

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく  
特定事業主行動計画

平成28年3月  
(平成29年4月改訂)  
北海道

## 目 次

○はじめに

○計画の策定主体

○計画期間

○道における女性職員の活躍に関する課題

- 1 男女別の職員数の状況
- 2 管理的地位にある女性職員の状況、役職段階別の女性職員の状況
- 3 職員の育児に関する休暇等の取得状況
- 4 アンケート調査から見た職員の意識

○道における女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

- 1 女性職員の登用等に関する数値目標
- 2 育児休業の取得等に関する数値目標

○女性職員の活躍に向けた目標を達成するための取組

- 1 取組に関する基本的な視点
- 2 具体的な取組内容

○参考資料

## はじめに

本道は、国土の約2割を占める広大な面積を有しており、その広域分散型の地理的特性から、道では、本庁のほか、14の総合振興局・振興局をはじめとする多くの出先機関を設け、地域における産業の振興や住民福祉の向上などに取り組んでいる。

このように、数多くの出先機関を有することから、転勤を伴う人事異動をすることが、標準的な道職員の姿であるといえる。他方で、こうした転勤を伴う人事異動が、子どもの養育や親の介護を行っている職員、特に女性職員にとって、キャリア形成や管理的地位への登用に少なからず影響を与えている。

こうした状況を背景に、道は、平成26年3月に「人事施策に関する基本方針」を策定し、女性職員が、出産や育児等により時間的な制約等を受けながらも、仕事と家庭を両立し、意欲と能力を活かしてキャリアアップを図ることができるような人事施策を進めてきた。

また、道は、平成27年6月、「女性の活躍応援自主宣言」を行い、職域の拡大などによる女性職員の積極的な登用や、子育てと仕事が両立できる環境づくり、男性職員の積極的な育児参加の推進などについて、数値目標を設け、道内企業や団体等のモデルとなる率先的な取組を進めてきた。

このように道が取組を進める中、国においては、同年9月、「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「法」という。）を制定し、地方自治体等の特定事業主について、女性の活躍に関する特定事業主行動計画の策定を義務付けたところである。

この計画は、女性職員の活躍に関して、道が上述の「基本方針」や「自主宣言」に基づいて進めている取組や、女性の活躍推進をさらに進めるための取組について、法の定める特定事業主行動計画として策定するものである。

また、この計画に定める取組内容については、女性職員の活躍に関し知事部局と同様の課題を抱える他の任命権者と共通のものとして実施していくものである。

## 計画の策定主体

この計画は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則（平成 27 年北海道規則第 98 号）に規定されている、以下の各機関等が策定主体であり、各策定主体が連名により策定するものである。

### 【策定主体】

知 事  
議会の議長  
選挙管理委員会  
代表監査委員  
人事委員会  
連合海区漁業調整委員会  
各海区漁業調整委員会  
内水面漁場管理委員会  
公営企業管理者  
病院事業管理者

※本計画において、上記の策定主体のうち、議会の議長以下の策定主体を総称して「各種委等」という。

## 計画期間

計画期間については、国の定めた事業主行動計画策定指針において、法の有効期間である平成 28 年度から平成 37 年度までの 10 年間で、各事業主の実情に応じておおむね 2 年間から 5 年間程度に区切り設定することとされている。

また、知事部局においては、平成 27 年 6 月に行った「女性の活躍応援自主宣言」において、宣言から 5 年後の平成 31 年度を目処として、数値目標に基づき、知事部局における管理的地位（本庁課長級以上の職）にある女性職員の割合を増やす見込みを立てている。

これらを踏まえ、本計画の計画期間は、平成 28 年度から平成 31 年度までの 4 年間とする。

なお、女性職員が活躍できる環境づくりには、子育て支援に関する取組の推進も必要不可欠であることから、次世代育成支援対策推進法に基づく北海道の特定事業主行動計画として、平成 27 年 3 月に策定した「北海道職員の子育て支援行動計画」（以下「子育て支援行動計画」という。）が、おおむね 3 年を目途に計画の見直しをすることとしていることを踏まえ、子育て支援行動計画の見直し状況により、必要に応じて本計画の見直しを行うこととする。

