

宇多津町特定事業主行動計画

第3次宇多津町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行計画
第4次宇多津町次世代育成支援対策特定事業主行動計画

宇 多 津 町

令和8年4月

目次

- I はじめに
- II 計画期間
- III 推進体制
- IV 現状分析
- V 取組項目
- VI 目標数値

I. はじめに

第3次宇多津町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、第4次宇多津町次世代育成支援対策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「女性活躍推進法」という。）第15条、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）第19条に基づき、宇多津町長、宇多津町議会議長、宇多津町教育委員会、宇多津町代表監査委員、宇多津町選挙管理委員会、宇多津町農業委員会、宇多津町固定資産評価審査委員会が策定する特定事業主行動計画である。

II. 計画期間

本計画の期間は、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。

III. 推進体制

人事担当課において関係部署と連携しながら取組を進め、計画期間中、取組の実施状況については、毎年公表するものとする。

IV. 現状分析

1 現状

（1）職員に占める女性職員の割合

	R3	R4	R5	R6	R7
一般行政	24.7%	24.4%	25.9%	27.7%	27.5%
保育・教諭	100%	100%	100%	100%	100%
保健師	100%	100%	100%	100%	100%
技能労務職	17.6%	15.8%	16.7%	15.8%	15.8%

（2）管理職（副主幹以上）に占める女性職員の割合

	R3	R4	R5	R6	R7
一般行政	25.9%	25.9%	40.0%	42.3%	41.2%

（3）育児休業の取得状況

	R2	R3	R4	R5	R6
男性	0%	0%	0%	0%	33.3%
女性	100%	100%	100%	100%	100%

(4) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

	R2	R3	R4	R5	R6
取得率	100%	66.7%	100%	100%	100%
平均日数	1日	1.5日	1.9日	①2.0日 ②4.3日	①1.6日 ②1.0日

※R5年度、R6年度は①が配偶者出産休暇、②が育児参加のための休暇

(5) 1人当たりの超過勤務の状況（フルタイム職員）

単位：時間／月

	R2	R3	R4	R5	R6
超過勤務時間	8.4	12.4	11.5	12.0	12.4

2 アンケート結果

全職員を対象に令和8年1月にアンケートを実施した結果、以下のとおりとなった。

将来管理職へ昇任したいですか

	男性	女性	全体
昇任したい	16%	5%	12%
どちらかと言えば昇任したい	30%	5%	21%
どちらかと言えば昇任したくない	13%	52%	28%
昇任したくない	11%	24%	15%
分からない	30%	14%	24%

昇任したくない場合の理由

	男性	女性	全体
能力に自信がない	33%	39%	37%
管理職の職務内容に興味がない	14%	7%	10%
責任の重い職に就きたくない	10%	25%	18%
給与の処遇が見合わない	24%	7%	14%
家庭の事情	0%	4%	2%
家庭生活との両立が難しい	10%	14%	12%
現在の職位のまま特定分野をしたい	5%	0%	2%
その他	5%	4%	4%

ワーク・ライフバランスに満足しているか

	男性	女性	全体

満足している	8%	15%	11%
どちらかと言えば満足している	44%	44%	44%
どちらかと言えば満足していない	26%	26%	26%
満足していない	18%	9%	14%
分からない	5%	6%	5%

ワーク・ライフバランスに満足していない場合の理由

	男性	女性	全体
慢性的な時間外勤務・業務量の多さ	83%	58%	73%
急な時間外勤務	6%	0%	3%
慢性的な休日出勤	0%	0%	0%
育児介護等で時間制約が多い	6%	17%	10%
その他	6%	25%	13%

男性の育児休業について必要と思う取組

	男性	女性	全体
制度の周知と周囲の理解	35%	38%	36%
所属長への研修	5%	12%	8%
休業前後に業務分担を配慮する	35%	28%	32%
休業期間中の定期的な情報提供	8%	8%	8%
休業期間中の所属長からの面談	1%	0%	1%
育休取得のメリットに関する広報	4%	10%	7%
その他	12%	3%	8%

