

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3年8月）

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いたします。

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いたします。

《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	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
R7年度 40%	25.2%	29.8%	20.6%	37.7%	26.2%

（2）採用試験の受験者（上級・行政）の女性の割合

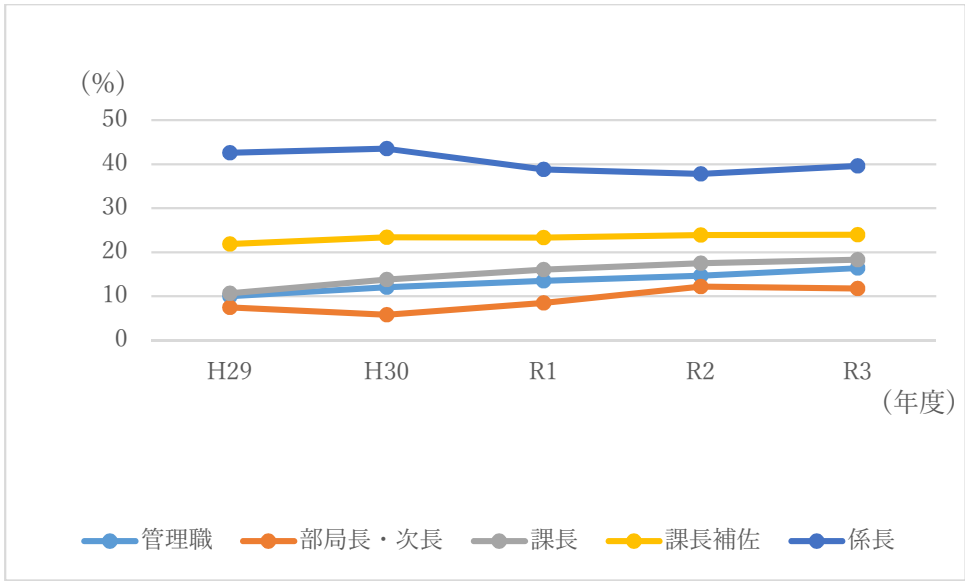
H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
42.2%	44.1%	40.9%	40.1%	44.4%

（3）職員に占める女性職員の割合

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
31.6%	32.6%	32.9%	32.5%	32.7%

（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)	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	伸び率 (R3-H29 年度)
管理職割合	23%	10.0%	12.1%	13.5%	14.7%	16.4%	6.4 ㊦
本庁部局長・次長相当職		7.5%	5.8%	8.5%	12.2%	11.8%	4.3 ㊦
本庁課長相当職		10.7%	13.8%	16.1%	17.5%	18.3%	7.6 ㊦
本庁課長補佐相当職		21.9%	23.4%	23.3%	23.9%	24.0%	2.1 ㊦
本庁係長相当職		42.6%	43.5%	38.8%	37.8%	39.6%	-3.0 ㊦



(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階層別（課長級・班長級）研修を実施
- ・各部局主管課、人事課及び職員厚生課等に男女ペア2名以上の相談員（計28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（他任命含む）

目標 (R7年度)	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
30%	6.5%	5.0%	8.7%	16.9%	29.2%

参考：知事部局のみ

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
6.7%	5.1%	8.7%	17.2%	29.1%

(2) 女性職員の育児休業等取得率の状況（他任命含む）

目標	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
- %	100%	93.5%	91.4%	100%	100%

参考：知事部局のみ

H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
100%	93.5%	92.5%	100%	100%

～参考～

R2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

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	28人	9人	1人	1人	0人	1人	40人

②育児部分休業

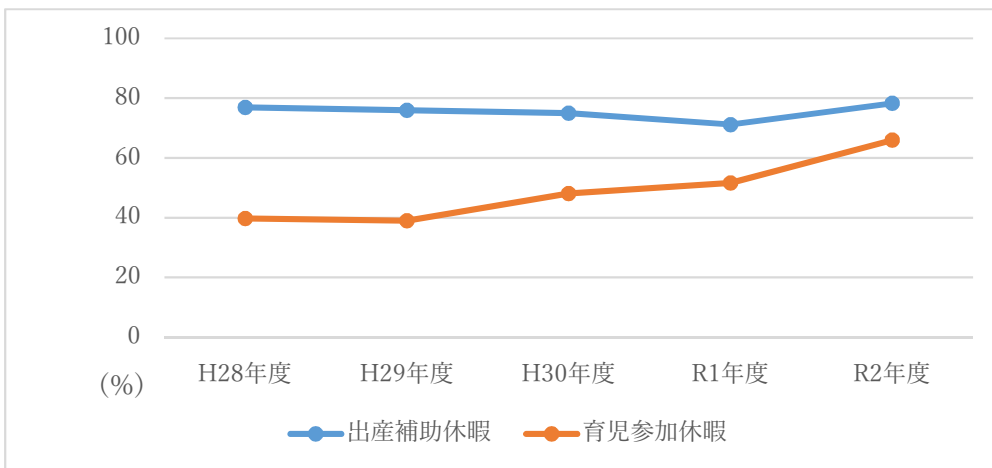
承認期間	1年以下	1年超え 2年以下	2年超え 3年以下	3年超え 4年以下	4年超え 5年以下	5年超え	合計
取得人数	1人	0人	0人	0人	0人	0人	1人

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	0人	0人	0人	1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）	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
出産補助休暇	1日以上の取得率 100%	76.9%	76.0%	75.0%	71.2%	78.3%
育児参加休暇	1日以上の取得率 100%	39.8%	39.0%	48.1%	51.7%	66.0%



(4) 超過勤務の状況 (R2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	17.9時間	8.8時間

目標 (R7年度)	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2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)	10.1時間	10.5時間	11.0時間	12.2時間	13.1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2年1月1日～令和2年12月31日) (他任命含む)

目標 (R7年度)	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
15日以上	13.3日	14.0日	14.3日	13.9日	13.2日

《特定事業主行動計画の実施状況について（女性活躍推進法関係及び次世代育成支援対策推進法関係）》

(1) 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～」ハンドブックを改訂し、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」の改訂を行い、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を応援するとともに自らも実践者となることを知事が先頭となり「イケ！ボス」宣言を行っており、引き続き令和元年度においても、副知事、部長等の幹部職員による「イケ！ボス」宣言を発信しました。また、沖縄県「イケ！ボス」宣言の取組の一つとして、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。

(2) 時間外勤務を縮減するために

- 定時退庁日（毎週水曜日と各所属において設定する曜日）を設定し、毎週水曜日に庁内LANを利用して定時退庁を促すとともに、定時退庁を確実に実行するため8月から9月まで（毎週水曜日及び金曜日）時間外勤務縮減キャンペーン（県庁ライトダウン）を実施し、併せて職場巡回（全3回）を行いました。
- 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、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。

(3) 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。

(4) その他

- 平成 29 年度より働き方改革の一つとして、職員自らが年休や時間外勤務の目標を設定する「働き方宣言書」について、所属職員の達成状況が「優」で、且つそれらにかかる具体的な取組を確実に実施した所属長を「イケてるボスの実践者」と認定することとしていますが、令和 2 年度においては 8 所属長を認定しました。