指宿市教育委員会 特定事業主行動計画（第５期）

指宿市教育委員会

Ⅰ　総　論

１　計画の目的

指宿市教育委員会特定事業主行動計画（第５期）は、指宿市特定事業主行動計画（第５期）を踏まえ、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき策定されたものです。そして、指宿市立学校が男女共に活躍できる組織となるよう、必要な勤務条件や、働き方の見直しに資する労働環境の整備等の取組により達成すべき目標を定めるものです。

（参考）次世代法及び女性活躍推進法の視点

次世代法の７つの視点	女性活躍推進法の５つの視点
⑴　職員の仕事と生活の調和の推進という視点 ⑵　職員の仕事と子育ての両立の推進という視点 ⑶　機関全体で取り組むという視点 ⑷　機関の実情を踏まえた取組の推進という視点 ⑸　取組の効果という視点 ⑹　社会全体による支援の視点 ⑺　地域における子育ての支援の観点	⑴　男女を通じた働き方改革への取組 ⑵　各段階の課題に応じた取組 ⑶　仕事と家庭の両立の推進 ⑷　ハラスメントへの対策 ⑸　公的部門の率先垂範

２　計画の対象

指宿市立小・中・高等学校の教職員

３　計画期間

令和８年４月１日から令和11年３月31日まで

４　計画の推進体制

⑴　子育てを行う者を含めた全ての教職員の理解を得ながら組織全体で取り組むため、校内研修等を通して計画の共通理解を図ります。また、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置として、仕事と育児の両立支援制度に関する情報を教職員に提供します。

⑵　本計画については、ホームページに掲載するとともに推進状況を適宜把握し、見直しを図ります。

⑶　各種取組が次世代育成の支援及び女性職員の活躍の推進に役立ったか、効果があったか等の観点から点検・評価を実施し、その結果を以後の対策や計画に反映させるという、計画（Plan・実行（Do）・評価（Check）・改善（Action）のＰＤＣＡサイクルを確立します。また、目標の達成状況をホームページで公表します。

Ⅱ　具体的な内容

１　妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性の健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して次の休暇制度等について周知するとともに、当該教職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。

○　産前・産後休暇
○　妊娠中又は出産後１年以内の保健指導や健康診査のための休暇
○　妊娠中の休息又は補食のための休暇、つわり休暇
○　その他、妊娠中の業務軽減や通勤緩和、超過勤務の制限　など

あわせて、出産費用の給付などの経済的な支援措置についても周知します。

２　出産や育児に関する制度の周知

令和７年２月に実施した教職員アンケート（回答者数 247人／296人）の結果は以下の㋐～㋒のとおりです。全体的に周知が十分でない制度が多く、育児短時間勤務、部分休業のように認知度が50％に満たないものも少なくありません。引き続き、出産や育児に関する制度の周知を積極的に行う必要があります。

出産や育児に関する制度の認知度

㋐　80％以上が周知している

- 産前休暇（96.8％）
- 産後休暇（96.4％）

㋑　60～70％台しか周知していない

- 女性職員の育児休業（79.8％）
- 子の看護休暇（77.7％）
- 男性職員の育児休業（75.7％）
- 男性職員の育児休暇（71.3％）
- 女性職員の育児休暇（66.8％）

㋒　周知が不十分(60％未満)

- 男性職員の出産補助休暇（58.7％）
- 男性職員の産前・産後休暇(56.3％)
- つわり休暇(51.4％)
- 妊娠中又は出産後1年以内の保健指導や健康診査(46.6％)
- 育児短時間勤務(45.3％)
- 妊娠中の休息又は補食(38.1％)
- 妊娠中の通勤緩和(37.2％)
- 部分休業(36.4％)
- 出生サポート休暇(30.8％)

また、男性職員が積極的に取得したほうがよいと考える休暇・休業は何かと尋ねたところ、以下のような結果になりました。

男性職員が積極的に取得したほうがよいと考えられている休暇・休業

（自身の性別を問わず回答）

- 子の看護休暇(88.8％)
- 育児休暇(84.6％)
- 出産補助休暇(81.3％)
- 産前・産後休暇(73.4％)
- 育児休業(68.9％)
- 育児短時間勤務(51.9％)
- 部分休業(45.6％)

