

**山形県企業局特定事業主行動計画  
(2026)**

**令和8年4月  
山形県企業局**

# 目 次

<b>I 計画の基本的な考え方</b> .....	<b>1</b>
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
<b>II 現状と課題</b> .....	<b>2</b>
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.....	5
<b>III 計画の数値目標と取組み状況の公表</b> .....	<b>8</b>
1 令和12年度までに達成を目指す目標 .....	8
2 目標管理と取組み状況の公表 .....	8
<b>IV 目標達成に向けた具体的な取組み</b> .....	<b>9</b>
1 意欲と能力のある職員の確保・育成 .....	9
2 仕事と家庭生活を両立できる環境整備.....	9
3 職員が生き生きと働ける職場環境の整備 .....	11

## I 計画の基本的な考え方

### 1 計画策定の趣旨

この計画は、「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）第19条及び「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）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「山形県こども・子育て笑顔プラン」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8年度から令和12年度までの5年間とします。

### 3 計画の対象

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、「山形県企業局ワーク・ライフ・バランス推進委員会」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、また、必要に応じて計画の見直し等を行います。

## II 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、価値観の多様化が進む中、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、政府はあらゆる分野で女性の活躍は不可欠なものとして取組みを進めてきました。

政府は、「第6次男女共同参画基本計画（令和8年3月13日閣議決定）」において、「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無いような社会を目指し、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」としています。行政分野でも、女性の活躍の主体的かつ積極的な取組みを促進することが求められています。

#### (2) 企業局の状況

企業局では、職員の採用・育成等を知事部局等と一体的に行うとともに、適材適所の観点に立って人事交流を進める中で、女性職員の積極的な登用に努めてきましたが、企業局職員の約5割を占める電気職の女性職員は1名（令和7年4月1日現在）のみであり、近年は女性職員の管理職への登用実績が無く、また役付職員に占める女性割合は1割未満と、知事部局に比べて依然として低い状況にあります。

#### 【各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の推移】

	R2	R3	R4	R5	R6	R7
課長級(管理職)以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
(知事部局)	15.2%	16.4%	18.1%	19.6%	22.0%	25.2%
補佐級	6.5%	9.4%	9.4%	9.7%	6.3%	2.9%
(知事部局)	17.2%	18.7%	21.9%	24.4%	26.2%	25.7%
主査級	11.4%	6.8%	9.3%	9.3%	10.4%	8.7%
(知事部局)	35.0%	35.1%	34.9%	35.2%	34.2%	34.8%
係長級	13.3%	13.8%	12.9%	8.8%	6.5%	6.9%
(知事部局)	34.0%	34.7%	33.2%	31.8%	33.1%	34.3%
役付合計	9.3%	8.6%	9.4%	8.4%	7.4%	5.8%
(知事部局)	26.5%	27.2%	28.1%	28.6%	29.5%	30.4%

#### 課題

職員を対象に実施した「『特定事業主行動計画』策定に関する職員アンケート」（令和8年1月20日～2月6日実施。以下「アンケート」という。）によると、管理職に登用されることを「どちらかと言えば希望しない」「希望しない」と回答した職員が、男性職員で40.5%であるのに対し、女性職員は100%と大きく上回りました。

登用を希望しない理由としては、男女ともに「自分の能力では管理職の業務を遂行できないと思う」と回答した職員が最も多く、次いで男性では「管理職以外の業務（スタッフとしての業務）に興味・やりがいを感じるから」、女性では「子育てをしながらキャリア形成していくイメージができないから」となりました。

今後の女性の採用・登用については、「数値目標ありきではなく、個々の職員の意欲や能力、適性等を踏まえて、性別を意識することなく登用していくべき」と回答した職員が6割以上を占めました。一方で、「より高い数値目標を掲げ、積極的に女性の採用・登用を行うべき」と回答した職員も1割程度いました。

アンケートで得られた職員の意見も踏まえた上で、引き続き知事部局等他任命権者と連携し、人員配置や人材育成等の取組みも行いながら、中長期的な視点で女性の活躍拡大を進めていく必要があるといえます。

