



栃木県庁子育て応援・女性活躍推進行動計画
～県庁^{さんさん}プラン～ 2026～2030

栃 木 県
令和8（2026）年3月

【目次】

I	はじめに	1
II	計画の概要	2
1	計画の位置付け	
2	計画の策定主体	
3	計画期間	
4	計画の推進体制	
5	職員への周知	
6	取組状況の公表	
III	現状と課題	3
1	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に関する状況	
2	女性の採用・登用の拡大に関する状況	
IV	基本目標	8
V	次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に向けた取組	9
1	ワーク・ライフ・バランス推進のための取組	
(1)	長時間勤務の是正等の時間外勤務の縮減	
(2)	多様で柔軟な働き方の推進	
(3)	とも家事・とも育てなどの推進	
2	女性職員の活躍推進のための取組	
(1)	採用試験における受験者の拡大	
(2)	女性職員の積極的な登用の推進	
(3)	女性職員の仕事と健康上の課題との両立支援	
3	その他の取組	

I はじめに

栃木県庁では、職員を雇用する事業主の立場から、次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を推進するため、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）及び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。）に基づく特定事業主行動計画として、令和3（2021）年3月に『栃木県庁子育て応援・女性活躍推進行動計画～県庁燦々プラン～』を策定し、職員誰もが生き生きと活躍できる職場環境づくりに取り組んできました。

これまでの取組により、男性職員・女性職員ともに仕事と家事、育児等の家庭生活を両立しやすい職場環境の整備や女性職員の登用拡大は着実に進展していますが、少子化の進行を踏まえた令和6（2024）年5月の次世代育成支援法の一部改正及び女性の職業生活におけるさらなる活躍を推進するための令和7（2025）年6月の女性活躍推進法の一部改正により、法律の有効期限がそれぞれ10年間延長され、特定事業主行動計画の推進期間についても10年間延長されました。

また、改正次世代育成支援法では、男女ともに仕事と子育てを両立できる職場環境等を整備するため、新たに男性の育児休業の取得期間や総労働時間の短縮に向けた時間外勤務時間などに関する数値目標の設定が義務付けられるとともに、改正女性活躍推進法では、女性の健康上の特性に留意し、その職業生活における活躍を推進することとされました。

こうした法改正を踏まえ、本県では、各事業主行動計画策定指針に即して、職員の職業生活と家庭生活の両立等に関する状況の把握及び課題の分析を行うとともに、職員へのアンケート調査を行い、今後、栃木県庁が取り組む次世代育成支援対策や女性職員の活躍を推進するための基本的取組を取りまとめた『栃木県庁子育て応援・女性活躍推進行動計画～県庁燦々プラン～ 2026～2030』を策定しました。

今後、特定事業主として一般事業主（民間事業者）に対して率先垂範する観点も踏まえ、この計画に基づき、ワーク・ライフ・バランスや女性職員の活躍の推進に係る様々な取組を積極的に推進していきます。

II 計画の概要

1 計画の位置付け

本計画は、次世代育成支援法第19条及び女性活躍推進法第19条に規定する特定事業主行動計画に位置付けます。

2 計画の策定主体

人事管理を一体的に行う知事部局、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に在籍する職員を対象者として、上記の7機関を一の策定単位として策定します

3 計画期間

令和8（2026）年度から令和12（2030）年度までの5年間を計画期間とします。

なお、次世代育成支援法又は女性活躍推進法の改正等を踏まえ、必要に応じて、計画の見直しを行います。

4 計画の推進体制

計画の着実な推進を図るため、各任命権者の人事担当者等で構成する「栃木県特定事業主行動計画等策定・推進委員会」において、毎年度、取組の実施状況や数値目標の達成状況等の点検・評価を行い、必要に応じて取組内容の見直しを行います。

5 職員への周知

計画の着実な推進には、所属長や総括補佐（以下「管理的職員」という。）の果たす役割や職員一人ひとりの理解と協力が重要であることから、ホームページへの掲載や研修の機会等を活用し、計画の周知を図るとともに、管理的職員については、総務主幹等会議を通して課題を共有し、ワーク・ライフ・バランスの推進や女性職員の活躍の推進に係る意識の醸成に努めます。

