

特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況 (平成24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

- 引き続き、職員の休暇等制度の一覧表をイントラネットに掲載し、制度内容や手続き方法等の周知を行った。
- 職員の意向調査等により、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) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

- 引き続き、職員の休暇等制度の一覧表をイントラネットに掲載し、制度内容や手続き方法等の周知を行った。

<妻の出産休暇の取得者数>

H24年度	4名	(取得率 44%)
H23年度	3名	(取得率 43%)
H22年度	7名	(取得率 70%)
H21年度	8名	(取得率 67%)
H20年度	10名	(取得率 100%)

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- 引き続き、職員の休暇等制度の一覧表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>

H24年度	女性	6名	(取得率 100%)
H23年度	女性	9名	(取得率 100%)
H22年度	女性	8名	(取得率 100%)
H21年度	女性	11名	(取得率 100%)
H20年度	女性	10名	(取得率 100%)

※個人の事情、判断により男性職員の取得はなかった。

- 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、代替臨

時職員の雇用により対応した。

- 育児休業からの円滑な職場復帰のため、本人に対する通知等の郵送及び各職場における個別の連絡・相談等を定期的に行った。

(4) 超過勤務の縮減

- 引き続き、超過勤務の適正化に関する運用方針をイントラネットに掲載するとともに、管理職はじめ職員の意識啓発や勤務時間終了後に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、庁内放送を毎週実施して啓発に努めた。

＜ノー残業デーの超過勤務割合＞

H24年度 14.44%

H23年度 13.37%

H22年度 9.32%

H21年度 10.47%

H20年度 10.89%

※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

- 毎月の超過勤務の実績報告の提出及び業務量の把握調査を実施して、各職場の実態把握を行った。

(5) 休暇取得の促進

- 年次有給休暇の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＞

H24年 9.40日(25.10%)

H23年 7.05日(18.77%)

H22年 9.69日(25.58%)

H21年 9.32日(24.53%)

H20年 11.29日(29.41%)

2 その他の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

- 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。
- 引き続き、接遇マニュアルをイントラネットに掲載し、職員の接遇向上に努めた。

(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、交通事故防止について、通知による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。