



八潮市特定事業主行動計画

令和3年3月

(計画期間：令和3年度から令和7年度まで)

八潮市長

八潮市議会議長

八潮市選挙管理委員会

八潮市代表監査委員

八潮市公平委員会

八潮市農業委員会

八潮市教育委員会

目次

第1章 計画の概要

I	計画策定の趣旨	1
II	計画期間	2
III	計画の位置付け	2
IV	策定主体及び対象職員	2
V	計画の推進体制	3
VI	公表	3

第2章 取組実績と課題

I	次世代法に基づく取組実績と課題	4
1	概要	4
2	育児休業等を取得しやすい環境の整備等	4
3	時間外勤務の縮減	6
4	休暇の取得の促進	7
5	課題	8
II	女性活躍推進法に基づく取組実績と課題	9
1	概要及び取組実績	9
2	女性職員の活躍に関する現状把握	11
3	課題	14

第3章 計画の目標と取組内容

I	計画の目標	15
II	取組内容	16
1	育児と仕事の両立	16
2	女性職員の活躍の推進	20
3	地域における子育て支援等	21

第1章 計画の概要

I 計画策定の趣旨

我が国では、急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月に、平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法として「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）」が制定され、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るための取組が進められてきました。

次世代法において、地方公共団体は、特定事業主として特定事業主行動計画の策定が義務付けられていることから、本市では、平成17年4月に「八潮市特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう取組を進めてきました。

平成26年には、次世代法が改正され、法律の有効期間が令和7年3月まで10年間延長されたことから、本市においても「八潮市特定事業主行動計画」に基づく取組状況や成果等を検証し、計画の見直しを行いました。

また、平成27年8月には、女性はその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かで活力ある社会を実現するため、平成28年4月から令和8年3月までの10年間の時限立法として「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。）」が制定され、女性が働きやすい環境づくりに向けた取組が進められてきました。

女性活躍推進法において、地方公共団体は、特定事業主として特定事業主行動計画の策定が義務付けられていることから、本市では、平成28年4月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく八潮市特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の活躍を推進するための取組を進めてきました。

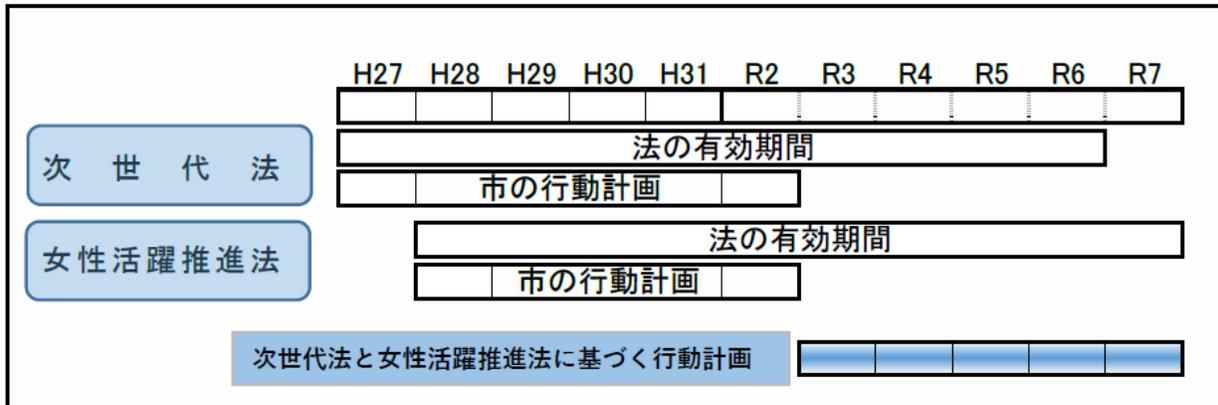
これらの計画や取組は、視点は異なるものの、事業主としての職場環境の改善を目指すという点においては密接に関わる部分が多く、また、本市として取り組むべき課題等も共通しています。そのため、総合的・計画的に推進するため次世代法及び女性活躍推進法に基づく2つの特定事業主行動計画を一体の計画として策定することとしました。

