

平成 29 年 7 月 14 日

「茨城県女性職員活躍推進プラン」に基づく取組の実施状況等の公表について

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 15 条第 6 項及び第 17 条の規定に基づく実施状況等の公表については、以下のとおりです。

公表内容のポイント

- H29.4.1 現在の管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合は、昨年度に比べ 1.5 ㊦ 以上上昇
- H29.4.1 現在の各役職段階ごとの女性職員の割合は、部長級(+3.0)、課長級(+1.1)、課長補佐級(+1.9)と、係長級を除く、全ての役職段階において上昇
- H28 年の男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率は、昨年引き続き、100%を達成
- H28 年度の男性の育児休業取得率は▲0.8 ㊦ 以上減少（人数は昨年度と同じ 10 人）
- H28年度の時間外勤務時間は、知事部局以外において昨年度と比べ増加し、全体で +0.1時間の増

I 数値目標の進捗状況等

（※以下、注意書きがあるもの以外は、教育委員会・警察を除く全部局の数値）

1. 採用した職員に占める女性職員の割合

- 平成28年度の採用職員に占める女性の割合は、全体で +1.1㊦ 以上、大学卒業程度で+1.2㊦ 以上と、いずれも昨年度より上昇しました。

(1) 採用職員（全体）に占める女性職員の割合（各年度4月1日～3月31日採用）

| | H24 | H25 | H26 | H27 | H28 |
|------|-------|-------|-------|-------|--------------|
| 本 県 | 37.9% | 39.3% | 45.3% | 42.2% | 43.3% |
| 全国平均 | 45.1% | 46.1% | 45.6% | 46.8% | — |
| 全国順位 | 34位 | 37位 | 24位 | 32位 | — |

※全国平均・全国順位は、H29年12月頃に公表予定（以下同じ）

(2) 採用職員（大学卒業程度）に占める女性職員の割合（各年度4月1日～3月31日採用）

| | H24 | H25 | H26 | H27 | H28 |
|------|-------|-------|-------|-------|--------------|
| 本 県 | 23.6% | 28.9% | 37.1% | 27.5% | 28.7% |
| 全国平均 | 35.2% | 35.8% | 36.7% | 36.8% | — |
| 全国順位 | 46位 | 39位 | 17位 | 44位 | — |

2. 採用試験の受験者に占める女性職員の割合

○ 平成28年度の受験者に占める女性の割合は、全体及び大卒程度のいずれも、昨年度よりも上昇しました。引き続き、女性受験者の拡大に取り組んでまいります。

採用試験の受験者に占める女性の割合（年度）

| | H24 | H25 | H26 | H27 | H28 | 目標(H32) |
|--------|-------|-------|-------|-------|--------------|---------|
| 全体 | 35.8% | 36.1% | 32.5% | 34.5% | 37.9% | 40% |
| 大学卒業程度 | 32.9% | 35.4% | 31.8% | 33.1% | 36.7% | |

3. 女性職員向けのワーク・ライフ・バランスに関する研修への参加率

○ ワーク・ライフ・バランスへの理解を深めるとともに、ロールモデルとなる先輩職員の体験を共有する機会を設けるなど、女性職員のキャリア形成を支援する研修を実施しています。

女性職員向けのワーク・ライフ・バランスに関する研修への参加率（年度）

| | H27 | H28 | 目標(H29) |
|-----|-------|--------------|---------|
| 参加率 | 10.3% | 72.2% | 100% |

4. 管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合

○ 平成29年4月1日現在の課長級（※）以上の女性の割合は、定期人事異動により新たに部長級に女性を登用するなど、適材適所の人事配置に努めた結果、昨年度に比べ+1.5ポイント上昇しました。
（※）課長級（副参事・技佐等）以上の職員を指す。

管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

| | H25 | H26 | H27 | H28 | H29 | 目標(H32) |
|------|------|------|------|-------|-------------|---------|
| 本県 | 3.0% | 3.2% | 4.7% | 5.4% | 6.9% | 13% |
| 全国平均 | 7.9% | 8.3% | 9.1% | 10.0% | — | |
| 全国順位 | 46位 | 46位 | 45位 | 44位 | — | |

※全国平均・全国順位は、H29年12月頃に公表予定

5. 平均した継続勤務年数の男女の差異

○ 平均した継続勤務年数は、女性職員の方が短い結果となっておりますが、主な要因としては、勤務年数の長い世代（昭和50年から昭和60年代までの採用）における女性職員の割合が少ないことが影響しているものと考えられます。

