奈良県女性職員の活躍の推進及び
次世代育成支援対策に関する特定事業主行動計画
（第3期）

奈　良　県　知　事
奈 良 県 議 会 議 長
奈良県選挙管理委員会
奈良県代表監査委員
奈 良 県 人 事 委 員 会

「奈良県女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援対策に関する特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）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。）第19条及び次世代育成支援対策推進法（平成15年7月16日法律第120号、以下「次世代育成法」という。）第19条に基づき、奈良県知事、奈良県議会議長、奈良県選挙管理委員会、奈良県代表監査委員、奈良県人事委員会が策定する特定事業主行動計画です。

令和8年3月策定

目次

１．計画期間 1
２．第２期の振り返り 1
（１）主な取組
（２）目標達成状況
３．第３期 2
（１）目指す姿
（２）目標
（３）具体的取組及び実施時期

1. 計画期間

第１期　平成 28 年４月１日～令和３年３月３１日
第２期　令和３年４月１日～令和８年３月３１日
第３期　令和８年４月１日～令和１３年３月３１日

2. 第2期の振り返り

(1)主な取組(目標項目別)

①女性管理職比率

・様々な分野・ポストへの女性職員の積極的な配置
・女性職員のキャリア形成を支援する研修の実施
・職場環境に関する相談などに幅広く対応する職員相談支援課の設置

②男性の育児休業取得率・③男性の育児参加のための休暇又は配偶者出産休暇取得率

・育児休業取得予定の早期かつ確実な把握
・育児休業取得期間に応じた柔軟な人事配置・業務体制の確保
・研修を通じた育児休業制度等の周知・理解促進

④年次有給休暇の取得

・年次有給休暇等の取得促進に係る指針策定
・年次有給休暇や夏季休暇を活用した長期連続休暇の取得促進
・夏季休暇の取得可能時期の拡大

⑤職員の超過勤務時間

・生成 AI の活用などによる業務効率化
・超過勤務命令がなければ業務用パソコンを使用できないシステムの導入
・勤務間インターバル制度の導入

(2)目標達成状況

項目	目標値	R4年度公表値	R5年度公表値	R6年度公表値	R7年度公表値	
①女性管理職比率	(令和8年4月)	(令和4年4月)	(令和5年4月)	(令和6年4月)	(令和7年4月)	
本庁課長級以上	１７%	１１．８%	１２．１%	１３．８%	１６．７%	
本庁課長補佐級以上	２２%	１８．４%	１９．３%	２０．１%	２２．２%	達成
②男性の育児休業取得率	(令和7年度)	(令和3年度)	(令和4年度)	(令和5年度)	(令和6年度)	
取得率	５０%	３９．６%	３５．６%	５７．６%	６８．２%	達成
うち取得期間１ヶ月超	２５%	２０．８%	１９．５%	２７．１%	３５．２%	達成
③男性の育児参加のための休暇又は配偶者出産休暇取得率	１００% (令和7年度)	８７．７% (令和3年度)	８７．５% (令和4年度)	９８．８% (令和5年度)	８６．４% (令和6年度)	
④年次有給休暇の取得	(令和7年)	(令和3年)	(令和4年)	(令和5年)	(令和6年)	
取得率	１４日間／年	12.3日間／年	12.6日間／年	14.7日間／年	14.1日間／年	達成
5日間/年未満の職員割合	０%	１３．７%	１２．０%	６．１%	６．１%	
⑤職員の超過勤務時間 一月あたりの超過勤務時間30時間を超える職員の割合：10%以下(毎年度)	１０%以下	１８．５% (令和3年度)	１７．９% (令和4年度)	１５．２% (令和5年度)	１２．５% (令和6年度)	

上記数値については、いずれも教育委員会、警察を除いたものです。

3. 第3期

女性の活躍推進と子育てしやすい環境整備を目的とする本計画は、奈良県行政運営の基本計画（第２期）（令和８年３月策定）と密接に関連しており、一体的に取り組む。

(1)目指す姿

職員がやりがいを持って、健康でいきいきと働くことができる良い職場環境を実現

(2)目標

項目※1	目標値※2	達成期限
① 女性管理職比率	本庁課長級以上：２２％	令和 13 年４月
	本庁課長補佐級以上：２７％	
② 男性の育児休業取得率 及び 取得期間の分布	８５％	令和 12 年度末
	取得期間 １月以下：１５％	
	取得期間 １月超～６月以下：５０％	
	取得期間 ６月超：３５％	
③ 男性の育児参加のための休暇 又は 配偶者出産休暇取得率	１００％	毎年度
④ 年次有給休暇取得	平均：１４日/年	毎年度
	５日/年未満の職員割合：０％	
⑤ 超過勤務時間 （本庁・出先）	３０h/月超の職員割合：１０％以下	毎年度
	本庁：平均２００h/年以下	
	出先：平均１２０h/年以下	

※1 項目①、③、④、⑤（30h/月超）は女性活躍推進法、項目⑤（平均 200h/年以下及び平均 120h/年以下）は次世代育成法、項目②は両法に基づく目標
※2 教育委員会、公安委員会及び警察を除く

(3)具体的取組及び実施時期

（１）目指す姿の実現及び（２）目標の達成に向け、以下の取組を計画期間中継続して実施。

＜女性職員のキャリア形成支援＞

・女性職員のキャリア形成支援研修、アンコンシャス・バイアスへの気づきを促す研修等の実施
・様々な分野・ポストへの女性職員の積極的な配置

＜ワーク・ライフ・バランスの推進＞

・柔軟な働き方を可能とするフレックス制、テレワーク、育児休業制度などの運用・活用推進
・「子育て計画書」による育児休業取得予定等の早期かつ確実な把握
・育児休業代替職員等の活用を含めた柔軟な人事配置により業務体制を確保
・育児休業取得予定者や休業終了予定者等を対象とした研修の実施
・年次有給休暇等の取得促進に係る指針等に基づく、組織的な取得推奨・啓発
・システムによる客観的で適正な勤務時間管理の徹底
・勤務間インターバル制度の適正な運用