

23年度の状況と今後の取り組み

- ・ 後期計画期間の2年目となる23年度においては、前期計画期間からの取組もあり、仕事と家庭・子育ての両立については職員の理解も得られ、休暇制度、育児休業等の取得は定着している。
- ・ 産前産後育休時の代替要員については、専門職においては臨時的任用職員を確保できたが、一般事務職は全体的な定員管理、定員適正化の視点から臨時職員を任用することなく異動等においての対応となっている。23年度においても、所属長が職場内の仕事の分担の見直し等を図り、円滑に休業中職員の対処は実施できたが、予想以上に退職者が多いため、今後、代替要員の確保、後任配置等について、職員が安心して休暇、休業を取得する職場づくりのためには重要課題である。
- ・ 育児休業取得率に関しては、本市女性職員は、取得期間には長短の差異はあるが100%育児休業を取得した。また、男性職員については他に養育することができる配偶者等がいるため取得する職員はいない現状であった。今後も育児休業取得予定者への啓発はもちろん、育児休業を取りやすい環境づくりに努めていく。
- ・ 父親の特別休暇（配偶者の出産）取得については100%取得をめざし対象者へ取得を促した結果、取得日数の差異はあるものの対象職員全員が取得した。今後も、周囲の職員へも周知を図り父親となった者が特別休暇（3日）を取得できるよう環境を整える。
- ・ 年次休暇については、平均で12.5日の取得となっており、横ばい傾向にある。また、部署により取得のばらつきがあるため、今後も事務の見直しやスタッフ制を各部署にて円滑に活用し、年次休暇取得の促進に努め、取得目標の14日を目指す。
- ・ 水曜日に設定したノー残業デイは、職員間にも定着し実施状況が良好であるのでこのまま啓発を続ける。
- ・ その他次世代育成支援対策に関する事項としては、子育てバリアフリーについては、本庁・支所に設置したベビーカーの利用も好評である。また応接対応等の接遇研修の成果もあり、子ども連れの来庁者への対応も親切、適切に実施されている。

今後も「ワーク・ライフ・バランス」特に仕事と子育ての両立の実現に向けて、職場全体で環境づくりに取り組むとともに、職員の子ども・子育てに関する地域貢献活動についての支援は、働きかけ等が未実施であるので、子ども・子育てに関する地域活動に職員が貢献できる環境を整え、参加を奨励していく。

阿波市特定事業主行動計画実施委員会（秘書人事課内）