

八潮市特定事業主行動計画

令和 8 年（2026年） 3 月 改訂

計画期間：令和 8 年度～令和 1 2 年度

八潮市

目 次

第1章	特定事業主行動計画について・・・・・・・・・・	1
Ⅰ	計画策定の趣旨・・・・・・・・・・	1
Ⅱ	策定主体及び対象職員・・・・・・・・・・	2
Ⅲ	計画の推進体制・・・・・・・・・・	2
Ⅳ	前計画の数値目標に対する実績・・・・・・・・	3
Ⅴ	計画期間・・・・・・・・・・	3
Ⅵ	周知・公表・・・・・・・・・・	3
第2章	取組実績と課題・・・・・・・・・・	4
Ⅰ	次世代法に基づく取組実績と課題・・・・・・・・	4
Ⅱ	女性活躍推進法に基づく取組実績と課題・・	10
第3章	計画の目標と取組内容・・・・・・・・・・	18
Ⅰ	計画の目標・・・・・・・・・・	18
Ⅱ	取組・・・・・・・・・・	20

第1章 特定事業主行動計画について

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。以降、平成26年と令和6年に期間延長がなされ、取組期間は令和17年3月までとなりました。

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、令和2年には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、女性が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。こちらについても期間が延長され、取組期間は、令和18年3月までとなりました。

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しています。

Ⅱ 策定主体及び対象職員

本市では、次世代育成支援、仕事と生活の調和の実現、女性の活躍推進に向けて全庁的に取り組むため、各任命権者が連名で計画を策定します。なお、この計画は各任命権者が共通して取り組む項目を定めたものであることから、必要に応じて各任命権者が実態を考慮して、効果的な推進に努めるものとします。

【任命権者】

- ・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。

Ⅲ 計画の推進体制

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。

効果的に推進するため、人事所管課が主体となり、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。

Ⅳ 前計画の数値目標に対する実績（令和２年度～令和６年度）

	数値目標	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
男性職員の育児休業取得率	30.0%	8.8%	7.1%	35.7%	56.5%	60.0%
女性職員の育児休業取得率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
年間360時間を超える時間外勤務者数	0人	23人	69人	65人	81人	49人
職員１人当たり年次有給休暇取得日数	15日	11.7日	11.4日	12.6日	13.6日	14.5日
管理的地位にある職員に占める女性割合	30.0%	18.8%	21.2%	19.8%	19.3%	20.2%

Ⅴ 計画期間

令和８年度から令和１２年度までの５年間を計画期間とします。
 なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

