

山形県特定事業主行動計画(R8ーR12)の概要

令和8年4月
山形県総務部

- 県では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画を策定し、女性職員の活躍拡大とワーク・ライフ・バランスの推進(仕事と家庭の両立に向けた支援)に向けた取組みを推進。
- 少子高齢化を伴う人口減少の中、職員一人ひとりが働きがいや働きやすさを実感し、職員の定着と活躍を推進するためには、本計画に基づく取組みを進めることで、**県職員全体のウェルビーイングの向上と女性職員一人ひとりがその個性と能力を十分に発揮できる環境整備**を図っていく必要。

1 現状と課題

1 女性活躍

【本県の状況】

- ・ 女性職員の積極的な登用と活躍の場の拡大に配慮した人事配置に努めた結果、管理職に占める女性職員の割合は過去最高となった。(R7:25.2%)
- ・ 職員アンケートでは、女性登用のあり方や、性別に関わらない登用についての意見もあったが、中長期的な視点で、県が率先して、更に積極的に登用を進めるべきとの意見もあった。

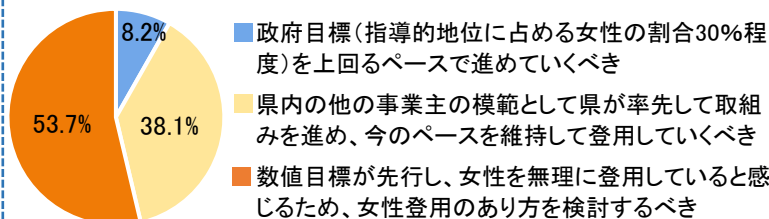
➡ **性別に偏りのない職員構成を目指しながら、中長期的な視点をもって女性登用を進めていく必要**

【管理職に占める女性職員の割合の推移(知事部局)】

R2	R3	R4	R5	R6	R7
15.2%	16.4%	18.1%	19.6%	22.0%	25.2%

【職員アンケート】

問 現在の本県の女性管理職登用状況について、あなたの考えに最も近いものを1つ選んでください。



「特定事業主行動計画」策定に関する職員アンケート
実施期間: 令和7年2月 対象者: 知事部局、議会事務局、選挙事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、海区事務局の全職員(随時的任用職員等を除く) 回答数: 1035名(男性741名、女性273名、性別回答なし21名)

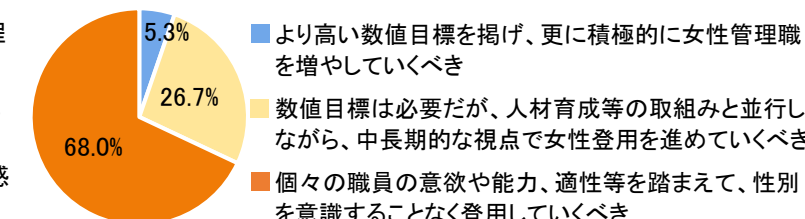
【社会情勢】

- ・ 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**となることを目指し、取組みを強化。
- ・ 2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、**指導的地位にある人々の性別に偏りが無い**ような社会となることを目指す。(内閣府 第6次男女共同参画計画策定にあたっての基本的な考え方(案))
- ・ 事業主にカスタマーハラスメント防止に向けた措置を義務付ける法改正。(労働施策総合推進法 R8.10.1施行予定)
- ・ 人事院は国家公務員の**ゼロ・ハラスメント**の実現を掲げている。(R7年 人事院勧告)

【新規採用職員に占める女性職員の割合の推移(知事部局)】

R2	R3	R4	R5	R6	R7
41.9%	37.4%	40.5%	47.3%	32.4%	45.3%

問 県職員の今後の女性登用について、あなたの考えに最も近いものを1つ選んでください。



2 仕事と家庭生活の両立

【本県の状況】

- ・ 男性の育児休業取得率及び取得期間は増加傾向。一方で、短期間の取得に留まる職員も一定数存在。
- ・ 時間外勤務時間数は、一人当たり月平均で概ね14時間前後で推移。

