

群馬県職員の女性活躍推進プラン

～ 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画 ～

平成28年3月

群 馬 県

目 次

- 1 計画策定の背景、趣旨
- 2 女性職員の活躍の意義
- 3 計画期間
- 4 推進体制
- 5 女性職員の活躍に関する現状、課題
 - (1) 女性職員の採用状況
 - (2) 女性職員の登用状況
 - (3) ワーク・ライフ・バランスの状況
- 6 女性職員の活躍に向けた具体的取組
 - (1) 採用した職員に占める女性職員の割合の増加
 - (2) 職域の拡大・計画的育成とキャリア形成支援
 - (3) ワーク・ライフ・バランスの推進
 - ①長時間勤務の是正等の働き方改革
 - ②家事・育児や介護を担いながら活躍できる職場環境の整備
- 7 女性職員の活躍に関する数値目標

群馬県職員の女性活躍推進プラン

群馬県知事
群馬県企業管理者
群馬県議会議長
群馬県人事委員会
群馬県選挙管理委員会
群馬県代表監査委員
群馬県教育委員会

1 計画策定の背景、趣旨

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会を実現するため、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下『女性活躍推進法』という。）」が制定された。

この法律では、国や地方公共団体を「特定事業主」、それ以外を「一般事業主」と定め、女性職員の活躍推進のための計画（事業主行動計画）を平成28年3月末までに策定・公表するよう義務づけたところである。

（「一般事業主」（民間事業主）は、301人以上の労働者を雇用する事業主に義務づけ）

国や地方公共団体は、行政機関としての立場から女性活躍の推進に取り組むと同時に、一事業主としての立場から、女性職員の活躍推進についても役割を果たしていく必要がある。

本県では、県全体で女性活躍の推進に向けた取組を進めるため、群馬県知事、群馬県企業管理者、群馬県議会議長、群馬県人事委員会、群馬県選挙管理委員会、群馬県代表監査委員、群馬県教育委員会が連名により、特定事業主行動計画として、「群馬県職員の女性活躍推進プラン（以下「推進プラン」という。）」を策定する。

そして、この推進プランに沿って、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定指針に掲げられた基本的事項や職員の意見を踏まえつつ、県組織の実情に応じた取組を計画的かつ着実に推進していくこととする。

2 女性職員の活躍の意義

「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、その個性と能力を十分に発揮できることである。

特に、公務部門における女性の活躍は、以下に掲げる意義を有することから、組織全体でこれらを共有し、県全体として、女性の活躍に関する取組を推進して

いく必要がある。

①「政策方針決定過程への参画拡大による住民生活の向上」

- ・ 公務部門での女性の活躍は、政策方針決定過程への女性の参画拡大という面から重要な意義を有するものである。
- ・ 女性職員の登用の拡大は、女性の活躍を測る一つの基準ではあるが、それにとどまることなく、全ての女性職員が、どの役職段階においても、意欲ややりがいをもって、政策決定に参画できるような機会を確保する必要がある。
- ・ また、県は、子育て・教育、介護・医療、まちづくり等、住民生活に密着した行政を担っている。
- ・ 今後、男女それぞれの個性や能力を活かした多様な発想を取り入れていくことにより、従来の枠組みにとらわれない新たなサービス向上が期待できる。

②「働き方改革の実現」

- ・ 従来の働き方を見直し、男性職員を含め、長時間労働の是正や、仕事と家庭の両立、すなわち「ワーク・ライフ・バランス」を推進することが、女性職員が活躍するために必要であり、男女を問わず職員の働き方改革の実現にもつながるものである。

③「公務部門の率先垂範」

- ・ 県が、女性の活躍について、地域の先頭に立って率先して取り組むことで、民間事業者をリードする役割を担うことができる。

3 計画期間

推進プランの計画期間は、第15次群馬県総合計画等との整合性を考慮し、平成28年度から平成31年度までの4年間とする。

4 推進体制

女性職員の活躍に関する取組を効果的に推進するため、平成27年10月に設置した各任命権者の人事担当者等を構成員とする「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画策定・推進委員会」において、推進プランの進行管理を行う。

