

# 松山市教育委員会 特定事業主行動計画

平成 27 年～令和2年

松山市立小中学校教職員版

令和 2 年 4 月

松山市教育委員会

# I 総論

## 1 計画策定の背景と目的

---

次世代育成支援対策については、少子化と人口減少の克服を目指した総合的な政策の推進が重要であり、これらを迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。同法により、地方公共団体は「特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援対策を推進することとされています。

松山市教育委員会においても、平成17年4月から5年ごとに「松山市教育委員会特定事業主行動計画」を策定し、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、教職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう各施策を実施するなど、教職員のニーズに即した次世代育成支援対策を実行してきました。

また、平成27年8月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、同法に基づき平成28年4月から5年間の計画で「松山市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を市長部局と連名で策定しました。両行動計画を受けて、「松山市教育委員会特定事業主行動計画（松山市小中学校教職員版）」を策定し、松山市立小中学校に勤務する全ての教職員が性別にかかわらず意欲と能力を十分に発揮できる職場づくりを目指し、様々な取組を行ってきました。

平成27年4月に策定した現行の「松山市教育委員会特定事業主行動計画（松山市小中学校教職員版）」は令和元年度末で5年の計画期間の終了を迎えるため、本来であれば、令和2年度当初に次期行動計画を策定し、公表すべきところですが、子育て支援と女性の活躍推進は一体的に取り組むことがより効果的であることから、令和3年度の「松山市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の改定時期に併せ、松山市教育委員会が、両行動計画を一体的に策定するため、現行の「松山市教育委員会特定事業主行動計画（松山市小中学校教職員版）」も松山市の計画に一定合わせる必要があることから計画期間を1年間延長することとします。

今後も引き続き、父親、母親である教職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場全体で次世代育成支援対策を推進していくようご協力お願いいたします。

## 2 計画期間

---

平成27年度から令和2年度までの6年間とします。

(令和3年度に「松山市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」と一体的に策定するため、1年間延長します。)

## 3 計画の対象

---

この計画の対象は、松山市立小中学校県費負担教職員とします。

## 4 計画の推進体制

---

この計画を推進していくため、松山市教育委員会内の管理職及び教職員の人事担当部署の職員並びに教職員のうちから、それぞれの代表者を構成員とする行動計画推進委員会を組織し、必要に応じて教職員の意識やニーズを調査し、計画等の見直しを行っていくこととします。

# II 具体的な内容

## 1 教職員の勤務環境に関するもの

---

### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母体保護及び母性健康管理の観点から設けられている育児休業、特別休暇等の各種制度や出産費用の給付等の経済的支援措置についての周知徹底を図ります。

【継続実施】

- ② 妊娠中の教職員の健康や安全に配慮し、校務分担について見直しを行います。

【継続実施】

- ③ 校長は、時間外勤務を命じる場合には、妊娠中の教職員に対し配慮をします。

【継続実施】

## 2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 安心して出産を迎えられるよう、母親の心身両面にわたる支援を行うため、父親となる教職員に対し、子どもの出生前後の期間（出産予定日から前後およそ8週間程度）に係る休暇計画の作成を求め、計画的な休暇が取得しやすいように、必要に応じて職場の応援体制の整備に努めます。

【継続実施】

- ② 父親となる教職員が、子どもの出産を迎えた配偶者を支えるための「配偶者出産休暇」や、男性が育児に参加するための「育児参加休暇」が取得しやすい職場環境の整備に努めます。

【継続実施】

## (3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

### ア 育児休業及び部分休業制度の周知

- ① 育児休業等及び経済的支援等に関する制度の周知を図るとともに、特に男性教職員に対して「産後パパ育休」をはじめ育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。

【継続実施】

- ② 妊娠を申し出た教職員に対し、必要に応じて個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。

【継続実施】

### イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気づくり

- ① 育児休業及び部分休業の取得申し出があったときは、校務分担の見直しに努めます。

【継続実施】

- ② 職員会議等の場において、育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、教職員の意識改革を図ることで、育児休業等を取得しやすい環境を整備し、また復帰の際にも良好な職場環境となるように努めます。

【継続実施】

### ウ 育児休業を取得した教職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の教職員が職場復帰を不安に思わないよう、職場や校務の状況を知らせるなど適宜情報提供を行うとともに、育児休業中の教職員が連絡を取りやすい職場の雰囲気作りに努め、育児休業からの円滑な復帰ができるよ

う職場環境の整備に努めます。

【継続実施】

- ② 育児休業から復帰した教職員にとっては、仕事と子育てを両立させるための重要な時期であることを職場において周知し、理解を深めることで、職場全体でサポートする体制の整備に努めます。

