

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

令和8年4月  
宇治市

## 1. 策定にあたって

宇治市では、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「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。)を、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19条に基づき、平成28年度に「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。)を策定した。

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年度より両計画を一体型の計画として取組を進めてきた。

時限立法として制定された次世代法および女性活躍推進法について、次世代法は有効期限が令和17年3月31日まで、女性活躍推進法は令和18年3月31日までそれぞれ延長となる中、この計画の趣旨をすべての職員が理解し、一人ひとりの個性と能力を最大限に発揮できる環境づくりを実現するため、本計画を改定し、取組みの前進を図るものである。

## 2. 計画期間

前述の各法律の有効期限を踏まえ、計画期間は令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とする。ただし社会環境の変化や職員のニーズ等を踏まえた計画となるよう、必要に応じて改定を行うものとする。

## 3. 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。

#### 4. 達成状況

(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、いずれの年度においても下回っており、目標を達成することはできなかった。

令和2年度	22.1%
令和3年度	22.0%
令和4年度	22.5%
令和5年度	21.7%
令和6年度	21.9%
令和7年度	21.3%

(2)育児休業取得率は、目標値の男性30%(令和2年度は20%)、女性100%に対して、女性はいずれの年度においても目標を達成し、男性は増加傾向にあり、令和4年度以降については目標を達成することができた。

	男性		女性
令和2年度	25.5%	<達成>	100% <達成>
令和3年度	27.1%		100% <達成>
令和4年度	46.0%	<達成>	100% <達成>
令和5年度	31.6%	<達成>	100% <達成>
令和6年度	58.1%	<達成>	100% <達成>

(3)職員1人あたりの1年間の時間外勤務時間数は、令和元年度比で10%以上削減(令和元年度実績は111時間)の目標に対して、いずれの年度においても達成することはできず、近年は増加傾向にある。

	時間外勤務時間数	令和元年度比
令和2年度	103時間	7.2%削減
令和3年度	106時間	4.5%削減
令和4年度	113時間	1.8%増加
令和5年度	114時間	2.7%増加
令和6年度	117時間	5.4%増加

(4)職員1人あたりの1年間の年次休暇取得日数は、15日以上の目標に対して、いずれの年度においても達成することができた。

令和2年度	15.96日
令和3年度	16.08日
令和4年度	16.76日
令和5年度	17.45日
令和6年度	17.26日

## 5. 総括(課題の分析)

- ・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(令和7年4月1日現在32.99%)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、増加傾向にあり、目標を達成できた年度も増えているものの、女性との比較では大きな差があるため、引き続き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ったが、令和4年度以降は増加しており、時間外勤務時間数が多い職員も存在している。また、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。

## 6. 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。

管理監督者に占める女性職員の割合については前計画期間中のいずれの年度においても達成できなかったことから、引き続き「女性職員の割合25%以上」を目標に掲げる。

男性の育児休業取得率については、令和5年に閣議決定された「こども未来戦略」において、政府目標を「令和12年までに2週間以上の取得率を85%に引き上げる」とされたことも踏まえ、取得率の更なる促進を目指し、目標値を「2週間以上の取得率85%」に変更する。

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、年間平均100時間以下に変更する。

職員1人あたりの1年間の年次休暇取得日数については、前計画期間のいずれの年度においても目標達成できたことを踏まえ、引き続きその水準を維持するべく、目標値を同取得日数16日(取得率80%相当)以上とするとともに、加えて、同取得日数が10日以下となっている所属数を0にすることとする。

(1)管理監督者に占める女性職員の割合25%以上	<継続>
(2)育児休業(2週間以上)の取得率 男性85%以上・女性100%	<上方修正>
(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、年間平均100時間以下	<継続・修正>
(4)職員1人あたりの1年間の年次休暇取得日数16日以上かつ平均取得日数10日以下の所属数0	<上方修正>

## 7. 目標を達成するための取組

「6. 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。
- ・女性の受験割合の拡大に向け、積極的な広報活動に努める。
- ・男性職員の比重が高い分野へ女性職員の配置を拡大
- ・女性による先輩職員(管理監督者)と若手職員との働き方・キャリアにおける意見交換会を開催する。

**【目標】**

(2)育児休業(2週間以上)の取得率 男性85%以上・女性100%

(両計画共通)

**【取組】**

- ・男性職員向けに計画的に「育児パパセミナー」を実施し、出産・育児に関する休暇・休業制度や取得手続き、経済的支援の説明育児休業取得経験者の体験談を共有するとともに、「男性職員のための育児参加ハンドブック」を活用して関連情報を一元的に周知・提供し、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成する。
- ・妊娠・出産等を申し出た職員に対し、関連する休業・休暇制度の個別周知や取得の意向確認を行うなど相談体制の整備等を実施する。
- ・取得期間については、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柔軟な代替職員の配置等、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。

**【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、年間平均100時間以下

(4)職員1人あたりの1年間の年次休暇取得日数16日以上かつ平均取得日数10日以下の所属数0

(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。
- ・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。

- ・デジタル人材育成研修などを通じて、職員一人ひとりが業務内容の見直し、業務の簡素合理化・効率化を意識し、勤務間インターバルの確保に組織的に取り組む。

#### 【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を毎月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こ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。

## 8. 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
  - ・子を養育する職員に対しては、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) 各種休暇制度

- ファミリーサポート休暇の取得促進
  - ・制度内容の見直し
  - ・全職員への制度周知を行い、適正に取得しやすい雰囲気醸成
- 勤務環境の整備

- ・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イメージの是正

### (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
  - ・こども連れの人気が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

### (4)子育てに関する地域活動

- 子育てに関する地域活動への職員参加の促進
  - ・こども・子育てに関する地域活動への職員参加の支援
  - ・こどものスポーツ・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促進
- 各職場における子育てに関する地域活動への協力
  - ・こどもが参加する地域活動への施設・敷地の提供
  - ・こ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)こどもの交通事故防止

- 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等

### (6)その他

- こどもと触れ合う機会の充実
  - ・職員のこどもを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こどもや家族の参加への配慮