

女性活躍推進法に基づく 香川県特定事業主行動計画 2026-2029

～職員一人ひとりが一層輝く香川県庁を目指して～

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・病院事業管理者

目次

➤ I	計画の概要	2
➤ II	本県における現状と課題	3
➤ III	計画の目標	18
➤ IV	具体的な取組み内容	20
➤ V	計画の推進	25
➤ VI	付録	26

I 計画の概要

1 計画の目的

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的に制定された「女性活躍推進法」の趣旨を踏まえ、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ていくことを目的とします。

2 計画の期間

令和8年4月1日から令和12年3月31日までの4年間

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 及び
病院局の職員

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、後期計画最終年度の令和7年度では5割を上回りました。直近5年間についても、年度によってばらつきはあるものの、4～5割程度を維持しています。また、病院局では、概ね8割以上の高い水準を維持しています。

知事部局・病院局ともに、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、今後も継続して効果的な採用広報等に取り組んでいく必要があります。

(単位：%)

【採用者に占める
女性職員の割合】

	計画策定前	前期計画 最終年度	後期計画				
	27年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
知事部局	28.3	51.6	47.3	48.8	45.1	40.4	50.9
病院局	81.6	89.4	92.4	83.1	80.3	83.9	91.4
計	47.9	64.6	61.1	60.0	56.8	55.2	69.3

※県では、これまで平成28～令和2年度の5年間を計画期間とする前期計画と、令和3～7年度の5年間を計画期間とする後期計画の下、10年間にわたり女性活躍推進に向けた取組みを進めてきました。その間の変化を各種統計データにより分析します。

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

② 職員の男女別構成

知事部局の女性職員数は、計画策定前の平成27年度と比較して約280人増加しています。直近5年間に於いて、知事部局全体に占める女性職員の割合は3割超を維持し、上昇傾向にあります。

病院局では、平成27年度と比較して約60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。

【女性職員の割合】

(単位：人・%)

		計画策定前	前期計画 最終年度	後期計画				
		H27.4	R2.4	R3.4	R4.4	R5.4	R6.4	R7.4
知事部局	男性	2,048	1,937	1,916	1,886	1,863	1,882	1,843
	女性	742	888	924	959	997	1,000	1,021
	計	2,790	2,825	2,840	2,845	2,860	2,882	2,864
	女性割合	26.6%	31.4%	32.5%	33.7%	34.9%	34.7%	35.6%
病院局	男性	299	359	357	363	364	369	358
	女性	824	892	890	880	874	869	888
	計	1,123	1,251	1,247	1,243	1,238	1,238	1,246
	女性割合	73.4%	71.3%	71.4%	70.8%	70.6%	70.2%	71.3%

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

② 職員の男女別構成

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年度には約2割でしたが、後期計画最終年度の令和7年度には約3割になりました。

病院局では、引き続き7割超を維持しています。

【職階別女性職員の割合】

(単位：人・%)

		計画策定前				後期計画最終年度			
		H27.4.1時点				R7.4.1時点			
		部次長級	課長級	課長補佐級	係長級	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	57	238	958	926
	うち女性職員数	3	19	210	324	5	41	289	321
	女性職員割合	5.4%	8.3%	20.5%	31.9%	8.8%	17.2%	30.2%	34.7%
病院局	職員数	7	30	236	312	9	27	231	378
	うち女性職員数	0	14	182	246	2	11	169	263
	女性職員割合	0.0%	46.7%	77.1%	78.8%	22.2%	40.7%	73.2%	69.6%
計	職員数	63	260	1,259	1,327	66	265	1,189	1,304
	うち女性職員数	3	33	392	570	7	52	458	584
	女性職員割合	4.8%	12.7%	31.1%	43.0%	10.6%	19.6%	38.5%	44.8%

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

② 職員の男女別構成

課長補佐級に昇任する対象年齢である「40歳以上の職員に占める女性職員の割合」は、後期計画最終年度の令和7年度に知事部局においては約3割、病院局においては6割強となりました。

前頁の「課長補佐級職員に占める女性職員の割合」は、いずれもこの割合と同程度となりました。

【課長補佐級の対象年齢層(40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)	前期計画最終年度 (R2.4.1時点)	後期計画最終年度 (R7.4.1時点)
知事部局	職員数	2,012	1,731	1,539
	うち女性職員数	453	440	463
	女性職員割合	22.5%	25.4%	30.1%
病院局	職員数	588	466	495
	うち女性職員数	393	311	316
	女性職員割合	66.8%	66.7%	63.8%
計	職員数	2,600	2,197	2,034
	うち女性職員数	846	751	779
	女性職員割合	32.5%	34.2%	38.3%

※H27.4.1時点、R2.4.1時点の課長補佐級対象年齢層は41歳以上。

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

③ 管理職比率

「課長級以上の管理職に占める女性職員の割合」は年々上昇し、令和7年度時点で17.8%まで上昇しましたが、後期計画の数値目標である18%にはわずかに届きませんでした。

そのため、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。

【課長級以上の管理職に占める女性職員の割合】

(単位：人・%)

		計画 策定前	前期計画 最終年度	後期計画				
		H27.4	R2.4	R3.4	R4.4	R5.4	R6.4	R7.4
知事 部 局	管理職数	286	297	305	307	309	303	295
	うち女性職員数	22	33	39	43	45	45	46
	女性管理職割合	7.7%	11.1%	12.8%	14.0%	14.6%	14.9%	15.6%
病 院 局	管理職数	40	38	38	41	38	38	36
	うち女性職員数	14	14	14	16	14	14	13
	女性管理職割合	35.0%	36.8%	36.8%	39.0%	36.8%	36.8%	36.1%
計	管理職数	326	335	343	348	347	341	331
	うち女性職員数	36	47	53	59	59	59	59
	女性管理職比率	11.0%	14.0%	15.5%	17.0%	17.0%	17.3%	17.8%

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

(2) 仕事と家庭の両立に資する勤務環境の整備の現状

① 休暇取得

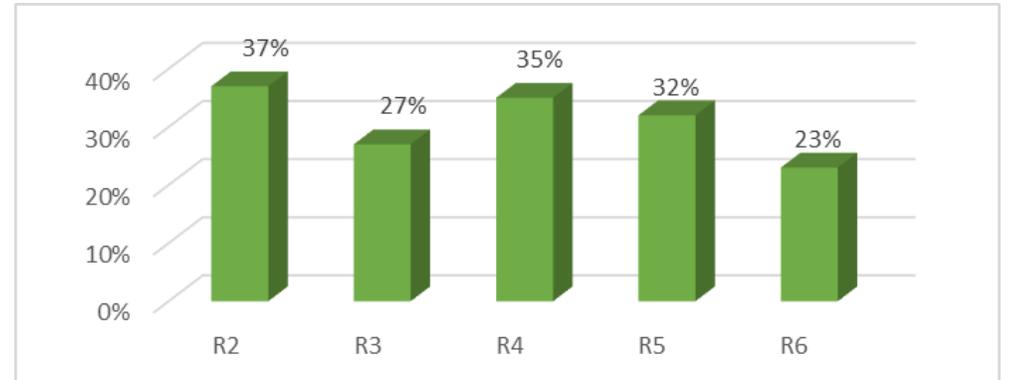
- ・ 配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率
- ・ 男性職員の育児休業取得率

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。

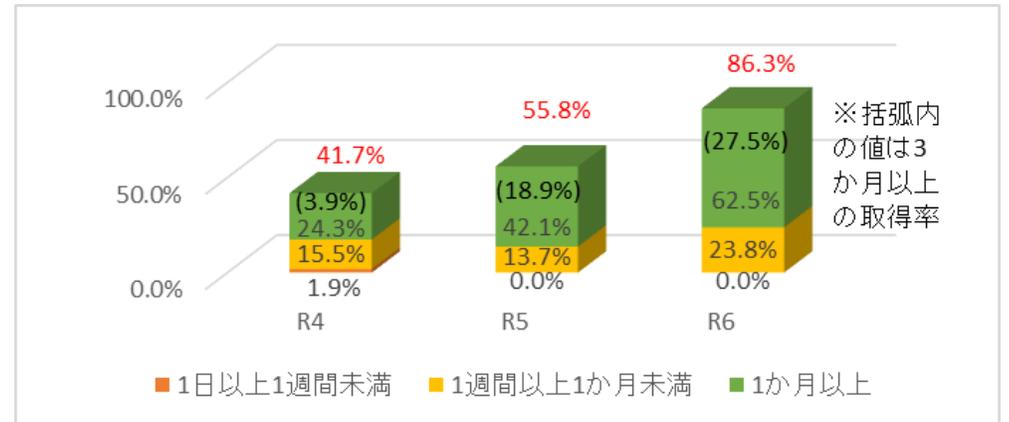
その結果、男性職員の育児休業取得率は、令和6年には1週間以上が86.3%、1か月以上が62.5%となるなど、年々上昇しています。

