

令和6年度取組結果（次世代育成）

1 職員の勤務環境の整備に関する事項

（1）諸制度の周知徹底と意識の啓発

取組主体			取 組 内 容	新規/継続 の区分	令和6年度実績
人事 担当	管理 職員	職員			
			① 各種手引等の改訂及び周知		○「育児・介護のための両立支援ハンドブック」及び「休暇申請ハンドブック」を作成・更新し、グループウェアネットフォルダにて周知を図るとともに、出生時に窓口やメールで配付した。 ○国や三重県からの各制度等の案内や通知等について、校園長会や文書送付を通して、所属職員へ周知を図っている。
○		ア)	子育て支援に関する各種休暇及び給付制度等を記載した「子育て支援ハンドブック」を必要に応じ適宜改訂するとともに、職員一人ひとりに正しく理解されるよう、より一層の周知に努めます。	継続	
○		イ)	教職員に対しては、三重県の子育て支援に関する各種休暇及び給付制度等についてまとめた手引等について、より一層の周知に努めます。	継続	
	○	ウ)	管理職員は、子育て支援に関する各種休暇及び給付制度等を理解した上で、職員に対しより一層の周知に努めます。	継続	○新規採用職員研修において特別休暇等の制度説明を実施した。 ○新規採用職員研修において男女共同参画推進のための研修を実施した。 ○各所属に男女共同参画推進員を配置し、意識啓発に努めた。
			② 研修による周知		
○		ア)	各種職員研修等において、育児休業等の制度説明を行い、理解を深めます。	継続	
○		イ)	男女共同参画推進のための研修を積極的に実施します。	継続	○期間中における集中的な啓発等の実施を通じて、職員に子育てと仕事の両立支援策に関する知識を普及するとともに、子育て支援の必要性等について理解の促進を図ることを目的として、令和6年7月20日(土)から26日(金)までの一週間を子育て支援週間として設定した。 ～主な内容～ 子育てと仕事の両立に関する意識の普及啓発 子育て支援に係る各種制度の周知 各種休暇等の取得に関する相談の実施 期間中の時間外勤務の抑制 その他子育て支援に関する事項
○		ア)	子育ての重要性を職場全体の共通理解として配慮しあう雰囲気づくりを促進するため、「子育て支援週間」を年1回以上設定し、職員への集中的な意識の啓発と職場環境の整備に努めます。	継続	
	○	イ)	管理職員は、子育て支援週間中は、より一層職員への意識の啓発に努めるとともに、過度の時間外勤務命令を避けるなどの配慮をします。	継続	

（2）妊娠中及び出産後における配慮

取組主体			取 組 内 容	新規/継続 の区分	令和6年度実績
人事 担当	管理 職員	職員			
			① 各種制度の周知と利用促進		○「育児・介護のための両立支援ハンドブック」及び「休暇申請ハンドブック」をグループウェアネットフォルダに掲載して、制度内容及び利用方法等を周知した。 ○出産に伴う手続等で人事課窓口に来課した職員に対して、「育児・介護のための両立支援ハンドブック」及び「休暇申請ハンドブック」を基に、各種制度を説明した。
○		ア)	妊娠中及び出産後の職員に対して、母性保護及び母性健康管理を目的とした各種制度（妊産婦検診休暇、通勤緩和休暇、妊娠障害休暇等）について周知するとともに、各種制度の適正な利用促進を図ります。	継続	
○		イ)	妊娠中及び出産後の職員に対して、出産費用の給付や出産祝金の支給等の経済的な支援措置について周知します。	継続	
			② 職員の健康や安全への配慮と業務分担の見直し		○本庁舎建物内及び敷地内における終日全面禁煙、公用車内禁煙を実施した。また、随時グループウェア掲示板にて禁煙についての周知・啓発を行った。 ○子育て支援週間の期間において、妊娠中及び出産後の職員に対する管理職員としての配慮について周知した。
○		ア)	健康に配慮した措置を講じるとともに、安心して勤務できる職場環境の整備に努めます。	継続	
	○	イ)	管理職員は、妊娠中及び出産後の職員が子育て支援に関する制度を利用するときは、所属の業務分担や時間外勤務への配慮を行い、妊娠に伴う精神的不安や肉体的負担の軽減に努めます。	継続	