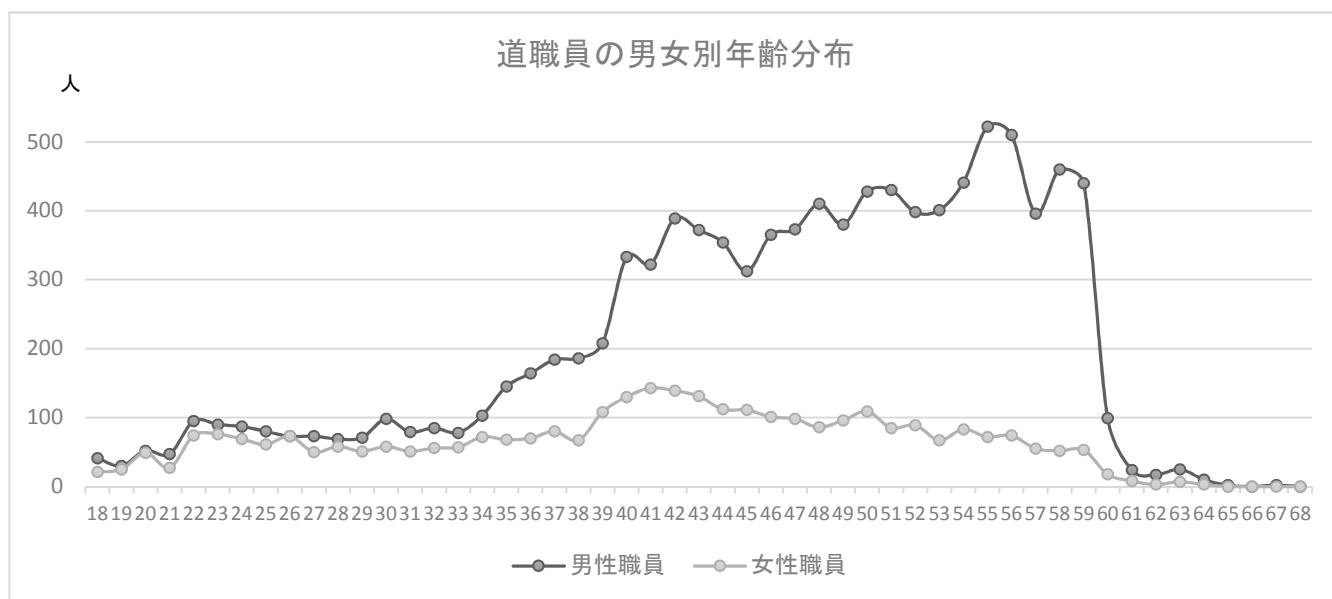
## 道における女性職員の活躍に関する課題

### 1 男女別の職員数の状況

平成 27 年 6 月 1 日現在、知事部局及び各種委に在籍している男性職員は 10,457 人、女性職員は 3,278 人である。

これを年齢別に見ると、40 歳代及び 50 歳代では、男性職員の数が女性職員の数大きく上回っているが、30 歳代ではその差が縮小し、30 歳代前半から 20 歳代では大きな差は見られなくなる。

以下で述べるとおり、現状においては、管理的地位に就いている職員のほとんどが男性であり、また、将来的に管理的地位に就くことが期待される主幹級及び主査級の職にある女性職員の割合が低い水準に留まっているが、男女の職員数の差が小さくなるということは、こうした現状を大きく変えていくことになるものであり、道として、女性職員の管理的地位への登用を推進しなければならない大きな要因の一つであるといえることができる。



※上のグラフは、男女ともに、ゼロの目盛から描かれている。  
(女性職員のグラフに男性職員のグラフが積み上がっているものではない。)

### 2 管理的地位にある女性職員の状況、役職段階別の女性職員の状況

平成 27 年 6 月 1 日現在で、知事部局及び各種委等における管理的地位にある女性職員は 41 名であり、管理的地位にある職員全体に占める割合は 5.2%であった。

知事部局における管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は年々増加しているが、他の都府県と比較すると低い水準に留まっている。

少子高齢化の進展や人口減少など、社会情勢が大きく変化する中、多様な意見、考え方を政策に反映していくことが求められており、政策決定過程への女性の参画拡大とい

う観点や、前述のとおり、今後、道職員における男性職員と女性職員の職員数の差が縮小していく状況においては、現状のように、管理的地位にある職員の多くを男性職員が占めるという状況を続けることはできなくなることから、女性職員の管理職への登用をさらに推し進める必要がある。

また、平成27年6月1日現在の、知事部局及び各種委等における役職段階別の女性職員の状況をみると、主任級以下の職にある職員の割合が73.9%と高い一方で、主査相当職が21.7%、主幹相当職が3.2%となっており、職位が上がるにつれてその割合が小さくなる。

上記のとおり、女性職員の管理的地位への登用の推進が必要とされる中、将来的にこうした職に就く「候補者」である主幹級及び主査級の職員に十分な数の職員がいないという状況からは、女性職員の管理的地位への登用を円滑に推し進めることができなくなることが想定される。

こうしたことから、女性職員について、管理的地位への登用の推進と併せ、人材プールを確保する観点から、主幹級職員及び主査級職員への登用も併せて推し進める必要がある。

○管理的地位にある女性職員の状況、役職段階別の女性職員の状況(平成27年6月1日現在)								(人)
	管理的地位(本庁課長級以上)				主幹相当職	主査相当職	主任級以下の職	総数
		部長相当職	次長相当職	課長相当職				
総数	781	44	161	576	1,913	4,852	6,189	13,735
うち女性	41	3	6	32	104	710	2,423	3,278
女性比	5.2%	6.8%	3.7%	5.6%	5.4%	14.6%	39.2%	23.9%
女性職員の構成比	1.3%	0.1%	0.2%	1.0%	3.2%	21.7%	73.9%	
(参考)男性職員の構成比	7.1%	0.4%	1.5%	5.2%	17.3%	39.6%	36.0%	

### 3 職員の育児に関する休暇等の取得状況

#### (1) 育児休業の取得状況等

平成 26 年度中に出産した女性職員 79 名のうち、育児休業を取得したのは 75 名であり、取得率は 94.9%であった。他方、同年度中に配偶者が出産した男性職員 102 名のうち、育児休業を取得したのは 2 名であり、取得率は 2.0%であった。

取得率については、男女ともに全国の自治体における取得率を上回ったものの、特に男性職員による育児休業の取得が進んでいないという状況に大きな変化はない。

また、同年度中に育児休業を取得した女性職員は 123 名、男性職員は 4 名であった。

さらに、育児休業取得期間について見ると、女性職員に係る平均取得日数は 365.2 日、最長取得日数は 931 日、最短取得日数は 105 日であり、301 日から 400 日までの間で取得した職員の割合が最も高く 49.2%であった。他方、男性職員に係る平均取得日数は 47.3 日、最長取得日数は 66 日、最短取得日数は 29 日であった。

