

栃木県庁女性活躍推進行動計画



第 1 期

栃 木 県

目 次

総 論

- 1 この計画について 1
- 2 計画期間 2
- 3 栃木県庁子育て応援行動計画との関係 2

具体的な内容

- I 状況把握・課題分析
 - 1 採用に関する状況把握・課題分析 3
 - (1) 状況把握
 - ア 採用した職員に占める女性職員の割合
 - イ 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合
 - (2) 課題分析
 - 2 継続就業及び仕事と家庭の両立に関する状況把握・課題分析 5
 - (1) 状況把握
 - ア 男女の平均した継続勤務年数の差異
 - イ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
 - ウ 男性職員の妻の出産休暇及び妻の出産時の子の養育休暇の取得率及び平均取得期間
 - エ 職業生活と家庭生活との両立に資するその他の制度の男女別の利用実績
 - (2) 課題分析
 - 3 勤務時間に関する状況把握・課題分析 11
 - (1) 状況把握
 - ア 職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間
 - イ 年次休暇の取得率
 - (2) 課題分析
 - 4 配置・育成・登用に関する状況把握・課題分析 13
 - (1) 状況把握
 - ア 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
 - イ 各役職段階に占める女性職員の割合
 - ウ 昇任した職員の男女別の割合
 - (2) 課題分析

II 数値目標、取組内容及び実施時期	
1 採用に関する取組	17
(1) 県庁・県職員の魅力や働きがいの発信強化	
2 継続就業及び仕事と家庭の両立に関する取組	18
(1) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進	
(2) 男性の育児休業の取得促進	
(3) 育児休業等に関する制度の周知及び経験者に関する情報提供	
(4) 育児休業等を取得しやすい環境づくり・雰囲気醸成	
(5) 育児休業中の職員への支援	
(6) 所属長など管理的職員の意識向上	
(7) 人事異動についての配慮	
(8) その他の取組	
3 勤務時間に関する取組	22
(1) 年次休暇の取得促進	
(2) 超過勤務の縮減	
(3) 人事評価への反映	
4 配置・育成・登用に関する取組	24
(1) 年代に応じた能力開発・能力活用と配置	
(2) 女性職員の積極的な登用と多様な業務経験の機会の付与	
(3) 能力開発及びキャリアアップ意識向上のための研修機会の付与	
III 行動計画推進のための取組	
1 推進体制の整備	27
(1) 栃木県女性活躍特定事業主行動計画策定・推進委員会	
2 職員に対する周知	27
(1) 管理的職員に対する周知	
(2) 職員に対する周知	
3 取組の実施状況の点検、評価及び公表	28
(1) 点検、評価の方法	
(2) 公表内容・公表方法	
4 職業選択に資する情報の公表	28
(1) 公表内容・公表方法	

SUN SUN
愛称「県庁女性 燦 燦 プラン」について

燦燦とは、太陽などが明るく美しく光り輝くさまを表した言葉です。本計画に定める取組内容を着実に実行することにより、これまで以上に女性職員が太陽のように生き生きと輝きながら活躍してほしい、との想いを込めてこのような愛称としました。

1 この計画について

近年、日本における15歳から64歳までのいわゆる就労年齢の女性の就業率は上昇してきていますが、一方で、就業を希望しているにもかかわらず育児・介護等を理由に働いていない女性（女性の非労働力人口のうち就業希望者）は約300万人に上ると言われています。また、第一子出産を機に約6割の女性が離職するなど、出産・育児を理由とした女性の離職率は依然として高い状況にあります。

また、管理的職業従事者（会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等）に占める女性の割合は11.3%（平成26年）となっており、国際的に見て決して高い水準にあるとは言えない状況でもあります。

さらに、少子化等の影響を受け、人口減少による将来的な労働力不足が懸念されており、このような状況下においては、多様な人材を確保し、新たな価値を創造していくことが、多様化するニーズへの対応、国際的な競争力の強化のために喫緊の課題と認識されています。

このため、働くことを希望する女性はその希望に応じた働き方を実現し、その力を十分に発揮できる社会の実現を推進するため、国・地方公共団体・民間等が一体となった総合的な取組の一環として、平成27年9月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）（以下、「女性活躍推進法」という。）が公布され、平成37年度末までに、国や地方公共団体の機関においては、職員を雇用する事業主の立場から、数値目標を含む特定事業主行動計画を策定するとともに、これに基づく取組を実施し、定められた目標を達成できるよう努力することが義務付けられました。

こうしたことから、本県女性職員の力を行政分野において最大限に活用していくとともに、栃木県における牽引役として民間企業等の女性活躍を推進するため、知事部局、企業局、議会事務局、人事委員会事務局、監査委員事務局、労働委員会事務局及び選挙管理委員会（以下「栃木県庁」という。）が一体となって取組を進めていく行動計画である、特定事業主行動計画「栃木県庁女性活躍推進行動計画 ～県庁女性燦燦(SUN SUN(さんさん))プラン～」を策定しました。

厳しい財政状況の中で複雑・多様化する行政ニーズを的確に把握し、限られた財源と人材で適時適切に対応していくためには、男性職員も女性職員もともに一丸となって、使命感、働きがい、責任感等を持って活躍する栃木県庁づくりが必要です。そして、そのためには、常勤職員や臨時・非常勤職員などの任用形態の別に関係なく、全ての職員に本計画の取組を実践していくことが重要です。

本計画に定める取組を着実に実行していくために、職員一人ひとりが当事者意識を持って計画の内容を実践し、職員が生き生きと輝きながら活躍することで、県民の皆さんの期待に応えていくことが求められています。

2 計画期間

女性活躍推進法は、平成 37 年度までの 10 年間の時限立法であり、また、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、改定を行っていくことが望ましいとされていることから、まずは第 1 期の計画期間を、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とし、必要に応じて見直すこととします。

3 栃木県庁子育て応援行動計画との関係

- 栃木県庁では、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）の制定を受け、「仕事と子育ての両立」「地域における子育ての支援」という目的を達成するため、平成 17 年度から「栃木県庁子育て応援行動計画 ～誰もが生き生きと働ける職場に～」を策定し、仕事にも子育てにも喜びが見いだせる職場、互いに支援し合える職場づくりに取り組んでいます。平成 27 年度からは、第 3 期計画に基づき、各種取組の一層の推進を図っているところです。
- この計画では、子育て支援のための様々な環境の整備や、仕事と家庭を両立させるための働き方の実現、地域・家庭における子育て支援等を取組内容として定め、男性職員と女性職員がともに育児に協力し合うとともに、子育て中の職員が、その所属はもとより、地域・家庭においても様々な支援を受けられるよう配慮し、職員の子育てを栃木県庁全体で支援していくこととしました。
- ところで、女性が持てる力を最大限発揮し、着実にキャリアを積み重ね、やがて管理職として重要な職責を担っていくためには、継続した勤務とそれに伴う多様な業務経験・能力開発が必要になってきますが、男性と比較すると、いまだ育児や介護等で女性が負う役割は少なくなく、いわゆる「マミートラック」（子育て中に重要な仕事を経験できず、その後もキャリア形成ができない状態）の改善が必要とされています。
- この改善を図っていくためには、栃木県庁子育て応援行動計画に定める取組内容を着実に実行し、男性と女性がともに育児に協力し合う職場づくり・社会づくりを進めていくことが必要不可欠と言えます。つまり、女性が活躍する職場づくりを進めるための取組内容とは、栃木県庁子育て応援行動計画に定める取組内容と重複する部分が多く、同計画と栃木県庁女性活躍推進行動計画は車の両輪のような密接な関係を有していると言えます。
- 栃木県庁では、両計画をそれぞれ別の計画として定めることとしましたが、両計画の取組内容を一体的に推進していくことで、より効果的な取組結果を得られるように努めていきます。

