

# 特定事業主行動計画の取組状況について(平成 23 年度)

## 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

- ・ 特別休暇の産前産後休暇の取得状況については、平成 23 年度中に対象職員が 2 人おり全員が取得している。
- ・ 母子検診、保育のための休暇については、必要に応じて本人の申し出により取得している状況である。

### (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ・ 妻の出産に伴う連続 7 日間の特別休暇の取得状況については、対象職員が 7 人おり全員が全期間取得している状況ではないが、おおむね取得できているようである。職場によって取得しにくい状況等がないように、指導をしていく。

### (3) 育児休業等を取得しやすい環境づくり

- ・ 行動計画では育児休業の取得率目標を男性 10%、女性 100%としているところである。平成 23 年度中に取得可能となった者のうち男性が 7 人いるが、残念ながらいまだ育児休業を取得した者はいない。女性は 3 人おり全員が取得し目標を達成している状況である。
- ・ 円滑な職場復帰の支援として、育児休業中の職員に対して、休業期間中の職員研修の資料、各課情報等の情報提供を行っている。
- ・ 出産・育児に伴う休暇等の制度及び保険（共済組合）による経済的な支援等について資料を作成し周知を行っている。

### (4) 超過勤務の縮減

- ・ 毎週水曜日を定時退庁日として、現在も庁内放送をして喚起しているところである。
- ・ 定時退庁が出来ない職員が多い課については、総務課の方で事情を聞き、事務の改善等が出来ないか協議を行っているところであるが、繁忙期などが起因であったりし、まだすべての解決に至っていないのが実情である。

### (5) 休暇取得の促進

- ・ 年次有給休暇の平成 23 年度の平均取得日数は 10.5 日であったが、個人間により取得日数に差異が生じている。職場内の協力体制を推進し、取得促進を図りたい。
- ・ 就学前の子の看護休暇や短期介護休暇については、取得者は増加の傾向である。

### (6) 職場優先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

- ・ セクハラ職員研修を行い、意識啓発を行っている。  
また、庁内掲示板にチラシを掲示し、臨時職員等に対してもチラシを配布して情報提供を行っている。

## 2. 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

- ・ 日頃より、来庁される方に対して親切丁寧な対応をするように指導をしているところであり、庁舎の各入口には「介助が必要な方は職員にお気軽に声をおかけください」と書いたチラシも掲示し、ソフト面でのバリアフリーに取り組んでいる。
- ・ 市民課などの待合室にはベビーベッドを設置し、来庁者の負担軽減を図っている。また、場所によっては、窓口カウンターを腰掛けて話せるようにして、子どもを見ながら相談できる状況である。
- ・ 学校においてはトイレの洋式化や多目的トイレの設置を進めるなど、子どもが使いやすい施設整備に努めている。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ・ 地域で行われる子どもを中心とした行事に積極的な支援（後援等を含む。）を行っている。
- ・ スポーツ少年団や学校で指導又は世話役をしている職員が大会等での休暇を取得しやすい環境を整え、レベルの高い大会においては職務免除を許可している場合もあり、青少年スポーツ振興などの活動への参加を支援している。
- ・ 春秋の交通安全週間の街頭指導及び人の波作戦など様々な交通安全運動に職員が参加できる環境を職場に整え、地域の子どもの交通事故から守る活動を支援している。