

---

## 女性の職業生活における活躍の推進に関する 秋田県特定事業主行動計画（前期計画）

---

---

### はじめに

---

職業生活の分野では、就業を希望しているものの、育児や介護等を理由に働いていない女性が、全国で約300万人にも上り、特に、第一子の出産を機に多くの女性が離職する状況が続いています。

国では、このような状況への対応に加え、将来の労働力不足に対する懸念や企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）確保の観点から、女性の職業生活における活躍を「我が国最大の潜在力」と位置付け、女性がそれぞれの希望に沿った働き方を実現できるよう、積極的な取組を進めることとしています。

この一環として、平成27年8月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立しました。同法では、国及び地方公共団体を「特定事業主」と定め、職場内における女性の一層の活躍を推進するため、現状の把握と課題の分析を行った上で、目標の設定及び取組内容を定めた特定事業主行動計画を策定するよう義務づけています。

人口減少や少子高齢化が全国平均を上回るペースで進む本県においても、県の活力を維持・向上させていくためには、女性の社会進出における支障をなくし、職業生活をはじめとする様々な分野で活躍できる環境をつくることが重要です。

この度、県では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する秋田県特定事業主行動計画（前期計画）」を策定しました。本計画では、県庁内の女性の職業生活における活躍の推進状況と課題の分析を踏まえ、職員の仕事と家庭生活の両立支援を図るとともに、女性の採用及び登用の拡大に関する目標と取組内容を定めることにより、性別に関わらず、職員が自らの個性と能力を一層発揮できる職場環境づくりを目指します。

平成28年3月

秋 田 県 知 事  
秋 田 県 議 会 議 長  
秋田県人事委員会委員長  
秋 田 県 代 表 監 査 委 員

---

## 計画の目的

---

「女性の職業生活における活躍の推進に関する秋田県特定事業主行動計画（前期計画）」は、職員の仕事と家庭生活の両立支援を図るとともに、県庁内における女性の採用や登用の拡大に関する目標及び取組内容を定め、性別に関わらず、職員が持つ個性と能力を発揮できる職場環境をつくることを目的としています。

---

## 計画の対象職員

---

知事部局（公営企業職員を含む。）、議会事務局、人事委員会事務局、監査委員事務局及び労働委員会事務局の職員（臨時・非常勤職員を含む）を対象とします。

---

## 計画期間

---

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は、10年間（平成38年3月31日まで）の時限法ですが、本計画はその前半の5年間（平成28年4月1日から平成33年3月31日まで）を実施期間とする「前期計画」として定めるものです。

なお、この計画の実施状況について、点検・評価を実施し、その結果を次期以降の計画に反映させることとします。

---

## 計画の担当課

---

本計画の各任命権者における担当課は、以下のとおりです。

|               |               |
|---------------|---------------|
| 知 事 部 局       | 総務部人事課        |
| 公 営 企 業 部 門   | 産業労働部公営企業課    |
| 労働委員会事務局      | 労働委員会事務局審査調整課 |
| 議 会 事 務 局     | 議会事務局総務課      |
| 人事委員会事務局      | 人事委員会事務局職員課   |
| 監 査 委 員 事 務 局 | 監査委員事務局監査第一課  |

※ 女性の採用及び登用に関する計画の担当課は、各任命権者に共通なものとして、総務部人事課とします。

## 1 職員に占める女性割合の拡大

### 現状把握と課題の分析

県からのアウトプットとなる各種政策に人材の多様性（ダイバーシティ）の観点を取り入れるためには、男性はもちろんのこと、これまで以上に女性が積極的に企画・立案等の場面に参加できる環境をつくるとともに、職員全体に占める男女の割合の差をできるだけ解消していくことが必要です。

平成27年度現在の性別・年代別の職員構成は、表1のとおりであり、職員全体に占める女性の割合が低く、かつ、年齢が高くなるにつれて、女性の割合が低くなることから、女性管理職の登用拡大に当たっての課題となっています。

【表1】性別・年代別の職員構成（平成27年4月1日現在）

※ 対象職員は知事部局（公営企業を含む）、議会事務局、人事委員会事務局、監査委員事務局及び労働委員会事務局

（人）

| 区分 | 20代以下 | 30代   | 40代   | 50代以上 | 合計    |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 男性 | 301   | 450   | 1,121 | 952   | 2,824 |
|    | 70.0% | 69.8% | 85.8% | 91.1% | 82.4% |
| 女性 | 129   | 195   | 186   | 93    | 603   |
|    | 30.0% | 30.2% | 14.2% | 8.9%  | 17.6% |
| 合計 | 430   | 645   | 1,307 | 1,045 | 3,427 |

