

# 秋田県特定事業主行動計画（計画期間：令和8年度～令和11年度）

## 【計画の目的・位置づけ】

職員が安心して子育てできる環境づくりの推進及び職員の仕事と生活の両立支援を図ることで、職員一人ひとりがそれぞれの個性と能力を発揮できる職場環境づくりを進める。

## 【計画の対象職員】

知事部局（公営企業含む）、議会事務局、人事委員会事務局、監査委員事務局及び労働委員会事務局の常勤職員  
 （非常勤職員については数値目標の対象から除外するが、本計画の取組の実施に当たり常勤職員に準じて取り扱う）

## 【前計画（R3～R7）の目標と実績】※実数はR7、括弧書きはR6の数値

①職員1人あたりの年次休暇の取得日数

目標	実績
12日	(13.8日)

②男性職員の育児休業取得率

目標	実績
取得率100%	(82.8%)
1か月以上取得率50%	(54.7%)

③「配偶者出産休暇」及び「配偶者の出産に係る子の養育休暇」の合計取得率

目標	実績
取得率100%	(79.7%)

④管理職（本庁課長級以上）に占める女性職員の割合

目標	実績
15%	16.0%

## ○仕事と生活の両立・職員の能力発揮に向けた課題

- 近年の就労意識の変化や多様なライフスタイルに対応するため、個々の職員が抱える事情に応じて勤務できるような取組を進める必要がある。
- 女性職員と比較して男性職員の育児休業取得率は低く、取得期間も短いことから、引き続き男性職員の育児休業取得を促進する必要がある。
- 女性管理職の割合は高まってきているものの、組織文化や意識決定において、多様な視点や意見を反映させながら組織のパフォーマンスを高めていくため、その割合を一層高めていく必要がある。



## 【課題解決に向けた主な取組と数値目標】

### 1 働きやすい職場づくりの推進

組織ミッションシートを活用し、各職員が職務の目的を理解した上でチームで仕事を進める意識を醸成するとともに、人材・組織マネージャーによる時間外勤務や休暇取得状況の確認・点検等の取組により、業務の見直しや効率化等の取組を進める。

数値目標 ◎働きやすさを実感している職員の割合 R7 76.3%→R11 80.0%  
 ◎1人当たり時間外勤務時間（月平均） R6 9.7h→R11 8.7h

### 2 職員の子育て支援・男性職員の育児休業取得促進

子育てを応援する雰囲気づくりを進めるほか、子育て関連の休暇制度や生活設計に資する情報を紹介したハンドブック等の資料を毎年度更新・周知するとともに、育休代替職員の配置や育休取得者の業務を代替した職員の積極的な評価により、育休を取得しやすい環境整備に取り組む。

数値目標 ◎男性職員の育児休業取得率（2週間以上） R6 75.0%→R11 85.0%

### 3 女性職員の育成と管理職への登用

多様な業務経験を通じたキャリア形成を支援し、女性職員の育成を図るとともに、能力や適性を踏まえながら女性職員の管理職への登用を推進する。

数値目標 ◎管理職（本庁課長級以上）に占める女性職員の割合 R7 16.0%→R11 23.0%

【関連データ等】

1 働きやすい職場づくり

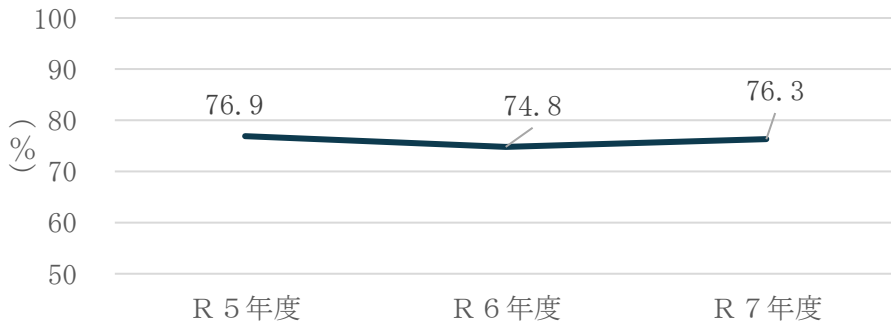
働きやすさを実感している職員の割合は約75%で推移しているが、離職率は低水準ながらも全区分で若干の増加傾向にあるため、職員の満足度をさらに向上させるための取組が必要と考えられる。

