

山形県特定事業主行動計画の取組の実施状況及び 女性の職業生活に資する情報の公表について

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「法」という。）第19条第6項に基づく取組の実施状況の公表及び法第21条に基づく女性の職業生活に資する情報の公表については、以下のとおりです。

1 令和5年度の取組内容

実施時期	取組内容
令和5年5月	ワーク・ライフ・バランス推進本部会議の開催 ・職員のワーク・ライフ・バランスを推進するための具体的な取組内容について決定
令和5年6月	男性職員の育児関連休暇・休業の取得促進 ・子の生まれる男性職員と所属長等による面談を通じた育児休業取得の呼びかけ、収入シミュレーションシートを活用した育児休業取得時の収入面での不安解消を図る取組みを引き続き実施
令和5年7月	在宅勤務制度の取組促進 ・職員の柔軟な働き方を推進するため、特に、在宅勤務を行ったことのない職員が積極的に在宅勤務にチャレンジする機会として、「県職員在宅勤務チャレンジDAYS」を実施（7月～9月を実施強化月間に設定）
令和5年9月、11月	年次有給休暇の取得促進 ・全職員が1年度で5日以上の子年次有給休暇を確実に取得することに取り組むよう周知 ・「月1日運動」による月に一度の年休等取得の呼びかけを実施
令和5年11月、令和5年12月	女性職員のキャリアビジョン形成の意識啓発 ・女性のワークライフデザイン研修の実施 ・先輩職員との意見交換会の開催及び「山形県庁版女性職員ロールモデル集」の作成・周知
その他	時間外勤務縮減に向けた取組の推進 ・山形県庁 NO 残業デーや部局定時退庁日の周知徹底を引き続き実施 ・「資料作成4ない運動」（曖昧な指示を行わない、作らせすぎない、複雑にしない、求めすぎない）を引き続き実施 職員のこころの健康づくりのための取組の推進 ・所属によるチームケア、管理監督者等研修の開催、職場復帰時の外部専門家による助言指導、臨床心理士による相談等を引き続き実施 ・健康管理スタッフが精神科医師（外部）による助言・指導を受ける機会を設定 職場内ハラスメント防止に向けた取組の推進 ・啓発チラシやセルフチェックシート等を活用した注意喚起を引き続き実施 ・ハラスメント対策推進員（所属単位）及びハラスメント相談窓口（人事課及び総務厚生課並びに部局単位）を設置

