

# 宇陀市特定事業主行動計画(第3次)

～仕事と子育ての両立にむけて～



令和7年3月策定

宇 陀 市

## 目 次

1	はじめに	2
2	計画の対象者	2
3	計画期間	3
4	計画推進体制等	3
5	「第2次行動計画」の検証について	3
6	「第3次行動計画」における取組内容	9
1	既存の諸制度の周知徹底	9
2	出産・子育てがしやすい環境の整備	9
(1)	妊娠中及び出産後における配慮	9
(2)	子どもの出生時における男性職員の休暇取得の促進	10
(3)	子育て期の職員への支援	10
3	年次有給休暇、連続休暇、子の看護休暇の取得促進	11
4	超過勤務の縮減	12
5	子育てをする職員を支援するための取組	13
6	女性の活躍推進に向けて	13
7	その他の次世代育成支援対策に関するもの	14

## 宇陀市特定事業主行動計画

### 1. はじめに

わが国における急速な少子化の進行に伴い、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、平成17年に「次世代育成支援対策推進法」が施行されました。本市においても平成30年4月1日から令和7年3月31日までを計画期間とする「宇陀市特定事業主行動計画（第2次）」（以下、「第2次行動計画」という。）を策定し、公務能率・市民サービスの維持向上と、次代を担う子どもたちの育成の両立に向けて、職場を挙げて支援していくことができるよう、職場の環境整備を進めてきたところです。

また、平成27年度に、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。）が成立し、女性活躍推進法に定める基本原則に基づく施策の推進を図るため、本市において令和3年4月1日から令和7年3月31日を計画期間とする「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、取組を進めてきました。

両行動計画には、織り込むべき内容に共通するものが多く含まれており、それぞれの目的を達成するために、組織全体における意識改革と仕事の質や生産性の向上による、仕事と生活の調和の実現が不可欠です。これら二つの計画が令和7年3月に満了することから、仕事と家庭の両立や、職員一人ひとりがその能力を発揮できる「活躍支援」をさらに進めるために、「宇陀市特定事業主行動計画（第3次）」（以下、「第3次行動計画」という。）として策定しました。

本計画に基づき、職員一人ひとりがこの計画の内容を熟知し、自分自身に関わることと捉え、この計画を通じた取組が職場環境の改革・改善につながることを願います。

### 2. 計画の対象者

本計画は、一般職や非常勤の職員の全職員を対象とします。職種、勤務場所、勤務形態、職場環境に違いはありますが、全ての職員が、職場の状況に応じて計画の推進と実現に努めるものとします。

次世代育成支援、女性活躍の推進は、子育てを行う職員及び女性職員だけの問題ではなく、全ての職員の理解と協力を得ながら取り組む必要があることから、職員一人ひとり本計画の趣旨を十分に理解し、推進していかなければなりません。

### 3. 計画期間

令和7年4月1日から令和17年3月31日までの10年間とします。

なお、計画期間内においても、様々な状況の変化により見直しの必要が生じた場合は、適宜、計画の見直しを行っていくものとします。

### 4. 計画推進体制等

本市では、組織全体で次世代育成支援対策に取り組むため、「特定事業主行動計画策定・推進委員会（以下、「委員会」という。）」を設置し、委員会の委員は各所属部署の長及び宇陀市職員労働組合の代表により構成されています。

委員会は本計画の策定・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把握・点検・評価等について協議を行うこととしています。

また本計画は、本市に在職する全職員を対象としていますので、グループウェアを活用した情報提供、啓発資料の配布等により、計画の周知を図ります。

### 5. 「第2次行動計画」の検証について

「第2次行動計画」の目標数値を検証した結果は、次のとおりとなりました。職員への周知不足等もあり、令和6年度における全ての目標数値を達成することはできませんでした。

また、「第3次行動計画」の策定において、令和6年12月10日から令和7年1月10日までの期間に、会計年度任用職員を含む全職員に対しアンケートを実施しました。アンケートは1,104人を対象に実施し、626人、約57%の職員から回答があり、課題や問題点を整理していきます。

#### 1) 育児休業の取得

育児休業取得率（令和6年度目標値：女性100% 男性10%）

	女性	男性
平成30年	100.0%	0.0%
令和元年	100.0%	16.7%
令和2年	100.0%	25.0%
令和3年	100.0%	0.0%
令和4年	100.0%	66.7%
令和5年	100.0%	50.0%

