

「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6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6年度	令和5年度
育休代替職員の確保 【目標：100%】（※1）	事務局	25.0%（ 1/ 4 ）○	0.0%（ 0/ 3 ）
	高校	76.9%（ 20/26 ）○	72.2%（ 13/18 ）
	特支	66.7%（ 14/21 ）▲	85.0%（ 17/20 ）
	全体	68.6%（ 35/51 ）▲	73.2%（ 30/41 ）
配偶者出産休暇の取得 【目標：100%】（※2）	事務局	100.0%（ 4/ 4 ）	100.0%（ 8/ 8 ）
	高校	75.0%（ 15/20 ）▲	80.0%（ 16/20 ）
	特支	85.7%（ 6/ 7 ）○	84.6%（ 11/13 ）
	全体	80.6%（ 25/31 ）▲	85.4%（ 35/41 ）
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	100.0%（ 4/ 4 ）○	25.0%（ 2/ 8 ）
	高校	55.0%（ 11/20 ）○	30.0%（ 6/20 ）
	特支	42.9%（ 3/ 7 ）○	30.8%（ 4/13 ）
	全体	58.1%（ 18/31 ）○	29.3%（ 12/41 ）
年次有給休暇の取得 【目標：15日】	事務局	12日 2時間 ○	11日 4時間
	高校	14日 5時間 ▲	15日 1時間
	特支	16日 3時間 ○	16日 2時間
	全体	15日	15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	11.8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5年度から増加し令和6年度は目標値（事務局 100 パーセント、学校 50 パーセント）に到達したところであるが、引き続き取得促進が必要。
- 男性の育児休業取得促進に向け、育児休業中の職員を対象とした研修会を開催し、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）を紹介したほか、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

- 引き続き、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6年度		令和5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%	（ 18/18 ）
	高校	100.0%	（ 24/24 ）	100.0%	（ 24/24 ）
	特支	100.0%	（ 9/ 9 ）	100.0%	（ 9/ 9 ）
	全体	100.0%	（ 51/51 ）	100.0%	（ 51/51 ）

【育児休業者の円滑な職場復帰のための工夫】

		令和6年度		令和5年度	
学校行事、制度の変更等の 連絡	事務局	42.9%	（ 3/ 7 ）	50.0%	（ 2/ 4 ）
	高校	57.1%	（ 8/14 ） ↑	43.8%	（ 7/16 ）
	特支	42.9%	（ 3/ 7 ）	42.9%	（ 3/ 7 ）
	全体	50.0%	（ 14/28 ）	44.4%	（ 12/27 ）
復帰後の勤務方法について の情報提供	事務局	85.7%	（ 6/ 7 ） ↓	100.0%	（ 4/ 4 ）
	高校	92.9%	（ 13/14 ）	100.0%	（ 16/16 ）
	特支	100.0%	（ 7/ 7 ）	100.0%	（ 7/ 7 ）
	全体	92.9%	（ 26/28 ）	100.0%	（ 27/27 ）
復帰後の校務分掌や分担に 係る希望聴取や調整	事務局	42.9%	（ 3/ 7 ） ↓	100.0%	（ 4/ 4 ）
	高校	71.4%	（ 10/14 ） ↑	56.3%	（ 9/16 ）
	特支	85.7%	（ 6/ 7 ） ↑	71.4%	（ 5/ 7 ）
	全体	67.9%	（ 19/28 ）	66.7%	（ 18/27 ）

【時間外勤務の縮減、休暇取得の促進】

		令和6年度		令和5年度	
定期的な一斉退勤日の実施	事務局	66.7%	（ 12/18 ）	61.1%	（ 11/18 ）
	高校	75.0%	（ 18/24 ）	66.7%	（ 16/24 ）
	特支	77.8%	（ 7/ 9 ） ↓	88.9%	（ 8/ 9 ）
	全体	72.5%	（ 37/51 ）	68.6%	（ 35/51 ）
勤務時間の割振変更の運用	事務局	72.2%	（ 13/18 ） ↑	55.6%	（ 10/18 ）
	高校	91.2%	（ 22/24 ）	95.8%	（ 23/24 ）
	特支	88.9%	（ 8/ 9 ） ↑	66.7%	（ 6/ 9 ）
	全体	84.3%	（ 43/51 ）	76.5%	（ 39/51 ）
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	72.2%	（ 13/18 ）	66.7%	（ 12/18 ）
	高校	83.3%	（ 20/24 ） ↑	62.5%	（ 15/24 ）
	特支	66.7%	（ 6/ 9 ） ↓	77.8%	（ 7/ 9 ）
	全体	76.5%	（ 39/51 ）	66.7%	（ 34/51 ）
業務の見直し、I C Tを活 用した効率化等	事務局	44.4%	（ 8/18 ）	38.9%	（ 7/18 ）
	高校	91.7%	（ 22/24 ）	91.7%	（ 22/24 ）
	特支	100.0%	（ 9/ 9 ） ↑	77.8%	（ 7/ 9 ）
	全体	76.5%	（ 39/51 ）	70.6%	（ 36/51 ）

※その他 ・チーム担任制の導入、長期休業日の対外業務停止日の設定、業務改善に向けた職員アンケートの実施 等

【男性職員に対する具体的な取組】

		令和6年度		令和5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%	（ 4/4 ）	100.0%	（ 6/6 ）
	高校	80.0%	（ 12/15 ） ↓	93.8%	（ 15/16 ）
	特支	100.0%	（ 6/ 6 ） ↑	50.0%	（ 2/ 4 ）
	全体	88.0%	（ 22/25 ）	88.5%	（ 23/26 ）

