

うるま市特定事業主行動計画

(後期：令和3年度～令和7年度)

うるま市

1 はじめに

少子高齢社会が進行し、人口減少時代に突入した現在、社会経済の持続的な発展のためには、一人ひとりが職場、家庭、地域など様々な場面で活躍できるような社会を構築する必要があります。

うるま市では「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」に基づき、平成27年度に「うるま市特定事業主行動計画（前期計画）」を策定し、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や、性別に関わらず出産・育児・介護等と仕事を両立しながらキャリア形成を行える環境づくり、そして全ての職員が働きやすく能力を発揮できる環境づくりに取り組んできました。

この度、「うるま市特定事業主行動計画（前期計画）」の計画期間が令和3年3月をもって満了することから、新たに計画を策定するに当たり、従来の計画の取組状況を踏まえ「うるま市特定事業主行動計画（後期計画）」を策定することとしました。

今回策定した特定事業主行動計画では、前期計画の検証結果や職員アンケートの結果、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」など新たに施行された法制度を踏まえ、目標や取組内容の見直しを行っています。

うるま市職員として、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の健やかな誕生とその育成の必要性を理解するとともに、互いに助け合っていくという意識のもと、次世代育成支援への取り組みや女性の登用拡大、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けて取り組んでいきます。

令和3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

うるま市水道事業及び下水道事業管理者

2 計画の期間

次世代育成支援対策推進法は、平成27年度から令和6年度までの10年間、女性活躍推進法は、平成28年度から令和7年度までの時限立法ですが、この行動計画は、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年間で計画期間としています。

3 計画の推進体制

行動計画の推進に当たっては、平成27年度に設置した「うるま市特定事業主行動計画推進委員会」により、実施状況の確認、計画の策定や推進及び検証等を行います。

4 現状と課題

本計画の策定にあたり、現状と課題を把握するため、職員アンケートを実施し、その結果を分析しました。

(1) 男性職員の育児休業は必要だと思いますか？

(対象者 877 人のうち回答者 594 人)

選択肢	回答率
はい	84.3%
いいえ	2.2%
わからない	13.5%

- ▶ 84.3%の職員が、男性職員の育児休業は必要だと回答していることから、男性職員の育児参加について、各所属所において一定の理解が図られていることがわかります。

(2) 勤務に従事している、子育て中の全ての職員に対して、組織がすべき配慮だと思うこと

(回答者 594 人 複数回答可としたため、意見のうち最も多い順に3つを列挙)

選択肢	回答率
各種休暇を取得しやすい所属所の雰囲気づくり	65.9%
子育てと勤務を両立する職員に対する所属所等の理解や意識改革	59.7%
柔軟な勤務のしかたを推進（変形勤務等）	52.4%

- ▶ 各種休暇を取得しやすく、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場づくりに向け、職員一人ひとりが意識していくことが求められています。
- ▶ その他「子育て中の一定期間、人事異動についての配慮すること」や「育児

のために取得できる特別休暇等の情報提供」が組織としてすべき配慮であるとの意見も多く寄せられています。

- ▶ 変形勤務等、柔軟な勤務の仕方についての情報提供を積極的に行い、子育てや家庭生活との両立ができる働き方が推進できるよう、所属所の意識改革を含め取り組んでいく必要があります。

(3) 昇任や降任に対する職員の考え

(回答者 590 人 うち男性職員 403 人、女性職員 187 人)

	昇任に対する意向について (現在の職位を基準とする)		
	係長以上への昇任を希望	主査以下を希望 又は降任希望	わからない
男性職員	51.9% (209 人)	18.8% (76 人)	29.3% (118 人)
女性職員	14.4% (27 人)	57.8% (108 人)	27.8% (52 人)

- ▶ アンケート調査時点における職位を基準として、「係長以上に昇任したい」と回答した男性職員が 51.9% の割合に対して、女性職員は 14.4% にとどまっており、女性職員の昇任に対する意向は低いことが伺えます。
- ▶ 「主査以下の職位までは昇任したい」、「現在より下位の職位を希望する」又は主査以下の職員のうち「昇任したくない」のいずれかに回答した女性職員が 57.8% となったことから、半数以上の女性職員が管理監督職への昇任に対して抵抗を感じていることが伺えます。
- ▶ 「主査以下の職位までは昇任したい」、「昇任したくない」又は「現在より下位の職位を希望する」と回答した全職員のうち、その理由として「自分のスキルや能力に自信がない」との回答が最も多く、次いで、「仕事と家庭の両立ができなくなる」との回答が多くありました。

5 具体的な取組内容

(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生じないように、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なことから、職場全体においても妊娠中や出産後に関する休暇が取得しやすい環境を醸成します。

- (2) 子どもの出生時における父親の休暇等の取得促進
 全ての男性職員が取得できる、「子どもが生まれたときの配偶者出産休暇」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」等についての周知を図り、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は、その円滑な取得の促進等を図るため、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います。
 - ③ 育児休業を取得する男性職員が年々増加していることから、更なる促進に向けた制度等の周知を図ります。
- イ 育児休業等を取得しやすい環境の醸成
- ① 育児休業取得の申し出があった場合は、課内において業務分担への配慮等を行い、育児休業等を取得しやすい環境をつくります。
 - 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への円滑な職場復帰支援
- ① 育児休業中の職員に対しては、広報誌や制度改正等の情報提供を行います。
 - ② 職場復帰に際しては、職場情報の提供や業務説明、事務引き継ぎなどを十分に行い、職員が円滑に職場復帰できるよう支援します。
- エ 育児休業等に伴う会計年度任用職員制度の活用
 産前産後休暇中や育児休業期間中の職員の業務を、課内の現員配置では遂行することが困難な場合は、会計年度任用職員等の適切な代替要員の確保を行います。

