

女性職員の育成・登用について

資料 1

過去10年における女性職員の登用等の推移

【女性職員の増加】

	H21	R元	伸び率
全職員に占める女性の割合	17.2%	24.0%	1.39倍
29才以下の職員	29.1%	39.3%	1.35倍
30才から39才までの職員	25.6%	31.0%	1.2倍
40才から49才までの職員	14.3%	23.3%	1.6倍
50才以上の職員	10.4%	12.6%	1.2倍

【管理職における女性職員の増加】

H21年度 21名

部長級	0名	
次長級	2名	<ul style="list-style-type: none"> ・生活環境部審議監 ・消費生活男女共同参画プラザ所長
課長級	19名	事務7名 技術12名 〔所属長・監〕 3名 ・精神保健福祉センター長 ・労政福祉課長 ・総務企画監 (生活環境企画課)



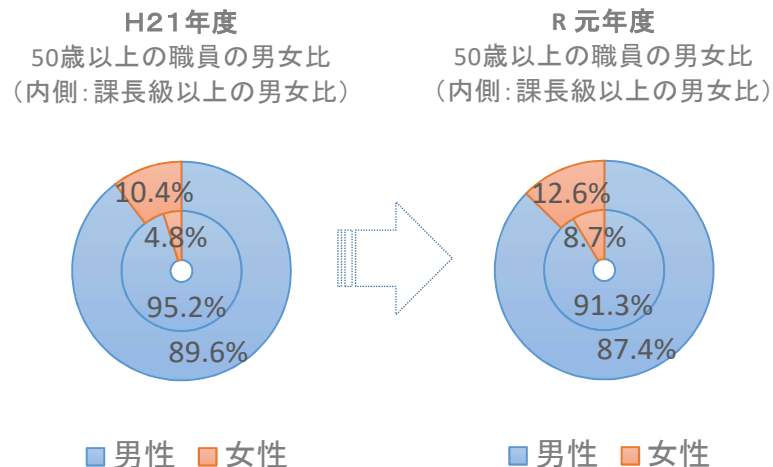
R元年度 36名

部長級	1名	労働委員会事務局長
次長級	3名	<ul style="list-style-type: none"> ・中部振興局長 ・芸術文化スポーツ振興課長 ・障害福祉課長
課長級	32名	事務17名 技術15名 〔所属長・監〕 13名 ・子ども未来課長 ・高齢者福祉課長 ・豊肥保健所長 ・西部保健所長 ・中津児童相談所長 ・私学振興・青少年課長 ・用度管財課長 ・給与厚生監(人事課) ・市町村振興監 (市町村振興課) ・地域保健推進監 (健康づくり支援課) ・総務企画監 (商工観光労働企画課) ・雇用労働政策監 (雇用労働政策課) ・総務企画監(会計課)

