

上三川町教育委員会特定事業主行動計画

上三川町教育委員会子育て応援行動計画

(令和7年度から令和11年度まで)



上三川町教育委員会

【はじめに】

1 計画策定の目的

人生100年時代を見据えた長寿社会を迎えている中で、総人口に占める0歳から14歳の年少人口の割合は年々低下の一途をたどっています。少子化の要因は、現代社会における多くの課題が複雑に絡んで生じており、解決に向けては多方面から取り組みを推進していく必要があります。

次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、平成17年4月に10年間の時限立法である「次世代育成支援対策推進法」が施行され、地方公共団体及び事業主は行動計画を策定することを通じて、次世代育成支援対策の推進を図ってきました。

また、教職員が健康でいきいきとやりがいを持って勤務し、教育の質を高められる環境を構築することを目指して学校の働き方改革に取り組んでおります。教職員一人一人が家庭や地域社会で過ごす時間を充実できるよう今後も意識改革や環境整備の取り組みを推進していきたいと考えております。

一方、依然として少子化は加速しており、男女ともに仕事と育児を両立できる職場を目指す観点から、男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する地方公共団体及び事業主の取り組みを一層充実していくため、「次世代育成支援対策推進法」が令和7年4月から10年間再延長されることとなりました。

このような状況を踏まえ、町教育委員会では町立小中学校教職員及び町教育委員会事務局職員を対象にした上三川町教育委員会子育て応援行動計画を策定しておりましたが、令和6年度末に期限が到来しますので所要の改正を行い、次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し、公表します。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法では、令和17年までの10年間の時限立法ですが、この計画の期間を前後期に区分し、本計画は前期とし、計画期間は令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

3 計画の対象

本計画は、上三川町立小学校及び中学校の県費負担職員（校長、教頭、教諭、養護教諭、栄養教諭、学校栄養職員及び事務職員（以下「教職員」という。））並びに、上三川町教育委員会事務局職員並びに上三川町立小学校及び中学校公仕（以下「職員」という。）を対象とします。

令和7年3月

上三川町教育委員会

【具体的な内容 教職員編】

1 教職員の子育てと仕事の両立を支援する環境の整備に関するもの

(1) 教職員や教職員の配偶者の妊娠、出産時の支援

ア 妊娠中及び出産後における取り組み

教職員全員に子育てを応援する休暇制度、給付制度について周知を図ります。

妊娠中の教職員が必要な休暇が取得でき、時間外勤務の縮減に配慮されるよう、職場のコミュニケーションを通じて、職場の環境づくりを行います。

イ 子どもの出生時における男性教職員に対する取り組み

男性教職員の配偶者が出産する際（出産予定日前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）目に当たる日から出産の日後8週間目にあたる日まで）に、特別休暇及び年次有給休暇を併せて8日間以上の休暇を取得することを促進します。

(2) 男女教職員ともに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

教職員全員に対して育児休業、育児短時間勤務、部分休業等の制度や給付制度について周知を図ります。

イ 育児休業等を取得しやすい環境づくり

職場に気兼ねをすることなく育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得することができるよう、校長は、職場のコミュニケーションを通じて、職場の環境づくりを行います。

ウ 育児休業を取得した教職員の円滑な職場復帰への支援

育児休業期間中は現場から離れてしまうため、職場での出来事などが分からず、職場に復帰した際に孤立してしまったような感覚を持ってしまいがちです。

そのようなことを解消するため、校長は、職場の状況をメールや資料の郵送等で定期的に知らせるようにします。

エ 産前産後休暇及び育児休業等に伴う補充教職員の確保

産前産後休暇及び育児休業中の教職員の職務を遂行するため、産休・育休補充教職員としてふさわしい資質のある人材を確保し配置します。

オ 休暇等の承認

育児休業等の取得手続や経済的支援などについて、対象教職員に周知するとともに、特に男性教職員においても、短期間であっても育児休業等が

取得可能であることを、校長に対して周知を行い、育児休業等の取得を促進します。

目標	：男性教職員	100%	(妻の出産時の特別休暇・育児参加休暇等)
	女性教職員	100%	(育児休業を希望する女性教職員全員が希望する期間) とします。

(3) その他の子育て環境の整備

人事異動についての考慮

毎年提出される異動調書及び人事異動具申書や校長とのヒアリングをもとに、子どもの養育の状況等に応じて、可能な範囲で人事異動についての配慮を行っていきます。

2 仕事と家庭を両立させる働き方の実現に関するもの

(1) 時間外勤務の縮減

仕事と家庭ともに充実させ、教職員一人一人のワークライフバランスの均衡を保つため、時間外勤務の適正化を図ります。この課題解決について、職場全体で意識改革に取り組みます。

