

令和元年度 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
128	27	101

●当該年度に子どもが生まれた職員数

男性	女性
106人	88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(令和元年度までに)
128 (100.0%)	0 (0.0%)	128	100%

《評価》制度の周知は実施されている。
《検証》誰もが働きやすい職場を作るため、今後も引き続き全ての機関で周知する必要がある。

(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)
58 (100.0%)	0 (0.0%)	70	128

<講じた措置の主な内容>
・妊娠教職補助員等の配置
・校務分掌への配慮
・休暇を取得しやすい職場環境づくり
・健康・安全に配慮した定期的な声掛け等

《評価》措置は徹底されている。
《検証》他の教職員の理解と協力を得ながら、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)
77 (100.0%)	0 (0.0%)	51	128

<提供した情報の主な内容>
・福利厚生・給与等の情報
・学校行事、配布物等の情報
・学校、職場、生徒の状況等
・「育児休業から安心して復帰するための研修」等の案内

《評価》情報は適切に提供されている。
《検証》職員が安心して育児休業の制度を利用できるよう、個々に応じた情報提供が必要である。

●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)
41 (100.0%)	0 (0.0%)	87	128

<サポートの主な内容>

- ・校務分掌への配慮
- ・育児短時間勤務、部分休業等の活用
- ・利用できる休暇の案内
- ・休暇を取得しやすい職場環境づくり

《評価》サポートは適切に行われている。

《検証》業務等の負担軽減や各種休暇の案内をする等、引続き適切なサポートを行っていく必要がある。

●「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%)	58	101

《評価》情報は適切に提供されている。

《検証》今後もより多くの人に研修を受講してもらえるよう、情報提供をしていく必要がある。

(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
106人	82人	77.4%

●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)
73 (100.0%)	0 (0.0%)	55	128

●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	該当職員がいなかった	計(機関数)
73 (100.0%)	0 (0.0%)	55	128

●男性職員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	該当職員がいなかった	計(機関数)
70 (100.0%)	0 (0.0%)	58	128

●取得状況

項目	取得した職員の割合	平均取得日数	目標(令和元年度までに)
配偶者出産休暇	87.7%	2.3日	100%
男性職員の育児参加休暇	50.0%	3.2日	100%
男性職員の育児休業	7.5%	-	30%

《評価》目標値には達していないが、取得した職員の割合は前年度よりわずかに上昇している。

《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(令和2年度からは「配偶者の出産に伴う申出書」)を活用し、休暇等の取得を積極的に進めていく必要がある。

(5) 家族の看護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ていますか。

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	計(機関数)
124 (100.0%)	0 (0.0%)	4	128

《評価》休暇取得を促進するための環境は、整備されていると考えられる。
《検証》今後も個々の状況に応じた対応が必要である。

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)
128 (100.0%)	0 (0.0%)	128

<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
- ・時間外勤務が多い職員との個別面談
- ・業務改善

《評価》早く退庁・退校するための働きかけは適切に実施されている。
《検証》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)
128 (100.0%)	0 (0.0%)	128

- 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(令和元年度までに)
12.0日/年(最少6.3日, 最多16.4日)	60.0%	75%

《評価》目標値には達していないが、計画初年度から平均取得日数は約1日分上昇している。
《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)
128 (100.0%)	0 (0.0%)	128

《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

- ・体調等の聞き取りや職場内での感染予防に努めるなど、健康面や環境面に配慮している。
- ・仕事が過重になる場合は、教職員全体で協力、支援できるように声掛けを行った。
- ・妊娠職員に対して、利用可能な制度説明や必要な休暇取得の働きかけをしている。
- ・教職員ロッカー等の配置、職員室で作業ができる場の確保等に取組み、成果をあげた。