令和3年3月

II 計画期間

次世代法の有効期間は、令和6年度まで、また、女性活躍推進法は、令和7年度までとなっていますが、本計画は女性活躍推進法の終了年度となる令和8年3月31日までの5年間の計画期間とします。

なお、計画期間中であっても、社会情勢等の変化に合わせ、必要に応じて本計画の内容や数値目標の見直しを行います。



III 計画の位置付け

本計画は、次世代法第19条第1項及び女性活躍推進法第19条第1項の規定に基づく、特定事業主行動計画です。

IV 策定主体及び対象職員

本計画は、地方公共団体の任命権者ごとに策定し、実施することとされています。

【策定主体】各任命権者が連名で策定

(八潮市長、八潮市議会議長、八潮市選挙管理委員会、八潮市代表監査委員、八潮市公平委員会、八潮市農業委員会、八潮市教育委員会)

【対象職員】一般職の職員

※ 次世代法による特定事業主行動計画については、県費負担教職員も対象となります。

V 計画の推進体制

- (1) 組織全体で計画的かつ継続的に推進するため、庁内に八潮市特定事業主行動計画策定委員会及び八潮市特定事業主行動計画検討部会を設置し、本計画の取組を推進するとともに、実施状況の確認等を行い必要に応じて本計画の内容や数値目標の見直しを行います。

- (2) 効果的に推進するため、総務部総務人事課が主体となり、全ての職員が本計画の内容を理解できるよう、庁内グループウェアなどを活用し、本計画や実施状況など様々な情報を積極的に発信していきます。

VI 公表

本市のホームページにおいて、本計画の策定又は変更した場合は、公表します。また、各年度の実施状況については、翌年度までに把握し公表します。

第2章 取組実績と課題

I 次世代法に基づく取組実績と課題

1 概要

平成15年7月に次世代法が制定されて以降、本市では「八潮市特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう取組を進めてきました。

平成27年4月（計画期間：平成27年4月1日～令和3年3月31日）に策定した計画では、勤務環境の整備として「育児休業等を取得しやすい環境の整備等」、「時間外勤務の縮減」、「休暇の取得の促進」などの取組を進めてきました。

2 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等の取得促進を図るため、育児休業等を取得しやすい環境の整備として「育児休業及び部分休業制度等の周知」、「育児休業等体験談等に関する情報提供」、「育児休業等を取得した職員の代替要員の確保」などの取組を下記のとおり進めてきました。

その結果、図1及び2のとおり女性職員の育児休業等の取得率は、教育委員会を除く職員は100%となっており、また、教育委員会職員では、80%を超える結果となっています。

一方で、男性職員の取得率については、教育委員会を除く職員では、取得した職員はいたものの依然として低い取得率となっており、また、教育委員会職員では、取得した職員が1人もいない結果となっています。

【主な取組】平成27年度～平成30年度実績

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ります。	制度について、庁内LAN掲示板に掲示し、周知を図りました。
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います。	該当者に対し、手続きに関する説明書を個別に配布し、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情報提供を行いました。

<p>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います。</p>	<p>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いました。</p>
<p>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ります。また、育児休業に伴う任期付採用制度について検討します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業職員の代替として、臨時職員の確保を図りました。 ・任期付採用制度についての導入に向けて準備を行いました。

【育児休業等の取得率】

図1 教育委員会を除く職員

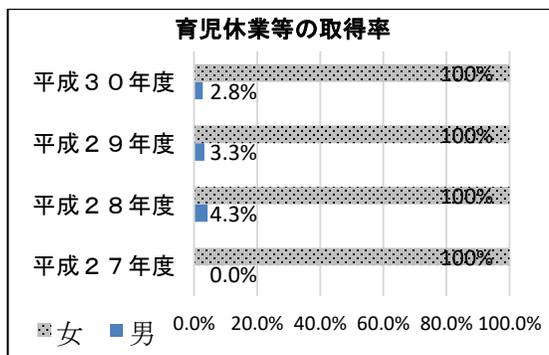
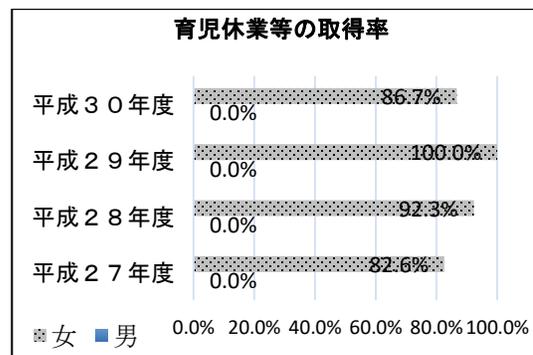


