

豊見城市職員の女性活躍推進及び 仕事と子育て両立プラン

〔女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく〕
豊見城市特定事業主行動計画

平成 28 年 4 月

豊見城市

豊見城市特定事業主行動計画

平成 28 年 4 月 1 日

市長・市議会議員・選挙管理委員会・代表監査委員
消防長・農業委員会・教育委員会

はじめに

人口減少、少子高齢化による家族形態の変化、就労の多様化、地域コミュニティ意識の希薄化など、子ども・子育てを取り巻く環境は大きく変化しており、社会全体で子ども・子育てを支援する、新しい支え合いの仕組みを構築することが時代の要請、社会の役割となっています。

また、仕事と家庭を両立できる環境の整備等により、働きたいという希望を持つ女性や、職場でのステップアップを希望する女性が、その思いを叶えることができる社会、ひいては、男女がともに多様な生き方、働き方を実現できる、ゆとりある持続可能な社会の実現が求められています。

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 19 条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）第 15 条に基づき、豊見城市長、豊見城市議会議員、豊見城市選挙管理委員会、豊見城市代表監査委員、豊見城市消防本部消防長、豊見城市農業委員会、豊見城市教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

特定事業主行動計画とは、国の各府省や地方公共団体等が事業主としての立場から、職員が安心して職務に精励することができるよう、職場をあげて支援に取り組むための行動計画です。

次世代育成支援対策の推進にあたり、本市では平成 17 年 3 月に特定事業主行動計画を策定し（平成 22 年 4 月見直し）、国の行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズを踏まえた次世代育成支援対策に取り組んできました。

その後、国においては、これまでの次世代育成対策に関する取組を継続するため、法律の有効期限を 10 年間延長するとともに、平成 27 年 9 月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が 10 年間の時限法として制定され、次世代育成支援対策推進法と同様に行動計画の策定が義務づけられたところがあります。

よって、本市では、「女性職員が活躍できる職場環境づくり」と「仕事と子育ての両立支援」に関する取り組みは、一体として推進することが効果的かつ効率的であることということに鑑み、包括して本計画を策定するものであります。

I. 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

II. 計画の推進体制等

1. 各任命権者は、本計画の実施状況を把握・点検し、今後の対策や計画の見直しを行う。
2. 人事担当課長は、すべての職員に対し本計画の周知徹底を行い、仕事と子育ての両立についての相談や情報提供を行う窓口及び担当者を人事課に置き、子育てをする職員に対し気兼ねなく相談ができる体制を整備する。
3. 各所属長及び職員は、本計画の内容を理解し、次世代育成支援及び女性職員の活躍促進に関する職員の意識向上及び職場環境の整備について、その実施に努める。
4. 県費負担教職員に係る行動計画の実施内容については、沖縄県教育委員会が策定する特定事業主行動計画の県立学校教職員の実施内容に準じ、その実施に努める。
5. 本計画に基づく措置の実施の状況を毎年1回公表する。

III 次世代育成支援対策推進に向けた具体的な取組

1. 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

目 標	推進者
①母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について、該当職員のみならず、各所属長及び職員にも周知徹底を図り、制度を利用しやすい環境を整える。	人事担当課長 各所属長
②出産費用の給付等の経済支援措置について周知徹底を図る。	人事担当課長 各所属長
③妊娠中の職員の健康や安全を考え、担当している業務が負担とならないよう配慮するとともに、特定の職員に負担がかからないよう職場全体で業務分担について見直しを行う。	各所属長 職 員
④妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。	各所属長

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

目 標	推進者
①子どもの出生時における父親の特別休暇について周知を図る。	人事担当課長 各所属長
②子どもの出生時における父親の特別休暇と併せた年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。	人事担当課長 各所属長
③父親となる職員が子供の出生時に特別休暇・年次休暇を取得しやすいよう配慮し、必要に応じて業務の支援体制をつくる。	各所属長

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

目 標	推進者
①育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。	人事担当課長 各所属長
②育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行う。	人事担当課長
③妊娠を申し出た職員に対し、本人の希望により個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。	人事担当課長
④新規採用職員に育児休業等の制度説明を行う。	人事担当課長
⑤育児休業の取得の申し出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行う。	各所属長 職 員
⑥育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援として、育児休業中の職員に対して、休業期間中の職場の情報提供をはじめ、育児休業中の職員が疎外感を覚えることのないよう措置を講じる。	各所属長
⑦育児休業中の職員の業務を課内の人員配置によって遂行することが困難なときは、臨時職員等の適切な代替要員の確保を図る。	各所属長

(4) 超過勤務の縮減

目 標	推進者
①小学校就学時期に達するまでの子どものいる職員の深夜業務及び超過勤務制限の制度の確立及び周知を行う。	人事担当課長
②職員の健康管理への配慮や人件費の抑制を図るとともに、子どもとの関わりの時間を確保するため、ノー残業デーを継続する。	人事担当課長
③事務の簡素合理化を推進し、効率的な事務遂行を図る。	各所属長 職 員
④日頃から、職場の業務点検を行うとともに、職員の超過勤務の状況を把握し、業務量の平準化を図るなど適切な職場の運営に努める。また、職場内の職員相互のコミュニケーションを図るとともに協力しあい、超過勤務が一部の職員に集中しないよう努める。	各所属長 職 員
⑤各課等の超過勤務の状況を把握し、超過勤務の特に多い部署に対し指導を行うとともに適正配置に努める。また、超過勤務の多い職員に対する健康面における配慮を行う。	人事担当課長

