

## 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

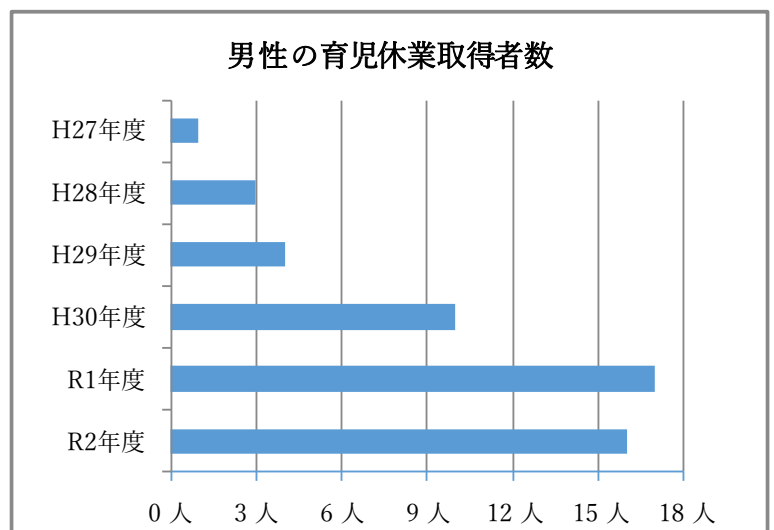
##### ① 男性職員の育児休業取得率

R3	34%
R4	30%

(参考)

##### 男性職員の育児休業取得者数

H27	1人
H28	3人
H29	4人
H30	10人
R1	17人
R2	16人



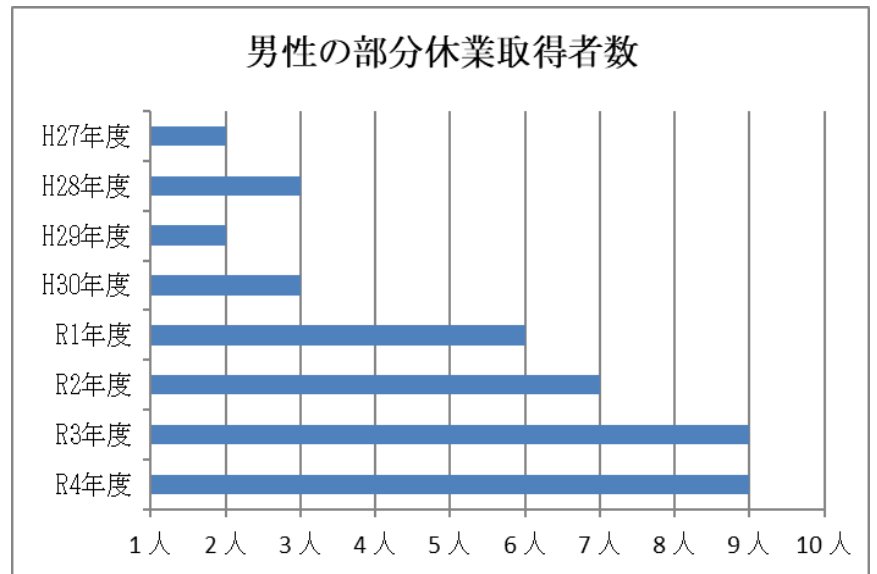
※「男性職員の育児休業取得者数」については、令和3年3月までの「次世代育成支援対策推進法に基づく第2次八尾市特定事業主行動計画」における進捗状況を掲載。

