

茨城県職員子育て応援・女性活躍推進プラン (第2期)

～ 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画 ～

茨 城 県

目 次

1	目的	1
2	計画期間	2
3	数値目標及び具体的な取組	2
	(1) 女性職員の割合拡大	2
	(2) 女性職員の登用の拡大・キャリア形成の支援	3
	(3) 長時間勤務の是正等の職員の働き方改革	6
	(4) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備	7
4	推進体制	10
参考資料		
5	計画策定にあたって実施した状況把握	11
	(1) 現状把握・分析	11
	①採用した職員に占める女性職員の割合	11
	②管理職に占める女性職員の割合	12
	③各役職段階の女性職員の割合	13
	④職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間	15
	⑤平均した継続勤務年数の男女の差異	17
	⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	18
	⑦男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率及び平均取得日数	20
	(2) 職員アンケート調査による職員意識	21
	(3) 課題分析	39

1 目的

- わが国において急速に少子化が進行していることを踏まえ、国、地方公共団体、事業主などが社会を挙げて、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会を形成することを目的に、平成 15 年 7 月、「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年法律第 120 号）が施行され、各種の取組が進められてきました。
- また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的に、平成 27 年 9 月、「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。）が施行されました。
- 茨城県（以下「本県」という。）においては、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるため、平成 17 年 4 月に「茨城県職員子育て応援プラン」を策定するとともに、全ての女性職員が、どの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮できるよう、平成 28 年 4 月に「茨城県女性職員活躍推進プラン」を策定し、積極的に取り組んでまいりました。
- 令和 3 年 4 月には、子育て支援と女性の活躍推進は、相互に密接な関係にあり、一体的に推進していくことが効果的との観点から、「茨城県職員子育て応援プラン」と「茨城県女性職員活躍推進プラン」を統合し、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく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」を策定しました。
- これまでの計画に基づき、仕事と子育ての両立支援策や育児休業等を利用しやすい職場環境の整備、女性の採用・登用の拡大、仕事と生活の調和（以下「ワーク・ライフ・バランス」という。）の推進に関する取組を充実させてまいりましたが、今後も継続して取り組むことが重要であることから、職員意識調査の結果（令和 7 年 7 月）を反映させるとともに、根拠法や行動計画策定指針の改正、経済・社会環境の変化なども踏まえ、本計画を策定するものとします。

【これまでの策定状況】

「茨城県職員子育て応援プラン」	[第 1 期]	平成 17 年度～平成 21 年度（5 年間）
	[第 2 期]	平成 22 年度～平成 26 年度（5 年間）
	[第 3 期]	平成 27 年度～令和 2 年度（6 年間）
「茨城県女性職員活躍推進プラン」		平成 28 年度～令和 2 年度（5 年間）
「茨城県職員子育て応援・女性活躍推進プラン」		令和 3 年度～令和 7 年度（5 年間）

2 計画期間

○ 令和8年4月から令和13年3月までの5年間

- ・次世代育成支援対策推進法は10年間（平成17年度～平成26年度）の時限立法とされていましたが、平成26年の改正により、10年間延長（平成27年度～令和6年度）され、加えて、令和6年の改正により、さらに10年間延長（令和7年度～令和16年度）となりました。
- ・女性活躍推進法も10年間（平成28年度～令和7年度）の時限立法とされていましたが、令和7年の改正により、10年間延長（令和8年度～令和17年度）となりました。
- ・この計画の期間は、上記法律の施行期間内とし、一定期間継続的な取組が実施できるよう、令和12年度までの5年間としています。
- ・この計画に掲げている数値目標は、時期を特に明示していないものは、令和12年度の達成目標です。

3 数値目標及び具体的な取組

子育て中の職員が仕事と家庭を両立しやすい環境づくりを推進するとともに、全ての女性職員がどの役職段階においてもその個性と能力を十分に発揮できるよう、数値目標を設定し、家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境づくりの推進、女性の採用・登用の拡大やワーク・ライフ・バランスの推進等に積極的に取り組めます。

(1) 女性職員の割合拡大

①数値目標

指 標	現 状 値	目 標 値
採用試験（全体）からの採用者に占める女性の割合	51.2%(R6) ▶	50%
採用試験（大学卒業程度）からの採用者に占める女性の割合	45.0%(R6) ▶	47%

多くの女性職員が活躍できる環境づくりにあたっては、その入口となる採用の拡大が重要となってきます。

そのため、国が社会的目標（※）として示している「都道府県の地方公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合（全体40%、大学卒業程度40%）」（いずれも毎年度）及び本県の現状値を考慮し、上記目標の達成を目指します。

（※）第6次男女共同参画基本計画における設定目標

②具体的な取組

○ 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のほか、ホームページやSNS等を活用し、女性職員のキャリア支援や子育て支援、福利厚生制度の紹介等、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ます。

また、募集パンフレット等において、ワーク・ライフ・バランスを実現している女性職員を積極的に取り上げるなど、多様で実効性のある募集、啓発活動を積極的に推進します。

さらに、選考採用（任期付採用者、民間企業からの交流採用を含む。）を行う場合においても、女性の積極的な募集に努めます。

(2) 女性職員の登用の拡大、キャリア形成の支援

①数値目標

指 標	現 状 値	目 標 値
課長級以上に占める女性職員の割合	21.5%(R7.4.1) ▶	28%
課長補佐級に占める女性職員の割合	29.1%(R7.4.1) ▶	35%
係長級に占める女性職員の割合	36.9%(R7.4.1) ▶	40%

女性職員の登用の拡大は、女性の活躍の進捗状況を示す最も端的な指標であり、性別に関わりない公正な人事評価に基づく成果主義の原則に基づき、意欲と能力のある女性職員の登用に取り組んでいくことが必要です。

そのため、課長級以上・課長補佐級・係長級の各職層における女性職員の割合について目標を設定し、地方公務員法上の平等取扱の原則及び成果主義の原則に留意しつつ女性の登用拡大を図り、国が社会的目標（※）として示している「都道府県の各役職段階に占める女性の割合（課長級20%、課長補佐級28%、係長級30%）」（いずれも令和12年度（2030年度））を上回る、上記目標の達成を目指します。

（※）第6次男女共同参画基本計画における設定目標

②具体的な取組

○ 公正な人事評価に基づく登用の拡大

人事評価制度の活用等による能力・実績主義による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ります。

なお、将来の管理職候補者となる課長補佐級・係長級についても、積極的な登用を図ります。

○ 人事配置上の配慮

職員の転勤については、子育ての状況とともに、キャリアロス¹が生じないよう、人事配置上の配慮を行います。

○ 能力を十分に発揮できる職場環境づくり

県の重要政策に係る企画立案部門への女性職員の配置などを進めていくとともに、業務の推進においては、職場内における円滑な情報共有や活発な意見交換等を通じて、職員自らが積極的かつ主体的に上席の業務に参画する意識の醸成を図ります。

また、管理職においても、部下の業務動向に配慮しつつ、適切な業務経験の確保につながる機会の提供に努め、職員が能力を十分に発揮できる職場環境づくりを推進します。

○ 研修の充実

女性職員の意欲を維持しながら計画的な人材育成やキャリア形成支援を図るためには、出産から子育てに入る時期以前に、やりがいを実感する職務経験を重ねることが重要で、この経験により、育児休業を経ても、仕事への高い意欲を保ったまま復帰できる可能性が高まると考えられます。

加えて、管理職への昇任時に不安を感じている職員が多いことから、昇任に対する不安を解消するための研修機会の確保も必要です。

このため、階層別研修等において、キャリア形成に関する研修を実施するとともに、マネジメントなど非管理職で経験しない分野に対する不安を解消するため、eラーニング講座の受講促進や、先輩職員との意見交換等を実施します。

また、女性管理職等が実際に経験してきたキャリア形成や仕事と家庭の両立に関するインタビュー等を広く周知することにより、管理職の仕事の魅力の発信等に努めます。

さらに、大学院や民間企業、海外や中央省庁等への女性職員の派遣について、これまで以上に、その機会を確保するなど、新たな能力開発やキャリア形成支援に努めます。

○ 相談・サポート体制の強化

仕事と家庭生活について豊富な知識と経験のある職員を「キャリア相談員」として総務事務センターに配置し、育児や介護等に係る相談や女性職員のキャリア形成に係る相談等に応じ、ライフステージの変化に応じた仕事と家庭の両立やキャリア形成等を支援します。

また、管理職に対しては、職員のメンタルヘルス対策について臨床心理士等へ相談できる窓口を周知するとともに、特に、管理職に登用された女性職員に対しては、女性幹部職員によるヒアリングや継続的な助言を実施するなど、相談・サポート体制の充実を図ります。

¹ キャリアロス：休職などで職場を離れることにより、昇任面でのマイナス、スキルやモチベーションの低下を招き、復帰後のキャリアに支障が生じる現象

【キャリア相談】

相談日	金曜日（火・木曜日は巡回相談）
相談受付時間	9：00～16：30
相談場所	職員健康相談室（県庁舎9階）
相談内容	(1)年金、退職手当、生涯設計等に関すること (2)育児や介護等、家庭と仕事の両立に関すること (3)女性職員のキャリア形成に関すること (4)結婚、住宅等の家庭的なことに関すること (5)職場及び職務に関する個人的なこと (6)健康管理、精神的健康の保持及び向上に関すること (7)その他、種々の問題

※電話やメール等での相談も可

【地共済こころの健康相談窓口】

相談日	月～土曜日（電話・Web・対面）
相談受付時間	9：00～21：00（土曜日は9：00～16：00）
専用ダイヤル	0120-7834-12
相談内容	仕事や家庭の悩み、人間関係などどんな悩みでも気軽に利用可
運営主体	地方職員共済組合

【メンタルヘルス対策の相談窓口（管理職員等対象）】

相談日	原則 月・木曜日（電話・Web 相談）
相談受付時間	10：00～16：00
専用ダイヤル	03-5213-4310
相談内容	メンタルヘルス対策全般 （メンタルヘルス不調者に対する対応方法、ストレスチェックの実施方法、ハラスメント事案への対応方法など）
運営主体	一般社団法人 地方公務員安全衛生推進協会

(3) 長時間勤務の是正等の職員の働き方改革

①数値目標

指 標	現 状 値	目 標 値
職員一人一月当たりの時間外勤務時間	11.1 時間(R6)	▶ 10.5 時間以内
年間の時間外勤務時間 360 時間超の職員数	438 名(R6)	▶ 前年度以下 (毎年度)
職員一人当たりの年次休暇の取得日数	12.7 日(R6)	▶ 14 日/年

職員のワーク・ライフ・バランスの実現のためには、職員が心身ともに健康で、意欲を持って仕事に打ち込むことができる勤務環境づくりが重要です。

そのため、働き方改革を推進し、長時間労働を是正するとともに、子育てや介護など家庭や生活と仕事との両立など、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よう、上記に掲げる目標の達成を目指します。

②具体的な取組

○ 時間外勤務の縮減

時間外勤務の上限²（1年：360時間、1箇月：45時間）を超過することのないよう、所属長に対する管理状況ヒアリングの実施や、各部局の次長等をトップにした過重労働未然防止のための是正方策の検討など、時間外勤務の縮減に向けた取組を徹底します。

また、年間を通じた定時退庁日の設定などを通じて、管理職員をはじめ、職員一人ひとりが効率的に業務を遂行するよう意識啓発を図るとともに、全庁的に公務能率の向上に取り組みます。

○ 年次休暇等の取得促進及び勤務間インターバルの確保

年次有給休暇については、人事評価面談時などに所属長が個別に取得状況を確認し、休暇取得の働きかけを行います。

また、所属内でのスケジュールの共有や管理職が率先して休暇を取得するなど、職員が計画的にかつ気兼ねなく休暇を取得できる職場環境づくりに取り組みます。

さらに、職員の生活時間（睡眠含む）を十分確保することは、健康維持のため不可欠であり、ワーク・ライフ・バランス確保のためにも重要であることから、勤務間インターバルの確保に努めます。

○ 柔軟な働き方の推進

職員の多様で柔軟な働き方とともに、ワーク・ライフ・バランスを実現するよう、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）や時差出勤・休憩時間の選択制、フレックスタイム制について、職員に対し積極的な利用を働きかけるとともに、利用しやすい環境づくりを進めます。

² 時間外勤務の上限：職員の勤務時間に関する規則（昭和 26 年茨城県人事委員会規則第 8 号）で規定

(4) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

① 数値目標

指 標	現 状 値	目 標 値
育児休業取得率	[男性] 66.4%(※1)(R6)	▶ 100%
	[女性] 97.6%(R6)	
男性職員の育児休業等(※2)の合計取得期間	68.8日(R6)	▶ 3月以上

(※1) 令和6年度から本県独自に拡充した「育児に係る特別休暇」を含めると、取得率は111.5%となる。

(※2) 育児休業及び育児に係る特別休暇³のことを指す。

急激な人口減少と超高齢化が進む社会においては、男女共に、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加すると考えられますが、仕事と家庭の両立に対する理解が低い職場環境は、両立支援制度を利用する上での障壁となるほか、様々なハラスメントの背景にもなりやすいと考えられます。

また、共働き世帯が増加する中で、男女問わず職員が活躍するためには、これまでも増して男性の家庭生活（家事、育児及び介護等）への参加促進が喫緊かつ重要な課題となります。育児のための制度として、育児休業のほか、令和6年度からは「育児に係る特別休暇（男性職員対象）」³の大幅な拡充や「育休等応援に係る勤勉手当加算」⁴を実施し、令和7年度からは育児休業手当金へ上乗せ支給する「育児休業支援手当金」及び時短勤務時の賃金の一部を支給する「育児短時間勤務手当金」が新設されておりますので、これらの制度を周知し、管理職への意識啓発、利用者の状況に応じたきめ細かい対応等を行うことが重要です。育児に関わることは、その本人にとって貴重な体験（その後も続く子育てに能動的に関わる契機、マネジメント力の向上、多様な価値観の醸成）であるだけでなく、働き方改革の推進、育児等の家庭生活に理解のある職場風土の形成に資するものであり、ひいては、新たな視点の獲得や行政課題への気づきを得られるなど、大変貴重な機会であると考えられます。

そのため、管理的地位にある職員等の意識啓発や、男性職員の家庭生活（家事、育児及び介護等）への関わりを促進することを目指し、上記に掲げる目標の達成に向け、引き続き取り組みます。

³ 育児に係る特別休暇：配偶者出産休暇、育児参加休暇、新生児育児参加休暇、産後家族看護等休暇の総称で、4つの休暇を組み合わせることで最大40日間の休暇取得を可能としている

⁴ 育休等応援に係る勤勉手当加算：子どもが生まれた職員（男女とも）が8週以上の連続した育児休業等を取得し、かつ、代替職員が配置されない場合に、業務を分担した職員に対して勤勉手当を加算するもの

②具体的な取組

○ 意識啓発

育児休業、介護休暇、時間外勤務の制限などの各種制度や出産費用の給付等の経済的支援措置の周知徹底を図るため、これらを理解しやすいようにまとめた啓発資料「両立支援ガイドブック（職員向け）」の充実を図ります。

また、相談を受けた管理職が行うべき手続きについて紹介する「両立支援ガイドブック（管理職向け）」の周知や「管理職向けイクボス（部下の育児参加に理解のある上司）養成講座」などを通じて、仕事と家庭の両立について管理職の意識改革を推進するとともに、管理職に対する人事評価にあたっては、人材育成や事務事業の見直し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組をより高く評価する運用を図ります。

○ 育児休業等や介護のための休暇制度等を利用しやすい環境整備

仕事と家庭の両立を支援するため、各種制度を紹介する「両立支援ガイドブック」の充実・周知を図り、制度の利用促進に取り組みます。特に、超高齢化が進む中においては、親の介護等が必要となる職員が増えると考えられることから、男女ともに、介護のための休暇制度等を利用しやすい環境整備を進めます。併せて、子育て支援に係る休暇制度の利用時や、育児休業等取得中から育児休業等復帰後までの各段階において、きめ細かい配慮が行われるよう、管理職の理解促進など職場環境づくりを推進します。

また、育児休業取得者がいる職場を支援するため、人事異動による正職員の付加配置に加え、会計年度任用職員、育児休業補助職員⁵及び育休任期付職員⁶の採用などにより、代替職員の確保に努めます。

加えて、育児休業中の職員に対し、休業期間中の職場や業務の様子等を定期的に電話や電子メール等で伝えるなど、休業中の職員が職場との繋がりを保つことができるような配慮を行うよう周知します。

さらに、育児休業から復職した職員に対しては、職員が円滑に従来の業務に復帰できるよう、育児休業期間中の業務動向についてOJT研修等を実施するよう周知します。

○ 子育て支援制度等の拡充

仕事と家庭の両立をより一層支援していくため、国及び他の都道府県等の動向にも留意しながら、子育て支援制度等の拡充に取り組みます。

また、職員が仕事と子育てを両立できる環境づくりの一環として、庁内保育所「ひより保育園」の利用促進を図り、育児を行う職員が一層仕事に専念できる環境整備を進めます。

⁵ 育児休業補助職員：地方公務員の育児休業等に関する法律（以下「育児休業法」という。）第6条第1項第2号の規定により、1年以内の任期を付して任用する臨時的職員

⁶ 育休任期付職員：育児休業法第6条第1項第1号の規定により、1年を超えて任期を付して任用する職員

○ 男性職員の育児休業等の取得促進

子どもが生まれる男性職員から、配偶者の出産予定の報告を受けた場合には、当該職員に「両立支援ガイドブック」の周知を図るとともに、所属長が面談を行い「男性職員の育児休業等取得計画表」の作成を通じて、育児休業等の取得促進を図ります。

また、令和6年度からは、男性職員が配偶者の世話や子の養育を行いやすい環境整備を図るため、育児に係る特別休暇を本県独自に大幅に拡充するとともに、育児休業等を取得する職員の業務を分担した職員に対する勤勉手当加算を新たに実施しており、令和7年度からは、育児休業手当金へ上乗せ支給する「育児休業支援手当金」及び時短勤務時の賃金の一部を支給する「育児短時間勤務手当金」が新設されているため、こうした制度をはじめ、育児休業を取得した男性職員の体験談や育児休業等取得のモデルプランを周知するなど、男性職員の積極的な育児参加を働きかけます。

○ 活気ある職場づくり

職場内の良好な人間関係を醸成するため、グループミーティングの実施など、様々な機会を捉えたコミュニケーションの強化を奨励します。

また、働きやすい職場づくりや人材育成に対する意識や考え方などを把握するため、職員アンケート等を継続的に実施し、活気ある職場づくりの実現に取り組みます。

○ 人事異動時の配慮

所属長・管理監督者からの人事ヒアリング等に基づき、人事異動の際は、子育てや介護の状況に応じた配慮を行います。

○ セクシュアルハラスメント等対策の環境整備

男女がともに働きやすい職場環境を築くため、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等の防止のための職員研修を充実させます。

