

第 11 回高知県働き方改革推進会議（高知県地方版政労使会議）

高 知 県 資 料

1 「賃金引上げ」に向けた取組」について

第 5 期産業振興計画におけるバージョンアップのポイント（案）	・・・ 1
---------------------------------	-------

2 「男性育休の取得促進～若い世代が働き続けられる環境づくり～」

条件整備 1 「共働き・共育て」の県民運動と意識改革の推進	・・・ 2
「共働き・共育て」の県民運動と意識改革の推進	・・・ 3
～固定的な性別役割分担意識の解消に向けて～	
男性育休推進企業募集チラシ	・・・ 4

人口減少という最重要課題に対応するためには、「高付加価値型経済への転換」と「人への投資の推進」の両輪の取組によって、県経済を活性化させ「若者の定着・増加」を実現する必要

「4つの重点ポイント」により、施策をさらに強化

重点ポイント

ポイント① 若者の所得向上のさらなる推進【持続的な賃上げの実現、企業等の経営改革モデルの横展開】

ポイント② 若者が魅力を感じる企業（就職したいと思う企業）の創出【100億企業の創出】

ポイント③ 成長を牽引する人材の育成・確保【U・Iターンのさらなる促進、人材の確保・定着】

ポイント④ フードテッククラスターの形成を促進【「一次産業×技術×外商」による食のイノベーション創出】

ポイント① 若者の所得向上のさらなる推進 【持続的な賃上げの実現、企業等の経営改革モデルの横展開】

- ・産業別若者所得向上検討チームにおける報告書に盛り込んだ**第一次から第三次産業までの16業種58件の経営改革モデルの横展開を業種横断的に推進**
- ・生産性向上に取り組み、**持続的な賃上げを目指す**事業者を支援

- 全般**
- 高付加価値化につながる事業者のチャレンジを力強く後押しをする、業種横断的な新たな支援策「**所得向上推進企業総合支援事業費補助金**」を創設
 - 国や県の生産性向上等に資する補助事業を活用して持続的な賃上げを目指す事業者に対し、臨時的措置として、「**賃金向上環境整備事業費補助金**」により賃上げ原資を支援

ポイント③ 成長を牽引する人材の育成・確保 【U・Iターンのさらなる促進、人材の確保・定着】

- ・**U・Iターンの促進**に向けた施策のさらなる推進
- ・**転職対策の抜本強化**など、人材の確保・定着に向けた取組の実施

- 全般**
- 県外からの転職希望者に対して、**民間の職業紹介企業と連携した情報発信**や「**高知求人ネット**」の**機能拡充等**によるマッチング支援を強化
 - 転職による県外転出を抑制するため、転職を検討している県内在住の若者を対象に、**新たに県内転職支援拠点を設置**し、転職支援サービスを実施
 - **デジタル人材育成**などに向けた研修・講座の実施
 - 各産業分野における**外国人材の受入れ拡大**

ポイント② 若者が魅力を感じる企業（就職したいと思う企業）の創出 【100億企業の創出】

- ・新技術の活用などによる新製品／サービス開発などを通じて、**大幅な売上増加（例えば売上数十億円規模から100億円）を目指す「成長余力」と「高い意欲」の両方を有する県内企業の育成支援策を新たに展開**
- ※経済産業省の「100億企業」支援施策とも連動

- 全般**
- 意欲的にスケールアップを目指す「**100億企業**」の**新たな登録制度**を設け、登録企業の経営者間の交流のためのネットワーク形成を促進
 - 所得向上推進企業総合支援事業費補助金に**100億企業推奨メニュー**を創設

ポイント④ フードテッククラスターの形成を促進 【「一次産業×技術×外商」による食のイノベーション創出】

- ・国の地域未来戦略の柱である「**戦略産業クラスター形成**」と連動
- ・「**食**」を**中心**に据え、新たな産業の創出や産業間連携を一層推進

- 農業 水産**
- 進行中の重要プロジェクトである「**IoPプロジェクト**」や「**しまんと海藻エコイノベーション共創拠点（しまのぼ）**」のさらなる推進

