

刈谷市教職員特定事業主行動計画 (令和7年度改定)

刈谷市教育委員会

●計画の基本的な考え方

1 目的

- 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、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、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、公表することとする。

《根拠となる法律》

・次世代育成支援対策推進法

平成17年4月1日から令和17年3月31日

(令和7年3月31日までの有効期限を10年間延長)

・女性活躍推進法

平成28年4月1日から令和8年3月31日(10年間)

2 計画期間

- 令和7年4月1日から令和12年3月31日(1期)

3 実施時期

- 記載されている項目の実施時期は、項目ごとに明示している。すでに実施している項目については、「継続実施」と記載している。

4 達成目標

- この計画に掲げている数値目標は、令和11年度の達成目標とする。達成状況を客観的に確認判断できるよう、定量的な目標としている。

5 計画の検証

- この計画を策定した刈谷市教育委員会で、年度ごとに実施状況を点検し、把握した結果や職員のニーズを踏まえて、必要に応じて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

●具体的な目標と取組内容

○重点項目 1 ワーク・ライフ・バランスの推進

目標 1

職員 1 人当たりの年次休暇の平均取得日数

令和 11 年度 16 日を目指します。(令和 6 年度 14.7 日)

《休暇の取得の促進》

① 年次休暇の取得の促進

ア 職員が授業に支障がないように年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図るとともに、総務職員による年次休暇取得の率先垂範を行う。(継続実施)

イ 職員会議等で、定期的に休暇の取得促進を促し、職場の意識改革を行う。(継続実施)

② 連続休暇等の取得の促進

ア 子どもの予防接種実施日や授業参観日における特別休暇や年次休暇の取得促進を図る。(継続実施)

イ リフレッシュのために、長期休業中の年次休暇の取得促進を図る。(継続実施)

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

ア 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知する。(継続実施)

イ 子どもの看護等を行う職員が休暇を取得しやすい環境づくりに配慮する。(継続実施)

目標 2

各職員の超過勤務時間数

令和 11 年度 正規に割り振られた勤務時間以外に在校していた時間数

前年比 10%縮減 を目指します。

《時間外在校等時間の縮減》

① 一斉定時退校日等の実施

ア 定時退校日を設定し、朝の打ち合わせ等による注意喚起を図るとともに、総務職員による定時退校の率先垂範を行う。(継続実施)

イ 総務職員の呼びかけによる定時退校の実施徹底を図る。(継続実施)

② 在校時間の調査の実施

ア 職員の在校時間を調査等により把握する。(継続実施)

イ 在校時間の長い職員に対しては、健康管理や少子化対策を考慮して、早い帰宅を促したり、面接をしたりして、状況に応じて、健康診断の受診や子育て支援の時間の確保について呼びかける。(継続実施)

③ 事務の簡素合理化の推進

ア 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の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。

(継続実施)

イ 定例・恒常的業務に係る事務処理の合理化を図る。(継続実施)

ウ デジタル技術を積極的に取り入れ、業務の効率化を推進する。(令和7年度～)

《子どもとふれあう機会の充実》

○ 職員の子どもの運動会や音楽会等の学校行事がある場合は、職員が参加しやすいように配慮する。(継続実施)

《地域活動への参加促進》

○ 業務内容の精選をするとともに業務予定を職場全体に周知すること等により、職員が子どもとともに地域活動(子ども会、スポーツクラブ、地区清掃、祭礼等)に参加しやすい雰囲気づくりに努める。(継続実施)

《職員の仕事と生活の調和の推進》

○ 仕事と生活の調和の観点から、研修等を通じて職員の意識改革および職員の仕事と生活の調和(ワークライフバランス)の促進を図る。(継続実施)

○重点項目2 仕事と育児・介護の両立

目標3

女性職員の育児休業取得率 令和11年度 100%を維持します。

目標4

男性職員の子の出生時における父親の特別休暇

令和11年度 75%を目指します。(令和6年度72.7%)

《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の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図る。(継続実施)
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。(継続実施)
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、校務分掌の見直しを行う。(継続実施)

《育児休業等を取得しやすい環境の整備等》

- ① 育児休業及び部分休業制度等の周知

ア 育児休業等に関する資料を職員に通知・配付し、制度の周知を図るとともに、特に男性

職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。（継続実施）

イ 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。（継続実施）

ウ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続についての説明を行う。（継続実施）

エ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。（継続実施）

② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

ア 育児休業及び部分休業の制度の趣旨を周知し、職員の理解を深める。（継続実施）

イ 部分休業の取得について、制度の周知徹底を図るとともに、取得者への周囲の職員による支援を依頼する。（継続実施）

ウ 育児休業・部分休業を取得することになったら、校務分掌などを見直し、職場全体でサポートする。（継続実施）

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業中の職員に対して、休業期間中の学校だよりや最新の情報等の送付を行う。（継続実施）

イ 育児休業中の職員は、職場との連絡を密にする。（継続実施）

④ 育児休業に伴う任期付任用及び臨時的任用制度の活用

○ 任期付任用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。（継続実施）

⑤ 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

○ 子どもの出生時における父親の特別休暇を取得するよう推奨する。（継続実施）

○重点項目 3 職員の活躍

目標 5

およそ10年前までに採用した女性職員の平均継続任用割合

100%を目指します。（令和6年度 93.0%）

《女性職員の就労継続支援》

① 休暇・休業等各種制度の周知徹底

○ 子育て支援、介護支援に関する情報を職員に通知・配付し、制度の周知徹底を図る。
（継続実施）

② 育児休業等取得者支援プログラムの作成と定期的な面談の実施

○ 管理職は育児休業等取得者に対し、支援プログラムを作成するとともに、定期的に面談を実施し、職員の円滑な育児休業等の取得を支援する。（継続実施）

③ 育児休業等復帰前の支援制度の充実

- 育児休業復帰前に上司と面談を行い、部分休業等の利用希望の有無、復帰後の業務などについて相談する機会をつくることで、円滑な職場復帰を支援する。（継続実施）

《転勤についての配慮》

- 異動については、当該職員からのヒアリングを実施した上で、子育て等の各自の状況に応じた人事上の配慮を行う。（継続実施）

《ハラスメント防止のための環境整備》

- ハラスメント防止を啓発し、職員全員が自分の行為を相手の立場に立って考えて行動するような職場環境をつくる。（継続実施）

目標 6

女性職員の役職別の登用割合（育成と配置）

令和 11 年度

管理職（校長・教頭）

35%を目指します。

管理職以外のリーダー的職員

（主幹教諭・教務主任・校務主任・主任養護教諭・教科指導委員・指導主事）

40%を目指します。

（令和 6 年度）

管理職 28.6%

管理職以外のリーダー的職員 37.8%

《計画的な人材育成の推進》

- 女性職員もマネジメント能力が必要とされる業務を経験できるよう、男女問わず適正に応じた様々な業務を経験し、幅広い知識を身につけることができるよう、職員の配属や校務分掌の割り振りを行う。（継続実施）

《キャリア形成を意識した業務分担》

- 仕事と育児・介護の両立に過剰な配慮をすることは、本人のキャリア形成を奪うことになりかねないため、キャリアを積む機会を創出できるよう、本人の意向、能力、適正、キャリアステージに応じた業務分担を行う。（継続実施）