

高知県における女性職員の活躍の推進に関する
特定事業主行動計画

令和8年4月改定
高知県

はじめに

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成 27 年 8 月に制定されました。

同法では、地方公共団体に特定事業主行動計画の策定を義務付けていることから、本県においても、法に基づき 5 年ごとに「高知県における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、その中で設定した目標の達成を目指して各種取組を推進してまいりました。

また、本県では、男女共同参画社会基本法に基づき「こうち男女共同参画プラン」を策定し、その中において男女共同参画の考え方のもと、男女共同参画社会の実現に向けて様々な施策に取り組んでいるところです。

加えて、次世代育成支援対策推進法に基づき、これまでの男性職員の育児休業の取得促進などの取組を引き続き推進しつつ、「共働き・共育て」の視点で取組を強化するため、「高知県職員共働き・共育てサポートプラン～県庁が隗より始める「共働き・共育て」～」を令和 7 年 4 月に策定し、県庁全体の県民サービスの質と量を確保しながら、子育て世代の職員が安心して子どもを生み、育てられる職場環境づくりを進めています。

あわせて、知事部局では、令和 6 年 4 月に改定した「県政運営指針」において、年齢や性別にかかわらず職員が能力を最大限発揮できるよう、スマートオフィス化をはじめとした働きやすい職場づくりや、仕事とライフイベントの両立支援など、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組むこととしています。

このたびの「高知県における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の改定に当たっては、こうした女性活躍につながる関係プランや指針に基づく取組、令和 2 年 4 月に改定した計画の目標達成度などを踏まえた目標を設定するとともに、就労やキャリア形成にも影響する女性の健康上の特性やハラスメント対策にも着目し、目標達成に向けた取組を充実・強化することとしました。これらの取組を着実に進め、女性の活躍に資する取組を地域に率先して行うことにより、男女がともに活躍できる環境づくりを一層推進し、県勢浮揚を目指して力強く歩みを進めてまいります。

なお、本計画中、男性職員の育児休業取得及び男性職員の育児に伴う休暇の取得に関する実績及び目標値、目標達成に向けた取組については、「高知県職員共働き・共育てサポートプラン」によるものとします。

令和 8 年 4 月

高知県知事
高知県議会議長
高知県公営企業局長
高知県教育委員会
高知県代表監査委員
高知県人事委員会
高知海区漁業調整委員会

目 次

| | | |
|---|------------------------------------|----|
| 1 | 計画の概要 | 1 |
| | (1) 計画期間 | |
| | (2) 女性職員の活躍の推進に向けた計画の推進体制 | |
| 2 | 女性職員の活躍の推進に向けた現状 | 2 |
| | (1) 採用について | 3 |
| | (2) 配置・育成・登用について | 4 |
| | (参考) 職員の意識調査について (知事部局アンケート) | 6 |
| | 1 人事配置等について | |
| | 2 職員の昇任・キャリアアップについて | |
| | (3) 仕事と家庭生活の両立支援について | 8 |
| 3 | 女性職員の活躍の推進に向けた目標 (知事部局・公営企業局) | 13 |
| | (1) 管理職における女性職員の割合 (派遣職員を含む) | |
| | (2) チーフ・班長職以上における女性職員の割合 (派遣職員を含む) | |
| | (3) 新規採用職員に占める女性割合 | |
| | (4) 男性職員の育児休業取得率 | |
| | (5) 男性職員の育児に伴う休暇の取得率 | |
| 4 | 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組 | 16 |
| | (1) 採用について | |
| | (2) 配置・育成・登用について | |
| | (3) 仕事と家庭生活の両立支援について | |
| | (4) 女性の健康上の特性に係る取組について | |
| | (5) ハラスメントへの対策 | |

1 計画の概要

高知県における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「法」という。）第 19 条に基づき、高知県知事、高知県議会議長、高知県公営企業局長、高知県教育委員会、高知県代表監査委員、高知県人事委員会及び高知海区漁業調整委員会が連名で策定する特定事業主行動計画です。

なお、対象となる職場は、知事部局、議会事務局、公営企業局、教育委員会事務局、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高知海区漁業調整委員会事務局です。（教育委員会における県立学校や小中学校等の学校現場及び警察本部については勤務態様等に合わせ、効果的に取り組めるようそれぞれが計画を策定。）

各任命権者は本計画を基本計画として、それぞれ必要な取組を行うこととあわせて、より大きな効果が見込める取組については連携して取り組みます。

（1）計画期間

本計画の期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

（2）女性職員の活躍の推進に向けた計画の推進体制

本県では、知事部局総務部人事課をはじめ各任命権者の人事担当課等の間で連携して取り組むことにより、県庁組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進していきます。

具体的には、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について各任命権者間で確認を行い、取組の状況や目標値等の進捗状況、職員の意識調査等も踏まえながら、P D C A サイクルにより必要な見直しを行っていきます。

その際には、こうち男女共同参画プランの進捗確認にあわせ、こうち男女共同参画会議に報告します。

【P D C A サイクルによる計画の進捗管理】

- ①計画の策定・見直し（P l a n）
- ②計画に基づいた取組の展開（D o）
 - ・各任命権者が主体的な取組を実行
 - ・職員に対する研修や周知の徹底
- ③取組状況の把握・公表、職員のニーズの把握（C h e c k）
 - ・取組状況や実績値の把握・毎年度の公表
 - ・職員アンケートの実施
- ④改善（A c t i o n）
 - ・現状の課題を分析し、次年度以降の取組を見直し

