

# 女性が輝く職場を目指して

朝来市特定事業主行動計画  
(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)  
(次世代育成支援対策推進法)



平成28年3月

朝 来 市 長  
朝 来 市 議 会 議 長  
朝 来 市 教 育 委 員 会  
朝 来 市 選 挙 管 理 委 員 会  
朝 来 市 監 査 委 員  
朝 来 市 農 業 委 員 会  
朝来市固定資産評価審査委員会

# 目 次

I	はじめに	1 頁
II	計画期間	1 頁
III	朝来市の現状と課題	1 頁
	1 職員に占める女性職員の割合と採用の状況	1 頁
	2 職員の退職の状況	2 頁
	3 年齢別・役職段階別職員の状況	3 頁
	4 育児休業・配偶者出産休暇・育児参加休暇の状況	4 頁
	5 職員の時間外勤務・年次有給休暇取得の状況	5 頁
	6 朝来市の現状と課題	5 頁
IV	女性活躍推進に向けた取組内容	7 頁
	1 採用に関すること	7 頁
	2 継続勤務に関すること	7 頁
	3 職域拡大と登用に関すること	8 頁
	4 時間外勤務の縮減	8 頁
	5 年次有給休暇の取得の促進	9 頁
V	次世代育成支援に対する取組内容	10 頁
	1 次世代育成支援の重要性と制度の周知について	10 頁
	2 妊娠中及び出産後における配慮	10 頁
	3 男性の子育て目的の休暇等の取得促進	11 頁
	4 育児休業等を取得しやすい環境の整備	11 頁
	5 その他の次世代育成支援対策に関する事項	12 頁

## I はじめに

平成 27 年 8 月に成立した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は、女性が職業生活においてその個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう、国や地方公共団体が必要な施策を策定、実施することに加え、事業主が女性の活躍推進に向けた取組を自ら実施することを促すための枠組みについて定められています。

昨今のあらゆる行政課題に的確に対応するためには、男女を問わず職員一人ひとりが能力を十分に発揮することが必要であり、ますます多様化するニーズに応えるよう、これまで以上に女性の視点や価値観を政策等に反映することが重要となってきています。

また一方で、平成 15 年 7 月に成立した次世代育成支援対策推進法は、日本における急速な少子化の進行という問題に対し、次世代を担う子どもの健やかな成長を支援する環境づくりに社会全体で取り組んでいくために制定されたもので、国や地方自治体の機関に対し、その機関の職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場を挙げて支援する環境を整備することとされています。同法は、平成 17 年度から 10 年間の時限立法でしたが、平成 37 年 3 月 31 日まで延長されました。

女性職員は、特に出産や育児、介護等のライフイベントに伴いキャリアの中断や時間的制約を受けることが多く、その経験や能力を十分発揮できない場合があります。組織全体の活性化を図る上でも女性がそれぞれの役割を担い継続して活躍することが重要であり、そのための働きやすい職場環境は不可欠です。

本計画は、上記の二つの法律を踏まえて、全ての職員が能力を最大限発揮でき、いきいきと活躍できる職場の実現を目指し、特に女性職員の活躍推進に向けた取組の方向を明らかにするとともに、実効性の高い取組を促すために策定するものです。

## II 計画期間

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は平成 38 年 3 月 31 日まで、及び次世代育成支援対策推進法は平成 37 年 3 月 31 日までの時限立法です。本計画における計画期間は、この二つの法律に基づく特定事業主行動計画の前期計画と位置づけ、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日の 5 年間とします。また、この計画は実施状況等を踏まえ、必要に応じて適時見直しを行うこととします。

## III 朝来市の現状と課題

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 15 条第 3 項及び同法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第 2 条に基づき、本市の現状把握・分析及び課題整理を行います。

### 1 職員に占める女性職員の割合と採用の状況

職種別男女別職員数と男女の比率の状況は、表 1 のとおりです。

一般事務職では女性職員の割合が 25~27%程度となっており、全職種の合計で見ても、女性職員の割合は 35%前後という状況になっています。

一方、表 2 に示すとおり、採用の状況を見ると、採用年度によりばらつきはあるものの、採用の男女比率は、先に述べた職員数の状況よりも、女性職員の割合は高いことがわかります。

