

## 特定事業主行動計画の実施状況

### 妊娠中及び出産後における配慮

| 項 目   | 実施目標年度 | H21年度までの<br>達成状況 | 未達成の理由と今後の対応等  | 実施年度  | 備 考  |
|---|--------|------------------|--|-------|--|
| 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について、周知徹底を図ります。 | H17年   | 済                | -  | H17年度 | 庁内イントラに「育児・介護の両立支援策」として掲示し周知を図りました。            |
| 出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知徹底を図ります。                 | H17年   | 未済               | 対象職員への個別対応が可能なため、特に周知等はありませんでした。<br>今後は、育児休暇制度と併せ、「子育て支援策」として周知徹底をしていきます。                |       |  |
| 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。                 | H17年   | 済                | -  | H17年度 | 妊娠したことを所属長に報告することにより、同僚の協力を得るなど、業務分担の軽減を図りました。 |
| 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。     | H17年   | 未済               | 職員削減が実施される中、担当業務の関係でやむを得ず時間外勤務を命ずる必要があるため、必ずしも徹底できていない状況です。<br>今後、庁内通知等で徹底し、実施につなげていきます。 |       |  |

## 特定事業主行動計画の実施状況

### 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

| 項 目   | 実施目標年度 | H21年度までの<br>達成状況 | 未達成の理由と今後の対応等 | 実施年度  | 備 考                                 |
|---|--------|------------------|---------------|-------|-------------------------------------|
| 父親が子どもの出生時に、5日間の休暇を取得できるようにします。             | H17年   | 済                | -             | H17年度 | 庁内イントラに「育児・介護の両立支援策」として掲示し周知を図りました。 |
| 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図ります。 | H17年   | 済                | -             | H17年度 | 庁内イントラに「育児・介護の両立支援策」として掲示し周知を図りました。 |

## 特定事業主行動計画の実施状況

### 育児休業等を取得しやすい環境の整備

|                     |  | 項目  | 実施目標年度 | H21年度までの達成状況 | 未達成の理由と今後の対応等  | 実施年度  | 備考                              |
|---------------------|--|---|--------|--------------|--|-------|---------------------------------|
| ア<br>育児休業及び部分休業等の周知 |  | 育児休業等に関する資料を各部署に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。 | H17年   | 未済           | 対象職員への個別対応が可能であったため、資料の作成・配布は行いませんでした。<br>しかし、育児短時間勤務の創設、復職時調整率の変更等、育児休業全般に渡る制度改革が実施されたことから、資料の作成・配布は必要であると考えますので、作成について再度検討を行います。 |       |                                 |
|                     |  | 育児休業Q & A等を作成し、育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行います。                     | H17年   | 未済           | 対象職員への個別対応が可能であったため、Q & A等の作成は行いませんでした。<br>しかし、育児短時間勤務の創設、復職時調整率の変更等、育児休業全般に渡る制度改革が実施されたことから、Q & Aは必要であると考えますので、作成について再度検討を行います。   |       |                                 |
|                     |  | 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。                            | H17年   | 済            | -  | H17年度 | 対象職員への個別対応により、制度・手続き等の説明を行いました。 |

## 特定事業主行動計画の実施状況

|   |                   |  |      |    |  |  |  |
|---|-------------------|--|------|----|--|--|--|
| イ | 育児休業等体験談等に関する情報提供 | <p>育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取り組み例をまとめ、職員に情報提供を行います。</p> | H17年 | 未済 | <p>育児休業件数が少なく、各所属においても育児休業制度についての認識があり、個別対応が可能であったことから、事例集等の作成は行いませんでした。<br/>今後も、従来どおり個別での対応としていきます。</p> |  |  |
|---|-------------------|--|------|----|--|--|--|

## 特定事業主行動計画の実施状況

|                             |  |      |    |  |       |  |
|-----------------------------|--|------|----|--|-------|--|
| ウ<br>育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成 | 幹部会議等の場において、担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行います。 | H17年 | 未済 | 職場全体に育児休業制度の趣旨が浸透しているため、幹部会議等での説明は必要ないと思われることから、実施しませんでした。 |       |  |
|                             | 育児休業の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行います。            | H17年 | 済  | -  | H17年度 | 事例が生じた際には、早めに本人の取得の意向等を確認するなどし、配置転換や臨時職員の採用等に対応しました。 |

