

# 宮城県教育委員会 特定事業主行動計画

(第1期：令和7年度～令和11年度)



アニメむすび丸  
©宮城県・旭プロダクション

(令和7年3月)

# 目次

## I 総論

1. はじめに	1
2. 計画期間	2
3. 対象者	2
4. 数値目標	2
5. 計画の推進体制	2

## II 計画内容

1. 採用・任用	3
2. 継続勤務・仕事と家庭生活の両立	5
3. 長時間勤務	10
4. 配置・育成・研修及び評価・登用	12
5. ハラスメント対策	14
6. その他、子育て支援に関する取組	14



# I 総論

## ◆ 1. はじめに

宮城県教育委員会（以下「県教育委員会」という。）では、平成17年度以降、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づく特定事業主行動計画により、教職員の子育て支援に取り組むとともに、平成28年度以降は、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。）に基づく特定事業主行動計画により、女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍し、男女が共に仕事と家庭生活を両立するための環境の整備に取り組んできました。

今回、令和6年5月に次世代法が改正されたことを契機として、この従前の2つの計画の取組の結果を検証し、両計画の法的な位置付けの整合性を確認しつつ、2つの法律に基づいた新たな特定事業主行動計画を策定することとしました。

なお、従前の計画による取組の結果として、育児制度の取得率や女性管理職割合が数値目標の達成に近づくなど、一定の成果は見られるものの、未だ道半ばの状況であり、更なる取組の強化が求められるところです。

また、国においては、依然として時間外在校等時間が長い教師が多いという実態を深刻に受け止めており、県教育委員会としては、学校における働き方改革、ひいてはワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、より一層の取組の促進が求められている状況です。

2つの法律が目指す子育て支援や仕事と家庭生活の両立は、直接的又は間接的に、教職員を取り巻く環境整備に繋がるものであり、加えて、これらは、教職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現に当たっての重要な要素でもあります。

令和6年8月の中央教育審議会答申では、“教師を取り巻く環境整備の最終的な目的は、学校教育の質の向上を通じた、「全ての子供たちへのよりよい教育の実現」と位置付けており、教職員を取り巻く環境の整備は、教職員個人の人生を豊かにするだけでなく、最終的に、教育行政の質の向上にも結びつくものです。

全ての教職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、子育て支援や仕事と家庭生活の両立を更に促進していくため、新計画をここに策定するものです。

令和7年3月

宮城県教育委員会

## ◆ 2. 計画期間

第1期：令和7年度～令和11年度（5年間）

以下の2つの計画を統合し、新たな計画として策定する。

- ・次世代法に基づく特定事業主行動計画（第4期：令和2年度～令和6年度）
- ・女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（第2期：令和2年度～令和7年度）

## ◆ 3. 対象者

宮城県教育委員会が任命する教職員

## ◆ 4. 数値目標

項目	内容及び現況値（R5実績又はR6.4.1時点）		目標値
育児休業 取得状況	男性職員の育児休業の取得率	(県費含む※1) 25.0% (県費除き※2) 34.7%	▶ 50.0%
	男性職員の2週間以上の育児休業の取得率	(県費含む※1) 24.0% (県費除き※2) 32.0%	▶ 35.0%
特別休暇 取得状況	男性職員の合計5日以上の子育てに係る特別 休暇※の取得率 ※出産補助休暇及び育児参加休暇	(県費含む※1) 29.5% (県費除き※2) 30.7%	▶ 50.0%
女性 管理職 割合	教育職員（校長）のうち女性の割合	(県費含む※1) 19.9%	▶ (県費含む※1) 20.0%
	教育職員（副校長・教頭）のうち女性の割合	(県費含む※1) 23.6%	▶ (県費含む※1) 25.0%
	教育職員以外の管理職のうち女性の割合	(県費含む※1) 17.3%	▶ (県費含む※1) 20.0%
超過勤務 の状況 (管理的地位 の職員以外)	超過勤務が年360時間を超えた職員の割合 (教育職員)	(県費除き※2) 55.9%	▶ (県費除き※2) 参考：R5実績 (県費含む※1) 56.3%
	超過勤務が年360時間を超えた職員の割合 (教育職員以外・本庁)	(県費除き※2) 47.2%	▶ (県費除き※2) 参考：R5実績 (県費含む※1) 47.2%
	超過勤務が年360時間を超えた職員の割合 (教育職員以外・本庁以外)	(県費除き※2) 4.0%	▶ (県費除き※2) 参考：R5実績 (県費含む※1) 2.5%

※1 県費負担教職員を含んだ場合の数値

※2 県費負担教職員を除いた場合の数値

## ◆ 5. 計画の推進体制

県教育委員会に特定事業主行動計画策定・実施委員会を組織し、本計画における具体的な取組内容を検討するとともに、県教育委員会で策定している「教職員の働き方改革に関する取組方針」とも併せて、教職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を強化していく。

また、毎年度、数値目標に対する実施状況を公表し、目標達成に努める。

## Ⅱ 計画内容

### ◆ 1. 採用・任用

女性活躍推進法において重要と位置付けている“自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること”の実現に向けては、性別に偏りのない職場環境を整備する必要があり、そのためには、職員の受験・採用段階から、男女割合の均衡を図ることが重要である。

