

「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5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〉 | 実 績 | | | | |
|-----|-------------------------------------|--------------|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | | | | R2年度 | R3年度 | R4年度 | R5年度 | R6. 4. 1 |
| 1 | 女性採用比率 女性活躍 | 知事部局等 | 40%以上 〈毎年度〉 | 38.7% | 34.2% | 44.5% | 42.5% | 50.3% |
| | | | | | | | | |
| 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) | R2. 4. 1 5.4% | R3. 4. 1 5.7% | R4. 4. 1 6.0% | R5. 4. 1 6.6% | R6. 4. 1 7.3% |
| | | | | | | | | |
| 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〉 | R元年度 18.5% | R2年度 26.5% | R3年度 29.8% | R4年度 61.4% | R5年度 65.0% |
| | | 病院局 | | 3.2% | 10.0% | 16.7% | 16.0% | 33.3% |
| 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〉 | R元年度 100.0% | R2年度 100.0% | R3年度 100.0% | R4年度 100.0% | R5年度 100.0% |
| | | 病院局 | | 100.0% | 98.0% | 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〉 | R元年度 90.8% | R2年度 88.2% | R3年度 87.7% | R4年度 93.0% | R5年度 96.7% |
| | | 病院局 | | 45.2% | 40.0% | 55.6% | 64.0% | 73.3% |
| 6 | 職員一人当たりの 年次休暇取得日数 次世代 | 知事部局 | 16日 〈R6年まで〉 | R1 13日 | R2 13日 | R3 14日 | R4 14日 | R5 15日 |
| | | 県土整備部 (公営企業) | | 15日 | 15日 | 14日 | 13日 | 16日 |
| | | 議会事務局 | | 12日 | 13日 | 13日 | 15日 | 13日 |
| | | 人事委員会事務局 | | 16日 | 13日 | 15日 | 15日 | 15日 |
| | | 労働委員会事務局 | | 14日 | 14日 | 16日 | 22日 | 20日 |
| | | 監査委員事務局 | | 14日 | 13日 | 17日 | 17日 | 18日 |
| | | 選挙管理委員会事務局 | | 16日 | 13日 | 13日 | 11日 | 13日 |
| | | 海区漁業調整委員会事務局 | | 14日 | 12日 | 16日 | 18日 | 19日 |
| | | 病院局 | | 9日 | 10日 | 10日 | 10日 | 12日 |

※ 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

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や職員採用試験における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5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事業務の拡大」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。
- ・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しました。

(6) 職業生活に関する機会の提供に資する制度 **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を拡大（7月～9月→6月～10月）し、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 | | | | |
|------------|--------------------|------------|--------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | | | R元年度 | R2年度 | R3年度 | R4年度 | R5年度 |
| 1 | 採用試験の受験者の女性割合 | | | | | | |
| | | 女性 | 38.0% | 35.7% | 40.0% | 39.9% | 42.1% |
| 2 | 中途採用の男女別人数 | | R2.4.1 | R3.4.1 | R4.4.1 | R5.4.1 | R6.4.1 |
| | | 男性 | 11人 | 10人 | 12人 | 5人 | 7人 |
| | | 女性 | 4人 | 3人 | 2人 | 4人 | 4人 |
| 3 | 職員に占める女性職員の割合 | | R2.4.1 | R3.4.1 | R4.4.1 | R5.4.1 | R6.4.1 |
| | | 常勤職員 | 29.2% | 29.9% | 30.7% | 31.8% | 32.7% |
| | | 会計年度任用職員 | 70.6% | 69.4% | 70.2% | 71.4% | 70.8% |
| 4 | 役付女性職員の割合 | | R2.4.1 | R3.4.1 | R4.4.1 | R5.4.1 | R6.4.1 |
| | | 部長・次長級 | 4.8% | 6.7% | 4.9% | 4.7% | 3.2% |
| | | 課長・副参事級 | 5.5% | 5.5% | 6.2% | 6.9% | 8.0% |
| | | 総括主幹・主幹級 | 22.6% | 24.6% | 25.9% | 28.3% | 30.0% |
| | | 主査級 | 41.1% | 41.0% | 39.6% | 38.5% | 35.5% |
| 5 | 育児休業の取得期間の分布状況(男性) | | R元年度 | R2年度 | R3年度 | R4年度 | R5年度 |
| | | 2週間未満 | 2人 (16.7%) | 3人 (16.7%) | 2人 (11.8%) | 1人 (2.9%) | 5人 (12.9%) |
| | | 2週間以上1か月未満 | 2人 (16.7%) | 7人 (38.9%) | 7人 (41.2%) | 11人 (31.4%) | 22人 (56.4%) |
| | | 1か月以上3か月未満 | 3人 (25.0%) | 5人 (27.8%) | 4人 (23.5%) | 10人 (28.6%) | 4人 (10.3%) |
| | | 3か月以上6か月未満 | 1人 (8.3%) | 2人 (11.1%) | 1人 (5.9%) | 6人 (17.1%) | 4人 (10.3%) |
| | | 6か月以上1年未満 | 4人 (33.3%) | 1人 (5.6%) | 3人 (17.6%) | 4人 (11.4%) | 3人 (7.7%) |
| | | 1年以上 | (0.0%) | (0.0%) | (0.0%) | 3人 (8.6%) | 1人 (2.6%) |
| | | 計 | 12人 | 18人 | 17人 | 35人 | 39人 |
| | | 6 | 育児休業の取得期間の分布状況(女性) | | R元年度 | R2年度 | R3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%) | | | (0.0%) | 1人 (3.0%) | (0.0%) | (0.0%) |
| 3か月以上6か月未満 | 1人 (3.2%) | | | (0.0%) | (0.0%) | 1人 (2.6%) | (0.0%) |
| 6か月以上1年未満 | 13人 (41.9%) | | | 22人 (56.4%) | 11人 (33.3%) | 24人 (63.2%) | 15人 (51.7%) |
| 1年以上 | 17人 (54.8%) | | | 17人 (43.6%) | 21人 (63.6%) | 13人 (34.2%) | 14人 (48.3%) |
| 計 | 31人 | | | 39人 | 33人 | 38人 | 29人 |