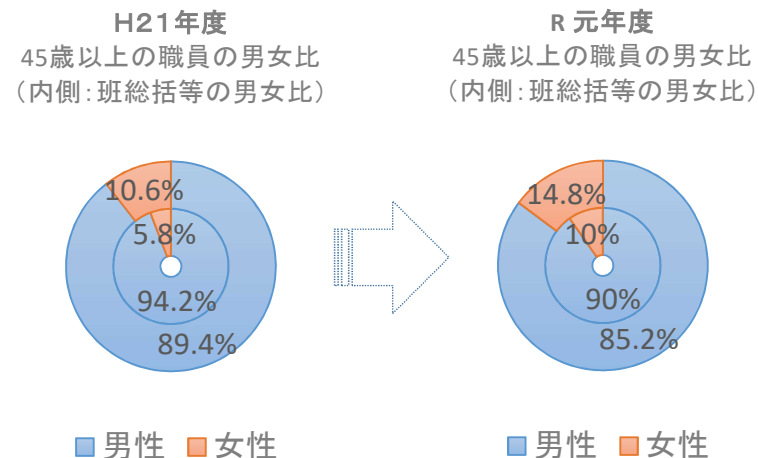
【各年齢の男女の比率と役職登用】

課長級及び班総括となる年齢において、登用における男女差が小さくなってきている

50歳以上における課長級以上への登用

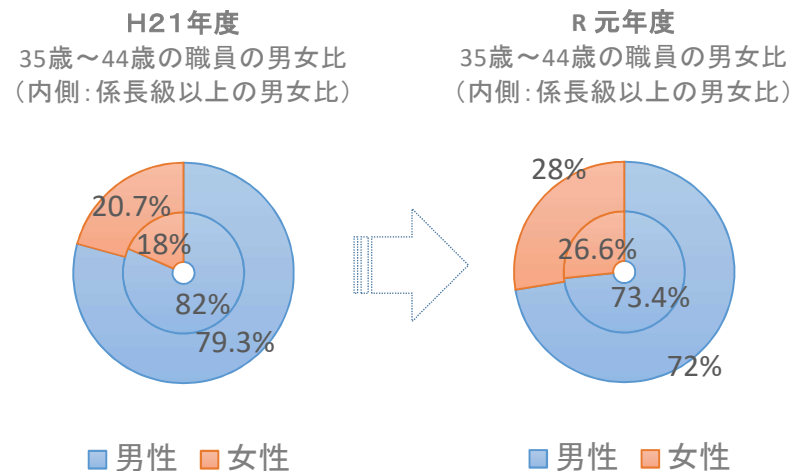


45歳以上における班総括等への登用

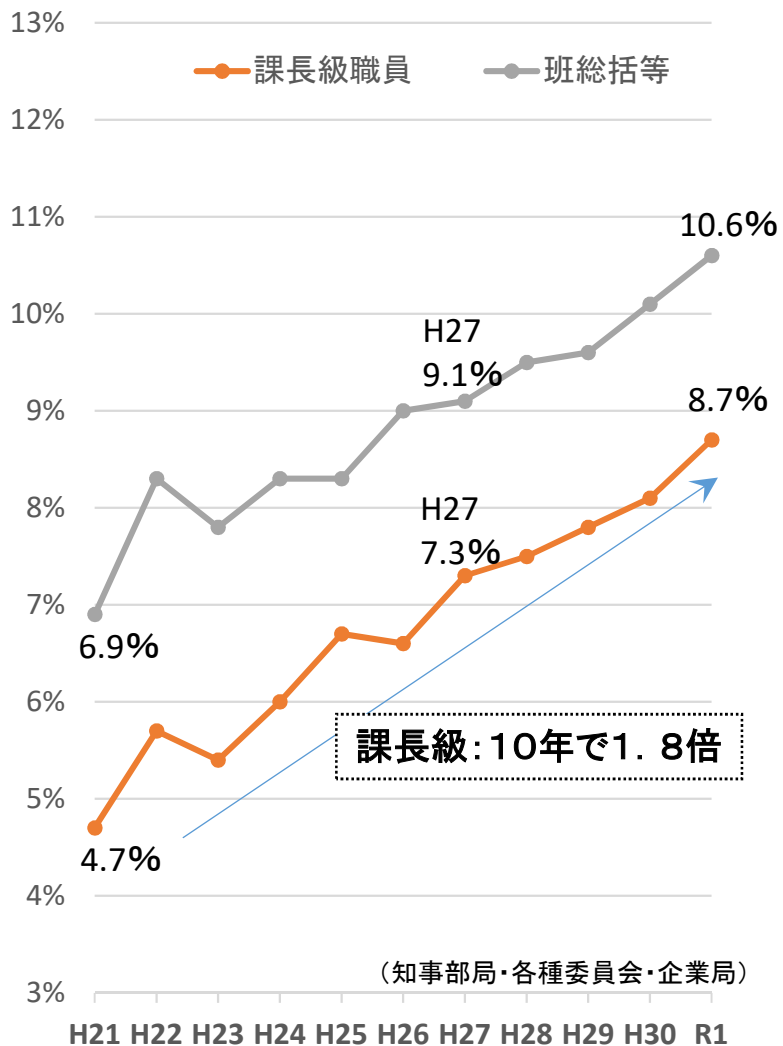


今後、班総括を担っていく年代（35才～44才）においては、登用における男女差はほとんどない

35歳～44歳代における係長級以上への登用



【役職における女性職員割合の推移】



県職員女性キャリア形成指針
(H20~H25)
(H26~H27)

女性職員
活躍推進
行動計画

大分県女性職員活躍推進行動計画 (平成28年度～令和2年度)

女性職員の管理職への登用
に関する目標

10%(R2)

【参考】 50歳以上の職員における女性の割合 **12.6%**
(R1. 4. 26)

女性職員の班総括等への登用
に関する目標

13%(R2)

【参考】 45歳以上の職員における女性の割合 **14.8%**
(R1. 4. 26)