			③ 妊娠中の教職員に対する労働軽減措置の実施		
○			授業で体育を持つ教諭、特別支援学級担当教諭が妊娠した場合は、妊娠57日目以降、必要に応じて職員の補充による労働軽減措置を行います。	継続	○令和6年度は、対象者がいなかった為、労働軽減措置の実績なし。
			④ 子育ての状況に応じた人事上の配慮		
○			子育て中の職員が子育てと仕事を両立させることができるよう、必要に応じて人事上の配慮を検討します。	継続	○人事異動に当たっては自己申告シートを活用し、各職員の希望、勤務状況及び生活環境等を把握するとともに、出産、育児及び保育等の事情のある職員について、本人の希望をできる限り尊重するよう努めた。
			⑤ 学校（園）の職場環境の整備充実		
○			校舎・園舎の増改築や大規模改修等の機会に、妊娠中及び出産後の職員が安心して勤務ができるよう、洋式トイレや休憩室の設置を行うなど、職場環境の整備充実に努めます。	継続	○小学校1校、中学校1校でトイレ改修工事に着手した。
			⑥ 妊娠初期からの休暇取得促進		
	○		管理職員は、妊娠中の職員の体調に最大限配慮し、妊娠の初期段階から年次有給休暇等の取得促進を図ります。	継続	○子育て支援週間の期間において、妊娠中及び出産後の職員に対する管理職員としての配慮について周知した。
		○	妊娠が判明した職員は、できる限り速やかに管理職員に報告し、職場対応が円滑に行えるように心掛けるとともに、体調に応じて年次有給休暇等を積極的に適正利用するよう努めます。	継続	○妊娠した職員に対し、産前・産後休暇、育児休業等の制度説明を行った。

（３）男性の子育て目的の休暇等の取得促進

取組主体			取 組 内 容	新規/継続 の区分	令和6年度実績
人事 担当	管理 職員	職員			
			① 男性の子育て目的の休暇制度の周知と利用促進		
○			妻が妊娠・出産した男性職員が取得できる子育て目的の休暇制度（育児休業（産後パパ育休制度含む）、出産補助休暇、育児参加休暇、子の看護休暇等）について周知するとともに、各種制度の適正な利用促進を図ります。	継続	○妻が妊娠・出産した男性職員に対し、「育児・介護のための両立支援ハンドブック」及び「休暇申請ハンドブック」を配付するとともに、男性職員が取得できる子育て目的の各種休暇制度の説明を行った。
			② 特別休暇の取得促進		
	○		管理職員は、妻が妊娠・出産した男性職員に対して、子育て目的の特別休暇（出産補助休暇（3日）、育児参加休暇（5日））の積極的な取得促進を図ります。	継続	○出産補助休暇を取得した人数は58人中51人で取得率は87.9%であった。また、育児参加休暇を取得した人数は58人中44人で取得率は75.9%であった。
		○	管理職員は、男性職員の子育て目的の特別休暇に対する職員への意識の啓発を図るとともに、必要に応じて職場内の応援体制を整備するなど、妻が妊娠・出産した男性職員が特別休暇を取得しやすい職場環境を整備します。	継続	
		○	妻が妊娠・出産した男性職員は、男性職員の子育て目的の特別休暇制度の趣旨を理解した上で、積極的に制度を適正利用するよう努めます。	継続	
		○	妻が妊娠・出産した男性職員は、特別休暇の取得予定をできる限り速やかに管理職員に報告し、職場対応が円滑に行えるように心掛けます。	継続	
			③ 年次有給休暇の取得促進		
	○		管理職員は、男性職員の妻の産前・産後期間中における年次有給休暇の積極的な取得促進を図ります。	継続	○子育て支援週間において、特に積極的な取得を促進するよう働きかけた。
		○	妻が妊娠・出産した男性職員は、年次有給休暇の取得予定をできる限り速やかに管理職員に報告し、職場対応が円滑に行えるように心掛けます。	継続	

