| | |
|---|---|
| 事例No. | 2320 |
| 公表年度 | R4 |
| 団体の属性 | 都道府県 |
| 団体名 | 高知県 |

| | |
|---|---|
| 事例区分 | 行政改革 |

| | |
|---|---|
| タグ | ・人材確保・育成<br>・組織改革<br>・（行政改革）業務の効率化 |

| | |
|---|---|
| 事例種類 | 働き方改革の取り組み |

事例内容・タイトル

「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

出典

地方公務員月報（令和４年12月号）

# 高知県

## 「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

高知県総務部行政管理課

### 1　はじめに

高知県では、特定事業主行動計画として「高知県職員子育てサポートプラン」を令和二年三月に策定し、令和二年度から令和六年度の五年間のスローガン「～みんなでつくろう！お互いに理解し助け合える職場環境～」を実現するために、県職員の仕事と子育ての両立支援に関する取組を積極的に進めています。

プランの強化ポイントとして、①トップ（知事や部局長）をはじめとした全職員による子育て中の職員への支援体制を強化すること、②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）をさらに推進すること、③男性職員の育児関連休暇・休業の取得を促進することの三つを掲げ、配偶者の出産休暇・男性職員の育児参加休暇に加え、これまで目標値を設定していなかった育児休業にも具体的な数字を設定し、取組を進めています。

### 2　男性職員の育児休業取得率

プランの目標として、子どもが生まれた男性職員の育児休業取得率を、令和四年度末までに三〇％、令和六年度末までに五〇％に設定し、職場環境づくりに取り組んできた結果、プラン策定前の令和元年度に一八・〇％であった知事部局の男性職員の育児休業取得率は、令和二年度に六一・二％、令和三年度に七〇・四％と大幅に上昇しました。

また、高知県職員全体（首長部局等・警察・教育委員会の合計）の取得率で見ると、令和元年度は六・五％、都道府県順位は第一四位であったものが、令和二年度には二二・九％となり、都道府

県順位も第二位となるなど、取組を進めてきた担当課職員でさえ、何度も資料を見返してしまうような驚きの結果となりました。

## 3　高知県の取組

プラン策定後の令和二年度から新たにスタートした育児休業の取得促進に向けた主な取組についてご紹介します。

### （1）知事からのメッセージの発信

令和二年四月、知事が県のトップとして、「イクボス宣言」を行いました。

県庁全体の県民サービスの質と量を確保しながら、全ての職員がワーク・ライフ・バランスを意識し「お互いに理解し助け合える職場環境」を目指していくためには、職員の生活全般（育児、介護、その他職員個々の事情）に理解を示し、しっかりと職場をマネジメントするイクボスの存在が大切です。

このため課室等のトップである所属長等（管理職員）に対しては、従来からの取組として、リーフレット「イクボスのススメ」を毎年配付し、自らが主体となって、プランに基づいた取組等を着実に進めるようお願いしています。

**イクボス宣言**

高知県庁は、県民の皆さまの共感を得て成果にこだわり前進していくとともに、「高知県職員子育てサポートプラン」の着実な実施を通じて、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職場環境づくりを進めています。

私は、職員の仕事と家庭の両立を支援し、自らも仕事と私生活の充実に取り組む「イクボス」となり、先頭に立ってこの取組を推進します。

さらに、私は、育児に関する休暇や育児休業の取得を促進するため、県内企業等への働きかけを積極的に行い、「誰もが希望の時期に、次代を担う高知の子どもを生み育てやすい環境づくり」を目指して取り組んでいきます。

令和２年４月

高知県知事　濵田　省司



また、後述する「男性職員の育休等取得支援プログラム」では、管理職員は所属の男性職員から子どもの出生予定の報告を受けた後、把握した情報を管理部門である行政管理課に報告し、管理部門はその情報を受けて、「知事からの手紙」を男性職員とその上司である管理職員に届ける流れになっています。

