

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」～



令和7年4月

はじめに

急速に進行する少子化の流れを変えるため、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、国、地方公共団体、民間企業などが一体となって、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に取り組んできました。

また、令和6年9月には、すべての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる高知を目指し、男女間で負担を分かち合う共働き・共育ての生活スタイルをオール高知の県民運動として推進するため、業界団体や行政の皆さまと「共働き・共育て」推進のこうち共同宣言」を行いました。

高知県庁においても、職員を雇用する事業主として、法に基づき5年ごとに「次世代育成支援行動計画」を策定し、直近の5年間（令和2年度～令和6年度）においても、職員の子どもたちが健やかに生まれ、育てられるよう、職員の勤務環境の整備に取り組んできました。

これまでの取組により、男性職員の育児休業取得率は大幅に向上しているところですが、「家事・育児は女性」という固定的な性別役割分担意識を解消し、パートナーと負担を分かち合う共働き・共育ての生活スタイルを定着させるためには、更なる取組が必要です。

このため、これまでの取組を更に発展させるため、令和7年度からの行動計画として「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」といいます。)を策定しました。このプランにおいては、「県庁全体が世代を超えて協力し、ともに支え合う環境づくり」や、「時間外勤務の縮減・多様な働き方の拡大などの働き方改革」、「男性職員の育児休業等の取得促進」に加え、県が隗より始める取組として「共働き・共育て」の視点で取組を強化します。

事業主である県と職員が一体となってこのプランを実施していくことにより、高知県職員であると同時に父親や母親という立場にもある職員が、しっかりと大切な子どもたちをパートナーとともに育てることができる職場環境づくりを進めていきます。

職員の皆さんも、一人ひとりがこのプランを自分自身に関わりのあることとして捉え、県庁全体の県民サービスの質と量を確保しながら、子育て世代の職員が安心して子どもを生み、育てられるよう職場の中で協力し「県庁が隗より始める「共働き・共育て」」に取り組み、県民運動に広げていきましょう。

令和7年4月

高 知 県 知 事
高 知 県 議 会 議 長
高 知 県 公 営 企 業 局 長
高 知 県 教 育 委 員 会
高 知 県 代 表 監 査 委 員
高 知 県 人 事 委 員 会
高 知 海 区 漁 業 調 整 委 員 会
高 知 県 警 察 本 部 長

目 次

第1 プランの概要

1	プランの位置づけ.....	1
2	対象職場.....	1
3	対象職員.....	1
4	実施期間.....	1
5	プランの推進体制.....	1

第2 これまでの計画の取組と課題等

1	これまでの計画の取組.....	2
2	目標に対する実績.....	2
3	課題等.....	4

第3 プランのポイント・目標と具体的な取組

プランのポイント.....	5
プランの目標.....	5
取組項目一覧.....	7
男性職員の育休等取得支援プログラムの概要.....	8
共育で支援プログラムの概要.....	9

I 職員の勤務環境に関すること

1	すべての職員のために（全期間）.....	10
	取組① トップからのメッセージの発信.....	10
	取組② 効果的な情報提供.....	10
	取組③ 「仕事と子育ての両立」等について学ぶ機会の提供.....	12
	取組④ 人事上の配置や業務分担等の見直し.....	13
	取組⑤ 時間外勤務の縮減等.....	13
	取組⑥ 休暇の取得促進.....	14
	取組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.....	15
2	父親・母親になる職員のために（妊娠・出産期）.....	16
	取組⑧ 管理職員との面談などを通じた情報の提供.....	16
	取組⑨ 育児休業等を取得しやすい環境づくり.....	17

3	父親・母親になった職員のために（産休・育休中～職場復帰前）	20
	取組⑩ 管理職員との面談	20
	取組⑨ 育児休業等を取得しやすい環境づくり（再掲）	21
4	仕事と子育ての両立のために（職場復帰後～育児期）	24
	取組⑪ 子育ての支援	24
	取組⑫ 子育てを行う女性職員の活躍推進	25
	取組⑬ 緊急時の預け先確保	25
	取組⑭ 多様な働き方の拡大	26
5	出会いや結婚への支援を希望する職員のために（出会い・結婚期）	27
	取組③ 「仕事と子育ての両立」等について学ぶ機会の提供（再掲）	27

Ⅱ 地域の子育て支援に関すること

1	子育てに関する地域貢献活動への参加	28
	取組⑮ 高知県の少子化対策施策等の紹介	28
2	子どもが県庁とふれあう機会の充実	30
	取組⑯ ホームページの充実	30
3	子どもにやさしい県庁の環境整備	30

第1 プランの概要

1 プランの位置づけ

このプランは、国、地方公共団体及び民間企業などの様々な事業主体が次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育てられる環境整備に取り組むことを定めた、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条の規定に基づく特定事業主行動計画として、県が職員を雇用する「事業主」の立場で策定したものです。

高知県ではこれまで、「県職員の仕事と子育ての両立に向けて一次世代育成支援行動計画ー」（平成17年度～平成21年度）、「高知県職員次世代育成支援行動計画（後期計画）」（平成22年度～平成26年度）及び「高知県職員子育てサポートプランー次世代育成支援行動計画ー」（平成27年度～令和元（平成31）年度）、「高知県職員子育てサポートプラン～みんなでつくろう！お互いに理解し助け合える職場環境～」（令和2年度～令和6年度）（以下、「令和2年度プラン」という。）を策定し、取組を進めてきました。

このプランは、これまでの計画に引き続き、今後5年間の県職員に対する次世代育成支援の取組を定めているものです。

2 対象職場

知事部局、議会事務局、公営企業局、教育委員会事務局（県立学校は含まない）、監査委員事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、収用委員会事務局、高知海区漁業調整委員会事務局、警察本部。

なお、各任命権者は、このプランを基本計画として、それぞれの実情に応じて、独自に取組を行うものとします。

3 対象職員

対象職場に勤務する職員

4 実施期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

5 プランの推進体制

このプランを実効性のあるものとするために、次のとおり取り組み、目標の達成状況や取組状況、職員のニーズを把握し、必要に応じて取組内容を見直します。

- ・各項目に定められた実施主体が取組を行います。
 - ◆管理部門：各任命権者における、服務・人事管理などの担当部署
 - ◆管理職員：所属長、所属職員の服務管理を行う管理職員等
- ・取組の推進力を高めるため、職員に対する研修や周知を徹底します。
- ・取組状況や実績値を把握し、毎年公表します。また、こうち男女共同参画会議において、目標の達成状況を報告します。
- ・職員のニーズやプランの浸透を図るため、毎年、啓発式職員アンケートを実施します。

第2 これまでの計画の取組と課題等

1 これまでの計画の取組

これまでの計画では、高知県職員であると同時に父親や母親という立場にもある職員が、全力で公務に当たりながら、しっかりと大切な子どもたちを育てることができる環境を整備するために、主に次のことに取り組んできました。

○情報提供

- ・子育てに関する各種制度をまとめた「育児・介護のための両立支援制度ハンドブック」の作成、周知。
- ・育児休業取得時の収入試算表（概算）の作成、イントラネット（以下「イントラ」という。）への掲載。
- ・男性職員の育児休業体験談等をイントラ等に掲載。

○「仕事と子育ての両立」等について学ぶ機会の提供

- ・管理職員を対象とした服務関係説明会や新規採用職員研修、階層別研修などで計画や取組内容について説明。
- ・「イクボス」に関する知識や取組について、管理職員等の理解を深めるリーフレット「イクボスのススメ」を作成、配付。
- ・人生のライフイベントについて理解を深めるとともに、自己を振り返り、キャリア形成への意欲を高めることをねらいとした「女性のキャリアアップ研修」を実施。

○管理職員との面談

- ・妊娠の報告を受けたときや産前産後休暇・育児休業取得予定の1か月前、産後休暇・育児休業から復帰予定の1か月前に、管理職員が職員と面談を実施（子育てサポート面談）。
- ・子どもの生まれたすべての男性職員が1月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指し、対象職員の早期把握、取得の呼びかけ、取得計画の作成、バックアップ体制構築までの一連の取組を行うための面談を実施（男性職員の育休等取得支援プログラム）。

○多様な働き方の拡大

- ・公務の運営に支障がない範囲で職員からの請求により利用できる早出遅出勤務の実施。
- ・育児やワーク・ライフ・バランスの観点から、テレワークの導入・拡充。
- ・場所や紙にとらわれない働き方を推進するため、スマートオフィスの導入・拡充。

2 目標に対する実績

目標に対する実績は、次表のとおりです。各任命権者によって、状況は異なりますが、令和2年度プランの取組により、男性職員の育児休業取得率が大幅に向上しているところです。一方で、配偶者の出産休暇や男性職員の育児参加休暇の取得率は伸び悩んでいる状況にあります。

