

香川県特定事業主行動計画 2025-2029

香川県庁未来を育てる子育て応援プラン

香川県知事・県議会議長・選挙管理委員会・代表監査委員・人事委員会・海区漁業調整委員会・病院事業管理者

目次

➤ I	計画の概要	2
➤ II	現状分析	3
➤ III	計画の目標	11
➤ IV	具体的な取組み内容	12
➤ V	計画の実行	17
➤ VI	付録	18

I 計画の概要

1 計画の目的

次代を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を社会全体で整備することを目的に制定された「次世代育成支援対策推進法」の趣旨を踏まえ、職場における子育てしやすい環境を計画的に整備していくことを目的とします。

2 計画の期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間（法で定められた令和7年4月から令和17年3月までの前半の期間）

3 計画の対象

知事部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、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、海区漁業調整委員会事務局及び病院局の職員

Ⅱ 現状分析

1 前計画の目標の達成状況

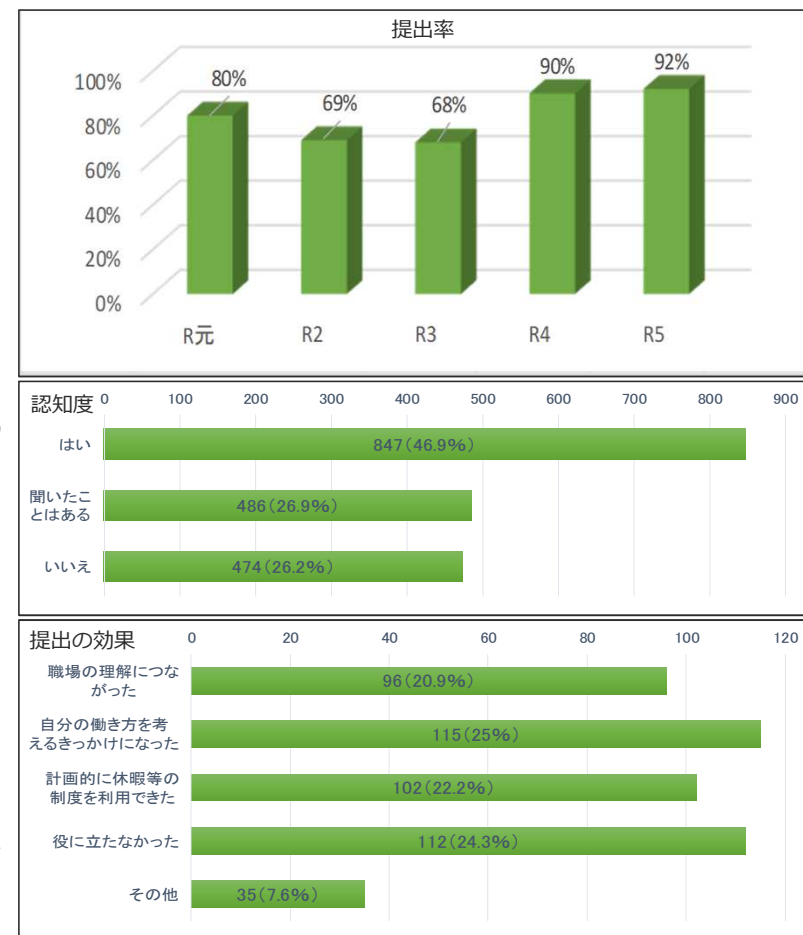
前計画の計画期間終了前年度における目標の達成状況は次のとおりでした。

(1) 子育てプログラムの提出率：100%

コロナ禍で提出率が大きく落ち込んだものの、令和5年度では、92%まで上昇しました。

子育てプログラムを作成・提出することは、職員本人の子育てへの参画意識を高める効果が期待され、また、所属長等に対して希望する働き方等についての意向を表明する機会の確保にもつながるものであり、目標の達成に向け継続して取り組む必要があります。

また、令和6年度に実施した職員アンケートでは、約26%の職員が子育てプログラムを認知していなかったほか、子育てプログラムを提出した職員のうち約24%が提出したが「役に立たなかった」と回答している点にも留意が必要です。



Ⅱ 現状分析

1 前計画の目標の達成状況

(2) 職員の年次休暇の年間取得日数：15日

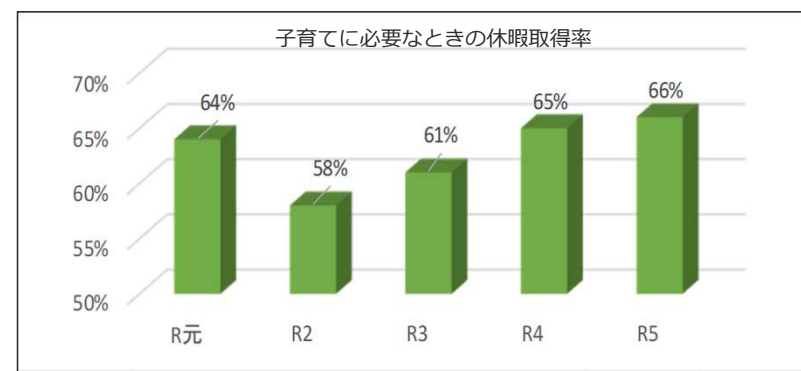
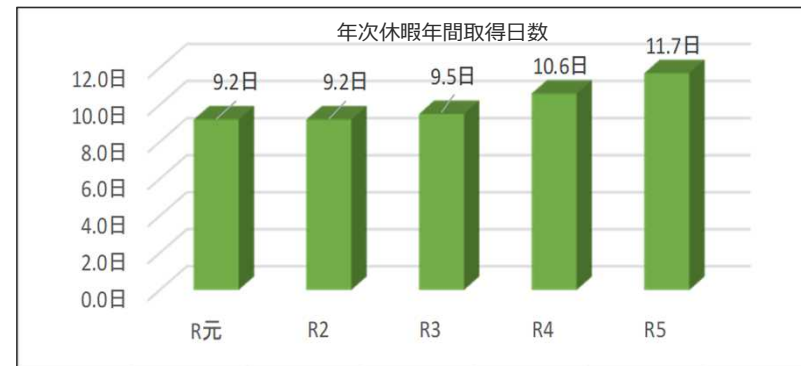
(3) 子育てに関して必要なときの休暇取得率：100%

年次休暇の取得日数は、近年、継続的に上昇しており、令和5年には、

11.7日となりました。子育てに関して必要なときの休暇取得率も、コロナ禍を除けば、概ね上昇傾向にあります。

これらの目標は、休暇を利用できる環境の整備状況や職員全体のワーク・ライフ・バランスの確保状況を客観的に把握できる指標の一つとして設定しているものであり、いずれも上昇傾向にはあるものの、未だ目標値とは差があるため継続して取り組む必要があります。

また、年次休暇については、全ての職員が年5日以上取得できる環境の整備のほか、より心身のリフレッシュが図られるよう連続での休暇取得や1日又は半日単位での取得を推進することも重要です。



計画概要

現状分析

目

標

取組み内容

実

行

付

録

Ⅱ 現状分析

1 前計画の目標の達成状況

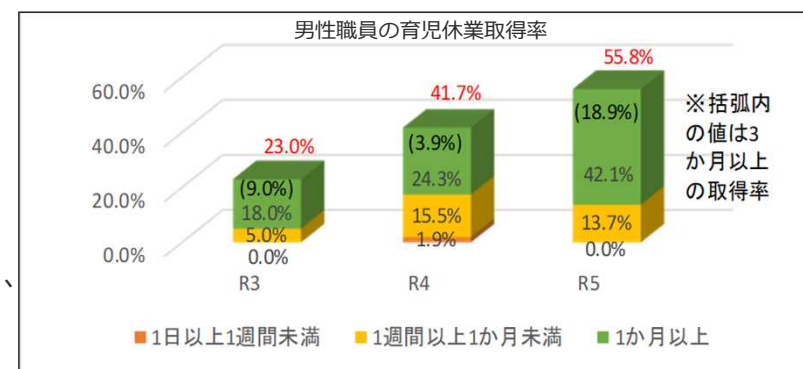
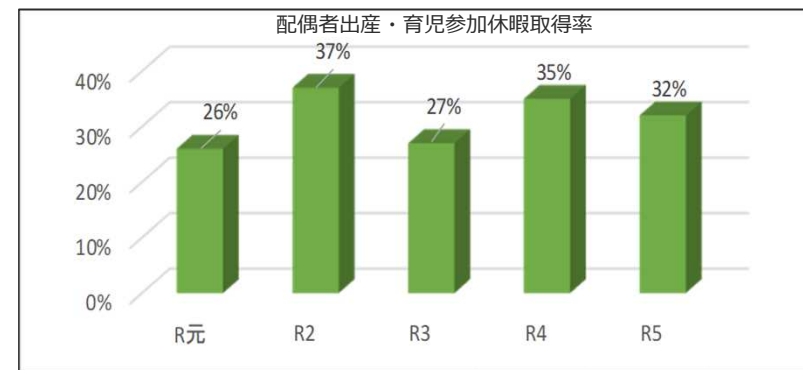
(4) 配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率：100%

