

尾鷲市特定事業主行動計画 (後期計画)

令和2年4月

尾鷲市長

尾鷲市議会議長

尾鷲市教育委員会

尾鷲市代表監査委員

尾鷲市選挙管理委員会

尾鷲市農業委員会

目 次

I	総論	1
1	目的	1
2	計画期間	1
3	計画の推進体制	1
II	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	2
1	女性職員の活躍に向けた状況の把握	2
(1)	採用した職員に占める女性職員の割合	2
(2)	職員の平均した勤続勤務年数の男女の差異	2
(3)	職員一人当たりの時間外勤務の状況	2
(4)	管理職に占める女性職員の割合	3
(5)	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	3
(6)	男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	4
(7)	配偶者が出産した男性職員の出産休暇及び 育児参加のための休暇取得率	4
(8)	職員一人あたりの年次有給休暇	4
2	女性職員の活躍に向けた数値目標	5
III	具体的な内容	6
1	職員の勤務環境に関する配慮	6
(1)	制度等の周知徹底	6
(2)	妊娠中及び出産後における配慮	6
(3)	子どもの出生時における父親の休暇取得の推進	6
(4)	出産や育児のための新しい休暇制度の検討	6
(5)	育児休業等を取得しやすい環境の整備等	6
(6)	男性の育児休業等の取得の促進	7
(7)	超過勤務の縮減	7
(8)	超過勤務の縮減のための意識啓発等	7
(9)	休暇の取得の促進	8

2	その他の次世代育成支援対策に関する事項	9
	(1) 子育てバリアフリー	9
	(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	9
	(3) 職員からの子育て支援の要望	9

付属

	「尾鷲市特定事業主行動計画」策定のための 職員アンケート 調査結果	10
--	--------------------------------------	-------	----

I 総論

1 目的

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）の有効期限が令和7年3月31日まで延長されたことにより、新たな行動計画策定指針が公表されました。また、平成27年8月に女性の職業生活における活躍に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が令和8年3月31日までの時限立法として制定されました。「特定事業主行動計画」は、国や地方公共団体等が職員を雇用する事業主としての立場から、次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するために策定するものであることから、尾鷲市においても行動計画策定指針の基本的視点を踏まえ、事業主としてワークライフバランス（仕事と生活の調和）の推進を図り、女性職員がその能力と個性を十分発揮し、女性職員の活躍推進に向けての取組の方向を明らかにするとともに、子育て中の職員が仕事と子育ての両立ができるよう、また、全ての職員がライフステージに合わせ、仕事と生活のバランスがとれた働き方ができるように取り組んでいくことを目的としています。

2 計画期間

本計画は、平成27年度から令和6年度までの10年間のうち5年を一期として区切り、その後期である令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。

3 計画の推進体制

- (1) 計画の円滑な実施を推進するため、目標の達成状況の点検や必要な見直しを行い本計画の実効性を確保する。
- (2) 職員に対し、次世代育成支援に関する既存の諸制度を情報提供するとともに、新人研修等で基本的事項を説明するなど、職員に周知していく。
- (3) 所属長は現場の責任者として、次世代育成支援に関する職員の意識向上や仕事と子育ての両立をしやすい業務環境の整備に努める。
- (4) 職員の仕事と子育ての両立等に関する相談、情報提供を行う窓口を、人事担当課に設置し、妊娠中、出産後の職員や、父親になった職員その他、子育て中の職員などが相談を気兼ねなくでき、必要な情報を受けられる環境の醸成を図る。

II 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

1 女性職員の活躍に向けた状況の把握

女性活躍推進法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握しました。

- (1) 採用した職員に占める女性職員の割合
(平成30年度 採用)

女性職員の割合
55.6%

- (2) 職員の平均した勤続勤務年数の男女の差異
(平成31年4月1日現在) (年)

事業主名	男 性	女 性
尾鷲市長	15.8	12.7
尾鷲市議会議長	23.5	10.0
尾鷲市教育委員会	14.3	20.1
尾鷲市代表監査委員	25.5	—
尾鷲市選挙管理委員会	—	—
尾鷲市農業委員会	—	—
合 計	15.9	12.9

- (3) 職員一人当たりの時間外勤務の状況
(平成30年度) (時間/月)

事業主名	男 性	女 性
尾鷲市長	9.9	6.5
尾鷲市議会議長	2.8	2.9
尾鷲市教育委員会	15.9	8.8
尾鷲市代表監査委員	—	—
尾鷲市選挙管理委員会	—	—
尾鷲市農業委員会	—	—
合 計	10.3	6.6

(4) 管理職に占める女性職員の割合

(平成31年4月1日現在)

事業主名	管理職に占める 女性職員の割合
尾鷲市長	13.3%
尾鷲市議会議長	0.0%
尾鷲市教育委員会	0.0%
尾鷲市代表監査委員	0.0%
尾鷲市選挙管理委員会	—
尾鷲市農業委員会	—
合 計	8.6%

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(平成31年4月1日現在)

事業主名	課長級	補佐級	係長級
尾鷲市長	13.3%	26.2%	31.0%
尾鷲市議会議長	0.0%	0.0%	0.0%
尾鷲市教育委員会	0.0%	33.3%	30.0%
尾鷲市代表監査委員	0.0%	—	—
尾鷲市選挙管理委員会	—	—	—
尾鷲市農業委員会	—	—	—
合 計	11.4%	26.1%	30.9%

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
(平成30年度)

