

岡山県特定事業主行動計画（2026年度から2030年度まで）

岡山県子育て・女性職員活躍推進計画

岡山県

目次

I 計画策定の趣旨

- (1) 目的
- (2) 基本的な考え方
- (3) 計画期間
- (4) 策定主体
- (5) 計画の位置づけ

II 現状と前回との比較

- (1) 内閣府令に定める事項の状況
- (2) 職員アンケートの結果（主なもの）

III 子育てや介護支援等についての課題とその解決に向けた取組

- (1) 子育てや介護をしながら働き続けることのできる体制の整備
- (2) 仕事と生活の調和（時間外勤務の縮減と年次休暇の取得促進）
- (3) 職場における女性の健康支援

IV 女性職員の活躍の推進に向けた体制の整備

- (1) 女性職員のキャリア形成と適材適所の原則に基づく積極的な登用
- (2) 採用試験受験者の拡大

V 職員アンケート結果

I 計画策定の趣旨

(1) 目的

岡山県では、平成15年7月に成立した「次世代育成支援対策推進法」に基づき、平成17年度から3度にわたり、5年間を計画期間とする特定事業主行動計画（岡山県職員子育て支援プログラム）を策定し、職員の子育て支援を進めてきました。

また、平成27年8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、特定事業主行動計画（岡山県女性職員活躍推進計画）を策定しました。

子育て支援プログラムの目的である、職員が安心して子育てを行うことができる職場環境の整備は、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に資するという点で、女性職員活躍推進計画と一体的に取組を推進することが適当と考えられることから、令和2年4月にこれらの計画を一本化することとしました。

その後、令和5年10月に目標数値を一部変更しましたが、この度、次世代育成支援対策推進法の有効期限が令和17年3月31日まで10年間延長されたこと及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の有効期限が令和18年3月31日まで10年間延長されたことから、岡山県子育て・女性職員活躍推進計画の見直しを行い、仕事と生活の調和、女性職員の活躍などの取組をより一層推進していくこととします。

(2) 基本的な考え方

我が国の人口は2008年を境に減少に転じ、以降は減少に歯止めがかかっていません。本県においても本格的な人口減少社会に突入しており、労働力不足が懸念されています。さらに、県民のニーズの多様化に対応するためには、組織における人材の多様性を確保することが重要であり、新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高める観点からも、女性職員の個性と能力が十分発揮できるよう、職場における活躍の推進が求められています。

女性職員の活躍の推進には、全ての職員がこれまでの働き方や家庭生活における男女の役割分担意識を見直し、職員一人ひとりの仕事と生活の調和を実現することが重要です。

様々なライフステージにおいて、全ての職員が仕事と生活を両立しながら、さらに活躍できるような環境整備を進めることは、特に女性のキャリア形成には欠くことができません。また、職員一人ひとりが仕事と生活の両立に関して理解し、助け合っていくという意識を持つことも大切です。

岡山県は、ワーク・ライフ・バランスを①業務遂行力を高めるための時間管理（タイムマネジメント）をはじめとするスキルを仕事や生活を通じて獲得し②これにより業務がより効率的・効果的に遂行できるようになることで③生活がより充実したものに

なるとともに更なるスキルアップにつながるという、「仕事と生活を調和させることで得られる相乗効果」と考え、これに基づき、管理職等は、職員の子育てや介護、健康上の特性をよく理解し、全ての職員が誇りと責任をもって働くことのできる職場づくりに努めます。

(3) 計画期間

令和 8 (2026) 年 4 月 1 日から令和 13 (2031) 年 3 月 31 日までの 5 年間

(4) 策定主体

県知事、県議会議長、人事委員会委員長、選挙管理委員会委員長、海区漁業調整委員会委員長、代表監査委員、公営企業管理者

(5) 計画の位置づけ

- ・次世代育成支援対策推進法第 19 条第 1 項に規定する特定事業主行動計画
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 19 条第 1 項に規定する特定事業主行動計画

