

山口県女性職員活躍推進行動計画

第三次改訂版

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画)

平成 27 年 3 月 策定

(平成 30 年 4 月 第一次改訂)

(令和 4 年 4 月 第二次改訂)

(令和 8 年 4 月 第三次改訂)

| | | |
|---|-------------------------------|---|
| 1 | 計画の趣旨 | 1 |
| 2 | 計画の基本的事項 | |
| | (1) 取組の方向 | 2 |
| | (2) 計画期間 | 2 |
| | (3) 計画の対象 | 2 |
| | (4) 推進体制 | 2 |
| 3 | 女性の活躍推進に関する現状と課題 | |
| | (1) 採用者に占める女性比率 | 3 |
| | (2) 管理職員に占める女性比率 | 3 |
| | (3) 勤続年数の男女差 | 4 |
| | (4) 仕事と家庭の両立を支援する制度の現状 | 4 |
| | (5) 職員のニーズの把握 | 4 |
| 4 | 女性の活躍推進に向けた具体的取組 | |
| | (1) 家庭生活と職業生活の「両立支援」 | 6 |
| | (2) 能力や適性が十分に発揮できるようにする「活躍支援」 | 9 |

1 計画の趣旨

男女が性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮し、様々な場面で活躍することができる「男女共同参画社会」を実現することは、活力ある県づくりを進める上で極めて重要であることから、本県においても、「元気創出やまぐち！未来開拓チャレンジプラン」の下で、「女性が輝く地域社会の実現」を重点施策に位置づけ、平成27年3月、女性職員を対象とする「山口県女性職員活躍推進行動計画」（以下「県行動計画」という。）を策定しました。

その後、平成27年9月に、「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「法」という。）」が成立し、地方公共団体には特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画）の策定が義務付けられました。

このため、平成28年3月に県行動計画を以下の任命権者が策定する特定事業主行動計画と位置づけ、平成27年度から令和7年度までの計画期間中（平成30年4月第一次改訂、令和4年4月第二次改訂）に各種休暇や勤務時間制度の整備、時間外勤務の縮減、女性管理職員の積極的な登用などに加え、在宅勤務（テレワーク）をはじめとした「働き方の新しいスタイル」の拡大・定着に取り組んできました。

この度、令和8年3月末までとなっていた法の期限が、令和18年3月末までに延長されたことを受け、これまでの取組の継続に加え、「やまぐちワークスタイルシフト」や、「山口県人材育成・確保基本方針（令和7年3月策定）」等に基づく新たな取組を盛り込んだ改訂版を策定し、引き続き、実効性の高い取組を積極的に進めていくこととします。

| | |
|---------------|-------|
| 山口県知事 | 村岡 嗣政 |
| 山口県議会議長 | 柳居 俊学 |
| 山口県選挙管理委員会 | |
| 山口県代表監査委員 | 正司 尚義 |
| 山口県人事委員会 | |
| 山口県公営企業管理者 | 弘田 隆彦 |
| 日本海海区漁業調整委員会 | |
| 瀬戸内海海区漁業調整委員会 | |
| 内水面漁場管理委員会 | |

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）

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に則して、特定事業主行動計画（中略）を定めなければならない。

2 計画の基本的事項

(1) 取組の方向

女性職員がいきいきと活躍できる職場づくり

(計画推進の基本的な考え方)

- 女性の活躍できる職場は、男性も活躍できる職場との考え方のもと、男女を問わず全ての職員がいきいきと活躍できる組織を目指します。
- 職員のニーズをきめ細かく把握し、実効性のある取組を進めます。
- 女性を対象とした取組に加え、男性や管理職員の意識の変革を通じた取組を図ります。
- デジタル技術を最大限に活用し、業務の効率化や新たな働き方の実現を図る「やまぐちワークスタイルシフト」の取組を推進し、職員の長時間労働の縮減やワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。

