

長野市特定事業主行動計画

子どもが健やかに生まれ、育つための取り組み

～ 真のゆたかさをめざして～

長 野 市
平成 1 7 年 3 月

はじめに

急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成されるための環境整備を図ることを目的とした「次世代育成支援対策推進法」に基づき、職員が子どもを出産、育児しやすい環境を整え、仕事と家庭を両立させることができるように「特定事業主行動計画」を策定しました。

この計画の策定にあたり実施した職員アンケートでは、休暇や時間外勤務の縮減のための枠組みを作るだけでなく、その実施にあたっては、職員一人ひとりの意識改革及び業務遂行体制の工夫、見直しが必要との考えの多いことがわかりました。

職員一人ひとりがこの計画を自分自身のこととして捉え、職場単位で互いに助け合い支えあって、次代の社会を担う子どもたちの育成に取り組んでいきましょう。

平成17年3月31日

長野市長
長野市議会議長
長野市選挙管理委員会
長野市代表監査委員
長野市農業委員会
長野市教育委員会
長野市公営企業管理者
長野市消防長

1 計画の期間

この計画は、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間とします。

また、この期間のうち、平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間は第一期とし、平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間は第二期とします。

第一期は、この計画で予定する各種制度の見直し、拡充等の諸制度の整備を重点的に行うとともに、職員への周知徹底を図り、数値目標を定めて制度の定着に必要な取り組みを行うこととします。

第二期は、第一期の計画の進捗状況、利用率等を確認、検証し、更なる次世代育成支援対策が講じられるよう、制度や数値目標等を見直しながら効果的な取り組みを行うこととします。

2 計画の推進体制

- (1)次世代育成支援対策を効果的に推進するため、特定事業主行動計画検討委員会(仮称)を庁内に設置し、各種制度の見直し、拡充等、枠組みの整備に資する検討を行うとともに、計画の進捗状況のチェックと計画の見直しを行います。

(2) 職員の心身の良好な健康状態を維持するため、仕事や子育て、家庭に関する悩みを相談できる体制を整えます。

3 仕事と家庭に関する職員の意識（職員アンケート結果から）

この計画を策定するに当たり、全職員を対象として、職員アンケートを行いました。その結果から、長野市職員の仕事と家庭に関する意識を総括すると、次のことがわかりました。

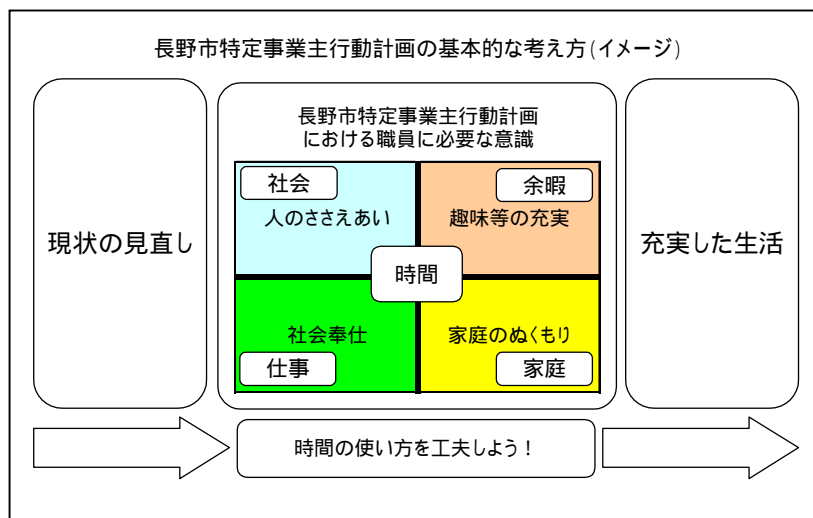
「長野市職員は、職場の和を大切にしながら、責任感をもって仕事に取り組んでいるが、その一方で、家事や育児にも積極的に関わりたいと願っている。現在の仕事のやり方や進め方、家事や育児の関わり方については、必ずしも良いとは思っておらず、それを変えるためには、職員一人ひとりの意識によるところが大きいと考えている。」

4 職員一人ひとりに必要な意識 ～時間～

私たちの生活を仕事と余暇、家庭と社会として捉えたとき、重要な要素に「時間」があります。時間は、誰にも平等にあるものであり、この4つをそれぞれ充実させるためには、時間の使い方を工夫して意識的に配分しなければなりません。

つまり、時間をコントロールして有効に使うことが、職員一人ひとりが自らの生活を充実させ、真の豊かさを感じることににつながるものと考えます。

この計画を実行するに当たっては、職員が自ら時間を工夫し、有効に活用することを意識しながら計画を実践することが必要です。



(1) 仕事に打ち込むために

仕事に費やす時間を意識し、常に効率的な仕事ができるよう内容を見直しましょう。

(2) 家庭を大切にするために

家事や子育ては家族が協力して行うものとの意識を持ち、家庭で過ごす時間を作りましょう。

(3) 余暇を充実するために

スポーツ、趣味、遊びなど余暇を楽しむ自分のための時間を作りましょう。

(4) 社会へ貢献するために

学校や地域の行事への積極的な参加、ボランティア等により社会に貢献する時間を作りましょう。

5 計画の基本的な視点

次世代育成支援対策推進法制定の趣旨が、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するものであることから、仕事と子育ての両立支援に加え、働き方の見直し、地域における子育て支援、子どもの社会性の向上や自立の促進なども併せて推進していくことが必要です。