## 特定事業主行動計画の実施状況

|   |                                      |      |    |   |       |                              |
|---|--------------------------------------|------|----|---|-------|------------------------------|
| 工<br>育<br>児<br>休<br>業<br>を<br>取<br>得<br>し<br>た<br>職<br>員<br>の<br>円<br>滑<br>な<br>職<br>場<br>復<br>帰<br>の<br>支<br>援 | 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報紙や通達等の送付等を行います。 | H17年 | 済  | -   | H17年度 | 必要書類等について、随時該当職員に対し連絡を取りました。 |
|   | 復職時におけるOJT(職場研修)等を実施し、円滑な職場復帰を支援します。 | H17年 | 未済 | <p>これまで、復職時においては、原則、原課での対応を基本としてきました。</p> <p>今後は、1～2日の復職研修を実施し、円滑な職場復帰のための支援を行うよう準備を進めます。</p> |       |                              |

特定事業主行動計画の実施状況

|  |  |             |           |  |              |                               |
|--|--|-------------|-----------|--|--------------|-------------------------------|
| <p>才<br/>育<br/>児<br/>休<br/>業<br/>に<br/>伴<br/>う<br/>任<br/>期<br/>付<br/>採<br/>用<br/>及<br/>び<br/>臨<br/>時<br/>的<br/>任<br/>用<br/>制<br/>度<br/>の<br/>活<br/>用</p> | <p>部又は課内の人員配置等によって、<br/>育児休業中の課員の業務を遂行することが困難なときは、任期付採用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。</p> | <p>H18年</p> | <p>済</p>  | <p>-</p>   | <p>H18年度</p> | <p>配置転換、臨時職員の採用等に対応しています。</p> |
| <p>カ<br/>そ<br/>の<br/>他</p>   | <p>育児中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮します。</p>  | <p>H17年</p> | <p>未済</p> | <p>特別に確保する必要がないと判断したことから実施を見送りました。今後も予定はありません。</p> |              |                               |

## 特定事業主行動計画の実施状況

### 時間外勤務の縮減

| 項目   |   | 実施目標年度 | H21年度までの達成状況 | 未達成の理由と今後の対応等  | 実施年度  | 備考   |
|--|---|--------|--------------|--|-------|--|
| ア<br>小学校就学式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          | 小学校就学式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を制限する制度について周知徹底を図ります。        | H17年   | 済            | -  | H17年度 | 庁内イントラに「育児・介護の両立支援策」として掲示し周知を図りました。          |
|  | 定時退庁日を設定し、館内放送及びイントラ掲示板等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行います。 | H17年   | 未済           | 時間外勤務の削減については、所属長の判断に委ねており、特に定時退庁日等の設定はしませんでした。しかし、職員の削減が進む中、時間外勤務が増加する傾向にあるため、職員福祉の観点から、定時退庁日等の設定を検討していきます。 |       |  |
|  | 幹部職員による巡回指導を実施、定時退庁の徹底を図ります。                                  | H17年   | 未済           | 時間外勤務の削減については、所属長の判断に委ねており、全庁的な巡回指導等はいませんでした。しかし、職員の削減が進む中、時間外勤務が増加する傾向にあるため、職員福祉の観点から、今後実施について検討していきます。     |       |  |
| イ<br>一<br>斉<br>定<br>時<br>退<br>庁<br>日<br>等<br>の<br>実<br>施 | 定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員への指導の徹底を図ります。                   | H17年   | 済            | -  | H17年度 | 毎月の残業時間の集計結果から、人事担当課長が各所属長へ個別に連絡し、指導を行っています。 |



## 特定事業主行動計画の実施状況

|   |             |   |      |    |   |       |                          |
|---|-------------|---|------|----|---|-------|--------------------------|
| ウ | 事務の簡素合理化の推進 | <p>新たに行事等を実施する場合には、目的・効果・必要性等について十分検討の上実施し、併せて既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。</p> | H18年 | 済  | -   | H18年度 | 行政改革の取組みと一体的に見直しを行っています。 |
|   |             | <p>定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。</p>   | H17年 | 未済 | <p>マニュアルの仕様等について十分な検討を行うことができず、職員への作成依頼にまで至ることができませんでした。<br/>今後、検討を行い、事務の合理化の推進に努めます。</p> |       |                          |

