

長野県職員子育て支援プラン

～長野県特定事業主行動計画～

○ はじめに

長野県の人口は、平成13年の222万人をピークに全国に先んじて減少に転じ、平成22年の約215万人が平成42年には約185万人と、20年の間に約30万人減少すると見込まれています。平成25年の本県の合計特殊出生率は1.54（全国1.43）、出生児数は1万6千人余りと、昭和50年の合計特殊出生率2.05（全国1.91）、出生児数3万1千人余りに比べ大幅に低下し、長期的な少子化傾向が続いています。

少子化は、労働力人口の減少や高齢者の割合の増加による租税負担・社会保障負担の増大などをはじめ、将来にわたって様々な社会的・経済的な影響を与えるものです。少子化の原因としては、個人の価値観やライフスタイルの多様化、子育てや教育にかかる経済的な負担感など、様々なものが考えられますが、少子化が与える影響の大きさを踏まえ、国全体として、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育まれる環境を整備するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

同法により、国、地方公共団体、事業主などが、10年間の集中的・計画的な取組を推進するための行動計画を策定し、次世代育成支援対策の推進を図ってきたところで

す。しかしながら、法の有効期限が到来する現在、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、取組を充実していく必要があることから、次世代育成支援対策推進法の有効期限をさらに10年間延長するため、法の一部改正が行われました。

県行政は、非常に幅広い分野にわたっており、職員が県民の皆様と接する機会も多いことから、県が雇用主の立場で、引き続き、職員の子育てと仕事を両立できる職場環境の整備を行うことは、県全体として男女共同参画社会の実現、あるいは仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図っていく上で、大きな影響を与えるものであると考えます。

本県は、この行動計画を実効性ある形で推進することが、県としての社会的責務であると認識し、県の職場がより働きやすく活気に満ちたものとなるとともに、県職員とその家族が幸せに恵まれ、子どもたちが健やかに成長していくことを期待して、「長野県職員子育て支援プラン～長野県特定事業主行動計画～」を策定、実施していきます。

I 総論

第1 目的

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画となる「長野県職員子育て支援プラン」（以下「プラン」という。）の策定・公表・実施を通じ、職員が

仕事と子育ての両立を図りやすい職場環境を整え、次代を担う子どもたちの育成を支援することを目的とします。

第2 計画期間

平成27年4月1日から令和3年3月31日までの6年間を計画期間とします。なお、このプランは、平成22年度から26年度までの5年間を対象としたプランをもとに、内容を見直し策定したものです。

第3 プランの実施主体

このプランの実施主体は、知事、公営企業管理者、議長、選挙管理委員会、代表監査委員、人事委員会、教育委員会とし、各実施主体が、それぞれ任命した職員（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第37条第1項に規定する県費負担教職員を除く。）に対し、このプランに定める事項を実施するものとします。

第4 プランの推進体制等

1 長野県職員子育て支援プラン推進委員会

次世代育成支援対策の推進のため、別表1に掲げる職の者をもって構成される「長野県職員子育て支援プラン推進委員会」（以下「委員会」という。）を設置します。

委員会は、プランの策定と推進に必要な次のような役割を担います。

- (1)次世代育成支援対策に関する職員に対する情報提供や意識啓発
- (2)プランの実施状況の点検・評価とそれに基づくプランの見直し
- (3)そのほか、プランの推進に必要な事項の実施

また、委員会の取り扱う事項について、調査、整理等を行うため、別表2に掲げる所属の実務担当者をもって構成されるワーキンググループを設置します。

2 子育て支援に関する推進員の設置等

実施主体ごとに子育て支援に関する推進員を置き、各種支援制度の利用等に関する相談に応じるほか、子育てしやすい職場環境づくりを推進します。

また、育児休業取得経験者等の先輩職員に気軽に相談できる環境の整備に努めます。

II 具体的取組

第1 職員の意向把握

プランの策定及び修正に当たっては、職員の意向を把握し、その反映に努めます。

本プランの策定に当たっては、育児休業取得経験者や若手職員の一部を対象としたアンケートのほか、ワーキンググループで検討したプランの素案に対し、職員向けの電子広報媒体である「情報ステーションながの」（以下「J S N」という。）を活用して職員からの意見募集を実施しています。

第2 子育てに関する制度等の周知及び意識啓発

1 制度等の周知

(1) J S Nへの「子育て支援コーナー」の掲載及び利用促進

J S Nに「子育て支援コーナー」を設け、母性保護や育児休業、子育てに係る休暇・時差勤務などの子育てに関する制度をはじめ、結婚、出産、児童養育に係る給付金や手当、その他の休暇制度等を含めた各種制度を掲載しています。

