

「男性育休が当たり前」になる社会の実現に向けて —県庁から始める男性育休の取得の強化—

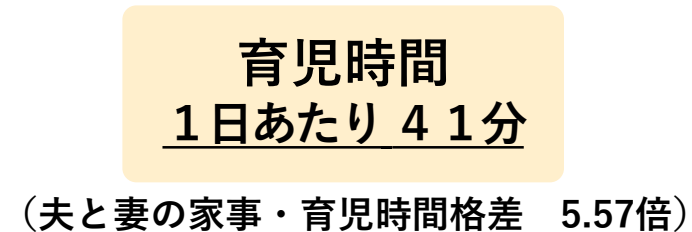
令和6年1月4日

- 共働き世帯の割合が高まり、女性が子育てとキャリアの両立を望む中で、家庭内で女性に家事・育児が集中する、いわゆる「ワンオペ」の実態があり、それが少子化の要因の一つとなっている。
- 若者や子育て世帯に対する意見聴取では、以下の声が多数
 - ・ 夫婦共働きを前提にしたライフプランをイメージしている若者が大半
 - ・ 家事・育児の負担を夫婦で分担する関係性を重視
 - ・ 男性の積極的な家事・子育てへの参加が必要 等

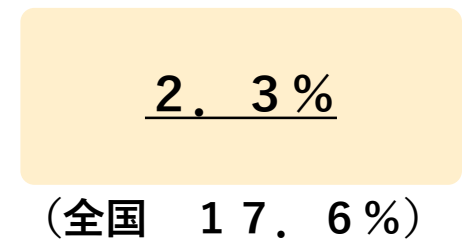
- 
- ・ 「男性育休の取得」は共働き・共育てを定着させるための第一歩
 - ・ 「男性育休が当たり前」になる社会を実現

- 本県の合計特殊出生率は 1.47 (全国11位) と全国でも高い水準で推移
- 一方、出生数は 2年連続8千人を下回る など、少子化が加速

- 6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連時間 ※R3年度



- 地方公務員（首長部局）の1か月を超える男性育児休業取得率 ※R3年度



男性の長期間の育休取得促進に特に力を入れて取り組んでいくことが重要

女性

- 家事・育児の分担による負担軽減
- 産後うつ予防など、育児ストレスの軽減
- キャリアロス期間の短縮、女性の活躍促進

家族

- 家族の絆の深まり
- 出産への前向きな気持ちの醸成

**夫の家事・育児時間が増えると
第2子以降の出生率が大幅に増加**

夫の休日の家事・育児時間別にみた 第2子以降の出生割合*	
家事・育児時間なし	36.4%
6時間以上	88.8%

男性

- ワークライフバランスの向上
- 仕事に対するモチベーションの向上
- 家事・育児が習慣化し、育休後も継続

*厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査」
(調査年月：2021年11月)

企業

- 効率的な働き方への見直しや就業意欲の高まりによる労働生産性の向上
- 企業のイメージ向上による人材確保の促進
- 企業への帰属意識の高まりによる定着率の向上

県庁が率先して、男性職員の長期育休の取得率を
全国トップレベルの水準に引き上げ

※「山口県特定事業主行動計画」を改定（令和6年1月）

○男性職員の育児休業

- ・令和7年度までに、2週間以上の取得率を

100%

※国方針(令和12年に85%)
を上回る目標設定

○男性職員の育児関連休暇等

- ・令和7年度までに、子の出生後1年までの
1か月超の育児関連休暇等の取得率を

100%

1 男性育休の取得促進の取組強化

① 職場の支援

- ・ 育休中の円滑な業務遂行体制を確保し、**職員が安心して育休等を取得できる環境を整備**
- ・ 職員が育児に専念できるよう、**業務面、金銭面の不安を解消**

〈具体的取組〉

- ・ 所属と人事課が連携の上、職場の体制を確保することにより、育休取得者の不安を解消
- ・ **所属長面談の必須化**
- ・ 育休中の業務分担・収入見込・家事分担を視覚化する「**育休プランシート**」を作成し、職場がサポート

② 意識の醸成

- ・ 男性育休は「**当たり前**」へ意識を転換
- ・ 「**取るだけ育休**」ではない**有意義な育休取得**に向けた支援
- ・ **男性育休等の必要性**を職員本人だけでなく、他の職員にも広く周知

〈具体的取組〉

- ・ 所属長の意識を転換（**男性育休取得を原則**とし、**不取得の場合は所属長に理由を確認**）
- ・ 管理職を中心に、男性育休取得の必要性を研修で徹底するなど、全職員の意識を転換
- ・ 若手職員に対し、育休体験談を共有し有意義な育休取得を支援

2 「やまぐちワークスタイルシフト」による行政DXの取組の推進

デジタル技術を最大限に活用して、業務の効率化等を図り、
職員が育休を取得しやすい職場環境づくりを推進
(生成AI、新たなデジタルツールの導入等)



○男性の長期育休の取得や育休を取得しやすい職場環境づくりを市町や企業に広げるための働きかけを強力に展開

- (検討例)
- ・男性育休に関する情報を発信するポータルサイトの開設
 - ・市町と連携した取組の推進
 - ・企業の経営者等に向けたシンポジウムの実施 等

○男性育休取得促進に向けた企業への支援策等について、 新年度予算編成において重点的に検討

- (検討例)
- ・企業の育休取得を後押しする奨励金の創設 等