

(案)

- ・次世代育成支援対策推進法
- ・女性活躍推進法
- ・障害者雇用促進法に基づく

## 【統合版】長野市特定事業主行動計画

令和3年4月

長野市総務部職員課

## 【統合版】長野市特定事業主行動計画

令和3年4月1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  
長野市上下水道事業管理者  
長野市消防長

### 第1 総論

#### 1 はじめに

急速に少子化が進行する我が国で、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に社会をあげて取り組んでいくため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）が制定され、また、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、平成27年9月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が制定され、事業主はそれぞれ取組を進めることとされました。

そして、令和元年6月には、障害者の雇用を一層促進することと、職業の安定を図ることを目的とする障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）の改正が行われ、国及び地方公共団体は、その責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努めることが明確化されました。

社会的課題が複雑化している現代においては、多様な視点による政策がますます重要になるため、様々な立場や特性を持つ職員が互いに尊重しあい、持てる能力を最大限発揮できるような、働きやすい職場環境づくりが重要です。

#### 2 計画策定にあたって

本市では次世代法に基づき、平成17年3月31日に10年間を計画期間とした「長野市特定事業主行動計画」を策定し、平成28年4月1日には、女性活躍推進法に基づく「女性活躍推進法に基づく長野市役所特定事業主行動計画」を策定しました。

また、令和元年6月の障害者雇用促進法の改正によって、障害者活躍推進計画の作成が義務付けられました。

それぞれの計画は職員が働きやすい職場環境を整備するという点で共通性が高く、これらは一体的に取り組むことで相乗的に効果が高まると期待されることから、次世代法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画と、障害者雇用促進法に基づく障害者活躍推進計画を統合し、「**【統合版】長野市特定事業主行動計画**」（以下「本計画」という。）として策定します。

### 3 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

## 第2 ワーク・ライフ・バランスの推進

### 1 推進に向けて

本市では職員が仕事と家庭を両立させることができるよう、平成17年3月31日に次世代法に基づく「長野市特定事業主行動計画」を策定して以降、取組の推進により、育児休業や育児参加のための休暇を取得する男性職員が増加するなど、一定の成果が得られました。

職員一人一人が、性別にかかわらず家事・育児に参画する意識を醸成し、職場のみならずあらゆる場でお互いに助け合い、次代の社会を担う子どもたちの育成に引き続き取り組んでいきます。

### 2 重点的に取り組むこと

本計画及び出産や育児に関する制度等の周知をした上で、「職場環境の整備」、「育児相談や職員の交流の機会の充実」といった支援等の取組を進め、職員がお互いを認め合える豊かな組織の形成を目指していきます。



## ◆その2 父親・母親になると分かったら

### ア 母親になる職員とおなかの子どものために

母性保護等の観点による人事上の配慮、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、所属長ほか周囲の理解と協力が必要です。

- (ア) 該当職員は、妊娠が分かったら早い時期に所属長に申し出をします。
- (イ) 所属長は、妊娠中の職員の健康に配慮します。
  - ・時間外勤務や重量物を取り扱う業務等の制限について配慮します。
  - ・業務負担の軽減が図られるように業務分担の見直しをします。
  - ・周囲の職員への理解と協力を促します。

### イ 父親になる職員のために

- (ア) 妻の出産の際に5日の特別休暇（男性職員の育児参加のための休暇）が取得できることの周知を図り、取得を促進します。
- (イ) 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に参加できるよう、周囲の職員による協力体制を整えます。

## ◆その3 育児休業を取得する職員のために

### ア 育児休業や部分休業の取得促進

- (ア) 育児休業等の制度の趣旨及び内容等について周知を図ります。
- (イ) 男性職員も育児休業、部分休業又は育児時間特別休暇を取得できることについて周知し、取得しやすい環境を整備します。
- (ウ) 所属長は、育児休業や部分休業の取得申し出があった場合は、業務分担の見直しを行い、必要に応じて、会計年度任用職員等の活用により代替要員の確保を行います。

### イ 育児休業中の職員のために

育児休業を取得している職員の不安を軽減するとともに、円滑に職場復帰できるよう支援します。

- (ア) 職場の状況等、職員として知りたい情報の提供に努めます。
- (イ) 職場への復帰時におけるOJT等、研修の実施について検討します。

## ◆その4 育児中の職員に対する人事上の配慮

職員の仕事と子育ての両立支援のため、育児中の職員の配置等については、家族構成、育児状況等に応じ、可能な範囲で配慮します。また、子育てを行う職員をはじめ女性職員の活躍推進に向けては、自信と意欲を持って能力を十分に発揮できるよう、職域