具体的な内容

I 状況把握・課題分析

「I 状況把握・課題分析」では、採用、仕事と家庭の両立による継続的就労、幹部候補の育成、管理職への登用という、「採用から登用まで」の流れに沿い、各ステージに応じた女性活躍に関する状況把握・課題分析を行います。

1 採用に関する状況把握・課題分析

ここでは、将来の栃木県庁を担う女性職員の採用に関する状況を把握することにより、栃木県庁を目指す女性受験者・合格者の拡大等に係る課題を分析します。

(1) 状況把握

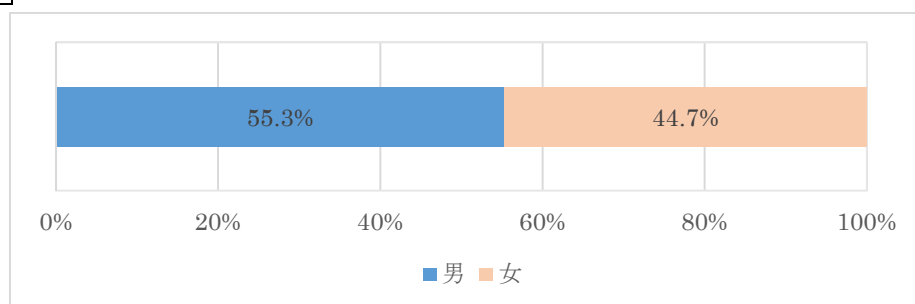
ア 採用した職員に占める女性職員の割合

平成 26 年 4 月 2 日から平成 27 年 4 月 1 日までの間に採用した職員に占める女性職員の割合は次のとおりでした。

表 1

	男	女	合計
人数 (人)	110	89	199
割合	55.3%	44.7%	100%

図 1



○ 女性職員の割合は 44.7%であり、採用者の約半数が女性でした。

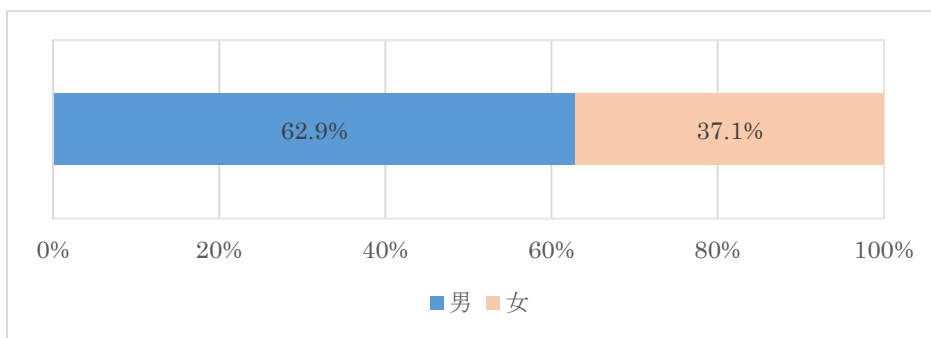
イ 採用試験の受験者の総数に占める女性職員の割合

平成 26 年度に実施した職員採用試験の受験者に占める女性の割合は次のとおりでした。

表 2

	男	女	合計
人数 (人)	646	381	1,027
割合	62.9%	37.1%	100%

図 2



- 女性の割合は 37.1%であり、受験者の約 4 割弱が女性でした。
- アの結果と併せると、受験者に占める採用者の割合は女性の方が高くなるという結果が得られました。

(2) 課題分析

- 採用者に占める女性の割合は 44.7%となっており、男女の比率がおおむね半々となっていることから、一定数の女性を採用できている状況にあります。
- 一方、受験者に占める女性の割合が 4 割を切っており、受験者に占める女性拡大という点において、まだ改善の余地があると考えられます。
- 女性受験者の数を増やすためには、学生等を中心に、栃木県庁の魅力や県職員としての働きがいなどを伝え、栃木県庁を目指す女性をより増やしていくことが課題であると考えられます。

2 継続就業及び仕事と家庭の両立に関する状況把握・課題分析

ここでは、継続勤務年数や育児・介護に係る休業・休暇の取得率等に関する状況を把握することにより、男女別の勤務年数の差異や育児・介護等に関する男女別の関与の程度等に係る課題を分析します。

(1) 状況把握

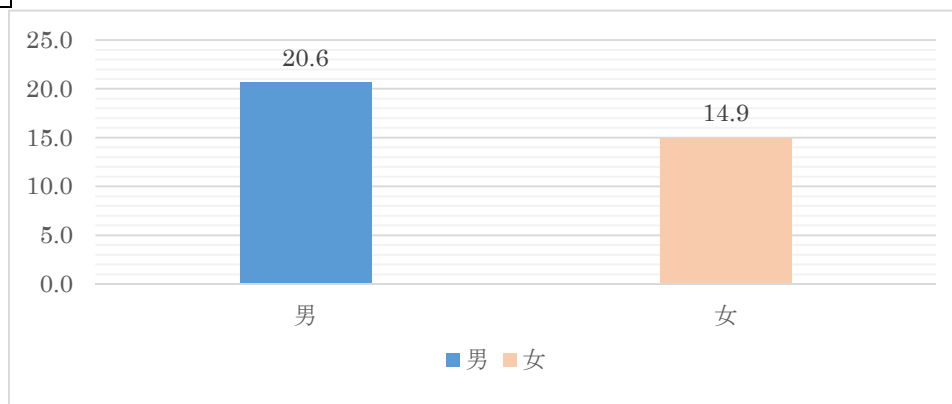
ア 男女の平均した継続勤務年数の差異

平成 27 年 4 月 1 日時点における、男女の平均継続勤務年数及びその差異は次のとおりでした。

表 3

	全体	男	女	差異
職員数 (人)	5,305	3,604	1,701	
継続勤務年数 (年)	18.8	20.6	14.9	5.7

図 3



- 女性職員の方が、平均継続勤務年数は6年弱短くなっています。
- これは、若年層になるほど女性職員の割合が高くなるという、職員の年齢構成が理由の一つに挙げられますが、一方で、参考分析のとおり、女性職員の方が離職率が高い傾向があり、これも原因の一つと考えられます。

【参考分析】平成 26 年度末早期・自己都合退職者数と継続勤務年数

	全体	男	女	差異
職員数 (人)	51	21	30	
継続勤務年数 (年)	16.5	18.0	15.4	2.6

27.3.1 時点の職員数 3,639 1,676
 離職率 0.58% 1.79%

イ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成 26 年度の男女別の育児休業取得率及び平均取得期間は次のとおりでした。

なお、「平成 26 年度に育児休業取得可能となった者」とは、男性職員については、平成 26 年度中に子が出生した者を、女性職員については、当該年度中に産後休暇が終了し育児休業が取得できることとなった者をいいます。

また、「当該年度に新たに育休を取得した者」とは、新たに育児休業を取得した者（平成 25 年度以前に取得可能となった職員が 26 年度に取得した場合を含む）をいいます。

育児休業取得率とは、「当該年度に新たに育休を取得した者／平成 26 年度に育児休業取得可能となった者」を示します。

表 4

	平成 26 年度に育児休業取得可能となった者	当該年度に新たに育休を取得した者	育児休業取得率	平均取得期間
男	115 人	3 人	2.6%	8 ヶ月 2 日
女	81 人	81 人	100.0%	1 年 4 ヶ月 20 日

