

※ 網掛け部分：第3次計画に追加・修正した箇所

# 第3次新座市特定事業主行動計画 (見直し) (案)

～ 職員の子育てと女性活躍応援プラン ～



平成28年3月

新 座 市



## 【目次】

はじめに	1
計画の概要	3
1 計画期間	
2 指標と目標数値の設定	
3 計画の構成等	
4 計画の推進体制	
第1 子育てに関する制度の周知	5
1 育児休業等の制度の周知	
2 啓発冊子の活用	
3 研修の実施	
第2 職員の子育てを応援するために	6
1 職員の子育て期に応じた取組	
(1) 母性保護等に関する取組	
(2) 育児休業等の計画的な取得の促進	
(3) 配偶者が妊娠中の男性職員に対する取組	
(4) 育児休業、部分休業等の取得奨励	
(5) 職員の円滑な職場復帰に向けた取組	
(6) 配偶者が出産した男性職員に対する取組	
(7) 子どもの看護休暇の取得促進	
(8) 子育て中の職員等への配慮等	
(9) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組	
(10) 学習機会の提供	
(11) 家族の看護・介護が必要な職員に対する取組	
2 職場の子育てを応援する職場づくり	
(1) 執務環境の整備	
(2) 子育てに関する情報の提供	
(3) 子どもの養育に伴う休暇取得への理解促進	
(4) 臨時職員・非常勤職員への制度の周知	
第3 女性職員の活躍推進に向けた体制整備	11
1 女性受験者の確保に向けた取組	
2 女性職員のキャリア形成支援と登用	
(1) 女性職員のキャリア形成支援に向けた取組	
(2) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組【再掲】	
(3) 柔軟な人事管理の実施	

3	育児・介護等と両立しながら活躍できる職場づくり		
	(1) 育児休業、部分休業等の取得奨励【再掲】		
	(2) 臨時職員・非常勤職員への制度の周知【再掲】		
第4	時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進	.....	14
	1 時間外勤務の縮減		
	(1) 職員の意識改革と業務体制の工夫・見直し		
	(2) ノー残業デー及びノー残業ウィークの徹底		
	2 年次有給休暇の取得促進		
	(1) 年次有給休暇計画表の作成		
	(2) 育児・家庭の日、ワーク・ライフ・バランス推進月間、アニバーサリー休暇等、定期的な休暇取得の促進		
第5	来庁者への取組と情報公開等	.....	17
	1 公共施設のユニバーサルデザイン化		
	2 窓口サービスの充実		
	3 子育てに関する地域活動への参加促進		
	4 職業選択に資する情報の公開		
第6	計画の実現に向けて	.....	18
	1 新座市特定事業主行動計画推進委員会の設置等		
	2 行動計画のフォローアップ及び公表		
	3 県費負担教職員に対する取組		
	第2次新座市特定事業主行動計画の進捗状況	.....	19
	第3次「職員の子育てを応援するためのアンケートについて」		
	集計表（総合計）	.....	21
	女性職員の活躍に関する状況把握・課題分析（平成26年度）	.....	31

## ● はじめに

少子高齢化の進行、経済情勢の悪化等により、税を負担する方が減少する一方、福祉や医療のサービスを受ける方が増加していくという状況下で、限られた職員定数の中で、複雑・多様化した市民のニーズに応えていくことは決して容易なことではありません。

しかし、そのような中であっても、「子どもが 親が 地域が育つ 子育て応援都市にいざ」を基本理念に掲げ子育てのしやすいまちづくりを進めている本市として、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進、特に性別にかかわらず、職員の子育てと仕事の両立支援を更に積極的に取り組む必要があります。

また、平成27年8月に、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。）が成立し、女性の個性と能力が十分に発揮され、豊かで活力ある社会の実現を図るため、女性の登用の拡大やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む必要があります。

そこで、子育て中の職員のみならず、全ての職員が次代を担う子どもたちが幸せに育つことを願い、職場全体で職員の子育てを応援していくとともに、性別や雇用形態等を問わず職員一人一人がそれぞれ場において生き生き働いていくための環境の整備やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて一緒に取り組んでいくために、本市が「事業主」として、特定事業主行動計画を定めるものです。

なお、特定事業主行動計画は、職員の子育て応援のために、平成17年度から第1次計画を、平成22年度から第2次計画を、平成27年度から第3次計画を策定・推進してまいりましたが、女性活躍推進法の成立を受け、現在推進している第3次計画に、女性活躍推進に係る内容を盛り込んだ形で見直しを図り、平成28年度から推進していくものです。

### 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画

少子化が続く我が国において、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。同法では、国が行動計画の策定指針を定め、同指針に即して全国の地方公共団体に地域行動計画の策定を義務付けるとともに、一般事業主（常時雇用労働者が300人（平成23年4月1日から100人））を超える事業主と特定事業主（国及び地方公共団体の機関等）に「事業主」としての行動計画の策定を義務付けています。

平成26年4月16日に、同法の10年間の延長等を内容とする「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」が成立したことに伴い、本市においても特定事業主行動計画を策定し、引き続き推進してまいります。

### 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮され、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、平成27年8月28日、女性活躍推進法が成立しました（平成27年9月4日施行。ただし、事業主行動計画の策定に関する部分については、平成28年4月1日から施行）。この法律では、次世代育成支援対策推進法と同様に、一般事業主（常時雇用労働者が300人を超える事業主）と特定事業主（国及び地方公共団体の機関等）に「事業主」としての行動計画の策定を義務付けています。

併せて、女性活躍推進法に基づく行動計画には、女性の活躍に関する状況の把握・分析を行い、これらを踏まえた指標や取組内容とすること、また、女性活躍に関する情報の公開等についても義務付けられています。

※ 網掛け部分：第3次計画に追加・修正した箇所

また、この計画では、次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画策定指針（平成26年内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号）」及び女性活躍推進法に基づく「事業主行動計画策定指針（平成27年内閣官房、内閣府、総務省厚生労働省告示第1号）」を踏まえつつ、職員のニーズ、社会情勢等に即した次世代育成支援対策と女性活躍推進対策を計画的かつ着実に推進するため、次の任命権者が連名で策定し、公表します。

任命権者	対象とする職員
新座市長	新座市長が任命する職員
新座市議会議長	新座市議会議長が任命する職員
新座市選挙管理委員会	新座市選挙管理委員会が任命する職員
新座市代表監査委員	新座市代表監査委員が任命する職員
新座市農業委員会	新座市農業委員会が任命する職員
新座市水道事業管理者	新座市水道事業管理者が任命する職員
新座市教育委員会	新座市教育委員会が任命する職員※

※ 教育委員会県費負担教職員については、次世代育成支援対策法においては本計画に含まれますが、女性活躍推進法においては埼玉県教育委員会が任命権者となるため、本計画の対象外となります。

※ この計画では、計画に掲げる諸事業を着実に実施していくため、各事業の内容に応じて、人事管理部門、所属長、庶務担当者、職員等がどのような行動をするのか、各事業の内容に沿って明示しています。

※ 各事業が、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法のどちらに基づくものかについては、それぞれのイラストで示すものとします。



【次世代育成】

：次世代育成支援対策推進法に基づくもの



【女性活躍】

：女性活躍推進法に基づくもの

## ● 計画の概要

### 1 計画期間

平成27年度から平成31年度までの5年間とします。

### 2 指標と目標数値の設定

この計画では、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、次の事項を指標として定め、目標となる数値を設定しています。

#### (1) 子どもの出生時※における男性職員の8日以上のお休みの取得率



※ 出産予定日6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前から産後8週間まで  
ただし、職員からの請求により任命権者が特に必要と認める場合は上記期間に  
最長2週を加算した期間

目標数値：平成31年度までに90%以上とします。

（平成26年度実績 男性職員の5日間以上の連続休暇の取得率 14%）

#### (2) 女性職員の育児休業、部分休業の取得率



目標数値：希望する女性職員全員が取得できるよう環境整備に努めます。

（平成26年度実績 全員）

※ 平成26年度育児休業取得者（申請者）／対象者（出産した女性職員）=100%

※ 平成26年度部分休業取得者（申請者）／対象者（未就学児を養育している女性職員）=32.4%

#### (3) 男性職員の育児休業、部分休業の取得率



目標数値：育児休業、部分休業とも、それぞれ10%以上とします。

（平成26年度実績 育児休業12%、部分休業0%）

#### (4) 採用試験受験者※に占める女性の割合



（※ 9月に実施する統一採用試験一次試験の受験者（一般事務のみ）を対象）

目標数値：採用試験（一次試験）受験者に占める女性の割合を40%以上とします。

（平成26年度受験者に占める女性の割合 39.2%）

#### (5) 女性職員の管理職への登用率



目標数値：平成31年度までに、課長級以上に占める女性職員の割合を15%以上、副課長級以上に占める女性職員の割合を30%以上とします。

（平成26年4月1日現在 課長級以上に占める女性職員の割合9.0%、副課長級以上に占める女性職員の割合23.5%）



(6) 時間外勤務の時間数

【次世代育成】 【女性活躍】

目標数値：各職員の1年間の時間外勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間以内の達成に努めます。

