

南丹市特定事業主行動計画

平成 27 年度～平成 31 年度

平成 28 年 4 月改訂

南 丹 市 長

南丹市教育委員会

南丹市議会議長

南丹市代表監査委員

南丹市農業委員会

目 次

I はじめに

II 計画の期間

III 計画の推進体制

IV 所属長の役割

V 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

VI 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

VII おわりに

I はじめに

南丹市では、平成 22 年に「次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）」第 19 条に基づき、仕事と子育ての両立を支援するため「南丹市特定事業主行動計画」を策定し取り組みを進めてきましたが、近年における我が国の「少子高齢化」の問題は解決されることなく、著しい人口減少社会の到来も予想される社会情勢を反映して、平成 27 年 3 月末までの時限立法であった次世代育成支援対策推進法が 10 年間延長され、国の行動計画策定指針も改正されました。これを受け、本市においても、これまでの計画内容を引き継ぎつつ、新たな特定事業主行動計画を平成 27 年 12 月に策定しました。

一方、国においては、職業生活において女性はその個性と能力を十分に発揮することが豊かで活力のある社会を実現していくうえで重要であるとして平成 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（平成 27 年法律第 64 号）」が成立しました。この法律に基づき、11 月には特定事業主行動計画策定等に係る内閣府令の公布、事業主行動計画策定指針の告示がされ、南丹市においても女性職員の活躍のための行動計画（特定事業主行動計画）を策定する必要があります。

このため、すでに策定している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に、新しく策定する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を組み込んだ形で「南丹市特定事業主行動計画」として改訂することとしました。

女性職員だけでなく、すべての職員が個性と能力を十分発揮していきいきと働き、また「仕事と家庭の両立」ができる職場環境となるよう、一人ひとりが本行動計画の趣旨を理解し、自分自身の問題として捉え、行動するための指針とするものとします。

II 計画の期間

改訂後の本計画の期間は、平成 28 年度から平成 31 年度までとします。

なお、それぞれの目標の達成状況や職員ニーズの変化をふまえ、平成 31 年度末までに見直しを行い、後期計画を策定することとします。

Ⅲ 計画の推進体制

南丹市特定事業主行動計画を実効性のあるものとするため、職員（嘱託職員・臨時職員を含む）は協力し合い、一丸となって計画の各項目に取り組むこととします。

- 各任命権者は、所属長、人事担当課と連携し、下記の体制で計画を推進します
- 人事担当課は、子育て支援対策やキャリア形成に関する情報提供を積極的に行い、研修等により職員の意識改革に努めます。
- 所属長は、計画の趣旨を十分理解し、職場全体で目標が実現できるよう率先して各項目に取り組みます。
- 次世代育成支援委員会において、計画の進捗状況を確認し、必要に応じて計画の見直しを行います。

Ⅳ 所属長の役割

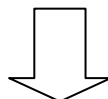
所属長はこの計画を効果的に推進するための責任者としての役割を担います。課内の職員一人ひとりの個性や能力を把握し、その力を十分に発揮させることは、所属長としての重要な役目です。また、子育てや家庭の事情等で業務上の配慮を必要とする職員にとって所属長は最初の相談窓口でもあります。そのため所属長は子育て支援対策をはじめとする人事に関わる制度を正しく理解し、日頃から職員が相談しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、職員への目配り、制度の積極的な利用の働きかけを心がけるものとします。

V 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

1. これまでの取り組み

平成 22 年度～平成 26 年度までの特定事業主行動計画の計画期間における具体的な達成目標と実績は以下のとおりでした。

目 標 値			
	目標の内容	26 年度目標値	21 年度実績
1	子どもの出生時における父親の配偶者出産休暇等の取得	100%	25.0%
2	育児休業等の取得(男性は目標 1 の数字も含む)	男性:50% 女性:100%	男性:0% 女性:100%
3	年次休暇の取得日数割合の向上(平成26年度で平均12日)	60%	25.9%



実 績					
目標の内容	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度
配偶者出産休暇等の取得	35.7%	15.4%	55.6%	80%	60%
育児休業等の取得	男性:7.1% 女性:100%	男性:0% 女性:100%	男性:0% 女性:100%	男性:40% 女性:100%	男性:0% 女性:100%
年次休暇 12 日以上取得者の割合	28.7%	25.3%	31.6%	29.8%	24.8%

- 男性職員の配偶者出産休暇等の取得については、制度の周知が進み、年々取得率が向上傾向にあるものの目標値 100%には至りませんでした。
- 男性職員で育児休業を取得した職員は、平成 22 年度～23 年度にかけて 1 名（10 か月）、平成 25 年度に 2 名（1 か月と 4 か月）でした。女性職員が全員育児休業を取得するのと比較すると、男性職員の取得率は依然として低く、期間も短期間であり、目標値を達成できませんでした。
- 年次有給休暇を 12 日以上取得した職員の割合は 25%～30%前後で推移し、目標値を達成できませんでした。（年次有給休暇の平均取得日数は平成 26 年で 9.3 日）

2. 具体的な内容

これまでの行動計画を継承しつつ、これまで以上に職員が仕事と子育ての両立についての理解を深め、仕事と家庭生活の調和が図れるように以下の取り組みを進めます。

(1) 子育て支援の諸制度の周知と職員の意識づくり

- ①人事担当課は、子育て支援の諸制度について周知徹底し、また次世代育成支援に関する研修等を通して職員の意識改革に努めます。
- ②所属長は、子育て支援の諸制度について正しい知識を持ち、職員に対して積極的な利用の働きかけができるようにします。
- ③職員は、子育て支援の諸制度について理解し、次世代育成支援に関する情報収集を積極的に行うなど「仕事も家庭も大切にする」意識の醸成に努めます。

(2) 妊娠中や子育て中の職員への配慮

- ①人事担当課は、出産や育児のための特別休暇制度等の周知徹底、取得の推進に努めます。
- ②所属長は、妊娠中の職員の健康や安全を考え、過度に負担のかかる業務や危険が伴う業務をさせないよう配慮します。また、育児を行う職員には原則として時間外勤務を命じないよう配慮し、必要に応じて所属内で業務分担の見直しを行います。業務分担の見直しの際は、特定の職員に過度の負担がかからないよう注意します。
- ③育児を行う職員は、急に休みを取得することになっても業務に支障をきたすことのないよう、仕事を整理し、いつでも引継ぎできるようにしておきます。

(3) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得推進

- ①人事担当課は、子どもの出生時に男性職員が取得できる特別休暇等の制度について周知徹底し、取得促進に努めます。
- ②所属長は、父親となる男性職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、必要に応じて臨時の応援体制等も検討します。
- ③父親となる職員は、子どもの出生時には特別休暇（配偶者出産休暇、育児参加休暇）や育児休業等を積極的に取得し、積極的に育児に参加します。

目標 ⇨ 男性職員の「配偶者出産休暇」、「育児参加休暇」の取得率を100%とします。

*配偶者が出産した男性職員のうち「配偶者出産休暇」、「育児参加休暇」を1日でも取得した職員の割合

(4) 育児休業等を取得しやすい職場環境づくり

- ①人事担当課は、育児休業や部分休業等の制度について周知を図るとともに、妊娠を申し出た職員には個別に制度の説明を行います。また、所属長と連携して、育児休業中の職員に対して職場の状況に関する情報提供等を行うように努め、復職時には円滑に業務に戻れるように、復帰前面談を実施するなど必要な支援について検討します。
- ②所属長は、日頃から育児休業等に対する職員の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。職員から育児休業や部分休業等を取得する申し出を受けたら、業務分担の見直しや職場内の応援体制について検討し、必要に応じて臨時職員の配置を申請するなど、安心して取得できる環境づくりに努めます。
- ③職員は、育児休業等を取得しやすい職場の環境づくりに全員で協力します。

目標 ⇨ 育児休業・部分休業の取得率を男性50%、女性100%とします。

*育児休業取得対象職員のうち、実際に取得した職員の割合

(5) 時間外勤務の縮減とノー残業デーの推進

《時間外勤務の縮減》

- ①任命権者は、業務量が多くなることが見込まれる部署には人員を増やすなど、業務量に見合う職員の適正配置に努めます。
- ②人事担当課は、妊娠中の職員及び小学校就学前の子どもがいる職員の深夜勤務の制限や時間外勤務の制限の制度について周知徹底を図ります。
- ③所属長は、時間外勤務縮減のための行動指針を熟知し、時間外勤務の縮減を徹底するよう心がけます。常に所属職員の業務進捗状況を把握し、効率的な業務遂行を支援し、特定の係や個人に業務が集中していないか定期的に点検して所属内での業務の平準化を図ります。
- ④職員は、時間外勤務縮減のための取組みの趣旨を認識し、「仕事は時間内に終える」意識の徹底を図ります。