10年以内に子どもが生まれた男性職員が子育て目的の特別休暇（配偶者出産休暇、育児参加休暇）を取得しなかった理由

	男性
取得する必要がなかった	9%
職場に迷惑をかけるため	27%
業務多忙のため	36%
職場が取得しづらい雰囲気だったから	9%
その他	18%

3 課題分析

(1) 昇任に対する考え方について

特に女性職員において、「どちらかと言えば昇任したくない」「昇任したく

ない」の割合が高くなっており、その理由として、「能力に自信がない」「責任の重たい職に就きたくない」が多い傾向にあった。女性職員の意識、意欲の啓発や能力開発・向上に向けた取組の必要性がある結果となった。

(2) ワーク・ライフ・バランスの満足度について

男女間に大きな偏りはなかったものの、満足していない職員のうち特に男性職員において慢性的な時間外・業務量の多さが理由に挙げており、働き方の改善に向けた取組が必要と考えられる。

(3) 男性職員の子育て目的の育児休暇及び育児休業の取得について

「制度の周知と周囲の理解」や「休業前後の業務分担の配慮」が必要な取組として挙げられた。

V. 取組項目

現状分析を踏まえ、次のとおり本町が取り組むべき計画を定める。

1 働き方の改革

(1) 時間外勤務の縮減

- ・ 慢性的な時間外勤務が職員の負担になっており、一部の職員に過重な負担がかからないよう、業務配分を配慮し、適正な業務分担に努める。
- ・ 時間外勤務は、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、一層の縮減に向けた取組を進める。
- ・ 小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員に対し、深夜勤務及び時間外勤務の制限における制度の周知を図る。
- ・ 各課の超過勤務状況を人事担当課で把握し、必要に応じて管理職へのヒアリングを実施する。
- ・ 超過勤務の多い職員については、産業医による面接指導を実施する。

(2) 休暇取得の促進

- ・ 業務の簡素化、効率化に取り組むとともに、職員一人一人が、日頃から互いの業務内容や進捗状況を共有するなどの相互協力体制の重要性を認識し、休暇を取得しやすい環境づくりに努める。
- ・ 子の看護休暇について、学級閉鎖や学校行事についても取得拡大したことにより、制度の周知及び取得促進を図る。
- ・ 休日に挟まれた日の会議や打ち合わせを極力控えるなどして、夏季休暇と年次有給休暇を組み合わせた連続休暇取得の推進を図る。
- ・ 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、所属長等に対する意識啓発を行うとともに、休暇制度の周知等、不妊治療を受けやすい職場環境の整備に努める。

- ・女性の健康上の特性による休暇の取得について、制度の周知及び取得促進を図る。

(3) 人事評価制度を活用した取組

- ・ワーク・ライフ・バランスの推進に資するような合理的かつ効率的な業務運営に向けて取り組んだ行動等については適切に人事評価に反映する。

2 女性登用の推進

(1) 女性職員の管理職等への積極的な登用と人材育成

- ・性別による固定的な職務分担の観念を払拭し、性別にとらわれない能力・実力主義による適材適所の人材配置を行うことにより、女性職員を多様なポストに積極的に配置する。
- ・副主幹等各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- ・女性職員の意識、意欲の啓発増進と、業務に必要な能力の開発や向上を図るため、研修の充実を図る。

(2) 女性職員の積極的な募集、採用

- ・採用における性別にとらわれない平等取扱いの原則及び成果主義の原則について、面接者などに一層の意識啓発を行う。
- ・女性割合が特に低い職種についても積極的な募集、採用に努める。
- ・雇用の流動化に資する中途採用等により、多様な人材の確保に努める。

3 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

(1) 男性の家庭生活への参加促進

- ・所属長による面談を通じた積極的な働きかけを行い、育児に伴う休暇、休業等の計画的な取得を促す。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ・育児休業や部分休業、育児時間等の取得を希望する職員について、円滑な取得促進等を図る。
- ・休暇、休業中の職員に職場復帰に必要な業務に関する情報や職場の動きなどのに関する情報を提供し、職場との分断がないよう努める。
- ・課内の人数配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な時は、代替要員の確保を図る。
- ・セクシャルハラスメントや妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する啓発を行い、ハラスメントない職場づくりに努める。

VI. 数値目標

1. 働き方の改革

職員 1 人当たりの超過勤務時間	月 12 時間 (年 144 時間) 以下
------------------	--------------------------

2. 女性登用の推進

管理的地位にある一般事務職員（副主幹以上）に占める女性職員の割合	40%以上
----------------------------------	-------

3. 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率	100%
-----------------------------	------