

山形県特定事業主行動計画（2021）

令和3年5月
山形県

目 次

I 計画の基本的事項	1
1 計画策定の趣旨	1
2 計画期間.....	1
3 計画の対象	1
4 計画の推進体制.....	1
II 本県の現状と課題	2
1 女性職員の活躍推進.....	2
2 仕事と家庭生活の両立(ワーク・ライフ・バランス)の推進	4
III 計画の数値目標の設定と取組み状況の公表	8
1 令和7年度までに達成を目指す目標	8
2 目標管理と取組み状況の公表	8
IV 目標達成に向けた具体的な取組み	9
1 女性職員の積極的な登用の推進.....	9
2 能力と意欲のある女性職員の確保・育成	9
3 仕事と家庭生活を両立できる環境整備.....	9
4 あらゆる職員が生き生きと働ける職場環境づくり	10

I 計画の基本的事項

1 計画策定の趣旨

この計画は、「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）第 19 条及び「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「女活法」という。）第 19 条に基づく特定事業主行動計画です。

また、「山形県男女共同参画計画」及び「山形県子育て応援プラン」に定める取組みを、事業主の立場から積極的に推進するものです。

2 計画期間

令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間とします。

3 計画の対象

知事部局並びに議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、海区漁業調整委員会事務局及び内水面漁場管理委員会事務局を対象とします。

4 計画の推進体制

この計画を効果的に推進するために、知事を本部長とする「ワーク・ライフ・バランス推進本部」のもと、各部局の主幹課長を構成員とした「ワーク・ライフ・バランス推進委員会」において、計画内容の職員への周知及び円滑な実施に努めるほか、各所属における計画の推進状況の把握、取組み事例の収集、職員からの計画に対する意見の把握などを行い、また、必要に応じて計画の見直し等を行います。

II 本県の現状と課題

1 女性職員の活躍推進

現 状

(1) 社会情勢

少子高齢化による労働人口の減少に伴い「人材の確保」が大きな課題となる中で、将来にわたって持続可能で活力ある地域社会を維持していくために、政府は「女性の活躍」を成長戦略の一つと位置付け、女性の管理職登用や女性が働きやすい環境づくりに向けた取組みを進めてきました。

政府の「第5次男女共同参画計画（R3～R7）（令和2年12月25日策定）」においても、女性登用の新たな目標として、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進めること」が定められており、女性の管理職登用を始めとする「女性の活躍」の取組みを一層推進することが求められています。

(2) 本県の状況

本県では、業務の経験や実績を踏まえた適材適所の観点から、女性職員の積極的な登用に努めてきました。

その結果、知事部局における管理職に占める女性職員の割合（以下、「管理職女性登用率」という。）は、令和2年4月1日時点で15.2%と過去最高となり、前特定事業主行動計画（計画期間：H28～R2年度）の目標を達成しています。

また、全任命での実績も年々上昇しており、令和2年度実績で、東北6県の中で登用率が最も高くなっています。

【データ】管理職に占める女性職員の割合の推移

	目標（R2まで）	H27	H28	H29	H30	R1	R2
知事部局	15%以上	7.6%	10.1%	11.1%	12.4%	13.7%	<u>15.2%</u>
（参考）全任命	—	7.3%	9.2%	9.8%	10.8%	11.4%	13.1%

（参考）国家公務員：課長級相当職に占める女性職員の割合（R2.7）：5.9%

都道府県平均：管理職女性登用率（R2）：11.1%

（内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」より）

【東北6県の管理職女性登用率（R2）】

青森県 9.6%、岩手県 7.9%、宮城県 7.3%、秋田県 4.6%、福島県 7.1%

（内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」より）

管理職以外においても、女性職員の能力が多様な分野で発揮されるよう、また、女性職員の積極的な登用と活躍の場の拡大の観点、さらには、将来の幹部職員登用も展望し企画、事業、財務・労務の各部門に女性職員を積極的に登用してきました。

