

次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画等について

1. 宇治市次世代育成支援特定事業主行動計画
宇治市女性活躍推進特定事業主行動計画 【別添1】
2. 宇治市障害者活躍推進計画 【別添2】

宇治市次世代育成支援特定事業主行動計画 宇治市女性活躍推進特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）第 19 条に基づき、平成 27 年度に策定した「宇治市次世代育成支援特定事業主行動計画」（以下「次世代育成計画」という。）及び、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」という。）第 15 条に基づき、平成 28 年度に策定した「宇治市女性活躍推進特定事業主行動計画」（以下「女性活躍計画」という。）の両計画の計画期間が、令和 2 年 3 月 31 日で終了する。

次期計画を策定するにあたり、いずれの計画についても、すべての職員が個性と能力を最大限に発揮できる環境づくりを目指す点では共通していること、目標設定等の計画内容についても類似点が多いことから、令和 2 年 4 月 1 日より両計画を一体型の計画として策定するものである。

なお、法では各任命権者がその任命する職員について計画を策定することとされているが、人事面やサービス面における取り扱いは同様であるため、各任命権者で同一内容の計画とし、一体的に計画推進することとする。

1 計画期間

次世代法の有効期限が令和 7 年 3 月 31 日とされており、一方で女性活躍推進法の有効期限が令和 8 年 3 月 31 日までとされている。次世代育成計画と女性活躍計画を一体型の計画とするにあたり、女性活躍推進法の有効期限に合わせ、行動計画の計画期間は令和 2 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 6 年間とする。

2 目的・体制整備

行動計画は、職員が仕事と子育ての両立、ワーク・ライフ・バランスが実現できる職場環境及びすべての職員が性別に関わらずその能力を最大限に発揮できる職場環境の整備を図ることを目的とし、確実な進行管理を行う。

また、各種施策の実施においては、必要に応じて職員等の意見を取り入れながら柔軟な施策の展開を図り、計画の実効性を高めることとする。

3 達成状況

次世代育成計画・女性活躍計画、両計画の目標値の達成状況は下記のとおりであった。

(1) 管理監督者に占める女性職員の割合は、目標値の25%に対して、増加傾向にあるが、未達成である。(女性活躍計画)

平成27年度	20.2%
平成28年度	20.4%
平成29年度	21.1%
平成30年度	21.8%

(2) 育児休業取得率は、目標値の男性10%、女性100%に対して、女性は達成しているが男性は継続的な達成ができていない。(両計画共通)

平成28年度	男性：6.7%	女性：100%
平成29年度	男性：7.6%	女性：100%
平成30年度	男性：18.2%	女性：100%

(3) 各職員の1年間の時間外勤務時間数について、目標値の360時間以内に対して、減少傾向にはあるが一定数の職員が未達成である。(両計画共通)

平成28年度	45人(全体の3.6%)
平成29年度	32人(全体の2.5%)
平成30年度	42人(全体の3.4%)

※職員1人あたりの1年間の時間外勤務時間数

平成28年度	116時間
平成29年度	109時間
平成30年度	105時間

(4) 職員1人あたりの年次休暇取得日数について、目標値の15日以上取得は達成している。(両計画共通)

平成28年度	15.73日
平成29年度	16.13日
平成30年度	16.61日

4 総括（課題分析）

- ・管理監督者に占める女性職員の割合については、全職員に占める女性職員の割合（平成31年4月1日現在31.84%）を踏まえると更なる登用の余地があり、女性職員のキャリアアップ等の取り組みが必要である。
- ・男性の育児休業取得率については、増加傾向にあるものの、まだ女性との比較では大きな差があるため、啓発を行うとともに育児休業を取得しやすい職場環境の整備を図る必要がある。
- ・職員の1年間の時間外勤務時間数は減少傾向にあるが、時間外勤務時間数が多い職員も存在している。また、360時間以内を達成するだけでなく、ワーク・ライフ・バランスの観点から1人あたり時間外勤務時間数の更なる削減のための取り組みが必要である。
- ・年次休暇の取得日数については、1人あたりでは、目標値の15日は達成しているものの、取得日数が少ない職員もいるため、引続き年次休暇取得促進を図る必要がある。

5 目標設定

前計画の達成状況と総括（課題分析）を踏まえて、本計画の目標を設定する。男性の育児休業取得率については、取得率の更なる促進を目指し、目標値を10%から20%に変更する。また、時間外勤務時間数にかかる目標値は、全体として時間外勤務時間数を減らす必要があるため、職員1人あたりの1年間の時間外勤務時間数について、令和元年度比で10%以上の削減の目標に変更する。

- (1) 管理監督者に占める女性職員の割合25%以上
- (2) 育児休業の取得率 男性20%以上・女性100%
- (3) 職員1人あたりの1年間の時間外勤務時間数について、令和元年度比で10%以上削減
- (4) 職員1人あたりの1年間の年次休暇取得日数15日以上

6 目標を達成するための取組

「5 目標設定」で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

【目標】

(1) 管理監督者に占める女性職員の割合 25%以上

(女性活躍計画)