配偶者出産休暇の取得率の向上とともに「男性育休が当たり前」と言える勤務環境の整備を目指して、継続して取組みを進めていく必要があります。

【配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率】



【男性職員の育児休業取得率】



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

(2) 仕事と家庭の両立に資する勤務環境の整備の現状

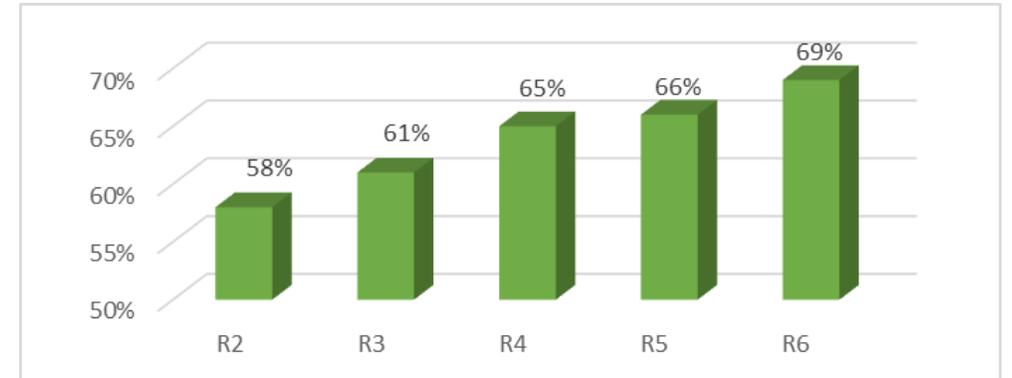
① 休暇取得

- ・ 子育てに関して必要なときの休暇取得率
- ・ 職員の年次休暇の年間取得日数

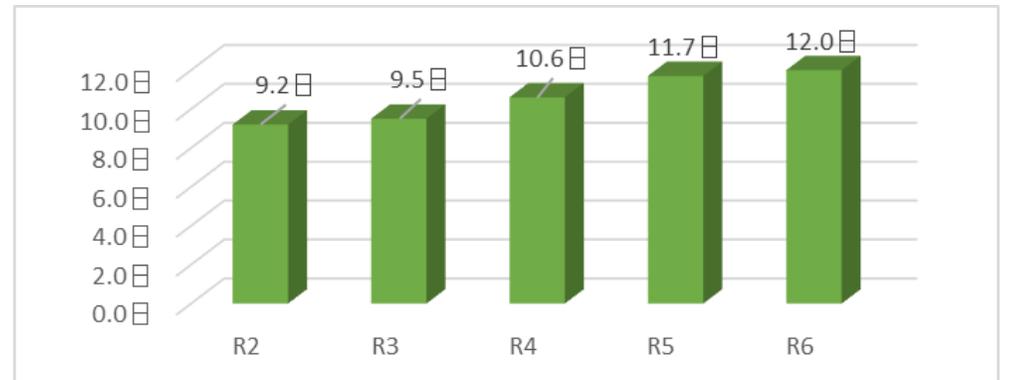
子育てに関して必要なときの休暇(※)取得率は、年々上昇していますが、後期計画の数値目標である100%とは未だ大きな差があるため、継続して取り組む必要があります。 (※) 看護等休暇、保育時間、年次休暇等

また、年次休暇の取得日数は、継続的に増加しており、令和6年には12.0日となりました。年次休暇については、職員全体のワーク・ライフ・バランスを確保するため、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。

【子育てに関して必要なときの休暇取得率】



【職員の年次休暇の年間取得日数】



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

(2) 仕事と家庭の両立に資する勤務環境の整備の現状

② 超過勤務

・職員1人当たりの超過勤務時間数

「香川県庁未来を育てる子育て応援プラン」では、職員1人当たりの超過勤務時間数に関する目標を定め、取組みを進めています。

本県における令和元年度以降の職員1人当たりの超過勤務時間数の実績を見ると、コロナ禍の影響などにより令和2年度から4年度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・6年度はコロナ禍前の令和元年度よりも少なくなっています。

仕事と家庭の両立に資する勤務環境を整備するためにも、引き続き、超過勤務の縮減に取り組む必要があります。

(時間/月)

【職員一人当たりの超過勤務時間数】

	R元	R2	R3	R4	R5	R6
本庁	19.8	23.5	22.6	22.2	18.4	18.2
出先機関	10.7	12.8	12.7	13.4	9.7	10.1
病院局	22.8	20.5	21.7	21.1	20.9	19.6

Ⅱ 本県における現状と課題

2 職員アンケートに見る現状

令和7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。

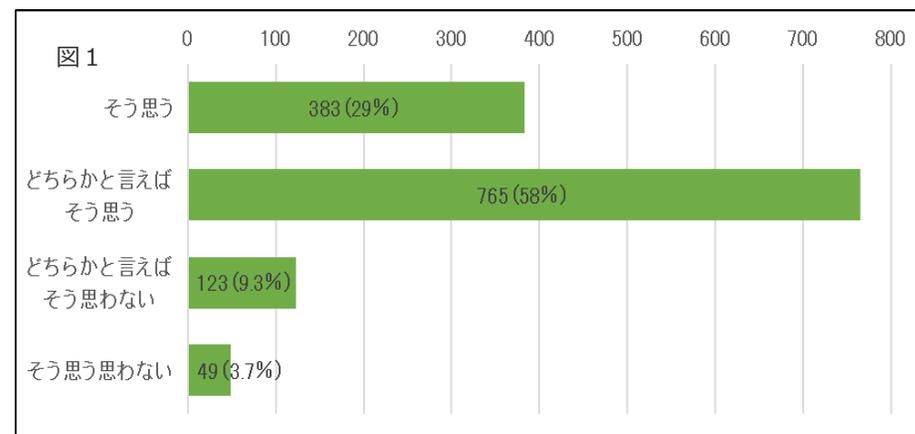
(1) 職員の勤務環境等に関する質問について

香川県庁は仕事と家庭生活を両立しやすい職場だと思うかを聞いたところ、図1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87%となりました。5年前の前回調査と比べると、8.9ポイント上昇しています。

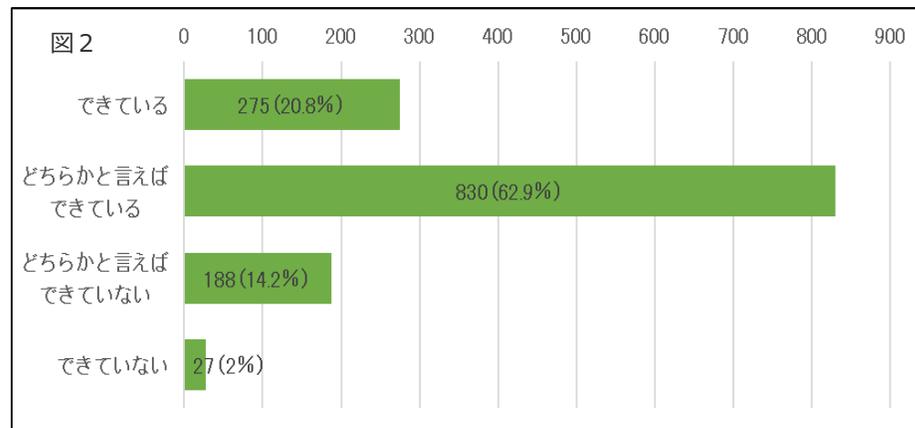
また、香川県庁の女性職員は仕事で持てる能力を発揮できているかを聞いたところ、図2のとおり、「できている」又は「どちらかといえばできている」と答えた者が83.7%となりました。5年前の前回調査と比べると、こちらも6.9ポイント上昇しています。ただし、「できている」と答えた者の割合は男性に比べて女性の方が約10ポイント低くなっています。

その他、これまで女性職員が配置されることが少なかった分野の業務に女性が取り組むことについては、96.9%の者が「取り組むと良い」と回答しました。

【仕事と家庭生活を両立しやすい職場か？】



【女性職員は能力を発揮できているか？】



Ⅱ 本県における現状と課題

2 職員アンケートに見る現状

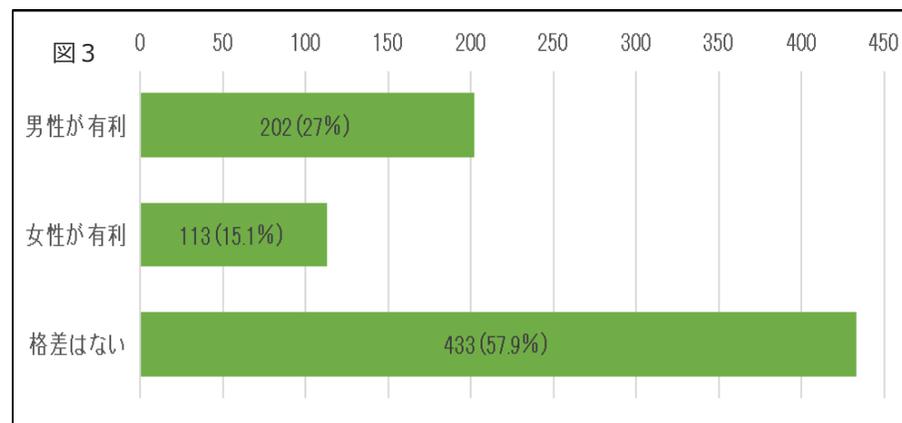
(2) 管理職への登用に関する質問について

性別によって管理職への昇任に格差があると思うかを聞いたところ、「格差はないと思う」と答えた者が50.8%となりました。5年前の前回調査と比べて8.4ポイント上昇しています。

