

**次世代育成支援対策推進法 及び 女性活躍推進法に基づく
八尾市特定事業主行動計画(後期)の進捗状況について**

八尾市では、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。）及び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。）に基づき「八尾市特定事業主行動計画」（以下「行動計画」という。）を策定・実施しています。今般、次世代法第19条第5項及び女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり公表いたします。

計画との数値目標と現状

**目標1 男性職員の育児休業取得率30%以上
部分休業取得者数の前年度比増**

※正規職員

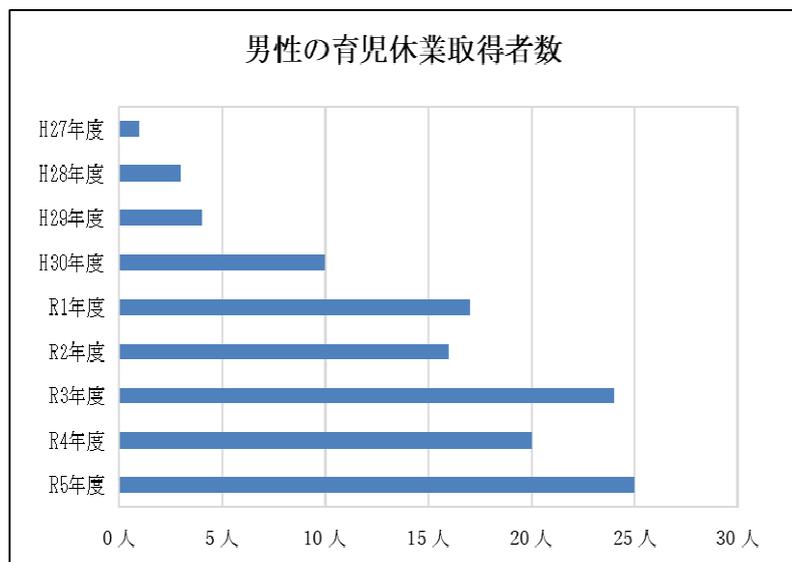
① 男性職員の育児休業取得率

R3	34.2%
R4	30.3%
R5	49.0%

(参考)

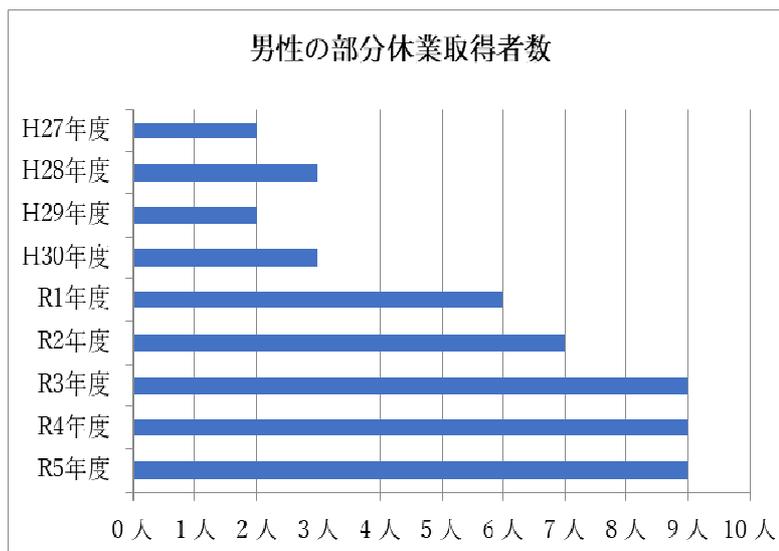
男性職員の育児休業取得者数 (H27～R2：前期計画 R3～：後期計画)

H27	1人
H28	3人
H29	4人
H30	10人
R1	17人
R2	16人
R3	24人
R4	20人
R5	25人



② 男性職員の部分休業取得者数 (H27～R2：前期計画 R3～：後期計画)

H27	2人
H28	3人
H29	2人
H30	3人
R1	6人
R2	7人
R3	9人
R4	9人
R5	9人

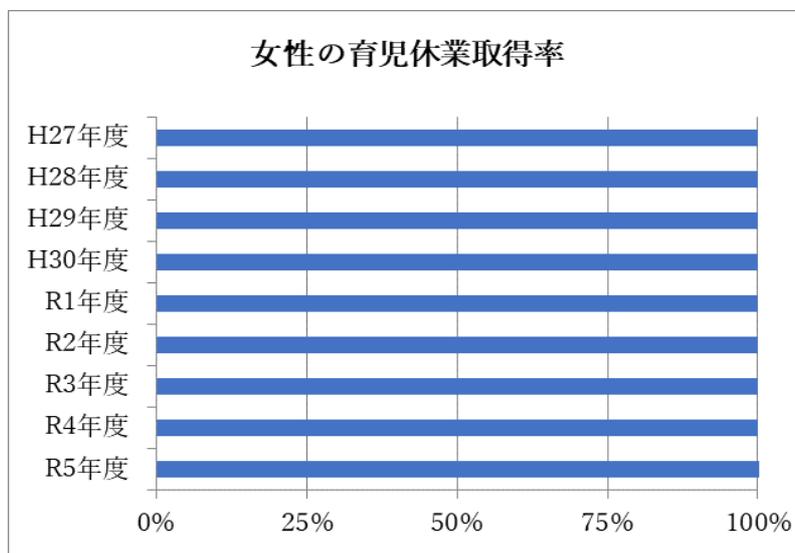


目標2 女性職員の育児休業取得率100%維持

※正規職員

女性職員の出生による新規育児休業取得率 (H27～R2：前期計画 R3～：後期計画)