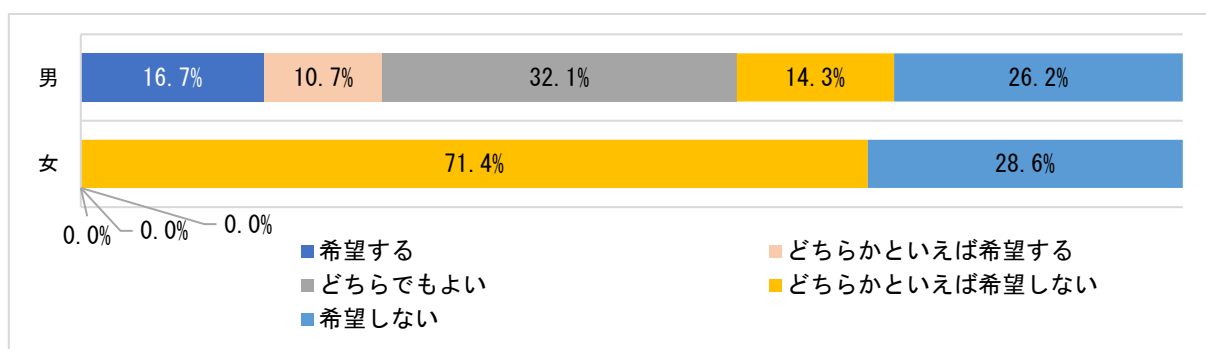
また、第6次男女共同参画基本計画では、「都道府県の地方公務員採用試験（大学卒業程度）からの採用者に占める女性の割合」について40%以上（毎年度）とする成果目標を掲げています。企業局としても、引き続き性別に関わらず有為な人材を確保し、地方公務員法に定める平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえながら、性別に偏りのない職員構成を目指していく必要があります。