《ノー残業デーの推進》

- ①人事担当課は、ノー残業デーには庁内放送や職員ポータルを活用して周知を図り、定時退庁を促します。
- ②所属長は、ノー残業デーには自ら率先して定時退庁を心がけ、また、原則時間外勤務を命じたり、会議を設定しないよう配慮し、定時退庁しやすい環境づくりに努めます。

《時間外勤務の多い職員への対応》

- ①所属長は、時間外勤務が多い職員について、身体的・精神的な健康状態に十分気を配ります。
- ②人事担当課は、時間外勤務が多い職員に対して、面談や産業医による保健指導を実施するなど健康に関する取組みを充実します。

目標 ⇨ 1年間の時間外勤務が 360 時間を超える職員の割合を 3%以下とします。

* 時間外勤務が年間 360 時間を超える職員の割合

(平成 26 年度は対象職員 334 人中 21 人、6.3%)

(6) 休暇の取得促進

《年次有給休暇》

- ①人事担当課は、部長会議、管理職会や通知等により年次有給休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ②所属長は、業務計画や予定を早めに職員に周知し、おおむね四半期ごとに所属職員の休暇予定表を作成するなどして計画的に休暇が取得できるようにします。また、職員が安心して休暇取得できるように職場内の応援体制をつくり、職員同士がお互いに仕事を助け合う職場風土をつくるとともに、自ら率先して休暇を取得し、所属内の職員が休暇を取得しやすい雰囲気をつくりまします。
- ③職員は、週休日や祝日と年次有給休暇を組み合わせることで連続休暇を取得し、心身のリフレッシュに努めます。特に勤続年数の節目の年（10 年、20 年等）には、1 週間以上の連続休暇の取得を心がけます。

目標⇨ 1年間の有給休暇の平均取得日数を 15 日以上とします。

* 全職員の 1 年間の有給休暇取得日数の平均

《子の看護休暇》

- ①人事担当課は、子の看護休暇制度について周知し、積極的な取得を促します。
- ②所属長は、制度について理解し、職員が休暇取得しやすい職場環境づくりに努めます。

(7) その他の次世代育成支援対策

- ①庁舎・施設管理担当課は、子どもを連れた人が安心して来庁できるように乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベッド、授乳室等の設置を進めます。
- ②職員は、子ども・子育てに関する地域活動に積極的に参加し、地域住民等の自主的な防犯活動や青少年の非行防止、立ち直り支援の活動等にも積極的に協力します。
- ③所属長は、職員が子育てに関する地域活動等に参加しやすい環境づくりに努めます。
- ④所属長は学校や地域から、子どもの施設見学等の依頼があった場合には、積極的に受け入れ対応します。

VI 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

1. 具体的な内容

平成 27 年 11 月に示された事業主行動計画策定指針に基づいて、南丹市の現況を調査し、女性職員だけでなく、全ての職員が健康を維持し、その能力を十分発揮していきいきと働き、活躍できる職場環境づくりが重要であるという認識に立って、以下の取り組みを進めます。

(1) 仕事と家庭の両立のための取り組み

- ①人事担当課は、仕事と家庭の両立のために、働き方の改革の重要性について職員の意識啓発を行い、時間外勤務の縮減や年次有給休暇等の休暇取得の促進に努めます。
- ②人事担当課は、仕事と家庭の両立を進めるうえで困難が生じたときなどに気軽に相談ができる体制を整備します。
- ③所属長は、仕事と家庭の両立を支援するため、時間外勤務の縮減や休暇取得の促進に積極的に取り組みます。
- ④職員は、仕事と家庭の両立のために、効率的な業務遂行や積極的な休暇取得を心がけるようにします。

※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に掲げる目標値

目標 ⇨ 1 年間の時間外勤務が 360 時間を超える職員の割合を 3 %以下とします。

* 時間外勤務が年間 360 時間を超える職員の割合

(平成 26 年度は対象職員 334 人中 21 人、6.3%)

目標 ⇨ 1 年間の有給休暇の平均取得日数を 15 日以上とします。

* 全職員の 1 年間の有給休暇取得日数の平均

(2) 女性の登用推進のための取り組み

- ①人事担当課は、意欲と能力のある女性の登用に向けて、適材適所の人事配置に努め、これまで女性が配置されることが少なかったポストにも積極的に配置するなど幅広い経験の付与に努めます。
- ②人事担当課は、女性職員を対象とした研修への積極的な参加を促すなど女性職員のキャリア形成を支援します。
- ③所属長は、それぞれの職員の出産や育児等のライフサイクルにも配慮した

がら、個々の職員の意欲や能力に応じた適切な指導や助言を行い、キャリア形成を支援するように努めます。

目標 ⇨ 管理職の女性職員の割合を現状より 10%引き上げる。

*平成27年4月1日現在の女性管理職の割合は、20.4%

※登用は、ポストの状況を勘案しながら実施するものとします。

VII おわりに

すべての職員が仕事も家庭も大切にしていきいきと働き続けられる職場環境の実現を目指して、本計画を着実に実行していくことが大切です。自分自身のこととして捉え、それぞれの立場で取り組みを進めましょう。

◇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資料

特定事業主行動計画策定のための
アンケート調査結果

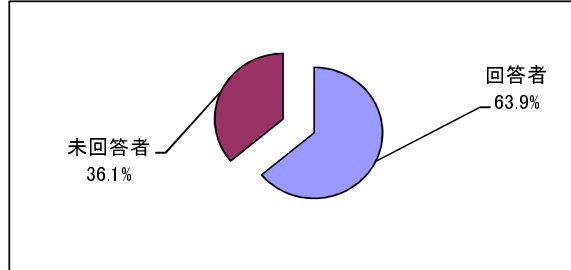
平成27年7月

特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査結果

アンケート実施日：平成27年7月2日～7月10日

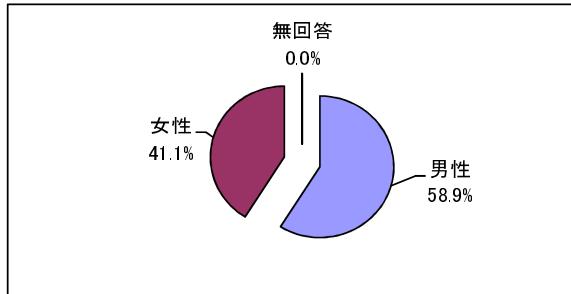
◆ 回収率 ◆

	人数	割合
1 回答者	241	63.9%
2 未回答者	136	36.1%
合計	377	100.0%



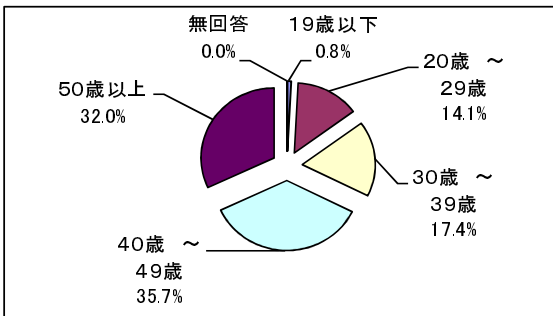
問1 あなたの性別はどちらですか

	人数	割合
1 男性	142	58.9%
2 女性	99	41.1%
0 無回答	0	0.0%
合計	241	100.0%



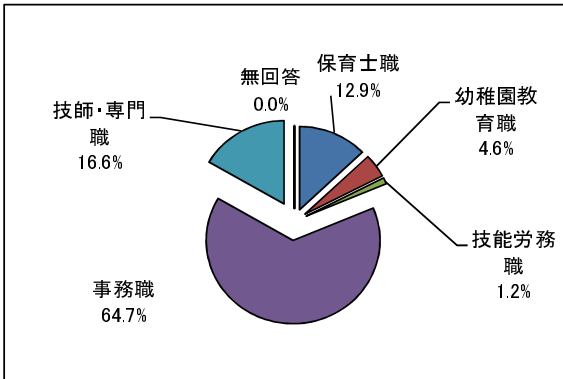
問2 あなたの年齢はどれに該当しますか

	人数	割合
1 19歳以下	2	0.8%
2 20歳～29歳	34	14.1%
3 30歳～39歳	42	17.4%
4 40歳～49歳	86	35.7%
5 50歳以上	77	32.0%
0 無回答	0	0.0%
合計	241	100.0%



