

# 和歌山県女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（後期計画）

令和3年4月1日

和歌山県知事  
和歌山県議会議長  
和歌山県代表監査委員  
和歌山県人事委員会

和歌山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「行動計画」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「女性活躍法」という。）第19条に基づき、和歌山県知事、和歌山県議会議長、和歌山県代表監査委員、和歌山県人事委員会が策定する特定事業主行動計画である。

## 1. 計画の趣旨

我が国における急速な少子化等の影響を受け、人口減少による将来的な労働力不足が懸念されており、このような状況下においては、多様な人材を確保し、新たな価値を創造していくことが、多様化するニーズへの対応、国際的な競争力の強化のために喫緊の課題と認識されている。

このため、働くことを希望する女性はその希望に応じた働き方を実現し、その力を十分に発揮できる社会の実現を推進するため、国・地方公共団体・民間等が一体となった総合的な取組の一環として、平成27年9月に女性活躍法が公布され、令和7年度末までに、国や地方公共団体の機関においては、職員を雇用する事業主の立場から、数値目標を含む特定事業主行動計画を策定するとともに、これに基づく取組を実施し、定められた目標を達成できるよう努力することが義務付けられた。

こうしたことから、本県女性職員の力を最大限に活用していくための課題を把握するとともに、課題解決に向けた取組や数値目標を盛り込んだ行動計画を策定し、仕事と家庭生活の両立を図りながら、能力を十分発揮できる働きやすい県庁の実現を目指す。

## 2. 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年間とする。

## 3. 対象職員

知事部局及び県議会事務局並びに各種委員会事務局の職員（教育委員会及び県警本部の職員を除く。）

## 4. 状況把握と課題

### (1) 女性職員の活躍推進

#### ① 採用

	H28	H29	H30	R1	R2
受験者数	683	610	619	639	588
うち女性	243	173	203	225	211
女性割合	35.6%	28.4%	32.8%	35.2%	35.9%
採用者数	117	99	127	128	146
うち女性	45	36	55	52	64
女性割合	38.5%	36.4%	43.3%	40.6%	43.8%

【表1】受験及び採用した職員に占める女性職員の割合

将来の管理職を担う女性の人材を確保するためには、まず女性職員数を増やす必要があり、そのためには受験者数の拡大が必要である。

表1に示すように、令和2年度に採用した職員に占める女性職員の割合は、43.8%と、近年で最も高い割合となっており、国家公務員採用試験の採用者に占める女性の割合が36.8%であることからみても、本県は女性の活躍できる場として一定の役割を果たしていると考えられる。

今後についても、引き続き優秀な人材の確保に向けた取組が必要である。

#### ② 人材育成

将来の女性の管理職を担う人材を育成するため、多様なジョブローテーションによる幅広いキャリア養成を行っている。

また、職場の活性化を図るため、県政の特定課題業務に対して自ら意欲を持って取り組む職員やより意欲のある人材を発掘することを目的としたチャレンジ公募や、時代の変化に対応できる創造的能力・政策形成能力を有する職員の養成を推進し、また、多方面への人材派遣により様々な職域を経験させることで、県職員として基礎となる幅広い能力や知識の修得を図り、将来県政を担うべき人材を育成している。

このような取組からも、行動計画の策定に際して実施した、アンケート調査によると、業務分担の男女差については、およそ8割が性差を感じていないという回答であった。

今後も引き続き、個人のキャリア形成となりうる人材育成に努めていく必要がある。

### ③ 登用

※課長補佐級及び係長級の数は女性職員数

	H28	H29	H30	R1	R2
管理職数(人)	492	498	494	499	504
うち女性(人)	15	17	22	29	33
女性割合	3.0%	3.4%	4.5%	5.8%	6.6%
課長補佐級(人)	156	162	163	170	171
係長級(人)	245	237	237	227	224

【表2】管理職に占める女性職員の割合と女性の課長補佐級職員の推移

女性の登用状況については、アンケート調査では、まずまず活躍できているという回答(37%)と、まだまだ不十分である回答(37%)に分かれた。

表2に示すように、管理職に占める女性職員の割合は令和2年度で6.6%であり、平成28年度以降は毎年度上昇している。

管理職の直近下位の職級である、課長補佐級では年々女性職員が増加し、今後の管理職を支える職級の人材が増えてきている。

今後も、職員個々人の能力、意欲、適性などに応じた人事配置を行うとともに、政策の企画・立案部門などの県政を広く俯瞰できる部署へ積極的に配置していくことが必要である。

