

# 「女性活躍推進法に基づく香川県特定事業主行動計画 2021」

～ 女性職員が一層輝く香川県庁を目指して ～

令和5年 10月一部改正

(令和3年3月)

香 川 県

## 目次

<b>I 策定にあたって</b> .....	1
1 策定の趣旨	
2 計画期間	
3 計画の対象	
<b>II 本県における現状と課題</b>	
1 各種統計データに見る現状 .....	2
(1) 女性職員の活躍支援に関する現状	
① 採用関係	
② 職員の男女別構成・管理職比率等	
(2) 仕事と家庭の両立に資する勤務環境の整備の現状	
① 離職率	
② 休暇取得、超過勤務時間等	
2 職員アンケートに見る現状 .....	9
3 取り組むべき課題 .....	11
<b>III 本計画の目標</b> .....	12
<b>IV 具体的な取り組み内容</b> .....	14
<b>V 計画の推進</b> .....	16

# I 策定にあたって

---

## 1 策定の趣旨

女性の職業生活における活躍を迅速に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現していくため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)が、令和7年度末までの10年間の時限立法として、平成27年8月に制定され、香川県も職員を雇用する事業主として、特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。

また、平成27年12月に策定した「新・せとうち田園都市創造計画」や、令和2年3月に改定した「第2期かがわ創生総合戦略」に掲げた「女性が輝く香川」の実現に向け、地域をリードしていく役割が県には求められています。さらに、昨今の行政課題の高度化・複雑多様化や社会情勢の変化に対応していくためには、女性ならではの視点や柔軟な発想などを政策方針の決定等に生かし、質の高い県民サービスや政策を提供することが重要です。

こうした点を踏まえ、本県では、平成28年3月に「女性活躍推進法に基づく香川県特定事業主行動計画2016」を策定し、「将来の管理職候補となる女性課長補佐級職員の増加」や「管理職への積極的登用」などの目標を掲げ、女性職員が政策決定過程に積極的に参画する機会を拡大するとともに、早出・遅出出勤や在宅勤務を通じて、男女を問わず全ての職員が働きやすい職場環境を整備するなどの働き方改革を実施し、女性職員の活躍推進に取り組んできました。

本計画である「女性活躍推進法に基づく香川県特定事業主行動計画2021」では、これまで行ってきた女性職員の活躍支援や仕事と家庭の両立支援の取組みを一層進め、職員一人ひとりが、個性や能力を十分に発揮できる「女性職員が一層輝く香川県庁」を引き続き目指してまいります。

## 2 計画期間

計画期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

なお、女性活躍推進法は、平成27年度から令和7年度までの10年間の時限法律であるため、本計画は、後期の計画として策定します。

## 3 計画の対象

本計画の対象は、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、収用委員会及び病院局の職員とします。

## Ⅱ 本県における現状と課題

### 1 各種統計データに見る現状

#### (1) 女性職員の活躍支援に関する現状

##### ① 採用関係

採用者に占める女性職員の割合は、知事部局では、前期計画策定前の平成 27 年度と比較すると上昇しており、前期計画最終年度の令和 2 年度では男性採用者の割合を上回りました。職務経験者採用者も、年度によってばらつきはあるものの、令和 2 年度では男性採用者の割合を上回りました。

採用試験受験者に占める女性の割合は、知事部局が 4 割程度へ微増となっており、病院局も 7 割程度を維持しています。知事部局と病院局を合わせた女性の割合は 5 割程度となっており、増加傾向にあります。

病院局はもとより、知事部局における受験者、採用者も増加傾向にあり、今後も継続して男女を問わず、将来の県行政を支える優秀な人材を確保していくため、効果的な採用広報等に取り組んでいく必要があります。

#### 【採用者に占める女性職員の割合】

(単位：%)

	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	令和元年度	2 年度
知事部局	28.3	39.7	39.4	48.3	42.9	51.6
病院局	81.6	84.7	74.3	78.9	84.7	89.4
計	47.9	55.3	51.5	61.9	58.7	64.6

※各年度 4 月 1 日採用のデータ。医師、教員、割愛採用は含んでいない。(以下同じ)

#### 【職務経験者採用者に占める女性職員の割合】

(単位：%)