Ⅵ 周知・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

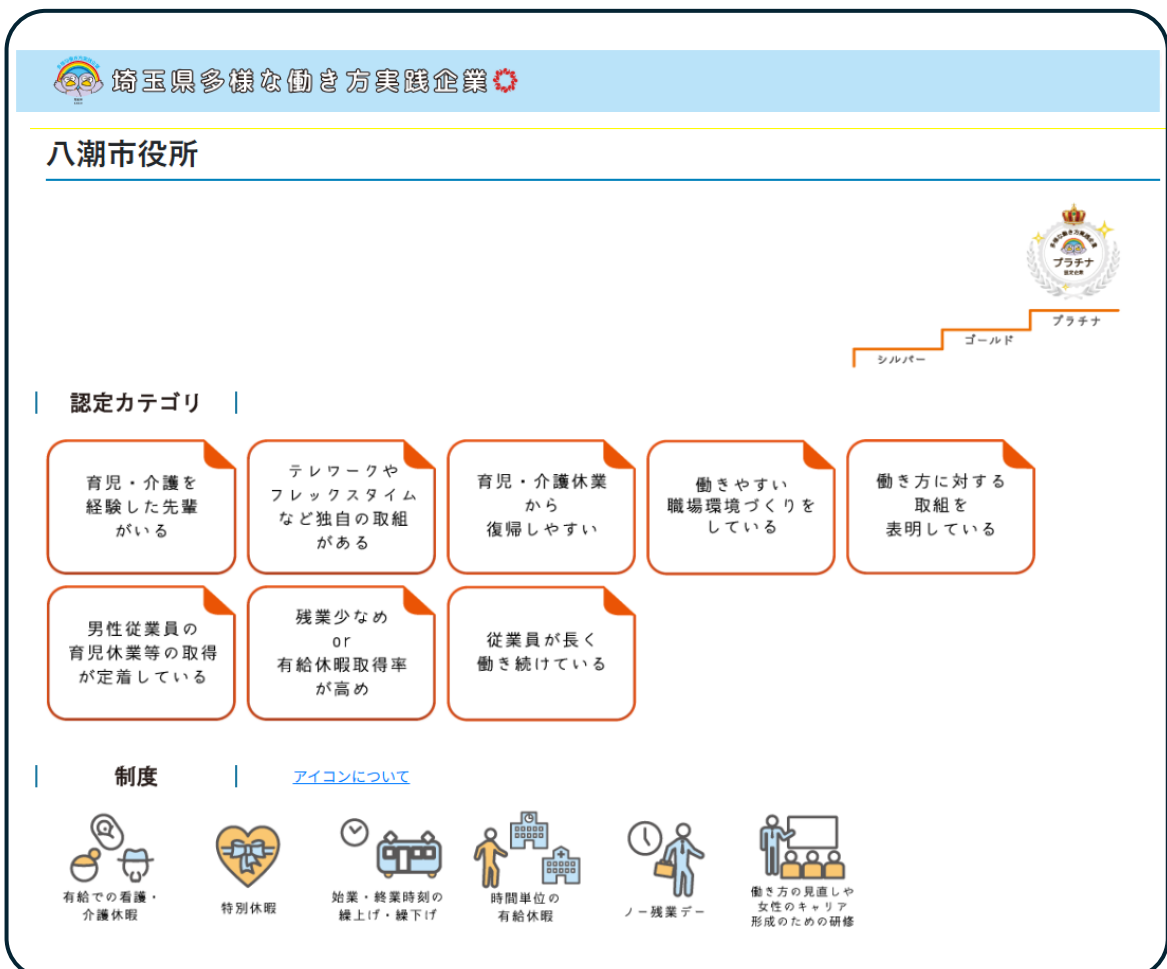
I 次世代法に基づく取組実績と課題

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。

その結果、平成29年12月に埼玉県が行っている認定制度「多様な働き方実践企業」において、仕事と子育て等が両立しやすい環境を整える企業として、三段階の最上位「プラチナ」に認定されています。



※埼玉県のHPから一部抜粋。

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、女性職員の育児休業等の取得率は、100%となっています。

また、男性職員の取得率については、数値目標の30%に対して令和6年度は60%となっており、年々増加しています。

しかし、令和5年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」では、男性の育児休業取得率について現行の政府目標（2025年までに30%）を大幅に引き上げ、公務員は2025年に1週間以上の取得率を85%、2030年に2週間以上の取得率を85%にするものと示されていることから、より一層の推進が必要です。

【育児休業の取得率】目標：男性30%、女性100%

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性職員	20.0%	17.6%	35.7%	56.5%	60.0%
女性職員	100%	100%	100%	100%	100%
合 計	71.4%	60.0%	77.5%	71.4%	77.8%

【主な取組】

取 組	実施状況
① 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。	制度について庁内LAN掲示板に掲示するとともに、育児休業等に関する取得促進チラシや、子育てハンドブックを作成し、周知を行いました。
② 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、育児休業を取得しやすい職場環境の醸成を図りました。	該当者に対して情報提供を行ったほか、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環境づくりを学ぶための研修会を実施しました。
③ 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に、適切な代替要員の確保を図ります。	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りました。
④ 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研修等を行い、周知を図ります。	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研修に参加させ、子育て中の職員の力を引き出す技法について受講させました。

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、総時間数は減少しています。しかし、年間360時間を超える時間外勤務を行った職員数は一定数いる状況です。

