

女性職員の活躍のための 鹿児島県特定事業主行動計画

I 総論

1 計画の趣旨

- 女性の職業生活における活躍を推進し、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の実現を図ることを目的として、平成27年8月に女性活躍推進法（以下「法」という。）が制定されました。
- この法律において、国及び地方公共団体の機関は、女性の職業生活における活躍の推進に関し、目標、取組の内容及び実施時期を記載した「特定事業主行動計画」を策定することとされています（法第19条）。
- また、平成27年6月に取りまとめられた「女性活躍加速のための重点方針2015」では、女性参画拡大に向けた女性の採用・登用等の積極的な取組などを通じて、女性活躍に向けた動きを更に加速させる必要があるとされました。
- こうした状況を踏まえ、女性活躍の観点から、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に積極的に取り組むために、「鹿児島県特定事業主行動計画」を策定し、実施することとしました。

2 計画の対象

- この計画が対象とする職員は、知事、議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、人事委員会、各海区漁業調整委員会及び工業用水道事業の管理者の権限を行う知事がそれぞれ任命する職員とします。

3 計画期間及び実施時期

- この計画の期間は、平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間を前期とし、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を後期とし、各項目について実施します。

4 計画の推進体制

- 女性の活躍推進に向けた推進体制として、各部局の主管課長等を構成員とする「特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置しています。
- 本計画の推進に当たっては、各年度ごとに、特定事業主行動計画策定・推進委員会において把握した結果や職員のニーズ等を踏まえて、その後の取組の実施や計画の見直し等を図ります。

5 計画の周知

- 本計画については、職員が知りうるように電子メールによる送付など適切な方法で周知するとともに、職員研修の実施等を併せて行うことにより、周知の徹底を図ります。

6 計画の公表

- 本計画に基づく取組の実施状況については、取組状況や目標に対する実績等について、ホームページへの掲載により公表することとします。

II 女性の活躍に向けた課題及び具体的な取組

1 採用

(1) 現状

| | |
|--------------------------------|-------|
| 採用者に占める女性職員の割合(令和3年4月1日採用見込) | 48.9% |
| 職員に占める女性職員の割合(令和3年4月1日現在(速報値)) | 26.4% |
| 非常勤職員に占める女性職員の割合(令和2年4月1日現在) | 64.0% |

(2) 課題

職員全体に占める女性職員の割合は、26.4%(令和3年4月1日現在(速報値))となっていますが、直近の採用者数に占める女性職員の割合は39.0%(令和2年4月1日現在)、また、直近の採用試験結果で見ると48.9%(令和3年4月1日採用見込)となっており、近年の採用者数に占める女性の割合は、30%台後半から40%台で推移しています。

このままの傾向で推移すれば、職員全体に占める女性職員の割合は増加していくものと考えられます。

今後ともこの傾向を維持するためには、本県を志望する女性の割合を引き上げ、引き続き、志望者数の確保に向けて取り組む必要があります。

(3) 具体的な取組

受験者等の確保のために行う下記の機会を通じて、女性にとっても働きやすい職場であることをPRします。

- ・ 受験者確保のための職員ガイダンスの実施
- ・ 受験機会を増やすための採用試験の都市部での開催
- ・ 採用者確保のための合格者への採用前セミナーの開催

(4) 目標

採用試験からの採用者に占める女性職員の割合40%を目指します。

2 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

(1) 現状

部門別・地区別の女性職員配置状況（令和2年4月1日現在）

| 〈部門別〉 | | 〈地域別〉 | |
|----------|-------|-----------------|-------|
| 総務部 | 30.4% | 本庁 | 29.3% |
| 企画部 | 30.1% | 鹿児島市周辺(伊弉諾) 伊弉諾 | 29.4% |
| PR・観光戦略部 | 30.4% | 南薩地区 | 17.0% |
| 環境林務部 | 19.7% | 北薩地区 | 19.0% |
| くらし保健福祉部 | 43.3% | 始良・伊佐地区 | 21.2% |
| 商工労働水産部 | 18.9% | 大隅地区 | 18.7% |
| 農政部 | 18.9% | 熊毛地区 | 18.5% |
| 土木部 | 7.8% | 大島地区 | 19.5% |
| 危機管理防災局 | 7.9% | | |
| 国体・全国障害者 | | | |
| スポーツ大会局 | 23.6% | | |
| 出納局 | 35.5% | | |
| 県立短大事務局 | 36.4% | | |
| 選挙管理委員会 | 0.0% | | |
| 労働委員会 | 27.3% | | |
| 監査委員事務局 | 23.8% | | |
| 工業用水道部 | 0.0% | | |
| 人事委員会 | 62.5% | | |
| 県議会事務局 | 42.9% | | |
| 海区調整委員会 | 25.0% | | |
| 定数外・派遣等 | 10.9% | | |

将来の人材育成を目的とした教育訓練の男女別受講状況

〈令和元年度自治研修センター研修女性職員比率〉

| | |
|------------------------|-------|
| 一般研修 | 27.9% |
| チャレンジ研修 ^{※1} | 29.4% |
| リーダー育成研修 ^{※2} | 37.0% |
| 受講生全体 | 29.1% |

※1 チャレンジ研修…自主的に職務能力の開発に取り組むことができるよう実施している選択制の研修

※2リーダー育成研修…新規採用職員アドバイザー制度におけるアドバイザーを対象に、アドバイザーとしての心構えや相談の技法等について行う研修（新規採用職員アドバイザー研修）、女性職員を対象に、女性の活躍を支援するための研修（女性職員キャリアサポート研修）等

(2) 課題

部門別の配置状況については、事務職員の配置割合が比較的多い部門において女性職員の配置割合が高くなっており、技術職員の配置割合が高い部門においては、男女比が大きく異なることにより女性職員の割合に影響を及ぼしています（くらし保健福祉部（保健師）、土木部（土木技師）、農政部（農業技師）等）。

また、一部の部門においては、女性職員が配置されていない状況となっています。

現在配置されている部門や地区の配置割合を踏まえた新たな職域拡大が課題となっています。

キャリア形成支援の一つである研修実績については、すべての研修メニューにおいて、全職員に対する女性職員の割合24.1%（令和元年4月1日現在）を上回っており、更なる受講促進のため、受講しやすい研修機会の環境整備に努めていく必要があります。

(3) 具体的な取組

ア 職域の拡大等

(ア) 人事異動についての配慮

人事異動に当たっては、職員の家庭事情などに可能な限り配慮しながら、職員の経験、能力等を総合的に判断して、適材適所の配置を行ってきました。

今後さらに、将来の管理職候補となるべき女性の育成を図るため、多様な業務への積極的な配置や政策形成能力が必要とされる業務への配置などに配慮します。

(イ) 庁内公募

女性職員向けの庁内公募により、女性自身の個性と能力を発揮できる場を自発的に選択できる仕組みを検討します。

イ 計画的育成

(ア) 積極的登用の推進

女性職員の多様な役職への計画的かつ積極的な登用を推進します。

(イ) 出向機会の確保

女性自身の個性、能力、意欲等を総合的に判断し、適任者に対して、国・民間企業・他団体等への出向機会を確保します。

ウ キャリア形成支援

(ア) 研修機会の確保

キャリアアップの意識を高め、リーダーシップ等の手法を身につけることを目的として、自治大学校の女性幹部養成支援プログラム等の外部研修や自治研修センターで実施する「女性職員キャリアサポート研修」を活用し、自らのキャリアについて考える機会を確保します。

(イ) 相談体制の構築

新規採用職員の育成と採用後5～10年程度の職員（若手職員）のコミュニケーション能力や指導力等の向上を図るため、若手職員が先輩職員として新規採用職員の相談に応じる「新規採用職員アドバイザー制度」等を活用し、若年層職員の資質向上に努めます。

