

女性活躍推進のための青森県特定事業主行動計画

令和3年4月1日
(令和5年4月1日改訂)

青森県知事
青森県議会議長
青森県人事委員会委員長
青森県代表監査委員
青森県選挙管理委員会委員長
東部海区漁業調整委員会会長
西部海区漁業調整委員会会長

I はじめに

1 目的

「女性活躍推進のための青森県特定事業主行動計画」は、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に策定します。

2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

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）は、平成28年度から令和7年度までの10年間の時限法ですが、本計画では、その後半の期間である令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間の計画期間とし、前期の取組の成果を踏まえ、必要な見直しを行った上で、目標達成に必要な取組を行うものです。

3 男女を通じた働き方改革への取組に向けて

近年の女性職員の採用者の増加と相まって、職員に占める女性の割合は年々増加しており、女性職員が、その個性と能力を十分に発揮していくことは、多様化する行政需要に対応し、県全体の行政サービスを向上させるために重要なことです。

青森県の人材を効果的に活用していくため、知事をはじめ、各所属長が先頭に立って、職員が働きやすい職場環境を整えながら、女性職員を積極的に登用するなど、女性活躍の取組を強力に進めていきます。

4 計画の推進

(1) 計画の対象職員、計画の推進に当たって主体となる職員

ア 対象職員

青森県職員（連名で本計画を策定した任命権者に任命された一般職の職員とする。）

イ 主体となる職員

- ・人事管理担当課（人事管理、勤務条件などの担当部署／計画の推進を行う。）
- ・所属長（所属内の取組を強力に推進する。）
- ・各所属総務担当者（服務制度の周知及び活用の推進を行う。）
- ・全職員

(2) 各任命権者の役割

各任命権者は、計画の実施状況を年度毎に点検し、必要に応じ、共同で計画の見直しなどを行います。

また、毎年1回、本計画の策定に当たり状況を把握した項目について、県ホームページ等により公表します。

○本計画で対象とする一般職の範囲

	令和2年度以降		令和元年度以前	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤
任期の定めのない常勤職員	○		○	
任期付職員	○		○	
再任用職員	○		○	
再任用短時間勤務職員		○		○
会計年度任用職員（フルタイム・パートタイム）		○	/	/
臨時的任用職員	○			○
非常勤職員	/	/		○

○各統計の集計範囲

職	II 状況把握・課題項目の各項目			1 採用		2 就業継続及び仕事と家庭の両立		3 勤務時間		4 女性管理職
	採用職員に占める女性の割合	受験者に占める女性の割合	職員に占める女性の割合	離職率	育児休業・配偶者出産休暇等	時間外勤務時間	年次休暇	管理的地位にある女性職員の割合		
任期の定めのない常勤職員	○	○	○	○	○	○	○	○		
任期付職員	○		○		○	○	○	○		
再任用職員			○		○	○	○			
再任用短時間勤務職員			○		○	○				
会計年度任用職員 非常勤職員 臨時的任用職員			○		○					

II 状況把握・課題分析

1 採用

【現状】

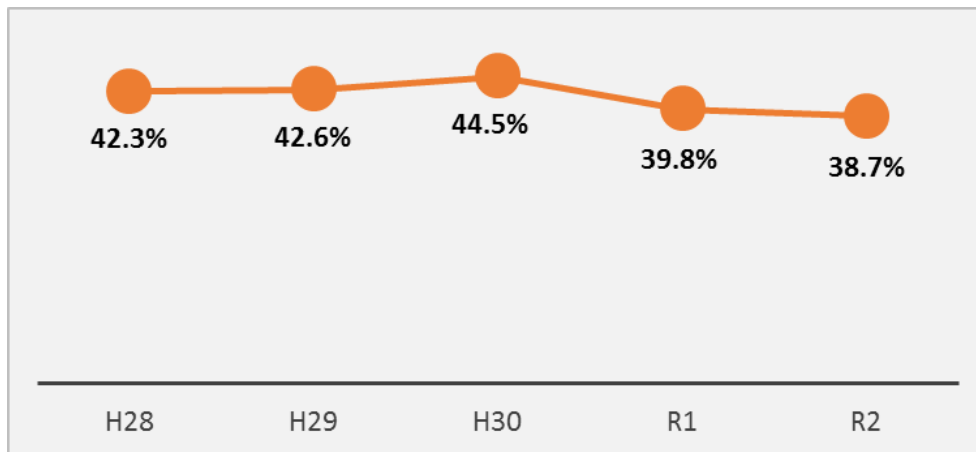
職員の採用は競争試験によるものが中心であり、年によって変化はあるものの、各年度の採用した職員に占める女性職員の割合は概ね40%前後で推移し、採用試験の受験者の総数に占める女性割合も30%後半台で推移しています。なお、競争試験（社会人枠）による採用者に占める女性の割合は、令和2年度で約27%となっています。