(平成26年度実績 360時間超の職員99人)



(7) 年次有給休暇の取得日数

【次世代育成】 【女性活躍】

目標数値：年間20日の年次有給休暇のうち、職員1人当たりの取得日数を、

平成26年 52% (平均10.4日) から

平成31年度 80% (平均16.0日) とします。

(平成26年実績 52% (平均10.4日))

### 3 計画の構成等

この計画は、次のような項目別に諸事業を構成しています。

なお、この計画に掲げられた諸事業については次のとおり取り組んでいくものとします。

- (1) 子育てに関する制度の周知
- (2) 職員の子育てを応援するために
- (3) 女性職員の活躍推進に向けた体制整備
- (4) 時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進
- (5) 来庁者への取組と情報公開等
- (6) 計画の実現に向けて

### 4 計画の推進体制

全庁的な組織として「新座市特定事業主行動計画推進委員会」（委員長を総務部長、副委員長を人事課長とし、市職員で構成）を設置し、この計画に掲げる諸事業の実施状況の把握や計画の見直しを図っていくものとします。また、実施状況等について点検・評価を行い、その結果を公表します。



## 第1 子育てに関する制度の周知



この計画の策定に先立ち「職員の子育てを応援するためのアンケート（以下「アンケート」という。）」を実施しました。このアンケートは、平成22年4月に策定した第2次計画の検討時に実施したアンケートを基に実施したものです。

特定事業主行動計画そのものの認知度は、なんとなく知っている職員を含めて半数、啓発冊子の「職員の子育て応援ハンドブック」の認知度は、なんとなく知っている職員を含めて8割を超えました（22、23ページ参照）。

子育てに関する休暇制度についての職員の認知度を見ると、前回のアンケート時と比較して「保健指導等休暇」の認知率が下回ったものの、その他の制度は全て前回より認知率が上回っているほか、男性の育児休業・部分休業については、8割を超える認知率となっており、制度周知の一定の効果がうかがえます（23ページ参照）。

しかしながら、深夜・時間外勤務の制限や育児短時間勤務等については、出産休暇や育児休業と比べると依然として認知度が低い状況です。

職員の子育てを応援する職場づくりを進めるためには、全職員が次世代育成支援対策推進法の趣旨や子育てに関する休暇制度について理解し、職場全体として取り組んでいく必要があります。

そのため、第3次計画においても、引き続き、職員の子育てに関する制度の周知について位置付けることとしました。

### 1 育児休業等の制度の周知

#### 〔人事管理部門〕

- ・ 毎年度の当初に各所属長宛てに制度周知のための通知を出します。

### 2 啓発冊子の活用

#### 〔人事管理部門〕

- ・ 母性保護、育児休業、休暇、時間外勤務の制限等、職員の勤務条件に関する各種制度及び埼玉県市町村職員共済組合の共済制度を分かりやすく取りまとめた小冊子「職員の子育て応援ハンドブック」の活用を進めます。

#### 〔所属長・係長・庶務担当者〕

- ・ 各種制度を理解し、それらの制度の対象となる職員に適切な助言等ができるようにします。

#### 〔全職員〕

- ・ 各種制度を理解し、それらの制度の対象となる職員が制度を利用しやすい雰囲気を築いていきましょう。

### 3 研修の実施

#### 〔人事管理部門〕

- ・ 初任者研修、庶務担当者研修、管理職研修等において、上記小冊子を活用した研修を実施します。
- ・ 男女共同参画行政と連携した職員の意識啓発研修を実施します。

## 第2 職員の子育てを応援するために



[次世代育成]

この計画においては、第1次計画、第2次計画に引き続き、現行の制度を職員がより利用しやすい職場環境を築いていくことを主眼として、子どもが生まれる前から子どもの成長に応じた応援策を展開していくこととしました。

また、男性が普段から積極的に家事・子育て・介護といった家庭生活に関わっていくことが女性の継続就業等女性の活躍推進にもつながるという観点から、男性職員の育児休業取得を始めとする子育てに関する諸制度の利用促進に係る取組を推進していくことが特に重要になります。

本市においては、男性職員の育児休業取得者が各年度で数名程度であるという現状を踏まえ、男性職員の子育て参加を促進するための意識啓発と男性職員の育児休業や子どもの出生時における8日以上のお休みの取得等を奨励していきます。

また、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組についても、積極的に進めていきます。

### 【指標と目標数値】

(1) 子どもの出生時※における男性職員の8日以上のお休みの取得率

※ 出産予定日6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前から産後8週間まで  
ただし、職員からの請求により任命権者が特に必要と認める場合は上記期間に最長2週間を加算した期間

目標数値：平成31年度までに90%以上とします。

(2) 女性職員の育児休業、部分休業の取得率

目標数値：希望する女性職員全員が取得できるよう環境整備に努めます。

(3) 男性職員の育児休業、部分休業の取得率

目標数値：育児休業、部分休業とも、それぞれ10%以上とします。

### 1 職員の子育て期に応じた取組

(子どもが生まれる前)

#### (1) 母性保護等に関する取組

##### 〔該当職員〕

- ・ 父親・母親になることが分かったら、速やかに（遅くとも出産予定日の5か月前までに）その旨を人事管理部門及び所属長に申し出るようにしてください。

##### 〔人事管理部門〕

- ・ 小冊子を該当職員に配布し、母性保護等の各種制度について概要説明を行います。  
(通勤の緩和、保健指導・健康診査休暇の確保、深夜勤務及び時間外勤務の制限、共済組合の出産給付や育児休業手当金、児童手当の制度等)

##### 〔所属長〕

- ・ 各種制度を理解し、該当職員に適切な助言等ができるようにします。
- ・ 該当職員からの申出に応じて、業務分担の見直し等により業務の軽減を図ります。

(2) 育児休業等の計画的な取得の促進

〔該当職員〕

- ・ 配偶者と相談し、育児休業の取得期間の見込み等について、あらかじめ所属長に申し出るようにしてください。

〔人事管理部門〕

- ・ 該当職員からの相談に応じて、これまでの取得例や推奨例を紹介します。

〔所属長〕

- ・ 該当職員の産前産後休暇の取得時期等を踏まえて事務事業の執行管理を行い、業務分担の見直しや臨時職員の採用等について検討します。

(3) 配偶者が妊娠中の男性職員に対する取組

〔所属長〕

- ・ 該当職員に配偶者の産前産後期間における休暇取得を奨励するとともに、深夜勤務及び時間外勤務命令をしないように努めます。
- ・ 該当職員が休暇を取得する際の事務処理体制について検討します。

〔該当職員〕

- ・ 休暇を取得する際は、円滑に事務を引き継いでください。

(子どもが生まれてから)

(4) 育児休業、部分休業等の取得奨励

〔該当職員〕

- ・ 育児休業をしようとする期間の1か月までには「育児休業承認請求書」を提出してください。

〔人事管理部門〕

- ・ 該当職員からの申出に応じて、育児休業、部分休業等の各種制度について概要説明を行います。
- ・ 該当職員が育児休業等を取得する期間における対応について所属長と協議し、人事異動や臨時職員の採用等により、該当職員が負担を感じることなく育児休業が取得でき、周囲の職員の業務分担が過重にならないようにします。

〔所属長〕

- ・ 該当職員の育児休業の取得期間等を踏まえて事務事業の執行管理を行い、業務分担の見直しや臨時職員の採用等について検討し、該当職員が負担を感じることなく育児休業が取得でき、周囲の職員の業務分担が過重にならないようにします。

(5) 職員の円滑な職場復帰に向けた取組

〔所属長〕

- ・ 該当職員の希望に応じて、産前産後休暇、育児休業中における職場に関する情報提供を行います。
- ・ 該当職員が円滑に業務に復帰できるよう職場研修を実施するとともに、業務分担の見直しを行います。

(6) 配偶者が出産した男性職員に対する取組

〔人事管理部門〕

- ・ 配偶者が出産した職員に対し、8日以上の休暇（配偶者の出産補助休暇3日、男性職員の育児参加休暇5日の特別休暇を含む。）の取得並びに育児休業（短期間の取得を含む。）及び部分休業の取得を奨励します。

〔所属長〕

- ・ 該当職員の8日以上の休暇（配偶者の出産補助休暇3日、男性職員の育児参加休暇5日の特別休暇を含む。）の取得並びに育児休業（短期間の取得を含む。）及び部分休業の取得を奨励します。

〔該当職員〕

- ・ 配偶者と相談し、父親として8日以上の休暇（配偶者の出産補助休暇3日、男性職員の育児参加休暇5日の特別休暇を含む。）の取得並びに育児休業（短期間の取得を含む。）及び部分休業の取得に努めましょう。

