

# 「大分県女性職員活躍推進行動計画～男女が共に活躍できる職場づくりを目指して～」に基づく取組の実施状況について

令和2年7月31日 大分県総務部人事課

大分県では、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、「女性活躍推進法」という。）に基づく大分県特定事業主行動計画として、平成28年3月に行動計画「大分県女性職員活躍推進行動計画～男女が共に活躍できる職場づくりを目指して～」(H28～R2年度)を策定し、女性職員の活躍を推進する取組を進めています。

今般、女性活躍推進法第19条第6項の規定に基づき、以下のとおり同計画に基づく平成28年度から令和元年度までの取組の実施状況を公表します。

## 1. 対象職員

知事部局、議会事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、監査事務局、選挙管理委員会、大分海区漁業調整委員会事務局、企業局、病院局、教育委員会（県費負担教職員を含む。）及び警察本部の職員全員（臨時的任用職員及び非常勤職員を含む。）



## 知事部局等

### 1. 中長期的な視点に立った人材育成・キャリア形成支援

#### (1) 取組の実施状況

##### ① 人事配置・研修等による段階的な育成

###### ○ 育休職員のキャリア形成支援

平成27年から出産・育児期間のブランクによるキャリア形成や、職場復帰に対する不安の軽減、モチベーションアップを目的に、育休中の職員への研修受講機会の提供及び研修受講時の託児サービスの提供を行っています。

また、令和元年度には育休職員を対象とした「育休職員のキャリア形成支援研修」を実施し、子育てを行う職員間のネットワーク構築支援やキャリア形成支援を行いました。

###### ○ 人事評価制度の活用

人事評価制度を活用し、所属長との面談時に結果をフィードバックすることで、男女を問わず、個々の能力・適性に応じた能力開発を支援しています。

##### ② 女性職員の意識改革・支援

###### ○ キャリア形成意識の醸成

平成29年から若手女性職員を対象に「女性職員キャリア支援研修」を開催しています。先輩女性職員の講話やキャリアデザイン講義を行い、将来に対する不安を払拭し、キャリアアップに対する意欲向上を図っています。

###### ○ 女性職員の活躍推進

女性職員に対するキャリア形成支援を行うとともに、長期的な育成につなげていくことを目的とし、平成30年から「女性職員活躍推進セミナー」を開催しています。多様性を受け入れる職場づくりを考える契機となり、自らのキャリア形成の意識向上につながっています。

###### ○ 先輩女性職員による支援（メンター制度）

女性職員の成長を側面から支援することを目的としたメンター制度を設け、仕事と家庭の両立や今後のキャリア形成など、女性職員が抱える悩みを相談できる体制を整えています。

### ③ 管理職員の意識改革

- 女性職員が能力を発揮していくためには、管理職員のマネジメント力が必須となることから、所属長を対象とする研修において意識の醸成を図りました。また、新任の男性管理職を女性職員活躍推進セミナーへの参加必須者と位置づけ、情報共有及び意識啓発を行っています。

## (2) 数値目標の達成状況について

### ① 課長級以上の女性職員の割合

目標 (R2. 4. 1時点)	R2. 4. 1現在	H31. 4. 26現在	H30. 4. 1現在	H29. 4. 1現在
10%	8.9%	8.7%	8.1%	7.8%

※H31年度は4月26日異動のため、H31. 4. 26現在の数値としています。

### ② 班総括等の女性職員の割合

目標 (R2. 4. 1時点)	R2. 4. 1現在	H31. 4. 26現在	H30. 4. 1現在	H29. 4. 1現在
13.0%	11.8%	10.6%	10.1%	9.6%

※H31年度は4月26日異動のため、H31. 4. 26現在の数値としています。

## 2. 働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの推進

### (1) 取組の実施状況

#### ① 働き方の見直し・業務改善

- ワーク・ライフ・バランス推進のための職場環境点検  
各所属において、所属長と所属職員双方の立場から職場の現状を点検し振り返る「ワーク・ライフ・バランス推進のための職場環境点検」を通じ、所属長のマネジメント力の向上や、風通しのよい職場づくりに向けた職員総参加での主体的な業務改善を促しています。
- 22時までの退庁促進の取組  
翌日の勤務開始までに一定の休息時間を確保するため、遅くとも22時までには退庁するよう20時及び22時に一斉消灯を行い、職員の退庁を促す取組を行っています。
- 長時間労働の是正に向けた職員行動指針に基づく取組の推進  
平成30年に長時間労働の是正に向けて、働き方改革を率先垂範する管理監督者の責務や一般職員の心構え、職員それぞれの立場における行動規範を示す職員行動指針を策定し、指針に基づき在宅勤務制度やサテライト・オフィスの活用等の取組を推進しています。
- 勤務時間管理システムの導入  
平成30年から職員の勤務時間を客観的な方法で記録するため、職員が使用するパソコンの稼働時間を記録する「勤務時間管理システム」を導入し、勤務実績の把握に活用する等、長時間労働の是正に向けた取組を行っています。

