

—女性活躍推進とワークライフバランス実現のための取組計画—

# 長野県職員いきいき活躍推進プラン

令和5年9月一部改訂

<b>I</b>	<b>はじめに</b>	<b>1</b>
1	計画策定の趣旨	1
2	計画の期間	1
3	計画の実施主体	1
<b>II</b>	<b>これまでの取組</b>	<b>2</b>
1	女性職員の活躍を支援する組織の実現	2
2	仕事と暮らしの両立を支援し、活躍できる組織の実現	2
<b>III</b>	<b>現状と課題</b>	<b>4</b>
1	女性職員の活躍推進の状況	4
2	職員のワークライフバランスの状況	6
3	取り巻く環境の変化	7
<b>IV</b>	<b>具体的な取組内容</b>	<b>9</b>
1	めざす姿、取組の方向性及び取組体系	9
2	取組目標と主な取組	10
	<b>取組目標 1 女性職員の活躍推進</b>	10
	<b>取組目標 2 職員の子育て支援</b>	12
	<b>取組目標 3 仕事と生活の調和の推進</b>	15
<b>V</b>	<b>数値目標</b>	<b>18</b>
<b>VI</b>	<b>計画の進行管理等</b>	<b>18</b>
1	推進体制	18
2	進捗状況の公表	18

# 1 はじめに

## 1 計画策定の趣旨

- 長野県ではこれまで女性活躍推進法に基づく「長野県女性職員活躍推進計画」と次世代育成支援対策推進法に基づく「長野県職員子育て支援プラン」を作成し、女性職員の活躍推進と次世代の育成の取組を推進してきました。
- こうした中、少子高齢化や共働き世帯の増加などを背景として、男女を問わず、育児・介護を担うなど時間制約のある職員の増加が見込まれるほか、昭和末期～平成初期の採用職員の大量退職に伴う新規採用職員数の増加や新規採用職員に占める女性の割合の増加も顕著となってきています。
- 県組織として、職員の価値観の変化や、多様な働き方を求める職員の増加を前提に、その多様性を活かしながら、県民益のさらなる向上を最優先に取り組んでいくためには、職員からの意見を踏まえつつ、職員一人ひとりが仕事と生活の調和を図ることのできる環境を整備するとともに、仕事と生活の好循環により、職員の共感力や政策力の向上を図ることが求められています。
- 両計画が令和2年度末で期限を迎えたことから、今後は、両法に基づく特定事業主行動計画を一体的に定め、女性活躍の推進と職員の子育て支援を仕事と生活の調和のもとに進めることで、全ての県職員がその能力を最大限発揮して活躍できる職場環境づくりを目指していきます。

## 2 計画の期間

令和3年度（2021年度）から令和7年度（2025年度）までの5年間

	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
法律		女性活躍推進法（10年間の時限立法）									
		次世代育成支援対策推進法（10年間の時限立法）									
県計画		長野県女性職員活躍推進計画					長野県職員いきいき活躍推進プラン				
		長野県職員子育て支援プラン									

## 3 計画の実施主体

知事、公営企業管理者、議長、選挙管理委員会、代表監査委員、人事委員会及び教育委員会（教員を除く）のそれぞれが策定すべき「特定事業主行動計画」として位置づけ、実施します。

## II これまでの取組

### 1 女性職員の活躍を支援する組織の実現

#### ▼ 女性職員の登用状況

区分	目標 [R3.4.1]	R3.4.1	R2.4.1	H31.4.1	H30.4.1	H29.4.1
管理職(課長級以上)に占める女性職員の割合	10%以上	10.6%	9.6%	8.6%	7.1%	6.0%
管理監督職(係長級以上)に占める女性職員の割合	15%以上	17.8%	17.4%	16.1%	15.1%	14.3%

#### ▼ 職員採用試験(競争試験)における女性受験者の増加

区分	目標 [R3 年度採用]	R3 年度 採用	R2 年度 採用	H31 年度 採用	H30 年度 採用	H29 年度 採用
受験者に占める女性の割合	40%以上	39.8%	38.3%	38.8%	37.7%	39.2%

- 管理職(課長級以上)及び管理職候補を含む管理監督職(係長級以上)に占める女性職員の割合は目標を達成しています。
- 職員採用試験の受験者に占める女性の割合は、概ね目標値と同程度を維持しています。

### 2 仕事と暮らしの両立を支援し、活躍できる組織の実現

#### ▼ 年次休暇の取得の促進

区分	目標 [R2 年]	R2 年	R1 年	H30 年	H29 年	H28 年
年次休暇取得日数	13 日以上	11.6 日	11.9 日	11.3 日	10.9 日	10.4 日

#### ▼ 育児をしながら活躍できる職場環境の整備

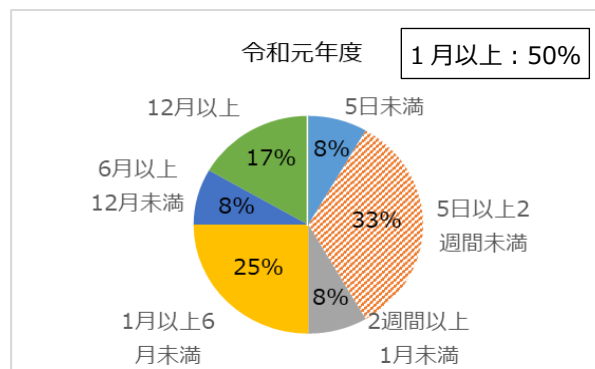
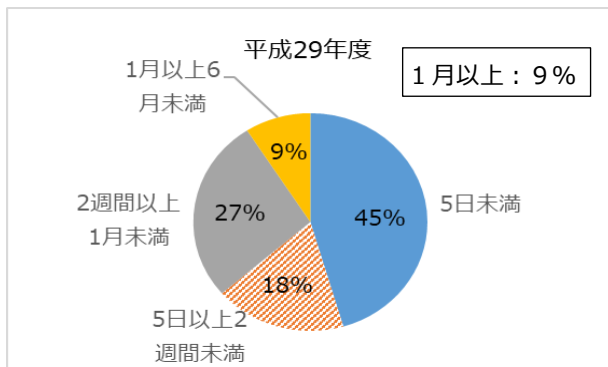
○育児休業の取得率