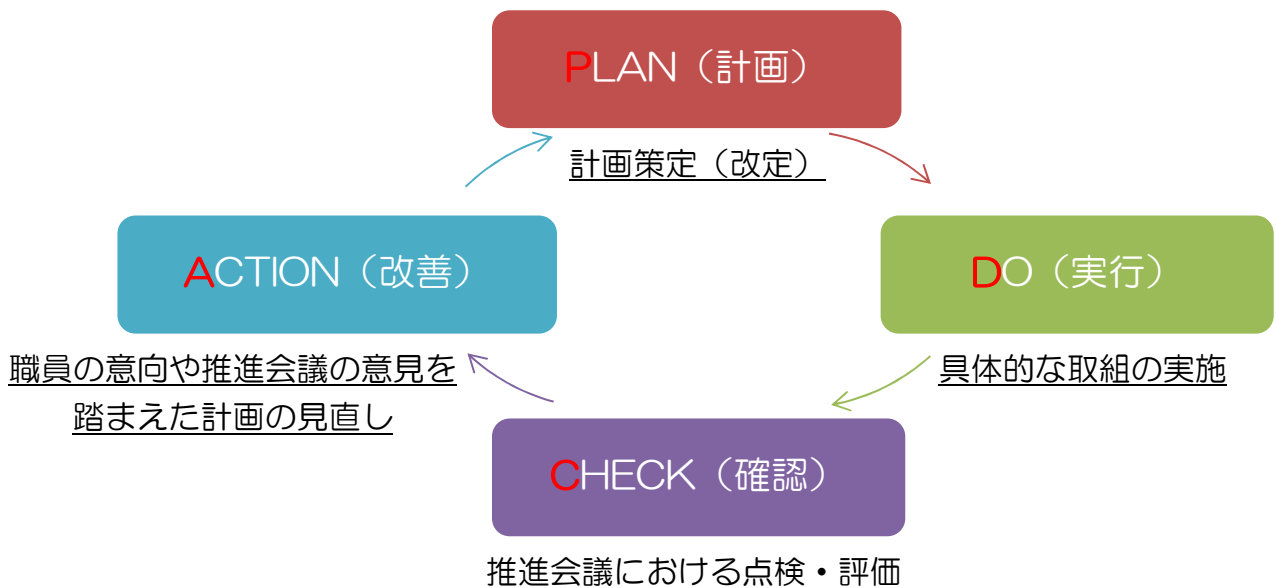
また、ハラスメントの防止等に関する基本指針及び運用要綱に基づき、相談窓口での相談業務を実施します。

○ 健康課題への配慮

職員の健康課題に起因する望まない離職等を防ぐため、更年期症状をはじめ、職員が抱える様々な健康課題について、気軽に相談できる窓口の充実と周知に努め、相談しやすい体制の整備を図ります。

4 推進体制

- この計画は、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、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、企業局、病院局、茨城海区漁業調整委員会事務局、霞ヶ浦北浦海区漁業調整委員会事務局及び内水面漁場管理委員会事務局（教育委員会、警察を除く全部局）を対象とします。
- 組織全体で継続的にこの計画を推進していくため、年1回以上、各任命権者及び関係課からなる推進委員会を開催し、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価を行うとともに、職員の意向等を踏まえ、必要に応じて見直しなどを行います。
- 前年度の取組状況や目標に対する実績等は、年1回以上、県ホームページへの掲載等により公表します。



5 計画策定にあたって実施した状況把握

(1) 現状把握・分析

女性活躍推進法第 19 条第 3 項及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令(平成 27 年内閣府令第 61 号)」第 2 条に基づき、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する現状の把握・分析を行いました。

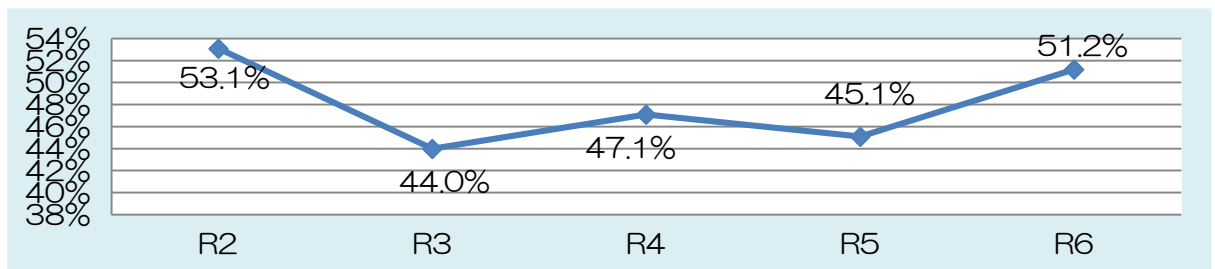
(※以下、注意書きがあるもの以外は、教育委員会・警察を除く全部局のデータ)

①採用した職員に占める女性職員の割合

- ・過去5年間の状況については、年度毎にばらつきが見られるが、採用試験(全体)からの採用者に占める女性職員の割合は、4割台から5割台で推移しており、令和6年度は51.2%となっている[表1]。
- ・また、採用試験(大学卒業程度)からの採用者に占める女性職員の割合は、3割台から4割台で推移しており、令和6年度は45.0%となっている[表2]。

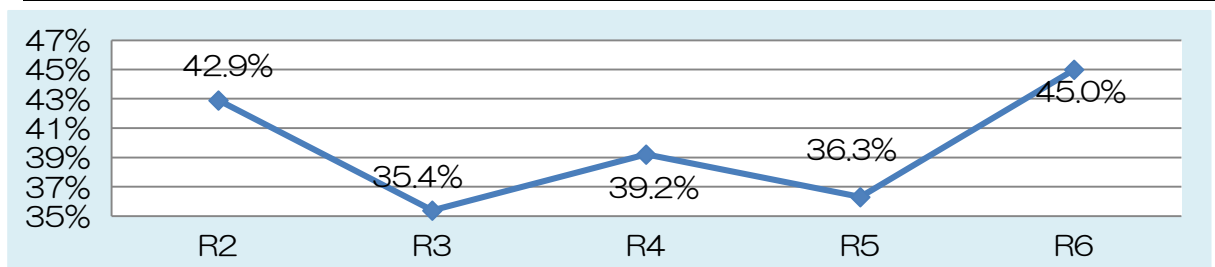
[表1] 採用試験(全体)からの採用者に占める女性職員の割合(各年度4月1日~3月31日採用)

	R2	R3	R4	R5	R6
女性割合	53.1%	44.0%	47.1%	45.1%	51.2%



[表2] 採用試験(大学卒業程度)からの採用者に占める女性職員の割合(各年度4月1日~3月31日採用)

	R2	R3	R4	R5	R6
女性割合	42.9%	35.4%	39.2%	36.3%	45.0%



<現状把握の方法>

毎年度4月1日現在で実施している内閣府調査「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」(以下「男女共同参画推進状況調査」という。)の数値をもとに、過去5年間の推移を把握した。

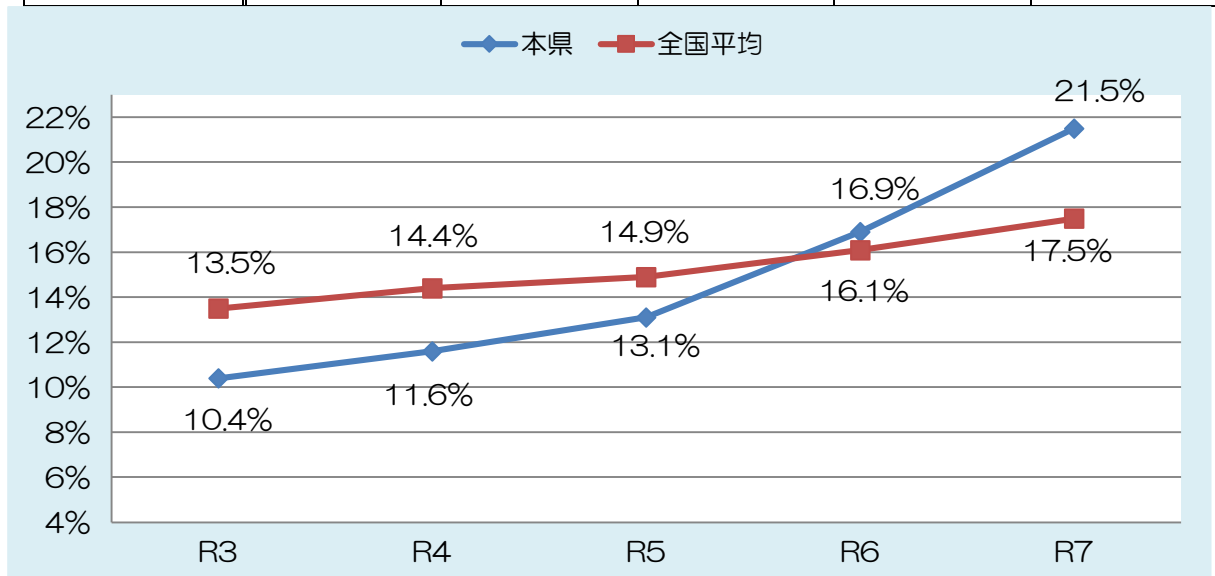
②管理職（※）に占める女性職員の割合

（※）課長級（副参事・技佐等）以上の職員を指す。

- 県の重要政策に係る企画立案部門への配置などにより、さらなる能力の発揮・活用を図りつつ、人事評価制度の活用等による能力・実績主義による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きた。
- 上記の取組の結果、令和3年度の10.4%から、令和7年度には、21.5%（令和3年度比：11.1ポイント増）となり、全国順位も9位まで上昇するなど、管理職に占める女性職員の割合は大幅に増加している〔表3〕。

〔表3〕 管理職に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

	R3	R4	R5	R6	R7
本 県	10.4%	11.6%	13.1%	16.9%	21.5%
全国平均	13.5%	14.4%	14.9%	16.1%	17.5%
全国順位	33位	34位	29位	18位	9位



<現状把握の方法>

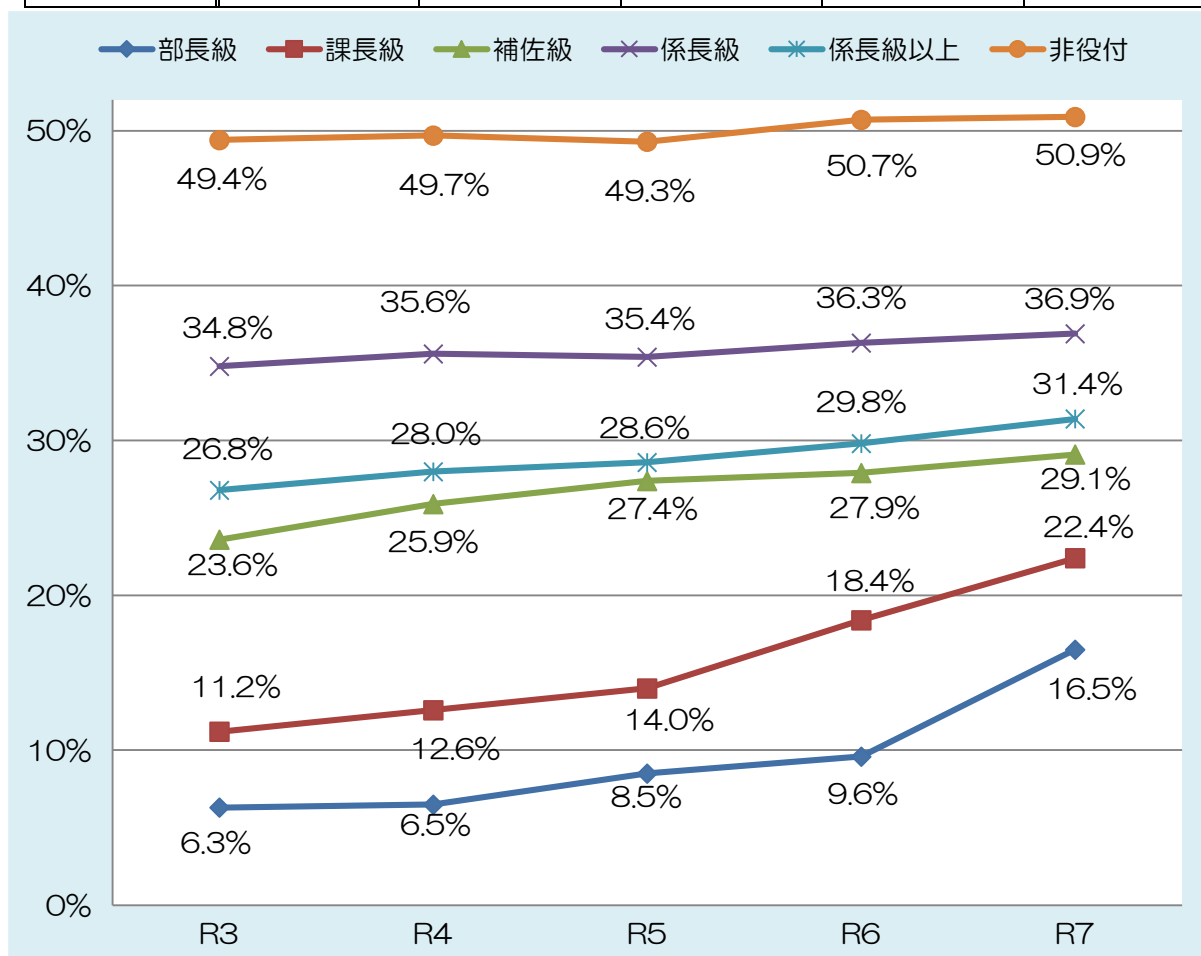
毎年度4月1日現在で調査している内閣府「男女共同参画推進状況調査」の数値をもとに、過去5年間の推移を把握するとともに、他県との比較を行った。

③各役職段階の女性職員の割合

- 女性職員の積極的な登用や働きやすい環境整備に取り組んだ結果、いずれの役職段階においても、女性職員の占める割合は増加傾向にある [表4]。
- 近年では、女性の採用が増加しており、非役付職員については、過半数が女性職員で占められているほか、係長級についても、3人に1人以上が女性職員で占められている [表4]。
- 他県と比較すると、係長級・課長補佐級・課長級以上の各役職段階に占める女性の割合は、いずれも全国平均を上回り、将来的に、管理職に昇任することが期待される課長補佐級や係長級に占める女性職員の割合は、増加傾向にある [表5]。

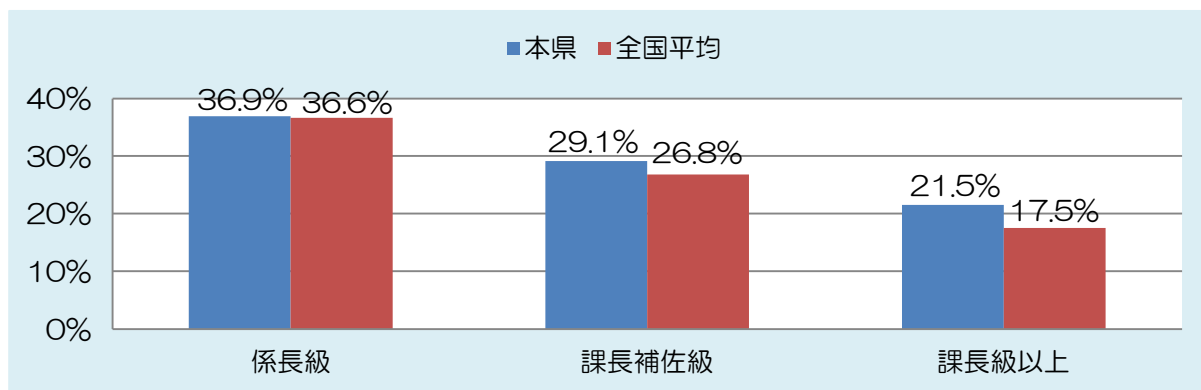
[表4] 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

	R3	R4	R5	R6	R7
部長級	6.3%	6.5%	8.5%	9.6%	16.5%
課長級	11.2%	12.6%	14.0%	18.4%	22.4%
補佐級	23.6%	25.9%	27.4%	27.9%	29.1%
係長級	34.8%	35.6%	35.4%	36.3%	36.9%
係長級以上	26.8%	28.0%	28.6%	29.8%	31.4%
非役付	49.4%	49.7%	49.3%	50.7%	50.9%



[表5] 全国の状況 (R7年4月1日現在)

	係長級	課長補佐級	課長級以上
本 県	36.9%	29.1%	21.5%
全国平均	36.6%	26.8%	17.5%
全国順位	19位	16位	9位



<現状把握の方法>

毎年度4月1日現在で調査している内閣府「男女共同参画推進状況調査」の数値をもとに、過去5年間の推移を把握するとともに、他県との比較を行った。

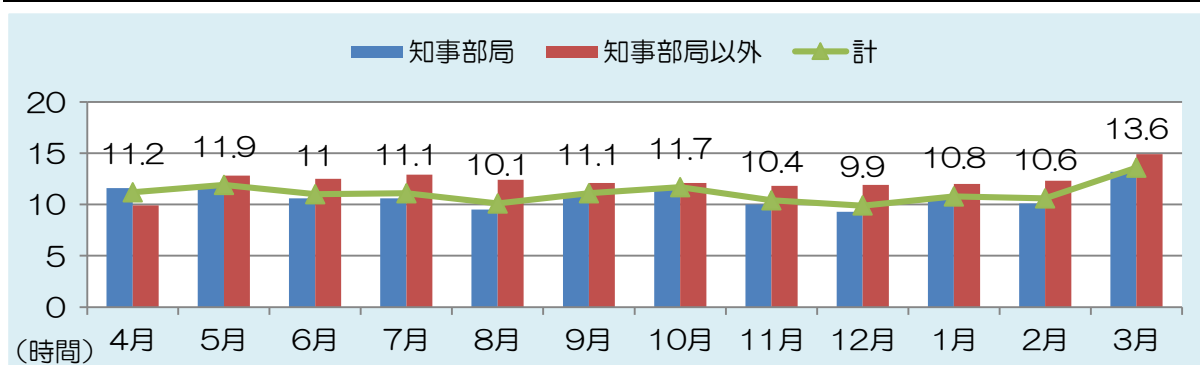
④職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

- 任命権者ごとに傾向にばらつきがあるが、知事部局については、夏季休暇や年末の休日がある8月及び12月は時間外勤務時間が減少している一方、年度末の時期にあたる3月については、時間外勤務時間が増加している〔表6〕。
- なお、過去5年間の推移を見てみると、ほぼ横ばいの状態が続いている〔表7〕。
- 他県との比較においては、令和6年度の時間外勤務の実績では本県（11.1時間）は全国平均より2.3時間少なく、全国順位は10位となっている〔表9〕。