また、毎年度、進捗状況を公表し、計画の実効性を確保する。

各任命権者は、緊密に連携・協力しながら、職員に対して、推進プランの内容の周知や女性職員の活躍推進に関する研修等を行い、全庁的に計画を推進する。

5 女性職員の活躍に関する現状、課題

(1) 女性職員の採用状況

多くの女性が活躍できるようにするためには、その入口となる女性職員の採用拡大が重要である。

採用した職員に占める女性職員の割合(県全体)は、平成27年度で50.0%となっており、過去5年間は概ね50%程度となっている。

採用した職員に占める女性職員の割合 (%)

(各年度4月1日現在)

	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	
教育委員会	61.0	59.1	59.5	53.6	53.6	53.0	54.5	54.9	
病院局	52.7	57.1	65.9	61.5	70.0	59.1	55.7	63.5	
知事 部局等	知事部局 各種委員会	32.9	38.3	36.2	29.7	34.2	33.8	30.0	25.4
	企業局	0.0	28.6	0.0	50.0	0.0	25.0	9.1	0.0
	計	30.3	37.7	35.4	30.0	32.4	33.3	28.5	23.0
県全体	55.2	54.8	55.5	50.6	50.5	49.7	49.1	50.0	

①教育委員会の現状

- ・採用した職員に占める女性職員の割合は、平成27年度で54.9%となっている。
- ・小中学校教員の女性採用比率が高いことが、その主な理由である。

②病院局の現状

- ・採用した職員に占める女性職員の割合は、平成27年度で63.5%となっている。
- ・県立病院における看護職員の女性採用比率が高いことが、その主な理由である。

③知事部局等の現状（知事部局・各種委員会・企業局）

- ・採用した職員に占める女性職員の割合は、平成27年度で23.0%となっている。

【課題】

- 知事部局等の女性の採用比率は、教育委員会や病院局と比べ低い状況
- 採用試験の受験者数、合格者数に占める女性の割合には一定の連動性がみられることから、更なる採用拡大に向け受験者増加の取組が必要

（2）女性職員の登用状況

管理職への女性登用は、女性の活躍状況を示す代表的な指標であり、公務部門において率先した取組が求められる。

管理職に占める女性職員の割合（県全体）は、平成27年度で12.1%となっており、平成20年度以降、徐々に増加傾向にある。

管理職に占める女性職員の割合（%）

（各年度4月1日現在）

		H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
教育委員会		11.2	11.0	12.7	12.7	12.1	12.2	12.6	13.8
病院局		17.9	20.8	21.1	20.8	21.3	24.0	26.3	27.6
知事部局等	知事部局 各種委員会	4.9	5.3	6.1	6.7	6.7	6.6	6.6	7.5
	企業局	1.8	0.0	1.9	1.9	3.9	2.0	2.0	4.0
	計	4.6	4.9	5.8	6.4	6.5	6.3	6.3	7.2
県全体		9.2	9.3	10.3	10.9	10.6	10.7	11.0	12.1

