

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推進法に基づく

越谷市特定事業主行動計画

(第二期計画)

令和3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職員の割合	4
2	離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合	5
3	超過勤務時間及び年次休暇の取得状況	6
4	管理職(副課長級以上)に占める女性職員の割合及び各役職段階に占める女性職員の割合	8
5	育児休業、妻の出産補助休暇、男性の育児参加休暇取得状況	9
6	育児・介護関連休暇の認知度	11
7	セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況	12
IV	計画の目指す方向	13
V	数値目標	14
1	育児・介護関連休暇の認知度	14
2	出生した子どもがいる男性職員の出産・育児関連休暇の取得率	14
3	管理職(副課長級以上)に占める女性比率	15
VI	目標達成に向けた取組	16
1	働き方改革	16
2	育児・介護等と仕事の両立	18
3	女性職員の活躍推進	20
VII	参考資料	22
1	状況把握に用いた各種データ	22
(1)	採用者に占める女性職員の割合	22
(2)	超過勤務の状況(職員1人あたり)	23
(3)	年次休暇の取得状況(職員1人あたり)	23
(4)	育児休業取得状況	24
(5)	妻の出産補助休暇・男性の育児参加休暇取得状況	25
(6)	管理職及び各役職段階に占める女性職員の割合	26
2	職員アンケート結果	27
3	両立支援のための休暇制度等一覧	47

I 計画策定の趣旨

少子高齢化が進み、労働力人口の減少が本格化する中、我が国においては、性別や年齢に関わらず、誰もが生きがいを感じ、その能力を思う存分に発揮することができる社会の構築が求められています。

こうした状況の中、本市では次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び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）に基づく計画について、平成28年4月に一体的な計画として「越谷市特定事業主行動計画」を策定し、職員が個性と能力を十分に発揮して活躍できる職場環境づくりや、職員の職業生活と育児・介護等の家庭生活との両立の実現に向けた取組を進めてきました。

そして、このたび、第一期の計画期間が、令和2年度末をもって満了することから、これまでの取組状況や職員アンケート（令和2年12月実施）の結果等を踏まえ、目標や取組についての必要な見直しを行い、女性職員の能力開発・キャリア形成支援や、男性職員の育児等の家庭生活への参画促進に向けた取組などを盛り込んだ、令和3年度からの5年間を計画期間とする「越谷市特定事業主行動計画（第二期計画）」を策定しました。

今後も、職員一人ひとりが仕事と育児・介護等の家庭生活を両立しながら、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ていきます。

令和3年4月

Ⅱ 計画の基本的事項

1 計画期間

本計画は、平成28年度から令和7年度までの10年間を計画期間とし、前半の5年を第一期、後半の5年を第二期とします。

なお、令和3年度から令和7年度までの5年間は、第二期計画期間と位置付け、本計画の実施状況や法制度の改正状況等により、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	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
第一期										
第二期						《第二期計画期間》				

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が、本市において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。

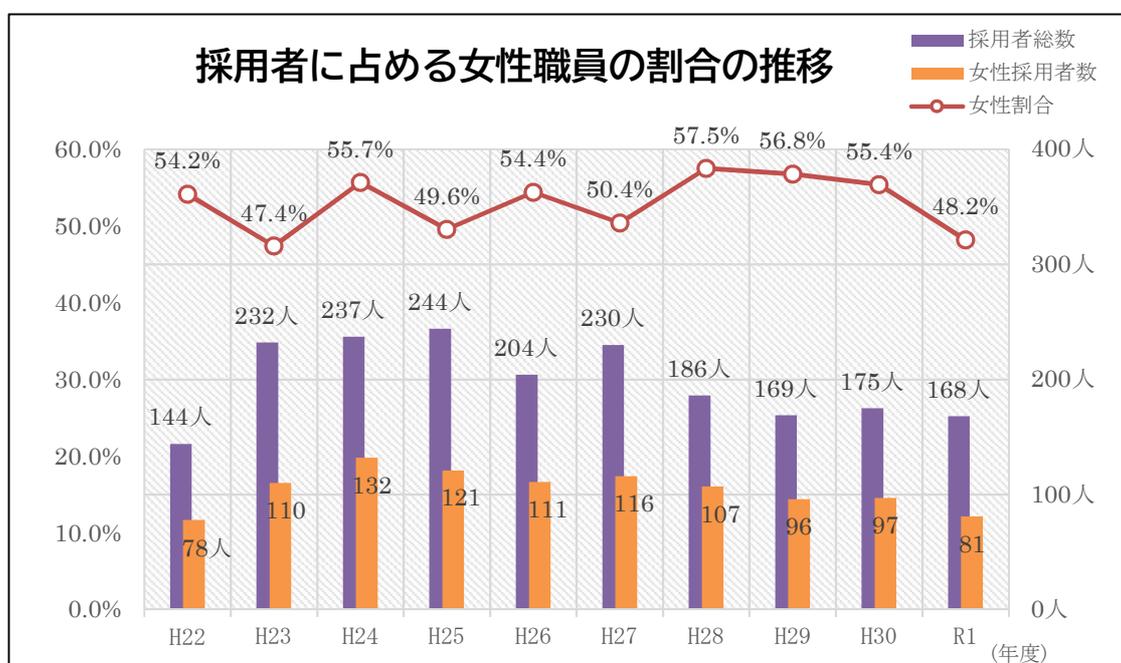


Ⅲ 本市の現状と課題

第二期計画の策定にあたり、現状と課題を把握するため、これまでの取組による実績の変化や職員アンケートの結果に基づき、分析を行いました。

1 採用者に占める女性職員の割合

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、採用者に占める女性の割合は概ね50%を超える水準で推移しています。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。



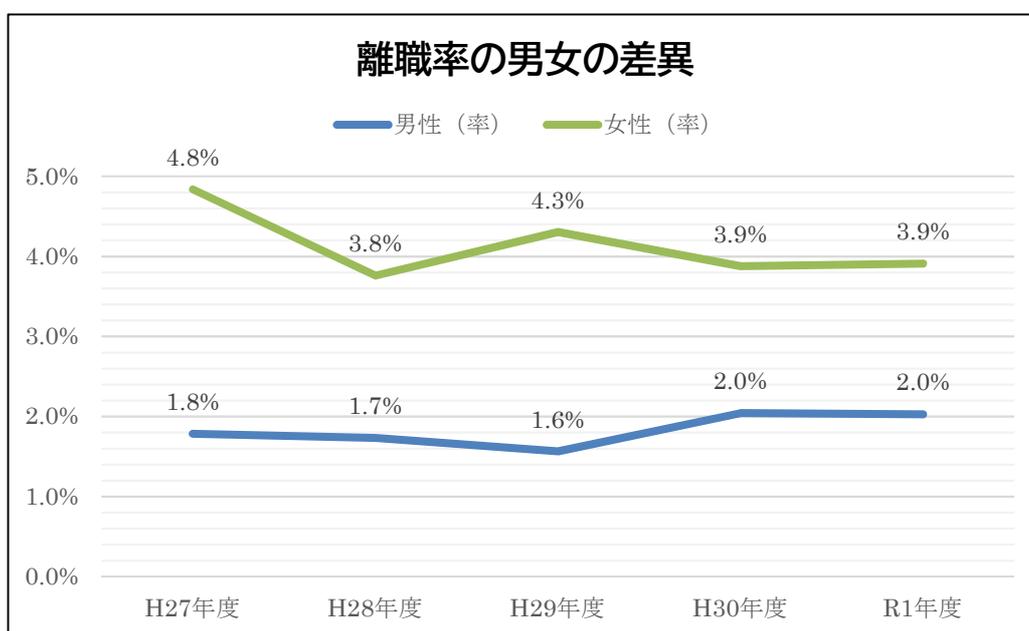
※「採用者に占める女性職員の割合」の詳細は22ページ参照。

2 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合

例年、離職率に関しては男性職員よりも女性職員の方が高い水準で推移していますが、近年では男女の離職率の差異が縮小傾向にあります。

また、直近5年間における離職者の年代別割合を見ると、25歳から39歳までの割合が男女ともに比較的高い水準で推移しています。

20代から30代の世代は、一般的に大きなライフイベントを迎え、仕事と家庭の両立の問題等に直面することが多い世代であると言えます。そのため、職員それぞれのライフスタイルにあった多様で柔軟な働き方に関して、組織を上げて支援していくことが必要です。



		H27年度		H28年度		H29年度		H30年度		R1年度	
		男性	女性								
離職者数		29人	61人	28人	49人	25人	57人	32人	52人	32人	52人
離職者の年代別割合	～19	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	20～24	3.4%	8.2%	0.0%	10.2%	8.0%	3.5%	3.1%	21.2%	6.3%	7.7%
	25～29	17.2%	16.4%	14.3%	20.4%	12.0%	17.5%	15.6%	23.1%	21.9%	38.5%
	30～34	31.0%	27.9%	35.7%	24.5%	24.0%	12.3%	28.1%	25.0%	21.9%	13.5%
	35～39	20.7%	13.1%	17.9%	12.2%	24.0%	15.8%	31.3%	5.8%	18.8%	9.6%
	40～44	10.3%	9.8%	0.0%	6.1%	20.0%	15.8%	12.5%	9.6%	15.6%	15.4%
	45～49	6.9%	8.2%	3.6%	16.3%	0.0%	10.5%	0.0%	1.9%	0.0%	11.5%
	50～54	0.0%	4.9%	7.1%	0.0%	4.0%	10.5%	0.0%	1.9%	9.4%	0.0%
	55～59	10.3%	11.5%	21.4%	10.2%	8.0%	14.0%	9.4%	11.5%	6.3%	3.8%

3 超過勤務時間及び年次休暇の取得状況

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は、直近4年間の推移を見ると、年々増加傾向にあることがわかります。

本市では、長時間労働を是正するための措置として、平成31年4月1日から超過勤務の上限時間(月45時間、年360時間)に関する規定を設け、超過勤務の適正化に向けた取組を実施していますが、上限時間を超えて勤務した職員数の推移は横ばいが続いている状況です。

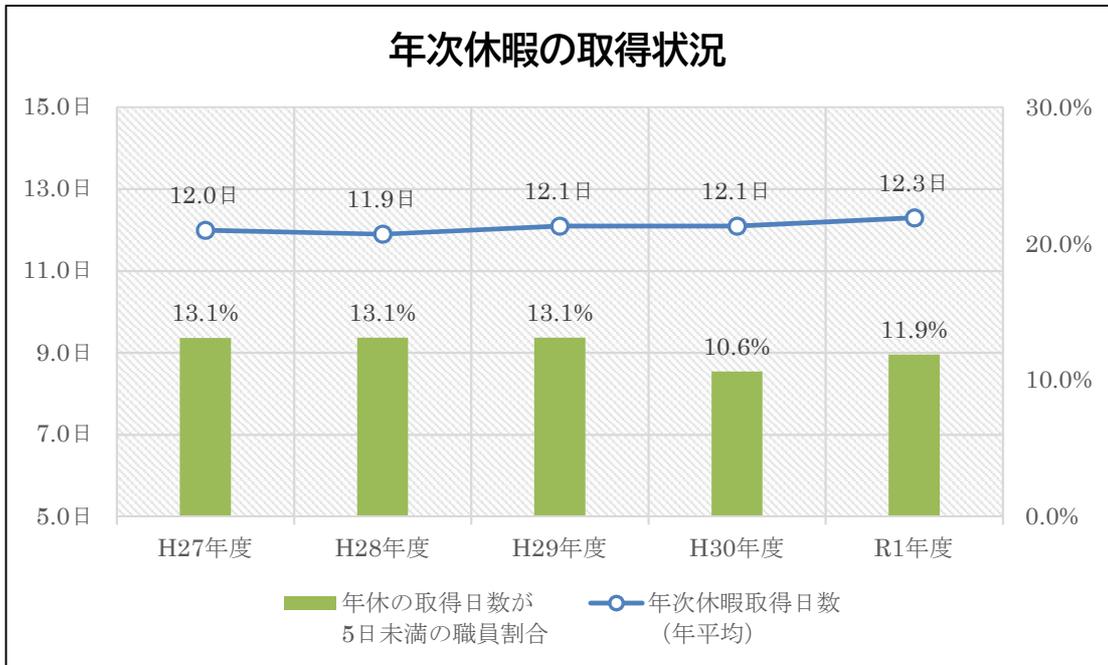
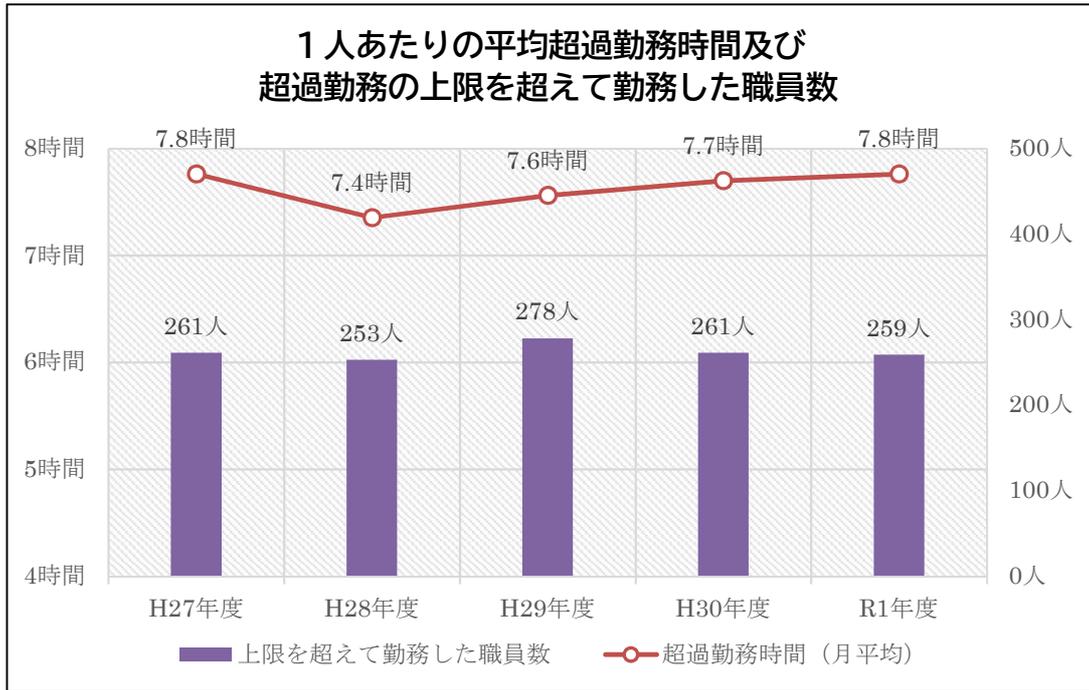
職員の年次休暇の取得日数については、ゆるやかな上昇傾向にあります。その一方で、年次休暇の取得日数が5日に満たない職員の割合が、依然として1割を超える水準で推移しています。

職員アンケートの結果(詳細は30ページ参照)によれば、64%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「両立できている」と回答した職員は34%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」と回答した職員が41%と多い状況です。この結果は、第一期計画策定時に実施した職員アンケートの結果とほぼ同じ状況です。

その他、超過勤務をしなければならない理由として、「超過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ため」、「仕事を分担できる職員が少ないため」と回答した職員が特に多く見られました。超過勤務を減らすためにはどのような取り組みが効果的と考えるかという問いには、「適正な人員配置」、「事務の簡素化・合理化・廃止(業務量の削減)」、「職員一人ひとりの意識改革」と回答した職員が多く見られました。

また、年次休暇に関するアンケートの結果によれば、過半数以上の職員が年次休暇を取得することにためらいを感じるという結果となり、その理由として「休むと職場の他の職員に迷惑がかかると思うため」と回答した職員が多くいました。年次休暇の取得を促進するためには何が効果的と考えるかとの問いに対して、「適正な人員配置」、「事務の簡素化・合理化・廃止(業務量の削減)」、「職員一人ひとりの意識改革」と回答した職員が多くみられました。このような状況からも、職場の雰囲気や業務の内容などが、職員の年次休暇の取得に影響を及ぼしていると考えられます。

これらのアンケートの結果から、超過勤務の縮減及び年次休暇の取得の促進にあたっては、職員一人ひとりの意識改革を継続的に進めるとともに、各職場における協力体制の構築や事務の見直し・業務改善など、組織を上げて、より一層の取り組みを進める必要があります。