#### (1) 現状

採用試験の受験者及び採用者に占める女性職員の割合

(女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条第1項第1号及び第9号)

【1-1】

(単位：人)

<正規職員>			令和3年度実施 (令和4年度採用)		令和4年度実施 (令和5年度採用)		令和5年度実施 (令和6年度採用)		平均値	
全体	受験者	男	1,145	56.5%	1,011	55.5%	943	55.2%	1,033	55.8%
		女	880	43.5%	809	44.5%	766	44.8%	818	44.2%
	採用者	男	239	45.1%	284	50.3%	253	48.5%	259	48.1%
		女	291	54.9%	281	49.7%	269	51.5%	280	51.9%
教諭	受験者	男	949	62.8%	858	63.1%	808	64.0%	872	63.3%
		女	563	37.2%	502	36.9%	454	36.0%	506	36.7%
	採用者	男	221	45.4%	262	52.1%	231	50.9%	238	49.5%
		女	266	54.6%	241	47.9%	223	49.1%	243	50.5%
養護教諭	受験者	男	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%
		女	124	100.0%	128	99.2%	125	100.0%	126	100.0%
	採用者	男	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		女	7	100.0%	9	100.0%	16	100.0%	11	100.0%
栄養教諭	受験者	男	1	5.0%	2	9.1%	1	5.3%	1	5.0%
		女	19	95.0%	20	90.9%	18	94.7%	19	95.0%
	採用者	男	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		女	5	100.0%	1	100.0%	1	100.0%	2	100.0%
実習助手	受験者	男	33	68.8%	23	74.2%	18	62.1%	25	69.4%
		女	15	31.3%	8	25.8%	11	37.9%	11	30.6%
	採用者	男	7	77.8%	8	57.1%	6	54.5%	7	63.6%
		女	2	22.2%	6	42.9%	5	45.5%	4	36.4%
寄宿舍指導員	受験者	男	12	46.2%	8	57.1%	11	57.9%	10	52.6%
		女	14	53.8%	6	42.9%	8	42.1%	9	47.4%
	採用者	男	1	33.3%	2	50.0%	4	44.4%	2	40.0%
		女	2	66.7%	2	50.0%	5	55.6%	3	60.0%
事務職員	受験者	男	150	50.8%	119	45.1%	105	41.2%	125	46.0%
		女	145	49.2%	145	54.9%	150	58.8%	147	54.0%
	採用者	男	10	52.6%	12	35.3%	12	38.7%	11	39.3%
		女	9	47.4%	22	64.7%	19	61.3%	17	60.7%

<正規職員以外> ※採用者		令和4年5月1日時点		令和5年5月1日時点		令和6年5月1日時点		平均値		
全体	男	1,528	43.1%	1,593	44.7%	1,359	44.2%	1,493	44.0%	
	女	2,015	56.9%	1,972	55.3%	1,719	55.8%	1,902	56.0%	
講師	男	1,047	47.4%	1,090	47.9%	822	47.1%	986	47.5%	
	女	1,164	52.6%	1,184	52.1%	924	52.9%	1,091	52.5%	
	(臨時的任用職員)	男	488	45.8%	479	44.9%	258	40.7%	408	44.3%
		女	577	54.2%	588	55.1%	376	59.3%	514	55.7%
	(非常勤講師)	男	559	48.8%	611	50.6%	564	50.7%	578	50.0%
		女	587	51.2%	596	49.4%	548	49.3%	577	50.0%
講師以外	男	481	36.1%	503	39.0%	537	40.3%	507	38.5%	
	女	851	63.9%	788	61.0%	795	59.7%	811	61.5%	
	(臨時的任用職員)	男	113	82.5%	115	87.1%	120	88.9%	116	85.9%
		女	24	17.5%	17	12.9%	15	11.1%	19	14.1%
	(会計年度任用職員)	男	368	30.8%	388	33.5%	417	34.8%	391	33.0%
		女	827	69.2%	771	66.5%	780	65.2%	793	67.0%

正規職員においては、直近の3年間において、常に「採用者」の約半数が女性であり男女の均衡は保たれているが、「受験者」は、教育委員会職員の大多数を占める「教諭」において、女性割合が全体の4割程度となっている。

## (2) 課題

正規職員については、採用における男女差は見られないものの、受験の段階では、教諭を目指す受験者の女性割合が相対的に低いことから、女性受験者の増加をねらいとした取組が求められる。

一方、正規職員以外においては女性割合が高い。国においては、女性が出産等を契機に非正規雇用化する現象について、女性が仕事と家庭生活の選択を迫られる背景には、長時間労働を前提とした雇用慣行や固定的な性別役割分担意識等の課題があるとしており（令和6年版男女共同参画白書／内閣府）、県教育委員会においても、その課題意識を持った取組が求められる。（後述「2. 継続勤務・仕事と家庭生活の両立」）

## (3) 取組

### ① 仕事と家庭生活の両立に視点を置いた採用活動の実施

女性の受験者が、採用後における人生設計をイメージできるよう、仕事と家庭生活の両立に向けた各制度の周知や長時間勤務の縮減等に関する取組について広報活動を行い、職員個人のワーク・ライフ・バランスの実現に重点をおいた取組を実施していることを、ホームページ等で周知する。