の拡大や管理職への積極的な登用に努めます。

#### ◆その5 任せてくださいその悩み

妊娠中又は未就学児を養育している職員等が、妊娠や出産、育児等に関する相談ができる体制を整えます。

##### ア 庁内子育てアドバイザーの設置

子育て経験のある職員や育児休業取得経験のある職員及び子育てに関係する資格を有する職員を「子育てアドバイザー」として登録し、初めての妊娠・出産に不安のある職員や仕事と育児の両立等に悩む職員が気軽に相談できる場を提供します。

##### イ 庁内育児サークルの実施

育児休業中の職員を中心とした庁内育児サークルを開催し、育児等に関する悩み相談、情報交換及び職場復帰に向けた研修等ができる場を提供します。

### (2) 職員の勤務環境に関するもの

#### ◆その1 時間外勤務の縮減のために

時間外勤務を縮減するためには、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及び上司が的確に業務の指示をすることが必要です。

所属長及び職員は、時間外勤務縮減のため、次のとおり取り組みます。

##### ア 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、的確な指示を行うことにより効率的な業務を推進し、必要がある場合を除き時間外勤務をしないという職場の雰囲気作りに努めます。

##### イ 事務の簡素化・合理化の推進

所属長及び職員は、事業の見直しとともに事務のあり方を常に見直し、会議時間や資料作成等における無駄を省くなど、事務の簡素化、合理化に努めます。

##### ウ 定時退庁日の強化

心身のリフレッシュを図るため、毎週水曜日を定時退庁日とし、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意識共有を図ります。

##### エ 所属の定時退庁日の導入

毎週水曜日に加え、所属長は、毎月指定する2日を「所属の定時退庁日」と定め、職員に周知するとともに、自ら率先して定時退庁に取り組み、職員の退庁を促すように努めます。

#### ◆その2 休暇の促進

仕事と子育ての両立が図られるよう、年次休暇の取得促進を図ります。

#### ア 年次休暇の取得促進

##### (ア) 計画的な年次休暇の取得

所属ごとに年間の年次休暇計画書を作成し職員間で共有することで、年次休暇を取得しやすい雰囲気醸成を図ります。

##### (イ) メモリアルデー休暇

結婚記念日、家族の誕生日など職員個人の記念日や入学式等の学校行事、祭礼等の地域行事の際に年次休暇を取得しやすいよう、「メモリアルデー休暇」として、年次休暇の取得促進を図ります。

#### イ 連続休暇の取得促進

リフレッシュ休暇制度について周知を図り、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職員に推奨し、職員の計画的な休暇取得を促進します。

#### ウ 新たな休暇取得方法の検討

休暇取得の促進に向けて新たな方法を検討します。

### ◆その3 多様な働き方の環境整備

テレワークや時差出勤制度が円滑に実施できる環境を整備するとともに、フレックスタイム制の導入について検討を進めます。

### ◆その4 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

## (3) その他の次世代育成支援対策に関するもの

### ◆その1 次代を担う子どものために

#### ア 職場見学の実施

子どもたちに社会勉強の場を提供するため、市役所の仕事を紹介する職場見学を実施します。

#### イ 施設等の提供等について

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、子どもが参加する地域活動に対し、可能な限り市の施設等の提供をします。

また、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、親切な応対に努めます。

## ◆その2 社会のために

### ア 子ども・子育てに関する地域活動の支援

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一人です。地域における子どもの健全育成等に関する活動に意欲的に取り組む職員を支援します。

所属長は、職員が地域活動に参加しやすいよう周囲の職員の理解と協力を促します。

### イ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域の防犯活動や交通安全活動への職員の積極的な参加を支援します。

職員は、事件や事故の未然防止のため、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す。

## 第3 女性の活躍の推進

### 1 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定及び変更並びに本計画に基づく取組の実施状況、数値目標の達成状況の点検及び評価等について、人事、職員研修及び男女共同参画推進部門が横断的に協力・連携して協議を行うこととし、各任命権者が強いリーダーシップをもって取り組む推進体制を整備します。