(2) 休暇の取得促進

ア 男性教職員の子育て目的の休暇等取得の促進

子育ての始まりの時期は、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の母親の負担を軽減するために父親が育児に係われることがとても大切です。そのため、すべての男性教職員の積極的に育児に参加できるように育児参加休暇等子育て目的の休暇の取得を促進します。

イ 年次有給休暇の取得促進

職場のコミュニケーションを図ることによって、妊娠中の教職員、子育て中の教職員はもちろん職場全体で年次有給休暇が取得しやすい職場の環境作りを行います。

ウ 家族のための休暇の取得促進

夏季・冬季・春季休業中等において、連続した休暇が取得しやすい環境づくりを行います。

これに加えて、校長は、職場のコミュニケーションを図りながら、教職員が子どもの学校行事や家族の誕生日等、子育てや家族のための休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めます。

エ 子どもの看護等休暇の取得促進

「子の看護等休暇」の対象となる取得事由の拡大により、子ども突発的

な病気やけがの看護はもちろんのこと、子どもに予防接種又は定期健診、入園（入学）式、卒園式等の行事も取得事由となり、休暇の申し出があった場合は取得できるよう、職場環境の整備を行います。

また、中学校就学前の子を養育する場合は5日、小学校就学前の子を2人以上養育する場合は10日の子の看護のための特別休暇制度がありますので、その活用を促進します。

目標：申出があった場合の取得率を100%にします。

3 地域・家庭における子育て支援に関するもの

(1) 子ども・子育てに関する地域活動の支援

校長は、職場のコミュニケーションを図り、教職員が地域活動に参加するための休暇が取得しやすい職場環境づくりを行っていきます。

(2) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

多くの地域では、子どもを交通事故から守るための活動や、子どもを安心して育てることができるように、防犯活動や少年非行防止のための活動等が行われています。このため、教職員が、このような地域活動に校務以外で参加するための年次有給休暇が、取得しやすい職場の環境づくりを行います。

4 子育て支援の環境づくりに関するもの

(1) 職場のコミュニケーションを図るために

ア 父親・母親になることが分かった場合の校長への報告

教職員は、父親や母親になることが分かった場合には、早期に校長へ報告を行い、その後、育児についての計画についても報告をします。

校長は、教職員からの報告を受け、どのような配慮が必要なのか把握し、学校内の授業や校務分掌・人事配置の見直しを行い、必要な場合は適切な代替教職員の採用を検討し、適正な執行体制の確保に努めます。

イ 校内での支援体制

教頭、教務主任、学年主任等は、効率的な校務の進め方について話し合い、校務上のバックアップ体制づくりを行い、休暇の配慮について理解の促進を図ります。

他の教職員は、話し合いの結果等を踏まえ、その教職員への配慮について十分に理解するとともに、校務上のバックアップを行います。

バックアップを受ける教職員は、担当する校務に関し、内容、処理方法、

懸案事項等について整理を行い、校務に支障が生じないように、円滑な校務の引き継ぎを行う等、他の教職員がバックアップしやすい校務の進め方を工夫します。

ウ 休暇計画の共有

校長は、子育て、家族、地域活動のための休暇について理解を深め、他の教職員に声を掛けるなど休暇取得を促します。また、夏季・冬季・春季休業等の前に休暇計画表を作成し、教職員に声を掛けるなど休暇取得を促すほか、これらの時期に休暇が取りにくくなる行事等をできるだけ計画しないように配慮します。

教職員は、休暇の計画について教頭、教務主任、学年主任等にも伝え、授業や校務分掌に支障が生ずることのないよう、普段から情報の共有化を行う等お互いに協力しあえる職場環境づくりに配慮します。

エ 男性教職員の育児参加への理解

校長は、男性教職員がどのように育児に参加するのか把握するとともに、授業や校務分掌に支障が生じないように授業や校務分掌の見直し等、適切な対応を行います。

【具体的な内容 職員編】

1 職員の勤務環境の整備に関するもの

(1) 職員及び職員の配偶者の妊娠・出産・育児への支援

① 「子育てガイドブック」の編纂

職員または職員の配偶者が妊娠した場合に必要な手続きや、子どもが出生した際の休暇制度などを記載したガイドブックを編纂し、職員全員に庁内LANにより配布します。

② 子育ての相談に応じることができる専門職の設置

妊娠や育児について専門的知識のある、子ども家庭課在籍の保健師・助産師が、職員の子育て等の悩みについて相談できる環境を整えます。

③ 妊娠を申し出た職員に休暇制度等の個別説明を実施

妊娠を申し出た職員に、休暇及び共済制度の詳細や申請の方法などについて、総務課担当職員が早期の段階で説明を行います。併せて、職員の勤務に関する相談がいつでもできるような環境を整えます。

④ 男性職員における育児休業取得についての説明

妻が妊娠した旨の報告を受けた時に、総務課担当職員により男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児のための休暇について取得できることについて周知します。