平成 26 年度中に育児休業を取得した職員を職種別（給料表別）にみると、女性職員については、医療職に属する職員の割合が 59.3%と 6 割弱を占め、行政職の 40.7%を上回った。他方、男性職員は、いずれも行政職であった。

なお、育児休業を取得した女性職員が、育児休業中あるいは復帰直後に退職した事例は、毎年度見られるところであるが、平成 26 年度に関しては増加している。退職にいたる理由は種々あることが考えられるが、子を養育する職員の継続的な勤務を促進するという制度の目的からすると、育児休業中あるいは育児休業から復帰して程なくの職員が退職するという状況が生じないことが望ましいものと考えられる。

#### (2) その他の育児に関する休暇等の取得状況

平成 26 年度中に配偶者出産休暇<sup>※1</sup>を取得した男性職員は 136 名であり、取得率は 88.3%であった。

また、同年度中に育児参加休暇<sup>※2</sup>を取得した男性職員は 55 名であり、取得率は 33.7%であった。

さらに、同年度中に、男性職員で、子どもの出生時（出産予定日の 1 ヶ月前から出産日の 1 ヶ月後までの期間）に 5 日以上の子育て休業を取得した者の割合は 46.9%であった。

※1 配偶者出産休暇

職員が配偶者の出産に伴い勤務しないことが相当と認められる場合に、3 日の範囲で取得することができる休暇

※2 育児参加休暇

職員が配偶者の出産に当たり、出産予定日の前後 8 週間に、産まれてくる子又は小学校就学前の子の養育のために勤務しないことが相当と認められる場合に、5 日の範囲で取得することができる休暇

#### (3) 男性職員の家庭生活への参画の重要性

ワークライフバランスの推進と女性活躍の推進という観点からすると、仕事と対を成す家庭において、男性が家事や育児などに参加し、必要な役割を担わなければ、女

性への負担が大きくならざるを得なくなり、ひいては女性の職場での活躍を妨げることにつながる。男性の家庭生活への参加の促進は、女性の活躍を推進する上で、解決しなければならない重要な課題の一つであるといえることができる。

#### 4 アンケート調査から見た職員の意識

平成 25 年 6 月に、北海道人事委員会事務局任用課が実施したアンケート調査（「これからの職場づくりに関する調査」。以下「人事委調査」という。）の結果によれば、次のような職員の意識が見て取れる。

##### (1) 昇任に対する意識について

「将来、管理職になりたいと思うか（思っていたか）」との設問に対し、「思わない（思わなかった）」と回答した職員は 44.5%であり、「思う（思っていた）」と回答した職員の 31.8%を上回った。また、これを、年代別及び性別にみると、20 歳代及び 30 歳代の男性職員は、4 割強が「なりたいと思う」と回答し、「なりたいとは思わない」との回答は 3 割弱に留まっているのに対し、女性職員は、20 歳代から 40 歳代までの各年代において、「なりたいとは思わない」との回答が「なりたいと思う」との回答を上回った。

他方、主任級以下の職にある職員への「主査職になりたいと思うか」との設問に対し、「思う」と回答した職員は 38.3%、「思わない」と回答した職員は 37.2%と、「思う」との回答が若干上回った。また、「（主査職になりたいと）思わない」と回答した職員にその理由を 3 つまで選んでもらったところ、「仕事の責任の度合い(が増える)」が 54.7%と最も多く、次いで「転居を伴う異動 (が求められる)」が 48.0%、「家庭と仕事の両立が困難」が 33.3%、「育児等のための時間の制約」が 17.0%などとなっている。

こうした人事委調査の結果から見ると、設問の内容や順序、あるいは設問に対する選択肢の数や内容などに回答が影響される、制約を受けるといった事情が考えられるところではあるが、女性職員の中には、管理職への昇任について必ずしも魅力を感じていない者が少なからずいることが分かる。先にも述べたとおり、道においては、職員の男女の構成比の変化などから、より多くの女性職員に管理職に就いてもらう状況になる中、女性職員に、自らの昇任やキャリア形成に対する意識を醸成する機会をもってもらふ必要があることに加え、昇任することへの不安を取り除くための方策についても検討する必要があると考えられる。

他方で、若手職員においては、主査職に昇任することを前向きに捉えている者が多くいることがうかがえるものの、「家庭と仕事との両立」や「育児等のための時間の制約」が「（主査職になりたいと）思わない」理由として比較的高い割合を占めていることが分かる。これは、この職員層が、子育ての中心的な世代であることと密接な関係があるものといえ、また、「転居を伴う異動 (が求められる)」との理由も、子どもの



転校など「子育て」との関連性の強いものと考えられることから、こうした職員の事情を考慮した方策を講ずる必要がある。

## (2) ワークライフバランスに関する意識について

人事委調査において、仕事と子育ての両立についての満足度を訊ねたところ、「普通」が62.8%で最も多く、「満足」(10.8%)と合わせると、7割を超える職員がワークライフバランスについて肯定的に捉えているということがいえる。

また、「育児にはどのような形態での休暇が望ましいと思うか」との設問に対し、「育児休業を取得せず特別休暇、年次休暇等の活用」が37.3%と最も高く、次いで「短期間の育児休業取得」が33.0%であった。人事委調査からは、男女比等の詳細が分からないが、育児休業取得者の大半を占める女性職員における育児休業取得期間の平均が1年余りであることなどを踏まえると、長期にわたる育児休業取得を望まない傾向が、意識・実態双方の面から見て取れるといえる。また、育児休業ではなく特別休暇等の活用によるべきとの回答は、休業中は給与等が支給されず、共済組合から手当金が支給されるものの、給与相当額の一部に留まることから、収入面での影響が少なからずあるという事情を踏まえてのものと考えられ、さらに、こうした収入面の事情から、長期の育児休業を望まないという意識が生じているとも考えられる。

