

「みんなが子育てに携わるための鳥取県教職員プラン」に係る令和5年度点検結果について

1 数値目標の達成状況等

(1) 達成状況（改善した項目＝○、低下した項目＝▲）

		令和5年度	令和4年度
育休代替職員の確保 【目標：100%】（※1）	事務局	0.0%（0/3）▲	100.0%（1/1）
	高校	72.2%（13/18）▲	75.0%（6/8）
	特支	85.0%（17/20）▲	100.0%（19/19）
	全体	73.2%（30/41）▲	92.9%（26/28）
配偶者出産休暇の取得 【目標：100%】（※2）	事務局	100.0%（8/8）○	66.7%（2/3）
	高校	80.0%（16/20）▲	85.0%（17/20）
	特支	84.6%（11/13）▲	91.7%（11/12）
	全体	85.4%（35/41）▲	85.7%（30/35）
男性の育児休業の取得 【目標：事務局100% 高校・特支50%】 （※2）	事務局	25.0%（2/8）○	0.0%（0/3）
	高校	30.0%（6/20）○	15.0%（3/20）
	特支	30.8%（4/13）▲	41.7%（5/12）
	全体	29.3%（12/41）○	22.9%（8/35）
年次有給休暇の取得 【目標：15日】	事務局	11日4時間 ○	10日
	高校	15日1時間 ○	13日7時間
	特支	16日2時間	16日2時間
	全体	15日 ○	14日
衛生委員会の毎月開催 【目標：12回】	事務局	12回	12回
	高校	11.8回 ○	11.6回
	特支	11.8回	11.8回
	全体	11.8回	11.8回

（※1）男性の短期間の育児休業取得に対するものも含む。

（※2）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。

(2) 現状の分析

- 男性の育児休業取得率は、令和4年度からは増加したものの、目標値（事務局100パーセント、学校50パーセント）には届いていないため、引き続き取得促進が必要。
- これまで、男性の育児休業取得促進に向け、男性育児休業取得経験のある職員による体験談（経験談、情報、男性教職員へのメッセージ等）を広報誌「福利とっとり」に掲載したほか、利用可能な育児関係の制度一覧表などを各種会議（校長会等）で周知を行うなど、取得促進と意識啓発を実施しているところ。

(3) 今後の取組

- 管理職及び男性教職員へ制度の周知や啓発を強化するとともに、各所属においても対象職員に対し、利用しやすい短期間又は長期休業中の育児休業から徐々に取得を促していく。
- 男性育児休業取得経験者からの体験談を職種・校種別に広く募り、より具体的な取得イメージを持ってもらえるようにしていく。

2 具体的な取組の実施率等（各所属へのアンケート調査結果）

（1）取組の実施率（10ポイント以上改善＝↑、10ポイント以上低下＝↓）

【職員に対する制度の周知】

		令和5年度	令和4年度
情報源の広報・掲示、通知 やメールの転送、職員会議 等での連絡	事務局	100.0%（18/18）	100.0%（19/19）
	高校	100.0%（24/24）	95.8%（23/24）
	特支	100.0%（9/9）↑	88.9%（8/9）
	全体	100.0%（51/51）	96.2%（50/52）

【育児休業者の円滑な職場復帰のための工夫】

		令和5年度	令和4年度
学校行事、制度の変更等の 連絡	事務局	50.0%（2/4）↑	20.0%（1/5）
	高校	43.8%（7/16）↓	54.5%（6/11）
	特支	42.9%（3/7）↑	25.0%（2/8）
	全体	44.4%（12/27）	37.5%（9/24）
復帰後の勤務方法について の情報提供	事務局	100.0%（4/4）↑	80.0%（4/5）
	高校	100.0%（16/16）↑	63.6%（7/11）
	特支	100.0%（7/7）	100.0%（8/8）
	全体	100.0%（27/27）↑	79.2%（19/24）
復帰後の校務分掌や分担に 係る希望聴取や調整	事務局	100.0%（4/4）↑	40.0%（2/5）
	高校	56.3%（9/16）↓	72.7%（8/11）
	特支	71.4%（5/7）	62.5%（5/8）
	全体	66.7%（18/27）	62.5%（15/24）

