

# 特定事業主行動計画実施状況報告

令和 8 年 1 月

## 1. 目 的

本市では、子育て中の職員が仕事と子育てを両立しやすい環境や、女性職員が能力を十分に発揮できるような職場づくりのために、特定事業主行動計画を策定しています。

計画では、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づく「八千代市職員の仕事・子育て両立プラン」と、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。）に基づく「八千代市女性職員の活躍推進プラン」と合わせて取り組みを進めるものとしています。今回は、それぞれの令和 6 年度実施状況を報告します。

## 2. 実施状況

### ★次世代法に基づく「八千代市職員の仕事・子育て両立プラン」関連

#### (1) 母性保護及び妊娠出産に伴う配慮

##### ① 子育て支援パンフレットの周知

職員の子育てに係る育児休業・休暇等の服務制度、各種給付、公的支援制度や子育て中の職員に対する管理職員及び周りの職員のサポート方法などが書かれた冊子「やちよ子育て支援パンフレット」を使って職員への周知を図りました。この冊子は随時改訂を行い、新しい情報の把握・周知に努めました。

- 〔周知方法〕
- ・ 庁内 LAN の電子掲示板に掲載
  - ・ 子どもが生まれる職員への冊子配布
  - ・ 新規採用職員研修における冊子の配布及び説明

また、市内教職員に対しては、千葉県教育委員会が作成した制度利用に関する文書について、周知を図りました。

子どもを養育している職員だけでなく、周囲の職員にも制度を周知することが、子育てしやすい職場整備に結びつくと考えます。

## ② 妊娠中の職員への配慮及び気軽に相談できる環境づくり

子育て支援パンフレットにおいて管理職員に対し、妊娠中の職員の健康や安全、業務分担の見直し・引継ぎ等について配慮を促しました。

また、職員が育児休業・各種給付の手続き、健康や業務上の心配事等の問い合わせ・相談を気軽にできるよう、職員課を相談窓口として案内し、各担当職員が問い合わせ・相談に応じました。

## (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもの出生という親子にとって大事な時期に、家庭において親子の時間を大切にするとともに、出産後の妻をサポートすることが重要であることから、子育て支援パンフレットを通じ男性職員に対し、配偶者の分べん時の特別休暇（配偶者分べん休暇、育児参加休暇）及び年次休暇等を利用した育児のサポートや管理職員・周囲の職員の配慮について促しました。

## (3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

### ① 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成等

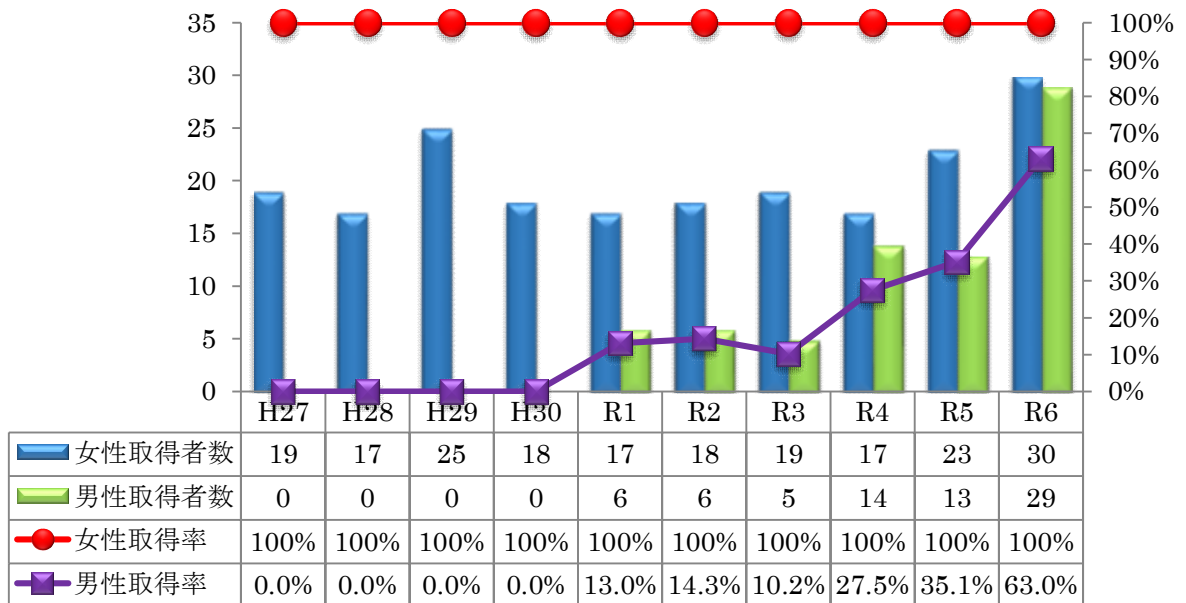
職員の育児休業の取得を促すため、子育て支援パンフレットを通じ、育児休業制度や給付制度、育児休業を取得する職員の支援等について周知し、特に男性の育児休業の取得を促すために、男性職員の育児休業経験談を紹介しました。

