

長野県女性職員活躍推進計画

－みんなに“Chance” みんなで“Challenge” みらいへ“Change”－

平成28年3月

しあわせ  信州

計画の概要

■ 計画の趣旨

仕事と暮らしを両立させ、個性と能力を発揮するための職場環境を整備するとともに、女性職員のキャリア形成を支援する

■ 計画の位置付け

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（「女性活躍推進法」平成27年9月4日施行）で定める「特定事業主行動計画」（法律は10年間の時限立法）

■ 計画期間 平成28年度から平成32年度の5年間

1 全体構成

登用や採用など、人事管理上の内容、勤務形態等の共通する項目については、知事部局・教育委員会等任命権者の枠を超えて一体的に策定（警察本部除く。）
推進に向けた具体的な取組内容については、県職員（事務職・技術職）と教員（県費負担教職員含む）は、それぞれ別に定める。

2 策定プロセス

3つの「視点」で策定

- (1)職員の意見を反映した計画であること
- (2)職員一人ひとりの仕事と暮らしに積極的な関わりを促す計画であること
- (3)長野県組織の進化にふさわしい目標をたてること



関連データ（客観的指標）と主観的事情（アンケート・意見交換）により現状・ニーズを把握し、課題の洗い出しと取組に反映

○アンケート調査

区分	調査対象者数(人)	回答者数(人)	回答率(%)
男性職員	4,297	1,508	35.1
女性職員	1,246	561	45.0
合計	5,543	2,069	37.3

○職員によるワークショップ

参加者：中島副知事、県職員（事務職・技術職）及び教育職の男女
2回開催（長野、松本） 各会場 30名

○女性管理職との意見交換会

参加者：中島副知事
本庁及び現地機関勤務の課長級女性職員（事務職・技術職）11名

女性職員の現状と課題

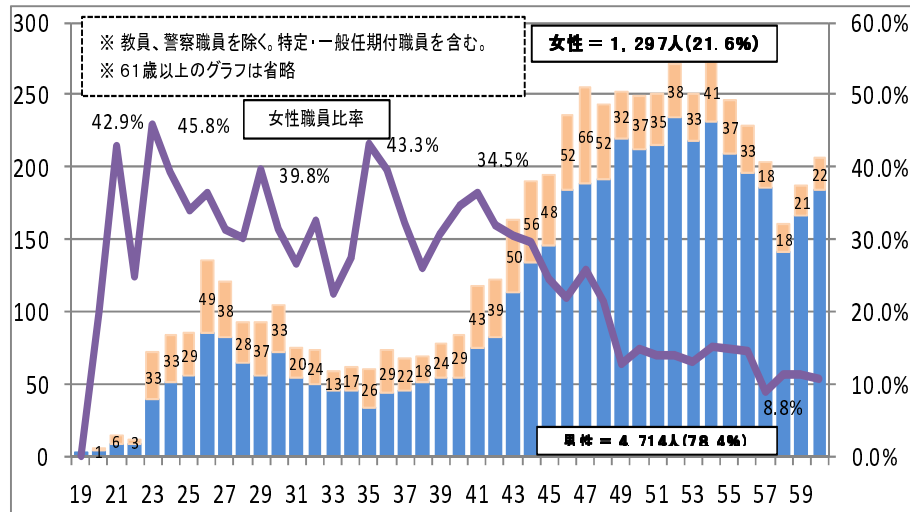
[課題]

- ▶ 多様なニーズに対応していくため、政策・方針の決定過程に一定の権限を有する管理職に女性職員の登用を進める必要
- ▶ 職員それぞれが将来に向けた明確なキャリアプランを持つ必要
- ▶ 仕事と家庭の両立を図ることで、働きやすさ・働きがいを向上させ、キャリア形成意欲を高める必要