## 特定事業主行動計画の実施状況

|  |  |      |    |  |       |   |
|--|--|------|----|--|-------|---|
| 工<br>時<br>間<br>外<br>勤<br>務<br>の<br>縮<br>減<br>の<br>た<br>め<br>の<br>意<br>識<br>啓<br>発<br>等 | <p>時間外勤務の上限の目安時間の設定等を内容とする時間外勤務縮減のための指針を策定します。</p>                                     | H18年 | 未済 | <p>時間外勤務削減については、担当課の業務内容と人員配置の状況から、個別対応とせざるを得ず、全庁的な取り決めができませんでした。<br/>今後、指針の策定について検討をしていきます。</p>         |       |   |
|  | <p>部局・課室ごとの時間外勤務の状況を、人事当局等で把握できるようにし、時間外勤務の多い職場の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。</p>        | H17年 | 済  | -  | H17年度 | <p>毎月の残業時間の集計結果から、人事担当課長が各所属長へ個別に連絡し、指導を行っています。</p> |
|  | <p>管理職員に対する意識向上のための自己診断チェックリストの作成・配布を行います。</p>   | H18年 | 未済 | <p>時間外勤務削減については、担当課の業務内容と人員配置の状況から、個別対応とせざるを得ず、全庁的な取り決めができませんでした。<br/>今後、チェックリストの作成・配布について検討をしていきます。</p> |       |   |
|  | <p>人事当局は、各部局・課室ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して幹部職員に報告し、幹部職員の時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。</p> | H17年 | 済  | -  | H21年度 | <p>就業管理システムの導入により、所属長が部下の時間外勤務状況を把握できるようにしました。</p>  |
|  | <p>時間外勤務縮減の取り組みの重要性について、時間外勤務縮減運動期間等の実施を通じて、管理職を含む職員への意識啓発を図ります。</p>                   | H18年 | 未済 | <p>時間外勤務削減については、担当課の業務内容と人員配置の状況から、個別対応とせざるを得ず、全庁的な取り決めができませんでした。</p>                                    |       |   |
|  | <p>「時短推進委員」等を各部署に設置し、組織的な取り組みを推進します。</p>   | H17年 | 未済 | <p>時間外勤務削減については、担当課の業務内容と人員配置の状況から、個別対応とせざるを得ず、全庁的な取り決めができませんでした。</p>                                    |       |   |

## 特定事業主行動計画の実施状況

|                  |  |   |      |    |  |  |  |
|------------------|--|---|------|----|--|--|--|
| オ<br>そ<br>の<br>他 |  | 時間外勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実させます。 | H17年 | 未済 | 時間外勤務削減については、担当課の業務内容と人員配置の状況から、個別対応とせざるを得ず、全庁的な取り決めができませんでした。<br>今後、まずは、時間外勤務の削減から取り組んでいきたいと考えています。 |  |  |
|------------------|--|---|------|----|--|--|--|

## 特定事業主行動計画の実施状況

### 休暇取得の促進

| 項目              |  | 実施目標年度 | H21年度までの達成状況 | 未達成の理由と今後の対応等  | 実施年度  | 備考   |
|-----------------|--|--------|--------------|--|-------|--|
| ア<br>年次休暇の取得の促進 | 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。                     | H18年   | 未済           | 年次休暇の取得率については、既に県内でも上位であり、その利用が図られているため、目標日数の設定は不要と考えています。 |       |  |
|                 | 幹部会議等の場において、担当部署から定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。       | H17年   | 未済           | 年次休暇の取得率については、既に県内でも上位であり、その利用が図られているため、特に取組みは行いませんでした。    |       |  |
|                 | 管理者に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させます。          | H18年   | 済            | -  | H21年度 | 就業管理システムの導入により、所属長が部下の年次休暇状況を把握できるようにしました。 |
|                 | 人事当局による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。 | H18年   | 未済           | 年次休暇の取得率については、既に県内でも上位であり、その利用が図られているため、特に取組みは行いませんでした。    |       |  |
|                 | 各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。           | H18年   | 未済           | 年次休暇の取得率については、既に県内でも上位であり、その利用が図られています。                    |       |  |
|                 | 各部署において、概ね四半期毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の所得促進を図ります。           | H18年   | 未済           | 年次休暇の取得率については、既に県内でも上位であり、その利用が図られています。                    |       |  |
|                 | 休暇取得促進運動等を実施し、取得促進の周知を図ります。                            | H18年   | 未済           | 年次休暇の取得率については、既に県内でも上位であり、その利用が図られています。                    |       |  |
|                 | 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。         | H18年   | 済            | -  | H21年度 | 組織改革によりスタッフ制を導入し、複数人で業務を処理する体制を整備しました。     |

