

長野県職員いきいき活躍推進プラン（特定事業主行動計画）に係る実施状況及び女性の活躍状況の公表について

令和8年7月31日
長野県 総務部 人事課

長野県では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、「長野県職員いきいき活躍推進プラン」を策定し、取組を推進してきました。

今般、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、当該行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表いたします。あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、女性の活躍状況を公表いたします。

対象／知事部局、企業局、議会事務局、教育委員会（教員除く）、監査委員事務局、人事委員会事務局

《職業生活における機会の提供に関する実績》

1. 職員の給与の男女の差異（令和7年度）

(1) 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	89.3%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	90.8%
全職員	78.9%

(2) 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

※ 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

ア 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	110.8%
本庁課長相当職	98.5%
本庁課長補佐相当職	100.2%
本庁係長相当職	95.9%

イ 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	98.0%
31～35年	94.6%
26～30年	98.0%
21～25年	93.7%
16～20年	92.2%
11～15年	89.5%
6～10年	94.8%
1～5年	96.5%

【説明欄】

【現状分析】

○平均年間給与が、女性が低い主な理由

＜任期の定めのない常勤職員＞

- ・男性職員の人数比率は給与水準が高い 50 歳代で高い一方で、女性職員の人数比率は 30 歳代以下で高い傾向です。
- ・扶養手当などを受給する世帯主は男性が多く、また勤務実績に応じて支給する超過勤務手当などの受給額が男性が多い傾向です。

＜任期の定めのない常勤職員以外の職員＞

- ・職員構成において、男性は再任用職員の割合が高い一方で、女性は会計年度任用職員の割合（パートタイム）が高い傾向です。

【今後の取組】

- ・職員給与の男女の差異改善に向けて、管理職登用に必要な経験が積める課長補佐級及び係長級に計画的に女性を登用するなどに取り組みます。

※勤続年数は、採用年度を勤続年数 1 年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出

※教育委員会の対象職員は、会計年度任用職員を除く

2. 職員に占める女性職員の割合

区分	R8.4.1
県全体	31.7%
本庁	30.0%
本庁以外	32.6%

※常勤職員

3. 各役職段階に占める女性職員の割合

区分	目標 (R8.4.1)	R8.4.1	R7.4.1	R6.4.1	R5.4.1	R4.4.1	R3.4.1
部長相当職	10%	18.7%	13.0%	11.5%	13.0%	10.4%	5.6%
課長相当職	16%	17.8%	16.4%	14.8%	12.9%	11.5%	11.2%
課長補佐相当職	25%	22.7%	23.1%	20.9%	20.3%	18.4%	15.2%
係長相当職	30%	25.7%	25.3%	25.1%	25.8%	25.4%	25.3%

4. 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	R8.4.1
管理的地位にある職員	17.9%

※本庁課長相当職以上の職員

【説明欄】

【現状分析】

- ・本年(令和8年)4月1日時点の女性職員の割合は、部長相当職で18.7%、課長相当職で17.8%となっており、目標(部長相当職10%、課長相当職16%)を達成しました。
- ・一方で、各役職段階で女性割合は向上しているものの、係長昇任と育児の時期が重なる等の理由から係長相当職の女性割合は伸び悩んでおり、育児とキャリアの両立支援が引き続き必要です。

【今後の取組】

- ・ロールモデルとなる女性管理職との交流やキャリアステージに応じた研修等を行い、昇任後の働き方への不安を軽減するとともに、能力開発の機会の充実と女性職員自身のキャリア形成意識の向上に引き続き取り組みます。
- ・男女を問わず時差勤務・フレックスタイム制・テレワークなどの柔軟な働き方ができる環境を整備し、育児期でもキャリアを中断しない両立支援に取り組みます。
- ・男性職員の育児参画を促進し、育児の負担が女性に偏らないよう、家庭内での「共育て」の実現に県職員が率先して取り組みます。

5. 職員採用試験（競争試験）における女性受験者の割合

区分	目標 (R8年度採用)	R8年度採用	R7年度採用	R6年度採用	R5年度採用	R4年度採用	R3年度採用
受験者に占める女性の割合	40%	45.3%	41.9%	43.2%	40.4%	38.0%	39.8%