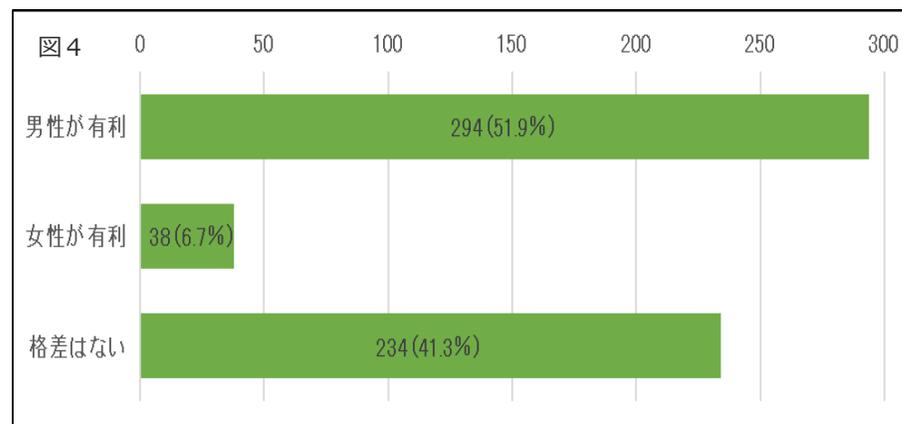
また、内訳を見ると、図3のとおり男性は「格差はないと思う」と答えた者が57.9%であった一方、図4のとおり女性は「男性が有利だと思う」と答えた者が51.9%に上り、「格差はないと思う」と答えた者を10.6ポイントも上回りました。

性別により受け止めに大きな差が出ており、女性職員の多くが管理職への登用に格差を感じていることが読み取れます。

【性別によって管理職への昇任に格差があるか？ <男性>】



【性別によって管理職への昇任に格差があるか？ <女性>】



Ⅱ 本県における現状と課題

2 職員アンケートに見る現状

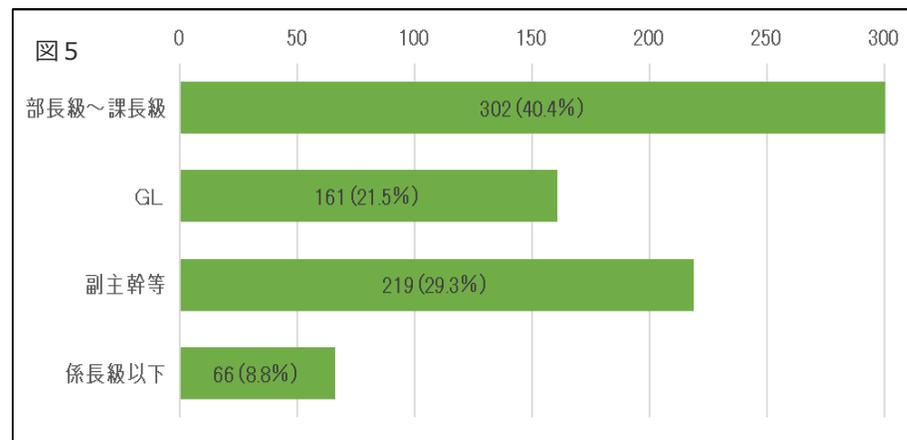
(2) 管理職への登用に関する質問について

将来的にどの職階の職責まで担いたいと考えているかを聞いたところ、「管理職以上」と答えた者が29.3%となり、5年前の前回調査と比べて3ポイント低くなりました。

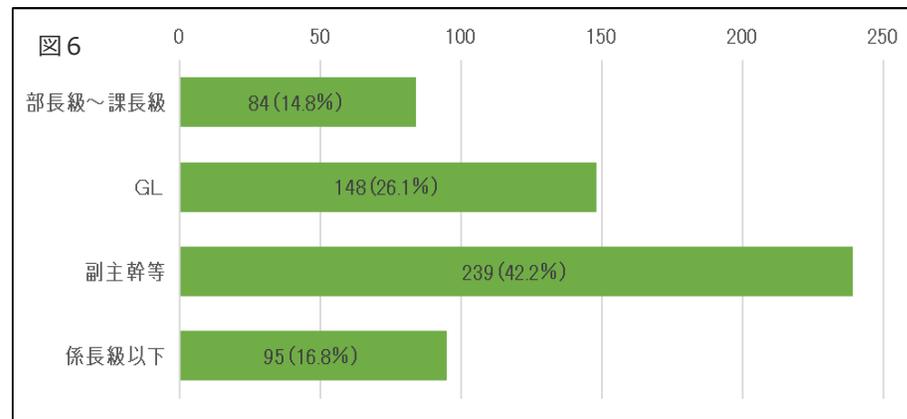
また、内訳を見ると、図5のとおり男性は「管理職以上」と答えた者が40.4%であったのに対し、図6のとおり女性は「管理職以上」と答えた者が14.8%にとどまり、性別により回答内容に大きな差が出ました。

このことについて、どのような条件が整えば管理職を目指したいと思うかを聞いたところ、図7の男性と比べて、図8の女性は複数の項目を選択した者の割合が大きく、管理職を目指すことに対して女性はより多くの障壁を感じていることが読み取れます。

【将来どの職階の職責まで担いたいか？＜男性＞】



【将来どの職階の職責まで担いたいか？＜女性＞】



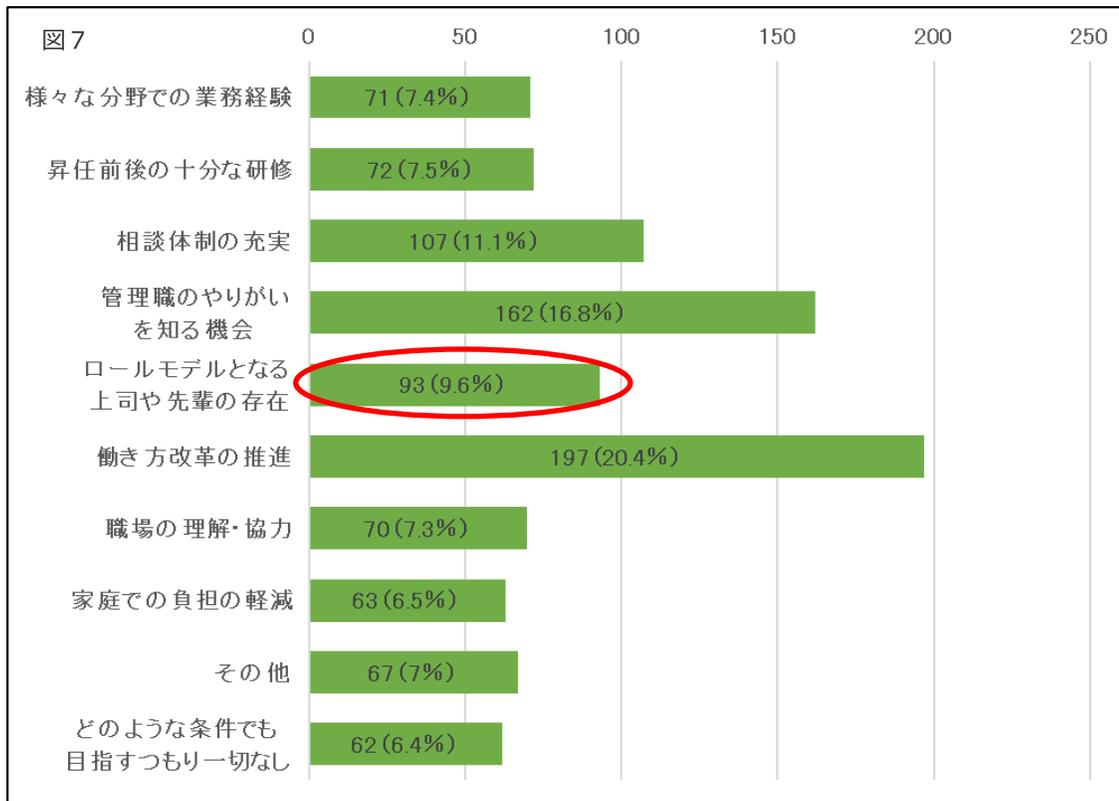
Ⅱ 本県における現状と課題

2 職員アンケートに見る現状

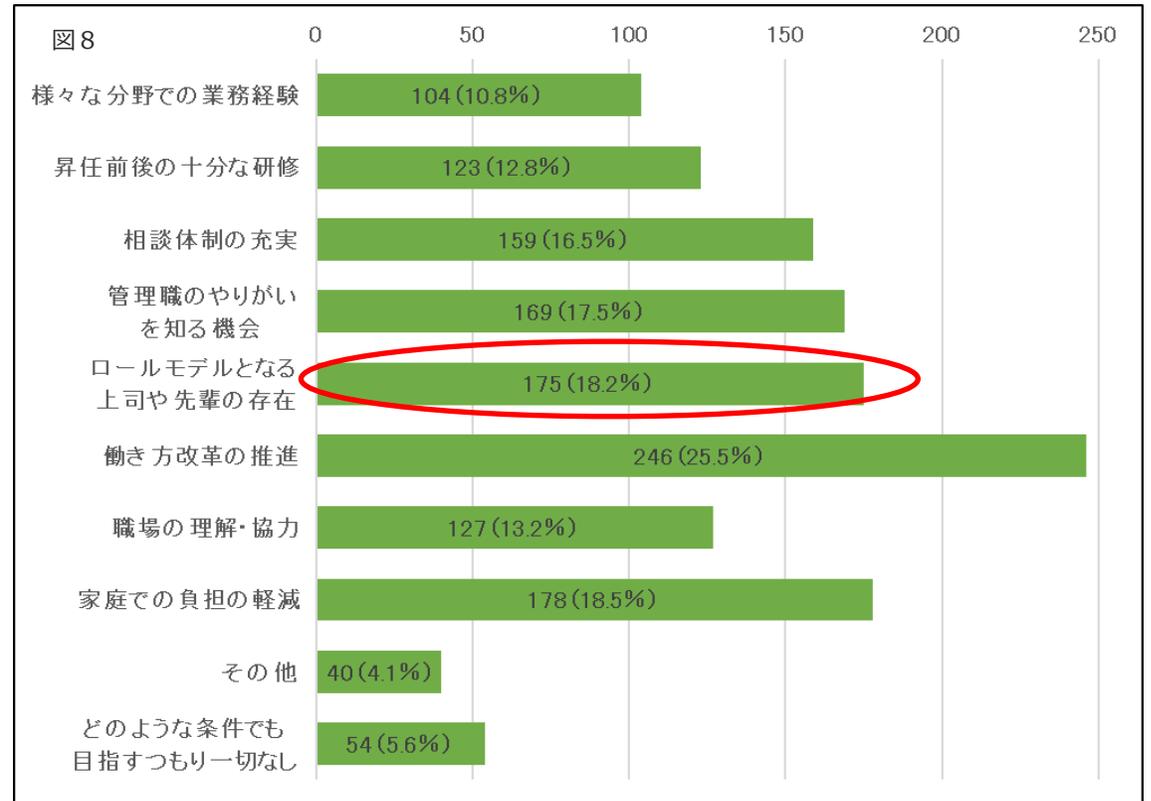
(2) 管理職への登用に関する質問について

男女とも「働き方改革の推進」が回答の上位を占める一方、全体の2位に「管理職の業務内容に興味ややりがいを知る機会が与えられること」が位置していること、女性は男性に比べて「ロールモデルとなる上司や先輩の存在」を身近で見つけにくい環境にあることが読み取れます。