(7) 子どもの看護休暇の取得促進

〔所属長〕

- ・ 子どもが小学校就学の始期に達するまでの間に取得できる「子どもの看護休暇」を該当職員が気兼ねなく取得できるようにします。

〔該当職員〕

- ・ 休暇を取得する際は、円滑に事務を引き継いでください。

(8) 子育て中の職員等への配慮等

〔人事管理部門〕

- ・ 人事異動による勤務場所の変更は、妊娠中及び子育て中の職員にとって特に大きな負担となります。そのため、職員の希望に応じた人事に関する配慮を行います。
- ・ 障がいのある子どもを養育する職員や家族の看護・介護を行う職員についても、職員の希望に応じた人事に関する配慮を行います。

〔所属長〕

- ・ 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員に対して、深夜勤務や時間外勤務命令をしないように努めます。

(9) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

〔人事管理部門〕

- ・ 女性職員の仕事と家庭の調和や仕事と子育ての両立に向けた助言や相談の場を設けます。また、研修等を活用し、女性職員のキャリア形成支援など女性職員の活躍を支援します。

(10) 学習機会の提供

〔人事管理部門〕

- ・ 子育て中の職員（特に男性職員）に対して、研修の実施などにより子育て、ワーク・ライフ・バランスについて学ぶ機会を提供します。

## (1) 家族の看護・介護が必要な職員に対する取組

### 〔人事管理部門〕

- ・ 職員の職業生活と家庭生活の両立を応援するという観点から、家族の看護・介護のための休暇制度等についても前述した啓発冊子の内容に加えて制度の周知を行い、職員が安心して働き続けることができる職場環境の整備を進めます。

### 〔所属長〕

- ・ 各種制度を理解し、それらの制度の対象となる職員に適切な助言等ができるようにします。

## 2 職場の子育てを応援する職場づくり

### (1) 執務環境の整備

#### 〔人事管理部門〕

- ・ 横転しにくいイス等、安全な事務用機器の導入を促進します。

#### 〔所属長〕

- ・ 職員が安全に業務ができるよう事務室レイアウトの検討や書類の整理整頓に努めます。

#### 〔庶務担当者〕

- ・ 文書の保管場所を工夫する等、妊娠中の職員の体に負担がかからないような配慮を行います。

### (2) 子育てに関する情報の提供

#### 〔人事管理部門〕

- ・ 子育て支援課と連携し、子育て中の職員の求めに応じて子育てに役立つ情報を提供します。
- ・ 産前産後休暇、育児休業等の取得経験者から他の職員の参考となる情報を求め、これから取得しようとする職員に情報を提供します。
- ・ 子育てについての悩み（メンタルヘルスケア）に関する情報を提供します。

### (3) 子どもの養育に伴う休暇取得への理解促進

#### 〔人事管理部門〕

- ・ 子どもの通う保育園、幼稚園、小中学校等における保護者会、運動会、授業参観等の行事日に職員が参加するために、気兼ねなく休暇を取得できるよう全庁的な啓発を行います。

#### 〔所属長〕

- ・ 該当職員の子どもの養育に伴う休暇の取得を奨励します。

### (2) 臨時職員・非常勤職員への制度の周知

#### 〔人事管理部門〕

- ・ 臨時職員及び非常勤職員に対して、休暇や育児休業等取得できる制度やその条件等について定期的に周知を図ります。

〔所属長〕

- ・ 該当職員が仕事と家庭を両立できるよう、休暇や育児休業等取得できる制度を奨励します。



[女性活躍]

### 第3 女性職員の活躍推進に向けた体制整備

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画では、管理的地位にある女性職員の割合や男女の育児休業の取得率等女性活躍に係る状況把握・課題分析が義務付けられています。本市では、過去数年来の職員数は女性が男性を上回っており、女性職員の比率が高い状況にあります。

しかしながら、課長級以上の女性職員の割合をみると、課長級が11.8%、副部長級が9.7%、部長級は0%となっており、女性職員の意識改革やキャリア支援等、女性職員の育成が重要な課題となっています。

また、女性の力を最大限に発揮させるためには、女性職員だけではなく、全ての職員のワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。

性別にかかわらず、出産、子育て、又は介護など個人のライフステージに合わせた働き方の実現に向けて、職場全体として取り組んでいく必要があります。

そのため、第3に掲げる女性職員の活躍推進に向けた体制整備と併せて、第4に掲げる時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進についても、積極的に取り組んでまいります。

#### 【指標と目標数値】

<p>(1) 採用試験受験者※に占める女性の割合  <small>(※ 9月に実施する統一採用試験一次試験の受験者（一般事務のみ）を対象)</small>                  目標数値：採用試験（一次試験）受験者に占める女性の割合を40%以上とします。</p>
<p>(2) 女性職員の管理職への登用率                  目標数値：平成31年度までに、課長級以上に占める女性職員の割合を15%以上、副課長級以上に占める女性職員の割合を30%以上とします。</p>
<p>(3) 女性職員の育児休業、部分休業の取得率【再掲】                  目標数値：希望する女性職員全員が取得できるよう環境整備に努めます。</p>

#### 1 女性受験者の確保に向けた取組

〔人事管理部門〕

- 採用説明会等への女性職員の派遣や、採用情報誌への仕事と子育てに励む女性職員の声や子育て支援制度の掲載等、女性受験者の確保に向けた取組を積極的に行います。

#### 2 女性職員のキャリア形成支援と登用

##### (1) 女性職員のキャリア形成支援に向けた取組

〔人事管理部門〕

- 女性職員が出産・子育て等をしながら自身のキャリアデザインを描くことができるよう、ロールモデルとなる先輩女性職員の経験談等を紹介したり、女性職員同士が相談したりすることができる機会を設けます。
- 女性職員のキャリア支援に関する研修等に積極的に派遣します。また、臨時・非常勤職員についても、従事する業務の内容等に応じて、業務の能率向上につながる研修を実施します。

【女性職員のキャリア支援に向けた取組】	
・ 女性職員のためのキャリアデザイン研修への派遣	(彩の国さいたまづくり広域連合)
・ 育児休業取得者対象通信教育講座の実施(受講費の一部補助)	(彩の国さいたまづくり広域連合)
・ 女性管理職員との座談会の実施	
・ 臨時・非常勤職員研修の実施	

【女性職員】

- ・ 研修やセミナー等に積極的に参加し、自身のキャリアデザインを描く機会を設けましょう。

(2) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組【再掲】

【人事管理部門】

- ・ 女性職員の仕事と家庭の調和や仕事と子育ての両立に向けた助言や相談の場を設けます。また、研修等を活用し、女性職員のキャリア形成支援など女性職員の活躍を支援します。

(3) 柔軟な人事管理の実施

【人事管理部門】

- ・ 出産・子育て等を配慮した上で重要なポストを経験させるなど、柔軟な人事管理を行います。
- ・ 男女で偏りのない人事配置を行い、女性職員の職域や活躍の場を拡大します。
- ・ フレックス、テレワーク等について調査研究を進めます。

3 育児・介護等と両立しながら活躍できる職場づくり

(1) 育児休業、部分休業等の取得奨励【再掲】

【該当職員】

- ・ 育児休業をしようとする期間の1か月までには「育児休業承認請求書」を提出してください。

【人事管理部門】

- ・ 該当職員からの申出に応じて、育児休業、部分休業等の各種制度について概要説明を行います。
- ・ 該当職員が育児休業等を取得する期間における対応について所属長と協議し、人事異動や臨時職員の採用等により、該当職員が負担を感じることなく育児休業を取得でき、周囲の職員の業務分担が過重にならないようにします。

【所属長】

- ・ 該当職員の育児休業の取得期間等を踏まえて事務事業の執行管理を行い、業務分担の見直しや臨時職員の採用等について検討し、該当職員が負担を感じることなく育児休業を取得でき、周囲の職員の業務分担が過重にならないようにします。

(2) 臨時職員・非常勤職員への制度の周知【再掲】

【人事管理部門】

- ・ 臨時職員及び非常勤職員に対して、休暇や育児休業等取得できる制度やその条件



等について定期的に周知を図ります。

〔所属長〕

- ・ 該当職員が仕事と家庭を両立できるよう、休暇や育児休業等取得できる制度を奨励します。

## 第4 時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進



アンケートの結果を見ると、本市職員の時間外勤務についての考え方は「やむを得ず行うもの」と「できるだけしない」という回答が大半を占めています。

年次有給休暇の取得についての考え方としては「必要に応じて休む」が約7割を占め、年次有給休暇を取得する際は、9割近くの職員が「ためらい」を感じる・感じる時があると回答しています。

時間外勤務の縮減は、子育て中の職員に限らず、職員の家庭生活の充実を図るためにも、行財政効率化の観点からも重要な課題となっています。

また、男性職員が普段から育児や介護を分担しやすい環境を整備し、男性職員の家庭生活への関わりを推進することは、女性職員の活躍推進にもつながります。

限られた職員定数の中で、時間外勤務を縮減し、年次有給休暇の取得を計画的に促進していくことは容易なことではありませんが、アンケートの結果を踏まえて、適切な定員配置、業務体制の見直し等を行うとともに、職員一人一人の意識改革を図り、長時間勤務の是正等を職場全体として取り組んでいきましょう。