図2 教育委員会職員



3 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減を図るため、「一斉定時退庁日等の実施」、「時間外勤務の縮減のための意識啓発等」などの取組を下記のとおり進めてきました。

その結果、年度によって業務量や各職場の体制など状況は異なりますが、図3及び4のとおり年間360時間を超える時間外勤務を行った職員数は、平成27年度と比較すると減少しています。

【主な取組】平成27年度～平成30年度実績

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います。	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りました。
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ります。	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りました。
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します。	随時、周知を図りました。
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、注意喚起を行います。	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いました。
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ります。	随時、周知を図りました。

【年間時間外勤務】

図3 教育委員会を除く職員

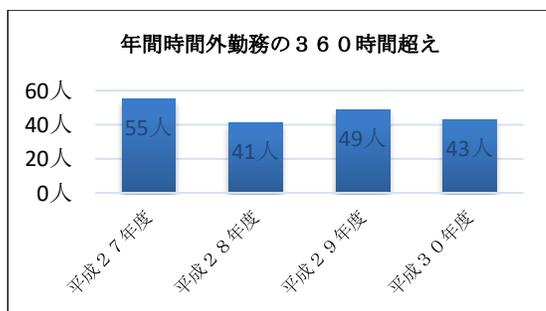
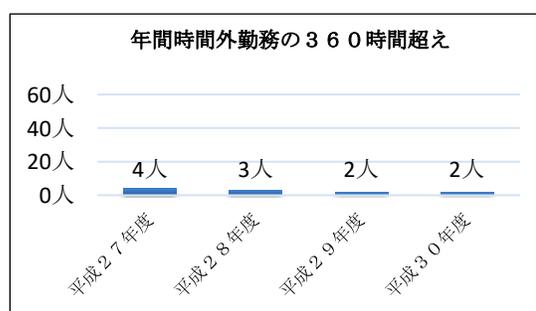


図4 教育委員会職員（教職員を除く）



4 休暇の取得の促進

休暇の取得の促進を図るため、「年次有給休暇の取得の促進」、「子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進」などの取組を下記のとおり進めてきました。

その結果、図5及び6のとおり年次有給休暇平均取得日数は増加したものの、直近4年では取得目標日数である15日を超えませんでした。

【主な取組】平成27年度～平成30年度実績

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ります。	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、取得促進を図りました。
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ります。	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りました。
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ります。	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りました。
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ります。	※取得状況は、表1・2のとおり。

【年次有給休暇の平均取得日数】

図5 教育委員会を除く職員

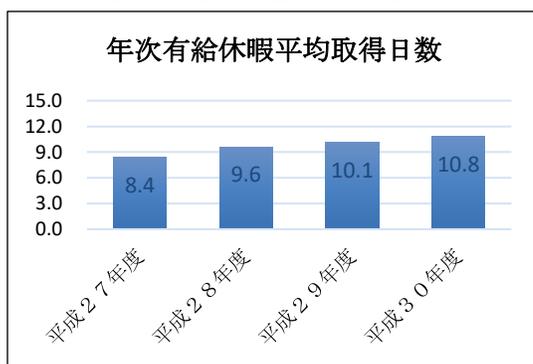
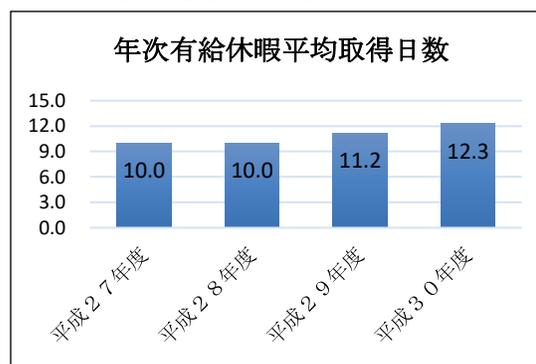