＜表 1＞職種別男女別職員数及び男女比（各年度 4 月 1 日現在）

区 分		H25 年度		H26 年度		H27 年度	
一般事務職	男	202	73.7%	197	72.7%	198	73.9%
	女	72	26.3%	74	27.3%	70	26.1%
保育教諭(保育士・教諭含)	男	0	0%	1	2.6%	1	2.8%
	女	38	100%	38	97.4%	35	97.2%
技能労務職	男	15	65.2%	12	60%	12	66.7%
	女	8	34.8%	8	40%	6	33.3%
全職種	男	217	64.8%	210	63.6%	211	65.5%
	女	118	35.2%	120	36.4%	111	34.5%

＜表 2＞職種別男女別採用職員数及び男女比（各年度 4 月 1 日現在）

区 分		H26 年度		H27 年度		H28 年度(予定)	
一般事務職	男	6	60%	5	83.3%	5	35.7%
	女	4	40%	1	16.7%	9	64.3%
保育教諭(保育士・教諭含)	男	1	25%	0	0%	0	0%
	女	3	75%	2	100%	4	100%
技能労務職	男	2	100%	0	—	1	50%
	女	0	0%	0	—	1	50%
全職種	男	9	56.3%	5	62.5%	6	30%
	女	7	43.7%	3	37.5%	14	70%

## 2 職員の退職の状況

＜表 3＞技能労務職を除く職員に係る男女別勤続年数別退職者数

区 分	平成 25 年度から平成 27 年度に退職した職員の退職時勤続年数				
	勤続 30 年未満		勤続 30 年以上		計
		構成比		構成比	
男	4	18.2%	18	81.2%	22
女	7	33.3%	14	66.7%	21

表 3 は、平成 25 年度から平成 27 年度の間に退職した職員の退職時の勤続年数を男女

別に表したものです。3年間の退職者数は、男性22人、女性21人でほぼ同数ですが、男性22人のうち、80%以上の職員が勤続30年以上で退職しているのに対し、女性21人のうち30年以上勤務して退職したのは66.7%に留まり、残りの33.3%の女性職員は勤続年数30年未満で退職しています。

### 3 年齢別・役職段階別職員の状況

表4は、表1の一般事務職について、年代別男女別に職員数を表したものの、表5は、同じく一般事務職について、役職別男女別に職員数を表したものです。

＜表4＞一般事務職に係る年代別男女別職員数（平成27年4月1日現在）

区分		10～20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	計
男	人数	19	41	89	49	198
	年代別構成	9.6%	20.7%	45.0%	24.7%	
	男女比	65.5%	62.1%	80.2%	79.0%	
女	人数	10	25	22	13	70
	年代別構成	14.3%	35.7%	31.4%	18.6%	
	男女比	34.5%	37.9%	19.8%	21.0%	
計	人数	29	66	111	62	268
	年代別構成	10.8%	24.6%	41.4%	23.1%	

＜表5＞一般事務職に係る役職別男女別職員数（平成27年4月1日現在）

区分	一般職				監督職		管理職				計
	主事	主任	主査	上席主査	係長	課長補佐	副課長	課長	次長	部長	
男	23	18	23	23	14	39	11	18	12	17	198
	87 (男女比68.0%)				53 (男女比75.7%)		58 (男女比82.9%)				
女	14	7	13	7	2	15	2	7	3	0	70
	41 (男女比32.0%)				17 (男女比24.3%)		12 (男女比17.1%)				
計	37	25	36	30	16	54	13	25	15	17	268
	128				70		70				

表4を見ると、年代別では、男性職員は40歳代の職員が、女性職員は30歳代の職員が最も多く在職しています。男女比では、30歳代未満では男性職員が65%程度、女性職

員が35%程度の割合ですが、40歳代以上になると極端に女性職員の割合が減少し、20%程度となっています。

また、表5は、役職別男女別に職員数を表したのですが、表4で見られた傾向とほぼ同じ結果となっています。

主だった数値を拾い上げると、次のようになります。

- ① 一般事務職268人のうち管理職は、70人(26.1%)である。
- ② 男性職員198人のうち管理職は、58人(29.3%)である。
- ③ 女性職員70人のうち管理職は、12人(17.1%)である。
- ④ 管理職70人の男女比率は、男82.9%・女17.1%である。

