

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3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、本県においても平成28年3月に「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、さらに発展させるため、「高知県職員子育てサポートプラン～みんなでつくろう！お互いに理解し助け合える職場環境～」を令和2年3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。

また、知事部局では、令和2年4月に改定した「県政運営指針」において、職員が能力を最大限発揮できる環境を整える取組として、女性の働きやすい職場づくりをはじめ、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、平成28年3月に策定した計画の目標達成度などを踏まえ、より高い目標を設定するとともに、働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進、男性の育児休業の取得促進など、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。

令和3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)	14
	(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	17
	(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	

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 3 年 4 月 1 日から令和 8 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中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、下表のとおりであり、近年、概ね40%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、全体として各年度に大きな変動は無く、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。
- 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、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2年度に至るまで、男女の均衡状態を保ちます。

(表1：新規採用職員の女性割合)

区分	年度					
	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
全体	48.5%	35.3%	47.4%	37.3%	40.9%	33.3%
事務	50.7%	42.3%	53.0%	39.3%	41.6%	40.2%
技術	46.0%	29.9%	41.8%	34.4%	40.0%	22.6%

【教育委員会事務局含む²⁷48.5% ²⁸35.3% ²⁹47.4% ³⁰37.7% ①41.2% ②33.1%】

(表2：採用試験受験者の女性割合)

区分	年度					
	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
全体	42.3%	40.3%	38.7%	37.1%	36.7%	37.8%
事務	43.3%	44.9%	43.0%	38.8%	36.4%	40.0%
技術	39.0%	26.3%	28.0%	28.5%	37.6%	26.1%

(表3：職員の女性割合)

区分	年度					
	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
全体	31.6%	31.8%	32.3%	32.7%	33.2%	33.4%
事務	38.2%	37.9%	38.6%	39.2%	40.1%	40.3%
技術	25.3%	25.9%	26.2%	26.2%	26.4%	26.4%
技能	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
非常勤職員	61.0%	63.9%	65.5%	66.1%	66.0%	72.4%
臨時的任用職員	89.8%	90.2%	89.5%	86.7%	86.7%	

※非常勤・臨時的任用職員は、制度改正により令和2年度以降は会計年度任用職員に統合

(2) 配置・育成・登用について

①管理職の女性割合（派遣職員を除く管理職）

- 管理職に占める女性職員の割合は、平成27年度から令和2年度までの5年間で約3.6%増加しています。特に、事務職の割合は倍増しています。
- 職員に占める女性割合が約3割であるのに対して、管理職に占める女性職員の割合が近年11%台で推移していることから、管理職を担う女性職員のさらなる育成が望まれます。（表4-1、4-2）

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、女性職員のキャリアアップに向けた意識の醸成を図るため、「女性のキャリアサポート研修」、「女性のキャリアプラン研修」など女性職員のキャリア形成を支援する講座を毎年度開催し、平成28年度以降のべ約200人の職員が参加しています。

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、平成30年度までに9%以上に、令和2年度までに10%以上にします。

(表4-1：管理職の女性割合) (派遣職員を除く)

区分	年度					
	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
全体	7.4%	8.1%	9.6%	11.3%	11.6%	11.0%
事務	6.4%	7.7%	10.0%	13.2%	14.0%	13.5%
技術	8.8%	8.8%	8.9%	8.7%	7.9%	7.5%

【教育委員会事務局等含む ⑲8.6% ⑳9.2% ㉑10.1% ⑳11.3% ㉑12.5% ㉒12.7%】

(表 4 - 2 : 管理職の女性割合) (派遣職員を含む)

区分	年度					
	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
全体	7.1%	8.1%	10.0%	11.6%	12.2%	12.1%
事務	6.1%	7.7%	10.6%	13.3%	14.7%	15.2%
技術	8.7%	8.8%	8.9%	8.6%	7.8%	7.4%

【教育委員会事務局等含む ㉗8.3% ㉘9.1% ㉙10.5% ㉚11.5% ㉛13.0% ㉜13.6%】

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)の女性割合が低いといった年齢構成等の要因もあり、ポスト職に占める割合の上昇が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、平成30年度までに23%以上に、令和2年度までに25%以上にします。

(表5：各役職段階の職員の女性割合)