また、職員の育児休業取得により既存の人員で業務遂行が困難になるときは、必要に応じて任期付職員及び会計年度任用職員を任用し代替要員の確保を図りました。

### ② 育児休業取得について意向確認書で確認

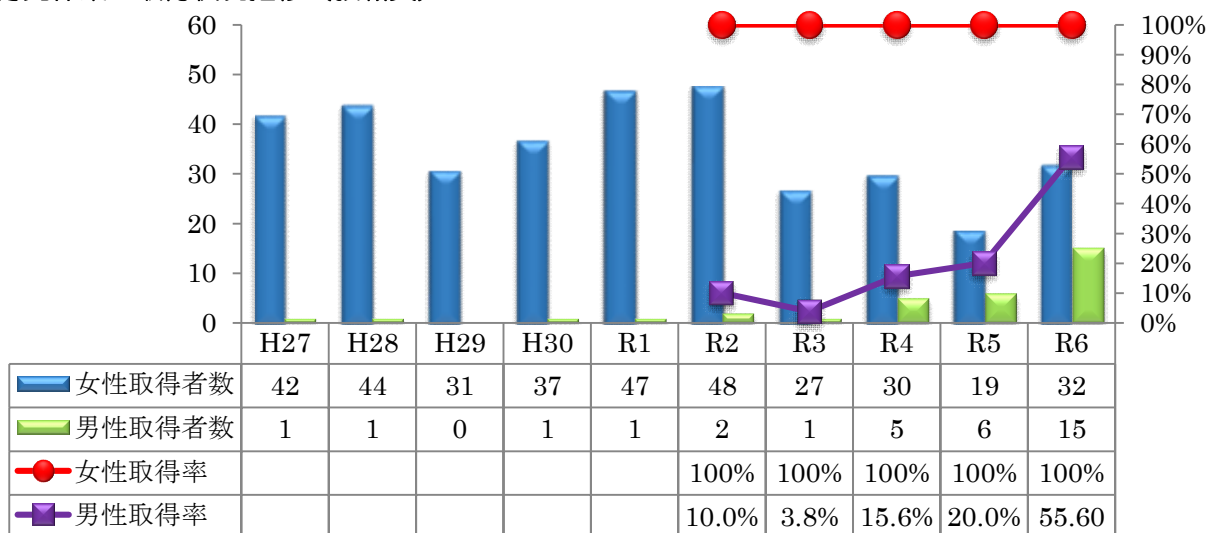
育児休業を取得しやすくなるよう、女性職員だけでなく、子どもが生まれる男性職員に対しても、育児休業取得の意向について所属長と面談し、意向確認書を作成することとしました。

◆育児休業の取得状況推移（市職員）



また、市内教職員に対しては、千葉県教育委員会が作成した制度利用に関する文書について周知を図りました。

◆育児休業の取得状況推移（教職員）



※令和2年度から取得率を表示

本市の目標は、男性職員の育児休業取得率を 85%（一週間以上）、消防職員については 50%としています。また、女性職員については現行の水準（過去 5 年間の取得率 100%）を維持していきます。今後も職員が育児休業を取得しやすくなるよう職場全体の意識改革や雰囲気づくりに努めます。