①教育委員会の現状

- ・管理職（校長や教頭など）の登用状況は、平成27年度で13.8%となっており、徐々に増加傾向にある。

【H20年度：11.2% ⇒ H27年度：13.8%（2.6ポイント増加）】

- ・一方、女性教職員の中には、児童・生徒への授業担当を希望するなどの理由で、管理職選考考査を受験しない者も少なくない。

【課題】

- 女性教職員の管理職選考考査受験者が少ない状況（H27年度：全受験者の14.5%）であり、学校経営に対する意識を高める方策など受験者増加の取組が必要

②病院局の現状

- ・管理職の登用状況は、平成27年度で27.6%となっており、看護師の女性比率の高さを背景に、近年も大幅に増加している。

【H20年度：17.9% ⇒ H27年度：27.6%（9.7ポイント増加）】

③知事部局等の現状（知事部局・各種委員会・企業局）

- ・管理職（部長、課長、次長など）の登用状況は、平成27年度で7.2%となっており、教育委員会や病院局を下回っている。

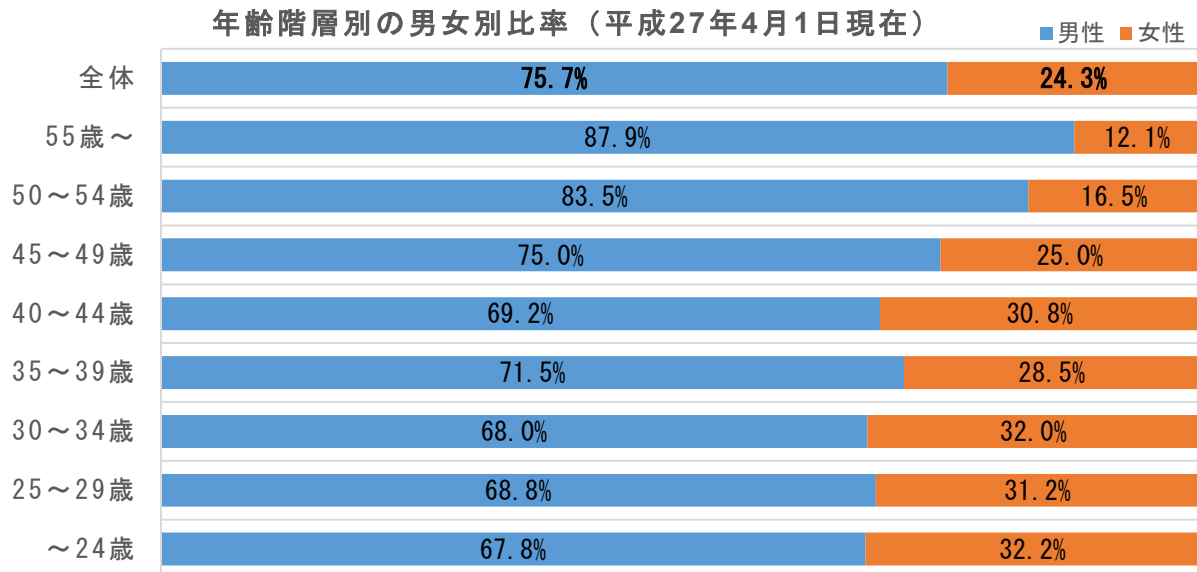
【H20年度：4.6% ⇒ H27年度：7.2%（2.6ポイント増加）】

【課題】

- 女性職員の管理職への登用状況は低く、キャリア形成支援など登用に向けた総合的な取組が必要

(参考)

知事部局等（知事部局・各種委員会・企業局）の場合



- 若年層ほど女性比率が高く、管理監督者候補となる年齢層（50歳代）の女性比率が低い。
（20歳代、30歳代、40歳前半⇒約30%、50歳代⇒約15%）
- 管理監督職の候補となる50歳以上の女性職員割合が少なかったことが、登用率低迷の要因
⇒ 今後、経年による登用率アップの可能性大

(3) ワーク・ライフ・バランスの状況

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。

公務部門は、民間事業者と比べ、仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、長時間労働が障壁となって、制度を利用できない場合もみられる。

また、仕事と家庭の両立のためには、男性の育児への積極的参加が必要となるが、男性職員の育児休業等（育児休業、育児短時間勤務、部分休業）の取得率（県全体）は、平成26年度で3.8%となっており、平成22年度以降の状況をみても、伸び率は低い状況である。