### 2 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第19条及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、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、長野市上下水道事業管理者及び長野市消防長が、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、本市では、市長部局で市長部局並びに議会事務局、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（以下「市長部局等」という。）の採用、配置、育成及び登用に至るまで一体的に人事管理を行っているため、女性の活躍推進に係る目標は、全庁的に取り組むべき男性の育児参加に係る目標値を除き、市長部局等を一括して目標設定し、人事管理を別に行う長野市消防局については、別に目標を設定します。

また、会計年度任用職員は単年度雇用であり、各役職への登用もないことなどから、女



性職員の活躍の推進に向けた数値目標は、正規職員を対象として設定します。

## (1) 市長部局等

### ア 採用した職員に占める女性職員の割合

令和3年度から令和7年度にかけ毎年度、正規職員の採用者のうち、女性割合を40%以上に維持します。(平成28年度から令和2年度の女性割合 48.3%~57.5% / 平均51.8%)

### イ 管理的地位(課長相当職以上)にある職員に占める女性割合

令和7年度までに、管理的地位(課長相当職以上)にある職員に占める女性割合を、過去5年間の平均実績(6.0%)より4ポイント以上引き上げ、10%以上とします。

※令和2年12月25日閣議決定の第5次男女共同参画基本計画では本庁に勤務する課長相当職以上の女性割合を22%以上とすることとされていますが、職員の年齢構成や女性割合等を考慮し、消防局を除いた部局で10%以上を目標とします。

## (2) 消防局

### 全消防吏員に占める女性消防吏員の割合

令和7年度までに全消防吏員に占める女性消防吏員の割合を4%以上に引き上げます。(令和2年度の全消防吏員に占める女性消防吏員の割合 2.5%)

## (3) 市長部局及び消防局

### 男性職員の育児休業取得率

令和7年度までに、育児休業を取得する正規男性職員の割合を、第5次男女共同参画基本計画に基づき、国家公務員や民間企業の目標値と同様の30%以上とします。

(平成27年度から令和元年度の男性育児休業取得率 4.7%~12.8% / 平均7.44%)

## 3 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

2で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

### (1) 市長部局等

#### ア 採用に関する取組

(ア) 女性職員が実際に職場で活躍している様子や当該職種の女性職員のコメントを広報誌、就職情報サイトに掲載するなど、女性が活躍できる職場であることを積極的に情報提供します。

(イ) 県内及び近隣県の大学のほか、東京都など首都圏の大学等に対しても新規採用情報の提供先を拡大します。

#### イ 女性の登用に関する取組

(ア) 職員の自己申告制度などを踏まえながら、これまで女性職員が従事していない管理的職務や業務に女性職員の配置・登用を拡大します。

(イ) 女性職員のキャリアパスの選択肢を広げるとともに、将来を担う人材の育成を図るため、早期から多様な職務を経験できるような人事配置を行います。

#### ウ 女性のキャリア形成に関する取組

(ア) 将来のキャリアアップやキャリアパスについて自ら考え、見通すためのきっかけづくりとしてキャリアデザイン研修を実施します。

(イ) 女性職員の職務や昇任に対する不安の軽減に繋がるよう、広い年齢層の女性職員同士が、自らが歩んできたキャリアパスの事例や経験などについて意見交換ができる機会を設けます。

(ウ) 家庭と仕事の両立に取り組む職員にとって、休業等により実務経験が少ないことなどが昇任意欲の減少や埋没につながることはないよう、また、職務への意欲や能力を十分に発揮できるよう、職場研修などを通じて職場全体の理解や支援・協力意識を高めます。

(エ) 性別を問わず、管理職に登用された職員が自信を持って能力を十分に発揮できるよう、マネジメントや課題解決に資する研修を実施します。

### **(2) 消防局**

#### 採用に関する取組

(ア) 女性消防吏員が実際に活躍している様子や女性消防吏員のコメントを広報誌、就職情報サイトに掲載するなど、女性が活躍できる職場であることを積極的に情報提供します。

(イ) 県内及び近隣県の消防・救急救命関係の各種学校や大学等に、新規採用情報を提供します。

### **(3) 市長部局及び消防局**

#### 男性職員の育児休業取得率向上に関する取組

(ア) 他の事業主にも活用が浸透するよう、男性職員が率先して育児休業を取得するために、児童手当の申請等、子の出生に伴う届出があった際、男性職員に育児休業

制度について説明し、制度の利用促進を呼びかけます。

(イ) 育児休業の取得実績がある男性職員から、「父親」経験談や育児休業の取得によって得られたメリットなどについて情報提供を受け、取りまとめの上、庁内に情報発信します。