(1) 育児休業

目標：(知事部局・教育委員会事務局等) 1週間以上の取得 85%

(公営企業局・警察本部) 1日以上取得 50%

【育児休業の取得実績(1日以上取得した者)】

	性別	R元	R 2	R 3	R 4	R 5
知事部局	男	11/61 人 (18.0%)	41/67 人 (61.2%)	50/71 人 (70.4%)	56/76 人 (73.7%)	69/82 人 (84.1%)
	女	29/29 人 (100%)	48/48 人 (100%)	42/42 人 (100%)	49/49 人 (100%)	49/49 人 (100%)
教育委員会事務局	男	3/110 人 (2.7%)	8/103 人 (7.8%)	17/134 人 (12.7%)	19/117 人 (16.2%)	46/120 人 (36.7%)
	女	122/122 人 (100%)	129/129 人 (100%)	137/137 人 (100%)	139/139 人 (100%)	152/152 人 (100%)
警察本部	男	4/91 人 (4.4%)	13/96 人 (13.5%)	36/86 人 (41.9%)	43/88 人 (48.9%)	52/91 人 (57.1%)
	女	20/20 人 (100%)	23/23 人 (100%)	33/33 人 (100%)	27/27 人 (100%)	29/29 人 (100%)
各種委員会・公営企業局	男	0/13 人 (0%)	2/14 人 (14.2%)	2/13 人 (15.3%)	7/17 人 (41.1%)	7/10 人 (70%)
	女	23/24 人 (95.8%)	40/40 人 (100%)	25/25 人 (100%)	30/30 人 (100%)	27/27 人 (100%)

(注) 会計年度任用職員を含まず、教育委員会事務局には県立学校を含まない。以下同じ。

(2) 育児短時間勤務

目標：希望する職員全員が育児短時間勤務を取得できる

【育児短時間勤務の取得実績】

	性別	R元	R 2	R 3	R 4	R 5
知事部局	男	2 人	0 人	1 人	3 人	1 人
	女	4 人	2 人	4 人	5 人	4 人
教育委員会事務局	男	0 人	0 人	0 人	1 人	3 人
	女	1 人	0 人	3 人	6 人	7 人
警察本部	男	1 人	0 人	0 人	0 人	0 人
	女	2 人	0 人	2 人	0 人	0 人
各種委員会・公営企業局	男	0 人	0 人	0 人	0 人	1 人
	女	6 人	5 人	2 人	2 人	3 人

(3) 配偶者の出産休暇

目標：取得率 100% (子どもの生まれた男性職員全員が(4) 男性職員の育児参加休暇と合わせて5日以上休暇を取得する)

【配偶者の出産休暇の取得実績(1日以上取得した者)】

	R元	R 2	R 3	R 4	R 5
知事部局	90.2%	92.5%	87.3%	85.5%	89.0%
教育委員会事務局	70.9%	70.9%	59.7%	65.8%	70.0%
警察本部	94.5%	99.0%	97.7%	100%	100%
各種委員会・公営企業局	46.2%	42.9%	38.5%	58.8%	90.0%

(4) 男性職員の育児参加休暇

目標：取得率 100%（子どもの生まれた男性職員全員が（3）配偶者の出産休暇と合わせて 5 日以上休暇を取得する）

【男性職員の育児参加休暇の取得実績（1 日以上取得した者）】

	R 元	R 2	R 3	R 4	R 5
知事部局	68.9%	88.1%	84.5%	81.6%	76.8%
教育委員会事務局	28.2%	44.7%	32.8%	45.3%	52.5%
警察本部	98.9%	94.8%	98.8%	100%	98.9%
各種委員会・公営企業局	23.1%	50.0%	53.8%	58.8%	90.0%

3 課題等

これまでの取組により、男性職員の育児休業取得率は向上しています。社会全体においても男性の家庭生活への参画促進のため、男性の育児休業等の取得促進の気運が高まっています。また、ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭生活の調和）を実現するため、長時間労働の削減や働く人々が多様で柔軟な働き方を選択できるようにするための取組が推進されています。

知事部局の職員を対象に実施したアンケート（令和 6 年 9 月実施、回答者 3,118 名（回答率 74.9%））では、「職場において仕事と子育ての両立に関して理解がある」と感じる職員が増えるなど、成果が認められるものの、一方で、次のように、前回アンケート（令和元年 9 月～10 月実施）と同様の課題があります。

●県庁全体で協力し、職員同士で助け合える気運の醸成が必要

- ・「サポートプランを知らなかった」と回答した職員が 43.5%（前回 37.8%）と、サポートプランの認知度が低い。
- ・男性職員の育児休業取得について職員の 94.4%（前回 92.4%）が好意的であるものの、一方で、支援側に回ることに負担を感じる職員がいる。

●子どもが生まれた（生まれる）職員と管理職との面談の確実な実施が必要

- ・管理職員との面談を受けていないと回答した職員が 21.7%（前回 30.4%）いるなど、管理職員をはじめ職員への取組の周知が十分ではない。

●働き方改革の推進が必要

- ・「自所属は仕事と子育ての両立に理解がある」と回答した職員が 89.2%（前回 88.8%）と高水準。一方、両立に理解がないと考える理由は「休むことができて、休んだ分は自分でカバーが必要」が 51.4%（前回 49.4%）であった。
- ・サポートしたいという気持ちはあっても「業務量が多いため協力する余裕がない」、制度を利用したいが「周囲への遠慮などから制度を利用できない」といった声もある。
- ・育児、介護などの事情に即した多様な働き方のニーズがある。
フレックスタイム制を導入すべき 71.3%（前回 77.5%）

●男性の育児休業取得促進の社会的な気運の高まりに応える環境づくりが必要

- ・将来子どもを持ちたい男性職員の 65.5%（前回 45.1%）が育児休業取得を希望。
- ・子どもが生まれた男性職員のうち、取得の希望がなく、取得しなかった職員は 20.1%（前回 54.2%）。
- ・職員が育児休業を取得しやすい環境をつくるために必要だと思う取組
 - 1 位：上司や同僚の理解 63.0%（前回 65.0%）
 - 2 位：休業中の職場の体制づくり 60.8%（前回 60.1%）
 - 3 位：育児休業取得者への経済的援助 34.5%（前回 27.8%）

第3 プランのポイント・目標と具体的な取組

これまでの成果や課題等を踏まえた、このプランのポイントは次のとおりです。このポイントに沿って取組を強化していきます。

プランのポイント

- 🚩 トップをはじめとした全職員による支援体制を強化
- 🚩 働き方改革（長時間労働削減、多様な働き方、休暇を取得しやすい環境づくり）をさらに推進
- 🚩 育児休業の取得促進と育児休業から復帰後も共働き・共育てを継続するための環境整備

プランの目標

次世代育成支援対策推進法においては、特定事業主行動計画の実施により達成しようとする目標を定めることとされています。このプランでは、次のとおり数値目標を設定し、その達成に向けて取り組みます。



育児休業取得率

1 知事部局・教育委員会事務局等

○子どもが生まれた男性職員の 1 月以上の育児休業取得率を令和 11 年度末までに 100%とする。

○子どもが生まれた女性職員の育児休業取得率を 100%とする。

対象者	令和 11 年度末時点
男性職員	100%（1 月以上の育児休業取得）
女性職員	100%

2 公営企業局

○子どもが生まれた男性職員の育児休業取得率を令和 11 年度末までに 85%とする。

○子どもが生まれた女性職員の育児休業取得率を 100%とする。

対象者	令和 11 年度末時点
男性職員	85%
女性職員	100%

3 警察本部

○子どもが生まれた男性職員の育児休業取得率を令和7年度末までに50%、令和8年度以降、令和11年度末までの目標値は「高知県警察における女性警察職員活躍等の推進のための行動計画」（計画期間令和8年度から令和12年度までの5年間）において別途定めるものとする。

