

県では、今年3月に次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づく第4期特定事業主行動計画となる宮城県職員子育て支援・女性活躍計画を策定し、職員が子育てを含む家庭生活と仕事を両立できる環境づくりに取り組んでいるところです。

女性活躍推進法第19条第6項において、毎年、前年度の実施状況等について公表を行うこととされており、令和2年度における実施状況は次のとおりです。

**1 数値目標について**（数値目標は、いずれも令和7年度までの目標値。）

		令和2年度取得率（%）	数値目標（%）
男性職員	育児休業	35.7	50
	配偶者出産補助休暇	89.8	100
	育児参加休暇	83.7	80
女性職員	育児休業	100	100

**2 その他の取組状況について**

**○仕事と家庭生活について**

- ・管理監督者向けに研修資料を配付  
→例年、管理監督者研修においてワーク・ライフ・バランスについての研修を実施しているが、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の拡大防止により研修を中止としたため、管理監督者へ研修資料を配付した。
- ・定時退庁の推進  
→毎週水曜日の定時退庁を促す、庁内放送に加え、毎月最終金曜日の定時退庁を促す庁内放送（平成29年度～）も継続して実施した。

**○仕事と子育てについて**

- ・「育児参加計画書（新マイパパプラン）」の提出義務化  
→管理職向けメールマガジンの中で、育児参加計画書の提出状況を公表するとともに、男性職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めるよう促した。
- ・育児休業代替職員の確保  
→育児休業代替臨時職員及び非常勤職員の採用に加え、育児休業代替任期付職員の採用を実施した（平成29年度～）。

**○女性の採用・登用の拡大の推進について**

- ・育児休業取得職員への支援  
→「eラーニング研修」を実施し、育児休業中であっても、自主的なスキルアップに取り組むことができるようにした（平成28年度～）。
- ・キャリア形成のための支援  
→女性職員の個性と能力が十分発揮される組織を目指して、キャリア形成意欲の向上等を促進するための研修を実施した。（令和元年度～）