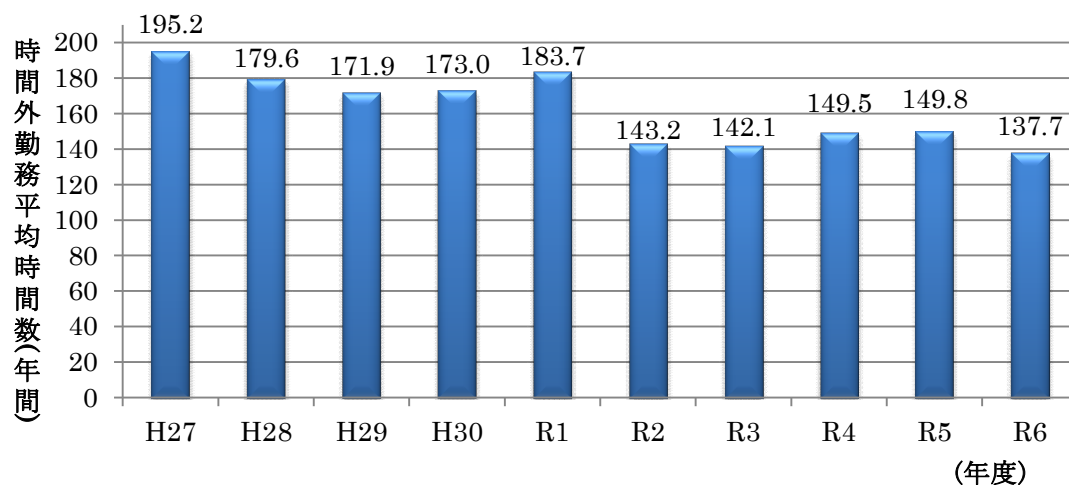
#### (4) 時間外勤務の縮減

職員の健康管理と公務能率の向上を図るため、以下の取組みを行い、時間外勤務の縮減に努めました。

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どもを養育している職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限するための制度の周知
- ② 一斉定時退庁日（火曜日）及び定時退庁促進日（木曜日）の周知徹底
- ③ 土日祝日の時間外勤務命令をする際の週休日の振替、代休制度の利用促進
- ④ 各所属における「時間外勤務管理表」の作成
- ⑤ 時間外勤務の多い職場の所属長へのヒアリングによる注意喚起、必要に応じた職員配置
- ⑥ 時間外勤務の多い職員に対するアンケートの実施や、産業医の面接やカウンセラーによるメンタルヘルスの相談等健康面における配慮
- ⑦ メンタルヘルスに係る研修実施。「ハラスメント防止対策研修」（監督職対象）

本市では、職員の一年度の時間外勤務時間数について、「八千代市職員の勤務時間に関する規則」に定める上限 360 時間以内を目標としています。

◆時間外勤務の状況推移（市職員）



市内教職員においては、校長会議等を活用して時間外勤務縮減について口頭による指示伝達を複数回行い、周知徹底に努めました。また、八千代市公立小中学校教職員健康管理推進委員会を開催し、教職員のストレスチェックの結果を共有するとともに、業務適正化、健康の管理・増進、職場環境の在り方等について確認しました。働き方改革に向けた学校や教育委員会の取組については、八千代市立小中義務教育学校教育課程・業務改善検討委員会において、検討し、市関係行事の見直しを図るなど、状況の改善に努めています。

◆時間外勤務の状況推移（教職員）

	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
小学校	53.4 人 9.5%	54.3 人 9.7%	55.1 人 10.0%	71.3 人 12.8%	58.1 人 10.8%	36.9 人 6.5%	46.7 人 8.0%	43.5 人 7.5%	36.6 人 6.3%	37.8 人 6.4%
中学校	48.0 人 14.5%	53.8 人 16.1%	52.9 人 16.2%	58.8 人 18.2%	57.1 人 18.4%	34.3 人 10.6%	48.6 人 14.8%	45.8 人 14.0%	44.6 人 13.4%	52.9 人 14.7%

