

第三次宜野湾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』及び
『次世代育成支援対策推進法』に基づく特定事業主行動計画～



平成 28 年度～平成 32 年度

宜 野 湾 市

1 はじめに

「子どもは社会の宝」————— 次世代を担う子どもたちがすこやかに生まれ育つことができる社会をつくりあげていくことは、われわれ現役世代に託された大きな責任です。

宜野湾市は行政機関として、すべての子どもたちの健やかな育成に取り組むのは当然ながら、同時に一事業主としての役割も果たしていかなければなりません。職員の子育てを事業主の立場から支援するため、次世代育成支援対策推進法に基づき、平成 17 年度に「宜野湾市特定事業主行動計画」、平成 22 年度には「第二次特定事業主行動計画」を策定し、市職員の仕事と子育ての両立を支援してまいりました。

このたび、「次世代育成支援対策推進法」が改正になり、有効期限が 10 年延長されたこと、また平成 27 年 9 月施行の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第 15 条に基づき、本市においても新たに行動計画を策定することとなりました。

本計画で定める取り組みは、第二次行動計画を踏まえ、これまでの現状分析と、女性職員の育成、登用等の推進に関する取り組み等を追加した「第三次宜野湾市特定事業主行動計画」を策定するものです。

この計画を通して、市職員ひとりひとりが能力を発揮するための意識と環境づくりに取り組み、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を進めていきましょう。

そして、この取り組みが、職場環境の変革のみならず、さらなる宜野湾市の発展へとつながることを願っています。

平成 28 年 4 月

宜野湾市長

宜野湾市議会議長

宜野湾市選挙管理委員会

宜野湾市代表監査委員

宜野湾市教育委員会

宜野湾市水道事業管理者

宜野湾市消防長



2 計画の期間

「次世代育成支援対策推進法」は平成 27 年度から平成 36 年度までの 10 年間、「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 28 年度から平成 37 年度までの時限立法であることを踏まえ、本市計画はその前半の期間である平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間に計画の期間とする。

3 計画の推進体制

この計画を実り多いものにするためには、職員一人ひとりが次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、継続的にその環境づくりに努めるものとする。

(1) 計画の対象者

本行動計画は、下記の特定事業主が連名で策定するものであり、各特定事業主は対象職員に対して責任をもって計画を実施していくものとする。

特定事業主	対象職員
市長	市長が任命する職員
市議会議長	市議会議長が任命する職員
市選挙管理委員会	市選挙管理委員会が任命する職員
市代表監査委員	市代表監査委員が任命する職員
市教育委員会	市教育委員会が任命する職員
市水道事業管理者	市水道事業管理者が任命する職員
市消防長	市消防長が任命する職員

- (2) この計画を効果的に推進するために、特定事業主行動計画推進委員会を設置し、計画の策定・変更、進捗状況の点検評価等について協議を行う。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を行う。
- (4) 庁内 LAN 等を活用して全ての職員に周知するとともに、啓発資料の配付や研修会等の実施を行う。
- (5) 本計画の取組状況の点検及び評価においては、必要に応じて計画の見直しを行う。前年度の取組状況や目標に対する実績等についてホームページ等で公表する。

4 具体的な取り組み

(1) 計画の周知及び研修【次世代法・女性活躍推進法関係】

- ① 庁内LAN等を活用し、計画の周知徹底を図る
- ② 管理職研修
- ③ 職員研修



(2) 妊娠中及び出産後における配慮【次世代法関係】

- ① 母性の保護及び健康管理の観点から設けられている特別休暇の制度について周知徹底を図る。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全面等に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- ③ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として超過勤務を命じないこととする。
- ④ 子育てには家族のサポートだけではなく、職場のサポートも必要となる。
職場全体で子育て中の職員が制度を利用しやすくなるよう、制度の利用を勧め、また業務の応援体制の整備に努める。
- ⑤ 出産を控えている配偶者を持つ男性職員に対しても、管理職員による面談を行い、各種両立支援制度の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。

(平成28年度より実施予定)

(3) 子育てにおける父親の休暇の取得の促進

【次世代法関係・女性活躍推進法関係】

- ① 子どもの出生時に父親となる職員が取得できる特別休暇と年次有給休暇を組み合わせて取得するよう促進を図る。
- ② 3才児未満を持つ男性職員に対し、育児に積極的に参加するよう、育児休業及び部分休業又は育児時間の取得促進を図る。



