

**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）**

**令和3年3月**

**八尾市**



## はじめに

平成 15 年 7 月に少子化対策の取組みを強化するために次世代育成支援対策推進法が成立し、八尾市では、平成 17 年度に同法に基づく八尾市特定事業主行動計画の前期計画を策定し、平成 22 年度には後期計画を策定しました。その後、平成 27 年 3 月末までの時限立法であったものが 10 年間延長されたため、平成 27 年 4 月に「第二次八尾市特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援について取組みを進めてきました。

一方、平成 27 年 8 月に、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が制定されました。本市では、平成 28 年 4 月に、同法に基づき計画期間を 5 年とする八尾市特定事業主行動計画の前期計画を策定し、女性が個性と能力を十分に発揮できるよう制度の整備を図るとともに職員のワーク・ライフ・バランスの推進について取組みを進めてきました。

2 つの特定事業主行動計画については、同じ特定事業主（八尾市各任命権者）の行動計画である事、それぞれの計画の推進にあたって共通する背景や課題が多く、目標についても内容が重複している事等から、両計画を一体的に取り組むことがより効果的であると考えられたため、令和元年度において、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の前期計画の期間を 1 年延長し、令和 2 年度を両計画の前期計画最終年度とすることで、両計画の後期計画が令和 3 年度から開始となるよう見直しを行いました。

次世代育成支援対策推進法の目的である「次代の社会を担う子どもが健やかに育成される環境の整備」と、女性活躍推進法の目的である「女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること」の実現に向けては、男女が共に職業生活と家庭生活を両立しつつ、その個性と能力を発揮して活躍できる環境整備が必要と考えられることから、両計画を統合した「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）」を策定しました。後期計画期間において、それぞれの目標に係る取組みを全庁的に進めることで、働きやすい職場の実現を目指します。

# 計画の内容

## 1. 計画の期間

本計画は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間の後期計画です。

（前期）平成28年4月1日～令和3年3月31日

（後期）令和3年4月1日～令和8年3月31日

## 2. 計画の策定主体

本計画は、八尾市の各任命権者（市長・議会の議長・選挙管理委員会・代表監査委員・農業委員会・公平委員会・消防長・病院事業管理者・水道事業管理者・教育委員会）が合同で作成したものです。

なお、本計画には採用や登用についての内容が含まれ、それらの権限を持っている任命権者が策定するものであるため、八尾市立小・中学校の府費負担教職員については、大阪府教育委員会が特定事業主行動計画の策定主体となります。

計画の推進に当たっては、計画を実行性のあるものにするため、各任命権者において、組織の実情に合わせて柔軟に取り組む必要があります。

## 3. 計画の推進に向けた体制整備

組織全体で継続的に計画を推進するため、「八尾市特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。同委員会においては、主に以下の活動を行います。

- 計画の推進状況等を把握するとともに、必要に応じて、職員の意見聴取に努めます。
- 計画の進捗状況について、毎年1回以上、総務担当所属長会議等で報告した上で、進捗状況の職員周知に努めます。
- 女性の職業選択に資する項目として「課長級以上の職員の女性割合」及び「監督職以上の職員の女性割合」について、八尾市ホームページ等を通じて情報公開します。

## 4. 現状と課題

後期計画の策定にあたり、初めに、次世代育成支援対策推進法に基づく八尾市特定事業主行動計画（前期計画）と、女性活躍推進法に基づく八尾市特定事業主行動計画（前期計画）の各計画について現状・課題の確認を行いました。

### 次世代育成支援対策推進法に基づく八尾市特定事業主行動計画（前期計画）

|       |                             |    |
|-------|-----------------------------|----|
| 目標1   | 男性職員の育児休業取得数及び部分休業取得数の前年度比増 | ①② |
| 目標2   | 女性職員の育児休業取得率 100%維持         | ③  |
| 目標3   | 出産補助休暇取得者率の前年度比増            | ④  |
| 目標4   | 子の看護休暇取得者数の前年度比増            | ⑤  |
| 管理項目1 | 年休取得促進                      | ⑥  |
| 管理項目2 | 超過勤務の削減                     | ⑦  |

