

令和5年6月30日

報道機関各位

青森県総務部人事課長

資料の公表について

1 「女性活躍推進のための青森県特定事業主行動計画」及び「第2次青森県特定事業主行動計画」の実施状況について

県では、女性職員の活躍や子育てしやすい職場環境づくりを進めるため、上記計画を策定し、毎年度実施状況（目標値に対する実績及び取組状況等）を公表しています。令和4年度の実施状況は別添のとおりです。

〈主な実績〉

- ・男性職員の育児休業取得率（令和4年度）：61.4%（前年度：29.8%）
- ・女性職員の育児休業取得率（令和4年度）：100.0%（前年度：100.0%）
- ・副参事級以上に占める女性の割合（令和5年4月1日）：6.6%（前年4月1日：6.0%）
など

※計画に掲げる目標値については、令和5年4月に一部見直しを行っています。

（男性職員の育児休業取得率に係る目標値を15%から100%に変更、など）

2 県職員の給与額の男女比について

男女間賃金の差異に係る情報の開示として、令和4年度における県職員の給与額の男女比（男性の給与額に対する女性の給与額の割合）を公表します。

〈資料掲載先〉 青森県庁ホームページ

<https://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/soumu/jinji/index.html>

組織でさがす→総務部→人事課の「新着情報」の以下のページをご覧ください。

- ・女性活躍推進のための青森県特定事業主行動計画
- ・第2次青森県特定事業主行動計画
- ・職員の給与の男女の差異の情報公表

報道機関用提供資料（連絡先）	
担当	○女性活躍推進のための青森県特定事業主行動計画、 第2次青森県特定事業主行動計画 組織・人事グループ GM 楠美太助 直通電話 017-734-9046 県庁内線 2215 ○県職員の給与額の男女比 総務・給与グループ GM 中村府見 直通電話 017-734-9047 県庁内線 2026
報道監	総務部次長 奥田 忠雄

「女性活躍推進のための青森県特定事業主行動計画」及び「第2次青森県特定事業主行動計画」の実施状況

県が策定している以下の計画について、令和4年度までに行った目標達成に向けた取組の状況や目標値に対する実績を公表します。

1 各計画の趣旨

(1) 女性活躍推進のための青森県特定事業主行動計画

女性職員がその個性と能力を十分に発揮していくことができるよう、地方公務員法の平等取扱の原則及び成績主義の原則に留意しつつ、女性職員の採用・登用の推進や男女の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に積極的に取り組むこととしています。

※ 本公表は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）第19条第6項に基づく計画の実施状況及び同法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報です。

(2) 第2次青森県特定事業主行動計画

職員が安心して子育てをすることができるよう、職場環境を向上させるとともに、地域社会における子育て支援にも積極的に参加することにより、社会全体の子育てしやすい環境づくりに貢献することとしています。

2 各計画の概要

計画	策定根拠	計画期間	対象
女性活躍推進のための青森県特定事業主行動計画 女性活躍	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	令和3年度 ～令和7年度	知事部局、県土整備部（公営企業）、議会事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会事務局、海区漁業調整委員会事務局
第2次青森県特定事業主行動計画 次世代	次世代育成支援対策推進法	令和2年度 ～令和6年度	知事部局、県土整備部（公営企業）、議会事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会事務局、海区漁業調整委員会事務局、病院局

▶ 指標や取組ごとに、根拠となる計画名を記載しています。

3 目標値に対する実績

No.	目 標	対象職員の所属	目標値〈期限等〉	実 績				
				R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5. 4. 1
1	女性採用比率 女性活躍	知事部局等	40%以上 〈毎年度〉	39. 8%	38. 7%	34. 2%	44. 5%	42. 8%
2	副参事級以上に占める女性職員の割合 女性活躍	知事部局等	5%以上 (R3. 4. 1まで) 8%以上 (R8. 4. 1まで)	H31. 4. 1 4. 7%	R2. 4. 1 5. 4%	R3. 4. 1 5. 7%	R4. 4. 1 6. 0%	R5. 4. 1 6. 6%
3	育児休業取得率 (男性職員) 女性活躍 次世代	知事部局等	15% (見直し前) [100% (R5. 4見直し後)] 〈R6年度まで〉	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度
		病院局		9. 5%	18. 5%	26. 5%	29. 8%	61. 4%
4	育児休業取得率 (女性職員) 女性活躍 次世代	知事部局等	95% (見直し前) [100% (R5. 4見直し後)] 〈R6年度まで〉	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度
		病院局		96. 0%	100. 0%	100. 0%	100. 0%	100. 0%
5	配偶者出産休暇又は 育児参加休暇の取得 割合 次世代	知事部局等	15% (見直し前) [100% (R5. 4見直し後)] 〈R6年度まで〉	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度
		病院局		90. 5%	90. 8%	88. 2%	87. 7%	93. 0%
6	職員一人当たりの 年次休暇取得日数 次世代	知事部局	16日 (R6年まで)	H30	R1	R2	R3	R4
		県土整備部 (公営企業)		13日	13日	13日	14日	14日
		議会事務局		15日	15日	15日	14日	13日
		人事委員会事務局		12日	12日	13日	13日	15日
		労働委員会事務局		14日	16日	13日	15日	15日
		監査委員事務局		13日	14日	14日	16日	22日
		選挙管理委員会事務局		16日	14日	13日	17日	17日
		海区漁業調整委員会事務局		17日	16日	13日	13日	11日
		病院局		17日	14日	12日	16日	18日
	病院局	8日	9日	10日	10日	10日		

