

# 群馬県職員の女性活躍推進・子育て応援プラン

～ 女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画 ～

令和2年4月作成  
令和5年9月改定

群 馬 県

# 目 次

- 1 計画策定の背景・趣旨
- 2 策定の方向性 ～継続と前進～
- 3 計画期間
- 4 推進体制
- 5 現状・課題
- 6 具体的取組
  - (1) ワーク・ライフ・バランス推進のための取組
    - ① 家事・育児や介護を担いながら活躍できる職場環境の整備
    - ② 男性職員の家事・育児参画の促進
  - (2) 働き方の見直しに向けた取組
    - ① 柔軟な働き方の検討
    - ② 時間外勤務の縮減
    - ③ 休暇取得の促進
  - (3) 女性職員の活躍推進に向けた取組
    - ① 女性職員の採用拡大
    - ② 職域の拡大・計画的育成とキャリア形成支援
- 7 数値目標

# 群馬県職員の女性活躍推進・子育て応援プラン

群馬県知事  
群馬県企業管理者  
群馬県議会議長  
群馬県人事委員会  
群馬県選挙管理委員会  
群馬県代表監査委員  
群馬県教育委員会

## 1 計画策定の背景・趣旨

本県では、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を目的として制定された次世代育成支援対策推進法に基づき、平成17年4月に「群馬県特定事業主行動計画」を策定した。

また、女性が職業生活において希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境の整備を目的として制定された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、特定事業主行動計画である「群馬県職員の女性活躍推進プラン」を平成28年3月に策定した。

この二つの特定事業主行動計画は、次世代育成支援やワーク・ライフ・バランスの実現、女性の活躍推進など取組の多くが共通しており、一つの計画に統合し、取り組むことが合理的であるため、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として「群馬県職員の女性活躍・子育て応援推進プラン」（以下「女性活躍・子育てプラン」という。）を策定する。

根拠法	群馬県の事業主行動計画	
次世代育成支援 対策推進法	<b>群馬県特定事業主行動計画</b> 計画期間：(前期)平成17年度～21年度 (後期)平成22年度～26年度 (第3期)平成27年度～令和元年度	<b>群馬県職員の 女性活躍推進・ 子育て応援プラン</b>
女性活躍推進法	<b>群馬県職員の女性活躍推進プラン</b> 計画期間：平成28年度～令和元年度	

## 2 策定の方向性 ～継続と前進～

これまで、群馬県特定事業主行動計画及び群馬県職員の女性活躍推進プランにおいて、取組を進めた結果、管理職に占める女性職員の割合や男性職員の育児休業等取得率は着実に増加しており、今後も取組を継続する。

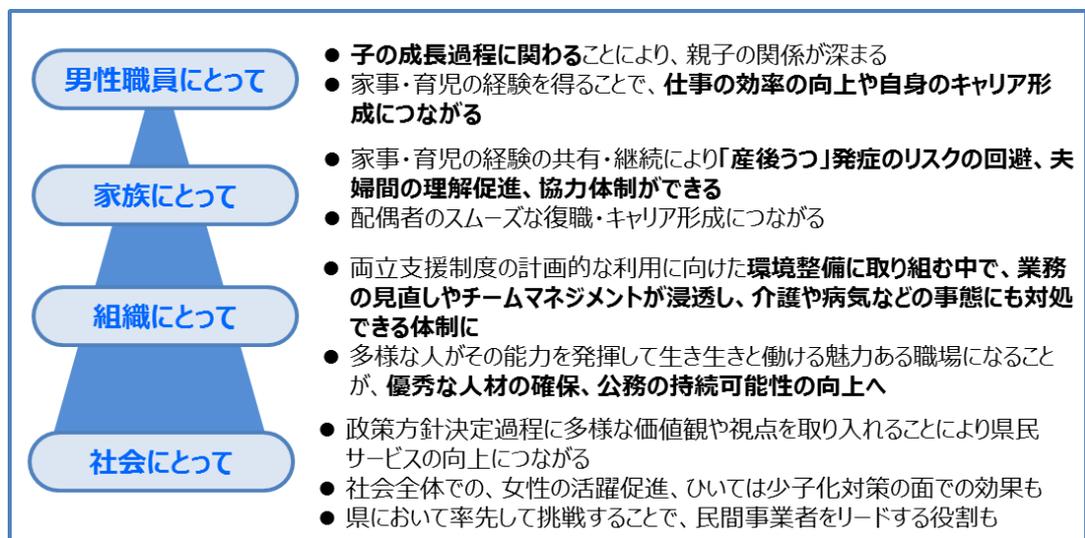
特に以下の取組を前進させることで、女性職員の活躍推進、そして全ての職員が「働きやすさ」を感じ、いきいきと働くことができる環境づくりに努めていく。