### 女性活躍推進法に基づく八尾市特定事業主行動計画（前期計画）

|     |  |   |
|-----|--|---|
| 目標1 | 令和2年度までに、監督職以上の女性職員の割合を、全職員の女性割合と同等にする意味で、平成26年度の実績（34.5%）から5.5ポイント増の40%以上にする。 | ⑧ |
| 目標2 | 平成28年度から、出産補助休暇の取得率を100%の状態にする。  | ⑨ |
| 目標3 | 平成28年度から、全職員の平均超過勤務時間（月平均）を平成26年度実績の8.5時間から2割減の6.8時間以下の状態を継続する。                | ⑩ |
| 目標4 | 令和2年度までに、男性職員の部分休業取得者数を平成26年度の実績の2人から年間10人以上にする。                               | ⑪ |

#### ① 男性職員の育児休業取得者数

※正規職員

| 男性職員育児休業取得者数 | H27年度 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R1年度 |
|--------------|-------|-------|-------|-------|------|
| 全体           | 1人    | 3人    | 4人    | 10人   | 17人  |

#### ② 男性職員の部分休業取得者数

※正規職員

| 男性職員部分休業取得者数 | H27年度 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R1年度 |
|--------------|-------|-------|-------|-------|------|
| 全体           | 2人    | 3人    | 2人    | 3人    | 6人   |

令和元年度の男性職員の育児休業取得者数は17人で、平成30年度に比べ7人の増となり、増加傾向が続いています。また、男性職員の部分休業取得者数は、平成27年度以降ほぼ横ばいの状況でしたが、令和元年度の取得者数は6人で、平成30年度に比べ3人の増となりました。

③ 女性職員の出産による育児休業取得率

※正規職員

| 女性職員育児休業取得率 | H27年度 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R1年度 |
|-------------|-------|-------|-------|-------|------|
| 全体          | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100% |

令和元年度の女性職員の出産による育児休業取得率については、取得率 100%が維持できている状況です。

| 女性の育児休業<br>新規取得職員数 | H27年度 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R1年度 |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|------|
| 全体                 | 52人   | 55人   | 47人   | 56人   | 50人  |
| 市長部局               | 28人   | 30人   | 30人   | 41人   | 31人  |
| 教育委員会              | 5人    | 4人    | 1人    | 4人    | 3人   |
| 市立病院               | 19人   | 18人   | 16人   | 10人   | 15人  |
| 消防本部               | 0人    | 1人    | 0人    | 1人    | 1人   |
| 水道局                | 0人    | 2人    | 0人    | 0人    | 0人   |

| 女性の育児休業<br>新規取得対象者数 | H27年度 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R1年度 |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|------|
| 全体                  | 52人   | 55人   | 47人   | 56人   | 50人  |
| 市長部局                | 28人   | 30人   | 30人   | 41人   | 31人  |
| 教育委員会               | 5人    | 4人    | 1人    | 4人    | 3人   |
| 市立病院                | 19人   | 18人   | 16人   | 10人   | 15人  |
| 消防本部                | 0人    | 1人    | 0人    | 1人    | 1人   |
| 水道局                 | 0人    | 2人    | 0人    | 0人    | 0人   |

④ 男性職員の出産補助休暇取得率

※正規職員

| 出産補助休暇取得率 | H27年度 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R1年度  |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 全体        | 82.3% | 86.7% | 90.9% | 87.1% | 85.7% |

男性職員の配偶者の出産に伴う出産補助休暇取得率については、平成 27 年度から平成 29 年度まで増加傾向にあったものの、平成 30 年度は 87.1%で前年度に比べ 3.8 ポイントの減となり、令和元年度は 85.7%で平成 30 年度に比べ 1.4 ポイントの減となりました。

| 出産補助休暇<br>取得者数 | H27年度 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R1年度 |
|----------------|-------|-------|-------|-------|------|
| 全体             | 65人   | 85人   | 70人   | 74人   | 60人  |
| 市長部局           | 34人   | 50人   | 37人   | 38人   | 38人  |
| 教育委員会          | 4人    | 5人    | 5人    | 6人    | 4人   |
| 市立病院           | 3人    | 2人    | 1人    | 1人    | 0人   |
| 消防本部           | 20人   | 22人   | 25人   | 25人   | 17人  |
| 水道局            | 4人    | 6人    | 2人    | 4人    | 1人   |

