

矢板市教育委員会特定事業主行動計画 (第4期)

～仕事と子育てが両立できる職場に～

令和2年3月



矢板市教育委員会

矢板市教育委員会特定事業主行動計画(第4期)

～仕事と子育ての両立できる職場を目指して～

I 総論

1 目的

「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、行動計画指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、仕事と子育ての両立の推進を図ることができるよう計画的かつ着実に子育てを支援していくことを目的とし、平成17年4月に行動計画を策定した。「次世代育成支援対策推進法」の法改正を受け、平成27年度から平成36(令和6:2024)年度まで新たな10年間の計画の策定が求められたことにより、平成27年度から平成31(令和元:2019)年度までの5年間の3期計画期間として延長した。さらに、令和2(2020)年度より令和6(2024)年度までの5年間の4期計画期間として延長することとする。

2 計画期間

- 第1期 平成17(2005)年4月1日から
平成22(2010)年3月31日までの5年間
 - 第2期 平成22(2010)年4月1日から
平成27(2015)年3月31日までの5年間
 - 第3期 平成27(2015)年4月1日から
令和2年(2020)年3月31日までの5年間
 - 第4期 令和2年(2020)年4月1日から
令和7年(2025)年3月31日までの5年間
- ※(必要に応じ見直し)

3 計画の対象となる教職員

矢板市教育委員会事務局、矢板市立小中学校の教職員を対象とする。

4 計画の推進体制

本計画を策定・変更及び進行管理するため、校長、教頭、教諭、養護教諭、栄養士、学校事務職員、教育委員会事務局職員、調理員、用務員を構成員とした矢板市教育委員会特定事業主行動計画策定・推進委員会を必要に応じ設置する。

Ⅱ 具体的な内容

1 育児休業制度等の周知

矢板市教育委員会特定事業主行動計画策定・推進委員会において、休暇、経済的支援制度等を網羅したパンフレットを作成し、教職員に配布し周知・啓発する。

- ・育児休業制度
- ・特別休暇制度
- ・子の看護休暇制度
- ・年次有給休暇制度
- ・経済的支援制度

※（平成17年度から継続）

2 職場で子育てと仕事の両立を支援する環境の整備

- ・職場内での定期的な話し合いを行うことによりコミュニケーションを図り、子育てについての理解と共感、子育てを支援するチームワークを育成し、育児休業や休暇の取得、超過勤務の縮減等がしやすい、仕事と子育てが両立できる職場環境づくりを進める。
- ・産前産後休暇、育児休業中の適切な代替教職員を確保する。
- ・教育委員会独自の定時退庁日を定め、定時退庁日の周知徹底を図る。

※第2、3期 定時退庁達成率 60% 【引き続き強化目標】

- ・子育て中の教職員に配慮した人事異動を推進する。
- ・父親・母親になることがわかった場合は、速やかに（遅くも出産予定日の5ヶ月前までに）所属長（学校長）に報告する。
- ・出産までの休暇取得計画表を作成する。
- ・育児休業予定期間の報告（産前休暇1ヶ月前まで）をする。
- ・連続した休暇、子育てや家族、地域活動のための休暇の取得しやすい職場環境づくりを促進する。

3 男性教職員の育児休業取得等子育て参加促進

- ・男性教職員は、妻の出産に伴う休暇取得計画表（男性職員の育児参加プログラム）を作成する。
- ・3歳未満の子を養育する男性職員を対象とした「男性職員の育児参加プログラム」を実施する。

4 地域・家庭における子育て支援

- ・子どもを連れた来庁者のためのバリアフリーを進める。

- ・教職員が子育てのための地域活動に参加・協力することを支援する。

Ⅲ 休暇等取得の促進

「Ⅱ 具体的な内容」を実施することにより、子育てと仕事が両立できるよう環境を整備し、次のとおり休暇取得の促進を進める。

(第4期計画目標)