※ 知事部局等：知事部局、県土整備部（公営企業）、議会事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会事務局、海区漁業調整委員会事務局

(参考) 女性活躍推進法第21条に基づく女性の職業選択に関する情報(知事部局等) **女性活躍**

No.	項目	区分	実績				
			H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度
1	採用試験の受験者の女性割合		H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度
		女性	37.7%	38.0%	35.7%	40.0%	39.9%
2	中途採用の男女別人数		H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1
		男性	5人	11人	10人	12人	5人
		女性	1人	4人	3人	2人	4人
3	職員に占める女性職員の割合		H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1
		常勤職員	28.6%	29.2%	29.9%	30.7%	31.8%
		会計年度任用職員	—	70.6%	69.4%	70.2%	71.4%
4	役付女性職員の割合		H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1
		部長・次長級	7.7%	4.8%	6.7%	4.9%	4.7%
		課長・副参事級	4.1%	5.5%	5.5%	6.2%	6.9%
		総括主幹・主幹級	20.7%	22.6%	24.6%	25.9%	28.3%
		主査級	43.2%	41.1%	41.0%	39.6%	38.5%
5	育児休業の取得期間の分布状況(男性)		H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度
		2週間未満	(0.0%)	(16.7%)	(16.7%)	(11.8%)	(2.9%)
		2週間以上1か月未満	(16.7%)	(16.7%)	(38.9%)	(41.2%)	(31.4%)
		1か月以上3か月未満	(50.0%)	(25.0%)	(27.8%)	(23.5%)	(28.6%)
		3か月以上6か月未満	(16.7%)	(8.3%)	(11.1%)	(5.9%)	(17.1%)
		6か月以上1年未満	(0.0%)	(33.3%)	(5.6%)	(17.6%)	(11.4%)
		1年以上	(16.7%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(8.6%)
		計	6人	12人	18人	17人	35人
		6	育児休業の取得期間の分布状況(女性)		H30年度	R元年度	R2年度
2週間未満	(0.0%)			(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)
2週間以上1か月未満	(0.0%)			(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)
1か月以上3か月未満	(0.0%)			(0.0%)	(0.0%)	(3.0%)	(0.0%)
3か月以上6か月未満	(8.3%)			(3.2%)	(0.0%)	(0.0%)	(2.6%)
6か月以上1年未満	(45.8%)			(41.9%)	(56.4%)	(33.3%)	(63.2%)
1年以上	(45.8%)			(54.8%)	(43.6%)	(63.6%)	(34.2%)
計	24人			31人	39人	33人	38人

No.	項目	区分	実績				
			H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度
7	会計年度任用職員の 育児休業取得率	男性	—	—	—	—	—
		女性	50.0%	50.0%	66.7%	83.3%	83.3%
8	配偶者出産休暇・育児 参加休暇の取得期 間の分布状況	H30年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度
		5日未満	—	57.6%	58.3%	38.0%	43.4%
		5日以上	—	42.4%	41.7%	62.0%	56.6%
9	職員一人当たりの平 均超過勤務時間 (管理職)	H30年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度
		知事部局本庁	—	10.0時間	14.3時間	13.4時間	13.1時間
		知事部局出先機関	—	4.1時間	6.1時間	8.1時間	7.3時間
		各種委員会等	—	3.4時間	3.7時間	4.6時間	4.8時間
10	職員一人当たりの平 均超過勤務時間 (管理職以外)	H30年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度
		知事部局本庁	—	13.3時間	13.4時間	14.2時間	16.1時間
		知事部局出先機関	—	8.3時間	8.3時間	11.2時間	13.2時間
		各種委員会等	—	8.2時間	4.8時間	6.0時間	8.7時間
11	超過時間の上限を超 えて勤務した職員数 (管理職)	H30年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度
		知事部局本庁	—	8人	12人	13人	8人
		知事部局出先機関	—	3人	4人	5人	8人
		各種委員会等	—	—	1人	1人	1人
12	超過時間の上限を超 えて勤務した職員数 (管理職以外)	H30年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度
		知事部局本庁	—	40人	51人	66人	89人
		知事部局出先機関	—	31人	40人	60人	124人
		各種委員会等	—	—	5人	3人	4人

