

# 女性活躍推進のための青森県特定事業主行動計画

平成28年4月1日  
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

## 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

平成28年4月1日から平成33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年度から平成37年度までの10年間の時限法ですが、ここでは、その前半の期間である平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間の計画期間としています。

前期5年は、目的達成に向けて、優先的に実施すべき事項に取り組めます。後期5年は、前期の取組の効果を踏まえ、必要な見直しを行った上で、目標達成に必要な取組を行います。

## 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

①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職員とする。）

②主体となる職員

- ・所属長（所属内の取組を強力に推進する。）
- ・人事課人事担当者（計画の推進及び進捗管理を行う。）
- ・各所属人事管理担当者（所属への計画の周知及び所属内における具体的な取組の計画・実行を行う。）
- ・各所属総務担当者（サービス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、計画の実施状況を各年度毎に点検し、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。

## 5 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、各年の採用した職員に占める女性職員の割合（常勤職員）は概ね30%を越え、採用試験の受験者の総数に占める女性割合も30%台で推移しています。また、職員に占める女性の割合は約25%となっており、年々増加する傾向にあります。

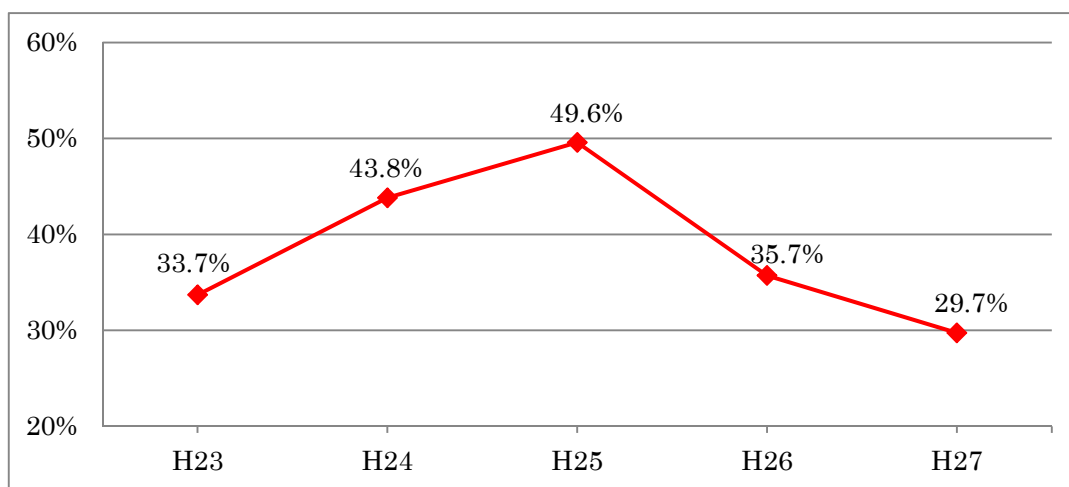
なお、臨時職員及び非常勤職員の女性の採用者の割合は、約80%となっています。

#### 【課題】

常勤職員について、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

#### (1) 常勤職員

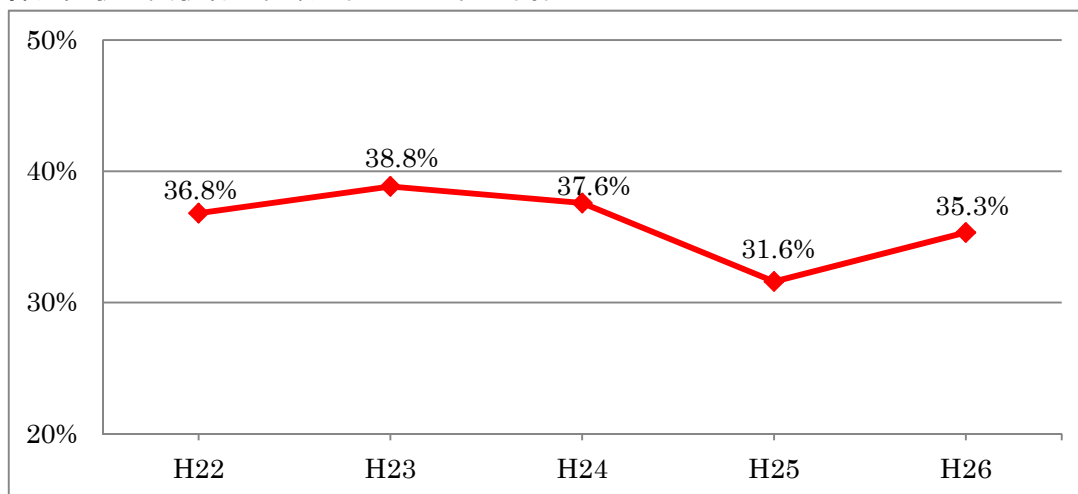


※各年度採用者に占める割合

#### (2) 臨時職員及び非常勤職員

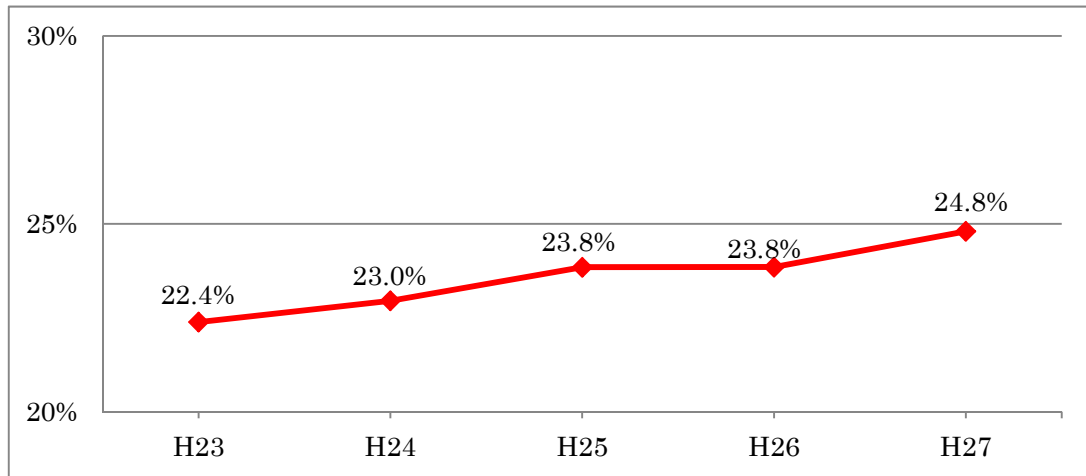
女性職員割合 (H27. 4. 1 時点)	78.4%
-----------------------	-------

### 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）

③ 職員に占める女性職員の割合



※各年度4月1日時点

## (2) 勤続年数

### 【現状】

離職率は、男女に差はありません。直近の年度の10年度前及びその前後の年度に採用した職員の男女別の継続任用割合は、年度によって変化はありますが、男女に大きな差はありません。

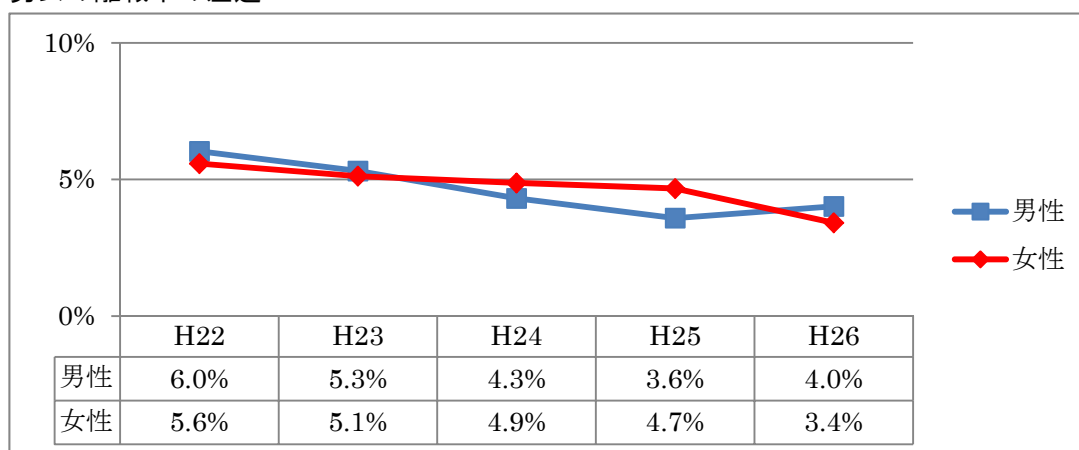
育児休業については、女性職員の取得率が高い一方で、男性職員は、平成22年度から平成26年度までの5年間の利用者が3名と少なく、取得期間も2か月程度と短い状況です。なお、男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得については、取得率が80%程度であり、概ね制度は活用されています。

