

報告事項ア

「みんなが子育てに携わるための鳥取県教職員プラン」に係る
平成27年度点検結果について

みんなが子育てに携わるための鳥取県教職員プランの点検結果について、別紙
のとおり報告します。

平成28年7月13日

鳥取県教育委員会教育長 山本 仁志

報告事項ア

「みんなが子育てに携わるための鳥取県教職員プラン」に係る 平成27年度点検結果について

平成28年7月13日
教 育 総 務 課

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画として、平成27年4月に策定した「みんなが子育てに携わるための鳥取県教職員プラン」（H27年度から5年間）では、毎年度点検を行うこととしています。このたび、平成27年度における事務局局及び県立学校の取組状況をまとめましたので報告します。

記

1. 教職員プランの趣旨・背景

(1) 次世代育成支援対策推進法

- ・急速な少子化に対応するため、次代を担う子どもが健やかに生まれ、育っていく環境を整備 → 働き方の見直し、仕事と生活のバランス（WLB）、男女の役割分担等
- ・H17年4月から10年間の時限立法＝集中的に実施するとされていたもの。
→ H26年に法律の有効期限が10年間延長された（H37年3月まで）。

(2) 特定事業主行動計画

国及び地方公共団体の機関等（特定事業主）が、①計画期間、②達成しようとする目標、③実施しようとする支援対策の内容等を定めるもの

→ 県教委では、H17、H22、H27とそれぞれ5年間の行動計画を策定

2. 教職員プランで取り組む支援施策

- (1) 次世代育成を支援する各種制度の周知（情報提供、制度活用の啓発等）
- (2) 安心して出産や育児に専念できる環境づくり（育休の取得、職場復帰支援等）
- (3) 仕事と子育てが両立できる環境づくり（時間外勤務の縮減、休暇取得等）
- (4) 地域社会全体で取り組む子育ての促進（学校行事や地域活動への参加等）

3. 数値目標の達成状況

項目	目標	H27実績	事務局	高校	特支
育休代替職員の確保	100%	87.9%	75.0%	80.0%	100%
配偶者出産休暇の取得	100% ※	75.9%	87.5%	72.4%	76.5%
男性の育児休業の取得	15% ※	7.4%	12.5%	6.9%	5.9%
年次有給休暇の取得	平均15日	平均12日5h	8日6h	13日2h	14日
衛生委員会の毎月開催	年12回 ※	年11回	12回	10.8回	11.3回

※配偶者出産休暇・男性の育児休業は、年度内に対象者となった者を母数とする。
※衛生委員会の毎月開催は、法定義務のある所属のみとする（職員数50人以上）。

4. 具体的な取組状況（実施率が6割未満のものに下線）

【職員に対する各種制度の周知】	全体	事務局	高校	特支
情報源の広報、掲示	69%	<u>42%</u>	88%	78%
通知やメールの転送、職員会議等での連絡	83%	89%	83%	67%

※（その他）個別の職員への声かけなど

【育児休業者の円滑な職場復帰のための工夫】	全体	事務局	高校	特支
学校行事、制度の変更等の連絡	77%	86%	69%	86%
復帰後の勤務方法についての情報提供	77%	71%	81%	71%
復帰後の校務分掌や業務分担についての希望聴取や調整	70%	43%	88%	57%

※（その他）復職後に前任者の協力を得て、引継時間を設けるなど

【時間外勤務の縮減、休暇取得の促進】	全体	事務局	高校	特支
定期的な一斉退勤日の実施（ノー残業デー等）	85%	74%	92%	89%
勤務時間の割振変更の運用	75%	47%	92%	89%
職場内での業務の進捗状況の共有、業務分担の偏りの有無の点検	56%	58%	54%	56%
業務の見直し、ICTを活用した効率化等	56%	47%	63%	56%

※（その他）係長会議によるスケジュール確認、特例勤務の活用、朝礼や終礼時の声かけ、分掌業務のグループ制の移行の検討、学校カイゼンと連動した各種の見直し

【子育てしやすい「職場づくり」のための工夫】（各職場が自由記入）

- ・職員が、家庭事情等を申し出やすい人間関係・雰囲気づくり。
- ・急な子どもの看護等でも休暇を取りやすい雰囲気、教科内での協力体制づくり
- ・長期休業中・考査期間中などに、会議や職員研修などを設定しない。
- ・放課後の校内委員会等を統合・見直し・削減する。
- ・業務の効率化、平準化を衛生委員会で毎月チェックする。等

【子育て支援の難しさ・課題】（各職場が自由記入）

（1）事務局（19課所）

- ・仕事に誠実であるがゆえに家庭より業務を優先したり、土日を含む時間外勤務が常態化している職員もある。時間外勤務をしない日の徹底が必要。（2課所）
- ・小規模組織のため、職員が各種制度を利用する際の対応が困難。（2課所）

（2）県立学校（33校～分校を含む）

- ・代員の確保が難しく、制度利用をためらう要因にもなっている。授業の時間帯や教員の業務の特質から、部分休業等は実質的な定数減に近い。非常勤講師も授業の補充のみのため不十分。諸制度の学校現場での定着には、特に配慮が必要。（10校）
- ・学校運営に支障が出ている（担任や部活動顧問、夕方の会議が困難等）（9校）
- ・他の職員の負担が増え、業務量の偏りや長期化・固定化が生じている。（6校）
- ・保護者（民間企業に勤務）の視線があり、制度を利用しにくい。（1校）

5. 現状及び今後の取組について

現状	<p>○制度周知は進んでいるが、休暇取得等（特に男性）は、目標を下回っている。</p> <p>○制度の利用によって他の職員に重い負担がかかる実態があり、それが予想されるために、対象者も制度の利用をためらう面があると思われる。</p> <p>○一方、業務の見直し、進捗管理、効率化等の取組はまだ不十分と言える。</p>
取組	<p>○各職場で互いに支援し合う人間関係づくりが促進されるよう、管理職向けの研修（組織マネジメント、チーム作り等）により、管理職層に働きかける。</p> <p>○職場の業務運営を支援するため、代員の配置等、可能な限り人事面の配慮を行う。</p> <p>○職員間に業務を見直す意識をさらに浸透させるため、カイゼン運動を推進する。</p>