

茨城県職員子育て応援・女性活躍推進プラン

～ 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	5
	(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	6
4	推進体制	9
5	計画策定にあたって実施した状況把握	10
	(1) 現状把握・分析	10
	①採用した職員に占める女性職員の割合	10
	②管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	11
	③各役職段階の女性職員の割合	12
	④職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間	14
	⑤平均した継続勤続年数の男女の差異	16
	⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	17
	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	19
	(2) 職員アンケート調査による職員意識	20
	(3) 課題分析	31

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。
- 茨城県（以下「本県」という。）も、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必要があるため、平成 17 年 4 月に「茨城県職員子育て応援プラン」を策定し、事業主である県と職員が一体となり、この計画を責任を持って実施することにより、以後、継続して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等を進めています。
- 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。）が施行されているところです。
- 本県においても、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、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和（以下「ワーク・ライフ・バランス」という。）の推進に積極的に取り組んでいます。
- 今回、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策定・推進してきた「茨城県職員子育て応援プラン」及び「茨城県女性職員活躍推進プラン」の改定を行うに当たり、子育て支援と女性の活躍推進は密接な関係にあり、一体として推進していくことが効果的との観点から、これまでの 2 つの計画（プラン）を統合して策定することとしました。

【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）

2 計画期間

○ 令和3年4月から令和8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、その後、10年間延長（平成27年度～令和6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す。
- ・この計画の期間は、一定期間継続的な取組が実施できるよう、上記法律の施行期間を踏まえ令和7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7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、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みます。

(1) 女性職員の割合拡大

①数値目標

指 標	現 状 値	目 標 値
採用者（全体）に占める女性の割合	44.0%(R1) ▶	50%
採用者（大学卒業程度）に占める女性の割合	29.0%(R1) ▶	40%

多くの女性職員が活躍できるような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%）」（いずれも令和7年度（2025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5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、ホームページやツイッター等を活用し、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	9.4%(R2.4.1) ▶	26%
課長補佐級に占める女性職員の割合	21.9%(R2.4.1) ▶	37%
係長級に占める女性職員の割合	34.3%(R2.4.1) ▶	43%

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16%、課長補佐級25%、係長級30%）」（いずれも令和7年度（2025年度））を上回る、上記目標の達成を目指します。

（※）第5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・係長級への登用についても、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。

○ 重要政策部門への配置

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

○ 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す。この職務経験により、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。

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ことで、職員のキャリア形成を支援します。

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。

○ キャリア相談員の配置

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、仕事と家庭の両立やキャリア形成等を支援します。

【キャリア相談】

相談日	火・木・金曜日
相談受付時間	9：00～16：30
相談場所	ライフプラン相談室（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

【公認心理師による相談】

相談日	月・水・金曜日
相談受付時間	9：00～17：00
相談場所	ライフプラン相談室（県庁舎9階）
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

(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	12.2 時間(R1) ▶	10.5 時間以内
職員一人当たりの年次休暇の取得日数	11.7 日(R1) ▶	14 日間/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、職員一人ひとりが実情に応じて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

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。

○ 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] 19.7%(R1) [女性] 100%(R1)	▶ 100%
男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇取得率	[配偶者出産休暇] 97.4%(R1) [育児参加休暇] 90.5%(R1)	▶ 各 100%
男性職員の育児休業等(※)の合計取得期間 (※) 育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇のこと	19.5 日(R1)	▶ 1 月以上
男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇の合計取得日数	6.0 日(R1)	▶ 8 日間 (取得上限)

これからの急速な少子高齢化の時代においては、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です。育児のための制度は、育児休業、配偶者出産休暇や育児参加休暇等ありますが、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。

②具体的な取組

○ 意識啓発

育児休業、介護休暇、超過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」の充実を図り、制度の利用促進に取り組みます。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や会計年度任用職員、育児休業補助職員³及び育休任期付職員⁴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、令和元年12月に開設した庁内保育所「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。

³ 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

⁴ 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「イクメン手帳」を交付するとともに、出生後は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、配偶者出産休暇や育児参加休暇等の取得促進を図ります。

また、知事による育児休業取得促進メッセージの発出や、育児休業を利用した男性職員の体験談や育児参加モデルプランを庁内メールで配信するなど、男性職員の積極的な育児休業の利用を働きかけます。

○ 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。

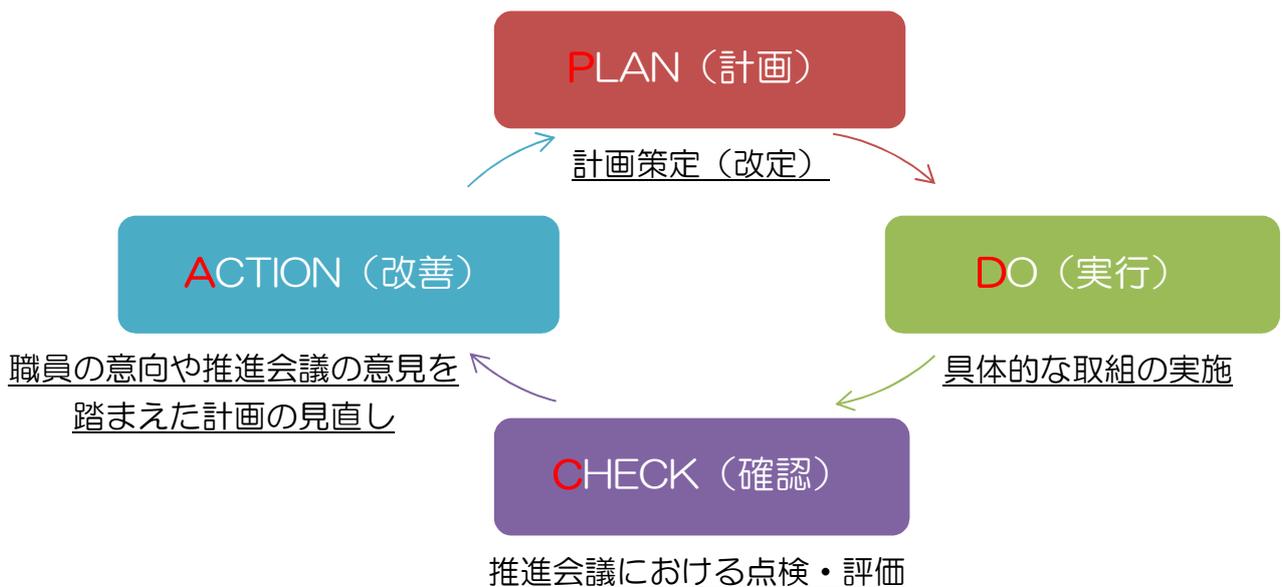
また、各ハラスメントの防止に関する要綱⁵に基づき、相談窓口での相談業務を実施します。

⁵ 各ハラスメントの防止に関する要綱：

- 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する要綱
- 職場におけるパワーハラスメントの防止等に関する要綱
- 職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する要綱

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会議を開催し、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・評価等について協議を行います。
- 推進会議においては、行動計画の実施状況を点検するとともに、職員の意向等を踏まえ、必要に応じてこの計画の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。

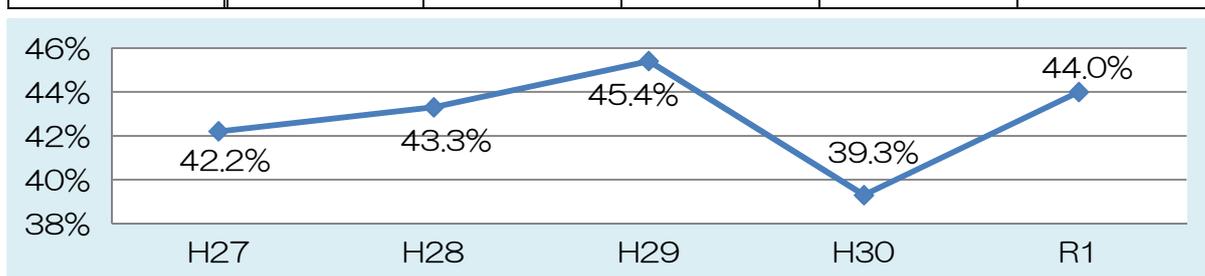
(※以下、注意書きがあるもの以外は、教育委員会・警察を除く全部局のデータ)

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、採用職員(全体)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、令和元年度は44.0%となっている[表1]。
- ・また、採用職員(大学卒業程度)に占める女性職員の割合は、2割台から3割台で推移しており、令和元年度は29.0%となっている[表2]。

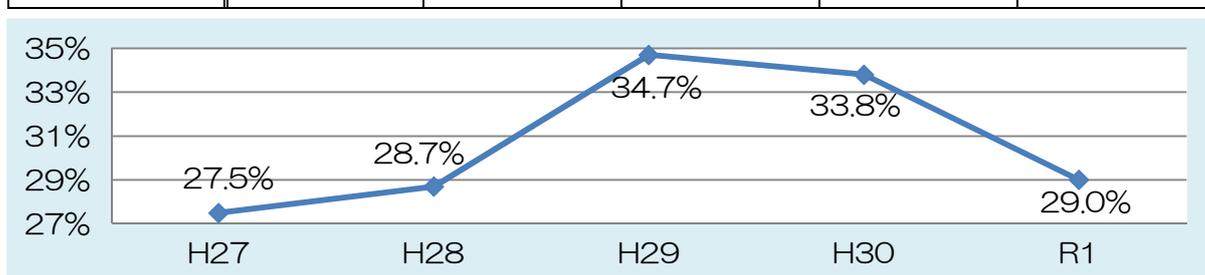
[表1] 採用職員(全体)に占める女性職員の割合(各年度4月1日~3月31日採用)

	H27	H28	H29	H30	R1
女性割合	42.2%	43.3%	45.4%	39.3%	44.0%



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

	H27	H28	H29	H30	R1
女性割合	27.5%	28.7%	34.7%	33.8%	29.0%



<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。

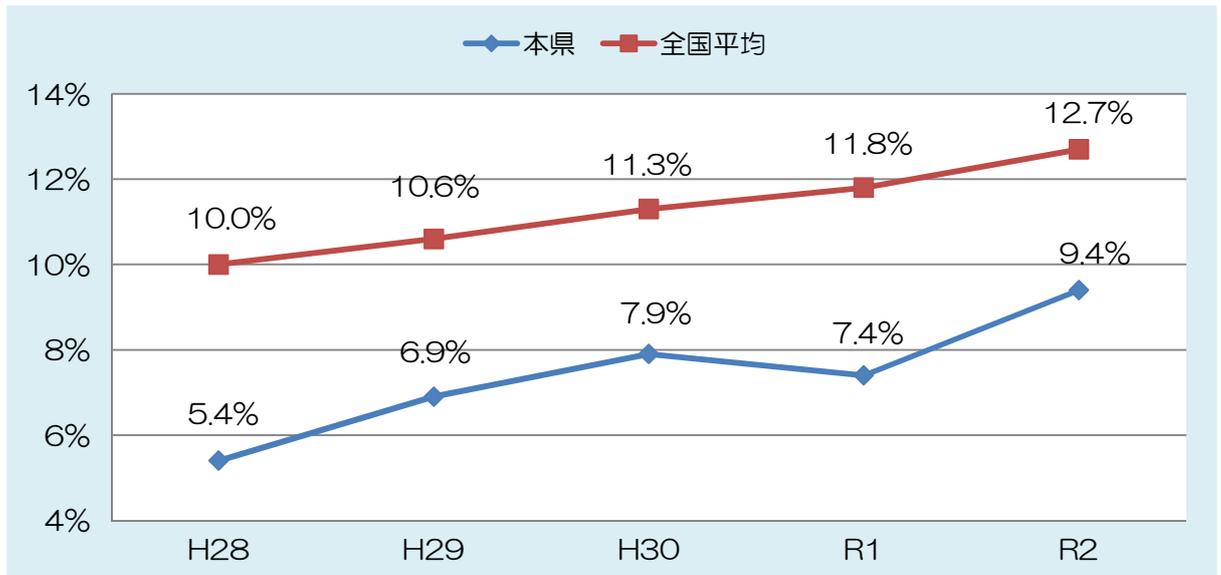
②管理職（※）に占める女性職員の割合

（※）課長級（副参事・技佐等）以上の職員を指す。

- 全国順位は低位にあるが、令和2年度には、9.4%（前年度比：2.0ポイント増）となるなど、管理職に占める女性職員の割合は徐々に増加している〔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）