掲載内容の一層の充実を図り、利用促進に努めます。

(2) 研修における周知

各種研修の機会を活用し、母性保護や育児休業、子育てに係る休暇などの子育てに関する制度について職員に周知を図るとともに、仕事と子育ての両立についての啓発を行います。

とりわけ、男性職員に対しては、子育てに関する諸制度の周知を徹底するなど、男性職員の育児休業等の取得を促進するための取組を推進します。

(3) 管理職にある職員に対する制度等の周知

管理職の職員に対して、各種研修の機会を活用するなど、母性保護や育児休業、子育てに係る休暇などの子育てに関する制度等を周知し、管理職の職員が子育てに関して正しい知識を持ち、職員に対しても制度等の積極的な利用を促すことができるよう努めます。

2 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

各職場の男女共同参画推進員の設置や管理職を含めた職員に対する研修・情報提供により、「家庭よりも仕事を優先すべき」というような職場優先の意識や、「家事・育児は女性の仕事」というような性別による固定的な役割分担意識を解消し、働きやすい職場環境づくりを進めていきます。

第3 職員の勤務環境の整備に関する取組

1 親になることが分かった時点における配慮

管理職の職員は、日頃から職員とのコミュニケーションを図り、母性保護、育児休業、休暇などの制度等の利用について職員が気兼ねなく相談できる環境の醸成に努めるとともに、人事上の配慮等について必要な措置を講じます。

2 妊娠中及び出産後における配慮

(1) 母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するとともに、育児休業等の

取得を促進するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、制度等について周知するとともに、所属における職員等の協力の徹底を図ります。

- (2) 出産に係る給付等の子育てに関する経済的支援措置について周知を図ります。
- (3) 妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じ各所属において業務分担の見直しや応援体制の整備などを行います。

3 男性が取得できる子育て目的の休暇等の取得促進

配偶者の分べんに伴い当該分べんに係る子又は小学校入学前の子を養育するための休暇（男性職員の育児休暇）や、入退院・出産時の付き添い、出産に係る入院中の世話、出生の届出など配偶者の分べんを補助するための休暇（出産補助休暇）及び育児休業等、男性職員が取得可能な特別休暇等について周知に努め、取得促進を図ります。

また、「男性職員の子育て計画書（パパの子育て計画書）」の活用を図ります。

4 育児休業・育児短時間勤務・部分休業の取得促進

平成25年度における育児休業の取得については、知事部局で男性取得者1名、女性取得者79名となっており、教員では男性取得者2名、女性取得者114名となっています。

育児休業・育児短時間勤務・部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次のとおり取り組み、取得しやすい環境整備に努めるとともに、取得率の低い男性の取得促進を図ります。

(1) 育児休業等の周知及び意識啓発

ア 全職員に対する育児休業等の周知

育児休業等の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、J S N「子育て支援コーナー」への掲載等により全職員に対して情報提供を行います。

イ 研修における周知

各種研修の機会を活用し、育児休業等の制度や運用状況等について重点的に周知を行います。

ウ 職場内の意識啓発

課長会議や所属内の会議の場において、育児休業等の制度の趣旨や運用状況等について周知するなど職場内の意識啓発を進め、職員が育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成に努めます。

(2) 育児休業等の取得時における取組

ア 管理職にある職員の取組

管理職の職員は、親になることを申し出た職員及び対象年齢の子を養育している職員に対し、育児休業など子育てに関する制度等を周知します。

イ 管理職にある職員の配慮

管理職の職員は、職員が育児休業等を取得することになった場合には、業務に支障が出ないように、代替要員の確保に努めるとともに、業務分担の見直しを行うなどにより、職員が安心して育児休業等を取得できるよう配慮します。

特に、男性職員の育児休業の取得率は、現状では極めて低いいため、父親である職員の積極的な育児休業の取得を奨励します。

なお、所属内での対応が困難であるときは、所属長が人事担当課等に協議のうえ対応します。

ウ 人事担当課等の配慮

所属長から協議があったときは、職員の育児休業等の取得促進につながるよう、必要な措置を講じます。

エ 職場のサポート

職場では、周りの職員が業務分担の見直しや引継ぎ等に積極的に協力するなど、育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

