

第四次宜野湾市特定事業主行動計画

～『次世代育成支援対策推進法』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～



令和3年度～令和7年度

宜 野 湾 市

目次

はじめに	2ページ
1 総論	3ページ
2 計画の期間	3ページ
3 計画の対象	3ページ
4 計画の推進体制		
(1) 特定事業主と対象職員	4ページ
(2) 特定事業主行動計画推進委員会の設置	4ページ
(3) 計画の公表	4ページ
5 具体的な取り組み		
(1) 計画及び制度の周知	4ページ
(2) 妊娠前及び妊娠中、出産後における配慮	5ページ
(3) 子育て等における父親の休暇の取得の促進	5ページ
(4) 育児休業を取得しやすい環境の取り組み	7ページ
(5) 豊かでゆとりのある生活の実現に向けた取り組み	8ページ
(6) 休暇の取得の促進に向けた取り組み	9ページ
(7) 仕事と家庭の両立支援に向けての取り組み	11ページ
(8) 子育てバリアフリーの促進	11ページ
(9) こ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	11ページ
(10) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み	12ページ

はじめに

「子どもは社会の宝」——— 次代の社会を担う子どもたちが健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職員の子育てを事業主の立場から支援する役割も求められています。平成17年度に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代育成支援法」という。）に基づき「宜野湾市特定事業主行動計画」を策定しました。

さらに、平成28年4月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が施行されたことを受け、女性職員の活躍、登用等の推進に関する取り組みを加えた「第三次特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立を支援してまいりました。

第四次となる今回の計画では、「第三次宜野湾市特定事業主行動計画」を踏まえ、これまでの状況分析と、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得推進に関する取り組み等を追加した「第四次宜野湾市特定事業主行動計画」を策定するものです。

この計画をとおして、市職員ひとりひとりの能力が効率的に発揮できるよう意識と環境づくりに取り組み、「ワークライフバランス（仕事と生活の調和）」を推進していきましょう。

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



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

宜野湾市消防長

宜野湾市上下水道事業管理者

宜野湾市教育委員会

1 総論

この計画は、特定事業主と位置付けられている市長、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、消防長、上下水道事業管理者及び教育委員会が、次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づき定める特定事業主行動計画です。

本計画は、職員の職業生活と家庭生活の両立を図り、職場風土や職員の意識、働き方の改革につながる取組を掲げており、特定事業主である各任命権者と職場、職員が一体となって取り組むことが必要です。

2 計画の期間

「次世代育成支援法」が平成 27 年度に改正され令和 6 年度までの期間、「女性活躍推進法」が平成 28 年度に施行され令和 7 年度までの 10 年間の時限立法であることを踏まえ、本市計画はその後半の期間である令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間を計画の期間とする。

【参考（これまでの計画の期間と第四次計画の期間）】

- 第一次特定事業主行動計画：平成 17 年度から平成 21 年度
- 第二次特定事業主行動計画：平成 22 年度から平成 26 年度
- 第三次特定事業主行動計画：平成 28 年度から平成 32 年度
- 第四次特定事業主行動計画：令和 3 年度から令和 7 年度

3 計画の対象

この計画の対象となる職員は一般職に属する職員（再任用職員及び会計年度任用職員を含む）とする。

4 計画の推進体制

この計画を実り多いものにするため、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し、継続的に職場の環境づくりに努め、職員のワークライフバランスの実現に努める。

(1) 特定事業主と対象職員

本計画は、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
市消防長	市消防長が任命する職員
市上下水道事業管理者	市上下水道事業管理者が任命する職員
市教育委員会	市教育委員会が任命する職員

(2) 特定事業主行動計画推進委員会の設置

特定事業主行動計画推進委員会は、計画の策定、計画に定める措置の実施及び計画の変更について協議する。

(3) 計画の公表

本計画の取組状況は、年度ごとに市ホームページで公表する。

5 具体的な取り組み

(1) 計画及び制度の周知【次世代支援法・女性活躍推進法】

- ① 人事担当部局は、庁内LAN等を活用して、全ての職員に計画の周知徹底を図る。
- ② 所属長は、意識向上を図り、各種休暇が取得しやすい環境づくりに取り組む。
- ③ 各人事担当部局は、職員へ啓発資料を配布する。



(2) 妊娠前及び妊娠中、出産後における配慮【次世代支援法】

- ① 各人事担当部局及び所属長は、不妊治療について職場での理解を深め、仕事と不妊治療が両立できる職場の環境の整備を推進する。
- ② 各人事担当部局及び所属長は、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。
- ③ 所属長は、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。
- ④ 所属長は、妊娠中の職員については、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。
- ⑤ 所属長はじめ職場全体で子育て中の職員が特別休暇等の制度を利用しやすくなるよう、制度の利用を勧め、業務の応援体制の整備に努める。
- ⑥ 所属長は、出産を控えている配偶者を持つ男性職員に面談を行い、出産時や誕生した子どもの育児に積極的なサポートができるよう休暇取得について職場の応援体制の整備に努めると共に、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。

(3) 子育て等における父親の休暇の取得の促進

【次世代支援法・女性活躍推進法】

- ① 各人事担当部局及び所属長は、職員の配偶者の妊娠及び出産後に取得できる特別休暇の取得促進を図る。
- ② 各人事担当部局及び所属長は、男性職員が子育てに能動的に参加できるよう育児休業等の取得の推進に積極的に取り組む。
- ③ 各人事担当部局及び所属長は、3才未満の子がいる男性職員に対し、育児に積極的に参加できるよう、部分休業又は育児時間の所得促進を図る。