6 取組状況の公表

計画期間中の各年度における取組の実施状況や数値目標の達成状況等は、ホームページにおいて公表します。

Ⅲ 現状と課題

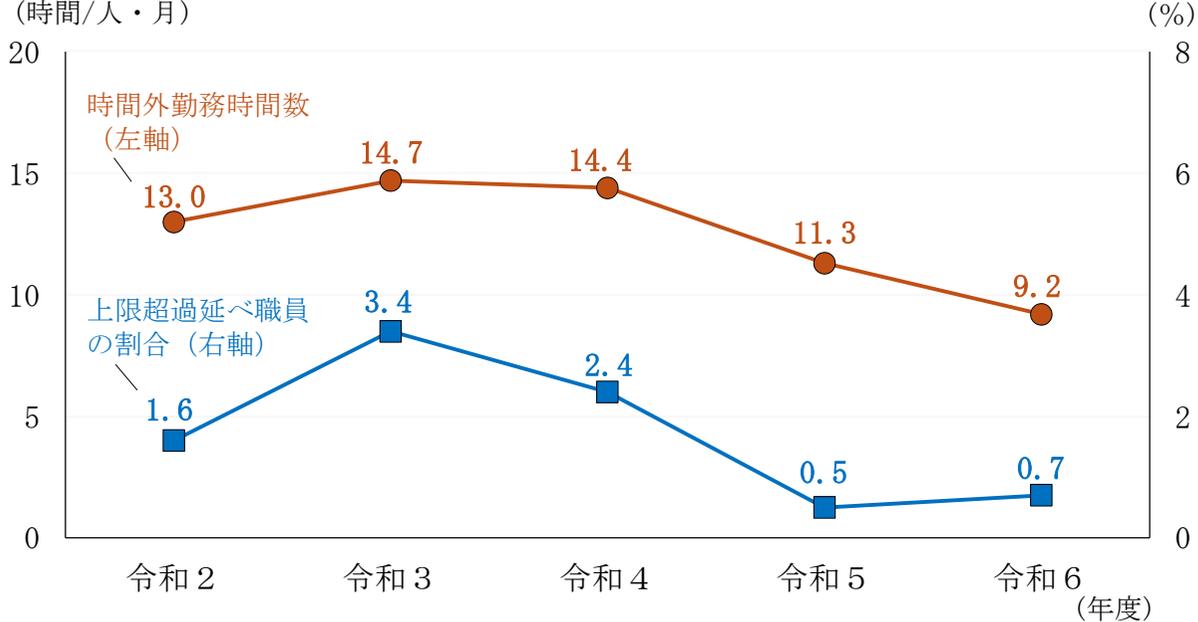
1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に関する状況

恒常的な長時間勤務は、男女ともに仕事と家庭生活の両立を困難にするとともに、家事、育児等により時間的制約を抱える女性¹⁾への職務機会の付与の制約につながります。

本県では、栃木県庁働き方改革プロジェクトにおける業務の見直しや管理的職員等による労務管理の徹底等により、労働生産性を向上させ、時間外勤務の縮減に取り組んできました。

こうした取組や新型コロナウイルス感染症の収束等により、近年、職員（管理職²⁾を除く）1人・1月当たりの時間外勤務時間数及び全延べ職員に占める時間外勤務の上限時間数（月45時間）を超過した延べ職員の割合³⁾は減少傾向にあります。【図表1】

【図表1】 職員（管理職除く）1人・1月当たりの時間外勤務時間数 及び 全延べ職員に占める上限時間数（月45時間）を超過した延べ職員の割合



[資料] 総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」

1) 総務省「令和3年社会生活基礎調査」：6歳未満のこどもがいる家庭の1日の家事関連時間は、男性は約2時間・女性は約7.5時間
2) 職員の給与に関する条例（昭和27年条例第1号）第9条の2第1項の規定により、管理・監督の地位にある職員のうち人事委員会規則で指定する職にある職員
3) 【参考】総務省「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」：
都道府県の平均時間外勤務時間は13.4時間/人・月、時間外勤務の上限時間（月45時間）を超過した延べ職員の平均割合は5.9%