図 4

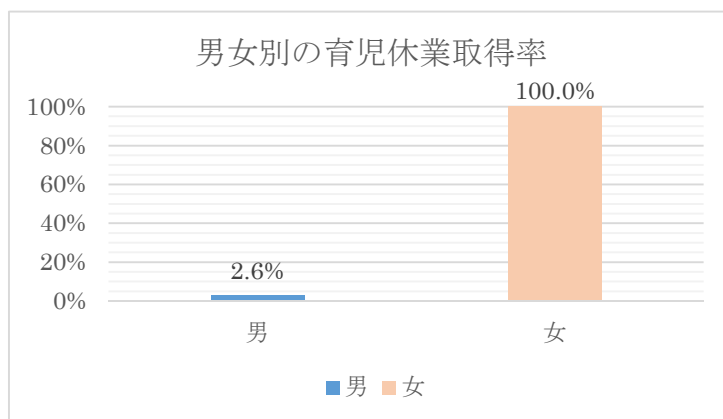
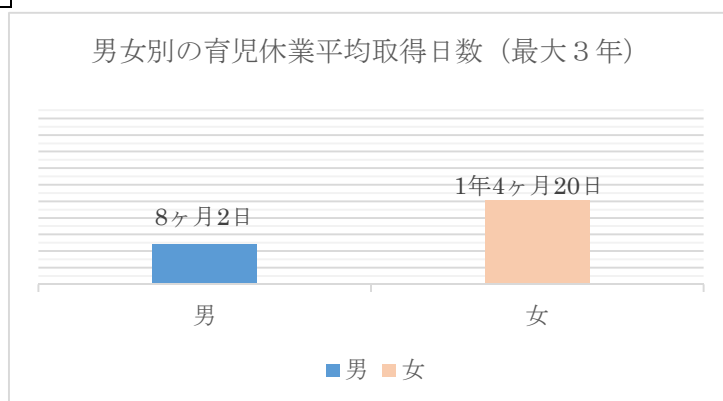


図 5



- 取得率及び平均取得期間ともに、女性の方が高い・長い傾向が強く見られます。

ウ 男性職員の妻の出産休暇及び妻の出産時の子の養育休暇の取得率及び平均取得期間

平成 26 年度の男性職員の妻の出産休暇及び妻の出産時の子の養育休暇の取得率及び平均取得期間は次のとおりでした。

なお、取得率とは、平成 26 年度中に新たに育児休業を取得可能となった職員のうち、当該休暇を取得した職員の割合をいいます。

妻の出産休暇…

妻が出産のため病院に入院する等の日から出産の日後 2 週間を経過するまでの期間に、3 日（日・時間単位）まで取得できる休暇。

妻の出産時の子の養育休暇…

妻の出産予定日の 8 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）前から出産日後 8 週間を経過するまでの期間に、出産に係る子又は小学校就学前の子を養育する場合、5 日（日・時間単位）まで取得できる休暇。

表 5

	平成 26 年度に育児休業取得可能となった者	取得者	取得率	平均取得期間
妻の出産休暇	115 人	106 人	92.2%	2 日 5 時間 5 分
出産時養育休暇	115 人	49 人	42.6%	2 日 7 時間 42 分

図 6

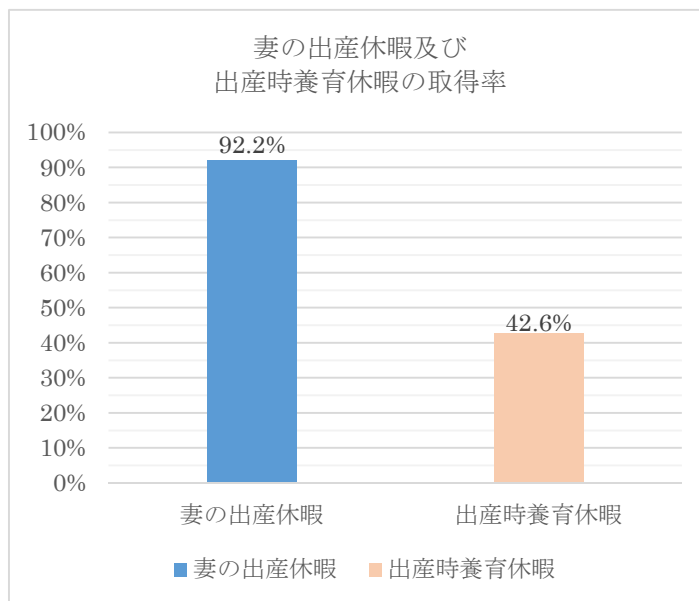
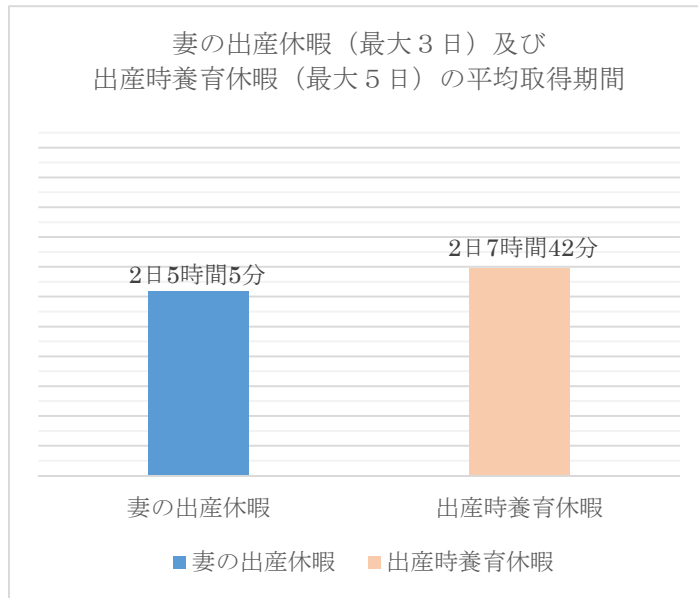


図 7



- 妻の出産休暇の取得率は9割以上、妻の出産時の子の養育休暇の取得率は4割以上となっており、平均取得期間も最大日数に近いことから、育児休業と比較すると、積極的に制度を利用している傾向が見られます。

エ 職業生活と家庭生活との両立に資するその他の制度の男女別の利用実績

平成26年度の男女別の育児時間休暇、子の看護休暇及び短期の介護休暇の取得人数及び平均取得期間は次のとおりでした。

育児時間休暇…

生後2年に達しない子の養育をする場合、1日について2回を超えず、かつ、90分を超えない範囲内で取得できる休暇。男性職員の場合は、妻が養育をすることができない場合に限られる。

子の看護休暇…

中学校就学の始期に達するまでの子の看護をする場合、5日（小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合は10日）（日・時間単位）まで取得できる休暇。

短期の介護休暇…

要介護者の介護その他の世話をを行う場合、5日（要介護者が2人以上の場合は10日）（日・時間単位）まで取得できる休暇。

表 6

		取得人数 (人)	平均取得期間
育児時間休暇	男	15	53.3分
	女	58	75.7分
子の看護休暇	男	241	2日5時間46分
	女	247	3日1時間42分
短期の介護休暇	男	27	3日7時間28分
	女	15	4日1時間57分

