

平成30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30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

- ☞ 前年同様、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、妊娠中及び復職時のストレス軽減に務めました。
次年度からは、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することで職場と本人の心理的・業務的負担のさらなる減少を図ります。

(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30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%	79.31%

- ☞ 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、取得率の増加に向けて周知を行いました。

(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30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%)	52.73%(女性100%、男性10.34%)

- ☞ 前年に引き続き、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。
また、各所属長がイクボス宣言を行うことで、父親職員が育児参加しやすい職場環境づくりを行いました。
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。
各所属においても業務分担等を工夫する等、育児休業取得に負い目を感じることのないよう配慮を行っています。

(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次年度以降整えていきます。

(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30年度結果
職員の時間外勤務時間削減率10%	対前年比 13.62%

- ☞ 時間外勤務を命じる場合には、所属長がその要否を判断し、それぞれ個別に事前命令を行うよう徹底し無駄な時間外勤務の発生抑制、また、職員のワークライフバランスの向上に向けて取り組みを行いました。各課の時期的な繁忙に対し、部内全体で応援体制を敷くことで時間外勤務の偏りを減らすよう部内応援制度の活用を促進しました。
ノー残業デーを継続して設け、職員へ定時退庁への意識付けを行いました。
また、ノー残業デーに残業を行う際には事前に届け出ることとし、極力全職員が定時退庁できる環境づくりに取組ました。

(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30年度結果
年次休暇について、年間平均で15日間取得	12.9日

- ☞ 昨年より取得日数は増加したが、目標値にはまだ達していないため引き続き年次休暇の取得促進に努めます。

(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

- ☞ 管理職に対しては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た。
イクボス宣言・子ども参観を実施し、固定的な役割分担意識の払拭に努めました。
固定的な意識の是正には、前年同様に人権研修を実施し職員の意識改革に務めました。

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

- ☞ 職員に対し接遇研修を実施し、来庁者に対して親切かつ適切な対応ができるよう努めました。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ☞ 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。