

「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3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3年度	令和2年度
育休代替職員の確保 【目標：100%】（※1）	事務局	0.0%（0/1）	—（0/0）
	高校	100.0%（5/5）○	44.4%（4/9）
	特支	100.0%（19/19）○	87.5%（14/16）
	全体	96.0%（24/25）○	72.0%（18/25）
配偶者出産休暇の取得 【目標：100%】（※2）	事務局	100.0%（4/4）	100.0%（1/1）
	高校	76.9%（10/13）○	72.2%（13/18）
	特支	88.9%（8/9）▲	100.0%（9/9）
	全体	84.7%（22/26）○	82.1%（23/28）
男性の育児休業の取得 【目標：30%】（※2）	事務局	25.0%（1/4）○	0.0%（0/1）
	高校	0.0%（0/13）▲	33.3%（6/18）
	特支	11.1%（1/9）	11.1%（1/9）
	全体	7.6%（2/26）▲	25.0%（7/28）
年次有給休暇の取得 【目標：15日】	事務局	10日2時間 ○	9日
	高校	13日2時間 ○	12日1時間
	特支	14日5時間 ○	13日7時間
	全体	13日2時間 ○	12日1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	11.5回	11.5回
	特支	11.7回 ▲	11.9回
	全体	11.5回 ▲	11.6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2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3年度は低い水準となった。
- 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ている。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3年度	令和2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	94.7%（18/19）	100.0%（19/19）
	高校	95.8%（23/24）	100.0%（24/24）
	特支	100.0%（9/9）	100.0%（9/9）
	全体	96.2%（50/52）	100.0%（52/52）

【育児休業者の円滑な職場復帰のための工夫】

		令和3年度	令和2年度
学校行事、制度の変更等の 連絡	事務局	0.0%（0/2）↓	50.0%（1/2）
	高校	54.5%（6/11）	50.0%（6/12）
	特支	50.0%（4/8）↓	87.5%（7/8）
	全体	47.6%（10/21）↓	63.6%（14/22）
復帰後の勤務方法について の情報提供	事務局	0.0%（0/2）↓	100.0%（2/2）
	高校	72.7%（8/11）↓	83.3%（10/12）
	特支	87.5%（7/8）↓	100.0%（8/8）
	全体	71.4%（15/21）↓	90.9%（20/22）
復帰後の校務分掌や分担に 係る希望聴取や調整	事務局	100.0%（2/2）	100.0%（2/2）
	高校	90.9%（10/11）	83.0%（10/12）
	特支	75.0%（6/8）↓	100.0%（8/8）
	全体	85.7%（18/21）	90.9%（20/22）

【時間外勤務の縮減、休暇取得の促進】

		令和3年度	令和2年度
定期的な一斉退勤日の実施	事務局	68.4%（13/19）↓	94.7%（18/19）
	高校	79.2%（19/24）	79.2%（19/24）
	特支	88.9%（8/9）↓	100.0%（9/9）
	全体	76.9%（40/52）↓	88.5%（46/52）
勤務時間の割振変更の運用	事務局	52.6%（10/19）↑	42.1%（8/19）
	高校	95.8%（23/24）	87.5%（21/24）
	特支	55.6%（5/9）↓	88.9%（8/9）
	全体	73.1%（38/52）	71.2%（37/52）
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	47.4%（9/19）↓	94.7%（18/19）
	高校	50.0%（12/24）↓	62.5%（15/24）
	特支	66.7%（6/9）↓	77.8%（7/9）
	全体	51.9%（27/52）↓	76.9%（40/52）
業務の見直し、ICTを活用 した効率化等	事務局	31.6%（6/19）↓	52.6%（10/19）
	高校	70.8%（17/24）	62.5%（15/24）
	特支	77.8%（7/9）↑	66.7%（6/9）
	全体	57.7%（30/52）	59.6%（31/52）

※その他 ・夏季休業中における早出勤（特例勤務の取得推進）
・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 等

【男性職員に対する具体的な取組】

		令和3年度	令和2年度
面談等による育児休業取得 対象者への勧奨	事務局	25.0%（1/4）↓	100.0%（1/1）
	高校	54.5%（6/11）↓	87.5%（7/8）
	特支	100.0%（5/5）	100.0%（5/5）
	全体	60.0%（12/20）↓	92.9%（13/14）

(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
- 朝礼時の連絡事項を毎日校内情報共有データベースに掲示する等の情報共有
- 部分休業等を取得している者が多い部署における会議時間の繰り上げ
- 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
- 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
- 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、風通しがよく話しやすい職場環境づくり
- 休憩時間に子育て等の話題を雑談し、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、結婚や出産等の慶事の周知

【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。
- 部活動（特に運動部）の顧問の業務（放課後の活動、大会引率など）は負担が大きい。
- 子育て支援制度利用者が多いため、担任が持てなかつたり、打ち合わせの時間が十分確保できない等の課題があり、他の職員の業務負担が増えてしまう実態がある。
- 教科によっては複数の教諭が制度を利用する場合があります、教科の対応に困難がある。
- 新型コロナウイルス感染症関係の動員業務の急増（時間外、土日対応含む）により、子育て中の職員（子育て部分休暇取得者含む）も、やむなく動員業務優先で、その対応を依頼するケースが増えている。育児のない職員も同様であるが、子育て中の職員は、ただでさえ通常業務・育児業務がある中であって、動員業務が大きな負担となっており、ワークライフバランスの均衡を保つことが困難となっている状況。
- 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。