#### ② 仕事と子育て等家庭との両立支援

##### 【主な取組】

- ・ 『所属長によるお父さんの子育て応援プログラム』活用
- ・ 専門職産育休サポーター制度の充実
- ・ 育児のための時差通勤等の両立支援制度の活用促進
- ・ 在宅勤務制度の試行導入及び利用促進
- ・ 年次有給休暇の取得促進 等

#### ③ ハラスメント防止の徹底

管理職に対する研修や職場研修などを通じ、ハラスメント防止の取組を徹底し、男女が共に安心して働くことができる職場環境づくりを進めています。

## (2) 数値目標の達成状況について

### ① 育児休業等取得率(※)

目標 (令和2年度)		令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
男性職員	100%	87.3%	91.0%	87.5%	75.0%
女性職員	100%	100%	100%	100%	100%

※男性職員の取得目標には、次のいずれかの制度を利用した職員を含む。

①育児休業、②部分休業、③育児短時間勤務、

④出産補助休暇(3日間の完全取得)、⑤育児参加休暇(5日間の完全取得)

### ② 年次有給休暇平均取得日数

目標 (令和2年)	令和元年 (平成31年)	平成30年	平成29年	平成28年
15日	14.5日	14.2日	13.7日	12.9日

# 病 院 局

## 1. 働きやすい環境づくり

### (1) 取組の実施状況

#### ① 産育休者交流会等の実施

看護職員を対象に、妊婦への生活指導「妊娠中の過ごし方セミナー」、産休育休中の交流会「愛児の会」及び育休復帰者の交流会「ラッコの会」を適宜実施し、女性職員が働きやすい職場環境づくりを進めています。

#### ② 院内保育園の機能強化

24時間365日利用できる通常保育に加え、病児保育を実施しています。職員の声を随時取り入れながら、女性職員が安心して働けるための院内保育園の充実強化に努めています。

#### ③ キャリアアップへの取組推進

看護部では、認定看護師教育課程研修等の県外への長期派遣を行うとともに、院内キャリアアップセミナーで各看護分野毎の専門職員の養成を行っています。

### (2) 数値目標の達成状況について

#### ① 課長級以上の女性職員の割合

目標 (R2. 4. 1時点)	R2. 4. 1現在	H31. 4. 26現在	H30. 4. 1現在	H29. 4. 1現在
10%	10.4%	10.0%	12.2%	11.5%

※H31年度は4月26日異動のため、H31. 4. 26現在の数値としています。

## 2. 産育休等代替職員の確保

### (1) 取組の実施状況

#### ① 草の根声かけ活動等による人材発掘

免許資格職の産休育休者等の代替職員確保にあたっては、ハローワーク等の募集と併せて、職員の人的ネットワークを活用した知人、職能団体等への働きかけを行うことで、代替職員の人材確保に努めています。

### (2) 数値目標の達成状況について

#### ① 産育休等代替職員補充率

目標 (R2. 4. 1時点)	R2. 4. 1現在	H31. 4. 26現在	H30. 4. 1現在	H29. 4. 1現在
100%	100%	100%	86.5%	92.3%

## 3. 職員の意識・働き方改革

### (1) 取組の実施状況

#### ① 業務改善活動の推進

病院全体で医療・サービスの質を継続的に向上させることを目的として、TQM活動（Total Quality Management）を実施しました。部署、職種を超えた計15チームが業務改善活動に取り組み、活動の検証を行いながら成果の定着化を図っています。

## ② 評価制度を活用した人材育成

職員が自ら個人目標を設定し、その目標の達成に向けて職場責任者と面談を実施することで、女性職員の資質や意欲の向上につなげています。

## (2) 数値目標の達成状況について

### ① 育児休業等取得率(※)

目標 (令和2年度)		令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
男性職員	100%	66.7%	21.4%	45.5%	33.3%
女性職員	100%	100%	100%	100%	100%

※男性職員の取得目標には、次のいずれかの制度を利用した職員を含む。

- ①育児休業、②部分休業、③育児短時間勤務、  
④出産補助休暇(3日間の完全取得)、⑤育児参加休暇(5日間の完全取得)

