

春日井市立小中学校特定事業主行動計画

平成27年4月

春日井市教育委員会

1 目的

春日井市立小中学校に勤務する教職員（以下「教職員」という。）が仕事と子育ての両立を図ることができるように、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づき策定された行動計画策定指針の基本的視点を踏まえつつ、次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進すること。

2 計画期間

平成 27 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 5 年間

3 目標

達成状況を客観的に確認判断できるように、次のとおり平成 31 年度の定量的な達成目標を定めます。

- (1) 男性教職員の子どもの生まれる前後 8 週間における 5 日以上の育児に係る休暇等（育児休業を含む。）の取得率 70%
- (2) 女性教職員の育児休業の取得率 100%
- (3) 職員 1 人当たりの年次休暇の平均取得日数平均 14 日以上

4 計画の検証

年度ごとに実施状況を点検し、結果の公表を行います。また、必要に応じて、教職員のニーズを把握し、その後の対策の実施や計画の見直しなどを行います。

5 計画の内容

次世代育成支援施策として、勤務環境の整備に関する事項と地域における子育て支援等に関する事項の2つの柱に沿った11の重点的取組事項を掲げ、その具体的取組内容は次のとおりです。

I 勤務環境の整備

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に関する制度等の周知徹底

- 妊娠中及び出産後の女性教職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限、健康診査及び保健指導を受ける際の特別休暇、妊娠中の教職員の通勤緩和などの制度によって保護されています。これらの制度の理解を深めるため、愛知県教育委員会が作成した「教職員の子育てサポートブック」を活用して教職員への周知徹底を図り、制度の適切な利用を促します。（平成17年度から実施）
- 3歳未満の子を養育する教職員が請求した場合には、原則、時間外勤務をさせないこととするとともに、その制度の周知徹底を図ります。（平成22年度中から実施）
- 定期健康診断の実施を通じ、心身の健康上の悩みや治療方法など健康管理に関する内容について、学校医が面談して相談に応じます。さらに、職務上の問題、職場内外の対人関係・家庭問題などの悩み、心配事等について、総合教育センターの専任の相談員が相談に応じます。また、共済組合のメンタルヘルス相談事業においても各種の相談に応じています。（平成16年度から実施）

② 出産費用の給付等の経済的支援措置の周知徹底

- 出産に伴う給付制度などに対する理解を自ら深めるとともに、教職員への周知徹底を図り、制度の適切な利用を促します。（平成22年度から実施）
- 教職員の出産等の状況を把握し、必要な書類・手続き等を案内します。（平成16年度から実施）

2 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

③ 妊娠中の教職員の健康や安全についての配慮

- 各校の衛生管理者（又は衛生推進者）等を通じて、妊娠中の女性教職員への配慮についての理解の必要性を周知します。（平成17年度から実施）
- 各職場において妊娠中の女性教職員が母性保護のための制度等を利用しやすい雰囲気をつくるとともに、本人から請求があった場合には配慮します。（平成16年度から実施）
- 妊娠中の女性教職員の健康や安全に配慮するため、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートします。（平成16年度から実施）
- 妊娠中の女性教職員の健康の保持増進と安全の確保が図れる職場環境を整えるよう努めます。また、妊娠中の女性教職員が手軽に休養室などを利用できるように配慮します。（平成16年度から実施）

① 育児休業等の周知

- 「教職員の子育てサポートブック」により、育児休業制度を周知します。また、男性教職員の育児休業取得を促進するため、妻の出産休暇中に取得可能であることや男性・女性が交互に育児休業を取得した事例などを紹介します。子どもを持つことになった教職員から申出があったら、育児休業制度等に関する情報を提供します。（平成17年度から実施）
- 配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業の取得ができないとする制度を見直したことの周知を図っていきます。（平成22年度中から実施）
- 子育ての状況に応じて、必要な書類・手続き等を案内します。
また、当該教職員に対して、共済・互助会の制度、手続等に関する情報を提供します。（平成16年度から実施）