図6 教育委員会職員



※取得目標日数15日

表1 特別休暇の取得人数（教育委員会職員を除く職員）（単位：人）

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
妻の出産	7	5	4	3
育児参加	3	3	4	4
子の看護	13	11	16	10

表2 特別休暇の取得人数（教育委員会職員）（単位：人）

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
妻の出産	9	6	4	9
育児参加	0	1	2	3
子の看護	43	36	36	36

5 課題

育児休業及び部分休業の制度は、女性職員については各職場において一般化してきており高い取得率となっておりますが、男性職員の取得率は依然として低い取得率となっております。

このことから、男性職員への制度周知を図るとともに、職員が安心して育児休業等が取得できるよう、取得しやすい職場環境の構築に向けた取組や育児休業代替任期付職員等の確保などが不可欠となります。

時間外勤務については、市民ニーズの多様化・複雑化や国の制度改正などにより、特定の部署への負担が大きくなっていることから、時間外勤務を縮減するための取組として、AIやRPA^{*1}などを活用した業務の効率化や一時的に業務量が増大する部署に対し時限的な対応として、経験職員の配置などについて検討していく必要があります。

さらに、仕事と家庭生活の両立や職員の健康の保持、業務能率の向上を図るため、積極的な休暇の取得促進を図る必要があると考えられます。

^{*1}RPAとは、ロボティック・プロセス・オートメーションの略でソフトウェア上のロボットにより業務工程を自動化すること

Ⅱ 女性活躍推進法に基づく取組実績と課題

1 概要及び取組実績

平成27年8月に女性活躍推進法が制定されて以降、本市では「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく八潮市特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の活躍を推進するための取組を進めてきました。

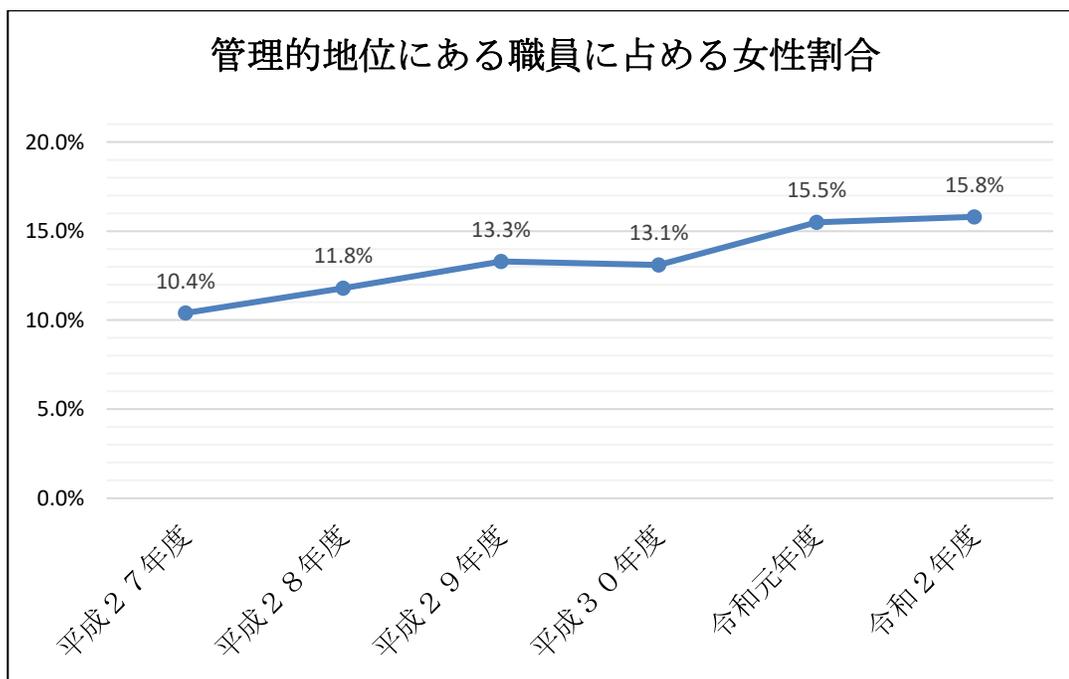
平成28年4月（計画期間：平成28年4月1日～令和3年3月31日）に策定した計画では、下記の目標を定め以下の取組を進めてきました。

