

和歌山県女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画に基づく 取組の実施の状況（令和4年7月公表）

◆女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項に基づく取組の実施の公表

<取組状況>

○優秀な女性人材の確保について

（優秀で多様な人材を採用するため、県庁で働くことの魅力が幅広い層に伝わるよう積極的な広報活動を実施する。）

【令和3年度】

- ◇ 「県庁職場ガイド」における女性リクレーターを20名以上配置。※25名
- ◇ 女性のための働き方セミナーの実施。※令和3年12月に実施
- ◇ 大学等へのリクルート活動における女性職員の派遣（オンライン含む）。※大学6校へ派遣
- ◇ 職員採用募集パンフレットに各世代における女性職員の出産・育児体験談を掲載。

【令和2年度】（参考）

- ◇ 「県庁職場ガイド」における女性リクレーターを20名以上配置。※22名
- ◇ 女性限定ガイダンスの実施。※令和2年12月に実施
- ◇ 大学等への女性リクレーターの派遣。※近畿の大学3校へ派遣
- ◇ 職員採用募集パンフレットに各世代における女性職員の出産・育児体験談を掲載。

○女性職員の育成と登用

（職域の拡大による多様な職務機会の付与や、キャリアアップに向けた以下の取組により、計画的なキャリア形成や効果的な人材育成を推進する。）

【令和3年度】

- ◇ 人事異動に際して、保育状況など個人的事情に対して、職員などの申し出を踏まえ配慮を行った。
- ◇ 意欲のある人材を育成すること、様々な職域の経験を積むことを目的として国や市町村、民間企業等への派遣を行った。※国5名、地方公共団体3名、海外2名、大学2名、民間企業等4名
- ◇ 新任管理者に対して、女性職員や再任用職員等、多様な職員の人材育成の重要性を理解して円滑な組織運営を行うための研修を実施した。

【令和2年度】（参考）

- ◇ 人事異動に際して、保育状況など個人的事情に対して、職員などの申し出を踏まえ配慮を行った。
- ◇ 意欲のある人材を育成すること、様々な職域の経験を積むことを目的として国や他県、民間企業等への派遣を行った。※国6名、地方公共団体4名、海外2名、大学3名、民間企業等2名

○家庭と仕事を両立させるための職場環境整備

【令和3年度】

- ◇ 代替職員の確保について、年度中2回（4月、9月）行う調査に基づき採用試験を実施し、育児休業等を取得する職員の代替職員の採用を行った。さらに、調査時期に間に合わない場合は臨時的任用により代替職員の採用を行った。
- ◇ 育児休業復帰者に対するフォローについて、育児休業者職場復帰支援サポート研修や仕事と子育ての両立に際してのストレス・悩みを解消できるように「ストレス相談」を実施した。
- ◇ 超過勤務時間の縮減について、週1回の「ノー残業デー」に加え、夏季に「毎日がノー残業デー」を実施し、職員の定時退庁を促した。
- ◇ 育児休業制度の周知のため、若手職員に対し育児関連の制度に関する研修を実施した。

【令和2年度】（参考）

- ◇ 代替職員の確保について、年度中2回（4月、9月）行う調査に基づき採用試験（新型コロナウイルス感染症の影響により試験は1回のみ）を実施し、育児休業等を取得する職員の代替職員の採用を行った。さらに、調査時期に間に合わない場合は臨時的任用により代替職員の採用を行った。
- ◇ 育児休業からの復帰者に対するフォローについて、育児休業者職場復帰支援サポート研修や、仕事と子育ての両立に際してのストレス・悩みを解消できるように「ストレス相談」を実施した。
- ◇ 超過勤務時間の縮減について、週1回の「ノー残業デー」に加え、夏季に「毎日がノー残業デー」を実施し、職員の定時退庁を促した。

<目標に対する実績>

項目	数値目標 (令和7年度まで)	実績		目標設定時 実績
		令和3年度	令和2年度(参考)	
女性職員採用割合	45%以上	40.00% (R4.4.1)	34.59% (R3.4.1)	43.84% (R2.4.1)
女性の管理職割合	15%以上	11.0% (R4.4.1)	8.54% (R3.4.1)	6.55% (R2.4.1)
男性の育児休業取得割合	15%以上	14.6% (R3年度)	16.13% (R2年度)	11.25% (R1年度)
各月ごとの超過勤務時間	月平均 10時間以下/人	16.1時間 (R3年度)	14.1時間 (R2年度)	13.5時間 (R1年度)