(5) 男性職員の育児休業取得率 1週間以上：85%
1か月以上：50%

前計画策定段階においては、男性職員で育児休業を取得する者が非常に少なかったことから、有給の配偶者出産休暇（3日）及び育児参加休暇（5日）の取得率を100%とする目標を定めたうえで、育児休業取得率の目標は13%に設定しました。

その後、育児休業を取得する職員の割合が増加し目標を達成したため、令和2年度末には30%に、更に令和5年10月には1週間以上を85%、1か月以上を50%にと、段階的に引き上げてきました。

令和5年度では、1週間以上が55.8%、1か月以上が42.1%となり、年々増加する傾向にありますが、「男性育休が当たり前」となるよう継続して取り組む必要があります。



計画概要

現状分析

目

標

取組み内容

実

行

付

録

Ⅱ 現状分析

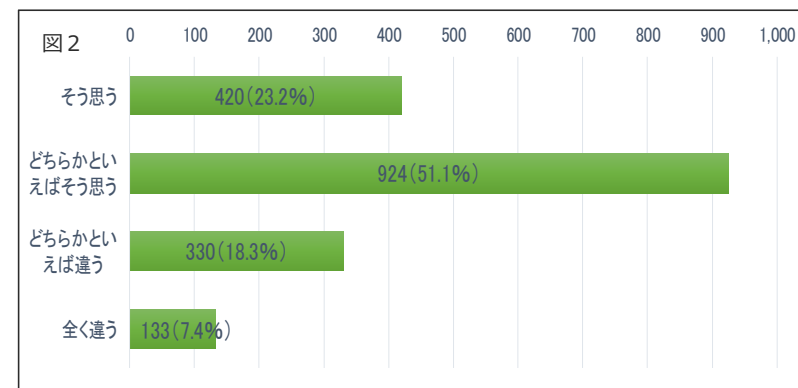
2 職員アンケートの結果

令和6年度に行った職員アンケートの主な結果は次のとおりでした。

(1) 仕事と子育ての両立関係

子育て中の職員に、直近半年から1年程度の期間において仕事と子育ての両立ができているかを聞いたところ、図1のとおり、「両立できている」又は「概ね両立できている」と答えた者が6割超となりました。なお、通勤時間が長い職員において両立できていないケースが多いようです。

また、全職員を対象に、現在の所属は子育てしながら働きやすい職場だと思うかを聞いたところ、図2のとおり、「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と答えた者が7割超となりました。5年前の前回調査と比べると、子育てしながら働きやすい職場だと思う者の割合は6ポイント程増えています。なお、業務量が多い場合や業務が固定化され周囲に協力を求めにくい場合に働きやすさが減少する傾向にあります。



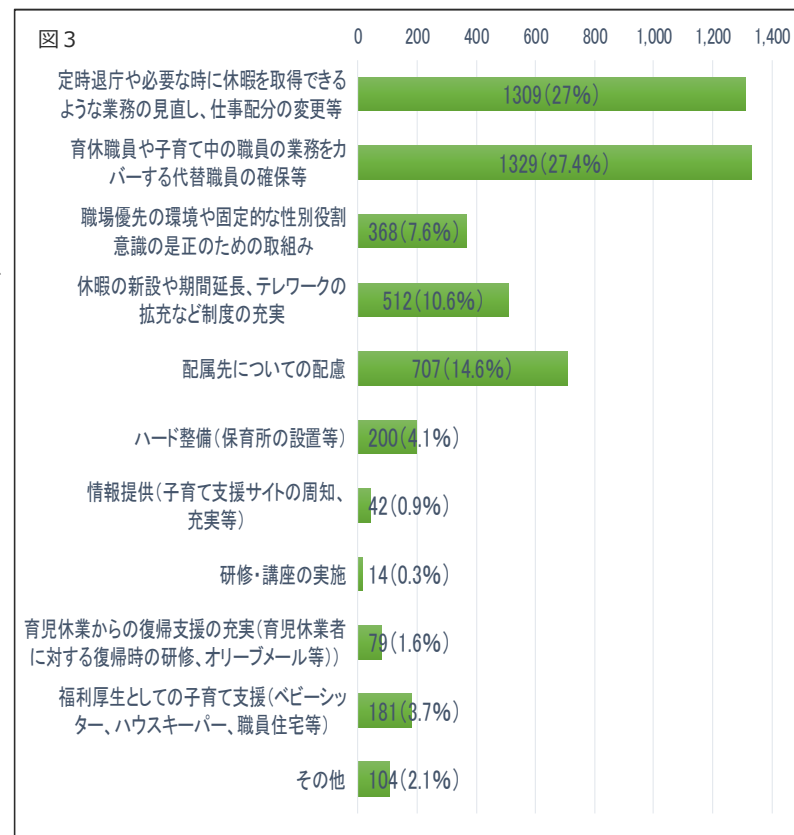
Ⅱ 現状分析

2 職員アンケートの結果

(1) 仕事と子育ての両立関係

子育てしながら働きやすい職場環境の整備について何を望むかを聞いたところ、図3のとおり、「業務をカバーする代替職員の確保等」や「定時退庁や休暇取得ができる業務の見直しや仕事配分の変更等」を希望する者が多数となり、次いで「配属先についての配慮」を希望する者が多くいました。

また、子育てしながら働きやすい職場環境の整備のうち、勤務時間や休暇等についての希望を聞いたところ、「時差出勤や休暇の取得単位の細分化」を希望する意見が最も多く、次いで、「フレックスタイム制の導入」、「育児のための休暇制度等の対象年齢の拡大」、「学校行事等に参加できる休暇制度の導入」、「早出・遅出時間の拡大」を希望する意見が多くありました。なお、少数意見ではありますが、「昼休みの短縮」や「週休3日制」を希望する意見もありました。



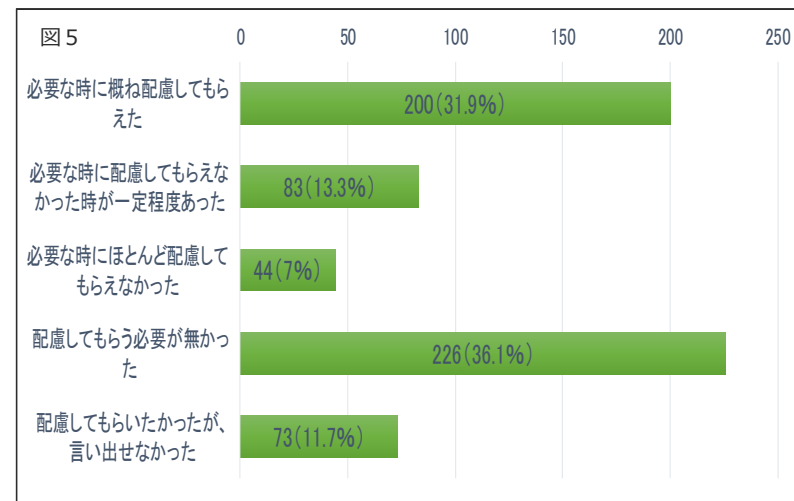
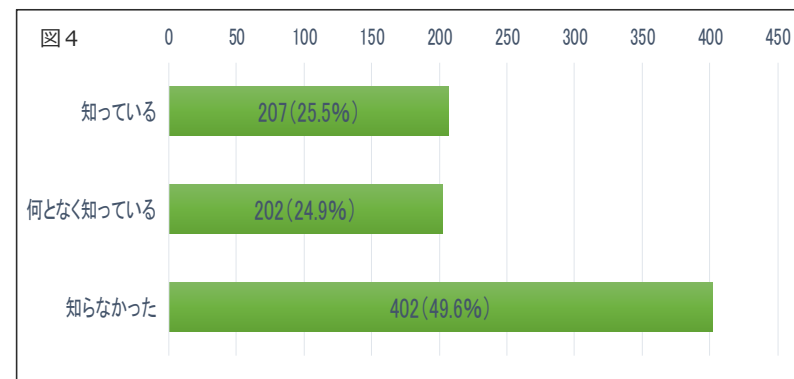
Ⅱ 現状分析

2 職員アンケートの結果

(1) 仕事と子育ての両立関係

子育て中の職員に、3歳に満たない子を養育する職員が請求により時間外勤務の免除を受けられる制度の認知度を聞いたところ、図4のとおり、「知らなかった」と回答した者が半数程度おり、制度の周知が十分でないことが分かりました。

