

高知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

平成28年3月

高知県

はじめに

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できるよう社会全体として取り組んでいくことや、急速な人口減少局面における将来の労働力不足の懸念、さらには人材の多様性（ダイバーシティ）の確保に対応するためにも、早急に女性の活躍を推進することが求められています。

このため、平成 27 年 8 月に制定された「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、国、地方公共団体、民間企業などが一体となって取り組むこととされています。

本県では男女共同参画社会基本法に基づき「こうち男女共同参画プラン」を策定し、その中において男女共同参画の考え方のもと、男女共同参画社会の実現に向けて様々な施策に取り組んでいるところです。

また、共働き世帯の増加や高齢化社会など私たちを取り巻く環境が変化をするなか、次世代育成支援対策推進法に基づく「高知県職員子育てサポートプラン-次世代育成支援行動計画-」を策定し、全力で公務に当たりながら、しっかりと大切な子どもたちを育てる環境の整備を進めています。

さらに、平成 27 年 4 月に策定した県政運営指針においても、常に進化し続け地域の課題や社会状況の変化に対して柔軟で強い組織であるために、職員が能力を最大限発揮できる環境を整える取組の一つとして、女性の働きやすい職場づくりを掲げています。

こうした背景を踏まえ、採用や職員の配置・育成・登用、さらには家庭と職場の両立について、女性の活躍に資する取組を地域に率先して行うことにより、男女がともに活躍できる環境づくりを一層推進し、ひいては県勢浮揚を目指して力強く歩みを進めることを目的として本計画を策定します。

平成 28 年 3 月

高知県知事
高知県議会議長
高知県公営企業局長
高知県教育委員会
高知県代表監査委員
高知県人事委員会
高知海区漁業調整委員会

1 計画の概要

高知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「本計画」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「法」という。）第 15 条に基づき、高知県知事、高知県議会議長、高知県公営企業局長、高知県教育委員会、高知県代表監査委員、高知県人事委員会及び高知海区漁業調整委員会が連名で策定する特定事業主行動計画です。

なお、対象となる職場は、知事部局、議会事務局、公営企業局、教育委員会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、収用委員会事務局及び高知海区漁業調整委員会事務局です。（教育委員会における県立学校や小中学校等の学校現場及び警察本部については勤務態様等に合わせ、効果的に取り組めるようそれぞれが計画を策定。）

各任命権者は本計画を基本計画として、それぞれ必要な取組を行うこととあわせて、より大きな効果が見込める取組については連携して取り組みます。

（1） 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

（2） 女性職員の活躍の推進に向けた計画の推進体制

本県では、知事部局総務部人事課をはじめ各任命権者の人事担当課等の中で連携して取り組むことにより、県庁組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進していきます。

具体的には、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について各任命権者間で協議を行い、取組の状況や目標値等の進捗状況、職員の意識調査等も踏まえて、毎年度、計画について必要な見直しを行っていきます。

その際には、こうち男女共同参画プランの進捗確認にあわせ、こうち男女共同参画会議に報告します。

①計画の策定・見直し（P l a n）

- ・年度ごとの進行管理表の作成

②計画に基づいた取組の展開（D o）

- ・各任命権者が主体的な取組を実行
- ・職員に対する研修や周知の徹底

③取組状況の把握・公表、職員のニーズの把握（C h e c k）

- ・取組状況や実績値の把握・毎年度の公表
- ・職員アンケートの実施

④改善（A c t i o n）

- ・現状の課題を分析し、次年度以降の取組を見直し

2 女性職員の活躍の推進に向けた現状

法第15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）第2条に基づき、知事部局、議会事務局、公営企業局、教育委員会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、収用委員会事務局及び高知海区漁業調整委員会事務局において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

なお、教育委員会事務局については採用数の規模が小さく、また、議会事務局、教育委員会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、収用委員会事務局及び高知海区漁業調整委員会事務局については、人事交流などにより知事部局と一体で管理されていることから、それぞれの単独の状況ではなく、知事部局と一体の状況を把握し、分析を行いました。

また、公営企業局については、その業務・採用などが知事部局等と大きく異なることから、区分して状況を把握し、分析を行いました。

知事部局

(1) 採用について

①新規採用職員の女性割合

- 採用した職員に占める女性職員の割合は、下表のとおりであり、近年、概ね半数前後で推移しています。
- 採用試験受験者に占める女性の割合は、全体として各年度に大きな変動は無く、40%前後で推移しています。
- 新規採用職員の男女比は、公正な採用試験の結果として決まりますが、女性職員の採用割合の増加に伴って、全職員に占める女性職員の割合も漸増傾向にあります。

