

女性活躍推進法に基づく

宮城県教育委員会特定事業主行動計画



女性活躍推進法に伴う

宮城県教育委員会特定事業主行動計画策定・実施委員会

目次

I	総論	1
	1 はじめに	
	2 行動計画の策定主体及び対象者	
	3 計画期間	
	4 計画の推進体制	
II	計画内容	3
	1 現状と課題	
	（1）採用・任用関係	
	（2）継続勤務と仕事と家庭生活の両立	
	（3）長時間勤務	
	（4）女性職員の配置・育成・研修及び評価・登用	
	2 取組について	
	（1）採用・任用関係	
	（2）継続勤務と仕事と家庭生活の両立	
	（3）長時間勤務	
	（4）女性職員の配置・育成・研修及び評価・登用	
III	数値目標	12
	(参考資料) 事業主行動計画策定指針の抜粋	13

1 はじめに

平成27年9月4日に女性の職業生活における活躍を推進し、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能な、豊かな活力ある社会の実現を目的として、『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律』（以下「女性活躍推進法」という。）が制定されました。

女性活躍推進法では、女性が職業生活においてその個性と能力を十分に発揮できるような環境の整備と、職業生活と家庭生活の両立を実現するための取組を求めており、国及び地方公共団体は、その実現に向けた行動計画（特定事業主行動計画）を策定し、取組を進めることとなりました。

本県では、平成13年に「宮城県男女共同参画推進条例」を制定するとともに、「宮城県男女共同参画基本計画」を策定し、男女共同参画社会づくりへの取組を進めてきました。

今回、女性活躍推進法に基づき特定事業主行動計画を策定し、女性の活躍推進に向けた取組を一層進めることで、県教育委員会の全ての教職員が男女を問わず、仕事と家庭生活との調和（ワーク・ライフ・バランス）を図りながら、その能力を十分に発揮できる職場環境を築くことで、よりよいみやぎの教育を生み出すことにつながるものと考えます。

次世代を担う子どもたちの教育に携わる教職員が、性別に関わらずお互いの人権を尊重し、固定的な性別役割分担意識に基づく制度・慣習などに囚われない職業生活を営んでいる姿を子どもたちに間近で見せることは、今後ますます多様な人材と働き方が求められる社会を生きていく子どもたちの良き見本となり、大きな意義を持つものとも期待します。

結びに、この行動計画が、宮城県男女共同参画基本計画及び次世代育成支援対策法に基づく特定事業主行動計画と相乗的に取り組まれ、より働きやすい職場となり、教職員一人一人が持つ力を結集し、みやぎの子どもたちの教育に活かされることを願います。

平成28年3月

宮城県教育委員会

2 行動計画の策定主体及び対象者

この行動計画は、宮城県教育委員会が任命権者として任命した教職員、講師、非常勤職員及び臨時職員等を対象とします。

3 計画期間

女性活躍推進法の定める取組期間は、平成28年度から平成37年度までの10年間ですが、そのうち、平成28年度から平成31年度までを第1期として、取り組むこととします。

4 計画の推進体制

- (1) この行動計画を効果的に推進するために、平成28年1月、宮城県教育委員会に女性活躍推進法に伴う特定事業主行動計画策定・実施委員会を設置しました。
- (2) 行動計画の実施状況については、女性活躍推進法に伴う特定事業主行動計画策定・実施委員会において継続的に把握し、その結果や職員のニーズを踏まえて、今後の対策や計画の見直しなどを図ります。
- (3) 行動計画の取組結果は、毎年度1回公表します。
- (4) 女性の職業選択に資する情報について、毎年度1回公表します。

II 計画内容

1 現状と課題

当該行動計画においては、女性活躍推進法第7条第1項の規定により内閣府令で定められた事業主行動計画策定指針（以下「指針」という。）で定める把握項目25項目（巻末参照）のうち、必須7項目を、次の4つの観点に分け、平成26年度を対象年度とし、その状況を分析しました。

