

**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
(第2期)**



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	
	5 関連する計画等	
II	計画内容	3
	1 現状と課題	3
	（1）採用・任用関係	
	（2）継続勤務／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	
	（5）セクシュアル・ハラスメント等の対策	
	2 取組について	13
	（1）採用・任用関係	
	（2）継続勤務／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	
	（5）セクシュアル・ハラスメント等の対策	
III	数値目標	17
	（参考資料） 事業主行動計画策定指針の抜粋	18

I 総論

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、もって男女の人権が尊重され、少子高齢化等の社会経済情勢の変化に対応できる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、男女の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）を策定することが義務づけられました。

平成15年の次世代育成支援対策推進法制定により、職員の仕事と家庭生活の両立等に関する取組は以前から推進されてきたところですが、女性活躍推進法では、女性の職業生活における活躍の視点から、女性の採用、育成、登用等に関する取組等も含まれ、任命権者ごとに行動計画を策定することとされています。宮城県教育委員会（以下「県教育委員会」という。）においては、平成28年に第1期となる「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」を策定し、取組を進めてきたところです。

平成30年には、働く人それぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会の実現を目指して、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立しました。働き方改革が目指す社会は、女性が職業生活と家庭生活の両立を実現し活躍できる社会であるとも言えることから、本計画の取組をより一層推進することが、働き方改革の実現にもつながります。

また、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考えます。

ついでには、教職員がより働きやすい職場となり、みやぎの子どもたちの教育に力を発揮できるよう、これまでの取組内容と結果から現状を分析し、令和2年度から施行される女性活躍推進法の改正内容等を踏まえ、新たに第2期となる女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定するものです。

令和2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、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年度から令和7年度までの10年間ですが、そのうち、平成28年度から令和元年度までを第1期としました。残りの令和2年度から令和7年度までを第2期の計画期間とします。

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、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。

5 関連する計画等

- (1) 宮城県男女共同参画基本計画
平成13年に施行された宮城県男女共同参画推進条例に基づき、男女共同参画社会の実現に向けた取組を総合的かつ計画的に推進するものとして、宮城県では平成15年に「宮城県男女共同参画基本計画」が策定されました。現在、平成29年度から令和2年度までを期間とする第3次基本計画が策定されています。
- (2) 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画
次世代育成支援対策推進法に基づき、職員の仕事と家庭生活の両立等に関する「特定事業主行動計画」を各団体単位で策定することが義務付けられています。県教育委員会においては、平成17年に第1期となる特定事業主行動計画から始まり、現在、令和2年度から令和7年度までを期間とする第4期の行動計画が策定されています。
- (3) 教職員の働き方改革に関する取組方針
県教育委員会では、国による働き方改革に呼応し、取組を着実に進めるため、平成31年に策定しました。県立学校の教職員の長時間勤務の縮減を目標に定め、取組内容を定めています。

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項に基づく事業主行動計画策定指針（平成27年内閣官房，内閣府，総務省，厚生労働省告示第1号。以下「指針」という。）で定める把握項目23項目（巻末参照）のうち，必須8項目等を，次の5つの観点に分け，第1期の取組期間の平成28年度から平成31年度（令和元年度）まで（本計画策定までに把握できる期間まで）を対象年度とし，その状況を分析しました。

※ 令和元年12月27日に事業主行動計画策定指針が改正され，必須把握項目等が前回策定時と変わっています。

- (1) 採用・任用関係
- (2) 継続勤務／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
- (5) セクシュアル・ハラスメント等の対策

(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。

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) 教諭

教諭は，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。

○教諭の受験者及び採用者（養護教諭及び栄養教諭を除く）

教諭		H28年度実施 H29年度採用		H29年度実施 H30年度採用		H30年度実施 R元年度採用	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合
受験者	男性	1,670人	60.0%	1,395人	61.7%	1,074人	62.3%
	女性	1,112人	40.0%	866人	38.3%	650人	37.7%
採用者	男性	248人	51.5%	184人	51.7%	137人	45.1%
	女性	234人	48.5%	172人	48.3%	167人	54.9%