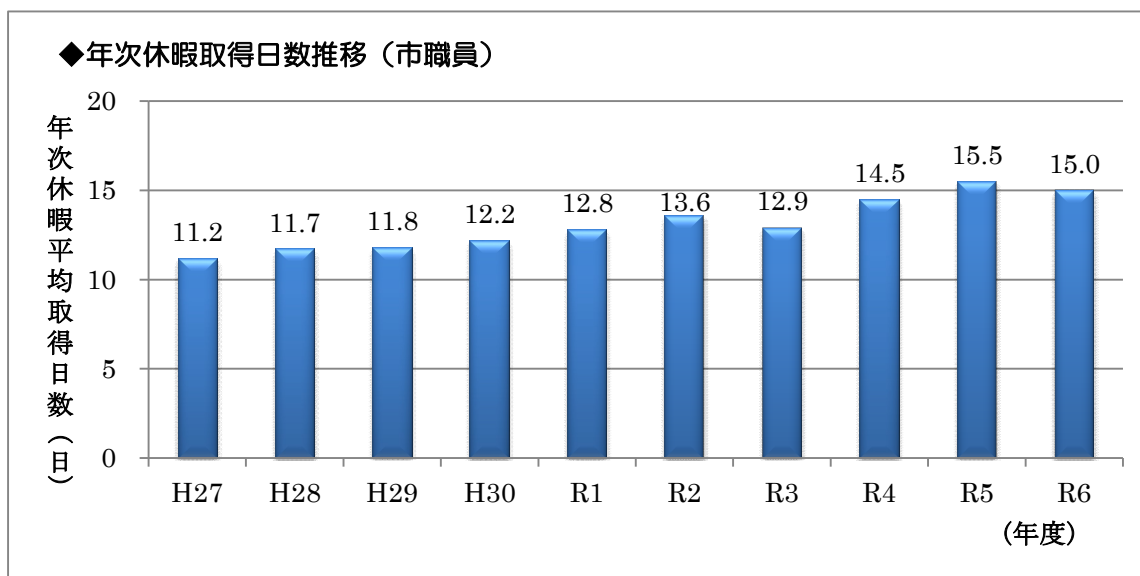
※80 時間以上の時間外勤務者の月平均人数（割合）

(5) 休暇の取得の促進

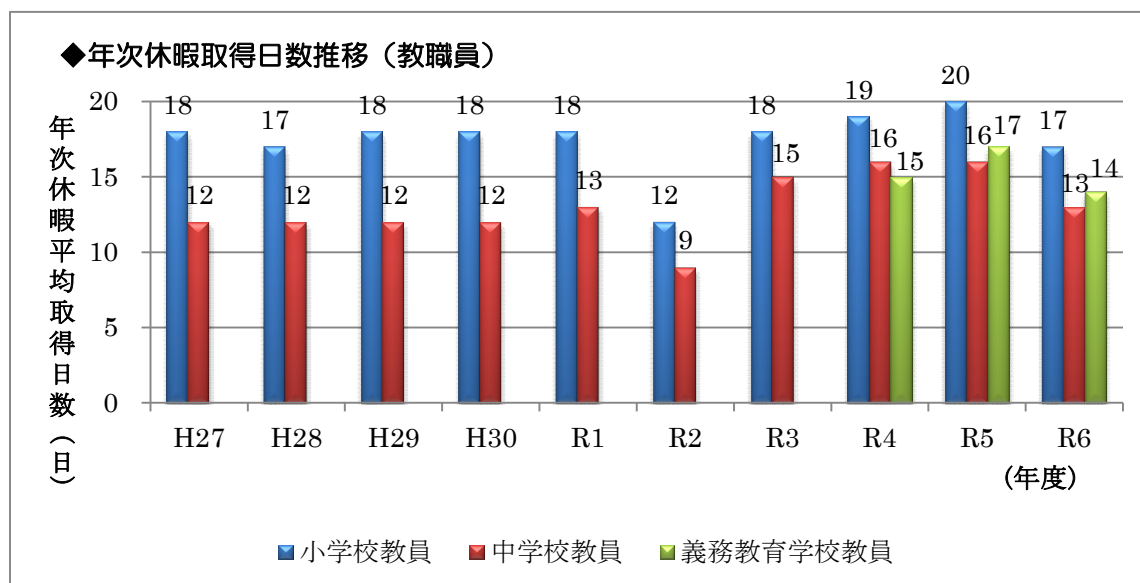
子の看護休暇については、子の対象年齢を中学校未就学児までに引き上げ、制度の拡充を図りました。