男性職員の出産や育児に関する制度の認知度が低い一方で、当該制度の活用については積極的に進められるべきだと考えられていることが明らかになりました。出産前後の配偶者を支援し、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にするためにも、校長と連携しながら、男性職員のための出産・育児に関する制度の周知に努めます。

参考 「**指宿市立学校の教職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画**」に掲げた目標 （令和８～11年度）	育児休業取得者数割合について、女性職員は100％、男性職員は１週間以上の取得を50％とします。
	男性職員の出産補助休暇及び産前・産後休暇の年間取得者数割合を100％とします。

３　出産や育児に関する休暇・休業を取得しやすい環境の整備等

出産や育児に関する休暇・休業（以下「出産や育児のための休暇・休業」という。）の取得を希望する教職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、各学校において次に掲げる取組が行われるよう指導します。

⑴　出産や育児のための休暇・休業の周知及び取得促進

出産や育児のための休暇・休業の制度の趣旨及び内容や、休業中の育児休業手当金の支給等の経済支援について毎年度周知し、女性だけでなく男性の取得促進を図ります。

また、教職員本人又はその配偶者が妊娠し、出産したこと等を申し出た場合に、個別に出産や育児のための休暇・休業の制度の情報提供を行います。

⑵　出産や育児のための休暇・休業を取得しやすい雰囲気の醸成

出産や育児のための休暇・休業に対する職場の意識改革を進め、当該休暇・休業を取得しやすい雰囲気を醸成します。

⑶　育児休業を取得した教職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している教職員が円滑に職場に復帰できるよう、育児休業中の教職員に対し業務に関する情報提供を行います。また、職場復帰に際して面談や職場内での研修その他の必要な支援を行います。

４　勤務時間の適正管理及び休暇の取得促進

教職員が家族や友人と過ごす時間を十分に確保し、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の更なる推進を図るため、引き続き、教職員の勤務時間を適正に管理するとともに、休暇の取得を促進するための取組を進めます。

⑴　勤務時間の適正管理

勤務時間の適正管理については、これまでも業務の見直しや管理職員等の意識の徹底、定時退庁日の設定等に取り組んでいます。今後とも、「指宿市立学校の教職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画」に基づき、教職員一人一人が「働きやすさ」と「働きがい」を両立し、日々生き生きと児童生徒に接することができるような勤務環境の実現を目指し、取組を進めてまいります。

⑵　休暇の取得の促進

職場における休暇の取得を促進するため、次の取組を実施します。

ア　年次有給休暇の取得促進

計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、取得促進の趣旨を管理職に周知するとともに、職場の業務予定について教職員への早期周知を図り、年次有給休暇を取りやすい雰囲気の醸成や環境整備が行われるよう指導します。

イ　連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や長期休業中における連続休暇、職員やその家族の誕生日等の記念日や子の学校行事への参加等のための年次有給休暇等の取得の促進が図られるよう助言します。

ウ　子の看護休暇の周知徹底

負傷し又は疾病にかかった子供の看護を行うための特別休暇（看護等休暇）については、取得要件が拡大し、感染症に伴う学級閉鎖等により子が通学・通園できない場合や、子の入園式・卒園式・入学式への参加の場合等も含まれるようになったことについて周知を図るよう指導するとともに、希望する職員が当該休暇を円滑に取得できる環境整備について学校を支援します。

参考 「**指宿市立学校の教職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画**」に掲げた目標 （令和８～11年度）	年間の年次有給休暇の平均取得日数を15日以上にします。

５　仕事優先の職場文化や固定的な性別役割分担の意識等を是正するための取組

仕事優先の職場文化や固定的な性別役割分担の意識等といった、働きやすい環境を阻害する諸要因を解消するため、管理職を含めた教職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

６　喫煙対策の徹底

事務局等においては鹿児島県教育庁等職員喫煙対策実施要領に基づき、学校においては、「学校における喫煙対策の実施について（平成17年2月9日付け鹿教保第716号教育長通知）」に基づき、受動喫煙の影響が妊婦等に及ばないよう必要な措置を講じます。