

計画開始年度	令和 7 年度
計画終了年度	令和 11 年度

雫石町教育委員会 特定事業主行動計画

令和7年4月

I 目的

急速な少子化の進行、家庭および地域を取り巻く環境の変化を踏まえ、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に、平成 15 年に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

また、平成 27 年には女性が職業生活において個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。

このような中で雫石町教育委員会では、両法律に基づき職員が積極的に子育てすることを支援する体制の構築と、女性職員が活躍できる職場環境の整備を計画的に推進するため、「雫石町教育委員会特定事業主行動計画（令和 2 年度～令和 6 年度）」を策定し各種施策に取り組んできました。

また、令和 6 年において子の年齢に応じた柔軟な働き方の実現や仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促す必要があるため、次世代育成支援対策推進法が一部改正され、令和 17 年までその取組が延長されたことから、雫石町教育委員会では、前計画を継承するとともに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図りながら、それぞれの能力を発揮できる職場環境の実現を目指し、「雫石町教育委員会特定事業主行動計画（令和 7 年度～令和 11 年度）」を策定するものです。

II 計画期間

本計画は、令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

III 計画の対象者

本計画は、教育委員会事務局職員および町立学校に勤務する県費負担教職員を対象としています。

IV 計画の推進体制

本計画を効果的に推進するため、対象職員に本計画の内容を周知するとともに、雫石町教育委員会事務局において達成状況の把握に努め、必要に応じて実施計画の見直し等を行います。

V 前計画の目標達成状況と課題

1 目標達成状況

《 教育委員会事務局職員 》

項目内容	平成 31 年度 (令和元年度)	令和 5 年度	数値目標
時間外勤務時間数が月 45 時間以上の該当職員の割合 (%)	3.0%	2.5%	2.0%
定時退庁日の完全実施率 (%)	82.8%	95.8%	90.0%
年次休暇 5 日以上の取得率 (%)	82.3%	100.0%	100.0%
育児休業の取得希望者に対する取得率 (%)	男性 —	該当者なし	100.0%
	女性 100.0%	該当者なし	100.0%
男性職員の配偶者の出産休暇の取得率 (%)	50.0%	該当者なし	100.0%
男性職員の子の養育休暇（注 1）の取得率 (%)	0.0%	0.0%	100.0%

注 1：子の養育休暇とは、妻の出産予定日の 6 週間前の日から当該出産の日以後 1 年経過日までの期間内に当該出産に係る子又は就学前の子を養育する場合で、5 日以内で取得可能なもの

時間外勤務時間数（月 45 時間以上）の割合については、平成 31 年度の 3.0%から令和 5 年度には 2.5%と 0.5 ポイント減少したものの、数値目標の 2.0%には達していない状況です。

定時退庁日の完全実施率については、平成 31 年度の 82.8%から令和 5 年度には 95.8%と 13.0 ポイント上昇しました。

年次休暇 5 日以上の取得率については、平成 31 年度の 82.3%から令和 5 年度には 100.0%と 17.7 ポイント上昇しました。

育児休業の取得希望者に対する取得率については、男性職員は平成 31 年度及び令和 5 年度ともに該当者がありませんでした。一方、女性職員は平成 31 年度に育児休暇を取得した職員がいましたが、令和 5 年度では該当者がありませんでした。

男性職員の配偶者の出産休暇の取得率については、令和 5 年度は該当者がありませんでした。

男性職員の子の養育休暇の取得率については、平成 31 年度及び令和 5 年度ともに 0.0%となっており、数値目標の 100.0%には達していない状況です。

《 県費負担教職員 》

項目内容	平成 30 年度	令和 5 年度	数値目標
妻の出産時の男性の特別休暇取得率（％）	67.9％	該当者なし	100.0％
男性職員の子の看護休暇の取得率（％）	58.4％	42.9％	同時期の女性の取得率と同率
男性の育児休業の取得率（％）	0.0％	0.0％	10.0％
女性の育児休業の取得率（％）	100.0％	100.0％	100.0％
職員一人あたりの超過勤務時間（時間）	33.9 時間/月	32.1 時間/月	20.0 時間/月

妻の出産時の男性の特別休暇取得率については、令和 5 年度は該当者がありませんでした。

男性職員の子の看護休暇の取得率については、平成 30 年度の 58.4％から令和 5 年度には 42.9％と 15.5 ポイント減少しました。

男性の育児休業の取得率については、平成 30 年度及び令和 5 年度ともに 0.0％となっており、数値目標の 10.0％には達していない状況です。

女性の育児休業の取得率については、平成 30 年度及び令和 5 年度ともに 100.0％取得しています。

職員一人あたりの超過勤務時間については、平成 30 年度の 33.9 時間/月から令和 5 年度には 32.1 時間/月とほぼ横ばいとなっており、数値目標の 20.0 時間/月には達していない状況です。

