

山形県企業局特定事業主行動計画

～ 全ての職員が力を発揮できる職場環境づくりのために ～

平成28年4月

山形県企業局

目 次

1	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)	計画の対象となる職員	1
(4)	計画の推進体制	2
(5)	計画の位置づけ	2
2	現状認識・成果	3
(1)	女性職員の活躍推進	3
(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
3	課題	7
(1)	女性職員の育成・登用に関する課題	7
(2)	仕事と家庭生活の両立(ワーク・ライフ・バランス)に関する課題	8
4	具体的な取組み	10
(1)	意欲ある女性職員の育成・確保	10
(2)	仕事と家庭生活を両立できる環境整備	10
(3)	その他	12
5	計画の数値目標と取組み状況の公表	13
(1)	平成 32 年度までに達成を目指す目標	13
(2)	目標管理と取組み状況の公表	13

1 計画の基本的な考え方

(1) 計画策定の趣旨

少子高齢化を伴う本格的な人口減少社会の到来は、国全体の大きな課題です。

政府は、子どもを安心して産み育てることのできる社会の実現を図るため、平成 15 年 7 月に「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。）を制定し、国を挙げて少子化対策に取り組んできました。さらには、あらゆる分野における女性の活躍を進めることが社会の維持発展に不可欠との観点から、平成 27 年 8 月、「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「女性活躍推進法」という。）が制定されたところ

です。本県においても、平成 27 年 3 月に「山形県子育て応援プラン」を策定し、県民総ぐるみで子育てを支援する環境づくりに取り組んでいるほか、平成 28 年 3 月には、本県における男女共同参画と女性の活躍促進のための指針として、新たな「山形県男女共同参画計画」が策定されましたが、これらのプランに基づく取組みを県全体で推進していくうえでは、企業局においても「女性の活躍促進」「仕事と家庭生活の両立推進」に向けて積極的に取り組んでいくことが重要です。

また、あらゆる産業分野における女性の活躍を促進する「やまがたウーマノミクス」をはじめ、本県における女性活躍のため施策を遂行するにあたっては、女性職員を多様な分野に積極的に登用し、女性の視点も取り入れた企画立案・遂行により、より効果的な事業展開が期待されるところです。

さらに、今後とも企業局として効率的な事業運営を継続していくためには、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が必要不可欠です。

企業局ではこれまで、次世代法に基づく特定事業主行動計画として、平成 17 年 7 月に事業主の立場から「職員子育て支援プラン」（以下「子育てプラン」という。）を策定し、前期プラン 5 年（平成 17～21 年度）、後期プラン 5 年（平成 22～26 年度）の計 10 年間で、職員の育児と家庭生活の両立支援のための取組みを推進してきたところであり、今回制定された女性活躍推進法においても、特定事業主行動計画の策定が求められております。

企業局としては、育児・介護など多様な事情を抱える職員一人ひとりが仕事と家庭生活を両立できるために必要な環境整備を図りながら、女性職員の一層の活躍を推進することが、県政全体の効果的・効率的な運営に資するという基本的な考え方のもと、次世代法・女性活躍推進法の両法に基づく特定事業主計画を一体的に定め、全ての職員が力を発揮できる職場環境づくりに向けて取り組んでいきます。

(2) 計画期間

計画期間は、平成 28 年度を初年度とし、平成 32 年度までの 5 年間とします。

(3) 計画の対象となる職員

この計画は、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、各所属の所属長を構成員とした「特定事業主行動計画推進委員会」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、必要に応じて計画の見直し等を行います。

(5) 計画の位置づけ

- 女性活躍推進法第 15 条第 1 項に規定する特定事業主行動計画です。
- 次世代法第 19 条第 1 項に規定する特定事業主行動計画です。
- 「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 現状認識・成果