② 育児休業等経験者に関する情報提供

- 育児休業を取得する事への不安を軽減させるため、子育て体験記や職場環境づくりの実例が記載された「教職員の子育てサポートブック」により周知します。(平成22年度から実施)

③ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- 新規採用教職員研修・管理職研修等において、「男女ともに教職員が育児に参加すること、育児休業等を取得することは当たりまえである」という雰囲気づくりを啓発します。(平成17年度から実施)
- 「仕事と子育ての両立」は職場における理解が不可欠であることから、職員会議等で定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知し、教職員の理解を深めます。(平成16年度から実施)
- 教職員が育児休業等を利用することになったら、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートします。(平成16年度から実施)

④ 育児休業を取得した教職員の円滑な職場復帰の支援

- 育児休業を取得した教職員が円滑に職場復帰できるように支援するため、「育児休業取得者支援プログラム」の活用を促進します。（平成17年度から実施）
- 育児休業中の教職員は、孤独を感じ、不安になりがちです。「育児休業取得者支援プログラム」に沿って、出産前面談、休業中の情報提供や子育て等の現況確認、復帰前の面談及び職場復帰後の研修を実施し、教職員が円滑に職場復帰できるように必要な支援を行うとともに職場環境を整えます。（平成16年度から実施）
- 育児休業中の教職員は、長期間職場を離れるため、職場復帰に不安を抱かないように学校の状況を適宜、知らせるとともに、休業中の教職員が職場に連絡しやすいようなメッセージを伝えるよう努めます。（平成22年度から実施）

⑤ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

- 教職員が安心して育児休業、育児短時間勤務等の制度を利用できるように、任期付採用や臨時的任用制度等を活用し適切に代替教職員を確保します。（平成16年度から実施）

⑥ 保育園送迎等を行う教職員についての配慮

- 保育園送迎等を行う教職員のため、時差勤務制度の円滑な導入と定着に努めます。（平成27年度から実施）
- 保育園送迎等を行う教職員から時差勤務等の申出があった場合は、本人の希望に配慮します。また、業務分担に配慮し職場全体でサポートします。（平成27年度から実施）
- 時差勤務を行う教職員がいる場合は該当教職員の勤務区分を所属教職員に周知します。（平成27年度から実施）

⑦ 男性教職員の育児休業・休暇等の取得促進

- 男性教職員が対象となる子どもの出生時における休暇制度について校長に周知するとともに、年次休暇と併せて積極的な利用を促します。(平成17年度から実施)
- 「教職員の子育てサポートブック」や「働く父親のためのハンドブック」により育児支援制度の内容を周知します。(平成27年度から実施)
- 予定どおりに休業・休暇等が取得できるよう、効率的に仕事を進めるように促します。(平成22年度から実施)
- 子どもが生まれた男性教職員のための休暇の取得を促進するため、研修会や会議等の場を通じて取得促進を呼びかけます。(平成22年度から実施)
- 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得を促進するため、教職員に対し、子どもの出生時における休暇制度を十分周知するとともに、父親となる教職員に対して必ず出産予定日の前後8週間に、5日以上 of 休暇を盛り込んだ休暇計画の作成を勧め、休暇を取得するように積極的に働きかけます。また、必要に応じて職場の中で臨時の応援体制をつくるとともに、該当教職員が休暇を取得しやすい環境づくりを醸成します。(平成17年度から継続実施)

3 保育施設等に関する情報提供

① 保育施設等に関する情報提供

- 県内全ての市町村における保育所情報を提供します。(平成22年度から実施)

4 勤務時間外の業務の縮減

① 育児を行う教職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知徹底

- 「教職員の子育てサポートブック」により、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限並びに3歳未満の子を養育する教職員の時間外勤務を制限する制度について、教職員に周知徹底を図り、制度の適切な利用を促します。（3歳未満の子に係る部分については、平成22年度中から実施）