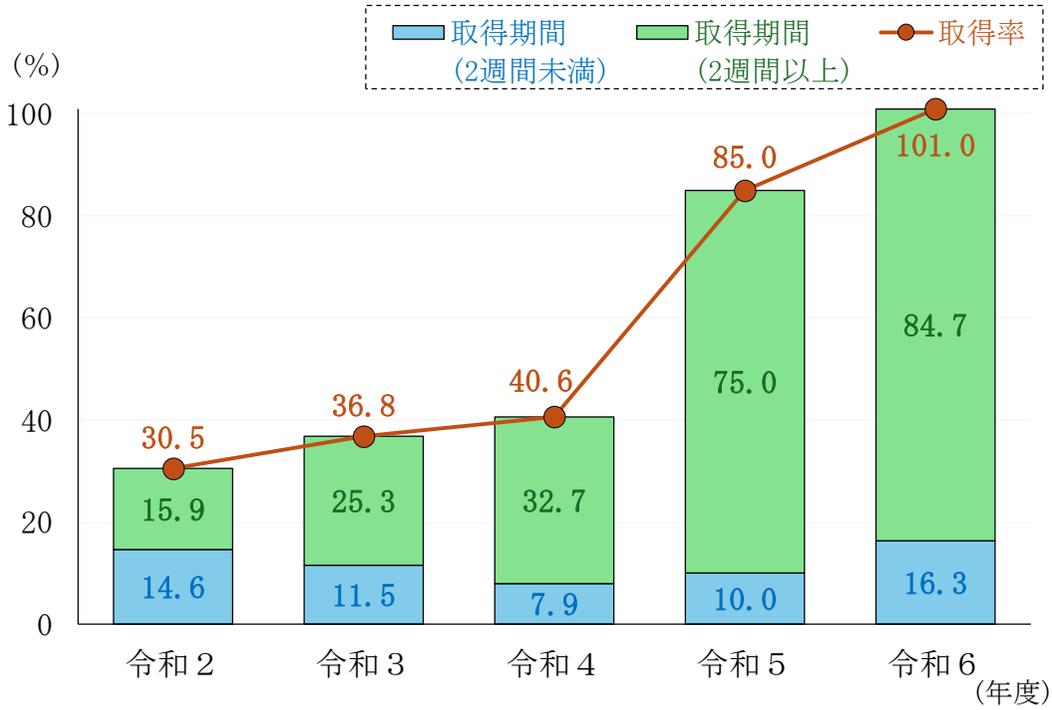
Ⅲ 現状と課題

男性の積極的な家事、育児等への参画は、第2子以降の出生率や出産後の妻の就業継続などに影響することが指摘されています。^{4) 5)}

本県では、妻が出産を予定している男性職員に対して、育児休業を含む1か月以上の休暇・休業の取得を推奨するなどし、男性職員の積極的な家事、育児等への参画促進に取り組んできました。

