

第三期石狩市教育委員会特定事業主行動計画

平成27年12月

石狩市教育委員会

I 基本的事項

(1) 目的

石狩市教育委員会では、平成15年7月に成立した次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）を受け、次代の社会を担う子どもたちの健全育成と、石狩市立学校職員の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を図るため、平成17年4月から10年間（前期5年間、後期5年間）の「石狩市教育委員会特定事業主行動計画」を策定し、「だれもが働きやすい職場づくり」に努めてきました。

平成26年4月の改正により、法の有効期限が10年間延長されたことから、これまでの取組をより一層推進・強化するため、新たな「石狩市教育委員会特定事業主行動計画」を策定しました。

(2) 計画期間

平成27年4月から平成37年3月末までの10年間を計画期間として実施します。

なお、計画の推進状況や計画期間中における制度改正等を反映させるため、概ね3年を目処に、見直しを行います。

(3) 計画の推進体制

- ① 本計画を効果的に推進するため、本計画の実施状況を把握し、その結果を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を行います。
- ② 本計画の取組み状況は公表することとし、計画の見直しを行った場合は、その内容を速やかに周知することとします。
- ③ 本計画の実施主体を次のように定義し、それぞれが本計画の推進に積極的に取り組むこととします。

実施主体	定義
市教委	○ 石狩市教育委員会
管理職員	○ 石狩市立小中学校の学校長及び教頭
子育て中の職員	○ 子育てを行っている（行なう予定の）石狩市立小中学校の職員
所属職員	○ すべての石狩市立小中学校の職員

II 具体的な内容

(1) 子育てに関する各種制度の周知・理解促進

子育て中の職員に対する制度として、育児休業や子の看護休暇などの休暇等の制度や、育児短時間勤務、早出遅出勤務などの勤務時間制度のほか、出産や育児休業への助成などの福利厚生制度があり、こうした各種制度の内容を適切に周知し十分な理解を得た上で効果的に利用することが子育て支援の基本となるため、子育てに関する各種制度の周知及び理解促進を図ります。

市教委	○ 子育てに関する各種制度について、北海道教育委員会（以下、「道教委」という。）が作成した資料を配付するなどして、周知及び理解促進のための情報提供を行ないます。 ＜道教委が作成している資料＞ 「職員のための子育てサポートブック」 「職員のための子育てサポートブックQ&A」 など
管理職員	○ 子育てサポートブック等を活用し、子育てに関する各種制度の内容や趣旨の理解を深め、職員に適切に周知、説明を行ないます。 ○ 職員が、子育てに関する各種制度の内容等に対する照会・相談、必要な資料の送付依頼などを気兼ねなくできる体制の整備を図ります。 ○ 子育てに関する各種制度を利用しやすい職場の雰囲気の醸成と、職場全体での相互応援体制の整備を図ります。
子育て中の職員	○ 子育てに関する各種制度の理解に努め、積極的に利用します。
所属職員	○ 子育てに関する各種制度の理解に努め、子育て中の職員が子育てに関する各種制度を利用しやすい職場の雰囲気の醸成と、職場全体での相互応援体制の整備に協力します。

(2) 妊娠中及び出産後における支援・配慮

妊娠中及び出産後の女性職員については、産前産後休暇をはじめ、母性保護の観点から各種制度がありますが、当該女性職員はもとより周囲の職員がそれらの制度を正しく理解し、安心して制度を利活用できる環境整備が必要です。

また、女性の社会参加が進むことで共働き世帯が増加し、育児における男性の役割が変化してきている現在、特に父親となる職員が、育児に積極的に参加できる環境にしていかなければなりません。

そのため、管理職員は、子育てに関する制度を十分理解するとともに、個々の職員について、状況に応じたサポートができるよう、父親又は母親となる職員の子育ての状況を適切に把握し、業務の進行管理や人事・健康管理など、適切な支援や配慮を行います。

市教委	○ 子育てサポートブック等を配付するなどして、周知及び理解促進
-----	---------------------------------

	のための情報提供を行います。
管理職員	○ 父親又は母親となる職員から、子育てを行う予定であることの申し出を受けた場合は、母親となる職員については健康状態に関する配慮、父親となる職員については積極的な育児参加への支援（出産前後の休暇取得促進）などを行います。 ○ 妊娠中及び産後の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の工夫・見直しを行います。 ○ 子育て中の職員を職場全体でサポートするため、子育て中の職員の業務分担の見直しや応援体制の整備など、当該職員の希望を踏まえた対応に努めます。また、併せて、所属職員の理解促進に努めます。
子育て中の 女性 職員	○ 母親となる女性職員に関しては、子育てサポートブック等を活用し、妊娠中及び出産後に利活用できる制度の理解を高めます。 ○ 子育てに関する各種制度の円滑な利用に関し必要かつ適切な配慮・支援を受けるため、子育てを行っていること又は子育てを行う予定であることをできるだけ早く管理職員に申し出ます。 ○ 健康管理のための措置や人事上の配慮などが特に必要な場合にも、同様に管理職員に申し出ます。
子育て中の 男性 職員	○ 父親である男性職員が出生前後から子育てに参加し、母親とともに育児を行うことができるよう、特別休暇や年休を積極的に取得します。 ○ 特に、「配偶者出産休暇」は配偶者の出産に伴う入退院への付き添い等のため、また、「育児参加休暇」は出生した子ども又は既にいる小学校就学の始期に達するまでの子どもを妻の出産前後の時期に養育するため、父親である男性職員に限定して認められている趣旨を踏まえ、積極的に取得します。 ○ 休暇を円滑に取得することができるよう、子育てを行う予定であることをできるだけ早く管理職員に申し出ます。 ＜主な制度＞ ・ 特別休暇 配偶者出産休暇（3日）、育児参加休暇（5日）
所属職員	○ 子育て中の職員をサポートするため、子育て中の職員の業務分担の見直しや応援体制を講じる場合は、職場全体で協力します。