【どのような条件が整えば管理職を目指したい？ <男性>】



【どのような条件が整えば管理職を目指したい？ <女性>】



Ⅱ 本県における現状と課題

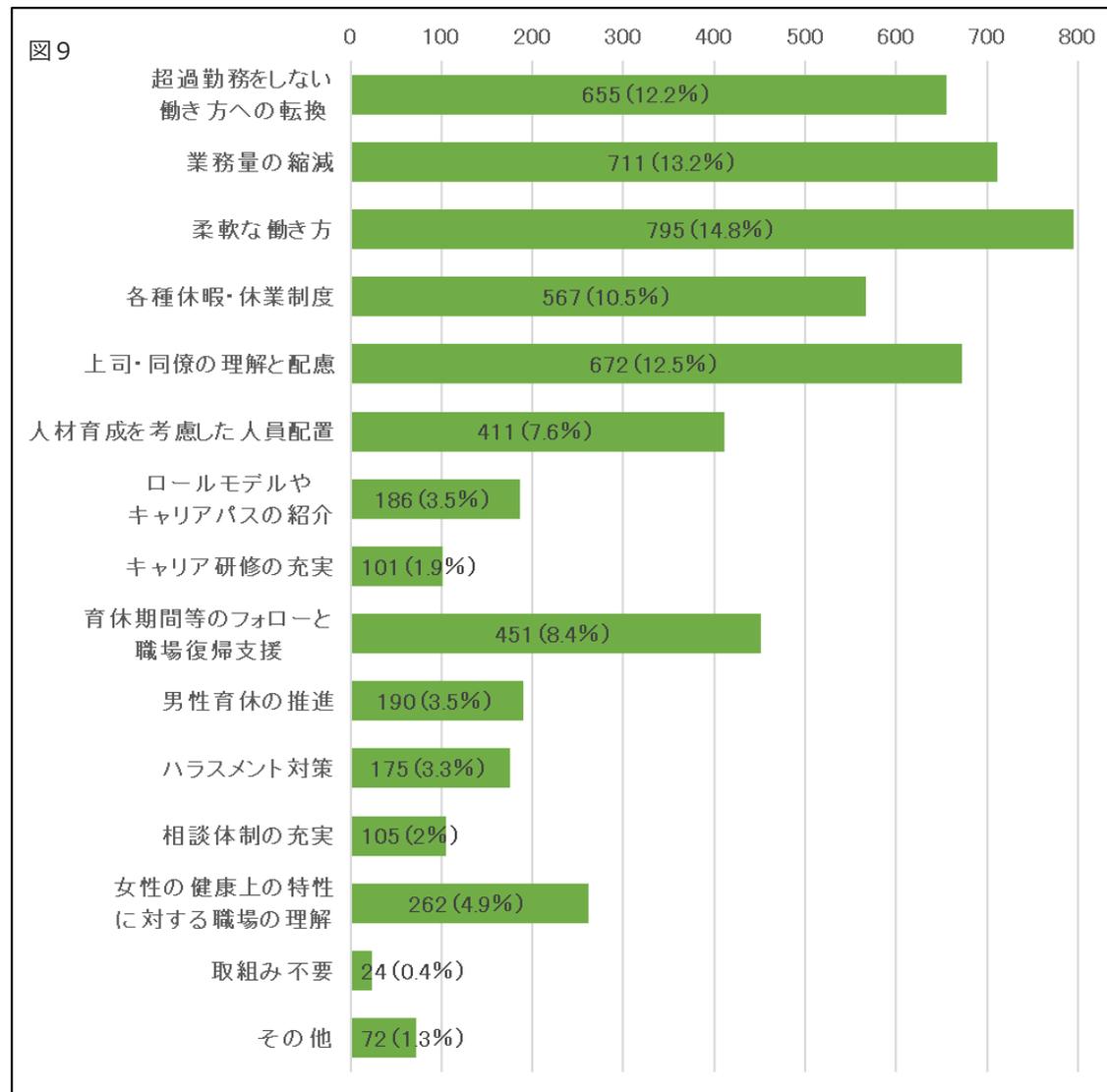
2 職員アンケートに見る現状

(3) 今後の取組みに関する質問について

香川県庁で女性職員がさらに活躍できる職場となるために特に効果的だと思う取組みを聞いたところ、図9のとおり「柔軟な働き方（フレックスタイム・テレワーク等）を利用しやすい職場環境づくり」「業務量の縮減」「仕事と家庭生活の両立に対する上司・同僚の理解と配慮」など、働きやすい職場環境づくりに関する項目が回答の上位を占めました。

一方、内訳を見ると、図10のとおり20代では全体の4.7%にとどまる「人材育成を考慮した人員配置（性別に関わらず、幅広い業務を経験する機会の付与）」が、図11のとおり50代では11%となっており、年代による差が見られました。

【特に効果的だと思う取組み】



Ⅱ 本県における現状と課題

2 職員アンケートに見る現状

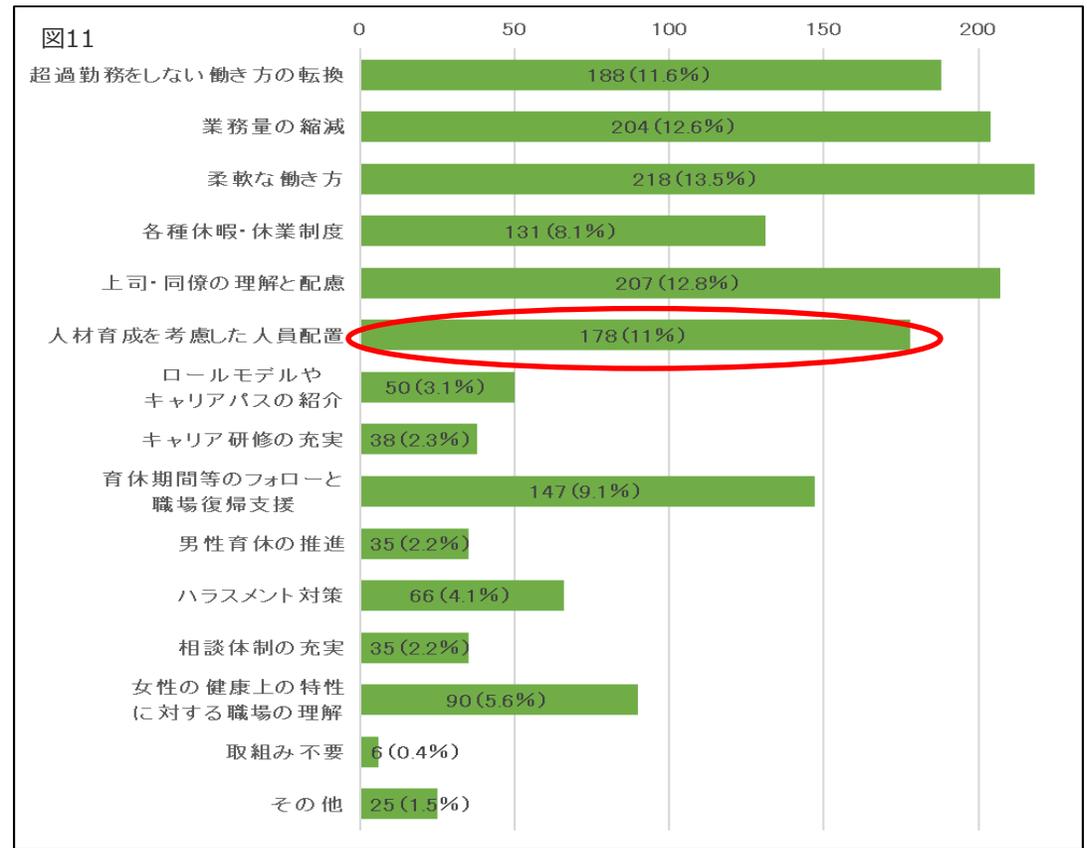
(3) 今後の取組みに関する質問について

「人材育成を考慮した人員配置」が、後から振り返ってみて重要な取組みであると考えられていることが読み取れます。

【特に効果的だと思う取組み<20代>】



【特に効果的だと思う取組み<50代>】



Ⅱ 本県における現状と課題

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。

- 男女を問わず、将来の県行政を支える優秀な人材を確保する必要がある。
- 幅広い経験や能力を習得できるよう、人材育成を考慮した人員配置を積極的に行う必要がある。
- 政策の質と行政サービスの向上のため、引き続き女性職員の管理職への積極的な登用を進める必要がある。
- 管理職を目指すうえで女性がより多くの障壁を抱えている状況を改善する必要がある。
- 管理職の業務内容に興味ややりがいを知る機会のほか、ロールモデルとなる上司や先輩の話聞く機会を確保するため、階層別研修におけるキャリア研修を充実させる必要がある。
- すべての職員が持てる能力を十分に発揮できるようにするため、働きやすい職場づくりを進める必要がある。