	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	令和元年度	2 年度
知事部局	30.8	21.6	26.1	36.4	20.0	55.6
病院局	100.0	50.0	66.7	100.0	100.0	—
計	35.7	24.4	30.8	44.0	23.8	55.6

※職務経験者、特定分野経験者採用のデータ。

#### 【採用試験受験者に占める女性の割合】

(単位：%)

	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	令和元年度	2 年度
知事部局	37.2	38.9	41.1	38.5	42.2	44.9
病院局	66.2	55.0	64.0	70.9	79.6	76.4
計	42.5	41.9	47.1	46.6	47.9	50.0

※競争、選考試験のデータ。

## ② 職員の男女別構成・管理職比率等

知事部局の女性職員数は、前期計画策定前の平成27年度と比較して、約150人増加し、知事部局全体に占める女性職員の割合は3割を超えました。病院局では約70人増加し、病院局全体に占める女性職員の割合は7割以上を維持しています。

近い将来に管理職を担うこととなる課長補佐級職員に占める女性職員の割合は、知事部局においては、前期計画策定前の平成27年度は約2割でしたが、前期計画最終年度の令和2年度には3割弱になりました。課長補佐級に昇任する対象年齢層である「41歳以上の職員に占める女性職員の割合」が前期計画策定前より2割強で推移している中で、令和2年度には、「課長補佐級職員に占める女性職員の割合」がこの割合を上回ったこととなります。

なお、病院局においては、従来から「41歳以上の職員に占める女性職員の割合」を上回る割合の女性職員が課長補佐級に昇任しています。

「課長級以上の管理職に占める女性職員の割合」は、前期計画策定前の平成27年度では、知事部局と病院局を合わせて11.0%でしたが、令和2年度では、14.0%まで上昇しました。しかしながら、前期計画の数値目標である15.0%には届いていません。

なお、内閣府の調査によると、警察本部や教育員会事務局等を合わせた「課長級以上の管理職に占める女性職員の割合」は、平成27年4月時点の9.5%から平成31年4月時点で12.7%になり、都道府県の中で13位となっています。近い将来に管理職を担うこととなる課長補佐級職員に、引き続き、女性職員を積極的に登用し、育成していくとともに、管理職への積極的な登用に努めることが求められています。

### 【女性職員の割合】

(単位：人・%)

		H27.4	H28.4	H29.4	H30.4	H31.4	R2.4
知事部局	男性	2,048	2,025	2,011	1,992	1,973	1,937
	女性	742	759	787	818	849	888
	計	2,790	2,784	2,798	2,810	2,822	2,825
	女性割合	26.6%	27.3%	28.1%	29.1%	30.1%	31.4%
病院局	男性	299	318	332	348	349	359
	女性	824	842	826	862	887	892
	計	1,123	1,160	1,158	1,210	1,236	1,251
	女性割合	73.4%	72.6%	71.3%	71.2%	71.8%	71.3%

【職階別女性職員の割合】

前期計画策定前 (H27. 4. 1 時点)

(単位：人・%)

		部次長級	課長級	課長補佐級	係長級
知事 部 局	職員数	56	230	1,023	1,015
	うち女性職員数	3	19	210	324
	女性職員割合	4.3%	8.3%	20.5%	31.9%
病 院 局	職員数	7	30	236	312
	うち女性職員数	0	14	182	246
	女性職員割合	0.0%	46.7%	77.1%	78.8%
計	職員数	63	260	1,259	1327
	うち女性職員数	3	33	392	570
	女性職員割合	4.7%	12.7%	31.1%	43.0%

前期計画最終年度 (R2. 4. 1 時点)

(単位：人・%)

		部次長級	課長級	課長補佐級	係長級
知事 部 局	職員数	53	244	1,063	832
	うち女性職員数	5	28	288	252
	女性職員割合	9.4%	11.5%	27.1%	30.3%
病 院 局	職員数	10	28	242	332
	うち女性職員数	1	13	176	248
	女性職員割合	0.1%	46.4%	72.7%	74.7%
計	職員数	63	272	1,259	1,164
	うち女性職員数	6	41	464	500
	女性職員割合	9.5%	15.1%	35.6%	43.0%
	伸び率	+4.8 割	+2.4 割	+4.5 割	—

※内閣府調査のデータ。

【課長補佐級の対象年齢層 (41 歳以上) における女性職員の割合】

(単位：人・%)

