

特定事業主行動計画に基づく取組状況の公表

八街市特定事業主行動計画に基づく取組状況を、次世代育成支援対策推進法第19条第5項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条第6項の規定により公表します。

1 職員の執務環境に関する事項

(1) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

【目標】

育児休業等を取得しやすい環境整備等を図り、特に男性職員の育児休業等の取得促進を推進します。

<男性職員の育児休業等の取得状況>

年度	対象職員数	取得人数	取得率	目標人数
令和3年度	7人	0人	0%	1人以上
令和4年度	7人	1人	14.3%	
令和5年度				
令和6年度				
令和7年度				

<取組状況>

・令和4年度に、育児休業をより取得しやすくするために、取得回数の制限の緩和（原則2回まで）と、子の出生後8週間以内の育児休業の請求期限の緩和（2週間前まで）をするために条例と規則を改正しました。

(2) 子どもの出生時における男性職員の休暇取得の促進

【目標】

配偶者の産前産後の期間中に、配偶者の出産及び男性職員の子育てを目的とした特別休暇の取得を推進します。

<男性職員の特別休暇の取得状況（最大7日）>

年度	対象職員数	取得人数	平均取得日数	目標日数
令和3年度	7人	6人	2.1日	5日以上
令和4年度	7人	6人	3.9日	

令和5年度				
令和6年度				
令和7年度				

<取組状況>

・令和4年度に、育児参加のための特別休暇をより取得しやすくするために、対象期間を延長（出産の日以後1年を経過する日まで）できるよう規則を改正しました。

（3）妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後も安心して働くことができる環境づくりに努めます。

<取組状況>

・令和3年度に、妊娠した女性職員がつわりその他の妊娠に伴う障害により勤務することが著しく困難な場合、特別休暇を取得できるよう規則を改正しました。

・令和3年度に、妊娠中の女性職員の業務が母体または胎児の健康保持に影響があると認められ、休息または補食をする場合に、特別休暇を取得できるよう規則を改正しました。

（4）ハラスメント対策の強化

男女が共に家事や育児、介護などの家庭生活における責任を果たしながら、職場においても活躍できる社会の実現に向け、セクシャルハラスメントや妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント対策の強化に取り組めます。

<取組状況>

・令和3年度に出生サポート休暇が新設されたことに伴い、不妊治療を受けることに関する言動により職員の勤務環境が害することを、ハラスメントの対象として取り扱います。

（5）時間外勤務の縮減

長時間労働を前提とした業務運営が女性活躍推進の妨げとなり、また、男性職員にとっても育児や介護、家庭生活への参画の大きな障壁となることから、時間外勤務の縮減に努めます。

<取組状況>

・「総労働時間の短縮に関する指針」に沿った取組みを行っています。

(6) 休暇の取得促進

充実した休暇を過ごし、心身ともにリフレッシュすることは健康状態を維持するだけでなく、業務に対する意欲が高まり、業務効率の向上に繋がることから、休暇の取得促進に努めます。

<取組状況>

- ・「総労働時間の短縮に関する指針」に沿った取組みを行っています。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 女性職員の活躍の推進

【目標】

性別に関わりなく適切な人事管理を行う中で、女性の管理職への登用を推進します。

【数値目標】

八街市男女共同参画計画において目標値を掲げているため、具体的な数値目標を定めませんが、適切な進行管理を行います。

<管理職に占める女性職員の割合>

年度	管理職総数	うち女性管理職数	割合
令和3年度	40人	5人	12.5%
令和4年度	41人	6人	14.6%
令和5年度			
令和6年度			
令和7年度			