Ⅲ 計画の目標

1 女性の活躍支援に関する目標

1 管理職に占める女性職員の割合	令和2年度 14.0% ⇒ 令和7年度 17.8% 令和7年度 17.8% ⇒ 令和11年度 22%
2 課長補佐級職員に占める女性職員の割合	令和7年度 38.5% ⇒ 令和11年度 40%

【目標値の考え方】

本県において、後期計画期間の5年間（令和3～7年度）で管理職に占める女性職員の割合は14.0%から17.8%に3.8ポイント増加しました。新たな計画期間においては、4年間で後期計画期間以上の伸びを目指し、令和11年度までに22%を達成することを目標とします。

この目標値は、第6次男女共同参画基本計画（令和8年3月13日閣議決定）における成果目標（令和12年度末までに20%）を上回るものとなっています。

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11年度末までに、女性管理職数が63人程度（令和7年4月時点46人）となるよう育成・登用を進めます。

あわせて、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11年度見込み・40%程度）を踏まえ、引き続き課長補佐級職員に占める女性職員の割合を令和11年度までに40%を達成することを目標とし、より一層の女性職員の育成・登用を進めます。

Ⅲ 計画の目標

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

1 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
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%
4 男性職員の配偶者出産休暇取得率	100%
5 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

【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付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。

◇採用広報活動の強化

ホームページ上に、より訴求力のある職員採用の専用サイトを設けるとともに、職員採用パンフレットやPR動画、SNS等を活用し、県庁における女性職員の活躍の状況や、仕事と子育て・介護の両立支援制度等を積極的に周知するなど、採用広報活動の強化を図ることで、性別を問わず優秀な人材の確保に努めます。

◇人材育成を考慮した人事配置とキャリアの早期育成

これまで女性職員が配置されることが少なかった分野の業務も含め、性別を問わず幅広い経験や専門性を高められるよう人材育成を考慮した人事配置に努めます。特に、女性職員は、ライフイベントによるキャリアの中断が長期になる場合が多いことを見据えて、能力育成期（一般職員の期間）の段階から多様なポストの経験ができるよう、庁内公募や庁内ジョブチャレンジ制度等も活用しながら、計画的な人材育成に努めます。また、キャリアが中断しても円滑に復帰できるよう、職場復帰者支援研修の実施等により職員一人ひとりのキャリア形成を支援します。

IV 具体的な取組内容

1 女性職員の活躍支援の取組み

◇管理職等への積極的な登用

性別に関わらず適正な評価を行うことで、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、切れ目のないキャリア支援による人材育成に努めます。

◇キャリア研修の充実

多様な職員がそれぞれのキャリアをイメージできるよう、キャリアパスを具体的に示すとともに、初任者から切れ目のないキャリア研修を行うなど、研修内容の充実に努めます。特に、将来担うことになる職階の役割ややりがいを具体的にイメージできるよう、先輩職員の話聞く機会を充実させることで、職員一人ひとりが自身のロールモデルとなる先輩や上司を見つけられるよう支援します。

IV 具体的な取組内容

1 女性職員の活躍支援の取組み

◇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、性別を問わず職員の活躍を阻害するものであることから、ハラスメントのない職場づくりの実現に向け、各種研修等によりハラスメントの防止を徹底するとともに、相談体制の充実を図ります。

また、カスタマーハラスメントについては、全職員向けの動画研修の実施により対応マニュアルを広く職員に周知させるとともに、管理・監督者へのマネジメント研修により組織としての対応を徹底します。

◇女性の健康上の特性についての理解促進

令和7年6月の女性活躍推進法の改正により、女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨が明記されました。

そこで、本県においても、女性の健康セミナーの実施等により女性の健康と就業の課題について職員が広く知る機会を設けるとともに、管理・監督職へのマネジメント研修を通じて相談しやすい体制づくりに努めるなど、職場全体でのヘルスリテラシーの向上のための取組みを進めます。

IV 具体的な取組内容

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、性別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ます。女性職員の多くが管理職を目指すうえで感じている障壁の解消に努めます。

◇誰もが働きやすい職場づくり～超過勤務を前提としない働き方への転換～

- ・組織全体で超過勤務を前提としない働き方に転換すべく、知事によるイクボス宣言などを通じて意識改革に努めます。
- ・あわせて、人事等主管課及び各所属長において、定時退庁、超過勤務の縮減、事務事業の見直し・業務の効率化に関する企画・呼びかけを行います。
- ・管理・監督職への意識改革を促すためのマネジメント研修を実施します。
- ・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します。
(長時間労働を行うこと自体が評価されたり、効率が軽視されたりするような職場風土の排除を徹底します)
- ・業務量の平準化を進めます。
- ・AI/DX推進による生産性を意識した効率的な業務運営を推進します。

IV 具体的な取組内容

2 仕事と家庭の両立に資する職場環境の整備の取組み

◇誰もが働きやすい職場づくり～柔軟な働き方・休暇～

- ・フレックスタイム・テレワーク等柔軟な働き方については、制度を広く周知するとともに、利用しやすい職場風土の醸成に努めます。
- ・あわせて、職場の誰もが休みやすい職場の体制づくりを進めるため、グループ規模の適正化や職場における担当業務の分担の工夫について、広く呼びかけを行います。
- ・育児介護休暇等の両立支援制度を男女ともに利用しやすい職場環境づくりに努めます。
- ・性別を問わず、また、育児・介護等の有無に関わらず、すべての職員が必要な休暇を取得できるよう環境整備を行います。
- ・固定的な性別役割分担意識の解消に向けた男女双方の意識改革・理解の促進に努めます。

V 計画の推進

1 計画内容の周知・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。

2 数値目標・取り組み状況の検証と公表

毎年度、本計画に基づく取り組みを検証するとともに、その取り組み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。

3 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。
また、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

職員アンケートの結果

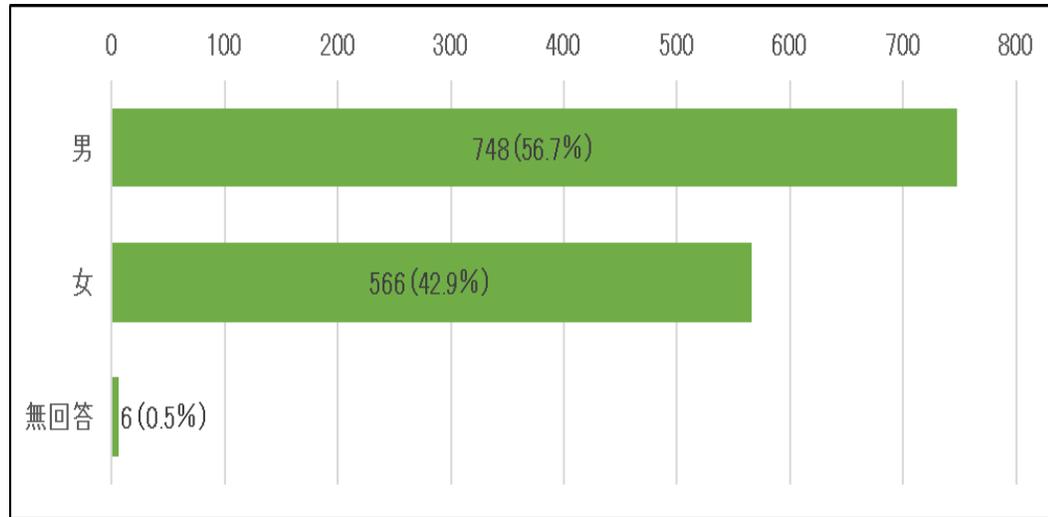
この計画を策定するにあたり令和7年度に職員に向けアンケート調査を行いました。このアンケートの主な結果は次のとおりです。