	H28	H29	H30	R1	R2
本 県	5.4%	6.9%	7.9%	7.4%	9.4%
全国平均	10.0%	10.6%	11.3%	11.8%	12.7%
全国順位	44位	35位	33位	42位	33位



<現状把握の方法>

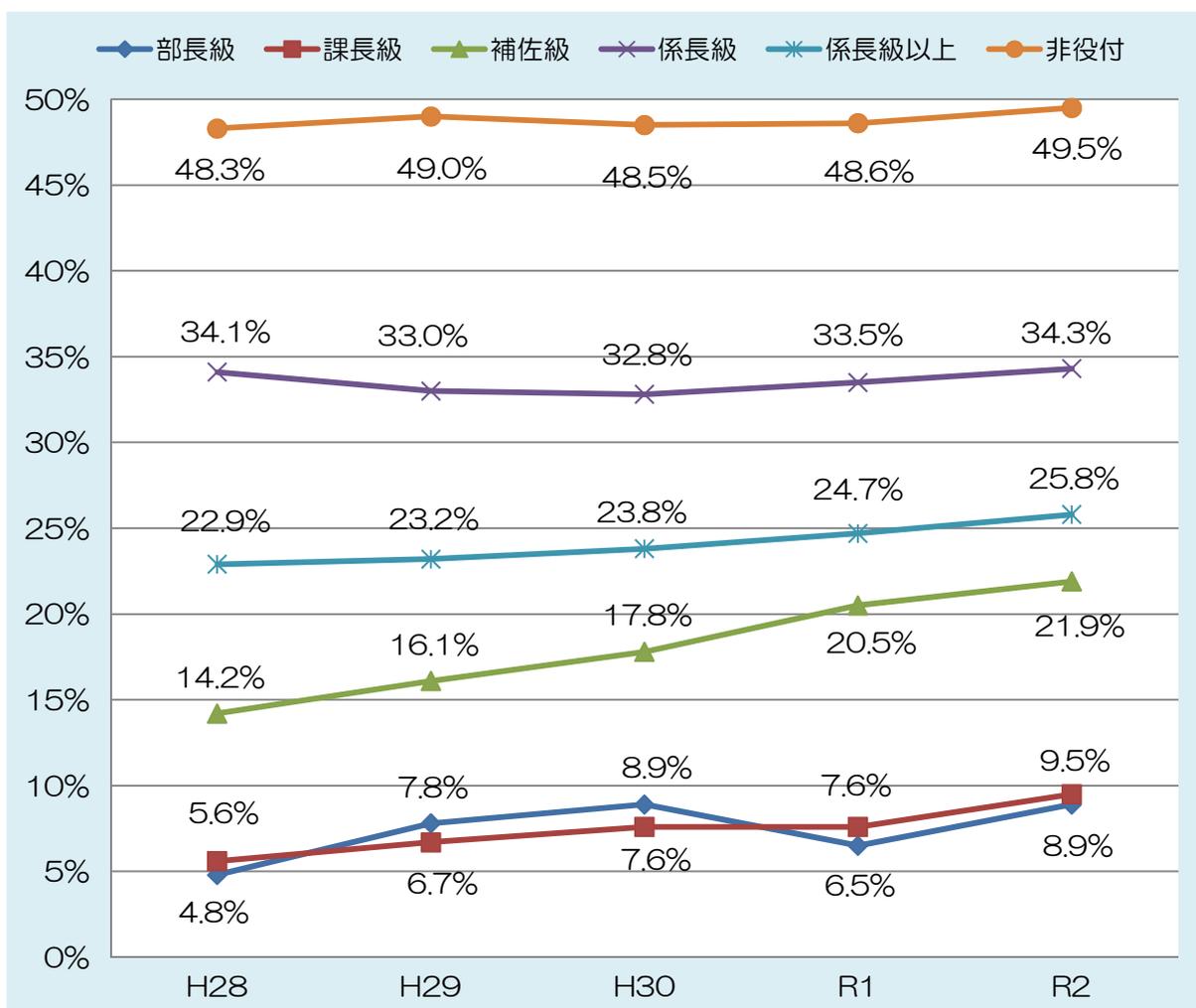
毎年度4月1日現在で調査している内閣府「男女共同参画推進状況調査」の数値をもとに、過去5年間の推移を把握するとともに、他県との比較を行った。

③各役職段階の女性職員の割合

- 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、半数近く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下回っている。一方、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]。

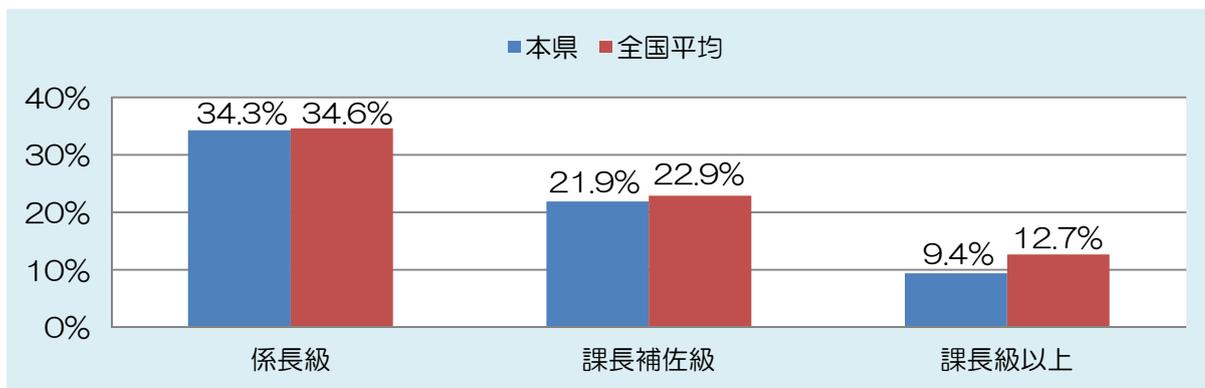
[表4] 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

	H28	H29	H30	R1	R2
部長級	4.8%	7.8%	8.9%	6.5%	8.9%
課長級	5.6%	6.7%	7.6%	7.6%	9.5%
補佐級	14.2%	16.1%	17.8%	20.5%	21.9%
係長級	34.1%	33.0%	32.8%	33.5%	34.3%
係長級以上	22.9%	23.2%	23.8%	24.7%	25.8%
非役付	48.3%	49.0%	48.5%	48.6%	49.5%



[表5] 全国の状況 (R2年4月1日現在)

	係長級	課長補佐級	課長級以上
本 県	34.3%	21.9%	9.4%
全国平均	34.6%	22.9%	12.7%
全国順位	21位	16位	33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。

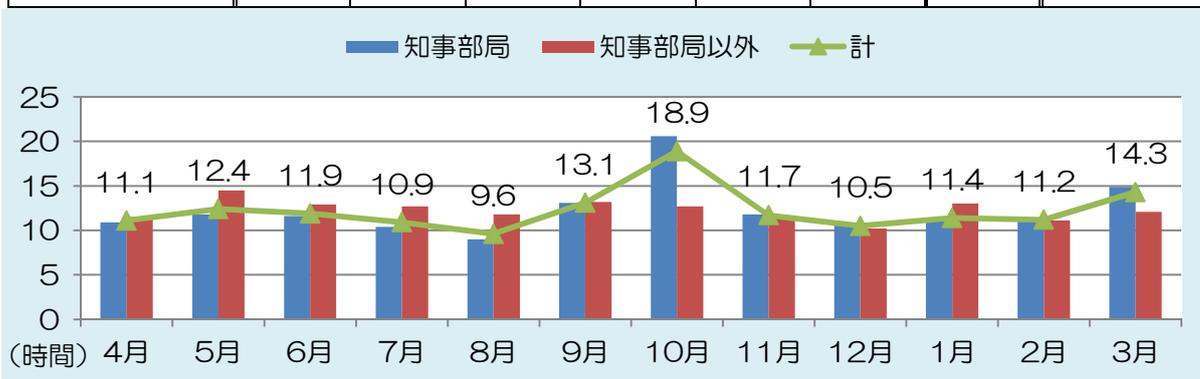
④職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

- ・ 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、時間外勤務時間が増加しているのは、台風対応があった9～10月及び新型コロナウイルス感染拡大対応があった3月となっており、災害対応等が時間外勤務時間数の増加の大きな要因のひとつとなっている [表6]。
- ・ なお、過去5年間の推移をしてみると、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、令和元年度の時間外勤務の実績（知事部局）では本県（12.2時間）は全国平均より1.0時間少なく、全国順位は23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（R1年度）

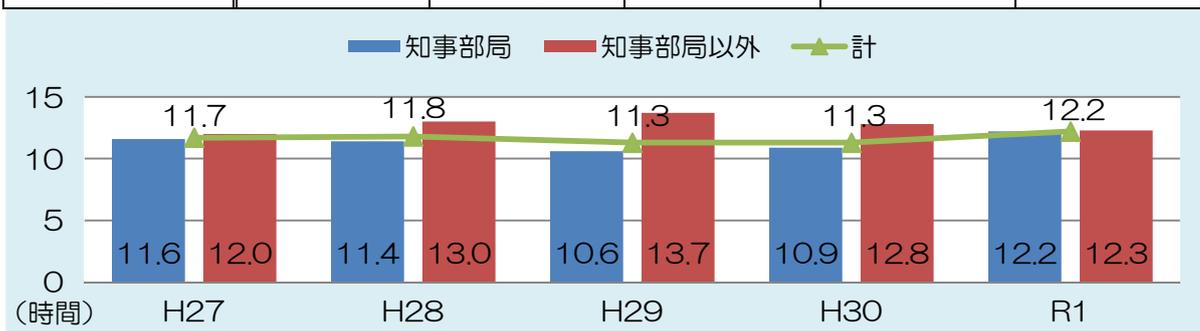
	4月	5月	6月	7月	8月	9月
知事部局	10.9	11.8	11.6	10.4	9.0	13.1
知事部局以外	11.5	14.5	12.9	12.7	11.8	13.2
計	11.1	12.4	11.9	10.9	9.6	13.1

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均	対象者数
知事部局	20.6	11.8	10.6	11.0	11.2	14.9	12.2	4,694名
知事部局以外	12.7	11.5	10.2	13.0	11.1	12.1	12.3	1,307名
計	18.9	11.7	10.5	11.4	11.2	14.3	12.2	6,001名



[表7] 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

	H27	H28	H29	H30	R1
知事部局	11.6	11.4	10.6	10.9	12.2
知事部局以外	12.0	13.0	13.7	12.8	12.3
計	11.7	11.8	11.3	11.3	12.2



[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

	H27	H28	H29	H30	R1
知事部局	425名	423名	368名	345名	457名
知事部局以外	122名	131名	146名	119名	112名
計	547名	554名	514名	464名	569名

※ [表6] [表7] [表8] の知事部局以外は、議会事務局、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（知事部局、R1年度実績） ※5県データなし

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	11県	27県 (本県含む)	4県	13.2時間

<現状把握の方法>

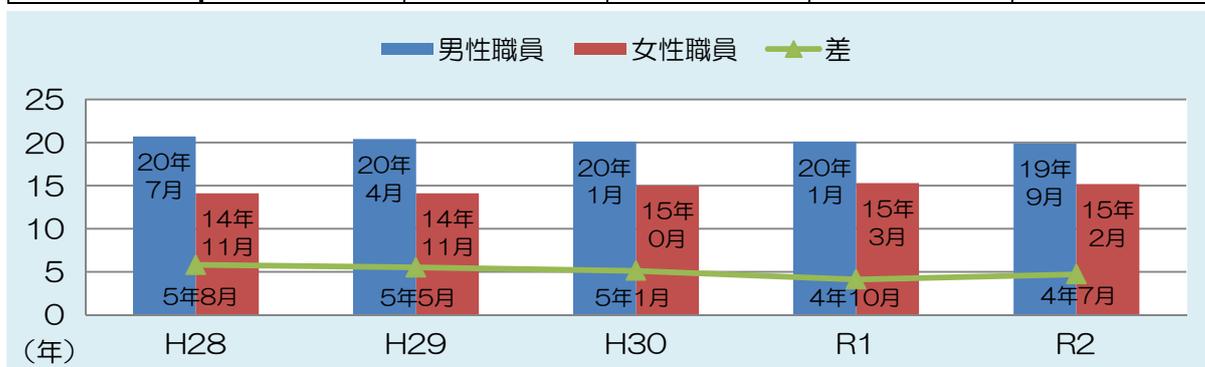
職員（時間外勤務手当の支給対象となっていない職員を除く。）一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間及び過去5年間の推移を調査し、現状を把握した。
また、東京都が毎年実施している全国調査により、他県との比較を行った。