- (1) 採用・任用関係
- (2) 継続勤務と仕事と家庭生活の両立
- (3) 長時間勤務
- (4) 女性職員の配置・育成・研修及び評価・登用

(1) 採用・任用関係

分析の観点：女性の受験・採用の機会が確保されているか。

本県教育委員会で任命又は任用する女性職員については、免許の有無などにより職種ごとに採用要件が異なることから、主に次の5職種に区分し現状を把握します。

(イ) 教員

教員は、校種・教科ごとに相当の免許状を有し、児童・生徒に対し教科指導等の教育活動に直接携わります。

採用は、校種・教科ごととなり、毎年4月から5月に募集を行い、7月に第1次選考、9月に第2次選考を実施し、10月に名簿登載者（採用者）が決定するスケジュールになっています。

男女別に見る受験者及び採用者の状況については、ほぼ同数の割合となっています。

(ロ) 実習助手・寄宿舎指導員

実習助手は、高等学校又は特別支援学校で行われる実験や実習について、教諭の職務を補助し、寄宿舎指導員は、寄宿舎における児童・生徒の日常生活上の世話及び生活指導に従事します。どちらの職種も教員免許状の取得を要件としておらず、例年10月に第1次採用選考を、11月に第2次選考を実施しています。

男女別の受験者の状況については、両職種とも男性受験者の割合が比較的高くなっています。また、採用者に占める割合のうち、実習助手は、男性職員の割合が高く、寄宿舎指導員については、同数となっています。

(ハ) 学校事務職員

学校事務職員は、県内の市町村立小学校・中学校、県立学校などで、教育環境の整備・充実に関する事務や社会教育に関することなど広く教育行政に従事します。

採用については、県人事委員会が実施する県職員採用試験を受験することになります。

受験者の状況を男女別に見ると、男女で差は見られず、また、採用状況については、女性の割合がやや高い結果となっています。

(二) 講師等

臨時的任用職員・非常勤講師については、任用期間や任用形態に応じ呼称は異なりますが、主に教諭が病気や出産・育児又は介護などで長期間勤務できない場合、その教諭の代わりに授業などの教育活動を行う職員です。授業を担当するため、教員免許状保持者を対象に募集・採用を行い、その時期については、先述の事由が発生した都度実施しています。

男女別の採用割合は、男女間の差は見られない状況にあります。

(ホ) 非常勤職員・臨時職員等

非常勤職員は地方公務員法第3条第3項の規定により任用される特別職であり、特定の場合に、一定の学識、知識、経験、技能に基づき業務を行う職種です。また、臨時職員は同法第22条2項及び地方公務員の育児休業等に関する法律第6条に基づき任用され、職員の業務を補助することになります。

男女別の採用割合は、非常勤職員は差が見られず、臨時職員では、女性職員の割合が少し高くなっています。

課題

受験者及び採用者の状況については、男女の差が大きく開いている職種は見受けられず、性別に関わりなく、公正な選考が行われていることが示されています。

しかし、今後もこのようなバランスの取れた状況を維持するためには、女性の受験・採用の機会を十分に確保する必要があります。

(2) 継続勤務と仕事と家庭生活の両立

分析の観点：男女ともに、仕事と家庭生活、特に、子育てとの両立支援制度を利用できている状況にあるか。

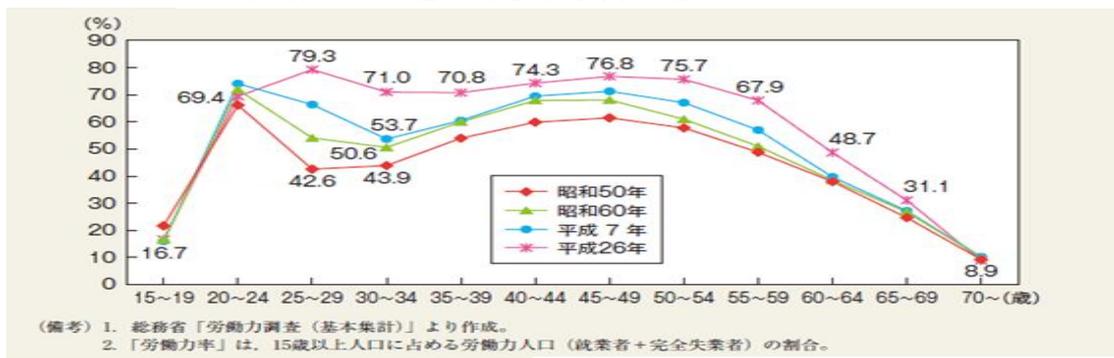
(イ) 継続勤務状況について

出産・子育てなどのライフイベントが発生する時期の就業状況を示す、いわゆる「M字カーブ」の年代（30歳代）の離職状況を検討することが、男女の共同参画を推進する上で一つの指標になります。