また、常勤職員（臨時的任用職員を除く）及び再任用短時間勤務職員に占める女性の割合は、令和2年4月1日現在で約29%となっており、増加傾向にあります。

【課題】

職員に占める女性職員の割合を増やすための取組が求められます。

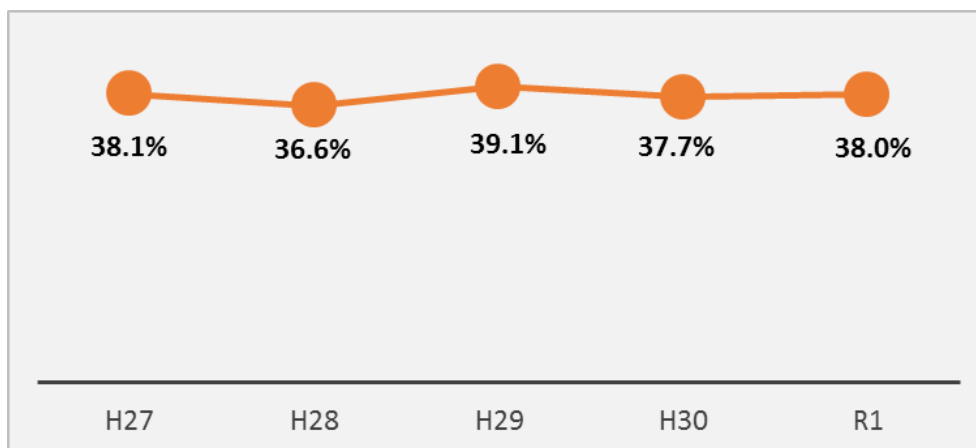
(1) 採用した職員に占める女性職員の割合



※各年度採用者に占める割合

※任期の定めのない常勤職員・任期付職員を対象

(2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

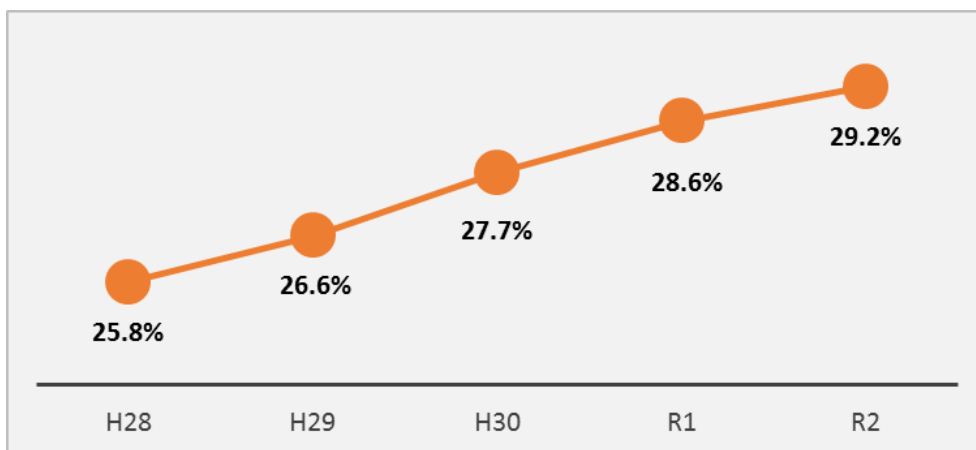


※各年度に実施した競争試験における実績（翌年度に採用）

※任期の定めのない常勤職員を対象

(3) 職員に占める女性職員の割合

ア 常勤職員（臨時的任用職員を除く）及び再任用短時間勤務職員



※各年度4月1日時点

イ 会計年度任用職員・臨時的任用職員

女性職員割合 (R2.4.1 時点)	70.6%
--------------------	-------

2 就業継続及び仕事と家庭の両立

【現状】

離職率は、1%前後で推移しており、男女間で大きな差はありません。

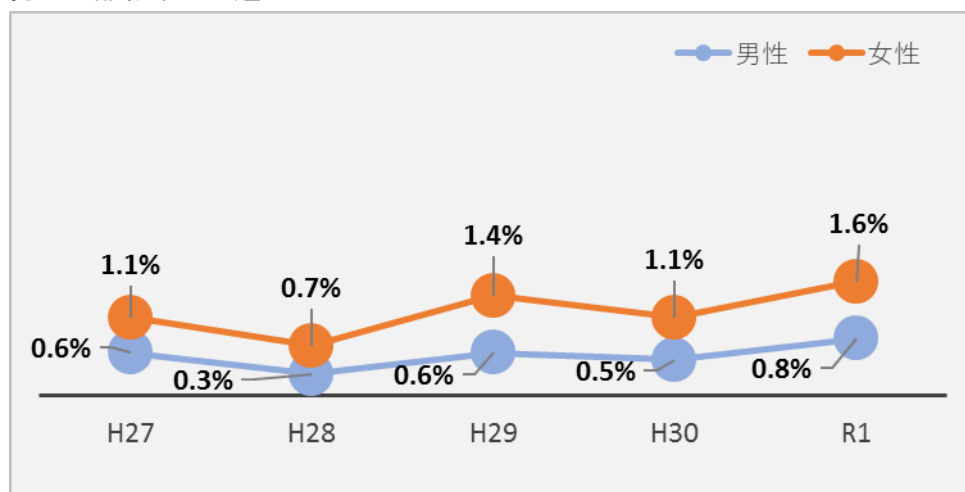
育児休業については、女性職員の取得率は、概ね100%に近い数値で推移しています。男性職員の取得率は増加傾向にあり、徐々に制度の活用が進んでいます。

男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得については、常勤職員（臨時的任用職員を除く）の取得率が平成30年度から90%を超え、制度が定着してきたと言えます。

【課題】

男性と女性が仕事と家庭生活を両立していくために、男性職員が配偶者出産休暇、育児参加休暇及び育児休業を利用し、積極的に育児を行うことが必要です。また、これらの制度を利用しやすくするため、周囲の職員の意識改革や職場風土改革が求められます。さらに、職員の育児や介護等、様々な事情に配慮した多様な働き方に資する制度の検討や実施が必要です。

