

# うるま市特定事業主行動計画

(前期：平成28年度～平成32年度)

うるま市

## 1 はじめに

我が国における急速な少子化の進行や家庭・地域社会を取り巻く環境の変化等を踏まえ、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に社会全体で取り組むため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が施行されました。

これを踏まえ、本市においても、職場における仕事と子育て等が両立できる支援を推進するため、うるま市特定事業主行動計画を策定し進めてきたところですが、さらに平成26年4月に「次世代育成支援対策推進法」が改正され、有効期限が10年間延長されました。

また、女性の個性と能力がなお一層発揮できるための環境整備が重要であり、より豊かで活力ある社会実現を図るために「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、特定事業主行動計画の策定が義務づけられています。

今回の行動計画は、次世代育成対策推進法第19条及び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、職員一人ひとりが、次世代の社会を担っていく子どもたちに健やかな誕生とその育成の必要生を理解し、助け合っていくという意識を持ち、次世代育成支援への取り組み、また、女性の登用拡大や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を進めてまいります。

平成28年4月

うるま市長  
うるま市議会議長  
うるま市選挙管理委員会  
うるま市代表監査委員  
うるま市農業委員会  
うるま市教育委員会  
うるま市消防長  
水道事業管理者の権限を行う市長

## 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、女性活躍推進法は、平成28年度から平成37年度までの時限立法ですが、この行動計画は、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年間計画期間としています。

## 3 計画の推進体制

行動計画を推進にあたっては、「うるま市特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、計画の策定や推進及び検証等を行います。

## 4 具体的な内容

- (1) 妊娠中及び出産後における配慮
  - ア 母性保護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ります。
  - イ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮するため、担当している業務を見直し、業務が負担とならないようにするとともに、特定の職員に負担がかかることがないように、職場全体で業務の分担を行います。
  - ウ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を命じないように配慮を行います。
  - エ 育児には家庭のサポートだけでなく、職場のサポートも必要です。職場の全員が妊娠中及び出産後に関する休暇を取得しやすい雰囲気を作ります。
- (2) 子どもの出生時における父親の休暇等の取得の促進

すべての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進します。
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児のための部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等図るため、次に掲げる措置を実施します。

  - ア 育児休業等の周知
    - ① 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等で周知を図ります。
    - ② 妊娠を申出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きにつ

いて説明を行います。

- ③ 男性職員の育児休業取得率の向上のため、制度等の周知を図ります。

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合は、課内において業務分担の配慮等を行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりを行います。
- ② 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います。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、広報誌や通達、制度改正等の情報の提供を行います。
- ② 職場復帰に際して職場情報の提供や業務説明、事務引継ぎなどを十分行い、職員が円滑に職場復帰できるよう支援します。

エ 育児休業等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の職員の業務を課内の人員配置によって遂行することが困難なときは、臨時職員等の適切な代替要員の確保を図ります。

(4) 時間外勤務の縮減

ア 一斉定時退庁日等の実施

- ① 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、庁内放送及びインフォメーション等による注意喚起を図ります。
- ② 午後8時に設定されている残業限度時刻の遵守を更に推進し、庁内放送及びインフォメーション等による注意喚起を図ります。
- ③ 所属長による所属職員への指導等による定時退庁の実施及び残業限度時刻の遵守の徹底を図ります。

イ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 各部等の長は、各課の時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して、所属長の時間外勤務の縮減に関する意識の徹底を図ります。
- ② 各課で時間外勤務縮減の取組みの重要性について認識し、職員の意識の改革を図ります。

ウ 勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況の的確な把握、各部署の実情に応じた縮減等、勤務時間管理の徹底を図ります。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 庁議や内部会議等の場において、定期的に年次有給休暇の取得促進を喚起し、職場意識の改革を行います。

- ② 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します。
  - ③ 人事担当部局においては、職員の年次有給休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い部署については、その管理職等からのヒアリングや指導を行う等の必要な取組を行います。
  - ④ 子供の学校行事（授業参観、家庭訪問など）における年次有給休暇の取得の促進を図ります。
- イ 連続休暇等の取得の促進
- ① ゴールデン・ウィーク期間、夏季休暇期間において年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得促進、休日を組み合わせた連続休暇の取得促進を図ります。
- ウ 特別休暇の取得の促進
- 看護休暇、妊娠障害休暇、子の予防接種の為の休暇などの周知を図るとともに、その取得を希望する職員が、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

#### (6) その他の取組み

##### ア 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、当該職員の希望を考慮した上で可能な範囲で配慮します。

##### イ 子育て等に関する地域貢献活動

職員は地域社会の構成員であることから、地域の交通安全、防犯活動、青少年非行防止、スポーツ活動や文化活動への職員の参加がしやすい職場環境づくりに努めます。

### 5-1. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第15条第3項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の策定等に係る内閣府令(平成27年内閣府令第61号)第2条に基づき、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

(1) 管理的地位にある職員に占める女性の割合

平成 32 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性の割合を平成 27 年度の実績(16%)より 23 %以上にします。

(2) 役職段階にある職員に占める女性の割合

平成 32 年度までに、係長級以上の職員に占める女性の割合を平成 27 年度の実績(27%)より 30 %以上にします。

管理職（課長級）以上の女性割合

平成27年4月1日現在	職員数 (女)	職員数 (男)	職員数 (合計)	課長級以上 (女)	課長級以上 (男)	職員数 (合計)
市長部局	199人	296人	495人	13人	49人	62人
教育委員会	95人	71人	166人	3人	17人	20人
水道事業	8人	28人	36人	0人	4人	4人
消防本部	0人	120人	120人	0人	8人	8人
議会事務局	2人	8人	10人	0人	3人	3人
監査委員局	1人	2人	3人	0人	1人	1人
農業委員会	1人	7人	8人	0人	1人	1人
選挙管理委員会	1人	3人	4人	0人	1人	1人
合 計	307人	535人	842人	16人	84人	100人
割 合	36%	64%	100%	16%	84%	100%

係長以上の女性割合

平成27年4月1日現在	職員数 (女)	職員数 (男)	職員数 (合計)	係長級以上 (女)	係長級以上 (男)	職員数 (合計)
市長部局	199人	296人	495人	61人	156人	217人
教育委員会	95人	71人	166人	39人	45人	84人
水道事業	8人	28人	36人	2人	14人	16人
消防本部	0人	120人	120人	0人	59人	59人
議会事務局	2人	8人	10人	1人	6人	7人
監査委員局	1人	2人	3人	1人	2人	3人
農業委員会	1人	7人	8人	0人	3人	3人
選挙管理委員会	1人	3人	4人	1人	3人	4人
合 計	307人	535人	842人	105人	288人	393人
割 合	36%	64%	100%	27%	73%	100%

## 5-2. 女性職員の活躍に向けた目標を達成するための取組

5-1で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、公平・公正な職員採用及び人事配置に努めるとともに、人材育成や能力開発の研修へ女性職員の積極的な派遣等に努めていきます。

おわりに

今回策定しました次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法における特定事業主行動計画を基に、職員一人ひとり異なる立場を理解し、積極的に関わることを期待し、全職員で支え合いながら働きやすい職場の環境づくりに努めましょう。