

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く

## 浦添市特定事業主行動計画

令和7年度～令和10年度

浦添市長  
浦添市議会議長  
浦添市代表監査委員  
浦添市長(水道事業管理者)

浦添市教育委員会  
浦添市選挙管理委員会  
浦添市消防長

## 1 はじめに

浦添市では、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成支援法」という。）に基づき、平成 17 年度に市職員に対し浦添市特定事業主行動計画（てだこすくすくプラン）を策定し、その後見直しを行いながら職員が安心して仕事と子育てが両立できるように推進してきたところです。

また、平成 28 年 3 月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」）に基づき、女性職員活躍のための計画である浦添市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画を策定しました。

令和元年 6 月に女性活躍推進法が改正されたことに伴い、同年 12 月に女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（平成 27 年 9 月 25 日閣議決定）が変更され、女性活躍に向けた公務部門における課題として特に男性の家庭生活への参加促進、性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用及び長時間勤務の是正などの働き方改革に取り組む必要があるとされました。

こうした経緯を踏まえ、趣旨や取組内容において密接に関連しあう両計画を統合し、新たに次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づく「浦添市特定事業主行動計画」を策定することとしました。

## 2 計画の期間

この行動計画は、令和 7 年度から令和 10 年度までの 4 年間を計画期間とします。

## 3 対象職員

計画の対象者は、市長部局、教育委員会、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、消防本部及び上下水道部の職員とします。

## 4 推進体制

この計画を実効性のあるものにするために、推進委員会を設置します。  
なお、毎年 1 回、前年度の目標に対する実績等について公表します。

## 5 実施項目

- (1) 制度の周知および研修
  - ① 管理職研修
  - ② 職員研修
  - ③ 手引書等の配付
  - ④ 職場環境や職員の意識
- (2) 出生予定の職員に対する職場での配慮、勤務環境
  - ① 父親・母親になるとわかったら
  - ② 子育て中の職員について
  - ③ 周囲の職員
  - ④ 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等
- (3) 育児休業取得の促進及び円滑な復帰
  - ① 育児休業の周知
  - ② 各職場において
  - ③ 育児休業からの円滑な復帰
- (4) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備
  - ① 定時に帰ろうマイホーム
  - ② 超過勤務を少なくする意識を持ちましょう
  - ③ 子育て時間の意識づけ
  - ④ 多様な働き方の研究
- (5) 休暇取得の促進
  - ① 休暇取得の推進
  - ② 育児の日
  - ③ 男性職員の育児参加のための休暇
- (6) 人事異動の配慮
  - ① 人事異動の配慮
  - ② 各課について
- (7) 子育てバリアフリーの促進
- (8) 子ども、子育てに関する地域貢献活動
- (9) 子どもとふれあう機会の充実
  - ① 子ども職場見学等の受け入れ
  - ② レクレーションでの家族参加
- (10) インターンシップ学生の積極的な受入れ

## 6 実施内容

(1) 制度の周知及び研修	実施年度	実施部署
<p><b>① 管理職研修</b></p> <p>制度の周知を始め、子育て中の職員に対する配慮及び職員相互にこれを支えあう職場の雰囲気づくりなどについて、管理職向けの研修を実施します。</p>	<p>継続 随時</p>	<p>職員課</p>
<p><b>② 職員研修</b></p> <p>管理職だけでなく、各職員にも母性保護、育児休業、休暇などの各種制度を周知するとともに、次世代育成に関する職場での対応等必要な研修・啓発を行います。</p>	<p>継続 随時</p>	<p>職員課 各所属長</p>
<p><b>③ 手引書等の配付</b></p> <p>職員研修と併せて、母性保護、育児休業、休暇などの各種制度を理解しやすいようにまとめた手引書、出産・育児ハンドブックを作成し、掲示板等へ掲載し職員への周知を図ります。</p>	<p>継続 随時</p>	<p>職員課</p>
<p><b>④ 職場環境や職員の意識</b></p> <p>手引書や研修などを通じて、職場優先の環境（例えば、「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような職場の雰囲気）や固定的な性別役割分担意識（例えば、「子どもの面倒をみるのは全て母親の仕事だ」というような意識）の是正を進めていきます。この計画を実りあるものとするためには具体的な行動が必要であり、行動には意識が伴わなければ何も変わりません。職員一人一人が、研修などの機会に子育てについて改めて考えてみましょう。</p>	<p>継続 随時</p>	<p>全部署</p>