(5) 休暇の取得の推進

目 標	推進者
①管理職に対して、職員の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。	人事担当課長
②安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理に相互応援ができる体制を整備する。	各所属長
③子どもに予防接種を受けさせる為の特別休暇や授業参観日等の学校行事における年次休暇の取得促進を図る。	人事担当課長 各所属長
④職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。	人事担当課長 各所属長
⑤子どもの看護休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員が取得しやすい雰囲気醸成を図る。	人事担当課長 各所属長
⑥週休日、国民の祝日又は夏期休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。	人事担当課長 各所属長
⑦ゴールデンウィークや旧盆期間における会議等を自粛するなど、業務スケジュールの見直しを行い、連続休暇取得を推進する。	各所属長

(6) 人事面における配慮

目 標	推進者
①職員の人事異動等にあたり、妊娠を申し出た職員や子育て中の職員については、可能な範囲でその状況に応じた配慮を行う。また、所属長ヒアリング等を通じて各職場における人員の適正配置に努める。	人事担当課長

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

目 標	推進者
①庁舎及び市の施設利用者等の実情を勘案し、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベット、授乳室等の設置を推進する。	各所属長
②子どもを連れた市民が気兼ねなく来庁できるよう、親切な窓口対応等ソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。	各所属長

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

目 標	推進者
①子どもが参加する子供会やスポーツクラブ等において、指導員や審判員など、職員の得意分野を活かした活動を行う。	職 員
②職員も地域社会の構成員として、子どもの健全育成、子育て支援に関する地域活動に積極的に参加するよう努める。	職 員

IV 次世代育成支援対策推進に向けた数値目標

本計画策定にあたり実施した職員アンケート調査において、子育て等に関する特別休暇の認知度を調査したところ、認知度の高い夏季休暇（認知度 100%）については、執行率も 93.3%（内 3 日以上は 85.3%）と高いが、その他の特別休暇については、認知度と比例する形で執行率も低い結果となっております。

仕事と家庭を両立するために整備された制度を有効的に活用できるよう各所属長を通して制度内容等の周知徹底を行い、認知度の向上を図り、執行率の向上につなげます。

また、平成 28 年度より本格運用される人事評価において、管理職を対象に職務を円滑に進めるための職場環境づくりができていないか評価し、その割合の向上を目指します。

1. 関係する各種特別休暇の認知度の向上を図る

(1) 特別休暇 NO. 11 の認知度の向上を図る【Ⅲ－1－(2)－①関連】

平成 27 年度 53.9% ⇒ 平成 32 年度 90.0%以上

【うち管理職については 67.9% (H27) ⇒ 100.0% (H32)】

- (2) 特別休暇 NO. 15 の認知度の向上を図る【Ⅲ－１－(5)－⑥関連】
平成 27 年度 49.1% ⇒ 平成 32 年度 90.0%以上
【うち管理職については 69.8% (H27) ⇒ 100.0% (H32)】
- (3) 特別休暇 NO. 17 の認知度の向上を図る【Ⅲ－１－(1)－①関連】
平成 27 年度 26.1% ⇒ 平成 32 年度 90.0%以上
【うち管理職については 30.2% (H27) ⇒ 100.0% (H32)】
- (4) 特別休暇 NO. 22 の認知度の向上を図る【Ⅲ－１－(5)－③・⑥関連】
平成 27 年度 38.9% ⇒ 平成 32 年度 90.0%以上
【うち管理職については 56.6% (H27) ⇒ 100.0% (H32)】

※上記で表示している特別休暇の「No.」は、豊見城市職員の勤務時間、休暇等に関する規則 別表第 2（第 20 条関係）で示されている番号を使用している。

- 2. 管理職の人事評価において、職務を円滑に進めるための職場環境づくりができているかを評価する能力評価項目の「実行力／業務処理能力／経営能力／育成力」について、各年度においてすべての管理職が A 評価以上となることを目指す。**

V 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 15 条第 3 項及び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の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号）第 2 条に基づき、本市の市長部局、教育委員会、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、消防本部において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

この目標は、本市の市長部局、教育委員会、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、消防本部において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

なお、市長部局以外については、対象職員が少数であり、かつ市長部局と一体的に人事管理を行っていることから、これらの特定事業主の職員全体を合算して数値目標を設定する。

1. 管理的地位にある職員に占める女性割合の向上

平成 27 年度 5.5% (3名/54名) ⇒ 平成 32 年度 10.0%

※平成 27 年 4 月 1 日時点

2. 男性職員の育児休業取得率の向上

平成 27 年度 0% ⇒ 平成 32 年度 13.0%

VI 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

Vで掲げた数値目標その他の目標達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

1. 管理的地位にある職員に占める女性割合の向上

- (1) 平成 28 年度より、女性職員の職業生活における活躍をより一層推進し、幹部候補生として必要な能力を習得できる研修等へ派遣を計画的に行い、女性職員の能力開発を推進する。

2. 男性職員の育児休業取得率の向上

- (1) 平成 28 年度より、仕事と家庭の両立についての各種支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための特別休暇等）に関する情報をまとめ、庁内ネットワーク等を活用し職員が閲覧できる状態にする。

資料

(1) 採用職員に占める女性職員の割合

	採用人数	内女性職員数	割合
平成 25 年度	22 名	6 名	27.3%
平成 26 年度	22 名	6 名	27.3%
平成 27 年度	23 名	8 名	34.8%