男性の妻の出産に伴う出産休暇取得率（令和6年度目標値：100%）

平成30年	63.6%
令和元年	83.3%
令和2年	66.7%
令和3年	28.6%
令和4年	66.7%
令和5年	50.0%

なぜ育児休業を取得しなかったのですか。あてはまるものを全て選んでください。

	男	女	その他	計
自分以外に育児をする人がいた	36	8	2	46
仕事にやりがいを感じていた	0	0	0	0
業務が多忙で、職場に負担をかける	35	2	1	38
人員不足のため	28	2	1	31
上司の理解が得られないと思った	11	1	0	12
昇給・昇格に影響すると思った	3	1	0	4
復帰後の変化に対応できないと思った	3	2	0	5
収入が減るため	14	2	2	18
育児休業を取得しにくい雰囲気があった	20	5	1	26
配偶者や家族からの反対	1	1	0	2
制度や手続きを知らなかった	14	3	0	17
その他				61

(人)

男性の育児休業の取得を促進するための取組として必要と思われるものを全て選んでください。

	男	女	その他	計
業務遂行体制の工夫、見直し	118	174	15	307
上司、同僚からの理解促進の取組	111	287	14	412
組織全体の意識改革	130	210	17	357
人員不足の解消	151	288	17	456
経済的支援の拡大	63	131	12	206
周囲の職員の理解	106	210	13	329
育児休業等の制度の周知	62	114	11	187
育児休業経験者の体験等の共有	24	61	5	90
育休中の職場の情報提供	41	80	5	126
職場復帰時の研修等の支援	32	71	5	108
その他				16

(人)

【検 証 結 果】

- ・ 女性の育児休業については、産休後ほぼ育児休業を取得している
- ・ 男性の育児休業については、自分以外に育児をする人がいるという意見が多い
- ・ 業務が多忙で職場に負担をかける、取得しにくい雰囲気である等、職場環境により取得しにくい状況がある
- ・ 男性の育児休業取得推進のために必要な取組としては、人員不足の解消や理解の促進への取組、業務遂行体制の見直し等の意見が多い

2) 年次有給休暇、連続休暇の取得促進

年次有給休暇平均取得日数（令和6年度目標値：10日以上）

	年間平均取得日数
平成30年	8.0日
令和元年	7.7日
令和2年	8.1日
令和3年	9.5日
令和4年	8.8日
令和5年	10.2日

夏季休暇平均取得日数（令和6年度目標値：100%）

	平均取得日数	取得率
令和2年	5.72日	95.4%
令和3年	5.83日	97.2%
令和4年	5.64日	94.0%
令和5年	5.76日	96.1%

リフレッシュ休暇平均取得日数（令和6年度目標値：100%）

	平均取得日数	取得率
令和2年	2.28日	76.0%
令和3年	2.60日	86.6%
令和4年	2.55日	84.9%
令和5年	2.61日	87.1%

年次有給休暇の取得しにくいと感じる理由として当てはまるものを全て選んでください。

みんなに迷惑がかかる	102
取得しづらい雰囲気である	70
取得後に多忙になる	49
上司がいい顔をしない	36
昇給・昇格に影響があると思う	4
週休日の振替や代休が多く残っている	39
交代制勤務で希望日が反映されている	24
その他	34

(人)

年次有給休暇を取得促進のために必要があると思われる事項として当てはまるものを全て選んでください。

業務体制の工夫・見直し	355
職場の意識改革	303
家族の記念日や学校行事参加のための取得促進	217
連続休暇の取得促進	234
業務予定の早期周知	130
年次有給休暇の計画表の作成	109
慢性的な人員不足の解消	393
その他	21

(人)

**【検 証 結 果】**

- ・他の職員に迷惑がかかるという意識や取得しにくい職場の雰囲気、後で多忙になる等、職場環境により、休暇取得が進まない傾向にある
- ・休暇取得推進のために必要な取組としては、人員不足の解消や職場の意識改革、業務遂行体制の見直し等の意見が多い

3) 超過勤務の縮減

時間外勤務実績 (時間数)

	年間時間数 (時間)
平成30年	74,714
令和元年	80,954
令和2年	69,948
令和3年	67,096
令和4年	66,539
令和5年	65,926

職場における時間外勤務の状況を一つ選んでください。

業務量が多いため時間外勤務をしなければならない	111
仕事の状況に応じて時間外勤務をする	344
周りの人に合わせて時間外勤務をする	10
ほとんど時間外勤務はない	157

(人)