図7のとおり目標設定時の平成27年度と令和2年度で比較すると5.4ポイント増加し、目標である21.7%に対し15.8%となっています。

<目標>

平成32年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成27年度の実績（10.4%）より約11ポイント引き上げ、21.7%とする。

図7



【取組状況】平成28年度～令和元年度実績

目標を達成するための取組	実施状況
人事異動時において、将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図るため、女性職員の能力に応じ、固定観念にとらわれず、人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置します。	多様なポストに女性職員を配置しました。
女性職員を対象とした庁内研修や外部研修（自治大学校、自治人材開発センター等）への派遣を積極的に行います。	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性職員意識啓発研修」を実施しました。 ・「自治大学校第1部・第2部特別課程」に女性職員を派遣しました。
女性職員に対し職員の相談に乗り助言するメンター制度* ² の導入など、総務人事課において人事制度に関する調査研究を行います。	メンター制度* ² の調査研究を行いました。
各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進や掲示板で支援制度の情報を常時閲覧できる状態にします。	庁内イントラネット上に、職員が取得できる出産子育てに関する休暇についての情報を掲載し、職員への周知を図りました。
女性職員の職場での活躍推進に対する男性職員の理解を深めるため、男性職員の意識改革を目的とした職場研修を実施します。	男女共同参画職員研修において、女性活躍に関する研修会等を行いました。
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、「ノー残業デー」には、人事担当等職員が庁内を巡回し定時退庁の推進を図ります。	「ノー残業デー」には、庁内イントラネット上に、ノー残業デーを周知する内容を表示し、定時退庁の推進を図りました。また、毎週水曜日に「ノー残業デー」を周知する庁内放送を実施しました。

*²メンター制度とは、人材育成、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・自立的な発達を促す方法

2 女性職員の活躍に関する現状把握

女性活躍推進法第19条第3項の規定に基づく、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条の規定による状況を把握するため「女性職員の採用割合」、「離職率の差異」、「時間外勤務の状況」などについての実績をとりまとめました。

(1) 女性職員の採用割合

本市の職員採用については、成績主義で採用しておりますが直近4年の女性職員の平均採用割合については、48.4%となっています。

このことから、直近4年における採用については、男女の機会均等が確保されています。

表3 女性職員の採用割合（毎年4月1日現在）（単位：人）

	男性	女性	合計	女性割合
平成29年度	13	14	27	51.9%
平成30年度	14	14	28	50.0%
令和元年度	20	21	41	51.2%
令和2年度	16	10	26	38.5%
計	63	59	122	48.4%

(2) 離職率の差異

令和元年度の年代別・男女別の離職者については、20代の若手職員が多くなっています。

表4 離職率の差異（単位：人）

令和元年度	男性	女性	合計
職員数	331	246	577
退職者数	8	11	19
10代	0	0	0
20代	4	5	9
30代	1	2	3
40代	1	2	3
50代以上	2	2	4
離職率	2.42%	4.47%	3.29%

【参考】平均継続勤務年数の男女差（4月1日現在）（単位：年）

	男性	女性	差
令和元年度	16.5	13.0	3.5

(3) 時間外勤務の状況

本市では、市民ニーズの多様化・複雑化や国の制度改正などにより業務量は増加傾向にありますが、職員一人あたりの時間外勤務時間数は、直近4年の平均では横ばいの状況となっています。

表5 職員一人あたりの平均時間外勤務時間数 (単位：時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均
平成28年度	16.0	13.4	13.8	10.9	9.0	8.7	9.8	18.9	9.6	10.7	11.8	16.0	12.4
平成29年度	15.8	13.7	13.6	10.4	8.1	10.7	14.3	8.6	14.1	9.6	11.6	17.5	12.3
平成30年度	15.6	13.0	13.1	11.0	8.7	10.4	13.1	9.7	12.3	9.7	10.5	16.6	12.0
令和元年度	14.1	13.0	11.9	11.6	8.5	11.4	18.5	8.7	9.8	9.7	10.6	13.9	11.8

