

山形県教育委員会特定事業主行動計画 (2021)

令和3年6月

(令和6年3月改定)

山形県教育委員会

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 山形県教育委員会の現状と課題	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
3 公立学校教員の働き方改革の推進.....	6
III 計画の数値目標と取組み状況の公表	9
1 令和7年度までに達成を目指す目標.....	9
2 目標管理と取組み状況の公表.....	9
IV 目標達成に向けた具体的な取組み	10
1 能力と意欲のある女性職員の育成・確保.....	10
2 積極的な登用の推進.....	10
3 仕事と家庭生活を両立できる環境整備.....	10
4 公立学校教員の働き方改革の推進.....	11
5 あらゆる職員が生き生き働ける職場環境の整備.....	12
(参考) 数値目標一覧.....	13

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

山形県教育委員会事務局（本局、教育事務所）、教育機関、県立学校の教職員及び小中学校の県費負担教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、各所属長は、計画内容の職員への周知及び円滑な実施に努めることとします。また、教育局教育政策課において、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。

Ⅱ 山形県教育委員会の現状と課題

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進める」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) 山形県教育委員会の状況

山形県教育委員会の女性職員の登用については、業務の経験や実績を踏まえた適材適所の観点から、積極的な登用に努めてきました。

その結果、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16.0%と過去最高となり、前特定事業主行動計画の目標を達成しています。

【データ】管理職に占める女性職員の割合の推移

	目標（R2まで）	H27	H28	H29	H30	H31	R2
事務局	15%以上	3.7%	4.9%	4.9%	6.3%	5.0%	7.9%
学 校		8.9%	8.9%	10.9%	12.5%	14.4%	16.8%
全 体		8.5%	8.5%	10.4%	12.0%	13.5%	16.0%

（参考）国家公務員：課長級相当職に占める女性職員の割合（R2.7）：5.9%

都道府県平均：管理職に占める女性職員の割合（R2）：11.1%

（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）

【東北6県の女性管理職登用率（R2）】

青森県 9.6%、岩手県 7.9%、宮城県 7.3%、秋田県 4.6%、福島県 7.1%

（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）

管理職以外においても、女性職員の能力が多様な分野で発揮されるとともに、将来の幹部職員への登用も展望した人事配置により、山形県教育委員会事務局においては企画、事業、管理の各部門に女性職員を積極的に登用してきました。

その結果、事務局及び県立学校の事務部門における女性の役付職員（係長級以上）の割合についても32.9%と、過去最高となっています。

【データ】各役職段階にある事務職員に占める女性職員の割合及び伸び率（事務局・県立学校事務）

	H27	H28	H29	H30	R1	R2
課長級以上	3.7%	4.9%	4.9%	6.3%	5.0%	7.8%
補佐級	11.3%	11.9%	14.7%	14.3%	17.3%	18.3%
主査級	35.7%	40.2%	42.6%	45.2%	48.8%	51.7%
係長級	61.0%	57.0%	58.9%	75.4%	70.2%	66.6%
役付合計	23.5%	24.7%	25.5%	27.8%	28.7%	29.1%

課 題

女性職員の管理職への登用については、前述のとおり着実に取組みを進めているところですが、当該職位にあたる50歳代以上の職員に占める女性職員の割合が低いことから、男性職員と比較するといまだ登用率は低い状況です。

女性の活躍を推進していくためには、継続して女性管理職の登用目標を定めるとともに、将来の管理職を担う若手職員については、今まで以上に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、また一部の民間企業では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。