また、男女を問わず管理職として学校現場で活躍できる環境であることを周知し、女性受験者の意欲を促進するための取組を行う。

ア 育児や介護をはじめとした、様々な休暇・休業制度等の周知

イ 長時間勤務の是正をはじめとした、働き方改革の実施状況についての周知

ウ 女性管理職のロールモデルの周知

### ② 教職経験者を対象とした採用選考の実施及び講師等の積極的な任用機会の確保

育児や介護等を理由に退職した教員は、一定の時期が過ぎれば、元のように働くことができる場合もあることから、教職経験者を対象とした柔軟な採用選考を実施する。

また、非正規雇用を希望する者に対しては、臨時的任用職員や非常勤講師としての任用等、積極的に雇用機会を提供する。これにより、正規教員が育児休業等を取得した際の代替教員の確保にもつなげる。

ア 宮城県元職者特別選考や他県現職者等特別選考の実施

イ ペーパーティーチャー向け説明会（講師募集）の実施

## ◆ 2. 継続勤務・仕事と家庭生活の両立

全ての職員が継続した職業生活を送るためには、男女が共に家庭生活に関わり、仕事と家庭生活を両立することが重要である。

県教育委員会においても、職員一人ひとりが、自分自身の希望に沿ったキャリアを積むことができるよう、環境の整備を行っていく。

### (1) 現状

男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

〔次世代法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第3条第1号  
女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条第1項第6号〕

【2-1】

(単位：人)

<男性職員の育児休業>		令和3年度		令和4年度		令和5年度	
		県費負担 教職員を含む	県費負担 教職員を除く	県費負担 教職員を含む	県費負担 教職員を除く	県費負担 教職員を含む	県費負担 教職員を除く
合計	新たに子供が生まれた職員数	234	113	227	97	200	75
	育児休業取得者数	16	12	29	16	50	26
	取得割合	6.8%	10.6%	12.8%	16.5%	25.0%	34.7%
教育職員	新たに子供が生まれた職員数	212	95	212	85	189	67
	育児休業取得者数	13	9	22	12	46	23
	取得割合	6.1%	9.5%	10.4%	14.1%	24.3%	34.3%
教育職員以外	新たに子供が生まれた職員数	22	18	15	12	11	8
	育児休業取得者数	3	3	7	4	4	3
	取得割合	13.6%	16.7%	46.7%	33.3%	36.4%	37.5%
<女性職員の育児休業>		令和3年度		令和4年度		令和5年度	
		県費負担 教職員を含む	県費負担 教職員を除く	県費負担 教職員を含む	県費負担 教職員を除く	県費負担 教職員を含む	県費負担 教職員を除く
合計	新たに子供が生まれた職員数	208	67	225	53	208	49
	育児休業取得者数	210	67	225	53	213	49
	取得割合	101.0%	100.0%	100.0%	100.0%	102.4%	100.0%
教育職員	新たに子供が生まれた職員数	191	56	204	36	194	39
	育児休業取得者数	192	56	204	36	199	39
	取得割合	100.5%	100.0%	100.0%	100.0%	102.6%	100.0%
教育職員以外	新たに子供が生まれた職員数	17	11	21	17	14	10
	育児休業取得者数	18	11	21	17	14	10
	取得割合	105.9%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※ 「育児休業取得者数」は、当該年度に育児休業を開始した職員数である。前年度に新たに子供が生まれて当該年度中に育児休業を開始した者を含み、前年度に育児休業を開始して引き続き当該年度において取得している者は除く。

※ 取得割合は、当該年度中に「新たに子供が生まれた職員数」に対する当該年度中の「育児休業取得者数」の割合であるため、取得率が100%を超えることがある。

【2-2：育児休業取得期間の分布及び平均取得日数】

(単位：人)

(県費負担教職員を含む)	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	
令和5年度								
2週間未満	1	2.2%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%
2週間以上～1月以下	13	28.3%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%
1月超～6月以下	21	45.7%	1	25.0%	2	1.0%	0	0.0%
6月超～12月以下	10	21.7%	1	25.0%	66	33.2%	4	28.6%
12月超～24月以下	1	2.2%	0	0.0%	90	45.2%	5	35.7%
24月超	0	0.0%	0	0.0%	41	20.6%	5	35.7%
(平均取得日数)	120日	-	124日	-	534日	-	607日	-
(参考) 男性職員の2週間以上の育児休業取得率				24.0%				
(県費負担教職員を除く)	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	
令和5年度								
2週間未満	1	4.3%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%
2週間以上～1月以下	8	34.8%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%
1月超～6月以下	11	47.8%	1	33.3%	2	5.1%	0	0.0%
6月超～12月以下	2	8.7%	0	0.0%	18	46.2%	2	20.0%
12月超～24月以下	1	4.3%	0	0.0%	17	43.6%	5	50.0%
24月超	0	0.0%	0	0.0%	2	5.1%	3	30.0%
(平均取得日数)	105日	-	43日	-	412日	-	613日	-
(参考) 男性職員の2週間以上の育児休業取得率				32.0%				

男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況

〔次世代法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第3条第2号  
女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条第1項第7号〕