このうち、職員に届ける手紙では、子育てに携わることの意義や、積極的にパートナーのサポートをすること、育児休業や休暇の取得に当たっては、家族で話し合った上で所属長とよく相談をすることなどを伝えています。あわせて管理職員に届ける手紙は、育児休業や休暇取得の勧奨と合わせて、自らがイクボスとなり、職員の話に親身になって耳を傾け、その背中を押してあげてほしいことを伝える内容となっています。

プラン策定前は個々の職員の自由意思により取得していた育児休業が、この取組により、管理職員自らが推奨する意識の改革につながったものと考えています。

### （2）各部局での目標値を設定

令和二年度から、育児休業の取得を促進する取組の一環として、年度当初に部局ごとに目標値を設定することとしています。

年度当初は、職員が個人目標を設定する時期でもあり、所属長との面談も行われます。そのタイミングで、職員の健康状態のみならず、子どもの出生予定や育児、家庭の状況など配慮事項の有無を個別に確認することとしています。この仕組みにより育休の対象職員を早期に把握した上で、部局ごとに目標値を設定します。

特に、プラン策定の初年度は、部の運営方針を知事と部局長が協議する際に、男性職員の育児休業取得目標の確認を行いました。翌年度以降は、知事や部局長等をメンバーとする定例会議の場で、目標の確認を行うようにしています。

また、年度の中間時点で行う職員の個人目標の確認と面談結果を踏まえて、部局ごとの目標値も更新することにしています。

### （3）「男性職員の育休等取得支援プログラム」を発動

令和二年六月には男性職員の育休取得を後押しするための、「男性職員の育休等取得支援プログラム」をスタートしました。

従来から女性職員に対しては、これから子育てを迎える悩みや不安を解消し、仕事と子育てを両立できるようサポートするための「子育てサポート面談」を実施していましたが、その仕組みを男性職員向けに展開したのが、このプログラムです。

プログラムは、一連の仕組みで強力に取得を促進すること、早期にバックアップ体制を構築すること、安心して取得ができる環境を整備することをねらいとし、次の五つのステップで構成されています。

ステップ①　対象者の早期把握・取得勧奨
ステップ②　取得支援プログラム（取得計画）の作成
ステップ③　業務執行体制の検討・バックアップ体制の構築
ステップ④　特別休暇・育児休業等の取得
ステップ⑤　取得後の実績報告・人事考課への反映

職員の仕事と子育ての両立を進めるためには、職員が育児に伴う休暇や休業の制度を十分理解していることが重要です。また、それらの制度を実際に活用するためには、周囲の職員の理解と協力が不可欠となります。このプログラムは、管理職員とこれから子育てを迎える職員が定期的に面談を行うことで、必要な情報を共有し、連携を図りながら、育児期の職員を支援する体制づくりを進めることを目的としています。

プログラムの実施者である管理職員は、各段階の面談において、職員の話をよく聞くことを心がけ、面談実施後も継続的にコミュニケーションを取りながら、育児期の職員を支援することとしており、プログラムの進捗管理は「男性職員の育休等取得支援プログラムシート」により行います。

特に取得勧奨を行うステップ①では、「おめで

とう」とお祝いの気持ちを伝えることからスタートし、先述の「知事からの手紙」や、高知県版父子手帳「パパの本」、「子育て休暇・休業のしおり」などの資料を使って、利用できる制度の説明を行います。また、「家族ミーティングシート」により、取得に向けた家族等での話し合いを促すとともに、子どもの出生予定から数か月前までに、取得プラン、配慮事項、可能な範囲での取得計画イメージを作成の上、報告するよう依頼し、その際には、育児に伴う休暇・休業の取得意義等も伝えます。

