

WOMEN'S EMPOWERMENT

各職場で活躍している女性職員は多く、今後も女性の職員採用や管理職の割合を上げるために目標を設定しています。

仕事もプライベートも
自分らしく

県民生活環境部
男女参画・女性活躍推進室

室長 松尾 由美

平成6年に入庁以降、何事も前向きに取り組み、人とのつながりを大事にしながら延べ11部署で経験を積んできました。広報広聴課に在籍していた平成19~20年に1年2カ月の産休・育休を取得。令和3年から管理職となり、財政課の企画監、政策企画課の補佐監を経て現職です。県庁内の女性管理職割合は令和5年4月時点で16.3%。令和7年度までに20%を目標にしています。

理想は、仕事もプライベートも自分らしく充実した働き方です。私は育児短時間勤務やこども看護休暇など、育児に関する制度をフル活用させてもらいました。有給休暇も1時間単位で取得できて使いやすいです。このように、子育てや介護などの休暇制度は整っていますし、活躍している女性職員の先輩も多くいるので、女性の皆さんに安心してチャレンジしてほしいです。

男女共同参画・女性活躍の視点は子育てだけでなく、介護などにもつながります。各種制度を整えて、性差なくみんなが働きやすい職場にすることが、人手不足の時代に企業が選ばれるポイントの一つになります。その考え方が県内全体に波及するように、まずは県庁内から推進していく方針です。県民の皆さんが暮らしやすい長崎県になるように、一緒に働きましょう。



WORK-LIFE BALANCE

子育てや介護など一人一人の事情に合った多様な働き方ができるよう、さまざまな制度を整えています。

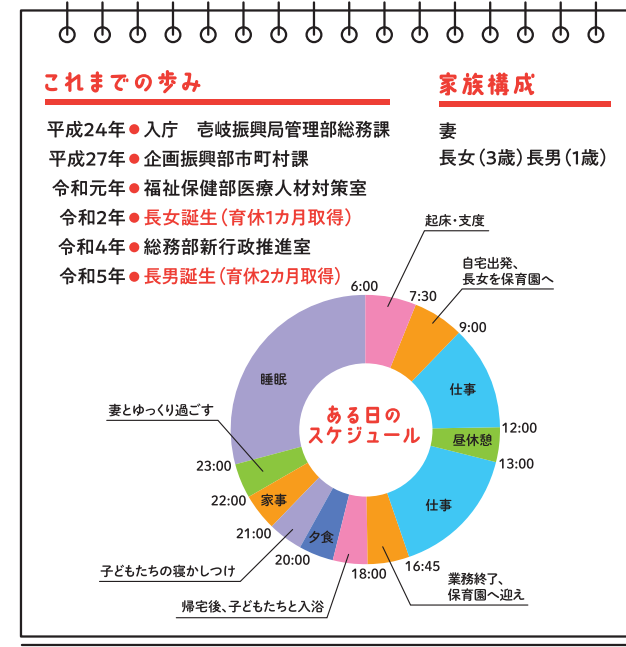
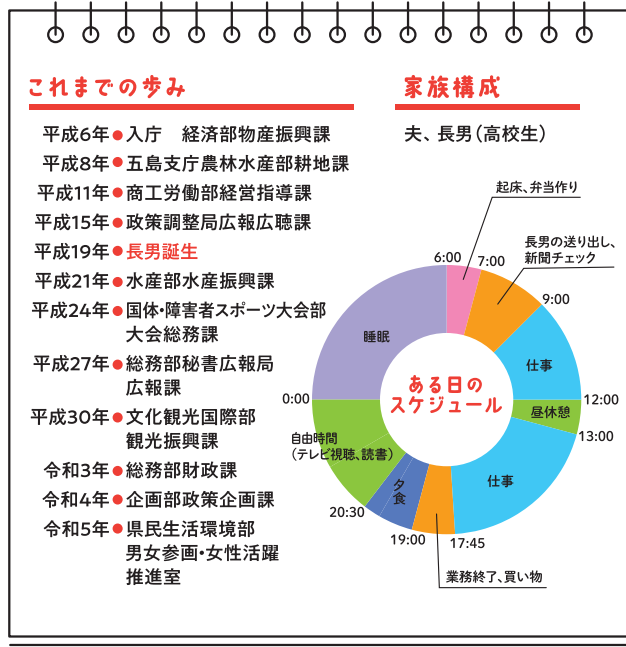
大好きな故郷で
家庭も仕事も大事に暮らす

総務部
新行政推進室

黒田 健介

令和2年に長女、令和5年に長男が生まれ、同じ長崎県職員の妻と共に子育てに励んでいます。所属する新行政推進室は、限られた人材や財源を最大限に活用しながら県として成果を出せるよう、組織の人員配置などを決定し、業務効率化を進める部署です。平日は仕事に集中して、できるだけ早めに帰宅しています。入浴しながら子どもとその日の出来事などを話す時間はとても楽しいです。業務が立て込む時期はありますが、土日祝日はしっかり休んで、家族と公園で遊んだり買い物に出かけたりして過ごしています。

子どもが生まれてからは時間を効率的に使えるよう、タイムスケジュールを意識して動くようになりました。以前はキリが良い所まで残ることも多かったですが、業務の全体像を早めに捉えて緊急度や重要度を判断し、その日に絶対にしないといけないこと以外は翌日以降に回すなど臨機応変に進めています。テレワークやフレックスタイム制などの制度が整い、子育てに限らず一人一人の事情に合った柔軟な働き方が可能です。県庁内の雰囲気もそれらを利用しやすいよう変わってきたと感じます。今は周囲から配慮やサポートをもらっているので、子どもの手が離れたら次は自分が後輩たちを支えたいです。



子育て支援主な制度

育児休業

男女問わず、子どもを養育する職員が対象。期間は3歳の誕生日の前日まで。子どもが1歳になるまでは、共済組合から育児休業手当金として給料の一定割合が支給されます。長崎県では男性の育児休業取得率100%を目標に掲げています。



こども看護休暇

子どもが熱を出した際などに、年次休暇とは別に有給で休める制度。子ども1人の場合年5日、2人以上の場合年10日まで取得できます。

育児短時間勤務制度

小学校就学の始期に達するまで、四つのパターンでの短時間勤務を行うことができます。(勤務時間に応じて給与は定めます)



フレックスタイム制

都合に合わせて曜日ごとの勤務時間を調整したり、始業・就業時間を変更したりできます。夕方の退庁時間を早めに設定して、子どもの迎えや趣味の時間を確保するなど、メリハリのある働き方が可能です。

テレワーク(在宅勤務)

全職員を対象とし自宅などで情報通信機器を活用し、在宅勤務ができます。

育児休暇

子ども(2歳未満)へ授乳したり、保育所へ送り迎えをしたりする時など、1日2回各60分の休暇取得ができます。



出産補助休暇・男性職員の育児参加のための休暇

男性職員が配偶者の出産や育児のために休める制度です。配偶者の出産に伴い3日、配偶者の出産後1年以内に育児のために5日の休暇を取得できます。