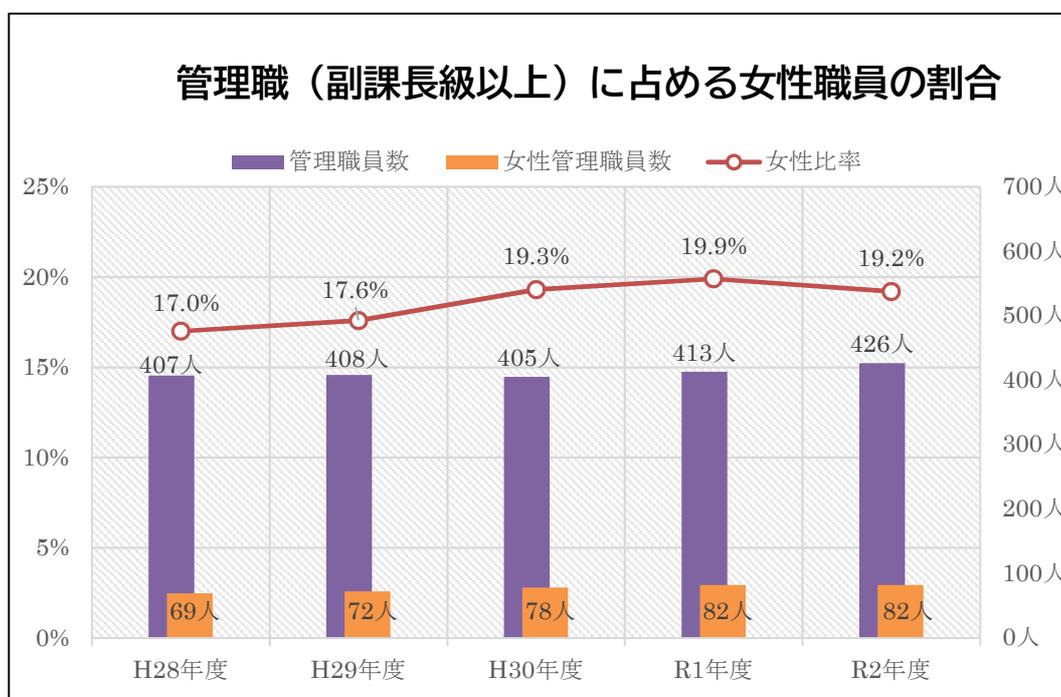
4 管理職（副課長級以上）に占める女性職員の割合及び各役職段階に占める女性職員の割合

目標

管理職（副課長級以上）に占める女性職員の割合について、第一期計画策定時は17.0%でしたが、女性職員の能力開発やキャリア形成支援など継続的に取組を進めてきた結果、令和2年度には19.2%まで上昇しています。また、管理職の前段階である主幹級の女性職員の割合についても、同様に年々増加傾向にあります。

職員アンケートの結果（詳細は44ページ参照）によれば、「管理職になることを希望しますか」との問いに対し、女性職員の回答として「希望しない」が56.6%（前回52.2%）という結果となり、女性職員の管理職になりたいという意向が依然として低い状況にあることがわかります。

女性職員が管理職になることを希望しない理由については、「自分の能力が不足している（と思う）ため」、「責任や権限が拡大することにプレッシャーを感じるため」、「仕事と仕事以外の生活の両立が困難になるため」といった回答が高い割合を占めています。



各役職段階に占める女性職員の割合

(各年度4月1日時点の状況)

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
部長級	8.2%	8.2%	10.0%	8.2%	8.0%
副部長級	7.9%	5.4%	5.9%	5.4%	8.7%
課長級	10.7%	14.0%	15.0%	14.0%	13.6%
副課長級	28.0%	26.7%	29.2%	32.5%	31.7%
主幹級	34.3%	35.3%	36.4%	37.2%	38.2%
主査級	52.3%	50.0%	49.3%	49.8%	49.8%
主任級	59.4%	60.8%	60.7%	60.8%	59.0%
主事級	48.8%	48.7%	49.0%	47.7%	48.4%
全体	44.4%	45.0%	45.6%	45.4%	45.3%

5 育児休業、妻の出産補助休暇、男性の育児参加休暇取得状況

目標

直近5年間における育児休業の取得状況を見ると、女性職員は全ての対象職員が育児休業を取得していることがわかります。更に、男性職員の取得率についても年々増加傾向にあり、令和元年度は9.8%まで上昇していますが、成果目標の13%には届いていない状況です。

令和元年度における「妻の出産補助休暇」の取得率は54.9%、「男性の育児参加休暇」の取得率は25.6%という結果となり、いずれも第一期計画策定時より上昇しているものの、成果目標の100%とは大きく開きがある状況です。

職員アンケートの結果（詳細は38ページ参照）によれば、男性職員特有の休暇に対する認知度（内容も含めてよく知っているか否か）は、「妻の出産補助休暇」が39.8%（前回3.8%）、「男性の育児参加休暇」が57.8%（前回40.5%）と、どちらの休暇も第一期計画策定時より認知度が上昇していることがわかります。この結果から、休暇の認知度が休暇の取得率の向上に影響を及ぼしているということが推測されます。

〔育児休業取得状況（男女別）〕		計画策定時		目標値		
		H26年度		R2年度		
		1.4%		13.0%		
		H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
女性職員	新規取得者数(A)	71人	73人	72人	84人	82人
	当該年度中に新たに育休取得可能となった職員数(B)	71人	72人	71人	84人	82人
	取得率(%) A/B	100.0%	101.4%	101.4%	100.0%	100.0%
男性職員	新規取得者数(A')	2人	5人	7人	7人	8人
	当該年度中に新たに育休取得可能となった職員数(B')	84人	80人	91人	81人	82人
	取得率(%) A'/B'	2.4%	6.3%	7.7%	8.6%	9.8%

〔妻の出産補助休暇 取得状況〕		計画策定時		目標値		
		H26年度		R2年度		
		45.8%		100.0%		
		H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
男性職員	当該年度中に新たに育休取得可能となった職員数(B')	84人	80人	91人	81人	82人
	妻の出産補助休暇取得者数(C)	44人	49人	54人	44人	45人
	取得率(%) C/B'	52.4%	61.3%	59.3%	54.3%	54.9%

〔男性の育児参加休暇 取得状況〕		計画策定時		目標値		
		H26年度		R2年度		
		19.4%		100.0%		
		H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
男性職員	当該年度中に新たに育休取得可能となった職員数(B')	84人	80人	91人	81人	82人
	男性の育児参加休暇取得者数(D)	11人	13人	23人	22人	21人
	取得率(%) D/B'	13.1%	16.3%	25.3%	27.2%	25.6%

6 育児・介護関連休暇の認知度

目標

第一期計画策定時における育児や介護に関する休暇制度の認知度は、29.2%でしたが、今回の職員アンケートの結果（詳細は38ページ参照）によると、男女ともに前回調査を上回り、全体では平均40.9%と10%以上も認知度が上昇しています。

しかしながら、成果目標の70%以上には達していない状況であり、引き続き、より一層の取り組みを進める必要があります。

育児や介護に関する休暇制度	男女計	
	知っている	知らない
1 育児休業	89.4%	10.6%
2 育児短時間勤務	58.3%	41.7%
3 部分休業	29.3%	70.7%
4 出産休暇（産前産後休暇）	82.4%	17.6%
5 妊婦通勤時間	30.9%	69.1%
6 母子保健法による健診休暇	28.7%	71.3%
7 育児時間	34.2%	65.8%
8 子の看護休暇	64.7%	35.3%
9 短期の介護休暇	39.8%	60.2%
10 妻の出産補助休暇	35.4%	64.6%
11 男性の育児参加休暇	49.4%	50.6%
12 介護休暇	42.0%	58.0%
13 介護時間	25.5%	74.5%
14 深夜勤務の制限	14.7%	85.3%
15 超過勤務の免除	14.0%	86.0%
16 超過勤務の制限	15.0%	85.0%
合 計	40.9%	59.1%

7 セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

本市では、セクシュアル・ハラスメントをはじめ、パワー・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントなど、あらゆるハラスメントが、個人の尊厳を傷つける重大な人権問題であると捉え、「越谷市職員のハラスメントの防止に関する要綱」を策定し、その対策に取り組んでいます。

加えて、ハラスメントの問題を毎年の職員研修の題材に取り上げるなど、ハラスメントの発生を未然に防ぐことを、全ての職員に徹底しています。

また、職員からのハラスメントに関する苦情や相談に適切に対応できるよう、苦情相談窓口を設置するとともに、必要に応じてハラスメントの問題に対して組織を上げて対応できるよう「ハラスメント苦情処理委員会」を設置しています。



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、長時間労働よりも効率的に成果を上げることがを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。

第一期計画の策定以降、男性職員の家事や育児・介護等への参加は年々増加の傾向にありますが、目標値には達していない状況です。男性職員の家庭生活への参画促進は、男性職員自身の仕事と家庭生活の両立のみならず、女性職員の活躍促進のためにも重要です。

そのため、上記1に掲げたとおり職員の超過勤務を縮減し、必要に応じて休暇を取得できるようにすること、併せて性別による固定的な役割分担への意識改革を職場全体で行うことで、男性職員も積極的に家庭生活に参画できる職場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、女性職員がその個性と能力を十分に発揮し、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、第二期計画期間の最終年度である令和7年度までの数値目標を以下のとおり設定し、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**

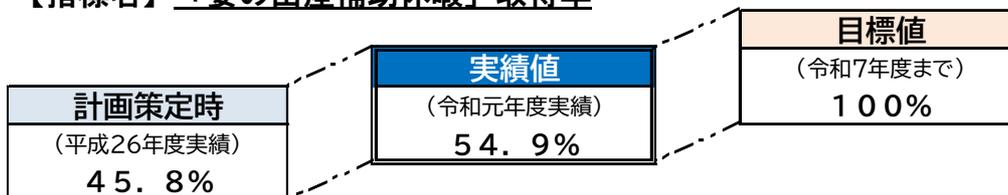
【指標名】 育児・介護関連休暇の認知度



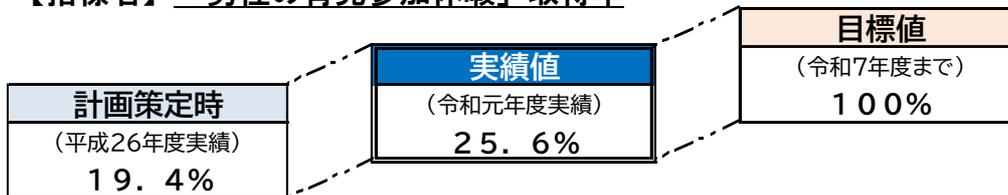
※職員アンケート結果。詳細は32ページ参照。

2 出生した子どもがいる男性職員の出産・育児関連休暇の取得率 **次世代** **女性**

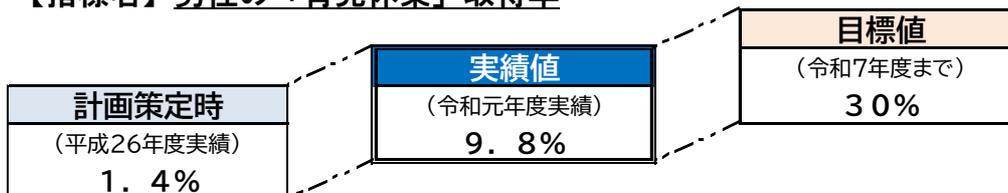
【指標名】 「妻の出産補助休暇」取得率



【指標名】 「男性の育児参加休暇」取得率



【指標名】 男性の「育児休業」取得率

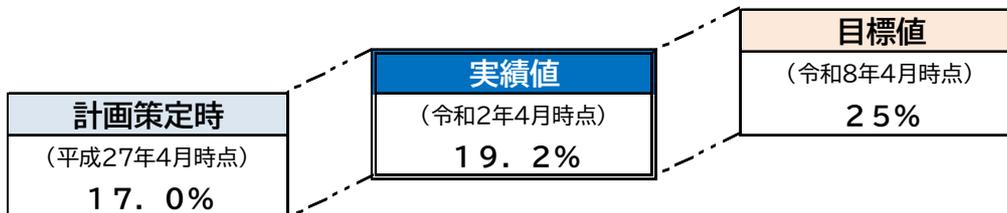


【参考】 男性の「育児休業」取得率
国家公務員（第5次男女共同参画基本計画）
12.4%（H30）⇒目標30%（R7）

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)に占める女性比率



【参考】

国家公務員（第5次男女共同参画基本計画）

- ・本省課室長相当職 5.9% (R2) ⇒ 目標10% (R7)
- ・地方機関課長・本省課長補佐相当職 12.3% (R2) ⇒ 目標17% (R7)

埼玉県（埼玉県男女共同参画基本計画）

- ・副課長級以上 10.2% (R1) ⇒ 目標20% (R7)



VI 目標達成に向けた取組

1 働き方改革

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引き続き定期的に行い、定時退庁をさらに推進します。
 - ・ 職員の労働時間を効率的に活用するとともに、超過勤務の縮減を目指し、時差通勤制度の実施を検討するなど、業務状況等に応じた柔軟な働き方を推進します。
- 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効率的に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。
 - ・ 計画的に年次休暇を取得できるよう、職場全体で、業務の効率化を進めるとともに、安心して休暇を取得できる環境づくりに努めます。

(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。
 - ・ 効率的に仕事を進めるための柔軟な働き方として、在宅勤務によるテレワークの積極的な活用を職員に促すとともに、その活用状況を踏まえ、より柔軟で利用しやすい制度の在り方を検討します。
- 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 ハラスメントのない職場づくり

- ・ 引き続き、ハラスメントの問題を毎年の職員研修の題材に取り上げるなど、ハラスメントの発生を未然に防ぐことを全ての職員に徹底し、ハラスメントのない職場づくりに努めます。
- ・ 職員からのハラスメントに関する苦情や相談に適切に対応できるよう、苦情相談窓口を設け、その周知に努めます。

(3) 所属長を始めとする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

- ・ 所属長を始めとする管理職（以下「所属長等」という。）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。
- ・ 職員の超過勤務を減らすための取組などを所属長等が人事評価の項目に加えることについても引き続き検討します。
- ・ 所属長等は、人事評価制度に基づく職員との面談を通じ、職員が日々の業務を振り返る機会を設け、より効率的に業務遂行できるようマネジメントを行います。

② 職場内での計画的な休暇取得を促進

- ・ 所属長等は、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。
- ・ 所属長等は、計画的に職員が年次休暇を取得できるよう促すとともに、週休日や夏季休暇と合わせた連続休暇の取得を促進します。
- ・ 所属長等は、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

- ・ 所属長等は、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

① 休暇・休業制度の周知・認知度向上

- ・ 出産、育児及び介護等に関する休暇・休業制度に関する認知度を継続的に向上させるため、休暇・休業制度をまとめた「育児・介護両立支援ハンドブック」の配布や、職員研修等の機会に情報提供を行うなど、積極的に制度の周知に努めます。
- ・ 所属長等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、休暇・休業制度に係る所属長等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、出産・育児に関連する休暇・休業制度（「育児休業」、「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、当該制度の利用を促進します。
- ・ 配偶者が出産を控えている男性職員に対し、所属長等が必要な休暇・休業等の取得を積極的に促すことができるよう、所属長等に向けた必要な周知を行います。
- ・ 男性職員の育児等関連休暇の取得に関する取組などを所属長等の人事評価の項目に加えることについて、引き続き検討します。

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、研修等の機会を通じて「育児・介護両立支援ハンドブック」を配布するなど、男性職員の育児休業や介護休暇等に対する理解を促進します。

③ 子育て応援情報等の発信

- ・ 育児休業や介護休暇等を取得する際の職員の不安や疑問などを軽減するため、庁内LAN（掲示板）を通じて、子育て応援情報等を配信します。

(3) 育児休業や介護休暇等を取得しやすい環境づくり

① 会計年度任用職員・任期付職員による休職者の補充体制の充実

- ・ 年度中の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会計年度任用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

- ・ 育児休業や介護休暇等を取得する際の不安や疑問などを軽減できるよう、今後の休暇・休業等の取得予定、職場で希望する配慮、復帰後のキャリア形成の意向などについて所属長等と話し合う機会を設けるなど、職員が仕事と家庭生活を両立しながら、意欲を持って業務に専念できる職場づくりに努めます。
- ・ 職員が長期的な育児休業や介護休暇等を取得する際に、職場全体で柔軟にサポート体制を組むなど、安心して休暇・休業を取得できるような雰囲気の醸成に努めます。