II 現状と前回との比較

(1) 内閣府令に定める事項の状況

項目	現状【R6 年度実績】	前回【H30 年度】
男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)	87.2%	—
採用者に占める 女性割合 【R7 年度】	55.4%	43.7%【R1 年度】
継続勤務年数の 男女差 (退職者に占める勤続 35 年以上 の者の割合)	男性：64.9%	69.3%
	女性：36.2%	41.0%
離職率の男女差	男性：9.4%	4.9%
	女性：12.5%	7.8%

職員一人当たりの 各月ごとの超過勤務 時間 (括弧内は管理職) ※内部部局 (単位：時間)	4月：23.1(2.6) 5月：22.8(2.8) 6月：18.3(3.3) 7月：17.3(2.9) 8月：18.3(3.2) 9月：25.6(4.7)	10月：26.3(3.5) 11月：20.6(3.1) 12月：16.2(2.0) 1月：17.5(1.2) 2月：15.8(1.4) 3月：25.2(2.0)	4月：12.8 5月：9.5 6月：8.6 7月：31.2 8月：14.3 9月：18.0
職員一人当たりの 各月ごとの超過勤務 時間 (括弧内は管理職) ※内部部局以外 (単位：時間)	4月：8.3(1.0) 5月：8.2(1.1) 6月：7.5(1.3) 7月：7.8(1.2) 8月：6.7(1.3) 9月：6.5(1.1)	10月：7.7(1.6) 11月：8.3(1.4) 12月：5.3(0.9) 1月：5.2(0.8) 2月：6.4(1.0) 3月：11.4(1.1)	10月：14.1 11月：12.7 12月：10.5 1月：9.5 2月：9.2 3月：15.5
上限を超えて超過勤務 を行った職員数 (括弧内は管理職) ※内部部局 (単位：人)	4月：52(3) 5月：59(3) 6月：39(1) 7月：28(1) 8月：28(2) 9月：54(4)	10月：95(3) 11月：92(2) 12月：76(2) 1月：85(2) 2月：75(2) 3月：135(2)	統計数値なし
上限を超えて超過勤務 を行った職員数 (括弧内は管理職) ※内部部局以外 (単位：人)	4月：53(0) 5月：26(0) 6月：24(0) 7月：19(0) 8月：14(0) 9月：18(0)	10月：28(1) 11月：24(0) 12月：16(0) 1月：15(0) 2月：22(1) 3月：87(1)	統計数値なし
管理的地位に占める 女性職員の割合 【R7年度】	17.6%		10.4%【R1年度】
各役職段階における 女性職員の割合 【R7年度】	部長級：19.0%		部長級：10.5%
	次長級：13.8%		次長級：7.1%
	主管課長・課長級：18.6%		主管課長・課長級：9.6%
	副参事・主幹級：25.6%		副参事・主幹級：20.3%
	主任級：34.5%		主任級：29.2%

各役職段階における女性職員の伸び率 (対前年度比)	部長級：△1.0%		部長級：+5.3%	
	次長級：+10.4%		次長級：△3.5%	
	主管課長・課長級：+3.0%		主管課長・課長級：+1.0%	
	副参事・主幹級：+0.8%		副参事・主幹級：+0.4%	
	主任級：+1.8%		主任級：△2.5%	
男女別の育児休業取得期間の分布状況 (単位：%)	男性 1週間以上2週間未満：3.3% 2週間以上1月以下：36.7% 1月超3月以下：23.3% 3月超6月以下：6.7% 6月超9月以下：4.4% 9月超12月以下：4.4% 12月超24月以下：1.1% 24月超：0.0%	女性 1週間以上2週間未満：0.0% 2週間以上1月以下：0.0% 1月超3月以下：2.5% 3月超6月以下：2.5% 6月超9月以下：10.0% 9月超12月以下：42.5% 12月超24月以下：27.5% 24月超：15.0%	男性 1月以下：1 2月以下：1 3月以下：1 6月以下：4 単位：人	女性 6月以下：4 1年以下：13 2年以下：13 3年以下：3 単位：人
男女別の育児休業取得率 (一人当たり平均日数)	男性：80.0% (80日)		男性：12.1% (125日)	
	女性：100% (419日)		女性：100% (418日)	
男性職員の出産補助休暇の合計取得日数の分布状況	5日未満：45人 5日以上：40人		5日未満：42人 5日以上：20人	
ハラスメント対策の整備状況	各部ごとに相談窓口を設置 職員向けサイトにおいて要綱を公開		各部ごとに相談窓口を設置 職員向けサイトにおいて要綱を公開	