#### 4 育児休業・配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得の状況

＜表6＞男女別育児休業取得の状況

区 分		H25年度	H26年度	H27年度	計
男	育児休業対象職員	9	7	6	22
	育児休業取得職員	0	0	0	0
	育児休業取得率	0%	0%	0%	0%
女	育児休業対象職員	0	1	3	4
	育児休業取得職員	0	1	3	4
	育児休業取得率	—	100%	100%	100%

＜表7＞男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得の状況

区 分		H25年度	H26年度	H27年度	計
配偶者出産休暇 (2日)	対象職員	9	7	6	22
	取得職員	0	1	3	4
	平均取得日数	0	1	2	3
	取得率	0%	14.3%	50%	18.2%
育児参加休暇 (5日)	対象職員	9	7	6	22
	取得職員	0	0	1	1
	平均取得日数	0	0	1	1
	取得率	0%	0%	16.7%	4.5%

\* 配偶者出産休暇とは、職員の妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合に、出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間における2日の範囲内で認められている特別休暇（朝来市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第15条第1項第9号）

\* 育児参加休暇とは、職員の妻が出産する場合に、出産予定日8週間前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため勤務しないことが相当であると認められる場合に、当該期間中に5日の範囲内で認められている特別休暇（朝来市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第15条第1項第10号）

表6を見ると、女性職員は、育児休業を取得できる職員の全員が育児休業を取得していますが、男性職員の取得はありません。

また、表7では、男性職員の配偶者の出産に伴う特別休暇の取得状況を表していますが、配偶者出産休暇及び育児参加休暇を取得した職員は、対象職員のごく一部に留まっています。

## 5 職員の時間外勤務・年次有給休暇取得の状況

＜表8＞職員一人当たりの時間外勤務時間数（一月当たり平均時間数）の状況

区 分	H25 年度	H26 年度	H27 年度(見込)
一般事務職	9.2 時間	9.2 時間	10.3 時間
保育教諭(保育士・教諭含)	3.8 時間	4.4 時間	5.2 時間
技能労務職	2.2 時間	3.1 時間	10 時間
全職種	8.1 時間	8.1 時間	9.7 時間
最も時間数の多い職員の時間数(全職種)	44 時間	42 時間	53 時間
20 時間以上の職員数(全職種)	19 人	17 人	29 人

＜表9＞職員一人当たりの年次有給休暇取得（一年間の平均取得日数）の状況

区 分	H25 年	H26 年	H27 年
全職種	8.0 日	7.3 日	6.9 日

職員の時間外勤務の状況は、組織全体として時間外勤務の抑制に向けた取組を実施しているものの、増加傾向にあります。

一方、年次有給休暇の取得の状況は、平均して1年に10日以上を取得を目標としているものの、平均取得日数は減少傾向にあります。

## 6 朝来市の現状と課題

表1から表9において、朝来市の現状が明らかになったことを踏まえ、ポイントとなる部分について整理すると次のとおりです。

- ① 職員採用者の男女の割合は、年度によってばらつきがあるものの、大差はありません。(表2)
- ② しかしながら、職員全体の男女の割合は、全職種で男性職員が約65%、女性職員が約35%と女性職員が少ない状況にあります。(表1)
- ③ この原因として考えられることは、女性職員の早期退職にあります。勤続30年未

満で退職する女性職員の割合が、男性職員と比較すると多い傾向にあり、採用後の女性職員が男性職員よりも早期に退職していることが分かります。(表3)

