

平成30年度「大治町特定事業主行動計画」実施状況報告

I 目的

平成27年に策定した第3期大治町特定事業主行動計画（以下、「行動計画」という。）について、平成30年度の実施状況をフォローし、行動計画に定めた取組の着実な実施に役立てるため、報告するものである。

II 実施状況

1 プランの周知に向けた取組

- ・ 新規採用職員の職場内初任者研修において行動計画を配布し、周知徹底に努めた。
- ・ 電子掲示板による一斉定時退庁日の啓発の際に、行動計画の内容についても紹介した。
- ・ 庁内共有フォルダに行動計画、子育てサポートブックを掲載し、随時閲覧できるようにした。

2 職員の勤務環境に関するもの（役場職員に対する取組）

【出生前後の取組】

（1）妊娠中及び出産後における配慮

ア 特別休暇、出産費用の給付制度等の周知徹底

- ・ 特別休暇については新規採用職員の職場内初任者研修において、「休暇一覧表」を配布し周知徹底に努めた。
- ・ 電子掲示板による一斉定時退庁日の啓発の際に、「休暇一覧表」を掲載し周知徹底に努めた。
- ・ 出産費用の給付制度については、妊娠中の職員及び配偶者が妊娠中の職員に対し、愛知県市町村職員共済組合から支給される出産費等の制度の説明及び手続きの説明を個別に実施した。

併せて、妊娠中の職員には「子育てサポートブック」を配布し、出産後から子育て期間中に利用できる休暇などの制度について周知を図った。

（2）子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

ア 子どもが生まれた職員数

	平成30年度
男性職員	6人
女性職員	1人

イ 男性職員の特別休暇の取得状況等

※ 妻の出産時の付添いや入院中の世話等をする場合2日以内、妻の産前産後期間中に5日以内の特別休暇が取得できる。

	配偶者出産休暇	育児参加休暇
取得	5人	3人
取得せず	1人	2人
取得率	83%	60%

- ・ 平成30年度において、配偶者出産休暇の取得率は83%の取得率であったが、育児参加休暇の取得率は60%と年々増加している。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 男女の育児休業の取得状況

		平成30年度
男性職員	取得人数	1人
	取得率	20.0%
女性職員	取得人数	1人
	取得率	100.0%
計	取得人数	2
	取得率	33.3%

- ・ 育児休業を取得した男性職員は、5人中1人で取得率は20%であった。
- ・ 女性職員については、1人中1人で取得率は100%であった。

イ 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ・ 育児休業及び部分休業については新規採用職員の職場内初任者研修において、「育児休業・部分休業Q&A」を配布し周知徹底に努めた。
- ・ 庁内共有のフォルダ内に行動計画とともに「育児休業・部分休業Q&A」を掲載し、周知徹底に努めた。
- ・ 子が誕生した男性職員に「子育てサポートブック」を配布し、制度の周知に努めた。
- ・ 子どもの生まれた男性職員に、男性が取得できる特別休暇、産後パパ育休やパパママ育休プラスについて個別に説明を行った。