(2) 職員アンケートの結果（主なもの）丸数字は順位、【 】内は前回

育児休業を取得しなかった理由（男性、複数回答）	
①業務が多忙だった	36.1%【①】
②制度がまだできていなかった	33.5%【⑦】
③職場に迷惑をかけると思った	
周囲での取得者が少なかったため、取得する考えに至らなかった	30.4%【②】
時間外勤務の状況	
恒常的に時間外勤務をしている	13.3%（男性13.9%、女性12.5%） 【9.5%（男性10.1%、女性8.6%）】
ほとんど時間外勤務をしていない	36.6%（男性37.6%、女性35.3%） 【36.0%（男性35.2%、女性37.9%）】
早期退職を考える理由	
男性 ①人間関係等、仕事上の不安	62.1%【①】
②ハラスメントを受けたとき	24.2%【新】
③入庁直後	15.3%（女性では④）【②】
女性 ①人間関係等、仕事上の不安	69.7%【①】
②自分の健康上の不安	27.3%（男性では⑤）【②】
③ハラスメントを受けたとき	19.7%【新】
女性管理職が少ない理由（女性）	
①管理職への登用を希望する女性が少ない	31.8%【②】
②女性が親や家族の介護・看護の担い手となっており、 管理職は無理だと考えている	20.4%【③】
③管理職への登用を見据えた職務の機会付与がなされていない	15.3%【新】
管理職になりたいと考える職員	
男性 54.5%（20代…68.6% 30代…48.3% 40代…53.2% 50代…57.7%） 【66.5%（20代…68.7% 30代…63.3% 40代…73.4% 50代…58.7%）】	
女性 17.5%（20代…15.0% 30代…22.4% 40代…16.3% 50代…24.2%） 【22.8%（20代…25.0% 30代…24.5% 40代…18.6% 50代…23.5%）】	
管理職になりたくない理由	
男性 ①自分は管理職には向いていないと思う	52.2%【①】
②業務が困難で、かつ多忙だと思う	44.6%【④】
③責任が増えると思う	42.4%【③】
女性 ①自分は管理職には向いていないと思う	60.9%【①】
②自分の経験、知識では自信がない	58.7%（男性では④）【②】
③責任が増えると思う	55.9%【④】

Ⅲ 子育てや介護支援等についての課題とその解決に向けた取組

(1) 子育てや介護をしながら働き続けることのできる体制の整備

男性職員の育児休業取得率は、2週間以上の取得率が75.6%となるなど上昇しているものの、育児休業を取得しなかった理由として①業務が多忙だった②職場に迷惑をかけるといったなど、家庭よりも仕事を優先するあるいは自ら職責を果たそうとする意識がうかがえます。男性が積極的に子育てに関わることは、女性に偏りがちな育児や家事の負担を夫婦で分担することにつながり、ひいては女性の活躍推進にもつながることから、男性が育児休業を取得することは当たり前となるような環境づくりが必要です。男性も子育てや介護の担い手であり、生活と両立していくための働き方について、引き続き意識改革を行っていく必要があります。

また、女性職員には子育て上の悩みや妊娠・出産を機に退職を考える特徴がみられるため、より一層仕事と生活の両立支援に取り組む必要があります。

○仕事と生活の両立に向けた制度の活用促進

これまでに、仕事と生活の両立を支援する休暇制度などを整備していますが、イクボス手帳や子育て支援ポータルサイトといった人事課が提供する職員向けサイトをより分かりやすく、制度の活用に資するものにするすることで、一層の制度の活用促進を図ります。