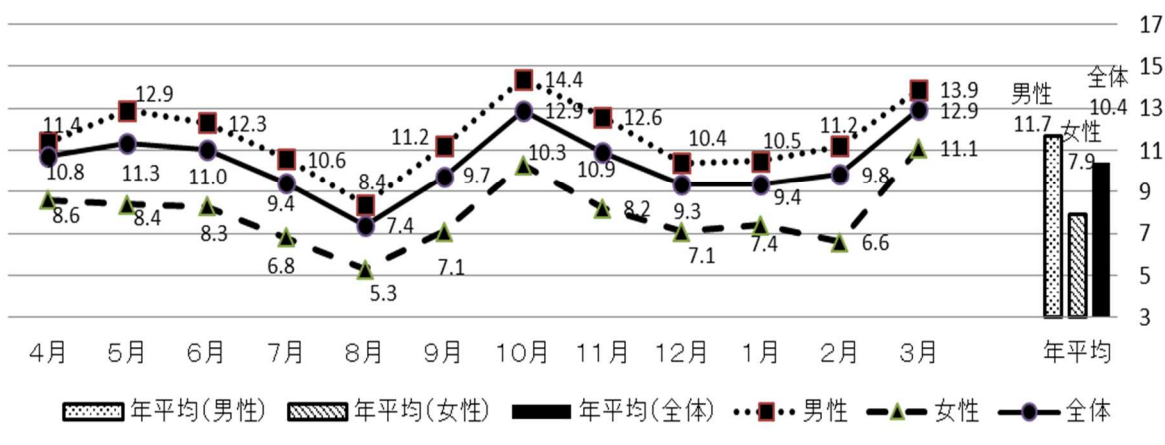
男性職員の育児休業等取得率

	H22	H23	H24	H25	H26
男性職員の育児休業等取得率(県全体)	2.1%	3.6%	2.8%	3.8%	3.8%

【課題】

- より一層のワーク・ライフ・バランスの推進（時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進、両立支援制度の利用促進）に取り組むことが必要

職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間（H26年度：知事部局・各種委員会）



職員一人当たりの年次有給休暇取得日数（知事部局・各種委員会）

	H22	H23	H24	H25	H26
職員一人当たりの年休取得日数(年平均)	10.4日	10.0日	10.1日	10.1日	9.8日

6 女性職員の活躍に向けた具体的取組

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合の増加

基本的な考え方

- ・本県における採用者に占める女性の割合は、任命権者ごとに様々であるが、多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大は重要である。
- ・公務に期待される能力を有する優秀な女性職員を幅広く採用できるよう、採用試験における受験者増加に向けた取組を進めていく。

取組内容

【例】

全

(県全体)

知

(知事部局等)

病

(病院局)

教

(教育委員会)

※以下、同じ

※知事部局等：知事部局・各種委員会・企業局

- 女性受験者の拡大に向けた広報活動等の実施
 - ・大学等における説明会を幅広く実施するとともに、県行政の魅力ややりがい、女性にとって働きやすい職場環境等について、積極的に広報する。
 - ◇ 女子大における職員採用説明会の開催【継続実施】 知
 - ◇ 職員採用説明会へ女性職員を積極的に派遣【継続実施】 知
 - ◇ 活躍する女性職員や両立支援制度について職員採用パンフレットに掲載【H28年度】 知 病
 - ◇ インターンシップを実施し、県の業務の魅力を発信【継続実施】 知 病
 - ◇ 女性を対象とした職員採用説明会やインターンシップの実施検討 知

(2) 職域の拡大・計画的育成とキャリア形成支援

基本的な考え方

- ・女性職員の活躍を阻害する要因として、育児・介護等による時間の制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、ロールモデルとなる先輩女性職員が少ないこと等が考えられる。
- ・女性職員が個性と能力を十分に発揮するために、本人のライフイベント（出産・育児、介護等）の状況や働き方に関する意向を踏まえつつ、職域拡大等による多様な職務経験の付与や、中長期的なキャリアを描くための研修や相談体制の充実など、計画的な育成やキャリア形成支援といった総合的な取組が必要である。
- ・また、女性職員自身が自己のキャリア形成を真剣に考えていくとともに、男性職員、特に管理職の意識を高めることも必要である。

取組内容

① 女性職員の多様な職務経験の蓄積に向けた取組

- ・管理職員や人事管理部門は、女性職員の県庁・地域機関の交流を活発化させるとともに、企画立案部門や事業部門を含めた多様な職務経験を積めるよう配慮する。**知**
- ・自所属以外の病院での勤務機会を付与し、キャリア形成を図る。**病**
- ・副主幹・主幹、係長、補佐級といった各役職段階における育成にも努める。**知 病**

【留意点】

- 管理職員や人事管理部門は、本人のライフイベント（出産・育児、介護等）の状況や働き方に関する意向を踏まえる。
- 仕事の量は配慮しつつ、質は維持する。

② 女性職員を対象とした研修の実施 **知**

- ・キャリアデザインやワーク・ライフ・バランス等の考え方について理解を深めるための研修や係長昇任を控える女性職員が将来にわたって能力を発揮するため、リーダーシップ等について学ぶ研修を実施する。
 - ◇ 女性キャリアデザイン研修の実施（主に主任級を対象）【継続実施】
 - ◇ 女性キャリアサポート研修の実施（主幹級を対象）【継続実施】