(1) 男女の離職率の差違



※各年度における離職率

※離職率=自己都合による普通退職者数/当該年度の4月1日時点の総職員数（任期の定めのない常勤職員）

(2) 離職率と離職者の年代別割合（令和元年度）

	離職率	構成割合（年代別）				
		～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳
男性	0.8%	0.0%	40.0%	20.0%	15.0%	25.0%
女性	1.6%	0.0%	50.0%	16.7%	22.2%	11.2%

※構成割合は四捨五入しているため、計が100%にならない。

(3) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布

ア 常勤職員（臨時的任用職員を除く）

年度	男性		女性	
	人数	取得率	人数	取得率
H27	4人	6.1%	36人	97.3%
H28	3人	4.6%	21人	100.0%
H29	2人	3.1%	38人	100.0%
H30	6人	9.5%	24人	96.0%
R1	12人	18.5%	31人	100.0%

※取得率＝各年度に利用した者／各年度に新たに利用可能となった者

○取得期間（令和元年度）

取得期間	男性		女性	
	人数	割合	人数	割合
1か月未満	4人	33.3%	0人	0%
1か月以上3か月未満	3人	25.0%	0人	0%
3か月以上6か月未満	1人	8.3%	1人	3.2%
6か月以上1年未満	4人	33.3%	13人	41.9%
1年以上	0人	0%	17人	54.8%
計	12人	100.0%	31人	100.0%

イ 非常勤職員

年度	男性		女性	
	人数	取得率	人数	取得率
H27	0人	—	0人	—
H28	0人	—	0人	—
H29	0人	—	1人	25.0%
H30	0人	—	2人	50.0%
R1	0人	—	2人	50.0%