## 特定事業主行動計画の実施状況

|                  |   |      |    |  |       |   |
|------------------|---|------|----|--|-------|---|
| イ<br>連続休暇等の取得の促進 | 月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図ります。 | H17年 | 未済 | 年次休暇の取得率については、既に県内でも上位であり、その取得について所属内の理解があると思われるため、あえて設定する必要がありませんでした。           | -     |   |
|                  | 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図ります。                  | H17年 | 未済 | 年次休暇の取得率については、既に県内でも上位であり、その取得について所属内の理解があると思われるため、あえて取得促進のための取組みを行う必要がないと考えました。 | -     |   |
|                  | 国民の休日や夏期休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。                        | H17年 | 済  | -  | H17年度 | 年次休暇の取得率については、既に県内でも上位であり、その利用が図られています。 |
|                  | 勤続10周年等の節目に、年次休暇を利用した1週間以上のメモリアル休暇の取得促進を図ります。         | H20年 | 未済 | 年次休暇の取得率については、既に県内でも上位であり、その取得について所属内の理解があると思われるため、あえて取得促進のための取組みを行う必要がないと考えました。 |       |   |
|                  | 年1回、年次休暇を利用した1週間のリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。                  | H20年 | 未済 | 年次休暇の取得率については、既に県内でも上位であり、その取得について所属内の理解があると思われるため、あえて取得促進のための取組みを行う必要がないと考えました。 |       |   |
|                  | 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。          | H18年 | 未済 | 年次休暇の取得率については、既に県内でも上位であり、その取得について所属内の理解があると思われるため、あえて取得促進のための取組みを行う必要がないと考えました。 |       |   |
|                  | ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議等の開催を自粛します。                     | H17年 | 済  | -  | H17年度 | 従来から自主的に開催時期については各課等で判断していただいています。      |

## 特定事業主行動計画の実施状況

|   |                          |   |      |   |   |       |  |
|---|--------------------------|---|------|---|---|-------|--|
| ウ | 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進 | <p>子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。</p> | H17年 | 済 | - | H17年度 | <p>庁内イントラに「育児・介護の両立支援策」として掲示し周知を図りました。</p> |
|---|--------------------------|---|------|---|---|-------|--|

## 特定事業主行動計画の実施状況

### 転勤についての配慮

| 項 目                                      | 実施目標年度 | H21年度までの<br>達成状況 | 未達成の理由と今後の対応等 | 実施年度  | 備 考   |
|--|--------|------------------|---------------|-------|---|
| 支所を異にする異動を命じる場合、仕事と子育ての両立に配慮した人事配置を行います。 | H18年   | 済                | -             | H19年度 | 人事意向調書を提出させることにより、個々の職員の状況を把握し、可能な範囲で人事異動に反映させています。 |

## 特定事業主行動計画の実施状況

### 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り組み

| 項目   | 実施目標年度 | H21年度までの達成状況 | 未達成の理由と今後の対応等   | 実施年度 | 備考 |
|--|--------|--------------|---|------|----|
| 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行います。 | H18年   | 未済           | 現時点では、情報提供や意識啓発の手法を検討するに留まっている状況です。今後庁内イントラ等で積極的に情報発信していきます。                                    |      |    |
| 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行います。                    | H18年   | 未済           | 現時点では、適当な研修の手法を検討するに留まっている状況です。今後、実施を検討していきます。  |      |    |
| セクシャルハラスメント防止のための意識啓発を行います。                  | H18年   | 未済           | 社会的な問題であることは認識していますが、事案の発生がないために、現時点では実施には至っていません。とはいえ、防止のための取り組みですので、今後早急に啓発についての取り組みを行っていきます。 |      |    |