【男性職員の育児休業取得人数の推移】

平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
0 人	0 人	0 人	1 人	4 人	7 人

- (4) 時間外勤務の縮減
- ア 一斉定時退庁等の実施
- ① 毎週水曜日に設定されているノー残業デーの更なる理解・浸透を促すため、庁内放送及びインフォメーション等による周知徹底を図ります。
 - ② 午後 8 時に設定されている残業上限時刻の遵守を促すため、庁内放

送及びインフォメーション等による周知徹底を図ります。

- ③ 所属長による所属職員への指導等による定時退庁の推進及び残業上限時刻の周知徹底を図ります。

イ 時間外勤務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するとともに、所属長への時間外勤務縮減に対する意識の徹底を図ります。
- ② 各課において時間外勤務縮減の重要性について認識を深めながら、職員の意識改革を図ります。

ウ 勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況を的確に把握し、各部署の実情に応じて時間外勤務の縮減を行うなど、勤務時間管理の適正化を図ります。

(5) 休暇取得の推進

ア 年次有給休暇の取得推進

- 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を促し、職場の意識改革を行います。
- ② 所属長は、部下の年次有給休暇の取得状況を把握するとともに、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、その管理職等からヒアリングや指導を行う等の必要な取り組みを行います。
- 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取得を推進します。

イ 連続休暇等の取得推進

ゴールデン・ウィーク期間、夏季休暇期間における年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得推進、休日を組み合わせた連続休暇の取得を推進します。

ウ 特別休暇の取得推進

看護休暇、妊娠障害休暇、子の予防接種のための休暇などの周知を図るとともに、希望する職員が取得しやすい職場環境づくりに取り組みます。

(6) 変形勤務の推進

早出、遅出を柔軟に行うことで、職員一人ひとりが生産性の高い仕事を行えるよう変形勤務の条件緩和を行います。

(7) テレワークによる在宅勤務制度の導入

職員一人ひとりの勤務に応じた多様で柔軟な働き方ができるよう、新たな勤務環境づくりに向けた調査・研究を行います。

(8) その他の取組み

ア 人事異動への配慮

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参加しやすい職場環境づくりに努めます。

6-1 女性職員の活躍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、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を調査（アンケート）し、改善すべき事情について分析を行った結果をもとに、女性職員の活躍推進に向けて、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

令和7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令和2年度の実績(13.5%)から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

令和7年度までに、係長級以上の職員に占める女性の割合を令和2年度の実績(28.8%)から30%以上にします。

【管理職（課長級）以上の女性割合（小数点第二位を四捨五入）】

令和2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	225人	312人	537人	11人	48人	59人
教育委員会	88人	59人	147人	1人	14人	15人
上下水道事業	10人	43人	53人	0人	7人	7人
消防本部	1人	125人	126人	0人	9人	9人
議会事務局	1人	8人	9人	0人	3人	3人
監査委員事務局	1人	2人	3人	1人	0人	1人
農業委員会事務局	2人	5人	7人	0人	1人	1人
選挙管理委員会事務局	1人	3人	4人	0人	1人	1人
合計	329人	557人	886人	13人	83人	96人
割合	37.1%	62.9%	100%	13.5%	86.5%	100%

【係長以上の女性割合（小数点第二位を四捨五入）】

令和2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	225人	312人	537人	80人	147人	227人
教育委員会	88人	59人	147人	33人	36人	69人
上下水道事業	10人	43人	53人	4人	23人	27人
消防本部	1人	125人	126人	0人	76人	76人
議会事務局	1人	8人	9人	0人	6人	6人
監査委員事務局	1人	2人	3人	1人	2人	3人
農業委員会事務局	2人	5人	7人	1人	4人	5人
選挙管理委員会事務局	1人	3人	4人	1人	3人	4人
合 計	329人	557人	886人	120人	297人	417人
割 合	37.1%	62.9%	100%	28.8%	71.2%	100%

6-2 女性職員の活躍に向けた目標を達成するための取組

6-1で掲げた数値目標及びその他の目標達成に向け、引き続き公平・公正な職員採用及び適材適所な人事配置に努めるとともに、管理職登用までに必要となる知識・スキルの学び直しや、意識啓発の機会を積極的に設け、段階的にステップアップできるようサポート体制を強化します。

また、全ての女性職員の積極的なチャレンジやマインド形成を促進するため、人材育成・能力開発のための研修派遣や先輩講話の受講、好事例の紹介・周知をする機会を設けます。さらに、同じ境遇にある職員同士が互いに情報共有を図りながら、ワーク・ライフ・バランスに対する不安を解消できるような場の提供に努め、すべての女性職員が生き生きと活躍できる職場環境づくりやサポート体制を強化します。

7 おわりに

今回、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づき策定した「特定事業主行動計画（後期計画）」の実現に向け、職員一人ひとりが認識を深め、積極的に実践するとともに、互いに支え合いながら働きやすい職場環境づくりに取り組んでいきましょう。