(2) 平均勤続年数の男女の差異

平成 27 年 4 月 1 日現在 職種別平均勤続年数

・ 市長部局（議会事務局、監査委員会、選挙管理委員会、農業委員会含む）（単位：年）

	一般職	保健師	栄養士	保育士	計
男性	14.2	3.0	—	2.3	14.2
女性	12.7	12.2	5.0	12.1	12.4

※市長及び副市長は除く

・ 教育委員会（単位：年）

	一般職	幼稚園教諭	計
男性	14.8	—	14.2
女性	9.6	12.8	12.0

※教育長及び教育指導主事の 2 名は除く

・ 消防（単位：年）

	一般職	消防職	計
男性	19	11.3	11.5
女性	—	—	—

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成 26 年度 職員一人当たりの超過勤務時間

（単位：時間）

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	
市長部局	7.33	3.96	4.22	7.37	5.22	5.13	
教育委員会	3.62	2.09	3.09	9.24	2.37	5.77	
消防	15.18	31.88	13.96	22.64	10.52	21.43	
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	年平均
市長部局	8.53	6.92	5.10	8.00	10.46	8.35	6.71
教育委員会	7.60	6.11	2.15	3.47	2.62	4.38	4.38
消防	23.80	24.02	27.29	32.16	14.86	15.85	21.12

※市長部局には、議会事務局、監査委員会、選挙管理委員会及び農業委員会を含む

豊見城市職員の勤務時間、休暇等に関する規則 別表第2(第20条関係)抜粋

NO.	事 由	期 間
10	職員の分べんの場合	医師又は助産師の証明等に基づく分べんの予定日以前8週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)目にあたる日から、分べんの日後8週間目にあたる日までの期間内において、あらかじめ必要と認める期間
11	職員が配偶者の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合	出産に係る入院の日から出産後15日の期間内において、1日又は1時間を単位として5日
14	夏季休暇	5日(5月から10月までの間)
15	女性職員が満1歳に達しない子を育てる場合	午前、午後各1時間(ただし、幼稚園職員は1日1回午後に2時間とする。)
16	妊娠中の女性職員が勤務に利用する交通機関の混雑の程度が母体への健康保持に重大な支障を与える程度に及ぶものであるとみとめられる場合	正規の勤務時間の始め又は終わりにつき、1日を通じて1時間を超えない範囲で必要と認められる時間
17	妊娠中及び出産後の女性職員が母子保健法(昭和40年法律第141号)第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合	妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から満35週までは2週間に1回、妊娠満36週から出産までは1週間に1回(医師等の特別の指示があつた場合には、いずれの期間についてもその指示された回数)とし、それぞれ1日の正規の勤務時間の範囲内で必要と認められる時間
22	中学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する職員が、その子の看護(負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。)のため又はその子に予防接種若しくは健康診断を受けさせるため勤務しないことが相当であると認められる場合	1の年度において5日(その養育するする中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10日)の範囲内の期間

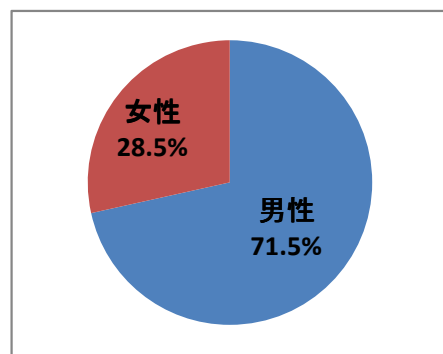
○特定事業主行動計画アンケート調査集計結果(全職員)

《アンケート対象者情報》

性別

	対象者数	構成比
男性	274	71.5%
女性	109	28.5%
計	383	100.0%

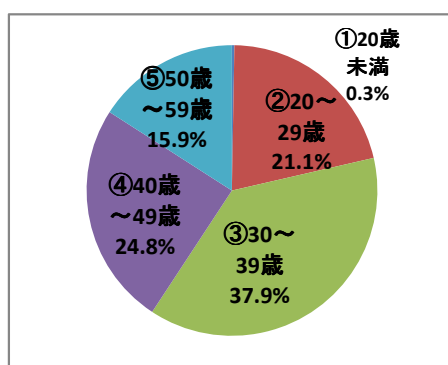
※派遣、休職者(育休者除く)は除く



年齢

	対象者数	構成比
①20歳未満	1	0.3%
②20～29歳	81	21.1%
③30～39歳	145	37.9%
④40歳～49歳	95	24.8%
⑤50歳～59歳	61	15.9%
計	383	100.0%

