

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

令和2年3月に「みんなが子育てに携わるための鳥取県教職員プラン」（令和2年度から令和6年度まで）を策定したところだが、本点検結果は、平成27年から令和元年度までの前プランにより点検したものである。

### 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＝▲）

		令和元年度	平成30年度
育休代替職員の確保 【目標：100%】	事務局	0.0% ( 0/2 ) ▲	100.0% ( 3/3 )
	高校	90.0% ( 9/10 ) ▲	100.0% ( 10/10 )
	特支	100.0% ( 15/15 )	100.0% ( 12/12 )
	全体	88.9% ( 24/27 ) ▲	100.0% ( 25/25 )
配偶者出産休暇の取得 【目標：100%】	事務局	83.3% ( 5/6 ) ▲	100.0% ( 2/2 )
	高校	90.5% ( 19/21 ) ▲	95.2% ( 20/21 )
	特支	80.0% ( 8/10 ) ○	50.0% ( 8/16 )
	全体	86.5% ( 32/37 ) ○	76.9% ( 30/39 )
男性の育児休業の取得 【目標：15%】	事務局	33.3% ( 2/6 )	33.3% ( 1/3 )
	高校	0.0% ( 0/21 )	0.0% ( 0/21 )
	特支	20.0% ( 2/10 ) ○	0.0% ( 0/16 )
	全体	10.8% ( 4/37 ) ○	2.5% ( 1/25 )
年次有給休暇の取得 【目標：15日】	事務局	9日 ▲	9日6時間
	高校	13日3時間 ▲	14日
	特支	14日5時間 ▲	15日2時間
	全体	13日1時間 ▲	13日7時間
衛生委員会の毎月開催 【目標：12回】	事務局	12回 ○	11.3回
	高校	11.7回 ○	11.2回
	特支	11.6回 ○	11.5回
	全体	11.7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)。

#### (2) 現状の分析

○男性の育児休業率は依然として低い水準にとどまった。

○管理職をはじめとする男性教職員に対して、利用可能な制度の一覧表や収入面での影響額計算表を配布して意識啓発を図っているところである。

#### (3) 今後の取組

○男性の育児休業の取得促進に向けて、既に男性で育児休業を取得した職員の経験談や情報を提供し、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の育児休業から徐々に利用を促していく。

### 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】

		令和元年度	平成30年度
情報源の広報、掲示	事務局	66.7% ( 12/18 )	61.1% ( 11/18 )
	高校	70.8% ( 17/24 )	79.2% ( 19/24 )
	特支	90.0% ( 9/10 ) ○	80.0% ( 8/10 )
	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% ( 18/18 )	94.4% ( 17/18 )
	高校	79.2% ( 19/24 )	83.3% ( 20/24 )
	特支	80.0% ( 8/10 )	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】

		令和元年度	平成30年度
学校行事、制度の変更等の 連絡	事務局	33.3% ( 1/ 3 )	33.3% ( 1/ 3 )
	高校	66.7% ( 8/12 )	61.5% ( 8/13 )
	特支	100.0% ( 8/ 8 ) ○	85.7% ( 6/ 7 )
	全体	73.9% ( 17/23 )	65.2% ( 15/23 )
復帰後の勤務方法について の情報提供	事務局	100.0% ( 3/ 3 )	100.0% ( 3/ 3 )
	高校	100.0% ( 12/12 )	92.3% ( 12/13 )
	特支	75.0% ( 6/ 8 )	85.7% ( 6/ 7 )
	全体	91.3% ( 21/23 )	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	66.7% ( 2/ 3 )	66.7% ( 2/ 3 )
	高校	58.3% ( 7/12 ) ▲	92.3% ( 12/13 )
	特支	75.0% ( 6/ 8 )	85.7% ( 6/ 7 )
	全体	65.2% ( 15/23 ) ▲	87.0% ( 20/23 )

(※) その他 (平日以外に勤務のある所属でも、子育て中の希望者は平日のみの勤務とする)

### 【時間外勤務の縮減、休暇取得の促進】

		令和元年度	平成30年度
定期的な一斉退勤日の実施	事務局	100.0% ( 18/18 )	100.0% ( 18/18 )
	高校	87.5% ( 21/24 )	87.5% ( 21/24 )
	特支	90.0% ( 9/10 )	90.0% ( 9/10 )
	全体	92.3% ( 48/52 )	92.3% ( 48/52 )
勤務時間の割振変更の運用	事務局	66.7% ( 12/18 ) ○	55.6% ( 10/18 )
	高校	87.5% ( 21/24 )	83.3% ( 20/24 )
	特支	70.0% ( 7/10 ) ▲	80.0% ( 8/10 )
	全体	76.9% ( 40/52 )	73.1% ( 38/52 )
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	100.0% ( 18/18 )	100.0% ( 18/18 )
	高校	45.8% ( 11/24 )	37.5% ( 9/24 )
	特支	60.0% ( 6/10 )	60.0% ( 6/10 )
	全体	67.3% ( 35/52 )	63.5% ( 33/52 )
業務の見直し、ICTを活 用した効率化等	事務局	55.6% ( 10/18 )	50.0% ( 9/18 )
	高校	58.3% ( 14/24 )	54.2% ( 13/24 )
	特支	60.0% ( 6/10 )	60.0% ( 6/10 )
	全体	57.7% ( 30/52 )	53.8% ( 28/52 )

(※) その他

- ・夏季休業中に会議を入れない期間を設定する
- ・全体に係るような業務は他課の応援を要請する
- ・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 など

## (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、計画的な休暇取得の推進、早期退庁の声掛け
- 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
- 就学児の帰宅時刻に合わせた特例勤務の活用（早出早帰）
- 入学式、卒業式等の子どもの学校行事への参加推奨
- 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
- 休憩時間に子育て等の話題も雑談し、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

### 【子育て支援の難しさ・課題】

- 休暇等の制度は整っているが、職員定数はぎりぎりの状況であり、抜本的に仕事に対する考え方ややり方を見直すなど、当事者だけでなく、報告・照会への簡素化、事業の廃止なども含めた職場全体としての一層の働き方改革が求められる。（個人の意識改革と併せて、上司や同僚の意識改革も必要。）
- 管理職としても出来る限り支援したいという思いはあるが、業務量に対するゆとりがあるわけではないため、「休みをしっかりとってください」と言いながら、申し訳ない思いも同時に感じている。
- 業務の平準化、削減等には留意しているが、業務量が多いため、限界がある。子育て支援制度の充実に、バックアップ体制の整備が追いついておらず、職員への理想の子育て環境の提供ができていない。
- 小規模校で取得者が多いと、職員の業務バランスの偏りが大きくなる。
- 通勤距離が長い職員の場合、通勤にかかる時間や運転のストレス等で、子育てにも影響が出る。
- 人数の少ない教科の担当者が急に休暇を取得した場合には授業の対応が難しい。
- 育児短時間勤務取得者が1つの学校に複数名配置された場合、校務分掌の制限が大きくなり、全体の運営に支障が生じることもある。
- 子育て支援のためにも時間外勤務の縮減に取り組んでいるが、業務が集中する時期においては、必要な人員確保の観点から、現状では支援が十分ではない。
- 休業等で現場を離れた職員にとって、休業中はスキルアップのための研修が受けられず、復帰後の心理的、業務内容的負担が大きい。
- 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）の導入も検討すべきではないか。コロナ禍の中で多くの企業で導入され、仕事と家庭の両立に効果的であることが実証され、社会的な要請が高まると思われる。