



宮城県職員 子育て支援・ 女性活躍計画

～一人一人のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて～

(第4期宮城県特定事業主行動計画)



©宮城県・旭プロダクション

令和3年3月

(令和5年3月 一部変更)

目次

I	はじめに	1
II	計画の基本的事項	
1	計画の位置付け	2
2	計画の策定主体及び対象者	2
3	計画期間	2
4	計画の推進体制	2
5	公表	2
III	第3期行動計画の検証（取組実績，現状分析及び課題）	
1	検証（総括）	
(1)	次世代育成支援対策推進編	3
(2)	女性活躍推進編	3
2	主な取組実績	
(1)	次世代育成支援対策推進編	4
(2)	女性活躍推進編	4
3	現状の分析及び課題	
(1)	次世代育成支援対策推進編	5
(2)	女性活躍推進編	7
IV	目標数値及び取組内容	
1	目標数値	10
2	取組内容	
(1)	仕事と家庭生活について	11
(2)	仕事と子育てについて	12
(3)	女性の採用・登用の拡大の推進について	14
(4)	その他の取組について	15
(5)	主な休暇・休業制度について	17

I はじめに

平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法では、次代の社会を担う子どもたちを育成する家庭に対する支援と、子どもたちが健やかに生まれ育つ環境の形成に社会全体で取り組んでいくことを目的として、国及び地方公共団体においては、雇用主の立場から「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。

さらに、平成27年8月に制定された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）では、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、同様に「特定事業主行動計画」において女性活躍推進についても盛り込むことが義務付けられました。

これを受けて、宮城県では、平成17年3月に『宮城県特定事業主行動計画』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むとともに、さらに、平成28年4月からはそれまでの次世代育成支援対策推進編に新たに女性活躍推進編を加え、現在の『第3期特定事業主行動計画』を策定し、女性の採用・登用の拡大の推進や人材育成等にも取り組んできました。

今回、現行計画の期間満了に伴う改訂により、新たに『第4期宮城県特定事業主行動計画』を策定します。新計画の策定に当たっては、現行計画の取組実績について検証を行った上で、現行計画の二編の構成については、重複する部分があることから、一体的な計画として策定します。

『新みやぎの将来ビジョン』で掲げる「結婚・出産・子育てを応援する環境の整備」、「就労や地域活動を通じた多様な主体の社会参画の促進」等の実現を目指し、県組織自ら率先して、この計画の実施に取り組んでいきます。

令和3年3月29日

宮 城 県 知 事
宮 城 県 議 会 議 長
宮 城 県 公 営 企 業 管 理 者
宮 城 県 選 挙 管 理 委 員 会
宮 城 県 人 事 委 員 会
宮 城 県 代 表 監 査 委 員
宮 城 海 区 漁 業 調 整 委 員 会

II 計画の基本的事項

1 計画の位置付け

本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）第19条に基づく特定事業主行動計画及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）第19条に基づく特定事業主行動計画として策定するものです。

2 計画の策定主体及び対象者

この計画は、知事，県議会議長，公営企業管理者，選挙管理委員会，人事委員会，代表監査委員及び宮城海区漁業調整委員会の各任命権者が，それぞれ任命した事務局の職員を対象に，連名で策定したものです。

3 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日まで（5年間）

「次世代育成支援法」は，平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限立法でしたが，令和7年3月31日まで10年間延長されました。

また，平成27年9月に「女性活躍推進法」が，令和8年3月31日までの時限立法として制定されました。

これらを踏まえ，今回策定する特定事業主行動計画（第4期計画）の期間は，令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

4 計画の推進体制

次世代育成支援施策及び女性活躍推進施策を効果的に推進するため，平成16年に宮城県特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置しています。

5 公表

年1回程度，各年度における取組の実施状況や数値目標の進捗状況を把握し，宮城県のホームページで公表します。

Ⅲ 第3期行動計画の検証（取組実績，現状分析及び課題）

1 検証（総括）

＜目標数値の達成状況＞

（1）次世代育成支援対策推進編

項目	目標数値	策定時 (H25)	現状 (R1)	達成 状況
育児休業取得率				
・ 男性	15%	4.1%	25.6%	達成
・ 女性	100%	97.6%	100.0%	達成
男性職員が取得できる育児に係る特別休暇取得率				
・ 配偶者出産補助休暇	100%	55.0%	93.0%	未達成
・ 男性職員の育児参加休暇	80%	18.0%	80.2%	達成

（2）女性活躍推進編

項目	目標数値	策定時 (H26)	現状 (R1)	達成 状況
大卒・短大卒・高卒試験の受験者及び選考考査の受考者の女性割合	40%程度	33.5%	40.5%	達成
職員一人一月当たりの時間外勤務時間数	10時間以下	11.65時間	17.2時間	未達成
管理職に占める女性職員割合	15%以上	6.1%	7.2%	未達成
係長級以上に占める女性職員割合	30%以上	20.3%	24.7%	未達成

