

長野市特定事業主行動計画

子どもが元気に生まれ、健やかに育つための**取組**

～**真の豊かさを目指して**～

(案)

長 野 市

令和2年4月

(第三期延長版)

はじめに

次代の社会を担う子どもが元気に生まれ、健やかに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」（以下「法」という。）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、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」（以下「計画」という。）を策定しました。

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し、女性職員の部分休業の取得率も上昇するなど、一定の成果は見えてきました。

しかしながら、国全体としては、依然として少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えず、次世代育成支援対策の取組を更に充実させていく必要があることから、平成26年に、法の有効期限の10年間の延長等が盛り込まれた改正法が成立しました。

このことから、本計画についても継続し、職員一人一人がこの計画を自分自身のこととして捉え、男女ともに家事・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。

令和2年4月

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

1 計画策定に当たって

平成28年4月に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、本市女性職員の活躍推進を目的とした「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。

“女性職員の活躍支援”と、本計画の目的である“職員の仕事と家庭の両立支援”は、一体的に取り組むことで相乗効果が高まると期待されることから、平成3年4月に2つの計画を整理し統合することとしました。

2 計画の期間

2つの計画を統合するに当たり、本計画は、平成27年4月1日から令和2年3月31日までの5年間で「第三期」としているため、「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」の終期となる令和3年3月31日まで1年間延長します。

3 計画の推進

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各種制度の見直し、拡充等の検討を行うとともに、計画の進捗状況のチェックと必要に応じて計画の見直しを行います。

4 仕事と家庭に関する職員の意識

長野市職員は、職場の和を大切にしながら責任感を持って仕事に取り組んでいますが、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ます。現在の仕事のやり方や進め方、家事や育児へ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、職員一人一人の意識によるところが大きいと考えています。

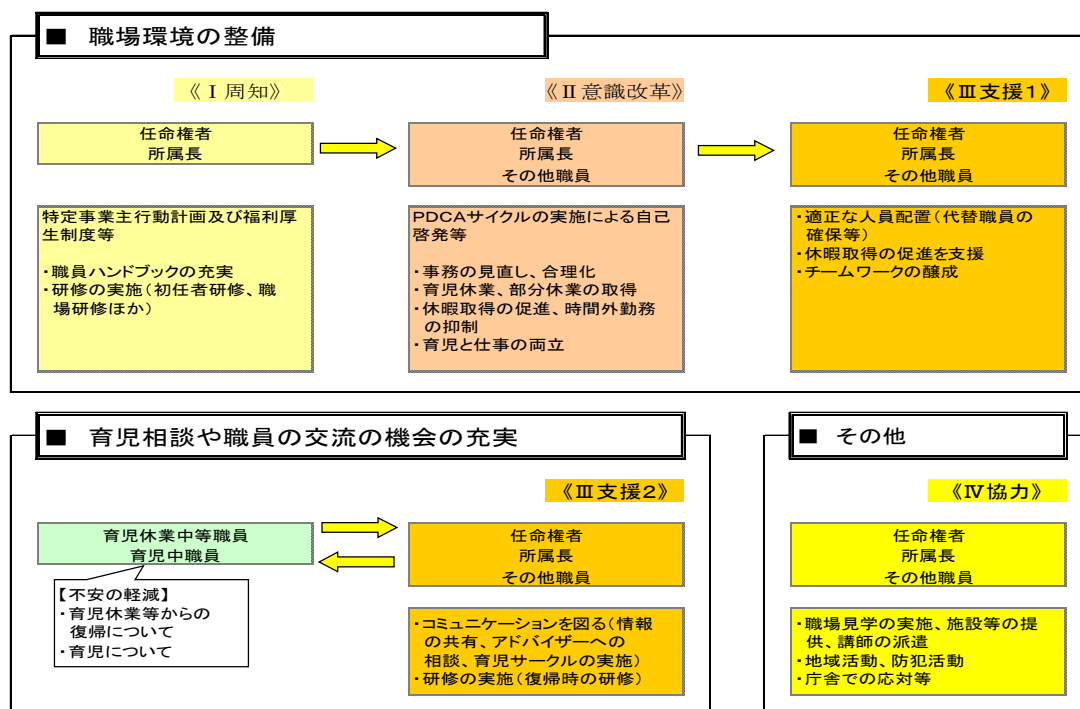
5 計画の基本的な視点

- 仕事と子育ての両立のための視点
- 職員一人一人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 第三期に重点的に取り組むこと

職員が仕事と家庭の両立のために必要としている支援は、主に「職場環境の整備」と「育児相談や職員の交流の機会の充実」です。

引き続き、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、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。



