

第四期石狩市教育委員会特定事業主行動計画

令和 7 年 11 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（以下「市教委」という。）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。その後、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、それまでの取組をより一層推進・強化するため、「第三期石狩市教育委員会特定事業主行動計画」を策定しました。

先般、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和 6 年法律第 42 号）により、法の有効期限が更に 10 年間延長されたことから、これまでの取組を基礎としつつ、ライフスタイルの変化や働き方の価値観の多様化等、現代社会に即した内容に改めるものとし、仕事と生活の調和した職場環境の実現を目指すこととします。

(2) 計画期間

令和 7 年 4 月から令和 12 年 3 月末までの 5 年間を計画期間とします。

なお、計画の推進状況や計画期間中における制度改正等については、必要に応じて見直しを行います。

(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。

(4) 計画の適用対象

石狩市立学校の職員について適用される計画は、次のとおりです。

取組の基本理念	“子育て”を基軸とした仕事と生活の調和	女性活躍の総合的な支援
計画名	【本計画】 第四期石狩市教育委員会特定事業主行動計画	【北海道教育委員会により策定済】 北海道教育委員会特定事業主行動計画 ～全ての職員が活躍できる職場づくりに向けて～
関連法	次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号)	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成 27 年法律第 64 号)
計画策定主体	石狩市教育委員会	北海道教育委員会
計画期間	令和 7 年度～令和 11 年度	令和 7 年度～令和 11 年度

Ⅱ これまでの取組と評価

市教委では、第三期石狩市教育委員会特定事業主行動計画「Ⅱ 具体的な内容」に則り、次に掲げる取組を実施してまいりました。

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
- (2) 妊娠中及び出産後における支援・配慮【数値目標あり】
- (3) 育児休業等の取得促進【数値目標あり】
- (4) 弾力的な勤務形態
- (5) 時間外勤務の縮減等
- (6) 休暇等の取得の促進【数値目標あり】
- (7) 介護を行う職員の両立支援
- (8) 地域や職場を通じた子育て支援

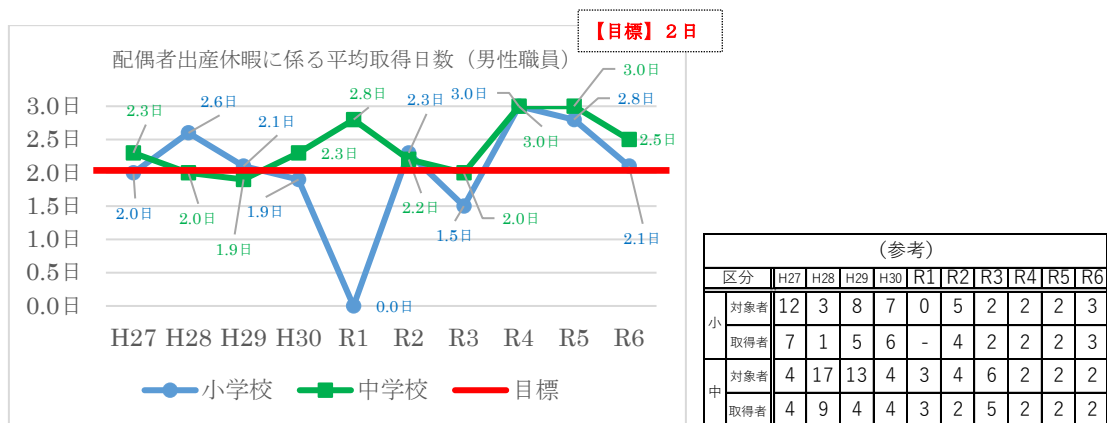
計画期間中においては、新型コロナウイルス感染症の流行に伴う対応を強いられたこと等もあり、年度間比較においては悪化している年度も認められるところ、近年は多くの取組内容について数値目標に近似し、又は達成していることが確認できます。これは、学校職員に各種制度の周知が図られ、浸透しているとともに、子育てに伴う休暇や休業を取得しやすい職場風土が徐々に醸成されているものと考えられます。