⑤平均した継続勤続年数の男女の差異

- 男性職員に比べて、女性職員の方が継続勤続年数が短い結果となっている〔表 10〕。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。
- 採用 10 年後の離職率は、男性職員に比べて女性職員の方が低い結果となっており、上記継続勤続年数比較結果の要因が離職によるものでないと分析される〔表 12〕。

〔表10〕 平均した継続勤続年数の男女の差異（各年3月31日現在）

	H28	H29	H30	R1	R2
男性職員	20年 7月	20年 4月	20年 1月	20年 1月	19年 9月
女性職員	14年11月	14年11月	15年 0月	15年 3月	15年 2月
差	5年 8月	5年 5月	5年 1月	4年10月	4年 7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：R3.3.31時点）		採用者に占める女性の割合	
S56～H2採用	勤続31～40年	5.7%	女性 43名 / 全体 755名
H3～H12採用	勤続21～30年	24.7%	女性 192名 / 全体 778名
H13～H22採用	勤続11～20年	29.6%	女性 238名 / 全体 803名
H23～R2採用	勤続10年以内	33.9%	女性 452名 / 全体 1,332名

〔表12〕 10年前（H22年4月）採用職員の離職率（教員、医師、看護師等選考職種を除く）

	採用者	うち離職者	離職率
男性職員	66名	6名	9.1%
女性職員	51名	2名	3.9%
全体	117名	8名	6.8%

<現状把握の方法>

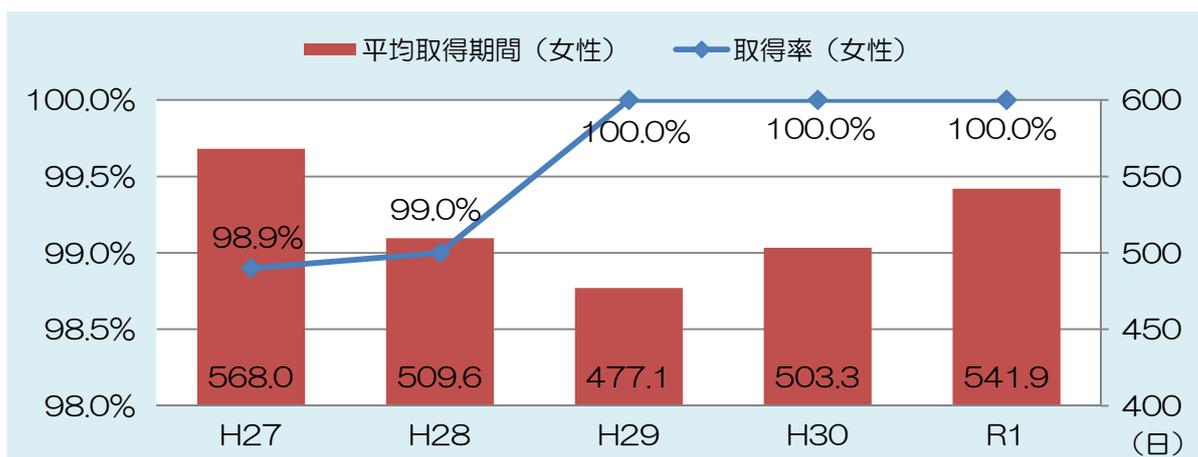
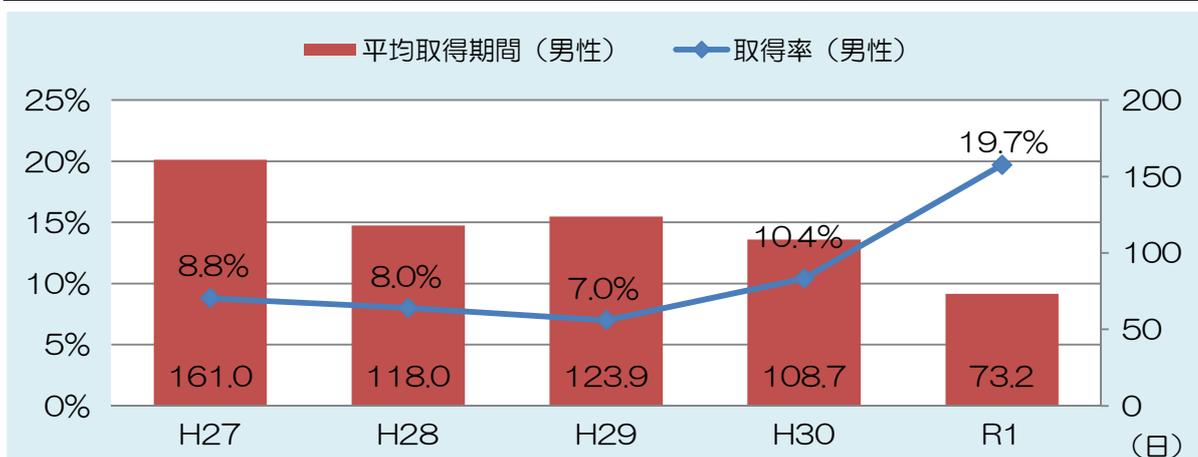
任期の定めのない常勤職員を対象に、令和2年3月31日時点の平均勤続年数を把握した。

⑥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、取得率は増加傾向にある一方、平均取得期間については、減少傾向にあり、令和元年度は100日を下回った〔表13〕。また、取得期間としては、2週間以上1月未満と1月以上半年未満がいずれも3割強と多数となっている〔表14〕。
- 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13〕。また、取得期間別では、1年未満が4割弱と最も多数となっている〔表14〕。

〔表13〕 育児休業取得率及び平均取得期間（年度）

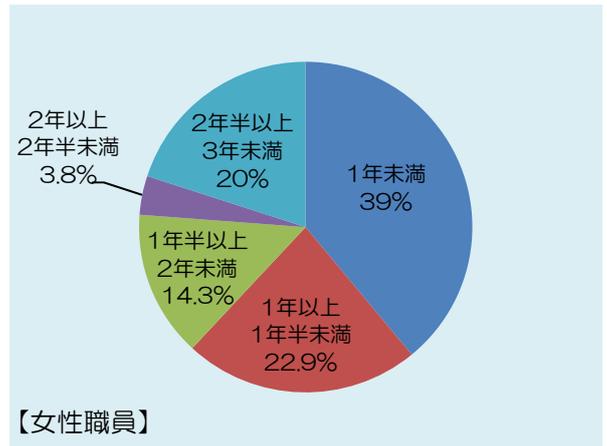
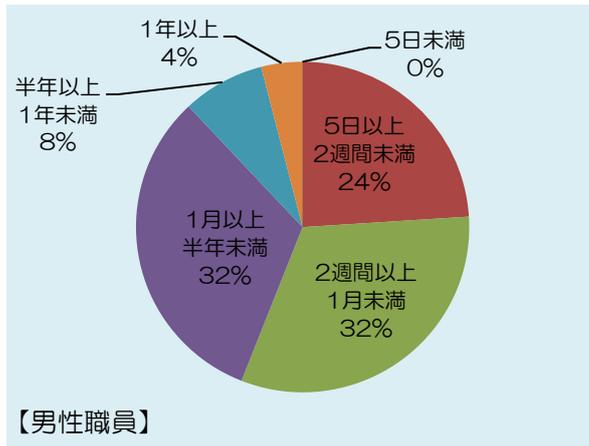
	H27	H28	H29	H30	R1
男性職員	8.8% (161.0日)	8.0% (118.0日)	7.0% (123.9日)	10.4% (108.7日)	19.7% (73.2日)
女性職員	98.9% (568.0日)	99.0% (509.6日)	100.0% (477.1日)	100.0% (503.3日)	100.0% (541.9日)



[表14] 育児休業取得期間の状況 (R1年度)

	5日未満	5日以上 2週間未満	2週間以上 1月未満	1月以上 半年未満	半年以上 1年未満	1年以上
男性職員	0%	24%	32%	32%	8%	4%

	1年未満	1年以上 1年半未満	1年半以上 2年未満	2年以上 2年半未満	2年半以上 3年未満
女性職員	39%	22.9%	14.3%	3.8%	20%



[表15] 全国の状況 (男性職員の育児休業取得率) (R1年度)

	都道府県 (全体)	都道府県 (首長部局等)
本 県	5.0%	19.7%
全国平均	5.5%	16.8%
全国順位	24位	11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>

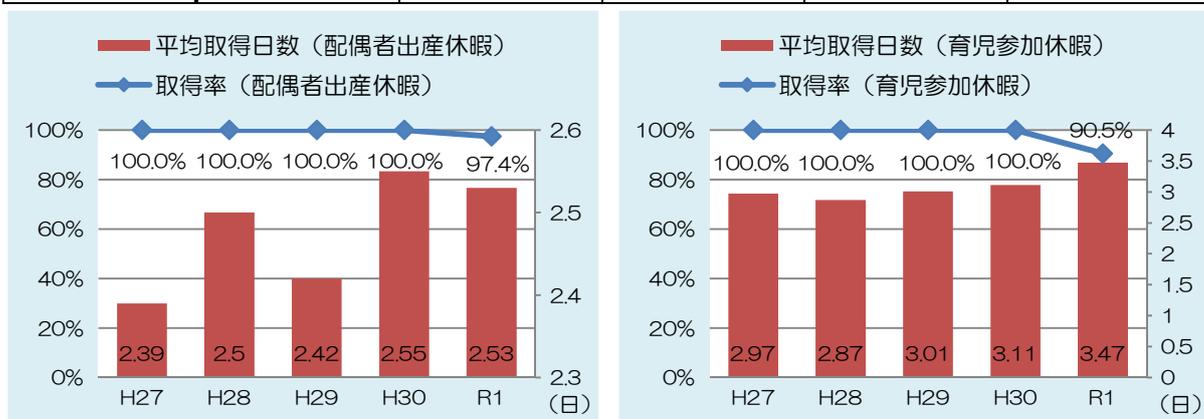
毎年度4月1日現在で実施している総務省調査「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」(以下、「勤務条件等調査」という。)の数値をもとに、過去5年間の推移を把握するとともに、他県との比較を行った。

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⁶と育児参加休暇⁷については、いずれも毎年度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。特に、平成27～30年までは、いずれの休暇とも4年連続で全員が取得（取得率100%）した〔表16〕。
- 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（平成30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17〕。

〔表16〕 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（暦年）

	H27	H28	H29	H30	R1
配偶者 出産休暇	100.0% (2.39日)	100.0% (2.50日)	100.0% (2.42日)	100.0% (2.55日)	97.4% (2.53日)
育児参加 休暇	100.0% (2.97日)	100.0% (2.87日)	100.0% (3.01日)	100.0% (3.11日)	90.5% (3.47日)



〔表17〕 全国の状況（取得率）（H30年度）

	配偶者出産休暇	育児参加休暇
本 県	93.0%	75.2%
全国平均	74.8%	40.0%

※〔表17〕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。

⁶ 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、3日の範囲内で必要と認める日又は時間取得できる休暇

⁷ 育児参加休暇：配偶者の産前産後期間中、生まれてくる子又は小学校就学時までの子を養育するために、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

