

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：山形県教育委員会

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 of 取組状況

実施時期	取組内容
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、「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じ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 of 年次有給休暇を確実に取得することに取り組みよう周知 ・「月1日運動」による月に一度 of 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（教育政策課及び教職員課）を設置

○ 実績

I 職員の男女の給与の額の差異

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	93.4%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	91.4%
全職員	89.9%

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	—
本庁課長相当職	98.6%
本庁課長補佐相当職	92.8%
本庁係長相当職	92.6%

(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	—
31～35年	88.5%
26～30年	91.9%
21～25年	94.1%
16～20年	86.5%
11～15年	91.5%
6～10年	82.3%
1～5年	94.8%

【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、諸手当の支給状況等により、差異が生じているところ。
- ・2.(1)役職段階別の本庁部局長・次長相当職の区分及び2.(2)勤続年数別の36年以上の区分について、一方の性別の該当者がいないため記載なし。

【任期の定めのない常勤職員に係る差異の主な要因】

- ・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7割程度となっている。
- ・職員に占める管理職手当の受給者（管理職に就いている職員）の割合について、男性の方が高く、7割程度を占めている。

- ・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、男性の平均勤続年数が女性よりも長くなっている。

【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3割程度であるのに対し、女性は5割程度となっている。

【全職員に係る差異の主な要因】

- ・相対的に給与水準の高い傾向にある「任期の定めのない常勤職員」の割合が、女性よりも男性の方が高くなっている。

II 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和8年度
管理的地位にある職員	27.1%

【説明欄】

- ・令和8年4月1日時点における割合。
- ・事務局、教育機関及び県立学校事務においては課長級以上、県立学校（事務除く。）及び市町村立小中学校においては校長及び教頭を管理的地位にある職員として算出。
- ・男女それぞれの職員数を分母として、男女それぞれの管理職を分子とする男女別管理職登用比率（令和8年度）について、男性は15.8%、女性は5.0%である。
- ・過去5年間の状況について、令和3年度は18.1%、令和4年度は20.1%、令和5年度は22.2%、令和6年度は23.7%、令和7年度は25.3%で推移している。

III 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和8年度
本庁部局長・次長相当職	—
本庁課長相当職	16.7%
本庁課長補佐相当職	30.0%
本庁係長相当職	40.0%

【説明欄】

- ・令和8年4月1日時点における割合。
- ・本庁部局長・次長相当職の区分について、一方の性別の該当者がいないため記載なし。
- ・前回の特定事業主行動計画策定時である令和3年度と比較して、本庁部局長・次長相当職は変動なし、本庁課長相当職は1.3ポイント上昇、本庁課長補佐相当職は9.2ポイント上昇、本庁係長相当職は6.7ポイント上昇している。

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

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	71.3%
女性	100.0%

(2) 会計年度任用職員

区分	令和7年度
男性	—
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	0.0%	0.0%	—	0.0%
1週間以上2週間未満	8.4%	0.0%	—	0.0%
2週間以上1月以下	25.2%	0.0%	—	0.0%
1月超3月以下	14.0%	0.0%	—	33.3%
3月超6月以下	9.8%	0.5%	—	33.3%
6月超9月以下	4.9%	6.7%	—	33.3%
9月超12月以下	7.0%	27.7%	—	0.0%
12月超24月以下	0.7%	52.3%	—	0.0%
24月超	0.0%	12.8%	—	—

【説明欄】

- ・ 1. (2) 会計年度任用職員の男性の区分について、取得対象者がいなかったため記載なし。

【育児休業の取得を進めるための取組例】

- ・ 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發揮できるよう、所属長のマネジメントについてまとめた手引き（イクボス虎の巻）の周知。
- ・ 「男性職員の育児参加促進のための面談シート」を活用した、子どもが生まれる男性職員と所属長等との面談の実施。

【男女別の育児休業取得率の推移（常勤職員）】

- ・ 男性について、令和3年度は10.0%、令和4年度は18.0%、令和5年度は52.4%、令和6年度は47.4%で推移している。
- ・ 女性について、令和3年度は100%、令和4年度は98.8%、令和5年度は99.4%、令和6年度は98.7%で推移している。

V 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

区分	令和7年度
内部部局等	24.9時間/月
内部部局等以外	15.9時間/月

【説明欄】

・ 本局、教育事務所及び教育機関における実績。

【経年の変化】

- ・ 内部部局等について、令和3年度は23.6時間、令和4年度は23.0時間、令和5年度は22.2時間、令和6年度は23.8時間で推移している。
- ・ 内部部局等以外について、令和3年度は15.2時間、令和4年度は17.0時間、令和5年度は15.3時間、令和6年度は16.7時間で推移している。

VI 男性職員の育児参加休暇取得率等*

区分	令和7年度
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	74.1%

【説明欄】

- ・ 育児参加休暇、配偶者出産休暇及び年次有給休暇（配偶者の出産前6週～出産後8週の間
に取得したもの）を合計5日以上取得した割合。
- ・ 令和3年度は47.9%、令和4年度は63.3%、令和5年度は74.8%、令和6年度は86.2%
で推移している。

※特定事業主行動計画の取組の実施状況の公表（女性活躍推進法第19条関係）

VII 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	171/334名

【説明欄】

- ・ 事務局及び教育機関（県立学校除く）の職員のうち自動車運転技士や少年自然の家の職員等、業務の性質上取得困難な職員を除いた職員について算出。
- ・ 令和3年度は150/344名、令和4年度は213/347名、令和5年度は220/353名、令和6年度は187/332名で推移している。

※特定事業主行動計画の取組の実施状況の公表（女性活躍推進法第19条関係）