(ウ) 男性職員が育児休業を取得できる職場環境の整備や職場の雰囲気づくり、人事配置に取り組みます。

(エ) 育児休業者の復帰準備や不安解消となるよう、市政や庁内の主な出来事をまとめた「育休だより」を、電子メール等で配信します。

## 第4 障害のある職員の活躍の推進

### 1 障害のある職員の活躍の推進に向けて

障害のある職員が、その有する能力を有効に発揮して、職業生活において活躍することができるよう、国及び地方公共団体は、任命権者ごとに障害者の活躍推進に関する計画を定めることとされています。

障害のある職員が、その能力や適性を生かしながら力を発揮することは、多様な視点による課題解決につながるものであり、一体的に取り組むことで相乗効果が期待されることから、本市では障害者活躍推進計画を次世代法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主計画と一体として整備します。

### 2 障害者雇用に関する課題

#### (1) 長野市市長部局、長野市教育委員会、長野市上下水道局

本市においては、全ての機関で法定雇用率が未達成の状態となっており、この状況を解消するため、積極的な採用活動が必要です。計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、障害者雇用に係る実態を把握し、連携して障害者である職員の活躍を推進します。

#### (2) 長野市議会、長野市選挙管理委員会、長野市監査委員、長野市農業委員会

行政委員会においては、職員総数が10～20人程度の小規模な機関であり、これまで障害者に限定した募集・採用は行っておりません。

障害のある職員が在籍することもありましたが、これまで個別に対応しており、組織的な整備は特段行っていませんでした。

#### (3) 消防局

消防吏員は障害者雇用促進法第38条第1項の規定により、法定雇用率の適用除外となっています。

障害のある職員が在籍することもありましたが、これまで個別に対応しており、組織

的な整備は特段行っていませんでした。

### 3 障害のある職員の活躍の推進に向けた目標

#### (1) 市長部局

##### ア 採用に関する目標

令和7年6月1日時点：2.60%または当該時点での法定雇用率のいずれか高い率  
(参考) 令和2年6月1日時点の実雇用率：2.29%

評価方法：毎年 of 任免状況通報により把握・進捗管理。

##### イ 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせないようにします。

評価方法：毎年 of 任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。

#### (2) 教育委員会

##### ア 採用に関する目標

令和7年6月1日時点：2.50%または当該時点での法定雇用率のいずれか高い率  
(参考) 令和2年6月1日時点の実雇用率：0.77%

評価方法：毎年 of 任免状況通報により把握・進捗管理。

##### イ 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせないようにします。

評価方法：毎年 of 任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。

#### (3) 上下水道局

##### ア 採用に関する目標

令和7年6月1日時点：2.60%または当該時点での法定雇用率のいずれか高い率  
(参考) 令和2年6月1日時点の実雇用率：1.37%

評価方法：毎年 of 任免状況通報により把握・進捗管理。

##### イ 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせないようにします。

評価方法：毎年 of 任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。

(4) 長野市議会事務局

ア 採用に関する目標

障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

イ 定着に関する目標

なし

(5) 長野市選挙管理委員会

ア 採用に関する目標

障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

イ 定着に関する目標

なし

(6) 長野市監査委員事務局

ア 採用に関する目標

障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

イ 定着に関する目標

なし

(7) 長野市農業委員会事務局

ア 採用に関する目標

障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

イ 定着に関する目標

なし

(8) 長野市消防局

ア 採用に関する目標

障害者雇用の推進に関する理解を促進する。

イ 定着に関する目標

なし

**4 障害の職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期**

3で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組を市長部局等及び長野市消防局で実施します。

## (1) 障害のある人の活躍を推進する体制整備

### ア 組織面

- (ア) 障害者雇用推進者として人事担当課長等を任命権者ごとに選任します。
- (イ) 人事担当部署の責任者等を構成員とする横断的な「障害者雇用推進チーム」を設置するとともに、同チームの下に実務者チームを設置します。
- (ウ) 「障害者雇用推進チーム」については原則として年1回、実務者チームについては適宜開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。
- (エ) 障害のある職員が相談しやすい体制となるよう、障害者職業生活相談員だけでなく、人事担当者及び医務保健室を含めるなど、内容に応じた多様な相談先を確保するとともに、それらの相談先を障害者である職員に周知します。なお、各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行います。

