

令和3年度

取組成果

- 県庁における女性登用の拡大と働き方改革の推進
 - 管理職候補となる女性職員の計画的な人材育成により、知事部局の管理職等に占める女性職員の割合は着実に増加。
 - 男性職員の子育てに関する意識の向上及び制度を活用しやすい環境整備の推進により、父親の育児休業取得率は目標値（30%）を上回った。
 - 県内企業・団体における女性が活躍できる環境整備の推進
 - 「子育て応援宣言企業」の登録数は目標（8,000社）を上回り、「介護応援宣言企業」の登録数も拡大した。
 - 女性人材育成研修（ウイメンズ・ビジネス・キャンプ／WBC）の開催を通じて、管理職として活躍する女性人材の育成を図った。
- 《目標達成状況》
- 県（知事部局）の管理職等に占める女性の割合

本庁課長相当職以上に占める女性の割合	17.3 %
本庁課長補佐相当職に占める女性の割合	24.6 %
 - 年次休暇の取得日数 13.3 日
 - 父親の育児休業取得 36.2 %
 - 「子育て応援宣言企業」の登録数
令和2年度末：7,555社 → 令和3年度末：8,032社

取組内容

- 女性職員の多様な分野への配置、女性管理職の活躍事例集の作成
- 上司と職員（父親）が育児に関する休暇等の取得について話し合う「子育て支援プログラム」の作成、子どもが生まれた職員に贈る「知事メッセージ」等を通して、育児休業等制度を周知。
- 経済団体・関係機関等との連携による「子育て応援宣言企業」の登録推進、知事表彰の実施（表彰8社のうち2社を男性の育児参加促進企業として表彰）。
- 変化の時代に合わせたスキルとマインドを学ぶ階層別（若手、係長、課長相当職）の総合的な女性人材育成研修（WBC）の実施（修了生96名）

令和3年度重点テーマ 取組内容

『一般事業主行動計画の策定促進に向けた取組』

- 福岡県女性の活躍応援協議会実務者会議において、一般事業主行動計画策定・届出義務企業の拡大について周知。
- 社会保険労務士等の専門家を派遣し、一般事業主行動計画策定・届出に向けたコンサルティングを実施。

令和4年度

取組目標

- 県庁における女性登用の拡大と働き方改革の推進
 - 女性職員の更なる管理職登用
 - 職員の意識改革とワーク・ライフ・バランスの推進
 - 県内企業・団体における女性が活躍できる環境整備の推進
 - 「子育て応援宣言企業」「介護応援宣言企業」の更なる登録数拡大及び取組内容の充実
 - 女性人材育成研修を通じた管理職となる女性人材の裾野の拡大
- 《数値目標》
- 県（知事部局）の管理職等に占める女性の割合（令和7年度末）

本庁課長相当職以上に占める女性の割合	20%以上
本庁課長補佐相当職に占める女性の割合	30%以上
 - 年次休暇の取得日数（令和7年度末） 年15日以上
 - 父親の育児休業取得率（令和7年度末） 30%以上
 - 子育て応援宣言企業の男性従業員の育児休業取得率（令和8年度末）【新規】 34.7%
 - 人材育成研修受講者の活躍度合
キャリアアップにつながる人事配置や希望する事業等への参画率（研修終了後3年以内） 70%以上

取組内容

- 各種研修への積極的派遣による女性人材の育成。
- 休暇・休業の取得パターンや収入のモデルケースの提示による男性職員の育児休業等の取得促進、時間外勤務縮減によるワーク・ライフ・バランスの推進。
- 「『子育て応援宣言企業』男性の育児休業促進大会」を開催し、改正育児・介護休業法の周知等を行うことにより、男性の育児参画に対する一層の気運醸成を図る。
- 変化の時代に合わせたスキルとマインドを学ぶ階層別の総合的な女性人材育成研修（WBC）の実施を継続するとともに修了生へのアフターフォローを実施予定。

令和4年度重点テーマ 取組内容

『アンコンシャス・バイアスに対する理解促進と意識改革に向けた取組』

- 福岡県女性の活躍応援協議会実務者会議構成団体向けの勉強会の実施。
- 県が作成した啓発素材（動画及びチラシ）を企業の研修等で活用いただくよう、女性の活躍推進ポータルサイトや各種会議、セミナー等でPR。