- ④ また、年代別の男女の割合を見ると、40歳代・50歳代で女性職員の割合が極端に少なくなっている状況にあります。(表4)
- ⑤ このことは、女性職員は、管理職員となる年齢水準に到達する前後に早期退職する傾向にあることが伺え、結果的に管理職員に占める男性職員の比重が高くなっています。(表5)
- ⑥ 女性職員の子育て環境については、出産後の育児休業の取得率は100%であり、出産後に子育てに専念できる職場環境は整っているとと言えます。一方で、男性職員の育児休業及び配偶者出産に伴う特別休暇等の取得状況は、極めて低い状況にあり、男性職員の育児参加への意識や職場風土が醸成されていないと思料されます。(表6・7)
- ⑦ これらの休業・特別休暇等を職員が取得しやすい職場風土の醸成のためには、職員の時間外勤務の縮減は不可欠であると考えられますが、依然として恒常的な時間外勤務の実態があり、縮減に向けたさらなる取り組みが必要です。(表8)
- ⑧ 併せて、年次有給休暇についても、目標とする「平均取得日数10日以上」を達成できない状態が続いています。

年次有給休暇や出産・育児に伴う両立支援の特別休暇、その他職員に認められている各種の特別休暇が取得しやすい職場環境を構築する必要があります。(表9)

出産・育児のため一時的に職場を離れた職員は、職場復帰した後も子育てや家庭生活により時間的制約があり、職務経験や知識習得の機会に男女格差があることは否めない状況にあると思われます。

このことが、職務経験や能力に対する不安となり、管理職員としてキャリアを形成していく意欲と自信が持てない状況が生まれ、結果として早期退職に繋がっているものと推察されます。

職務に対する不安の解消や、能力の習得の機会確保により、キャリア形成・能力開発の支援が必要であると考えられます。

また、時間外勤務が恒常的にある職場は、休暇や休業も取得しづらく、女性職員にとって職場生活と家庭生活との両立の障害となり、結果的にキャリア意欲を阻害する原因ともなりかねません。

男女を問わず、出産・育児・子育て・介護などのライフイベントとの両立がしやすい職場環境の構築、特に男性職員の子育て参加に理解を寄せる職場風土の確立が喫緊の課題であると考えられます。

以上のような現状と課題認識を踏まえ、女性職員の活躍推進及び仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けて、具体的な取組内容と数値目標を掲げます。



## Ⅳ 女性活躍推進に向けた取組内容

### 1 採用に関すること

職員採用の男女比は、年度によってばらつきがあるものの、女性職員の採用比率が総じて低い傾向にあります。

採用過程においては、平等取扱の原則及び成績主義の原則に則り、性別により採用の取り扱いに差を設けることはできないことは言うまでもありませんが、本市職員を目指す女性受験者の拡大に向けた取組を積極的に行い、その結果として、女性職員の採用者数の増に繋がり、採用者の男女比で女性が低くならないことが重要であると考えています。

#### ◆朝来市職員を目指す女性受験者の拡大に向けた取組

- ・職員採用試験に係る募集要項において、出産・育児に伴う休暇制度等の両立支援制度を掲載します。併せて、仕事と子育てに励む女性職員の声を紹介するなど、女性が活躍できる職場であることを広報します。

##### 【数値目標】

計画期間中において、一般事務職における受験者及び採用者の女性割合を、毎年度、40%を下回らないようにする。

### 2 継続勤務に関すること

40歳代・50歳代の女性職員の割合が、それ未満の年代と比べて低いのは、管理職員となる40歳代後半から50歳代前半にかけて、女性職員の早期退職が多い状況にあり、これは、子育てや介護等ライフイベントによる時間的制約が職務経験や能力に対する不安となり、管理職員としての意欲や自信を阻害していると推察されます。

そこで、女性職員が職業生活と家庭生活の両立ができ、個性と能力を十分に発揮できる職場を目指すとともに、キャリア形成への支援を積極的に行います。

#### ◆女性職員の能力を引き出し、継続して活躍できる職場への取組

- ・フレックスタイム制の導入など、職業生活と家庭生活が両立しやすい柔軟な働き方の創設を検討します。
- ・女性職員の個性と能力が十分に発揮でき、能力開発と職域拡大を図るため、女性職員のためのキャリア形成に資する研修の機会を充実させ、職務に対する意欲向上を図ります。

