

女性活躍推進法第19条第6項に基づく取組の実施状況の公表（令和5年7月公表）

1 仕事と家庭の両立関係

| 項目 | 目標 | | R3 | R3 | R2 | R1 | H30 |
|-------------------------------|-------|----|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 数値 | 年度 | | | | | |
| 女性職員の産前産後休暇及び育児休業の取得割合 | 100% | R4 | 100.00% | 100.00% | 100.00% | 100.00% | 100.00% |
| 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得割合 | 50%以上 | R4 | 100.00% | 50.00% | 100.00% | 100.00% | 100.00% |

（取組内容）

平成30年度：出産を控えている全ての職員に対し、各種両立支援制度（産前産後休暇、育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇等）の活用促進等に関する助言を行う。

令和元年度：出産を控えている全ての職員に対し、各種両立支援制度（産前産後休暇、育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇等）の活用促進等に関する助言を行う。

令和2年度：出産を控えている全ての職員に対し、各種両立支援制度（産前産後休暇、育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇等）の活用促進等に関する助言を行う。

令和3年度：出産を控えている全ての職員に対し、各種両立支援制度（産前産後休暇、育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇等）の活用促進等に関する助言を行う。

令和4年度：出産を控えている全ての職員に対し、各種両立支援制度（産前産後休暇、育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇等）の活用促進等に関する助言を行う。

2 配置・登用関係

| 項目 | 目標 | | R4 | R3 | R2 | R1 | H30 |
|-----------------|-------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 数値 | 年度 | | | | | |
| 係長相当職以上の女性職員の割合 | 30%以上 | R4 | 43.59% | 43.12% | 43.12% | 45.45% | 44.04% |

（取組内容）

平成30年度：係長職以上の各役職段階における人材プールの確保を念頭に、宮崎県実務研修派遣、市町村アカデミー、早稲田大学マニフェスト研究所人材マネジメント部会等へ女性職員の参加を推奨する。

令和元年度：係長職以上の各役職段階における人材プールの確保を念頭に、宮崎県実務研修派遣、市町村アカデミー、早稲田大学マニフェスト研究所人材マネジメント部会等へ女性職員の参加を推奨する。

令和2年度：係長職以上の各役職段階における人材プールの確保を念頭に、宮崎県市町村振興協会派遣へ女性職員の参加を推奨する。また、新型コロナウイルス感染症のため県外等への研修等を自粛

令和3年度：係長職以上の各役職段階における人材プールの確保を念頭に、宮崎県市町村振興協会派遣へ女性職員の参加を推奨する。また、新型コロナウイルス感染症のため県外等への研修等を自粛

令和4年度：係長職以上の各役職段階における人材プールの確保を念頭に、宮崎県実務研修派遣、市町村アカデミー、早稲田大学マニフェスト研究所人材マネジメント部会等へ女性職員の参加を推奨する。