

「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2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2年度	令和元年度
育休代替職員の確保 【目標：100%】 (※1)	事務局	— (0/ 0)	0.0% (0/ 2)
	高校	44.4% (4/ 9) ▲	90.0% (9/10)
	特支	87.5% (14/16) ▲	100.0% (15/15)
	全体	72.0% (18/25) ▲	88.9% (24/27)
配偶者出産休暇の取得 【目標：100%】 (※2)	事務局	100.0% (1/ 1) ○	83.3% (5/ 6)
	高校	72.2% (13/18) ▲	90.5% (19/21)
	特支	100.0% (9/ 9) ○	80.0% (8/10)
	全体	82.1% (23/28) ▲	86.5% (32/37)
男性の育児休業の取得 【目標：30%】 (※2)	事務局	0.0% (0/ 1) ▲	33.3% (2/ 6)
	高校	33.3% (6/18) ○	0.0% (0/21)
	特支	11.1% (1/ 9) ▲	20.0% (2/10)
	全体	25.0% (7/28) ○	10.8% (4/37)
年次有給休暇の取得 【目標：15日】	事務局	9日	9日
	高校	12日 1時間 ▲	13日 3時間
	特支	13日 7時間 ▲	14日 5時間
	全体	12日 1時間 ▲	13日 1時間
衛生委員会の毎月開催 【目標：12回】	事務局	12回	12回
	高校	11.5回 ▲	11.7回
	特支	11.9回 ○	11.6回
	全体	11.6回 ▲	11.7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、前年度から大きく上昇し、目標とする30パーセントに近づきつつある。

○男性の育児休業取得促進に向けて、具体的な取得パターン（代員措置が可能な年間を通じた取得、授業に影響のない夏季休業中の取得等）の広報誌「福利とっとり」への掲載、利用可能な制度の一覧表や収入面での影響額計算表のデータベースへの掲載により、意識啓発を図っているところである。

(3) 今後の取組

○男性で育児休業の取得経験のある職員による座談会を今年度中に開催予定であり、その内容（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、管理職及び男性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。

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2年度	令和元年度
情報源の広報、掲示	事務局	63.2% (12/19)	66.7% (12/18)
	高校	79.2% (19/24)	70.8% (17/24)
	特支	77.8% (7/ 9) ↓	90.0% (9/10)
	全体	73.1% (38/52)	73.1% (38/52)

通知やメールの転送、職員 会議等での連絡	事務局	100.0% (19/19)	100.0% (18/18)
	高校	79.2% (19/24)	79.2% (19/24)
	特支	77.8% (7/ 9)	80.0% (8/10)
	全体	86.5% (45/52)	86.5% (45/52)

【育児休業者の円滑な職場復帰のための工夫】

		令和2年度	令和元年度
学校行事、制度の変更等の 連絡	事務局	50.0% (1/ 2) ↑	33.3% (1/ 3)
	高校	50.0% (6/12) ↓	66.7% (8/12)
	特支	87.5% (7/ 8) ↓	100.0% (8/ 8)
	全体	63.6% (14/22) ↓	73.9% (17/23)
復帰後の勤務方法について の情報提供	事務局	100.0% (2/ 2)	100.0% (3/ 3)
	高校	83.3% (10/12) ↓	100.0% (12/12)
	特支	100.0% (8/ 8) ↑	75.0% (6/ 8)
	全体	90.9% (20/22)	91.3% (21/23)
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% (2/ 2) ↑	66.7% (2/ 3)
	高校	83.0% (10/12) ↑	58.3% (7/12)
	特支	100.0% (8/ 8) ↑	75.0% (6/ 8)
	全体	90.9% (20/22) ↑	65.2% (15/23)

【時間外勤務の縮減、休暇取得の促進】

		令和2年度	令和元年度
定期的な一斉退勤日の実施	事務局	94.7% (18/19)	100.0% (18/18)
	高校	79.2% (19/24)	87.5% (21/24)
	特支	100.0% (9/ 9)	90.0% (9/10)
	全体	88.5% (46/52)	92.3% (48/52)
勤務時間の割振変更の運用	事務局	42.1% (8/19) ↓	66.7% (12/18)
	高校	87.5% (21/24)	87.5% (21/24)
	特支	88.9% (8/ 9) ↑	70.0% (7/10)
	全体	71.2% (37/52)	76.9% (40/52)
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	94.7% (18/19)	100.0% (18/18)
	高校	62.5% (15/24) ↑	45.8% (11/24)
	特支	77.8% (7/ 9) ↑	60.0% (6/10)
	全体	76.9% (40/52)	67.3% (35/52)
業務の見直し、ICTを活用した 効率化等	事務局	52.6% (10/19)	55.6% (10/18)
	高校	62.5% (15/24)	58.3% (14/24)
	特支	66.7% (6/ 9)	60.0% (6/10)
	全体	59.6% (31/52)	57.7% (30/52)

※その他 ・夏季休業中における早出勤務（特例勤務の取得推進）

・衛生委員会において時間外業務の確認と縮減対策のための協議を行う 等

【男性職員に対する具体的な取組】（令和2年度から調査項目に追加）

		令和2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% (1/ 1)
	高校	87.5% (7/ 8)
	特支	100.0% (5/ 5)
	全体	92.9% (13/14)

(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】

- 職場全体での取得目標設定や計画表作成による休暇の取得、特例勤務等の促進
- 特例勤務等取得者又は育児中の職員の校務分掌等での業務負担の軽減（原則1限目の授業を入れない等）、計画的な休暇取得の推進、早期退庁の声掛け
- 就学児の帰宅時刻に合わせた特例勤務の活用（早出早帰）
- 朝礼や校内掲示板等を使った特例勤務等の制度の全職員への積極的な周知
- 男性も対象となる出産や育児に関する各種制度の積極的な周知、取得促進
- 週休日の行事を平日開催に変更し、週休日・休日に子育て時間が確保できるように配慮
- 子育てに限らず、困難だと感じたことは一人で抱え込まず、チームで対応することをあらゆる場面で伝えるなどの協力体制づくり、風通しがよく話しやすい職場環境づくり
- 参観日、入学式、卒業式等の子どもの学校行事への参加推奨
- 休憩時間に子育て等の話題を雑談し、家族の記念日等に早期退庁の声掛けをする等の雰囲気づくり、結婚や出産等の慶事の周知

【子育て支援の難しさ・課題】

- 晩婚化や初産年齢の上昇により、ある程度経験を積んだ教職員が各種制度を利用する場合も増えており、自己有用感を維持できるのか、支援される側もする側も気兼ねなく制度が利用できるのか疑問。
- 業務にゆとりがあるわけではないので、職員全員の子育て支援に対する理解が不可欠。
- 各個人の事情に合わせた勤務時間の取得に伴う人手不足、特別支援学校においてはペア教員の負担が多くなるなどのケースがある。
- 子育てに関する休暇を取得していることを尊重し、働きやすい環境を整えるよう努めているが、児童生徒に対する指導・支援について情報共有の方法に工夫が必要となる。
- 特に0歳～小学生までの子を養育する職員の子育て支援のために、リモートワーク（在宅勤務）が出来る環境を整え、仕事と家庭の両立を図るべき。
- 部分休業及び子育て部分休暇には必ずしも代員措置がある訳ではないので、取得しづらい。少人数でも取得者がいれば代員措置して欲しい。