② 男性職員の部分休業取得者数

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

※H27～R2 前期計画

※R3～ 後期計画

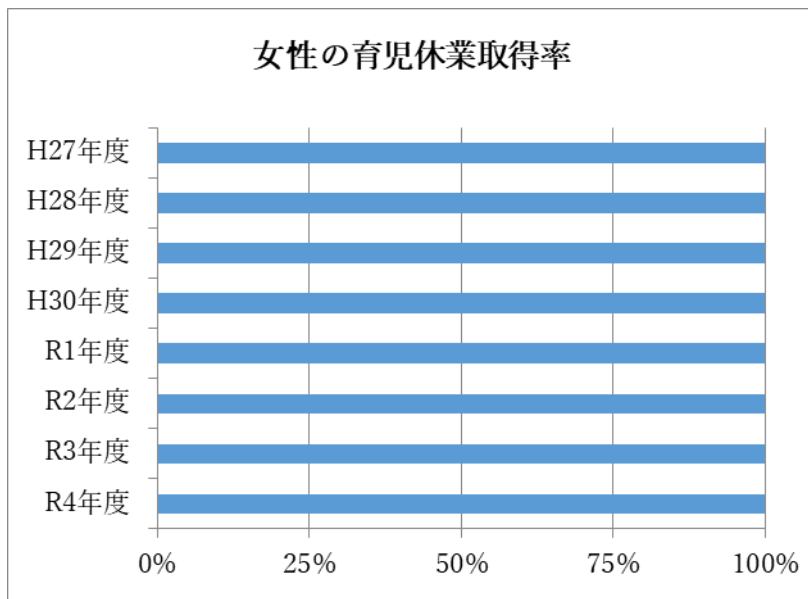


## 目標2 女性職員の育児休業取得率 100%維持

※正規職員

### 女性職員の出生による新規育児休業取得率

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



※H27～R2 前期計画

※R3～ 後期計画

女性の育児休業 新規取得職員数	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
(女) 全体	52人	55人	47人	56人	50人	54人	66人	56人
(女) 市長部局	28人	30人	30人	41人	31人	37人	40人	40人
(女) 教育委員会	5人	4人	1人	4人	3人	4人	1人	3人
(女) 市立病院	19人	18人	16人	10人	15人	12人	21人	13人
(女) 消防本部	0人	1人	0人	1人	1人	0人	3人	0人
(女) 水道局	0人	2人	0人	0人	0人	1人	1人	0人

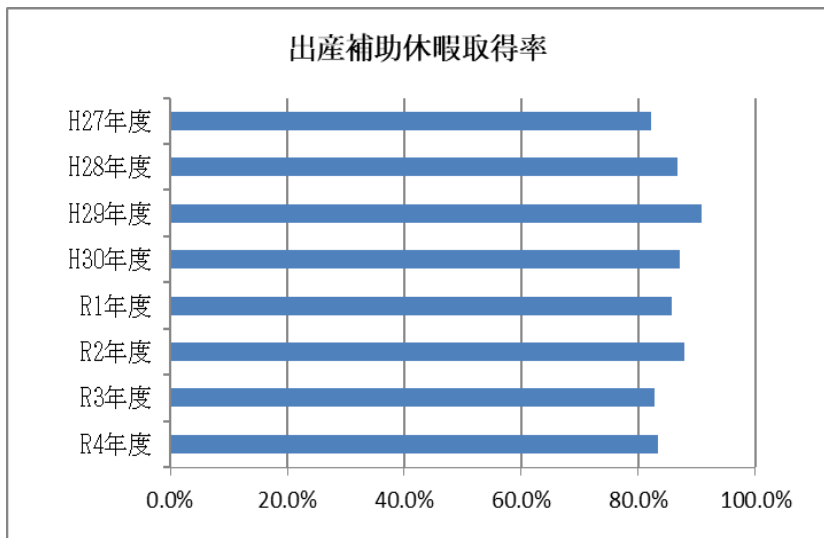
女性の育児休業 新規取得対象者数	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
(女) 全体	52人	55人	47人	56人	50人	54人	66人	56人
(女) 市長部局	28人	30人	30人	41人	31人	37人	40人	40人
(女) 教育委員会	5人	4人	1人	4人	3人	4人	1人	3人
(女) 市立病院	19人	18人	16人	10人	15人	12人	21人	13人
(女) 消防本部	0人	1人	0人	1人	1人	0人	3人	0人
(女) 水道局	0人	2人	0人	0人	0人	1人	1人	0人

### 目標3 出産補助休暇取得者率を100%

※正規職員

#### 男性職員の配偶者の出産補助休暇取得率

H27	82.3%
H28	86.7%
H29	90.9%
H30	87.1%
R1	85.7%
R2	88.0%
R3	82.9%
R4	83.3%



※H27～R2 前期計画

※R3～ 後期計画

出産補助休暇取得者数	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
(男) 全体	65人	85人	70人	74人	60人	73人	58人	55人
(男) 市長部局	34人	50人	37人	38人	38人	41人	37人	33人
(男) 教育委員会	4人	5人	5人	6人	4人	3人	1人	1人
(男) 市立病院	3人	2人	1人	1人	0人	5人	1人	4人
(男) 消防本部	20人	22人	25人	25人	17人	23人	17人	16人
(男) 水道局	4人	6人	2人	4人	1人	1人	2人	1人