| 出産補助休暇<br>取得対象者数 | H27年度 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R1年度 |
|------------------|-------|-------|-------|-------|------|
| 全体               | 79人   | 98人   | 77人   | 85人   | 70人  |
| 市長部局             | 38人   | 57人   | 39人   | 46人   | 45人  |
| 教育委員会            | 4人    | 9人    | 6人    | 6人    | 6人   |
| 市立病院             | 10人   | 4人    | 4人    | 3人    | 0人   |
| 消防本部             | 23人   | 22人   | 26人   | 26人   | 18人  |
| 水道局              | 4人    | 6人    | 2人    | 4人    | 1人   |

⑤ 職員の子の看護休暇取得者数

※正規職員

| 子の看護休暇の<br>取得者数 | H27年度 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R1年度 |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|------|
| 全体              | 165人  | 161人  | 194人  | 205人  | 210人 |
| 市長部局            | 141人  | 135人  | 159人  | 164人  | 173人 |
| 教育委員会           | 10人   | 12人   | 14人   | 16人   | 19人  |
| 市立病院            | 4人    | 3人    | 7人    | 5人    | 5人   |
| 消防本部            | 2人    | 1人    | 0人    | 1人    | 0人   |
| 水道局             | 8人    | 10人   | 14人   | 19人   | 13人  |

令和元年度の子の看護休暇取得者数は210人で、平成30年度に比べ5人の増となりました。毎年度増加傾向が続いており、目標を達成している状況です。

⑥ 職員の年次有給休暇の平均取得日数

※正規職員

| 年次有給休暇の<br>平均取得日数 | H27年度 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R1年度  |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 全体                | 10.8日 | 10.9日 | 11.8日 | 12.2日 | 11.8日 |
| 市長部局              | 11.4日 | 11.8日 | 12.3日 | 12.8日 | 12.5日 |
| 教育委員会             | 11.1日 | 10.7日 | 11.8日 | 12.9日 | 12.9日 |
| 市立病院              | 10.5日 | 9.4日  | 10.9日 | 11.1日 | 10.6日 |
| 消防本部              | 7.2日  | 8.4日  | 9.2日  | 9日    | 8.8日  |
| 水道局               | 12.7日 | 13.8日 | 15.2日 | 16.6日 | 15.9日 |

令和元年度の年次有給休暇の平均取得日数は11.8日で、平成30年度に比べ0.4日の減となり、増加傾向が続いておりましたが減少する結果となりました。

⑦ 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）

※正規職員

| 月平均超過勤務時間 | H27 年度  | H28 年度  | H29 年度  | H30 年度  | R1 年度   |
|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 全体        | 10.8 時間 | 9 時間    | 9.2 時間  | 10.1 時間 | 9.5 時間  |
| 男性        | 13.7 時間 | 11.5 時間 | 12.1 時間 | 13.7 時間 | 12.3 時間 |
| 女性        | 7 時間    | 5.7 時間  | 5.6 時間  | 6.1 時間  | 6.4 時間  |

正規職員の1人当たりの月平均超過勤務時間については、平成28年度から増加傾向となっていました。令和元年度は9.5時間で、平成30年度と比べて0.6時間の減となりました。

⑧ 監督職以上の女性割合

※正規職員（再任用短時間・任期付職員除く）

| 職員数と女性割合 | H28 年度 |       | H29 年度 |       | H30 年度 |       | R1 年度 |       |
|----------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|
|          | 女性     | 男性    | 女性     | 男性    | 女性     | 男性    | 女性    | 男性    |
| 監督職以上    | 517 人  | 937 人 | 529 人  | 965 人 | 549 人  | 961 人 | 556 人 | 962 人 |
| 女性割合     | 35.6%  |       | 35.4%  |       | 36.4%  |       | 36.6% |       |

