

**第4期**  
**特定事業主行動計画**  
～みんなで育てよう 次世代を担うみやぎっこを～



©宮城県・旭プロダクション

**宮城県教育委員会特定事業主行動計画策定・実施委員会**

# Ⅰ 総論

## 1 はじめに

国において、急速な少子化の進行等を踏まえ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として平成15年に「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。この法において、地方公共団体の教育委員会は「特定事業主」とされ、国が定める行動計画策定指針に即して、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」を策定することが義務付けられています。これにより、宮城県教育委員会（以下「教育委員会」という。）においても「特定事業主行動計画」を作成し、平成17年の第1期特定事業主行動計画期からその実現に向けた取組を推進しているところです。

平成30年には「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、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることが、社会全体として目指されています。職員の仕事と家庭生活の両立のための取組は、働き方改革の実現に資するものでもあります。子ども達が健やかに育ち、志を持って学べるように学校等で児童・生徒の教育に携わり、「子どもを育てる」喜びやその重さを日々実感している者として、単に職務として次世代育成を担うだけでなく、職務と自らの育児等の家庭生活の両立を積極的に実践できる環境づくりがより一層重要となります。

また、国において令和元年12月に「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」を決定するなど、特に、男性の育児休業取得促進の取組が重視されており、教育委員会においても積極的に取り組むことが必要です。

“育児”をすること・“育児”に協力することは、“育自”（自分を育てること）であり、組織にとっては多様な人材を育てることもつながります。人との関わり合いが、人を育てていくことから互いに次世代育成への理解を深め、この計画を通じた取組が、『「地域みんなで！子育ておせっかい♪」子育て支援を進める県民運動』に取り組む本県全体の社会環境づくりにも寄与し、ひいては「子育てにやさしい宮城県」が実現することを願って第4期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 計画期間

次世代育成支援対策推進法の期限が平成27年4月1日から令和7年3月31日まで10年間延長されたことに伴い、教育委員会では、その前半の期間である平成27年4月1日から令和2年3月31日までの5年間の第3期の計画期間としました。本計画はその後半の5年間である令和2年4月1日から令和7年3月31日までの第4期の計画期間とします。

## 3 計画の推進体制

- (1) 教育委員会にこれまで設置していた特定事業主行動計画策定・実施委員会の継続により、次世代育成支援対策をさらに効果的に推進していきます。
- (2) 教育委員会は、管理職や職員に対して次世代育成支援対策に関する研修・講習、情報提供等を充実させ、制度の周知や取得向上に向けた取組を継続して参ります。
- (3) 「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」・「教職員の働き方改革に関する取組方針」等の内容を踏まえつつ、多面的に次世代育成支援の中心となるワーク・ライフ・バランスの推進に努めます。
- (4) 本計画の実施状況については、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、今後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

## 4 これまでの取組・制度改正等

- (1) 第1期計画における主な取組・制度改正等
  - ・ **配偶者出産補助休暇の新設（H17.4～）**  
→職員が妻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2日以内の特別休暇の取得が可能になりました。
  - ・ **男性職員の育児参加のための休暇の新設（H17.4～）**  
→職員の妻が出産する場合で当該出産に係る子又は小学校の就学の始期に達するまでの子を養育する職員がこれらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるときに、5日以内の特別休暇の取得が可能になりました。
  - ・ **早出遅出勤務制度の導入（H17.4～）**  
→小学校入学前の子を養育する職員や学童保育を行う施設に子を出迎えるために、1日の勤務時間を変えることなく、始業・終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げて勤務することが可能になりました。

- **育児短時間勤務制度の導入（H20.1～）**

→小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、それぞれの育児等の状況に応じて複数ある勤務形態から選択して、仕事と育児を両立させて勤務することが可能になりました。

- **看護休暇の導入及び拡充（H17.4～H22.6～）**

→平成17年に家族看護休暇とは別に、小学校就学前の子が負傷や疾病のために看護が必要とする場合に5日間の特別休暇の取得が可能とする子の看護休暇の制度を導入し、更に、平成22年から対象の子が2人以上の場合は、取得日数が10日間に拡充されました。

