

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
及び次世代育成支援対策法に基づく

越谷市特定専業主行動計画

平成28年4月



越谷市長
越谷市議会議長
越谷市選挙管理委員会
越谷市代表監査委員
越谷市公平委員会
越谷市消防長
越谷市農業委員会
越谷市固定資産評価審査委員会委員長
越谷市教育委員会
越谷・松伏水道企業団企業長
東埼玉資源環境組合管理者
東埼玉資源環境組合議会議長

<目次>

| | | |
|-----|------------------------------|----|
| I | 計画策定の趣旨 | 1 |
| II | 計画の基本的事項 | 2 |
| 1 | 計画期間 | 2 |
| 2 | 計画の実施機関及び対象職員 | 2 |
| 3 | 計画の推進にあたって | 3 |
| III | 本市の現状と課題 | 4 |
| 1 | 採用者に占める女性の割合 | 4 |
| 2 | 超過勤務時間及び年次休暇の状況 | 5 |
| 3 | 継続勤務年数の男女差 | 6 |
| 4 | 育児休業及び妻の出産補助休暇・男性の育児参加休暇取得状況 | 7 |
| 5 | 管理職における女性比率 | 8 |
| IV | 計画の目指す方向 | 9 |
| V | 数値目標 | 10 |
| 1 | 育児・介護関連休暇の認知度 | 10 |
| 2 | 子どもが出生した男性職員の出産・育児関連休暇の取得率 | 10 |
| 3 | 管理職（副課長級以上）に占める女性比率 | 11 |
| VI | 目標達成に向けた取組 | 12 |
| 1 | 働き方改革 ～超過勤務の縮減及び休暇取得の促進～ | 12 |
| 2 | 育児・介護等と仕事の両立 | 14 |
| 3 | 女性職員の活躍推進 | 16 |
| VII | 参考資料 | 18 |
| 1 | 状況把握に用いた各種データ | 18 |
| (1) | 採用者に占める女性職員の割合 | 18 |
| (2) | 超過勤務の状況（職員1人あたり） | 18 |
| (3) | 年次休暇の取得状況（職員1人あたり） | 18 |
| (4) | 育児休業取得状況 | 19 |
| (5) | 妻の出産補助休暇・男性の育児参加休暇取得状況 | 19 |
| (6) | 管理職及び各役職段階における女性比率 | 20 |
| 2 | 職員アンケート結果 | 21 |
| 3 | 両立支援のための休暇制度等一覧 | 43 |

I 計画策定の趣旨

現在、わが国は急速な少子化の進行により人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されています。また、人々のニーズも多様化し、企業や自治体等においては人材の多様性を確保することが求められています。

このような状況をふまえ、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る社会を実現するため、「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）が成立し、同法において、地方公共団体は特定事業主として女性職員の活躍を推進する計画（特定事業主行動計画）を策定することが義務付けられました。

また、少子化対策については、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備することを目的として制定された「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）の有効期限が平成37年3月まで延長されました。同法においても、地方公共団体は、特定事業主として職員の子どもたちの健やかな育成を支援する計画（特定事業主行動計画）の策定が義務付けられています。

これらを受けて、越谷市では、上記二つの法律に基づく計画を一体的に策定することとし、女性職員がさらに活躍できる環境や男性職員が育児等の家庭生活に積極的に参画できる環境を整備するための取組などを盛り込んだ、「越谷市特定事業主行動計画」を新たに策定しました。

これにより、職員の職業生活と家庭生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するとともに性別に関わりなく職員一人ひとりが個性と能力を十分に発揮し、いきいきと活躍できる環境づくりを目指します。

平成28年4月

Ⅱ 計画の基本的事項

1 計画期間

本計画の期間は、平成28年度から平成37年度までの10年間とし、前半の5年を第一期、後半の5年を第二期とします。

なお、平成28年度から平成32年度までの5年間は、第一期計画期間と位置付け、適宜、必要な見直しを行うこととします。

【計画期間】

| 年度 | H28 | H29 | H30 | H31 | H32 | H33 | H34 | H35 | H36 | H37 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 第一期 | | | | | | | | | | |
| 第二期 | | | | | ※ | | | | | |

※ 目標値の達成状況等を踏まえ適宜、必要な見直しを行う。

2 計画の実施機関及び対象職員

本計画は、地方公共団体の任命権者ごとに策定し、実施することとされています。

越谷市では、職員の勤務条件や人事管理等が同一であることから、次の表1から表4に掲げる機関を実施機関とし、それぞれの機関の職員を対象とします。

表1（越谷市規則）

| 実施機関（任命権者） | 対象職員 |
|----------------|-----------------------|
| 市長 | 市長が任命する職員 |
| 議会の議長 | 議会の議長が任命する職員 |
| 選挙管理委員会 | 選挙管理委員会が任命する職員 |
| 代表監査委員 | 代表監査委員が任命する職員 |
| 公平委員会 | 公平委員会が任命する職員 |
| 消防長 | 消防長が任命する職員 |
| 農業委員会 | 農業委員会が任命する職員 |
| 固定資産評価審査委員会委員長 | 固定資産評価審査委員会委員長が任命する職員 |

表2（政令）

| 実施機関（任命権者） | 対象職員 |
|------------|--------------|
| 教育委員会 | 教育委員会が任命する職員 |

表 3 (越谷・松伏水道企業団規則)

| 実施機関（任命権者） | 対象職員 |
|---------------|----------------------|
| 越谷・松伏水道企業団企業長 | 越谷・松伏水道企業団企業長が任命する職員 |

表 4 (東埼玉資源環境組合規則)

| 実施機関（任命権者） | 対象職員 |
|----------------|-----------------------|
| 東埼玉資源環境組合管理者 | 東埼玉資源環境組合管理者が任命する職員 |
| 東埼玉資源環境組合議会の議長 | 東埼玉資源環境組合議会の議長が任命する職員 |

3 計画の推進にあたって

計画の推進にあたり、各職場において、職員一人ひとりがそれぞれの立場・役割に応じた行動を心がけるとともに、計画の実現に向けて組織的に取り組む必要があります。

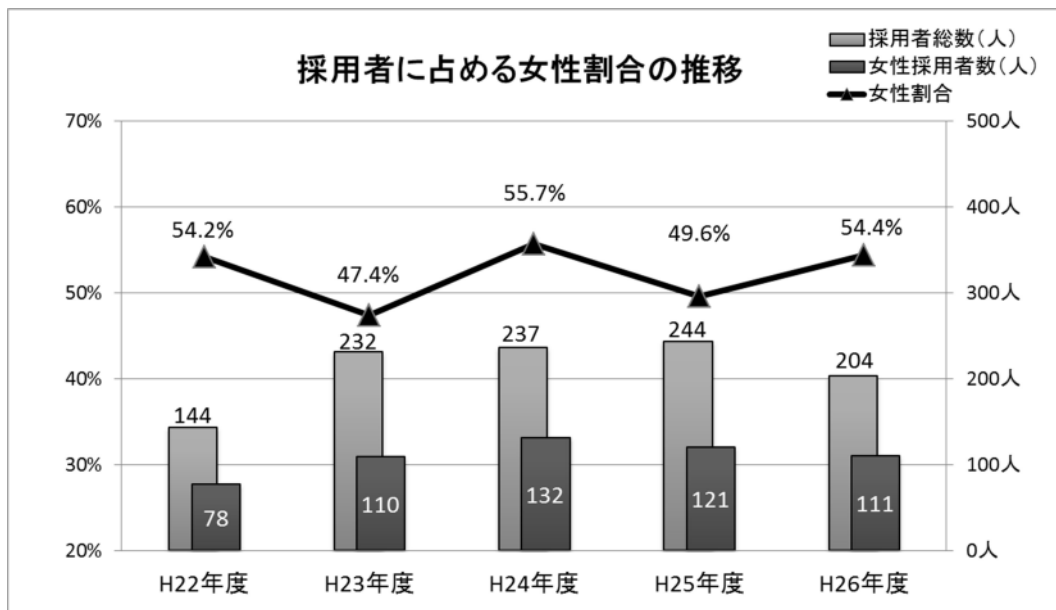
また、この計画を推進するため、計画の進捗状況や課題等について、適宜点検を行うとともに、必要に応じて新たな制度の導入や既存制度の見直しを行うこととします。



Ⅲ 本市の現状と課題

1 採用者に占める女性の割合

職員採用は競争試験による採用が中心となるため、年度によって女性比率は変わるものの、直近5年間における採用者に占める女性の割合は50%前後で推移しています。職種による男女差はありますが、市全体で見ると採用における男女差は無いと言えます。



※ 「採用者に占める女性割合」の詳細は18ページ参照。

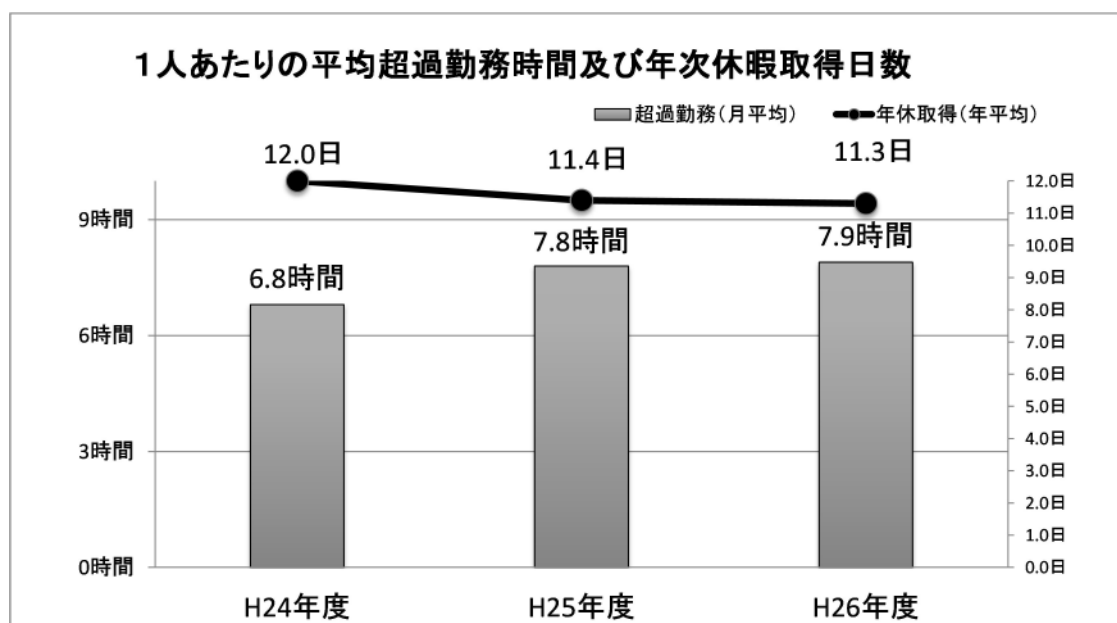


2 超過勤務時間及び年次休暇の状況

超過勤務手当が支給される職員1人あたりの平均超過勤務時間の推移を見ると、ゆるやかな増加傾向にある一方で、全職員の年次休暇の取得日数は減少傾向（微減）にあります。

また、職員アンケート結果（詳細は24ページ参照）においても、約7割の職員が「仕事と仕事以外の生活の両立」を理想としているものの、現実には、両立ができていない職員は約3割にとどまっており、「どちらかと言えば、仕事を優先」しなければならないのが現状となっています。

⇒ **課題** 職業生活と家庭生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について職員の理想と現実には差がある。



※ 「1人あたりの平均超過勤務時間」の詳細は、18ページ参照。

3 継続勤務年数の男女差

職員の継続勤務年数を男女別平均で比較すると、男性職員は女性職員より約4年長く勤務しています。一方で、平均年齢を見ると、男性職員は女性職員よりも約4歳高くなっています。これは、職員の年齢別男女比において、特に40歳を超える職員では、採用当時の男女比のまま男性職員の比率が高い状況を反映しています。その結果、継続勤務年数及び年齢の平均に同程度の差が生じていると言えます。

近年では、採用時の男女比はほぼ均等になっており、40歳以下の職員の年齢別男女比もほぼ均等となっていることから、今後は、長期的に見ると、平均継続勤務年数及び平均年齢における男女差は徐々に縮小していくものと推測されます。

[平均継続勤務年数]

| 年度 | H24 | | H25 | | H26 | |
|-------|----------|--------|----------|--------|----------|--------|
| | 平均継続勤務年数 | 平均年齢 | 平均継続勤務年数 | 平均年齢 | 平均継続勤務年数 | 平均年齢 |
| 男性職員 | 18.5年 | 41.6歳 | 17.8年 | 41.1歳 | 17.5年 | 41.1歳 |
| 女性職員 | 14.8年 | 38.0歳 | 14.1年 | 37.5歳 | 13.3年 | 37.0歳 |
| (男女差) | (3.7年) | (3.6歳) | (3.7年) | (3.6歳) | (4.2年) | (4.1歳) |

※ 平均継続勤務年数＝各年度末時点勤務年数／在籍職員数

4 育児休業及び妻の出産補助休暇・男性の育児参加休暇取得状況

過去3年間の育児休業の取得状況を見ると、女性職員の取得率がほぼ100%であるのに対し、男性職員の取得率はほぼゼロとなっています。

また、男性職員のみが取得可能な「男性の育児参加休暇」の取得率は25%以下、同じく「妻の出産補助休暇」は約50%と低い水準となっています。

職員アンケートの結果（詳細は32ページ参照）によれば、前述の男性職員特有の休暇に対する男性職員の認知度（内容も含めてよく知っているか否か）は半数に満たず（「男性の育児参加休暇」=40.5%、「妻の出産補助休暇」=3.8%）、そもそもこうした休暇制度の存在が十分に認知されていないことも背景にあることがわかります。

⇒ **課題** 男性の育児など家庭生活への参画が進んでいない。

| 〔育児休業取得状況(男女別)〕 | | H24年度 | H25年度 | H26年度 |
|-----------------|----------------------------|-------|-------|-------|
| 女性職員 | 新規取得者数(A) | 45 | 50 | 64 |
| | 当該年度中に新たに育休取得可能となった職員数(B) | 47 | 49 | 64 |
| | 取得率(%) A/B | 95.7% | 102% | 100% |
| 男性職員 | 新規取得者数(A') | 0 | 0 | 1 |
| | 当該年度中に新たに育休取得可能となった職員数(B') | 59 | 64 | 72 |
| | 取得率(%) A'/B' | 0.0% | 0.0% | 1.4% |

| 〔妻の出産補助休暇取得状況〕 | | H24年度 | H25年度 | H26年度 |
|-----------------|--|-------|-------|-------|
| 妻の出産補助休暇取得者数(D) | | 36 | 32 | 33 |
| 取得率(%) D/B' | | 61.0% | 50.0% | 45.8% |

| 〔男性の育児参加休暇取得状況〕 | | H24年度 | H25年度 | H26年度 |
|------------------|--|-------|-------|-------|
| 男性の育児参加休暇取得者数(C) | | 10 | 16 | 14 |
| 取得率(%) C/B' | | 16.9% | 25.0% | 19.4% |

※ 上記育児休業及び休暇取得状況の詳細は19ページ参照。

5 管理職における女性比率

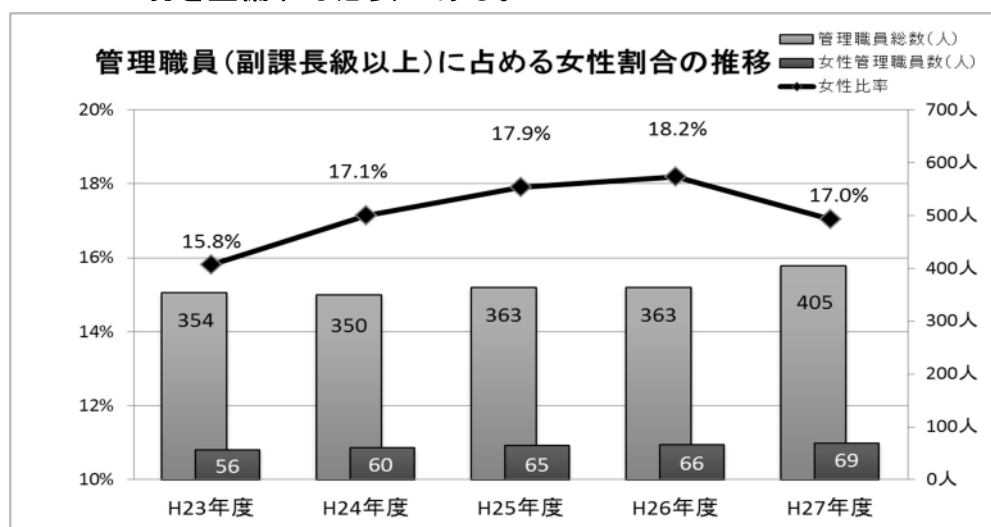
職員アンケートの結果（詳細は41ページ参照）によれば、「今後、女性の管理職が増えていくことについてどう考えるか」という設問に対し、①男女を問わず、優秀な人材が活躍できるようになる、②女性職員の声が反映されやすくなり、多様な視点から新たな政策などが生まれる、③男女を問わず、仕事と仕事以外の生活（家庭・育児・介護等）を両立しやすくなる、といった意見が多数を占めています。女性管理職を増やしていくことは、組織の活性化やワーク・ライフ・バランスの推進に資するものと考えられます。