- 全般**
- 国の地域未来戦略（R8夏頃策定予定）を踏まえ、**具体的なクラスター形成計画や数値目標などを検討**

条件整備 1 「共働き・共育て」の県民運動と意識改革の推進

第2回元気な未来創造戦略推進委員会
(令和8年2月5日) 資料より抜粋

◆数値目標①：県内企業における男性の育児休業取得率

	R 3 (出発点)	R 5	R 6	R 7	R 9
目標		32.9%	41.5%	50.0%	64%
実績	15.8% (R2)	36.1%	46.8%(速報値)		
達成度		B	S		

◆数値目標①の達成見込み
○男性育休の取得率は飛躍的に上昇し、目標を上回った。この伸び率を継続できれば、R 9 目標達成も見込める状況。

◆数値目標③：職場生活において男女が「平等」と感じている割合

	R 1 (出発点)	R 5	R 6	R 7	R 9
目標			45%	46.7%	50%
実績	34.3%	32.0%	32.7%	35.2%	
達成度			C	C	

◆数値目標③の達成見込み
○職場生活で平等と感じている人の割合はやや改善したが、目標達成には至らなかった。

◆数値目標②：家庭生活において男女が「平等」と感じている割合

	R 1 (出発点)	R 5	R 6	R 7	R 9
目標			45%	46.7%	50%
実績	35.2%	38.9%	38.3%	45.8%	
達成度			B	B	

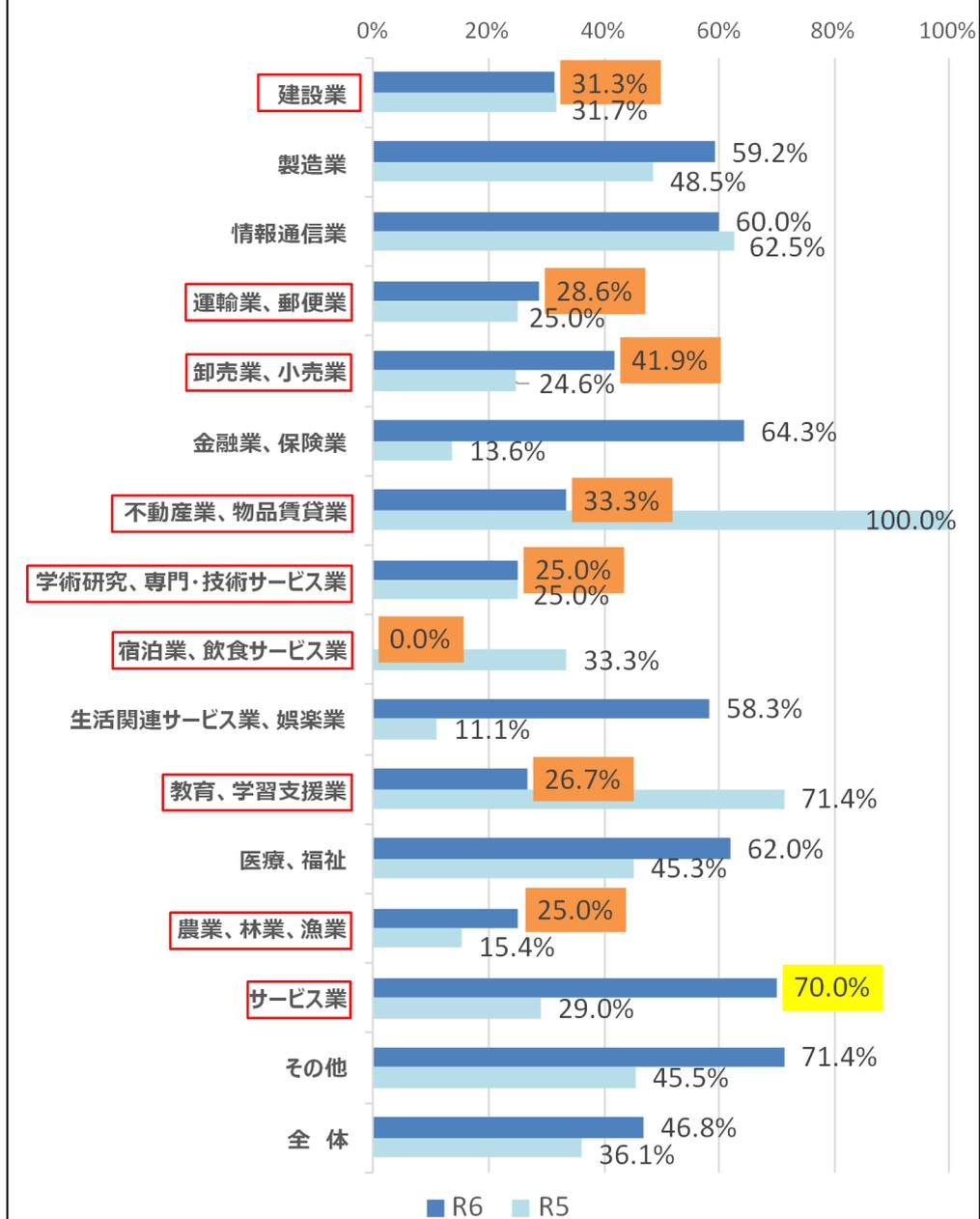
◆数値目標②の達成見込み
○家庭生活中で平等と感じている人の割合は大きく改善が見られるが、目標達成にはわずかに至らなかった。