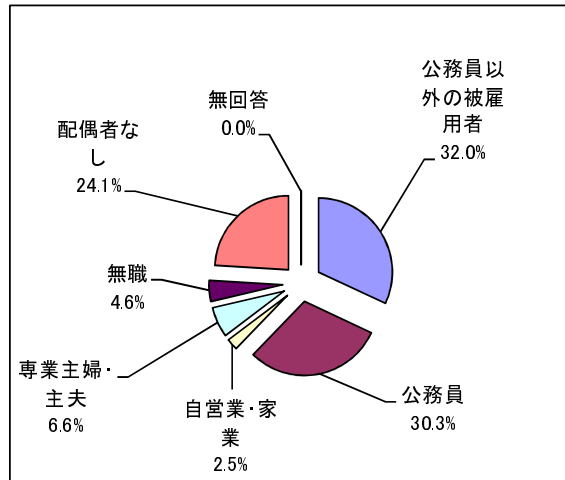
問3 あなたの職種はどれに該当しますか。

	人数	割合
1 保育士職	31	12.9%
2 幼稚園教育職	11	4.6%
3 技能労務職	3	1.2%
4 事務職	156	64.7%
5 技師・専門職	40	16.6%
0 無回答	0	0.0%
合計	241	100.0%



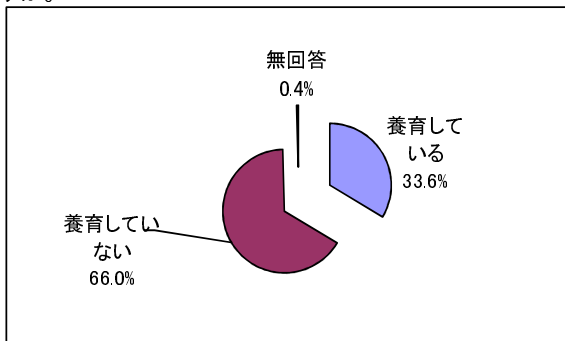
問4 配偶者の就労状況について

	人数	割合
1 公務員以外の被雇用者	77	32.0%
2 公務員	73	30.3%
3 自営業・家業	6	2.5%
4 専業主婦・主夫	16	6.6%
5 無職	11	4.6%
6 配偶者なし	58	24.1%
0 無回答	0	0.0%
合計	241	100.0%



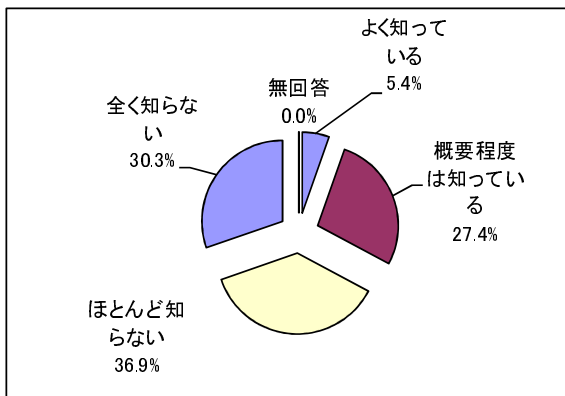
問5 あなたは現在、小学生以下の子を養育していますか。

	人数	割合
1 養育している	81	33.6%
2 養育していない	159	66.0%
0 無回答	1	0.4%
合計	241	100.0%



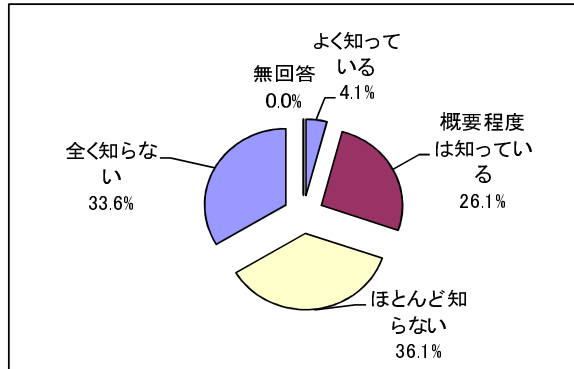
問6 育児を行う職員の「時間外勤務の制限」の制度を知っていますか。

	人数	割合
1 よく知っている	13	5.4%
2 概要程度は知っている	66	27.4%
3 ほとんど知らない	89	36.9%
4 全く知らない	73	30.3%
0 無回答	0	0.0%
合計	241	100.0%



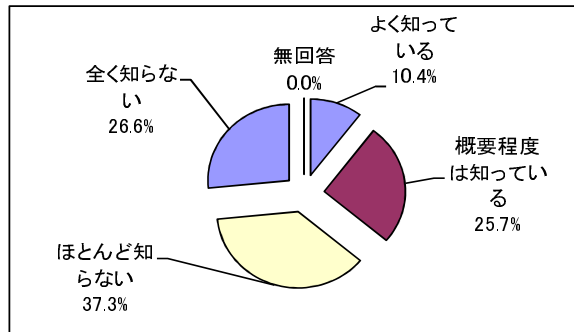
問7 育児を行う職員の「深夜勤務の制限」の制度を知っていますか。

	人数	割合
1 よく知っている	10	4.1%
2 概要程度は知っている	63	26.1%
3 ほとんど知らない	87	36.1%
4 全く知らない	81	33.6%
0 無回答	0	0.0%
合計	241	100.0%



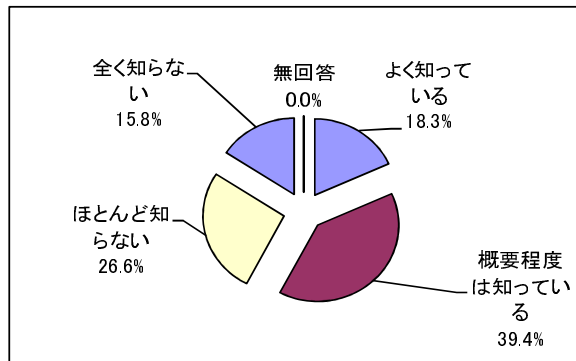
問8 「保健指導又は健康診査を受ける場合の職務専念義務免除」の制度を知っていますか。

	人数	割合
1 よく知っている	25	10.4%
2 概要程度は知っている	62	25.7%
3 ほとんど知らない	90	37.3%
4 全く知らない	64	26.6%
0 無回答	0	0.0%
合計	241	100.0%



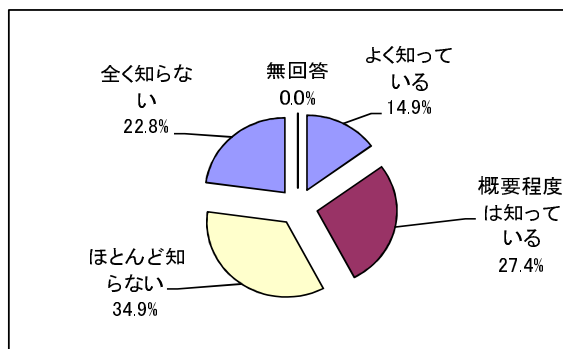
問9 改正後の「育児休業制度」を知っていますか。

	人数	割合
1 よく知っている	44	18.3%
2 概要程度は知っている	95	39.4%
3 ほとんど知らない	64	26.6%
4 全く知らない	38	15.8%
0 無回答	0	0.0%
合計	241	100.0%



問10 「子の看護休暇」を知っていますか。

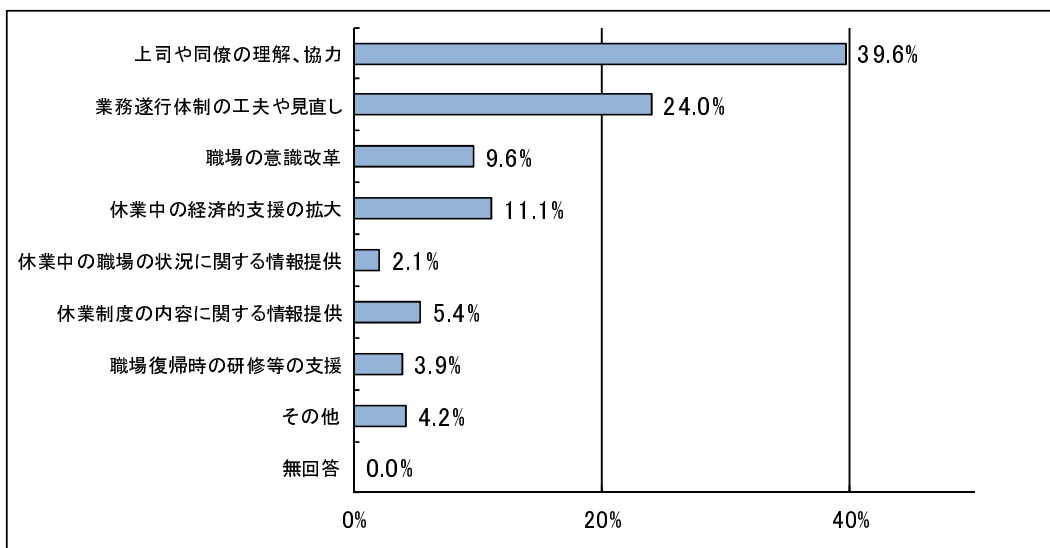
	人数	割合
1 よく知っている	36	14.9%
2 概要程度は知っている	66	27.4%
3 ほとんど知らない	84	34.9%
4 全く知らない	55	22.8%
0 無回答	0	0.0%
合計	241	100.0%



