

宇佐市特定事業主行動計画に基づく実施状況について(平成27年度)

宇佐市では、次世代育成支援対策推進法に基づく宇佐市特定事業主行動計画として、平成22年3月に後期計画(H22～26年度)を策定しました。さらにこれまでの10年間の計画を踏襲しつつ、平成27年10月に今後5年間を一期とする第三期計画を策定し、引き続き職員の育児を支援する取組を進めています。より実行性のある取組とするために、平成27年度の実施状況を報告します。

1. 実施状況

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ①各種制度を理解しやすいように、リーフレットを作成しいつでも閲覧できるようにしました。
- ②3か月に一度、庁内掲示板にて計画への取組を啓発し、各種資料の配布を行いました。
- ③休暇制度等に関する説明会を開催し、各種制度の周知を図りました。

4 月	庶務担当者説明会
2 月	新入職員研修
随 時	本人もしくは配偶者の妊娠が分かった職員

(2) 子どもの出生時における父親の特別休暇の取得促進

- ①「職員の妻が出産する場合及びその出産に係る育児参加のため」の休暇の周知を図りました。

出産補助及び育児参加休暇	対 象 者	16 人
母子手帳交付後から産後8週までの間に、10日を越えない範囲内で取得できる休暇(時間単位)	休 暇 取 得 者	11 人
	取 得 率	68.75%
	平均休暇取得日数	5 2/8日

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備

- ①育児休業の取得率の目標値を定め、その取得を促進することとしました。

育児休業取得者数	男性職員	0 人
	女性職員	4 人
育児休業取得率	目標値	男性10%、女性100%
	実績	男性 0%、女性100%

- ②育児休業に伴う、臨時的任用制度の活用を図りました。

育児休業取得者数	4 人
代替臨時職員数	4 人

(4) 超過勤務の縮減

- ①過剰な超過勤務が発生しないよう、計画的な業務の遂行や応援体制の整備を図り、超過勤務の多い職場については総務部長への事前協議制を徹底しました。
- ②所属ごとに「ノー残業デー」の設定を行い啓発に努めました。

(5) 休暇の取得の促進

- ①計画的な休暇取得ができるよう、休暇取得計画表を3ヶ月ごとに配信し、利用を促しました。

(6) 仕事と生活の調和を図ることができる環境整備

- ①ワークライフバランス憲章の周知のため、研修を実施しました。

8 月	課長補佐・係長職員研修(外部講師、30人)
2 月	新入職員研修(15人)

(7) その他の次世代育成支援対策に関する事項

なし