## 【アンケート】

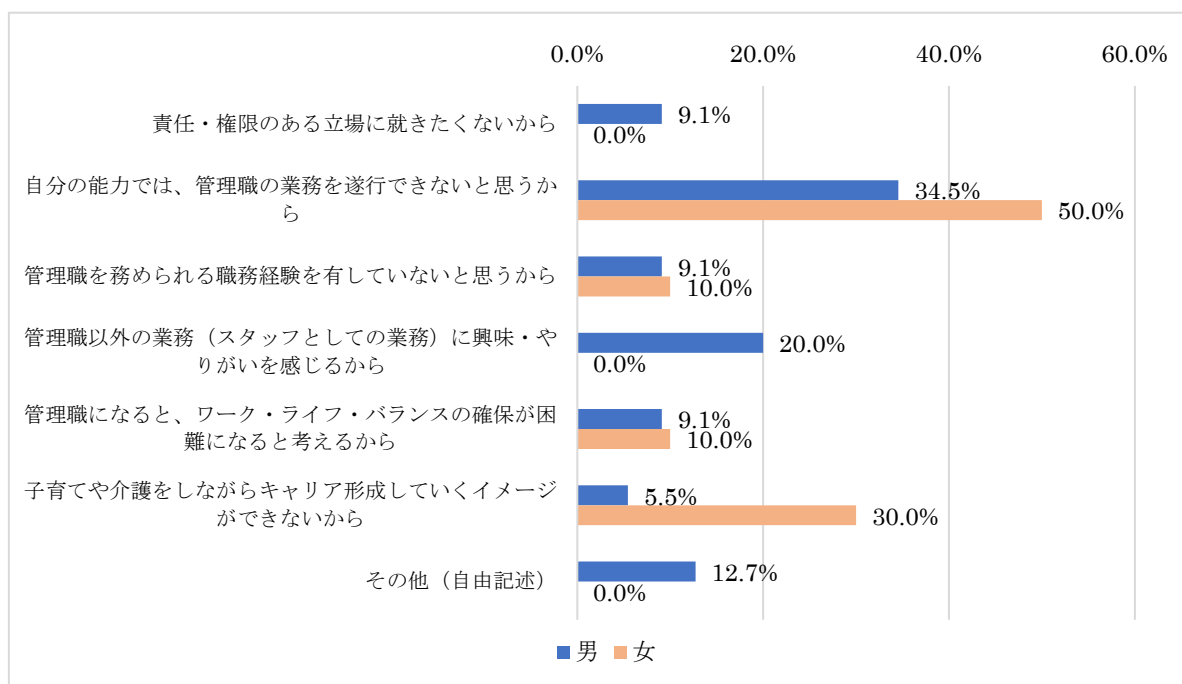
「特定事業主行動計画」策定に向けた職員アンケート

- ・実施時期：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）

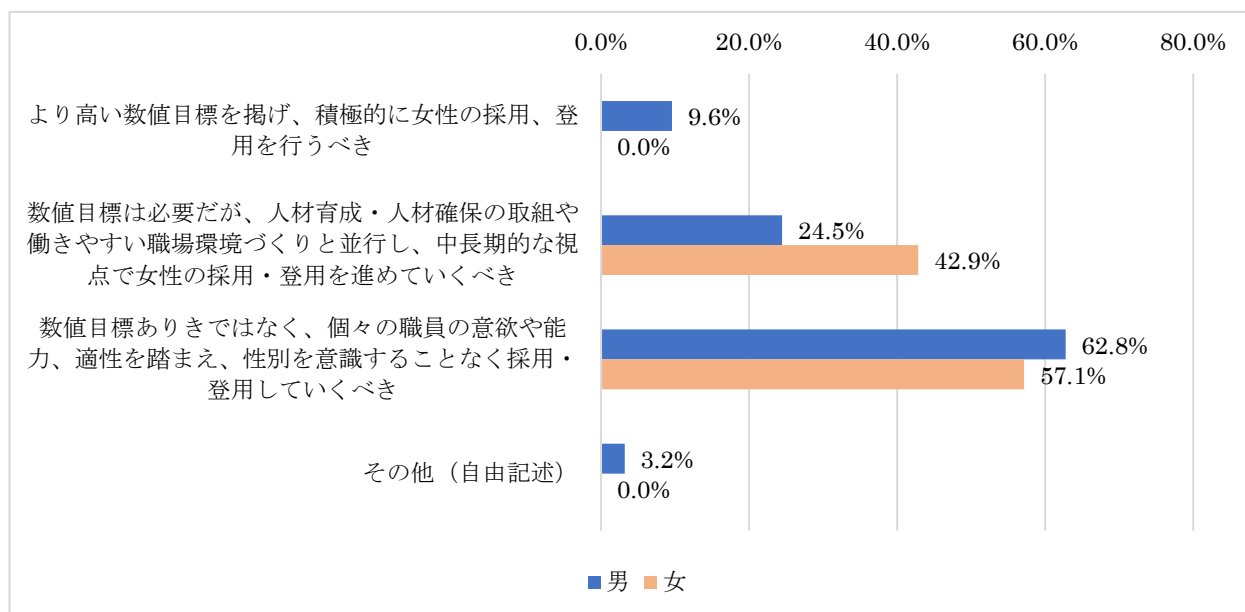
問 管理職以外の職員に伺います。将来、管理職に登用されることを希望しますか。



問 上記で「希望しない」「どちらかといえば希望しない」を選択した方に伺います。希望しない理由について、次の中からあなたの考えに近いものを2つまで選んでください。



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1つ選んでください。



## 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

人手不足が深刻化する中において、人材確保を図るためには、時間外勤務の縮減が喫緊の課題となっており、時間外勤務の増加を含む労働環境の悪化は、労働者の精神的・肉体的負担の増加や労働意欲の低下、さらには離職率の上昇につながる懸念されております。

また、仕事と家庭生活の両立の観点では、近年、男性、特に若い世代の男性は、家事・育児に対する意欲が相対的に高い傾向にあります。男性の家事・育児への参画は、ウェルビーイングや女性活躍の観点からも重要です。

