

趣旨

- 女性活躍推進法(H28.4施行)に基づき、雇用主として、女性職員の活躍に向けた行動計画を策定するもの。
※ 知事部局のほか、議会、企業局、病院局、行政委員会(公安委員会、教育委員会は除く)の職員を対象に策定
- 国から示された必須7項目について状況を把握し、課題を分析したうえで、新たに、「受験者に占める女性の割合」「役職毎の女性の割合」について、数値目標を設定。目標の達成に向けて、5つの取組を積極的に推進する。

現状 ※必須7項目

■採用・登用

1	採用に占める女性の割合(H26)	37.1% (全国17位)
2	役職毎の女性の割合(H27.4.1)	課長級以上 4.7% (全国45位)
		課長補佐級 14.2% (全国30位)
		係長級 33.8% (全国16位)

■働き方改革

3	時間外勤務時間 ※知事部局(H26)	10.1時間/月 (全国38位)
4	10年後の離職率(H27.4.1)	約10% (男女とも)

■働きやすい職場環境

5	男性の育児休業取得率(H27)	8.8%
6	配偶者出産休暇取得率(H27)	100%
7	男性の育児参加休暇取得率(H27)	100%

現状認識

- 課長級以上、課長補佐級に占める女性の割合は低位だが、係長級における割合は全国でも上位に位置。
- 時間外勤務は、他県と比べ少ない状況となっている。
- すべての男性職員が配偶者出産休暇を取得するなど、男性の育児参加は大きく進捗している。

茨城県女性職員活躍推進プラン(概要)

主な数値目標(H32年) ※計画期間5年

■採用・登用

受験者に占める女性の割合	40%	新規
役職毎の女性の割合【注】 ※第4次男女共同参画基本計画における社会的目標(H32) 課長級:15% 課長補佐級:25% 係長級:30%	課長級以上 13%	
	課長補佐級 20%	
女性向け研修の参加率	100% (H29年度)	継続

■働き方改革

時間外勤務時間	H27年度対比 1割削減	新規
年休の取得日数	14日/年	継続

■働きやすい職場環境

男性の育児休業取得率	13%	継続 ※
配偶者出産休暇取得率	100%	
男性の育児参加休暇取得率	100%	

【注】課長級以上・課長補佐級への登用に係る目標は、第4次男女共同参画基本計画に掲げられた社会的目標に比べ低い目標としているが、係長級の30%以上維持、補佐級の登用拡大に取り組むことで、中長期的に、社会的目標を達成することを目指す。

※継続目標は、「子育て応援プラン」に掲げる目標

目標達成に向けた5つ取組

■採用・登用の拡大

- ◇受験者の拡大
 - 募集活動の強化
(女性をターゲットとした募集活動)
(女性が働きやすい職場環境のPR)
- ◇キャリア形成の支援
 - 人事配置上の配慮
(キャリアロスが生じない人事配置)
 - 職域の拡大
(企画立案部門に女性を配置)
(多様な職務経験確保への配慮)
 - 研修機会の拡充
(女性向け研修の拡充)
(民間・海外・中央省庁等への派遣)
- ◇登用の拡大
 - 女性の積極的な登用

■働き方改革の推進

- 時間外勤務の縮減
- 年次休暇等の取得促進
- テレワークの試行の実施
- フレックスタイム制度の検討

■働きやすい職場環境づくり

- 管理職の意識啓発
- 子育て支援制度の拡充
- 男性の育児休業等の取得促進