令和８年度　女性の職業選択に資する情報公表（女性活躍推進法第 21 条関係）

特定事業主名：山形県　　令和８年６月 30 日公表

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条第６項及び第21条、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第9条第6項に基づく取組の実施状況の公表及び女性の職業生活に資する情報の公表については、以下のとおりです。

○　令和７年度の取組内容

実施時期	取組内容
令和７年５月	**ワーク・ライフ・バランス推進本部会議の開催** ・職員のワーク・ライフ・バランスを推進するための具体的な取組内容について決定
令和７年６月	**在宅勤務制度の取組促進** ・職員の柔軟な働き方を推進するため、特に、在宅勤務を行ったことのない職員が積極的に在宅勤務にチャレンジする機会として、「県職員在宅勤務チャレンジＤＡＹＳ」を実施（７月～９月を実施強化月間に設定）
令和７年７月	**男性職員の育児関連休暇・休業の取得促進** ・子の生まれる男性職員と所属長等による面談を通した育児休業取得の呼びかけ、収入シミュレーションシートを活用した育児休業取得時の収入面での不安解消を図る取組みを引き続き実施
令和７年 11 月	**年次有給休暇の取得促進** ・全職員が１年度で５日以上の年次有給休暇を確実に取得することに取り組むよう周知 ・「月１日運動」による月に一度の年休等取得の呼びかけを実施
その他	**時間外勤務縮減に向けた取組の推進** ・山形県庁 NO 残業デーや部局定時退庁日の周知徹底を引き続き実施 ・「資料作成４ない運動」（曖昧な指示を行わない、作らせすぎない、複雑にしない、求めすぎない）を引き続き実施 ・担当（係）内において業務の進捗状況等を確認・相談する「ワーク・チェック・タイム」を設定し、適切な業務管理を行う取組みを新たに実施 **職員のこころの健康づくりのための取組の推進** ・所属によるチームケア、管理監督者等研修の開催、職場復帰時の外部専門家による助言指導、臨床心理士による相談等を引き続き実施するとともに、若手職員を対象としたセルフケアの研修機会を提供するほか、スマホアプリを活用したセルフケア支援を実施 **職場内ハラスメント防止に向けた取組の推進** ・啓発チラシやセルフチェックシート等を活用した注意喚起を引き続き実施 ・ハラスメント対策推進員（所属単位）及びハラスメント相談窓口（人事課及び総務厚生課並びに部局単位）を設置

○　実績

Ⅰ　職員の男女の給与の額の差異（知事部局）

１．全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 （男性の給与に対する女性の給与の割合）
任期の定めのない常勤職員	94.3%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	94.0%
全職員	83.9%

２．「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

＊　地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 （男性の給与に対する女性の給与の割合）
本庁部局長・次長相当職	107.5%
本庁課長相当職	98.2%
本庁課長補佐相当職	99.4%
本庁係長相当職	98.7%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 （男性の給与に対する女性の給与の割合）
３６年以上	102.0%
３１～３５年	100.0%
２６～３０年	99.1%
２１～２５年	95.3%
１６～２０年	96.1%
１１～１５年	94.3%
６～１０年	95.3%
１～５年	96.7%

【説明欄】

・職員の給与については条例等の定めに基づき決定されており、男女の差異は生じないものであるが、時間外勤務手当など諸手当の支給状況等により、差異が生じているところ。

【任期の定めのない常勤職員に係る差異の主な要因】

・時間外勤務手当について、男性の方が時間外勤務時間が長く、全職員一人当たりの平均支給額が男性の方が高くなっている。特に勤続年数が「11～15 年」の職員においては、女性の支給額が男性のおよそ６割となっている。

・扶養手当について、男性が主たる扶養者となっている場合が多く、扶養手当の受給者に占める男性の割合は９割程度となっている。
・管理職手当について、職員全体に占める管理的地位にある職員の割合が男性の方が高く、全職員一人当たりの管理職手当の平均支給額は、男性が女性のおよそ２倍となっている。
・一般的に、勤続年数が長くなると給与が高くなる傾向がある中で、平均勤続年数が男性の方が女性よりも長くなっている。
・「本庁部局長・次長相当職」においては、女性の方が、給与の高いポストに就いている割合が高くなっている。

