



次世代育成支援対策
子育てのための支援プログラム

仕事と子育ての両立支援
～すべての子どもたちの
健やかな成長を願って～



上越市教育委員会

はじめに

急速な少子化の進行を背景に、社会全体で次世代を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に取り組むことが必要とされています。そのため、国、地方公共団体、事業主などがそれぞれの責務を明らかにした上で、10年間を区切りとして次世代育成に向けた支援対策に取り組むこととする「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に成立しました。

上越市などの地方公共団体は、行政機関として、次世代を担う地域の子どもたちの育成支援対策を推進するとともに、一事業主として職員の子どもたちの健やかな育成についても積極的に取り組んでいく必要があります。次世代育成支援対策推進法では、このような考えから、国や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、その職員の子どもたちの健やかな育成のための特定事業主行動計画を策定するよう求めています。

この計画は、校長会、教職員組合、教職員、上越市行動計画策定主管課、市教育委員会の代表による上越市教育委員会特定事業主行動計画策定検討委員会により、上越市内の教職員を対象に策定したものです。

教職員が父親、母親として、また、家族の一員として、子育ての喜びを実感し、仕事と子育てを両立できるよう、職場全体で支援していくことを目的に策定しました。計画の策定に当たっては、教職員に実施したアンケート調査のほか、退勤時刻、育児休業や出産・育児に係る特別休暇の取得状況についての実態調査の結果等を参考とし、実際のニーズに即した子育てしやすい環境づくりを行っていけるよう配慮しました。

上越市教育委員会は、この計画に基づき、仕事と子育ての両立支援を積極的に推進していきます。

平成22年3月

上越市教育委員会

総 論

1 計画の目的

仕事と子育てを両立することができるよう、教職員のニーズに即した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 計画の期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法ですが、この計画は、その後半の期間の平成27年3月31日までの5年間の計画期間としています。また、この計画に掲げている数値目標は、平成26年度の達成目標です。

この計画は、今後おおむね2年ごとに見直しを行うこととしています。

3 計画の実施主体と対象者

この計画は、特定事業主として上越市教育委員会が策定し、上越市教育委員会がサービスを監督する県費負担教職員に対して責任をもって計画を実施していくこととしています。ただし、非常勤職員及び臨時職員は対象者に含みません。

4 計画の進行管理

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、上越市教育委員会は、この計画の実施状況を点検し、必要に応じて計画の見直しを行います。

なお、各年度の実施状況把握のため、年1回プログラムの実施状況を検討委員会で検証し、ホームページ等で掲載することとします。

達成目標（目標達成年度：平成26年度）

この計画及び出産・育児に関する諸制度の周知と啓発
休暇、休業等を取得しやすい職場環境の整備と気運の醸成
正規の勤務時間を超えた在校時間の短縮

そして、年次ごとに達成状況を客観的に把握できる具体的な目標を次のように設定しました。

1 本計画及び出産・育児に関する諸制度の認知度

【目標】 100%

2 子どもの出生時（配偶者の出産）における父親の特別休暇の取得率

【目標】 100%（取得者数/対象者数）

3 育児休業の取得率

【目標】 女性 100%、男性 10%（取得者数/対象者数）

4 正規の勤務時間を超えた在校時間の短縮

【目標】 原則として午後7時までには全職員退勤

5 年次有給休暇の取得日数（教職員一人当たりの年間取得日数）

【目標】 10日以上

6 家族看護休暇の取得率（取得を希望する教職員の取得率）

【目標】 100%（取得者数/取得希望者数）

目標達成のための具体的な取組内容（平成22年度～平成26年度）

1 本計画及び出産・育児に関する諸制度の周知

市教育委員会

学校長等が集まる機会を利用し制度周知を行い、各学校職員への周知徹底の呼びかけを行うほか、研修等の機会を利用し周知を図り、積極的な制度利用の呼びかけをします。また、産前休暇等の届出があった際、各種支援制度についての資料を配布するなど制度の周知を図ります。

管理職

朝礼、職員会議等の際に、諸制度の内容について、定期的に文書及び口頭での解説を加えながら周知を行いましょう。

全教職員

職場において、妊娠している人や子どもを育てている人が制度を利用しやすい雰囲気をつくりましょう。

2 子どもの出生時（配偶者の出産）における父親の特別休暇の取得の促進

市教育委員会

子どもの出生時における父親の特別休暇の取得促進に向け、制度の周知徹底を図ります。

管理職

父親が子どもの出生時に特別休暇を取得できるように、応援体制を整備するとともに、該当者に取得を勧めましょう。

子育て中の教職員

出産は、生命の誕生という重大な瞬間です。出産における配偶者の精神的な支えとなるためにも制度を有効に利用し、積極的に子育てに参加しましょう。

周囲の教職員

対象となるすべての教職員が特別休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めましょう。

3 育児休業の取得の促進

市教育委員会

育児にかかわる相談や制度利用の申し出に親身に対応し、育児申請者の代替職員の確保に努めます。

管理職

安心して休暇及び休業の取得ができるよう職場での相互応援体制を整備するとともに、該当者に制度を知らせ、取得を勧めましょう。

子育て中の教職員

出産予定日がわかったら、妊娠初期から周囲の職員の理解、協力が得られるよう、また、職場での相互応援体制を十分整備してもらえよう早めに上司に相談し、休暇及び休業の取得計画を立てましょう。