		計画策定前 (H27. 4. 1 時点)	前期計画の最終年度 (R2. 4. 1 時点)
知事 部 局	職員数	2,012	1,731
	うち女性職員数	453	440
	女性職員割合	22.5%	25.4%
病 院 局	職員数	588	466
	うち女性職員数	393	311
	女性職員割合	66.8%	66.7%
計	職員数	2,600	2,197
	うち女性職員数	846	751
	女性職員割合	32.5%	34.2%

【課長級以上の管理職に占める女性職員の割合】

(単位：人・%)

		H27.4	H28.4	H29.4	H30.4	H31.4	R2.4
知事 部 局	管理職数	286	291	291	293	296	297
	うち女性職員数	22	26	30	32	32	33
	女性管理職割合	7.7%	8.9%	10.3%	10.9%	10.8%	11.1%
病 院 局	管理職数	40	36	34	33	32	38
	うち女性職員数	14	14	13	12	14	14
	女性管理職割合	35.0%	38.9%	38.2%	36.4%	43.8%	36.8%
計	管理職数	326	327	325	326	328	335
	うち女性職員数	36	40	43	44	46	47
	女性管理職比率	11.0%	12.2%	13.2%	13.5%	14.0%	14.0%

※内閣府調査のデータ。

(2) 仕事と家庭の両立に資する勤務環境の整備の現状

① 離職率

知事部局の離職率（職員全体に占める自己都合退職者の割合）は、前期計画策定前の平成27年度実績と前期計画策定後の令和元年実績とで比較したとき、男女とも1.0%にも満たず、ほぼ変化はないものの、女性職員の方が、離職率が高い傾向にあります。

病院局の離職率は、男女とも知事部局よりは高く、前期計画策定前の平成27年度実績と前期計画策定後の令和元年実績を比較したとき、女性職員の離職率は上昇しています。

また、年齢別に離職者の分布をみると、知事部局、病院局ともに、29歳以下の男女の離職者が増加しています。

		前期計画策定前 (H27年度実績)				前期計画策定後 (R元年度実績)			
		知事部局		病院局		知事部局		病院局	
		男	女	男	女	男	女	男	女
離職率		0.5%	0.9%	2.0%	2.2%	0.2%	0.9%	1.2%	4.3%
年齢別 分布 (単位：人)	~24	2	0	1	7	0	1	0	14
	25~29	1	1	0	4	2	4	3	8
	30~34	2	4	0	3	1	1	1	6
	35~39	2	1	1	2	1	1	0	5
	40~44	1	0	0	1	0	0	0	2
	45~49	1	0	2	0	0	0	0	1
	50~54	1	1	1	1	0	0	0	1
	55~	1	0	1	0	1	1	0	1

## ② 休暇取得、超過勤務時間等

本県では、「香川県庁未来を育てる子育て応援プラン」に基づき、仕事と子育ての両立支援に取り組んでいますが、前期計画策定前の平成27年度実績と前期計画策定後の令和元年度実績とを比較したとき、女性職員の育児休業取得率は100%を維持しており、男性職員の育児休業取得率も3.4%から15.0%に上昇し、1月以上の育児休業を取得した男性職員が増えています。

さらに、配偶者出産休暇又は育児参加休暇を1日も取得していない男性職員の割合も16.7%から3.8%に減少し、男性職員が出産・育児に参加する機会が増えたことが伺えますが、取得可能な8日間の休暇を全て取得している職員の割合は25%にとどまっています。

年次休暇の取得率はわずかに上昇している一方で、職員1人当たりの月平均超過勤務時間は、知事部局、病院局ともに増加傾向にあります。

「香川県庁未来を育てる子育て応援プラン」では、男性職員の育児休業取得率を13.0%以上にする目標を掲げており、令和元年度にこの目標を達成しました。この目標は、令和3年3月に見直され、令和6年度末までに30%以上にすることとなっており、令和3年度以降、さらに男性職員の育児休業の取得を促進するよう努めていくとともに、育児等に関する休暇制度等の利用促進や超過勤務時間の縮減を図るなど、仕事と家庭生活の両立に資する職場環境づくりを一層進めていく必要があります。

