

令和5年度

取組成果

1 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。

2 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」の登録数拡大及び取組内容の充実
- 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 20.1%（目標：20%以上）
    - ・ 本庁課長補佐相当職に占める女性の割合 30.2%（目標：30%以上）
  - ◇ 年次休暇の取得日数 14.7日（目標：年15日以上）
  - ◇ 父親の育児休業取得率 75.0%（目標：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4年度実績：48.4%→ 令和5年度実績：48.2%（目標：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
- R3 修了生：47.0%（昨年度：45.8%） R4 修了生：52.2%（昨年度：33.3%）  
R5 修了生：40.5%

取組内容

- 女性職員の多様な分野への配置、女性活躍事例集の作成、女性活躍推進研修の開催（参加者57名）。
- 育児休業取得職員の業務を分担した職員に対する勤勉手当の加算。
- 男性の育児休業取得促進のための情報番組等を通じた先進的な企業の取組の紹介を実施。
- 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78名）

令和6年度

取組目標

1 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

2 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） 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

- 女性職員の多様な分野への配置、女性活躍事例集の作成、女性活躍推進研修の開催を予定。
- 育児休業取得職員の業務を分担した職員に対する勤勉手当の加算、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、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。
- 県内に事業所を有する中小企業事業主を対象に、育児休業や柔軟な働き方の制度を導入するメリットを伝えるセミナーの開催や社会保険労務士の派遣を実施。
- 企業における女性活躍推進のための階層別（課長、係長、若手）女性人材育成研修、職場環境整備のための経営層・人事労務責任者向け研修を実施。

令和5年度重点テーマ 取組内容

『若手社員の活躍につながるキャリア形成の促進に向けた取組』

- 女性人材育成研修（WBC）において、若手（入社2～5年目）を対象としたプログラムを実施。（若手相当修了生30名）
- 働く女性とロールモデルとの交流の場「福岡キャリア・カフェ」を開設し、ロールモデルとの交流イベントや個別マッチング等を通して、早い段階から、自分らしいキャリアの重ね方について考える機会を提供。（テーマ：管理職へのチャレンジ、キャリアを叶えるライフプラン など）

令和6年度重点テーマ 取組内容

『男女ともに仕事と育児・介護を両立できる職場環境づくりの推進』

- 育児休業や柔軟な働き方の制度を導入するメリットを伝えるセミナーの開催や社会保険労務士の派遣。
- 「子育て応援宣言企業」、「介護応援宣言企業」登録制度を通じた職場環境づくりの促進。
- 女性活躍に向けて企業の取組事例を発信する動画等の制作・配信による男女ともに働きやすい職場環境づくりの促進。