

福岡県特定事業主行動計画

令和3年3月

福岡県知事
福岡県議会議長
福岡県選挙管理委員会
福岡県代表監査委員会
福岡県人事委員会
福岡県企業管理者
福岡県各海区漁業調整委員会

はじめに ～ 福岡県特定事業主行動計画の策定に当たって

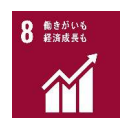
本県では、次代を担う子供たちを健やかに生み育てる環境の形成に社会全体で取り組んでいくことを目的として制定された「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）に基づき、平成17年3月に「福岡県特定事業主行動計画」第1期計画、平成22年4月に第2期計画、平成27年4月に第3期計画を策定し、職場全体で子育てに関する認識を高め、支え合い安心して子育てができる職場づくりを進めてきました。

また、平成27年9月には、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする全ての女性がその個性と能力を十分に発揮して活躍できる社会づくりを目的とした「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）が公布されたことから、これまで取り組んできた次世代育成支援に加え、女性職員の活躍推進にも全庁的に取り組むことを目標として、改めて「福岡県特定事業主行動計画（第3期計画）」を平成28年3月に策定しました。

前計画の取組により、管理職等への女性職員登用率や父親の育児休業等の取得率などは目標値を達成することができましたが、年次休暇の取得日数や父親の出産・育児に係る休暇の取得などについては目標値に到達しておらず、職員の意識改革や働き方改革については、引き続き、取り組んでいく必要があります。

このため、令和3年度から7年度までの5年間を計画期間とする「福岡県特定事業主行動計画」を新たに策定し、これまでの取組を継続しつつ、新たな取組を実行することで、性別に関係なく全ての職員が仕事と家庭生活の両立を図りながら、それぞれの能力を十分に発揮できる働きやすい県庁の実現を目指します。そして、特定事業主として、地域の一般事業主の模範となり、県内のあらゆる分野で女性が活躍できる社会の実現にも貢献していきます。

本県では、SDGs（持続可能な開発目標）の推進を図っているところです。本計画に基づく取組は、SDGsの「目標5. ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う」、「目標8. 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する」の実現に資するものです。



目 次

1	計画期間	1
2	対象職員	1
3	基本的な考え方	2
4	前計画の評価	3
5	取り組むべき課題	12
6	計画目標	13
7	具体的な取組内容	13
	(1) 女性職員の活躍推進	13
	① 女性職員の積極的な登用	13
	② 優秀な女性人材の確保及び人材育成	13
	③ 人事管理面での配慮	14
	(2) 職員一人ひとりの意識改革	14
	① 管理職のマネジメント能力の向上	14
	② 職員の意識改革	15
	(3) 男女がともに働きやすい職場づくり	15
	① ワーク・ライフ・バランスの推進	15
	② 仕事と子育ての両立ができる職場環境づくり	16
	③ 男性職員の仕事と子育ての両立支援	17
	④ あらゆるハラスメントの防止	18
	⑤ 会計年度任用職員等の任用・勤務条件等の確保	18
8	推進体制	18
9	その他	18
	【資料1】福岡県特定事業主行動計画工程表	19
	【資料2】福岡県における女性活躍推進の現状について	20
	【資料3】職員アンケート調査の結果	30

福岡県特定事業主行動計画

この計画は、平成17年3月から取り組んでいる「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。)に基づく特定事業主行動計画と「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を統合し、両計画を一体的に進めることとしたものです。

本計画では、これまでの取組を継続しつつ、新たな取組を実行することで、性別に関係なく全ての職員が仕事と家庭生活の両立を図りながら、それぞれの能力を十分に発揮できる働きやすい県庁の実現を目指します。

1 計画期間

令和3年4月1日～令和8年3月31日(5年間)

※ 次世代育成支援法は令和6年度まで、女性活躍推進法は令和7年度までの時限法となっています。本計画は、両法に基づくそれぞれの計画を一体的に推進することとし、令和3年4月1日から女性活躍推進法の終期となる令和8年3月31日までの5年間を計画期間とします。

※ 計画期間中に改正の必要が生じた場合には、見直しを行います。

2 対象職員

本計画の対象となる職員は、知事、県議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、人事委員会、企業管理者及び各海区漁業調整委員会から任命された一般職の職員(会計年度任用職員及び臨時的任用職員を含む。)及び特別職の非常勤職員とします。

3 基本的な考え方

(1) 女性職員一人ひとりが能力を最大限に発揮することによって、組織の活力向上及び政策方針決定過程への参画拡大を図るため、「女性職員の活躍推進」に積極的に取り組めます。

本県において、女性職員が仕事を通じて様々な経験や成長の機会を持ち、その個性と能力を十分に発揮することは、組織の活力向上に不可欠な要素であるだけでなく、地域社会における政策方針決定過程への女性の参画拡大という点でも重要な意義を有しています。

また、多様化する行政課題に的確に対応し、新たな発想で行政サービスの向上を図っていく上でも、女性職員の活躍は益々重要性を増しています。

さらに、県内の一般事業主を率先垂範する観点からも、地域の先頭に立って、積極的に女性職員の活躍を推進していくことが求められています。

そこで、これまでの取組を着実に実行していくとともに、より充実を図りながら、「女性職員が仕事にやりがいを感じていきいきと活躍する県庁」の実現を目指します。

(2) 女性職員の活躍推進に関する取組を促進するため、「職員一人ひとりの意識改革」に積極的に取り組めます。

本計画を推進していく上で、職員の意識改革は最も重要な課題の一つです。

特に、管理職の職員については、未だに固定観念にとらわれて、担当させる職務内容を性別によって判断していないか等の自己点検を行い、まず自分自身の意識改革に努めていく必要があります。その上で、育児や介護等で時間的な制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、職場環境の見直し等に主体的に取り組む、部下職員の意識改革を促すことが求められます。

このほかにも、例えば、技術職では、職種によって女性職員の占める割合が大きく異なり、女性が少ない職種ではどうしても男性中心の考え方になりがちです。このように、職員構成の違い等から、女性職員を取り巻く環境や活躍推進のための課題は、各部局で異なっています。

このため、本計画では、全庁横断的な取組に加えて、部局長の強力なリーダーシップの下、各部局の主体的な取組を推進し、職員一人ひとりの意識改革に努めていきます。

(3) 職員一人ひとりの仕事と生活の調和を実現するため、職員の働き方を見直し、「男女がともに働きやすい職場づくり」に積極的に取り組めます。

政府が示した「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」において、長時間労働を前提とした働き方や家庭生活における男女の役割分担意識が、女性の活躍推進の障壁であることが指摘されており、本県においても、男女全ての職員の働き方を見直し、職員一人ひとりの仕事と生活の調和を実現することが必要です。

そこで、本計画に掲げた取組を着実に実行するとともに、セクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメント対策、職場改善運動等を徹底し、「全ての職員が、仕事と家庭生活の両立を図りながら、それぞれの個性と能力を十分に発揮できる働きやすい県庁」の実現を目指します。

4 前計画の評価

本計画の策定に当たり、現状と課題の把握を行うため、前計画における取組状況や職員アンケートの結果を踏まえた分析を行いました。

(1) 女性職員の活躍推進

① 女性職員の積極的な登用

- 前計画において、管理職等登用率の数値目標を設定し、女性職員の積極的な登用を進めた結果、令和2年4月1日付の異動で、全ての目標を達成しました。

【表1】

- 本庁ライン係長相当職に占める女性職員の割合は35.2%と、県職員全体の女性職員比率32.0%を上回っています。
- 管理職に占める女性職員の割合についてどう考えるかと尋ねたところ、「さらに登用を進めるべき」と回答した職員の割合は、男性51%、女性48%と最も高く、自由記載欄では、「性別に関わらず、能力・適性に応じた登用を行うべき」との回答が多く見られました。
- 引き続き、女性職員の活躍推進の観点から、管理職等への積極的な登用を進め、女性職員の活躍の場を更に拡大していく必要があります。

【表1】女性職員の登用率

(%)

	目標数値	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
本庁課長相当職以上	15%以上	9.1	9.7	10.3	12.4	14.1	15.5
本庁課長補佐相当職	20%以上	12.7	14.0	15.4	17.7	19.6	20.6
本庁ライン係長相当職	35%以上	24.3	28.3	31.1	32.2	33.8	35.2

② 優秀な女性人材の確保及び人材育成

- 前計画における取組として、職員採用パンフレット及びガイダンスにおいて、女性職員のロールモデルを紹介するとともに、県のホームページを活用した積極的な広報活動を実施しました。
- 令和元年度職員採用試験の採用者に占める女性の割合は40.8%で、平成28年度の38.4%から2.4ポイント上昇しました。
- 県全体の職員に占める女性職員の割合は32.0%で、平成28年度の29.8%から2.2ポイント上昇しました。
- 管理監督者に対し、男性職員と同様、女性職員を事業部門や企画部門等の多様な業務へ積極的に配置するよう促しました。
- 女性が力を発揮するために必要な職場づくりや男女の働き方についての相互理解を深めるため、職員研修所において、「女性活躍推進研修」を実施しました。

【表4】

- 引き続き、女性の県職員志望者拡大に資する戦略的な広報活動を実施し、優秀な女性人材の確保及び将来の管理職候補となり得る女性職員の人材育成に取り組んでいく必要があります。

【表2】採用試験の受験者及び採用した職員に占める女性の割合 (％)

	H28年度		H29年度		H30年度		R元年度	
	受験者	採用職員	受験者	採用職員	受験者	採用職員	受験者	採用職員
事務職	33.9	38.6	32.9	36.7	35.1	38.2	32.6	40.6
技術職	34.3	37.9	28.9	27.6	40.3	42.0	40.2	41.1
合計	34.0	38.4	32.0	31.8	36.0	39.9	34.1	40.8

※ 年度は採用試験実施年度。会計年度任用職員、臨時的任用職員及び非常勤職員を除く。

【表3】職員に占める女性職員の割合 (％)

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
事務職	35.9	36.6	37.2	37.8	38.5
技術職	23.0	23.2	23.6	24.3	24.8
労務職	17.0	17.1	16.8	15.8	15.5
合計	29.8	30.2	30.7	31.4	32.0

※ 会計年度任用職員、臨時的任用職員及び非常勤職員を除く。

【表4】女性職員を対象とした研修の実施状況 (人)

		受講者数	研修概要
女性活躍推進研修 (職員研修所研修)	H27年度	30	職員研修所の研修体系の中に位置づけ、女性が力を発揮する、女性の活躍をより促進するために必要な職場づくりや男女の働き方について相互理解を深める研修内容で実施。
	H28年度	24	
	H29年度	13	
	H30年度	19	
	R元年度	39	

③ 人事管理面での配慮

- 人事異動については、個別の事情にできる限り配慮しながら実施しています。その際、年度を通じて育児休業を取得する場合には、代替の正規職員を配置するほか、年度中途からの休業についても速やかな代替職員の確保に努めました。
- 昇任については、職員の能力に応じた昇任管理に努め、育児等により昇任が遅れることのないよう配慮しました。
- 子育てを行う職員が休業や休暇を取得するために必要な取組について尋ねたところ、「業務の見直しや削減」と回答した職員の割合は54％と最も高く、次いで「業務執行体制の工夫や見直し」が51％、「育児休業中における代替職員等の確保」が44％となりました。
- 引き続き、能力や適性に応じた人事配置を行っていくとともに、職員の育児休業等の取得の際には、必要に応じ代替の正規職員の確保に努め、安心して職員が休業に入れるよう努めていく必要があります。

(2) 職員一人ひとりの意識改革

① 管理職のマネジメント能力の向上

- 管理監督者研修のほか、人事担当者を対象とした説明会等あらゆる機会を通じ、女性職員活躍推進の取組の必要性等についての研修を実施し、所属長を中心とする管理監督者の意識改革を図りました。
- 管理職の職員本人が自己の組織マネジメントを振り返り、気づきを与えるための自己チェックシートを作成し、配付しました。【表5】
- 課長級以上の職員の人事評価において、「効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動」や「部下の能力開発・人材育成に向けた行動」を適切に評価することとしており、課長級以上の全職員へ周知するとともに、着実な実施を図ることで管理職員の意識改革を図りました。
- 各部局では、女性職員が占める割合や登用状況に応じた課題を踏まえ、各部局長の強力なリーダーシップの下、独自の取組を主体的に実施しました。【表6】
- 本計画を推進していく上で職員の意識改革は最も重要な課題であり、特に管理職員については、引き続き、組織マネジメントに関する自己点検等を行い、自らの意識改革に努めることにより、全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、職場環境の見直しに主体的に取り組んでいく必要があります。
- 各部で主体的に推進してきた取組のうち、アンケート結果やその実績を踏まえ、特に成果が認められるものについては、全庁的な取組への拡大を検討していく必要があります。

【表5】自己チェックシート(「女性職員の活躍推進」の項目抜粋)

	チェック項目	はい	いいえ
4	あなたは、平成27年9月に女性活躍推進法が制定された背景や、同法に基づき本県が平成28年3月に特定事業主行動計画を策定したことを知っていますか。		
5	あなたは、「総務系業務は女性」、「折衝・予算等の時間外勤務が伴う業務は男性」等といった固定観念にとらわれることなく、職員の能力開発・人材育成の観点から、多様な経験を積ませるための事務分担に努めていますか。		
6	あなたは、職員の育児・介護等の家庭生活における個別事情を把握し、時間的制約がある中でのキャリア形成について本人と話し合った上で、事務分担に係る希望を考慮していますか。		
7	あなたは、新たな業務や職に不安を抱える職員に対して、不安の要因と解決策について話し合ったり、積極的な挑戦を促して職員の意識改革を図ったりすることで、不安が解消されるよう努めていますか。		
8	あなたは、子育て期の職員が利用できる休暇等諸制度を理解した上で、家庭生活への男性職員の積極的な参画を促す等、男女ともに安心して子育てできる働きやすい職場環境づくりに努めていますか。		
9	あなたは、職員が子育て期間中というだけで、負担の少ない業務を充てるといった過度な配慮はせず、職員の適性や意思を確認した上で、職員に成長する機会を与え、モチベーションを上げるよう努めていますか。		
【女性の方へ】			
10	あなたは、後に続く女性職員の育成やネットワーク構築の支援に努めていますか。		
11	あなたは、女性職員のキャリア形成や昇任等の意識改革に向けて、自身の経験を強要するのではなく、経験を活かしながら、職員の個別事情に応じて助言するよう心がけていますか。		
12	あなたは、自身が女性職員のロールモデルであり、メンターとしての役割を期待されていることを意識していますか。		

【表6】各部署で実施した主体的な取組(主なもの)

- | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 職員研修所研修への女性職員の積極的な推薦 ② 女性職員で構成されるチームによる重点施策の提案 ③ 女性受験者の確保のため、県職員募集パンフレットにキャリアを積んだ女性職員のロールモデルを掲載 ④ 働きやすい職場づくりをテーマに女性職員と幹部職員との意見交換会を実施 ⑤ 新任係長を対象とした女性活躍推進に関する研修 ⑥ 部内全所属において「ハラスメントの防止」をテーマとする所属研修を実施 ⑦ 男性職員の出産・育児に係る休暇取得に向けた業務の調整、男性職員の休暇取得状況を主管課に毎年報告 ⑧ 毎月1日以上年休取得、夏季休暇期間及びその前後2週間に2日年休取得 ⑨ 毎週金曜日を部の定時退庁日に設定 ⑩ 会議の終了時刻の明記、資料の事前配付や電子化等による会議時間の短縮 ⑪ 時間外勤務の事前命令の徹底 ⑫ 時間外勤務縮減に向けた係(班)会議の開催及び効果の検証 ⑬ 育児休業を取得した男性職員による経験談の報告を行うとともに、管理職を交えた意見交換を実施 ⑭ 働き方改革に関する専門家による講話の実施 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