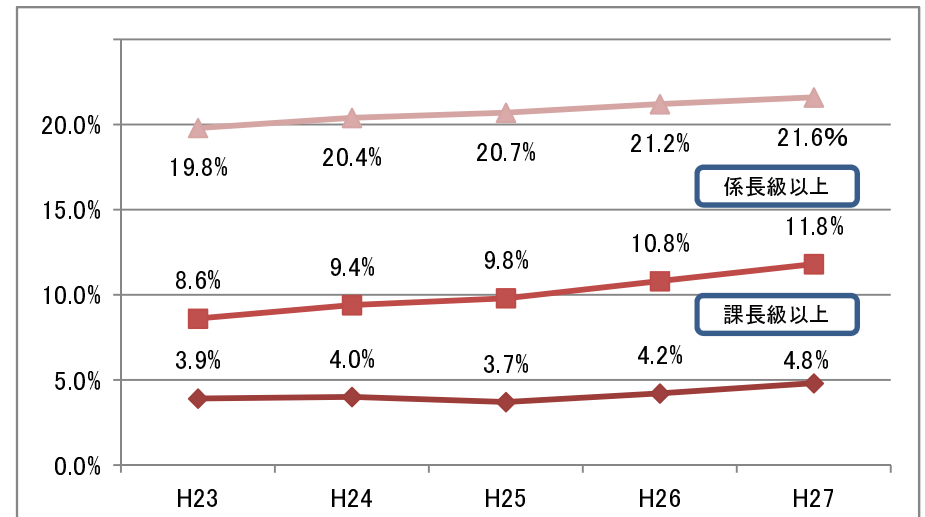
[現状]

○関連データによる現状

■年齢別・男女別職員構成(平成27年4月1日現在)



■女性職員の登用の現状(各年4月1日現在)



○職員意識調査(アンケート)結果

- ◇昇進希望の職位に関すること(女性職員/男性職員別)
- 「部課長級」 女性：15.2%/男性：51.9%
 - 「課長補佐級」 女性：16.8%/男性：12.9%
 - 「役付でなくともよい」 女性：20.9%/男性：9.4%

- ◇管理職への昇進を望まない理由(女性職員)
- ・自分に能力・適性がない(44.7%)
 - ・家庭との両立が困難(40.8%)
 - ・責任が重くなる(27.1%)
 - ・仕事量が増える(14.7%)

- ◇女性活躍に必要な取組(女性職員)
- ・キャリア形成、家庭との両立等に関する相談窓口(51.3%)
 - ・キャリア形成研修の実施(38.7%)
 - ・積極的登用や職域拡大(33.9%)

仕事と暮らしの両立に関する現状と課題

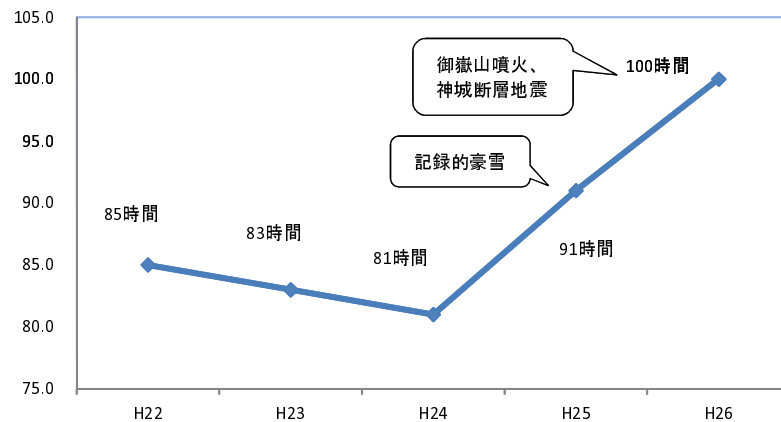
[課題]

- ▶ 長時間労働を縮減し、より集中的・効率的な働き方を進める必要
- ▶ 職場の雰囲気・体制に気づかいし、両立支援制度が活用しづらいという職場風土を変革する必要
- ▶ 仕事と暮らしの両立に資する多様な働き方の取組を推進していく必要