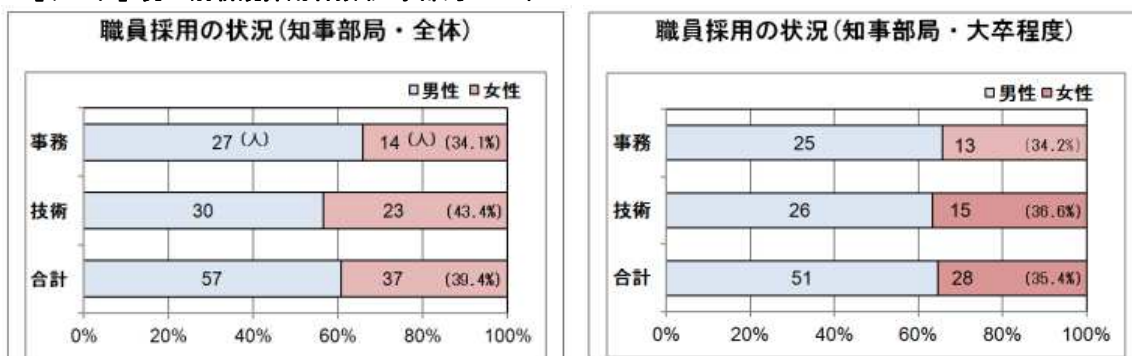
(1) 女性職員の活躍推進

企業局では知事部局等と人事交流を行い、採用・育成等も一体的に行っています。このため女性職員の活躍推進に係る現状認識・成果を把握するには知事部局における状況等を参照する必要があり、その状況等は以下のとおりです。

① 女性職員の採用

採用者に占める女性割合は、採用者全体・大卒程度ともに概ね4割に達し、毎年一定数の女性職員が採用されています。

【データ】男女別新規採用者数(知事部局・H27)



(参考) 国家公務員の採用者に占める女性割合(H27)：全区分 31.5%、総合職 34.3%
 都道府県の採用者に占める女性割合(H27)：全区分 31.9%、大卒程度 26.7%
 (内閣府「第4次男女共同参画基本計画」より)

② 女性職員の登用拡大

女性職員の登用については、その能力が十分発揮されるよう、将来の幹部職員登用も展望して、活躍の場の拡大を図るなど積極的な登用が行われてきました。

その結果、管理職に占める女性職員の割合は年々拡大し、平成27年は7.6%と過去最高を大幅に更新しています。

【データ】管理職に占める女性職員の割合(知事部局)

	H25	H26	H27(現状)
知事部局	3.1%	3.4%	7.6%
(参考)全任命	3.6%	3.7%	7.3%

(参考) 国家公務員：課長級相当職に占める女性職員の割合(H27)：3.5%
 (内閣府「第4次男女共同参画基本計画」より)

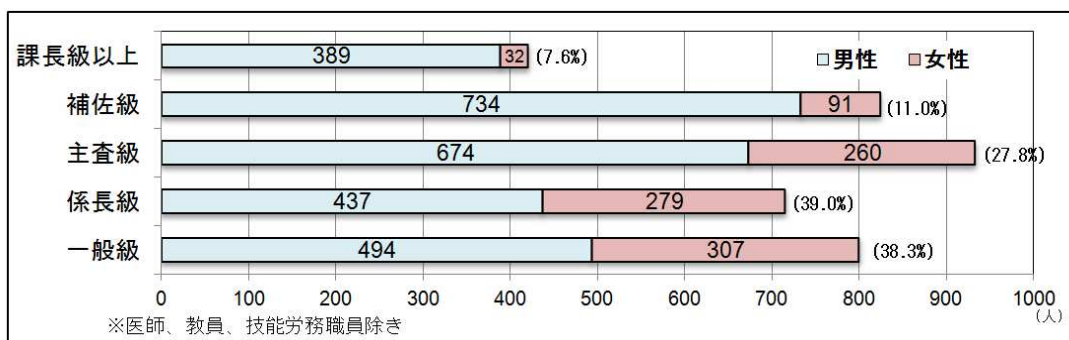
都道府県平均：管理職に占める女性職員の割合(H27)：7.7%

(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)

管理職以外でも、部局全体の連絡・調整業務を行う副主幹・総括課長補佐への登用や、これまで女性の配置が少なかった、企画・予算等の調整を要する部門、保健福祉・商工等の事業部門など、多様な分野に女性職員が起用されてきました。

その結果、課長補佐級以下の職位における女性職員の割合も着実に増加しており、中長期的には女性管理職の登用が増加していくことが見込まれます。

【データ】職位別・男女別職員数(知事部局・H27)



(2) 仕事と家庭生活の両立(ワーク・ライフ・バランス)の推進

①「子育てプラン」に基づく取組み

平成17年度に策定した子育てプランに基づき、企業局職員の育児と家庭生活の両立推進に向けた取組みを積極的に実施してきました。

特に、男性職員が積極的に育児に参画するよう、意識啓発や制度周知等を重点的に進めてきました。

・「子育て支援ハンドブック」の作成

育児休業をはじめとする子育てに関する諸制度(以下「子育て休暇等」という。)の内容について詳しく掲載した「子育てハンドブック」を活用し、各種会議やイントラネット等を通じて、広く周知を図りました。(平成17年度)

