

茨城県における特定事業主行動計画の実施状況及び女性の活躍状況の公表

令和8年8月3日

茨城県では、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。）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）に基づく茨城県特定事業主行動計画として「茨城県職員子育て応援・女性活躍推進プラン」を策定し、各種施策を推進しています。

今般、女性活躍推進法第19条第6項及び次世代法第19条第6項に基づく取組の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので、公表します。

併せて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、茨城県における女性の活躍状況を公表いたします。

※ 「茨城県職員子育て応援・女性活躍推進プラン」は、知事部局に加え、知事部局と人事交流の頻度が高い議会事務局、企業局、病院局、行政委員会（教育委員会、警察を除く全部局）を対象としています。

《職業生活における機会の提供に関する実績》

第1 職員の男女の給与の額の差異（令和7年度）

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	89.8%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	95.9%
全職員	84.9%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

- * 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	100.7%
本庁課長相当職	99.3%
本庁課長補佐相当職	98.6%
本庁係長相当職	93.2%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	99.8%
31～35年	96.8%
26～30年	98.3%
21～25年	91.7%

16～20年	86.9%
11～15年	93.4%
6～10年	91.1%
1～5年	89.1%

【説明欄】

【差異の要因として考えられるもの】

- 任期の定めのない常勤職員：給与水準の低い、勤続15年以下の職員及び育児部分休業・育児短時間勤務の職員の割合が、女性の方が高いことや時間外勤務手当及び扶養手当等の平均受給額が、女性の方が少ないためと考えられます。
- 全職員：給与水準の低いパートタイム会計年度任用職員の占める割合が、男性は約17%、女性は約32%と、女性の割合の方が高いためと考えられます。

第2 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（各年4月1日時点）

区分	R6	R7	R8	増減 (R8-R7)	目標 (R8)
管理的地位にある職員 ※	16.9%	21.5%	25.5%	+4.0 ポイ	26%

※ 管理的地位にある職員：本庁課長相当職以上（課長級（副参事・技佐等）以上）

第3 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（各年4月1日時点）

区分	R6	R7	R8	増減 (R8-R7)	目標 (R8)
本庁課長相当職以上	16.9%	21.5%	25.5%	+4.0 ポイ	26%
本庁部局長・次長相当職	9.6%	16.5%	16.3%	▲0.2 ポイ	—
本庁課長相当職	18.4%	22.4%	27.3%	+4.9 ポイ	—
本庁課長補佐相当職	27.9%	29.1%	28.3%	▲0.8 ポイ	37%
本庁係長相当職	36.3%	36.9%	35.7%	▲1.2 ポイ	43%
非役付	50.7%	50.9%	52.3%	+1.4 ポイ	—

【説明欄】

令和8年4月1日時点の管理的地位（本庁課長相当職以上）にある職員に占める女性職員の割合は、前年度から4.0ポイント増加し、過去最高の 25.5%まで上昇し、目標値である26%を概ね達成しました。（参照 第2）

引き続き、女性職員にとって働きやすい職場環境の整備を進めるとともに、職員の適性を確認し、人事評価結果に基づいた適材適所の人事配置を徹底することにより、意欲と能力のある女性職員の管理職への登用拡大を図ってまいります。

第4 採用した職員に占める女性の割合

1. 採用者（全体）に占める女性の割合（年度）

区分	R 5	R 6	R 7	増減 (R7-R6)	目標 (R 7)
女性割合(全体)	45.1%	51.2%	47.0%	▲4.2 ポイント	50%

2. 採用者（大学卒業程度）に占める女性の割合（年度）

区分	R 5	R 6	R 7	増減 (R7-R6)	目標 (R 7)
女性割合（大卒程度）	36.3%	45.0%	40.9%	▲4.1 ポイント	40%

【説明欄】

令和7年度における採用した職員に占める女性職員の割合は、前年度と比べ、全体で4.2ポイント減の47.0%、大学卒業程度で4.1ポイント減の40.9%となりました（参照 1、2）。

引き続き、大学等が主催する学内説明会等やホームページ等を活用し、女性にとっても働きやすい職場であることを積極的に広報することにより、女性受験者の更なる確保に努めてまいります。

《職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績》

第1 男女別の育児休業等取得率及び男女別の育児休業等の取得期間の分布状況等

1. 男女別の育児休業等取得率（年度）

(1) 常勤職員

区分	R 5	R 6	R 7	増減 (R7-R6)	目標 (R 7)
男 性	98.4%	111.5%	120.9%	+9.4 ポイント	100%
女 性	100.0%	97.6%	100.0%	+2.4 ポイント	

※男性職員の育児休業等取得率は、令和5年度までは育児休業のみの取得率

令和6年度以降は拡充・独自新設した「育児に係る特別休暇」を含む取得率

(2) 会計年度任用職員

区分	R 5	R 6	R 7	増減 (R7-R6)	目標 (R 7)
男 性	統計なし	—	—	—	—
女 性	統計なし	100.0%	100.0%	±0.0 ポイント	

2. 男女別の育児休業等の取得期間の分布状況（令和7年度）

区分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1 週間未満	6.4%	0.0%	—	0.0%
1 週間以上 2 週間未満	4.5%	0.0%	—	14.3%