② 職員の意識改革

- 管理監督者に対して、昇任をためらっている職員や、育児や介護等で時間的な制約がある職員がいる場合には、昇任をためらう原因やその解決策、制約がある中でどのようにキャリアを積んでいくのか等について、所属長面談等の機会を活用して話し合うよう促し、職員の意識改革を図りました。
- 職員一人ひとりに対しては、特定事業主行動計画に係る啓発リーフレット「働きやすい職場をめざして」を配布しました。
- 「子育て応援宣言メールマガジン」に女性活躍に係る県の取組を紹介する記事を掲載し、県職員及び県民への周知を行いました。
- 平成26年度に職員自主研究グループが実施したアンケート結果と今回のアンケート結果を比較したところ、将来の希望について、「人並みに昇進できればよい」又は「少しでも早く昇進したい」と回答した職員の割合は、前回と比べ男女とも低下している一方、「マイペースで仕事ができるのであれば、現在のままでよい」と回答した職員の割合は、男女ともに上昇しました。
- 将来どこまで昇任したいと思うかと尋ねたところ、「課長以上」又は「課長級」と回答した男性職員の割合は45.9%で、平成26年度の39.5%から6.4ポイント上昇しました。一方、女性職員の割合は13.7%で、平成26年度の16%から2.3ポイント低下しており、「昇任したくない」と回答した女性職員の割合は45.7%で、平成26年度の36.1%から9.6ポイント上昇しています。
- 「管理職まで昇任したい」と回答した女性職員の割合は、前回は、主査で12.5%（男性32.4%）、係長で26.5%（男性49.0%）と男女間で大きく異なっていました。一方、課長補佐級は59.1%と男性職員（62.4%）とほぼ同水準でしたが、今回は、主査で6.3%（男性33.3%）、係長で20.9%（男性50.9%）、課長補佐級でも24.1%（男性63.6%）と、全ての職務階級で男性の約半数以下となっています。

- 女性職員が昇任したくない理由としては、「自分の能力や経験に不安があるから」が65.8%、「仕事と家庭の両立が難しそうだから」が54.6%、「責任が重くなるから」が50.5%と前回同様高くなっており、昇任により仕事の責任が重くなり、妊娠、出産後の家庭生活との両立が大きな負担になることに抵抗を感じていることが考えられます。
- 引き続き、女性職員の登用を一層推進していくためには、「能力や経験不足」、「ワーク・ライフ・バランスの確保」への不安を解消し、自信を持ってキャリアアップできるよう、若い段階からのキャリアビジョンに対する意識改革、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれない職位に応じた能力開発を図っていく必要があります。

(3) 男女がともに働きやすい職場づくり

① ワーク・ライフ・バランスの推進

- 年次休暇の取得日数を数値目標として設定し、年間を通じた年次休暇等使用計画表の作成等による計画的な取得の働きかけを行いました。
- 令和元年の年次休暇の平均使用日数は13.1日で、平成27年の12.7日から0.4日増加しました。 【表7】
- 時間外勤務の縮減を図るため、定時退庁日（毎週水曜日）や定時退庁推進週間（7・8月の第3週）に加え、育児の日（毎月19日）を新たに定時退庁日として設定し、定時退庁の取組を強化しました。
- 職員（管理職除く。）1人当たりの年間時間外勤務平均時間数は、災害発生による復旧業務など突発的業務の影響もあり、令和元年度は126.9時間で、平成27年度の119.2時間から7.7時間増加しました。 【表8】
- 各部で実施してきた取組のうち有効と考えるものについて尋ねたところ、「男性職員の出産・育児に係る休暇取得に向けた業務の調整、男性職員の休暇取得状況を主管課に毎年報告」、「毎月1日以上年休取得、夏季休暇期間及びその前後2週間に2日年休取得」と回答した職員の割合はそれぞれ39%と最も高く、次いで「毎週金曜日を部の定時退庁日とする」が33%となりました。
- 年次休暇の取得促進及び時間外勤務縮減のための方策について尋ねたところ、「業務の見直しや削減」と回答した職員の割合が年次休暇の取得促進では64%、時間外勤務縮減では77%と最も高く、次いで「業務執行体制の工夫や見直し」、「職員の意識改善」となりました。
- 引き続き、職員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、業務の見直しや削減、業務執行体制の工夫や見直しといった取組を通じて、休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組んでいく必要があります。

【表 7】 年次休暇の平均使用日数

(日)					
	H27 年	H28 年	H29 年	H30 年	R 元年
年次休暇の平均取得日数	12.7	12.6	12.9	13.0	13.1

【表 8】 職員（管理職除く。） 1 人当たりの年間時間外勤務平均時間数

(時間)					
	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R 元年度
平均時間数	119.2	128.3	140.8	132.7	126.9

※H29、30、R元年度は、いずれも大雨等による災害が発生し、時間外勤務が増加。

② 子育ての各ステージにおける諸制度を利用しやすい職場環境づくり

- 育児休業からの円滑な職務復帰のため、休業期間中に業務等の情報を提供するとともに、希望者の職場訪問の機会の設定に取り組みました。
- 職員の働き方に関する選択肢を広げ、働きやすい職場環境を整備するため、在宅勤務制度を新たに導入しました。
- 所属長研修の実施や管理監督者の手引きの活用、仕事と生活の両立支援に資するような管理監督者の取組を人事評価へ反映することにより、管理監督者の意識向上を図るとともに、職員に対しても「仕事と子育て・介護の両立支援ハンドブック」の作成や両立支援Webの更新、啓発リーフレットの配布等により、意識啓発や制度の周知に努めました。
- 上司による職員（父親）の子育て支援プログラムの作成率は令和元年度に100%となり、数値目標を達成しました。 【表 9】
- 令和元年度の女性職員の育児休業取得率は100%で、全員が1月以上の育児休業を取得しました。一方、男性職員の育児休業率は15.9%にとどまっています。 【表 10】
- 男性職員に対し、出産、育児に係る休暇制度等の認識状況を尋ねたところ、「育児休業」は96%で、平成26年度の87%から9ポイント、「育児短時間勤務」は83%で、平成26年度の75%から8ポイント上昇しました。
- 子どもがいる職員に対し、育児休業取得者の円滑な復帰のために必要なものについて尋ねたところ、「復帰前の職員に対し、所属との連絡調整を行うため、行コミ等の利用ができるモバイル端末の貸与」と回答した職員の割合が56%と最も高く、次いで「休業中における業務に関する情報提供」が54%となりました。

- 子育て中の職員に必要な支援や施策について尋ねたところ、「子育てのための休暇等を取得しやすい職場環境」と回答した職員の割合が69%と最も高く、次いで「時差通勤制度の拡大など多様な勤務形態の充実」が59%、「在宅勤務を利用しやすい環境の整備」が58%となりました。
- 引き続き、子育て関連の諸制度に対する意識向上や休暇制度を利用しやすい環境づくりに加え、育児休業からの円滑な職場復帰のため、事前の連絡調整や情報提供に一層取り組んでいく必要があります。

【表9】上司による職員（父親）の子育て支援プログラムの作成状況

(人)

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
子どもが生まれた男性職員数	139	148	152	135	132
プログラム作成者数	134	142	146	132	132
プログラム作成率	96.4%	95.9%	96.1%	97.8%	100%

【表10】男女別育児休業取得率及び平均取得期間（令和元年度）

(人)

	女性							
	対象者 ①	取得者					取得率 ②/①	平均取得 日数
		1月未満	1月以上 3月未満	3月以上 6月未満	6月以上	計 ②		
事務職	40	0	1	3	36	40	100%	372日
技術職	19	0	0	2	17	19	100%	344日
合計	59	0	1	5	53	59	100%	362日

(人)

	男性							
	対象者 ①	取得者					取得率 ②/①	平均取得 日数
		1月未満	1月以上 3月未満	3月以上 6月未満	6月以上	計 ②		
事務職	71	1	5	5	3	14	19.7%	123日
技術職	61	5	2	0	0	7	11.5%	22日
合計	132	6	7	5	3	21	15.9%	89日

③ 男性職員の仕事と子育ての両立支援

➤ 父親の出産・育児に係る休暇や育児休業等の取得率を数値目標に設定し、「仕事と子育て・介護の両立支援ハンドブック」の配布による制度周知や子育て支援プログラムの作成による計画的な休暇取得促進に取り組みました。

➤ 令和元年度の出産補助休暇及び父親育児休暇を5日以上取得した男性職員の割合は91%で、平成27年度の76%から15ポイント上昇しました。

【表11】

➤ 令和元年度の父親の育児休業や育児短時間勤務、部分休業の取得率は17.4%で、平成27年度の11.5%から5.9ポイント上昇しました。 【表12】

➤ 計画目標の認識状況について尋ねたところ、「上司による職員（父親）の子育て支援プログラム作成を100%」を知っていると回答した職員の割合は51%、「父親全員が出産・育児に係る休暇を5日以上取得」は55%、「父親の育児休業や育児短時間勤務、部分休業の取得率を15%以上」は24%となりました。

➤ 父親は育児にどのように関わるべきかについて尋ねたところ、「分担し、積極的にかかわるべき」と回答した男性職員の割合は77%で、平成26年度の63%から14ポイント上昇しました。

➤ 男性職員の育児休業の利用について尋ねたところ、男性職員は「利用したい」と回答した割合が57%、「利用したいができないと思う」が32%、女性職員は「利用してほしい」が72%、「利用してほしいができないと思う」が23%となっており、潜在的なものを含めた取得意向は男性職員が89%、女性職員は95%あることが分かりました。

➤ 男性職員の仕事と子育ての両立を支援するため、引き続き、男性職員の子育てに関する意識の向上を図るとともに、育児に関する休暇、休業制度を活用しやすい環境を整備していく必要があります。

【表11】 男性職員の出産補助休暇及び父親育児休暇の取得期間・取得率

(人)

	H27年度		H28年度		H29年度		H30年度		R元年度	
5日以上	106	76%	118	80%	102	67%	120	89%	120	91%
3日以上5日未満	19	14%	14	9%	24	16%	7	5%	10	8%
1時間以上3日未満	13	9%	10	7%	23	15%	6	4%	1	1%
取得なし	1	1%	6	4%	3	2%	2	1%	1	1%
合計	139		148		152		135		132	

【表 1 2】 男性職員の育児休業等の取得状況

(人)

	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R元年度
子どもが生まれた男性職員数	139	148	152	135	132
育児休業等取得者数	16	19	18	21	23
育児休業等取得率	11.5%	12.8%	11.8%	15.6%	17.4%

※育児休業等＝育児休業、育児短時間勤務、部分休業

④ あらゆるハラスメントの防止

- ハラスメントに関する指針及び運用マニュアルの改正、啓発リーフレットの配布や所属研修の実施により、職員への意識啓発を図りました。
- 人事課や総務事務厚生課、職員相談室、人事委員会に相談窓口を設置し、ハラスメントの解決と未然防止に努めました。
- 職場でハラスメントが起こった際の対応について、「何もしなかった・できなかった」と回答した職員の割合が44%と最も高く、次いで「上司に相談」が30%、「同僚に相談」が23%となりました。
- 引き続き、ハラスメントの解決と未然防止に努めるとともに、職員の意識啓発に取り組んでいく必要があります。

⑤ 臨時職員・非常勤職員の任用・勤務条件等の確保

- 臨時職員や非常勤職員の任用・勤務条件等については、関係法令の趣旨を踏まえた対応を実施しました。また、令和2年度からの会計年度任用職員制度の円滑な導入を図りました。
- 引き続き、適正な任用を行っていくとともに、国等との均衡を考慮しながら、勤務条件等の整備を図っていく必要があります。

5 取り組むべき課題

これまでの取組状況の分析から、前計画において掲げた「女性職員の積極的な登用」や「優秀な女性人材の確保」については、着実に進んでいるといえます。

一方、目標が未達成の項目や、達成しているもののより一層の取組が必要と考えられる項目もあることから、本計画で取り組むべき課題については、次のとおりとします。

【課題1】女性職員の積極的な登用

今後も、女性職員の活躍推進の観点から、管理職等への積極的な登用を進め、女性職員の活躍の場の拡大を図ります。

【課題2】優秀な女性人材の確保及び人材育成

女性の県職員志望者拡大に資する戦略的な広報活動を実施し、引き続き、優秀な女性人材の確保に努めます。

また、将来の管理職候補となり得る女性職員の人材育成にも取り組みます。

【課題3】職員の意識改革及び管理職のマネジメント能力の向上

職員が昇任をためらう原因を把握し、その解消を図る取組を実施するとともに、ロールモデルの活躍事例を示すことで職員の昇任意欲の喚起を図ります。

また、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）への対処など、管理職の意識改革やマネジメント能力の向上を図る取組についても、引き続き、実施します。

【課題4】ワーク・ライフ・バランスの推進

男女がともに働きやすい職場を実現するため、引き続き、年次休暇の取得促進や時間外勤務の縮減に取り組むとともに、多様で柔軟な働き方の推進や不妊治療を受けやすい職場環境の醸成に努めます。

また、男性職員が家事・育児等の家庭生活に積極的に参画することが、男女がともに活躍できる働きやすい職場づくりのために必要であることから、男性職員の仕事と子育ての両立をさらに促進し、フォローアップに取り組みます。

【課題5】あらゆるハラスメントの防止

職場におけるあらゆるハラスメント行為は、正常な業務運営の障害となるばかりか、職員の心身の健康に影響を与える要因ともなるため、引き続き、職場におけるハラスメントの防止に取り組みます。

6 計画目標

〔女性活躍推進法に係る目標〕

- ◎ 本庁課長相当職以上に占める女性職員の割合 20%以上
- ◎ 本庁課長補佐相当職に占める女性職員の割合 30%以上

〔次世代育成支援法に係る目標〕

- ◎ 年次休暇の取得日数を年15日以上
- ◎ 上司による職員（父親）の子育て支援プログラムの作成を100%
- ◎ 父親全員が産前産後期間に出産・育児に係る休暇を5日以上取得
- ◎ 父親の育児休業取得率を30%以上

7 具体的な取組内容

（1）女性職員の活躍推進

① 女性職員の積極的な登用〔継続〕

新たな管理職登用率の目標達成に向け、管理職候補となる女性職員の計画的な人材育成を図り、女性職員の積極的な登用を行います。

② 優秀な女性人材の確保及び人材育成

ア 受験者向けガイダンス等による広報活動の実施〔継続〕

公務の魅力や仕事のやりがい、キャリアパス、「働きやすさ」について具体的なイメージを発信するため、女性の受験希望者を対象とした「女性のためのジョブトーク」を開催するとともに、職員採用パンフレットやホームページ上に特定事業主行動計画に基づく女性登用の取組状況を掲載するなど、積極的な広報活動を実施します。