なお、職員アンケート調査における「今後、女性職員が活躍していくために必要な取組は何ですか。」という設問では、効率的な業務運営等の勤務時間に関する項目と男性の休暇・育児休業取得の推進、フレックスタイム、テレワークの導入、時差出勤制度の充実等の両立支援に関する項目の割合が高くなっています。

### 【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、積極的に育児に参加していくことが必要です。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の制度の検討や実施が必要となります。

#### ① 男女の離職率の差違



※各年度における離職率

※離職率＝退職者数／総職員数（任期の定めのない職員に限る。）

#### ② 直近の年度の10年度前及びその前後の年度に採用した職員の男女別の継続任用割合

採用年度	男性継続割合	女性継続割合	男女差
H17	82.8%	92.9%	10.1%
H18	100.0%	88.9%	△11.1%
H19	78.6%	80.0%	1.4%

※平成27年4月1日時点での継続任用者の割合

③ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

(1) 常勤職員

年度	男性			女性		
	利用者数	取得率	平均取得期間	利用者数	取得率	平均取得期間
22	1人	1.0%	1.2月	39人	95.1%	13.1月
23	0人	0.0%	—	42人	100.0%	11.4月
24	0人	0.0%	—	37人	94.9%	12.6月
25	1人	1.6%	2.6月	32人	100.0%	12.3月
26	1人	1.7%	3.0月	30人	96.8%	11.7月

※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

※1か月を30日として換算

(2) 臨時職員及び非常勤職員

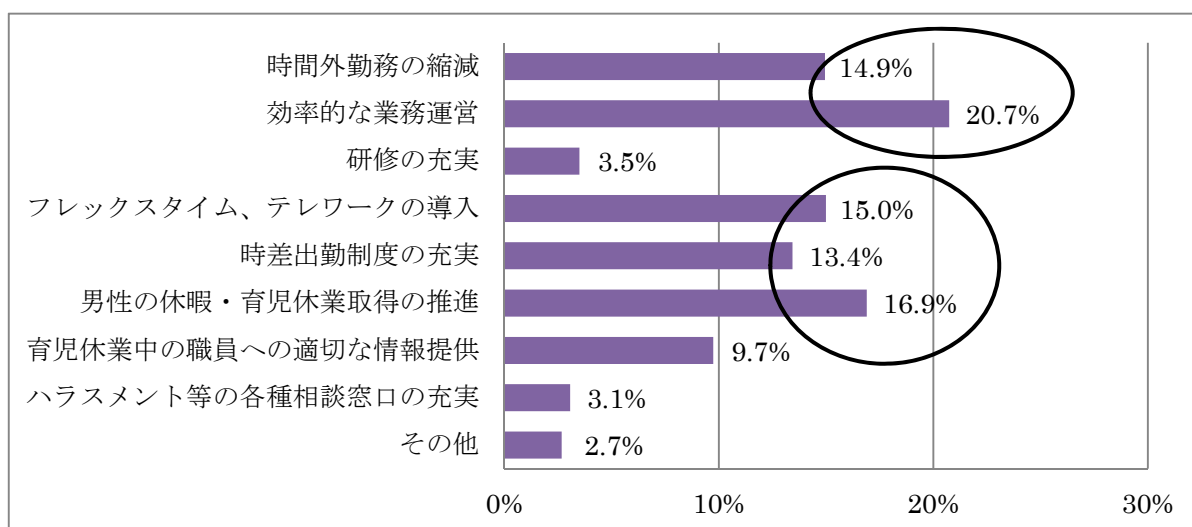
年度	男性			女性		
	利用者数	取得率	平均取得期間	利用者数	取得率	平均取得期間
26	無	—	—	無	—	—

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平均取得日数

年度	取得者数	取得率	平均取得日数
22	80人	78.4%	—
23	63人	78.8%	3.4日
24	76人	84.4%	3.4日
25	53人	82.8%	3.2日
26	46人	78.0%	4.0日