数値目標

男性職員一人あたりの「配偶者出産休暇」の取得日数 2日

男性職員一人あたりの「育児参加休暇」の取得日数 3日

【参考】石狩市立学校職員の状況

○男性職員一人あたりの配偶者出産休暇の平均取得日数（一人あたりの付与日数：3日）

	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度
小学校	0.4	2.8	0.8	1.3	1.5
中学校	1.7	2.6	0.3	1.3	0.9

○男性職員一人あたりの育児参加休暇の平均取得日数（一人あたりの付与日数：5日）

	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度
小学校	0	3.6	0	0	2.2
中学校	2.4	0	1.1	3.6	2.0

（３）育児休業等の取得促進

育児休業、部分休業及び育児短時間勤務（以下「育児休業等」）に関し、母親である女性職員の取得が進む一方、父親である男性職員は取得が進んでいない状況があり、社会における女性の活躍が今後ますます期待される中、女性が仕事を続け能力を発揮するためには父親である男性職員の積極的な育児参加が重要であることから、男性職員が配偶者との役割分担等を考慮の上育児休業等の取得を希望する場合は、希望に沿った対応が可能となるよう環境整備に努めます。

また、母親又は父親である職員が育児休業の後に安心して職場復帰できるよう、育児休業中においても職場や職務に関する情報提供を行うなど、円滑な職場復帰のためのフォローアップを行います。

市教委	○ 子育てサポートブック等を配付するなどして、周知及び理解促進のための情報提供を行います。 ○ 育児休業等の取得に伴って必要になる代替職員の確保に努めます。
管理職員	○ 子育て中の職員に対して、出産前後の休暇等の取得希望のほか育児休業等の希望も確認し、状況に応じて積極的な利用を促します。特に対象となる男性職員への個別の呼びかけなどにより制度利用を促します。 ○ 子育て中の職員の希望を踏まえ、当該職員が安心して育児休業等を取得することができるよう、業務分担の見直しや応援体制の構築、代替職員の配置など、必要かつ適切な措置を講じます。 ○ 育児休業等を取得した職員の職場復帰に備え、随時、必要な資料や情報の提供に努めます。

子育て中の 女性 職員	○ 育児休業等についての理解に努め、積極的に利用します。 ○ 子育てに関する各種制度の円滑な利用に関し必要かつ適切な配慮・支援を受けるため、子育てを行っていること又は子育てを行う予定であることをできるだけ早く管理職員に申し出ます。
子育て中の 男性 職員	○ 妻の出産後8週間以内は、例外なく育児休業が取得可能であることから、父親である男性職員は、この趣旨を踏まえ積極的に取得します。 ○ 配偶者の産後休暇後においては、父親と母親がともに子育てに参加できるよう、交互に育児休業を取得できる制度が設けられている趣旨を踏まえ、当該制度を積極的に活用します。
所属職員	○ 育児休業等についての理解に努め、育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気醸成と、業務分担の見直しや職場全体での相互応援体制の整備に協力します。

数値目標

育児休業の取得率 女性100%、男性10%

【参考】石狩市立学校職員の状況

○育児休業の取得率（後期計画の数値目標：女性：100%、男性：10%）

	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度
小学校 女性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
小学校 男性	対象者なし	0	0	0	0
中学校 女性	対象者なし	100.0	対象者なし	100.0	100.0
中学校 男性	対象者なし	0	0	0	0

（４）弾力的な勤務形態

子育て中の職員が、自らのライフステージの変化に合わせてながら職場での役割を果たすため、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員を対象とした育児短時間勤務をはじめとする弾力的な勤務形態の利用促進に努め、子育て中の職員のニーズに応じた支援を行います。

市教委	○子育てサポートブック等を配付するなどして、周知及び理解促進のための情報提供を行います。
管理職員	○ 子育て中の職員から早出遅出勤務の請求があった場合は、公務運営に支障が生じないように、業務分担の見直しや業務の割振り変更を