これまで、女性職員の登用について継続的に取り組んできた結果、女性管理職（副課長級以上）の比率は、平成27年4月1日時点で17.0%（69人/405人）となっています。

今後、女性職員の管理職登用をさらに進めていく必要がありますが、職員アンケートの結果（詳細は37ページ参照）によれば、「管理職になることを希望するか」という設問に対する女性職員の回答は、「希望する」が4.5%（男性は23.3%）、「希望しない」が52.2%（男性は18.3%）、「どちらとも言えない」が43.4%（男性は58.4%）となっています。

女性職員が管理職になることを希望しない主な理由は、①自分の能力（マネジメント能力など）不足、②仕事と仕事以外の生活の両立が困難になる、③責任や権限の拡大にプレッシャーを感じる、などでした（詳細は38ページ参照）。

⇒ **課題** 女性職員の管理職等への登用をさらに推進する必要がある。
そのために女性職員が管理職になることを望み活躍できる環境を整備する必要がある。



IV 計画の目指す方向

本市の現状と課題を踏まえ、計画の目指す方向として以下の3点を掲げ、最終的に「職員一人ひとりが、能力を十分に発揮し、いきいきと活躍できる職場の実現」に努めます。

1 これまでの働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

一般的に官民間問わず、超過勤務が多い職場では、休暇や休業を取得しづらい傾向があり、生活の重心が家庭よりも仕事に偏ると言われます。

こうした状況を変えていくために、これまでの固定観念にとらわれない柔軟な発想で仕事の進め方を見直すとともに、長時間労働よりも短時間で成果を上げることが評価する組織風土を醸成し、職業生活と家庭生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ることができる職場環境の整備を目指します。

2 男性職員の育児や介護など家庭生活への積極的な参画を目指します。

昨今、家事や育児・介護等に協力的な男性が増加傾向にあると言われていますが、まだまだ家事の多くは女性が担当し、女性職員に能力や意欲があっても仕事より家庭生活を優先しなければならないのが現状です。

上記1に掲げたとおり超過勤務を縮減し、必要に応じて休暇を取得できるようにすること、併せて意識啓発を行うことで、男性職員も積極的に家事や育児・介護等に参画できる環境の整備を目指します。

3 女性職員がさらに能力を発揮し、活躍できる職場を目指します。

女性の視点による新たな発想や価値観を政策や事業に反映し、市民サービスの向上につなげることができるよう、女性職員が政策決定過程に参画できる機会の拡大を目指します。

そのために、上記1・2の実現を図るとともに、女性職員のキャリア形成や能力開発の支援をさらに推進し、女性職員が能力を発揮し、活躍できる職場環境の整備を目指します。



職員一人ひとりが、能力を十分に発揮し、
いきいきと活躍できる職場の実現

V 数値目標

「職員一人ひとりが、能力を十分に発揮し、いきいきと活躍できる職場」を実現するために、第一期計画期間である平成32年度までの数値目標として以下の項目を設定し、さまざまな取組を推進します。

次世代 …次世代育成支援対策推進法に基づく

女性 …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

1 育児・介護関連休暇の認知度

次世代 **女性**

| 【指標名】 育児・介護関連休暇に関する認知度 | |
|------------------------|--------------------------|
| 【現 状】 平均 29.2%※ | 【目 標】 70%以上（平成32年度まで） |
| 最終目標 90%以上（平成37年度まで） | |

※ 職員アンケート結果。詳細は32ページ参照。

2 子どもが出生した男性職員の出産・育児関連休暇の取得率

次世代 **女性**

| 【指標名】 「妻の出産補助休暇」取得率 | |
|--------------------------|-------------------------|
| 【現 状】 45.8%（平成26年度実績） | 【目 標】 100%（平成32年度まで） |

| 【指標名】 「男性の育児参加休暇」取得率 | |
|--------------------------|-------------------------|
| 【現 状】 19.4%（平成26年度実績） | 【目 標】 100%（平成32年度まで） |

| 【指標名】 男性の「育児休業」取得率 | |
|-------------------------|------------------------|
| 【現 状】 1.4%（平成26年度実績） | 【目 標】 13%（平成32年度まで） |

【参考】 男性の「育児休業」取得率

国家公務員（第4次男女共同参画基本計画）3.1%（H26）⇒目標13%（H32）

3 管理職（副課長級以上）に占める女性比率

女性

| 【指標名】 管理職（副課長級以上）の女性比率 | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| 【現 状】 17.0%（平成27年4月1日時点） | 【目 標】 20%以上（平成33年4月1日時点） |
| 最終目標 25%～30%（平成38年4月1日時点） | |

【参考】

国家公務員（第4次男女共同参画基本計画）

- ・本省課室長相当職 3.5%（H27）⇒目標7%（H32）
- ・地方機関課長・本省課長補佐相当職 8.6%（H27）⇒目標12%（H32）

埼玉県

- ・副課長級以上 8.2%（H27）⇒目標20%（H37）



VI 目標達成に向けた取組

1 働き方改革 ～超過勤務の縮減及び休暇取得の促進～

次世代

女性

(1) 働き方に対する意識の改革

① 超過勤務ありきの考え方から脱却し、定時退庁を心がける意識改革

- ・ 超過勤務ありきの考え方から脱却し、日頃から定時退庁するような意識改革を行います。そのために、現在実施している毎週水曜日の「ノー残業デー」や労使による庁内巡視を定期的に行い、定時退庁をさらに推進します。
- ・ また、ワーク・ライフ・バランスに対する意識を醸成するために、例えば、「ワーク・ライフ・バランス推進月間」の実施など新たな取組を検討します。

② 職場全体で超過勤務を縮減し、休暇取得を推進する環境づくり

- ・ 職場全体で、長時間労働よりも短時間で成果を出すことを評価する風土を醸成し、「超過勤務が恒常化」している業務がある場合は改善策等を見出す努力をします。
- ・ また、休暇取得を推進するために必要な環境づくりに向けた取組を検討します。

(2) 職場における仕事の進め方の改革

① 質の高い効率的な業務遂行を実践

- ・ これまで以上に職員一人ひとりがコスト意識やスピード感を持って業務にあたります。例えば、会議・打合せ、資料作成等についても、それぞれの職場においてこれまでの方法が最善かどうか検証し、必要に応じた見直しを行います。

② 事業、業務改善意識の浸透、実践

- ・ 事業や業務を安易に増やすことなく、将来を見据えた効果的な方法を検討し、「無理」や「無駄」のない業務の遂行に努めます。

(3) 管理職によるマネジメントの推進

① 超過勤務を縮減するよう適切に業務を配分・管理

- ・ 管理職は、職場の超過勤務を常態化させず、少しでも縮減できるよう、職員の役割や適性を踏まえ、適切に業務を配分するとともに、業務の見直しや改善に率先して取り組みます。
- ・ また、超過勤務を減らすための取組などを人事評価の項目に加えることについても新たに検討します。

② 職場内での計画的な休暇取得を促進

- ・ 管理職は、各種休暇制度についての理解を深めるとともに、職員の休暇取得状況を把握し、適宜声掛けや面談等を行うことなどにより職員が計画的に休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- ・ また、管理職は、他の職員の範となるよう、自身も率先して休暇を取得することに努めます。

③ 職場内での情報共有とサポート体制の整備

- ・ 管理職は、職場内における職員同士の情報共有を進め、職員の業務の進捗状況や負荷の程度などを把握するとともに、特定の職員に業務が偏ることなく、お互いにサポートし合える職場体制づくりに努めます。

2 育児・介護等と仕事の両立

次世代

女性

(1) 休暇・休業制度の認知度向上

○ 休暇・休業制度の周知・認知度向上

- ・ 出産、育児、介護等に関する休暇・休業制度は整備されているものの、認知度が低くあまり利用されていないのが現状です。休暇・休業制度をまとめた「育児ハンドブック（仮称）」の作成・配布や研修等の機会を通じて周知を図ります。
- ・ また、所属長を始めとする管理職が職員からの休暇取得に関する相談に的確に対応できるよう、当該休暇・休業制度に係る管理職の認知度向上を図ります。

(2) 男性の家庭生活への参画促進

① 男性の育児等関連休暇の取得を促進

- ・ 男性職員が出産・育児に積極的に参画できるよう、短期間の休暇（「妻の出産補助休暇」や「男性の育児参加休暇」）の取得モデルを提示するなどして、制度の利用を促進します。
- ・ また、子どもが生まれた男性職員に対し、休暇の取得を促すため所属長向けに必要な周知を行います。

② 男性の育児休業や介護休暇等の取得を支援する職場環境づくり

- ・ 男性職員が育児や介護等の家庭生活に参画することに職場全体で共通理解を持てるような職場風土の醸成に努めるとともに、男性職員の育児休業や介護休暇等の取得を促進します。

③ イクメン情報等の発信

- ・ 男性職員が育児休業や介護休暇等を取得する際の不安や疑問を軽減し、利用の促進を図るため、男性職員向けのイクメン情報等を庁内LAN（職員応援なび）を通じて配信します。

(3) 育児休業や介護休暇等を取得しやすい環境づくり

① 臨時職員・任期付職員による休職者の補充体制の充実

- ・ 職員の育児休業や介護休暇等の取得により職場の業務遂行に支障がないよう、休職者の代替として臨時職員や任期付職員の確保に努めます。

② 育児休業や介護休暇等を取得しやすい雰囲気醸成

- ・ 職員が長期的な育児休業や突発的な看護休暇等を取得する場合において、職場内で柔軟にサポートすることで、当該職員が職場への感謝の気持ちを持ち、ためらいを感じることなく休暇・休業を取得できる雰囲気の醸成を図ります。

③ 育児休業や介護休暇等からの円滑な職場復帰支援

- ・ 育児休業や介護休暇等を取得している職員に対し、円滑な職場復帰に向けて休業中でも積極的に自己研鑽が行えるよう、自己啓発研修（通信教育）の受講対象とすることを検討します。
- ・ また、復帰後も育児と仕事が両立できる柔軟な働き方ができるよう、フレックス勤務制度についての調査・検討を行います。



3 女性職員の活躍推進

女性

(1) 女性職員の積極的登用

① 女性職員の監督職への登用を推進

- ・ 能力や適性を公正に判断したうえで、女性職員を積極的に監督職に登用し、活躍に向けた裾野を拡大します。

【参考】

第3次越谷市男女共同参画計画第三期実施計画における事業「女性職員の人材育成・登用促進」の中で、行政職及び医療職の職員のうち、主幹職以上の職員に占める女性の割合を平成30年度までに33%（31年4月1日時点）とする目標値を設定（平成27年4月1日時点で26.1%）。

② 女性職員の管理職への登用を推進

- ・ 能力や適性を公正に判断したうえで、女性職員を積極的に管理職に登用し、政策・方針決定の場への参画を促進します。
- ・ また、管理職昇任試験の対象となる女性職員に対し、管理職昇任について検討してもらう機会をつくるなど、積極的な働きかけを行います。

(2) 女性職員の能力開発やキャリア形成支援

① 研修等によるマネジメント能力向上

- ・ 自己啓発研修及び派遣研修のメニューを充実させ、管理職を志望する職員が必要なスキルを自発的に習得できる機会の充実を図ります。女性職員が、部下に対し仕事に必要な知識・技術・技能・態度などを計画的・継続的に指導するために必要なスキルの一つであるOJT（On-the-Job Training）に関する研修を特別研修「女性活躍推進研修」等により実施します。
- ・ 特別研修「女性職員エンパワーメント研修」の内容を適宜見直し、女性職員の能力開発支援を推進します。

② ロールモデルとなる管理職からの情報発信

- ・ 女性管理職や育児・介護中の管理職による講話や若手職員との意見交換会等を階層別研修で取り入れるなど、女性職員のキャリア形成を支援します。

(3) ライフイベントやワーク・ライフ・バランスを踏まえた働き方の推進

① 管理職自らがワーク・ライフ・バランスを意識し、実践

- ・ これから管理職を目指す女性職員の目標となるよう、管理職自らがワーク・ライフ・バランスへの意識を高め、積極的に実践します。
- ・ 管理職のワーク・ライフ・バランスに関する取組などを人事評価の項目に加えることについても新たに検討します。

② 介護（育児）を理由とした退職者の再採用制度を検討

- ・ 介護（育児）を理由にやむを得ず退職する職員の能力や専門知識を再度活用できるよう、実務経験を考慮した再採用制度の導入を検討します。



Ⅶ 参考資料

1 状況把握に用いた各種データ

(1) 採用者に占める女性職員の割合

| 区分・職種 | H24年度 | | | H25年度 | | | H26年度 | | | |
|-------|--------------|----------------|----------------|--------------|----------------|----------------|--------------|----------------|----------------|-----|
| | 男 | 女 | 計 | 男 | 女 | 計 | 男 | 女 | 計 | |
| 正規職員 | 行政職 | 71 (51.8%) | 66 (48.2%) | 137 | 77 (50.7%) | 75 (49.3%) | 152 | 54 (47.8%) | 59 (52.2%) | 113 |
| | 医療職 | 19 (23.5%) | 62 (76.5%) | 81 | 30 (40.0%) | 45 (60.0%) | 75 | 28 (35.9%) | 50 (64.1%) | 78 |
| | 現業職 | 15 (78.9%) | 4 (21.1%) | 19 | 16 (94.1%) | 1 (5.9%) | 17 | 11 (84.6%) | 2 (15.4%) | 13 |
| | | 105 (44.3%) | 132 (55.7%) | 237 | 123 (50.4%) | 121 (49.6%) | 244 | 93 (45.6%) | 111 (54.4%) | 204 |
| 非常勤職員 | 4 (0.9%) | 438 (99.1%) | 442 | 3 (0.6%) | 462 (99.4%) | 465 | 6 (1.2%) | 475 (98.8%) | 481 | |
| 臨時職員 | 33 (6.0%) | 513 (94.0%) | 546 | 33 (6.4%) | 481 (93.6%) | 514 | 33 (6.3%) | 489 (93.7%) | 522 | |

(2) 超過勤務の状況（職員1人あたり）

（単位＝時間）

| | 1ヶ月平均 | 年間積算 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
|-------|-------|------|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| H24年度 | 6.8 | 82.0 | 8.6 | 7.7 | 6.6 | 5.8 | 4.7 | 6.1 | 6.9 | 7.2 | 6.5 | 5.9 | 6.9 | 9.0 |
| H25年度 | 7.8 | 93.3 | 8.3 | 7.8 | 7.3 | 7.4 | 5.2 | 11.5 | 9.1 | 8.0 | 5.9 | 6.1 | 7.5 | 9.2 |
| H26年度 | 7.9 | 94.6 | 8.8 | 8.1 | 8.2 | 7.0 | 5.8 | 7.2 | 9.7 | 9.2 | 6.8 | 6.5 | 7.3 | 10.1 |

※対象＝超過勤務手当が支給される職員（正規職員及び再任用職員から行政管理職を除いた職員）

※年度途中で退職した職員は除く。

(3) 年次休暇の取得状況（職員1人あたり）

| | H24年度 | H25年度 | H26年度 |
|-------------------|-------|-------|-------|
| 年次休暇取得日数 （年平均） | 12日 | 11.4日 | 11.3日 |