■（職員アンケート調査）今後、女性職員が活躍していくために必要な取組は何ですか。

（複数回答）



### (3) 勤務時間

#### 【現状】

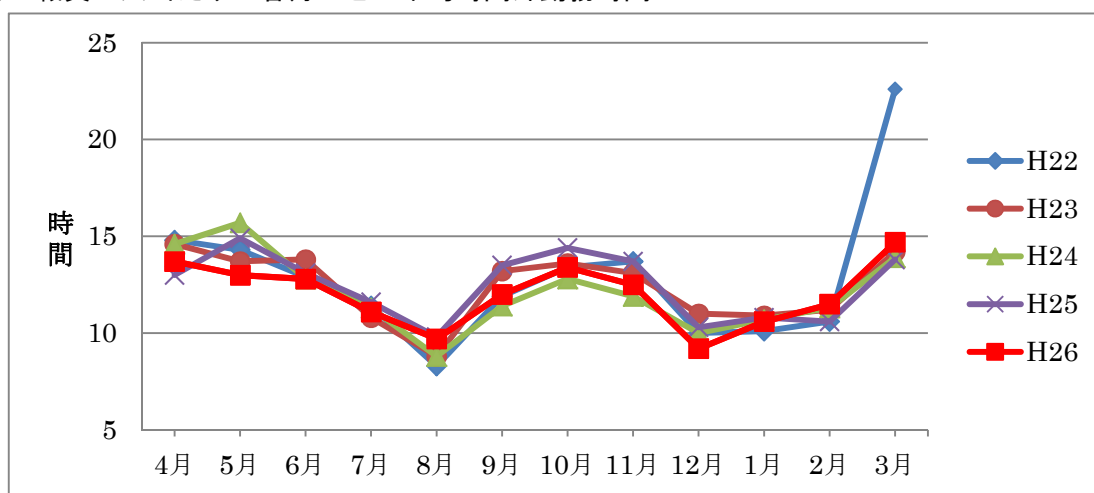
職員一人当たりの各月ごとの平均時間外勤務時間は、概ね10～15時間となっています。年平均では約12時間で、微減傾向にあります。また、年次休暇取得日数は約11日、年次休暇取得率は約30%となっています。

※職員アンケート調査の状況については、「(2) 勤続年数」に記載した内容を参照のこと。

#### 【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。また、勤務時間や場所の柔軟性を高める取組が求められます。

#### ① 職員一人当たりの各月ごとの平均時間外勤務時間



#### 【各年度内訳】

(単位: 時間)

年度	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
H22	14.8	14.3	12.9	11.4	8.3	11.9	13.4	13.7	10.0	10.1	10.6	22.6	12.8
H23	14.6	13.7	13.8	10.8	8.8	13.2	13.6	13.1	11.0	10.9	11.2	14.2	12.4
H24	14.6	15.7	12.8	11.3	8.8	11.4	12.8	11.9	10.0	10.7	11.3	13.9	12.1
H25	13.0	14.9	13.1	11.6	9.8	13.5	14.4	13.7	10.3	10.8	10.6	13.8	12.5
H26	13.7	13.0	12.8	11.1	9.7	12.0	13.4	12.5	9.2	10.6	11.5	14.7	12.0
月平均	14.1	14.3	13.1	11.2	9.1	12.4	13.5	13.0	10.1	10.6	11.0	15.8	12.4

#### ② 年次休暇の取得率

年	取得日数	取得率
22	11.6日	29.8%
23	11.2日	28.6%
24	11.5日	29.5%
25	11.0日	28.2%
26	11.2日	28.7%

※取得率(消化率): 総取得日数/総付与日数

※各年1.1~12.31の実績

#### (4) 女性管理職

##### 【現状】

平成 27 年 4 月 1 日時点の副参事級以上の女性職員の割合は、3.1%であり、管理職に占める女性職員の割合は高くありません。

職員アンケート調査における「課長級以上の管理職になりたいと考えていますか。」との設問では、課長級以上を希望する女性職員の割合が約 20%であり、「管理職になりたくない理由は何ですか。」との設問では、「責任が重い」、「自分の能力に自信がない」、「仕事と家庭生活の両立が難しい」の割合が高くなっています。また、「女性の管理職を増やすために必要な取組は何ですか。」との設問では、「女性職員の役付職員への積極的登用」、「管理的職務である本庁のサブマネージャーや出先機関の副課長等への積極的登用」、「管理職員の意識改革」の割合が高くなっています。