○子どもが生まれた女性職員の育児休業取得率を100%とする。

対象者	令和7年度末時点
男性職員	50%
女性職員	100%

（参考）「高知県元気な未来創造戦略（令和6年度～令和9年度）」

【K P I（令和9年）】男性の育児休業取得率 64%



配偶者(※)の出産休暇・男性職員の育児参加休暇（全任命権者）

○子どもの生まれたすべての男性職員があわせて5日以上の休暇を取得する。

令和11年度末時点
100%

※「配偶者」とは、届出をしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下このプランにおいて同じ。



時間外勤務の縮減（全任命権者）

令和11年度末時点
月45時間超の職員数10%減（令和5年度比・のべ人数）

※公営企業局の医師については、時間外勤務の上限規制の状況等がその他職員と異なることを踏まえ、別に定めることとします。

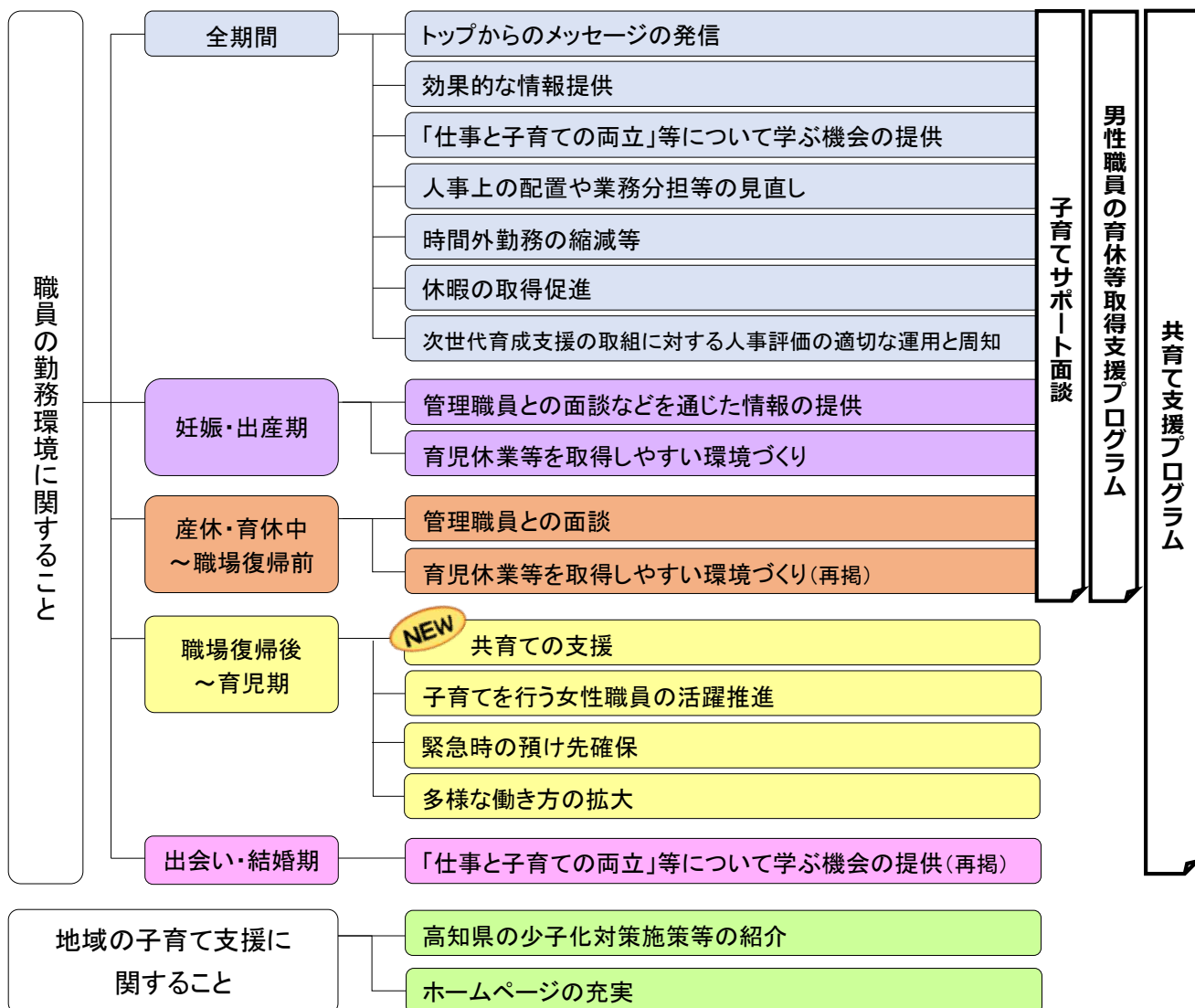
※警察職員は、その職務の特殊性（突発的に発生する事件・事故等に緊急かつ適切に対処する必要性）から、必ずしも当該数値目標に活動を制限されるものではありません。

（注）プランの目標については、一般職の常勤職員を対象とします。

取組項目一覧



県庁が隼より始める共働き・共育での生活スタイルの定着のため、次の項目に取り組みます。



男性職員の育休等取得支援プログラム



- 対象職員の早期把握、取得の呼びかけ、取得計画の作成、バックアップ体制まで一連の仕組みを構築して取り組みます。
- ☞ 子どもの出生後間もない時期は、一般的に、女性に心身両面で大きな負担がかかり、産後うつ発症のリスクが高いと考えられています。また、この時期に男性がともに育児を行うことは、その後の積極的な育児への参画にもつながると言われていることから、この時期に、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促進する必要性が高いと考えられます。
- ☞ 男性職員が育児休業を取得しやすい環境をつくるためには、上司や職場の理解、休業中の職場体制づくりが必要という意見も多く、職場全体として環境整備を進めることが重要です。

共育で支援プログラム

- 子育て中の職員がパートナーとともに共働き・共育ができるよう、当該職員に対して定期的に面談を行い、子育ての状況や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や職場において公務に支障のない範囲で配慮を行うなど一連の取組を行います。
- ☞ 男性の育児への参画促進は、男性自身の仕事と家庭生活の両立のみならず、女性の活躍促進、ひいては、少子化対策の観点からも極めて重要です。
- ☞ 職員の共働き・共育を促進するためには、上司や職場の理解、職場全体として環境整備を進めることが重要です。