※ なお，養護教諭及び栄養教諭については，受験者はほぼ女性であり，採用者はすべて女性となっています。

(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。

○実習助手の受験者及び採用者

実習助手		H28年度実施 H29年度採用		H29年度実施 H30年度採用		H30年度実施 R元年度採用	
受験者	男性	76人	80.9%	55人	77.5%	32人	82.1%
	女性	18人	19.1%	16人	22.5%	7人	17.9%
採用者	男性	11人	78.6%	5人	50.0%	2人	33.3%
	女性	3人	21.4%	5人	50.0%	4人	66.7%

○寄宿舎指導員の受験者及び採用者

寄宿舎指導員		H28年度実施 H29年度採用		H29年度実施 H30年度採用		H30年度実施 R元年度採用	
受験者	男性	28人	63.6%	16人	57.1%	12人	42.9%
	女性	16人	36.4%	12人	42.9%	16人	57.1%
採用者	男性	1人	33.3%	2人	50.0%	1人	33.3%
	女性	2人	66.7%	2人	50.0%	2人	66.7%

(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。

○学校事務職員の受験者及び採用者

学校事務職員		H28年度実施 H29年度採用		H29年度実施 H30年度採用		H30年度実施 R元年度採用	
受験者	男性	115人	44.6%	122人	53.0%	119人	54.3%
	女性	143人	55.4%	108人	47.0%	100人	45.7%
採用者	男性	15人	40.5%	14人	42.4%	16人	55.2%
	女性	22人	59.5%	19人	57.6%	13人	44.8%

※ 受験者は、「短大卒・学校事務区分」及び「高卒・学校事務第1志望」の合計人数。

(二) 講師

臨時的任用職員（講師）・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。

○臨時的任用職員（講師）及び非常勤講師の任用者

講師		H29年5月1日 時点	H30年5月1日 時点	R元年5月1日 時点
任用者	男性	48.2%	48.3%	45.3%
	女性	51.8%	51.7%	54.7%

(ホ) 非常勤職員・臨時職員等

常勤職員・講師以外に、期間を定めて雇用され、一定の学識、知識、経験、技能に基づき業務を行ったり、育児休業の代替等として職員の業務を補助する業務に従事したりする職として、非常勤職員、臨時職員、パート職員及び臨時的任用職員（講師以外）の職種があります。

○非常勤職員・臨時職員等の任用者

非常勤職員 ・臨時職員等		H29年5月1日 時点	H30年5月1日 時点	R元年5月1日 時点
任用者	男性	38.7%	40.9%	42.5%
	女性	61.3%	59.1%	57.5%

課題

養護教諭及び栄養教諭の受験者及び採用者がほぼ女性であり、教員及び実習助手の受験者は男性が多い傾向があるものの、それ以外の職種では、男女の差が大きく開いている職種は見受けられず、また、採用者の男女の割合から、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。

バランスの取れた状況を維持するためには、性別にかかわらず受験・採用の機会を引き続き十分に確保する必要があります。

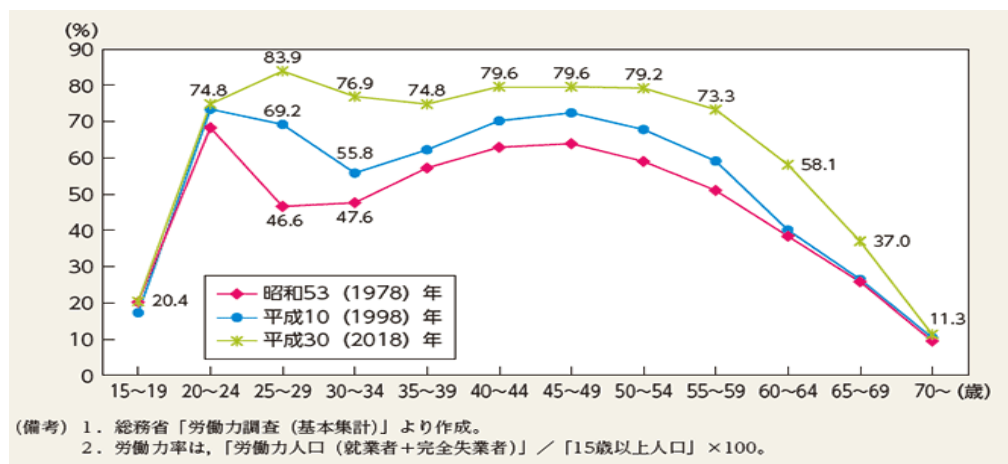
(2) 継続勤務／仕事と家庭生活の両立

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

一般的に、女性が新規学卒者として採用された時点から概ね10年前後は、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は、いわゆるM字カーブといわれています。なお、M字カーブは以前に比べて浅くなっており、M字の底となる年齢階級も上昇し、M字の谷にあたる期間も短くなっています（出典「平成30年版 内閣府 男女共同参画白書」による。下図も同様。）。

