

# 香川県特定事業主行動計画 2020-2024 香川県庁未来を育てる子育て応援プラン（令和2～6年度：5年間）の概要について

## 1 策定の趣旨

### 次世代育成支援対策推進法に基づく計画（法第19条）

- 県は職員を雇用する事業主（特定事業主）として、行動計画の策定及び公表が義務付けられていることから、「香川県特定事業主行動計画 香川県庁未来を育てる子育て応援プラン」を策定（計画期間 平成17～26年度（前計画）、平成27年～令和元年度（現計画））している。今回は、法で定められた計画期間（平成27年4月～令和7年3月）の後半の期間（令和2～6年度）について、現計画の目的や数値目標の達成状況、職員アンケートの結果に基づく課題等を踏まえ、新たに計画を策定する。
- 県行動計画である「香川県健やか子ども支援計画」との整合性を図り、基本目標である「次代を担う子どもたちを安心して生み、健やかに育てることができるかがわづくり」に基づき、同計画における企業等に期待する役割を踏まえ、県庁が率先して特定事業主として計画の目的を設定し、具体的な取組を行う。

## 2 新計画の概要

### （1）計画の目的

職員が子どもを安心して生み、子育て中は男女を問わず子育てに向き合え、協力して家事や育児を行い、全ての職員が家庭や地域における充実した生活を送りながら意欲を持って職務に取り組むことができることを目的に、雇用環境の整備や職場の雰囲気づくり、本人の希望に応じて制度を活用できる環境づくりに取り組む。

### （2）計画の期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間（次世代育成支援対策推進法で定められた平成27年4月から令和7年3月までの後半の期間）を計画期間とする。

### （3）計画の対象範囲

教育委員会、警察以外の県職員

### （4）計画の策定に当たっての考え方

#### ① 現計画に定める数値目標とその達成度については以下のとおりであり、目標達成には至っていない。

※達成度は、平成30年度のもの。

・子育てプログラムの提出率100% ⇒ 男性（産前）62.3%、（産後）73.8%  
女性（産前）86.1%、（産後）82.0%

・配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率100% ⇒22.0%

・男性の育児休業取得率10% ⇒8.7%

・子育てに必要なときの休暇取得率100% ⇒（おおむね）できている69%

・年次休暇の年間取得日数15日 ⇒9.4日

#### ② 計画の目的

人口減少問題・少子化対策・女性の活躍推進など社会全体の取り組むべき課題

子どもを安心して生み育てることや男女問わず子育てに参加できること、全ての職員が充実した生活を送りながら、意欲を持って職務に取り組むことができることは職員（個人）としての課題

⇒雇用環境の整備や職場の雰囲気づくり

本人の希望に応じて制度を活用できる環境づくり

#### ③ 庁内アンケート結果（令和元年8月実施）

休暇等制度は一定整備されているが、その活用が進んでいない

⇒今ある制度を活用できる効果的な周知や運用、職場環境づくりが重要

### （5）計画の目標

現計画で定める目標の達成には至っていないことから、新計画においても引き続き達成を目指す。

特に、★印の目標については、早期達成に向けて取り組む。

目標1 本人の意向をふまえた子育てを支援する職場づくり

★子育てプログラムの提出率100%

目標2 男性職員が子育てに参加しやすい職場づくり

★配偶者出産休暇(3日)・育児参加休暇(5日)の取得率100%

・男性職員の育児休業取得率 1週間以上 85%  
1か月以上 50%

（※現計画の10%から、R2.3.31に13%、R3.3.31に30%、  
R5.10.1に1週間以上85%、一か月以上50%へ引上げ）

目標3 仕事と子育ての両立ができる職場づくり

★子育てに関して必要なときの休暇取得率100%

・職員の年次休暇の年間取得日数15日

※『子育てプログラム』とは、子育てを行う職員が配偶者出産休暇や育児休業など各種休暇や休業の取得予定期間や家庭の状況等を記載し、所属長に提出するもの。

### （6）新計画で取り組む事項

- 人口減少、女性の活躍推進などの課題がある中、県庁が率先して子育てできる職場環境づくりに取り組む。
- 行動計画として、職員、所属長、人事担当課など主体ごとのアクションを明確化。
- 所属長や人事担当課による職員の子育て環境の変化をとらえた周知により、各種制度の活用を推進。

基本的な視点	具体的な取組内容
1 ワーク・ライフ・バランス	ワーク・ライフ・バランスの視点 ○業務の合理化・効率化の遂行 ○年次休暇取得の促進 ○超過勤務の縮減
2 仕事と子育ての両立	休暇休業制度の理解と活用 ○保育時間・部分休業、育児短時間勤務等の活用 安心して働ける体制づくり ○超過勤務命令や人事異動への配慮、育児休業等を取得した職員の代替配置 ☎柔軟で多様な働き方の推進
3 職員の意識改革	仕事と家庭生活の両立についての理解 ○所属長、一般職員への研修、周知 ○事業主としての取組（父親支援講座）
4 制度の周知	効果的な周知 ☎「仕事と子育て・介護両立支援サイト」の充実 ☎制度の周知の強化
5 職場環境づくり	職場環境づくりの推進 ○子育てしやすい環境づくり ○育児休業からの復帰支援 ○子育てサポーターによる相談
6 男性の子育て参加	男性職員の子育て休暇・休業の取得奨励

## 3 計画の実行

### （1）職員の共通認識

人口減少や少子化対策、女性の活躍推進など組織全体として取り組む課題であり、目的のために職場環境づくりに取り組むことをe-ラーニングなどにより周知し職員の共通認識とする。

### （2）子育てプログラムの提出

所属長による『子育てプログラム』を活用した面談の徹底により、職場全体での子育て支援のための雰囲気づくりに取り組む。

### （3）実施状況の点検及び公表

所属長に対しては、毎年、年度当初に制度の理解、業務の配慮を周知し、計画の各所属の実施状況について、所属長から毎年度報告させるとともに、実施状況について年1回公表を行う。