### (1) 男性職員の家事・育児参画の促進

共働き世帯が増加する中で、「男性職員の家事・育児参画」は、女性の活躍推進、ひいては少子化対策の観点からも重要である。また、男性職員にとっては、子の成長過程に関わり、親子の関係が深まることに加え、家事・育児の経験を得ることで、仕事の効率の向上や多様な価値観の醸成など男性職員自身のキャリア形成につながる。

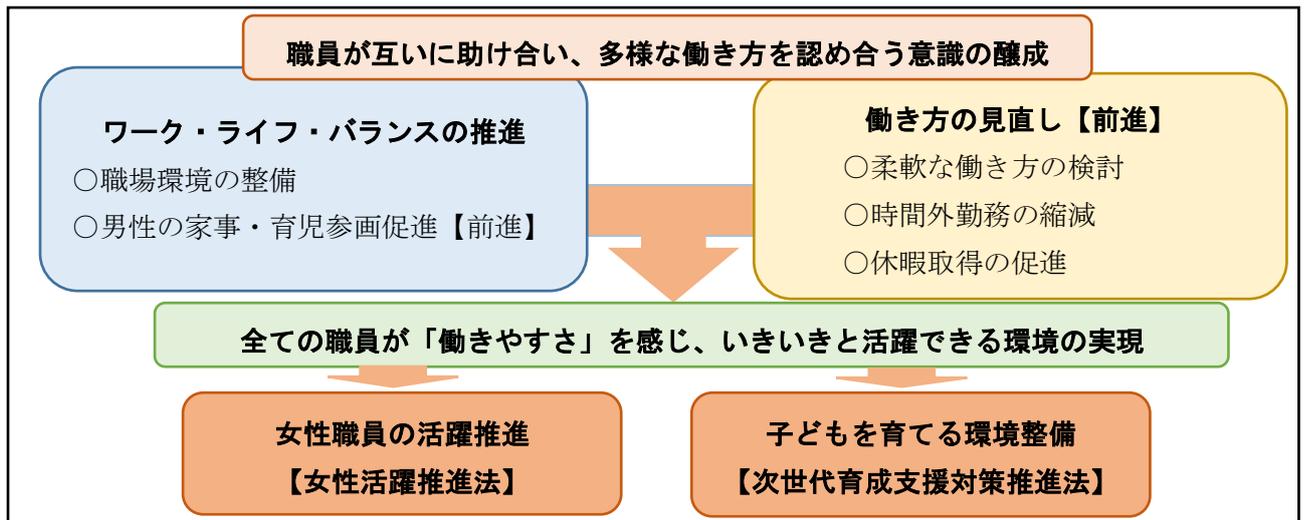
組織にとっては、両立支援制度の計画的な利用に向けた環境整備に取り組む中で、業務の見直しやチームマネジメントが浸透し、子育てに理解のある職場風土づくりが進む。

多くの男性職員が家事・育児に積極的に参画することで、職員が互いに助け合う意識の醸成を進める。



### (2) 働き方の見直し

時間外勤務は、育児・介護等に関わる女性職員の職務の機会付与や登用への意欲の阻害要因となるとともに、男性職員の家事・育児参画を困難にする。全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、長時間労働を是正する時間外勤務の縮減に取り組むとともに柔軟な働き方の選択肢を拡充し、積極的な休暇取得を促すなど多様な働き方を認め合う意識の醸成を進める。



### ＜コラム＞女性職員の活躍の意義

平成28年3月に策定した群馬県職員の女性活躍推進プランで整理した女性職員の活躍の意義を改めて確認し、組織全体で共有し、県全体で女性の活躍に関する取組を推進していく。