男性職員の育休等取得支援プログラムの概要

プログラムのねらい

- ①一連の仕組みで強力で取得を促進
- ②早期にバックアップ体制を構築
- ③安心して取得ができる環境を整備

- 子どもの生まれたすべての男性職員が
1月以上を目途に育児休業の取得ができる
ことを目指して取組を推進

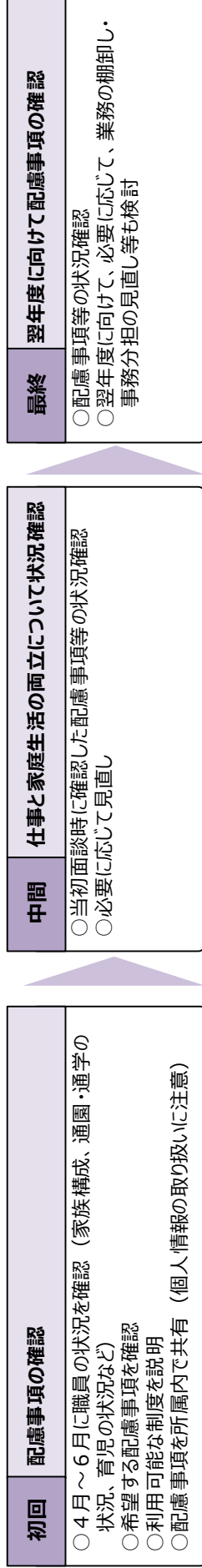


共育で支援プログラムの概要

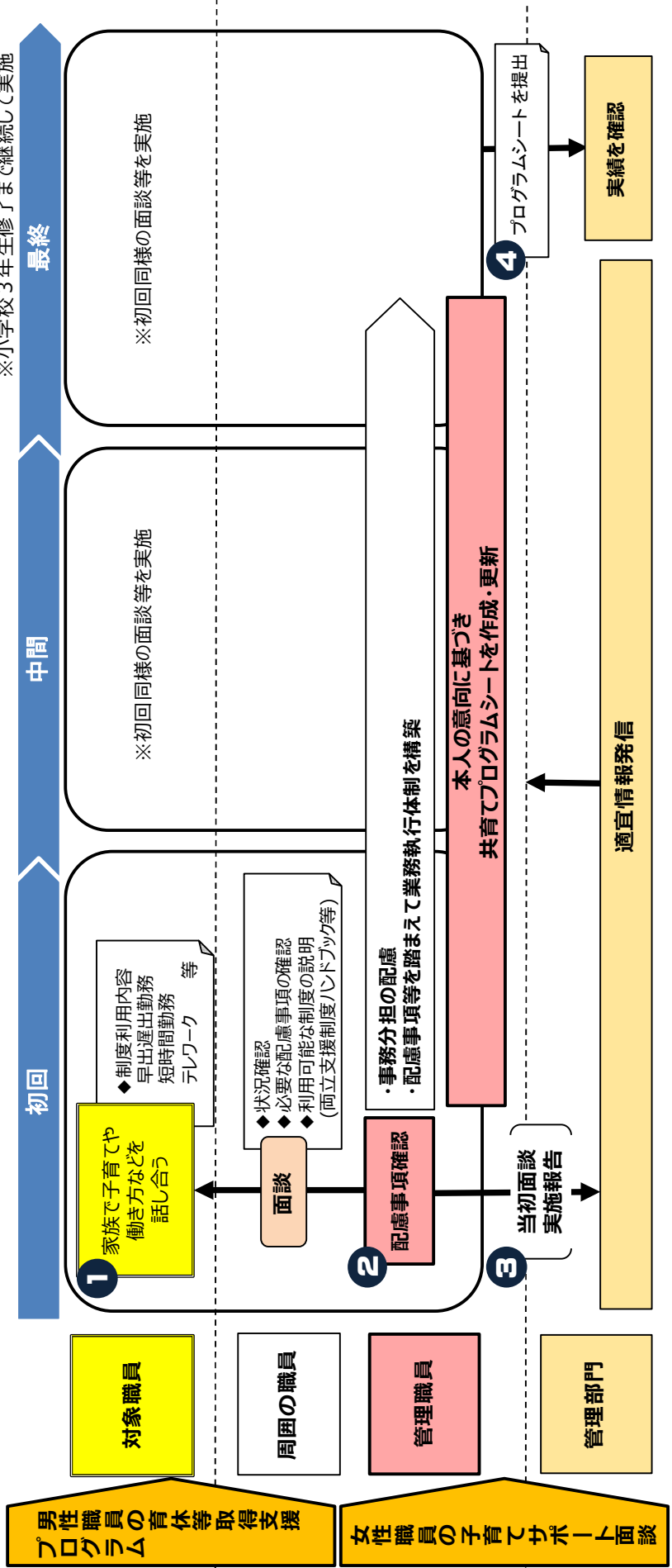
プログラムのねらい

- ① 育休等取得支援プログラムからの一連の仕組みで共育を継続して支援
- ② 職員の希望に応じて、安心して共働き・共育を実現できる職場環境の整備
- ③ 職場の円滑な業務遂行のため、早期にバックアップ体制を構築

所属の運営を考慮しながら
職員の子育てに協力・支援
する



※小学校3年生修了まで継続して実施



I 職員の勤務環境に関すること

1 すべての職員のために（全期間）



基本的な方向

職員全員が子育てのための制度や取組に関する理解を深めるとともに、「困ったときはお互い様」と世代を超えて協力し、支え合う意識を持ち、子育て中の職員に限らず、すべての職員にとって、仕事と家庭生活が両立できる職場環境をつくれます。

あわせて、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進に取り組み、職員の心身の健康維持や仕事への意欲向上を図ります。職員一人ひとりがしっかりと働き、しっかりと休むといった「メリハリ」のある仕事の進め方を意識し、効率的な業務の執行に取り組むことが重要です。

取組①

トップからのメッセージの発信

トップがリーダーシップを発揮し、高知県庁全体が世代を超えて協力し、共働き・共育の実現に向け、ともに支え合う環境をつくれます。

- ◆ 性別の役割分担意識の解消、共働き・共育での生活スタイルの定着に向けて、お互いに理解し、助け合える職場環境づくりを推進するために、全職員に向けてトップからメッセージを発信します。【管理部門】



取組②

効果的な情報提供

すべての職員が制度への理解を深め、お互いに協力し合いながら、制度を利用しやすい雰囲気をつくれます。

①サポートプランの周知と浸透

- ◆ すべての職員にとって、仕事と家庭生活が両立できる職場環境をつくるため、プランの掲示や定期的な周知等を通じて、職員全員がプランの取組についての理解を深めます。また、管理職員に対して、毎年度当初に休暇制度などの情報を直接発信したうえで、管理職員から対象職員に説明するなど、プランの浸透を図ります。【管理職員】【全職員】

- ◆ 育児休業や特別休暇等に関する説明動画を作成するとともに、職員の面談時に管理職員から制度の説明ができるよう、説明要領を作成し、管理職員の制度理解を高め、対象職員に確実に周知します。【管理部門】【管理職員】

- ◆ 年に1回、啓発式職員アンケートを実施し、プランの周知を行うとともに、結果を踏まえてプランのブラッシュアップを検討します。【管理部門】

②ホームページ・各種資料の整備

- ◆ イントラに掲載している子育てのための休暇制度等を紹介するホームページ、各種資料（「育児・介護のための両立支援制度ハンドブック」など）を、情報が必要なタイミングや分野ごとに整理するなど、より分かりやすく充実した内容に適宜見直します。【管理部門】
- ◆ 各種制度の具体的な活用例や制度利用に伴う効果、影響など、職員のニーズに応じた情報を提供します。【管理部門】
- ◆ 職員が自宅に居ながら、子育てに関する各種制度などの情報を入手できるよう、公開ホームページに情報を掲載します。【管理部門】

③相談体制の構築及び相談先の周知

- ◆ 「子育てサポート面談」や「男性職員の育休等取得支援プログラム」、新たに設ける「子育て支援プログラム」を通じて、各所属において対象者を早期に把握し、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、職員が相談しやすい環境をつくります。
【管理部門】【管理職員】
- ◆ 各種制度の利用方法や、共済組合・互助会からの支援、妊娠中や出産後の体調等についての各相談窓口を明確化し、周知します。【管理部門】
- ◆ 子育てをする職員に、育児休業等を取得した職員や各種制度の活用事例を紹介するなど、各種制度の利用の検討にあたって参考となるよう、相談体制等の充実を図ります。
【管理部門】
- ◆ 職員相互に子育てに関する情報交換や相談しあえる仕組みを構築します。【管理部門】【全職員】
- ◆ 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を防止するため、研修やハラスメント対策ガイドブック等の活用により、職員の認識を深めるとともに、職員へ相談窓口を周知します。【管理部門】

取組③

「仕事と子育ての両立」等について学ぶ機会の提供



服務関係説明会や階層別研修等の機会に、仕事と子育ての両立等に関する啓発を行うことで、子育て中の職員を県庁全体で支援していく意識を高めます。

①キャリアアップ研修の実施

- ◆ 入庁早期から、ライフイベントの視点を踏まえたキャリアアップ研修を実施します。
【管理部門】

②制度説明会等の実施

＜管理職員を対象＞

- ◆ 男性職員の育児休業等の取得が「あたりまえ」となり、育児休業等の取得後も引き続き子育てを実践できる環境づくりに向けて、管理職員に対し各種制度等を服務関係説明会などで周知することで、各種制度及びプランに関する知識や理解を深めます。【管理部門】

＜全職員を対象＞

- ◆ 全職員がプランの趣旨や取組に関する理解を深めるため、職員の階層別研修等でプランや各種制度について周知します。【管理部門】
- ◆ また、子育てへの参画を促す啓発動画をイントラに掲載し、いつでも視聴できるようにします。【管理部門】

③管理職員の意識向上

- ◆ 共働き・子育ての実現に向けて、トップからのメッセージを発信するとともに、リーフレット「イクボスのススメ」の配付等により、「イクボス」を育成します。【管理部門】
※「イクボス」とは、部下のワーク・ライフ・バランスを考え、キャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のこと。
- ◆ 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などを通じてハラスメント防止に対する認識を深めます。【管理部門】
【管理職員】

④共働き・子育ての意識の醸成

- ◆ 家事・育児に関するスキル・知識の向上や職員間での情報交換・相談を目的とした共育て支援サークルを立ち上げます。【管理部門】【全職員】

取組④

人事上の配置や業務分担等の見直し



子育てを行う職員などに対して、人事の配置や業務上の配慮を行うことで、仕事と家庭生活を両立できる職場づくりを行います。

- ◆ 結婚、妊娠、子育て、介護などの状況の変化や家庭の事情などにより、人事上の配慮を求める場合は早めに管理職員に相談します。また、人事異動に係るヒアリングの際には、人事関係申告書にその希望を確実に記載することなどにより、自らの状況を申告するとともに、意向を申し出ます。【全職員】
- ◆ 「子育てサポート面談」や「男性職員の育休等取得支援プログラム」、「共育で支援プログラム」を通じて、職員の子育てなどの状況の把握に努め、職員から人事上の配慮を求める相談等があったときは、適切な助言指導を行い、必要があれば速やかに業務分担の見直しや、管理部門との協議を行います。【管理職員】
- ◆ 所属と協力しながら、対象となる職員の希望にできる限りの配慮を行います。【管理部門】
- ◆ 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ます。【管理部門】



取組⑤

時間外勤務の縮減等

職員の心身の健康維持、ワーク・ライフ・バランスの実現、共働き・共育での生活スタイルの定着のために、時間外勤務の縮減に目標値を定め、しっかりと取り組んでいきます。

①管理職員の意識向上（再掲）

- ◆ 管理職員が業務の進捗管理を適正に行うとともに、率先して業務の見直し等の効率化に取り組むことが重要であることから、研修等を通じて、管理職員のマネジメント力の強化に努めます。【管理部門】
- ◆ 管理職員は、一人ひとりの業務の進捗状況や期限の把握などに努め、時間外勤務が一部の職員に集中することのないよう、所属の業務管理を行います。また、時間外勤務の事前命令を徹底するとともに、時間外勤務を必要最小限にとどめるための勤務時間管理を徹底します。【管理職員】
- ◆ やむを得ず時間外勤務を命令する際は、勤務間のインターバル確保に努めることに留意します。【管理職員】