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を積むことができるよう、自己啓発研修（通信教育）の受講の周知に努めます。
- ・ 育児休業や介護休暇等から職員が円滑に職場復帰を果たすため、事前に復職後の働き方などに関して所属長と話し合う機会を設けるなど、当該職員が仕事と家庭生活を両立しながら、意欲を持って業務に専念できる職場づくりに努めます。



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四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令和2年度までに35%（令和3年4月1日時点）とする目標値を設定（平成29年4月1日時点で27.9%）。

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。
- ・ 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人事評価の面談などの機会に、積極的な働きかけを行います。

③ 女性職員の外部への積極的な派遣

- ・ 他団体での手法やリーダーシップなどを身に付けることを目的として、女性職員の外部（国、地方公共団体など）への派遣を積極的に推進します。

(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。
- ・ 女性職員のマネジメント能力の向上のため、各階層別研修等を実施し、部下に対して、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手法であるOJT（On-the-Job Training）を習得する機会を設けます。
- ・ 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。
- ・ 管理職が部下に対するキャリア形成に関する助言や指導等の手法を習得できるよう、特別研修「女性職員活躍推進研修」を実施し、管理職のマネジメント能力の向上に努めます。

② ロールモデルとなる管理職からの情報発信

- ・ 女性管理職や育児や介護等を経験する管理職による講話やパネルディスカッション、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引き続き検討します。



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		H27年度			H28年度			H29年度		
		男	女	計	男	女	計	男	女	計
正規職員	行政職	75 (53.6%)	65 (46.4%)	140	61 (49.6%)	62 (50.4%)	123	50 (45.9%)	59 (54.1%)	109
	うち 消防	33 (84.6%)	6 (15.4%)	39	13 (100%)	0 (0%)	13	14 (87.5%)	2 (12.5%)	16
	医療職	24 (32.4%)	50 (67.6%)	74	14 (25.0%)	42 (75.0%)	56	20 (35.1%)	37 (64.9%)	57
	現業職	15 (93.8%)	1 (6.3%)	16	4 (57.1%)	3 (42.9%)	7	3 (100%)	0 (0%)	3
		114 (49.6%)	116 (50.4%)	230	79 (42.5%)	107 (57.5%)	186	73 (43.2%)	96 (56.8%)	169
会計年度任用職員 (業務職員※)		11 (2.2%)	498 (97.8%)	509	10 (1.9%)	503 (98.1%)	513	13 (2.5%)	511 (97.5%)	524
会計年度任用職員 (期間職員※)		23 (6.6%)	327 (93.4%)	350	26 (7.6%)	318 (92.4%)	344	31 (9.3%)	302 (90.7%)	333

区分・職種		H30年度			R1年度		
		男	女	計	男	女	計
正規職員	行政職	53 (51.5%)	50 (48.5%)	103	60 (58.3%)	43 (41.7%)	103
	うち 消防	14 (87.5%)	2 (12.5%)	16	11 (100%)	0 (0%)	11
	医療職	21 (31.3%)	46 (68.7%)	67	23 (37.7%)	38 (62.3%)	61
	現業職	4 (80.0%)	1 (20.0%)	5	4 (100%)	0 (0%)	4
		78 (44.6%)	97 (55.4%)	175	87 (51.8%)	81 (48.2%)	168
会計年度任用職員 (業務職員※)		11 (2.1%)	506 (97.9%)	517	11 (2.1%)	504 (97.9%)	515
会計年度任用職員 (期間職員※)		27 (8.1%)	308 (91.9%)	335	68 (13.2%)	449 (86.8%)	517

※業務職員及び期間職員の職員数は、各年度ともに翌年4月1日時点における任用状況から算出。

(2) 超過勤務の状況（職員1人あたり）

（単位：時間）

	1か月平均	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
H27年度	7.8	93.2	9.7	8.0	8.3	7.4	6.4	8.3	8.1	7.6	6.2	6.4	7.8	8.9
H28年度	7.4	88.2	8.9	7.9	8.6	7.3	6.2	6.9	7.2	7.1	6.0	6.2	7.3	8.5
H29年度	7.6	90.7	8.2	7.3	7.9	7.0	5.9	7.0	9.9	7.4	6.0	6.7	8.0	9.3
H30年度	7.7	92.4	9.3	8.6	8.8	8.0	6.3	6.9	8.5	8.2	6.3	6.6	7.6	7.4
R1年度	7.8	93.1	9.4	8.7	8.1	8.1	6.7	7.6	8.1	7.6	6.4	6.5	7.4	8.4

※対象＝超過勤務手当が支給される職員（正規職員から管理職員を除いた職員）

※年度末に在籍していた職員を対象とし、年度途中で退職となった職員は除く。

(3) 年次休暇の取得状況（職員1人あたり）

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
年次休暇取得日数 （年平均）	12.0日	11.9日	12.1日	12.1日	12.3日
年次休暇取得 5日未満人数	356人	364人	367人	297人	330人



(4) 育児休業取得状況

		H27年度				H28年度				H29年度			
性別・職種		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	51	51	100%	1年236日	46	45	102%	1年175日	56	55	102%	1年221日
	医療職	18	18	100%	1年258日	24	24	100%	2年91日	16	16	100%	2年33日
	現業職	2	2	100%	1年305日	3	3	100%	1年186日	0	0	-	-
		71	71	100%	1年244日	73	72	101%	1年268日	72	71	101%	1年260日

男性 職員	行政職	2	59	3.4%	12日	4	57	7.0%	99日	7	73	9.6%	8日
	医療職	0	13	0%	-	0	9	0%	-	0	6	0%	-
	現業職	0	12	0%	-	1	14	7.1%	28日	0	12	0%	-
		2	84	2.4%	12日	5	80	6.3%	84日	7	91	7.7%	8日

		H30年度				R1年度			
性別・職種		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	57	57	100%	1年225日	63	63	100%	1年235日
	医療職	23	23	100%	1年287日	16	16	100%	2年175日
	現業職	4	4	100%	1年262日	3	3	100%	1年65日
		84	84	100%	1年240日	82	82	100%	1年280日

男性 職員	行政職	7	61	11.5%	115日	7	64	10.9%	84日
	医療職	0	10	0%	-	1	9	11%	30日
	現業職	0	10	0%	-	0	9	0%	-
		7	81	8.6%	115日	8	82	9.8%	78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、育児休業が取得可能となった職員数

(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				
		H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
取得可能者※		84	80	91	81	82
	休暇取得者	44	49	54	44	45
取得率(%)		52.4%	61.3%	59.3%	54.3%	54.9%
平均取得期間		2.5日	2.3日	2.4日	2.4日	2.4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数

		男性の育児参加休暇				
		H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
取得可能者※		84	80	91	81	82
	休暇取得者	11	13	23	22	21
取得率(%)		13.1%	16.3%	25.3%	27.2%	25.6%
平均取得期間		3.5日	3.6日	3.7日	3.8日	3.6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数



(6) 管理職及び各役職段階に占める女性職員の割合

【管理職員・監督職員に占める女性職員の割合】

R2.4.1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	426	(82) 19.2%	部長等	50	(4) 8.0%
監督職員	776	(345) 44.5%	副部長等	46	(4) 8.7%
			課長等	169	(23) 13.6%
			副課長等	161	(51) 31.7%
			主幹等	525	(202) 38.5%
			主査等	251	(143) 57.9%

【各役職段階に占める女性職員の割合】

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	22		部長等	28	(4) 14.3%
副部長等	39	(2) 5.1%	副部長等	7	(2) 28.6%
課長等	141	(16) 11.3%	課長等	28	(7) 25.0%
副課長等	138	(31) 22.5%	副課長等	23	(20) 87.0%
主幹等	444	(144) 32.4%	主幹等	81	(58) 71.6%
主査等	210	(106) 50.5%	主査等	41	(37) 90.2%
主任等	214	(130) 60.7%	その他	328	(273) 83.2%
主事等	863	(443) 51.3%	合計	536	(401) 74.8%
合計	2,071	(872) 42.1%			

③現業職		
役職等	職員数	(うち女性)比率%
職長	4	
技能主査等	80	(22) 27.5%
技能主任等	210	(41) 19.5%
技能員等	77	(12) 15.6%
合計	371	(75) 20.2%

2 職員アンケート結果

(1) 調査の目的

今回の調査は、平成28年4月に策定した「越谷市特定事業主行動計画」における第二期計画（令和3年度～令和7年度）の策定にあたり、これまでの数値目標の達成状況や取り組み等の効果について検証するとともに、今後の具体的な施策等を検討するため、実施した。

(2) 調査対象

越谷市職員3,540人（令和2年12月1日時点）

（うち再任用職員219人、会計年度任用職員（業務職員）523人）

※ 調査対象外：医師、指導主事、他団体からの派遣職員、会計年度任用職員（期間職員）

(3) 調査方法・回答期間

電子申請または記述式 令和2年12月17日（木）～令和3年1月13日（水）

(4) 調査内容等

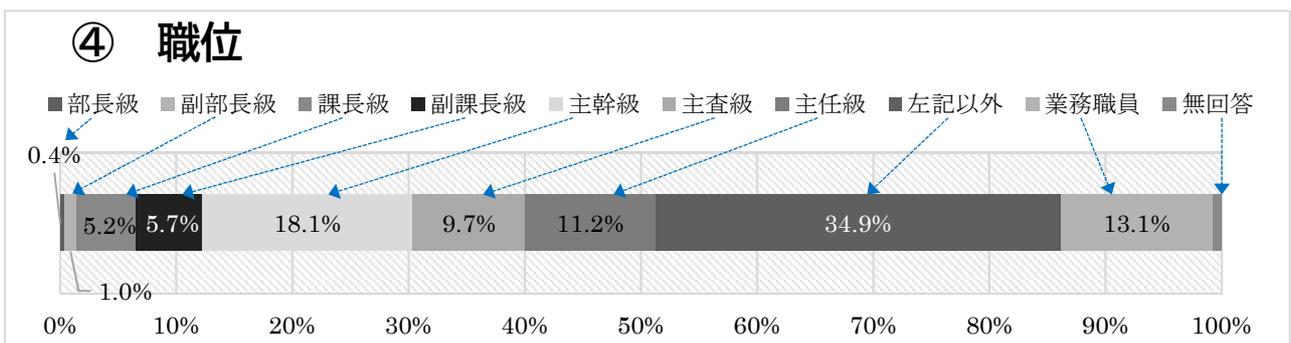
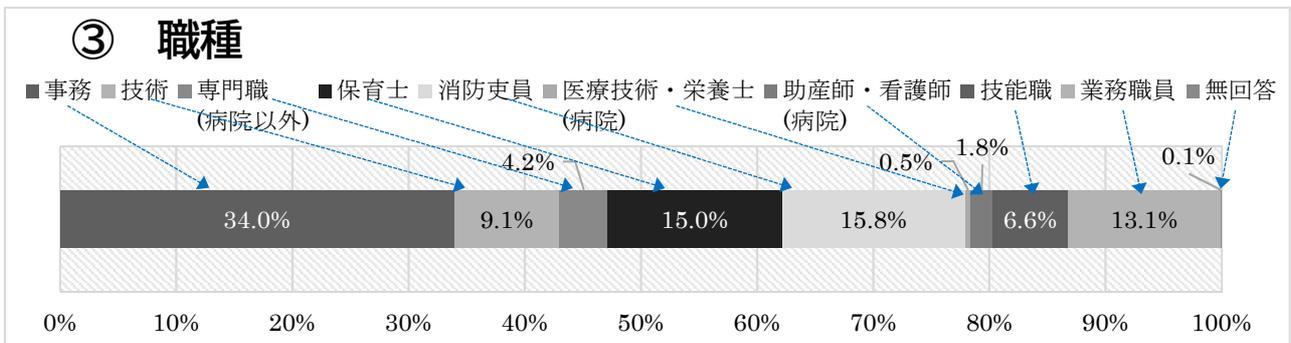
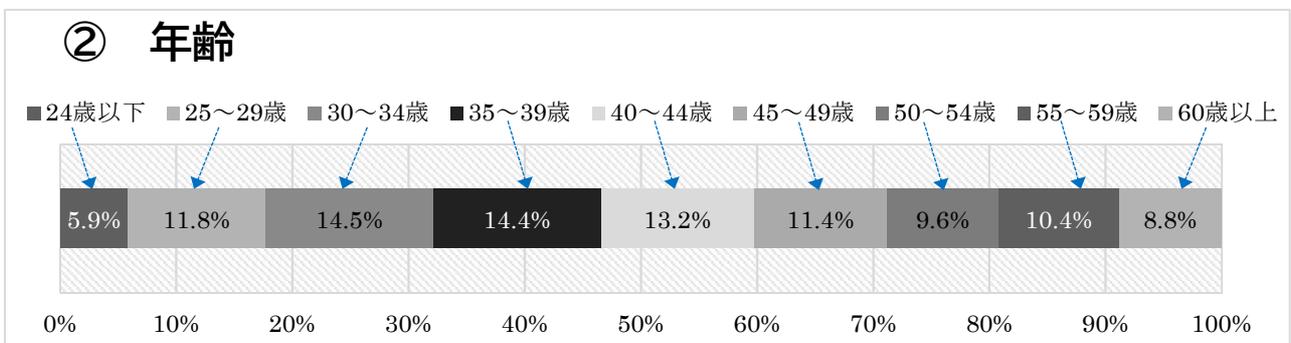
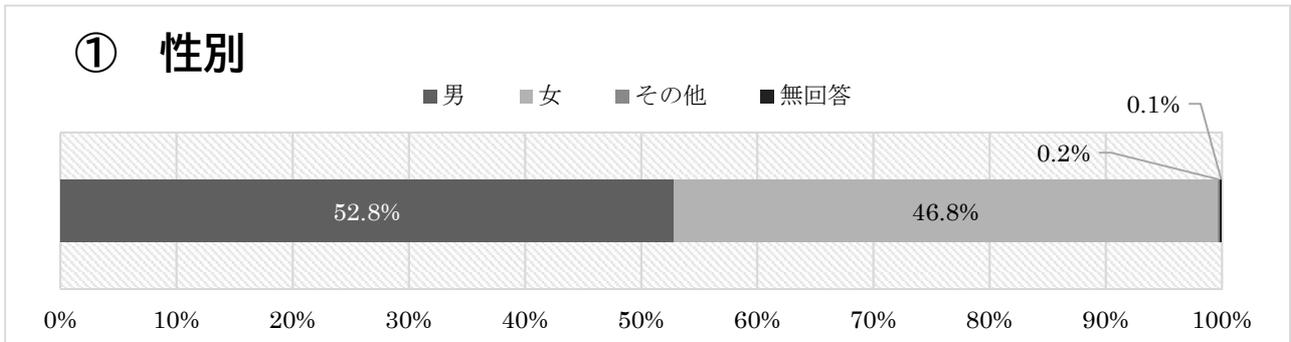
テーマ	内 容	設 問
働き方	理想の働き方／超過勤務／年次休暇／テレワーク	14問
育児・介護等と仕事の両立	育児・介護関連休暇の認知度／男性の育児休業・育児関連休暇／介護休暇／育児や介護と仕事の両立ができる職場	9問
女性の活躍推進	管理職になること／女性職員の活躍推進	4問
		計27問

(5) 回収結果

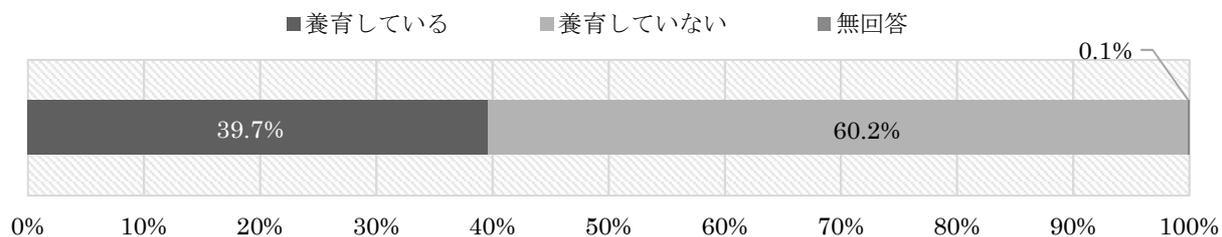
配布数…3,540人 回収数…2,011人 回収率…56.8%

回答者自身のことについて（フェイスシート部分）

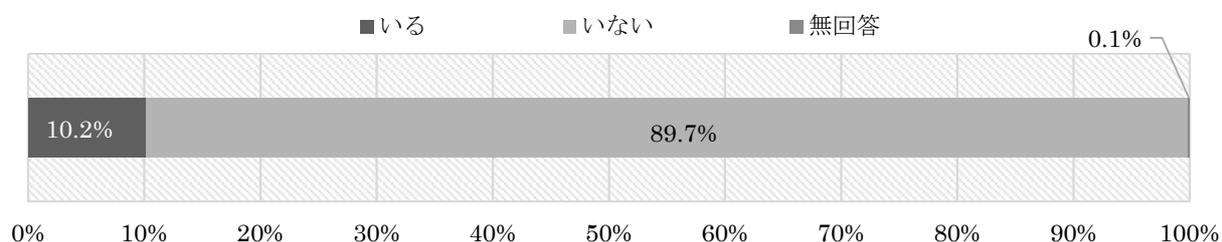
回答数[N=2011]