(2) 第2期計画における主な取組・制度改正等

- **休憩時間の特例の導入（H22.4～）**

→妊娠中で通勤に利用する交通機関の混雑の程度が、母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる女子職員等の休憩時間を45分とすることが可能になりました。

- **育児休業等の取得要件拡大（H22.6～）**

→育児休業を取得しようとする職員以外の当該子の親の状況(就業等の有無等)にかかわらず、取得可能になりました。

- **ハラスメントの防止等に関する要綱及び指針の改正（H24.4～）**

→セクシュアル・ハラスメントに加えてパワー・ハラスメントを新たに対象として、ハラスメントの防止を強化しています。

- **健康管理対策実施要領に基づく在校（庁）時間・時間外勤務等時間の把握の導入（H24.9～）**

→各教職員が在校（庁）時間記録簿を所属長に報告することにより、職員の労働時間を把握し、職員の健康管理を図っていきます。

- **産休期間中の共済組合掛金免除の導入（H26.4～）**

→次世代育成支援の観点から、共済組合掛金が現在の育児休業期間だけでなく、新たに産前産後休業中においても免除されています。

(3) 第3期計画における主な取組・制度改正等

- **健康診断・予防接種のための休暇及び子の看護休暇の対象者の拡大（H28.1～）**

→これまで小学校就学の始期に達するまでの子としていた対象範囲を、中学校就学の始期に達するまでの子に拡大しました。

- **「男性職員の育児参加計画書（イクメン計画書）」の策定と周知（H28.7～）**

→男性職員の主体的な子育てを促進するため、男性職員が取得可能な休暇等を整理し、希望する休暇等が記載できる計画書の様式を策定し、各所属へ周知しました。

- **ハラスメントの防止等に関する要綱及び指針の改正（H29.4～）**

→妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの定義を明確にし、当該ハラスメントの防止を強化しました。

- **特別の事情がある場合の育児休業手当金支給期間の延長（H29.9～）**

→育児休業に係る子について保育所に入れない等、特別の事情に該当する場合は、当該子が2歳に達する日まで育児休業手当金が支給されるようになりました。

・ **育児休業の延長及び再度の育児休業に係る特別の事情の追加（H29.12～）**

→ 条例で定める育児休業の延長（2回目）及び再度の育児休業ができる特別の事情として、育児休業に係る子について保育所等の利用を希望しているが保育所等に入れない場合が追加されました。

（4）継続取組事項

・ **第1期計画時から継続して教職員課のホームページに「育児休業等Q&A」を掲載**

→ 随時、内容を更新しながら、育児休業等を行う場合の手続き等に関する情報提供を行っています。

## II 具体的な取組内容

### 1 職員の勤務環境に関するもの

#### (1) 子育て支援体制について

◎ 女性だけでなく、男性が子育てを積極的に行うことは、女性の子育ての各ライフステージにおいて重要な意義を持ち、家族の絆を深める機会となるとともに、女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消にも資することから、特に、男性の子育てに関する諸制度の取得促進に係る取組を継続していきます。

#### i 妊娠から出産まで

・父親又は母親になることがわかったときには、母性保護、職場での業務分担への配慮や各種制度・手続き等を周知する観点からも、できるだけ早めに所属長等に申し出るようにしましょう。

- ① 教育委員会は、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について職員に周知します。  
併せて、非常勤職員等の職員においても、勤務条件に応じて母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている休暇制度の制度活用について周知していきます。
- ② 教育委員会は、妊娠中の女子職員等の母性保護等のため、体育代替非常勤講師等の任用により人員配置の面からもサポートしていきます。
- ③ 各所属は、妊娠中の職員がいる場合は、健康や安全に配慮した業務分担とし、勤務時間を超えて仕事を行うことを減らすように努めましょう。
- ④ 教育委員会は、特に女性職員の妊娠・出産に伴うハラスメントの防止に努め、職員が安心して出産に望めるように、所属における服務規律確保の周知徹底を行います。
- ⑤ 男性職員に関しては、「男性職員の育児参加計画書（イクメン計画書）」の積極的な活用を周知します。