(4) 目標

女性職員の職域拡大を図るため、様々な部門に女性職員を配置するよう努めます。

3 登用

(1) 現状

管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合

（令和3年4月1日現在（速報値）） 11.4%

各役職段階に占める女性職員の割合（令和3年4月1日現在（速報値））

部長級・次長級 2.8% 課長級 14.0% 補佐級 17.0%

(2) 課題

課長級以上の女性職員の割合は年々高まっている（H27.4：5.3%→R2.4：9.7%）が、目標値（16%）を考慮するとまだ低い水準にあります。

管理的地位にある職員への積極的な登用に加え、管理的地位の一段階前の地位にある補佐級の地位に占める女性職員の割合を引き上げ、女性の人材の層を厚くしていくことが必要となっています。

(3) 具体的な取組

女性職員の登用に当たっては、職員の家庭事情などに可能な限り配慮しながら、職員の経験、能力等を総合的に判断して、適材適所の配置を行ってきました。

今後さらに、多様な役職への積極的な配置や政策形成能力が必要とされる業務への配置などを通じて、将来の管理職候補となるべき女性の育成を図りつつ、管理的地位にある職員への女性の登用を推進します。

(4) 目標

管理的地位に占める女性職員の割合を16%に引き上げます。

4 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

(1) 現状

男女別の離職率（令和2年3月31日現在）

男性 1.0% 女性 2.2%

○離職者の年代別割合

| 年代 | 男性 | 女性 | 年代 | 男性 | 女性 |
|--------|-----|-----|--------|-----|-----|
| 20～24歳 | 8% | 4% | 45～49歳 | 8% | 23% |
| 25～29歳 | 17% | 15% | 50～54歳 | 6% | 12% |
| 30～34歳 | 17% | 19% | 55～59歳 | 14% | 0% |
| 35～39歳 | 8% | 19% | 60～64歳 | 14% | 4% |
| 40～44歳 | 8% | 4% | | | |

年次休暇の取得率（令和元年）

| | 男性 | 女性 |
|-----------|-------|-------|
| 平均取得日数 | 11.6日 | 11.2日 |
| 5日未満取得者割合 | 5.3% | 5.4% |

(2) 課題

超過勤務時間については、年間を通じて更なる縮減を図るとともに、繁閑の格差を是正するために、業務効率化や平準化を図る必要があります。

また、職業生活と家庭生活の両立が困難であることを理由とする離職を抑制するために、長時間勤務の改善や年次有給休暇の取得促進を通じて、女性職員の継続勤務年数を引き上げる必要があります。

(3) 具体的な取組

ア 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減については、これまでも業務の見直しや定時退庁日の設定、管理職員等の意識の徹底、巡回指導等に取り組んでいます。今後とも、超過勤務を命じる時間の上限等の制度の趣旨を踏まえ、次に掲げる取組をはじめ、一層の縮減に向けた取組を進めていきます。

(ア) 小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知します。

(イ) 定時退庁日等の徹底

定時退庁日（毎週水曜日等）を引き続き設定し、庁内放送により注意喚起するほか、各部局等毎に、少なくとも月に一日以上の「定時退庁日を設定」します。

また、毎日、一定時刻にチャイムを鳴らし、退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。

(ウ) 事務の簡素合理化の推進

ICTの活用、調査・照会等の見直し、会議、行事・イベント等の廃止・縮減・効率化や資料の簡素化などの方策により、業務執行の効率化・簡素化を推進します。

(エ) 応援態勢等の措置

管理監督者は、所属職員の勤務状況等の実態を十分に把握し、必要に応じて業務の再配分や職員の一時配置による応援態勢を検討するなど適切な事務配分に努めます。

(オ) 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職をはじめとする職員全体で更に認識を深めるとともに、次に掲げる取組により、超過勤務縮減に向けた意識啓発を行います。

- ・ 部局長等による部局内各所属長に対する超過勤務等に関する認識の徹底と指導助言
- ・ 管理職員等に対する「超過勤務等の取扱要領」等の周知徹底
- ・ 「超過勤務縮減チェックリスト」の活用
- ・ 在庁時間集約・配信ツールを活用した在庁時間の把握
- ・ 管理職員等に対する研修や各種会議等での適正な超過勤務管理指導
- ・ 管理職員による巡回指導

イ 休暇の取得の促進

職場における休暇の取得を促進するため、次の取組を実施します。

(ア) 年次有給休暇の取得促進

計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、管理職員に年次有給休暇の取得促進の趣旨を周知するとともに、年間を通じて休暇取得を段階的に促したり、職場の業務予定について職員への早期周知を図り、一月毎に職員から休暇取得計画表を提出させるなど、年次有給休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

特に、「育児の日」又はその前後を含めて、月に1日程度は全ての職員が休暇を取得できるよう配慮することとします。

(イ) 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇、職員やその家族の誕生日等記念日における年次有給休暇、学校行事への参加等のための年次有給休暇等の取得の促進を図ります。

また、ゴールデンウィーク期間等における会議等の自粛を行います。

(ウ) 看護休暇の周知徹底

負傷し、又は疾病にかかった子どもの看護を行うための特別休暇(看護休暇)について周知を図るとともに、当該休暇の取得を希望する職員が円滑に取得できる環境を整備します。

ウ 仕事優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

仕事優先や固定的な性別役割分担の意識等といった働きやすい環境を阻害する諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

(4) 目標

年次有給休暇の平均取得日数を15日とします。

5 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

(1) 現状

男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和元年度）

| | 男性 | 女性 |
|---------|------|-------|
| 育児休業取得率 | 2.7% | 100% |
| 平均取得期間 | 1.4月 | 16.1月 |

男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得率
及び平均取得日数（令和元年度）

| | 休暇取得率 | 平均取得日数 |
|---------|-------|--------|
| 配偶者出産休暇 | 100% | 2.6日 |
| 育児参加休暇 | 100% | 3.6日 |

両立支援制度の男女別利用実績（令和元年度）

| | 男性 | 女性 |
|---------|------------|------------|
| 結婚休暇 | 31人（5.7日） | 21人（6.2日） |
| 育児休暇※ | 2人（9.5回） | 3人（53.3回） |
| 看護休暇※ | 455人（2.4日） | 253人（3.1日） |
| 短期介護休暇※ | 14人（4.7日） | 12人（4.6日） |
| 介護休暇 | 0人（0.0日） | 2人（46.6日） |
| 介護時間 | 0人（0.0日） | 0人（0.0日） |
| 部分休業 | 1人 | 49人 |
| 育児短時間勤務 | 2人 | 18人 |

※ 取得人数は延べ人数であり、（）書きは平均取得実績

(2) 課題

育児休業については、女性の取得率は100%となっているものの、男性の取得率、取得期間は、いずれも低い水準となっています。

また、配偶者が出産するときの特別休暇の取得状況については、一定の取得実績がありますが、更なる取得促進を図る必要があります。

さらに、職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度の取得状況については、取得実績の少ない制度もあり、引き続き、制度の周知をはかる必要があります。

(3) 具体的な取組

ア 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理などを適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の休暇等について周知します。

- ・保健指導・健康診査のために勤務しないことの承認
- ・産前・産後休暇など
- ・深夜勤務及び超過勤務の制限など

また、あわせて、出産費用の給付などの経済的な支援措置についても周知します。

イ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子ども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ため、配偶者が出産するときの特別休暇（出産補助休暇及び育児参加休暇）について周知します。

また、出産補助休暇及び育児参加休暇を取得することについて、職場における理解を得られやすくするため、休暇取得計画表を提出させるなどの環境づくりを行います。

なお、配偶者が産後休暇中においても、男性職員の育児休業の取得が可能であるため、積極的な取得を促進します。

ウ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、部分休業及び育児短時間勤務を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次の取組を実施します。

(ア) 育児休業制度等の周知

男性職員についても育児休業等を取得できることや、育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金等の経済的な支援措置について周知します。

特に、配偶者が産後休暇中においても、男性職員の育児休業の取得が可能であるため、積極的な取得を促進します。

また、育児休業を実際に取得した職員の体験談の紹介、業務や収入に与える影響が小さい1箇月以内の短期の育児休業に係る収入モデルの提供などにより、男性職員に対して、育児休業等の取得に対する不安軽減を図ります。

