

◆主なKPI①：県内企業における男性の育児休業取得率

	R 3 (出発点)	R 5	R 6	R 9
目 標		32.9%	41.5%	64%
実 績	15.8%	28.7%	35.0% (速報値)	
達成度		B	C	

◆KPI①の達成見込み

○男性育休の取得率は飛躍的に上昇しているが、目標達成は難しい状況。

◆主なKPI②：未就学の子どもがいる男性の平日の家事・育児時間
(女性を100としたときの男性の割合)

	R 4 (出発点)	R 5	R 6	R 9
目 標		44.5%	49.8%	60%
実 績	39.3%	37.8%	41.6%	
達成度		B	C	

◆KPI②の達成見込み

○男性の家事・育児時間の割合は微増したものの、目標値との差が広がっている状況。

課題

1 県による隼より始める取組の推進

(1) 県職員の男性育休の取得促進

- ・男性職員の育児休業取得率は年々高まっているが、更なる取得率の向上のため、高知県職員子育てサポートプランのバージョンアップが必要

2 職場における意識改革の推進

(1) 男性の育児休業取得率向上に向けた機運醸成

- ①男性の育休取得に係るインセンティブの強化
 - ・男性の育児休業の取得を促進させる効果的なインセンティブが必要
- ②「共働き・共育て」の推進
 - ・職場等を通じたプッシュ型の子育て支援の新しい仕組みづくりが必要
 - ・助成制度は企業が利用しやすい内容とすることが必要
 - ・管理職層や同僚など社内の理解促進が必要
 - ・取組を進める企業への伴走支援及び先進企業の取組の横展開が必要
 - ・両立支援に取り組む企業の拡大が必要

(2) 県内企業の働き方改革の推進

- ①WLB推進企業認証制度の普及拡大
 - ・育児・介護休業法改正に併せた制度のバージョンアップが必要
- ②多様な働き方の導入支援
 - ・コンサルタントの養成等により、支援体制は一定整備されたが、男性育休の取得に向け「職場内の対応体制の確保」などが課題となっており、コンサルタントのスキルアップが必要

3 家庭や地域社会における意識改革の推進

(1) 「共働き・共育て」を推進する市町村への「人口減少対策総合交付金」による支援

- ①男性の育休取得に係るインセンティブの強化
 - ・市町村の男性職員の育休取得率に応じたインセンティブ付与の検討

4 県民運動を推進する情報発信・啓発

- ・若年女性へのヒアリングを基にした、固定的な性別役割分担意識の解消につながる「共働き・共育て」の生活スタイルの定着に向けた情報発信が必要

令和7年度の取り組み

1 県による隼より始める取組の推進

(1) 県職員の男性育休の取得促進

- ・働き方改革等の新しい取組や、課題への対策を次期高知県職員子育てサポートプラン（R7～11）に反映させることで、さらなる取得率の向上を目指す

2 職場の意識改革に向けた取り組みの推進

(1) 男性の育児休業取得率向上に向けた機運醸成

- ①男性の育休取得に係るインセンティブの強化
 - 拡**・建設工事入札参加資格審査における対象要件の拡大
 - 新**・WLB推進企業認証制度への男性育休推進部門の新設
- ②「共働き・共育て」の推進
 - ・企業版両親学級の実施
 - ・男性育休の代替要員の確保への支援
 - ・働き方改革コンサルタントによる伴走支援及びKOCHI Work Style Awardの開催
 - ・高知県WLB推進企業認証取得事業者に対する県制度融資の金利優遇支援

(2) 県内企業の働き方改革の推進

- ①WLB推進企業認証制度の普及拡大
 - 新**・WLB推進企業認証制度への男性育休推進部門の新設（再掲）
- ②多様な働き方の導入支援
 - ・企業における業務の属人化の解消を進めるため、コンサルタントのスキルアップと伴走支援を強化

3 家庭や地域社会における意識改革の推進

(1) 「共働き・共育て」を推進する市町村への「人口減少対策総合交付金」による支援

- ①男性の育休取得に係るインセンティブの強化
 - 拡**・職員の男性育休取得率の高い市町村に基本配分型の加算

4 県民運動を推進する情報発信・啓発

- 拡**・「共働き・共育て」の生活スタイルを定着させるためのターゲットに応じた県内プロモーションの強化
 - ・経営者層を対象とした働き方トップセミナーでの啓発
 - ・男女共同参画月間等での情報発信・啓発