



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

H28～R2 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19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。

《計画に基づく取組及び数値目標の進捗状況》

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。
- ツイッターの開設やオンラインでの説明会の実施など、多様な手段を活用した採用広報活動に取り組みました。
- 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。
令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症対策を踏まえ、インターンシップに代えて半日又は1日単位のオープンゼミ及び技術職現場見学会を開催しました。
また、県庁の仕事の魅力を紹介する動画を作成し、外部に広く配信しました。
- 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や若手職員との座談会を開催しました。

数値目標

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)	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	目標 (R2)
37.1%	38.6%	35.0%	35.2%	34.5%	37.6%	41.3%	40.0%

- 令和2年度の受験者に占める女性の割合は、令和元年度より3.7ポイント上昇して41.3%となり、目標値を上回る結果となりました。
- 引き続き、栃木県庁子育て応援・女性活躍推進行動計画（以下、「県庁燦燦プラン」という。）に基づき、女性受験者の拡大のため、リクルート活動やインターンシップ、SNSや動画等を通じ、栃木県庁・県職員の魅力や働きがいなどの情報発信に取り組みます。

2 継続就業及び仕事と家庭の両立に関する取組

- 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」制度を通じ、育児に関わる男性職員の計画的な休暇の取得等を促しました。
- 育児休業等に関する制度をまとめたハンドブックにより、子育てに関わる職員の各種制度の利用を促すとともに、男性の育児休業経験者の体験談の紹介により、男性職員の育児休業取得を促しました。
- 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。
- 平成 28 年度に知事、副知事及び各部署長の連名で栃木県庁イクボス宣言を行い、改めて仕事と家庭の両立支援に係る全庁的な意識改革を図りました。
- 子育てや介護に関わる職員等の柔軟で多様な働き方を可能にする「フレックスタイム制度」を導入しました。(平成 31 年 4 月～)
- 場所にとられない柔軟な働き方であるテレワーク（在宅勤務・サテライトオフィス勤務）を推進する「栃木県庁テレワークプロジェクト」を開始しました。(令和 2 年 10 月～)

数値目標

ア 男性職員の育児休業取得率（年度）

計画策定時 (H26)	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	目標 (R2)
2.6%	7.2%	8.6%	6.5%	15.7%	13.8%	30.5%	13%

イ 男性職員の妻の出産休暇の取得率（年度）

計画策定時 (H26)	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	目標 (R2)
92.2%	90.1%	89.2%	90.8%	87.3%	90.4%	91.5%	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 男性職員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)	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	目標 (R2)
42.6%	45.0%	39.8%	45.9%	59.8%	48.9%	62.2%	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。

- 令和 2 年度の育児休業取得率は、男性職員の育児休業取得への意識が広がり、令和

元年度と比べ 16.7 ポイント上昇し、3 年連続で目標の 13%を上回る結果になりました。

- また、令和元年度に比べ、男性職員の妻の出産休暇の取得率は 1.1 ポイント、妻の出産時の子の養育休暇の取得率については 13.3 ポイントそれぞれ上昇し、後者については目標値を上回りました。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 95.1%であり、対象職員のほとんどがいずれかの休暇を取得しました。
- 引き続き、県庁燦燦プランに基づき、男性職員の育児参加プログラム制度を活用して所属長は育児に参加しやすい職場環境づくりを推進し、女性の産後うつ発症のリスク防止の観点からも、出産日前後から合計 1 か月以上の休暇・休業の取得を推奨します。

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。

数値目標

ア 年次休暇の取得率（年度）

計画策定時 (H26)	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	目標 (R2)
27.3%	28.1%	30.1%	30.8%	32.1%	27.8%	30.3%	40%

- 令和 2 度の年次休暇の取得率は、令和元年度に比べ 2.5 ポイント上昇しました。
- 引き続き、業務効率化や仕事のやり方の改善など働き方改革に取り組むとともに、適切な業務管理や業務の調整、積極的な声かけにより、取得しやすい環境づくりを推進します。

4 配置・育成・登用に関する取組

- 27 歳程度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、ありが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 年目等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。

数値目標

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)	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	目標 (R2)
5.3%	6.0%	7.2%	6.7%	7.6%	8.9%	11.7%	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)	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	目標 (R2)
20.1%	21.5%	23.0%	23.4%	24.4%	25.1%	26.2%	25%

- 令和3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、令和2年4月1日現在と比べてそれぞれ2.8ポイントと1.1ポイント上昇しました。
- 引き続き、県庁燦爛プランに基づき、女性職員を対象とした研修等を通じ、女性の能力開発や能力活用を図るとともに、昇任にふさわしい女性職員については、積極的に上位の職位への登用を図ります。