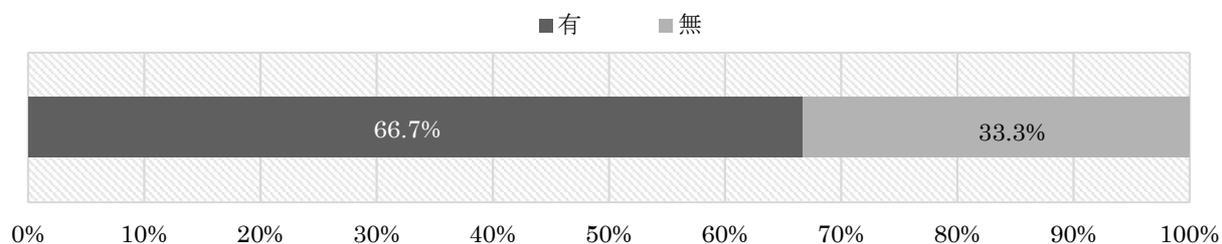
⑤ 子どもの養育状況



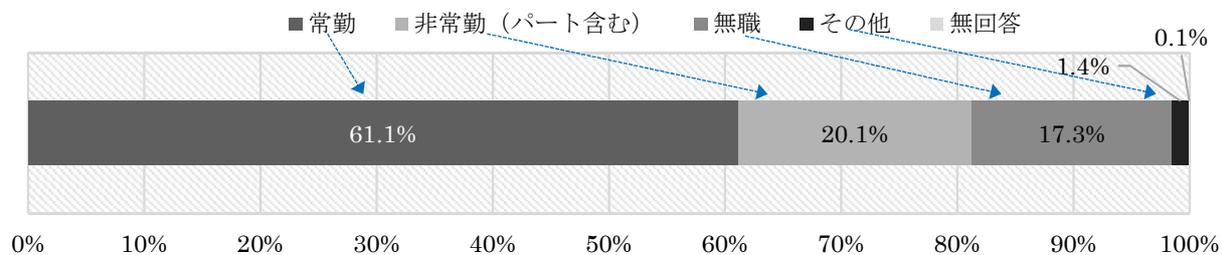
⑥ 要介護者の有無



⑦ 配偶者の有無



⑧ 配偶者の就労状況



(理想の働き方)

問1・問2・・・理想の働き方・現在の働き方

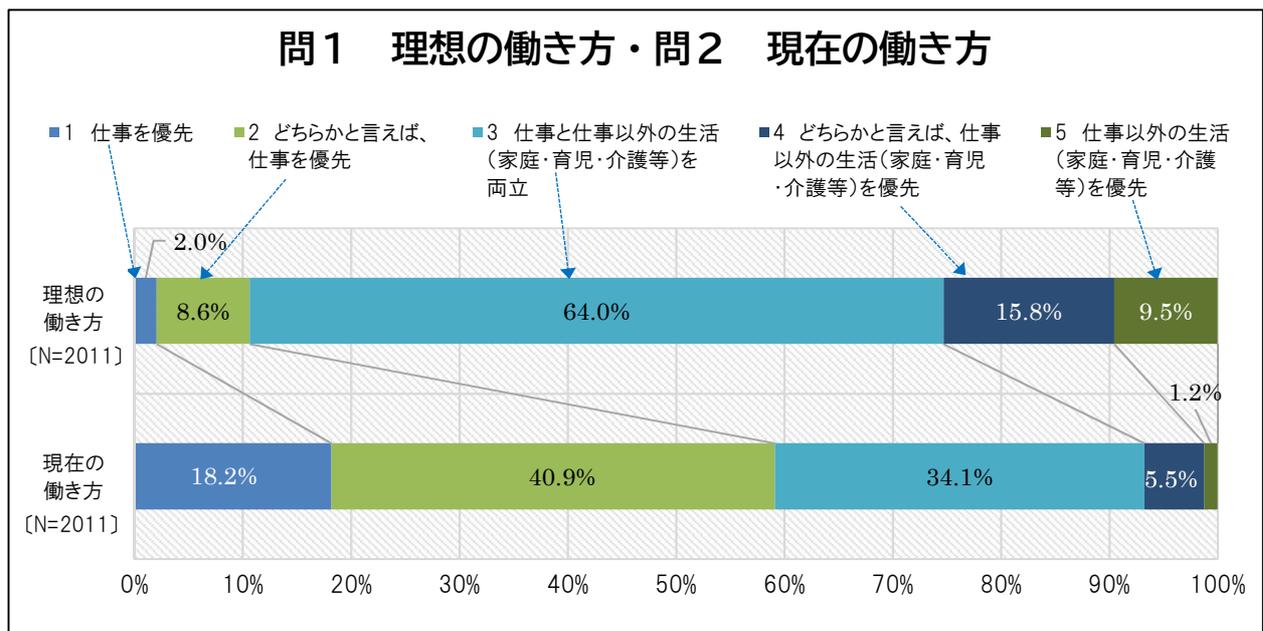
● 理想の働き方と現在の働き方にギャップ

【理想】

仕事と仕事以外の生活（家庭・育児・介護等）を両立したい
64.0%

【現在の働き方】

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
34.1%

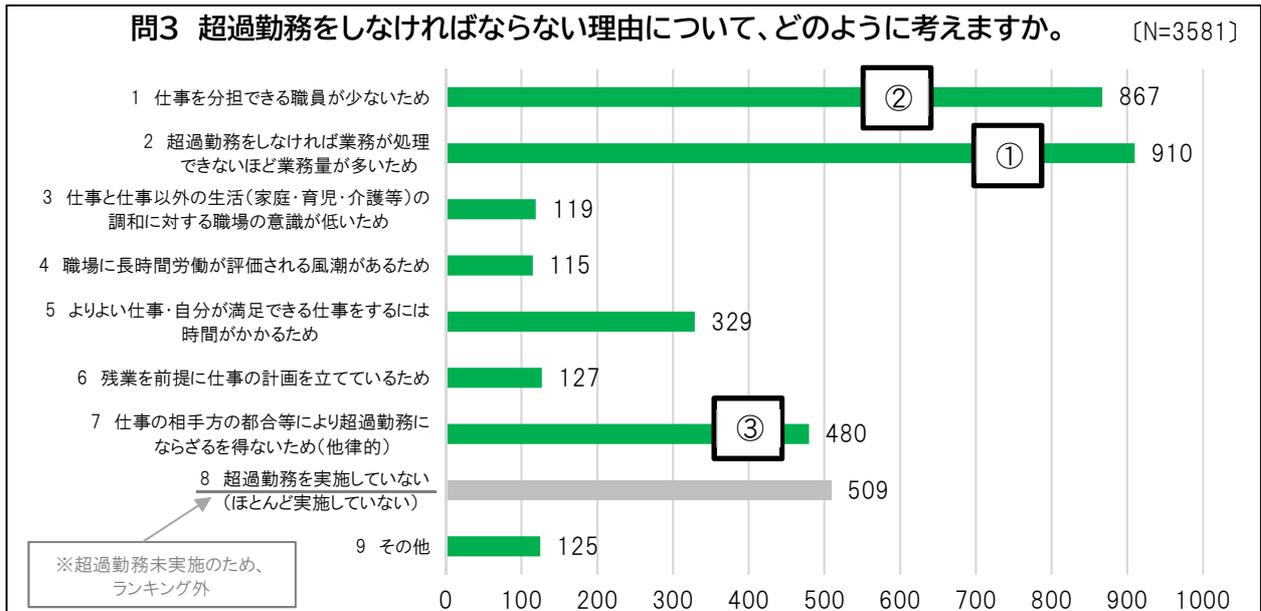


(超過勤務)

問3 超過勤務をしなければならない理由は（3つ以内）

● 上位3位まで

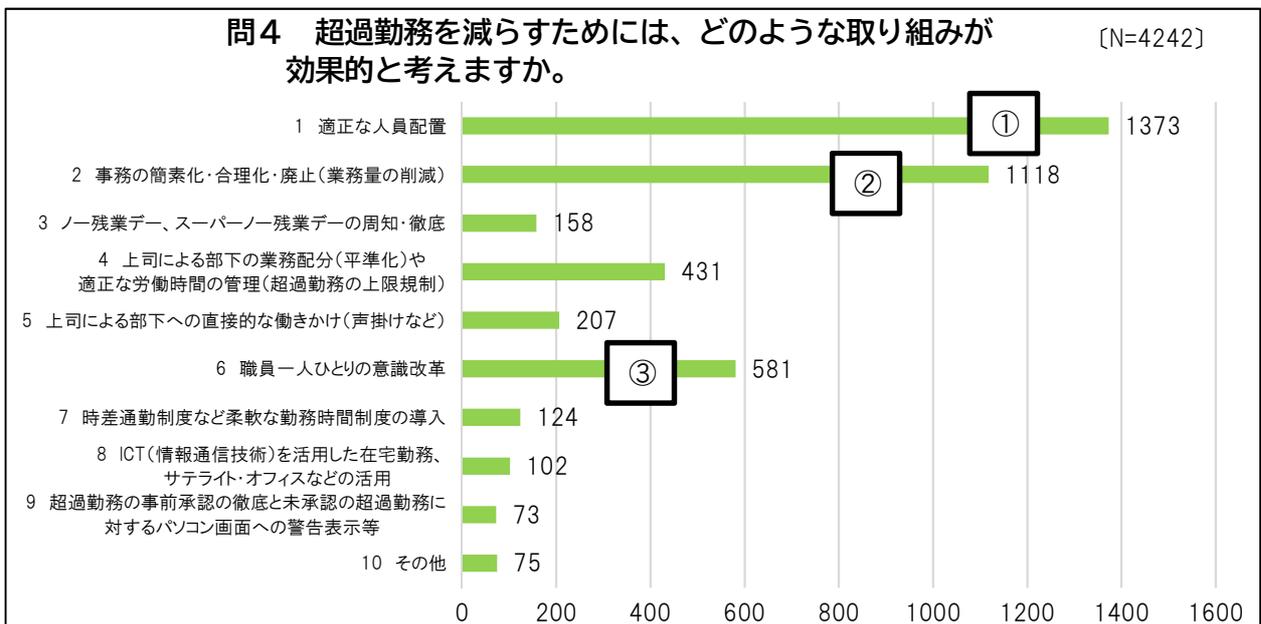
- ① 超過勤務をしなければ業務が処理できないほど業務量が多いため
- ② 仕事を分担できる職員が少ないため
- ③ 仕事の相手方の都合等により超過勤務にならざるを得ないため（他律的）



問4 超過勤務を減らすためには、どのような取組が効果的か（3つ以内）

● 上位3位まで

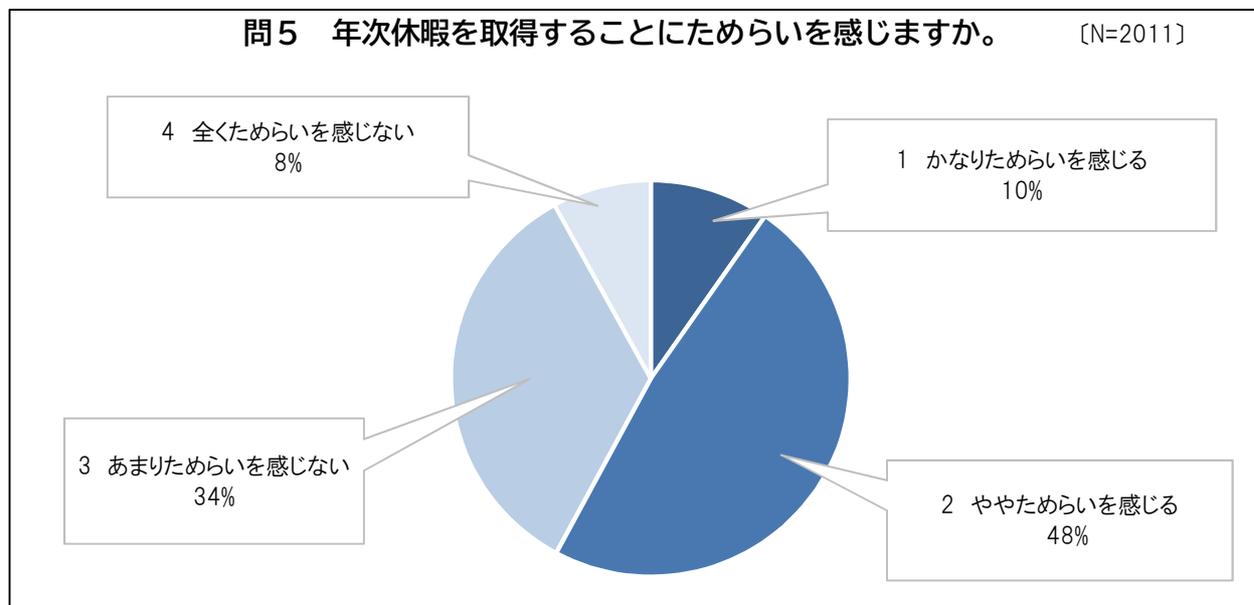
- ① 適正な人員配置
- ② 事務の簡素化・合理化・廃止（業務量の削減）
- ③ 職員一人ひとりの意識改革



(年次休暇)