【年間時間外勤務の360時間超えの職員数】目標：0人

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
人 数	23人	69人	65人	81人	49人

【年間時間外勤務の総時間数】

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
一般職	63,059時間	78,712時間	71,810時間	81,144時間	67,173時間
管理職	—	21,691時間	18,582時間	19,734時間	19,927時間

【主な取組】

計画内容	実施状況
① 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。	・「ノー残業デー」である水曜日の17時に庁内放送を実施し、職員への周知を図りました。また、毎週金曜日の18時30分、毎日20時に館内一斉消灯を実施しました。
② 残業自粛月間を全庁で1か月、所属毎に1か月の年2回（2か月）設定しました。	・残業自粛月間については、全庁共通の月と所属毎の月を庁内LANで通知し、周知を図りました。
③ 毎月、各部長級職員に対して部毎の時間外勤務時間数を提供し、業務の偏り等の是正に活用してもらいます。	・毎月、情報提供を行い、時間外勤務の縮減を図りました。
④ 毎月開催している職員衛生委員会において時間外勤務の時間数の情報提供を行い、労働安全の観点からも時間外勤務の縮減に努めます。	・毎月、情報提供を行い、時間外勤務の状況について周知を図りました。

4 休暇取得の促進

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、年次有給休暇平均取得日数は増加したものの、取得目標日数である15日は超えませんでした。

【年次有給休暇の平均取得日数】目標：15日

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
日 数	11.7日	11.4日	12.6日	13.6日	14.5日

【主な取組】

計画内容	実施状況
① 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。
② 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て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も周知を行い、取得の促進を図りました。
③ 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。	・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。（下図参照）

【特別休暇の取得日数】

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
妻の出産	3人	5人	11人	12人	8人
育児参加	4人	2人	9人	9人	10人
子の看護	16人	25人	43人	54人	73人

5 課題

●育児休業及び部分休業の取得

女性職員については各職場において高い取得率となっており、男性職員についても取得率は年々上昇しています。また、男性職員の育児休業取得率は令和6年度は60%となっており、これは政府目標であった2025年までに30%を達成しています。

しかし、令和5年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」における「公務員は2025年に1週間以上の取得率を85%、2030年に2週間以上の取得率を85%」の達成に向けては、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。

●時間外勤務の縮減

「残業自粛月間の実施」や「毎週水曜日のノー残業デーの庁内放送」「毎月各部長級職員に時間外勤務の時間数の報告」などの取組を行った結果、令和3年度の78,712時間から、令和6年度の67,173時間と、11,539時間の大幅な減となっています。しかし、年間360時間を超える職員が一定数いることや、部署によっては決まった時期に月に100時間程度の時間外勤務が発生しています。

時間外勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、今後増加することが見込まれる介護による時間制約のある職員など、全ての職員に対しての大きな課題です。

令和7年5月に実施した「働き方についてのアンケート調査」において、「今の働き方に満足していない」理由として、「仕事とプライベートのバランスがとれていない」が45.6%と最も高い回答でした。職員の多くが、その能力を最大限発揮することにより、市全体の組織力をより一層高めていくためには、職員の働き方改革をより一層推進し、仕事と生活の調和を実現することが不可欠です。

●休暇取得の促進

年次有給休暇の取得日数は増加傾向にありますが、目標値は下回っています。長時間労働を是正するとともに、疲労の回復、家族とのコミュニケーションの確保など、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には、積極的な休暇の取得促進を図る必要があります。結果として職員のパフォーマンス向上や市が提供するサービスの向上に繋がると捉えることも重要です。

Ⅱ 女性活躍推進法に基づく取組実績と課題

1 概要

少子高齢化による労働人口の減少が進む中、職業生活において女性が個性と能力を十分に発揮し活躍できるよう推進することを目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」いわゆる「女性活躍推進法」が、平成27年8月に制定されて以降、本市では「八潮市特定事業主行動計画」を策定し、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。