13 離職率及び離職者の年代別構成割合（令和4年度）

	離職率	離職者の年代別構成割合								
		～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性	0.8%	0.0%	15.8%	47.4%	15.8%	5.3%	5.3%	5.3%	0.0%	5.3%
女性	2.4%	0.0%	7.1%	35.7%	10.7%	14.3%	3.6%	14.3%	10.7%	3.6%

4 目標達成に向けたこれまでの取組状況

(1) 採用 **女性活躍**

- ・県職員採用試験の総合案内パンフレットや職員採用試験における面接員に女性職員を積極的に起用しました。
- ・就職相談会や説明会等の説明者に女性職員を積極的に起用し、女性目線での仕事のやりがいや体験談等を紹介しました。
- ・インターンシップで、女性技術職員と女性研修生が職場環境や業務内容等について意見交換を行いました。

○参考：令和4年度に実施した説明会等

- ア ファーストステップセミナー…青森・仙台・東京の計3回、採用試験の概要、職員体験談を紹介しました。
- イ 青森県庁JOBセミナー…県庁の各部局のブースを設け、業務説明、若手職員の体験談等の講話や参加者とのフリートークを行いました。
- ウ 技術職1DAY職場訪問…土木系職種の仕事に興味がある方を対象に実施しました。
- エ 事務職（高卒程度）採用試験説明会…「一般事務」、「教育事務」及び「警察事務」の受験を希望する方を対象に実施しました。
- オ 青森県庁の仕事個別相談会…県庁で働くことに興味のある学生等に対して、面談又はオンラインにより、個別に相談に応じ、質問等に答えました。
- カ 県内外の大学等における就職説明会へ参加しました。

(2) 配置・育成 **女性活躍**

- ・定例人事異動の実施に当たり、基本方針の一つとして「女性職員の登用と従業務の拡大」を掲げ、女性の従業務の拡大を図ったほか、定例人事異動において、男女の配置バランスを考慮した配置を行いました。
- ・女性職員を本庁サブマネージャー、副課長等に登用しました。
- ・女性職員が対人関係でのスキルやタイムマネジメント等を学び、これからのキャリアを考える「女性職員のためのセルフマネジメント力向上研修」を実施し、カリキュラムに県の管理職である女性職員からの講話を盛り込みました。
- ・女性ロールモデルに学ぶことを目的とした職員向け研修会を開催しました。
- ・職場研修として、女性職員の活躍に向けた座談会を行いました。

(3) 昇任 **女性活躍**

- ・女性職員を幹部職員や本庁グループマネージャー等に登用しました。
- ・女性をはじめ、多様な人材を活かすマネジメントについて学ぶ「ダイバーシティマネジメント研修」を実施しました。また、管理者入門研修及び課長研修において、女性活躍に向けた管理職員の意識改革やマネジメント能力の向上等に取り組みました。

(4) 長時間労働の是正などの働き方改革 **女性活躍**

- ・時間外勤務等の縮減及び管理に関する指針に基づき、時間外勤務等の執行方針として、職員一人当たりの時間数を前年度実績の95～98%以内と定め、時間外勤務の縮減を働きかけました。
- ・所属ごとに、職員が定時退庁に努める「ワーク・ライフ・バランスウィーク」を年4回設定し、時間外勤務の抑制等に取り組みました。
- ・ワークスペースの設置、ICTを活用した業務改善、業務工程表の活用、web会議の推進等により、業務の効率化に努めました。
- ・ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、職員が気兼ねなく休暇制度を利用できるよう、職場の上司が「イクボス宣言」を行うことを呼びかけました。

