

# 八潮市特定事業主行動計画実施状況報告（令和4年度）

## I 次世代育成支援対策の主な取組状況

### 1 育児と仕事の両立

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

取組内容	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。</li> <li>・ 育児休業や特別休暇に関する取得促進チラシを作成した。</li> <li>・ 職員のための子育てハンドブックを作成した。</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>
妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、在宅勤務ができるようリモートワークの導入について検討します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 在宅によるテレワークを導入し、コロナ禍による職員の分散化を図るとともに、多様で柔軟な働き方を促進した。（令和2年度～）</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。</li> <li>・ 育児休業や特別休暇に関する取得促進チラシを作成した。</li> <li>・ 職員のための子育てハンドブックを作成した。</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。</li> <li>・ 育児休業や特別休暇に関する取得促進チラシを作成した。</li> <li>・ 職員のための子育てハンドブックを作成した。</li> </ul>

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

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。</li> <li>・ 育児休業や特別休暇に関する取得促進チラシを作成した。</li> <li>・ 職員のための子育てハンドブックを作成した。</li> </ul>
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>・ 随時、周知を図った。</li> <li>・ 育児休業制度の理解を深め、管理職員が果たすべき役割や育児休業を取得しやすい職場環境作りについて学ぶため「キャリアデザイン研修」を令和4年10月26日に実施し、52人が参加した。</li> </ul>
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、育児休業代替任期付職員制度や会計年度任用職員制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児休業職員の代替として、育児休業代替任期付職員や会計年度任用職員の確保を図った。</li> </ul>

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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul>
--	---

#### (4) 時間外勤務の縮減

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>・ 「ノー残業デー」である水曜日の17時に庁内放送を実施し、職員への周知を図った。</li> <li>・ 8月を全庁共通の残業自粛月間とし、各所属においても8月以外で1か月の残業自粛月間を設定した。</li> </ul>

#### (5) 休暇の取得の進促

計画内容	実施状況								
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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul>								
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とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。	<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。</li> </ul>								
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4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>10人</td> </tr> <tr> <td>育児参加</td> <td>9人</td> </tr> <tr> <td>子の看護</td> <td>43人</td> </tr> </tbody> </table>	休暇の種類	取得者数	妻の出産	10人	育児参加	9人	子の看護	43人
休暇の種類	取得者数								
妻の出産	10人								
育児参加	9人								
子の看護	43人								

## 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、八幡図書館・八幡公民館、八条図書館・八条公民館、資料館には設置済み。</li> </ul>

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

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>

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。	・ 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。
---	----------------------------------

(3) 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。	・ 「子どもの発達としつけ」をテーマに令和4年7月8日に研修を実施し、26人が参加した。

## II 数値目標に対する実績

目標項目	数値目標	(時期)	最新値	(時期)	目標設定時最新値	(時期)
・男性職員の育児休業取得率	30%	(令和7年度)	35.7%	(令和4年度)	8.8%	(令和2年度)
・女性職員の育児休業取得率	100%	(令和7年度)	100%	(令和4年度)	100%	(令和2年度)
・年間360時間を超える時間外勤務者数	0人	(令和7年度)	65人	(令和4年度)	23人	(令和2年度)
・職員一人当たり年次有給休暇取得日数	15日	(令和7年度)	12.6日	(令和4年度)	11.7日	(令和2年度)
・管理的地位にある職員に占める女性割合	30.0%	(令和7年度)	17.8%	(令和4年度)	15.8%	(令和2年度)