(1) 平均した継続勤務年数の男女の差異（各年3月31日現在）

| | H27 | H28 | H29 |
|------|---------|---------|----------------|
| 男性職員 | 20年10か月 | 20年7か月 | 20年4か月 |
| 女性職員 | 15年1か月 | 14年11か月 | 14年11か月 |
| 全体 | 18年11か月 | 18年8か月 | 18年6か月 |

(2) 過去の採用者に占める女性の割合（上級・大学卒業程度採用者） ※競争試験による採用者数

| 採用年度 | 昭和50年代 (S50～S59) | 昭和60年代 (S60～S63) | 直近10年間 (H20～H29) |
|------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 女性割合 | 2.3% | 8.2% | 32.6% |

6. 各役職段階の女性職員の割合

○ 平成29年4月1日現在の各役職段階の女性の割合は、適材適所の人事配置に努めた結果、部長級+3.0ポイント、課長級+1.1ポイント、課長補佐級+1.9ポイントと、係長級を除く、全ての役職段階において昨年度に比べ上昇しました。

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

| | H25 | H26 | H27 | H28 | H29 | 目標(H32) |
|---------|-------|-------|-------|-------|--------------|---------|
| 部長級 | 1.0% | 1.0% | 2.9% | 4.8% | 7.8% | — |
| 課長級 | 3.5% | 3.8% | 5.1% | 5.6% | 6.7% | — |
| (課長級以上) | 3.0% | 3.2% | 4.7% | 5.4% | 6.9% | 13% |
| 課長補佐級 | 12.0% | 13.3% | 14.2% | 14.2% | 16.1% | 20% |
| 係長級 | 31.6% | 32.5% | 33.8% | 34.1% | 33.0% | 30%以上 |
| (係長級以上) | 21.0% | 21.8% | 22.7% | 22.9% | 23.2% | — |
| 非役付 | 48.3% | 48.1% | 48.6% | 48.3% | 49.0% | — |

(参考) 全国の状況（知事部局） <H28年4月1日現在>

| | 課長級以上 | 課長補佐級 | 係長級 |
|------|-------|-------|-------|
| 本 県 | 5.4% | 14.2% | 34.1% |
| 全国平均 | 10.0% | 19.4% | 31.8% |
| 全国順位 | 44位 | 33位 | 14位 |

※H29の全国の状況は、H29年12月頃に公表予定

7. 職員一人一月当たりの時間外勤務時間

- 平成28年度の時間外勤務時間は、知事部局以外において昨年度と比べ増加し、全体で+0.1時間の増となりました。
- 引き続き、公務能率の向上に取り組み、時間外勤務の縮減に努めてまいります。

職員一人一月当たりの時間外勤務時間（年度）

| | H24 | H25 | H26 | H27 | H28 | 目標(H32) |
|--------|------|------|------|------|-------------|---------------------------|
| 知事部局 | 9.7 | 10.1 | 10.1 | 11.6 | 11.4 | H27年度比 1割減 (10.5時間) |
| 知事部局以外 | 10.0 | 10.8 | 11.2 | 12.0 | 13.0 | |
| 計 | 9.7 | 10.3 | 10.3 | 11.7 | 11.8 | |

※知事部局以外は、議会事務局、各行政委員会事務局、企業局、病院局のデータ（教育委員会・警察を除く）。以下同じ。

(参考) 全国の状況（知事部局）H27年度実績

| H27時間外勤務時間数 | 15時間以上 | 10時間～15時間 | 10時間未満 | 全国平均 |
|-------------|--------|-----------|--------|--------|
| 都道府県数 | 8県 | 31県(本県含む) | 8県 | 12.5時間 |

※東京都が毎年実施している全国調査（H28年7月調査）の結果

8. 時間外勤務時間の上限目安（年360時間）※人事院指針等に定める時間外勤務の上限目安時間

- 平成28年度の時間外勤務時間が年360時間を超えた職員数は、知事部局以外において昨年度と比べ増加し、全体で+7人の増となりました。
- 引き続き、特定の職員に業務が偏らないよう、応援体制を整備するなど業務の平準化に努めてまいります。

時間外勤務時間が年間360時間を超えた職員の状況（年度）

| | H24 | H25 | H26 | H27 | H28 |
|--------|------|------|------|------|-------------|
| 知事部局 | 291名 | 309名 | 304名 | 425名 | 423名 |
| 知事部局以外 | 83名 | 112名 | 115名 | 122名 | 131名 |
| 計 | 374名 | 421名 | 419名 | 547名 | 554名 |