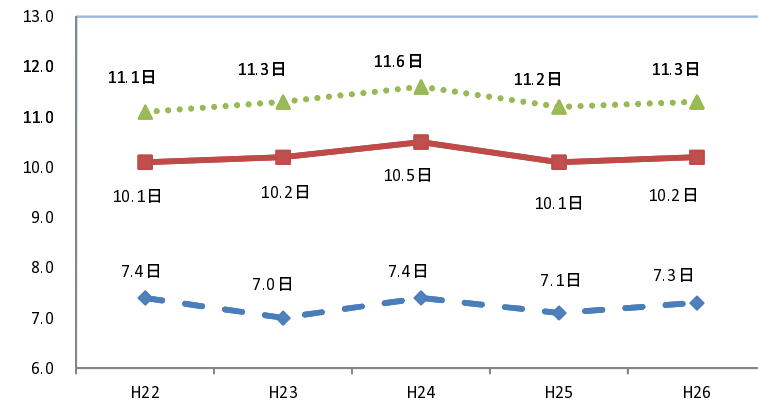
[現状]

○関連データによる現状

■時間外勤務の状況(一人あたり時間外勤務時間)



■年次休暇一人あたり平均取得日数(■:全体 ▲:現地 ◆:本庁)



○職員意識調査(アンケート)結果

◇両立が困難と感じる理由(全体)

- ・勤務時間外に対応せざるを得ない業務が多い (53.1%)
- ・仕事の業務量が多い (50.7%)
- ・休暇・休業の取得困難 (28.7%)
- ・責任が重くなる (27.0%)

◇男性育児休業取得が低い理由(男性)

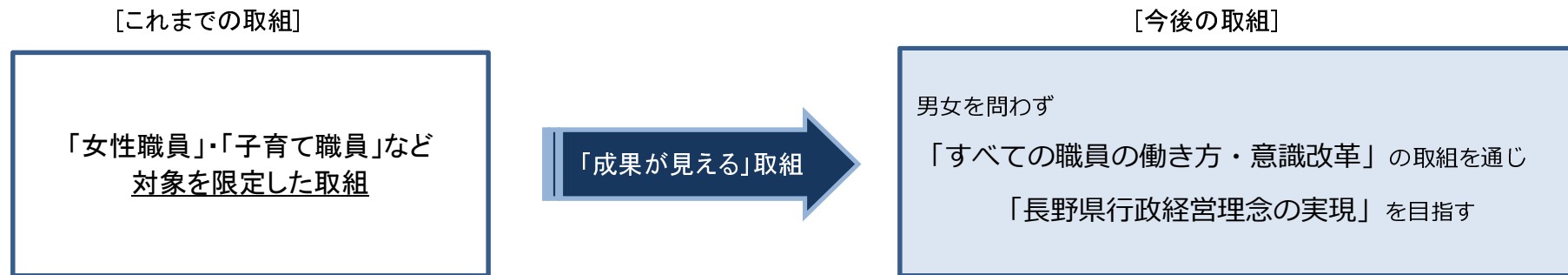
- ・取得による周囲への業務負担が大きい (71.0%)
- ・経済的な理由 (専業主婦等) (33.6%)
- ・昇進や人事評価に不安 (30.8%)

◇両立に必要な取組(全体)

- ・育児介護支援制度を活用しやすい職場のフォロー体制 (60.3%)
- ・時間外勤務の縮減 (53.3%)
- ・管理職・同僚の意識改革 (47.7%)
- ・多様な働き方 (テレワーク等) (42.6%)

取組の転換とめざす姿

○成果が見える取組に転換



○めざす姿

「活躍を支援する制度や職場環境」を”Chance”と捉え、

「キャリアアップや暮らしの充実、地域への関わり」に“Challenge”し、

「すべての職員がもっとイキイキ活躍できる長野県組織」へ”Change”します

目標設定と取組(その1)