ウ 育児休業中の支援状況

- ・ 育児休業を取得した職員に対しては、通知文書や広報誌等の送付等により情報提供に努め、安心して育児休業を取得できるよう支援に努めた。

【子育て時期の取組】

(4) 超過勤務の縮減

ア 年間の超過勤務時間（所属別職員一人あたりの平均超過勤務時間）

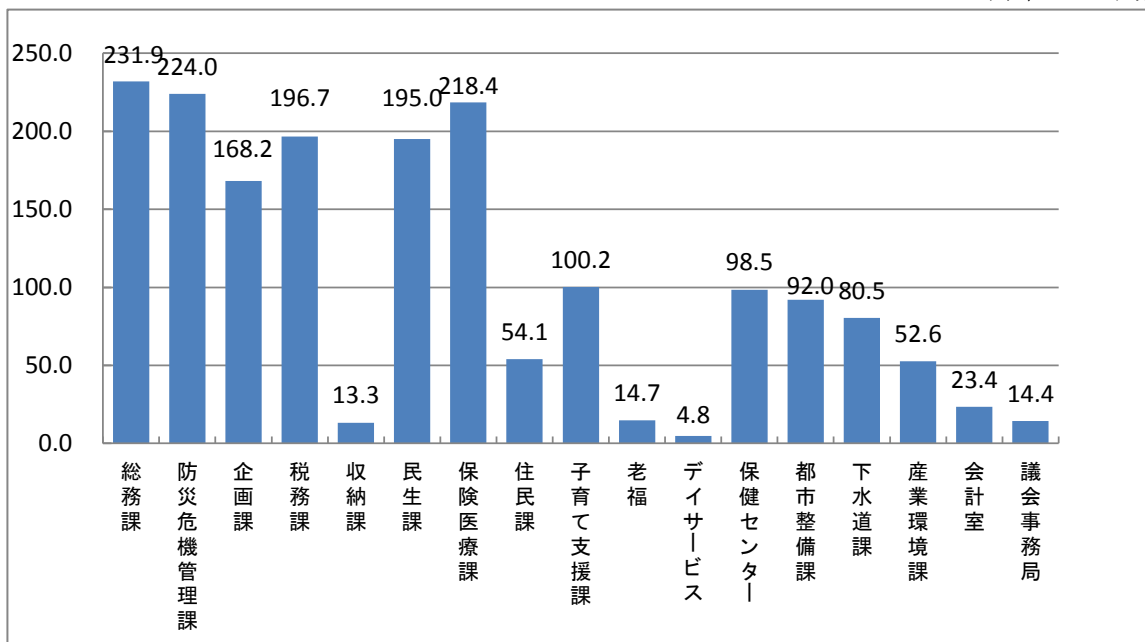
（単位：時間）

課名	平成30年度	参考（過去の実績）		
		平成29年度	平成28年度	平成27年度
総務課	231.9	107.1	175.3	207.0
防災危機管理課	224.0	230.6	226.8	
企画課	168.2	118.9	154.0	234.5
税務課	196.7	124.8	110.5	96.9
収納課	13.3	19.3	20.7	77.2
民生課	195.0	192.7	166.2	115.8
保険医療課	218.4	225.0	149.7	102.9
住民課	54.1	15.7	14.9	74.4
子育て支援課	100.2	110.8	96.8	64.5
老人福祉センター	14.7	10.3	6.8	13.7
在宅老人デイサービスセンター	4.8	3.5	4.0	9.7
保健センター	98.5	59.4	79.6	83.8
都市整備課	92.0	105.7	46.0	60.8
下水道課	80.5	72.3		
産業環境課	52.6	36.5	43.3	82.0
会計室	23.4	24.1	6.5	5.5
議会事務局	14.4	16.4	24.5	13.0
平均	104.9	86.7	82.9	82.8

※防災危機管理課については平成28年度、下水道課については平成29年度新設のため、それ以前は実績無しとした。

（平成30年度）

（単位：時間）



- ・ 電子掲示板により毎月1回一斉定時退庁日の啓発を実施し、職員に超過勤務の縮減に向けて注意喚起を図った。
- ・ 電子掲示板による一斉定時退庁日の啓発の際に、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超過勤務を制限する制度の概要について掲載し、制度の周知徹底に努めた。