【留意点】

- 管理監督者は、ライフステージに応じて研修の受講希望を確認し、女性職員の積極的な参加を促す。

③ 女性職員がキャリア形成していくイメージを持つための取組 **知**

- ・女性職員が、出産・子育てをしながらキャリア形成していくためのイメージを持てるように、先輩女性職員の体験談の紹介や相談体制を整備する。
 - ◇ 女性職員のロールモデル集（監督職員編）の作成・周知【平成 28 年度】
（管理職編は、平成 26 年度に作成・周知済み）
 - ◇ 女性職員に係るメンター制度等の相談体制の検討

④ 女性活躍推進に向けた意識の醸成

- ・男女にかかわらず女性活躍推進に向けた意識づくりや女性職員のキャリア形成に係る管理職の意識向上を図るため、研修等を実施する。
 - ◇ 「新任管理職研修」に女性活躍推進をテーマにした項目を追加【平成 28 年度】**知**
 - ◇ 「管理職研修」、「ミドルリーダー研修」に女性活躍推進法の趣旨を踏まえた講義内容を追加【平成 28 年度】**教**

- ⑤ 教職員における管理職選考考査の受験者増加を図るための取組 **教**
- ・ 学校現場における女性管理職を増加させるため、管理職選考考査の受験者増加に向けた取組を実施する。
 - ◇ 市町村教育委員会、学校に対して女性の人材発掘についての意識向上を図る
【継続実施】
 - ◇ 意欲・能力のある女性職員について、学校と教育委員会事務局との積極的な交流を推進【継続実施】
- ⑥ 病院職員におけるキャリア形成支援 **病**
- ・ 段階的に目標を設定し、知識及び技術の習得を支援する取組を実施する。
 - ◇ クリニカルラダー&マネジメントラダーの実施【継続実施】
 - ・ 業務に必要な認定資格の取得を支援し、スペシャリストを養成する取組を実施する。
 - ◇ CNS（Certified Nurse Specialist：専門看護師）等の資格取得を支援
【継続実施】

（3）ワーク・ライフ・バランスの推進

①長時間勤務の是正等の働き方改革

基本的な考え方

- ・ 長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。
- ・ 時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、長時間労働を是正し、限られた時間の中で効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高めることにもつながる。
- ・ これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革、多様で柔軟な働き方の拡充に向けた取組を進める。

取組内容

① 時間外勤務の縮減

- ・ 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度、3歳未満の子どものいる職員の時間外勤務免除の制度の周知徹底を図る。 **全**
- ・ 毎週水曜日の定時退庁日には、引き続き総務事務システムログイン画面等で注意喚起を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。 **知**
- ・ 事務の簡素合理化について、業務の必要性の検討、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化等により、更なる取組を推進する。 **全**
- ・ 時間外勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に意識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行う。 **全**
- ・ 職員の勤務状況の的確な把握、各所属の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図る。 **知**

② 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ・ 年次有給休暇は、心身のリフレッシュに役立ち、その結果、公務能率の向上に資するものであるという意識を周知徹底するため、所属内の会議等の機会を通じて職員一人一人の意識啓発を図る。また、管理職員は、職員が年次有給休暇を取得しやすいよう、自ら率先して取得する。 **全**
- ・ 職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。 **全**
- ・ 各所属の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図るとともに、年次有給休暇を取得しやすい時期を「促進月間」として設定する。 **知**
- ・ 各所属において、係単位で、四半期ごとに年次有給休暇等使用計画表を作成し、計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。 **知**

- ・安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、業務の繁忙時期における係及び職員間の応援体制を整備し、各所属の実情に応じて、職員が交替で時間単位の年次有給休暇を使用して早く帰宅する日（早帰りデー）を設定するなど、全職員が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに配慮する。 **知**