一方で、直近半年から1年程度の期間における時間外勤務の免除への配慮状況について聞いたところ、図5のとおり、7割弱の者が、「配慮してもらった必要が無かった」又は「必要な時に概ね配慮してもらえた」ということでした。また、2割弱の者は、「必要な時にほとんど配慮してもらえなかった」又は「配慮してもらいたかったが言い出せなかった」という状況でした。



Ⅱ 現状分析

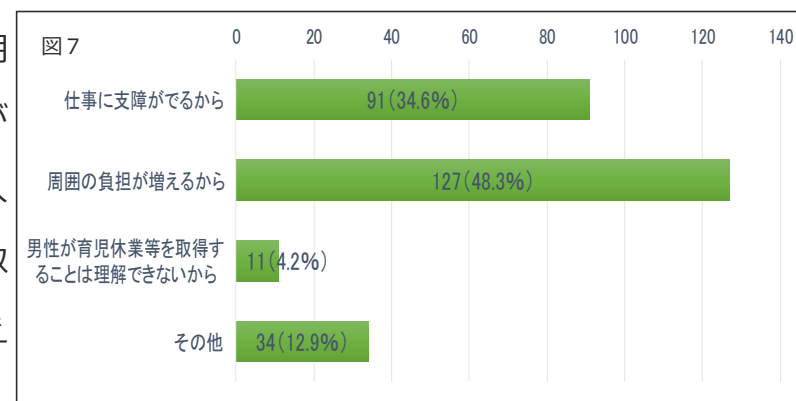
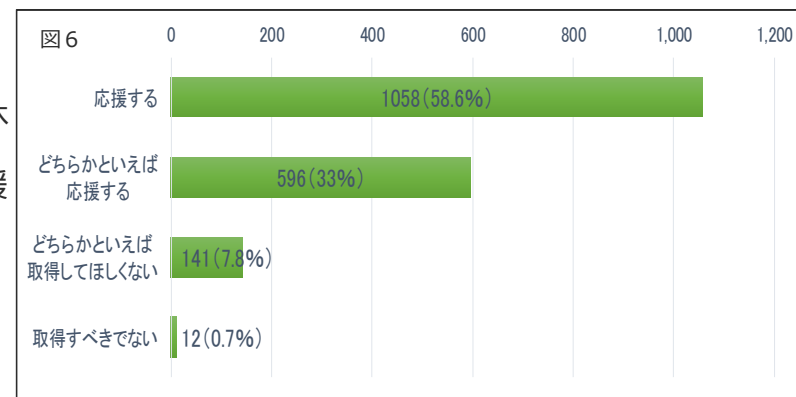
2 職員アンケートの結果

(2) 男性職員の育児参画関係

全職員を対象に、同じ職場の男性が育児休業、配偶者出産休暇、男性育児参加休暇を取得すると聞いたらどう思うかについて聞いたところ、図6のとおり、「応援する」又は「どちらかといえば応援する」と回答した者が9割を超えました。

一方で、1割弱の者が、取得に否定的であり、その理由として、図7のとおり、周囲の負担が増えることや仕事への支障が増えることを挙げています。

また、女性職員に比べて男性職員の育児休業の取得率が低い理由や育児休業の期間が短い理由として考えられることを聞いたところ、「業務量が多い、代替人員が確保できないなど職場側の要因」を挙げた者が最も多く、次いで、「経済的（収入減等）な問題」、「社会全体の雰囲気」や「周囲の男性が取得しない又は長期間取得しないこと」を挙げる者が多くなっており、これらを踏まえた対策が必要と考えられます。



Ⅱ 現状分析

3 超過勤務の状況

令和6年10月に「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令」が制定され、特定事業主行動計画には、本庁及び出先機関におけるそれぞれの職員一人当たりの年間の超過勤務時間数に関する目標を定めることとされました。

本県の過去5年間における実績は以下のとおりです。

(単位：h／年)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	最低	最高	平均
本庁	237.6	282.0	271.2	266.4	222.0	222.0	282.0	255.8
出先	128.4	153.6	152.4	160.8	116.4	116.4	160.8	142.3
病院局	273.6	246.0	260.4	253.2	250.8	246.0	273.6	256.8
全体	208.8	224.4	224.4	223.2	190.8	190.8	224.4	214.3

全体としては、コロナ禍の影響などにより令和2年度から4年度の超過勤務時間数が多くなっていますが、超過勤務縮減に向けた様々な取組みの効果もあり、令和5年度の実績は、コロナ禍前の令和元年度よりも減少し、過去5年間で最も少なくなりました。

仕事と子育ての両立がしやすい環境を実現するためにも、引き続き、超過勤務の縮減に取り組む必要があります。

Ⅲ 計画の目標

1 子育てプログラムの提出率	100%
2 職員1人当たりの超過勤務時間数	(1) 本庁勤務職員：月15(年180)時間以下 (2) 出先機関勤務職員：月10(年120)時間以下 (3) 病院局勤務職員：月15(年180)時間以下
3 職員の年次休暇の年間取得日数	15日
4 子育てに関して必要なときの休暇取得率	100%
5 男性職員の配偶者出産休暇取得率	100%
6 男性職員の育児休業取得率	(1) 1か月以上：95%以上 (2) 3か月以上：50%以上