区分	目標[R2 年度]	R2 年度	R1 年度	H30 年度	H29 年度	H28 年度
育児休業	女性	100%	100.0%	100.0%	98.2%	100.0%
	男性	20%	16.9%	11.1%	4.0%	11.7%
育児休業期間 1 か月以上の割合[男性]			47.6%	50.0%	0.0%	9.1%
					11.1%	

○男性の育児参画に関する休暇の取得率

区分	目標[R2 年度]	R2 年度	R1 年度	H30 年度	H29 年度	H28 年度
出産補助休暇	100%	81.5%	81.5%	84.8%	86.2%	83.2%
男性職員の育児休暇	100%	78.2%	82.4%	68.8%	69.1%	73.8%

○男性職員の育児休業取得期間の状況



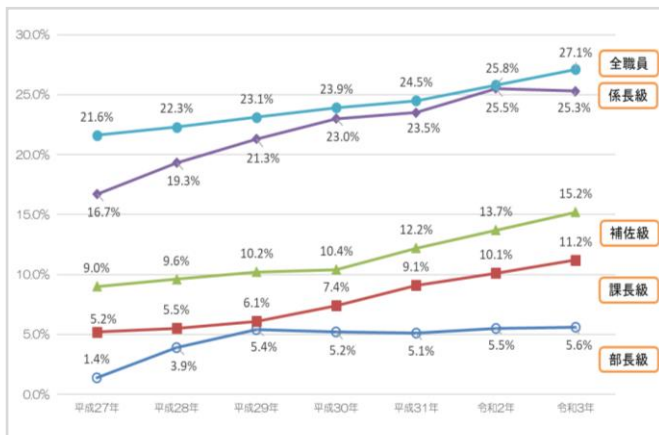
- 年次休暇の取得日数は、増加傾向であるものの、目標に達していない状況です。
- 男性職員の育児休業の取得状況については、取得率が目標に達していない一方で、令和元年度における取得期間の状況を見ると、1か月以上取得した割合が半数となっており、長期間の取得が必要とされている状況がうかがえます。

### III 現状と課題

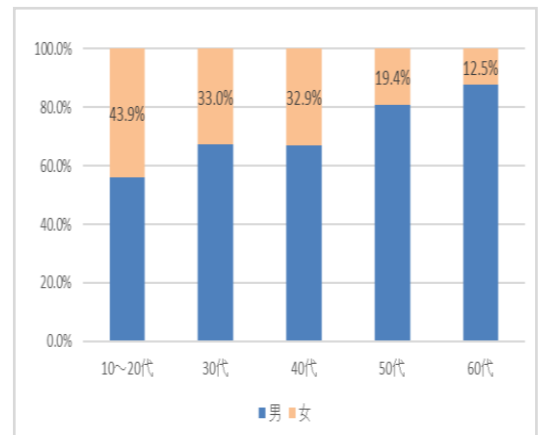
#### 1 女性職員の活躍推進の状況

- R3.4.1 時点において、管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合は 10.6%（部長級 5.6%、課長級 11.2%）となり、過去最高となっています。
- また、若い年代における女性比率が増加しており、必然的に、管理職候補となる女性職員が増えていくことが見込まれます。

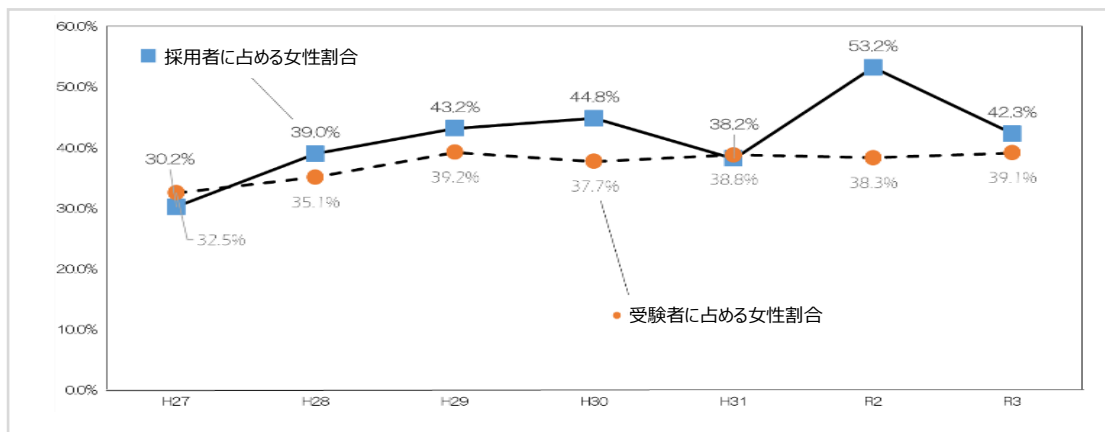
[各役職段階に占める女性職員の割合の推移]



[職員の女性比率（R3.4.1 現在）]