※派遣、休職者(育休者除く)は除く

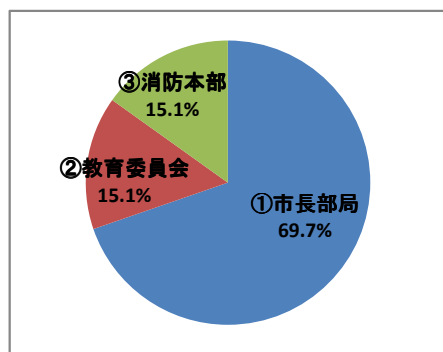


部局

	対象者数	構成比
①市長部局	267	69.7%
②教育委員会	58	15.1%
③消防本部	58	15.1%
計	383	100.0%

※①の市長部局には、議会、監査、選管、農委含む

※派遣、休職者(育休者除く)は除く

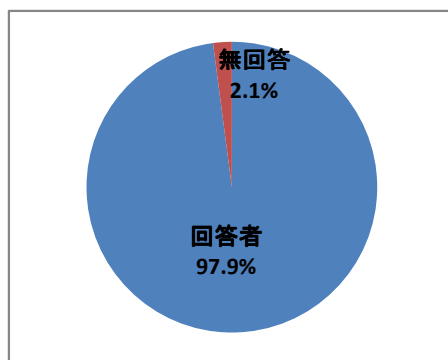


《アンケート調査結果》

アンケート調査回収状況

	対象者数	構成比
回答者	375	97.9%
無回答	8	2.1%
計	383	100.0%

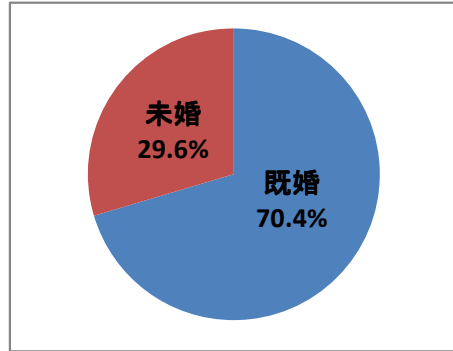
※派遣、休職者(育休者除く)は除く



I. 回答者自身の状況

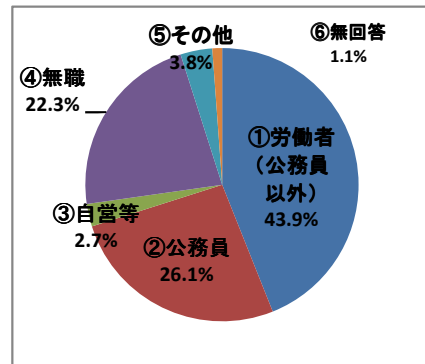
問1 結婚していますか

	回答数	構成比
既婚	264	70.4%
未婚	111	29.6%
計	375	100.0%



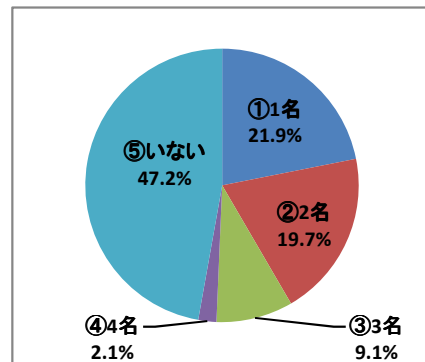
問2 配偶者の就労状況

	回答数	構成比
①労働者(公務員以外)	116	43.9%
②公務員	69	26.1%
③自営等	7	2.7%
④無職	59	22.3%
⑤その他	10	3.8%
⑥無回答	3	1.1%
計	264	100.0%



問3 中学生以下の子の養育

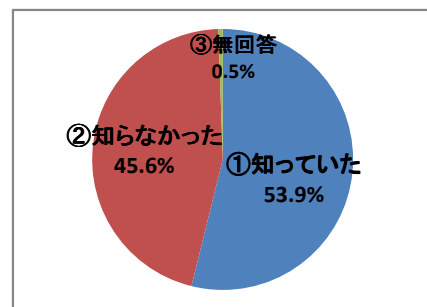
	回答数	構成比
①1名	82	21.9%
②2名	74	19.7%
③3名	34	9.1%
④4名	8	2.1%
⑤いない	177	47.2%
計	375	100.0%



