

宜野湾市特定事業主行動計画

(第二次行動計画)



平成 22 年 4 月

宜野湾市

1 はじめに

我が国の急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化している中で、社会全体が次世代育成に向けた対策に取り組んでいくことが求められています。

地方公共団体は、行政機関としての立場から、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ですが、同時に一事業主としての立場から、職員の子どもたちの健やかな育成についても役割を果たしていかなければなりません。

そのような中であって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として、平成17年6月には5年間を計画期間とした「宜野湾市特定事業主行動計画」を策定し、子育てに関わっている職員はもとより、職員全員が職場を挙げて支援し、安心して仕事と子育てを両立していくことができるように推進してきたところです。

「宜野湾市特定事業主行動計画 第二次行動計画」を第一次行動計画改訂版とし、引き続き第一次行動計画の実施状況を踏まえ、職員が行財政改革を推進し多様化・高度化する市民ニーズに的確に対応しながらも、今まで以上に全職員が子育てに関する制度等を理解することにより、休暇等を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、職員一人ひとりが、この計画を自分自身に関わることと捉え、職場単位でお互いに助け合い支えあっていきましょう。

そして、この計画を通じた取り組みが、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。



2 計画の期間

次世代育成支援対策推進法は平成17年度から平成26年度までの時限立法です。本市では、平成17年6月1日から平成22年3月31日までの5年間を第一次計画期間とし、数値目標を掲げてきました。

引き続き、平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間を第二次計画期間とし、新たな数値目標を掲げていきます。

3 計画の実施に当たって

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に関して理解し、育児をしやすい環境づくりに努めなければなりません。

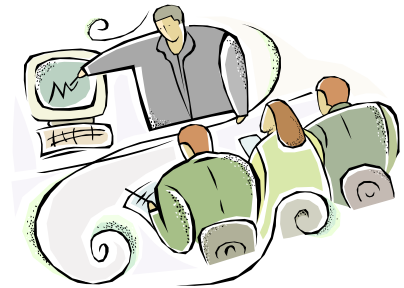
- (1) 計画の対象者は、市長事務部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、消防本部、水道局及び教育委員会の職員とする。

- (2) この計画を効果的に推進するために、推進委員会を設置する。
- (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) 全ての職員が知りうるように書面の交付や電子メールによる送付など適切な方法で周知するとともに、啓発資料の配付や研修会等の実施等も併せて行う。
- (5) 毎年一回、計画に基づく措置（前年度の取組状況や目標に対する実績等）について公表する。

4 具体的な内容

(1) 計画の周知及び研修

冊子及び社内LAN等を活用し、計画の周知徹底を図る（実施時期：平成22年度から）
 管理職研修（実施時期：平成17年度から）
 職員研修（実施時期：平成17年度から）



(2) 妊娠中及び出産後における配慮

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の制度について周知徹底を図る。（実施時期：平成17年度から）

産前産後休暇取得率	対象者	取得者	割合
平成17年度	12人	12人	100.0%
平成18年度	12人	12人	100.0%
平成19年度	16人	16人	100.0%
平成20年度	22人	22人	100.0%
計	62人	62人	100.0%



妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。（実施時期：平成17年度から）

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。（実施時期：平成17年度から）

育児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である。職場の人が育児休業を取得しやすい雰囲気全員でつくる。（実施時期：平成17年度から）

女性職員の育児休業取得率を、100%にする。

育児休業取得率(女性)	対象者	取得者	割合
平成17年度	15人	15人	100.0%
平成18年度	19人	19人	100.0%
平成19年度	22人	22人	100.0%
平成20年度	28人	28人	100.0%
計	84人	84人	100.0%

(3) 子育てにおける父親の休暇の取得の促進

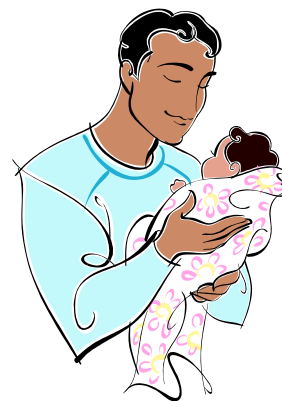
子どもの出生時に父親となる職員が取得できる特別休暇に、年次有給休暇を組み合わせて取得するよう促進を図る。(実施時期：平成17年度から)