その結果、知事部局の女性の役付職員（係長級以上）の割合についても26.5%と、過去最高となっています。

【データ】各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（知事部局）

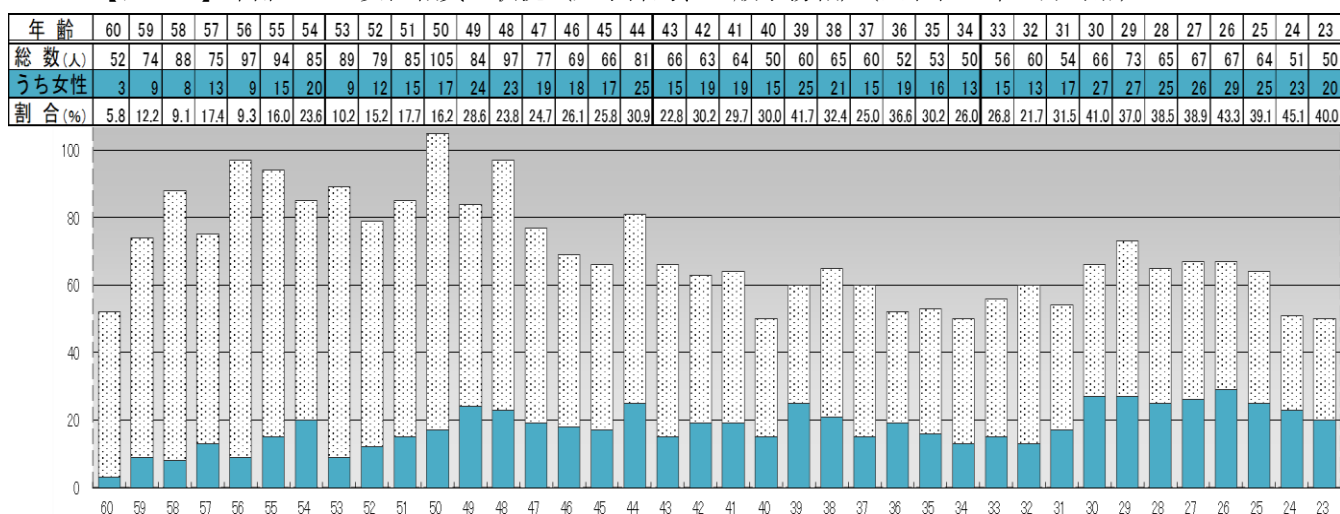
	H27	H28	H29	H30	R1	R2
課長級以上	7.6%	10.1%	11.1%	12.4%	13.7%	15.2%
補佐級	11.0%	11.4%	11.5%	12.6%	15.1%	17.2%
主査級	27.9%	31.0%	32.5%	34.9%	35.2%	35.0%
係長級	38.8%	38.2%	35.9%	34.9%	34.1%	34.0%
役付合計	22.4%	24.0%	24.1%	25.1%	25.8%	26.5%

課 題

このように、女性職員の管理職への登用については、着実に取り組みを進めているところですが、当該職位にあたる50歳以上の職員に占める女性職員の割合が低いことから、男性職員と比較するとまだまだ管理職女性登用率は低い状況です。

より多様な分野で女性の活躍を進めていくためには、継続して女性管理職の登用目標を定めるとともに、将来の管理職を担う若手職員については、女性職員の割合が高いことから、今まで以上に将来の管理職登用を見据えた人員配置や職員の能力向上を支援する取組みが重要になってくると考えられます。

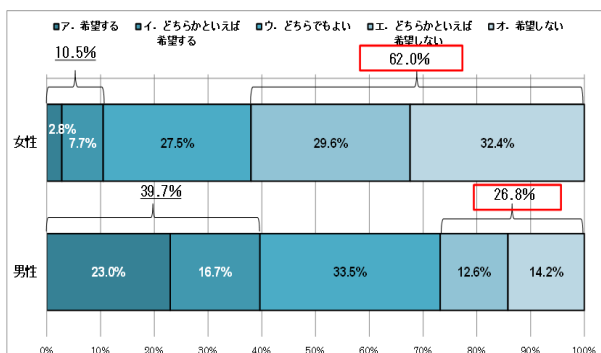
【データ】年齢ごとの女性職員の状況（知事部局、一般事務職）（※令和3年3月時点）



