

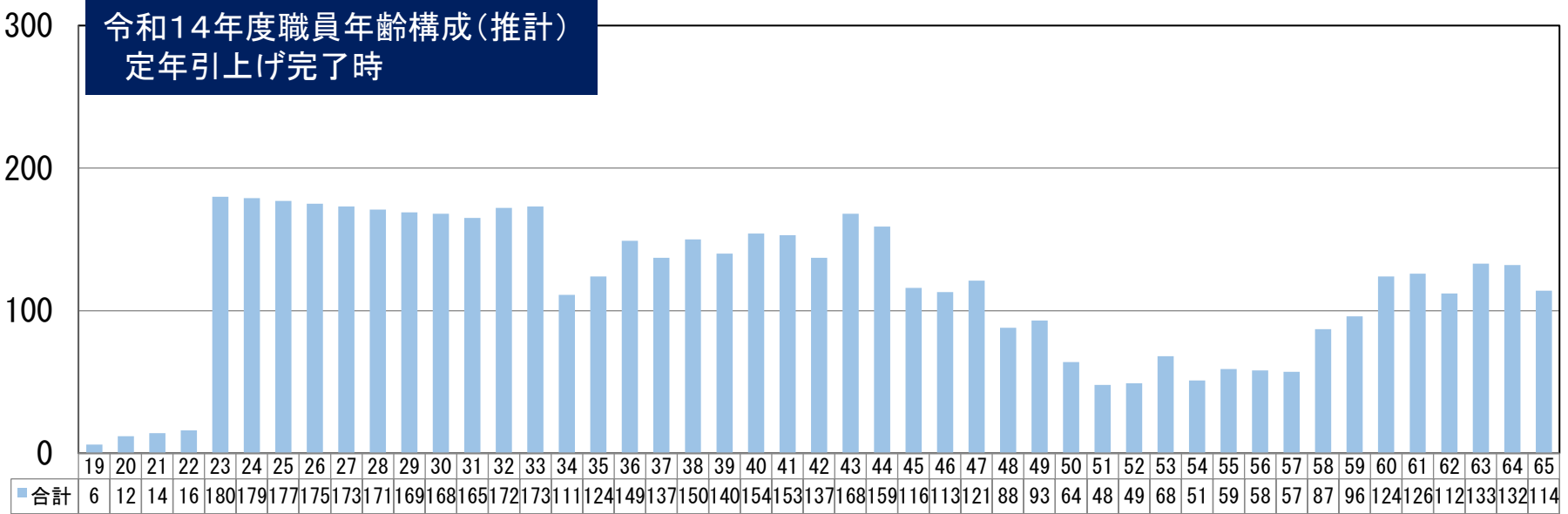
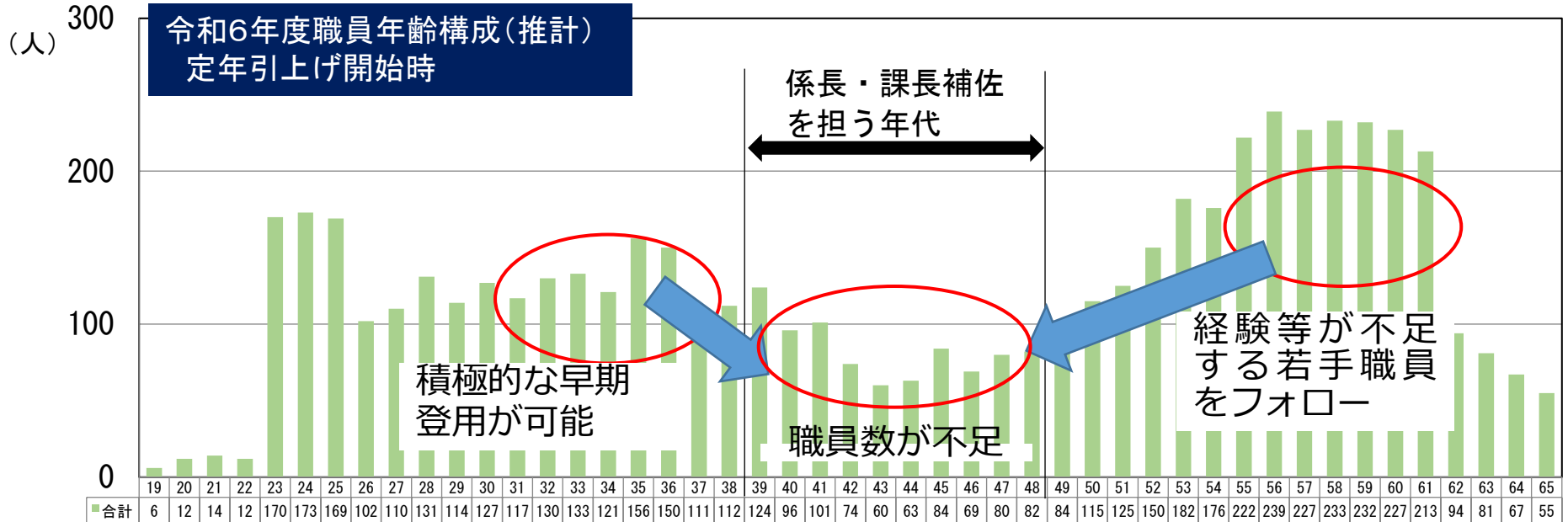
長野県の人事行政における課題と論点