こうち男性育休推進企業の登録状況

R8.1月末時点

業種	登録数	
		うち300人以下
建設業	202	200
製造業	87	82
情報通信業	15	15
運輸業、郵便業	12	11
卸売業、小売業	88	77
金融業、保険業	15	13
不動産業、物品賃貸業	7	7
学術研究、専門・技術サービス業	30	30
宿泊業、飲食サービス業	16	16
生活関連サービス業、娯楽業	16	16
教育、学習支援業	14	12
医療、福祉	124	112
農業、林業、漁業	50	50
サービス業(他に分類されないもの)	28	25
その他	49	47
計	753	713

【業種別】男性の育休取得率 (高知県労働環境等実態調査)



R 6	対象者	取得者
建設業	48	15
製造業	71	42
情報通信業	15	9
運輸業、郵便業	14	4
卸売業、小売業	93	39
金融業、保険業	14	9
不動産業...	3	1
学術研究、専門	12	3
宿泊業、飲食...	3	0
生活関連サービス	12	7
教育、学習...	60	16
医療、福祉	71	44
農林漁業	4	1
サービス業	20	14
その他	7	5
全体	447	209

R 5	対象者	取得者
建設業	104	33
製造業	99	48
情報通信業	24	15
運輸業、郵便業	16	4
卸売業、小売業	114	28
金融業、保険業	22	3
不動産業...	2	2
学術研究、専門	12	3
宿泊業、飲食...	6	2
生活関連サービス	9	1
教育、学習...	7	5
医療、福祉	106	48
農林漁業	13	2
サービス業	31	9
その他	11	5
全体	576	208

KPIの状況

指標 (KPI)	R 2 (出発点)	現状値	R 9 (目標値)	指標 (KPI)	R 4 (出発点)	現状値	R 9 (目標値)
県内企業における男性の育児休業取得率	15.8%	46.8% (R6速報値)	64%	未就学の子どもがいる男性の平日の家事・育児時間 (女性を100としたときの男性の割合)	39.3%	39.6% (R7)	60%

令和7年度の成果

1 行政・企業等のトップによる「共働き・共育て」の推進

- 「こうち男性育休推進企業」登録企業数：
【目標値】1,000社 (R9) 【実績】753社 (R8.1末時点)

登録企業数は順調に拡大しており、特設サイトでの男性育休取得率の公表が進んだ。今後、実践事例の横展開を通じて、企業の意識改革を図る。

2 県による「隗より始める」取り組みの推進

- 県職員の男性育休の取得促進：
【目標値】1月以上の育休取得率 令和11年度末100%
【実績】令和7年度 44.4% (32名/72名) (R7.11.1時点)

制度改正による収入減少面の懸念解消や育休取得者の業務をカバーした職員への勤勉手当の加算等により、職員に対して育休取得を後押しできる職場環境が整ってきたことから、年度末にかけて確実な取得を促進する。

