



## 全ての職員がいきいきと活躍できる県組織を目指します

— 長野県職員いきいき活躍推進プランを策定しました —

長野県では、女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法に基づき、女性職員の活躍と職員の子育て支援に関する事業主としての新たな行動計画を策定しました。

希望する職員全員が育児休業を取得することができる環境づくりなどに取り組みます。

### 1 計画の趣旨

本計画は女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法に基づき事業主が策定するものです。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します。

### 2 計画期間

令和3年度から令和7年度まで

### 3 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

【主な取組】所属長から男性職員への育休取得呼びかけの義務化（育休と休暇を合わせ1か月以上の取得を推奨）等

#### ◆時間外勤務縮減を目指した取組の推進

【主な取組】管理職が率先して定時退庁を徹底、行政事務DXによる業務効率化としごと改革の推進 等

#### ◆女性職員の多様な成長機会の提供

【主な取組】ロールモデルとなる女性職員との交流・研修の実施、異動サイクルの長期化の徹底、自己の強みをアピールし希望する部署にチャレンジできる制度の創設 等

#### ◆柔軟な働き方の促進

【主な取組】次期情報システム導入によるテレワーク環境の整備 等

### 4 計画本文の掲載先

ホーム > 県政情報・統計 > 組織・行財政 > 組織・職員 > 長野県の組織一覧（本庁）  
> 職員キャリア開発課紹介 > **長野県職員いきいき活躍推進プラン**

<https://www.pref.nagano.lg.jp/career/keikaku.html>

信州版「新たな日常のすゝめ」

©長野県アルクマ



新型コロナウイルスの感染を防止するための行動を自ら考え実践しましょう

総務部職員キャリア開発課  
(課長)小松 健一 (担当)河野 恵美  
電話 026-235-7290 (直通)  
026-232-0111 (代表) 内線 2202  
FAX 026-235-7490  
E-mail career@pref.nagano.lg.jp

# 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）—
- ⑧ 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]

- ⑧ 知事はじめ管理職が率先して定時退庁を徹底
- ⑧ 在庁時間の把握と時間外勤務の事前命令の徹底
- ⑧ 行政事務 DX による業務効率化としごと改革の推進

### [女性職員の多様な成長機会の提供]

- ⑧ ロールモデルとなる女性職員との交流・研修の実施
- ⑧ 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）
- ⑧ 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]

- ⑧ 次期情報システム導入によるテレワーク環境の整備
- ⑧ 10 日以上連続休暇の取得促進
- ⑧ 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]
男性職員の育児休暇の取得率	100% [R7年度]	78.2% [R2年度]

## 全ての職員がいきいきと活躍できる県組織を目指します

今回、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画として、令和3年度から令和7年度までを計画期間とする、「長野県職員いきいき活躍推進プラン」を策定しました。

このプランでは、希望する全ての職員が育児休業を取得できる環境を創り、職員の子育てを応援する職場づくりに力を入れて取り組んでいきます。

令和元年度に実施した子育て中の男性職員を対象としたアンケートでは、約4割の職員が、育児休業を取得したかったのに取得できなかったと回答しています。

育児休業を取得しやすくするには、まず職場全体の環境づくりが最も重要です。所属長の皆さんには、イクボス・温かボスとして、子育てを行う男性職員全員に育児休業の取得を呼び掛けていただくとともに、職場環境づくりに努めていただき、希望する男性職員全員が育児休業を取得できるよう応援して欲しいと思っています。

また、女性職員の皆さんが、管理職や専門分野など、様々な形で輝くことができるようにするためには、多様な成長機会の確保や長時間勤務の是正を図る必要があります。

このため、専門性向上やライフステージに配慮した人事異動を進めるほか、私をはじめ、管理職が率先して定時退庁するなど、全庁あげて時間外勤務の縮減に向けて取り組んでいきます。

全ての職員の皆さんがいきいきと活躍できる県組織となるよう、私自らが先頭に立ち、皆さんと一緒に取り組んでいきます。

令和3年11月18日

長野県知事 阿部 守一