

「高知県職員共働き・共育てサポートプラン

～県庁が隗より始める「共働き・共育て」～」の取組状況（令和7年度）

令和7年4月に策定した「高知県職員共働き・共育てサポートプラン～県庁が隗より始める「共働き・共育て」～」（以下「プラン」という。）の知事部局における令和7年度の取組について、次世代育成支援対策推進法第19条第6項の規定に基づき公表します。

1 数値目標に対する進捗状況

（1）育児休業取得率

〔目標〕

○子どもが生まれた男性職員 100%（1月以上）

○子どもが生まれた女性職員 100%

〔実績〕 育児休業取得率（1月以上）

	（参考）R 6	R 7
男性職員	53.8%	70.9%
女性職員	100%	100%

（2）配偶者の出産休暇・男性職員の育児参加休暇取得率

〔目標〕

○子どもの生まれたすべての男性職員

あわせて5日以上の休暇を取得する。（100%）

〔実績〕

	（参考）R 6	R 7
男性職員	79.5%	69.6%

※配偶者の出産休暇：配偶者が出産するため病院に入院する等の日から出産の日以後2週間の期間において3日を超えない範囲内でその都度必要があると認める日又は時間で取得できる。

※男性職員の育児参加休暇：配偶者の産前産後期間中、生まれてくる子又は小学校就学時までの子を養育するために、5日を超えない範囲内でその都度必要があると認める日又は時間で取得できる。

(3) 時間外勤務の縮減

〔目標〕

○月 45 時間超の職員数 10%減（令和 5 年度比・のべ人数）

〔実績〕

	基準値 R 5	(参考) R 6	R 7
のべ 職員数	2,002 人	1,813 人	1,622 人
基準値 減少率	-	-9.4%	-19.0%

2 主な取組内容

(1) 職員の勤務環境に関すること

①トップからのメッセージの発信

- 知事による「イクボス宣言」を実施した。(R7. 4)
- 子どもが生まれる職員及び当該職員の所属長に対して、知事から育児参画に係るメッセージ（手紙）を送付した。
- 各部局の男性職員の育児休業取得率を知事と共有した。(R7. 12 に中間取得状況を確認)

②効果的な情報提供

- 職員がプランの取組について理解を深められるよう、作成した概要版を周知した。
- 育児・介護のための両立支援制度ハンドブックの内容を見直した。(R7. 10 改訂)
- 共育で支援プログラムによる管理職との面談を通じて、各種制度の利用や業務上の配慮等に係る相談体制を構築した。

③「仕事と子育ての両立」等について学ぶ機会の提供

- 所属長等を対象とした服務関係説明会において、プランや男性職員が子育てに携わる際に取得できる休暇制度等の周知を行った。
- 新規採用職員研修及び階層別職員研修（主査、主幹、チーフ・班長、課長補佐・次長、所属長）において、次世代育成支援の取組や男女共同参画についての講義を実施した。

- イクボス関連リーフレット「イクボスのススメ」を改訂するとともに、管理職員へ配付し、意識向上を図った。(R7.4改訂)
- 職場における妊娠、出産又は育児に関するハラスメントなどが発生しないよう、ハラスメント対策研修を通じてハラスメント防止に対する啓発を行った。

④人事上の配置や業務分担等の見直し

- 所属と協力しながら、子育てを行う職員などに対して、できる限り人事や業務上の配慮を行った。
- 正規職員のワーク・ライフ・バランス定員に加え、会計年度任用職員によるワーク・ライフ・バランス定員を新設した。

⑤時間外勤務の縮減等

- 職員の健康管理及び効果的なマネジメントを推進する観点から、パソコンの使用記録（ログオン・ログオフ情報）も活用し、適正な勤務時間管理を行った。
- 令和6年度の時間外勤務の状況や週休日の振替の活用状況等を取りまとめるとともに、一部の職員に業務や時間外勤務が偏ることのないよう、適切な業務管理及び勤務時間管理の実施について、各所属長に通知した。
- 一斉定時退庁日において、定時退庁を促すための庁内放送を実施するとともに、各職員のパソコンへのメッセージ配信を実施した。
- 働き方改革の取組により、時間外勤務の縮減に努めた。