職員が仕事と家庭生活を両立しやすい職場環境の整備と、職員一人一人の意識改革に重点を置いた取組を進めた結果、育児休業や男性職員の育児に係る特別休暇の取得率が大幅に向上し、職員の意識の高まりや休暇を取得しやすい環境づくりが進みました。

また、女性の職業生活における活躍の推進に向けた取組を進めた結果、大卒・短大卒・高卒試験の受験者及び選考考査の受考者の女性割合や、管理職及び係長級以上に占める女性割合の数値が向上し、女性の個性と能力が十分に発揮される組織環境の整備が着実に進みました。

一方で、大規模災害や感染症など突発的な業務の発生等により、職員一人一月当たりの時間外勤務時間数は増加しており、今後、職員の働き方改革を一層推進し、時間外勤務の縮減に努めていく必要があります。

2 主な取組実績

(1) 次世代育成支援対策推進編

①仕事と家庭生活について

GWや夏季休暇前に計画的な休暇取得等を促進する通知の発出、長時間勤務職員に対する産業医の保健指導等を行いました。また、新たに管理監督職員を対象とした研修の実施や、部局や所属毎に完全定時退庁日を設定するなど、ワーク・ライフ・バランスへの意識付けや休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めました。

②仕事と子育てについて

男性職員の育児参加計画書（新マイパプラン）の提出や、育児休業代替職員の確保、早出遅出勤務制度や育児短時間勤務等の制度概要を掲載する「こそナビ」の周知を図り、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めました。

③その他

職員等の子どもを預かる庁内保育所の利便性向上に努めました。

(2) 女性活躍推進編

①女性の採用・登用の拡大の推進

就職説明会の開催や大学訪問等を通じて、女性が働きやすい職場環境についてのPRなど、積極的な応募者確保活動を行ったほか、自治大学校や東北自治研修所が実施する研修への派遣や、新たに女性職員のキャリア形成意欲の向上等を目的とした研修を実施するなど、将来の女性管理職となる人材の育成を図りました。

②ワーク・ライフ・バランスの推進

部内兼務発令の弾力的な運用や所属内配置の柔軟化により、繁忙期の時間外勤務時間数の縮減に努めました。また、次世代育成支援対策推進編における定時退庁日の設定や男性職員の育児推進等の取組により、仕事と家庭生活の両立支援を行いました。

3 現状の分析及び課題

年次別の実績の推移、現状の分析及び課題等は次のとおりです。

(1) 次世代育成支援対策推進編

① 育児休業取得率 【目標数値】 男性職員：15%，女性職員：100%

令和元年度における男性職員の育児休業取得率は25.6%で、年々上昇傾向にあり、平成30年度以降目標値を達成している。また、女性職員の育児休業取得率は100.0%となっており、目標値を達成している。

一方、女性職員の育休取得期間は6か月以上がほとんどであるが、男性職員の育休取得期間は1か月未満が半数以上を占めている。

<課題>

男性職員の育児休業取得について、周知が図られてきたが、女性に比べ、取得期間が短いことから、今後は男性のさらなる育児参加を促すため、職員が希望する期間を取得できるよう、取得しやすい環境整備にさらに取り組む必要がある。

◇男女別の育児休業取得率 (人, %)

		H27年度	28年度	29年度	30年度	R元年度
男性	取得率	14.5	13.3	14.5	15.9	25.6
	対象者数	69	83	76	88	86
	取得者数	10	11	11	14	22
女性	取得率	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	対象者数	39	56	44	40	58
	取得者数	39	56	44	40	58

◇男性育休取得期間分布状況 (人, %)

	H27年度		28年度		29年度		30年度		R元年度	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
5日未満	2	20.0	1	9.1	0	0.0	2	14.3	3	13.6
5日以上2週間未満	5	50.0	1	9.1	3	27.3	4	28.6	6	27.3
2週間以上1月未満	1	10.0	4	36.4	6	54.5	3	21.4	3	13.6
1月以上3月未満	2	20.0	2	18.2	1	9.1	2	14.3	7	31.8
3月以上6月未満	0	0.0	2	18.2	1	9.1	1	7.1	1	4.5
6月以上1年未満	0	0.0	1	9.1	0	0.0	1	7.1	1	4.5
1年以上1年6月未満	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	7.1	1	4.5
合計	10	100	11	100	11	100	14	100.0	22	100

◇女性育休取得期間分布状況 (人, %)

