

平成22年6月24日開催

石狩市教育委員会会議（6月定例会）資料

＜協議事項＞

- 1 教育プラン等の進行管理について P 1

＜報告事項＞

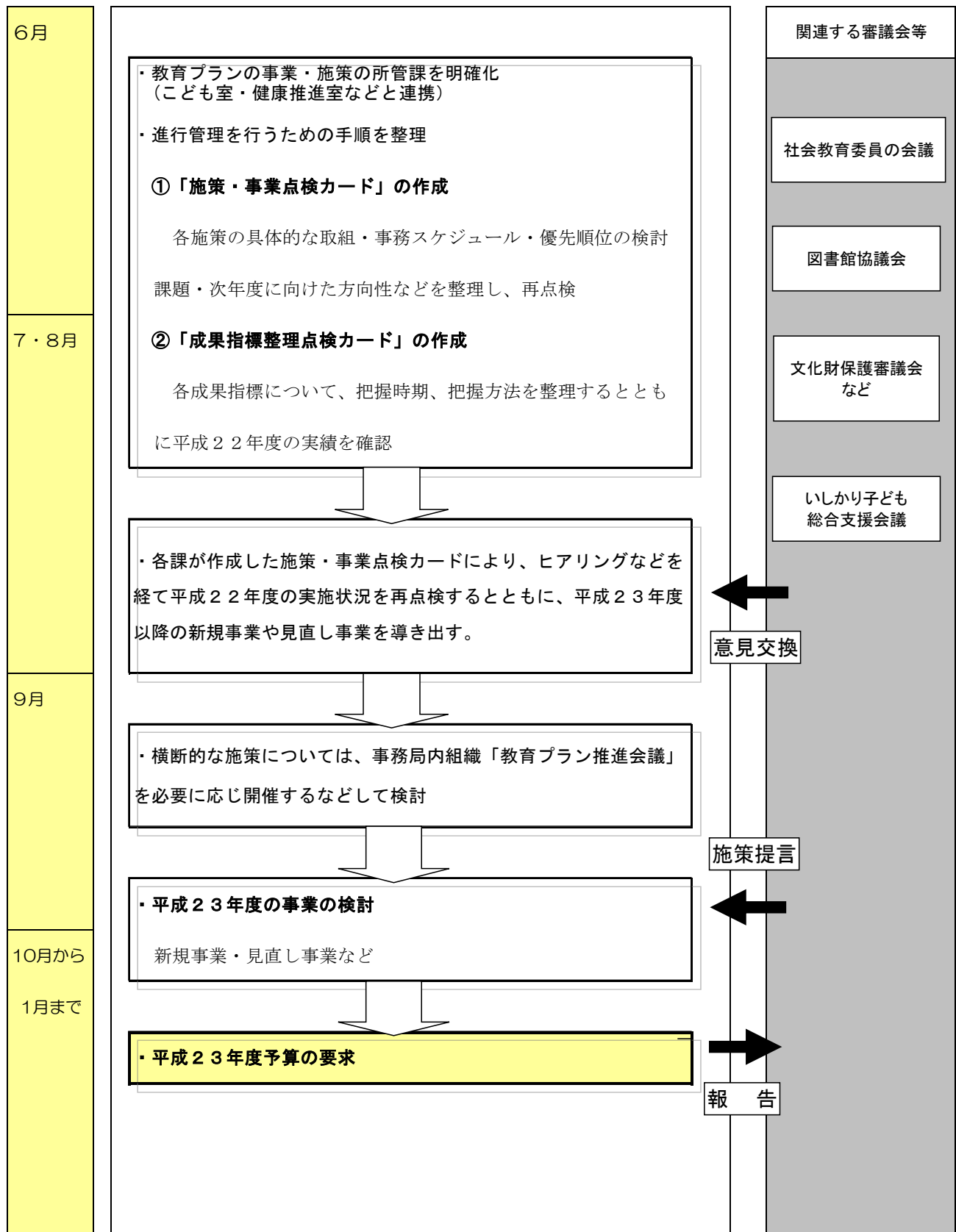
- 1 平成22年度CAPプログラムの実施について P 2
- 2 平成22年度「いしかり情操教育プログラム」事業について . . P 3～P 4
- 3 生振小学校「ユネスコ・スクール」加盟認定について P 5
- 4 平成22年度石狩市教職員研修「サマーセミナー」について（資料当日配付）
- 5 平成21年度学校給食費収納状況について P 6
- 7 特定事業主行動計画の策定について（別冊）