## (3) 女性の登用に関する意識について

人事委調査において、管理職への女性登用拡大についてどう思うかを訊ねたところ、「積極的に進めるべき」が18.9%、「できるだけ進めるべき」が27.7%と、合わせて46.6%が積極的な回答であったが、「特別な対策をとる必要はない」が42.9%あり、「進めるべきではない」(1.3%)と合わせると44.2%となり、積極、消極が相半ばしている。

また、上記の回答をした理由を複数回答で答えてもらったところ、積極的な理由では、「多様な視点を取り入れるため、政策決定に参画する女性管理職を増やすことが必要」が30.7%、「職員構成比からみても、女性の登用が進んでいるとは思えないため、積極的な人事育成等何らかの対策は必要」が25.1%であり、消極的な理由では、「個々の能力の問題であり、特に対策は不要」が41.2%、「女性だけを対象にした対策は女性優遇につながり不公平」が28.9%であった。

繰り返し触れているとおり、道においては、より多くの女性職員について管理的地位に登用を進めていく必要がある中、女性の登用について消極的な見解を有する職員が少なからず存在していることは、女性登用推進の障壁になると考えられることから、女性登用の必要性を丁寧に説き、女性登用を着実に進めるなどにより、職員の認識を変えていくことが必要である。

## 道における女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

前述の課題や、子育て支援行動計画と一体的な取組の必要性を踏まえ、道における女性職員の活躍を推進するため、次のとおり数値目標を設定する。

なお、以下は、この計画の策定主体である、知事、議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、人事委員会、連合海区漁業調整委員会、各海区漁業調整委員会、内水面漁場管理委員会、公営企業管理者、病院事業管理者に共通の目標として設けるものである。

### 1 女性職員の登用等に関する数値目標

- 平成 31 年度までに、管理的地位（本庁課長級以上の職）にある職員に占める女性職員の割合を 8%にする。
- 平成 31 年度までに、本庁各課の総括業務を担当する主査級の職員に占める女性職員の割合を 10%にする。

### 2 育児休業の取得等に関する数値目標

- 子育て支援行動計画において、男性職員の育児休業取得率を平成 36 年度までに 10%とするとされていることから、本計画における目標も、この数値目標によることとし、毎年度、計画の進捗状況を把握しながら、この目標達成につながる取組を実施する。
- 子育て支援計画において、子どもの出生時（出産予定日の 1 ヶ月前から出産日の 1 ヶ月後までの期間）における男性職員の 5 日以上 の 休 暇 の 取 得 率 を 平 成 36 年 度 ま で に 100%とするとされていることから、本計画における目標も、この数値目標によることとし、毎年度、計画の進捗状況を把握しながら、この目標達成につながる取組を実施する。

## 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

前述の目標の達成に向けて、次に掲げる取組を実施する。

### 1 取組に関する基本的な視点

本計画の目標の達成に向けての取組は、次の 2 つの視点からなるものである。

- (1) 女性職員の「すそ野」を拡げる（子育て、介護等を行う女性職員が働き続けることができる環境整備）

1 つ目の視点は、女性職員の「すそ野」の拡大である。

これには、仕事を続けたいと考える職員が辞めていくことなく、結婚や育児、介護などの様々な局面にあっても、長く働き続けることが可能となるような取組を進めていくことと、長く働き続けることによって、様々な職務上の経験を有し、職業人としての幅を持った人材の育成を進めていくことが必要となる。

(2) 意欲や能力のある女性職員を登用する（女性職員の活躍促進に向けたポジティブアクション）

2つ目の視点は、女性職員の「登用」である。

これには、意欲や能力のある職員の登用をどのように行っていくのかについての取組や、意欲や能力の涵養をどのように行っていくのかについての取組が必要となる。

## 2 具体的な取組内容

<p>○女性職員の活躍に向けた総合的な支援</p>	<p><u>1 女性職員支援室による支援</u></p> <p>道では、平成 27 年 4 月に、女性職員の活躍促進やワークライフバランスの推進を図るため、総務部人事局人事課に「女性職員支援室」を設置した。</p> <p>この女性職員支援室を通じ、女性職員の人事管理に関する総合調整や女性職員の活躍促進につながる施策の立案といった政策的な取組のほか、女性職員からの仕事と家庭の両立や将来のキャリア等に関する相談に対するワンストップ対応などの取組を、引き続き行っていく。</p> <p><u>2 女性活躍に積極的な関係者や企業等の協力を得て行う支援</u></p> <p>女性の活躍支援に積極的な関係者や企業などに協力を要請し、職員の意識改革や女性活躍に関する取組内容の充実を進める。</p> <p><u>3 メンター職員の拡充</u></p> <p>女性職員が自らのキャリア形成や家庭と仕事の両立に関し、先輩女性職員に相談をすることができるメンター制度（平成 27 年度創設）におけるメンター職員の数を 65 名まで増やす。</p>
---------------------------	--