	H27年度		28年度		29年度		30年度		R元年度	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1月未満	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
1月以上3月未満	2	5.1	1	1.8	0	0.0	1	2.5	1	1.7
3月以上6月未満	2	5.1	4	7.1	1	2.3	3	7.5	0	0.0
6月以上1年未満	17	43.6	22	39.3	25	56.8	17	42.5	25	43.1
1年以上1年6月未満	14	35.9	20	35.7	13	29.5	12	30.0	18	31.0
1年6月以上2年未満	3	7.7	6	10.7	3	6.8	3	7.5	7	12.1
2年以上2年6月未満	1	2.6	1	1.8	1	2.3	2	5.0	1	1.7
2年6月以上3年未満	0	0.0	2	3.6	1	2.3	2	5.0	6	10.3
合計	39	100	56	100	44	100	40	100	58	100

②配偶者出産補助休暇取得率 【目標数値】 100%

③育児参加休暇取得率 【目標数値】 80%

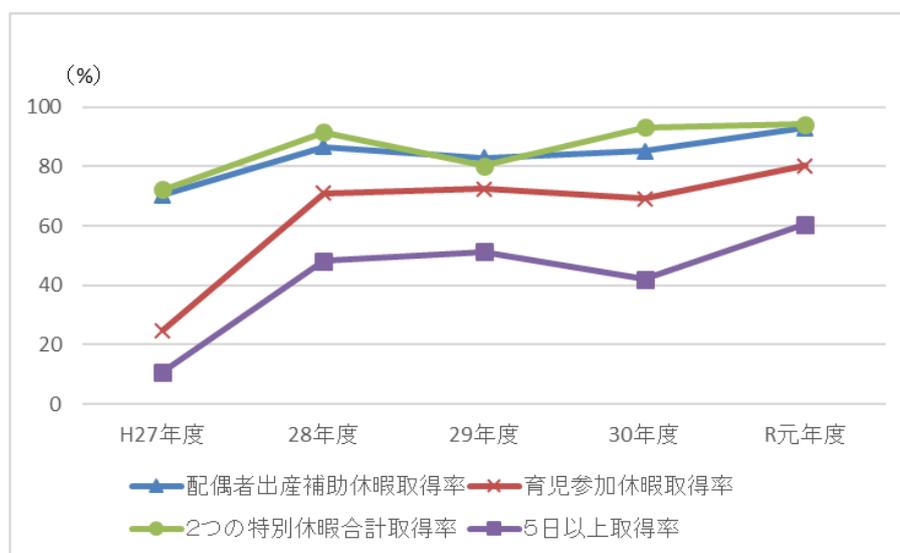
令和元年度において、男性職員が利用できる育児に関する特別休暇のうち、配偶者出産補助休暇（取得可能期間：2日）取得率は93.0%，男性職員の育児参加休暇（取得可能期間：5日）取得率は80.2%となっており、合計取得率は94.2%となっている。また、2つの休暇を合わせた5日以上の取得率は60.5%となっており、平成27年度と比較し、大きく向上した。その一方で、2つの特別休暇合計取得率と5日以上の合計取得率を比較すると、5日未満の短期間の取得となっている職員が多い状況である。

<課題>

2つの特別休暇の取得割合は上昇傾向にあるものの、取得期間が5日未満の職員も多いことから、今後も男性職員に対する制度の周知や所属管理者への働きかけを行うなど、男性職員が休暇を取得しやすい環境を整備する必要がある。

◇男性職員が利用できる育児に関する特別休暇取得状況 (％)

	H27年度	28年度	29年度	30年度	R元年度
配偶者出産補助休暇取得率	70.4	86.7	82.9	85.2	93.0
育児参加休暇取得率	24.7	71.1	72.4	69.3	80.2
2つの特別休暇合計取得率	72.2	91.6	80.3	93.2	94.2
5日以上取得率	10.9	48.2	51.3	42.0	60.5



(2) 女性活躍推進編

①大卒・短大卒・高卒試験の受験者及び選考考査の受考者の女性割合

【目標数値】40%程度

令和元年度における採用試験受験者及び選考考査受考者の女性割合は40.5%であった。

職種及び受験区分毎の比較では、事務職を中心に全体としては年々上昇傾向にあり、応募者確保活動等により女性にとって働きやすく、やりがいのある職場環境であるということが浸透してきているものと考えられる。

◇採用試験受験者及び選考考査受考者の女性割合

(%)

	H27年度			28年度			29年度			30年度			R元年度		
	事務	技術	計	事務	技術	計	事務	技術	計	事務	技術	計	事務	技術	計
全体	33.4	30.5	32.6	34.8	35.1	34.9	36.5	37.4	36.7	37.8	36.4	37.5	42.3	34.1	40.5
大卒程度	29.2	32.6	30.4	30.1	38.1	32.9	29.3	40.3	32.6	31.7	41.1	34.7	33.8	40.6	35.8
短大卒程度	-	14.3	14.3	-	18.2	18.2	-	40.9	40.9	-	27.1	27.1	-	25	25
高卒程度	44.2	16.2	40.8	44.6	14.3	41	44.1	11.1	42.3	43.5	19.4	41.9	49.8	9.1	47.2