【取組】

- ・女性職員の能力開発を推進し、職員自身の意欲を向上させるとともに、多様なロールモデル・キャリアパス事例等の情報共有を進めるため、女性職員を対象とした研修の実施及び外部における同様の研修への派遣を行う。
- ・多様な分野での女性職員の活躍を推進するため、所属長等を対象とした女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組を実施する。
- ・管理監督者の業務負担軽減及び職員の意識改革を図る。

【目標】

(2) 育児休業の取得率 男性 20%以上・女性 100%

(両計画共通)

【取組】

- ・男性職員向けの説明会「育児パパセミナー」を計画的に実施し、出産・育児に関する休暇制度等の説明及び育児休業取得経験者の体験談等による育児に関する情報共有を行い、育児をする職員同士のネットワーク構築を支援すると共に、制度の周知と育児休業を取得しやすい雰囲気づくりの醸成を図る。
- ・出産・育児に関する休暇・休業制度の取得手続き及び経済的支援制度等の情報をまとめた「男性職員のための育児参加ハンドブック」を活用し、育児休業を取得しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、職員用電子掲示板で常時閲覧できる状態にする。

- ・取得期間については、政府が国家公務員の男性職員について原則として1ヶ月以上の取得を促していることも視野に入れ、研修等を通じた所属長への啓発、育児休業取得時における各職場での業務分担の見直しや代替職員の配置の検討等、また、各職場から休業期間中の広報誌や通達等の送付、復職時のOJT研修等の実施をするなど長期間育児休業を取得しやすい環境を整備する。
- ・女性職員を対象とした研修の実施や、所属長を対象とした女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発など、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組みを推進する。

【目標】

(3) 職員1人あたりの1年間の時間外勤務時間数について、令和元年度比で10%以上削減

(4) 職員1人あたりの1年間の年次休暇取得日数15日以上

(両計画共通)

【共通の取組】

- ・目標達成に向けて、市全体・所属・職員ごとに時間外勤務等の状況を定期的に集約・分析し、目標達成が困難な所属や職員の把握を行うとともにその原因の抽出に努め、各所属長の認識の徹底、各所属による指導・実施の徹底や職場内で意見交換を行うなど、職員の意識の向上を図る。
- ・業務計画表及び休暇取得計画表の作成などの取組の推進やタイムマネジメント研修の実施などを通じて、各職員が計画的・効率的に業務を遂行する意識の向上に努める。
- ・管理監督者に業務負担が集中し、それが子育て中の女性職員の登用を困難にする状況にあることが考えられるため、管理監督者への働きかけ及び意識改革を図ると共に、各職場における相互応援体制の整備を行う。
- ・ポータルサイトの活用や、業務内容の見直し、定例・恒常的業務のマニュアル化を図るなど、事務の簡素合理化・効率化による業務負担の軽減に努める。

【時間外勤務時間数削減に特化した取組】

- ・毎週水曜日にノー残業デーを実施し、終礼実施の徹底、庁内放送による注意喚起や定時退庁ができていない職員が多い所属の把握・管理職への指導を行う。それに加え各所属単位で水曜日以外でのノー残業デーの毎月1回以上実施し、所属長による職員への意識の徹底を行う。
- ・育児をしている職員への配慮として、小学校就学初期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の周知を行う。
- ・振替制度の利用の促進など、時間外勤務の多い職員に対する健康面での配慮に努め、時間外勤務縮減に関する啓発も行う。

【年次休暇取得に特化した取組】

- ・年次休暇取得率の低い職場の管理職へのヒアリングの実施や、休日や夏季休暇とあわせた連続取得の促進、ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛など、年次休暇取得促進の啓発に努める。

7 その他の取組

本計画の推進にあたっては、仕事と子育てを両立できる職場環境づくりを進め、男性職員・女性職員の両方が個人としての個性と能力を最大限に発揮できるよう必要な環境の整備を図るため、職場の勤務環境等について下記の取組を実施することとする。

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

●各種制度の周知

- ・特別休暇制度、出産・育児に関する経済的支援制度等の周知

●勤務環境の整備

- ・妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則命じない制度の周知
- ・妊娠中職員の健康や安全に配慮した業務分担の見直し

(2) 各種休暇取得の促進と勤務環境の整備

●ファミリーサポート休暇の取得促進

- ・制度内容・取得手続きの周知
- ・全職員への制度周知による取得しやすい雰囲気醸成

●勤務環境の整備

- ・庁内保育施設等の必要性についての検討
- ・育児に関する各種施策等の情報提供
- ・人権研修等の実施による、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正
- ・旧姓使用制度の周知

(3) 子育てバリアフリー

●施設を利用する子育て世代への配慮

- ・施設の新築、改修時における乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの積極的な設置及び施設の利用状況に応じた授乳室の設置
- ・子ども連れの人が気兼ねなく来庁できる、親切な応接対応等ソフト面でのバリアフリーの推進
- ・来庁者子育て支援コーナーの利便性向上と利用促進
- ・イベント・講演会等における預かり保育実施の推進