#### <活用しよう！ 男性職員の育児参加計画書『イクメン計画書』>

子どもが生まれる男性職員が取得可能な休暇等が整理され、当該職員が希望する休暇等が記載できる計画書の様式です。男性職員が主体的・積極的に子育てに関わりましょう。

- ⑥ 教育委員会は、出産費用の給付等の経済的支援措置について職員に周知します。

## ii 出産から育児休業まで

・子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことの喜びを実感するとともに、特に、男性職員においては出産する配偶者の支援や子育て目的の休暇等を積極的に取得しましょう。

- ① 教育委員会は、子どもの出生時における男性職員の特別休暇及び年次有給休暇の取得の促進について職員に周知します。

### <取得しよう！ 男性職員が取得できる特別休暇>

- ◎妻が出産する場合 : 妻の出産に係る入院等の日から出産の日後2週間を経過する日までの間において2日以内(時間単位の取得も可)
- ◎妻の出産に伴い子を養育する場合 : 妻が出産する場合にあつて、当該出産に係る子又は未就学児の子を養育する場合【出産予定日の8週間前から、出産日以後8週間を経過するまでの間に継続又は断続して5日以内(時間単位の取得も可)】
- ◎男性職員の育児時間 : 男性職員が生後満1歳6箇月に達しない子を育てる場合(他、詳細要件あり)【1日2回それぞれ1時間以内または30分でその妻が取得する時間と合計して1日90分以内】

- ② 教育委員会は、研修等において育児休業制度等の制度の説明を行う等、育児休業の取得手続や経済的な支援等についての情報提供を行い、育児休業制度等について職員に周知します。また、職員が制度を利用しやすい職場環境づくりを各所属に啓発していきます。

### <取得しよう！ 育児休業>

◎育児休業は、3歳に満たない子を養育するために取得することができる制度です。男女を問わず、期間の長短を問わず、また、配偶者の有無や就業等の有無にかかわらず取得できます。男性職員も積極的に取得してみませんか？

- ③ 各所属は、職員から育児休業や部分休業の取得の申し出があつた場合、当該所属において適切かつ速やかに業務分担の見直しを行い、育児休業等の取得を希望する職員がスムーズに育児休業等を取得できるような職場環境づくりに努めましょう。
- ④ 教育委員会と各所属は、育児休業をする職員がいる所属の業務について、職員の配置換えその他の方法によつても業務遂行が困難なときは、臨時的任用制度を活用することにより適切な人員を確保し、職員の育児休業取得を支援します。
- ⑤ 育児休業中の職員がいる各所属は、当該職員に対して、単なる事務連絡にとどまらず、業務上の情報や職場の情報を提供する等、職員の育児状況に配慮しつつ、連絡を密にし、職員の方からも気軽に連絡を取れるような体制づくりに努めましょう。
- ⑥ 教育委員会は、長期的な視点において、育児と仕事の両立を図れる制度のひとつとして、特約退職制度を設け、この制度を利用できる職員に制度の内容を周知していきます。

### iii 職場復帰以降

・子育て世代の職員においては、男性職員・女性職員を問わず、各制度を上手に活用し、また、周囲の職員等に協力を求めることにより、子育てと仕事の両立にかかる不安等を和らげながら、子どもとともに職員自身も成長していきましょう。

- ① 教育委員会と各所属は、職務復帰時における所属のフォローアップ体制の充実に努めます。特に、各所属においては、職場復帰前後の職員への連絡・相談体制に配慮します。
- ② 教育委員会と各所属は、子どもの看護等を行うための特別休暇制度の周知及び取得の促進に努めます。

#### <取得しよう！ 子育てに伴う特別休暇>

- ◎子の看護休暇 : 職員の中学校就学の始期に達するまでの子が、負傷又は疾病のため看護を必要とする場合【一暦年5日（小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合は10日）】
- ◎家族の看護休暇 : 職員の配偶者や二親等以内の血族及び姻族（中学校就学の始期に達するまでの子を除く）が、負傷又は疾病のため医師の診断により看護を必要とする場合で、他に看護者がいない場合【一暦年5日】
- ◎子の健康診断又は予防接種 : 職員の中学校就学の始期に達するまでの子が、健康診断又は予防接種を受ける場合で、当該職員の介助を必要とするとき【必要を認められる期間】

