


令和 7 年度茨城県業務ガイダンス
～女性管理職講話～


県職員のキャリア形成と女性活躍

2026(令和8)年1月14日(水)
茨城県総務部 人事管理監





本日お話すること

1. 茨城県職員のキャリア形成
 2. 茨城県庁の女性活躍
 3. 県の仕事とやりがい
- 

01 茨城県職員のキャリア形成

- ◆ 県が求める人材
- ◆ 「人財」育成
- ◆ 研修制度

県が求める人材

01 茨城県職員のキャリア形成

- 社会経済情勢の変化に即応し、行政課題に的確に対応していくためには、前例踏襲ではなく、挑戦する行政へと変化していくことが重要です。
- 失敗を恐れず、直面する行政課題に果敢に挑戦していくことを基本理念とした「人財」を育成します。

※第2次茨城県総合計画（R4.3策定）

求められる職員像

◆ 挑戦

時代に応じた県民ニーズを的確に捉え、失敗を恐れず果敢に挑戦する職員

◆ スピード感

未来を展望した政策展開につながるよう、常にスピード感を持ち、行政課題に対応する職員

◆ 幅広い視野と発想力

固定観念にとらわれない新たな発想を持ち、将来の予測が困難な「非連続の時代」に対応する職員

「人財」育成

01 茨城県職員のキャリア形成

● 新規採用時の配属先

最終合格後に意向調査を踏まえて決定（県庁・出先のどちらもあり得る）

● 異動に関する希望調査

毎年2回実施（業務内容、勤務地等の本人の希望に配慮）

● 配置換のサイクル

3～5年が目安（入庁後10年程度までは短い期間(2～3年)で様々な仕事を経験）

熱意ある職員を希望業務に配置する公募制度もあり！

- ① **業務提示型公募** ✓ 観光誘客、子育て支援、eスポーツ推進など、毎年約40業務で希望者を募集
✓ 民間企業や海外機関への派遣もあり

- ② **職員提案型公募** ✓ 自ら取り組みたい課題や業務を提案することも可能


【派遣先例】

JETRO [ニューヨーク、サンフランシスコ、香港]
常陽銀行 [シンガポール、ベトナム]
JTB、カルビー
東日本高速道路（土木職）
イオンテール（農業職）
国立感染症研究所（薬剤師職）

入庁後のキャリア

01 茨城県職員のキャリア形成

- 勤務成績に基づいて、上位の職に昇任していく
- 定期昇給は原則毎年1回（4月）

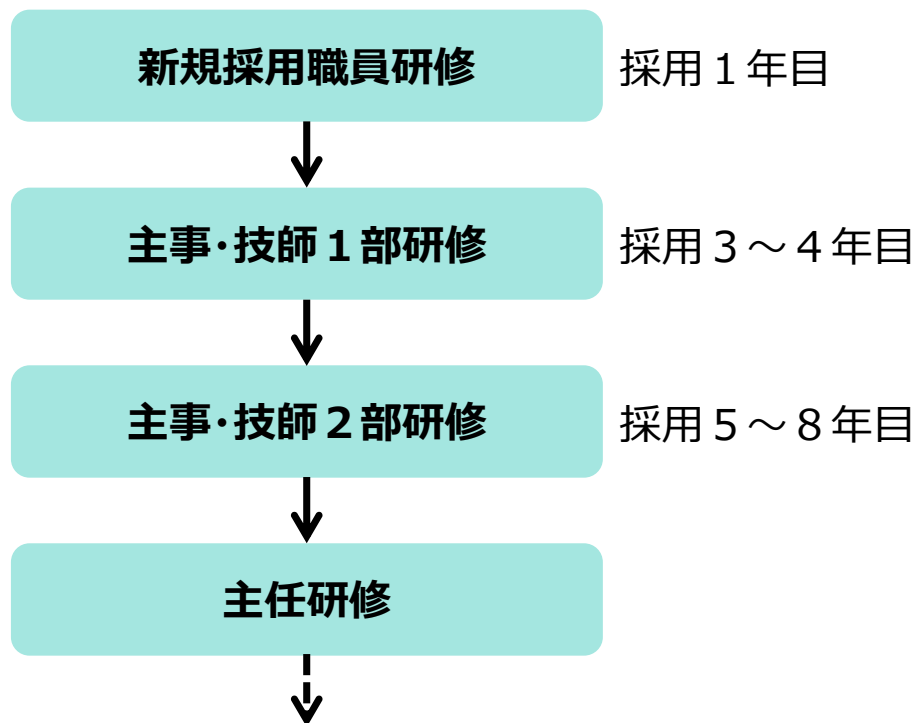
主な役職名	主な年代	任される業務・役割	備考
主事・技師	20代	各担当業務を持つ（1年目から）	採用職員には メンター が付いてサポート
主任	30代前半～	担当業務が高度化・複雑化	 <p>経験を重ねることで 自ら主体的に事業を 企画・実行できるように</p>
係長	30代半ば～		
課長補佐	40代前半～	グループの長として部下と上司の調整役を担う	事業の担当者ではなくマネジメント能力が求められる
課長	40代後半～	課を統率・課の課題の判断・指示 部下の育成・良好な職場環境を形成	【管理職】
次長・部長	50代半ば～	部局の重要課題の判断、方針策定	【管理職】

