

令和4年9月5日

「茨城県職員子育て応援・女性活躍推進プラン」に基づく取組の実施状況等の公表について

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第5項並び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）第19条第6項及び第21条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。

※ 茨城県職員子育て応援・女性活躍推進プランは、知事部局、議会事務局、企業局、病院局、行政委員会（教育委員会、警察を除く全部局）を対象としています。

公表内容のポイント

- 男性職員の育児参画の促進に取り組んだ結果、令和3年度の男性の育児休業取得率は、前年度から15.0ポイント増の59.4%となり、約6割が取得。
- 意欲と能力のある女性職員の登用を進めた結果、令和3年度の管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合は、前年度から1.2ポイント増加し、過去最高の11.6%まで上昇。

1 数値目標の進捗状況等（※以下、注意書きがあるもの以外は、教育委員会・警察を除く全部局の数値）

(1) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

- 令和3年度の男性職員の育児休業取得率は、前年度と比べ、15.0ポイント増の59.4%となりました（取得人数は前年度から26人増の85人）。
 - 令和3年の配偶者出産休暇の取得率は、前年に比べ、2.0ポイント減の95.2%、育児参加休暇の取得率は、3.0ポイント減の89.5%となりましたが、当該休暇制度の合計取得日数は、0.06日増の6.36日となりました。
 - 令和3年度の男性職員の育児休業等の合計取得期間（※）は、前年度に比べ、8.8日増の30.9日となりました。（※）育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加休暇を合わせた平均取得日数
- 引き続き、管理職を始めとした職員の意識啓発に取り組むとともに、子が生まれる男性職員に対して、これらの休暇・休業制度の利用を積極的に働きかけてまいります。

① 育児休業取得率（年度）

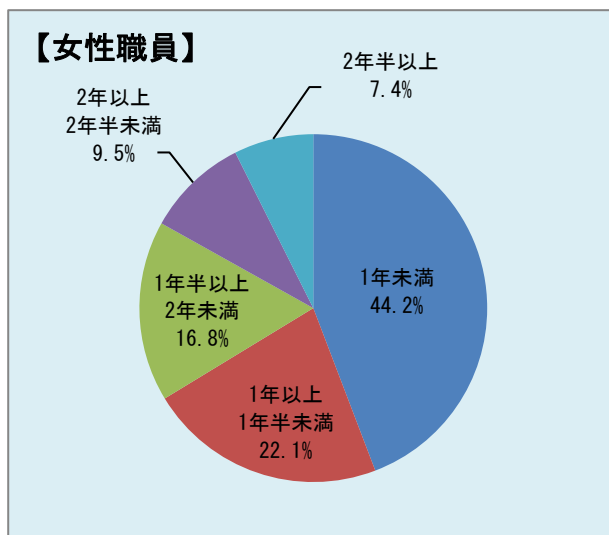
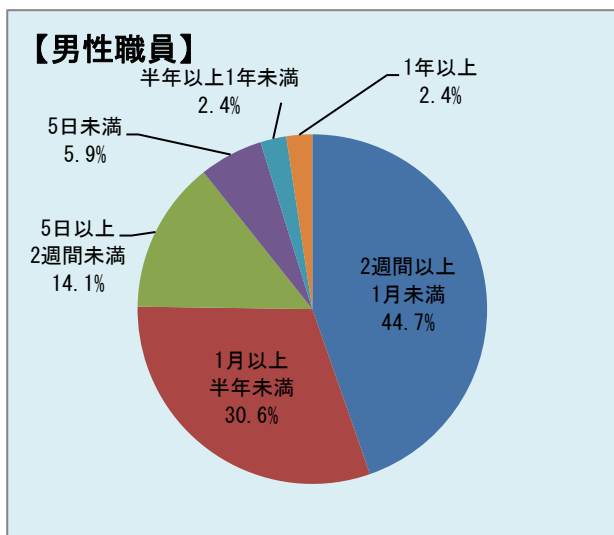
	R1	R2	R3	増減 (R3-R2)	目標(R7)
男性職員	18.9% (75.2日)	44.4% (33.6日)	59.4% (42.1日)	+15.0 <small>ポ</small>	100%
女性職員	100.0% (541.9日)	100.0% (507.1日)	99.0% (472.2日)	▲1.0 <small>ポ</small>	

