

山形県特定事業主行動計画の概要

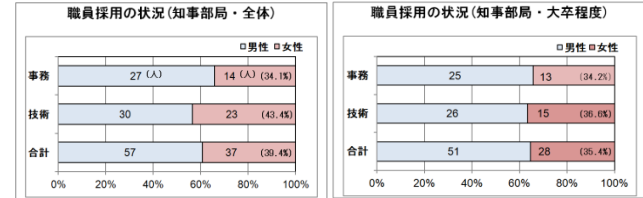
- 【計画の位置づけ】** ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第15条に基づく特定事業主行動計画
 ・「次世代育成支援対策推進法」第19条に基づく特定事業主行動計画
 ・「新山形県男女共同参画計画」に掲げる女性活躍推進の取組み、「やまがた子育て応援プラン」の子育て支援の取組みを、一事業主の立場から率先して実行
- 【推進体制】** 特定事業主行動計画推進委員会（構成員：知事部局・議会事務局・各行政委員会事務局（教育・公安除く）の主幹課長）…両法に基づく特定事業主行動計画を一体的に推進
- 【計画期間】** 平成28年度～平成32年度（5年間）

現状

採用

新規採用者に占める女性割合は、全区分・大卒ともほぼ4割に達する。

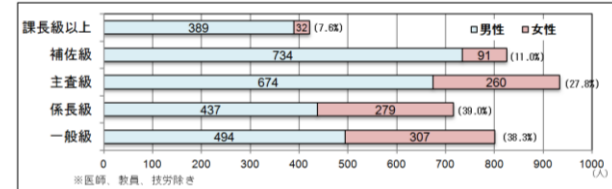
○ 男女別新規採用者数（知事部局・H27）



登用

補佐級以下における女性職員の割合が増加傾向にあり、長期的には女性職員の管理職登用率は上昇が見込まれる。

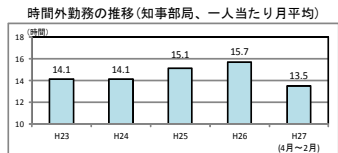
○ 職位別・男女別職員数（知事部局・H27）



仕事と家庭生活の両立

○ 時間外勤務の状況（知事部局・H23～H27）

時間外勤務は近年増加傾向にあったが、平成27年度は“活き活き職場づくり”運動における時間外縮減の取組みにより、平成28年2月末現在ではこの5年間で最も少ない状況にある。



○ 育児関係休暇・休業の取得状況（知事部局・H26）

男性の育児休業取得率は年々増加しほぼ10%に達する状況にあるほか、配偶者出産休暇も85%と高い取得率であるが、育児参加休暇は3割程度にとどまっている。

制度内容	取得者数			取得率	平均取得日数(日)
	女性	男性	合計		
育児休業	子が3歳に達するまで	50人	10人	100.0%	352.4日
配偶者出産休暇	出産前1週～出産後2週の間：最大3日	85人	85人	85.0%	2.4日
育児参加休暇	出産後8週までの間：最大6日	34人	34人	33.0%	3.2日

基本的考え方

- 本県における男女共同参画・女性活躍の推進、子育てしやすい社会づくりの実現に向けては、**県職員自らが率先して実践**していくことが重要
- 「やまがたウーマノミクス」の推進など、女性活躍のための施策をより効果的に展開していくためには、女性職員を多様な分野に積極的に登用し、**女性の視点を取り入れた施策の企画立案・遂行**を行っていくことが重要
- 限られた財源の中で簡素で効率的な行政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能力を発揮できる環境整備**が必要

成果・課題

1. 人材の確保・育成

- ・採用試験においては、毎年一定数の女性職員を採用
- ・管理職手前の役付職員においては、女性職員数は着実に増加
- ・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」に不安を抱く声が多い
⇒ 引き続き、有為な女性職員を継続的に採用していくためのPR強化と、将来の管理職登用を見据えた若手職員の確実な能力開発・意識啓発を図るための人材育成等が重要

2. 登用

- ・「女性の視点を施策に活かす」ため、若手職員の段階から多様な施策分野に積極的に登用していくことが重要
- ・管理職については、特に現状の女性数が少ないことを踏まえ、特に意を用いて女性職員に登用していくことが重要

3. 仕事と家庭生活の両立支援

- ・時間外勤務の縮減、育児関連休暇制度の取得拡大など、ワーク・ライフ・バランスの推進は着実に進展
- ・職員アンケートでは、育児・介護等を要する職員にとって「時間外勤務の縮減」「職場の配慮」の必要性を挙げる声が多い
- ・休暇等制度の認知度は、育児関係が5割程度、介護関係は3割程度にとどまる
⇒ 一層の働きやすい職場環境づくりのため、介護ニーズへの対応も含め、職員の意識啓発と制度の充実・周知徹底に取り組んでいくことが重要

目標値 平成32年度までに達成をめざす目標値（知事部局）

項目	現状	目標(H32)
管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合	7.6%(H27)	15%以上
男性職員の育児休業取得率	9.7%(H26)	20%以上
育児参加休暇取得率	33.0%(H26)	全員取得

具体的な取組み（主なるもの）

◎:新規 ○:強化・継続

1. 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提示による意識啓発**
 - ・若手職員のキャリア形成に対する意識啓発と、県職員を志望する女性の拡大に向けた「山形県庁版 女性職員ロールモデル集」の作成
- **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開発・向上を支援する職員研修の推進

2. 積極的な登用の推進

- **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・予算等の調整を要する部門、保健福祉・商工・農林等の事業部門など、多様な分野への女性職員の登用
- **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

3. 仕事と家庭生活を両立できる環境整備

- ◎ **「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“とつきゅう”便(仮称)」の取組み
 - ・育児・介護への対応が必要な職員への効果的なサポート方法等、所属長のマネジメントに必要な具体的方策をとりまとめた「イクボス虎の巻(仮称)」の作成
 - ・育児休業を取得している職員の円滑な業務復帰をサポートする情報提供の強化
- ◎ **多様な働き方の実現に向けた服務制度の充実**
 - ・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の導入に向けた試行等の展開
- **時間外勤務縮減の推進**
 - ・“活き活き職場づくり”運動における時間外縮減に向けた取組みの推進（部局定時退庁日の徹底、管理職のマネジメント等の徹底）

4. その他（職員誰もが働きやすい職場環境づくり）

- ◎ **あらゆる職員が活き活き働ける環境整備**
 - ・非常勤職員の勤務条件の改善
- **セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等防止の推進**
 - ・職員研修等の機会を通じた防止指針の趣旨等の一層の周知啓発