

女性の職業選択に資する情報

本資料は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）に基づく公表項目に係る情報である。

- ※ 記載のある目標値は、福島県職員男女共同参画推進行動計画（以下、「本県計画」という。）における数値。
なお、本県計画と女性活躍推進法上の公表項目に係る定義が異なる場合は、併記している。
- ※ 教育委員会及び警察本部職員を除いている。また、会計年度任用職員に係る表記がない場合は、常勤職員における数値。

《職業生活に関する機会の提供に関する実績》

○管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

本県計画 （副課長相当 職以上）	R7.4.1	R8.4.1	目標値 （令和7年度まで）
	15.0%	16.4%	15.0%
女性活躍推進 法（課長相当 職以上）	R7.4.1	R8.4.1	
	12.8%	15.4%	

○採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

R6年度	R7年度	目標値 （令和7年度まで）
35.0%	38.5%	50.0%

○各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区 分	R7.4.1	R8.4.1
部長・次長相 当職	11.1%	11.7%
課長相当職	13.1%	16.0%
副課長・主任 主査相当職	26.2%	26.5%
主査相当職	37.8%	36.8%

○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）

1. 全職員

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）	
	R6年度	R7年度
任期の定めのない常勤 職員	90.5 %	91.1 %
任期の定めのない常勤 職員以外	99.2 %	98.6 %
全ての職員	83.7 %	84.8 %

- ※ 任期の定めのない常勤職員：特別職及び下記以外の職員
任期の定めのない常勤職員以外：任期付職員、再任用職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員（パートタイムを含む）

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る追加的な情報

- ※ 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき一律に決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

（1）役職段階別

役職段階	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）	
	R6年度	R7年度
部長・次長相当職	97.7 %	100.4 %
課長相当職	96.9 %	96.8 %
副課長・主任主査相当 職	96.3 %	96.0 %
主査相当職	97.6 %	97.2 %

(2) 勤続年数別

勤続年数	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)	
	R6年度	R7年度
36年以上	98.3 %	97.5 %
31～35年	94.3 %	94.7 %
26～30年	94.3 %	93.9 %
21～25年	89.9 %	89.4 %
16～20年	90.3 %	91.8 %
11～15年	92.4 %	93.2 %
6～10年	93.8 %	95.6 %
1～5年	96.2 %	94.6 %

【説明欄】（＊男女の給与の差異の数値のみでは説明が困難な場合には、本欄を用いて説明を可能とする。）

【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）の主たる要因】

男女の給与の差異について全体では84.8%と差が生じているが、これは女性職員における任期の定めがある職員（会計年度任用職員など平均年間給与が低い職員）の割合が男性職員に比べ大きい（※）ことが要因として挙げられる。
※任期の定めのある職員の割合：男性 23%、女性 36%

職務段階別では男女の給与の差異が大きい区分は副課長・主任主査相当職（96.0%）であった。（女性に比して男性が扶養手当などを多く受給していることが要因として挙げられる。）

なお、R7年度の部長・次長相当職の割合100.4%については、同相当職における男女の構成比の差によるものである。

勤続年数別では21～25年（89.4%）、16～20年（91.8%）の男女の給与の差異が大きい。
要因としては女性に比して男性が①超過勤務手当、②扶養手当、③単身赴任手当などを多く受給していることが挙げられる。

○職業生活に関する機会の提供に資する制度の概要

- ・「職場におけるセクシュアルハラスメント等の防止に関する指針」に基づき、相談窓口を設け、必要時には迅速かつ適切に対応できる体制づくりに努めた。
- ・女性職員のライフイベントとキャリア形成の両立支援のため「女性のためのキャリアデザイン研修」を実施した。

《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》

○職員１人あたりの1月あたりの超過勤務時間

区 分	R6年度	R7年度
本庁機関	19.6時間/人	18.8時間/人
出先機関	13.3時間/人	13.0時間/人
計	15.4時間/人	14.9時間/人

○男女別の育児休業取得率

※表中「－」は、該当なしの意。

【常勤職員】

区 分	R6年度	R7年度	目標値 (令和7年度まで)
男 性	105.0%	100.8%	100%(1週間以上)
女 性	100.0%	100.0%	－

※ 男性職員の育児休業取得率について、本県計画においては、1週間以上の育児休業について算定することとしている一方、女性活躍推進法においては1週間未満についても算定する。(R6男性：106.0%、R7：該当者なし)

【会計年度任用職員】

区 分	R6年度	R7年度
男 性	－	－
女 性	100.0%	100.0%

※男女別育児休業取得期間の分布状況

区分	常勤職員				会計年度任用職員			
	男性		女性		男性		女性	
	R6	R7	R6	R7	R6	R7	R6	R7
7日未満	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	－	－	－	50.0%
7日～14日未満	10.4%	5.0%	0.0%	0.0%	－	－	－	－
14日～1月以下	37.7%	37.8%	0.0%	0.0%	－	－	－	50.0%
1月超～3月以下	22.6%	31.1%	0.0%	0.0%	－	－	37.5%	－
3月超～6月以下	15.1%	14.3%	0.0%	4.9%	－	－	25.0%	－
6月超～9月以下	2.8%	2.5%	10.6%	8.2%	－	－	25.0%	－
9月超～12月以下	9.4%	7.6%	34.0%	31.1%	－	－	12.5%	－
12月超～24月以下	0.0%	0.8%	31.9%	41.0%	－	－	－	－
24月以上	0.9%	0.8%	23.4%	14.8%	－	－	－	－

○男性職員の配偶者出産休暇取得率

R6年度	R7年度	目標値 (令和7年度まで)
99.0%	100.0%	100.0%

○男性職員の育児参加のための休暇取得率

R6年度	R7年度	目標値 (令和7年度まで)
100.0%	92.3%	100.0%

○男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の合計取得率

R6年度	R7年度	〔うち5日以上 取得した者の割合〕
118.0%	111.9%	〔53.8%〕

○職員１人あたりの年次有給休暇の取得率

R6年度	R7年度	目標値 (令和7年度まで)
13.0日 (65.0%)	12.9日 (64.5%)	12日 (60.0%)

○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制度の概要

- 令和元年に策定した福島県職員版「働き方改革基本方針」に基づき、在宅勤務及びサテライトオフィス勤務の試行の取組を実施している。
（在宅勤務：オンライン在宅勤務用アプリの利用、貸出パソコン190台の体制で実施）
（サテライトオフィス：本庁、郡山合同庁舎、旧会津保健福祉事務所にサテライトオフィスを設置）