##### 【数値目標】

平成33年度までに、女性職員の割合を一般事務職で30%以上、全職種で40%以上とする。

### 3 職域拡大と登用に関すること

女性職員の登用を阻害する要因としては、先にも述べましたが、職員個々のライフイベントによる時間的制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、キャリアプランが不明確なこと等が考えられます。

そこで、女性職員の職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修に積極的な参加を促すなど、女性職員の能力開発を促進することにより、管理職員等への登用拡大に繋げていきたいと考えます。

#### ◆女性職員の職域拡大と登用への取組

- ・出産・育児・子育て・介護等、女性職員個々の実情に応じて、柔軟な人事プラン（能力開発プラン）を立てます。
- ・女性職員の個性と能力が十分に発揮でき、能力開発と職域拡大を図るため、女性職員のためのキャリア形成に資する研修の機会を充実させます。
- ・これまで女性職員が配置されなかった職務やポストについても、適性を見極めながら積極的に配置するなど、多様な職務機会を付与し、キャリア形成を促進します。
- ・管理職員に対して、女性職員のキャリア形成に向けた適切な育成・指導が行えるよう、マネジメント能力の向上を図ること、及びワーク・ライフ・バランスへの意識啓発を図ることを目的とした管理職研修を行います。
- ・女性職員の能力、意欲、職務適性を的確に把握し、加えて人事評価による評価結果等も踏まえて、積極的に管理職員への登用を図ります。

#### 【数値目標】

平成33年度までに、管理職員に占める女性職員の割合を一般事務職で20%以上とする。

### 4 時間外勤務の縮減

時間外勤務が恒常的にあり、長時間の勤務を強いられる職場は、女性職員にとって職業生活の家庭生活の両立の障害となり、女性職員のキャリア意欲を阻害する要因の一つと考えられます。さらに、男性職員の家事・育児・介護等の家庭生活での分担をも困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の職業生活での活躍の障壁ともなるものです。

女性が活躍できる職場環境を整えるためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。

男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う職場環境へ見直していくことが重要です。

#### ◆時間外勤務の縮減への取組

- ・小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限（3歳に満たない子のある職員が請求した場合には時間外勤務をさせてはならないこと、及び小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が請求した場合には1月につき24時間、1年につき150時間を超えて時間外勤務をさせてはならないこと。）の制度を周知します。
- ・水曜日及び金曜日のノー残業デー（一斉定時退庁日）の実施の徹底を図ります。
- ・超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職員を始め職員全体で更に認識を深めるとともに、超過勤務の命令の在り方の適格化や時間の上限設定等のこれまで継続してきた取組を一層強化します
- ・超過勤務の縮減を、管理職員のマネジメント能力や指導力の観点から人事評価の着眼点として捉え、事務の効率化や業務改善に取り組む職務行動を評価します。

#### 【数値目標】

平成32年度の時間外勤務時間数を、平成27年度実績比で15%以上削減する。

## 5 年次有給休暇の取得を促進

ワーク・ライフ・バランスの実現には、休暇を取得しやすい職場環境の構築が必要です。

管理職員は、組織内の業務進行計画や休暇取得計画を作成し、組織内における応援体制の確立を図るなど、職員が年次有給休暇（以下、「年休」という。）を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

#### ◆年休の取得促進への取組

- ・子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における年休の計画的取得の促進に努めます。
- ・ゴールデンウィークやシルバーウィークの前後における年休の取得、また、月曜日又は金曜日と週休日を組み合わせた年休の取得など、連続休暇の取得促進を図ります。
- ・年休の取得率が低い部署については、管理職員に対してヒアリングや指導を行う等の必要な措置を行います

#### 【数値目標】

全職員の年休の平均取得日数を10日以上とする。

## V 次世代育成支援に対する取組内容

職場全体が次世代育成や子育てに理解を示し、職場生活と家庭生活の両立を支援し、子育て中の職員が、ゆとりを持って子育てができるよう、すべての職員の意識改革や父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい職場環境づくりなどの実現に向けて以下の取組を進めます。