2 実績等

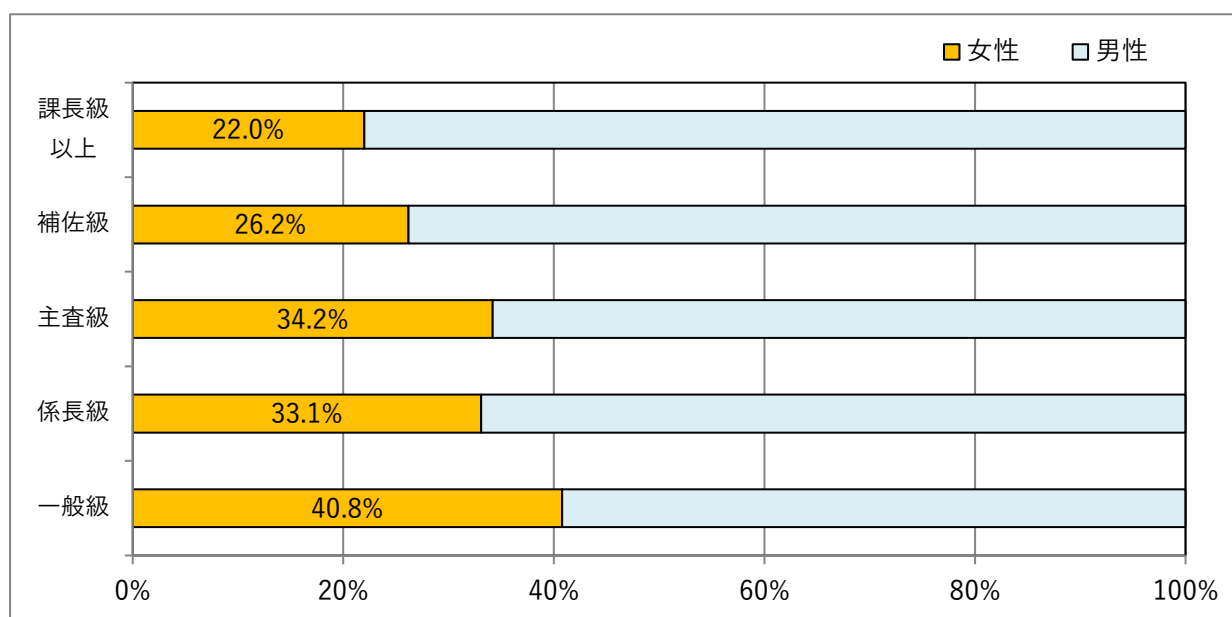
(1) 管理職の女性割合

管理職に占める女性職員の割合（知事部局）

	目標 (R7)	R4	R5	R6	* 参考		
					R1	R2 (計画策定時)	R3
知事部局	25%以上	18.1%	19.6%	22.0%	13.7%	15.2%	16.4%
全任命*参考	—	14.5%	16.2%	18.4%	11.4%	13.1%	13.8%

(2) 各役職段階の職員の女性割合

職位別・女性職員割合（知事部局）R6.4.1 時点



* 医師、教員、技能労務職員は除く。

(3) 職員の給与の男女の差異（令和5年度）

① 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	92.8%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	85.9%
全職員	79.0%

② 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(ア) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	109.9%
本庁課長相当職	98.6%
本庁課長補佐相当職	97.2%
本庁係長相当職	99.2%

(イ) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	97.5%
31～35年	100.4%
26～30年	97.7%
21～25年	95.8%
16～20年	96.1%
11～15年	91.2%
6～10年	95.7%
1～5年	96.2%

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

【説明欄】

・ 職員の給与については条例等の定めに基づき決定されており、男女の差異は生じないものであるが、時間外勤務手当など諸手当の支給状況等により、差異が生じているところ。

【任期の定めのない常勤職員に係る差異の主な要因】

・ 時間外勤務手当について、男性の方が時間外勤務時間が長く、一人当たりの平均支給額が男性の方が高くなっている。特に勤続年数「11～15年」においては、女性の支給額が男性のおよそ5割となっている。

・ 扶養手当について、男性が主たる扶養者となっている場合が多く、扶養手当の受給者に占める男性の割合は9割程度となっている。

- ・管理職手当について、職員全体に占める管理職の割合が男性の方が高く、一人当たりの管理職手当の平均支給額は、男性が女性のおよそ2倍となっている。
- ・一般的に、勤続年数が長くなると給与が高くなる傾向がある中で、平均勤続年数が男性の方が女性よりも長くなっている。
- ・「本庁部局長・次長相当職」においては、女性の方が、給与の高いポストに就いている割合が高くなっている。

【任期の定めのない常勤職員以外の職員に係る差異の主な要因】

- ・パートタイム会計年度任用職員の占める割合が、男性は6割程度であるのに対し、女性は9割程度となっている。

【全職員に係る差異の主な要因】

- ・相対的に給与水準が高い傾向にある「任期の定めのない常勤職員」の割合が、男性は8割程度であるのに対し、女性は6割程度となっている。

(4) 男女別の育休取得率及び取得期間の分布状況

育児休業の取得状況（知事部局・R5年度）

制度内容		取得者数	取得率	平均取得日数（日）
育児休業（子が3歳に達するまで）	女性	37人	97.4%	350.1日
	男性	67人	80.7%	56.8日