女性職員の活躍を支援する組織の実現

【新規】女性管理職（課長級以上）の割合	10%以上 [平成33年4月1日現在]	(平成27年4月1日現在:4.8%)
【改定】女性管理監督職（係長級以上）の割合	15%以上 [平成33年4月1日現在]	(平成27年4月1日現在:11.8%)
【新規】女性の採用試験（競争試験）受験者の割合	40% [平成32年度]	(平成27年度:35.1%)

I 女性職員が能力を発揮できる登用の推進

■ 管理職への登用の推進

- ▶ 意欲と能力のある女性職員の登用をこれまで以上に積極的に推進します。

■ 職域の更なる拡大

- ▶ これまで就くことが少なかった業務やポストへの女性の登用により、男女バランスの採れた職員配置を進めます。
- ▶ 出産・子育て期を迎える前に、多様な職務を経験できるよう人事配置を進めます。

■ 採用職員数の拡大に向けた取組

- ▶ 県職員を志す女性に、仕事のやりがいや魅力、暮らしとの両立に向けた取組に関してガイダンス等を通じ情報発信をします。

II キャリア形成支援による女性職員の育成

■ キャリア形成に向けたきめ細かな支援

- (新)▶ 女性職員が明確なキャリアプランを持てるよう、新たに**新任主任・新任係長の女性職員全員に、ライフステージを念頭においた研修を実施**します。
- (新)▶ 女性職員がキャリアアップや生活との両立を踏まえたキャリアプランを形成するため、**先輩職員等との交流や相談できる仕組づくりを検討**します。

目標設定と取組(その2)

仕事と暮らしの両立を支援し、活躍できる組織の実現

【新規】年次休暇取得日数 年間 13日以上 [平成32年] (平成26年:10.2日)

【改定】育児休業取得率 女性職員：100% 男性職員：20% (希望者は100%) [平成32年度]

(平成26年度[知事部局] 女性職員:97.4% 男性職員:1.3%)

【改定】男性職員の育児参画の推進 「出産補助休暇」取得率、「男性職員の育児休暇」取得率 各100% [平成32年度]

(平成26年度「出産補助休暇」:79.8% 「男性職員の育児休暇」:60.6%)

Ⅲ 長時間労働の縮減に向けた取組の推進

■ 時間外勤務の縮減・しごと改革の更なる推進

(改)▶ 管理監督者のリーダーシップのもと、業務の改善・効率化を進め時間外勤務時間の縮減について一段の強化を図ります。

会議やミーティングの時間設定は子育て・介護中職員に配慮するとともに、会議の短時間化、終了時間の厳守に努めます。

▶ **タブレット端末等ICTの積極的な活用**により、業務の効率化・合理化を強力に進めます。

■ 年次休暇の取得の促進

(新)▶ 新たな試みとして、**学校行事等に合わせた年次休暇の取得を予めまとめて申請**するなど、計画的な取得を奨励します。

Ⅳ 多様な働き方の仕組づくり

■ 多様な働き方の仕組づくり

▶ 出退勤時間を選択でき、業務の計画性・効率性が期待できる「**時差勤務（早出遅出勤務）制度**」の積極的な活用を推進します。

(新)▶ 時差勤務（早出遅出勤務）実施状況、国等の動向を踏まえ、新たに**フレックスタイム制導入への検討**を始めます。

(改)▶ 勤務地にとらわれずに業務を可能とする「**テレワーク制度**」を本格的に導入します。

目標設定と取組(その3)