区分	年度						
	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	
全体	19.6%	21.2%	22.1%	23.1%	23.9%	24.5%	
	部長級	5.0%	5.0%	5.0%	4.8%	5.0%	0.0%
	副部長級	4.3%	2.9%	1.4%	2.5%	3.8%	2.8%
	課長級	8.3%	10.2%	13.5%	15.6%	16.0%	16.4%
	課長補佐・次長級	21.2%	21.8%	23.2%	22.3%	23.1%	24.0%
	出先課長級	12.1%	10.5%	8.9%	8.2%	10.3%	11.9%
	チーフ・班長級	25.7%	28.4%	29.4%	31.3%	32.0%	32.5%
うち事務	24.5%	26.4%	28.8%	30.5%	32.2%	32.8%	
	部長級	6.3%	5.6%	5.3%	5.0%	5.9%	0.0%
	副部長級	6.4%	4.1%	1.9%	1.9%	3.8%	2.2%
	課長級	6.0%	9.6%	15.4%	19.8%	20.5%	22.1%
	課長補佐・次長級	24.3%	23.6%	26.1%	25.5%	28.0%	28.7%
	出先課長級	30.0%	27.3%	27.3%	23.8%	33.3%	38.1%
	チーフ・班長級	34.5%	38.3%	41.6%	44.8%	45.5%	44.8%
うち技術	14.7%	15.9%	15.2%	15.5%	15.3%	16.2%	
	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%	4.0%	3.8%	3.8%
	課長級	11.2%	10.9%	11.1%	10.0%	9.3%	8.8%
	課長補佐・次長級	15.6%	18.3%	17.7%	16.2%	14.3%	15.8%
	出先課長級	8.7%	6.9%	5.0%	5.0%	5.7%	6.7%
	チーフ・班長級	18.0%	19.9%	19.3%	20.2%	20.6%	21.8%

【教育委員会事務局等含む ㉗21.0% ㉘22.4% ㉙23.5% ㉚24.6% ㉛25.4% ㉜26.1%】

(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

○令和元年度及び令和2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ように効果的な取組」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約8割に達しており、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、どのように感じていますか。

(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。

	令和元年度				令和2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
そう思う	495	27.3%	344	151	627	30.8%	442	185
どちらかと言えばそう思う	939	51.8%	631	308	988	48.5%	642	346
どちらかと言えばそう思わない	186	10.3%	142	44	219	10.8%	153	66
そう思わない	48	2.6%	31	17	66	3.2%	43	23
わからない	146	8.0%	94	52	137	6.7%	92	45
合計	1,814	100%	1,242	572	2,037	100%	1,372	665

(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。

	令和元年度				令和2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
そう思う	435	24.0%	311	124	548	26.9%	374	174
どちらかと言えばそう思う	943	52.0%	660	283	1,063	52.2%	712	351
どちらかと言えばそう思わない	234	12.9%	145	89	242	11.9%	147	95
そう思わない	130	7.2%	78	52	116	5.7%	83	33
わからない	72	4.0%	48	24	68	3.3%	56	12
合計	1,814	100%	1,242	572	2,037	100%	1,372	665

2 職員の昇任・キャリアアップについて

○平成30年度及び令和2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「管理職としての能力不足」とともに「ワーク・ライフ・バランスが保てなくなる」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。

	平成30年度				令和2年度			
	男性		女性		男性		女性	
所属長級以上（管理職）	612	44.3%	71	11.4%	587	42.8%	83	12.5%
課長補佐・次長級	262	18.9%	112	18.0%	274	20.0%	124	18.6%
出先課長・班長・チーフ級	343	24.8%	240	38.6%	352	25.7%	232	34.9%
主幹級	166	12.0%	199	32.0%	159	11.6%	226	34.0%
合計	1,383	100%	622	100%	1,372	100%	665	100%