図：女性の年齢階級別労働力率の推移



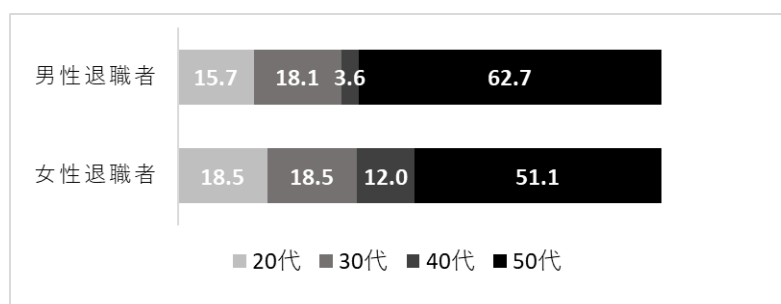
- 県教育委員会における定年退職以外の退職者（教諭，養護教諭，栄養教諭，実習助手，寄宿舎指導員，事務職員の合計人数）は女性職員の方がやや多い傾向があります。

※定年退職以外の退職者の男女の割合

（教諭，養護教諭，栄養教諭，実習助手，寄宿舎指導員，事務職員の合計人数）

- ・ H28 年度 男性 42.5% : 女性 57.6%
- ・ H29 年度 男性 37.7% : 女性 62.3%
- ・ H30 年度 男性 47.4% : 女性 52.6%

- 平成30年度定年退職以外の退職者の男女それぞれの年代別の割合 (単位: %)



(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。

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。

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。

○男性職員

		H28年度	H29年度	H30年度
教育職員	当該年度中に新たに子どもが生まれた職員	153人	183人	198人
	育児休業取得者数	4人	6人	5人
	取得割合	2.6%	3.3%	2.5%
事務職員	当該年度中に新たに子どもが生まれた職員	14人	23人	18人
	育児休業取得者数	2人	1人	0人
	取得割合	14.3%	4.3%	0%
全体	当該年度中に新たに子どもが生まれた職員	167人	206人	216人
	育児休業取得者数	6人	7人	5人
	取得割合	3.6%	3.4%	2.3%

○女性職員

		H28年度	H29年度	H30年度
教育職員	当該年度中に新たに子どもが生まれた職員	138人	165人	167人
	育児休業取得者数	137人	166人	167人
	取得割合	99.3%	100.6%	100%
事務職員	当該年度中に新たに子どもが生まれた職員	24人	17人	20人
	育児休業取得者数	14人	17人	20人
	取得割合	100.6%	100%	100%
全体	当該年度中に新たに子どもが生まれた職員	162人	182人	187人
	育児休業取得者数	161人	183人	187人
	取得割合	99.4%	100.5%	100%

※ 女性職員について、「当該年度中に新たに子どもが生まれた職員」には産後8週を経過しない職員を含まない。

※ 女性職員の取得率が100%を超えるのは、育児休業が新たに取得できるようになった年度以外（翌年度等）に取得した職員がいるため。

○平成30年度育児休業取得期間の分布及び平均取得日数

期間	男性職員				女性職員			
	教育職員		事務職員		教育職員		事務職員	
～1年以下	4人	80%	0人	0%	50人	29.9%	9人	45.0%
～2年以下	1人	20%	0人	0%	79人	47.3%	8人	40.0%
～3年以下	0人	0%	0人	0%	38人	22.8%	3人	15.0%
平均取得日数	275日	—	0日	—	560日	—	458日	—