<p>○女性職員の登用等に関する取組</p>	<p><u>1 女性職員の登用に関する取組</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性登用の拡大につなげるため、意欲と能力のある女性職員について、結婚、出産、育児等の家庭環境による事情により広域に転勤することが困難な場合に、個々の職員の家庭環境、意欲・能力などを総合的に勘案し、現在の勤務地で昇任させるなどの人事上の配慮を行っていく。</li> <li>・ 将来的な女性登用のすそ野を広げるため、本庁各課の総括業務を担当する主査級の職へ女性職員を積極的に配置するなどとともに、所属ごとの職員の男女比率を点検することにより、これまで女性職員が配置されていない部署や女性職員が少ない所属への女性職員の配置を進めていく。</li> <li>・ 女性職員の広域的な異動を促進するため、地方での勤務に当たっては、職員とその配偶者が同一の勤務地となるよう配慮するなど、育児や介護等の状況を勘案した人事上の配慮を引き続き行っていく。</li> </ul> <p><u>2 管理的地位への登用に向けたキャリア形成に関する取組</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性職員支援室において、女性職員からの仕事と家庭の両立や将来のキャリア等に関する相談にワンストップで対応する取組を引き続き行っていく。</li> <li>・ 女性職員支援室の職員が、地域に勤務する女性職員からの相談に直接応じる取組を、14 総合振興局・振興局で実施する。</li> <li>・ 本庁各課の総括業務を担当する主査級の職へ女性職員を配置するなど、将来の役付職員への登用に向けたキャリア形成を意識した異動や配置換を引き続き進めていく。</li> <li>・ 女性職員のキャリア形成に関する意識を高めるため、ロールモデルとなる女性職員の職務経歴や育児歴、本人の体験談などで構成される、女性職員活躍事例集を引き続き作成していく。</li> <li>・ 子育て中あるいは育児休業から復帰した女性職員を対象に、子育てに関する意見交換や子育て支援制度等の情報提供などを行うセミナーを、道内 14 総合振興局・振興局で実施する。</li> <li>・ 主査級以下の若手女性職員を対象に、キャリア形成意識やリーダーシップの向上を図ることを目的とする研修を実施する。</li> <li>・ 役付職員の「候補」であるところの主任級の職にある女</li> </ul>
------------------------	--

	<p>性職員に対し、管理職への登用や、自らのキャリア形成に関する意識を調査し、そこから得られた結果をキャリア形成に関する研修等に活用する。</p>
--	---

<p>○ワークライフバランスの推進に関する取組</p>	<p><u>1 男性職員の育児休業取得促進に向けた取組</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 出生時に子どもと過ごすことは、父親としての意識の醸成を図るために非常に重要であることや、配偶者が出産した日から8週間以内に取得した育児休業については、育児休業の再取得の禁止の例外とされていることから、上記の期間についての男性職員の育児休業の取得を推進する。</li> <li>・ 上記の取組を進めるための効果的かつ具体的な方策について検討を進める。</li> <li>・ 男性職員の育児参加やマタニティハラスメントの防止などについて、管理職員を対象とした有識者によるワークショップを、引き続き実施する。</li> </ul> <p><u>2 育児休業を取得した女性職員の離職防止に向けた取組</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児休業を取得する女性職員に対し、「女性職員支援室」についての紹介資料を配布し、当該女性職員の所属を交え、育児休業後の職場復帰に関する不安や、その後のキャリア形成に関する悩みなどの相談に応ずる。</li> <li>・ 育児休業中の職員に対し、当該職員の所属における業務に関する話題や人事異動の状況、所属の近況などの情報提供を引き続き行っていくことで、育児休業中の女性職員の離職を防ぐ取組を継続する。  また、より効果的、効率的な情報提供の方法や、職員からも近況報告や相談を受けるなど、「双方向の」コミュニケーションを行うことができるような手法を検討し、制度の充実を図る。</li> <li>・ 子育て中の女性職員を対象に、子育てに関する意見交換や子育て支援制度等の情報提供などを行うセミナーを、道内14総合振興局・振興局で引き続き実施していく。</li> </ul> <p><u>3 その他育児休業を取得した職員に対する取組</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 平成27年度から行っている仕事と家庭の両立状況を申告できる仕組み（＝ワークライフバランスシート）を活用</li> </ul>
-----------------------------	--

し、育児休業から復帰した職員について、子育て期間中の勤務や今後のキャリア形成などについて申告してもらい、その内容を当該職員の所属や人事担当部局で共有するための仕組みについて検討する。