2 女性職員の活躍の推進に向けた現状

法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、知事部局、議会事務局、公営企業局、教育委員会事務局、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高知海区漁業調整委員会事務局において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況、職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境等を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

なお、議会事務局、教育委員会事務局、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高知海区漁業調整委員会事務局については、人事交流などにより知事部局と一体で管理されていることや、教育委員会事務局については採用数の規模が小さいこと等を踏まえ、それぞれの単独の状況ではなく、知事部局と一体の状況を把握し、分析を行いました。

また、公営企業局については、その業務・採用などが知事部局等と大きく異なることから、区分して状況を把握し、分析を行いました。

(1) 採用について

①新規採用職員の女性割合

- 採用した職員に占める女性職員の割合は、令和3年度以降、50%前後で推移しています。(表1)
- 採用試験受験者に占める女性の割合は、全体として40%前後で推移しています。(事務職に比して、技術職の新規採用職員、受験者の女性割合が相対的に低い状況にあります。)(表2)
- 全職員に占める女性職員の割合については、新規採用職員の女性割合が全職員に占める女性職員の割合を上回ることから、漸増傾向にあります。(表3)

②女性受験者の増加に向けた取組

- 女性受験者の増加に向けて、職員採用ガイダンスや合格者交流会等の機会を捉え、
 - ・県の人事配置について、適材適所の観点から女性職員の配置を庶務や経理部門に限定せず、企画や管理、事業部門など様々な職への配置を推進していること、
 - ・また、仕事と子育てに励む女性職員の体験談や女性管理職のキャリア形成等を紹介しています。
- インターンシップのオリエンテーションや若手職員を対象とした意見交換等の機会を捉えて、県の仕事の魅力とともに、男性の育児休業の取得等を推進する「高知県職員共働き・子育てサポートプラン」の取組やキャリア形成の仕組みなどを紹介しています。

前計画における目標：新規採用職員に占める女性割合について、令和7年度に至るまで、40%を維持します。

(表1：新規採用職員の女性割合)

| 区分 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 全体 | 33.3% | 50.0% | 42.2% | 47.2% | 48.5% | 49.1% |
| 事務 | 38.9% | 52.6% | 46.5% | 45.9% | 56.1% | 55.1% |
| 技術 | 24.6% | 46.4% | 35.0% | 48.8% | 38.0% | 37.9% |

【教育委員会事務局含む②33.1% ③50.9% ④42.6% ⑤47.8% ⑥48.8% ⑦49.1%】

(表2：採用試験受験者の女性割合)

| 区分 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 全体 | 42.1% | 42.7% | 41.4% | 39.4% | 39.8% | 48.8% |
| 事務 | 43.5% | 43.2% | 41.4% | 40.0% | 42.9% | 50.5% |
| 技術 | 36.8% | 40.7% | 41.4% | 36.4% | 25.0% | 42.6% |

(表3：職員の女性割合)

| 区分 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 全体 | 33.4% | 34.6% | 35.7% | 36.9% | 37.4% | 38.3% |
| 事務 | 40.3% | 41.3% | 42.7% | 43.9% | 44.5% | 45.5% |
| 技術 | 26.4% | 27.7% | 28.1% | 29.5% | 29.9% | 30.5% |
| 技能 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 会計年度任用職員 | 72.4% | 66.8% | 68.9% | 66.9% | 66.7% | 66.9% |

(2) 配置・育成・登用について

①管理職の女性割合

○管理職に占める女性職員の割合は、令和2年度から令和7年度までの5年間で約8.0%増加しており、特に事務職の伸び率が11.4%と高くなっています。

○職員に占める女性割合は、令和2年度から令和7年度までの5年間で4.9%増加し、38.3%となりました。管理職に占める女性職員の割合は、それを上回る伸び率で増加していますが、令和7年度時点で20.2%であり、管理職を担う女性職員のさらなる育成が望まれます。(表4)

②女性職員の管理職登用に向けた取組

○これまでも、女性職員の人事配置については、適材適所の観点から庶務や経理部門に限定せず、企画や管理、事業部門など様々な職への配置を積極的に行っており、近年、チーフ・班長職以上のいわゆるポスト職に占める女性職員の割合は着実に増加しています。(表5)

○また、ライフイベントの影響を受けやすい女性職員が自らのキャリアを主体的に考えられるよう意識の醸成を図るとともに、男性職員もその重要性について理解を深めるため、令和7年度から若手職員全体を対象としたキャリアデザイン研修を実施しています。また、令和6年度からは、新任の課長や課長補佐を対象に、職場の多様性を理解し、職員一人ひとりが持つ能力を最大限発揮できる環境づくりを進めるための研修を実施しています。

前計画における目標：管理職における女性職員の割合について、令和7年度までに20%以上にします。

(表4：管理職の女性割合) (派遣職員を含む)

| 区分 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 全体 | 12.1% | 14.2% | 14.6% | 17.9% | 19.7% | 20.2% |
| 事務 | 15.2% | 18.8% | 20.3% | 23.5% | 26.1% | 26.6% |
| 技術 | 7.4% | 6.8% | 5.9% | 9.4% | 9.7% | 10.9% |