（４）育児休業等を取得しやすい環境の整備

取組主体			取 組 内 容	新規/継続 の区分	令和６年度実績
人事 担当	管理 職員	職員			
			① 育児休業等の周知と利用促進		
○			ア) 育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について周知します。	継続	○「育児・介護のための両立支援ハンドブック」及び「休暇申請ハンドブック」をグループウェアネットフォルダに掲載して周知を図った。 ○子育て支援週間において、育児休業を実際に取得した男性職員の体験談を公表した。 ○子育て支援週間において、職員が育児休業等を取得しやすい職場環境を整備するよう管理職員としての配慮について周知した。 ○子育て支援週間において、育児休業取得期間が１か月以内であれば、勤勉手当が減額されなくなった旨を周知した。
○			イ) 男性も育児休業等を取得できることについて周知します。	継続	
○			ウ) 育児休業を実際に取得した職員の体験談を公表することにより、育児休業を取得するメリットを周知するとともに、育児休業の取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。	継続	
	○		エ) 管理職員は、育児休業等に対する職員への意識の啓発を図るとともに、必要に応じて職場内の応援体制を整備するなど、職員が育児休業等を取得しやすい職場環境を整備します。	継続	
			② 男性の育児休業等の取得促進		
○			ア) 男女の固定的な性別役割分担意識の是正を進め、妻の出産後８週間以内の期間や３歳未満の子がいる場合の産前の期間も含め、男性の育児休業等の取得を促進します。	継続	○31人（市長部局ほか21人、消防6人、教育委員会4人）の男性職員が育児休業を取得した。 ○15人（市長部局ほか11人、教育委員会4人）の男性職員が部分休業を取得した。
	○		イ) 管理職員は、男性職員が育児休業等を取得しようとするときは、業務遂行体制の工夫・見直しを行います。	継続	
		○	ウ) 育児休業を取得しようとする職員は、できる限り速やかに管理職員に報告し、職場対応が円滑に行えるように心掛けます。	継続	
			③ 育児休業からの円滑な職場復帰の支援		
○			ア) 育児休業中の職員に対して、職場や業務の状況変化等の情報提供を行う担当者を置くなど、復帰前に職務の状況を把握できる方法について検討するとともに、自宅における通信教育やe-ラーニングを活用した研修制度の検討を行います。	継続	○育児休業からの円滑な職場復帰支援について、今後も検討していく。
		○	イ) 育児休業中の職員は、ホームページや電子メール等により情報取得に努めるとともに、機会を見つけて職場に立ち寄り、周囲の職員とコミュニケーションを図るように心掛けます。	継続	
			④ 育児休業に伴う代替職員の雇用		
○			ア) 所属からの代替人員要求に対し、業務の状況に応じて、嘱託職員及び臨時職員等の人員補充を行います。	継続	○産前・産後休暇、長期の育児休業の代替は、会計年度任用職員、臨時的任用講師や非常勤講師（会計年度任用職員）を補充し、育児休業中の職員には精神的な負担軽減を、また所属職員の業務における負担軽減を図った。
○			イ) 必要に応じて、課内、部内での事務応援等も含めた柔軟な職員配置や子育て中の職員の在籍状況に応じた人事上の配慮を検討します。	継続	
			⑤ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組		
○			育児休業等を取得した又は子育てを行っている女性職員に対し、各種研修を行うことにより、キャリア形成の支援を行います。	継続	○女性の活躍が求められる背景を再確認し、今後活躍していくための気づきを得るため、新任課長及び38歳から40歳までの女性職員を対象に、活躍推進研修を実施した。 ○女性主幹職員を対象に、ロールモデルとなる管理職の女性職員による、キャリアや仕事と家庭の両立の経験などについての講話研修を実施した。