◆M字カーブとは

特に女性職員が新規卒者として採用された時点から概ね10年前後に結婚・出産期に当たるため、この年代の女性の就業率が一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇している労働状況を指しています。

(参考資料) 女性の年齢階級別労働力率の推移



出典：：平成27年版 内閣府 男女共同参画白書より

本県教育委員会における、勤続10年以下の退職者数の約7割が女性となっています。

(ロ) 仕事と家庭生活の両立状況について

職員が仕事と家庭生活を両立させようとする際に、特に出産・子育ての時期の対応がひとつの鍵となります。

本県教育委員会には、男性職員・女性職員ともに、仕事と出産・子育ての両立を支援する制度が多数ありますが、そのうち、特に①育児休業、②配偶者出産補助休暇及び育児参加休暇の取得状況から両立状況を把握しました。

選定の理由は、①の育児休業は、職員が子の養育に安心して専念できる環境を積極的に保障するものであり、その利用状況は仕事と子育ての両立のバロメーターでもあり、そして、②の2つの特別休暇は、男性職員の子育てに関する休暇取得の第一歩とも言えることからです。

特にこの2つの特別休暇について、県教育委員会としては、その取得により、出産前後の配偶者に寄り添うことや誕生したばかりの我が子と一緒に過ごす時間を持つことができ、新しい家族との絆を深められる貴重な経験になると考えています。特別休暇の取得を機に、育児休業の取得につなげてもらいたいとの願いも込めています。

①【男女別の育児休業取得率】

◆**育児休業とは**

男女を問わず、一定の要件を満たした職員が、3歳に満たない子を養育するため、職務に従事しないことを認める制度です。

男女別	教育職員の取得率 (%)	教育職員以外の取得率 (%)
男性職員	1	0
女性職員	100	95

【育児休業取得期間】 ※前述の取得者のうち

期間	男性職員 (%)		女性職員 (%)	
	教育職員	教育職員以外	教育職員	教育職員以外
～1年以下	100	0	39	45
～2年以下	0	0	44	33
～3年以下	0	0	17	22

②【配偶者出産補助休暇及び育児参加休暇】

◆**配偶者出産補助休暇とは**

妻の出産に係る入院等の日から出産後2週間を経過するまでの間において2日以内で取得できる特別休暇

◆**育児参加休暇とは**

妻の出産予定日前8週間(多胎妊娠の場合は14週間)前の日から、出産日以後8週間の間において生まれた子又は小学校就学前の子を養育するために5日以内で取得できる特別休暇

	取得割合 (%)	平均取得日数 (日)
配偶者出産補助休暇	70	1
育児参加休暇	11	0.6

(集計対象期間：平成26年)

課題

男性職員の育児に関する休暇・休業の取得率が極めて低い現状にあります。

女性が職業生活と家庭生活の両立を図る上で、男性職員の協力は重要です。

よって、休暇等の制度の十分な周知と、職員の取得を後押しする職場の雰囲気づくりに向けた取組が一層必要です。

(3) 長時間勤務

分析の観点：長時間勤務ゆえに仕事と家庭生活の両立が困難になっていないか。

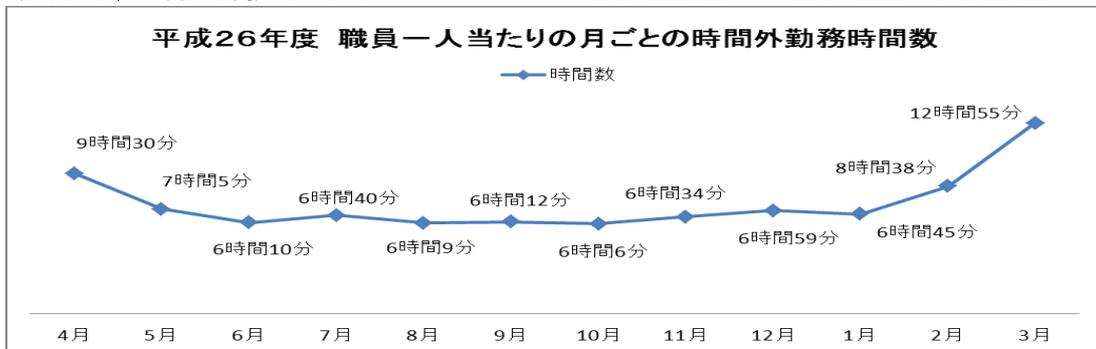
職務を遂行することは当然のことですが、職務に全力で取り組み、その成果をより質の高いものとするためには、職員自身の心身の健康や家庭生活を送る時間を確保することが必要不可欠です。