II. 特別休暇の認知度及び取得状況について

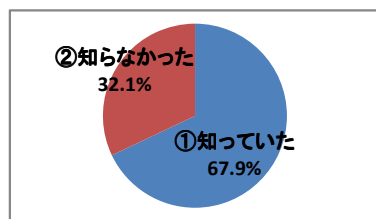
問4 出産補助休【特休NO.11】の認知度

	回答数	構成比
①知っていた	202	53.9%
②知らなかった	171	45.6%
③無回答	2	0.5%
計	375	100.0%



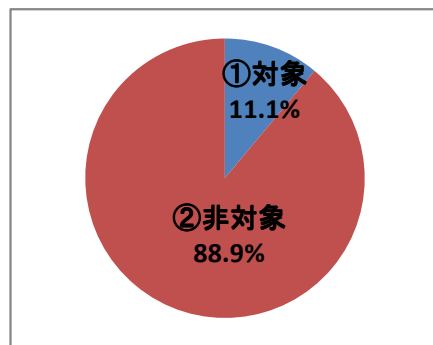
内 管理職【特休NO.11】の認知度

	回答数	構成比
①知っていた	36	67.9%
②知らなかった	17	32.1%
③無回答	0	0.0%
計	53	100.0%



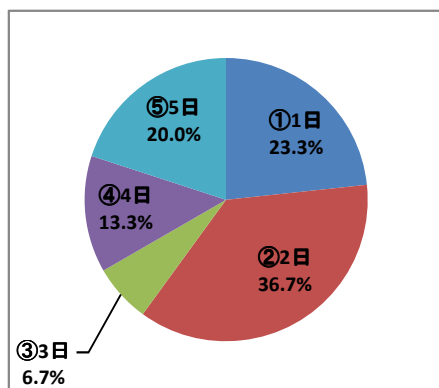
問5 平成27年度中の出産補助休
【特休NO.11】対象職員数

	回答数	構成比
①対象	30	11.1%
②非対象	241	88.9%
計	271	100.0%



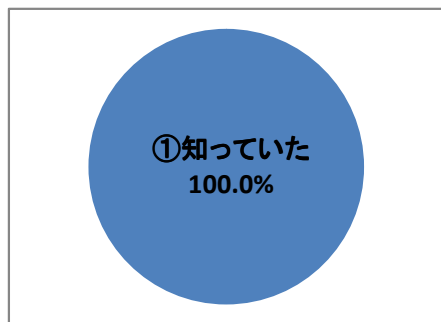
問6 平成27年度中の出産補助休
【特休NO.11】対象者の取得日数

	回答数	構成比
①1日	7	23.3%
②2日	11	36.7%
③3日	2	6.7%
④4日	4	13.3%
⑤5日	6	20.0%
計	30	100.0%



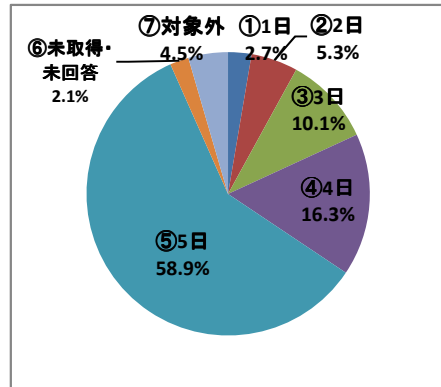
問7 夏季休【特休NO.14】の認知度

	回答数	構成比
①知っていた	375	100.0%
②知らなかった	0	0.0%
計	375	100.0%



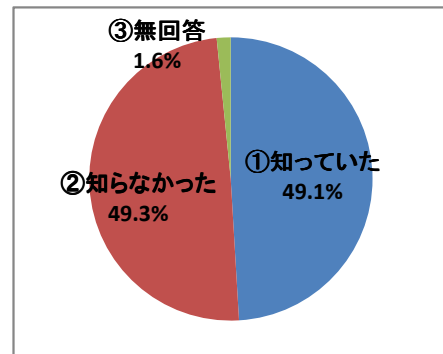
問8 平成27年度中の夏季休【特休NO.11】
の取得日数

	回答数	構成比
①1日	10	2.7%
②2日	20	5.3%
③3日	38	10.1%
④4日	61	16.3%
⑤5日	221	58.9%
⑥未取得・未回答	8	2.1%
⑦対象外	17	4.5%
計	375	100.0%