図 8

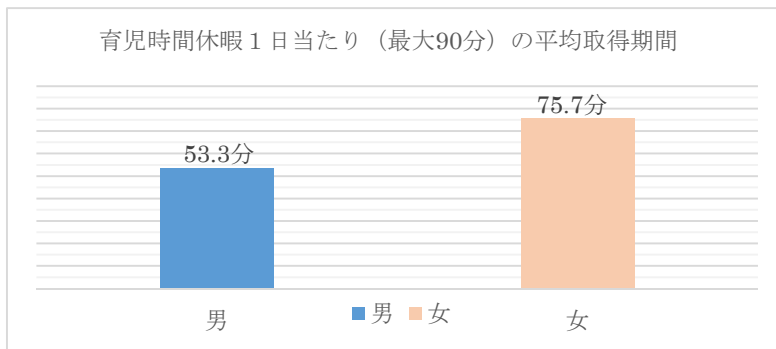


図 9

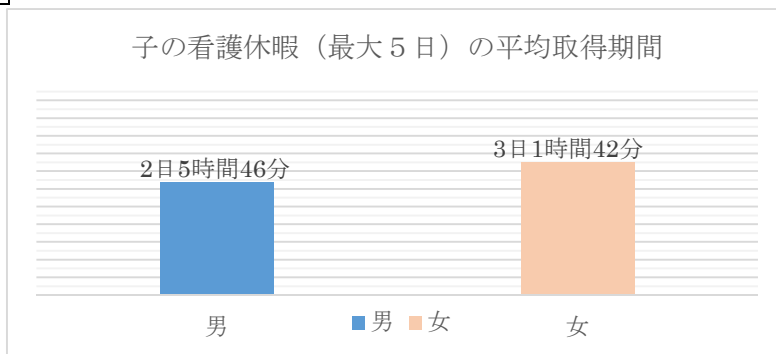
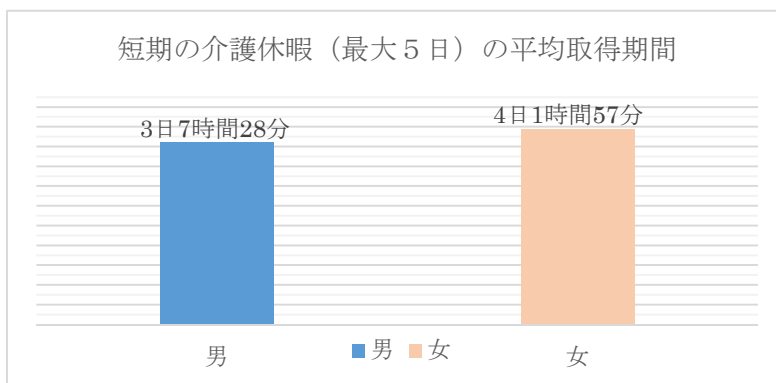


図 10



○ 育児時間休暇の取得人数に男女間の差が生じていますが、その他については利用実績に関して大きな差は生じておらず、ウの結果と同様、男性職員も積極的に制度を利用している傾向が見られます。

(2) 課題分析

- 男性職員と女性職員で育児休業取得率に大きな差が生じており、依然として女性が育児で中心的役割を担っていることがうかがえますが、このことが女性の育児と仕事との両立を困難にし、ひいては、育児を理由とした女性職員の退職につながっている可能性が考えられます。
- 男性職員にとって、妻の出産休暇及び妻の出産時の子の養育休暇のような有給・短期の特別休暇は利用されやすいようですが、育児休業は無給、かつ、「長期で取得するもの」というイメージがあると推測され、この点が男性の育児休業の取得が進まない理由の一つであると考えられます。
- 男性職員が中長期的な休暇を避ける傾向は、育児時間休暇（生後2年まで取得できる）の取得人数に男女間の差が生じていることからもうかがえ、子の看護が必要になった場合や、家族の介護が必要になった場合など、スポット的な場面でない男性職員は休暇を取得していないようです。
- 一方、短期介護休暇については、取得人数はあまり多くないものの、取得者の平均取得期間が最大の5日に近い実績となっていることから、男女を問わず、当該休暇に対する隠れた需要がある可能性が考えられます。
- 以上のことから、まずは男性職員の家庭生活への関わり（家事・育児・介護等）を推進することで、栃木県庁が、男女ともに活躍できる栃木県づくりの牽引役として率先垂範していくことが課題であると考えられます。
- 具体的には、男性職員の育児休業の取得促進については、まずは「長期で取得するもの」というイメージを払拭し、例えば1～2週間程度の短期間で取得するという選択肢を提示するなどの周知を進めていくことが課題であると考えられます。
- また、無給であることが育児休業を取得しない理由の一つであるとも考えられることから、育児時間休暇のような特別休暇の取得を促進し、スポット的ではなく、日常的に男性職員が育児に参加していけるようにすることも課題であると考えられます。
- そして、これら特別休暇の、管理職及び職員に対する周知を改めて徹底し、職員がどのような休暇があるのかをきちんと把握し、必要なときに必要な休暇を取得できるよう取り組んでいくことも課題であると考えられます。

3 勤務時間に関する状況把握・課題分析

ここでは、超過勤務や年次休暇に関する状況を把握することにより、長時間労働によりもたらされる弊害としての、女性職員の職域拡大や継続勤務等に係る課題を分析します。

(1) 状況把握

ア 職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間

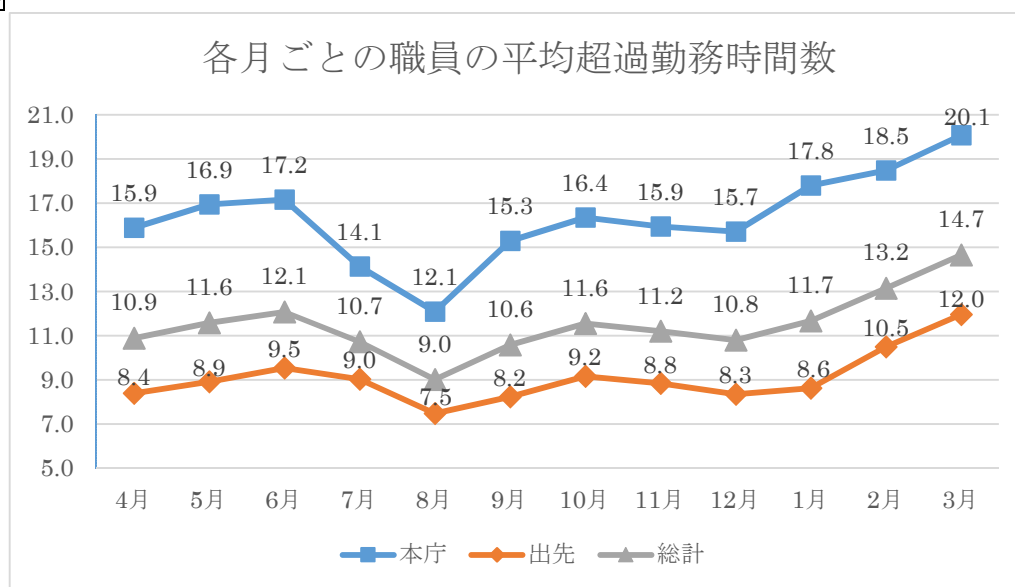
平成26年度における、職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間は次のとおりでした。

表7

(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
本庁	15.9	16.9	17.2	14.1	12.1	15.3	16.4	15.9	15.7	17.8	18.5	20.1
出先	8.4	8.9	9.5	9.0	7.5	8.2	9.2	8.8	8.3	8.6	10.5	12.0
総計	10.9	11.6	12.1	10.7	9.0	10.6	11.6	11.2	10.8	11.7	13.2	14.7

図11



- 本庁では出先の約2倍の超過勤務時間が生じています。
- 7月～9月は夏季休暇取得期間ということもあり、他月と比べると超過勤務時間は少ない傾向が見られます。
- 年明けから年度末にかけて超過勤務時間は上昇していく傾向が見られます。