令和元年度の監督職以上の女性職員の割合は36.6%で、平成30年度に比べ0.2ポイントの増となり、概ね増加傾向にあります。目標値の40%以上には、3.4ポイント届いていない状況です。

| 職員数と女性割合 | H28 年度 |         | H29 年度 |         | H30 年度 |         | R1 年度 |         |
|----------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|-------|---------|
|          | 女性     | 男性      | 女性     | 男性      | 女性     | 男性      | 女性    | 男性      |
| 全体       | 919 人  | 1,425 人 | 922 人  | 1,410 人 | 961 人  | 1,401 人 | 960 人 | 1,396 人 |
| 女性割合     | 39.2%  |         | 39.5%  |         | 40.7%  |         | 40.7% |         |

| 職員数と女性割合 | H28 年度 |       | H29 年度 |       | H30 年度 |       | R1 年度 |       |
|----------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|
|          | 女性     | 男性    | 女性     | 男性    | 女性     | 男性    | 女性    | 男性    |
| 課長級以上    | 34 人   | 229 人 | 36 人   | 229 人 | 41 人   | 229 人 | 42 人  | 228 人 |
| 女性割合     | 12.9%  |       | 13.6%  |       | 15.2%  |       | 15.6% |       |

| 職員数と女性割合 | H28 年度 |       | H29 年度 |       | H30 年度 |       | R1 年度 |       |
|----------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|
|          | 女性     | 男性    | 女性     | 男性    | 女性     | 男性    | 女性    | 男性    |
| 課長補佐級以上  | 79 人   | 370 人 | 82 人   | 365 人 | 94 人   | 375 人 | 97 人  | 379 人 |
| 女性割合     | 17.6%  |       | 18.3%  |       | 20.0%  |       | 20.4% |       |

㊟ 男性職員の出産補助休暇取得率

※正規職員

| 男性職員の<br>出産補助休暇取得率 | H28年度  | H29年度  | H30年度  | R1年度   |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|
| 全体                 | 86.7 % | 90.9 % | 87.1 % | 85.7 % |

令和元年度の男性職員の出産補助休暇取得率は 85.7%で、平成 30 年度に比べ 1.4 ポイントの減となっており、目標値の 100%には 14.3 ポイント届いていない状況です。

| 出産補助休暇取得者数 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R1年度 |
|------------|-------|-------|-------|------|
| 全体         | 85 人  | 70 人  | 74 人  | 60 人 |
| 市長部局       | 50 人  | 37 人  | 38 人  | 38 人 |
| 教育委員会      | 5 人   | 5 人   | 6 人   | 4 人  |
| 市立病院       | 2 人   | 1 人   | 1 人   | 0 人  |
| 消防本部       | 22 人  | 25 人  | 25 人  | 17 人 |
| 水道局        | 6 人   | 2 人   | 4 人   | 1 人  |

| 出産補助休暇取得対象者数 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R1年度 |
|--------------|-------|-------|-------|------|
| 全体           | 98 人  | 77 人  | 85 人  | 70 人 |
| 市長部局         | 57 人  | 39 人  | 46 人  | 45 人 |
| 教育委員会        | 9 人   | 6 人   | 6 人   | 6 人  |
| 市立病院         | 4 人   | 4 人   | 3 人   | 0 人  |
| 消防本部         | 22 人  | 26 人  | 26 人  | 18 人 |
| 水道局          | 6 人   | 2 人   | 4 人   | 1 人  |

⑩ 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）

※正規職員・嘱託員・非常勤嘱託員・臨時的任用職員

| 月平均超過勤務時間 | H28 年度  | H29 年度  | H30 年度  | R1 年度   |
|-----------|---------|---------|---------|---------|
| 全体        | 7.3 時間  | 7.7 時間  | 8.4 時間  | 8.1 時間  |
| (女) 全体    | 4.2 時間  | 4.1 時間  | 4.5 時間  | 4.8 時間  |
| 正職員       | 5.7 時間  | 5.6 時間  | 6.1 時間  | 6.4 時間  |
| 嘱託員       | 3.3 時間  | 3.6 時間  | 3.9 時間  | 4 時間    |
| 非常勤嘱託員    | 1.3 時間  | 1.4 時間  | 1.3 時間  | 1.9 時間  |
| 臨時的任用職員   | 1 時間    | 0.9 時間  | 0.8 時間  | 1.1 時間  |
| (男) 全体    | 11.1 時間 | 12.1 時間 | 13.5 時間 | 11.9 時間 |
| 正職員       | 11.5 時間 | 12.1 時間 | 13.7 時間 | 12.3 時間 |
| 嘱託員       | 11.4 時間 | 17.5 時間 | 19.5 時間 | 10.2 時間 |
| 非常勤嘱託員    | 6.9 時間  | 20.3 時間 | 20.7 時間 | 17.6 時間 |
| 臨時的任用職員   | 6.4 時間  | 5.7 時間  | 2.8 時間  | 2.5 時間  |

