事例No.	3251
公表年度	R6
団体の属性	都道府県
団体名	福井県

事例区分	行政改革

タグ	・人材確保・育成 ・組織改革 ・ICT

事例種類	女性職員の活躍推進

事例内容・タイトル

女性職員の活躍推進について

出典

地方公務員月報2025年3月号（連載）

福井県

女性職員の活躍推進について

福井県総務部人事課

はじめに

本県は、都道府県幸福度ランキングで一二年連続総合一位に輝く幸福度日本一の県です。それを支えているのが、失業率の低さや安定した雇用環境に加え、共働き率が全国一であり、女性の就業率や正社員率が高いという特徴だと考えています。また、三世代同居や近居割合も高く、家族や地域に見守られながら安心し子育てに取組める環境が整い、学力・体力の高さにも繋がっています。

一方で、男性と女性の一日あたりのゆとり時間の差は六六分と全国で一番大きく、女性が働きながら家事の多くを担っている実態も見えてきています。本県では、「幸福度日本一ふくい」の基盤となっている女性活躍をさらに推進するとともに、県庁が率先して女性活躍、女性にとって働きやすい環境整備に取り組むことが、民間企業に波及し、県全体として底上げを図ることができるという認識のもと、これまでに様々な取組みを行ってきました。今回は、その一端をご紹介させていただきます。

県庁での取組み（働き方改革と女性活躍推進）

本県では、令和二年度より、若手職員のアイデアを活かした働き方改革“Life Style Shift”（ライフスタイル・シフト）を展開し、職員みんなで「変化にあわせ」「行動を変えていく」ためのアクションを進めています。女性活躍推進とあわせて、車の両輪という認識で取組みを行っています。

働き方改革においては、フリーアドレス（令和六年度中に本庁舎の九〇％の所属で導入済、七年度中に本庁全所属で導入完了予定）を導入し、職場内でのコミュニケーションを高めるとともに、徹底的にペーパーレスを推進しています。さらに、

電子決裁システムの導入やテレワーク環境を整えることで、場所にとらわれず、それぞれのライフスタイルに応じた自由な働き方（ハイブリッドワーク）が可能となってきています。これは、「職場」＝「庁舎」ではなく、「職場」＝「自分が居る場所」という考えに立っています。

また、令和五年度から全職員を対象にフレックスタイム制を導入しており、子育てや介護など、それぞれのライフスタイルに合わせ、仕事との両立が高い次元で可能になっています。

その他、出産に伴う付き添いや出産後の子の養育のために男性職員（夫）に認めていた特別休暇の取得対象を、孫が生まれる祖父母にまで拡大（いわゆる孫休暇の導入）したり、フレックスタイムにおける週休三日制の取得対象を育児・介護職員から全職員に拡大（本年四月施行予定）するなど、休暇制度の充実にも取り組んでいます。

女性活躍推進

ここからは女性活躍推進について紹介します。

県では、性別に関係なく意欲に応じて活躍できる環境整備に努めていますが、とりわけ女性職員は出産など大きなライフイベントにより働き方が変わる局面があると考えており、各年代における体系的な取組みをこれまで進めてきました。さらに、近年では、県内企業における女性活躍を推進・支援する「女性活躍課」の創設（令和五年五月）や、県政史上初となる女性副知事を登用（令和五年八月）するなど、その動きを加速させています。

これらの取組みの結果、知事部局の女性管理職割合を令和七年度までに二五％まで引き上げる目標に対し、令和六年度四月時点で二三．二％（全国二位）となり、令和元年度の数字の約二倍にまで上昇してきています。

体系的な取組み

前述した通り、女性職員はライフイベントにより働き方が変わる局面があるため、育休復帰者が、その能力を発揮できる職場環境づくりはもちろんのこと、育休を取得してもキャリアを継続できる

ようなサポートが必要だと考えています。

まず、育児休業から復帰する職員については、短時間勤務制度などの両立支援制度や、育児休業者向け研修として、庁内電子システムのおさらいや、実際に育休から復帰した先輩職員との意見交換の場を設けています。

また、二〇代後半で結婚・出産を迎え、三〇代半ばで職場復帰するというケースが多いのですが、本県の場合、三〇代後半でグループリーダー（ＧＬ）に就くケースもあり、この場合、育休復帰後すぐに自らの担当業務と部下職員のマネジメント業務の両方を担当することになります。そうしたケースでも、スムーズに職務に取り組めるためには、入庁後から、複数の所属で多様な経験を積む「育成」が非常に重要になってきます。本県では、若手職員の人事異動のスパンを通常より短くするなどの対応を取り、育休取得を前提としながら、組織の中で成長していく上で必要となる経験を確実に積んでもらうことで、キャリアの継続性を図っています。

キャリアの見える化、職域の拡大

管理職登用にあたっては、当然ながら、能力のほかに本人の意欲等も必要です。本県では、管理職の視座を早期に身に着けてもらうため、課長補佐やＧＬに女性を積極的に登用しています。