<実施概要>

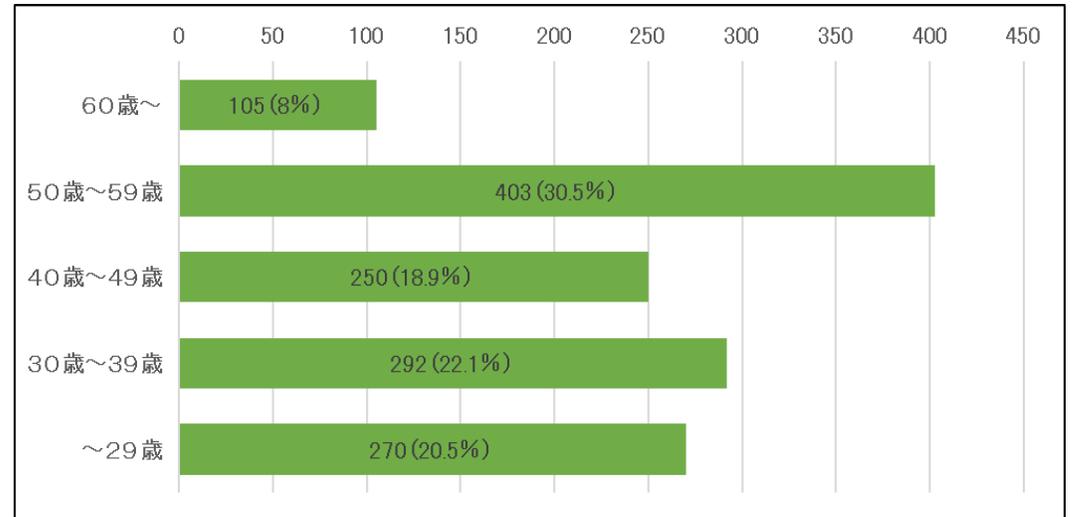
実施期間 令和8年1月7日（水）～1月23日（金）

回答者数 1,320人（回答率 32.1%）

問 あなたの性別は？



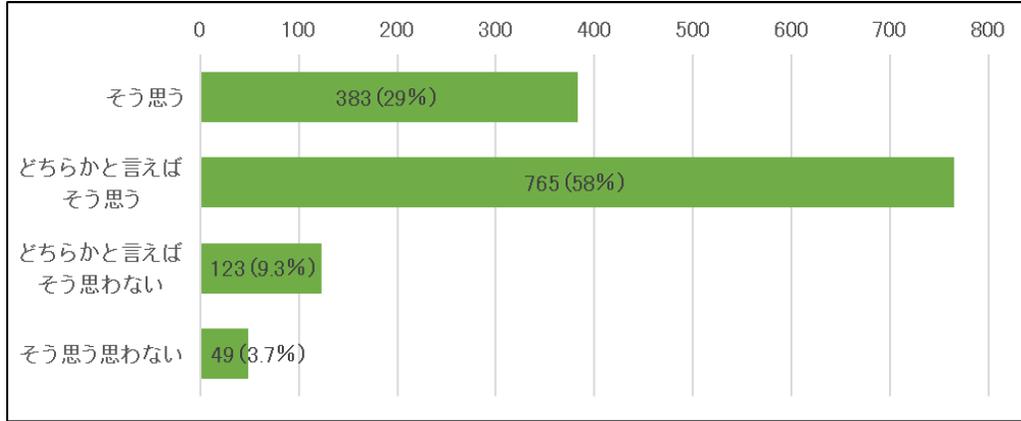
問 あなたの年齢は？



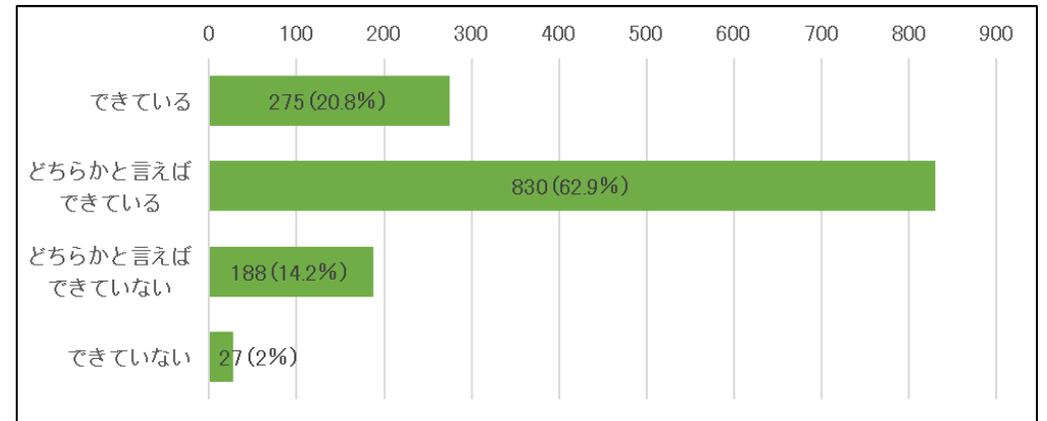
VI 付録

職員アンケートの結果

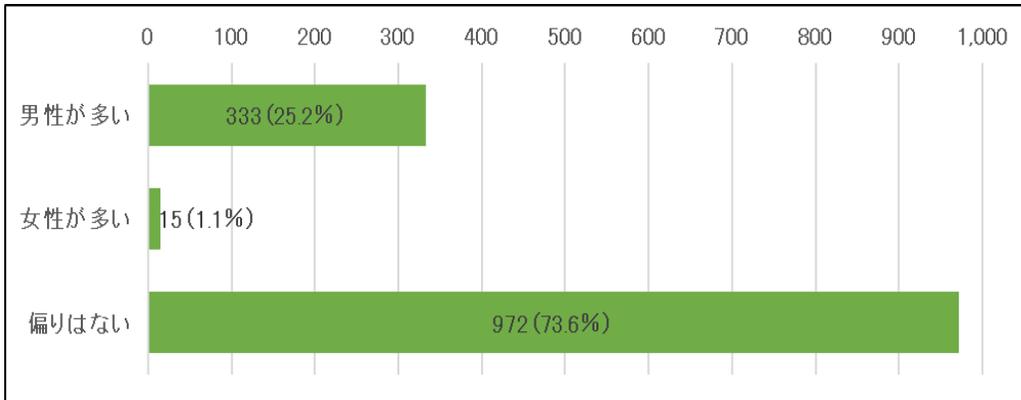
問 香川県庁は仕事と家庭を両立しやすい職場か？



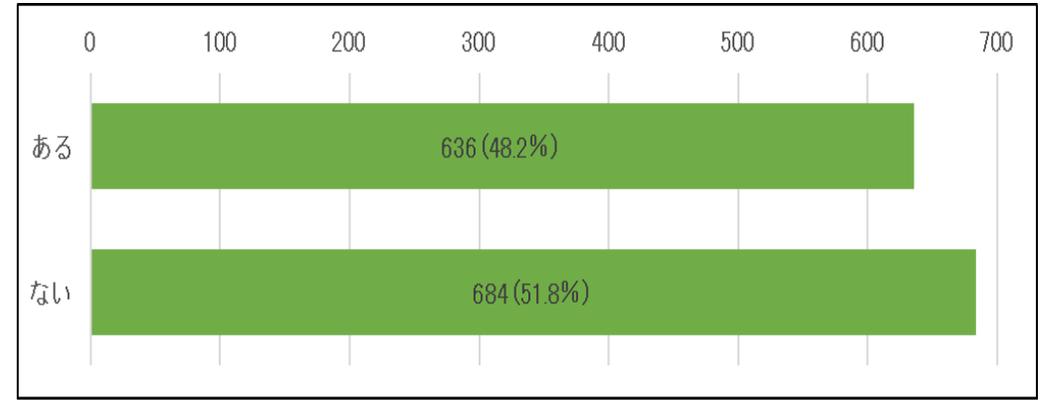
問 女性職員は持てる能力を発揮できているか？



問 性別により業務量に偏りがあると思うか？



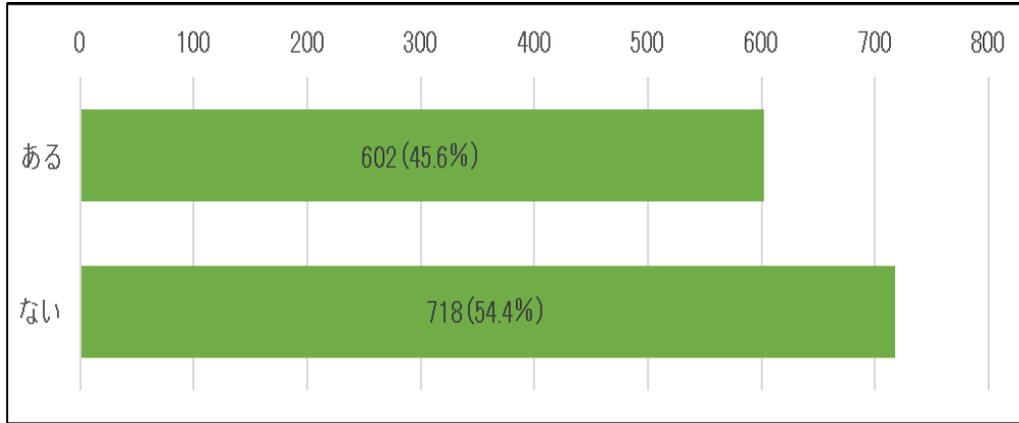
問 性別により業務内容に偏りがあると思うか？