○「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。（1位・2位の合計）

	平成30年度				令和2年度			
	男性		女性		男性		女性	
自分には管理職になる能力がないと思うから	371	27.1%	318	32.8%	394	25.9%	344	30.1%
業務量が増えるから	60	4.4%	35	3.6%	64	4.2%	48	4.2%
責任ある立場に立ちたくないから	106	7.7%	76	7.8%	103	6.8%	88	7.7%
職責や業務量に見合うだけの処遇面での見返りががないと思うから	175	12.8%	77	7.9%	211	13.9%	88	7.7%
現在の職責を果たすのに精一杯だから	233	17.0%	173	17.9%	296	19.5%	218	19.1%
必要な時に休暇が取れなくなるから	80	5.8%	36	3.7%	81	5.3%	52	4.6%
ワーク・ライフ・バランスが保てなくなるから	222	16.2%	187	19.3%	269	17.7%	238	20.8%
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	28	2.0%	18	1.9%	31	2.0%	20	1.8%
その他	95	6.9%	49	5.1%	72	4.7%	46	4.0%
合計	1,370	100%	969	100%	1,521	100%	1,142	100%

(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)

- 全体としては、近年の新規採用職員の増加に伴って、平均勤務年数は下がる傾向にあります。
- 事務職においては、年齢構成上、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より、平均勤務年数がより一層下がったことに伴い、結果として男女差が縮小傾向にあります。(表8)
- 技術職においては、近年、新規採用職員の女性割合の増加に伴って、若年層に占める女性職員の割合が高まり、女性の平均勤務年数が下がったことにより、男女差が拡大傾向にあります。(表8)

(表 8 : 継続勤務年数の男女差)

区分	年度					
	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
全体	3年9月	3年5月	3年5月	3年7月	3年5月	2年11月
事務	3年6月	3年	2年5月	2年6月	1年11月	1年4月
技術	4年5月	4年3月	5年	5年2月	5年6月	5年1月

②男女別の育児休業取得率・平均取得期間

- 男性の育児休業取得率について、平成26年度から令和元年度にかけて約3倍の増加となっています。他方で、平均取得期間については、年度によって長短が見られ、1月以内の取得者が増える傾向にあります。(表9)
- 令和元年度に実施した職員アンケートでは、男性職員の育児休業取得について職員の92.4%が好意的であり、今後子どもを持ちたい男性職員の45.1%が育児休業の取得を希望していることなども踏まえ、男性職員の取得率の向上及び取得期間の長期化に向けて、引き続き、育児休業を取得しやすい環境・職場づくりに努めていきます。

前計画における目標：男性職員の育児休業取得について、希望する職員全員が取得できるようにします。

(表 9 : 男女別の育児休業取得率・平均取得期間)

区分	年度											
	平成26年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度	
	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	6.2%	111日	10.3%	125日	11.1%	221日	16.9%	96日	9.3%	26日	18.0%	86日
本庁	5.1%	22日	8.3%	85日	10.9%	101日	18.0%	116日	9.4%	27日	17.8%	47日
出先機関	7.7%	200日	15.0%	179日	11.8%	522日	14.3%	39日	9.1%	23日	18.8%	191日
女	100%	377日	100%	458日	100%	413日	100%	444日	100%	413日	100%	463日
本庁	100%	388日	100%	485日	100%	394日	100%	399日	100%	378日	100%	479日
出先機関	100%	362日	100%	427日	100%	431日	100%	472日	100%	447日	100%	450日

③男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得期間

- 配偶者の出産休暇の取得率及び平均取得期間は高い割合で推移しています。(表10、11)
- 一方で、男性職員の育児のための休暇の取得率については、平成26年度から令和元年度にかけて一定上がっているものの、高知県職員子育てサポートプランの令和2年度からの目標になる、これらの休暇を合計5日以上取得した職員は、約半数程度となっています。(表10、11)
- 配偶者の負担をより軽減していくためにも、引き続き、男性職員の取得率の向上及び取得期間の長期化に向けて、制度の周知徹底とともに、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めていきます。

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、令和2年度までに取得率を100%にします。

(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	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
全体	83.6%	77.9%	86.7%	81.4%	88.0%	90.2%
本庁	81.1%	77.1%	83.7%	79.6%	86.8%	91.1%
出先機関	86.7%	80.0%	94.1%	85.7%	90.9%	87.5%
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	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
全体	38.8%	47.1%	43.3%	57.1%	61.3%	68.9%
本庁	40.1%	43.8%	30.2%	59.2%	56.6%	71.1%
出先機関	36.7%	55.0%	76.5%	52.4%	72.7%	62.5%

