

令和7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」の実施状況並びに女性の職業選択に資する情報について

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6年度の実施状況は別添のとおりです。

また、女性の職業選択に資する情報についても併せて公表しています。

〈主な実績〉

- ・ 男性職員の育児休業取得率（令和6年度）：74.1%（前年度：65.0%）
- ・ 女性職員の育児休業取得率（令和6年度）：97.8%（前年度：100.0%）
- ・ 副参事級以上に占める女性の割合（令和7年4月1日）：8.9%（前年4月1日：7.3%）
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6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3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 立石宏治 直通電話 017-734-9046 県庁内線 2215 ○県職員の給与額の男女比 給与グループ GM 小林悟史 直通電話 017-734-9047 県庁内線 2026
報道監	総務部次長 三浦 猛史

「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」の実施状況並びに女性の職業選択に資する情報について

県が策定している以下の計画について、令和6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。

また、知事部局等における女性の職業選択に資する情報を併せて公表します。

1 各計画の目的

(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を目的としています。

(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を目的としています。

※ 本公表は、次世代育成支援対策推進法第19条第5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第19条第6項に基づき各計画の実施状況を、並びに同法第21条に基づき女性の職業選択に資する情報を公表するものです。

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 各計画の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〉	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7.4.1
1	女性採用比率 女性活躍	知事部局等（※1）	40%以上 〈毎年度〉	34.2%	44.5%	42.5%	51.4%	45.4%
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）	5.7%	6.0%	6.6%	7.3%	8.9%
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〉	26.5%	29.8%	61.4%	65.0%	74.1%
		病院局		10.0%	16.7%	16.0%	33.3%	40.9%
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〉	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	97.8% （※2）
		病院局		98.0%	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〉	88.2%	87.7%	93.0%	96.7%	94.8%
		病院局		40.0%	55.6%	64.0%	73.3%	68.2%
6	職員一人当たりの年次休暇取得日数 次世代			R2	R3	R4	R5	R6
		知事部局	16日 〈R6年まで〉	13日	14日	14日	15日	15日
		県土整備部（公営企業）		15日	14日	13日	16日	16日
		議会事務局		13日	13日	15日	13日	13日
		人事委員会事務局		13日	15日	15日	15日	14日
		労働委員会事務局		14日	16日	22日	20日	15日
		監査委員事務局		13日	17日	17日	18日	19日
		選挙管理委員会事務局		13日	13日	11日	13日	11日
		海区漁業調整委員会事務局		12日	16日	18日	19日	21日
病院局	10日	10日		10日	12日	11日		

※1 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

※2 R6年度中に育児休業取得可能となったが、R7年度になってから取得開始した者がいたことによる。

4 各計画の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での紹介のほか、職員採用試験における試験係員や面接員に女性職員を積極的に起用しました。
- ・ 県職員採用試験の総合案内パンフレットに県の管理職である女性職員のキャリアパスを掲載しました。
- ・ 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6年度に実施した説明会等

- ア 青森県職員なんでもガイダンス…オンラインで開催し、県職員採用試験の概要、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 1 DAY 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 事務職採用試験（高卒程度）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（行政職及び福祉職等、オンラインを含む。）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、これまで女性職員の配置が少なかった業務に、積極的に女性職員を配置するなど、男女の配置バランスを考慮した配置を行いました。
- ・ 育児休業からの復帰に当たって、休業前と同一地域での勤務となるよう配置しました。
- ・ 女性職員を本庁のサブマネージャー、出先機関の副課長等に積極的に登用しました。
- ・ 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の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、時間外勤務の実績確認の実施とともに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。
- ・定時退庁の推進、事務の簡素合理化等による時間外勤務及び休日勤務縮減について働きかけました。
- ・時差出勤制度や早出遅出勤務制度について、周知を行いました。
- ・ワークスペースの活用、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するとともに、定例人事異動において、取得予定の男性職員の配置を考慮しました。
- ・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。
- ・作成した「子育て計画書」については、人事課に写しを提出することで、育児休業対象者を把握するようにし、育児休業の取得予定を確認するようにしました。
- ・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。
- ・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を実施、拡充しました。
- ・育児又は介護を行う職員を対象に、フレックスタイム制を導入しました。

(6) ハラスメント対策やキャリアアップの充実などの女性職員の働きやすさの向上 **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。
- ・新採用職員から管理職員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日以上的年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の拡大（7月～9月→6月～10月）及び日数の増加（4日→5日）を行い、夏季休暇の前後に1日以上的年次休暇を取得することを推奨しました。
- ・定期的に年次休暇等取得実績を確認し、取得促進について注意喚起を行いました。
- ・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。【再掲】

5 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第21条に基づく女性の職業選択に資する情報
(知事部局等) **女性活躍**