事業主名	男 性		女 性	
	取得率	平均取得 期間 (日)	取得率	平均取得 期間 (日)
尾鷲市長	0%	0	100.0%	567.5
尾鷲市議会議長	—	—	—	—
尾鷲市教育委員会	—	—	—	—
尾鷲市代表監査委員	—	—	—	—
尾鷲市選挙管理委員会	—	—	—	—
尾鷲市農業委員会	—	—	—	—
合 計	—	—	100.0%	567.5

(7) 配偶者が出産した男性職員の出産休暇及び育児参加のための休暇取得率
(平成30年度)

事業主名	出産休暇		育児参加休暇	
	取得率	平均取得 期間 (日)	取得率	平均取得 期間 (日)
尾鷲市長	50.0%	1.6	—	—
尾鷲市議会議長	—	—	—	—
尾鷲市教育委員会	—	—	—	—
尾鷲市代表監査委員	—	—	—	—
尾鷲市選挙管理委員会	—	—	—	—
尾鷲市農業委員会	—	—	—	—
合 計	50.0%	1.6	—	—

(8) 職員一人あたりの年次有給休暇
(平成30年) (日/年)

事業主名	有給休暇取得日数
尾鷲市長	8.3
尾鷲市議会議長	8.1
尾鷲市教育委員会	6.3
尾鷲市代表監査委員	10.7
尾鷲市選挙管理委員会	—
尾鷲市農業委員会	—
合 計	8.4

2 女性職員の活躍に向けた数値目標

当該状況分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、尾鷲市長、尾鷲市議会議長、尾鷲市教育委員会、尾鷲市代表監査委員、尾鷲市選挙管理委員会、尾鷲市農業委員会において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、共通した目標として位置付けるものである。

- (1) 令和6年度までに、育児休業等の取得率を、
男性職員 100%（育児休業、部分休業、育児時間、配偶者の出産休暇、子の養育休暇のいずれかを取得する）
女性職員 100%（育児休業、部分休業、育児時間のいずれかを取得する）
- (2) 職員一人当たりの時間外勤務を令和6年度までに平成30年度比5%以上縮減
- (3) 令和6年度までに、職員1人あたりの年次有給休暇の取得を、
年間10日以上

Ⅲ 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関する配慮

(1) 制度等の周知徹底

平成27年に実施したアンケート結果から8割の職員が特定事業主行動計画を知らないといったことが分かりました。また、職員に対しての周知不足であるため、特定事業主行動計画に併せて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、超過勤務の制限、共済組合による出産費用の給付等の経済的支援措置等について、職員に広く周知できるよう努める。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

- ①母性保護及び母性健康管理の観点から特別休暇等の制度について、休暇の認知度に差があることから、資料の配付等により周知徹底を図る。
- ②妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。
- ③妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行う。

(3) 子どもの出生時における父親の休暇取得の推進

子どもの出生時における父親の特別休暇（配偶者出産休暇、育児参加休暇）について、男性では3割しか認知されていないことから周知徹底し、所属課においても休暇を取得しやすいように協力体制を構築するよう推進する。

(4) 出産や育児のための新しい休暇制度の検討

アンケート結果から5割の職員が「妊産婦の健康診査等に係る休暇」、「妊娠に起因するつわり等に係る休暇」、「子の学校等の行事に参加するための休暇」があれば良いとの意見があり、その他の意見として「不妊治療のための休暇」がありました。この結果を参考に、職員の子育て支援対策として、新しい休暇制度を検討する。

令和2年度から「妊産婦の健康診査等に係る休暇」、「妊娠に起因するつわり等に係る休暇」について、国と同様に職務専念義務の免除により安心して子育て支援できる環境を構築する。

(5) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ①育児休業及び部分休業制度等の周知
 - ・7割の職員が育児休業を知っているのに対し、部分休業は1割の職員しか知らず、まだ周知不足であったことから、資料の配付等により周知徹底を図る。
 - ・妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行っ

ていく。

②育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

アンケート結果から育児休業を取得しなかった理由として、4割の職員が「職場に迷惑をかけるため」としており、まだ職員にとって育児休業が取得しにくい風土であるといえることから、以下の点を重点に実施していく。

- ・育児休業の取得の申出があった場合、所属課において業務分担の見直しを行う。
- ・課長会議等の場において、担当課から育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場内での意識改革を行う。

③育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ・所属長は、育児休業中の職員が、職場復帰の不安感を緩和するため、必要に応じて職場の情報に触れることのできる環境を整える。

(6) 男性の育児休業等の取得の促進

アンケート結果から育児休業を知っている男性職員は6割であり、また、5割の男性職員は、育児休業を取得する際に「自分の業務の遂行に支障が生じるのではないかと」危惧していたことから、以下の点を重点に実施していく。

- ①男性職員に対し、育児休業に関する制度の周知徹底を図るとともに、育児休業を希望する男性職員の取得促進を図っていく。
- ②所属長は、所属職員の育児休業についての意識改革を図り、育児休業等の取得の申出があった職員が気兼ねなく取得できるような、風土づくりに努める。
- ③所属長は、子どもが生まれ、所属職員が父親となる場合、子どもの出生にかかる特別休暇の取得や、年次有給休暇を活用し、5日以上休暇を取得することを奨励するように努める。

(7) 超過勤務の縮減

- ①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の制限の周知徹底を図る。
- ②人事担当課は、ノー残業デーを設定し、定時退庁の促進を図る。
- ③所属長は、時間外勤務を減らすという職場全体の風土づくりに努める。
- ④新たに業務を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分に検討の上実施し、併せて、既存業務との関係を整理し、廃止・合理化を図る。
- ⑤民間委託や指定管理者制度の導入を行い、より効率的な市政運営の検討をする。
- ⑥所属長は、職場内の業務分担の平準化を図るとともに、令和元年度より新たに制度化した「兼務・併任制度」、「時差出勤制度」を活用し、柔軟な組織運営を推進する。