オ 親となる職員及び対象年齢の子を養育している職員の積極的な休業取得

当該職員は、事前に休暇取得計画を作成して、周囲の理解を求めるなどにより、育児休業等を積極的に取得するよう心がけます。

(3) 育児休業取得期間中の取組

育児休業中の職員の不安を解消するため、各所属では、職員の意向や状況に配慮したうえで、職場の状況や福利厚生等に関する情報提供を行うとともに、育児休業の終了前には、復職に向けた業務の引継ぎや研修等を実施するよう配慮します。

(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 職場のサポート

育児休業から復帰した職員は、子どもの病気などへの急な対応が予想されるため、業務分担などについてよく検討し、配慮するなど、職場全体でサポートできるように努めます。

また、復帰時に仕事と子育ての両立のためフルタイム勤務の困難な職員については、部分休業、育児短時間勤務の利用などによる段階的な職場復帰のための配慮を行います。

イ 研修の実施

復帰後の職場環境での仕事の進め方や育児支援制度等の講義と育児休業経験者を交えた意見交換を内容とする研修を実施します。

ウ 復帰職員のための通勤用駐車場の確保

育児休業から復帰した職員が、交通事情や保育施設等の関係から、自動車による通勤によらざるを得ない場合には、その職員のための通勤用駐車場の確保について可能な限り配慮します。

【達成目標】

これらの取組により、育児休業及び男性が取得できる特別休暇の取得率のアップを図ります。具体的な達成目標を以下のとおりとします。

指標名	現状 (平成25年度)	目標 (令和2年度)
育児休業 取得率 (%)	女性 96.7% 男性 0.8%	女性・・・100%近い現行水準を維持 男性・・・13%
男性職員の育児休暇 取得率 (%)	51.0%	100%
出産補助休暇 取得率 (%)	79.2%	100%

※ 育児休業取得率の目標値については、次期計画の改定を見据え、令和2年度中に見直します。

5 庁内託児施設の設置

職員及び県民のニーズや、公共・民間の託児所とその充足状況等を踏まえ、設置の必要が生じた場合は、検討を進める必要があります。

6 時間外勤務の縮減

時間外勤務については、子育て支援のためには縮減が不可欠と考えられ、一層の縮減に向け次のとおり積極的に取り組んでいきます。

(1) 縮減に向けた取組

総労働時間の短縮は職員の健康の維持や福祉の増進にも資すること等から、具体的な数値目標を定め、ノー残業デーの実施などにより引き続き縮減に取り組んでいきます。

(2) 職場における業務体制の見直し

事務処理体制の見直しによる適切な人員配置や、職場における業務体制の見直しを推進します。

7 年次休暇の取得促進

平成25年の年次休暇の平均取得日数は、知事部局職員では9.8日、教員では10.9日となっています。

子育て中の職員はもちろん、全ての職員にとって、休暇を取得しやすい環境をつくり、その取得を促すため、次のとおり取り組みます。

(1) 年次休暇取得に対する意識啓発

計画的、積極的な年次休暇の取得を通じた心身のリフレッシュにより、仕事と子

育ての両立が図れるよう、職員一人ひとりの意識啓発に努めます。

(2) 休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり

休暇取得促進のためには、職員一人ひとりへの意識啓発と同時に、休暇を取得しやすい職場づくりが必要です。

そのため、職場においては、特に管理職や上司を中心として、職員に積極的な休暇の取得を促すとともに相互に応援ができる体制をつくるなど、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

また、子育て中の職員に対しては、できるだけ休暇を取得できるよう当該職員の子育ての状況に応じた支援体制を整備するなど、特に配慮を行います。

(3) 年次休暇の取得促進に向けた取組

ア 取得促進の周知徹底

課長会議や所属内の会議の場において、継続的に年次休暇の取得促進の趣旨を周知徹底します。

イ 計画的な年次休暇の取得

職員があらかじめ年次休暇の計画を作り、職員間で情報を共有することが、年次休暇を取得しやすくなることにつながります。所属内において、職員の年次休暇の取得計画表を作成するなど、計画的な取得に努めます。

ウ 所属長による取得状況の把握

所属長は、所属職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を促進します。

エ 人事担当課の役割

人事担当課は、各所属における取得状況の確認を行い、取得率が低い所属については、所属長等からヒアリングを行うなど、取得を促進するために必要な取組を行います。

(4) 連続休暇等の取得促進

月曜日や金曜日と休日を組み合わせて年次休暇を取得することを促進するとともに、特に次のような場合、年次休暇の取得や、特別休暇を利用した連続休暇等の取得を奨励します。