一方、30代以下の職員では、約3割が女性であり、40代以上との比較で性別の構成が大きく異なっていることから、近年の女性採用の拡大が職員構成の男女比の差の解消に繋がっていることが分かります。

各年度の職員採用においては、選考採用にできる場合を除き、原則として競争試験により実施します。このため、採用者の大半を占めることとなる試験採用について、受験者に占める女性の割合に関する数値目標を設定し、一定割合以上の女性の採用を継続することにより、職員構成に占める女性割合の拡大を目指します。

表2のとおり、過去5年間の実績では、受験者の総数に占める女性割合が最も高い年度が約35%である状況を踏まえ、本計画の期間中、女性割合を5%程度拡大することを目標とします【目標1】。

【表 2】各年度採用試験における女性受験者の割合（過去 5 年間）

（人）

| 区分     | H23年度試験 | H24年度試験 | H25年度試験 | H26年度試験 | H27年度試験 |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 採用予定人員 | 101     | 93      | 100     | 104     | 123     |
| 受験者    | 863     | 890     | 840     | 839     | 863     |
| うち女性   | 300     | 295     | 267     | 249     | 304     |
| 割合（％）  | 34.8％   | 33.1％   | 31.8％   | 29.7％   | 35.2％   |

目標 1：平成 32 年度までに、試験採用における受験者総数のうち、女性受験者の占める割合を 40％以上とします。

#### 目標達成のための取組内容及び実施時期

試験採用における女性受験者数を増やすため、計画期間中（平成 32 年度まで）において、具体的には、次の取組を進めます。

（１）各年度において、採用試験全般にわたって、必要な制度の見直しを行い、採用者の性別に偏りが生じないように努めます。

また、事務職種の各区分については、次の内容に取り組みます。

- ① 大学卒業程度試験の行政については、一部の学部に有利となる試験となっていないか、多様な人材を獲得できる試験となっているか等の視点から見直しを検討し、合格者に性別の偏りが生じないように努めます。
- ② 比較的、女性が多く進学する短期大学の学力を目途とした短大卒業程度試験（一般事務）を継続的に実施します。
- ③ 一般に地元志向が強い高校生の選択肢を拡大するため、高校卒業程度試験において、一般事務の地域枠（一般事務 b）を継続的に実施し、女性の受験者の確保に努めます。

- (2) 技術系の職種によっては、受験が見込まれる学部・学科における女子学生の割合が低いこともあり、受験者に占める女性の割合を大きく引き上げることは難しい状況にあります。

しかしながら、女性も抵抗感なく、前向きに受験を考えられるよう、勤務する職場の環境（ハード）及び働き方（ソフト）の両面において、女性が働きやすい環境であることを広報するとともに、ハード及びソフトの両面から、女性がより働きやすい職場づくりに努めます。

- (3) 他の試験区分に比べて、女性受験者の割合が低い職務経験者採用（行政C）について、受験要件が女性受験希望者の応募の支障となっていないか、過去の実績を踏まえ、その内容を研究します。

また、男女を問わず、職務経験に裏付けられた即戦力となる人材の受験希望を増やすため、平成32年度までに受験資格の見直し等、試験内容のあり方を検討するとともに、受験者増をねらい、効果的な広報活動に一層努めます。

- (4) 任命権者と人事委員会との共同により、女性受験希望者を対象とした説明会を開催するとともに、女性向けインターンシップの実施を検討します。

また、平成28年度から、新規採用の女性職員に対して、入庁前の県職員に対するイメージ等の調査（アンケート）を実施し、検証の上、就職先としての魅力の拡大に努めます。

- (5) 県庁では、男女ともに離職率が低く、特に出産や子育てを理由とした離職者が極めて少ないことを「働き方における優位性」と位置付け、出産後も継続して働き続けられる職場であることを受験希望者に対して、訴求します。

具体的には、女性の受験希望者が入庁後のイメージを持てるよう、平成29年度採用者向けの職員採用パンフレットから、先輩女性職員からのメッセージや仕事と家庭生活との両立事例の紹介を行うとともに、webサイトでの情報発信も検討します。

