

平成29年度桑名市特定事業主行動計画実施状況報告

「桑名市特定事業主行動計画(前期行動計画)」について、平成29年度の実施状況を報告します。

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後の復職における配慮

- ☞ 職員が自由に閲覧できる公開キャビネットへの制度等の情報揭示、各所属における業務分担等の工夫を行いました。
- ・産前休暇の取得時からその補完として臨時的任用職員の任用を可能としました。
- ・全管理職員がイクボスチェックシートにより、イクボスとして必要な事
「部下の育児と仕事の両立への配慮・工夫について」「業務の効率を上げるための工夫について」
「自らの仕事と生活の充実について」についてチェックを行った。※1
- ・妊娠中から両親それぞれに対して、出産時出産後の休暇取得希望を聞いて、希望どおりに取得ができるように所属長と話し合うためのツール「子育てプランシート」を作成し、出産・育児に関して休暇を取得しやすい環境をつくることに務めました。※2
- ・新管理職全員がイクボス宣言を行った。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

【数値目標】 子どもの出生時における父親の休暇取得率

目標値	平成29年度結果
職員の妻が出産する場合の休暇及び男性職員の育児参加休暇の取得率100%	88.90%

- ☞ 職員が自由に閲覧できる公開キャビネットに特別休暇等の情報を揭示しました。
※1、※2 記載省略

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ア 育児休業・部分休業・育児短時間勤務制度の周知及び取得しやすい雰囲気の醸成
- イ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
- ウ 育児休業に伴う臨時的任用制度等の活用
- エ その他

【数値目標】育児休業等取得率

目標値	平成29年度結果
職員の育児休業等の取得率60% (男性職員10%、女性職員100%)	51.85%(女性100%、男性3.70%)

- ☞ 職員が自由に閲覧できる公開キャビネットに制度等の情報を揭示し、いつでも必要な情報にアクセスできるよう整備を行いました。
- ・新入職員の採用説明会や研修時に各種制度について説明を行い周知を図りました。
- ・男性が育児休業を取得するハードルを下げる試みで、育児休業を取得したときの給料等のモデルケースを提示し、男性に育児休業取得を推奨する通知を行いました。
※1、※2 記載省略

(4) 庁内託児施設の設置等

- ☞ 託児施設設置については、託児スペースや人員配置、運営方法等の課題が多く、それらを整理しながら検討できる体制を考えていきます。

(5) 時間外勤務の縮減

- ア 3歳に達するまでの子を養育する職員の時間外勤務を制限する制度の周知
- イ 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知
- ウ 一斉定時退庁日、夜間の時間外勤務の原則禁止
- エ 事務の簡素合理化の推進
- オ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等
- カ その他

【数値目標】時間外勤務の削減率

目標値	平成29年度結果
職員の時間外勤務時間削減率10%	対前年比 ▲7.60%

- ☞ ・所属長による時間外勤務事前命令の徹底を行うとともに、水・金曜日にノー残業デーを設定し、終業後の見回りによる定時退庁への意識づけに務めました。
・仕事の効率化の好事例紹介やエコ(朝)残業の推奨、自己都合理由による時差出勤勤務を導入し、を実施しました。

(6) 休暇取得の促進

- ア 年次休暇の取得の促進
- イ 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

【数値目標】年次休暇の取得日数

目標値	平成29年度結果
年次休暇について、年間平均で15日間取得	12.3日

- ☞ 前月末までに一人月1回以上の休暇取得日を設定し、共有する取組を決定した。

(7) 職場優先の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み

- ☞ 管理職に対し職場風土改革の研修を行い、職場環境の改善の必要性について認識を促しました。
イクボス宣言・男女共同参画推進委員研修・人権研修を実施し、固定的な役割分担意識の払拭に努めました。

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

- ☞ 各施設がベビーカーが入れるようバリアフリーとなっています。子ども連れが多く訪れる課には授乳場所の設置を行っています。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ☞ 自己都合理由による時差出勤勤務制度を整備しました。引き続き、地域貢献活動へ職員が積極的に参加できるような環境整備に努めます。