中の職員や円滑な復帰に向けた支援

休業中の教職員の不安解消や円滑な職場復帰を支援するため、教職員に対し、必要な情報を積極的に提供します。

また、管理職員は、復職間近の職員と予め面談し、復職後の勤務のあり方を確認し、円滑な復帰を支援します。

なお、岩手県生涯学習提供システム「まなびネットいわて」では、子育てや家庭教育に関する各種イベント・講座等の開催情報、各地域の子育てサークル活動や支援ネットワークに関する情報などを提供するほか、子育てや家庭教育の不安や悩みに専門相談員が応じる「すこやか子育て相談」等により、子育てや家庭教育の支援の充実を図ります。

■ 岩手県生涯学習情報提供システム「まなびネットいわて」

すこやか電話相談 0198-27-2134

すこやかメール相談 kosodatem@pref.iwate.jp

2 仕事と生活の調和がとれる職場環境づくり ～働き方・休み方の見直し～

(1) 業務縮減に向けた取組の推進

教職員が子育てをはじめとする様々な生活と調和がとれる働き方を実現するため、業務の縮減に努めます。

業務の縮減は、管理職員の適切なマネジメントに加え、職員一人ひとりの意識改革が必要です。日常的に次のような視点で仕事を見直し、効率的に質の高い業務を実現する職場風土を作りましょう。

- ① 校務分掌、事務分掌など、業務分担に見直しが必要なものはありますか？ みんなで考えましょう。管理職員は、個々の職員の状況（超過勤務の状況を含む）に配慮しながら、随時適切に業務分担を見直しましょう。
- ② やらなくてもよい事務、あるいは必要以上に作成される資料などはありませんか？

- ③ 会議などが勤務時間外まで延びることを、当たり前だと考えていませんか？
会議は原則1時間内とするなど、4時45分までに終わらせるよう努力しましょう。
保育所等に子どもを迎えに行かなければならない人がいるかもしれません。
- ④ 負担軽減策の一つとして、部活休業日を設定していますが、部活動の指導は、顧問の教職員だけの問題ではありません。学校という組織全体で負担軽減に取り組みましょう！

(2) 休暇取得の促進

休暇等の取得により、家族や子どもとのふれあいの時間など生活を充実させることにより、仕事への好影響が期待できます。業務の縮減に併せて、年次休暇等を取りやすい環境づくりを進めます。

- ① 職場での業務予定は、早めに周知するようにしましょう。
それにより、教職員が休暇を計画的かつ積極的に取得しやすい環境や雰囲気づくりができます。
また、日頃から自らの業務を管理職員や周囲の職員と十分に情報共有し、突然の休暇等もカバーし合うことができる職場環境を作っていきます。
- ② 教職員の休暇予定日を事前にスケジュール表にするなどして、共有しましょう。
それにより、職場全体としてのスケジュール調整が可能となります。
また、管理職員は職員等と面談を通じてコミュニケーションを図り、休暇取得を促す言葉をかけるなど、職員が休暇をとりやすい雰囲気づくりに努めましょう。
- ③ 祝日や夏季休暇、年末・年始の休暇と組み合わせて、連続休暇の取得に教職員のみならずも努めましょう。
それにより、子どもとのふれあいや学校行事への参加等、みんなで楽しむことができる年次休暇になります。
そのためには、ゴールデンウィークやお盆期間、年末年始における期間中や期間前後の会議等の自粛に努めることも必要です。

3 地域における子育ての支援

(1) 各種情報提供や相談体制の充実

県教育委員会や市町村が行う子育てや家庭教育に関する各種イベントや講座、豊かな体験活動に関する情報等を積極的に提供するとともに、不安や悩みを受けとめ、解決に向けることができるような相談体制の充実に努めます。

(2) 家庭と地域が積極的に関わる仕組みづくり

子育てや家庭教育で孤立しがちな家庭と地域社会（地域、各種サークル・団体、企業等）との連携・協力など、他者や地域社会とのかかわりをより多く持つことができる仕組みづくりを進めます。

(3) 子どもの学校行事等への参加の促進

教職員の子どもの運動会や文化祭、保護者会等の学校行事や地域の行事が開催される際には、男女問わず、年次休暇等を取得して、積極的に参加するよう、常日頃から職員への働きかけを行います。