②職員一人ひとりの意識向上と仕事の進め方の見直し

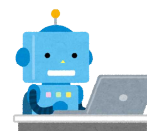
- ◆ 各所属において、職場での話し合いなどの機会を通じて、所属全体の業務改善に向けた意識の共有を図ります。公務能率等の向上に向けた全庁ルールや職場ドックにおける業務改善事例等も参考に取り組みます。【管理職員】【全職員】

③一斉定時退庁日の実施

- ◆ 一斉定時退庁日（水曜日）を設定し、全庁で取り組みます。また、庁内放送等で職員への注意喚起を図ります。（水曜日の実施が困難な場合は、所属又はチーム単位で週1日以上 の定時退庁を行う。）【管理部門】
- ◆ 子育て中の職員は、子どものお迎えの日を「お迎えデー」として設定し、定時で退庁するなど、仕事と家庭生活の両立を図ります。【管理職員】【全職員】

④デジタル化の推進

- ◆ AI（人工知能）やRPA（ソフトウェアロボットによる業務自動化：Robotic Process Automation）などのデジタル技術の活用などにより、効果的に業務を行うことができる環境を整えます。【管理部門】



取組⑥

休暇の取得促進

職員の心身のリフレッシュのため、計画的な休暇の取得を働きかけるなど、休暇の取得を促進します。

①年次有給休暇の計画的な取得促進

- ◆ 毎月又は四半期ごとなどに、公務の円滑な運営に留意しつつ、年次有給休暇の取得計画の作成等により、年次有給休暇を計画的に取得します。【全職員】
- ◆ 所属や業務の状況に応じて年次有給休暇の取得目標を設定し、職員が計画的に年5日以上 の年次有給休暇を取得できるよう働きかけます。【管理職員】
- ◆ 年次有給休暇取得促進日（リフレッシュデー）を設定し、周知します。【管理部門】
- ◆ 年末年始やゴールデンウィークなどの長期休暇の前後に、各所属において公務に支障が無い範囲で取得率目標を掲げ、年次有給休暇の取得を促進します。【管理部門】【全職員】
- ◆ 暦上のイベント（クリスマス、ハロウィン、節分等）や、子どもの誕生日、参観日、運動会等を「ファミリーデー」とし、毎月19日を「19児（育児）デー」とするなど、職員が年次有給休暇を取得しやすいように周知します。【管理部門】
- ◆ 事前に業務のスケジュールを調整し、積極的に休暇取得に努めるとともに、所属やチーム内で計画を共有し、計画どおりに取得できるようお互いに協力し合います。【管理部門】【全職員】

②家族の看護、介護等のための特別休暇等の取得

- ◆ 子どもや配偶者など、二親等以内の親族が病気やけがをし、看護や介護が必要な場合に活用できる特別休暇等の制度を周知します。【管理部門】
- ◆ 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、育児休業等を取得した職員や活用事例の紹介、その他相談体制の充実を図ります。【管理部門】
- ◆ 子どもの成長の中でも、特に入園（入学）式や卒園（卒業）式といったセレモニーに参加できるよう、職場において配慮するとともに、看護等休暇（特別休暇）の活用を促します。【管理部門】
- ◆ 家族の突発的な病気の際には、職員が休暇等を取得できるように職場内で協力し合います。
 - ・管理職員は、職員が休暇等を取得する必要がある場合、速やかにバックアップ体制を整えます。【管理職員】
 - ・すべての職員が突発的に休暇等を取得せざるを得ない状況が起こりうることを前提に、業務に支障が生じることのないよう、日頃から情報の共有化を行うなど、お互いに協力し合える職場環境づくりに取り組みます。【全職員】

取組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

人事評価制度では、仕事と家庭生活を両立できる職場づくりを進めることや、次世代育成支援の観点で踏まえた考課要素を定めています。次世代育成支援の取組に対する人事評価の適切な運用を行い、共働き・子育ての生活スタイルを定着させます。

- ◆ 考課要素に基づいた人事評価を実施するとともに、次世代育成支援の観点での評価項目が設定されているということを、改めて職員に周知します。【管理部門】
- ◆ 男性の育児休業等の取得促進に向けた国の動向等を踏まえ、評価項目について必要な見直しや管理職員のイクボス度を評価する仕組みの検討等を行います。【管理部門】

<参考情報>

○継続的にメッセージを発信・共有しよう！

部局長や所属長は、課長会や所属の話し合いの場などを通じて、仕事と家庭生活の両立支援や男性職員の家事・子育て等への参画促進などについて、継続的にメッセージを発信しましょう。

繰り返し徹底を図ることで、所属長を中心とした職場全体の意識改革につなげ、各所属での取組に実効性を持たせましょう。

○仕事の仕方を見直そう！

管理職員は、組織のマネジメントにおいて、「仕事の仕方や仕組みを見直す」ことの重要性を認識するとともに、組織運営について常に課題意識を持ち、時間外勤務縮減のための業務改善を行うことにより、職員への過度な負担の軽減に努めましょう。

管理職員の役割は大きいですが、**最も大事なことは、管理職員だけでなく、職員一人ひとりがメリハリをつけて仕事に取り組む意識を持つ**ことです。例えば、1日の始めに「今日やるべきこと、どのように時間を使うか」を確認するなど、コスト意識を持って仕事に取り組みましょう。



2 父親・母親になる職員のために（妊娠・出産期）



基本的な方向

これから子育てを迎える職員が、本人が希望する時期に休暇等の制度を利用できる職場環境を職場全体でつくります。

配偶者が妊娠中の職員に対しては、育児に伴う休暇・休業の計画的な取得を勧奨します。妊娠中の職員に対しては、母性保護の観点から、職員の希望や体調を確認しながら必要な措置を講じ、子どもを安心して生み育てることができるように配慮します。

なお、父親になる職員は、妊娠中の配偶者をしっかりとサポートし、父親・母親になる職員は、周囲のサポートに対して感謝の気持ちを持ちつつ、母子の健康や安全を第一に考えましょう。

数値目標（令和 11 年度末時点）

🔔 育児休業取得率

男性	知事部局・教育委員会事務局等	100%（1 月以上）
	公営企業局	85%
女性	全任命権者	100%

※警察本部は令和 7 年度末時点 50%、令和 8 年度以降、令和 11 年度末までの目標値は「高知県警察における女性警察職員活躍等の推進のための行動計画」（計画期間令和 8 年度から令和 12 年度までの 5 年間）において別途定めるものとする。

🔔 配偶者の出産休暇・男性職員の育児参加休暇

- ・ 2 つの特別休暇をあわせて 5 日以上の休暇を取得する
取得率 100%

🔔 時間外勤務の縮減

- ・ 月 45 時間超の職員数 10% 減（令和 5 年度比・のべ人数）
※公営企業局の医師については、時間外勤務の上限規制の状況等がその他職員と異なることを踏まえ、別に定めることとします。
※警察職員については、その職務の特殊性（突発的に発生する事件・事故等に緊急かつ適切に対処する必要性）から、必ずしも当該数値目標に活動を制限されるものではありません。

取組⑧

管理職員との面談などを通じた情報の提供

管理職員は、対象職員を把握した場合、当該職員に対し、利用できる制度の説明や様々な情報の紹介、職場での配慮の必要性の確認を目的とした面談を実施します。

①職員の状況を早期に把握

- ◆ 目標設定面談の場などにおいて職員の状況を定期的に把握し、子どもが生まれる予定の職員に対する管理職員との面談を確実に実施します。

また、面談を実効性のあるものとするために、プログラムシートに説明項目チェック欄（管理職員向け）を設けるなど工夫します。【管理部門】【管理職員】

- ◆ 子どもが生まれる予定の職員は、できれば 5 か月前、遅くとも 3 か月前までに、子の出生予定を上司（管理職員）に伝えます。【父親・母親になる職員】

②管理職員からの制度説明と制度利用促進

- ◆ 特別休暇等の制度説明動画や面談時の説明要領を作成することで、管理職員の面談を支援します。【管理部門】

③相談体制の構築及び相談先の周知（再掲）

- ◆ 管理職員は、対象職員を把握した場合、面談を実施し、その実施状況について管理部門に報告します。面談時には、「育児・介護のための両立支援制度ハンドブック」等をもとに利用できる制度を説明するとともに、制度利用を促します。あわせて、各種相談窓口や育児休業体験談の掲載ページを紹介します。【管理職員】

④育児休業体験談の広報

- ◆ イントラに育児休業等を利用した男性職員の体験談や各種制度の活用事例等を掲載し、定期的に周知を図ります。【管理部門】

⑤母性健康管理指導事項連絡カードの活用

- ◆ 女性職員との面談時には、「母性健康管理指導事項連絡カード」を配付し、活用を勧めます。提出があった場合は必要な措置を講じます。【管理職員】

※「母性健康管理指導事項連絡カード」とは、妊産婦の女性職員が症状に応じて、主治医等から通勤緩和や休憩などの指導を受けた場合、その指導内容が事業主に的確に伝えられるように利用するものです。このカードが提出された場合は、記載内容に応じた適切な措置を講じるとともに、その内容が不明確な場合は、女性職員を介して主治医等の判断を求めるようにしましょう。

