

特定事業主行動計画の取組状況について(平成 27 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 27 年度中に対象職員が 3 人おり全員が取得している。母子検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 5 人おり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。

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、引き続き活用促進を促す。

(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、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作成、周知を行う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 27 年度中に取得可能となった男性職員が 5 人いるが、残念ながら育児休業を取得した者はいない。女性職員は 2 人おり、ともに取得し目標を達成している。

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発生するので、対象者が休業を取りやすくするため、職場内で話し合いと声掛けをし、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、現在も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、業務分担の見直し等の事務改善や、職場内の研修を行い、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 27 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は増加傾向である。

(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

ハラスメント相談員連絡会を設置し、セクハラ及びパワハラ研修を行っている。
庁内掲示板を利用し、臨時職員等へも意識啓発を行っている。

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化に取り組んでいる。
市民課などの待合室にはベビーベッドを設置し子ども連れの来庁者の負担軽減を図っている。また、場所によっては、子どもの面倒を見ながら座って話せるように、低いカウンターと椅子を設置している。
学校においては、計画的なトイレの洋式化に努め、ほぼ全校で設置を完了した。

(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、地域の子どもの交通事故から守る活動を支援している。