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

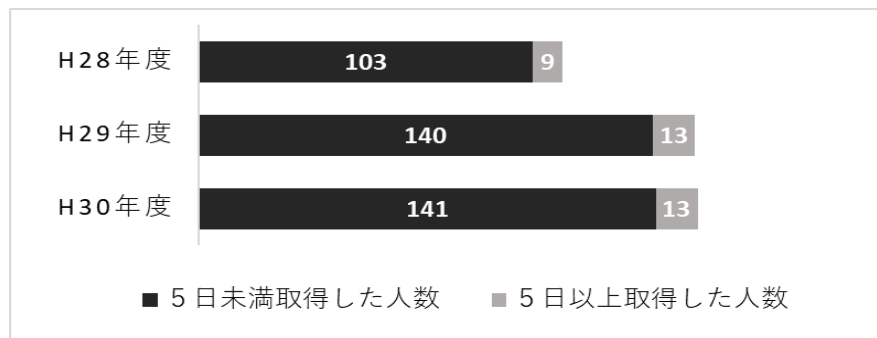
○配偶者出産補助休暇

		H28年度	H29年度	H30年度
教育職員	当該年度中に新たに子どもが生まれた職員	153人	183人	198人
	配偶者出産補助休暇取得者数	100人	129人	137人
	取得割合	65.4%	70.5%	69.2%
事務職員	当該年度中に新たに子どもが生まれた職員	14人	23人	18人
	配偶者出産補助休暇取得者数	12人	17人	15人
	取得割合	85.7%	73.9%	83.3%

○育児参加休暇

		H28年度	H29年度	H30年度
教育職員	当該年度中に新たに子どもが生まれた職員	153人	183人	198人
	育児参加休暇育児休業取得者数	13人	24人	20人
	取得割合	8.5%	13.1%	10.1%
事務職員	当該年度中に新たに子どもが生まれた職員	14人	23人	18人
	育児参加休暇育児休業取得者数	2人	4人	5人
	取得割合	14.3%	17.4%	27.8%

○育児参加休暇及び育児参加休暇の合計取得日数の状況(単位:人)



課題

女性職員については育児休業の取得率がほぼ100%である一方で、男性職員の育児休業の取得率が極めて低い状況が続いており、取得した場合の平均取得日数も女性職員に比べて短くなっています。

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ので、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。