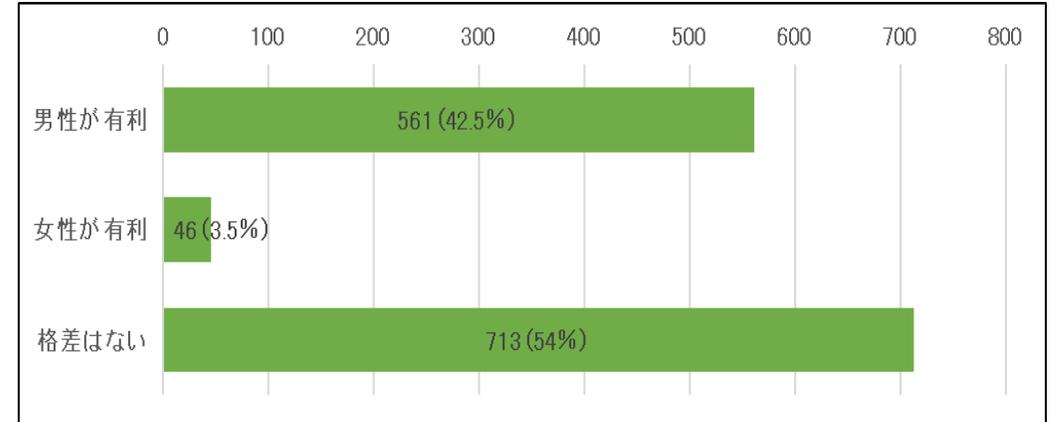
VI 付録

職員アンケートの結果

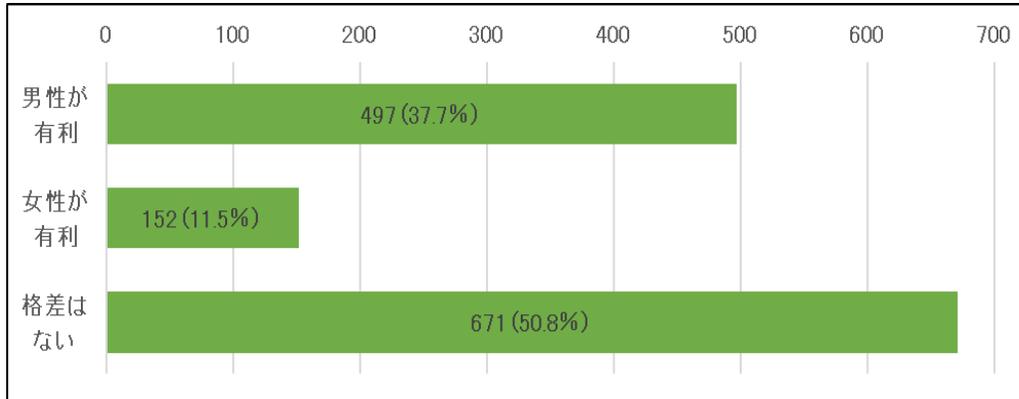
問 性別によって業務内容に向き・不向きがあると思うか？



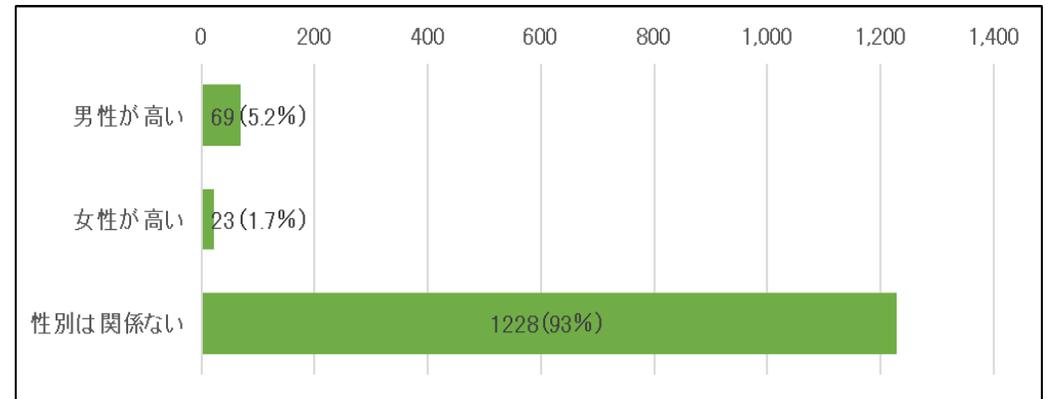
問 性別によってキャリア形成に格差があると思うか？



問 性別によって管理職への昇任に格差があると思うか？



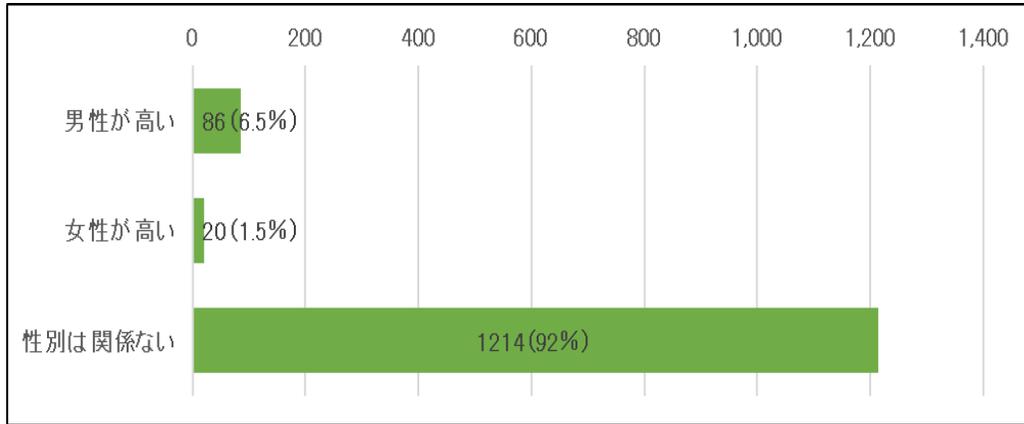
問 性別によって業務遂行能力に差があると思うか？



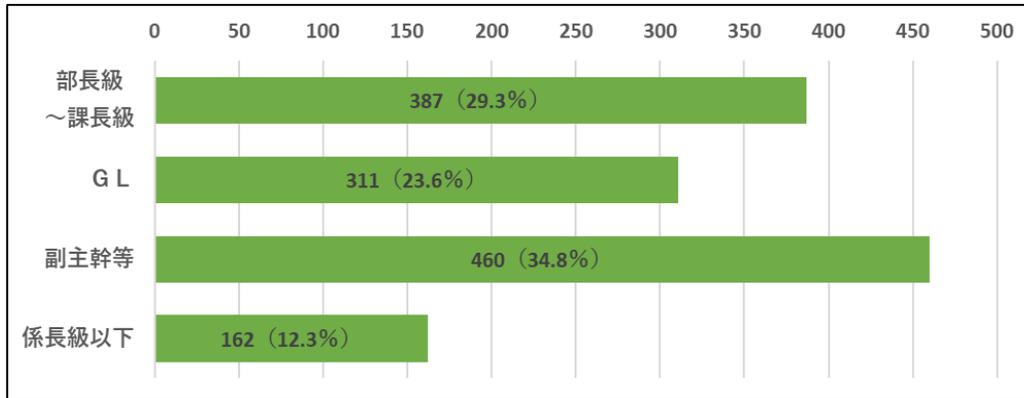
VI 付録

職員アンケートの結果

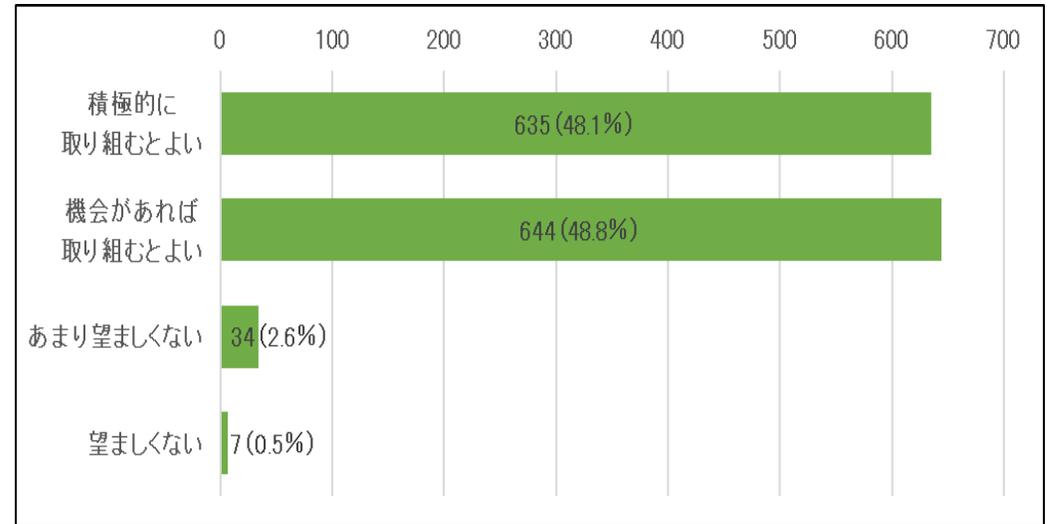
問 性別によって仕事に取り組む意欲に差があると思うか？



問 将来どの職階の職責まで担いたいと考えているか？