令和元年度の全職員の月平均の超過勤務時間は 8.1 時間で、平成 30 年度に比べ 0.3 時間の減となりましたが、目標値の 6.8 時間に対し、1.3 時間の超過となっています。

⑪ 男性職員の部分休業取得者数

※正規職員

| 男性職員の部分休業取得者数 | H28 年度 | H29 年度 | H30 年度 | R1 年度 |
|---------------|--------|--------|--------|-------|
| 全体            | 3 人    | 2 人    | 3 人    | 6 人   |

令和元年度の男性職員の部分休業取得者数は 6 人で、平成 30 年度に比べ 3 人の増となりましたが、目標値の 10 人には届いていない状況です。

| 女性職員の部分休業取得者数 | H28 年度 | H29 年度 | H30 年度 | R1 年度 |
|---------------|--------|--------|--------|-------|
| 全体            | 51 人   | 62 人   | 64 人   | 62 人  |

## 5. 職員アンケート調査の結果

令和2年10月、職員の仕事と子育ての両立や女性の職業生活における活躍の推進等に関する意識や実態を把握するため、職員アンケートを全職員のうち500名（男女各250名を無作為で抽出）に実施しました。

### 1. 育児休業の取得の促進

女性の育児休業取得率は、平成27年度以降100%を維持しており、男性の育児休業取得者数についても、平成27年度以降増加しています。一方で、取得しなかった理由として「職場に迷惑をかけるため」（42.9%）が最も多く、育児休暇を取得する際の問題・課題として「同僚や職場への負担」（69.0%）が上位に挙がっています。また育児休業の取得促進のために必要な取り組みとして「職場の業務体制の工夫・見直し」（69.9%）、「職員の育児休業に対する意識改革」（52.6%）が上位となっています。このことから、各職場における業務分担の見直しや仕事のやり方の工夫を行うとともに、管理監督職をはじめとした周りからの積極的な声掛けをするなど、育児休業を取得しやすい職場の環境づくりに取り組む必要があることが窺えます。

また、育児休業の取得促進のために必要な取り組みとして、「育児休業等の制度の内容に関する情報提供」が3割（32.5%）を占めていることから、各種両立支援制度の周知機会を増やしたり、よりきめ細かい周知方法を検討することが必要だと考えられます。

なお、男性の育児休業取得者数は増加傾向にあるものの、男性の育児休業取得期間は「1週間未満」（53.8%）及び「1週間以上1月未満」（38.5%）で全体の9割以上にのぼることから、希望する男性職員が、希望通りに育児休業を取得できる職場環境づくりに取り組んでいくことも必要であると考えられます。

### 2. 年次有給休暇の取得

年次有給休暇の平均取得日数は、平成27年度の10.8日から令和元年度は11.8日まで増加しているものの、平成30年度の12.2日からは0.4日減少しています。

年次有給休暇の取得については、「数日の余裕をみて、できる限り計画的に取得する」が約4割（39.8%）を占めており、「用事があるとき以外は取得しない」（17.8%）との回答を上回っていることから、休暇取得に対する意識面での啓発は一定程度浸透していることが認められます。一方で、年次有給休暇を取得することに「ためらいを感じる」との回答がほぼ半数に達しており、ためらいを感じる理由として「職場の同僚に迷惑がかかる」（69.1%）、「休んだ後で仕事が多忙になる」（37.8%）などが上位を占めています。また、年次有給休暇の取得促進に必要なこととしては、育児休業同様、「業務遂行体制の工夫・見直し」（65.7%）や「職場の意識改革」（44.1%）が上位に挙がっています。

また、休暇取得にためらいを感じない理由を見ると、「休んでも後で仕事に影響が生じないようにしている」（27.8%）、「休んでも周りに迷惑をかけないようにしている」（24.8%）等が挙げられており、業務の調整をつけやすい状況であることが休みやすさにつながっていることが窺えます。