石 狩 市 教 育 委 員 会

<協議事項>

1 教育プラン等の進行管理について

平成22年度教育プラン進行管理事務スケジュール



< 報告事項 >

1 平成22年度CAPプログラムの実施について

学校名	実施学年等	人数	実施予定日		
			児 童	教職員	保護者
石狩小	3 年	12	7月23日	7月21日	7月22日
花川小	3 年	49	7月20日	7月6日	7月21日
	4 年	63	7月20日		
	5 年	30	8月26日		
生振小	3 年	14	11月12日	11月11日	11月11日
	4 年	16	11月12日		
	5 年	16	11月12日		
	6 年	16	11月12日		
南線小	3 年	165	10月5日	10月1日	10月4日
双葉小	3 年	66	9月29日	8月19日	9月2日
花川南小	2 年	99	4月21日 ・ 22日	4月9日	4月15日
紅南小	3 年	63	9月21日	9月8日	9月6日
	4 年	53	9月21日		
	光の子学級	14	11月15日 ～ 17日		
八幡小	3 年	12	8月27日	8月25日	8月31日
緑苑台小	3 年	89	9月14日	8月18日	9月3日
厚田小	3 年	12	8月31日	8月23日	8月23日
	4 年	2	8月31日		
望来小	3 年	3	10月21日	10月12日	10月13日
	4 年	3	10月21日		
	5 年	1	10月21日		
	6 年	3	10月21日		
聚富小	3 年	2	7月16日	7月9日	7月16日
	4 年	5	7月16日		
浜益小	3 年	12	12月3日	12月1日	11月30日
計		820			
うち3学年		499			

2 平成22年度「いしかり情操教育プログラム」事業について

■ 情操教育スタートプログラム「おしゃべランド」

1. 事業の目的・ねらい

- (1) 市内小学1年生の子ども達に「情操（美しいものを観たり聴いたりしたときに素直に感動できる豊かな心）」を育む事業として、高い芸術性と臨場感にあふれた、本市独自の芸術鑑賞プログラムによる「音楽朗読劇（絵本の読み聞かせ）」を開催する。
- (2) 幼児から小学生へと生活環境が大きく変化した子ども達に、これからの小学校生活に向けた励ましのメッセージを伝えるとともに、世界の教育環境に恵まれない子ども達の存在を学ぶ機会とする。

2. 主催

石狩市・石狩市教育委員会（主管：社会教育課・市民図書館・こども室子育て支援課）
石狩ユネスコ協会

3. 協力

NPO法人アートウォーム

4. 対象

市内全小学校1年生全員

5. 内容

音楽朗読劇の鑑賞「あらしのよるに」「おおきなかぶ」など
ユネスコ世界寺子屋運動「くるりんぱ」

※約50分間の公演、午前の時間帯

6. 出演

谷崎尚之（俳優・たんず劇場主宰）
明前牧子（ナレーター）
山下 牧（ピアノ演奏）
石狩ユネスコ協会

7. 会場

- ① アートウォーム（花畔1条1丁目56番地）・・・・旧石狩市内の小学校9校
- ② 厚田総合センター（厚田区厚田45番地5）・・・・厚田区・浜益区の小学校4校

8. その他

- ・学校～会場間をスクールバスで移動します。（花川小・厚田小は除く。）
- ・開催に係る学校側の費用負担はありません。

【公演スケジュール】

会 場	開 催 日	学 校	参加児童数 (小学1年生)
アート ウォーム	7月 6日 (火)	南線小(158)	158名
	7月 7日 (水)	緑苑台小(95) 双葉小(57)	152名
	7月13日 (火)	紅南小(89) 石狩小(12) 八幡小(9)	110名
	7月14日 (水)	花川南小(97) 花川小(46) 生振小(8)	151名
厚田総合 センター	7月21日 (水)	厚田小(7) 望来小(7) 聚富小(6) 浜益小(9)	29名

※児童数は5/1現在の数字である。

※複式学級の聚富小・望来小は2年生8名を含む。

計 600名

【当日の日程】

9:10	スタッフ入り (市教委、石狩ユネスコ協会、アートウォーム)
9:30	出演者会場入り、リハーサル
10:10	バス到着、ホール内へ誘導
10:20	開演 ・音楽朗読劇の鑑賞 「あらしのよるに」「おならうた」「おおきなかぶ」など ・ユネスコ世界寺子屋運動「くるりんぱ」の紹介
11:10	公演終了、ホール退場、バス乗車誘導
11:20	バス出発

3 生振小学校「ユネスコ・スクール」加盟認定について

生振小学校（児童数 83 人）は、国連教育科学文化機関：ユネスコ（本部・フランス・パリ）から、本年 3 月 22 日付で、**道内の小学校では初**となる「ユネスコ・スクール」の加盟認定を受けた。