2 課題

これまでの次世代育成支援等の取組により、子育てに参加しやすい職場環境の整備は一定程度進んだものの、男性の育児休業等の取得が低く、男性の子育て参加及び育児休業制度の認知がまだまだ低いことがうかがえ、子育て支援制度の更なる認知向上と職場環境の整備を図っていく必要があります。

超過勤務や年次休暇取得の取組について、年次休暇取得は計画的な取得が一定程度みられる一方、超過勤務時間の縮減には至っていないことから、職員の適正配置や業務量分担の見直し等、働き方改革の継続的な取組を行っていく必要があります。

VI 行動計画の具体的な内容と目標数値

1 職員の勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中および出産後における配慮

母性保護および母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中および産後1年を経過しない職員に対して、次に掲げる措置を実施するとともに、各種制度について周知します。

① 制度等の周知

岩手県教育委員会が策定した「教職員のための仕事と生活の両立ハンドブック」（以下、「ハンドブック」という。）や国等のリーフレットを活用するなど、各種制度について周知します。

② 実施する措置

- ア 危険有害業務の就業制限
- イ 深夜勤務および時間外勤務の制限
- ウ 健康診査および保健指導のために勤務しないことの承認
- エ 業務軽減
- オ 通勤緩和

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者をサポートするための休暇制度の周知を行い、男性の子育て目的の休暇等の取得を促進します。

① 制度等の周知

岩手県教育委員会が策定したハンドブックや国等のリーフレットを活用し、各種制度の周知を図るとともに、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

(3) 育児休業等を利用しやすい環境の整備

育児休業、育児のための部分休業を利用しやすく、また、育児休業後の就業が円滑に行われるような環境を整備し、育児休業、育児のための部分休業の利用を希望する職員について、その円滑な利用を促進するため、次に掲げる措置を実施します。

① 制度等の周知

育児休業等の制度の趣旨および内容、休業期間中の育児休業手当金等の経済的な支援措置について、職員に対して周知します。

② 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

情報提供の機会を増やし、育児休業、育児のための部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成に努めます。

③ 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業等を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう、業務状況の情報提供や復帰時の研修など必要な支援を行います。

④ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保等

産前産後休暇、育児休業を取得した職員の業務を円滑に処理することができるよう、臨時的任用職員の確保や業務体制（人員配置、業務分担など）の見直し等を実施します。

（４）子や家庭の状況に応じた両立支援の実施

職員の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合、ひとり親家庭など、子の心身の状態や職員の家庭の状況により職業生活と家庭生活の両立に支障となる事情がある場合に、その事情に配慮した措置を実施します。

（５）超過勤務の縮減

定時退勤を意識づけるため、ノー残業デーや定時退勤日を設けるなど職員への意識啓発を図るとともに、DX化の推進による事務の効率化や外部委託による事務の簡素化に取り組むなど、限られた時間の中で集中的・効率的に事務を遂行できる環境づくりに努めます。

また、長時間労働による健康被害防止のため、勤務実態を調査し長時間労働による健康被害防止を図ります。

（６）年次休暇の取得促進

職員が計画的に年次休暇を取得しやすい環境をつくるとともに、管理職員は職員の休暇取得状況を把握し、適切な指導を行います。

また、祝日や特別休暇、学校の長期休業日と合わせた連続休暇の取得を推奨し、１年に１日単位で５日以上の子年次休暇の取得を促進します。

（７）ハラスメントの防止

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメントなど、様々なハラスメントの相談に応じる体制を整えとともに、その予防・対処について研修等を通じて職員の意識改革を図り、ハラスメントのない環境づくりを目指します。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動への参加

子ども・子育てに関する地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援します。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

子どもの運動会や文化祭、保護者会等の学校行事や地域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、職員への働きかけを行います。

3 目標数値

本計画を実効性のあるものとして進めるために、以下のとおり数値目標を設定して取組を推進していきます。

指標		現状 (令和5年度)	目標 (令和11年度)
男性職員の育児休業取得率（事務局）		0.0% ※1	70.0% ※2
男性職員の育児休業取得率（教職員）		0.0% ※1	85.0% ※3
男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率（事務局）		0.0% ※1	100.0% ※2
男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率（教職員）		0.0% ※1	100.0% ※3
職員の子の看護等休暇の取得率 （教職員）		男性 42.9%	同時期の女性の 取得率と同率
		女性 — ※4	
超過勤務時間 （事務局）	月 45 時間超	4 名 ※5	前年度より縮減
	月 80 時間超	4 名 ※5	前年度より縮減
	年間 360 時間超	0 名 ※5	0 名
超過勤務時間 （教職員）	月 45 時間超	284 名 ※5	前年度より縮減※3
	月 80 時間超	17 名 ※5	前年度より縮減※3
	年間 360 時間超	58 名 ※5	前年度より縮減※3

※1 令和5年度に該当者がいなかったため、ゼロパーセント

※2 雫石町特定事業主行動計画より

※3 岩手県教育委員会特定事業主行動計画「子育て応援・女性活躍推進プラン」より

※4 令和5年度統計資料不足のため数値なし

※5 延べ人数