《男性職員の配偶者出産休暇¹及び育児参加のための休暇²の取得率・平均取得日数》

配偶者出産休暇

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
対象者	30	25	35
取得者	18	15	22
休暇取得率	60.0%	60.0%	62.9%
平均取得日数	1.86日	1.88日	1.72日

育児参加のための休暇

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
対象者	30	25	35
取得者	8	9	18
休暇取得率	26.7%	36.0%	51.4%
平均取得日数	3.31日	3.89日	3.90日

《目標》

令和7年度までに配偶者出産休暇取得率80%、育児参加のための休暇取得率80%を目指す。

¹ 【用語解説】 配偶者出産休暇：配偶者の出産に係る入院等の日から出産の日後2週間を経過する日までの間、1日又は1時間単位で、継続又は分割して2日以内(16時間まで)、取得できる休暇（有給）

² 【用語解説】 育児参加のための休暇：配偶者の出産予定日以前8週間(多胎妊娠の場合は14週間)目に当たる日から出産日後8週間の期間内において、1日又は1時間単位で、継続又は分割して5日以内(40時間まで)、取得できる休暇（有給）

(4) 育児休業³を取得しやすい環境の取り組み

【次世代支援法・女性活躍推進法】

- ① 育児休業及び部分休業⁴制度等の周知
 - ア) 各人事担当部局は、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) 各人事担当部局は、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) 所属長は、育児休業取得の申出があった場合、課内で業務分担の見直しを図る。
 - イ) 所属長は、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) 所属長は、復帰時におけるOJT研修⁵等を実施する。
 - イ) 各人事担当部局及び所属長は、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休暇取得が必要な場合を考慮し、協力体制を形成する。
 - エ) 各人事担当部局は、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のために所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- ④ 育児休業に伴う非常勤職員の活用

各人事担当部局は、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。

³ 【用語解説】育児休業：子どもが3歳になるまで取得できる休業。（無給。但し、子が1歳に達する日まで（保育所に入所できない場合等は1歳6か月まで、さらに保育所に入所できない場合等は1歳6か月から2歳まで）は、育児休業手当金が支給されます。）

⁴ 【用語解説】部分休業：小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、正規の勤務時間の始め又は終わりに1日につき2時間以内で勤務しないことができます。（無給）

⁵ 【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。

《育児休業の取得率》

(男性)

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
対象者数	31	25	35
取得者数	2	1	4
取得率	6.5%	4.0%	11.4%
平均取得期間	8.92月	11.63月	5.63月

(女性)

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
対象者数	24	14	16
取得者数	24	14	16
取得率	100.0%	100.0%	100.0%
平均取得期間	16.78月	18.16月	15.39月

⑤育児短時間勤務制度⁶の活用

所属長は、育児短時間勤務を希望する職員が気兼ねなく申請できるよう環境づくりに努める。

(5) 豊かでゆとりのある生活の実現に向けた取り組み

【次世代支援法・女性活躍推進法】

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継続し、庁内放送及び庁内LAN等による実施徹底を図る。

イ) 所属長による職員への声かけにより、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。超過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。

⁶ 【用語解説】育児短時間勤務制度：小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、あらかじめ定められた短時間勤務の形態の中から希望する勤務形態を選択することが出来る（短くなった部分は無給）

② 超過勤務縮減のための意識啓発等

- ア) 超過勤務、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、超過勤務の縮減を心掛けること。
- イ) 所属長は、超過勤務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。
- ウ) 部局長は、各課の超過勤務状況及び超過勤務特に多い職員の状況を把握して、所属長の超過勤務の縮減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

【次世代支援法・女性活躍推進法】

① 年次有給休暇取得の促進

- ア) 連絡会議や部内・課内会議等の場で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) 所属長は、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) 所属長は、年次有給休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。



《年次有給休暇取得状況の推移》

調査年度	平均取得日数(日)
R1	13.4
H30	13.5
H29	13.0
H28	12.6
H27	12.0



《目標》

令和7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14日以上の取得を目指す。

② 連続休暇等の取得の促進

- ア) 国民の祝日や夏季休暇を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と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) 所属長は、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) 所属長は、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) 各人事担当部局及び所属長は、介護休暇の周知と取得しやすい環境づくりを整備する。



(7) 仕事と家庭の両立支援に向けての取り組み

【次世代支援法・女性活躍推進法】

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は、本人の意向も考慮し可能な範囲で配慮する。

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 早出・遅出勤務の活用

所属長は、職員が仕事と育児・介護の両立ができるよう早出・遅出勤務を希望した場合、実施できるよう協力体制の整備に努める。

④ 各人事担当部局は、職員の活躍を阻害するハラスメント防止のための研修を開催する。

⑤ 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。

(8) 子育てバリアフリーの促進【次世代支援法】

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

【次世代支援法】

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。

(10) 女性職員の活躍の推進に向けた取り組み

【次世代支援法・女性活躍推進法】

- ① 各人事担当部局は、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 各人事担当部局は、管理職が職員の働き方に対する意識改革を促せるよう計画や制度の周知を行う
- ③ 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》

令和2年度	計	男性	女性	割合
管理職	77人	60人	17人	22.1%



《各役職段階に占める女性職員の割合》

令和2年度	計	男性	女性	割合
部長相当職	11人	9人	2人	18.2%
次長相当職	13人	10人	3人	23.1%
課長相当職	53人	41人	12人	22.6%
係長相当職	195人	135人	60人	30.8%
計	272人	195人	77人	28.3%



《目標》管理的地位にある職員に占める女性職員は、全国的にも高い割合であるため、令和7年度まで引き続き20%以上を維持する。