「女性職員の採用」「離職率の差異」「時間外勤務の状況」について状況把握を行ってきましたが、今後も女性が活躍するための環境づくり、意識改革が重要です。

2 取組実績

取 組	実施状況（令和6年度）
① 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進	・庁内イントラネットに、職員が取得できる出産・子育てに関する休暇・休業についての情報を掲載し、周知を図りました。 ・育児休業や特別休暇に関する職員のための子育て支援等ハンドブックを更新しました。
② 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	
③ 時間外勤務の縮減	・「ノー残業デー（毎週水曜日）」には、ノー残業デーを周知する庁内放送を実施し、定時消灯を実施しました。 ・全庁共通の残業自粛月間を8月としたうえで、各所属において8月以外の自粛月間を1か月設定しました。
④ 休暇の取得の促進	・年度内に一度「連続3日間」の年次有給休暇が取得できる環境を整えるため、庁内イントラネットに通知を掲載しました。 ・リフレッシュ休暇の活用についても周知しました。
⑤ 女性職員のキャリア形成支援と積極的な登用	・多様なポストに女性職員を配置しました。 ・自治大学校第1部・第2部特別課程に、女性職員を1人派遣しました。

3 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、(1)「女性職員の採用割合」、(2)「離職率の差異」、(3)「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（毎年度4月1日現在）

本市の職員採用は、成績主義で行っていますが直近5年間の女性職員の採用割合の平均は55.1%となっており、女性職員の採用の方が多くなっています。ほぼ男女の均等が確保されています。

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	計
男 性	9人	14人	16人	26人	10人	75人
女 性	18人	22人	16人	18人	18人	92人
合 計	27人	36人	32人	44人	28人	167人
女性割合	66.7%	61.1%	50.0%	40.9%	64.3%	55.1%

（２）離職率の差異

本市の離職率は２％台から４％で推移しています。令和６年度は２０代の女性職員が最も多くなっています。

平均継続勤務年数は、令和元年度と比べて、男性、女性共に短くなっていますが、差は縮まっています。

	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
男 性	1.2%	2.0%	1.3%	0.8%
女 性	1.0%	1.5%	2.6%	1.8%
合 計	2.2%	3.5%	4.0%	2.6%

（参考１）令和６年度の年代別・男女部離職者数

令和６年度		男性	女性	合計
職員数		346人	271人	617人
退職者数		5人	11人	16人
	10代	0人	0人	0人
	20代	1人	7人	8人
	30代	2人	2人	4人
	40代	2人	1人	3人
	50代以上	0人	1人	1人
離職率		1.4%	4.1%	2.6%

（参考２）平均継続勤務年数の男女差

	男性	女性	差
令和元年度	16.5年	13.0年	3.5年
令和６年度	15.75年	12.95年	2.8年

（３）時間外勤務の状況

本市職員の時間外勤務の状況は、令和５年度は新型コロナウイルスの影響により中断していたイベントが再開されたことや、新庁舎への移転の事務が発生したことにより増えましたが、下記の期間中においては様々な取り組みの結果、減少しています。

（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	平均
令和 ３ 年度	9,266	10,047	10,556	8,495	5,537	6,489	9,192	7,045	7,200	7,656	8,248	10,672	8,367
令和 ４ 年度	9,235	8,260	8,986	7,219	5,160	6,389	7,451	6,177	7,365	7,584	6,698	9,868	7,533
令和 ５ 年度	9,456	8,217	11,623	6,801	5,747	6,742	7,916	6,472	10,442	9,012	7,963	10,487	8,407
令和 ６ 年度	10,082	7,671	7,466	6,537	5,271	6,042	8,200	6,219	5,171	7,602	7,919	8,920	7,258

（参考）令和６年度の１人当たり平均時間外勤務時間

（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	平均
総時 間数	10,082	7,671	7,466	6,537	5,271	6,042	8,200	6,219	5,171	7,602	7,919	8,920	7,258
１人 当 た り 平 均 時 間	15.5	11.8	11.5	10.1	8.1	9.3	12.6	9.6	8.0	11.7	12.2	13.7	11.2

（４）管理職の女性割合

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30%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。