周囲の教職員

取得を希望する教職員が、ためらいを感じることなく取得できるような職場環境づくりに努めましょう。

4 正規の勤務時間を超えた在校時間の短縮

市教育委員会

教職員自身の健康及び教職員の家族との時間を大切にするため、様々な会議の機会を捉え、正規の勤務時間を超えた在校時間の短縮を呼びかけます。

管理職

- ・ 週1回の「一斉退勤日」を設定し全職員に周知するとともに、時間外の会議等を行わないようにするなど、教職員が速やかに退勤できる環境を整備しましょう。
- ・ 時間外勤務を解消し、教職員の健康と育児への参加に支障がでないよう校務分掌や業務分担をさらに適正に行うとともに教職員相互の連携・補完ができる職場づくりを図りましょう。
- ・ 多忙感解消について職場で話合う機会を設け、校長会で情報交換する等、改善に取り組みましょう。

全教職員

周りの教職員と声を掛け合って速やかに退勤するようにしましょう。

5 年次有給休暇の取得の促進

市教育委員会

年次有給休暇による十分な休養は、心身のリフレッシュに大きな効果があります。積極的に年次有給休暇を取得するよう意識啓発を図ります。

管理職

教職員が希望通り休暇を取得できるよう相互応援体制を整備するとともに、取得しやすい雰囲気づくりを図りましょう。

全教職員

仕事を計画的に進め、年次有給休暇を効率的・効果的に取得しましょう。全ての教職員が安心して年次休暇を取得できるような職場づくりを心がけましょう。

6 家族看護休暇の取得の促進

市教育委員会

校長会等で制度の周知徹底を図ります。

管理職

教職員が希望通り休暇を取得できるよう相互応援体制を整備するとともに、取得しやすい雰囲気づくりを図りましょう。

全教職員

職場全体で安心して休暇を取得できる雰囲気づくりを心がけましょう。

7 人事面での配慮

市教育委員会

- ・ 管理職の丁寧なヒアリングに基づき、結婚や育児など教職員の家庭事情等をきちんと把握した上で、適正な人事配置を行うよう県教育委員会に働きかけます。
- ・ 業務の効率化を図るべく、教職員の声を反映させた学校教育支援システムの改善に努めます。
- ・ 労働安全衛生体制の構築・整備を進めます。

管理職

教職員が管理職に相談等を気兼ねなくできる人間関係づくりに努めましょう。

出産・育児に関する諸制度一覧

	No.	制度名	概要
女性	1	生理休暇	生理のため勤務が著しく困難な場合に取得できる休暇
	2	妊産婦の健康診断休暇	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が、母子保健法第10条に規定する保健指導や第13条に規定する健康診査を受ける場合に取得できる休暇
	3	妊娠障害(つわり等) 休暇	つわり等で勤務が著しく困難な場合に取得できる休暇
	4	妊娠中の通勤緩和	妊娠中の女性職員が通勤する交通機関の混雑の程度が母体や胎児の健康状態に重大な支障があると認められる(本人の判断)場合に取得できる休暇
	5	妊娠中の休息・補食(職専免)	妊娠中の女性職員が母体や胎児の健康保持のための勤務時間中の休息・補食
	6	妊産婦の深夜業等免除	妊産婦(妊娠中又は産後1年を経過しない女性職員)の深夜勤務・時間外勤務・週休日や休日勤務の免除
	7	妊娠中の勤務の軽減	妊娠中の女性職員の勤務を軽減するのは使用者の義務(労働基準法)
	8	体育実技非常勤講師制度	中学校体育教員・級外教員未配置の小学校正規教員・妊娠者が級外教員数より多い小学校・特別支援学校正規教員に対する非常勤講師の派遣
	9	産前産後休暇	産前6週間・産後8週間、さらに産前・産後あわせて2週間延長可(産前・産後に日単位で分割可)
男性	10	配偶者出産休暇	配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)が出産する場合に取得できる休暇(出産予定日の1週間前から出産日後2週間まで。3日以内。日または時間で取得可。)
	11	男性職員の育児のための特別休暇	配偶者が出産する場合、生まれた子または上の子(小学校就学前の子)の養育のための休暇(5日を超えない範囲。日または時間で取得可。)
女性・男性共通	12	育児休暇	生後満1年6か月に達しない子を育てる場合に取得できる休暇
	13	育児休業	子の養育のため、子が3歳に達する日(3歳の誕生日の前日)まで取得できる休業
	14	部分休業	3歳に満たない子を養育する場合に取得できる休業
	15	家族看護休暇	負傷又は疾病にかかった家族の看護を行う場合又は小学校就学の始期に達するまでの子の予防接種・健康診査に付き添う場合に取得できる休暇
	16	育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限	配偶者が保育できない小学校就学の始期に達するまでの子がいる場合に請求できる勤務の制限
	17	介護休暇	配偶者及び1親等の親族等で負傷、疾病、老齢などにより、2週間以上の期間にわたって日常生活を営むことに支障がある者(要介護者)の介護をする場合に取得できる休暇
	18	介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限	要介護者を介護する場合に請求できる勤務の制限
	19	年次有給休暇(年休)	年20日間(翌年に限り繰越可:最大40日)で日時を所属長に届け出て取得できる休暇(理由は不要)
	20	育児のための短時間勤務制度	小学校就学前の子を養育するため、一定の範囲内で希望する日及び時間帯で勤務できる制度

詳細については、別途確認してください。