(表1：新規採用職員の女性割合)

区分	年度			
	19年度	23年度	26年度	27年度
全体	47.5%	40.0%	57.4%	48.5%
事務	57.1%	43.3%	63.8%	50.7%
技術	25.0%	36.5%	51.6%	46.0%

【⑱47.5% ㉓39.1% ㉖57.4%】(教育委員会事務局含む)

(参考)

(表2：採用試験受験者の女性割合)

区分	年度			
	19年度	23年度	26年度	27年度
全体	43.7%	38.6%	42.3%	41.8%
事務	44.9%	41.1%	43.3%	44.9%
技術	39.0%	26.3%	39.0%	29.6%

(表3：職員の女性割合(※H19年度は大学職員を除く))

区分	年度			
	19年度	23年度	26年度	27年度
全体	25.5%	28.5%	30.7%	31.6%
事務	30.9%	34.7%	37.0%	38.2%
技術	21.1%	22.7%	24.7%	25.3%
技能	16.0%	8.0%	2.6%	2.7%
非常勤職員	67.2%	56.3%	57.7%	61.0%
臨時的任用職員	89.6%	92.1%	94.3%	89.8%

(2) 配置・育成・登用について

①管理職の女性割合（派遣職員を除く管理職）

○管理職に占める女性職員の割合は、平成19年度から27年度までの8年間で2.0%増加しています。特に、技術職は大幅に増加しています。

○職員に占める女性割合が約30%であるのに対して、管理職に占める女性職員の割合が7%台で推移していることから、管理職を担う女性職員のさらなる育成が望まれます。

(表4：管理職の女性割合)

区分	年度			
	19年度	23年度	26年度	27年度
全体	5.4%	7.6%	7.9%	7.4%
事務	8.1%	8.4%	7.3%	6.4%
技術	1.8%	6.5%	8.5%	8.8%

【 ⑱6.7% ㉓9.5% ㉖8.6% 】(教育委員会事務局等含む)

②各役職段階の職員の女性割合（※H19年度は大学職員を除く。）

○補佐・次長級及びチーフ・班長級の女性職員の割合は、増加が顕著に見られ、全体としては、チーフ・班長級以上のいわゆるポスト職に占める女性職員の割合が年々増加しています。特に事務職において、その傾向が顕著です。

○適材適所の人員配置のもと、多くの女性職員が多様な職務を経験する中で、管理職に向けた力を蓄えてきています。

(表5：各役職段階の職員の女性割合)

区分	年度			
	19年度	23年度	26年度	27年度
全体	10.5%	15.3%	19.1%	19.6%
部長級	0.0%	5.0%	4.8%	5.0%
副部長級	3.5%	3.6%	3.2%	4.3%
課長級	5.9%	8.2%	8.8%	8.3%
課長補佐・次長級	10.6%	14.2%	17.8%	21.2%
出先課長級	9.9%	5.6%	9.6%	12.1%
チーフ・班長級	13.3%	21.1%	26.3%	25.7%
事務	11.1%	18.2%	23.7%	24.5%
部長級	0.0%	5.9%	6.7%	6.3%
副部長級	5.1%	5.4%	4.3%	6.4%
課長級	9.3%	8.3%	7.5%	6.0%
課長補佐・次長級	11.5%	12.3%	19.5%	24.3%
出先課長級	5.0%	20.0%	26.3%	30.0%
チーフ・班長級	13.9%	26.5%	34.3%	34.5%
技術	9.9%	12.2%	14.3%	14.7%
部長級	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
副部長級	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
課長級	2.0%	8.0%	10.3%	11.2%
課長補佐・次長級	9.2%	17.6%	14.6%	15.6%
出先課長級	11.3%	2.9%	6.6%	8.7%
チーフ・班長級	12.8%	15.7%	18.5%	18.0%

【 ⑱11.4% ㉓15.6% ㉖20.2% 】(教育委員会事務局等含む)

(3) 仕事と家庭の両立支援について

① 継続勤務年数の男女差

(男性職員の平均勤務年数－女性職員の平均勤務年数)

- 近年、新規採用職員の女性割合の増加に伴って、若年層に占める女性職員の割合が高まり、女性職員の平均年齢が下がっており、継続勤務年数の男女差が拡大しています。

(表6：継続勤務年数の男女差)