### 【男女別の育児休業取得率等】

前期計画策定前（H27年度実績）

（単位：人、%、月）

	男性			女性		
	知事部局	病院局	計	知事部局	病院局	計
取得者数	1	1	2	35	42	77
取得率	2.2%	7.7%	3.4%	100.0%	100.0%	100.0%
平均期間	2.7	0.6	1.7	18.2	26.9	23.0

前期計画策定後（R元年度実績）

（単位：人、%、月）

	男性			女性		
	知事部局	病院局	計	知事部局	病院局	計
取得者数	4	8	12	27	49	76
取得率	6.6%	42.1%	15.0%	100.0%	100.0%	100.0%
平均期間	6.5	1.7	3.3	17.6	28.1	24.4



【男女別の育児休業取得期間の分布】

前期計画策定前（H27 年度実績）

（単位：人）

取得期間	男性			女性		
	知事部局	病院局	計	知事部局	病院局	計
1 月以下	—	1	1	—	—	—
1 月超え 6 月以下	1	—	1	2	—	2
6 月超え 1 年以下	—	—	—	9	7	16
1 年超え 1 年 6 月以下	—	—	—	7	6	13
1 年 6 月超え 2 年以下	—	—	—	7	2	9
2 年超え	—	—	—	10	27	37

前期計画策定後（R 元年度実績）

（単位：人）

取得期間	男性			女性		
	知事部局	病院局	計	知事部局	病院局	計
1 月以下	1	3	4	—	—	—
1 月超え 6 月以下	1	5	6	—	—	—
6 月超え 1 年以下	2	—	2	9	9	18
1 年超え 1 年 6 月以下	—	—	—	7	1	8
1 年 6 月超え 2 年以下	—	—	—	7	4	11
2 年超え	—	—	—	4	35	39

【配偶者出産休暇、育児参加休暇取得者数等】

計画策定前（H27 年度実績）

（単位：人、%）

取得期間	知事部局		病院局		水道局		計	
8 日間	11	17.5	0	0.0	2	100.0	13	21.7
5 日以上～8 日未満	10	15.9	4	15.4	—	—	14	23.3
3 日以上～5 日未満	8	12.7	1	3.8	—	—	9	15.0
3 日未満（取得あり）	11	17.5	3	11.5	—	—	14	23.3
取得なし	5	7.9	5	19.2	—	—	10	16.7

前期計画策定後（R 元年度実績）

（単位：人、%）

取得期間	知事部局		病院局		—		計	
8 日間	14	23.0	6	31.6	—	—	20	25.0
5 日以上～8 日未満	24	39.3	4	21.1	—	—	28	35.0
3 日以上～5 日未満	11	18.0	3	15.8	—	—	14	17.5
3 日未満（取得あり）	11	18.0	4	21.1	—	—	15	18.8
取得なし	1	1.6	2	10.5	—	—	3	3.8

※取得限度日数 配偶者出産休暇：3 日、育児参加休暇：5 日

※水道局は、平成 29 年度末で組織を廃止し、香川県広域水道企業団へ移行した。

## 【年次休暇の取得日数・暦年】

(単位：日)

	知事部局	病院局	計
計画策定前（平成 27 年）	9.0	7.4	8.6
計画策定後（令和元年）	9.9	7.7	9.2
伸び率	+0.9 割	+0.3 割	+0.6 割

## 【1人当たり月平均超過勤務時間・暦年】

(単位：時間)

	知事部局	病院局	計
計画策定前（平成 27 年）	13.9	20.9	15.8
計画策定後（令和元年）	15.0	22.8	17.4
伸び率	+1.1 割	+1.9 割	+1.6 割

※管理職は除く

## 2 職員アンケートに見る現状

### 職員の勤務環境に関する質問について

- ◇ 平成 27 年度に実施した前回アンケートと同様に約 8 割の職員が、県庁は仕事と家庭の両立がしやすい職場であると回答する一方で、その女性の割合は前回アンケートから減少しています。
- ◇ 「女性職員が仕事で力を発揮できている」と回答した職員は、前回アンケートと比較して 6 割から 8 割弱に上昇しました。また、「性別によって業務に偏りがある」と回答した職員も 2 割ほど低くなり、5 割弱になりました。  
約 6 割の女性職員は、これまで女性職員の配置が少なかった分野の業務にも取り組みたいと回答しています。

