

「茨城県職員子育て応援・女性活躍推進プラン」に基づく取組の実施状況等の公表について

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第5項並びに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19条第6項及び第21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。

※ 茨城県職員子育て応援・女性活躍推進プランは、知事部局、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。

公表内容のポイント

- 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、これらの合計取得期間は前年度から5.6日増え、68.8日まで増加。
- 意欲と能力のある女性職員の登用を進めた結果、令和6年度の管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合は、前年度から4.6ポイント増加し、過去最高の21.5%まで上昇。

【参考】「育児に係る特別休暇」の拡充（男性職員対象）

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、全国に先駆け、特別休暇（有給）を大幅に拡充（R6.4.1～）。

4つの特別休暇を組み合わせることで、最大で40日間の休暇（※）を取得可能とした。

（※）産後8週間（土日除く勤務日40日）をカバー

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【新設】	—	<u>15日</u> （+15日）
	産後家族看護等休暇【新設】	—	<u>15日</u> （+15日）
計		8日	<u>40日</u> （+32日）

■ 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) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

○ 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ました。 (参照①)

○ 令和6年度の男性職員の育児休業取得率は、前年度に比べ、13.1ポイント増の111.5% (※)、合計取得期間は、前年度に比べ、5.6日増の68.8日となりました。 (参照②)

(※) 育児に係る特別休暇の取得を含む。

○ 令和6年度の配偶者出産休暇の取得率は、前年度に比べ、1.3ポイント減の95.6%、育児参加のための休暇の取得率は、増減なしの92.9%、当該休暇制度の合計取得日数は、16.2日増の22.86日となりました。 (参照③)

引き続き、管理職を始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、これらの休暇・休業制度の利用を積極的に働きかけてまいります。

① 育児休業取得率 (年度)

	R4	R5	R6	増減 (R6-R5)	目標 (R7)
男性職員	79.2% (39.7日)	98.4% (63.2日)	<u>111.5%</u> (68.8日) (※)	<u>+13.1</u> ポイント	100% (1月(30日)以上)
女性職員	97.2% (487.2日)	100.0% (496.8日)	<u>97.6%</u> (527.0日)	<u>▲2.4</u> ポイント	100%

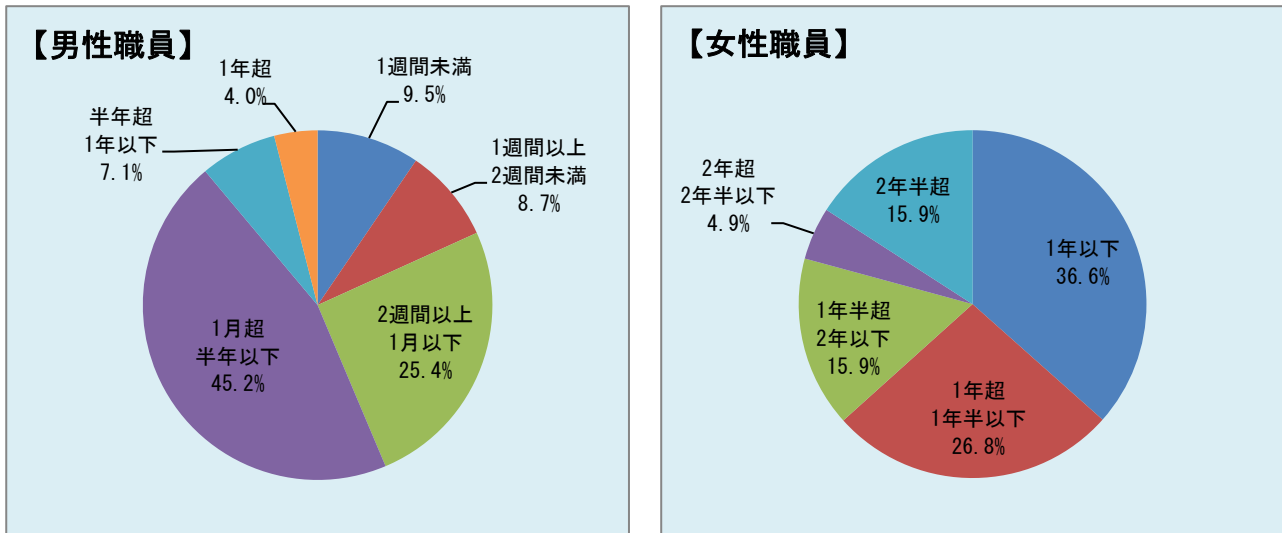
(※) 男性職員の育児休業取得率は、令和5年度までは育児休業のみの取得率。令和6年度は本県独自に拡充した「育児に係る特別休暇」を含む育児休業等取得率。

