

次世代育成支援対策推進法に基づく鹿児島県教育委員会 特定事業主行動計画※実施状況報告（令和7年度）

※ 計画の対象：教育委員会事務局等及び県立学校職員

1 数値目標に係る実績

(1) 出産補助休暇

目	標
	出産補助休暇の年間取得者数割合を令和11年度までに <u>100%</u> にします。

令和7年度実績	91.8%
---------	-------

(2) 産前・産後休暇

目	標
	産前・産後休暇の年間取得者数割合を令和11年度までに <u>100%</u> にします。 ※ R5.4名称変更

令和7年度実績	70.0%
---------	-------

(3) 年次有給休暇

目	標
	年次有給休暇の平均年間取得日数を令和11年度までに <u>15日</u> にします。

令和7年度実績	15.1日
---------	-------

(4) 育児休業

目	標
	男性の育児休業の取得割合を令和11年度までに <u>1週間以上の取得率85%</u> にします。

令和7年度実績	41.4%
---------	-------

2 令和7年度の具体的な取組等

項目	計 画 の 内 容	実 施 状 況
I	4 計画の推進体制 - 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、「特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置する。 - 各年度ごとに職員のニーズ等を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。 5 計画の周知 - 計画の周知徹底を図る。	- 令和7年9月に、本庁各課長等を構成員とする「特定事業主行動計画策定・推進委員会」を開催し、各構成員に対して特定事業主行動計画における積極的な取組の推進を確認 - リーフレットを、執務室内の職員の目に付きやすい場所（例：コピー機周辺等）に掲示
II	1 妊娠中及び出産後における配慮 - 母性保護及び母性健康管理など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各種休暇等について周知する。 2 男性の子育て目的の休暇等の取得促進 - 子どもを持つことに対する喜びを実感し、出産後の配偶者を支援するため、父親となる職員に対して、配偶者が出産するときの特別休暇について周知する。 3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等 - 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務を希望する職員について、その円滑な取得の促進を図るため、育児休業制度等の周知や、育児休業及び育児短時間勤務に伴う代替要員等の対応等を実施する。	- 下記内容について取りまとめた「出産・育児のしおり」を、県のグループウェアを利用して職員へ周知 ① 服務制度 (例) 出産・育児に係る特別休暇や育児休業、育児短時間勤務、職務専念義務免除 等 ② 経済的支援制度 (例) 出産・育児に係る給付や貸付 等 - 男性・女性それぞれで、①いつ、②どのような休暇があるか等を記載した「出産・育児に係る休暇等」を、県のグループウェアを利用して職員へ周知 - 業務の実態に即し、（臨時的任用職員を含む。）育児休業に伴う代替職員を早期に確保 - 出産補助休暇及び産前・産後休暇について対象職員は電子申請により休暇取得計画表を作成し、所属長に提出 - 管理職員に対し、育休を取得しやすい環境整備をするよう個別に周知徹底
II	5 子育てに配慮した勤務時間制度の実現 教育委員会事務局（本庁、出先機関）及び県立学校を除く教育機関（以下「事務局等」という。）において、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員については、公務の運営に支障がある場合を除き、部分休業や時差出勤を承認する。	育児休暇、部分休業、育児短時間勤務、時差出勤等の制度について、県のグループウェアを利用して職員へ周知

項目	計 画 の 内 容	実 施 状 況
II	6 勤務時間の適正管理及び休暇の取得促進 (1) 勤務時間の適正管理 業務の見直しや定時退庁日の設定、管理職員等の意識の徹底、巡回指導等、一層の適正管理に向けた取組を進める。	● 事務局等において、「超過勤務等の縮減のための指針」を策定し、縮減のための方策等を庁内で共有 ● 深夜勤務・超過勤務の制限（対象：小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員）の制度について、「出産・育児のしおり」に盛り込み、県のグループウェアを利用して職員へ周知 ● 年度途中で緊急に対応すべき業務が発生した際には、必要に応じ、業務の再配分や所属内の応援体制で対応 ● 定時退庁日等における取組 ・ 毎週水曜日、給与・期末勤勉手当の支給日のほか、事務局等で独自に定時退庁日を設定（少なくとも月1日以上） ・ 定時退庁日は庁内放送で注意喚起するとともに、17時30分には自動的に消灯（本庁） ・ 勤務状況を把握するため、管理職員等による巡回指導を実施（本庁） ・ 退庁しやすい雰囲気づくりのため、毎日一定時刻にチャイムを放送し、自動消灯（本庁） ※ 出先機関及び教育機関においても本庁に準じて実施
	(2) 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、年次有給休暇の取得促進や、連続休暇等の取得の促進等を実施する。	● 令和7年4月10日付け「年次有給休暇の取得促進について（通知）」により、以下の内容を通知 ・ ゴールデンウィークや夏季における連続休暇や、永年勤続休暇を含めた連続休暇の取得 ・ ゴールデンウィーク期間等の週休日と休日に挟まれた日における会議等の自粛 ・ 所属の業務予定を職員へ早期に周知 ・ 年休取得計画表の作成と、所属長による当該計画表のフォローアップ ・ 所属長の率先した年休取得 等 ● 夏季休暇対象期間に入る前に、改めて夏季における年休の取得促進について周知 ● 前年における所属毎の取得日数及び全体順位等について、所属へフィードバック ● 平成31年1月18日付け「年5日以上年次有給休暇の確実な取得について（通知）」のとおり、時期に応じて段階的に取得を促進 ・ 夏季休暇を含めた連続休暇など計画的な年休の取得を促進 ・ 9月末時点で年休取得日数の累計が5日に達していない職員に対し、年末までに5日以上確実な取得を促進 等
II	7 人事異動についての配慮 人事異動に当たっては、今後とも、職員の経験や能力等に加えて、子どもの養育状況等、職員の家庭事情にも配慮する。	● 人事異動については、県教育行政の適正かつ円滑な推進がより一層図られるようにすることを基本に、①職員の経験、能力等を総合的に判断し、士気の高揚という点も踏まえつつ、②職員個々人の家庭事情等にも可能な限り配慮して実施 ● 具体的には、本人から自己申告書等を徴するとともに、所属長から異動対象となる職員の希望、家庭事情等（子どもの養育状況等）についてのヒアリングを実施

項目	計 画 の 内 容	実 施 状 況
Ⅱ	8 仕事優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組 仕事優先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う。	● 新規採用職員研修（後期）において、「男女共同参画社会」の講義を実施 ● 上記に加え、職場研修を通じた啓発を実施
Ⅱ	9 喫煙対策の徹底 受動喫煙の影響が妊婦等に及ばないように必要な措置を講じる。	● 「県教育庁等職員喫煙対策実施要領」及び令和元年6月28日付け「勤務時間中の喫煙について(通知)」に基づき、以下の取組を実施 【事務局等】 ・ 施設内の全面禁煙（別途、県民用の喫煙室あり） ・ 喫煙場所の指定・厳守 ・ 喫煙マナーの向上と公共の場所における適切な喫煙行動に関する指導徹底 ・ 公用車内の禁煙 ・ 喫煙者への禁煙に関する支援 等 【県立学校】 ・ 敷地内の全面禁煙 ・ 喫煙マナーの向上と公共の場所における適切な喫煙行動に関する指導徹底 等
Ⅱ	11 子どもと触れ合う機会の充実 保護者でもある職員が子どもと触れ合う機会を充実させるため、子どもが保護者の職場を見学できる機会を設定する。	● 子ども夏の休み期間中に、子どもが保護者の職場を見学できる機会を設定 令和7年度の実施状況 【実施期間】 7月19日～8月31日