(8) 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ①各課において、時間外勤務の上限設定等を行う。
- ②超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

- ③人事担当課は、各課の超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して所属長に報告し、管理職の超過勤務に関する認識の徹底を図る。
- ④所属長は、ワークライフバランスをよく理解し、時間外勤務を少なくするよう意識改革と取り組みを行っていく。

【ワークライフバランス（仕事と生活の調和）】

働くすべての方々が、「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のこと。

(9) 休暇の取得の促進

- ①年次有給休暇の取得の促進
 - ・所属長は、年次休暇が取得しやすい職場全体の風土づくりに努める。
 - ・所属長は、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握させ、年次有給休暇計画表を作成し、計画的な年次有給休暇の取得を指導する。
 - ・安心して職員が年次有給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する。
 - ・子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次有給休暇の取得促進を図る。
 - ・年次有給休暇を5日以上取得するように義務付け、所属長は、所属職員の取得状況を把握し、計画的に休暇を取得できるよう管理を徹底する。
- ②連続5日以上長期休暇等の取得の促進
 - ・月曜日や金曜日を組み合わせるよう年次有給休暇を取得するよう促進を図る。
 - ・国民の祝日や夏季休暇と併せた年次有給休暇の取得促進を図る。
- ③子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進
 - ・子どもの看護休暇等の特別休暇を周知徹底するとともに、その希望する職員に対して、100%取得できるよう雰囲気醸成を図る。
- ④人事担当課職員の休暇等制度の知識取得
 - ・人事担当課職員については、担当に関係なく休暇等制度の知識を正確に把握し、担当職員以外でも対応できるような体制に取り組む。

2 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

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等を検討する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

①子どもを交通事故から守る活動の実施

交通事故防止について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。

②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られ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する。

(3) 職員から子育て支援に対する要望

①小学生3年生までを対象にした放課後児童クラブを、小学校6年生まで拡充してほしい。

②休暇の取得しやすくなるよう職場全体で風土をつくってほしい。

③業務の副担当制を徹底し、安心して休暇が取得できるようにしてほしい。

④子どもの誕生日や行事、結婚記念日などのように決まっている日には、計画的に年次有給休暇をとれるように、休暇取得計画を作成してほしい。

⑤職員用の保育施設と病児保育の実施をしてほしい。

⑥在宅勤務制度（テレワーク）を実施してほしい。

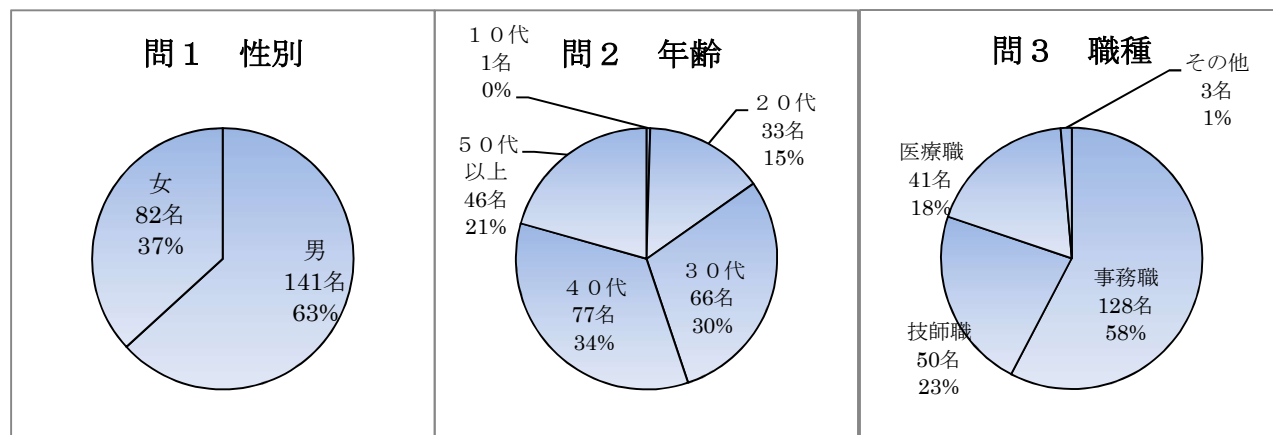
付 属

「尾鷲市特定事業主行動計画」策定のための
職員アンケート 調査結果

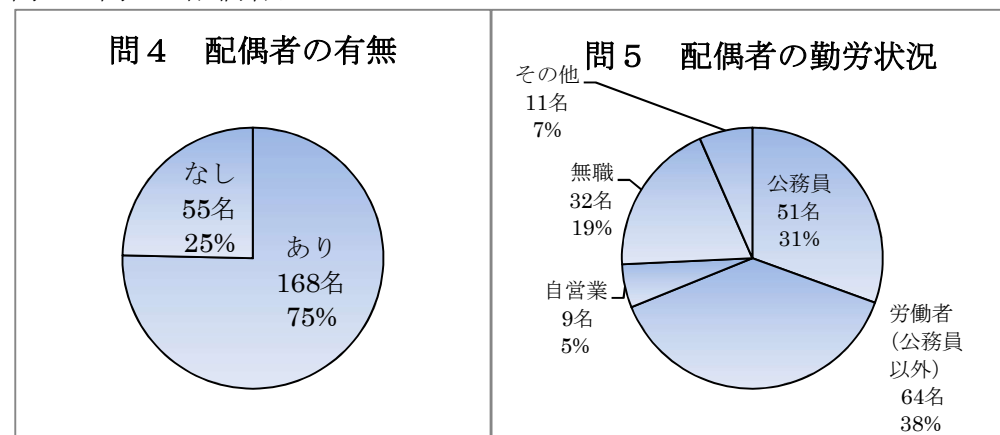
「尾鷲市特定事業主行動計画」策定のための職員アンケート 調査結果

国や地方公共団体等が職員を雇用する事業主としての立場から、次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するための新たな「特定事業主行動計画」を策定するにあたり、職員の仕事と子育ての両立支援等に対する意識や実態を把握することを目的として、アンケート調査を実施した結果、223名の方からご回答をいただきました。