※教育庁及び県警で採用する職種を除く。ただし、高卒程度はすべての事務職種を計上。

②職員一人一月当たりの時間外勤務時間数

【目標数値】 10時間以下

一人一月当たりの時間外勤務の時間数（全職員平均）は、平成27年度から毎年度着実に減少しており、これまでの取組が成果を上げてきたところであった。しかしながら、令和元年度においては一転し、急増した。これは、令和元年東日本台風関連業務、新型コロナウイルス感染症関連業務などにより時間外勤務が増加したことが主な要因となっている。

<課題>

今後も東日本大震災、令和元年東日本台風、新型コロナウイルス感染症など、災害対応業務等に即時に対応しつつ、時間外勤務が恒常化、長期化しないよう、組織的な対応が求められる。

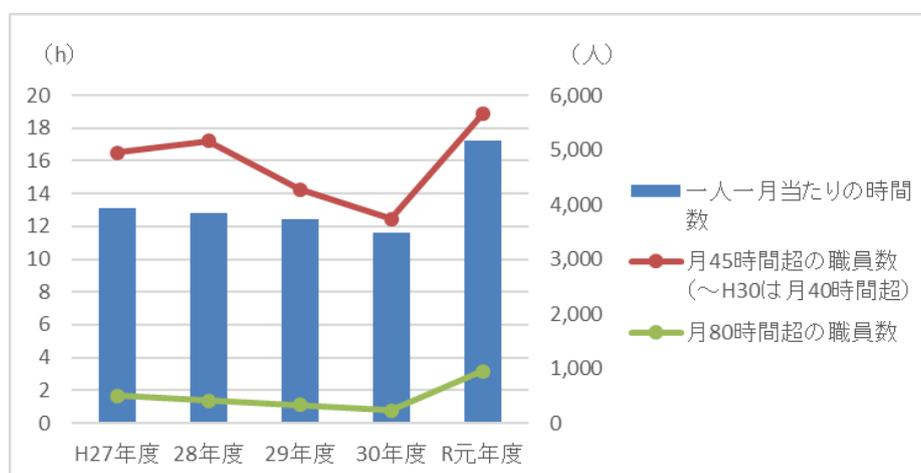
◇超過勤務の状況(教育・警察・病院局を除く)

(h, 人)

	H27年度	28年度	29年度	30年度	R元年度
一人一月当たりの時間数	13.1	12.8	12.4	11.6	17.2
月45時間超の職員数 (～H30は月40時間超)	4,955	5,161	4,271	3,736	5,659
月80時間超の職員数	498	415	326	230	954
月45時間超の職員数の 27年度比 (～H30は月40時間超)	-	206	△ 684	△ 1,219	704
月80時間超の職員数の 27年度比	-	△ 83	△ 172	△ 268	456

※月45時間超及び80時間超の職員数(産業医の保健指導等の実施基準による)は延べ人数

※労働基準法改正に伴い令和元年度から月45時間超の職員数としている。(改正前は月40時間超)



③管理職に占める女性職員割合 【目標数値】 15%以上

④係長級以上に占める女性職員割合 【目標数値】 30%以上

各役職段階の女性割合（管理職への登用を基本的に想定していない再任用職員，任期付職員及び技能労務職員を除く）は，5年間の推移を見ると，人数，割合ともに着実に増加している。一方で，職員全体の女性割合（28.6%）から見ると，いずれも低い数値となっている。

<課題>

平成以降，女性の採用比率が徐々に高まり，若い年代ほど女性の割合が高くなっている。また，一定の年数が経過し，相応の経験を積んだ女性職員も増えていることから，将来の管理職を担える人材を育成するための取組を継続して行う必要がある。

※時点は各年度の4月1日現在

◇管理職の女性割合

(人, %)

	H28年度			29年度			30年度			R元年度			2年度		
	うち女性	女性割合		うち女性	女性割合		うち女性	女性割合		うち女性	女性割合		うち女性	女性割合	
合計	641	46	7.2	646	51	7.9	663	58	8.7	674	55	8.2	665	48	7.2
本庁	325	19	5.8	323	21	6.5	331	28	8.5	340	29	8.5	333	27	8.1
地方	316	27	8.5	323	30	9.3	332	30	9.0	334	26	7.8	332	21	6.3

◇課長補佐級以上の女性割合

(人, %)

	H28年度			29年度			30年度			R元年度			2年度		
	うち女性	女性割合		うち女性	女性割合		うち女性	女性割合		うち女性	女性割合		うち女性	女性割合	
合計	2,226	326	14.6	2,210	345	15.6	2,222	374	16.8	2,210	391	17.7	2,155	402	18.7
本庁	957	143	14.9	951	155	16.3	964	178	18.5	951	184	19.3	887	168	18.9
地方	1,269	183	14.4	1,259	190	15.1	1,258	196	15.6	1,259	207	16.4	1,268	234	18.5

◇係長級以上の女性割合

(人, %)