※管理職は除く

(4) 管理職の女性割合等

管理職の女性割合については、増加しているものの、目標である21.7%を下回っています。また、役職段階ごとの女性割合では、副課長級以上の階級から割合が低くなっています。

表6 管理職の女性割合 (毎年4月1日現在) (単位：人)

	男性	女性	合計	女性割合
平成28年度	90	12	102	11.8%
平成29年度	85	13	98	13.3%
平成30年度	86	13	99	13.1%
令和元年度	82	15	97	15.5%
令和2年度	85	16	101	15.8%

※保育所等の所長、教育職員は除く

表7 各役職段階の職員の女性割合 (令和2年4月1日現在) (単位：人)

	男性	女性	合計	女性割合
部長級	13	1	14	7.1%
副部長級	14	1	15	6.7%
課長級	37	6	43	14.0%
副課長級	21	8	29	27.6%
係長級	53	37	90	41.1%
主任級	60	62	122	50.8%
主事級	135	126	261	48.3%

※保育所等の所長、教育職員は除く

(5) 男女別の育児休業取得率等

育児休業の取得率については、直近4年では女性職員は100%となっており、男性職員は2～4%となっています。

表8 男女別の育児休業取得率 (単位：人)

		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度	
		対象者数	取得者数	対象者数	取得者数	対象者数	取得者数	対象者数	取得者数
男性	人数	25	1	33	1	41	1	38	1
	取得率	4%		3%		2%		3%	
女性	人数	19	19	30	30	33	33	33	33
	取得率	100%		100%		100%		100%	

表9 取得期間の分布状況 (令和元年度) (単位：人)

	男性	女性	合計
1月未満	0	0	0
1月以上	0	12	12
1年以上	1	12	13
2年以上	0	9	9

(6) 男性の配偶者出産休暇の取得率等

男性の配偶者出産休暇^{*3}の取得率については、令和元年度は50.0%となっており、直近4年を平均しますと42.9%となっています。

男性の育児参加休暇^{*4}の取得率については、令和元年度は27.3%となっており、直近4年を平均しますと33.9%となっています。

表10 男性の配偶者出産休暇の取得率等

	取得可能者数	取得者数	平均取得日数	取得率
平成28年度	8	4	2.0	50.0%
平成29年度	9	4	1.8	44.4%
平成30年度	11	3	1.5	27.3%
令和元年度	10	5	1.4	50.0%
平均				42.9%

表11 男性の育児参加休暇の取得率等

	取得可能者数	取得者数	平均取得日数	取得率
平成28年度	10	3	1.7	30.0%
平成29年度	10	4	2.7	40.0%
平成30年度	13	5	3.3	38.5%
令和元年度	11	3	2.3	27.3%
平均				33.9%

*3 男性の配偶者出産休暇とは、配偶者の出産にあたって配偶者の入退院補助、出産手続等のために取得する休暇（上限2日）

*4 男性の育児参加休暇とは、配偶者の産前産後休暇中に育児に参加する休暇（上限5日）

3 課題

女性職員の活躍に関する現状については、女性職員の採用割合は直近4年を平均しますと約48%となっていますことから、採用については男女の機会均等が確保されているものと考えられます。今後も女性受験者数を確保できるよう、SNSなどを活用した情報発信や女性職員が働きやすい職場環境の整備等を進めていく必要があります。

時間外勤務時間数、管理職の女性割合及び男性職員の育児休業等の取得率は、直近4年では、ほぼ横ばい状況となっています。

時間外勤務については、市民ニーズの多様化・複雑化や国の制度改正などにより、特定の部署への負担が大きくなっていることから、時間外勤務を縮減するための取組として、AIやRPAなどを活用した業務の効率化や一時的に業務量が増大する部署に対し時限的な対応として、経験職員の配置などについて検討していく必要があります。