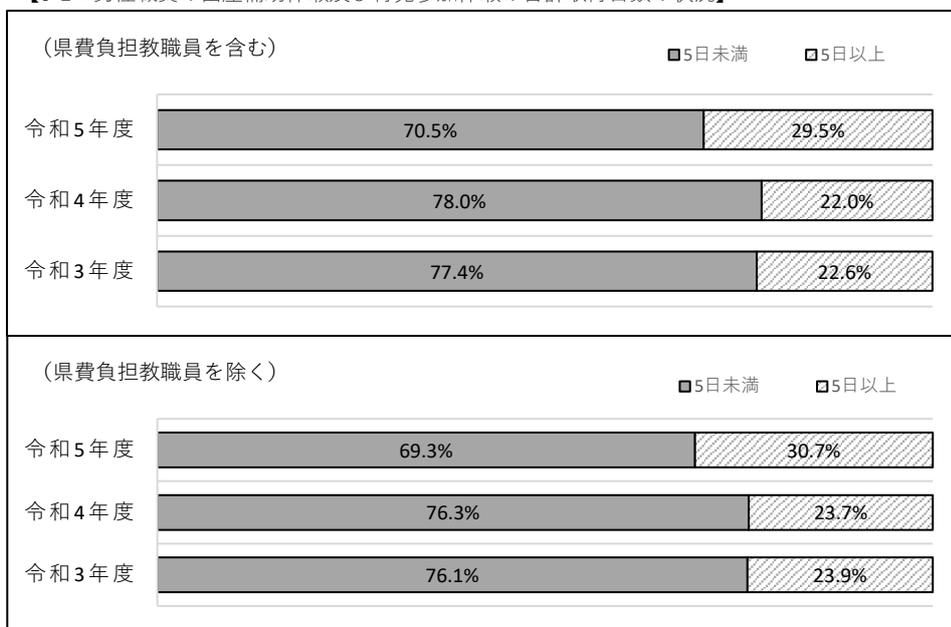
【3-1】

(単位：人)

<男性職員の出産補助休暇>		令和3年度		令和4年度		令和5年度	
		県費負担 教職員を含む	県費負担 教職員を除く	県費負担 教職員を含む	県費負担 教職員を除く	県費負担 教職員を含む	県費負担 教職員を除く
合計	新たに子供が生まれた職員数	234	113	227	97	200	75
	休暇取得者数	150	66	141	56	137	53
	取得割合	64.1%	58.4%	62.1%	57.7%	68.5%	70.7%
教育職員	新たに子供が生まれた職員数	212	95	212	85	189	67
	休暇取得者数	133	52	128	46	126	45
	取得割合	62.7%	54.7%	60.4%	54.1%	66.7%	67.2%
教育職員以外	新たに子供が生まれた職員数	22	18	15	12	11	8
	休暇取得者数	17	14	13	10	11	8
	取得割合	77.3%	77.8%	86.7%	83.3%	100.0%	100.0%
<男性職員の育児参加休暇>		令和3年度		令和4年度		令和5年度	
		県費負担 教職員を含む	県費負担 教職員を除く	県費負担 教職員を含む	県費負担 教職員を除く	県費負担 教職員を含む	県費負担 教職員を除く
合計	新たに子供が生まれた職員数	234	113	227	97	200	75
	休暇取得者数	79	46	83	40	92	34
	取得割合	33.8%	40.7%	36.6%	41.2%	46.0%	45.3%
教育職員	新たに子供が生まれた職員数	212	95	212	85	189	67
	休暇取得者数	66	36	73	33	84	27
	取得割合	31.1%	37.9%	34.4%	38.8%	44.4%	40.3%
教育職員以外	新たに子供が生まれた職員数	22	18	15	12	11	8
	休暇取得者数	13	10	10	7	8	7
	取得割合	59.1%	55.6%	66.7%	58.3%	72.7%	87.5%

※ 取得割合は、当該年度中に「新たに子供が生まれた職員数」に対する当該年度中の「休暇取得者数」の割合である。

【3-2：男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の合計取得日数の状況】



(参考)

出産補助休暇：妻または子等の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合

(出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの間において2日以内)

育児参加休暇：妻又は子等が出産する場合において、出産に係る子もしくは孫又は小学校の就学の始期に達するまでの子もしくは孫の世話をする場合(出産予定日の8週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)前の日から当該出産の日以降1年を経過する日までの期間において5日以内)

令和5年度に子供が生まれた男性職員へのアンケート調査結果

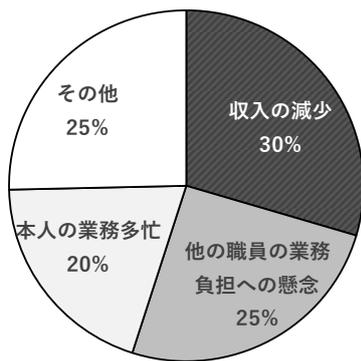
【4】

		<平成30年度>		<令和5年度>	
		子供が生まれた男性職員 回答率 78.6% (81人/103人)		子供が生まれた男性職員 回答率 50.0% (100人/200人)	
Q.1 イクメン計画書について (男性職員が育児制度を活用するための計画書)	記入した	0人	0.0%	27人	27.0%
	計画書を知っていたが、記入しなかった	4人	4.9%	19人	19.0%
	計画書を知らないのので、記入しなかった	77人	95.1%	54人	54.0%
Q.2 育児休業について	取得した	1人	1.2%	26人	26.0%
	今後取得する	1人	1.2%	3人	3.0%
	取得しない	79人	97.5%	71人	71.0%
Q.3 出産補助休暇について	取得した	60人	74.1%	77人	77.0%
	取得しなかった	21人	25.9%	23人	23.0%
Q.4 育児参加休暇について	取得した	17人	21.0%	57人	57.0%
	取得しなかった	64人	79.0%	43人	43.0%