区分	R8年度採用
事務職	48.4%
技術職	37.6%

※「事務職」には、社会福祉、デジタル、司書を含む

6. 職員採用試験（競争試験）において採用した職員に占める女性職員の割合

区分	R8年度	R7年度	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度
事務職	59.8%	60.9%	52.3%	53.8%	43.8%	46.9%
技術職	35.8%	34.9%	37.0%	42.9%	33.3%	36.4%

※「事務職」には、社会福祉、デジタル、司書を含む

※各年4月1日付け採用の実績

7. 中途採用した職員に占める女性職員の割合

区分	R8年度採用
中途採用した職員に占める女性職員	33.3%

※社会人経験者を対象とする採用選考により採用した職員

※4月1日付け採用の実績

【説明欄】

【現状分析】

- ・受験者に占める女性の割合の目標は達成しており、今後も引き続き、女性からも選ばれる職場であり続けるよう取組を進める必要があります。

【今後の取組】

- ・採用ホームページやSNS等を活用し、ニーズに応じた情報を継続的に発信することで、幅広い層へ「働く場としての長野県庁」の認知拡大を図ります。
- ・事業立案や業務等を体験する県庁インターンシップの充実や魅力向上に引き続き取り組みます。

8. 職業生活に関する機会の提供に資する制度の概要

- ・女性の健康課題への理解促進を目的に、女性特有の健康課題や心身の特徴、関連休暇制度に関する研修を管理監督職向けに実施
- ・ハラスメント防止に向け、相談窓口を設置し職員からの相談に対応するとともに、管理監督職を対象に防止への理解を深める研修を実施
- ・キャリアに関する職員の悩みや不安等を解消するため、国家資格キャリアコンサルタントを有する職員等による相談窓口を設置

《職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する実績》

1. 年次休暇平均取得日数

区分	目標（R7年）	R7年	R6年	R5年	R4年	R3年	R2年
平均取得日数	15日以上	13.6日	13.9日	13.5日	11.5日	12.0日	11.6日

※常勤職員

区分	R7年
本庁	12.0日
本庁以外	14.4日

2. 職員（管理職以外）の一月当たりの平均超過勤務時間

区分	R7年度
県全体	12.6時間/月
本庁	19.8時間/月
本庁以外	9.0時間/月

※常勤職員（教育委員会を除く）

3. 職員（管理職以外）に占める、超過勤務の上限を超えた職員の割合

区分	R7年度
県全体	3.5%
本庁	8.4%
本庁以外	1.1%

※常勤職員（教育委員会を除く）

【説明欄】

【現状分析】

- ・物価高対策などの突発的な課題への対応などにより、年次休暇の取得目標は達成できませんでした。仕事の減量化に向けた取組をさらに進める必要があります。

【今後の取組】

- ・年次休暇や10日以上連続休暇を取得しやすい環境整備のため、所属長が取得状況を把握し、業務スケジュールを踏まえた計画的な取得を徹底します。
- ・管理監督職は、自身の長時間労働にも配慮しつつ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。特に、毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、定時退庁を促します。
- ・AI・デジタル技術の積極的な活用や業務改革（BPR）により、長時間労働の削減やしごとの減量化を推進します。

4. 育児休業の取得率

(1) 常勤職員

区分	目標 (R7 年度)	R 7 年度	R 6 年度	R 5 年度	R 4 年度	R 3 年度	R 2 年度
男性	—	89.4%	94.2%	72.3%	37.0%	21.0%	16.9%
女性	100%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(2) 会計年度任用職員

区分	R 7 年度
男性	— ※ 1
女性	1 人 ※ 2

※ 1 男性は対象者なし

※ 2 女性は令和 6 年度に出産し、令和 7 年度に育児休業を取得した職員

5. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況 (令和 7 年度)

区分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1 週間未満	1.8%	0%	—	—
1 週間以上 2 週間未満	0.9%	0%	—	—
2 週間以上 1 か月未満	22.7%	0%	—	—
1 か月以上 3 か月未満	33.6%	0%	—	—
3 か月以上 6 か月未満	13.6%	0%	—	—
6 か月以上 9 か月未満	10.0%	1.4%	—	—
9 か月以上 12 か月未満	10.9%	19.2%	—	—
12 か月以上 24 か月未満	4.6%	57.5%	—	—
24 か月以上	1.8%	21.9%	—	—

