

報告事項セ

みんなが子育てに携わるための鳥取県教職員プランについて

みんなが子育てに携わるための鳥取県教職員プランについて、別紙のとおり報告します。

平成24年3月17日

鳥取県教育委員会教育長 横 濱 純 一

みんなが子育てに携わるための教職員プランについて

教育総務課

1 概要・経緯

(1) 次世代育成支援対策推進法(10年間の時限法・平成15年成立)により、事業主(県教委)は、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育っていく環境整備を目的とした特定事業主行動計画を策定し、取組みを実施していくこととなっている。〔対象：県教委及び県立学校に勤務する教職員〕

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を策定するものとする。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3～5 (略)

6 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく措置を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない

(2) 計画は前期(H17～21)、後期(H22～26)に分けられており、平成21年度末に後期計画を策定した。

(3) 後期計画は、特に「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進」及び「計画の推進に向けた取組強化」に重点を置き、各所属長において*チェック票及び**点検票を活用・提出することとした。

*チェック票・・・所属長等自身が、職員に対しての制度周知や職場環境の向上に意識を向けるためのセルフチェック票

**点検票・・・各所属において、妊娠中の女性職員への配慮や、時間外勤務の縮減、年休の取得促進等について実施の有無を点検〔年度末に人事主管課に提出〕

2 進捗・取組等の状況

(1) 数値目標の達成状況(平成23年度)

項目	目標	実績	備考
育休代替職員の配置	100%	100%	
年次有給休暇の取得	15日	11.4日	事務局7.4日/高校11.7日/特支13.2日
男性職員の育休取得	対象者の10%	対象者の9%	子どもが生まれた男性職員56人うち育休取得者5名(事務局1、高校4)

(2) 後期計画全体の進捗・取組状況

特に意識醸成、環境づくりに取り組んだ。詳細は別添1のとおり。

(3) 教職員プラン推進点検票の集約結果

各所属・学校において、概ね必要な措置はとられている。詳細は別添2のとおり。

3 課題

(1) 年次有給休暇の取得率の向上

取得しやすい環境づくりについて引き続き呼びかけていく。【担当：各人事主管課】

(2) 男性職員の育児休業取得率の向上

男性職員の育休取得率が目標を下回ったことから、育児休業が取得しやすい環境づくりを呼びかけるとともに、育児休業に関する制度についても、情報提供を行っていく。

【担当：教育総務課】

4 来年度の推進

(1) 年度初めには、各所属に通知を行うとともに、年度途中には人事主管課が機会を捉えて、課長会・校長会等でプランの推進やチェック票によるセルフチェックに関して啓発する。

(2) 年度末には、点検票により各所属の状況を人事主管課に報告し、より一層推進を図る。

(別添1)

みんなが子育てに携わるための教職員プラン後期計画 進捗・取組等の状況

プラン内容	進捗・取組状況及び問題点等
<p>1 次世代育成を支援する各種制度の周知</p> <p>子育てをする職員が各種制度を十分に活用できるよう、情報提供を行い、子育てに対する不安や負担感の解消・軽減に繋げる。</p> <p>【主な取組】 (1)データベース・ホームページの活用 (2)制度の活用事例の紹介 (3)男性職員への制度周知 (4)所属長・職場に対する普及啓発</p>	<p>(1)互助会・共済組合のホームページや、制度に関する通知などにより、引き続き周知を図った。 (2)(3) 広報誌「福利とっとり」に掲載した。 (4)本プランに付随した「チェック票」「点検票」により、各所属の所属長や管理職の意識醸成を図った。</p>
<p>2 育児に専念できる環境づくり</p> <p>職員が安心して出産や子育てに専念できるように、代替職員の確保・配置に努めるとともに、職場との相談連絡体制を整備する。また、男性職員に対する情報提供や、育児のための休暇の取得促進を行う。</p> <p>【主な取組】 (1)育休代替職員の確保 (2)育児休業者と所属長とのコミュニケーション確保 (3)職場復帰への支援体制 (4)男性職員の子育て推進 (5)男性職員の育児休業、育児のための休暇の取得促進</p>	<p>(1)育児休業者には、代替職員を配置した。 (2)申請により、庁内LANの外部接続(自宅での庁内LAN閲覧)が可能。その他、必要に応じて休業者と所属が連絡を取り合っている。 (3)職場復帰支援研修会を開催した。(3回、52名参加) (4)(5)制度に関する通知のほか、広報誌「福利とっとり」への記事掲載や、イクメン講座を開催し、推進に努めた。</p>
<p>3 仕事と子育てが両立できる環境づくり</p> <p>男女共同参画の意識を持つことで、女性への家事・育児の集中をなくす。また、職場・所属においては、人事異動や人事配置、分担などにも配慮をするとともに、時間外勤務の縮減と休暇取得の促進を通して、安心して子育てができる環境を整備する。</p> <p>【主な取組】 (1)男女共同参画に係る意識の向上と啓発推進 (2)時間外勤務縮減への取組推進 (3)計画的な休暇取得の推進 (4)職場環境の点検 (5)所属長に対する意識啓発 (6)各職場におけるバランスのとれた推進</p>	<p>(1)制度に関する通知のほか、広報誌「福利とっとり」への記事掲載や、イクメン講座を開催し、推進に努めた。 (2)(4)(5) 学校においては、校長会等で呼びかけるとともに、本プランの「チェック票」「点検票」の活用により、所属長や管理職の意識啓発を行い、時間外勤務縮減に対する意識向上をはかった。また、「リフレッ週」、「帰らーDAY」を設定し、時間外勤務の縮減につなげている。 事務部局においても、本プランの「チェック票」「点検票」を活用し、所属長等の意識啓発を行うとともに知事部局で実施の「スマート県庁5・5プロジェクト」に取り組み、時間外勤務の縮減につなげている。 (3)ゴールデンウィークや夏休みなどに、計画的な休暇取得について各所属に通知し、休暇が取得しやすい環境づくりに努めた。</p>
<p>4 地域社会全体で取り組む子育て</p> <p>親のみの子育てには限界がある現在、子どもは次代の地域の担い手であることを踏まえて、地域全体でも子育てに携わる親をサポートしていく。 特に学校に勤務する職員については、勤務校の行事と自分の子どもの行事が重なるなどの課題もあるが、できるところから改善を図っていく。</p> <p>【主な取組】 (1)「食・読・遊・寝」心とからだ いきいきキャンペーンの推進 (2)学校行事への参加 (3)地域活動、ボランティア活動への参加促進 (4)県の施設、イベント会場等における子育てバリアフリー</p>	<p>(1)県教委の事業として、学校や保護者に対し引き続き啓発を行っていく。 (2)週休日・休日に行事を開催する学校もある。また、事務局においては「子どもの通う学校に行こうキャンペーン」を展開し、保護者である職員に対して学校行事への参加を呼びかけている。 【実績：積極的に参加25%、概ね参加58%、ほとんど参加できず17%】 (3)年休取得促進通知の中で啓発 (4)県教委の所管する集客施設において、授乳室や多目的トイレ、貸出用ベビーカーなどを設置している。また、小さいお子さんの保護者が多く参加することが見込まれるイベントの開催に当たっては、可能な限り託児サービスを提供している。</p>