時間外勤務については全体として減少傾向にあるが、本庁と地方では依然として差が存在しており、特に本庁における時間外勤務の縮減を進めていく必要がある。

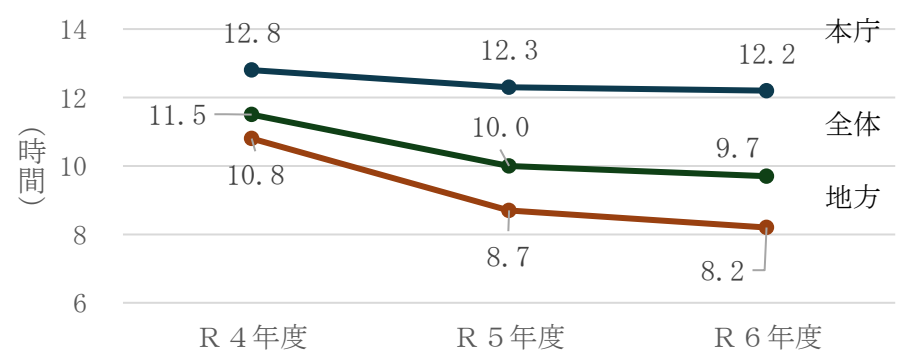
(関連する取組)

- ・ 職員同士の情報共有や意思疎通、事務分掌のこまめな見直しによる業務の平準化
- ・ 多様で柔軟な働き方を推進するため、時差出勤制度やテレワーク、フレックスタイム制などの利用方法を周知
- ・ 「ハラスメントの防止及び対応に関する指針」に基づき、ハラスメント対策を実施
- ・ 女性が働きやすい職場環境を整えるため、女性の健康上の特性についての研修を実施

働きやすさを実感している職員の割合



職員 1 人当たりの月平均時間外勤務時間



職種別・男女別離職率

区分	R 4年度		R 5年度		R 6年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
事務	0.3%	1.2%	0.6%	2.3%	1.1%	2.8%
技術	1.3%	1.8%	1.8%	1.7%	2.6%	3.3%
単純労務	-	-	-	-	0.9%	-
合計	0.8%	1.5%	1.2%	2.0%	1.9%	3.0%

※離職率＝離職者数（普通退職＋勸奨退職）／職員数

セクシャルハラスメント等対策の整備状況

種類	内容
①ハラスメント相談員の指名	以下の3段階で相談員を指名。 ①各所属 ②各部局及び各地域振興局(2名) ③人事課(2名)
② 相談窓口 事務局：秋田県社会保険労務士会	電話や電子メールによる相談・通報受け。匿名での相談も可能。(令和5年4月に設置)
③ 電子申請システム	匿名による相談・通報が可能(令和5年6月設置)。
④ 健康相談窓口	職員厚生室の健康支援員、職員ストレス相談、健康なんでも相談で、ハラスメントの相談を受け。

## 2 職員の子育て支援・男性職員の育児休業取得促進関連

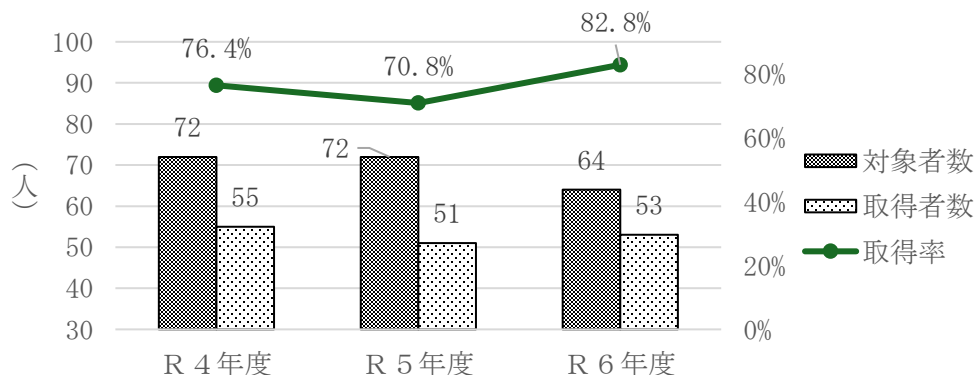
男性の育児休業取得率は82.8%まで上昇したが、取得期間は「1か月以上」が約半数にとどまり、依然として女性（3か月以上100%）との格差が大きい。今後は「取得の有無」だけでなく、男性が育児に主体的に関わることが可能になるよう、取得期間の確保が課題である。