計画概要

現状分析

目標

取り組み内容

実

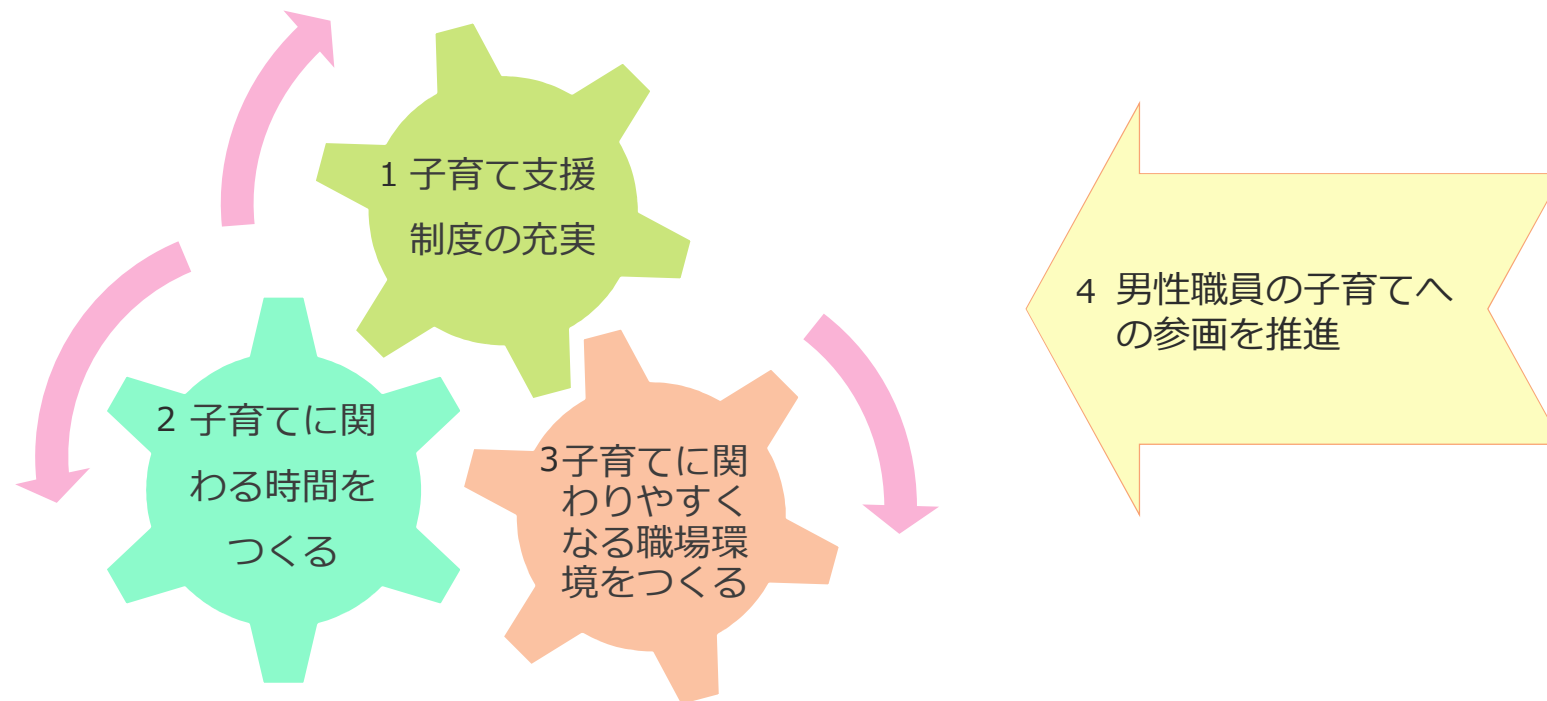
行

付

録

IV 具体的な取組内容

取組みにあたっては、以下の3 + 1の視点を持ちつつ、それぞれの取組効果が十分に発揮されるよう、同時並行で行います。



IV 具体的な取組内容

1 子育て支援制度の充実

公務の執行体制確保や周囲への負担にも留意しつつ、仕事と子育ての両立を支援するための、休暇、休業、時短勤務、勤務時間等の柔軟化、テレワーク等の手段を充実させます。

《立場ごとに期待される役割》

人事等主管課	上司又は同僚職員	当事者（子育て中等の職員）
＊仕事と子育ての両立支援に関する全庁レベルの企画、制度の拡充検討等 ＊両立支援に資する制度の職員への周知（所属長、グループリーダー、係長級職員、新規採用者など各階層に向けた研修、イントラネットへの掲示、仕事と子育て両立サポートメールの送信、オリーブメールの送信、子育てプログラムへの記載による周知等）	＊両立支援に資する制度の周知及び活用の呼びかけ（子育てプログラム提出者への面談時のほか、年度当初におけるイクボス宣言時や子どもが生まれた男性職員への知事からの応援メッセージ交付時など）	＊両立支援に資する制度の理解及び積極的な活用

計 画 概 要

現 状 分 析

目

標

取 組 み 内 容

実

行

付

録

IV 具体的な取組内容

2 子育てに関わる時間をつくる

事務事業の見直しや業務の効率化等を進めながら、計画的に業務を進め、子育てや家事などに活用できる時間を増やします。

《立場ごとに期待される役割》

人事等主管課	上司又は同僚職員	当事者（子育て中等の職員）
＊事務事業の見直しや業務の効率化に関する全庁レベルの企画・呼びかけ等 ＊定時退庁、超過勤務の縮減及び休暇取得の促進に関する全庁レベルの企画・呼びかけ等 ＊過重労働や業務量、職員の事情に配慮した人事配置 ＊子育てプログラム制度の運用・改善	＊事務事業の見直しや業務の効率化に関する所属内での企画・呼びかけ等 ＊業務等の廃止の検討及び新業務追加等についての慎重な検討 ＊作成する資料等の厳選、会議等の縮減 ＊業務量平準化のための対応 ＊超過勤務時間の上限や職員の事情等に配慮した超過勤務命令の徹底 ＊休暇取得の率先、休暇の取得予定共有化 ＊子育てプログラムに基づく面談の実施と業務への具体的配慮 ＊限られた時間で効率的に成果をあげた職員を適正に評価（長時間労働を行うこと自体が評価されたり、効率が軽視されるような職場風土の排除）	＊身近な事務の見直しや業務の効率化、D Xの推進・活用 ＊計画的な業務執行 ＊在宅勤務の活用による通勤時間の削減 ＊子育てプログラムの提出の徹底

計 画 概 要

現 状 分 析

目

標

取 組 み 内 容

実

行

付

録

Ⅳ 具体的な取組内容

3 子育てに関わりやすくなる職場環境をつくる

職員の子育てを応援する機運の醸成などにより、必要な時にためらわずに休暇取得や定時退庁等ができるようにします。

《立場ごとに期待される役割》

人事等主管課	上司又は同僚職員	当事者（子育て中等の職員）
＊育児休業に伴う任期付職員や会計年度任用職員などの代替職員配置、庁内ジョブチャレンジ制度の運用による補完体制の充実 ＊子育てプログラム制度の運用・改善 ＊両立支援に対する意識やお互いさまの意識等醸成（各種研修、イントラネットへのバナー掲載や庁内報での情報発信等） ＊各所属における毎年度のイクボス宣言の推奨 ＊子どもが生まれた男性職員の所属長へ業務上の配慮等を要請する知事メッセージを発信 ＊子育てサポーター制度の運用 ＊育休からの円滑な復帰支援（復帰支援研修、オリブメールや仕事と子育て両立サポートメールによる情報提供等）	＊イクボス宣言等による仕事と子育ての両立を応援する雰囲気づくり ＊子育てプログラムに基づく面談の実施と業務への具体的配慮 ＊業務マニュアル・引継書等の整備促進及び業務内容の共有化促進 ＊子育てサポーターへの登録 ＊庁内ジョブチャレンジ制度への参画・活用 ＊育児休業者等の業務をカバーした職員を適正に評価（人事考課での挑戦加点も可能）	＊子育てプログラムの提出の徹底 ＊業務マニュアル・引継書等の整備 ＊同僚等の協力を得ながら積極的に子育てに関与（将来的に後進に還元しようとする意識の醸成）

計 画 概 要

現 状 分 析

目

標

取 組 み 内 容

実

行

付

録

IV 具体的な取組内容

4 男性職員の子育てへの参画を推進

男性職員の子育てへの参画が「当たり前」になるよう啓発や環境整備等を行います。

《立場ごとに期待される役割》

人事等主管課	上司又は同僚職員	当事者（子育て中等の職員）
✳イントラネット内での情報発信（収入シミュレーションツールの提供、バナー掲載、庁内報など） ✳各種研修での情報提供や啓発 ✳子どもが生まれた男性職員への知事からの応援メッセージ送付 ✳子どもが生まれた男性職員の所属長へ業務上の配慮等を要請する知事メッセージを発信 ✳男性職員の育児休業取得に関する目標の設定及び進捗管理 ✳育児休業による昇任・昇格への影響を縮小	✳イクボス宣言等による仕事と子育ての両立を応援する雰囲気づくり ✳子育てプログラムに基づく面談の実施と業務への具体的配慮 ✳知事からの応援メッセージ交付時における情報提供及び働きかけ	✳積極的な子育てへの参画に対する理解

計 画 概 要

現 状 分 析

目

標

取 組 み 内 容

実

行

付

録

V 計画の実行

1 計画内容の職員への周知・浸透

計画に定める取組みを進めるためには、全ての職員が共通の認識を持ち、組織全体として取り組んでいくことが必要となるため、eラーニングシステムなどによる研修や、庁内報、電子掲示板などによる随時の情報共有を進めます。

特に、所属長に対しては、所属内において適切にその役割を果たすことができるよう毎年1回は、必要な周知を行います。

2 実施状況の点検、公表、見直し

年に1回、所属長からの報告等をもとに実施状況の点検を行い、その結果を職員に周知するとともに県のホームページに公表します。

点検の結果、取組みが不十分な点については、必要な対策を検討したうえで、職員に対しても更なる取組みの呼びかけを行います。

計画に定めた目標を達成した場合などには、計画期間の終了を待たず、必要な見直しを検討します。

VI 付録

1 子育てプログラムについて

子育て中の職員を職場全体でフォローする環境づくりを行うため、引き続き「子育てプログラム」の運用を継続します。取扱いの概要は、以下のとおりです。具体的な取扱いや様式等については、別途定めます。

- ① 職員は子どもが生まれると分かったら、仕事と子育ての両立を考える機会として必ず「子育てプログラム（産前用）」を作成してください。
- ② 作成した「子育てプログラム（産前用）」は、円滑に職場の支援等を受けるためにも安定期に入ったタイミングなどできるだけ速やかに、遅くとも出産予定日の5か月前までに、グループリーダー（出先機関は課長等）を通じて、所属長に提出してください。
- ③ 所属長は提出された「子育てプログラム（産前用）」をもとに子育てに関する業務上の配慮等について、必ず職員との面談を行うとともに、必要に応じ両立支援制度の説明を行った上で、出来る限り職員の意向に沿った配慮等を行ってください。なお、育児休業の取得意向の有無を面談等の中で把握し、所定の様式により、速やかに人事主管課に情報提供をしてください。
- ④ 職員は子どもが生まれたら、必ず「子育てプログラム（産後用）」を作成し、出来るだけ速やかに、遅くとも出産後1か月後までに、グループリーダー（出先機関は課長等）を通じて、所属長に提出してください。ただし、出産後すぐに産後休暇や育児休業を取得する場合は、職場に復帰する日までに提出してください。

計 画 概 要

現 状 分 析

目

標

取 組 み 内 容

実

行

付

録

VI 付録

1 子育てプログラムについて

- ⑤ 「子育てプログラム（産後用）」の提出を受けた所属長は、前記③の例により、面談、制度説明及び必要な配慮を行っていただくほか、新たな育児休業の取得意向を把握した場合にも、前記③の例により、人事主管課に情報提供をしてください。
- ⑥ 職員は子育て中に職場を異動した場合や子育ての状況に変化があり提出済みのプログラムの内容を変更したい場合などには、必要に応じてプログラムを再提出することができます。プログラムの再提出を受けた所属長は、上記⑤の例により対応してください。