【教育委員会事務局等含む ②13.9% ③15.0% ④16.0% ⑤17.8% ⑥20.1% ⑦19.3%】

③各役職段階の職員の女性割合

- 全体として、チーフ・班長級以上のいわゆるポスト職に占める女性職員の割合は着実に増加しており、特に課長級及びチーフ・班長級の女性職員の割合が増加しています。特に事務職において、その傾向が顕著です。(表5)
- 他方で、技術職においては、ポスト職に就く年齢層(40～50歳代)を中心に女性割合が低い傾向にあり、ポスト職に占める割合の上昇も緩やかになっています。
- 適材適所の人員配置という基本方針の下、多くの女性職員が多様な職務を経験する中で、管理職登用に向けた力を蓄えてきています。

前計画における目標:チーフ・班長職以上における女性職員の割合について、令和7年度末までに30%以上にします。

(表5 : 各役職段階の職員の女性割合)

| 区分 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 全 体 | 24.5% | 26.8% | 28.0% | 29.5% | 29.7% | 31.0% |
| 部長級 | 0.0% | 0.0% | 4.8% | 5.0% | 14.3% | 14.3% |
| 副部長級 | 2.8% | 7.0% | 8.6% | 14.9% | 16.4% | 18.0% |
| 課長級 | 16.4% | 18.1% | 17.6% | 20.1% | 21.3% | 21.4% |
| 課長補佐・次長級 | 24.0% | 28.1% | 29.9% | 34.3% | 34.8% | 38.2% |
| 出先課長級 | 11.9% | 12.4% | 10.9% | 13.7% | 17.3% | 15.0% |
| チーフ・班長級 | 32.5% | 34.5% | 36.2% | 35.5% | 34.1% | 35.7% |
| うち事務 | 32.8% | 35.9% | 37.3% | 39.2% | 38.8% | 39.8% |
| 部長級 | 0.0% | 0.0% | 5.6% | 6.3% | 15.8% | 16.7% |
| 副部長級 | 2.2% | 10.6% | 13.3% | 21.7% | 24.4% | 26.2% |
| 課長級 | 22.1% | 24.6% | 25.4% | 26.5% | 28.4% | 28.3% |
| 課長補佐・次長級 | 28.7% | 33.5% | 34.5% | 41.0% | 41.8% | 44.7% |
| 出先課長級 | 38.1% | 45.5% | 45.5% | 40.9% | 45.5% | 40.9% |
| チーフ・班長級 | 44.8% | 47.0% | 47.9% | 47.1% | 43.8% | 44.3% |
| うち技術 | 16.2% | 17.4% | 18.7% | 19.9% | 20.8% | 22.4% |
| 部長級 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 副部長級 | 3.8% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 課長級 | 8.8% | 8.9% | 7.8% | 12.0% | 12.1% | 13.4% |
| 課長補佐・次長級 | 15.8% | 18.2% | 21.8% | 22.5% | 22.9% | 26.7% |
| 出先課長級 | 6.7% | 5.6% | 3.7% | 7.8% | 11.4% | 9.5% |
| チーフ・班長級 | 21.8% | 23.9% | 26.2% | 25.7% | 26.2% | 28.5% |

【教育委員会事務局等含む ②25.8% ③27.7% ④29.2% ⑤30.2% ⑥30.5% ⑦31.4%】

(参考) 職員の意識調査について (知事部局アンケート)

1 人事配置等について

○令和2年度及び令和6年度に実施した職員アンケートにおいて、「男女がともに活躍できるために効果的な取組」として、「女性職員について、庶務や経理部門に限定せず、企画や管理、事業部門など様々な職に配置され、多様な経験を積むことができていると思いますか」という質問に対し、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した職員の割合が約8割に達しており、引き続き、適材適所の人員配置という基本方針の下、性別を問わず、職員が多様な職務を経験するよう努めていきます。(表6)

○また、「職場において、ワーク・ライフ・バランスに対する理解・配慮があると思いますか」という質問に対し、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した職員の割合も8割を超えており、引き続き、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、業務の改善の徹底を図るとともに、管理職は組織のマネジメントをしっかりと行うよう努めていきます。(表6)

(表6：人事関係施策に関するアンケート結果)

○男女がともに活躍できるために効果的と考えられる次の取組について、

(1) 女性職員について、庶務や経理部門に限定せず、企画や管理、事業部門など様々な職に配置され、多様な経験を積むことができていると思いますか。

| | 令和2年度 | | | | 令和6年度 | | | | |
|----------------|-------|--------|-------|-----|-------|--------|-------|-----|-----|
| | 回答者数 | 割合 | 内訳 | | 回答者数 | 割合 | 内訳 | | |
| | | | 男性 | 女性 | | | 男性 | 女性 | その他 |
| そう思う | 627 | 30.8% | 442 | 185 | 640 | 25.4% | 409 | 231 | 0 |
| どちらかと言えばそう思う | 988 | 48.5% | 642 | 346 | 1,340 | 53.2% | 857 | 478 | 5 |
| どちらかと言えばそう思わない | 219 | 10.8% | 153 | 66 | 205 | 8.1% | 146 | 58 | 1 |
| そう思わない | 66 | 3.2% | 43 | 23 | 72 | 2.9% | 46 | 25 | 1 |
| わからない | 137 | 6.7% | 92 | 45 | 260 | 10.3% | 159 | 96 | 5 |
| 合計 | 2,037 | 100.0% | 1,372 | 665 | 2,517 | 100.0% | 1,617 | 888 | 12 |