2週間以上1月以下	14.1%	0.0%	—	0.0%
1月超3月以下	48.1%	1.1%	—	0.0%
3月超6月以下	15.4%	0.0%	—	28.6%
6月超9月以下	6.4%	6.6%	—	14.3%
9月超12月以下	3.2%	40.7%	—	42.9%
12月超24月以下	1.9%	35.2%	—	0.0%
24月超	0.0%	16.5%	—	—

3. 育児に係る特別休暇（配偶者出産休暇・育児参加のための休暇）の取得率及び合計取得日数（年度）

区分	R 5	R 6	R 7	増減 (R7-R6)	目標 (R 7)
配偶者出産休暇 ※1	96.9%	95.6%	95.3%	▲0.3%	100%
育児参加のための休暇 ※2	92.9%	92.9%	96.9%	+4.0%	
合計取得日数	6.7日	22.9日	28.8日	+5.9日	8日

※1 配偶者出産休暇 : 配偶者が出産する場合に、配偶者の出産予定日の16週間前から出産の日以後2週間の間、5日の範囲内で必要と認める日又は時間で取得できる休暇
(R6.4より取得可能日数を3日から5日に拡大)

※2 育児参加のための休暇

育児参加休暇 : 配偶者が出産するため、生まれてくる子又は小学校就学前の子を養育する場合に、配偶者の出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合14週間）前から出産の日以後1年の間、5日の範囲内で必要と認める日又は時間で取得できる休暇

新生児育児参加休暇 : 配偶者の出産に係る子を養育する場合に、配偶者の出産の日から以後8週間の間、15日の範囲内で必要と認める日で取得できる休暇（R6.4より新設）

産後家族看護等休暇 : 配偶者の出産後の世話等のために、配偶者の出産の日から以後1月の間、15日の範囲内で必要と認める日で取得できる休暇（R6.4より新設）

4. 育児休業等の合計取得期間（年度）

区分	R 5	R 6	R 7	増減 (R7-R6)	目標 (R 7)
男 性	68.2日	68.8日	82.6日	+13.8日	1月(30日)以上
女 性	496.8日	527.0日	494.8日	▲32.2日	—

※男性：育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を合わせた平均取得日数

女性：育児休業の平均取得日数

【説明欄】

令和7年度の男性職員の育児休業等取得率は、前年度と比べ、9.4ポイント増の 120.9%、合計取得期間は13.8日増の 82.6日となりました（参照 1、4）。

引き続き、管理職をはじめとした職員の意識啓発に取り組むとともに、子が生まれる男性職員に対して、休暇・休業制度の利用を積極的に働きかけてまいります。

「1. 男女別の育児休業等取得率」及び「2. 男女別の育児休業等の取得期間の分布状況」について
本県では、男性職員の積極的な育児参画を促進するため、以下のとおり、育児に係る特別休暇を拡充・独自新設し、最大で40日間の有給休暇を取得可能としています。

このため、男性職員の育児参画の実態を適切に把握・公表する観点から、当該特別休暇の取得状況を含めて、育児休業等取得率及び育児休業等の取得期間を算出しています。

育児に係る特別休暇の拡充・独自新設内容

特別休暇		取得可能日数	
		R5以前	R6以降
配偶者出産休暇【拡充】		3日	<u>5日</u> （+2日）
育児参加のための休暇	育児参加休暇【継続】	5日	<u>5日</u> （－）
	新生児育児参加休暇【独自新設】	－	<u>15日</u> （+15日）
	産後家族看護等休暇【独自新設】	－	<u>15日</u> （+15日）
計		8日	<u>40日</u> ※（+32日）

※産後8週（土日除く勤務日40日）をカバー

（男性の育児休業等取得率算出方法）

$$\frac{\text{育児休業を取得した男性職員数} + \text{特別休暇のみを取得した男性職員数}}{\text{子が生まれた男性職員数}}$$

第2 職員の勤務時間の状況等

1. 管理的地位にある職員以外の職員一人一月当たりの時間外勤務時間（年度）

区分	R 5	R 6	R 7	増減 (R7-R6)	目標 (R 7)
本 庁	15.0 時間	15.4 時間	16.1 時間	+0.7 時間	10.5 時間/月
出先機関	8.8 時間	9.1 時間	9.2 時間	+0.1 時間	
全 体	10.8 時間	11.1 時間	11.5 時間	+0.4 時間	

2. 職員一人当たりの年次休暇の取得日数（暦年）

区分	R 5	R 6	R 7	増減 (R7-R6)	目標 (R 7)
平均取得日数	13.0 日	12.7 日	12.7 日	±0.0 日	14 日/年

【説明欄】

- 令和7年度の職員一人一月あたりの時間外勤務時間は、前年度と比べ、全体で0.4時間増の11.5時間となりました（参照 1）。
- 令和7年度の職員一人当たりの年次休暇の取得日数は、増減なしの12.7日となりました（参照 2）。

引き続き、働き方改革を推進し、長時間労働を是正するとともに、職員一人ひとりのライフステージに合った多様で柔軟な働き方を選択できる環境づくりに努めてまいります。