<注意点>

- ※ 自身が希望する働き方を実現するための第一歩がプログラムの提出と言えますので、該当する職員は必ず、プログラムを提出しましょう。
- ※ 提出を受けたプログラムは所属長が保管し、目的外に使用することは禁止します。
- ※ 新たに採用された職員で子育て中のものがある場合には、所属長がプログラムの提出を勧奨してください。
- ※ 所属長は、全ての該当する職員に対し、時期を逸せずプログラムを提出するように周知等を行ってください。

VI 付録

2 職員アンケートの結果

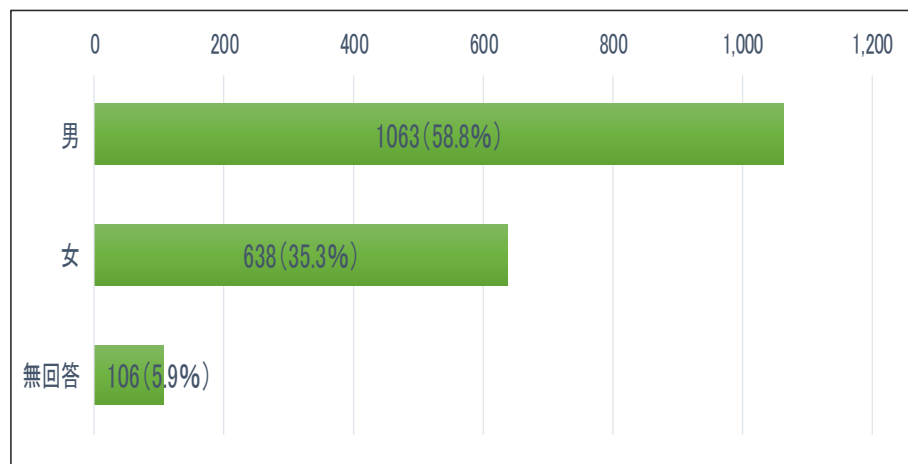
この計画を策定するにあたり令和6年夏に職員に向けアンケート調査を行いました。このアンケートの主な結果は次のとおりです。

