

第2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3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3年4月

1. はじめに

第2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3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が策定する特定事業主行動計画である。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。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。

3. これまでの取組

前計画の取組状況

本町の現状を見ると、女性職員の採用割合は年ごとにばらつきはあるもののおおむね採用してきている。一般事務職員の女性割合は、令和元年度に目標値である28%を達成したが、退職等により令和2年度は25.3%と目標を下回る結果となった。係長以上の管理職の女性割合については目標値である28%を達成（34.2%）、副主幹以上の管理職の女性割合についても目標値である20%を達成している。

(%)

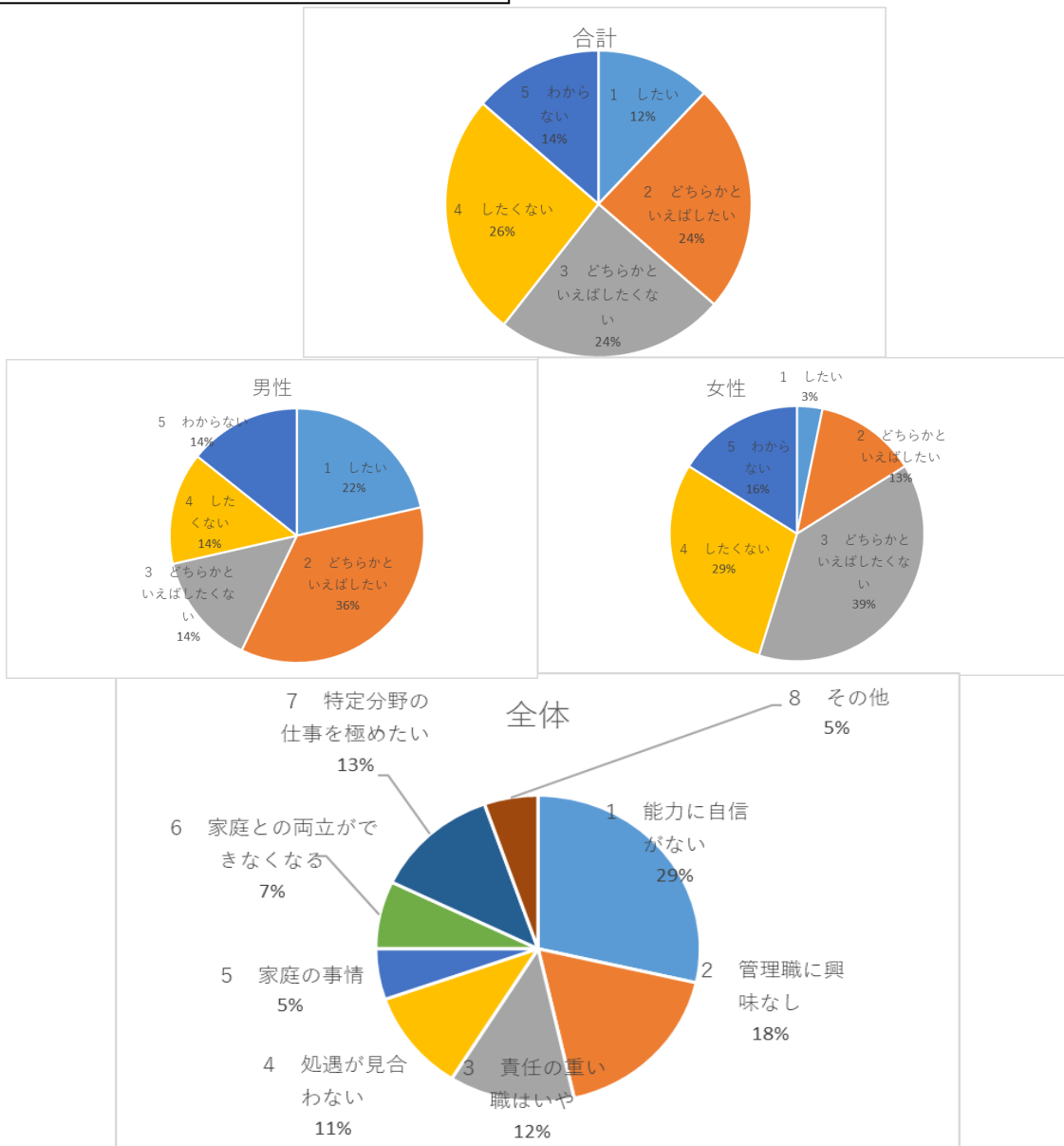
	女性職員の採用割合	一般事務職員の女性割合	管理職（係長以上）の女性割合	管理職（副主幹以上）の女性割合
令和2年度	12.5	25.3	34.2	20.0
令和元年度	44.4	28.4	29.0	15.4
平成30年度	0	26.6	30.0	16.0
平成29年度	14.3	26.3	30.8	18.2
平成28年度	40.0	26.9	20.7	17.2