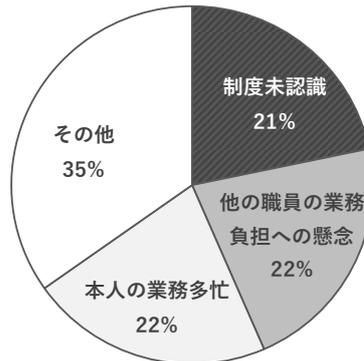
※平成30年度は県費負担教職員以外の職員を対象とし、令和5年度は県費負担教職員を含めた職員を対象にアンケート調査を実施。

令和5年度調査における各制度の未取得理由

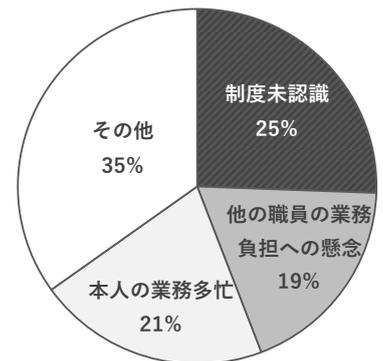
(育児休業の未取得理由)



(出産補助休暇の未取得理由)



(育児参加休暇の未取得理由)



自己都合退職者の割合の男女の差異及び自己都合退職者の年代別男女別割合

(女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条第1項第2号)

【5-1：令和5年度に在籍する職員に対する自己都合退職者の男女別割合】

	職員数 (R5.5.1時点)	自己都合退職者数	割合
男性職員	6,261	153	2.4%
女性職員	5,898	137	2.3%

【5-2：令和5年度の男女別の自己都合退職者の年代別割合】

	20代	30代	40代	50代	60代
男性職員	24.6%	27.3%	9.8%	41.0%	41.0%
女性職員	34.9%	27.6%	11.6%	29.1%	39.2%

※常勤職員のうち、再任用職員及び臨時的任用職員を除く職員で算出。

男性職員の育児制度（育児休業、出産補助休暇、育児参加休暇）の取得率は上昇傾向にあるものの、令和5年度の育児休業の取得率は、女性職員の102.4%に対して男性職員は25%となっており、依然として男女の取得率には開きがある。【2-1、2-2、3-1、3-2】

今回、男性職員へ実施したアンケート調査によると、前回の計画策定時に比べてイクメン計画書を利用した職員の割合が増えていることから、計画書の活用によって、各制度の周知が進んだものと考えられる。【4】

また、自己都合退職者の男女割合は、20代では女性が高く、50代では男性が高い。【5-1、5-2】

## （2） 課題

男性職員の育児休業の取得率は、未だ女性職員に比べて低い状況であり、育児休業、特別休暇（出産補助休暇及び育児参加休暇）ともに、引き続き、取得の促進が求められる。

また、イクメン計画書の活用については浸透してきたものの、未だ約半数の男性職員がイクメン計画書の存在を認識していないことから、確実な周知が必要である。

加えて、男性職員へのアンケート調査においては、育児休業等を取得しなかった理由として、収入の減少や自分自身及び周囲の職員の業務負担が挙げられていることから、経済的な影響を把握した上で取得計画を立てやすくすることや、業務効率化への取組が重要である。（後述「3. 長時間勤務」）

自己都合退職者については、性別でそれぞれ年代の偏りはみられるものの、離職理由は様々であることから、職員の状況に応じた両立支援が必要である。

## （3） 取組

### ① 各種制度の周知及び取得促進等

仕事と家庭生活を両立するためには、職員があらゆる制度を知ることのできる機会を提供し、それぞれの家庭状況等に応じて制度の利用を選択できるようにすることが重要である。

現在、県教育委員会では、育児や介護等に関する様々な制度を設けているところ、各所属において職場全体へ制度を周知するとともに、両立支援が必要な職員には面談を実施する等、全ての職員が制度を最大限に活用できる環境の整備を促していく。

