

1 計画策定の経緯

- 本県では、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく特定事業主行動計画を個別に作成し、職員の女性活躍促進と子育て応援に取り組んできたが、仕事と家庭の両立や働き方の見直しに向けた取組など、多くの共通する施策に効果的・効率的に取り組むため、両行動計画を一体的に推進する行動計画として、「愛知県職員の女性活躍促進・子育て応援プログラム」を2020年12月に策定し、2021年度から、職員の仕事と家庭の両立支援と女性職員の活躍促進に関する様々な取組を進めてきた。
- この度、行動計画の期間が2025年度で満了することから、新たな行動計画として「愛知県職員の女性活躍促進・子育て応援プログラム2026」を策定し、職員の仕事と生活の両立支援と女性職員の活躍促進に関する取組を不断なく進めていく。

2 主な取組内容（体系は別紙）

施策体系		取組内容
I 女性職員の活躍促進に向けた取組	◆ 登用	<ul style="list-style-type: none"> ○ 管理職及び課長補佐級班長に占める女性の割合について、新たな目標値を設定し、意欲と能力のある優秀な女性職員の登用を積極的に進める。
II 仕事と生活（子育て・介護等）の両立のための取組	◆ 子育て支援制度を利用しやすい環境の整備等	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性職員の育児休業について、男性職員が当たり前に子育ての主役を担えるよう、国目標（2週間以上85%）を上回る高い目標を設定（1か月以上85%）して取り組む。
	◆ 仕事と介護の両立に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ○ こどもを生み育てる職員等や介護者となった職員等に対し、それぞれの制度をまとめた資料を作成の上、周知や意向確認を実施し、利用しやすい職場環境づくりに取り組む。
III 働き方の見直しに向けた取組	◆ 健康に働き続けるための取組	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「健康に働き続けるための取組」を新たに施策に位置付け、利用できる制度の周知など、健康上の特性に配慮するとともに、仕事と治療が両立する職場環境づくりに取り組む。
	◆ 時間外勤務の縮減	<ul style="list-style-type: none"> ○ 時間外勤務の上限規制及び勤務間インターバル制度の周知や、管理監督者向けの研修の実施等による意識啓発を図る。
	◆ 休暇の取得の促進	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職員の「休み方改革」を推進し、連続休暇の取得など休みやすい職場環境づくりに取り組む。
	◆ 多様で柔軟な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○ テレワークや時差勤務のほか、フレックスタイム制の推進を新たに施策に位置付け、働き方の見直しに向けて取り組む。

3 数値目標

目標	前プログラム 目標値（2025年度）	2024年度実績
管理職に占める女性の割合	15 %	16.40 % ※ 2025.4.1実績
課長補佐級班長に占める女性の割合	25 %	29.3 % ※ 2025.4.1実績
男性職員の育児休業の取得率	1週間以上85 %	84.5 %
男性職員の育児に関する休暇の取得率※1	100 %	98.1 %
女性職員の育児休業の取得率	100 %	100.4 %
職員1人当たりの時間外勤務時間数	2019年度実績(162.3時間) から毎年度減少させる	186.7時間
年次休暇の平均取得日数	14日	15.7日

※1：配偶者の産前産後8週間において5日以上、育児休業、妻の出産補助休暇、育児参加休暇、年次休暇を取得

※2：本庁は252.4時間から、地方機関は124.1時間から減少させる。

新プログラム	
目標	目標値（2030年度）
更新 管理職に占める女性の割合	20 %
更新 課長補佐級班長に占める女性の割合	35 %
更新 男性職員の育児休業の取得率	1か月以上85 %
継続 男性職員の育児に関する休暇の取得率※1	100 %
継続 女性職員の育児休業の取得率	100 %
更新 職員1人当たりの時間外勤務時間数	2024年度実績(186.7時間) から毎年度減少させる※2
更新 年次休暇の平均取得日数	16日以上
新規 年次休暇の取得日数	5日未満の職員0人