イ 年次休暇の取得率

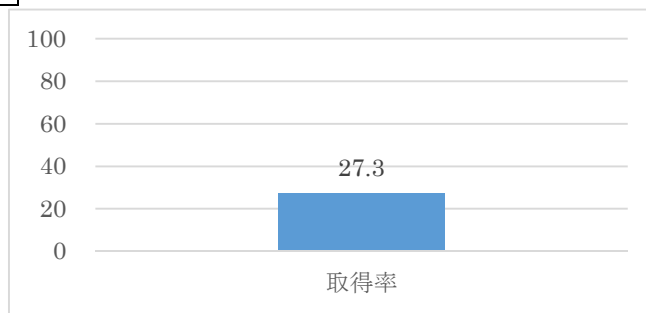
平成 26 年度の年次休暇取得率は次のとおりでした。

なお、年次休暇取得率とは、全対象職員に付与された日数のうち、取得した日数の割合をいいます。

表 8

総付与日数 (a)	総取得日数 (b)	全対象職員数 (c)	平均取得日数 (b) / (c)	取得率 (b) / (a)
日 179, 865	日 49, 118	人 4, 636	日 10. 6	% 27. 3

図 12



- 付与された日数に対して約 3 割弱程度の取得にとどまっています。

(2) 課題分析

- 出先と比べると本庁の超過勤務時間が多いことから、育児・介護等を行いながら勤務するなど勤務時間に制約のある職員にとって、本庁は、本人が希望していたとしても、出先と比較して勤務しにくい状況にあると考えられます。
- 一般的な傾向として、育児・介護等を担うことが多いのは女性であることから、女性職員本人が希望する職場、あるいは人材育成のために望ましい配置先と、時間的制約により勤務可能な職場とのミスマッチが生じ、結果、キャリア形成が十分に行えない「マミートラック」に陥っている可能性が考えられます。
- 年度末に超過勤務時間が増える傾向が見られますが、子供の進級・進学など、子育てのライフステージの変化と重複する時期でもあるため、女性職員には余計に負担がかかり、育児を理由とした退職につながる可能性も考えられます。
- また、男性職員も育児・介護に参加する時間を十分確保できず、配偶者への負担に拍車をかけていることも推測されます。
- これらを解消するために、効率的な業務運営を促進するとともに、総労働時間の縮減等をこれまで以上に徹底していくことが課題であると考えられます。

4 配置・育成・登用に関する状況把握・課題分析

ここでは、女性職員の配置・育成・登用に関する状況を把握することにより、女性職員の配置の現状を明らかにするとともに、管理職候補として育成し、管理職に登用していくための課題を分析します。

(1) 状況把握

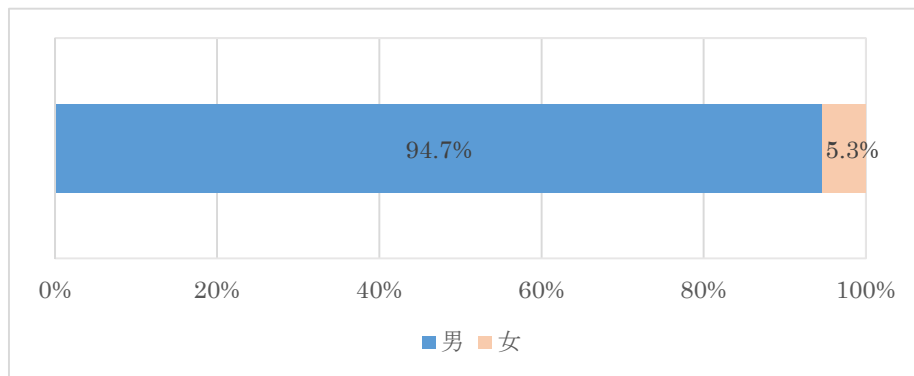
ア 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

平成27年4月1日時点における、管理的地位（課長級以上（部長級及び課長級））にある職員に占める女性職員の割合は次のとおりでした。

表9

	男	女	合計
人数(人)	479	27	506
割合	94.7%	5.3%	100%

図13



- 課長級以上に占める女性職員の割合は5.3%であり、男性の割合が圧倒的に高くなっています。

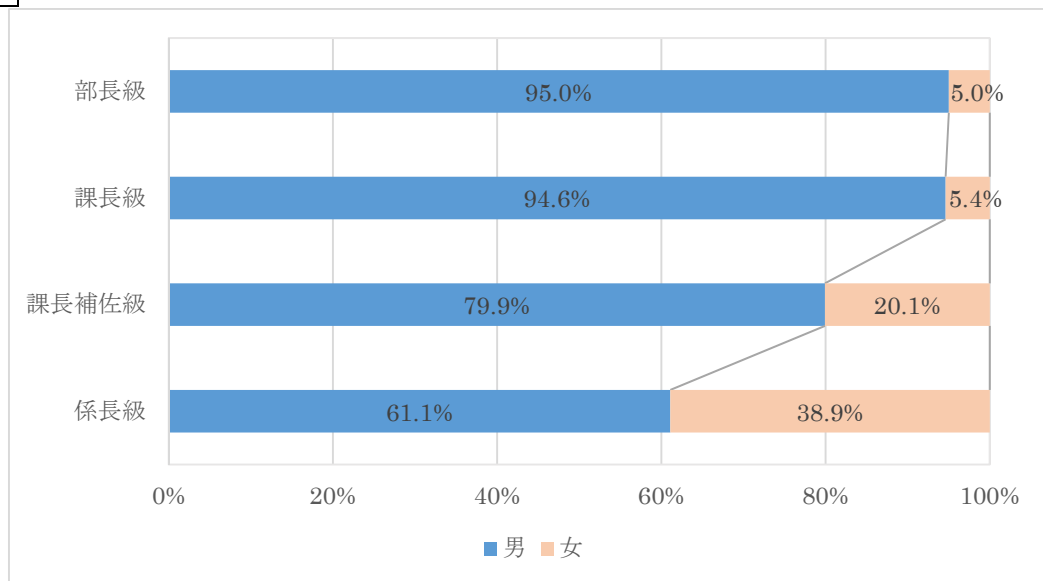
イ 各役職段階に占める女性職員の割合

平成 27 年 4 月 1 日時点における、各役職段階（部長級、課長級、課長補佐級及び係長級）に占める女性職員の割合は次のとおりでした。

表 10

		男	女	合計
部長級	人数（人）	76	4	80
	割合	95.0%	5.0%	100%
課長級	人数（人）	403	23	426
	割合	94.6%	5.4%	100%
課長補佐級	人数（人）	1,139	286	1,425
	割合	79.9%	20.1%	100%
係長級	人数（人）	776	494	1,270
	割合	61.1%	38.9%	100%

図 14



- 職位が上がるごとに女性職員の割合は低くなっています。とりわけ、部長級及び課長級においては、女性職員の割合は約 5%にとどまっています。
- 一方、課長補佐級では約 2 割、係長級では約 4 割を女性職員が占めており、職位が下がる、又は、若年層になるほど女性職員の割合が高まる傾向が見られます。