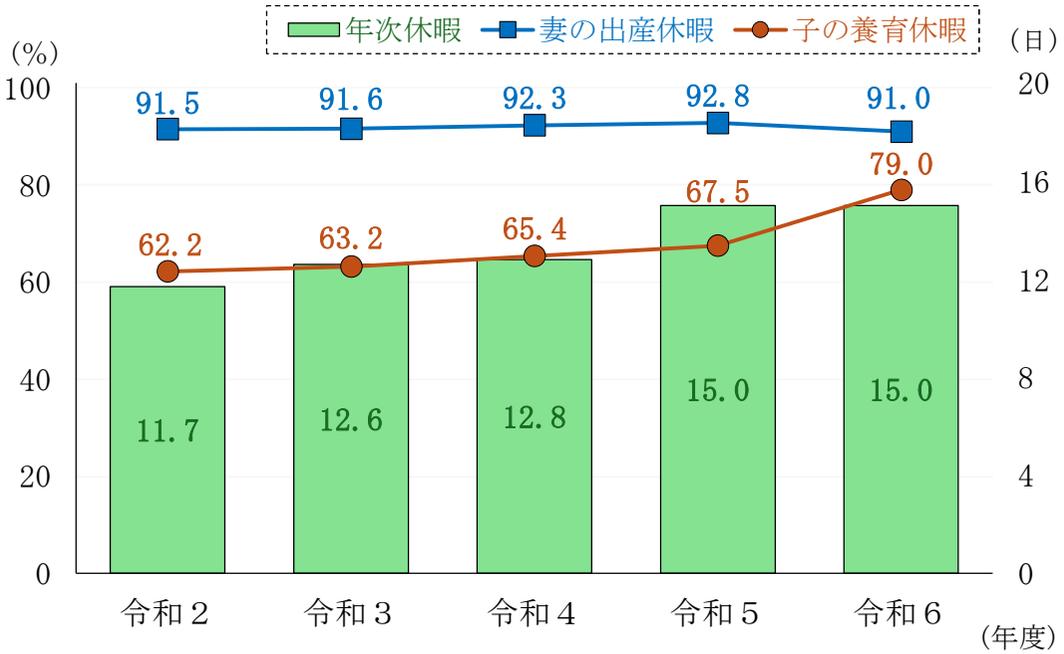
こうした取組等により、男性職員の育児休業の取得率は、令和6（2024）年度に100%に達したほか、男性職員の育児休業の取得期間、「男の産休」と呼ばれる妻の出産休暇及び妻の出産時の子の養育休暇の取得率、また、子の学校行事への参加時等の職員1人当たりの年次休暇の取得日数⁶⁾は増加傾向にあります。【図表2・3】

【図表2】 男性職員の育児休業の取得率及び取得期間の分布状況⁷⁾



[資料] 総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」

【図表3】 男性職員の妻の出産休暇・出産時の子の養育休暇の取得率及び職員1人当たりの年次休暇の取得日数



[資料] 総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」

4) 厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査」（令和4年）：夫の休日の家事・育児の時間別の第2子以降の出生割合 なし 36.4%・2時間未満～ 72.4%～
 5) 厚生労働省「第12回21世紀成年者縦断調査」（令和6年）：夫の平日の家事・育児時間別の出生後の妻の就業継続状況 なし 46.2%・2時間未満～ 67.9%～
 6) 【参考】総務省「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」：都道府県の年次休暇の平均取得日数 14.3日
 7) 令和2・3年度：知事部局及び各委員会事務局（企業局を含み、教育委員会を除く）の職員
 令和4～6年度：知事部局及び各委員会事務局（企業局及び教育委員会を除く）の職員

Ⅲ 現状と課題

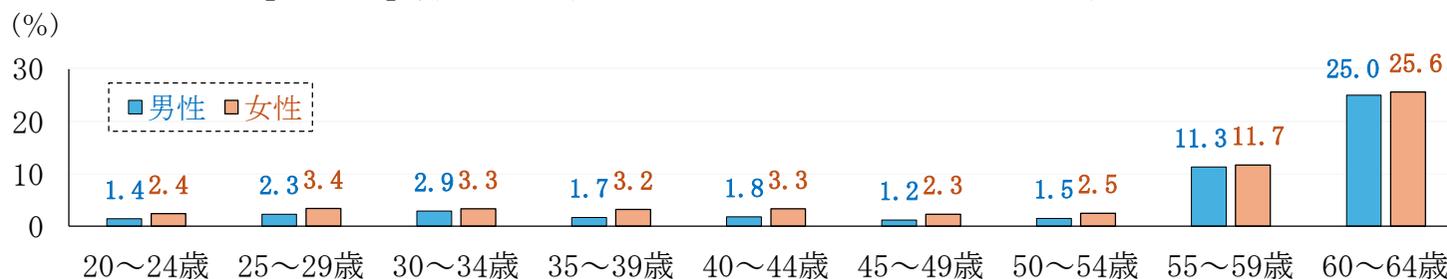
セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントなどは、女性の就業環境を著しく害し、就業継続や職業能力の発揮等に重大な影響を及ぼします。