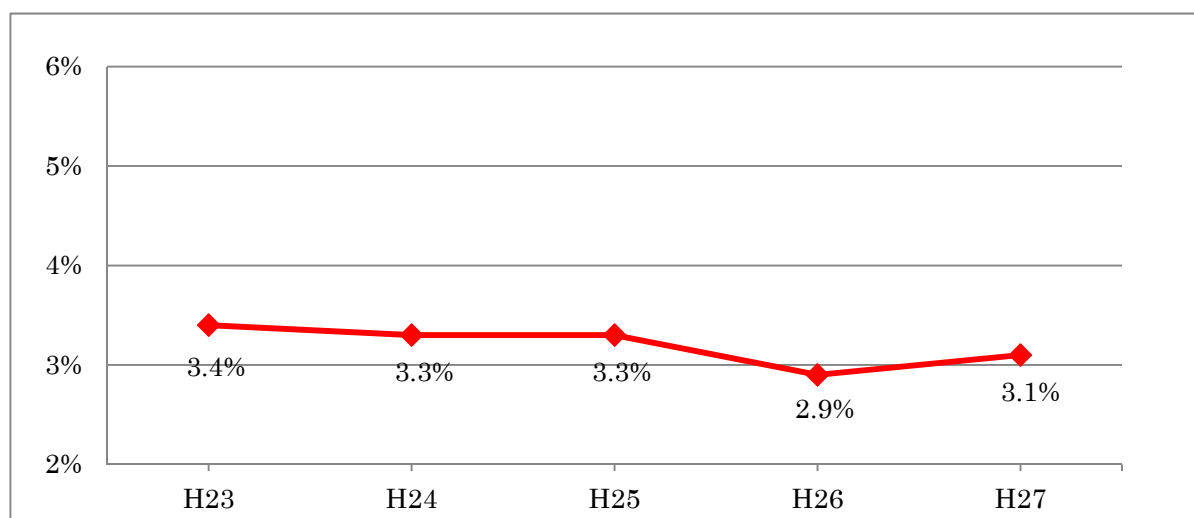
各役職段階に占める女性職員の割合は、主査級は約 40%、総括主幹級・主幹級は約 15%ですが、これより上位の職位では、3%台となっています。

職員アンケート調査における「女性職員のキャリアアップに必要なことは、どんなことですか。」との設問では、「仕事と家庭生活の両立支援」が多くを占め、「管理監督者となるための人材育成機会の充実」、「職域の拡大」についても割合が高くなっています。

##### 【課題】

管理職になりたいと考える女性職員の割合が高くないことから、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