このことから、各職場における業務執行体制の工夫や業務分担の見直し、上司からの積極的な声掛けなど、引き続き職場環境の整備と職員の休暇に対する意識改革を進めていく

ことが必要です。なお、年次有給休暇を「用事があるとき以外は取得しない」と回答した割合は、管理職以外が22.6%なのに対し、管理職は35.6%と高くなっており、管理職による積極的な休暇取得を促進する取り組みも必要であることが窺えます。

### 3. 超過勤務の縮減

全職員の月平均超過勤務時間については、前期目標に定めた月平均6.8時間以下は達成できておらず、平成28年度から令和元年度まで7.3時間～8.4時間の間で微減・微増を繰り返しており、令和元年度は8.1時間となっています。

超過勤務の縮減に効果的と思われる方法については、複数回答で「事務の簡素化・合理化」との回答が過半数(54.2%)となっており、続いて「超過勤務を減らそうという職場全体の雰囲気づくり」(50.4%)、「超過勤務を減らそうという個々の職員の意識」(36.9%)が上位を占めています。業務のさらなる効率化や職員間での平準化、管理監督職からの声掛けなど職場全体での取り組みが必要であることが窺えます。

### 4. ワーク・ライフ・バランスの実現

ワーク・ライフ・バランスの実現については、バランスが「取れていると思う」(62.7%)、「取れていると思わない」(35.0%)となっており、一定程度ワーク・ライフ・バランスが実現できていることが窺えます。一方で「取れていると思わない」の理由としては、「計画的に業務をこなすよう努めているが、休暇をあまり取得できておらず、仕事以外の生活でやりたいことや、やらなければならないことに取り組むことができていないため」が半数以上(51.5%)となっており、この傾向は男女別、管理職と管理職以外で見ても概ね同様です。

また、ワーク・ライフ・バランスを実現するために必要なこととして、「休暇制度を気軽に利用できる職場の雰囲気」(64.6%)、「適正な業務量が配分されていること」(53.6%)、「日頃から職員が相互に業務を補完し合える体制の職場であること」(47.5%)などの回答が多く、職場全体での取り組みが必要であることが窺えます。

### 5. 昇任・昇格について

昇任・昇格について、将来的にどこまで昇任・昇格したいと思っているかについては、「現状のままでよい」(42.9%)と「昇任・昇格はしたくない」(11.5%)を合わせると半数を超えています。昇任・昇格を望まない理由は、複数回答で「自分の能力に自信がない」が46.6%と最も多く、続いて「やるべき仕事が増える」(29.5%)、「仕事と家庭の両立が困難になる」(27.3%)といった、ワーク・ライフ・バランスに関する理由がそれぞれ3割近くを占めています。仕事と家庭の両立を理由に挙げた割合は特に女性に多く、男性の10.5%に比べて女性は40.8%と大きく上回っています。

また、管理業務を行うにあたり不安に思うことや懸念することとしては、「部下への指導が適切にでき、所属職員をうまくまとめられるか」が64.6%と最も高く、次いで「ストレスが増え、メンタルヘルスが不調になるのではないか」が46.9%となっています。

これらのことから、職員自身の能力面における不安や、ワーク・ライフ・バランスに対する懸念が、職員の昇任・昇格の意欲の阻害要因になっていることが窺えます。

## 6. 目標と具体的な取組み

### 1. 目標の方向性

現状把握の結果を踏まえ、本市における職員の仕事と生活の調和の推進と女性職員の活躍に関して、後期計画の目標を設定するために以下の考察を行いました。

性別に関わらず、育児や介護をしながらでも仕事を続けていくためには、ワーク・ライフ・バランスの推進に資する取組みが求められます。そのためには、超過勤務時間の縮減や年次有給休暇等の取得の促進が必要です。

課長級以上と課長補佐級以上、監督職以上の職員における各々の女性の割合は、いずれも男性のその割合より低いことが分かります。女性の管理職が少ないことで様々な意思形成の際に女性の意見が反映されにくいことが課題であり、女性管理職を増やしていく必要があります。そのためには、管理職候補となる監督職を増やし育成していくことが必要であり、現在正職員の全体の女性の割合に近く、目指すべき方向に向かっていますが、さらに女性監督職を増やすとともに、監督職から管理職への一環した人材育成を強化することで、女性管理職も増えていくよう取り組みます。

