

女性活躍推進法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表(令和6年7月公表)

《職業生活における機会の提供に関する実績》

(1)新規採用職員に占める女性職員の割合

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
行政事務職	36.5%	34.5%	33.3%	34.1%
技術職	32.1%	41.6%	35.5%	35.1%

※「山梨県職員仕事・子育て共同参画推進プラン(以下「プラン」という)」1頁2.に記載する各任命権者が任命する職員(以下同様)の実績

(2)職員に占める女性職員の割合

	令和3年4月1日	令和4年4月1日	令和5年4月1日	令和6年4月1日
行政事務職	25.7%	25.8%	26.8%	28.1%
技術職等	24.8%	25.0%	25.4%	25.8%

(3)管理職に占める女性職員の割合

	令和3年4月1日	令和4年4月1日	令和5年4月1日	令和6年4月1日
行政事務職	13.0%	12.2%	14.2%	16.8%
技術職	12.7%	12.9%	13.2%	14.1%

(4)各役職段階における女性職員の割合

	令和3年4月1日	令和4年4月1日	令和5年4月1日	令和6年4月1日
部局長相当職				
次長相当職	5.4%	8.3%	9.4%	9.6%
課長相当職	14.0%	13.2%	14.4%	16.2%
課長補佐相当職	21.1%	21.1%	22.1%	22.0%
係長相当職	27.8%	28.9%	29.4%	30.4%

(5)職業生活に関する機会の提供に資する制度の概要

・セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

各種ハラスメント防止のための要綱を職員に周知するとともに、研修等により、ハラスメントに関心、理解を促進。また、各部局2名の相談員を配置するとともに、職員掲示板を利用した相談機能等の相談体制を整備。

《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》

(1-1) 男性職員、女性職員別の育児休業取得率

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
男性職員	13.4%	14.8%	32.9%	64.2%
女性職員	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※取得率は「当該年度以前に取得可能となった者も含め、新たに取得した者」の割合とする国と同様の方法で算出。

(1-2) 男性職員、女性職員別の育児休業取得期間の分布状況(令和5年度)

	1月以下	1月超 6月以下	6月超 1年以下	1年超 2年以下	2年超 3年以下
男性職員	58.1%	39.5%	2.3%	0%	0.0%
女性職員	0%	0%	19.0%	61.9%	19.0%

(2-1) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
配偶者出産休暇	81.7%	74.1%	77.6%	94.0%
育児参加休暇	80.5%	74.1%	80.3%	80.6%

(2-2) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計取得日数の分布状況

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
0～4日	52.4%	48.1%	50.0%	37.3%
5～8日	47.6%	51.9%	50.0%	62.7%

(3) 職員の超過勤務の時間

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
本庁	16.4時間	20.7時間	20.9時間	17.2時間
出先	8.2時間	10.6時間	10.9時間	7.9時間
全庁	11.5時間	14.7時間	15.0時間	11.5時間

※知事が任命する職員の実績

(4) 職員の年次有給休暇の取得状況

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
平均取得日数	12.0日	12.1日	11.7日	13.4日

※知事が任命する職員の実績

※年次有給休暇平均取得日数は、各年の1月1日から12月31日まで

(5) 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

- ・在宅勤務型のテレワークについては、令和元年度から本格実施。
- ・月2回の完全定時退庁日及び毎月19日に「育児・家庭の日」、「イクメン退庁日」を設定し、定時退庁を促進。