	H28年度			29年度			30年度			R元年度			2年度		
	うち女性	女性割合		うち女性	女性割合		うち女性	女性割合		うち女性	女性割合		うち女性	女性割合	
合計	3,436	750	21.8	3,380	769	22.8	3,358	787	23.4	3,354	810	24.2	3,314	818	24.7
本庁	1,523	310	20.4	1,495	324	21.7	1,501	341	22.7	1,488	349	23.5	1,450	341	23.5
地方	1,913	440	23.0	1,885	445	23.6	1,857	446	24.0	1,866	461	24.7	1,864	477	25.6

IV 目標数値及び取組内容

1 目標数値

第3期行動計画の現状分析及び課題等を踏まえ、次のとおり目標数値を定めます。

項目	現況値	目標数値	前期計画 目標数値
管理職に占める女性職員割合	7.2%	15%以上	15%以上
係長級以上に占める女性職員割合	24.7%	30%以上	30%以上
職員一人一月当たりの時間外勤務時間数	17.2時間	12.5時間以下	10時間以下
男性職員の育児休業取得率	25.6%	100%	(組替) 男性15% 女性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	60.5%	100%	(組替) 配偶者出産補助休暇 取得率100% 育児参加休暇取得率 80%

2 取組内容

目標の達成に向けて、今後、以下のような取組を実施します。

(1) 仕事と家庭生活について

- 管理監督職員・・・多くの一般職員が管理監督職員からの呼びかけや、管理監督職員自ら率先して休暇取得や定時退庁を行うことが必要であると感じている。そのため、まずは管理監督職員自らが行動を起こすことで、一般職員が“休暇が取得しやすい”“定時退庁がしやすい”と感じられる職場環境をつくっていく必要がある。また、職員の業務分担の見直し（分担量は適切か、無駄な業務はないか、等）を定期的に行い、職員の負担を軽減していく必要がある。
- 一般職員・・・記念日や子の学校行事等に積極的に年休を取得する、祝日や週休日と合わせて年休を取得する、家族のための特別休暇を活用する、定時退庁する日を決めるなど、気兼ねなく休暇の取得や定時退庁を行える職場環境となるよう、職員一人一人が意識を変えていく必要がある。また、業務の期限や優先度を確認するなどして、勤務時間内に効率よく仕事ができるよう取り組む必要がある。

①管理監督職員向けに研修を実施（継続）

→管理監督者研修（人事課主催）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ます。また、研修の中で育児に関する制度や手続きについての説明を行うほか、管理職向けメールマガジンなどを活用して制度の周知を行い、管理監督職員の意識付けを図ります。

②休暇取得の推進（継続）

→年度初めGW前の4月や夏季休暇前の6月頃に計画的な休暇取得や連続休暇の促進等に関する通知を発出することや、管理職員に対してメールマガジンの活用等により所属内の業務進行管理や休暇を取得しやすい職場環境づくり等について呼びかけを行うなどにより、業務の進捗状況や業務量等を確認しながら、職員全員が休暇を取得しやすいと感じられる職場環境づくりを目指します。



③定時退庁の推進（継続・強化）

→毎週水曜日と月末金曜日を定時退庁日として設定し、引き続き職員全員に対する意識付けを行います。また、新たに各部局や所属において独自の定時退庁日を設けるなどの取組も行われてきていることから、こうした事例を周知することにより取組の拡大を図っていきます。



→夏季における朝型勤務や時差勤務の活用等を促進し、ワーク・ライフ・バランスへの意識付けを図りながら、定時退庁を推進していきます。

④業務効率化の推進（継続）

→AI・ICT等活用による行政運営のデジタル化や業務プロセスの改善、業務運営の標準化により、効率的な業務の推進を図ります。

⑤長時間勤務職員に対する健康管理（継続）

→月80時間を超える時間外勤務を行った職員と所属長等に対し、それぞれ産業医による保健指導と助言指導を実施します。また、月45時間を超える時間外勤務を行った職員がいる所属に対し、必要に応じて助言指導を実施します。

（2）仕事と子育てについて

○管理監督職員・・・子が生まれる（生まれた）男性職員に対し、義務化している育児参加計画書の作成、提出を漏れがないよう呼びかける。また、職員が「仕事」を気にかけることなく休暇・休業制度を利用できるよう、業務分担等の見直しを行う。

○一般職員・・・子を養育する職員が仕事と子育てを両立するためには、周囲の理解も不可欠である。そのため、子育て支援の重要性、必要性を理解するとともに、休暇・休業制度を利用しやすい職場環境づくりのために組織全体で協力し合う必要がある。

①「育児参加計画書（新マイパパプラン）」の提出義務化（継続）

→男性職員の休暇プランの提出を該当する職員に声がけし、休暇を取得しやすい環境づくりに努めるなど、男性職員の育児参加を促進します。

②育児休業代替職員の確保（継続・強化）

→育児休業代替臨時職員及び会計年度任用職員の採用を継続して実施するとともに、育児休業代替任期付職員の採用等も行い、男女ともに育児休業が取得しやすいよう、育児休業代替職員の確保に努めます。