【任期の定めのない常勤職員以外の職員に係る差異の主な要因】
・パートタイム会計年度任用職員の占める割合が、男性は６割程度であるのに対し、女性は８割程度となっている。

【全職員に係る差異の主な要因】
・相対的に給与水準が高い傾向にある「任期の定めのない常勤職員」の割合が、男性は８割程度であるのに対し、女性は６割程度となっている。

Ⅱ　管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（知事部局）

区分	令和８年度
管理的地位にある職員	25.4%

【説明欄】

・令和８年４月１日時点の数値。

【参考：過去５年間の状況】
・令和７年度：25.2%
・令和６年度：22.0%
・令和５年度：19.6%
・令和４年度：18.1%
・令和３年度：16.4%

Ⅲ　各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（知事部局）

区分	令和８年度
本庁部局長・次長相当職	24.2%
本庁課長相当職	25.6%
本庁課長補佐相当職	25.5%
本庁係長相当職	35.7%

【説明欄】

・令和８年４月１日時点の数値。
・医師、教員、技能労務職員は除く。

Ⅳ　男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況（知事部局）

１．男女別の育児休業取得率

(1) 常勤職員

区分	令和７年度
男性	93.2%
女性	100.0%

(2) 会計年度任用職員

区分	令和７年度
男性	100.0%
女性	100.0%

２．男女別の育児休業の取得期間の分布状況

区分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
１週間未満	2.9%	－	―	―
１週間以上２週間未満	1.5%	－	―	100.0%
２週間以上１月以下	29.4%	－	―	―
１月超３月以下	41.2%	2.6%	100.0%	―
３月超６月以下	22.1%	－	―	―
６月超９月以下	1.5%	12.8%	―	―
９月超 12 月以下	1.5%	46.2%	―	―
12 月超 24 月以下	－	30.8%	―	―
24 月超	－	7.7%	―	―

【説明欄】

【参考：過去５年間の男性職員（常勤職員）の育児休業取得状況】

・令和６年度：88.1%
・令和５年度：80.7%
・令和４年度：86.3%
・令和３年度：61.8%
・令和２年度：44.4%

Ⅴ　採用した職員に占める女性職員の割合

区分	令和８年度
女性職員が占める割合	53.3%

・知事部局における全職種の状況

【参考：過去５年間の取得状況】

・令和７年度：45.3%
・令和６年度：32.4%
・令和５年度：47.3%
・令和４年度：40.5%
・令和３年度：37.4%

Ⅵ　男性職員の妻の出産休暇及び育児参加休暇の取得状況

【妻の出産休暇】

区分	令和７年度
妻の出産休暇の取得率	82.2%
平均取得日数	2.5 日

【説明欄】

・知事部局における取得状況

【参考：過去５年間の取得状況】

・令和６年度：91.0%
・令和５年度：94.0%
・令和４年度：91.8%
・令和３年度：82.0%
・令和２年度：93.7%

【育児参加休暇】

区分	令和７年度
育児参加休暇の取得率	50.7%
平均取得日数	3.8 日

【説明欄】

・知事部局における取得状況

【参考：過去５年間の取得状況】

・令和６年度：67.2%

・令和５年度：68.1%

・令和４年度：79.5%

・令和３年度：60.7%

・令和２年度：71.4%

Ⅶ　職員の勤務時間の状況

管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間（知事部局）

区分	令和７年度
内部部局等	20.2 時間／月
内部部局等以外	9.9 時間／月

Ⅷ　在宅勤務の状況

区分	令和７年度
在宅勤務を行ったことのある職員数	2,914 人

【説明欄】

【参考：過去５年間の取得状況】

・令和６年度：2,704 人

・令和５年度：2,612 人

・令和４年度：1,419 人

・令和３年度：1,978 人

・令和２年度：　518 人