



## 「男性の育児参加が当たり前」の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一部改訂しました —

特定事業主行動計画「長野県職員いきいき活躍推進プラン」※の男性職員の育児休業取得促進に係る数値目標を改訂しました。

### 1 改訂内容

#### 【新たな数値目標】

男性職員の育児休業等※取得率：1か月以上100%（令和7年度）[産後8週以内を推奨]

※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  
(政府目標に応じた男性の育児休業取得率目標：2週間以上85%)

#### ◎ 1か月連続で主体的に育児に関わることが重要

- ・産後8週は心身ともに妻が大変。産後うつの予防の観点からも産後の床上げ時期までをサポート
- ・子の出生後間もない時期に育児に関わることがその後の積極的な育児参加へつながる

#### <目標達成に向けたアプローチ>

【令和5年度】育児休業等取得率：1週間以上100%（産後8週以内を推奨）

- ・こどもが生まれた職員はまず「連続1週間以上休んで育児参加」
- ・育児休業取得を基本とし、休暇との組合せも可

【令和6年度】育児休業等取得率：2週間以上100%（産後8週以内を推奨）

- ・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

#### 【主な取組】組織を挙げて職員の育児参加を全面的にバックアップします！

- ・所属長との事前面談と面談時の取得推奨を徹底
- ・子育て計画書未提出者の把握及び提出徹底
- ・育児休業・休暇等の取得推奨パターンを提示
- ・育休サポート会計年度任用職員の通年配置やカバー職員に対するインセンティブ等を検討

### 2 改訂の背景

- 「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日閣議決定）により公務員に係る男性の育児休業取得率の政府目標が引き上げられ、県においても一層の取組促進が不可欠

<こども未来戦略方針による男性の育児休業取得率の政府目標>

【公務員】（現行：2025年：30%）      2025年：1週間以上85%      2030年：2週間以上85%

- 「長野県職員いきいき活躍推進プラン」における目標値を達成

男性職員の育児休業取得率 目標値30%（令和7年度） ⇒ 実績37.0%（令和4年度）

#### ※「長野県職員いきいき活躍推進プラン」とは

- 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推進。（計画期間：令和3年度から令和7年度まで）

- 計画本文の掲載先 <https://www.pref.nagano.lg.jp/career/keikaku.html>

しあわせ信州創造プラン 3.0

～大変革への挑戦「ゆたかな社会」を実現するために～

## 女性・若者から選ばれる 県づくりプロジェクト

[長野県総合5か年計画推進中]

本事業は、上記プロジェクトに関連する事業です。

#### （問合せ先）

担当 総務部 職員キャリア開発課  
大内、池田

電話 026-235-7290（直通）

FAX 026-235-7490

E-mail [career@pref.nagano.lg.jp](mailto:career@pref.nagano.lg.jp)

# 行動宣言

私は、多様なライフスタイルを尊重し、誰もが自分らしく暮らし、働き続けることのできる魅力ある長野県づくりに向けて、女性の職業生活における活躍を推進する以下の取組を行うことを宣言します。

## 自組織内における取組

### 1 男性の育児参加が当たり前の組織にします。

男性職員の育児休業等<sup>\*</sup>取得率を令和5年度に1週間以上100%とし、令和7年度までに1か月以上100%を目指します。(令和4年度男性職員の育児休業取得率:37.0%)

※育児休業等:育児休業を基本とし、休暇や在宅勤務との組合せも可

<主な取組> 組織を挙げて職員の育児参加を全面的にバックアップします!

- ・子育て中の職員に配慮した業務分担及び人事配置
- ・育休サポート職員の通年配置
- ・子育て支援制度の積極的な情報発信と活用の推進

### 2 子育てをしながら働き続けられる組織にします。

勤務条件等を理由とし、出産・子育てを機に退職する者0を目指します。

<主な取組>

- ・子育て中の職員に配慮した業務分担及び人事配置(再掲)
- ・不妊治療休暇も含めた子育て支援制度の積極的な情報発信と活用の推進
- ・子育て職員支援研修による出産・育児を踏まえたキャリア両立支援
- ・在宅勤務や時差勤務の活用推進

### 3 休暇を取得しやすい組織にします。

職員の年次休暇の平均取得日数を年15日以上<sup>\*1</sup>(令和7年度)とし、職員満足度調査の項目「あなたの職場は休暇を取得しやすい環境である」について「そう思う」と回答する職員の割合<sup>\*2</sup>70%(令和8年度)を目指します。

※1 年次休暇平均取得日数:R4実績11.5日

※2 「そう思う」「まあそう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」の4段階で回答  
(R4調査:「そう思う」の回答38%)

<主な取組>

- ・組織風土改革「かえるプロジェクト」の議論等を踏まえた業務の減量・効率化の推進
- ・職場全体でフォローアップできる協力体制の整備
- ・10日連続休暇取得の推進

## 会のメンバー拡大に向けた取組

○女性が自分らしく働ける環境づくりについて、県自らの取組を積極的に発信するとともに、職場いきいきアドバンスカンパニー認証企業など働きやすい職場づくりを進める企業のリーダーに会への参加を呼び掛けるなどして、活動の輪を広げていきます。

令和5年9月14日

(法人名) 長野県

(職・氏名) 長野県知事 阿部守一