「女性の活躍」とは、一人ひとりの女性が、その個性と能力を十分に発揮できることである。

特に、公務部門における女性の活躍は、以下に掲げる意義を有することから、組織全体でこれを共有し、県全体として、女性の活躍に関する取組を推進していく必要がある。

#### ① 「政策方針決定過程への参画拡大による住民生活の向上」

- ・公務部門での女性の活躍は、政策方針決定過程への女性の参画拡大という面から重要な意義を有するものである。
- ・女性職員の登用の拡大は、女性の活躍を測る一つの基準ではあるが、それにとどまることなく、全ての女性職員が、どの役職段階においても、意欲ややりがいをもって、政策決定に参画できるような機会を確保する必要がある。
- ・また、県は、子育て・教育、介護・医療、まちづくり等住民生活に密着した行政を担っている。
- ・今後、男女それぞれの個性や能力を活かした多様な発想を取り入れていくことにより、従来の枠組みにとられない新たなサービス向上が期待できる。

#### ② 「働き方改革の実現」

- ・女性職員が活躍するためには、従来の働き方を見直し、男性職員を含め、長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスを推進する必要がある、このことは職員全体の働き方改革の実現につながるものである。

#### ③ 「公務部門の率先垂範」

- ・県が、女性の活躍について、率先して取り組むことで、民間事業者をリードする役割を担うことができる。

## 3 計画期間

プランの計画期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とする。

## 4 推進体制

女性職員の活躍及び次世代育成対策支援に関する取組を効果的に推進するため、令和元年11月に設置した各任命権者の人事担当者等を構成員とする「群馬県職員の女性活躍推進・子育て応援プラン策定・推進委員会」において、プランの進行管理を行う。

また、毎年度プランに基づく取組の進捗状況を公表し、計画の実効性を確保する。

各任命権者、各部局等と緊密に連携・協力しながら、全庁的に計画を推進する。

## 5 現状・課題

### (1) ワーク・ライフ・バランスの状況

- 「群馬県職員の女性活躍推進プラン」の数値目標である「男性職員の育児休業等（育児休業・育児短時間勤務・部分休業）取得率」は、平成26年度には3.8%であったが、平成30年度には9.8%となっている。着実に増加しているが、まだ全体の1割に満たない状況である。
- 一方で、育児休業の取得期間については、男性職員は、「2週間超～1月以下」の取得が多数を占める状況である。
- 配偶者が出産する際に男性職員が取得できる特別休暇については、配偶者出産休暇（上限3日）は79.5%が取得しているが、育児参加休暇（上限5日）は32.1%、合わせて5日以上を取得した職員は25.6%と低い状況にある。