(4) 育児休業取得状況

| 性別・職種 | H24年度 | | | | H25年度 | | | | H26年度 | | | | |
|----------|------------------|------------------|-------------------|---------------|------------------|------------------|-------------------|---------------|------------------|------------------|-------------------|---------------|--------|
| | 新規 取得者 (A) | 取得 可能者 (B) | 取得率 (%) A/B | 平均 取得期間 | 新規 取得者 (A) | 取得 可能者 (B) | 取得率 (%) A/B | 平均 取得期間 | 新規 取得者 (A) | 取得 可能者 (B) | 取得率 (%) A/B | 平均 取得期間 | |
| 女性 職員 | 行政職 | 27 | 27 | 100% | 1年190日 | 33 | 30 | 100% | 1年182日 | 37 | 35 | 100% | 1年165日 |
| | 医療職 | 18 | 20 | 90% | 2年104日 | 16 | 18 | 100% | 2年99日 | 27 | 29 | 100% | 1年290日 |
| | 現業職 | 0 | 0 | - | - | 1 | 1 | 100% | 292日 | 0 | 0 | - | - |
| | 45 | 47 | 95.7% | 1年302日 | 50 | 49 | 102% | 1年267日 | 64 | 64 | 100% | 1年218日 | |
| 男性 職員 | 行政職 | 0 | 6 | 0% | - | 0 | 8 | 0% | - | 1 | 21 | 1.4% | 6日 |
| | 医療職 | 0 | 40 | 0% | - | 0 | 43 | 0% | - | 0 | 42 | 0% | - |
| | 現業職 | 0 | 13 | 0% | - | 0 | 13 | 0% | - | 0 | 9 | 0% | - |
| | 0 | 59 | 0% | - | 0 | 64 | 0% | - | 1 | 72 | 1.4% | 6日 | |

※新規取得者A・・・当該年度に育児休業を取得し始めた職員数(前年度から継続して取得中の者は含まない。)

※取得可能者B・・・当該年度に子が出生し、新たに育児休業が取得可能となった職員

(5) 妻の出産補助休暇・男性の育児参加休暇取得状況

| | 妻の出産補助休暇 | | | 男性の育児参加休暇 | | |
|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | H24年度 | H25年度 | H26年度 | H24年度 | H25年度 | H26年度 |
| 取得可能者※ | 59 | 64 | 72 | 59 | 64 | 72 |
| 休暇取得者 | 36 | 32 | 33 | 10 | 16 | 14 |
| 取得率(%) | 61.0% | 50.0% | 45.8% | 16.9% | 25.0% | 19.4% |
| 平均取得期間 | 2.6日 | 2.4日 | 2.4日 | 3.1日 | 4.4日 | 3.3日 |

※取得可能者・・・当該年度に子が出生し、各休暇が取得可能となった職員

(6) 管理職及び各役職段階における女性比率

【管理職員及び監督職員に占める女性割合】

H27.4.1時点
(単位=人)

| 管理職・監督職 | | | ①行政職+②医療職 | | |
|---------|-----|----------------|-----------|-----|----------------|
| | 職員数 | (うち女性) 比率% | 役職等 | 職員数 | (うち女性) 比率% |
| 管理職員 | 405 | (69) 17.0% | 部長等 | 45 | (4) 8.9% |
| 監督職員 | 804 | (315) 39.2% | 副部長等 | 49 | (3) 6.1% |
| | | | 課長等 | 161 | (19) 11.8% |
| | | | 副課長等 | 150 | (43) 28.7% |
| | | | 主幹等 | 590 | (191) 32.4% |
| | | | 主査等 | 214 | (124) 57.9% |

【各役職段階の職員に占める女性割合】

| ①行政職 | | | ②医療職 | | |
|------|-------|----------------|------|-----|----------------|
| 役職等 | 職員数 | (うち女性) 比率% | 役職等 | 職員数 | (うち女性) 比率% |
| 部長等 | 23 | (1) 4.3% | 部長等 | 22 | (3) 13.6% |
| 副部長等 | 38 | (2) 5.3% | 副部長等 | 11 | (1) 9.1% |
| 課長等 | 136 | (12) 8.8% | 課長等 | 25 | (7) 28.0% |
| 副課長等 | 127 | (24) 18.9% | 副課長等 | 23 | (19) 82.6% |
| 主幹等 | 507 | (132) 26.0% | 主幹等 | 83 | (59) 71.1% |
| 主査等 | 166 | (80) 48.2% | 主査等 | 48 | (44) 91.7% |
| 主任等 | 174 | (88) 50.6% | その他 | 330 | (286) 86.7% |
| 主事等 | 834 | (428) 51.3% | 准看護師 | 1 | (1) 100.0% |
| 合計 | 2,005 | (767) 38.3% | 合計 | 543 | (420) 77.3% |

| ③現業職 | | |
|-------|-----|---------------|
| 役職等 | 職員数 | (うち女性) 比率% |
| 職長 | 3 | |
| 技能主査等 | 52 | (16) 30.8% |
| 技能主任等 | 194 | (44) 22.7% |
| 技能員等 | 113 | (17) 15.0% |
| 合計 | 362 | (77) 21.3% |

2 職員アンケート結果

(1) 調査の目的

今回の調査は、職員ワーク・ライフ・バランス及び女性の活躍推進について検討するために、職員の仕事、育児、介護及び女性の活躍推進等に対する意識及び実態を把握するものとして実施した。調査結果は、各種施策の基礎資料とする。

(2) 調査対象

越谷市職員 3,263 人（うち非常勤職員 495 人）（平成 27 年 9 月 1 日現在）

※ 調査対象外：医師、指導主事、他団体からの派遣職員、再任用職員、臨時職員

(3) 調査方法・回答期間

電子申請または記述式 平成 27 年 9 月 7 日（月）～9 月 30 日（水）

(4) 調査内容等

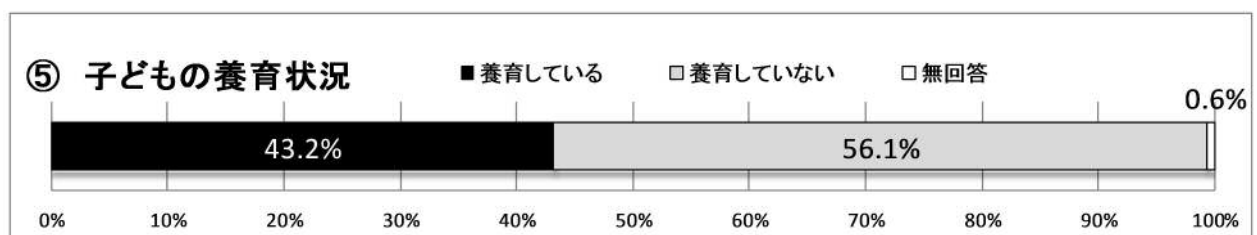
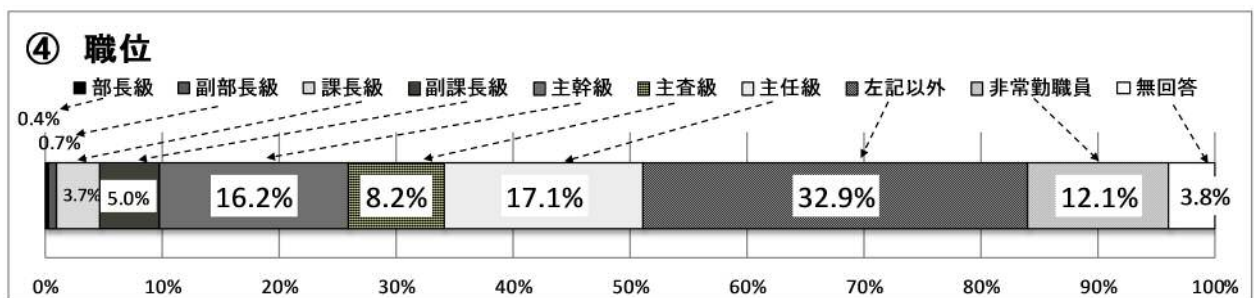
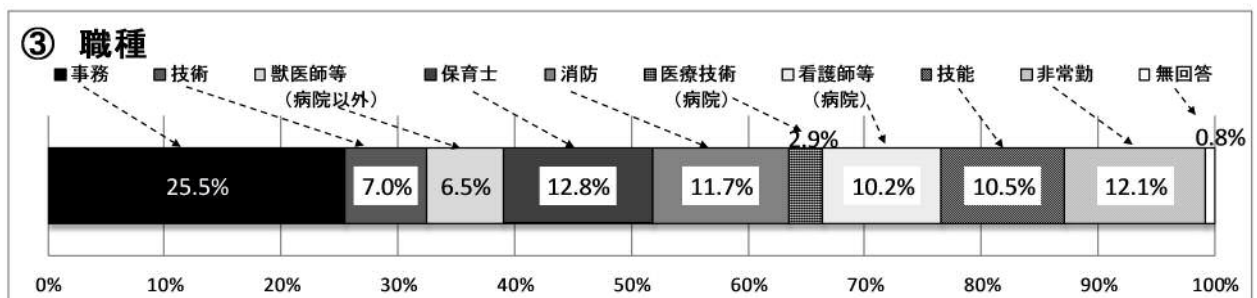
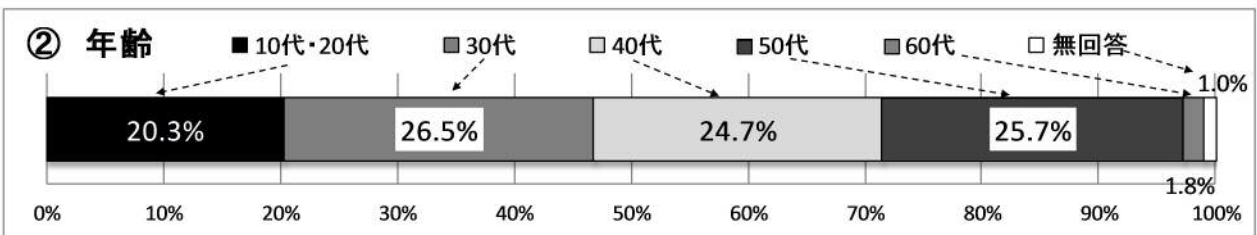
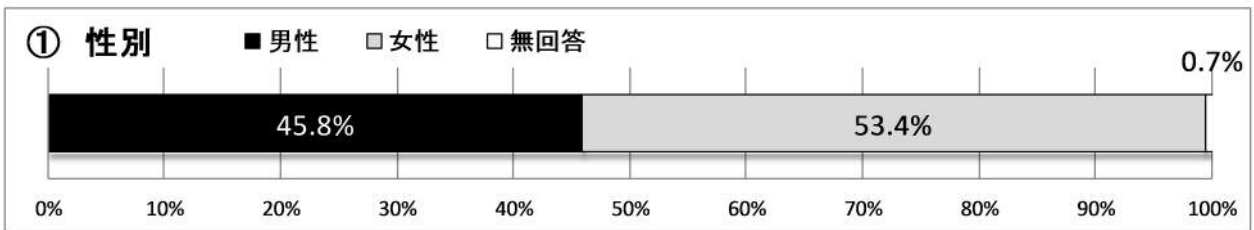
| テーマ | 内 容 | 設 問 |
|--------------|-------------------------------------------------------------------|--------|
| 働き方 | ・理想の働き方 ・時間外勤務、年次休暇 ・夏の朝型勤務、フレックスタイム制 | 15 問 |
| 育児・介護等と仕事の両立 | ・育児・介護関連休暇等の認知度 ・男性の育児休業・育児関連休暇 ・介護休暇 ・育児や介護と仕事の両立ができる職場 | 8 問 |
| 女性の活躍推進 | ・管理職となることについて ・女性職員の活躍推進 | 8 問 |
| | | 計 31 問 |

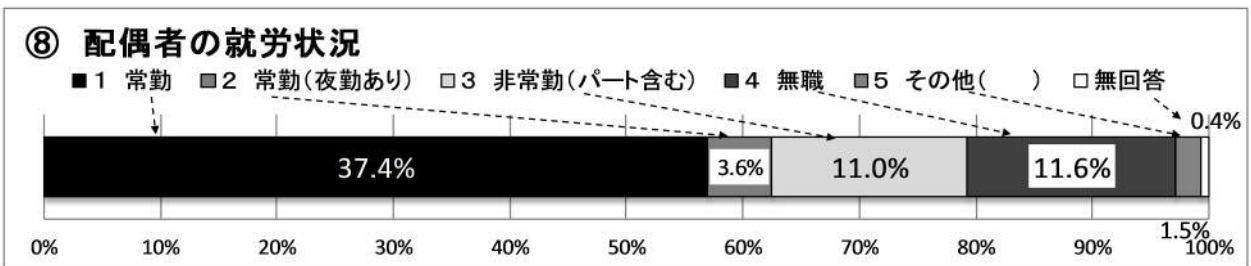
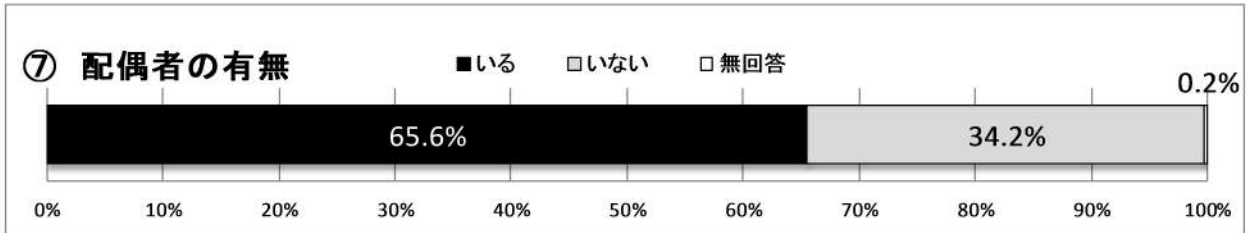
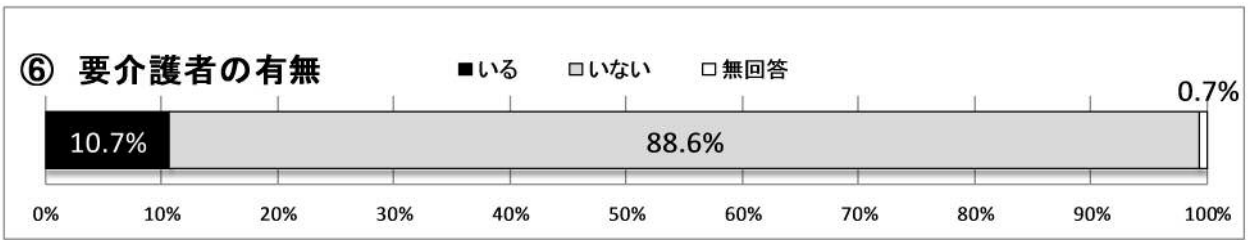
(5) 回収結果

配布数… 3,263 回収数… 2,526 回収率… 77.4%

回答者自身のことについて（フェイスシート部分）

回答数 [N=2526]



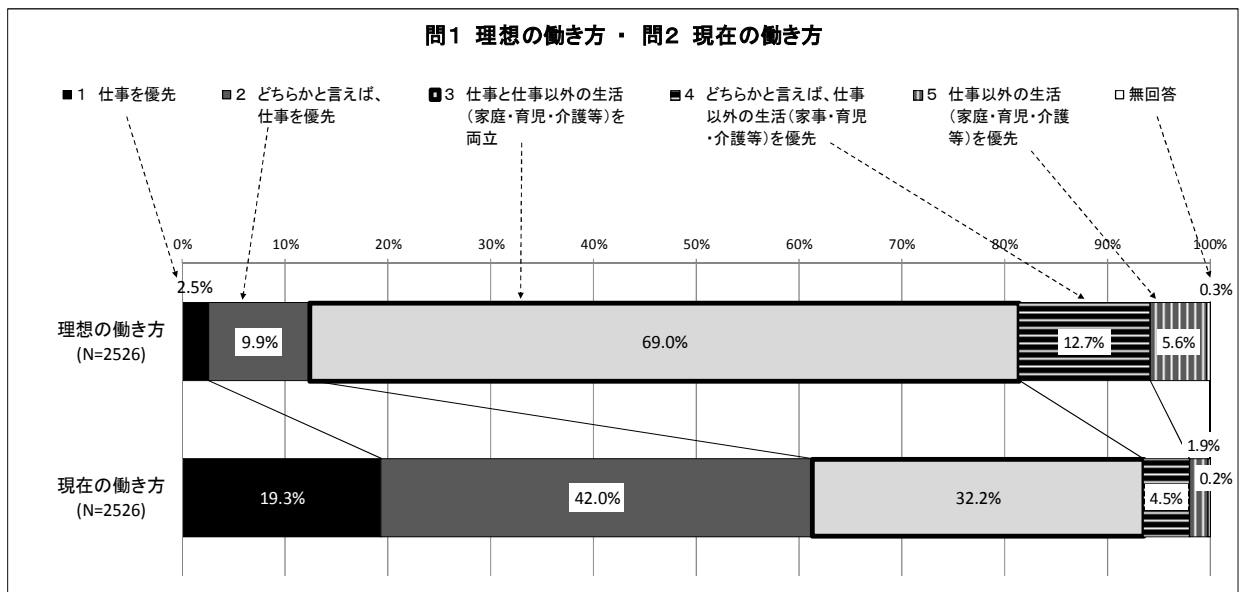


(理想の働き方)