○取得期間（令和元年度）

取得期間	男性		女性	
	人数	割合	人数	割合
6か月以上～1年未満	0人	—	2人	100.0%

(4) 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇取得率及び取得日数の分布状況

取得年度	H27	H28	H29	H30	R1	取得日数の分布 (R1)	
						5日未満	5日以上
常勤職員（臨時的任用職員を除く）	87.9%	83.1%	81.3%	90.5%	90.8%	57.6%	42.4%
非常勤職員 臨時的任用職員	—	—	—	—	—	5日未満	5日以上
						—	—

3 勤務時間

【現状】

職員一人当たりの平均時間外勤務時間は、減少傾向にあります。令和元年度の本庁においては、年平均で概ね10時間（管理職）から13時間（管理職以外）となっています。また、年次休暇の取得日数は増加傾向にあり、令和元年では約13日となっています。

【課題】

恒常的な時間外勤務は、男女問わず、家事・育児等に影響を与え、仕事と家庭生活の両立を妨げる要因となります。効率的な業務運営とし、時間外勤務の縮減を進めるとともに、年次休暇を取得しやすい組織としていくことが必要です。

(1) 職員一人当たりの平均時間外勤務時間

年度	H27	H28	H29	H30	R1
時間	12.1 時間	12.6 時間	11.4 時間	11.5 時間	11.3 時間

※本庁、出先機関、各種委員会等を対象

※任期の定めのない常勤職員・任期付職員・再任用職員・再任用短時間勤務職員を対象

(2) 職員一人当たりの各月ごとの平均時間外勤務時間（令和元年度）

（単位：時間）

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年平均
管理職	本庁	9.8	1.6	12.2	8.9	5.9	12.1	14.2	10.5	8.0	8.5	9.8	18.5	10.0
	出先	5.2	0.5	4.3	5.0	3.4	4.5	5.6	4.0	3.3	3.2	3.9	6.0	4.1
	各種委員会等	2.7	3.8	3.7	3.1	1.9	2.5	3.2	4.5	1.9	1.4	2.4	9.9	3.4
管理職 以外	本庁	14.4	14.2	13.9	11.5	8.6	12.7	18.0	14.4	10.9	12.0	12.9	16.7	13.3
	出先	9.2	9.0	8.6	8.3	6.4	8.1	10.2	7.7	6.7	7.2	8.2	10.6	8.3
	各種委員会等	13.6	15.5	15.5	14.0	4.1	6.2	5.0	6.0	2.7	3.7	3.8	8.6	8.2

