



SUNSUN

# ～栃木県庁女性活躍推進行動計画～県庁女性燦燦プラン～

## 第 1 期

### H 2 9 取組状況

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）第 15 条第 6 項の規定に基づく実施状況等の公表については、以下のとおりです。

## 1 数値目標の進捗状況等

### (1) 採用に関する取組

#### ア 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合（年度）

計画策定時(H26)	H29 年度	目標(H32)
37.1%	35.2%	40.0%

- 平成 29 年度の受験者に占める女性の割合は、計画策定時より 1.9 ポイント低下となりました。
- 計画策定時にあった女性受験者の多い職種（管理栄養士や保育士等）の募集が平成 29 年度にはなかったことが理由として考えられますが、職種に関係なく女性受験者の拡大のため、引き続き職員採用説明会の実施や大学等で開催される就職説明会への参加等に取り組みます。

### (2) 継続就業及び仕事と家庭の両立に関する取組

#### ア 男性の育児休業取得率（年度）

計画策定時(H26)	H29 年度	目標(H32)
2.6%	6.5%	13%

#### イ 男性の妻の出産休暇の取得率（年度）

計画策定時(H26)	H29 年度	目標(H32)
92.2%	90.8%	100%

妻の出産休暇：妻が出産のために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。

#### ウ 男性の妻の出産時の子の養育休暇の取得率（年度）

計画策定時(H26)	H29 年度	目標(H32)
42.6%	45.9%	50%

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。

- ▶ 平成 29 年度の育児休業取得率は、計画策定時と比べ 3.9 ポイント上昇しました。男性職員の育児休業取得への意識が広がりつつあるものの、昨年度の数值(8.6%)より低い結果になりました。
- ▶ また、男性の妻の出産休暇の取得率は、計画策定時と比べ 1.4 ポイント低下したものの、妻の出産時の子の養育休暇の取得率については 3.3 ポイント上昇しました。妻の出産休暇又は妻の出産時の子の養育休暇のいずれかを取得した男性職員の割合は 96.3 %であり、対象職員のほとんどがいずれかの休暇を取得していることがわかります。
- ▶ 引き続き男性職員の育児参加プログラム制度を活用し、所属長は育児に参加しやすい職場環境づくりを推進するとともに、妻が出産予定である男性職員には妻の出産時の休暇や妻の出産時の子の養育休暇、及び育児休業の取得を呼びかけます。

### (3)勤務時間に関する取組

#### ア 年次休暇の取得率（年度）

計画策定時(H26)	H29 年度	目標 (H32)
27.3%	30.8 %	40%

- ▶ 年次休暇の取得率は、ゴールデンウィークや年末年始の時期等に年次休暇の取得促進等に努めた結果、計画策定時と比べ 3.5 ポイント上昇しました。

### (4)配置・育成・登用に関する取組

#### ア 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（各年度 4 月 1 日現在）

計画策定時(H27)	H30 年度	目標 (H32)
5.3%	6.7 %	15%

#### イ 課長補佐級にある職員に占める女性職員の割合（各年度 4 月 1 日現在）

計画策定時(H27)	H30 年度	目標 (H32)
20.1%	23.4 %	25%

- ▶ 平成 30 年 4 月 1 日現在の課長級以上にある職員に占める女性職員の割合及び課長補佐級にある職員に占める女性職員の割合は、定期人事異動において、適材適所の人事配置に努めた結果、計画策定時と比べてそれぞれ 1.4 ポイントと 3.3 ポイント上昇しました。

## 2 平成 29 年度計画取組状況

### (1)採用に関する取組

- ▶ 職員採用説明会の実施の他、大学等で開催される就職説明会などに参加するとともに、OB・OG職員が大学に出向いて説明する機会を設けるなど、積極的に広報活動を行いました。
- ▶ インターンシップの受入人数の更なる拡大を図り、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、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取り組みました。

- ▶ また、昨年度に引き続き、女性受験者確保のため、職員採用パンフレットにおいて活躍する女性職員や育児支援制度を掲載するとともに、職員採用説明会等で女性職員による女性向けの座談会を開催しました。

## (2)継続就業及び仕事と家庭の両立に関する取組

- ▶ 管理者層を対象として「管理者研修」を実施し、女性職員の活躍促進の意義を学ぶとともに、男女ともに働きやすい職場環境づくりを促進するため、管理者に求められる役割を理解する場を設けました。

## (3)勤務時間に関する取組

- ▶ 上司の声かけによる職場の円滑なコミュニケーションを促し、年次休暇が取得しやすい職場の環境づくりを推進しました。
- ▶ 「仕事の選択と集中」「プロセスの効率化」「労働時間の管理」を3本の柱とする働き方改革を進めることにより、超過勤務の縮減を図りました。
- ▶ 所属長やグループリーダーの人事評価において、適切な業務管理や超過勤務縮減につながる能力や姿勢を評価しました。

## (4)配置・育成・登用に関する取組

- ▶ 27歳の女性職員を対象とした「女性能力開発研修（キャリアデザインⅠ研修）」を実施し、将来のキャリアビジョンを持って主体的に考え、行動できるよう、今後のキャリア形成への意欲を高めるとともに、先輩女性職員との意見交換を通じて、ありたい姿に近づくために取り組むべきことを明らかにしました。
- ▶ 係長1年目の中堅女性職員を対象とした「女性能力開発研修（キャリアデザインⅡ研修）」を実施し、リーダーに求められる心構えやスキルを学ぶとともに、ロールモデルとなる先輩女性職員との意見交換を通じて、リーダーとして更に成長していくことへの意識を高めました。