(2) 出生予定の職員に対する職場での配慮、勤務環境	実施年度	実施部署
<p><b>① 父親・母親になるとわかったら</b></p> <p>父親・母親になることがわかったら、できるだけ速やかに、育児をするようになることを職場の管理職申し出るようにしましょう。母性保護、育児休業、休暇などの諸制度の活用のためにも、人事上の配慮のためにも必要です。</p>	<p>継続 毎年度</p>	<p>全部署</p>
<p><b>② 子育て中の職員について</b></p> <p>妊娠中及び産後1年未満の女性職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限、業務軽減、妊娠中の職員の通勤緩和、保育時間などについて定めた労働基準法及び浦添市職員の休暇に関する規則によって保護されています。配付された手引書をよく読んで、制度の適切な利用を心掛けましょう。</p> <p>職員は、育児や家庭に対する時間をつくるために、休暇計画を作成し、休暇取得率の向上と超過勤務の縮減に取り組みましょう。また、上司は休暇取得率向上と業務の効率的な実施を考慮し、事務の効率性を確保するため、課内異動又は係内のジョブローテーションを工夫しましょう。</p>	<p>継続 毎年度</p>	<p>全部署</p>
<p><b>③ 周囲の職員</b></p> <p>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す。職場の人が育児休業を取得しやすい雰囲気全員で作りましょう。</p>	<p>継続 毎年度</p>	<p>全部署</p>
<p><b>④ 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等</b></p> <p>職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。</p>	<p>継続 随時</p>	<p>職員課</p>

(3) 育児休業取得の促進及び円滑な復帰	実施年度	実施部署
<p><b>① 育児休業の周知</b>            育児休業に関する手引き等について、職員掲示板を活用し常時閲覧できることを案内し周知を図ります。</p>	令和7年度 随時	職員課
<p><b>②各職場において</b>            子どもを持つことになった職員から育児休業取得の申し出があったら、上司または所属長は育児休業制度について説明してください。その職員が育児休業を実際に取得することになった場合でも、業務に支障が出ないように、所属長は会計年度任用職員の活用による代替要員の確保や業務分担の見直しを検討するなどして、職員が安心して育児休業を取得できるようにしましょう。職員は、育児休業や年次有給休暇などを積極的に取得しましょう。</p>	継続 毎年度	全部署
<p><b>③育児休業からの円滑な復帰</b>            育児休業中は職場から離れていますので、孤独に感じたり、「職場復帰してもついていけないのではないか」と不安になりがちです。管理職をはじめ職場の同僚の方々は、休業中の職員の抱える不安が軽減されるように、時々連絡を取るなどコミュニケーションをはかるようにしましょう。            育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかります。職員の不安解消のため、上司は業務説明をしなければなりません。また、育児中の職員は、子どもの急な発熱などにも対応し、急に休むこともあります。仕事と子育ての両立のための最も大切な時期ですから、引き続き職場全体でサポートして下さい。</p>	継続 毎年度	全部署

(4) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	実施年度	実施部署
<p>超過勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、全ての職員の切実な願いです。この計画は子育て支援の観点から策定したものです。以下の内容を全ての職員の超過勤務の縮減に役立ててください。</p>		
<p><b>① 定時に帰ろうマイホーム</b>            定時退庁促進のため所属長による職員への定時退庁指導を図ります。職員が自宅に居て育児に親しむよう「ノー残業デー」の実施状況を調査し、その充実を図ります。</p>	<p>継続 随時</p>	<p>職員課</p>
<p><b>② 超過勤務を少なくする意識を持ちましょう</b>            所属長は、職員の超過勤務の状況を把握し不要不急な超過勤務を命じない。また、日頃から職場においては、各自超勤を縮減するよう意識し、所属長は超勤の多い職員に対して、健康管理に注意するよう声をかける等配慮し、業務分担や課内異動又は係内のジョブローテーションについてよく検討しましょう。</p>	<p>継続 毎年度</p>	<p>消防本部を除く全部署</p>
<p><b>③ 子育て時間の意識づけ</b>            子育ての時間をつくるため、訓練のあり方を見直し、欠員補充についても同一階級の補充方法を確立するために工夫します。</p>	<p>継続 毎年度</p>	<p>消防本部</p>
<p><b>④ 多様な働き方の研究</b>            在宅勤務、テレワーク（ICTを活用した場所にとらわれない働き方をいう。）等は職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立のしやすい働き方である点に着目し、その導入について調査、研究を図ります。</p>	<p>継続 毎年度</p>	<p>全部署</p>
(5) 休暇取得の促進	実施年度	実施部署
<p>なかなか休暇が取れないというのは、子育て中の職員はもちろん、全ての職員の悩みです。この計画は次世代育成支援の観点から策定したものです。以下の内容を全ての職員の休暇取得の促進に役立ててください。</p>		