	行います。
子育て中の職員	○ 職務から完全に離れることなく子育てを行うことができる育児短時間勤務をはじめとする各種制度を効果的に活用します。 <制度概要> ・ 育児短時間勤務【小学校就学の始期に達するまで】 →職員が希望する日及び時間帯で勤務できる制度 ・ 育児休暇【生後２年に達するまで】 →子を養育する場合（保育施設への送迎など）に取得 ・ 部分休業【小学校就学の始期に達するまで】 →子を養育する場合に勤務時間の始め又は終わりに取得 ・ 早出遅出勤務【小学校就学の始期に達するまで、又は学童保育施設に小学生の子を迎えに行く場合】 →始業又は終業時刻を繰り上げ又は繰り下げする制度
所属職員	○ 子育て中の職員に係る業務分担の見直しや業務の割振り変更を行う場合は、職場内で協力します。

（５）時間外勤務の縮減等

時間外勤務等の縮減については、職員の健康管理や仕事と家庭の両立の観点から、早急に改善を必要とする最も大きな課題の一つであり、子育て中の職員をはじめ、すべての職員が、時間外勤務等の縮減の意義や効果を理解の上、積極的に取組を進めていく必要があり、時間外勤務等の縮減の取組を強化します。

市教委	○ 石狩管内における教職員の時間外勤務等の縮減に向けた取組が進められており、その重点事項の取組を推進します。 ○ 管理職員を通じ、所属職員に、時間外勤務の縮減について、意識啓発を図ります。
管理職員	○ 各学校において業務の実態に応じた定時退勤日を設定するなど、時間外勤務の縮減に取り組めます。 ○ 所属職員に、効率的な事務遂行の意識啓発を図り、職場での相互応援の雰囲気醸成と体制の整備に努めます。 ○ 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性について十分検討の上実施し、併せて、既存の事業等との関係を整理し、廃止できるものは廃止します。 ○ 会議・打合せを行う場合は、会議資料の事前配布などにより、短時間で効率的な進行ができるよう、工夫に努めます。
子育て中の職員	○ 管理職員や周囲の職員の協力を得ながら効率的に業務を進め、時間外勤務等の縮減に努めます。

所属職員	○ 管理職員や周囲の職員と協力して計画的に業務を進め、時間外勤務等の縮減に努めます。
------	--

（６）休暇等の取得の促進

管理職員は、業務の計画的な執行管理や協力体制の整備などを図り、職員が年休を取得できるよう努めます。特に長期休業期間中に夏季休暇と合わせて連続して年休を取得することを促し、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事、家族とのふれあいのために取得する休暇について、該当する職員が積極的に取得できるよう配慮します。

また、子育て中の職員が、子の看護休暇等を円滑に取得できるように支援します。

管理職員	○ できる限り連続した休暇等の取得ができるように業務の調整を図ります。 ○ 所属職員が安心して休暇等を取得できる職場の雰囲気醸成と、業務の計画的な執行管理や相互応援体制の整備を図ります。
子育て中の職員	○ 管理職員や周囲の職員と協力して計画的に業務を進め、積極的に休暇等を取得します。 ○ できる限り連続した休暇等を取得します。 ○ 子育てに関する各種制度のうち、子の予防接種のための職務専念義務の免除、子の看護休暇、育児休暇等、男性職員も取得できるものについて、積極的に利用します。
所属職員	○ 管理職員や周囲の職員と協力して計画的に業務を進め、積極的に休暇等を取得します。 ○ できる限り連続した休暇等を取得します。 ○ 子育てに関する各種制度の理解に努め、子育て中の職員が子育てに関する各種制度を利用しやすい職場の雰囲気醸成と、職場全体での相互応援体制の整備に協力します。

数値目標

職員一人あたりの年休取得日数 15日

【参考】石狩市立学校職員の状況

○職員一人あたりの年休の平均取得日数（後期計画の数値目標：16日）

	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度
小学校	12.8	14.5	15.7	15.0	14.3
中学校	10.8	13.7	13.4	13.4	12.9

(7) 介護を行う職員の両立支援

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を図る観点から、子育て支援と同様、介護を行う職員についても、仕事と介護を両立し、安心して働ける環境整備や支援を行います。

管理職員	○ 職員が、介護に関する休暇等の各種制度の内容等に関する照会・相談などを気兼ねなくできる体制の整備を図ります。 ○ 職員が、介護に関する各種制度を利用しやすい職場の雰囲気の醸成と、職場全体での相互応援体制の整備を図ります。
所属職員	○ 介護を行う職員が、介護に関する休暇等の各種制度を利用しやすい職場の雰囲気の醸成と、職場全体での相互応援体制の整備に協力します。

(8) 地域や職場を通じた子育て支援

次代の社会を担う子どもたちの健全育成の観点から、職場内に留まらず、地域で子どもたちを守り育てる意識の向上を図ります。

所属職員	○ 子どもを連れた人が気兼ねなく来校できるよう、親切、丁寧な応接対応を心がけます。 ○ 子どもを交通事故から守るため、公用・私用の別を問わず、交通安全に努めます。 ○ 地域で行われる子ども・子育てに関する事業や取り組みへの参加に努めます。
------	---