

行動計画策定

平成20年2月1日策定

1. 目標

男性並びに女性教職員が仕事と子育てを両立させることができ、教職員全員が働きやすい環境を整備することによって個々の能力を十分に発揮し、優秀な人材の確保ができるよう行動計画を策定する。

2. 計画期間 平成20年4月1日～平成22年3月31日

3. 内容

(1) 目標1 妊娠中や出産後の女性教職員の健康管理についてパンフレットを作成し教職員に情報提供を図る。

<対策>

- ①平成20年 4月 母性健康管理並びに医療機関・施設の情報収集
- ②平成20年 7月～ 情報収集後、パンフレットを作成し教職員に配布する。

(2) 目標2 子どもの出産に伴う父親の特別休暇取得率の促進を図る。

<対策>

- ①平成20年10月 教職員のニーズを把握するとともに必要に応じて教職員の特別休暇制度の見直しを図る。
- ②平成21年 4月～ 各部署回覧等を活用し教職員への周知・啓蒙を行う。

(3) 目標3 計画期間中の男性教職員の育児休業の取得を次の水準以上にする。

<対策>

- ①男性教職員 2年間に1人以上取得すること。
- ②女性教職員 取得率を80%以上とすること。
- ③該当教職員の過去3年間の年次有給休暇未消化分の充当等、より育児休業を取得しやすい制度の検討・職場環境の見直しを行う。

(4) 目標4 育児休業期間中の代替要員の確保を図る。

<対策>

- ①平成20年 4月～ 育児休業者が予測されるときは、休業中の代替教職員が確保できるよう求人情報の提供並びに派遣社員の導入について検討する。

(5) 目標5 育児休業期間の教職員の職業能力開発及び復帰しやすくするための情報提供を図る。

<対策>

- ①平成20年 4月 休職期間中に職場とのコミュニケーションを円滑にできる仕組み作りや復職時／復職後の支援に向けた仕組みを検討する。
- ②平成20年10月～ 各部署回覧等を活用し教職員への周知を行う。

(6) 目標6 小学校就学前の子どもを育てるために勤務時間短縮制度を導入する。

<対策>

- ①平成20年 4月 教職員対象者の有無、具体的なニーズ等の調査、制度詳細に関する検討を行う。
- ②平成20年 7月～ 制度制定後、各部署回覧等を活用し教職員への周知を行う。

(7) 目標7 育児休業・介護休業法等法令に基づく諸制度の周知・広報活動を定期的を実施する。

<対策>

- ①平成21年 4月 諸制度の内容・申請方法等を整理し、必要な資料の作成を行う。
- ②平成21年 7月～ 各部署回覧等を活用し、教職員に周知・啓蒙を行う。(年2回)

(8) 目標8 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度を導入する。

<対策>

- ①平成21年 4月 出産・育児等で退職した教職員に対し、現在の状況と仕事復帰への意欲等を調査する。
- ②平成21年 7月 制度に関する検討及び規程案を作成する。
- ③平成21年10月～ 制度制定後、各部署回覧等を活用し教職員への周知を行う。

(9) 目標9 平成22年3月までに教職員の年次有給休暇の取得率向上にむけて検討を行う。

<対策>

- ①平成20年 4月～ 教職員別、部署別の年次有給休暇の取得状況の調査を実施する。
- ②平成21年 4月～ 所属教職員の年次有給休暇の取得状況を所属長に対して定期的に通知し(原則毎月1回)取得率向上に繋げる。

(10) 目標10 多様な働き方の選択肢を拡大するための短時間勤務や隔日勤務の導入を図る。

<対策>

- ①平成21年10月 各部署の具体的なニーズ等の調査、制度詳細に関する検討を行う。
- ②平成21年12月 新制度について管理職を対象とし、導入に向けての意見交換を行い、スムーズな導入方法について検討する。
- ③平成22年 3月～ 制度制定後、各部署回覧等を活用し教職員への周知を行う。

以上