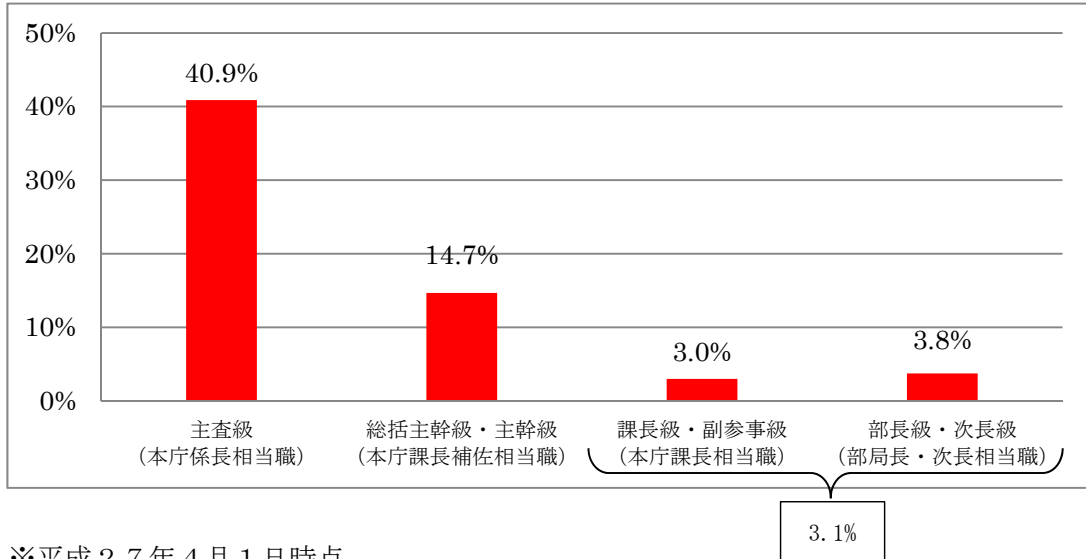


※各年度 4 月 1 日時点

※副参事級以上の割合



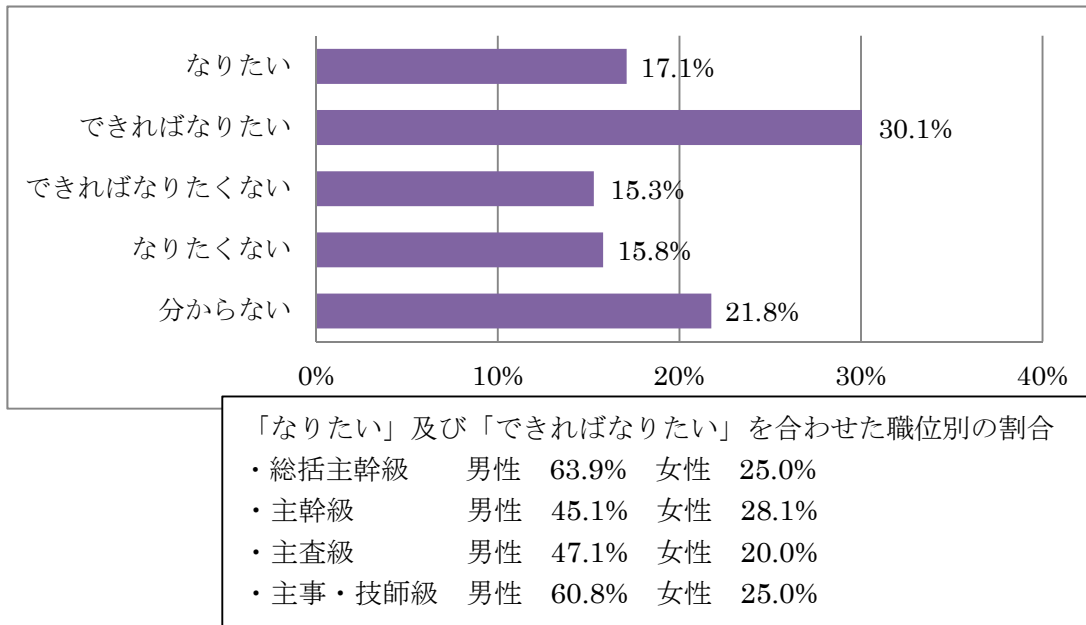
② 各役職段階に占める女性職員の割合



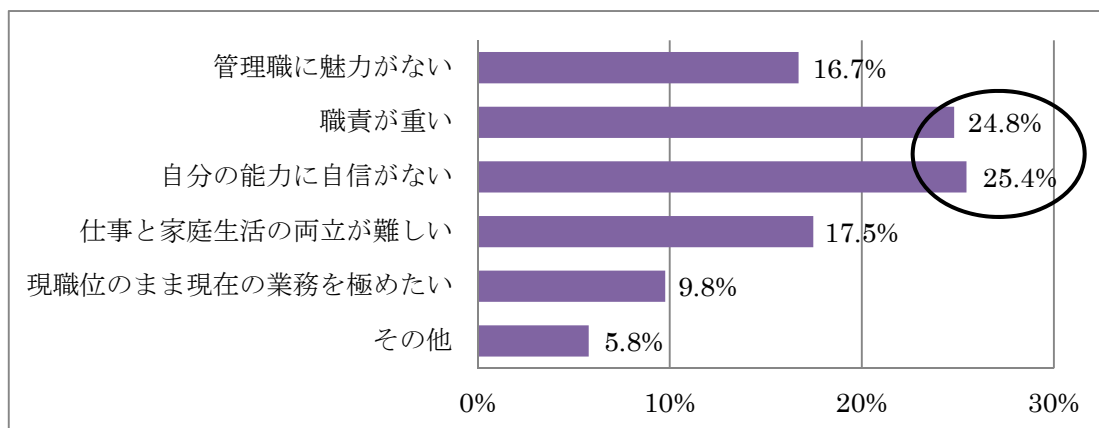
※平成27年4月1日時点