| No. | 項目 | 区分 | 実績 | | | | |
|-----|-----------------------------------|----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | | R元年度 | R2年度 | R3年度 | R4年度 | R5年度 |
| 7 | 会計年度任用職員の 育児休業取得率 | 男性 | — | — | — | — | — |
| | | 女性 | 50.0% | 66.7% | 83.3% | 83.3% | 100.0% |
| 8 | 配偶者出産休暇・育 児参加休暇の取得期 間の分布状況 | | R元年度 | R2年度 | R3年度 | R4年度 | R5年度 |
| | | 5日未満 | 57.6% | 58.3% | 38.0% | 43.4% | 39.7% |
| | | 5日以上 | 42.4% | 41.7% | 62.0% | 56.6% | 60.3% |
| 9 | 職員一人当たりの平 均超過勤務時間 (管理職) | | R元年度 | R2年度 | R3年度 | R4年度 | R5年度 |
| | | 知事部局本庁 | 10.0時間 | 14.3時間 | 13.4時間 | 13.1時間 | 10.5時間 |
| | | 知事部局出先機関 | 4.1時間 | 6.1時間 | 8.1時間 | 7.3時間 | 4.8時間 |
| | | 各種委員会等 | 3.4時間 | 3.7時間 | 4.6時間 | 4.8時間 | 4.9時間 |
| 10 | 職員一人当たりの平 均超過勤務時間 (管理職以外) | | R元年度 | R2年度 | R3年度 | R4年度 | R5年度 |
| | | 知事部局本庁 | 13.3時間 | 13.4時間 | 14.2時間 | 16.1時間 | 13.9時間 |
| | | 知事部局出先機関 | 8.3時間 | 8.3時間 | 11.2時間 | 13.2時間 | 8.5時間 |
| | | 各種委員会等 | 8.2時間 | 4.8時間 | 6.0時間 | 8.7時間 | 10.3時間 |
| 11 | 超過時間の上限を超 えて勤務した職員数 (管理職) | | R元年度 | R2年度 | R3年度 | R4年度 | R5年度 |
| | | 知事部局本庁 | 8人 | 12人 | 13人 | 8人 | 3人 |
| | | 知事部局出先機関 | 3人 | 4人 | 5人 | 8人 | 3人 |
| | | 各種委員会等 | | 1人 | 1人 | 1人 | 1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) | | R元年度 | R2年度 | R3年度 | R4年度 | R5年度 |
| | | 知事部局本庁 | 40人 | 51人 | 66人 | 89人 | 53人 |
| | | 知事部局出先機関 | 31人 | 40人 | 60人 | 124人 | 39人 |
| | | 各種委員会等 | | 5人 | 3人 | 4人 | 5人 |

13 離職率及び離職者の年代別構成割合（令和5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 | 1.1% | 3.7% | 11.1% | 40.7% | 14.8% | 7.4% | 7.4% | 0.0% | 7.4% | 7.4% |
| 女性 | 2.1% | 0.0% | 16.0% | 24.0% | 28.0% | 8.0% | 0.0% | 12.0% | 12.0% | 0.0% |