

「次世代育成支援および女性職員の活躍推進のための取組方針」（特定事業主行動計画）の実施状況について

次世代育成支援対策推進法第19条第5項ならびに女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項および第21条の規定に基づき、「次世代育成支援および女性職員の活躍推進のための取組方針（特定事業主行動計画）」における実施状況を公表します。

- 「1 数値目標等の項目」
- 行動計画（計画期間：令和5年度～令和8年度）で掲げる数値目標等について、計画期間中の状況を公表します。
- 「2 取組状況」
- 行動計画に基づく、令和6年度の取組状況を公表します。

（参考：本行動計画の対象）
採用、育成、登用・・・知事部局職員（他の任命権者への出向者を含む）
職場の環境整備、意識改革・・・知事部局、議会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局に勤務する職員

1 数値目標等の項目

○行動計画に定める数値目標の項目	令和6年度公表		令和7年度公表		目標設定時の最新数値		行動計画に定める数値目標	
	年(度)	数 値	年(度)	数 値	年(度)	数 値	年(度)	数 値
(1) 誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり								
時間外勤務年間 550 時間超えの職員割合	令和5	5.4%	令和6	3.8%	令和3	8.3%	令和8	5%以下
ワーク・ライフ・バランスの実現ができていと考える職員の割合	令和5	72.5%	令和6	72.5%	令和4	69.8%	令和8	80.0%
ハラスメントを受けていると感じる職員の割合	令和5	9.9%	令和6	9.7%	令和4	9.1%	令和8	0%
(2) 中長期的な視点に立った女性職員のキャリア形成支援・登用の推進								
レベルアップやチャレンジへの意欲があると考える職員の割合	令和5	女性 73.4% 男性 76.8%	令和6	女性 71.3% 男性 73.3%	令和4	女性 52.6% 男性 65.2%	令和8	男女とも 95.0%
参事級以上に占める女性職員の割合	令和6	13.8%	令和7	14.7%	令和4	11.4%	令和8	15.0%
係長職に占める女性職員の割合	令和6	25.2%	令和7	26.0%	令和4	21.8%	令和8	30.0%
(3) 男性職員の主体的な家事・育児参加の促進								
男性職員の就業日における家事従事時間	令和5	64.0分／日	令和6	71.2分／日	令和4	50.1分／日	毎年	前年度より増
育児休業を希望する男性職員の育児休業取得率（※1）	令和5	100%	令和6	100%	—	令和4年度から集計を開始（令和5年3月時点において集計中）	令和8	100%