イ 女性職員の計画的な人材育成〔継続〕

女性職員についても、広い視野や様々な知識・技術を身につけることができるよう、男性職員と同様、多様な分野への積極的な配置を行います。

また、職員研修所において、女性職員活躍推進をテーマとした研修のほか、女性職員が個性と能力を発揮いきいきと活躍することができるよう、仕事と家庭の両立や将来のキャリア形成、全ての職員にとって働きやすい職場づくりについて考える研修を実施します。

そのほか、各種長期派遣研修等についても、女性職員を積極的に派遣し、将来の管理職候補の人材育成に努めます。

③ 人事管理面での配慮

ア 家庭事情に配慮した人事異動等の実施【継続】

人事異動については、職員個人の育児や介護等の家庭生活における個別の事情にも、できる限り配慮しながら実施します。その際、年度を通じて育児休業を取得する場合には、代替の正規職員を配置するほか、年度中途からの休業についても速やかな代替職員の確保に努め、安心して育児ができる体制を確保します。

イ 育児等による昇任の遅れが生じないような人事面での配慮【継続】

昇任については、職員の能力に応じた昇任管理に努め、性別を問わず、育児等により昇任が遅れることのないよう充分配慮します。

(2) 職員一人ひとりの意識改革

① 管理職のマネジメント能力の向上

ア 管理監督者研修等における意識啓発【継続】

職員研修所における管理監督者研修（新任の所属長、課長級、課長補佐級、係長級を対象とする研修）のほか、人事課主催の幹部職員研修会や人事担当者を対象とした説明会等あらゆる機会を通じ、女性職員活躍推進の取組の必要性や「家庭と仕事の両立」についての研修を実施し、所属長を中心とする管理監督者の意識改革を図ります。

イ 管理職員向け自己チェックシートの配付・活用【継続】

女性職員のみならず、組織力を最大限活用し、成果を出す組織へ変革するためのマネジメントについて、管理職の職員本人が自己の組織マネジメントを振り返るための自己チェックシートを配付します。

また、チェックシートの集計結果は、管理監督者研修などの研修資料として活用し、職員のさらなる意識向上を図ります。

ウ 各部署の主体的な取組の推進【継続】

各部署において、実情に応じた独自の目標を掲げ、主体的に取り組むとともに、その内容を全庁で共有し、特に成果が認められる取組については、全庁的な取組への拡大を検討していきます。

② 職員の意識改革

ア 所属長面談等を活用した職員の意識改革【継続】

職員が昇任に不安を感じている場合には、所属長面談等の機会を活用して、その要因と解決策について話し合いを行い、積極的に挑戦していくよう促します。

特に、子育て期の職員については、どうしても家庭生活に重点が置かれがちであるため、時間的な制約のある中でどのようにキャリアを積んでいくのか等についての話し合いを行います。

イ ロールモデルの見える化【新規】

県の様々な職場で働く女性管理職から、「これまでの業務経験で得たもの」、「どのように能力開発を行ってきたか」、「家庭生活との両立をどのように図ってきたか」などを聞き取った女性管理職の活躍事例集を作成し、所属研修等の機会に紹介するとともに、啓発リーフレットに掲載して配布するなど、職員が自身のキャリア形成のイメージを持てるよう広く情報発信を行います。

また、身近な存在である管理職等の先輩職員との交流機会を創出し、家庭生活との両立や仕事への向き合い方について話し合うことで、女性職員の昇任に対する不安の解消に努めます。

ウ 本計画の職員への周知徹底【継続】

本計画の策定及び変更については、庁内 Web への掲載等により、速やかに全職員へ周知するとともに、職員一人ひとりに対し、本計画に係る啓発リーフレットを配布することで職員の意識啓発を図ります。

(3) 男女がともに働きやすい職場づくり

① ワーク・ライフ・バランスの推進

ア 「年次休暇等使用計画表」を活用した休暇の取得促進【拡充】

「年次休暇等使用計画表」の活用により、職員が計画的に年次休暇や特別休暇を取得できるよう働きかけを行います。併せて、休暇の取得状況の把握に努め、職員全体が休暇を取得できるよう配慮します。

また、前計画での各部における独自の取組とアンケート結果におけるその取組の評価を受け、計画表の作成時には、原則として毎月 1 日以上年次休暇の使用予定を入れることとし、より一層の取得を促します。

イ 時間外勤務の縮減【拡充】

管理監督者は、職員が効率的に業務を遂行できるよう業務調整を図り、仕事の進め方を見直し、業務量の削減に努めるとともに、自らも率先して退庁するなど職員が退庁しやすい職場の雰囲気づくりを行い、時間外勤務の縮減を図ります。

時間外勤務に対する意識改革を推進しつつ、公務能率の向上に資するため、毎週水曜日と毎月19日を定時退庁日、7・8月の第3週を定時退庁推進週間として定時退庁に取り組みます。

また、前計画での各部における独自の取組とアンケート結果におけるその取組の評価を受け、毎週金曜日を新たに定時退庁日に設定し、取組を強化します。

ウ 働き方改革の推進【新規】

時間外勤務縮減の観点から、ICTの活用や業務の抜本的な見直し等による働き方改革に取り組みます。

また、在宅勤務の活用により、多様で柔軟な働き方による職員のワーク・ライフ・バランスの推進を図るとともに、生産性の高い効率的な業務の遂行に努めます。

エ 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成【新規】

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、職員に対し利用可能な制度を周知するとともに、管理監督者に対する意識啓発を図ります。

オ ワーク・ライフ・バランスに資する取組の人事評価への反映【継続】

職員や管理監督者が仕事と生活の調和に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて取られた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

② 仕事と子育ての両立ができる職場環境づくり

ア 「育児プログラム」の作成による計画的な休暇等の取得促進【継続】

所属長や係長等は、子どもが生まれる予定の職員から報告を受けた場合には、職員に「仕事と子育て・介護の両立支援ハンドブック」を配付し、各種制度を周知するとともに、「育児プログラム」の作成を促し、今後の休暇、休業等の計画について職員と協議します。

また、子育てを行う職員が育児休業や連続した休暇等を取得する場合には、業務に支障が生じないように、業務分担の見直しや代替要員の確保に努めます。

さらに、年度を通じて取得するような長期の育児休業取得が見込まれる場合は、原則として正規職員を配置します。

イ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰支援【拡充】

育児休業等で長期間にわたって職場を離れる職員が、職場復帰をスムーズに行えるよう、職員と休業期間中の情報提供の内容等についてあらかじめ話し合った上で情報提供計画書を作成し、業務等に関する情報を提供します。

また、職員研修所が実施する通信研修支援（通信教育の紹介、団体割引の適用）の内容や総務事務厚生課が実施するセミナーの情報についても情報提供します。

育児休業から復帰する職員に対し、所属との連絡調整を円滑に行うためのモバイル端末の貸与や、職場の雰囲気慣れるための職場訪問の機会の設定などを行い、円滑な職場復帰を支援します。

子育てを行う職員を対象とした参加型セミナーを開催し、仕事と子育ての両立に対する不安を解消します。特に育児休業中の職員に対しては、積極的な参加を促します。

ウ 子育てに関する意識を高める取組【拡充】

管理監督者のための手引きの作成・配布や研修等の実施により、管理監督者としての意識向上に努めていきます。

職員に対しては、啓発リーフレット「働きやすい職場を目指して」を定期的に発出し、意識啓発に取り組むほか、育児の日（毎月19日）には全庁的に定時退庁等の取組を行い、職員全員が子育てについての理解を深める日とします。

また、子どもが生まれた職員に対して、仕事と子育ての両立を呼びかける知事からのメッセージを交付し、職員の意識醸成を図ります。

さらに、30歳代までの若手職員を対象に参加型セミナーを開催し、子育て期の生活設計に関する情報やノウハウの提供を行います。

③ 男性職員の仕事と子育ての両立支援

ア 「上司による職員（父親）の子育て支援プログラム」の作成【拡充】

所属長や係長等は、男性職員から子の出生予定又は出生の報告を受けた場合、全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇や休業を取得することができるよう、今後の子育てについて男性職員と協議を行い、「上司による職員（父親）の子育て支援プログラム」を作成します。

当プログラムをもとに、男性職員と上司が子育てに係る諸制度を長期的な視点で協議し、利用促進を図るとともに、男性職員の育児に係る休暇、休業の取得希望について、所属長を通じて人事課まで共有し、休暇、休業の取得を組織的にフォローアップします。

イ 男性職員の育児に伴う休暇、休業の取得促進に資する取組の人事評価への反映【新規】

職員や管理監督者が男性職員の育児に伴う休暇、休業の取得促進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて取られた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

④ あらゆるハラスメントの防止

ア セクシュアル・ハラスメント等の防止〔継続〕

「セクシュアル・ハラスメント等の防止についての指針」（平成 11 年 3 月 30 日総務部長通達）に基づき、引き続き、「セクシュアル・ハラスメント等の防止のための運用マニュアル」や啓発リーフレットの配布及び庁内 Web への登載、所属研修、幹部研修、基本研修による意識啓発に取り組むとともに、人事課や総務事務厚生課、職員相談室、人事委員会の相談窓口において、ハラスメントの解決と未然防止に努めます。

イ パワーハラスメントの防止〔継続〕

「パワーハラスメントの防止についての指針」（平成 24 年 3 月 28 日総務部長通達）に基づき、引き続き、「パワーハラスメント防止の手引き」や啓発リーフレットの配布及び庁内 Web への登載、所属研修、幹部研修、基本研修による意識啓発に取り組むとともに、人事課内部統制室や総務事務厚生課、職員相談室、人事委員会の相談窓口においてハラスメントの解決と未然防止に努めます。

⑤ 会計年度任用職員等の任用・勤務条件等の確保〔継続〕

会計年度任用職員や臨時職員、非常勤職員の任用・勤務条件等の確保については、今後とも、国等との均衡を考慮しながら、適正な任用・勤務条件等の整備を図っていきます。

8 推進体制

◆特定事業主行動計画策定・推進委員会の設置

各部局の主管課長等からなる「特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置し、全庁的な取組として本計画を着実に実行します。進捗を管理するほか、必要に応じて取組内容の見直し等についても検討します。

9 その他

◆県内事業者等への積極的な情報発信

本計画の取組に関する情報については、子育て応援宣言企業をはじめとする県内の事業者に対し積極的に情報発信します。

また、女性の活躍推進に資する情報について、県の広報媒体を活用し、PRしていきます。

【資料1】福岡県特定事業主行動計画工程表

課題	取組内容	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
(1) 女性職員の活躍推進						
① 女性職員の積極的な登用	◆女性職員の管理職登用率目標の達成	実績公表	昇任検討	実績公表	昇任検討	実績公表
② 優秀な女性人材の確保及び人材育成	◆職員採用パンフレット及びガイダンス等による広報活動の実施	継続実施/検証/随時見直し				
	◆女性職員の計画的な人材育成	女性職員対象	効果検証/見直し実施			
		女性職員の派遣研修等への積極的な派遣				
③ 人事管理面での配慮	◆家庭事情に配慮した人事異動等の実施	継続実施				
	◆育児等による昇任の遅れが生じないような人事面での配慮	継続実施				
(2) 職員一人ひとりの意識改革						
① 管理職のマネジメント能力の向上	◆管理監督者研修等における意識啓発	継続実施/検証/随時見直し				
	◆管理職員向け自己チェックシートの配付・活用	継続実施/検証/随時見直し				
	◆各部局の主体的取組の推進	実施・評価	実績公表	実施・評価	実績公表	実施・評価
② 職員の意識改革	◆所属長面談等を活用した職員の意識改革	継続実施/検証/随時見直し				
	◆本計画の職員への周知徹底	継続実施/検証/随時見直し				
(3) 男女がともに働きやすい職場づくり						
① ワーク・ライフ・バランスの推進	◆休暇の取得促進、時間外勤務の縮減等	継続実施/検証/随時見直し				
② 仕事と子育ての両立ができる職場環境づくり	◆育児プログラムを活用した計画的な休暇等の取得促進及び育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰支援等	継続実施/検証/随時見直し				
③ 男性職員の仕事と子育ての両立支援	◆男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進	継続実施/検証/随時見直し				
④ あらゆるハラスメントの防止	◆セクシュアル・ハラスメントの防止	継続実施/検証/随時見直し				
	◆パワーハラスメントの防止	継続実施/検証/随時見直し				
⑤ 会計年度任用職員等の任用・勤務条件等の確保	◆国等との均衡を考慮した適正な任用・勤務条件等の整備	継続実施/検証/随時見直し				

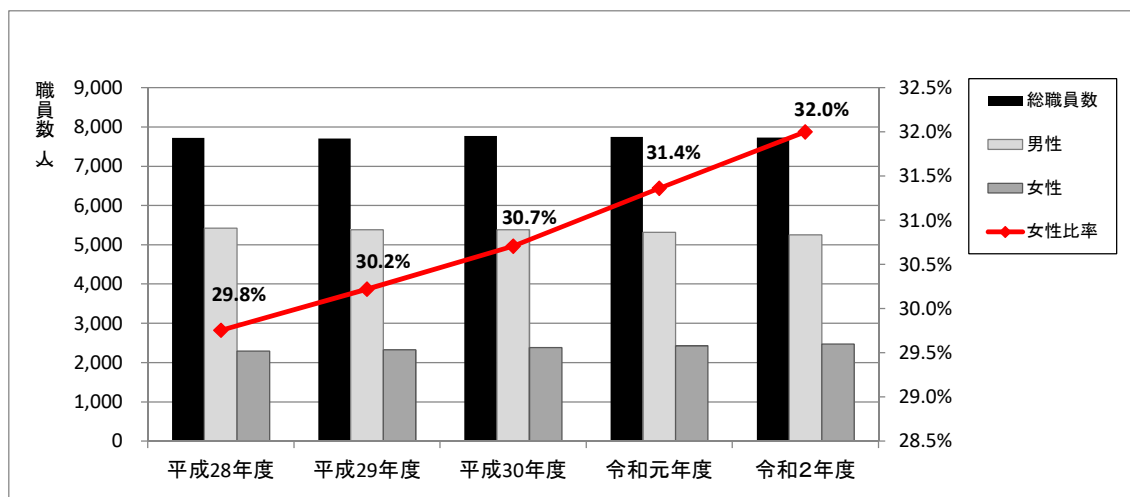
【資料2】福岡県における女性活躍推進の現状について

(教育庁及び県警本部を除く。)

1 職員の男女構成

(1) 職員男女構成の推移

全職員に占める女性職員の割合は、一貫して上昇傾向。今後も当面は上昇する見込み。



(2) 年代別女性比率

事務職では、40歳代の中間層で女性比率はほぼ5割。55歳以上は極端に女性比率が低い。

	全体	事務職	技術職	労務職
30歳未満	39.6%	41.2%	36.5%	—
30歳代	32.3%	34.7%	29.5%	—
40-44歳	36.5%	48.8%	24.1%	18.8%
45-49歳	36.8%	51.4%	22.1%	16.7%
50-54歳	32.4%	46.2%	17.7%	23.9%
55-59歳	21.2%	25.1%	18.5%	8.1%
60歳以上	16.0%	10.4%	28.0%	17.7%
総計	32.0%	38.5%	24.8%	15.5%