※ ( ) は「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査 (内閣府)」での把握区分

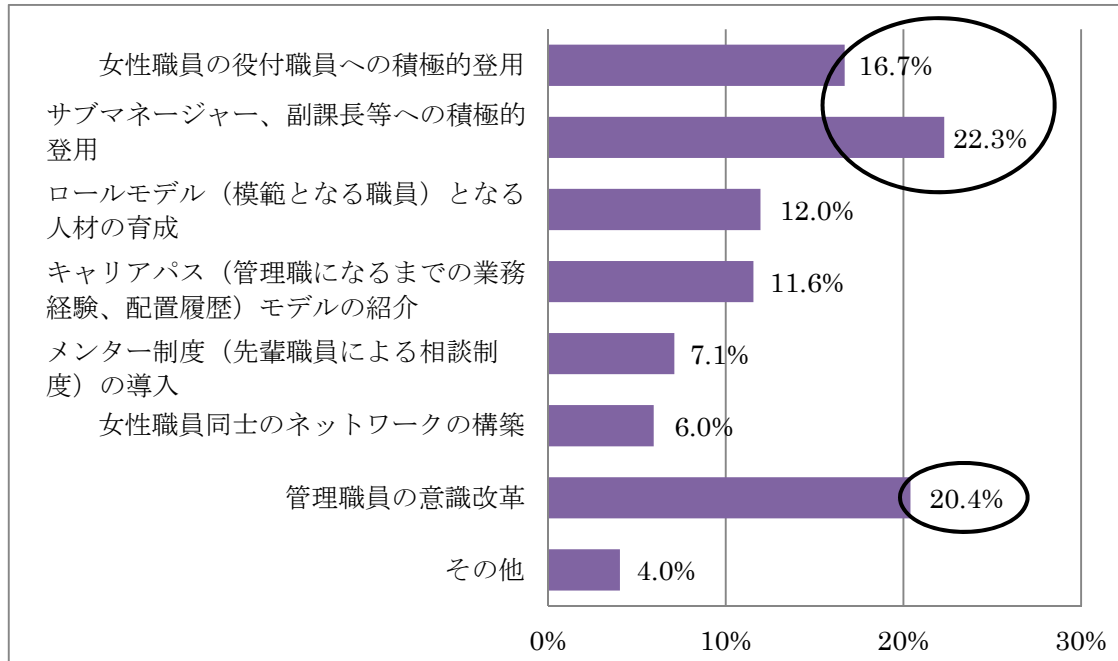
■ (職員アンケート調査) 課長級以上の管理職になりたいと考えていますか。



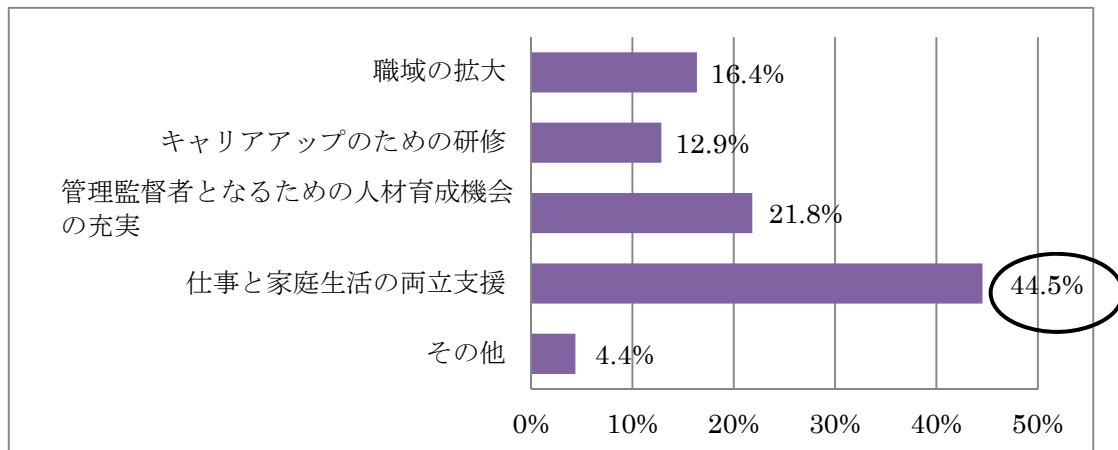
■ (職員アンケート調査) 管理職になりたくない理由は何ですか。(複数回答)