### 1 次世代育成支援の重要性と制度の周知について

まず、すべての職員が制度を知ることが、計画を推進するための第一歩です。効果をより向上させるため、一層の周知徹底を図ります。

#### ◆次世代育成支援の重要性と制度周知の取組

- 母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員はもとより、すべての職員に対して、育児休業、育児短時間勤務、特別休暇、休業補償給付等の各種制度について周知を図ります。
- 個々の職員の価値観やライフスタイルを尊重できる、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を支援する風土を醸成するための研修や講習の実施、また、情報提供を積極的に行います。
- 次世代育成支援による事業主による両立支援の重要性と、性別による固定的な役割分担の解消等に関する啓発を行います。

### 2 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するための次の取組を行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

#### ◆妊娠中及び出産後における配慮への取組

- 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている諸制度（育児休業、育児短時間勤務、特別休暇等）について周知します。
- 出産や育児休業中に係る各種給付金制度、及び共済組合の掛金免除制度等について周知します。
- 妊娠中の職員がいる場合、所属長は、職場内の仕事の分担を見直し、当該職員の健康や安全に配慮し母性保護に努めます。
- 妊娠中の職員から希望がある場合は、所属長は、原則として時間外勤務や深夜勤務は命じません。

### 3 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

父親となる職員が、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者をサポートするために、配偶者出産休暇（2日間）及び妻の産前産後の期間中の育児参加休暇（5日間）の取得を促進します。

#### ◆配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得への取組

- ・男性職員及び所属長に休暇制度の周知を図り、取得しやすい職場環境・風土づくりに努めます。
- ・男性職員は父親になることが分かったときは人事担当課へ申出ること、及び人事担当課は申出のあった職員に休暇制度・共済給付制度等の周知を図ることを徹底します。

#### 【数値目標】

平成33年度までに、対象職員のうち、両休暇を併せて5日以上取得する職員が50%以上とする。

### 4 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業の円滑な取得の促進等を図るため、以下の取組を実施します。

#### ◆育児休業等を取得しやすい職場環境への取組

- ・男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業を取得できることについての周知等、また、取得を促進するための啓発を行います。
- ・育児休業等に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成します。
- ・育児休業を取得している職員が円滑に職場復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、復帰に際して研修や支援を行います。
- ・職員が育児休業等を取得する場合に、業務に支障がでないよう、業務分担の見直し、異動又は任期付採用や臨時的任用による代替要員の確保により対処します。

#### 【数値目標】

計画期間中において、女性職員の育児休業取得率を、100%堅持する。  
平成33年度までに、男性職員の育児休業取得率を、10%以上とする。

## 5 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

安心・安全な庁舎環境の整備に取り組みます。

#### ◆子育てバリアフリーへの取組

- ・本庁舎をはじめ各支所その他市の施設は、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、施設の工夫改善に努め、子育てバリアフリーに取り組みます。
- ・来庁者が子どもを連れてでも気兼ねなく安心して依頼や相談ができるよう、親切で丁寧な対応に心がけ、ソフト面でのバリアフリーを充実させます。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子育て中であるかどうかに関わらず、すべての職員は、それぞれ地域社会を構成する一員であり、地域における子育てに関する活動等へ積極的に参加すること等を通じて、次世代育成支援に取り組んでいきます。

#### ◆子ども・子育てに関する地域貢献活動への取組

- ・スポーツや文化活動、野外活動等の子育て活動に役立つ知識や技術を持つ職員、あるいは、地域の子育て活動に意欲のある職員が、積極的に参加できるよう支援します。
- ・子どもを安全な環境で産み育てることができるよう、地域の防犯・防災活動及び交通安全活動等への積極的な参加を支援します。

### (3) 子どもとふれあう機会の充実

子どもとのふれあいを大切にする職場を目指します。

#### ◆子どもとふれあう機会を充実させる取組

- ・学校や地域から、子どもの施設見学や社会見学等の依頼があった場合は、積極的に受け入れます。
- ・職員イベント等を実施する際には、子どもを含めた家族全員が楽しめるように工夫するなど、職域において子どもとふれあう機会の充実に取り組みます。