管理職の女性割合（毎年4月1日）

	男 性	女 性	合 計	女性割合
令和3年度	93人	25人	118人	21.2%
令和4年度	93人	23人	116人	19.8%
令和5年度	96人	23人	119人	19.3%
令和6年度	91人	23人	114人	20.2%
令和7年度	85人	23人	108人	21.3%
計	458人	117人	575人	20.3%

（参考）各役職段階の職員の女性割合（令和7年4月1日現在）

	男 性	女 性	合 計	女性割合
部長級	16人	1人	17人	5.9%
副部長級	19人	2人	21人	9.5%
課長級	33人	10人	43人	23.3%
副課長級	17人	10人	27人	37.0%
係長級	72人	38人	110人	34.5%
主任級	63人	90人	153人	58.8%
主事級	111人	124人	235人	52.7%

（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、女性職員は100%となっており、男性職員も増加傾向にあります。

しかし男性職員の取得期間は比較的短期間なものとなっています。これは無給となる育児休業期間中は共済組合から手当金が支給されるものの給料の満額ではないことや、支給までに時間を要することなどの経済的理由なども考えられます。

男女別の育児休業取得率

	男 性			女 性		
	対象者数	取得者数	取得率	対象者数	取得者数	取得率
令和3年度	17人	3人	17.6%	18人	18人	100%
令和4年度	14人	5人	35.7%	26人	26人	100%
令和5年度	23人	13人	56.5%	12人	12人	100%
令和6年度	15人	9人	60.0%	12人	12人	100%

（参考）取得期間の分布状況（令和6年度）

	男 性	女 性	合 計
1月末満	5人	0人	5人
1月以上	4人	2人	6人
1年以上	0人	4人	4人
2年以上	0人	6人	6人

（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、及び育児参加休暇の取得率はほぼ横ばいの状況です。必要に応じて取得できるよう、引き続き周知を図ります。

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
令和３年度	18人	5人	1.6日	27.8%
令和４年度	14人	10人	1.9日	71.4%
令和５年度	23人	12人	2.0日	52.2%
令和６年度	15人	7人	1.7日	46.7%
平 均	17.5人	8.5人	1.8日	48.6%

※配偶者の出産に当たり、入院補助、出産手続きのために取得する休暇（上限２日）

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
令和３年度	19人	2人	5.0日	10.5%
令和４年度	14人	9人	3.8日	64.3%
令和５年度	23人	9人	2.8日	39.1%
令和６年度	15人	9人	4.6日	60.0%
平 均	17.7人	7.3人	4.1日	40.8%

※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）

4 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令和3年度から令和7年度までの5年間の平均で55.1%となっており、採用については男女の機会が確保されています。

男性職員と女性職員の全体の割合は55対45とほぼ半数に近づいていますが、管理職の女性の割合は21.3%と増えてはいるものの、目標の30%には届いていない状況です。

女性の管理職に限らず、昨今は昇任試験の受験者が少なくなっていることも影響し、管理職の人数が少なくなっています。このことは、市政の停滞を招く恐れがあることから、その確保は急務です。

そのためには、全職員が仕事と家庭の両立ができるような環境の整備や、女性職員だけではなく男性職員の意識の啓発が必要です。引き続き、時間外勤務の縮減や、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、及び育児参加休暇の取得率の向上に努めていく必要があります。