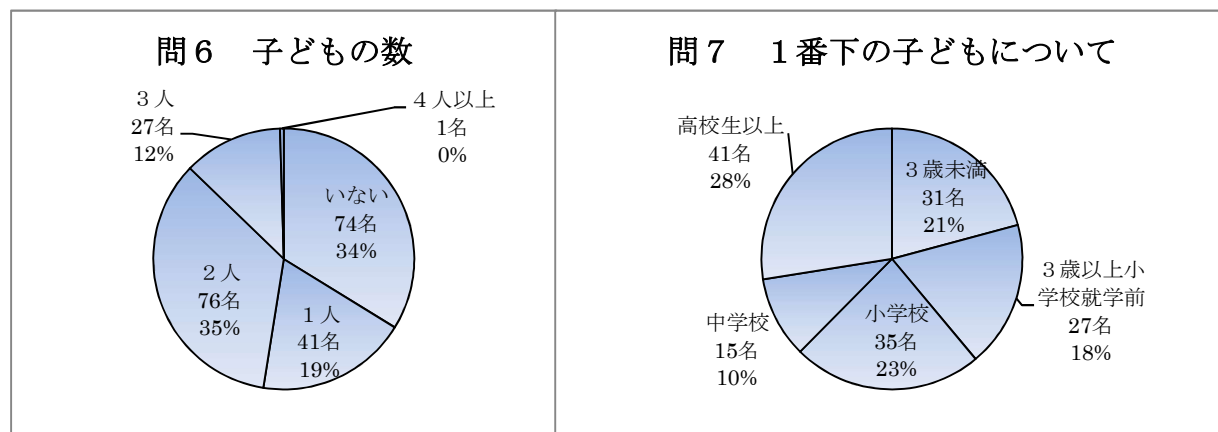
問1～問3 対象職員の構成



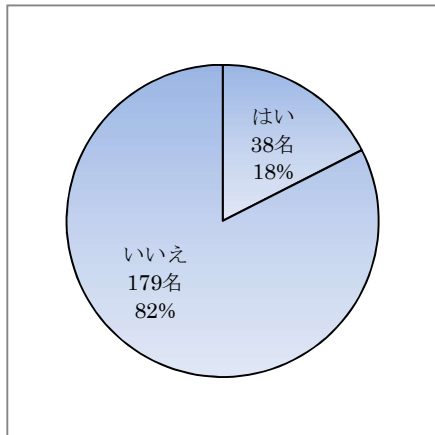
問4～問5 配偶者について



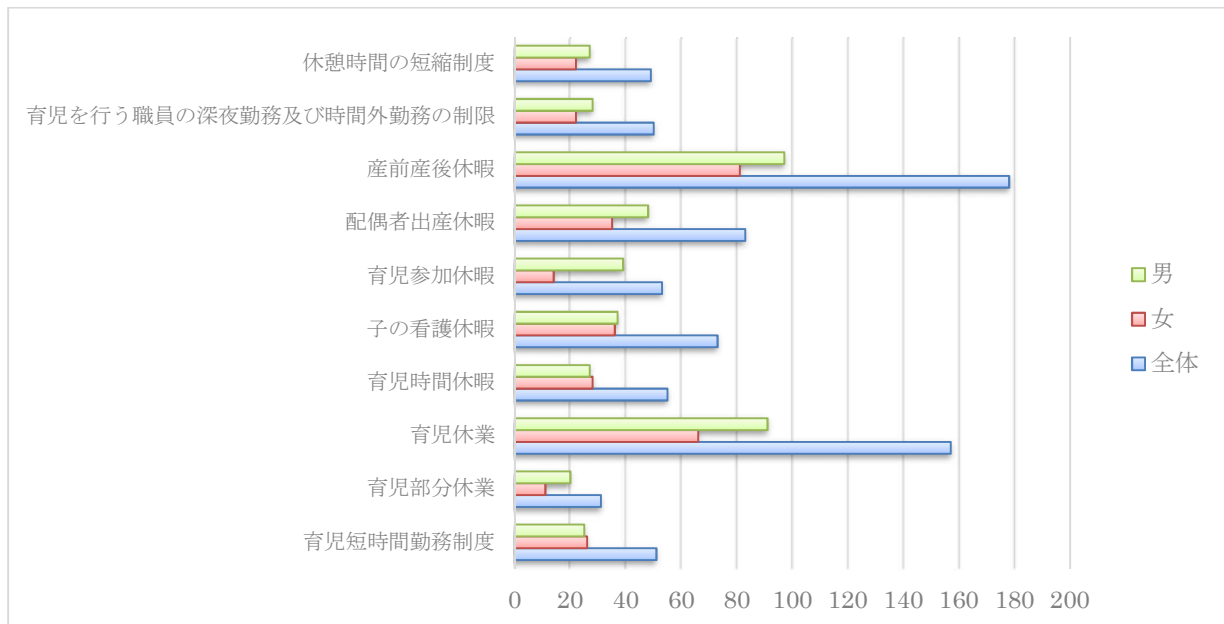
問6～問7 子どもについて



問8 「特定事業主行動計画」を知っていますか。

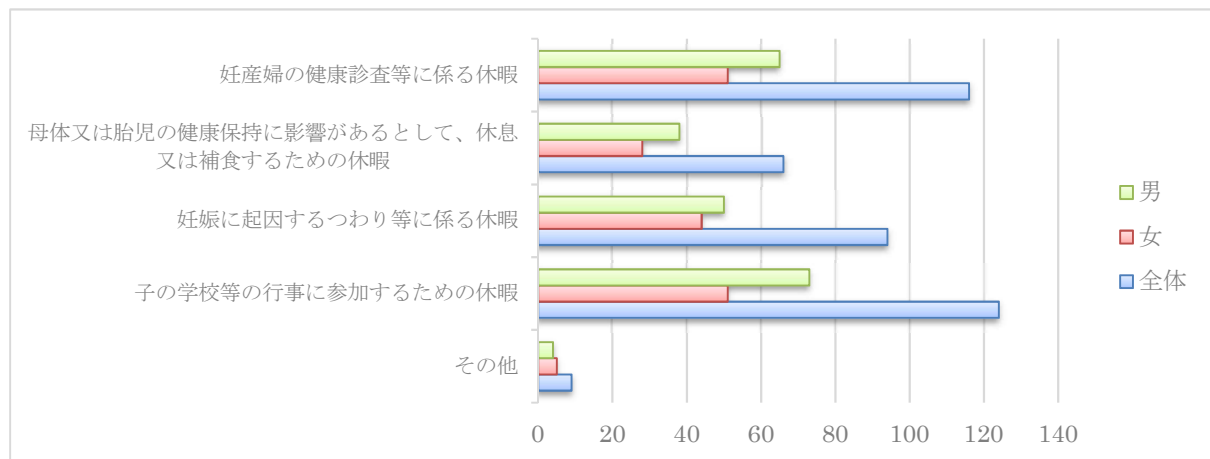


問9 育児に係る休暇等の制度を知っていますか。【複数回答可】



	男		女		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
休憩時間の短縮制度	27	19.1	22	26.8	49	22.0
育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限	28	19.9	22	26.8	50	22.4
産前産後休暇	97	68.8	81	98.8	178	79.8
配偶者出産休暇	48	34.0	35	42.7	83	37.2
育児参加休暇	39	27.7	14	17.1	53	23.8
子の看護休暇	37	26.2	36	43.9	73	32.7
育児時間休暇	27	19.1	28	34.1	55	24.7
育児休業	91	64.5	66	80.5	157	70.4