問11 育児休業の取得を促進するために取り組む必要があるのは何だと考えますか。

(複数回答可)

	人数	割合
1 上司や同僚の理解、協力	132	39.6%
2 業務遂行体制の工夫や見直し	80	24.0%
3 職場の意識改革	32	9.6%
4 休業中の経済的支援の拡大	37	11.1%
5 休業中の職場の状況に関する情報提供	7	2.1%
6 休業制度の内容に関する情報提供	18	5.4%
7 職場復帰時の研修等の支援	13	3.9%
8 その他	14	4.2%
9 無回答	0	0.0%



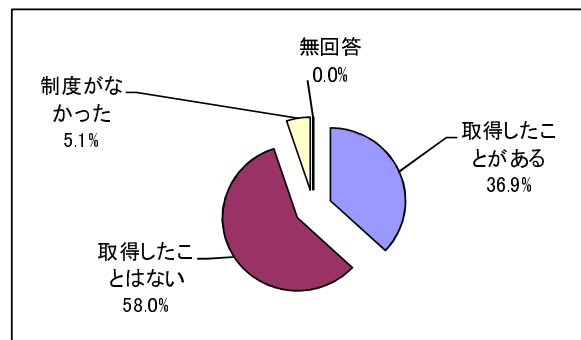
《その他の意見》

- ・休業人数を考慮した職員定数
- ・代替職員の確保、人員増
- ・ワークシェアを進める
- ・誰にでもわかる業務内容の引継書の作成
- ・制度を知る機会がない

※子どもがある方のみ回答

問12 今までに育児休業を取得したことがありますか。

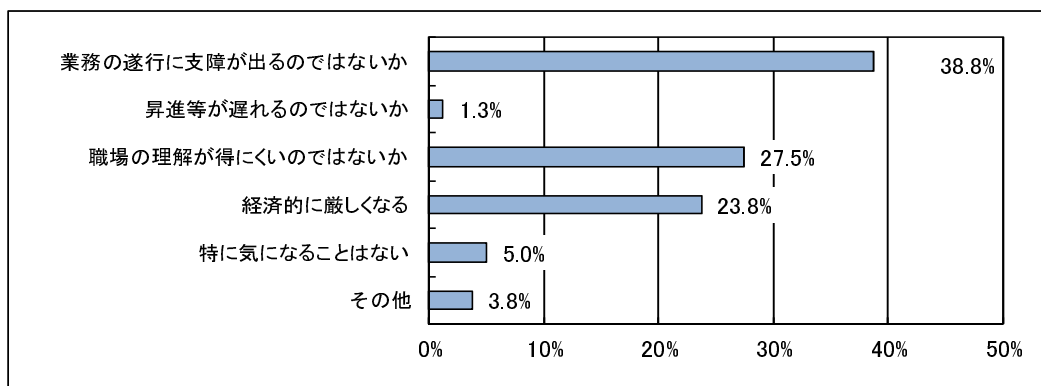
	人数	割合
1 回答対象外	84	
2 取得したことがある	58	36.9%
3 取得したことはない	91	58.0%
4 制度がなかった	8	5.1%
0 無回答	0	0.0%
合計	241	100.0%



※育児休業を取得した方のみ回答

問13 育児休業取得の際に気になった事は何ですか。(複数回答可)

	人数	割合
1 回答対象外	183	
2 業務の遂行に支障が出るのではないか	31	38.8%
3 昇進等が遅れるのではないか	1	1.3%
4 職場の理解が得にくいのではないか	22	27.5%
5 経済的に厳しくなる	19	23.8%
6 特に気になることはない	4	5.0%
7 その他	3	3.8%



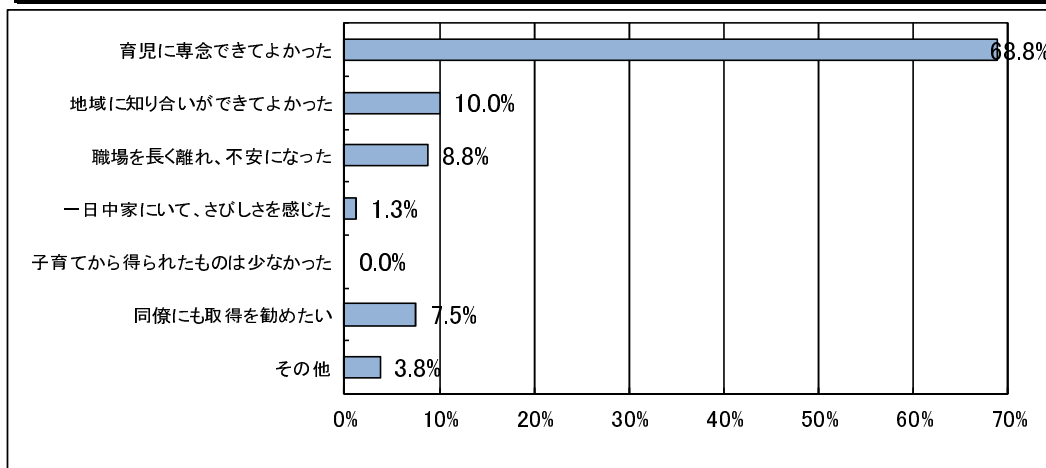
《その他の意見》

- ・復帰したときの職場の状況
- ・復帰の際業務についていけるか
- ・代替職員の確保

※育児休業を取得した方のみ回答

問14 育児休業を取得した感想はどうでしたか。(複数回答可)

	人数	割合
1 回答対象外	183	
2 育児に専念できてよかった	55	68.8%
3 地域に知り合いができてよかった	8	10.0%
4 職場を長く離れ、不安になった	7	8.8%
5 一日中家にいて、さびしさを感じた	1	1.3%
6 子育てから得られたものは少なかった	0	0.0%
7 同僚にも取得を勧めたい	6	7.5%
8 その他	3	3.8%



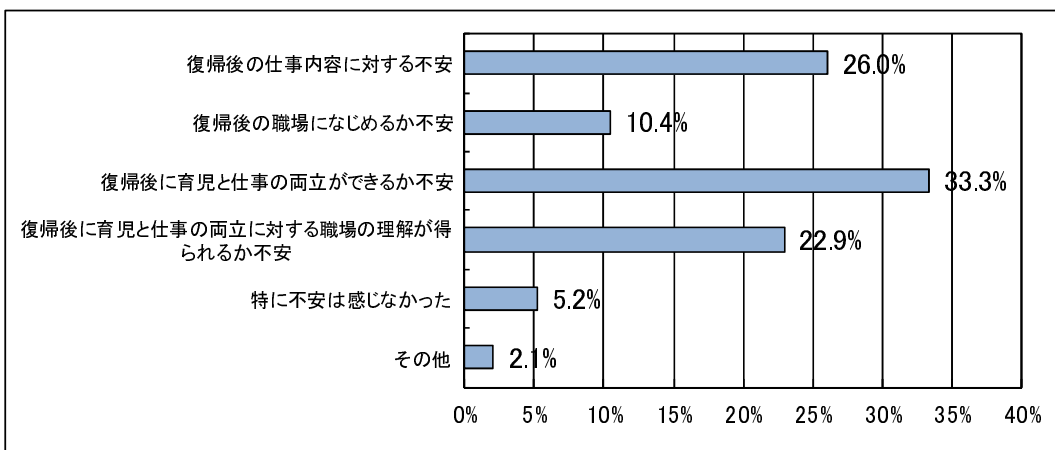
《その他の意見》

- ・もう少し長くとりたかったが、職場の復帰への不安、経済的事情などにより、早めに復帰した。
- ・子育てで、外出できない母親へのメンタル面でのケアも必要。
- ・子育ての大変さが分かり貴重な経験ができた。また、男性単独の育児休暇取得の難しさも痛感した。

※育児休業を取得した方のみ回答

問15 育児休業中に不安に感じたことは何ですか。(複数回答可)