H27	100%
H28	100%
H29	100%
H30	100%
R1	100%
R2	100%
R3	100%
R4	100%
R5	100%



目標3 出産補助休暇取得率100%

※正規職員

男性職員の配偶者の出産補助休暇取得率（H27～R2：前期計画 R3～：後期計画）

H27	82.3%
H28	86.7%
H29	90.9%
H30	87.1%
R1	85.7%
R2	88.0%
R3	82.9%
R4	83.6%
R5	76.9%

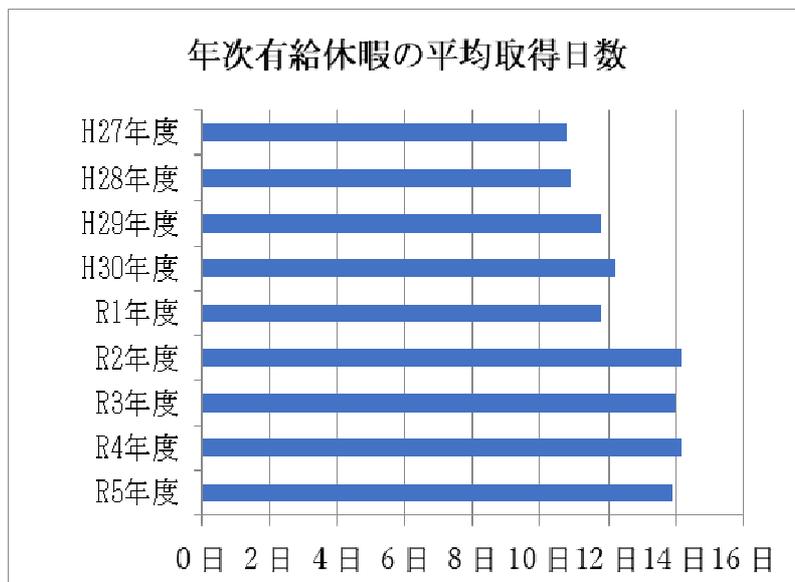


目標4 年次有給休暇の平均取得日数の前年度比増

※正規職員

職員の年次有給休暇の平均取得日数（H27～R2：前期計画 R3～：後期計画）

H27	10.8日
H28	10.9日
H29	11.8日
H30	12.2日
R1	11.8日
R2	14.2日
R3	14日
R4	14.2日
R5	13.9日



※令和3年度以降の平均取得日数については、対象期間を当該年4月～翌年3月としている。

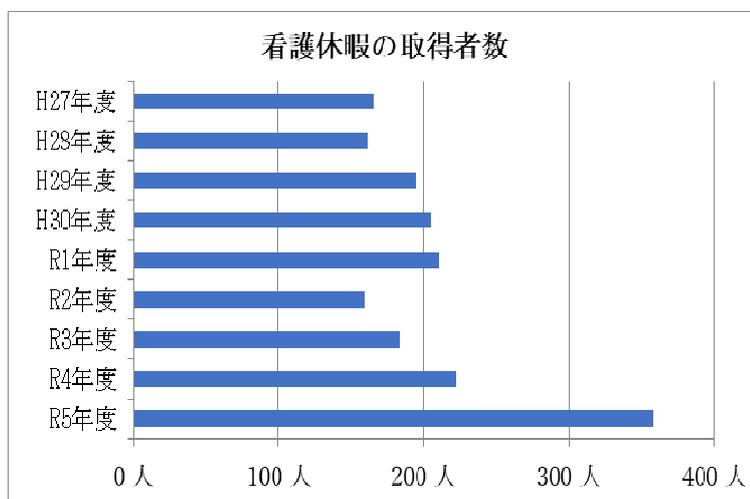
（令和2年度までは当該年1月～12月で集計）

目標5 子の看護休暇取得者数の前年度比増

※正規職員

職員の子の看護休暇取得者数（H27～R2：前期計画 R3～：後期計画）

H27	165 人
H28	161 人
H29	194 人
H30	205 人
R1	210 人
R2	159 人
R3	183 人
R4	222 人
R5	358 人