(5) 時間外勤務の縮減

取組主体			取 組 内 容	新規/継続 の区分	令和6年度実績
人事 担当	管理 職員	職員			
			① 時間外勤務縮減のための意識啓発		
	○		ア) 管理職員は、職員の時間外勤務の状況を的確に把握し、特定の職員に偏りがある場合には、事務分担や業務処理方法の見直し、応援体制の整備等を検討します。	継続	○平成31年4月から、時間外勤務の上限（原則1か月について45時間以下、1年について360時間以下）を設定し、時間外勤務の縮減を図った。 ○令和6年度の時間外勤務数は220,514時間で、令和5年度の232,850時間と比較すると12,336時間、5.3%の減となった。 ○月～金曜日の21時30分に22時完全退庁を促す庁内放送を実施するとともに、毎週水曜日に加えて夏季休暇付与期間である6～10月は金曜日もノー残業デーとして設定し、時間外勤務の縮減を図った。
	○		イ) 管理職員は、安易に時間外勤務が行われることがないように、所属職員に対して時間外勤務縮減のための意識啓発を行います。	継続	
○			ウ) 特に時間外勤務の多い所属については、ヒアリング等により業務状況を把握するとともに、必要な場合には、適正な人員配置を行うよう検討します。	継続	
			② 教職員の総勤務時間の縮減に係る指針の実効ある運用		
○			ア) 学校現場における総勤務時間の縮減を図るため、校長による勤務時間マネジメントの基本的スタンスを示した「教職員の総勤務時間の縮減に係る指針」（以下、「指針」という。）を各学校に周知徹底するとともに、必要に応じて指針のチェックを行い、指針の実効ある運用の確保に努めます。	継続	○校園長会や教頭会等において、県の通知や指針をもとに、時間外労働時間の縮減等の取組について、管理職に説明及び指導するとともに、毎月の勤務状況等調査報告を基に、各校における過重労働の実態把握を行い、指導・改善に努めている。 ○また、時間外労働時間縮減の方針等について、学校経営の「改革方針」や「学校の取組方針」への記載を指示する等、教職員の共通理解と意識付けを図りつつ、年間を通じて学校全体で具体的な取組を進めていくよう啓発している。 ○県へ要望して、加配教員を課題がある学校等に配置している。また、市費で少人数指導・教科担任制対応及び特別支援コーディネーター補助のための加配教員を配置している。 ○過重労働職員（月80時間以上）を中心に、校長を通して産業医の面接指導を勧めるとともに、学校においては、教職員が過重労働にならないよう管理職による職員の業務の見直し、退校しやすい雰囲気づくり・声かけを行っている。 ○学校（園）の夏季・冬季休業中に休校（園）日を設定し、時間外労働時間の縮減を推進した。
○			イ) 学校現場への適正な人的配置により、教職員の総勤務時間の縮減につながるよう支援に努めます。	継続	
	○		ウ) 市立幼小中学校（園）においては、指針を踏まえ、校（園）長及び教頭が超過勤務の縮減について教職員の意識啓発を図るとともに、退校（園）時の声掛け等を行うことにより、教職員が退校（園）しやすい雰囲気づくりに努め、教職員の総勤務時間の縮減を促進します。	継続	
			③ 職員の健康面への配慮		
○			ア) 時間外勤務が特に多い職員に対して産業医の面接を行い、身体的な健康状態を把握するとともに、精神的な不健康を招かないよう、ストレスチェック表の記入やメンタル嘱託医の面接等を実施します。	継続	○時間外勤務の多い職員（月80時間超の時間外）に対して、産業医の面接指導を勧めた（令和6年度は面接指導56件）。 ○グループウェアネットフォルダに「こころの健康相談窓口」や「メンタルヘルス対策」を掲載し、職員がメンタル不調に陥らないよう「周囲の気づき」をキーワードとして、早期予防と早期発見に努めた。 ○全職員に対してストレスチェックを実施し、高ストレス者の内、希望のあった1人が産業医の面接指導を受けた。
○			イ) 過重労働抑制の観点から、年間の時間外勤務時間数の上限の目安時間を360時間と設定し、職員の心身の健康の維持を図ります。	継続	
			④ ノー残業デーの実施		
○			ア) ノー残業デーを設定するとともに、全職員に周知徹底することにより、時間外勤務の縮減を図ります。	継続	○毎週水曜日をノー残業デーとし、実施の徹底を図った。水曜日に実施できない場合には、毎週1日又は最低月4日のノー残業デーの設定を徹底した。 ○毎週水曜日の17時45分にノー残業デーの庁内放送を実施し、早期退庁の促進を図った。
	○		イ) 管理職員は、退庁時の声掛け等を行うことにより、職員が退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。	継続	

