

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^{*}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^{*1}(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^{*2}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