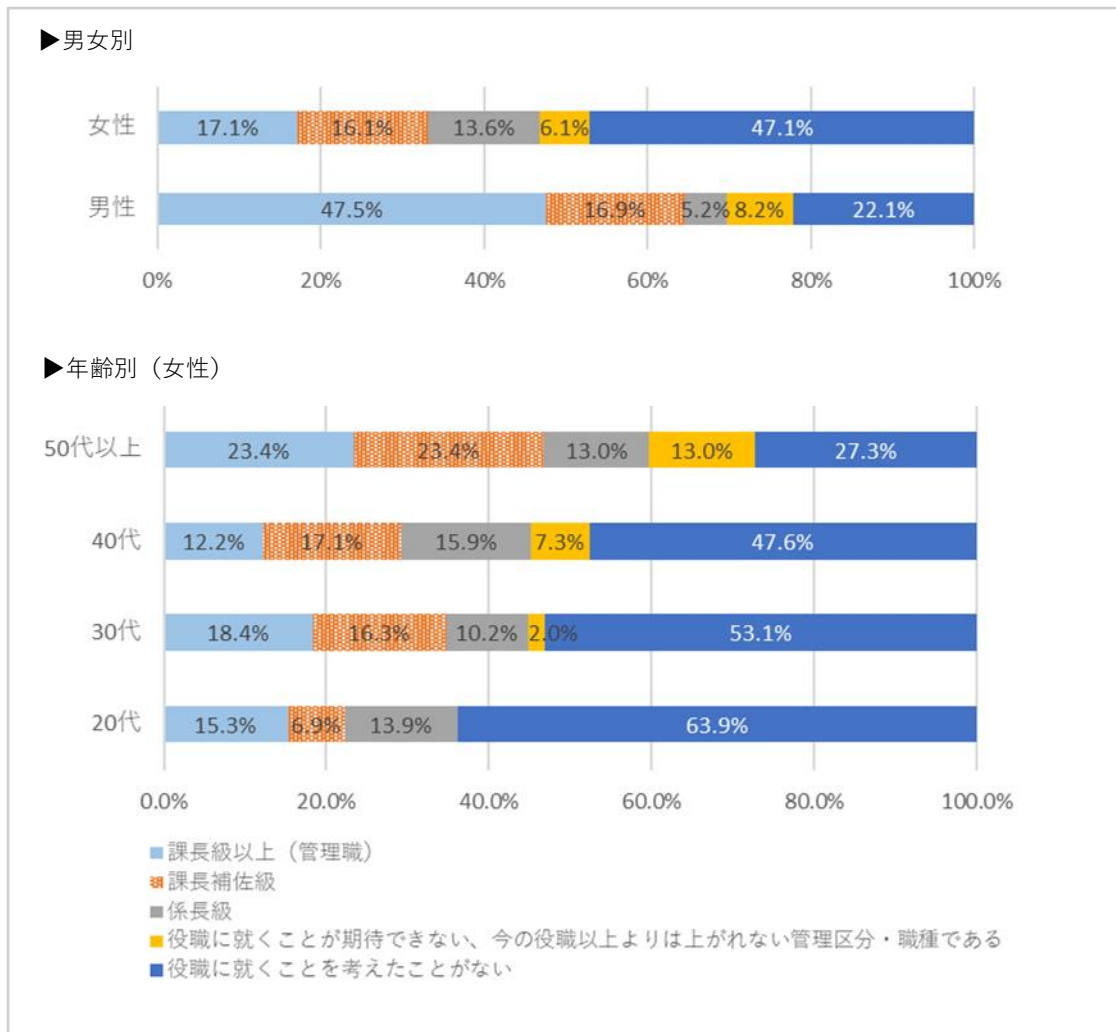


[受験者・採用者に占める女性割合の推移（競争試験）]



- 一方で、職員アンケートでは、管理職を目指したいと回答した女性職員は 17.1%であり、20代、30代、40代のいずれでも 20%に達していない状況です。また、管理職を目指したくないと回答した理由は「適性や能力が不足しているため」が最多となっています。
- さらに、女性職員がより能力を発揮し活躍していくために必要な取組を聞いたところ、「個人の能力や適性に合わせた人事配置」が最多となっています。
- 女性職員の活躍を一層推進するためには、職員が自分の能力や適性を理解し、仕事への自信を持てるキャリア形成への支援が必要です。多様な成長機会の提供に取り組むとともに、職員の状況への配慮と中長期的なキャリア形成が両立できる環境づくりが求められます。

[職員アンケート] あなたは将来どの役職まで目指したいと考えていますか。

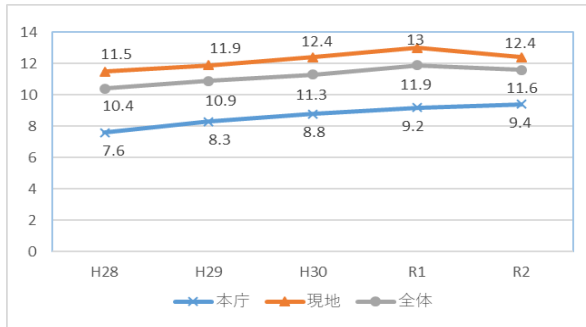


▶ 職員が仕事と生活を調和させながら、自分の能力や役割を理解し、意欲を持って活躍できる環境づくりと成長支援が必要

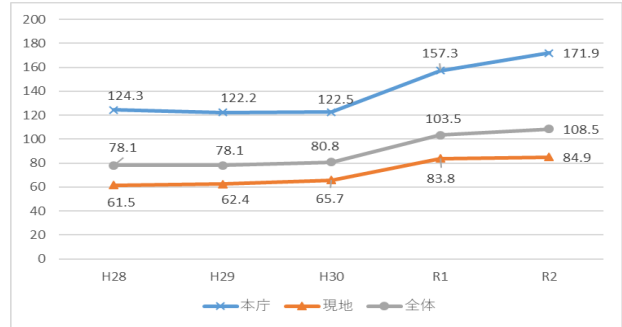
## 2 職員のワークライフバランスの状況

- 職員1人当たりの年次休暇取得日数は、増加傾向であるものの、目標に達していない状況です。また、超過勤務時間についても、災害対応等もあり縮減が進んでいない状況です。

[職員1人当たりの年次休暇取得日数の推移]