<実施概要>

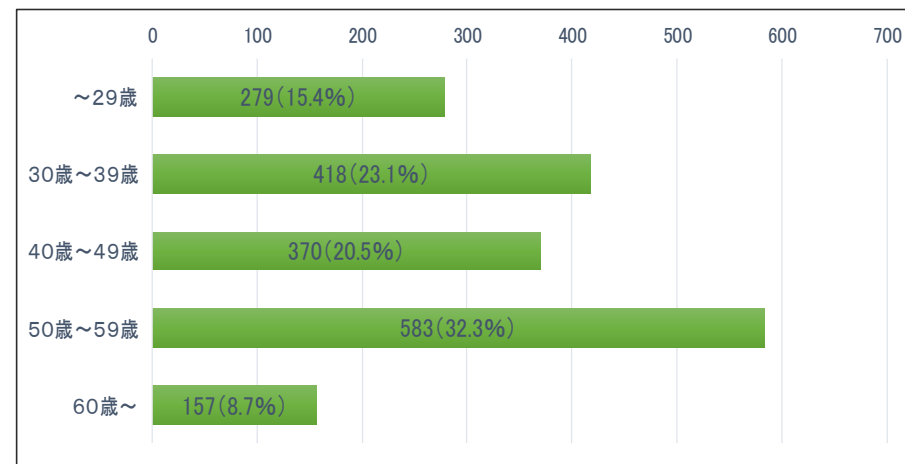
実施期間 令和6年7月26日（金）～8月31日（土）

回答者数 1,807人（回答率 45.2%）

問 あなたの性別は？



問 あなたの年齢は？



計画概要

現状分析

目

標

取組み内容

実

行

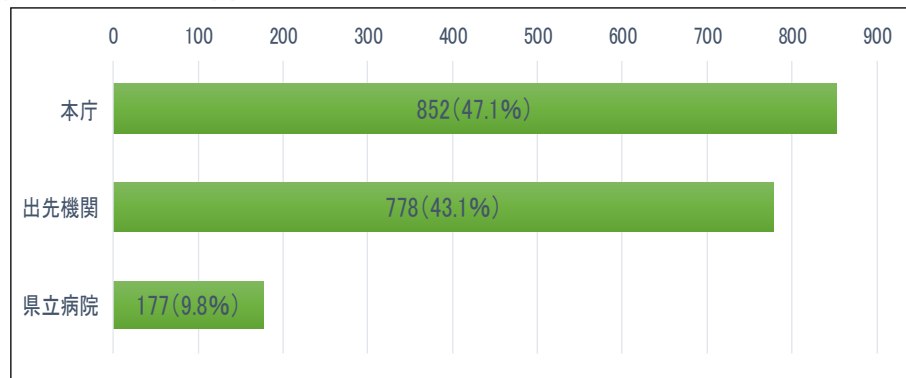
付

録

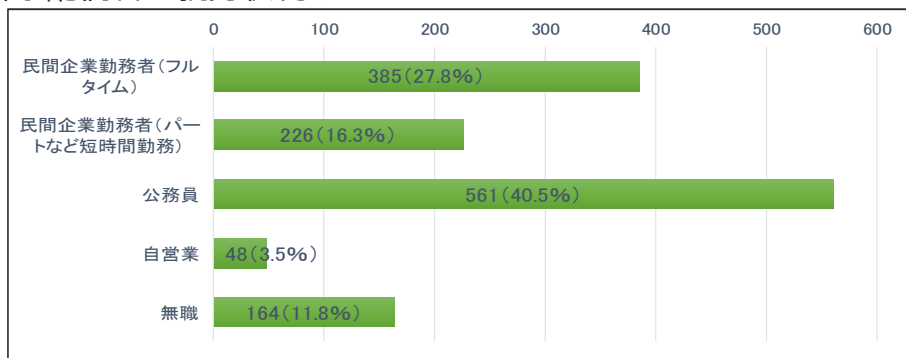
VI 付録

2 職員アンケートの結果

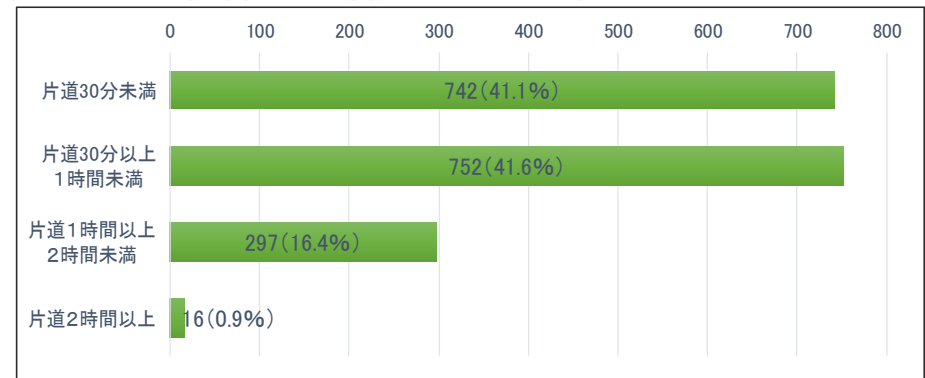
問 あなたの勤務先は？



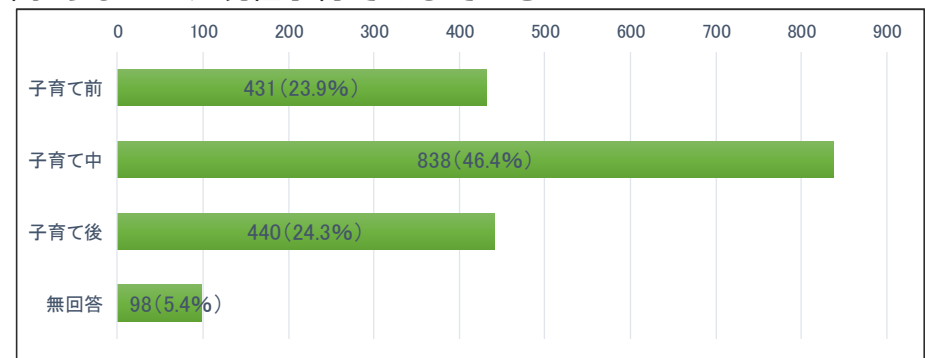
問 配偶者の就労状況は？



問 あなたの住居から勤務先への通勤時間は？



問 あなたは、現在子育てをしているか？



計画概要

現状分析

目

標

取組み内容

実

行

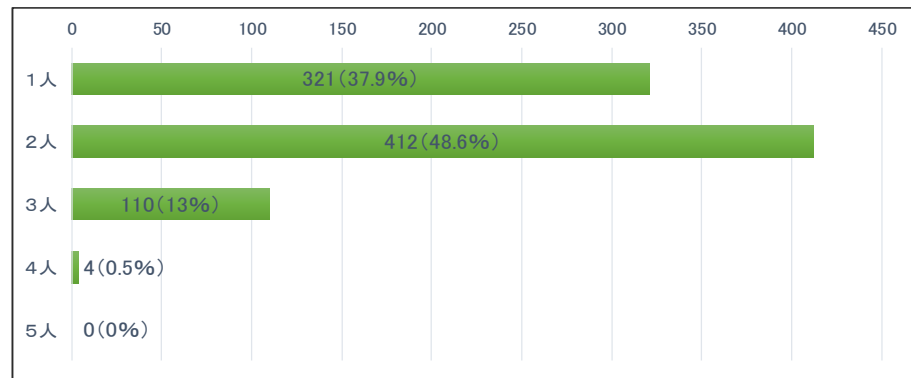
付

録

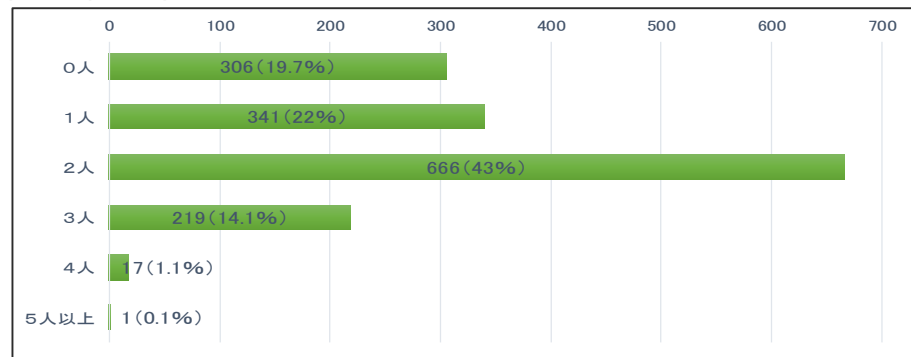
VI 付録

2 職員アンケートの結果

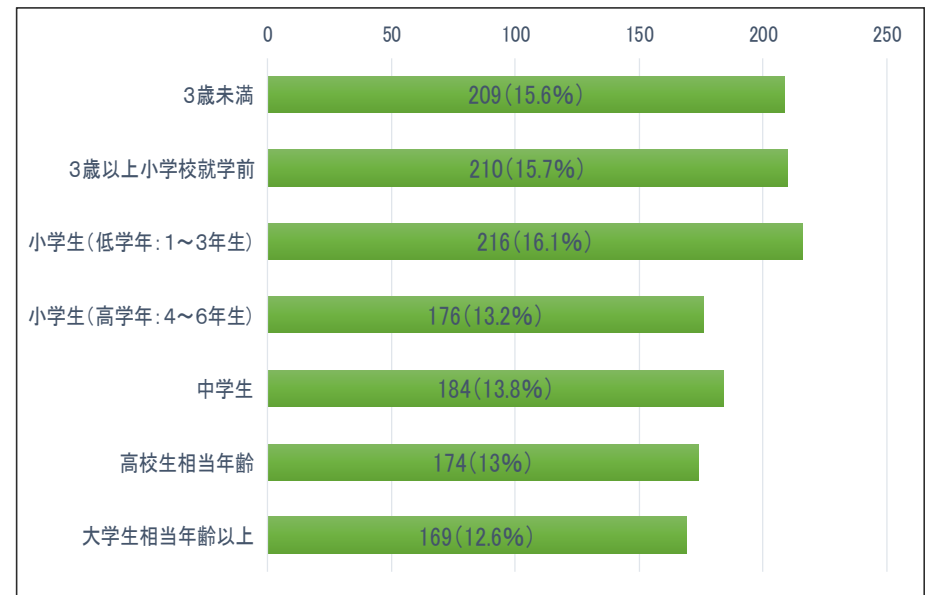
問 子育て中とした対象の子の人数は？



問 子育て中かどうかに関わらず、あなたの子の人数は？



問 子育て中とした対象の子の年齢は？



計 画 概 要

現 状 分 析

目

標

取 組 み 内 容

実

行