※ 令和2年度定期異動日(R2.4.1)現在。年齢は、R2.4.1現在。

(3) 職種別女性比率

技術職では、工学系職種の女性比率が低く、医療系職種の女性比率が高い。

	職員数(人)	うち女性(人)	女性比率
事務職	4,256	1,640	38.5%
一般事務	4,072	1,524	37.4%
児童福祉司	84	47	56.0%
保育士	30	28	93.3%
心理判定員	41	34	82.9%
児童自立支援	29	7	24.1%
技術職	3,163	785	24.8%
土木	808	50	6.2%
建築	166	35	21.1%
電気	72	1	1.4%
機械	55	1	1.8%
化学(研究含む)	154	31	20.1%
農業(普及・研究含む)	500	157	31.4%
農業土木	211	17	8.1%
畜産(研究含む)	52	13	25.0%
林業(研究含む)	226	45	19.9%
水産(普及・研究含む)	74	10	13.5%
獣医師	160	69	43.1%
薬剤師	95	41	43.2%
研究職	82	13	15.9%
職業指導員	97	14	14.4%
保健師	160	156	97.5%
その他技術職	251	132	52.6%
労務職	309	48	15.5%
総計	7,728	2,473	32.0%

※ 令和2年度定期異動日(R2.4.1)現在。「その他技術職」は50人未満の少数職種

2 女性職員の登用状況

(1) 管理的地位の各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率

課長相当職以下に占める女性職員の割合の伸び率は、いずれも6ポイント以上を達成。

(%)

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	伸び率 (R2年度- H28年度)
課長相当職以上	9.7	10.3	12.4	14.1	15.5	5.8ポイント
課長補佐相当職	14.0	15.4	17.7	19.6	20.6	6.6ポイント
ライン係長相当職	28.3	31.1	32.2	33.8	35.2	6.9ポイント

(2) 各役職段階に占める女性職員の割合（令和2年度）

係長相当職の3人に1人が女性職員。女性割合は各役職段階で増加傾向。

	部長相当	次長相当	課長相当	課長補佐相当	係長相当
職員数(人)	25	77	446	1,144	816
うち女性(人)	1	4	80	236	287
女性割合	4.0%	5.2%	17.9%	20.6%	35.2%

※ 令和2年度定期異動日(R2.4.1)現在

(3) 昇任者に占める女性職員の割合及び男女別の平均昇任年齢

昇任者に占める女性職員の割合は、ここ数年上昇傾向。平均昇任年齢については、平成27年度と比較して、いずれの役職段階においても男女差は縮まってきている。

昇任ポスト	令和2年度				平成27年度		
	昇任者数(人)	うち女性(人)	女性比率	平均昇任年齢(歳)		平均昇任年齢(歳)	
課長相当	84	19	22.6%	男性	53.6	男性	53.6
				女性	54.2	女性	52.9
				全体	53.7	全体	53.5
課長補佐相当	176	55	31.3%	男性	50.2	男性	49.7
				女性	50.9	女性	50.9
				全体	50.4	全体	50.0
係長相当	210	83	39.5%	男性	46.6	男性	45.9
				女性	48.3	女性	48.0
				全体	47.2	全体	46.8

※ 令和2年度定期異動日現在(R2.4.1)。年齢はR2.4.1現在。

※ 平成27年度定期異動日現在(H27.4.22)。年齢はH27.4.1現在。

3 職員採用

(1) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

(%)

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
事務職	33.9	32.9	35.1	32.6
技術職	34.3	28.9	40.3	40.2
合計	34.0	32.0	36.0	34.1

(2) 採用した職員に占める女性職員の割合

(%)

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
事務職	38.6	36.7	38.2	40.6
技術職	37.9	27.6	42.0	41.1
合計	38.4	31.8	39.9	40.8

(3) 中途採用（民間企業等職務経験者）の男女別実績

(人)

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
男性	4	5	6	6
女性	2	2	0	2
合計	6	7	6	8

(4) 職員に占める女性職員の割合

(%)

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
事務職	35.9	36.6	37.2	37.8	38.5
技術職	23.0	23.2	23.6	24.3	24.8
労務職	17.0	17.1	16.8	15.8	15.5
合計	29.8	30.2	30.7	31.4	32.0

※ 会計年度任用職員、臨時的任用職員及び非常勤職員を除く。

【参考】臨時的任用職員等に占める女性職員の割合

(%)

	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
臨時的任用職員	46.9	51.9	37.4	54.2	11.4
会計年度任用職員	-	-	-	-	62.9
非常勤職員	39.1	39.3	39.0	40.7	9.1
合計	40.4	41.9	38.7	44.0	50.6

(5) 職種別採用試験受験者及び採用者に占める女性の割合（令和元年度）

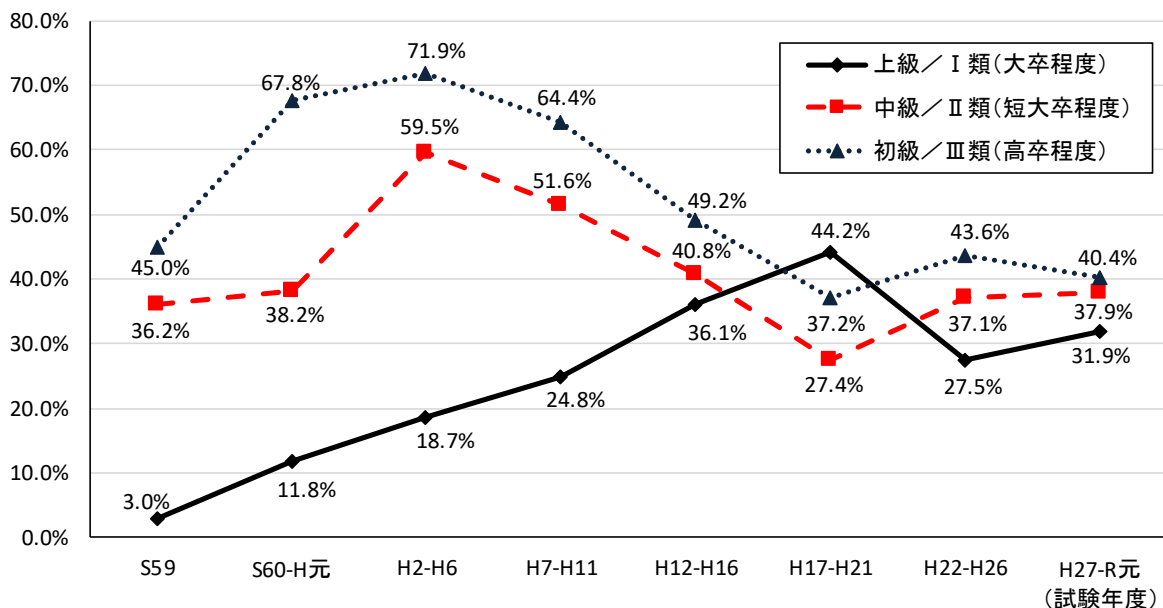
試験職種	受験者数(人)	うち女性(人)	女性割合	採用者数(人)	うち女性(人)	女性割合
事務職	1,506	491	32.6%	175	71	40.6%
一般事務(Ⅰ類)	450	144	32.0%	36	11	30.6%
一般事務(Ⅱ類)	185	59	31.9%	59	21	35.6%
一般事務(Ⅲ類)	231	98	42.4%	46	22	47.8%
一般事務(民間経験者)	543	140	25.8%	8	2	25.0%
一般事務(障がい者選考)	48	13	27.1%	4	1	25.0%
児童福祉司	16	13	81.3%	7	5	71.4%
児童福祉司(選考後期)				6	3	50.0%
保育士	14	12	85.7%	1	1	100.0%
保育士(選考後期)				1	1	100.0%
心理判定員	14	11	78.6%	4	3	75.0%
児童自立支援	5	1	20.0%	1	0	0.0%
児童自立支援(選考後期)				2	1	50.0%
技術職	353	142	40.2%	107	44	41.1%
土木(Ⅰ類)	22	4	18.2%	11	1	9.1%
土木(Ⅲ類)	10	1	10.0%	4	0	0.0%
建築	15	6	40.0%	6	3	50.0%
電気	10	1	10.0%	3	0	0.0%
機械	13	0	0.0%	1	0	0.0%
化学	13	2	15.4%	6	1	16.7%
農業(Ⅰ類)	53	18	34.0%	12	6	50.0%
農業(Ⅱ類)	13	5	38.5%	1	0	0.0%
農業土木(Ⅰ類)	10	4	40.0%	4	1	25.0%
農業土木(Ⅲ類)	9	0	0.0%	4	0	0.0%
畜産	6	3	50.0%	2	1	50.0%
林業(Ⅰ類)	15	6	40.0%	6	3	50.0%
林業(Ⅲ類)	9	4	44.4%	3	1	33.3%
水産	13	1	7.7%	2	1	50.0%
獣医師	19	10	52.6%	13	7	53.8%
薬剤師	21	12	57.1%	6	2	33.3%
栄養士	25	24	96.0%	1	1	100.0%
研究職	36	10	27.8%	4	1	25.0%
職業指導員	3	2	66.7%	1	1	100.0%
保健師	28	26	92.9%	14	12	85.7%
看護師	4	3	75.0%	2	2	100.0%
船員	6	0	0.0%	1	0	0.0%
合計	1,859	633	34.1%	282	115	40.8%

※令和元年度競争試験／選考試験の実績(受験者数に選考後期試験は含まず)

※Ⅰ類:大学卒業程度、Ⅱ類:短大卒業程度、Ⅲ類:高校卒業程度

(6) 試験採用区分別（一般事務職）採用者に占める女性職員の割合

I 類採用試験の一般事務職採用者に占める女性の割合がここ数年上昇傾向。



4 人材育成

(1) 派遣研修への女性職員の派遣状況

	派遣者数(人)	うち女性(人)	女性割合	主な派遣先
本省等実務研修	22	2	9.1%	内閣府、消費者庁
都道府県交流研修	3	0	0.0%	佐賀県、長崎県、熊本県
市町村交流研修	8	2	25.0%	直方市、春日市
企業等派遣研修	5	0	0.0%	福岡証券取引所、(公財)九州経済調査会
大学院派遣研修	0	0	-	-
自治大学校研修	3	2	66.7%	第1部課程、第1部・第2部特別課程
合計	41	6	14.6%	

※ 令和2年度定期異動日(R2.4.1)現在。

(2) 女性職員活躍推進研修の実施状況

(人)

	受講者数	研修概要
女性活躍推進研修 (職員研修所研修)	H27年度	30
	H28年度	24
	H29年度	13
	H30年度	19
	R元年度	39
		職員研修所の研修体系の中に位置づけ、女性が力を発揮する、女性の活躍をより促進するために必要な職場づくりや男女の働き方について相互理解を深める研修内容で実施。

5 勤続年数

(1) 離職率（令和元年度）

職員の離職率は男女ともに1%を下回っており、男女差は見られない。

(%)

	離職率	離職者の年代別割合							
		20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59
男性職員	0.62	0.93	2.40	0.80	1.13	0.55	0.25	0.00	0.21
女性職員	0.57	1.27	1.29	0.81	1.33	0.32	0.44	0.00	0.00

(2) 男女別職種別平均勤続年数

事務は1年、技術は4年の男女差。技術の男女間の差については、職員の年齢構成に差があり、その影響が主要因と考えられる。

(年)

	女性	男性	全体
事務職	19.2	20.2	19.9
一般事務	19.6	20.4	20.1
児童福祉司	12.0	18.8	15.0
保育士	18.7	8.5	18.1
心理判定員	16.7	11.4	15.8
児童自立支援	7.1	10.6	9.8
技術職	17.0	21.0	20.0
土木	14.7	20.7	20.3
建築	13.2	20.0	18.5
電気	23.0	20.2	20.2
機械	14.0	16.8	16.7
化学(研究含む)	15.1	16.1	15.9
農業(普及・研究含む)	17.0	22.6	20.9
農業土木	16.2	23.1	22.6
畜産(研究含む)	14.5	24.9	22.3
林業(研究含む)	9.4	23.4	20.6
水産(普及・研究含む)	9.9	22.3	20.6
獣医師	13.4	19.0	16.6
薬剤師	18.1	20.0	19.2
研究職	9.4	19.4	17.4
職業指導員	20.2	17.4	17.8
保健師	19.7	6.7	19.4
看護師	18.0	4.0	17.1
その他技術職	23.0	23.3	23.2
労務職	27.0	29.8	29.4

※令和2年度定期異動日(R2.4.1)現在。「その他技術職」は50人未満の少数職種

6 月ごとの職員（管理職除く。）の時間外勤務の状況【令和元年度】

本庁は定時退庁の取組を強化している7・8月は少なく、定期異動時期の5・6・3月が多い。出先機関では2・3月が多くなっている。

◆時間外勤務の平均時間数

(時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
本庁	13.9	21.3	21.3	14.5	11.6	17.9	19.2	17.6	15.9	15.4	14.5	21.3	204.4
出先機関	5.6	7.8	7.5	7.3	6.8	7.2	7.2	6.8	5.9	5.9	7.6	9.6	85.2
全体	8.5	12.5	12.3	9.8	8.5	11	11.4	10.6	9.4	9.2	10	13.7	126.9

◆時間外勤務が月45時間を超えた職員の数

(人)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
本庁	94	253	282	83	39	169	180	146	153	141	103	315	1958
出先機関	37	59	66	68	97	98	82	50	41	38	137	213	986
全体	131	312	348	151	136	267	262	196	194	179	240	528	2944

◆時間外勤務が月100時間以上の職員の数

(人)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
本庁	2	3	2	1	0	5	2	2	1	3	4	18	43
出先機関	1	0	1	2	1	3	3	1	0	0	0	8	20
全体	3	3	3	3	1	8	5	3	1	3	4	26	63

7 ワーク・ライフ・バランス

(1) 年次有給休暇の平均使用日数

年次有給休暇の使用日数は13.1日で、平成27年の12.7日から0.4日増加した。

(日)

	H27年	H28年	H29年	H30年	R元年
平均使用日数	12.7	12.6	12.9	13	13.1

※労務職及び交代制勤務者除く

(2) 男女別育児休業取得率及び平均取得期間

女性職員は全員が1月以上の育児休業を取得していた。一方、男性職員は15.9%であり、このうち1月未満の取得者の割合は28.6%であった。

(人)

	女性							男性								
	対象者 ①	取得者					取得率 ②/①	平均取得 日数	対象者 ①	取得者					取得率 ②/①	平均取得 日数
		1月未満	1月以上 3月未満	3月以上 6月未満	6月以上	計 ②				1月未満	1月以上 3月未満	3月以上 6月未満	6月以上	計 ②		
事務職	40	0	1	3	36	40	100%	372日	71	1	5	5	3	14	19.7%	123日
技術職	19	0	0	2	17	19	100%	344日	61	5	2	0	0	7	11.5%	22日
合計	59	0	1	5	53	59	100%	362日	132	6	7	5	3	21	15.9%	89日

※女性職員は、当該年度に出生した職員における育児休業取得者数

※男性職員は、当該年度に子どもが生まれた職員数に対し、同年度に新たに育児休業取得を開始した職員数

(3) 上司による職員（父親）の子育て支援プログラムの作成状況

平成27年度は96.4%だったが、令和元年度には100%となった。

(人)

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
子どもが生まれた男性職員数	139	148	152	135	132
プログラム作成者数	134	142	146	132	132
プログラム作成率	96.4%	95.9%	96.1%	97.8%	100%