また、各所属において年度当初に作成する年次休暇等使用促進計画表に基づ

き，計画表に基づいた年次休暇を取得していない場合は，所属長より計画的な取得について指導するよう周知しました。また，一つの業務に複数の職員が関わる等の相互応援体制を整備し，安心して職員が年次休暇を取得できるよう，休暇を取得しやすい雰囲気づくりや公務能率の向上に努めました。



また，市内教職員においては校長会議等を活用して計画的な年次休暇の取得に向けて配慮するよう周知を行うとともに，新年度の年間行事作成する際に市教育委員会が主催する研修会や会議等の見直しを行い，年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めました。



#### (6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の取組み

現在子育てをしていない職員に対しても子育ての重要性や大変さ，少子化対策の意義を啓発するため，職場業務や子育て環境の見直しを含めた，男女共同参画社会の推進についての研修を行いました。

#### (7) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

職員が，将来を見据えた自己啓発・能力開発を支援するため，通信教育講座の受講や資格の取得等を行う場合の助成を行いました。

#### (8) 非常勤職員への配慮について

非常勤職員向けに整備された産前産後休暇，育児休業，子の看護休暇等の仕事と子育ての両立支援制度について周知を図りました。また，職員が子育てとの両立がしやすくなるよう，子の看護休暇の対象年齢拡大等の改正を行いました。

## ★女性活躍推進法に基づく「八千代市女性職員の活躍推進プラン」関連

※対象は本市職員（八千代市立小中学校等に勤務する県費負担職員は対象外）。

### (1) 職員採用試験における女性志望者の拡大

- ・職員募集において、女性職員を掲載したパンフレットや動画を作成し、PRを図りました。
- ・消防職員の採用に当たって、消防庁舎や訓練の見学のほか、大学、専門学校、高校などを訪問して、採用説明を行いました。

#### 【職員採用試験における女性の申込状況】

		2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度
消防職 以外	申込者数	279	326	319	365	538
	女性	127	119	101	158	235
	女性割合	45.5%	36.5%	31.7%	43.3%	43.7%
消防職	申込者数	49	53	31	30	27
	女性	3	6	1	2	0
	女性割合	6.1%	11.3%	3.2%	6.7%	0%

※各年度 9 月実施試験の状況

（令和 5 年度は 7 月実施分、令和 6 年度は 6 月実施分を含む）

#### 【数値目標を設定した項目の進捗状況】

##### ・職員採用試験からの採用者に占める女性の割合

区分	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度	目標値 (令和 7 年度)
全職種	39.5%	50.0%	54.9%	31.4%	50.9%	50.0%
消防職 以外	51.9%	62.2%	65.0%	39.3%	66.6%	
消防職	9.1%	9.1%	18.2%	0%	0%	

※各年度 4 月 1 日現在

・配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

区分	2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度	目標値 (令和7年度)
両休暇取得者の割合	28.6%	35.4%	52.9%	64.9%	65.2%	80.0%
配偶者出産休暇	73.8%	68.8%	78.4%	89.2%	84.8%	
育児参加休暇	28.6%	39.6%	58.8%	75.7%	69.6%	