成長をサポートする研修制度

01 茨城県職員のキャリア形成

階層別研修

各階層において必要な一般知識や技能を修得するとともに、
県職員としての資質・能力を高めるための研修



特別研修

職員が主体的・積極的に能力開発に取り組めるよう、
実践的で多様なテーマで研修を用意。

【研修例】

政策形成 能力向上	ロジカルシンキング、プレゼンテーション、公務員のためのデザイン、ChatGPTでマクロ習得
コミュニケーション 能力向上	カスハラ対策、段取力強化、ファシリテーション、折衝・交渉力向上、キャリアデザイン
マネジメント 能力向上	コーチング、チームワーク、意思決定力強化、リスクマネジメント、ハラスメント防止

各種支援事業

- ✓ 業務上必要と認める資格取得（語学検定ほか）や能力開発に要する経費への助成
- ✓ 民間事業者の提供するeラーニングサービスを活用し、職員の自主学習を支援

The background of the slide is a light gray gradient. It is decorated with numerous realistic water droplets of various sizes. Some droplets are at the top left, some are scattered in the middle, and a larger cluster of droplets is on the right side, with one particularly large, prominent droplet near the bottom right corner.

02 茨城県庁の女性活躍

女性職員の積極登用

02 茨城県庁の女性活躍

- 女性職員の登用拡大は、組織の能力を十分に引き出すために不可欠
- 積極的な登用を推進中

● 各役職段階の女性職員割合

役職	R2 (R3.4月発令)	R3 (R4.4月発令)	R4 (R5.4月発令)	R5 (R6.4月発令)	R6 (R7.4月発令)	R7目標
課長級以上	10.4%	11.6%	13.1%	16.9%	21.5%	26%
課長補佐級	23.6%	25.9%	27.4%	27.9%	29.1%	37%
係長級	34.8%	35.6%	35.4%	36.3%	36.9%	43%

● 採用者に占める女性職員割合

	R2年度 採用者	R3年度 採用者	R4年度 採用者	R5年度 採用者	R6年度 採用者	R7目標
採用者全体	53.1%	44.0%	47.1%	45.1%	51.2%	50%
うち大卒程度	42.9%	35.4%	39.2%	36.3%	45.0%	40%

※ 知事部局のデータ （出典：茨城県職員子育て応援・女性活躍推進プラン取組状況等）

充実した子育て支援制度

02 茨城県庁の女性活躍

✓ 育児休業（男女対象）

- ・ 子が**3歳**に達するまで
- ・ 育休取得率目標は男女とも**100%**

子が原則1歳に達するまでは、
育児休業手当金が支給されます

年度	R2	R3	R4	R5	R6
女性	100.0%	99.0%	97.2%	100.0%	97.6%
男性	44.4%	59.4%	79.2%	98.4%	111.5%

※R6年度の男性職員の育児休業取得率は、「育児に係る特別休暇」を含む育児休業等取得率。

※前年度以前に子が生まれたものの、出生した年度には育児休業を取得せずに、当該年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。

✓ 男性の育児に係る特別休暇（有給）

- ・ 男性職員が育児等を行いやすい環境整備のため、制度を**大幅に拡充**（R6.4.1～）
- ・ 3つの休暇を組み合わせ**合計40日間**（週休日を含め2か月）を**有給休暇でカバー**



✓ 左記以外にも仕事と育児の両立のための休暇・休業制度が充実

● 育児部分休業（男女対象、減額）

子の送迎等のため、朝夕併せて
2時間まで勤務時間を短縮

● 家族看護等休暇（男女対象、有給）

子、配偶者、父母、配偶者の父母の
看護のため 年間7日（R8～拡充）

義務教育終了前の子が2人以上の
場合は年間10日

公務員共通の制度に加え
本県独自の支援制度を拡充！

県庁の働き方改革を推進

02 茨城県庁の女性活躍

- ▶ 時差出勤、テレワーク、フレックスの本格導入
全国トップクラスの柔軟な働き方
- ▶ 県庁内保育園の設置など勤務環境を整備
- ▶ RPAや生成AIを積極活用し業務を効率化
定型的な業務の自動化
- ▶ 課長級以上に占める女性職員の割合は
8年間で3.1倍に増加
(6.9%→21.5%(2025))
- ▶ 障害者雇用率
全国第1位 3.58% (2025)