(2) 計画期間

令和 8 年度から令和 12 年度までの 5 年間を計画期間とします。

(3) 計画の対象

知事部局及び労働委員会事務局のほか、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、企業局、日本海海区漁業調整委員会事務局、瀬戸内海海区漁業調整委員会事務局、内水面漁場管理委員会事務局の職員を対象とします。

(4) 推進体制

- 各所属人事管理担当者の役割
所属内に当該計画の周知を図るとともに、所属における具体的な取組を率先して実行します。
- 人事担当部局の役割
計画に定める事項の進捗状況や効果の検証を行いながら、着実に推進します。

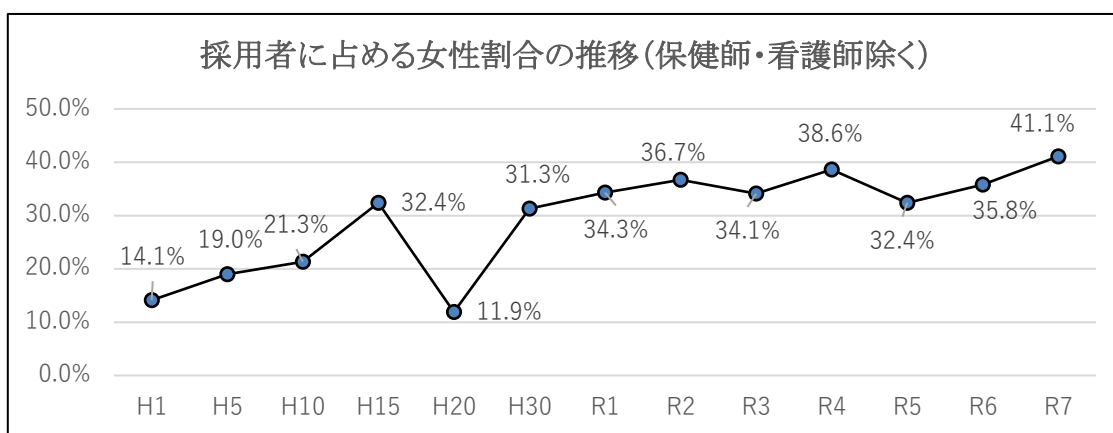
3 女性の活躍推進に関する現状と課題

以下の現状の数値は特段の記載がない限り、この度の策定主体である各任命権者の職員全体を合わせた数値を記載しています。

(1) 採用者に占める女性比率

職員採用は競争試験による採用が中心となるため、年によって女性比率は変わるものの、近年では30パーセント台で推移し、令和7年度は40パーセントを超えました。

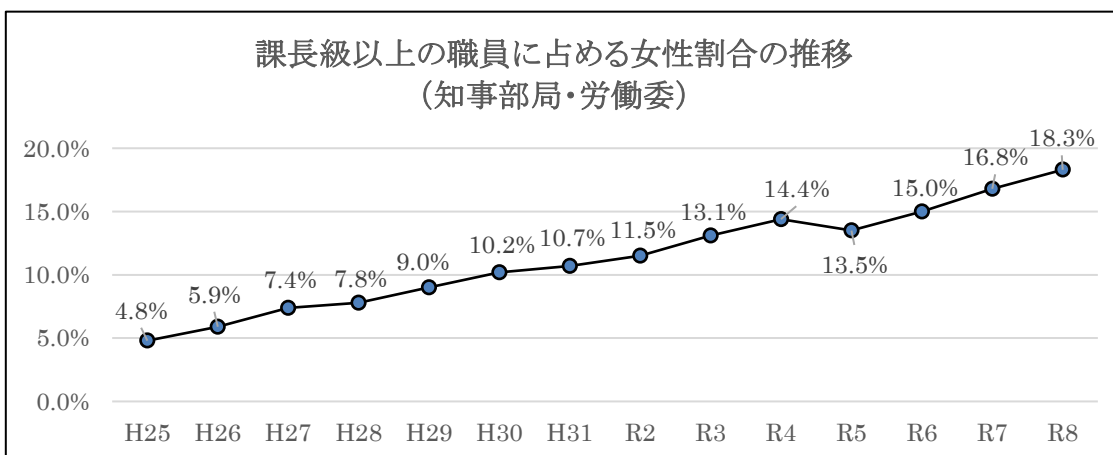
少子高齢化の進展等により、人材の確保が困難となる中で、時代に即した試験制度となるよう更なる見直しを進めるとともに、山口県職員を志望する女性が増えるよう、引き続き情報発信に強力に取り組みます。