問1・問2—理想の働き方・現在の働き方（1つ）

●理想の働き方と現在の働き方にギャップ

| 【理想】 | | 【現実】 | |
|-----------------------------|--------------|-------------------------------|--------------|
| 仕事と仕事以外の生活（家庭・育児・介護等）を両立したい | 69.0% 約7割 | 仕事と仕事以外の生活（家庭・育児・介護等）を両立できている | 32.2% 約3割 |

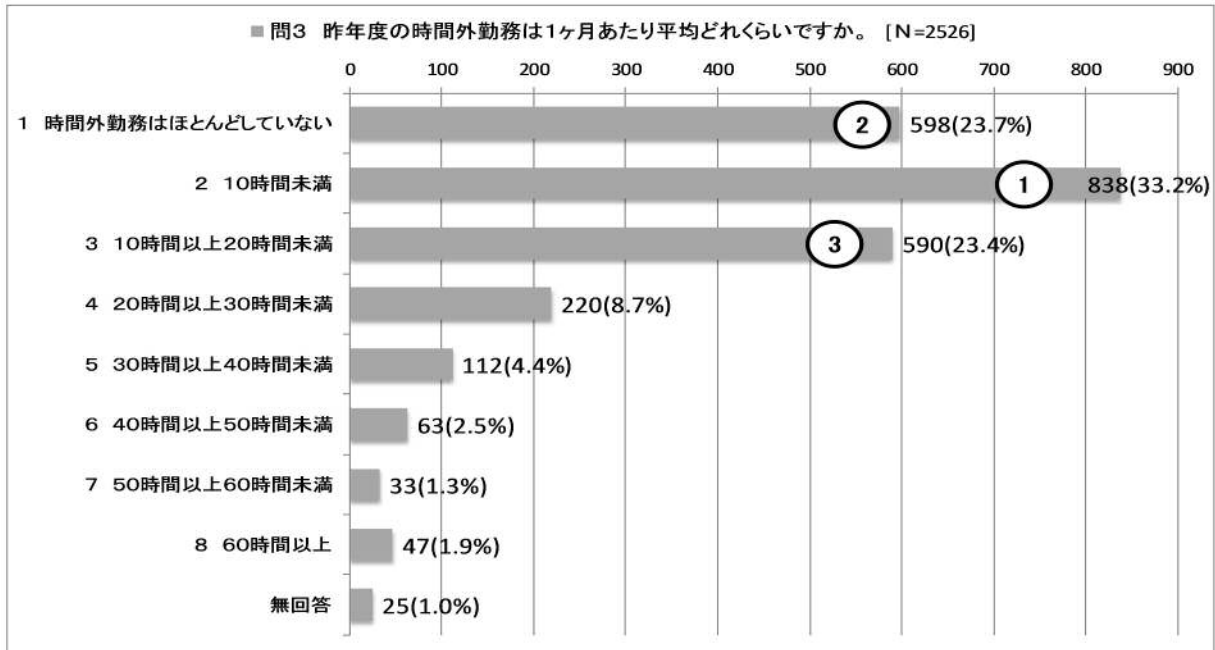


(時間外勤務)

問3—昨年度の時間外勤務（1ヶ月あたり平均）（1つ）

●上位3位まで

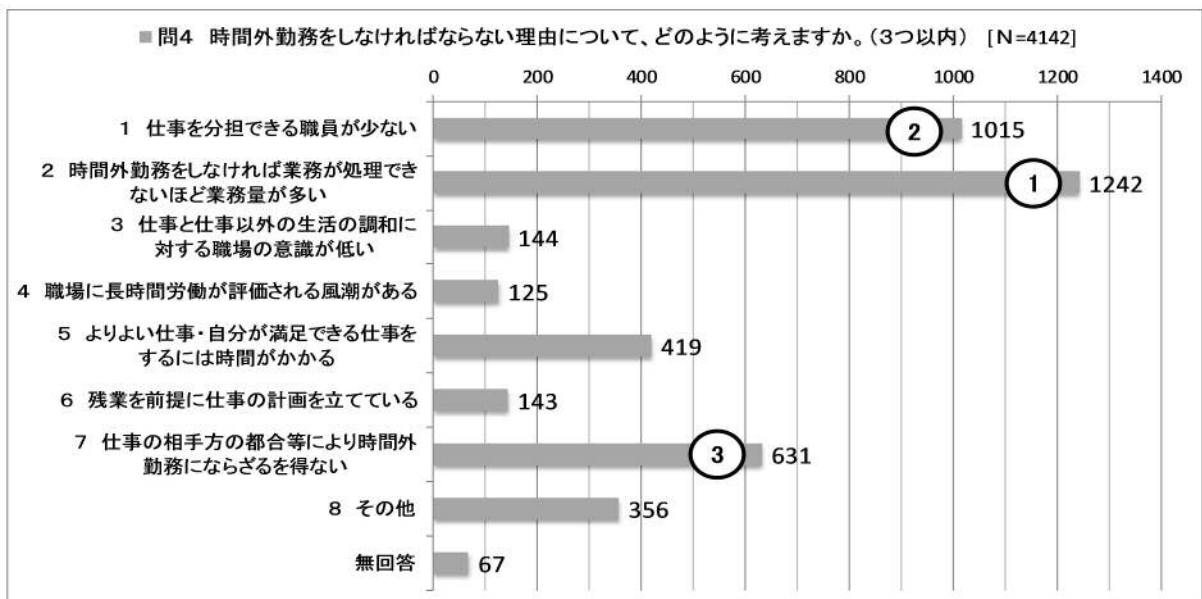
- ① 10時間未満——（838人・33.2%）
- ② 時間外勤務はほとんどしていない——（598人・23.7%）
- ③ 10時間以上20時間未満——（590人・23.4%）



問4—時間外勤務をしなければならない理由（3つ以内）

●上位3位まで

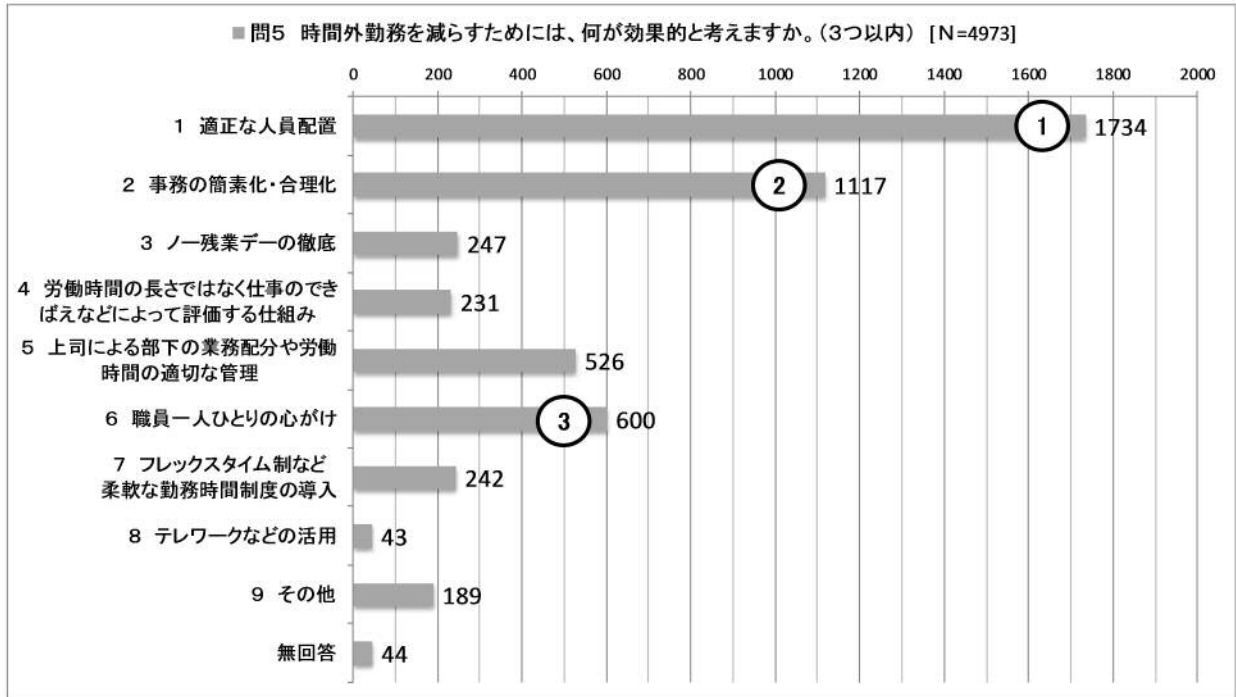
- ① 時間外勤務をしなければ業務が処理できないほど業務量が多い
- ② 仕事を分担できる職員が少ない
- ③ 仕事の相手方の都合等により時間外勤務にならざるを得ない



問5—時間外勤務を減らすために何が効果的か（3つ以内）

●上位3位まで

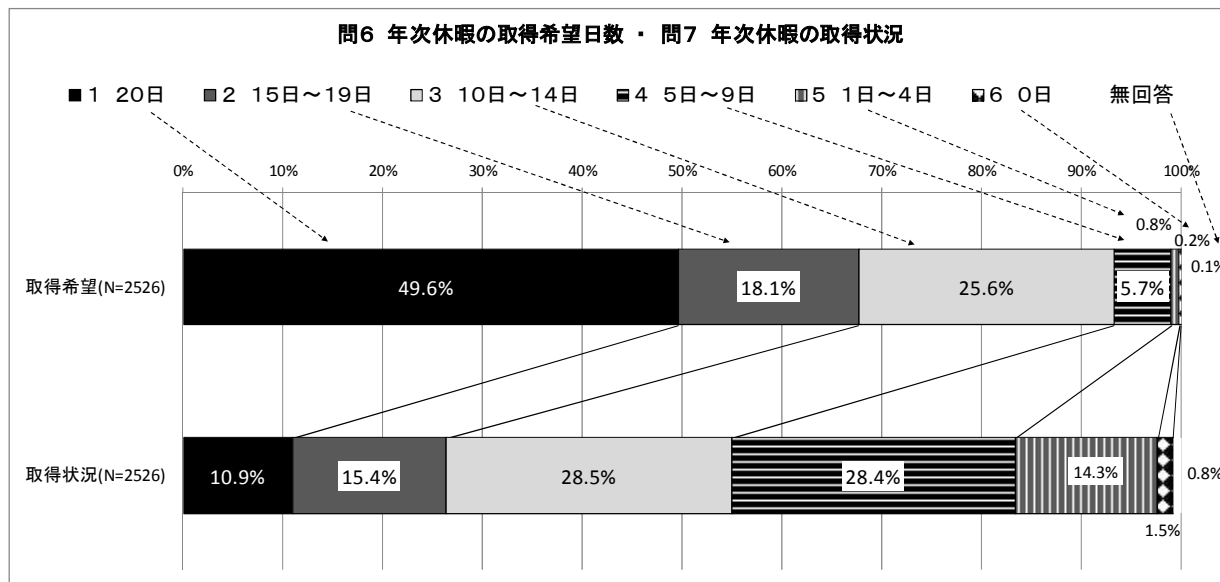
- ① 適正な人員配置
- ② 事務の簡素化・合理化
- ③ 職員一人ひとりの心がけ



(年次休暇)

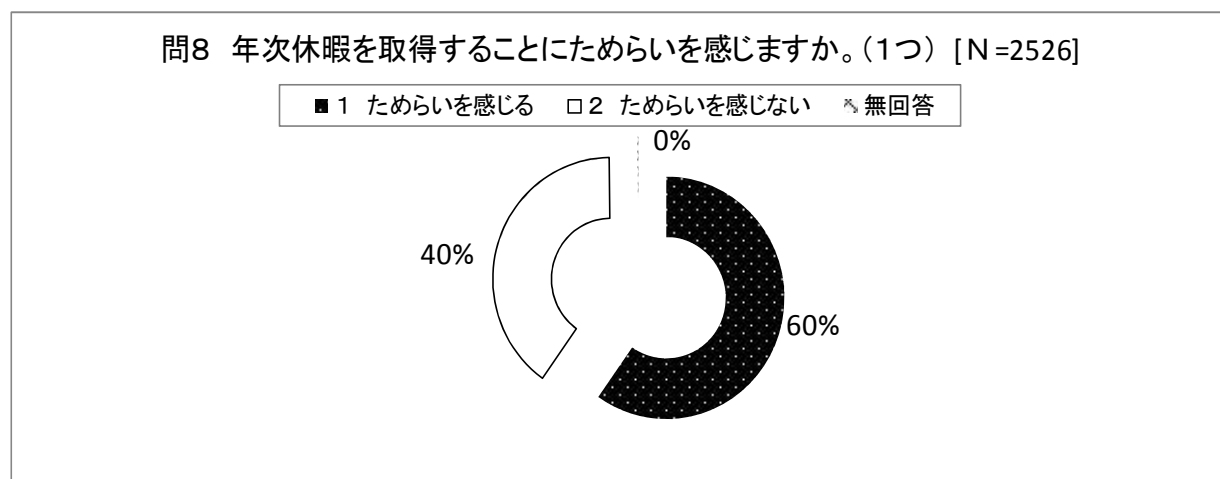
問6・問7 年次休暇の取得希望日数・年次休暇の取得状況（1つ）

- 年間20日取得希望する職員の割合が最も高い——（49.6%）
- 一方、年間20日取得した職員の割合は最も低い——（10.9%）



問8 年次休暇取得にためらいを感じるか（1つ）

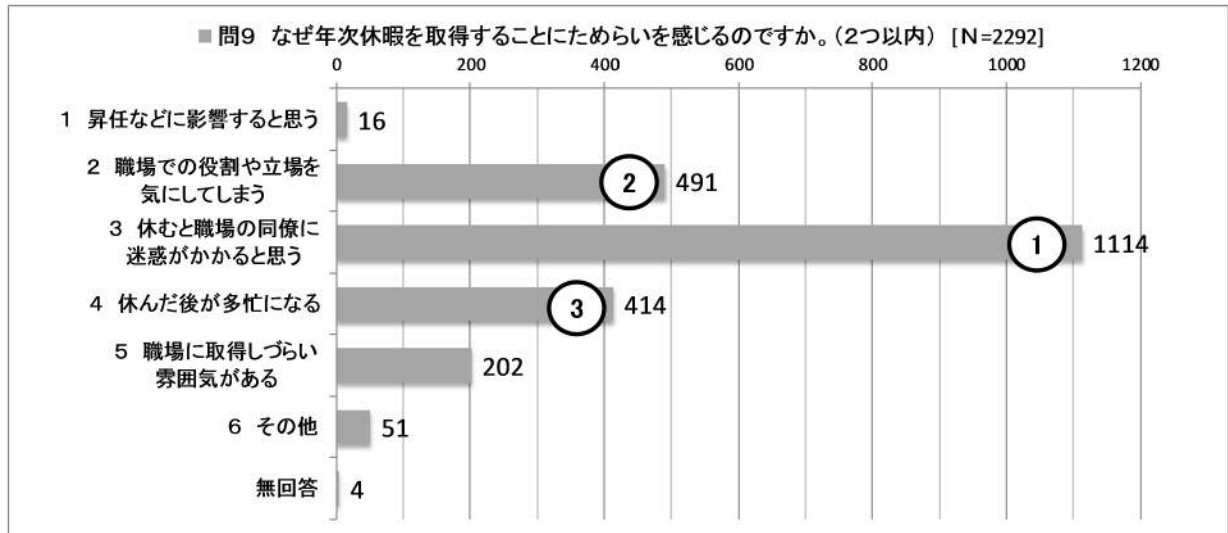
- ためらいを感じる——（60%）
- ためらいを感じない——（40%）



問9 一年次休暇取得にためらいを感じる理由（2つ以内）

●上位3位まで

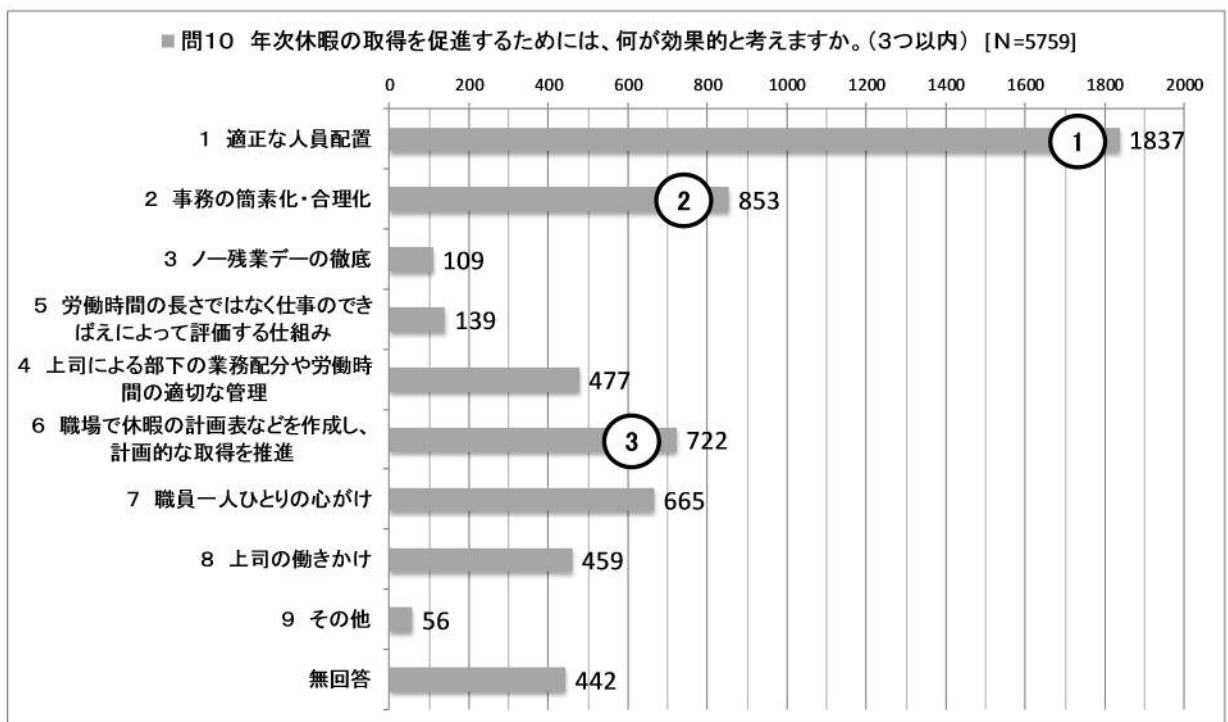
- ① 休むと職場の同僚に迷惑がかかると思う
- ② 職場での役割や立場を気にしてしまう
- ③ 休んだ後が多忙になる