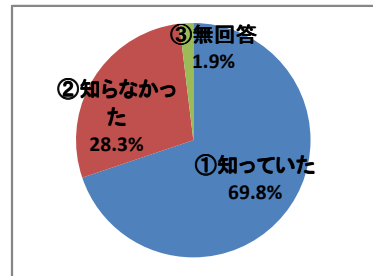
問9 育児時短休【特休NO.15】の認知度

	回答数	構成比
①知っていた	184	49.1%
②知らなかった	185	49.3%
③無回答	6	1.6%
計	375	100.0%



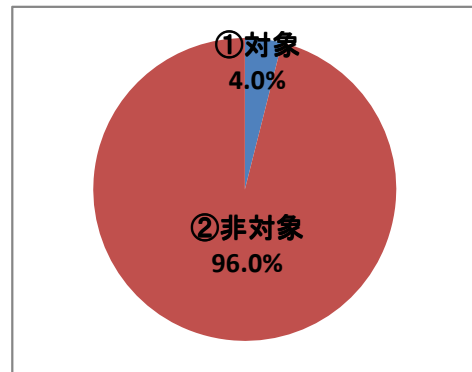
内 管理職【特休NO.15】の認知度

	回答数	構成比
①知っていた	37	69.8%
②知らなかった	15	28.3%
③無回答	1	1.9%
計	53	100.0%



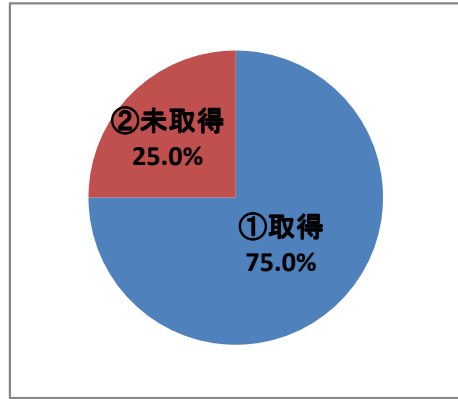
問10 平成27年度中の育児時短休
【特休NO.15】対象職員数

	回答数	構成比
①対象	4	4.0%
②非対象	97	96.0%
計	101	100.0%



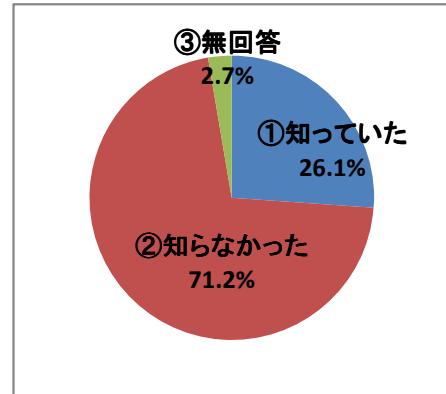
問11 平成27年度中の育児時短休
【特休NO.15】対象者の取得状況

	回答数	構成比
①取得	3	75.0%
②未取得	1	25.0%
計	4	100.0%



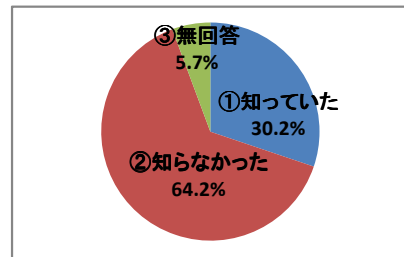
問12 妊婦健診等休【特休NO.17】の認知度

	回答数	構成比
①知っていた	98	26.1%
②知らなかった	267	71.2%
③無回答	10	2.7%
計	375	100.0%



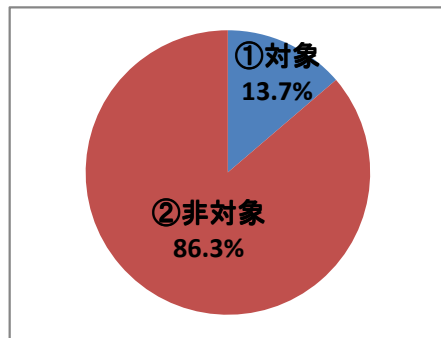
内 管理職 【特休NO.17】の認知度

	回答数	構成比
①知っていた	16	30.2%
②知らなかった	34	64.2%
③無回答	3	5.7%
計	53	100.0%



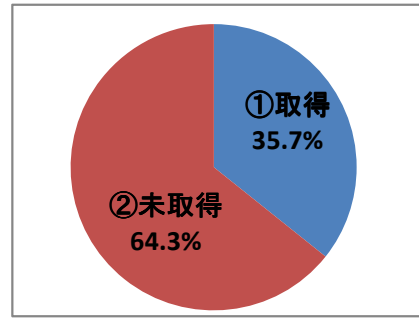
問13 平成27年度中の妊婦健診等休
【特休NO.17】の対象職員数

	回答数	構成比
①対象	14	13.7%
②非対象	88	86.3%
計	102	100.0%



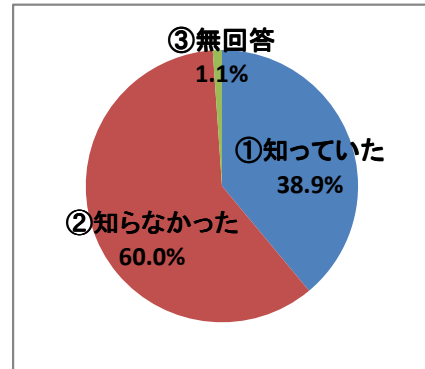
問14 平成27年度中の妊婦健診等休
【特休NO.17】の取得状況

	回答数	構成比
①取得	5	35.7%
②未取得	9	64.3%
計	14	100.0%



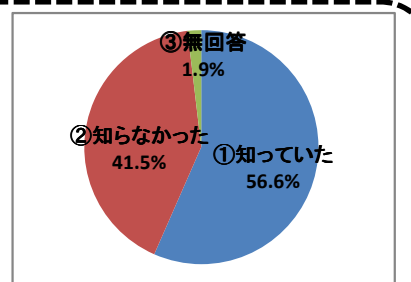
問15 子の看護等休【特休NO.22】の認知度

	回答数	構成比
①知っていた	146	38.9%
②知らなかった	225	60.0%
③無回答	4	1.1%
計	375	100.0%



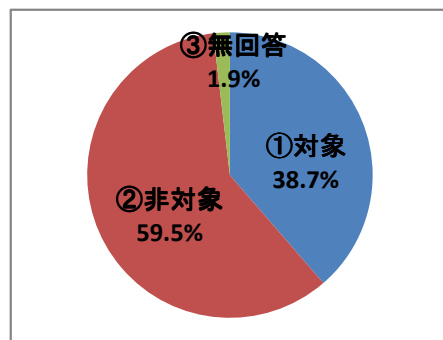
内 管理職 【特休NO.22】の認知度

	回答数	構成比
①知っていた	30	56.6%
②知らなかった	22	41.5%
③無回答	1	1.9%
計	53	100.0%



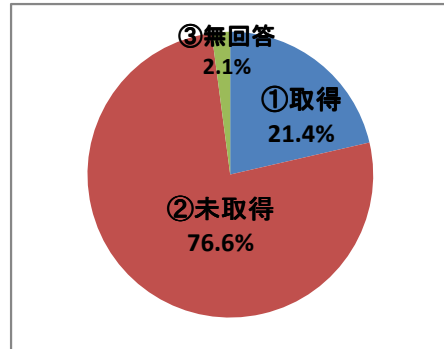
問16 平成27年度中の子の看護等休
【特休NO.22】の対象職員数

	回答数	構成比
①対象	145	38.7%
②非対象	223	59.5%
③無回答	7	1.9%
計	375	100.0%



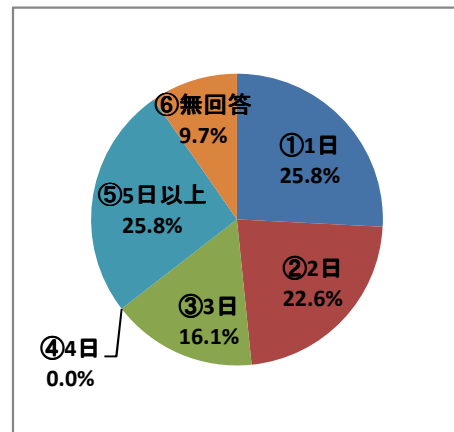
問17 平成27年度中の子の看護等休
【特休NO.22】の取得状況

	回答数	構成比
①取得	31	21.4%
②未取得	111	76.6%
③無回答	3	2.1%
計	145	100.0%



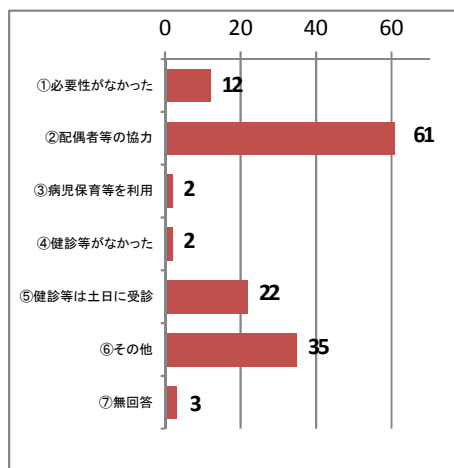
問18 平成27年度中の子の看護等休
【特休NO.22】の取得日数

	回答数	構成比
①1日	8	25.8%
②2日	7	22.6%
③3日	5	16.1%
④4日	0	0.0%
⑤5日以上	8	25.8%
⑥無回答	3	9.7%
計	31	100.0%



