

- 女性管理職割合、女性採用割合等について、現状把握・分析し、数値目標や取組内容を策定・公表
- 計画期間は、平成28年4月～平成33年3月の5年間

現状と課題

計画の目標および対応策

<本県職員の分析>

1 女性管理職の割合

	25年度	26年度	27年度	28年度
管理職割合	7.0%	7.8%	8.4%	10.3%
伸び率	+0.7%	+0.8%	+0.6%	+1.9%
女性管理職 /管理職総数	29名/415名	32名/409名	35名/418名	44名/426名

・知事部局における全国順位は、26年度19位、27年度21位と中位程度を維持

課題 ・女性職員は出産に伴い産休育休を取得するため、業務経験・研修機会が男性に比べ少なくなる。

2 採用した職員に占める女性職員の割合

I種・II種・選考採用試験における女性受験状況 (※助産師・看護師を除く)

	受験者数	うち女性	女性割合	採用者 女性割合
H25	785	282	35.9%	31.9%
H26	734	257	35.0%	31.1%
H27	726	252	34.7%	43.6%

課題 ・受験者数が減少傾向にあり、女性割合は横ばいである。

3 男女別の育児休業や配偶者出産休暇等の取得率および平均取得期間

- ・女性職員の育児休業取得率は100%。男性職員の取得状況は、1～4%程度
- ・配偶者出産休暇等の取得率は90%前後

課題 ・多くの男性職員は配偶者の出産に合わせて1～2日の休暇は取得しているが、育児休業取得率は低く、さらなる育児への参加が必要

1 女性管理職割合

- ・女性管理職割合 **15%**
- ・女性課長補佐・グループリーダー相当職 **30%**

<考え方>

- ・仕事と家庭が両立できる職場づくりを進め、計画的な人材育成を実施し、意欲ある女性職員の能力を今まで以上に活用

<対応策>

- ・女性の能力に応じて、企画・財政部門、企業誘致部門、用地部門などへの配置を拡大
- ・意欲と能力が高い職員を積極的にグループリーダーや課長補佐に配置
- ・女性職員に対する研修を充実
 - ・民間の女性管理職や起業家をパネラーとした、研修会・交流会等を実施
 - ・育児休業中の職員も能力を伸ばすことができるよう、年齢別研修等に参加
 - ・意欲を持つ女性職員とともに考えアドバイスする、メンター制度を導入

2 女性職員採用割合

- ・既に女性職員を受験者割合に相当する率で採用しており、より一層優秀な女性職員の採用につながるよう受験生の確保に努める

<対応策>

- ・福井・東京・大阪で開催する説明会に、女性職員による女子学生のためのブースを設置
- ・保護者向けの説明会を実施

3 男性職員の育児への参加

- ・配偶者が出産した際に休暇を2日以上取得する職員の割合 **100%**
- ・配偶者が出産した後1年以内に1週間以上の連続休暇を取得する職員の割合 **50%**

<考え方>

- ・配偶者が出産した際には、すべての職員が2日以上休暇を取得
- ・配偶者が出産した職員が、第1子または第2子で1週間以上の連続休暇を取得