○ 国内・道内の認定状況

本年 3 月現在、国内では 154 校が認定。

道内では、清泉幼稚園（室蘭市）、札幌市立札幌大通高等学校、北海道登別明日中等教育学校が認定されている。

○ ユネスコ・スクールとは

ユネスコ憲章(1953 年)に示されたユネスコの理念を学校現場で実践するために、ユネスコ加盟国 179 ヶ国の学校が手を取り合い、持続発展する社会の担い手育成を目指すことを目的に設置したネットワーク共同体である。

自然環境、国際理解、異文化交流、平和、貧困、人権問題、世界遺産等の地球規模の諸問題をテーマとした教育活動を実践・促進する学校に認定している。

○ 認定の理由

同校が教育活動の一環として、平成 16 年度から小学 6 年生を中心に取り組んできた「**世界寺子屋運動**」や、全校児童と地域住民・P T Aとの交流・体験学習である「**学校田活動**」など、地域の特性を生かした取組が高く評価された。

※「世界寺子屋運動」

世界中の全ての人が、読み書きや計算を学べるように、教育の機会を提供する運動として、1989 年 5 月から（社）日本ユネスコ協会連盟が行っている識字キャンペーンである。

具体的には、書き損じハガキ回収の P R 活動を通じて、回収したハガキを現金化し、カンボジア・インド等の国々の学校（寺子屋）建設、学用品購入など、開発途上国の子どもの教育環境の整備に充てることを目的としている。

生振小学校独自の取組として、同運動への理解と協力を広く市民に呼びかけるために、6 年生児童全員がパソコン活用による「P R チラシ（リーフレット）」「ホームページ」の作成や、地域メディアへの出演、市内スーパーや道教育大学札幌校へ出向いての広報活動等を行っている。

5 平成21年度学校給食費収納状況について

区 分	調 定 (円)	収 入 (円)	不納欠損 (円)	収入未済 (円)	平成21年度 収納率(A)	平成20年度 収納率(B)
現年度分	247,673,679	246,508,980	0	1,164,699	99.5%	99.7%
滞納繰越分	27,695,448	1,840,113	548,418	25,306,917	6.6%	10.8%
計	275,369,127	248,349,093	548,418	26,471,616	90.2%	89.9%

不納欠損内訳

年度別	件数	不納欠損額(円)
平成5年度	1	13,500
平成6年度	1	41,625
平成7年度	1	40,500
平成11年度	1	20,000
平成12年度	2	85,668
平成13年度	3	113,164
平成14年度	2	97,734
平成15年度	2	93,366
平成16年度	1	42,861
計	14	548,418

<報告事項>

4 平成22年度 石狩市教職員研修「サマーセミナー」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 石狩市保健福祉部（共催講座）
- 3 期 日 前期 平成22年7月28日（水）・29日（木）
後期 平成22年8月 3日（火）・4日（水）・5日（木） 計 5日間 10 講座
- 4 対 象 市内小中学校教職員
- 5 受講方法 選択制 学校毎に取りまとめ メールで申込み
- 6 受講料 無料

7 日程・内容・会場・定員(予定)

期日	午前	午後
7月28日 （水）	【時間】 10:00～12:00 【会場】 りんくる2階交流活動室（定員50名） 【講師】 北海道教育大学大学院教授 庄井 良信 氏 【講話】 希望をつむぐ子育ての絆（仮）	【時間】 14:00～16:00 【会場】 りんくる2階交流活動室（定員50名） 【講師】 北海道教育大学准教授 齋藤 真善 氏 【講話】 自閉症児・者の特性をふまえた指導のあり方（仮）
7月29日 （木）	【時間】 9:30～11:30 【会場】 紅南小学校視聴覚室（定員20名） 【講師】 紅南小学校 教諭 加藤 悦雄 氏 【演習】 ICTを活用して、校務情報化・わかる・楽しい授業づくり	【時間】 14:00～15:30 【会場】 いしかり砂丘の風資料館（定員20名） 【講師】 石狩市教育委員会 文化財課 【内容】 フィールドワーク（文化・自然） 本町地区の歴史と自然を学ぶ
8月3日 （火）	【時間】 9:30～11:30 【会場】 石狩市高岡（定員20名） 【講師】 J A いしかり 【内容】 石狩農業の視察と収穫体験（食育）	【時間】 14:00～16:00 【会場】 りんくる2階交流活動室（定員50名） 【講師】 藤女子大学 准教授 若狭 重克 氏 【講話】 ソーシャルワークの機能と役割
8月4日 （水）	【時間】 10:00～11:30 【会場】 りんくる2階交流活動室（定員50名） 【講師】 札幌市立山の手南小学校校長 新保 元康 氏 【講話】 学力向上先進県秋田の秘密に学ぶ（仮）	【時間】 14:00～16:00 【会場】 りんくる2階交流活動室（定員50名） 【講師】 こども相談センター 河岸 由里子 氏 【講話】 部活指導におけるコーチングスキル
8月5日 （木）	【時間】 10:00～12:00 【会場】 りんくる2階交流活動室（定員50名） 【講師】 熊谷病院 精神科医師 【講話】 うつ病と自殺予防	【時間】 13:30～15:30 【会場】 石狩湾新港（定員20名） 【講師】 小樽開発建設部小樽港湾事務所 【内容】 フィールドワーク（産業）港見学