(イ) 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業等に対する職場の理解を高めるとともに、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

(ウ) 育児休業及び育児短時間勤務に伴う代替要員等の対応

職員から育児休業等の請求があった場合には、業務分担の見直しや部課内の人員配置、臨時的任用等について検討し、適切な対応を図ります。

(エ) 育児休業を取得した職員の円滑な職務復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職務に復帰できるよう、育児休業期間中の職員に対する業務に関する情報提供や、業務分担の見直しなど必要な支援を行います。

(オ) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

子育てを行う女性職員が働きやすい環境整備に努めるとともに、女性職員を対象とした研修を実施するなど、人材育成を図ります。

エ 保育施設の設置等

職員のニーズも踏まえつつ、保育施設の整備など子育てを行う職員の支援方策の充実について検討を行った上で、適切な対応を図ります。

オ 子育てに配慮した勤務時間制度の実現

中学校就学の始期に達するまでの子のある職員については、公務の運営に支障がある場合を除き、時差出勤を承認するものとします。

また、在宅勤務などテレワーク（情報通信技術（ICT）を活用した場所にとらわれない働き方）等については、国及び他県の導入状況等を把握しながら、勤務時間やサービスの管理、職員間の円滑なコミュニケーション、情報セキュリティのあり方などの課題の解決に取り組み、子育てに配慮した柔軟な働き方を推進します。

カ 子育て支援制度の周知

休暇・休業制度や各種申請手続き等をまとめた「出産・育児のしおり」を作成し、庁内LANに掲載し、各種支援制度等を周知します。

(4) 目標

育児休業取得率を女性100%、男性30%とします。

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率を100%とします。

Ⅲ 資料編

※各資料中の項目の番号は女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条の各号の番号を指す。

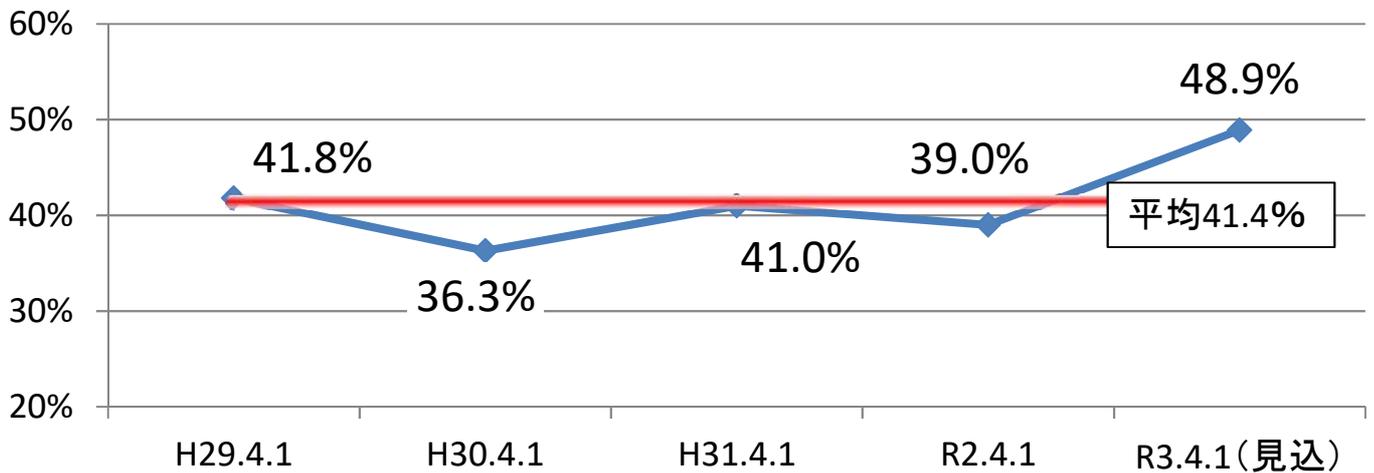
1 採用関係

把握項目1：採用した職員に占める女性職員の割合

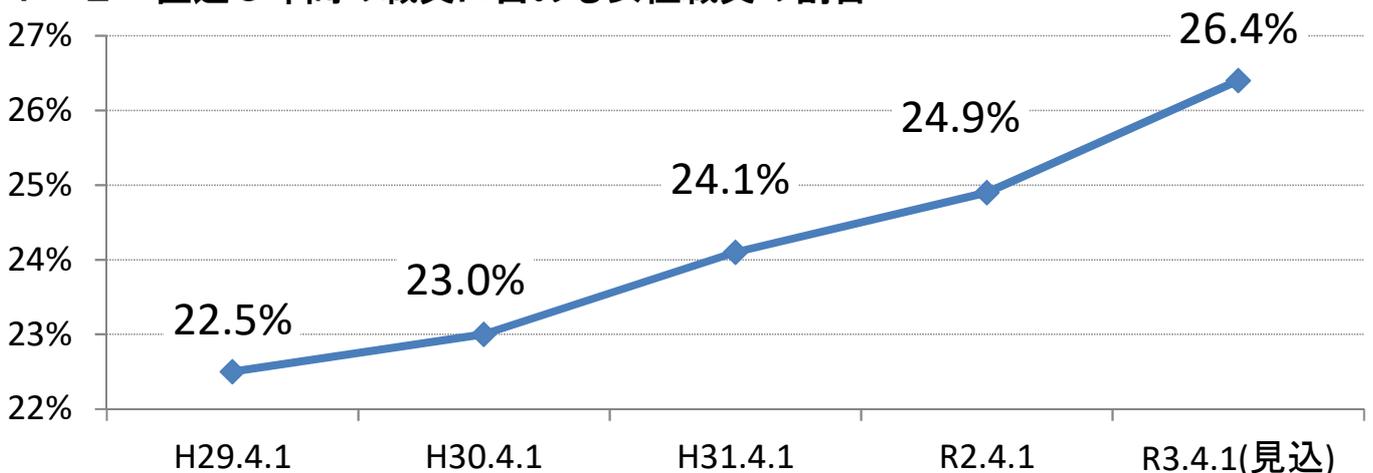
把握項目10：職員に占める女性職員の割合

- 採用した職員に占める女性職員の割合は、令和2年度においては4割を超えている。
- 採用した職員については、直近5年間の平均が41.4%となっている。
- 職員に占める女性職員の割合は、年々増えており、令和2年度においては24.9%となっている。

1-1 直近5年間の採用した職員に占める女性職員の割合



1-2 直近5年間の職員に占める女性職員の割合



1-3 令和2年4月1日における女性の会計年度任用職員の割合

| | |
|----------|-------|
| 会計年度任用職員 | 64.0% |
|----------|-------|

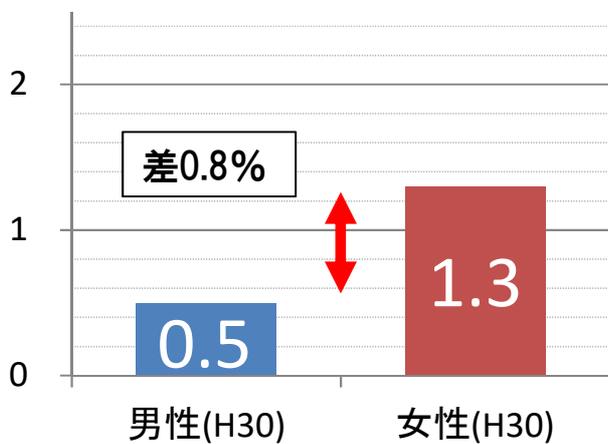
2 継続勤務及び仕事と家庭の両立

把握項目2：離職率の男女の差違，離職者の年代別（5歳ごと）割合

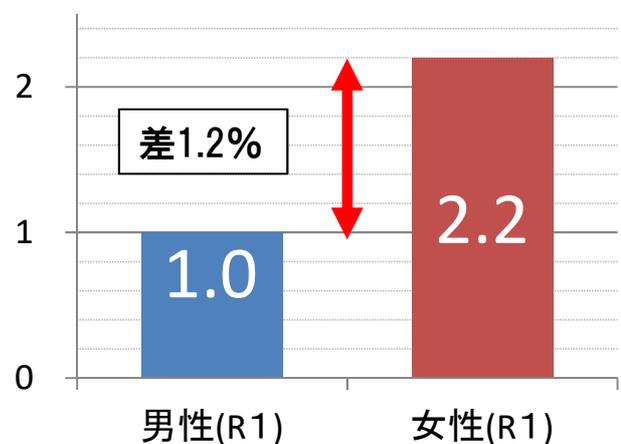
- 離職率は、直近で女性職員の割合が男性職員の割合より1.2%高くなっている。
- 離職者の年代別割合は、30代、50代前後において女性職員の割合が男性職員の割合より高くなっている。

