

香川県特定事業主行動計画(2020-2024)の実施状況

1 本人の意向を踏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%

(男性職員)

区 分	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
産前用プログラム	70.8%	73.9%	83.7%	86.3%	97.4%
産後用プログラム	66.3%	68.5%	80.4%	83.8%	85.5%

(女性職員)

区 分	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
産前用プログラム	63.0%	63.5%	97.5%	100.0%	93.9%
産後用プログラム	79.3%	69.9%	91.5%	86.5%	92.2%

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%

区 分	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
8日(100%)	36.6%	27.0%	35.0%	31.6%	22.5%
5日以上8日未満	17.2%	33.0%	23.3%	21.1%	23.8%
3日以上5日未満	16.1%	13.0%	14.6%	23.2%	11.3%
3日未満	14.0%	15.0%	10.7%	9.5%	26.3%
取得なし	16.1%	12.0%	16.5%	14.7%	16.3%

○男性職員の育児休業取得率 1週間以上85%、1か月以上50%

区 分	育児休業取得率 (実人数)	1週間以上 育児休業取得率 (実人数)	1か月以上 育児休業取得率 (実人数)
令和2年度 実績	18.3%(17人)		
令和3年度 実績	23.0%(23人)	23.0%(23人)	18.0%(18人)
令和4年度 実績	41.7%(43人)	39.8%(41人)	24.3%(25人)
令和5年度 実績	55.8%(53人)	55.8%(53人)	42.1%(40人)
令和6年度 実績	86.3%(69人)	86.3%(69人)	62.5%(50人)

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%

区 分	アンケート結果				
	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
100%取得することができた	28%	32%	32%	32%	33%
おおむねできた	30%	29%	33%	34%	36%
できたときもできないときもあった	29%	25%	27%	27%	25%
できなかった	13%	14%	8%	6%	5%

○職員の年次休暇の年間取得日数15日

区 分	平均取得日数
令和2年 実績	9.2日
令和3年 実績	9.5日
令和4年 実績	10.6日

区 分	平均取得日数
令和5年 実績	11.7日
令和6年 実績	12.0日

4 令和6年度の取組状況

① 子育て関連制度の周知（「仕事と子育ての両立支援サイト」の運営・改正）

- ・子育て支援制度をまとめたサイトをイントラネットに掲載し、各種の子育て関連制度について周知を図っている。

② 電子掲示板等による啓発

- ・「^{※1}育児の日」、「^{※2}子育てプログラム」「計画の4つの目標」「仕事と子育ての両立支援サイト」等について周知を図るため、毎月19日の「^{※1}育児の日」の前にイントラネットにバナーを掲載し、各種制度の周知及び意識啓発を図るとともに、庁内放送でも周知を行った。

- ・夏季休暇について、掲示板により周知し、取得の促進を図った。

※1「育児の日」：計画では、毎月19日を育児の日と定め、定時退庁を促進したり、家族との時間を大切にしたりするよう呼びかけるなど、育児に関する意識啓発に取り組んでいる。

※2「子育てプログラム」：子どもが生まれるとわかった時や子どもが生まれた時等に、利用する制度等について記載し、所属長へ意向を伝えるもの。

③ 子どもが生まれた男性職員への「知事の応援メッセージ」等の発信

- ・子どもが生まれた男性職員に対して、「知事の応援メッセージ」を送付し、育児参加休暇や育児休業等の取得を呼びかけた。同職員の所属長に対しても「知事のメッセージ」を送付し、業務上の配慮や必要な情報の提供を呼びかけた。

④ ワーク・ライフ・バランスの推進（超勤縮減等に関する通知）

- ・超勤縮減、年次休暇の取得、勤務時間の前倒し及び後ろ倒し、ノー会議ウィーク等の実施について、各所属長あて通知し、超過勤務の縮減、休暇取得の促進等を図った。
- ・「ジンジ・マガジン」等により、業務改善の取組みを推進した。
- ・各階層の職員を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する講義を含む研修を実施した。
- ・引き続き、テレワーク制度を実施するとともに、フレックスタイム制や休暇の取得単位の柔軟化についての検討を行った。

⑤ 管理職員の意識啓発

- ・新任所属長研修において、特定事業主行動計画や次世代育成支援に関する講義を実施した。

⑥ 育児休業代替職員の配置

- ・育児休業を取得した職員の代替として、育休代替任期付職員制度に基づく代替職員又は臨時職員等を配置した。
- ・短期間（3ヵ月以上）の育児休業取得者に対しても、代替として会計年度任用職員を配置した。

⑦ オリーブメールの配信

- ・育児休業中の職員が職場の情報を共有することができるよう、希望者に対して、電子掲示板の情報の中で必要とするものを電子メールにより提供した。
- ・育児休業からの復帰者を支援する研修を実施した。

⑧ 仕事と子育て両立サポートメールの配信

- ・産前・産後の男性職員、産前・産後・育休復帰前の女性職員宛て、個々の職員の子育て環境の変化を捉えた休暇、休業制度の周知を行う「仕事と子育て両立サポートメール」を送付した。

⑨ イクボス宣言

- ・知事、副知事及び各幹部職員によるイクボス宣言を実施し、庁内掲示板、庁内イントラサイト等で周知を行った。年度初めに各所属長がイクボス宣言をし、所属職員へその考えを発信した。

⑩ 育児休業中の収入シミュレーションツールの提供

- ・育児休業中の収入に関する不安を解消してもらうため、シミュレーションシートを作成し提供した。

⑪ 育児休業の取得による昇任への影響を縮小

- ・収入への影響を気にして育児休業をためらう職員への対応として、育児休業を取得したことによる昇任への影響を縮小した。

⑫ 育児休業中の収入減少の緩和

- ・職員互助会において、育児休業中の収入減少を緩和するための新たな給付制度を創設した。