

沖縄県特定事業主行動計画の実施状況及び沖縄県における女性の活躍状況の公表（令和6年7月公表）

沖縄県では、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。）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号、以下「次世代法」という。）に基づき「沖縄県特定事業主行動計画（県職員の女性活躍推進及び仕事と子育て両立支援プラン）」を策定・実施しています。今般、女性活躍推進法第19条第6項及び次世代法第19条第5項の規定に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表します。

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、沖縄県における女性の活躍状況を公表します。

《職業生活における機会の提供に関する実績》

(1) 採用した職員（正規職員）に占める女性職員の割合

目標	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
R7年度40%	26.2%	32.3%	35.6%	36.1%	46.1%

(2) 採用試験の受験者（上級・行政）の女性の割合

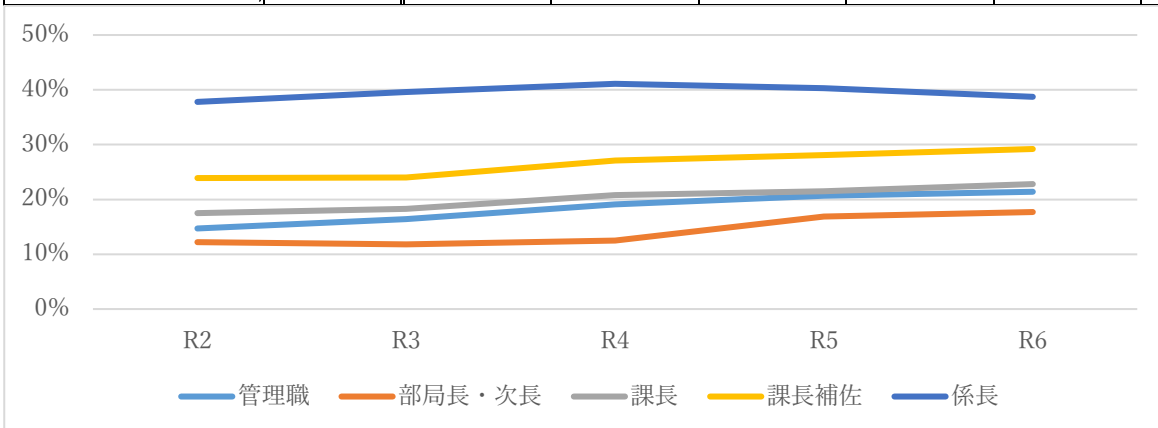
R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
44.4%	41.2%	41.8%	44.8%	46.4%

(3) 職員に占める女性職員の割合

R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
32.5%	32.7%	33.1%	33.4%	34.0%

(4) 管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合

	目標 (R7年度)	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	伸び率 (R6-R2 年度)
管理職割合	23%	14.7%	16.4%	19.1%	20.7%	21.4%	6.7ポイント
本庁部局長・次長相当職		12.2%	11.8%	12.5%	16.9%	18.0%	5.8ポイント
本庁課長相当職		17.5%	18.3%	20.8%	21.5%	22.2%	4.7ポイント
本庁課長補佐相当職		23.9%	24.0%	27.1%	28.1%	29.2%	5.3ポイント
本庁係長相当職		37.8%	39.6%	41.1%	40.3%	38.7%	0.9ポイント



(5) 機会の提供に資する制度の概要 : 育成班

●セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・自治研修所における新採用職員、階層別（課長級・班長級）研修を実施
- ・各部署主管課及び人事課に男女ペア2名以上の相談員（計29名）を配置
- ・各相談員に対して、毎年1回、教材やビデオ等を用いた研修を実施
- ・相談窓口ポスターを執務室や廊下掲示板などに掲示して周知

〈職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績〉

(1) 男性職員の育児休業等取得率の状況（各任命含む）

目標 (R7年度)	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
30%	16.9%	29.2%	49.5%	66.0%	96.6%

参考：知事部局のみ

R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
17.2%	29.1%	49.5%	66.0%	96.5%

(2) 女性職員の育児休業等取得率の状況（各任命含む）

目標	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
-%	100%	100%	100%	100%	100%

参考：知事部局のみ

R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
100%	100%	100%	100%	100%

～参考～

R5年度中に新たに育児休業等を取得した男性職員の承認期間別取得人数（各任命含む）

①育児休業

承認期間	6月以下	6月超え 1年以下	1年超え 1年6月 以下	1年6月 超え 2年以下	2年超え 2年6月 以下	2年6月 超え	合計
取得人数	46人	20人	1人	0人	0人	0人	67人

