

令和6年度 次世代育成支援行動計画（教職員子育てサポートプラン）に係る取組（今後の予定を含む）

No.	項目	取組の内容	取組状況等
I 教職員の勤務環境に関すること			
1 全ての教職員のために(全期間)			
取組①	効果的な情報提供	すべての教職員が制度への理解を深め、お互いに協力し合いながら、制度を利用しやすい雰囲気をつくります。 ①サポートプランの周知と浸透 ②ホームページ・各種資料の整備 ③相談体制の構築及び相談先の周知	・ R2.4月から5年間の行動計画として、教職員子育てサポートプランを改訂し、HPに公開しています。 ・ 子育てのための休暇制度等に関する資料をホームページに掲載しています。 ・ 各種制度の利用方法や、共済組合・互助会からの支援、妊娠中や出産後の体調等についての各種相談窓口を明確化し、周知しています。
取組②	「仕事と子育ての両立」等について学ぶ機会の提供	新規採用者研修や新任管理職研修等の機会に、仕事と子育ての両立等の啓発を行うことで、子育て中の教職員を全体で支援していく意識を高めます。 ①研修会での周知 ②教職員の意識の向上	・ 新任管理職等に対し各種制度等を研修会で周知することで、各種制度及びプランに関する知識や理解を深めます。 ・ 職場における妊娠、出産又は育児に関するハラスメントなどが発生しないよう、ハラスメントアンケートなどを実施しています。
取組③	人事上の配置や業務分担等の見直し	子育てを行う教職員などに対して、人事上の配置や業務上の配慮を行うことで、仕事と家庭生活を両立できる職場づくりを行います。	・ 教職員から人事上の配慮を求める相談等があったときは、適切な助言指導を行い、必要があれば速やかに業務分担の見直しを行い、対象となる教職員の希望にできる限りの配慮をしています。
取組④	時間外勤務の縮減等	教職員の心身の健康維持、ワーク・ライフ・バランスの実現、男性教職員が子育てに積極的に参加する時間等を持てるよう、時間外勤務の縮減等に取り組みます。 ①学校長等の意識向上 ②教職員一人ひとりの意識向上と仕事の進め方の見直し ③一斉定時退校日の実施 ④統合型校務支援システムの活用	・ R6.3月教職員・福利課長通知「在校時間管理システムによる勤務時間の把握と時間管理の徹底について（通知）」で、勤務時間管理の徹底を行うよう通知を行いました。 ・ R6.7月教職員・福利課長通知「夏の勤務セレクトの実施について」で、授業のない夏季休業中に、希望する教職員が校務に支障のない範囲で、「朝型勤務（早出勤）」又は「遅型勤務（遅出勤）」の勤務形態を選択できる「夏の勤務セレクト」を実施しました。
取組⑤	休暇の取得促進	教職員の心身のリフレッシュのため、計画的な休暇の取得を働きかけするなど、休暇の取得を促進します。 ①年次有給休暇等の計画的な取得促進 ②家族の看護、介護等のための特別休暇等の取得	・ R6.6月県教育長通知「夏期における休暇の取得促進について（依頼）」で、夏期特別休暇取得促進のための業務の調整など休暇を取得しやすい環境づくりを行うよう周知徹底を図りました。 ・ 「育児・介護のための両立支援制度ハンドブック」をホームページに掲載し、介護等が必要な際に活用できる特別休暇等の制度を周知しています。
取組⑥	次世代育成支援の取組に対する人事評価の適切な運用と周知	考課要素に基づいた人事評価を実施するとともに、次世代育成支援の観点や働き方改革の取組に対する評価項目が設定されているということを、改めて教職員に周知します。	・ 人事評価制度の運用等において、管理職員（校長・副校長・教頭・船長・事務長）に「次世代育成支援、ライフワークバランスなど職員の心身の健康の保持や家庭生活との調和にも留意」する評価項目を追加し、人事評価マニュアルに記載しています。また、人事評価マニュアルは、グループウェアのキャビネットに保管しています。