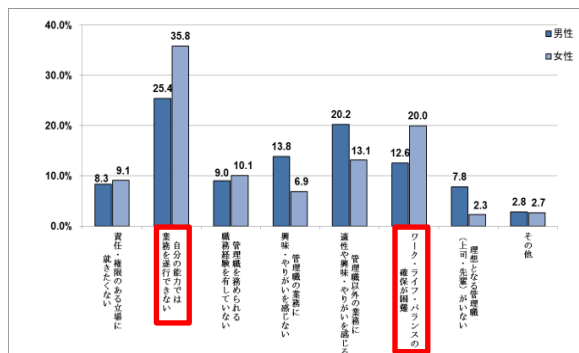
また、職員を対象に実施したアンケート調査（令和2年2月実施。以下「アンケート」という。）によると、管理職を希望しないと回答した職員が、男性職員で26.8%だったのに対し、女性職員は62.0%と大きく上回っていました。

登用を希望しない理由としては、「能力不足」、「ワーク・ライフ・バランスの確保への不安」を挙げている職員が多いことから、女性登用の推進とともに、管理職登用への意識啓発や仕事と家庭生活の両立のための取組みを進めていく必要があります。

【アンケート】管理職への登用希望（男女別）



【アンケート】管理職を希望しない理由



2 仕事と家庭生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）の推進

現 状

(1) 社会情勢

近年、官民の区別を問わず「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」や「育児や介護との両立など、働く人のニーズの多様化」などの課題が浮き彫りとなり、また、国家公務員や一部の民間企業における長時間労働の問題等が大きく報道されるなど、社会問題となっています。

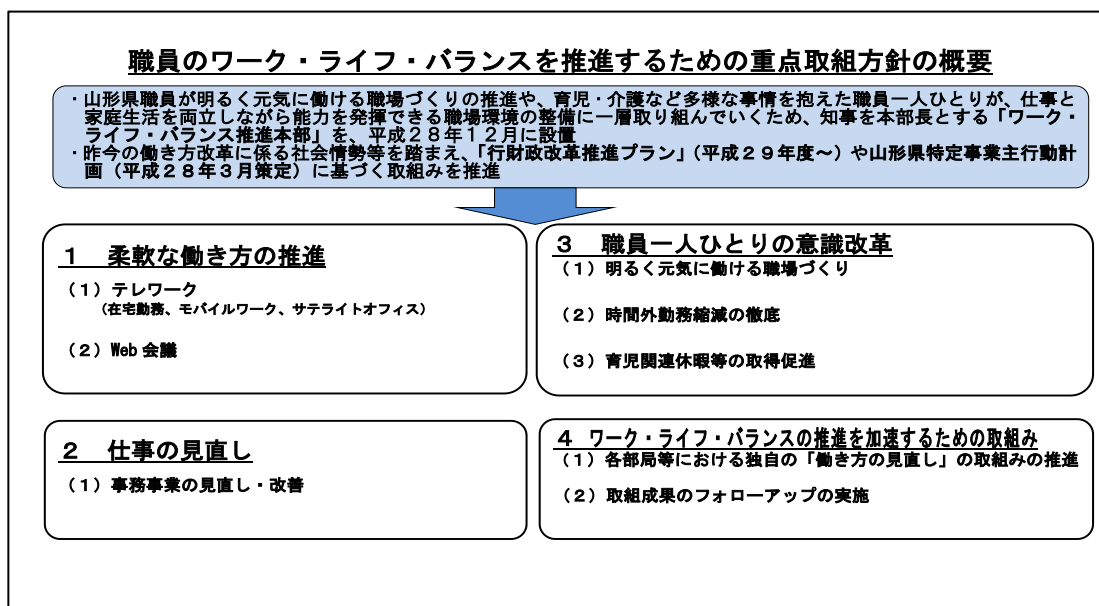
政府は、これらの課題の解決のため、「男女共に仕事と子育てを両立できる環境の整備」や「働き方改革」など、働く人個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会の実現に向けた取組みを推進してきました。

特に、男性の家庭生活への参画促進は、男性自身の仕事と家庭生活の両立のみならず、女性の活躍促進、ひいては、少子化対策の観点からも極めて重要であることから、近年取組みが強化されており、政府の「少子化社会対策大綱（令和2年5月29日策定）」では、令和7年までに「男性の育児休業取得率 30%」を目標とすることが定められています。

(2) 本県の取組み

本県では、職員が明るく元気に働ける職場づくりの推進や、育児・介護など多様な事情を抱えた職員一人ひとりが、仕事と家庭生活を両立しながら能力を発揮できる職場環境の整備に一層取り組んでいくため、平成28年12月に知事を本部長とする「ワーク・ライフ・バランス推進本部」を設置し、「Ⅰ 柔軟な働き方の推進」「Ⅱ 仕事の見直し」「Ⅲ 職員一人ひとりの意識改革」等を大きな柱に掲げ、取組みを進めてきました。