V 両立を支援する制度の活用と職場環境づくり

■ 育児・介護中職員への多様なサポート

- (新) ▶ **すべての管理職は、部下の育児介護を応援する「イクボス・温か(あったか)ボス」となり、両立できる職場づくりを実践**します。
- (新) ▶ 育児休業中のキャリア形成を支援するため、新たにコミュニケーションスキルなどを習得する**eラーニングの機会を提供**します。
- (新) ▶ **保育施設等、育児をしながら仕事ができる環境整備**について、職員ニーズを踏まえ検討を進めます。
 - ▶ 所属長は、子育て職員への支援等が自身の**人事評価（職務遂行力評価）の対象**であることを強く意識し、「子育て応援ハンドブック」「育児休業リーフレット（制度概要）」の活用や、「男性職員の子育て計画書」の作成の徹底など、**職員が必要とする育児支援制度を積極的に活用**できるための業務マネジメントに努めます。

■ 男性職員の育児の参画の促進

- (改) ▶ **男性育児休業取得経験職員やイクボスとの対話の場**を設けるなど、育児参画への具体的なイメージづくりを支援します。
 - ▶ 所属長は、面談等の機会を捉え、男性職員に対し育児への積極的な参画を促すとともに、**子育て中の男性職員を支援する職場づくり**を積極的に進めます。

VI 両立に向けた職場風土づくり

■ 職員の意識啓発と職場におけるサポート

- (新) ▶ 新たに、**風通しのよい職場風土づくりを実践する「モデル職場」を選定**し、仕事と暮らしが両立できる職場環境や効果を全庁に広げていきます。
 - ▶ 職場ミーティングや管理職による面談の際に仕事と暮らしの両立に関する意識付けをさらに強力に促し、**性別による役割分担意識の払しょくをはじめとする意識改革**を進めます。また、**育児・介護職員の業務分担に配慮**するなど、仕事と暮らしの両立を職場全体でサポートする体制を整えます。

計画の概要

計画の概要については、県職員と同様

○アンケート調査

区分	調査対象者数(人)	回答者数(人)	回答率(%)
職員	7,127	2,148 (内女性926)	30.1

○職員によるワークショップ

参加者：中島副知事、県職員（事務職・技術職）及び教育職の男女
2回開催（長野、松本） 各会場30名

女性職員の現状と課題

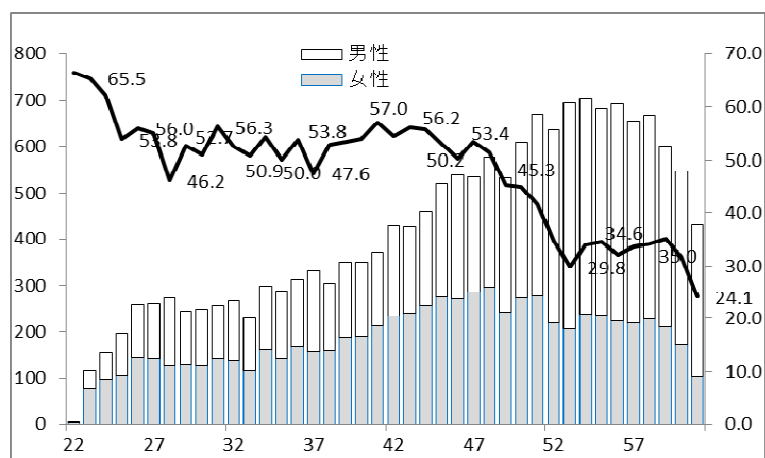
[課題]

- ▶ 学校運営の質の向上を図り、多様なニーズを採り入れ、教育政策に反映させるためには、一定の権限を有する管理職に女性職員の登用を進める必要
- ▶ 仕事と家庭の両立を図ることで、働きやすさ・働きがいを向上させ、キャリア形成意欲を高める必要

[現状]

○関連データによる現状

■年齢別・男女別職員構成(平成27年4月1日現在)



女性職員の割合全体 44.5%

■女性職員の登用の現状(各年4月1日現在)

