

女性活躍推進法第19条第6項に基づく取組の実施状況の公表

公表日：令和8年7月31日

採用関係				
目標項目	目標		第2期行動計画に基づく取組状況	
	数値	時期	R7年度	R6年度
受験者の女性割合	50%	R12年度	43.3%	47.4%

(取り組み内容)

- ・平成27年度から、HP(募集パンフレット)に子育て支援制度について掲載
- ・東京、大阪での採用説明会開催等を通じて県の仕事のやりがい、魅力を発信
- ・令和2年度から、オンラインでの採用説明会を実施
- ・職種ごとの座談会や現場見学会でのより具体的な県の仕事内容の発信
- ・インターンシップについて、受入日数の短縮やZOOMの活用をすることで受入体制を拡充

継続就業及び仕事と家庭の両立関係				
目標項目	目標		第2期行動計画に基づく取組状況	
	数値	時期	R7年度	R6年度
産休、育休期間中の代替率	100%	R12年度	86.1%	93.8%
男性職員の特別休暇(出産補助)取得率	100%	R12年	87.0%	93.3%
男性職員の育児休業取得率 (取得期間1月以上)	85%	R12年度	69.6%	75.6%(※)
離職率の男女差 (過去10年間の採用者のうち離職者の割合の差)	2ポイント 以下	R12年度	1.4ポイント	3.1ポイント

(※)【参考】第2期計画では取得期間2週間以上の男性職員の割合、取得期間2週間未満を含む育児休業取得率は80.0%

(取り組み内容)

- ・平成27年度から、子どもが生まれた男性職員及びその所属長向けに知事からの子育て応援メール及びイクボス手帳を送付
- ・平成29年度から、介護休暇制度の拡充、介護時間制度の導入及び子育て支援時間制度の導入
- ・所属長等を対象としたマネジメント研修で、ワークライフバランス、女性活躍、ダイバーシティ推進に関する講義を実施
- ・一般職員を対象に、ワークライフバランスの実現に向けたキャリアデザイン研修を実施
- ・若手職員を対象としたキャリアデザイン研修Ⅰで、先輩職員によるライフイベントと仕事の両立に関する講話を実施
- ・育休中の職員等を対象とした復職支援研修で、復職を経験した先輩職員による講話と座談会を実施
- ・令和4年度から、子育てに関する休暇・休業制度及び育休体験談等をワンストップで掲載した「子育て支援ポータルサイト(職員対象)」を開設
- ・令和4年度から、所属長が子どもが生まれる職員と育児休業の取得意向に関する面談を実施
- ・令和5年度から、男性職員の育児休業に対する不安を解消し、育児休業取得を促進するため、男性育児休業の魅力を発信する職員で構成される「県庁イク☆ダン応援団」を設立

長時間勤務関係				
目標項目	目標		第2期行動計画に基づく取組状況	
	数値	時期	R7年度	R6年度
時間外勤務月45時間超の職員数の減少率 (1月当たり人数)R6年度実績より-10%	10%	R12年度	(第3期計画から新たに目標設定)	
年次休暇平均取得日数	15日以上	R12年	14.1日	14.1日

(取り組み内容)

- ・平成29年度から、幹部職員による定時退庁を促す庁内放送を実施
- ・平成29年度から、「定時退庁カード」の掲出や「ノー残業デーフラッグ」の掲出、1日の業務スケジュールの共有等の時間外勤務縮減に向けた具体的な取組を試行し、平成30年度から全庁的な取組に展開
- ・平成30年度から、管理職による職員の勤務時間の適正な把握と適切な管理を推進するとともに、職員の勤務時間に対する意識を高めるため、タイムカード機能を導入
- ・令和元年度から、職員が始業・終業時刻を意識して業務にあたるよう、朝・夕・夜にパソコン画面上にポップアップを表示
- ・令和元年度から、時間外勤務命令の上限規制を導入
- ・業務の省力化・効率化に役立つ取組をまとめた「カイゼンのススメ」を参考とした取組を実施
- ・音声認識ソフトを活用した議事録作成など、IT技術を活用した業務の省力化・効率化を実施
- ・令和4年度から、職員の勤務時間の状況をより客観的に把握するために、時間外勤務実績データとパソコンのログイン・ログアウトの記録の乖離時間の確認を行う「乖離チェック」を導入

配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係				
目標項目	目標		第2期行動計画に基づく取組状況	
	数値	時期	R7年度	R6年度
管理職(課長級以上)の女性割合	21.8%	R12年度	18.4%	15.1%
総括職(主幹級以上)の女性割合	30.0%	R12年度	23.1%	22.2%