※構成比は四捨五入のため、合計が 100%にならない場合がある

※「会計年度任用職員 (女性)」は、育児休業取得者が 1 人であるため、育児休業取得期間の分布状況を公表することにより、取得期間が明らかになってしまうため、公表の対象外とする

6. 男性職員の育児参画に関する休暇・休業等の取得率

区分	目標 (R7 年度)	R 7 年度	R 6 年度	R 5 年度	R 4 年度	R 3 年度	R 2 年度
出産補助休暇	100%	90.2%	93.3%	93.3%	84.0%	79.3%	81.5%
育児参加休暇	100%	76.4%	81.7%	93.3%	72.3%	78.4%	78.2%
1 か月以上の育児休業等	100%	86.2%	81.7%	64.1%	—	—	—

※「1 か月以上の育児休業等」は、育児休業 2 週間以上を基本とし、特別休暇や年休、在宅勤務を含む

※常勤職員

区分	R 7 年度
出産補助休暇又は育児参加休暇を 合計 5 日以上取得した職員の割合	65.0%

※付与日数：出産補助休暇 3 日、育児参加休暇 5 日の合計 8 日

【説明欄】

【現状分析】

- ・「1か月以上の育児休業等取得率」は86.2%と、目標値（100%）には届かなかったものの、育児休業取得に対する理解や制度活用は着実に浸透していると考えられます。なお、育児休業取得率は89.4%となっており、育児休業取得者のうち74.5%が1か月以上の育児休業を取得しています。
- ・一方、未取得となった背景には、収入面への懸念のほか、業務運営や職場体制、家庭事情、本人意向などさまざまな要因があることから、今後は、男性の育児参画の意義や「共育て」の重要性について、より一層理解促進を図り、育児休業等の取得を積極的に推奨していく必要があります。

【今後の取組】

- ・所属長による「イクボス・温かボス宣言」の推進や、男性職員の子育て計画書の作成を通じた育児参画の促進に取り組むとともに、「子育て支援推進員」の各部局等への配置、「育休サポートマッチング（応援職員の公募）」の実施、育休職員の業務をカバーした職員に対するインセンティブ（勤勉手当への上乗せ）など、育児休業を取得しやすい職場体制の整備を進めます。
- ・職場の理解促進や業務体制の整備を図るとともに、職員の状況に応じた柔軟な制度活用を促進し、仕事と育児を両立できる職場環境づくりに取り組みます。

7. 離職率

区分	R7 年度	20 代	30 代	40 代	50 代	60 代
男性	1.8%	2.8%	1.7%	1.5%	1.3%	3.0%
女性	2.6%	1.7%	2.2%	2.6%	3.3%	6.7%

※数値は男女別職員数及び年代別職員数に対する比率（看護大教員、任期の定めのある職員を除く）

【説明欄】

【現状分析】

- ・離職理由として、20代～30代では「キャリアアップ」や「業務の量や質のミスマッチ」が多く、50代では「介護」や「健康問題」が多い傾向です。

【今後の取組】

- ・業務負担の解消にあたって、業務の集約化・効率化、DXの推進、予算編成作業の効率化など職員の多忙感解消に向けた取組を推進します。
- ・柔軟な働き方に関しては、フレックスタイム制などの勤務制度の活用を促進します。
- ・「業務の量と質のミスマッチ」については、前述の業務効率化に加え、採用広報・インターンシップを通じた業務内容の丁寧な情報発信に取り組みます。

8. 職員の職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要

- ・人事異動にあたっては、自己申告書やキャリア面談等を通じて把握した育児・介護等の個別事情に可能な限り配慮
- ・子育て中の職員やこれから子育てを迎える職員を対象に、先輩職員との対話を通じたネットワークづくりや、仕事と子育ての両立に対する不安解消を図る子育て職員支援研修を実施
- ・育児に関する休暇制度や取得手続、不妊治療休暇等の情報を一元化した「子育て応援ハンドブック」を活用し、必要な情報を分かりやすく周知