○男性職員の子育て参加促進

父親の育児への関わりについては、「率先して主体的」に行うべきと考える職員が約64%、「育児と仕事のバランスが大切」と考える職員が約33%を占めました。この結果からは、職員個人については概ね男性の育児参加を当然と考える意識の醸成が進んでいると考えられます。

管理職等は、出産をサポートすることは家庭の中で支えあう育児の第一歩であることを理解し、妊娠、出産等の申出をした職員に対して、出生時両立支援制度等を周知し、家族休暇（出産補助休暇など）や年次休暇が取得しやすい環境を整備するよう努め、男性職員の子育てへの参加を促進します。

○男性職員に対する育児休業等の取得促進

男性が育児や家事に参画し、子育てしやすい家庭環境を実現することは女性活躍のためにも重要です。このため、代替職員を確保するなど業務執行体制を整備するとともに、男性職員の意識を変えていく必要があります。

管理職等は、職員の出産情報を把握するとともに、職場の意識改革を推進し、男性職員が育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成に努めます。また、男性職員が育児休業等を円滑に取得できるよう、職場での応援体制を整備します。

加えて、子どもが生まれた全ての男性職員を対象に、出産補助休暇、年次休暇、育児休業を合わせて1月以上の取得ができるよう、対象者の意向に基づいた休暇計画の作成により、育児休業等の取得促進に努めるほか、継続的な育児への参画を図

られるよう育児時間の取得促進に努めます。また、県庁イク☆ダン応援団の取組を周知し、団員登録した職員が実体験に基づき、育児参加の素晴らしさや職場のサポートの状況等を発信することで、男性職員の育児休業の取得を後押しします。

○育児休業中の職員に対する職場復帰支援

育児休業中の職員が安心して職場復帰できるよう、出産、育児に関わる職員等を対象とした育休取得・職場復帰応援セミナーを開催します。

管理職等は、育児休業中の職員に対し定期的に県政や関係業務の最新情報を提供するとともに、サービス関係の制度改正等の情報を適時適切に提供するなど、円滑な職場復帰に資するよう努めます。

○職員の状況に配慮した人事運用

管理職等は、人事異動に際し、子育てや介護をしている職員の意向を十分に確認し、できるだけ職員の状況に応じた人事上の配慮を行うとともに、職員が意欲と責任をもってその能力を十分発揮できる配置となるよう努めます。

また、子育てや介護をしている職員を業務負荷の大きい部署・担当に配置する場合には、職員の状況や希望を十分理解し、考慮した配置となるよう努めます。

○出産・育児・介護に対する職場の意識改革

男女ともに仕事と生活を両立し、働き続けることができるようなワーク・ライフ・バランスの実現に向け、全ての職員に対し、それぞれのライフステージに応じた意識啓発の機会を設けるなど、職場全体の理解が深まるよう意識改革に取り組みます。

管理職等は、職員が子育てや介護をしながらでも、業務においてその能力を十分発揮できるよう、職員との面談等を通じて、職員の状況及び業務の進捗状況を把握するとともに、職場の雰囲気づくりやサポート体制の構築に努めます。また、子育てや介護をしている職員には急に休まざるを得ない可能性があることを考慮し、日頃から自身の業務を積極的に開示するとともに、必要に応じ他の職員に応援を依頼するなど、成果を意識して業務に臨むよう指導します。

○不妊治療を受けやすい職場環境の整備

仕事と不妊治療の両立を困難にしている要因としては、通院と仕事との日程調整の難しさや精神的な負担が挙げられます。管理職等は、職員が安心して治療を受けられるよう、研修や厚生労働省が作成した「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」などを活用し、職場における不妊治療への理解促進に努めます。また、職員のプライバシーに配慮した上で、業務分担の見直しや在宅勤務、早出遅出勤務の活用、休暇制度の周知などを通じ、治療と両立しやすい職場環境の整備に取り組みます。