②育児部分休業

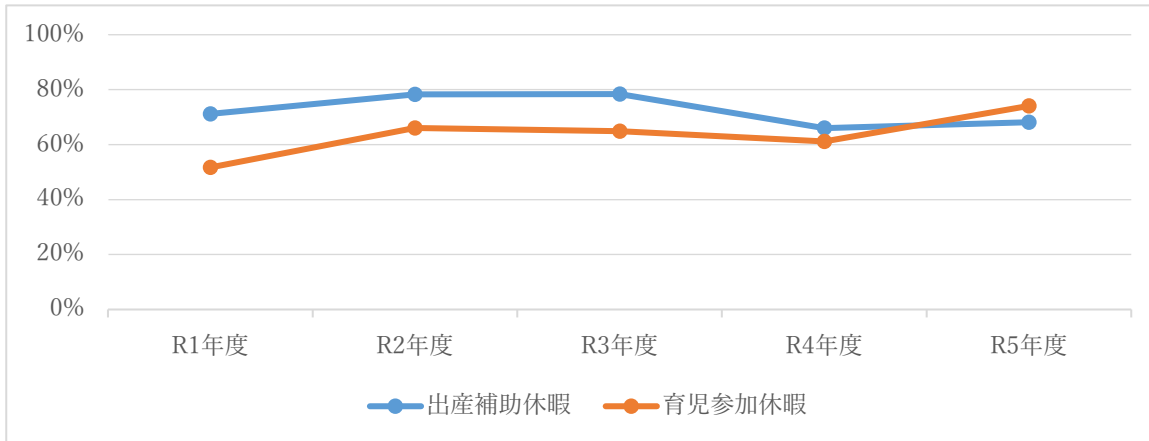
承認期間	1年以下	1年超え 2年以下	2年超え 3年以下	3年超え 4年以下	4年超え 5年以下	5年超え	合計
取得人数	8人	0人	0人	0人	0人	0人	8人

③育児短時間勤務

承認期間	3月以下	3月超え 6月以下	6月超え 9月以下	9月超え	合計
取得人数	3人	1人	0人	5人	9人

(3) 男性職員の配偶者出産休暇（3日）及び育児参加のための休暇（5日）取得率

	目標（R7年度）	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
出産補助休暇	1日以上の取得率 100%	71.2%	78.3%	78.4%	66.0%	68.2%
育児参加休暇	1日以上の取得率 100%	51.7%	66.0%	64.9%	61.2%	74.1%



(4) 超過勤務の状況（R5年度）

i) 一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間 ※派遣労働者については一月当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間

	本庁勤務職員	本庁外勤務職員
管理職以外	15.4時間	9.8時間

目標（R7年度）	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
各所属における時間外勤務時間を平成27年度実績から1割縮減 平成27年度（10.7時間）	12.2時間	13.1時間	15.1時間	13.7時間	11.5時間

* 時間外勤務数実績は、各所属（知事部局のみ）における1月当たりの平均時間外勤務数

(5) 年次有給休暇の取得日数の状況（令和5年1月1日～令和5年12月31日）

目標（7年度）	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
15日以上	13.9日	13.2日	14.0日	14.3日	15.6日

(1) 女性管理職登用の促進のために

- 管理職に占める女性職員の割合は年々増加傾向にあり、今後も目標達成に向け、女性職員の職域拡大やマネジメント能力向上等の人材育成、ワーク・ライフバランスの推進等、働きやすい職場環境の整備に取り組んでいきます。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境をつくるために、仕事と子育てを両立させるために

- 育児休業を取得した男性職員の育児休業体験談について、「先輩パパ職員の育児休業体験談～こうして僕も父親になる～」ハンドブックを改定(第6版)し、育児休業の取得促進を図りました。
- 子育てや介護に関する休暇、休業及び給付等の各種制度を掲載した「両立支援ハンドブック」の改定(第7版)を行い、職員の仕事と私生活の両立支援を図りました。
- 平成29年度を「働き方改革元年」と位置づけ、職員の仕事と私生活の両立に向けた父親となる予定の職員へ「育児のための権利証」を交付し、男性職員の育児休暇や育児休業の取得促進を図りました。
- 育児休業職員を対象とした相談会を Web で実施し、先輩職員が不安や悩み事へ助言することで、復職に向けた環境整備を図りました。

(3) 時間外勤務を縮減するために

- 時間外勤務の縮減及び時間外勤務命令の適正化を図るため、所属長は、毎日、必ず、終業時刻と同時に終礼を実施し、職員に対して定時退庁を促すこととしました。

(4) 年次有給休暇の取得を促進するために

- 沖縄県「イケ！ボス」宣言の取組の一つとして、職員に「働き方宣言書」を作成させ、所属長に提出させることで、年次有給休暇及び夏季休暇の積極的かつ計画的な取得の推進を図りました。

(5) 今後の取組について

- 男性職員の育児休業取得について、目標値である 30%を達成できたことから、実施した取組により効果が得られたと考えられます。今後も、更なる育児休業取得促進に向け、取組を一層強化していきます。