政府は、「こども未来戦略」において、2030年に、男性の公務員における2週間以上の育児休業取得率を85%とする目標を掲げ、男女共に働き、共に子育てをすすめる「共働き・共育て」を推進しています。

#### (2) 企業局の状況

企業局では、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29年4月に企業局長を委員長とする「山形県企業局ワーク・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。

特に、「男性職員の育児関係休暇等の取得促進」に力を入れて取り組んできた結果、男性職員の育児休業の取得率は、令和5年度実績で100%となっており、前計画の目標を達成しています。

また、男性職員の育児参加休暇※の取得率については、令和4年度から令和6年度の実績で100%を超えており、前計画の目標を達成しています。

#### ※育児参加休暇

男性職員が子を養育するため、出産の日後1年を経過する日までの期間、最大で5日間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）

#### 【男性の育児関係休暇等の取得率の推移（企業局）】

目標（R7まで）	R2	R3	R4	R5	R6
男性の育児休業取得率 100%	33.3%	42.9%	33.3%	100.0%	0.0%
（うち2種間未満）	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%
（うち2種間以上）	33.3%	28.6%	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
育児参加休暇の取得率 100%	33.3%	85.7%	133.3%	300.0%	100.0%
取得者／対象者	1人／3人	6人／7人	8人／6人	3人／1人	2人／2人

（参考）男性の育児休業取得率（R5）

国家公務員：52.1%、地方公務員：47.6%

（内閣府「第5次男女共同参画基本計画における成果目標の動向」より）

育児関係休暇を始めとした各種休暇・休業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おります。

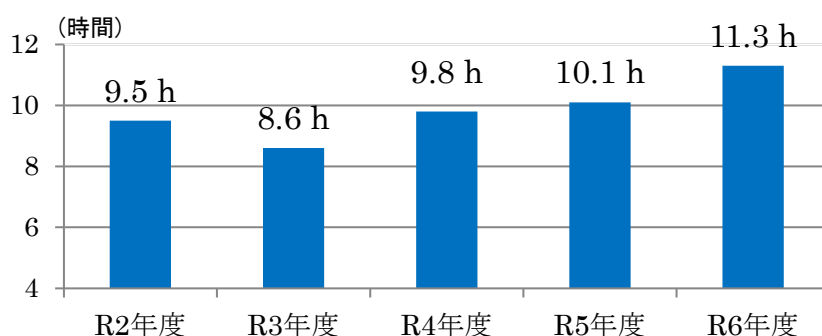
職員のウェルビーイングを実現するためには、時間外勤務の縮減が必要不可欠であり、趣味や地域活動、自己研鑽等の仕事以外の時間を十分に確保することで、職員の健康保持や職場での業務パフォーマンスの向上が期待されます。

近年の時間外勤務の状況については、災害対応などの要因による増加はあるものの、一人当たり月平均概ね10時間前後で推移しております。

時間外勤務の縮減に向けて、デジタル技術の活用による業務の効率化、定時退庁の推進や所属長等による業務管理の徹底に向けた意識改革など、様々な取組みを進めているところです。