○女性の職業選択に資する情報にかかる公表項目	令和４年度公表		令和５年度公表		令和６年度公表		令和７年度公表		備考	
	年(度)	数 値	年(度)	数 値	年(度)	数 値	年(度)	数 値		
採用した職員に占める女性職員の割合（※２）	令和３	職員 43.1% 会計年度任用職員・臨時的使用職員・非常勤嘱託員 64.7%	令和４	職員 47.1% 会計年度任用職員・臨時的使用職員・非常勤嘱託員 65.3%	令和５	職員 41.8% 会計年度任用職員・臨時的使用職員・非常勤嘱託員 65.4%	令和６	職員 42.9% 会計年度任用職員・臨時的使用職員・非常勤嘱託員 63.5%		
各役職段階にある職員に占める女性職員の割合および割合の伸び率（※３）	令和４	割合/割合の伸び率 （部長級） 4.5% / +4.5ポイント （次長級） 10.9% / +4.8ポイント （課長級） 12.8% / +4.1ポイント （参事級） 11.2% / +0.8ポイント （課長補佐級） 16.2% / +1.9ポイント （主幹級） 22.7% / +5.8ポイント （係長級） 26.0% / +0.7ポイント （主査級） 32.8% / -1.5ポイント	令和５	割合/割合の伸び率 （部長級） 14.3% / +9.0ポイント （次長級） 7.5% / -0.5ポイント （課長級） 11.9% / +2.8ポイント （参事級） 12.7% / +2.6ポイント （課長補佐級） 17.4% / +3.6ポイント （主幹級） 25.9% / +6.2ポイント （係長級） 24.2% / -0.7ポイント （主査級） 32.5% / -1.2ポイント	令和６	割合/割合の伸び率 （部長級） 20.0% / +14.1ポイント （次長級） 12.3% / + 5.3ポイント （課長級） 12.4% / + 0.9ポイント （参事級） 14.5% / + 2.5ポイント （課長補佐級） 16.7% / + 2.6ポイント （主幹級） 25.1% / + 3.3ポイント （係長級） 25.5% / - 0.3ポイント （主査級） 31.9% / - 1.8ポイント	令和７	割合/割合の伸び率 （部長級） 22.7% / +18.2ポイント （次長級） 12.5% / + 1.6ポイント （課長級） 12.3% / - 0.6ポイント （参事級） 16.0% / + 4.9ポイント （課長補佐級） 20.6% / + 4.3ポイント （主幹級） 24.8% / + 2.6ポイント （係長級） 25.4% / - 0.5ポイント （主査級） 33.8% / + 1.5ポイント	令和４年度公表 （割合：令和４年４月１日時点） （伸び率：令和４年４月１日時点の割合と平成31年４月１日時点の割合の増減比較） 令和５年度公表 （割合：令和５年４月１日時点） （伸び率：令和５年４月１日時点の割合と令和２年４月１日時点の割合の増減比較） 令和６年度公表 （割合：令和６年４月１日時点） （伸び率：令和６年４月１日時点の割合と令和３年４月１日時点の割合の増減比較） 令和７年度公表 （割合：令和７年４月１日時点） （伸び率：令和７年４月１日時点の割合と令和４年４月１日時点の割合の増減比較）	
職員に占める女性職員の割合	令和４	職員 29.3%	令和５	職員 30.2%	職員 30.9%		職員 31.9%		令和４年度公表 （職員、会計年度任用職員・臨時的使用職員） 令和４年４月１日時点 （非常勤嘱託員） 令和４年６月１日時点 令和５年度公表 （職員、会計年度任用職員・臨時的使用職員） 令和５年４月１日時点 （非常勤嘱託員） 令和５年６月１日時点 令和６年度公表 （職員、会計年度任用職員・臨時的使用職員） 令和６年４月１日時点 令和７年度公表 （職員、会計年度任用職員・臨時的使用職員） 令和７年４月１日時点	
		会計年度任用職員・臨時的使用職員・非常勤嘱託員 65.4%		会計年度任用職員・臨時的使用職員・非常勤嘱託員 65.4%	令和６	会計年度任用職員・臨時的使用職員・非常勤嘱託員 64.1%	令和７	会計年度任用職員・臨時的使用職員・非常勤嘱託員 64.4%		
		派遣職員 85.0%		派遣職員 50.0%		派遣職員 33.3%		派遣職員 41.2%		
○職業生活と家庭生活との両立に資する情報かかる公表項目	令和４年度公表		令和５年度公表		令和６年度公表		令和７年度公表		備考	
	年(度)	数 値	年(度)	数 値	年(度)	数 値	年(度)	数 値		
平均した継続勤務年数の男女の差異	令和４	4.55年 女性 14.62年 男性 19.17年	令和５	3.95年 女性 14.55年 男性 18.51年	令和６	4.14年 女性 13.89年 男性 18.03年	令和７	3.98年 女性 13.97年 男性 17.95年	令和４年度公表 （令和４年４月１日時点） 令和５年度公表 （令和５年４月１日時点） 令和６年度公表 （令和６年４月１日時点） 令和７年度公表 （令和７年４月１日時点）	
職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数	令和３	16.1時間/月	令和４	16.3時間/月	令和５	16.4時間/月	令和６	16.3時間/月		
年次有給休暇の一人当たりの年間平均取得日数（※４）	令和３	11.1日	令和４	11.6日	令和５	13.5日	令和６	13.6日		
男女別の育児休業取得率	令和３	女性 100.0% 男性 46.5%	令和４	女性 100.0% 男性 64.1%	令和５	女性 100.0% 男性 77.6%	令和６	女性 100.0% 男性 89.8%（※５）		
男性職員の配偶者出産休暇（※４）および育児参加のための休暇（※４）取得率	令和３	86.3%	令和４	88.5%	令和５	95.3%	令和６	92.0%（※５）		

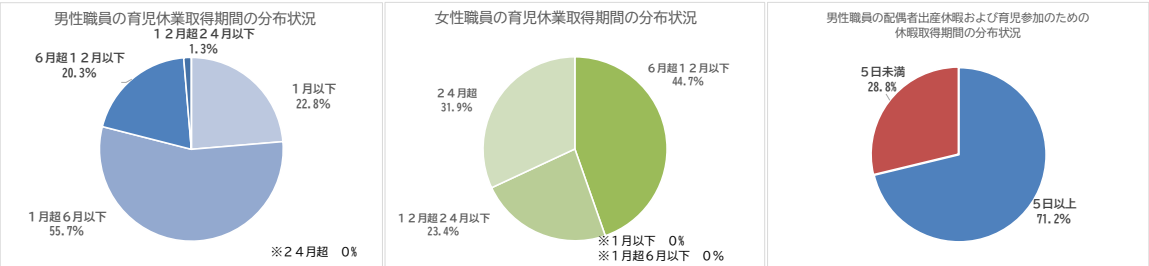
（※１）令和６年度中に子が出した男性職員のうち、令和６年度中に育児休業を取得した男性職員の割合