（注）このカードは診断書と同等に取り扱われます。診断書の提出を求める必要はありません。

取組⑨

育児休業等を取得しやすい環境づくり



子どもが生まれる男性職員に対して、積極的な家事・育児への参画のため、「男性職員の育児等取得支援プログラム」（P 8 参照）の実施により、育児に伴う休暇・休業の取得を勧奨します。また、1 月以上の育児休業、合わせて 5 日以上の配偶者の出産休暇・男性職員の育児参加休暇を取得できることを目指します。

①トップから職員・管理職員へのメッセージ

- ◆ 性別の役割分担意識の解消、共働き・共育での生活スタイルの定着に向けて、トップからメッセージを発信します。【管理部門】

②育児等取得支援プログラムシートの作成

- ◆ 管理職員は、対象職員を把握した場合、面談を実施し、当該職員に育児等取得の意義などについての情報及びツール（家族ミーティングシートなど）の提供を行うとともに、制度説明動画や説明要領を活用して育児に関する各種制度について説明したうえで、育児に伴う休暇・休業の取得を勧奨します。【管理職員】

- ◆ 父親になる職員は、管理職員との面談後、家族と相談のうえ、取得プランを作成し、管理職員に報告します。【父親になる職員】
- ◆ 管理職員は、取得に関する当該職員の意向に基づき、育児休業の1月以上の取得を目指して、プログラムシートを作成します。【管理職員】

③バックアップ体制の構築

- ◆ 計画どおりに育児休業等を取得できるように、所属内、チーム内で十分に話し合い、事務分担の見直しや情報の共有化などを行い、バックアップ体制を構築します。【管理職員】
- ◆ 育児に伴う休暇・休業に限らず、すべての職員が年次有給休暇等を取得しやすいよう、主担当と副担当の明確化などにより、バックアップ体制を構築します。【管理職員】
- ◆ 育児休業中の職員の業務をサポートした職員に対して、支援実績に応じて勤勉手当の加算を行い、賞与に反映します。【管理部門】

④育児休業等に伴う代替職員の確保

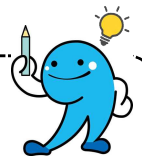
- ◆ 職員の取得希望を踏まえ、所属内の業務分担の見直しなどを行ってもなお代替職員の配置が必要な場合は、管理部門に相談します。【管理職員】
- ◆ 育児休業又は介護休暇等に伴う代替職員の確保に引き続き務めます。【管理部門】
- ◆ 正規職員のワーク・ライフ・バランス定員に加え、会計年度任用職員によるワーク・ライフ・バランス定員を新設します。【管理部門】（再掲）

⑤共働き・子育ての意識の醸成（再掲）

- ◆ 子育てへの参画を促す啓発動画をイントラに掲載し、いつでも視聴できるようにします。【管理部門】（再掲）
- ◆ 家事・育児に関するスキル・知識の向上や職員間での情報交換・相談を目的とした子育て支援サークルを立ち上げます。【管理部門】【全職員】（再掲）

⑥各種手続きの簡素化

- ◆ 育児に関する様々な手続きの簡素化について、デジタル化の視点を取り入れて検討します。【管理部門】



<参考情報 1>

〇パパになる準備をしよう！

「家事・育児は女性」という固定的な性別役割分担意識を解消し、パートナーと共働き・共育ての生活スタイルを定着させることが重要です。下記情報も参考に、積極的に家事や子育てを担っていきましょう。

★こうちプレマ net (<https://www.premanet.pref.kochi.lg.jp/>)

妊娠・出産・子育ての疑問や悩みを解決するヒントや地域子育て支援センターをはじめとした子育て支援サービス、相談窓口などを掲載しています。

★高知県版父子手帳「GO！トサパパ」

(https://odekake-runda.pref.kochi.lg.jp/papas_book_contents.html?id=1)

ママのお腹に赤ちゃんが宿ったその日から生まれるまでの期間、その後の育児について、高知の新米パパを応援する育児支援コンテンツ。赤ちゃんとのスキンシップやおむつ交換などのコツを分かりやすく紹介しています。

<参考情報 2>

〇妊娠中の職員には配慮しましょう！

妊娠は、身体の中で小さな生命を育てている、通常とは違う「特別な」健康状態であることを職場の全員が認識しましょう。妊娠中は、様々な症状や体調の変化が生じ、その内容や時期、程度には個人差があることを理解し、思いやりの気持ちを持って接しましょう。

特に、妊娠中及び産後1年未満の女性職員については、母性保護及び母性健康管理の観点から、特別休暇や職務専念義務の免除、時間外勤務等の制限などの制度が設けられています。こうした制度への理解を深め、制度を利用しやすい雰囲気をつくりましょう。

また、配偶者が妊娠した男性職員についても、本人が希望する時期に休暇を取得できるよう配慮を行いましょう。普段から職場全体でコミュニケーションを図り、業務を円滑に進める工夫をすることが大切です。

妊娠中・出産後の主な症状と職場での対応ポイント

妊娠初期 4～15週 (2か月～4か月)	【主な症状】 つわり、お腹が張る、腰が重く感じる、ひん尿、便秘 など 【対応策】 妊娠初期は、女性労働者の心も身体もデリケートな時期です。主治医等の診断を適切に受けられるよう配慮し、健康が保てる環境を整えましょう。また、通勤緩和措置や作業の一時的な制限、配置転換をするなど臨機応変に対応できるようにしましょう。
妊娠中期 16～27週 (5か月～7か月)	【主な症状】 こむらがえり、貧血、静脈瘤、むくみ、痔 など 【対応策】 安定期に入りますが、赤ちゃんの成長に伴い身体的な負担が徐々に増えてきます。負担の少ない方法を取り入れたり、こまめに休憩を取れるようにするなど、産業保健スタッフと相談して、なるべく負荷を軽減できるよう工夫しましょう。
妊娠末期 28～39週 (8か月～10か月)	【主な症状】 背中や腰が痛む、食欲不振、胸やけ、動機・息切れ、ひん尿 など 【対応策】 ひと目で妊婦とわかる体型になり、身体的な負担はピークに達します。健診等の頻度が多くなるため、適切に受けられるよう配慮しましょう。女性労働者が身体へ負担を与えることのないよう、産業保健スタッフと相談、工夫してください。
産前・産後	【対応策】 無事に出産を迎え、体力回復後に職場復帰を果たせるよう、出産が迫った時期と産後しばらくの期間は休業を与えましょう。産後8週間は、就業させることはできません。なお、産後6週間を経過した後に本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務に就かせることは問題ありません。産休明けすぐの復帰に際しては、十分に回復したかどうか主治医にも相談できていることを本人に確かめておくとう安心です。

妊産婦が受けなければならない健康診査等の回数



ただし、医師等がこれと異なる指示をしたときは、その指示に従って必要な健診時間を確保できるようにしなければいけません。

(『女性に優しい職場づくりナビ BOOK』より抜粋)

3 父親・母親になった職員のために（産休・育休中～職場復帰前）



基本的な方向

子どもの誕生は、家族の生活環境が大きく変化する大事な時期です。子育ての始まりであるかけがえのないときに、子どもを持つことの喜びを実感できるように、職場全体で支援します。

父親になった職員に対しては、しっかりと育児に携われるようにするため、あらかじめ作成する取得計画によるものを含め、育児に伴う休暇・休業の積極的な取得を勧奨します。

また、産前産後休暇や育児休業等により職場を離れることに対する不安を軽減し、円滑に職場復帰できるように支援を行います。

数値目標（令和 11 年度末時点）（再掲）

📌 育児休業取得率

男性	知事部局・教育委員会事務局等	100%（1 月以上）
	公営企業局	85%
女性	全任命権者	100%

※警察本部は令和 7 年度末時点 50%、令和 8 年度以降、令和 11 年度末までの目標値は「高知県警察における女性警察職員活躍等の推進のための行動計画」（計画期間令和 8 年度から令和 12 年度までの 5 年間）において別途定めるものとする。

📌 配偶者の出産休暇・男性職員の育児参加休暇

- ・ 2 つの特別休暇をあわせて 5 日以上休暇を取得する
取得率 100%

📌 時間外勤務の縮減

- ・ 月 45 時間超の職員数 10% 減（令和 5 年度比・のべ人数）
※公営企業局の医師については、時間外勤務の上限規制の状況等がその他職員と異なることを踏まえ、別に定めることとします。
※警察職員については、その職務の特殊性（突発的に発生する事件・事故等に緊急かつ適切に対処する必要性）から、必ずしも当該数値目標に活動を制限されるものではありません。