【継続実施】

- ③ 育児休業中の教職員の健康上の不安等に関する相談を支援します。

【継続実施】

- ◎ 以上のような取組を通じて、妊娠から出産、育児期間にわたる各種特別休暇や、育児休業等の取得を促進します。

#### (4) 育児短時間勤務制度の周知及び促進

- ① 育児を行う教職員の家庭と仕事の両立支援として、育児短時間勤務制度についての周知を行います。

【継続実施】

- ② 育児短時間勤務を選択した場合には校務分担等の適正化を図り、職場環境の整備に努めます。

【継続実施】

- ③ 職場における育児短時間勤務に対する意識啓発に努め、良好な職場環境での家庭と仕事の両立を支援します。

【継続実施】

#### (5) 長時間勤務の縮減

ア 3歳に満たない子どもがいる教職員の正規の勤務時間外勤務の免除の制度の周知

- 3歳に満たない子どもがいる教職員の正規の勤務時間外勤務を免除する制度について、周知徹底を図ります。

【平成22年度から実施】

イ 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる教職員の深夜勤務の免除及び時間外勤務の制限の制度の周知

- 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる教職員の深夜勤務を免除し、

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。

【継続実施】

ウ 適切な退勤時間の指導

- 退勤時間の状況を定期的に把握し、適切な退勤時間の実施に努めます。

【継続実施】

エ 事務の簡素化合理化の推進

- ① 職場内の協力体制の強化、情報化の推進、計画的な校務の執行、書類等の簡素化等により、校務処理方法の改善、事務の簡素化に努め、効率的な事務遂行に努めます。
- ② 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討し、既存の行事等との整理統合に努めます。
- ③ 職員会議・打ち合わせについては、資料を事前に配布するなど、時間短縮や効率化に努めます。

【継続実施】

オ 長時間勤務の縮減のための意識啓発

- ① 校長は、長時間勤務の縮減の徹底に努めます。
- ② 学校教育課は、各学校の長時間勤務の実態を把握し、長時間勤務が常態化している学校の校長から状況等を聴取し、必要に応じて改善を促します。

【継続実施】

カ その他

- 校長は、教職員の校務の進捗状況を十分把握し、労働時間の適正な管理を行うとともに、教職員の健康管理に努めます。

【継続実施】

- ◎ 以上のような取組を通じて、教職員一人一人が、事務作業の簡素・合理化を意識し、多忙化の解消に向けた取組を進めます。

各職員の超過勤務時間数について、人事院指針に定める上限目安の月30時間以内、年間360時間以内への縮減達成に努めます。

(6) 休暇の取得の促進

## ア 年次休暇の取得の促進

- ① 校長は、教職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- ② 校長は、安心して教職員が年次休暇の取得ができるように、校務において相互応援ができる体制の整備に努めます。

【継続実施】

## イ 連続休暇等の取得の促進

校務の効率化を図り、次のような時に特別休暇や年次休暇の積極的な取得促進を図ります。

- ① 夏季・冬季休業中
- ② 子どもの入学（園）式、卒業（園）式、授業参観、学習発表会、運動会などの学校行事やPTA活動への参加

○ 校長は、教職員の子育てや家族と触れあう時間の確保が容易になるよう、子どもの学校行事やPTA活動への参加を促し、自らも積極的に家族の誕生日や記念日等に休暇を取得することで範を示すとともに、職場全体での計画的な休暇の取得を励行するよう努めます。

【継続実施】

## ウ 子どもの看護や予防接種・健康診断のための「子の看護休暇」や、子どもの養育等のための特別休暇の取得促進

○ 校長は、子どものけがや病気で看護が必要な場合のほか、予防接種や健康診断を受けさせるための「子の看護休暇」（特別休暇）や、子どもの養育等のための特別休暇を取得しやすい職場体制の整備に努めます。

【継続実施】

◎ 以上のような取り組みを通じて、教職員一人あたりの年次休暇及び特別休暇の取得を促進します。

年間20日間の年次休暇のうち、職員一人あたりの年次休暇取得日数16日の達成に努めます。

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組

- ① 教職員がバランスよく職場・家庭・地域社会に参画できるよう、職場優先の環境や、固定的な性別役割分担意識等の是正について、情報提供や意識啓発を行います。

【継続実施】

- ② セクシャルハラスメント防止のための啓発を行います。

【継続実施】

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

---

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① スポーツ活動や文化活動等の子どもに関する地域活動や防犯活動に積極的に参加できる職場環境を整備するように努めます。

【継続実施】

- ② 校長は、安全な環境で安心して子育てができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や、少年非行防止活動等への教職員の積極的な参加を支援します。