2-1 直近2年間の離職率の男女の差異

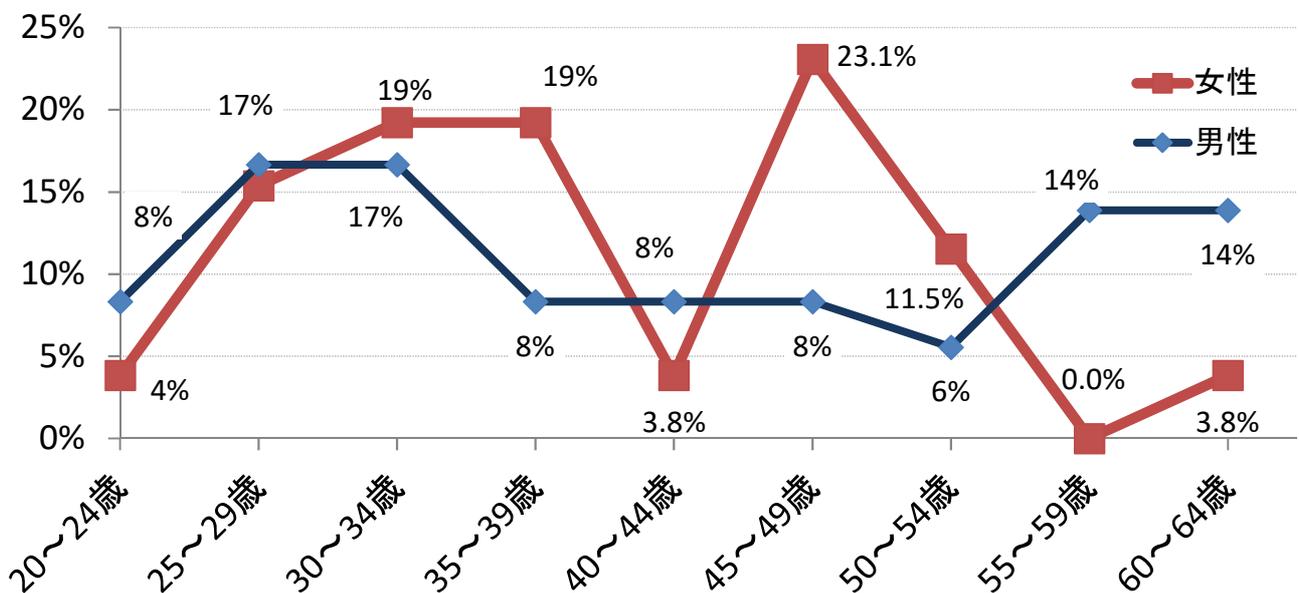
(単位:年)



(単位:年)



2-2 離職者の年代別（5歳ごと）割合 令和元年度末時点

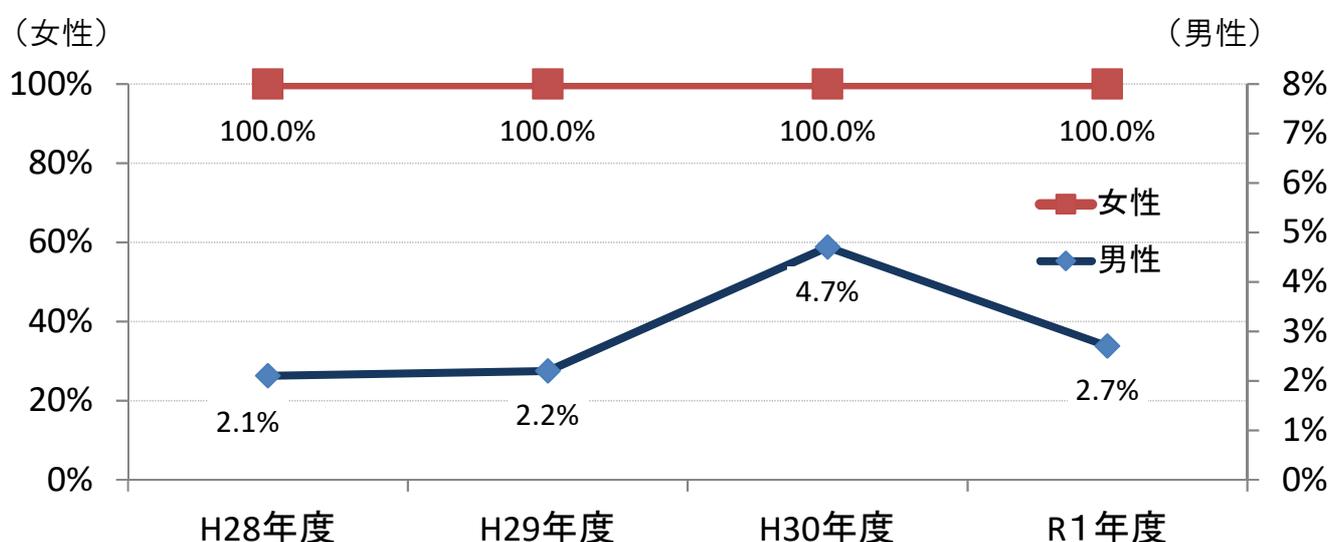


2 継続勤務及び仕事と家庭の両立

把握項目 6：男女別の育休取得率・取得期間の分布

- 女性職員の育休取得率は100%であり、取得期間は1年程度が大半を占めている。
- 男性職員の育休取得率は5%未満で推移しており、取得期間は半年に満たない。

2-3 直近4年間における育児休業取得率の男女別推移



※ 「取得率」とは、「当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数」に対する「新規取得者数(当該年度中に新たに育児休業を取得した者(過年度取得可能となった職員数を含む))」割合をいう。

2-4 育児休業の取得期間の分布状況（令和元年度）

| 取得期間 | 男性 | 女性 |
|--------------|------|-------|
| 6か月以下 | 100% | — |
| 6か月超 9か月以下 | — | 55.6% |
| 9か月超 12か月以下 | — | 22.2% |
| 12か月超 24か月以下 | — | 16.7% |
| 24か月超 | — | 5.6% |

2 継続勤務及び仕事と家庭の両立

把握項目7：男性の配偶者出産休暇等の取得率・取得期間の分布状況

- 男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇は、いずれも100%の取得となっている。
- 出産補助休暇の取得日数の分布は、出産補助休暇の全取得が7割、育児参加休暇の全取得が4割となっている。

2-5 男性の配偶者出産補助休暇及び育児参加休暇の取得率（令和元年度）

| 休暇の種類 | 取得率 |
|---------|------|
| 配偶者出産休暇 | 100% |
| 育児参加休暇 | 100% |

2-6 男性の配偶者出産補助休暇及び育児参加休暇の取得期間の分布（令和元年度）

| 取得日数 | 配偶者出産補助休暇 (3日取得可能) | 育児参加休暇 (5日取得可能) |
|--------|-----------------------|--------------------|
| 5日 | — | 41.9% |
| 4.5日以上 | — | 6.8% |
| 4日以上 | — | 2.7% |
| 3.5日以上 | — | 8.1% |
| 3日以上※ | 71.6% | 8.1% |
| 2.5日以上 | 4.1% | 5.4% |
| 2日以上 | 8.1% | 9.5% |
| 1.5日以上 | 5.4% | 5.4% |
| 1日以上 | 6.8% | 8.1% |
| 1日以下 | 4.1% | 4.1% |