- ③ 教育委員会と各所属は、育児を行う職員から請求があった場合に、公務の運営に支障がある場合を除き、始業及び終業の時刻を早める又は遅くすることができる「早出遅出勤務」や1日の勤務時間の一部を勤務しないことができる「部分休業」、勤務日数又は勤務時間数を複数の勤務形態から選択できる「育児短時間勤務制度」について職員に周知し、制度の適正な運用及びこのような制度を利用しやすい職場の雰囲気醸成にも努めます。

#### <活用しよう！育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務制度>

次の場合に、公務運営上の支障がある場合を除き、早出遅出勤務をすることができます。

- ① 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合や小学校に就学している子を放課後児童健全育成事業を行う施設に迎えに行く場合
- ② 職員が、日常生活を営むのに支障がある者で人事委員会規則で定める者を介護している場合

#### <活用しよう！育児に係る部分休業制度>

職員が小学校就学に達するまでの子を養育するために、公務に支障のない範囲で1日の勤務時間の一部を勤務しないことができる制度です。正規の勤務時間の始め又は終わりに2時間を超えない範囲で請求することができます。



<活用しよう！育児短時間勤務制度の概要 >

育児短時間勤務は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために複数ある勤務形態から選択し、希望する日又は時間帯に勤務することができる制度です。

※ 勤務の形態

- ① 1日当たり3時間55分 週5日
- ② 1日当たり4時間55分 週5日
- ③ 1日当たり7時間45分 週3日
- ④ 1日当たり7時間45分 週2日, 1日当たり3時間55分 週1日

- ④ 教育委員会は、小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について職員に周知します。また、各所属は、小学生の子どものいる職員についても深夜勤務及び時間外勤務を減らすことや退庁時間の配慮に努めましょう。
- ⑤ 教育委員会は、常日頃からの職員の健康状態、妊娠中の配偶者等の有無を含め家族の状況等を把握し、人事配置に生かすように努めます。また、男性職員・女性職員を問わず、育児休業等の取得についても職員のキャリアパスの一つとすることや、仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた取組については、職員評価において適切に評価する等の人財マネジメントを進めます。
- ⑥ 教育委員会は、子育てをしている職員も入居可能な宿舍の貸与についても整備しています。  
なお、県庁行政庁舎内には、保育所「みやぎっこ保育園」が開園しています。
- ⑦ 教育委員会は、特に妊娠中や小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の災害対応等による緊急登庁時の配慮や災害発生時に職員自身が子どもを預けられる体制の確保に努めるよう周知していきます。

## (2) ワーク・ライフ・バランス等の推進について

◎ **職場全体で子育てを応援できる職場環境づくりは、対象職員以外にも業務への取組方の改善やワーク・ライフ・バランスの促進等のプラスの効果が期待できます。**

日々の教育活動においては、教職員がチームとして取り組むことが肝要な場面も多いことから校務分担の適正化や教職員間での相互理解により、全職員のワーク・ライフ・バランスを高めて行きましょう。

### i 勤務時間の適正管理と時間外勤務の縮減

・職務遂行や児童・生徒の教育に携わるやりがいのバランスを取りながら、勤務時間の適正化を図り、勤務時間以外の時間を職員自身や家族のための時間として充実させることにより、そのプラスの効果を職務に還元できることも期待できますので、今一度、在校（庁）時間や時間外勤務の実態に目を向け改善していきましょう。

- ① 各所属の管理職員は、在校（庁）時間及び時間外勤務の実態を把握し、部活動指導や教科指導の準備等での長時間労働による疲労の蓄積防止に努め、適宜、職員と面談する等により改善に向けて具体的に取り組みましょう。