	人数	割合
1 回答対象外	183	
2 復帰後の仕事内容に対する不安	25	26.0%
3 復帰後の職場になじめるか不安	10	10.4%
4 復帰後に育児と仕事の両立ができるか不安	32	33.3%
5 復帰後に育児と仕事の両立に対する職場の理解が得られるか不安	22	22.9%
6 特に不安は感じなかった	5	5.2%
7 その他	2	2.1%



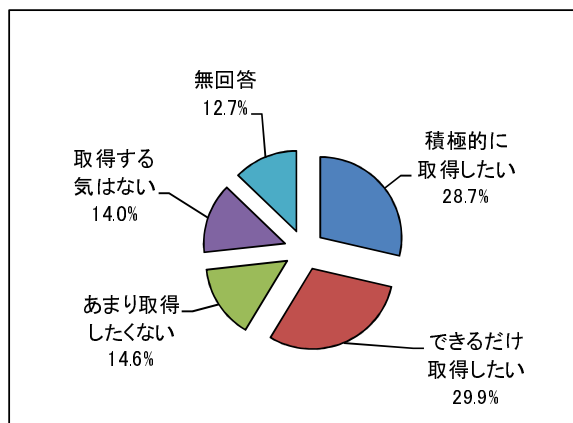
《その他の意見》

- ・復帰時に職場(社会)との壁(浦島太郎的な時差)を強く感じ、不安だった。
- ・休業中の職場の情報が届かなかったため、全庁掲示板にアップされる内容程度の情報共有をしたかった。

※子どもがある方のみ回答

問16 育児休業を取得できる要件を満たした場合に、あなたはどうしますか。

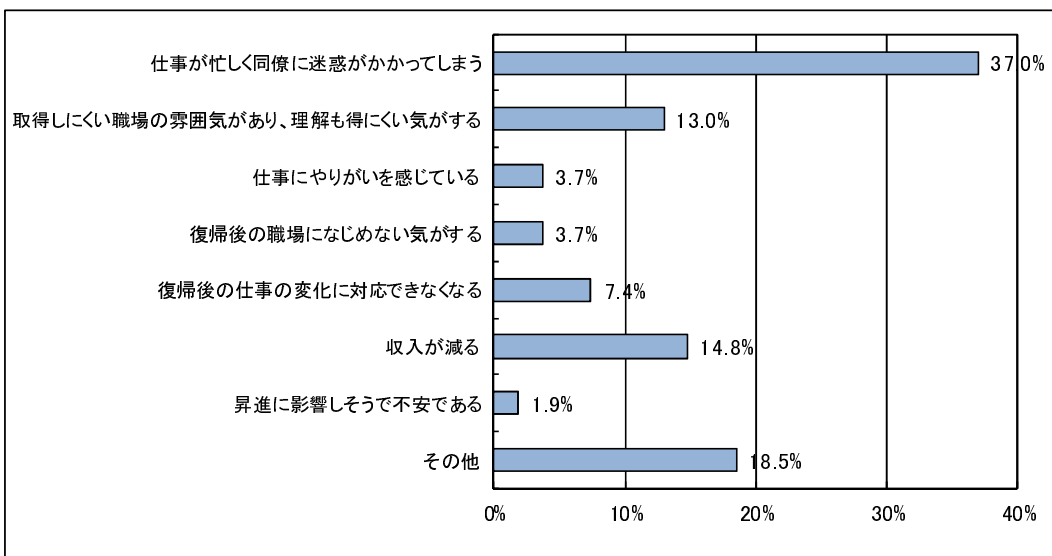
	人数	割合
1 回答対象外	84	
2 積極的に取得したい	45	28.7%
3 できるだけ取得したい	47	29.9%
4 あまり取得したくない	23	14.6%
5 取得する気はない	22	14.0%
0 無回答	20	12.7%
合計	241	100.0%



※上記の質問で「あまり取得したくない」又は「取得する気はない」と回答した方のみ回答

問17 取得したくないのはなぜですか。(複数回答可)

	人数	割合
1 回答対象外	196	
2 仕事が忙しく同僚に迷惑がかかってしまう	20	37.0%
3 取得しにくい職場の雰囲気があり、理解も得にくい気がする	7	13.0%
4 仕事にやりがいを感じている	2	3.7%
5 復帰後の職場になじめない気がする	2	3.7%
6 復帰後の仕事の変化に対応できなくなる	4	7.4%
7 収入が減る	8	14.8%
8 昇進に影響しそうで不安である	1	1.9%
9 その他	10	18.5%



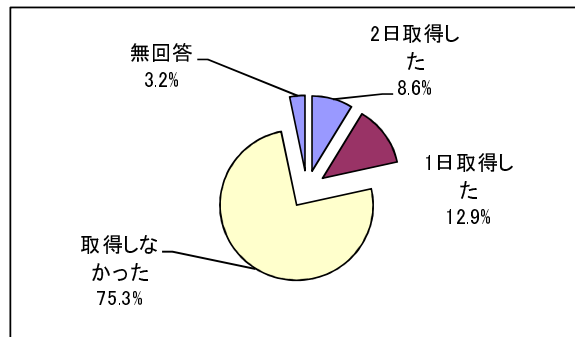
《その他の意見》

- ・妻が育児を行っているため
- ・子育てが分担できているため
- ・取得しやすい雰囲気が職場にあっても、地域にはないと感じるから

※男性で子どもがいる方のみ回答

問18 出産補助休暇を取得しましたか。

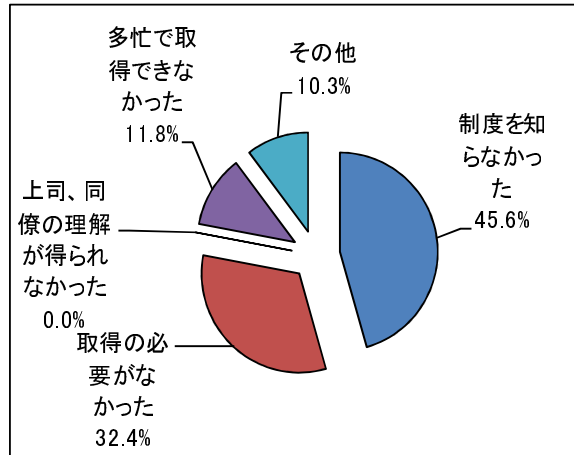
	人数	割合
1 回答対象外	148	
2 2日取得した	8	8.6%
3 1日取得した	12	12.9%
4 取得しなかった	70	75.3%
0 無回答	3	3.2%
合計	241	100.0%



※上記の質問で「取得しなかった」と回答した方のみ回答

問19 取得しなかった理由は何ですか。

	人数	割合
1 回答対象外	171	
2 制度を知らなかった	31	44.3%
3 取得の必要がなかった	22	31.4%
4 上司、同僚の理解が得られなかった	0	0.0%
5 多忙で取得できなかった	8	11.4%
6 その他	7	10.0%
0 無回答	2	2.9%
合計	241	100.0%

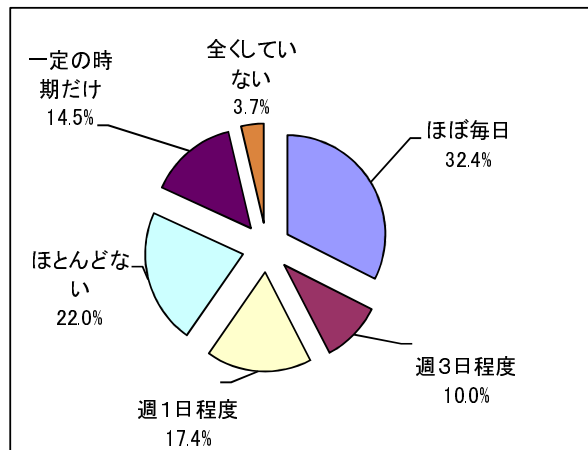


《その他の意見》

- ・たまたま休日だったため
- ・休暇を取らなくても対応できた
- ・代休を取得した
- ・年休を取得した

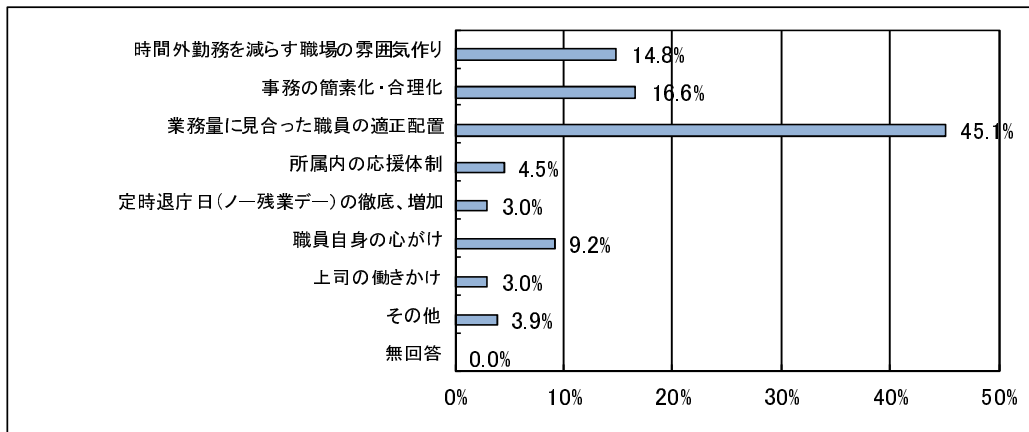
問20 現在の職場で時間外勤務を行っていますか。

	人数	割合
1 ほぼ毎日	78	32.4%
2 週3日程度	24	10.0%
3 週1日程度	42	17.4%
4 ほとんどない	53	22.0%
5 一定の時期だけ	35	14.5%
6 全くしていない	9	3.7%
合計	241	100.0%