(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。

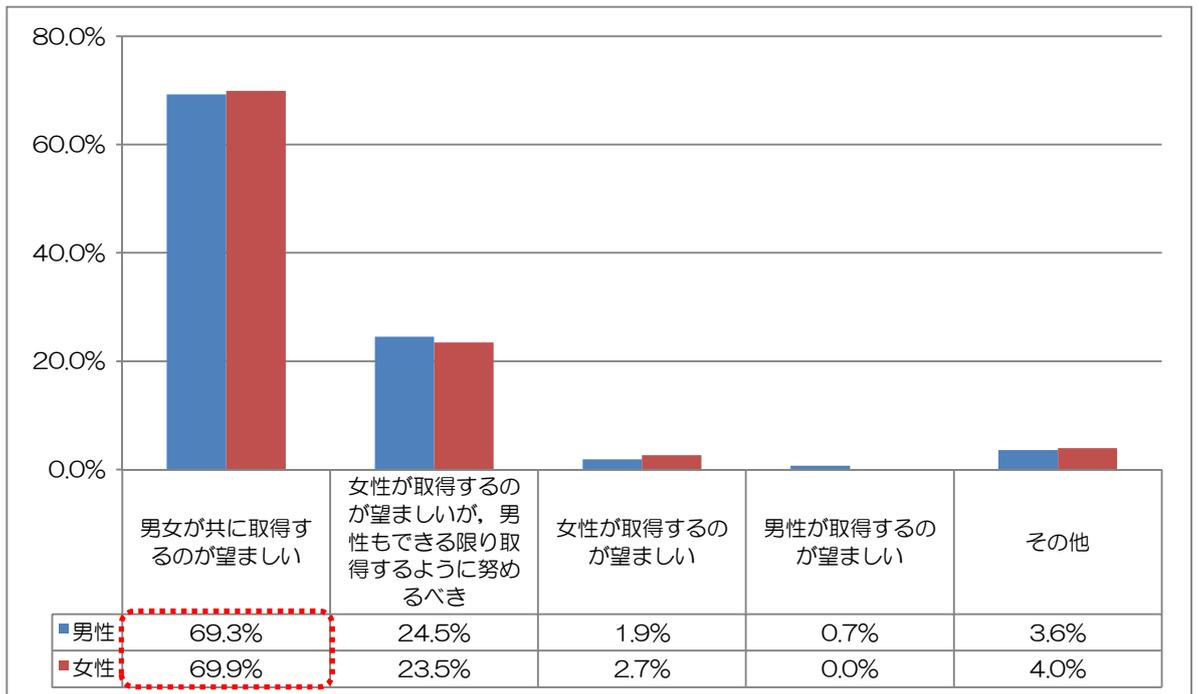
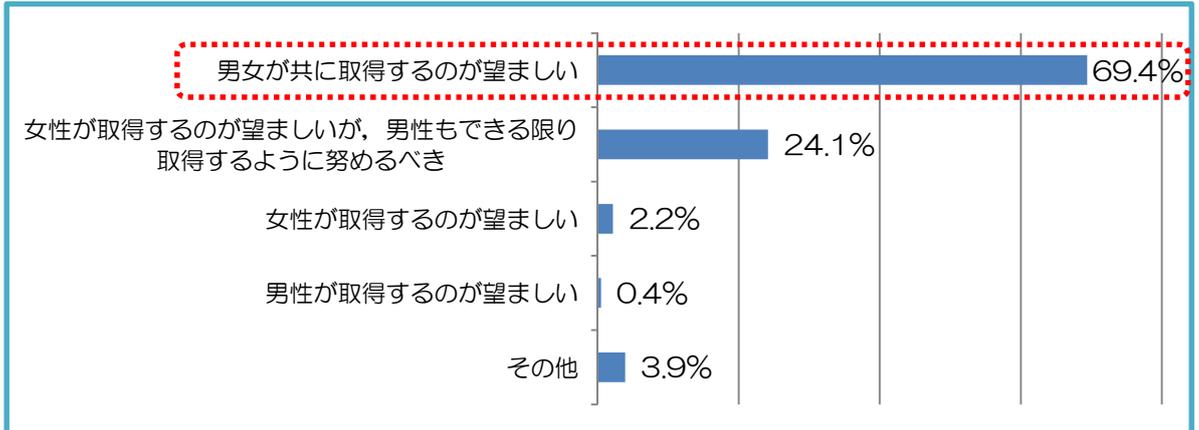
○ 調査期間：令和2年10月1日～10月16日（前回調査時：平成29年2月2日～2月16日）

○ 回答者数：1,160名（前回調査時：3,698名）

【職員アンケート結果】

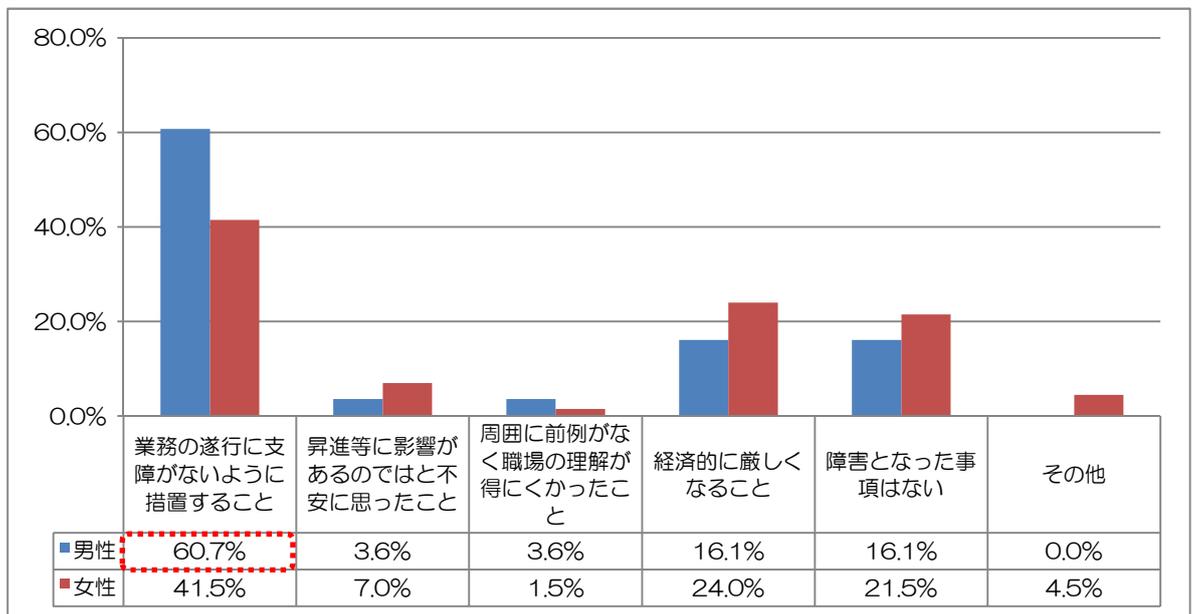
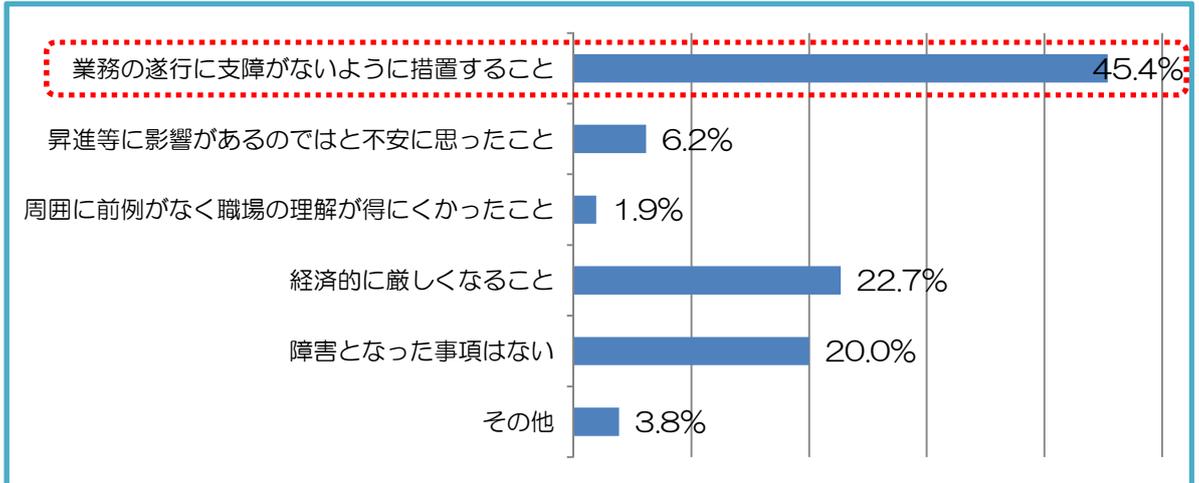
■子育て支援

【設問1】育児休業の取得について、あなたの考えに最も近いもの1つを選択してください。



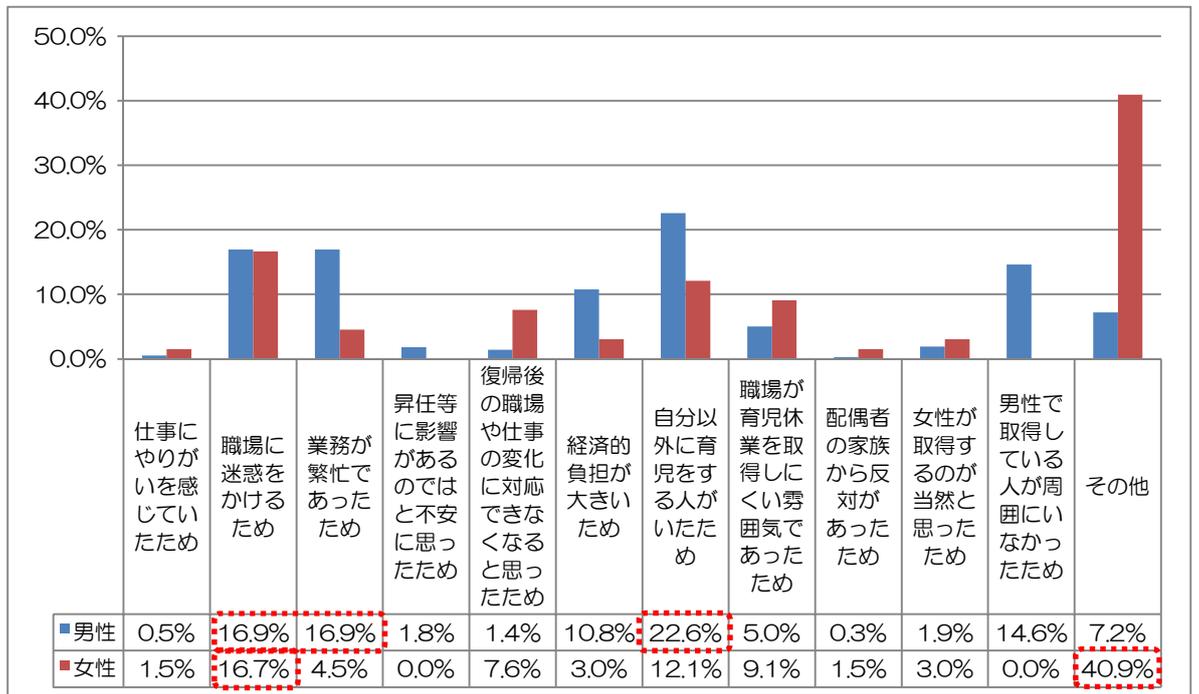
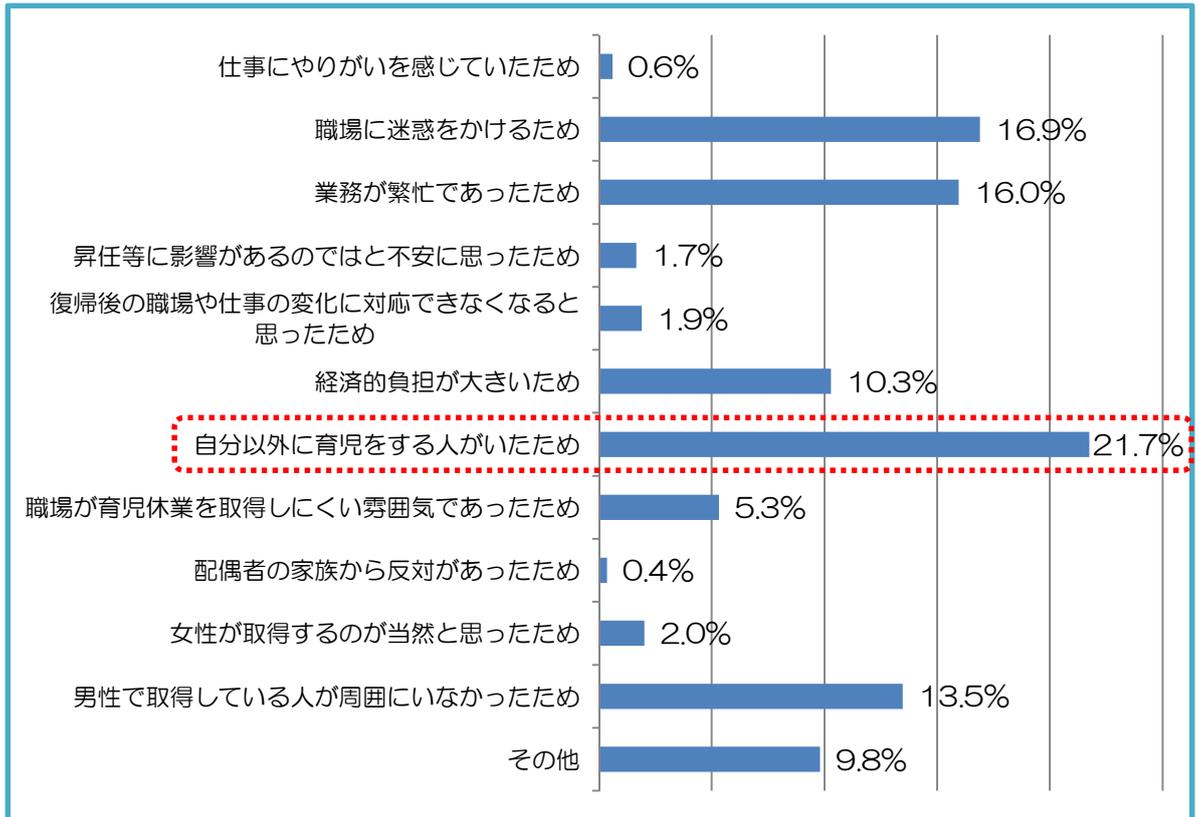
・職員の約69%が「男女が共に取得するのが望ましい」と回答。また、男女による大きな差はない。