<p><b>① 休暇取得の推進</b></p> <p>所属長は、業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図り、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し休暇の取得率向上を図る。人事担当部局は、年次有給休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の所属長に対して聞き取り調査や指導を行う。</p> <p>(例) 子どもの春休み、夏休みの期間、入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会などの学校行事やPTA活動、家族の誕生日、結婚記念日、子どもの予防接種</p>	<p>継続 毎年度</p>	<p>消防本部を除く全部署</p>
<p><b>② 育児の日</b></p> <p>職員が育児に親しむため、毎月19日「育児の日」とします。職員掲示板にて本計画や子育てに関する休暇等の案内をするとともに、月に1日程度は育児に携わる職員が休暇を取得し、家族とのふれ合う機会が多く持てるよう配慮をしましょう。</p>	<p>継続 毎年度</p>	<p>全部署</p>
<p><b>③ 男性職員の育児参加のための休暇</b></p> <p>妻の産前産後期間中に係る子又は小学校就学始期に達するまでの子を養育する男性職員は、この休暇を取得しましょう。</p>	<p>継続 毎年度</p>	<p>職員課 全部署</p>
<p><b>(6) 人事異動の配慮</b></p>	<p>実施年度</p>	<p>実施部署</p>
<p><b>① 人事異動の配慮</b></p> <p>人事異動希望調書のあり方を工夫し、随時情報提供できるように検討します。子育て中の職員について、特に人事上の配慮を求める場合には、子育ての状況等について人事主管課に早め早めに情報提供しましょう。</p>	<p>継続 毎年度</p>	<p>職員課 全部署</p>
<p><b>② 各課について</b></p> <p>職員が休んでも業務に支障がでないように課内異動、係内ジョブローテーションを工夫しましょう。</p>	<p>継続 毎年度</p>	<p>全部署</p>

(7) 子育てバリアフリーの促進	実施年度	実施部署
本庁舎において、子ども、来客者のためバリアフリーを点検し、必要箇所については、見直しを検討します。	継続 随時	庁舎管理担当部署
(8) 子ども、子育てに関する地域貢献活動	実施年度	実施部署
子どもが安全な環境で健やかに成長できるように、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支援等に、職員各個人が積極的に参加しましょう。	継続 毎年度	全職員
(9) 子どもとふれあう機会の充実	実施年度	実施部署
<b>① 子ども職場見学等の受け入れ</b> 職員の子どもを対象とした、「子ども職場見学」、「子ども職場体験」の依頼があった場合は受け入れるようにしましょう。	継続	全部署
<b>② レクリエーションでの家族参加</b> レクリエーション等の実施に当たっては、当該職員のみだけでなく、子どもを含めた家族全員が参加できるよう工夫しましょう	継続	全部署
(10) インターンシップ学生の積極的な受入れ	実施年度	実施部署
インターンシップ学生を積極的に受入れ、性別にかかわらず活躍できる職場環境づくりに関する制度や取組に理解を深めてもらうことにより職員採用試験への受験を促します。	令和7年度 随時	職員課

## 6 達成目標

この計画に定める取組を実施することにより掲げる令和10年度までの目標

### (1) 男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得率

目標項目	本市の目標	本市の取得率 (令和5年度)
出産補助休暇の取得率	100%	88.0%
育児参加休暇の取得率	100%	64.0%

### (2) 男性職員の育児休業取得率

目標項目	本市の目標	本市の取得率 (令和5年度)
育児休業取得率	85%	52.0%

### (3) 管理的地位にある職員に占める女性割合

目標項目	本市の目標	本市の取得率 (令和6年度)
管理的地位にある職員に 占める女性割合	30%	16.1%

※管理的地位とは課長級以上の職員をいう。