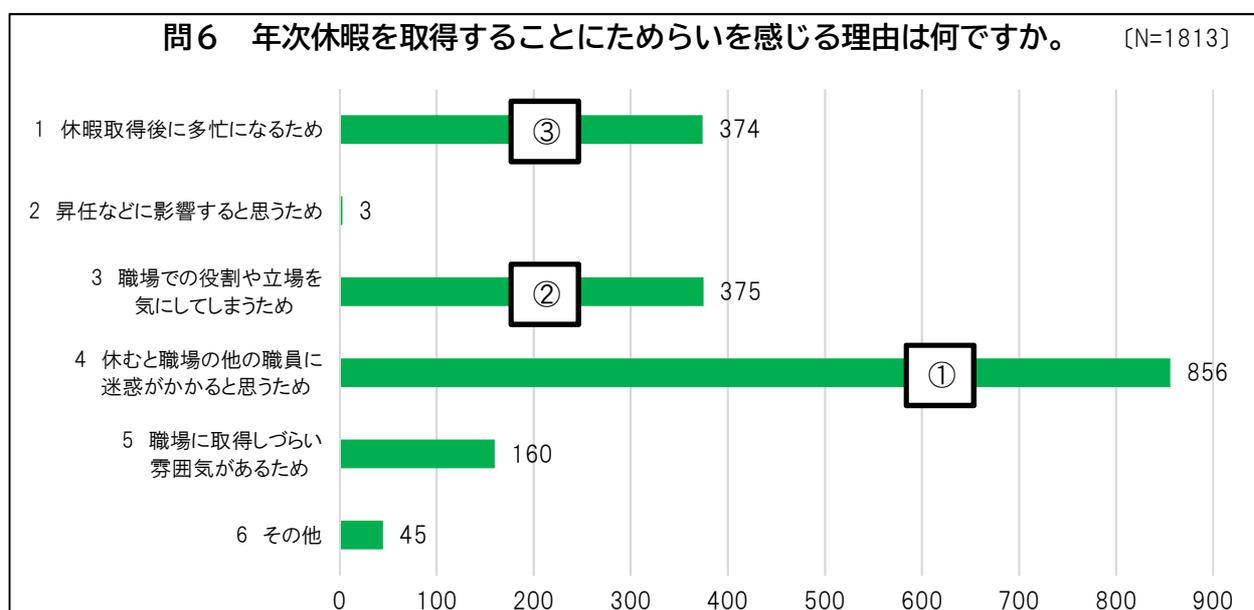
問5 年次休暇を取得することにためらいを感じるか（1つ）

- ためらいを感じる／ややためらいを感じる ——— 58%
- ためらいを感じない／あまりためらいを感じない —— 42%



問6 年次休暇取得にためらいを感じる理由は（2つ以内）

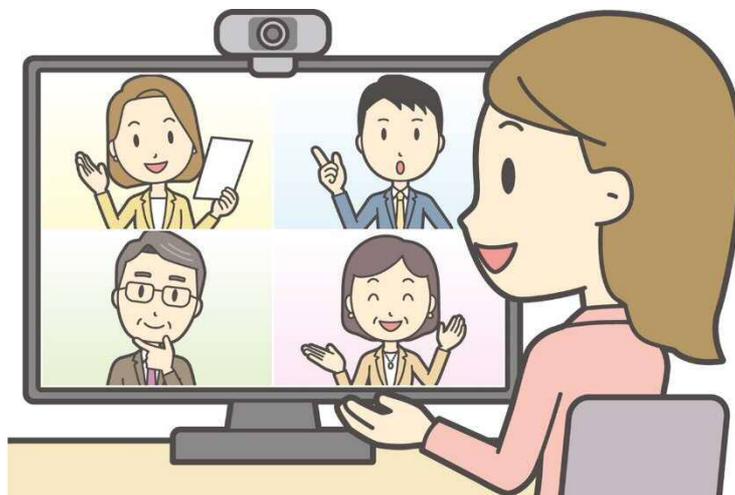
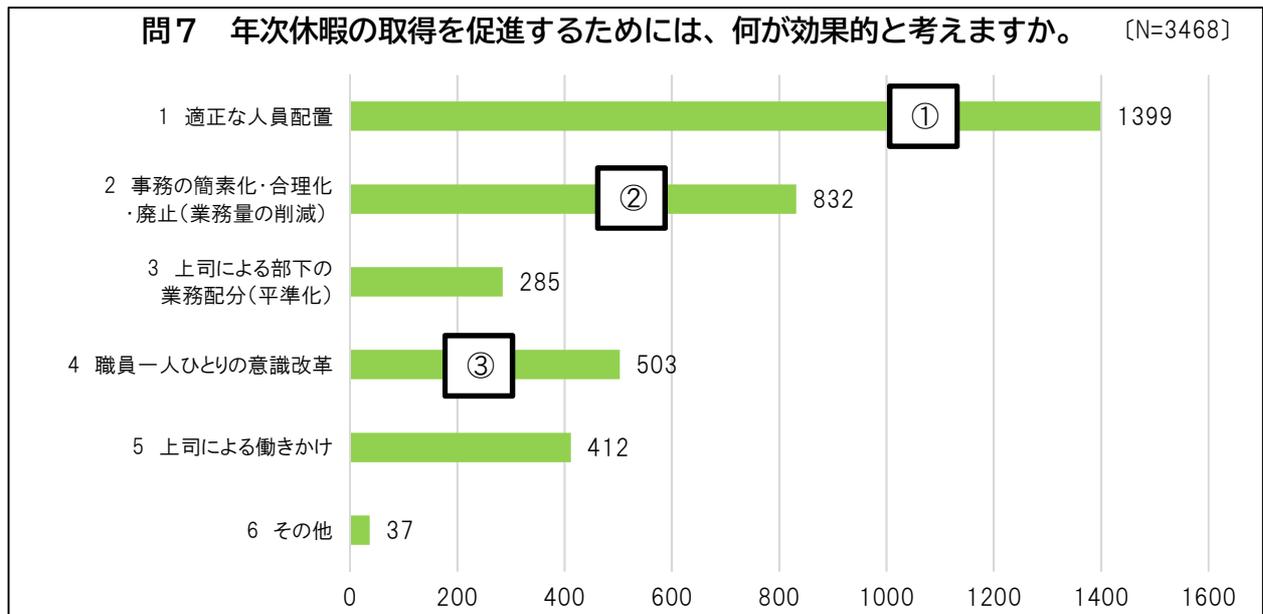
- 上位3位まで
 - ① 休むと職場の他の職員に迷惑がかかると思うため
 - ② 職場での役割や立場を気にしてしまうため
 - ③ 休暇取得後に多忙になるため



問7 年次休暇の取得を推進するためには、何が効果的か（3つ以内）

● 上位3位まで

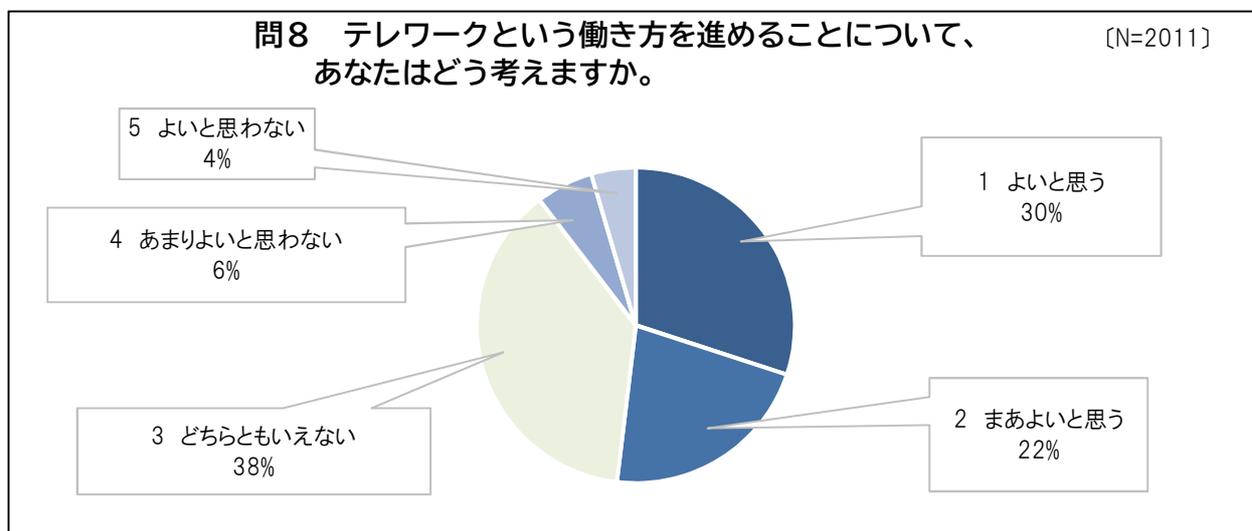
- ① 適正な人員配置
- ② 事務の簡素化・合理化・廃止（業務量の削減）
- ③ 職員一人ひとりの意識改革



(テレワーク)

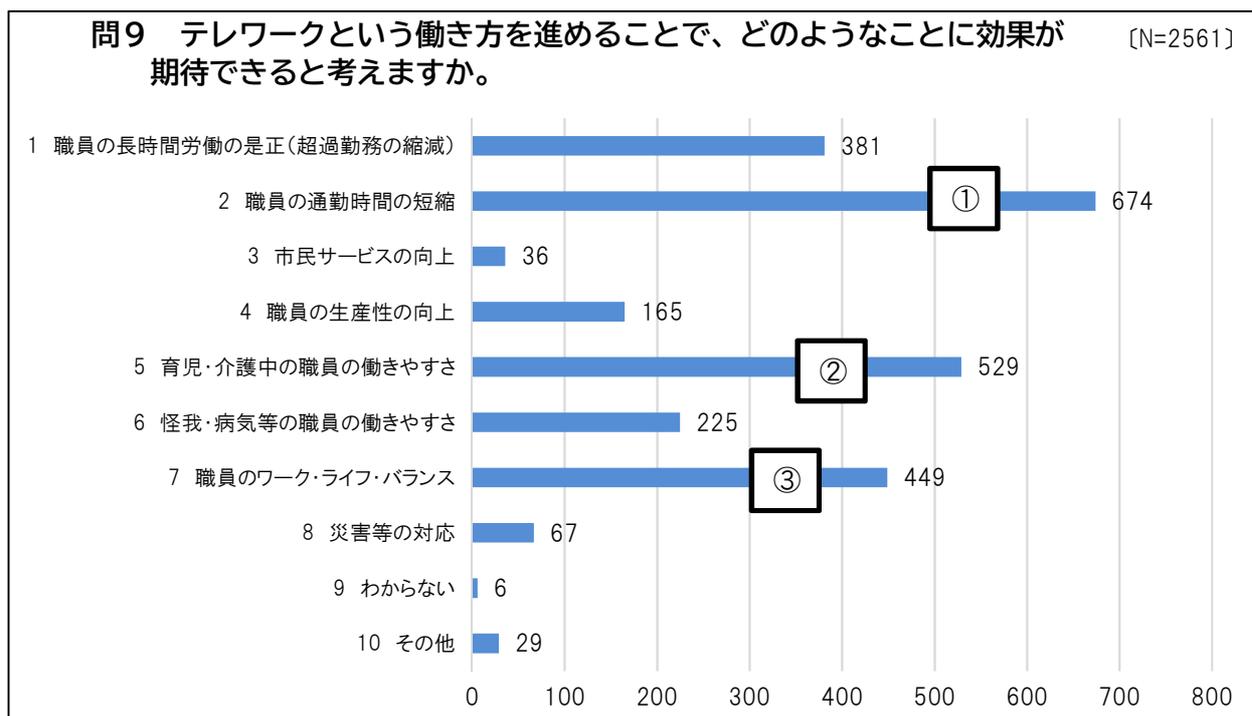
問8 テレワークという働き方を進めることについて（1つ）

- よいと思う／まあよいと思う ————— 52%
- よいと思わない／あまりよいと思わない ——— 10%



問9 テレワークという働き方を進めることで、期待できる効果は（3つ以内）

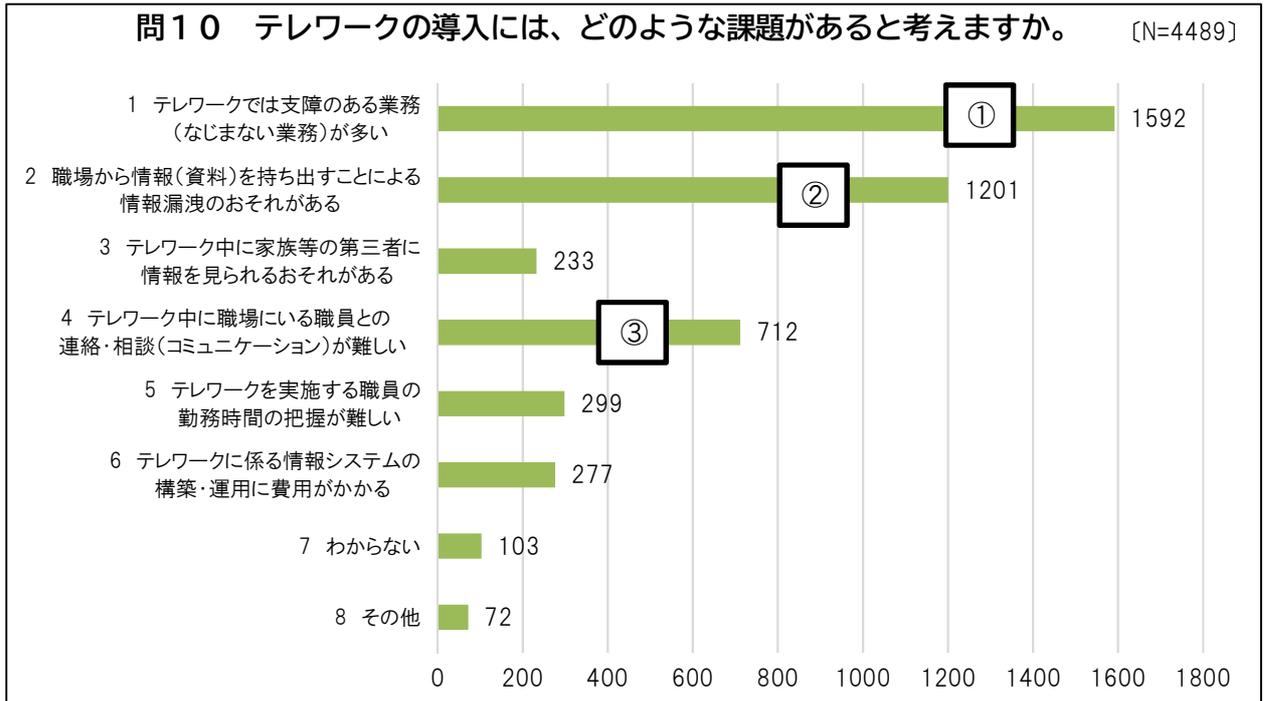
- 上位3位まで
- ① 職員の通勤時間の短縮
- ② 育児・介護中の職員の働きやすさ
- ③ 職員のワーク・ライフ・バランス



問10 テレワークの導入には、どのような課題があるか（3つ以内）

● 上位3位まで

- ① テレワークでは支障のある業務（なじまない業務）が多い
- ② 職場から情報（資料）を持ち出すことによる情報漏洩のおそれがある
- ③ テレワーク中に職場にいる職員との連絡・相談（コミュニケーション）が難しい

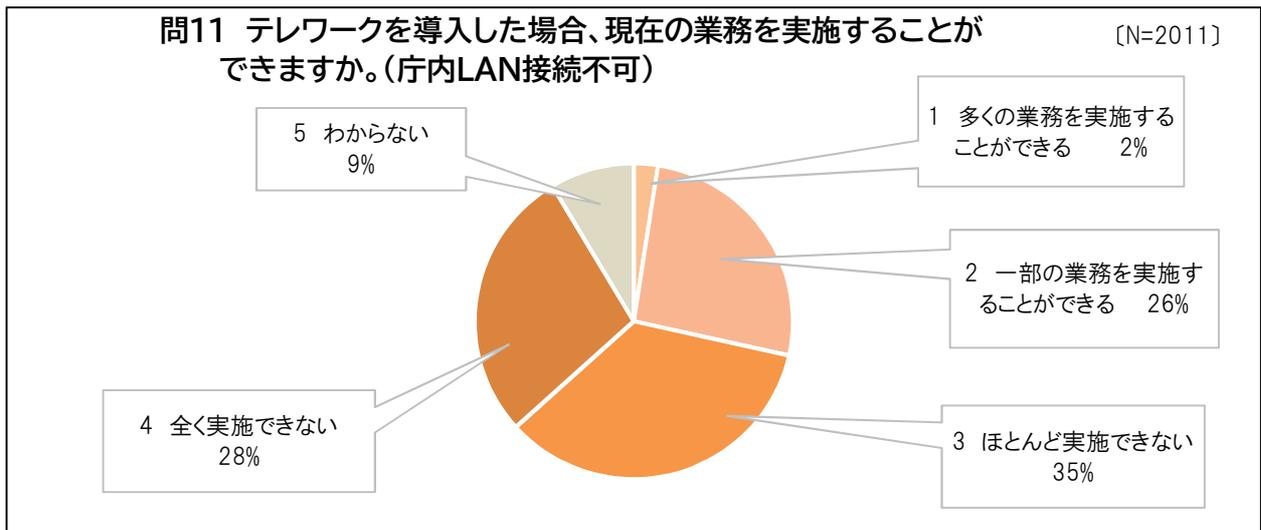


問11 以下の**運用①**で在宅型のテレワークを導入した場合、あなたが担当する現在の業務を実施することができるか（1つ）

運用①（抜粋）

- ・月2回程度を限度に実施し、終日在宅勤務とする。
- ・市所有の専用パソコン（庁内LAN等のネットワークに一切接続不可）を自宅に持ち帰る。
- ・テレワークで使用するデータは、実施日前後で、専用のUSBを使用し移行する。