### 【指標と目標数値】

#### (1) 時間外勤務の時間数

目標数値：各職員の1年間の時間外勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間以内の達成に努めます。

#### (2) 年次有給休暇の取得日数

目標数値：年間20日の年次有給休暇のうち、職員1人当たりの取得日数を、  
平成26年 51%（平均10.4日）から  
平成31年度 80%（平均16.0日）と  
します。

## 1 時間外勤務の縮減

### (1) 職員の意識改革と業務体制の工夫・見直し

#### 〔人事管理部門〕

- ・ 時間外勤務の縮減について、人事院指針等を所属長等に周知し、時間外勤務の上限の目安時間である年間360時間以内の達成に努めます。
- ・ 全庁的な時間外勤務縮減キャンペーンを実施する等、職員の意識改革を図るとともに定時退庁を原則とする生活リズムを喚起します。
- ・ 各所属における時間外勤務の状況を確認し、時間外勤務の多い所属については、所属長等に対してヒアリングを行います。

#### 〔所属長〕

- ・ 時間外勤務の状況を自ら把握し、コスト意識を持って適切な勤務時間管理に努めます。

- ・ 所属職員の担当業務量の平準化に努め、所属内において臨機の応援体制を採る等、特定の職員に時間外勤務が集中することがないようにします。さらに、部内での職員の相互援助についても検討します。
- ・ 一時的な業務量の増減には臨時職員による対応が可能か検討します。
- ・ やむを得ず所属職員に時間外勤務を継続的に命じる場合には、職員の疲労の蓄積を防ぐため、週休日は休めるようにします。また、やむを得ず週休日の振替を行うときは確実に代替日を休めるようにします。

**〔庶務担当者〕**

- ・ 時間外勤務の縮減、休暇取得の状況について所属長とともに確認し、所属職員に呼び掛けを行います。

**〔全職員〕**

- ・ 一人一人が業務の効率的な執行に努め、時間外勤務の縮減に取り組みましょう。

**(2) ノー残業デー及びノー残業ウィークの徹底**

**〔人事管理部門〕**

- ・ ノー残業デー及びノー残業ウィークの確実な実施に向け、引き続き庁内放送等で職員の意識を啓発するとともに、所属長に趣旨の徹底を図ります。

**〔所属長〕**

- ・ 始業時に所属職員に呼び掛け、ノー残業デー及びノー残業ウィークの趣旨に沿った事務執行に努めます。

**〔全職員〕**

- ・ ノー残業デー及びノー残業ウィークの趣旨を理解し、その趣旨に沿った事務執行に努めましょう。

**2 年次有給休暇の取得促進**

**(1) 年次有給休暇計画表の作成**

**〔人事管理部門〕**

- ・ 年次有給休暇の取得促進と業務の円滑化を図るため、四半期ごとの年次有給休暇の取得計画表を作成し、各所属に配布します。
- ・ ゴールデンウィーク、夏季等における1週間以上の連続休暇や月曜日、金曜日と週休日を組み合わせた連続休暇の取得等、計画的な休暇の取得を促進します。

**〔所属長〕**

- ・ 所属職員に業務予定をできる限り早期に周知し、業務執行と所属職員の休暇取得との調整を図ります。

**〔全職員〕**

- ・ 業務予定、休暇取得時期について職員間で調整を行うようにしましょう。その際、できる限り子育て中の職員の子どもの養育に伴う休暇取得に配慮するようにしましょう。

(2) 育児・家庭の日、ワーク・ライフ・バランス推進月間、アニバーサリー休暇等、定期的な休暇取得の促進

〔人事管理部門〕

- ・ 育児・家庭の日（毎月19日から22日）やワーク・ライフ・バランス推進月間（8月）、アニバーサリー休暇等を設定・周知し、定時退庁や休暇を取得することができる職場の雰囲気醸成します。

〔所属長〕

- ・ 育児・家庭の日、ワーク・ライフ・バランス推進月間、アニバーサリー休暇等の育児や家庭、地域活動等に係る休暇の取得を促す等、所属職員が定期的な休暇を取得できるように努めます

〔該当職員〕

- ・ 業務予定、休暇取得時期について職員間で調整し、自ら定めた育児・家庭の日、ワーク・ライフ・バランス推進月間、アニバーサリー休暇等に休暇を取得する等、定期的な休暇を取得するようにしましょう。

## 第5 来庁者への取組と情報公開等



この計画は、本市が「事業主」として職員の子育てと女性の活躍推進を応援するために策定した「特定事業主行動計画」ですが、次世代育成支援対策においては、次代を担う全ての子どもたちが健やかに育成されるよう、まち全体で子育てを応援する「子育て応援都市」を基本理念とした「新座市子ども・子育て支援事業計画」を策定した行政の立場としても積極的な取組が求められています。

そのため、市役所を始めとした公共施設においては、来庁者の立場で、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレの整備やベビーベッド、座ったままで対応できる低いカウンターの設置等、より利用しやすい施設設備の充実を図るとともに、より良い市民サービスを提供していきます。

また、女性活躍推進対策においては、事業主として、より優秀な人材を確保するため、また、就職活動中の学生等求職者の職業選択の一助とするため、本市における女性職員の活躍に関する情報を公表していきます。

### 1 公共施設のユニバーサルデザイン化

#### 〔公共施設の管理部門〕

- ・ 来庁者の実情を踏まえ、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレの整備やベビーベッド、座ったままで対応できる低いカウンターの設置に努めます。また、通路の広さや施設内の段差の有無等を点検し、誰もが利用しやすい施設環境の整備に努めます。

### 2 窓口サービスの充実

#### 〔人事管理部門〕

- ・ さわやか窓口サービスを引き続き推進していきます。

#### 〔全職員〕

- ・ 来庁者の立場で「親切・丁寧」な窓口サービスに努めましょう。

### 3 子育て等に関する地域活動への参加促進

#### 〔人事管理部門〕

- ・ スポーツや文化活動等、子育て等に関する地域活動に寄与できる知識や技能のある職員を始め全ての職員に子育てに関する地域活動への参加を促進します。

#### 〔所属長〕

- ・ 職員の子育て等に関する地域活動への参加を促します。

#### 〔全職員〕

- ・ 子育て等に関する地域活動に積極的に参加するようにしましょう。

### 4 職業選択に資する情報の公開

#### 〔人事管理部門〕

- ・ 将来の職業選択に資する就職活動中の学生を始めとする求職者に対して、女性活躍に関する情報を年1回公表します。



※ 網掛け部分：第3次計画に追加・修正した箇所

## 第6 計画の実現に向けて

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、地方公共団体においては、各任命権者がそれぞれの任命職員に対する特定事業主として行動計画を策定するものとされていますが、地方公共団体の規模によっては、職員の人事管理が同一に行われている等、各機関の実情に応じて各任命権者合同のものとする 것도可能とされています。

そのため、本市では全庁的な組織として新座市特定事業主行動計画策定委員会（委員長を総務部長、副委員長を人事課長とし、市職員で構成）を設置し、各任命権者合同の全庁的なものとして、この計画を策定しています。

今後は、この計画の実現に向けて、全庁的な組織として新座市特定事業主行動計画推進委員会において、この計画に掲げる諸事業の年度ごとの実施状況等を職員に対して明らかにしていくとともに、必要に応じ事業内容等の見直しを図っていくものとします。

### 1 新座市特定事業主行動計画推進委員会の設置等

#### 〔各任命権者〕

- ・ この計画に掲げる諸事業の年度ごとの実施状況等について点検・評価を行い、その結果を明らかにしていくとともに、必要に応じ、この計画の事業内容等について見直しを図っていくため、全庁的な組織として新座市特定事業主行動計画推進委員会を設置します。

### 2 行動計画のフォローアップ及び公表

#### 〔各任命権者〕

- ・ 新座市特定事業主行動計画推進委員会において行動計画のフォローアップを行うとともに、年度ごとの実施状況等については、ホームページ等で広く公表します。

### 3 県費負担教職員に対する取組

#### 〔教育委員会〕

- ・ 次世代育成支援対策推進法施行令により、県費負担教職員については各市町村の教育委員会が特定事業主となりますが、県費負担教職員の給与や休暇等の勤務条件は埼玉県条例に基づくものとなっています。そのため、本市教育委員会は、埼玉県教育委員会が県立学校教職員を対象に策定する特定事業主行動計画を踏まえて、県教職員と本市の県費負担教職員との間で権衡（バランス）を失することのないように、埼玉県教育委員会が策定する特定事業主行動計画との調整を図り適切な措置を講じるものとします。

なお、女性活躍推進法に基づく特定事業主においては、県費負担教職員は埼玉県教育委員会の対象となります。

## 第2次新座市特定事業主行動計画の進捗状況

(計画期間：平成22年度から平成26年度までの5年間)

### 1 子どもの出生時における男性職員の5日間以上の連続休暇の取得率

目標数値：平成26年度までに60%以上

年	取得率	取得職員数	対象男性職員
平成22年実績	0%	0人	11人
平成23年実績	12%	2人	17人
平成24年実績	11%	2人	18人
平成25年実績	24%	6人	25人
平成26年実績	14%	3人	21人