ウ 昇任した職員の男女別の割合

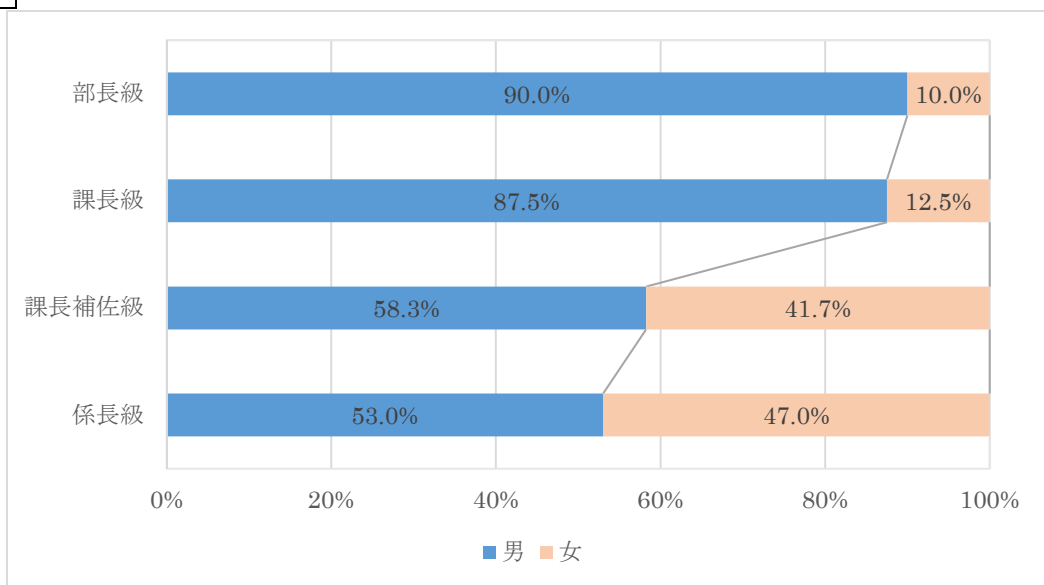
平成 27 年度定期人事異動（平成 27 年 4 月 1 日発令）における、昇任した職員の男女別の割合は次のとおりでした。

なお、表 11 及び図 15 における職位（〇〇級）は昇任後の職位を指します。

表 11

		男	女	合計
部長級	人数（人）	27	3	30
	割合	90.0%	10.0%	100%
課長級	人数（人）	77	11	88
	割合	87.5%	12.5%	100%
課長補佐級	人数（人）	88	63	151
	割合	58.3%	41.7%	100%
係長級	人数（人）	61	54	115
	割合	53.0%	47.0%	100%

図 15



- 職位が上がるごとに女性職員の割合は低くなっており、部長級及び課長級への昇任においては、女性職員の割合は約 1 割にとどまっています。
- 一方、課長補佐級及び係長級への昇任では 4 割を超えており、職位が下がる、又は、若年層になるほど女性職員の割合が高まる傾向が強く見られます。
- これらの傾向はイの結果とほぼ同様ですが、課長補佐級への昇任において女性職員の占める割合が、現在、課長補佐級の職位にある職員に占める女性職員の割合と比較して高く、管理職候補である課長補佐級の育成段階まではおおむね堅調であることがうかがえます。

(2) 課題分析

- 女性職員は、育児・介護等の理由により、居住地の近くや時間的制約が少ない所属など、配属地域・業務内容が制限されることが少なくなく、その結果、男性職員と比較すると、管理職に求められる多様な職務経験や能力開発を積みにくい状況が生まれていることが推測されます。
- この点が、担当リーダークラスである課長補佐級への昇任が堅調であるにもかかわらず、管理職である課長級以上への登用が十分進まない理由の一つであると考えられます。
- そこで、より多くの女性職員を管理職にふさわしい人材として育成するためには、年代に応じた能力開発や能力活用を計画的に行っていくことが課題であると考えられます。
- 例えば、出産・育児期を迎えることが多い20歳代・30歳代の段階、中堅職員として活躍しながら管理職候補としての経験と能力を兼ね備えていく40歳代の段階、管理職適齢期を迎える50歳代の段階、などに応じた配置・育成・登用を行っていくことが重要です。
- また、女性職員に多様な職務経験の機会を付与することも重要であり、そのためには、配置先の所属長の理解が必要不可欠であることから、所属長の意識を高めていくことも課題です。
- 一方、女性管理職が少ない現状から、若手女性職員にとってロールモデルとなる女性職員が身近におらず、管理職になることへの不安を抱く職員がいることも事実です。そこで、女性職員が管理職になることの具体的なイメージをつかむとともに、その不安を払拭できるような機会を設け、女性職員自身の意識を変えていくことも課題であると考えられます。

Ⅱ 数値目標、取組内容及び実施時期

「Ⅱ 数値目標、取組内容及び実施時期」では、「Ⅰ 状況把握・課題分析」で把握・分析した課題を解決するため、Ⅰと同様の各ステージ別に数値目標を掲げ、それを達成するための取組内容と実施時期を定めます。

1 採用に関する取組

採用に関する状況把握・課題分析の結果を踏まえ、次のとおり数値目標を設定し、それを達成するために以下のような取組を実施していきます。

平成 32 年度までに、採用試験の受験者の総数に占める女性の割合を 40%にします。

【現状】 37.1% → 【目標】 40% (+2.9 ポイント)

(1) 県庁・県職員の魅力や働きがいの発信強化

- 職員採用説明会について、休日に開催する、東京で開催する、などの学生等が参加しやすい工夫を行うとともに、説明する職員にもできるだけ女性職員が含まれるように配慮し、女子学生に対して栃木県庁で勤務することの魅力や働きがいなどを積極的にPRしていきます。【引き続き実施】
- 大学等で開催される就職説明会などにも参加するとともに、OB・OG職員が大学に赴いて説明する機会を設けるなど、様々な角度から学生等にアプローチし、積極的な広報活動を実施します。【引き続き実施】
- インターンシップの充実を図り、栃木県庁に興味・関心を持つ学生に就労体験の場を提供することにより、実際に県庁で働くイメージをより具体的につかんでもらうとともに、県庁職員として働くことの職業観を高め、学生の「興味・関心」が「志望」にステップアップするよう促し、より多くの受験者数を確保できるように努めます。【引き続き実施】
- 若年層を対象とした事業や施設公開イベントなど、若者に県庁の仕事について知ってもらうことができる様々な機会を捉え、県庁の仕事をPRするとともに、県職員として働くこと魅力を伝えていくなど、県庁を志す若者の裾野が広がるような工夫に努めます。【引き続き実施】

2 継続就業及び仕事と家庭の両立に関する取組

継続就業及び仕事と家庭の両立に関する状況把握・課題分析の結果を踏まえ、次のとおり数値目標を設定し、それを達成するために以下のような取組を実施していきます。

なお、栃木県庁子育て応援行動計画にも同様の取組内容を定めているものには、【子育て応援計画】と付記します。

平成 32 年度までに、育児等に関する休業・休暇の取得率を次のとおりにします。

- ・ 男性職員の育児休業取得率
【現状】 2.6% → 【目標】 13% (+10.4 ポイント)
- ・ 男性職員の妻の出産休暇の取得率
【現状】 92.2% → 【目標】 100% (+7.8 ポイント)
- ・ 男性職員の妻の出産時の子の養育休暇の取得率
【現状】 42.6% → 【目標】 50% (+7.4 ポイント)

(1) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- 配偶者の出産の前後の時期に、妻の出産休暇や妻の出産時の子の養育休暇のような、子育て目的の特別休暇の取得を促し、配偶者のサポートや、父親として育児に関わることを促進します。 【子育て応援計画】【引き続き実施】
- 子育て目的の特別休暇等が取得しやすい職場の環境づくりを行うため、栃木県庁子育て応援行動計画に定める「男性職員の育児参加プログラム」制度を積極的に活用し、男性職員自ら計画的に休暇の取得に努めるほか、所属長も休暇を取得するように働きかけます。 【子育て応援計画】【引き続き実施】

◇◇◇◇「男性職員の育児参加プログラム」制度の概要◇◇◇◇

- ①対象職員
 - ・ 妻（事実上の婚姻関係にある者を含む）が出産予定である男性職員
 - ・ 3歳未満の子を養育中の男性職員
- ②実施期間
 - ・ 子が3歳に達する年度末までの期間、年度ごとにプログラムを作成する。
- ③作成手続及び実践
 - ・ 対象職員は、自分の生活スタイルや担当業務等を勘案して、プログラム案を作成し、内容について所属長と話し合っってプログラムを決定する。
 - ・ 所属長は、決定したプログラムの内容を所属職員に周知して育児に参加しやすい環境づくりに配慮し、職員はプログラムの積極的な実践に努める。