(2) 管理職員に占める女性比率

女性の能力の活用や組織の活性化等の観点から、毎年度の人事異動において、女性職員の登用を主要な課題の一つに位置づけ継続的に取り組んできました。

その結果、毎年着実に課長級以上の職員に占める女性職員の割合は上昇しており、令和8年4月には、前計画で掲げた18%以上の目標を達成しました。今後とも、職域の拡大や、各種研修等を通じた人材育成を進めながら、女性登用に取り組んでいく必要があります。



(3) 勤続年数の男女差

男性の方が勤続年数の長い職員の比率が高くなっていますが、これは主として年齢構成（平均年齢：男性 44.4 歳、女性 39.0 歳）の影響が大きく、結婚や出産等で退職する女性職員は少ない状況にあります。

男女別勤続年数及び平均年齢（令和 7 年 4 月）

| 男性 | 女性 | 差 |
|----------------|----------------|----------------|
| 18.5 年(44.4 歳) | 14.5 年(39.0 歳) | △4.0 年(△5.4 歳) |

(4) 仕事と家庭の両立を支援する制度の現状

仕事と育児・介護の両立については、育児休業や介護休暇をはじめとする各種制度が設けられています。

これまでも仕事と家庭の両立を支援する制度の整備・充実に積極的に取り組んできましたが、引き続き制度をより活用しやすい運用や環境づくりの検討を行っていく必要があります。

(5) 職員のニーズの把握

女性職員の活躍に向け、女性自らが女性の視点で課題の検証や取組の検討等を行うため、平成28年9月から12月にかけて山口県女性職員活躍推進懇談会を設置・開催しました。

本懇談会では、「男女を通じた職員全体の意識改革」や「仕事と家庭の両立支援に向けた仕事改革や環境整備」、「女性職員間の情報共有」など、様々なニーズや課題が把握できたことから、その成果を踏まえた取組の一つとして、「女性活躍推進相談窓口」を各部局及び地域に設置し、女性職員のニーズ把握に努めてきました。

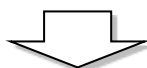
また、令和 6 年度及び令和 7 年度には、全職員を対象に「働き方等に関する職員アンケート」を実施し、仕事のやりがいや職場環境等に対する意識を把握しました。

こうした職員ニーズの把握を継続的に実施し、引き続き女性職員が働きやすく、その能力を十分に発揮できる職場づくりに向け、より効果的な取組を進めていきます。

4 女性の活躍推進に向けた具体的取組

育児、介護等の家庭生活と職業生活の両立を支援するための「両立支援」と、能力や適性が十分に発揮できるようにする「活躍支援」を二つの柱として推進します。

| 両立支援 | 活躍支援 |
|---|--|
| <p>目指す姿</p> <p>育児、介護等の家庭生活と職業生活の両立</p> | <p>目指す姿</p> <p>能力や適性を十分に発揮、組織の活性化</p> |
| <p>具体的取組</p> <p>[両立支援に係る制度・仕組の充実]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 新たな両立支援制度の創設 ○ 職員のニーズに即した制度や環境の検討 ○ 管理職員による両立支援推進 <p>[働き方の改革]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 時間外勤務の縮減 ○ 働く場所と時間の柔軟化 ○ デジタルを活用した業務の見直し・効率化 <p>[男性の育児等への参加支援]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 意識醸成 ○ 育児休業等の取得の促進 <p>[両立支援制度の活用に係る不安の解消]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 育児休業中の適切な職場情報の提供 ○ 円滑な復帰に向けた研修の実施 ○ 復帰後のキャリアデザインのサポート ○ 代替職員の確保 | <p>具体的取組</p> <p>[職員採用（女性受験者の拡大）]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 公務の魅力のPR ○ 女性職員の活躍ぶりのPR <p>[女性管理職員の登用]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 職域の拡大 ○ 意欲と能力のある女性職員の積極的な登用 <p>[キャリア形成支援]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ きめ細かなキャリア形成支援 ○ 職員研修の充実 ○ 先輩職員に相談しやすい環境づくり <p>[管理職員の意識醸成]</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 効率的な業務マネジメント ○ マネジメント能力の更なる向上 ○ 管理職員による両立支援推進（再掲） |