○保育施設の整備

庁舎内に保育施設を設置することにより、子育て中の職員が働きやすい環境を整えるとともに、これから子育てを行う職員の不安払拭や、子育て中の職員に対する

職場の理解・配慮の促進につなげます。

○ハラスメント防止

セクシュアル・ハラスメントや妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、パワー・ハラスメント等は重大な人権侵害であり、職務能率の低下や健康面への被害といった個人への影響だけでなく、人間関係の悪化や職場全体の士気の低下を招き、秩序を乱すといった職場への影響も甚大です。

各ハラスメントの防止等に関する要綱に基づき、職員に対する意識啓発や研修を通じてハラスメントの未然防止に努めるとともに、一元的に相談を受け付ける総合ハラスメント相談窓口を設け、事案の解決を図ります。

<数値目標>

・産休、育休期間中の代替率	100%	(R6年度 93.8%)
・男性職員の特別休暇（出産補助）取得率	100%	(R6年度 93.3%)
・男性職員の育児休業取得率（育児休業を1月以上取得する者の割合）	85%	(R6年度 60.0%)
・離職率の男女差	2ポイント以下	(R6年度 3.1ポイント)

(2) 仕事と生活の調和（時間外勤務の縮減と年次休暇の取得促進）

固定的な性別役割分担意識を変え、男女間の不平等を解消し、性別に関係なく個性と能力を発揮できる環境づくりを進めていくことが必要です。女性が仕事と生活の両立を図りながら職場において活躍するためには、男性が家族の一員としての役割を一層果たすことが求められ、これを実現するためには時間外労働の縮減と働き方の見直しが必要です。

アンケート結果では、時間外勤務の縮減に効果的と考えるものとして、①適正な人員配置②事務の簡素化、合理化③効率的な事務処理に向けた職場全体の意識改革が挙げられています。

○時間外勤務の縮減に向けた取組

管理職等は、本計画における時間外勤務に関する数値目標を念頭に、「現認」や「時間外勤務実績とパソコン記録のチェック」などにより、定期的に職員の時間外勤務の状況を把握します。その状況を踏まえ、所属内の業務配分に偏りが目配るとともに、所属内ミーティング等を活用した業務の進行管理の徹底、職員間の業務配分の見直し、機動的な人員配置を実施することで、時間外勤務の縮減に取り組みます。

○業務の削減や合理化

これまで以上に業務の効率化、業務量の抑制に努めるなどの不断の見直し、改善を継続的に行うとともに、生成AI等をはじめとするICTツールの積極的な活用に努め、業務効率化に積極的に取り組みます。

○職場の意識改革

普段から勤務時間を意識した働き方を進め、定時退庁を基本とします。予め協議の終了時刻を設定する、会議等の開催方法を見直す、時間的余裕をもった照会を行う、16時以降に新たな業務指示を行わないなど、職場全体で時間外勤務の縮減に向けた意識改革に取り組みます。

管理職等は、明確な業務指示を心がけ、適正な勤務時間での業務実施を意識するとともに、職場での合意の上で毎月一斉退庁日を設定するなど、早期退庁の取組に努めます。

○管理職等による休暇取得環境の整備

管理職等は、職員がためらいを感じることなく休暇が取得できるよう、自ら率先して休暇を取得することで、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みます。

また、職員の休暇取得状況を把握し、所属内ミーティング等を活用して休暇の取得促進に向けた認識の徹底を図るとともに、休暇の取得が少ない職員に対して個別に助言を行います。

○育児の日（毎月19日）

職員が育児に親しむため、毎月19日を「育児の日」とします。

管理職等は、月に1日程度は子育て中の職員が休暇を取得できるよう配慮します。

○休暇計画表の活用

管理職等は、休暇計画表などを活用し、職員の計画的かつ積極的な休暇取得に配慮します。なお、休暇計画を立てる際には、所属内ミーティング等を活用して各職員がバランスよく休暇を取得できるよう配慮します。