【数値目標の達成状況の分析】

● 妊娠中及び出産後における支援・配慮

i) 男性職員一人あたりの「配偶者出産休暇※1」の取得日数

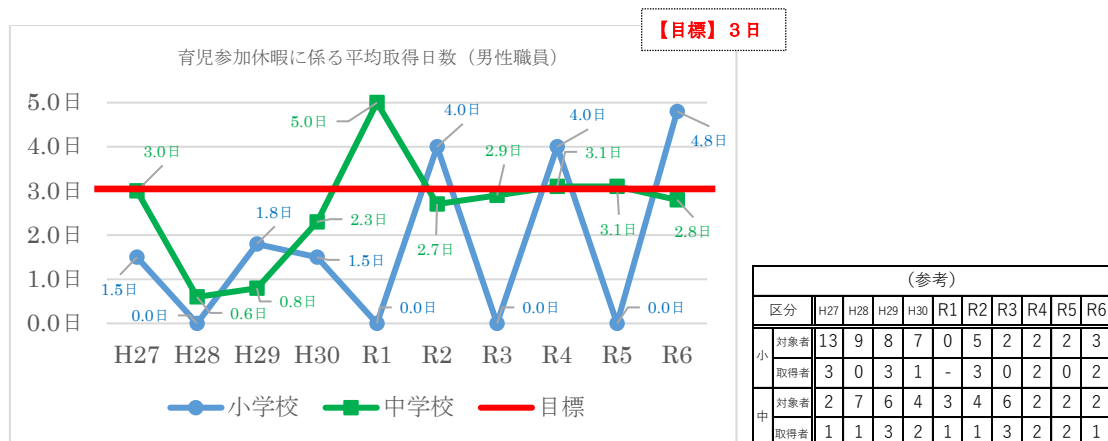
男性職員一人あたりの「配偶者出産休暇」の取得日数（平均）は、直近3年において数値目標を上回っています。今後も学校経営の工夫等により、配偶者出産休暇を取得しやすい環境の整備を図り、対象者が希望する場合には最大3日間の取得が可能となるように努めていく必要があります。



※1 配偶者の出産に係る入院中の付き添い、出産時の付き添い、出産に係る入院中の世話、子の出生届等のために取得することができる特別休暇。（配偶者が出産するため病院に入院する等の日から出産の日後2週間を経過するまでの間（特別な事情がある場合を除く）において、3日以内で、1日又は1時間単位で取得できる。）【有給】

ii) 男性職員一人あたりの「育児参加休暇※2」の取得日数

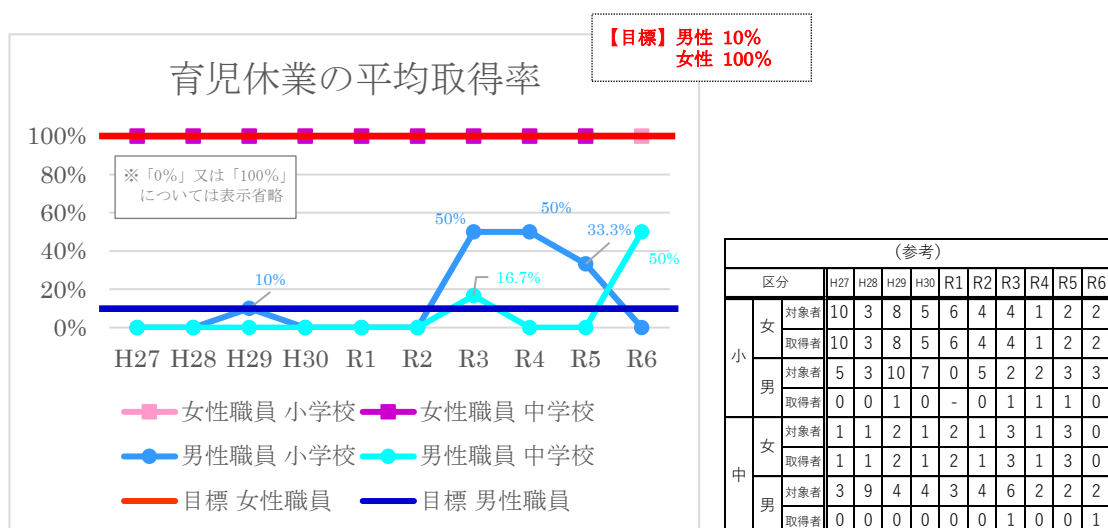
男性職員一人あたりの「育児参加休暇」の取得日数（平均）は、多くの年度において数値目標を下回っています。育児参加休暇を取得しやすい風土の醸成とともに、性別によることなく、共に子育てをすることの重要性についての理解の深化を推進する必要があります。