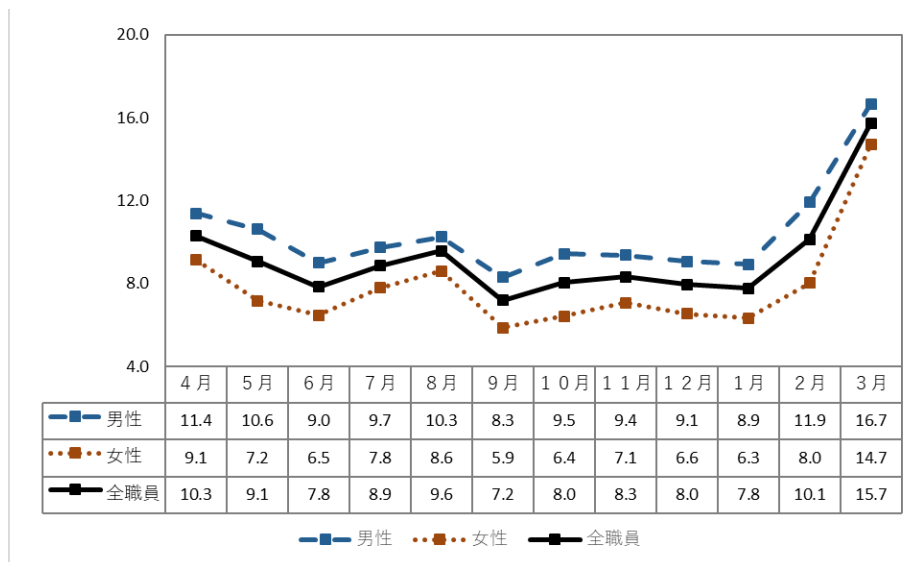
(3) 長時間勤務

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30年度の月別の時間外勤務の状況（単位：時間）



※ 教育職員は含まれない。

※ 月ごとに「職員の時間外勤務時間数の合計」を「時間外勤務をした職員数」で除したものを、男女別及び全職員についてそれぞれ算出。

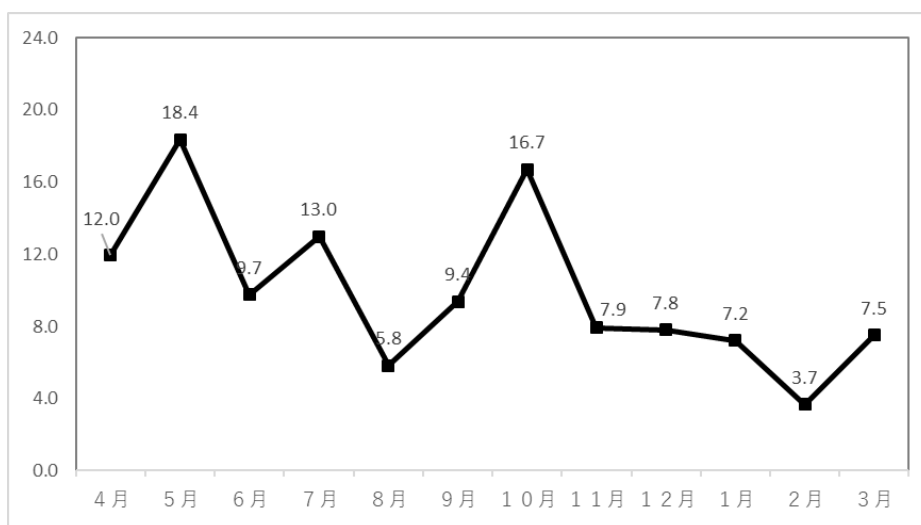
- ◆ 教育職員に時間外勤務を命じることができる場合は、公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令により、実習や学校行事、職員会議、非常災害などに必要な業務（いわゆる超勤4項目）に従事する場合であって臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限るものとされていることから、指針においても、時間外勤務の時間数の分析対象に教育職員は含められておりません。

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30年度における県立学校の教育職員の勤務（在校）状況を掲載します。

- 平成30年度県立学校における
正規の勤務時間外の在校時間が月80時間を超える教職員の月ごとの割合
(単位：%)



課題

- ・時間外勤務については、3月に特に多い傾向があり、事務引き継ぎ等業務が増加するなどの事由があるものの、業務分担の把握・改善や計画的な業務に取り組んでいくことが必要です。
- ・在校時間が月80時間を超える教職員の割合については、10%を超える月も複数月あり、恒常的な長時間勤務の解消が喫緊の課題となっています。

(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

		H29. 4. 1現在		H30. 4. 1現在		H31. 4. 1現在		全国平均 H31. 4. 1 現在
		女性人数	女性割合	女性人数	女性割合	女性人数	女性割合	女性割合
教育職員	校長	66人	13.9%	67人 (+1.5%)	14.3%	73人 (+9.0%)	15.8%	15.6%
	副校長	2人	16.7%	3人 (+50.0%)	23.1%	2人 (-33.3%)	15.4%	23.3%
	教頭	87人	16.8%	88人 (+1.1%)	17.1%	94人 (+6.8%)	18.3%	21.0%
	全体	155人	15.4%	158人 (+1.9%)	15.9%	169人 (+7.0%)	17.1%	—
事務職員	本庁	2人	6.3%	1人 (-50.0%)	3.3%	3人 (+20.0%)	10.3%	8.0%
	本庁以外	10人	13.5%	11人 (+10%)	15.9%	13人 (+18.1%)	17.8%	11.5%
	全体	12人	11.3%	12人 (±0%)	12.1%	16人 (+33.3%)	15.7%	9.7%

※ 女性人数の下の括弧内の数字については、前年度に対する伸び率（「該当年度の人数」から「前年度の人数」を引いた数字を「前年度の人数」で除したもの）。

※ 教育職員については、「公立学校教職員の人事行政状況調査」の調査報告時の数値及び全国平均については、当該調査の公表結果を利用。

※ 事務職員については、「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の調査報告時（県教育委員会分）の数値及び全国平均については、当該調査の公表結果（知事部局も含む）を利用。