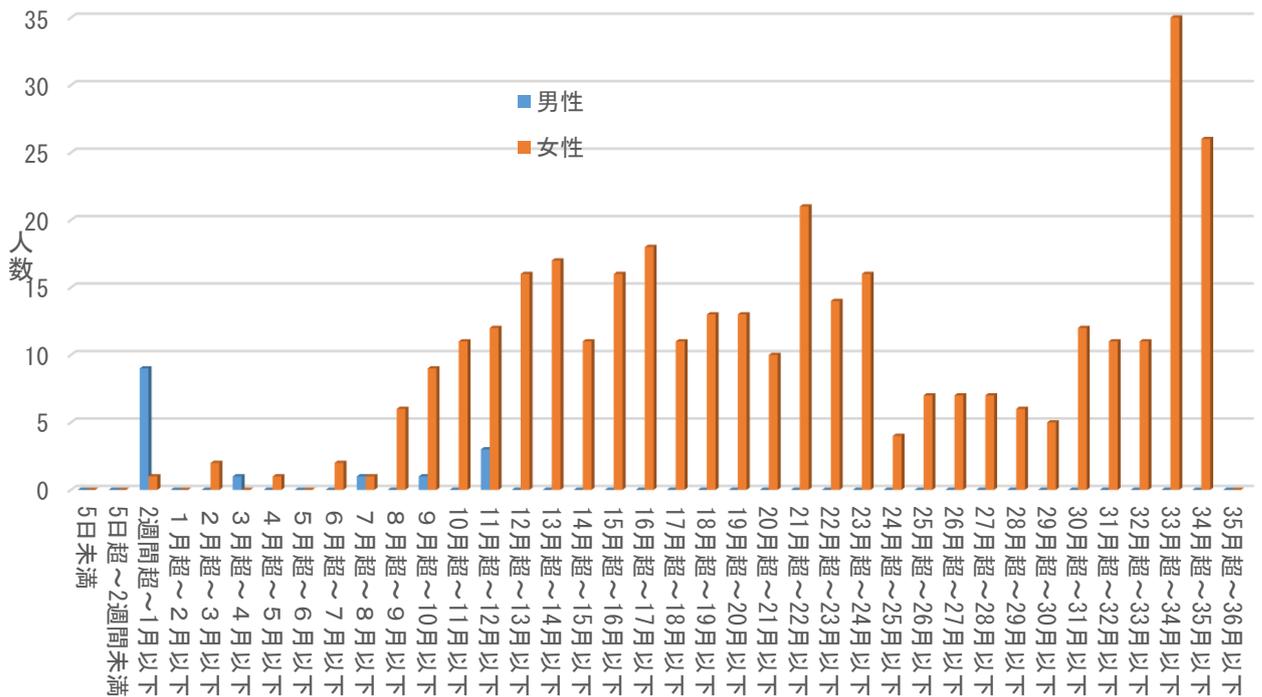
男性職員の育児休業等取得率（%）

		H26	H27	H28	H29	H30
教育委員会※1		3.5	3.0	1.0	2.3	4.2
病院局		5.3	0.0	0.0	0.0	3.3
知事 部局等	知事部局 各種委員会等	3.1	3.1	12.9	9.4	17.9
	企業局	11.1	0.0	0.0	0.0	20.0
	計	3.7	2.9	11.4	9.1	18.0
県全体		3.8	2.7	5.7	4.8	9.8

※1 市町村立学校を除く

育児休業取得率＝「当該年度中に新たに育児休業を取得した職員」  
÷「当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員」

### 育児休業取得期間の分布状況（H30年度）



### 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率（H30年度・%）

		配偶者出産休暇(A) 取得率	育児参加休暇(B) 取得率	AとBを合わせて5日以上取得
教育委員会※2		81.3	24.0	14.6
病院局		63.3	30.0	20.0
知事 部局等	知事部局 各種委員会等	82.1	39.3	36.9
	企業局	100.0	80.0	80.0
	計	83.1	41.6	39.3
県全体		79.5	32.1	25.6

※2 市町村立学校を除く

#### 【課題】

配偶者出産休暇：出産に伴う入院・出産時の付き添い（特別休暇3日）  
 育児参加休暇：出産に係る子または未就学の子の養育（特別休暇5日）

- 職員及び管理職への周知・啓発の取組を強化し、より一層の男性の育児・家事参画を促進する必要
- 特に特別休暇である配偶者出産休暇及び育児参加休暇を含む子育て目的の休暇・休業をまとまった期間取得できるよう取り組みを強化する必要

## (2) 働き方の状況

- 各任命権者とも時間外勤務時間及び年次有給休暇の取得状況については、大幅な増減はない。
- 柔軟な働き方や両立支援制度の利用状況については、勤務時間に応じて給与が減額される部分休業、育児短時間勤務や子育て部分休暇は女性職員の取得が多く、勤務時間帯を変更し、給与に影響のない時差出勤やフレックスタイム制度は男性職員の利用者が多い。男性職員は業務遂行や給与への影響を考慮しながら、家事・育児に参画をする傾向が見られる。

### 時間外勤務時間（一人あたり1月平均時間）

	H27	H28	H29	H30
教育委員会（事務局）	7.6	7.9	9.2	9.4
教育委員会（学校）※3	4.9	4.6	5.0	4.8
病院局	8.6	9.2	8.7	8.6
知事部局	11.2	11.7	11.3	12.3
企業局	10.6	9.8	9.1	9.9