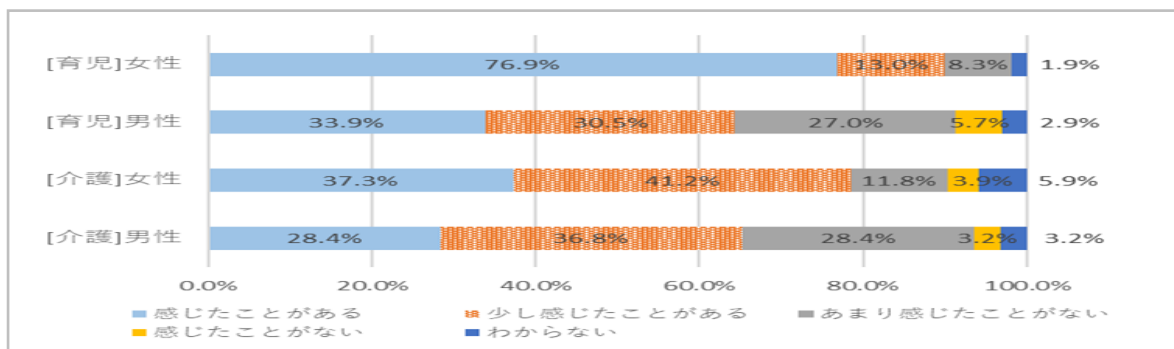


[職員1人当たりの超過勤務時間の推移]



- 職員アンケートでは、年次休暇の取得にためらいを感じる理由を聞いたところ、「後で多忙になる」が最多となっており、年次休暇の取得促進において、職員の多忙感が課題となっている状況が伺えます。
- さらに、育児（介護）をしながら仕事をするにあたって「困難を感じたことがある」「少し感じたことがある」と回答した職員は、女性 89.9%（78.5%）、男性 64.4%（65.2%）といずれも半数を大きく超えており、その理由として「業務量が多いため」が、育児と介護のいずれにおいても最多となっています。
- 一方で、より働きやすい職場にするための課題について聞いたところ、「担当者にしかわからない仕事が多い」が最多となっています。
- また、両立を支援するために必要な取組について聞いたところ、「急な休暇等にも対応できるフォローアップ体制の構築」が最多となっています。
- ワークライフバランスを実現するため、業務の効率化を前提に、「チームとして」業務を行う体制が求められていることがうかがえます。

[職員アンケート] あなたは、育児・介護をしながら仕事をするにあたって困難を感じたことがありますか。



- ▶ 長時間勤務を前提とした働き方への意識を変え、「チームとして」業務を行う体制づくりが求められています。

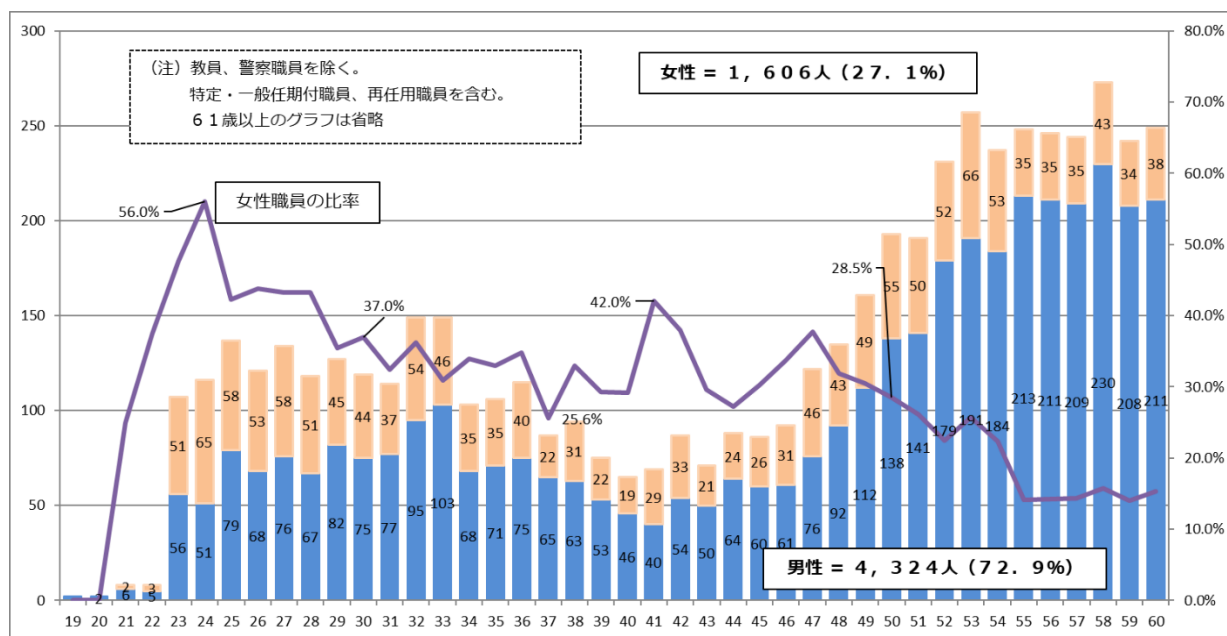


### 3 取り巻く環境の変化

#### (1) 職員・職場の変化

##### ① 人的・時間的リソースの減少

[職員の年齢別構成と女性比率 (R3.4.1) ]



- 急速に進む人口減少社会にあって、今後の職員規模の縮小は、地方公共団体として前提とすべき課題です。
- 併せて、県では、昭和末期～平成初期の採用職員の大量退職に伴い、急速に組織の若返りが進むとともに、女性職員が一層増加することが見込まれます。
- 育児や介護を担うなど時間的制約のある職員が増加する中、長時間労働を前提とした仕事の進め方に限界が来ていると言えます。
- 今後、行政サービスの提供体制を維持するためには、限りある時間を有効に使うための業務の効率化とともに、職員の能力を最大限に活かすための成長支援やマネジメントに取り組み、組織の生産性を上げることが求められています。

