

平成27年12月17日開催

石狩市教育委員会会議（12月定例会）資料

<議 案>

- ・第三期石狩市教育委員会特定事業主行動計画（案）について・・・P1～P23

<報告事項>

- ・平成27年度石狩市教職員研修「ウインターセミナー」について（開催案）・・・P24

石 狩 市 教 育 委 員 会

<議案第4号>

第三期石狩市教育委員会特定事業主行動計画（案）について

概要（案）

1 背景・経緯

- 急速な少子化への対応として、子どもが健やかに生まれ育成される社会の実現を目指した「次世代育成支援対策推進法」が平成17年度から施行され、国や地方自治体は「特定事業主」として位置づけられ、職員の子育てに関する行動計画の策定が義務づけられた。
- 当市教育委員会の特定事業主行動計画は、平成26年度末に計画策定後10年を迎えたが、平成26年4月の法改正により、法の有効期限が10年間延長されたことから、新たな行動計画の策定が必要となった。

法 律	次世代育成支援対策推進法（時限立法：H17～26）		法改正：有効期限の延長（H27～36）
特定事業主行動計画	前期計画（H17～21）	後期計画（H22～26）	新計画（H27～36）

【国の指針】

- ・ 女性の継続就業につなげるため、男性の育児休業など子育てに関する諸制度の利用促進を図る。
- ・ 超過勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進など働き方の見直しに資する取組を推進する。

2 石狩市教育委員会の新たな行動計画策定の考え方

市町村立学校職員は県費負担教職員であるため、教職員の勤務時間等については、任命権者である北海道教育委員会（以下「道教委」という。）の法令等を準用している。このため教職員を対象とした特定事業主行動計画の策定にあたっては、道教委の考え方や同計画を踏まえて策定する。



【道教委の考え方】

- ・ 子育てに関し、管理職員をはじめとする職員全員の意識改革に取り組む。
- ・ 時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得に関して具体的な数値目標を掲げるなど働き方のものの見直しにつながる取組を進める。（特に中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員への対応を重視）
- ・ 女性職員が、子育てを行いながら活躍できるよう子育てを行う女性職員のやりがいや意欲を向上させる取組を総合的に推進。

【道教委の行動計画の主な内容】

計画の名称：「北海道教育委員会 職員子育て支援行動計画」
（第三期北海道教育委員会特定事業主行動計画）

計画の期間：平成27年～36年度（概ね3年毎に見直しを行なう）

そ の 他：数値目標を設定し、毎年度点検・公表

◆主な取組

- セルフチェックシートの導入などより効果的な周知・理解促進
- 育児計画書や年休等計画表の積極的な活用や子育て支援窓口など子育て環境の整備
- 時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進
- 女性職員の活躍促進
- 取組状況に係る人事評価への反映

◆主な数値目標

- A 育児休業取得率 ⇒ 女性 100%、男性 10%
- B 子ども出生時における男性職員の休業取得率 ⇒ 5日以上の休業を 100%
- C 時間外勤務の縮減 ⇒ 子育てを行なう職員の時間外勤務は年360時間以内（行政職等対象）
- D 年休の取得促進 ⇒ 年15日以上、子育てを行なう職員の取得を促進

3 石狩市教育委員会の新たな行動計画の主な内容

計画の名称：（仮）第三期石狩市教育委員会特定事業主行動計画

計画の期間：平成27年～36年度（道教委の同計画の見直しを踏まえ見直しを検討する）

その他：数値目標を設定し、毎年度点検・公表（これまでは行なっていない）

◆主な取組

○子育てに関する各種制度の周知・
理解促進のための情報提供

（道教委が行なう取組などを電子媒体等を活用して実施する）

○時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進

◆主な数値目標

A 育児休業取得率 ⇒ 女性 100%、男性 10%

B 男性職員の子育て参加促進

⇒ 配偶者出産休暇 一人当たり2日以上

育児参加休暇 一人当たり3日以上

C 年休の取得促進 ⇒ 一人当たり15日以上の年休取得

※道教委の主な取組の中にある「女性職員の活躍躍進」と「取組状況に係る人事評価・学校評価への反映」については、人事配置やキャリア形成及び本行動計画の執行状況や取組状況を人事評価や学校評価に反映させる内容であるため、市教委の行動計画には盛り込まない。

◆主な変更点

○道教委の行動計画に合わせ、文章や体裁を整理・修正

○道教委の行動計画に合わせ、条項の新設・削除

【新設】

「弾力的な勤務形態」（第三期計画（仮）Ⅱ（4））

・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（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校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

※道教委の行動計画に合わせ、後期計画Ⅱ（3）に記載していた育児休業に係る内容を第三期計画（仮）Ⅱ（3）へ、上記の各制度に係る内容を第三期計画（仮）Ⅱ（4）へ整理したことにより新設