(2) 男性の育児休業の取得促進

- 男性職員の育児休業の取得が進まない理由の一つとして、育児休業は「長期で取得するもの」というイメージがあり、自身の業務への影響や周囲への負担を懸念してしまうことや、育児休業が無給であるため、家計に与える影響などを懸念していることが考えられます。

そこで、例えば、配偶者の産後休暇期間中や配偶者の職場復帰時期（保育所の“慣らし保育”期間）に合わせるなどして、1～2週間程度の短期の育児休業を取得し、家事・育児に主体的に関わり、配偶者のサポートを行うことを促進します。 【子育て応援計画】【引き続き実施】

短期の育児休業はこんな点が有利

- ① 1月以下の育児休業については、期末手当及び勤勉手当に係る除算期間の対象とならない。
- ② 配偶者の産後休暇期間中（子の誕生日から8週間経過する日の翌日まで）に育児休業を取得した場合、特別な事情がない場合でも、再度の育児休業取得が可能となる。（※男性職員のみの特例）

(3) 育児休業等に関する制度の周知及び経験者に関する情報提供

- 育児休業、子育て目的の休暇及び介護に関する休暇等の制度並びに経済的支援制度等の周知のために配布しているハンドブックや休暇制度一覧等の内容を充実させるとともに、所属長及び職員に対する周知を図っていきます。 【子育て応援計画】【引き続き実施】

- 育児休業等の取得を希望する職員の参考となるよう、育児休業経験者や育児参加プログラム実践者の体験談の紹介、ハンドブックに記載されている育児休業等取得参考例及び育児参加プログラムの参加メニューに例示している育児参加方法の充実等、情報提供に努めます。 【子育て応援計画】【引き続き実施】

(4) 育児休業等を取得しやすい環境づくり・雰囲気醸成

- 職場に気兼ねをすることなく育児休業等を取得することができるようにするため、職員間のコミュニケーションを通じて、職場の環境づくりを行います。 【子育て応援計画】【引き続き実施】

- 管理職等を対象として、職員のワーク・ライフ・バランスや家事・育児等への男性の参画に対する理解促進に資する研修・セミナー等を開催します。 【子育て応援計画】【引き続き実施】

- 「男性職員の育児参加プログラム」制度の利用を促し、男性職員の育児参加への意識を醸成するとともに、組織の執行力を維持しつつ男性職員の育児参加に職場として協力する体制をつくり、男性職員の育児参加を積極的に推進します。また、プログラム対象者全員がプログラムを提出、実践できるよう、制度の周知とプログラムメニューの見直しを行うとともに、所属長は、プログラムの提出があった場合、これの実践を積極的に支援するよう努めます。

【子育て応援計画】【引き続き実施】

- 職員が周囲への負担を懸念して育児休業等の取得をためらうことがないよう、職員から育児休業の請求があった際に、所属内の業務分担の見直しや人事配置の検討等を行った上でも育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、任期付採用や臨時的任用制度を活用した代替職員の採用等により、適正な業務執行体制の確保に努めます。

【子育て応援計画】【引き続き実施】

(5) 育児休業中の職員への支援

- 育児休業中の職員に対して、担当業務に係る話題事項や周囲の職員からのメッセージなどを定期的に情報提供することにより、育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるように支援します。

【子育て応援計画】【引き続き実施】

- 育児休業中の職員が、仕事と家庭の両立や、復帰後のキャリアプラン等について、同じ立場の職員や育児経験のある先輩職員と気軽に相談し合えるような機会づくりを行います。

【子育て応援計画】【平成 32 年度までに実施】

- 育児休業で長く仕事の第一線から遠ざかっていることにより、職場復帰に当たって不安を抱える職員を支援するため、育児休業開始から一定期間経過後や、職場復帰を控えた時期に、これら不安を解消するための研修や相談の機会を設けます。

【新規】【平成 32 年度までに実施】

- 職場復帰を控えた時期に、実際に職場で短期間・短時間の試行的勤務等を実施することにより、職場や担当業務の現状等を把握するとともに、必要な引継等を行ってスムーズに復帰できるような、「育休復帰支援プログラム」を実施します。

【新規】【平成 32 年度までに実施】

(6) 所属長など管理的職員の意識向上

- 管理者層を対象として「管理者研修」を実施するなど、男女ともに働きやすい職場環境の整備やワーク・ライフ・バランスを実現し、仕事と家庭を両立できる職場環境づくりを担う管理者の育成に取り組みます。
【子育て応援計画】【引き続き実施】
- 本計画を踏まえ、各所属長は、職場環境づくりについて、職場の特性に応じて創意工夫し、きめ細かに取り組みます。
【子育て応援計画】【引き続き実施】

(7) 人事異動についての配慮

- 毎年提出される身上報告書や所属長とのヒアリングをもとに、子どもの養育の状況等に応じて、可能な範囲で人事異動についての配慮を行います。
【子育て応援計画】【引き続き実施】

(8) その他の取組

- フレックスタイム制やテレワークなど、柔軟で多様な働き方を可能にする制度について、国や他県の動向を注視しながら、実施に係る課題等の検討を行います。
【子育て応援計画】【引き続き実施】
- セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント等、各種ハラスメントのない良好な職場環境づくりを進めるとともに、職員を対象とした相談体制を整備し、常勤職員はもとより、臨時・非常勤職員にも周知を図り、早期の問題発見・解決に努めます。
【引き続き実施】

3 勤務時間に関する取組

勤務時間に関する状況把握・課題分析の結果を踏まえ、次のとおり数値目標を設定し、それを達成するために以下のような取組を実施していきます。

なお、栃木県庁子育て応援行動計画にも同様の取組内容を定めているものには、【子育て応援計画】と付記します。

平成 32 年度までに、年次休暇取得率を 40%にします。

【現状】 27.3% → 【目標】 40% (+12.7 ポイント)

(1) 年次休暇の取得促進

- 職場での円滑なコミュニケーションを促進することによって、妊娠中の職員、子育て中の職員はもちろん、職場全体で年次休暇が取得しやすい職場の環境づくりを行います。

また、夏季、ゴールデンウィーク、年末年始等の時期に連続した休暇が取得しやすい職場の環境づくりや、子どもの春休み、夏休みの期間、入学式、卒業式などの学校行事の際に、家族のための休暇が取得しやすい職場の環境づくりを行います。

【子育て応援計画】【引き続き実施】

(2) 超過勤務の縮減

- 超過勤務を縮減し、年次休暇の取得を促進するためには、管理者及び職員が時間管理意識を高めることにより、業務の効率化や職員間の協力を推進し、計画的に年次休暇を取得できるような環境づくりも重要です。

そこで、事務事業及び事務分担の見直し、仕事のやり方の改善につながる超過勤務管理を行うため、目安時間による超過勤務縮減対策を実施します。

【子育て応援計画】【引き続き実施】

- 毎週水曜日の全庁定時退庁日や、各部局独自の定時退庁日の周知を徹底し、より一層の意識啓発を図ります。

【子育て応援計画】【引き続き実施】

- 栃木県行財政改革大綱に基づき、事務事業の見直し、外部委託等の推進、会議の運営の効率化などに取り組み、事務の簡素合理化、効果的、効率的な業務の推進を図ります。

【子育て応援計画】【引き続き実施】

(3) 人事評価への反映

- 効果的、効率的に業務を推進し、総労働時間の縮減を図っていくためには、職員個人の取組はもちろん、所属長やグループリーダー、周囲の職員の理解・協力も重要です。そのため、業務の効率化に向けたこれらの職員の行動を適切に評価する必要があります。