問10 一年次休暇の取得を促進するために何が効果的か（3つ以内）

●上位3位まで

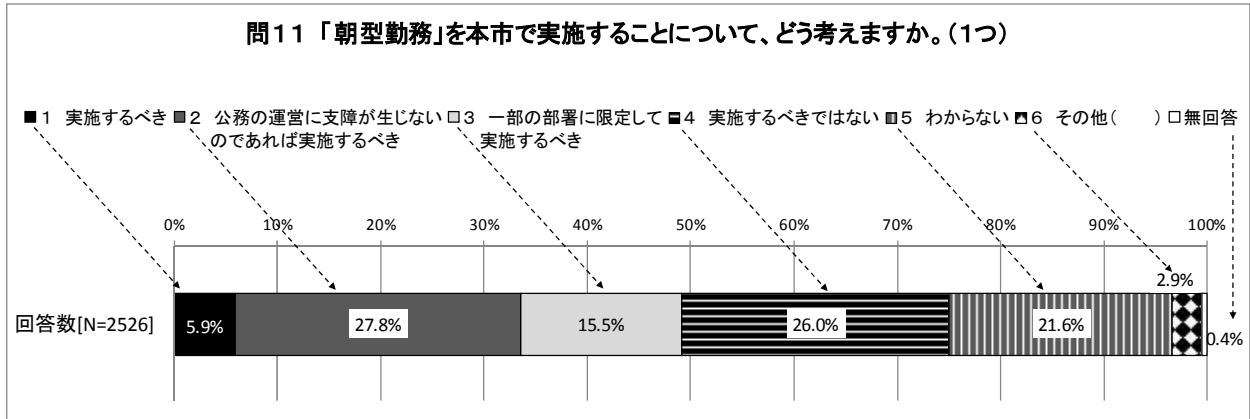
- ① 適正な人員配置
- ② 事務の簡素化・合理化
- ③ 職場で休暇の計画表などを作成し、計画的な取得を推進



(夏の朝型勤務)

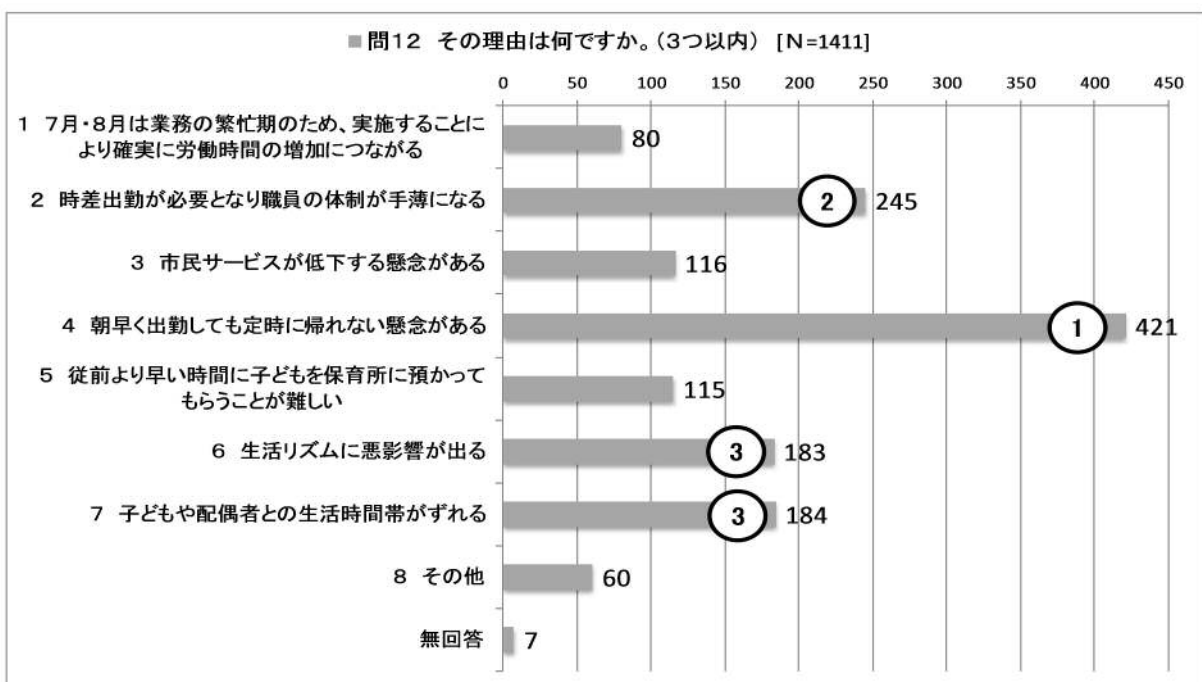
問 1 1 「夏の朝型勤務」を実施することについて（1つ）

- ◎実施に肯定的な回答———（33.7%）
 - ・ 実施するべき———（5.9%）
 - ・ 公務の運営に支障が生じないなら実施するべき———（27.8%）
- 一部の部署に限定して実施するべき———（15.5%）
- 実施するべきではない———（26.0%）



問 1 2 「夏の朝型勤務」を実施するべきではない理由（1つ）

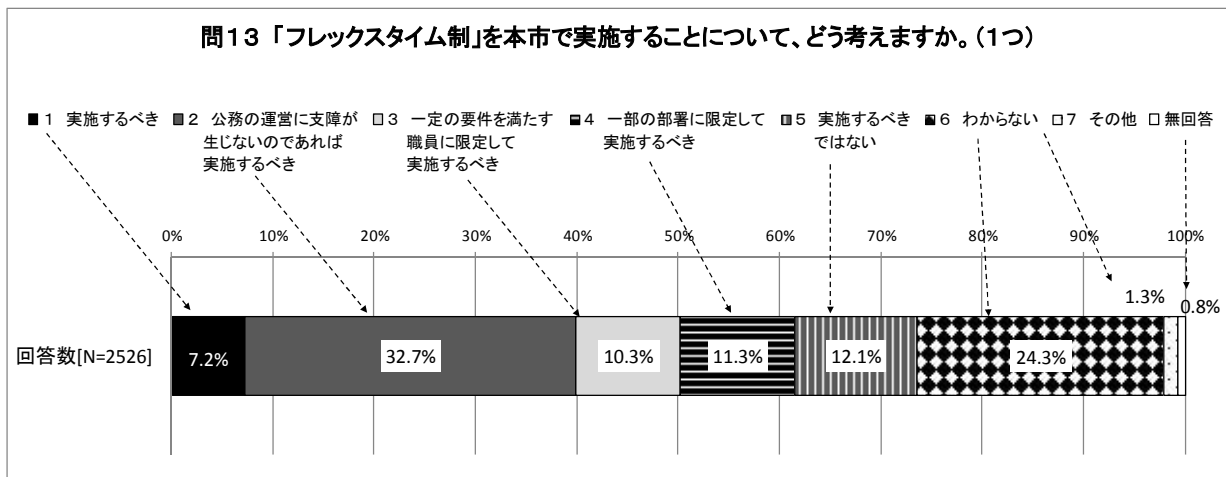
- 上位3位まで
 - ① 朝早く出勤しても定時には帰れない懸念がある
 - ② 時差出勤が必要となり職員の体制が手薄になる
 - ③ 子どもや配偶者との生活時間がずれる
生活リズムに悪影響がでる



(フレックスタイム制)

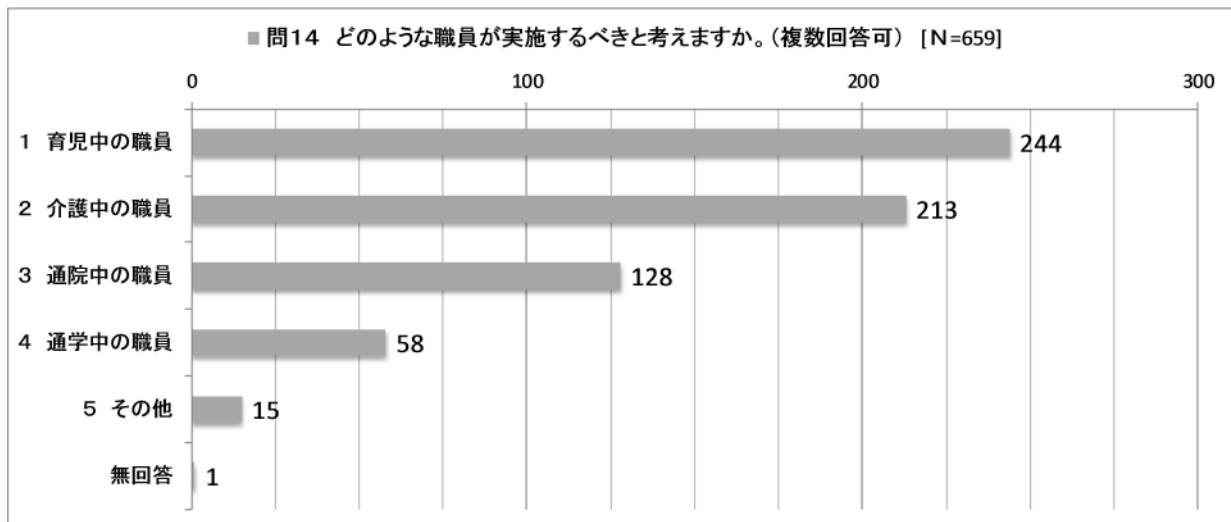
問13 「フレックスタイム制」を実施することについて（1つ）

- ◎実施に肯定的な回答———（39.9%）
 - ・実施するべき———（7.2%）
 - ・公務の運営に支障が生じないなら実施するべき———（32.7%）
- 一定の要件を満たす職員に限定して実施するべき——（10.3%）
- 一部の部署に限定して実施するべき———（11.3%）
- 実施するべきでない———（12.1%）



問14 どのような職員が「フレックスタイム制」を実施するべきか（複数回答可）

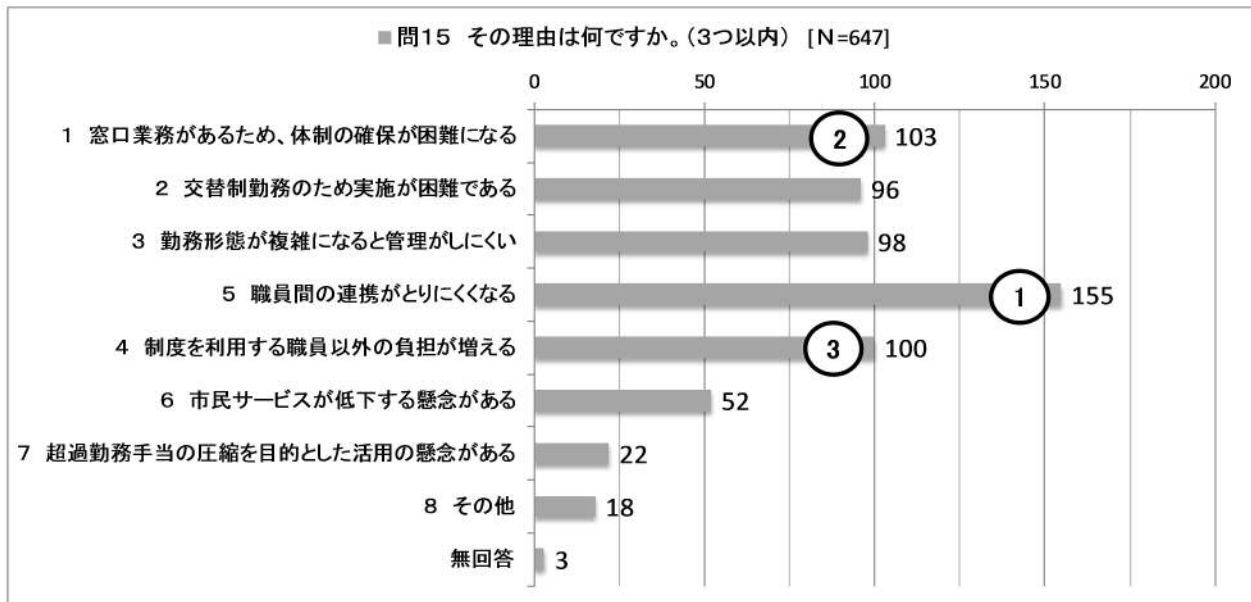
- 育児中・介護中・通院中の職員との回答が多い



問15 「フレックスタイム制」を実施すべきでない理由（3つ以内）

●上位3位まで

- ① 職員間の連携がとりにくくなる
- ② 窓口業務があるため、体制の確保が困難になる
- ③ 制度を利用する職員以外の負担が増える

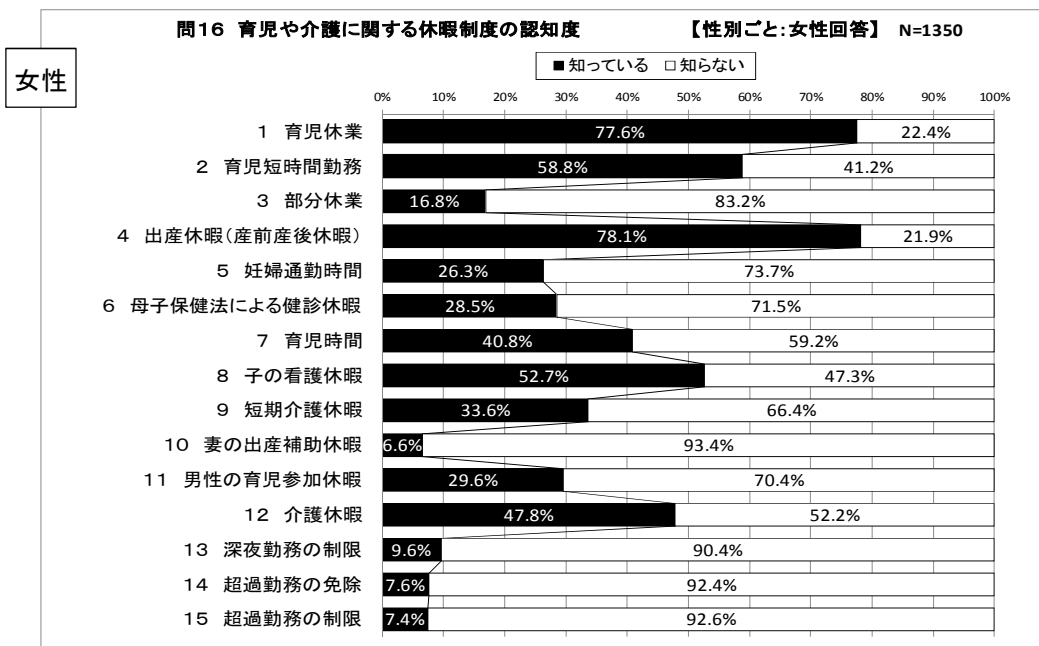
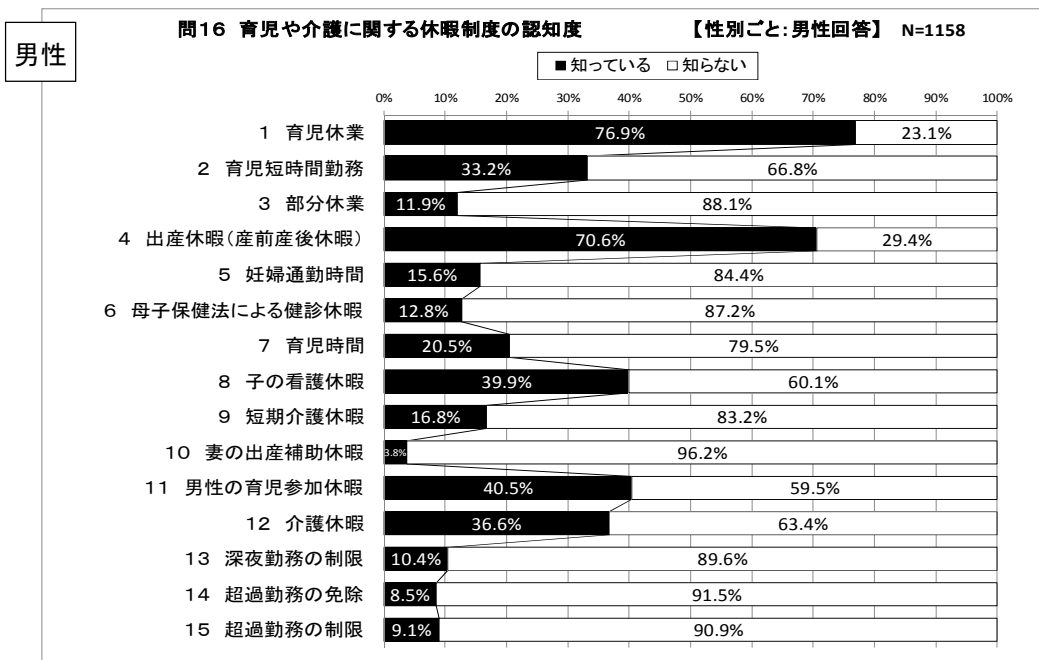