## (2) 家庭と仕事を両立させるための職場環境整備

### ① 職員の育児参加の状況

令和元年度	取得率(%)	平均取得期間(日)
男性	11.3%	92.1日
女性	100%	555.3日

【表3】男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

令和元年度	取得率(%)	平均取得日数(日)
男性	88.8%	3.4日

【表4】男性職員の配偶者出産・育児参加の休暇取得率・平均取得日数

表3に示すとおり、女性の取得率は100%であるが、男性の取得率は低迷していることから、引き続き取得率向上にむけた取組が必要である。

なお、男性が取得した期間については、9名のうち2名が1ヶ月以上半年未満、3名が半年以上1年未満の期間を取得しており、取得者については、比較的まとまった期間の育児休業を取得している。

また、表4からも、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の完全取得に至っておらず、今後も引き続き、男性職員の意識を高めることが必要である。

## ② 超過勤務の是正

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
総時間(時間)	130.3	138.9	153.5	161.7
月平均(時間)	10.9	11.6	12.8	13.5

【表5】超過勤務時間数の実績

表5に示す通り、関係部局における超過勤務時間については、増加傾向にある。超過勤務の縮減については、文書により周知徹底を図るとともに、夏季の「毎日がノー残業デー」推進期間中には、より一層超過勤務の縮減に向けて積極的に取り組んでいる。

また、令和元年度から、職員のワークライフバランス推進と生産性の高い働き方を推進するため、従来の朝型勤務制度の勤務時間に加え、9時30分から18時15分まで、10時00分から18時45分までを追加した時差勤務制度を新たに創設したところである。

さらに、令和2年度から、職員の育児・介護と仕事の両立を支援し、ワークライフバランスの推進を図るため、在宅勤務制度も新たに創設している。

今後も、超過勤務の縮減についての取組をさらに推進していくため、各職場の実態に応じた適正な人事配置や事務の効率化等を進め、定時退庁できる体制づくりに努めるとともに、職員の意識向上を図るため「時差勤務制度」だけでなく、従来から設定している週1回の「ノー残業デー」などについても実施の徹底を図る必要がある。

また、超過勤務時間が長時間となる職員が出た場合においては、所属長に対して個別の指導を行うなど、慢性的な超過勤務にならないための取組も併せて行っていく必要がある。

## 5. 女性職員の活躍及び次世代育成支援に向けた数値目標

女性活躍法第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。以下「内閣府令」という。)第2条に基づき、各任命権者において、それぞれ女性職員の職業生活における活躍

に関する状況等を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題を分析した結果、女性職員の活躍を推進し、次のとおり目標を設定する。

項目	目標値（R7 まで）	本県実績値
女性職員採用割合	45%以上	43.84%（R2. 4. 1）
女性の管理職割合	15%以上	6.55%（R2. 4. 1）
男性の育休取得割合	15%以上	11.25%（R1 実績）
各月ごとの超過勤務時間 〔男女共通〕	月平均 10 時間以下／人	月平均 13.5 時間／人 （R1 実績）

## 6. 目標を達成するための取組

### （1）優秀な女性人材の確保について

引き続き優秀で多様な人材を採用するため、県庁で働くことの魅力が幅広い層に伝わるよう積極的な広報活動を以下の通り実施する。

#### ① 県庁職場ガイドの充実

県職員志望者に県庁を訪問してもらい、県庁の先輩職員がリクルーターとなって、職務内容や仕事のやりがい・魅力をPRすることにより、職員採用試験への受験の促進を図り、優秀な人材を確保することを目的としており、県職員志望者に対しても、様々な疑問・質問に回答し、県のことを少しでも知ってもらうことで、県庁へ就職することの不安や就職後に感じるギャップを少しでもなくす機会を提供している。

今後も、女性のリクルーターの割合のアップや女性のためのガイダンスを開催する等、県庁で活躍する女性職員によるPRの機会を積極的に設ける。

#### ② 主要大学等へのリクルート活動の充実

県職員リクルーターの出身大学への訪問や主要大学へのリクルート活動など、出張県庁職場ガイドの機会を増やすとともに、大学等への活動を充実し、学生の受験者数の増大に努める。

#### ③ 採用募集のPR手法の拡充

女性職員の採用拡大に向け、職員採用募集パンフレット等において、女性職員の子育て経験に関する情報を充実させる等、女性職員の確保に繋げるための広報活動や募集手法についての充実を図る。

## (2) 女性職員の育成と登用

職域の拡大による多様な職務機会の付与や、キャリアアップに向けた以下の取組により、計画的なキャリア形成や効果的な人材育成を推進する。

### ① 幅広い職場への人事配置

職員の能力を育成するとともにその資質を向上させるため、適材適所の人事配置を実施することにより、引き続き性別に関わらず多様な職務に従事する機会を付与する。

特に、女性職員については、引き続き幅広い職域へ積極的に配置していく。

また、今後もより意欲のある人材を育成することを目的とした国や他県、民間企業等への派遣など、様々な職域を経験させることで、県職員として基礎となる幅広い能力や知識の修得を図り、より一層県政の発展に貢献できる人材の育成を図る。