(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）
- 体験的教育活動等休業日・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**、ノー残業デーの遵守
- 参観日や運動会、体育祭等の学校行事への積極的参加の推奨、休暇を取り易い**職場環境づくり**
- 校内情報共有DB等を活用した**子育て支援制度の周知、積極取得の呼びかけ**
- 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**
- 衛生委員会において業務への配慮が必要な教職員について共有
- 特別休暇等申請時に、気兼ねせず次回以降も申請するよう声かけ

【子育て支援の難しさ・課題】

- 育休取得を推進したいが、一方で**代員の確実な配置も必要**。他職員への業務のしわよせが多発するようなら、該当職員も安心して休暇等を取得することができない。（気兼ねしながら子育て制度を利用）
- 職場内での互いの困り感に気づき合う心的ゆとりとその風土の醸成が欠かせない。子育てに限らず、休暇取得する際の**業務のフォローができるよう、人的余裕が必要**。
- 職員数が少数の職場では職員の負担軽減が他の職員に跳ね返り負担過多になり、容易に業務の変更や割り当ての変更ができない。**業務削減、働き方の見直しとセットで取り組まなければならない課題**であり、適時対応できない難しさを感じている。
- 子育てをしながら安心して仕事をするためには、計画的な休暇取得時だけでなく突発的な休暇取得時にも安心して仕事を他者に任せることができる**職場環境や子育てのことを気軽に話ができる職場環境や人間関係が必要**。
- 教職員の中にも育休取得に対して**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。

(3) 現状の分析

- 働き方改革により業務の見直しや効率化に積極的に取り組んでいるが、さらなる推進が必要。
- 所属の意識啓発等とあわせ、子育て支援制度（育休・短時間勤務等）を利用する職員、その職員の仕事を引き継ぐ職員（所属）それぞれの身体的・精神的負担（不安）が少なくなるよう、代員確保の補償・業務量の削減（効率化）への取組等が必要である。
- 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、子育て支援代員や子育て王国推進代員を措置しているが、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。
 - *子育て支援代員＝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。
 - *子育て王国推進代員＝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。

(4) 今後の取組（主なもの・継続分を含む）

【安心して育児に専念できる環境づくり】

◆学校の運営体制の整備

- ・人事面への配慮として代員措置のさらなる工夫・拡充に努める。
- ・スクール・ソーシャル・ワーカー、特別支援教育支援員、部活動指導員の配置など、チーム学校を支える専門的人材や、教員の事務業務を補助する教員業務支援員の配置や法律相談等を担うスクールロイヤーの活用などにより、学校の組織運営体制の一層の充実を図る。

◆職場復帰の支援体制

- ・仕事と子育ての両立を図るための働き方の選択肢を提供し、育休からのスムーズな職場復帰を図るため、育休中職員を対象とした子育て支援制度の説明会を実施。

◆男性職員の子育て推進

- ・出産後すぐの時期は心身両面で女性の負担が大きいこと、子の出生後早い時期から育児に参加することが男性への意識啓発の上でより効果的であることなどを踏まえ、配偶者出産休暇（3日）及び育児参加休暇（5日）の取得とセットで育児休業を取得することを推奨する。
- ・出産後すぐの時期の育休取得が困難な場合は、週単位等の短期間の育児休業の取得や夏季休業中の取得を打診するなど、柔軟な勧奨を行う。
- ・育児のための休暇や育児休業制度、休暇取得モデル、給与の影響額や共済組合等の給付金の

概算額の情報等についての紹介・啓発を推進する。

- ・ 育休取得の可能性のある職員に対し所属長が適宜面談等を行い、育児に係る休暇・休業の意向、育休中の事務分担の見直しや休業期間中の職員のフォロー体制等について、対象職員と情報交換を行うことで安心して育児に専念でき、業務面における環境整備の取組を適切に反映することが可能となる。

【仕事と子育てが両立できる環境づくり】

◆時間外勤務の縮減・業務負担感の解消

- ・ 「新学校業務カイゼンプラン」に基づき、教職員の働き方改革に関する「県立学校教育職員の勤務時間の上限に関する方針」を厳守し、教職員の多忙感・負担感の解消を図る。
- ・ カイゼンプランの重点推進項目である「ＩＣＴ等の活用による業務の削減、効率化推進」「学校及び教員が担う業務の適正化」「部活動の地域連携・地域移行の取組の推進」の着実な取組の推進を図る。

◆職場復帰の支援体制

- ・ 仕事と子育ての両立を図るための働き方の選択肢を提供し、育休からのスムーズな職場復帰を図るため、育休中職員を対象とした子育て支援制度の説明会を開催する。

【子育て支援制度の周知】

◆子育て支援制度の活用事例の紹介

- ・ 制度を利用した職員の子育て体験を紹介するなど、子育ての喜びや上手な制度利用を職員に啓発する。

◆データベース、ホームページの活用

- ・ 庁内ＬＡＮ・Torikyo-NET を活用した子育て支援データベースの整備等について検討。
- ・ 各種制度の所管・担当窓口を明示し、情報の入手・活用をサポートする。また、制度利用者や子育て体験者の声などを活用しながら、制度を活用しやすく・理解しやすい仕組みづくりを検討する。