### ② 年次有給休暇平均取得日数

目標 (令和2年)	令和元年 (平成31年)	平成30年	平成29年	平成28年
15日	8.5日	7.2日	8.1日	7.6日

# 教育委員会

## 1. 女性の学校経営参画を促進する中長期的な人材育成

### (1) 取組の実施状況

#### ① 能力、適性、意欲に基づく人事配置推進

学校マネジメントの中核を担う主幹教諭、指導教諭の増員を進めるとともに、女性の活躍の場を増やし、学校機能の強化、授業改善の推進を図りました。

#### ② 評価制度等を活用した人材育成

評価制度を活用し、女性職員の主体的な職務遂行意識を高めるとともに、管理職等との面談やコミュニケーションを通じ能力開発・資質向上を支援しています。

#### ③ 意識改革

##### ○ キャリアアップ「学校組織マネジメント」研修の実施

県の教育方針や組織マネジメントによる学校づくりを進めるための講義・演習を通して、学校経営参画に求められる資質・能力の向上を図るとともに、ミドルリーダーの役割を具体的にイメージ化し、理解を深めることにつなげています。

##### ○ 育休教職員のキャリア形成支援

育休教職員が教育センター実施研修に参加できることとし、育休中でもスキル向上や自己研鑽が積める環境を整え、復帰後の職務に対する不安軽減、モチベーション向上を図っています。

### (2) 数値目標の達成状況について

#### ① 管理職の女性職員の割合

目標 (R2. 4. 1時点)	R2. 4. 1現在	H31. 4. 26現在	H30. 4. 1現在	H29. 4. 1現在
20%	17.2%	16.2%	15.9%	16.2%

#### ② 主要主任・班総括の女性職員の割合

目標 (R2. 4. 1時点)	R2. 4. 1現在	H31. 4. 26現在	H30. 4. 1現在	H29. 4. 1現在
45%	41.7%	40.2%	37.6%	37.8%

## 2. ワーク・ライフ・バランスの更なる推進及び業務の効率化

### (1) 取組の実施状況

#### ① 働きやすい職場環境づくり

各種管理職研修の際にハラスメント防止を徹底するとともに、メンタルヘルスについての知識・理解を深め、安心して働きやすい職場環境づくりを進めています。

#### ② 働き方の見直し・業務改善

県立学校におけるタイムレコーダーの導入等による勤務時間・健康管理を意識した働き方改革を進めるとともに、「学校現場の負担軽減のためのプロジェクトチーム」において作成したハンドブックを活用し、各学校における業務の見直しや改善の取組を推進しています。

## (2) 数値目標の達成状況について

### ① 育児休業等取得率(※)

目標 (令和2年度)		令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
男性職員	100%	81.3%	86.0%	70.9%	70.0%
女性職員	100%	100%	100%	100%	100%

※男性職員の取得目標には、次のいずれかの制度を利用した職員を含む。

- ①育児休業、②部分休業、③育児短時間勤務、  
④出産補助休暇(3日間の完全取得)、⑤育児参加休暇(5日間の完全取得)

### ② 年次有給休暇平均取得日数

目標 (令和2年)	令和元年 (平成31年)	平成30年	平成29年	平成28年
15日	12.6日	11.9日	12.4日	11.9日

# 警察本部

## 1. 女性警察官の採用拡大

### (1) 取組の実施状況

#### ① 優秀な採用試験受験者の確保

- 女性警察官の業務の魅力を発信するため、平成25年度から女性限定の採用者説明会「ガールズトーク」を開催するとともに、平成28年度からは女性向けの採用パンフレットを作成し、女性警察官の採用受験者の確保に取り組んでいます。
- 優秀な採用試験受験者を確保するとともに、警察業務への理解をより深めるため、平成30年度から事件捜査体験や訓練体験などの警察業務を体感することのできるインターンシップを開催しています。
- 女性でも警察官になった自分をイメージしやすいように、女性警察官に焦点を当て、ストーリー性を持たせた「警察官採用PR動画（長編・短編）」を制作し、令和元年度からYouTube大分県警公式チャンネルや大分県警察採用ホームページで配信しています。

#### ② 採用者の能力に配慮した計画的な採用拡大

- 柔道・剣道や語学等の資格保有者に第一次試験の加点を行うなど、体力面も含めた警察官にふさわしい人材の採用拡大を図っています。また、採用者の質及び採用数の均等化に配慮しつつ、女性警察官の数値目標に基づく計画的な採用を行っています。
- 採用拡大する女性警察官の現場執行力向上のため、術科の基礎を備えた女性警察官を採用し、各種ハラスメントに配慮した、より充実した実践的総合訓練を実施することを目的として、平成30年度から柔道・剣道に特化した採用選考試験の受験資格に女性枠を拡充しています。

#### ③ 警察官の業務内容を周知するための体験入校等の開催

- 採用試験合格者に対し、更に警察の魅力を理解してもらうため、平成29年度から採用時教養を行う警察学校における体験入校を開催するなど、警察官の業務内容について周知を図っています。