【ワーク・ライフ・バランスを推進するための重点取組項目】



特に、「男性職員の育児関係休暇等の取得促進」については、重点的に取組みを進めており、令和2年度においては「子どもが生まれる男性職員と所属長等との面談を通じた育児休業等取得の呼びかけ」を新たに実施するなど取組みを強化しました。

その結果、男性職員の育児休業の取得率に関しては、令和元年度実績で16.7%であったところ、令和3年1月末現在で48.1%と、目標値である「20%以上」を大きく上回っています。

また、男性職員の育児参加休暇[※]の取得率については、育児休業と同様に令和元年度実績で48.5%だったところ、令和3年1月末現在で68.5%と大幅に伸びていますが、目標の「全員取得」には及ばない状況です。

※育児参加休暇

男性職員が子を養育するため、出産後8週間までの期間、5日以内取得できる特別休暇
(当該出産に係る子又は小学校就学前までの子を養育する場合に取得可能)

【データ】男性の育児に関する休暇・休業取得状況（知事部局）

目標（R2まで）	計画策定時 （平成26年度）	令和元年度	令和2年度 [※]
① 男性の育児休業取得率 20%以上	9.7% (10/103)	16.7% (11/66)	48.1% (26/54)
② 育児参加休暇の取得率 全員取得	33.0 (34/103)	48.5% (32/66)	68.5% (37/54)

※令和2年度については、令和3年1月末現在の実績

(参考) 男性の育児休業取得率（R1年度）

国家公務員：16.4%^{※1}、地方公務員：8.0%^{※2}

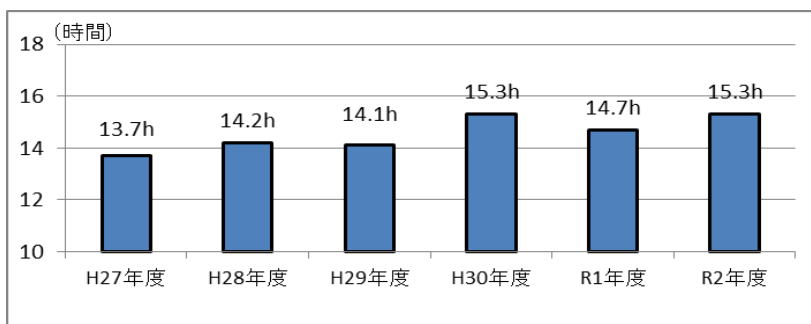
(※1 内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」)

(※2 総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」)

育児関係休暇を始めとした各種休暇・休業の取得促進の取組みのほか、事務事業の見直しや時間外勤務の縮減についても取組みを実施しております。

職員の時間外勤務の状況については、一人当たり月平均概ね 14 時間前後で推移しており、平成 31 年 4 月からの労働基準法改正に伴い、定時退庁の意識付けをより一層徹底するため、水曜日の定時退庁に合わせた一斉消灯や時間外勤務縮減のため管理職が留意すべき事項を提示するなど取組みを進めているところで