(4) 男性職員の育児休業等の取得状況

令和元年度は17.4%で、平成27年度の11.5%から5.9ポイント上昇した。

(人)

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
子どもが生まれた男性職員数	139	148	152	135	132
取得者数	16	19	18	21	23
取得率	11.5%	12.8%	11.8%	15.6%	17.4%

※育児休業等＝育児休業、育児短時間勤務、部分休業

(5) 男性職員の出産補助休暇及び父親育児休暇の休暇取得期間・取得率

5日以上取得した職員の割合は、令和元年度91%で、平成27年度の76%から15ポイント上昇した。

(人)

	H27年度		H28年度		H29年度		H30年度		R元年度	
5日以上	106	76%	118	80%	102	67%	120	89%	120	91%
3日以上5日未満	19	14%	14	9%	24	16%	7	5%	10	8%
1時間以上3日未満	13	9%	10	7%	23	15%	6	4%	1	1%
取得なし	1	1%	6	4%	3	2%	2	1%	1	1%
合計	139		148		152		135		132	

※出産補助休暇（3日）及び父親育児休暇（5日）の取得状況の合計

8 ハラスメント対策の整備状況

	セクシュアル・ハラスメント等	パワーハラスメント
防止マニュアル	<ul style="list-style-type: none"> ・「セクシュアル・ハラスメント等の防止についての指針」の改正（令和2年6月） ・「セクシュアル・ハラスメント等の防止のための運用マニュアル」の改正（令和2年7月） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「パワーハラスメントの防止についての指針」の改正（令和2年6月） ・「パワーハラスメント防止の手引き」の改正（令和2年6月）
相談窓口	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人事課総務係 ・ 総務事務厚生課 ・ 職員相談室 ・ 人事委員会事務局給与公平課職員係 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人事課内部統制室 ・ 総務事務厚生課 ・ 職員相談室 ・ 人事委員会事務局給与公平課職員係
職員の意識啓発・制度の周知	<ul style="list-style-type: none"> ・ リーフレットの配布 ・ 職員倫理に関する幹部研修会、基本研修における啓発 ・ 「管理監督者のための人材育成の手引」における啓発 	<ul style="list-style-type: none"> ・ リーフレットの配布 ・ 職員倫理に関する幹部研修会、基本研修における啓発 ・ 「管理監督者のための人材育成の手引」における啓発

【資料3】職員アンケート調査の結果

前計画の内容に関する職員の意識や現状等を把握し、本計画策定の参考にするため、令和2年9月に職員アンケート調査を実施しました。

職員アンケート調査方法

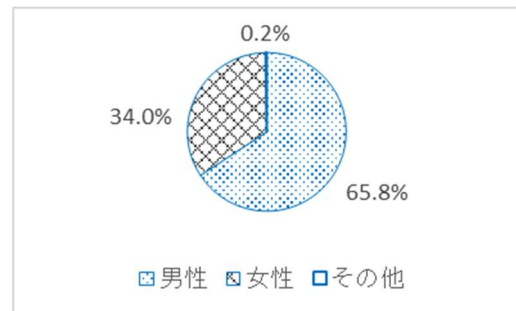
- ・調査方法 無記名式
- ・調査期間 令和2年9月
- ・調査対象者 知事部局、議会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、企業局の職員（会計年度任用職員、臨時的任用職員及び非常勤職員を含む）
- ・調査客体数 9,079人
- ・調査回答数 3,131人（男性2,059人 女性1,065人 その他7人）
- ・回答率 34.5%

【調査結果】

1 回答者の属性

① 男女比

性別	人数	比率
男性	2,059	65.8%
女性	1,065	34.0%
その他	7	0.2%
総計	3,131	100%



② 性別の年齢構成

年齢	男性		女性		その他		総計
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	
20歳未満	11	0.4%	7	0.2%			18
20～24歳	97	3.1%	89	2.8%	1	0.0%	187
25～29歳	217	6.9%	133	4.2%	3	0.1%	353
30～34歳	218	7.0%	119	3.8%			337
35～39歳	143	4.6%	63	2.0%			206
40～44歳	204	6.5%	126	4.0%			330
45～49歳	286	9.1%	184	5.9%			470
50～54歳	340	10.9%	189	6.0%	1	0.0%	530
55～59歳	359	11.5%	105	3.4%			464
60歳以上	184	5.9%	50	1.6%	2	0.1%	236
総計	2,059	65.8%	1,065	34.0%	7	0.2%	3,131

③ 職階層構成

人数

性別	部長級・次長級	課長級	課長補佐級	係長級 (係長や班長)	係長級(係長や 班長以外)	主任主事 ・主事等	会計年度任用 職員等	総計
男性	31	194	350	256	456	705	67	2059
女性	3	40	83	108	307	385	139	1065
総計	34	234	433	364	763	1090	206	3124

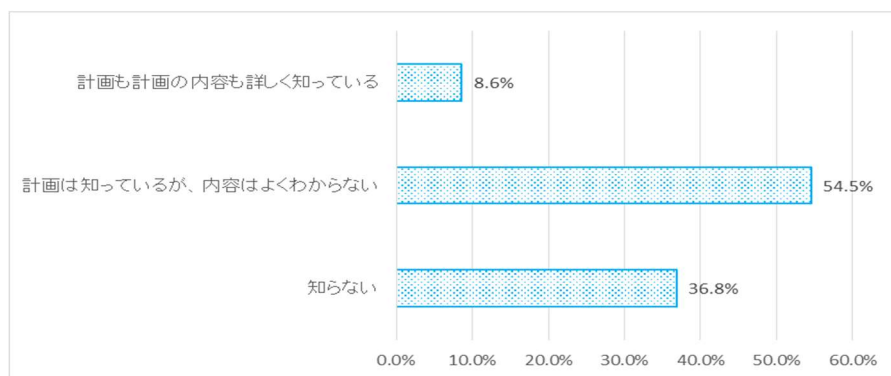
比率

性別	部長級・次長級	課長級	課長補佐級	係長級 (係長や班長)	係長級(係長や 班長以外)	主任主事 ・主事等	会計年度任用 職員等	総計
男性	1.5%	9.4%	17.0%	12.4%	22.1%	34.2%	3.3%	100%
女性	0.3%	3.8%	7.8%	10.1%	28.8%	36.2%	13.1%	100%
総計	1.1%	7.5%	13.9%	11.7%	24.4%	34.9%	6.6%	100%

2 福岡県特定事業主行動計画の認識状況

(回答者数 3,103人)

「計画は知っているが、内容はよくわからない」と回答した職員の割合が54.5%と最も高く、「計画も計画の内容も詳しく知っている」との回答は、8.6%と低い結果となった。

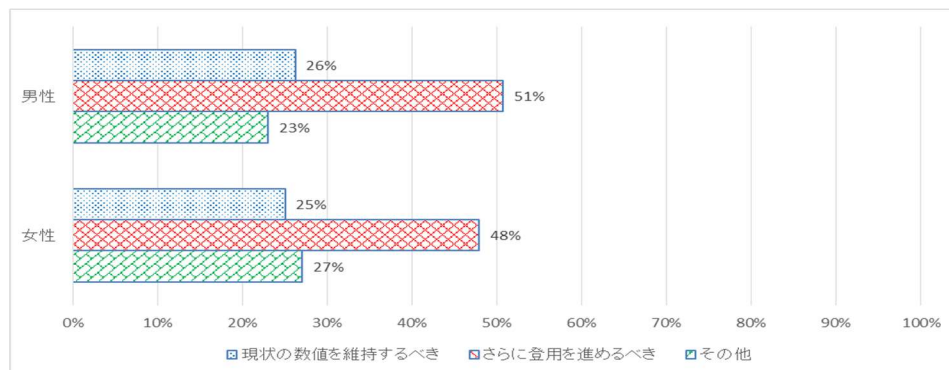


3 女性の管理職への登用について

① 管理職に占める女性職員の割合についてどう考えるか

(回答者数 2,817人)

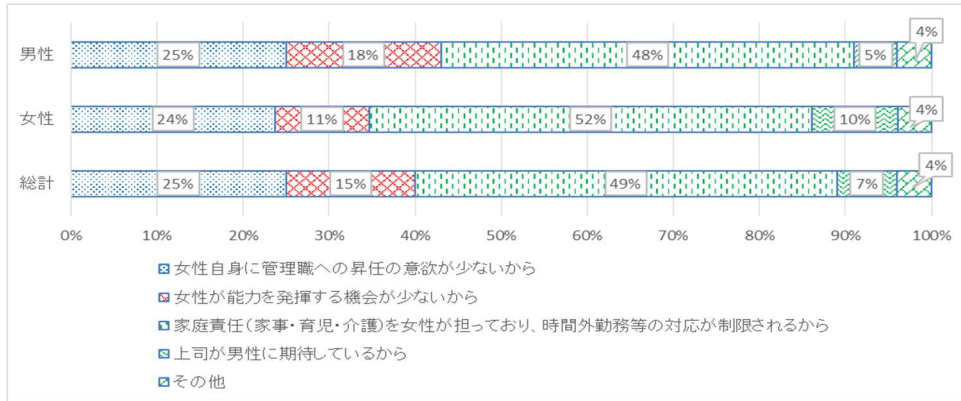
「さらに登用を進めるべき」と回答した職員の割合は、男性51%、女性48%と最も高い結果となった。また、自由記載欄では、「性別に関わらず、能力・適正に応じた登用を行うべき」との回答が多く見られた。



② 管理職に占める女性職員の割合が低いと思う理由

(回答者数 2,073 人 (複数回答可))

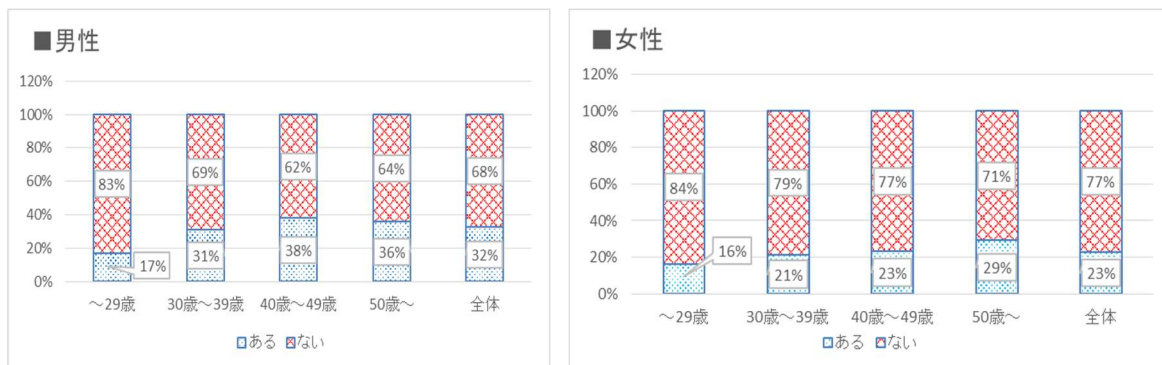
「家庭責任(家事・育児・介護)を女性が担っており、時間外勤務の対応が制限されるから」と回答した職員が男女ともに5割近く占めており、最も多い結果となった。



4 職場における男女平等について

① 職場で仕事の分担などで男女に差があると思ったことがあるか (回答者数 2,865 人)

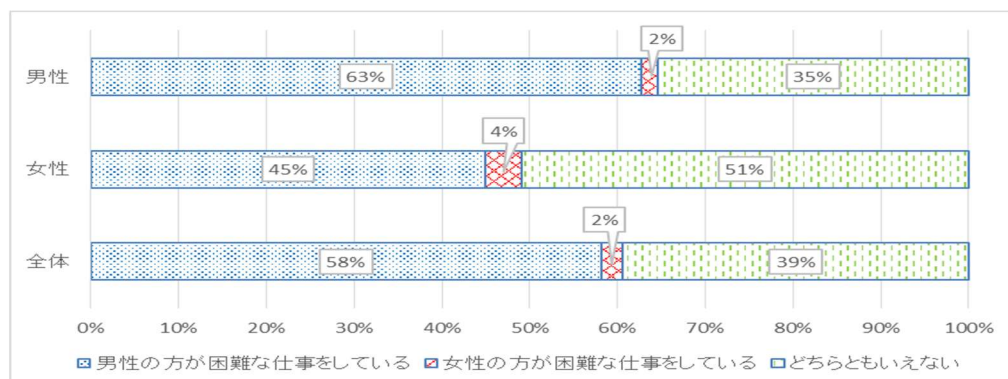
男性で約3割、女性で約2割の職員が「ある」と回答。男女とも20歳代では2割未満だが、年齢層が上がるにつれ、「ある」と回答する割合が上昇する傾向にある。



② 仕事の内容について差があると思ったことがあるか。

(回答者数 848 人、①において「ある」と回答した職員が対象)

「女性の方が困難な仕事をしている」と回答した職員の割合は、男性が2%、女性が4%となっている一方で、「男性の方が困難な仕事をしている」との回答は、男性が63%、女性が45%となっている。

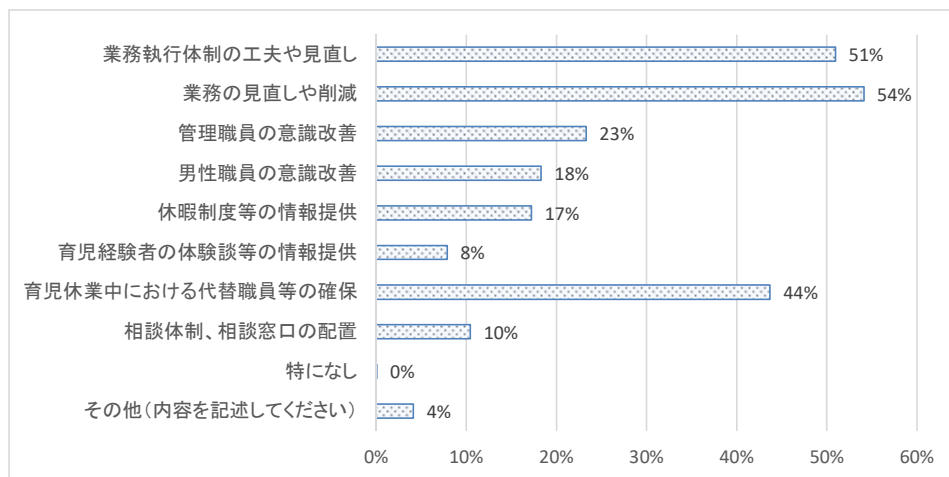


5 人事管理面での配慮について

子育てを行う職員が休業や休暇を取得するために必要な取組

(回答者数3,067人(複数回答))