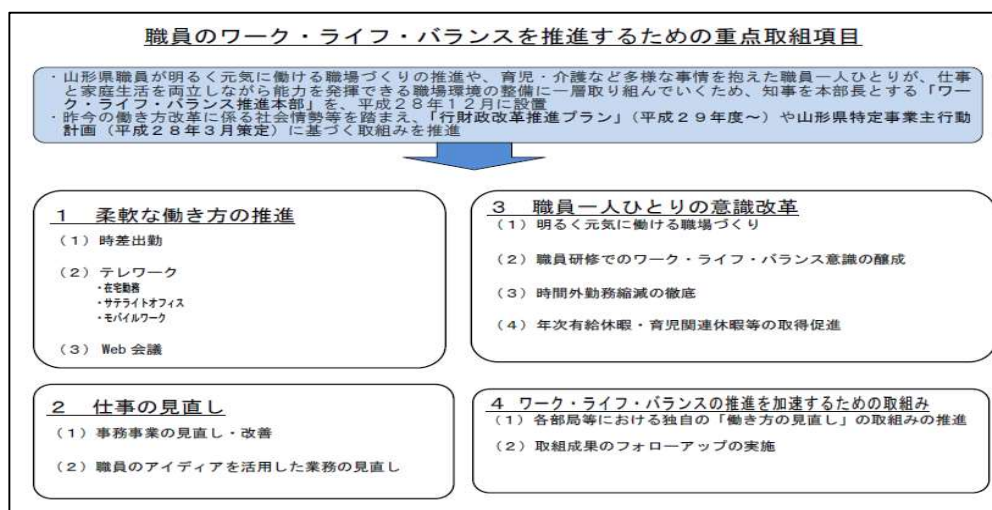
政府は、これら課題の解決のため、「男女共に仕事と子育てを両立できる環境の整備」や「働き方改革」など、働く人個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会の実現に向けた取組みを推進してきました。

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) 山形県教育委員会の取組み

山形県教育委員会では、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発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30年7月に教育次長を委員長とする「山形県教育委員会ワーク・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。

【ワーク・ライフ・バランスを推進するための重点取組項目】



特に、課題となっている「男性職員の育児関係休暇等の取得促進」については、男性職員の育児休業の取得率が令和元年度実績で2.2%と、目標値である「13%以上」には及ばない状況です。また、男性職員の育児参加休暇※の取得率についても、育児休業と同様に令和元年度実績で33.6%と、目標の「全員取得」には及ばない状況です。

そのため、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たところです。

【データ】男性の育児関係休暇取得の状況

目標（R2まで）	計画策定時 （平成26年度）	令和元年度
① 男性の育児休業取得率 13%以上	1.6%（2/126）	2.2%（3/134）
② 育児参加休暇の取得率 全員取得	13.5%（17/126）	33.6%（45/134）

（参考）男性の育児休業取得率（H30年度）

国家公務員：12.4%、地方公務員：5.6%

（内閣府「第4次男女共同参画基本計画における成果目標の動向」より）

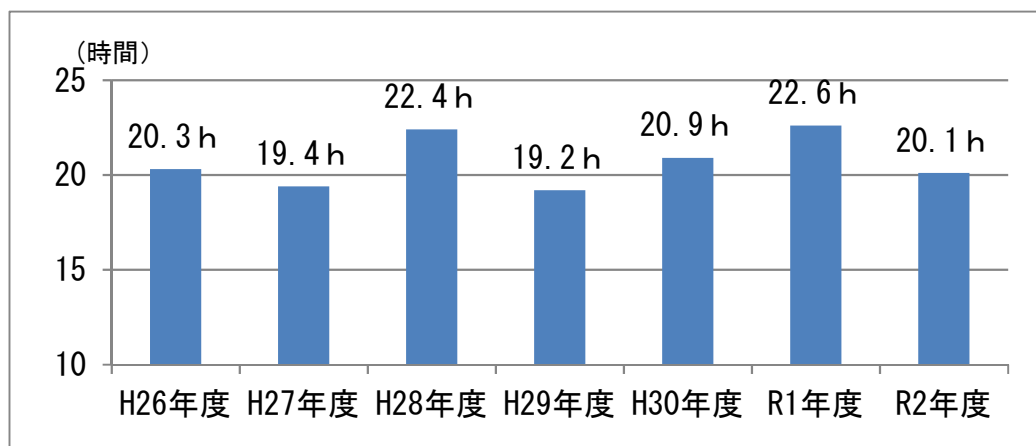
※育児参加休暇

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）

育児関係休暇を始めとした各種休暇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います。

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20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