ア 出産・育児に関する制度の周知

（ア） 育児休業に関するQ&Aの周知

（イ） 男性職員に向けたイクメン計画書の掲載内容の充実及び管理職員による面談等の実施

イ 職場全体における意識の醸成

（ア） 服務だより等による、育児休業等の取得には周囲の職員の協力が不可欠であることについての理解の促進

（イ） 産前産後休暇及び育児休業中の職員等がいる職場における、周囲の職員が業務の代替や効率化を実践した場合の人事評価への反映

（ウ） 管理職員に対する男女共同参画に関する研修の実施

ウ 代替職員の配置等による、育児休業等を利用しやすい職場環境の整備

### ② その他、継続就業及び職業生活への支援

様々な理由によって継続就業が妨げられないよう支援するとともに、働きやすい職場環境の形成に努める。

ア メンタルヘルス対策等の実施

（ア） 初任者の相談役を任命するメンター制度の活用促進

（イ） 若年者やメンター、管理職対象のメンタルヘルス研修会の開催

（ウ） 各種相談事業（所属所訪問型メンタルヘルス相談、こころの健康ドクター相談、電話・面談・LINE・Webの各メンタルヘルス相談等）の周知

- イ 特約退職制度（育児、家族の看護および介護、配偶者の県外転出等）の周知
- ウ 婚姻後の旧姓使用制度の周知及び対象文書についての拡大の検討

（参考1）育児又は介護のための休暇等

	出産・育児	介護
特別休暇	(妊娠期等) 妊娠に起因する障害（つわり）、通勤緩和、 保健指導又は健康診査、休息及び補食、不妊治療等 (出産期) 男性職員：出産補助・育児参加、女性職員：産前産後 (子育て期) 育児時間、子の健康診断等、子の看護、学校行事参加	短期介護
休業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業 子が3歳に達するまでの期間。2回まで。 (男性職員は、他に、出生時育児休業を2回まで。)</li> <li>・育児部分休業</li> </ul>	介護休業
勤務時間	育児短時間勤務	介護時間
	早出遅出勤務	
	深夜勤務・時間外勤務の制限	

（参考2）共済制度

出産	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出産費・家族出産費/出産費附加金・家族出産費附加金</li> <li>・出産手当金</li> </ul>
育児	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業手当金</li> <li>・育児休業支援手当金（R7.4.1 新規）</li> <li>・育児時短勤務手当金（R7.4.1 新規）</li> </ul>
介護	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護休業手当金</li> </ul>
掛金等の免除	<ul style="list-style-type: none"> <li>・産前産後休業期間中の掛金等免除</li> <li>・育児休業期間中の掛金等免除</li> </ul>
標準報酬	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業等終了時改定</li> <li>・産前産後休業終了時改定</li> <li>・3歳未満養育特例</li> </ul>

### ◆ 3. 長時間勤務

教育現場における長時間勤務の状況は全国的にも課題となっており、文部科学省の調査によると、令和5年度に一月当たりの時間外在校等時間の上限（45時間）を超えた教諭の割合が4割を超えた校種もある。（令和6年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査）

長時間勤務の縮減に向けた取組は、全ての職員に等しく寄与するものであるとともに、以下の現状からも、県教育委員会においては「教職員の働き方改革に関する取組方針」により県立学校における働き方改革を推進するとともに、市町村教育委員会に対しても同様の取組を促しながら、任命権者として組織全体の取組を強化していく。

#### (1) 現状

各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

次世代法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第3条第3号

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条第1項第3号

#### 超過勤務の上限 一箇月について45時間、一年について360時間

（教育職員）

義務教育諸学校等の教育職員の給与等の特別措置に関する条例（昭和46年宮城県条例第47号）に基づき、県教育委員会及び市町村教育委員会が時間外在校等時間の上限について定めているもの。

（教育職員以外）

職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年宮城県条例第7号）及び学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年宮城県条例第8号）に基づき、県教育委員会が時間外勤務の上限について定めているもの。

[6]

令和5年度	月				年			
	総人数 (延)	超過勤務時間の 月平均	超過45h/月を 超えた人数	超過45h/月を 超えた人の割合	総人数 (実)	超過360h/年を 超えた人数	超過360h/年を 超えた人の割合	
（県費負担教職員を含む）	155,262	36.4 h	43,092	<b>27.8%</b>	12,636	6,590	<b>52.2%</b>	
教育職員	138,594	38.2 h	41,912	30.2%	11,247	6,389	56.8%	
	管理的地位	11,302	44.7 h	4,505	39.9%	932	585	62.8%
	管理的地位以外	127,292	37.6 h	37,407	29.4%	10,315	5,804	56.3%
教育職員以外	16,668	18.7 h	1,180	7.1%	1,389	201	14.5%	
	（本庁）	2,952	32.9 h	738	25.0%	246	125	50.8%
	管理的地位	408	29.2 h	149	36.5%	34	25	73.5%
	管理的地位以外	2,544	33.6 h	589	23.2%	212	100	47.2%
	（本庁以外）	13,716	14.8 h	442	3.2%	1,143	76	6.6%
	管理的地位	1,356	32.2 h	253	18.7%	113	50	44.2%
	管理的地位以外	12,360	12.0 h	189	1.5%	1,030	26	2.5%
（県費負担教職員を除く）	67,284	35.8 h	19,172	<b>28.5%</b>	5,607	2,792	<b>49.8%</b>	
教育職員	55,080	38.1 h	17,992	32.7%	4,590	2,591	56.4%	
	管理的地位	2,640	41.1 h	1,044	39.5%	220	148	67.3%
	管理的地位以外	52,440	38.0 h	16,948	32.3%	4,370	2,443	55.9%
教育職員以外	12,204	21.9 h	1,180	9.7%	1,017	201	19.8%	
	（本庁）	2,952	32.9 h	738	25.0%	246	125	50.8%
	管理的地位	408	29.2 h	149	36.5%	34	25	73.5%
	管理的地位以外	2,544	33.6 h	589	23.2%	212	100	47.2%
	（本庁以外）	9,252	17.7 h	442	4.8%	771	76	9.9%
	管理的地位	1,356	32.2 h	253	18.7%	113	50	44.2%
	管理的地位以外	7,896	14.0 h	189	2.4%	658	26	4.0%