時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法について当てはまるものを全て選んで下さい。

事務の合理化・簡素化	442
時間外勤務を減らすための職場の雰囲気づくり	259
個々の職員の心がけ	251
上司が指示を的確にする	160
上司が率先して帰宅する	122
ノー残業デーの拡大	129
その他	55

(人)

**【検 証 結 果】**

- ・業務量が多いことや、周りの状況により時間外勤務を行っている
- ・縮減のために必要と思われる取組については、事務の合理化・簡素化や縮減への職場の雰囲気づくり等が挙げられている

4) 女性職員の活躍推進への取組

一般行政職の女性管理職の割合（令和6年度目標値：30%）

	女性管理職の割合
令和3年	23.4%
令和4年	20.7%
令和5年	18.6%
令和6年	15.9%

あなたは、将来、管理職になりたいですか。

	男	女	その他	計
なりたい	7	8	1	16
どちらかと言えばなりたい	23	28	2	53
どちらかと言えばなりたくない	52	99	5	156
なりたくない	67	186	14	267
非該当（管理職に該当する方）	61	57	2	120

(人)

管理職になりたくない理由について、あてはまるものを全て選んでください。

	男	女	その他	計
管理職の職務に魅力がない	62	103	5	170
自分の能力に自信がない	48	142	6	196
責任の重い職につきたくない	48	120	7	175
仕事と家庭の両立が難しくなる	31	117	10	158
給与の処遇に見合わない	39	76	5	120
現在の職のまま、特定分野の仕事を極めたい	25	40	4	69
その他				37

(人)

女性職員が、今後さらに活躍するために必要なことは何だと思えますか。あてはまるものを全て選んでください。

	男	女	その他	計
休業制度や時差出勤をさらに充実させる	78	220	6	304
男性に偏っている業務に女性を配置する	116	74	11	201
家事・育児等の分担の意識を高める	98	197	13	308
男性の家事・育児等への参加推進	80	160	11	251
女性職員が相談できる機会を設ける	67	144	9	220
女性職員の活躍への意識啓発	64	97	11	172
テレワーク等柔軟な働き方の導入	43	107	7	157
その他				17

(人)

### 【検 証 結 果】

- ・将来管理職に、なりたくない者(どちらかと言えばなりたくないを含む)が全体で約69%と高い割合となっている
- ・なりたくない理由として、女性では、能力に自信がないが一番多く、次いで、責任の重い職につきたくない、仕事と家庭の両立が難しいが高くなっている
- ・女性活躍のために必要と思われる取組として、女性の意見では、制度の充実が一番多く、家事・育児等の分担の意識を高める、男性の家事・育児等への参加推進という意見も高い割合であった

## 6. 「第3次行動計画」における取組内容

「第2次行動計画」の全体的な検証結果と職員アンケートの結果を踏まえ、具体的な取組を示していきます。

### 1 既存の諸制度の周知徹底

基本的な取組として、職員に対して育児休業等についての情報、給与上の取扱い、育児休業中の経済的負担、子どもの出産時における男性職員の特別休暇制度、子どもの看護休暇制度等、既存の制度をまとめたパンフレットを作成し、グループウェアの掲示板等への掲載で制度の周知を図ります。

また管理職研修や新規採用職員に対する研修において、育児休業等に関する制度説明を行います。

### 2 出産・子育てがしやすい環境の整備

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を保つため、次の取組を行い、職場全体で育児休業が取得しやすい雰囲気醸成します。

##### 【人事課】

- ① 休暇制度や出産一時金等の各種支援制度について、情報提供と取得手続きを行います。また、育児休業中の職員及び職場復帰した職員に対して円滑な職場復帰のための個別の相談や質問に対応します。
- ② 妊娠中及び出産後の女性職員に対し、本人の希望に応じて超過勤務の制限等、配慮すべき事項を所属長に周知します。
- ③ 妊娠中及び出産後の女性職員より申し出があった場合には、エレベーターの使用や市役所駐車場の使用を許可します。

##### 【所属部署】

- ① 女性職員の妊娠に伴う特別休暇制度等の支援措置について周知徹底を図ります。
- ② 所属長は、妊娠の申し出があった場合、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、周囲の職員の理解を図りながら必要に応じて職場の応援体制や業務分担の見直しを行います。
- ③ 他の職員は、妊娠中の職員の体調を考慮し、担当業務へのサポートを心がけます。

(2) 子どもの出生時における男性職員の休暇取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、子どもを持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の取組を行います。