<数値目標>

- | | |
|-------------------------------|-----------------------------------|
| ・ 時間外勤務月 45 時間超の職員数（1 月当たり人数） | 令和 6 年度実績より 10%減
(R6 年度 221 人) |
| ・ 年次休暇平均取得日数 | 15 日以上
(R6 年 14.1 日/年) |

(3) 職場における女性の健康支援

男性と女性を比較すると、かかりやすい病気が違い、同じ病気でもかかりやすい年代や病状、治療法が異なる場合があることもわかっています。特に女性は、更年期など生涯を通じて女性ホルモンが大きく変動し、より影響を受けやすいとされています。また、月経や妊娠・出産、比較的若い世代から罹患率が高まる婦人科ガンなど、女性特有の健康課題は様々です。こうした女性特有の健康課題により仕事の生産性が低下し、責任の重い仕事に就くことや自分の望むキャリアを諦めることは、組織としての損失となります。

健康支援に取り組むことで、仕事に対する自信やモチベーションを高める効果が期待されます。なお、取組を進めるにあたっては、女性だけでなく職員全体を対象とし

て取り組みます。

○休暇取得環境の整備・多様で柔軟な働き方の推進

健康支援休暇を必要なときに取得できるよう配慮します。また、個人の働き方に応じて在宅勤務や早出遅出勤務の取組を行います。なお、制度の整備を進めるだけでなく、時間外勤務の縮減に向けた働き方の改善や休暇取得への職場の理解、協力的な風土形成を推進します。

○健康課題を相談しやすい体制づくり

女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制を構築します。なお、健康支援にあたっては、プライバシー保護に留意した取組を進めます。

IV 女性職員の活躍の推進に向けた体制の整備

(1) 女性職員のキャリア形成と適材適所の原則に基づく積極的な登用

女性職員の登用拡大に向けては、研修や多様な職務機会の付与等による積極的・計画的な育成や相談体制の整備、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を超えてからの前後に将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積ませ、登用につなげるなどの柔軟な人事管理を促進する必要があります。

アンケート結果では、女性管理職の登用に当たり重要なこととして、①出産・子育てに一定の時間的制約を抱えることを前提とした職員の計画的な育成②性別に関わらない人事配置（業務配分）による人材育成③職員の意識向上に資する動機づけが、また管理職になるに当たり役立ったこととして、①多様な業務の経験②総括職（班長職）の経験③困難業務の経験が挙げられています。

○出産・育児・介護に対する職場の意識改革（再掲）

男女ともに仕事と生活を両立し、働き続けることができるようなワーク・ライフ・バランスの実現に向け、全ての職員に対し、それぞれのライフステージに応じた意識啓発の機会を設けるなど、職場全体の理解が深まるよう意識改革に取り組みます。

管理職等は、職員が子育てや介護をしながらでも、業務においてその能力を十分発揮できるよう、職員との面談等を通じて、職員の状況及び業務の進捗状況を把握するとともに、職場の雰囲気づくりやサポート体制の構築に努めます。また、子育てや介護をしている職員には急に休まざるを得ない可能性があることを考慮し、日頃から自身の業務を積極的に開示するとともに、必要に応じ他の職員に応援を依頼するなど、成果を意識して業務に臨むよう指導します。

○職員の状況に配慮した人事運用（再掲）

管理職等は、人事異動に際し、子育てや介護をしている職員の意向を十分に確認し、できるだけ職員の状況に応じた人事上の配慮を行うとともに、職員が意欲と責任をもってその能力を十分発揮できる配置となるよう努めます。