(5) 職業生活と家庭生活の両立を支援する環境づくり **女性活躍** **次世代**

- ・「青森県特定事業主行動計画」や「職員の育児・介護と仕事の両立支援ハンドブック」により、育児に関する休業、休暇等の周知を図りました。
- ・「子育て応援通信」により、育児のために利用可能な制度と利用を検討する際の資料（育児休業時の経済的影響シミュレーションシートなど）を周知しました。
- ・男性職員も含めた育児休業取得者の体験談や男性職員向けの育児制度を紹介する資料を周知しました。
- ・令和4年10月の地方公務員の育児休業等に関する法律の改正により、育児休業を取得できる回数が増え、より柔軟に育児休業を取得できるようになったことなどについて、ポスターを作成して積極的に周知しました。
- ・職員が計画的に育児関連制度を活用できるよう、子どもが生まれる職員に「出生予定届」等の提出を推奨するとともに、提出の際には職員と所属長等との面談を実施して、育児関連制度の利用に係る「子育て計画書」を作成し、休暇等の取得を促すよう働きかけました。
- ・所属ごとに独自の目標を組み込んだ「職員のワーク・ライフ・バランス推進目標」を設定し、希望する職員が円滑に休暇や各種制度を利用できる環境づくりに取り組みました。
- ・育児休業取得中の職員が、青森県自治研修所における選択研修や、e-ラーニングを受講できることを周知しました。
- ・県庁舎内及び合同庁舎内の搾乳に使用できるスペース（女性専用）について、女性職員に周知しました。
- ・職員の育児や介護と仕事の両立を支援するための在宅勤務制度を導入しました。

(6) 職業生活に関する機会の提供に資する制度 **女性活躍**

- ・「パワー・ハラスメントの防止等に関する要綱」に基づく部局等相談員、「セクシュアル・ハラスメント等の防止等に関する要綱」に基づく所属相談員（可能な限り両性の職員）を配置し、職員に周知しました。
- ・新採用者から管理者までの各階層を対象とした研修において、ハラスメントの防止に関する講義を実施しました。

- ・女性職員が対人関係でのスキルやタイムマネジメント等を学び、これからのキャリアを考える「女性職員のためのセルフマネジメント力向上研修」を実施し、カリキュラムに県の管理職である女性職員からの講話を盛り込みました。【再掲】

(7) 年次休暇取得促進 **次世代**

- ・月1日以上の子次休暇を取得することを働きかけるとともに、夏季休暇の取得可能期間を拡大(7月～9月→6月～10月)し、夏季休暇の前後に1日以上の年次休暇を取得することを推奨しました。
- ・所属ごとに独自の目標を組み込んだ「職員のワーク・ライフ・バランス推進目標」を設定し、希望する職員が円滑に休暇や各種制度を利用できる環境づくりに取り組みました。
【再掲】

職員の給与の男女の差異の情報公表（令和4年度実績）

特定事業主名：青森県（知事部局等）

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	86.2%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	69.8%
全職員	74.0%

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	89.0%
本庁課長相当職	104.4%
本庁課長補佐相当職	95.8%
本庁係長相当職	97.4%

(参考) 役職段階別の詳細

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)
部長級職員	—
次長級職員	93.9%
課長級職員	127.2%
副参事級職員	96.3%
総括主幹級職員	97.0%
主幹級職員	96.2%
主査級職員	97.4%
一般職員	92.4%

(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	89.3%
31～35年	91.5%
26～30年	94.2%
21～25年	93.1%
16～20年	95.0%
11～15年	89.9%
6～10年	94.6%
1～5年	91.9%

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

【説明欄】

- ・特定事業主名の知事部局等の「等」には、議会事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会事務局、海区漁業調整委員会事務局が含まれる。
- ・職員には、特別職の職員及び特定の時期に一時的に任用される臨時・非常勤職員（短期アルバイト職員等）は含まれていない。
- ・給与とは、所得税法第28条における給与所得（通勤手当及び宿日直手当の非課税部分並びに退職手当は除かれる。）をいい、扶養手当、住居手当、期末・勤勉手当、時間外勤務手当等が含まれている。
- ・扶養手当について、扶養手当の受給者に占める男性の割合は90.4%であり、世帯主となっている男性に支給している場合が多いと考えられる。
- ・時間外勤務手当について、一人当たりの時間外勤務手当の平均支給額における男性に対する女性の割合は74.0%となっており、男性の方が時間外勤務時間が長いと考えられる。
- ・公表資料の2(1)の役職段階別の表中「本庁部局長・次長相当職」について、令和4年度において本庁部局長に相当する女性の職員が存在しない。なお、参考として、役職段階を詳細な区分に分類すると、同(1)の「(参考)役職段階別の詳細」の表のとおりとなる。当該表において、女性の部長級職員がいないことから、部長級職員の割合表示欄を「-」としている。