8 申込み締切 平成22年7月16日（金）

7 特定事業主行動計画の策定について

石狩市特定事業主行動計画

平成17年3月30日

石狩市長
石狩市議会議長
石狩市教育委員会委員長
石狩市選挙管理委員会委員長
石狩市代表監査委員
石狩市農業委員会会長

1 策定に当たって

急速な少子化の進行や家庭及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、育つ社会を目指し、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「法」といいます。）が成立しました。

この法により、国が定める行動計画策定指針に即した中で、事業主として職員を対象に、10年間の集中的かつ計画的な取組である「特定事業主行動計画（以下「計画」といいます。）」を策定することとなりました。

この計画は、私たち地方公務員が、市民全体の奉仕者であるという立場を踏まえつつ、職員が職業生活と家庭生活との両立ができるような環境を整えることにより、職場における職員の能力が十分に発揮できることに主眼を置き、策定しました。

この計画を実施するためには、子どもを持つ職員に限らず、職員1人1人の共通の理解と認識が必要不可欠であります。

次代の社会を担う子どもたちの健やかな育成の必要性を理解し、職場全体で助け合い、支えあい、この計画に取り組んでいきましょう。

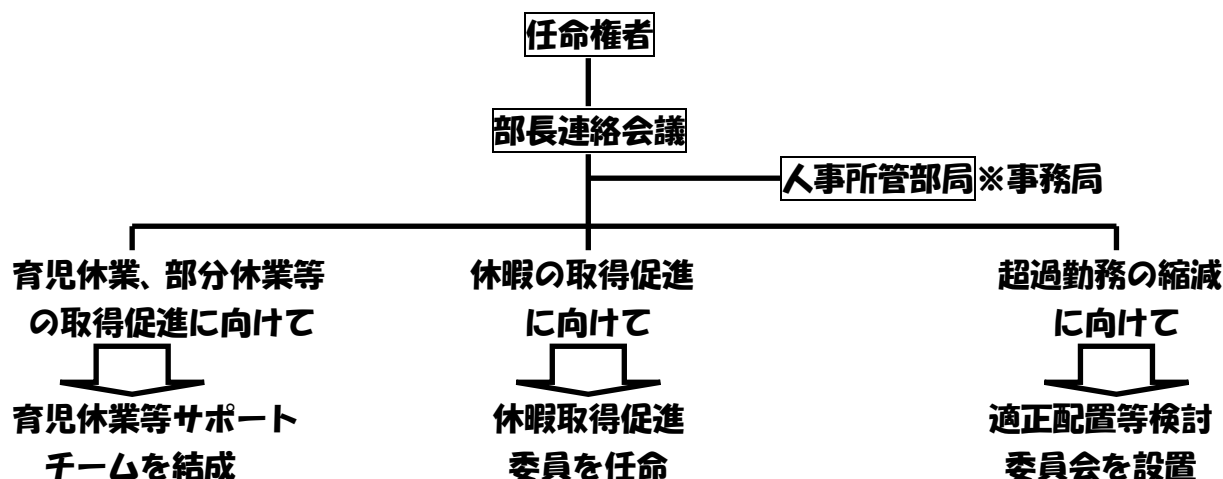
2 計画期間

法が、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限立法であり、今回の計画については、その前半の期間である平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間を計画期間とします。

3 推進体制

部長連絡会議などの幹部会議において、この計画の円滑な実施、達成状況等の点検を行うこととします。その際、この計画の内容を変更すべき社会経済情勢等の変化があった場合には、常に計画の見直しを行っていくこととします。

なお、この計画の推進体制については、以下の体制によるものとします。



4 具体的な内容

この計画の策定に当たりまして、平成16年9月から10月にかけて、全職員を対象に、53項目の職員アンケートを実施しました。

以下に掲げる具体的な内容については、職員アンケートの結果を参考に、この計画策定のために創設した「プロジェクトチーム（育児休業取得者、子育て職員など10名で構成）」において、第8回に及ぶ会議を開催し、その結果を基に策定したものであります。