(2) 職場において、ワークライフバランスに対する理解・配慮があると思いますか。

| | 令和2年度 | | | | 令和6年度 | | | | |
|----------------|-------|--------|-------|-----|-------|--------|-------|-----|-----|
| | 回答者数 | 割合 | 内訳 | | 回答者数 | 割合 | 内訳 | | |
| | | | 男性 | 女性 | | | 男性 | 女性 | その他 |
| そう思う | 548 | 26.9% | 374 | 174 | 656 | 26.1% | 407 | 249 | 0 |
| どちらかと言えばそう思う | 1,063 | 52.2% | 712 | 351 | 1,388 | 55.1% | 915 | 467 | 6 |
| どちらかと言えばそう思わない | 242 | 11.9% | 147 | 95 | 245 | 9.7% | 142 | 100 | 3 |
| そう思わない | 116 | 5.7% | 83 | 33 | 138 | 5.5% | 91 | 46 | 1 |
| わからない | 68 | 3.3% | 56 | 12 | 90 | 3.6% | 62 | 26 | 2 |
| 合計 | 2,037 | 100.0% | 1,372 | 665 | 2,517 | 100.0% | 1,617 | 888 | 12 |

2 職員の昇任・キャリアアップについて

○平成2年度及び令和6年度に実施した職員アンケートの「昇任・キャリアアップ」の質問項目において、男性の4割超の職員が「所属長級以上の職階を担いたい」と回答しているのに対し、女性は1割強に留まっています。(表7)

○女性が管理職への昇任を望まない理由として「現在の職責を果たすのに精一杯だから」とともに「ワーク・ライフ・バランスが保てなくなるから」という回答の割合が多かったことを踏まえると、管理職の女性割合の増加に向けては、女性職員の管理職員等へのキャリアアップに関する意識の醸成とともに、所属長等の職位を含めて時間外勤務の状況を改善することが重要であると考えられます。(表7)

○今後も引き続き、女性職員のキャリアアップに向けた意識の醸成を図る研修等の実施とともに、キャリアアップなどの仕事と生活の両立を目指すことのできる環境づくりとして、時間外勤務の削減をはじめ、管理職を含む全職員のワーク・ライフ・バランスをさらに推進していきます。

(表7：昇任・キャリアアップの意識に関するアンケート結果)

○あなたは将来的に自分がどの職階の職責まで担いたいと考えていますか。

| | 令和2年度 | | | | 令和6年度 | | | | | | |
|----|--------------|------|-------|--------|-------|------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | | その他 | | |
| 職位 | 所属長級以上(管理職) | 587 | 42.8% | 83 | 12.5% | 677 | 41.9% | 95 | 10.7% | 2 | 16.7% |
| | 課長補佐・次長級 | 274 | 20.0% | 124 | 18.6% | 285 | 17.6% | 186 | 20.9% | 1 | 8.3% |
| | 出先課長・班長・チーフ級 | 352 | 25.7% | 232 | 34.9% | 371 | 22.9% | 303 | 34.1% | 3 | 25.0% |
| | 主幹級 | 159 | 11.6% | 226 | 34.0% | 186 | 11.5% | 274 | 30.9% | 6 | 50.0% |
| | 該当なし | — | — | — | — | 68 | 4.2% | 19 | 2.1% | 0 | 0.0% |
| | 無回答 | — | — | — | — | 30 | 1.9% | 11 | 1.2% | 0 | 0.0% |
| 合計 | 1,372 | 100% | 665 | 100.0% | 1,617 | 100% | 888 | 100.0% | 12 | 100.0% | |

○「所属長級以上(管理職)」以外を回答された方について、その理由は何ですか。(2位まで選択した合計)

| | 令和2年度 | | | | 令和6年度 | | | | | |
|---------------------------------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-----|--------|
| | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | | その他 | |
| 自分には管理職になる能力がないと思うから | 394 | 25.9% | 344 | 30.1% | 424 | 25.2% | 416 | 27.3% | 6 | 30.0% |
| 業務量が増えるから | 64 | 4.2% | 48 | 4.2% | 80 | 4.8% | 86 | 5.6% | 1 | 5.0% |
| 責任ある立場に立ちたくないから | 103 | 6.8% | 88 | 7.7% | 124 | 7.4% | 121 | 7.9% | 2 | 10.0% |
| 職責や業務量に見合うだけの処遇面での見返りが無いと思うから | 211 | 13.9% | 88 | 7.7% | 245 | 14.5% | 151 | 9.9% | 5 | 25.0% |
| 現在の職責を果たすのに精一杯だから | 296 | 19.5% | 218 | 19.1% | 224 | 13.3% | 235 | 15.4% | 1 | 5.0% |
| 必要な時に休暇が取れなくなるから | 81 | 5.3% | 52 | 4.6% | 65 | 3.9% | 51 | 3.3% | 0 | 0.0% |
| ワーク・ライフ・バランスが保てなくなるから | 269 | 17.7% | 238 | 20.8% | 244 | 14.5% | 238 | 15.6% | 1 | 5.0% |
| 家庭生活よりも仕事に労力や時間をかけることに家族が反対するから | 31 | 2.0% | 20 | 1.8% | 17 | 1.0% | 15 | 1.0% | 0 | 0.0% |
| その他 | 72 | 4.7% | 46 | 4.0% | 88 | 5.2% | 57 | 3.7% | 2 | 10.0% |
| 無回答 | — | — | — | — | 173 | 10.3% | 156 | 10.2% | 2 | 10.0% |
| 合計 | 1,521 | 100.0% | 1,142 | 100.0% | 1,684 | 100.0% | 1,526 | 100.0% | 20 | 100.0% |