【人事課】

- ①子どもの出生時における男性職員の特別休暇等の制度について周知し、取得の促進を図ります。
- ②職員に対して、職員の妻の産前産後の一定の期間に出産に係る子どもや小学校就学前、就学期の子どもの子育てのために取得できる休暇の情報をパンフレット等を活用して提供します。

【所属部署】

- ①所属長は配偶者が妊娠・出産した男性職員に対して、出産休暇等の特別休暇の取得促進を図ります。
- ②男性職員は、育児の第一歩として、制度を有効に活用することとします。

【達成目標】

令和16年度末までに、特別休暇取得率を下記のとおりとする。

◆妻の出産に伴う特別休暇の取得率……令和16年度 100%

(3) 子育て期の職員への支援

職場全体で、次代の育成に取り組むという意識のもと、職務の円滑な遂行と子育てとの両立を支援します。

【人事課】

- ①パンフレット等により育児休業や育児短時間勤務、部分休業等の支援制度や取得方法についての情報提供を行います。
- ②職員が安心して育児休業等の制度を利用できるよう、適切に代替職員を確保するよう努めます。
- ③子育て期の職員については、自己申告書等による本人の希望を踏まえつつ、状況に応じた人事上の配慮に努めます。
- ④育児休業中の職員が希望するときは、職場復帰に向けて必要となる情報を積極的に提供します。

【所属部署】

- ①職員に対して、子育て等をする職員にとって特別休暇や年次有給休暇を取

得することが必要となる事情や、子の病気等による看護や通院、子の予防接種等、子の看護が必要となる事情を考慮し、休暇が取得しやすい雰囲気づくり、職場環境を整えます。

- ②育児休業中の職員が、職場復帰に際して感じている不安感を緩和するため、必要に応じて職場の状況に触れることのできる環境を整えるとともに、育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援します。

**【達成目標】**

令和16年度末までに、育児休業等取得率を下記のとおりとする。

- ◆女性職員の育児休業取得率……………令和16年度 100%
- ◆男性職員の育児休業取得率……………令和16年度 85%

### 3 年次有給休暇、連続休暇、子の看護休暇の取得促進

**【人事課・所属部署】**

- ①所属長及び人事課は、職員に対して子育て等をする職員にとって年次有給休暇や看護休暇を取得することが必要となる事情（子の病気等による看護や通院、予防接種、入園（学）式や卒園（業）式等の学校行事）を考慮し、休暇が取得しやすい雰囲気づくり、職場環境を整えます。
- ②管理職に対する研修において、子育てをする職員の休暇取得への配慮について、理解を深めるよう求めます。
- ③所属長及び人事課は、職員自身の心身のリフレッシュ及び家族との絆を深めるため、リフレッシュ休暇や夏季休暇の取得促進を図ります
- ④職員は、公務能率の維持向上を図りつつ、互いに協力して休暇取得を促進します。
- ⑤職員は連続休暇を取得しようとするときは、所属長に極力早い時期に相談し、職場の職員が計画的に取得できるように配慮します。
- ⑥管理職は、自らの年次有給休暇・連続休暇を計画的に取得し、課員が休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

**【達成目標】**

令和16年度末までに、年次有給休暇等取得率を下記のとおりとする。

- ◆年次有給休暇の平均年間取得日数…令和16年度 14日以上
- ◆夏季休暇の取得率……………令和16年度 100%
- ◆リフレッシュ休暇の取得率……………令和16年度 100%

## 4 超過勤務の縮減

職場における恒常的な超過勤務は、職員の健康に影響を及ぼすだけでなく子育てをする職員の負担となり、「ワーク・ライフ・バランス」の観点からも超過勤務縮減に向けた取り組みを周知するなど、子育てをする職員が仕事と子育てを両立しやすい職場環境を整え、超過勤務時間数の縮減に努めます。

### 【人事課】

- ①職員に対して小学校就学始期に達するまでの子の子育てをする職員に対する超過勤務の免除、深夜勤務及び超過勤務の制限等の制度を周知します。
- ②常態的超過勤務職場の環境を改善するため、所属長とともに改善策を練り、仕事と子育てを両立できる環境づくりに努めます。
- ③超過勤務縮減の取組として、管理職を含む職員への意識啓発を図るため、ノー残業デー・ノー残業ウィークを実施します。実施日、設定時間については適宜見直すものとします。また管理職は、課員に対し定時退庁を促します。
- ④時間外に業務を行うことが予定されている場合に、時差出勤を利用して職員の負担軽減を図り、時間外勤務時間の縮減に繋がるよう、制度の周知に努めます。
- ⑤「心の健康づくり対策要綱」に基づき、月45時間を超える超過勤務の職員に対する健康管理に配慮します。
- ⑥人材を確保するため、定期的なメンタルヘルス研修等により心の病を防ぐとともに、心の病を抱えた職員の復帰に努めます。また毎年職員数が減少していることから、新規職員の確保に努めます。