育児部分休業	20	14.2	11	13.4	31	13.9
育児短時間勤務制度	25	17.7	26	31.7	51	22.9

問 10 問 9 の休暇等以外に出産や育児をするために、他にどのような休暇があればよいと思いますか。【複数回答可】

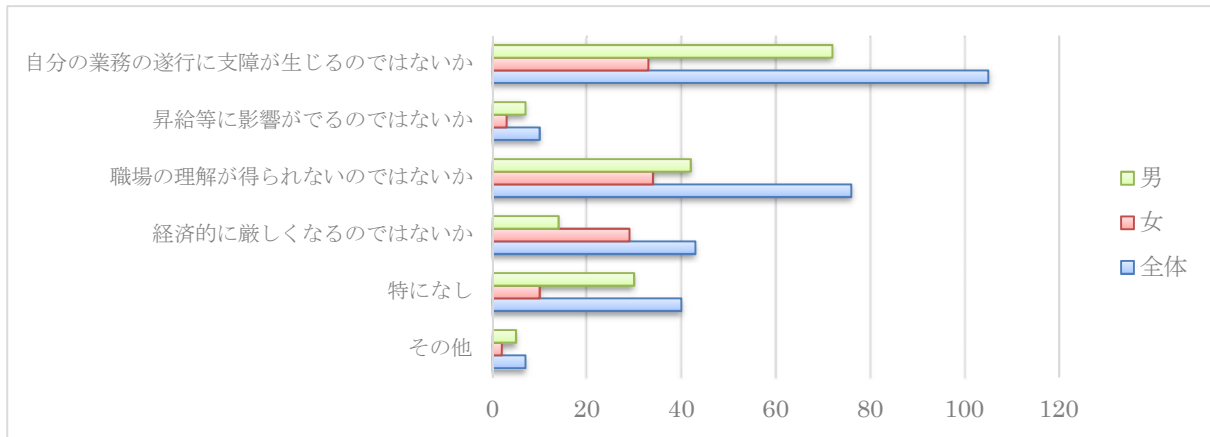


	男		女		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
妊産婦の健康診査等に係る休暇	65	46.1	51	62.2	116	52.0
母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、休息又は補食するための休暇	38	27.0	28	34.1	66	29.6
妊娠に起因するつわり等に係る休暇	50	35.5	44	53.7	94	42.2
子の学校等の行事に参加するための休暇	73	51.8	51	62.2	124	55.6
その他	4	2.8	5	6.1	9	4.0

(その他と回答した方の意見)

- ・尾鷲市の行事に参加するための休暇 (祭りなど)
- ・尾鷲市は年休の消化率が低いので、証明等ができない休暇はなくてもよい
- ・育児短時間勤務制度を小学校卒業までに延長
- ・問 9 の休暇で十分
- ・子供が病気の時の休みを増やす
- ・不妊治療のための休暇
- ・育児に関する事であれば何でも使える休暇を創出
- ・育児に関するリフレッシュ休暇

