

特定事業主行動計画の取組状況について(令和4年度)

(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、令和4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、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。

対象となる職員のいない職場においても制度の周知や配慮を行っている。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

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。令和4年度中においては育児休業を取得した男性職員はいない。女性職員は対象職員全員が育児休業を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共済制度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。

事務分担や協力体制等の事務改善を図り、必要に応じて職員代替措置を講じるなど、休業等を取得しやすい職場環境づくりに努めている。

(3) 女性職員の活躍の推進

女性職員の意欲と能力の把握に努め、その能力に応じた適材適所の人事配置に努めるとともに、幅広い職務を経験できるよう配慮している。

(4) 超過勤務の縮減

業務配分や処理方法等を随時見直し、超過勤務縮減を図っている。毎週水曜日(クールビズ期間中は水曜日及び金曜日)を定時退庁日とし、庁内放送等で喚起している。定時退庁が出来ない職員が多い課については、総務課で事情を聞き、事務の改善等について協議を行っているところであるが、繁忙期などを起因とするもののため、解決に至っていないのが実情である。

また、長時間勤務に係る産業医の面接指導規程に基づき、対象者の把握を行い、市が委託しているカウンセラーによるカウンセリングや産業医による面接指導を行っている。

(5) 休暇取得の促進

年次有給休暇の令和4年度の平均取得日数は9.2日(ただし集計期間はR3.1~R3.12)であったが、個人の取得日数に差異が生じている。職場内の協力体制構築を進め、休暇を取得しやすい環境づくりを行うことで取得促進を図りたい。

修学前の子の看護休暇・短期介護休暇(共に特別休暇)の取得については、取得方法の相談も含め、増加傾向にある。

介護休暇(勤務時間法第20条に基づく)については、令和4年度の取得はなかった。

(6) その他の次世代育成支援対策に関する事項

職員が子ども・子育てに関する地域活動に参加しやすいよう、各部署において職場環境を整えている。

職員も参加する「伊佐さわやかあいさつ運動」を通し、子どもの見守りを地域ぐるみで行っている。

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。