

# 黒滝村特定事業主行動計画

## 総論

### 1. 目的

黒滝村特定事業主行動計画は、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して黒滝村の職員に策定したものである。行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し、公表することとする。

### 2. 計画期間

平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間。

### 3. 計画の推進体制

本行動計画は、次に掲げる項目に即し推進するものとする。

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、人事担当課長等を構成員とした行動計画策定・推進委員会を設置する。
- (2) 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する情報提供等を実施する。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行う。
- (4) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- (5) 本計画の実施状況については、各年度ごとに、行動計画策定・推進委員会において把握した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

## 具体的な内容

### 1. 職員の勤務環境に関するもの

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図る。

(実施時期：平成17年度から)

出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。

(実施時期：平成17年度から)

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、喫煙対策の徹底や、必要に応じて業務分担の見直しを行う。

(実施時期：平成17年度から)

妊娠中及び、産後1年未満の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。

(実施時期：平成17年度から)

## (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

父親が子どもの出生時に5日間の休暇を取得できるようにし、必要に応じて職場の中での応援体制を作る。

(実施時期：平成17年度から)

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。

(実施時期：平成17年度から)

## (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業及び部分休業制度等の周知

ア、育児休業等に関する資料を各課等に通知・配布し、制度の周知を図ると同時に男性職員の育児休業等の取得促進についても周知徹底を図る。

(実施時期：平成17年度から)

イ、妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

(実施時期：平成17年度から)

育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

ア、育児休業の取得の申し出があった場合、事例ごとに当該各課等において業務分担の見直しを行う等、職員が安心して育児休業を取得できる様にする。

(実施時期：平成17年度から)

イ、課長会議等の場において、担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

(実施時期：平成17年度から)

育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア、育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通達の送付、最近の業務状況の周知等を行うなどの連絡をとる。

(実施時期：平成17年度から)

イ、復職時におけるOJT研修(担当業務の実体験教育)等を実施する。

(実施時期：平成17年度から)

ウ、復職時における業務分担についてはよく検討し、職場全体でサポートを図る。

(実施時期：平成17年度から)

#### 育児休業に伴う臨時的採用制度の活用

ア、課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的採用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

(実施時期：平成17年度から)

#### その他

ア、早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。

(実施時期：平成17年度から)

以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を  
男性50%（子どもの生まれる前後の連続5日以上の子育て休業的な休暇含む）  
女性90%とする。

(目標達成年度：平成22年度)

#### (4) 超過勤務の縮減

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

定時退庁の指導の実施

ア、管理職の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。

(実施時期：平成17年度から)

イ、定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職への指導の徹底を図る。

(実施時期：平成17年度から)

事務の簡素合理化の推進

ア、職員一人一人が業務の効率的な遂行の心がけを図る。

(実施時期：平成17年度から)

イ、新たに行事等実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、代替的に廃止できるものは廃止するよう配慮する。

(実施時期：平成17年度から)

ウ、会議、打合せについては、庁内LAN(サイボウズ)等を活用する。また、会議資料の事前配布等により短時間で効率よく行うよう心がける。

(実施時期：平成17年度から)

超過勤務の縮減のための意識啓発等

ア、人事当局は、各課等ごとの超過勤務の状況を把握して、管理職の超過勤務に関する認識の徹底を図り、特に超過勤務の多い部署の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

(実施時期：平成17年度から)

その他

ア、超過勤務の多い職員に対する健康観察等健康面における配慮を充実させる。  
(実施時期：平成17年度から)

## (5) 休暇の取得の促進

年次休暇の取得の促進

ア、課長会議等の場において、担当部署から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。

(実施時期：平成17年度から)

イ、管理職に対して職員の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。

(実施時期：平成17年度から)

ウ、人事当局による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

(実施時期：平成17年度から)

エ、安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互支援ができる体制を整備する。

(実施時期：平成17年度から)

連続休暇等の取得の促進

ア、子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。  
(実施時期：平成17年度から)

イ、国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。  
(実施時期：平成17年度から)

ウ、年1回、年次休暇を利用した1週間のリフレッシュ休暇の取得促進を図る。  
(実施時期：平成17年度から)

エ、職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。

(実施時期：平成17年度から)

オ、ゴールデンウィークやお盆期間における公式行事の自粛を行う。  
(実施時期：平成17年度から)

以上のような取組を通じて、年間20日の年次休暇のうち、職員1人あたりの年次休暇の取得日数割合

平成16年 52.0% (平均 10.4日) を

平成22年 72.0% (平均 14.4日) と 20%増加させる。

(目標達成年度：平成22年度)

子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

ア、子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

(実施時期：平成17年度から)

## (6) 異動における配慮

異動における配慮

ア、官署を異にする異動を命じる場合、当該職員からヒアリングを実施した上で、可能な範囲で子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。

(実施時期：平成17年度から)

## (7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行う。

(実施時期：平成17年度から)

「特定職員による職場でのお茶くみ廃止」等について周知徹底を図る。

(実施時期：平成17年度から)

## 2. その他の次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 子育てバリアフリー

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進するための職員への指導等を適宜行う。

(実施時期：平成17年度から)

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもの体験活動等の支援

ア、子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。

(実施時期：平成17年度から)

イ、子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。

(実施時期：平成17年度から)

子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

ア、交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。

(実施時期：平成17年度から)

安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

ア、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、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

(実施時期：平成17年度から)