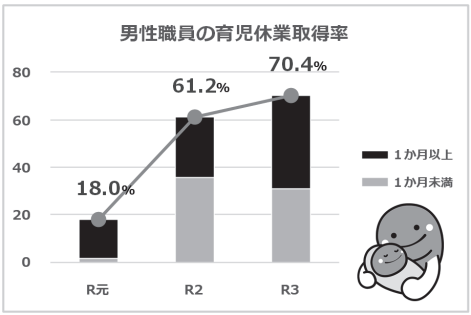
一方で、男性職員が育児休業の取得を躊躇する最大の理由が、収入が減少することへの不安であることを踏まえ、育児休業を取得した場合の収入試算表を庁内イントラネットに掲載し、活用を勧めています。この表では、職員が給与明細を基に、現在と育児休業中の一月当たりの手取額や、共済組合からの育児休業手当金などを概算で比較できるようになっています。

この他、管理職員は、育児休業等を取得した職員の体験談や、家事・子育てに役立つホームページ等を紹介したり、家事・子育てへの参画についてのアドバイスを伝えたりしながら、育児休業・休暇の取得に向けて後押しをしています。

## 4　今後の方向性

男性職員の育児休業の取得を促進することと合わせて、「子どもの生まれたすべての男性職員が一か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業ができること」を目指して、取組を推進しています。

男性職員の育児休業については、プランの目標を超える取得率を実現しているものの、一か月以上の取得者数（特別休暇を含む）は、令和二年度が二五・四％、令和三年度が三九・四％となっ



ており、さらなる取組を進めていかなければならないと考えています。

具体的には、職場の体制面で「ワーク・ライフ・バランス定員」の拡充に取り組んでいきたいと考えています。従前は、年度内の全部又は大半の期間に育児休業を取得する場合には、正職員を当該育休を取得する職員の代替職員として配置していましたが、それに加えて、今年度からは、育児休業などの取得の増加に備える形で、年度途中でも柔軟に対応できるよう一部の部局に正職員を加配しています。

この取組を拡充することで、育児期の職員はより育休を取得しやすくなるとともに、周囲の職員の負担も軽減することを期待しているところです。

また、令和四年一〇月の改正育児休業法の施行により、「産後パパ育休」の制度が充実しました。この制度の充実と合わせて、出産後間もない時期は心身両面で女性の負担が大きいことなどを踏まえ、産後八週間を重点取得期間とし、この期間において一定期間まとまった休暇・休業の取得を呼びかける必要があると考えます。

実際に育児休業を取得した男性職員の配偶者からは、「産後の体が回復して育児に慣れるまでの期間を一緒に過ごすことができた」、「初めての育児で不安や孤独を感じる時も、一緒に育児をすることで精神的に安心した」などの声が寄せられています。この他にも「育休期間で培った信頼関係は今も続いている」との声もあり、男性の育児休業の取得促進は、仕事と家庭生活の両立につながるものと期待しており、引き続き重点的に推進したいと考えています。

## 5　おわりに

民間企業の行った調査結果では、高知県は日本一男性の家事・育児力が高い県として紹介されています。共働き家庭が多いと言われる高知県では、男性が家事・育児をすることが「あたりまえ」の県民性がもともとの土台としてあったのかもしれません。

県庁では、そこにトップからの強力なメッセージの発信や、上司・同僚らの後押しがあったことにより、男性職員が育児休業を取得する機運が醸成され、育児休業取得率の大幅な向上につながったものと考えています。

男性の育児休業取得は、女性活躍の推進に関する特定事業主行動計画にも目標として掲げており、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりを進めることは、男女を問わず、ライフイベントに応じた働き方やワーク・ライフ・バランスにつながるとともに、それぞれの職員が能力を最大限発揮し、活躍する職場環境づくりに寄与すると考えています。

今後も引き続き、組織として最大の成果を上げていくため、「困ったときはお互い様」と世代を超えて協力し、支え合い、すべての職員にとって、「仕事と家庭生活が両立できる」ことはもちろん、男性職員の育児休業等の取得が「あたりまえ」となる職場環境をみんなで目指していきます。