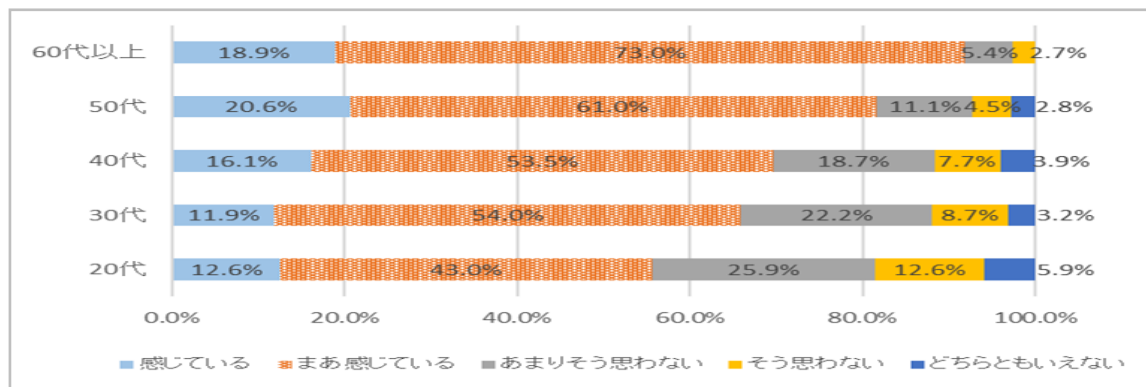
▶ **職員の能力を最大限に活かし、組織パフォーマンスを上げることが求められています。**

##### ② 若手職員の増加に伴う職員の意識の変化

- 職員のワークスタイルの多様化や採用形態の多様化の中で、職員が能力を十分に発揮し活躍するためには、個々の状況に応じた柔軟な働き方ができる環境づくりと職員として働くモチベーション向上のための取組が求められます。
- 一方で、職員アンケートでは、現在の仕事にやりがいを感じているか聞いたところ、「そう思わない」「あまりそう思わない」と回答した割合が、他の年代と比べて20代、30代で多くなっています。

- また、自身の働き方については、20代の職員は「どちらかといえば家事・育児を優先する」が最多で、30代の職員は「仕事と家事・育児を両立している」が42.6%と最多となっており、40代以降の職員は、「どちらかといえば仕事を優先する」が最多となっています。
- 職員が県職員として働くモチベーションを持ち、能力を発揮して活躍するためには、生活の充実と仕事のやりがいの好循環を実現できる環境づくりが必要と言えます。

[職員アンケート] あなたは現在の仕事にやりがいを感じていますか。



▶ **仕事と生活の好循環により、職員が働くモチベーションを高め、能力を発揮して活躍できる環境づくりが求められています。**

## (2) 行政事務 DX (新しい働き方) への動き

- 県では、行政事務 DX の実現に向けて、令和3年4月に「DX 推進課」と「デジタルインフラ整備室」を設置し、システムの調達機能や業務プロセスの改革機能を集約することで、全庁的な DX 推進体制を強化しました。
- 新たな推進体制のもと、次期情報システム(※)の構築(R4 導入予定)、新たな文書管理システムの導入(R4 導入予定)、RPA の利用拡大による業務の効率化やペーパーレスの徹底など、しごと改革と情報システム整備を一体的に推進しています。  
※シンクライアントの導入、新たなコミュニケーションツールの活用、庁内 LAN の Wi-Fi 化など
- また、新型コロナウイルス感染防止を日常生活に取り入れた「新たな日常」への転換が求められる中、ICT 活用の急速な進展によるテレワークの導入など、DX 推進による働き方の新しい可能性にも期待が高まっています。DX 推進の動きに合わせ、時間や場所に捉われないテレワーク推進の環境整備に取り組みます。
- 併せて、業務量調査を通じた業務構造の見える化にも取り組むなど、業務プロセス改革(BPR)を推進します。

### ▶ **新しい働き方を実現する基盤の整備 (R4~)**

- 時間や場所に捉われない柔軟な働き方の実現
- 業務プロセス改革と ICT 活用によるコミュニケーションの活性化と業務の効率化

## IV 具体的な取組内容

### 1 めざす姿、取組の方向性及び取組体系

#### (1) めざす姿

一人ひとりが自分らしく活躍できる職場づくりへ

#### (2) 取組の方向性

- 女性職員が自らのキャリア形成に自律的に取り組みながら、能力を発揮し、いきいきと活躍できる環境をつくる。
- 希望する職員全員が育児休業を取得できる県組織を目指し、組織を挙げて、職員の子育てを応援する職場づくりを進める。
- 時間外勤務縮減を目指した取組を進め、仕事と生活の好循環を実現できる環境をつくる。

#### (3) 取組体系

取組目標	主な取組
1 女性職員の活躍推進	<ul style="list-style-type: none"><li>●女性職員の採用の拡大</li><li>●能力等に応じた登用</li><li>●多様な成長機会の提供</li></ul>
2 職員の子育て支援	<ul style="list-style-type: none"><li>●制度の周知</li><li>●育児をしながら活躍できる職場環境づくり</li><li>●男性職員の子育て参加の促進</li></ul>
3 仕事と生活の調和の推進	<ul style="list-style-type: none"><li>●時間外勤務縮減を目指した取組の推進</li><li>●多様で柔軟な働き方の推進</li><li>●仕事と生活の調和を図る職場環境づくり</li></ul>

### 取組目標 1 | 女性職員の活躍推進

女性職員の活躍を一層推進するため、多様な成長機会の提供に取り組むとともに、職員の状況への配慮と中長期的なキャリア形成が両立できる環境づくりを図ります。

#### 1 女性職員の採用の拡大

- **女性受験者の拡大に向けた広報活動等の実施**

県職員としてのやりがいや仕事と生活の両立支援の状況について理解を深めてもらうため、オンラインでの女子会ガイダンスや YouTube への動画配信など、時代の変化や受験者のニーズに合わせた広報活動により、就職を控えた女性に向けた積極的なアピールに取り組めます。[継続]