No.	項目	区分	実績				
1	採用試験の受験者の女性割合		R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
		女性	35.7%	40.0%	39.9%	42.1%	43.7%
2	中途採用の男女別人数		R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1
		男性	10人	12人	5人	7人	12人
		女性	3人	2人	4人	4人	7人
3	職員に占める女性職員の割合		R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1
		常勤職員	29.9%	30.7%	31.8%	32.7%	33.9%
		会計年度任用職員	69.4%	70.2%	71.4%	70.8%	73.9%
4	役付女性職員の割合		R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1
		部長・次長級	6.7%	4.9%	4.7%	3.2%	3.2%
		課長・副参事級	5.5%	6.2%	6.9%	8.0%	9.9%
		総括主幹・主幹級	24.6%	25.9%	28.3%	30.0%	31.1%
		主査級	41.0%	39.6%	38.5%	35.5%	36.0%
5	育児休業取得者における取得期間の分布状況(男性)		R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
		2週間未満	3人 (16.7%)	2人 (11.8%)	1人 (2.9%)	5人 (12.8%)	1人 (2.3%)
		2週間以上1か月未満	7人 (38.9%)	7人 (41.2%)	11人 (31.4%)	22人 (56.4%)	15人 (34.9%)
		1か月以上3か月未満	5人 (27.8%)	4人 (23.5%)	10人 (28.6%)	4人 (10.3%)	16人 (37.2%)
		3か月以上6か月未満	2人 (11.1%)	1人 (5.9%)	6人 (17.1%)	4人 (10.3%)	4人 (9.3%)
		6か月以上1年未満	1人 (5.6%)	3人 (17.6%)	4人 (11.4%)	3人 (7.7%)	6人 (14.0%)
		1年以上	(0.0%)	(0.0%)	3人 (8.6%)	1人 (2.5%)	1人 (2.3%)
		計	18人	17人	35人	39人	43人
	子が生まれた職員における取得期間の分布状況(男性)	2週間以上	22.1% (15人)	26.3% (15人)	59.6% (34人)	56.7% (34人)	72.4% (42人)
6	育児休業取得者における取得期間の分布状況(女性)		R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6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%)	1人 (3.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)
		3か月以上6か月未満	(0.0%)	(0.0%)	1人 (2.6%)	(0.0%)	(0.0%)
		6か月以上1年未満	22人 (56.4%)	11人 (33.3%)	24人 (63.2%)	15人 (51.7%)	23人 (52.3%)
		1年以上	17人 (43.6%)	21人 (63.6%)	13人 (34.2%)	14人 (48.3%)	21人 (47.7%)
		計	39人	33人	38人	29人	44人

No.	項目	区分	実績				
			R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
7	会計年度任用職員の 育児休業取得率	男性	—	—	—	—	—
		女性	66.7%	83.3%	83.3%	100.0%	80.0%
8	配偶者出産休暇・ 育児参加休暇の取得 期間の分布状況	5日未満	58.3%	38.0%	43.4%	39.7%	32.7%
		5日以上	41.7%	62.0%	56.6%	60.3%	67.3%
9	職員一人当たりの 平均超過勤務時間 ／月（管理職）	知事部局本庁	14.3時間	13.4時間	13.1時間	10.5時間	9.5時間
		知事部局出先機関	6.1時間	8.1時間	7.3時間	4.8時間	3.8時間
		各種委員会等	3.7時間	4.6時間	4.8時間	4.9時間	4.9時間
10	職員一人当たりの平 均超過勤務時間／月 （管理職以外）	知事部局本庁	13.4時間	14.2時間	16.1時間	13.9時間	13.2時間
		知事部局出先機関	8.3時間	11.2時間	13.2時間	8.5時間	7.6時間
		各種委員会等	4.8時間	6.0時間	8.7時間	10.3時間	7.5時間
11	超過時間の上限を超 えて勤務した職員数 （管理職）	知事部局本庁	12人	13人	8人	3人	3人
		知事部局出先機関	4人	5人	8人	3人	0人
		各種委員会等	1人	1人	1人	1人	0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）	知事部局本庁	51人	66人	89人	53人	48人
		知事部局出先機関	40人	60人	124人	39人	46人
		各種委員会等	5人	3人	4人	5人	7人

13 離職率及び離職者の年代別構成割合（令和6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	1.0%	0.0%	0.0%	39.1%	17.4%	13.0%	8.7%	0.0%	4.4%	17.4%
女性	1.6%	5.0%	20.0%	25.0%	15.0%	10.0%	5.0%	5.0%	15.0%	0.0%

職員の給与の男女の差異の情報公表（令和6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	87.6%
任期の定めのない常勤職員以外の職員*	74.9%
全職員	76.6%

※任期の定めのない常勤職員以外の職員：任期付職員、再任用職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員

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	94.2%
本庁課長相当職	98.1%
本庁課長補佐相当職	96.4%
本庁係長相当職	95.2%

(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	100.1%
課長級職員	106.2%
副参事級職員	99.3%
総括主幹級職員	98.9%
主幹級職員	95.9%
主査級職員	95.2%
一般職員	93.9%

(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	87.8%
31～35年	90.7%
26～30年	95.1%
21～25年	94.1%
16～20年	94.2%
11～15年	90.4%
6～10年	95.8%
1～5年	92.3%

* 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。
- ・ 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6年度において本庁部局長に相当する女性の職員はいない。なお、参考として、役職段階を詳細な区分に分類すると、2（1）の「(参考) 役職段階別の詳細」の表のとおりとなる。

【任期の定めのない常勤職員】

- ・ 男女の給与に差異が生じている主な要因として、世帯主や住居の契約者となっている男性が扶養手当や住居手当を受給している場合が多いことが考えられる（扶養手当の受給者に占める男性の割合90.1%、住居手当の受給者に占める男性の割合66.2%）。
- ・ また、男性の方が一人当たりの時間外勤務手当の受給額が多いことなどが考えられる（一人当たりの時間外勤務手当の受給額における男性に対する女性の割合79.1%）。

【任期の定めのない常勤職員以外の職員】

- ・ 男女の給与に差異が生じている主な要因として、この区分の職員の中で、相対的に給与水準が高い任期付職員や再任用職員における男性職員の割合が多いことなどが考えられる（任期付職員のうち男性の割合51.6%、再任用職員のうち男性の割合88.0%）。