(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	平成26年度		令和元年度	
	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間
全体	83.6%	2日2時間30分	90.2%	2日2時間8分
本庁	81.1%	2日0時間50分	91.1%	2日2時間42分
出先機関	86.7%	2日4時間34分	87.5%	2日0時間33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	38.8%	2日7時間20分	68.9%	2日2時間59分
本庁	40.1%	2日6時間19分	71.1%	2日3時間49分
出先機関	36.7%	3日1時間0分	62.5%	2日0時間40分

○令和元年度に上記休暇を合計5日以上取得した職員の割合：45.9%
(本庁：48.9%、出先機関：37.5%)

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、県勢浮揚に向けた積極的な取組や行政需要の増加・多様化、豪雨災害等の発生に伴い超過勤務が増加傾向にあります。(表12)

○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、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事により、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。

○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、仕事と家庭生活との両立支援に取り組みます。(表13)

(表 12 : 超過勤務の状況)

区分	年度				
	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
全体	12.8時間	13.4時間	13.3時間	14.9時間	13.9時間
本庁	19.4時間	19.9時間	19.4時間	21.2時間	19.8時間
出先機関	7.2時間	7.7時間	7.6時間	9.2時間	8.6時間

(参考)

(表 13 : 年次有給休暇の取得率)

区分	年度									
	平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度	
全体	取得率	平均取得日数	取得率	平均取得日数	取得率	平均取得日数	取得率	平均取得日数	取得率	平均取得日数
		30.9%	11.9日	31.3%	12日	31.5%	12.1日	31.7%	12.1日	32.1%
本庁	25.3%	9.8日	26.8%	10.4日	27.7%	10.3日	27.4%	10.6日	27.5%	10.6日
出先機関	35.6%	13.6日	35.4%	13.5日	36.2%	13.8日	31.7%	13.5日	36.2%	13.8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					
	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
全体	59.0%	71.7%	56.0%	39.0%	41.3%	47.5%
事務	75.0%	66.7%	100.0%	—	0.0%	0.0%
技術	57.9%	71.9%	55.1%	39.0%	42.2%	50.0%

②管理職の女性割合

区分	年度					
	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
全体	23.1%	24.0%	29.2%	27.3%	28.6%	36.4%
事務	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
技術	27.3%	28.6%	35.0%	33.3%	37.5%	41.2%

③各役職段階の職員の女性割合

区分	年度					
	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
全体	47.7%	48.3%	51.7%	53.0%	52.0%	53.2%
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	33.3%	31.6%	38.9%	42.9%	40.0%	50.0%
課長補佐・次長級	42.9%	42.9%	25.0%	25.0%	28.6%	28.6%
出先課長級	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
チーフ・班長級	55.4%	55.9%	60.0%	61.5%	59.3%	59.5%
うち事務	29.4%	41.2%	35.3%	31.3%	35.3%	47.1%
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	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%
課長補佐・次長級	60.0%	60.0%	40.0%	40.0%	50.0%	50.0%
出先課長級	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
チーフ・班長級	28.6%	57.1%	57.1%	50.0%	57.1%	71.4%
うち技術	50.0%	49.2%	53.7%	55.6%	54.1%	54.0%
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	37.5%	37.5%	46.7%	54.5%	54.5%	58.3%
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	57.1%	55.8%	60.2%	62.2%	59.5%	58.8%

④男女別の育児休業取得率・平均取得期間

区分	年度									
	平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度	
	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	0.0%	0日	0.0%	0日	11.1%	272日	9.0%	180日	0.0%	0日
本庁	-	-	0.0%	0日	-	-	-	-	0.0%	0日
出先機関	0.0%	0日	0.0%	0日	11.1%	272日	9.0%	180日	0.0%	0日
女	100.0%	419日	100.0%	446日	100.0%	437日	100.0%	448日	100.0%	567日
本庁	-	-	100.0%	330日	-	-	100.0%	355日	-	-
出先機関	100.0%	419日	100.0%	450日	100.0%	437日	100.0%	452日	100.0%	567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	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
全体	62.5%	68.4%	66.7%	45.5%	41.7%
本庁	-	100.0%	-	-	100.0%
出先機関	62.5%	64.7%	66.7%	45.5%	36.4%
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	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
全体	12.5%	26.3%	33.3%	9.1%	16.7%
本庁	-	100.0%	-	-	100.0%
出先機関	12.5%	17.6%	33.3%	9.1%	9.1%