（※２）令和６年４月１日～令和７年３月31日の採用者

（※３）伸び率は小数点第２位以下の繰数処理による誤差を含む。

（※４）暦年の実績

（※５）取得期間の分布状況は以下の通り



四捨五入の関係で合計が100%にならない場合があります。

2 取組状況

(1) 誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり

① 柔軟な働き方の促進

- ・ ワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、時差出勤制度の積極的な活用を呼びかけるとともに、国の「テレワーク月間」(11月)に合わせ、在宅勤務およびサテライトオフィス勤務の積極的な実施を呼びかけた。
- ・ 子育てや介護などの家庭事情に合わせて勤務しやすいよう、早出・遅出勤務制度や勤務部分休業・育児短時間勤務・育児時間休暇を整備している。
- ・ 業務の状況や育休等の取得期間に応じて、必要な代替職員の配置に努めている。
- ・ 「子育てハンドブック」を全庁ライブラリに掲載して職員への周知を図り、育児や介護に関する制度の活用を促した。
- ・ 育児や介護等のために職員が休業する場合の業務執行体制の代替性を確保するため、ワークライフバランス枠として試行的に各部局に増員を行い、体制を強化した。

② 組織風土の醸成および意識改革

- ・ 参事級以上の全職員、部下職員に係長の職にある者がいる職員および係長の職にある職員を対象に、イクボス宣言を実施した。
- ・ イクボス宣言対象職員による健康経営の取組項目を人事評価の目標設定(業績評価)に反映した。
- ・ 本庁においては、8月19日および20日に県庁子ども参観日を実施した。

③ 業務の見直し・効率化

- ・ 各所属において年度当初に掲げる組織目標について、令和5年度から業務の見直し・効率化に係る取組を目標の1つとして掲げ、組織単位で取組を進めた。
- ・ 業務見直し・効率化の取組項目を人事評価の目標設定(業績評価)に反映した。
- ・ 所属の中心となって業務変革を推進できる人材を育てるため、DX推進チャレンジャーを庁内で募集し、マインドセット研修等を行うとともに、業務の見直し・効率化に取り組んだ。
- ・ 各種デジタルツールを活用した業務見直し事例などを紹介するとともに、見直し促進のための技術的支援を行った。
- ・ 優れた業務の見直し・効率化を図った事例を対象に、見直し・効率化を継続して行う組織的な機運を醸成および全庁展開を図ることを目的に表彰を実施した。

④ ハラスメントゼロに向けた取組

- ・ イクボス宣言でのハラスメントのない職場づくりの宣言や、所属長等を対象にした研修、統一テーマ職場研修により、ハラスメント防止の意識啓発等を実施した。各種ハラスメン

トに関する相談窓口を明示して職員へ周知した。

(2) 中長期的な視点に立った女性職員のキャリア形成支援・登用の推進

① 能力開発・育成支援

- ・ 人事評価面談において、自身の目指す姿等について上司と共有を図り、必要な能力開発等を促すとともに、職員のキャリア形成やそれに向けた能力開発等を支援するよう、通知等により所属長への啓発を行った。
- ・ 主査級研修において、自らの今後のキャリアについて考えることにより、仕事へのモチベーションの維持向上と、幅広いキャリアを積むことへの意識の醸成を図った。
- ・ 所属長を対象とするキャリア形成支援研修において、部下職員のキャリア形成の重要性を理解し、キャリア開発支援のための役割の理解や必要な能力の向上を図った。
- ・ 育児休業中の職員に対して、円滑な職場復帰をサポートするため、研修と育児中の先輩職員との交流や情報交換等を行う「パパ・ママあんしんミーティング」を実施した。
- ・ 職員の「強み」を伸ばし、「弱み」を補うため、職員が自らの状況に応じて選択できる選択型研修を実施した。
- ・ 「更年期」、「月経」等をテーマとした健康課題への周知啓発を目的に、包括的連携協定締結企業の協力の下、庁内報を発行した。

② 性別にかかわらずの人事配置

- ・ 若手職員の係長への登用、マネジメント経験および中長期的な育成に向けた人事配置を積極的に行うとともに、各部局・所属へは女性職員が幅広い分野で活躍できるよう配慮を促した。

③ 登用

- ・ 女性職員が若いうちから幅広い業務の経験を積めるよう努めるとともに、政策や方針の決定過程に参画することができるよう、意欲や能力に応じて管理職や係長へ積極的に登用するとともに、各部局・所属へは女性職員が幅広い分野で活躍できるよう配慮を促した。
- ・ 係長相当職への昇任について、男女を問わず育児休業の取得等の有無にかかわらず、能力発揮や成果等に基づく選考を実施した。

(3) 男性職員の主体的な家事・育児参画の促進

- ・ 育児休業の取得を希望する男性職員全員が育児休業を取得することを目指し、子どもの生まれる予定のある男性職員に対して知事からメッセージを送付するとともに、「育児休業等取得プラン」の作成を呼びかけ、所属長との面談を実施した。
- ・ 期初面談通知の中で、「家事分担チェックシート」による話し合いを呼びかけた。