問19.特別休暇(特休No.22)の取得しなかった理由

(※複数回答可)	回答数	構成比
①必要性がなかった	12	8.8%
②配偶者等の協力	61	44.5%
③病児保育等を利用	2	1.5%
④健診等がなかった	2	1.5%
⑤健診等は土日に受診	22	16.1%
⑥その他	35	25.5%
⑦無回答	3	2.2%
計	137	100.0%



※回答者数 110

「⑧その他」コメント一覧

・知らなかったため年休で処理した	・年休休暇で処理していた
・知らなかった	

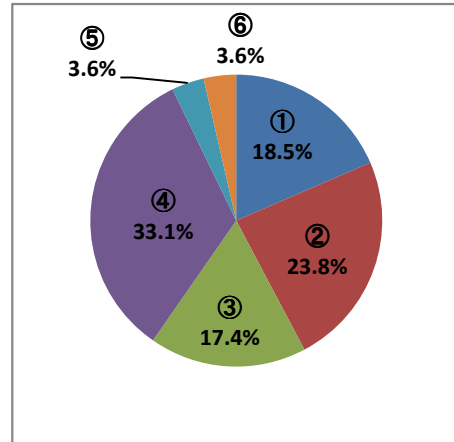
など

Ⅲ. キャリアアップについて

問20 将来、昇任して管理職として活躍したい

	回答数	構成比
①昇任したい	67	18.5%
②どちらかといえば昇任	86	23.8%
③意識はしてるが自信がない	63	17.4%
④希望しない	120	33.1%
⑤したくない	13	3.6%
⑥無回答	13	3.6%
計	362	100.0%

※部長職13名除く



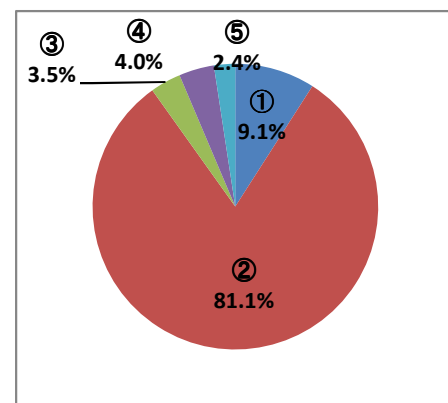
問21 問20の理由

・様々な経験をする中で幅広い知識や高い能力を身に付けた後には、市発展のために活躍できればと考えています	・それなりに年数を重ね、昇給すると昇任して責任ある仕事をこなさなければならないと思うが、部下の指導も含め、実際にできるか多少不安がある
・困難な業務、難易度の高い業務に臨むことで自身のスキルアップにつながるだろうし、より強い責任感が伴うことで、仕事に対するやりがいが増すのではと考えるため	・昇任して責任ある仕事をしたい気持ちもあるが、給料体系が責任とみあったものになっていないと感じる
・経験、知識不足なので今後、経験を積んで考えていけたらと思う	・その時の自分の状況によると思う
・部下や上司を含め、評価によって管理職は決めるべきなので、特に自ら希望はしない。評価の結果、職責を与えられたらやるだけである	・家庭との両立の中で、管理職としての責務が果たせるのか本当に自身がない
・家庭の状況等によるので、いつでも大丈夫という確信が持ちにくい。管理職となって初めて組織人としてのマネジメント能力が発揮でき、人間として成長の機会を与えてもらえるとうから	・無理をして家庭、仕事をできなくなれば職場、家庭に迷惑をかけるので

など

問21 管理職への女性の登用について

	回答数	構成比
①積極的な推進	34	9.1%
②男女を問うべきでない	304	81.1%
③女性に特化した推進をすべきでない	13	3.5%
④その他	15	4.0%
⑤無回答	9	2.4%
計	375	100.0%



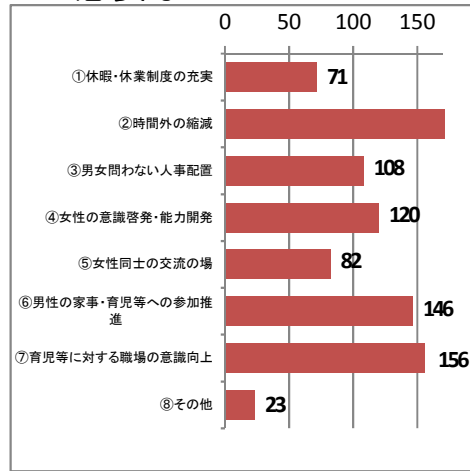
⑤その他回答

・性別に固執することなく、管理職に就く適任者を登用すべき	・男女を問わず能力により評価し進めるべき(管理職を担える能力があれば男女関係ない)
・男女問わず、管理職にふさわしい人材を登用してほしい	・能力があれば登用すべき。行政経験年数は重視すべきだと思う
・男女を問わずその人の適性を見極めて判断すべき	

など

問23. 本市の女性職員が活躍していくために必要なこと

(※複数回答可)	回答数	構成比
①休暇・休業制度の充実	71	7.9%
②時間外の縮減	188	21.0%
③男女問わない人事配置	108	12.1%
④女性の意識啓発・能力開発	120	13.4%
⑤女性同士の交流の場	82	9.2%
⑥男性の家事・育児等への参加推進	146	16.3%
⑦育児等に対する職場の意識向上	156	17.4%
⑧その他	23	2.6%
計	894	100.0%