【削除】

「子育てに関する意識啓発の促進」（後期計画Ⅱ（6））

※ 他の条項に定める、市教委による情報提供や管理職員・所属職員による応援体制の整備等に代えて整理

○石狩市教委独自項目の設定

「介護を行う職員の両立支援」（後期計画Ⅱ（7）⇒第三期計画（仮）（7））

※ 道教委の行動計画では削除されたが、石狩市教委の独自項目として存続

「子ども・子育てに関する地域貢献活動」（後期計画Ⅲ（2）⇒第三期計画（仮）（8））

※ 道教委の行動計画では削除されたが、石狩市教委の独自項目として存続

（対象を「全道各地で行われる子ども・子育てに関する事業」から「地域で行われる子ども・子育てに関する事業や取り組み」に変更）

○数値目標の新設・見直し

【新設】

配偶者出産休暇 一人当たり2日以上

育児参加休暇 一人当たり3日以上

※道教委の行動計画で、「子ども出生時における男性職員の休暇取得率 ⇒ 5日以上の休暇を100%」と定められたことに伴い、石狩市立小中学校の実態に即した数値目標を新設

【見直し】

年休の取得促進 一人当たり16日以上 ⇒ 一人当たり15日以上

※実態に合わせ見直し（道教委の行動計画では従来から15日以上）

第三期石狩市教育委員会特定事業主行動計画（案）

平成27年 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ます。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みます。 ○ 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。
------	---

新	旧
第三期石狩市教育委員会特定事業主行動計画（案） 平成27年 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。	石狩市教育委員会特定事業主行動計画（後期計画） 平成23年2月 石狩市教育委員会 I 基本的事項 (1) 目的 年々少子化が進行している中、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「法」という。）が成立しました。 法第19条では、国や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、一つの事業主としての立場から職員の子どもたちの健やかな育成のための計画を策定するよう義務付けられています。 法第7条の規定に基づく行動計画策定指針が平成21年3月に全部改正されたことに伴い、同指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、事業主としての立場から、新たに石狩市立学校職員（以下「職員」という。）の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の視点を加え、より一層「職員だれもが働きやすい職場づくり」を推進するため、本行動計画を策定しました。 (2) 計画期間 法は、平成17年度から10年間の時限立法であり、本行動計画は、その後半の期間である平成22年度から平成26年度までの5年間を計画期間としています。

(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。

(3) 計画の推進体制

- ① 本計画を効果的に推進するため、教育委員会事務局及び校長会等と連携を図りながら、本計画の実施状況を把握し、その結果や職員ニーズを踏まえて、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、計画の見直しがあった場合は、その内容を速やかに周知することとします。

Ⅱ 具体的な内容

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇の制度について周知徹底を図ります。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ③ 妊娠中及び産後1年未満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。
- ④ 妊娠中及び産後1年未満の職員に対しては、本人の希望に応じ、超

(2) と統合し、
【新】Ⅱ(2)へ

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及趣旨の理解を深め、職員に適切に周知、説明を行います。 ○ 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

(2) 子どもの出生時等における父親の休暇の取得の促進

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇を活用しての

過勤務を原則として命じないこととします。

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活用できる制度の理解を高めます。

連続休暇の取得促進について意識啓発、周知徹底を図ります。

② 父親が特別休暇等を取得しやすい職場の雰囲気醸成と相互応援体制の整備を図ります。

③ 父親の育児参加のための特別休暇制度及び育児休業等について周知徹底を図り、これら休暇等の取得を促進します。

	○ 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。 ○ 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

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業等の周知

- ① 育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業に関する制度の周知徹底を図るとともに、特に男性職員の育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業の取得促進についての意識啓発に努

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に、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、状況に応じた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ができるだけ早く管理職員に申し出ます。

めます。

② 妊娠を申し出した職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きや共済組合の給付金等経済的支援措置について説明を行います。

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

① 校長会等の場において、育児休業、育児短時間勤務又は育児のため部分休業の制度の趣旨を周知徹底するとともに、各所属長は職員の意識改革に努めます。

② 育児休業の取得の申し出があった場合、本人の希望を踏まえ、当該職員が安心して育児休業を取得できるよう、業務分担の工夫・見直しを行います。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

① 各種制度の内容、復帰後の勤務内容に対する照会・相談、必要な資料の送付依頼など気兼ねなくできるよう、職場での相互応援に努めます。

② 職場復帰時に育児休業期間中の担当業務の経過等の説明をするとともに、仕事と子育ての両立の観点から業務分担の工夫・見直しを検討し、職場全体での相互応援体制を確立します。