問21 時間外勤務を減らすために必要なことは何だと考えますか。次の中から選んでください。(複数回答可)

	人数	割合
1 時間外勤務を減らす職場の雰囲気作り	50	14.8%
2 事務の簡素化・合理化	56	16.6%
3 業務量に見合った職員の適正配置	152	45.1%
4 所属内の応援体制	15	4.5%
5 定時退庁日(ノ一残業デー)の徹底、増加	10	3.0%
6 職員自身の心がけ	31	9.2%
7 上司の働きかけ	10	3.0%
8 その他	13	3.9%
0 無回答	0	0.0%

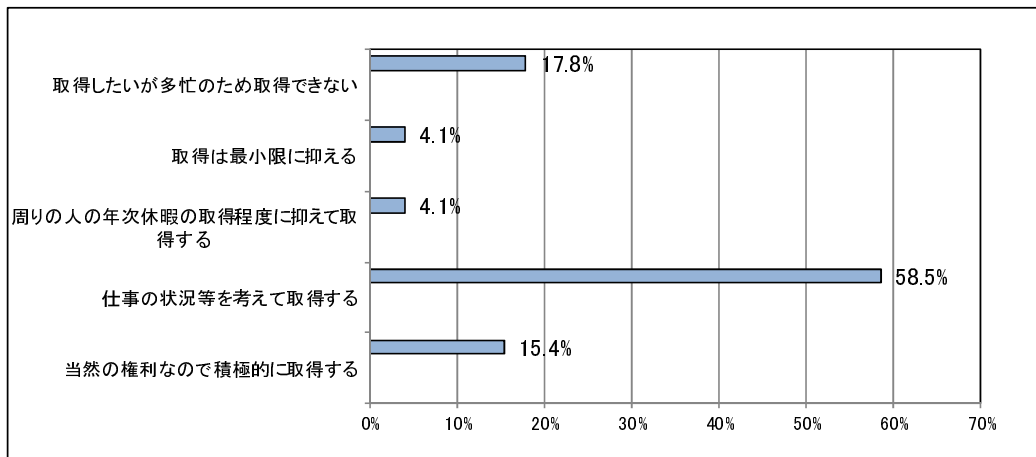


《その他の意見》

- ・サービス残業の恒常化をなくす
- ・適材適所の人員配置、重要部署への正規職員の配置、上司の管理能力
- ・業務改善プロセスを考えるようなチームを作って、ガイドラインや各課への聞き取りを行い、業務量の正しい把握を行うことがまず必要だと思う
- ・業務量と職員数が見合っていない
- ・残業を仕事を頑張っているととらえない
- ・残業ありきで仕事をしない
- ・仕事を時間内にこなせる職員の採用
- ・時間コスト感覚を磨くこと。
- ・残業手当目的で残業をしている者があるので、残業が多い職員は評価を低くするなどの対策が必要
- ・正規職員が足りない
- ・配属課により差がある

問22 年次有給休暇の取得について、あなたの考えに最も近いものを選んでください。

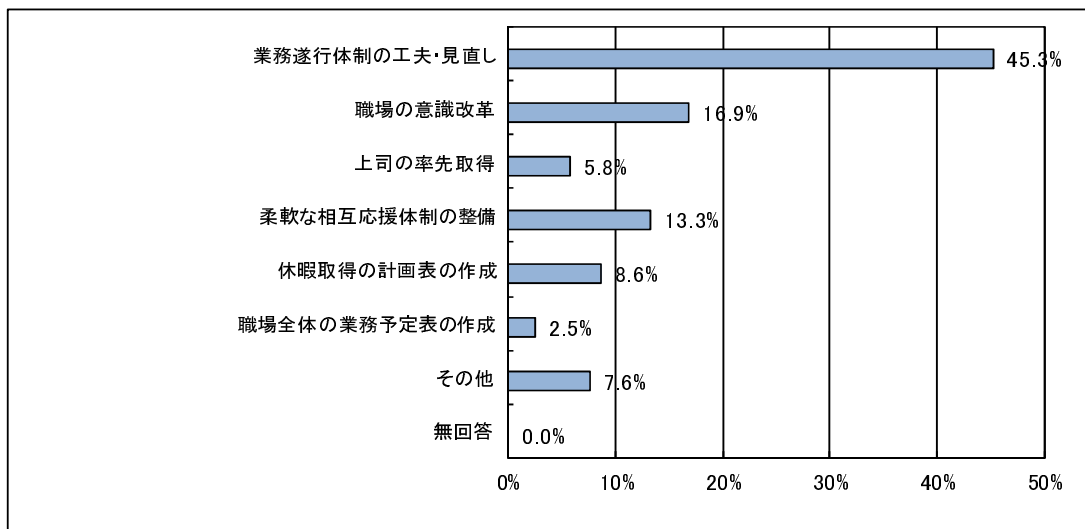
	人数	割合
1 当然の権利なので積極的に取得する	37	15.4%
2 仕事の状況等を考えて取得する	141	58.5%
3 周りの人の年次休暇の取得程度に抑えて取得する	10	4.1%
4 取得は最小限に抑える	10	4.1%
5 取得したいが多忙のため取得できない	43	17.8%
0 無回答	0	0.0%
合計	241	100.0%



問23 年次休暇取得促進のためには何が必要だと思いますか。

(複数回答可)

	人数	割合
1 業務遂行体制の工夫・見直し	126	45.3%
2 職場の意識改革	47	16.9%
3 上司の率先取得	16	5.8%
4 柔軟な相互応援体制の整備	37	13.3%
5 休暇取得の計画表の作成	24	8.6%
6 職場全体の業務予定表の作成	7	2.5%
7 その他	21	7.6%
0 無回答	0	0.0%



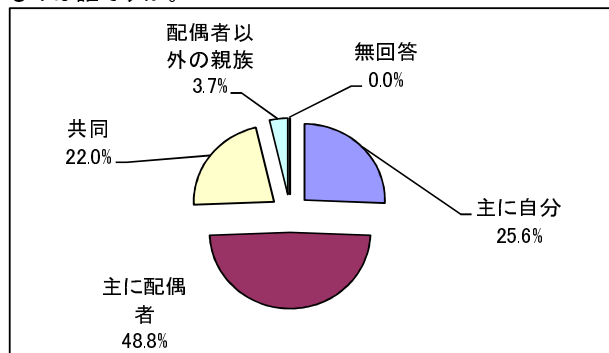
《その他の意見》

- ・休める人員配置
- ・業務量に見合った職員の適正配置
- ・取得体制が整っていないれば取りたくても取得できない
- ・職員の補充、人員の確保
- ・土曜日勤務を代休ではなく時間外にする
- ・部下が先に休暇をとる、上司が休むと仕事が滞るとい業務工程にも問題があると思う
- ・先の1ヶ月ほどをカレンダー式で予定を作成する

※小学生以下の子どもがいる方のみ回答

問24 あなたの家庭で主に家事・育児等を担っているのは誰ですか。

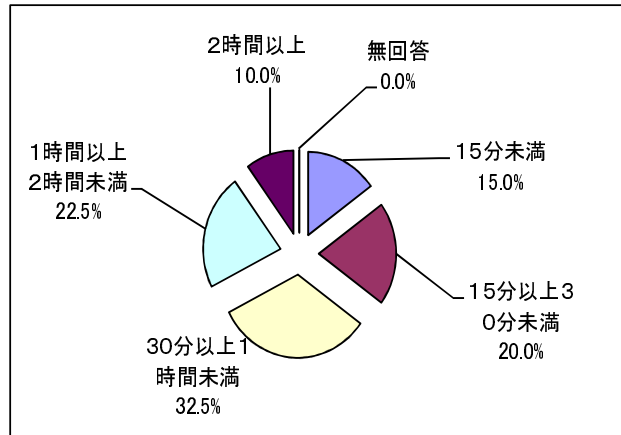
	人数	割合
1 回答対象外	159	
2 主に自分	21	25.6%
3 主に配偶者	40	48.8%
4 共同	18	22.0%
5 配偶者以外の親族	3	3.7%
0 無回答	0	0.0%
合計	241	100.0%