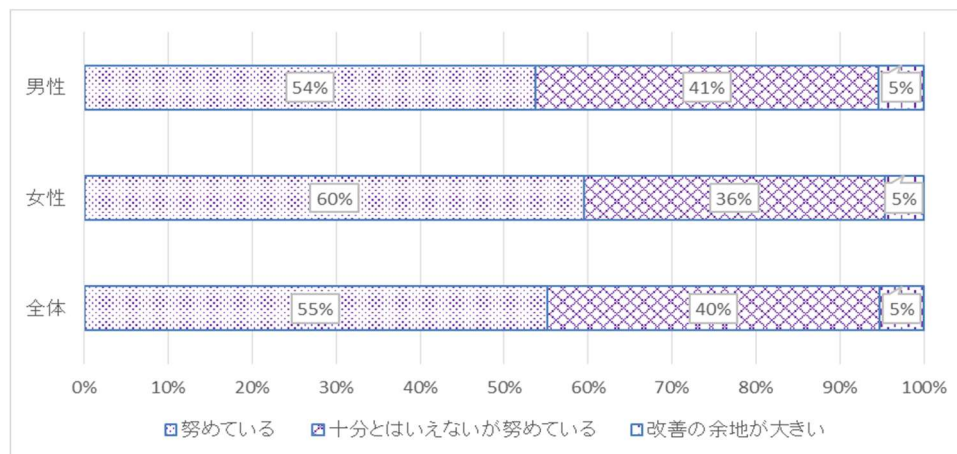
「業務の見直しや削減」と回答した職員の割合が54%と最も高く、次いで「業務執行体制の工夫や見直し」が51%、「育児休業中における代替職員等の確保」が44%となった。



6 管理職のマネジメントについて

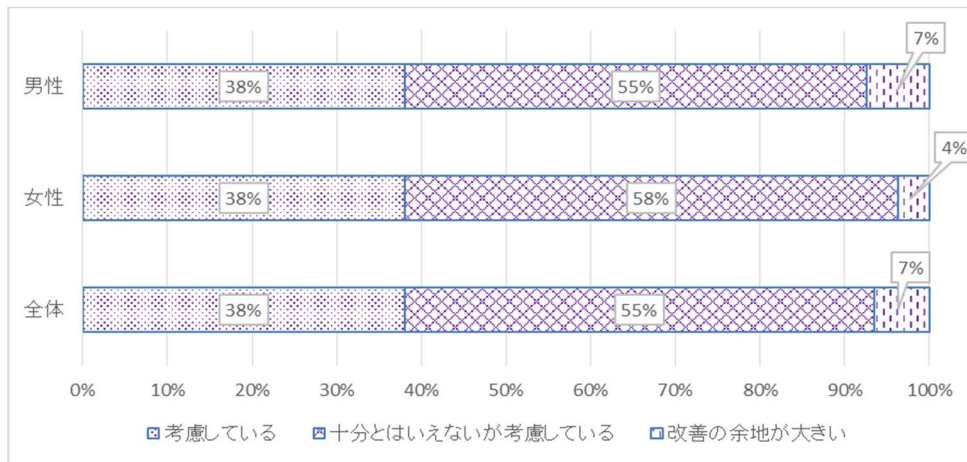
①～⑤について、いずれも「努めている(考慮している)」又は「十分とはいえないが努めている(考慮している)」と回答した職員の割合は9割を超えた。

- ① 「総務系業務は女性」、「折衝・予算等の時間外勤務が伴う業務は男性」といった固定概念にとらわれることなく、職員の能力開発・人材育成の観点から、多様な経験を積ませるための事務分担に努めているか。(回答者数1,338人、役付職員のみ対象)



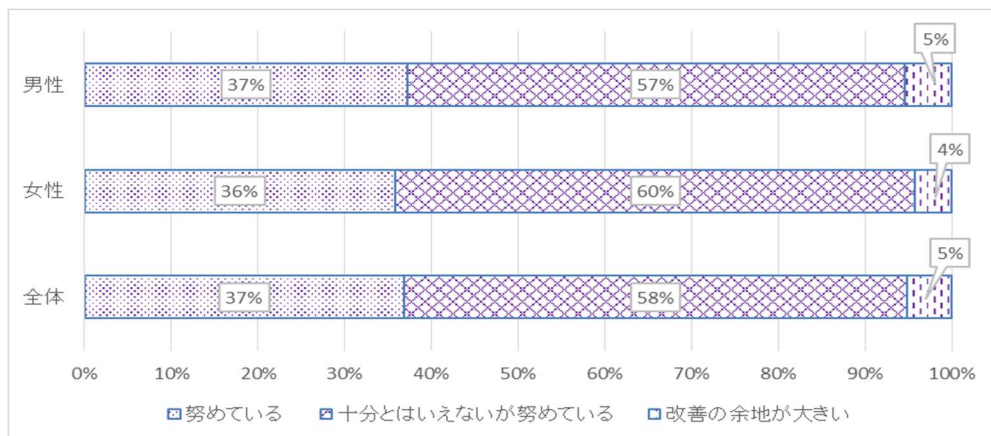
② 職員の育児・介護等の家庭生活における個別事情を把握し、時間的制約がある中でのキャリア形成について本人と話し合った上で、事務分担に係る希望を考慮しているか。

(回答者数 1,194 人、役付職員のみ対象)



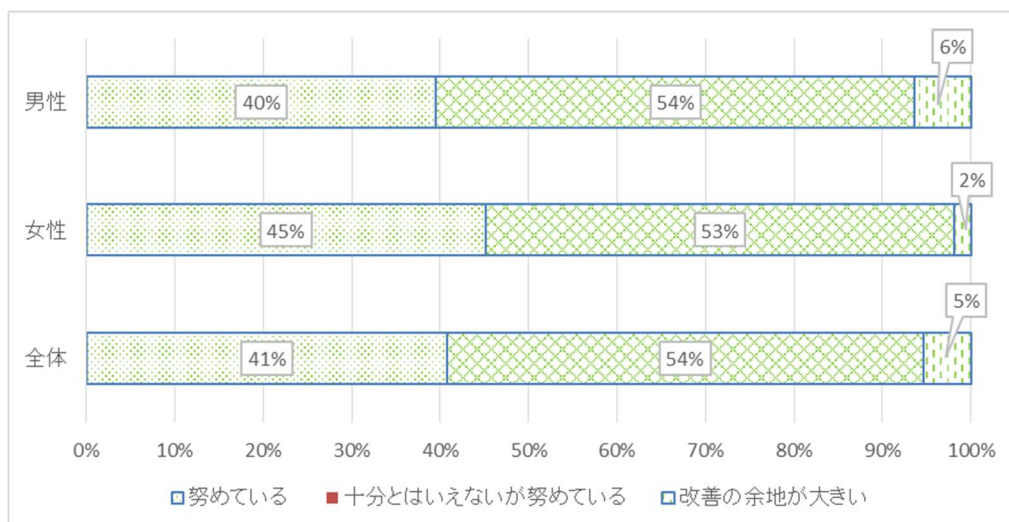
③ 新たな業務や職に不安を抱える職員に対して、不安の要因と解決策について話し合ったり、積極的な挑戦を促して職員の意識改革を図ったりすることで、不安が解消されるよう努めているか。

(回答者数 1,177 人、役付職員のみ対象)

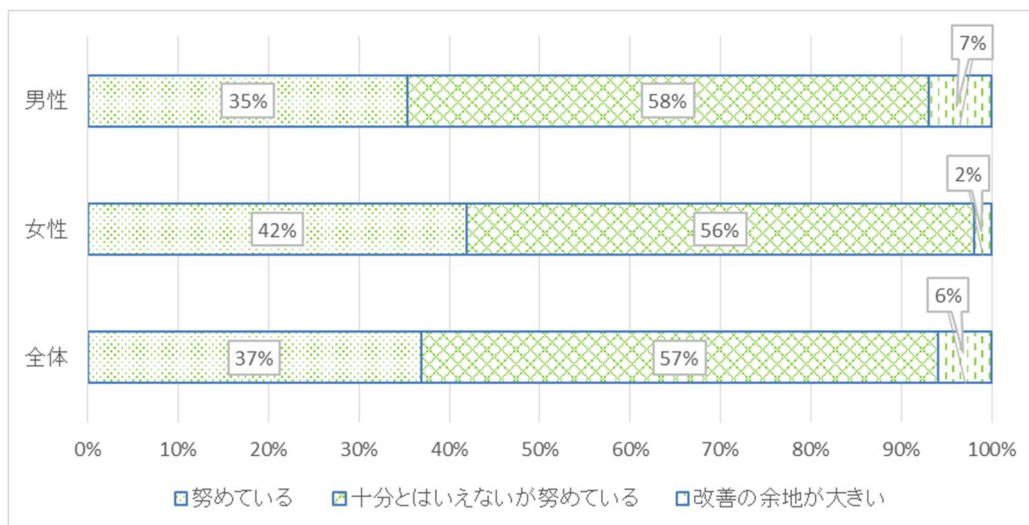


④ 子育て期の職員が利用できる休暇等諸制度を理解した上で、家庭生活への男性職員の積極的な参画を促す等、男女ともに安心して子育てできる働きやすい職場環境づくりに努めているか。

(回答者数 1,152 人、役付職員のみ対象)

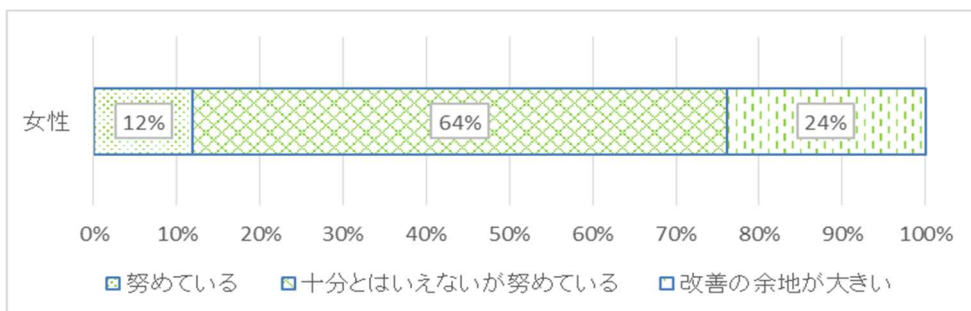


- ⑤ 職員が子育て期間中というだけで、負担の少ない業務を充てるといった過度な配慮はせず、職員の適性や意思を確認した上で、機会を与え、モチベーションを上げるよう努めているか。
(回答者数 1,156 人、役付職員のみ対象)



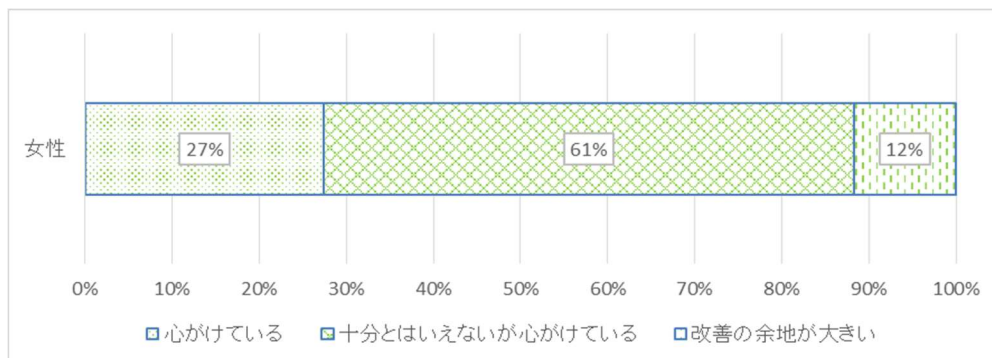
- ⑥ 後続く、女性職員の育成やネットワーク構築の支援に努めているか。
(回答者数 201 人、女性の役付職員のみ対象)

「努めている」又は「十分とはいえませんが努めている」と回答した職員の割合は 76%、「改善の余地が大きい」は 24% となった。



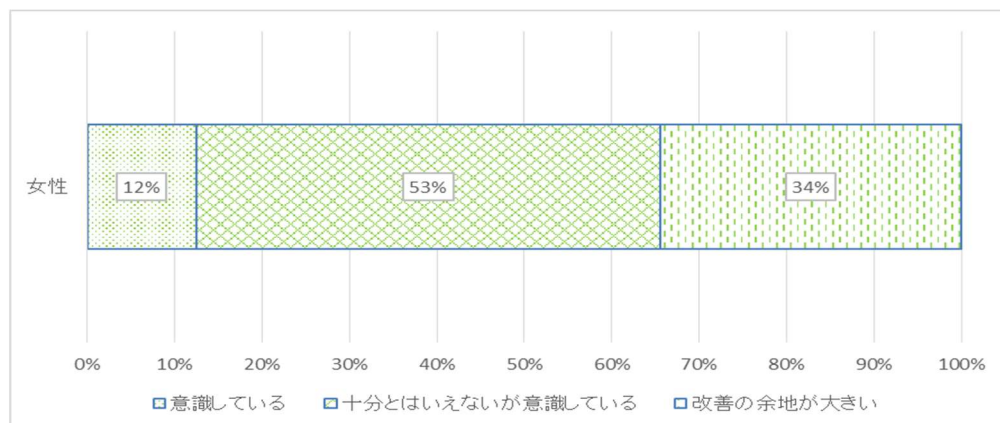
- ⑦ 女性職員のキャリア形成や昇任等の意識改革に向けて、自身の経験を強要するのではなく、経験を活かしながら、職員の個別事情に応じて助言するよう心がけているか。
(回答者数 209 人、女性の役付職員のみ対象)

「心がけている」又は「十分とはいえませんが心がけている」と回答した職員の割合は 88% に上った。



⑧ 自身が女性職員のロールモデルであり、メンターとしての役割を期待されていることを意識しているか。
(回答者数209人、女性の役付職員のみ対象)

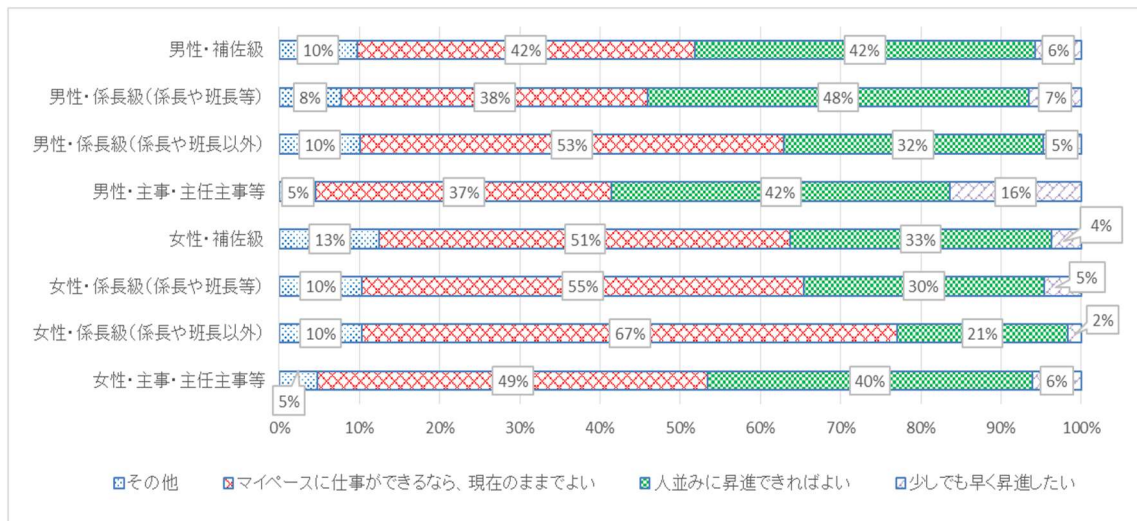
「改善の余地は大きい」と回答した職員の割合は34%に上った。



7 職員の意識改革について

① 将来の希望について (回答者数2,564人)

平成26年度に職員自主研究グループが実施したアンケート調査結果と比較したところ、「人並みに昇進できればよい」又は「少しでも早く昇進したい」と回答した職員は、前回アンケートと比べ、男女ともに低下している一方、「マイペースで仕事ができるのであれば、現在のままでよい」と回答した職員は上昇している。