※3 学校事務職員、学校栄養職員、学校司書、公仕

### 年次有給休暇（一人あたり平均取得日数）

	H27	H28	H29	H30
教育委員会（事務局）	10.5	10.4	11.3	12.5
教育委員会（学校）	13.1	13.2	13.1	13.2
病院局	9.6	9.1	9.4	10.0
知事部局	10.2	10.2	11.2	11.1
企業局	13.7	13.9	15.6	15.0

### 柔軟な働き方・両立支援制度の男女別利用実績（H30年度・人）

制度名	男	女	計
部分休業（前年度以降からの継続人数も含む）	13	246	259
育児短時間勤務（前年度以降からの継続人数も含む）	0	35	35
子育て部分休暇（前年度以降からの継続人数も含む）	0	68	68
育児介護のための時差出勤 ※4	16	5	21
子育て・介護職員のフレックスタイム制※4	11	6	17
サテライトオフィスの利用状況（延べ人数）※4	120	16	136

※4 教育委員会（学校）は除く

### 【課題】

- 引き続き長時間労働の是正等、働き方改革を進めるとともに、柔軟な働き方を促進する取組が必要

### (3) 女性職員の活躍推進の状況

- ・採用した職員に占める女性の割合は、概ね50%程度となっている。
- ・教育委員会及び病院局における女性採用比率が高いのは、小中学校教員、看護職員の女性採用比率が高いためである。
- ・知事部局等の女性採用比率は徐々に増加傾向にあるものの、教育委員会や病院局と比べ低い状況である。
- ・管理職に占める女性の割合（県全体）は、平成27年度は12.1%であったが、令和元年度で14.9%となっている。

採用した職員に占める女性の割合（%）

	H27	H28	H29	H30	R1
教育委員会	54.9	53.3	51.5	54.3	54.8
病院局	63.5	55.8	57.5	65.3	64.6
知事部局等	23.0	34.7	33.8	31.9	34.4
県全体	50.0	49.0	48.2	50.8	51.3

管理職に占める女性の割合（%）

	H27	H28	H29	H30	R1	
教育委員会	13.8	14.2	15.1	16.6	17.3	
病院局	27.6	26.0	26.0	25.7	28.8	
知事部局等	知事部局 各種委員会等	7.5	7.9	7.9	8.7	9.6
	企業局	4.0	3.9	1.9	1.9	3.8
	計	7.2	7.6	7.5	8.2	9.2
県全体	12.1	12.3	12.9	14.0	14.9	

管理職：課長級以上（部長、課長、次長） 学校：校長、教頭、事務長

#### 【課題】

- 採用試験の受験者数と、合格者数に占める女性の割合とは一定の連動性がみられることから、引き続き、採用拡大に向け女性受験者を増加させる取組が必要
- 引き続き、キャリア形成支援など登用に向けた総合的な取組が必要

## 6 具体的取組

### (1) ワーク・ライフ・バランス推進のための取組

#### ① 家事・育児や介護を担いながら活躍できる職場環境の整備

##### 基本的な考え方

・男女がともに仕事と家庭を両立させ、その能力を十分に発揮できるよう、両立支援制度の充実を図るとともに、制度の趣旨を職員に周知し、積極的な利用を促進する必要がある。

##### <取組主体>

全

知

病

教

(県全体) (知事部局等) (病院局) (教育委員会)

※知事部局等…知事部局、議会事務局、各種委員会、企業局

##### 取組内容

#### ア. 各種制度の職員への周知及び利用しやすい環境の整備 全

- ・母性保護、育児休業、休暇、時間外勤務の制限などの各種制度の周知を図るとともに、職員が制度を利用しやすい環境を整える。
  - ◇ 総務事務システム内の「子育て応援ページ」における周知
  - ◇ 学校における新任管理職研修において、各種制度についての演習を実施
  - ◇ 具体的な制度等：育児休業、育児短時間勤務、部分休業、子育て部分休暇、育児・介護のための時差出勤、子育て・介護職員のフレックスタイトム制、県庁における育児・介護等職員の職員駐車場の確保

#### イ. 妊娠中及び出産後における配慮 全

- ・母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知を図るとともに、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担を行う。
  - ◇ 具体的な制度等：分べん休暇、育児時間、妊婦の通勤緩和、妊娠障害休暇、妊産婦の保健指導・健康診査に伴う休暇、育児又は介護等のための深夜勤務及び時間外勤務の制限

