

特定事業主行動計画の取組状況について(平成 25 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 25 年度中に対象職員が 3 人おり全員が取得している。この特別休暇についての理解を深め、健康面に配慮する環境づくりを行った。
- ・ 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 3 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。
- ・ 休暇の取得しやすい雰囲気づくりに務める。

(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 25 年度中に取得可能となった者のうち男性が 3 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 5 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。
- ・ 事務の分担や協力体制等に関する事務改善を図り、休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組んでいる。

(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、毎週水曜日及び金曜日)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。
- ・ 年間を見通した柔軟な事業計画と効率的な事務の分担を図るなどの事務改善を進め、原則として超過勤務をしない環境づくりに努めている。

(5) 休暇取得の促進

- ・ 年次有給休暇の平成 25 年度の平均取得日数は 9.7 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。事務の分担や協力体制等に関する事務改善を図ることにより、計画的な年次休暇の取得はもとより突発的な休暇の取得も気兼ねなくできるような環境づくりを行い、取得促進を図りたい。
- ・ 修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

- ・ 平成 25 年度は、ハラスメント相談員と課長会でセクハラ研修を行った。このような研修を毎年行い、積極的な参加を促すとともに、かねてから職場内での人権意識の向上に努めるようにしたい。
- ・ 庁内掲示板にチラシを掲示し、臨時職員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、窓口カウンターに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ようにした。
- ・ 学校においても、和式トイレを使えない児童が増加しているため、小学校トイレの洋式化も実施した。

(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の交通安全運動や地域防犯活動等に職員が参加できる環境を職場で整え、地域の子どもを交通事故などから守る活動を支援している。