

令和4年度 本庄市次世代育成支援特定事業主行動計画の実績及び取組状況の公表

1 目標に対する実績

(1) 男性職員の配偶者出産補助休暇取得割合(※1)を令和7年度までに100%とする

※1…配偶者出産補助休暇取得者数÷配偶者が出産した職員の数

| 年度   | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|------|-------|-------|-------|-------|
| 対象者数 | 12人   | 16人   | 17人   | 15人   |
| 取得者数 | 10人   | 10人   | 14人   | 11人   |
| 取得率  | 83.3% | 62.5% | 82.4% | 73.3% |

(2) 男性育児参加休暇取得割合(※2)を令和7年度までに70%とする

※2…男性育児参加休暇取得者数÷配偶者が出産した職員の数

| 年度   | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|------|-------|-------|-------|-------|
| 対象者数 | 12人   | 16人   | 17人   | 15人   |
| 取得者数 | 8人    | 7人    | 16人   | 13人   |
| 取得率  | 66.7% | 43.8% | 94.1% | 86.7% |

(3) 男性職員の育児休業取得割合(※3)を令和7年度までに13%とする

※3…育児休業を取得した男性職員の数÷当該年度新規に育児休業が取得可能となった男性職員の数

| 年度   | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|------|-------|-------|-------|-------|
| 対象者数 | 12人   | 16人   | 17人   | 15人   |
| 取得者数 | 0人    | 0人    | 0人    | 5人    |
| 取得率  | 0%    | 0%    | 0%    | 33.3% |

(4) 職員1人あたりの時間外勤務時間を前年度実績以下にする

| 年度      | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|---------|-------|-------|-------|-------|
| 時間外勤務時間 | 95時間  | 71時間  | 61時間  | 66時間  |

(5) 年次有給休暇の平均取得日数を令和7年度までに年間12日とする

| 年度   | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|------|-------|-------|-------|-------|
| 取得日数 | 8.95日 | 8.99日 | 9.17日 | 9.72日 |

## 2 取組状況

### 【勤務環境の整備に関する事項】

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中の職員から、庁舎に近い位置の職員駐車場に駐車したいという申出が1件あったので、配慮しました。

#### (2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員が産前産後の配偶者を支援し、積極的に子育てに参加できるよう、「子育て・介護と仕事の両立支援ガイドブック」を通じて制度に対する理解と休暇の取得促進を図りました。今年度対象となった男性職員の73.3%が配偶者出産補助休暇を、86.7%が男性育児参加休暇を取得しました。

配偶者出産補助休暇は目標値に到達しておらず、継続した取組が必要な状況となりました。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

男性職員の育児休業等の取得促進を図るため、本計画や「子育て・介護と仕事の両立支援ガイドブック」をグループウェアシステム内に常時掲載して、全職員への周知と意識改革を図りました。また、育児休業の対象となる職員に面談を実施し、育児休業の制度や手当について説明しました。

育児休業を取得しやすい環境整備では、必要に応じた代替要員（職員・会計年度任用職員）を配置しました。

その結果、今年度対象となった男性職員の33.3%が育児休業を取得し、目標値の13%を上回りました。

#### (4) 子育てを行う時間を多く持つための取組

時間外勤務については、毎月、グループウェアシステムを通じ、適切な手順に沿った申請と勤務時間内の事務効率向上による削減を行うよう、全職員に呼びかけを行いました。

職員1人あたりの年間時間外勤務時間は、前年度の61時間から66時間とわずかに増加しました。

1か月の時間外勤務が45時間を超えた職員の所属長に対しては、基準を超えた理由や職員の健康状態を確認するとともに、時間外勤務適正化のための方策についてヒアリング又は指導を行いました。また、決められた時間数を超えて勤務した職員に、産業医が面接指導を行いました。

#### (5) 女性職員のキャリア形成に向けての支援

女性職員が管理職に必要な能力を身につけられるよう、能力や適性に応じた部署へ配置しました。

#### (6) 休暇の取得促進

本計画や「子育て・介護と仕事の両立支援ガイドブック」をグループウェアシステム内に常時掲載することで、制度の周知と啓発を図り、年次有給休暇や子の看護休暇等の休暇制度の取得率向上を目指しました。また、年次有給休暇は、「年次有給休暇取得計画表」を作成し、グループウェアシステム内で周知

し、常時掲載しました。

年次有給休暇の職員1人当たりの年間取得日数は9.72日となり、前年度の9.17日からわずかに増加しました。

#### (7) 人事上の配慮

子育て中の職員の人事にあたっては、人事異動希望申告書や人事評価の面談等を通じ、所属長が職員の子育て状況の把握と本人の意向確認を行うとともに、人事担当課が自己申告書や所属長からのヒアリング等で状況を確認し、必要に応じて人員配置に配慮しました。

#### (8) 人事評価への反映

業務をより効率的に進めようと行動した職員や、育児休業等を取得中の職員をフォローしている職員が人事評価において適正に評価されるよう、新任課長級研修や人事評価者研修で理解を深めるとともに、本計画をグループウェアシステム内に常時掲載することで評価者に周知しました。

また、評価結果を給与等へ反映させ、職員のモチベーションの向上を図りました。

#### (9) 制度の周知と啓発

各種取組を着実に推進できるよう、本計画や「子育て・介護と仕事の両立支援ガイドブック」をグループウェアシステム内に常時掲載することで、全職員が知りたいときにいつでも各種取組や休暇制度等を確認できるようにしました。

また、職場全体で取組を推進できるよう、新任課長級研修で制度の周知を図りました。

### 【その他の次世代育成支援に関する事項】

#### (1) 子育てバリアフリー

市役所本庁舎の「赤ちゃんの駅」が、保健室から独立して本庁舎2階東側に設置され、子育て家族が安心して外出できる環境づくりに努めました。

#### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

児童・生徒の安全や子どもが参加する地域活動等に職員が積極的に関われるように、本計画をグループウェアシステム内に掲載することで制度を正しく理解し、互いに支えあって子育てしやすい職場環境を作れるよう意識の向上を図りました。