(3) 仕事と家庭生活の両立支援について

① 継続勤務年数の男女差

(男性職員の平均勤務年数－女性職員の平均勤務年数)

- 事務職においては、近年は男性職員の定年退職者数が多くなっている中、新規採用者数の増加に加えて、全体の男女比がほぼ均衡してきていることに伴い、結果として男女差が縮小し、令和4年度以降は女性の方がやや長くなっています。(表8)
- 技術職においては、近年、新規採用職員の女性割合は4割前後まで増加していますが、勤務年数の長い年齢層に占める女性職員の割合が低いため、男女差は縮小する段階には至っていません。(表8)

(表8：継続勤務年数の男女差)

| 区分 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 全体 | 2年11月 | 2年4月 | 2年1月 | 1年11月 | 2年1月 | 2年1月 |
| 事務 | 1年4月 | 3月 | △5月 | △1年2月 | △8月 | △6月 |
| 技術 | 5年1月 | 5年3月 | 5年5月 | 5年7月 | 5年4月 | 4年9月 |

② 男女別の育児休業取得率・平均取得期間

前計画における目標：男性職員の育児休業取得について、「高知県職員子育てサポートプラン」※に掲げる目標値とします。

※令和2年度～令和6年度「高知県職員子育てサポートプラン」
令和6年度末までに 85% (1週間以上の育児休業取得)
令和7年度～令和11年度「高知県職員共働き・共育てサポートプラン」
令和11年度末までに 100% (1カ月以上の育児休業取得)

(表9：男女別の育児休業取得率・平均取得期間)

| | 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 | | 令和6年度 | |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 取得率 | 平均取得期間 | 取得率 | 平均取得期間 | 取得率 | 平均取得期間 | 取得率 | 平均取得期間 | 取得率 | 平均取得期間 | 取得率 | 平均取得期間 |
| 男 | 18.0% | 86日 | 61.2% | 39日 | 70.4% | 47日 | 73.7% | 53日 | 84.1% | 50日 | 98.7% | 80日 |
| 本庁 | 17.8% | 47日 | 69.2% | 41日 | 74.5% | 31日 | 78.3% | 46日 | 86.5% | 51日 | 98.1% | 79日 |
| 出先機関 | 18.8% | 191日 | 33.3% | 23日 | 62.5% | 84日 | 66.7% | 66日 | 80.0% | 49日 | 100.0% | 82日 |
| 女 | 100.0% | 463日 | 100.0% | 428日 | 100.0% | 362日 | 100.0% | 398日 | 100.0% | 390日 | 100.0% | 398日 |
| 本庁 | 100.0% | 479日 | 100.0% | 400日 | 100.0% | 379日 | 100.0% | 372日 | 100.0% | 381日 | 100.0% | 454日 |
| 出先機関 | 100.0% | 450日 | 100.0% | 444日 | 100.0% | 338日 | 100.0% | 420日 | 100.0% | 396日 | 100.0% | 362日 |

③男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得期間

前計画における目標：配偶者が産前産後休暇中に育児を行う男性職員に係る休暇について、「高知県職員子育てサポートプラン」※に掲げる目標値とします。

※令和2年度～令和6年度「高知県職員子育てサポートプラン」
令和6年度末までに 取得率 100%
(男性の育児参加休暇とあわせて5日以上休暇を取得)

令和7年度～令和11年度「高知県職員共働き・共育てサポートプラン」
令和11年度末までに 取得率 100%
(男性の育児参加休暇とあわせて5日以上休暇を取得) *上記目標継続

(表10：男性の配偶者出産休暇等の取得率)

| 配偶者の出産休暇 | 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 | 令和6年度 |
|----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 全体 | 90.2% | 92.5% | 87.3% | 85.5% | 89.0% | 93.6% |
| 本庁 | 91.1% | 94.2% | 89.4% | 82.6% | 88.7% | 90.6% |
| 出先機関 | 87.5% | 86.7% | 83.3% | 90.0% | 89.7% | 100.0% |
| 配偶者が産前産後休暇中に育児を行う男性職員に係る休暇 | 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 | 令和6年度 |
| 全体 | 68.9% | 88.1% | 84.5% | 81.6% | 76.8% | 84.6% |
| 本庁 | 71.1% | 86.5% | 87.2% | 82.6% | 79.2% | 86.8% |
| 出先機関 | 62.5% | 93.3% | 79.2% | 80.0% | 72.4% | 80.0% |

(表11：男性の配偶者出産休暇等の平均取得期間)

| 配偶者の出産休暇 | 令和元年度 | | 令和6年度 | |
|----------------------------|-------|----------|--------|----------|
| | 取得率 | 平均取得期間 | 取得率 | 平均取得期間 |
| 全体 | 90.2% | 2日2時間8分 | 93.6% | 2日4時間50分 |
| 本庁 | 91.1% | 2日2時間42分 | 90.6% | 2日4時間15分 |
| 出先機関 | 87.5% | 2日0時間33分 | 100.0% | 2日6時間6分 |
| 配偶者が産前産後休暇中に育児を行う男性職員に係る休暇 | 令和元年度 | | 令和6年度 | |
| | 取得率 | 平均取得期間 | 取得率 | 平均取得期間 |
| 全体 | 68.9% | 2日2時間59分 | 84.6% | 4日0時間22分 |
| 本庁 | 71.1% | 2日3時間49分 | 86.8% | 4日1時間20分 |
| 出先機関 | 62.5% | 2日0時間40分 | 80.0% | 3日6時間4分 |