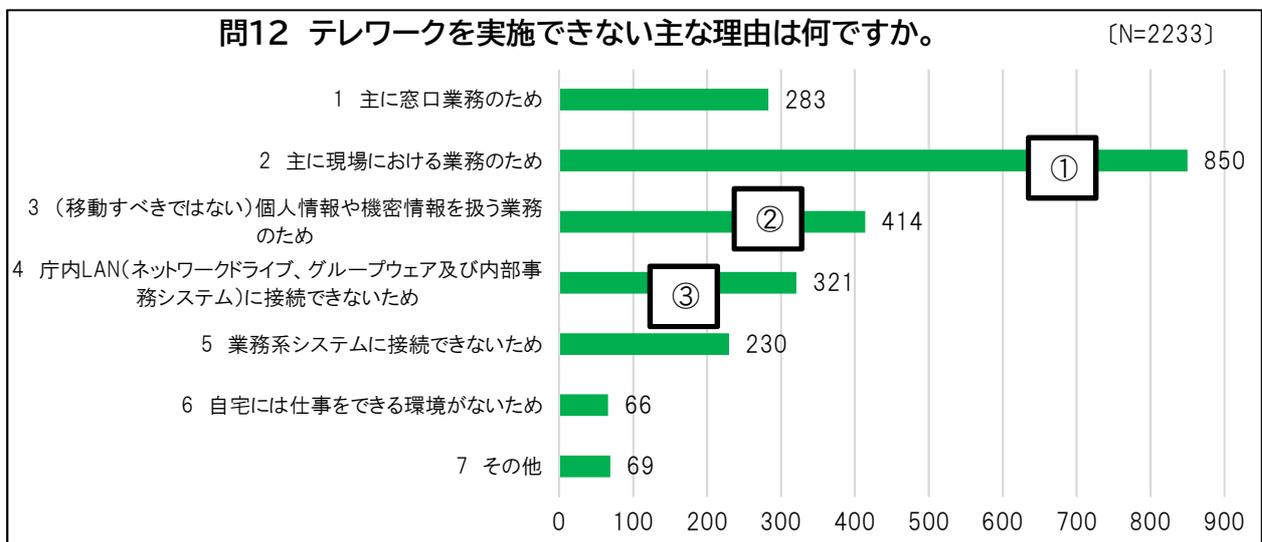
- 多くの業務を実施／一部の業務を実施することができる — 28%
- ほとんど実施できない／全く実施できない — 63%



問12 上記の**運用①**でテレワークを実施できない主な理由は（3つ以内）

●上位3位まで

- ① 主に現場における業務のため
- ② （移動すべきではない）個人情報や機密情報を扱う業務のため
- ③ 庁内LAN（ネットワークドライブ、グループウェア及び内部事務システム）に接続できないため

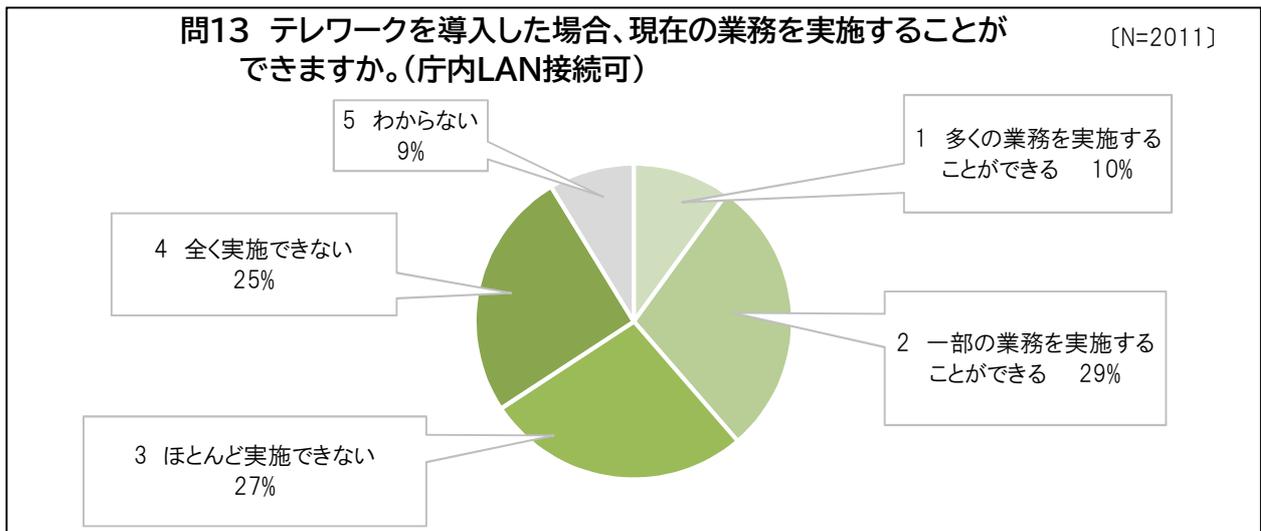


問13 次の**運用②**で在宅型のテレワークを導入した場合、あなたが担当する現在の業務を実施することができるか（1つ）

運用②（抜粋）

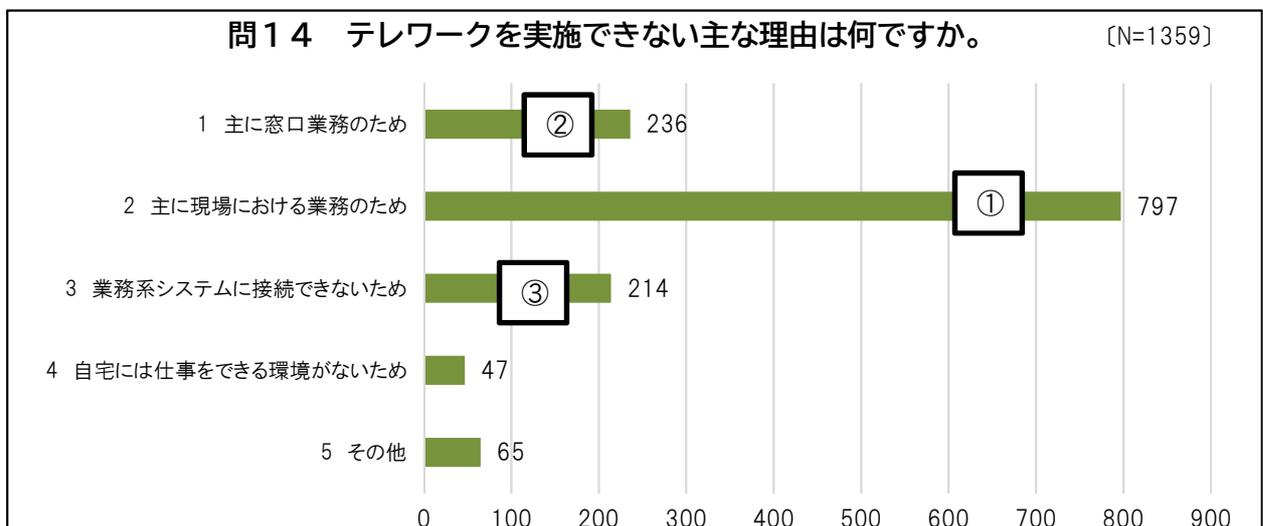
- ・月2回程度を限度に実施し、終日在宅勤務とする。
- ・市所有のテレワーク専用パソコン（庁内LANパソコンへの接続専用パソコン、業務系システムは接続不可）を自宅に持ち帰る。

- 多くの業務を実施／一部の業務を実施することができる — 39%
- ほとんど実施できない／全く実施できない — 52%



問14 上記の**運用②**でテレワークを実施できない主な理由は（3つ以内）

- 上位3位まで
 - ① 主に現場における業務のため
 - ② 主に窓口業務のため
 - ③ 業務系システムに接続できないため

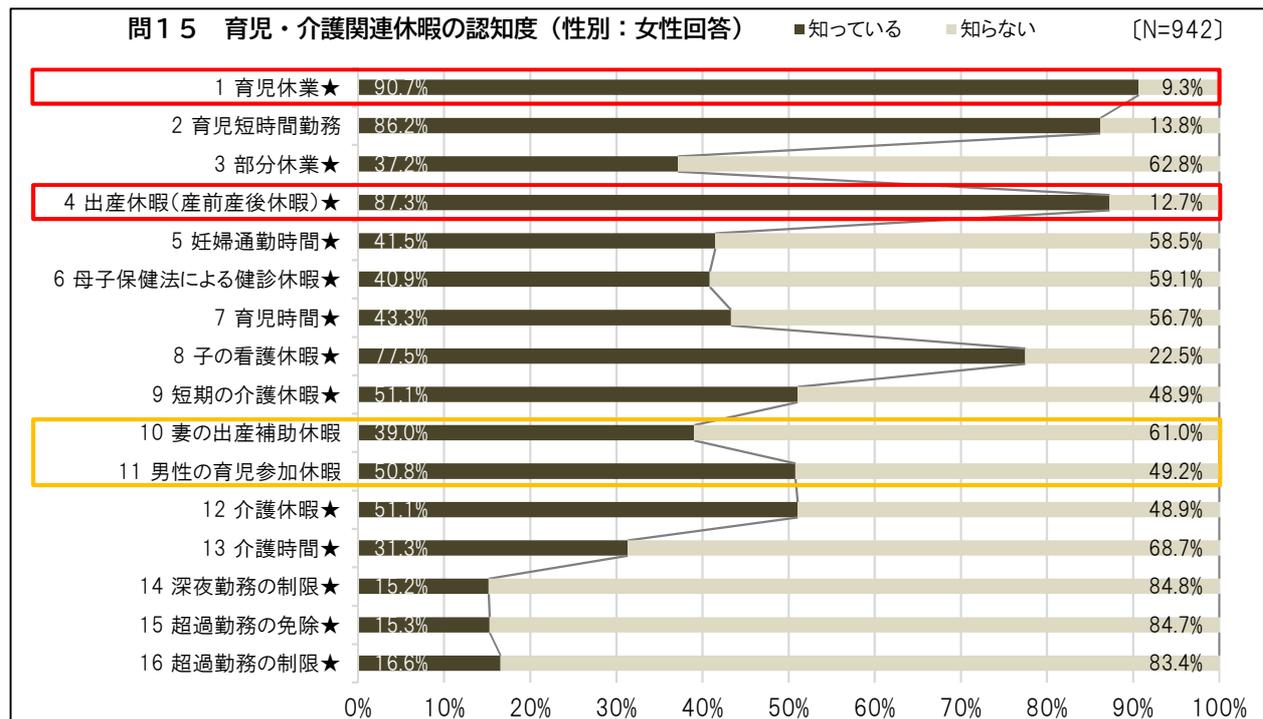
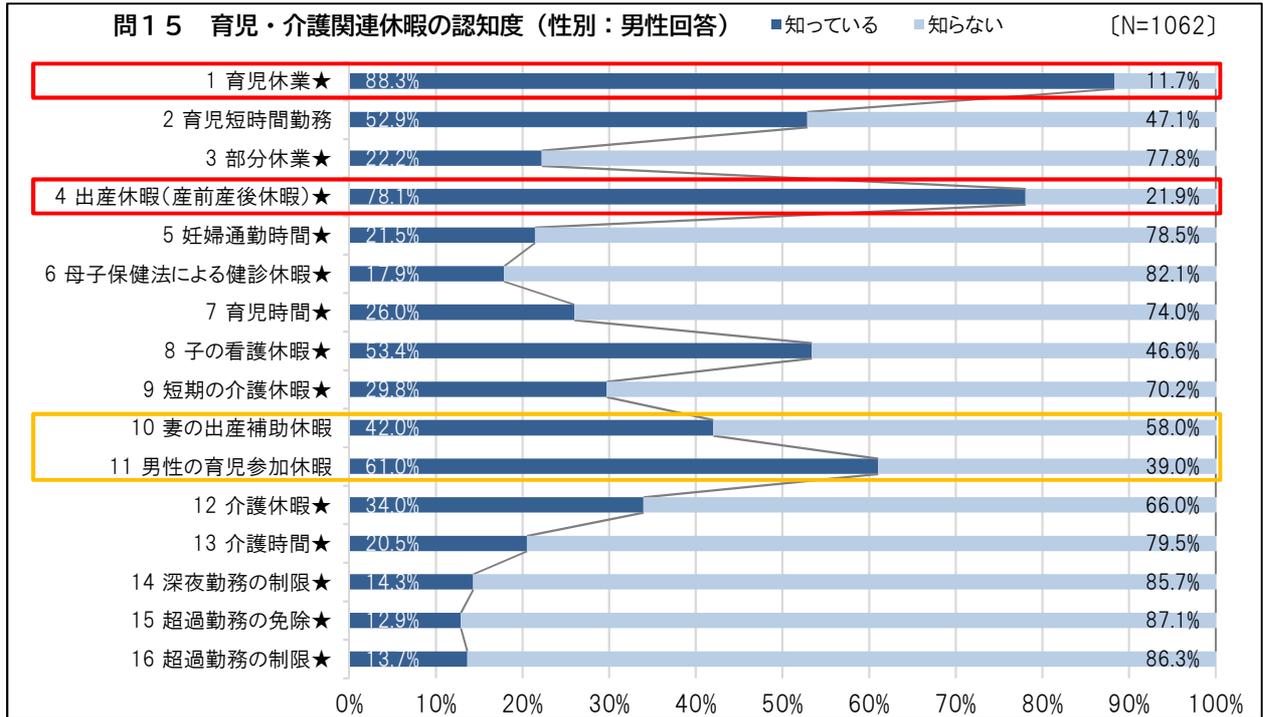


Ⅱ 育児・介護等と仕事の両立 問15～問23

(育児・介護関連休暇の認知度)

問15 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」の認知度は約9割、「出産休暇（産前産後休暇）」の認知度は約8割まで上昇している。
- 男性・女性とも、「妻の出産補助休暇」の認知度は約4割、「男性の育児参加休暇」の認知度は約5割まで上昇している。

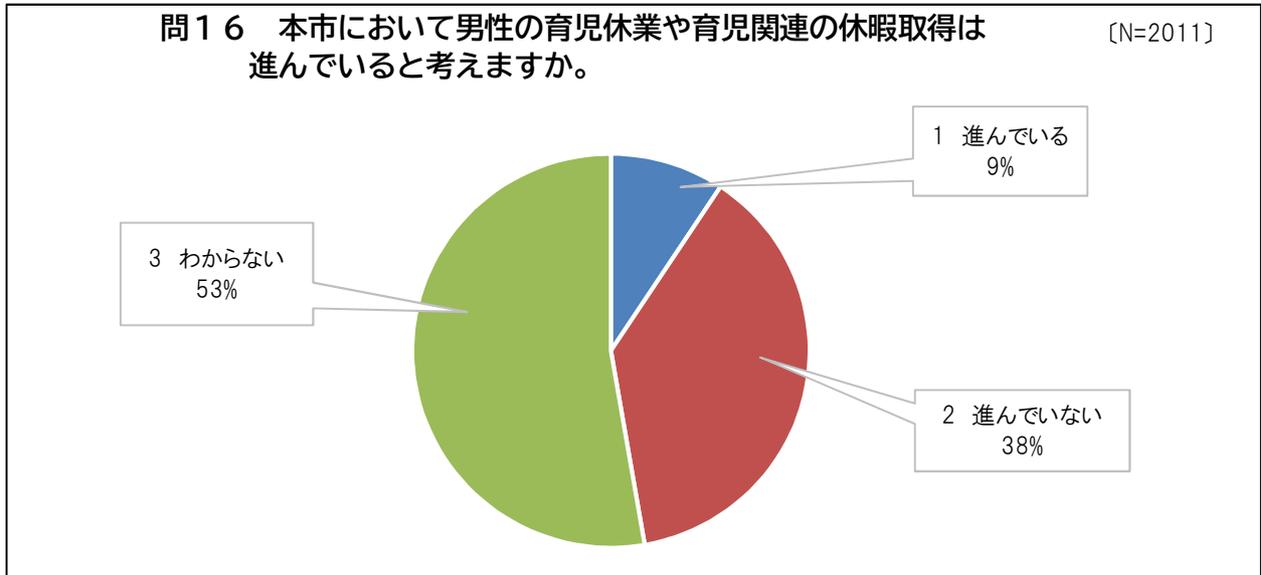


※★は、正規職員のほか、会計年度任用職員（業務職員）も取得可能な休暇制度。

(男性の育児休業・育児関連休暇)