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	平成27年度		令和元年度	
	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間
全体	62.5%	1日6時間12分	41.7%	2日6時間12分
本庁	-	-	100.0%	3日
出先機関	62.5%	1日6時間12分	36.4%	2日5時間49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	12.5%	5日	16.7%	4日
本庁	-	-	100.0%	5日
出先機関	12.5%	5日	9.1%	3日

○令和元年度に上記休暇を合計5日以上取得した職員の割合：16.7%

(本庁：100%、出先機関：9.1%)

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7年度までに18%以上にします。

(令和2年度実績：12.1%、令和3年度（速報値）：14.2%)

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5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14%：下表参照）を上回る目標を設定したものの。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7年度末） （都道府県職員の各役職段階に占める女性割合）		知事部局ポスト 数(令和2年度)	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	10%	92	約43	約14%
本庁課長相当職	16%	213		

(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7年度末までに30%以上にします。

(令和2年度実績：24.5%、令和3年度（速報値）：26.7%)

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5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26%：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7年度末） （都道府県職員の各役職段階に占める女性割合）		知事部局ポスト 数(令和2年度)	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	10%	92	約358	約26%
本庁課長相当職	16%	213		
本庁課長補佐相当職	25%	279		
本庁係長相当職	30%	816		

(3) 新規採用職員に占める女性割合

令和7年度に至るまで、40%を維持します。

(令和2年度の実績：33.3%)

目標設定の考え方

新規採用職員の女性割合(男女比)は、公正な採用試験の結果によるものですが、前計画において目標設定を行っていること、国においても成果目標を設定(40%)していることから、引き続き目標を設定することとし、近年の新規採用職員に占める女性割合、採用試験受験者の女性割合(ともに40%前後で推移)を踏まえ、40%を目標値として設定したものの。

(4) 男性職員の育児休業取得率

子どもが生まれた男性職員の育児休業取得率を令和4年度末までに30%、令和6年度末までに50%にします。

引き続き、子どもが生まれた女性職員の育児休業取得率を100%にします。

目標設定の考え方

令和2年3月に策定した「高知県職員子育てサポートプラン」に掲げた目標値を設定したものの。

(5) 男性職員の育児に伴う休暇の取得率

子どもの生まれたすべての男性職員が、配偶者の出産休暇・男性職員の育児参加休暇をあわせて5日以上取得することについて、令和6年度末までに100%にします。

(令和元年度の実績：45.9%)

目標設定の考え方

令和2年3月に策定した「高知県職員子育てサポートプラン」に掲げた目標値を設定したものの。

公営企業局

(1) 管理職における女性職員の割合

令和7年度までに40%以上にします。

(令和2年度の実績：36.4%)

(2) チーフ・班長職以上における女性職員の割合

令和2年度における職員の女性割合が65.9%であることを踏まえ、令和7年度までに55%以上にします。

(令和2年度の実績：53.2%)

(3) 新規採用職員に占める女性割合

令和7年度に至るまで、男女の均衡状態を保ちます。

(令和2年度の実績：47.5%)

(4) 男性職員の育児休業取得率

子どもが生まれた男性職員の育児休業取得率を令和4年度末までに30%、令和6年度末までに50%にします。

引き続き、子どもが生まれた女性職員の育児休業取得率を100%にします。

(5) 男性職員の育児に伴う休暇の取得率

子どもの生まれたすべての男性職員が、配偶者の出産休暇・男性職員の育児参加休暇をあわせて5日以上取得することについて、令和6年度末までに100%にします。

(令和元年度の実績：16.7%)

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、
 - ・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を図るため、女性職員を対象としたキャリア形成を支援する講座を充実します。
- 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、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事により、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令和2年3月に策定した「高知県職員子育てサポートプラン」において、出産を控えている全ての男女の職員に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者の出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランについて、管理職員（又は人事担当部局）が面談（子育てサポート面談）することとしており、この取り組みを徹底します。
- ④「男性職員の育休等取得支援プログラム」により、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、育児に伴う休暇・休業の取得を促進していきます。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。
- ⑤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、育児短時間勤務や、早出遅出勤務などの制度の利用促進を図ります。また、デジタル技術の活用や新型コロナウイルス感染症対策なども踏まえつつ、より柔軟な働き方として、テレワーク（在宅勤務）を推進するとともに、国や他県の状況等を参考にしながら、フレックスタイム制の導入を検討します。