また、管理職の女性割合を引き上げるため、女性職員が管理職を希望しない理由などを的確に把握し、必要に応じて研修などを開催し意識改革を図るなど、中長期的な視点を持った取組が必要と考えられます。さらに、男性職員の育児参加を促進するため、積極的な育児休業等の取得に向けて、育児休業等の制度周知や取得しやすい職場環境の構築に向けた取組を進めていく必要があると考えられます。

第3章 計画の目標と取組内容

I 計画の目標

全ての職員が、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮し、自らの希望に応じた形で職業生活と家庭生活の両立を図ることができるよう、第2章で把握した課題の解決に向けて、次の目標数値を設定します。

目 標

- 1 男性職員の育児休業取得率30%
- 2 女性職員の育児休業取得率の現状維持
- 3 年間360時間を超える時間外勤務者数0人
(他律的な業務の比重の高い部署^{*5}及び特例業務^{*6}を除く)
- 4 職員一人当たりの年次有給休暇取得日数15日
- 5 管理職に占める女性割合30%

^{*5}他律的な業務の比重が高い部署とは、業務量、事務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務の比重が高い部署として任命権者が指定するもの

^{*6}特例業務とは、大規模災害への対処、その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要するものと任命権者が認めるもの

II 取組内容

目標数値の達成に向けた取組に加え、地域における子育て支援の充実を図るために以下の取組を進めていきます。

1 育児と仕事の両立

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

区分	取組内容
継続	母性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ります。 次世代法 女性活躍推進法
継続	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ります。 次世代法 女性活躍推進法
継続	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います。 次世代法 女性活躍推進法
継続	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に周知徹底を図ります。 次世代法 女性活躍推進法
新規	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。 次世代法 女性活躍推進法

(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

区分	取組内容
継続	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ります。 次世代法 女性活躍推進法
継続	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ります。 次世代法 女性活躍推進法

(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

区分	取組内容
継続	育児休業等に関する資料等を各部署に通知し、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ります。 次世代法 女性活躍推進法
継続	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います。 次世代法 女性活躍推進法
継続	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います。 次世代法 女性活躍推進法
新規	男性職員が育児休業を取得することへの不安や抵抗感を軽減するため、必要に応じて個別に制度の説明や給与シミュレーションを提示するなどし、育児休業の取得の促進を図ります。 次世代法 女性活躍推進法

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

区分	取組内容
継続	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います。 次世代法 女性活躍推進法

ウ 育児休業及び部分休業制度を取得しやすい職場環境の醸成

区分	取組内容
継続	職員から育児休業等の取得の申出があった場合、所属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ります。 次世代法 女性活躍推進法

エ 育児休業を取得した職員への円滑な職場復帰の支援

区分	取組内容
継続	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います。 次世代法 女性活躍推進法

オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

区分	取組内容
継続	部署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、育児休業代替制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。 次世代法 女性活躍推進法

カ 育児休業等の取得率の向上

区分	取組内容
継続	上記の取組を通じて、男性職員の育児休業等の取得率の向上を図ります。 次世代法 女性活躍推進法

キ 子育てを行う職員の活躍推進に向けた取組

区分	取組内容
継続	育児休業を取得する職員に対する適切なキャリアパス ^{*7} の提示及びキャリア形成支援を検討します。 次世代法 女性活躍推進法
継続	子育てを行う職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入を検討します。 次世代法 女性活躍推進法
継続	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います。 次世代法 女性活躍推進法

^{*7}キャリアパスとは、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。雇用主から見た場合、中長期的な計画の中で、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、職員自身の目指すものを考察できモチベーションを向上させる等の効果が期待できる

継続	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します。 次世代法 女性活躍推進法
継続	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、意識啓発を図ります。 次世代法 女性活躍推進法

(4) 早出遅出勤務の促進

区分	取組内容
継続	小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の早出遅出勤務制度について周知徹底を図ります。 次世代法 女性活躍推進法

(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

区分	取組内容
継続	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、時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。 次世代法 女性活躍推進法
継続	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ります。 次世代法 女性活躍推進法