【データ】時間外勤務の推移（知事部局、一人当たり月平均）



課題

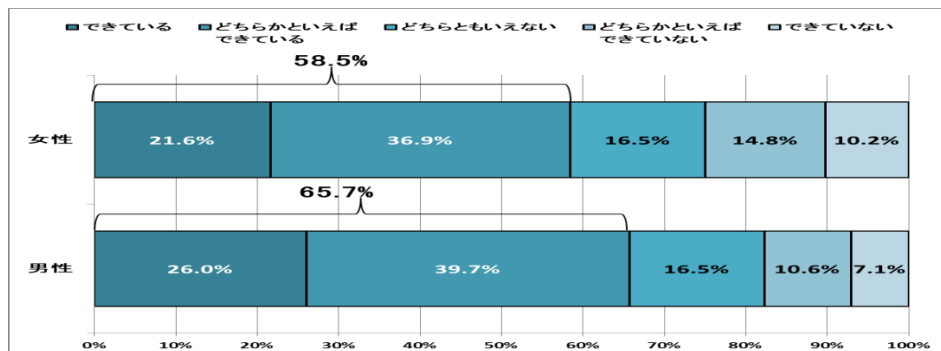
(1) ワーク・ライフ・バランスの確保

アンケートでは、男女とも概ね 6 割の職員が仕事と家庭の両立ができていると回答しています。

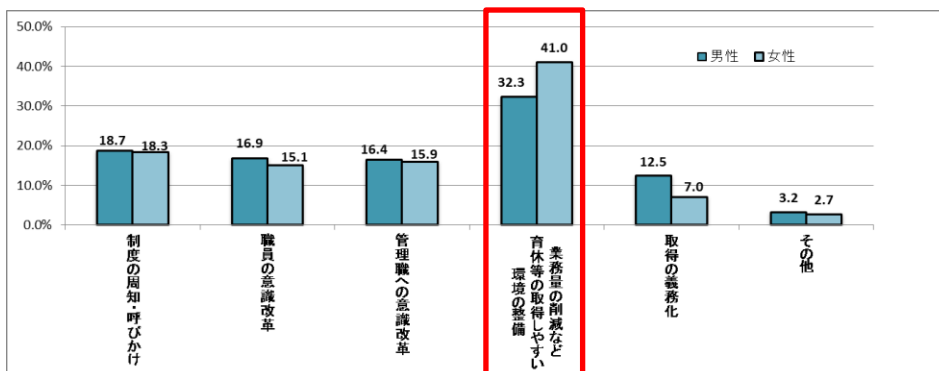
一方で、仕事と家庭生活（育児・介護）を両立するために必要な取組みとしては、「業務量の削減など育休等の取得しやすい環境の整備」を求める回答が多くなっています。

【アンケート】

○ 仕事と家庭（地域）生活の両立が希望どおりできているか



○ 仕事と育児・介護を両立するために必要なこと

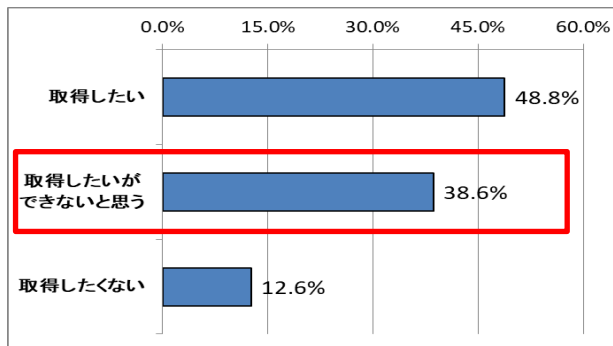


(2) 男性の育児に関する休暇・休業取得状況

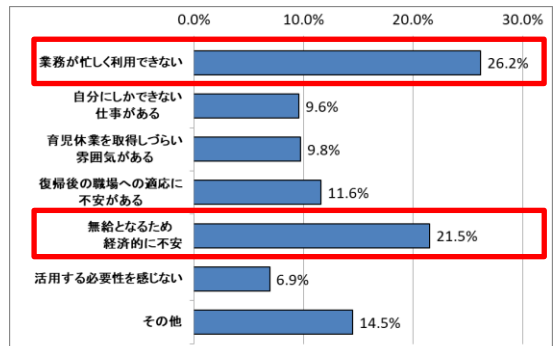
アンケートによると、「育児休業をしたいができないと思う」と回答している職員が約4割おり、取得できない理由として「業務が忙しく利用できる状況にない」、「無給に対する不安」などの声が多くありました。

職員から希望している休暇を取得できていないという声があること、また事業主として県が率先して、子育てを職場全体で応援する雰囲気づくりや働きやすい職場環境を整え、「子育てするなら山形県」の実現のため、継続して目標値を定め育児に関する休暇・休業の取得の更なる取得促進を図るとともに、具体的な業務の改善や時間外勤務縮減の取組み、職員が休暇・休業を取得しやすい職場風土の醸成を図っていく必要があります。

【アンケート】男性職員の育児休業の取得希望



【アンケート】取得できない理由



子の出生後間もない時期に男性がともに育児を行うことは、その後の積極的な育児への参画にもつながり、また、仕事の効率の向上も期待できます。さらに、妻の産後うつ防止及びキャリア形成を支えることにもつながることから、今後は育児に関する休暇・休業の取得促進とともに男性職員本人の意向を踏まえながら、引き続き育児参加休暇の取得を促進していくことが重要です。

