

- 【計画の位置づけ】・①「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第19条及び②「次世代育成支援対策推進法」第19条に基づく特定事業主行動計画の策定が必要  
・①に基づく「新山形県男女共同参画計画」に掲げる女性活躍推進の取組み、②に基づく「やまがた子育て応援プラン」の子育て支援の取組みを、一事業主の立場から率先して実行
- 【推進体制】 知事を本部長とするワーク・ライフ・バランス推進本部において、計画内容を周知し、各部局において取組みを推進（知事部局・議会事務局・各行政委員会事務局（教育・公安除く））
- 【計画期間】 令和3年度～令和7年度（5年間）

## 社会情勢

- 少子高齢化により労働人口が減少する中で、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、社会全体で「女性の活躍」及び「仕事と家庭生活の両立支援」を推進
- 政府が策定した「第5次男女共同参画基本計画（R2.12.25）」において、令和7年度までの地方公務員及び国家公務員の達成目標が示されており、**県は自らが率先して取組みを進めていくことが重要**
- 新型コロナウイルス感染症の拡大により、全国的に官民間問わずテレワークの機運が高まっており、働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進の観点からも、**テレワークを始めとした多様で柔軟な働き方の推進が必要**

第5次男女共同参画計画における目標値（全任命）

項目	目標値（全任命）	本県現状（全任命）	知事部局
女性の管理職登用	16% (R7)	13.1% (R2.4.1)	15.2% (R2.4.1)
男性の育児休業取得率	30% (R7)	7.0% (R1)	48.1% (R3.1)

  

項目	目標値	現状
女性の管理職登用（本省課長相当職）	10% (R7)	5.9% (R2.7)
女性の管理職登用（地方機関課長・本省課長補佐相当職）	17% (R7)	12.3% (R2.7)
男性の育児休業取得率	30% (R7)	16.4% (R1)

## 本県の現状

### 1. 女性活躍

- ・ 管理職に占める女性職員の割合は令和2年4月1日時点で15.2%と過去最高となるとともに、県の現計画（～R2）の目標値である「15%以上」を達成
- ・ なお、役付職員の割合についても、過去最高となった

#### 【職位における女性職員の割合】

	H27	H28	H29	H30	R1	R2
課長級以上	7.6%	10.1%	11.1%	12.4%	13.7%	<b>15.2%</b>
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%	<b>26.5%</b>

→ 全国 6位 (R2.12月本県調査)

(参考：R3 課長級以上 16.4%)

### 2. 仕事と家庭生活の両立

#### ○ 育児関係休暇・休業の取得状況

- ・ 男性の育児休業取得率は取組みの強化により、R3.1月末時点で48.1%と県の現計画（～R2）の目標値（20%）を達成
- ・ 育児参加休暇の取得率はR3.1月末時点68.5%と大幅に伸びているが、県の現計画（～R2）の目標値（100%）は未達成

#### 【男性の育児関係休暇取得の状況】

	目標（R2まで）	計画策定時（H27）	R1	R2（R3.1月末時点）
① 男性の育児休業取得率	20%以上	7.0%	16.7%	48.1%
② 育児参加休暇の取得率 全員取得	45.2%	48.5%	48.5%	68.5%

※育児休業：子を養育するため、子が3歳になるまでの期間取得できる休業（無給）

※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（有給）

#### ○ テレワーク（在宅勤務）の状況

- ・ 在宅勤務については、新型コロナウイルス感染症を契機として育児中の職員を中心に取得奨励に取り組み、大幅に取得実績が伸びている
- ・ 「Yamagata 幸せデジタル化構想（R3.3策定）」においても、「公務部門のテレワークの推進」が項目の一つとして打ち出されている

#### 【在宅勤務の実施状況】

R1 実績：6名のべ31日 ⇒ R2 実績：518名のべ3,274日（速報値）

## 成果・課題

### 1. 女性活躍

- ・ 女性登用は、管理職・役付職員全体のいずれについても着実に進展
- ・ 適材適所の原則の下、女性職員の活躍の場の拡大や男女双方の視点を政策に活かす観点から、引き続き女性登用に意を用いていく必要  
⇒ 政府における地方公務員の目標値（～R7：全任命 16%）を大幅に上回る目標を設定し取組みを推進
- ⇒ 将来の管理職登用を見据えた多様な部門への配置
- ・ 職員アンケートでは、管理職に登用されるうえで「能力不足」「ワーク・ライフ・バランスの確保」に不安を抱く女性職員の声が多い  
⇒ 女性職員の意識啓発や人材育成の取組みを継続

### 2. 仕事と家庭生活の両立

- ・ ワーク・ライフ・バランス推進本部を設置し、休暇・休業の取得促進、時間外縮減等の取組みを展開
- ・ 男性の育児等については大幅に取得率が上昇するなど一定の成果が上がったが、「子育てするなら山形県」の実現に向けて更なる取組みが必要  
⇒ 引き続き**男性の育児関係休暇・休業の目標を設定し**、取組みを推進
- ・ 「Yamagata 幸せデジタル化構想」も踏まえ、デジタル技術を活用した柔軟な働き方を推進するための取組みが必要  
⇒ **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

## 令和7年度までに達成をめざす目標値（知事部局）

項目	R2年度の状況	政府目標（全任命）	目標（R7）
管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合	15.2% (R2)	16%	<b>25%以上</b>
男性職員の育児休業取得率	48.1% (R2) ※～R3.1まで	30%	<b>100%</b>
育児参加休暇の取得率	68.5% (R2) ※～R3.1まで	—	<b>100%</b>
在宅勤務を行ったことのある職員数（保育士、看護師等、業務の性質上取得困難な職員を除く）	518名/約3400名 (R2) ※速報値	—	<b>対象者全職員</b>

## 具体的な取組み（主なもの）

赤：新規

### 1. 積極的な登用の推進

- **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た、管理職への計画的・積極的な登用
- **能力と意欲を踏まえた多様な施策部門への積極的登用**
  - ・ 多様な分野（企画部門、事業部門、財務・労務部門）へ女性職員を積極的に登用

### 2. 能力と意欲のある女性職員の確保・育成

- **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」等による女性職員の意識啓発の取組みを実施
  - ・ **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等との意見交換・交流会を実施**
- **女性職員の能力発揮に向けた職員研修の実施**
  - ・ 女性職員のキャリア意識を高め、職位に応じたマネジメント能力の向上を支援する職員研修を推進

### 3. 仕事と家庭生活を両立できる環境整備

- **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**
  - ・ ワーク・ライフ・バランス推進本部における取組みを推進（部局定時退庁日の徹底、管理職のマネジメント等の徹底）
- **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（育休等の取得を希望しない場合、その理由を確認しながら、制度の理解・浸透を図る）を通した休暇取得の勧奨を実施**
- **「イクボス」を中心とした意識改革・環境整備の推進**
  - ・ 子どもが生まれる職員に対し、管理職自らが、休暇制度等を網羅した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“とつきゆう”便」の取組みを推進
  - ・ **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に取り組んでいるか、取得実績はどうかについて評価項目に追加**

### 4. あらゆる職員が活き活きと働ける職場環境づくり

- **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等、働きながら育児・介護に従事できる仕組みについて課題把握・制度改正を実施
  - ・ **在宅勤務については、育児・介護中の職員を中心とした取組みから、全職員へ取組みを拡大**
- **ハラスメント等の防止に向けた取組み**
  - ・ 防止指針の趣旨やハラスメントの定義について、より一層周知啓発