エ 育児休業等の取得時の代替要員の確保

○ 育児休業や育児短時間勤務の取得に伴って必要となる代替職員の確保については、同職種の職員の確保にできる限り努めます。

※ 以上のような取組を通じて、育児休業の取得率を、

男性 10%以上

女性 おおむね100%とする。

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 対象者	対象者	0	0	0	0

男性	なし				
(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、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				

【新】Ⅱ (5) へ

- (4) 時間外勤務の縮減等
 - ア 勤務時間の割り振り
 - 小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員が早出・遅出勤務を申し出た場合、当該職員に配慮して勤務時間を割り振ります。
 - イ 深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知
 - 小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。
 - ウ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等
 - 時間外勤務縮減の強調運動期間を育児支援強化期間と位置付けるとともに、他機関の取組と連動させ、各所属において業務の実態に応じた退庁日を設定するなど、時間外勤務の縮減について、全職員の意識啓発を図ります。
- エ 事務の簡素合理化の推進
 - ① 職員に効率的な事務遂行の意識啓発を図り、職場での相互応援体制の整備と相互応援がしやすい雰囲気醸成に努めます。
 - ② 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うえ実施し、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。
 - ③ 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。
- オ その他
 - 時間外勤務の状況などを適正に把握するように努め、必要な情報の提供や必要に応じた指導を実施します。

	【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みます。 ○ 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

【新】Ⅱ (6) へ

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 校長会等の場において、休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ② 管理職員が、休暇状況を把握するなど計画的な休暇取得をサポートし、年休等を取得しやすい環境づくりに努めます。

- ③ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、業務の計画的な執行管理や相互協力体制の整備を図ります。

イ 連続休暇等の取得の促進

次のような時期には、業務の調整を図り、できる限り連続した休暇取得となるよう努めます。

- ① 月曜日・金曜日と合わせた連続休暇
- ② 子どもの予防接種、健康診査実施日
- ③ 子どもの春休み、夏休み、冬休み
- ④ 入学式・卒業式・授業参観等学校行事・PTA行事
- ⑤ 国民の祝日、ゴールデンウィークや年末年始
- ⑥ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日

※ 時間外勤務の縮減や積極的な休暇取得を図ることにより、職員1人当たりの年休の平均取得日数を16日以上となるよう努めます。

	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적인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が学校行事、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

ウ 特別休暇の取得促進

- 小学校就学の始期に達するまでの子どもの予防接種を受けさせたための職務専念義務の免除、中学校の始期に達する子どもの看護（看病や通院付添など）を行うための看護休暇の制度を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、積極的に取得できる職場の雰囲気の醸成を図ります。

削除

(6) 子育てに関する意識啓発の促進

- 職場優先の環境や固的な性別役割分担意識等を是正するため、子育て支援制度の趣旨等について、各種会議等を積極的に活用し、意識啓発に努めます。

	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ります。 ○ できる限り連続した休暇等を取ります。 ○ 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

石狩市教委独自項目

(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。

(7) 介護を行う職員の両立支援

○ 家族等の介護を行う職員について、介護休暇・早出遅出勤務・超過勤務の制限など、子育てを行う職員と同様に取組を進めていきます。

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。
------	--

石狩市教委独自項目

III 地域や職場を通じた子育て支援

(1) 子育てバリアフリー

○ 子どもを連れた人が気兼ねなく来校できるよう、親切、丁寧な応接対応を行うなどソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

○ 全道各地で行われる子ども・子育てに関する事業に率先して参加するとともに、周囲の職員へも参加を促します。

(3) 交通安全の一層の徹底

○ 子どもを交通事故から守るため、職員に対し、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。

<報告事項 1>

平成27年度 石狩市教職員研修 「ウィンターセミナー」 について

1. 目的

市の教育目標の達成及び現代的教育課題を解決するため、専門的知識や実践的指導力など、教職員に求められる資質の向上を図る。

2. 主催

石狩市教育委員会

3. 日時

平成27年12月25日（金）13:30～16:00（受付 13:00～）

4. 会場

りんくる 交流活動室、視聴覚室

5. 対象

教職経験8年以下の市内小中学校全教諭（期限付き教諭を含む）
（ただし、養護教諭、栄養教諭、事務職員は除く）

6. 内容

テーマ『基礎学力を高める指導と集団を育てる学級づくりの向上を目指して』

- ・提言及びグループ討議（小・中学校別）
- ・中堅教諭から提言を聞き、それをもとにグループ討議を行い、参加者の取組を発表し交流する。

13:00 13:30 13:40

15:10 15:20 15:50 16:00

受付	開 会 式	テーマ 『基礎学力を高める指導と集団を育てる学級づくりの向上を 目指して』 90分	休 憩	発 表 ・ 講 評	閉 会 式
		小学校 交流活動室 提言（1名）30分 ⇒ グループ協議 60分			
		中学校 視聴覚室 提言（1名）30分 ⇒ グループ協議 60分			