配偶者出産休暇については、平成29年5人、平成30年2人、令和元年2人が取得し、平成27年の実績1人と比べ、取得者が増加した。

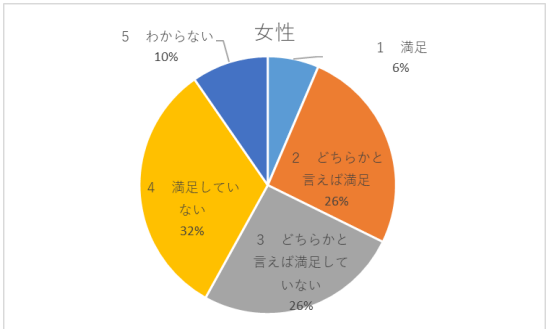
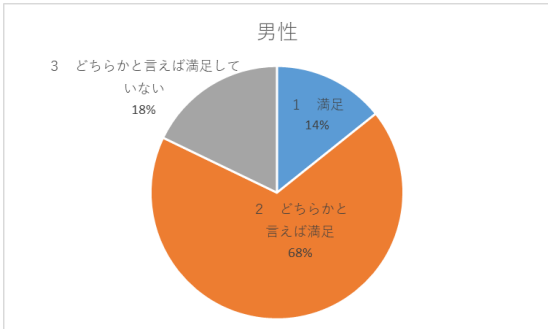
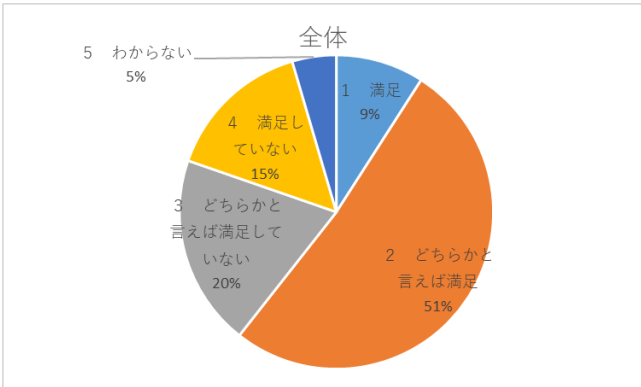
〈職員アンケート結果より〉

職員アンケート（令和3年1月実施。回答数66名）で「将来、管理職へ昇任したいですか」の質問をしたところ、全体では「どちらかと言えばしたくない」「したくない」が50%、男女別にみると男性職員は28.6%、女性職員は67.7%となっている。昇任したくない理由としては、「自分の能力に自信がないから」が一番、次に多いのが「管理職の職務内容に興味がないから」、そして「現在の職位のまま特定の分野の仕事を極めたい」と「責任の重い職につきたくないから」が同数で続いた。現在の職に対する思い入れがあるのわかる結果となった一方、管理職の職務内容にも興味を持ってもらう取組の必要性があることがわかる結果となった。