本県では、性別に関わらず、職員が職業生活における能力を発揮し、活躍できる職場環境を整備するため、職員に各種ハラスメント防止に係る啓発を行うとともに、ハラスメント等相談ホットラインを設置し、職員からの相談等に適切に対処してきました。

こうした男性職員の育児休業等の取得促進やハラスメントの防止、時間外勤務の縮減等の取組により、職員の離職率は25～34歳の出産・育児期の世代をはじめ、全世代において性別間で著しい差はなく、女性職員の仕事と家庭生活の両立が図られています。【図表4】

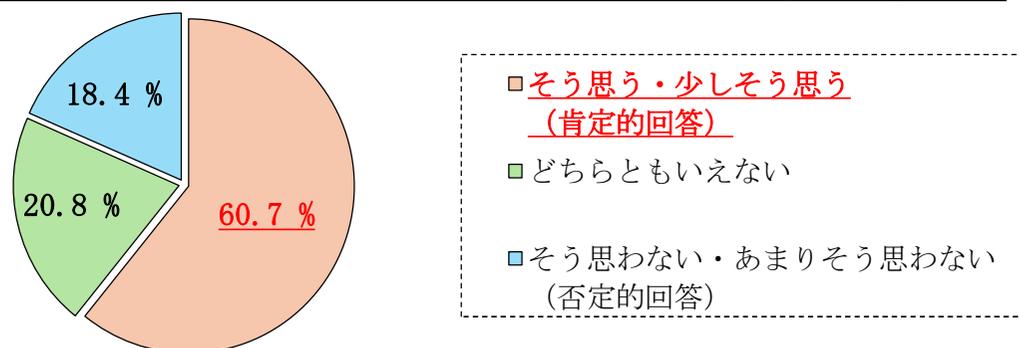
一方、職員へのアンケート調査において「ワーク・ライフ・バランスが実現できている」と肯定的に回答した職員の割合は6割程度であり、引き続き、時間外勤務の縮減や多様で柔軟な働き方の推進、男性職員の家庭生活への参画の促進を図り、仕事と生活の調和のとれた働き方の実現に取り組む必要があります。【図表5】