《男性職員の育児参加のための休暇の取得率・平均取得日数》

平成 26 年度	対象者	取得者	休暇取得率	平均取得日数
配偶者出産休暇	21 人	16 人	76.2%	1.6 日
育児参加のための休暇	21 人	7 人	33.3%	3.2 日

《目標》平成 30 年度までに、配偶者出産休暇、育児参加休暇の認知度 100% を目指し、取得促進を図る。

(4) 育児休業を取得しやすい環境の取り組み

【次世代法関係・女性活躍推進法関係】

- ① 育児休業及び部分休業制度等の周知
 - ア) 育児休業等に関する制度や経済的な支援等について、庁内LAN等で周知を図る。
 - イ) 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続き関係の説明を行う。
- ② 育児休業及び部分休業又は育児時間を取得しやすい雰囲気づくり
 - ア) 育児休業取得の申出があった場合、課内において業務分担の見直しを図る。
 - イ) 定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知徹底することにより、職場の意識改革を行う。
- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰のためのサポート
 - ア) 復帰時における OJT 研修等を実施する。
 - イ) 復帰する職員には、育児時間の取得、休憩時間の変更、早出遅出勤務等の制度の活用方法についてアドバイスを行う。
 - ウ) 職場では、復職した職員が、子どもの急な発熱などで対応が必要な場合を考慮し、協力体制を図る。

注) 【用語解説】OJT研修：on-the job-training。職場において実際の業務を通して職業教育を行うこと。これに対し、職場を離れて研修を行うことを off-the job-training という。

工) 育児休業等の取得前後において、育児休業からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

④ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

産前産後休暇中や育児休業期間中については、代替要員の確保を図る。

《育児休暇の取得率》

		対象者数	取得者数	取得率	平均取得期間
H27	男性	97人	1人	1.0%	2ヵ月
	女性	36人	36人	100.0%	1年2ヵ月
	計	133人	37人	27.8%	-
H26	男性	105人	0人	0.0%	-
	女性	41人	41人	100.0%	1年5ヵ月
	計	146人	41人	28.1%	-
H25	男性	96人	1人	1.0%	3ヵ月
	女性	42人	42人	100.0%	1年3ヵ月
	計	138人	43人	31.2%	-

(5) 豊かでゆとりのある生活の実現に向けた取り組み

【次世代法関係・女性活躍推進法関係】

① 働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指す

ア) 毎週水曜日に設定されているノー残業デーを更に推進し、庁内放送及び庁内LAN等による実施徹底を図る。

イ) 管理職による所属職員への指導による、定時退庁の実施徹底を図る。

ウ) 夏の生活スタイルの変革「ゆう活」実施の推進

明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、明るい夕方の中に仕事を終わらせ、夕方からは趣味や家族、友人との時間を楽しむなどワーク・ライフ・バランスを実現するという働き方の改革を進める。時間外勤務を就業時間前に行うことや、勤務時間を一定時間早める（早朝出勤）等の実施について検討を行う。

(平成28年度から検討)

② 超過勤務の縮減のための意識啓発等

ア) 早出・遅出勤務の活用

超過勤務による職員の疲労の蓄積を防ぐため、公務の運営に支障を来さない

範囲で、業務の繁閑に応じて勤務時間の始業時刻を日ごとに弾力的に設定する
早出・遅出勤務等の実施について検討する。 （平成 28 年度から検討）

イ) 時間外勤務は、原則、所属長がその必要性等を判断し、自らの責任において職員に命ずるものである。職員一人ひとりが計画的かつ効率的に業務を遂行し、時間外勤務の縮減を心掛けること。

ウ) 所属長は、超過勤務の特に多い職員がいる場合は、業務の遂行が円滑かつ効率的に実施されるよう指導・助言を行うとともに、必要に応じ、職員の配置や業務量の配分について検討する。

エ) 部局長は、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、所属長の超過勤務に関する認識の徹底を図る。

《目標》各所属における超過勤務時間、5%以上の縮減を目指す。

※例えば、月平均 20 時間の時間外労働を行っている場合、ひと月に 1 時間残業をせずに帰宅することで 5%縮減の目標を達成することができます。業務の効率化及び優先順位づけを日々の業務で意識づけることによって大切な家族や友人との充実した生活時間を確保し、よい循環を仕事にフィードバックしましょう。