〔表6〕職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間（R6年度）

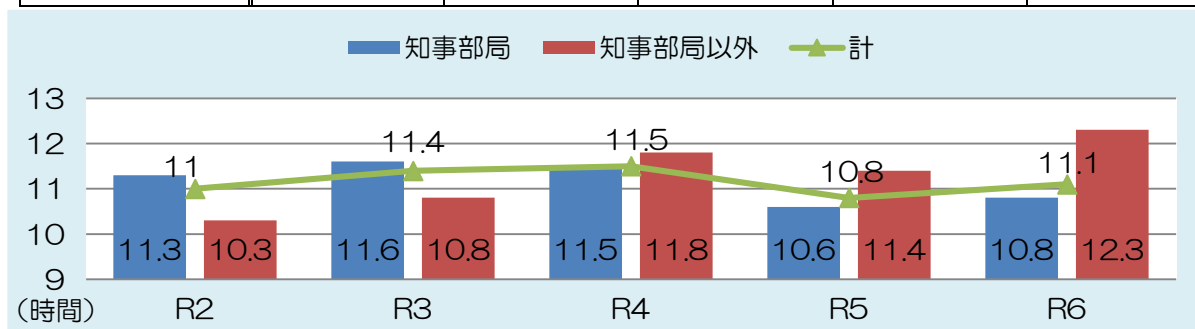
	4月	5月	6月	7月	8月	9月
知事部局	11.6	11.7	10.6	10.6	9.5	10.8
知事部局以外	9.9	12.8	12.5	12.9	12.4	12.1
計	11.2	11.9	11.0	11.1	10.1	11.1

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均	対象者数
知事部局	11.5	10.0	9.3	10.5	10.1	13.2	10.8	4,662名
知事部局以外	12.1	11.8	11.9	12.0	12.3	14.9	12.3	1,354名
計	11.7	10.4	9.9	10.8	10.6	13.6	11.1	6,016名



〔表7〕職員一人一月当たりの時間外勤務時間

	R2	R3	R4	R5	R6
知事部局	11.3	11.6	11.5	10.6	10.8
知事部局以外	10.3	10.8	11.8	11.4	12.3
計	11.0	11.4	11.5	10.8	11.1

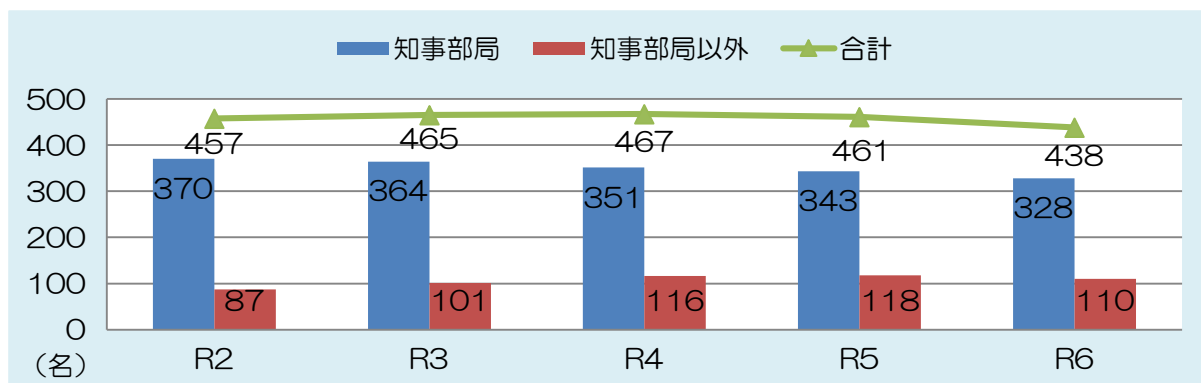


[表8] 年間の時間外勤務時間が360時間（人事委員会規則に定める上限(注)）を超えている職員の状況

	R2	R3	R4	R5	R6
知事部局	370名	364名	351名	343名	328名
知事部局以外	87名	101名	116名	118名	110名
計	457名	465名	467名	461名	438名

※ [表6] [表7] [表8] の知事部局以外は、議事事務局、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）

(注) 人事委員会規則に定める上限 1年：360時間、1箇月：45時間



[表9] 全国の状況（R6年度実績、地方公共団体の勤務条件等に関する調査（総務省））

時間外勤務時間	15時間以上 20時間未満	10時間以上 15時間未満	5時間以上 10時間未満	全国平均
都道府県数	14団体	29団体 (本県含む)	4団体	13.4時間

<現状把握の方法>

職員（時間外勤務手当の支給対象となっていない職員を除く。）一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間及び過去5年間の推移を調査し、現状を把握した。

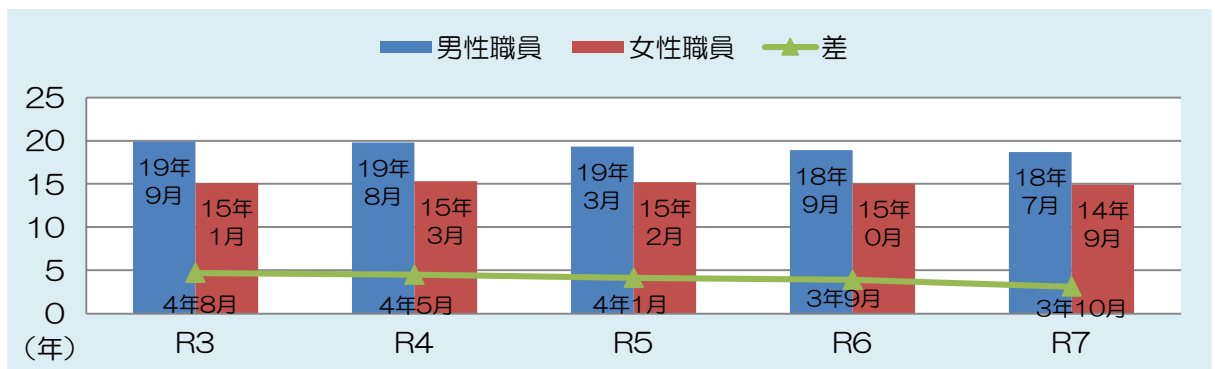
また、総務省が毎年実施している全国調査により、他団体との比較を行った。

⑤平均した継続勤務年数の男女の差異

- 男性職員に比べて、女性職員の方が継続勤務年数が短い結果となっている一方で、その差は減少傾向となっている。[表 10]。
- なお、女性職員の方が継続勤務年数が短い主な要因としては、勤続年数の長い世代（勤続 31 年以上）における女性職員の割合が極めて少なかった [表 11] ことが影響しているものと考えられる。

[表 10] 平均した継続勤務年数の男女の差異（各年3月31日現在）

	R3	R4	R5	R6	R7
男性職員	19年 9月	19年 8月	19年 3月	18年 9月	18年 7月
女性職員	15年 1月	15年 3月	15年 2月	15年 0月	14年 9月
差	4年 8月	4年 5月	4年 1月	3年 9月	3年 10月



[表 11] 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）

採用年度（勤続年数：R8.3.31時点）		採用者に占める女性の割合	
S61～H7採用	勤続31～40年	13.0%	女性 104名 / 全体 797名
H8～H17採用	勤続21～30年	30.5%	女性 233名 / 全体 764名
H18～H27採用	勤続11～20年	31.4%	女性 312名 / 全体 993名
H28～R7採用	勤続10年以内	38.7%	女性 605名 / 全体 1,564名

<現状把握の方法>

任期の定めのない常勤職員を対象に、令和 7 年 3 月 31 日時点の平均勤続年数を把握した。

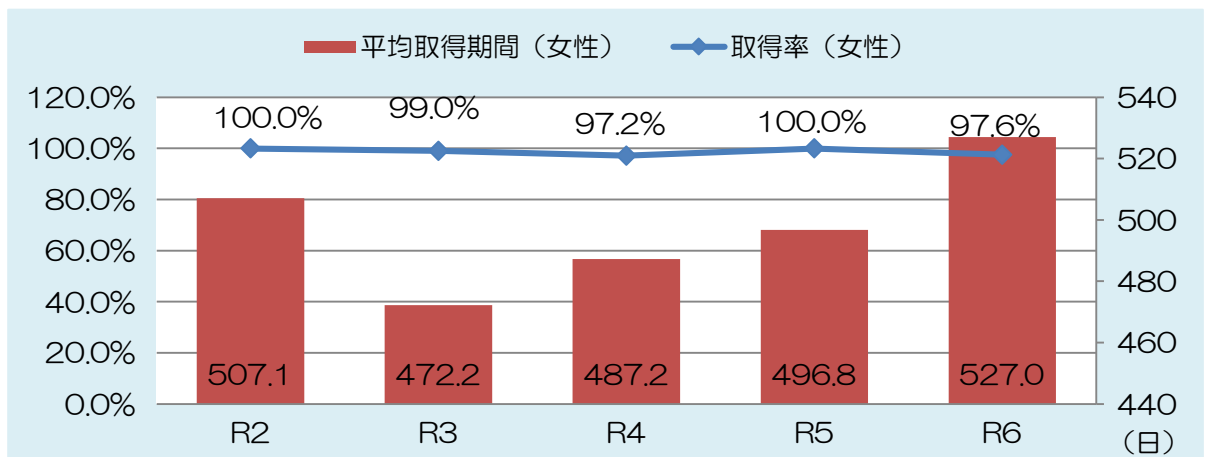
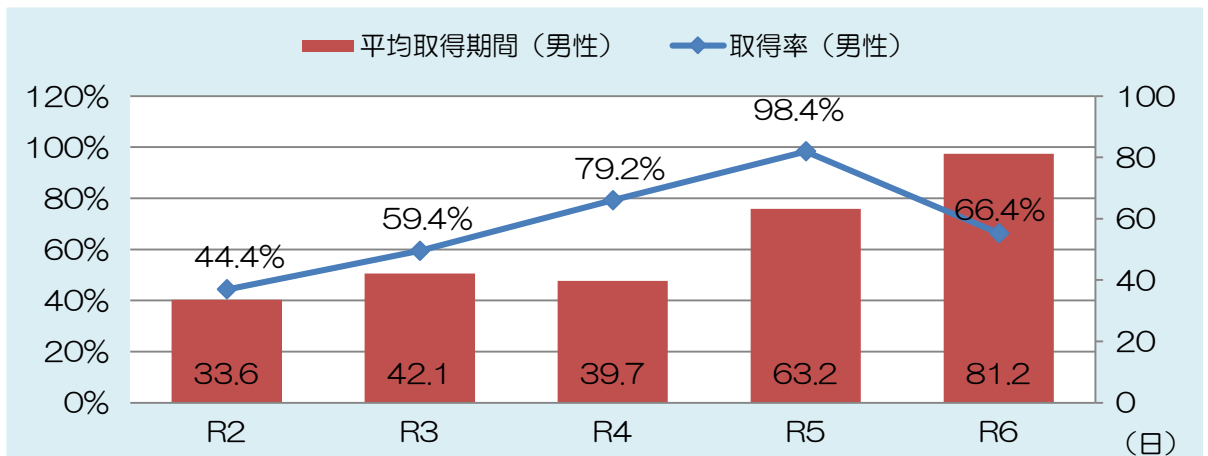
◎男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

- 男性職員については、取得率および平均取得期間がともに増加傾向にあり、令和6年度には、子供が生まれた男性職員の全員が、令和6年度から拡充した本県独自の「育児に係る特別休暇」または、育児休業のいずれかを取得した。（一方、上記の休暇制度の拡充に伴い、令和6年度の育児休業取得率は低下。）また、平均取得期間については、81.2日となった。[表 12]。また、取得期間の分布としては、1月超半年以下の取得が約4割強と多数となっている [表 13]。
- 女性職員については、ほぼ全員が育児休業を取得しており、その平均取得期間は500日前後となっている [表 12]。また、取得期間別では、1年以下が4割弱と最も多くなっている [表 13]。

[表12] 育児休業取得率及び平均取得期間（年度）

	R2	R3	R4	R5	R6
男性職員	44.4% (33.6日)	59.4% (42.1日)	79.2% (39.7日)	98.4% (63.2日)	66.4%(※) (81.2日)
女性職員	100.0% (507.1日)	99.0% (472.2日)	97.2% (487.2日)	100.0% (496.8日)	97.6% (527.0日)

(※) 令和6年度は本県独自に拡充した「育児に係る特別休暇」を含めると、取得率は111.5%となる。

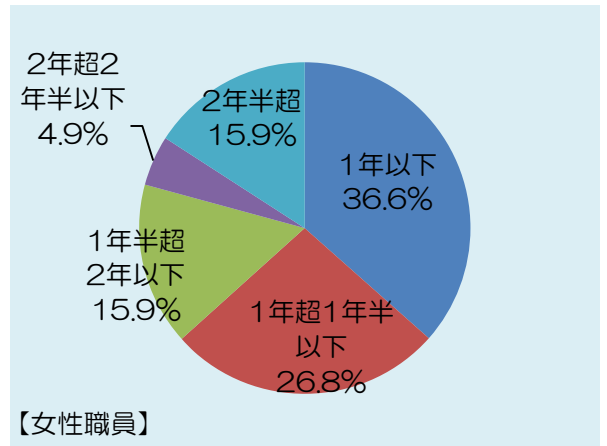
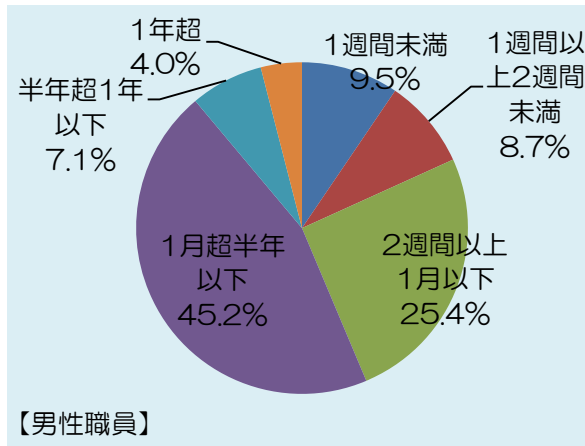


[表13] 育児休業取得期間の状況 (R6年度)

	1週間未満	1週間以上 2週間未満	2週間以上 1月以下	1月超 半年以下	半年超 1年以下	1年超
男性職員	9.5%	8.7%	25.4%	45.2%	7.1%	4.0%

※男性職員の取得期間は、「育児に係る特別休暇」の取得期間を含む。

	1年以下	1年超 1年半以下	1年半超 2年以下	2年超 2年半以下	2年半超
女性職員	36.6%	26.8%	15.9%	4.9%	15.9%



[表14] 全国の状況（男性職員の育児休業取得率）（R6年度）

	都道府県 (全体)	都道府県 (一般行政部門)	都道府県 (公営企業等)
本 県	28.0%	72.9%	29.4%
全国平均	56.2%	86.3%	70.5%
全国順位	47位	40位	42位

※都道府県（全体）は、教育委員会、警察を含むすべての部局

<現状把握の方法>

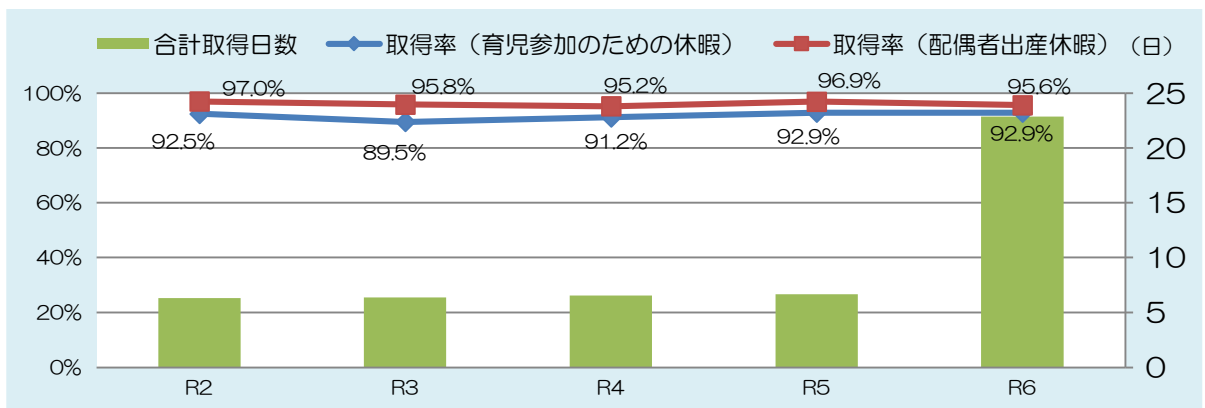
毎年度4月1日現在で実施している総務省調査「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」（以下、「勤務条件等調査」という。）の数値をもとに、過去5年間の推移を把握するとともに、他県との比較を行った。

⑦男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率及び平均取得日数

- ・配偶者出産休暇⁷と育児参加のための休暇⁸については、いずれも毎年度（ただしR3の育児参加のための休暇は除く）90%を超える高い水準を維持しており、取得の促進が図られている。〔表15〕。
- ・全国との状況比較が可能な、教育委員会・警察を含めた県全体の数値（令和6年度）について他県と比較すると、いずれの休暇も、全国平均を上回っている〔表16〕。

〔表15〕 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率及び平均取得日数（年度）

	R2	R3	R4	R5	R6
配偶者 出産休暇	97.0%	95.8%	95.2%	96.9%	95.6%
育児参加のための 休暇	92.5%	89.5%	91.2%	92.9%	92.9%
合計取得 日数	6.30日	6.36日	6.55日	6.66日	22.86日



〔表16〕 全国の状況（取得率）（R6年度）

	配偶者出産休暇	育児参加休暇
本 県	93.1%	76.6%
全国平均	85.4%	73.8%

※〔表16〕は、教育委員会、警察を含むすべての部局

<現状把握の方法>

毎年度4月1日現在で調査している総務省「勤務条件等調査」の数値をもとに、過去5年間の推移を把握するとともに、他県との比較を行った。

⁷ 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、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（R6.4より、本県独自に拡充〔3日→5日〕）

