

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り組み

～真のゆたかさをめざして～

長 野 市

平成 27 年 4 月

(第 三 期)

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に平成17年3月31日に「長野市特定事業主行動計画」（以下「計画」という。）を策定し、10年間取り組んできました。

これまでに第一期として計画に基づき5年間取り組んできたところ、男性の育児休業の取得や育児参加のための休暇取得がなされ、女性の部分休業の取得率も上昇する等の一定の成果は見えてきました。また、「仕事と生活の調和」のとれたワーク・ライフ・バランスの実現を目指した取組も行なってきました。

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みを更に充実していく必要があることから、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、計画についても継続し、更に、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たいと思います。

平成27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 計画の期間

この計画は、平成27年4月1日から平成37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27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間の第3期とし、平成32年4月1日から平成37年3月31日までの5年間の第4期とします。

第3期は、第2期までの計画の進捗状況及び利用効率等を確認、検証し、この計画で実施されてい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、職員への更なる周知徹底を図り、制度の定着に必要な取組を行います。

第4期は、第3期までの計画の進捗状況、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、制度を見直しながら効果的な取組を行うこととします。

2 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。

3 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、職員一人一人の意識によるところが大きい」と考えています。

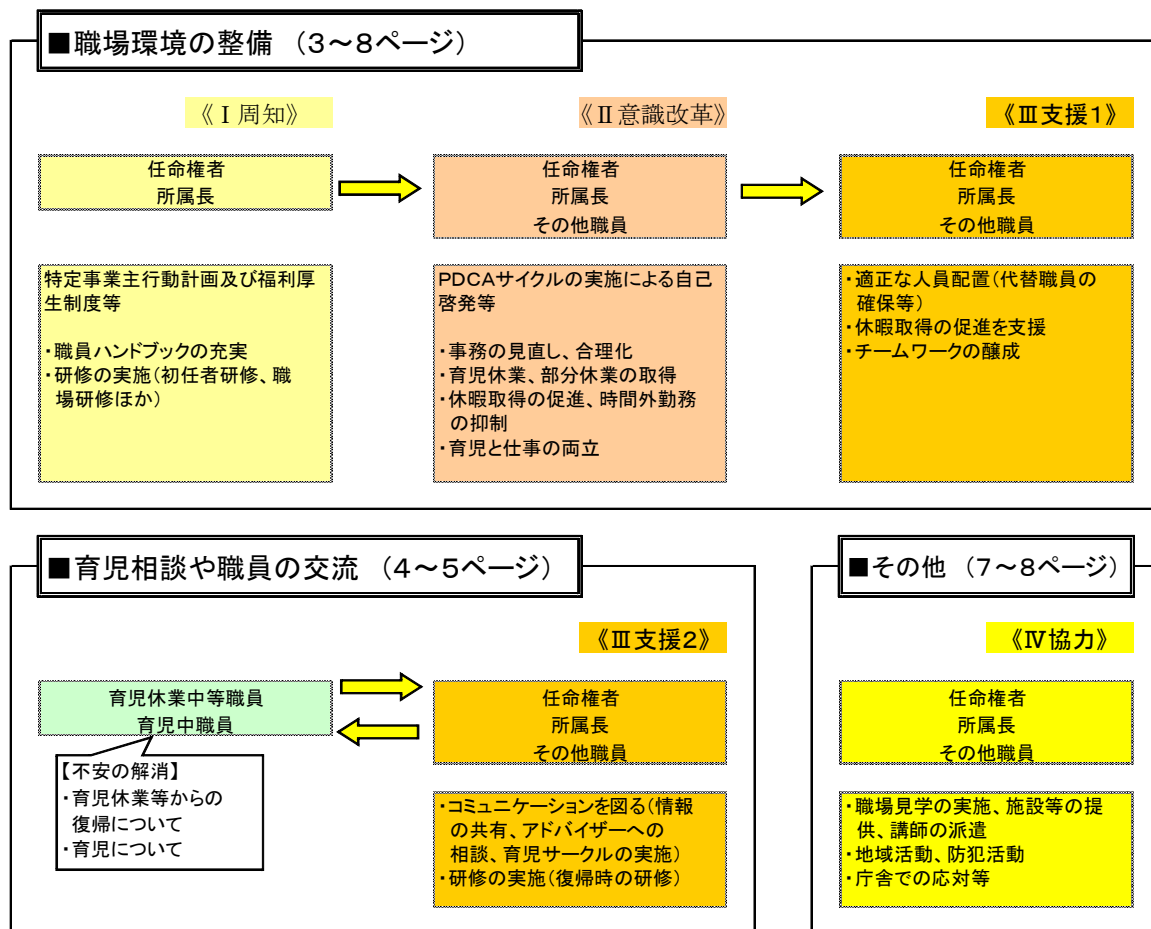
4 計画の基本的な視点

<基本的な視点>

- ① 仕事と子育ての両立のための視点
- ② 職員一人一人の働き方を見直すための視点
- ③ 地域における子育て支援のための視点
- ④ 子どもの社会性の向上や自立の促進のための視点

5 第三期に重点的に取り組むこと

職員が必要としている支援は大きく次頁の3であり、第三期においても引き続き、職員の意識改革のために、計画及び制度等の周知をした上で、支援等の取り組みを進め、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。



6 具体的な取り組み項目

(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

① 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。

② 初任者を対象とした研修の実施

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、引き続き実施していきます。

③ 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

① 母親になる職員とおなかの子どものために

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、所属長ほか周囲の理解、協力が必要です。

- (ア) 該当職員は、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。

② 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、周知を図るとともに取得の促進をします。
- (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参加ができるよう、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