### イ 人材面

- (ア) 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）全員について、長野労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講することとします。
- (イ) 障害ある人への「不当な差別的取り扱い」禁止と「合理的配慮」を推進するため、全職員を対象とした職員研修を実施します（長野市第2次障害者基本計画）。

## (2) 障害のある人の活躍の基本となる職務の選定・創出

現に勤務する障害のある職員や今後採用する障害のある人の能力や希望も踏まえ、自己申告等を活用し、年に1回以上、職務の選定及び創出等について検討を行います。

## (3) 障害のある人の活躍を推進するための環境整備・人事管理

### ア 職務環境

- (ア) 障害のある職員からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討します。
- (イ) 新規に採用した障害のある人については、定期的な面談等により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。
- (ウ) 措置を講じるに当たっては、本人からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

### イ 募集・採用

- (ア) 障害特性に配慮した選考方法や職務の選定について工夫します。
- (イ) 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
  - ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
  - ・自力で通勤できることといった条件を設定する。
  - ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
  - ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。
  - ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

#### ウ 働き方

- (ア) テレワークや時差出勤などの柔軟な働き方を促進します。
- (イ) 時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

#### エ キャリア形成

本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。

#### オ その他の人事管理

- (ア) 必要に応じて随時面談等を実施し、状況把握・体調配慮を行います。
- (イ) 障害のある職員からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置を講じます。
- (ウ) 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。
- (エ) 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。

#### (4) その他

「長野市障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」に基づき、障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。

## 第5 現状・分析

### (1) 女性活躍推進法に係る内閣府令第2条に基づき把握すべき項目について

#### ア 市長部局等

① 採用した職員に占める女性職員の割合

区分	受験者数			採用者数		
	計	うち女性	女性割合	計	うち女性	女性割合
令和2年度	364 人	153 人	42.0%	85 人	42 人	49.4%
令和元年度	403 人	173 人	42.9%	89 人	43 人	48.3%
平成30年度	395 人	190 人	48.1%	73 人	42 人	57.5%
平成29年度	428 人	170 人	39.7%	53 人	28 人	52.8%
平成28年度	394 人	161 人	40.9%	63 人	32 人	50.8%

② 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

区 分	女性	男性	差
令和元年度末退職者	28.5 年	36.8 年	△ 8.3 年
平成30年度末退職者	21.5 年	35.2 年	△ 13.7 年

※ 各年度退職者の継続勤務年数の平均値。

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

区分	令和元年度			平成30年度		
	総時間数	対象人数	平均時間	総時間数	対象人数	平均時間
	(時間)	(人)	(時間)	(時間)	(人)	(時間)
4月	24,043	1,822	13.2	21,818	1,837	11.9
5月	16,856	1,822	9.3	18,469	1,837	10.1
6月	15,410	1,822	8.5	16,005	1,835	8.7
7月	16,523	1,821	9.1	17,288	1,834	9.4
8月	12,850	1,821	7.1	12,416	1,833	6.8
9月	14,592	1,820	8.0	13,083	1,832	7.1
10月	65,024	1,820	35.7	17,196	1,831	9.4
11月	35,130	1,819	19.3	14,390	1,830	7.9
12月	22,283	1,831	12.2	13,606	1,830	7.4
1月	20,410	1,836	11.1	14,447	1,828	7.9
2月	19,537	1,837	10.6	15,956	1,828	8.7



3月	24,479	1,836	13.3	21,028	1,829	11.5
----	--------	-------	------	--------	-------	------

※ 平均時間は、各月の時間外勤務の総時間数を対象人数で除したもの。

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 (各年度4月1日現在)

年 度	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度	平成27年度
総 数	199 人	187 人	179 人	187 人	177 人	185 人
うち女性	10 人	10 人	12 人	12 人	12 人	10 人
女性割合	5.0 %	5.3 %	6.7 %	6.4 %	6.8 %	5.4 %

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 (各年度4月1日現在)