※ 配偶者出産補助休暇は3日

2 継続勤務及び仕事と家庭の両立関係

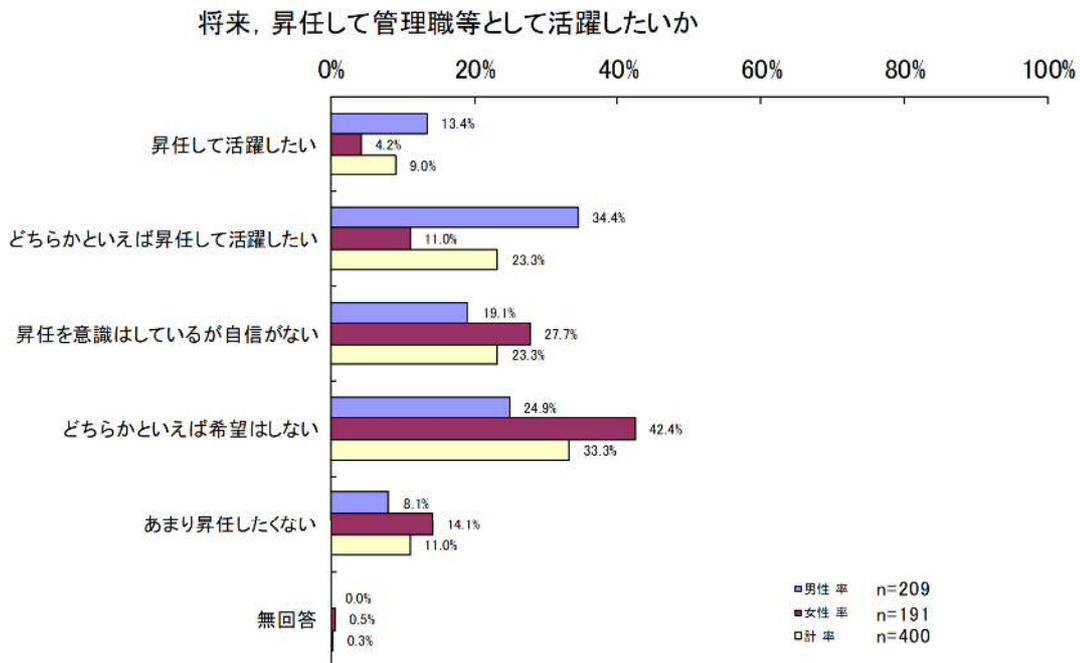
把握項目13：職員の配置、育成、評価、昇任及び性別による固定的役割分担その他の職場風土等に関する意識

仕事と子育ての両立，仕事と生活の調和支援のための鹿児島県特定事業主行動計画アンケート調査結果から(令和元年9月)

将来，昇任して管理職として活躍したいか

(1) 管理職等として活躍することについて、「どちらかといえば希望しない」と回答した女性職員は約4割を占めており、「あまり昇任したくない」も合わせると過半数を超える。

前回と比較しても、「昇任して活躍したい」や「どちらかと言えば昇任して活躍したい」と回答する女性の割合に大きな変化はなかった。



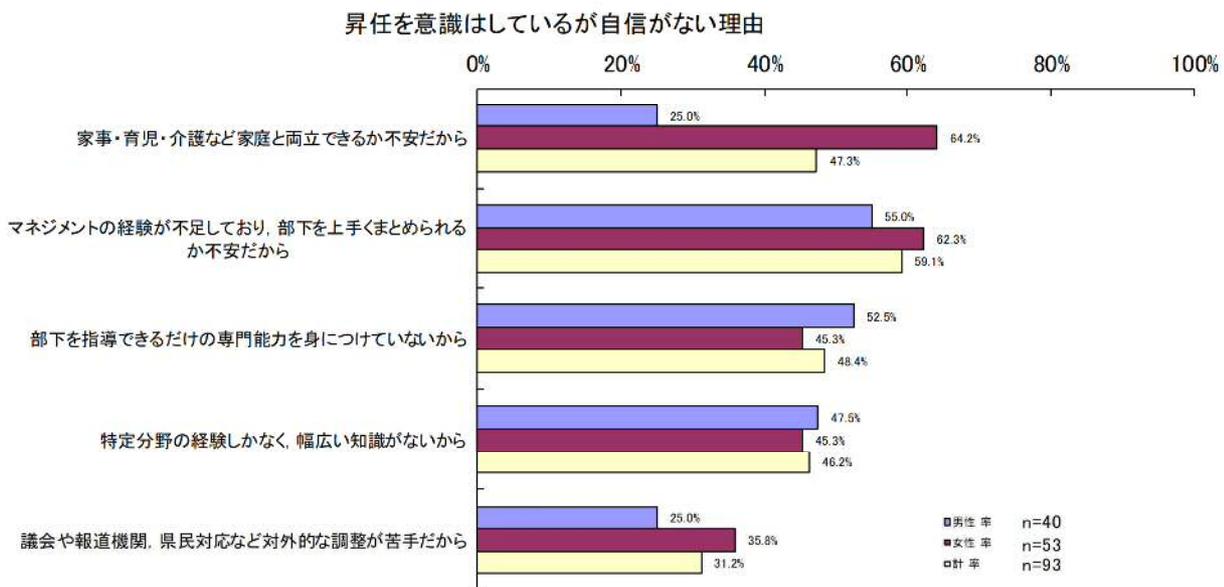
2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

把握項目13：職員の配置、育成、評価、昇任及び性別による固定的役割分担その他の職場風土等に関する意識

昇任は意識しているが自信がない理由は何か

(2) 女性で昇任を意識はしているが自信がない理由としては、「マネジメントの経験が不足しており、部下を上手くまとめられるか不安だから」、「家事・育児・介護など家庭と両立できるか不安だから」と回答した者の割合がいずれも6割を超えている。

前回と比較すると、「マネジメントの経験不足」と回答した者の割合が増えていることから、多様な業務に従事する必要性などがあるといえる。



2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

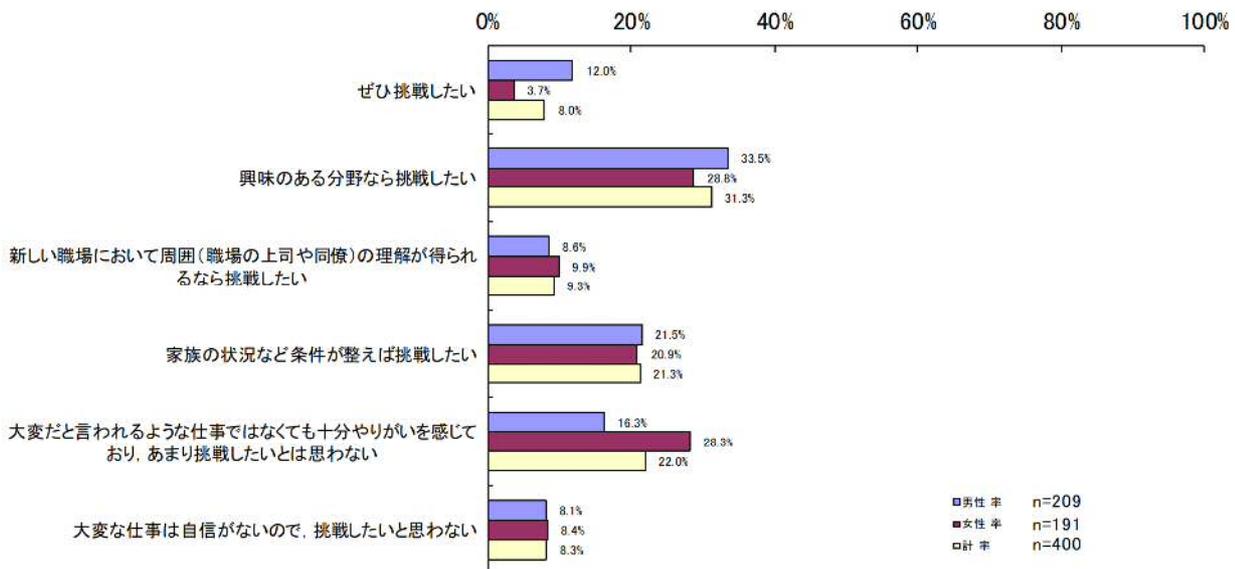
把握項目13：職員の配置、育成、評価、昇任及び性別による固定的役割分担その他の職場風土等に関する意識