引き続き、これらの取組みを着実に推進していくことが必要です。

#### 【時間外勤務の推移（企業局、一月当たり月平均）】



### 課題

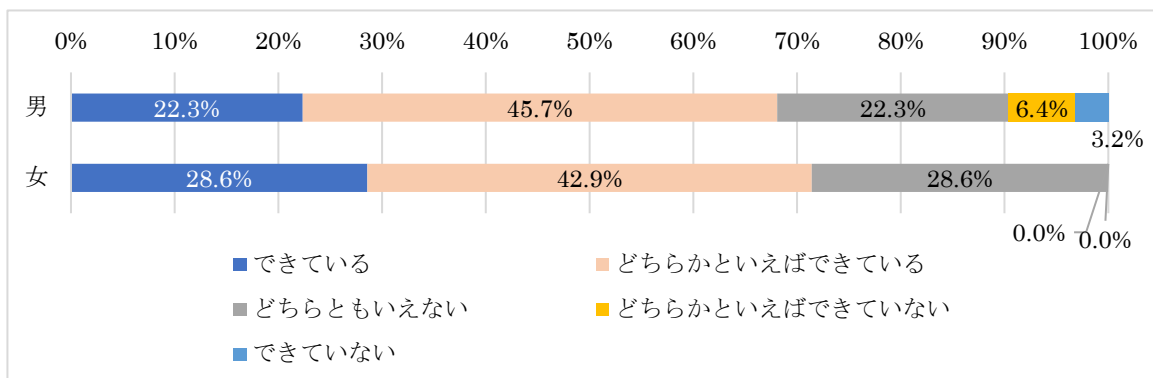
#### (1) ワーク・ライフ・バランスの確保

アンケートでは、男女とも6割超の職員がワーク・ライフ・バランスは希望どおりとれていると回答しています。

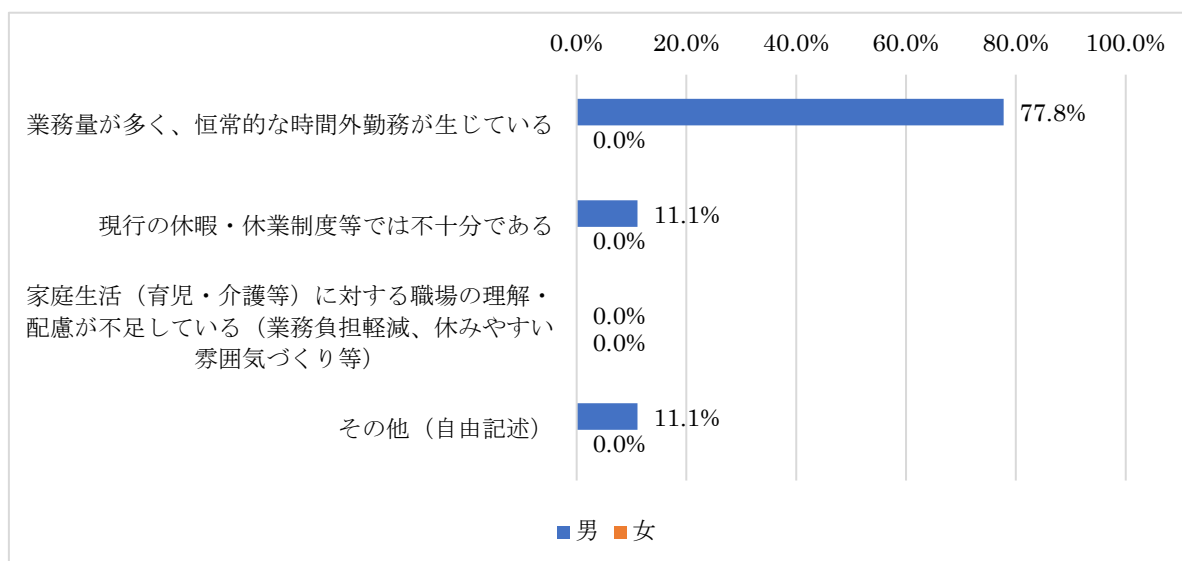
希望どおりにとれていない理由としては、「業務量が多く、恒常的な時間外勤務が生じている」と回答した職員が最も多く、こうした時間外勤務の縮減に向けては、管理職の的確なマネジメントによる仕事の見直しや業務に対するコスト意識の醸成、さらには職員の能率向上に向けて、より一層取り組んでいく必要があるといえます。

#### 【アンケート】

問 あなたは現在働いている職場でワーク・ライフ・バランスは希望どおりできていますか。  
次の中からあなたの考えにからあなたの考えに最も近いものを1つ選んでください。



問 上記で「できていない」「どちらかといえばできていない」を選択した方に伺います。両立ができていない理由は何ですか。次の中からあなたの考えに最も近いものを1つ選んでください。