「配偶者出産休暇」と「配偶者の出産に係る子の養育休暇」のいずれか取得した割合は、令和4年度の87.5%から令和6年度の79.7%へと低下しているが、これは育児休業の取得増加によりこれらの休暇が不要になったことが一因と考えられ、育児初期段階からの支援は引き続き重要であることから、引き続き制度の周知を図っていく。

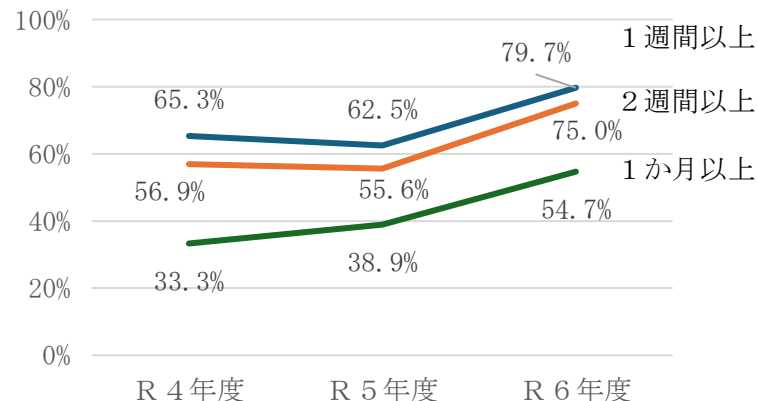
(関連する取組)

- 各所属において、職員が仕事と育児を両立できるよう、休暇制度や時差出勤、フレックスタイム制などの各種制度の周知と利用意向の確認を実施
- 子どもが生まれた男性職員に対して、育休取得を勧奨（所属における声かけや人事課からの勧奨メールの送付）

男性職員の育児休業取得率



育児休業取得期間の分布 (男性)



○「配偶者出産休暇」及び「配偶者の出産に係る子の養育休暇」の取得割合

※「配偶者出産休暇」（上限2日）

配偶者が出産のための入院する日から産後2週間の期間内で取得可能

※「配偶者の出産に係る子の養育休暇」（上限5日）

配偶者の産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後1年間の期間内において、子の養育のため必要な場合に取得可能

○配偶者出産休暇及び配偶者の出産に係る子の養育休暇の取得割合

区分	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
配偶者出産休暇	80.6%	79.2%	75.0%
配偶者の出産に係る子の養育休暇	61.1%	62.5%	57.8%
いずれかを取得	87.5%	86.1%	79.7%

○合計取得日数の分布状況

区分	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
1日未満	7.9%	0.0%	0.0%
1日以上4日未満	41.2%	59.7%	35.3%
4日以上7日未満	26.9%	19.4%	29.3%
7日	23.8%	21.0%	35.3%