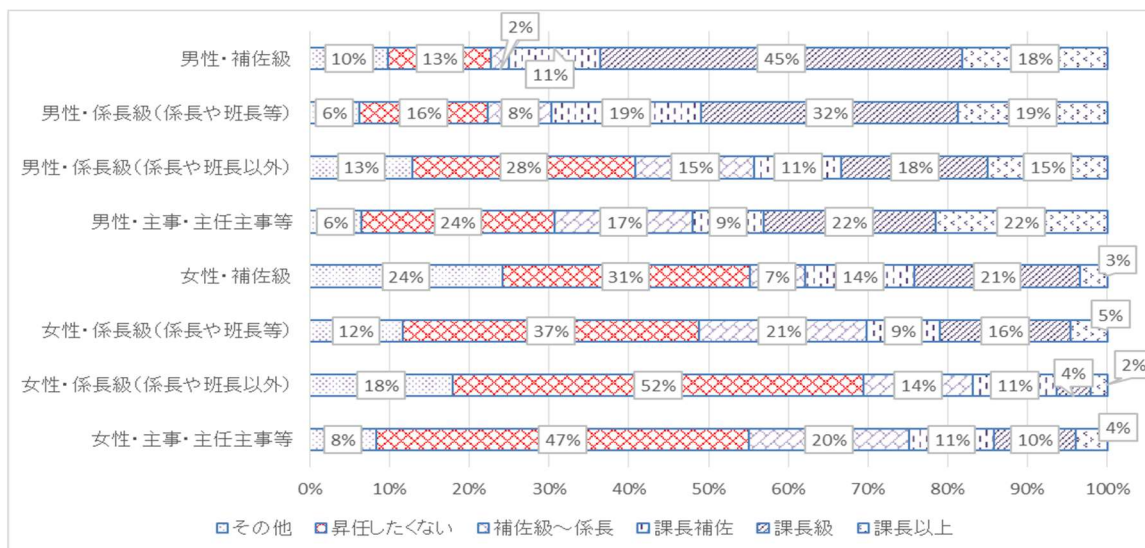


平成26年度実施アンケート		令和2年度実施アンケート	
◆将来の希望について (%)		◆将来の希望について (%)	
「早く昇進したい」「人並みに昇進できればよい」		「早く昇進したい」「人並みに昇進できればよい」	
男性	63.5	男性	50.3
女性	42.3	女性	35.9
マイペースで仕事ができるのであれば、現在のままでよい		マイペースで仕事ができるのであれば、現在のままでよい	
男性	30.5	男性	42.2
女性	50.9	女性	56.0

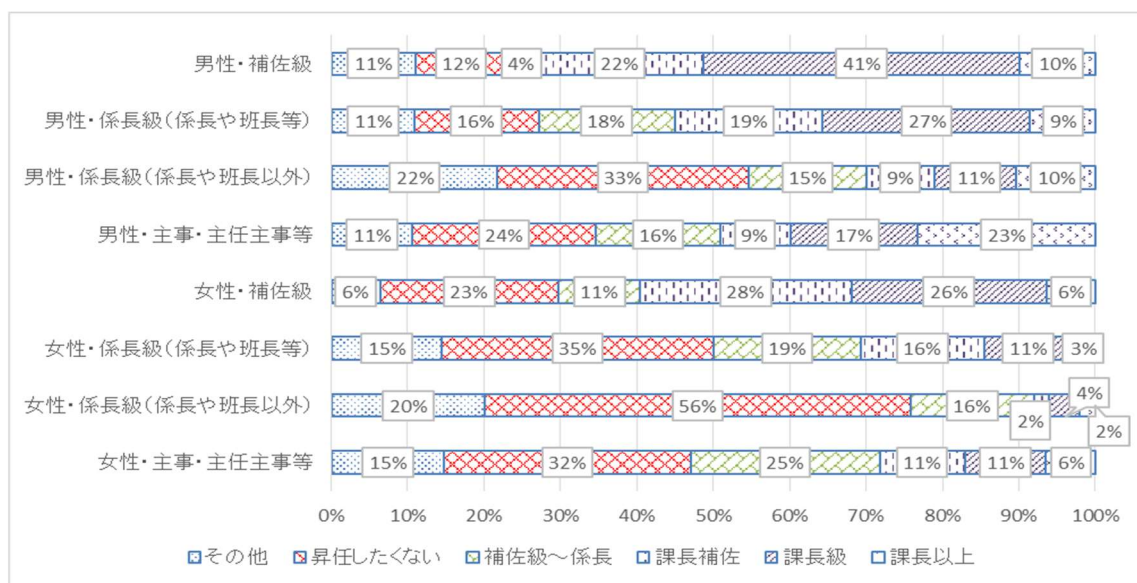
② 将来どこまで昇任したいと考えるか

(本庁職員：回答者数 1,148人)

平成26年度の調査結果と比較したところ、「課長以上」又は「課長級」まで昇任したいと回答した職員の割合は、男性は6.4ポイント上昇したが、女性は2.3ポイント低下しており、「昇任したくない」と回答した女性は9.6ポイント上昇した。



(出先職員：回答者数 1,361人)

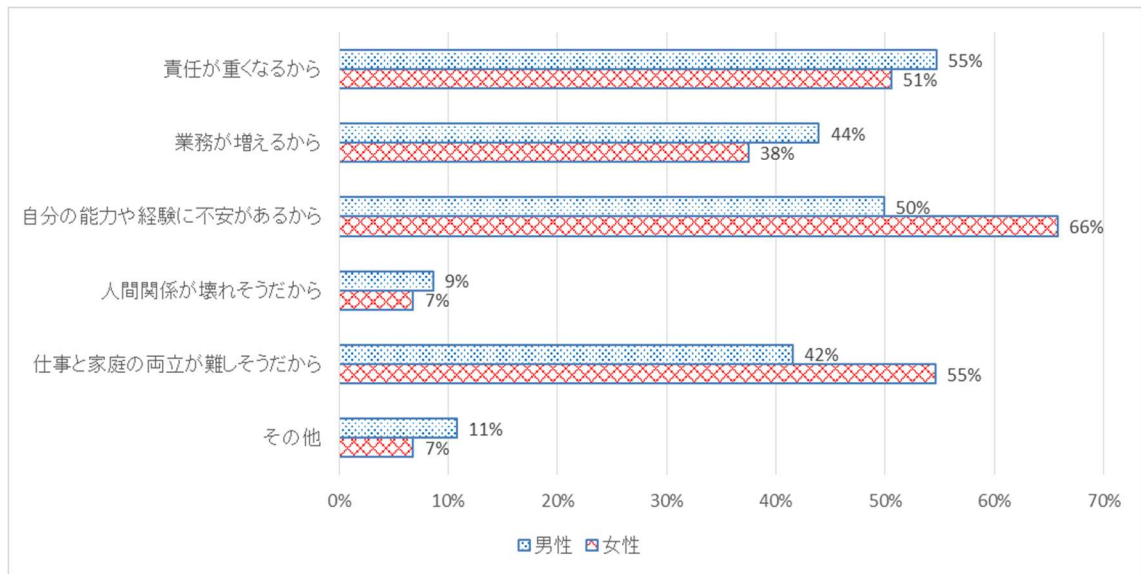


平成26年度実施アンケート			令和2年度実施アンケート		
◆将来どこまで昇任したいと思うか (%)			◆将来どこまで昇任したいと思うか (%)		
課長級又は課長以上			課長級又は課長以上		
男性		39.5	男性		45.9
女性		16.0	女性		13.7
昇任したくないと回答した女性職員			昇任したくないと回答した女性職員		
36.1			45.7		
管理職まで昇任したいと回答した職員			管理職まで昇任したいと回答した職員		
男性	補佐級	62.4	男性	補佐級	63.6
	係長	49.0		係長	50.9
	主査	32.4		主査	33.3
女性	補佐級	59.1	女性	補佐級	24.1
	係長	26.5		係長	20.9
	主査	12.5		主査	6.3

③ 「昇任したくない」と回答した理由

(回答者数740人(複数回答))

「自分の能力や経験に不安があるから」「仕事と家庭の両立が難しそうだから」との回答が前回同様高くなっている。



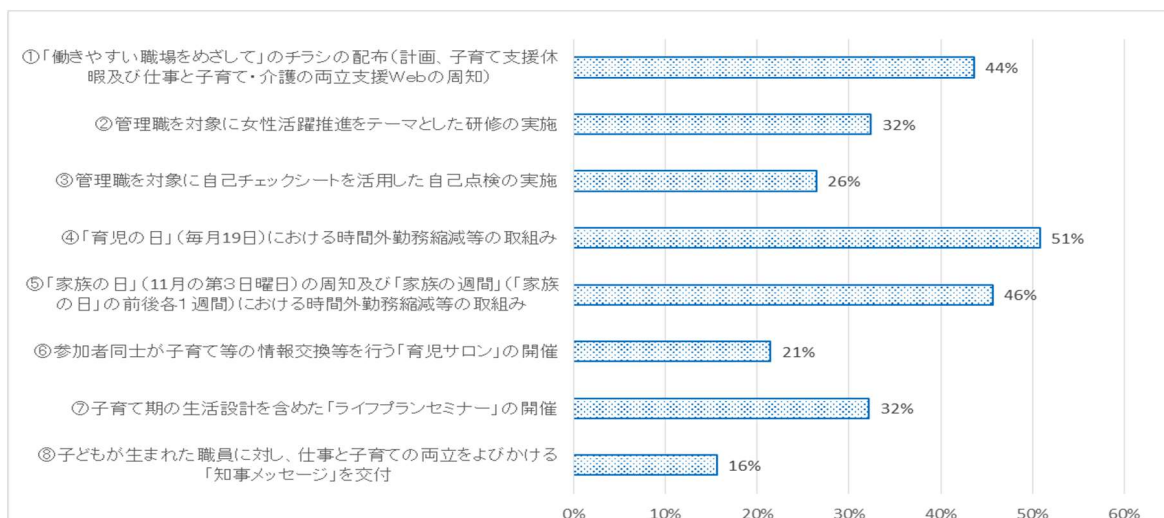
平成26年度実施アンケート		令和2年度実施アンケート	
◆昇任したくない理由 (%)		◆昇任したくない理由 (%)	
自分の能力や経験に不安があるから		自分の能力や経験に不安があるから	
男性	54.2	男性	49.9
女性	74.1	女性	65.8
仕事と家庭の両立が難しそうだから		仕事と家庭の両立が難しそうだから	
男性	40.2	男性	41.5
女性	53.2	女性	54.6
責任が重くなるから		責任が重くなるから	
男性	56.4	男性	54.7
女性	46.2	女性	50.5

8 年次休暇及び時間外勤務について

① 計画に基づき全庁的に実施してきた取組として、有効と考えるもの

(回答者数2,887人(複数回答))

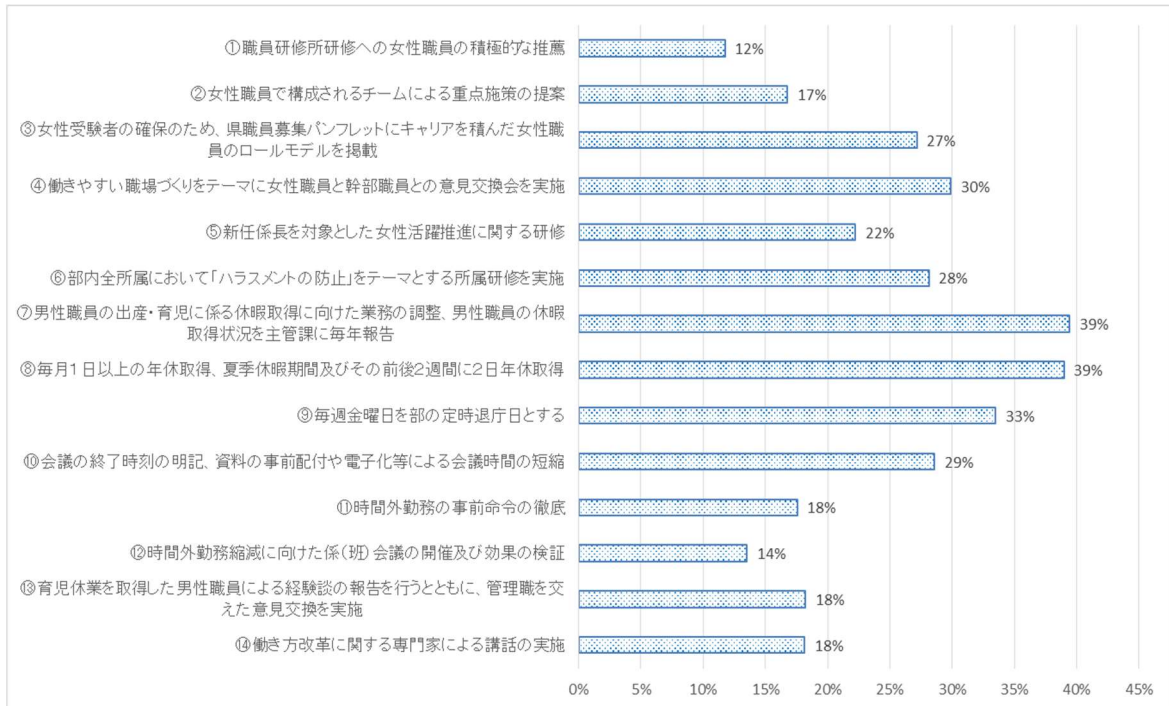
「育児の日における時間外勤務縮減等の取組」と回答した職員の割合が51%と最も高く、次いで「家族の日及び家族の週間における時間外勤務縮減の取組」が46%、「『働きやすい職場をめざして』のチラシの配布」が44%となった。



② 計画に基づき各部で実施してきた取組として、有効と考えるもの

(回答者数 2,911人 (複数回答))

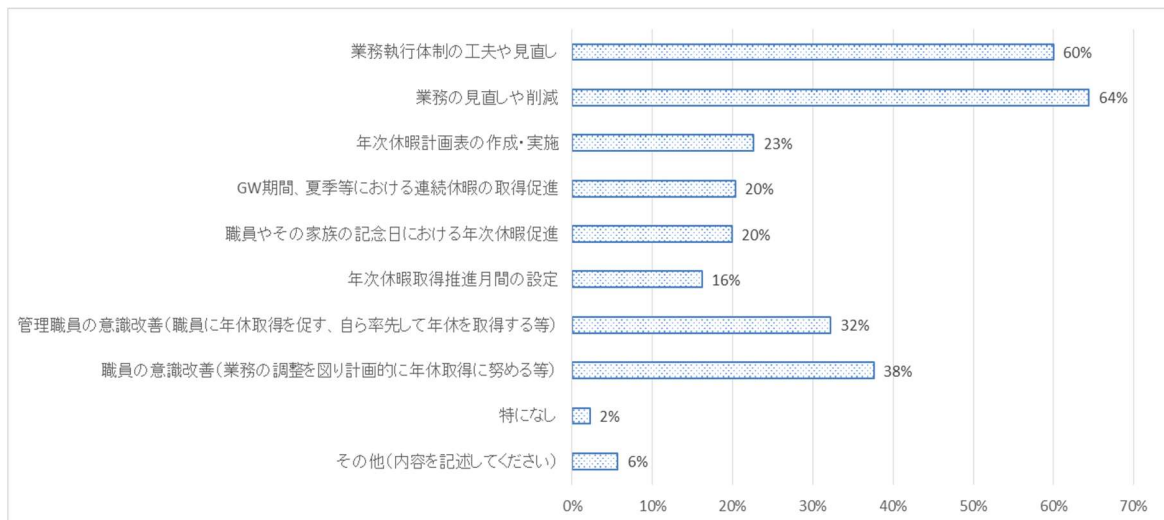
「男性職員の出産・育児に係る休暇取得に向けた業務の調整、男性職員の休暇取得状況を主管課に毎年報告」及び「毎月1日以上の子休取得、夏季休暇期間及びその前後2週間に2日休取得」と回答した職員の割合が39%と最も高く、次いで「毎週金曜日を部の定時退庁日とする」が33%、「働きやすい職場づくりをテーマに女性職員と幹部職員との意見交換会を実施」が30%となった。