大変だと言われている仕事や担当に挑戦したいか

(3) 大変だと言われている仕事や担当への挑戦については、「ぜひ挑戦したい」、「興味のある分野なら挑戦したい」と回答した者の割合を合わせて約4割であるが、前回と比較すると約5%減少した。

一方、「大変だと言われるような仕事でも十分やりがいを感じており、あまり挑戦したいとは思わない」、「大変な仕事は自信がないので、挑戦したいと思わない」と回答した割合が前回の23%から30%まで増加しており、困難な業務への挑戦姿勢が失われつつあるものといえる。

大変だと言われている仕事や担当に挑戦したいか



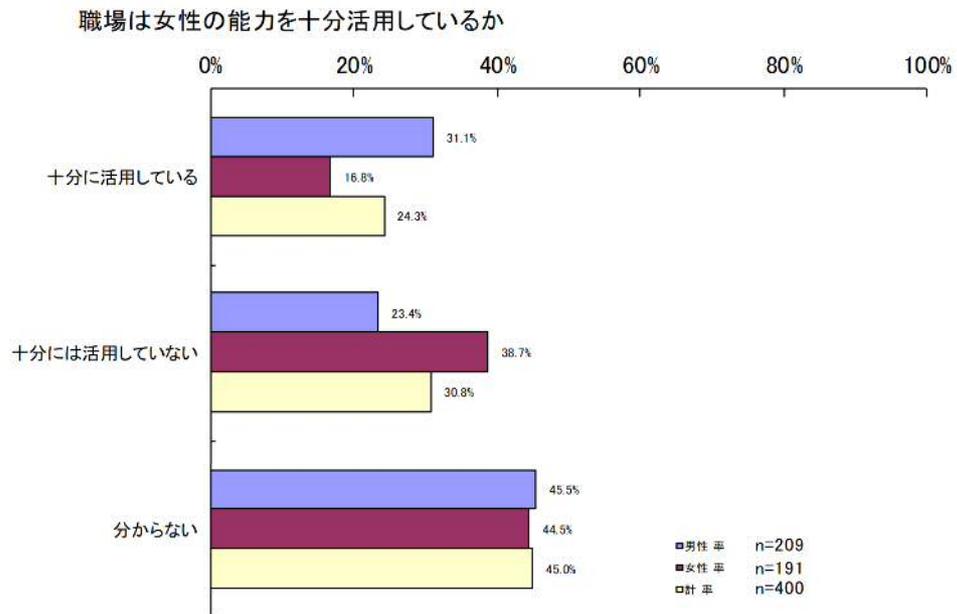
2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

把握項目13：職員の配置、育成、評価、昇任及び性別による固定的役割分担その他の職場風土等に関する意識

職場は女性の能力を十分活用しているか

(4) 職場は女性の能力を十分に活用しているかについては、「十分には活用していない」と回答した者の割合が3割に達している。

前回と比較すると、「十分に活用している」又は「十分には活用していない」と回答した男女の割合の差が広がり、男女での認識のギャップがあるといえる



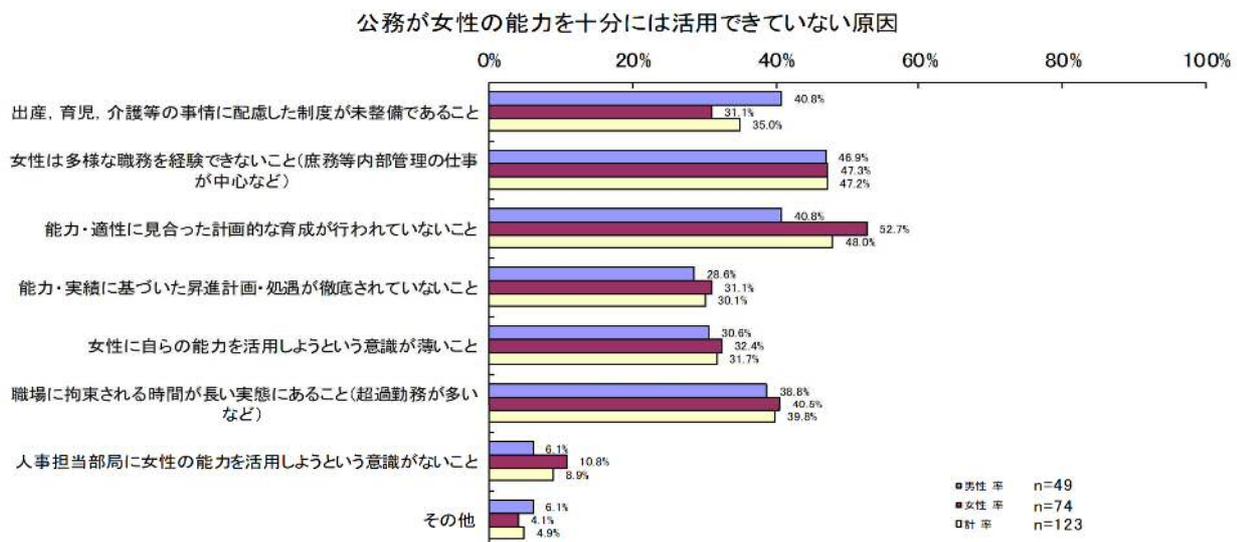
2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

把握項目13：職員の配置、育成、評価、昇任及び性別による固定的役割分担その他の職場風土等に関する意識

公務が女性の能力を十分には活用できていない原因は何か

(5) 女性の能力を十分には活用できていない原因については、「能力・適性に見合った計画的な育成が行われていないこと」と回答した割合が5割に達している。

前回と比較すると、「職場に拘束される時間が長い実態にあること」と回答した者の割合は5割弱に伸びており、超勤が多く家庭を持つ女性としては能力を活かしにくい職場環境となっているといえる。



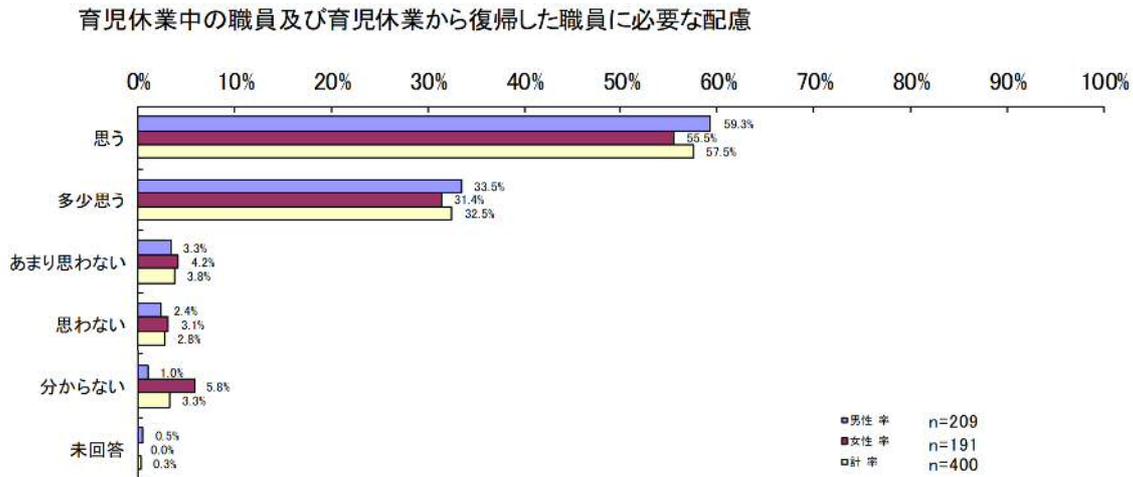
2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