女性職員がいきいきと活躍できる職場づくり

※ 取組について、実施時期が記載されていないものについては、計画期間中、継続的に取組を行うものです。

(1) 家庭生活と職業生活の「両立支援」

両立支援に係る制度・仕組の充実

○ 新たな両立支援制度の創設

ア フレックスタイム制の導入

育児や介護による個人の生活状況に対応し、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、小学校6年生までの子を養育する職員と介護休暇の取得要件を満たす職員を対象にフレックスタイム制を平成29年4月に導入しました。

イ 時差出勤の拡充

多様な働き方を可能とすることで1日の時間を有効に使い、効率的な業務執行や仕事と家庭の調和を図るため、平成30年4月から、時差出勤の対象を育児又は介護を行う職員から全職員に拡大し、令和2年5月には時差出勤の対象となる時間帯を拡大し、出勤パターンを増設しました。

引き続き、希望する職員が気兼ねなく制度を利用できるよう、更なる業務の効率化や出先機関を中心とした窓口業務の負担軽減等に取り組んでいく必要があります。

○ 職員のニーズに即した制度や環境の検討

家庭生活と職業生活を両立させやすくするためには、休暇制度等が活用しやすい制度であることが必要であるため、今後とも職員ニーズを把握しながら、制度や運用の改善について継続的に検討するとともに、育児や介護に関する制度の周知や利用の意向確認を適切に実施します。

また、女性の健康上の特性に留意した休暇制度の運用や柔軟な働き方を可能とする職場環境づくり等を進めます。

○ 管理職員による両立支援推進

両立支援を実効性あるものとするためには、管理職員の理解と関与が重要となります。

このため、管理職実績評価の目標項目に、業務の抜本的見直しや女性職員の活躍及びワーク・ライフ・バランスの推進に資する働き方改革、男性職員の育児に関連する休暇等の取得促進などのマネジメントに関する目標を設定し、その達成に向けて取り組みます。

○ 時間外勤務の縮減

ア 管理職員の業務マネジメント

平成 29 年度から長時間労働の縮減をはじめとした「県庁働き方改革」を開始し、令和 5 年度からは、従来の働き方改革をさらに進めた「やまぐちワークスタイルシフト」へと見直し、長時間労働の縮減やワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでいます。

特に管理職員には組織の生産性を高める観点からも、限られた時間で成果を上げる業務マネジメントが求められており、各種研修等を通じ、継続的に意識の醸成を図ります。

また、時間外勤務の縮減は、子育て中の職員だけではなく、全ての職員にとって重要であることから、職員 1 人当たりの時間外勤務時間数（年間）について、令和 5 年度（141.0 時間）より減少させることを目標とします。

イ 全庁を挙げた業務の効率化

平成 26 年度から“現場重視・成果重視・スピード重視”を基本とする「3 重視運動」の下で、全庁ルールとして、庁内会議のスリム化など仕事の省力化に取り組んできました。令和 5 年度には、「やまぐちワークスタイルシフト共通ルール・実践事例集」を策定し、階層別研修において講義時間を設けるなど、職員への周知と取組の徹底を図っています。引き続き全庁を挙げた業務の見直し、効率化を進め、時間外勤務の縮減を図り、家庭生活と職業生活の両立につなげます。