[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。



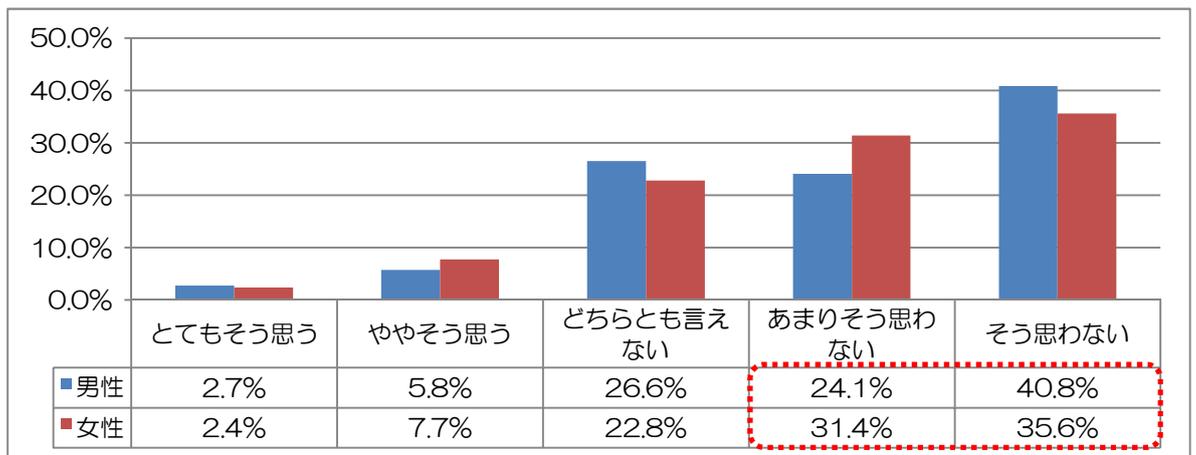
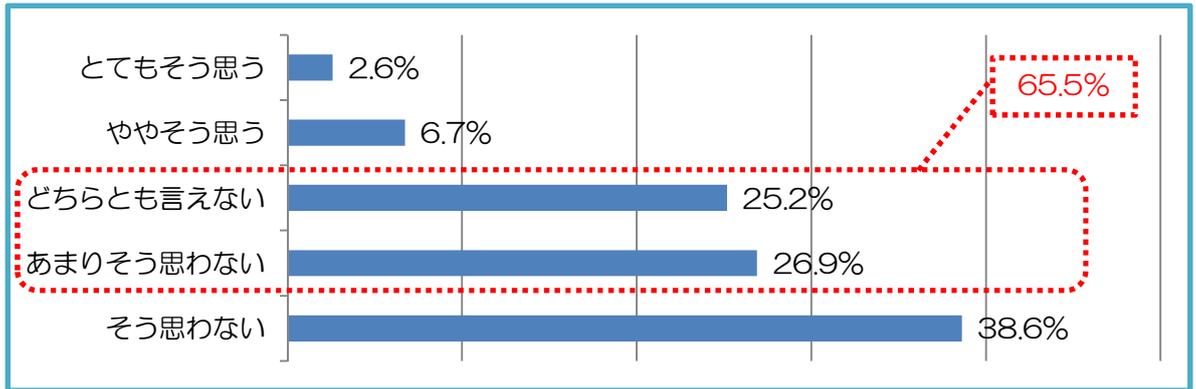
• 育児休業を取得したことがある職員の約45%が「業務の遂行に支障がないように措置すること」と回答。特に男性は約61%と非常に高い。

[設問3] 育児休業を取得しなかった理由について、当てはまる主なものを選択してください。

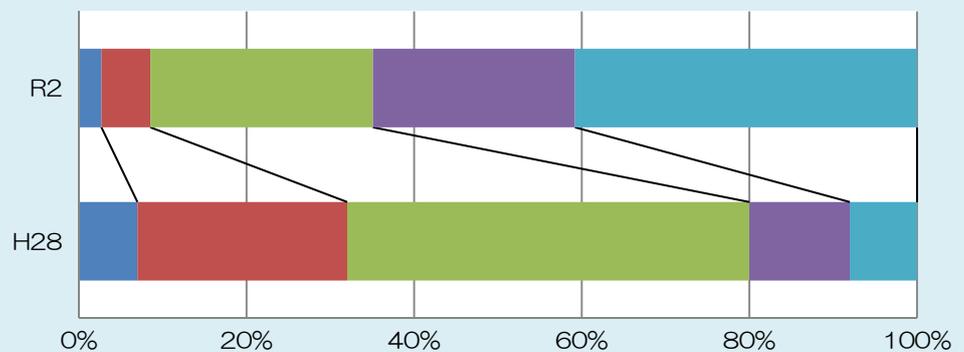


- 育児休業を取得しなかった職員の約 22%が「自分以外に育児をする人がいたため」と回答。次いで「職場に迷惑をかけるため」が約 17%となっている。
- 男女別に見ると、男性は「自分以外に育児をする人がいたため」が最も高く（22.6%）、次いで「職場に迷惑がかかるため」「業務が繁忙であったため」（どちらも 16.9%）。女性は「その他」が最も高く（40.9%）、なかでも「制度がなかった」という意見が多数。

[設問4] 職場の上司は、育児短時間勤務等をする職員に対し否定的な評価をしていますか。

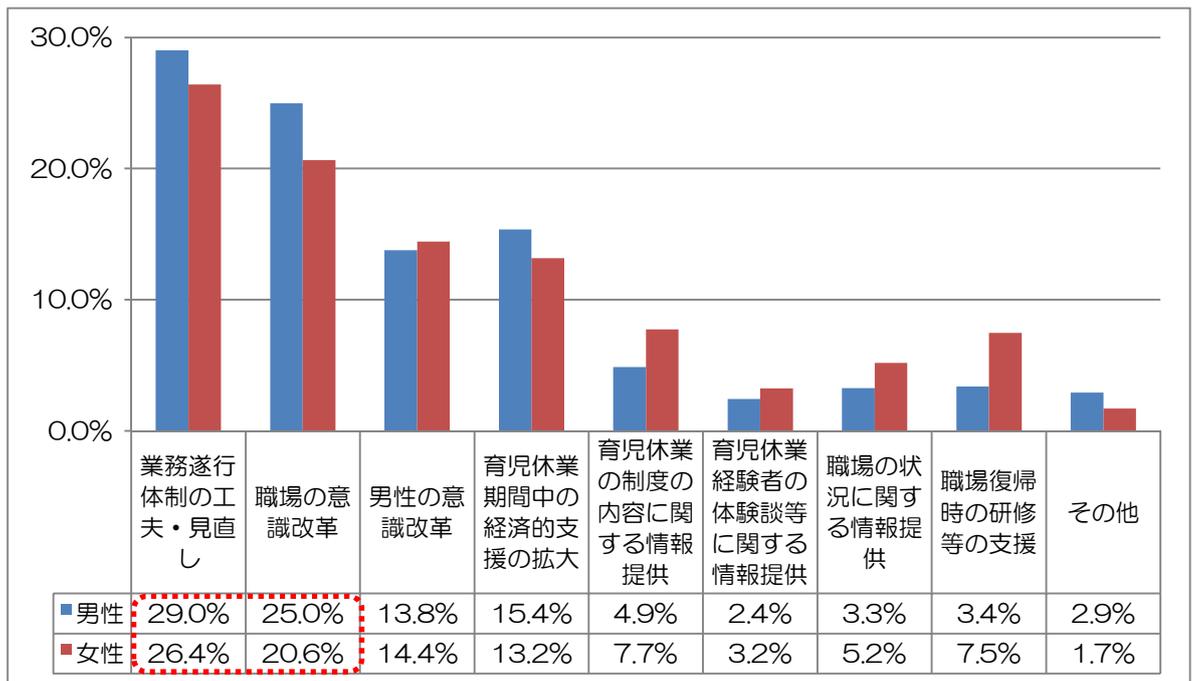
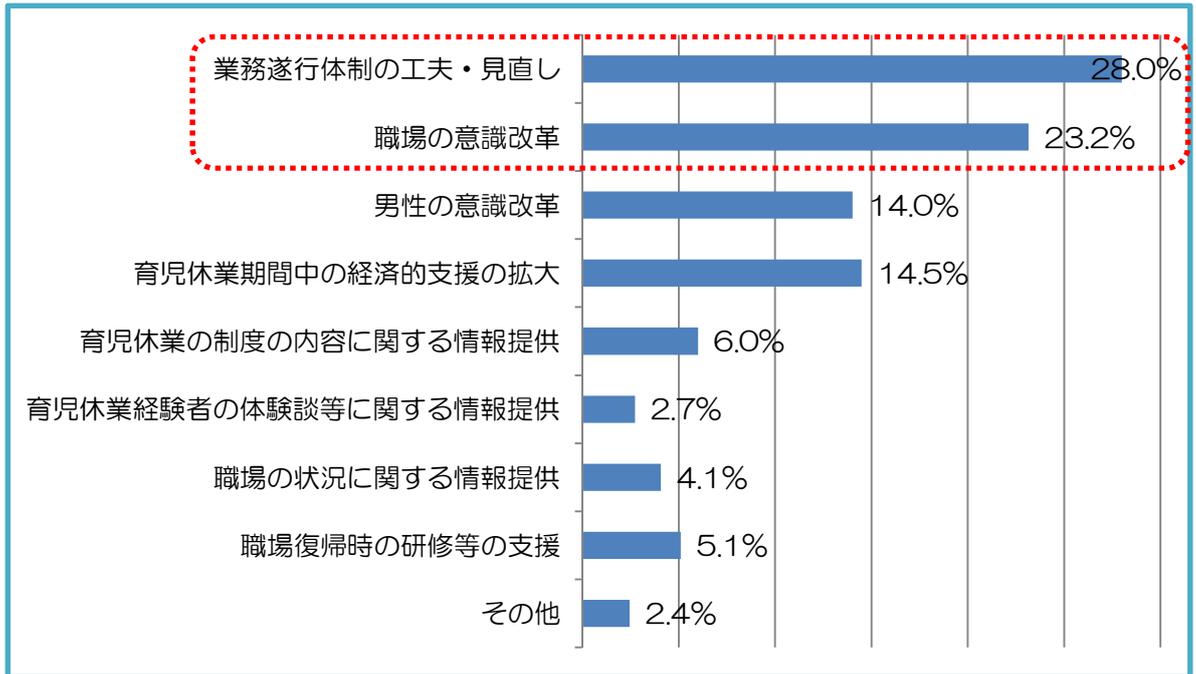


(参考) 男性職員 R2-H28比較



- 職員の約 66%が「そう思わない」「あまりそう思わない」と回答。また、男女による大きな差はない。
- 男性職員の R2-H28 比較によると、「そう思わない」の比率が大幅に増加している。