県費負担教職員を含めた場合、超過勤務時間について1箇月の上限（45時間）を超えた月がある職員は約3割であり、また、1年間の上限（360時間）を超えた職員は5割を超えていることから、未だ、多くの職員において長時間勤務が常態化していることが懸念される。

## （2） 課題

組織全体として、長時間勤務をしている職員の割合が高く、特に、管理的地位の職員のほうが相対的に高い。

所属長をはじめ、全ての職員が、時間外在校等時間等の上限規則を他人事として捉えることがないよう、組織全体で長時間勤務の常態化に対する危機感を共有することが必要である。

また、「教職員の働き方改革に関する取組方針」にもあるように、教職員一人ひとりの意識改革の下、組織と個人の相互作用による業務効率化を進めることが重要である。

## （3） 取組

### ① 長時間勤務に対する意識改革及び休暇の取得促進等

所属長が超過勤務の上限を認識し、職場全体において業務効率化に取り組むことを促すとともに、職員が休暇を取得しやすいよう、閉庁日の他、定時退庁日等の取組を推進していく。

また、勤務時間の柔軟な運用を行うことにより職員の選択肢を増やし、職員が自分自身のウェルビーイングについて主体的に考え、対応していくことができるようにすることによって、超過勤務の発生を未然に防止できる環境の整備に努める。

ア 時間外勤務の縮減、年休等の取得促進、閉庁日及び定時退庁日の推進

イ 管理職員に対するマネジメントや働き方改革等に関する研修の実施

ウ 学校における働き方改革に関する取組を考慮した校長等の人事評価の実施

エ 柔軟な勤務時間制度等の検討（フレックスタイム、テレワーク等）

### ② 健康管理

長時間勤務等により健康への配慮が必要な職員に対し、指定医師による面接指導を勧奨するとともに、各所属の衛生委員会において長時間勤務対策について審議することを推進する。

また、所属長に対し、長時間勤務をした職員との面談や業務の進行計画の調整等を促すとともに、各所属との連携の下、時間外在校等時間等の適正な運用とその縮減を図るための措置を講ずる。

## ◆ 4. 配置・育成・研修及び評価・登用

女性活躍推進法では、全ての職員に対して平等な教育訓練を受ける機会を付与し、子育て期においても柔軟な勤務形態の活用等によって重要なポストを経験させるなど、男女を問わず、継続したキャリア形成を行う環境の整備を求めている。

県教育委員会においても、職員個人に合わせたキャリア形成を実施し、成績主義の原則に基づいた人事評価の下、管理職員を含めた全ての職位において男女割合の均衡を保つための取組が重要である。

### (1) 現状

管理職に占める女性職員の割合

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

〔女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条第1項第4号及び第5号〕

【7】

(単位：人)

(県費負担教職員を含む)			令和3年4月1日時点			令和4年4月1日時点			令和5年4月1日時点			令和6年4月1日時点			全国平均 (R6.4.1時点)	(伸び率)	
			総数	女性 人数	女性 割合			女性 割合									
教育職員	管理職員	校長	446	84	18.8%	446	84	18.8%	439	83	18.9%	437	87	19.9%	22.2%	3.6%	
		副校長及び教頭	副校長	15	3	20.0%	15	3	20.0%	15	5	33.3%	17	7	41.2%	27.2%	133.3%
			教頭	497	99	19.9%	497	99	19.9%	495	110	22.2%	491	113	23.0%	27.3%	14.1%
			小計	958	186	19.4%	958	186	19.4%	949	198	20.9%	945	207	21.9%	24.9%	11.3%
		主幹教諭	393	78	19.8%	393	78	19.8%	391	91	23.3%	393	95	24.2%	35.5%	21.8%	
	教育職員以外	管理職員	本庁	33	5	15.2%	29	3	10.3%	30	5	16.7%	31	4	12.9%		△ 20.0%
本庁以外			81	16	19.8%	84	19	22.6%	75	15	20.0%	73	14	19.2%		△ 12.5%	
小計			114	21	18.4%	113	22	19.5%	105	20	19.0%	104	18	17.3%	18.6%	△ 14.3%	
課長補佐 相当職		本庁	95	20	21.1%	106	26	24.5%	106	30	28.3%	110	30	27.3%		50.0%	
		本庁以外	383	160	41.8%	384	155	40.4%	375	157	41.9%	404	186	46.0%		16.3%	
		小計	478	180	37.7%	490	181	36.9%	481	187	38.9%	514	216	42.0%	38.4%	20.0%	
係長相当職		本庁	67	21	31.3%	67	18	26.9%	70	22	31.4%	79	22	27.8%		4.8%	
		本庁以外	287	184	64.1%	291	189	64.9%	290	186	64.1%	284	178	62.7%		△ 3.3%	
		小計	354	205	57.9%	358	207	57.8%	360	208	57.8%	363	200	55.1%	44.1%	△ 2.4%	

※伸び率は、「令和6年4月1日時点の人数」から「令和3年4月1日時点の人数」を引いた数字を「令和3年4月1日時点の人数」で除したものの。

全職員の女性割合は5割程度であるのに対し、管理職員の女性割合は2割程度にとどまっている。直近3年間において増加傾向ではあるものの、依然として男女割合には大きな開きがある。