区 分	令和2年度			令和元年度			平成30年度			
	総数	うち女性	女性割合	総数	うち女性	女性割合	総数	うち女性	女性割合	
部長	17 人	2 人	11.8%	17 人	1 人	5.9%	18 人	1 人	5.6%	
参事	4 人	0 人	0.0%	3 人	0 人	0.0%	5 人	0 人	0.0%	
次長	13 人	0 人	0.0%	17 人	2 人	11.8%	23 人	0 人	0.0%	
副参事										
課長	103 人	6 人	5.8%	102 人	5 人	4.9%	94 人	10 人	10.6%	
部主幹	62 人	2 人	3.2%	48 人	2 人	4.2%	39 人	1 人	2.6%	
課長補佐	293 人	40 人	13.7%	280 人	33 人	11.8%	293 人	39 人	13.3%	
係長	564 人	131 人	23.2%	585 人	133 人	22.7%	588 人	126 人	21.4%	
主査	549 人	251 人	45.7%	577 人	256 人	44.4%	593 人	256 人	43.2%	
一般職員	事務	429 人	254 人	59.2%	394 人	236 人	59.9%	376 人	227 人	60.4%
	技術	133 人	57 人	42.9%	130 人	49 人	37.7%	129 人	48 人	37.2%
	技労	132 人	37 人	28.0%	133 人	38 人	28.6%	142 人	39 人	27.5%
	教員	38 人	14 人	36.8%	38 人	13 人	34.2%	39 人	10 人	25.6%
合計	2337 人	794 人	34.0%	2324 人	768 人	33.0%	2339 人	757 人	32.4%	

イ 消防局

① 採用した消防吏員に占める女性消防吏員の割合

区 分	受験者数			採用者数		
	計	うち女性	女性割合	計	うち女性	女性割合
令和2年度	86 人	7 人	8.1%	14 人	2 人	14.3%
令和元年度	105 人	5 人	4.8%	12 人	0 人	0.0%
平成30年度	87 人	3 人	3.4%	15 人	1 人	6.7%
平成29年度	131 人	3 人	2.3%	14 人	1 人	7.1%

平成28年度	107人	3人	2.8%	15人	1人	6.7%
--------	------	----	------	-----	----	------

② 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

区 分	女性	男性	差
令和元年度末退職者			
平成30年度末退職者			

※ 女性消防吏員の退職がなかったため、集計不能。

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

区分	令和元年度			平成30年度		
	総時間数	対象人数	平均時間	総時間数	対象人数	平均時間
	(時間)	(人)	(時間)	(時間)	(人)	(時間)
4月	4,042	414	9.8	1,634	410	4.0
5月	2,854	414	6.9	2,509	410	6.1
6月	4,949	414	12.0	3,887	410	9.5
7月	3,397	414	8.2	3,014	410	7.4
8月	2,818	414	6.8	2,270	410	5.5
9月	2,190	414	5.3	2,458	410	6.0
10月	7,717	414	18.6	2,147	409	5.2
11月	1,649	414	4.0	1,104	409	2.7
12月	2,565	413	6.2	4,031	409	9.9
1月	1,620	413	3.9	2,073	409	5.1
2月	1,389	413	3.4	1,596	409	3.9
3月	789	413	1.9	1,442	409	3.5

※ 平均時間は、各月の時間外勤務の総時間数を対象人数で除したもの。

④ 管理的地位にある職員に占める女性の割合（各年度4月1日現在）

年 度	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度	平成27年度
総 数	57人	63人	63人	61人	58人	59人
うち女性	0人	0人	0人	0人	0人	0人
女性割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性の割合 (各年度4月1日現在)

区分	令和2年度			令和元年度			平成30年度		
	総数	うち女性	女性割合	総数	うち女性	女性割合	総数	うち女性	女性割合
部長	1人	0人	0.0%	1人	0人	0.0%	1人	0人	0.0%
参事	1人	0人	0.0%	1人	0人	0.0%	1人	0人	0.0%
次長	2人	0人	0.0%	2人	0人	0.0%	2人	0人	0.0%
副参事									
課長	2人	0人	0.0%	2人	0人	0.0%	2人	0人	0.0%
署長	6人	0人	0.0%	6人	0人	0.0%	6人	0人	0.0%
副所長	8人	0人	0.0%	8人	0人	0.0%	8人	0人	0.0%
局主幹	10人	0人	0.0%	10人	0人	0.0%	9人	0人	0.0%
課長補佐	27人	0人	0.0%	25人	0人	0.0%	25人	0人	0.0%
署長補佐	20人	0人	0.0%	20人	0人	0.0%	20人	0人	0.0%
係長	156人	1人	0.6%	139人	1人	0.7%	122人	1人	0.8%
主査	106人	1人	0.9%	134人	1人	0.7%	148人	1人	0.7%
消防士	146人	10人	6.8%	140人	8人	5.7%	139人	8人	5.8%
合計	485人	12人	2.5%	488人	10人	2.0%	483人	10人	2.1%