問 11 育児休業を取得する際に気になることはありますか。

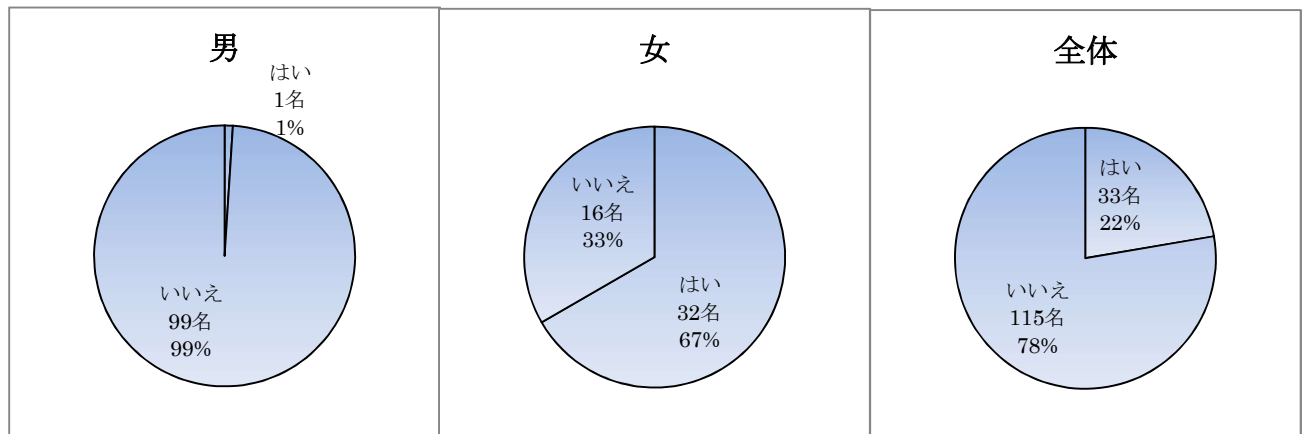


	男		女		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
自分の業務の遂行に支障が生じるのではないかと	72	51.1	33	40.2	105	47.1
昇給等に影響がでるのではないかと	7	5.0	3	3.7	10	4.5
職場の理解が得られないのではないかと	42	29.8	34	41.5	76	34.1
経済的に厳しくなるのではないかと	14	9.9	29	35.4	43	19.3
特になし	30	21.3	10	12.2	40	17.9
その他	5	3.5	2	2.4	7	3.1

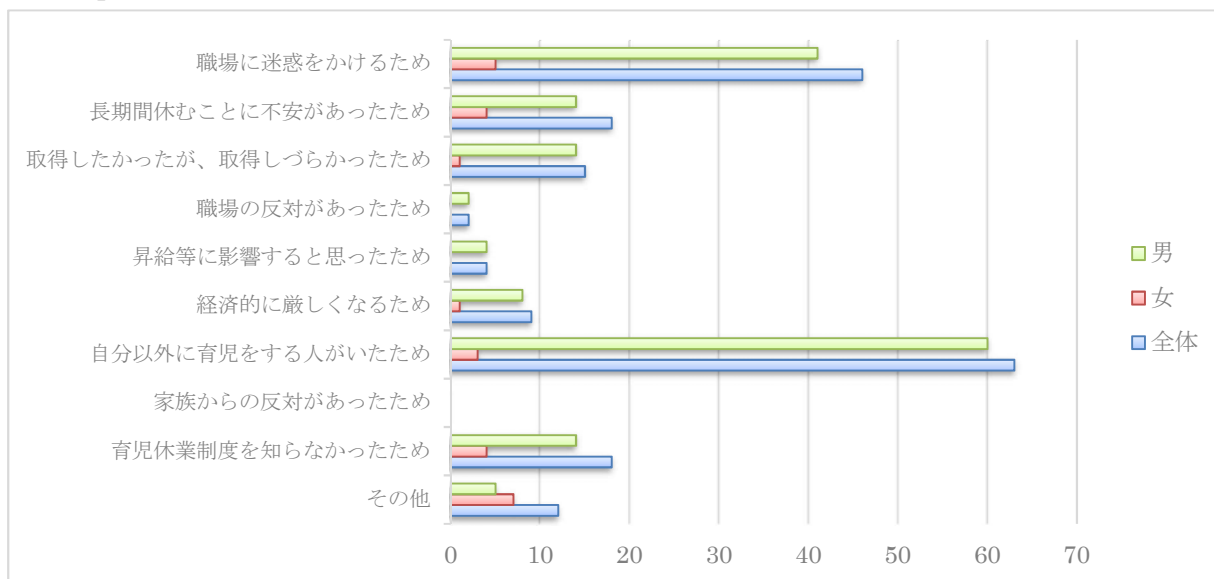
(その他と回答した方の意見)