取組⑩

管理職員との面談



管理職員は、産前産後休暇や育児休業等を取得する職員に対して、取得前及び職場復帰前に面談を実施し、職員の希望を把握することで、体制や業務上の配慮をするなど円滑な職場復帰につなげるとともに、職場復帰後もコミュニケーションを取りながら支援できる体制を構築します。

①産休・育休中の職員への必要な支援

- ◆ 対象職員から報告を受けた管理職員は、面談を実施し、その実施状況について管理部門に報告します。面談時には、産休・育休中などの子育て期間にどのような支援を希望するかを確認します。【管理職員】

②男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ◆ 職員との面談時には、確実に各種制度の説明を行うとともに、配偶者の出産休暇及び男性職員の育児参加休暇を合わせて5日以上の取得を促します。【管理職員】

取組⑨

育児休業等を取得しやすい環境づくり

(再掲)



育児休業は、3歳未満の子どもを養育するために一定期間休業し、子育てに専念できる制度です。このほか、仕事をしながら1日の勤務時間の一部を勤務せず、子育てに従事することを認める部分休業の制度や、仕事から完全に離れることなく子育てを行うことができるようにするための育児短時間勤務の制度も設けられています。

このプランでは、職員の子育てを職場全体で支援し、育児休業等を取得しやすい環境づくりをはじめ、共働き・共育ての生活スタイルの定着のための取組を行います。

①育児休業等の制度の周知

- ◆ イントラに掲載している子育てのための休暇制度等を紹介するホームページ、各種資料（「育児・介護のための両立支援制度ハンドブック」など）を、情報が必要なタイミングや分野ごとに整理するなど、より分かりやすく充実した内容に適宜見直します。【管理部門】（再掲）
- ◆ 各種制度の具体的な活用例や制度利用に伴う効果、影響など、職員のニーズに応じた情報を提供します。【管理部門】（再掲）
- ◆ 職員が自宅に居ながら、子育てに関する各種制度などの情報を入手できるよう、公開ホームページに情報を掲載します。【管理部門】（再掲）
- ◆ イントラに育児休業等を利用した男性職員の体験談や各種制度の活用事例等を掲載し、定期的に周知を図ります。【管理部門】（再掲）

②バックアップ体制の構築（再掲）

- ◆ 計画どおりに育児休業等を取得できるように、所属内、チーム内で十分に話し合い、事務分担の見直しや情報の共有化などを行い、バックアップ体制を構築します。【管理職員】（再掲）
- ◆ 育児に伴う休暇・休業に限らず、すべての職員が年次有給休暇等を取得しやすいよう、主担当と副担当の明確化などにより、バックアップ体制を構築します。【管理職員】（再掲）

- ◆ 育児休業中の職員の業務をサポートした職員に対して、支援実績に応じて勤勉手当の加算を行い、賞与に反映します。【管理部門】（再掲）

③育児休業等に伴う代替職員の確保（再掲）

- ◆ 職員の取得希望を踏まえ、所属内の業務分担の見直しなどを行ってもなお代替職員の配置が必要な場合は、管理部門に相談します。【管理職員】（再掲）
- ◆ 育児休業又は介護休暇等に伴う代替職員の確保に引き続き努めます。【管理部門】（再掲）
- ◆ 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ます。【管理部門】（再掲）

④育児休業からの円滑な職場復帰の支援

- ◆ 職員が自宅に居ながら、子育てに関する各種制度などの情報を入手できるよう、公開ホームページに情報を掲載します。【管理部門】（再掲）
- ◆ 子育てをする職員に、育児休業等を取得した職員を紹介するなど、各種制度の利用の検討にあたって参考となるよう、相談体制の充実を図ります。【管理部門】（再掲）
- ◆ 職員が円滑に職場に復帰できるよう職場全体で配慮や工夫をします。【全職員】

⑤共働き・子育ての意識の醸成（再掲）

- ◆ 子育てへの参画を促す啓発動画をイントラに掲載し、いつでも視聴できるようにします。【管理部門】（再掲）
- ◆ 家事・育児に関するスキル・知識の向上や職員間での情報交換・相談を目的とした共育で支援サークルを立ち上げます。【管理部門】【全職員】（再掲）

⑥各種手続きの簡素化（再掲）

- ◆ 育児に関する様々な手続きの簡素化についてもデジタル化の視点を取り入れて検討します。【管理部門】（再掲）

4 仕事と子育ての両立のために（職場復帰後～育児期）



基本的な方向

子育て中の職員には、様々な制約がある一方で、子育てを通して得られる喜び、新たな視点や気付き、アイデアなどもあります。職員が子育てによる喜びを体感するとともに、大切な子どもを育てながら能力を最大限に発揮し、子育ての経験を生かして仕事ができるよう、仕事と子育てを両立できる共働き・共育での職場環境を整備します。

取組⑪

共育での支援

子育て中の職員が、希望どおりに家事・育児に携わることができるよう支援します。

①継続的なバックアップ体制

- ◆ 性別の役割分担意識の解消、共働き・共育の実現に向けて、お互いに理解し、助け合える職場環境づくりを推進するために、全職員に向けてトップからメッセージを発信します。【管理部門】（再掲）
- ◆ 職場復帰後も引き続き、家事・育児に携わることができるよう、面談を継続して行い、職員の希望に応じて、安心して共働き・共育を実現できる職場環境の整備に努めます。【管理職員】

②共働き・共育での意識の醸成（再掲）

- ◆ 共育で支援プログラムにより、育児休業後に職場復帰した職員はもちろん、育児休業の取得の有無に関わらず、子育て中の職員がパートナーとともに共働き・共育ができるよう、当該職員に対して定期的に面談を行い、子育ての状況や配慮を希望する事項を聞き取るとともに活用可能な休暇制度の説明を行うなど一連の取組を行います。【管理部門】【管理職員】
- ◆ 子育てへの参画を促す啓発動画をイントラに掲載し、いつでも視聴できるようにします。【管理部門】（再掲）
- ◆ 家事・育児に関する技術・知識の向上や職員間での情報交換・相談を目的とした共育で支援サークルを立ち上げます。【管理部門】【全職員】（再掲）

取組⑫**子育てを行う女性職員の活躍推進**

子育てを行う女性職員が、意欲を持ってその能力を最大限に発揮して活躍できる環境づくりと支援を行います。

①ライフプランと連動したキャリアプランの形成

- ◆ キャリアプランづくりに資するプログラムを内容とした職員研修を行います。【管理部門】

②意欲を持った職員の積極的な登用

- ◆ 近年、女性の新規採用者が増加する中、さらなる女性の活躍推進に向け、意欲と能力のある女性職員のポスト職への配置を進めます。【管理部門】

取組⑬**緊急時の預け先確保**

公務上の特性により、急な仕事が入って時間外勤務をせざるを得ないなどの緊急時であっても、仕事と子育てを両立できるよう支援に取り組みます。

①ファミリー・サポート・センター、病児保育・一時保育施設の周知

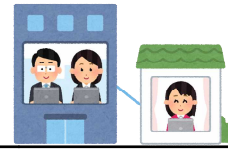
- ◆ 面談時に、ファミリー・サポート・センター、病児保育や一時保育施設について紹介します。【管理職員】

※「ファミリー・サポート・センター」とは、「子育ての援助を受けたい人」と「子育ての手助けをしたい人」が会員となって、地域において助け合う会員制の組織のこと。市町村が設置・運営をしており、保育所や習い事等への送迎、放課後児童クラブ終了後や保護者の急用時の預かりなど、様々な場面で利用できる。

- ◆ イントラに緊急時の預け先に関する情報を掲載し、定期的に周知を図ります。【管理部門】

②預け先の拡充

- ◆ 子育て世代の職員のリフレッシュにつながるよう、民間託児施設と協定を結び、施設の利用を支援します。【管理部門】



デジタル技術の進展によるテレワークの導入や庁内執務室のスマートオフィス環境の拡大等により、場所や紙にとらわれない多様な働き方が可能となっています。また、業務の繁閑や個人の抱える事情等を踏まえ、勤務時間を弾力的にすることがより効率的、効果的である場合も想定されます。

こうした働き方の選択肢の拡大は、仕事と家庭生活を両立しやすい環境づくりに資するものであるため、既存制度の利用促進を図るとともに、フレックスタイム制の導入を検討します。

また、共育で支援プログラムを通じて職員のニーズを把握するとともに、啓発式職員アンケートを実施し、各種制度について周知します。

①早出遅出勤務・育児短時間勤務等の利用促進

- ◆ 育児を行う職員が共育てを実現できるよう、職員のニーズに応じた多様な働き方の選択肢として、早出遅出勤務、育児短時間勤務などの制度の周知とともに利用促進を図ります。【管理部門】

- ◆ 本庁舎のサテライトオフィスについて、周知、利用促進を図ります。【管理部門】

※「サテライトオフィス」とは、業務の効率的な遂行やワーク・ライフ・バランスを推進するため、出先機関等の職員が用務（高知市内での会議や本課との打ち合わせ等）や、育児・介護中の場合に、移動時間を短縮し、勤務時間を有効活用して業務を行うことができる場のこと。