■（職員アンケート調査）女性の管理職を増やすために必要な取組は何ですか。（複数回答）



■（職員アンケート調査）女性職員のキャリアアップに必要なことは、どんなことですか。（複数回答）



## 6 具体的な取組内容

### (1) 各段階の課題に応じた取組

#### (ア) 採用

##### ① 女性採用比率の向上に向けた取組

###### (1) 職員採用試験における女性受験者の増加に向けた対策

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、県職員の魅力を伝えるためのPR映像の作成やUターン・I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において、女性職員が説明し、女性に対し受験を働きかけるなどの取組を行います。

###### (2) 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。

##### ② 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。**

#### (イ) 配置・育成・教育訓練

##### ○ 女性職員の能力向上に向けた取組

###### (1) 配置や職務内容見直し

女性職員が、これまで経験していない業務を担当することが、キャリアアップに当たって重要であることから、女性職員が従事する業務を積極的に拡大します。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。

###### (2) キャリアアップ研修の充実・実施

女性職員キャリアビジョン研修において、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、女性管理職員のキャリアパスモデル（管理職になるまでの業務経験、配属履歴等）を紹介します。

###### (3) 管理監督者としての人材育成機会の充実

管理職員へのステップとして、本庁においては主幹級の女性職員をサブマネージャーに、出先機関等においては主幹級又は主査級の女性職員を副課長等に積極的に登用します。

#### (ウ) 昇任

##### ① 女性管理職割合の向上に向けた取組

###### (1) 女性職員の役付職員への積極的登用

能力・実績に基づき、女性職員を積極的に役付職員に登用します。

###### (2) ロールモデル（手本となる職員）となる人材の育成

管理職員へのステップとなるサブマネージャー、副課長等への積極的な登用やキャリアアップ研修の充実により、ロールモデルとなる人材を育成します。

###### (3) 育児中の職員に配慮した登用方法等の検討

・ 男性女性を問わず、育児休業により、業務から長期間離れた場合であっても、復職後

の人事評価を勘案し、登用に際して十分に配慮します。

- ・ 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。
- ・ 同一地域での勤務が必要である職員について、同一地域で管理監督者（出先機関の課長等）となることのできるような人事管理の検討を行います。

#### (4) 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新たに実施するとともに、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。

#### (5) 家事・育児を積極的に行う男性ロールモデルの提示

女性が仕事と家庭生活の両立するためには、男性の家庭生活への参画の促進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、家事・育児への参画の推進の雰囲気醸成を図ります。

### ② 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、平成33年4月1日までに、5%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

##### (ア) 男女を通じた長時間労働の是正など働き方改革

##### ○ 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

##### (1) 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。

##### (2) 休暇等取得の促進

- ・ 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。

- ・ 男性職員の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、男性職員の育児休業の取得の推進を図ります。

- ・ 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）「年次休暇の取得を推進するために」の実施により、年次休暇取得の推進を図ります。

##### (3) 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」の実施により、効率的な業務運営の構築を図ります。

(4) フレックスタイム、テレワーク導入の検討

家事・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、フレックスタイムやテレワークの導入について検討を行います。

(5) 時差出勤制度の見直しの検討

仕事と家庭生活を両立するため、早出遅出勤務制度をより利用しやすい制度とする見直しを検討します。

(イ) 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

○ 女性が長く働き続けられる職場づくりに向けた取組

(1) 休暇等取得の促進

6 (2) (ア) (2) 「休暇等取得の促進」を実施します。

(2) 育児休業中の職員への情報提供の検討

育児休業中の職員に対し、業務に関連する諸制度の動向や業務の進行状況など、タイムリーな業務情報を電子データ等で提供する等、職場復帰に支障のないような支援を検討します。

(3) 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、6 (1) (ウ) (1) 「女性職員の役付職員への積極的登用」、6 (1) (ウ) (2) 「ロールモデルとなる人材の育成」、6 (1) (ウ) (4) 「管理職員の意識改革」及び6 (1) (ウ) (5) 「家事・育児を積極的に行う男性ロールモデルの提示」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。

(4) 男女を通じた長時間労働の是正など働き方改革

6 (2) (ア) 「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

(ア) ハラスメントへの対策

セクシャルハラスメント相談窓口において適切に対応するほか、必要に応じた対策の検討を行います。

(イ) 固定的な性別役割分担意識の改革

6 (2) (イ) (3) 「固定的な性別役割分担意識の改革」を実施します。