

## 八潮市特定事業主行動計画実施状況報告（令和元年度）

### 次世代育成支援対策の重点事項

#### (1) 勤務環境の整備に関する事項

##### ① 妊娠中及び出産後における配慮

計画内容	実施状況
母子保護及び母性健康管理の観点から設けられた特別休暇等の制度について周知徹底を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>随時、周知を図った。 (制度についてライブラリに掲載し、周知を図った)</li> </ul>
出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>共済組合からの出産費の給付について、該当者に説明を実施し、周知を図った。</li> </ul>
妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>各課において見直しを行った。</li> </ul>
妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないよう周知徹底を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>随時、周知を図った。 (制度についてライブラリに掲載し、周知を図った)</li> </ul>

##### ② 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

計画内容	実施状況
妻の出産における特別休暇制度について周知徹底を図るとともに、特別休暇と年次有給休暇を合わせて5日間程度の休暇取得の促進を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>随時、周知を図った。 (制度について庁内LAN掲示板に掲載し、周知を図った)</li> </ul>
妻の出産前後の期間に出産に係る子、または小学校就学前の子の養育のための特別休暇制度について周知徹底を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>随時、周知を図った。 (制度についてライブラリに掲載し、周知を図った)</li> </ul>

##### ③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

###### ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

計画内容	実施状況
育児休業等に関する資料等を各部局に通知し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>随時、周知を図った。 (制度についてライブラリに掲載し、周知を図った)</li> </ul>
育児休業の取得手続きや経済的支援等について情報提供を行う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>該当者に対し、手続きに関する説明書を個別に配付し、育児休業の取得手続きや共済組合からの育児休業手当金等についての情報提供を行った。</li> </ul>

妊娠を申し出た職員については、個別に育児休業等の制度、手続きについて説明を行う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 該当者に対し、手続きに関する説明書を個別に配付し、育児休業の取得手続き等について説明を行った。</li> </ul>
--	---

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

計画内容	実施状況
育児休業等体験者の体験談をまとめ、職員に情報提供を行う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新たに育児休業等を取得しようとする職員に対し、育児休業等の取得について、過去の事例を紹介するなどの情報提供を行った。</li> </ul>

ウ 育児休業及び部分休業制度を取得しやすい雰囲気醸成

計画内容	実施状況
職員から育児休業の取得の申出があった場合、所属課において業務分担の見直し等を行うなど、育児休業等を取得しやすい職場環境の醸成を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各課において見直し等を行った。</li> </ul>

エ 育児休業を取得した職員への円滑な職場復帰の支援

計画内容	実施状況
育児休業中の職員に対して、本人の希望により業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、必要に応じて職場復帰時にOJT研修等を行うなどの支援を行う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 監督者に対し監督者研修を実施し、仕事に復帰しやすい雰囲気づくりを行うようにした。</li> </ul>

オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

計画内容	実施状況
部、課内の人事配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。また、育児休業に伴う任期付採用制度について検討する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児休業職員の代替として、臨時職員の確保を図った。</li> <li>・ 任期付採用制度については、令和元年度から導入を行った。</li> </ul>

カ 育児休業等の取得率の向上

計画内容	実施状況			
上記の取り組みを通じて、男性職員の育児休業等の取得率の向上を図る。	【令和元年度】			
		取得可能者	うち取得者	取得率
	男性職員	32人	1人	3.1%
	女性職員	33人	33人	100%

キ 子育てを行う職員の活躍推進に向けた取組

計画内容	実施状況
育児休業を取得する職員に対する適切なキャリアパス（※1）の提示及びキャリア形成支援を検討する。	・ キャリアパス等の制度についての研究を行った。
子育てを行う職員の相談に乗り助言するメンター制度（※2）の導入を検討する。	・ メンター制度についての研究を行った。
育児休業中の職員が円滑に職場復帰できるよう、情報提供・能力開発などの支援を行うとともに、両立支援制度を利用しやすい環境の整備を行う。	・ 随時、情報提供を図った。（制度について該当者に通知し、周知を図った）
管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで子育てを行う職員のキャリア形成を支援する。	・ 新任の副課長級職員に対し、彩の国さいたま人づくり広域連合が実施する階層別基本研修において、管理職に必要なマネジメントの理論について研修を行った。
子育てを行う職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等を行うことで、意識啓発を図る。	・ 新任の課長級職員に対し、彩の国さいたま人づくり広域連合が実施する階層別基本研修において、子育て中の職員の力を引き出す技法について研修を行った。