※上記の質問で「主に配偶者」と回答した方のみ回答

問25 あなたが平日家庭で家事・育児等に費やす時間は下記のうちどれですか。

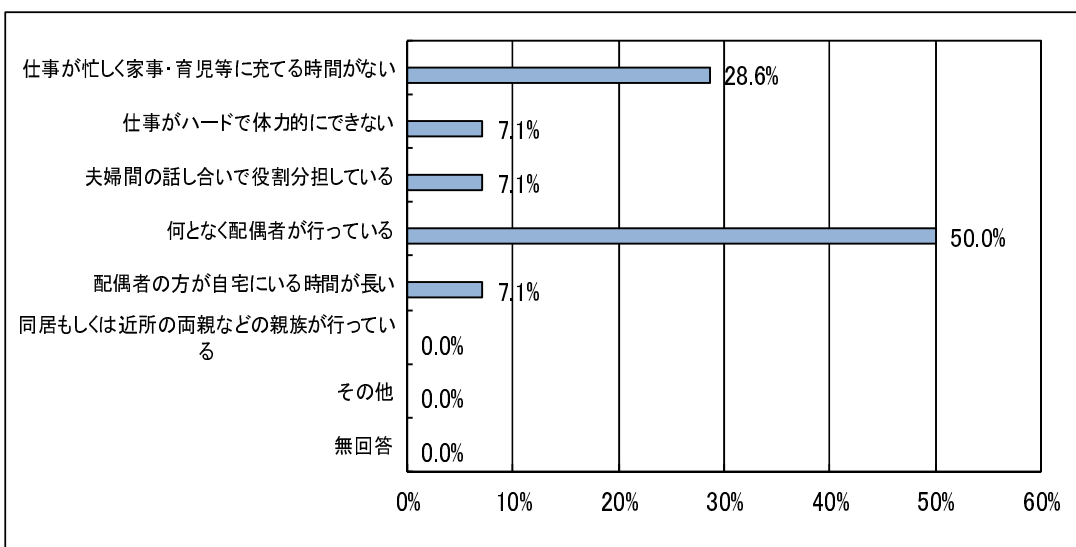
	人数	割合
1 回答対象外	201	
2 15分未満	6	15.0%
3 15分以上30分未満	8	20.0%
4 30分以上1時間未満	13	32.5%
5 1時間以上2時間未満	9	22.5%
6 2時間以上	4	10.0%
0 無回答	0	0.0%
合計	241	100.0%



上記の質問で「15分未満」、「15分以上30分未満」と回答した方のみ回答

問26 家事・育児等に費やす時間が30分未満である理由は何ですか。

	人数	割合
1 回答対象外	227	
2 仕事が忙しく家事・育児等に充てる時間がない	4	28.6%
3 仕事がハードで体力的にできない	1	7.1%
4 夫婦間の話し合いで役割分担している	1	7.1%
5 何となく配偶者が行っている	7	50.0%
6 配偶者の方が自宅にいる時間が長い	1	7.1%
7 同居もしくは近所の両親などの親族が行っている	0	0.0%
8 その他	0	0.0%
0 無回答	0	0.0%

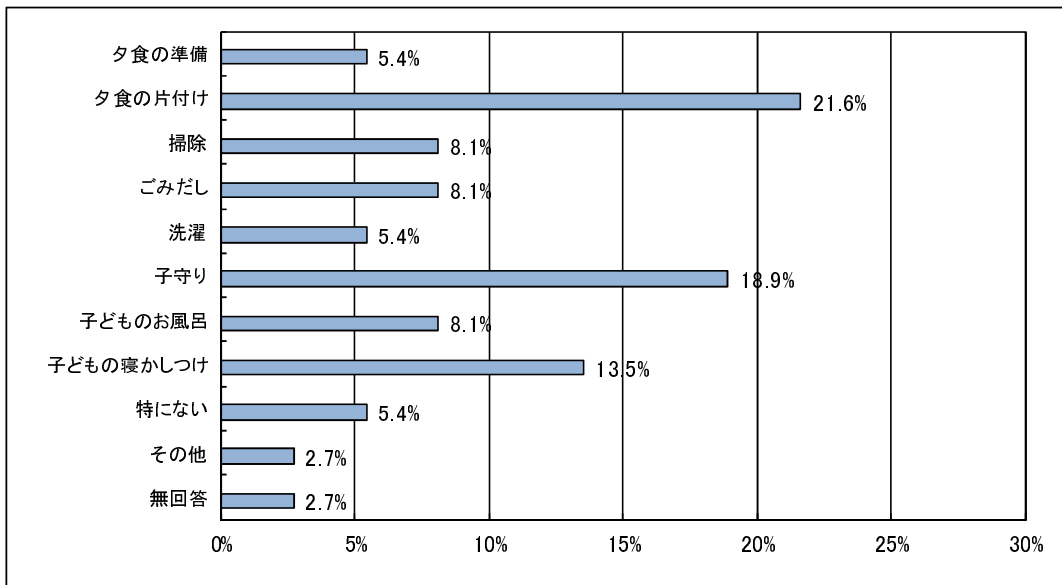


※質問24で「主に自分」と回答した方のみ回答

問27 平日配偶者にやってほしいことは何ですか。

(複数回答可)

	人数	割合
1 回答対象外	220	
2 夕食の準備	2	5.4%
3 夕食の片付け	8	21.6%
4 掃除	3	8.1%
5 ごみだし	3	8.1%
6 洗濯	2	5.4%
7 子守り	7	18.9%
8 子どものお風呂	3	8.1%
9 子どもの寝かしつけ	5	13.5%
10 特にない	2	5.4%
11 その他	1	2.7%
0 無回答	1	2.7%

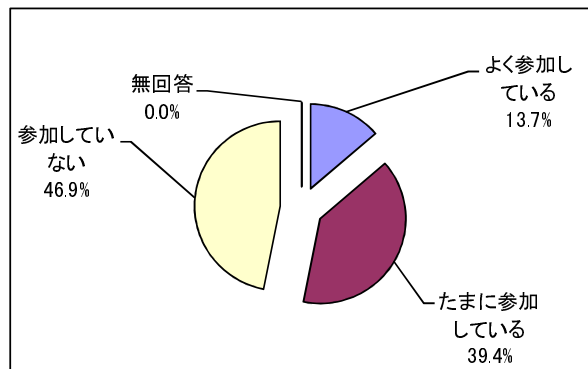


《その他の意見》

・習い事の送迎

問28 あなたは地域における子どもの健全育成活動等の地域活動に参加していますか。

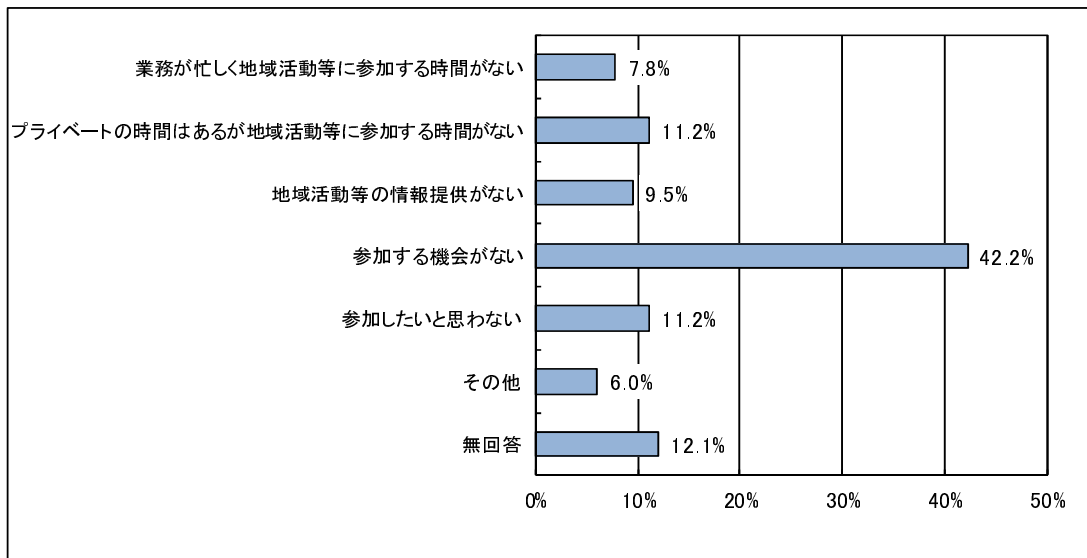
	人数	割合
1 よく参加している	33	13.7%
2 たまに参加している	95	39.4%
3 参加していない	113	46.9%
0 無回答	0	0.0%
合計	241	100.0%



