

令和 2 年度における「女性活躍推進のための青森県特定事業主行動計画」 の実施状況及び女性の職業選択に資する情報の公表について

県では、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、「女性活躍推進のための青森県特定事業主行動計画」を策定しており、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。

ついては、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 項に基づき、令和 2 年度における行動計画の実施状況を下記のとおり公表します。

あわせて、同法第 21 条に基づき、女性の職業選択に資するよう、知事部局等の事務事業における女性の職業生活における活躍に関する情報について公表します。

記

I 職業生活における機会の提供に関する実績

※「非常勤事務員」「会計年度任用職員」の記載がない項目は、常勤職員についての状況です（「II 職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する実績」に同じ）。

（1）女性採用比率

目標（毎年度）	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3.4.1
40%	42.6%	44.5%	39.8%	38.7%	33.6%

《取組内容》

【平成 28 年度～令和 2 年度実施】

- ・ 県職員採用試験を PR するための総合案内パンフレットに、女性職員を積極的に起用しました。
- ・ 職員採用試験の係員や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を実施するとともに、女性職員を説明者として積極的に起用し、女性目線での仕事のやりがいや体験談等を伝えました。

○参考：令和 2 年度における就職相談会や説明会

ア 「土木系職種」及び「農林水産系職種」の仕事に興味がある方を対象にした「技術職 1 DAY 職場訪問」、「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した「事務職（高卒程度）採用試験説明会」

- イ 仙台・東京など計5か所（オンライン1か所含む）で、採用試験の概要、職員体験談を内容として開催した「ファーストステップセミナー」
- ウ 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う「青森県庁 JOB セミナー」
- エ 県内外の大学等における就職説明会への参加

【平成29年度～令和元年度実施】

- ・ 県土整備部インターンシップにおいて、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の意見交換会を実施しました。

(2) 採用試験の受験者の女性割合

H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
36.6%	39.1%	37.7%	38.0%	35.7%

※年度はいずれも試験の実施年度（採用は翌年度）。

(3) 中途採用の男女別実績

	R2.4.1	R3.4.1
男性	11人	10人
女性	4人	3人

(4) 職員に占める女性職員の割合

	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1
常勤職員	26.6%	27.7%	28.6%	29.2%	29.9%
会計年度任用職員	—	—	—	70.6%	69.4%

(5) 管理職に占める女性職員の割合・各段階に占める女性職員の割合

	目標	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1	伸び率 (R3-H29)
副参事級以上 (A+B) に占める女性職員の割合	R3.4.1 5%以上	4.1%	4.4%	4.7%	5.4%	5.7%	1.6割
本庁部局長・次長相当職 (A)		6.7%	7.4%	7.7%	4.8%	6.7%	0割
本庁課長相当職 (B)		3.6%	3.9%	4.1%	5.5%	5.5%	1.9割
本庁課長補佐相当職		17.9%	19.4%	20.7%	22.6%	24.6%	6.7割
本庁係長相当職		41.0%	42.7%	43.2%	41.1%	41.0%	0割

《取組内容》

○配置・育成・教育訓練

【平成28年度～令和2年度実施】

- ・ 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事業務の拡大」を掲げ、女性の従事業務の拡大を図りました。また、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。
- ・ 女性職員をサブマネージャー、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。

【平成29年度、令和元年度実施】

- ・ 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。

○昇任

【平成28年度～令和2年度実施】

- ・ 幹部職員や本庁グループマネージャー等への女性職員の登用を行いました。
- ・ 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。

【平成28年度実施】

- ・ 県職員や県内企業の管理職等を対象に「あおり女性活躍推進トップフォーラム」等を開催しました。

【平成29年度実施】

- ・ 男性職員も含めた育児休業取得者の体験談を庁内に公表しました。

(6) 機会の提供に資する制度の概要

- ・ 「パワー・ハラスメントの防止等に関する要綱」に基づき、部局等に相談員を配置し、必要時には適切に対応できる体制づくりに努めました。
- ・ 「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱」に基づき、各所属に相談員（可能な限り両性の職員）を配置し、必要時には適切に対応できる体制づくりに努めました。
- ・ 管理者研修において、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。
(「配置・育成・教育訓練」の取組内容から再掲)

Ⅱ 職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する実績

(1) 離職率と離職者の年代別構成割合（令和2年度）

	離職率	離職者の年代別構成割合								
		～19歳	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳
男性	0.9%	0.0%	4.2%	33.3%	20.8%	4.2%	8.3%	20.8%	0.0%	8.3%
女性	1.3%	0.0%	13.3%	53.3%	13.3%	6.7%	0.0%	13.3%	0.0%	0.0%