### ② 人事異動の配慮

人事異動については、職員の能力開発、適材適所の配置を基本とし公務の円滑な推進のために行っているが、社会全体で子育てを推進していくという観点から、保育状況などの個人的事情に対しては、子育て中の職員からの申し出などを踏まえながら、引き続き配慮していく。

### ③ 管理職への昇任意欲を高めるための方針の検討

仕事とプライベートを両立しやすい職場環境づくりをさらに進め、管理職への昇任意欲を高めていく。

また、指導的地位を担う女性の人材の育成・確保に努めるとともに、キャリア支援研修等を通じて、能力を有する女性職員の管理職への登用を行っていく。

## (3) 家庭と仕事を両立させるための職場環境整備

### ① 代替職員の確保について

職員が安心して産前産後休暇及び育児休業を取得できる体制とするため、平成15年度から産前産後休暇と育児休業を通算して1年以上取得する職員の代替職員を採用する制度を取り入れている。

また、平成 19 年度からは職員が職務を完全に離れることなく子育てを行うことができるように短時間勤務を認める育児短時間勤務制度を導入し、その代替職員の採用制度も取り入れたところである。

引き続き、職員が安心して子育てや仕事をできるように、効果的な制度の運用に努める。

また、任意に休業時間を設定できる育児部分休業（30 分～2 時間単位で取得）の代替職員についても、引き続きその確保に努力していく。

## ② 男性職員の育児参加促進について

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、子供を持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援することができるように、男性職員の育児参加促進に向けて、以下の取組を行う。

- ・男性職員の育児休業、部分休業をはじめ、配偶者の出産時における連続休暇の取得を推進する。
- ・男性職員が利用できる子育て関連制度や「男性職員の育児参加プログラム」の制度について、所属長及び所属内全職員に対して周知徹底するとともに、各種制度の利用促進を図る。

※「男性職員の育児参加プログラム」…男性職員の育児参加への意識の向上と育児参加に対する職場の上司や同僚の理解を得やすくする環境づくりを推進するため、男性職員が所属長と相談しながら育児に関する休暇取得等の計画を作成する制度

- ・毎月 19 日を「育児の日」とし、職員が家庭での育児に参加できるように、定時退庁を啓発する。

## ③ 研修を通じた職員の意識改革について

職員の意識改革を行う上で、研修は重要な役割を果たすため、既存の研修の活用等を通じて、次の方法により意識啓発を行うことで、職場環境を変革する。

- ・各所属における職場研修等を通じて、子育て支援対策に向けた取組を推進する。
- ・新任管理者研修等において、所属職員に対して育児参加を促すよう、管理職員の意識を醸成する。

## ④ 育児休業からの復帰者に対するフォローの実施

育児休業から復帰する職員が、復帰後、速やかに仕事と子育てを両立できるように、フォロー体制の確立に努める。

- ・育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるように、育児休業から復帰した職員及び復帰予定の職員等を対象としたサポート研修を実施する。
- ・仕事と子育ての両立に際してのストレス・悩み等が解消できるように、「ストレス相談」を実施する。

#### ⑤ 超過勤務時間の縮減について

長時間の超過勤務は、職員の心身の健康維持を妨げ、日常生活からゆとりを奪い、子育て環境に悪影響を及ぼす原因になる。こうした観点から超過勤務の一層の縮減を進め、男女がともにゆとりを持って子育てに関与できる環境をつくるため、次の取組を行う。

- ・文書による継続的な周知や各所属長への働きかけによる事前命令の徹底と超過勤務縮減を推進する。
- ・既に定期的に設定している週1回の「ノー残業デー」だけでなく、夏季に設定する「毎日がノー残業デー」の実施を徹底する。
- ・超過勤務時間が長時間にわたる職員の所属長に個別指導を行う。

#### ⑥ 年次有給休暇等を取得しやすい環境づくり

職員の家庭生活の充実を図る時間を十分に確保できるよう、次に掲げる取組を積極的に行い、年次有給休暇（以下「年休」という。）や夏季休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

- ・年間を通じて、職員の年休の計画的使用及び取得促進を図るような体制づくりを推進する。
- ・夏季における年休の集中的な取得や夏季休暇の完全取得を奨励する。
- ・採用後10年を経過する職員について、リフレッシュ休暇の取得を奨励する。
- ・各職員が、月に1日以上年休を取得することを目標とする「マンスリー・ホリデー」を実施する。

#### ⑦ ワークスタイルの整備検討について

既に実施している時差勤務、在宅勤務（テレワーク）を引き続き奨励するとともに、多様な働き方を追求するための制度の拡大等について検討し、ワークライフバランスの推進につながるよう努める。

住職近隣の実現やより柔軟で多様な働き方の選択肢拡大という観点から、フレックスタイム等の制度の導入について、国及び他都道府県の動向を踏まえながら、本県の実情を勘案し、真に必要とする職員にとって使いやすい制度設計等を慎重に検討していく。