

《次世代育成支援対策推進法》

令和5年度における宮城県教育委員会特定事業主行動計画の実施状況について

宮城県教育委員会では、次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）に基づき、第4期特定事業主行動計画（計画期間：令和2年度から令和6年度）を策定し、教職員の仕事と家庭生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）の向上に取り組んでおります。

令和5年度における取組状況については、次のとおりです。

1 令和5年度の実施状況

(1) 数値目標及び取得率

【育児休業】

	数値目標	令和5年度	令和4年度	令和3年度
男性職員	50%	34.7%	16.5%	10.6%
女性職員	100%	100.0%	100.0%	100.0%

【男性職員の育児に係る特別休暇】

	数値目標	令和5年度	令和4年度	令和3年度
出産補助休暇	100%	70.7%	57.7%	58.4%
育児参加休暇	80%	45.3%	41.2%	40.7%

※「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) 主な取組

男性職員の主体的な子育てを支援するための「イクメン計画書」について、運用の改正を行い、これまで任意としていた所属長への提出を義務化しました。これにより、改めて職員へ制度の周知を行うとともに、所属長に対し、職員の育児休業取得の意向等を確認して業務分担の見直しを行うなど、職員の子育て支援を促しました。

2 現状及び令和6年度の取組

令和5年度、男性職員の育児休業取得率は34.7%となり、これまでを大きく上回る数値となりました。特別休暇においても、出産補助休暇及び育児参加休暇の双方とも取得率が上昇し、育児に関する制度の活用について、職員への意識が浸透してきているものと考えております。

しかし、男性職員については、未だ目標数値の達成には至っていないことから、令和6年度においては男性職員の育児支援に係る取組を継続し、イクメン計画書及び育児休業取得者等の経験談について、服務だより等により、改めて、その活用を促してまいります。