⁸ 育児参加のための休暇：以下の休暇の総称。

【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、本県独自に新設）

【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、本県独自に新設）

(2) 職員アンケート調査による職員意識

子育て応援、女性活躍やワーク・ライフ・バランス等に関する職員意識を把握するため、全職員に対して職員アンケートを実施しました。

○ 調査期間：令和7年6月30日～7月11日（前回調査時：令和2年10月1日～10月16日）

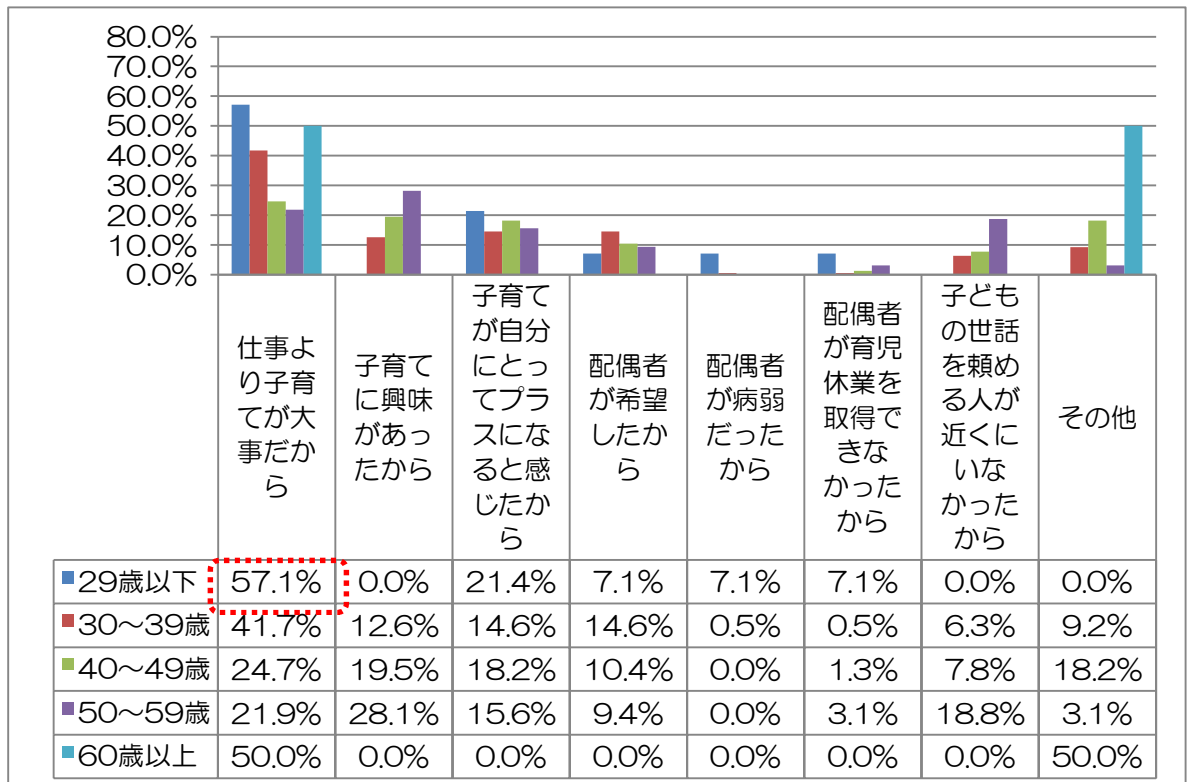
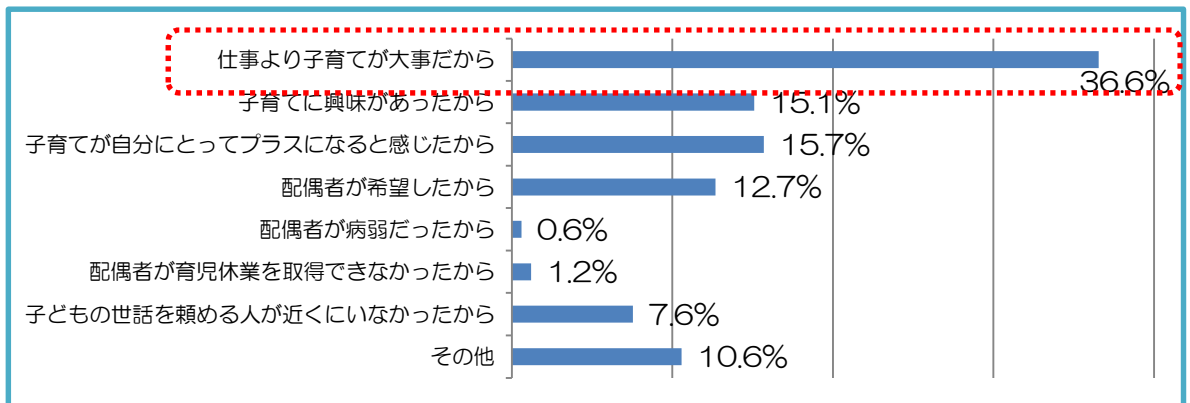
○ 回答者数：3,412名（前回調査時：1,160名）

【職員アンケート結果】

■子育て支援

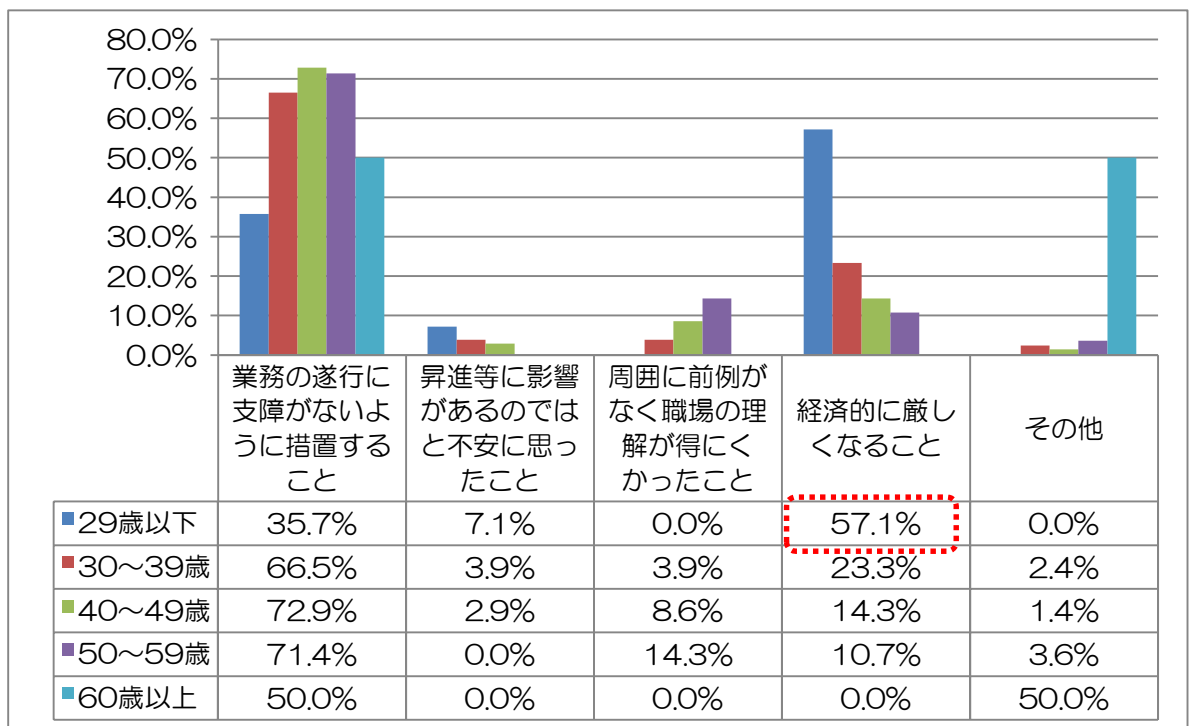
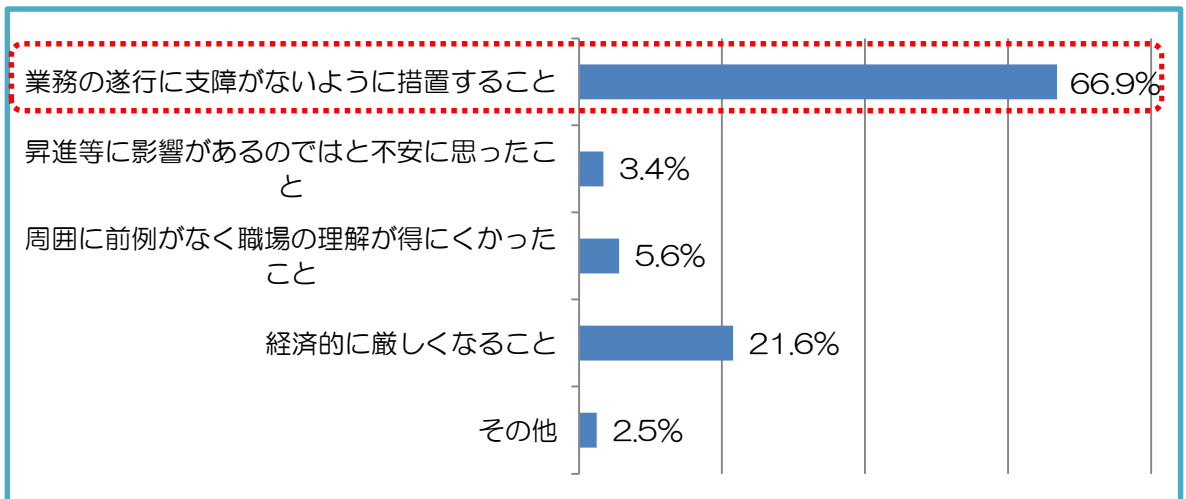
〔設問1〕育児休業を取得した動機について、当てはまるものを選択してください。

※性別を問わず回答の対象としたが、質問の性質上、男性の回答のみを集計。



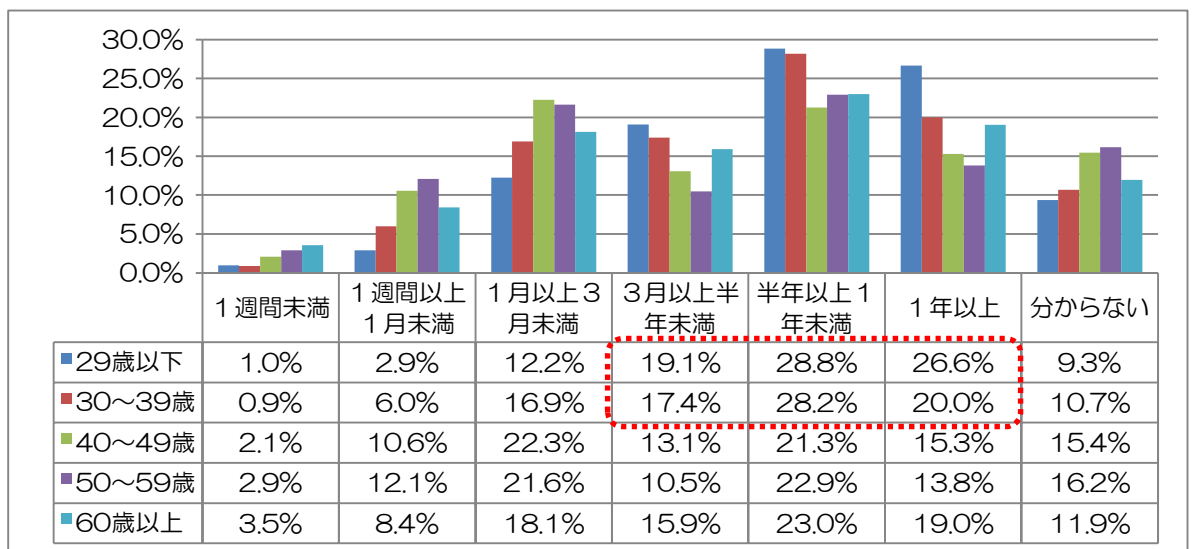
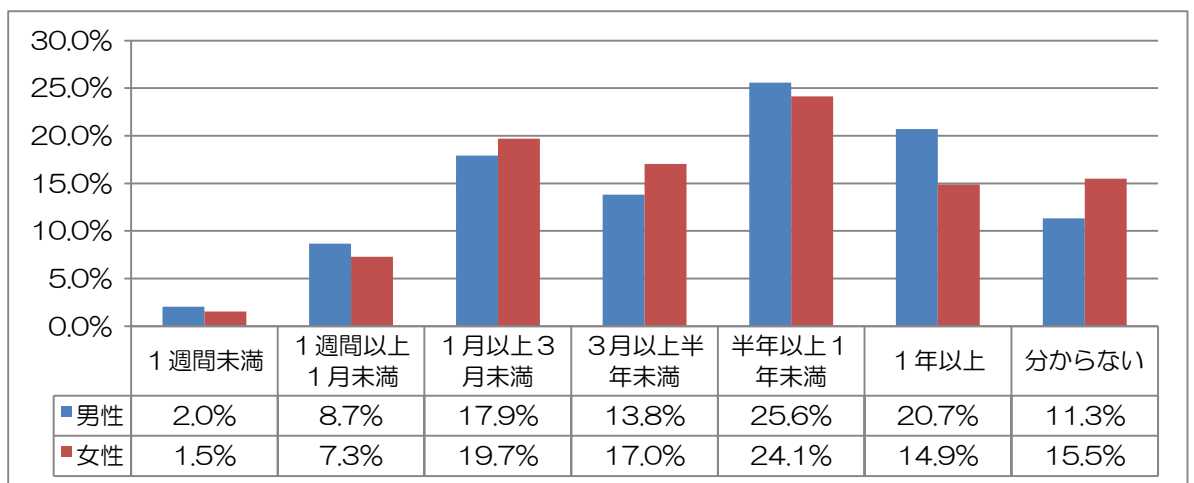
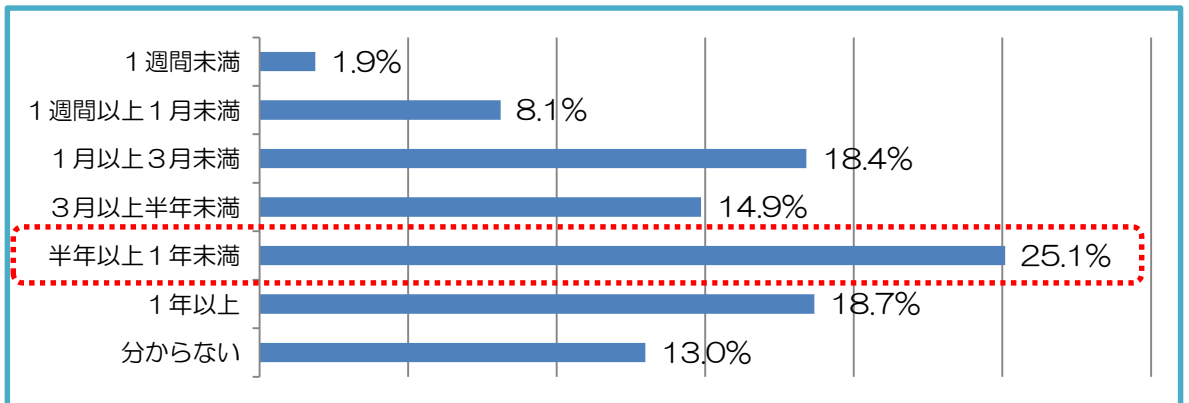
- ・子どもがいる男性職員の約37%が「仕事より子育てが大事だから」と回答し、最も高い。
- ・特に、年齢層が低いほど「仕事より子育てが大事だから」と回答する傾向が強く見られる。

[設問2] 育児休業を取得する際に障害となった事項について、当てはまるもの1つを選択してください。
 ※質問の性質上、男性の回答のみを集計。



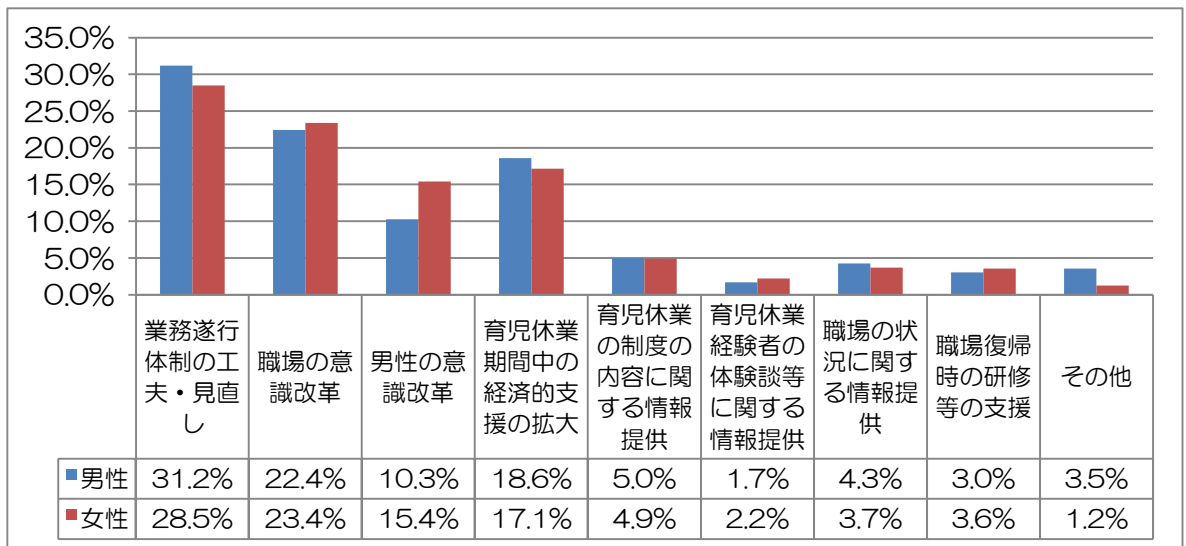
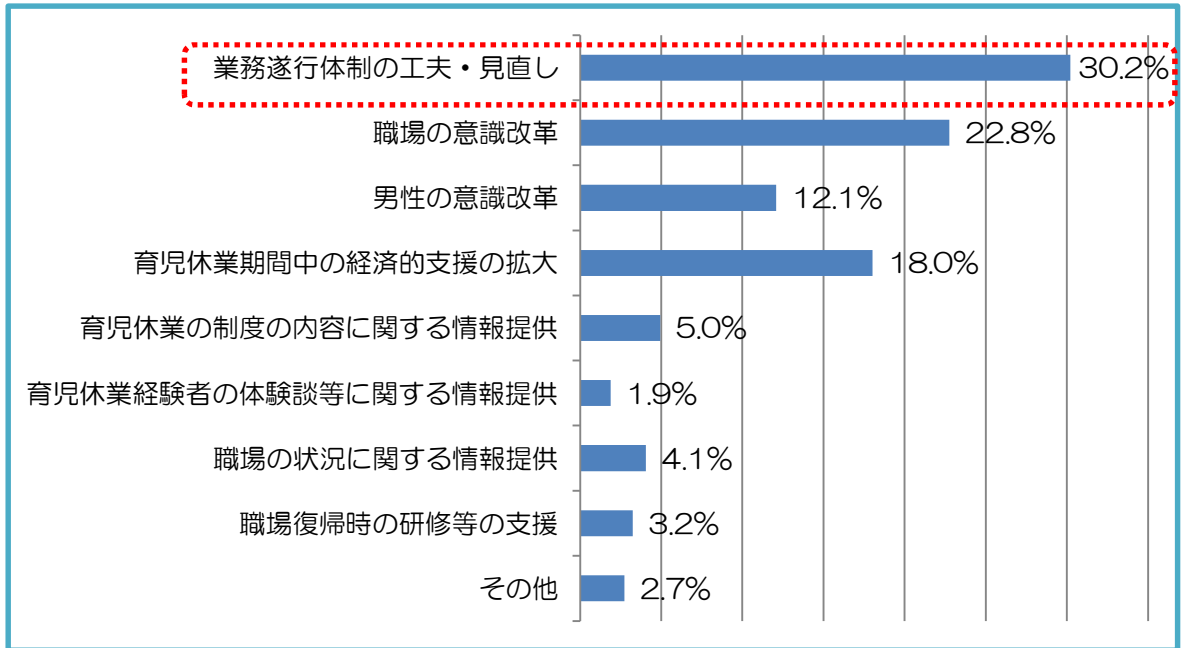
- 育児休業を取得したことがある男性職員の約67%が「業務の遂行に支障がないように措置すること」と回答し、最も高い。
- 年齢別に見ると、29歳以下は「経済的に厳しくなること」が約57%で非常に高い。