#### 2 能力等に応じた登用

- **女性職員の登用目標**

令和 8 年 4 月 1 日時点における各役職に占める女性職員の登用目標を以下のとおりとし、意欲、能力、適性のある女性職員の積極的な登用に努めます。[新規]  
[ 部長級 10%、課長級 16%、課長補佐級 25%、係長級 30% ]

- **多様な職務経験の付与**

女性職員が多様な職務を経験できるよう、いずれの職場においても男女の構成に大きな偏りを生じない、バランスの採れた職員の配置を進めます。[継続]

- **子育てとキャリアの両立**

育児休業などを取得したことにより昇任・昇格に不利益とならないよう昇任管理を行います。また、管理監督職となるために必要な職務経験を積むことができるよう、子育てとキャリアを両立できる人事管理を進めます。[継続]

#### 3 多様な成長機会の提供

- **女性職員を対象としたキャリア形成に向けた研修の実施**

キャリア形成やワークライフバランスの確立に向け、ロールモデルとなる女性管理職との交流会の開催や、キャリアアップ意識やスキルの向上、ライフステージに応じたワークライフバランスの確立に資する研修を実施します。[継続]

- **一人ひとりの主体的なキャリア開発の支援**

「長野県職員育成基本方針」に基づき、職員が主体的にキャリア形成に取り組めるよう、キャリアの節目で自らの適性や、今後のキャリアの方向性について考える機会を設定します。また、個人の成長と組織が目指す方向性を揃えていくことが重要であるため、管理職等との対話により、キャリアデザインを共有し、日々の業務への意識付けを図ります。[新規]

- **自己の強みをアピールし希望部署にチャレンジできる制度の創設**

職員が自身のキャリアについて主体的に考えた上で、そのキャリアを実現するため、自己の強みをアピールし、希望する所属への異動にチャレンジすることができる制度の創設に取り組めます。[新規]

- **異動サイクルの長期化の徹底**

職員の専門性向上と、県民サービスの維持・向上のため、異動サイクルの長期化を徹底します。あわせて、長期化による業務習熟向上や計画的な職務遂行により、時間外勤務縮減、休暇取得等につなげます。[新規]

- **将来のキャリア育成に資する若手職員の配置**

「強み」を見出し、育てる時期にある若手職員について、多様な職務経験、他組織への派遣研修、職種間交流などを通じて、幅広い経験や専門的な知識・技術を習得できる配置を引き続き行います。特に、出産・子育て期を迎える前にこうした経験を得られる配置に努めます。[継続]

育児・介護休業法の改正など男性の育児参加を促進する動きを踏まえ、希望する職員全員が育児休業を取得できる県組織を目指し、職員の子育てを応援する職場づくりに取り組みます。

### 1 制度の周知

#### ● 全職員へ向けた育児支援制度の理解促進に関する取組

母性保護や育児休業、子育てに関する休暇等の制度の概要を記載した「子育て応援ハンドブック」のポータルサイト等への掲載や、研修等の機会を活用した周知により、全職員が育児支援制度を理解し、子育てをしている職員が制度を活用しやすい雰囲気を作るよう促します。[継続]

#### ● 県独自の休暇制度や短時間勤務制度等の周知

小学校3年生までの子を養育する職員が、小学校就学前に取得できる部分休業と同様に、小学校就学後も勤務時間の始め及び終わりに休暇を取得できる子育て部分休暇を新設するなど県独自の休暇の拡充を図ったところです。育児を行う職員が各自の事情に合わせ、休暇や短時間勤務制度等の各種制度を活用できるよう引き続き周知に努めます。[継続]

### 2 育児をしながら活躍できる職場環境づくり

#### ● イクボス・温か（あったか）ボス宣言

所属長は、日頃から職員と円滑なコミュニケーションを図り、一人ひとりの事情を把握して所属の実情に沿った「イクボス・温か（あったか）ボス」宣言を行い、育児や介護など、本人の意向に配慮しつつ、当該職員が仕事と生活を両立しやすい職場環境となるよう配慮します。また、業績評価において、「ワークライフバランスに配慮した職場づくり」を業績目標とするとともに、所属内に子どもが生まれる予定の職員や満3歳未満の子どもを養育している職員がいる場合には、育児休業等の取得促進を達成目標とすることを徹底します。[継続]

#### ● 子育てなどライフステージに可能な限り配慮した人事異動の推進

人事異動にあたっては、自己申告書や人事面談等を通じて把握した職員の育児、介護等の個別の事情に可能な限り配慮します。[継続]

#### ● 不妊治療支援の取組

不妊治療と仕事の両立のため、不妊治療休暇制度の周知・活用に努め、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図ります。[新規]

#### ● 妊娠中の職員に対する取組

職場全体で妊娠中の職員の健康や安全に配慮するとともに、業務分担の見直しや引継ぎ等に積極的に協力するなど、円滑に休暇・休業が取得できるよう支援します。また、職員が産前産後休暇、育児休業を取得することとなった場合には、代替職員の確保に努めます。[継続]

- **育児休業等の取得者の増加を見込んだ職員採用**

女性職員の比率が高まり、産前産後休暇や育児休業を取得する職員が増加する一方、職種や地域によっては代替職員の確保が難しい状況があります。安心して育児休業等を取得できる環境づくりを進めるため、一定の育児休業等の取得者が生じることを踏まえた職員の計画的な採用や、職場内の協力体制の整備に取り組みます。[新規]

- **育児休業等取得中の配慮**

育児休業等を取得中の職員と職場間のコミュニケーション、育児休業取得中の職員相互間のコミュニケーションを図るため、新たなコミュニケーションツールを活用した仕組みづくりに取り組みます。[一部新規]