7 具体的な取組項目

(1) 出産、育児に携わる職員に関するもの

◆その1 制度を知ることから始めよう

ア「長野市職員ハンドブック」の充実

「長野市職員ハンドブック」の内容の充実を図り、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。

イ 初任者を対象とした研修の実施

若手職員を対象に、結婚、出産、育児に関する制度を理解してもらうための研修を実施します。

ウ 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をします。
- ・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、取得促進を図ります。

(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、臨時的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 いい休みを取るために

心身のリフレッシュやストレス解消により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の醸成を図ります。

(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に職員に推奨し、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 子の看護のための特別休暇の取得促進

子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備します。

◆その4 多様な働き方の検討

フレックスタイム制やテレワーク（情報通信技術（ICT）を活用した場所・時間にとらわれない働き方）等は、業務効率の向上や通勤負担の軽減に加え、仕事と子育てを両立しやすい働き方の選択肢を拡大することから、導入について検討を進めます。

◆その5 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 職場見学及び特別授業等の実施

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するとともに、小・中学校等に職員を派遣し、市政に関する特別授業等を行います。

イ 施設等の提供及び子育てバリアフリーの促進

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、子どもを連れて人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベッドの設置等施設の充実を図るとともに、親切な対応に努めます。

◆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。

おわりに

この計画の実施に当たっては、職員一人一人が自分自身に関わることとしてその重要性を認識するとともに、職場単位でも積極的に取り組むことが大切です。

そのことにより、私たちは、次代を担う子どもが元気に生まれ健やかに育つ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、職員一人一人の中にあります。

長野市特定事業主行動計画の全体イメージ



長野市特定事業主行動計画 取組一覧表

凡例： 計画・予定 検討 実際の進行状況

具体的内容	年度				
	22	23	24	25	26
(1) 出産、育児に携わる職員に関するもの					
その1					
制度を知ることから始めよう					
①長野市職員ハンドブック（仮称）の作成		検討	実施		
②初任者を対象とした研修の実施			実施		
③職員全体への意識啓発				実施	
その2					
父親・母親になると分かったら					
①母親になる職員とおなかの子どものために				実施	
②父親になる職員のために				実施	
その3					
育児休業を取得する職員のために					
①育児休業や部分休業の取得				実施	
②育児休業中の職員のために			検討	実施	
その4					
育児中の職員に対する人事上の配慮					
				実施	
その5					
任せてくださいその悩み					
①庁内子育てアドバイザーの設置			検討	実施	
②庁内育児サークルの活動				実施	
(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					
①時間外勤務縮減の啓発等				実施	
②事務の見直し、簡素化・合理化の推進				実施	
③定時退庁日の強化				実施	
④所属の定時退庁日（毎月指定する2日）の導入				実施	
その2					
いい休みを取るために					
①年次休暇の取得率向上				実施	
②連続休暇の取得推進				実施	
③新たな休暇取得方法の検討				検討	
その3					
子の看護のための休暇を浸透するために					
				実施	
その4					
多様な働き方の検討					
①フレックスタイム制の検討				検討	
②テレワークの検討				検討	
(3) その他次世代育成支援に関するもの					
その1					
次代を担う子どものために					
①職場見学の実施				実施	
②施設等の提供				実施	
③特別授業の実施				実施	
その2					
社会のために					
①地域活動を支援するために				実施	
②安全・安心な暮らしのために				実施	

具体的内容	年度					
	27	28	29	30	R1	R2
(1) 出産、育児に携わる職員に関するもの						
その1						
制度を知ることから始めよう						
①長野市職員ハンドブックの充実					実施	
②初任者を対象とした研修の実施					実施	
③職員全体への意識啓発					実施	
その2						
父親・母親になると分かったら						
①母親になる職員とおなかの子どものために					実施	
②父親になる職員のために					実施	
その3						
育児休業を取得する職員のために						
①育児休業や部分休業の周知					実施	
②育児休業中の職員のために					実施	
その4						
育児中の職員に対する人事上の配慮						
					実施	
その5						
任せてくださいその悩み						
①庁内子育てアドバイザーの設置					実施	
②庁内育児サークルの実施					実施	
(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						
①時間外勤務縮減の啓発等					実施	
②事務の簡素化・合理化の推進					実施	
③定時退庁日の強化					実施	
④所属の定時退庁日（毎月指定する2日）の導入					実施	
その2						
いい休みを取るために						
①年次休暇の取得促進					実施	
②連続休暇の取得促進					実施	
その3						
子の看護のための特別休暇の取得促進						
					実施	
その4						
多様な働き方の検討						検討
その5						
人事評価への反映					実施	
(3) その他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						
①職場見学及び特別授業の実施					実施	
②施設等の提供及び子育てバリアフリーの促進					実施	
その2						
社会のために						
①子ども・子育てに関する地域活動の支援					実施	
②安全・安心して子どもを育てられる環境の整備					実施	