職務内容や時期によっては、正規の勤務時間を超えて勤務することが求められる場合もありますが、組織として長時間勤務の縮減に取り組むことが、職員一人一人を守り、職務の効率化を進める観点からも重要と考えます。

平成26年度の職員一人当たりの月平均時間外勤務の時間数は、7時間40分でした。

【月別の長時間勤務の状況】

※教育職員を除いた職員の月別の平均時間数



<参考>

- ◆ 教育職員に時間外勤務を命じることができる場合は、公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令により、実習や学校行事、職員会議、非常災害などに必要な業務（いわゆる超勤4項目）に従事する場合であって臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限るものとされていることから、指針においても、時間外勤務の時間数の分析対象に教育職員は含まれておりません。

しかし、県教育委員会では、健康管理を図る目的から、教職員が自身の在校（庁）時間の把握に努める取組を実施していることから、長時間勤務の現状をとらえるひとつの指標として、正規の勤務時間外で月80時間を超える勤務を行った（在校した）教職員の割合を掲載します。

正規の勤務時間及び休憩時間を除いた時間の合計が1月当たり80時間を超える労働は、労働安全衛生法等において、長時間労働による健康被害の防止を図る観点から、是正に向けた取組が求められる基準とされていることなどを踏まえ、県教育委員会では、その教職員の割合を注視しているところです。

なお、市町村立の学校に勤務する教職員の勤務状況は、各市町村教育委員会の下把握されることから、ここでは平成26年度における県立学校の教育職員の勤務（在校）状況を参考に掲載します。

【平成26年度 県立学校における正規の勤務時間外に月80時間を超える勤務を行った（在校した）教職員の月ごとの割合】



課題

時間外勤務時間の縮減に引き続き取り組むことはもちろんですが、単に時間数の縮減に囚われることなく、長時間勤務が続いている所属や業務分担の把握・改善に努めるとともに、職員の勤務時間の状況を適切に把握し、職員の健康管理につなげていくことが必要です。

(4) 女性職員の配置・育成・研修及び評価・登用

分析の観点：組織の管理・運営等に女性職員の力も十分に活用できているか。

男女を問わず、職員それぞれが持つ能力及び適性に応じた職域や職務内容においてその力を発揮することが、職務を円滑に行うためのひとつの要素になります。また、近年、教育を取り巻く課題は複合的かつ多様化していることから、組織の管理・運営に女性職員の視点を活かしていくことも求められます。

【管理職に占める女性職員の割合】

	教育職員			教育職員以外
	校長	副校長	教頭	
本県の割合 (%)	14.2	10.0	10.8	17.6
<参考> 全国平均 (%)	14.1	19.4	15.9	9.4

・全国平均の参考値については、教育職員は、文部科学省調査「人事行政調査（平成26年度結果）」、教育職員以外の職員については、内閣府調査「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況について（平成26年度結果）」から引用

課題

全国平均と比較しても、特に教育職員の管理職に占める女性の割合は、低い現状にあります。

よって、女性職員のキャリア形成を推進する必要があります。

2 取組について

(1) 採用・任用関係

- ❖ 学校を支える力になることを志す受験者が、採用後、自身のライフプランを描けるような情報発信を充実させます。

～そのために～

- 採用説明会などにおいて、みやぎの教職員に求める資質・能力に加え、育児や介護に係る制度などの福利厚生面の説明も充実させ、採用後の生活設計を視野に入れ、受験を志せるよう情報提供の充実を図ります。
- 講師、非常勤職員や臨時職員等として働くことは、勤務日数や時間が職員より短い場合や、任用期間が限られていることから、職業生活と家庭生活を両立しやすい場合も考えられます。多様な働き方の選択肢の1つとして、女性の職業選択に寄与できるよう、勤務条件などについて丁寧な情報発信に努めます。