・子育て支援講演会の開催

男性職員の子育て参加促進をはじめ、職場と家庭の両立支援に向けた意識啓発を目的に、育児休業取得経験のある男性職員等を講師とした講演会に参加してきました。(平成18年度～)

・「パパ/ママ子育て計画書」の作成

職員同士や家族との対話を通じた子育てしやすい職場環境づくりを推進するため、出産予定日(出産日)を入力すれば子育て休暇等の取得可能時期が一覧で出力されるプランニングシート「パパ/ママ子育て計画書」を活用し、各種会議やイントラネット等を通じて周知を図りました。(平成22年度)

・「育児関係休暇・休業制度取得促進チラシ」の作成

特に男性職員の子育て参加を一層推進するため、特別休暇の詳しい要件や、育児休業の経済的支援策等の内容をまとめたチラシを活用し、各種会議やイントラネット等を通じて、広く周知を図りました。(平成26年度)

こうした取組みの結果、男性職員の配偶者出産休暇や育児参加休暇の取得実績は、全国と比較して高くなっています。

【データ】育児関係休暇等制度の取得状況(企業局・H26)

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	2人	100.0%	507.5日
		男性	0人	0.0%	0.0日
配偶者出産休暇	出産前1週～出産後2週の間最大3日	3人	75.0%	2.3日	
育児参加休暇	出産後8週までの間最大5日	1人	25.0%	4.9日	

(参考) 他県の取得率平均(H26) 男性の育児休業:1.5%、配偶者出産休暇:64.3%、育児参加休暇:21.7% (総務省「地方公務員の勤務条件等に関する実態調査」より)

なお、子育てプランの後期計画における目標値とその達成状況は次のとおりです。育児支援制度の利用率については達成することができましたが、男性の育児参加休暇取得率及び男性職員の育児休業取得率は達成することができませんでした。

【データ】子育てプラン(後期計画)の目標値と達成状況

H26までに達成をめざす目標値		H21 (後期プラン策定時)	H26 (目標年度)	状 況
男性職員の 育児参加休暇取得率	全員取得	0%	75.0%	未達成
男性職員の 育児休業取得率	5%	0%	0%	未達成
育児支援制度(※1) の利用率	80%	66.7%(※2)	80.0%	達 成

※1 育児支援制度：育児時間、部分休業、育児短時間勤務、時差出勤、時間外勤務の制限・免除

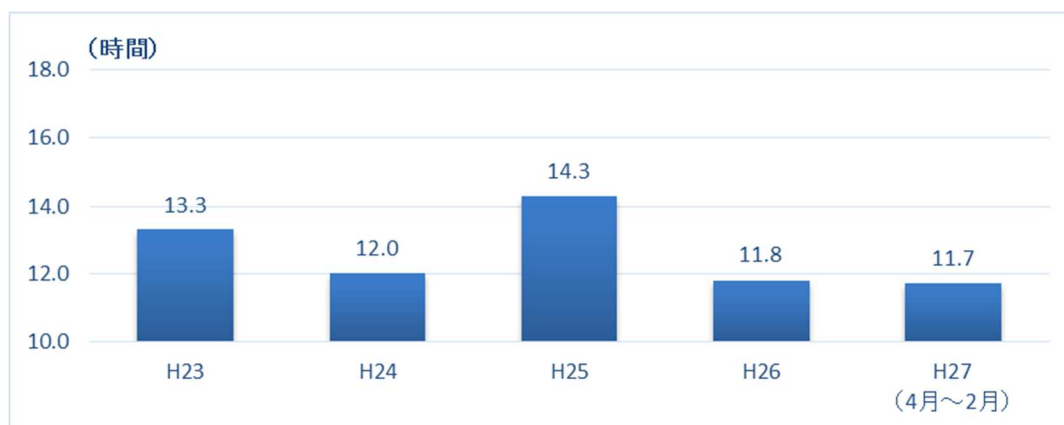
※2 平成16年度～平成20年度までの育児休業復帰者における平成20年度の育児支援制度利用率