- (6) 女性をターゲットとした採用情報の発信力を強化するとともに、より受験しやすい試験運営に努めます。

具体的には、首都圏に居住する本県出身者（学生を含む。）や県外出身者の受験を促すため、首都圏での説明会を引き続き開催するとともに、東京での採用試験を継続して実施します。

- (7) 近年、増加傾向にある採用辞退者数の低減を目的として、平成28年度から、メールやソーシャルネットワークサービス（SNS）を活用した採用予定者との情報共有を図り、県庁との距離感を縮めながらスムーズな入庁につなげます。

## 2 仕事と家庭生活の両立支援

### 現状把握と課題の分析

女性の職業生活における活躍を推進するに当たって、まずは、男女の役割意識の差を解消し、女性だけが子育てや介護等の家庭生活と仕事の両面に責任を負うことのないよう、性別に関わらず、仕事と家庭生活を両立できる職場環境づくりが必要です。

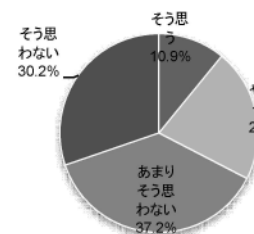
一方で、県庁内におけるアンケート結果(※)から「夫が外で働き、妻が家を守るべき」「家事や子育ては女性が行った方が良い」等の選択肢については、男女の役割に関する性別による意識差があることも明らかになりました。

※ 女性の活躍等に関する意識調査（アンケート）より抜粋・・・ 回答数2,060名【回答率 56.2%】

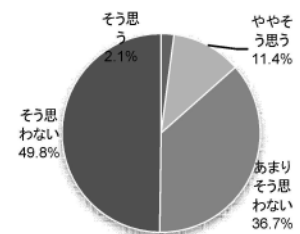
#### ① 自分の理想の家庭は、「夫が外で働き、妻が家を守る」ことだ

| 回答        | 男性    | 女性  | 総計    |
|-----------|-------|-----|-------|
| そう思う      | 178   | 9   | 187   |
| ややそう思う    | 353   | 49  | 402   |
| あまりそう思わない | 606   | 158 | 764   |
| そう思わない    | 493   | 214 | 707   |
| 総計        | 1,630 | 430 | 2,060 |

【男性】

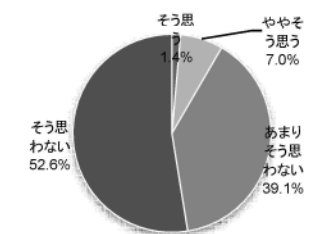
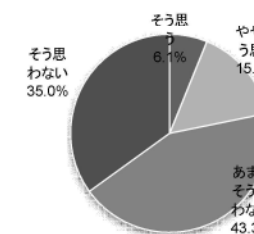


【女性】



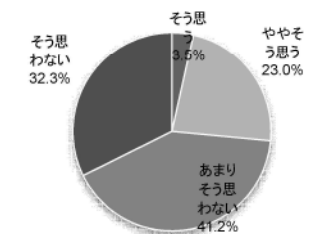
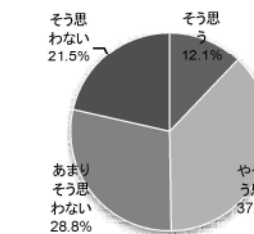
#### ② 自分の家庭に限らず、一般に「夫が外で働き、妻が家を守る」べきだと思う

| 回答        | 男性    | 女性  | 総計    |
|-----------|-------|-----|-------|
| そう思う      | 100   | 6   | 106   |
| ややそう思う    | 255   | 30  | 285   |
| あまりそう思わない | 705   | 168 | 873   |
| そう思わない    | 570   | 226 | 796   |
| 総計        | 1,630 | 430 | 2,060 |



#### ③ 家事や子育ては、女性が行った方が良い

| 回答        | 男性    | 女性  | 総計    |
|-----------|-------|-----|-------|
| そう思う      | 198   | 15  | 213   |
| ややそう思う    | 613   | 99  | 712   |
| あまりそう思わない | 469   | 177 | 646   |
| そう思わない    | 350   | 139 | 489   |
| 総計        | 1,630 | 430 | 2,060 |