### 管理職への登用に関する質問について

- ◇ 「管理職登用には男性が有利」と回答した職員の割合は前回アンケート時から 1 割ほど低くなり、5 割弱となっています。また、課長級以上の職階を担いたいと回答した職員の割合は、男性職員で約 5 割、女性職員では 1 割強に留まっておりますが、前回アンケート時から上昇しています。
- ◇ 課長級以上の職階を担いたくないと回答した理由としては、割合の高い方から順番に「管理職のメリット・魅力がない」（前回 2 位）、「管理職になる能力がない」（前回 1 位）、「仕事と家庭の両立が困難」（前回 3 位）があげられます。

### 女性活躍に向けた取組に関する質問について

- ◇ 女性の活躍推進に向けた取組（女性職員の積極的な管理職登用）については、8 割弱の職員が賛成と回答しています。
- ◇ どのような取組みが効果的かを尋ねたところ、『勤務環境の整備に関する取組』（家庭との両立に係る上司や同僚の理解・配慮、職場復帰者支援、ハラスメント対策など）が効果的であると回答した職員が最も多く、次に『勤務時間改革に関する取組』（超勤縮減、テレワーク推進、時差出勤推進など）、3 番目に『休暇制度利用に関する取組』（各種休暇制度を利用しやすい環境、男性育休など）が効果的であると回答しており、働きやすい職場環境づくりに関することが回答の上位を占めています。
- ◇ 一方、『キャリア形成機会の付与に関する取組』（女性職員を対象とした研修、多様なロールモデル・キャリアパス事例紹介、女性管理職との交流機会、職域拡大など）が効果的であると回答した職員は、全体の 1 割強に留まっていますが、女性活躍のため、若い時からキャリア形成意識を醸成し、将来の管理職候補となる女性職員の育成を図る取り組みも合わせて必要です。

### 【職員アンケートの主な回答結果】

質問内容	回答内容	左の回答をした職員の割		
		男性	女性	計
◇職員の勤務環境に関する質問				
県庁は仕事と家庭を両立しやすい職場だと思うか。	「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」	85.6% (+0.9 ㊦)	70.7% (-8.6 ㊦)	78.1% (-4.3 ㊦)
女性職員は仕事で持てる能力を発揮できているか。	「発揮できている」、「どちらかと言えば発揮できている」	82.5% (+17.9 ㊦)	71.6% (+12.9 ㊦)	76.8% (+14.7 ㊦)
性別によって業務内容に偏りがあるか。	「業務に偏りがある」	53.1% (-19.6 ㊦)	41.3% (-22.0 ㊦)	47.2% (-21.5 ㊦)
【女性職員のみ】女性職員の配置が少なかった分野の業務に取り組みたいか。	「積極的に取り組みたい」、「機会があれば取り組みたい」	—	63.4% (-5.3 ㊦)	—
◇管理職への登用に関する質問				
性別によって管理職登用に差があるか。	「男性が有利」	38.6% (-5.5 ㊦)	58.4% (-15.8 ㊦)	48.5% (-8.4 ㊦)
将来、どの職階まで担いたいと考えているか。	「課長級以上」	49.6% (+7.0 ㊦)	15.1% (+2.8 ㊦)	32.2% (2.6 ㊦)
管理職（課長級）以上を担えないと回答した理由は何か。	管理職になるメリットや魅力がない	22.4% (+0.9 ㊦)	20.1% (+2.0 ㊦)	20.9% (+1.4 ㊦)
	管理職になる能力がない	18.1% (-3.8 ㊦)	19.2% (-0.3 ㊦)	18.8% (-1.7 ㊦)
	仕事と家庭生活の両立が困難になる	14.8% (-1.6 ㊦)	18.9% (-2.7 ㊦)	17.4% (-2.1 ㊦)
◇女性活躍に向けた取組に関する質問				
女性職員の活躍推進に向けた取組み（女性管理職の積極的登用）をどう思うか。	「賛成」、「どちらかと言えば賛成」	71.2% (+2.3 ㊦)	84.5% (+5.8 ㊦)	77.7% (+4.6 ㊦)
女性職員がさらに活躍するためには、どのような取組みが効果的か。	『勤務環境の整備に関する取組』 （家庭との両立に係る上司や同僚の理解・配慮、職場復帰者支援、ハラスメント対策）			34.7%
	『勤務時間改革に関する取組』 （超勤縮減、テレワーク推進、時差出勤推進）			28.1%
	『休暇制度利用に関する取組』 （各種休暇制度を利用しやすい環境、男性育休）			21.5%
	『キャリア形成機会の付与に関する取組』 （女性職員を対象とした研修、多様なロールモデル・キャリアパス事例紹介、女性管理職との交流機会、職域拡大）			14.2%

