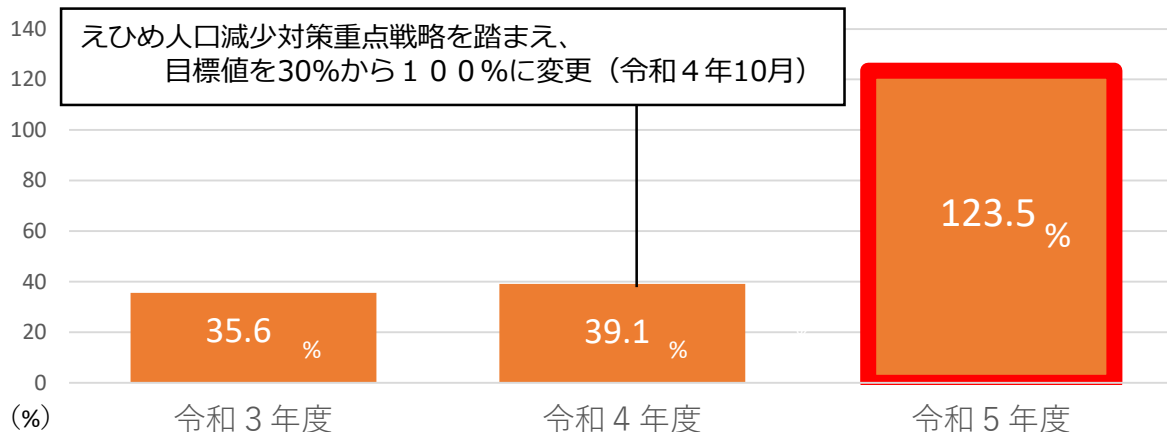


県庁における令和5年度の男性職員の育児休業取得率について

1 取得率の推移（知事部局等一般行政部門）



※育児取得率 = $\frac{\text{当該年度以前に子どもが生まれた職員で、当該年度に育児休業を取得した職員}}{\text{当該年度に子どもが生まれた職員}}$

2 取得率向上に向けた取組み

「育休を取得する職員」、「育休取得者を送り出す所属」双方へのフォローで、職員が気兼ねなく育休を取得できる職場環境を整備！

●育休取得職員向け ○送り出す所属向け

	給与	人事配置	意識改革
令和4年度までの取組み	<ul style="list-style-type: none"> ●育休取得にかかる給与面の不安軽減 〔自身の収入を試算できるシミュレーションファイルを共有〕 	<p>%</p> <ul style="list-style-type: none"> ○育児休業取得者に対する代替職員の配置 	<ul style="list-style-type: none"> ●○庁内パンフレット（仕事と子育て・介護の両立支援ガイド）の作成・周知 ○管理職（上司）研修の中で育休取得に向けた職場雰囲気醸成 ○出生時休暇計画の作成と管理職の人事評価への反映
令和5年度からの取組み	<ul style="list-style-type: none"> ○業務応援を行った所属職員（※）に勤勉手当を加算 ※取得者と同じ所属の職員 〔加算は1か月あたり6,000円程度 ※給料月額30万円の場合〕 ●育休取得にかかる給与面の不安軽減【拡充】 〔育休中の収入（モデルケース）周知〕 	<ul style="list-style-type: none"> ○庁内公募制度の活用等による部局の枠を超えた業務応援【拡充】 ○会計年度任用職員の一時的な追加配置 〔配置は引継等を考慮し育休期間及びその前後1か月程度〕 	<ul style="list-style-type: none"> ●子が生まれる男性職員を対象に育児参画の重要性等の研修を実施 ○目標チャレンジ制度における各所属の組織目標に男性育休100%を必ず設定 ○取得状況を四半期毎に把握、共有