




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**
-  **男性職員の育児関連休暇・休業の取得を促進**

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。

【令和5年7月12日改定（対象職場：知事部局・教育委員会事務局等）】
男性職員の育児休業取得率の目標 50% → 85%（1週間以上）


知事部局においては、本プランを策定した令和2年度以降、継続して目標値を超える取得率を達成していること、また、政府から示された「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日閣議決定）において、国・地方の公務員に係る男性の取得率の目標を「令和7年までに85%（1週間以上）」としたことを踏まえ、目標を引き上げています。（教育委員会事務局も同様）



育児休業取得率

1 知事部局・教育委員会事務局等【令和5年7月12日改定】

- 子どもが生まれた男性職員の育児休業取得率を令和6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4年度末時点 (中間目標)	令和6年度末時点
男性職員	30%	 85%（1週間以上の育児休業取得）
女性職員		100%

2 公営企業局・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6年度末までに50%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4年度末時点 (中間目標)	令和6年度末時点
男性職員	30%	50%
女性職員		100%

(参考)「高知県まち・ひと・しごと創生総合戦略（令和2年度～令和6年度）」

【KPI（令和6年）】男性の育児休業取得率 30%



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日以上休暇を取得する。

対象者	令和6年度末時点
男性職員	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。

(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。

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男性職員・女性職員が、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。

配偶者が妊娠中の男性職員に対しては、育児に伴う休暇・休業の計画的な取得を勧奨します。妊娠中の女性職員に対しては、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6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	85%（1週間以上）
	公営企業局・警察本部	50%
女性	全任命権者	100%

🔦 配偶者の出産休暇・男性職員の育児参加休暇

- ・子どもの生まれたすべての男性職員があわせて5日以上休暇を取得する
取得率 100%

あわせて、子どもの生まれたすべての男性職員が、1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業の取得ができることを目指して取組を推進します。

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

- ◆ 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できるよう、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、管理部門に報告します。【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】

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、出産後の配偶者のサポートや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6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	85%（1週間以上）
	公営企業局・警察本部	50%
女性	全任命権者	100%

📢 配偶者の出産休暇・男性職員の育児参加休暇

- ・子どもの生まれたすべての男性職員があわせて5日以上休暇を取得する
取得率 100%

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

- ◆ 男性職員との面談時には、配偶者の出産休暇及び育児参加休暇を合わせて5日以上取得を促します。【管理職員】