- **子育て職員支援研修**

育児を支援する制度、時差勤務やテレワーク等の多様な働き方を紹介するとともに、子育て中の先輩職員やイクボスとの対話の場を設けることにより、職員のネットワークづくり（情報交換）を促すなど、仕事と子育てを両立できる働き方を支援します。また、育児休業中の職員に対し、eラーニングによる研修機会を設けます。[継続]

- **育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援（職場のサポート）**

チームとして業務を行う体制を整え、子育て中の職員を職場全体でサポートできるように努めるとともに、復帰時に仕事と子育ての両立のためフルタイム勤務が困難な職員については、部分休業や育児短時間勤務の利用を促すなど、段階的な職場復帰のための配慮を行います。[継続]

- **育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援（復帰職員のための通勤用駐車場の確保）**

育児休業から復帰した職員が、交通事情や保育施設等の関係から、自動車による通勤によらざるを得ない場合には、その職員のための通勤用駐車場の確保について可能な限り配慮します。[継続]

### 3 男性職員の育児参加の促進

---

- **男性職員が主体的に育児参加できる職場づくり**

男性職員の育児への参画促進は、男性職員の仕事と生活の調和のみならず、女性の活躍促進、ひいては少子化対策の観点からも極めて重要です。「男性の育児参加が当たり前」の県組織となるよう、男性職員の育児休業等（育児休業取得 2 週間以上を基本とし、特別休暇や年休、在宅勤務との組合せも可）取得率 1 か月以上 100%（令和 7 年度）を目標とし、男性職員が主体的に育児参加できるよう、職員の子育てを応援する職場づくりに取り組みます。

また、令和 7 年度の目標達成に向けて、令和 5 年度は育児休業等（育児休業取得を基本とし、休暇の組合せも可）取得率 1 週間以上 100%、令和 6 年度は育児休業等（育児休業取得 1 週間以上を基本とし、休暇との組合せも可）取得率 2 週間以上 100%を目指します。[新規]

- **所属長による育児休業等取得推奨の義務化**

所属長は、「男性職員の子育て計画書（報告書）」の作成 100%を徹底するとともに、職員との面談において、育児休業（2週間以上）と休暇、在宅勤務を合わせ1か月以上の取得を行うよう必ず職員に推奨することとします。特に育児休業や休暇は、配偶者の出産後8週間までの間に取得することを推奨します。また、職員が育児休業等を取得するにあたり、事務分担の見直しや代替職員の配置など、職場の協力体制の整備に取り組みます。[一部新規]

- **昇任や人事評価への影響がないことの確認**

所属長は、子どもが生まれる予定の職員や満3歳未満の子どもを養育している職員に対して、面談等の場において、育児休業の取得が昇任や人事評価に影響しないことについて伝え、職員が安心して育児休業を取得できるよう努めます。[継続]

- **男性職員の育児参加の意義の発信**

男性職員が家事・育児等を経験することは、マネジメント力の向上や多様な価値観を醸成し、職務における視野を広げるなど、男性職員のキャリア形成にとっても有益であることを啓発します。[継続]

- **男性の育児支援制度に係る情報提供**

男性の育児参画を推進するため、休業や休暇制度だけでなく給与や交付金など経済的な支援を含めた子育て支援制度について、ポータルサイトや相談窓口を通じて職員に周知するとともに、具体的な取得事例や職場における両立支援の実践例について積極的に発信します。[継続]



時間外勤務縮減を目指した取組の推進とともに、職場内の協力体制の整備など休暇が取りやすい職場づくりに取り組み、仕事と生活の調和を実現できる環境整備を図ります。

### 1 時間外勤務縮減を目指した取組の推進

#### ● 管理職が率先して行う時間外勤務縮減の取組

- ・ 災害など突発的な事態ややむを得ない場合を除き、知事をはじめ、管理職は率先して定時退庁し、職員が退庁しやすい職場環境を整えます。取組を効果的に進めるため、管理職については毎月第二週を「定時退庁強化週間」とし、その週内にやむを得ず時間外勤務を行った場合は、要因を分析した上で改善を図ります。[新規]
- ・ 事務事業の見直しや業務の改善・効率化を進めるとともに、職員の業務状況を把握し、率先して時間外勤務の縮減に取り組みます。[継続]
- ・ 日頃から職員と十分な意思疎通を図り、ノー残業デー（水曜日及び金曜日）が確実に実施できるよう職員が退庁しやすい職場環境をつくります。[継続]
- ・ 業務の内容や期限等を具体的に指示し、仕事に「手戻り」を生じさせない計画的・効率的な業務執行に努めます。[継続]
- ・ 時間外勤務の事前命令を徹底し、勤務時間の適切なマネジメントを行います。[継続]

#### ● 客観的な事実に基づく時間外勤務の縮減対策等

システムにより客観的に把握した職員の勤務時間に基づき、実態に合わせた時間外勤務の縮減に取り組みます。

また、新型コロナウイルス感染症対応で実施した「コロナシフト」の経験を基に、業務の繁忙に応じた兼務職員の配置を柔軟に行います。[新規]

#### ● 時間外勤務の上限に関する制度の適切な運用

時間外勤務の上限に関する制度について、上限を超えて時間外勤務を命ずることができるとの特例業務の認定を厳格に行うとともに、上限を超えて時間外勤務を命じた場合には、要因の整理・分析及び検証を着実にを行い、改善を図ります。[新規]

#### ● 行政事務 DX による業務効率化

定型業務のマニュアル化などによる業務フローの見える化を図り、RPA やチャットボットなどの ICT ツールの活用も含めた業務プロセスの見直しに取り組みます。[新規]

#### ● しごと改革の推進

行政運営の効率化を図るため、ペーパーレスの徹底や Web 会議の推進など、次期情報システムに合わせた「しごと改革」を徹底します。[新規]