2 父親・母親になる教職員のために(妊娠・出産期) ～ 3 父親・母親になった教職員のために(産休・育休中～職場復帰前)			
取組⑦	学校長等との面談などを通じた情報の提供	対象教職員に対し、利用できる制度の説明や様々な情報の紹介、職場での配慮の必要性の確認を目的とした面談を実施します。 ①教職員の状況を早期に把握 ②学校長等からの制度説明と制度利用促進 ③相談体制の構築及び相談先の周知 ④育児休業体験談の広報 ⑤母性健康管理指導事項連絡カードの活用	・ 目標設定シートに「配慮事項確認欄」を設定し、子どもの生まれる予定の教職員の早期把握を図りました。 ・ R3.4月県教育長通知【子育てサポートプランに基づく「育児に関する休暇取得支援プログラム」について】で、校長等による子育てサポート面談のシートを作成し、その写しを教職員・福利課に報告するよう通知を行いました。また、「育児に関する休暇取得支援プログラム」では、確実に面談を実施することで制度説明及び育児等の取得を促進しています。 ・ 対象教職員との子育てサポート面談では、産休・育休中に希望する支援内容を確認するとともに、各段階で面談シートを活用し、確実な意思確認と仕事・子育ての状況把握に努めています。 ・ 管理職自らが主体となって、教職員のワーク・ライフ・バランスの推進を図り、サポートプランに基づいた取組等を確実に進められるように「イクボスリーフレット」を配布しました。 ・ 「出産・子育てに関する相談窓口」を教職員・福利課内へ設置し、随時受付します。 ・ 男性教職員の育児休業取得を促進するため、「育児休業体験談」をホームページに掲載しています。 ・ 子どもの生まれる男性教職員へ、「知事からのメッセージ」を配布しています。 ・ R5年度職員の育児休業並びに男性職員の育児参加休暇及び配偶者の出産休暇の取得状況調査を実施しました。
取組⑧	育児休業等を取得しやすい環境づくり	子どもが生まれる男性教職員に対して、積極的な家事・育児への参画のため、育児に伴う休暇・休業の取得を奨励します。また、1か月以上を目途に育児に伴う年次有給休暇を含めた休暇・休業を取得できることを目指します。 ①男性教職員の育休等取得の促進 ②バックアップ体制の構築 ③育児休業等に伴う代替教員の確保	○男性職員の育児休業の取得率【県立学校教職員】 (R5年度) 33.3%(14/42人) 一人平均：128日 ○配偶者の出産休暇の取得率【県立学校教職員】 (R5年度) 83.3%(35/42人) 一人平均：約2日3時間27分 ○育児参加休暇の取得率【県立学校教職員】 (R5年度) 66.7%(28/42人) 一人平均：約3日4時間11分
取組⑨	学校長等との面談	産前産後休暇や育児休業等を取得する教職員に対して、取得前及び職場復帰前に面談を実施し、教職員の希望を把握することで、体制や業務上の配慮をするなど円滑な職場復帰につなげるとともに、職場復帰後もコミュニケーションを取りながら支援できる体制を構築します。 ①産休・育休中の教職員への必要な支援 ②男性の子育て目的の休暇等の取得促進	
4 仕事と子育ての両立のために(職場復帰後～育児期)			
取組⑩	子育てを行う女性教職員の活躍推進	意欲と能力を持った女性教職員を、その職や業務への適性を踏まえ、管理職等に積極的に登用できるよう管理職等任用候補者選考審査の受審を呼び掛けます。	・ 教頭及び主幹教諭への昇任選考審査について、従来の本人志願に加え、学校長等からの推薦制を導入しています。 ・ R6年度の女性管理職の割合【県立学校教職員】 教員(校長・副校長・教頭)25.2%(33/131人) 事務職員(事務長)60.5%(23/38人)
5 出会いや結婚への支援を希望する教職員のために(出会い・結婚期)			
取組②	「仕事と子育ての両立」等について学ぶ機会の提供	関連する情報の提供をおこないます。	・ 育児・介護のための両立支援制度ハンドブックをHPに掲載しています。