

## 阿波市特定事業主行動計画 平成22年度進捗状況について

「阿波市特定事業主行動計画」は、次世代育成支援対策推進法の規定に基づいて、阿波市職員が仕事と子育ての両立を図ることができ、職場においてもその能力を十分に発揮できるよう、職場をあげて支援する環境整備を進めることを目的に策定された計画です。前期計画に引き続き平成26年度までの後期計画を策定しています。平成22年度の阿波市特定事業主行動計画進捗状況については次のとおりです。

### (1) 制度の周知状況

- ・ 該当職員への休暇制度、育児休業等の啓発。  
諸制度に関するパンフレットを作成し、庁内LAN様式集に掲載。
- ・ 超過勤務の縮減のための意識啓発や休暇の取得推進については部長、次長会等で呼び掛けを実施した。

### (2) 産前産後育児休業取得時の代替要員の確保

- ・ 保育士、調理員など専門職においては確保。
- ・ 一般事務職については、異動等により対応となっている。

### (3) 育児休業取得率

男性職員	0%	(設定目標率 5%)
	新規取得対象職員数 6名	うち取得者 0名
女性職員	100%	(設定目標率 100%)
	新規取得対象職員数 5名	うち取得者 5名 (継続取得者 6名)

### (4) 父親の特別休暇(配偶者の出産)取得率

100%	(設定目標率 100%)
取得対象職員数 6名	
うち 3日取得 3名	



### (5) 職員平均年次休暇取得日数

12.08日(設定目標日数14日) 対象職員423名

### (6) ノー残業日の推進

- ・ 庁内放送等にて呼びかけ、毎週水曜日に実施した。

### (7) その他

- ・ 子育てバリアフリー  
本庁、支所にベビーカーを設置し、来庁者に好評を得ている。
- ・ 親切的な応接対応等、接遇に関する職員研修の実施。
- ・ 職員の子ども、子育てに関する地域貢献活動への参加支援 未実施

## 22年度の状況と今後の取り組み

- ・ 後期計画期間の初年度となる22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、育児休業等の取得も進んでいる。
- ・ 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ける対応となっている。22年度においては、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。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12.08日の取得となっており、21年度の12.49日から比べると若干、下回る傾向にある。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）