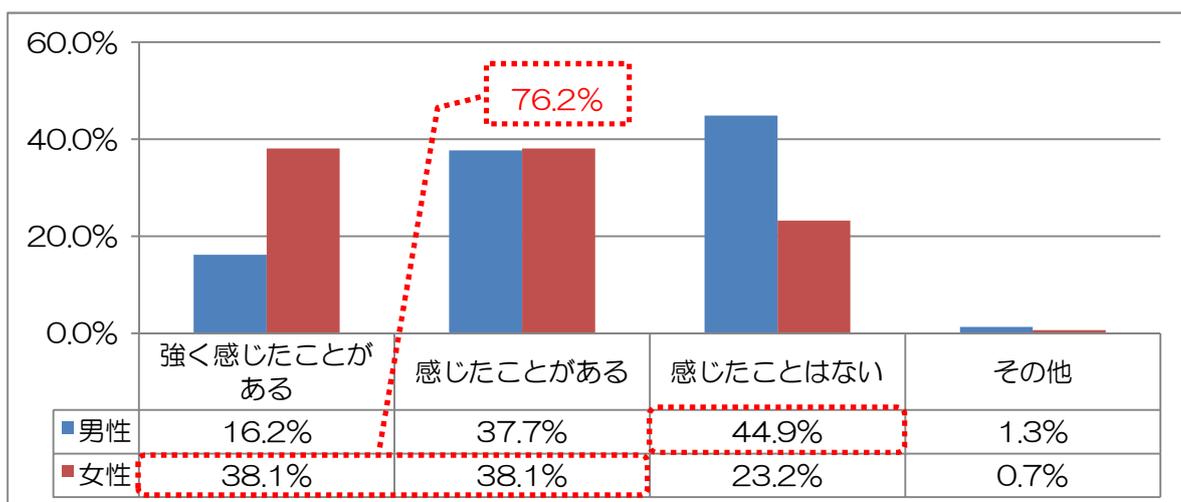
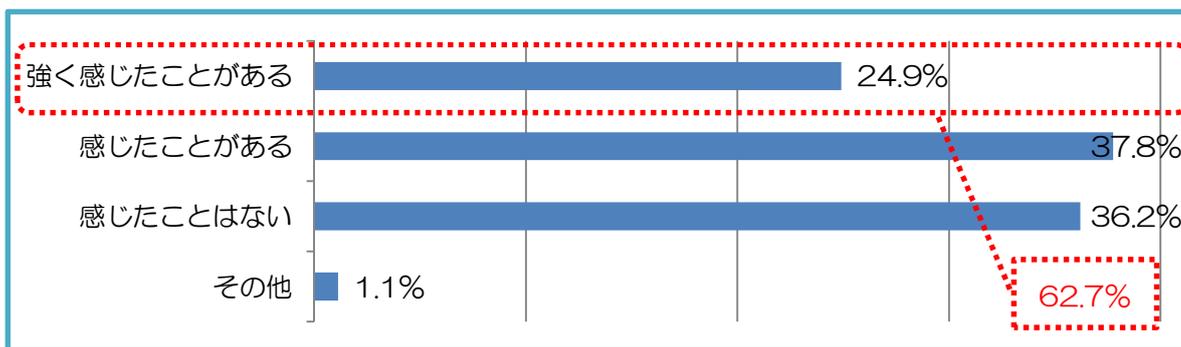
[設問5] 育児休業取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項として、当てはまる主なものを選択ください。



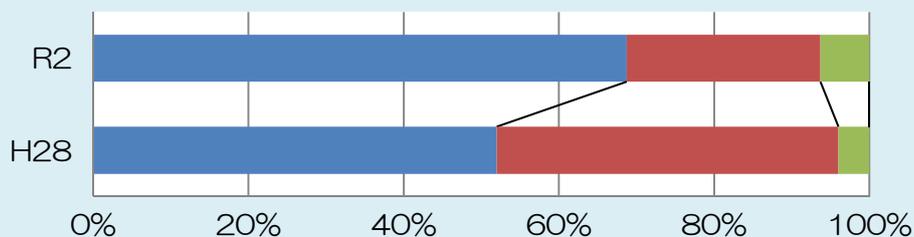
・職員の28%が「業務遂行体制の工夫・見直し」と回答。次いで「職場の意識改革」が約23%となっている。また、男女による大きな差はない。

■女性活躍

[設問6] 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。



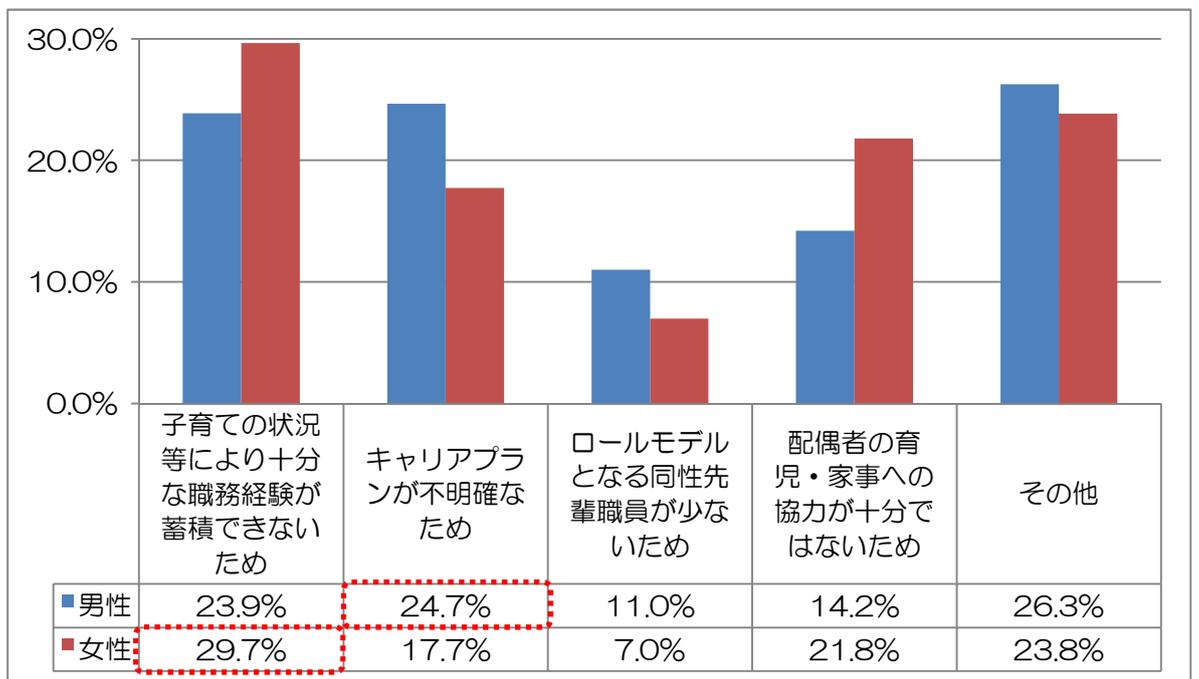
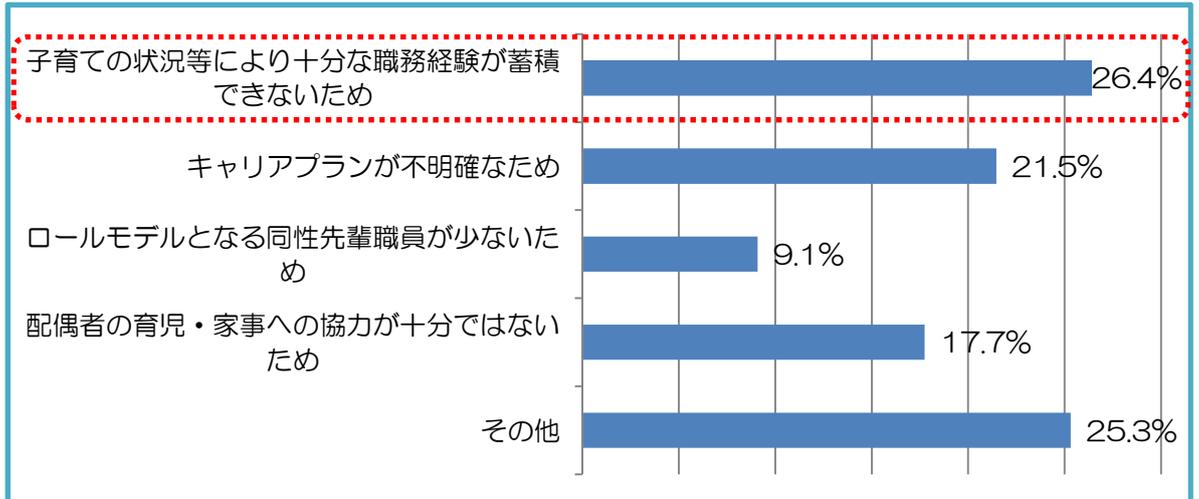
(参考) 女性職員・子どもがいる職員 R2-H28比較



	H28	R2
■強く感じたことがある	52.0%	68.8%
■感じたことがある	44.0%	25.0%
■感じたことはない	4.0%	6.3%
■その他	0.0%	0.0%

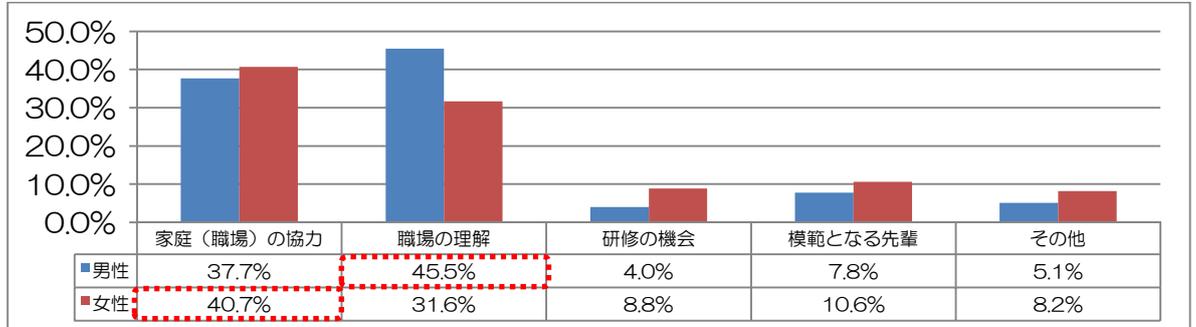
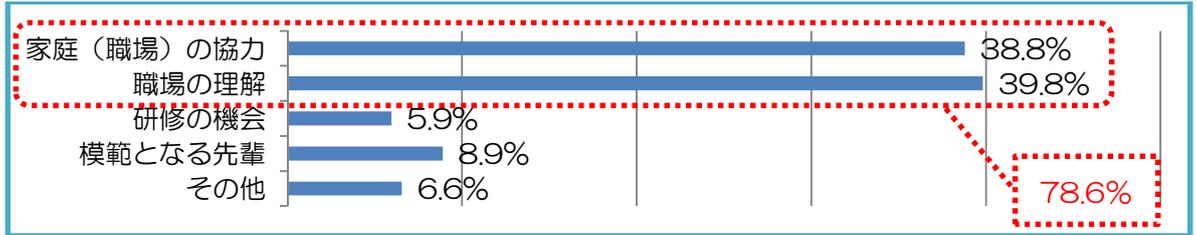
- 職員の約 63%が「強く感じたことがある (24.9%)」「感じたことがある (37.8%)」と回答。
- 男女別に見ると、男性は「感じたことがない」が約 45%で最も高い一方、女性は「強く感じたことがある (38.1%)」と「感じたことがある (38.1%)」が高く、合わせて約 76%を占めている。
- 子どもがいる女性職員の R2-H28 比較を見ると、「強く感じたことがある」の比率が高くなっている。