② 時間外勤務縮減の取組み

職員の時間外勤務の縮減に向けては、従来より「生き生き職場づくり運動」の枠組みで継続的に取り組んできたところです。

特に最近では、災害への対応等により時間外勤務が増加傾向にあることを踏まえ、平成27年度においては、定時退庁日の設定や職員提案への参加等、縮減に向けた多様な取組みを展開することにより、平成25年度以前に比べて減少傾向にあります。

【データ】時間外勤務の推移(企業局、一人当たり月平均)



③ 子育て関連制度の改正

子育てへの対応が必要な職員について、制度面でもサポートするため、職員のニーズ等も踏まえながら、休暇等の制度について改善してきました。

拡大部分についても、各種会議等を通じて周知に努めており、それぞれの休暇制度の利用者は、改正後増加しています。

【近年の主な改正】

- ・ **子ども看護休暇の拡充（平成 25 年 4 月）**
対象となる子の年齢要件を拡大しました。
（小学校就学の始期に達するまで → 中学校就学の始期に達するまで）
- ・ **育児時間の拡充（平成 26 年 4 月）**
対象となる子の年齢要件を拡大しました。
（生後 1 歳 6 月に達しない子 → 生後 3 歳に達しない子）
- ・ **不妊治療の病気休暇対象化（平成 27 年 4 月）**
医師により不妊と診断され、そのために治療を要する期間について、私傷病特別休暇の対象としました。

3 課題

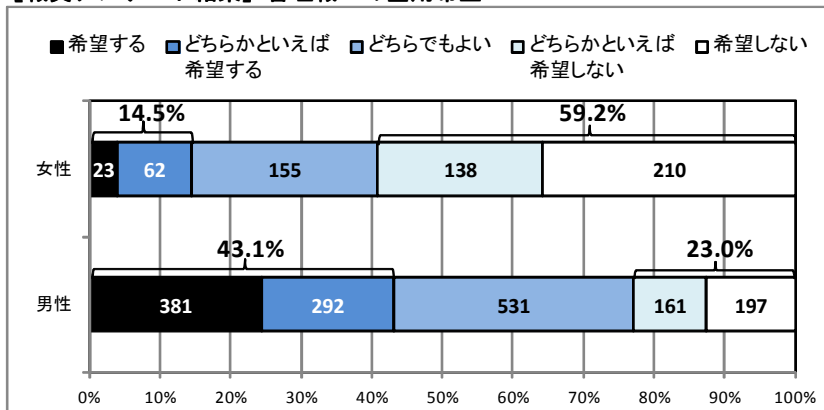
(1) 女性の育成・登用

2に示したとおり、女性の育成・登用に係る課題分析は、県全体の中で行う必要がありますが、「知事部局における職員を対象に実施したアンケート調査(平成28年2月実施)(以下「アンケート調査」という)」結果によると、次のような課題が伺えます。

女性職員のうち約6割が、将来、管理職への登用を希望しないとの意向にありました。

男性職員で管理職登用を希望しないと回答したのは2割程度であることと比べると、女性職員のキャリアアップに対する意識が非常に消極的である傾向がうかがえます。

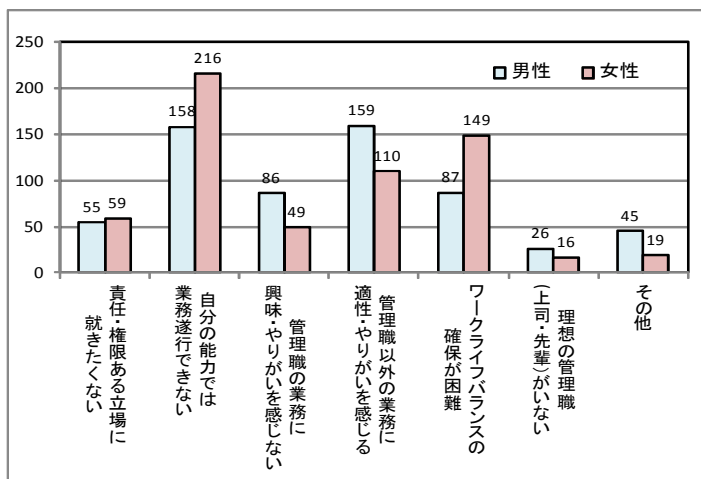
【職員アンケート結果】管理職への登用希望



また、管理職登用を希望しない理由は、男女とも「自分の能力では業務遂行できない」と、能力不足を理由に挙げる回答が多くなっています。そのほか、女性職員は「ワーク・ライフ・バランスの確保が困難となると思う」との回答が多くなっています。