※（ ）内はH27年の前回アンケートとの差

### 3 取り組むべき課題

各種統計データや職員アンケートなどを通じて明らかになった現状等を踏まえ、本県において女性職員の活躍推進に向け、取り組むべき課題は、以下のとおりです。

#### (1) 女性職員の活躍支援に向けての課題

##### ⇒ 採用者数や業務内容等における男女間の差の解消

- 女性職員の採用者数は増加傾向にあるとともに、各職階における女性職員数も増加傾向にあります。引き続き、女性職員の積極的な採用、登用に努めていくことが必要です。
- これまでも女性職員はその適正に応じて幅広い業務に配置を進めてきましたが、性別により業務内容に偏りがあると考える職員が、アンケート結果では依然として半数近く存在し、その取組みは十分でない状況です。
- 行政課題の高度化・複雑多様化や社会情勢の変化に対応していくため、女性職員ならではの視点や考え方をさらに政策や事業の立案に生かしていく必要があります。

##### ⇒ 女性職員のキャリア形成等に関する不安の解消

- 経験不足や仕事と家庭の両立面での不安などから、課長級以上の職階を担いたいという意欲のある女性職員の割合は、男性と比べ低い傾向にあります。
- 育児休業等の取得期間は本人の希望が最大限尊重されるべきものですが、育児休業等を取得しても、職員のキャリア形成意識や意欲が維持・向上できるよう、男女問わず、子育て中のすべての職員が安心して働ける職場環境の整備が求められています。
- 女性職員には、幅広い経験や能力の習得のほか、将来のキャリアを考える機会を設けるなど、女性職員のキャリア形成に対する支援が必要です。

#### (2) 仕事と家庭の両立に資する職場環境の整備に向けての課題

##### ⇒ 仕事と家庭の両立への不安の解消

- 女性職員が能力を發揮できていないと考える職員が、アンケート結果では未だ3割近く存在する中、引き続き、働きやすい職場環境の整備が求められています。
- 男性の育児参加については、休暇制度などを整備し、休暇取得を推奨していますが、最大限に活用されていないことが課題です。

### Ⅲ 本計画の目標

本計画においては、女性職員の活躍推進を阻害する様々な課題を着実に解決していくため、数値目標を設定し、毎年度、計画の進捗を検証しながら、取組みを進めます。

#### (1) 女性の活躍支援に関する目標

##### 目標① 管理職に占める女性職員の割合

平成 27 年度 11% ⇒ (3 割増) ⇒ 令和 2 年度 14%

令和 2 年度 14% ⇒ (3 割増) ⇒ 令和 7 年度 18%

##### 【目標値の考え方】

第 5 次男女共同参画基本計画（令和 2 年 12 月 25 日閣議決定）において、都道府県職員の本庁課長級相当職に占める女性の割合（令和 2 年時点で 12.2%）を令和 7 年度末までに約 3 割増の 16%とする成果目標を掲げられています。

本県においては、前期計画期間の 5 年間で管理職に占める女性職員の割合は 11.0%から 14.0%へ 3 割増加しました。後期計画においては、第 5 次男女共同参画基本計画の目標水準も踏まえ、前期計画の女性管理職割合の増加率である約 3 割増を維持することを目標とします。

比較的管理職比率の高い病院局においては引き続き女性管理職の登用に努めるとともに、知事部局においては令和 7 年度末までに、女性管理職数を 48 人程度（R2.4 時点 33 人）となるよう育成・登用を進めます。

##### 目標② 課長補佐級職員に占める女性職員の割合

令和 2 年 4 月 35% ⇒ 令和 7 年度末 40%

##### 【目標値の考え方】

将来の管理職候補である女性課長補佐級職員の増加を図るため、課長補佐級対象年齢層に占める女性職員割合（令和 7 年度見込み・39%程度）を踏まえ、課長補佐級対象年齢に占める女性職員割合の高い病院局においては引き続き育成・登用に努めるとともに、知事部局においては、より一層の女性職員の育成・登用を進めます。