第3章 計画の目標と取組内容

I 計画の目標

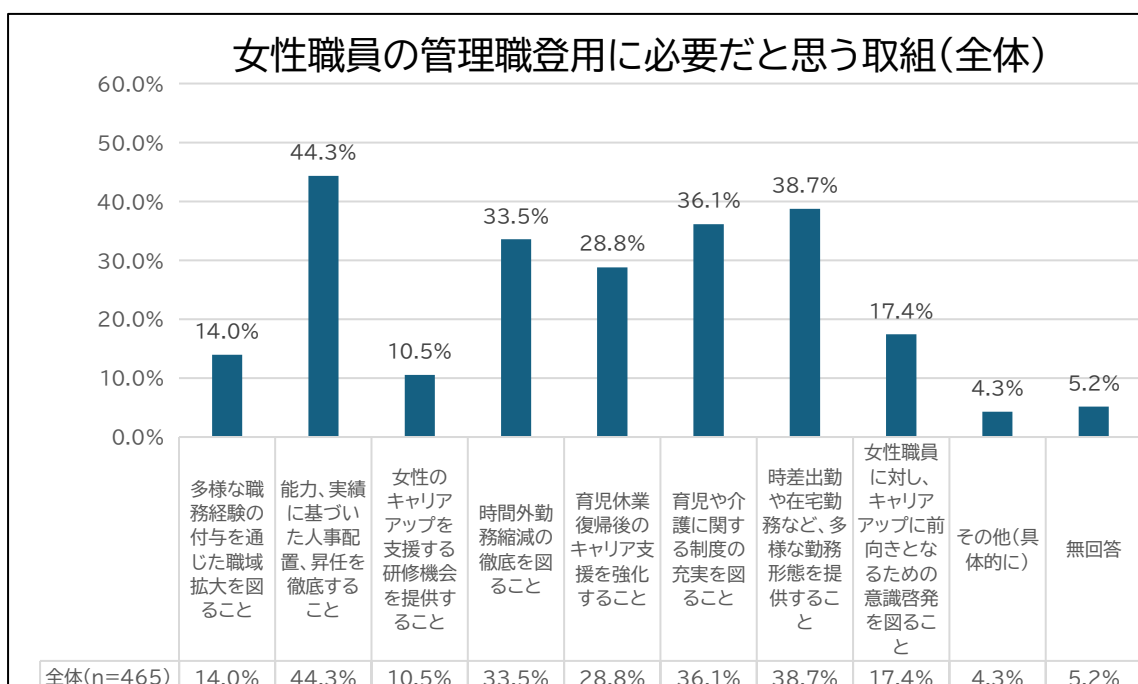
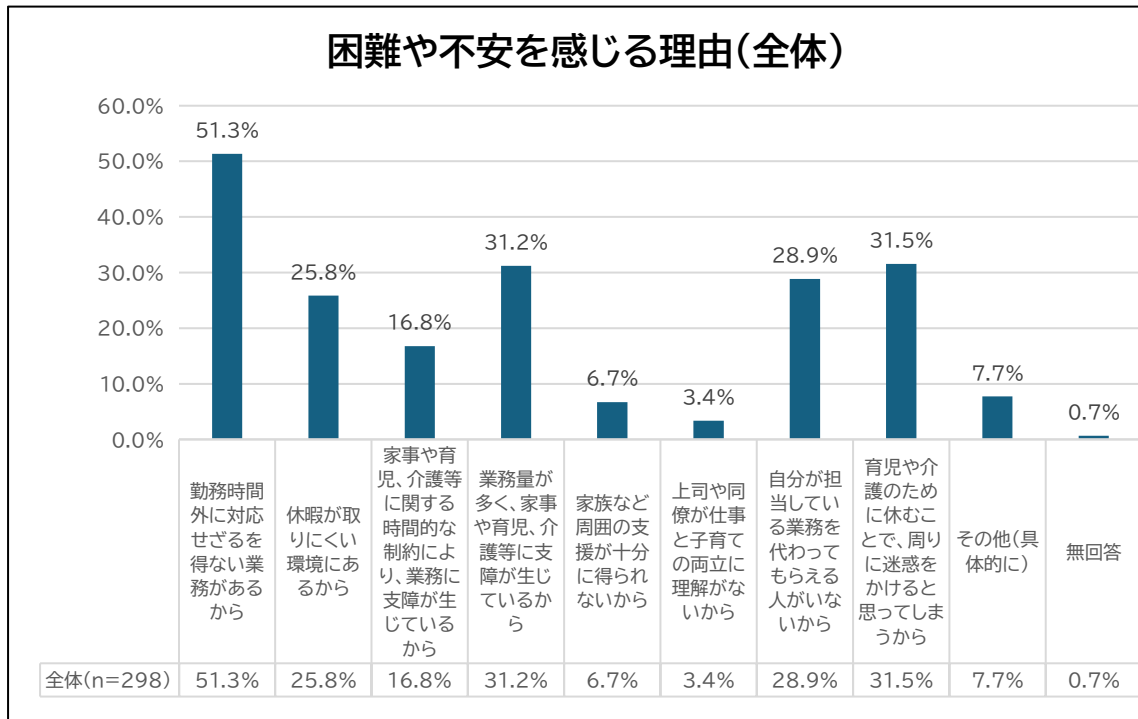
全ての職員が、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮し、自らの希望に応じた形で職業生活と家庭生活の両立を図ることができるよう、第2章で把握した課題の解決に向けて、次の目標数値を設定します。