【継続実施】

(2) 子どもとふれあう機会の充実

教職員が、運動会やレクリエーション活動に家族全員で参加できるような職場環境の整備に努めます。

【継続実施】

## Ⅲ 仕事と家庭生活の両立支援のための各種制度

### 1 妊娠中の女性職員に対する制度

---

〔通院休暇〕 妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が、保健指導又は健康診査を受け  
る場合に、妊娠6月までは4週間に1回、妊娠7月から9月までは2週間

に1回、妊娠10月から分べんまでは1週間に1回、出産後1年まではその間に1回取得することができます。

〔妊婦の通勤緩和〕 妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が、母体又は胎児の健康保持に影響があると認められた場合、勤務時間の始め又は終わりに1日を通じて1時間以内で取得することができます。

〔つわり休暇〕 妊娠中の女性職員が、つわりにより勤務することが困難な場合、14日以内で必要と認める期間、取得することができます。

## **2 出産時及び出産前後における制度**

---

〔産前休暇〕 出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から取得することができます。

〔産後休暇〕 出産日の翌日から8週間後の日まで与えなければならないこととされています。

〔配偶者出産休暇〕 配偶者が出産する場合、3日以内で取得することができます。  
（入院・退院・出生届等、1時間を単位として計3日を超えない範囲で、死産の場合も含みます。）

〔育児参加休暇〕 配偶者が出産する場合で、当該出産に係る子又は小学校就学前の子を養育するとき、配偶者の出産予定日8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から出産日の翌日から8週間後の日までの間に、5日以内で取得することができます。

## **3 3歳に満たない子の養育中における制度**

---

〔育児休業〕 任命権者の承認を受けて、3歳に満たない子を養育するため、当該子が3歳に達する日（誕生日の前日）まで育児休業をすることができます。

※ 従来は、配偶者が常態として子を養育できる場合（専業主婦（夫）又は育児休業等）には育児休業を取得することはできませんでしたが、平成22年6月30日からは、配偶者の状況にかかわらず育児休業が認められることとなりました。また、夫婦が交互に育児休業をしたかどうかにかかわらず、職員が育児休業等計画書を提出して最初の育児休業をした後、3月以上経過した場合は再度、育児休業が取得できます。

〔産後パパ育休〕 産後8週間を経過する翌日までの期間内に、育児休業を開始、終了した場合には、再び育児休業を取得することができます。

※ 育児休業は原則1回しかできませんが、平成22年6月30日から、子の出生の日から産後8週間を経過する翌日までの期間内に、当該子について最初の育児休業を開始し、かつ、終了した場合には、同じ子について、特別の事情がなくても再度育児休業が取得できます。

〔保育時間休暇〕 生後3年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合、1分を単位として、1日2回それぞれ60分以内（生後1年3月に達した子の場合は30分以内）取得することができます。

〔正規の勤務時間外勤務の制限〕 3歳未満の子を養育する職員について、時間外勤務を免除するものです。

#### 4 小学校就学前である子の養育中における制度

---

〔育児短時間勤務〕 小学校就学前の子を養育する職員が、職務を完全に離れることなく育児を行うことができるよう、次のいずれかの勤務形態を選択し、職員が希望する日及び時間帯に勤務することができます。

- ① 週19時間35分（1日当たり3時間55分×5日）
- ② 週24時間35分（1日当たり4時間55分×5日）
- ③ 週23時間15分（1日当たり7時間45分×3日）
- ④ 週19時間25分（1日当たり7時間45分×2日＋3時間55分×1日）

〔育児部分休業〕 職員が請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、小学校就学前の子を養育するため、1日の勤務時間の一部について勤務しないことができます。（育児部分休業をすることができる時間は、正規の勤務時間の始め又は終わりに、30分を単位として、1日を通じて2時間を超えない範囲とされています。）

〔深夜勤務の制限〕 小学校就学前の子を養育する職員について、深夜勤務（22:00～5:00）を免除するものです。

〔時間外勤務の制限〕 小学校就学前の子を養育する職員について、超過勤務時間を制限するものです。（月24時間かつ年150時間以内）

## 5 中学校就学前である子の養育中における制度

---

〔子の看護休暇〕 中学校就学前の子が負傷し又は疾病にかかり、職員が看護する必要がある場合、及び当該子に予防接種又は健康診断を受けさせるため、1年につき5日（対象となる子が2人以上の場合には10日）以内の「子の看護休暇」を取得することができます。

※ 従来は、対象となる子の人数にかかわらず5日でしたが、平成22年6月30日からは、対象となる子が2人以上の場合には10日取得することができます。また、従来は看護する場合に限られていましたが、予防接種や健康診断を受けさせるための理由による取得も可能です。

（注）各種制度にはそれぞれ取得する際の条件がありますのでご注意ください。