[設問3] 理想とする男性の育児休業期間について、当てはまるもの1つを選択してください。（※男性の場合は自身の理想とする期間、女性の場合は配偶者に取得してほしい期間を選択してください。）



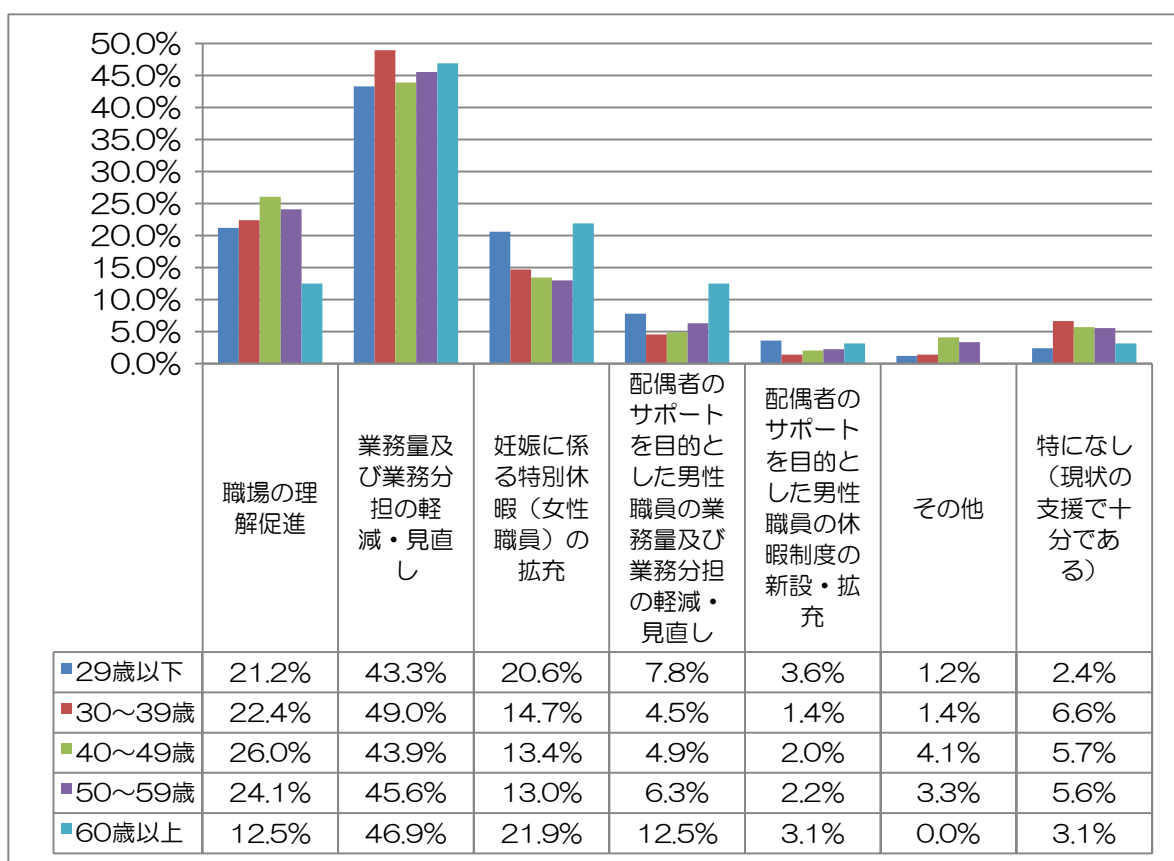
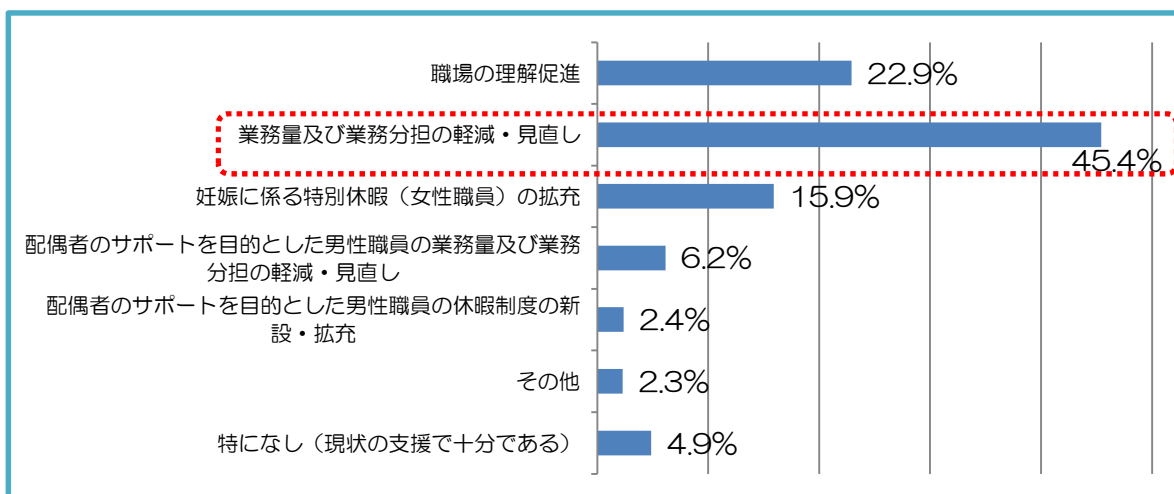
- 職員の約25%が「半年以上1年未満」と回答。また、男女による大きな差はない。
- 年齢別に見ると、20代から30代はそれより上の世代と比較し、3月以上の育児休業期間が理想であると回答する割合が高い。

[設問4] 育児休業取得を促進するために取り組む必要がある事項として、当てはまる主なものを選択ください。



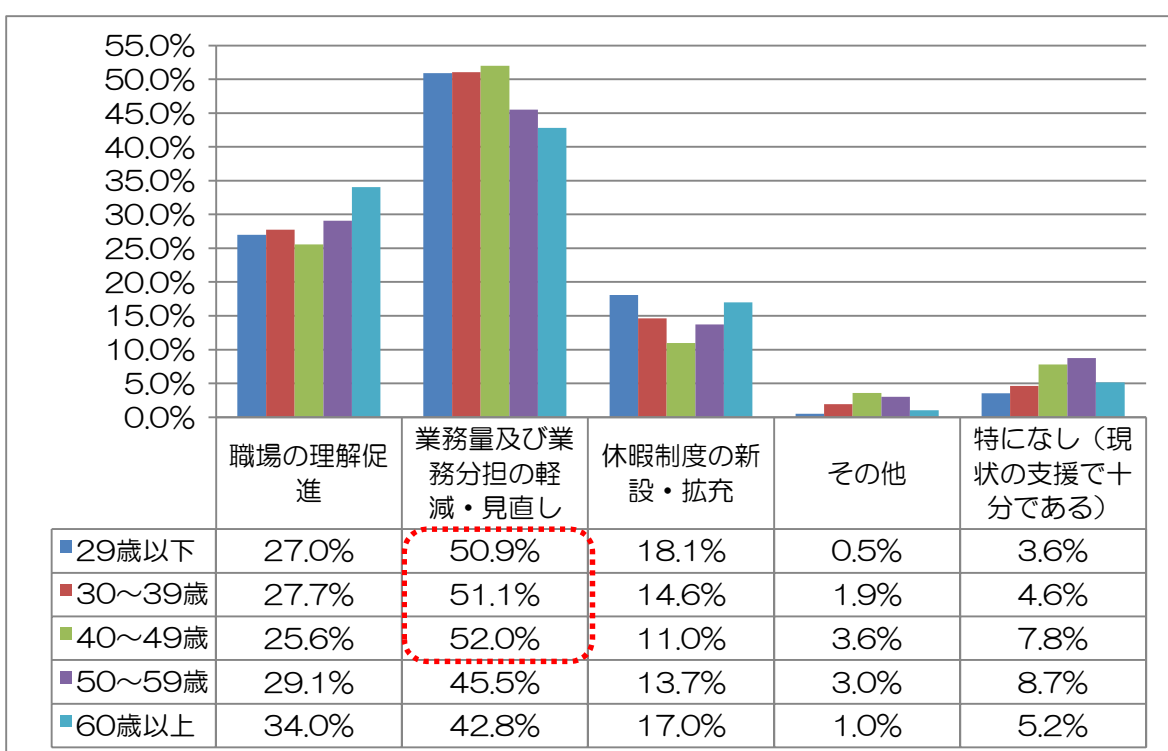
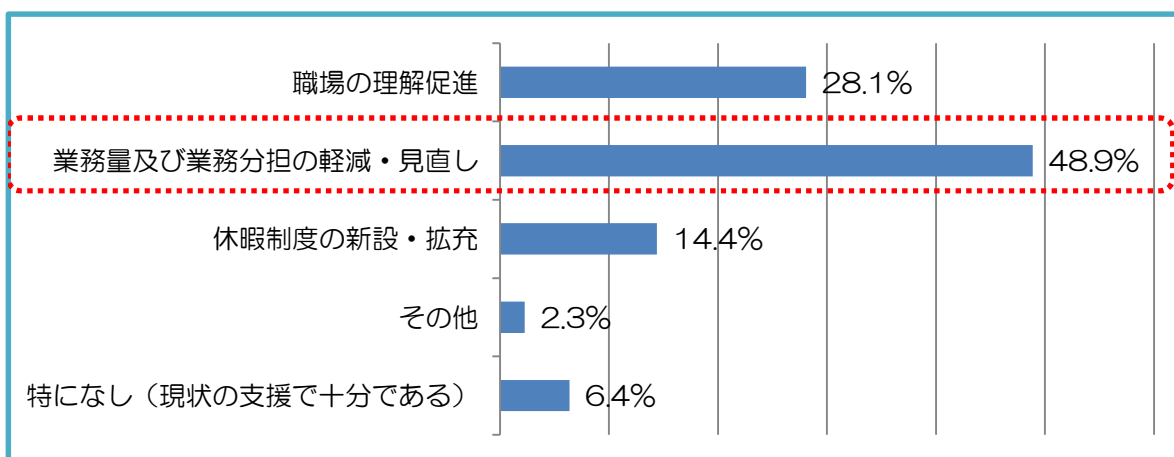
・「業務遂行体制の工夫・見直し」が約 30%を占める。次いで「職場の意識改革」が約 23%となっている。また、男女による大きな差はない。

【設問5】【女性にお伺いします】妊娠期（特に初期～中期）の職場における配慮や支援として、何が必要だと思いますか。



- 女性職員の約45%が「業務量及び業務負担の軽減・見直し」と回答。次いで約23%が「職場の理解促進」と回答。
- 年齢による大きな差は見られない。

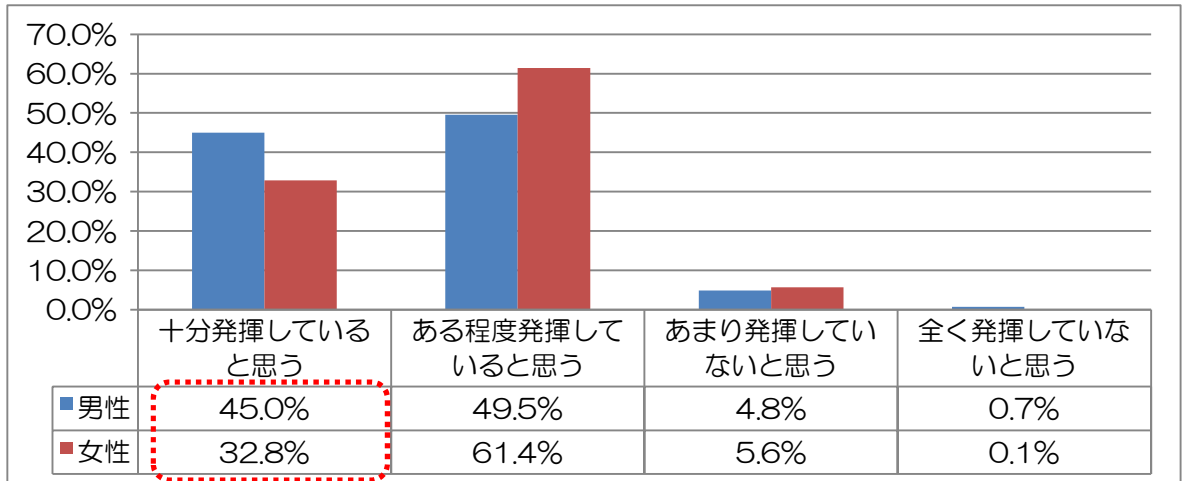
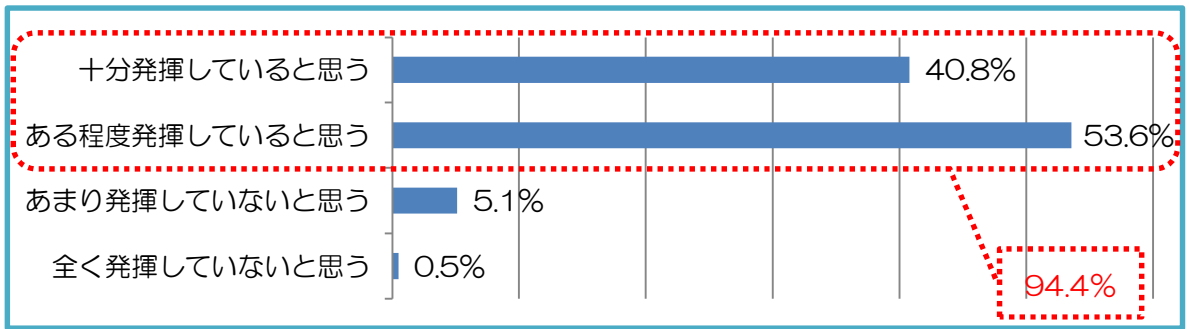
[設問6] 【男性にお伺いします】男性職員が、妊娠期（特に初期～中期）の配偶者をサポート（通院の付き添い、家事等）するにあたり、職場における配慮や支援として、何が必要だと思いますか。



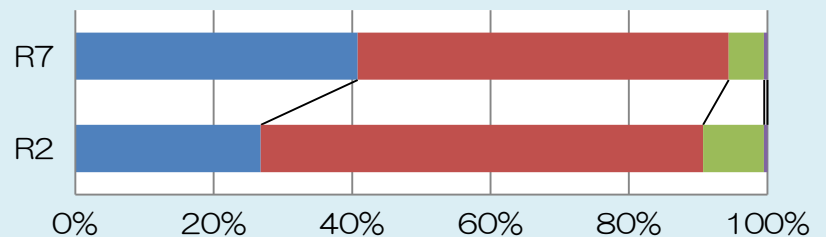
- 男性職員の約49%が「業務量及び業務負担の軽減・見直し」と回答。次いで約28%が「職場の理解促進」と回答。
- 40代以下において「業務量及び業務負担の軽減・見直し」と回答した割合が若干高い。

■女性活躍

[設問7] 周囲の女性は、総じて能力を発揮していると思いますか。



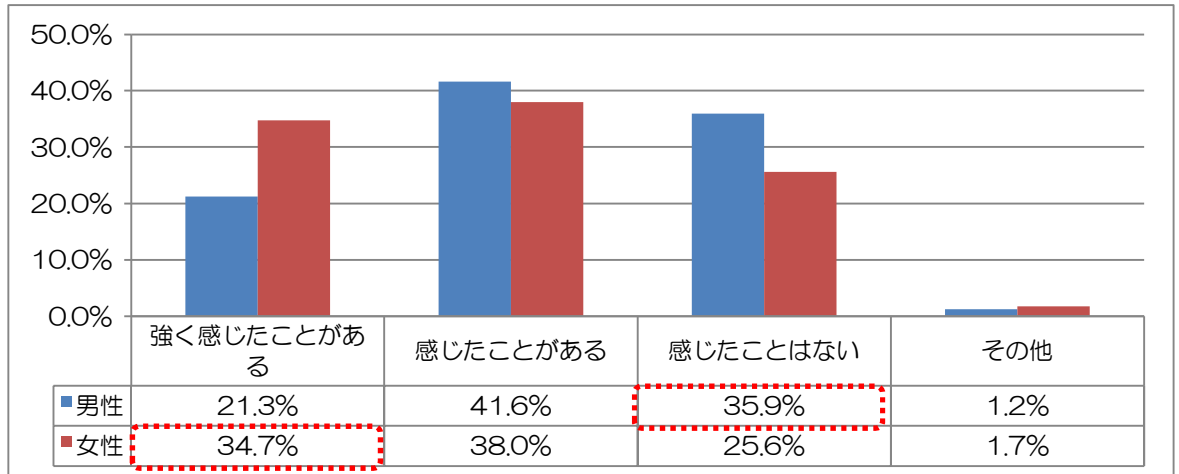
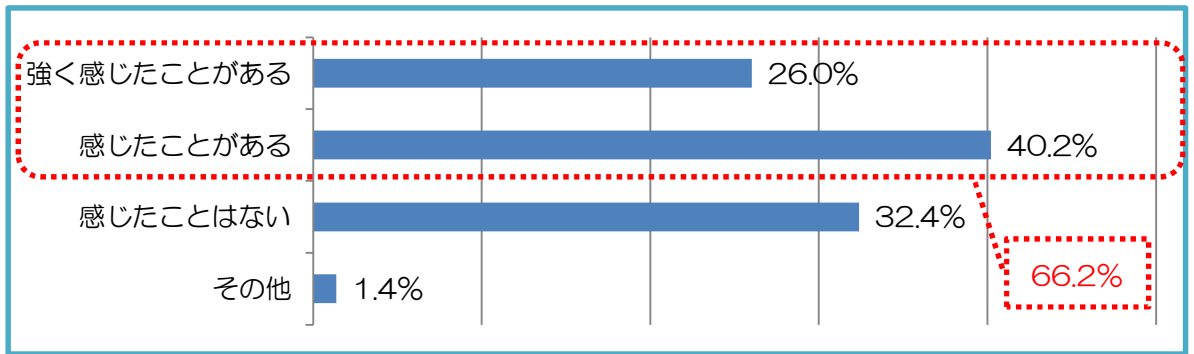
(参考) R7-R2比較