(別添2)

平成23年度鳥取県教職員プランの推進について(点検票の集約)

点検票の内容については、各所属において概ね必要な措置はとられている。引き続き、働きかけを行っていく

全所属数:51 内訳(事務局19 高等学校24 特別支援8(分校も1校として計上))

項目(対象所属)	該当所属数	回答/所属数	備考
母体保護のために、健康と安全に配慮した措置を講じたか (妊娠中の職員がいる所属)	24	講じた	24 係員による業務のバックアップ/時間外勤務を命じない/事務の軽減/特別休暇や年次有給休暇の取得支援/出張を最低限にするなどの校務分掌上の配慮/駐車場所の変更/日直業務の軽減/体育補助配置
		講じなかった	0
育休中の職員に対し、業務にかかる情報提供を行ったか (育休中の職員がいる所属)	36	行った	35
		行わなかった	1 休業期間が短く(1ヵ月)制度変更や新たな懸案事項がなかったため(高1)
育休から復職した職員に対し、懸案事項の伝達など職場復帰へのサポートを行ったか (復職職員がいる所属)	24	行った	23
		行わなかった	1 休業期間が短く(1ヵ月)制度変更や新たな懸案事項がなかったため(高1)
父親となる職員から、子どもの出生時の休暇取得希望を確認したか (配偶者が出産した職員がいる所属)	27	確認し、休暇取得した	27
		確認したが、休暇取得なし	0
		確認しなかった	0
配偶者出産休暇・育児参加のための休暇を、職員が請求したときは取得できているか (配偶者が出産した職員がいる所属)	22	取得できている	22 取得人数(日数別) 1日:17人 2日:11人 3日:17人
		取得できていない	0
子どもの看護のための休暇を職員が請求したときには取得できているか (休暇を請求した職員がいる所属)	49	取得できている	48
		取得できていない	1 他の職員で急な担当替えの対応ができない場合取得は困難(事1)
時間外勤務縮減のための取組を実施したか (全所属)	51	実施した	51 別掲
		実施しなかった	
休暇計画表を作成し、年休の計画的な取得を働きかけたか (全所属)	51	働きかけた	49
		働きかけなかった	2 口頭では呼びかけたが、部活動や課外授業のこともあり、計画表作成に至らなかった/自主計画に任せた(高2)
職員の子育ての状況等の確認 (全所属)	51	確認した	48
		確認しなかった	3 面談は学校業務の内容が中心で、家庭状況まで入り込んだ話し合いは難しかった(事1,高2)

時間外勤務縮減のための取組

(事務局)

スマート県庁5・5プロジェクトの周知/目標時間の設定及び全職員への意識改善の周知徹底/事前申請の徹底/短期間に業務が集中する場合は全職員で対応/事務分担の見直し/勤務日振替を積極的に活用/職場一斉退庁ウィークの設定/カイゼン運動の実施/業務集中タイムの設定/各係単位の業務改善への取組/朝礼・終礼時の声かけ/ノー残業デーの徹底

(県立学校)

リフレット、帰らぬDAYの活用促進/管理職の呼びかけ/勤務時間の割振変更/会議時間の配慮/衛生委員会の開催

人事主管課の所見

事務局(教育総務課人事担当)

・育児休業中職員への情報提供や復帰後のサポートについて適正に実施されており、所属において育児休業を取得しやすい環境の整備は図られている。
・年次有給休暇の取得日数が、年間の目標日数である15日より低く、ワーク・ライフ・バランスの観点からも、より一層の取得促進を図る必要がある。

高等学校(高等学校課管理係)

・各学校において、概ね必要な対応は取られている。
・引き続き、妊娠中の職員、子育て中の職員に配慮した勤務が行えるよう、各学校を指導する。

特別支援学校(特別支援学校管理係)

・特別支援学校では、各校が工夫をしながら教職員プランの推進に向け取組を進めている。
・人事担当課としても、代替教職員の確保や適正配置、校長会、副校長教頭会等における指示・連絡などプラン推進のための環境づくりに努めている。