家庭生活のうち、まずは「子育て」について、県庁が率先して、男性の子育て参加を推進するため、次世代育成支援対策推進法に基づく「職員の子育て支援のための秋田県特定事業主行動計画（第3期計画、以下「次世代計画」という。）」における以下の目標を本計画においても引用することとします【目標2及び目標3】。

目標 2：平成 32 年度までに、男性職員の育児休業取得率を育児休業取得可能者の 10 % とします。

目標 3：平成 32 年度までに、「配偶者出産休暇」の取得率を 90 %、「配偶者の出産に係る子の養育休暇」の取得率を 50 % とします。

また、女性の職域の拡大や管理職への登用が長時間労働につながるとの懸念を持つ女性職員も多いことから、新行財政改革大綱（第 2 期）等に基づき、一層の業務改善を推進し、時間外勤務の縮減に努めます。

#### 目標達成のための取組内容及び実施時期

次世代計画で定めた既存の取組内容に加え、計画期間中（平成 32 年度まで）において、具体的には、次の取組を進めます。

- (1) 男性職員の子育て参加を推進するためには、職場における理解が必須であり、特に上司から部下職員に対して、計画的な休暇等の取得を促す取組が有効であると考えられます。県庁でも「イクボス(※)」を推奨し、国や他の地方公共団体における取組事例を研究しながら、これまで以上に育児休業や子育てに関する特別休暇の積極的な取得を推奨します。

さらに、仕事と家庭生活の両立や時間外勤務の縮減に繋がるようなイクボスによる有効な工夫・アイデアがある場合には、庁内に優良事例として紹介します。

#### ※ イクボスの推奨（イクボス宣言）とは…

「イクボス」とは、自らも仕事と子育て等の家庭生活を両立し、部下職員のワークライフバランスにも配慮した職場環境づくりに取り組んでいる上司の像を言います。公務・民間の別を問わず、事業主がイクボスを推奨（宣言）することにより、家庭生活を理由とする休暇等を取得しやすい職場の雰囲気をつくり、その結果、特に男性職員による子育て参加を進める効果が期待できます。

【職場におけるイクボスの工夫例】

- ・ 職場内で休暇計画表を作成し、職員間の共有を行うことで、年次休暇を取得しやすい職場環境や雰囲気をつくる
- ・ 各種記念日や授業参観等の機会に自ら休暇を取得し、部下職員にも取得を推奨する
- ・ 出産前後に職員が取得できる特別休暇等を理解し、職員の休暇取得を推奨する 等

(2) 平成28年度から、新たに子どもが生まれる職員及び当該職場の上司に対して、人事担当者から、出産前後の特別休暇や育児休業の取得を促すメッセージを送信します。

また、各職場においては、間もなく子どもが生まれる職員に育児プランシートの作成を依頼し、これを職員間で共有することにより、これまで以上に特別休暇や育児休業を取得しやすい職場の雰囲気を醸成します。特に、妊娠から出産期にある女性職員の特別休暇取得や勤務時間の配慮に当たっては、母性健康管理指導事項連絡カードを活用し、母子の健康状態を職場の上司が把握することにより、出産を控える職員が安心して働くことができる職場環境づくりに努めます。

(3) 計画期間中の各年度において、出産・子育てを応援する各種制度、育児休業の参考例及び経済的な支援措置等を紹介する「子育てと仕事の両立に関するハンドブック」を改訂・公表します。特に、出産前後の育児休業の取得が復帰後の昇任や昇給に影響を与えないことについて、庁内への一層の周知を図ります。

(4) 多様な働き方の検討に当たって、平成28年度から、テレワークの試行を実施します。また、職員のニーズを踏まえた新しい働き方について、国、他の都道府県及び民間企業の事例を参考に研究します。

(5) 上司による部下に対するパワーハラスメント、妊娠を控えた女性職員に対するマタニティハラスメント等の各任命権者における相談対応は、本計画の担当課を窓口にすることとし、庁内への周知を図ります。

(6) 限られた職員数の中、より効率的な仕事の進め方が求められる状況を踏まえ、職場における日常的な業務改善をこれまで以上に進め、時間外勤務の縮減を図るとともに、有効な業務改善のケースがあれば、優良事例として庁内に紹介します。