把握項目13：職員の配置、育成、評価、昇任及び性別による固定的役割分担その他の職場風土等に関する意識

育児休業中の職員及び育児休業から復帰した職員に配慮は必要か

(6) 育児休業中の職員及び育児休業から復帰した職員への何らかの配慮の必要性については、男女とも「思う」または「多少思う」と回答した者の割合を合わせると9割となっている。

前回と比較しても、配慮の必要性については、前回同様何らかの配慮は必要とされている。



2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

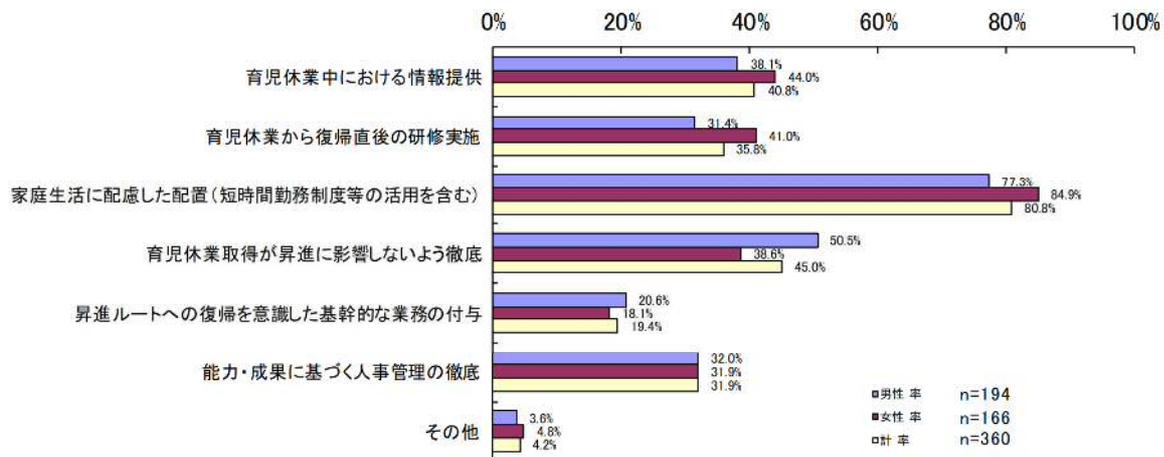
把握項目13：職員の配置、育成、評価、昇任及び性別による固定的役割分担その他の職場風土等に関する意識

育児休業中または育児休業から復帰した職員へどのような配慮が必要か

(7) 育児休業中の職員及び育児休業から復帰した職員に必要な配慮については、「家庭生活に配慮した配置」と回答した者の割合が約8割となっており、最も配慮が必要との意見であった。

前回と比較すると、「育児休業取得が昇進に影響しないよう徹底」と答えた男性職員の割合が約5割に伸びており、育休取得することで自身のキャリア形成に影響を及ぼすのではと心配する者が増えていると考えられる。

育児休業中または育児休業から復帰した職員へどのような配慮が必要か



2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

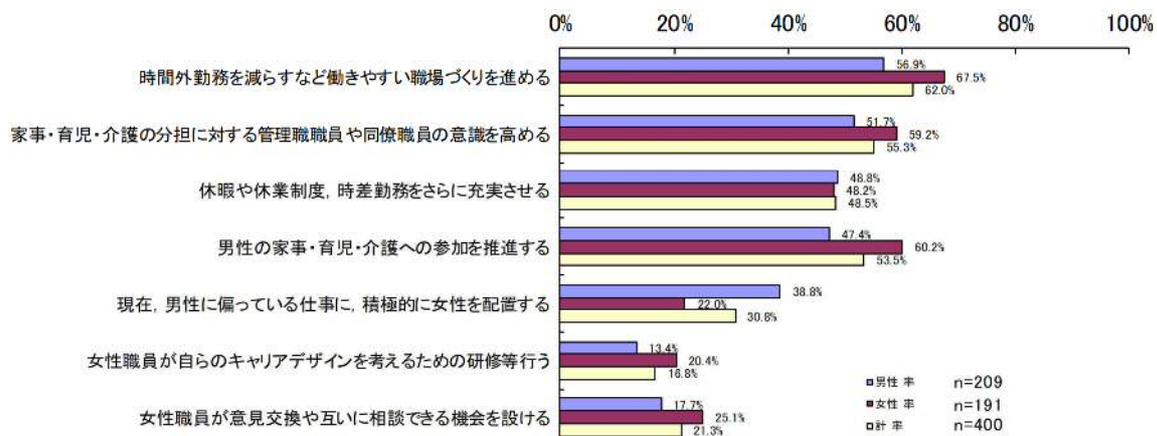
把握項目13：職員の配置、育成、評価、昇任及び性別による固定的役割分担その他の職場風土等に関する意識

女性が今後さらに活躍するために必要な取組は何か

(8) 女性職員が今後さらに活躍していくために必要な取組については、「時間外勤務を減らすなど働きやすい職場づくりを進める」と回答した者の割合が、6割を超え最も多かった。

前回と比較すると、「男性の家事・育児・介護への参加を充実させる」と回答する女性職員が6割に達し、男性への家事等の主体的な参加を求めている実態がより強くなっているといえる。

女性職員が今後さらに活躍していくために必要な取組



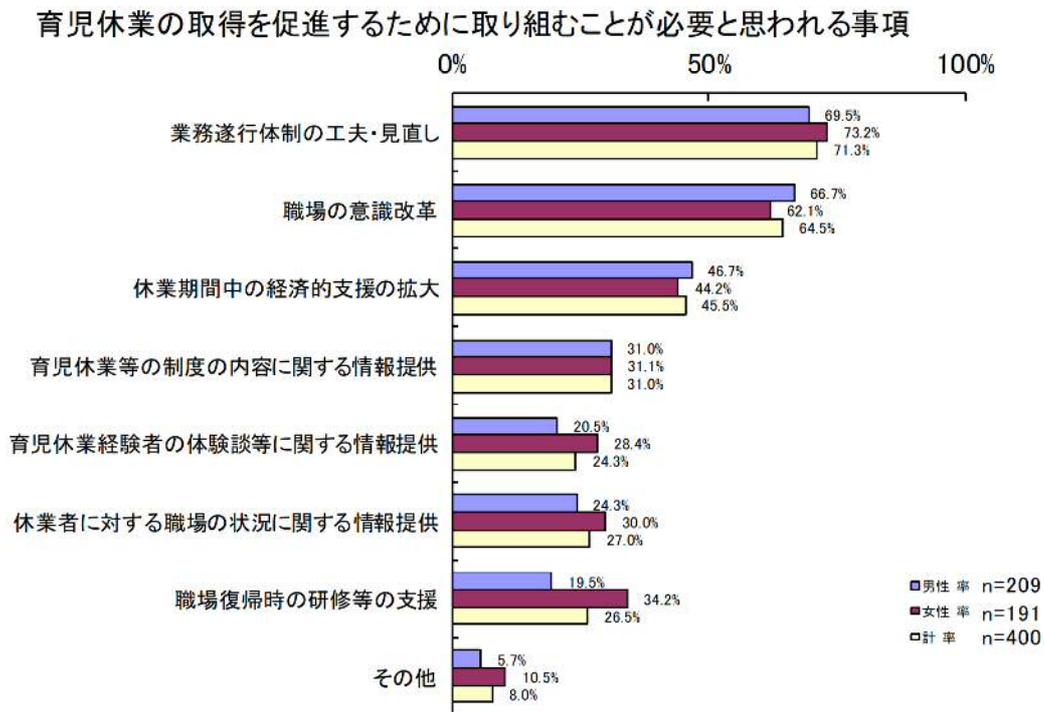
2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