9. 年次休暇の取得日数

- 平成28年の年次休暇の取得日数は、昨年度と比べ全体で+0.1日の増となりました。
- 今後も、年休取得計画表の作成等を通じて、計画的な取得促進に努めてまいります。

年次休暇の取得日数〔一人当たり年間平均〕（暦年）

| | H24 | H25 | H26 | H27 | H28 | 目標(H31) |
|--------|-------|-------|-------|-------|--------------|---------|
| 知事部局 | 11.6日 | 11.1日 | 10.9日 | 10.7日 | 10.8日 | 14日/年 |
| 知事部局以外 | 9.9日 | 10.2日 | 10.4日 | 10.5日 | 10.2日 | |
| 計 | 11.3日 | 10.9日 | 10.8日 | 10.6日 | 10.7日 | |

（参考）全国の状況（知事部局）（H27年実績）

| H27年次休暇 平均取得日数 | 14日 以上 | 14日～ 13日 | 13日～ 12日 | 12日～ 11日 | 11日～ 10日 | 10日 未満 | 全国平均 |
|-------------------|-----------|-------------|-------------|-------------|----------------|-----------|-------|
| 都道府県数 | 1団体 | 4団体 | 7団体 | 13団体 | 15団体 (本県含む) | 7団体 | 11.5日 |

※東京都が毎年実施している全国調査（H28年7月調査）の結果

10. 男女別の育児休業取得率

- 平成28年度の男性職員の育児休業取得率は、8.0%と昨年度と比べ0.8ポイント減少となりました。（人数は昨年度と同数の10人）
- 今後も、本人への働きかけはもとより、イクボス養成講座などを通じた管理職の意識啓発にも積極的に取り組んでまいります。

育児休業取得率（年度）

| | H24 | H25 | H26 | H27 | H28 | 目標(H32) |
|------|-------------------|-------------------|--------------------|-------------------|-------------------------|---------|
| 男性職員 | 2.2% (246.3日) | 3.8% (170.4日) | 0.6% (50.0日) | 8.8% (161.0日) | 8.0% (118.0日) | 13% |
| 女性職員 | 99.0% (495.7日) | 98.8% (503.0日) | 100.0% (517.6日) | 98.9% (568.0日) | 99.0% (509.6日) | — |

（参考）全国の状況（育児休業取得率）（年度）

| | | H24 | H25 | H26 | H27 |
|------|------|-------|-------|-------|-------|
| 男性職員 | 本県 | 0.5% | 1.2% | 0.9% | 2.5% |
| | 全国平均 | 1.3% | 1.5% | 1.5% | 2.2% |
| 女性職員 | 本県 | 97.8% | 94.8% | 99.0% | 99.8% |
| | 全国平均 | 94.2% | 94.0% | 93.2% | 93.2% |

※ 全国の状況は、教育委員会及び警察を含む

11. 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率

- 平成28年の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率は、子が生まれる男性職員に対して、これらの休暇の利用を働きかけた結果、昨年に引き続き、全ての対象者が取得しています。

配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率 (暦年)

| | H24 | H25 | H26 | H27 | H28 | 目標(H31) |
|---------|------------|------------|------------------|-------------------|--------------------------|---------|
| 配偶者出産休暇 | 88.1% — | 91.2% — | 98.1% (2.09日) | 100.0% (2.39日) | 100.0% (2.50日) | 100% |
| 育児参加休暇 | 36.1% — | 33.3% — | 68.9% (2.26日) | 100.0% (2.97日) | 100.0% (2.87日) | |

※配偶者出産休暇：配偶者が出産する場合、産前16週から産後2週間の間、3日の範囲内で必要と認める日又は時間取得できる休暇。

※育児参加休暇：配偶者の産前産後期間中、生まれてくる子又は小学校就学時までの子を養育するために、5日の範囲内で必要と認める日又は時間取得できる休暇

12. 男性職員の育児休業等の利用率

- 子が1歳6ヵ月になるまでに、育児休業や育児時間休暇などの支援制度のいずれかを利用した男性職員の割合は、昨年度に比べ+9.7ポイント上昇しました。

男性職員の育児休業等の利用率 (年度)

| | H24 | H25 | H26 | H27 | H28 | 目標(H31) |
|-----|-----|-----|-----|-------|--------------|---------|
| 利用率 | — | — | — | 11.9% | 21.6% | 100% |