取組

- ☞ 受験者増を図るために、大学や高校に対して説明会の機会を増やすなど、積極的な広報活動を行います。
- ☞ 小学校等において、女性教諭が妊娠し、体育実技の指導を行うことが困難な場合には、代替職員制度があることも紹介するなど、女性の受験者が安心して志願できるよう受験者の立場に立った情報提供を心がけます。
- ☞ 募集案内や説明会などで、女性目線での働きやすさについて、先輩女性職員からの声を紹介していきます。

(2) 継続勤務と仕事と家庭生活の両立

- ❖ 所属長を中心とし、男性職員の育児休業や特別休暇等の積極的な取得を促進する組織づくりに努めていきます。

～そのために～

- 男女がともに仕事と家庭生活を両立させ、公私ともに充実した生活を送るためには、男女の役割分担の意識改革を進めることが必要です。
- 男性職員の育児休業等の取得が増えることは、女性の職場復帰を後押しするものと考えられることから、男性職員の取得促進を図ります。

取組

- ☞ 男性職員も育児などを主体的に行えるよう、これまで以上に育児休業や特別休暇（特に、配偶者の出産補助休暇及び育児参加休暇）等の関連制度の周知を図ります。

- ☞ 各所属長に対し、配偶者の出産等により子育てを控えている男性職員に育児参加計画書（“イクメン計画書”）の配布を求めていきます。これにより、育児休業や子育てに係る特別休暇等の取得を考える契機とし、取得を申しやすい職場づくりに努めるとともに、休暇・休業の取得に対する管理職の意識改革を浸透させてまいります。
- ☞ 男女ともに、仕事と育児を両立している先輩職員の経験談を紹介する機会を増やすなどにより、両立をイメージしやすい環境づくりを目指します。

（3）長時間勤務

- ❖ 所属全体での業務管理意識を持ち、業務・校務分担の偏りの防止・改善を図ることなどにより、組織として長時間勤務の縮減に努めていきます。
- ❖ 各休暇取得を一層促進するとともに、長時間勤務等による健康障害の未然防止に努めていきます。
- ❖ ワーク・ライフ・バランスの実行により、職員が心身ともに健康で職務に専念し、業務の効率化につなげ、よりよいみやぎの教育の実現を目指します。

～そのために～

- 東日本大震災からの復興計画の発展期を迎えることも踏まえ、今まで以上に所属全体での業務管理意識を持ち、業務状況に応じ、担当等の枠を越えた横断的な業務・校務分担を行うなどにより、特定の職員・部署に業務が集中しないよう努め、組織として長時間勤務の縮減に努めます。

取組

- ☞ 教育委員会としても、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、教務補助職員などの多様な職種を学校に配置することにより、教職員の多忙化解消につなげるとともに、多方面から児童・生徒の学校生活を支えられるよう支援していきます。
- ☞ 所属長等は、育児や介護等により時間に制約がある職員がいることを加味した組織マネジメントに努めます。
- ☞ 効率的な業務運営に係る取組などについて、職員評価等において適切に評価することなどにより、職員の意識改革を促します。
- ☞ 育児や介護等に係る特別休暇をはじめとした各制度の十分な周知に努め、男女の性別に関わらず双方の職員が取得しやすい職場の雰囲気醸成に取り組めます。

- ☞ 長時間勤務やストレス等による職員への健康障害を防止し、職員の健康を守ることは、児童・生徒のためにも重要であることから、健康管理医等を活用した職員の健康管理を一層重視していきます。

(4) 女性職員の配置・育成・研修及び評価・登用

- ❖ 女性職員自身が、管理職の立場からみやぎの教育をつくるやりがいを感じ、自己のキャリア形成ができるよう、計画的かつ積極的な登用を推進します。
- ❖ 男性職員と女性職員とがともに管理職になることで、それぞれの持ち味を活かした組織運営を行うことが可能となり、より深くそして多角的に教育課題に取り組める組織づくりを目指します。