また、女性職員の職域の拡大も重要なテーマです。これまで男性の職場の意識の強かった防災・危機管理部門や土木部管理職にも積極的に女性を登用しています。特に、防災部門への女性職員の積極的な登用は、昨年一月に発生した能登半島地震時の避難所支援においても、生理用品の補充や入浴環境など女性目線での避難所の環境整備を行ったり、女性避難者に寄り添うことができたりするなど、女性の存在が大変役に立っており、女性の視点・発想は県政の発展の面でも重要であると考えています。

不安の解消に努める

女性リーダーを育成するために、積極的に登用を進めていますが、女性職員が自分らしくキャリ

アを経験できる、積むことができる環境を整備することも我々の重要な役割だと考えています。そこで、人事異動により管理職昇任や新たにＧＬに就いた女性職員に対しては、副知事や総務部長から、配置に至った理由や期待している点を直接伝える場を設けています。育児等を行いながらマネジメント層に就く不安を少しでも解消し、自信に繋げることが目的です。

こうした取組みは年間を通して実施しており、その代表的なものが「Ｆ･ｉｋａ（フィーカ）」です。Ｆｉｋａは、仕事の合間などに、甘いものを口にしながらコーヒーを飲むスウェーデンの文化・習慣のことですが、本県ではヒーリングミュージックを流しながら打ち解けた雰囲気の中で、家庭と仕事との両立など職員同士で話し合う場として活用しています。人事課主催の意見交換となると、出席者もどうしても萎縮してしまい、本音を話すことが難しいのではないかと考え、よりリラックスした雰囲気の中で意見交換ができるよう「福井県庁Ｆｉｋａ」として令和四年度から実施しています。お菓子やコーヒーを片手に、自由に意見交換（時にはお悩み相談）できるＦｉｋａは参加者からも好評を得ており、最近では「男性・女性育休復帰者」や「本庁初めて職員」を対象とするなど、様々なテーマで実施しています。休暇制度の充実と併せて、こうした精神面でのフォローも行い、不安や心配を除去していくこととしています。

管理職の意識・行動変容を促す

トップがどれだけ熱い思いを持っていても、真の女性活躍のためには、管理職の意識・行動変容も重要です。「仕事を任せると家事・育児に影響がある」といった、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）や善意の配慮が女性の育成・登用のハードルに繋がっていないか、このような本来「やりたい」と思っている女性のチャレンジを阻害するようなことはあってはなりませんし、それは組織の成長を妨げるものになるとも考えています。そこで、アンコンシャス・バイアスなど女性部下育成に関する管理職向けの研修を行うな

ど、マネジメント層の意識改革を行っています。

男性職員の育児休業取得を積極的に応援

女性活躍を推進していくためには、男性の意識を変えていくことも必要です。その一つが男性職員の育児休業取得促進です。本県では、知事自ら、職員研修など様々な機会を捉えて、男性育休取得を呼びかけるとともに、子が産まれることが判明した時点で、全ての男性職員に育児休業取得計画を提出してもらっているほか、子育て応援アドバイザー（外部の専門家に任命し、育休取得に伴う不安解消や支援制度の説明を行う）との面談を実施し、希望する職員が確実に育休を取得できるように努めています。また、男性職員の育児休業取得を所属長の目標の一つとして掲げるなど、育休を取得しやすい組織風土づくりを推進してきた結果、令和五年度の知事部局の男性育休取得率は一〇〇．九％になっています。

男性育休にあたっては、「取るだけ育休」ではなく、期間を長く取得することが重要だと考えています。本県では、「育児休業一か月以上」、「育児休暇・休業を合わせて三か月以上」の取得を目標に掲げており、現在、育児休業の平均取得日数は六六．四日、育児休暇・休業の平均取得日数は七九．五日（ともに令和六年一二月末時点）まで伸びてきています。

県庁の取組みを県全域に

ここまで記載した県庁の取組みは、民間企業でも通ずるものと考えており、県全体に広く波及させていくため、知事を筆頭に副知事や女性活躍課長が、経営者が集まる総会等の場で、庁内における取組みや女性活躍の重要性を発信し続けています。令和五年の女性活躍課創設以来、経営者等への講演会や企業訪問は二〇〇回を超えているほか、昨年七月には北陸で初となる女性活躍サミットを開催するなど、女性活躍の重要性を県内外に発信しています。

冒頭で記載したように、福井の女性は家事育児時間が長く、ゆとり時間が全国で一番少なくなっ

ています。そこで、本県では一一月二二日（いい夫婦の日）の翌日の一一月二三日を「共家事（トモカジ）の日」として制定しています。共家事とは、夫婦、家族で共に家事を行うことで、家族時間や自分のための時間を楽しむライフスタイルのことで、普段家事をしてくれている家族やパートナーに感謝の気持ちを伝え、ぜひ一緒に家事を始めてもらうきっかけとしてほしいと考えています。

県では、こうした共家事の推進や仕事と家庭の両立をサポートするサービスの充実、アンコンシャス・バイアスへの気づき・意識啓発の機会を設けるなどして、誰にとっても働きやすく、暮らしやすく、様々なことにチャレンジできる「安心の居場所」と「活躍の舞台」のある「日本一の幸せ実感社会」を実現し、若者や女性から「選ばれるふくい」を目指しています。そのためにも、県庁における女性活躍の取組みが持つ意義は大きいと認識しており、引き続き多方面からのアプローチにより、その取組みを加速させていきます。