また、女性の育児休業取得率は100%ですが、男性の取得率は極めて低いことが分かります。出産補助休暇は本来100%の取得が望ましいものですが、取得率は85.7%に留まっており、男性の部分休業取得者数についても令和元年度は6人とまだまだ少ない状況です。これまで以上に男性の育児にとまなう休暇・休業の取得を促進することが、女性の職業生活における活躍を推進するための基盤になると考えられることから、これらの休暇・休業のより一層の取得促進に努める必要があります。

### 2. 目標設定

本市の現状と分析結果を踏まえ、職員の仕事と子育ての両立支援と女性職員の職業生活における活躍を推進するため、次の7つの目標を設定し、取組みを実施します。

#### 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（後期計画）目標

| 目標  | 目標の内容   | 前期計画の位置づけ |      |
|-----|---|-----------|------|
|     |   | 次世代       | 女性活躍 |
| 目標1 | 男性職員の育児休業取得率を30%以上の状態にし、また部分休業取得者数を前年度比増の状態にする。 | ○         | ○    |
| 目標2 | 前期計画から引き続き、女性職員の育児休業取得率100%を維持する。               | ○         | ○    |
| 目標3 | 男性職員の出産補助休暇取得率を100%の状態にする。                      | ○         | ○    |
| 目標4 | 年次有給休暇の平均取得日数を前年度比増の状態にする。                      | ○         |      |
| 目標5 | 子の看護休暇取得者数を前年度比増の状態にする。                         | ○         |      |
| 目標6 | 監督職以上の女性職員の割合を40%以上にし、管理職の女性職員の割合を25%以上にする。     |           | ○    |
| 目標7 | 前期計画から引き続き、全職員の平均超過勤務時間（月平均）を6.8時間以下の状態にする。     | ○         | ○    |

### 3. 具体的な取組み

本計画の推進に当たっては、人事担当課と部局長及び所属長等の全体的な役割を次のとおりとします。

人事担当課（各任命権者等の人事・労務・厚生担当主管課）

職員の新たな働き方に関して調査・研究し、制度として取り入れることができるものについては、積極的に導入を検討します。また、部局長や所属長等と連携し、組織の実態を把握しながら、効果的な取組みができるよう職場の環境整備に努めます。

部局長及び所属長等（所属長及び管理職員）

組織全体で職員の仕事と子育ての両立を支援していくことと、女性職員の活躍を推進することについて、部局長は所属長等に対して、所属長等は所属職員に対して強いメッセージを発信するなど、これらの実現に向けた職場風土の醸成にリーダーシップを持って取り組みます。

#### 目標1

男性職員の育児休業取得率を30%以上の状態にし、  
部分休業取得者数を前年度比増の状態にする。

（取組み内容）

- ★ 所属長等は、本人または配偶者が出産を控えている全ての職員に対して、各種両立支援制度（育児休業・出産補助休暇・男性職員の育児参加のための休暇等）に関する情報をまとめた育児支援ハンドブックを配布する等、実効性のある制度の周知と利用促進に努めます。
- ★ 所属長等は、育児休業及び部分休業の取得を申し出しやすい雰囲気醸成されるよう、本人または配偶者が出産を控えている職員や子育て中の職員に対する配慮に努め、所属職員に協力を呼びかける等、子育てしやすい職場環境づくりに努めます。

## 目標2

前期計画から引き続き、女性職員の育児休業取得率100%を維持する。

(取組み内容)

- ★ 所属長等は、育児休業中の職員に対し、円滑な職場復帰のために、定期的に、職場の状況等の情報提供に努めます。  
(例) 人事異動の情報・新年度の事務分担、座席表、担当業務の法改正情報、訃報 等
- ★ 所属長等は、必要に応じ、育児休業から復帰する職員に対し、職場復帰の「概ね1ヶ月前」に復帰後の業務分担等の調整し、早期に担当業務に慣れるよう職場全体で、サポートできる体制を作るように努めます。
- ★ 人事担当課は、仕事と子育ての両立支援の観点から、子どもの養育状況に応じて、可能な範囲で、人事異動等の配慮に努めます。
- ★ 人事担当課は、育児休業開始時または復職時にスムーズな業務の引継ぎができるよう代替職員を配置する場合は引継ぎ期間に配慮するよう努めます。