⑤ 子育てに携わる職員に対する超過勤務の縮減

職員が子育てに携わることができる時間の確保のため、労働時間短縮対策を進め、超過勤務の削減となるよう係を超えて仕事を分担すること等により、職場環境の整備を行います。

⑥ 育児休業中・復帰後職員へのケア

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、チャットツールを用いた情報提供や、職場復帰後の職員に対し研修に参加させる等必要な支援を行います。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

① 「妻の出産時の特別休暇プラス1」の推進

子どもの出生時に、父親である職員が、子の出生のとき、妻が出産のため入院するとき及び退院のときの、少なくともこの3日間について、休暇を取得できるよう職場全体で支援をします。

休暇は、「妻の出産時の特別休暇」の2日に、年次有給休暇1日を充てて確保します。

目標：該当する職員の取得率を100%にします。

② 「男性職員の育児参加休暇」の取得推進

子育ては、母親1人では大変な負担になるため、父親も積極的に育児に関われるよう制度の周知を図ります。

目標：該当する職員の取得率を100%にします。

③ 男性職員の育児休業の取得促進

育児休業は、男性職員でも取得することができますが、社会全体で男性職員の取得率は低く、積極的な取り組みが必要です。職場において、育児休業を取得しやすい環境を整備します。

目標：該当する職員の取得率を85%にします。

(3) 年次休暇等を取得しやすい職場環境の整備

① 「子どもの看護等休暇」の取得促進

「子の看護等休暇」の対象となる取得事由の拡大により、子どもの突発的な病気やけがの看護はもちろんのこと、子どもの予防接種や定期健診、入園（入学）式、卒園式等の行事も取得事由となります。申請があった際は取得できるよう職場環境の整備を行います。

② 年次有給休暇の取得促進

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等、家族との触れ合いのためなど、積極的な年次有給休暇が取得の推進を図ります。

③ 「休暇取得計画表」を作成し休暇が取得しやすい環境整備

計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、年度当初に10日以内の年次有給休暇を計画し、職場の業務予定の職員への早期周知を図るなど、各職場の実情に応じ、年次有給休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。また、月に1日年次有給休暇を取得できるよう職員に対して働きかけを行います。

目標：年次有給休暇の取得日数を平均12日以上にします。

(4) 職場優先や固定的な性別役割分担意識是正への取り組み

① 意識改革のための情報発信

「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような職場の雰囲気や、「子どもの面倒を見るのはすべて母親の仕事」というような、性による固定的な役割分担の意識を是正するため、「子育てガイドブック」の配布などを通して、職員の意識改革を行います。

② 定時退庁日の周知徹底

既に定時退庁日として設定されている毎週水曜日については、定時退庁

の徹底を促します。またやむを得ず時間外勤務を行う場合には、所属長は「時間外勤務命令報告書を副町長に提出し、承認を得なければならないよう意識改革を行います。

③ 長時間労働是正のための取組

長時間労働は健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活の両立も困難にするものです。各所属長あてに所属員の時間外労働時間を定期的に周知し、的確に把握することで、職場全体に意識の浸透を図ります。

目標：月に80時間超過勤務を行う職員をゼロにします。

3か月連続60時間超過勤務を行う職員をゼロにします。

(5) 子どもが職場の人と交流ができるような機会の提供

① 家族同伴でのレクリエーション事業を実施

子どもが親の職場の人と触れ合う機会を作ることにより、親の仕事を理解する場とし、また、職員は同僚等の子どもと触れ合う機会を持つことにより、同僚等の子育てへの理解を深める場とします。

2 地域における子育て支援に関するもの

(1) 子育てバリアフリー(子ども連れでもりようしやすい庁舎環境の整備)の促進

① ベビーベッド、授乳室等の設置

乳幼児を持つ方が安心して来庁できるよう、だれでもトイレと授乳室内にベビーベッドを設置し、室内を清潔に保って利用しやすい環境整備を行います。

② ソフト面でのバリアフリーの実施

子どもを連れていても気兼ねなく来庁できるよう親切な応接対応等をし、ソフト面でのバリアフリーの取り組みを促進していきます。

(2) 地域での子育て支援活動への職員参加の支援

① 地域子育て支援活動等への参加呼びかけと支援

次代を担う子どもを地域で育ていこうと、様々な行事が行われています。このような地域での取り組みに、職員が積極的に参加していくよう呼びかけます。また、行事の準備等で休暇を取得する場合等も、職員の子育て支援と同じ視点で捉えるよう職場全体の意識の浸透を図ります。

② 通学児童への防犯及び交通事故危険箇所などへの目配り活動

幼児や児童に対しての事件事故が、国内で多発しています。本町では、

ほとんどの職員が車で通勤しているため、児童生徒の通学路を通勤する職員もいます。本町での事件・事故等を防ぐ一助とするため、通勤途上などで不審な車や事故の危険箇所を気に留める活動を行います。不審な車や危険箇所などを見かけた場合は、所管課への報告し共有します。