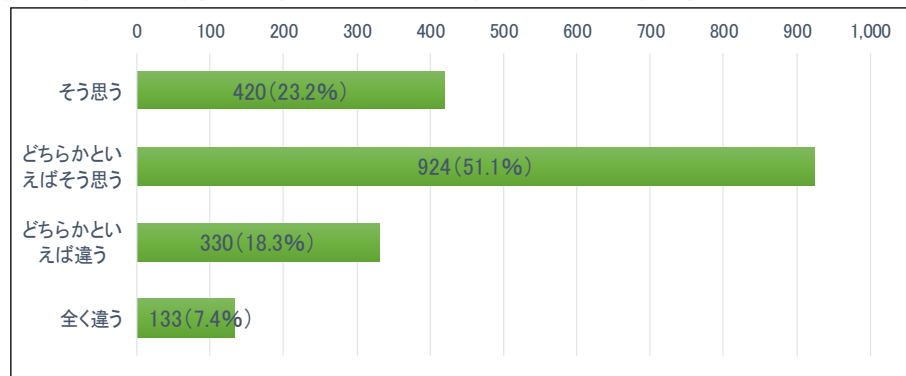
付

録

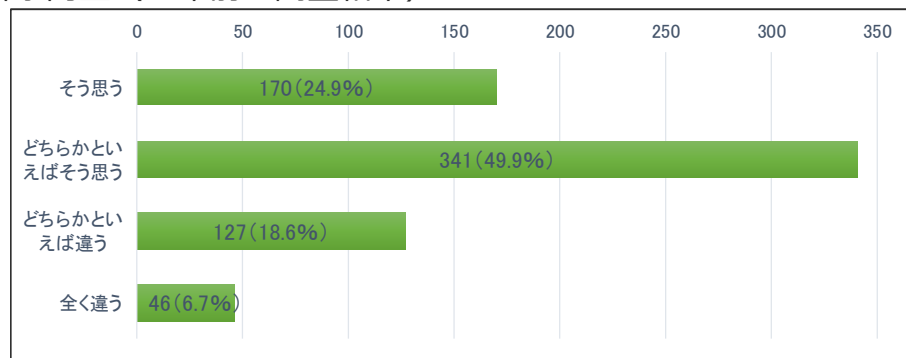
VI 付録

2 職員アンケートの結果

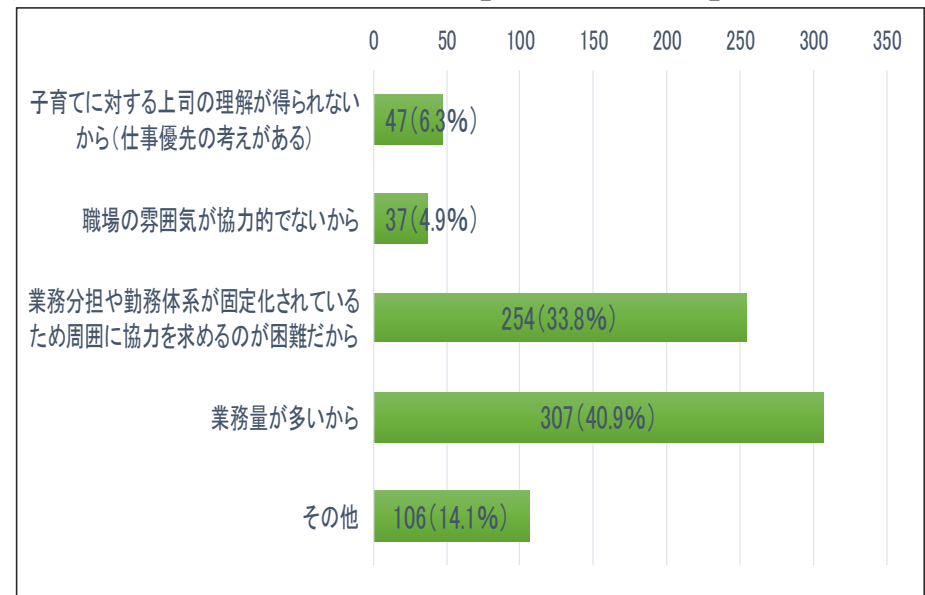
問 現在の所属は子育てしながら働きやすい職場だと思うか？



問 同上（5年前の調査結果）



問 なぜ「どちらかといえば違う」、「全く違う」と思うか？



計画概要

現状分析

目

標

取組み内容

実

行

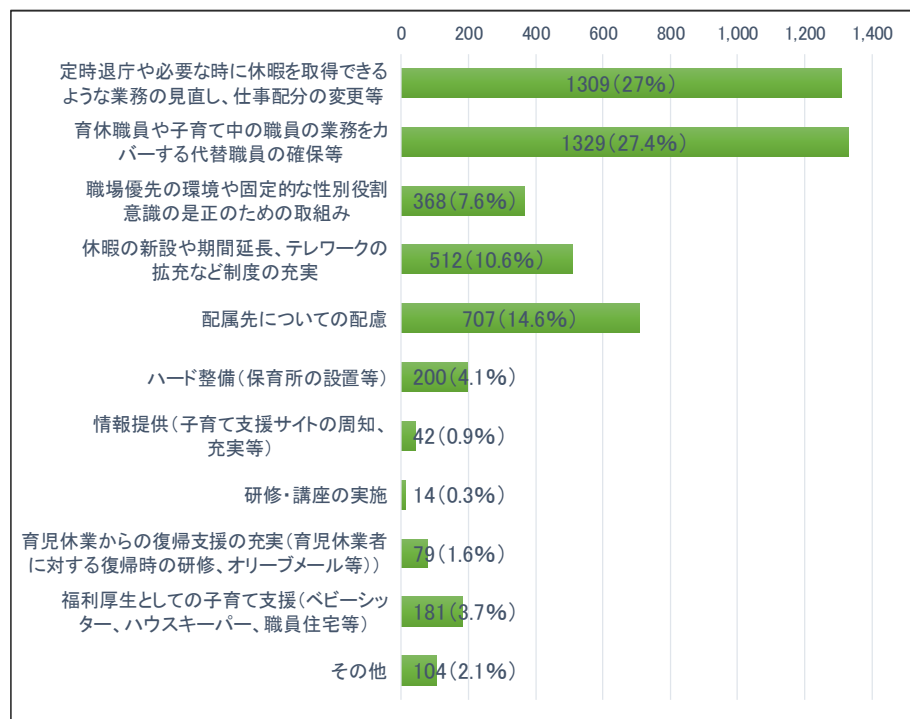
付

録

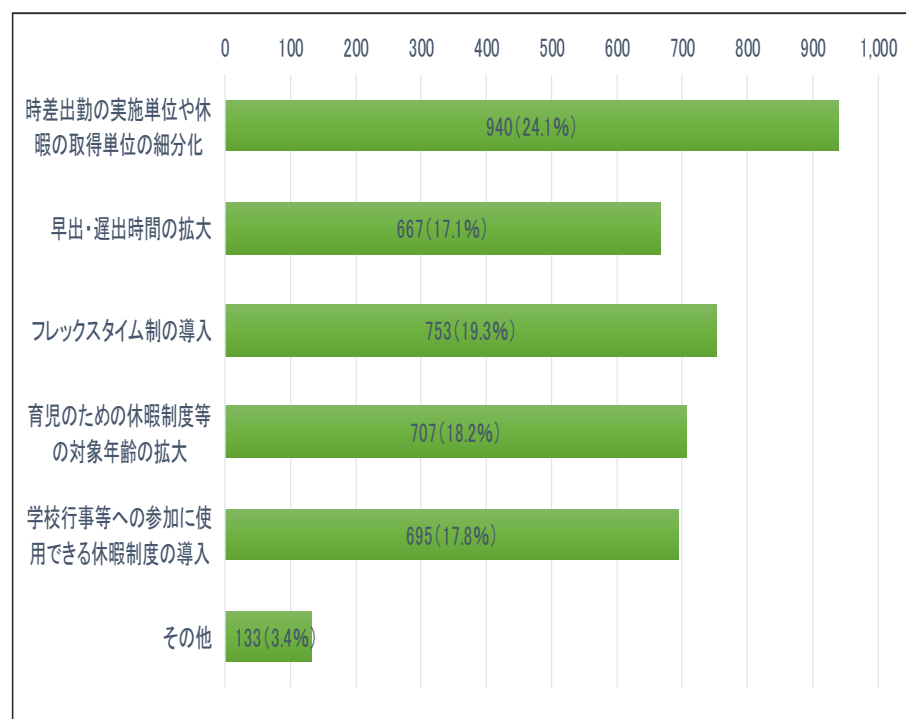
VI 付録

2 職員アンケートの結果

問 子育て（妊娠期間を含む）しながら働きやすい職場環境の整備について、あなたはどんなことを望むか？



問 子育て（妊娠期間を含む）しながら働きやすい職場環境の整備のうち、勤務時間や休暇等についてはどんなことを望むか？



計 画 概 要

現 状 分 析

目

標

取 組 み 内 容

実

行

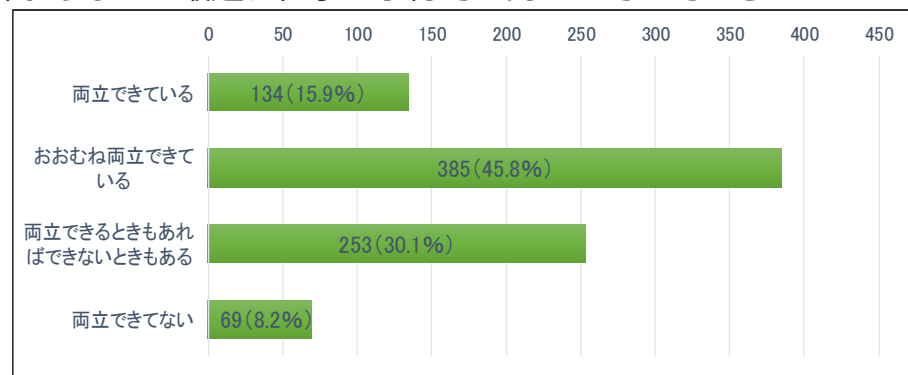
付

録

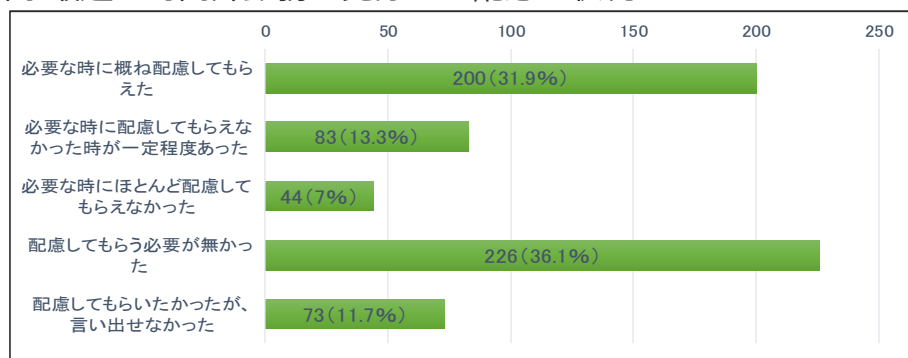
VI 付録

2 職員アンケートの結果

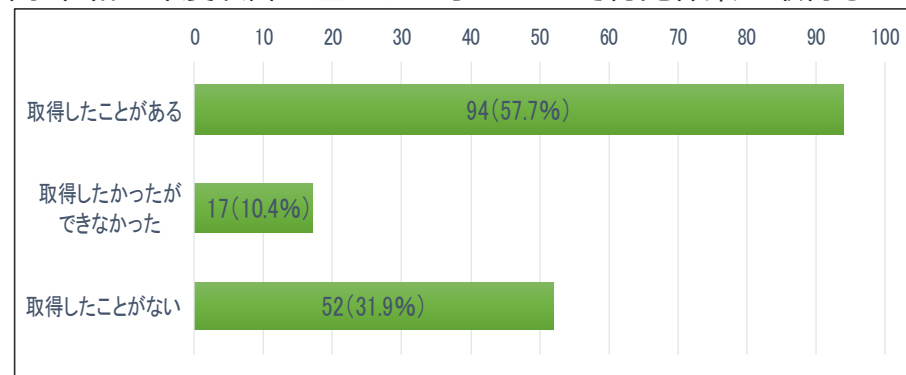
問 あなたは最近、仕事と子育ての両立ができているか？



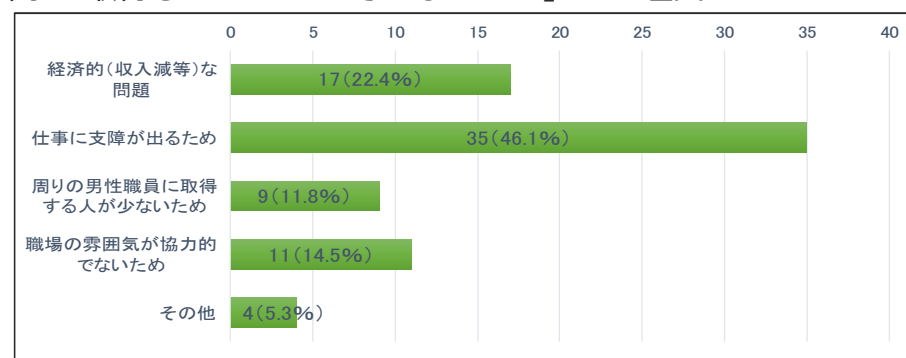