そのため、育児に必要な環境整備をするとともに職員の働き方を見直す観点から、次の基本的な視点に立ち、計画を策定することとします。

<基本的な視点>

仕事と子育ての両立のための視点

職員一人ひとりの働き方を見直すための視点

地域における子育て支援のための視点

子どもの社会性の向上や自立の促進のための視点

6 時間を大切に作る取り組み

その1 制度を知ることから始めよう

職員アンケートでは、勤務条件や休暇制度について、十分に理解していない職員が多いことがわかりました。

そのため、次の取り組みを行います。

長野市職員ハンドブック（仮称）の作成

長野市職員ハンドブック（仮称）を作成し、職員の勤務条件や休暇制度、福利厚生に関する周知を図ります。

ハンドブックは、現在ある各種手引きを見直し、平成17年度中に作成し、庁内LAN等を通じて職員に周知します。

また、ハンドブックの内容についての相談体制も併せて確立します。

初任者を対象とした研修の実施

職員アンケートでは、特に20代の職員の約40%が育児休業等の制度を理解していないことがわかりました。

これから結婚、出産、育児を経験する若手職員に、制度を理解してもらうために、初任者対象の研修内容を見直すこととし、平成18年度の対象者から実施します。

職員全体への意識啓発

管理・監督者は、この計画に積極的に取り組み、職場研修において、次世代育成支援対策を取り上げるなど、職員相互の意識啓発に努めることとします。

その2 父親・母親になるとわかったら

父親・母親になることがわかったら、早い時期に所属長に申し出ましょう。

母性保護等人事上の配慮、産前産後休暇、育児休業など諸制度の情報提供、活用のためにも、所属長と周囲の理解、協力が必要です。

その3 母親とおなかのこどものために

所属長は、妊娠中の職員の健康に配慮しましょう。

特に時間外勤務や重量物を取り扱う業務等を制限し、業務の軽減が図られるようにするとともに、周囲の職員の理解と協力を促すことが必要です。

また、分煙対策を引き続き徹底し、受動喫煙を防ぐ必要な措置を引き続き講じていきます。

その4 父親になる職員のために

父親となる職員がいる場合、出産の際に5日の休暇が取得できるよう、平成17年度中に整備を進め、平成21年度には、休暇取得率を100%とします。

また、所属長は、子の出産に際しての休暇が取得できるよう配慮するとともに、父親となった職員が積極的に育児参加ができるよう、周囲の職員による協力体制を整えましょう。

その5 任せてくださいその悩み

妊娠や出産、育児等に関する相談ができる体制を次のとおり整えることとします。

庁内子育てアドバイザーの設置

子育て経験がある職員や保育士等の資格者を「子育てアドバイザー」として任命し、気軽に相談できる人を身近に作ることとします。庁内子育てアドバイザーは、

平成18年度から実施します。

庁内育児サークルの設置

育児休業中の職員を中心とした庁内育児サークルを設置し、悩み相談、情報交換、情報提供、研修等ができる場として提供します。

庁内育児サークルは、平成17年度中の実施を目指します。

その6 育児休業中の職員のために

職員アンケートでは、育児休業中の職員が、職場復帰について不安に思っていることがわかりました。

育児休業中の職員が、職場との繋がりを持てるように、職員として知りたい情報を伝える体制を整え、平成17年度中から実施します。

その7 時間外勤務の縮減のために

職員アンケートでは、時間外勤務を減らすために、事務の簡素化、合理化、個々の職員の心がけ、職場全体の雰囲気づくり、上司が的確に業務の指示をすることが必要との考えが多いことがわかりました。

これらのことから、所属長は時間外勤務の命令を的確に行う一方で、その縮減のため、平成17年度から次の取り組みを行います。

時間外勤務縮減の啓発等

所属長は、職員の勤務状況を把握して健康管理に努めるとともに、的確な指示で効率的な業務を推進し、時間外勤務をしない職場の雰囲気作りを心がけましょう。

事務の見直し、簡素化・合理化の推進

所属長及び職員は、事業の見直しだけでなく事務のあり方を常に見直し、会議時間や資料作成等において無駄を省くことに努め、事務の簡素化、合理化に努めましょう。

定時退庁日の強化

心身共にリフレッシュを図るため、毎週水曜日を引き続き定時退庁日とし、所属長及び職員は、特別な事情のない場合は、定時退庁するよう職場内での合意形成を図りましょう。

所属の定時退庁日の導入

毎週水曜日の定時退庁日に加え、所属長は、毎月指定する2日を「所属の定時退庁日」と定め、なるべく早期に職員に事前周知するとともに、自ら率先して定時退庁して職員の退庁を促すように努めましょう。