II 育児・介護等と仕事の両立 問16～問23

(育児・介護関連休暇の認知度)

問16 育児や介護に関する休暇制度の認知度

- 男性・女性とも
「育児休業」「出産休暇」は7割以上の職員に認知されている
- 男性
男性のみ取得可能な「男性の育児参加休暇」は40.5%、「妻の出産補助休暇」はわずか3.8%と認知度が低い
- 女性
「育休」「産休」「育児短時間勤務」「子の看護休暇」以外の認知度は半数未満

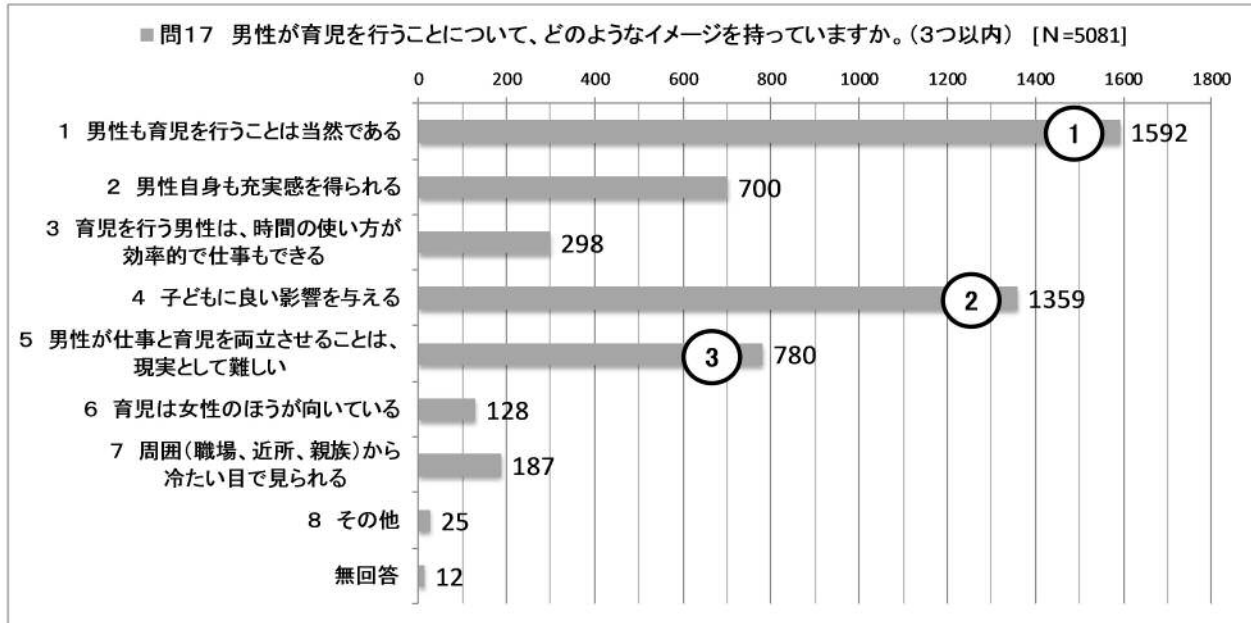


(男性の育児休業・育児関連休暇)

問17—男性が育児を行うことについてのイメージ（3つ以内）

●上位3位まで

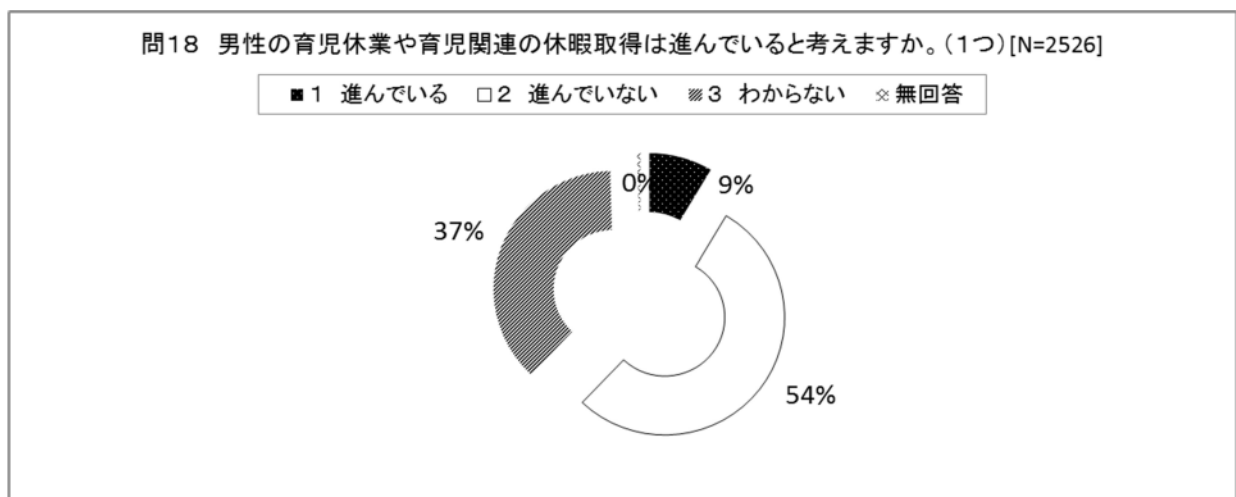
- ① 男性も育児を行うことは当然である
- ② 子どもに良い影響を与える
- ③ 男性が仕事と育児を両立させることは現実として難しい



問18—男性の育児休業や育児関連の休暇取得は進んでいると考えるか（1つ）

●進んでいる (9%)

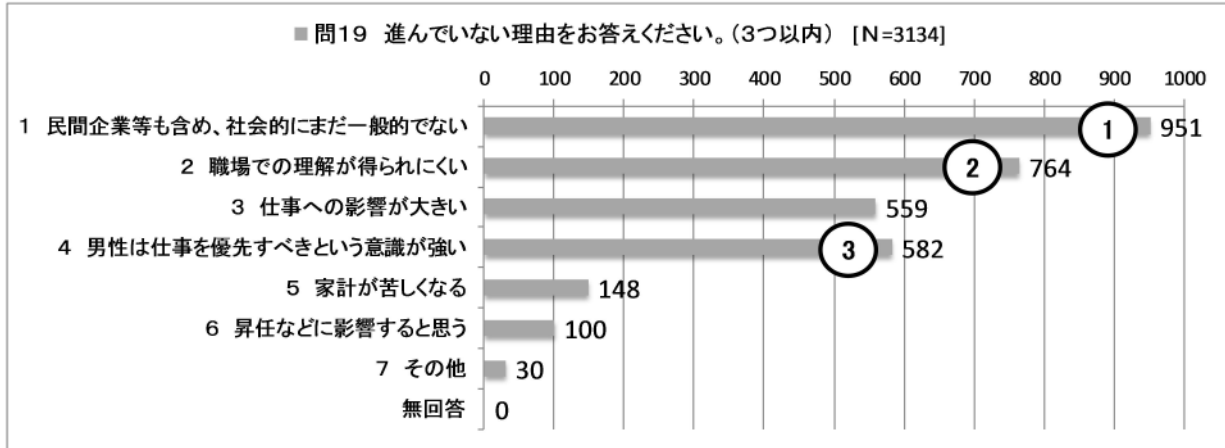
○進んでいない (54%)



問19—男性の育児休業や育児関連の休暇取得が進んでいない理由（3つ以内）

●上位3位まで

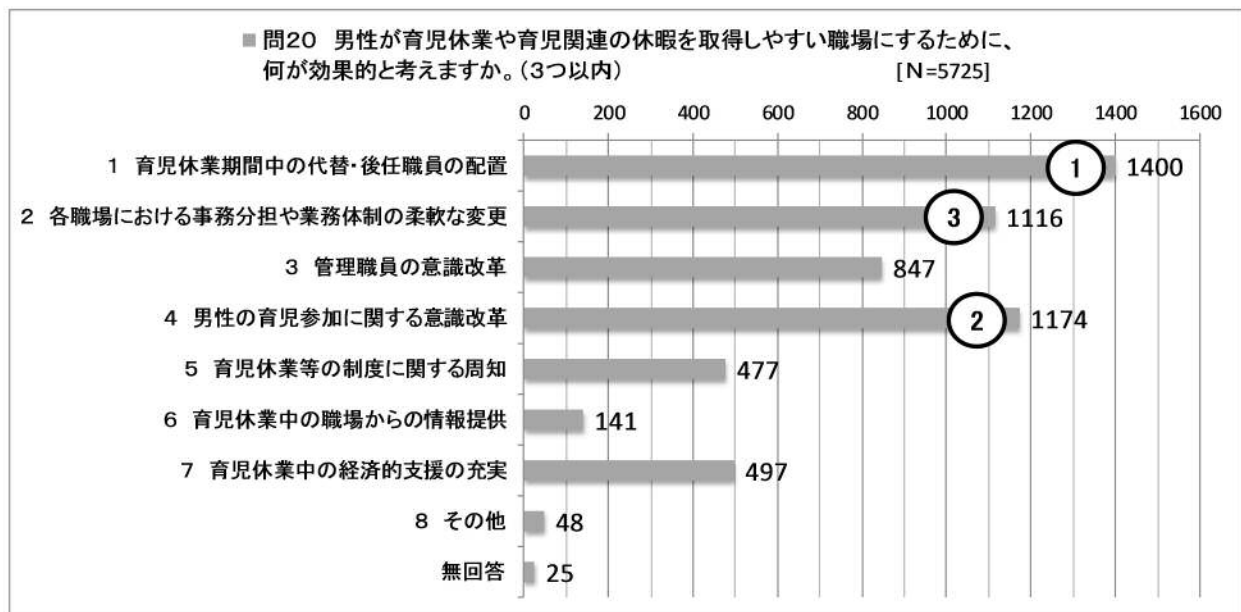
- ① 民間企業等も含め、社会的にまだ一般的でない
- ② 職場での理解が得られにくい
- ③ 男性は仕事を優先すべきという意識が強い



問20—男性が育児休業や育児関連の休暇を取得しやすい職場にするために何が効果的か（3つ以内）

●上位3位まで

- ① 育児休業期間中の代替・後任職員の配置
- ② 男性の育児参加に関する意識改革
- ③ 各職場における事務分担や業務体制の柔軟な変更



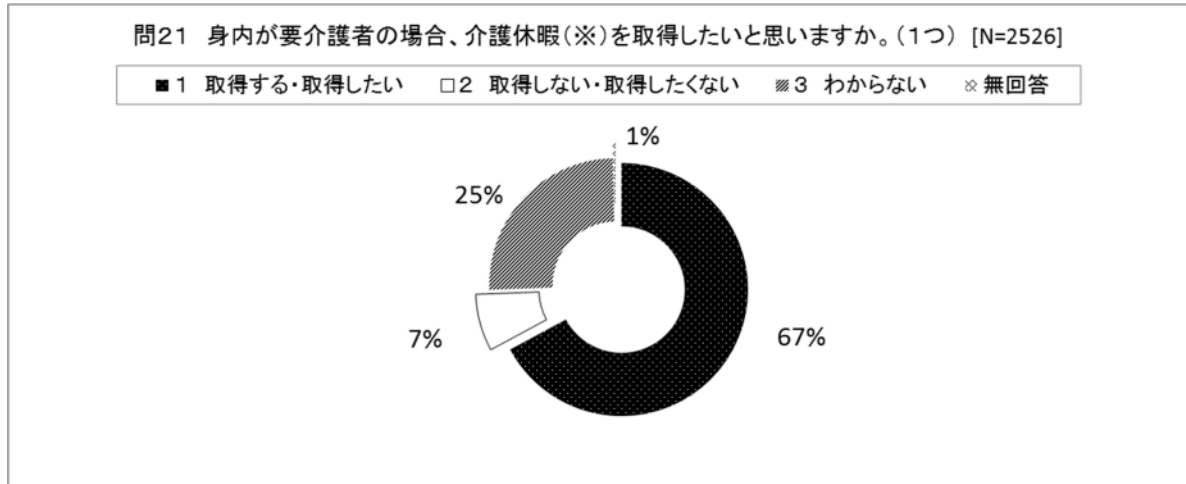
(介護休暇)

問21 身内が要介護者の場合、介護休暇(※)を取得したいか(1つ)

※ 無給。共済の場合は介護休業手当金(1日につき標準報酬の日額×40%、最長3か月)、雇用保険の場合は介護休業給付金(休業開始時賃金日額×40%、最長3か月)の支給あり。いずれも請求が必要。

●取得する・取得したい (67%)

○取得しない・取得したくない (7%)



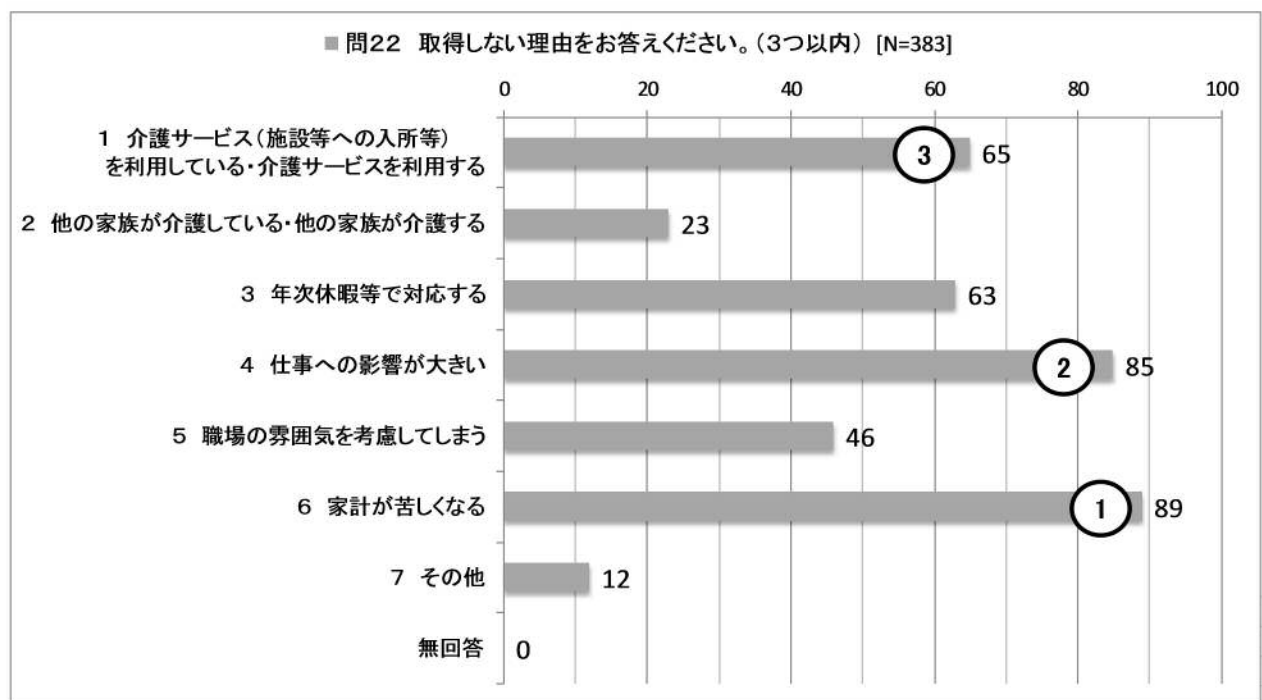
問22 取得しない・取得したくない理由(3つ以内)