目標6 監督職以上女性職員の割合40%以上

管理職女性職員の割合25%以上

※正規職員（再任用短時間・任期付正規職員除く）

督職以上の女性割合

H28	35.6%
H29	35.4%
H30	36.4%
R1	36.6%
R2	36.3%
R3	36.4%
R4	36.4%
R5	36.0%

管理職の女性割合

H28	17.6%
H29	18.3%
H30	20.0%
R1	20.4%
R2	20.4%
R3	20.7%
R4	20.5%
R5	21.0%

目標 7 全職員の平均超過勤務時間（月平均）6.8 時間以下の状態を継続

※正規職員・会計年度任用職員（フルタイム・パートタイム）

月平均超過勤務時間（祝日超過勤務・100/100 の超過勤務は含まない）

（H27～R2：前期計画 R3～：後期計画）

	全体	女性	男性
H28	7.3 時間	4.2 時間	11.1 時間
H29	7.7 時間	4.1 時間	12.1 時間
H30	8.4 時間	4.5 時間	13.5 時間
R1	8.1 時間	4.8 時間	11.9 時間
R2	6.6 時間	3.7 時間	10.6 時間
R3	7.0 時間	4.2 時間	10.8 時間
R4	6.9 時間	4.1 時間	10.9 時間
R5	5.7 時間	3.5 時間	9.0 時間

取組内容

分類	取組内容	関係目標
計画の周知	<ul style="list-style-type: none"> 「いきいき職員通信」において、令和 4 年度に創設された出生時育児休業（産後パパ育休）制度をはじめとした、男性の育児参加にかかる各種制度を紹介し、制度のさらなる周知を図りました。 	全目標
制度改正	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業の取得、期間の延長については、同一の子について原則一回であり、特別な事情がある場合のみ再取得や期間の延長が出来ることとなっていますが、平成 29 年 10 月から保育所等に入所の申込みをしているが入所できない場合等についても認められるようになったため、職員課から該当職員に連絡を取り、延長が可能かつ延長を希望する職員には制度の説明を行い、利用を促しています。 令和 4 年 1 月 1 日から、不妊治療のための通院等にかかる特別休暇「出生サポート休暇」が新設され、令和 4 年 10 月 1 日から、育児休業期間中の掛金免除要件の見直しや、掛金免除範囲の拡大・縮小といった、男性の育児休業取得促進の観点から取扱いが変更されており、「育 	目標 1・目標 2

	<p>児支援ハンドブック」や「いきいき職員通信」においてこれらの制度内容を紹介し、制度周知と利用促進を図りました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和4年4月から、妊娠・出産の申出をした職員に対する個別の制度周知・休業取得意向確認の措置が義務づけられたことに伴い、新たに「妊娠・出産・育児に関するQ&A」（正規職員版・会計年度任用職員版）を作成し、各種両立支援制度のさらなる周知及び利用促進を図りました。 	
所属長との面談	<p>所属長には、出生（しゅっせい）を控えている全ての職員と面談の機会を持ち、育児支援ハンドブックを直接手渡しで渡し、各種両立支援制度があることを説明するとともに、本人の状況を把握し、育児への参加を進めながらも、職業生活において最大限のパフォーマンスが発揮できるよう、職場体制を調整する等の支援を継続実施していただきました。</p>	<p>目標 1 ・ 目標 2 ・ 目標 3 ・ 目標 5</p>
働き方改革	<ul style="list-style-type: none"> ・平成28年7月から実施している時差勤務について、平成30年度から希望が多かった時間帯を加え、継続実施しています。 ・育児休業からの復職支援をしっかりと組織としてサポートし、早期に職場復帰できる環境を整えるための復職支援策の一つとして、職場と職員が情報共有を図るツールとなる育児休業復職支援シート（すまいるシート）や、経験豊かな先輩職員（メンター）が後輩職員（メンティ）のキャリア形成上の課題解決や悩みの解消を援助し、個人の成長や仕事と育児等との両立を支援するメンター制度の運用を平成29年度に開始し、継続実施中です。 ・育児休業からの復職支援の一環として平成28年度から実施している産育休中職員による交流会を人権政策課・人事課・職員課の共催で実施しました。（令和5年度はオンラインで実施） ・子の看護休暇、短期介護休暇について、従来の1日単位、半日単位の取得に加え、あらたに時間単位での取得ができるよう、制度の改正を行い、あわせて「いきいき職員通信」において制度の紹介を行い利用促進を図りました。 	<p>目標 4 ・ 目標 7</p>
超勤削減	<p>平成27年度から実施の80時間超え・または22時超えに対してキャップをかける超勤キャップ制度に継続して取り組んでいます。また平成31年4月より、超勤抑制のための上限設定が導入され、1箇月に45時間以下・1年度</p>	<p>目標 7</p>

	に 360 時間以下といった上限が設定され、令和 5 年度も引き続き超過勤務の抑制に取り組みました。	
年休取得促進	ワーク・ライフ・バランスの推進をはかり、職員の働き方や休み方を考えるきっかけのひとつとして、令和元年 10 月から 12 月を「年次有給休暇取得推進期間」とし、週休日等の前後に年次有給休暇を取得する「プラスワン休暇」の取得を推進する取組の定着に努め、また「働き方改革関連法」により、平成 31 年 4 月 1 日から、10 日以上の有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年 5 日間、時季を指定して有給休暇を取得させることが法的に義務付けられたことも鑑み、所属職員が年次有給休暇を年間に 5 日以上（令和 2 年度からは 1 年度に 5 日以上）確実に取得できるよう取り組んでおり、引き続き年休を取得しやすい体制づくりに努めました。	目標 4