～そのために～

- 女性職員が自身のキャリア形成をイメージし、実現する機会を増やすよう努めます。

取組 <教育職員編>

- ☞ 女性職員にも、へき地教育、特別支援教育など多様な校種経験を積む機会や、学校経営等に関する研修会などへの積極的な参加を促します。
- ☞ 教務主任、学年主任など校内で責任ある立場の経験を通し、将来の管理職となり得る人材を計画的に育成し、女性職員の管理職候補者選考の受験者数が増えるよう努めます。
- ☞ 教育委員会としても、各学校において「チーム学校」が機能するように支援することで、管理職としての職責が過度に管理職だけが背負うことのないようにすることで、女性職員も管理職として活躍する機会を目指します。

取組 <教育職員以外編>

- ☞ 教育活動等が円滑に行えるよう校長や教頭等とともに学校経営や運営について、学校事務職員としての視点から考え、行動できる管理職の育成を図るために、研修等の充実を試みます。
- ☞ 研修受講者の男女比に配慮するとともに、各職の段階に応じ多様な業務が経験できる配置に努めます。
- ☞ 各役職の段階に応じた業務評価や能力評価等の人事評価制度を活用することなどにより、職員の適性や持ち味を踏まえ、管理職への登用を見据えた人材育成に取り組めます。

Ⅲ 数値目標

現状分析などの結果を踏まえ、当該行動計画をより実行性のあるものとして、特に以下の各項目について数値目標を掲げ、取り組んでいきます。

なお、数値目標は、国の第4次男女共同参画基本計画及び次世代育成支援法に基づく本県教育委員会の特定事業主行動計画を踏まえ設定します。

～平成31年度末までに～

- 女性の管理職（注1）に占める割合：20%
（教育職員・教育職員以外のそれぞれの職種で）
- 男性職員の育児休業取得率：13% ※
- 女性職員の育児休業取得率：100% ※
- 配偶者出産補助休暇取得率：100% ※
- 男性職員の育児参加休暇取得率：80% ※

を目指します。

（注1）「管理職」とは、教育職員は教頭以上の職、教育職員以外は、管理職手当支給対象の職にあるもの。

※ 次世代育成支援法に基づく特定事業主行動計画の数値目標と同じ



- 項目 1：採用した職員に占める女性職員の割合 ※
- 項目 2：平均した継続勤務年数の男女の差（離職率の男女の差異）※
- 項目 3：職員の一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- 項目 4：管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- 項目 5：各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- 項目 6：男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 ※
- 項目 7：男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数
- 項目 8：採用試験の受験者の総数に占める女性の割合 ※
- 項目 9：職員に占める女性職員の割合 ※
- 項目 10：配置の男女別の状況 ※
- 項目 11：人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講状況 ※
- 項目 12：管理的地位にある職員及び男女の職員の配置，育成，評価，昇任及び性別による
固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識 ※
- 項目 13：直近の年度の 10 年度前及びその前後の年度に採用した職員の女別の継続任用割合 ※
- 項目 14：職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（項目 6 及び 7 に掲げるものを
除く。）の男女別の利用実績 ※
- 項目 15：在宅勤務，テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の男女別の利用実績
- 項目 16：職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間 ※
- 項目 17：管理的地位にある職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- 項目 18：年次有給休暇等の取得率 ※
- 項目 19：各役職段階から一つ上の役職段階に昇任した職員の男女別の割合
- 項目 20：人事評価の結果における男女の差異 ※
- 項目 21：セクシュアル・ハラスメント等に関する相談窓口への相談状況 ※
- 項目 22：中途採用の男女別の実績 ※
- 項目 23：中途採用者を管理的地位にある職員に任用した男女別の実績
- 項目 24：臨時・非常勤職員の研修の男女別の受講の状況 ※
- 項目 25：給与の男女の差異 ※

※内閣府令第二条第二項により，職員のみ（職種や常勤・非常勤以外の区分）ごとに把握

◆項目 1 から 7 までは，内閣府令第二条により必須把握項目



組合・宮城県立障がい福祉センターのつばき

～ 女性職員も 男性職員も

共に 尊重し合って働く姿を

みやぎっごは見て育ちます ～