●上位3位まで

① 家計が苦しくなる

② 仕事への影響が大きい

③ 介護サービス(施設等への入所等)を利用している・介護サービスを利用する

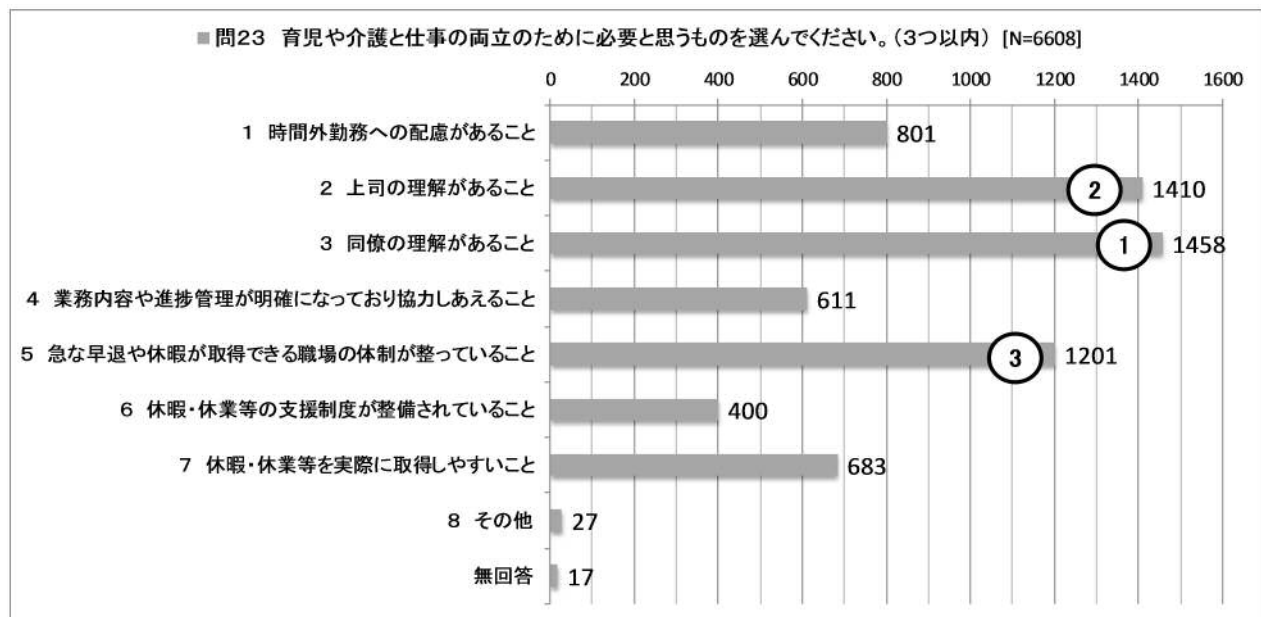


(育児や介護と仕事の両立ができる職場)

問23 育児や介護と仕事の両立のために何が必要か（3つ以内）

●上位3位まで

- ① 同僚の理解があること
- ② 上司の理解があること
- ③ 急な早退や休暇が取得できる職場の体制が整っていること



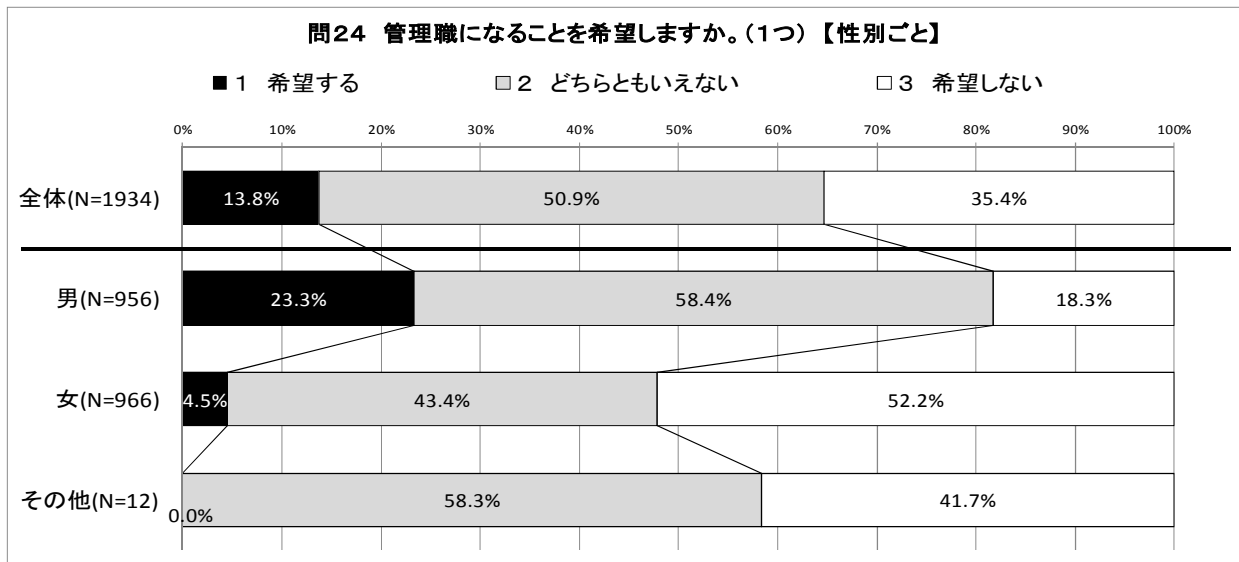
Ⅲ 女性の活躍推進

問24～問31

(管理職となること)

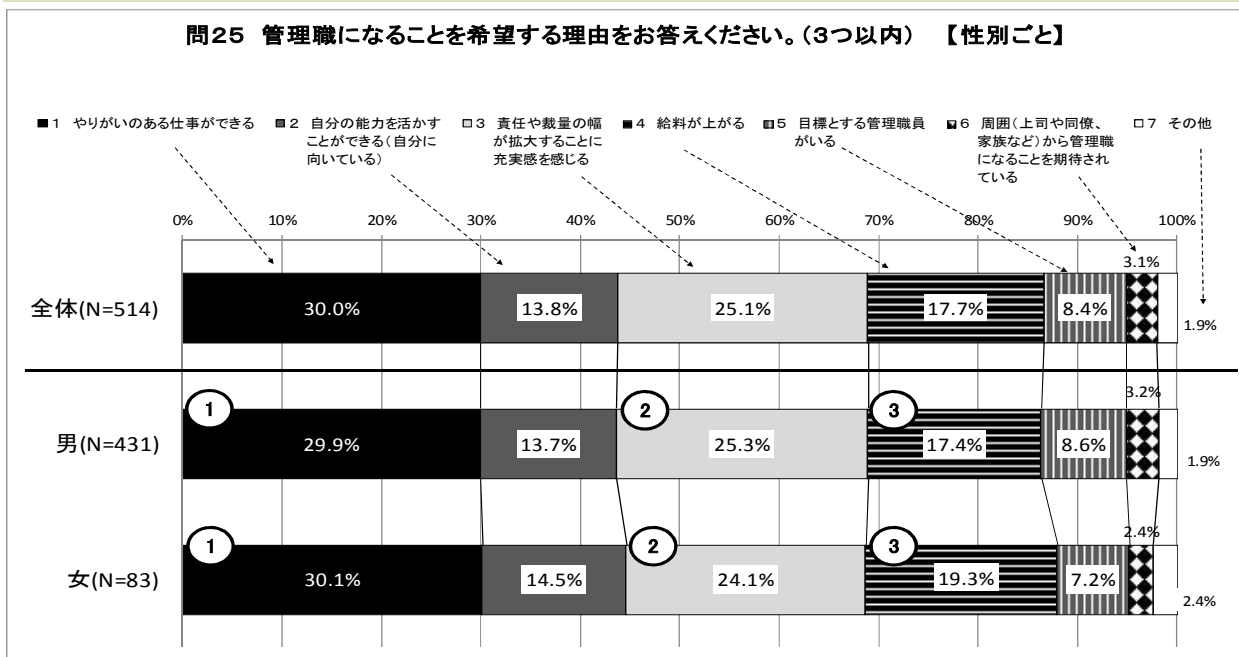
問24—管理職になることを希望するか(1つ)

- 「希望する」——— 男性(23.3%)より女性(4.5%)が少ない
- 「どちらとも言えない」— 男性(58.4%)より女性(43.4%)が少ない
- 「希望しない」——— 男性(18.3%)より女性(52.2%)が多い



問25—管理職になることを希望する理由(3つ以内)

- 「希望する」理由上位3位まで
- 男性・女性ともに
- ① やりがいのある仕事ができる
- ② 責任や裁量の幅が拡大することに充実感を感じる
- ③ 給料が上がる



問26—管理職になることを希望しない理由（3つ以内）

●「希望しない」理由 上位3位まで

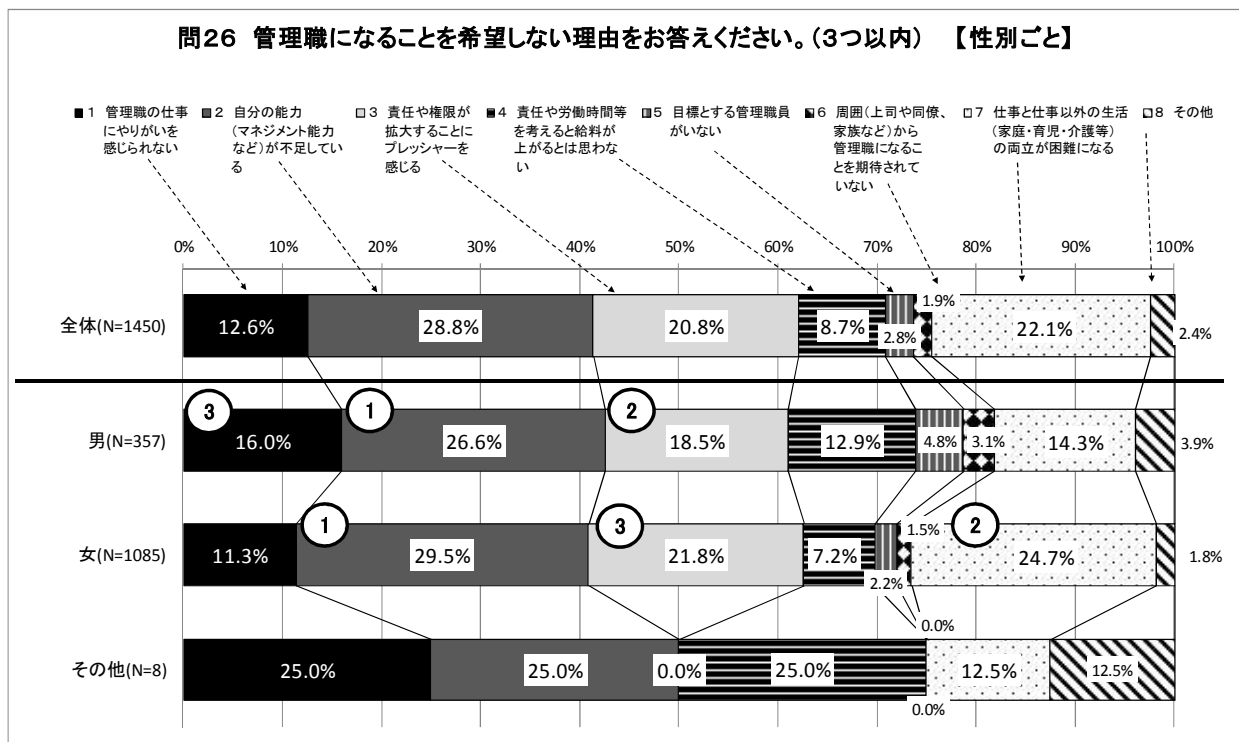
| 【男性】 | | 【女性】 | |
|----------------------------|-------|----------------------------------|-------|
| ① 自分の能力（マネジメント能力など）が不足している | 26.6% | ① 自分の能力（マネジメント能力など）が不足している。 | 29.5% |
| ② 責任や権限が拡大することにプレッシャーを感じる | 18.5% | ② 仕事と仕事以外の生活（家庭・育児・介護等）の両立が困難になる | 24.7% |
| ③ 管理職の仕事にやりがいを感じられない | 16.0% | ③ 責任や権限が拡大することにプレッシャーを感じる | 21.8% |

●希望しない理由の1位は男女ともに

- ・自分の能力（マネジメント能力など）が不足している

●希望しない理由の2位は

- ・男性「責任や権限が拡大することにプレッシャーを感じる」
- ・女性「仕事と仕事以外の生活（家庭・育児・介護等）の両立が困難になる」



(女性職員の活躍推進)

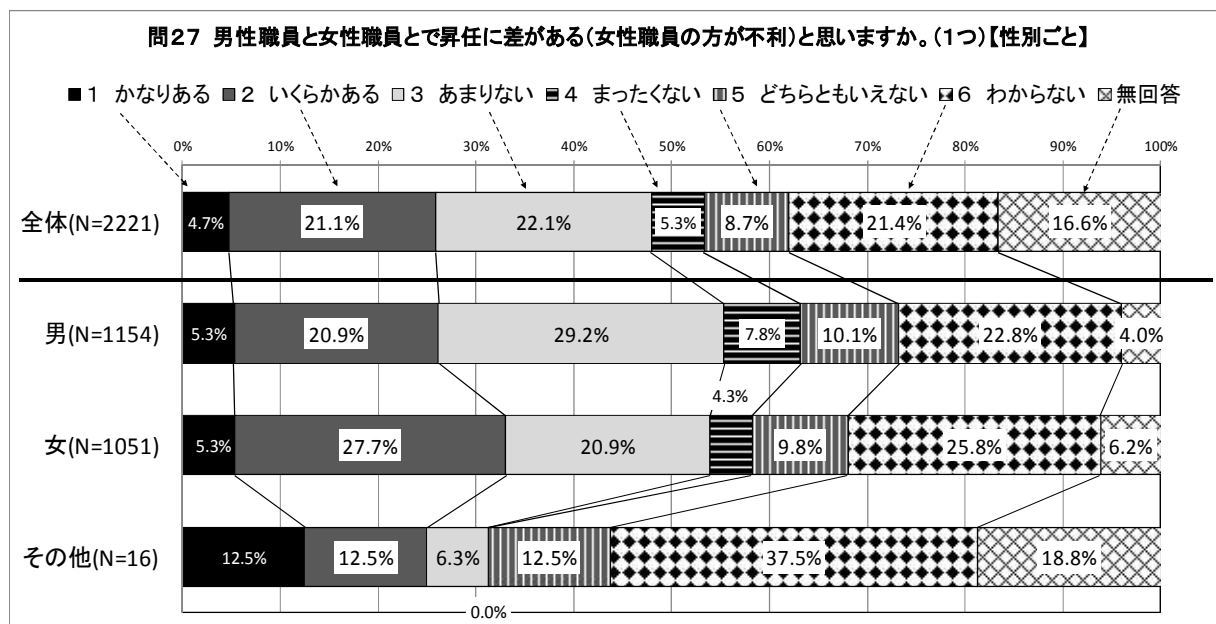
問27—男性職員と女性職員とで昇任に差がある(女性職員の方が不利)と思うか(1つ)