[設問7] 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。

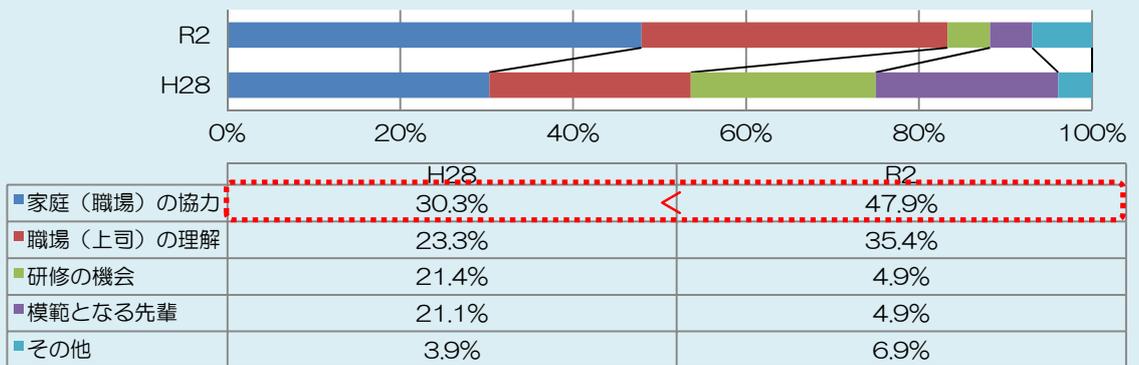


・職員の約26%が「子育ての状況等により十分な職務経験が蓄積できないため」と回答。特に女性は約30%と高い。

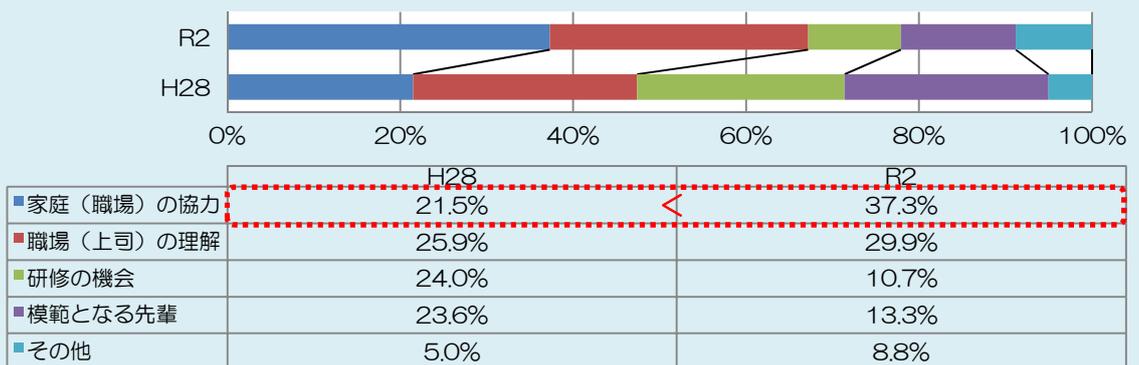
[設問8] キャリアアップしていくために何が必要ですか。



(参考) 女性職員・子どもがいる職員 R2-H28比較

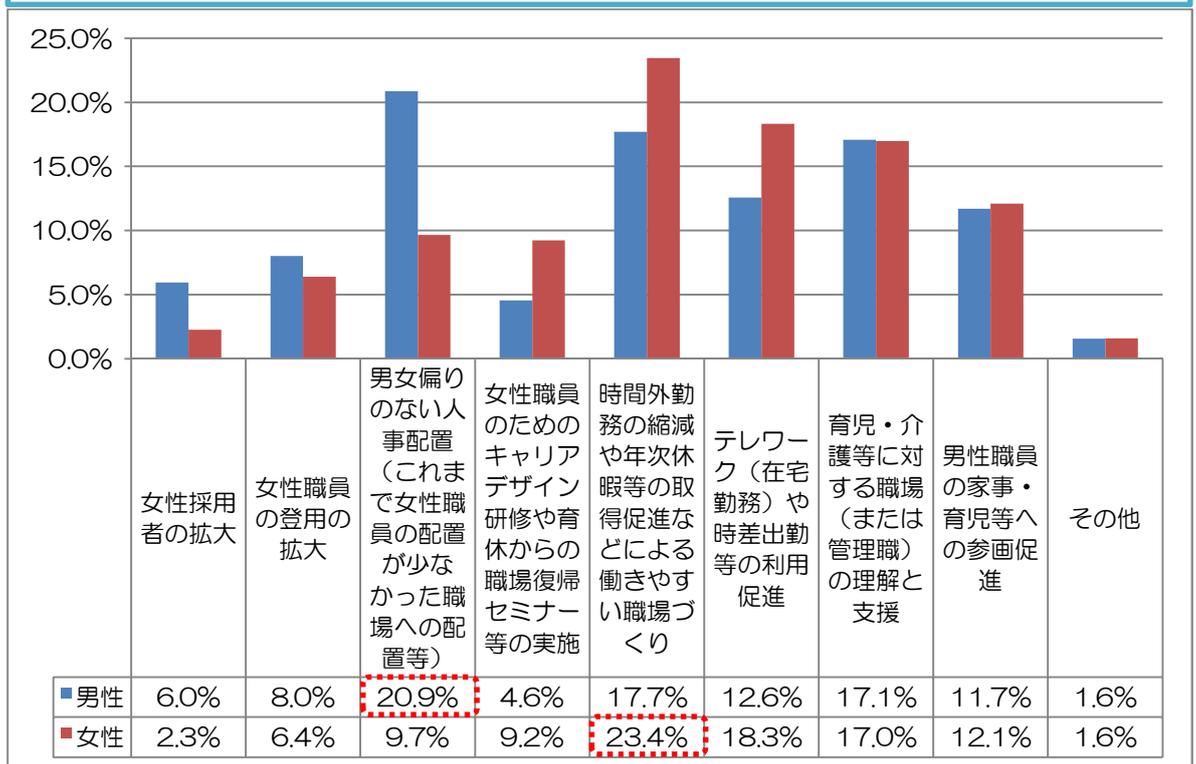
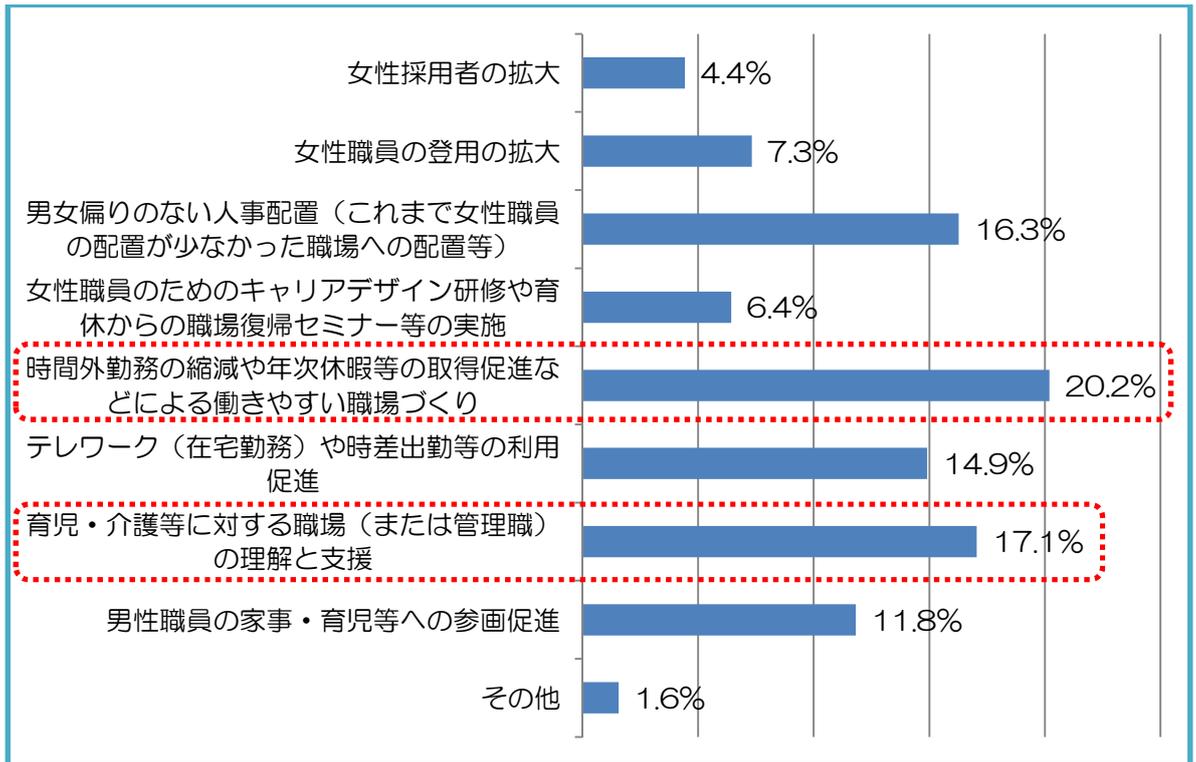


(参考) 女性職員・子どもがいない職員 R2-H28比較



- 職員の約 79%が「家庭（職場）の協力（38.8%）」「職場の理解（39.8%）」と回答。
- 男女別に見ると、男性は「職場の理解（45.5%）」が最も高く、女性は「家庭（職場）の協力（40.7%）」が最も高い。
- 女性職員の R2-H28 比較を見ると、「家庭（職場）の協力」の比率が高くなっている。

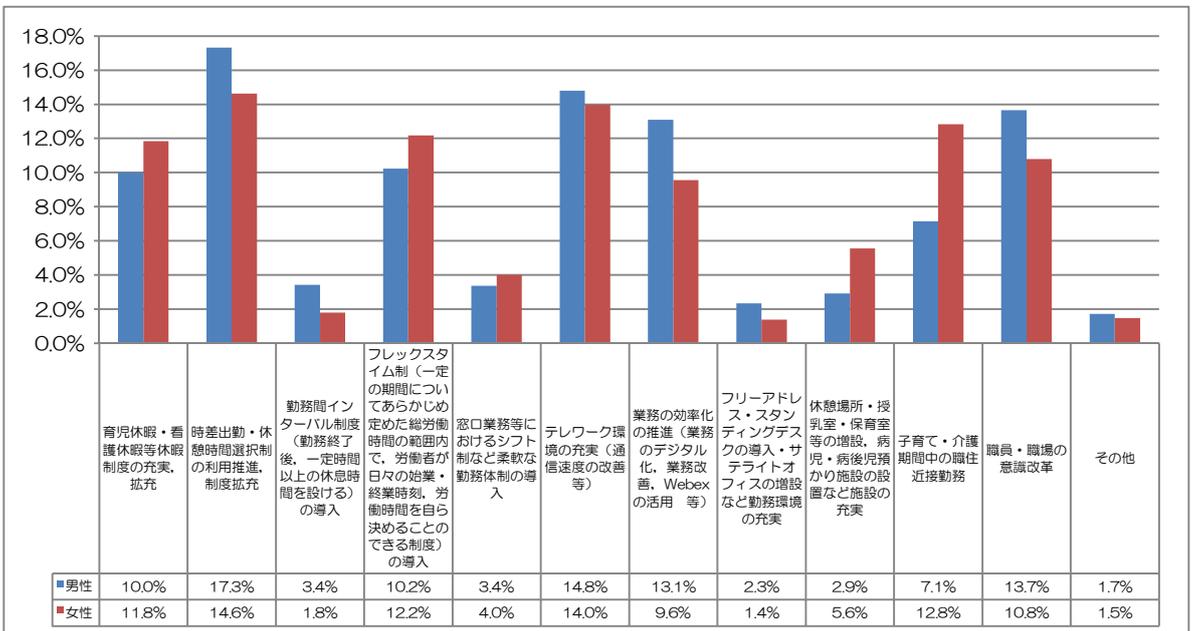
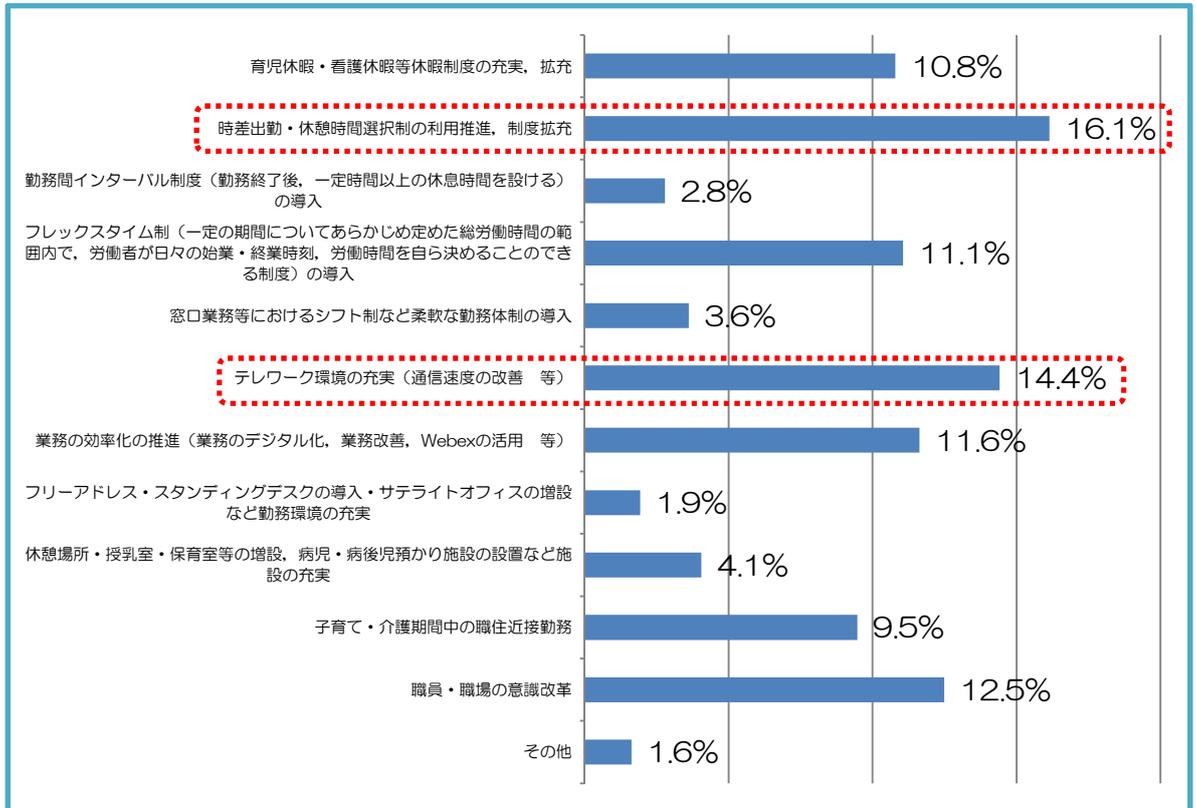
[設問9] 女性職員の活躍を推進するために重点的に取り組むべきものは何ですか。