● 育児休業等の取得促進

i) 育児休業※3の取得率

育児休業の取得率（平均）に関し、女性職員にあっては、数値目標である 100% を維持しています。一方、男性職員は、特に小学校に勤務する職員の取得率向上が見られるほか、全体的な向上基調が認められます。母集団が少ないため、単純な年度間比較は必ずしも有効ではありませんが、近時において男性の取得者が見られる点に鑑みれば、制度の理解が浸透している実情も推察されます。引き続き職場全体の意識改革や機運の醸成に努め、取得率の向上に取り組んでいく必要があります。



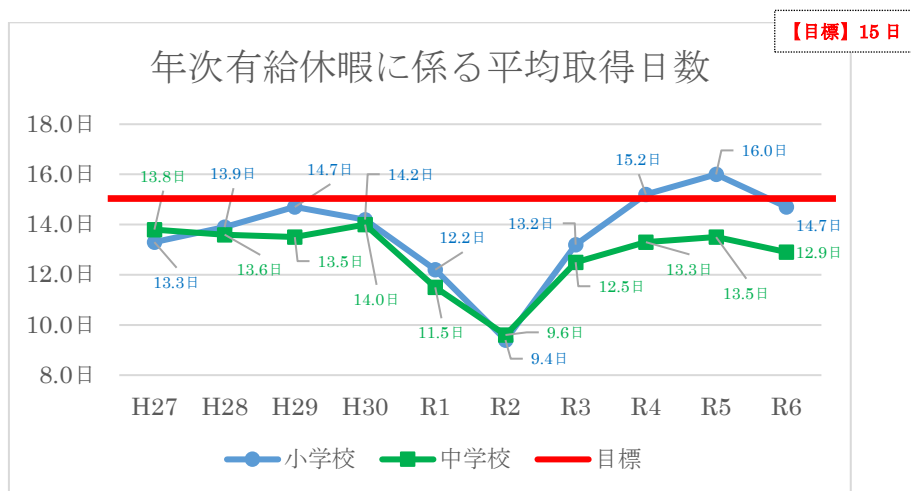
※2 配偶者が出産する場合で、生まれてくる子又は小学校就学の始期に達するまでの子の養育（授乳、付添い、保育園への送迎等）をするために取得することができる特別休暇。（配偶者の出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前から出産の日後8週間（令和4年10月1日以降は1年）の間において5日以内で、1日又は1時間単位で取得できる。ただし、出産に係る子が第1子の場合、産後の期間のみ取得できる。）【有給】

※3 3歳未満の子を養育するとき、その子が3歳に達する日まで、母親、父親のどちらでも取得が可能な制度。【無給（公立学校共済組合による育児休業手当金の支給）】

● 休暇等の取得の促進

i) 職員一人あたりの年休取得日数

職員一人あたりの年休取得日数（平均）は、多くの年度で数値目標を下回っています。特に中学校に勤務する職員について数値目標と乖離する実態が見られます。ワークライフバランスの推進に向け、年休を取得しやすい職場環境づくりが必要と考えられます。



Ⅲ 今後の取組及び数値目標

(1) 子育てに関する各種制度の周知・理解促進

- 市教委は、子育てに関する各種制度について、北海道教育委員会が作成した資料を配付する等により、周知及び理解促進のための情報提供を行います。

＜北海道教育委員会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別冊Q&A」 など

- 校長、教頭等の管理職員（以下「管理職員」という。）は、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るとともに、制度の利用を躊躇しない職場風土の醸成に努めます。

(2) 妊娠中及び出産後における支援・配慮【数値目標あり】

- 学校職員は、出産や子育てに関する個々の意向に関し、積極的にコミュニケーションを図るとともに、管理職員は、該当者を職場全体でサポートするため、業務分担の見直しや応援体制の整備など、当該職員の健康状態や希望を踏まえた対応と所属職員の理解促進に努めます。