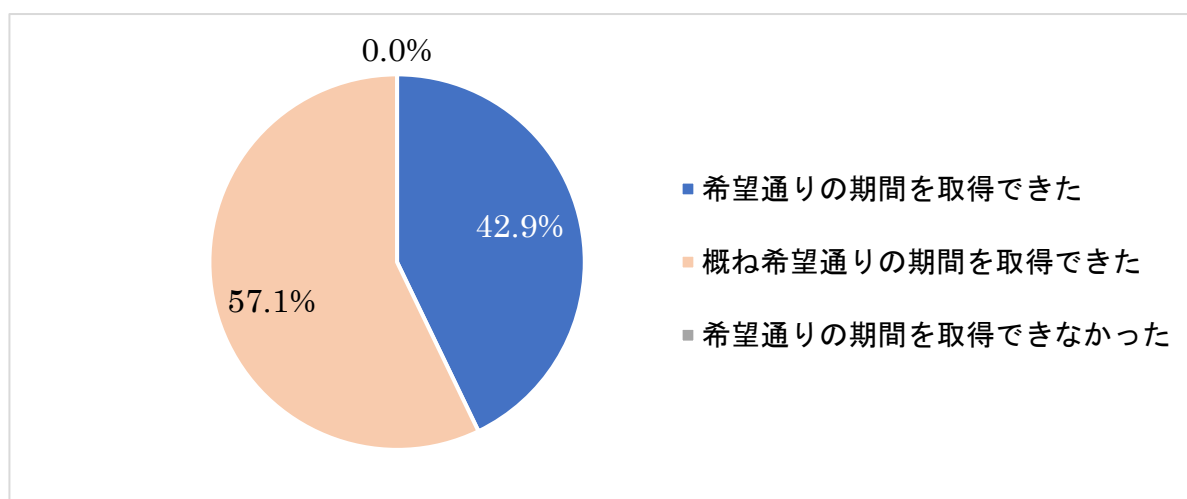
## (2) 男性職員の育児関係休暇等の取得状況

アンケートでは、育児休業を取得した際に、「希望通りの期間を取得することができなかった」と回答した男性職員はおりませんでした。

一方で、近年の男性の育児休業取得状況を見ると、年度によっては育児休業を取得できなかった職員が一定数いることから、引き続き、育児休業を取得しやすい職場環境づくりを推進していく必要があります。

### 【アンケート】

問 現計画期間中（令和3年度～）に育休を取得した男性職員に伺います。育児休業を取得した際、希望通りの期間（日数）を取得することはできましたか。



### Ⅲ 計画の数値目標と取組み状況の公表

#### 1 令和12年度までに達成を目指す目標（企業局）

これまでの計画の取組みや目標の達成状況及び課題を踏まえ、本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 電気職の新規採用者に占める女性職員の割合 概ね 30%

<直近の状況> 令和7年度 0%

##### ② 計画期間中のハラスメントによる懲戒処分の件数 0件

<直近の状況> 令和6年度 0件

##### ③ 男性職員の2週間以上の育児休業取得率 100%

<直近の状況> 令和6年度 0%（令和5年度は100%）

##### ④ 計画期間における一人当たりの月平均時間外勤務 過去5年間平均と比較して10%減

<現 状> 令和6年度 11.3時間

<目標値> 過去5年間（令和2年度～6年度）平均（9.9時間）の10%減：8.9時間

#### 2 目標管理と取組み状況の公表

数値目標の達成状況をはじめとする本計画の進行管理は、山形県企業局ワーク・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、改善を図ります。

また、本計画の実施状況、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することにより公表します。

## IV 目標達成に向けた具体的な取組み

### 1 意欲と能力のある職員の確保・育成

#### (1) 有為な人材の確保

- ・ 仕事の魅力ややりがい・職場環境を分かりやすく伝えるために、職員採用案内の特設サイトを開設し、受験者の拡大を図り、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します。
- ・ リクルーターを選任し、就活生との個人面談や情報提供を通じて、受験意欲を後押しします。
- ・ 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活動を実施します。