区分	年度		
	19年度	23年度	26年度
全体	2年7月	2年8月	3年9月
事務	4年	2年10月	3年6月
技術	1年4月	2年9月	4年5月
技能	1月	11月	1年11月

② 男女別の育児休業取得率・平均取得期間

- 女性職員は、対象者の全員が育児休業を取得しています。一方、男性職員は、取得率が1割未満となっています。
- 男性職員の育児休業の取得者数はほぼ同程度で推移している中で、業務の調整や配偶者の復帰に合わせ、出生年度の翌年度に取得するなどの柔軟な対応も見られます。
- 配偶者のさらなる負担の軽減につなげるためにも、男性職員の取得率を改善します。

(表7：男女別の育児休業取得率・平均取得期間)

区分	年度					
	19年度		23年度		26年度	
	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間
男	8.6%	68日	4.6%	127日	6.2%	111日
本庁	7.9%	90日	3.0%	12日	5.1%	22日
出先機関	10.0%	36日	6.3%	185日	7.7%	200日
女	100.0%	340日	100.0%	364日	100.0%	377日
本庁	100.0%	297日	100.0%	387日	100.0%	388日
出先機関	100.0%	379日	100.0%	339日	100.0%	362日
非常勤職員	制度なし		4月20日		1月22日	
臨時的任用職員	制度なし					

③男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

○配偶者の出産休暇の取得率及び平均取得期間は高い割合で推移しています。

○一方で、男性職員の育児のための休暇は取得率が低く、承認が得られる上限日数（5日）の約半分程度となっています。

○配偶者のさらなる負担の軽減につなげるためにも、男性職員の取得率を改善します。

（表8：男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数）

区分	年度					
	19年度		23年度		26年度	
（配偶者の出産休暇）	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間
全体	86.2%	—	77.2%	2日3時間10分	83.6%	2日2時間30分
本庁	—	—	81.5%	2日2時間53分	81.1%	2日0時間50分
出先機関	—	—	73.3%	2日3時間28分	86.7%	2日4時間34分
（配偶者が産前産後休暇中に育児を行う男性職員に係る休暇）	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間
全体	39.7%	—	40.4%	3日4時間44分	38.8%	2日7時間20分
本庁	—	—	48.1%	3日6時間28分	40.1%	2日6時間19分
出先機関	—	—	33.3%	3日2時間28分	36.7%	3日1時間0分
非常勤職員	制度なし					
臨時的任用職員	制度なし					

※「—」は数値が不明であることを指す。以下同じ。

④超過勤務の状況（時間外勤務手当が支給されない職員を除く、職員一人当たりの月間の時間数）

○県勢浮揚に向けた積極的な取組や業務の多様化・高度化に伴い超過勤務が増加傾向にあります。

（表9：超過勤務の状況）

年度		
19年度	23年度	26年度
—	10.70時間	12.95時間

(参考)

(表 10：育児短時間勤務等の男女別利用実績)

区分	年度					
	19年度		23年度		26年度	
	本庁	出先	本庁	出先	本庁	出先
(育児短時間勤務)						
男性職員			1名		1名	1名
女性職員			2名	3名	1名	1名
(部分休業)						
男性職員					1名	1名
女性職員	2名	8名	6名	16名	4名	19名
(看護休暇)						
男性職員			137名	208名	103名	179名
女性職員			94名	190名	81名	158名
(短期介護休暇)						
男性職員			6名	16名	8名	18名
女性職員			8名	11名	4名	9名
(長期介護休暇)						
男性職員		3名				1名
女性職員	2名	1名		1名	1名	2名
(早出遅出勤務)						
男性職員		5名		3名	2名	2名
女性職員	6名	4名	3名	13名	6名	1名
(休憩時間の短縮)						
男性職員	2名	9名		3名	1名	2名
女性職員	14名	19名	3名	13名	4名	12名
非常勤職員(※部分休業)						
男性職員	制度なし					
女性職員	制度なし				1名	
臨時的任用職員	実績なし					

(表 11：年次有給休暇の取得率)

区分	年度					
	19年度		23年度		26年度	
	取得率	平均使用日数	取得率	平均使用日数	取得率	平均使用日数
全体	34.6%	13.4日	31.5%	12.1日	30.0%	11.5日
本庁	28.6%	11.3日	25.0%	9.7日	24.3%	9.4日
出先機関	38.9%	14.9日	36.8%	14.0日	34.8%	13.3日