#### 4 職員の結婚に際しての知事からのメッセージの発信

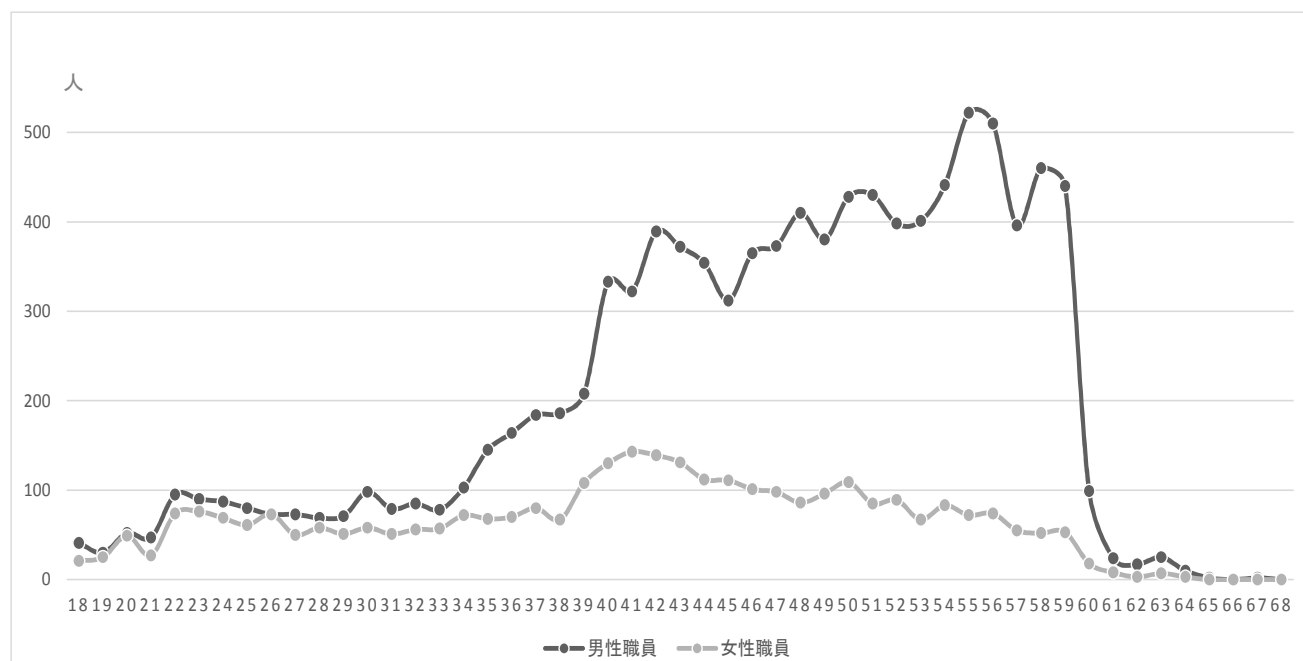
- ・ 仕事と家庭のバランスを意識した働き方に向けて、職員の意識の醸成を図るため、平成 27 年度から実施している、職員の結婚の際に、仕事と家庭の両立を後押しする知事からのメッセージを発信する取組を、引き続き行っていく。

#### 5 「職員のワークライフバランスの推進に関する指針」に基づく取組

- ・ 平成 27 年 4 月に策定した「職員のワークライフバランスの推進に関する指針」に基づき、次のような取組を通じ、職員の「働き方改革」に関する取組を引き続き実施する。
  - ✓ 事務作業や会議・打合せの効率的な運営などの業務改善を進める。
  - ✓ 時間外勤務の実績把握やデータの蓄積といった時間外勤務時間数の「見える化」などの取組により、時間外勤務を縮減する。
  - ✓ 連続した日数の休暇取得を推奨するなどにより、年休等の取得を促進する。
  - ✓ 子育てと仕事の両立支援制度を利用しやすい環境の整備に努める。
  - ✓ 良好な職場環境づくりに向けた行動を人事評価に反映することなどを通じた管理職員の意識改革に努める。

参考資料

○北海道職員の男女別年齢分布（再掲）



○管理的地位にある女性職員の状況、役職段階別の女性職員の状況（再掲）

（平成 27 年 6 月 1 日現在）

（人）

	管理的地位（本庁課長級以上）			主幹相当職	主査相当職	主任級以下の職	総数	
	部長相当職	次長相当職	課長相当職					
総数	781	44	161	576	1,913	4,852	6,189	13,735
うち女性	41	3	6	32	104	710	2,423	3,278
女性比	5.2%	6.8%	3.7%	5.6%	5.4%	14.6%	39.2%	23.9%
女性職員の構成比	1.3%	0.1%	0.2%	1.0%	3.2%	21.7%	73.9%	
(参考) 男性職員の構成比	7.1%	0.4%	1.5%	5.2%	17.3%	39.6%	36.0%	

○職員の育児休業取得状況（平成26年度新規取得分）

	平成26年度中に新たに 育児休業を取得可能と なった職員数	育児休業を取得した 職員数	取 得 率	
				(参考) 全国
男性職員	102	2	2.0%	1.5%
女性職員	79	75	94.9%	93.2%
計	181	77	42.5%	39.2%

○職員の育児休業取得状況（平成26年度取得分）（給料表別）

	行政職	医療職計			計	
		医療職(1)	医療職(2)	医療職(3)		
男性職員	4 (100.0%)	0	0	0	4 (100.0%)	
女性職員	50 (40.7%)	73 (59.3%)	3 (2.4%)	24 (19.5%)	46 (37.4%)	123 (100.0%)
計	54 (42.5%)	73 (57.5%)	3 (2.4%)	24 (18.9%)	46 (36.2%)	127 (100.0%)

（開始時期が平成26年度以前のものを含め、  
同年度中に育児休業を取得した職員の数）

○職員の育児休業取得日数（平成26年度期間満了分）

	～100日	～200日	～300日	～400日	～500日	～600日	～700日
男性職員	3	0	0	0	0	0	0
女性職員	0 0.0%	10 15.9%	7 11.1%	31 49.2%	2 3.2%	6 9.5%	3 4.8%