問 最近の時間外勤務の免除への配慮の状況は？



問 令和4年度以降に生まれた子について育児休業を取得したか？



問 「取得したかったができなかった」その理由は？



計画概要

現状分析

目

標

取組み内容

実

行

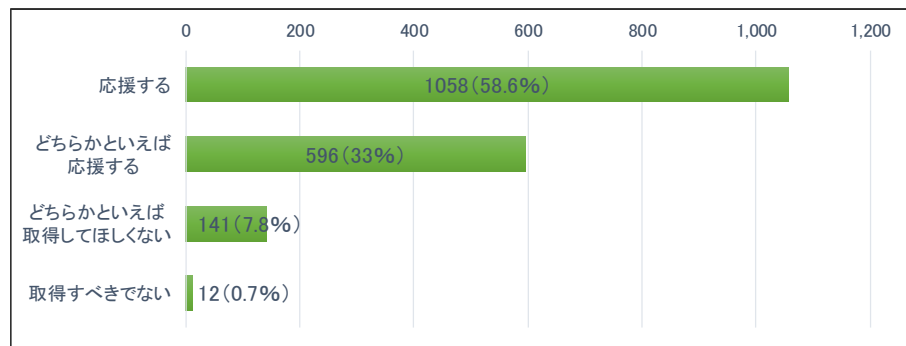
付

録

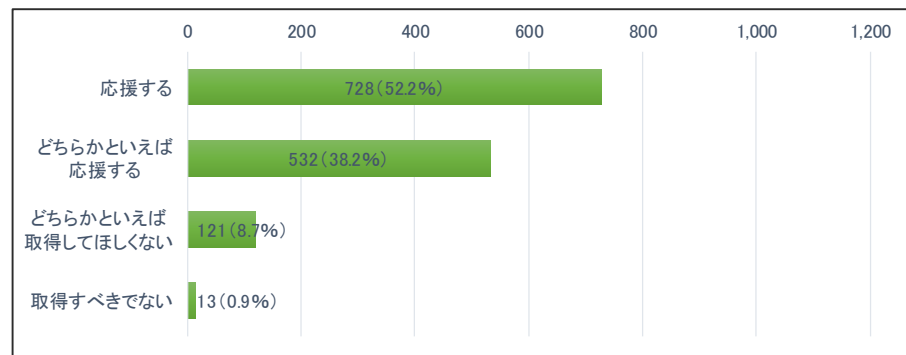
VI 付録

2 職員アンケートの結果

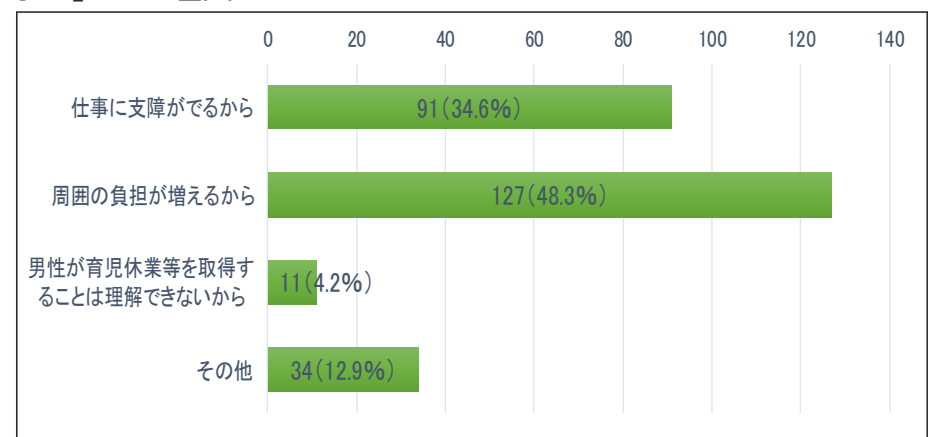
問 同じ職場の男性が育児休業、配偶者出産休暇、男性育児参加休暇を取得すると聞いたらどう思うか？



問 同上（5年前の調査結果）



問 「どちらかといえば取得してほしくない」又は「取得すべきでない」その理由は？



計 画 概 要

現 状 分 析

目

標

取 組 み 内 容

実

行

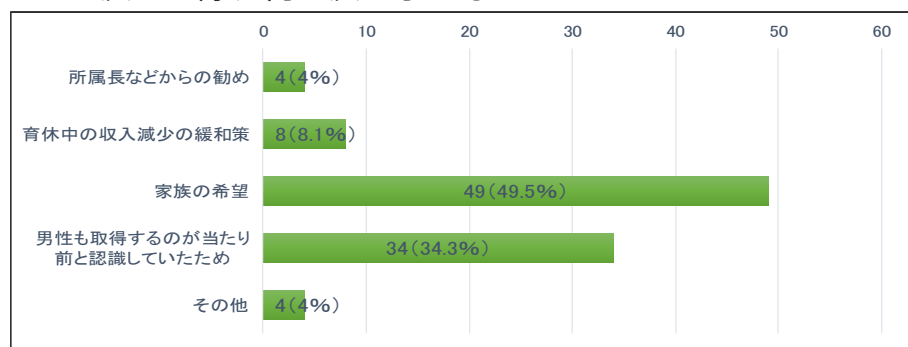
付

録

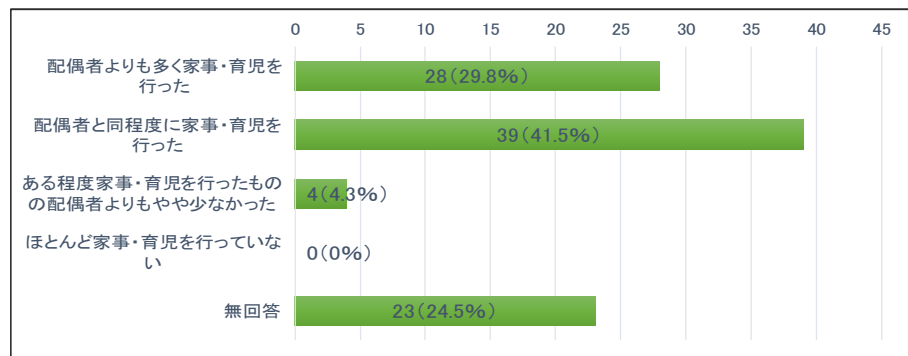
VI 付録

2 職員アンケートの結果

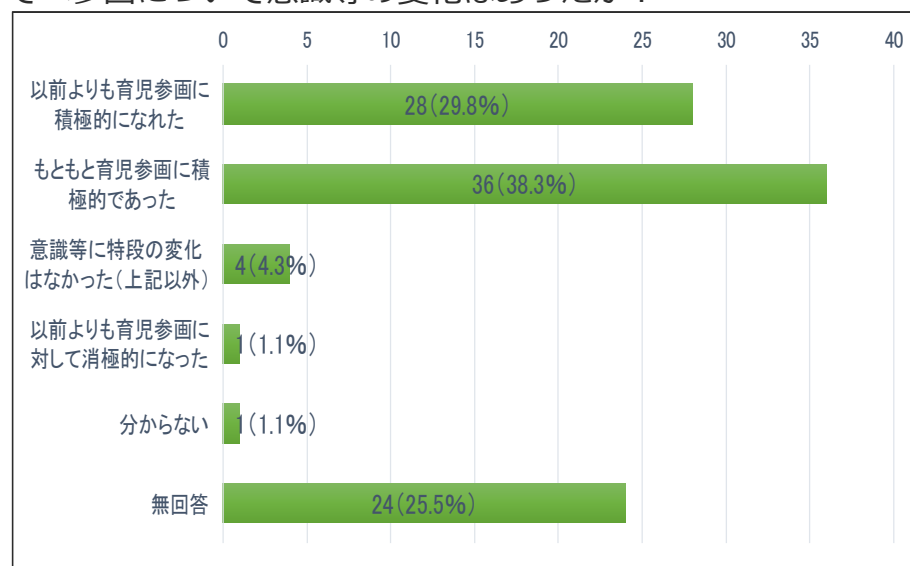
問（最近、育児休業を取得した男性職員限定）育児休業を取得することを決めた際、何が決め手になったか？



問 休業期間中、どの程度、家事・育児に参画できたか？



問（最近、育児休業を取得した男性職員限定）復帰した後、子育てへ参画について意識等の変化はあったか？



計画概要

現状分析

目

標

取組み内容

実

行

付

録