① 育児休業や部分休業の取得

- (ア) 育児休業等の取得（特に男性職員）について周知を図ります。
- (イ) 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ます。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。

② 育児休業中の職員のために

育児休業中の職員は職場復帰について不安に思っています。育児休業中の職員が、円滑に職場復帰できるよう職場との繋がりを持てるようにします。

- (ア) 職員として知りたい情報を伝える体制を継続します。
- (イ) 職場への復帰時におけるOJT等、研修の実施を検討します。

◆その4 育児中の職員に対する人事上の配慮

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、女性職員については、自信と意欲を持って管理職として能力を十分に発揮できるよう、多様な職域への異動を行なうとともに、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ます。

① 庁内子育てアドバイザーへの相談

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場を引き続き提供します。

② 庁内育児サークルの活動

育児休業中の職員を中心とした庁内育児サークルにて、悩み相談、情報交換、情報提供、研修等ができる場を引き続き提供します。

(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

時間外勤務を減らすためには、事務の簡素化、合理化、個々の職員の心掛け、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です。

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、次のとおり取り組みを行います。

① 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掛けます。

② 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、合理化に努めます。

③ 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す。

④ 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、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のためには、年次休暇の取得率向上が必要です。

① 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

平均取得日数が10日未満の職場について、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) メモリアルデー休暇

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「メモリアルデー休暇」とし、休暇計画を立てやすいように周知を図ります。

② 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。

③ 新たな休暇取得方法の検討

休暇取得の促進について新たな方法を検討するとともに、特別休暇の新設についても内容・必要性・可否について検討します。

◆その3 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、周知徹底を図ります。

◆その4 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。

① 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分かりました。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。

② テレワークの検討

テレワーク（情報通信技術（ICT）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等について研究、検討します。

◆その5 人事評価への反映

効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採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ないます。