			⑤ 子育て中の職員への配慮		
○			小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育している職員に対して、家庭生活と仕事の両立を支援するため、深夜勤務の免除及び時間外勤務の制限（1か月24時間、1年150時間以内）の制度について周知します。	継続	
○			3歳に達するまでの子どもを養育している職員に対して、家庭生活と仕事の両立を支援するため、時間外勤務の免除の制度について周知します。	継続	○子育てをする職員のための深夜勤務免除、時間外勤務制限等の制度を、「育児・介護のための両立支援ハンドブック」に掲載するとともに、グループウェア掲示板やネットフォルダに掲載し周知した。
	○		管理職員は、適正な時間外勤務命令に努め、特に子育てを行っている職員に対しては、急な時間外勤務命令を行わないなどの配慮をします。	継続	○子育て支援週間中に制度内容を周知した。
○			エ) 子育てを行っている職員が柔軟な勤務を行えるよう勤務時間の弾力的な運用について検討します。	継続	
			⑥ 部活動指導業務の適正な推進		○鈴鹿市運動部活動指針の改訂(令和2年3月)を踏まえ、生徒及び教職員の過重の負担とならないよう、令和6年度も適切に活動が行われた。
○	○		市立小中学校における部活動指導の実施に当たっては、児童生徒の実態や発達段階を考慮し、児童生徒及び教職員の過重の負担とならないよう努めるとともに、各学校の実情に応じた創意工夫を更に図るものとします。	継続	○部活動指導員を令和5年度の15名（2,100時間）から18名（3,150時間）に増員し、専門的な指導ができない顧問が担当する部活動に配置することにより、部活動指導の負担軽減を図った。 ○中体連大会について、熱中症対策に関する県の通知や指針を基に、生徒及び教職員の健康、安全に配慮した開催方法となるよう工夫を行った。 ○令和8年10月以降、休日の学校部活動を地域での休日の活動に移行することとし、全小中学校の児童生徒、保護者、教員に周知した。
			⑦ 学校（園）の業務の簡素化・合理化の推進		
○	○	○	会議・研修・打合せ等や調査・照会等の各種業務、行事については、常に効率的・合理的に運営できるよう様々な工夫をし、総勤務時間の縮減に努めます。	継続	○年度当初の職員会議で学校行事及び各会議等を精選するとともに、会議等の開催に際しては、事前提案をしたり、終了時刻を定めたりするなど効率的・合理的に運営できるよう様々な工夫をして時間外労働時間の縮減に努めるよう指導している。 ○時間外労働時間の縮減については、定時退校日を定めるなど、全教職員による声掛けをすすめるとともに、全職員が時間外労働時間の縮減に対する意識を持って仕事を行うよう指導している。

（6）年次有給休暇の取得促進

取組主体			取 組 内 容	新規/継続 の区分	令和6年度実績
人事 担当	管理 職員	職員			
			① 取得目標の設定		
○			職員の年次有給休暇の取得促進を図るため、年間の取得目標を設定します。	継続	○令和2年3月に策定した「第2次鈴鹿市特定事業主行動計画」【後期計画】において、年次有給休暇の取得目標を15日以上とした。
			② 取得の促進		
○			ア) 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の年次有給休暇の取得を促進するとともに、ゴールデンウィーク期間や夏季休暇と併せた連続休暇の取得を促進します。	継続	○第2次鈴鹿市特定事業主行動計画【後期計画】における年次有給休暇の取得目標（15日以上）について、子育て支援週間中に周知を行い、年次有給休暇の取得促進を図った。
	○		イ) 管理職員は、所属職員の年次有給休暇取得状況を常に把握し、取得の少ない職員に対して取得促進に努めます。	継続	○令和6年度の平均取得日数は全体で16.0日で、令和5年度の15.6日と比べ増加した。また、目標値の15日を達成した。
	○	○	ウ) 各職場において業務の年間計画や必要に応じて年次有給休暇の取得計画表を作成し、計画的な年次有給休暇の取得促進に努めます。	継続	

			③ 職場の体制整備		
○	○		ア) 職員の年次有給休暇に対する意識の改革を図るとともに、管理職員が率先して年次有給休暇を取得するなど、年次有給休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成や環境整備を行います。	継続	
	○		イ) 業務の副担当を置くとともに、日頃から連絡調整を図るなど、職員の休暇の際にも円滑な事務処理が行えるよう、職場の相互応援体制を整備します。	継続	

(7) 子どもの看護を行うための特別休暇の取得促進

取組主体			取 組 内 容	新規/継続 の区分	令和6年度実績
人事 担当	管理 職員	職員			
○			子どもの看護を行うための特別休暇（子の看護休暇）について、制度の趣旨を踏まえて周知します。	継続	○子の看護休暇、子等の看護休暇、育児短時間勤務や部分休業について、グループウェア掲示板やネットフォルダに掲載し周知した。 ○子の看護休暇は、令和6年度は男性職員260人、女性職員253人が、延べ2,127日を取得した。 ○子等の看護休暇は、令和6年度は男性職員268人、女性職員334人が、延べ1,517日を取得した。
○			イ) 中学校就学以降の子ども等の看護を行うための特別休暇（子等の看護休暇）について、制度の趣旨を踏まえて周知します。	新規	
○			ウ) 育児休業等を取得した職員の不安を軽減し、円滑に職場復帰できるよう、育児短時間勤務や部分休業について、制度の趣旨を踏まえて周知します。	新規	
	○	○	エ) 子育てを行っている職員だけではなく、管理職員や周囲の職員も制度の趣旨を正しく理解し、取得を希望する職員が利用しやすい職場環境を整備します。	継続	
		○	オ) 両立支援制度を利用している職員を支援している職員は、将来的に自分も支援を受ける立場になり得るという視点を持ち、支えあいの意識を心掛けます。	新規	