※育児休業等の利用率：子が1歳6ヵ月になるまでに、育児休業、育児時間休暇、部分休業、育児短時間勤務、時差出勤のいずれかを利用した場合の利用率

II 取組状況（平成 28 年度）

1. 受験者の拡大

募集活動の強化

- 大学等が主催する学内説明会や職員ガイダンスにおいて、キャリア支援や子育て支援、福利厚生制度等の紹介などを行い、男女ともに働きやすい職場であることを積極的に広報した。
- 人事委員会が開設した SNS（フェイスブック、ツイッター）を活用し、子育て支援制度や男性職員の積極的な育児参画への働きかけなど、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組状況を発信した。

2. キャリア形成の支援・登用の拡大

職域の拡大

- 全部局の企画室（各種政策の企画調整を担当）に女性職員を配置するなど、男女偏りのない人事配置を実施した。

研修機会の拡充

- 女性職員を対象としたワーク・ライフ・バランスの理解や自らのキャリアの方向性を考えるための研修について、研修計画人員を大幅に拡充し、より多くの職員の受講に取り組んだ。

【H28 研修実績】

| 研修名・対象者 | 内容 |
|---|---|
| ○女性のためのワーク・ライフ・バランス講座 1 ～ライフイベントに備えよう～ ・対象：非役付女性職員 ・開催：7回（H27：1回） ・受講者：365人（H27：51人） | ○子育て支援制度等の紹介 ○派遣研修制度等の紹介 ○幹部講話 ○WLB講座（外部講師） |
| ○女性のためのワーク・ライフ・バランス講座 2 ～仕事・生活共に輝く人財になるために～ ・対象：係長級女性職員 ・開催：7回（H27：1回） ・受講者 318人（H27：53人） | ○グループリーダーの仕事と生活 ○幹部講話 ○女性の特性を活かしたコミュニケーション術（外部講師） |

3. 働き方改革の推進

時間外勤務の縮減及び年次休暇等の利用促進

- 年間を通じた業務の進め方の見直しやムダ排除への取組のほか、7～9月を「時間外勤務縮減・ムダ排除推進月間」とし、時間外勤務縮減及び年次休暇の取得促進に集中的に取り組んだ。

[時短月間中の主な取組]

- ・資料の簡素化などムダ排除等に向けた取組の重点実施
- ・記念日年休や2日以上連続年休の取得を奨励 など

- 時間外勤務の状況等を把握し、特定の職員に時間外勤務の偏りがある場合には、所属内での応援体制の整備など業務平準化に向けた対応を検討した。
- 従来から実施している毎週2回の定時退庁日に加え、毎月1回完全消灯日を設定し、夜7時の県庁舎の一斉ライトダウンの実施を通じて、早期退庁に向けた取組の強化を図った。
- 朝型勤務の制度を拡充し、勤務時間の30分前倒しに加え、60分前倒しを可能とするなど、業務の状況に応じた柔軟な勤務形態を試行的に実施した。(8～9月)
- 所属別の時間外勤務実績を四半期ごとに庁内で公開し、職員一人ひとりに時間外勤務縮減の更なる意識浸透を図った。

テレワークの導入検討

- 職員の多様で柔軟な働き方を可能とし、育児等に携わる職員のワーク・ライフ・バランスを実現するうえで効果的な方策と考えられるテレワーク（在宅勤務・サテライトオフィス・モバイルワーク）の試行を行った。(H28.10～)

4. 働きやすい職場環境づくり

管理職の意識改革

- 「管理職向けイクボス養成講座」を実施し、部下のワーク・ライフ・バランス推進の重要性を認識させるとともに、「イクボス認定書」の職場内掲示を実施することで、働きやすい職場環境づくりに向けた意識啓発を行った。(H29.1～)

子育て支援制度の拡充

- 小学校就学前の子を養育する職員を対象として、1日あたりの勤務時間は変更せず、通常の始業時間よりも早く、もしくは、遅く出勤する「時差出勤制度」について、平成29年4月から、利用できる子どもの対象年齢を中学校就学前まで引き上げることを決定した。

男性の育児休業等の取得促進

- 子が生まれる男性職員を調査し、対象者に所属を通じて育児参加休暇・配偶者出産休暇の利用促進の個別働きかけを行った。(H26.11～)
- 男性職員向けの休暇制度や制度利用のモデルプラン等を紹介する「イクメン手帳」を子どもが生まれる男性職員全員に配付した。(H28.4～)
- 次長会議等を通じて、「男性職員の育児参加休暇等の利用促進」を各部局に要請した。(H26.4～)
- 総務事務支援システムによる「出産祝金」請求画面に休暇制度を掲載し、男性職員に積極的な育児参加をPRした。(H26.11～)