＜確認しよう！「部活動での指導ガイドライン及び部活動指導の手引」＞

宮城県教育委員会では平成30年に「部活動での指導ガイドライン及び部活動指導の手引き」を策定し、その中で週当たり2日以上部の活動休養日の設定等を定めています。

各所属の管理職員は、部活動指導が特定の職員の過重負担にならないよう配慮するとともに、ガイドラインの遵守を周知しましょう。

＜確認しよう！「教職員の働き方改革に関する取組方針」＞

宮城県教育委員会では平成31年に「教員の働き方改革に関する取組方針」を策定し、長期間勤務の縮減を目標として、目標達成のための取組内容を定めています。すべての教職員が働きやすい環境のために、当該取組を実践していきましょう。

- ② 各所属の管理職員は、時間外勤務等に関する認識と意識向上を図りましょう。また、定時退庁日等を設け、周りの職員と声を掛け合って退庁する等、職員間においても定時退庁しやすい雰囲気醸成に取り組ましましょう。
- ③ 教育委員会と各所属は協力して、学校マネジメント支援の活用等による業務の簡素合理化の推進や多忙化解消を進めていきましょう。

## ii 休暇の取得の促進

・積極的に休暇の計画を立てるとともに、職員自身が休めるようにするとともに周りの職員の休暇取得にも配慮し、職員間の相互理解・相互協力により、公務と休暇取得の実現を図りましょう。

- ① 教育委員会は、通知等により定期的に、年次有給休暇の取得促進、事務分掌の平準化及び相互応援体制に配慮した職場づくりに努めるよう各所属に周知します。
- ② 各所属は、所属内のそれぞれの部署において休暇計画表を作成する等、計画的な年次有給休暇の取得の促進に積極的に努めましょう。
- ③ 各所属は、職員の子どもの授業参観日及び学校行事等、育児や家庭生活に係る年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めましょう。
- ④ 各所属は、夏季休業中や年末年始等に年次有給休暇等を利用した連続休暇の取得の促進に努めましょう。特に、長期休業期間には学校閉庁日（学校業務を行わない日）を設定し、休暇取得を推奨しましょう。
- ⑤ 各所属は、リフレッシュ休暇等の特別休暇の周知に努め、該当者が休暇を積極的に行使できるような工夫をしましょう。

### iii メンタルヘルス対策

・職員の心身の健康維持は、職員自身だけの問題ではなく、職員の家族、職場の同僚、そして児童・生徒にとっても重要です。不安な気持ちをひとりで抱え込まずに、まずは気軽に相談してみませんか。

- ① 教育委員会は、管理職研修等の中でラインによるケアの充実と管理職本人のストレスマネジメントを行います。
- ② 教育委員会は、精神科医療顧問制度の周知を図り、専門の医師による教職員の生活の安定や職場環境の整備等に関して、職員が個別に面接相談を出来る体制を図ります。
- ③ 教育委員会及び所属長は、健康管理対策実施要領で定める該当職員に指定医師による面接指導を受けることを勧奨し、職員の健康管理に努めます。
- ④ 教育委員会は、教職員のための健康管理講座やメンタルヘルス相談を充実させ、職員の積極的な参加を呼びかけ、気軽にメンタルヘルス対策ができる機会をつくれます。
- ⑤ 教育委員会は、職場優先の環境や固定的役割分担意識の是正等に関する研修会、セクシュアル・ハラスメント防止のための研修会や相談・処理体制の充実にも努めます。

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

### i 子育てバリアフリー

・東日本大震災からの復旧・復興状況を踏まえ、子育て環境をハード面・ソフト面の両面で充実させていきましょう。

- ① 外部からの来客が多い社会教育施設等は、子どもを連れた人たちが安心して利用できる施設環境づくりに努めましょう。
- ② 各所属は、子どもを連れた人たちも安心して来所・来校できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を進めましょう。

### ii 子ども・子育てに関する地域貢献活動

・地域の一員としての子どもと触れ合う機会を増やし、地域みんなで子どもを見守り、育んでいきましょう。

- ① 教育委員会は、県や市町村等が主催する「ルルブル運動」等の子育て支援事業を周知し、職員に積極的な参加を呼びかけます。
- ② 各所属は、子どもが参加する地域の活動に、県有の敷地や施設を積極的に貸与するように努めましょう。
- ③ 地域の一員でもある職員は、子どもが参加する地域の行事やスポーツ振興、文