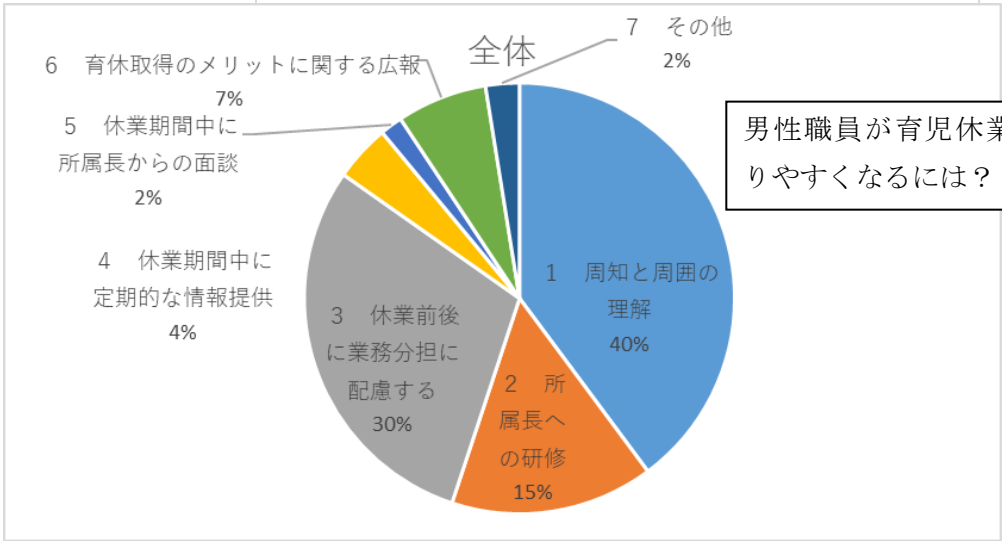
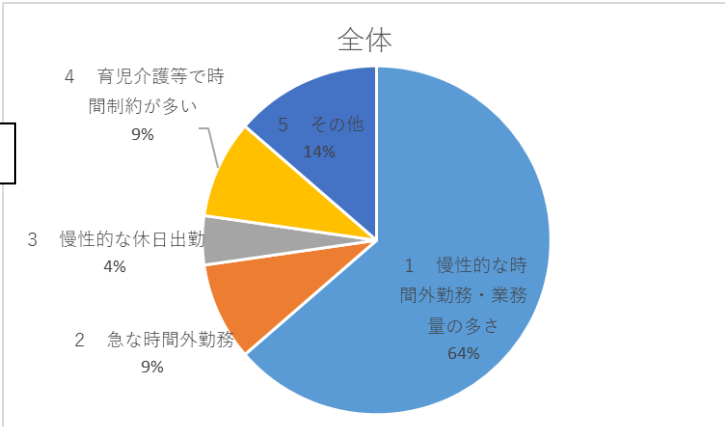
将来、管理職へ昇任したいですか？



現在のワーク・ライフ・バランスに満足していますか？



満足していない理由



男性職員が育児休業を取りやすくなるには？

女性も男性も子育てをしやすい、働きやすい職場として必要なのは？

(自由記載)

- ・業務のマニュアル化、正副の二人体制での対応
- ・休暇取得の意識づけ、上司を含め職員相互の理解
- ・人員配置
- ・公務員に対する世間の批判が少なくなる
- ・仕事量の配分、状況が課内で共有されていること
- ・職場復帰時に様々な面での支援
- ・多様な価値観の尊重
- 他

4. 女性活躍とワーク・ライフ・バランス推進について

少子高齢化が進んでいる現在、若者も高齢者も女性も男性も誰もが生きがいを感じ、その能力を思う存分発揮することができる社会を構築することが求められ、人材の多様性を活かし、性別、障害の有無等にかかわらず、一人ひとりがその意欲と能力に応じて活躍できる職場づくりが、優秀な人材の確保、職場の生産性向上につながると考えられる。