### 2 女性職員の育児休業の取得率

目標数値：希望する女性職員全員が取得できるよう環境整備に努めます。

※ 希望する女性職員全員が取得

### 3 男性職員の育児休業、部分休業の取得率

目標数値：平成26年度までに育児休業、部分休業とも、それぞれ10%以上とします。

年度	育児休業取得率	部分休業取得率
平成22年度実績	0%	0%
平成23年度実績	10%	0%
平成24年度実績	7%	0%
平成25年度実績	4%	0%
平成26年度実績	12%	0%

### 4 時間外勤務の時間数

目標数値：各職員の1年間の時間外勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間以内の達成に努めます。

年度	1人平均	360時間超の人数
平成22年度実績	172時間	80人
平成23年度実績	169時間	70人
平成24年度実績	178時間	95人
平成25年度実績	177時間	81人
平成26年度実績	174時間	99人

## 5 年次有給休暇の取得日数

目標数値：年間20日の年次有給休暇のうち、職員1人当たりの取得日数を、

平成20年 50%（平均9.9日）から

平成26年 80%（平均16.0日）へと

30%増加させます。

年	割合	日数
平成22年実績	46%	平均 9.1日
平成23年実績	47%	平均 9.4日
平成24年実績	49%	平均 9.7日
平成25年実績	48%	平均 9.5日
平成26年実績	52%	平均 10.4日



## 第3次「職員の子育てを応援するためのアンケートについて」集計表（総合計）

回答数 756配布数 815回答率 92.8%

問1、2 性別と年代について(当てはまるものに回答)

	男性		女性		回答しない		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
10代	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
20代	62	8.2%	97	12.8%	0	0.0%	159	21.0%
30代	112	14.8%	133	17.6%	1	0.1%	246	32.5%
40代	81	10.7%	107	14.2%	1	0.1%	189	25.0%
50代以上	95	12.6%	60	7.9%	2	0.3%	157	20.8%
無回答	3	0.4%	2	0.3%	0	0.0%	5	0.7%
計	353	46.7%	399	52.8%	4	0.5%	756	100.0%

問4 現在、あなたは子ども(問4では18歳未満を「子ども」とします。)を養育していますか。

	男性		女性		回答しない		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
養育している	140	18.5%	152	20.1%	0	0.0%	292	38.6%
養育していない	213	28.2%	247	32.7%	4	0.5%	464	61.4%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	353	46.7%	399	52.8%	4	0.5%	756	100.0%

年代別 子どもを養育している職員

	男性		女性		全体		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
10代	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
20代	9	6.4%	6	3.9%	0	0.0%	15	5.1%
30代	60	42.9%	77	50.7%	0	0.0%	137	46.9%
40代	52	37.1%	63	41.4%	0	0.0%	115	39.4%
50代以上	18	12.9%	5	3.3%	0	0.0%	23	7.9%
無回答	1	0.7%	1	0.7%	0	0.0%	2	0.7%
計	140	100.0%	152	100.0%	0	0.0%	292	100.0%

※ 網掛け部分：第3次計画に追加・修正した箇所

年代別 子どもを養育している職員のうち、小学生以下の子どもを養育している職員数

	男性		女性		回答しない		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
10代	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
20代	9	100.0%	6	100.0%	0	0.0%	15	100.0%
30代	60	100.0%	76	98.7%	0	0.0%	136	99.3%
40代	43	82.7%	45	71.4%	0	0.0%	88	76.5%
50代以上	3	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	3	13.0%
無回答	1	100.0%	1	100.0%	0	0.0%	2	100.0%
計	116	82.9%	128	84.2%	0	0.0%	244	83.6%

問5 子どもの年齢と人数について(当てはまるもの全てに回答)

	男性		女性		回答しない		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1歳未満	19	3.8%	20	4.0%	0	0.0%	39	7.8%
1～3歳未満	38	7.6%	40	8.0%	0	0.0%	78	15.7%
3歳～小学校就学前	50	10.1%	52	10.5%	0	0.0%	102	20.5%
小学生	68	13.7%	85	17.1%	0	0.0%	153	30.8%
中学生	35	7.0%	38	7.6%	0	0.0%	73	14.7%
中学校卒業後～18歳未満	25	5.0%	23	4.6%	0	0.0%	48	9.7%
無回答	3	0.6%	1	0.2%	0	0.0%	4	0.8%

問6 配偶者の就労状況について(当てはまるものに回答)

	男性		女性		回答しない		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
会社員	68	9.0%	112	14.8%	2	0.3%	182	24.1%
公務員	86	11.4%	104	13.8%	0	0.0%	190	25.1%
自営等	3	0.4%	19	2.5%	1	0.1%	23	3.0%
就労なし	81	10.7%	11	1.5%	0	0.0%	92	12.2%
配偶者なし	90	11.9%	111	14.7%	1	0.1%	202	26.7%
無回答	25	3.3%	42	5.6%	0	0.0%	67	8.9%

問7 第2次新座市特定事業主行動計画(平成22年4月)が策定されていることを知っていますか。

	男性		女性		回答しない		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
知っている	63	8.3%	71	9.4%	0	0.0%	134	17.7%
なんとなく知っている	127	16.8%	125	16.5%	1	0.1%	253	33.5%
知らない	158	20.9%	199	26.3%	3	0.4%	360	47.6%
無回答	5	0.7%	4	0.5%	0	0.0%	9	1.2%

※ 網掛け部分：第3次計画に追加・修正した箇所

問8 職員の子育て応援ハンドブック(現在:平成26年3月改訂)が作成されていることを知っていますか。

	男性		女性		回答しない		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
知っている	185	24.5%	240	31.7%	0	0.0%	425	56.2%
なんとなく知っている	101	13.4%	86	11.4%	2	0.3%	189	25.0%
知らない	63	8.3%	70	9.3%	2	0.3%	135	17.9%
無回答	4	0.5%	3	0.4%	0	0.0%	7	0.9%

問9 本市の子育てに関連する次の休暇制度等について知っていますか。(知っているもの全てに回答)

	男性		女性		回答しない		全体	
	人数	周知率	人数	周知率	人数	周知率	人数	周知率
深夜・時間外制限	112	31.7%	155	38.8%	0	0.0%	267	35.3%
出産休暇	292	82.7%	386	96.7%	1	25.0%	679	89.8%
保健指導等休暇	73	20.7%	72	18.0%	1	25.0%	146	19.3%
育児時間	150	42.5%	282	70.7%	2	50.0%	434	57.4%
配偶者出産休暇	234	66.3%	219	54.9%	2	50.0%	455	60.2%
看護休暇	201	56.9%	296	74.2%	1	25.0%	498	65.9%
育児休業	208	58.9%	344	86.2%	0	0.0%	552	73.0%
部分休業	131	37.1%	222	55.6%	1	25.0%	354	46.8%
育児短時間勤務	82	23.2%	139	34.8%	0	0.0%	221	29.2%
男性の育児休業・部分休業	290	82.2%	325	81.5%	2	50.0%	617	81.6%

(参考) 第2次アンケートの結果

問9 本市の子育てに関連する次の休暇制度等について知っていますか。(知っているもの全てに回答)

	男性		女性		全体	
	人数	周知率	人数	周知率	人数	周知率
深夜・時間外制限	104	25.6%	102	28.9%	206	27.1%
出産休暇	330	81.3%	328	92.9%	658	86.7%
保健指導等休暇	92	22.7%	70	19.8%	162	21.3%
育児時間	164	40.4%	226	64.0%	390	51.4%
配偶者出産休暇	246	60.6%	188	53.3%	434	57.2%
看護休暇	167	41.1%	228	64.6%	395	52.0%
育児休業	202	49.8%	281	79.6%	483	63.6%
部分休業	102	25.1%	132	37.4%	234	30.8%
育児短時間勤務	69	17.0%	85	24.1%	154	20.3%
男性の育児休業・部分休業	300	73.9%	262	74.2%	562	74.0%

◎ 男性

男性	養育している		養育していない		全体	
	人数	周知率	人数	周知率	人数	周知率
深夜・時間外制限	53	37.9%	59	27.7%	112	31.7%
出産休暇	118	84.3%	174	81.7%	292	82.7%
保健指導等休暇	34	24.3%	39	18.3%	73	20.7%
育児時間	58	41.4%	92	43.2%	150	42.5%
配偶者出産休暇	124	88.6%	110	51.6%	234	66.3%
看護休暇	119	85.0%	82	38.5%	201	56.9%
育児休業	88	62.9%	120	56.3%	208	58.9%
部分休業	60	42.9%	71	33.3%	131	37.1%
育児短時間勤務	42	30.0%	40	18.8%	82	23.2%
男性の育児休業・部分休業	115	82.1%	175	82.2%	290	82.2%