(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

子どもたちに社会勉強の場を提供し、広く市の仕事や市政を知ってもらうことで、次世代育成に貢献するため、次のとおり取り組みます。

① 職場見学の実施

学校単位で行っている市役所の仕事を紹介する職場見学を引き続き実施します。

② 施設等の提供

子どもが参加する地域活動に、可能な限り施設等の提供をします。また、子どもを連れた市民が安心して来庁できるよう、施設の充実や親切な対応に努めます。

③ 特別授業等の実施

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。

◆その2 社会のために

① 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一人です。

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

② 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。

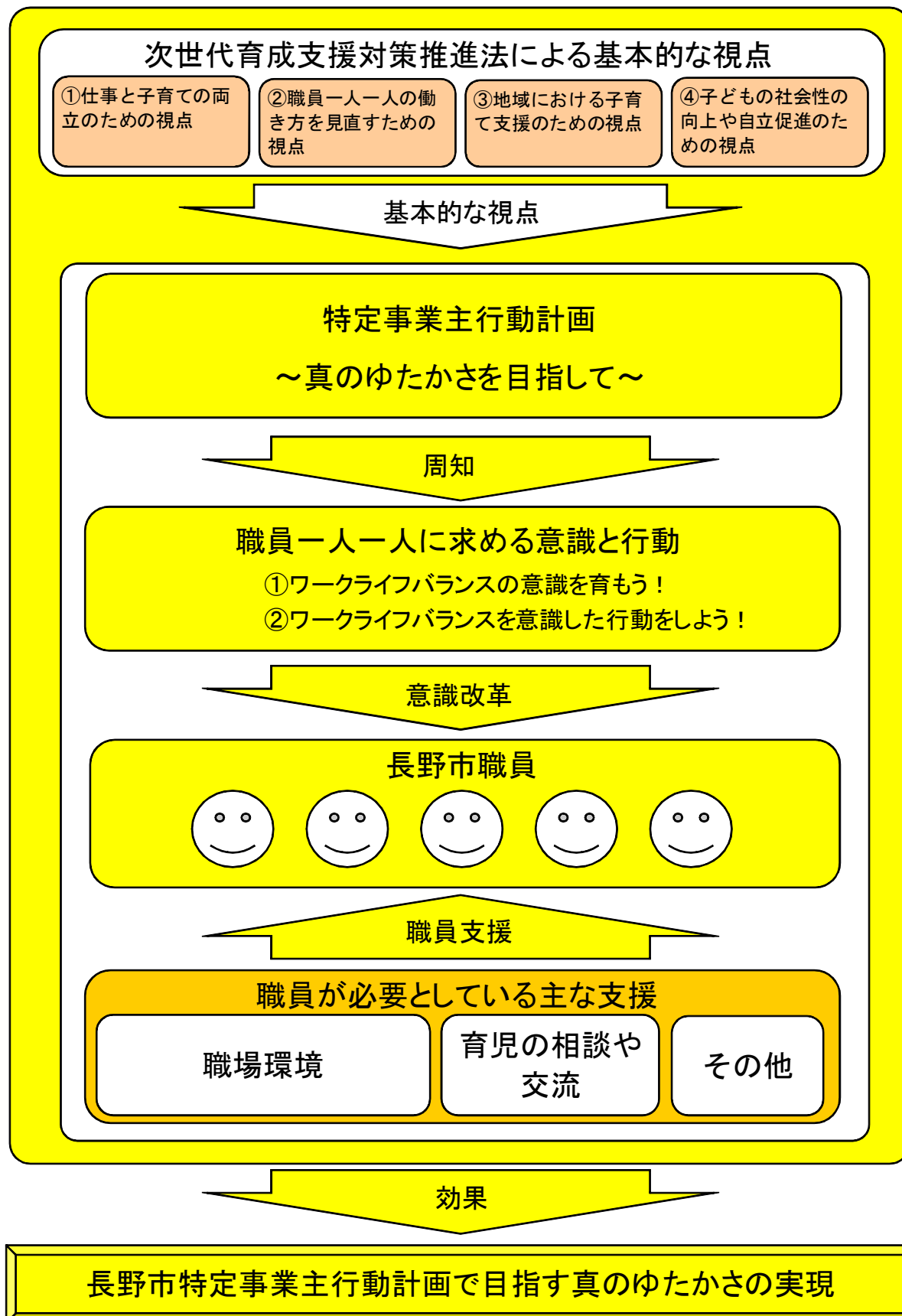
事件や事故を未然に防ぐためにも、不審者を発見したときは、警察等に連絡するなど、率先して子どもの安全、地域の防犯に取り組みます。

おわりに

この計画の実施に当たっては、職員一人一人は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(第三期)の全体イメージ



長野市特定事業主行動計画 時間を大切に作る取り組み一覧表

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			作成	見直し	
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 （一部未実施）
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特別授業等の実施					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	31
(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					見直し
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					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
その5					
人事評価への反映					実施
(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特別授業等の実施					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