

「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4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4年度	令和3年度
育休代替職員の確保 【目標：100%】（※1）	事務局	100.0%（1/1）○	0.0%（0/1）
	高校	75.0%（6/8）▲	100.0%（5/5）
	特支	100.0%（19/19）○	100.0%（19/19）
	全体	92.9%（26/28）▲	96.0%（24/25）
配偶者出産休暇の取得 【目標：100%】（※2）	事務局	66.7%（2/3）▲	100.0%（4/4）
	高校	85.0%（17/20）○	76.9%（10/13）
	特支	91.7%（11/12）○	88.9%（8/9）
	全体	85.7%（30/35）○	84.7%（22/26）
男性の育児休業の取得 【目標：30%】（※2）	事務局	0.0%（0/3）▲	25.0%（1/4）
	高校	15.0%（3/20）○	0.0%（0/13）
	特支	41.7%（5/12）○	11.1%（1/9）
	全体	22.9%（8/35）○	7.6%（2/26）
年次有給休暇の取得 【目標：15日】	事務局	10日 ▲	10日 2時間
	高校	13日 7時間 ○	13日 2時間
	特支	16日 2時間 ○	14日 5時間
	全体	14日 ○	13日 2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	11.6回 ○	11.5回
	特支	11.8回 ○	11.7回
	全体	11.8回 ○	11.5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年度は目標としている30パーセントに近づいたものの、令和5年度に目標値を50パーセントと改定したため、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、男性で育児休業の取得経験のある職員による座談会を開催し、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」に掲載したほか、校長会でその内容の周知を図った。

また、具体的な育児休業取得パターン（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

○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4年度	令和3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% (19/19)	94.7% (18/19)
	高校	95.8% (23/24)	95.8% (23/24)
	特支	88.9% (8/ 9) ↓	100.0% (9/ 9)
	全体	96.2% (50/52)	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4年度	令和3年度
学校行事、制度の変更等の 連絡	事務局	20.0% (1/ 5) ↑	0.0% (0/ 2)
	高校	54.5% (6/11)	54.5% (6/11)
	特支	25.0% (2/ 8) ↓	50.0% (4/ 8)
	全体	37.5% (9/24) ↓	47.6% (10/21)
復帰後の勤務方法について の情報提供	事務局	80.0% (4/ 5) ↑	0.0% (0/ 2)
	高校	63.6% (7/11)	72.7% (8/11)
	特支	100.0% (8/ 8) ↑	87.5% (7/ 8)
	全体	79.2% (19/24)	71.4% (15/21)
復帰後の校務分掌や分担に 係る希望聴取や調整	事務局	40.0% (2/ 5) ↓	100.0% (2/ 2)
	高校	72.7% (8/11) ↓	90.9% (10/11)
	特支	62.5% (5/ 8) ↓	75.0% (6/ 8)
	全体	62.5% (15/24) ↓	85.7% (18/21)

【時間外勤務の縮減、休暇取得の促進】

		令和4年度	令和3年度
定期的な一斉退勤日の実施	事務局	52.6% (10/19) ↓	68.4% (13/19)
	高校	75.0% (18/24)	79.2% (19/24)
	特支	88.9% (8/ 9)	88.9% (8/ 9)
	全体	69.2% (36/52)	76.9% (40/52)
勤務時間の割振変更の運用	事務局	68.4% (13/19) ↑	52.6% (10/19)
	高校	87.5% (21/24)	95.8% (23/24)
	特支	55.6% (5/ 9)	55.6% (5/ 9)
	全体	75.0% (39/52)	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	63.2% (12/19) ↑	47.4% (9/19)
	高校	62.5% (15/24) ↑	50.0% (12/24)
	特支	77.8% (7/ 9) ↑	66.7% (6/ 9)
	全体	65.4% (34/52) ↑	51.9% (27/52)
業務の見直し、ICTを活用 した効率化等	事務局	36.8% (7/19)	31.6% (6/19)
	高校	66.7% (16/24)	70.8% (17/24)
	特支	77.8% (7/ 9)	77.8% (7/ 9)
	全体	57.7% (30/52)	57.7% (30/52)

※その他 ・所属内会議での時間外勤務状況の共有、縮減対策のための協議

【男性職員に対する具体的な取組】

		令和4年度	令和3年度
面談等による育児休業取得 対象者への勧奨	事務局	44.4% (4/9) ↑	25.0% (1/ 4)
	高校	80.0% (12/15) ↑	54.5% (6/11)
	特支	83.3% (5/ 6) ↓	100.0% (5/ 5)
	全体	70.0% (21/30) ↑	60.0% (12/20)

※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

(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】

- 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（時間割編成上の配慮等）、計画的な休暇取得の推進、早期退庁の声掛け
- 在宅勤務の活用（通勤時間の削減）
- 家族行事の予定がある職員への勤務調整
- 配偶者が出産した職員への特別休暇利用の促進
- 子育てに関する各種制度の利用促進の声掛け
- 個々の職員の健康状況や業務の偏りがないうかを確認し、助け合える環境づくり
- 校内掲示板やICT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
- 職場内での情報共有により、急な休暇などに職場で対応する雰囲気づくり

【子育て支援の難しさ・課題】

- 育児短時間勤務者については校務分掌上の業務を進める上で一定の制約が生じる。また、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。
- 子育て支援制度利用者がある場合、他の職員の業務負担が増えてしまう実態がある。
- 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。
- 定年延長や再任用職員の増に伴い、加齢による体調不良者が増え、それに教職員確保の難しさが拍車をかけ人手不足が慢性化するリスクもある。
- 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。
- 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厳しい。）
- 一所属だけでの取組には限界があり、所属間の業務調整や不要な会議の見直しなど、教育委員会全体としての働き方改革の取組を推進することが必要である。
- 締め切りや業務量、相手がある業務であるため、子育てのみを理由に削減・調整することが難しい。所属自体の目標到達レベルを下げるのも難しく、ジレンマがある。
- 給与の減額を理由に、育休（または育児短時間勤務等）を取得しない職員もいるのではないか。（給与の全額確保等の実現が必要ではないか。）