※1 キャリアパス…経営学用語の一つ。ある職位に就くまでにたどることとなる経験や順序のこと。雇用主側から見た場合、中長期的な計画の中で、社員（職員）はどのような経験を積み、どのような能力を身につけるかといった事柄を明確にする。これらを示すことにより、社員（職員）は自己の目指すものを考察できる、モチベーションを向上させる等の効果が期待できる。

※2 メンター制度…人材の育成、指導方法の一つ。メンターと呼ばれる指導者が、メンティーと呼ばれる本人と、対話による気づきと助言により、自発的・自律的な発達を促す方法。

④ 早出遅出勤務の促進

計画内容	実施状況
小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の早出遅出勤務制度について周知徹底を図る。	・ 随時、周知を図った。 （制度についてライブラリに掲載し、周知を図った）

⑤ 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学の始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の制限の制度の周知

計画内容	実施状況
小学校就学始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について周知徹底を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>随時、周知を図った。 (制度についてライブラリに掲載し、周知を図った)</li> </ul>
3歳未満の子どものいる職員がその子どもを養育するために請求した場合に時間外勤務をさせてはならない制度の周知徹底を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>随時、周知を図った。 (制度についてライブラリに掲載し、周知を図った)</li> </ul>

イ 一斉定時退庁日等の実施

計画内容	実施状況
毎週水曜日の「ノー残業デー」、毎週金曜日の「残業自粛デー」の周知徹底を図るとともに、これらの日には、管理職員が定時退庁の率先垂範を行う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>毎週水曜日の「ノー残業デー」に定時退庁を促す文言を庁内LAN掲示板に掲載、するとともに17時に庁内放送を実施し、職員への周知を図った。</li> </ul>
定時退庁ができない職員が多い部課は、所属長から職員への指導の徹底を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>各課から提出された「ノー残業デー等実施状況報告書」により人事担当課にて実態を把握するとともに、ノー残業デー等の実施について所属長への周知を図った。</li> </ul>

ウ 事務の簡素合理化の推進

計画内容	実施状況
八潮市行政改革大綱に掲げられた重点事項の推進を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>行政改革の進行管理において、推進を図った。</li> </ul>

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

計画内容	実施状況
時間外勤務の上限の目安時間を 1 年につき、360 時間として、これを超えて時間外勤務をさせないようにする。	・ 随時、周知を図った。
部課ごとの時間外勤務の状況を、人事担当課で把握し、時間外勤務の多い職場の所属長からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。	・ 時間外勤務の実態を人事担当課にて把握するとともに、時間外勤務の多い所属長に対し、子育て支援・健康管理の観点から時間外勤務の縮減に努めるよう、注意喚起を行った。
時間外勤務の縮減を図るため、時差勤務制度の活用について周知徹底を図る。	・ 随時、周知を図った。
「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずるべき措置に関する基準の取扱い」の周知徹底を図る。	・ 随時、周知を図った。

⑥ 休暇の取得の進促

ア 年次有給休暇の取得の促進

計画内容	実施状況
職員 1 人当たりの年間の年次有給休暇取得目標日数を 15 日に設定し、その確実な実行を図る。	・ 令和元年度の平均取得日数：10.8 日であった。
所属長は部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。	・ リフレッシュ休暇の通知に、年次有給休暇の積極的な取得についても周知を行い、取得促進を図った。
子どもの授業参観日等における年次有給休暇の取得促進を図る。	・ リフレッシュ休暇の通知に、休暇の目的の一つとして「家庭生活の充実」を挙げるとともに、「年次有給休暇の積極的な取得について」を通知し一年度中に一度は連続 3 日間の有給休暇の取得促進を図った。
職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇の取得促進を図る。	