1 育児休業の取得促進

*《 》市費職員の場合

- ・育児休業の取得目標…女性100%、男性5%（目標達成年度：令和6年度）

【平成17（2005）年度（第1期）から引き続き実施】

2 父親が子どもの出生時における休暇取得の促進

- ・妻の出産時に伴う入退院時の付き添い等のために取得できる特別休暇（3日間《2日間》）の取得率を100%に促進する。（目標達成年度：令和6年度）

【平成27（2015）年度（第3期）から引き続き実施】

3 看護休暇の取得促進

- ・中学校就学の始期に達するまでの子《第3学年以下の子》の看護休暇の取得ができる職場雰囲気を醸成する。

【平成17（2005）年度（第1期）から引き続き実施】

4 年次休暇の取得促進

- ・連続した休暇、子育てや家族、地域活動のための休暇の取得がしやすい職場環境づくりをする。
- ・休暇の目標取得率…全職員16日

【平成17（2005）年度（第1期）から引き続き実施】

【第1・2・3期計画目標の実績】

1 育児休業の取得促進

- ・育児休業の取得目標…女性100%、男性5%

※第1期計画期間平均取得率…女性100%、男性0%

※第2期計画期間平均取得率…女性100%、男性0%

※第3期計画期間平均取得率…女性 80%、男性0%

2 父親が子どもの出生時における休暇取得の促進

- ・妻の妊娠から出産後1ヵ月の間に5日間以上の休暇（特別休暇2日、年次休暇3日以上）の取得を促進する。

第1期、第2期の休暇の目標取得率…50%

第3期の休暇の目標取得率…100%

※第1期計画期間平均取得率…男性50%

※第2期計画期間平均取得率…男性10%（1～5日未満の平均取得率90%）

※第3期計画期間平均取得率…男性43%（1～5日未満の平均取得率43%）

3 看護休暇の取得促進

- ・中学校就学の始期に達するまでの子《第3学年以下の子》の看護休暇の取得が100%できる職場雰囲気を醸成する。

第1期第2期の休暇の目標取得率…100%

第3期の看護休暇の取得ができる職場雰囲気を醸成する。

※第1期計画期間平均取得率…女性17%、男性0%

※第2期計画期間平均取得率…女性50%、男性13%

※第3期計画期間平均取得率…女性50%、男性31%

4 年次休暇の取得促進

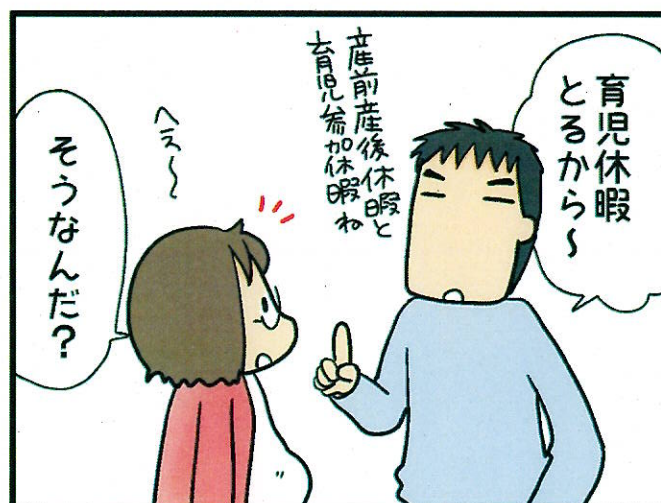
- ・連続した休暇、子育てや家族、地域活動のための休暇の取得がしやすい職場環境づくりをする。

- ・休暇の目標取得日数…全職員16日

※第1期計画期間平均取得率…女性16日、男性14日、全職員15日

※第2期計画期間平均取得率…女性13日、男性11日、全職員12日

※第3期計画期間平均取得率…女性13日、男性12日、全職員12日



矢板市教育委員会教職員の出産育児制度

※《 》市費職員の場合

1 母性保護のための休暇（特別休暇）

- (1) 妊娠中の女性職員が母子保健法(昭和 40 年法律第 141 号)第 10 条に規定する保健指導又は同法第 13 条に規定する健康診査を受ける場合

ア 休暇時期

- (ア) 妊娠満 23 週までは 4 週間に 1 回
- (イ) 妊娠満 24 週から満 35 週までは 2 週間に 1 回
- (ウ) 妊娠満 36 週から出産までは 1 週間に 1 回
- (エ) 産後 1 年まではその間に 1 回(医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数)とし、その都度必要と認められる時間《期間》

