

## 特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況 (令和元年度の主な取組状況)

### 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

- 職員向けに妊娠及び出産、育児に関する休暇等の情報を掲載したハンドブックを作成し、制度の内容や手続き方法等の周知を行った。
- 職員意向調査を実施し、職場環境や個々の事情についての把握を行った。
- 出産費用の給付等の相談・手続きに際し、本人に対する個別の説明を行った。
- 各職場において、本人の体調等を確認しながら、健康や安全に配慮した業務分担を行った。
- 各職場において、妊産婦に対する超過勤務の制限を遵守し、深夜勤務の命令を行わなかった。

#### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得推進

- 職員向けに妊娠及び出産、育児に関する休暇等の情報を掲載したハンドブックを作成し、制度の内容や手続き方法等の周知を図った。

##### <妻の出産休暇の取得者数>

R1年度	5名	(取得率 63%)
H30年度	5名	(取得率 83%)
H29年度	9名	(取得率 82%)
H28年度	7名	(取得率 100%)
H27年度	11名	(取得率 79%)

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- 職員の休暇等に関する一覧表やハンドブックをイントラネットに掲載し、全職員が育児休業等について必要な情報を得られるようにした。

##### <育児休業取得者数>

R1年度	女性	4名	(取得率 100%)
H30年度	女性	13名	(取得率 100%)
H29年度	女性	5名	(取得率 100%)
H28年度	女性	6名	(取得率 100%)
	男性	1名	(取得率 14.3%)
H27年度	女性	9名	(取得率 100%)

- 育児休業等の申出があった場合、職場内の相互応援体制により、業務に支障が生じないように業務分担の見直しを行った。また、業務に支障が生じる場合は、代替要員を確保し対応した。

#### (4) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

- 育児休業からの円滑な職場復帰のため、本人に対して庁内情報の通知や個別の連絡・相談等を定期的に行った。

#### (5) 超過勤務の縮減

- 長時間勤務の是正および職員のワークライフバランスの実現のために、超過勤務の上限時間を設定した。(1ヶ月45時間、1年360時間)
- 超過勤務の適正化に関する運用方針を定期的に通知するとともに、管理職をはじめ職員の意識啓発と早期に退庁しやすい環境づくりに努めた。
- 水曜日をノー残業デーに設定し、朝夕の庁内放送及びイントラネットへメッセージを掲載し、周知徹底を図った。

##### <ノー残業デーの超過勤務割合>

R1年度	4.65%
H30年度	4.00%
H29年度	4.18%
H28年度	5.26%
H27年度	7.71%

※ 超過勤務時間総数に占めるノー残業デーの超過勤務時間数の割合

- 超過勤務の縮減及び環境保護を目的に、ノー残業デーのうち「ノー残業デー強化日」を設定し、午後6時での全庁消灯とするため、午後5時45分までの退庁を働きかけた。
- 毎月、超過勤務の実績報告を提出させるとともに、業務量の把握調査を実施し、各職場の実態把握と適正人員の配置に努めた。
- 時差出勤制度の活用により、夜間の会議等においても超過勤務を要しない対応を図った。

#### (6) 休暇取得の促進

- 年次有給休暇の計画的な使用を促すため、使用計画表を各職場へ配付し、取得の促進を図った。

<年次有給休暇の平均使用日数・使用率>

R1年	8.38日(22.38%)
H30年	8.31日(22.89%)
H29年	8.41日(23.49%)
H28年	8.23日(23.04%)
H27年	8.25日(23.13%)

(7) 働く時間と場所の柔軟化

- 職員のワークライフバランスの実現を図るため、7月から9月まで夏の生活スタイル改革(ゆう活)を実施した。
- 時差出勤制度の活用により、仕事と家庭の両立、公務能率の向上及び超過勤務の抑制を図った。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) バリアフリー対応

- 本庁舎の女子トイレに、乳幼児と一緒に安心して利用できる個室を設置している。また、本庁舎駐車場内に妊産婦や身障者のための駐車スペースを確保している。
- 本庁舎エレベーターのバリアフリー化を図るため、運転盤押しボタンの低位置設置や、点字による表示を行っている。
- 耳が不自由な方に対して、各窓口に筆談による対応が可能であることを示す「筆談マーク」を設置している。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- 子どもが参加する体験活動等の行事を支援する職員に対し、ボランティア休暇を付与した。
- 子どもを交通事故から守るため、定期的に綱紀粛清通知を行い、交通事故防止の呼びかけを実施した。また、交通安全講習会等に参加し、交通安全教育にあたる職員の指導力の向上に努めた。

3 女性職員の活躍に関するもの

(1) 女性の計画的な採用

- ホームページ等を活用し、女性職員の声を紹介することにより、女性職員を継続

的に採用した。

＜採用した職員に占める女性職員の割合＞

R 1 年度	6 8 . 0 %
H 3 0 年度	3 6 . 4 %
H 2 9 年度	5 2 . 0 %
H 2 8 年度	5 0 . 0 %
H 2 7 年度	5 6 . 3 %

(2) 女性職員の職域の拡大及び各役職段階別の人材確保

○ 女性職員の積極的な登用や適材適所の配置を行った。

＜管理的地位にある職員に占める女性職員の割合＞

R 1 年度	全体	2 1 . 2 %
	行政職	6 . 8 %
H 3 0 年度	全体	2 1 . 6 %
	行政職	6 . 8 %
H 2 9 年度	全体	2 3 . 4 %
	行政職	7 . 5 %
H 2 8 年度	全体	2 2 . 1 %
	行政職	4 . 3 %
H 2 7 年度	全体	2 4 . 8 %
	行政職	9 . 3 %

(3) 女性職員の研修機会の付与

○ 女性職員のキャリアアップを支援するため、外部の専門研修への派遣等を行った。