男性も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。(実施時期：平成22年度から)

3才児未満を持つ男性職員に対し、制度の周知を図る。

男性職員の育児休業取得率を、平成24年度までに15%、平成26年度までに30%にする。

育児休業取得率(男性)	対象者	取得者	割合
平成17年度	19人	1人	5.3%
平成18年度	19人	1人	5.3%
平成19年度	15人	1人	6.7%
平成20年度	25人	1人	4.0%
計	85人	4人	4.7%



(4) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

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、冊子及び庁内LAN等で周知を図る。(実施時期：平成17年度から)

イ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。(実施時期：平成17年度から)

育児休業及び部分休業又は育児時間を取得しやすい環境の醸成

ア 育児休業の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行う。(実施時期：平成17年度から)

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。(実施時期：平成17年度から)

育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 復帰時におけるOJT研修等を実施する。

育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

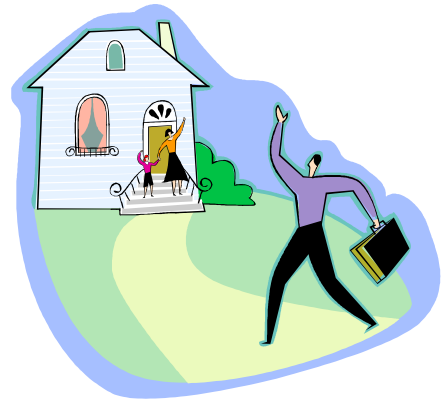
ア 産前産後休暇中や育児休業期間中については、代替要員の確保を図る。(実施時期：実施中)

(5) 超過勤務の縮減

一 斉定時退庁日等の実施

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等による注意喚起を図る。(実施時期：平成17年度から)

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。(実施時期：平成17年度から)



超過勤務の縮減のための意識啓発等

ア 各部等の長は、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。(実施時期：平成17年度から)

イ 各課で、超過勤務削減の取組の重要性について認識し、職員の意識改革を図る。(実施時期：平成17年度から)

(6) 休暇の取得の推進

年次有給休暇取得の促進

ア 庁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、職場意識改革を行う。(実施時期：平成17年度から)

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。(実施時期：平成17年度から)

ウ 子供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。(実施時期：平成17年度から)



年次有給休暇取得状況	平均行使日数	行使率
平成17年度	15.8日	40.8%
平成18年度	15.1日	39.5%
平成19年度	14.8日	37.5%
平成20年度	14.6日	38.5%
平均	15.1日	39.1%

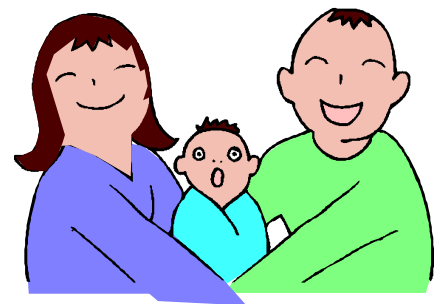
連続休暇等の取得の促進

- ア 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。(実施時期：平成17年度から)
- イ 月曜日又は金曜日と週休日等を組み合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。(実施時期：平成17年度から)
- 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。(平成22年度から)

特別休暇の取得の促進

- ア 子供の看護休暇等の周知を図るとともに、その取得を希望するすべての職員に対して、取得できる環境をつくる。(実施時期：平成17年度から)

子の看護休暇取得状況	行使人数
平成17年度	35人
平成18年度	40人
平成19年度	44人
平成20年度	40人
計	159人



(7) その他の取り組み

人事異動についての配慮

- ア 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。(実施時期：平成18年度から)

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。

(平成17年度より新採用職員研修において実施)

セクシャルハラスメント防止のための研修会を開催する。

平成19年度・平成21年度に実施)