ご議論をいただきたい事項

- 年齢構成の偏在が著しい本県においては若手職員と高齢層職員を融合した組織づくりが求められる
- 定年引上げをチャンスと捉え、若手から高齢層まですべての職員が生き生きと活躍できる組織づくりの方策について、御議論いただきたい
- 特に、新たに導入される「役職定年制度」の効果的な運用について、御意見をいただきたい
 - ・トップマネジメント層(部長級)の組織内での活用方策
 - ・高齢層職員のモチベーション向上を高める取組

本県の人事・組織の今後の見通し

今後10数年で人員構成が大きく変わり、変化に即した組織づくり、人員配置が求められる



トップマネジメント層（部長級）の組織内での活用方策

役職定年年齢（60歳）を迎えた「トップマネジメント層（部長級）」の能力や経験を活かし、引き続き県組織に活用する。

活用案 1 「特例任用制度」

- ・ 役職定年年齢を迎えた職員を管理監督職から一律に降任させることとすると、公務の運営に著しい支障が生ずる場合があり得るため設けられた制度。
- ・ 当該職員がその職に最大3年留まることが可能。（1年毎の延長。他の職への異動はできない）

活用案 2 「役職定年年齢の特例」

- ・ 職務と責任に特殊性がある職については、役職定年年齢を61歳～65歳に設定可能とする制度。
- ・ 例えば本庁部長級のポスト全て又は一部のポストの役職定年年齢を一律に引き上げることが可能（引き上げたポスト間の異動が可能）

	活用案 1 特例任用制度	活用案 2 部長級ポストの役職定年年齢の引上げ
メリット	<ul style="list-style-type: none">○適任者に限定した運用可能。○主要ポストの役職定年年齢を一律に60歳超に引き上げるものではないため、早期登用を引き続き進めることができる。	<ul style="list-style-type: none">○役職定年年齢を65歳まで引き上げた場合、最大5年間部長級ポストで活用できる。○60歳以降も役職定年年齢を上げた部長級ポスト間で人事異動可能。様々な分野で能力を活用できる。
デメリット	<ul style="list-style-type: none">○60歳年度に在職する職に留めることしかできないため、活用できる分野が限定的となる。○最大3年間しか、部長級のポストで活用できない。	<ul style="list-style-type: none">○部長級ポストを含めたポスト全体の登用が遅延。若手のモチベーションが低下するおそれ。

高齢層職員のモチベーションを高める取組の「方向性」

高齢層職員の適材適所の配置

○役職定年職員については、ポスト職の課長補佐に積極的に配置。

- ・課長補佐を担う年代の職員不足を補完。組織力を維持。
- ・ポスト職での活用自体が、高齢層職員のモチベーションの維持につながる。

○個々の職員が長期に渡って培ってきた専門知識＝「強み」を活かせるよう適材適所に配置。

高齢層職員の専門知識の活用・伝承

○高齢職員の意識改革・貢献意欲の向上のための研修等の実施。

- ・後進への知識・経験の継承法
- ・所属職員とのコミュニケーションスキル、年下上司への接し方 など

○専門的知識・技術の学び直しや、自己研鑽への支援。

- ・既存の研修や研修支援制度にシニア職員向けのメニューを設定 など

○創造的活動支援制度(20%ルール)を活用し、自身の強みを若手職員に伝承。

※創造的活動支援制度＝職員が勤務時間の一部(20%以内)を「本務所属の所管業務以外の、長野県政の推進に寄与する施策の企画提案等に係る業務(創造的活動)」に充てることができる仕組み(R4.5現在 6プロジェクト検討中)