育児休業、部分休業等の取得促進に向けて

職員アンケートの結果を踏まえ、育児休業、部分休業等の取得促進には、育児休業取得者の代替職員の確保、経済的な支援という2点が大きなポイントであると考え、以下のとおり策定を行いました。

(1) 育児休業の取得による代替職員の確保

育児休業の取得による代替職員については、短期間の育児休業の取得などを除き、基本的に人事異動などにより確保することとします。ただ、業務に国家資格などが必要な場合において、その措置が難しい場合には、当該職員の業務内容、育児休業の取得期間などの状況を総合的に勘案し、任期付職員、臨時的任用職員、非常勤職員などにより代替職員を確保することとします。

（実施時期：平成17年度から 任期付職員の採用制度は、平成18年度からの実施を目指します）

※ 育児休業の取得による代替職員の確保は、取得者本人又はその取得者の職場にとって、非常に関心の高いところであります。

その際、「育児休業の取得者本人」と「その取得者の上司、同僚等」の両者に、より良い制度でなければ、「育児休業の取得促進」には、つながらないと考えま

した。

なお、代替職員の確保を行うに当たっては、育児休業の取得者本人の意向を十分反映をすることを考え、取得者本人・その職場の上司・人事所管部局において、十分協議を行った上で取り進めることとします。

(2) 男性職員の育児休業の取得促進

男性職員の育児休業の取得について、まずは短期間の育児休業の取得を推奨するため、モデルケースを設定し、経済的な側面などあらゆる情報を提供することとします。

(実施時期：平成17年度から 目標値：毎年1人以上の男性職員の育児休業の取得者を目指します)

※ 石狩市の男性職員の育児休業の取得者は、現在まで皆無であります。

このため、男性の育児休業の取得については、当面は短期間の取得促進、特に母体に一番負担がかかる、出産後8週間の期間に焦点をあて、取得促進に努めていくこととします。

(3) 育児休業、部分休業等の制度の周知

育児休業、部分休業等の制度の内容に関する情報について、庁内LANなどを活用し、全職員に周知徹底を図ることとします。

(実施時期：平成17年度から)

※ 育児休業、部分休業等の取得促進には、制度内容（経済的な支援も含めて）を取得者本人に限らず、全職員が理解する必要があります。

そのため、市の庁内LANを活用し（LANが未接続の部局は印刷物により）、これらの情報を提供していきます。

あわせて、育児休業、部分休業等のQ&A集を作成し、制度の内容に関する情報の周知を図っていきます。

(4) 育児休業、部分休業等の総合相談チームによる支援

人事所管部局、育児休業取得経験者、子育て経験者などの市職員で構成する、「育児休業等サポートチーム」を結成して、育児休業、部分休業等などに不安や悩みなどのある職員の相談の受け入れ態勢を整えるものとします、

(実施時期：平成17年度から)

※ 育児休業、部分休業等の取得に当たり、子育てへの不安、経済的な心配、取得への疑問点など、多面にわたり心配ごとが耐ええないと思われ、職場の上司や、過去の育児休業の取得者にも相談がしづらいことも想定されます。

このため、人事所管部局（育児休業などの各種制度内容）、育児休業の取得経験者（実際に育児休業を取得した者としてのアドバイス）、子育て経験者（子育てを経験した者としてのアドバイス）で構成する「育児休業等サポートチーム」を結成し、あらゆる相談に対し、総合的に支援していく体制を整備していきます。

(5) 育児休業の取得者に対する円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう、研修の実施など必要な支援を行うものとします。

（実施時期：平成17年度から）

※ 育児休業からの円滑な復帰を行うため、原則、職場復帰後に、人事所管部局において、休業期間中の行政執行体制が変わった項目をピックアップし、育児休業の取得者と相談しながら、研修を行っていくこととします。

(6) 幹部職員への育児休業、部分休業等の周知徹底

育児休業、部分休業等の制度の承認権者である幹部職員に対し、幹部会議などを活用し、育児休業、部分休業等の制度を周知徹底するものとします。

（実施時期：平成17年度から）

※ 育児休業、部分休業等の取得促進には、取得者本人のみならず、その制度を承認する部長職・課長職の理解が必要不可欠であるため、部長連絡会議・主管課長会議などの幹部会議において、幹部職員に対し、制度内容の周知徹底を図ることとします。