- (2) 妊娠中の女性職員が妊娠障害のため勤務することが著しく困難である場合

1 妊娠について、7 日を超えない範囲内でその都度必要と認められる時間(1 日又は 1 時間単位)

- (3) 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場合

正規の勤務時間の始め又は終りにおいて、1 日を通じて 1 時間を超えない範囲内で必要と認められる時間《期間》

2 産前・産後休暇（特別休暇）

- (1) 産前休暇について

出産予定日前 8 《6》週間の休暇（多胎妊娠は 1 4 週間）

- (2) 産後休暇について

出産日の後 8 週間までの休暇

- (3) 給料、その他手当について

特別休暇につき、減額はない。(通勤手当等、月の全期間出勤しない場合は、支給なし)

- (4) 手続きについて

あらかじめ産前休暇の請求をし、産後休暇は、出産後速やかに請求を行う。

- (5) 出産費の支給について

ア 組合員が出産した場合は、共済組合から出産費が、組合員の被扶養者が出産した場合は、家族出産費が支給される。

- (ア) 出産費・家族出産費：420,000 円(産科医療補償制度に加入していない病院などで出産した場合 390,000 円)《390,000 円》《職員互助会より出産祝金 10,000 円が支給される。》

(イ) 附加給付金：1件につき上記金額に50,000円《なし》を加算される。

(6) 共済組合掛金について

産前産後休業期間に係わる掛金は、掛金免除申出書を提出により免除となる。

3 育児休業について

(1) 育児休業期間について

ア 3歳の誕生日の前日まで取得可能

イ 育児休業しようとする日の1月前までに請求する。

(2) 給料、その他手当について

ア 休業期間は、給料は支給無し。昇給、昇格無し。復帰時において、調整がある。
(育児休業期間の全期間を勤務期間として扱い調整する。)

イ 期末・勤勉手当は、対象期間(基準日以前6カ月以内に勤務した期間がある場合は(6/1, 12/1)の前6カ月)の勤務実績に応じて支給される。

ウ 退職手当は、子どもが1歳になる月までは育児休業した期間の1/3が、子どもが1歳になった次月からは、1/2が在職期間から除算される。

《育児休業した期間の1/2が在職期間から除算される。》

エ 共済組合より育児休業手当金の支給を受けられる。(1歳の誕生日の前日まで)

(金額：1日につき給料日額×政令で定める数値(1.25)の100分の67支給))

《育児休業開始日～180日 日額×手当率×67/100》

《育児休業開始日180日後～1歳になるまで 日額×手当率×50/100》

(3) 共済組合掛金について

育児休業期間中は、組合員の申し出により3歳まで免除となる。

4 部分休業(育児休業)

(1) 部分休業期間について

ア 小学校就学の始期に達するまでの取得可能

イ 部分休業しようとする日の1月前までに請求する。

ウ 正規の勤務時間の始め又は終りにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間で30分を単位として取得できる。

(2) 給料、その他手当について

ア 給料について

部分休業により勤務しない時間は、給料を減額する。

イ 昇給について

部分休業中は昇給しないが、通常勤務後、部分休業期間の全期間を勤務期間として扱い調整する。

ウ 期末・勤勉手当について

(ア) 期末・勤勉手当は、部分休業に基準日の給料が減額されていても、減額

前の給料を基礎として算定・支給される。

(イ) 期末手当は、除算されない。

(ウ) 勤勉手当は、基準日以前の6カ月の期間に部分休業をした日数(時間の長短を問わず)が90日を超える場合は、その間の部分休業をした総時間が勤務しなかった期間として扱われ、日数に換算して在職期間から除算される。90日未満の場合には、除算を猶予される。