【データ】時間外勤務の推移（事務局、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、事業主として山形県教育委員会が率先して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、令和元年度中に子が産まれた男性職員（134名）については、配偶者の産前産後休暇期間（産前6週～産後8週）中に、82.8%の職員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2.4日となっており、5日以上の取得者が全体の14.9%と、大部分は短期取得者又は未取得者となっている状況です。

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るため、男性職員本人の意向を踏まえながら、子の出生前後に育児参加休暇を始めとする育児に関する休暇・休業を一定期間取得できるよう取り組んでいく必要があります。

【データ】配偶者の産前産後期間中の有給休暇の取得状況（令和元年度）

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	114人	20人	0人	2.4日
(割合)	(85.1%)	(14.9%)	(0%)	

※有給休暇は、配偶者出産休暇及び育児参加休暇

(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います。

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「Yamagata 幸せデジタル化構想」において、公務部門のテレワーク推進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に取り組む必要があります。

また、時差出勤やフレックスタイム等柔軟な勤務時間制度についても、今後職員が一般的に選択できる働き方の一つとなるよう、制度の研究や拡充を検討していく必要があります。

3 公立学校教員の働き方改革の推進

現 状

(1) 社会情勢

平成28年の文部科学省の「教員勤務実態調査」において、小学校教員の約3割、中学校教員の約6割が過労死ラインを超えて仕事をしているという教員の厳しい勤務実態が明らかになり、文部科学省は、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」（平成31年1月25日付）を通知しました。このガイドラインでは、超過勤務時間について「1か月45時間を超えないこと」等の上限時間を示した上で、教育委員会に対して、公立学校の教師の勤務時間の上限に関する方針等を策定することが求められました。

これを受け山形県教育委員会では、学校や教育を取り巻く背景を十分に考慮した上で、学校における働き方改革に一層取り組んでいくため、令和元年12月に「山形県公立学校における働き方改革プラン（第I期）」を策定しました。

(2) 本県公立学校教員の超過勤務の状況

平成28年度～30年度に県内の公立学校教員（常時勤務者）を対象に実施した勤務状況調査の結果では、土日を含む7日間の調査で、中学校や高等学校では勤務時間外における超過勤務時間（持ち帰り残業を除く）は、週あたり約15時間となっています。

【データ】公立学校教員の在校等時間^{※1}の超過勤務時間^{※2}の状況

	平成28年度		平成29年度		平成30年度	
	週当たり		週当たり		週当たり	
	超過勤務時間	持ち帰り業務	超過勤務時間	持ち帰り業務	超過勤務時間	持ち帰り業務
小学校	10.7h	3.9h	10.2h	3.7h	9.2h	3.6h
中学校	15.2h	2.0h	15.1h	2.0h	15.1h	2.1h
特別支援学校	6.7h	1.3h	6.3h	1.5h	6.7h	0.8h
高等学校	15.3h	1.2h	15.2h	1.3h	14.9h	1.3h

※ 調査期間：毎年度10月～11月の7日間（10月：県立学校、11月：市町村立学校）

※1 在校等時間

: 中央教育審議会の審議を踏まえて文部科学省が策定した「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン（平成31年1月25日）」で示された概念。「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」（いわゆる「給特法」）及び「公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令」で示されている「超勤4項目」以外の業務が長時間化し、常態化していることに対して、校外での勤務や職務として行う研修参加、児童生徒の引率等の職務に従事している時間についても、いわゆる「勤務時間」として捉え、これらを「在校等時間」としてまとめたもの。在校等時間には、職務として行う研修や校外学習、勤務時間内の部活動の競技大会・コンクール等への引率業務のほか、所定の勤務時間外の部活動の練習試合等への引率業務等も含まれる。

※2 在校等時間の超過勤務時間

: 平成30年度までに山形県教育委員会が実施した調査では、「在校等時間の超過勤務時間」という明確な基準は設けていないが、これらの調査で対象とした教員の勤務時間外の勤務の実態は、文部科学省が定める「在校等時間の超過勤務時間」と同義であることから、「在校等時間の超過勤務時間」として表現を統一した。

