

「女性活躍及び両立支援プログラム」実施状況報告書集計結果

1 要旨

女性活躍推進法及び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「女性活躍及び両立支援プログラム」4による、各職場から提出された「『女性活躍及び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
127	29	98

●当該年度に子どもが生まれた職員数

男性	女性
105人	81人

2 実施状況

(1) 子供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、「配偶者の出産に伴う申出書」が提出されましたか。

該当職員数	提出者数	提出率
105人	88人	83.8%

●父親となる職員に、配偶者出産休暇や男性の育児参加休暇を取得するよう働きかけましたか。

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)
62 (96.9%)	2 (3.1%)	63	127

《評価》ほぼ全ての機関で職員への働きかけが行われている。
《検証》職員へ休暇の取得を働きかける前に、休暇取得があり、働きかけを行わなかったケースはあったが、全ての機関で適切な配慮が行われている。

●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)
63 (98.4%)	1 (1.6%)	63	127

《評価》ほぼ全ての機関で配偶者出産休暇を取得できているが、一部の機関で取得できていなかった。
《検証》業務の都合上、取得できなかった機関があった。引き続き、職員一人一人の状況に応じた配慮や支援が必要である。

●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)
64 (100.0%)	0 (0.0%)	63	127

●「配偶者の出産に伴う申出書」の修正・実績の記入ができていますか。

記入できている	記入できていない	該当職員がいなかった	計(機関数)
55 (85.9%)	9 (14.1%)	63	127

●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7年度までに)
配偶者出産休暇	90.5%	2.6日	100%
男性職員の育児参加休暇	67.6%	3.7日	100%
男性職員の育児休業	56.2%	－	50%

《評価》前年度と比べて、育児休業は17.6ポイントと大きく上昇しており、目標値を上回った。育児参加休暇はほぼ昨年度と同程度、配偶者出産休暇においては、3.1ポイント上昇となっている。
《検証》「配偶者の出産に伴う申出書」や「管理職のための子育て支援チェックリスト」を活用し、積極的な休暇等の取得を促すとともに、職員一人一人の状況に配慮し、引き続き、誰もが育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに努める必要がある。

(2) 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 (98.4%)	2 (1.6%)	1	127

《評価》ほぼ全ての機関で、休暇を取得するための環境が整備されている。
《検証》業務の都合上、取得できなかった機関があった。引き続き、職員一人一人の状況に応じた配慮や支援が必要である。

(3) 育児休業の取得を促進するために

●ハンドブック等により「仕事と子育ての両立支援」についての啓発を実施しましたか。

実施した	実施しなかった	該当職員がいなかった	計(機関数)
126 (99.2%)	1 (0.8%)	0	127

《評価》ほぼ全ての機関で啓発が実施されている。
《検証》すでに育児休業等のための職場環境が整っていることから改めて啓発していない機関があった。ハンドブックは幅広い職員に関係する内容となっており、また制度改革により随時更新されているため、機会を捉えて周知する必要がある。

●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)
83 (92.2%)	7 (7.8%)	37	127

<提供した情報の主な内容>

- ・福利厚生・給与等の改正を含む情報
- ・学校等の様子、学校行事、配付物等の情報
- ・定期健康診や人間ドックの案内
- ・「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》一部の機関で情報提供が行われていなかった。
《検証》短期間の取得であるため、積極的に情報提供が行われていない機関があった。育児に専念できるよう配慮しつつ、取得期間や復帰時期によらず、必要な配慮や支援がないか確認するなど、安心して育児休業を取得し復帰できる環境整備を進める必要がある。

●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)
55 (100.0%)	0 (0.0%)	72	127

＜サポートの主な内容＞

- ・公務分掌への配慮
- ・育児短時間勤務、早出遅出勤務等の活用
- ・利用できる休暇制度の案内
- ・休暇を取得しやすい職場環境づくり
- ・面談等による必要な支援の確認
- ・ICTの個別指導、教材研究の支援

●「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)
57 (91.9%)	5 (8.1%)	36	98

《評価》多くの機関で適切に情報提供が行われているが、一部の機関で行われていなかった。
《検証》短期間の取得であったことや、復帰が先であることから情報提供を行っていなかった機関があった。研修の受講時期は個々の状況によって異なるため、研修の実施時点で育児休業中である職員全員に、確実に情報提供を行い、安心して復帰できるよう、適切なサポートを行っていく必要がある。

(4) 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)
127 (100.0%)	0 (0.0%)	127

●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7年度までに)
14.5日／年(最少日9.7日、最多日17.8日)	72.5%	75.0%

《評価》前年度と比べて、取得日数は0.2日減少し、取得率は1.0ポイント低下している。
《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。また、担当業務の情報共有や、取得日数の少ない職員への個別の声掛け、気兼ねなく休暇を取得できる雰囲気醸成、業務の状況に応じた年度中途における分掌の見直し、更なる業務効率化の推進などによる、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努める必要がある。

(5) 母体と胎児を守るために

●妊娠した女性や産後1年を経過しない職員に対して、健康・安全に配慮した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)
48 (100.0%)	0 (0.0%)	79	127

●「管理職のための子育て支援チェックリスト」を活用していますか。

活用している	活用していない	該当職員がいなかった	計(機関数)
104 (98.1%)	2 (1.9%)	21	127

《評価》ほぼ全ての機関で活用されている。

《検証》「管理職のための子育て支援チェックリスト」を活用することで、全ての機関で定期的な声掛けや必要な支援が行えるよう取組を進めていく必要がある。

(6) 仕事と家庭の両立支援のための取組例

- ・休暇等が取得しやすい環境・雰囲気づくりを行った。
- ・早出勤務や部分休業、男性職員の育児参加など職員のニーズに応じた働き方に対応した。
- ・定時退校日を設定し、声掛けを行った。
- ・該当職員に対して、制度等の説明をハンドブックを利用しながら丁寧に行った。