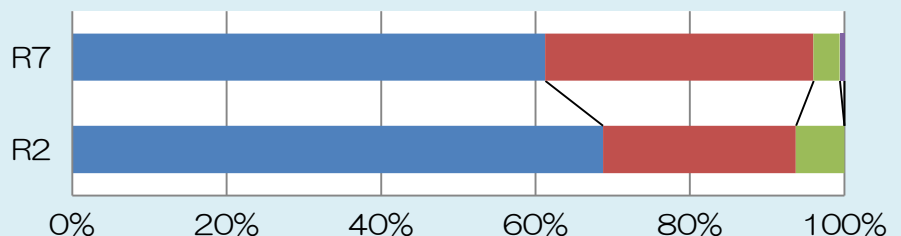
	R2	R7
■十分発揮していると思う	26.8%	40.8%
■ある程度発揮していると思う	63.9%	53.6%
■あまり発揮していないと思う	8.8%	5.1%
■全く発揮していないと思う	0.5%	0.5%

- 職員の約94%が「十分発揮していると思う(40.8%)」「ある程度発揮していると思う(53.6%)」と回答。
- 男女別に見ると、「十分発揮していると思う」が、男性は約45.0%である一方、女性は32.8%と若干低い。
- R7-R2比較を見ると、「十分発揮している」の比率が高くなっている。

〔設問8〕 これまでに仕事と家庭の両立について困難や不安を感じたことがありますか。



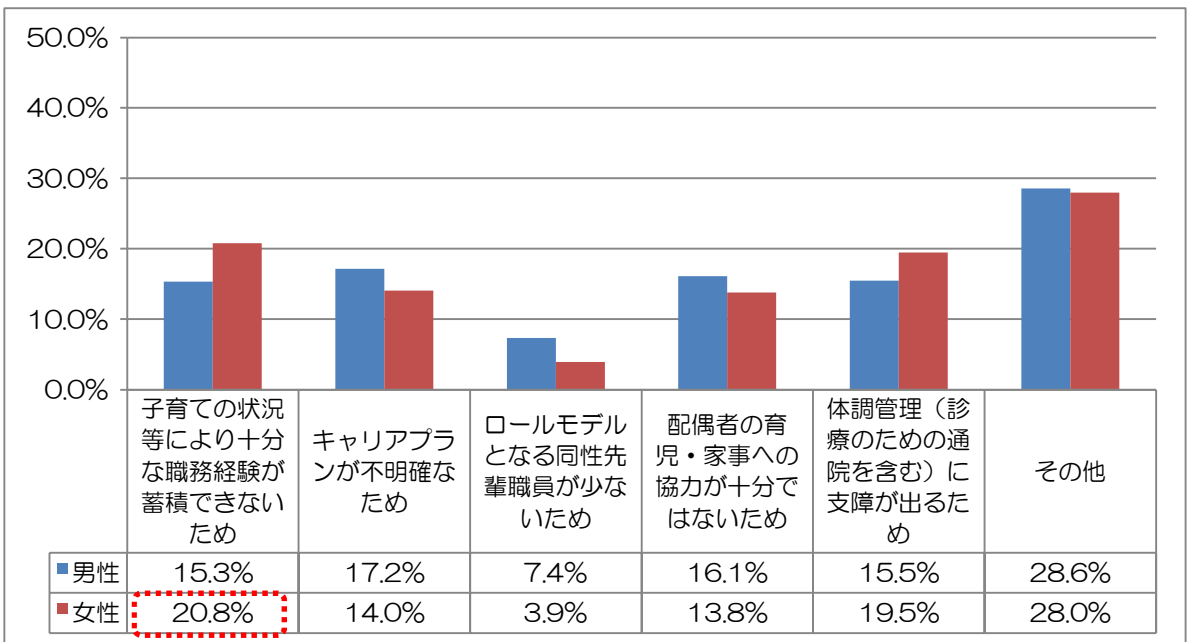
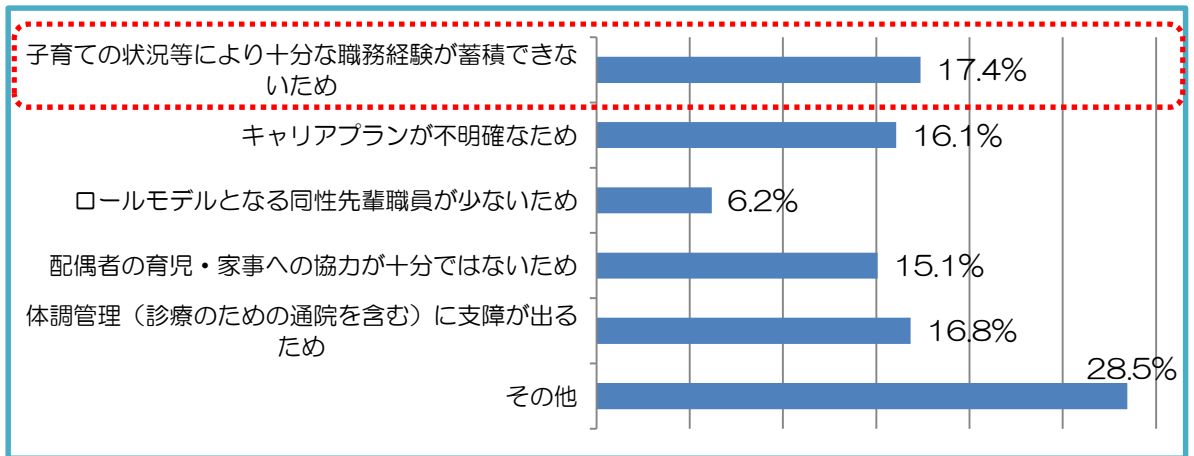
(参考) 女性職員・子どもがいる職員 R7-R2比較



	R2	R7
■強く感じたことがある	68.8%	61.2%
■感じたことがある	25.0%	34.7%
■感じたことはない	6.3%	3.4%
■その他	0.0%	0.6%

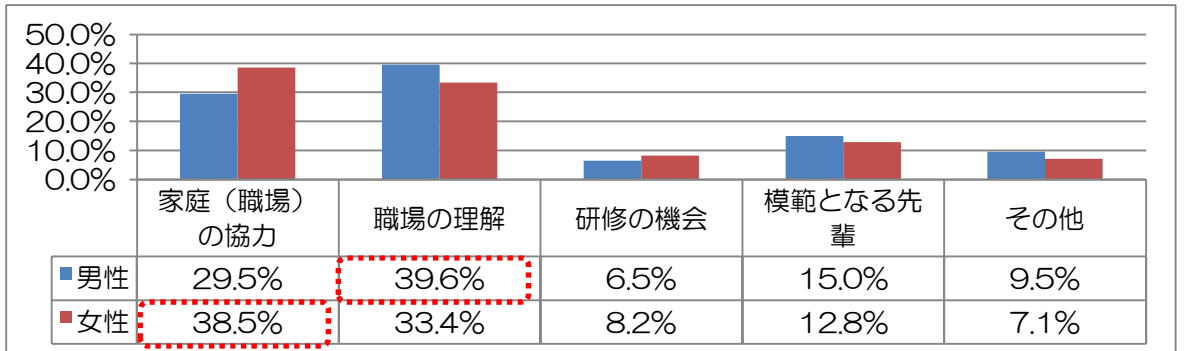
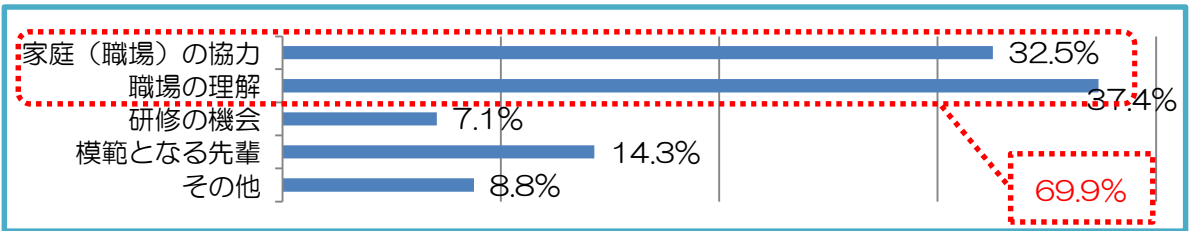
- 職員の約 66%が「強く感じたことがある (26.0%)」「感じたことがある (40.2%)」と回答。
- 男女別に見ると、男女共に「感じたことがある」が最も高い一方、次点では、男性が「感じたことはない (35.9%)」、女性は「強く感じたことがある (34.7%)」と、性別による偏りが見られる。
- 子どもがいる女性職員の R7-R2 比較を見ると、「強く感じたことがある」の比率が低くなっている。

[設問9] 仕事と家庭の両立に困難や不安を感じた理由は何ですか。

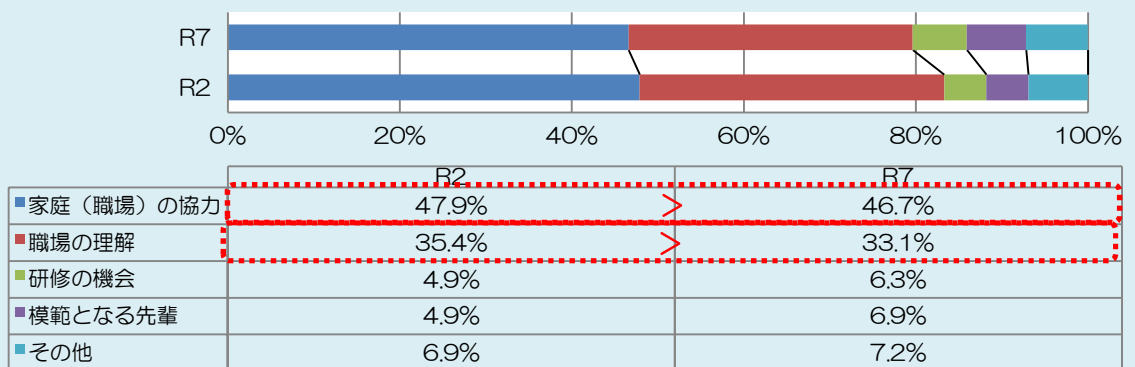


•職員の約 17%が「子育ての状況等により十分な職務経験が蓄積できないため」と回答。特に女性は約 21%と高い。

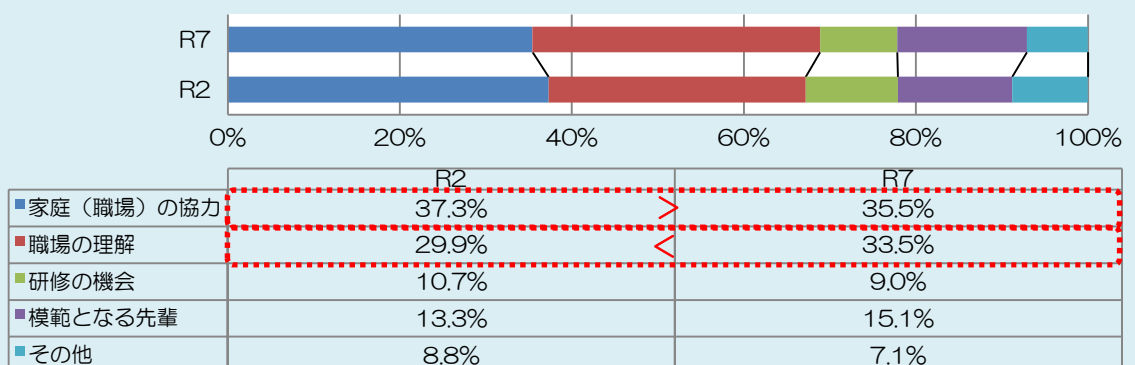
[設問10] キャリアアップしていくために何が必要ですか。



(参考) 女性職員・子どもがいる職員 R7-R2比較

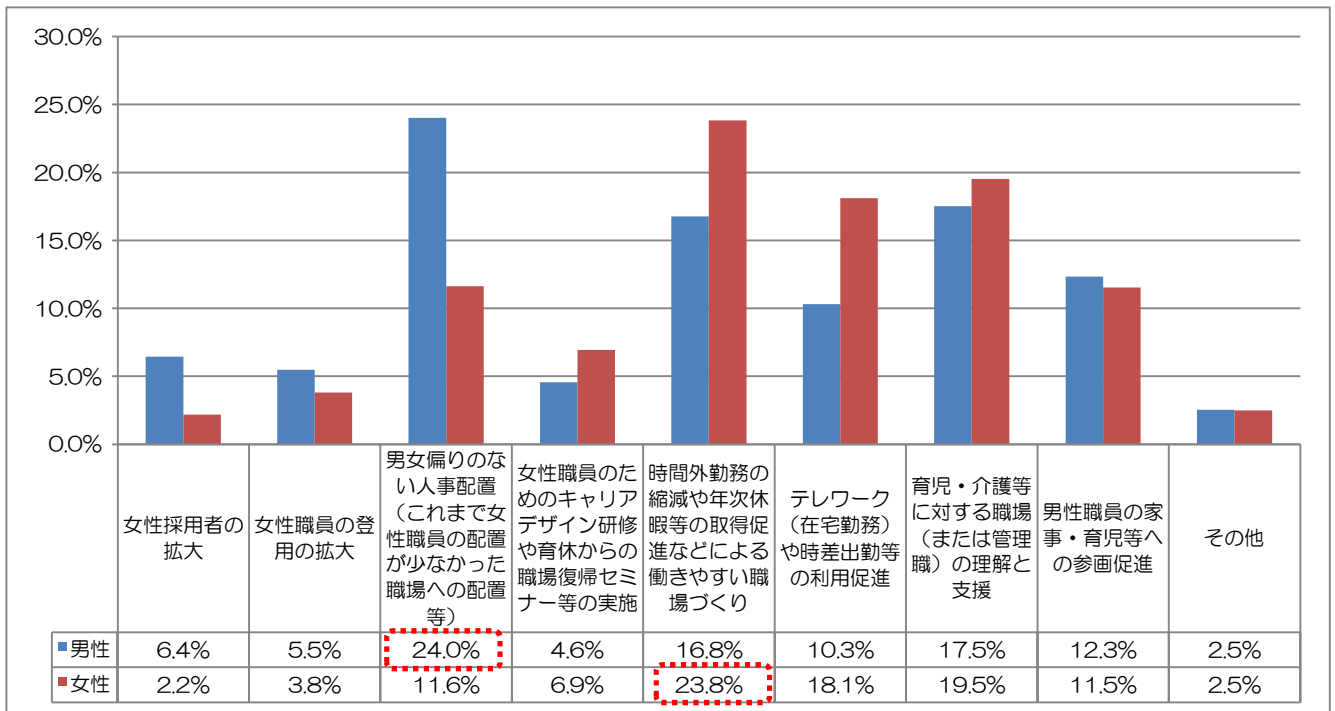
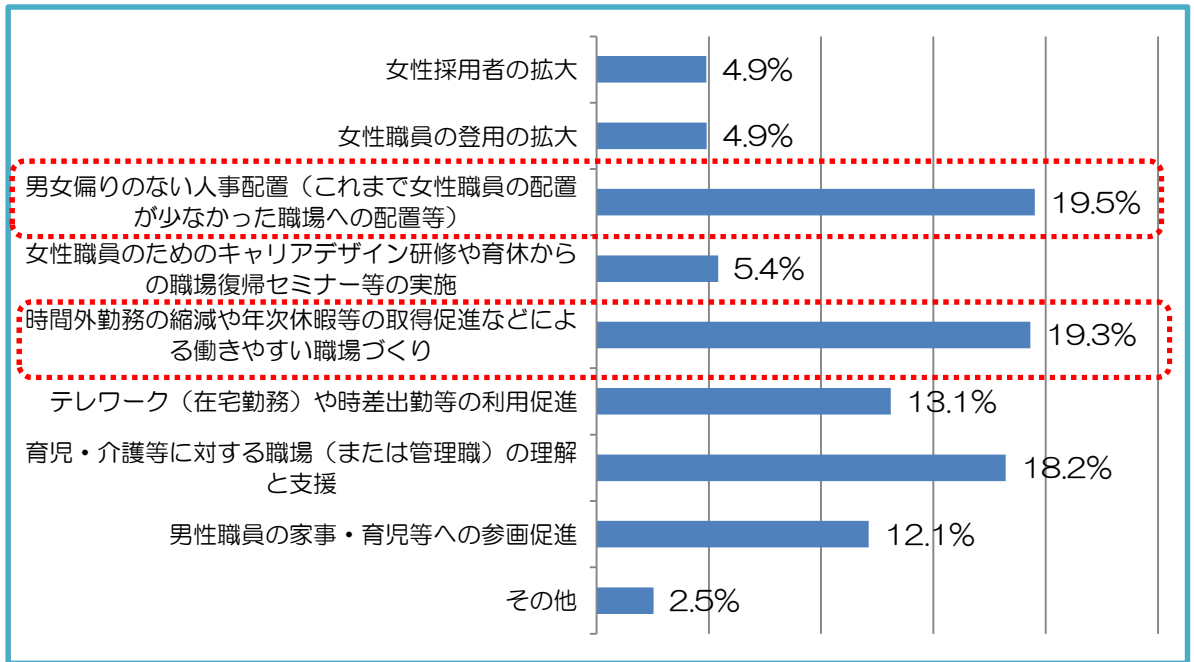


(参考) 女性職員・子どもがいない職員 R7-R2比較



- 職員の約70%が「家庭（職場）の協力（32.5%）」「職場の理解（37.4%）」と回答。
- 男女別に見ると、男性は「職場の理解（39.6%）」が最も高く、女性は「家庭（職場）の協力（38.5%）」が最も高い。
- 女性職員のR7-R2比較を見ると、「家庭（職場）の協力」の比率が若干低くなっている一方、「職場の理解」が若干高くなっている。