### (2) 数値目標の達成状況について

#### ① 女性警察官の人数

目標 (R2.4.1時点)	R2.4.1現在	H31.4.1現在	H30.4.1現在	H29.4.1現在
175人以上	191人	181人	158人	144人

## 2. 女性職員の登用拡大とキャリア形成への支援

### (1) 取組の実施状況

#### ① 女性職員の登用拡大

- 平成17年度から女性職員の能力や特性を生かしたポストへの配置を図るとともに、ポストチャレンジ制度により女性配置指定ポストの拡充と募集を図るなどし、新たなポストへの女性警察官の登用に努めています。

#### ② 女性職員のキャリア形成に資する教養の充実

- 子育て等の事情を抱える職員への教養  
平成30年度から警察学校等における宿泊を伴う教養において、子育て等の事情を抱える職員については、通学での教養を可能とし、子育て中等の職員が教養を受けやすい教育環境を整備しています。

#### ③ 女性職員のライフステージに応じた人事配置の推進等

- 女性職員の事情に配慮した人事配置  
令和2年から育児中の職員や警察職員同士の夫婦については、できる限り同一又は隣接所属に配置するなど、育児と仕事の両立に配慮しています。



## (2) 数値目標の達成状況について

### ① 警部補以上の女性警察官の人数

目標 (R2. 4. 1時点)	R2. 4. 1現在	H31. 4. 1現在	H30. 4. 1現在	H29. 4. 1現在
20人以上	17人	17人	16人	13人

### ② 課長補佐級以上の警察官以外の女性職員の人数

目標 (R2. 4. 1時点)	R2. 4. 1現在	H31. 4. 1現在	H30. 4. 1現在	H29. 4. 1現在
15人以上	14人	14人	12人	12人

## 3. 職員の意識・働き方の改革と職場環境づくり

### (1) 取組の実施状況

#### ① 幹部をはじめとする男性職員の意識改革

- 全ての職員が働きやすい職場環境を整備するため、幹部を対象とした部外講師による働き方改革研修会を開催したり、幹部による巡回教養を実施するなど、組織全体で働き方改革に取り組んでいます。

#### ② 女性職員の昇任意識の更なる醸成等

- キャリア形成に対する意識の醸成  
平成30年度から他府県警察の女性幹部及び女性職員との研修会に参加し、女性職員のキャリア形成に対する取組等について意見交換や情報交換を行うことで、意識の醸成を図っています。
- 女性職員相互のネットワーク構築  
女性職員会議、所属女性会議等において、先輩女性職員との意見交換などを行い、先輩、後輩など年代を超えた女性職員相互のネットワークを構築し、モチベーション向上や昇任等への不安解消を図っています。また、部分休業などの短縮勤務を利用している職員も会議に参加できるよう開催時間を考慮しています。

#### ③ 男女を問わず子育てと仕事の両立が可能な環境づくり

- 男性職員の育児参加を推進するため、配偶者が出産予定の男性職員に対し、幹部による休暇制度利用の声掛けや個別面談を行い、休暇等を取得しやすい環境づくりに努めています。

#### ④ 働きやすい職場環境づくり

- 時間外勤務の縮減と休暇取得の促進  
各所属の勤務実態に応じて、勤務時間の割り振り変更や週休日の振替えを柔軟に行い、時間外勤務の縮減や勤務時間の弾力化に努めています。また、連続した休暇を取得しやすい環境づくりに努めています。
- ハラスメントの防止に関する取組  
所属長に対するアンガーマネジメント教養や各所属の幹部に対するハラスメント等の巡回教養を行うなど、ハラスメントのない職場環境づくりに努めています。また、各所属に男女各1名ずつのハラスメント相談員を指定するとともに、令和元年度にはメールによる匿名相談制度を導入するなど相談しやすい環境を整備しています。
- 女性職員に対する相談窓口設置による支援  
業務に対する不安やキャリア形成等について悩みを抱える若手女性職員や育児中の女性職員が、先輩女性職員に相談しやすい環境を整えるため、平成30年度にメンター制度の見直しを行い、制度の充実を図っています。
- 女性用施設や装備資機材の整備  
広く女性職員の意見をくみ上げることに努め、各所属において女性用更衣室、当直用仮眠室など女性の視点による施設等の改善を図っています。

## (2) 数値目標の達成状況について

### ① 育児休業等取得率(※)

目標 (令和2年度)		令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
男性職員	100%	87.2%	85.3%	75.8%	72.1%
女性職員	100%	100%	100%	100%	100%

※男性職員の取得目標には、次のいずれかの制度を利用した職員を含む。

①育児休業、②部分休業、③育児短時間勤務、

④出産補助休暇(3日間の完全取得)、⑤育児参加休暇(5日間の完全取得)

### ② 年次有給休暇平均取得日数

目標 (令和2年)	令和元年 (平成31年)	平成30年	平成29年	平成28年
10日	13.4日	11.6日	10.7日	8.6日