

那覇市女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

～いつまでも☆キラキラ☆と輝ける職場づくりを目指して！～



平成28年3月

那覇市

那覇市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

平成 28 年 3 月 30 日
平成 30 年 3 月 30 日 改訂
那覇市長
那覇市教育委員会
那覇市議会議長
那覇市選挙管理委員会
那覇市代表監査委員
那覇市消防局長
那覇市上下水道事業管理者

那覇市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「法」という。）第 15 条に基づき、那覇市長、那覇市教育委員会、那覇市議会議長、那覇市選挙管理委員会、那覇市代表監査委員、那覇市消防局長、那覇市上下水道局事業管理者が策定する特定事業主行動計画である。

1 目的

本法の目的である「自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮し、女性の職業生活における活躍を推進し、男女の人権が尊重され、豊かで活力ある社会を実現すること」に基づき、本市職員（臨時、非常勤職員を含む）の職業生活と家庭生活の円滑かつ継続的な両立に資する職場環境の整備、その他女性活躍推進に関する取組等を定めることを目的とする。

2 計画期間

本計画の期間は、平成 30 年 4 月 1 日から令和 3 年 3 月 31 日までとする。
※なお、本法は（令和 7 年度）までの時限立法であるため、令和 2 年度内に行動計画の進捗を検証し、PDCA による見直しを行うとともに、働き方改革の促進、ハラスメント防止法、次世代育成支援対策法及び働き方改革関連法等の法律を踏まえた上で、行動計画を大幅に見直し、総合的に関連を持たせることができる改訂を行う。

3 対象職員

本計画の対象職員は、臨時、(会計年度任用職員)を含む全ての職員とする。

4 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、下記の体制を整備するものとする。

- (1) 任命権者(市長、教育委員会、議会の議長、選挙管理委員会、代表監査委員、消防局長及び上下水道事業管理者をいう。以下同じ。)は、本計画を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行う。
- (2) 人事担当課長は、本計画の周知と環境の整備に取り組む。
- (3) 各所属長及び職員は、本計画の内容を理解し、その実施に努める。

5 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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。以下「内閣府令」という。)第2条に基づき、本市の市長部局、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、消防局、上下水道局において、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、改善すべき課題について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

この目標は、本市の市長部局、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、消防局、上下水道局において、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、改善すべき課題について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

なお、議会事務局、選挙管理委員会事務局及び監査委員事務局については、対象職員が少数であり、かつ市長部局と一体的に人事管理を行っていることから、これら特定事業主の職員全体を合算して数値目標を設定する。

(1) 市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局及び監査委員事務局の数値目標

目標①：令和3年度までに、管理的地位にある職員(派遣職員を除く)に占める女性割合を、18%以上とする。

(平成29年度の割合：16.7%)

目標②：令和3年度までに、男性職員の配偶者出産休暇等の休暇取得率を、95%以上とする。

(平成28年度の割合：70.3%)

※配偶者出産休暇等とは、本市の休暇制度のうち、出産補助休暇、育児休暇、部分休業、子の看護休暇及び介護休暇(短期)をいう。

(2) 教育委員会の数値目標

目標：令和 3 年度までに、男性職員の配偶者出産休暇等の休暇取得率を、
95%以上とする。
(平成 28 年度の割合：83.3%)

(3) 消防局の数値目標

目標：令和 3 年度までに、消防職採用試験の受験者総数に占める女性の割合を段階的に増加させ、最終的に 12.5%まで引き上げることにより、女性の採用率増加に繋げていく。
(平成 29 年度の割合：6.8%)

(4) 上下水道局

目標：令和 3 年度までに、各役職段階に占める女性職員の割合を、主幹級において 15%以上及び主査級においては 20%以上とする。
(平成 29 年度の割合：主幹級 12.5%、主査級 17.5%)
※なお、課長級以上の管理職については現状での対応が困難であることから、目標は基盤づくりとしての主幹級までとする。

6 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

5で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。なお、この取組についても5同様に各事業主において、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局及び監査委員事務局の数値の取組及び実施時期

取組①：各種階層別研修における啓発講話を実施する。

⇒組織として男性職員の育児参画を進めるうえで、特に重要な役割を果たす管理職を対象とした意識改革及び職場マネジメントに関する研修、育児休業からの円滑な復帰に資する研修等の方策について検討していきます。

取組②：女性職員を対象とした市町村中央研修所等の女性リーダー研修への派遣を実施する。

⇒平成30年度～令和2年度においても、研修派遣を継続し、女性リーダーの育成に努める。

取組③：定期人事異動実施方針に基づき、女性職員の配置、登用を積極的に行うよう努める。

⇒平成30年度～令和2年度においても、女性職員の配置、登用を積極的に行い、男女共同参画の視点を取り入れた組織体制の強化や女性活躍推進に努める。

取組④：管理職における人事評価の能力評価項目のうち、「ワークライフバランス推進力」について、各年度においてA評価以上の職員が過半数となるよう意識啓発を行う。(28年度：35.7%)

取組⑤：臨時、非常勤職員の休暇等の勤務条件について、仕事と家庭との両立を図るため、休暇等の整備を行う。

(2) 教育委員会

- 取組①：休暇取得を促進するため広報強化を行う。
⇒配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得を促進するため、通知を年に3～4回行う。
- 取組②：公立公民館、図書館へ協力依頼と利用案内を行う。
⇒公民館で開催する育児関連講座へ参加を依頼する。
図書館の蔵書で、育児関連の本・情報誌の紹介を協力依頼する。

(3) 消防局

- 取組①：平成28年5月～ 女性消防職員が活躍する写真や体験談などをホームページに掲載し、女性が活躍できる職場であることを広くPRする。
- 取組②：平成28年6月～ 女性向け受験促進資料又はポスターなどを県内の高等学校、専門学校及び大学へ送付し掲示してもらうことにより、女性の積極的な受験を促す。

(4) 上下水道局

- 取組①：女性中間管理職の育成
⇒女性職員(中間・若手)を対象とした、リーダー育成研修への派遣を実施する。
- 取組②：女性が働きやすい職場環境整備
⇒ワークライフバランスに係るアンケートを実施し、職員の意見を活かした女性が働きやすい職場環境整備に取り組む。
- 取組③：女性職員の意見交換
⇒女性登用に向けた女性職員の意見交換の場を設ける。

7 「性の多様性を尊重する都市・なは」宣言をふまえた計画の検討

本市は、性のあり方は人権として尊重されるという姿勢を表明するため、平成 27 年 7 月に「性の多様性を尊重する都市・なは」宣言（レインボーなは宣言）を発表しました。

今後、同宣言の趣旨をふまえた行動計画の検討を行う。