② 定時退校の推進

- 定時退校日を月に1回以上、長期休業期間中や定期テスト期間中などの学校運営に支障のない日に設け、教職員の定時退校を促します。（平成17年度から実施）

③ 事務の簡素化・効率化の推進

- 新たに行事等を実施する場合は、目的、効果、必要性等を十分検討するとともに、既存の行事等との関係を整理し、効率的に事業を展開します。（平成16年度から実施）
- 定例・恒常的業務に係る事務処理については、マニュアルを作成するなどして、常に迅速で確実な処理を行うことができるように努めます。（平成16年度から実施）

④ 勤務時間外の業務の縮減のための意識啓発等

- 月ごとに教育職員等の勤務時間等の把握を行うとともに、会議や行事の見直し等による校務の効率化を図り、一部の教職員に過重な負担がかからないように配慮します。（平成22年度から実施）
- 時間外勤務の縮減は、子育て中の教職員はもちろん、全ての教職員に関わる問題です。時間外勤務の縮減に向けて、縮減目標を設定するように努めます。また、その他の勤務時間外の業務についても、縮減に向けて注意を喚起します。（平成16年度から継続実施）
- 時間外勤務の多い教職員に対して、勤務内容を精査し、原因の究明及びその解消に向けたヒアリングを実施します。（平成16年度から実施）

⑤ 健康面についての配慮

- 長時間の時間外勤務をさせた場合はもちろんのこと、教職員が長時間の勤務時間外の業務をした場合は、職務の状況、休暇の取得状況等に十分留意しながら、健康状態の変化に注意し、必要に応じて、学校医などに相談し、受診を勧めるなど適切な対応に努めます。（平成16年度から実施）
- 教職員が月80時間を超える時間外の業務をした場合は、教職員に対して聞き取りを行い、必要に応じて面接指導の受診を勧めるなど適切な対応に努めます。（平成27年度から実施）

5 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

- 年次休暇の取得日数を増やすことは、子育て中の教職員はもちろん、全ての教職員に関わる問題です。取得日数が少ない教職員を把握し、年次休暇の取得促進を呼びかけます。(平成17年度から実施)
- 各校で業務計画を策定・周知し、教職員が年次休暇の取得計画を立てやすいように配慮します。(平成16年度から実施)
- 休暇の取得は、心身のリフレッシュに役立ち、その結果公務能率の向上に資するものです。子育て支援の観点に限らず、計画的に休暇を取得するよう働きかけ、休暇を取りやすい雰囲気醸成に努めます。(平成17年度から実施)

② 連続休暇等の取得の促進

- 学校運営に支障のない長期休業中などにおけるリフレッシュのための年次休暇の連続取得の促進、夏季休暇と併せた年次休暇の取得促進について周知します。(平成17年度から実施)

③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

- 「教職員の子育てサポートブック」により、子どもの看護等に係る休暇制度を周知します。(平成17年度から実施)
- 子どもの看護等を行う教職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに配慮します。(平成16年度から実施)

6 多様で弾力的な働き方の促進

① 時差勤務の導入

- 保育園送迎等を行う教職員が仕事と子育てを両立しやすくするため、時差勤務制度の円滑な導入と定着に努めます。(平成27年度から実施)

7 人事上の配慮

① 子育ての状況に応じた人事上の配慮

- 当該教職員の子育ての状況に応じて、可能な範囲で、人事上の配慮を行います。(平成16年度から実施)
- 教職員は、子育ての状況に変化があった場合は、所属長に早目早目に情報提供するよう努めるものとします。(平成16年度から実施)

8 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

① 研修等を通じた情報提供及び意識啓発

- 新規採用教職員研修・管理職研修等において、教職員が家庭責任を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分発揮できる環境づくりを目指すという意識付けをするとともに、固定的な性別役割分担意識の是正に努めます。(平成16年度から実施)