(3) テレワーク等を始めとした柔軟な働き方の推進

職員のワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、テレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス及びモバイルワーク）やWeb会議の推進、時差出勤の拡充等、時間や場所に捉われない柔軟な働き方の推進に取り組んできました。

特に、令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機に、在宅勤務及び時差出勤について一部制度を拡充するなど取組みを強化しているところです。

令和3年3月に策定された「Y a m a g a t a 幸せデジタル化構想」において、公務部門のテレワーク推進を項目の一つとして打ち出していることも踏まえ、テレワーク等のデジタル技術を活用した柔軟な働き方を推進する取組みを進めていく必要があります。このため、テレワークに関する目標を新たに設けるとともに、職員の意識啓発や各種制度が利用しやすい職場環境づくりを推進していく必要があります。

Ⅲ 計画の数値目標の設定と取組み状況の公表

(1) 令和7年度までに達成を目指す目標（知事部局）

これまでの計画の取組みや目標の達成状況を踏まえ、本計画の数値目標を次のとおり設定し、取組みを進めていきます。

① 管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合を25%以上とすることを目指します。

〈現状〉 令和2年4月1日現在 15.2%

② 男性職員の育児休業取得率を100%とすることを目指します。

〈現状〉 令和元年度 16.7%、令和2年度（～令和3年1月末） 48.1%（速報値）

③ 育児参加休暇の取得率を100%とすることを目指します。

〈現状〉 令和2年度（～令和3年1月末） 68.5%（速報値）

④ 業務の性質上取得困難な職員※を除く「全職員」が在宅勤務を実施することを目指します。

※ 保育士、看護師等、業務の性質上取得困難な職員

〈現状〉 令和2年度末 518名／約3,400名

(2) 目標管理と取組み状況の公表

目標値の達成状況をはじめとする本計画の進行管理は、ワーク・ライフ・バランス推進委員会において行い、取組み等の進捗状況や課題、目標の達成状況等の整理・分析・評価などを通じて、取組み等の内容を見直し、改善していきます。

また、本計画の実施状況、数値目標の達成状況等については、定期的にホームページに掲載することにより公表します。

IV 目標達成に向けた具体的な取組み

1 積極的な登用の推進

(1) 女性職員の管理職登用の推進

- ・ 個々の女性職員の能力・意欲やキャリアを踏まえ、計画的・積極的な管理職登用を図ります。なお、「山形県男女共同参画計画（R3～R7）（令和3年3月策定）」においても、女性職員の能力や適性を踏まえた積極的な登用に取組むこととしています。

(2) 能力と意欲を踏まえた多様な施策部門への積極的登用

- ・ 人事異動において、企画部門、事業部門、財務・労務部門など、多様な分野に女性職員を引き続き積極的に登用し、多彩な経験を積んでもらうことにより、将来的な管理職登用に向けたスキルアップを図ります。

2 能力と意欲のある女性職員の確保・育成

(1) 女性職員が活躍する姿の積極的なPRによる意識啓発

- ・ 「山形県庁版 女性職員ロールモデル集」等の周知により、女性職員が将来のキャリアビジョンを描けるような取組みを実施していきます。
- ・ 若手女性職員のキャリアビジョン形成のための先輩女性職員との意見交換・交流会を実施していきます。

(2) 女性職員の能力発揮に向けた職員研修の実施

- ・ 女性職員が、自らのキャリア意識を高めることや、職位に応じたマネジメント能力の開発・向上を支援するとともに、男女ともに能力を発揮できるような職場の意識醸成を図るため、ワーク・ライフ・バランスを踏まえた仕事の進め方についての研修を引き続き実施していきます。

3 仕事と家庭生活を両立できる環境整備

(1) 男性職員の育児参画の推進

- ・ 子どもが生まれる男性職員と所属長等の面談（取得しない場合はその理由を必ず確認する等）を通し、男性職員への育休等の取得の勧奨、休暇・休業制度の正しい理解の促進及び所属として育休等が取得しやすくなるような職場環境づくりを推進していきます。

