

男性職員の育児休業取得率の目標変更について

1. 現状

庁内の女性活躍とワーク・ライフ・バランス推進のために策定した「長崎県特定事業主行動計画」の中で、令和7年度に男性の育児休業取得率について30%となるよう目標を設定（平成28年度策定。令和3年3月改定）

2. 知事部局における過去3カ年の実績

令和4年度：39.8%、令和3年度：25.0%、令和2年度：26.8%

3. 目標値の変更

- こども施策を重点的に進める中で、子育てを社会全体で支え、その楽しさを実感できる環境づくりが重要であり、子育てをする方々を地域や家族の中で支え合うことが必要。
- 県が率先して育休取得促進の更なる取組を進めることで、県全体の取得促進に繋げていく。

<男性職員の育児休業取得率の目標（達成年度：令和7年度）>

（変更前） 30% ⇒ （変更後） 100%（一週間以上の取得率）
※個人の事情により取得が難しい職員を除き、育児休業を取得できる環境を目指す

4. 取得促進に向けた取組

- 男性職員が育児休業等を取得することにより、家族の絆が深まるとともに、子育てを通じ自身の成長にもつながる。
- 様々な境遇にある職員が、お互いに理解し合い、みんなで支えあう、働きやすい職場環境づくりが重要であり、育休についても、男女を問わず取得が当たり前となる職場環境づくりを進める。

- 育児休業については取得を原則として取扱い、その上で所属長の責任において、取得を前提とした業務調整、面談を実施し、取得を促す。
- 職員全体に対しても、更なる周知を行うことで育休取得をはじめ多様な働き方を受容する雰囲気づくりを醸成。
- 対象者に対しては、知事から直接、育休取得についてメッセージを発信し、また、対象者本人も育休取得を含めた育児の計画について育児プランニングシート上で作成し、積極的な育児の実行に繋げる。