◎ 女性

女性	養育している		養育していない		全体	
	人数	周知率	人数	周知率	人数	周知率
深夜・時間外制限	81	53.3%	74	30.0%	155	38.8%
出産休暇	150	98.7%	236	95.5%	386	96.7%
保健指導等休暇	36	23.7%	36	14.6%	72	18.0%
育児時間	125	82.2%	157	63.6%	282	70.7%
配偶者出産休暇	96	63.2%	123	49.8%	219	54.9%
看護休暇	141	92.8%	155	62.8%	296	74.2%
育児休業	143	94.1%	201	81.4%	344	86.2%
部分休業	115	75.7%	107	43.3%	222	55.6%
育児短時間勤務	76	50.0%	63	25.5%	139	34.8%
男性の育児休業・部分休業	133	87.5%	192	77.7%	325	81.5%

◎ 回答しない

回答しない	養育している		養育していない		全体	
	人数	周知率	人数	周知率	人数	周知率
深夜・時間外制限	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
出産休暇	0	0.0%	1	25.0%	1	25.0%
保健指導等休暇	0	0.0%	1	25.0%	1	25.0%
育児時間	0	0.0%	2	50.0%	2	50.0%
配偶者出産休暇	0	0.0%	2	50.0%	2	50.0%
看護休暇	0	0.0%	1	25.0%	1	25.0%
育児休業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
部分休業	0	0.0%	1	25.0%	1	25.0%
育児短時間勤務	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
男性の育児休業・部分休業	0	0.0%	2	50.0%	2	50.0%

※ 網掛け部分：第3次計画に追加・修正した箇所

問10 本市の子育てに関連する休暇制度等について、あなたの配偶者は知っていますか。

	男性		女性		回答しない		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
自分と同程度に知っている	44	18.5%	47	19.1%	0	0.0%	91	18.7%
自分ほどは知らない	77	32.4%	94	38.2%	1	33.3%	172	35.3%
まったく知らない	86	36.1%	90	36.6%	2	66.7%	178	36.6%
自分より知っている	27	11.3%	9	3.7%	0	0.0%	36	7.4%
無回答	4	1.7%	6	2.4%	0	0.0%	10	2.1%

現在、小学校6年生以下の子どもを養育している方と未婚・既婚を問わず今後育児休業を取得する可能性のある方にお伺いします。

問11 あなたは子どもが生まれたとき、育児休業を取得しましたか。(取得すると思いますか。)

	男性				女性				回答しない			
	養育者		その他		養育者		その他		養育者		その他	
取得した	9	2.5%	3	0.8%	125	31.3%	15	3.8%	0	0.0%	0	0.0%
取得しなかった	93	26.3%	17	4.8%	1	0.3%	6	1.5%	0	0.0%	0	0.0%
取得すると思う	2	0.6%	55	15.6%	2	0.5%	151	37.8%	0	0.0%	1	25.0%
取得しないと思う	8	2.3%	60	17.0%	0	0.0%	3	0.8%	0	0.0%	0	0.0%
無回答			106	30.0%			96	24.1%			3	75.0%

	全体			
	養育者		その他	
取得した	134	17.7%	18	2.4%
取得しなかった	94	12.4%	23	3.0%
取得すると思う	4	0.5%	207	27.4%
取得しないと思う	8	1.1%	63	8.3%
無回答			205	27.1%

問12 育児休業を取得した(取得すると思う)理由について(当てはまるもの3つ以内)

	男性		女性		回答しない		全体	
	人数	回答率	人数	回答率	人数	回答率	人数	回答率
出産後も働きたい	12	17.4%	234	79.9%	0	0.0%	246	67.8%
小さいうちは自分で	11	15.9%	137	46.8%	1	100.0%	149	41.0%
両立が難しい	23	33.3%	171	58.4%	0	0.0%	194	53.4%
手助けがない	6	8.7%	27	9.2%	0	0.0%	33	9.1%
保育園に入園できない	2	2.9%	16	5.5%	0	0.0%	18	5.0%
配偶者と相談	46	66.7%	70	23.9%	0	0.0%	116	32.0%
その他	1	1.4%	3	1.0%	0	0.0%	4	1.1%

※ 網掛け部分：第3次計画に追加・修正した箇所

問13 育児休業を取得する際に負担や不安を感じた(感じると思う)ことについて(当てはまるもの3つ以内)

	男性		女性		回答しない		全体	
	人数	回答率	人数	回答率	人数	回答率	人数	回答率
業務に支障	52	75.4%	211	72.0%	1	100.0%	264	72.7%
職場の理解・協力が得られない	35	50.7%	88	30.0%	0	0.0%	123	33.9%
昇任・昇給に差	10	14.5%	19	6.5%	0	0.0%	29	8.0%
経済的に苦しくなる	18	26.1%	108	36.9%	0	0.0%	126	34.7%
復帰後の対応への不安	17	24.6%	209	71.3%	0	0.0%	226	62.3%
職場関係が希薄になる	4	5.8%	48	16.4%	0	0.0%	52	14.3%
負担・不安は感じない	7	10.1%	4	1.4%	0	0.0%	11	3.0%
その他	0	0.0%	3	1.0%	0	0.0%	3	0.8%

問14 育児休業を取得しなかった(取得しないと思う)理由について(当てはまるもの5つ以内)

	男性		女性		回答しない		全体	
	人数	回答率	人数	回答率	人数	回答率	人数	回答率
配偶者が就労しないで育児をした	69	38.8%	0	0.0%	0	0.0%	69	36.7%
配偶者が育児休業取得	81	45.5%	1	10.0%	0	0.0%	82	43.6%
男性の育児休業取得例がない	30	16.9%	0	0.0%	0	0.0%	30	16.0%
手助けする人がいる	23	12.9%	3	30.0%	0	0.0%	26	13.8%
育児に不安	2	1.1%	0	0.0%	0	0.0%	2	1.1%
高年齢だと保育園入所が難しい	10	5.6%	2	20.0%	0	0.0%	12	6.4%
早く仕事がしたい	2	1.1%	3	30.0%	0	0.0%	5	2.7%
職場に迷惑がかかる	75	42.1%	4	40.0%	0	0.0%	79	42.0%
昇任・昇格に差	17	9.6%	1	10.0%	0	0.0%	18	9.6%
経済的に苦しくなる	38	21.3%	2	20.0%	0	0.0%	40	21.3%
復帰後の対応への不安	25	14.0%	2	20.0%	0	0.0%	27	14.4%
配偶者と相談	17	9.6%	2	20.0%	0	0.0%	19	10.1%
その他	4	2.2%	1	10.0%	0	0.0%	5	2.7%

問15 男性職員を含め、育児休業の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項について  
(当てはまるもの5つ以内)

	男性		女性		回答しない		全体	
	人数	回答率	人数	回答率	人数	回答率	人数	回答率
業務体制の工夫・見直し	168	47.6%	196	49.1%	2	50.0%	366	48.4%
職場環境の整備	257	72.8%	288	72.2%	2	50.0%	547	72.4%
経済的支援の拡大	148	41.9%	159	39.8%	1	25.0%	308	40.7%
制度内容の情報提供	91	25.8%	102	25.6%	0	0.0%	193	25.5%
経験者体験談等の情報提供	30	8.5%	37	9.3%	1	25.0%	68	9.0%
休業者へ職場情報の提供	50	14.2%	64	16.0%	0	0.0%	114	15.1%
復帰時研修支援	42	11.9%	65	16.3%	1	25.0%	108	14.3%
代替要員確保	221	62.6%	326	81.7%	2	50.0%	549	72.6%
その他	5	1.4%	8	2.0%	0	0.0%	13	1.7%

※ 網掛け部分：第3次計画に追加・修正した箇所

問16 あなたは子どもの看護休暇(小学校就学前の子の看護のための1年に5日の範囲内の休暇)を取得したことがありますか。

※現在、小学校6年生以下の子どもを養育している方のみ回答

	男性		女性		回答しない		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
取得した	78	67.2%	98	76.6%	0	0.0%	176	72.1%
取得したことはない	9	7.8%	13	10.2%	0	0.0%	22	9.0%
取得しなかった	29	25.0%	15	11.7%	0	0.0%	44	18.0%
無回答	0	0.0%	2	1.6%	0	0.0%	2	0.8%

問17 子どもの看護休暇を取得しなかった理由について(当てはまるもの3つ以内)

※現在、小学校6年生以下の子どもを養育している方のみ回答

	男性		女性		回答しない		全体	
	人数	回答率	人数	回答率	人数	回答率	人数	回答率
看護する人がいた	17	58.6%	3	20.0%	0	0.0%	20	45.5%
年休対応	12	41.4%	11	73.3%	0	0.0%	23	52.3%
業務に支障	7	24.1%	4	26.7%	0	0.0%	11	25.0%
職場に取得しづらい雰囲気がある	1	3.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.3%
上司に相談しにくい雰囲気がある	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
制度を知らなかった	3	10.3%	0	0.0%	0	0.0%	3	6.8%
その他	4	13.8%	4	26.7%	0	0.0%	8	18.2%

問18 あなたの年次有給休暇についての考え方について(当てはまるもの1つに回答)