注1) 取得率は、「当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数」に対する「新規取得者数 (当該年度中に新たに育児休業を取得した者)」の割合をいう。

注2) 「新規取得者数 (当該年度中に新たに育児休業を取得した者)」には前年度以前に子が生まれたものの、出生した年度には取得せずに、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。

注3) () 書きは平均取得日数

育児休業取得期間の状況（R6年度）



※ 男性職員の取得期間は、「育児に係る特別休暇」の取得を含む。

② 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）

	R4	R5	R6	増減 (R6-R5)	目標(R7)
配偶者出産休暇※1	95.2%	96.9%	95.6%	▲1.3%	100%
育児参加のための休暇※2	91.2%	92.9%	92.9%	±0%	
合計取得日数	6.55日	6.66日	22.86日	+16.2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）

(2) 女性職員の登用の拡大

- 令和6年度（令和7年4月発令）の課長級（※）以上の女性職員の割合は、前年度に比べ、4.6ポイント増の21.5%となりました。（参照①）

（※）課長級（副参事・技佐等）以上の職員を指す。

- 令和6年度の採用職員に占める女性職員の割合は、前年度と比べ、全体で6.1ポイント増の51.2%、大学卒業程度で8.7ポイント増の45.0%となりました。（参照②③）

引き続き、意欲と能力のある女性職員を積極的に登用していくとともに、女性受験者の確保に努めてまいります。

① 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（年度）

職層	R4 (R5.4 発令)	R5 (R6.4 発令)	R6 (R7.4 発令)	増減 (R6-R5)	目標(R7)
課長級以上	13.1%	16.9%	<u>21.5%</u>	<u>+4.6</u> ポイント	26%
部長級	8.5%	9.6%	16.5%	+6.9	—
課長級	14.0%	18.4%	22.4%	+4.0	—
課長補佐級	27.4%	27.9%	29.1%	+1.2	37%
係長級	35.4%	36.3%	36.9%	+0.6	43%
非役付	49.3%	50.7%	50.9%	+0.2	—

② 採用者（全体）に占める女性の割合（年度）

	R4	R5	R6	増減 (R6-R5)	目標(R7)
女性割合	47.1%	45.1%	51.2%	+6.1	50%

③ 採用者（大学卒業程度）に占める女性の割合（年度）

	R4	R5	R6	増減 (R6-R5)	目標(R7)
女性割合	39.2%	36.3%	45.0%	+8.7	40%

(3) 長時間勤務の是正等の職員の働き方改革

- 令和6年度の職員一人一月当たりの時間外勤務時間は、前年度に比べ、全体で0.3時間増の11.1時間となりました。(参照①)
- 令和6年の職員一人当たりの年次休暇の取得日数は、前年と比べ、全体で0.3日減の12.7日となりました。(参照②)

引き続き、業務の効率化や業務の平準化等に取り組み、時間外勤務の縮減に努めるとともに、職員が計画的かつ気兼ねなく休暇を取得しやすい環境づくりに努めてまいります。

① 職員一人一月当たりの時間外勤務時間（年度）

	R4	R5	R6	増減 (R6-R5)	目標(R7)
時間外勤務 時間数	11.5時間	10.8時間	11.1時間	+0.3時間	10.5時間/月

② 職員一人当たりの年次休暇の取得日数（暦年）

	R4	R5	R6	増減 (R6-R5)	目標(R7)
年次休暇 取得日数	12.0日	13.0日	12.7日	▲0.3日	14日/年