○令和6年度に上記休暇を合計5日以上取得した職員の割合：79.5%
(本庁：81.1%、出先機関：76.0%)

④超過勤務の状況（職員一人当たりの月間の時間数（時間外勤務手当が支給されない職員を除く））

○近年の超過勤務は、月間 13 時間前後で推移しています。（表 12）

○時間外勤務の縮減に向けては、管理職員は、業務の進捗管理を適正に行い、率先して業務の見直し等の効率化に努め、所属全体の業務改善に向けた意識の共有を図るとともに、職員一人ひとりにおいても公務効率等の向上に向けた全庁ルールや職場ドックにおける業務改善事例等を参考に取り組むことが重要です。

○これまで取り組んできた職員の効率的な配置や事業のスクラップアンドビルド、仕事の進め方の見直しに加えて、A I や R P A などのデジタル技術の活用などにより、効果的に業務を行うことができる環境を整えます。

（表 12：超過勤務の状況）

| 区分 | 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 | 令和6年度 |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 全体 | 13.9時間 | 13.0時間 | 12.8時間 | 13.3時間 | 13.3時間 | 12.6時間 |
| 本庁 | 19.8時間 | 18.8時間 | 18.3時間 | 19.0時間 | 20.0時間 | 18.9時間 |
| 出先機関 | 8.6時間 | 7.7時間 | 7.9時間 | 8.1時間 | 7.0時間 | 6.8時間 |

（参考）

（表 13：年次有給休暇の取得率）

| 区分 | 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 | | 令和6年度 | |
|----|-------|------------|-------|------------|-------|------------|-------|------------|-------|------------|-------|------------|
| | 取得率 | 平均 使用日数 | 取得率 | 平均 使用日数 | 取得率 | 平均 使用日数 | 取得率 | 平均 使用日数 | 取得率 | 平均 使用日数 | 取得率 | 平均 使用日数 |
| 全体 | 32.2% | 12.3日 | 34.2% | 13.0日 | 33.3% | 12.7日 | 34.3% | 13.1日 | 37.2% | 14.1日 | 39.1% | 14.6日 |
| 本庁 | 27.6% | 10.6日 | 30.6% | 11.7日 | 30.0% | 11.5日 | 30.2% | 11.6日 | 33.7% | 12.9日 | 35.9% | 13.5日 |
| 出先 | 36.3% | 13.7日 | 37.4% | 14.1日 | 36.2% | 13.7日 | 38.3% | 14.5日 | 40.6% | 15.3日 | 42.1% | 15.7日 |

公営企業局

知事部局等同様、それぞれの項目ごとに状況の把握と課題の分析・検討を行いました。

①新規採用職員の女性割合

| 区分 | 年度 | | | | | |
|----|-------|-------|-------|--------|-------|--------|
| | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
| 全体 | 47.5% | 45.7% | 49.1% | 49.2% | 55.7% | 53.8% |
| 事務 | 0.0% | — | 33.3% | 100.0% | 50.0% | 100.0% |
| 技術 | 50.0% | 45.7% | 50.0% | 47.6% | 56.0% | 53.2% |

②管理職の女性割合

| 区分 | 年度 | | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
| 全体 | 36.4% | 38.1% | 35.0% | 28.6% | 31.8% | 33.3% |
| 事務 | 20.0% | 40.0% | 50.0% | 25.0% | 25.0% | 25.0% |
| 技術 | 41.2% | 37.5% | 31.3% | 29.4% | 33.3% | 35.3% |

③各役職段階の職員の女性割合

| 区分 | 年度 | | | | | |
|----------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|
| | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
| 全体 | 53.2% | 51.9% | 52.6% | 52.6% | 52.5% | 53.0% |
| 部長級 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 副部長級 | 0.0% | 0.0% | 12.5% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 課長級 | 50.0% | 61.5% | 50.0% | 40.0% | 46.7% | 53.8% |
| 課長補佐・次長級 | 28.6% | 14.3% | 12.5% | 28.6% | 42.9% | 42.9% |
| 出先課長級 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| チーフ・班長級 | 59.5% | 58.1% | 59.7% | 60.0% | 58.1% | 58.2% |
| うち事務 | 47.1% | 33.3% | 33.3% | 33.3% | 38.9% | 35.0% |
| 部長級 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 副部長級 | 0.0% | 0.0% | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 課長級 | 25.0% | 50.0% | 33.3% | 25.0% | 25.0% | 25.0% |
| 課長補佐・次長級 | 50.0% | 25.0% | 20.0% | 50.0% | 75.0% | 75.0% |
| 出先課長級 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| チーフ・班長級 | 71.4% | 37.5% | 37.5% | 33.3% | 33.3% | 27.3% |
| うち技術 | 54.0% | 54.3% | 55.1% | 55.2% | 54.2% | 55.5% |
| 部長級 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 副部長級 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 課長級 | 58.3% | 66.7% | 55.6% | 45.5% | 54.5% | 66.7% |
| 課長補佐・次長級 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 出先課長級 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| チーフ・班長級 | 58.8% | 59.5% | 61.2% | 62.2% | 60.0% | 61.0% |