イ 連続休暇等の取得の促進

計画内容	実施状況
国民の祝日やリフレッシュ休暇及び永年勤続休暇等の特別休暇(※3)とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。	・ リフレッシュ休暇の通知に、休暇の目的の一つとして「家庭生活の充実」を挙げるとともに、年次有給休暇の積極的な取得についても周知を行い、取得促進を図った。

※3 八潮市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例 第 14 条の 2 (16)、(17) に規定する特別休暇

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

計画内容	実施状況								
子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員が円滑に取得できる職場環境の醸成を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>随時、周知を図るとともに、特別休暇を円滑に取得できる雰囲気醸成を図った。</li> </ul> <p style="text-align: center;">【令和元年度】</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>休暇の種類</th> <th>取得者数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>妻の出産</td> <td>5人</td> </tr> <tr> <td>育児参加</td> <td>3人</td> </tr> <tr> <td>子の看護</td> <td>10人</td> </tr> </tbody> </table>	休暇の種類	取得者数	妻の出産	5人	育児参加	3人	子の看護	10人
休暇の種類	取得者数								
妻の出産	5人								
育児参加	3人								
子の看護	10人								

⑦ 人事異動における配慮

計画内容	実施状況
勤務先を異にする異動を命ずる場合において、それにより子どもの養育を行うことが困難となる場合は、「職務に関する自己申告票」等を活用し、その状況に配慮する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事異動にあたっては、「職務に関する自己申告票」の記載内容を考慮した。</li> </ul>

⑧ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

計画内容	実施状況
八潮市男女共同参画プランの推進を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当課で実施し、プランの推進を図った。</li> </ul>
職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や、意識啓発を行う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>中級職員研修及び主任級職員研修において人権・同和教育を実施し、意識啓発を行った。</li> </ul>
各階層に応じた研修を開催し、意識啓発を行う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>中級職員研修及び主任級職員研修において人権・同和教育を実施し、意識啓発を行った。</li> </ul>
セクシュアル・ハラスメント防止のための研修会を開催する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>主任級職員研修において実施した。</li> </ul>

(2) その他の次世代育成支援対策に関する事項

① 子育てバリアフリー

計画内容	実施状況
外部からの来庁者の多い庁舎等において、乳幼児と一緒に安心して利用できるベビーベッドや授乳室、トイレを引き続き設置するとともに、その充実を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>本庁舎には設置済み。</li> </ul>

② 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する活動の支援

計画内容	実施状況
子ども・子育てに関する地域貢献活動に職員が積極的に参加できるよう、休暇を取得しやすい職場環境の醸成を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>リフレッシュ休暇の通知に、休暇の目的の一つとして「家庭生活の充実」を挙げ、子育てに関する活動への参加を促した。</li> </ul>

イ 子どもの体験活動等の支援

計画内容	実施状況
子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、市役所等の施設見学を引き続き実施する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>随時、市役所等の施設見学を実施した。</li> </ul>
子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、「生涯学習まちづくり出前講座」を充実する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当課において「生涯学習まちづくり出前講座」の充実を図った。</li> </ul>

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

計画内容	実施状況
交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>春と秋の全国交通安全運動の実施時に、担当課から交通安全について通知による呼びかけを実施した。</li> <li>飲酒運転の厳禁についても、随時、注意喚起を行った。</li> </ul>
職員に対する交通安全教育研修の充実を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>交通安全教育研修会を実施し、交通安全に対する意識啓発を図った。</li> </ul>

エ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

計画内容	実施状況
子どもを安全な環境で安心して育てることができる環境を整備するため、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等へ職員が参加できるよう、休暇を取得しやすい職場環境の醸成を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>リフレッシュ休暇の通知に、休暇の目的の一つとして「家庭生活の充実」を挙げ、子育てに関する活動への参加を促した。</li> </ul>

③ 子どもとふれあう機会の充実

計画内容	実施状況
子どもとふれあう機会の充実を図るため、福利厚生事業の内容等の周知を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>随時、周知を図った。</li> </ul>

④ 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

計画内容	実施状況
家庭教育への理解を深めるため、家庭教育に関する研修等を開催する。	・ 「家庭教育の大切さ」をテーマに研修を実施した。