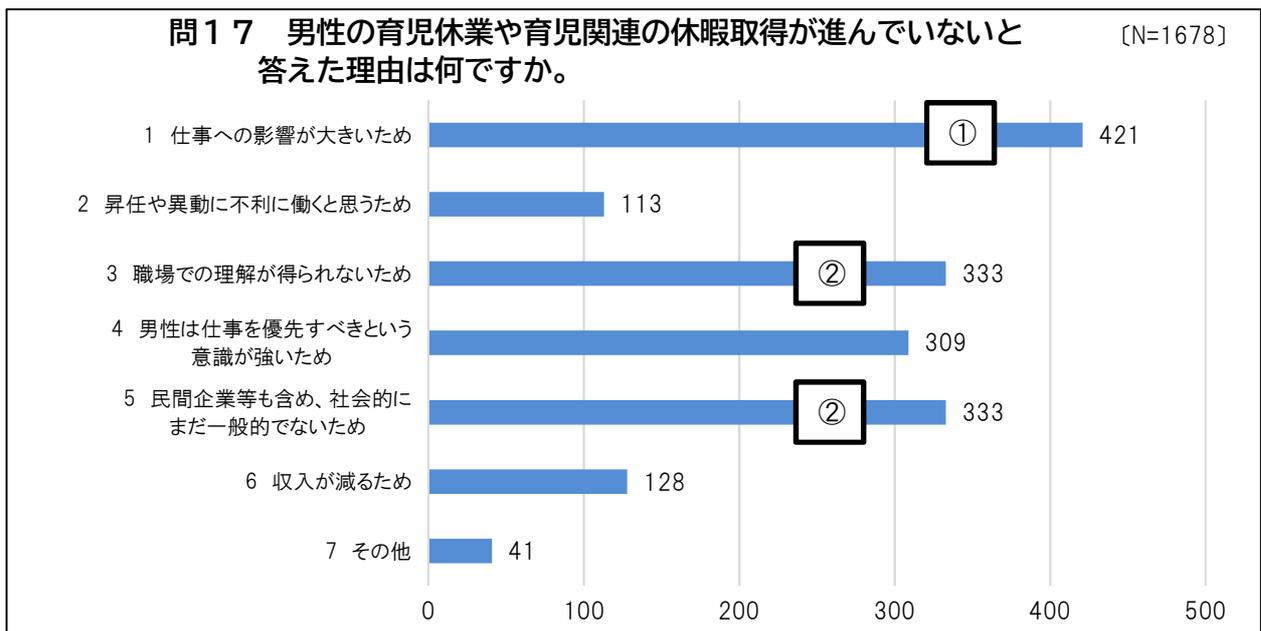
問16 男性の育児休業や育児関連の休暇取得は進んでいると考えるか（1つ）

- 進んでいる ————— 9%
- 進んでいない ————— 38%



問17 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は（3つ以内）

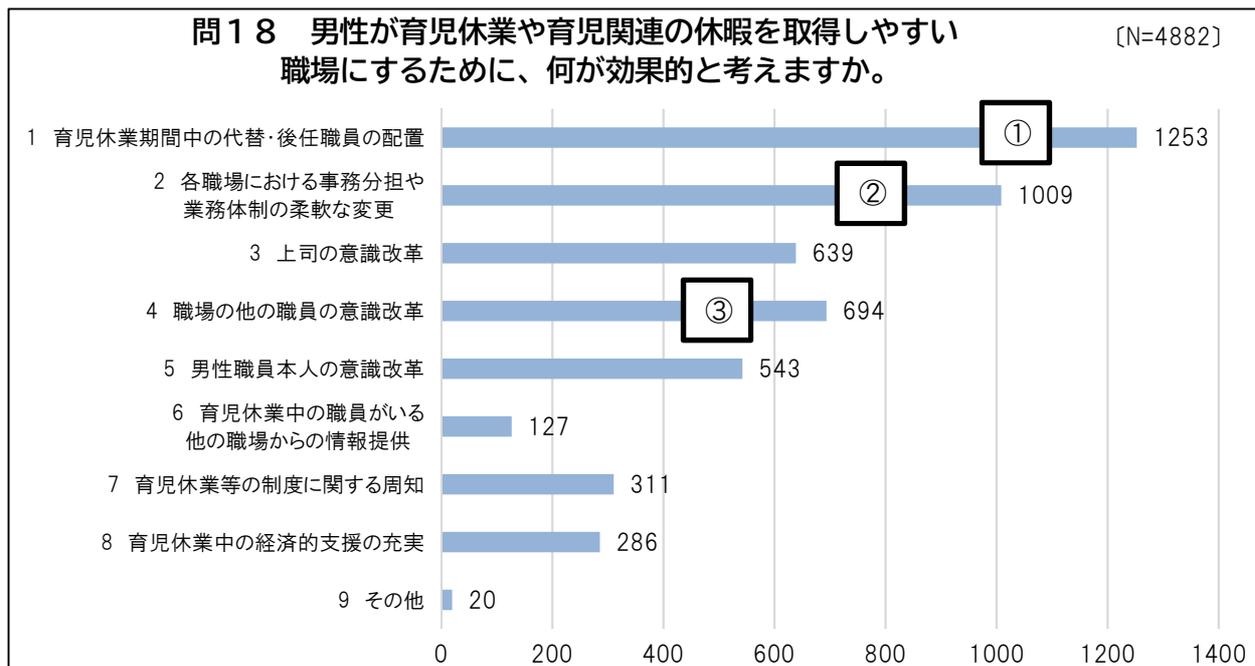
- 上位3位まで
 - ① 仕事への影響が大きいため
 - ② 職場での理解が得られないため
 - ② 民間企業等も含め、社会的にまだ一般的でないため



問18 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)

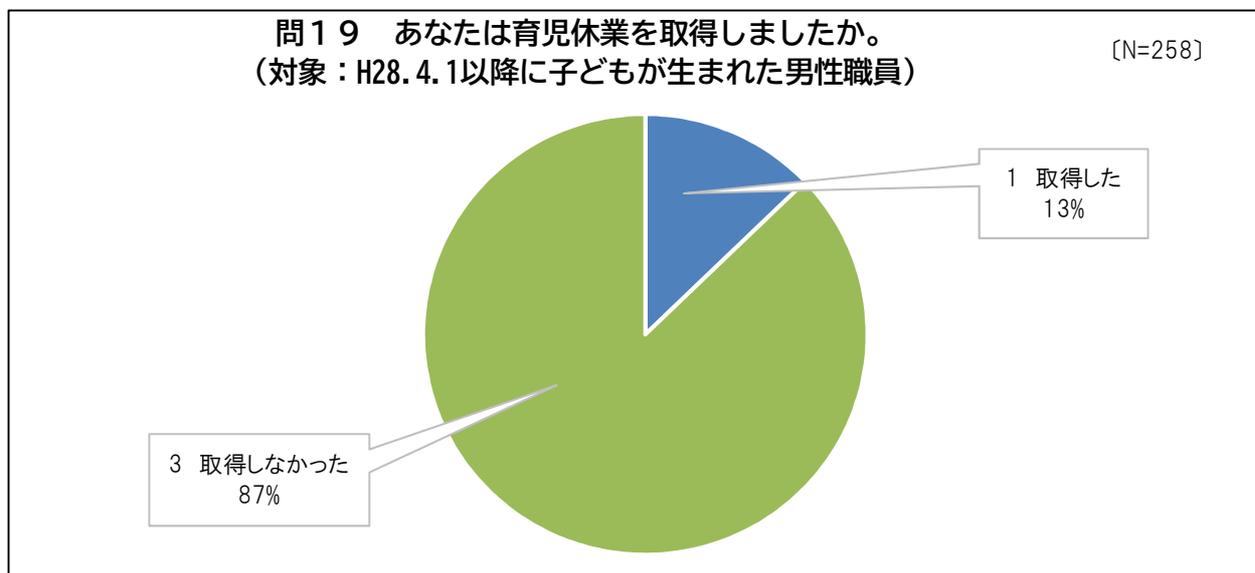
● 上位3位まで

- ① 育児休業期間中の代替・後任職員の配置
- ② 各職場における事務分担や業務体制の柔軟な変更
- ③ 職場の他の職員の意識改革



問19 育児休業を取得したか (対象：H28.4.1以降に子どもが生まれた男性職員)

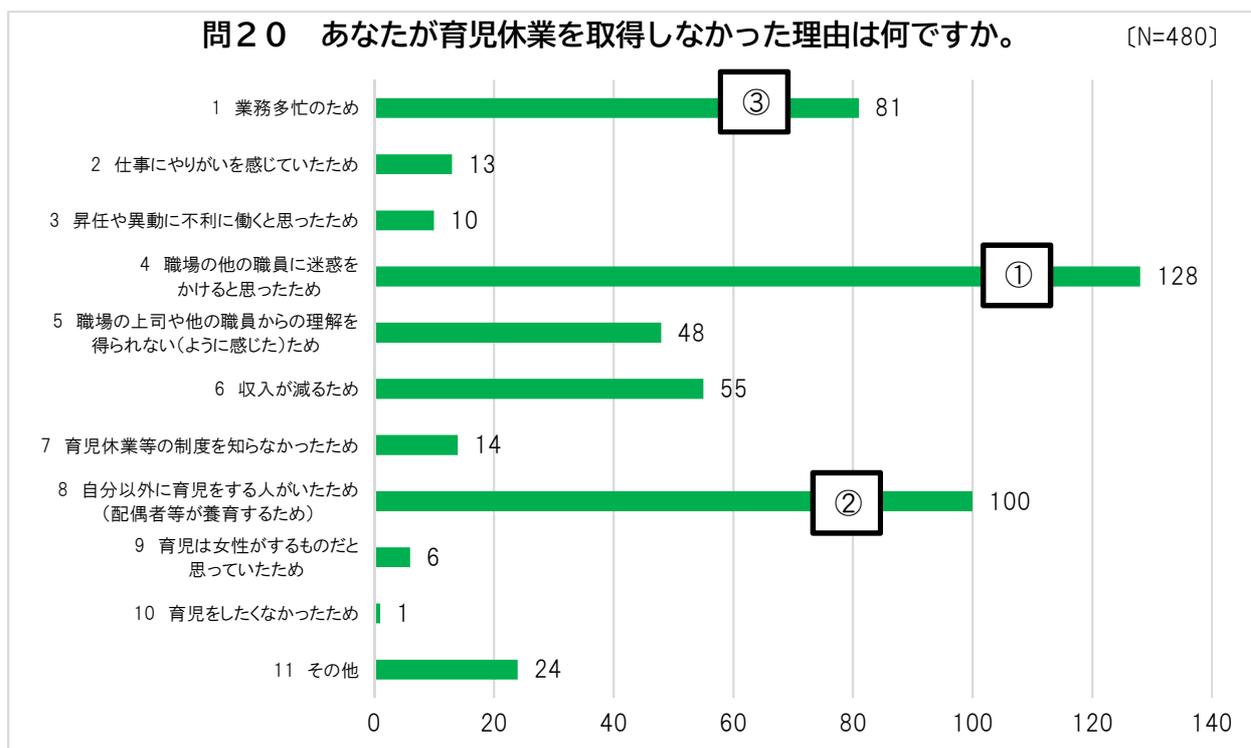
- 取得した ————— 13%
- 取得していない ——— 87%



問20 育児休業を取得しなかった理由は（3つ以内）

● 上位3位まで

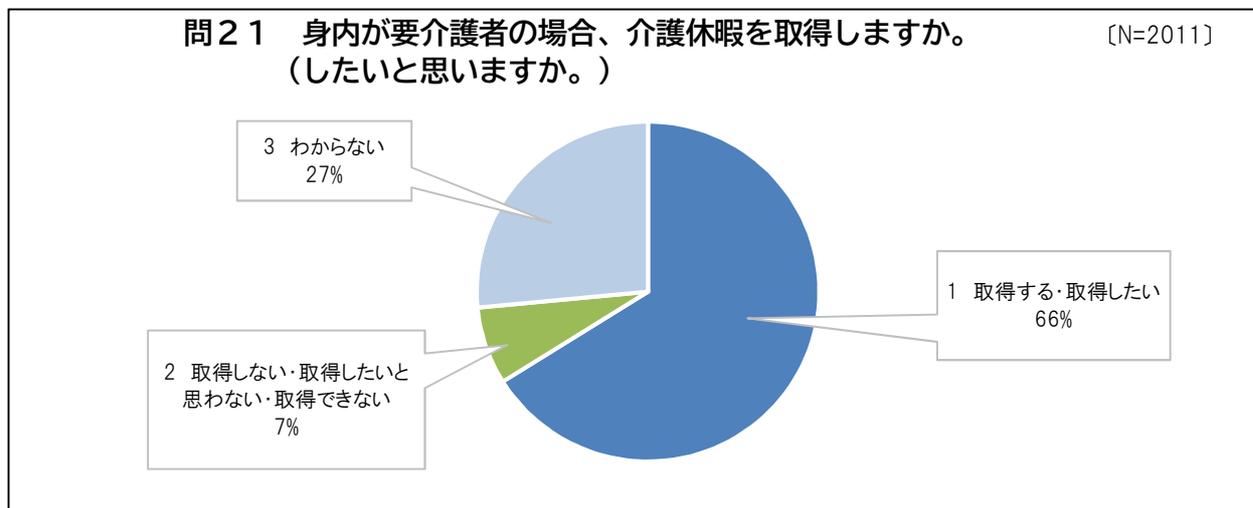
- ① 職場の他の職員に迷惑をかけたため
- ② 自分以外に育児をする人がいたため（配偶者等が養育するため）
- ③ 業務多忙のため



(介護休暇)

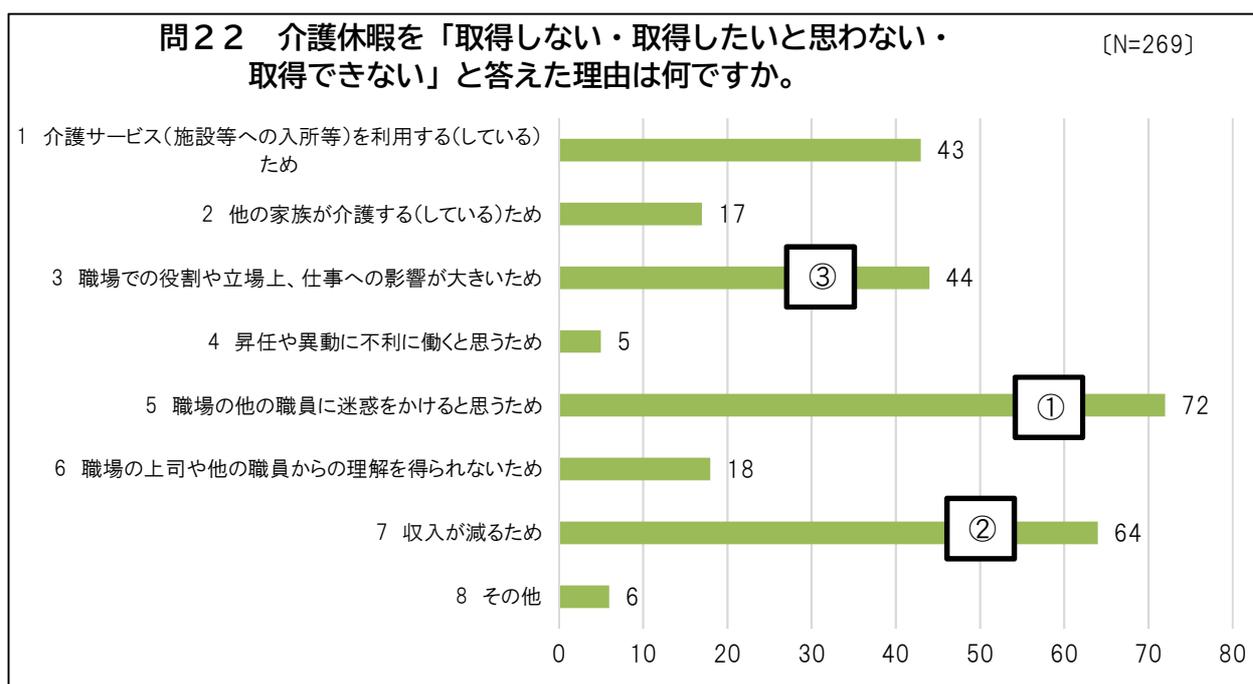
問21 介護休暇の取得について（1つ）

- 取得する／取得したい ————— 66%
- 取得しない／取得したいと思わない／取得できない — 7%



問22 介護休暇を取得しない理由は（3つ以内）

- 上位3位まで
 - ① 職場の他の職員に迷惑をかけると思うため
 - ② 収入が減るため
 - ③ 職場での役割や立場上、仕事への影響が大きいため

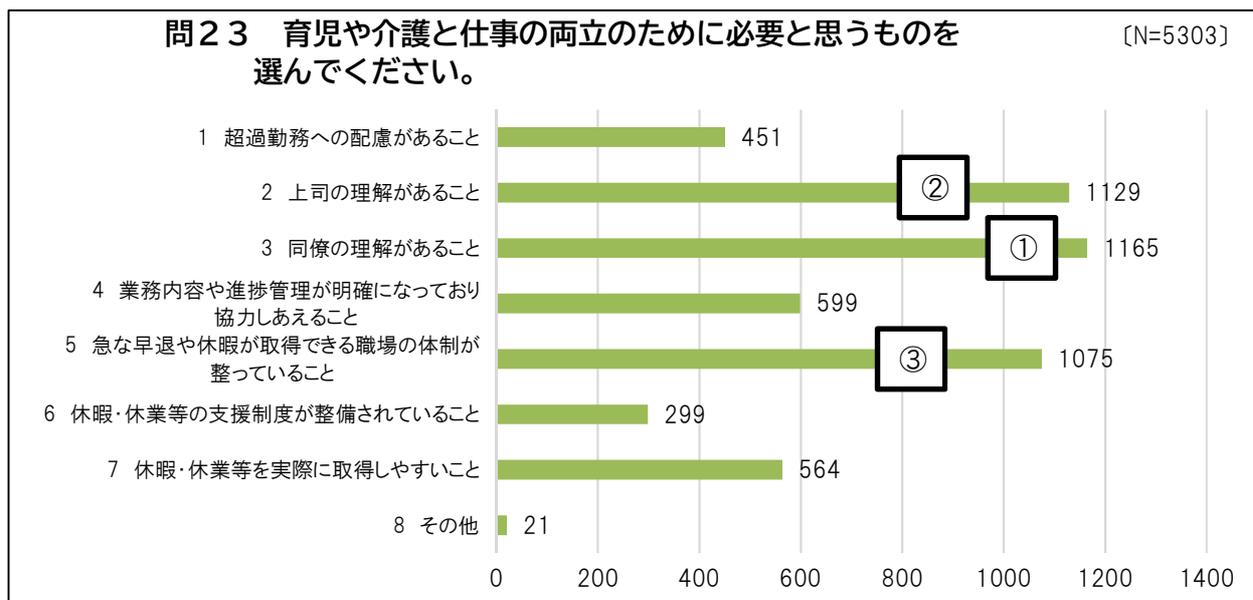


(育児や介護と仕事の両立ができる職場)