(7) 育児休業、部分休業等の制度周知のための職員説明会

育児休業、部分休業等の制度周知を図るため、希望者による職員向けの説明会を開催します。

（実施時期：平成17年度から）

※ 育児休業、部分休業等の制度周知については、市の庁内LANなどの活用のほか、現在実施中の職員向けの説明会「職員セミナー」などを開催して、周知を図ることとします。

(8) 妊産婦である職員の上司への指導助言

人事所管部局から、妊娠婦である職員の職場の上司に対し、妊娠婦に配慮すべき事項などをまとめたマニュアルにより、指導・助言を行うものとします。

（実施時期：平成17年度から）

(9) 人事部局による子育て面談の実施

育児休業、部分休業の取得者や、現在の子育て職員に対し、人事所管部局から、各種制度の取得状況や、本人の現状などを確認するため、希望者による子育て面談の実施を行うものとします。

(実施時期：平成17年度から)

休暇の取得促進に向けて

休暇の取得促進に当たっては、子育て職員に対する特別休暇（子の出産時や病氣時など）に焦点をあて、以下のとおり策定を行いました。

(10) 配偶者出産時における休暇の取得促進について

配偶者出産休暇（3日以内）と男性職員の育児休業（5日以内）の特別休暇の周知徹底を図り、これらの特別休暇の取得状況の報告を上司に義務付けし、取得促進を図ることとします。

(実施時期：平成17年度から 目標値：これらの特別休暇の取得率100%を目指します。)

※ これらの特別休暇については、その周知徹底にとどまらず、幹部職員の制度の理解度を高めるため、これらの特別休暇の取得状況の報告を義務付けるものとします。

(11) 子の看護休暇の取得促進

子の看護休暇の制度内容の周知徹底を図るとともに、この制度の対象者を小学校就学前から中学校就学前までに引き上げることを検討するものとします。

(実施時期：平成17年度から)

※ 本市の子の看護休暇の取得率が非常に低いことから、まずは、Q & A集を作成するなどし、周知徹底を図るものとします。また、職員アンケートで要望が高い、子の看護休暇の対象年齢の引き上げについて、今後の子の看護休暇の取得状況を踏まえ、検討していくこととします。

(12) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得率が低い部局に対し、人事所管部局によるヒアリングなどの実施により、地方公務員の年次有給休暇の平均取得日数である10日以上、年次有給休暇が取得できるように努めていきます。

(実施時期：平成17年度から)

※ 年次有給休暇の取得率が組織的に低い部局については、人事所管部局でヒアリングを実施し、事務事業の改善策を協議し、また、場合によっては、年次有給休暇取得の決裁権者である管理職を休暇取得促進委員に任命するなどし、地方公務員の平均日数の年次有給休暇が取得できるように努めていくこととします。

(13) 夏季休暇の取得促進

連続休暇の取得促進を図るため、現行の夏季休暇の付与日数、取得方法などの見直しを検討します。

(実施時期：平成18年度から)

超過勤務の縮減に向けて

超過勤務の縮減は、職員アンケートの結果では、適正な人事配置に尽きるということであり、組織の問題と捉えますが、幹部職員の認識が不可欠という点を踏まえ、以下のとおり策定を行いました。

(14) 幹部職員に対する意識啓発の強化

恒常的に超過勤務のある部局は、幹部会議などにおいて、その理由などを報告させることとします。

また、子育て職員への配慮として、人事所管部局による各担当部局へのヒアリングなどで、子育て職員に対し、できるだけ超過勤務が及ばないよう、幹部職員に配慮を求めるものとします。

(実施時期：平成18年度から)

※ 恒常的に超過勤務がある部局では、幹部職員がきっちりその状況を認識し、その改善策を図る必要があることから、幹部会議などにおいて、その理由などを報告させることとします。

超過勤務は、組織全体の問題ではありますが、子育て職員に対し、少しでも幹部職員の配慮が必要という観点から、現在、毎年実施している超過勤務のヒアリング時に、人事所管部局から、幹部職員に対し、配慮を求めるものとします。

また、超過勤務が組織全体の問題であり、適正な人事配置という観点から、適正配置等検討委員会の設置などにより、超過勤務の縮減に向けて取り組むものとします。

(15) 一斉退庁日の強化

現行の一斉退庁日の効果を高めるため、各部局において、見回りなどを実施し、また、一斉退庁日に残業が続くような場合には、幹部職員にその理由書の提出を義務付けることとします。

(実施時期：平成18年度から)

※ 一斉退庁日の効果について、職員アンケートでは、否定的な意見が出ている一方で、肯定的な意見が出ていることを考慮し、一斉退庁日の実施が超過勤務の根本の解決策ではないが、対処療法的な措置として、当面は、一斉退庁日の運用方法を変更して、活用していくことが妥当という結論になりました。職員アンケートの意見を踏まえ、効果を高めるため、各担当部局や人事所管部局で見回りを行うことなど、運用方法を検討することとします。