イ 一斉定時退庁日等の実施

区分	取組内容
継続	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います。 次世代法 女性活躍推進法
継続	定時退庁ができない職員が多い部署は、所属長から職員への指導の徹底を図ります。 次世代法 女性活躍推進法

ウ 事務の簡素合理化の推進

区分	取組内容
継続	八潮市行政改革大綱に掲げられた重点事項の推進を図ります。 次世代法 女性活躍推進法

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

区分	取組内容
継続	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します。 次世代法 女性活躍推進法
継続	部署ごとの時間外勤務の状況を、人事担当で把握し、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、注意喚起を行います。 次世代法 女性活躍推進法
継続	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ります。 次世代法 女性活躍推進法
継続	「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」の周知徹底を図ります。 次世代法 女性活躍推進法

(6) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

区分	取組内容
継続	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ります。 次世代法 女性活躍推進法
継続	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ります。 次世代法 女性活躍推進法
継続	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ります。 次世代法 女性活躍推進法
継続	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ります。 次世代法 女性活躍推進法

イ 連続休暇等の取得の促進

区分	取組内容
継続	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ります。 次世代法 女性活躍推進法

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

区分	取組内容
継続	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ります。 次世代法 女性活躍推進法

(7) 人事異動における配慮

区分	取組内容
継続	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、その状況に配慮します。 次世代法 女性活躍推進法

(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

区分	取組内容
継続	八潮市男女共同参画プランの推進を図ります。 次世代法 女性活躍推進法
継続	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、意識啓発を行います。 次世代法 女性活躍推進法
継続	各階層に応じた研修を開催し、意識啓発を行います。 次世代法 女性活躍推進法
継続	セクシュアル・ハラスメント等、あらゆるハラスメント防止のための研修会を開催します。 次世代法 女性活躍推進法

2 女性職員の活躍の推進

(1) 女性職員のキャリア形成支援と積極的な登用

区分	取組内容
継続	人事異動時において、将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図るため、女性職員の能力に応じ、固定観念にとらわれず、人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置します。 女性活躍推進法
継続	女性職員を対象とした庁内研修や外部研修（自治大・自治人材開発センター等）への派遣を積極的に行います。 女性活躍推進法
継続	女性職員の職場での活躍推進に対する男性職員の理解を深めるため、男性職員の意識改革を目的とした職場研修を実施します。 女性活躍推進法
新規	女性職員の登用に対する課題や意見などを的確に把握するため、女性職員を対象とした懇談会などを実施します。 女性活躍推進法
新規	ロールモデル* ⁸ の人材育成を図るとともに、ロールモデルとなる職員の事例などを紹介します。また、昇任に対する意識啓発を行い、女性のキャリア形成を支援・促進するため、メンター制度の導入を検討します。 女性活躍推進法

*⁸ロールモデルとは、職員が目指したいと思う模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣したりする対象となる人材

(2) 女性職員の採用活動

区分	取組内容
新規	女性受験者の拡大に向け近隣の大学等で開催される採用説明会などに積極的に参加し、広く周知します。 女性活躍推進法
新規	本市のホームページをはじめとする各種広報媒体を通じて、ワーク・ライフ・バランスの実現や女性職員の活躍の推進等に向けた取組などをPRします。 女性活躍推進法

3 地域における子育て支援等

(1) 子育てバリアフリー

区分	取組内容
継続	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、その充実を図ります。 次世代法

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

区分	取組内容
継続	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ります。 次世代法
継続	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します。 次世代法
継続	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」を充実します。 次世代法
継続	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します。 次世代法
継続	職員に対する交通安全教育研修の充実を図ります。 次世代法
継続	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ります。 次世代法

(3) 子どもとふれあう機会の充実

区分	取組内容
継続	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ります。 次世代法

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

区分	取組内容
継続	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します。 次世代法

八潮市特定事業主行動計画

令和3年3月

発行 八潮市

〒340-8588 埼玉県八潮市中央一丁目2番地1

Tel : 048-996-2111 (代表)

FAX : 048-995-7367

ホームページ : <http://www.city.yashio.lg.jp/>

編集 八潮市 総務部 総務人事課