②在宅勤務（テレワーク）の利用促進

- ◆ 職員のワーク・ライフ・バランスに資する多様な働き方の実現につなげることを目的として実施しているテレワークについて、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するなど、制度を拡充します。【管理部門】

③フレックスタイム制の導入検討

- ◆ 導入にあたっての課題等を整理し、国や他の都道府県の実施状況等も参考にしながら、まずは、育児、介護を行う職員及び障害を有する職員を対象として導入に向けて、試行を実施するなど、具体的に検討を進めます。また、制度導入にあたっては、制度の活用方法についても周知します。【管理部門】

④スマートオフィス環境の拡大

- ◆ 庁内執務室のスマートオフィス環境を順次拡大し、ABW（アクティビティ・ベースド・ワーキング）を推進します。【管理部門】

※「ABW（アクティビティ・ベースド・ワーキング）」とは、業務内容に応じて時間と場所を自ら選択できるワークスタイルのこと。

5 出会いや結婚への支援を希望する職員のために（出会い・結婚期）

基本的な方向

キャリアアップ研修の実施や関連する情報提供など、間接的に出会い・結婚支援につながる取組を実施します。



取組③

「仕事と子育ての両立」等について学ぶ機会の提供（再掲）

①キャリアアップ研修の実施（再掲）

- ◆ 入庁早期から、ライフイベントの視点を踏まえたキャリアアップ研修を実施します。
【管理部門】（再掲）

②関連する情報提供

- ◆ 「高知家の出会い・結婚・子育て応援団」の取組を紹介します。【管理部門】

<参考情報>

○高知県が実施している出会い支援はこれ！

- ・高知で恋しよ！！マッチング
- ・高知で恋しよ！！イベント
- ・婚活サポーター
- ・高知県社会人交流事業「NEW STEP」
- ・高知家の出会い・結婚・子育て応援団

詳しくは、
「高知で恋しよ！！応援サイト」
へアクセス！
(<https://www.koishiyo.pref.kochi.lg.jp/>)



Ⅱ 地域の子育て支援に関すること



1 子育てに関する地域貢献活動への参加

基本的な方向

高知県全体で少子化対策に取り組んでいる中、県職員は、県が進める子育てに関する施策等への理解を深めるとともに、地域社会の一員として、地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されています。

親として学校のPTA活動等に参加するのはもちろんのこと、子育て中でない職員も、大人と子どもがふれあう様々な機会を捉え、地域全体で子どもの成長を支えます。

大人たちがそれぞれの立場から「子育て一人一役」を担うことは、子どもの豊かな人間性を育むだけでなく、地域の人と人との結びつきを強め、元気な地域社会をつくるうえで大きな意義があります。

取組⑮

高知県の少子化対策施策等の紹介

全国に先行して少子高齢化が進行している高知県において、妊娠から子育てまでを支援する妊娠・出産・子育て応援サイト「こうちプレマnet」や「子育て応援アプリ」、「おでかけるんだパス」、「高知子育て応援の店」などを紹介し、県の進める施策、取組等への理解と深めます。

◆ 高知県の少子化対策施策や取組などを周知します。【管理部門】



<参考情報 1>

○「次世代育成支援対策推進法」第9条に基づく都道府県行動計画の「高知県こども計画」への包含について

「次世代育成支援対策推進法」では、地方公共団体、事業主に対して、それぞれが講ずる行動計画を策定することを定めています。

本県では、令和2年度から6年度まで、「第2期高知県子ども・子育て支援事業支援計画」と「高知県次世代育成支援行動計画（改訂版）～高知家の少子化対策総合プラン（後期計画）」を一体的に策定して、取組を進めました。この計画は、高知県全体の地域における子育て支援などについて、目標及び目標達成のために講ずる施策等を記載した地方公共団体の行動計画です。（ちなみに、「高知県職員子育てサポートプラン」は、事業主の行動計画になります。）

令和7年度から11年度までは、こども基本法（令和5年4月施行）に基づき、国のこども大綱を勘案して策定した「高知県こども計画」に基づき取り組みます。「高知県こども計画」は、高知県子ども条例、こどもの貧困やひとり親への支援など、これまで個別に策定して取組を行ってきたこども施策に関する既存の6つの県計画を1つにとりまとめたものです。

「高知県こども計画」では、高知県こども条例の理念を踏まえて、「すべてのこども・若者が身体的・精神的・社会的に幸福な生活を送ることができる高知県～豊かな自然の中で夢を持ってのびのびと遊び、学んで心豊かに成長できる高知家～」を理念に掲げています。本県における「こどもまんなか社会」の実現に向けて、県、保護者、学校関係者、県民と連携しながら取り組みを進めてまいります。「誰もが希望する時期に安心して結婚、妊娠・出産、子育てできる環境づくり」を目標としています。



＜参考情報 2＞

OPTA活動等へ積極的に参加しよう！

少子化や核家族化が進む中、「地域社会全体で子どもを育てる」ことの重要性が指摘されており、その中心的な役割を担うのが学校のPTA活動や地域の子ども会活動です。

特に、PTA活動に参加することは、地域の子どもたちが大人たちと関わりを持ちながら健やかに成長するうえで、とても大切なことです。

子どもたちが明るく元気に育つ地域をつくるためにも、積極的に学校のPTA活動や地域の子ども会活動に参加し、子どものための様々な活動に取り組みましょう。

○子どもの体験活動を支援しよう！

地域で開催されるスポーツ、文化活動、野外活動等にも積極的に参加しましょう。

子育て中でなくても、スポーツや文化の分野で特技を持っている職員は、できるだけ機会を捉えて、地域の子どもたちを指導、支援しましょう。そうした経験が、子どもたちの新しい可能性につながります。

○子どもの安全・安心の確保を！

・交通事故から守るために

子どもを交通事故から守るために、地域の交通安全活動に積極的に参加しましょう。

自動車を運転する際は、交通事故を起こさないように注意するのはもちろんのこと、同乗の子どもにはシートベルトやチャイルドシートを使用しましょう。

また、令和5年4月1日から全ての自転車利用者を対象として、乗車用ヘルメットの着用が努力義務となっています。自転車を利用する際には、大切な命を守るために乗車用ヘルメットの着用に努めましょう。

・犯罪から守るために

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、学校や警察とも連携して、それぞれの地域における見守り活動や少年の非行防止活動等に積極的に参加しましょう。

家庭では、子どもが有害なもの（タバコ、アルコール、アダルトサイト、出会い系サイト等）に触れないように気を付け、親として責任を持って家庭での教育をしましょう。

自分の子どもだけでなく、地域において子どもの危険な行動を見かけたときは注意をしましょう。

また、子どもが犯罪等に巻き込まれそうな場面を見かけたときは、直ちに警察に通報し、その子どもの保護に努めてください。

○職員の地域貢献活動のための休暇や助成があります！

・ボランティア休暇

職員が人事委員会規則に定める社会福祉施設や養護学校等においてボランティア活動に従事する場合、1年間に5日まで「ボランティア休暇」を取得することができます。

・ボランティア活動への助成

高知県職員レクリエーション事業実施委員会（県、地方職員共済組合及び職員団体等で構成）は、職員が主体的に地域社会活動に取り組むボランティアグループ活動への助成を行っています。詳しくは職員厚生課にお問い合わせください。



2 子どもが県庁とふれあう機会の充実



基本的な方向

子どもたちに県の仕事や取組に対する理解を深めてもらうため、社会見学の受け入れやホームページでの情報発信などを通して、子どもたちへの学習機会を提供します。

取組⑯

ホームページの充実

子どもたちがインターネットを通じて高知県の文化、産業や県庁の仕事等を知ることができるようにホームページで情報提供を行います。

- ◆ 県が運営するホームページ内の子ども向けページを適宜更新します。【広報担当課】

3 子どもにやさしい県庁の環境整備



基本的な方向

外部からの来庁者が多い庁舎においては、トイレ内におむつ交換用のベビーシートを設置するなど、大人と子どもが安心して一緒に利用できる施設の整備を行っています。

各所属では、県民の皆さまが気持ちよく来庁できるよう丁寧な応接を心掛けるとともに、心のバリアフリー化を推進します。

おわりに

このプランを実りあるものとするためには、職員一人ひとりが自分に関わりのあるものと捉え、「子育てをみんなで支え合う」ことを強く意識し、行動することが大切です。

子育て中の人も、そうでない人もそれぞれの立場からお互いに理解し助け合える職場環境づくりに努め、県庁としてこのプランによる取組をしっかりと推進していきます。

こうした取組が県内の市町村や事業所にも広がり、高知県全体の性別の役割分担意識の解消、共働き・共育ての生活スタイルの定着へとつながり、子どもたちが明るく健やかに育ち、高知県の豊かな未来へとつながることを期待します。