課題

女性管理職の割合は、徐々に増えてきていますが、男性職員と比べるとまだ低い状況ですので、女性職員のキャリア形成をさらに推進していく必要があります。

(5) セクシュアル・ハラスメント等の対策

分析の観点：男女ともに働きやすい環境となるよう、セクシュアル・ハラスメント防止に関する対策が取られているか。

男女ともに信頼関係を築き、継続して働きやすい職場とするためには、セクシュアル・ハラスメント等を防止する対策や発生した場合の相談体制を整えることが必要です。

- 県教育委員会においては、平成11年6月1日から「ハラスメントの防止等に関する要綱」を制定しています。さらに、平成29年4月21日付けで、当該要綱を改正し、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを明確に定義しました。また、ほぼすべての市町村教育委員会においても、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱等が制定されています。

課題

セクシュアル・ハラスメント防止等に関する要綱等が未制定の市町村教育委員会に対しては、制定を促す必要があります。

また、要綱等が制定されている市町村教育委員会においても、必要に応じて内容等の充実を図りながら、引き続き職員に啓発していく必要があります。

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に、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。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の内容等も踏まえながら取り組みます。

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。
- ☞ これまで以上に、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。
- ☞ 育児休暇Q & Aについても活用を促していきます。

(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が令和2年度末に終了することも踏まえ、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。
- 各教育委員会における教職員の働き方改革に関する取組等の内容も踏まえ、教員の正規の勤務時間外の在校時間の縮減に取り組みます。

取組

- ☞ 県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、部活動指導員、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。
- ☞ 各種休暇の取得を推奨するため、夏期休業中等の長期休業期間には学校閉庁日（学校業務を行わない日）の設定を促します。
- ☞ 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。
- ☞ 県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。

(5) セクシュアル・ハラスメント等の対策

- ❖ 男女ともに働きやすい職場環境とするため、セクシュアル・ハラスメント等の防止に関する取組を継続していきます。

~そのために~

- セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱等により、セクシュアル・ハラスメント等の定義、防止策、発生した場合の相談先等を明確にし、職員一人一人の十分な理解を促します。

取組

- ☞ セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱等の未制定の市町村教育委員会については、制定を促していきます。
県教育委員会においては、定期的な見直しを行い、内容の充実に努めます。
- ☞ セクシュアル・ハラスメント等に当たる行為の具体例やハラスメントをしないために留意すべき点等を、機会を捉えて周知します。
- ☞ 所属長等は、セクシュアル・ハラスメント等に関する苦情や相談に対応するための担当職員を明確にし、所属職員に周知します。

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5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。

～令和7年度末までに～

➤女性の管理職^(注1)に占める割合

○教育職員 校長：20%

副校長・教頭：25%

○教育職員以外：20%

➤男性職員の育児休業取得率：50%^(令和5年8月引き上げ) ※

➤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、課長相当職以上の職にあるもの。

※ 次世代育成支援法に基づく特定事業主行動計画（令和6年度末終期）の数値目標と同じ



参考 ●事業主行動計画策定指針（内閣府令第三の二（二）及び三（三）関係）

※ 令和元年12月27日の内閣府令の改正により、必須把握項目等の内容が見直され、令和2年4月1日施行となっています。

- 項目1：採用した職員に占める女性職員の割合 ※
- 項目2：管理職に占める女性職員の割合
- 項目3：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
- 項目4：セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況
- 項目5：離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合（平均継続勤務年数の男女の差異）※
- 項目6：職員の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（「管理職／管理職以外」「内部部局等／内部部局等以外」ごとの把握
- 項目7：男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況 ※
- 項目8：男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況
- 項目9：採用試験の受験者の総数に占める女性の割合 ※
- 項目10：職員に占める女性職員の割合 ※
- 項目11：配置の男女別の状況 ※
- 項目12：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13：職場風土等に関する意識 ※
- 項目14：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15：人事評価の結果における男女の差異 ※
- 項目16：中途採用の男女別の実績 ※
- 項目17：中途採用者を管理職に任用した男女別の実績
- 項目18：臨時・非常勤職員の研修の男女別の受講の状況 ※
- 項目19：給与の男女の差異 ※
- 項目20：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7及び8に掲げるものを除く。）の男女別の利用実績 ※
- 項目21：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22：職員（管理職以外）の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（部署ごとの把握）
- 項目23：年次休暇等の取得状況 ※

「※」は職員のまとめ（職種や常勤・非常勤以外の区分）ごとに把握

◆項目1から8までは、必須把握項目



組合・富嶺製菓 限キャラクターむすび丸

～ 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 ～