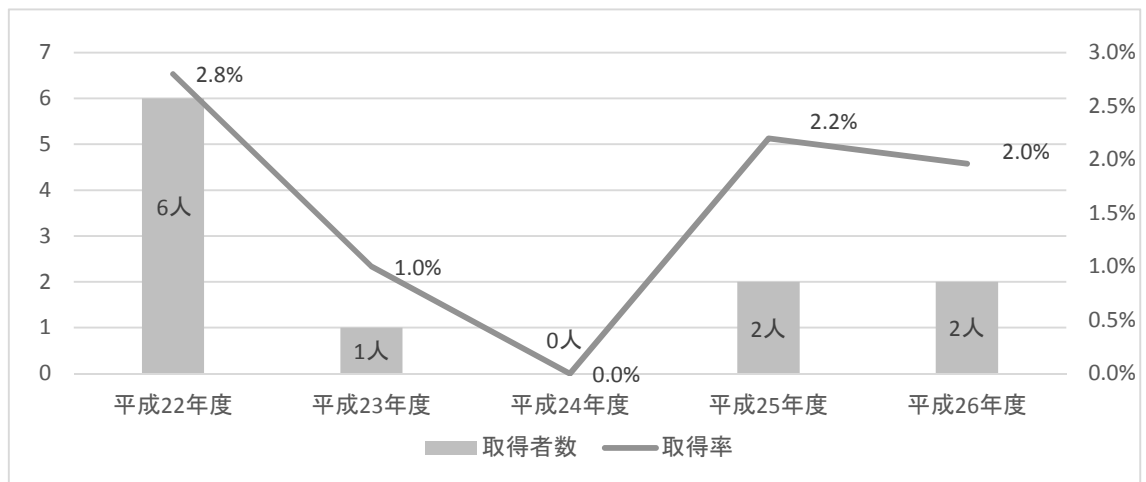
～800日	～900日	901日～	最大 取得日数	最小 取得日数	平均 取得日数
0	0	0	66	29	47.3
1 1.6%	0 0.0%	3 4.8%	931	105	365.2

（平成26年度中に育児休業の期間が満了した  
職員の数及び取得日数）



○男性職員の育児休業取得者数及び取得率（直近5か年）

（各年度新規取得分）

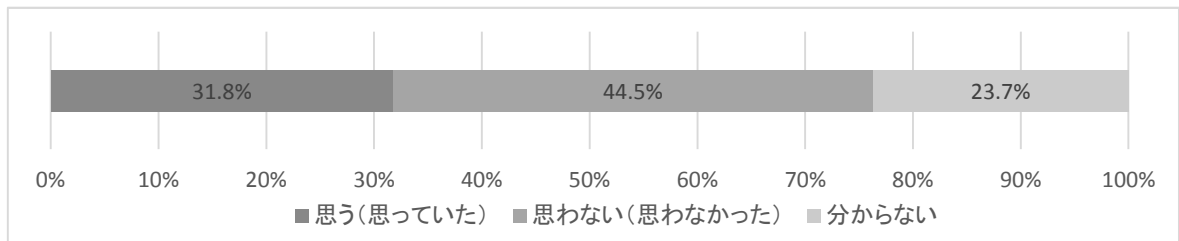


○女性職員で育児休業中あるいは復帰直後に退職した者の数（直近3か年）

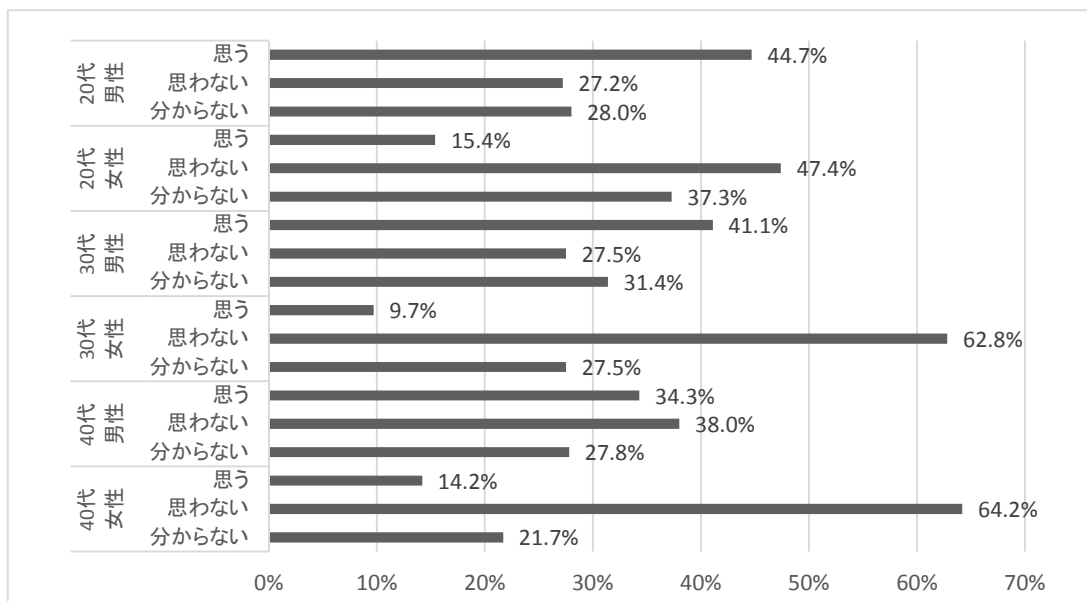
平成 24 年度		平成 25 年度		平成 26 年度	
復帰直後	休業中	復帰直後	休業中	復帰直後	休業中
2	0	2	0	2	5