(3) 超過時間の上限を超えて勤務した職員数（令和元年度）

	本庁	出先機関	各種委員会等
管理職	8 人	3 人	0 人
管理職以外	40 人	31 人	0 人

※職員の勤務時間、休暇等に関する条例第8条の2、人事委員会規則13-8（職員の勤務時間、休日及び休暇）第6条の2に定める各時間

(4) 年次休暇の取得状況

年	H27	H28	H29	H30	R1
取得日数	11.0 日	11.3 日	12.2 日	12.8 日	13.1 日

※各年1月1日～12月31日の実績

※上記の全期間に在職した非現業の職員（自治体等への派遣、組合専従、育児短時間勤務、育児休業又は休職した職員を除く）

4 女性管理職

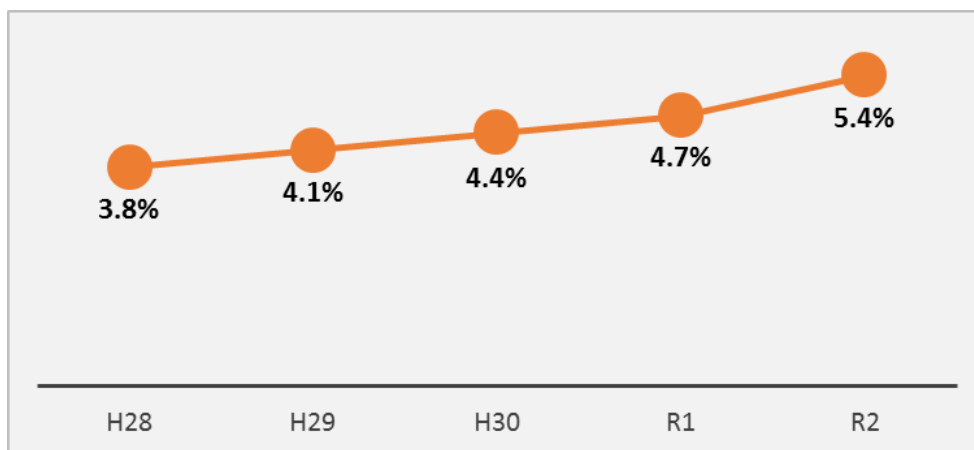
【現状】

副参事級以上の女性職員の割合は年々拡大し、令和2年4月1日時点で5.4%と、前期計画で設定した目標（令和3年4月1日までに5%以上）を達成しています。

【課題】

女性管理職の更なる増加に向けて、女性職員のキャリアアップに関する取組、女性職員の管理職への意識を高める取組、管理職員の意識改革等が求められます。また、仕事と家庭生活の両立に向けた取組も必要です。

(1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合



※各年度4月1日時点での副参事級以上の任期の定めのない常勤職員・任期付職員の割合

(2) 各役職段階に占める女性職員の割合と伸び率

	H28	H29	H30	H31	R2	伸び率 (R2-H28)
部長級・次長級	6.0%	6.7%	7.4%	7.7%	4.8%	△1.2 ㊦
課長級・副参事級	3.3%	3.6%	3.9%	4.1%	5.5%	2.2 ㊦
総括主幹級・主幹級	16.7%	17.9%	19.4%	20.7%	22.6%	5.9 ㊦
主査級	40.2%	41.0%	42.7%	43.2%	41.1%	0.9 ㊦
(参考) 部長級～主査級	22.2%	22.9%	23.9%	24.5%	25.1%	2.9 ㊦

※各年度4月1日時点

Ⅲ 具体的な取組内容

1 各段階の課題に応じた取組

(1) 採用－女性採用比率の向上に向けた取組

ア 職員採用試験における女性受験者の増加に向けた取組

女性の採用者数を増やすためには、女性受験者を増加させる必要があることから、職員募集パンフレットや採用説明会において、仕事のやりがいや仕事と家庭生活を両立して活躍する職員の姿を紹介し、女性がやりがいを持って働きやすい職場環境であることをアピールするほか、U I J ターンが見込まれる首都圏等での求人活動を行います。特に、女性職員が少ない技術職については、県が実施する職員採用説明会や大学等が実施する説明会などのあらゆる機会をとらえて、女性に受験を働きかけるなどの取組を行います。

イ 女性が受験しやすい体制づくり

女性職員が選考過程に多く携わることができるよう、女性の面接員等を増やしていきます。

ウ 女性採用比率に係る目標

女性採用比率を、40%以上にします。

(2) 配置・育成－女性職員の能力向上に向けた取組

ア 配置や職務内容見直し

女性職員が意欲を維持しながらキャリアアップしていくために、従事する業務を積極的に拡大し、出産・子育て期に入る以前の初期キャリアの充実と、出産・育休後の時間制約のある時期においても能力が発揮できるよう、本人の希望や意向を踏まえた環境づくりに努めます。また、男女の配置バランスを考慮した職員配置を行います。

イ キャリアアップ研修の充実・実施

女性職員のためのセルフマネジメント力向上研修において、毎年度、受講者の意見等を基に研修内容を見直し、効果的な科目を追加するなど内容を充実させ、継続して実施します。

また、女性職員が、管理職となることを具体的にイメージできるようにするため、研修において、求められる能力・業務経験等を踏まえた、女性管理職員の管理職になるまでの業務経験、配属履歴等を紹介します。

ウ 管理監督者としての人材育成機会の充実

グループマネージャーなどの管理職員へのステップとして、本庁においてはサブマネージャーに、出先機関においては副課長等に女性職員を積極的に登用します。

(3) 昇任－女性管理職割合の向上に向けた取組

ア 女性職員の役付職員への登用

人事評価その他の能力の実証に基づき、女性職員を積極的に役付職員に登用します。

イ 育児や介護を行う職員に配慮した登用方法等の検討

① 男性女性を問わず、育児休業や介護休暇等により、業務から長期間離れた場合であっても、復職後の人事評価その他の能力の実証に基づき、登用に際して十分に配慮します。

- ② 勤務時間や勤務場所に制限が生じる職員については、業務の状況を踏まえ、同一地域での勤務を継続できるよう配慮します。
- ③ 同一地域での勤務が必要である職員について、地域内で幅広い業務が経験できる配置やキャリア形成を意識した人材育成を行います。

