

県では、令和 3 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 6 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 6 年度取得率（％）	数値目標（％）
男性職員	育児休業	98.7	100
	男性職員が取得できる育児に係る特別休暇を 5 日以上取得する割合	46.2	100
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
→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

- ・育児休業取得後の段階的な復帰支援（育テレ プラス）
→特別休暇及び育児休業の取得前後に、育児のための在宅勤務（育テレ）を一定期間活用することを促進し、円滑な子育て期間への移行や職場への復帰をサポートして仕事と家庭生活との両立を支援した。
- ・「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。
→職員が個々に育児休業の取得による給与等への影響が試算できるシートを作成、周知した。
- ・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～）