化活動にボランティア等として積極的に参加することにより、地域みんなで子育てに取り組む環境を育みましょう。

- ④ 職員は、通勤や公務に自動車等を運転する場合は「マナーアップみやぎ運動」の重点項目のひとつでもある子どもの交通事故防止を心がけた運転により、安全運転の励行に努めます。

### iii 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

---

・学校教育だけではなく、家庭の教育力も向上させることで、双方向から子どもの「知・徳・体」の形成をはかり、子どもの健やかな成長を支援しましょう。

- ① 教育委員会は、ホームページ等で、子育てに関する情報や相談の窓口、家庭教育に関する資料等を紹介し、子育てを支援します。

### III 取得状況

第3期行動計画に係る平成27年度から平成30年度までの取得状況については、下表のとおりです。

女性職員については、育児休業取得割合が100%ですが、男性職員については、取得割合が低い状況が続いています。

#### ○育児休業取得率

		H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	第3期 目標値
男 性	当該年度中に新たに子どもが生まれた職員（人）	112	80	96	103	13%
	育児休業取得者数（人）	2	3	4	3	
	取得割合	1.8%	3.8%	4.2%	2.9%	
女 性	当該年度中に新たに子どもが生まれた職員（人）※	51	47	60	54	100%
	育児休業取得者数（人）	51	47	60	45	
	取得割合	100%	100%	100%	100%	

※女性職員については、産後8週を経過しない職員を除く

#### ○男性職員が取得出来る育児等に係る特別休暇取得率

		H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	第3期 目標値
配偶者出産 補助休暇	当該年度中に新たに子どもが生まれた職員（人）	112	80	96	103	100%
	配偶者出産補助休暇取得者数（人）	84	57	69	71	
	取得割合	75.0%	71.3%	71.9%	68.9%	
育児参加 休暇休暇	当該年度中に新たに子どもが生まれた職員（人）	112	80	96	103	80%
	育児参加休暇育児休業取得者数（人）	23	8	12	16	
	取得割合	20.5%	10.0%	12.5%	15.5%	

#### 【 参考値 】

##### ○平成30年度育児休業取得率

	地方公務員 調査値 ※1	国家公務員 調査値 ※2	民間企業 調査値 ※3
男 性	5.6%	21.6%	6.16%
女 性	99.4%	99.5%	82.2%

※総務省「平成30年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」

※人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査（平成30年度）」

※厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査」

## VI アンケート調査

男性職員の育児休業の取得率が低い状態が続いていることから、令和元年度に男性職員の育児休業等に関するアンケート調査を実施しました。

本アンケート結果から、「男性職員の育児参加計画書“イクメン計画書”」の周知を含め、制度に対する周知が十分ではないこと、育児休業期間中の収入減少への不安が大きいこと、業務多忙の問題等が影響しており、様々な面からの取組が必要であることがうかがえます。

※アンケート回答者：平成30年度中に子が生まれた男性職員 81名  
(県費負担教職員は含まない)