ウ 管理職員の意識改革

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。長時間勤務や成果のみが評価され、時間当たりの生産性が無視されるような職場にならないために、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するとともに、管理者入門研修や課長研修において、管理職員の意識を変え、同僚又は部下である女性が、昇任意欲を持てるよう支援するマネジメントについて学ぶ科目を実施します。

エ 男性職員の家庭生活に対する意識醸成

女性が仕事と家庭生活を両立するためには、男性が家庭において家事や育児を積極的に行うことが不可欠であることから、育児休業を取得した男性職員や、家庭生活に積極的に関わる男性職員を紹介し、男性職員の意識醸成を促します。

オ 女性管理職割合の向上に係る目標

副参事級以上に占める女性の割合を、令和8年4月1日までに8%以上にします。

2 職業生活と家庭生活の両立に関する取組の更なる推進

(1) 男女を通じた長時間労働の是正など働き方改革

ーワーク・ライフ・バランスの推進、時間外勤務の縮減に向けた取組

ア 時間外勤務の縮減

次世代育成支援対策推進法に基づき策定している青森県特定事業主行動計画（以下「次世代育成支援対策推進法行動計画」という。）4（9）「時間外勤務及び休日勤務を縮減するために」の実施により、時間外勤務の縮減を図ります。

イ 休暇等取得の促進

① 子どもの出産時に父親となる職員の連続休暇の取得の促進

次世代育成支援対策推進法行動計画4（4）「子どもの出生時に父親となる職員が休暇を取得しやすい環境をつくるために」の実施により、男性職員の休暇取得の促進を図ります。

② 育児休業の取得の促進

次世代育成支援対策推進法行動計画4（5）「育児休業を取得しやすい環境をつくるために」の実施により、特に育児休業取得率が低い水準にある男性職員の育児休業の取得の推進を図ります。

③ 各種休暇取得の促進

次世代育成支援対策推進法行動計画4（8）「年次休暇の取得を促進するために」の実施により、年次休暇取得の推進を図ります。

ウ 育児休業の取得促進に係る目標

育児休業の取得率を、令和7年度までに男性職員、女性職員ともに100%にします。

エ 効率的な業務運営の構築

次世代育成支援対策推進法行動計画4(9)「時間外勤務及び休日勤務を縮減するために」の実施やモバイルワークをはじめとするICTの活用により、業務を効率的に進めるほか、再任用職員の能力と経験を一層活用することにより、効率的な業務運営の構築を図ります。

オ 柔軟な働き方に資する制度の利用促進

育児等を行いながら仕事と家庭生活を両立するためには、業務の効率化に加え、業務の時間や場所を柔軟にする取組が必要であることから、テレワークの導入について検討を行います。また、仕事と家庭生活を両立するため、時差出勤制度や早出遅出勤務制度の利用を推進します。

(2) 両立支援制度の導入と制度の利用や復職がしやすい雰囲気づくり

—誰もが「働きがい」も「働きやすさ」も感じられる職場づくりに向けた取組

ア 休暇等取得の促進

2(1)イ「休暇等取得の促進」を実施します。

イ 育児休業を取得している職員への職場復帰支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰し、適応することができるよう、育児休業中に自治研修所の選択研修やeラーニング等を受講できるようにしているほか、所属において業務に関連する情報提供を行うなど、職員の希望を踏まえた支援を行います。

ウ 固定的な性別役割分担意識の改革

女性の従事業務の拡大を進めていくほか、1(3)ア「女性職員の役付職員への積極的登用」、1(3)ウ「管理職員の意識改革」及び1(3)エ「男性職員の家庭生活に対する意識醸成」の取組を通じて、固定的な性別役割分担意識の改革を進めます。

エ 男女を通じた長時間労働の是正など働き方改革

2(1)「男女を通じた長時間労働の是正など働き方改革」を実施します。

3 ハラスメントへの対策等

セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントの相談窓口において適切に対応します。