●ある(かなりある+いくらかある)との認識

男性の回答(26.2%)と女性の回答(33.0%)とやや開きがある

●ない(あまりない+まったくない)との認識

男性の回答(37.0%)より女性の回答(25.2%)のほうが少ない

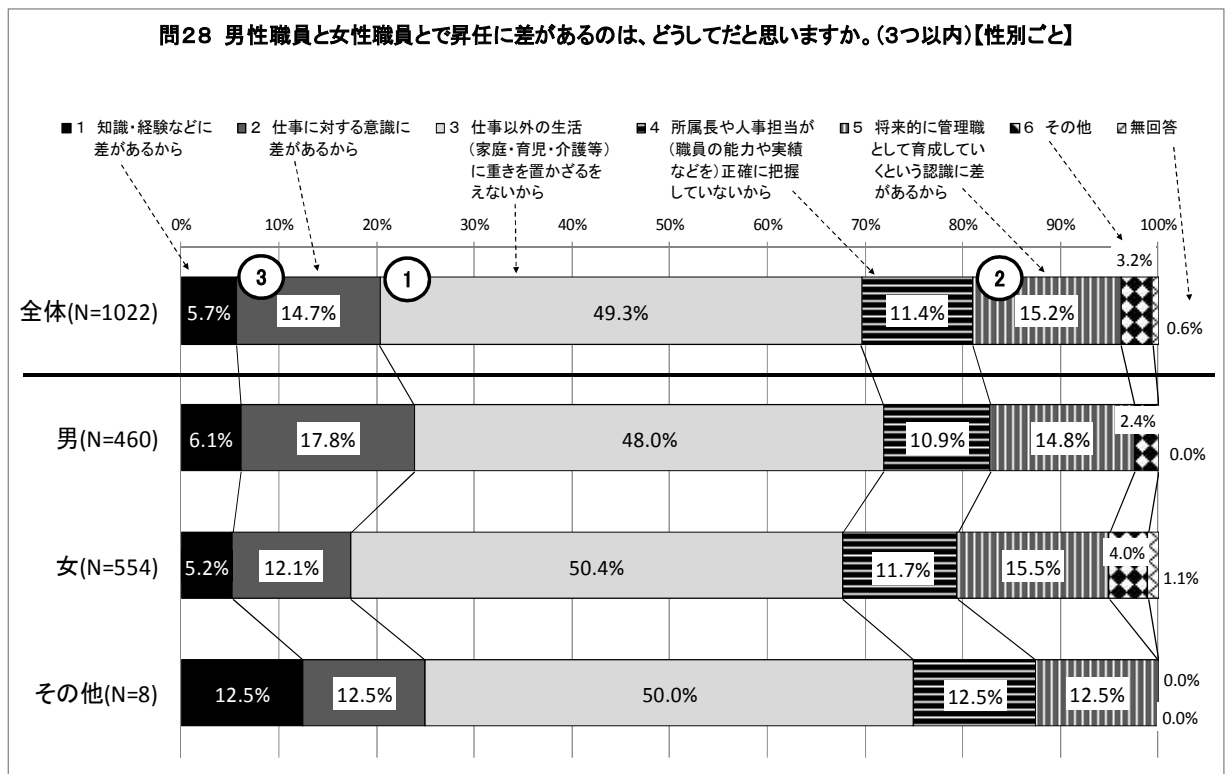


問28—男性職員と女性職員とで昇任に差がある理由（3つ以内）

⇒問27で「1 かなりある」または「2 いくらかある」と回答した職員の理由

●上位3位まで

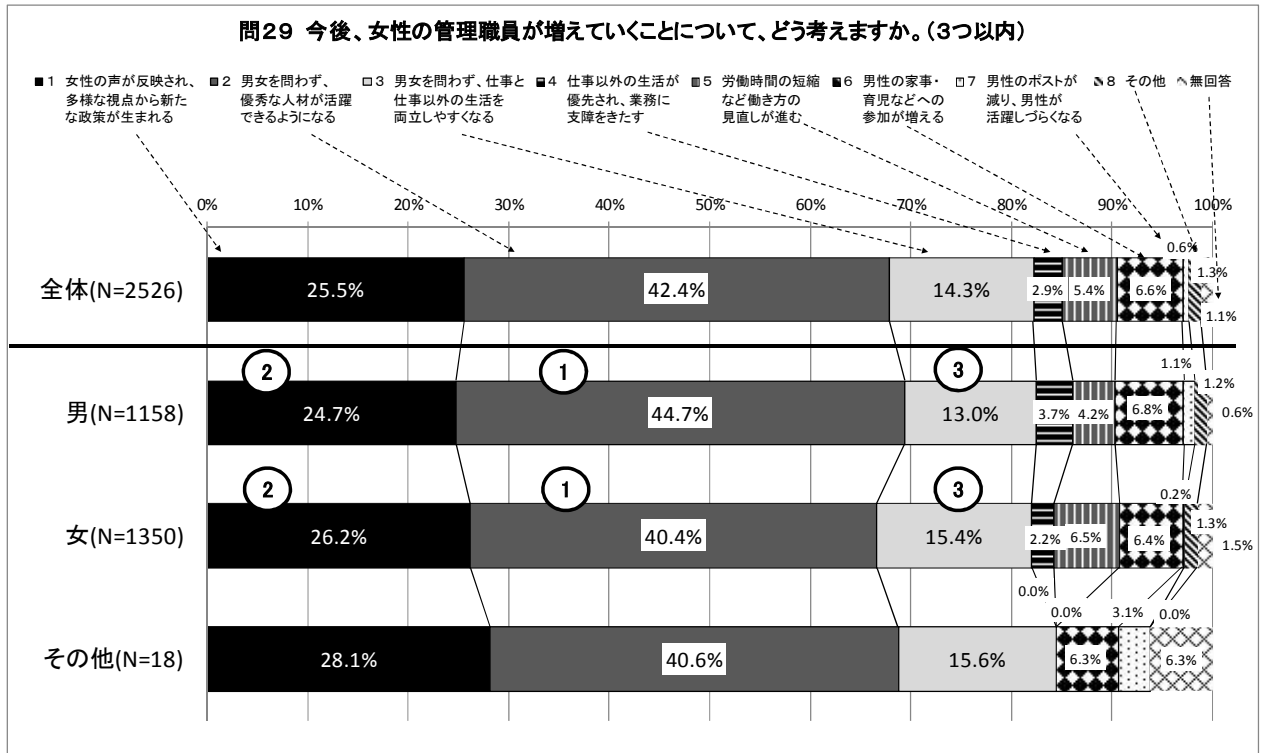
- ① 「仕事以外の生活（家庭・育児・介護等）に重きを置かざるをえないから」
= 49.3%（約5割）で最多
- ② 「将来的に管理職として育成していくという意識に差があるから」
= 15.2%
- ③ 「仕事に対する意識に差があるから」
= 14.7%



問29—今後、女性の管理職が増えていくことについてどう考えるか（3つ以内）

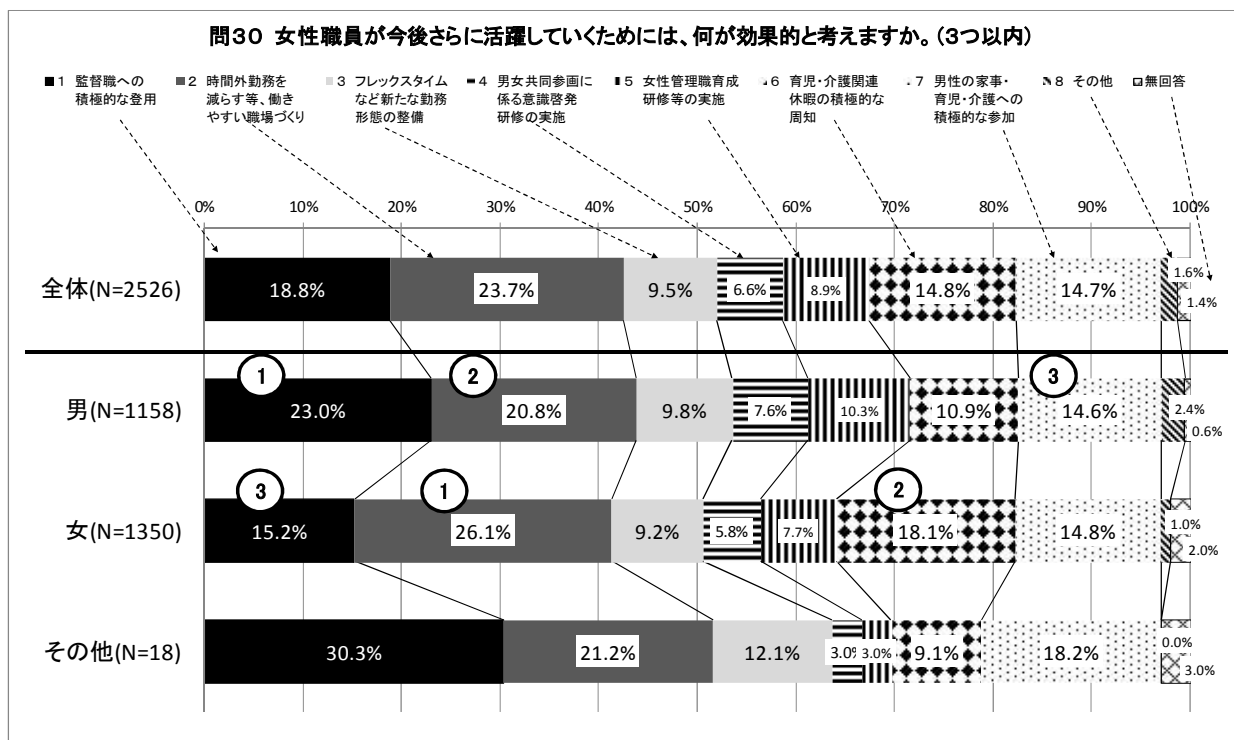
●男女とも 上位3位まで

- ① 男女を問わず、優秀な人材が活躍できるようになる
- ② 女性職員の声反映されやすくなり、多様な視点からの新たな政策などが生まれる
- ③ 男女を問わず、仕事と仕事以外の生活（家庭・育児・介護等）を両立しやすくなる



問30—女性職員が今後さらに活躍していくためには、何が効果的か（3つ以内）

| ●上位3位まで | | | |
|-------------------------|-------|-------------------------|-------|
| 【男性】 | | 【女性】 | |
| ① 監督職への積極的な登用 | 23.7% | ① 時間外勤務を減らす等、働きやすい職場づくり | 29.5% |
| ② 時間外勤務を減らす等、働きやすい職場づくり | 18.8% | ② 育児・介護関連休暇の積極的な周知 | 24.7% |
| ③ 男性の家事・育児・介護への積極的な参加 | 14.6% | ③ 監督職への積極的な登用 | 21.8% |



問31—その他女性活躍・登用及びワーク・ライフ・バランスに関する意見（自由記入）

| | |
|----------------------------------|-----|
| ① 休暇・休業取得しやすい環境の整備（人員補充、制度の周知等） | 24件 |
| ② 性別に関わらない能力本位の登用 | 24件 |
| ③ 超過勤務が多い・年次休暇が取得しにくい | 12件 |
| ④ 育児・介護等との両立（職場のフォロー、異動・配置等） | 11件 |
| ⑤ 柔軟な働き方の導入（ライフイベントに合わせた勤務形態等） | 10件 |
| ⑥ 女性職員の積極的な登用（意識改革、育成、ロールモデル紹介等） | 10件 |
| ⑦ 男性の家庭生活参画（意識改革、先進事例の紹介等） | 9件 |
| ⑧ ワーク・ライフ・バランスの意識（職場・男女の共通認識等） | 8件 |
| ⑨ 管理職の意識改革（休暇取得率先、時間外勤務縮減等） | 7件 |
| ⑩ 働き方の改革（業務改善、職員の意識等） | 7件 |
| ⑪ 職場環境の整備（施設整備、女性が働きやすい職場等） | 6件 |
| ⑫ その他 | 23件 |

3 両立支援のための休暇制度等一覧

両立支援のための休暇制度等一覧

○：配偶者要件があるもの ◎：配偶者要件がないもの

| 対象 男 女 性 | 内容 | 対象等 | 取得日数等 | 取得単位 | | 備考 |
|-------------------|----------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------|-----------------|
| | | | | 日 | 時間 | |
| | 妊婦通勤時間 | 交通機関の混雑回避のための休暇 | 妊婦 1日 1時間まで (勤務時間の始めか終わり) | - | ● | 有給 |
| | 母子保健法による 健診 | 健康診査及び保健指導の受診のための休暇 | 妊産婦 1回につき1日の範囲内でそのつと必要と認める時間 | - | ● | 有給 |
| | 産前産後休暇 | 産前産後 | 妊産婦 産前8週～産後8週 (多胎妊娠の場合は、産前16週～産後8週) | ● | - | 有給 |
| | 妻の出産補助休暇 | 妻の出産に伴う入院退院の付添い等を行うための休暇 | 妻 3日の範囲内 (妻の出産に係る入院等の日～出産の日後2週間) | ● | ● | 有給 |
| | 男性の育児参加 休暇 | 妻の産前産後期間中に、子を養育するための休暇 | ● ・出産に係る子 ・小学校就学前の子 5日 (妻の産前産後期間中) | ● | ● | 有給 |
| ○ | 育児時間 | 子育て(授乳、保育園への送迎など、子の一般的な世話)のための休暇 | 1歳6月未満の子 1日 30分×2回 ※1日1時間×1回も可 (年休との連続取得不可) | - | 30分単位 | 有給 |
| ◎ | 育児休業 | 子を養育するため、1日の全時間の勤務をせず、かつ、一定の期間の休業 | 3歳未満の子 配偶者が育児休業をしても育児休業をすることが可能 | - | - | 無給 |
| ◎ | 育児短時間勤務 | 子を養育するため、1週間フルタイム(38時間45分)より短い時間の勤務 | 【通常勤務職員】 ①3時間55分×週5日(19:35) ②4時間55分×週5日(24:35) ③7時間45分×週3日(23:15) ④7時間45分×週2日、 3時間55分×週1日(19:25) から選択 【変則勤務職員】 ①19時間25分/週あたり ②19時間35分/週あたり ③23時間15分/週あたり ④24時間35分/週あたり から選択 | - | - | 時間に 応じ 減額 |
| ◎ | 部分休業 | 子を養育するため、1日の勤務時間の一部を勤務しない | 小学校就学前の子 1日2時間まで (勤務時間の始めか終わり) (「育児時間」と合わせて2時間まで) | - | 30分単位 | 減額 |

| | 対象 | | 内容 | 対象等 | 取得日数等 | 取得単位 | | 備考 |
|--------|----|----|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----|--------|
| | 男性 | 女性 | | | | 日 | 時間 | |
| 子の看護休暇 | ◎ | ◎ | 負傷・疾病にかかった子の世話、疾病予防(予防接種又は健康診断)のための子の世話をするための休暇 | 中学校修了までの子 | 5日(中学校修了までの子が2人以上⇒10日) | ● | ● | 有給 |
| | ◎ | ◎ | 要介護者の家族の介護等(介護、通院等の付添い、介護サービス提供に係る手続代行等)の世話をするための休暇 | 《同居・別居を問わない》 配偶者、父母、子、配偶者の父母 《同居の場合に限る》 祖父母、孫、兄弟姉妹、父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子 要介護者 (2週間以上にわたり負傷・疾病・老齢により日常生活を営むのに支障がある) | 5日(要介護者2人以上⇒10日) | ● | ● | 有給 |
| | ◎ | ◎ | 要介護者の家族の介護をするための休暇 | 《同居・別居を問わない》 配偶者、父母、子、配偶者の父母 《同居の場合に限る》 祖父母、孫、兄弟姉妹、父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子 要介護者 (2週間以上にわたり負傷・疾病・老齢により日常生活を営むのに支障がある) | 連続する6月以内の期間 (介護を必要とする一の継続する状態ごと) (時間単位の場合は、1日を通じ、始業の時刻から連続又は終業の時刻まで連続した半日の範囲内(半日+時間の取得は不可)) | ● | ● | 無給(減額) |
| 勤務時間 | ◎ | ◎ | 請求により、深夜(午後10時～翌日午前5時)の勤務を制限 | 小学校就学前の子の養育 (配偶者が深夜の時間帯に養育できない) | | | | |
| | ◎ | ◎ | 請求により、時間外勤務を免除 | 要介護者の家族の介護 ※要介護者の定義、家族の範囲は「介護休暇」に同じ | | | | |
| | ◎ | ◎ | 請求により、時間外勤務を免除 | 3歳未満の子の養育 | | | | |
| | ◎ | ◎ | 請求により、時間外勤務を月24時間、年150時間以内に制限 | 小学校就学前の子の養育 要介護者の家族の介護 ※要介護者の定義、家族の範囲は「介護休暇」に同じ | | | | |
| | ◎ | ◎ | | | | | | |



詳しくは、
人事課まで
お問合せください
(内線) 2642~2644
(外線) 963-9132



越谷市特定事業主行動計画に関する問合せ

越谷市総務部人事課

〒343-8501

埼玉県越谷市越ヶ谷四丁目2番1号

TEL: (048)963-9132 (直通)

FAX: (048)965-6433 (共用)

e-mail: 10033200@city.koshigaya.saitama.jp