また、令和2年度上期の在校等時間の超過勤務時間（持ち帰り業務を除く）は、令和元年10月と比較して大きく減少していますが、全体の3.0%（267人）の教員が月80時間を超える超過勤務を行っています。

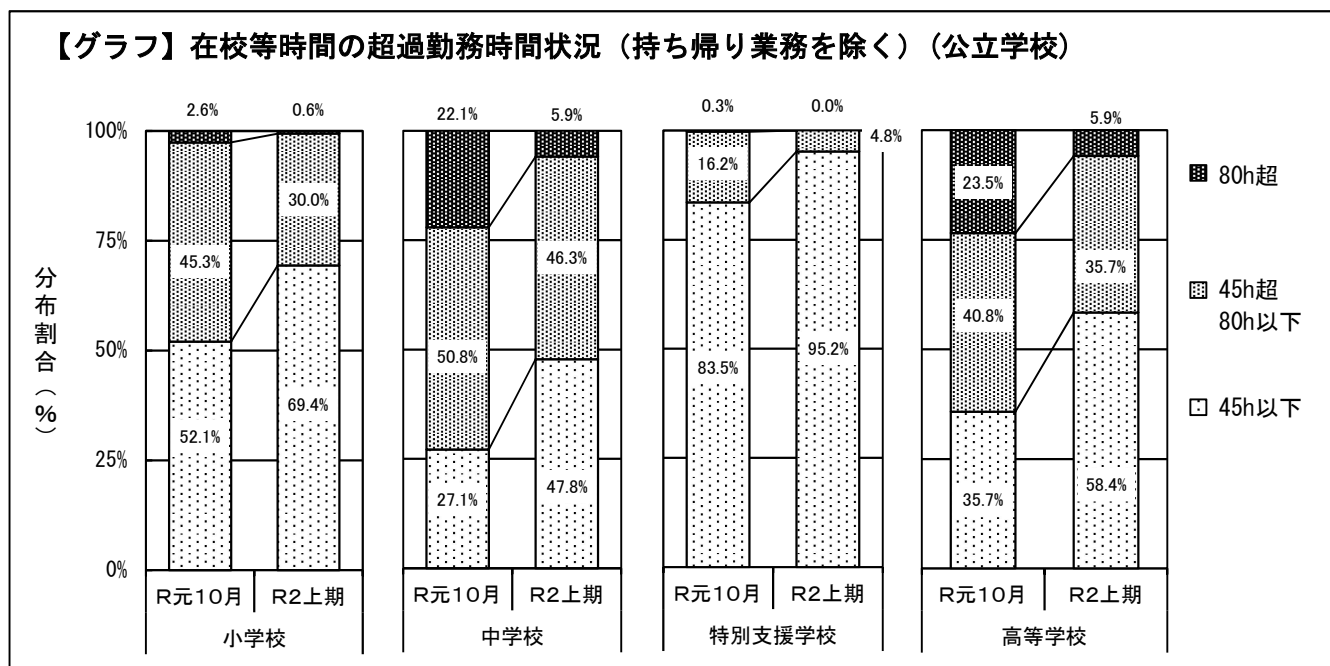
【データ】 在校等時間の超過勤務時間状況（持ち帰り業務を除く）（公立学校）

	小学校		中学校		特別支援学校		高等学校	
	R元 10月※1	R2 上期※2	R元 10月※1	R2 上期※2	R元 10月※1	R2 上期※2	R元 10月※1	R2 上期※2
80h 超人数 (割合)	87人 (2.6%)	24人 (0.6%)	445人 (22.0%)	132人 (5.9%)	2人 (0.3%)	0人 (0.0%)	441人 (23.5%)	111人 (5.9%)
45h 超 80h 以下人数 (割合)	1,502人 (45.3%)	1,162人 (30.0%)	1,025人 (50.8%)	1,038人 (46.3%)	127人 (16.2%)	40人 (4.8%)	765人 (40.8%)	676人 (35.7%)
45h 以下人数 (割合)	1,725人 (52.1%)	2,688人 (69.4%)	547人 (27.1%)	1,072人 (47.8%)	655人 (83.5%)	797人 (95.2%)	671人 (35.7%)	1,104人 (58.4%)
超過勤務時間時間	44時間 55分	36時間 6分	62時間 9分	47時間 22分	28時間 28分	23時間 36分	58時間 52分	40時間 52分