(6) 休暇の取得の推進に向けた取り組み

【次世代法関係・女性活躍推進法関係】

① 年次有給休暇取得の促進

ア) 連絡会議や部内会議等の場において定期的に休暇の取得促進を喚起し、職場の意識改革を行う。

イ) 所属長は、部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導する。

ウ) 職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族とのふれあいのための年次有給休暇等の取得促進を図る。

エ) 年次有給休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。 （平成 28 年度より実施予定）



《年次有給休暇取得状況の推移》

調査年度	平均取得日数(日)
H26	11.7
H25	11.7
H24	12.8
H23	12
H22	13.4

《目標》平成 30 年度までに、職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数、平均 13 日以上を取得を目指す。

② 連続休暇等の取得の促進

- ア) 国民の祝日や夏季休暇と組み合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。
- イ) 週休日等と月曜日又は金曜日等を組み合わせ連続した取得促進を図る。
- ウ) 職員の心身のリフレッシュと公務能率の一層の向上を図り、ワーク・ライフ・バランスを実現するために連続休暇を推進する。

③ 特別休暇の取得の促進

- ア) 子の看護休暇等の周知を図るとともに、中学校就学前の子を持つすべての職員に対して、取得しやすい環境をつくる。
- イ) 女性の保護を目的につくられた生理休暇については、取得を必要とする職員が、可能な限り取得できるよう配慮する。
- ウ) 介護休暇の周知と取得しやすい環境づくり

(7) 仕事と家庭の両立支援に向けての取り組み

【次世代法関係・女性活躍推進法関係】

① 人事異動についての配慮

3歳未満の子を育児中の職員の人事異動について配慮する。

- ② 男女がともに家庭生活と社会活動に責任を負い、両立させていくためにも、男女共同参画意識の啓発を図るとともに、家事・育児への男性の参加を促す。

- ③ 職員の活躍を阻害するハラスメント防止のための研修会を開催する。
- ④ 部下や同僚等の仕事以外に対する配慮（ワーク・ライフ・バランスに対する理解度）を人事評価の項目に含める。 （平成 28 年度から実施予定）

（８）子育てバリアフリーの促進【次世代法関係】

- ① 幼児を連れた人が安心して来庁できるようにするため、全職員が親切、丁寧な対応に努める。
- ② 授乳室やベビーベッドの設置
- ③ 乳幼児も一緒に入れる個室の設置



（９）子どもや子育てに関する地域活動への支援に向けた取り組み

【次世代法関係】

- ① 全ての職員が、地域の子どもや子育てに関する活動に貢献するため、スポーツや文化活動等に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努める。
- ② 地域の小・中学生を対象とした職場体験等の積極的な実施に努める。
- ③ 職場のレクリエーション活動の実施にあたっては、職員の子どもを含めた家族が参加できるよう努める。

5. 女性職員の活躍の推進に向けた取り組み

【次世代法・女性活躍推進法関係】

- ① 女性職員も含めた職員が幅広い視点を身につけ、職務に対する意欲の向上に資するための各種研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）へ派遣を行う。
- ② ワーク・ライフ・バランスの推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。

（平成 28 年度より実施予定）

③ 管理職が職員の働き方に対する意識改革を促せるようイクボス研修を実施。

(平成 29 年度から実施予定)

④ 女性職員の管理的地位における登用

《管理的地位にある職員に占める女性職員の割合》

平成 26 年度	計	男性	女性	割合
管理職	74 人	59 人	15 人	20.3%

《各役職段階に占める女性職員の割合》

平成 26 年度	計	男性	女性	割合
部長相当職	11 人	10 人	1 人	9.1%
次長相当職	12 人	9 人	3 人	25.0%
課長相当職	51 人	40 人	11 人	21.6%
係長相当職	186 人	138 人	48 人	25.8%
計	260 人	197 人	63 人	24.2%



《目標》 管理的地位にある職員に占める女性職員は、県内他市と比較しても高い割合であるため、平成 30 年度まで 20%以上を維持する。

注) 【用語解説】イクボス(育ボス)：男性の職員や部下の育児参加に理解のある管理職のこと。子育てに積極的に関わる男性をイクメンと呼ぶのに倣い、そのイクメンを職場で支援するために部下の育児休暇を促す等、仕事と育児を両立しやすい環境の整備に努めるリーダーのこと。