今後、女性職員の登用を一層積極的に推進していくうえでは、「能力不足」「ワーク・ライフ・バランス確保」への不安を払しょくし、自信をもってキャリアアップしていけるよう、若い段階からのキャリアビジョンに対する意識啓発や、職位に応じた能力開発を図っていくことが重要と考えられます。

【職員アンケート結果】管理職への登用を希望しない理由



(2) 仕事と家庭生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）確保の状況

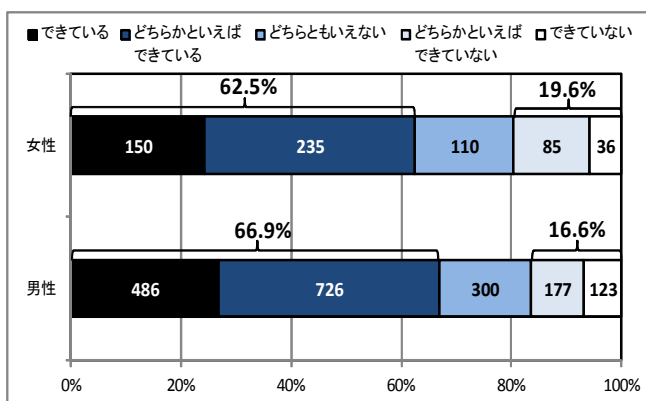
2に掲げるとおり、これまでの取組みは一定の成果を上げているところですが、その一方、アンケート調査を見ると次のような課題もあり。これは同様の休暇制度を運用する企業局職員にも共通した課題と考えられます。

① ワーク・ライフ・バランス確保の状況

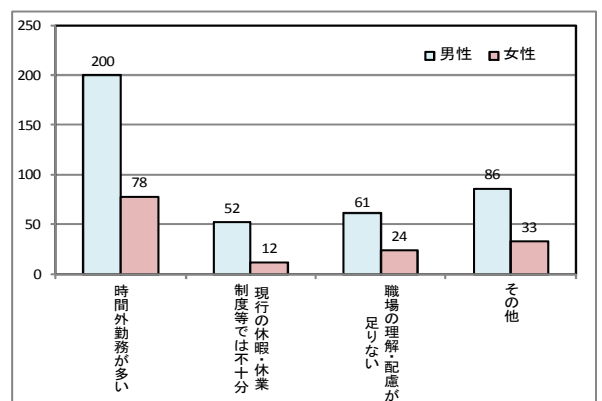
ワーク・ライフ・バランスの確保については、男女ともに6割以上が「できている」との認識でした。

その一方で、「できていない」との回答も2割程度を占め、その主な理由は、男女とも「時間外勤務が多い」との回答が多数であったことから、職員誰もが仕事と家庭生活を両立できるよう、時間外縮減に向けた取組みを今後とも実施していく必要があります。

【職員アンケート結果】ワーク・ライフ・バランス確保の状況



確保できていない理由



② 育児・介護の状況

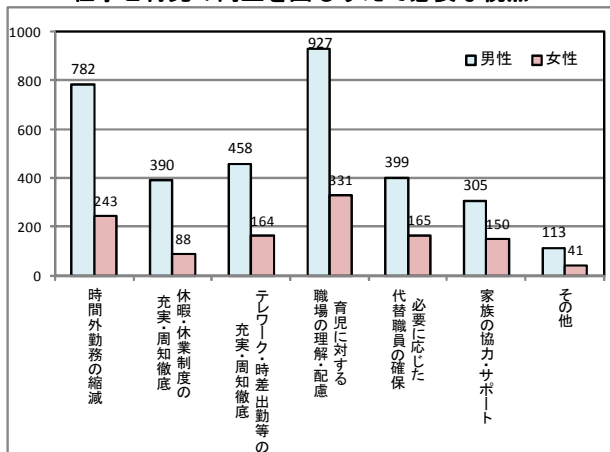
仕事と育児・介護の両立を図るうえで重要と考える条件は、男女ともに、「時間外勤務」及び「職場の理解・配慮」を挙げる回答が多くなっています。

これらの課題を解決するためには、個々の職場において、育児や介護への対応を必要とする職員が働きやすい環境を整備していくことが必要であり、そのためには、管理職に対する意識啓発を徹底していくことが重要と考えられます。