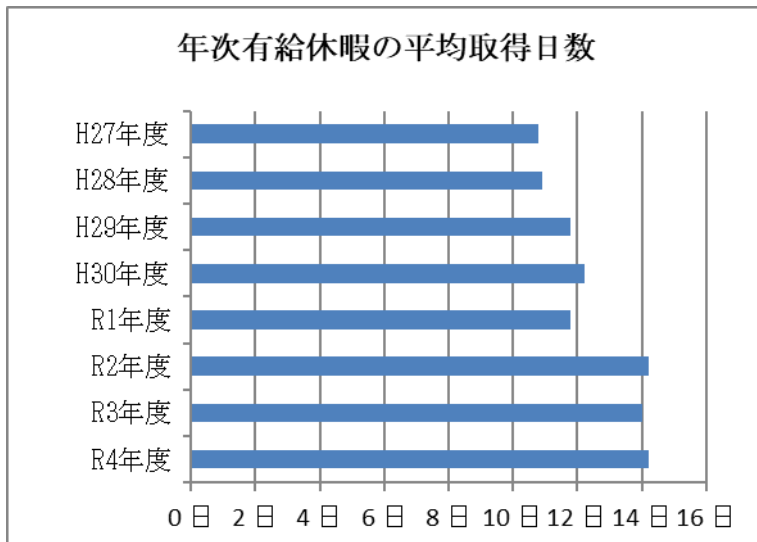
出産補助休暇取得対象者数	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
(男) 全体	79人	98人	77人	85人	70人	83人	70人	66人
(男) 市長部局	38人	57人	39人	46人	45人	46人	43人	35人
(男) 教育委員会	4人	9人	6人	6人	6人	3人	2人	1人
(男) 市立病院	10人	4人	4人	3人	0人	8人	6人	11人
(男) 消防本部	23人	22人	26人	26人	18人	25人	17人	18人
(男) 水道局	4人	6人	2人	4人	1人	1人	2人	1人

#### 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	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



年次有給休暇の 平均取得日数 (全体)	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
全体	10.8 日	10.9 日	11.8 日	12.2 日	11.8 日	14.2 日	14 日	14.2 日
市長部局	11.4 日	11.8 日	12.3 日	12.8 日	12.5 日	16.4 日	14.8 日	14.7 日
教育委員会	11.1 日	10.7 日	11.8 日	12.9 日	12.9 日	14.4 日	15.5 日	13.4 日
市立病院	10.5 日	9.4 日	10.9 日	11.1 日	10.6 日	10 日	13.4 日	14.9 日
消防本部	7.2 日	8.4 日	9.2 日	9 日	8.8 日	10.7 日	9.2 日	9.7 日
水道局	12.7 日	13.8 日	15.2 日	16.6 日	15.9 日	18.9 日	19.6 日	17.8 日

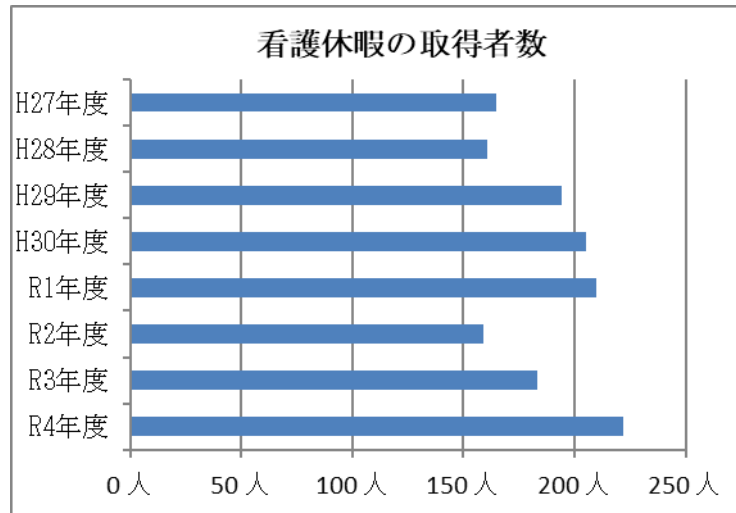
※令和3年度以降の平均取得日数については、対象期間を当該年4月～翌年3月としている。(令和2年度までは当該年1月～12月で集計)

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



※H27～R2 前期計画

※R3～ 後期計画

子の看護休暇の取得者数 (全体)	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
全体	165 人	161 人	194 人	205 人	210 人	159 人	183 人	222 人
市長部局	141 人	135 人	159 人	164 人	173 人	118 人	137 人	164 人
教育委員会	10 人	12 人	14 人	16 人	19 人	19 人	18 人	20 人
市立病院	4 人	3 人	7 人	5 人	5 人	7 人	10 人	17 人
消防本部	2 人	1 人	0 人	1 人	0 人	3 人	5 人	7 人
水道局	8 人	10 人	14 人	19 人	13 人	12 人	13 人	14 人