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリーの促進

取組主体			取 組 内 容	新規/継続 の区分	令和6年度実績
人事 担当	管理 職員	職員			
○			妊娠中や小さな子どもを連れた来庁者が安心して利用できるよう、より一層設備の充実に努めます。	継続	○妊娠中や小さな子どもを連れた来庁者でも安心して利用できる設備（おむつ換えコーナー、授乳室等）が整備されている。 ○接遇面においては、各所属に接遇責任者を配置し、来庁者に対して親切・丁寧な対応を心掛けた。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

取組主体			取 組 内 容	新規/継続 の区分	令和6年度実績
人事 担当	管理 職員	職員			
			① 職員の地域活動への参加促進		○若松海岸でのボランティア清掃にたくさんの職員が子ども連れで参加している。
○	○		ア) 職員が地域の活動に積極的に参加できるよう情報提供を行います。	継続	
	○	○	イ) 職員は、地域の活動に積極的に参加するよう努めます。	継続	

			② 子どもの体験活動等の支援		○市内で開催されるイベント等、子どもと交流できる場の情報を、グループウェア掲示板で提供した。
○	○	○	ア) 子育てに関する活動や子どもの体験活動等に対して、利用可能な施設の情報提供を行います。	継続	
○	○	○	イ) 地域の各種学習会等の行事に対して、積極的に協力します。	継続	
			③ 子どもを交通事故等から守り安全で安心して育てられる環境の整備		○交通安全及び綱紀粛正について適宜周知した。 ○公務等で事故を起こした職員を対象に惹起者研修を実施した（受講者4人）。 ○交通安全研修を3回実施した（受講者計121人）。 ○安全運転管理者講習会へ参加した（受講者10人）。 ○本庁衛生委員会において、運転中の携帯電話等の使用禁止、シートベルトの着用の啓発等を行った。
○	○	○	ア) 安全運転実地研修、啓発活動、綱紀粛正通知等を通じて、公用・私用にかかわらず、交通ルールの遵守と交通事故の防止に努めます。	継続	
○	○		イ) 職員が地域の自主的な青少年健全育成活動や防犯活動に積極的に参加するよう働きかけます。	継続	

（3）子どもと触れ合う機会の充実

取組主体			取 組 内 容	新規/継続 の区分	令和6年度実績
人事 担当	管理 職員	職員			
○			福利厚生事業の中で、職員のみではなく、子どもを含めた家族全員が参加できる行事を積極的に取り入れます。	継続	○市共済事業の福利厚生事業として、家族で利用できる事業（ナガシマスパーランド等）を取り入れている。

（4）学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

取組主体			取 組 内 容	新規/継続 の区分	令和6年度実績
人事 担当	管理 職員	職員			
○			家庭教育への理解と参画の促進を図るため、家庭教育に関する講演会等の情報提供を行います。	継続	○三共済発行の「共済ニュース」を配布し、家族参加イベント等の情報を提供した。

（5）学校・地域・保護者の協働による新しい公共型コミュニティスクールの構築

取組主体			取 組 内 容	新規/継続 の区分	令和6年度実績
人事 担当	管理 職員	職員			
○	○		学校・地域・保護者が連携・協働して学校運営に携わることにより、新しい公共型コミュニティスクールの構築を進め、教職員が子どもに向き合う時間の確保に努めます。	継続	○市内公立すべての小中学校（40校）で、年間239回の学校運営協議会等を開催することができた。「子どもの健全育成」・「学力向上」・「小中連携」・「地域による学習支援」・「いじめ問題」・「不登校問題」などの教育課題について協議を進め、改善に向けた取組の充実を図った。また、地域コーディネーターを中心とした学校支援ボランティアや保護者、地域住民の支援のもと、あいさつ運動や学校行事などについても、実施することができた。 ○学校運営協議会委員や地域コーディネーター、管理職を対象にした研修会等を開催することができた。市内公立すべての中学校区（10校区）において、中学校区拡大学校運営協議会を実施し、小中の連携や地域での連携を深めたり、情報共有を図ったりすることができた。 ○コミュニティ・スクールについて、より多くの方に周知を図るため、実践報告集、意識調査概要などを取りまとめ、関係者に配付した。意識調査については、管理職や学校運営協議会委員、教職員等を対象に実施することができた。また、クロムブックを活用してアンケート調査をすることができた。