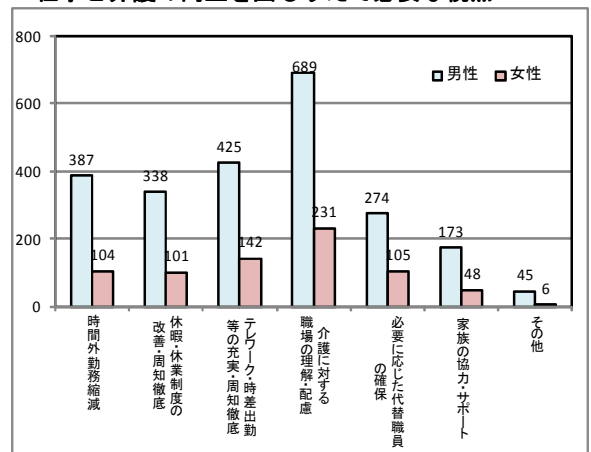
また、育児・介護ともに、「休暇・休業制度の充実・周知徹底」を求める回答以上に、「テレワーク・時差出勤等の充実・周知徹底」を求める回答が多くなっていることから、働きながら育児・介護等に対応できる仕組みづくりも重要な視点であると考えられます。

【職員アンケート結果】

仕事と育児の両立を図るうえで必要な視点



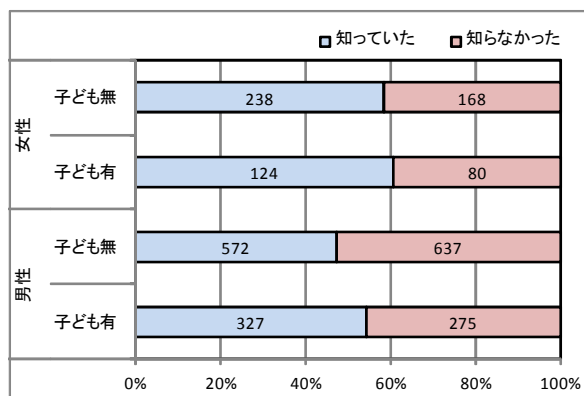
仕事と介護の両立を図るうえで必要な視点



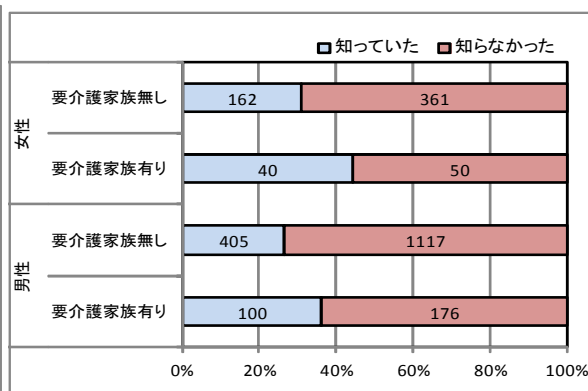
育児に関する休暇制度の取得率は全国よりは高い状況にあるものの、当該制度の認知度は、決して高くはない現状にあります。例えば、これまで「職員子育て支援プラン」において「全員取得」を数値目標に掲げてきた「育児参加休暇」でも、認知度は5～6割程度にとどまるほか、介護休暇に給付金制度があることや、互助会・共済の掛金が免除されるなどの経済的支援措置の認知度も3～4割にとどまっています。

制度を必要とする職員に確実に情報が届くよう、今後より一層の制度の周知徹底を図っていく必要があります。

【職員アンケート結果】
育児参加休暇の認知度



介護休暇の給付金・掛金免除措置の認知度



4 具体的な取組み

これまでの成果や課題等を踏まえ、今後、次に掲げる取組みを実践していきます。

(1) 能力と意欲のある有為な女性職員の確保・育成

県全体における取組みを企業局でも積極的に実践します。

① 女性職員が活躍する姿の積極的な提示による意識啓発

- 企業局の女性職員が、将来のキャリアビジョンに対する具体的なイメージを認識し、意欲と主体性をもってキャリアアップを図ることができるための取組みを実践します。

新たな取組みⅠ

「山形県庁版 女性職員ロールモデル[※]集」の活用

県の様々な職場で働く女性職員にスポットライトをあて、「これまでの業務経験で得たもの」「どのように能力開発を行ってきたか」「家庭生活との両立をどう図ってきたか」などをまとめた「ロールモデル集」を活用し、若手職員を中心に周知を図ります。