把握項目13：職員の配置、育成、評価、昇任及び性別による固定的役割分担その他の職場風土等に関する意識

育児休業取得促進のために取り組むことが必要と思われる事項は何か

(6) 育児休業の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項としては、「業務遂行体制の工夫・見直し」，「職場の意識改革」の順に回答した者の割合が高く、いずれも半数を超えている。

また、男女別の意識差については、各種の「情報提供」や「職場復帰時の研修等の支援」は女性の割合が高く、育児休業からの復帰についての不安は女性の方が高い結果となっている。



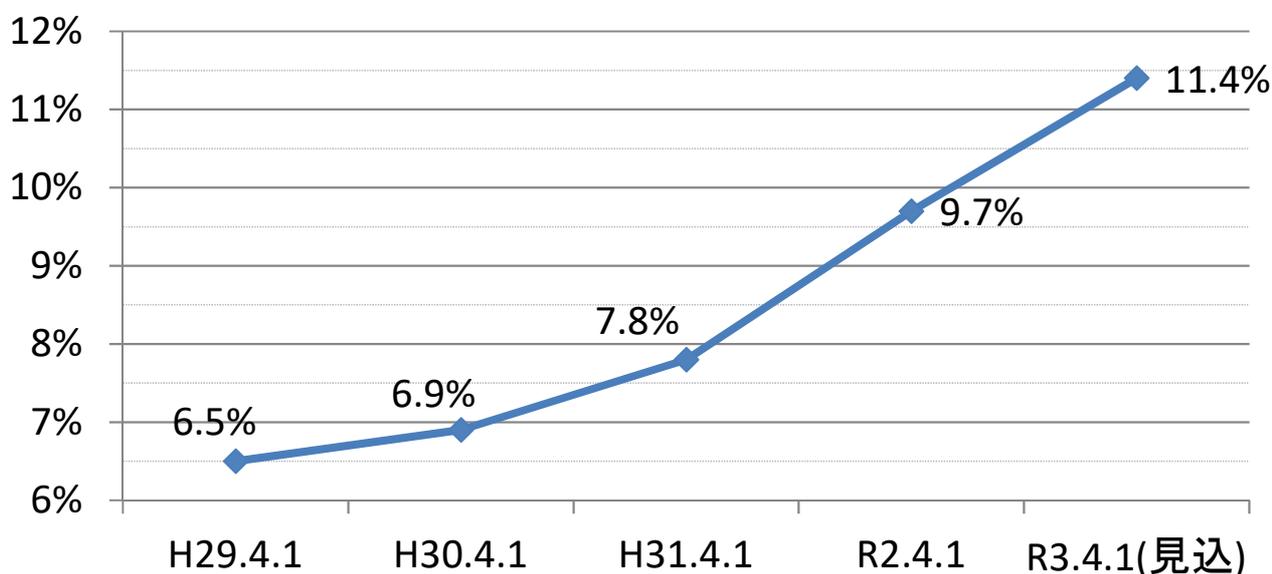
4 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

把握項目 4 : 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

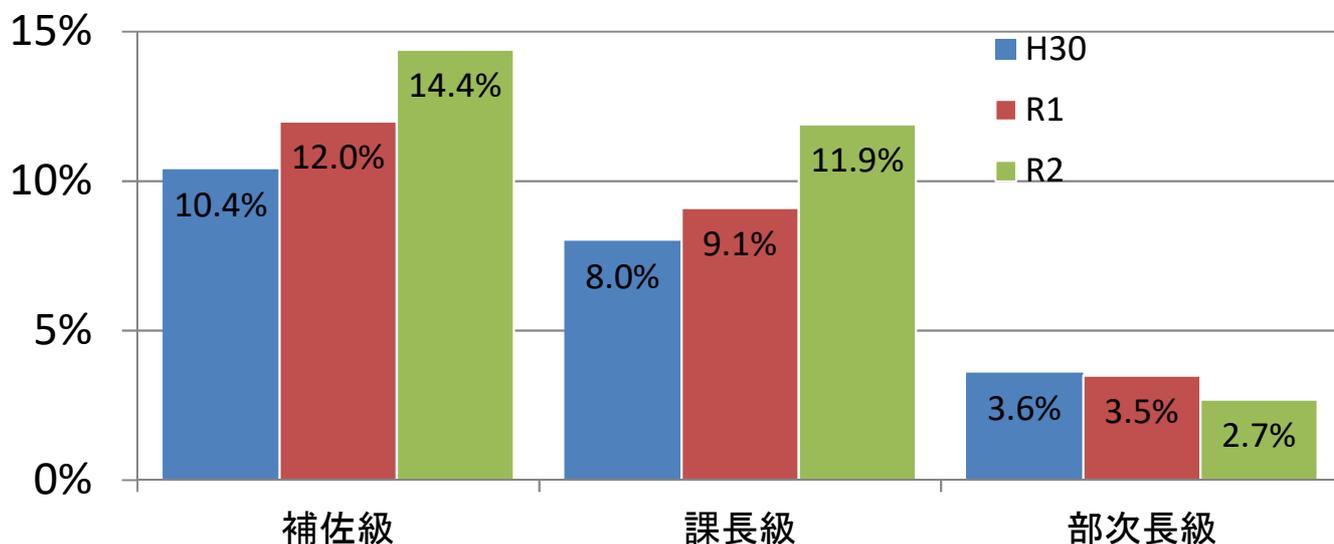
把握項目 5 : 各役職段階に占める女性職員の割合

- 管理職員に占める女性職員の割合は、H29年度から4.9ポイント増加している。
- 各役職段階別女性職員の割合は、課長級、補佐級において増加傾向にある。

4-1 直近5年間の管理職員に占める女性職員の割合



4-2 直近3年間の各役職段階別の女性職員の割合



★ 女性活躍のためのライフステージに合わせた休暇等の制度

出産

職場
復帰

| | 出産前 | 育児休業中 | 未就学 | 小学校 | 家族の介護 |
|----------------------------|-------------------------------|---|-----------------|-----|-------|
| つわり休暇 | 7日以内(日又は時間) | | | | |
| 通勤混雑緩和・休息・補食 (職務専念義務免除) | 始業・終業の1時間/1日 | | | | |
| 保健指導, 健康診査 (職務専念義務免除) | 1回/4週 ~23週 | 1回/2週 ~35週 | (1回につき最小限必要な時間) | | |
| | 1回/1週 ~出産 | 1回 ~産後1年 | | | |
| 産前・産後休暇 | 産前: 8週以内(日単位) 産後: 8週間(日単位) | | | | |
| 育児休業 | | 3歳に達する日まで | | | |
| 出産補助休暇 | | 出産に係る入院等の日から出産後2週間以内で3日以内 | | | |
| 育児参加休暇 | | 出産予定日の8週間前から出産後8週間以内で5日以内 | | | |
| 育児休暇 | | 1日2回それぞれ45分以内or1日1回90分以内 1歳6月に達する日まで | | | |
| 育児短時間勤務 | | 週19:25~週24:35の4パターンから勤務形態を選択 | | | |
| 育児:部分休業 介護:介護時間 | | 1日通算2時間以内(30分単位) | | | |
| 超過勤務の免除 | | 3歳に達する日まで | | | |
| 超過勤務の制限 | | ~24h/月, ~150h/年に制限 | | | |
| 深夜勤務の制限 | | 22時~5時までの深夜勤務を制限 | | | |
| 時差出勤 | | 30分~1時間の早出遅出の選択制勤務 | | | |
| 看護休暇 | | 5日/年度・1人, 6日/年度・2人以上, 10日/年度・子2人以上 | | | |
| 介護休暇 | | 連続する6月以内(1日又は1時間)で始業又は終業までの連続した4時間の範囲内 | | | |