② 相談体制

- 子育てのために認められた休暇等が取得しにくい環境やセクシュアル・ハラスメント等に関する苦情については、愛知県教育委員会や市教育委員会への申出及び相談をするよう周知します。(平成16年度から実施)

II 地域における子育て支援等

9 子育てバリアフリー

① ハード面の整備の検討

- 施設利用者等の実情を勘案して、施設設備の改修等を順次行っています。
(平成16年度から実施)

② ソフト面の取組の推進

- 気兼ねなく子ども連れでも利用等ができるよう、親切・丁寧な対応等、ソフト面からもバリアフリーの取組を推進します。(平成17年度から実施)

10 子ども・子育てに関する地域 貢献活動

① 子ども・子育てに関する活動への参加の呼びかけ

- 教職員は、子どもの健全育成、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等の活動に積極的に参加するように努めるものとします。(平成17年度から実施)

② 子どもの体験活動等への参加の呼びかけ

- 各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等としての活動に積極的に参加するように努めるものとします。(平成17年度から実施)

③ 子どもを交通事故から守る活動への参加の呼びかけ

- 教職員は、子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動に積極的に参加するように努めるものとします。(平成17年度から実施)

④ 安全で安心して子育てができる地域活動への参加の呼びかけ

- 教職員は、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等に積極的に参加するように努めるものとします。(平成17年度から実施)

11 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

① 家庭教育に関する情報提供

- 乳幼児から中学生の子どもを持つ教職員に、子どもの発達段階に応じた家庭教育の情報等を提供し、家庭教育の大切さを啓発します。(平成17年度から実施)
- 県・市等が進める子育てに関する施策・計画等の周知徹底を図ることにより、教職員の子育てに関する意識啓発を図ります。(平成22年度から実施)

春日井市立小中学校特定事業主行動計画達成状況
(平成22年4月～平成27年3月)

参考資料

◎ 目標（1）男性教職員 5日以上の育児に係る休暇等の取得→平成26年度までに70%に

① 取得実績

(割合は小数点以下四捨五入)

	26年度		25年度		24年度		23年度		22年度	
5日以上	18人	46%	7人	33%	14人	48%	2人	11%	5人	36%
3日以上	5人	13%	2人	10%	3人	10%	1人	6%	1人	7%
1日以上	9人	23%	9人	43%	8人	28%	6人	33%	1人	7%
半日	1人	3%	0人	0%	1人	4%	3人	17%	4人	29%
0日	6人	15%	3人	14%	3人	10%	6人	33%	3人	21%
	39人		21人		29人		18人		14人	

② 5日以上取得しなかった理由（複数回答）

(割合は小数点以下四捨五入)

	26年度		25年度		24年度		23年度		22年度	
ア 特に休みを取る必要は感じなかった	15人	47%	5人	33%	7人	41%	8人	29%	4人	27%
イ 休むと授業等の職務に支障が出る	5人	16%	3人	20%	2人	12%	11人	39%	4人	27%
ウ 他の職員に負担をかけたくなかった	3人	9%	2人	14%	1人	6%	4人	14%	3人	20%
エ 休暇の制度をよく知らなかった	0人	0%	0人	0%	0人	0%	3人	11%	1人	6%
オ 5日以上は必要ではなかった	9人	28%	5人	33%	7人	41%	2人	7%	3人	20%
カ 周囲の目が気になった	0人	0%	0人	0%	0人	0%	0人	0%	0人	0%

◎ 目標（2）女性教職員の育児休業の取得率100%を維持

取得実績		26年度		25年度		24年度		23年度		22年度	
対象者	取得者	87人	87人	92人	92人	79人	79人	75人	75人	55人	54人
取得率		100%		100%		100%		100%		98%	

◎ 目標（3）職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数を、14日以上に

取得実績	26年度	25年度	24年度	23年度	22年度
平均取得日数	14.2日	13.8日	13.7日	14.2日	14.0日