#### ウ. 育児休業取得職員への円滑な職場復帰支援 全

- ・管理職は育児休業から復帰する職員に対し、復帰後の働き方の希望について確認をするとともに、家庭内の育児体制等を考慮し、業務を設定する。
- ・復帰後の職場研修や各種研修に参加しやすい環境を整える。
  - ◇ メンターカフェ（育児休業中職員の相談会）の実施

### エ. 人事異動等における配慮 全

- ・ 職員からの自己申告書や所属におけるヒアリング等をもとに、可能な範囲で、子育て等の状況に応じた人事上の配慮を行う。
- ・ 子育て、介護等を担っている職員が、特に人事上の配慮を求める場合には、子育て等の状況について、人事管理部門で速やかに情報を収集する。

### オ. ハラスメントのない職場づくり 全

- ・ 全ての職員が安心して働けるよう、ハラスメント防止に向けた取組を行う。
  - ◇ ハラスメントに係る相談窓口の周知
  - ◇ ハラスメント防止に向けた意識啓発や研修の実施
  - ◇ 学校におけるハラスメントの防止に関する資料配布

## ② 男性職員の家事・育児参画の促進

### 基本的な考え方

- ・ 共働き世帯が増加する中で、「男性職員の家事・育児参画」は、女性の活躍推進、ひいては少子化対策の観点からも重要である。また、男性職員にとっては、子の成長過程に関わり、親子の関係が深まることに加え、家事・育児の経験を得ることで、仕事の効率の向上や多様な価値観の醸成など男性職員自身のキャリア形成につながる。
- ・ 組織にとっては、両立支援制度の計画的な利用に向けた環境整備に取り組む中で、業務の見直しやチームマネジメントが浸透し、子育てに理解のある職場風土づくりが進む。

### 取組内容

#### ア. 男性職員の子育て目的の休暇・休業の取得促進 全

- ・ 男性職員が利用可能な子育て目的の休暇・休業制度について周知を行う。
- ・ 配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得を促進する。
  - ◇ 各種制度内容や収入減少への不安を解消するため、育児休業手当金の支給など収入モデルケースを記載した男性職員向けリーフレットを対象となる男性職員及び全庁に対して周知するとともに、男性職員が休暇等を取得できるよう所属長の取組を促す通知を发出する。
  - ◇ 総務事務システムに育児休業等を取得した男性職員の体験談を掲示する。

#### イ. 子育て目的の休暇・休業が取得しやすい環境の整備【新規】 全

- ・ 対象職員が安心して子育て目的の休暇・休業を取得できるよう、管理職は休暇・休業中の体制の準備や業務分担の見直しを行う。
- ・ 男性職員が子育て目的の休暇・休業を積極的に取得できる職場風土を醸成するため、管理職を含む全職員に対して周知・啓発を行う。

◇ 所属での取組（知事部局等）

i) 管理職は対象職員に対し、取得の意義を含めた情報提供を行い、育児に伴う休暇・休業を合計1か月以上取得するよう勧奨する。

ii) 対象職員は「男性職員の子育て計画書」を作成し、所属長と面談を行う。

iii) 面談後、所属長は提出された計画書に沿った休暇等が取得できるように業務分担の見直し等積極的に検討する。

◇ 学校における新任管理職研修において、男性職員が利用可能な子育て目的の休暇・休業制度についての演習を実施

ウ. トップからのメッセージ発信【新規】 **全**

・男性職員の子育て目的の休暇・休業の取得を促進するため、トップからメッセージを発信する。

## (2) 働き方の見直しに向けた取組

### ① 柔軟な働き方の検討

#### 基本的な考え方

- ・多様な人材が能力を発揮するために、ICT（情報通信技術）を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方が可能となる仕組みが必要である。令和元年度からサテライトオフィス形式によるテレワークを実施しており、通勤時間の短縮等により、ワーク・ライフ・バランスの実現など効果が表れている。
- ・柔軟な働き方に資する両立支援制度も周知し、活用を勧める。
- ・これまでの価値観・意識を大きく変革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革、多様で柔軟な働き方の拡充に向けた取組を進める。