●仕事と子育ての両立【次世代育成支援】、女性活躍推進【女性活躍推進】に係る目標

項 目	現 状 (令和6年度)	目 標 (令和12年度)
① 男性職員の育児休業取得率	60%	85%
② 女性職員の育児休業取得率	100%	現状維持
③ 職員1人当たりの年次有給休暇 取得日数	14.5日	国家公務員の 平均使用日数以上 (令和6年度 16.3日)
④ 管理職に占める女性割合	20.2%	30.0%
⑤ 職員1人当たりの各月の平均 時間外勤務時間	11.2時間	10時間

目標の達成に向けて、令和7年5月に実施した「働き方についてのアンケート調査（以下、「職員アンケート」という。）」の結果も踏まえて取り組んでいきます。

（参考）職員アンケートの結果（一部抜粋）



Ⅱ 取組

目 標	現 状 (令和6年度)	目 標 (令和12年度)
① 男性職員の育児休業取得率	60%	85%
② 女性職員の育児休業取得率	100%	現状維持

令和5年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」において男性職員の育児休業取得率の目標は「2025年に1週間以上の取得率を85%、2030年に2週間以上の取得率を85%」となっています。

職員アンケートにおいて「仕事と生活の両立について困難や不安を感じることがありますか」の問いに、職員の約6割が困難や不安を感じているという結果になりました。その理由として2番目に多かったのは「育児や介護のために休むことで、周りに迷惑をかけてしまうと思ってしまうから」でした。男女別では男性職員が26.8%だったのに対し、女性職員が35.5%と高い数値となりました。また年代別でも、30代、40代で高い数値となっています。

このような意識や職場風土の払しょくを図りながら、職員の育児休業を含めた子育て目的の休暇等の取得促進に向けて、次の取組を実施します。

取 組	内 容
① 取得しやすい環境の整備	・ 資料提供を行います。 ・ 手続きや経済的支援について情報提供を行います。 ・ 個別に制度等の説明を行います。 ・ 必要に応じて個別に給与シミュレーションを提示します。
② 職場環境の醸成	・ 所属において業務分担の見直し等を行います。
③ 業務プロセスの可視化、情報共有	・ 所属において業務マニュアル等を作成、共有し、職場内全体で業務を行える体制を構築します。
④ 円滑な職場復帰支援	・ 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OJT研修等を行います。
⑤ 代替要員の確保	・ 定数から除外することの検討や、育児休業代替制度の活用をします。

項 目	現 状 (令和6年度)	目 標 (令和12年度)
③ 職員1人当たりの年次有給休暇 取得日数	14.5日	国家公務員の 平均使用日数以上 (令和6年度 16.3日)

年次有給休暇等は、必要な時期にとれることが望めます。これまで取得向上のための取組を行ってきた結果、有給休暇取得日数は年々増加傾向にあります。

しかし、職員アンケートにおいて「休暇が取りにくい環境にある」という回答が25.8%と高い結果になりました。年代別では「50代」、職位別では「副課長級」が高い数値となっていることから、いわゆる中間管理職的な立場の職員が強く感じている傾向にあります。また、ワーク・ライフ・バランス推進の取組において求められる施策としては「休暇を取得しやすい職場風土の醸成」が45.6%と2番目に多い数値となっています。