- ・管理職員に対して、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を指導させる。 **全**

イ 連続休暇等の取得の促進

- ・年次有給休暇を活用して、次のような休暇の取得を推奨し、連続休暇の取得率アップを図る。 **全**

（例）記念日休暇、マイプラン休暇、学校行事休暇、地域活動休暇、レクリエーション休暇、子育て支援休暇、リフレッシュ休暇、夏季休暇

- ・国民の休日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。 **全**

- ・ゴールデン・ウィークやお盆期間等における週休日と休日に挟まれた日における会議の自粛を行う。 **全**

③ 多様な働き方の検討 **全**

- ・男女がともに仕事と家庭を両立しつつ、その個性と能力を発揮して活躍できるよう、多様で柔軟な働き方の選択肢の拡充に向けた検討を行う。

◇ ゆう活（夏の生活スタイル変革）の導入検討

◇ フレックスタイム制度の本格導入の検討

②家事・育児や介護を担いながら活躍できる職場環境の整備

基本的な考え方

- ・男女がともに仕事と家庭を両立させ、その能力を十分に発揮できるよう、両立支援制度の充実を図るとともに、制度の趣旨を職員に周知し、積極的な利用を促進する必要がある。
- ・育児休業、部分休業、育児短時間勤務等については、子育てを父親・母親が共同で行う観点から、女性職員のみならず、男性職員も積極的に取得することが重要である。
- ・男性職員の育児休業等の取得は、女性職員の活躍推進にとって重要なだけでなく、家事・育児等の多様な経験を得ることにより、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられる。

取組内容

- ① 各種制度の職員への周知 **知**
 - ・総務事務システム内に開設した子育て応援ページや啓発資料などにより、母性保護、育児休業、休暇、時間外勤務の制限などの各種制度の周知を図るとともに、職場において、妊娠している職員や子どもを育てている職員がそのような制度を利用しやすい環境を整える。
- ② 男性の子育て目的の休暇等の取得促進 **全**
 - ・子どもの出産時における父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進について、職員に対し周知を図るとともに、連続休暇を取得できるように、必要に応じて職場の中での臨時の応援体制を作り、連続休暇を取得するように働きかける。
- ③ 育児休業、育児短時間勤務等を取得しやすい環境の整備
 - ・育児休業等の取得手続や育児休業手当金の支給等の経済的な支援など、各種制度内容の周知を行うとともに、育児休業等の取得を申し出た職員の業務内容の見直しを行うなど、取得しやすい環境の整備を図る。 **全**
 - ・子育てには男性の分担が不可欠であることから、男性職員が育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい環境作りに努めるとともに意識改革を促す。 **全**
 - ・配偶者が育児休業中であっても育児休業・育児短時間勤務・部分休業を取得することができることから、男性職員がより積極的に育児休業等を取得し、育児参加を行うよう周知する。 **全**
 - ・職員向けのパソコンネットワークに、「育児休業を取得した男性職員の体験談」を掲示し、男性の育児休業取得を促進する。 **知**

- ・育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援するため、育児休業中の職員に対して、電子メール等の情報提供の充実を図り、各種情報を提供することにより、休業期間中の情報提供の充実及び休業期間終了後における業務推進の円滑化を図る。 **知**
 - ・育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰のために、復帰後の職場研修や各種研修に参加しやすい環境を整える。 **知**
- ④ 人事異動等における配慮** **全**
- ・職員からの自己申告書や所属におけるヒアリング等をもとに、可能な範囲で、子育て等の状況に応じた人事上の配慮を行う。
 - ・子育て、介護等を担っている職員が、特に人事上の配慮を求める場合には、子育て等の状況について、人事管理部門で速やかに情報を収集する。
- ⑤ ハラスメントへの対応**
- ◇ 各種ハラスメントに係る相談体制整備について検討 **知**
 - ◇ 学校におけるハラスメント等の防止に関する資料の見直し【平成28年度】 **教**

7 女性職員の活躍に関する数値目標

目標項目	基準値		目標値	
	年度	数値(単位)	年度	数値(単位)
○ 管理職に占める女性職員の割合	H27	12.1%	H31	15%
○ 男性職員の育児休業等取得率	H26	3.8%	H31	10%

内訳

	基準値		管理目標	
	年度	数値(単位)	年度	数値(単位)
教育委員会	H27	13.8%	H31	16%
病院局	H27	27.6%	H31	30%
知事部局等(※)	H27	7.2%	H31	10%

※知事部局等：知事部局、各種委員会、企業局の職員