#### (2) 先輩職員が活躍する姿の積極的な提示による意識啓発

- ・ 職員がキャリアを積むことや管理職となることを前向きに捉えられるよう、先輩職員との意見交換会等の交流の機会を作ります。
- ・ 若手職員が業務以外でも相談できる場を創出し、働き方や将来への不安を軽減させるために、メンター制度を創設します。

#### (3) 職員のキャリア形成に向けた研修の実施

- ・ 職員のキャリア意識の向上や、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実施します。
- ・ 特に、女性は健康上の課題による就労への影響が大きいことから、女性についてのヘルスリテラシー向上のための研修等を実施します。

### 2 仕事と家庭生活を両立できる環境整備

#### (1) 男性職員の育児参画の推進

- ・ こどもが生まれる男性職員と所属長の面談を通して、男性職員への休暇取得の勧奨、制度の理解促進及び休暇が取得しやすい環境づくりを推進します。
- ・ 男女の別なく子育てに積極的に関わる「共育て」の大切さを認識してもらうため、こ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“とつきゅう”便」の取組みを推進し、育児参画の意識醸成を図ります。
- ・ 男性職員の2週間以上の育児休業取得率 100%の達成に向けて、管理者からのメッセージを発信するなど、こ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ます。
- ・ 育児休業取得事例の紹介、育児中の男性職員同士の交流会の開催やメンター制度によって、仕事と家庭生活の両立等に関する不安を軽減します。

#### (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、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、「共育て」を行うため、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ます。

- ・ 人事評価制度において、管理職等が、部下職員が育休等を取得しやすい職場環境づくりを率先して行っているかを評価項目の一つに設定し、管理職員を中心に、男性職員の育児参加休暇等の取得促進が円滑に行われるよう促します。
- ・ 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提供の取組みを促進し、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。
- ・ 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のため、労働基準法を遵守し、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、こどもの学校行事、地域のお祭りや地域貢献活動等への参加について、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、積極的な休暇取得を奨励します。

- ・ 育児・介護等に関する休暇制度について、あらゆる機会をとらえて周知を図り一層の利用拡大に努めます。
- ・ 職員のこどもと触れ合う機会の充実や、県職員の仕事への理解を深めてもらうための取組みを実施します。

### (3) 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

- ・ 時間外勤務の縮減に向けて、職員一人ひとりの取組みに加え、管理職による的確なマネジメントのもと、業務に対するコスト意識の醸成や、限られた時間・人材の中での業務効率化や職員の能率向上を図るための取組みを推進します。
- ・ 企業局長のマネジメントのもと、ゼロベースで事務事業の見直し・改善を行い、専門家による外部評価も取り入れながら、実践的な見直しを推進します。
- ・ 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躍）を推進し、手間の削減や仕事のやり方を見直しを実施します。
- ・ 「ワーク・チェック・タイム」を活用した上席職員による業務管理を徹底し、時間外勤務の必要性も含め、適正な取扱いとなるよう取り組みます。
- ・ 「企業局 NO 残業デー」や各所属における一斉定時退庁日の設定、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削減に向けて取り組みます。

## 3 職員が生き生き働ける職場環境整備

### (1) 「ゼロ・ハラスメント」に向けた取組み

- ・ パワーハラスメントやセクシュアル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

推進します。

- ・ 職員による「ハラスメントゼロ宣言」を実施し、職場内に掲示することで、ハラスメントを「しない・させない・許さない・見過ごさない」という意識付けを図ります。
- ・ あらゆるハラスメント根絶のため、管理者による「ハラスメントは絶対に許されない」というメッセージを発信します。

## (2) その他

- ・ 非常勤職員についても、育児関係の休暇を始め取得可能な休暇制度等について、休暇制度一覧を作成するなどし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。
- ・ 人事異動に当たっては、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ます。
- ・ 山形県こども・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。