ア 子どもの春休み、夏休み、冬休みなど

イ 子どもの入学式、卒業式、授業参観、運動会等の学校行事やPTA活動

ウ 家族の誕生日及び結婚記念日

8 子育て中の職員に対する配慮

仕事と子育ての両立を推進するため、次のとおり取り組みます。

(1) 勤務時間及び休暇制度等の周知

子の看護休暇を家族看護休暇とし、対象となる子の年齢制限を撤廃するなど県

独自の休暇の拡充を図ったところですが、新たな家族看護休暇をはじめ、育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限や時差勤務制度等、各種制度が活用されるよう引き続き周知に努めます。

(2) 人事上の配慮

育児休業、育児短時間勤務や部分休業中の職員については、異動を行わないよう配慮します。

また、義務教育終了前の子どもの養育を行っている職員については、養育に支障が出ないように、生活の本拠地を中心とした異動に配慮します。

9 テレワーク等の推進

多様な働き方の選択肢の拡大に向け、ICT（情報通信技術）を活用した場所にとらわれない働き方であるテレワーク等の導入について検討を進めます。

10 宿舍の貸与における配慮

子育てを行っている職員の職員宿舍の貸与に当たっては、職員の事情や希望を考慮し、子育て支援に配慮した貸与に努めます。

11 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

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、「長野県人材育成基本方針」や「女性職員の採用・登用の拡大等取組指針」等に基づき、人材の育成や職域の拡大、積極的な登用等を図るための取組を進めます。

特に、子育て期を迎える前に自らの将来のキャリアを考える機会を設けるとともに、その後自らが必要と考える能力開発を主体的に行えるよう研修機会の充実を図ります。

12 人事評価

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、人事評価の対象とするよう検討します。

第4 その他の次世代育成支援対策に関する事項

1 職員の仕事と生活の調和の推進

職員が自らの働き方を見直すことにより、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった、ライフステージに応じて多様な生き方が選択・実現できるよう、研修・情報提供を通して意識啓発を図ります。

また、管理職の職員は、職員が柔軟な働き方ができるよう、職場環境の改善に努めます。

2 庁舎における子育てバリアフリーの促進

(1) 子どもを連れてきた来庁者の多い庁舎においては、子どもを連れてきた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、授乳室等施設利用者のニーズに応じた設備等の設置に努めます。

(2) 子どもを連れてきた人をはじめ、誰もが気兼ねなく来庁できるよう、職員による親切、丁寧な対応を行います。そのため、各所属における接遇研修を実施します。

3 子ども・子育て等に関する地域への貢献活動等の促進

地域における子ども・子育てに関する活動、子どもを交通事故から守る活動、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等に対する職員の積極的な参加を奨励します。

職場においては、職員が地域活動に参加しやすい雰囲気づくりに努めます。

4 社会体験の機会の提供

子どもたちの社会体験の機会が得られるよう、次のとおり取り組みます。

(1) 職場見学の実施

小学校等が職場見学に訪れた際には、庁内の施設だけでなく、職員が実際に働いているところを見ることができる職場見学を実施するよう配慮します。

(2) 職場のレクリエーション活動などにおける配慮

職場でレクリエーション活動を実施する際などには、子どもを含めた家族全員が参加できるようにするなど、内容等について工夫をしていきます。

5 職員間及び県民との交流の促進

(1) 交流の場の設定

様々な職場、年代の職員が気軽に参加し、交流の機会を持てるような事業を計画するなど、職員相互に新たに知り合いとなることができるよう、長野県職員互助会など、諸方面に要請します。

(2) 出会いの機会の創出

職員間だけでなく県民との出会いの機会を創出するため、平成24年度から長野県職員互助会が会員登録している「ながの結婚マッチングシステム」の利用促進を推進します。

以上、このプランの実施を通じ、職員ができる限り安心して子育てができるような環境の整備に努めていきます。

(別表1)

職 名
人 事 課 長
職 員 課 長
財 産 活 用 課 長
職員キャリア開発センター所長
人権・男女共同参画課長
次世代サポート課長
こども・家庭課長
選挙管理委員会書記長
企業局経営推進課長
議会事務局総務課長
教育委員会事務局教育政策課長
監査委員事務局次長
人事委員会事務局次長

(別表 2)

所 属 名
人 事 課
職 員 課
財 産 活 用 課
職員キャリア開発センター
人権・男女共同参画課
次世代サポート課
こども・家庭課
選挙管理委員会
企業局経営推進課
議会事務局総務課
教育委員会事務局教育政策課
監査委員事務局
人事委員会事務局