(2) 「イクボス」を中心とした意識改革・環境整備の推進

- ・ 全ての管理職が、職場内における業務量の縮減・平準化や、育児・介護等の事情により休暇等を必要とする職員の取得促進に取り組む等、所属職員のワーク・ライフ・バランスを推進する取組みを実施していきます。
- ・ 男女の別なく子育てに積極的にかかわることの大切さを認識してもらうため子どもが生まれる職員に休暇制度等のパンフレットを添えて激励メッセージを配布する「子育て“とっきゅう”便」の取組みを推進し、職員及び職場全体へ育児関係休暇制度の周知啓発を実施していきます。

- ・ 人事評価制度において、管理職等が、部下職員が育休等を取得しやすい職場環境づくりを率先して行っているかを評価項目に追加し、管理職員を中心に男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進が円滑に行われるよう促します。
- ・ 育児休業により、職場から長期間離れている職員に対し、電子メール等により、職場の様子、育児休業の取得経験者の体験等や育児休業中のキャリアアップが図られるような情報を提供する取組みにより、育児を行おうとする職員の不安の解消や円滑な復帰の準備ができるように配慮します。
- ・ 育児休業等を取得中の職員がいる場合であっても業務が円滑に遂行されることが不可欠であることから、代替職員の確保を含め、職場における係・担当内の業務負担軽減の取組みを行います。
- ・ 職員の心身の健康の保持・増進及び子育て・家庭生活の充実と仕事との両立の一層の推進及び平成 31 年 4 月の労働基準法改正の趣旨を踏まえ、全職員が年休を 1 年度 5 日以上取得できる環境づくりに向け取組みを行います。
特に、家族の誕生日等の記念日、子どもの学校行事、地域行事などへの参加を通し、家族・地域との関わりを持つ機会の充実が図られるようにする観点から、積極的な年休取得を奨励します。
- ・ 育児・介護等に関する休暇制度について、あらゆる機会をとらえて周知を図り一層の利用拡大に努めます。

(3) テレワーク等柔軟な働き方の推進に向けた環境整備

- ・ テレワークや時差出勤については、職員へのアンケート等により課題を把握し、職員のニーズに合わせ必要に応じて制度を改善するとともに、活用しやすい職場環境整備に取り組んでいきます。
- ・ 在宅勤務制度については、より多くの職員に在宅勤務を体験してもらうため、育児・介護中の職員を中心とした取組みから、全職員に向け取組みを展開するよう、取組みを進めていきます。

(4) 仕事の見直し・業務の効率化の推進及び時間外勤務縮減の推進

- ・ デジタル技術を活用した業務の効率化（AI・RPA の活用等）を推進し、更なる具体的な働き方の見直しを実施していきます。
- ・ 「山形県庁 NO 残業デー」や各部局における一斉定時退庁日の設定や、管理職のマネジメント強化に向けた取組みの推進により、時間外勤務の一層の縮減に向けて取り組んでいきます。

4 あらゆる職員が生き生きと働ける職場環境づくり

(1) ハラスメント等の防止に向けた取組み

- ・ パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠等ハラスメントをはじめとするあらゆるハラスメントの未然防止については、男女ともに生き生きと働ける職場づくりになくはないものであることから、「防止指針」の趣旨やハラスメントの定義について一層の周知啓発を図るなど、あらゆるハラスメントの未然防止等のための取組みを推進していきます。

(2) その他

- ・ 非常勤職員についても、育児関係の休暇をはじめ取得可能な休暇制度等について、周知徹底を図るほか、仕事と家庭生活の両立が図られるよう、必要に応じて勤務条件の改善に努めていきます。
- ・ 育児時間、育児短時間勤務制度、育児のための部分休業を取得している職員に対して、職員駐車場の利用制限について柔軟に対応します。
- ・ 人事異動にあたっては、職員の子育て・家庭状況も含めた個人的な事情にもできる限り配慮します。
- ・ 情報機器作業ガイドラインに基づき、妊娠中の職員に対し、母子の健康に留意する観点等から作業の軽減等の配慮をします。
- ・ 家族と一緒に参加が可能な福利厚生事業（レクリエーション等）について引き続き実施していきます。
- ・ 山形県子育て基本条例により設けられた毎月第3日曜日の「家庭の日」には、家族の語らいや親子のふれあいを積極的に行うよう呼びかけます。
- ・ 県内の保育施設等に関する情報や子育てにおける悩みを相談できる窓口等の情報など、子育てに関する情報について、庁内イントラネットに設置した専用ページにより提供します。