### 【所属部署】

- ①所属長は、子育てをする職員の勤務時間の管理についての知識を深め、業務量等を配慮します。
- ②所属長は、率先して早期退庁するとともに、定時以降の会議や打ち合わせを控えるなど、事務の効率化に努め、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努めます。
- ③あらかじめ、時間外や週休日に業務を行うことが予定されている場合、所属長は同一週内の週休日の振替や、時差出勤を命じることで職員の負担軽減と時間外勤務の縮減に努めます。
- ④所属長は、職員とともに業務処理計画等を作成し、効率的な事務処理に努めます。
- ⑤所属長は、新たに行事等を実施する場合には、目的・効果必要性等について十分検討のうえ、併せて既存の行事等との関係を整理し、合理化・

効率化を図ります。

- ⑤職員は、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。
- ⑥所属長は、職員間で業務の偏りがないように努め、効率的な業務処理を指導します。
- ⑦所属長は、職員の年次休暇の取得状況や業務の進捗状況を把握するとともに、適時適切に声をかけて心のケアにも配慮します。
- ⑧職員は、自らの健康は自らが管理しなければならないことを踏まえ、定期健康診断の受診又は人間ドックの受診を勧め、公務遂行と健康管理のバランスに心がけます。

## 5 子育てをする職員を支援するための取組

- ①子育てに伴う負担が、幼児期のみならず小学生の時期においても大きいことから、職場内における理解を深めるとともに、父親と母親との双方が協力して子育てを行うことについての啓発を行います。
- ②毎月19日を「育児の日」と定めており、継続して子育ての支援のための帰宅を促し、また地域社会に参画できる環境づくりを促進します。
- ③子育てをする職員に対して、子育てに関する個別の相談や質問に対応します。
- ④災害時の深夜動員、行事の動員等において、子育てをする職員に対して、本人の家庭状況等を配慮します。
- ⑤職員に対して不合理な職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識を是正するための啓発を行うなど、男女共同参画社会に向けた職場の取組を進めます。
- ⑥研修等において、職員が家庭責任を分担しながら、仕事においても能力を発揮できる環境づくりを目指すという意識付けを行い、固定的な性別役割分担意識の是正に努めます。

## 6 女性の活躍推進に向けて

- ①性別にとらわれない人材配置の実施に努め、様々な分野やポストへの積極的な登用を行います。
- ②女性の視点や強みを政策に反映し、多様化する市民ニーズに対応した行政サービスが提供できるよう、女性職員が政策決定過程に参画できる機会を拡大します。
- ③研修等を通じて、性別や年代、所属、役職を超えた交流を図り、気軽に相談できる関係づくりとやる気を高める場の提供を図ります。
- ④職員が将来の自分のなりたい姿を描けるようキャリア・デザインについ

て学ぶ機会を設けます。

- ⑤出産や育児、介護等のライフイベント前の職員に対して、様々な職場を経験するよう計画的な人事異動に努めます。
- ⑥昇任の結果、負担増から離職する例が生じやすいことから、自己申告書を通じて意向の把握に努めるとともに、必要に応じてアドバイスを行います。

**【達成目標】**

一般行政職の管理的地位(課長級以上)にある職員に占める女性の割合を下記のとおりとする。

◆一般行政職の管理職における女性の割合・・・令和16年度 30%以上

## 7 その他の次世代育成支援対策に関するもの

子育てバリアフリー、子ども・子育てに関する地域貢献活動、子どもと触れ合う機会の充実等を促します。

- ①施設を管理する所属長は、子ども連れの来庁者及び施設利用者に配慮したトイレ、ベビーベッド、授乳施設の設置等に努めます。
- ②所属長は、子ども連れの来庁者及び施設利用者に対する親切な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。
- ③職員は、所属長の推進するバリアフリーの取組に率先して協力し、利用者に喜ばれる工夫・改善を積極的に行います。
- ④職員は、まちづくり協議会、自治会、PTA、保護者会等を通じた子どもの健全育成に関する活動等に積極的に参加します。