問23 育児や介護と仕事の両立のために必要と思うもの(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



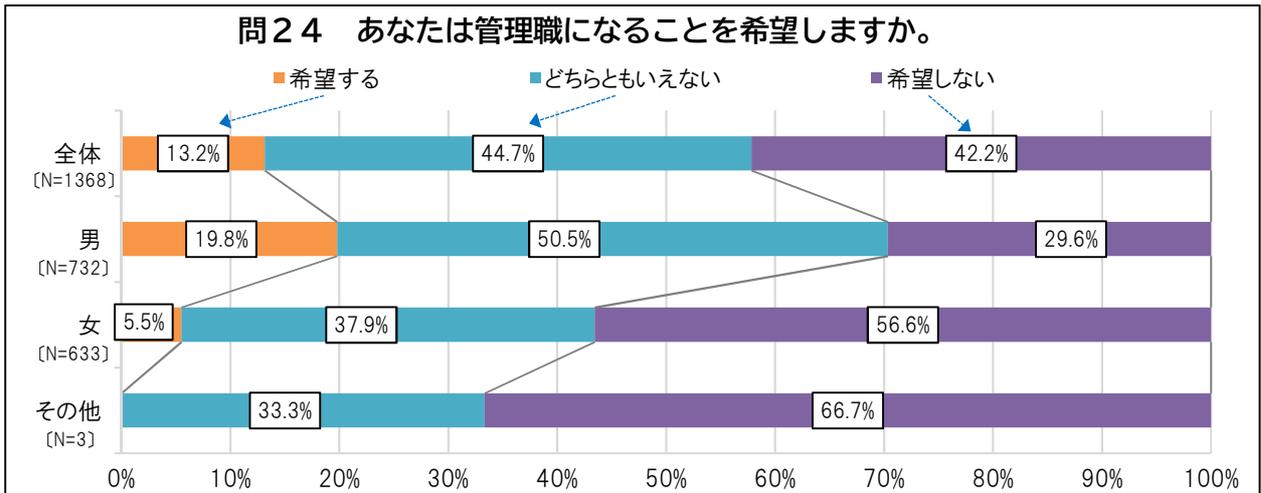
Ⅲ 女性の活躍推進

問24～問27

(管理職になること)

問24 管理職になることを希望するか(1つ)

- 希望する ————— 男性(19.8%)より女性(5.5%)が少ない。
- どちらともいえない ——— 男性(50.5%)より女性(37.9%)が少ない。
- 希望しない ————— 男性(29.6%)より女性(56.6%)が多い。



問25 「希望する」と回答した職員 管理職になることを希望する理由は(3つ以内)

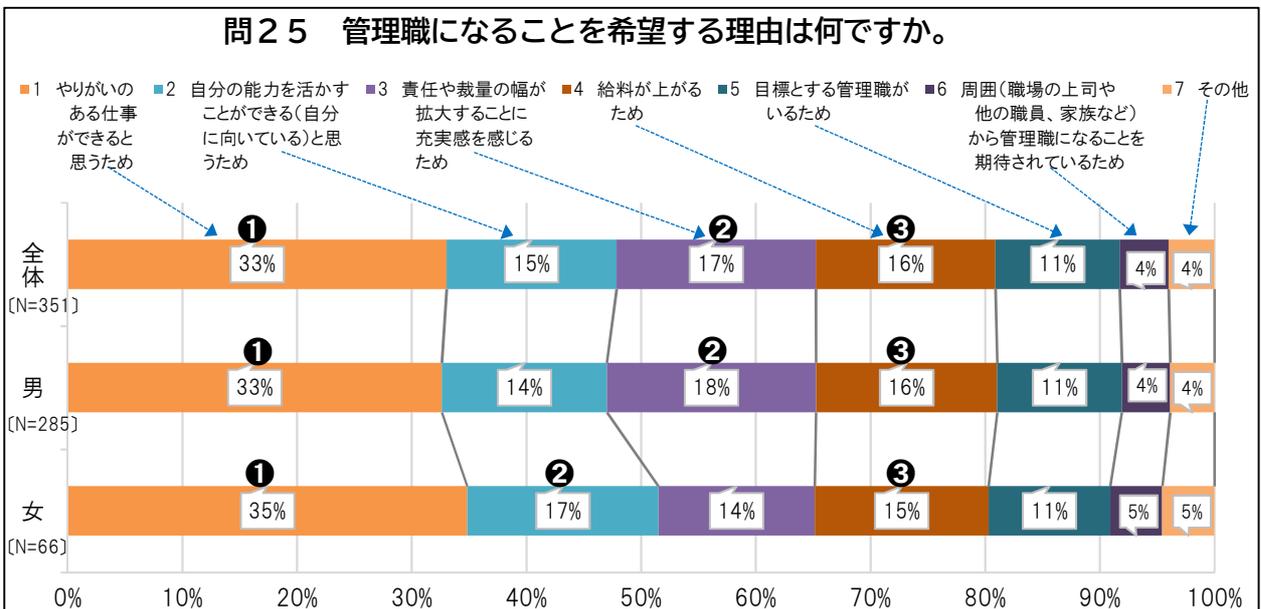
● 「希望する」理由 上位3位まで

(男性)

- ① やりがいのある仕事ができると思うため
- ② 責任や裁量の幅が拡大することに充実感を感じるため
- ③ 給料が上がるため

(女性)

- ① やりがいのある仕事ができると思うため
- ② 自分の能力を活かすことができる(自分に向いている)と思うため
- ③ 給料が上がるため



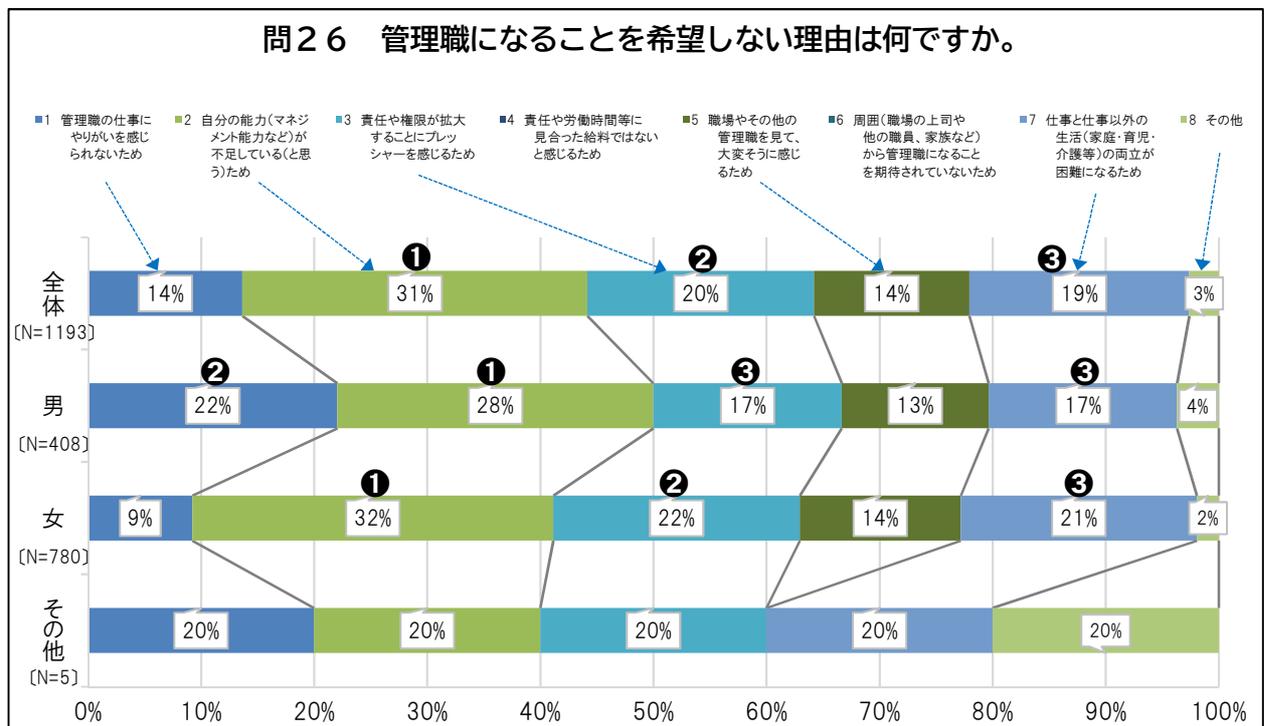
問26 (「希望しない」と回答した職員) 管理職になることを希望しない理由は
(3つ以内)

● 「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(と思う)ため <u>28%</u>	① 自分の能力(マネジメント能力など)が不足している(と思う)ため <u>32%</u>
② 管理職の仕事にやりがいを感じられないため <u>22%</u>	② 責任や権限が拡大することにプレッシャーを感じるため <u>22%</u>
③ 責任や権限が拡大することにプレッシャーを感じるため <u>17%</u>	③ 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ため <u>21%</u>
③ 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ため <u>17%</u>	

(全体)

- ① 自分の能力(マネジメント能力など)が不足している(と思う)ため 31%
- ② 責任や権限が拡大することにプレッシャーを感じるため 20%
- ③ 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ため 19%

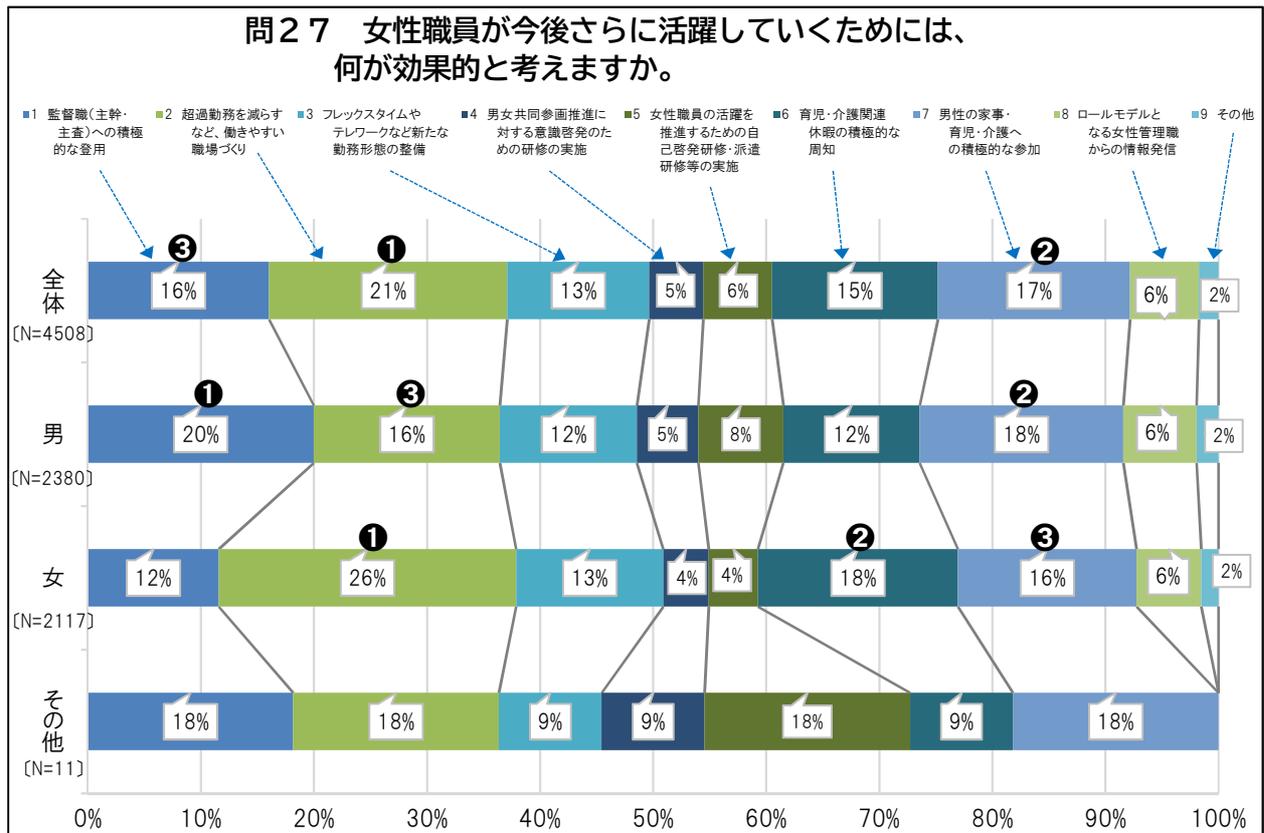


(女性職員の活躍推進)

問27 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）

(男性)	(女性)
① 監督職（主幹・主査）への積極的な登用 20%	① 超過勤務を減らすなど、働きやすい職場づくり 26%
② 男性の家事・育児・介護への積極的な参加 18%	② 育児・介護関連休暇の積極的な周知 18%
③ 超過勤務を減らすなど、働きやすい職場づくり 16%	③ 男性の家事・育児・介護への積極的な参加 16%

(全体)	
① 超過勤務を減らすなど、働きやすい職場づくり	21%
② 男性の家事・育児・介護への積極的な参加	17%
③ 監督職（主幹・主査）への積極的な登用	16%



3 両立支援のための休暇制度等一覧

		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	
休暇制度	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、その都度必要と認めらるる時間	-	-	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等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)	-	-	有給 30分単位
	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取得してい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	小学校就学前の子	【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) 【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	-	-	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)	-	-	減額 30分単位

両立支援のための休暇制度等一覧 (1/2)

○：配偶者要件があるもの ◎：配偶者要件がないもの



両立支援のための休暇制度等一覧 (2/2)

○：配偶者要件があるもの ◎：配偶者要件がないもの

	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	
休暇制度	○	◎	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	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	通算する6月以内の期間(3回まで分割取得が可能) (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)
	◎	◎	要介護者の家族の介護をするための休暇	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)	1日2時間まで(連続する3年以内の期間) (介護を必要とする一の継続する状態ごと) (勤務時間の始めか終わり)	—	—	減額 30分単位
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	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 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 お問い合わせください
(内線) 2642~2644
(外線) 963-9132

MEMO

MEMO



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 : jinji@city.koshigaya.lg.jp