③ 年次休暇取得促進のための方策

(回答者数 2,875人 (複数回答))

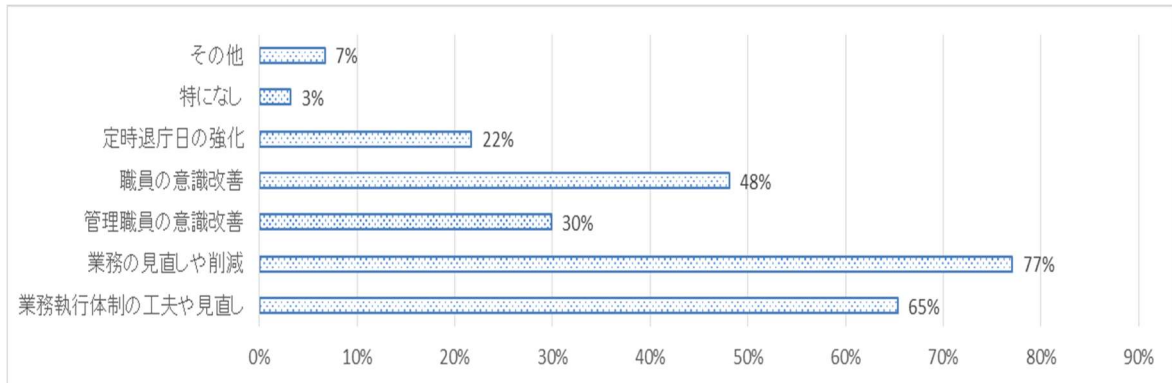
「業務の見直しや削減」と回答した職員の割合が64%と最も高く、次いで「業務執行体制の工夫や見直し」が60%、「職員の意識改善」が38%、「管理職員の意識改善」が32%となった。



④ 時間外勤務縮減のための方策

(回答者数 2,879人(複数回答))

「業務の見直しや削減」と回答した職員の割合が77%と最も高く、次いで「業務執行体制の工夫や見直し」が65%、「職員の意識改善」が48%となった。

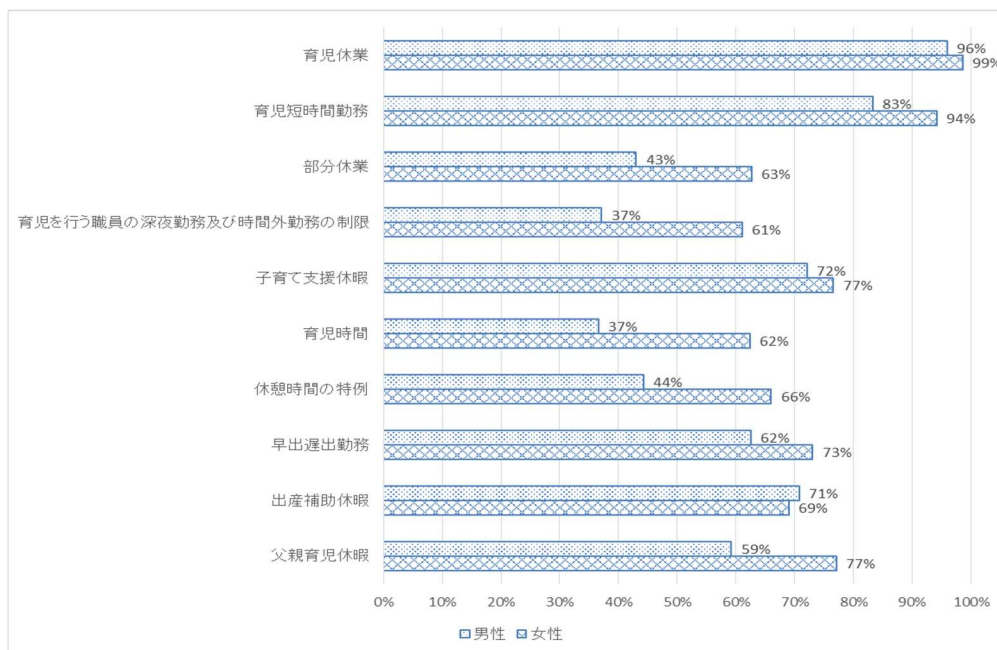


9 子育てに係る休暇制度の周知状況、取得状況等について

① 子育て関連休暇等制度の認識状況

(回答者数 2,787人(知っているものをすべて回答))

「育児休業」や「育児短時間勤務」を知っている男性職員の割合は、平成26年度よりも高い結果となった。



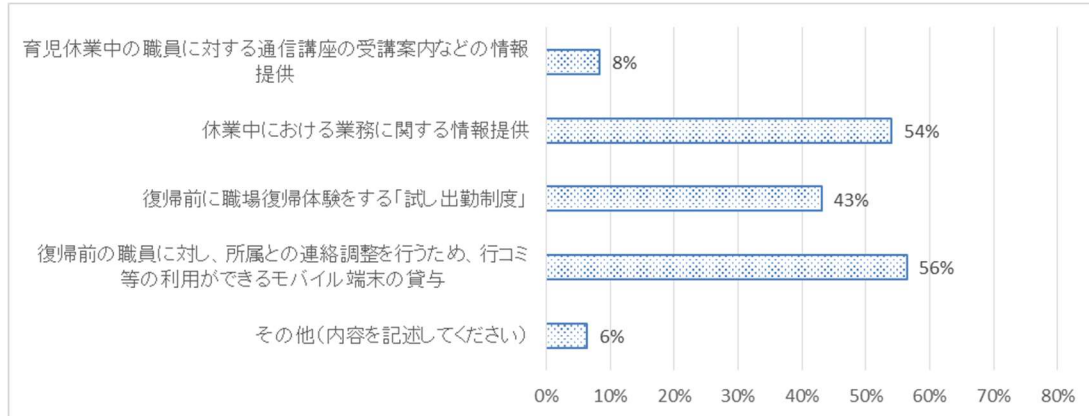
(%)

	平成26年度		令和2年度	
	男性	女性	男性	女性
育児休業	87	99	96	99
育児短時間勤務	75	97	83	94

② 育児休業取得者の円滑な職場復帰のために必要なもの

(回答者数 1, 610人(子どもがいる職員が対象、複数回答))

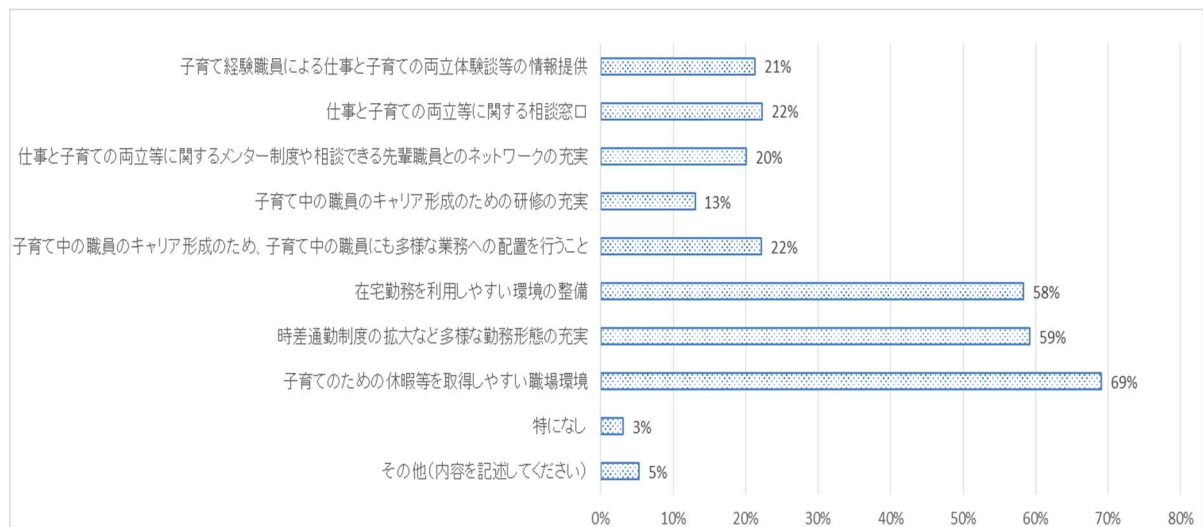
「復帰前の職員に対し、所属との連絡調整を行うため、行コミ等の利用ができるモバイル端末の貸与」と回答した職員の割合が56%と最も高く、次いで「休業中における業務に関する情報提供」が54%と高かった。



③ 子育て中の職員に必要な支援や施策

(回答者数 3, 072人(複数回答))

「子育てのための休暇等を取得しやすい職場環境」と回答した職員の割合が69%と最も高く、「時差通勤制度の拡大など多様な勤務形態の充実」が59%、「在宅勤務を利用しやすい環境の整備」が58%と続いた。



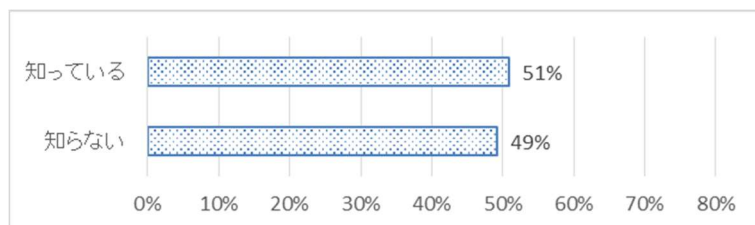
10 男性職員の育児について

① 計画目標の認識状況

「上司による職員（父親）の子育て支援プログラム作成を100%」を知っていると回答した職員の割合は51%、「父親全員が出産・育児に係る休暇を5日以上取得」は55%、「父親の育児休業や育児短時間勤務、部分休業の取得率を15%以上」は24%と低い結果となった。

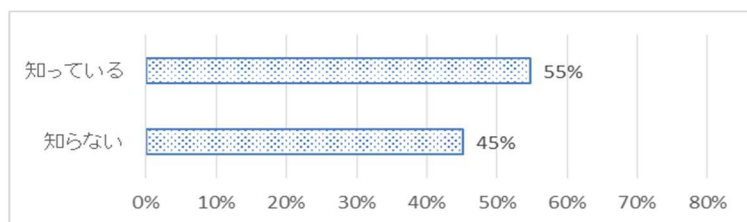
○ 「上司による職員（父親）の子育て支援プログラム作成を100%」

(回答者数 2,842人)



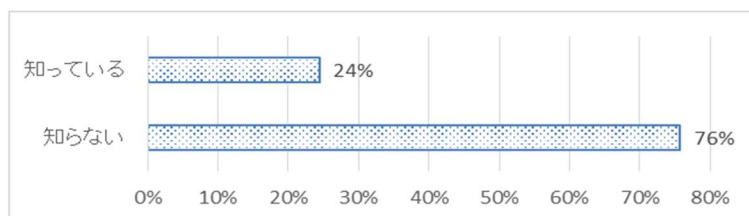
○ 「父親全員が出産・育児に係る休暇を5日以上取得」

(回答者数 2,845人)



○ 「父親の育児休業や育児短時間勤務、部分休業の取得率を15%以上」

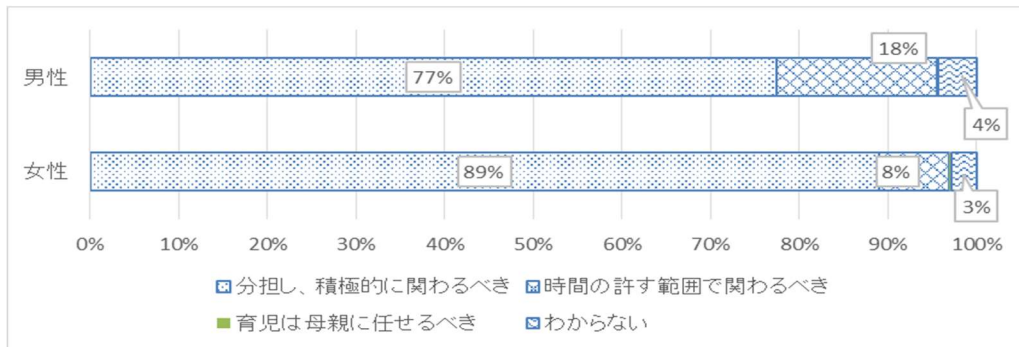
(回答者数 2,867人)



② 父親は育児にどのように関わるべきか

(回答者数 2, 866人)

「分担し、積極的に関わるべき」という男性の回答が77%となっており、平成26年度と比較して、10ポイント以上上昇した。

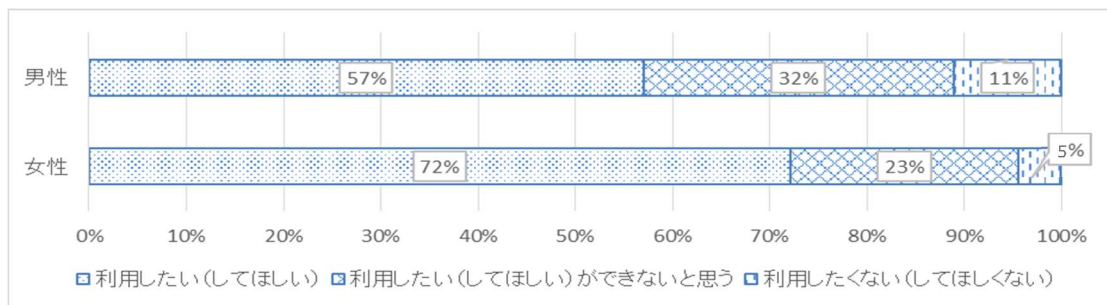


	平成26年度		令和2年度	
	男性	女性	男性	女性
分担し、積極的にかかわるべき	63	86	77	89
時間の許す範囲でかかわるべき	32	12	18	8
育児は母親に任せるべき	1	0	0	0
わからない	4	2	4	3

③ 男性職員（女性職員等は、妻などの立場から）の育児休業利用意向

(回答者数 2, 559人)

男性は「利用したい」が57%、「利用したいができないと思う」が32%、女性は「利用してほしい」が72%、「利用してほしいができないと思う」が23%となっており、潜在的なものを含めた取得意向が男性は89%、女性は95%あることが分かった。



11 パワーハラスメントやセクシャル・ハラスメントについて

ハラスメントが職場で起きた際の対応

(回答者数 554人(複数回答))

「何もしなかった・できなかった」という回答した職員の割合が44%と最も高く、次いで「上司に相談」が30%、「同僚に相談」が23%となった。