【図表4】 離職者の年代別・男女別割合（令和2～6年度平均）



【図表5】 「ワーク・ライフ・バランスの実現」に関する職員の意識状況

問：自身の生活において、ワーク・ライフ・バランスの実現ができている



[資料] 経営管理部人事課「職員の働きがいに関するアンケート調査 (R7実施)」

Ⅲ 現状と課題

2 女性の採用・登用の拡大に関する状況

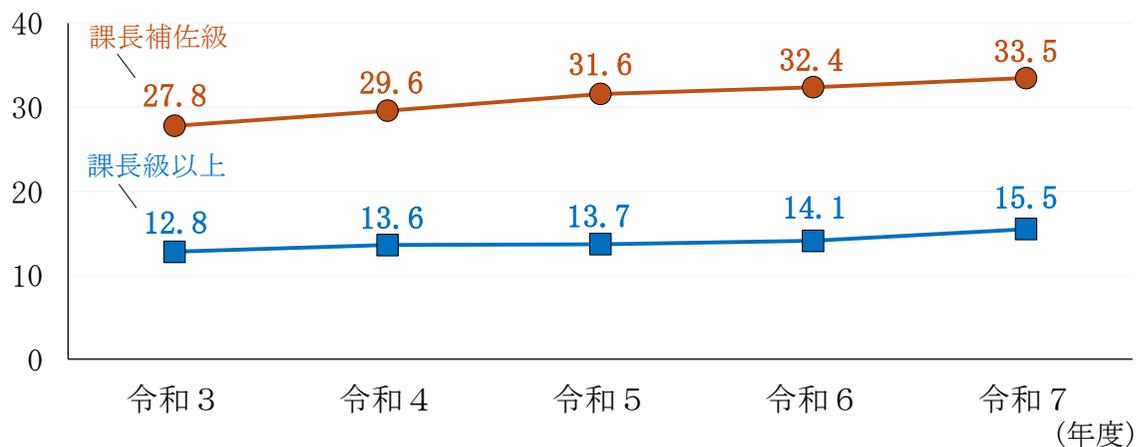
女性の活躍に向けては、その入口となる女性職員の採用の拡大を図ることが重要です。

本県では、職員採用試験における受験者の拡大に向けて、SNSを活用するなどし、栃木県職員の仕事の魅力の発信等に取り組んできました。

こうした取組等により、令和3（2021）年度から令和7（2025）年度までに職員採用試験により採用した職員に占める女性の平均割合は43.2%に上り、国の『第5次男女共同参画基本計画』における政府目標である40%を超過する水準にあります。

また、女性職員の登用について、本県では、本人の能力や意欲、勤務成績等を総合的に勘案し、昇任にふさわしい職員を積極的に上位職位に登用してきたところ、課長級以上の管理的地位及び課長補佐級にある職員に占める女性職員の割合は増加傾向にあるとともに、時間外勤務時間の縮減と相まって職員の給与額の男女の差異も縮小傾向にあります。【図表6・7】

【図表6】 課長級以上又は課長補佐級にある職員に占める女性職員の割合⁸⁾ (%)



【図表7】 任期の定めのない常勤職員の給与額の男女の差異 (男性の平均給与に対する女性の平均給与の割合)

令和4年度	令和5年度	令和6年度
88.7 %	90.1 %	91.3 %

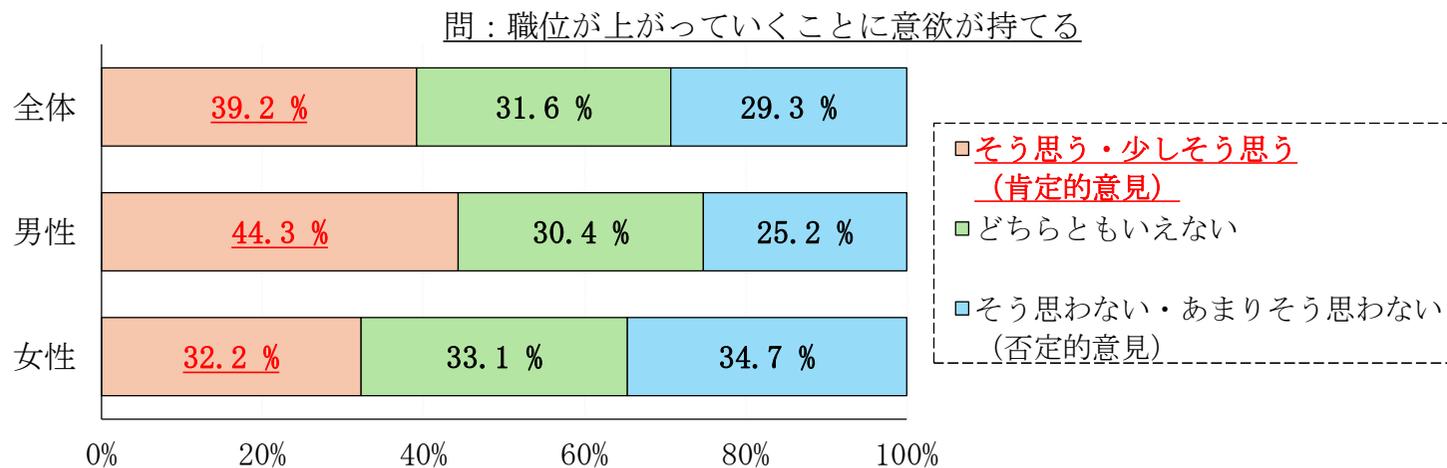
8) 各年度4月1日時点の数値
教育委員会事務局及び県立学校（教員籍の職員を除く）の職員を含む