その8 いい休みを取るために

年次休暇の取得率向上

(ア) 平均年次休暇取得日数が10日未満の所属の取得率向上

心身のリフレッシュやストレス解消のためにも、年次休暇の取得率向上が必要です。

年次休暇の取得率は、所属により大きな差があることから、平均取得日数が10日に満たない職場について、取得率向上対策を図ることで全体の取得率の向上に努めます。

(イ) メモリアルデ - 休暇

年次休暇取得率向上のため、結婚記念日、誕生日、入学式、卒業式、音楽会等の学校行事、祭礼等の地域行事の際に年次休暇を取得しやすいよう「メモリアルデ - 休暇」とし、休暇計画を立てやすいように周知を図ります。平成17年度中に実施します。

連続休暇の取得推進

リフレッシュ休暇制度について周知を図るとともに、容易に取得できるよう要件等の見直しを行い、取得率の向上に努めます。

所属長は、年度当初にリフレッシュ休暇等を活用した連続休暇計画を立てるように職員に推奨し、職員の計画的な休暇取得を促進しましょう。

その9 子の看護のための休暇を浸透するために

平成14年12月から子の看護のための休暇を創設し、特別休暇を認めています。この休暇の取得率向上のため、周知徹底を図り、取得率100%の体制を作ります。

その10 働き方の見直しについて

フレックスタイム制の検討

職員アンケートでは、多くの職員がフレックスタイム制を肯定的に考えていることがわかりました。市民サービスの安定供給及び効率的な行財政運営を行うという観点から慎重な検討も必要です。

フレックスタイム制については、メリットがある場合を調査し、一部導入を含めて、平成17年度からフレックスタイム制を検討します。

テレワークの検討

テレワーク(情報通信技術(IT)を利用した場所・時間にとらわれない働き方)は、働く人の福利厚生と業務効率の向上を両立し、少子・高齢化や地球環境等の社会問題の解決に貢献できるものと期待されています。

現状では、先進的な企業でも試行錯誤の段階であり、情報セキュリティの確保等の課題もあります。

国でも試行中であるため、平成17年度からテレワークの研究、検討を行います。

多様な働き方の検討

この計画を実行するために、実情に応じた勤務条件の見直しについて、引き続き検討していきます。

その11 育児中の職員に対する人事上の配慮

育児中の職員については、家族構成、育児状況等に応じた人事上の配慮をします。

その12 次代を担う子どものために

子どもたちに社会勉強の場を提供し、広く市役所を知ってもらうことで、より親しまれる市役所にするため、現在、学校単位で行っている職場見学の対象を広げることや、市役所の仕事を紹介する取り組みを検討します。

その13 社会のために

地域活動を支援するために

職員は地域の住民として、地域活動を支えていく担い手のひとりです。

地域活動に意欲的に取り組む職員を支援するため、所属長は職員の理解と協力を促し、地域活動の活性化を支援しましょう。

安全・安心な暮らしのために

子どもの安全のため、地域の防犯には住民の相互協力が必要です。私たちは、地域住民として、また、市職員としても行動することが求められます。

事件や事故を未然に防ぐためにも、不審者を発見したときは、警察等に連絡するなど、率先して子どもの安全、地域の防犯に取り組みましょう。

おわりに

この計画の実施にあたっては、職員一人ひとりが自分自身に関わるものとしてその重要性を認識するとともに、職場単位で積極的に取り組むことが、ひいては次代を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる社会環境づくりに貢献できるものと期待します。

真の豊かさを実現するための答えは、職員一人ひとりの中にあります。

長野市特定事業主行動計画の全体イメージ (平成17年3月策定)



長野市特定事業主行動計画 時間を大切にする取り組み一覧表

具体的内容	年度				
	17	18	19	20	21
その 1					
制度を知ることから始めよう					
長野市職員ハンドブック（仮称）の作成	作成	見直し			
初任者を対象とした研修の実施	検討	実施			
職員全体への意識啓発	実施				
その 2					
父親・母親になるとわかったら	実施				
その 3					
母親とおなかのこどものために	実施				
その 4					
父親になる職員のために	検討	実施			
その 5					
任せてくださいその悩み					
庁内子育てアドバイザーの設置	検討	実施			
庁内育児サークルの設置	実施				
その 6					
育児休業中の職員のために	実施				
その 7					
時間外勤務の縮減のために					
時間外勤務縮減の啓発等	実施				
事務の見直し、簡素化、合理化の推進	実施				
定時退庁日の強化	実施				
所属の定時退庁日（毎月指定する2日）の導入	実施				
その 8					
いい休みを取るために					
年次休暇の取得率向上					
(ア)平均年次休暇取得日数が10日未満の所属の取得率向上	実施				
(イ)メモリアルデー休暇の導入	実施				
連続休暇の取得推進	実施				
その 9					
子の看護のための休暇を浸透するために	実施				
その 10					
働き方の見直しのために					
フレックスタイム制の検討	検討				
テレワークの検討	検討				
多様な働き方の検討	検討				
その 11					
育児中の職員に対する人事上の配慮	実施				
その 12					
次代を担う子どものために	検討				
その 13					
社会のために					
地域活動を支援するために	実施				
安全・安心な暮らしのために	実施				