3 職場や家庭などにおける意識改革に向けた取り組みの推進

- 企業版両親学級の実施：
【目標値】10社 【実績】8社 (12/17時点) ※実施予定含む
- 男性育休の代替要員の確保への支援 (属人化解消に向けた支援数)：
【目標値】10社 【実績】8社
- 働き方改革コンサルタントによる伴走支援数：
【目標値】25社 【実績】16社
- WLB推進企業認証制度 (男性育休推進部門) 認証企業：
【目標値】38社 【実績】46社

企業における取組を一層加速させるため、WLB推進企業認証制度に「男性育休推進部門」を新設。WLB推進アドバイザーによる訪問や業界団体等と連携した周知により、認証企業は目標を上回るペースで増加。

令和8年度の取り組み

1 行政・企業等のトップによる「共働き・共育て」の推進

- 拡①共働き・共育て推進会議を通じた男性育休の取得促進
- 拡②こうち男性育休推進企業の裾野拡大

2 県による「隗より始める」取り組みの推進

- 県職員の男性育休の取得促進
- 拡・働き方改革による時間外勤務の縮減や多様な働き方の促進

3 職場の意識改革の推進

- (1) 男性の育児休業取得率向上に向けた企業の実践支援
 - 企業版両親学級等の実施
 - ・企業版両親学級の開催数の増加を図ると共に、全圏域の企業の参加を目指す(目標：15社程度)
 - 拡○実践交流会の開催・特設サイトでの情報発信による好事例の横展開
- (2) 県内企業の働き方改革の推進
 - 新①男性の育児休業取得促進に向け、企業の環境整備を支援
 - ②WLB推進企業認証制度の普及拡大
 - ・関係部局と連携した制度周知
 - ③働き方改革の推進
 - ・企業における業務の属人化を解消するためのセミナーの開催
 - ・働き方改革コンサルタントの伴走支援実施による優良事例の創出と取組の横展開
 - ・KOCHI Work Style Awardの開催による優良事例の横展開
 - ・働きやすい職場環境整備に取り組む企業に対する補助制度等により企業の取り組みを支援

4 社会や家庭の意識改革の推進

- (1) 男性の育児休業を当たり前にするための意識改革
 - 拡・県民参加型のプロモーションによる県民の意識改革の推進
- (2) 「共働き・共育て」を推進する市町村に対する支援
 - ①「人口減少対策総合交付金」を活用した「共働き・共育て」の推進
 - ・職員の男性育休取得率の高い市町村へ交付金を加算
 - ・好事例の横展開など、市町村への伴走支援を実施
 - 新②「教育版地域アクションプラン補助金」による男性教職員の育休促進への支援

家事も育児も Let's プンタン!



男性育休 推進企業

募集中!!



本県の最重要課題である人口減少問題の克服に向け、
県では「共働き・共育て」の生活スタイルを推進しています。
男性の育休取得に取り組む企業を県特設サイトで公表します。

※すべての人が希望に応じて家庭でも仕事でも活躍できる高知を目指し、男女が分担して家事育児を行う生活スタイル



特設サイト

登録の
メリット

採用や広報に プラス!

県特設サイトや新聞で紹介。
公式ロゴで
「男性育休が取れる会社」をPR。

最新情報が 手に入る!

セミナーや他社の事例など
人事・労務に役立つ情報が
毎月届く。

社員や地域から 信頼される会社へ!

「共働き・共育て」を進めて
高知の未来をともにつくる。

2025年12月10日までに登録した企業は、2026年元日の高知新聞に企業名を掲載。



高知県知事
濱田 省司

登録要件

男性の育児休業について、次の3項目を公表可能な企業
①直近3か年の事業年度における配偶者が出産した従業員数
②①のうち育休を取得した従業員数 ③平均育休取得日数
(男性育休の対象者や取得者がいない企業も登録可能)

登録方法

右記の二次元コードまたは以下の登録申請フォームからご入力ください
https://www.pref.kochi.lg.jp/form/060901/dansei_ikukyu/