Ⅲ 現状と課題

一方、職員へのアンケート調査において、「栃木県庁で職位が上がっていくことに意欲が持てる」と肯定的に回答した職員の割合は4割程度であり、経験の不足や時間的な制約等から、女性職員は男性職員よりも肯定的な回答が低い傾向にあります。【図表8】

また、健康上の課題は男女を問わず、すべての者が抱える可能性があります。その現れ方には性差があり、特に女性については健康上の課題による就労等への影響が大きく、キャリア形成への妨げになることもあることから、女性職員が健康を確保し、また、健康状態の変化に柔軟に対応しながら、キャリアを形成し、活躍することができる職場環境の整備に取り組む必要があります。

【図表8】 「職位が上がっていくことへの意欲」に関する職員の意識状況



[資料] 経営管理部人事課 「職員の働きがいに関するアンケート調査 (R7実施)」

IV 基本目標

現状と課題を踏まえ、この計画では「男性職員・女性職員がともに家事、育児等の家庭生活を担いつつ、仕事やキャリア形成との両立ができる職場環境をつくる」ことを基本目標とします。

また、基本目標の達成状況を客観的に評価するため、次の数値目標を設定し、ワーク・ライフ・バランス及び女性職員の活躍を推進するための取組等により、その達成を図ります。

項目		基準値		目標値		目標値の算出根拠
		年度	数値	年度	数値	
1 ワーク・ライフ・バランスの推進に関する目標						
職員（管理職を除く）1人当たりの各月ごとの時間外勤務時間数		令和6(2024)年度	9.2 時間 (本庁11.8時間 出先 7.5時間)	毎年度	10時間以下	最新値をもとに、当面の総労働時間の目標値（年1,825時間）を踏まえ設定
職員1人当たりの年次休暇の取得日数		令和6(2024)年度	15.0 日	毎年度	16日以上	同上
男性職員の育児休業取得率（2週間以上）	知事部局等※1	令和6(2024)年度	84.7 %	令和12(2030)年度	100 %	最新値をもとに、政府目標（85%）を上回る水準に設定
	企業局	令和6(2024)年度	100 %	令和12(2030)年度	100 %	同上
男性職員の妻の出産休暇の取得率		令和6(2024)年度	91.0 %	令和12(2030)年度	100 %	目標未達見込みのため、前計画の目標値を継続
男性職員の妻の出産時の子の養育休暇の取得率		令和6(2024)年度	79.0 %	令和12(2030)年度	100 %	同上
2 女性職員の活躍推進に関する目標						
課長級以上にある職員に占める女性職員の割合※2		令和7(2025)年 4月1日現在	15.5 %	令和13(2031)年 4月1日現在	30 %	最新値をもとに、女性職員比率（R6：33.8%）を踏まえて設定
課長補佐級にある職員に占める女性職員の割合※2		令和7(2025)年 4月1日現在	33.5 %	令和13(2031)年 4月1日現在	35 %	同上

※1 知事部局及び各委員会事務局（企業局及び教育委員会を除く）の職員

※2 教育委員会事務局及び県立学校（教員籍の職員を除く）の職員を含む

V 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に向けた取組

1 ワーク・ライフ・バランス推進のための取組

(1) 長時間勤務の是正等の時間外勤務の縮減

定時退庁を基本とする働き方の実現に向け、働き方改革の推進により、労働生産性のさらなる向上を図り、時間外勤務の縮減に取り組みます。

【主な取組】

- BPR[※]やDXの推進による最適な業務プロセスの再構築を通じた業務の効率化
※ 業務プロセスを根本的に見直し、効率化や品質向上を図る手法
- 業務量等に応じた柔軟な事務分担の見直しや担当グループ等の垣根を越えた業務支援による業務負担の平準化
- 時間外勤務の事前命令・事後確認の徹底等による適切な労務管理の推進