## 目標3

男性職員の出産補助休暇(※)の取得率を100%の状態にする。

(取組み内容)

- ★ 所属長等及び人事担当課は、常日頃より職員からの相談を受けやすい雰囲気醸成に努めるとともに、個人のプライバシーに配慮しつつ、適切な機会や手段を通じて、子の出生が見込まれる男性職員の把握に努めます。
- ★ 所属長等は、配偶者が出産を控えている全ての男性職員と面談の機会を持ち、出産補助休暇等、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、育児とともに、職業生活においても最大限のパフォーマンスが発揮できるよう、職場環境等の調整に努めます。

※出産補助休暇は、男性職員が、配偶者の出産という人生の重要場面にあたって、新たな生命の誕生を祝うと共に、子の養育その他の家事補助等を行うことを支援する制度です。取得できる期間は、出産予定日の1週間前の日から出産の日後2週間を経過するまでの間で4日以内です。

#### 目標4

年次有給休暇の平均取得日数を前年度比増の状態にする。

(取組み内容)

- ★ 所属長等は、職員の年休取得状況を把握し、職員の家族とのふれあいや心身のリフレッシュを促すなど、年次有給休暇の積極的な取得を奨励するものとします。
- ★ 人事担当課は、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、「年次有給休暇取得推進期間」の実施や、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を継続して実施します。

#### 目標5

子の看護休暇(※)取得者数を前年度比増の状態にする。

(取組み内容)

- ★ 所属長等は、子の看護休暇を取得しやすい職場風土の醸成に努めます。
- ★ 人事担当課は、子の看護休暇をはじめとする子育てに関する制度の調査研究に努めます。
- ★ 看護すべき子が増えることがよいわけではありませんが、制度を利用しやすいことが、仕事と子育ての両立に繋がるため、所属長等及び人事担当課は、より一層制度の周知と取得しやすい環境づくりに取り組みます。

※子の看護休暇は、中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が子の看護等を行う必要がある場合に取得できます。予防接種又は健康診断を受けさせるなど疾病予防の場合も取得可能です。取得できる期間は、年度中に合計5日（2人以上の場合は10日）の範囲内で、時間単位の取得も可能です。

## 目標6

監督職以上の女性職員の割合を 40%以上にし、  
管理職の女性職員の割合を 25%以上にする。

(取組み内容)

- ★ 人事担当課は、女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などを関係研修機関等と連携して実施します。
- ★ 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継続します。
- ★ 人事担当課は、仕事と育児・介護等を両立しながらキャリアアップも図れるような働き方に関する研究を進め、多様な働き方ができるよう職場環境整備に努めます。

## 目標7

前期計画から引き続き、全職員の平均超過勤務時間（月平均）を  
6.8 時間以下の状態にする。

(取組み内容)

- ★ 所属長等は、業務の必要性、緊急性や所属内の業務量平準化を十分考慮し、事前命令の徹底により、適正な超過勤務の管理に努め、効率・効果的な事務の遂行を図るとともに、職員の業務内容、健康の維持管理等に十分な注意を払います。
- ★ 所属長等及び人事担当課は、これまで取り組んできた、ノー残業デーでの定時退庁や、ロー残業マンズの庁内放送の実施、時差出勤や在宅勤務の活用、超勤キャップ制度による 80 時間超え・または 22 時超えの勤務の抑制とともに、1 箇月に 45 時間以下・1 年度に 360 時間以下（他律的業務は除く）といった上限を遵守し、より一層の超過勤務の抑制に努めます。
- ★ 部局長は、超過勤務削減に向けて、部内の業務量の変動に留意し、状況に応じて部内応援、部局間応援等により、所属間の業務量平準化に努めます。
- ★ 超過勤務時間が月 45 時間を超える職員について、所属長等から安全衛生委員会の各部会長への健康状態等の報告書の提出を求めるとともに、産業医との個別面接等を実施することにより、職員の健康管理に努めます。

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）

令和3年（2021年）3月 発行

編集・発行 八尾市総務部職員課

〒581-0003

八尾市本町一丁目1番1号

TEL (072)924-3815（直通）

刊行物番号 R2-303