

# 青木村特定事業主行動計画

平成28年3月  
長野県小県郡青木村

## 青木村特定事業主行動計画

平成 28 年 3 月 31 日策定

青 木 村

青 木 村 議 会

青 木 村 教 育 委 員 会

青 木 村 選 挙 管 理 委 員 会

青 木 村 監 査 委 員

青 木 村 農 業 委 員 会

### 1. 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 7 条第 1 項及び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。）第 7 条第 1 項の規定に基づく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、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、以って男女の人権が尊重され、かつ急速な少子高齢化社会の進展、その他社会情勢の変化に柔軟に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図るため、職員のニーズに即した次世代育成対策を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

### 2. 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

### 3. 計画の推進体制

本村では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、青木村特定事業主行動計画推進委員会を設置し、本計画の策定・変更、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・評価等について協議を行うこととします。

## 4. 具体的な内容

### I. 職員の勤務環境の整備に関するもの

#### (1) 職員に対する制度等の周知

- ・母性保護、育児休暇、特別休暇、超過勤務の制限などの各種制度について理解を深めるため、この行動計画を職員に幅広く周知します。
- ・庁内グループウェア等を通じて次世代育成支援対策の制度内容や活用のあり方などに関する最新情報等を職員に提供します。
- ・初任者研修等の職員研修を通じて「仕事と家庭の両立支援」についての啓発を行います。
- ・職員は、各種制度を利用しやすい雰囲気作りに協力し、具体的な行動へ移すための意識を高めます。

#### (2) 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について制度の周知を図ります。
- ・職場における禁煙対策を徹底し、健康に配慮した措置を講じます。
- ・該当職員の状況に応じて、事務分担等に配慮を図ります。
- ・職員の勤務時間及び休暇等に関する条例（平成7年条例第1号）及び規則（平成7年規則第1号）によって定められている深夜勤務及び時間外勤務の制限、業務軽減妊娠中の職員の通勤時間緩和、保育（授乳等）時間などについて、制度の適切な利用を促進します。

#### (3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

##### ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ・育児休業等に関する資料を管理職や職員に通知・配布し、制度を周知するとともに、特に男性職員が育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
- ・希望する職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。
- ・研修等において、育児休業制度等の制度説明を行います。
- ・職場内の人員配置等によって、育児休業等を取得しようとする職員の業務を遂行することが困難なときは、任期付採用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。
- ・地方公務員の育児休業等に関する法律を受け、職員の育児休業等に関する条例（平成4年条例第4号）において昇給などが定められていますが、育児休業の内容の改善については、国の動向を見守りつつ、処遇面での不安解消に向けて今後検討を進めることとします。

#### イ 育児休業からの円滑な職場復帰

- ・ 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通達等の送付を行います。
- ・ 育児休業後においても課内業務分担等を検討し、復帰職員の仕事と子育てについて職場全体での支援を図ります。
- ・ 育児休業からの円滑な職場復帰のため、各課等から当該職員の担当業務、勤務条件の変更等に係る情報を必要に応じて提供します。

以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を

男性職員 50% (出産休暇等を含む)

女性職員 100%

とします。(目標達成年度：平成32年度)

#### (4) 育児等を行う職員への早出遅出勤務の適用

- ・ 小学校就学の始期に達するまでの子の育児を行う職員へ、公務の運営に支障がない範囲で早出遅出勤務を推奨し、公務能率の向上と福祉の増進を図ります。

#### (5) 男性職員の育児参加のための特別休暇の推進

- ・ 子どもの出生時における父親の特別休暇(配偶者出産休暇等)及び年次休暇の取得の促進について制度の周知を図ります。

#### (6) 子どもの看護を行なうための特別休暇の促進

- ・ 小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する職員が、その子の看護(負傷し、又は疾病にかかったその子の世話を行なうことをいう。)のため、5日の範囲内で取得できる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、取得しやすい雰囲気醸成を図り職場全体で支援体制を整備します。

#### (7) 事務の簡素合理化の推進

- ・ 事務の簡素合理化について、業務量そのもの見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進します。

#### (8) 超過勤務の縮減

- ・ 毎週水曜日をノー残業デーとし、毎月1回、庁内グループウェア等による呼びかけを行います。
- ・ 各所属長は、定時退庁を率先して行い、ノー残業デーにおける時間外勤務については、その緊急性、必要性について十分検討して行います。

- ・ 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制限について制度の周知を図ります。
- ・ 計画的な事務管理により、超過勤務の減少を図ります。
- ・ 人事担当は、各職場の超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職等に報告し、管理職等の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。
- ・ 管理職に対し、定時退庁を所属職員に促すよう周知・指導し、全職員が退庁しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

以上のような取組を通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間を達成するよう努めます。

#### (9) 休暇取得の促進

- ・ 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。
- ・ 人事・労務管理を徹底し、休暇の取得促進に向けた職場の意識改革を行います。
- ・ 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応援ができる体制を整備します。
- ・ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた連続休暇の取得促進を図ります。
- ・ 年次有給休暇計画を立てる際は、自分が休暇を取得できることと同時に周りの職員が休暇取得できることにも配慮します。

このような取組を通じて、年次休暇のうち、職員一人当たりの年次休暇の取得日数割合を

平成26年30.5%(平均6.1日)から

平成32年50%(平均10日)へと増加させるよう取得促進します。

(目標達成年度：平成32年度)

#### (10) 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

- ・ 男女共同参画の推進とともに、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント等の防止について全職員を対象とした研修会の開催に努めます。

#### (11) 人事評価への反映

- ・ 仕事と生活の調和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せん。

## II. 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

- ・公共施設において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレの設置を促進し申し出があれば、授乳の場を提供します。
- ・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、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ・子どもが参加する地域の活動に公共施設を提供します。
- ・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します。
- ・運転免許証所持者が、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修へ積極的に参加しやすいように配慮します。
- ・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します。

### (3) 子どもとふれあう機会の充実

- ・子どもたちの職場見学・体験を積極的に支援します。
- ・職員のボランティア休暇取得を推進し、社会貢献を図ります。

### (4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

- ・職員に対し、家庭における子育てやしつけなど家庭教育に関する研修会等の情報提供を行います。

## III. 女性活躍推進法に関する事項

### (1) 適正な人員配置

- ・採用時の配置については、これまで以上に男女間で偏りが少ないよう適正な人員配置に努めます。

### (2) 女性職員の登用推進

- ・女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、キャリア形成を意識した人員配置に努め、管理職ポストに女性職員を登用するよう努めます。
- ・人事管理にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用を推進するとともに、男女間で偏りが少ないよう配慮します。