

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８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 6 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	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	R8 年度
R7 年度 40%	32.3%	35.6%	36.1%	46.1%	41.6%	44.7%

（２） 採用試験の受験者（上級・行政）の女性の割合

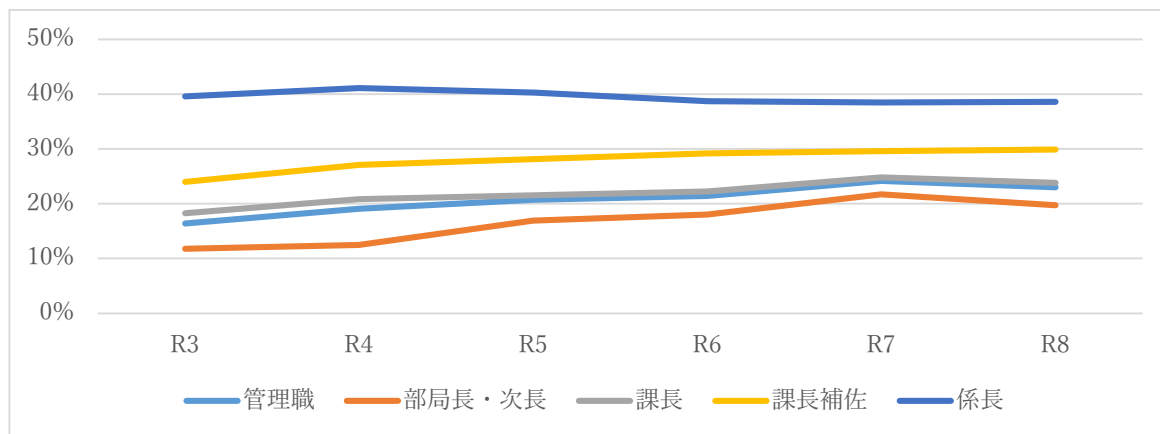
R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	R8 年度
41.2%	41.8%	44.8%	46.4%	44.3%	42.7%

（３） 職員に占める女性職員の割合

R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	R8 年度
32.7%	33.1%	33.4%	34.0%	34.5%	34.6%

（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)	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	R8 年度	伸び率 (R8-R3 年度)
管理職割合	23%	16.4%	19.1%	20.7%	21.4%	24.2%	23.0%	6.6 ㊦
本庁部局長・次長 相当職		11.8%	12.5%	16.9%	18.0%	21.7%	19.7%	12.6 ㊦
本庁課長相当職		18.3%	20.8%	21.5%	22.2%	24.8%	23.8%	5.5 ㊦
本庁課長補佐相 当職		24.0%	27.1%	28.1%	29.2%	29.6%	29.9%	5.9 ㊦
本庁係長相当職		39.6%	41.1%	40.3%	38.7%	38.5%	38.6%	0.1 ㊦



(5) 機会の提供に資する制度の概要

●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
- ・各部局主管課及び人事課に男女ペア2名以上の相談員（計29名）を配置し、また社会保険労務士による総合相談窓口を設置。
- ・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）	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
30%	29.2%	49.5%	66.0%	96.6%	100%	100%

※ 取得率は、各年度中に新たに育児休業等が取得可能となった職員に対する、各年度の育児休業、育児短時間勤務及び育児部分休業のいずれかを新規取得した職員数の割合である。（(2) も同じ）

(2) 女性職員の育児休業等取得率※の状況（各任命含む）

目標	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
-%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

(3) 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

i) 男女別の育児休業取得率

a) 常勤職員

区分	令和7年度
男性	82.4%
女性	100%

b) 会計年度任用職員

区分	令和7年度
男性	40.0%
女性	66.7%

ii) 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

区分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1 週間未満				
1 週間以上 2 週間未満				
2 週間以上 1 月以下	11%		50%	
1 月越 3 月以下	23%	4%		30%
3 月越 6 月以下	24%	4%		50%
6 月越 9 月以下	17%	13%	50%	20%
9 月越 12 月以下	23%	42%		
12 月越 24 月以下	2%	29%		
24 月越		8%		

～参考～

R7 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	51 人	36 人	人	2 人	人	人	89 人

