

**山形県企業局特定事業主行動計画
(2021)**

**令和3年10月
山形県企業局**

目 次

I 計画の基本的な考え方	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 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	3
III 計画の数値目標と取組み状況の公表	6
1 令和7年度までに達成を目指す目標	6
2 目標管理と取組み状況の公表	6
IV 目標達成に向けた具体的な取組み	7
1 能力と意欲のある女性職員の育成・確保	7
2 積極的な登用の推進	7
3 仕事と家庭生活を両立できる環境整備.....	7
4 あらゆる職員が生き生きと働ける職場環境づくり	8

I 計画の基本的な考え方

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

企業局の職員を対象とします。

4 計画の推進体制

この計画を効果的に推進するために、「山形県企業局ワーク・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 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行うこと」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) 企業局の状況

企業局では、職員の採用・育成等を知事部局等と一体的に行うとともに、適材適所の観点に立って人事交流を進める中で、女性職員の積極的な登用に努めてきた結果、役付職員に占める女性職員の割合（以下「役付職員女性割合」という。）は増加傾向にあります。一方で、企業局職員の約6割を占める電気職の女性職員は、1名（令和3年4月1日現在）のみであることもあり、役付職員女性割合は、知事部局に比べて低い状況にあります。

【データ】各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の推移

	H27	H28	H29	H30	R1	R2
課長級（管理職）以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
（知事部局）	7.6%	10.1%	11.1%	12.4%	13.7%	15.2%
補佐級	3.3%	6.3%	9.7%	6.5%	6.5%	6.5%
（知事部局）	11.0%	11.4%	11.5%	12.6%	15.1%	17.2%
主査級	5.1%	4.9%	2.3%	4.8%	6.5%	11.4%
（知事部局）	27.9%	31.0%	32.5%	34.9%	35.2%	35.0%
係長級	8.1%	8.6%	8.6%	6.1%	9.4%	13.3%
（知事部局）	38.8%	38.2%	35.9%	34.9%	34.1%	34.0%
役付合計	5.2%	5.9%	5.9%	5.2%	6.7%	9.6%
（知事部局）	22.4%	24.0%	24.1%	25.1%	25.8%	26.5%

課 題

このように、近年企業局における女性職員の管理職への登用実績がなく、将来の管理職につながる役付職員全体で見ても、女性職員の占める割合は1割未満と男性職員と比較すると依然として低い状況にあります。また、組織の活性化等に向けては、適材適所の観点に立った知事部局等との人事交流を引き続き推進していくことが求められます。

より多様な分野で女性の活躍を進めていくためには、まずは役付職員女性割合を増やす目標を定め、知事部局等他任命権者と連携して、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。

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) 企業局の取組み

企業局では、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發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29年4月に企業局長を委員長とする「山形県企業局ワーク・ライフ・バランス推進委員会」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。

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66.7%、令和2年度実績で33.3%と、目標値である「20%以上」を上回っています。

また、男性職員の育児参加休暇※の取得率については、令和元年度、2年度ともに100%と、目標の「全員取得」を達成しています。

※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
(上の子を養育する場合、出産予定日の6週間前から取得可能)

【データ】男性の育児関係休暇取得の状況（企業局）

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	0.0%(0/4)	66.7%(2/3)	33.3%(1/3)
② 育児参加休暇の取得率 全員取得	75.0%(3/4)	100%(3/3)	100%(3/3)

(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

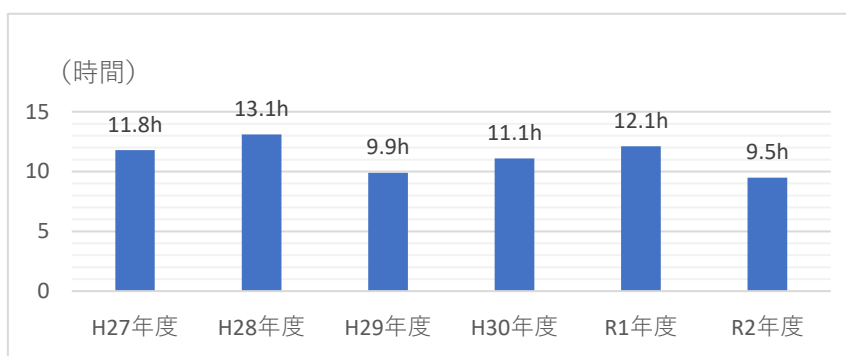
(※1 内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」)

(※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11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す。

【データ】時間外勤務の推移（企業局、一月当たり月平均）



課題

(1) 男性の育児に関する休暇・休業取得状況

現状を踏まえ、事業主として企業局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、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・休業を取得し易い職場風土の醸成を図っていく必要があります。

また、平成28年度から令和2年度中に子が産まれた男性職員18人のうち、配偶者の産前産後休暇期間（産前6週～産後8週）中に、16人（88.9%）が配偶者出産休暇又は育児参加休暇を取得しており、「子が生まれた際に休暇を取得する」という意識は既に多くの職員が持っていると考えられます。

一方で、取得日数については平均4.1日となっており、5日以上の取得者は全体の33.3%で、短期取得者が多い状況です。

【データ】配偶者の産前産後期間中の有給休暇の取得状況（令和2年度）

取得日数	5日未満	5日～10日未満	10日以上	平均取得日数
人数（割合）	2人（66.7%）	1人（33.3%）	0人（0%）	4.1日

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。

(2) 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「山形県企業局ICT活用推進計画」において、テレワーク（在宅勤務）の利用拡大による新たな生活様式への対応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（企業局）

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、取組を進めていきます。

① 役付職員（係長級以上）に占める女性職員の割合を10%以上とすることを目指します。

〈直近の状況〉 令和3年4月1日現在 8.7%

② 男性職員の育児休業取得率が100%とすることを目指します。

〈直近の状況〉 令和元年度 66.7%、令和2年度 33.3%

③ 育児参加休暇の取得率を100%とすることを目指します。

〈直近の状況〉 令和2年度 100%

④ 全職員が在宅勤務を実施することを目指します。

〈直近の状況〉 令和2年度末 80名/162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、山形県企業局ワーク・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) 女性職員の管理職等役付職員への登用の推進

- ・ 個々の女性職員の能力・意欲やキャリアを踏まえ、知事部局等他任命権者と連携し、計画的・積極的な役付職員への登用を図ります。

(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。

(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“とつきゅう”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、必要な機器類の整備に努めるなど、ハード・ソフト両面から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」や各所属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。

(5) 時間外勤務の縮減

- ・ 各所属における一斉定時退庁日の設定・遵守や、管理職のマネジメント強化に向けた研修の推進などにより、時間外勤務の一層の縮減に向けて取り組んでいきます。
- ・ 職員の時間外勤務の取扱いを定めた「時間外勤務取扱要綱」の周知徹底を図ります。

4 あらゆる職員が生き生き働ける職場環境整備

(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、男女ともに生き活きと働ける職場づくりになくてはなら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。
- ・ 企業局の福利厚生事業（レクリエーション等）において、家族も一緒に参加できるような環境づくりを行います。
- ・ 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、知事部局が庁内イントラネットに設置した専用ページを周知します。