※1：令和元年10月1箇月分の在校等時間の超過勤務時間

※2：学校再開後の直近4箇月（6月～9月）の平均

【グラフ】 在校等時間の超過勤務時間状況（持ち帰り業務を除く）（公立学校）



課 題

文部科学省が示す「在校等時間」の考え方に沿って、公立学校教員の勤務状況を適切に把握する必要があります。

また、在校等時間の超過勤務時間の上限に関しても、文部科学省が示す基準に準拠した基本方針等を定めたところであり、これに沿った教員の適切な働き方に向けた必要な手立てを講じていく必要があります。

具体的には、教員の業務負担軽減に向けて、スクールサポートスタッフや学習支援員の配置など人的支援の拡充に努めているところですが、十分とは言えない状況です。また、中堅教員が多く担っている「校務分掌」や、若手教員の課題である「事業準備・教材研究」などの負担軽減に向けた更なる支援が必要です。

公立学校教員の在校等時間の超過勤務時間の上限に関する基本方針

在校等時間の超過勤務時間	基本方針	特例的な扱い ^(注)
1か月あたり	45 時間を超えない	・ 100 時間未満 ・ 複数月平均で 80 時間を超えない
1年間あたり	360 時間を超えない	・ 720 時間を超えない ・ 45 時間を超える月は 6 月までとする

(注) 児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により、勤務せざるを得ない場合

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

これまでの計画の取組みや目標の達成状況を踏まえ、この計画の数値目標を次のとおり設定し、取組みを進めていきます。

① 管理職に占める女性職員の割合を、25%以上とすることを目指します。

※管理職：県教育委員会事務局、教育機関、県立学校事務…課長級以上
県立学校（事務職を除く）、市町村立小中学校…校長及び教頭

〈現状〉 令和2年4月1日現在 16.0%

② 男性職員の育児休業取得率を85%以上とすることを目指します。

※令和6年3月に目標値を「30%以上」から「85%以上」に引き上げ

〈現状〉 令和元年度 2.2%

③ 男性職員の配偶者の産前産後期間等の合計5日以上※の休暇取得率が100%となることを目指します。

※ 配偶者出産休暇、育児参加休暇及び産前産後期間における年次有給休暇の合計取得日数

〈現状〉 令和元年度 14.9%（配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計取得日数5日以上）

④ 山形県教育委員会事務局（本局、教育事務所）及び教育機関に所属する「全職員」（業務の性質上取得困難な職員※を除く）が在宅勤務を実施することを目指します。

※ 青年の家及び各少年自然の家の所属職員等、業務の性質上取得困難な職員

〈現状〉 令和2年度末 28名／335名

(2) 目標管理と取組み状況の公表

目標値の達成状況を始めとするプランの進行管理は、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、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に掲載して公表します。

IV 目標達成に向けた具体的な取組み

1 能力と意欲のある職員の確保・育成

(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

- ・ 「山形県庁版 ロールモデル集」等の作成や周知により、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。
- ・ 若手女性職員を対象として、目指す管理職像の具体化やキャリアパスにおける不安の解消等を目的に、先輩女性職員との意見交換会や交流会を実施していきます。

(2) 女性職員の能力開発に向けた研修の実施

- ・ 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、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を学ぶための研修を引き続き実施していきます。

2 積極的な登用の推進

(1) 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、生涯学習、スポーツ振興など、多様な分野に女性職員をより積極的に登用し、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) 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ながら、計画的・積極的な管理職登用を図ります。

3 仕事と家庭生活を両立できる職場環境

(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、男性職員への休暇取得の勧奨及び所属として休暇が取得しやすくなるような体制整備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

- ・ 「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。
- ・ 人事評価制度において、管理職等が部下職員にとって育休等を取得し易い職場環境づくりを率先して行うことを評価することで、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。
- ・ 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付する「子育て“とっきゅう”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。

