

同法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報

●職業生活における機会の提供に関する実績										
女性職員の採用割合	知事部局等(※1)	45.1%	R5年度	48.8%	R4年度	47.3%	R3年度		51.6%	R2年度
	病院局	80.3%		83.1%		92.4%			89.4%	
中途採用の男女別実績	男性	66.7%	R5年度	53.6%	R4年度	53.3%	R3年度		44.4%	R2年度
	女性	33.3%		46.4%		46.7%			55.6%	
管理職の女性割合		17.3%	R6.4.1	17.0%	R5.4.1	17.0%	R4.4.1	18%	14.0%	R2.4.1
課長補佐級職員の女性割合		37.4%	R6.4.1	38.3%	R5.4.1	37.6%	R4.4.1	40%	35.6%	R2.4.1
各役職段階の職員の女性割合	部次長級	10.8%	R6.4.1	7.7%	R5.4.1	8.8%	R4.4.1		9.5%	R2.4.1
	課長級	18.8%		19.1%		18.9%			15.1%	
	課長補佐級	37.4%		38.3%		37.6%			35.6%	
	係長級	45.5%		45.2%		44.0%			43.0%	
職員の女性割合	知事部局等	34.7%	R6.4.1	34.9%	R5.4.1	33.7%	R4.4.1		31.4%	R2.4.1
	病院局	70.2%		70.6%		70.8%			71.3%	
(R5年度の主な取組状況) ○女性管理職の積極的な登用 令和6年4月の人事異動において、意欲や能力を備えた女性職員を管理職やグループリーダーなどへ積極的に登用し、幅広い分野への配置を進めることで、女性職員の能力をより一層活用した。 ○育児休業取得の昇任への影響を縮小 収入への影響を気にして育児休業をためらう職員への対応として、育児休業を取得したことによる昇任への影響を縮小した。										

女性活躍推進法第19条第6項に基づく特定事業主行動計画の実施状況
及び
同法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報

項 目		最新情報（R6）		R5		R4		特定事業主 行動計画に 基づく 目標値 (R7年度まで)	特定事業主行動計画（後期）策定時		
		数 値	データの時点 ・対象期間等	数 値	データの時点 ・対象期間等	数 値	データの時点 ・対象期間等		数 値	データの時点 ・対象期間等	
●職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績											
離職率の男女差(※2)	男性	知事部局等	1.0%	R5年度	0.9%	R4年度	0.6%	R3年度		0.2%	R元年度
		病院局	4.5%		6.7%		3.1%			1.2%	
	女性	知事部局等	2.0%		0.8%		1.7%			0.9%	
		病院局	5.4%		5.7%		4.8%			4.3%	
男女別の育児休業取得率	男性	知事部局等	50.7%	R5年度	36.8%	R4年度	18.8%	R3年度	30% (※3)	6.6%	R元年度
		病院局	59.1%		55.6%		32.3%			42.1%	
		(1週間以上)	55.8%								
		(1か月以上)	42.1%								
	女性	知事部局等	100%		100%		100%		1週間以上 85% 1か月以上 50% (※3)	100%	
		病院局	96.8%		100%		100%			100%	
配偶者出産休暇等取得率(8日【100%】)			31.6%	R5年度	35.0%	R4年度	27.0%	R3年度	100%	25.0%	R元年度
配偶者出産休暇等取得率(1日以上)			85.3%	R5年度	83.6%	R4年度	88.0%	R3年度		96.2%	R元年度
年次休暇取得日数			11.7日	R5年度	10.6日	R4年度	9.5日	R3年度		9.2日	R元
(R5年度の主な取組状況)											
○子育て関連制度等の周知・啓発 「育児の日」「子育てプログラム」「計画の4つの目標」「仕事と子育ての両立支援サイト」等について周知を図るため、毎月19日の「育児の日」の前にイントラネットにバナーを掲載し、各種制度の周知及び意識啓発を図るとともに、庁内放送でも周知を行った。											
○ワーク・ライフ・バランスの推進 超勤縮減、年次休暇の取得、勤務時間の前倒し及び後ろ倒し、ノー残業ウィーク等の実施について、各所属長あて通知し、超過勤務の縮減、休暇取得の促進等を図るとともに、各階層の職員を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する講義を含む研修を実施した。											
○オリーブメールの配信 育児休業中の職員が職場の情報を共有することができるよう、希望者に対して、電子掲示板の情報の中で必要とするものを電子メールにより提供するとともに、育児休業からの復帰者を支援する研修を実施した。											
○仕事と子育て両立サポートメールの配信 産前・産後の男性職員、産前・産後・育児復帰前の女性職員あてに、個々の職員の子育て環境の変化を捉えた休暇、休業制度の周知を行う「仕事と子育て両立サポートメール」を送信した。											
○イクボス宣言 知事、副知事及び各幹部職員によるイクボス宣言を実施し、庁内掲示板、庁内イントラサイト等で周知を行った。年度初めに各所属長がイクボス宣言をし、所属職員へその考えを発信した。											

※1 知事部局等：知事部局、議会議務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、収用委員会事務局

※2 離職率（R5年度～）：R5年度からの定年の段階的な引き上げにともない、データの継続性の観点から定年延長前と同様に59歳以下の自己都合退職者を集計の対象とした。
※医師・歯科医師、大学教員を除く

※3 男性職員の育児休業取得率：特定事業主行動計画（後期）策定時の目標としてR7年度までに「30%」を掲げて取り組みを進めてきたところであるが、R4年度に目標を達成したためR5年10月以降「1週間以上85%」「1か月以上50%」に目標を見直した。