(7) 本計画期間中の後半年度において、再度、職員に対するアンケートを実施し、庁内の性別による役割意識や働き方の差に関する検証を行い、次期計画や次世代計画の追加・修正時にその結果を反映させます。



### 3 女性職員の育成と管理職への登用

#### 現状把握と課題の分析

採用者数に占める女性の割合は確実に増えてきており、以前は「男性の職場」と捉えられがちだった業務や分野にも女性が配置され、その職域は着実に広がっています。

しかしながら、県庁における女性の管理職（本庁課長級以上）への登用については、管理職適齢期にある女性職員の人材プールが十分ではないことから、表3のとおり、男性に比べて、その割合が低い状況が続いています。

【表3】管理的地位に占める女性職員の割合（過去5年間）

※ 対象職員は知事部局（公営企業を含む）、議会事務局、人事委員会事務局、監査委員事務局及び労働委員会事務局

（人）

| 区 分                | H23年度 | H24年度 | H25年度 | H26年度 | H27年度 |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 管理職総数<br>（本庁課長級以上） | 272   | 273   | 269   | 269   | 270   |
| うち女性               | 13    | 11    | 11    | 10    | 13    |
| 女性割合（％）            | 4.8％  | 4.0％  | 4.1％  | 3.7％  | 4.8％  |

管理職登用を想定した女性職員の人材プールを形成するためには、表1（P3）のとおり、さらに時間が必要ではあるものの、今後も県庁から率先して、女性の管理職への登用を推進する意思を明確にするため、本計画では、第3次秋田県男女共同参画推進計画（平成23年度～27年度）及びこれに続く第4次計画（平成28年度～32年度）と同様の数値目標を掲げることとします【目標4】。

目標4：平成32年度までに、管理職（本庁課長級以上）に占める女性の割合を10％とします。

また、管理職登用に当たっては、適正な人事評価の結果に基づくことが前提であり、いわゆる「抜擢人事」によるものではなく、性別に関わらず、管理職への就任までにキャリア形成や知識・経験の蓄積が必要となります。特に、部下職員を抱え、班内のマネジメントを行う班長職での経験がキャリアパスとして有用であることを踏まえ、県庁内における班長職に占める女性の割合を次のとおり目標とします【目標5】。

目標５：平成３２年度までに、県庁内の班長職に占める女性の割合を１０％とします。

#### 目標達成のための取組内容及び実施時期

女性職員の育成及び管理職への登用について、計画期間中（平成３２年度まで）において、具体的には、次の取組を進めます。

- （１）新規採用職員の指導・育成に当たっては「ブラザー・シスター制度」を継続し、同じ職場の同性の若手職員が業務におけるサポートを行うとともに、定期的にミーティングを行う等、新規採用職員が職場に早期に適応できるよう環境づくりに努めます。
- （２）平成２７年度からスタートした「女性職員キャリアデザイン研修」の継続的な実施と内容の充実を図ります。  
また、同性の管理職が少ないことで、自身の将来的なキャリアに対する不安を抱えている女性職員もいることから、当該研修の場等において、女性管理職から直接、体験やキャリアに対する考えを聞くことができる機会を設け、今後のキャリアイメージを持てるよう努めます。
- （３）育児休業期間中におけるｅラーニングの活用による自己啓発及び知識習得について、積極的な制度の活用を推奨します。
- （４）育児休業期間中も職場との繋がりが保たれるよう、メール等による職場と休業期間中の職員との定期的な情報共有を図ります。  
このための手段の一つとして、平成２８年度から、親子ともに体調に影響のない範囲、かつ、当該職員及び職場にも希望がある場合には、休業期間中における職場での子連れによる短時間勤務（職場での軽作業や面談等を想定）を可能とし、育児休業明けのスムーズな職場への復帰と職員の不安解消を図ります。
- （５）育児休業明けの職員の配置に当たっては、育児部分休業、保育休暇及び早出遅出勤務等の仕事と家庭生活の両立を支援するための制度が活用できることを職員に周知し、さらに職場の上司が制度を紹介することで、制度を活用しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

- (6) 女性職員の班長職への登用や企画業務等への配置等を通じて、マネジメント能力や政策形成能力の向上に努めます。
- (7) 今後、管理職となる職員の参考とするため、現在、管理職ポストに就いている職員を対象としたアンケートを実施し、管理職となる前後の意識の変化や必要と  
感じる能力等について、情報共有します。