- ・ 管理職員は、該当者が出産や子育てに係る各種制度の取得を奨励し、男女の別や家庭状況等を問わず、全ての職員が出産や子育てをしやすい環境づくりを推進します。この場合において、特に男性職員が「配偶者出産休暇」及び「育児参加休暇」を取得することの理解を図り、その取得を奨励します。
- ・ 管理職員は、配偶者が死産・流産（人工妊娠中絶を含む。）をした職員に対し、配偶者の支援のため、休暇等を取得しやすい環境の整備に努めます。

【数値目標】

	内容	数値目標	(参考) 第三期計画
1	男性職員の「配偶者出産休暇」の平均取得日数	2. 5 日（取得上限 3 日）	2 日
2	男性職員の「育児参加休暇」の平均取得日数	3 日（取得上限 5 日）	3 日

（3）育児休業等の取得促進【数値目標あり】

- ・ 市教委及び管理職員は、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、全ての職員が気兼ねなく安心して育児休業等が取得できるよう、該当者を把握し、学校のニーズに応じた代替職員（任期付職員や臨時的任用職員等）の確保に努めます。
- ・ 市教委及び管理職員は、育児休業等の取得に伴う不利益（長期間にわたる社会生活からの離脱に伴う精神的不安等）を排除するため、育児休業等を取得した職員の職場復帰に向けた必要な資料や情報の提供に努めるほか、育児休業等をしたこと等を理由とした不利益取扱いの禁止について周知を図り、育児休業等の取得をためらわない風土の醸成に努めます。
- ・ 管理職員は、特に男性職員に対し、積極的な育児参加が父親としての意識を醸成し、その後の子育てへの考え方を形成する上で極めて重要であることの理解促進を図り、育児休業等の積極的な取得を奨励します。

【数値目標】

	内容	数値目標	(参考) 第三期計画
1	女性職員の育児休業の平均取得率	1 0 0 %	1 0 0 %
2	男性職員の育児休業の平均取得率	2 0 %	1 0 %

(4) 弾力的な勤務形態の周知・促進

- ・ 管理職員は、ライフステージの変化に合わせて子育てと仕事の両立を図るため育児短時間勤務や部分休業等、弾力的な勤務形態を積極的に取得できるような職場環境づくりを推進するほか、職員がこれらの取得に躊躇することのないよう必要に応じて業務分担の見直しや応援体制の整備を図ります。

(5) 休暇等の取得の促進【数値目標あり】

- ・ 管理職員は、休暇等の制度改正に係る情報を速やかに周知することで、取得機会の逸失防止に努めます。
- ・ 管理職員は、ワークライフバランスの根幹を支える年休等の取得促進に向けた機運の醸成を図り、学校職員全体の意識啓発を図ります。また、可能な限り連続した休暇等の取得が望ましいことを前提とし、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。

【数値目標】

	内容	数値目標	(参考) 第三期計画
1	1年間当たりの平均年休取得日数	15日	15日以上

(6) 介護を行う職員の両立支援

- ・ 市教委及び管理職員は、ワークライフバランスの推進を図る上では、子育て支援と並行し、介護を行う職員のケアも必要不可欠であることから、該当職員が安心して働くことのできるよう介護に関する休暇等の各種制度の内容等を周知するとともに、理解促進のための助言を行います。
- ・ 管理職員は、介護に関する各種制度の内容や趣旨の理解を深めるとともに、制度の利用を躊躇しない職場風土の醸成に努めます。

(7) 地域や職場を通じた子育て支援

- ・ 学校職員は、次代の社会を担う子どもたちの健全育成の観点から、地域で子どもたちを守り育てる意識の向上を図ります。
- ・ 学校職員は、育児休業等を取得している職員が子どもを連れていても気兼ねなく職場を訪問できるよう、親切で丁寧な応接対応を心掛け、職場復帰しやすい風土の醸成に努めます。
- ・ 学校職員は、子どもを交通事故から守るため、公用・私用の別を問わず、交通安全の徹底を図るよう、一層の注意喚起に努めます。