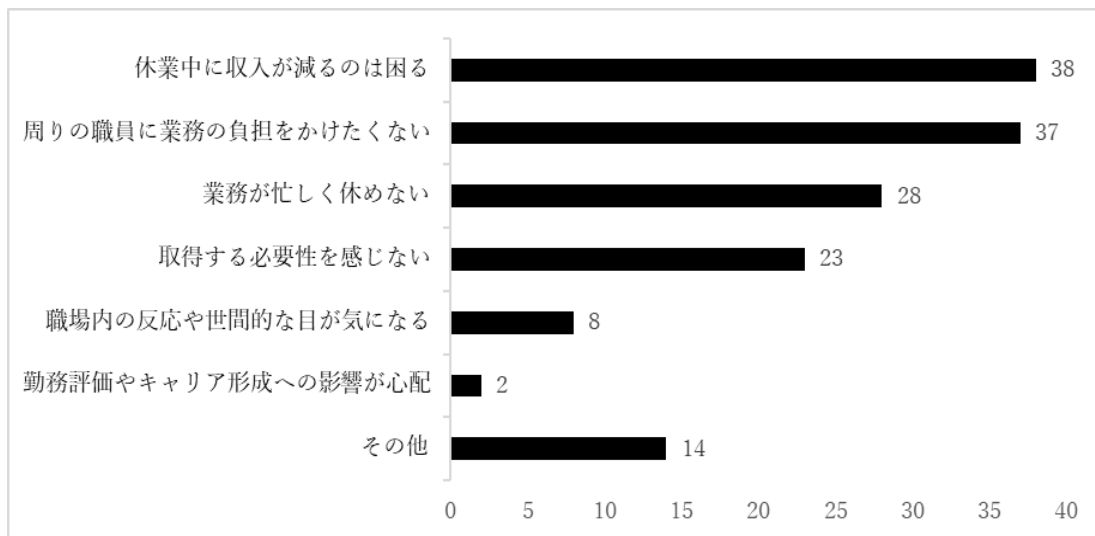
### ○1 「男性職員の育児参加計画書“イクメン計画書”」について

		人数	割合
(1)	記入した	0人	0%
(2)	計画書を知っていたが、記入しなかった	4人	4.9%
(3)	計画書を知らないので、記入しなかった	77人	95.1%