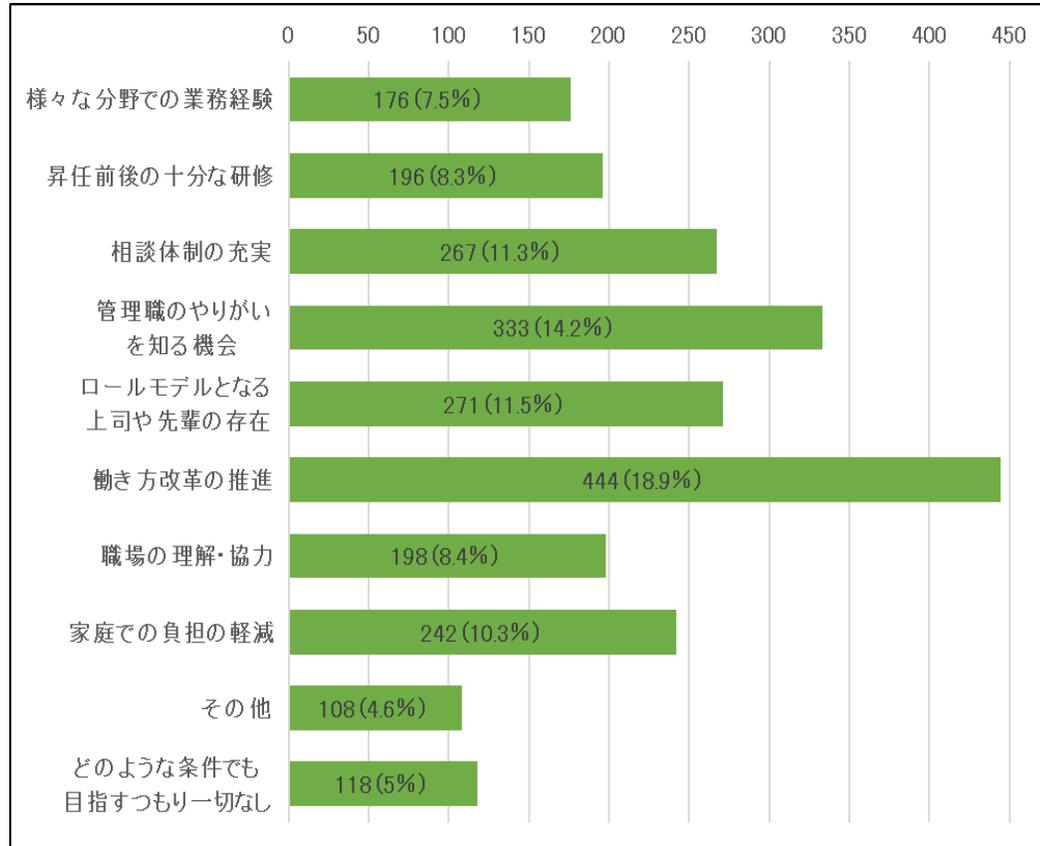
問 これまで配置が少なかった分野への女性職員の配置？



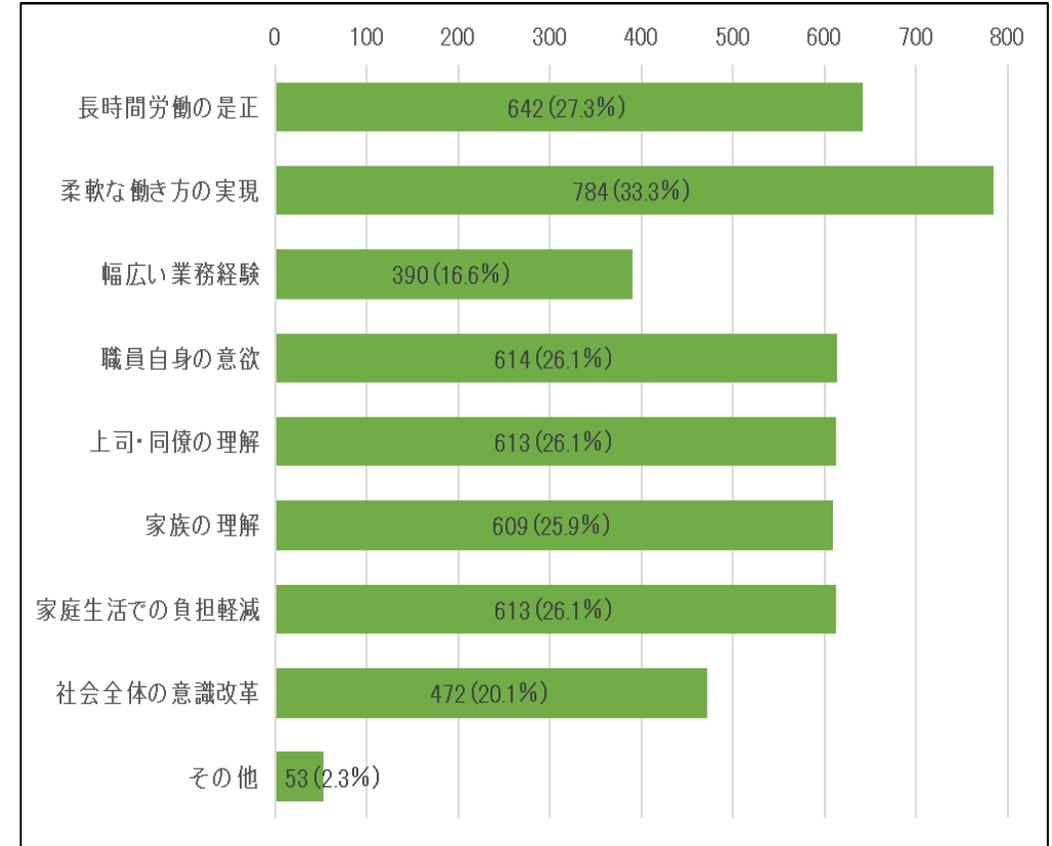
VI 付録

職員アンケートの結果

問 どのような条件を整えば管理職を目指したいと思うか？



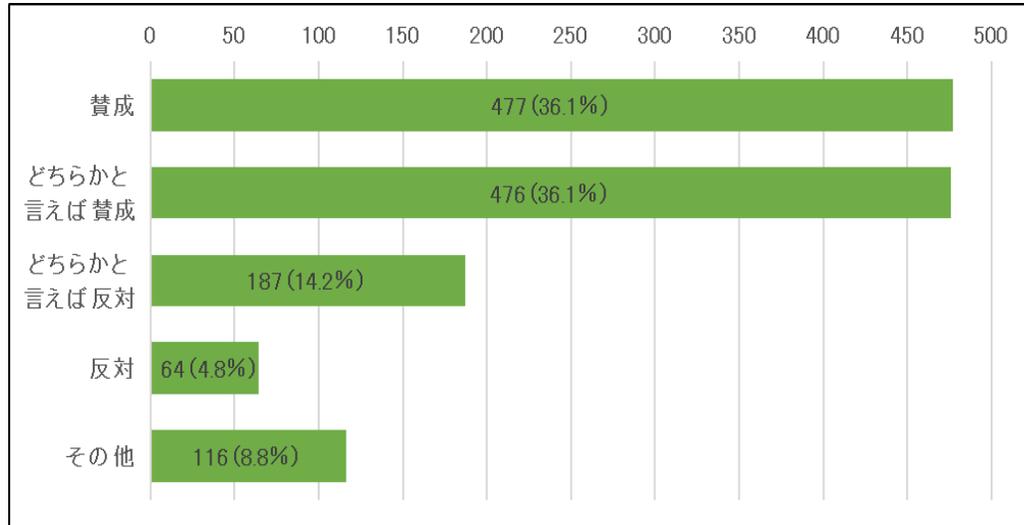
問 女性職員の活躍推進に必要なものは何か？



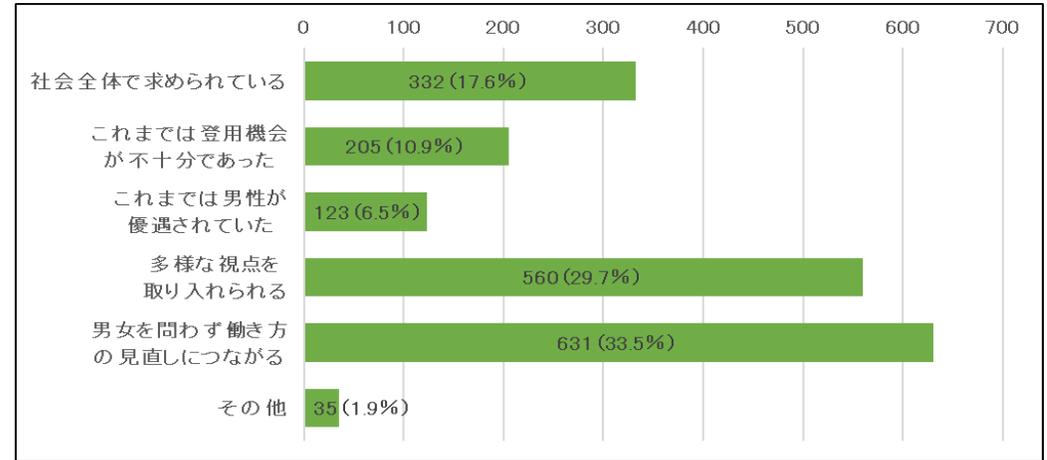
VI 付録

職員アンケートの結果

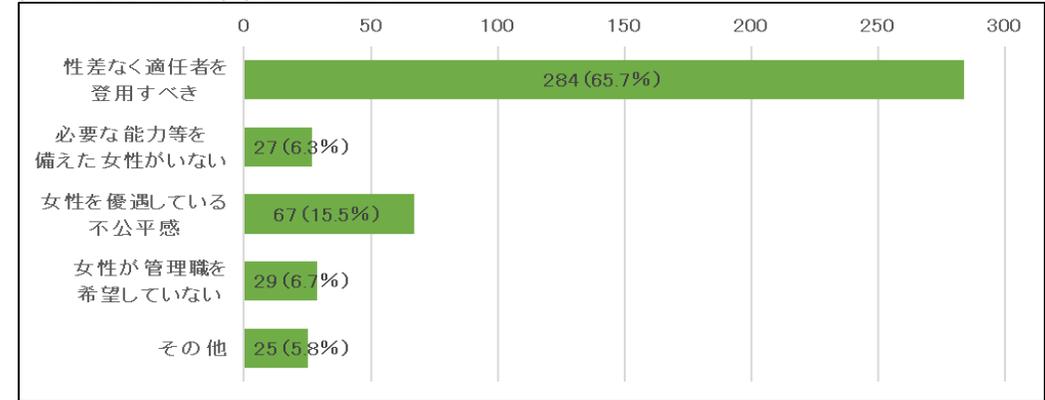
問 女性職員を積極的に登用することについてどう思うか？



問 賛成と回答した理由



問 反対と回答した理由



VI 付録

職員アンケートの結果

問 香川県庁で女性職員がさらに活躍できる職場となるために、特に効果的だと思う取組み（5つまで）