また、教育職員において実施している管理職員への昇任試験では、受験者の段階から大きな男女差が見られ、女性職員の昇進意欲が低い可能性がある。

### (2) 課題

全ての職員に研修機会を付与し、性別を問わず校内において責任のある立場を経験させるなど、平等なキャリア形成を目指した取組を実施しているものの、未だ、女性管理職の割合は低い状況にある。女性職員の昇進意欲は、個人の意識だけではなく、長時間勤務等によって仕事と家庭生活の両立が困難になること等の外的要因によって阻害されている可能性があることから、その勤務環境を是正する等、全ての職員の昇進意欲を促進するための取組が求められる。

### (3) 取組

#### ① 平等なキャリア形成及び研修機会の付与

(教育職員)

各所属長に対し、性別にかかわらず校内での主任を経験させる等、全ての職員に対し、個人のキャリア形成に合わせた OJT を行うことを促す。

また、オンラインで受講できる研修を充実させ、学びたい時に全ての教育職員が研修を受講できる環境を整備するとともに、職員のライフステージ形成を意識した研修内容の充実を図る。

(教育職員以外)

キャリア探索期にある職員へ、創造性や自律性を高めるための研修を行うとともに、自己理解を深め、自身が進みたい方向性や活躍する姿を描くことで主体的にキャリア形成ができるよう支援する。

#### ② 業務の平準化

職場全体において「一番忙しい人を存在させない。」という意識の醸成を目指し、所属長に対して職員同士の連携に重点を置いた組織運営を促す。ひとりの職員だけが行うことを前提とした業務をなくし、管理職員においても主幹教諭や各主任等との連携によって当たり前に年次有給休暇等を取得できる環境を整備し、女性管理職をはじめとした全ての職員のワーク・ライフ・バランスの実現を目指す。

#### ③ 女性管理職のロールモデルの周知

女性職員が、仕事と家庭生活の両立をイメージし自身のキャリアアップを前向きに捉えられる機会をつくるため、出産・子育てを経験した女性管理職のロールモデルの周知や、子育て期においても柔軟な勤務形態が活用できる環境を整備する等、キャリア形成を継続することへの意欲を促進する。

#### ④ 公正な人事評価の実施

全ての職員に対し、どのライフステージにおいてもモチベーションを高め、キャリア形成への意欲が持てるよう、成績主義の原則に基づいた人事評価を実施する。

## ◆ 5. ハラスメント対策

### (1) 現状

県教育委員会及び市町村教育委員会においては、既に全ての団体がセクシュアル・ハラスメント対策に関する要綱を整備しており、また、妊娠・出産・育児等に関するハラスメント対策に関する要綱についても、ほとんどの団体が整備している。(※)

(女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条第1項第8号)

※仙台市を除く市町村教育委員会のうち、2団体が今後整備予定。(令和7年3月6日時点)

### (2) 課題

性別や家庭生活を理由とした差別的取り扱い、次世代法が目指す育児支援や、女性活躍推進法が目指す職員のワーク・ライフ・バランスの実現を妨げるものであることから、各市町村教育委員会と連携し、今後も、あらゆるハラスメントの根絶に向けた取組を徹底していく必要がある。

### (3) 取組

#### ① 組織全体の意識改革の促進

「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識はハラスメントの背景となることから、先述した「2. 継続勤務・仕事と家庭生活の両立」における取組にも力を入れるとともに、管理職員に対し職場におけるハラスメント予防の研修を実施する等、組織全体の意識改革を促していく。

#### ② 各種相談窓口における相談対応

各所属における相談担当職員による対応の他、教職員SOS相談窓口、メンタルヘルス相談窓口等の設置を継続し、相談者への対応を行うとともに、その相談内容に基づき各職場におけるハラスメントを防止するための対応を行う。

#### ③ ハラスメント発生時における適正な対応

ハラスメントの発生が疑われた場合、早急に事実関係の確認を行うとともに、被害者のケアを行う。また、ハラスメントの行為者については厳正な対処を行う。加えて、ハラスメントが発生した状況を周知し、各所属における規律の確保を促す。

## ◆ 6. その他、子育て支援に関する取組

### (1) 子育てバリアフリーの推進

宮城県図書館、宮城県美術館、東北歴史博物館及び自然の家等、一般県民の方が多く訪れる施設においては子供を連れた人たちが安心して利用できる環境を整備するとともに、親切な応接対応を行う等、子育て家庭の支援に取り組んでいく。

### (2) 子供・子育てに関する地域貢献活動の推進

① 心身ともに健康な生活を送るための「ルルブル（しっかり寝ル・きちんと食ベル・よく遊ブで健やかに伸びル）」について、イベント等を開催し、普及と定着推進を図る。

② 子供の体験活動等を支援するため、子どもが参加する行事・活動を実施するとともに、施設の利活用を促進する。

③ 子供を交通事故から守るため、「交通安全県民運動～マナーアップみやぎ運動～」を推進し、安全運転を励行する。

- ④ 安全・安心な子育ての環境を整備するため、地域住民の自主防犯活動等のボランティア活動への積極的な参加を促す。

### (3) 家庭の教育力の向上に向けた学習機会の提供等

「宮城県家庭教育支援チーム」の設置や親の学びのプログラム「親のみちしるべ」の提供等により、家庭教育に関する支援体制づくりや学習機会の提供の充実を図る。