➡ **仕事を効率化し、時間外勤務の縮減を図りながら、仕事と家庭生活が両立できる、魅力ある職場環境づくりを進め、職員のウェルビーイングを向上**

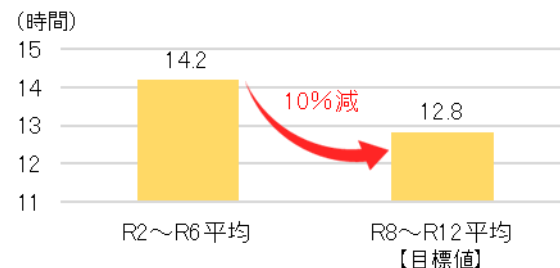
【男性の育児休業取得状況(知事部局)】

	R2	R3	R4	R5	R6
2週間未満	25.3%	31.5%	32.8%	10.9%	7.5%
2週間以上	19.1%	30.3%	53.5%	69.8%	80.6%
計	44.4%	61.8%	86.3%	80.7%	88.1%

【社会情勢】

- ・ 男性公務員の**2週間以上の育児休業取得率を85%**とする目標を設定。(子ども家庭庁 子ども未来戦略方針)
- ・ 法改正により、「**男性職員の育児休業取得率と期間**」「**時間外勤務**」に関する事項を目標として定めることが事業主に義務付けられた。(次世代育成支援対策推進法 R7.4.1 施行)

【時間外勤務の現状と目標(知事部局・一人当たり月平均)】



2 目標と主な取組内容

1 課長級以上に占める女性職員の割合

R12 目標値 30%以上 【R7 25.2%】

適材適所の人事配置の原則のもと、個々の職員の意欲や能力、適性等を踏まえながら、引き続き女性職員の登用を進め、政策決定過程への女性の参画拡大を図る

- ▶ 女性職員同士の交流会の開催やメンター制度等によるキャリア形成の支援 **【一部新規】**
- ▶ 勤務時間、休暇制度等による柔軟な働き方の検討 **【継続】**
- ▶ 女性職員の活躍推進に向けた研修内容の充実・強化 **【拡充】**



2 新規採用者に占める女性職員の割合

R12 目標値 概ね50% 【R7 45.3%】

ワーク・ライフ・バランスを推進し、公務職場のやりがいと魅力ある職場環境を PR することで、性別に関わらず有為な人材を確保し、地方公務員法に定める平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえながら、性別に偏りのない職員構成を目指す

- ▶ 職員採用案内特設サイトの開設 **【新規】**
- ▶ 職種ごとにリクルーターを選任し、就活生との個人面談や情報提供を実施 **【新規】**



3 ハラスメント発生の件数(懲戒処分)

R12 目標値 0件 【R6 0件】

セクハラ・パワハラ等のあらゆるハラスメントの発生を未然に防止し、誰もが働きやすい“ゼロ・ハラスメント”環境を整備するため、ハラスメント根絶に向けた対策を推進

- ▶ ハラスメント防止指針や定義の周知徹底 **【継続】**
- ▶ 職員による「ハラスメントゼロ宣言」の実施及び職場内での掲示 **【新規】**
- ▶ あらゆるハラスメントの根絶に向け、知事によるトップメッセージを発信 **【新規】**



4 男性職員の2週間以上の育児休業取得率

R12 目標値 100% 【R6 80.6%】

こどもが生まれる全ての男性職員の育児参画を積極的に推進し、“共育で”に向けた職場環境の整備と仕事の効率化を図る

- ▶ 所属長との面談等での職員への取得勧奨、制度の理解促進及び取得しやすい環境づくりの推進 **【継続】**
- ▶ 取得率100%の達成に向け、知事によるトップメッセージを発信 **【新規】**
- ▶ 新規採用職員研修等での取得事例の紹介や男性職員同士の交流会の開催、メンター制度等による仕事と家庭の両立等に関する不安の解消 **【新規】**

5 1人あたりの時間外勤務時間

R8-R12 目標値 月平均12.8時間以内 【R2-R6 月平均14.2時間】

業務の効率化や職員の能率向上を図ることにより、時間外勤務を縮減するとともに、職員の健康保持及び業務パフォーマンスの向上を推進

- ▶ ゼロベースでの実践的な事務事業の見直し・改善の実施 **【継続】**
- ▶ デジタル技術を活用した業務の効率化(AI・業務支援アプリの活用等)の推進 **【継続】**
- ▶ 「ワーク・チェック・タイム」を活用した業務管理及び時間外勤務の適正な取扱いの徹底 **【新規】**