- ・ 職場から長期間離れている育児休業中の職員に対し、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ことで、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。
- ・ 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、サービス制度についてあらゆる機会を捉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

- ・ テレワークについては、試行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正するとともに、利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

- ・ ICT技術を活用した業務の効率化（AI・RPAの活用等）を推進し、仕事の見直しを進めていきます。
- ・ 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。

4 公立学校における働き方改革の推進

(1) 山形県公立学校における働き方改革プラン（第Ⅱ期：令和5～7年度）

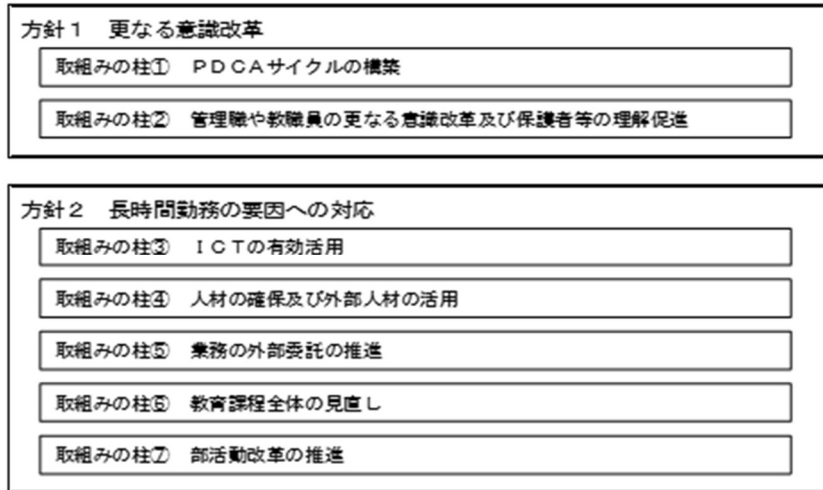
- ・ 令和5年3月に策定したプラン第Ⅱ期の目標として、令和7年度末までに①半期における時間外在校等時間の月平均が80時間を超える教員0人、②年間における時間外在校等時間の月平均が45時間を超える教員0人を目指すこととしています。

(2) 働き方改革プラン（第Ⅱ期）に基づく取組み

- ・ 上記目標の達成に向け、令和5年から令和7年の3年間において、下記の取

組方針及び取組みの柱を掲げ、取り組んでいきます。

- ・ 具体的には、デジタル採点サービスや統合型校務支援システム等のICT活用や、より多くの教師が教員業務支援員や部活動指導員等の外部人材を有効活用できる仕組みづくり等を通して、教員の負担軽減を図ります。
- ・ また、学校における働き方改革の推進について、保護者・地域に対する理解促進など各種取組みを進めていきます。



5 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・ハラスメント等各種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、「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防止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。
- ・ 家族と一緒に参加が可能な福利厚生事業（レクリエーション等）について引き続き実施していきます。
- ・ 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、庁内イントラネットに設置した専用ページに掲載して提供します。

(参考)

山形県教育委員会特定事業主行動計画（2021）

数値目標一覧

	目 標	現状値	目標値 (令和7年度)
①	管理職※に占める女性職員の割合 ※管理職： 県教育委員会事務局、教育機関、県立学校事務 …課長級以上 県立学校（事務職を除く）、市町村立小中学校 …校長及び教頭	16.0% (R2.4.1現在)	25%
②	男性職員の育児休業取得率 ※令和6年3月に目標値を「30%以上」から「85%以上」に引き上げ	2.2% (令和元年度)	85%
③	男性職員の配偶者の産前産後期間等の合計5日以上※の休暇取得率 ※配偶者出産休暇、育児参加休暇及び産前産後期間における年次有給休暇の合計取得日数（なお現状値（令和元年度）には年次有給休暇の取得日数を含んでいない）	14.9% (令和元年度)	100%
④	山形県教育委員会事務局（本局、教育事務所）及び教育機関に所属する「全職員」（業務の性質上取得困難な職員※を除く）が在宅勤務を実施 ※青年の家及び各少年自然の家の所属職員等、業務の性質上取得困難な職員	28名／335名 (令和2年度)	全職員