茨城県が働きやすい18つの理由

- 育児休業の取得目標は男女とも100%!
(R5実績)
男性:98.4% 女性:100%
- 女性職員の積極的な登用を推進中
- 業務効率化のためRPAやAIを積極的に活用
- 熱意ある職員を本人の希望課所に配置する公募制度もあり!
- 約半数の職員が利用している
全国トップクラスの柔軟な時差出勤制度
- 年齢や性別などにとらわれない
適材適所の人員配置
- 充実したテレワーク環境で
いつでもどこでも効率的に
業務ができる
- 仕事と子育てを両立できる
働きやすい環境づくりのため
県庁内保育所を設置

茨 ちより(茨城県公認Vtuber)

The background of the slide is a light gray gradient. It is decorated with numerous realistic water droplets of various sizes. Some droplets are at the top left, some are scattered in the middle, and a larger cluster of droplets is on the right side, including a prominent large one near the bottom right corner.

03 県の仕事とやりがい

特に印象に残っている仕事

03 県の仕事とやりがい

事業推進課 空港対策室（主任）

- ◆茨城空港が開港する前、**路線誘致**や**利用促進**に取り組んだ。
- ◆全国を飛び回り、**航空会社**や**各種業界**の方と人脈づくり。
- ◆まだ空港不要論が根強い頃で、県内向けにも精力的に**PR活動**を行った。

人事課 総務事務集約化（係長）

- ◆紙で管理していた県庁内の**総務事務**（**休暇**、**給料**、**旅費**など）を**システム化**。さらに「**総務事務センター**」を設置して、各所属で行っていた同じ業務を集約化。
- ◆導入時期に**東日本大震災**に見舞われて、被災しながらも何とかスタートに漕ぎつけた。

ワクチン大規模接種 チームリーダー

- ◆**コロナ禍**で、ワクチン接種を加速させるため、県内に大規模接種会場を設置。
* 県内 5 会場
Max 1 日 6,000 人接種
- ◆ワクチンが不足する中、1人でも多くの希望者がワクチンを接種できるように奔走した。

去年と同じにやれば良い
仕事は 1 つもなかった。
すべてが財産！
県庁に育てていただいた。

行政経営課 働き方改革（副参事）

- ◆全国的に初めて時間外に上限が設けられた「**働き方改革元年**」に県庁の働き方改革副参事に。
- ◆いつでもどこでも効率的に仕事ができるように**時差出勤**や**テレワーク**を拡充した。

医療人材課長

- ◆**医師不足**の茨城県のドクターを増やすために、各地の大学の医学部や県内医療機関とやり取り。
- ◆県立の**中央看護専門学校**を**4 年制化**して、即戦力となる質の高い看護師を養成する体制づくりを行った。
* 県立看護大学校(R8.4～)

これまでの経験から、わたしが大切に感じていることは・・・

- **仕事は自分一人ではできない** → チームワークが大事。苦手も得意もあって当たり前。それぞれが補完し合えば、より良い化学変化が起きるかも！
- **失敗は財産** → 失敗は成長につながる財産。みんなで共有して、明日は今日よりもっと良い仕事を
- **心理的安全性** → 誰もが安心して意見が言える空気が大事
- **雑談ができる雰囲気** → 誰かが話していることが自然に耳に入ること、意外と大事な情報を得られることが多い
- **できない理由を考えるのではなく、どうすればできるかを考える**
- **そして、ピンチはチャンス！** → ピンチのときこそ何かを変えるチャンス。口にすることで、おまじないにもなる魔法の言葉

わたしが考える「県職員の良いところ」は・・・

- **誰かの幸せのために働ける** → 地域のグランドデザインを描き、実践できる、他ではできない仕事。自分の幸せを実現することにも繋がる！
- 茨城県庁という看板があることで、**若いうちからどんどん大きな仕事にチャレンジ**できる
- 時に、異動は転職に匹敵＝経験の引き出しがたくさんできる。視野が広がる
→ **自分自身が成長**できる
- **仕事と家庭の両立ができる** → 仕事と家庭(結婚・出産)は「トレードオフ」ではない

Several realistic water droplets of various sizes are positioned at the top of the slide, some partially cut off by the edge. They have a soft, white-to-gray gradient background.

ご清聴ありがとうございました

皆さんと一緒に働けることを楽しみにしています

A collection of water droplets is scattered across the bottom half of the slide, mirroring the ones at the top. They vary in size and are rendered with soft shadows and highlights to look like real water droplets on a light surface.