④男女別の育児休業取得率・平均取得期間

| 区分 | 年度 | | | | | | | | | |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 令和2年度 | | 令和3年度 | | 令和4年度 | | 令和5年度 | | 令和6年度 | |
| | 取得率 | 平均取得期間 | 取得率 | 平均取得期間 | 取得率 | 平均取得期間 | 取得率 | 平均取得期間 | 取得率 | 平均取得期間 |
| 男 | 18.2% | 12日 | 23.1% | 31日 | 50.0% | 17日 | 88.9% | 57日 | 42.9% | 80日 |
| 本庁 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 出先機関 | 18.2% | 12日 | 23.1% | 31日 | 50.0% | 17日 | 88.9% | 57日 | 42.9% | 80日 |
| 女 | 100.0% | 664日 | 100.0% | 742日 | 100.0% | 776日 | 100.0% | 600日 | 100.0% | 629日 |
| 本庁 | - | - | - | - | - | - | 100.0% | 854日 | - | - |
| 出先機関 | 100.0% | 664日 | 100.0% | 742日 | 100.0% | 776日 | 100.0% | 590日 | 100.0% | 629日 |

⑤男性の配偶者出産休暇等の取得率

| 配偶者の出産休暇 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 |
|----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 全体 | 45.5% | 38.5% | 56.3% | 88.9% | 57.1% |
| 本庁 | - | - | - | - | - |
| 出先機関 | 45.5% | 38.5% | 56.3% | 88.9% | 57.1% |
| 配偶者が産前産後休暇中に育児を行う男性職員に係る休暇 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 |
| 全体 | 54.5% | 53.8% | 56.3% | 88.9% | 85.7% |
| 本庁 | - | - | - | - | - |
| 出先機関 | 54.5% | 53.8% | 56.3% | 88.9% | 85.7% |

⑥男性の配偶者出産休暇等の平均取得期間

| 配偶者の出産休暇 | 令和2年度 | | 令和6年度 | |
|----------------------------|-------|--------|-------|----------|
| | 取得率 | 平均取得期間 | 取得率 | 平均取得期間 |
| 全体 | 45.5% | 3日 | 57.1% | 2日48分 |
| 本庁 | - | - | - | - |
| 出先機関 | 45.5% | 3日 | 57.1% | 2日48分 |
| 配偶者が産前産後休暇中に育児を行う男性職員に係る休暇 | 取得率 | 平均取得期間 | 取得率 | 平均取得期間 |
| 全体 | 54.5% | 5日 | 85.7% | 2日3時間57分 |
| 本庁 | - | - | - | - |
| 出先機関 | 54.5% | 5日 | 85.7% | 2日3時間57分 |

○令和6年度に上記休暇を合計5日以上取得した職員の割合：14.3%
 （本庁：0.0%、出先機関：100.0%）

3 女性職員の活躍の推進に向けた目標

2における分析を踏まえ、今後の女性職員の活躍を推進するため、知事部局において次のとおり目標を設定することとします。

なお、知事部局が掲げる目標については、公営企業局を除く任命権者全体としてもその達成を目指します。

(1) 管理職における女性職員の割合（派遣職員を含む）

令和12年度末までに26%以上にします。

(令和7年度実績：20.2%、令和8年度（速報値）：22.0%)

目標設定の考え方

本県の管理職に占める女性職員の割合の近年における推移や女性職員の年齢構成、ポスト職に占める女性割合の推移等を踏まえつつ、より一層女性職員の活躍を促進するため、国の第6次男女共同参画基本計画において設定された成果目標（約18%：下表参照）を上回る目標を設定しました。なお、本計画では、県職員としての身分を有しつつ他団体に派遣している職員を含めて算定します。

| 国の成果目標（令和12年度末） （都道府県職員の各役職段階に占める女性割合） | | 国の成果目標を本県ポスト数に換算した場合の割合※ |
|---|-----|--------------------------|
| 本庁部局長・次長相当職 | 13% | 18% |
| 本庁課長相当職 | 20% | |

※本県における上記各役職段階のポスト数（令和7年4月1日時点）に各々国の成果目標の比率を乗算し合計した数値を全体ポスト数で除算して産出

(2) チーフ・班長職以上における女性職員の割合（派遣職員を含む）

令和12年度末までに37%以上にします。

(令和7年度実績：31.0%、令和8年度（速報値）：30.0%)

目標設定の考え方

本県のチーフ・班長職以上のいわゆるポスト職に占める女性職員の割合の近年における推移や女性職員の年齢構成等を踏まえつつ、より一層女性職員の活躍を促進するため、国の第6次男女共同参画基本計画において設定された成果目標（約27%：下表参照）を上回る目標を設定したものの。なお、本計画においても、県職員としての身分を有しつつ他団体に派遣している職員を含めて算定します。

| 国の成果目標（令和12年度末） （都道府県職員の各役職段階に占める女性割合） | | 国の成果目標を本県ポスト数に換算した場合の割合 |
|---|-----|-------------------------|
| 本庁部局長・次長相当職 | 13% | 27% |
| 本庁課長相当職 | 20% | |
| 本庁課長補佐相当職 | 28% | |
| 本庁係長相当職 | 30% | |

※本県における上記各役職段階のポスト数（令和7年4月1日時点）に各々国の成果目標の比率を乗算し合計した数値を全体ポスト数で除算して算出

(3) 新規採用職員に占める女性割合

令和12年度に至るまで、男女の均衡状態を保ちます。

(令和7年度の実績：49.1%、令和8年度(速報値)54.3%)

目標設定の考え方

国の成果目標は、令和12年度に至るまで毎年度40%以上で設定されているが、本県の新規採用職員に占める女性割合は令和3年度以降40%以上を大きく上回る数値となっており、既に目標を達成していることから、男女の偏りがないよう取り組むこととします(定性目標)。