(16) 早出遅出勤務制度の創設

変則的な勤務体系が可能である「早出遅出勤務制度」について、その導入に向けて検討を行うこととします。

(実施時期：平成17年度から)

※ 平成17年4月1日から国でスタートする「早出遅出勤務制度」については、本市においても、子育て職員に有益な制度でもあることから、その運用方法などを確立し、できるだけ早い段階で導入を検討することとします。

その他子育て支援について

(17) 子育てバリアフリーの推進

市庁舎に、授乳コーナーの設置とおむつ替用ベットの増設を、りんくるにベビーカーの配備をそれぞれ検討します。

(実施時期：平成17年度から)

※ 市庁舎に未設置の「授乳コーナー」と男性の使用も可能な「おむつ替用ベット」を増設と、りんくるに未配備のベビーカーの整備を早急に検討し、来庁する市民の方々が、安心して庁舎等を利用できるようにします。

(18) 子どもとふれあう機会の充実

①小中学校を対象とした市役所見学会を実施

②職員の子どもを対象とする職場見学会の実施

③地域の子どもとのふれあいのため、市職員の1日体験保育士を実施

(実施時期：平成17年度から)

※ 小中学校による市役所見学会を実施し、地域の子どもたちとふれあいを機会を持ち、また子どもたちの市政に理解を深めることや、市職員の1日体験保育士を通して、市職員と地域の多くの子どもたちとの交流を深めることを行います。

石狩市教育委員会特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法を受け、次代の子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境を整備するため、教育委員会は事業主の立場から石狩市立学校職員のための行動計画を定めました。

この計画には、学校職員が働きながら子育てしやすい環境作りのための目標、期間、具体的な取り組みが示されています。

1 総論基本的な考え方

急速な少子化の進行や家庭及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、育つ社会を目指し、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）が成立しました。

この法により、国が定める行動計画策定指針に即した中で、事業主としての立場から、石狩市立学校職員（以下「職員」という。）を対象に、10年間の集中的かつ計画的な取組である「特定事業主行動計画（以下「計画」という。）」を策定することとしました。

この計画は、職員が、子ども達を健やかに生み育てるため、仕事と家庭との両立ができるような環境を整備することにより、より一層、職員の能力が十分発揮できることを主眼として策定しました。

この計画を実施するためには、子どもを持つ職員に限らず、職員一人ひとりの共通の理解と認識が必要不可欠です。

次代を担う子どもたちの健やかな育成の必要性を理解し、職場全体で助け合い、支えあい、この計画に取り組んでいく努力が求められます。

計画期間

法が、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限立法であり、今回の計画については、その前半の期間である平成17年8月1日から平成22年3月31日までの5年間を計画期間とします。

推進体制

この計画は、職員の皆さんの仕事と子育ての両立のための環境づくりを目的としています。

このため、計画を円滑に実施していくために達成状況等の点検を行うほか、内容を変更すべき社会経済情勢等の変化があった場合には、常に計画の見直しを行っていく

ことが必要です。

そこで、年に1回程度、各職場においての取組み状況の把握に努めるとともに、校長会等と連携を図りながら、次世代育成支援対策を効果的、組織的に進めていきます。

2 具体的な内容妊娠中及び出産後における配慮

職員が妊娠し出産した場合、様々な制度が利用できます。

これらの制度については、妊娠した職員本人への周知も大事ですが、周りの職員全員が、その制度の必要性について十分認識し、母親となる職員本人が安心して制度を利用できるように、職場環境を整えることが重要です。

【(1) 既存制度等の一層の周知】

妊娠中又は出産後に係る育児に関連した休暇・育児休業制度などの各種支援制度について、分かりやすく取りまとめ、電子媒体等の方法により一層の周知を図ります。

【(2) 所属長や職員への意識啓発】

所属長が、休暇制度を理解し、日頃から職員に対して制度の理解について働きかけるよう意識啓発に努めます。

また、実際に職員から本人又は配偶者が妊娠中であることの申し出があった場合には、職員本人に対し、利用が可能な休暇制度などについての説明を行うとともに、職員本人の同意のもと、周囲の職員に対して制度の必要性について十分説明を行い、職場全体の理解と意識が高まるような取り組みを検討します。

【(3) 職場内研修の実施】

職場優先の環境や固定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。

男性職員の育児休業の取得

育児休業については、男性職員も女性職員と同様に取得することができますが、全国的にも男性の取得はあまり進んでおらず、石狩市における男性職員の取得状況も現在のところ皆無であります。