(5) 休暇の取得の促進

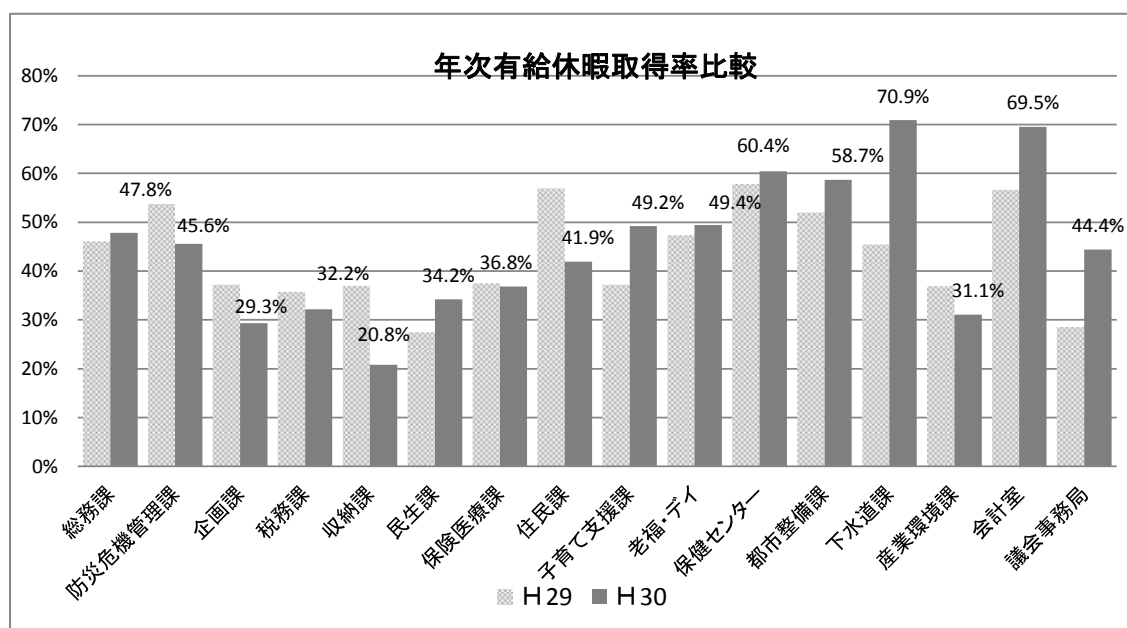
ア 年間の年次休暇の取得日数及び取得率（所属別職員一人あたりの平均）

課名	平成30年		参考（過去の実績）		
	平均取得日数	平均取得率	平均取得率		
			平成29年	平成28年	平成27年
総務課	9.6日	47.8%	46.1%	36.0%	40.1%
防災危機管理課	9.1日	45.6%	53.7%	30.5%	
企画課	5.9日	29.3%	37.2%	42.8%	35.3%
税務課	6.4日	32.2%	35.7%	46.5%	40.2%
収納課	4.2日	20.8%	37.0%	50.0%	46.9%
民生課	6.8日	34.2%	27.4%	22.7%	21.3%
保険医療課	7.4日	36.8%	37.5%	46.0%	49.3%
住民課	8.4日	41.9%	56.9%	56.7%	53.8%
子育て支援課	9.8日	49.2%	37.2%	52.3%	28.7%
老人福祉・在宅老人デイサービスセンター	9.9日	49.4%	47.3%	49.4%	53.5%
保健センター	12.1日	60.4%	57.8%	43.5%	50.8%
都市整備課	11.7日	58.7%	52.0%	50.3%	40.5%
下水道課	14.2日	70.9%	45.4%		
産業環境課	6.2日	31.1%	36.9%	29.2%	30.7%
会計室	13.9日	69.5%	56.6%	64.5%	42.4%
議会事務局	8.9日	44.4%	28.5%	44.7%	21.1%
全体の平均	9.0日	45.1%	43.3%	44.3%	39.6%

※取得率は、取得日数/付与日数×100（%） 付与日数に繰越日数は含まない。

防災危機管理課については平成28年度新設、下水道課については平成29年度新設されたためそれ以前の実績なし。

（平成30年と平成29年の平均取得率比較）



- ・今年度の所属課別取得率では、下水道課の70.9%が最も高く、収納課の20.8%が最も低い割合であった。また、計画の目標値である職員の平均年次休暇取得率65%以上（年間取得日数に換算して13日以上）に達した課は、下水道課及び会計室の2課であり、昨年度の全課未達成から増加した。
- ・昨年度より取得率が高くなった課は、総務課、民生課、子育て支援課、老人福祉・在宅老人デイサービスセンター、保健センター、都市整備課、下水道課、会計室、議会事務局の9課であり、残りの7課は減少している結果となった。
- ・電子掲示板による一斉定時退庁日の啓発の際に、計画的な年次休暇の取得や祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得等、休暇取得促進の周知を図った。

イ 年次有給休暇取得キャンペーンの実施

- 平成30年10月に年次有給休暇取得キャンペーンを実施した。各課に取得計画表を事前に配布し、計画的な休暇の取得及びワークライフバランスの意識啓発に努めた。

キャンペーン期間中の取得日数（所属別職員一人あたりの平均）

課名	平均取得日数	
	H30	H29
総務課	1.2日	0.9日
防災危機管理課	1.9日	1.4日
企画課	1.2日	1.3日
税務課	1.3日	1.0日
収納課	1.5日	1.2日
民生課	1.1日	0.8日
保険医療課	0.9日	1.2日
住民課	0.7日	1.5日
子育て支援課	0.9日	1.1日
老人福祉・在宅老人デイサービスセンター	1.4日	1.3日
保健センター	0.7日	1.1日
都市整備課	1.2日	1.3日
下水道課	1.1日	1.9日
産業環境課	1.1日	1.3日
会計室	1.6日	1.5日
議会事務局	1.0日	1.5日
全体の平均	1.2日	1.3日

- キャンペーン実施対象者137人中130人（94.9%）の職員がキャンペーン期間中に年次有給休暇を取得した。

(6) 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

ア パートナーシップの日の設定

- 給料及び期末勤勉手当支給日を「パートナーシップの日」と定め、職員の家事・子育て支援のための帰宅促進日として、電子掲示板により職員に周知を図った。

3 その他の次世代育成支援対策に関する事項（来庁者等に対する取組）

- 子どもを連れた人だけに限らず、全ての来庁者に対し親切な応接対応を心がけるため、部課長会議を通じて職員全員に徹底させた。

4 女性の活躍の推進に関する取組み

(1) 育児休業を取得しやすい環境の整備

- ・ 育児のための制度、その間の給料等の取り扱いをまとめた職員のための子育てサポートブックを作成した。

(2) 女性の登用

- ・ 平成30年度中、女性職員7名が係長級（係長3名、主査4名）へ、昇格した。
- ・ 人事異動等により、係長級以上の女性職員の割合が増加し、平成30年4月の時点では、17.5%となり、目標の20%に近づいた。