- ・職場に迷惑をかけるのではないかと
- ・まわりの目
- ・不在になる事による他職員への影響
- ・復帰後の処遇

問 12 (子どものいる職員のみ) 育児休業を取得しましたか。



問13 【問12で「いいえ」と答えた方】なぜ育児休業を取得しなかったのですか。【複数回答可】

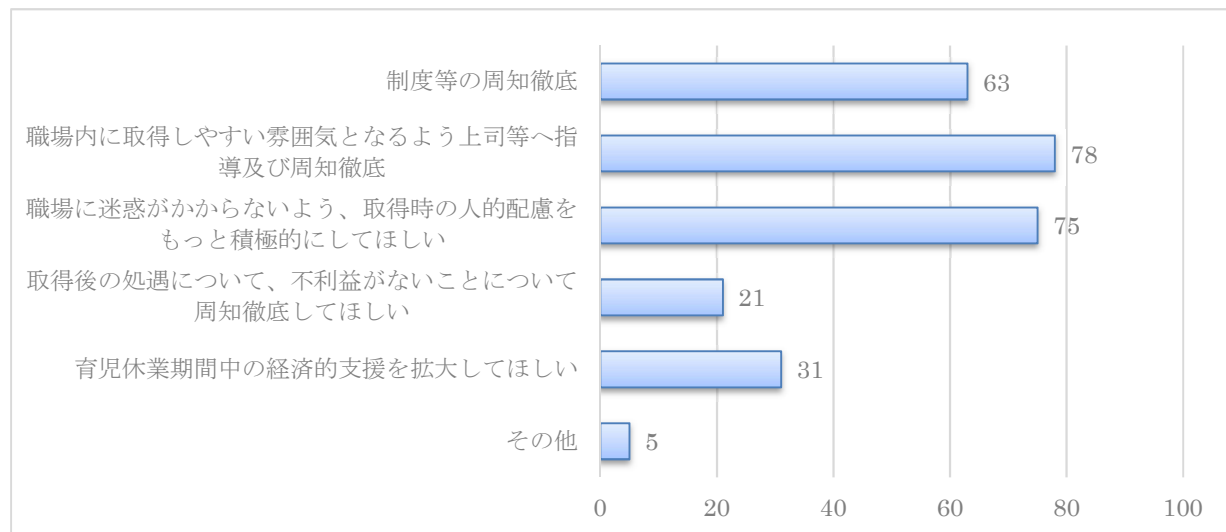


	男		女		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
職場に迷惑をかけるため	41	41.4	5	31.3	46	40.0
長期間休むことに不安があったため	14	14.1	4	25.0	18	15.7
取得したかったが、取得しづらかったため	14	14.1	1	6.3	15	13.0
職場の反対があったため	2	2.0	0	0	2	1.7
昇給等に影響すると思ったため	4	4.0	0	0	4	3.5
経済的に厳しくなるため	8	8.1	1	6.3	9	7.8
自分以外に育児をする人がいたため	60	60.6	3	18.8	63	54.8
家族からの反対があったため	0	0	0	0	0	0
育児休業制度を知らなかったため	14	14.1	4	25.0	18	15.7
その他	5	5.1	7	43.8	12	10.4

(その他と回答した方の意見)

- ・代休・年休の活用が出来たため
- ・業務の遂行に支障が生じ、相手方に迷惑がかかるから
- ・出産時、取得したかったがこの制度がなかった
- ・総務に配偶者出産休暇が使えるのか確認したらないと説明された為

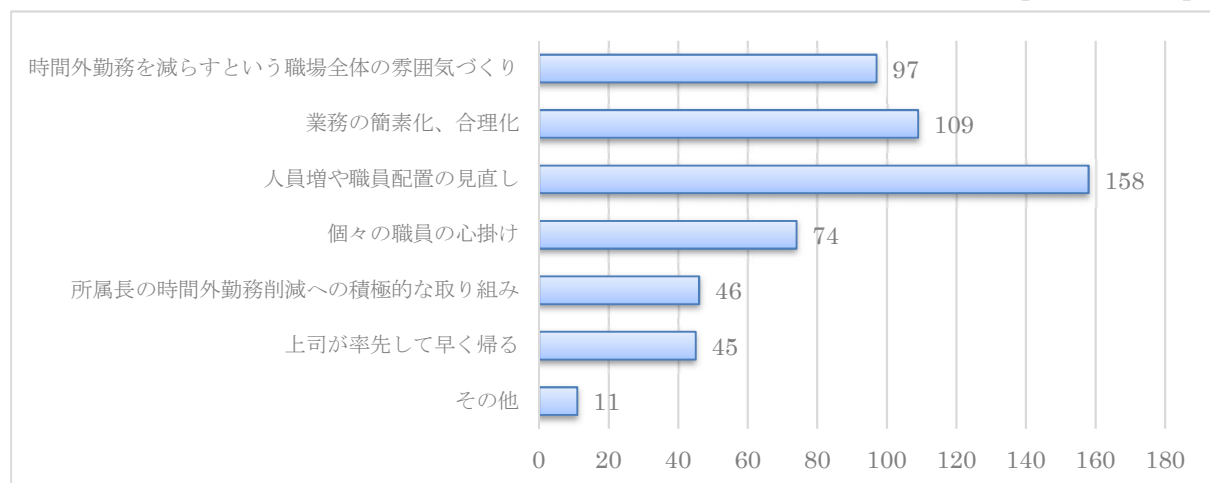
問 14 男性職員の育児等に関する休暇や育児休業の取得促進のためにはどのような方法が有効だと思いますか。



(その他と回答した方の意見)