そこで、適切な業務管理や、超過勤務縮減につながる能力・姿勢の発揮など、効率的な業務運営や年次休暇を取得しやすい職場環境づくりに資する行動について、人事評価において適切に評価を行います。 【子育て応援計画】【引き続き実施】

4 配置・育成・登用に関する取組

配置・育成・登用に関する状況把握・課題分析の結果を踏まえ、次のとおり数値目標を設定し、それを達成するために以下のような取組を実施していきます。

平成 32 年度までに、女性職員の割合を次のとおりにします。

- ・ 管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合
【現状】 5.3% → 【目標】 15% （+9.7 ポイント）
- ・ 課長補佐級にある職員に占める女性職員の割合
【現状】 20.1% → 【目標】 25% （+4.9 ポイント）

（1）年代に応じた能力開発・能力活用と配置

- 30 歳代までは「能力開発期」と位置づけ、幅広い能力開発や自己の適性の発見ができるよう、本庁と出先の両方で異なる分野を経験するような配置に配慮します。

特に、女性職員の能力開発のために、これまであまり女性職員を配置することが多くなかった分野にも積極的配置を図り、これまで以上の職域拡大に努めます。

一方、女性職員は、能力開発期に出産・育児期を迎えることが多く、時間的制約により配置先が限られてしまうケースも見受けられます。そこで、出産・育児期を迎える前又は出産・育児期を越えてからの積極的な配置に努めるとともに、出産・育児期を迎えた女性職員についても、安易に定型的業務に配置するのではなく、本人の意欲や能力を踏まえ、できるだけ多様な分野や能力開発に資する分野に配置するように配慮します。 【引き続き実施】

- 毎年、主に能力開発期にある職員を対象に、複数名を省庁、民間企業、自治大学校などに派遣し、職員の能力開発を図っているところであり、庁内公募により、派遣を希望する職員が自ら応募できる制度（職員公募制）も設けています。

これまでの傾向として、応募する職員の多くが男性ですが、女性職員に対しても職員公募制を PR し、能力開発に意欲的な女性職員に派遣の機会を付与できるように努めます。 【引き続き実施】

- 40 歳代以降は「能力活用期」と位置づけ、これまでの職務経験や本人の意欲、適性等を重視し、それまでに開発してきた能力を最大限発揮できるような配置に配慮します。

女性職員についても、それまでに培った経験や能力を発揮できる分野に配置す

るよう配慮し、管理職に求められる、さらに上位の経験と能力を兼ね備えた人材となるよう、計画的な育成に努めます。

出産・育児期に十分な職務経験を積むことができなかった女性職員に対しても、多様な職務機会を付与し、意欲と能力の向上を図ります。 【引き続き実施】

- 50歳代以降の管理職適齢期を迎えた女性職員については、これまでの経験や能力などを見極めた上で、管理職にふさわしい経験と能力を備えている女性職員を積極的に登用するよう努めます。 【引き続き実施】

(2) 女性職員の積極的な登用と多様な業務経験の機会の付与

- 昇任に当たっては、職員の能力・意欲・勤務成績などに加え、昇任前職位においてどの程度の期間経験を積んだかを示す「在職年数」も目安の一つとしていますが、単に在職年数が不足していることのみをもって昇任対象外とすることはせず、例えば、育児休業期間があるために勤続期間が短い職員であっても、本人の能力・意欲・勤務成績などを総合的に判断し、昇任にふさわしい職員であれば積極的に上位の職位への登用を図ります。 【引き続き実施】

- 女性職員の職域を拡大し、多様な業務経験の機会を付与するためには、どこに配置されるかだけでなく、当該配置先においてどのような業務を担当するかも重要なポイントです。

女性職員に定型的業務ばかりを担当させるようなことがあると、当該職員が新たな業務にチャレンジする機会を失わせるばかりか、定型的業務は女性職員が担当するものという固定観念が生じてしまう恐れもあります。

このようなことがないようにするためには、職員の担当業務を決める所属長の意識が重要であり、人材育成や女性登用に対する所属長の意識が高まるような取組を実施していきます。 【引き続き実施】

(3) 能力開発及びキャリアアップ意識向上のための研修機会の付与

- 計画的に人材を育成していくために、各階層に応じた研修を実施し、職位・階層に応じて求められる能力の開発を図ります。

また、育児休業等の理由により研修に参加する機会を得られなかった職員に対しては、復帰後、当該研修に参加できる機会を与えるよう配慮します。

【引き続き実施】

- 女性職員の中には、育児・介護と仕事との両立や、新たな業務分野にチャレンジすることに対する不安や悩みを抱え、多様な業務経験や上位職位への登用を望んでいないという職員もいます。

このような不安や悩みを抱く理由として、長く仕事の第一線から遠ざかっていることに加え、自らの周りに管理職となっている先輩女性職員やロールモデルとなる職員が少ないことにより、自分が管理職又はリーダーになることをイメージしにくいという状況もあると考えられます。

そこで、このような不安や悩みを解消するために、先輩女性管理職との意見交換などの機会を設け、自らが管理職又はリーダーになることへのイメージを持てるように努めます。

【引き続き実施】

Ⅲ 行動計画推進のための取組

1 推進体制の整備

(1) 栃木県女性活躍特定事業主行動計画策定・推進委員会

- この計画を実効あるものとするため、計画の策定のほか、計画内容の推進及び実施状況の点検等を行う組織として、「栃木県女性活躍特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置しました。
 - ※栃木県女性活躍特定事業主行動計画策定・推進委員会
 - ・構成：各部局幹事課、関係課室の長が推薦する職員
 - ・役割：計画の策定、周知、推進、実施状況の点検、計画の見直し
 - ・事務局：経営管理部人事課
- 本委員会において定期的に実施状況の点検や見直しなどを行い、PDCAサイクルを確立することにより、全庁的・継続的な推進体制の確立を図っていきます。

2 職員に対する周知

(1) 管理的職員に対する周知

- 本計画の取組内容を着実に実行していくためには、各所属の管理者である所属長や総括補佐の果たす役割が重要です。
- そこで、これら管理的職員に対しては、計画の推進を図るよう定期的に呼びかけるとともに、取組結果をフィードバックするなどして課題を全庁的に共有し、管理的職員の意識を高めるように努めます。

(2) 職員に対する周知

- 本計画の取組内容の実施に当たっては、周囲の職員の理解と協力が必要不可欠であり、当事者となる職員や所属長だけではなく、全ての職員に対して計画の内容を周知することが重要です。
- そこで、本計画を全庁共有ドライブに掲載する、あるいは各所属において職員に回覧するなどして、常勤職員はもちろん、臨時・非常勤職員も含めた全職員に計画内容を周知するように努めます。

3 取組の実施状況の点検、評価及び公表

(1) 点検、評価の方法

- 毎年少なくとも1回、本計画に基づく取組の実施状況について、経営管理部人事課が調査・取りまとめを行い、栃木県女性活躍特定事業主行動計画策定・推進委員会においてその結果を点検・評価し、必要に応じて計画の見直しを検討することとします。

(2) 公表内容・公表方法

- (1)の調査結果や評価結果等を踏まえ、数値目標に対する実績や取組内容の実施状況などを公表することとします。
- 公表方法については、栃木県庁ホームページへの掲載等により公表することとします。

4 職業選択に資する情報の公表

(1) 公表内容・公表方法

- 上記3に掲げるもののほか、就職活動中の学生等の求職者の職業選択に資するよう、女性の活躍に関する状況等の情報を公表することとします。これは女性活躍推進法の規定による公表であると同時に、栃木県庁としても、女性活躍に取り組む姿勢をPRし、優秀な人材に栃木県庁を目指してもらうことを目的とするものです。
- 公表方法については、栃木県庁ホームページへの掲載等により公表することとします。