## (2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する目標

目標① 男性職員の育児休業取得率 1週間以上 令和7年度末 85%  
1か月以上 令和7年度末 50%

目標② 男性職員の育児参加休暇等の取得率 令和7年度末 100%

目標③ 子育てに関して必要なときの休暇取得率 令和7年度末 100%

### 【目標値の考え方】

「香川県庁未来を育てる子育て応援プラン」に掲げる数値目標について、同プランや本計画に掲げた取組みを着実に推進し、いきいきと働きやすい職場環境づくりを進めます。

## IV 具体的な取組み内容

---

### (1) 女性職員の活躍支援の取組み

女性職員が県行政のあらゆる分野で活躍できるよう、県職員を志望する動機づけやキャリア形成の支援、配属や管理職等への登用などを推進します。

#### ◇ 女性向け採用広報活動の強化

女性活躍の入り口となる女性の採用者拡大が重要であることから、職員採用セミナーやSNSを活用した広報活動により、県庁における女性職員の活躍や、育児と子育ての両立支援制度などの周知を強化し、県職員を志望する女性の増加を図ります。

#### ◇ 人材育成を意識した人事配置

従来は主として男性職員が担ってきた業務も含め、多様なポストに女性職員を配置し、計画的な人材育成に努めます。

#### ◇ 管理職等への積極的な登用

優れた能力や実績のある女性職員は積極的に管理職に登用するとともに、将来の管理職を担うべき課長補佐級への登用を進めるため、人材育成に努めます。

#### ◇ 職員との意見交換会の開催

ロールモデルとなる女性管理職等と職員との意見交換会を開催し、キャリア形成意識や意欲の向上に資する機会を提供します。

#### ◇ ハラスメント対策の着実な推進

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等は男女を問わず、職員の活躍を阻害するものであることから、引き続き、ハラスメントのない働きやすい職場環境の整備に努めます。



## (2) 仕事と家庭の両立に資する職場環境の整備の取組み

女性職員の活躍推進に当たり、男女を問わず全ての職員が働きやすい職場環境を整備するとともに、仕事と家庭の両立支援を進めていきます。

### ◇ 業務の見直しと働き方改革

事業のスクラップ・アンド・ビルドの徹底や業務の効率化とともに、時間外勤務命令の上限等を踏まえ、超過勤務の縮減に取り組むほか、年次休暇の取得促進に努め、職員の総労働時間の短縮を図ります。

また、柔軟な働き方を可能とする早出・遅出出勤や在宅勤務のあり方を検討します。

### ◇ 男性が育児等へ参加しながら活躍できる職場環境の整備

育児休業を取得した場合の給与の情報を周知するなど、男性職員が安心して育児休業を取得できるよう情報発信に努めます。

父親支援講座等を開催し、男性職員の育児参加の意識を高めるとともに、「仕事と子育て・介護両立支援サイト」における周知内容を充実させ、育児参加休暇等の取得を奨励します。

また、家庭生活（家事、育児、介護等）への参加に理解のある職場風土を作るため、研修等を通じて管理職等をはじめ周囲の同僚職員への情報発信・意識改革に努めます。

### ◇ 育児休業職員等への支援

育児休業を取得した職員の復帰支援研修を実施するとともに、育児短時間勤務を取得する職員を含め、代替職員の適切な配置を推進します。

### ◇ 研修制度の充実

人材育成センターで実施する研修内容の充実を図り、管理職等を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する研修や、若手職員を対象とした女性職員の活躍推進に係る研修を実施するとともに、自治大学校や民間企業等に女性職員を積極的に派遣し、職員のキャリア形成意識の醸成の機会を増やします。

## V 計画の推進

---

### ◇ 計画内容の公表

職員に対しては、庁内のイントラネットなどに掲載するとともに、各種研修等において周知を図っていきます。また、県民の皆様には、県のホームページ等に掲載し、周知を図ります。

### ◇ 数値目標・取組状況の検証と公表

毎年度、本計画に基づく取組を検証するとともに、その取組の実施状況や設定した数値目標の進捗状況をホームページ等で公表します。

### ◇ 計画の見直し等

計画期間中においても、国の施策の動向や社会情勢の変化などを踏まえ、必要に応じ見直しを検討します。