また、子育てや介護をしている職員を業務負荷の大きい部署・担当に配置する場

合には、職員の状況や希望を十分理解し、考慮した配置となるよう努めます。

○出産・育児を想定した職員のキャリア形成

女性職員が出産・育児のため一定期間職を離れる可能性を考慮しつつ、幅広い知識や経験を習得するため、自治大学校や民間企業での研修等に女性職員を積極的に派遣するとともに、経験や専門性を生かした任用を通じて多様なキャリア形成を支援していきます。

○女性管理職の計画的な育成

これまで女性職員が配置されていない職務やポストへも積極的に女性を配置するなど、女性管理職の登用に向けて職域の拡大を進めるとともに、組織マネジメントを経験できるよう総括職への女性職員の配置に努めるなど、女性管理職の計画的な育成に取り組みます。

○ハラスメント防止（再掲）

セクシュアル・ハラスメントや妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、パワー・ハラスメント等は重大な人権侵害であり、職務能率の低下や健康面への被害といった個人への影響だけでなく、人間関係の悪化や職場全体の士気の低下を招き、秩序を乱すといった職場への影響も甚大です。

各ハラスメントの防止等に関する要綱に基づき、職員に対する意識啓発や研修を通じてハラスメントの未然防止に努めるとともに、一元的に相談を受け付ける総合ハラスメント相談窓口を設け、事案の解決を図ります。

<数値目標>

- | | | |
|------------------|-------|--------------|
| ・管理職（課長級以上）の女性割合 | 21.8% | (R6年度 15.1%) |
| ・総括職（主幹級以上）の女性割合 | 30.0% | (R6年度 22.2%) |

(2) 採用試験受験者の拡大

意欲と能力のある人材をより多く確保するためには、受験者数を増加させることが必要です。

○情報発信ツールの充実

岡山県を志望先とした理由は、男女とも「本県出身者であること」が最も多くなっており、また20～30代の職員は主に県のホームページやSNSを通じて情報を入手していることから、受験者の求める情報が入手しやすくなるように、適時適切な情報提供に努めます。

特に、仕事と生活の両立を支援する制度の紹介や、それらの制度を活用しながら活躍する職員のメッセージを親しみやすい形で発信するなど、積極的に募集・広報活動を行います。

○効果的な広報活動

採用説明会をきっかけとして県の仕事を知った職員が徐々に増えてきています。

この結果からは、採用説明会の開催が有効な広報手段であると考えられることから、引き続き県内に加え東京や大阪でも採用説明会を開催するなど、様々な機会を通じて県の仕事のやりがいや魅力を広く発信していきます。

また、本県出身者が多く進学している大学での公務員説明会へ参加するなど、より効果的な人材確保に取り組みます。

さらに、学生だけでなく、社会人経験者の採用が増えている状況を踏まえ、様々なツールにより採用情報を周知するとともに、県の業務内容や魅力、働き方をより多くの方へ知ってもらえるように努めます。

○より具体的な県の仕事内容の発信

職種ごとの座談会や現場見学会を通じて、就職希望者に実際の仕事の進め方や経験談を伝えることにより、より具体的なイメージを持ってもらい、その魅力について理解を深めてもらえるよう取り組みます。

また、新人職員のサポート体制や職員育成方針の紹介により、入庁後の勤務に向けた不安の解消に努めるとともに、子育てや介護をしながら活躍する職員の姿を実際に見てもらうことで、末永く勤務できる職場であることのPRに努めます。

○インターンシップの拡充

学校との連携強化やホームページ・SNSを活用した募集案内の発信などのPRに努めるとともに、受け入れ態勢を拡充し、多くの学生に県職員の仕事を体験してもらうことで、受験者の拡大やミスマッチの解消、入庁直後の不安解消に取り組みます。

<数値目標>

・受験者の女性割合 50% (R6年度 47.4%)

V 職員アンケート結果（別紙）

（1）調査対象

知事部局、議会事務局、人事委員会事務局、選挙管理委員会事務局、海区漁業調整委員会事務局、監査事務局、企業局の職員

（2）回答数

558人

（3）調査方法

岡山県電子申請サービスによる

（4）調査期間

令和7(2025)年12月10日～12月25日