父親となる男性職員が、妻や子どもとの時間を大切にし、親子の絆を実感し、子育て期に夫・父親としての役割を果たすことができるよう、以下のような取組みを実施していきます。

【（１）育児休業の取得促進】

男性職員が育児休業を取得しやすいように、所属長や職場全体の理解が一層図られるよう、休業制度についてわかりやすく取りまとめ、電子媒体等の方法により周知を図るほか、制度的な支援を検討します。

【（２）配偶者出産休暇の取得促進等】

男性職員の配偶者出産休暇（３日間）の取得や、当該休暇に併せて連続した休暇の取得を促すとともに、必要に応じて業務の応援体勢が図られるよう周知します。

こうした取組みを通じて、平成２１年度までに、子どもの出生時（出産予定日の１ヶ月前から出産日の１ヵ月後までの期間）における男性職員の５日以上の子育て休業の取得率を５５％以上にするように努めます。

また、政府が掲げる育児休業取得率の社会全体の目標値が、男性１０％、女性８０％であることを視野に入れ、特に男性職員の育児休業取得率の向上を目指します。

子どもを育てるときに

～すべての育児中の職員及びその周囲の職員へ～

子どもを健やかに生み育てていく環境づくりには、家庭で過ごす時間や子どもとのスキンシップ、コミュニケーションの機会を多く持つことが必要です。このため、職員一人ひとりが、家庭で過ごすことの重要性への認識を深め、仕事と子育ての両立できる取組みが求められます。

そこで、時間外勤務等の縮減や積極的な休暇の取得など、職場全体で自主的・積極的に取り組んでいける環境づくりを推進します。

【（１）育児休業に伴う代替職員の任用等】

育児休業中の職員の業務に支障がないよう、補助職員の任用について北海道教育委員会に内申します。

【（２）時間外勤務等の縮減等】

時間外勤務等の縮減

時間外勤務等の縮減に向けた諸施策について、家庭における子どもとのふれあいを大切にするという観点から、強調運動期間を設定し、意識啓発に取り組むなど、より一層の推進を図ります。

「育児の日」の設定

職員が育児に親しむため、毎月 19 日を「育児の日」とします。

育児の日には、定時退庁・家庭直帰を呼びかけたり、時間外に会議、打ち合わせ等を開催しないよう周知徹底を図ります。

【（３）年次有給休暇の取得促進】

業務の計画的な遂行、応援態勢の整備等、具体的な対策を講ずるとともに職員が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

特に、次のような時期に併せた休暇取得を促進します。休暇取得に当っては、業務の進行を調整しながら、自分の休暇取得ばかりではなく、周りの人の休暇取得をサポートするなど、職場全体で年次有給休暇の計画的かつ積極的な使用促進と休暇が取得しやすい雰囲気醸成に努めます。

育児の日（毎月 19 日）

ゴールデンウィーク

子どもの夏休み・冬休み

年末年始

子どもの学校行事

このような取り組みを通じて、平成 21 年度までに、職員 1 人当たりの平均年次有給休暇の取得日数を 12 日以上とするよう努めます。

【（４）子の看護休暇の取得促進】

子の看護休暇取得のため、制度の周知徹底を図り、子の突発的な病気の際には、年次有給休暇などと併せて活用することができるよう職場全体での理解の促進を図ります。

【（５）子育て中の職員に係る人事異動】

子育て中の職員に係る人事異動について、個々の状況に応じた必要な配慮を北海道教育委員会に対して要望していきます。

育児休業を取得している職員へ

【（１）育児休業中の支援】

育児休業中の職員に対し、広報誌や通知、会議資料等を送付し、休業中の不安解消に努めます。

育児休業中の職員が、育児に関する不安等について相談できるような窓口など、情報提供の方法を検討します。

【（２）職場復帰時における支援】

職場復帰時において、育児休業期間中の担当業務の経緯や進捗状況、当該期間中の服務や勤務条件の変更点などについて周知するとともに、職務復帰後、円滑に通常業務に戻れるよう必要な支援を行います。

子ども・子育てに関する地域貢献活動

【（１）地域活動への参加の促進】

地域の子ども・子育てに関する事業に職員が積極的に参加できるよう、所属長へ配慮を求めます。

【（２）交通安全の一層の徹底】

子どもを交通事故から守るため、交通法規の遵守はもとより、子どもを見かけたら、徐行するなど思いやりのある運転を心がけるとともに、子どもを同乗させる場合には、シートベルトとチャイルドシートの正しい着用を実践するよう啓発します。