○ 働く場所と時間の柔軟化

育児や介護など、職員個人の生活状況に対応しながら職務に対応するためには、働く場所や時間を柔軟化することが有効な手段の一つと考えられることから、これまでもフレックスタイム制や時差出勤の導入・拡充を行ってきました。

また、令和 2 年 7 月には、育児や介護への対応と、職員のワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、在宅勤務（テレワーク）を導入しました。

さらに、令和 7 年 4 月からは、職員の声を踏まえ、妊娠等により通勤が困難であるなど一定の配慮が必要な職員は、週の全てで在宅勤務の実施を可能としたところであり、引き続き、多様で柔軟な働き方の実現に向けた検討を進めます。

○ デジタルを活用した業務の見直し、効率化

「やまぐちワークスタイルシフト」の取組により、生成AIやノーコードツールなどの業務効率化に資する新たなデジタル技術の積極的な導入を進めるとともに、職員が日々の業務にデジタル技術を自発的に導入できるよう庁内の相談支援体制を構築し、業務の見直しと更なる効率化を推進しています。

引き続き、業務の効率化や新たな働き方の実現を図る「やまぐちワークスタイルシフト」の拡大・定着を図り、女性がいきいきと活躍できる職場づくりにつなげていきます。

男性の育児等への参加支援

○ 意識醸成

ア 「子どもの出生時休暇等計画表」の活用等を通じた意識啓発

女性の活躍を推進するためには、男性も積極的に育児等に関わることが重要であることから、「子どもの出生時休暇等計画表」の活用等を通じ、男性職員の意識の醸成に努め、子の出生後1年までの男性職員の1ヶ月超の育児関連休暇等取得率100%を目標に取組を進めます。

イ 休暇等を取得しやすい職場の雰囲気づくり

休暇等の取得を促進するためには、職場の理解が不可欠であり、管理職員の仕事と家庭生活の両立に対する理解を深め、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

また、休暇の取得の促進は、子育て中の職員だけではなく、全ての職員にとって重要であることから、年次有給休暇の取得について、毎年75%（15.0日）とすることを目標とします。

○ 育児休業の取得の促進

両立支援に係る制度の周知や職場の雰囲気づくりを進めながら、とりわけ男性職員の育児休業の取得について、2週間以上の取得率を毎年度100%とすることを目標とします。

それに向け、配偶者が出産予定の男性職員に対しては、所属長との面談を実施し、「子育て応援ハンドブック」などを活用した休業・休暇制度の説明を行うとともに、育児休業中の業務分担、家事分担、収入見込に係るプランシートを活用して取得者の不安解消に努めるなど、組織的・全庁的な取得促進を図ります。

また、令和6年度から、育児休業取得者の業務を支援した周囲の職員の取組を実績評価における加点評価項目に明示し、より適切な評価ができる仕組みとしました。

両立支援制度の活用に係る不安の解消

○ 育児休業中の適切な職場情報の提供

育児休業中の職員が職場から離れていることに対する不安を感じることがないように、休業中の職員に対して職場から適時適切に業務情報等の提供を行います。

○ 円滑な復帰に向けた研修の実施

育児休業からの円滑な復帰に向け、育児休業中の職員に対するeラーニングによる研修の実施など、職員の希望を踏まえた支援に取り組みます。

○ 復帰後のキャリアデザインのサポート

育児休業等からの復帰時期や復帰後の働き方等について、管理職員と情報を共有し、復帰後、育児や介護を行いながら円滑に仕事に従事することができる環境づくりに努めます。

○ 代替職員の確保

女性職員が安心して育児休業を取得するためには、業務を代替する職員の確保が重要であることから、育児休業代替任期付職員の採用や専門職員における会計年度任用職員登録制度等を通じた代替職員の確保に努めることとし、平成28年度からは専門職員における登録制度の対象を社会福祉職にも拡大しました。