②育児部分休業

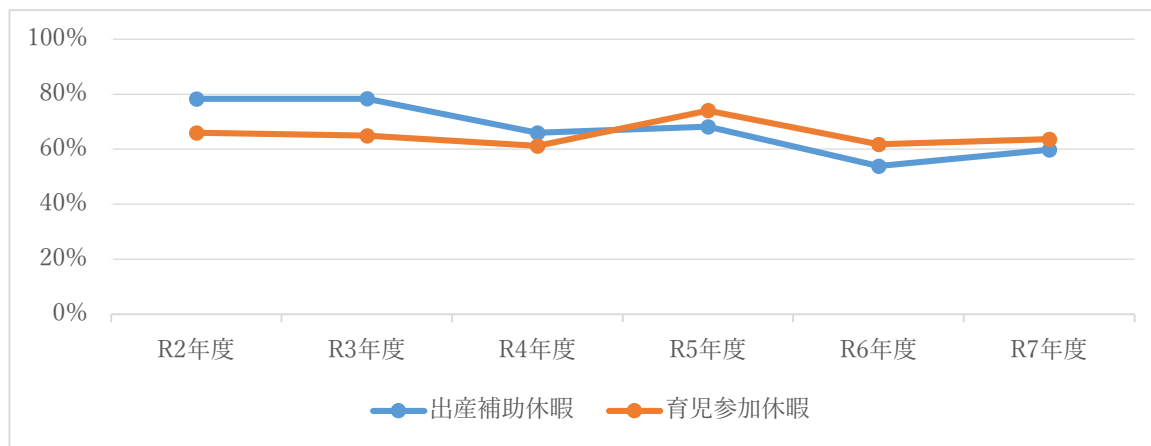
承認期間	1 年以下	1 年超え 2 年以下	2 年超え 3 年以下	3 年超え 4 年以下	4 年超え 5 年以下	5 年超え	合計
取得人数	24 人	人	人	人	人	人	24 人

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	1 人	1 人	人	7 人	9 人

(4) 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）	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
出産補助 休暇	1 日以上の 取得率 100%	78.3%	78.4%	66.0%	68.2%	53.9%	59.8%
育児参加 休暇	1 日以上の 取得率 100%	66.0%	64.9%	61.2%	74.1%	61.8%	63.6%



(5) 職員の勤務時間の状況 (R7 度)

i) 管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

区分	令和 7 年度
内部部局等	16.2 時間/月
内部部局等以外	7.1 時間/月

目標 (R7 年度)	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 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)	13.1 時間	15.1 時間	13.7 時間	11.5 時間	11.3 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

ii) 超過勤務の状況

区分	目標 (R12 年度)	令和 7 年度
月 45 時間	2,200 人以下	2,425 人
月 360 時間	360 人以下	375 人

(6) 年次有給休暇の取得日数の状況 (令和 7 年 1 月 1 日～令和 7 年 12 月 31 日)

目標 (7 年度)	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
15 日以上	13.2 日	14.0 日	14.3 日	15.6 日	15.2 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 30%以上を目指し、引き続き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8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」の配布を行い、職員の仕事と私生活の両立支援を図りました。
- 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

- 毎週水曜日のノー残業デーの設定や、8月～9月にかけて時間外勤務縮減キャンペーンとして「県庁ライトダウン」を実施し、職場における定時退庁の雰囲気の醸成、仕事の取組方に対する職員の意識改革等に取り組みました。
- 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、各所属長に対して、職員の勤務時間の適正な把握、業務の執行方法の効率化、事前命令の徹底に取り組むよう改めて周知しました。

(4) 年次有給休暇の取得を促進するために

- 職員一人ひとりが働きやすい職場の環境づくりに取り組むため、人事評価の対象とはなりませんが、「ワーク・ライフ・バランスの推進」に係る目標を設定しており、休暇取得や時間外縮減に向けた目標を立てることで、業務の計画性を高め、属人化を防ぐ意識を持つことを期待し、職員自身のセルフマネジメントおよび職場改善への意欲をサポートするための取組を推進しました。

(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、更なる育児休業等取得促進に向け、取組を一層強化していきます。