	男性		女性		回答しない		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
できるだけ休む	16	4.5%	0	0.0%	0	0.0%	16	2.1%
繰越を考えたくさん休む	20	5.7%	14	3.5%	1	25.0%	35	4.6%
周りが休む程度に休む	39	11.0%	51	12.8%	1	25.0%	91	12.0%
必要に応じて休む	235	66.6%	273	68.4%	1	25.0%	509	67.3%
なるべく休まない	26	7.4%	36	9.0%	0	0.0%	62	8.2%
その他	11	3.1%	24	6.0%	1	25.0%	36	4.8%
無回答	6	1.7%	1	0.3%	0	0.0%	7	0.9%

問19 年次有給休暇の用途について(当てはまるもの5つ以内)

	男性		女性		回答しない		全体	
	人数	回答率	人数	回答率	人数	回答率	人数	回答率
家庭の用事	272	77.1%	267	66.9%	3	75.0%	542	71.7%
家庭の行事	131	37.1%	155	38.8%	1	25.0%	287	38.0%
家族の病気	173	49.0%	209	52.4%	2	50.0%	384	50.8%
自分の病気	249	70.5%	282	70.7%	3	75.0%	534	70.6%
自分の余暇	189	53.5%	167	41.9%	2	50.0%	358	47.4%
リフレッシュ	145	41.1%	138	34.6%	1	25.0%	284	37.6%
地域活動	12	3.4%	0	0.0%	1	25.0%	13	1.7%
ボランティア活動	8	2.3%	2	0.5%	1	25.0%	11	1.5%
その他	3	0.8%	7	1.8%	0	0.0%	10	1.3%

問20 あなたは年次有給休暇を取得するときに「ためらい」を感じますか。

	男性		女性		回答しない		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ためらいを感じる	68	19.3%	145	36.3%	2	50.0%	215	28.4%
ためらいを感じるときがある	216	61.2%	238	59.6%	2	50.0%	456	60.3%
ためらいを感じない	64	18.1%	16	4.0%	0	0.0%	80	10.6%
無回答	5	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	5	0.7%

問21 「ためらい」を感じる(感じるときがある)理由について(当てはまるもの3つ以内)

	男性		女性		回答しない		全体	
	人数	回答率	人数	回答率	人数	回答率	人数	回答率
業務が多忙	168	59.2%	234	61.1%	2	50.0%	404	60.2%
職場に迷惑をかける	218	76.8%	320	83.6%	4	100.0%	542	80.8%
職場に取得しづらい雰囲気がある	33	11.6%	69	18.0%	1	25.0%	103	15.4%
上司に相談しにくい雰囲気がある	11	3.9%	17	4.4%	0	0.0%	28	4.2%
自分の評価に影響	18	6.3%	10	2.6%	0	0.0%	28	4.2%
その他	22	7.7%	18	4.7%	1	25.0%	41	6.1%

問22 「ためらい」を感じない理由について(当てはまるもの3つ以内)

	男性		女性		回答しない		全体	
	人数	回答率	人数	回答率	人数	回答率	人数	回答率
当然の権利	17	26.6%	5	31.3%	0	0.0%	22	27.5%
業務に支障は出ない	20	31.3%	6	37.5%	0	0.0%	26	32.5%
職場に迷惑はかけない	7	10.9%	2	12.5%	0	0.0%	9	11.3%
休暇の日程を調整している	39	60.9%	7	43.8%	0	0.0%	46	57.5%
職場に取得しやすい雰囲気がある	20	31.3%	9	56.3%	0	0.0%	29	36.3%
上司等に言われる	6	9.4%	1	6.3%	0	0.0%	7	8.8%
その他	5	7.8%	0	0.0%	0	0.0%	5	6.3%



問23 年次有給休暇の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項について(当てはまるもの5つ以内)

	男性		女性		回答しない		全体	
	人数	回答率	人数	回答率	人数	回答率	人数	回答率
業務体制の工夫・見直し	183	51.8%	213	53.4%	2	50.0%	398	52.6%
職場や職員の意識改革	166	47.0%	170	42.6%	2	50.0%	338	44.7%
適切な定員配置	279	79.0%	329	82.5%	2	50.0%	610	80.7%
業務予定の早期周知	50	14.2%	41	10.3%	0	0.0%	91	12.0%
年休取得予定表の作成	67	19.0%	50	12.5%	1	25.0%	118	15.6%
連休等と組みあわせた年休取得の奨励	71	20.1%	83	20.8%	0	0.0%	154	20.4%
記念日・行事参加等の年休取得の奨励	68	19.3%	118	29.6%	1	25.0%	187	24.7%
年次有給休暇取得奨励月間等設立	63	17.8%	57	14.3%	1	25.0%	121	16.0%
上司が率先して休む	99	28.0%	97	24.3%	0	0.0%	196	25.9%
その他	17	4.8%	6	1.5%	1	25.0%	24	3.2%

問24 あなたの時間外勤務についての考え方について(当てはまるもの1つ回答)

	男性		女性		回答しない		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
できるだけしない	105	29.7%	111	27.8%	1	25.0%	217	28.7%
やむを得ず行うもの	207	58.6%	274	68.7%	1	25.0%	482	63.8%
区切りをつけるためにしてもいい	27	7.6%	9	2.3%	0	0.0%	36	4.8%
他の人がしているから	4	1.1%	10	2.5%	0	0.0%	14	1.9%
自分の都合を優先	8	2.3%	4	1.0%	0	0.0%	12	1.6%
その他	3	0.8%	1	0.3%	1	25.0%	5	0.7%
無回答	5	1.4%	1	0.3%	1	25.0%	7	0.9%

問25 時間外勤務を減らすために取り組むことが必要と思われる事項について(当てはまるもの3つ以内)

	男性		女性		回答しない		全体	
	人数	回答率	人数	回答率	人数	回答率	人数	回答率
業務体制の工夫・見直し	194	55.0%	234	58.6%	2	50.0%	430	56.9%
職場・職員の意識改革	143	40.5%	144	36.1%	0	0.0%	287	38.0%
適切な定員配置	250	70.8%	289	72.4%	1	25.0%	540	71.4%
定時退庁の徹底	47	13.3%	49	12.3%	0	0.0%	96	12.7%
職場全体の雰囲気作り	114	32.3%	131	32.8%	0	0.0%	245	32.4%
上司からの的確な指示	53	15.0%	55	13.8%	1	25.0%	109	14.4%
上司の率先退庁	27	7.6%	18	4.5%	0	0.0%	45	6.0%
その他	16	4.5%	8	2.0%	0	0.0%	24	3.2%

※ 網掛け部分：第3次計画に追加・修正した箇所

問26 本市における職員の子育てを応援するために取り組むことが必要と思われる事項について

(当てはまるもの5つ以内)

	男性		女性		回答しない		全体	
	人数	回答率	人数	回答率	人数	回答率	人数	回答率
職員への諸制度の周知	108	30.6%	173	43.4%	1	25.0%	282	37.3%
男性の子育て休暇等の取得促進	151	42.8%	103	25.8%	1	25.0%	255	33.7%
子育て中女性職員の活躍推進	66	18.7%	96	24.1%	1	25.0%	163	21.6%
保育施設の設置	120	34.0%	155	38.8%	1	25.0%	276	36.5%
子育て中職員への人事異動の配慮	174	49.3%	233	58.4%	0	0.0%	407	53.8%
職場優先、性的分担意識の是正	73	20.7%	64	16.0%	0	0.0%	137	18.1%
子供の成長に応じた支援策検討	85	24.1%	128	32.1%	1	25.0%	214	28.3%
障害児を養育する職員への配慮	62	17.6%	126	31.6%	0	0.0%	188	24.9%
乳幼児トイレ、ベッド設置	24	6.8%	41	10.3%	0	0.0%	65	8.6%
職員の地域貢献活動への支援	15	4.2%	15	3.8%	1	25.0%	31	4.1%
家族参加型のレク活動実施	14	4.0%	10	2.5%	0	0.0%	24	3.2%
家庭教育に関する学習機会の提供	11	3.1%	11	2.8%	0	0.0%	22	2.9%
その他	8	2.3%	14	3.5%	0	0.0%	22	2.9%

### (参考) 第2次アンケートの結果

本市における職員の子育てを応援するために取り組むことが必要と思われる事項について(当てはまるもの5つ以内)

	男性		女性		全体	
	人数	回答率	人数	回答率	人数	回答率
職員への諸制度の周知	151	37.2%	170	48.2%	321	42.3%
出生時父親の休暇取得促進	148	36.5%	105	29.7%	253	33.3%
庁内託児施設の設置	103	25.4%	81	22.9%	184	24.2%
子育て中職員への人事異動の配慮	190	46.8%	217	61.5%	407	53.6%
職場優先、性的分担意識の是正	96	23.6%	86	24.4%	182	24.0%
子供の成長に応じた支援策検討	103	25.4%	105	29.7%	208	27.4%
障害児を養育する職員への配慮	107	26.4%	114	32.3%	221	29.1%
乳幼児トイレ、ベッド設置	57	14.0%	54	15.3%	111	14.6%
職員の地域貢献活動への支援	20	4.9%	14	4.0%	34	4.5%
家族参加型のレク活動実施	23	5.7%	17	4.8%	40	5.3%
家庭教育に関する学習機会の提供	26	6.4%	12	3.4%	38	5.0%
その他	3	0.7%	10	2.8%	13	1.7%