【時間外勤務の縮減、休暇取得の促進】

		令和5年度	令和4年度
定期的な一斉退勤日の実施	事務局	61.1%（11/18）	52.6%（10/19）
	高校	66.7%（16/24）	75.0%（18/24）
	特支	88.9%（8/9）	88.9%（8/9）
	全体	68.6%（35/51）	69.2%（36/52）
勤務時間の割振変更の運用	事務局	55.6%（10/18）↓	68.4%（13/19）
	高校	95.8%（23/24）	87.5%（21/24）
	特支	66.7%（6/9）↑	55.6%（5/9）
	全体	76.5%（39/51）	75.0%（39/52）
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	事務局	66.7%（12/18）	63.2%（12/19）
	高校	62.5%（15/24）	62.5%（15/24）
	特支	77.8%（7/9）	77.8%（7/9）
	全体	66.7%（34/51）	65.4%（34/52）
業務の見直し、ICTを活用 した効率化等	事務局	38.9%（7/18）	36.8%（7/19）
	高校	91.7%（22/24）↑	66.7%（16/24）
	特支	77.8%（7/9）	77.8%（7/9）
	全体	70.6%（36/51）↑	57.7%（30/52）

※その他 ・所属内会議での時間外勤務状況の共有、対外業務停止日の保護者向け周知 等

【男性職員に対する具体的な取組】

		令和5年度	令和4年度
面談等による育児休業取得 対象者への勧奨	事務局	100.0%（6/6）↑	44.4%（4/9）
	高校	93.8%（15/16）↑	80.0%（12/15）
	特支	50.0%（2/4）↓	83.3%（5/6）
	全体	88.5%（23/26）↑	70.0%（21/30）

※その他 ・職員会議やデータベースによる育児休業等の制度周知 等

(2) 各所属による意見（主なもの）

【子育てしやすい「職場づくり」のための工夫】

- 子育て中の教職員の校務分掌等での**業務負担の軽減**（時間割編成上の配慮等）
- 体験的活動等休業日・定期考査期間等を利用した**特別休暇・有給休暇の積極的な利用促進**、ノ
ー残業デーの取組の声掛け
- 在宅勤務の活用（通勤時間の削減等）
- 業務効率化**による負担軽減
- 子育てに関する各種制度の利用促進の声掛け
- 校内掲示板やI C Tを活用した特例勤務等の制度の全職員への積極的な周知
- 管理職による対象教職員の把握と積極的な声掛け、**個々の状況に応じた相談対応**
- 急な休暇などに職場で対応する**助け合える環境・雰囲気づくり**
- 衛生委員会での、業務への配慮が必要な教職員について共有

【子育て支援の難しさ・課題】

- 子育て制度利用者のフォローとして**他の職員の業務負担が増える**実態があり、そのことが**制度利用者にとっても精神的負担**になっている。（制度利用を躊躇してしまう。）
- 育児休業を安心して取得するためには代員の確保が重要だが、特に年度中途だと確保できないのが現状。（年度途中でも代員確保が保障されないと校務運営が厳しい。）
- 育児関係のほか、育児以外の理由（介護・高齢等）による短時間勤務者や部分休業取得者が同一職場内に複数在籍する状況も起こりうるため、**校務運営が円滑に進まないことや特定の者に過度に業務が集中**することが懸念される。
- 代員確保が難しい特定教科については、育休取得（促進）が難しい場合がある。
- 子育て世代はミドルリーダーとして活躍してもらいたい世代であるが、制限勤務により時間・業務に限りがあり、**人材育成が難しい**。
- 女性の出産年齢が高齢化する中で、**女性のキャリアの積み上げと子育ての両立が難しく**、管理職が意識してキャリアアップを支えていく必要がある。
（育児休業を取得している間に復帰のハードルが上がる、勤務時間等の配慮が必要な場合にやりがいのある仕事を任せにくい等）
- 育児休業中の教職員への情報共有が難しい。
（Google 等での情報共有システムがあると、休業中でも学校の様子がよくわかり、復帰時の安心材料になるのではないかと。）
- 子育て世代の職員をカバーする意識の高さや職場の余裕が必要であり、子育て等のことを**気軽に話ができる職場環境・関係づくり**を目指しているが、まだ不十分である。
- 教職員にも多様な価値観があるため、各種休暇や休業の取得について利用促進を促す雰囲気作りに難しさを感じる。
（男性の育休取得に対する考え方は個人によって違うので、取得目標数値や再三の勧奨が**該当者への過度なプレッシャー**になるのではないかと危惧している。）