目標の達成に向け、性別にかかわらず能力・意欲・実績に基づいた人事配置等を進め、中長期的に女性職員の育成を行い、登用につなげる

今後に向けての取組等

1 中長期的な視点に立った人材育成・キャリア形成支援の実施【登用】

女性職員の活躍の場を広げ、管理職への登用を拡大するため、中長期的視点に立った人事配置を行い、幅広い職務経験を通じての人材育成を行う。

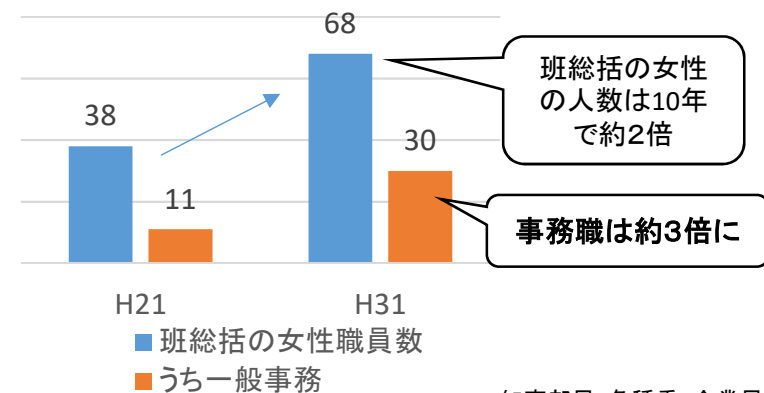
政策・管理部門の班総括について女性登用を進め、
将来の管理職候補を育成

- ・管理部門（予算・人事）の班総括に女性を配置
→ 行政企画課、財政課、人事課など
- ・県の重要施策を担当する部門の班総括に女性を配置
→ こども未来課、雇用労働政策課、都市・まちづくり推進課など

若い年代からキャリア形成を意識した人事配置を行い、
幅広い職務経験を積ませる

- ・**県の行財政改革プランの策定担当者**に女性職員を配置
(担当班5名中2名が女性職員)
- ・各部局においても**予算担当、事業担当、議会担当**など政策立案等に参画できる部門へ積極的に配置

班総括(女性)の人数比較(H21とH31)



今後の取組

- ・課長級(管理職)や班総括等女性職員の登用について、能力・意欲・実績に基づいた登用を進めていく。
- ・若い年代からの、政策立案部門などへの女性職員の配置を引き続き進めていく。

2 中長期的な視点に立った人材育成・キャリア形成支援の実施【研修】

研修等を通じて、マネジメントを行う立場にある管理職の意識改革を促すとともに、女性職員のキャリア形成の支援を行う

女性活躍推進セミナー 新任管理職(男性職員含む)や係長級女性職員等を対象に、女性のキャリア形成や育成について意識改革を図る(H28～)

女性職員キャリア支援研修 採用3年目の女性職員を対象に、今後のライフイベントや早期のキャリアデザインの必要性について理解を深める(H29～)

育休職員のためのキャリア形成支援研修 育休中の職員を対象に、職場復帰後に利用できる制度や活用事例の紹介等を行い、復帰後のキャリア形成に向けた支援を行う(R元～)

今後の取組

管理職の意識改革

管理職に対し、女性の社会進出や共働き家庭の増加など社会的変化を踏まえたマネジメント研修を行い、女性職員の効果的な人材育成についての意識改革を図る。

女性職員の意識改革

入庁後の早い段階から、キャリア形成に関する研修など女性職員自身の意識改革を促進する取組を行い、若い年代から多様な業務に主体的に関わり、いずれは管理指導的立場に立つことへの意識の醸成を図る。

3 女性職員に対する支援

仕事と家庭の両立やキャリア形成などの女性職員が抱える悩みを相談できるメンター制度を通じて、女性職員の成長を支援する。

- ・令和元年度メンター 【事務職】 36名 【技術職】 24名 合計60名を指定
- ・令和元年度(上半期) 相談実績 延べ相談人数73名 延べ相談件数189件

4 働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの推進

男女がともに働きやすい職場環境作りを進めるため、仕事の進め方の見直しや柔軟な働き方の推進等に取り組む。

- ・在宅勤務制度の拡充(令和2年4月から)
これまでの対象者は育児・介護を行う職員等 → 全職員を対象
- ・長時間勤務の縮減
平成30年3月に策定した「長時間労働の是正に向けた職員行動指針」に沿って、長時間勤務の縮減に取り組む。