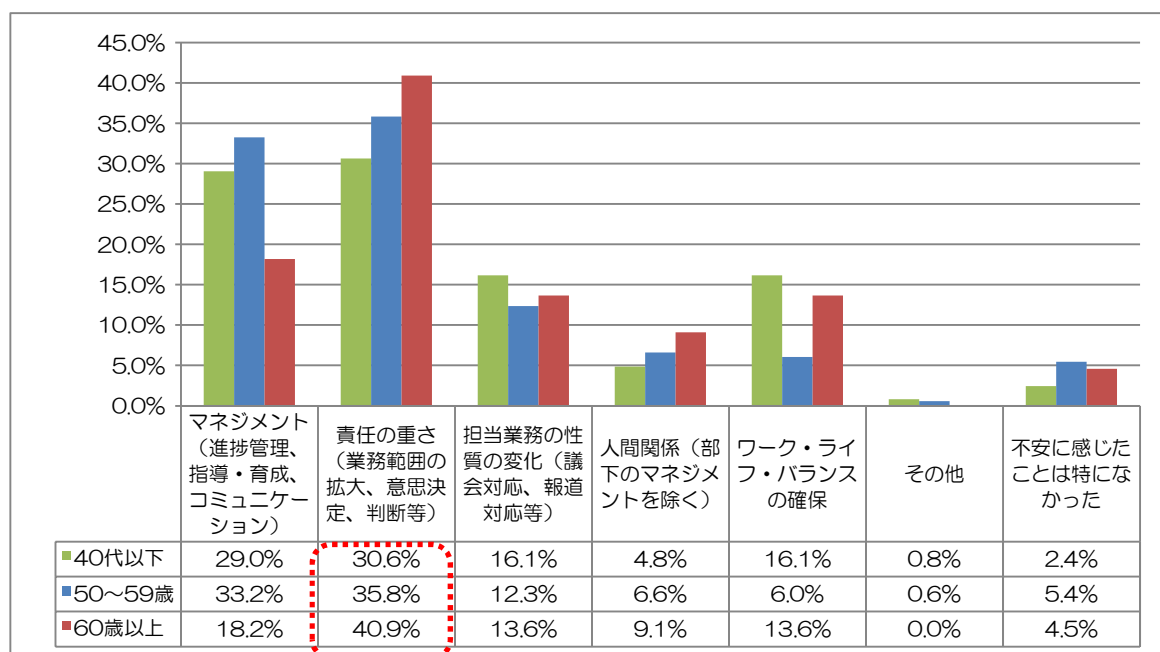
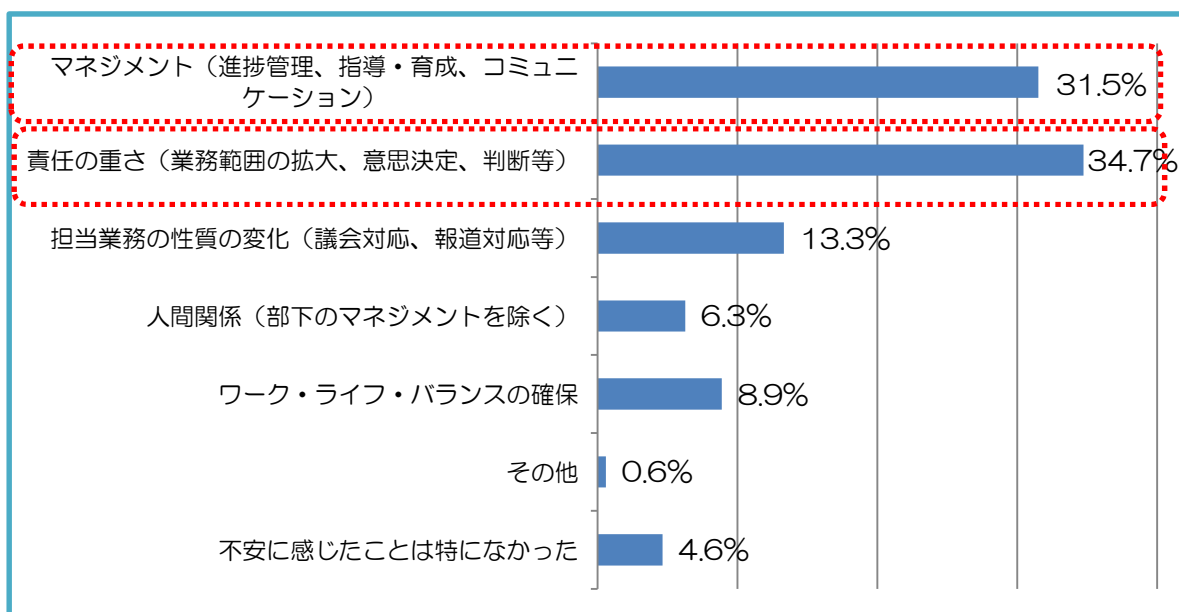
〔設問11〕 女性職員の活躍を推進するために重点的に取り組むべきものは何ですか。



・「男女偏りのない人事配置（これまで女性職員の配置が少なかった職場への配置等）」が約 20%を占める。次いで「時間外勤務の縮減や年次休暇等の取得促進などによる働きやすい職場づくり」が約 19%を占める。

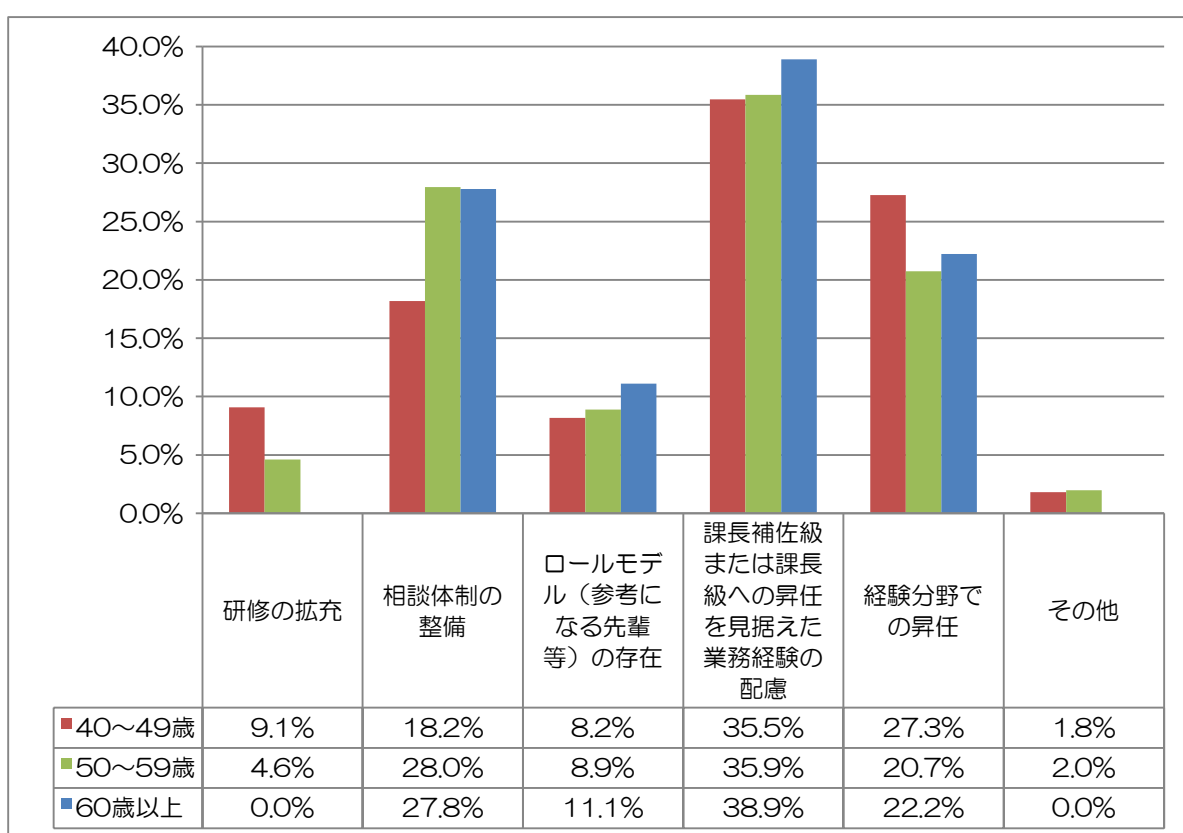
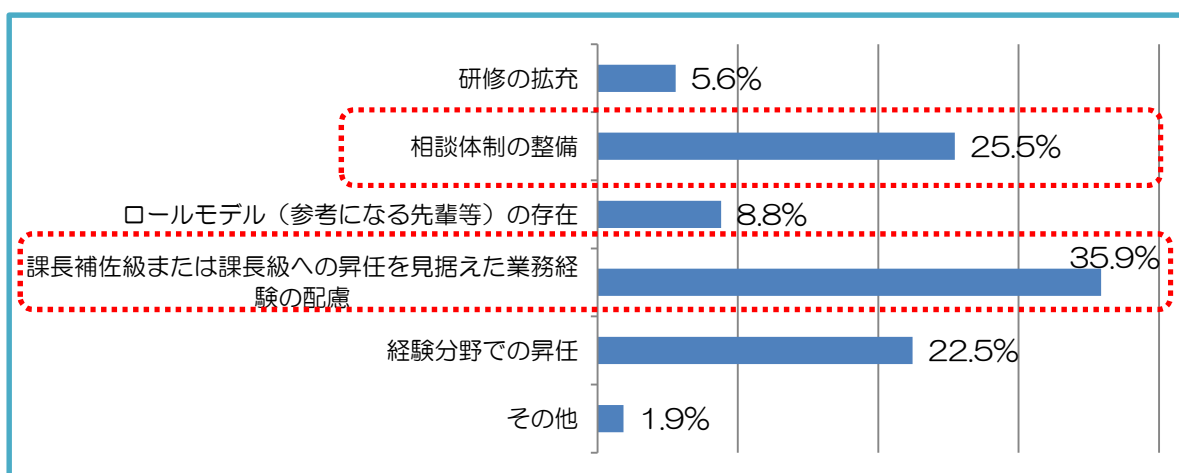
・男女別に見ると、男性は「男女偏りのない人事配置（これまで女性職員の配置が少なかった職場への配置等）（24.0%）」が最も高く、女性は「時間外勤務の縮減や年次休暇等の取得促進などによる働きやすい職場づくり（23.8%）」が最も高い。

[設問12] あなたが課長補佐級又は課長級に昇任した際、特に不安や困難に感じたことは何ですか。
 ※質問の性質上、女性の回答のみを集計。



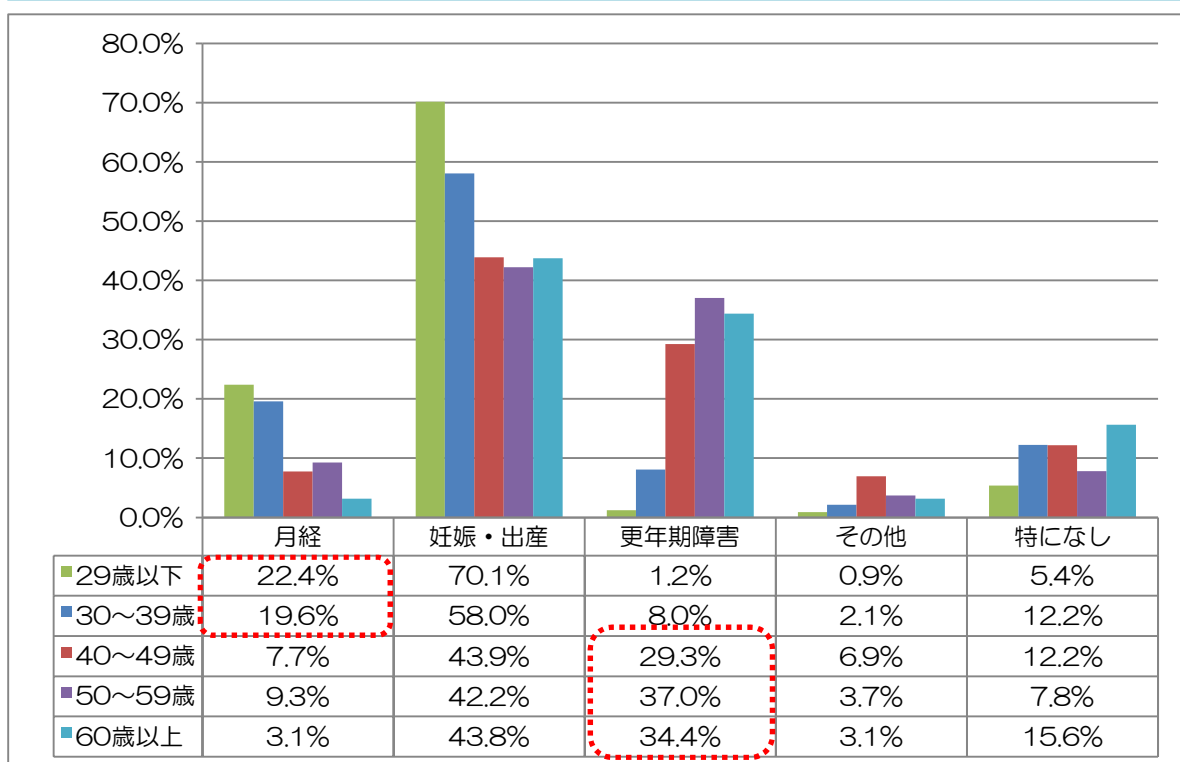
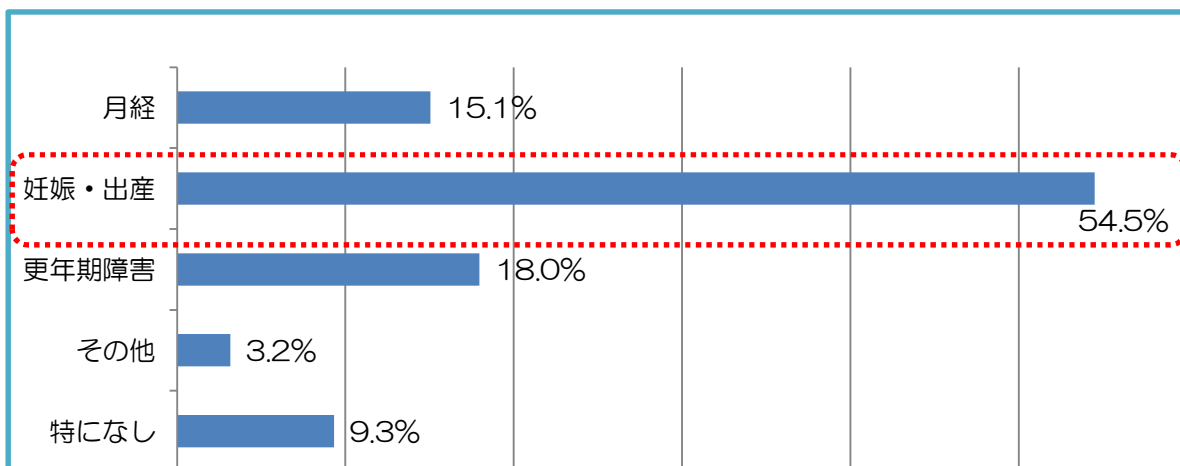
・「マネジメント（31.5%）」、「責任の重さ（34.7%）」が突出しており、年齢層別では、年齢層が高くなるほど「責任の重さ」を回答した割合が高い。

[設問13] [設問12] の不安や困難に対し、組織や職場における支援として特に必要なのは何だと思いますか。



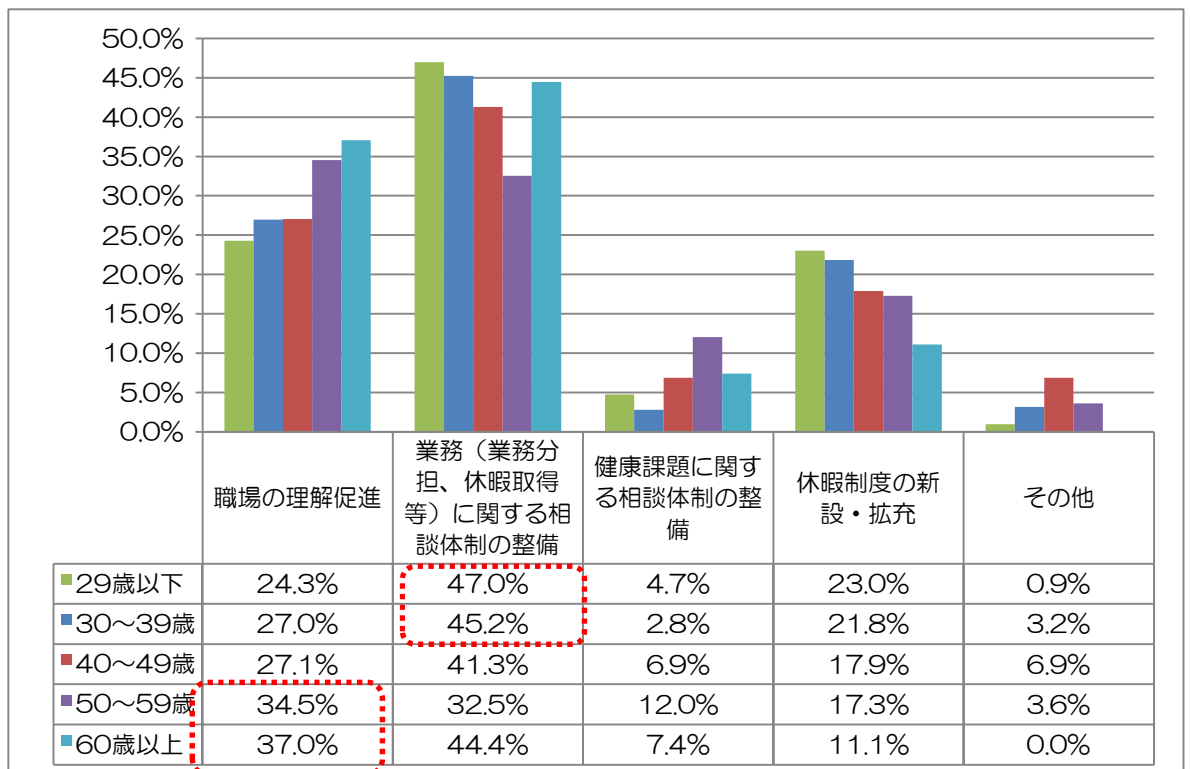
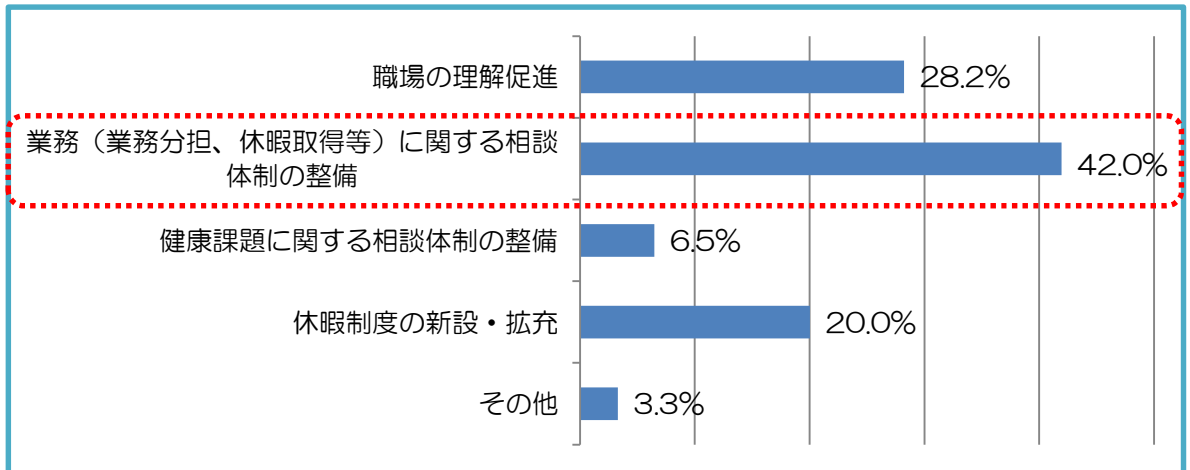
- 「課長補佐級または課長級への昇任を見据えた業務経験の配慮」が約 36%を占める。次いで「相談体制の整備」が約 26%。
- 40代は、50代以上と比較して、「相談体制の整備」と回答する割合が若干低く、「経験分野での昇任」が若干高い。