【令和7年度の実績】

- ・ 知事による4宣言（男性育休100%宣言、勤務間インターバル宣言、女性の再就職応援宣言、時間外割増賃金率1.5倍宣言）(R7.9)
- ・ 知事、副知事、部局長で構成され、既存事業の見直しや業務効率化を検討する会議「働き方改革タスクフォース」の実施（全6回）(R7.10～R8.3)
- ・ 重要な役割を担う管理職を対象に、各職場で働き方改革を推進するための管理職研修を実施（全3回）(R7.8～R8.1)
- ・ 働き方改革のモデルチームを選定し、業務改革を実施（4所属）
- ・ 庁内で働き方改革を推進する職員の養成のためのオンライン研修を実施（4名）
- ・ 全職員を対象に働き方改革の必要性を啓発するオンライン研修を実施
- ・ 令和8年1月16日を「給料日ノー残業デー」と位置付け、仕事のひと区切りとして意識しやすい給与支給日に一斉定時退庁を試行

⑥休暇の取得促進

- 年次有給休暇の取得促進日（リフレッシュデー）を設定し、各種研修等で周知を図った。
- 積極的な休暇の取得を促進するとともに、10月末日時点で年次有給休暇の取得日数の累計が5日に達していない職員に対しては、取得の促進と、5日以上取得できるよう職員の希望を考慮して計画表を変更するなどの配慮をするよう周知した。
- 庁内広報紙において、子育てをする職員が各種制度利用を検討する際の参考となるよう、育児休業や特別休暇を取得した職員の活用事例の紹介を行った。

⑦次世代育成支援の取組に対する人事評価の適切な運用と周知

- 職員の目標設定制度において、チーム内の子育て中の職員等のサポートや男性職員の育児休業等の取得支援等について、各ステージの役割に応じて能力開発目標に明記のうえ、運用した。
- 「自己啓発支援評価（部下による所属長の評価）」の評価項目において、管理職員のイクボス度を具体的に評価できるように明記のうえ運用した。

⑧管理職員との面談などを通じた情報の提供

- 所属長が職員の健康状況や子の出生予定など配慮すべき事項を把握し、適切な対応を図ることができるように、職員の目標設定制度において配慮事項を確認する仕組みを設け、運用した。
- 管理職員が妊娠の報告を受けたとき、産前休暇・育児休業取得予定の1か月前、産後休暇・育児休業から職場復帰予定の1か月前に、管理職員が対象職員と面談を実施し、利用できる制度等の説明を行った。
- 庁内イントラや庁内広報紙に、男性職員の育児休業体験談を掲載した。

⑨育児休業等を取得しやすい環境づくり

- 職員が育児休業を取得しやすい環境づくりの一環として、対象職員の早期把握、育児に伴う休暇や育児休業等の取得の呼びかけ、取得計画の作成、バックアップ体制の構築まで一連の流れで取り組む「共育て支援プログラム」を実施した。
- 育児休業等に伴う代替職員の確保に努めた。

⑩共育での支援

- 「共育支援プログラム」により、育児休業後に職場復帰した職員に対しても、希望者についてはパートナーとともに共働き・共育ができるよう定期的な面談を行い、配慮を希望する事項を聞き取り、活用可能な休暇制度の説明を行うなど一連の取組を実施した。

⑪管理職員との面談

- 職員から子どもが生まれるなどの報告を受けた管理職員は、面談を実施し、育児休業や特別休暇の取得を勧奨、その結果を行政管理課に報告する取組を行った。

⑫子育てを行う女性職員の活躍推進

- 新規採用職員研修及び階層別職員研修（主査、主幹、チーフ・班長、課長補佐・次長、所属長）において、キャリアプランづくりに資する講義を実施した。

⑬緊急時の預け先確保

- 「育児・介護のための両立支援制度ハンドブック」に、ファミリー・サポート・センター、病児保育や一時保育施設の情報を掲載した。

⑭多様な働き方の拡大

- 育児・介護の場合、5時出勤から13時出勤まで選択できる早出遅出勤務制度を運用した。
- 在宅勤務の実施回数等の要件を緩和するとともに、在宅勤務等手当を新設した。（R7.4）
- 部分休業に係る勤務時間の始め又は終わりに限定する要件を撤廃するなどの制度の拡充を行った。（R7.10）

（2）地域の子育て支援に関すること

⑮高知県の少子化対策施策等の紹介

- 高知県の少子化対策施策や取組などについて、妊娠・出産・子育て応援サイト「こうちプレマnet」や「共働き・共育でメールマガジン（ともともメルマガ）」などで周知した。

⑩ホームページの充実

- 県庁ホームページの「こどものページ」において、子どもたちに分かりやすく高知県の産業や県庁の仕事等の内容を紹介した。