## 女性活躍推進法に基づく 女性職員の活躍に関する状況把握・課題分析

- 分析期間：平成26年度
- 職員のまとめり：常勤職員（正規職員）、臨時職員、非常勤職員の区分とする。

### 【基礎データ】

平成26年4月1日付け職員数

	人 数	うち管理 職員数	うち一般 職員数
常勤職員(正規職員)	829	217	612
男性	396	166	230
女性	433	51	382
再任用職員	87	20	67
男性	68	20	48
女性	19	0	19
合 計	916	237	679
男性 合計	464	186	278
女性 合計	452	51	401

※フルタイム再任用は、正規職員にてカウント

常勤職員（正規職員） 平成26年4月1日現在の職位別、男女別人数

職 位	正規職員					
	男性		女性		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
部 長 級	13	3.3%	0	0.0%	13	1.6%
副部長級	28	7.1%	3	0.7%	31	3.7%
課 長 級	30	7.6%	4	0.9%	34	4.1%
副課長級	95	24.0%	44	10.2%	139	16.8%
係 長 級	39	9.8%	63	14.5%	102	12.3%
主 任 級	63	15.9%	157	36.3%	220	26.5%
主事技師級	115	29.0%	141	32.6%	256	30.9%
主事補技師補	13	3.3%	21	4.8%	34	4.1%
計	396	100.0%	433	100.0%	829	100.0%

## 【分析項目】

### 1 採用の女性割合

#### (1) 常勤職員(正規職員)

H26年度 採用者数	人 数	割 合
男 性	16	47.1%
女 性	18	52.9%
計	34	100.0%

(小数第二位四捨五入)

#### (2) 臨時職員

H26年度 採用者数	人 数	割 合
男 性	42	13.6%
女 性	267	86.4%
計	309	100.0%

(小数第二位四捨五入)

#### (3) 非常勤職員

H26年度 採用者数	人 数	割 合
男 性	26	5.9%
女 性	418	94.1%
計	444	100.0%

(小数第二位四捨五入)

#### [分 析]

- 平成26年度中の新規採用者数について、職員のまとまりごとに男女別の人数を出した。
- 常勤職員(正規職員)は、男性47.1%、女性52.9%と女性の採用割合がやや高い。
- 臨時職員は、男性13.6%、女性86.4%、非常勤職員は、男性5.9%、女性94.1%と女性職員の採用割合が非常に高い。

## 2 継続勤務年数の割合(離職率の差異)

※任期の定めのない職員に限ることから常勤職員(正規職員)のみ分析

#### 平成26年度中の退職者(定年退職者含む)の人数

年度中退職者数	平均勤続年数	離職率
男 性	9	30年 3月 2.3%
女 性	9	15年 10月 2.1%
計	18	23年 3月 2.2%

(小数第二位四捨五入)

#### 平成26年度中の退職者の年齢階層

年齢階層	正規職員					
	男性		女性		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
20才以下	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
21~30才	0	0.0%	5	55.6%	5	27.8%
31~40才	2	22.2%	1	11.1%	3	16.7%
41~50才	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
51~60才	7	77.8%	3	33.3%	10	55.6%
計	9	100.0%	9	100.0%	18	100.0%

#### [分 析]

- 平成26年度中の退職者について、男女別の人数、平均勤続年数、離職率及び年齢階層を出した。
- 正規職員の離職率については、男性2.3%、女性2.1%と0.2%の差である。
- 正規職員離職者の年齢階層については、男性は、51~60才が77.8%と一番多い。女性は、21~30才の55.6%が一番多く、続いて51~60才の33.3%である。

### 3 職員1人当たり各月ごとの超過勤務時間

常勤職員(正規職員)

		超過勤務時間数	平均時間数	月45時間※ 超人数
平成26年	4月	11,024	18.0	78
	5月	9,777	16.0	59
	6月	10,738	17.5	74
	7月	8,650	14.1	42
	8月	5,256	8.6	10
	9月	7,483	12.2	25
	10月	10,844	17.7	80
	11月	8,389	13.7	48
	12月	7,575	12.4	33
平成27年	1月	7,595	12.4	41
	2月	8,273	13.5	49
	3月	10,938	17.9	70
計		106,542	174.1	

※労働基準法 時間外労働の限度に関する  
基準における月の限度時間

[分析]

- 平成26年度中の各月の超過勤務時間数と月45時間超の人数を出した。
- 各月の平均超過勤務時間をみると、年度初めの4月が18.0時間と最も長く、次に年度末の3月が17.9時間、続いて、10月が17.7時間である。
- 反対に、8月は8.6時間と最も少い。
- 月45時間超の人数は、10月が80人と最も多く、続いて、4月が78人、6月が74人である。

### 4 管理的地位にある職員に占める女性割合

※「管理的地位にある職員」とは、課長級以上の職員をいう。

平成26年4月1日現在の管理的地位(課長級以上)にある職員数

常勤職員(正規職員)						
職位	男性		女性		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
部長級	13	100.0%	0	0.0%	13	16.7%
副部長級	28	90.3%	3	9.7%	31	39.7%
課長級	30	88.2%	4	11.8%	34	43.6%
合計	71	91.0%	7	9.0%	78	100.0%

平成26年4月1日現在の管理職(副課長级以上)の職員数

常勤職員(正規職員)						
職位	男性		女性		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
部長級	13	100.0%	0	0.0%	13	6.0%
副部長級	28	90.3%	3	9.7%	31	14.3%
課長級	30	88.2%	4	11.8%	34	15.7%
副課長級	95	68.3%	44	31.7%	139	64.1%
合計	166	76.5%	51	23.5%	217	100.0%

[分析]

- 平成26年4月1日現在の課長級以上にある職員と副課長級以上にある職員の割合を出した。
- 女性職員については、部長級は0人(0.0%)、副部長級が3人(9.7%)、課長級が4人(11.8%)であり、管理的地位にある女性職員の全体の割合は、9.0%である。

## 5 各役職段階に占める女性職員の割合

※「各役職段階」とは、係長級、副課長級、課長級、副部長級、部長級の5段階とする。

平成26年4月1日現在の各役職段階の職員数

常勤職員(正規職員)						
職 位	男性		女性		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
部長級	13	100.0%	0	0.0%	13	4.1%
副部長級	28	90.3%	3	9.7%	31	9.7%
課長級	30	88.2%	4	11.8%	34	10.7%
副課長級	95	68.3%	44	31.7%	139	43.6%
係長級	39	38.2%	63	61.8%	102	32.0%
合計	205	64.3%	114	35.7%	319	100.0%

[分 析]

○平成26年4月1日現在の各役職段階にある職員の割合を出した。

○女性職員については、部長級は0人(0.0%)、副部長級が3人(9.7%)、課長級が4人(11.8%)、副課長級が44人(31.7%)、係長級が63人(61.8%)で、各役職段階全体における女性職員の割合は、35.7%である。

○女性職員の最も多い役職は係長級(61.8%)で、半数を超えている。続いて、副課長級(31.7%)である。

## 6 男女別の育休取得率・平均取得期間

※ 育児休業制度のある常勤職員及び非常勤職員のみ分析

(1) 常勤職員(正規職員)

平成26年度	対象者	育休取得者	取得率	平均取得期間
男性	17	2	11.8	4月
女性	53	53	100.0	1年 3月
合計	70	55	78.6	1年 3月

(小数点第2位四捨五入)

(2) 非常勤職員

平成26年度	対象者	育休取得者	取得率	平均取得期間
男性	0	0	0.0	—
女性	1	1	100.0	10月
合計	1	1	100.0	

(小数点第2位四捨五入)

[分 析]

○平成26年度中の育児休業取得者及び平均取得期間を出した。

○常勤職員(正規職員)については、女性職員は全員取得しているが、男性職員の取得率は11.8%である。

○女性職員の育児休業の平均取得期間は1年3か月で、男性職員は、4か月である。

○非常勤職員については、対象者は女性職員1名のみで取得率は100%である。

## 7 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

(1) 配偶者出産補助休暇…配偶者の出産後1月以内に、3日の範囲内で取得できる特別休暇

	対象者	取得者	取得率	取得日数計	平均取得日数
平成26年	21	18	85.7	40日3時間	2.2

(小数点第2位四捨五入)

(2) 育児参加休暇…配偶者の出産前後の期間に、5日の範囲内で取得できる特別休暇

	対象者	取得者	取得率	取得日数計	平均取得日数
平成26年	21	16	76.2	47日3時間	3.0

(小数点第2位四捨五入)

[分 析]

○平成26年中の男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率と平均取得日数を出した。

○配偶者の出産休暇については、取得率は85.7%で、平均取得日数は2.2日である。

○育児参加休暇については、取得率は76.2%で、平均取得日数は3日である。