

宜野湾市特定事業主行動計画

1 はじめに

我が国においては、年々少子化が進行しており、その影響は経済、教育等あらゆる分野に及んでいます。

そのような中であって、職員が安心して子育てができるよう、職場を挙げて支援していく必要があることから今回、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、宜野湾市職員を対象に策定したものです。

この計画の策定に際しては、職員のニーズを反映させるため職員アンケートを実施し、職員一人ひとりの皆さんが仕事と子育てを両立していくことができるよう、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ていくためにこの計画は作られました。

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に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年度までの時限法ですが、この計画は、平成17年6月1日から平成22年3月31日までの5年間を計画期間とします。

また、このプログラムに掲げている数値目標は、平成21年度の達成目標です。

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、農業委員会事務局、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) 啓発資料の配付や研修会等の実施により、行動計画の内容を周知徹底する。

4 具体的な内容

(1) 制度の周知及び研修

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）

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。

(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、育児休業の取得促進を図る。（実施時期：平成17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19年度までに15%、平成21年度までに30%にする。

(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、庁内放送及び電子メール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)

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。

る。(実施時期：平成17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)

(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)