例えば、家事、育児だけではなく、地域活動等により時間的制約を抱えて働く職員や、障害や治療など一定の配慮が必要な職員についても長時間職場にいないければ役割を果たせないという職場では、個々の人材が有する能力を十分に活かすことは困難である。男性も含め、時間的制約のある職員が増加していくことが見込まれる中、全ての職員が十分な能力を発揮できるようにするためには、長時間労働をあたり前とするのではなく、時間的制約がある職員がいることを前提として組織内で協力し、仕事の進め方を見直し、効率的に仕事を進めるための柔軟な働き方を可能とし、互いの不在を前提とした協力体制を構築することが必要である。

女性職員の能力が発揮できるような環境づくりとは、
男女すべての職員が、その有する能力を十分発揮できる職場環境づくり

5. 目標達成に向けた計画期間中の具体的な取組

働き方改革、女性職員の活躍推進、子育て支援の取組を行う。

(1) 働き方改革への取組

・意識改革

全ての職員にワーク・ライフ・バランスの理念を理解してもらい、職員自らの働き方の見直しや意識改革を推進する。

職場優先の固定概念や家庭のみならず、職場においても固定的な性別役割分担意識を払拭するよう情報提供や意識啓発を行う。

初任者研修、管理職研修等により、ワーク・ライフ・バランスについての説明や情報の提供を行う。

・人事評価への反映

ワーク・ライフ・バランスの推進に資するような時代に即した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。

・休暇の取得推進

職場の休暇取得を容易にするため、休暇取得を推進する。

①年次有給休暇の取得推進

入学式、卒業式及び授業参観等の学校行事に際して、子どもの父母、さらには、祖父母の休暇取得の促進も図る。

②連続休暇等の取得推進

ゴールデン・ウィーク期間や子どもの夏休み期間に合わせ、夏季休暇と年次有給休暇を組み合わせた休暇取得の推進を図る。

③特別休暇の取得推進

子の看護休暇等の特別休暇制度の周知等を図る。

【目標値】

☆職員員の年次休暇年間平均取得日数 12日

	平成 29 年	平成 30 年	令和元年	令和 2 年
平均取得日数	9	9.7	9.2	10.3

・超過勤務の縮減

時間外勤務は、公務のための臨時また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。

特に、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。

超過勤務の多い職場、職員については、その状況を把握し、必要に応じて管理職へのヒアリングを実施する。

(2) 女性の職業生活における活躍の推進に向けた取組

・女性職員員の配置・育成

女性職員員がその個性と能力を十分に発揮し、男性職員員と共に活躍することが期待され、政策決定過程において責任ある立場で関与できるように取組を進めていく。

①女性職員員を多様なポストに積極的に配置する。

②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。

【目標値】

☆職員(一般事務)の女性割合 28%の維持

☆職員(一般事務)の管理職(副主幹以上)の女性割合 20%の維持

(3) 職員の子育て支援の取組

・妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するために、妊娠中及び出産後の職員に対して、各種特別休暇制度等について周知するとともに、業務分担の見直しや時間外勤務にも配慮する。

・子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもをもつことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、子どもが産まれて父親となる職員に、配偶者が出産するときの特別休暇制度及び年次休暇の取得促進に努める。

・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の取得を希望する職員について、その円滑な取得促進等を図るとともに、特に男性職員においては、制度の周知も含め、育児休業等の取得促進に努める。また、育児休業からの円滑な復帰を支援するために、休業中の広報誌や文書等の送付を行い、職場との分断がなされないよう努める。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。

・子育て目的の休暇の取得促進

子の看護休暇等の制度の周知及び休暇の取得を容易にするための雰囲気醸成に努める。

・子ども子育てに関する地域貢献活動

地域において、子どもの健全育成、疾患や障害を持つ子どもへの支援、子育て支援のボランティアやNPO活動についての積極的な参加を促進する。

- ・子育てバリアフリー

公共施設では、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレ、ベビーベッド、授乳室等の設置を推進する。

6. おわりに

この行動計画を実施することにより、今まで以上に職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスについての理解を深め、「女性職員の活躍推進」、「職場全体で子育てを支援する次世代育成の職場づくり」の重要性を認識し、すべての職員がその個性と能力を十分に発揮できる働きやすい職場づくりを目指します。