③各種制度等の周知徹底（継続）

→「仕事と子育て両立支援ナビ（こそナビ）」による各種制度及び相談窓口などの情報提供を引き続き実施します。

→令和3年4月から本県で導入される不妊治療休暇の周知を図るとともに、所属管理者への働きかけを行うなど、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めながら、不妊治療休暇の取得を促進します。

→令和4年10月頃からの施行を目指し、現在、国において準備が進められている出生時育児休業など新たな育児休業制度^(※)について、導入に向けた制度の周知を図り、育児休業の取得を促進します。

※新たな育児休業制度の主な内容

(1) 出生時育児休業の創設（男性）

①子の誕生日から8週間以内に、4週間以内の期間を定めて休業することができる。

②休業の申出期限は原則2週間前までとする。（現行の育児休業の1か月前より短縮）

③合計28日を限度に2回に分けて休業することができる。

(2) 育児休業の分割取得（男女共通）

①出生時育児休業を除く育児休業を分割して2回まで取得することができる。

→(1)と(2)を合わせて計4回の取得が可能となる。

④妊娠中職員の負荷軽減（継続）

→時間外勤務命令を行う必要がある場合には、公務上の緊急性や必要性を吟味した上で行います。

⑤「eラーニング研修」の活用（強化）

→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、「eラーニング研修」を拡充していきます。



⑥育児休業を取得した職員の円滑な職務復帰（継続）

→休業中に職員本人が必要とする業務や職場の状況等についての情報提供を行います。また、こそナビ内に育休からの職務復帰までの手続き（提出書類等）について一覧にしたものを掲載します。

⑦子育てに配慮した柔軟な勤務時間制度の実現（継続・強化）

→こそナビ内に早出遅出勤務制度や育児短時間勤務、休憩時間の特例等に係る制度概要や必要な手続きを掲載し、制度の周知を図ります。

→平成31年1月から試行している平常勤務以外の6パターンの時差勤務制度を、令和3年4月からは本格施行し、より柔軟な勤務時間制度を実現します。

⑧公務員型フレックスタイム制度の導入検討（新規）

→子どもの送迎等のために日々の始業・終業時刻を自身で決定して働くことができ、また、週休3日制も可能とする公務員型フレックスタイム制度の導入について、検討を進めます。

⑨子育て世代が活躍できる職場環境の構築（新規）

→在宅勤務制度を施行し、様々な事情を抱える職員であっても、十分に能力を発揮し、活躍できる職場環境を構築します。

→Web会議の実施環境を構築し、職員が場所や時間に制約されずコミュニケーションを図りながら効率的に業務を遂行し、活躍できる職場環境を構築します。



（3）女性の採用・登用の拡大の推進について

【採用試験受験者の女性割合の増加】

①応募者及び採用者の確保（継続・強化）

→県内及び首都圏等での就職説明会の開催や、大学・学校への訪問など、積極的な応募者確保活動を実施するとともに、学生、生徒、就職担当者に採用パンフレット等を用いて、女性職員の県の仕事に対する想いや、育児関係制度の説明を行うなど、女性にとって働きやすい組織環境であることや、やりがいのある仕事であることなどのPRを行います。

→採用内定者に対して勤務形態や休暇制度等に関する情報提供を定期的に行うことで、採用後の不安解消に努めます。

②採用試験説明会での女性参加者への配慮（継続）

→職員採用試験説明会では，説明者として幅広い世代から女性職員を積極的に起用するほか，女性を対象としたブースを設置し，出産や育児等のライフサイクルなどについても，気軽に相談できるよう配慮します。

【管理職及び各役職段階における女性割合の増加】

①人材育成の取組（継続・強化）

→将来の女性の課長級への配置を念頭に，その前段階である課長補佐級（総括担当及び班長）への女性の登用を人事配置による人材育成として，積極的に進めます。

→公務研修所が実施する中堅職員の階層別研修において，組織マネジメントの基礎知識の修得やコーチング技法の実習の機会を設け，早期からマネジメント力を育成するなど，研修所研修の充実を図ります。

→将来の女性管理職の育成を図るため，自治大学校への派遣を行います。

→女性職員のキャリア形成意欲向上と管理職との相互理解を深めていくため，管理職や外部講師を活用した「（仮称）女性職員キャリアデザインセミナー」を実施します。

→管理職になることや，家庭生活との両立に不安を感じている女性職員のために，先輩職員との意見交換会や，各役職段階に応じたワークショップの開催等により，女性職員同士のネットワーク形成を支援します。