エ 退職手当について

部分休業の期間については、退職手当の額の算定の基礎となる在職期間からは除算されない。

(3) その他

ア 休業手当金について

共済組合より育児休業の場合、育児休業手当金が支給されるが、部分休業に係る休業手当金は支給無し。

イ 共済組合掛金について

部分休業により勤務を要しない期間中は、掛金が一部免除となります。

5 育児短時間勤務

(1) 育児短時間勤務の期間について

ア 小学校に就学するまで可能

イ 育児短時間勤務しようとする日の1月前までに請求する。

《育児休業始める日又は末日の翌日の1月前までに請求する。》

(2) 育児短時間勤務形態について(次に掲げるいずれか)

ア 3時間55分勤務を週5日

イ 4時間55分勤務を週5日

ウ 7時間45分勤務を週3日

エ 7時間45分勤務を2日と3時間55分勤務を1日の週3日

(3) 給料、その他手当について

ア 給料について

育児短時間勤務により勤務しない時間は、給料を減額する。

イ 昇給について

育児短時間勤務中は通常通り昇給する。

ウ 期末・勤勉手当について

育児短時間勤務により減額となった給料月額を期末・勤勉手当の基礎として算定・支給される。

エ 退職手当について

育児短時間勤務の期間については、退職手当の額の算定の基礎となる在職期間からは除算されない。《取得期間の1/2が在職期間から除算される。》

(4) その他

育児短時間勤務中の共済組合からの手当金の支給はなく、掛金免除も無し。

6 その他育児・養育中の勤務

(1) 早出遅出勤務について

ア 小学校に就学するまでまたは小学生の学童保育の出迎えをする職員が可能

イ 1日7時間45分の勤務を8時から19時30分の間に設定することができる。

(2) 休憩時間の変更について

ア 小学校に就学するまで、小学生の学童保育等の出迎えをする職員が可能

(交通機関を利用して通勤する職員が、始業・就業の時間を変えることで30分以上短縮できる場合や、妊娠中の女子職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が健康保持に影響がある場合もこの変更をすることができる。)

イ 休憩時間を1時間から45分に変更することができる。

(3) その他

早出遅出勤務や休憩時間の変更をした場合でも、給料・昇給等は通常勤務と変わり無し。

7 その他

(1) 結婚休暇（特別休暇）

ア 7日の範囲内の期間（1日又は1時間単位）

《結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1月を経過する日までの期間内における連続する範囲内の期間》

イ 組合員が婚姻した場合受けられる祝金：20,000円（教育福祉振興会より）

《15,000円（職員互助会より）》

(2) 妻の出産に伴う休暇（特別休暇）

職員の妻が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過する日の期間内における3日《2日》の範囲内の期間

(3) 男性職員の育児参加のための休暇（特別休暇）

妻の産前産後休暇の期間に、出産に係る子又は上の子（小学校就学前）の養育のため5日（時間単位での取得も可能）の範囲内の期間

(4) 生理日の休暇（病気休暇）

女性職員に特有な生理時における身体的な苦痛により就業が著しく困難な場合について、その都度必要とする期間、休暇を取得できる。2日を超えることはできない。（1日又は1時間単位）

(5) 保育休暇（特別休暇）

「生後2年《1年》に達しない子（満2歳《満1年》の誕生日の前日まで）を育てる職員が、その子の養育のために必要とする場合」1日について2回を超え

ず、かつ90分《60分》を超えない範囲内の時間で取得できる。

(6) 看護休暇（特別休暇）

中学校就学の始期に達するまでの子のための看護（負傷、疾病、風邪や発熱を含めて）（職員以外に世話をを行う者がいない場合）のため休暇を年度内に、5日間の範囲内の期間で取得できる。1日又は1時間単位で休暇を取得できる。（中学校就学の始期に達するまでの子《第3学年以下の子》が2人以上の場合にあっては、10日。）

(7) 福利厚生

育児休業中において、健康診断は受診可能である。

(8) 育児のための深夜勤務、超過勤務の制限（子が小学校に就学するまでの間、職員が請求した場合）

ア（公務に支障がある場合を除き）深夜勤務をさせない。

イ 1月について24時間、1年について150時間を越えて勤務させない。



< ヌ モ >



Handwriting practice lines consisting of multiple horizontal dashed lines for tracing and writing practice.



Handwriting practice lines consisting of multiple horizontal dashed lines for tracing and writing practice.



矢板市教育委員会特定事業主行動計画

(令和2年3月)