#### 取組内容

ア. テレワークの活用【新規】 **知**

・今後、サテライトオフィスの設置場所拡充、在宅勤務やモバイルワークの導入を検討する。

◇ 総務事務システムにテレワークを実施した職員の体験談を掲示する。

イ. 職員が仕事と家庭を両立しつつ、その個性と能力を発揮して活躍できるような、多様で柔軟な働き方の拡充 **全**

◇ ゆう活（夏の生活スタイル変革）、子育て・介護職員のフレックスタイム制度、育児・介護のための時差出勤

## ② 時間外勤務の縮減

### 基本的な考え方

- ・時間外勤務は、育児等に関わる女性職員の職務の機会付与や昇進・登用への意欲の阻害要因となるとともに、男性職員の家事・育児等の参画を困難にする。
- ・全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、時間外勤務を縮減し、限られた時間の中で効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高めることにもつながる。

### 取組内容

#### ア. 子どものいる職員への配慮 全

- ◇ 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度、3歳未満の子どものいる職員の時間外勤務免除の制度の周知を図る。

#### イ. 業務の見直しや所属ごとの取組計画の実行など 全

- ◇ 「仕事の仕方」の見直し等を行うため、所属ごとに「時間外勤務の縮減に向けた取組計画」を作成する。
- ◇ 時間外勤務に係る「事前命令」・「事後確認」の徹底（ミーティングの実施）
- ◇ 「ノー残業デー」の徹底のため、庁内放送の実施や総務事務システムのログイン画面等で周知し、定時退庁を促す。

## ③ 休暇取得の促進

### 基本的な考え方

- ・年次有給休暇は、心身のリフレッシュに役立ち、その結果、公務能率の向上に資するものであり、計画的に取得することが重要である。

### 取組内容

#### ア. 年次有給休暇の取得の促進 全

##### ・休暇を取得しやすい環境の整備

- ◇ 職員が計画的に取得できるよう配慮するため、管理職が自ら率先して取得することや所属内の応援体制の整備、ノー会議デーの設定などを行う。

##### ・計画表の活用による計画的取得の促進

- ◇ 取得計画表を活用するなどし、職員の休暇予定を所属内で共有し、計画的な取得を促進する。

## イ. 連続休暇等の取得の促進 全

- ・年次有給休暇を活用して、次のような休暇の取得を推奨し、連続休暇の取得を促進する。
  - ◇ 具体例：記念日休暇、マイプラン休暇、学校行事休暇、地域活動休暇、レクリエーション休暇、子育て支援休暇、リフレッシュ休暇、夏季休暇
- ・国民の休日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。
- ・ゴールデン・ウィークにおける週休日と休日に挟まれた日やお盆期間等会議の自粛を行う。

## (3) 女性職員の活躍推進に向けた取組

### ① 女性職員の採用拡大

#### 基本的な考え方

- ・公務に期待される能力を有する優秀な女性職員を幅広く採用できるよう、採用試験における受験者増加に向けた取組を進めていく。

#### 取組内容

#### 女性受験者の拡大に向けた広報活動等の実施 全

- ・大学等における説明会を幅広く実施するとともに、県行政の魅力ややりがい、女性にとって働きやすい職場環境等について、積極的に広報する。
  - ◇ 女子大における職員採用説明会の開催
  - ◇ 職員採用説明会へ女性職員を積極的に派遣
  - ◇ 活躍する女性職員や両立支援制度について職員採用パンフレットに掲載
  - ◇ インターンシップを実施し、県の業務の魅力を発信
  - ◇ 女性を対象とした職員採用説明会やインターンシップの実施

## ② 職域の拡大・計画的育成とキャリア形成支援

### 基本的な考え方

- ・女性職員の活躍の課題として、育児・介護等による時間の制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、ロールモデルとなる先輩女性職員が少ないこと等が考えられる。
- ・女性職員が個性と能力を十分に発揮するために、本人のライフイベント（出産・育児、介護等）の状況や働き方に関する意向を踏まえつつ、職域拡大等による多様な職務経験の付与や、中長期的なキャリアを描くための研修や相談体制の充実など、計画的な育成やキャリア形成支援といった総合的な取組が必要である。
- ・また、女性職員自身が自己のキャリア形成を真剣に考えていくとともに、男性職員、特に管理職の意識を高めることも必要である。