②女性職員の職域拡大（継続）

→係長級職員を対象に，部下職員及び後輩職員への指導・助言に必要な基本的な資料（OJTマニュアル）を配布して，マネジメント能力向上の支援を行い，女性職員の職域拡大を図ります。

→所属における育成面談や職員身上調査で職員本人の意向及び適性を確認した上で，これまで女性職員の配置が少なかった政策決定部門や管理部門に配置するなど，女性職員の職域拡大を進めていきます。

→職員が自らのキャリア形成を描くことができるよう，人事評価制度の中で，職位段階ごとに職務上求められる行動を明示します。

(4) その他の取組について

① 庁内保育所の円滑な運営と利便性の向上 (継続)

→保護者が職員以外の園児(定員(30人)の3分の1程度)を受け入れています。また、延長保育を実施しています。

② 通勤時の負荷軽減 (継続)

→保育所を運営する共済事業部に対し、県庁指定者駐車場に最大10台分の駐車スペースを貸与しています。

→県庁東側屋内駐輪場内に、幼児同乗用自転車用の駐輪スペースを設置しています。

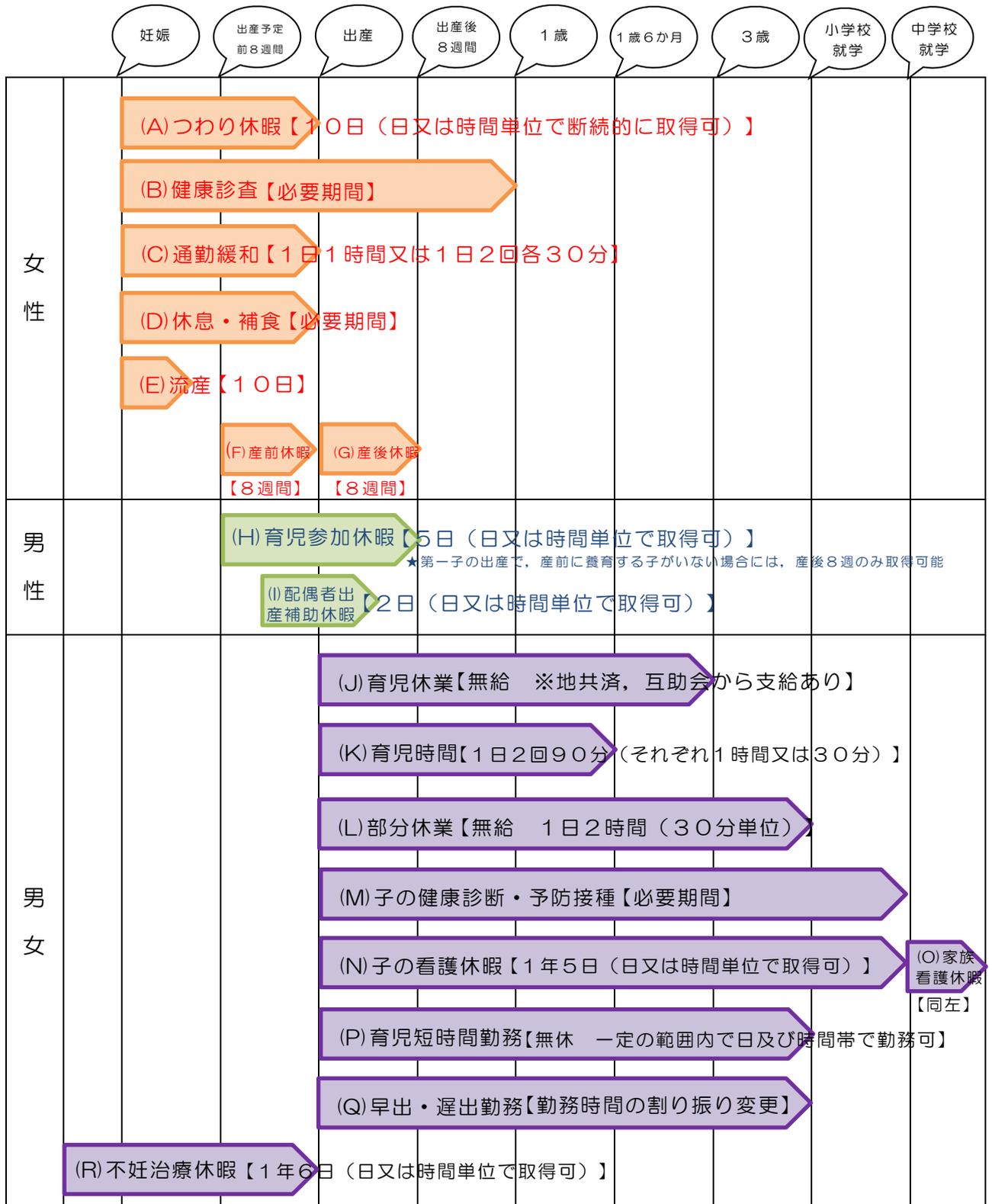
③ 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組 (継続)

