

「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～」の取組状況（令和2年度）

令和2年3月に策定した「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～」(以下「プラン」という。)の知事部局における令和2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5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

令和4年度末までに30%、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 100%

	(参考)R元	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
男性職員	18.0%	61.2%				
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

〔目標〕

○子どもの生まれたすべての男性職員

あわせて5日以上休暇を取得する。(100%)

	(参考)R元	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
男性職員	45.9%	68.7%				

※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。

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。(R2.4)

○ 各部局で男性職員の育児休業取得率の目標値を設定し、知事と部局長との目標値に係る面談を実施した。(R2.11に目標値の進捗状況を確認した。)

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、概要版を作成し全職員に配付した。
- 庁内イントラの「次世代育成支援」のページを見やすいように、リニューアルした。
- 「育児・介護のための両立支援制度ハンドブック」の情報を更新した。

③「仕事と子育ての両立」等について学ぶ機会の提供

- 入庁5年目の女性職員を対象とする「女性のキャリアサポート研修」を実施した。
【令和2年度の実績】
受講申込者：71名 うち修了者：59名
- 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。
※令和2年度は、新型コロナウイルス感染防止のため資料配付のみ。
- 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。

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。

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。

- 所属の運営方針を策定する際に、所属内で話し合いの機会を設け、仕事の進め方の見直し等を図った。
- 令和元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。
- A I や R P A などの新たなデジタル技術の活用による業務効率化を進めた。
【令和2年度の実績】
 - ・ W e b 会議システムの運用開始 (R2.4~)
 - ・ 21 業務で R P A を活用 (事務作業時間の削減率 33~99%)
 - ・ A I - F A Q システムの運用開始 (R3.2~)

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。
- 「夏期における休暇の取得促進等」の通知において、積極的な休暇の取得を促進するとともに、9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。

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した。
- 管理職員のイクボス度をより具体的に評価できるよう、「自己啓発支援評価（部下による所属長の評価）」の評価項目の見直しを実施した。

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に見直した。
- 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（以下「子育てサポート面談」という。）を実施し、利用できる制度等の説明を行った。
- 「育児・介護のための両立支援制度ハンドブック」の情報を更新した。（再掲）
- 庁内イントラやぎょうかん通信（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

- 各部局で男性職員の育児休業取得率の目標値を設定し、知事と部局長との目標値に係る面談を実施した。（R2.11に目標値の進捗状況を確認した。）（再掲）
- 男性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「男性職員の育休等取得支援プログラム」を開始した。
- 子どもが生まれる又は生まれた男性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。
- 「育児・介護のための両立支援制度ハンドブック」の情報を更新した。（再掲）
- 庁内イントラやぎょうかん通信（庁内広報紙）に、男性職員の育児休業体験談を掲載した。（再掲）
- 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。

⑩管理職員との面談

- 対象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、「子育てサポート面談」を実施し、その結果を行政管理課に報告する取組を行った。
- 男性職員との面談時には、育児に伴う休暇や育児休業等の取得を促した。特に、配偶者の出産休暇及び男性職員の育児参加休暇については、合わせて5日以上の取得を促した。

⑪子育てを行う女性職員の活躍推進

- 入庁5年目の女性職員を対象とする「女性のキャリアサポート研修」を実施した。(再掲)

【令和2年度の実績】

受講申込者：71名

うち修了者：59名

- チーフ・班長職以上における女性職員の割合（知事部局）

(参考) R元	R2	R3	目標 (女性活躍の推進に関する特定事業主行動計画)
23.9%	24.5%	26.8%	令和7年度末までに30%以上

⑫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。

⑬多様な働き方の拡大

- 育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務の制度をより柔軟に利用できるよう、請求する期間において、日によって早出遅出勤務の区分を変えて勤務できるよう制度を変更した。
- 新型コロナウイルス感染防止のため、要件を設けない早出遅出勤務を設定し、時差出勤ができるようにした。

- 自宅で業務ができるテレワーク（在宅勤務）を導入し、テレワーク推進期間を設けてテレワークの推進を図った。

（2）地域の子育て支援に関すること

⑭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、「高知家の出会い・結婚・子育て応援団通信」で周知した。

⑮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。