

# 特定事業主行動計画の取組状況について(平成29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29年度中に対象職員が2人おり全員が取得している。母子健診及び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。

今後もこれらの休暇について理解を深め、母性保護と健康安全に配慮する環境づくりに努める。また、当該職員が希望する場合、超過勤務は行わせない。

### (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5人が全期間取得している。引き続き、職場によって取得しにくい状況等がないように、事務の分担や協力体制等に関して指導をしていく。

### (3) 育児休業等を取得しやすい環境づくり

職員配置を考慮し、必要であれば育休代替臨時職員を配置する。また出産・育児に伴う休暇制度及び保険による経済的な支援等について資料を作成し、周知することにより、休みやすい職場環境づくりに努めている。

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29年度中においては、短期間ではあるが男性の育児休業取得があった。この他、平成29年度中に新たに取得可能となった者のうち男性が6人いるが、育児休業を取得した者はいない。女性職員は1人おり、育児休業を取得している。

育児休業中の職員に対しては、円滑な職場復帰を促すため、休業期間中の職員研修の資料、各課情報等の提供を行っている。

職場復帰後も、育児中は予想しない病気等が発生するので、職場内で対象者が休業を取りやすくするための話し合いや声掛けをし、支援していく。

### (4) 超過勤務の縮減

毎週水曜日(クールビズ期間中においては、水曜日と金曜日)を定時退庁日とし、庁内放送等で周知している。定時退庁が出来ない職員が多い課については、当該課と総務課との間で、事務改善等について協議を行っているが、繁忙期における事務量の増加などが原因となっており、いまだすべての解決に至っていない。

一人だけに負担が集中しないよう、業務分担の見直しや事務改善、職場内での研修を行い、なるべく全職員で業務対応できるように努めている。

定時退庁日以外も声掛け等により定時退庁を促し、休日出勤の振替休の取得も促進する。

#### (5) 休暇取得の促進

年次有給休暇の平成29年度の平均取得日数は9.6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、取得促進を図る。

夏季休暇についても、夏場の体調管理のために計画的に取得するよう促す。

修学前の子の看護休暇や短期介護休暇の取得者については、取得方法の相談も含め、増加傾向である。また、平成29年度において、看護休暇の対象となる子の範囲を小学校就学前から中学校修学前までとする改正を行った。

介護休暇については、1名が取得した。

#### (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

ハラスメント相談員連絡会を設置するとともに、庁内掲示板にチラシを掲示し、意識啓発を行っている。

セクハラも含めた人権問題の研修会への積極的な参加を促すとともに、職場内での人権意識の向上に努めている。

## 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

ハード面では、庁舎入口へのスロープの設置、来庁者への車椅子の貸し出しを行い、身体障害者用トイレも設けている。福祉課・市民課・こども課などにはベビーベッドを設置し、必要な部署は、窓口カウンターを腰掛けて話せるようにして、落ち着いて相談できる状況をつくり、来庁者の負担軽減を図っている。

ソフト面では、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ている。

教育委員会部局では、市内全ての学校のトイレに洋式便器を設置しており、学校全体の設置率の目標を50%としている。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

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活動など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整え、子どもを交通事故から守る活動を支援している。

教育委員会部局では、「あいさつ運動」を展開し、地域ぐるみでの子どもの見守りを実施している。