→男女共同参画や女性活躍、イクボスなどをテーマとしたセミナー開催の案内や、男女共同参画情報誌「とらい・あぐるニュース」を職員ポータルに掲載するなど、男女共同参画等に関する情報提供や意識啓発を図ります。

→各所属にハラスメント相談担当職員を配置し、相談・処理体制を構築するとともに、相談担当となる管理監督者を対象とした研修会の実施や階層別研修での講義等により意識啓発を行います。また、セクシュアル・ハラスメント相談窓口の一つとして、みやぎ男女共同参画相談員に対する研修を実施するなど、相談員のスキルアップを図りながら相談室の適正な運営に努めます。

(5) 主な休暇・休業制度について

子育てに関する休暇・休業制度等を紹介します。それぞれの制度の解説は次ページにありますので、制度を利用する際や、管理監督職員が制度について職員へ説明する際の参考にしてください。



■女性職員が取得できる制度

(A)つわり休暇 つわりのため勤務することが困難である場合、10日以内で必要と認められる期間（日又は時間単位で断続的に取得可）。

(B)妊娠中又は出産後1年以内の健康診査 妊娠中又は出産後1年以内に母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合、必要と認められる期間。

(C)妊娠中の通勤緩和 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場合、1日1時間又は1日2回各30分。

(D)妊娠中の休息・補食 業務が母体又は胎児の健康保持に影響があるとして適宜休息又は補食する場合、必要と認められる期間。

(E)妊娠12週未満の流産 妊娠12週未満で流産した場合、10日以内で必要と認められる期間。※妊娠12週以後の流産又は死産は、産後休暇の対象。

(F)産前休暇 8週間（多胎妊娠は14週間）以内に出産を予定している場合、出産の日までの申し出た期間。

(G)産後休暇 出産の日の翌日から8週間を経過するまでの期間。

■男性職員が取得できる制度

(H)男性職員の育児参加休暇 妻の出産予定日の8週間（多胎妊娠は14週間）前から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合、当該期間内において5日以内で必要と認められる期間（1日又は時間単位で取得可）。

(I)配偶者出産補助休暇 妻の出産に伴い、妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの間において2日以内で必要と認められる期間（1日又は時間単位で取得可）。

■男女とも取得できる制度

(J)育児休業（無給） 3歳に満たない子を養育するための制度。配偶者の有無や就業等の有無にかかわらず取得できる。

※子が1歳に達する日までの期間について、共済組合から「育児休業手当金」が支給されます（育児休業開始日から対象となる子が1歳に達するまでの間のうち、180日に達する日までの期間は標準報酬日額（標準報酬月額×1/22）×67/100×休業日数、180日以降は標準報酬日額×50/100×休業日数）。

※育児休業を取得した男性職員には、宮城県職員互助会から「育児休業補給金」が支給されます（育児休業期間のうち1年を経過した日までのうちの8週間を限度として、1日につき2,000円（正規の勤務日以外の日を除く））。

(K)育児時間 生後満1年6か月未満の子を養育する場合、1日2回それぞれ1時間以内又は30分で、合計して1日90分以内の必要と認められる期間。

※男性職員は次の①又は②の場合に取得できる。

①妻が就労しておらず、負傷、疾病、心身の障害等の状況にあり、当該子の養育に当たることが困難なとき。

②妻が介護、就労等のため、男性職員の勤務する時間帯において当該子の養育を現実に行うことができないとき。

(L)部分休業（無給） 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日2時間を超えない範囲で、30分を単位として認められる制度。

(M)子の健康診断・予防接種 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員がその子に健康診断又は予防接種を受けさせる場合で、その子の介助のため勤務しないことが相当であると認められるとき、必要と認められる期間。

(N)子の看護休暇 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、負傷し又は疾病にかかったその子の看護のため勤務しないことが相当であると認められる場合一暦年5日（その養育する中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）以内で必要と認められる期間（一日又は時間単位で取得可）。

(O)家族看護休暇 職員が、負傷し又は疾病にかかったその配偶者又は二親等内の血族若しくは姻族（養育する中学校就学の始期に達するまでの子を除く）の看護を行う場合で、当該職員以外に看護を行う者がいないため勤務をしないことが相当であると認められるとき、一暦年5日以内で必要と認められる期間（一日又は時間単位で取得可）。

(P)育児短時間勤務 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、常勤のまま一定の勤務パターンの範囲内で、職員が希望する日及び時間帯において勤務することができる制度（給与は勤務時間に依じて支給）。

(Q)早出・遅出勤務 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は要介護者を介護する必要がある職員が、公務の運営に支障がある場合を除き正規の勤務時間の割り振りを変更できる制度。

(R)不妊治療休暇 職員が、不妊治療等を受けるために勤務しないことが相当であると認められる場合、一暦年6日以内で必要と認められる期間（一日又は時間単位で取得可）。