今後、正規職員の配置による育児休業中の業務執行体制の確保など、女性職員がより安心して育児休業を取得できる環境づくりに努めます。

(2) 能力や適性が十分に発揮できるようにする「活躍支援」

職員採用（女性受験者の拡大）

○ 公務の魅力のPR

今後の県政を担っていく高い志を持った職員を確保できるよう、職員募集案内やホームページ内の受験情報サイト、学生を対象とした採用説明会等に加え、SNSや民間の就職情報サイト等も活用し、両立支援制度の内容や活用例などについて積極的に情報発信を行い、女性にとっても働きやすい職場であることをPRするなど、女性受験者の拡大を図ります。

○ 女性職員の活躍ぶりのPR

業務への取組に加え、プライベートも大切にしながら自分らしくいきいきと働く姿をPRし、山口県職員を志望する女性の増加に努めます。

女性管理職員の登用

○ 職域の拡大

女性管理職員の登用に向けて、これまで女性が配置されていない職務、ポストへも積極的に女性を配置するなど、職域の更なる拡大を進めます。

○ 意欲と能力のある女性職員の積極的な登用

男女を問わず全ての職員が最大限能力を発揮できるよう、どこまでも適材適所の人事配置を基本としながら、令和13年4月に課長級以上に占める女性職員の割合23%を目安に、意欲と能力のある女性職員の登用を積極的に進めます。

また、経験年数や年齢に捉われない管理職員への登用など、職員の意欲や能力を組織の活性化につなげていく仕組みの整備に取り組むとともに、職員の主体的な成長を促し、強みを引き出し、伸ばす、人材育成の視点に立った人事管理を推進します。

キャリア形成支援

○ きめ細かなキャリア形成支援

経験や専門性を活かした任用のほか、所属長等の面談を通じたアドバイスなどにより多様なキャリア形成を支援し、個々の女性職員が能力や適性を十分に発揮できる環境づくりを進めます。

また、女性職員のマネジメント能力の向上等を図るため、積極的に班長やグループリーダー等へ配置します。

○ 職員研修の充実

ア 女性職員のマネジメント能力の向上やリーダーシップの醸成を支援する研修の充実

経験年数や年齢に捉われない管理職員の登用に向け、令和7年度から、ひとづくり財団自治研修部で実施する職員研修において、マネジメント能力の向上を支援する研修や、次世代のリーダーを養成する研修を実施しており、女性職員の積極的な受講を促していきます。

イ 自治大学校や民間企業、市町等への積極的な研修派遣

自治大学校や民間企業等での研修や、市町等他の自治体との人事交流に女性職員を積極的に派遣し、幅広い知識・経験の習得を図ります。

○ 先輩職員に相談しやすい環境づくり

身近にロール・モデルとなる先輩職員がいることや仕事と子育ての両立等の悩みを相談できることは、自らの将来をイメージすることや、不安の払拭に重要であることから、各部局及び地域に「女性活躍推進相談窓口」を設置し、先輩職員を身近に感じることのできる環境づくりに努めています。

管理職員の意識醸成

○ 効率的な業務マネジメント

女性の更なる活躍推進のためには、所属内の効率的なマネジメントや働き方の見直し、職域や業務の固定化の排除等、管理職員自らが高い意識を持つことが重要であることから、様々な機会を捉えて継続的に管理職員の意識の醸成に努めます。

○ マネジメント能力の更なる向上

職場において育児や介護と仕事との両立を支える気運を醸成していくことが重要であることから、知事をはじめとした管理職員によるイクボス宣言の取組を平成27年度に開始し、令和6年度からは「やまぐちワークスタイルシフト・イクボス宣言」として、両立支援に加え、職員のワーク・ライフ・バランスを応援する職場風土の醸成に取り組んでいます。

また、管理職員のマネジメント力強化に向け、所属長研修において、職員の育成に関する内容を充実させるほか、いわゆる360度評価などにより、部下職員等の意見を管理職員のマネジメントに反映できる仕組みを検討します。

○ 管理職員による両立支援推進（再掲）

- ・管理職実績評価の目標項目に、両立支援等に関する項目を設定するよう徹底
- ・配偶者が出産を控えた男性職員への面談等を通じた、育児関係制度の周知と育児休業等取得の促進