※ロールモデル：組織において、社員が目指したいと思う模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣したりする対象となる人材のことをいう。

② 女性職員の能力発揮に向けた職員研修の推進

- 企業局職員が、女性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、職場の意識醸成を図るため、男性職員も対象に含め、ワーク・ライフ・バランスを踏まえた仕事の進め方を学ぶための研修を推進します。

(2) 仕事と家庭生活を両立できる環境整備

① 「イクボス」を中心とした意識改革・環境整備の推進

- 「イクボス宣言」を行った全ての管理職が、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に対する取得促進に取り組む等、所属職員のワーク・ライフ・バランスを推進できるようにするための具体的な仕組みづくりを行います。

新たな取組みⅡ

「子育て“とっきゅう”便（仮称）」の配布

子どもが生まれた職員に、男女の別なく子育てに積極的に関わることの大切さを認識させ、特別休暇（“とっきゅう”）等を効果的に活用しながら仕事と家庭生活を両立していけるよう、「イクボス」である所属長自らが、子どもが生まれようとする職員に対し、「子育てハンドブック」や「パパ/ママ子育て計画書」を添えた「激励メッセージ」を“速やかに”渡して伝える、「子育て“とっきゅう”便（仮称）」の取組みを行います。

新たな取組みⅢ

「イクボス虎の巻（仮称）」の作成

育児や介護等に従事する必要がある職員が職場内にいる場合、

- ・ 職場全体として具体的にどのようなサポートを行うことが効果的か？
- ・ 周囲の職員の負担を軽減するにはどのようにしたらよいか？
- ・ 長期休暇からの円滑な復職のために、休暇中の職員にすべきことは？

など、所属長が効果的なマネジメントを行うために必要な具体的な方策について、実際のサポート事例等を広く調査・把握したうえで、手引きとして取りまとめます。

- 育児休業期間等、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提供を強化し、育児をしよ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。
 - ワーク・ライフ・バランス推進に対する一層の意識啓発を行うため、育児に積極的に関わる男性職員や、ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進している所属長等を講師に招いての研修会に積極的に参加します。
 - 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、代替職員の確保に向けた取組みの強化など、係・担当内の業務負担軽減に向けた手法を検討します。
 - 職員の心身の健康の維持・増進及び子育て・家庭生活の充実と仕事との両立を一層推進する観点から、年次有給休暇の「もう一日運動」を推進します。
特に、家族の誕生日等の記念日、子どもの小中学校における学校行事、地域のお祭り等の行事などへの参加について、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、サービス制度の効果的な周知策を検討・実践し、一層の利用拡大に努めます。
- ② **多様な働き方の実現に向けたサービス制度の充実・周知徹底**
- 情報通信技術（ICT）を活用し、時間や場所にとらわれず柔軟に働くことができる「テレワーク」について、育児や介護等の事情を有する職員が在宅でも勤務できるような環境整備に向けて、県全体での実証実験等を踏まえて検討していきます。
 - 朝夕に育児・介護等の事情のある職員のための時差出勤制度の試行について、課題や効果等を把握しながら、本格施行に向けて取り組んでいきます。
- ③ **時間外勤務の縮減**
- “活き活き職場づくり”運動の枠組みにおいて、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。

(3) その他

① あらゆる職員が生き生き働ける環境整備

- 非常勤嘱託職員や日々雇用職員についても、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。
- VDT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に配慮をします。
- 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、県民向けの子育てに関する情報について、庁内イントラネットにより提供します。

② セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント防止の推進

- セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの防止については、男女ともに生き生きと働ける職場づくりになくってはならないものであることから、それぞれに定める「防止指針」の趣旨について、職員に対し一層の周知啓発を図っていきます。

5 数値目標と取組み状況の公表

(1) 平成 32 年度までに達成を目指す目標

① 男性職員の育児休業取得率が 20%以上になることを目指します。

〈直近の状況〉 平成 26 年度 0.0%

② 男性職員の妻出産時の子育て休暇（育児参加休暇）の全員取得を目指します

※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）

〈直近の状況〉 平成 26 年度 75.0%

(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プランの進行管理は、毎年度、特定事業主行動計画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、プランの実施状況、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へ掲載することにより公表します。