(2) 多様で柔軟な働き方の推進

働く時間や場所等にとらわれず、ライフスタイルやライフステージに応じた働き方ができるよう、多様で柔軟な働き方を推進します。

【主な取組】

- フレックスタイム制度の充実（選択的週休3日制の導入等）及び利用・定着の推進
- テレワーク（在宅勤務・サテライトオフィス勤務）に係る職員の意識付け向上や利用しやすい職場環境の整備
- 健康維持や仕事と生活の調和のとれた働き方の実現に向けた勤務間インターバル（原則11時間）の確保

V 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に向けた取組

(3) とも家事・とも育てなどの推進

男性職員の家事、育児等の家庭生活への参画の促進のための意識啓発に取り組むほか、仕事と子育てなどの両立支援制度の周知や利用促進等を図り、安心して妊娠・出産ができる職場環境を整備するなどし、とも家事・とも育てなどを推進します。

【主な取組】

- 固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消に向けた意識啓発
- 不妊症・不育症に係る理解促進を通じた仕事と治療が両立できる職場環境の整備
- 『職員のための子育て応援ハンドブック』の充実など、妊娠・出産や育児等に関する休暇制度等の周知徹底
- 職場内のコミュニケーション活性化を通じた妊娠中の職員や不妊治療等を受けている職員が必要な休暇の取得などに配慮しやすい職場環境の整備
- 男性職員の育児に係る休暇・休業の取得推奨期間（2週間以上の育児休業を含む合計1か月間以上）の設定
- 「育児休業取得計画表」の作成を通じた休暇制度等の計画的な利用促進及び事務分担の見直しや人員調整など男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備
- 産前産後休暇や長期の育児休業の取得、男性職員の1か月間以上の育児休業等の取得に伴う代替職員等の配置
- 身上報告書や所属長との面談を通じた育児休業復帰後の働き方等の意向確認など、育児休業からの円滑な職場復帰支援
- 職員自身の休息や子どもの学校行事、家族の通院等のための計画的な年次休暇の取得促進
- 「子育て応援チェックリスト」を活用した所属長に対するマネジメントチェックの実施

V 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に向けた取組

2 女性職員の活躍推進のための取組

(1) 採用試験における受験者の拡大

多様な人材を幅広く採用することができるよう、栃木県職員として働くことの魅力を積極的に発信するなどし、職員採用試験における受験者の拡大に取り組みます。

【主な取組】

- 職員採用専門ホームページやSNSを活用した栃木県職員として働くことの魅力の発信
- 受験者のニーズに合わせたグループ相談会や個別相談会の実施
- 大学生等を対象とした栃木県庁における就業体験の機会を提供する「栃木県庁インターンシップ」の拡充

(2) 女性職員の積極的な登用の推進

相談体制の整備や多様な職務機会の付与等によりキャリア形成を支援するなどし、意欲・能力を有する女性職員の積極的な登用を推進します。

【主な取組】

- 固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消に向けた意識啓発【再掲】
- 職員が主体的にキャリアを考え、成長意欲を高めるための研修の実施や相談体制等の整備
- 性別に関わりない多様な職務機会の付与と人事評価に基づく幹部職員への登用の実施

V 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に向けた取組

(3) 女性職員の仕事と健康上の課題との両立支援

管理的職員をはじめ、周囲の職員が必要な配慮を行うなど、女性職員の仕事と健康上の課題との両立支援に取り組むとともに、女性特有の健康上の課題について、女性職員の健康管理を促進します。

【主な取組】

- 女性の健康上の特性に関する健康教室の開催などを通じた職員や職場におけるヘルスリテラシーの向上
- 女性職員の健康上の特性に配慮した休暇制度の周知及び利用促進
- 疾病の早期発見及び早期治療につながる婦人科検診等の実施及び受診勧奨

3 その他の取組

職員が安心して働くことができるようハラスメント対策等を適切に講じるほか、一般事業主行動計画の策定を促進し、地域における次世代育成支援対策や女性活躍の充実を図ります。

【主な取組】

- カスタマーハラスメントを含むハラスメント対策の強化
- 業績評価における業務効率化や育児休業職員の業務支援等に対する付加評価の実施
- 公共調達への参加機会の拡大を通じた一般事業主における次世代育成支援対策及び女性活躍の促進