- 職員の約20%が「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」と回答。次いで「育児・介護等に対する職場（または管理職）の理解と支援」が約17%となっている。
- 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）（20.9%）」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（23.4%）」が最も高い。

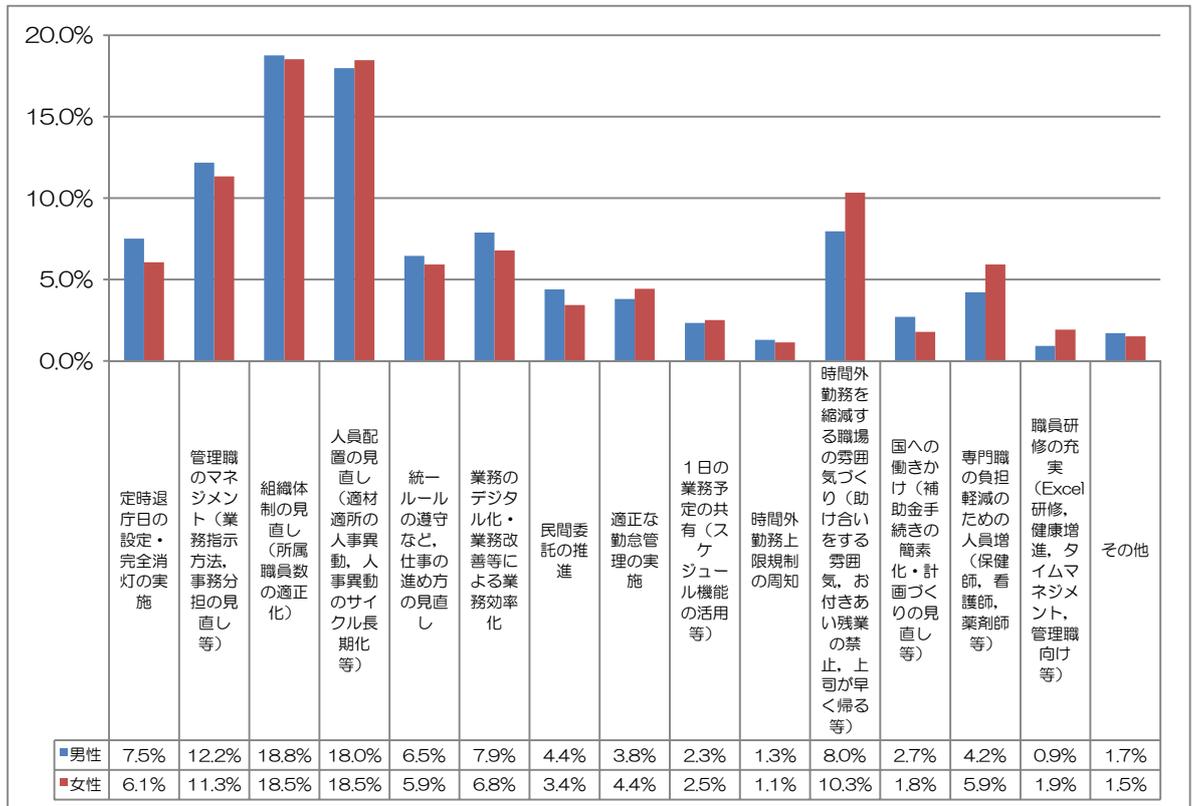
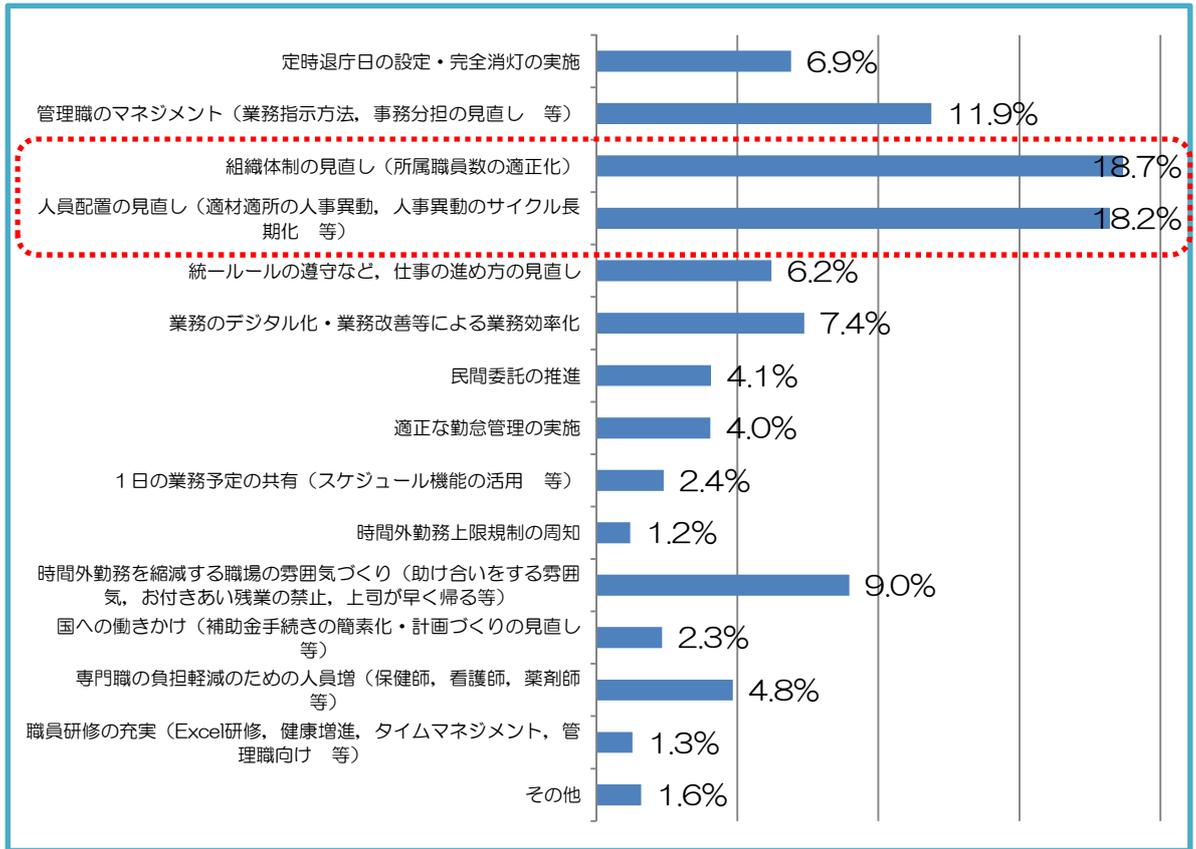
■ワーク・ライフ・バランス

[設問 10] 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のは、どのようなことだと思いますか。



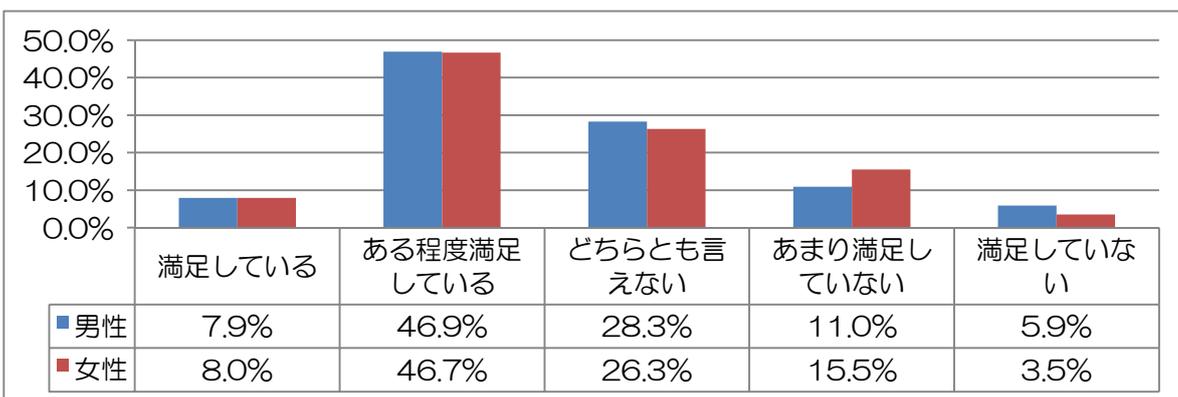
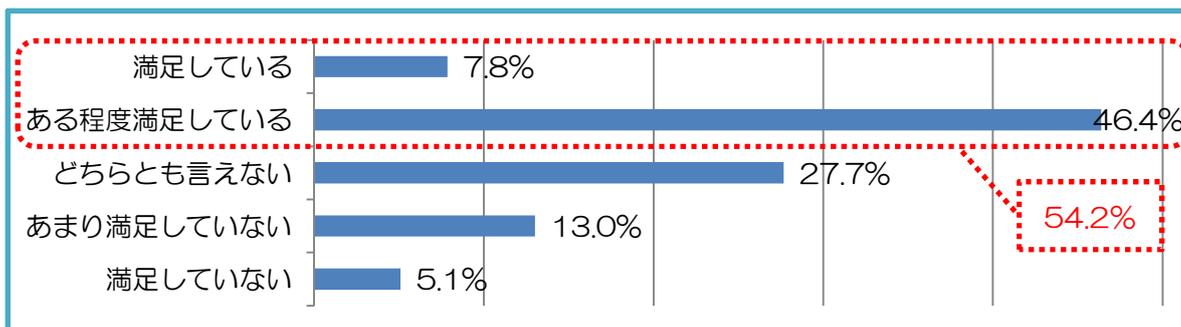
- ・職員の約16%が「時差出勤・休憩時間選択制の利用促進、制度拡充」と回答。次いで「テレワーク環境の充実（通信速度の改善等）」が約14%となっている。また、男女による大きな差はない。

[設問 11] 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。



・職員の約 19%が「組織体制の見直し（所属職員数の適正化）」と回答。次いで「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）」が約 18%となっている。また、男女による大きな差はない。

[設問 12] 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 54%が「満足している (7.8%)」「ある程度満足している (46.4%)」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、上記参考1及び参考2のとおり、男性職員の育児参画促進が図られるなど一定の成果が見られています。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、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合や職員一人当たりの平均時間外勤務時間など数値目標に達していない取組があることや、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強く感じたことがある職員割合が増加しているなど、まだ多くの課題が残っています。