育児休業取得期間の状況（知事部局・R5年度）

○ 女性職員

- ・ 1年未満 73.0%
- ・ 1年以上1年半未満 16.2%
- ・ 1年半以上2年未満 8.1%
- ・ 2年以上 2.7%

○ 男性職員

- ・ 5日未満 1.5%
- ・ 5日以上2週間未満 11.9%
- ・ 2週間以上1月未満 35.8%
- ・ 1月以上 50.7%

育児休業の取得率の推移（知事部局）

	目標 (R7)	R4	R5	* 参考		
				R1	R2 (計画策定時)	R3
女性	—	100.0%	97.4%	100.0%	100.0%	100.0%
男性	100.0%	86.3%	80.7%	16.7%	44.4%	61.8%

(5) 男性の育児参加休暇の取得率

育児参加休暇の取得率の推移（知事部局）

	目標 (R7)	R4	R5	* 参考		
				R1	R2 (計画策定時)	R3
育児参加休暇 の取得率	100.0%	79.5%	71.1%	48.5%	71.4%	60.7%

取組内容（男性職員の育児休業取得促進に関する取組を含む）

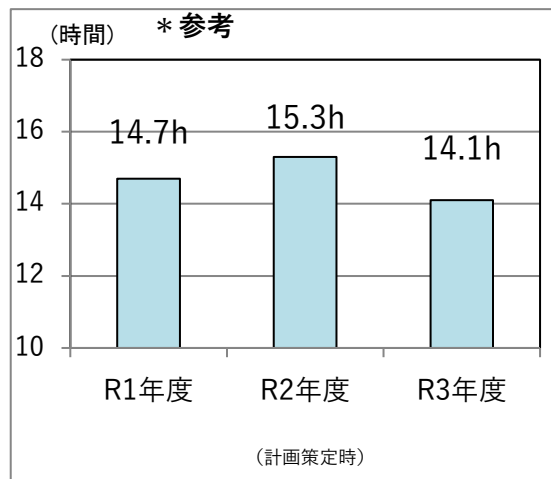
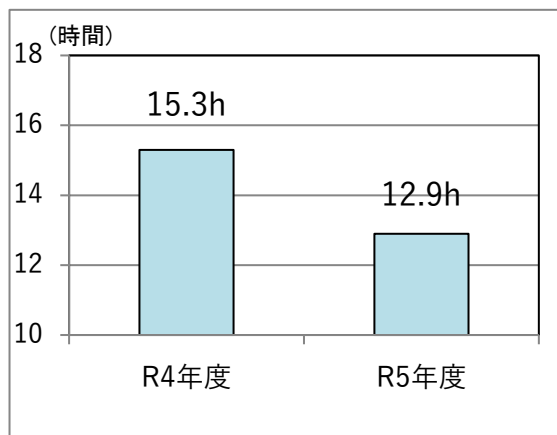
- ・ 令和5年度：育休取得時の収入面の不安解消を図るために作成した収入シミュレーションシートについて、チラシ等により周知を強化 等

* 参考

- ・ 平成30年度：外部講師を招き、働き方改革のセミナーを開催、プロジェクトチームを設置し、ワーク・ライフ・バランスの具体的な取組を検討 等
- ・ 令和元年度：外部講師を招き、職員を対象とした男性職員の育児関係休暇取得促進に係るセミナーを開催、育児関連休暇等の専用ページの作成 等
- ・ 令和2年度：子の生まれる男性職員と所属長等との面談を実施し、休暇・休業の取得勧奨を実施 等
- ・ 令和3年度：課長級及び課長補佐級の人事評価項目に「育児休業等を取得しやすい環境づくりに取組むこと」等の項目を追加 等
- ・ 令和4年度：地方公務員育休法等の改正内容（育児休業の取得要件緩和・育児参加休暇の取得期間拡大など）を盛り込んだチラシ等による情報発信 等

(6) 超過勤務の状況

超過勤務の推移（知事部局、一人当たり月平均）



(7) 在宅勤務の状況

在宅勤務を行ったことのある職員数（知事部局）

	目標 (R7)	R4	R5
人数	全職員	2,411 名	2,612 名
延べ日数	—	18,863 日	22,277 日

* 参考	
R2	R3
(計画策定時)	
518 名	1,978 名
3,274 日	11,646 日