### ○2-1 育児休業について

		人数	割合
(1)	取得した	1人	1.2%
(2)	今後取得する	1人	1.2%
(3)	取得しない	79人	97.5%

### ○2-2 「育児休業」を取得しない理由 ※複数回答可

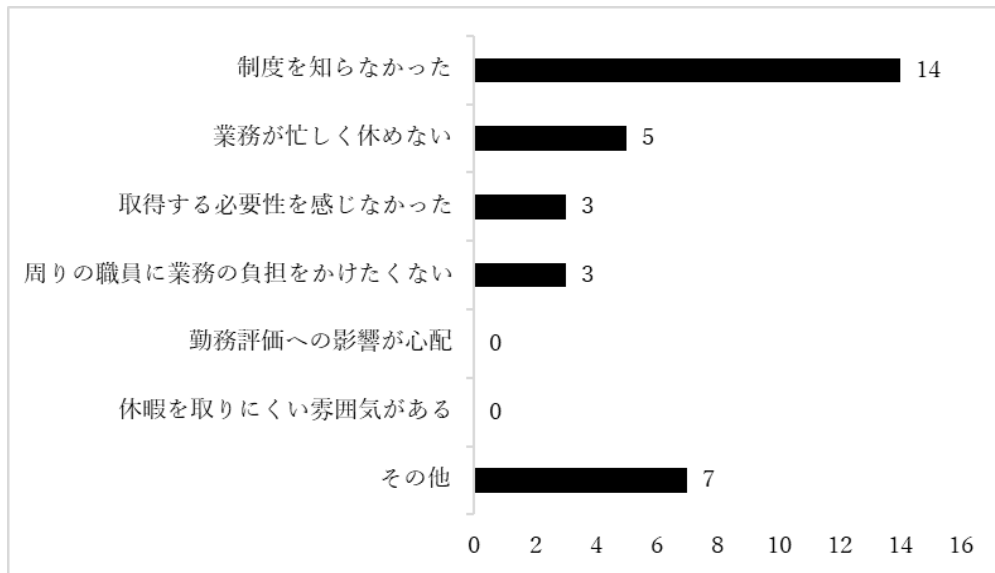


○3-1 「配偶者出産補助休暇（特別休暇）」について

		人数	割合
(1)	取得した	60人	74.1%
(2)	取得しなかった	21人	25.9%

○3-2 「配偶者出産補助休暇（特別休暇）」を取得しなかった理由

※複数回答可

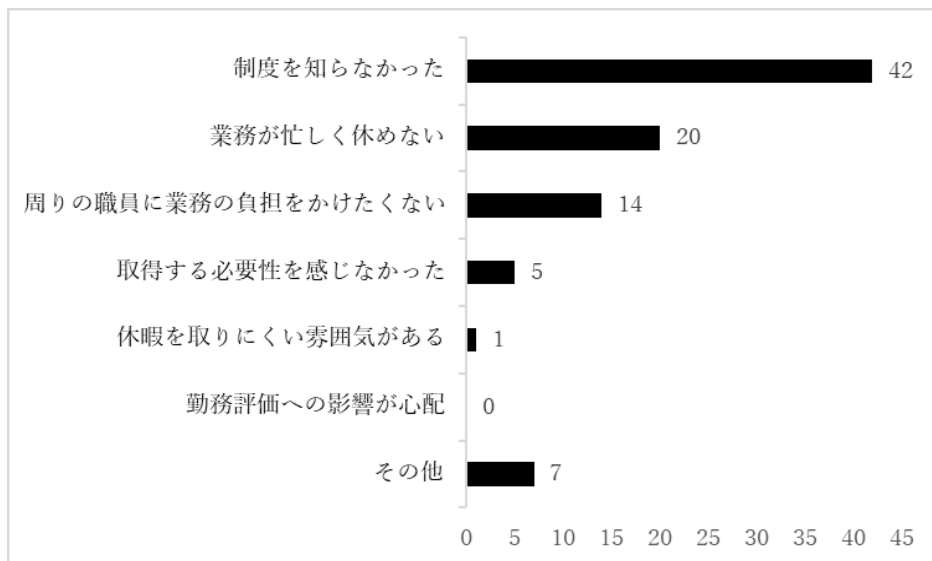


○4-1 「育児参加休暇（特別休暇）」について

		人数	割合
(1)	取得した	17人	21.0%
(2)	取得しなかった	64人	79.0%

○4-2 「育児参加休暇（特別休暇）」を取得しなかった理由

※複数回答可



## V 数値目標

第4期行動計画では、各所属や職員が行動計画の内容をより具体的に実践できるようにすることを目的として、第3期に引き続き数値目標を設定します。

- 育児休業取得率（令和6年度末まで）  
男性職員・・・50%（令和5年8月引き上げ）、女性職員・・・100%
- 男性職員が取得出来る育児等に係る特別休暇取得率（令和6年度末まで）
  - ・ 配偶者出産補助休暇・・・100%
  - ・ 男性の育児参加休暇・・・80%

- 育児休業は、1週間でも、1か月でも、1年以上でも、子が3歳に達するまでの間、**期間の長短にかかわらず取得できます。**
- 生まれた子に係る育児休業を始める時期は、生まれたすぐ後でも、生まれてから1年以上経ってからでも、子が3歳に達するまでの間であれば、**開始時期を問いません。**
- **夫婦2人で同時に育児休業を取得できます。**配偶者が専業主婦又は専業主夫でも取得できます。
- 育児に係る各種制度が整備されています。**育児休暇Q&A**や**イクメン計画書**を確認しましょう。

育児休業は、子どもがまだ幼い限られた時期にしか取得できません。このような時期に子どもの成長を身近に感じられる喜びや子育ての大変さを実感することは、長い人生におけるかけがえのない経験となると考えます。

育児休業は家族のため、職員自身のためではありません。仕事をする上での活力、業務における新たな視点を与えてくれるものとして、育児休業を積極的に取得・推進しましょう。



## VI 担当窓口

本計画に記載されている各種制度の活用についての問い合わせは、次のとおりです。

### ①育児休業制度，育児短時間勤務制度，部分休業制度の活用

- ・まず，所属長にご相談ください。
- ・不明な点は，次の担当組織にご相談ください。

<教育職員の場合>

●教職員課県立学校人事班  0 2 2 - 2 1 1 - 3 6 3 3

<教育職員以外の職員の場合>

●総務課職員人事班  0 2 2 - 2 1 1 - 3 6 3 8

### ②出産費等の支給や宿舎等の福利厚生

<出産費等の給付について>

●公立学校共済組合宮城支部  0 2 2 - 2 1 1 - 3 6 7 6

●宮城県教職員互助会事務局  0 2 2 - 2 1 1 - 3 6 7 8

<宿舎について>

●福利課  0 2 2 - 2 1 1 - 3 6 7 4

### ③情報提供について

- 教職員課のホームページに「育児休業等Q&A」・「男性職員の育児参加計画書（イクメン計画書）」を掲載しています。
- 「わたしたちの福利厚生」や「福利厚生だより」も定期的に発行していますので，参照願います。