**目標6 監督職以上の女性職員の割合を40%以上**

**管理職の女性職員の割合を25%以上**

※正規職員(再任用短時間・任期付正規職員除く)

**監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%

**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%

**【前期計画】**

	H28年度		H29年度		H30年度		R1年度		R2年度	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
課長級以上の職員数	34人	229人	36人	229人	41人	229人	42人	228人	44人	219人
女性割合	12.9%		13.6%		15.2%		15.6%		16.7%	
課長補佐級以上の職員数	79人	370人	82人	365人	94人	375人	97人	379人	97人	378人
女性割合	17.6%		18.3%		20.0%		20.4%		20.4%	
監督職以上の職員数	517人	937人	529人	965人	549人	961人	556人	962人	551人	968人
女性割合	35.6%		35.4%		36.4%		36.6%		36.3%	
全体の正職員数	919人	1425人	922人	1410人	961人	1401人	960人	1396人	972人	1416人
女性割合	39.2%		39.5%		40.7%		40.7%		40.7%	

**【後期計画】**

	R3年度		R4年度	
	女性	男性	女性	男性
課長級以上の職員数	47人	213人	48人	215人
女性割合	18.1%		18.3%	
課長補佐級以上の職員数	98人	376人	99人	383人
女性割合	20.7%		20.5%	
監督職以上の職員数	549人	958人	545人	953人
女性割合	36.4%		36.4%	
全体の正職員数	985人	1415人	999人	1408人
女性割合	41.0%		41.5%	

**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)

	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

※H27～R2 前期計画

※R3～ 後期計画

月平均超過勤務時間	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
(男女) 全体	7.3 時間	7.7 時間	8.4 時間	8.1 時間	6.6 時間	7.0 時間	6.9 時間
(女) 全体	4.2 時間	4.1 時間	4.5 時間	4.8 時間	3.7 時間	4.2 時間	4.1 時間
(女) 正職員	5.7 時間	5.6 時間	6.1 時間	6.4 時間	5.5 時間	6.4 時間	6.4 時間
(女) 会計年度任用職員 (フルタイム)					2.3 時間	2.3 時間	3.1 時間
(女) 会計年度任用職員 (パートタイム)					0.7 時間	1.5 時間	1.1 時間
(女) 嘱託員	3.3 時間	3.6 時間	3.9 時間	4 時間	※令和2年度から会計年度任用職員として集計		
(女) 非常勤嘱託員	1.3 時間	1.4 時間	1.3 時間	1.9 時間			
(女) 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	10.6 時間	10.8 時間	10.9 時間
(男) 正職員	11.5 時間	12.1 時間	13.7 時間	12.3 時間	11.9 時間	12.2 時間	12.4 時間
(男) 会計年度任用職員 (フルタイム)					9.6 時間	3.8 時間	10.7 時間
(男) 会計年度任用職員 (パートタイム)					0.8 時間	4.3 時間	1.5 時間
(男) 嘱託員	11.4 時間	17.5 時間	19.5 時間	10.2 時間	※令和2年度から会計年度任用職員として集計		
(男) 非常勤嘱託員	6.9 時間	20.3 時間	20.7 時間	17.6 時間			
(男) 臨時的任用職員	6.4 時間	5.7 時間	2.8 時間	2.5 時間			



分類	取組み内容	関係目標
計画の周知	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和5年1月20日から2月28日まで、人権政策課主催の所属長を対象とした「男女共同参画研修」が動画視聴方式にて実施され、研修会の中で、職員課から特定事業主行動計画の進捗状況について説明しました。</li> <li>・「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。</li> </ul>	全目標
制度改正	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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」が新設されていることや、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の変更が行われました。「育児支援ハンドブック」の内容更新を行うとともに、「いきいき職員通信」において制度の紹介を行い、制度周知と利用促進を図りました。</li> <li>・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&amp;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。</li> </ul>	目標1・ 目標2
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>	目標1・ 目標2・ 目標3・ 目標5
働き方改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	目標4・ 目標7

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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 4 年度はオンラインで実施)</li> <li>・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。</li> </ul>	
超勤削減	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 年度に 360 時間以下といった上限が設定され、令和 3 年度も引き続き超過勤務の抑制に取り組みました。	目標 7
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