※育児休業取得率は、「当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数」に対する「新規取得者数（当該年度中に新たに育児休業を取得した者）」の割合をいう。

※令和2年度までの男性職員の公表数値（R1:19.7%, R2:45.1%）は、再度取得者（同じ子どもに対して再度育児休業を取得した者）を含んだ数値のため、上記数値とは異なる。なお、女性職員の数値は変更なし。

※（ ）書きは平均取得日数

■育児休業取得期間の状況（R3年度）



② 配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率及び合計取得日数（暦年）

	R1	R2	R3	増減 (R3-R2)	目標(R7)
配偶者出産休暇	97.4%	97.2%	95.2%	▲2.0%	100%
育児参加休暇	90.5%	92.5%	89.5%	▲3.0%	
合計取得日数	6.00日	6.30日	6.36日	+0.06日	8日(取得上限)

※配偶者出産休暇：配偶者が出産する場合、産前16週から産後2週間の間、3日の範囲内で必要と認める日又は時間取得できる休暇

※育児参加休暇：配偶者の産前産後期間中、生まれてくる子又は小学校就学時までの子を養育するために、5日の範囲内で必要と認める日又は時間取得できる休暇

③ 男性職員の育児休業等の合計取得期間（年度）

	R1	R2	R3	増減 (R3-R2)	目標(R7)
育児休業等の合計取得期間	19.5日	22.1日	30.9日	+8.8日	1月(30日)以上

※合計取得期間：育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加休暇を合わせた平均取得日数

(2) 女性職員の登用・割合の拡大

- 令和3年度（令和4年4月発令）の課長級（※）以上の女性の割合は、定期人事異動により、前年度に比べ、1.2ポイント増の11.6%となりました。

（※）課長級（副参事・技佐等）以上の職員を指す。

- 令和3年度（令和4年4月発令）の女性の割合は、前年度と比べ、全ての役職段階において増加しました。

- 令和3年度の採用職員に占める女性の割合は、前年度と比べ、全体で9.1ポイント減の44.0%、大学卒業程度で7.5ポイント減の35.4%となりました。

引き続き、意欲と能力のある女性職員を積極的に登用していくとともに、女性受験者の確保に努めてまいります。

① 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（年度）

	R1 (R2.4発令)	R2 (R3.4発令)	R3 (R4.4発令)	増減 (R3-R2)	目標(R7)
課長級以上	9.4%	10.4%	11.6%	+1.2ポイント	26%
部長級	8.9%	6.3%	6.5%	+0.2ポイント	—
課長級	9.5%	11.2%	12.6%	+1.4ポイント	—
課長補佐級	21.9%	23.6%	25.9%	+2.3ポイント	37%
係長級	34.3%	34.8%	35.6%	+0.8ポイント	43%
非役付	49.5%	49.4%	49.7%	+0.3ポイント	—

② 採用者（全体）に占める女性の割合（年度）

	R1	R2	R3	増減 (R3-R2)	目標(R7)
女性割合	44.0%	53.1%	44.0%	▲9.1ポイント	50%

③ 採用者（大学卒業程度）に占める女性の割合（年度）

	R1	R2	R3	増減 (R3-R2)	目標(R7)
女性割合	29.0%	42.9%	35.4%	▲7.5ポイント	40%

(3) 長時間勤務の是正等の職員の働き方改革

- 令和3年度の職員一人一月当たりの時間外勤務時間は、前年度に比べ、全体で0.4時間増の11.4時間となりました。
- 令和3年の職員一人当たりの年次休暇の取得日数は、前年と比べ、全体で0.9日増の12.4日となりました。

引き続き、業務の効率化や業務の平準化等に取り組み、時間外勤務の縮減に努めるとともに、職員が計画的かつ気兼ねなく休暇を取得しやすい環境づくりに努めてまいります。

① 職員一人一月当たりの時間外勤務時間（年度）

	R1	R2	R3	増減 (R3-R2)	目標 (R7)
時間外勤務 時間数	12.2時間	11.0時間	11.4時間	+0.4時間	10.5時間/月

② 職員一人当たりの年次休暇の取得日数（暦年）

	R1	R2	R3	増減 (R3-R2)	目標 (R7)
年次休暇 取得日数	11.7日	11.5日	12.4日	+0.9日	14日/年