- ・ 男性の休暇は考えられない
- ・ 現状難しいのでは
- ・ 強制的に取得させる。部下の取得率を管理職の人事考課の評価項目に加える。

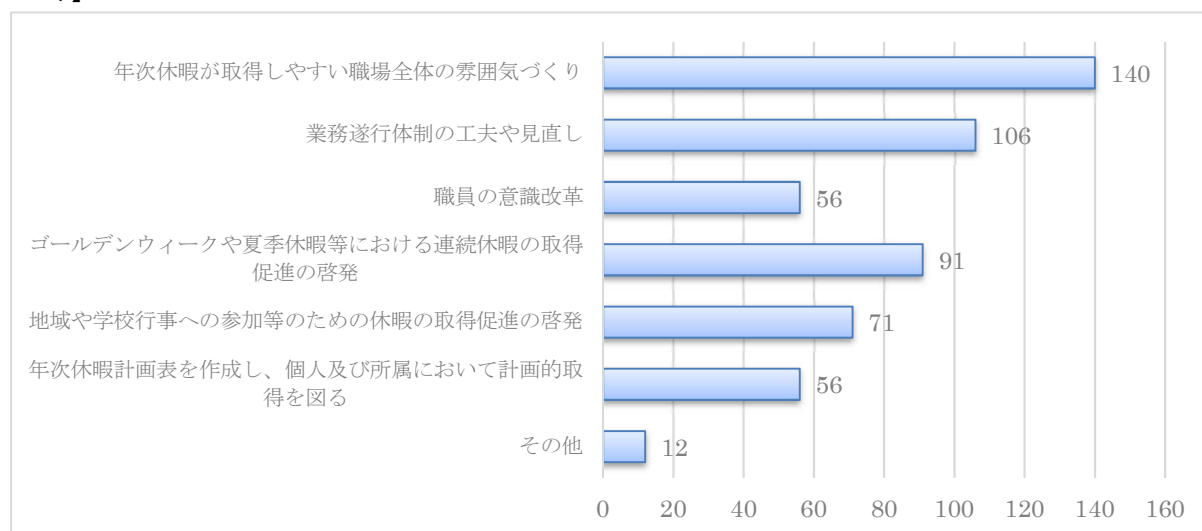
問 15 時間外勤務の縮減のためにはどのような方法が有効だと思いますか。【複数回答可】



(その他と回答した方の意見)

- ・ 時間外削減率を人事考課の評価項目に加える。
- ・ 仕事をしていない職員が仕事をしっかりする。
- ・ 1つの業種だけではなく、全ての職種が意識し協力すること
夕刻になってから指示変更・処置が発生し、おのずと時間外になってしまう
- ・ 上司が職場内の業務量の平準化に積極的に取り組む
- ・ 抜本的な機構改革と人員配置、事業の見直し
- ・ 時間外勤務手当の廃止や手当を代休に変え、組織の業務に対する人員の適正配置
- ・ 業務命令と時間外削減がまったく関連していないところで評価しあっていることが問題
- ・ 課内業務分担及び連携

問 16 年次休暇の取得促進のためには、どのような方法が有効だと思いますか。【複数回答可】



(その他と回答した方の意見)

- ・業務内容の見直し、成果を上げるための手法の見直し、精査
- ・市民理解
- ・取得できるよう人数増員
- ・使用者側が本当に100%の有給休暇を取得させたいかが疑問
取らせるのであれば取らない職員にペナルティを与える
- ・年休取得を義務化。
(消化できない体制(看護基準)になっている) 人員増を。病床数の減なども1つ
- ・抜本的な機構改革と人員配置、事業の見直し

問 17 その他職員の子育ての支援として取り入れてほしい制度や要望

- ・育児時間や子の看護休暇が取得しにくい
- ・妻の仕事内容で判断(一般的には男性が休暇はおかしい)
- ・小学生対象の放課後児童クラブについて、現在3年生迄(定員の都合で2年生迄の場合あり)を夏休み等長期の休みの時一人で自宅に居る事に不安な為、できれば5, 6年生迄と拡大してもらえれば、安心して働くことができます。
- ・年次休暇を消化しやすい職場づくり
- ・どこの課でも「一業務一担当者」のような形になっていて、その人がいないと仕事が進まない状況になっているように思います。一人一人が覚えることは増えてますが、一つの業務に副担当がつく形を徹底してくれれば、いざという時互いに穴埋めができ休みやすくなる。年度始めにアニバーサリー休暇のように、子どもの誕生日や行事、結婚記念日など前後2~3日の取得計画(予定)を課内で話しあって互いにその時期が重ならないようフォローしあって休みを取っていただけたいと思います。
- ・18時くらいまでみてくれる託児所や、病児保育があると大変助かると思います。
- ・子どもの体調等により、小さいうちはどうしても朝出勤する時が大変です。30分遅く出勤できる(就学前、特に3歳未満。)制度(毎日じゃなくてもよい) or 一年で何日か朝遅出できる日を設けるなど。

- ・市役所全体で、①専門性が求められる業務と②マニュアル使用によって平準化・単純化できる業務を徹底的に洗い出し、専門性が求められる業務には専門職を積極的に、平準化できる業務には臨時職員を適切に採用する。こうして「専門職」「臨職」「事務職」の住み分けの見直しと適正配置を行うとともに、事務職員の業務についても「1人で1つの仕事」ではなく「2人で2つ（3つ）」を持つ体制を整えることによって、総合的に休暇の取得が促せるとともに、時間外勤務の短縮や、担当不在時や人事異動時のフォローにもつながるのではと考える。
- ・24時間対応の託児所の充実。子の看護等のために、仕事を早退することができるような支援策
- ・子供が生まれあずけることのできる両親がいない場合は、職をやめるしかない。
- ・職員用の保育施設と病児保育の実施
- ・人員確保が無理なら、病気の時あずかってくれる保育所がほしい
- ・女性職員が子どもを生みやすい環境づくり。
妊娠～出産～職場復帰までの中で、現在は、子どもを生みにくい環境となっている。
- ・自宅勤務制度