※地域活動に参加していないを選んだ方のみ回答

問29 地域活動に参加していない理由は何ですか。(複数回答可)

	人数	割合
1 回答対象外	128	
1 業務が忙しく地域活動等に参加する時間がない	9	7.8%
2 プライベートの時間はあるが地域活動等に参加する時間がない	13	11.2%
3 地域活動等の情報提供がない	11	9.5%
4 参加する機会がない	49	42.2%
5 参加したいと思わない	13	11.2%
6 その他	7	6.0%
0 無回答	14	12.1%



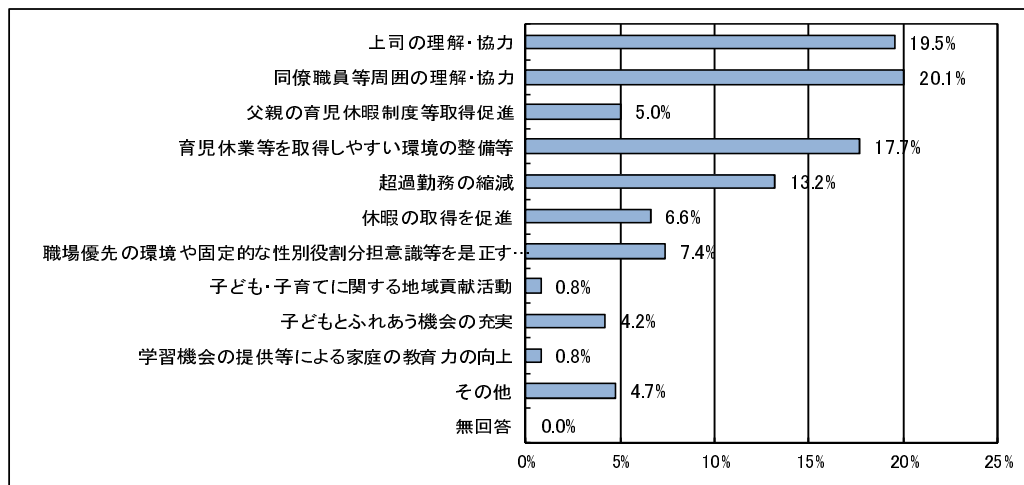
《その他の意見》

- ・介護に時間を有するため
- ・休日は家庭の事情を優先している
- ・休日業務がある
- ・地域で子どもの健全育成活動がない
- ・地域に子どもがいない

問30 職員の仕事と子育ての両立支援に必要なことは何だと考えますか。

(複数回答可)

	人数	割合
1 上司の理解・協力	74	19.5%
2 同僚職員等周囲の理解・協力	76	20.1%
3 父親の育児休暇制度等取得促進	19	5.0%
4 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	67	17.7%
5 超過勤務の縮減	50	13.2%
6 休暇の取得を促進	25	6.6%
7 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を是正するための取組	28	7.4%
8 子ども・子育てに関する地域貢献活動	3	0.8%
9 子どもとふれあう機会の充実	16	4.2%
10 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上	3	0.8%
11 その他	18	4.7%
0 無回答	0	0.0%



《その他の意見》

- ・子どものための休暇が有給だけで足りない場合、補完する制度があると良いなと思います
- ・看護休暇も取りやすくなるといいなと思います。医師の診断書をもらうのは大変というイメージがあります
- ・子育てを業務の一環として義務的に参加させる
- ・たとえば子育て中は1時間早く退勤できるようにする等の制度があれば両立支援できるのではないかと
- ・家族の協力なしでは両立は、困難であると実感しています
- ・給与をあげる
- ・人員に見合った業務量の配分
- ・人員増
- ・人的環境を整える
- ・無駄な残業を減らすことにつける。月水金は夜の会議は入れないなど、6時には帰るよう管理職から促すこと

問31 特定事業主行動計画策定にあたってご意見があれば自由に記述してください。

- ・事務事業の見直しと職員確保
- ・南丹市においては、業務量に見合った職員の適正配置ができていないと感じる。事務事業を精査し、それに見合った職員数の確保が必要と考える。
- ・家庭での役割重視を軸とした検討が重要であり、そのことにより先進諸国の基本理念に近づくこととなると思料します。
- ・正職員の負担軽減。20名強の職員体制であるが正職員は4分の1という実情。正規職員はほとんど残業しても仕事が残って休日勤務する職員もいる実情がある。精神的に余裕のなくなる職員もいる。各職場の格差が大きいのではないかと？5時半に帰れる職員もいれば10時になってもなかなか帰れない職員もいると聞いている。
- ・朝、時間早く出勤し、早く帰ることのできる制度を試験的にも導入してみたいか。そうすれば、夕方、子ども達とバドミントンでもできそう。
- ・子育て世代にとって、子どもの送迎等もある中で、早朝に出勤できなければ遠方の駐車場にしか駐車できない環境は大変厳しい。
- ・子育て世代の人員配置の配慮。子育て世代には残業の多い職場はさけるなどを盛り込んでほしい。(男性、女性にかかわらず。)
- ・町づくりには、働く子育て世代を増やすことが重要だと思います。しかし、働きながらの子育ては、子どもの健全育成ということでも大変だと思います。父、母共に職場の理解は絶対に必要です。次世代の人間育成を働きながらしなければならぬことも視野に入れた計画を期待します。働いているから人(支援)任せでは人の心の育ちは寂しいかも…。
- ・給料を補充する目的で毎月残業を行っている職員が見られるので、時間コスト感覚を徹底し、残業が多い職員は能力がないとする風潮を作らないといけない。
- ・民間事業所で実施可能であること
- ・内容がわからないので、制度の周知
- ・子の参観日などで取得できる特別休暇があったらいいなと思います。
- ・時短勤務も今の職場では現実的ではない。1人だけイレギュラーな勤務をすると周りに迷惑がかかります。
- ・子育てされている方たちが長い距離歩いたり、走ったりして慌てて通勤しなくても良くなるといいなと思います。
- ・育児休業を取得しようとする職員が気兼ねなく育児に専念する時間が得られるよう、職場の人員体制を整えていただきたい。自分が休業を取ることで、2名減の状態が続き迷惑を掛けることになると思うと長期取得に躊躇する。また、育児のための短時間(短縮?)勤務に対する支援や啓発ももっとあればいいと思う。

◇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資料

特定事業主行動計画策定に係る状況把握

①女性職員の採用割合

		平成 24 年度		平成 25 年度		平成 26 年度	
		受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
一般事務職	全体	52	6	30	2	26	11
	うち女性	14	2	8	1	8	6
	割合	26.9	33.3	26.7	50.0	30.8	54.5
土木技師職	全体	1		1	1		
	うち女性	0		0	0		
	割合	0		0	0		
建築技師職	全体			3	2		
	うち女性			0	0		
	割合			0	0		
保育士職	全体	6	3			11	6
	うち女性	6	3			10	6
	割合	100	100			90.9	100
幼稚園教諭 職	全体			3	3		
	うち女性			3	3		
	割合			100	100		

②継続勤続年数の男女差（H27. 4. 1 現在の平均勤続年数）

男性職員	21年2月
女性職員	19年9月

③超過勤務の状況（H26 年度中の平均超過勤務時間）

	平均
男性職員	19.9
女性職員	14.2

④管理的地位にある職員に占める女性割合（H27.4.1現在）

	部長級	次長級	課長級	計
人数	12	3	39	54
うち女性	1	0	10	11
割合	8.3	0.0	25.6	20.4

⑤役職段階の職員の女性の割合（H27.4.1現在）

	部長級	次長級	課長級	主幹	課長補佐級	係長級	主任級	主査級	主事等	計
人数	12	3	39	2	71	57	78	46	80	388
うち女性	1	0	10	0	29	27	42	14	46	169
割合	8.3	0.0	25.6	0.0	40.8	47.4	53.8	30.4	57.5	43.6

⑥男女別育休取得率・平均取得日数（H26年度中）

	取得率	平均取得日数
男性職員	0%	0日
女性職員	100%	22月27日

⑦男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数（H26年度中）

	取得率	平均取得日数
出産補助休暇	40%	1.5日
育児参加休暇	60%	2.7日