※回答者数 359

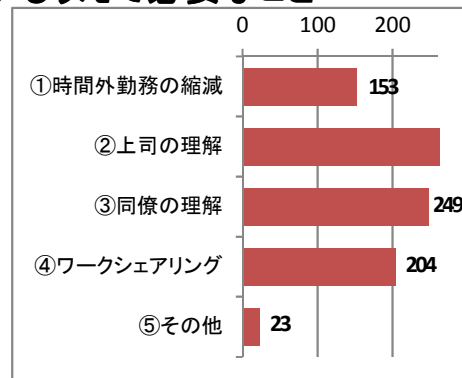
「⑧その他」コメント一覧

・女性だけでなく男性の意識啓発も必要と思う	・配偶者を含めた家族の理解と協力
・必要な場所には女性であれ、男性であれ登用されるものではないかと思う	・班長級の職員が育児休暇を取得しやすいよう人事課への配置ができないか
・制度が充実しても取得できる職場の雰囲気や体制がないと難しい	・職員を増やす等

など

問24. 育児・介護をしている職員が活躍するうえで必要なこと

(※複数回答可)	回答数	構成比
①時間外勤務の縮減	153	17.1%
②上司の理解	268	29.9%
③同僚の理解	249	27.8%
④ワークシェアリング	204	22.7%
⑤その他	23	2.6%
計	897	100.0%



※回答者数 368

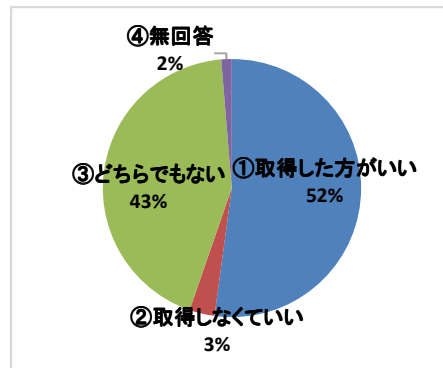
「⑤その他」コメント一覧

・一人で業務を抱える状況をなくす。課内に前任者がいるのが理想	・業務に関係なく必ず休ませる。慣習付け
・安心して休みがとれる環境であれば。職員が少ないので、気になってなかなか休みがとりにくい	・休暇を取れる雰囲気づくり
・育児又は介護をする職員を補完できる体制(フレックスタイム、在宅勤務etc)の導入	・アウトソーシング(一部事務)の利用

など

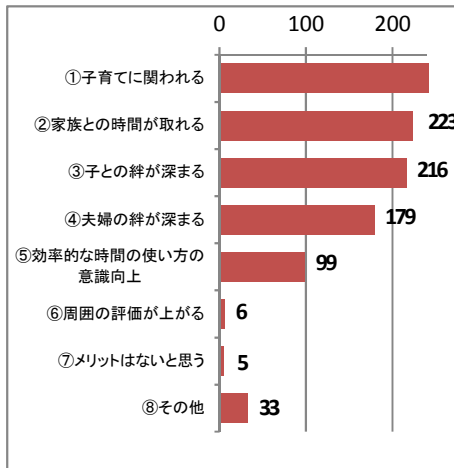
問25. 男性職員の育児休業取得について

	回答数	構成比
①取得した方がいい	195	52.1%
②取得しなくていい	12	3.2%
③どちらでもない	162	43.3%
④無回答	5	1.3%
計	374	100.0%



問26. 男性職員の育休取得によるメリット

(※複数回答可)	回答数	構成比
①子育てに関われる	252	24.9%
②家族との時間が取れる	223	22.0%
③子との絆が深まる	216	21.3%
④夫婦の絆が深まる	179	17.7%
⑤効率的な時間の使い方の意識向上	99	9.8%
⑥周囲の評価が上がる	6	0.6%
⑦メリットはないと思う	5	0.5%
⑧その他	33	3.3%
計	1013	100.0%



※回答者数 367

「⑧その他」コメント一覧

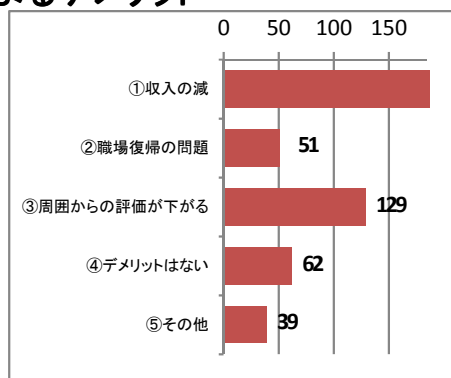
・育児の大変さがわかる。親として育てる責任感(金を稼ぐ以外)が生まれる。	・本市は子育て世代が多いと思うので、住民福祉の理解につながると思う
・女性の育児不安や負担の軽減	・業務に反映できる
・育児への理解が深まり、職場で育休や特休を利用する職員への理解が深まると思う。	・豊見城市が子育てのしやすい、環境と実績があるとアピールすることが可能である
・夫婦共働きができ、有能な女性の社会進出が可能となる	・女性の負担が減り、不安がなくなることで、次の子づくり・子育てに積極的になる
・家庭、職場での女性の立ち位置が理解する機会になると思う	・取得すればいいとも思わない。人によって異なると思います。

など

問27. 男性職員が育休を取得することによるデメリット

(※複数回答可)	回答数	構成比
①収入の減	198	41.3%
②職場復帰の問題	51	10.6%
③周囲からの評価が下がる	129	26.9%
④デメリットはない	62	12.9%
⑤その他	39	8.1%
計	479	100.0%

※回答者数 359



「⑤その他」コメント一覧

・引き継ぎをしっかりと行わないと業務に支障が出る可能性がある	・同僚に迷惑をかける
・職場環境や他職員の理解の差で変わってくると思います。	・仕事＝評価なら下がる
・育休取得のデメリットでなく、取得することに対する風評によってデメリットが発生していると感じます。	・所属部署の負担増

など