公営企業局

知事部局等同様、それぞれの項目ごとに状況の把握と課題の分析・検討を行いました。

①新規採用職員の女性割合

新規採用職員の女性割合	H24	女	男	計	割合	H27	女	男	計	割合
	全体	27	25	52	51.9%	全体	36	25	61	59.0%
	事務	0	2	2	0.0%	事務	3	1	4	75.0%
	技術	27	23	50	54.0%	技術	33	24	57	57.9%
	非常勤職員	26	0	26	100.0%	非常勤職員	27	0	27	100.0%
	臨時的任用職員	85	3	88	96.6%	臨時的任用職員	79	6	85	92.9%

②管理職の女性割合（派遣職員を除く管理職）

管理職の女性割合	H24	女	男	計	割合	H27	女	男	計	割合
	全体	6	15	21	28.6%	全体	6	20	26	23.1%
	事務	0	4	4	0.0%	事務	0	4	4	0.0%
	技術	6	11	17	35.3%	技術	6	16	22	27.3%

③各役職段階の職員の女性割合

各役職段階の職員の女性割合	H24	女	男	計	割合	H27	女	男	計	割合
	計	6	16	22	27.3%	計	62	87	149	41.6%
	部局長	0	1	1	0.0%	部局長		1	1	0.0%
	次長	0	4	4	0.0%	次長		8	8	0.0%
	課長	6	11	17	35.3%	課長	6	12	18	33.3%
						課長補佐	3	4	7	42.9%
						係長	53	62	115	46.1%

④男女別の育児休業取得率・平均取得期間

男女別の育児休業取得率・平均取得期間	H24	取得率	平均取得期間	H26	取得率	平均取得期間
	男	8.3%	58日	男		
	本庁			本庁		
	出先機関	9.0%	58日	出先機関		
	女	97.1%	522日	女	100%	570日
	本庁			本庁		
	出先機関	97.1%	522日	出先機関	100%	570日
	非常勤職員			非常勤職員		
	臨時的任用職員	制度なし		臨時的任用職員	制度なし	

3 女性職員の活躍の推進に向けた目標

2における分析を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定することとします。

なお、知事部局が掲げる目標については、公営企業局を除く任命権者全体としてもその達成を目指します。

知事部局

(1) 管理職における女性職員の割合

平成30年度までに9%以上に、平成32年度までに10%以上にします。
(平成27年度の実績：7.4%)

(2) チーフ・班長職以上における女性職員の割合

平成30年度までに23%以上に、平成32年度までに25%以上にします。
(平成27年度の実績：19.6%)

(3) 新規採用職員に占める女性割合

平成32年度に至るまで、男女の均衡状態を保ちます。
(平成27年度の実績：48.5%)

(4) 男性職員の育児休業取得率

希望する職員全員が取得できるようにします。

(5) 配偶者が産前産後休暇中に育児を行う男性職員に係る休暇

平成32年度までに、取得率を100%にします。
(平成26年度の実績：38.8%)

公営企業局

(1) 管理職における女性職員の割合

平成32年度までに25%以上にします。
(平成27年度の実績：23.1%)

(2) チーフ・班長職以上における女性職員の割合

平成32年度までに45%以上にします。
(平成27年度の実績：41.6%)

(3) 新規採用職員の女性割合

平成32年度に至るまで、男女の均衡状態を保ちます。
(平成27年度の実績：59.0%)

(4) 男性職員の育児休業等取得率

平成32年度までに次のいずれかの制度を利用した職員を100%にします。

- ①育児休業 ②部分休業 ③育児短時間勤務 ④配偶者の出産休暇 ⑤育児のための休暇

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

3で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

(1) 採用について

- ①仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報します。
- ②高知県庁インターンシップにおいて、女子学生に向けたキャリア形成などの説明を充実させます。

(2) 配置・育成・登用について

- ①女性職員の管理職への登用に向けて、庶務や経理部門に限定せず、企画や管理、事業部門など様々な職へ配置することにより、多様な経験を蓄積できるようにします。
- ②女性職員を対象としたキャリア形成を支援する講座を充実します。
- ③管理職への登竜門となる、いわゆるポスト職に女性職員を積極的に登用します。

(3) 仕事と家庭の両立支援について

- ①出産を控えている全ての男女の職員に対し、管理職員（又は人事担当部局）による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行います。
- ②男性職員の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施します。
- ③管理職員の目標設定において、ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営を勘案した項目を盛り込みます。