

「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28年度点検結果について

1. 数値目標の達成状況（H27年度実績は（ ）内、改善した項目＝○、低下した項目＝▲）

項目	目標	全体	事務局	高校	特支
育休代替職員の確保	100%	(87.9%) ○91.9%	(75.0%) ○100%	(80%) ○84.6%	(100%) ▲95.0%
配偶者出産休暇の取得	100%（※）	(75.9%) ▲75.5%	(87.5%) ○100%	(72.4%) ○76.0%	(76.5%) ▲63.0%
男性の育児休業の取得	15%（※）	(7.4%) ▲3.8%	(12.5%) ▲0%	(6.9%) ▲4.0%	(5.9%) ○6.3%
年次有給休暇の取得	平均15日	(12日5h) ○12日6h	(8日6h) 8日6h	(13日2h) 13日2h	(14日) ○14日3h
衛生委員会の毎月開催	年12回（※）	(年11回) ▲10.8回	(12回) ▲11回	(10.8回) ▲10.5回	(11.3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. 具体的な取組の実施率（各所属へのアンケート調査）

（H27年度実績は（ ）内、10ポイント以上改善＝○、10ポイント以上低下＝▲）

【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%) 67%	(42%) ○53%	(88%) ▲78%	(78%) ▲67%
通知やメールの転送、職員会議等での連絡	(83%) 90%	(89%) 89%	(83%) 87%	(67%) ○100%

※（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
復帰後の勤務方法についての情報提供	(77%) 74%	(71%) 78%	(81%) 72%	(71%) 75%
復帰後の校務分掌や分担に係る希望聴取や調整	(70%) 66%	(43%) ○56%	(88%) ▲61%	(57%) ○100%

※（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（ノ一残業デー等）	(85%) 94%	(74%) ○94%	(92%) 96%	(89%) 89%
勤務時間の割振変更の運用	(75%) 75%	(47%) 53%	(92%) 87%	(89%) 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%) 55%	(58%) 63%	(54%) ▲43%	(56%) ○67%
業務の見直し、ICTを活用した効率化等	(56%) 49%	(47%) 37%	(63%) ▲48%	(56%) ○78%

※（その他）年休の取得の年間目標を設定し、衛生委員会で取得状況を報告している。
校長が年休15日取得を呼びかけている。
共有フォルダ内の整理整頓により業務の効率化を図っている。

【子育てしやすい「職場づくり」のための工夫】（各所属が自由記入）

- 育児中の職員の業務分担の軽減、早期退庁の声かけ、急な休暇（子の看護等）に対応するための担当教科内の協力体制づくり、「助け合い」と「お互いさま」の関係づくり
- 子どもの学校行事等に参加しやすい雰囲気づくり（子どもや家庭の話を積極的に行う等）
- 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促進
- ノー残業デー、育児の日（毎月19日）、プレミアムフライデー等での一斉退庁
- 継続的な「学校カイゼン」による業務の見直し、放課後の会議の統廃合等
- 業務全体を見直し、一人に負担がかかり過ぎないように業務の共有化を促進

【子育て支援の難しさ・課題】（各所属が自由記入）

- 子育て中の職員の負担を軽減することが、学校運営の大きな支障になっている。特に制度利用者が複数になる場合に大きな影響が出る。子育てをする職員も他の職員も生き生きと働けるようにするには、まず職員を増やす必要がある。〔9所属〕
- 代替職員（講師等）の確保が難しいことが制度利用の妨げになっている。〔6所属〕
- 学校が本来の役割や機能を果たすためにはさらなる支援策が必要である。〔2所属〕
（担任でない場合にも、妊娠した教職員には体育実技補助を配置する等）
- 定数が増えない以上、さらなる働き方改革やカイゼンが必要である。〔3所属〕
- スキル維持の面で、長期間職場を離れることに抵抗感を感じる職員もいる。
（育休中の職員から「育休中はスキルアップが難しい」という意見があったため。）

<p>【学 校支 運障 営の へ具 の体 例】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○部分休業や育児短時間勤務の利用者は、担任・6限授業・部活動顧問などを担当できないため、代替職員でカバーできなければ、他の職員が担当せざるを得ない。そのため、業務の偏りや一部教職員への固定化等が生じている。 ○子育て中の職員も気兼ねしながら制度を利用し、その職員のために負担を負う職員には不満が蓄積する形となっている。 ○部分休業により朝掃除の監督ができない等の支障があり、職員の働き方支援のために、生徒の時間割を変更しなければならない場合もある。
---	--

3. 現状と今後の取組について

<p>現 状</p>	<p>【数値目標の達成状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・H27年度とほぼ同様であったが、男性の育児休業取得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するなど意識啓発を図っているところ。 <p>【具体的な取組の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育休中の職員への情報提供が低調であった。業務の見直しや効率化に積極的に取り組んだ所属も約半分となっており、さらに推進する必要がある。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校現場での部分休業や育児短時間勤務への支援については、H28年度から「子育て支援代員*」、H29年度から「子育て王国推進代員*」を新設するなど代員措置の充実に努めているが、授業のみならず担任や部活動顧問等の分掌業務全てをカバーしきれていないことや代員確保の困難さから、対象者が制度の利用をためらっている面があると推測される。 <p>* <u>子育て支援代員</u> = 部分休業等を取得した複数の教員の休業時間が、計7時間45分以上となる場合に、優先度の高い学校に代員1名を配置するもの。</p> <p>* <u>子育て王国推進代員</u> = 育児短時間勤務を行う教員1名に代員1名を配置するもの。</p>
----------------	---

<p>今 後 の 取 組</p>	<p>○男性の育児休業の取得促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職及び男性職員の啓発を継続するとともに、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。 <p>○業務の見直しや効率化の取組の継続</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各所属が、他所属で効果のあった取組事例等を参考に、カイゼン活動を継続して行うことにより、教職員個人に業務を見直す意識を浸透させる。 ・本年度学校カイゼン推進校となっていない県立学校からもカイゼン活動取組計画書の提供を受けてより広く情報収集するとともに、これまでで効果の高かった事例を集約し、各所属が共有できるようにすることにより取組の推進を図る。 <p>○学校の運営体制の整備等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人事面への配慮として、代員措置のさらなる拡充に努める。 ・SSW、特別支援教育支援員、部活動指導員の配置など、チーム学校を担う専門的人材の配置により、学校の組織運営体制の一層の充実を図る。
----------------------------------	---