若手職員のモチベーションを高める取組の「方向性」

やる気ある若手職員の活躍機会確保

- 現在、1～2年早めている各層の早期登用の取組を更に推進
- 希望する所属にチャレンジする「キャリアチャレンジ制度」や本務外の業務に取り組む「創造的活動支援制度(20%ルール)」の活用推進

キャリアデザインの実現

- キャリアデザインの取組の本格実施
 - キャリアチャレンジ制度(再掲)のさらなる拡大
- ⇒「自分のキャリアは自分で決める」意識の醸成

ワークライフバランスの推進やライフステージに応じた働き方の支援

- 「長野県職員いきいき活躍推進プラン」の推進(詳細別紙)
- 職員が地域に根差して地域課題に的確に対応するため、「エリア職」の創設を検討

長野県職員いきいき活躍推進プランの概要

職員キャリア開発課

計画策定の趣旨

- 女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法に基づき長野県が事業主として策定する行動計画
- 女性職員の活躍と職員の子育て支援を仕事と生活の調和のもとに一体的に進めることで、全ての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す

計画期間と実施主体

- 計画期間 | 令和3年度から令和7年度まで
- 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）

これまでの取組

- 長野県女性職員活躍推進計画（H28-R2）
- 長野県職員子育て支援プラン（H27-R2）

[女性活躍の推進]

- ・管理職（課長級以上）登用【目標 10%】
6.0% [R29.4.1] → **10.6%** [R3.4.1]

[仕事と暮らしの両立]

- ・年休の取得【目標 13 日以上】
10.4 日 [H28 年] → **11.6 日** [R2 年]
- ・男性の育児休業取得【目標 20%】
8.4% [H28 年度] → **16.9%** [R2 年度]

<職員アンケート> (R2.3.2-4.20)

- ・「育休を取得したかったのに取得できなかった」37.8%
[理由]忙しい、自分にしかできない仕事、職場に迷惑

新プランの重点的取組

[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ます]

- 組織を挙げて、職員の子育てを応援する職場づくりに取り組みます（知事メッセージ）—
- ④ 所属長から男性職員への育休取得呼びかけの義務化
 - ・男性職員の子育て計画書の作成 100%を徹底（職場と職員の意識改革）
 - ・子育て計画書で「育休と休暇を合わせ 1 か月以上」の取得（特に配偶者の出産後 8 週間までの取得）を推奨

[時間外勤務縮減を目指した取組の推進]

- ④ 知事はじめ管理職が率先して定時退庁を徹底
- ④ 在庁時間の把握と時間外勤務の事前命令の徹底
- ④ 行政事務 DX による業務効率化としごとと改革の推進

[女性職員の多様な成長機会の提供]

- ④ ロールモデルとなる女性職員との交流・研修の実施
- ④ 異動サイクルの長期化の徹底（専門性の向上、業務習熟等による時間外縮減・休暇促進）
- ④ 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

[柔軟な働き方の促進・職場環境整備]

- ④ 次期情報システム導入によるテレワーク環境の整備
- ④ 10 日以上連続休暇の取得促進
- ④ 職場内協力と支援、多面観察等によるマネジメント力向上

新プランの取組体系・数値目標

[女性職員の活躍推進]

- ・女性職員の採用の拡大 ・能力等に応じた登用
- ・多様な成長機会の提供

[職員の子育て支援]

- ・制度の周知
- ・育児をしながら活躍できる職場環境づくり
- ・男性職員の育児参加の促進

[仕事と生活の調和の推進]

- ・時間外勤務縮減を目指した取組の推進
- ・多様で柔軟な働き方の推進
- ・仕事と生活の調和を図る職場環境づくり

[数値目標] ※●は第5次長野県男女共同参画計画(R3.6)上の目標

区分	目標値	現状値
●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]
●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]
●育児休業の取得率[女性]	100% [R7年度]	100.0% [R2年度]
●育児休業の取得率[男性]	30% [R7年度]	16.9% [R2年度]
出産補助休暇の取得率	100% [R7年度]	81.5% [R2年度]
男性職員の育児休業の取得率	100% [R7年度]	78.2% [R2年度]