### 子育てバリアフリーの推進

| 項目  | 実施目標年度 | H21年度までの達成状況 | 未達成の理由と今後の対応等   | 実施年度  | 備考                                   |
|---|--------|--------------|---|-------|--------------------------------------|
| 外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置について検討を行います。 | H17年   | 済            | -   | H17年度 | 本庁及び各支所の全てに多目的トイレ及びベビーベッドの設置を完了しました。 |
| 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。    | H17年   | 未済           | ハード面の対応は意識するものの、ソフト面の取組みに対応できていない状況にあります。今後、職員研修と連携し、職員の資質の向上を図る取組みをしていきます。 |       |                                      |



## 特定事業主行動計画の実施状況

### 子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施

| 項 目   |   | 実施目標年度 | H21年度までの<br>達成状況 | 未達成の理由と今後の対応等 | 実施年度  | 備 考  |
|---|---|--------|------------------|---------------|-------|--|
| ア<br>子<br>ど<br>も<br>・<br>子<br>育<br>て<br>に<br>関<br>す<br>る<br>地<br>域<br>貢<br>献<br>活<br>動<br>の<br>支<br>援 | 子ども・子育てに関する地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援します。       | H17年   | 済                | -             | H17年度 | 年次休暇の積極的な取得を呼びかけ、参加支援を行いました。                   |
|   | 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。                | H17年   | 済                | -             | H17年度 | 子ども会やガールスカウト等の社会教育団体等の施設の使用料を減免し、活動の支援を行っています。 |
|   | 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施します。 | H17年   | 済                | -             | H17年度 | これまで派遣要請はありませんでしたが、租税教室と同様、依頼があれば積極的に対応する方針です。 |
|   | 小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施します。                 | H17年   | 済                | -             | H17年度 | 税務課職員を租税教室の講師として派遣を行いました。                      |

## 特定事業主行動計画の実施状況

|                           |   |      |   |   |       |   |
|---------------------------|---|------|---|---|-------|---|
| イ<br>子どもを交通事故から守る活動の実施や支援 | 交通事故予防について、綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。               | H18年 | 済 | - | H17年度 | 庁内イントラにおいて、「交通事故防止対策や交通マナー等について掲示し周知を図りました。 |
|                           | 職員に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援します。 | H17年 | 済 | - | H18年度 | 警察署交通安全課を講師として招き、全職員を対象とした交通安全講習会を実施しました。   |

## 特定事業主行動計画の実施状況

|   |                       |  |      |   |   |       |   |
|---|-----------------------|--|------|---|---|-------|---|
| ウ | 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備 | 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。 | H18年 | 済 | - | H21年度 | 青色防犯パトロールの資格を有する職員の育成を行い地域防犯の啓発を推進しました。 |
|---|-----------------------|--|------|---|---|-------|---|

### 子どもとふれあう機会の充実

| 項目  | 策定時における実施目標年度 | H21年度までの達成状況 | 未達成の場合の理由<br>(簡単に)   | 可能性がある場合の実施年度 | 備考                        |
|---|---------------|--------------|--|---------------|---------------------------|
| 子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を実施します。 | H18年          | 未済           | 子どもの参加のために、かえって保護者に負担を掛けてしまうことも考えられるため、小学校の市役所見学に対する協力により、本項目の実施に代えることとしました。 |               |                           |
| 社会体験の機会として、一般の子どもを対象とした「市役所見学デー」を実施します。     | H18年          | 済            | -  | H18年度         | 小学校児童の市役所見学に積極的に協力を行いました。 |

## 特定事業主行動計画の実施状況

### 家庭教育に関する学習機会の提供

| 項 目   | 実施目標年度 | H21年度までの<br>達成状況 | 未達成の理由と今後の対応等 | 実施年度  | 備 考                               |
|---|--------|------------------|---------------|-------|-----------------------------------|
| 職員とその家族に対し、家庭における子育てやしつけのヒント等について、家庭教育に関する講座・講演会の開催や情報の提供を行います。 | H18年   | 済                | -             | H18年度 | 庁内イントラや庁舎へのポスター掲示等により情報の提供を行いました。 |