積極的な休暇の取得を通じて、ワーク・ライフ・バランスの充実や心身のリフレッシュを図れるよう、次の取組を実施します。

取 組	内 容
① 年次有給休暇の取得の促進	- 有給休暇取得目標達成のため、庁内イントラネットを活用して周知を図ります。 - 所属長が部下職員の取得状況を把握し、計画的な取得促進を図れるよう庶務事務システムの利用を促します。
② 連続休暇等の取得の促進	国民の祝日やリフレッシュ休暇及び永年勤続等の特別休暇と合わせた年次有給休暇の取得促進を図ります。
③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進	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。

項 目	現 状 (令和6年度)	目 標 (令和12年度)
④ 管理職に占める女性割合	20.2%	30.0%

職員の年齢構成の偏りに加えて、昨今は昇任試験の受験者が少なくなっていることも影響し、管理監督者となる職員が少なくなっています。市政運営に必要な管理監督者の不足は市政の停滞を招く恐れがあることから、その確保は急務です。また、管理職に占める女性職員の割合は増加しているものの、目標には達していません。

この状況を解決するために、次の取組を実施します。

取 組	内 容
① 女性職員のキャリア形成支援と積極的な登用	・ 人事異動において女性職員の能力に応じ、固定観念にとらわれず多様なポストに積極的に配置します。 ・ 自治大学校等の外部研修への派遣を積極的に行います。 ・ 女性職員の活躍推進に対する職員の理解を深めるため研修を実施します。 ・ 管理職員の処遇の改善や職員一人ひとりが自分らしく働けるような計画的な昇任制度の運用に取り組みます。
② 働き方改革の推進	・ 柔軟な働き方の実現に向けて、今後も継続して職員が働きやすい環境を整備します。 ・ 効率的な市政運営や職務に対するモチベーションの維持・向上を図り、職員の昇任意欲の向上、職員の離職防止等につなげます。
③ 育児・介護と仕事の両立支援	・ 職員が家庭で安心して育児や介護を行いながら、意欲を持って職務に従事できる環境の整備に取り組みます。 ・ 「職員のための育児・介護等ハンドブック」や職員研修を通じて、職員が安心して仕事と育児・介護の両立ができる職場風土の形成に取り組みます。

項 目	現 状 (令和6年度)	目 標 (令和12年度)
⑤ 職員1人当たりの各月の平均 時間外勤務時間	11.2時間	10時間

時間外勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、今後増加することが見込まれる介護による時間制約のある職員など、全ての職員に対しての大きな課題です。

長時間の勤務は、女性職員の活躍の大きな障害となることや、男性職員にとっても家事や子育て等の分担を困難にするものです。

また、職員アンケートにおいて「困難や不安を感じる理由」として1番多かった回答が「勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから」でした。

全ての職員が活躍できるように、次の取組を実施します。

取 組	内 容
① 時間外勤務縮減のための意識啓発	- 毎月各部長級職員に時間外勤務の時間数の報告を行い、実態の見える化を行います。 - 時差勤務制度の運用を見直したため、その活用について周知を図ります。
② 一斉定時退庁等の実施	- 毎週水曜日のノー残業デーの庁内放送や、毎週金曜日の残業自粛デーの周知徹底を行います。 - 残業自粛月間を実施し、定時退庁を促します。
③ 事務の簡素合理化の推進	(仮称)八潮市行政改革方針の推進を図ります。 - 職員の自己啓発を図るためのリスクリングの支援を行うことで、デジタルスキルの向上による業務の効率化、生産性の向上を図ります。
④ 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員への制度の周知	- 深夜勤務、時間外勤務を制限する制度について周知します。 - 時間外勤務をさせてはならない制度について周知します。

数値目標の達成のための取組に加えて、地域における子育て支援の充実を図るため、次の取組も進めていきます。

取 組	内 容
① 子育てバリアフリー	・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。
② 子ども・子育てに関する地域貢献活動	・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。 ・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。 ・交通事故予防について綱紀粛正通知による呼びかけを実施します。 ・交通事故に対する交通安全教育研修の充実を図ります。 ・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。
③ 子どもとふれあう機会の充実	・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。
④ 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上	・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。

八潮市特定事業主行動計画
(令和7年度改訂版)

令和8年3月
八潮市