※離職率は、令和2年4月1日在職者に対する令和2年度中の普通退職者の割合。

(2) 男女別の育児休業取得率と取得期間の分布状況

【育児休業取得率】

取得年度		H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
常勤職員	男性	4.6%	3.1%	9.5%	18.5%	26.5%
	女性	100.0%	100.0%	96.0%	100.0%	100.0%
会計年度 任用職員*	男性	—	—	—	—	—
	女性	—	(25.0%)	(50.0%)	(50.0%)	66.7%

※H29からR元までは非常勤職員

【育児休業の取得期間の分布状況（令和2年度・常勤職員）】

	男性		女性	
	人数	割合	人数	割合
1か月未満	10	55.6%	0	0.0%
1か月以上3か月未満	5	27.8%	0	0.0%
3か月以上6か月未満	2	11.1%	0	0.0%
6か月以上1年未満	1	5.6%	22	56.4%
1年以上	0	0.0%	17	43.6%
計	18	100.0%	39	100.0%

※会計年度任用職員（女性）の育休取得状況

1か月未満：50%、1年以上：50%

(3) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率と取得日数の分布状況

取得年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	R2年度取得日数の分布	
常勤職員	83.1%	81.3%	90.5%	90.8%	86.8%	5日未満	5日以上
						59.3%	40.7%
会計年度 任用職員	—	—	—	—	—	5日未満	5日以上
						—	—

※配偶者出産休暇（3日）、育児参加休暇（5日）の最大8日取得可能

(4) 超過勤務の状況

【1人当たり1月当たりの平均超過勤務時間】

	知事部局本庁	知事部局 出先機関	各種委員会等
管理職	14.3時間	6.1時間	3.7時間
管理職以外	13.4時間	8.3時間	4.8時間

【超過時間の上限を超えて勤務した職員数】

	知事部局本庁	知事部局 出先機関	各種委員会等
管理職	12人	4人	1人
管理職以外	51人	40人	5人

(5) 年次有給休暇の平均取得日数（令和2年1月1日～令和2年12月31日）

13.2日 ※20日以上付与された者に限る。

《取組内容》

○男女を通じた長時間労働の是正などの働き方改革

【平成28年度～令和2年度実施】

- ・ 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。
- ・ 所属毎及び部局において、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」等を定め、職員が円滑に休暇・各種制度を利用できる環境づくりや職員からの提案による業務の効率化等により、時間外勤務縮減に取り組みました。

【平成29年度～令和2年度実施】

- ・ 各所属で、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、長時間労働の抑制等に取り組みました。

【平成29年度～平成30年度実施】

- ・ 男女ともに仕事と生活の調和した働き方をすることの重要性を理解し、働きがいのある職場づくりの方法を習得するための職員向け研修会（イクボスセミナー）を開催しました。

【平成30年度～令和2年度実施】

- ・ ワークスペースの設置、ITを活用した業務改善、業務工程表の活用等により、業務の効率化に努めたほか、web会議のための環境整備に取り組みました。

【令和元年度～令和2年度実施】

- ・ 職員一人ひとりの働き方の多様化を理解し、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」を行うことを庁内会議で呼びかけました。
- ・ より効率的な会議開催、庁内照会目指した「会議開催・庁内照会の5原則」を定め、職員に周知しました。

○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及び男性職員の家庭生活への参画の促進

【平成 28 年度～令和 2 年度実施】

- ・ 時差出勤制度等の勤務区分の増設や子の看護休暇の対象児童の年齢を拡大するなど、両立支援制度の拡充を行いました。
- ・ 「職員の子育て支援ハンドブック」を随時改訂し、令和元年度には職員が介護を行う際に利用できる休暇制度等を加えた、「職員の育児・介護と仕事の両立支援ハンドブック」を作成しました。
- ・ 職員を対象に、男女がともに活躍できる職場や社会づくりの重要性について理解するための研修会（男女共同参画職員研修会）を開催しました。

【平成 29 年度実施】

- ・ 男性職員も含めた育児休業取得者の体験談を作成し、庁内に周知しました。

【平成 29 年度～令和 2 年度実施】

- ・ 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-ラーニングを受講ができる体制づくりを行いました。

【平成 30 年度～令和 2 年度実施】

- ・ 男性職員の育児関連休暇等の取得の参考となるよう、配偶者出産休暇等や、育児休業を短期間取得した場合の経済的影響等を記載したパンフレットを作成し、周知しました。

【令和 2 年度実施】

- ・ 本庁舎及び各合同庁舎内に搾乳に使えるスペースを設置しました。
- ・ 育児関係制度一覧と育児休業時の経済的影響シミュレーションシートを作成し、周知しました。

(6) 職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要

- ・ 在宅勤務制度の導入に向けて、一部の所属を対象として試行しました。
(令和元年度)