### 2 多様で柔軟な働き方の推進

#### ● 柔軟な勤務の推進

時間外勤務の縮減とともに、夏の生活スタイル改革（朝型勤務と定時退庁）の推進、職員の希望による時差勤務の定着などにより、柔軟な勤務の推進を図ります。[継続]

- **テレワークの推進**

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機に急速に広がったテレワークについては、新型コロナウイルス感染症の収束後においても、柔軟な働き方を実現する手段として一層の推進を目指します。[継続]

- **テレワーク環境の整備**

セキュリティを維持しながら行政サービスを継続できるシンククライアントの導入や、職場との情報共有がリアルタイムで可能となる新たなコミュニケーションツールの活用により、場所や時間に捉われないテレワークの環境整備に取り組みます。[新規]

### 3 仕事と生活の調和を図る職場環境づくり

---

- **計画的な年次休暇の取得促進に向けた取組**

- ・ 取得促進の周知徹底

課長会議や所属内の会議の場において、継続的に年次休暇の取得促進を周知徹底します。[継続]

- ・ 10日以上連続休暇の取得など計画的な年次休暇の取得

10日以上連続休暇や年間15日以上年次休暇の取得計画表を作成するなど、計画的な取得に努めます。[新規]

- ・ 所属長による取得状況の把握

所属長は、所属職員の年次休暇の取得状況を把握するとともに、適切なマネジメントを行うことにより計画的な年次休暇の取得を促進します。[継続]

- **職員の仕事と生活の調和の推進**

職員が主体的にやりがいや充実感を得ながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった、ライフステージに応じた多様な生き方が選択・実現できるよう、管理職は、職場環境の改善に努めます。[継続]

- **人事評価における意識づけ**

職場全体のサポートが人事評価上も重要な事項であることを意識づけるため、「良好な職場環境づくり」が所属長の職務遂行力評価項目となっていることや、業績評価においても、職場内の協力体制への貢献が職位を問わず加点評価の対象であることの周知を徹底します。[継続]

- **情報共有による職場内の協力体制構築**

職場全体でフォローアップできる協力体制を整備するため、定例的な朝会の実施やスケジュール管理ツールの統一、事務引継書の定型化、新たなコミュニケーションツールの活用などにより、職場内の情報共有を促進し、業務の属人化を防ぐ取組を進めます。[新規]

- **マネジメント力向上の支援**

・「長野県職員育成基本方針」に基づき、管理職のマネジメント行動を複数の部下等が観察し、その結果をとりまとめて本人にフィードバックする多面観察に取り組みます。[新規]

- ・係長として係員をマネジメントすることとなった職員、課長級に昇任した職員を対象に、管理監督職が実践すべきマネジメント行動や政策力について、総合的に学ぶ研修、主体的に学ぶeラーニングを充実します。[新規]
- ・管理監督職への登用を見据え、係員の筆頭者に係長の業務を補佐させ、マネジメント行動を経験する機会を与えたり、意欲ある若手職員に、重要プロジェクトや高度な業務にチャレンジする機会を積極的に付与します。[新規]

- **職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組**

管理職を含めた職員に対する研修・情報提供により、「家庭よりも仕事を優先すべき」というような職場優先の意識や、「家事・育児は女性の仕事」というような性別による固定的な役割分担意識を解消し、働きやすい職場環境づくりを進めていきます。

また、個人の尊厳が大切にされる職場環境の確立のため、「性の多様性を尊重するための職員ガイドライン」に基づく理解の促進を図ります。[一部新規]

- **ハラスメント対策**

ハラスメント相談専用電話等により、職員の相談に対応するとともに、研修等を通じた職員の意識啓発を進めます。[継続]

- **両立支援の取組に係る情報発信**

職場における両立支援の実践例等について、企業への取組の波及や人材の確保に資することを意識した効果的な情報発信に努めます。[新規]

## V 数値目標

○取組の効果を測るため、次の数値目標を設定します。

区 分	目標値	現状値	設定の考え方
部長相当職に占める女性職員の割合	10% [R8.4.1]	5.6% [R3.4.1]	女性が自らのキャリア形成に自律的に取り組みながら、意欲と能力を発揮し、いきいきと活躍できる
課長相当職に占める女性職員の割合	16% [R8.4.1]	11.2% [R3.4.1]	
課長補佐相当職に占める女性職員の割合	25% [R8.4.1]	15.2% [R3.4.1]	
係長相当職に占める女性職員の割合	30% [R8.4.1]	25.3% [R3.4.1]	
職員採用試験の受験者における女性の割合	40% [R8 年度採用]	39.8% [R3 年度採用]	
年次休暇の取得日数	15 日以上 [R7 年]	11.6 日 [R2 年]	職員の多様性と多様な働き方を尊重することで、仕事と生活の両立と好循環を実現し、職員がいきいきと活躍できる
育児休業の取得率 [女性]	100% [R7 年度]	100.0% [R2 年度]	
育児休業等*の取得率 [男性] ※ 育児休業取得 2 週間以上を基本とし、特別休暇や年休、在宅勤務との組合せも可  (育児休業の取得率 2 週間以上 85%)	1 か月以上 100% [R7 年度]	育児休業 37.0% [R4 年度]	
出産補助休暇の取得率	100% [R7 年度]	81.5% [R2 年度]	
男性職員の育児休暇の取得率	100% [R7 年度]	78.2% [R2 年度]	

## VI 計画の進行管理等

### 1 推進体制

この計画を効果的に推進するために、「長野県職員いきいき活躍推進委員会」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、計画の推進状況の把握、必要に応じた計画の見直し等を行います。

### 2 進捗状況の公表

本計画の進捗状況については、毎年度その概要を県ホームページにおいて公表するとともに、職員と共有し、職員の意見を取組に反映します。