ウ 市長部局等及び消防局

① 男性の育児休業取得率及び平均取得期間

区分	男性				女性			
	取得可能となった人数	取得人数	取得率	平均取得期間	取得可能となった人数	取得人数	取得率	平均取得期間
令和元年度	78人	10人	12.8%	2.8月	29人	29人	100%	2年 3.9月
平成30年度	71人	6人	8.5%	6.8月	37人	37人	100%	1年10.7月
平成29年度	64人	3人	4.7%	2.3月	21人	21人	100%	2年 1.7月
平成28年度	47人	3人	6.4%	3.7月	29人	29人	100%	1年 9.2月
平成27年度	67人	3人	4.8%	2.6月	26人	26人	100%	1年 9.5月

② 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

区分	配偶者の出産休暇取得率・平均取得				男性職員の育児参加のための休暇			
	取得可能となった人数	取得人数	取得率	平均日数	取得可能となった人数	取得人数	取得率	平均日数

令和元年度	74人	37人	50.0%	1.6日	75人	27人	31.0%	3.3日
平成30年度	71人	34人	47.9%	1.7日	75人	21人	42.3%	3.2日

### ③ ハラスメント対策

ハラスメント対策については「長野市のハラスメントの防止等に関する要綱」を定めています。

## (2) 障害者活躍推進計画に係る障害者の雇用状況等について

令和2年6月1日現在

	障害者の実雇用率
市長部局	2.29%
教育委員会	0.77%
上下水道局	1.37%

## (3) 改善すべき事情及び分析結果

### ア 市長部局等

(ア) 採用した職員に占める女性職員の割合は、第一期計画期間中は全ての年で目標値である40%以上を上回っています。女性の活躍推進に向けては、その入り口となる女性職員の採用の拡大が重要であることから、すべての職種において今後も継続して取り組むべき課題です。

(イ) 過去5年間の管理的地位（課長相当職以上）にある職員に占める女性割合は、平成28年度の6.8%を最高に、以降これを下回っています。

女性職員が能力をより発揮し、意欲を持って活躍していく上で、幅広い業務の経験とともに自ら判断し、決定できる職務への登用も重要であることから、本市においては当該女性割合を高めるよう取り組むことが大きな課題となっています。

(ウ) 本市の障害者の実雇用率は、令和2年6月1日時点で市長部局が2.29%、上下水道局1.37%となっており、令和2年度の法定雇用率である2.50%を下回っています。教育委員会においても、実雇用率が0.77%と令和2年度の法定雇用率である2.40%を下回っています。障害者雇用を進める上では、障害者一人一人が能力を有効に発揮できるような職場環境づくりを行うことが必要となっています。

## イ 消防局

本市では平成5年度から女性消防吏員の採用を開始していますが、令和2年4月時点の在職者は、消防吏員全体で480人中12人となっています。

また、女性消防吏員の年齢構成を見ても、ほとんどが若手職員であり、管理的地位に登用する上では更なる実務経験等が必要な状況です。

消防業務において女性の活躍を推進するためには、まずはいかに採用者数を増加するかが大きな課題となっています。

今後、本市では定年による消防吏員の大量退職、これに伴う新規採用が見込まれることから、当面の間は女性消防吏員の計画的な採用に向けた取組を積極的に進めていく必要があります。

## ウ 市長部局等及び消防局

男性職員の育児休業取得率は、増加傾向にあるものの、過去5年間、女性の取得率が100%であるのに対して、男性は最高で12.8%と依然として低くなっています。

職員の仕事と育児等の両立や女性が活躍しやすい環境づくりを進める上で、男性の育児等への参加、協力が不可欠です。より多くの男性職員が育児休業制度等を利用するよう啓発することや取得しやすい環境整備をすることが大きな課題です。