		H25	H26	H27
校長	小中学校	11.2	13.4	14.6
	特別支援学校	11.1	11.1	5.6
	高等学校	4.8	4.8	6.0
教頭	小中学校	15.1	14.7	15.7
	特別支援学校	16.7	20.8	28.0
	高等学校	7.5	8.5	9.3
校長 教頭計	小中学校	13.2	14.1	15.1
	特別支援学校	14.3	16.7	18.6
	高等学校	6.3	6.8	7.9
校長計		10.3	12.2	13.2
教頭計		14.0	14.0	15.1

女性職員の現状と課題(つづき)

○職員アンケート調査結果

◇管理職昇任希望(女性職員/男性職員別)

「将来管理職になりたい」 女性：3.1%/男性：15.5%

「将来管理職になりたい 女性：79.3%/男性：53.3%

と思わない」

◇管理職への昇任を望まない理由(女性職員)

・家庭との両立が困難(57.2%)

・責任が重くなる(44.0%)

・仕事量が増える(43.4%)

◇女性活躍に必要な取組(女性職員)

・キャリア形成、家庭との両立等に関する
相談窓口(63.3%)

・女性職員のネットワーク・情報交換の場(36.0%)

仕事と暮らしの両立に関する現状と課題

[課題]

- ▶ 長時間労働を縮減し、児童・生徒と向き合う時間の確保
- ▶ 職場の雰囲気・体制に気づかいし、両立支援制度が活用しづらいという職場風土を変革する必要

[現状]

○関連データによる現状

■時間外勤務の状況

小学校及び中学校における1か月の時間外勤務時間

(平成27年4月から5月における1か月の平均)

小学校 平均 56時間58分

中学校 平均 71時間2分

特別支援学校における1か月の時間外勤務時間

(平成27年5月の1か月の平均)

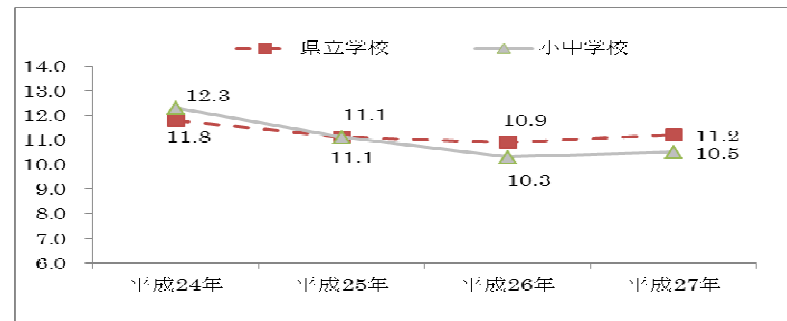
平均36時間44分

高等学校における1か月の時間外勤務時間

(平成27年9月から10月の間の2週間の平均)

平均29時間48分

■年次休暇一人あたり平均取得日数



○職員アンケート調査結果

◇両立が困難と感じる理由(全体)

・勤務時間外に行く仕事が多い(86.1%)

・仕事の業務量が多い(71.3%)

◇両立に影響している困難な業務(全体)

・部活動・課外活動(44.4%)

・校務分掌に関する業務(28.2%)

・生徒指導(20.5%)

◇両立に必要な取組(女性職員)

・育児介護支援制度を活用しやすい
職場のフォロー体制(73.2%)

・保育施設の設置・充実(46.9%)

目標設定と取組(その1)

女性職員の活躍を支援する組織の実現

【新規】女性管理職（教頭級以上）の割合 小中学校 16.5%以上 [平成32年4月1日現在] (平成27年4月1日現在:15.1%)
高等学校 8.5%以上 [平成32年4月1日現在] (平成27年4月1日現在:7.9%)