その他

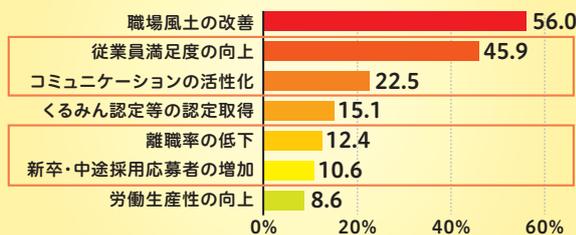
登録企業の企業名、所在地、業種、従業員数、配偶者が出産した者の数、
育休取得者数、平均取得日数は、県特設サイトで公表します。



登録はこちら

男性の育児休業取得率向上の取組による効果

従業員満足度やコミュニケーション活性化
離職率低下や採用応募数の増加も得られた



出典:厚生労働省イクメンプロジェクト

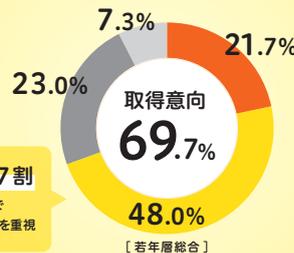
「令和5年度 男性の育児休業等取得率の公表状況調査」報告書より

育休取得情報は就活での企業選別に影響があるか

若年層の約7割が就活で「育休」を重視

若年層の約7割

が就職活動で
企業の育休取得情報を重視



[若年層総合]

■ 影響がある
■ やや影響がある
■ あまり影響がない
■ 影響がない



出典:厚生労働省イクメンプロジェクト

「若年層における育児休業等取得に対する意識調査(速報値)」より

※1
若年男性の84.3%が育休取得希望

※2
県内企業の取得率は46.8%

※1 厚生労働省イクメンプロジェクト「みんなのホンネ」より
※2 R7高知県労働環境等実態調査(速報値)

男女が負担を分かち合う「共働き・共育て」の生活スタイルを推進し、すべての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる高知を目指します。



高知県の出生数

2024年出生数は過去最少を更新

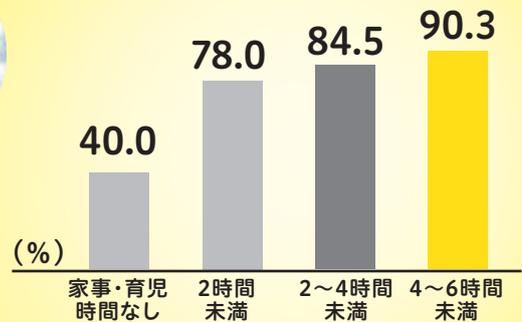


出典:厚生労働省「人口動態統計」(1975)

子育てや教育に関する経済的な不安や、仕事と家庭の両立の難しさ、将来の社会への漠然とした不安が理想の数だけ子どもを持たない主な要因。

男性の家事・育児時間別 第2子以降の出生状況

父親の家事・育児時間が長いほど第2子以降の生まれる割合が増加



出典:厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査(国民の生活に関する継続調査)」

出産・子育てにあたり、かつては当たり前だった親族や地域の手助けが少なくなる中、一番身近な存在である夫の家事・育児参画が家族のあり方に大きく関わっている。

男性育休取得でもらえる助成金等

事業主の方向け

両立支援等助成金

(申請先:高知労働局雇用環境・均等室)



厚生労働省HP

出生時両立支援コース

男性の育児休業取得者が出た場合に、対象者1人目20万円、2人目以降10万円支給

育休取得率の目標を達成した場合、追加で最大60万円支給

育休中等業務代替支援コース

育休取得者の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した場合に、最大140万円支給

育休取得者の代替要員を新規雇用で確保した場合、代替期間の長さに応じた額支給(最大67.5万円)

男性育児休業取得促進事業費補助金

(申請先:高知県子ども・福祉政策部子育て支援課)

男性労働者の連続する1か月以上の育児休業に係る引継ぎのための新規雇用による代替要員の確保(派遣を含む)に要する経費について、1人あたり10万円/月(最大2か月)を補助



子育て支援課HP

従業員の方向け

出生後休業支援給付金

(申請先:事業所の所在地を管轄するハローワーク)

子の出生後8週間以内に男性が14日以上育休を取得することが条件

最大28日間、育休前の手取り額の実質100%を給付



厚生労働省HP