(4) 男性職員の育児休業取得率

(5) 男性職員の育児に伴う休暇の取得率

(4)(5)については、「高知県職員共働き・共育でサポートプラン」に掲げる目標値とします。

公営企業局

(1) 管理職における女性職員の割合

令和12年度までに40%以上にします。

(令和7年度の実績：33.3%)

(2) チーフ・班長職以上における女性職員の割合

令和7年度における職員の女性割合が66.2%であることを踏まえ、令和12年度までに55%以上にします。

(令和7年度の実績：53.0%)

(3) 新規採用職員に占める女性割合

令和12年度に至るまで、男女の均衡状態を保ちます。

(令和7年度の実績：53.8%)

(4) 男性職員の育児休業取得率

(5) 男性職員の育児に伴う休暇の取得率

(4)(5)については、「高知県職員共働き・子育てサポートプラン」に掲げる目標値とします。

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

3で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

(1) 採用について

- ①高知県庁の仕事の魅力とともに、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報します。
- ②女性受験者の増加に向けて、職員採用ガイダンスや合格者交流会等の機会を捉え、県の人事配置について、適材適所の観点から女性職員の配置を庶務や経理部門に限定せず、企画や管理、事業部門など様々な職への配置を推進していることや、仕事と子育てに励む女性職員の体験談や女性管理職のキャリア形成の事例等を紹介しており、引き続きこれらの取り組みを進めていきます。
- ③また、インターンシップのオリエンテーション等の機会を捉えて、高知県庁の仕事の魅力とともに、男性の育児休業の取得等を推進する「高知県職員共働き・子育てサポートプラン」の取組やキャリア形成の仕組みなどを紹介しており、引き続きこれらの取り組みを進めていきます。

(2) 配置・育成・登用について

- ①女性職員の管理職への登用に向けて、庶務や経理部門に限定せず、企画や管理、事業部門など様々な職へ配置することにより、多様な経験を蓄積できるようにします。
- ②女性職員の管理職員等へのキャリアアップに関する意識の醸成や、男性職員もその重要性の理解を図るため、キャリア形成を支援する研修を充実します。
- ③管理職への登竜門となる、いわゆるポスト職に女性職員を積極的に登用します。
- ④時間外勤務の削減をはじめ、管理職を含む全職員のワーク・ライフ・バランスをさらに推進するとともに、女性がキャリアアップなどの仕事と家庭生活の両立を目指すことのできる環境づくりを引き続き進めていきます。

(3) 仕事と家庭生活の両立支援について

- ①これまで取り組んできた職員の効率的な配置や事業のスクラップアンドビルドに加えて、AIやRPAなどのデジタル技術の活用による行政事務の抜本的な効率化やさらなる業務改善の徹底等を図ることにより、時間外勤務の削減をはじめとした職員の「働き方改革」やワーク・ライフ・バランスの実現につなげていきます。

②加えて、職員が能力を最大限発揮できる職場環境づくりに向けて、職員間のコミュニケーションの促進など風通しの良い職場づくりの推進や年次有給休暇等の取得促進とともに、子育てや介護などのライフイベントに応じた働き方を支援するなど、仕事とライフイベントの両立支援に取り組みます。

③「高知県職員共働き・子育てサポートプラン」における取り組み

ア 女性職員から妊娠の報告を受けたときから定期的に管理職員が職員と面談を実施し、必要な情報を共有し、連携を図りながら、育児期の職員を支援する体制づくりを進めていきます（子育てサポート面談）。

イ 男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進に向けて、対象職員の早期把握、取得の呼びかけ、取得計画の作成、職場におけるバックアップ体制の構築まで一連として取り組みます。また、子どもの生まれたすべての男性職員が、1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業の取得ができることを目指して取り組みを推進します（男性職員の育休等取得支援プログラム）。

ウ 子育て中の職員がパートナーとともに共働き・子育てができるよう、子育て中の全ての男女の職員に対して定期的に面談を行い、子育ての状況や配慮を希望する事項を聞き取り、活用可能な休暇制度の説明や職場において公務に支障のない範囲で配慮を行うなど一連の取り組みを行います（子育て支援プログラム）。

④子育てや介護などのライフイベントや、職員のニーズ等に応じた多様な働き方の選択肢として、部分休業や育児短時間勤務、早出遅出勤務、テレワーク（在宅勤務）などの制度の利用促進を図ります。また、さらなる柔軟な働き方が選択できるよう、フレックスタイム制を導入します。

また、女性職員がその能力を十分に発揮して活躍するためには、女性の健康上の特性を考慮するとともに、ハラスメントのない職場づくりを推進することが重要となることから、上記の取組とあわせて、次に掲げる取組を実施します。

（４）女性の健康上の特性に係る取組について

①職場において女性の健康上の特性への理解を深め、適切なサポートを行えるよう、管理職を対象とした研修等を実施します。

②働く世代の女性に比較的多い乳がんや子宮頸がんを早期発見し、早期治療につなげるため、検診対象者に対し、積極的に受診を勧奨します。

③女性職員向けのリーフレットにより産業医・保健師による健康相談窓口を周知するとともに、各種検診受診の勧奨、基礎体温や血圧などの健康管理記録の推奨、更年期障害の自己診断チェックリストを活用した健康状態の把握を促進します（地方職員共済組合高知県支部と連携して実施）。

(5) ハラスメントへの対策について

セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント等のハラスメントのない職場づくりを推進するため、各種相談窓口を周知し、適切に対応します。