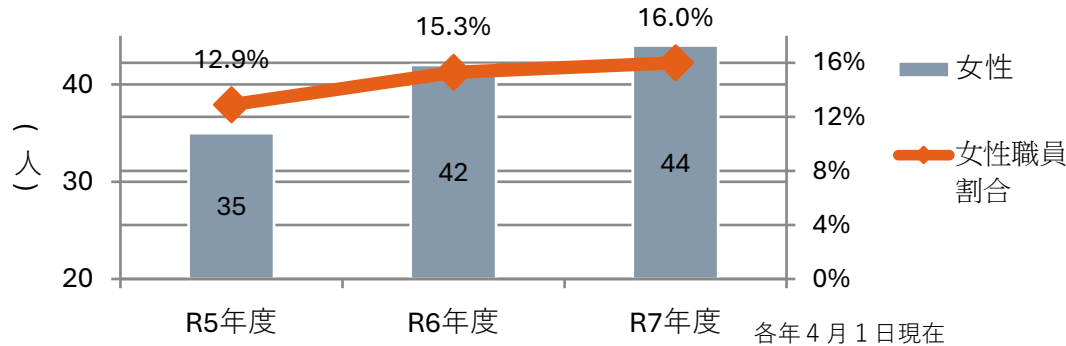
### 3 女性職員の育成と管理職への登用関連

採用段階の男女差は少なくなっているが、役職段階別ではチームリーダー級（15.8%）が課長級（18.7%）を下回っており、登用拡大を図る上で、チームリーダー級の底上げが不可欠となっている。給与の男女差異についても、現時点で管理職層の女性割合が少ない状況が要因の一つと考えられる。

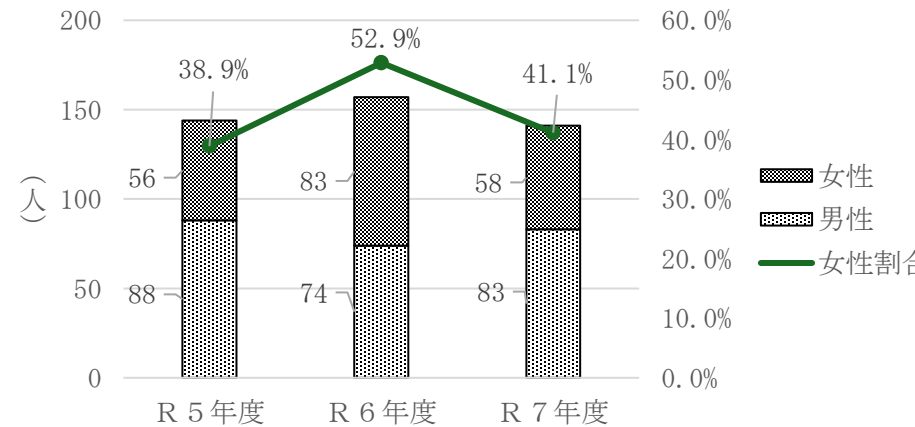
（関連する取組）

- 多様な業務経験を通じたキャリア形成を支援するため、性別に関わりなく幅広い業務を経験できるよう配慮

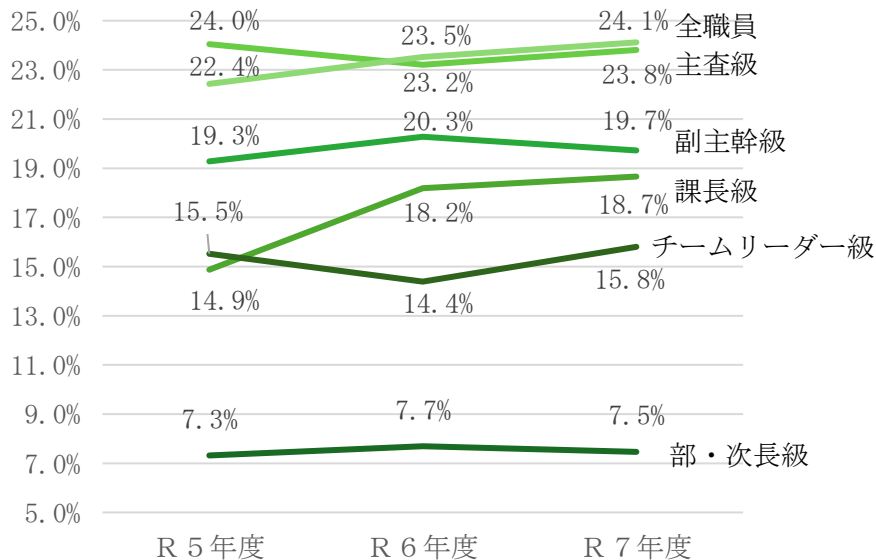
本庁課長級以上に占める女性職員の割合



採用した職員に占める女性職員の割合



各役職段階にある職員に占める女性職員の割合



令和6年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名：秋田県（知事部局・各種委員会・公営企業）

#### 1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異
	(男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	87.0%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	91.0%
全職員	74.0%