〔設問14〕【女性にお伺いします】あなたのキャリア形成にあたって職場の支援が最も必要だと思う女性特有の健康課題は何ですか。



- 女性職員の約55%が「妊娠・出産」と回答し、突出している。次いで「更年期障害（18.0%）」、「月経（15.1%）」の割合が高い。
- 若年層ほど「妊娠・出産」と回答する割合が高い。一方で、「月経」と「更年期障害」を比較すると、若年層ほど「月経」と回答する傾向があり、40代以降は「更年期障害」と回答する傾向がより強い。

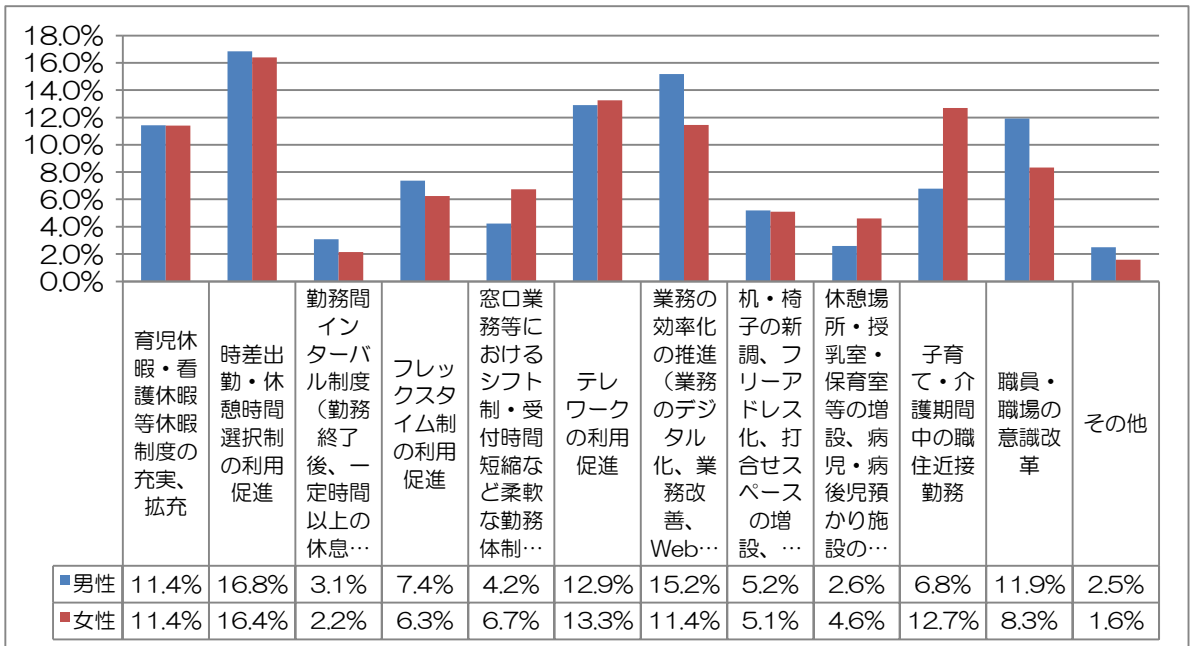
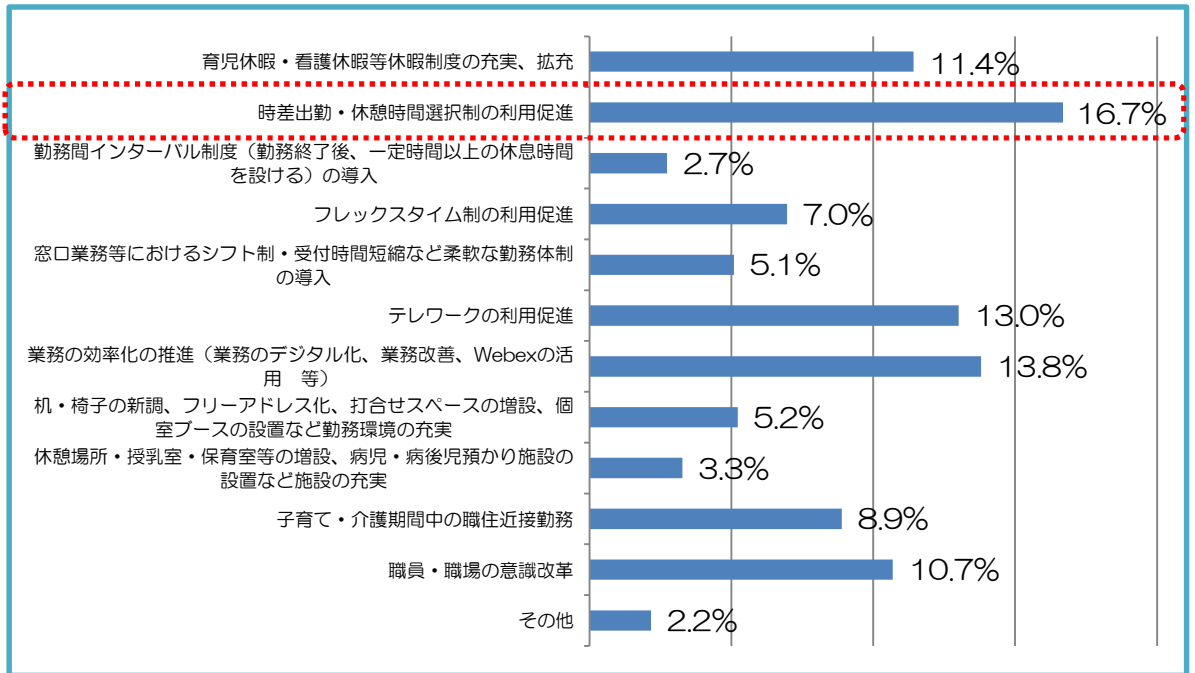
[設問15] [設問14] の健康課題について、職場における健康支援として何が必要だと思いますか。



- 女性職員の42%が「業務（業務分担、休暇取得等）に関する相談体制の整備」と回答しており、次いで約28%が「職場の理解促進」と回答している。
- 年齢層が低いほど「業務（業務分担、休暇取得等）に関する相談体制の整備」と回答する傾向が高く、年齢層が高いほど「職場の理解促進」と回答する傾向が見られた。

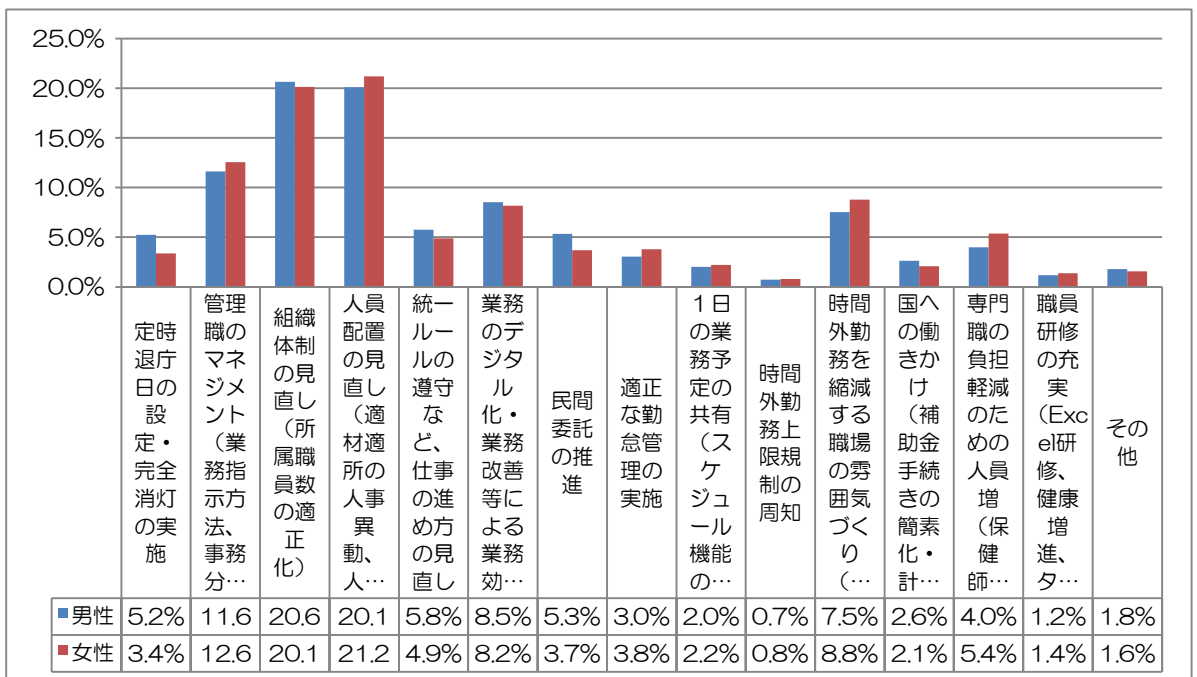
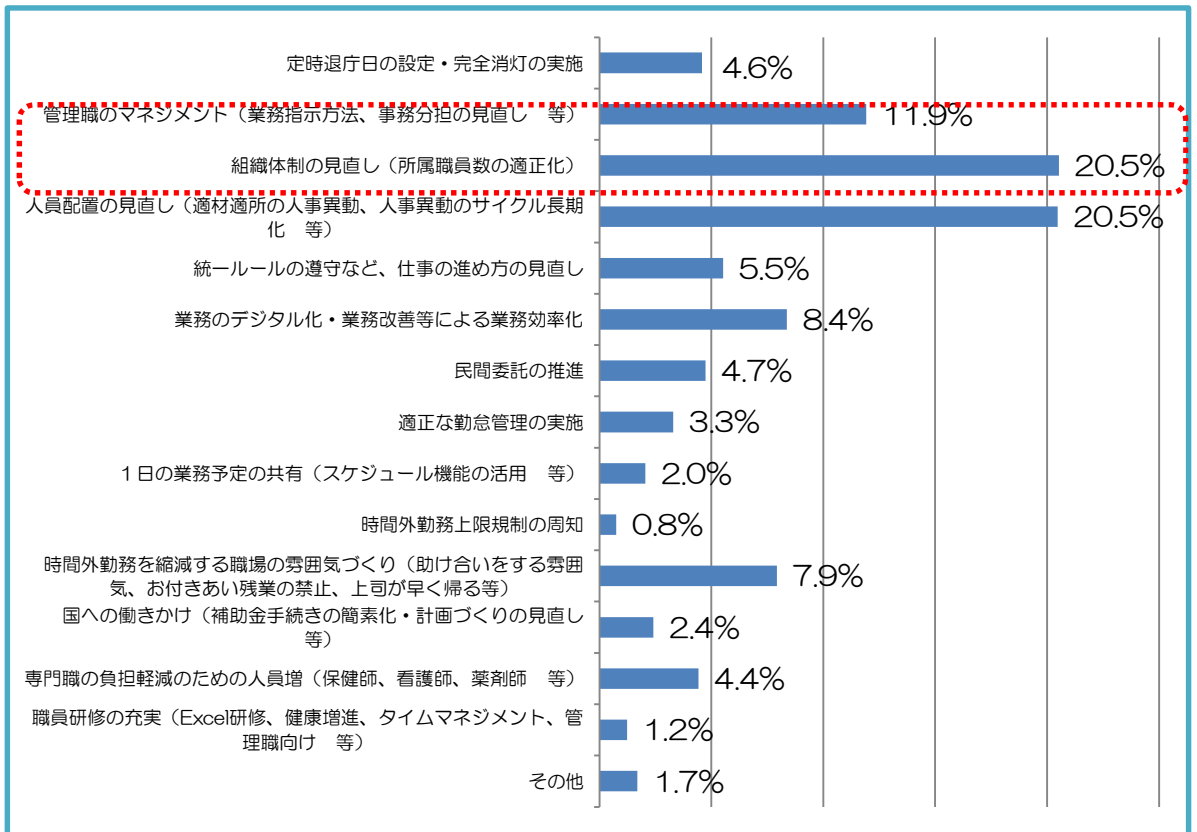
■ワーク・ライフ・バランス

[設問 16] あなたのワーク・ライフ・バランスを実現するため、柔軟な働き方の推進として今後必要なことは、どのようなことだと思いますか。



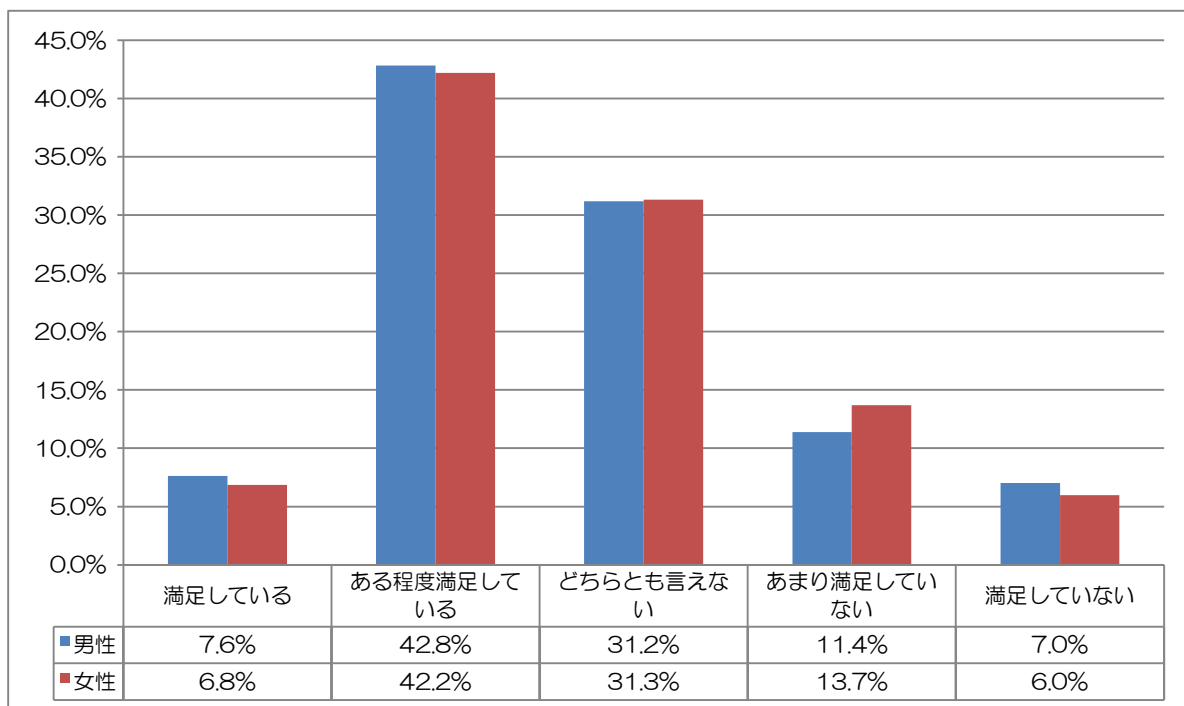
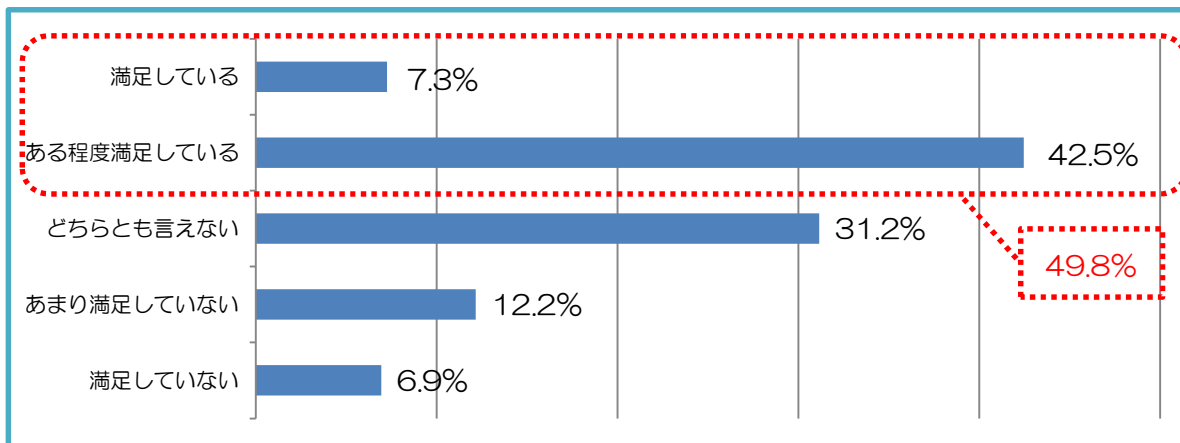
- ・「時差出勤・休憩時間選択制の利用促進」が17%を占める。次いで「業務の効率化の推進」が約14%となっている。また、男女による大きな差はない。

[設問 17] あなたが時間外勤務縮減のために求める取組は何ですか。



- 「組織体制の見直し（所属職員数の適正化）」、「人事配置の見直し（適材適所の人事異動、人事異動のサイクル長期化等）」がともに 20.5%であり、突出している。また、男女による大きな差はない。

[設問 18] あなたのワーク・ライフ・バランスの満足度はどのくらいですか。



- 職員の約 50%が「満足している (7.3%)」「ある程度満足している (42.5%)」と回答。また、男女による大きな差はない。

(3) 課題分析

これまで、子育て中の職員が仕事と家庭を両立しやすい環境づくりを推進するため、また、全ての女性職員がどの役職段階においてもその個性と能力を十分に発揮できるよう、家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境づくりの推進、女性の採用・登用の拡大やワーク・ライフ・バランスの推進等に積極的に取り組んできました。

これまでの取組により、上記(1)及び(2)のとおり、男性職員の育児参画が着実に進み、女性職員の登用も拡大するなど、大きな成果を得ることができました。これらの取組については、一層の改善を目指して今後も着実に継続して実施していく必要があります。

一方、職員アンケートにおいて仕事と家庭の両立について困難や不安を感じたことがある職員割合が高いほか、女性の積極的な登用を進める中で、多くの女性職員が、課長補佐級又は課長級に昇任した際、何らかの不安や困難を感じたことがあるなど、まだ多くの課題が残っています。