

# 山形県企業局特定事業主行動計画(R8~R12)の概要

令和8年4月  
総務企画課

- 企業局では「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画を策定し、女性職員の活躍拡大とワーク・ライフ・バランスの推進(仕事と家庭生活の両立に向けた支援)に向けた取り組みを推進。
- 少子高齢化を伴う人口減少の中、職員一人ひとりが働きがいや働きやすさを実感し、職員の定着と活躍を推進するためには、本計画に基づく取り組みを進めることで、**職員全体のウェルビーイングの向上と女性職員一人ひとりがその個性と能力を十分に発揮できる環境整備**を図っていくことが必要。

## I 現状と課題

### 1 女性活躍

#### 【現状】

・職員の採用・育成を知事部局等と一体的に行い、女性職員の積極的な登用に努めてきたものの、企業局職員の約5割を占める電気職は1名を除き男性であることから、近年女性職員の管理職への登用実績は無く、役付職員に占める女性職員の割合は依然として男性職員よりも低い状況。  
⇒ **引き続き知事部局等と連携し、中長期的な視点をもって女性職員の割合を増やしていく必要**

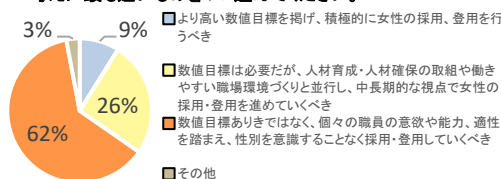
#### 【社会情勢】

・2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。  
・将来、指導的地位へ成長していく人材の確保に向け、女性職員の職域の拡大や計画的なキャリア形成、外部からの女性の中途採用の取組を一層加速する。  
(内閣府 第6次男女共同参画計画策定にあたっての基本的な考え方(骨子案))  
・事業主にカスタマーハラスメント防止に向けた措置を義務付ける法改正。(労働施策総合推進法R8.10.1施行予定)  
・人事院は国家公務員の**ゼロ・ハラスメントの実現**を掲げている。(R7年人事院勧告)

#### 【係長級以上に占める女性職員の割合の推移】

	目標 (R7まで)	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
課長級以上	-	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
補佐級	-	6.5%	9.4%	9.4%	9.7%	6.3%	2.9%
主査級	-	11.4%	6.8%	9.3%	9.3%	10.4%	8.7%
係長級	-	12.5%	13.8%	12.9%	8.8%	6.5%	6.9%
役付合計	10%以上	9.3%	8.6%	9.4%	8.4%	7.4%	5.8%

問 今後の女性職員の採用・登用について、あなたの考えに最も近いものを一つ選んでください。



「特定事業主行動計画」策定に関する職員アンケート  
実施期間：令和8年1月20日～2月6日 対象者：企業局職員(会計年度任用職員を除く) 回答数：101名(男性94名、女性7名)

#### 【電気職の新規採用者に占める女性職員の割合】

R2年度～R7年度：0%

### 2 仕事と家庭生活の両立

#### 【現状】

・男性の育児休業取得率及び取得期間は増加傾向にあるが、取得できていない職員も一定数存在。  
・時間外勤務は、一人当たり月平均で概ね10時間前後で推移。  
⇒ **仕事を効率化し、時間外勤務の縮減を図りながら、仕事と家庭生活が両立できる、魅力ある職場環境づくりを進め、職員のウェルビーイングを向上**

#### 【社会情勢】

・男性公務員の**2週間以上の育児休業取得率を85%**とする目標を目指す。  
(こども家庭庁 こども未来戦略方針)  
・特定事業主行動計画において、「**男性職員の育児休業取得率と期間**」「**時間外勤務**」に関する事項を目標として定めることが事業主に義務付けられた。  
(次世代育成支援対策推進法内閣府令 R7.4.1施行)

#### 【男性の育児休業取得状況】

	R2	R3	R4	R5	R6
2週間未満	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%
2週間以上	33.3%	28.6%	33.3%	100.0%	0.0%
計	33.3%	42.9%	33.3%	100.0%	0.0%
取得者/対象者	1人/3人	3人/7人	2人/6人	1人/1人	0人/2人

#### 【時間外勤務の現状と目標(一人当たり月平均)】



## II 目標と主な取組み内容

### 1 電気職の新規採用者に占める女性職員の割合 R12 目標:概ね30% 【R7:0%】

**ワーク・ライフ・バランスを推進し、公務職場のやりがいと魅力ある職場環境をPRすることで、性別に関わらず有為な人材を確保し、地方公務員法に定める平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえながら、性別に偏りのない職員構成を目指す**

- ▶ 職員採用案内特設サイトの開設【新規】
- ▶ リクルーターを選任し、就活生と個人面談や情報提供を実施【新規】
- ▶ 大学を訪問し、電気関係を専攻している学生の確保に向けたPR活動を実施【新規】

### 2 ハラスメント発生件数(懲戒処分) R12 目標:0件 【R6:0件】

**セクハラ・パワハラ等のあらゆるハラスメントの発生を未然に防止し、誰もが働きやすい“ゼロ・ハラスメント”環境を整備するため、ハラスメント根絶に向けた対策を推進**

- ▶ ハラスメント防止指針や定義の周知徹底【継続】
- ▶ 職員による「ハラスメントゼロ宣言」の実施及び職場内での掲示【新規】
- ▶ あらゆるハラスメントの根絶に向け、管理者によるトップメッセージを発信【新規】

### 3 男性職員の2週間以上の育児休業取得率 R12 目標:100% 【R6:0%】

※R5は100%

**子どもが生まれる全ての男性職員の育児参画を積極的に推進し、“子育て”に向けた職場環境の整備と仕事の効率化を図る**

- ▶ 所属長との面談等での職員への取得勧奨、制度の理解促進及び取得しやすい環境づくりの推進【継続】
- ▶ 取得率100%の達成に向け、管理者によるトップメッセージを発信【新規】
- ▶ 取得事例の紹介や男性職員同士の交流会の開催、メンター制度による仕事と家庭の両立等に関する不安の解消【新規】

### 4 1人あたりの時間外勤務時間 R8~R12目標:R2~R6実績の10%減(月平均8.9時間以内)

※R2~R6月平均:9.9時間

**業務の効率化や職員の能率向上を図ることにより、時間外勤務の縮減を実現するとともに、職員の健康保持及び業務パフォーマンスの向上を推進**

- ▶ ゼロベースでの実践的な事務事業の見直し・改善の実施【継続】
- ▶ デジタル技術を活用した業務の効率化(AI、業務支援アプリの活用等)の推進【継続】
- ▶ 「ワーク・チェック・タイム」を活用した業務管理及び時間外勤務の適正な取扱いの徹底【新規】