### 取組内容

#### ア. 女性職員の多様な職務経験の蓄積に向けた取組 全

- ・管理職や人事管理部門は、女性職員の県庁・地域機関の交流を活発化させるとともに、女性職員が企画立案部門や事業部門を含めた多様な職務経験を積めるよう配慮する。また、この観点から、民間企業等外部への派遣に際して、女性職員のチャレンジを促す。
- ・副主幹・主幹、係長、補佐級といった各役職段階における育成にも努めるとともに、病院局では自所属以外の病院での勤務機会を付与し、キャリア形成を図る。

#### 【留意点】

- 管理職や人事管理部門は、本人のライフイベント（出産・育児、介護等）の状況や働き方に関する意向を踏まえる。
- 仕事の量は配慮しつつ、質は維持する。

#### イ. 女性職員を対象とした研修の実施 知

- ・キャリアデザインやワーク・ライフ・バランス等の考え方について理解を深めるための研修や、係長昇任を控える女性職員が将来にわたって能力を発揮するため、リーダーシップ等について学ぶ研修を実施する。
  - ◇ キャリアデザイン研修の実施（主任級（男女）を対象）
  - ◇ 女性キャリアサポート研修の実施（主幹級を対象）

#### 【留意点】

- 管理監督職は、ライフステージに応じて研修の受講希望を確認し、女性職員の積極的な参加を促す。

ウ. 女性職員がキャリア形成していくイメージを持つための取組 **知**

・女性職員が、出産・子育てをしながらキャリア形成していくためのイメージを持てるように、先輩女性職員の体験談の紹介や相談体制を整備する。

- ◇ 女性職員のロールモデル集の作成・周知
- ◇ 女性職員に係るメンター制度等の相談体制の検討

エ. 女性活躍推進に向けた意識の醸成 **全**

・男女にかかわらず女性活躍推進に向けた意識づくりや女性職員のキャリア形成に係る管理職の意識向上を図るため、研修等を実施する。

- ◇ 「管理職研修」に女性活躍推進に関する科目を設定

オ. 教職員における管理職選考考査の受験者増加を図るための取組 **教**

・学校現場における女性管理職を増加させるため、管理職選考考査の受験者増加に向けた取組を実施する。

- ◇ 市町村教育委員会、学校に対して女性の人材発掘についての意識向上を図る
- ◇ 意欲・能力のある女性職員について、学校と教育委員会事務局との積極的な交流を推進

## 7 数値目標

目標項目	基準値		目標値	
	年度	数値(単位)	年度	数値(単位)
< 任命権者共通 >				
男性職員の育児休業等取得率	H30	9.8%	R5	20%
管理職に占める女性の割合	H31	14.9%	R6	20%

内訳

	基準値		管理目標	
	年度	数値(単位)	年度	数値(単位)
教育委員会	H31	17.3%	R6	21%
病院局	H31	28.8%	R6	32%
知事部局等( )	H31	9.2%	R6	15%

知事部局等：知事部局、議会事務局、各種委員会、企業局の職員

目標項目	基準値		目標値	
	年度	数値(単位)	年度	数値(単位)
< 知事部局等 >				
配偶者出産休暇の取得	H30	79.5%	R5	100%
男性職員の産休（配偶者出産休暇・育児参加休暇）5日以上取得	H30	25.6%	R5	100%
男性職員の合計1か月以上の育児に伴う休暇・休業取得	-	-	R5	100%

目標項目 (令和5年9月追加)	参考値		目標値	
	年度	数値(単位)	年度	数値(単位)
男性職員の 育児休業取得率	知事部局 議会事務局 各種委員会	59.1%	R6	85% [1週間以上の取得率]
	企業局	16.7%		85% [1週間以上の取得率]
	病院局	73.7%		85% [1週間以上の取得率]
	教育委員会	14.9%		50%

参考値は、1週間未満の育児休業取得者も含めた数値を記載