(4) 子育てに関する地域活動への協力

●子育てに関する地域活動への職員参加の支援

- ・子ども・子育てに関する地域活動への職員参加の支援
- ・子どものスポーツ・レクリエーションや文化芸術活動をはじめとする活動への職員のボランティアや指導者活動の促進
- ・地域住民による自主的防犯活動等への職員参加の支援

●各職場における子育てに関する地域活動への協力

- ・子どもが参加する地域活動への施設・敷地の提供
- ・子どもが参加する地域の行事における、職員の専門知識を生かした指導の実施
- ・小中学校等への職員派遣による特別授業の実施

(5) 子どもを交通事故から守る活動の実施

●職員に対する意識向上

- ・定期的な交通事故予防についての通知や研修の実施

(6) その他

●子どもと触れ合う機会の充実

- ・職員の子どもの対象とした職場見学制度の検討
- ・レクリエーション活動等での子どもや家族の参加への配慮

宇治市障害者活躍推進計画

障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、「法」という。）第7条の3各項の規定に基づき、宇治市障害者活躍推進計画を策定する。

なお、法においては、各任命権者がその任命する職員について計画を策定することとされているが、人事面やサービス面における取り扱いは、各任命権者で一体として取り扱っているため、各任命権者で同一内容の計画とし、一体的に推進することとする。

1 宇治市における障害者雇用に関する課題

本市においては、これまでから、雇用を通じた障害者の社会的自立を推進するため、身体障害のある職員の採用に努めるほか、知的障害・精神障害のある臨時職員の任用を行うなど、障害者雇用に取り組んできた。

その結果、令和元年6月1日の障害者雇用率については2.69%で、法定雇用率を達成している状況であるが、今後も事業主としての社会的責任を果たすため、採用、定着、環境整備等のあり方について検討を行い、障害者雇用をさらに推進していく必要がある。

2 計画期間

令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間とする。

3 目標

(1) 採用に関する目標

法第42条第1項の特例認定を受けている市長、公営企業及び教育委員会で合算して法定雇用率を達成する。

(参考) 令和 元年6月1日の雇用率 2.69%

平成30年6月1日の雇用率 2.43%

平成29年6月1日の雇用率 2.37%

(評価方法) 毎年6月1日の京都労働局への任免状況通報により把握

(2) 定着に関する目標

不本意な離職者を極力生じさせない。

(評価方法) 毎年6月1日の任免状況通報に合わせて、前年度採用者の定着状況と退職理由を把握

(3) 満足度、ワーク・エンゲイジメント (※) に関する目標

満足度、ワーク・エンゲイジメントに関するデータ収集し、その向上を図る。

(評価方法) 障害のある職員へのアンケート・面談等により状況を把握

※ワーク・エンゲイジメント (仕事への積極的関与の状態)

仕事に関連するポジティブで充実した心理状態として、「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)、「仕事に誇りとやりがいを感じている」(熱意)、「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)の3つが揃った状態

(厚生労働省 「令和元年版 労働経済の分析」)

4 取組み内容

(1) 体制整備

ア 組織面

- ①令和2年10月までに、障害者雇用推進者として人事担当部長を選任する。
- ②令和2年10月までに障害者雇用推進チーム(障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、健康管理担当、障害のある職員等)を設置し、同チームにおいて本計画の実施状況の点検・見直し等を行う。
- ③障害のある職員からの相談体制を整備し、職員に周知する。

イ 人材面

- ①障害者職業生活相談員に選任された者に、障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。
- ②職員に対して、障害に関する研修を実施する。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ① 障害のある職員がその特性に応じて活躍できる業務に従事できるよう、既存業務の切出しや創出を実施する。
- ② 障害のある職員一人ひとりの特性・能力を把握し、可能な限り本人の希望も踏まえた上で、業務の割振り・職場の配置を検討する。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

- ①基礎的職場環境（エレベータ、多目的トイレ、スロープ、休憩室は設置済）について、障害のある職員の要望等を踏まえ、改善を検討する。
- ②障害のある職員の要望等を踏まえ、就労支援機器（電話の音声増幅器等）の整備を検討する。
- ③障害のある職員へのアンケート、面談等を通じて必要な配慮等を把握し、対応を検討する。

イ 募集・採用

- ①特別支援学校の生徒を対象とした職場実習等を検討する。
- ②障害者の特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫した採用に努める。
- ③募集・採用にあたっては、原則以下の取扱いを行わない。
 - ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する
 - ・自力で通勤できることといった条件を設定する
 - ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する
 - ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する
 - ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する

ウ キャリア形成

- ①本人の希望も踏まえつつ、任期終了後においても引き続き公務内外で就労できるよう支援に努める。
- ②本人の希望も踏まえつつ、実務研修、能力向上研修等を実施する。

エ その他の人事管理

- ①アンケート、面談等を通じて、障害のある職員の状況を把握し、体調配慮を行う。
- ②障害のある職員からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等のための措置を行う。
- ③中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や通院への配慮等の取組みを行う。

オ その他

障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。