○人事委調査の結果から見た職員の意識

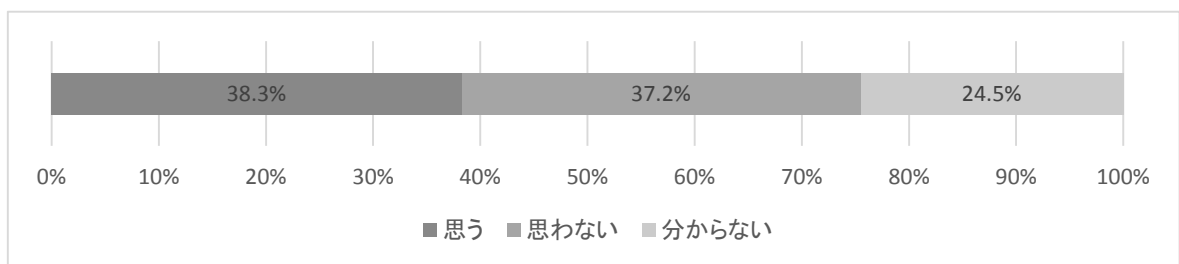
《将来、管理職になりたいと思うか（思っていたか）》



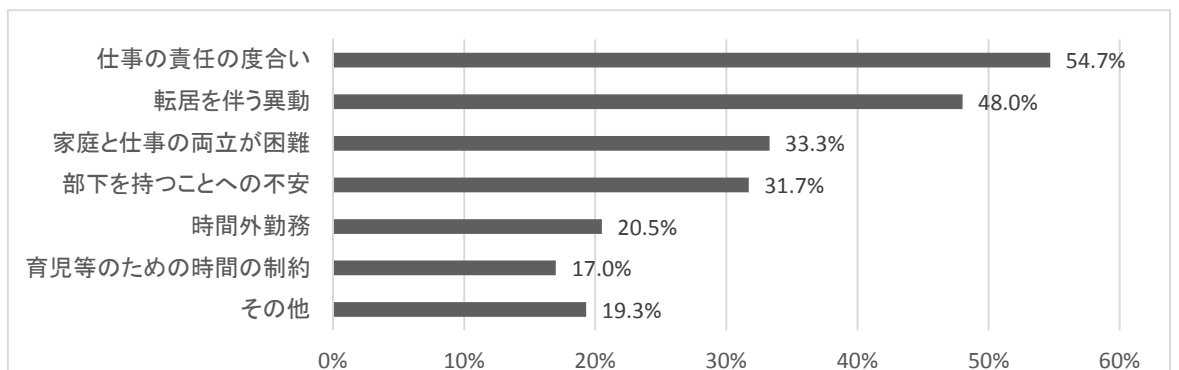
《将来、管理職になりたいと思うか（思っていたか）》（年代別、性別）



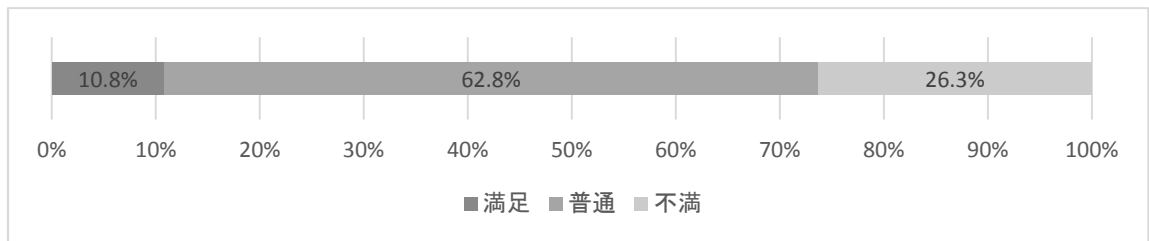
《主査職になりたいと思うか》



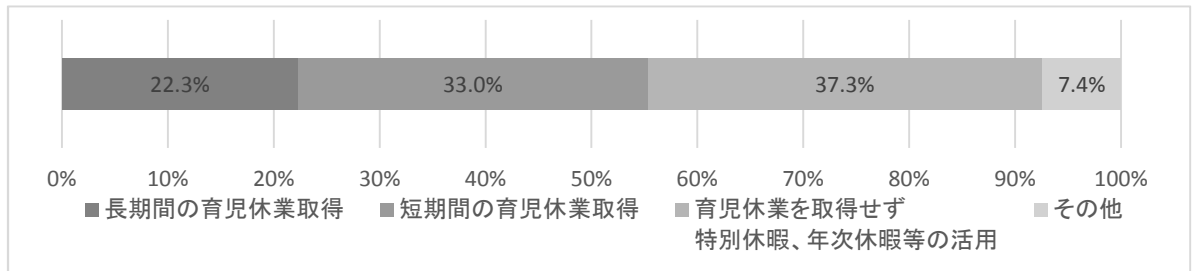
《主査職になりたいと思わない理由（3つまで）》



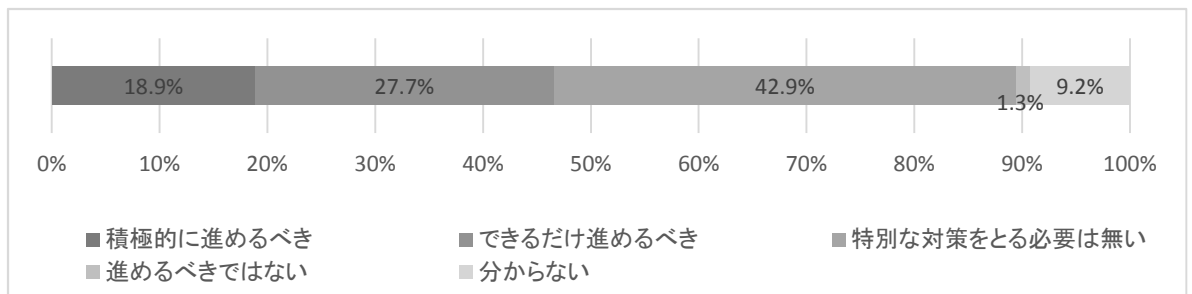
《仕事と子育ての両立についての満足度は》



《育児にはどのような形態での休暇が望ましいと思うか》



《管理職への女性登用拡大についてどう思うか》



《上記回答の理由》

