

平成27年度 次世代育成支援対策推進法に基づく広島県教育委員会特定事業主行動計画
「職員の仕事と子育て両立支援プログラム」実施状況報告書集計結果

1 要旨

次世代育成支援対策推進法に基づく広島県教育委員会特定事業主行動計画「職員の仕事と子育て両立支援プログラム」I-5(2)による、各職場から提出された『職員の仕事と子育て両立支援プログラム』実施状況報告書の集計結果の概要については、次のとおりです。

●行動計画実施機関

全機関	教育委員会 事務局等	県立学校
123	25	98

●当該年度に子どもが生まれた職員数

男性	女性
94人	76人

2 実施状況

(1) 制度の十分な周知に向けて

●仕事と子育ての両立支援についての啓発、周知を実施しましたか。

実施した	実施しなかった	計(機関数)	目標(平成31年度までに)
117 (95.1%)	6 (4.9%)	123	100%

<実施しなかった主な理由>
・多忙のため、啓発を行う時間がなかった。

《評価》啓発は、概ね実施されている。
《検証》お互いに仕事と子育ての両立を支援していく意識を醸成するためにも、各職場において機会を捉えて確実に啓発を行うことが重要である。

(2) 母体と胎児を守るために

●母性保護のための措置を講じましたか。

講じた	講じなかった	該当職員がいなかった	計(機関数)
44 (100.0%)	0 (0.0%)	79	123

<講じた措置の主な内容>
・産休、育休代員等の配置
・担当業務への配慮
・各種休暇制度等の周知
・休暇を取得しやすい職場環境づくり
・執務室内環境への配慮

《評価》措置は徹底されている。
《検証》周辺の職員の理解と協力を得ながら、お互いに仕事と子育ての両立を支援していく意識を醸成するためにも、今後も妊娠判明時点から適切な配慮を行うことが重要である。

(3) 育児休業等の制度を利用しやすい環境の整備等

●育児休業中の職員に対し、業務の状況や職場の様子などについての情報提供を行いましたか。

行った	行わなかった	該当職員がいなかった	計(機関数)
64 (90.1%)	7 (9.9%)	52	123

<提供した情報の主な内容>
・福利厚生等の情報
・学校行事等の情報
・学校、職場、生徒の状況等
・教員免許更新制度に関する情報
<行わなかった理由>
・業務の状況や職場の様子などに変化が少なく、特に情報がなかったため
・育児に専念してもらうため

《評価》情報は、概ね適切に提供されている。
《検証》円滑な職場復帰を支援するためにも、育児に専念できるよう十分に配慮しつつ、希望と状況に応じて情報提供を行うことが重要である。

●育児休業から復帰した職員に対し、サポートを行いましたか。

行った	行わなかった	該当職員がいなかった	計(機関数)
31 (93.9%)	2 (6.1%)	90	123

<サポートの主な内容>

- ・担当分掌の軽減
- ・育児短時間勤務, 早出遅出勤務制度の活用
- ・定時退校の奨励
- ・休暇を取得しやすい職場環境づくり

<行わなかった理由>

- ・特に必要なことがなかったため

《評価》サポートは, 概ね適切に行われている。

《検証》育児休業復帰直後は, 仕事と子育ての両立のために最も大切な時期であり, 業務分担や休暇取得への配慮などが必要である。

●「育児休業から安心して復帰するための研修」について情報提供を行いましたか。【県立学校のみ】

行った	行わなかった	該当職員がいなかった	計(機関数)
43 (100.0%)	0 (0.0%)	55	98

《評価・検証》情報は適切に提供されている。

(4)子どもの出生時における父親の休暇の取得を促進するために

●父親となる職員から、「子育て職員カード」が提出されましたか。

該当職員数	提出者数	提出率
94人	65人	69.1%

●配偶者出産休暇及び男性の育児参加休暇の取得について働きかけましたか。

働きかけた	働きかけなかった	該当職員がいなかった	計(機関数)
64 (98.5%)	1 (1.5%)	58	123

<働きかけなかった理由>

- ・配偶者の出産直前まで, 職員からの申し出がなかった。

●配偶者出産休暇を必要とするときは, 100%取得することができますか。

取得できている	取得できていない	その他	該当職員がいなかった	計(機関数)
61 (98.4%)	1 (1.6%)	0	61	123

<取得できなかった理由>

- ・配偶者の出産時に, 職員にしか対応できない業務が生じた。

●男性の育児参加休暇を必要とするときは, 100%取得することができますか。

取得できている	取得できていない	その他	該当職員がいなかった	計(機関数)
51 (98.1%)	1 (1.9%)	4	67	123

<取得できなかった理由>

- ・担当業務が多く, 積極的に取得できない状況だった。

<その他の理由>

- ・職員から取得の申し出がなかった

●取得状況

項目	取得した職員の割合	平均取得日数	目標(平成31年度までに)
配偶者出産休暇	89.4%	2.2日	100%
男性の育児参加休暇	33.0%	2.7日	100%
男性の育児休業	3.2%	-	30%

《評価》休暇を必要とするときの取得は概ね徹底されてきているものの, 実際に取得した職員の割合や平均取得日数は目標や取得限度日数に及んでいない。

《検証》父親となる職員は, 改めて家庭内での役割分担を考えるとともに, 子育て職員カードを活用し, 休暇・休業の取得を積極的に進めていく必要がある。

(5) 家族の看護等に係る休暇の取得を促進するために

- 家族の看護等に係る休暇を必要とするときは、100%取得することができますか。

取得できている	取得できていない	該当職員がいなかった	その他	計(機関数)
114 (100.0%)	0 (0.0%)	5	4	123

<その他の理由>

- ・職員の子供の学校等行事の状況について、全て把握できていない。
- ・年休で対応した。

《評価・検証》休暇取得を促進するための環境は、概ね整備されていると考えられる。

仕事と生活の両立

(1) 時間外勤務の縮減のために

- 早く退庁・退校するための働きかけを行いましたか。

実施した	実施しなかった	計(機関数)
123 (100.0%)	0 (0.0%)	123

<実施した主な内容>

- ・定時退校日の設定, 定時退庁・退校の呼びかけ
- ・業務改善

《評価・検証》早く退庁・退校するための働きかけは適切に実施されており、引き続き、時間外勤務縮減に向けて、退庁・退校しやすい職場全体の雰囲気づくりに努める必要がある。

(2) 年次有給休暇の取得を促進するために

- ゴールデンウィーク期間や長期休業期間には、年次有給休暇の計画的な取得を働きかけましたか。

働きかけた	働きかけなかった	計(機関数)
121 (98.4%)	2 (1.6%)	123

<働きかけなかった理由>

- ・職員が適宜年休を取得しているため

- 職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数は何日でしたか。

取得日数	取得率	目標(平成31年度までに)
11.1日/年(最少5.6日, 最多17.7日)	55.5%	75%

《評価》年次有給休暇の平均取得日数は、職場によって差が大きい。
《検証》取得日数の少ない職場では、休暇計画表を作成するなどして、計画的な取得を促進していく必要がある。

(3) 異動に係る人事上の配慮について

- 人事異動個人調書についての面接等の際に、職員の子育ての状況等を確認しましたか。

確認した	確認しなかった	計(機関数)
123 (100.0%)	0 (0.0%)	123

《評価・検証》確認は徹底されている。

(4) その他の次世代育成支援のための取組例

- ・夏季や年末等、時期を決めて休暇の取得を促している。
- ・「仕事と子育ての両立のためのサポートハンドブック」を配付し、制度の周知に努めている。
- ・職員面談を通じて、子育ての状況を確認し、相談に乗っている。