

令和3年2月24日 部長会議資料

【統合版】「長野市特定事業主行動計画」 の策定について

総務部職員課

次世代育成支援対策推進法に基づく長野市特定事業主行動計画

○策定目的

職員の仕事と家庭の両立支援等による子育て環境を整備する

平成17年4月 「次世代育成支援対策推進法」の施行に基づき計画策定
(10年間の時限立法)
第一期・第二期：平成17年4月1日～平成27年3月31日

平成27年4月 「次世代育成支援対策推進法」の一部改正に基づき、計画延長
(10年間の延長)

第三期：平成27年4月1日～令和2年3月31日

女性活躍推進法に基づく長野市特定事業主行動計画

○策定目的

女性が職業生活においてその個性と能力を十分に発揮できる環境を整備をする

平成28年4月 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の施行に
基づき計画策定 (10年間の時限立法)

計画期間：平成28年4月1日～令和3年3月31日



「次世代育成支援対策推進法に基づく長野市特定事業主計画」を1年間延長し、各計画を統合して令和3年4月1日から施行予定とした。

障害者活躍推進計画

○策定目的

障害のある職員が、能力を有効に発揮して、職業生活において活躍する環境を整備する

令和元年6月「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正に伴い「障害者である職員の職業生活における活躍の推進の取組に関する計画」の策定が必要となる。

<参考：令和2年6月1日現在>

	障害者の実雇用率	(法定雇用率)
市長部局	2.29%	(2.50%)
教育委員会	0.77%	(2.40%)
上下水道局	1.37%	(2.50%)

- 国の指針において、次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画と併せて1つの計画とすることを可能としている。

令和3年4月 ・次世代育成支援対策推進法
・女性活躍推進法
・障害者雇用推進法 に基づく

【統合版】長野市特定事業主行動計画 を策定

計画期間：令和3年4月1日～令和8年3月31日

3 計画の目的と計画期間のイメージ

○目的

仕事と育児の両立、女性の活躍推進、障害の特性や個性に応じた能力の発揮といった視点を持ち、様々な特性や立場を持つ職員が、互いに尊重し合い、持てる能力を最大限発揮できる、働きやすい職場環境を整備する。

		H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	
長野市特定 事業主行動計画	次世代育成支援 対策推進法に基 づくもの	第三期（5年間）					延長 (延長版)						
	女性活躍推進法 に基づくもの		5年間										
障害者雇用促進法に基づく 障害者活躍推進計画		令和3年4月 新規計画											
								【統合版】 長野市特定事業主行動計画 令和3年4月～ 5年間					

項目(計画名等)	目標指標			主な取組
	指標項目	現在値 (R2)	目標値 (R7)	
第1 総論(各計画共通)				
第2 ワーク・ライフ・バランスの推進 (次世代育成支援対策推進法に基づく長野市特定事業主行動計画)				
	—	—	—	(ア)出産・育児に携わる職員に関するもの ・制度の周知 ・産前産後休暇、育児休業の取得、男性の育児参加等の周囲の理解 ・育児休業、部分休業の取得促進 ・子育てのための人事上の配慮 ・庁内子育てアドバイザーの設置 等 (イ)職員の勤務環境に関するもの ・時間外勤務の縮減(事務の簡素化、定時退庁) ・年次休暇の取得促進 ・連続休暇の取得促進 ・多様な働き方(テレワーク、時差出勤など)の環境整備 等 (ウ)その他の次世代育成支援対策に関するもの ・職員の地域活動への参加支援 等
第3 女性活躍の推進 (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長野市役所特定事業主行動計画)				
(1)市長部局等(注1)	ア 採用職員のうち女性職員の割合	49.4%	40%以上を維持	(ア)採用に関する取組 ・女性職員の活躍している様子やコメントの発信 等
注1:市長部局の他、議事事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、教育委員会及び上下水道局を含む	イ 女性管理職の割合	5.0%	10%以上	(ア)登用に関する取組 ・自己申告等を活用し、配置・登用を拡大 ・多様な職務経験のための人事配置 (イ)キャリア形成に関する取組 ・キャリアデザイン研修の実施 ・女性職員同士による意見交換の実施 等
(2)消防局	ア 女性消防吏員の割合	2.5%	4%以上	(ア)採用に関する取組 ・女性消防吏員の活躍の様子やコメントの発信 等
(3)市長部局等及び消防局	ア 男性職員の育児休業取得率	12.8% [令和元年度実績]	30%以上	(ア)男性職員の育児休業取得率向上に関する取組 ・制度の周知、利用の促進 ・育児休業等の取得実績のある職員の体験談等を情報提供 ・育休だよりのメール配信 等

項目(計画名等)	目標指標			主な取組
	指標項目	現在値 (R2)	目標値 (R7)	
第4 障害のある職員の活躍の推進 (障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく障害者活躍推進計画)				
(1)市長部局	ア 採用目標	2.29%	2.60%	(ア)活躍を推進するための体制整備 ・障害者雇用推進者の任命 ・障害者雇用推進チーム、実務者チームの設置 ・障害者職業生活相談員の講習受講 ・全職員を対象とした研修の実施 等 (イ)活躍の基本となる職務の選定・創出 ・自己申告等を活用し、職務の選定及び創出等の検討 (ウ)活躍を推進するための環境整備・人事管理 ・要望を踏まえ、就労支援機器の購入の検討 ・障害特性に配慮した選考方法や職務選定の工夫 ・柔軟な働き方の促進 等 (エ)その他 ・障害者就労支援施設等からの物品調達等の推進 等
	イ 定着目標	不本意な離職者を生じさせない		
(2)教育委員会	ア 採用目標	0.77%	2.50%	
	イ 定着目標	不本意な離職者を生じさせない		
(3)上下水道局	ア 採用目標	1.37%	2.60%	
	イ 定着目標	不本意な離職者を生じさせない		
(4)議会事務局	ア 採用目標	雇用推進に関する理解の促進		
(5)選挙管理委員会	イ 定着目標	—		
(6)監査委員事務局				
(7)農業委員会事務局				
(8)消防局				
第5 現状・分析(各計画共通)				
(1)女性活躍推進法に係る把握すべき項目				
(2)障害者の雇用状況等				
(3)改善すべき事情及び分析結果				

スケジュール R3.2.24 部長会議
R3.4.1 施行