I 女性職員が能力を発揮できる登用の推進

■ 管理職への登用の推進

▶ 意欲と能力のある女性職員の登用をこれまで以上に積極的に推進します。

■ 職域の更なる拡大

(新) ▶ これまで就くことが少なかった業務への女性の登用により、男女バランスの採れた職員配置を進めます。

▶ 多様な職務経験が得られる人事配置を進めます。

■ 採用職員数の拡大に向けた取組

▶ 県職員を志す女性に、ガイダンス等を通じ情報発信するとともに、育児や介護を理由に退職した教職経験者等の採用を進めます。

II キャリア形成支援による女性職員の育成

■ キャリア形成に向けたきめ細かな支援

(新) ▶ 教員研修等で、女性職員へのキャリアアップ意識やスキル向上の研修を実施し、ライフステージを念頭においた研修の実施を検討します。

(新) ▶ 女性職員がキャリアアップや生活との両立を踏まえたキャリアプランを形成するため、先輩職員等との交流や相談できる仕組みづくりを検討します。

目標設定と取組(その2)

仕事と暮らしの両立を支援し、活躍できる組織の実現

【新規】年次休暇取得日数 年間 15日以上〔平成32年〕 (平成27年:県立学校11.2日、小中学校10.5日)

【改定】育児休業取得率 女性職員:100% 男性職員:20% (希望者は100%)〔平成32年度〕

(平成26年度〔教育委員会〕女性職員:99.7% 男性職員:3.8%)

【改定】男性職員の育児参画の推進 「出産補助休暇」取得率、「育児休暇」取得率 各100%〔平成32年度〕

(平成26年度「出産補助休暇」:69.4% 「育児休暇」:50.0%)

Ⅲ 長時間労働の縮減に向けた取組みの推進

■ 時間外勤務の縮減の推進

- ▶ 「教職員の業務を改善し、子どもと向き合う時間の確保・充実を図るための総合的な方策」に基づく取組の着実な実施を図ると、ともに各学校において勤務時間の把握を行い、その状況を踏まえて、業務改善の推進します。
- ▶ 部活指導について、**クラブ指導をしない日を設ける**など時間外勤務の縮減を推進します。

■ 年次休暇の取得の促進

- (新)▶ 新たな試みとして、**年次休暇の取得を予めまとめて申請**するなど、計画的な取得を奨励します。

Ⅳ 多様な働き方の仕組づくり

■ 時差勤務などの多様な働き方の推進

- (新)▶ 学校現場の特殊な勤務環境の状況を踏まえ、**小中学校における勤務時間の割振りの導入検討、時差勤務（早出遅出勤務）等の研究**、国等の動向を確認しつつ**フレックスタイム制導入の研究**を始めます。

目標設定と取組(その3)

V 両立を支援する制度の推進

■ 育児・介護中職員への多様なサポート

- (新)▶ **管理職は、職員の育児介護を応援する「イクボス・温か(あったか)ボス」となり、両立できる職場づくりを実践**します。
- (新)▶ 育児休業中のキャリア形成を支援するため、**教育委員会や学校の取組等の情報をICTなどを活用して情報提供**します。
- (新)▶ **託児施設等、育児をしながら仕事ができる環境整備**について、職員ニーズを踏まえ知事部局とともに研究を進めます。

■ 男性職員の育児等の参画の促進

- ▶ 男性職員自身が積極的に育児や介護に関わることの重要性を理解し、**職場全体で支援できる雰囲気づくり**を面談等を通じて積極的に進めます。
- (新)▶ **男性育児休業取得経験職員やイクボスとの対話の場**を設けるなど、育児参画への具体的なイメージづくりを支援します。

VI 暮らしとの両立に向けた職場風土づくり

■ 職員の意識啓発と職場におけるサポート

- (新)▶ 新たに、**風通しのよい職場風土づくりのための実践的な取組事例を検証し、学校への普及**を図ります。
- ▶ 職場ミーティングや管理職による面談の際に仕事と暮らしの両立に関する意識付けをさらに強かに促し、**性別による役割分担意識の解消をはじめとする意識改革**を進めます。