

# 女性職員活躍に関する取り組み報告書

～女性が輝く職場をめざして～

平塚市女性活躍推進部会

## はじめに

平成19年（2007年）10月、本市における男女共同参画推進の取り組みとして、ポジティブアクション（性別による格差を是正するための措置）を推進するため、平塚市女性活躍推進部会（以下「部会」という。）が設置されました。以後、5回にわたり会議を開き、女性職員の活躍に関して意見交換をしてきました。

現在、女性職員が職場で活躍する場面は珍しくありません。しかし、政策・方針決定過程に参画する女性は課長以上で5人と、男性の105人に比べて少ないのが現状で、格差の是正、つまり女性管理職を増やすことが急務となっています。

そこで、部会では、女性職員が個性と能力を十分発揮して活躍する目安として、管理職に占める女性割合の目標値を設定し、達成するための取り組みを提言しました。

女性管理職が男性に比べて少ない理由は、女性職員が活躍しにくい現状、つまり、これまで長い間培われてきた、男性は基幹業務、女性は補助業務などに代表される性別役割分担意識、配置や事務分担の偏りなど女性職員の育成と職域が少ないこと、子育てや介護などワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の問題などが考えられます。

女性職員が活躍するにはワーク・ライフ・バランスの推進は欠かせません。ワーク・ライフ・バランスが進むと、すべての職員にとって働きやすい職場になるだけでなく、政策・方針決定過程に女性職員が参画しやすくなります。また、女性職員が参画することで多様な視点が反映され、多様化している市民のニーズに新しい発想でこたえることができ、市民満足もさらに向上すると期待できます。

このように、ポジティブアクションを推進することは、女性の優遇ではなく、すべての人にとってメリットがあり、組織の活性化にもつながると考えます。9年後に、本市における男女共同参画が目に見えて進み、すべての職員が個性と能力を十分発揮し、活気あふれる職場となることを期待するとともに、女性職員にエールを送ります。

平成20年（2008年）3月

平塚市女性活躍推進部会

## 目 次

1 基本的事項	3
2 女性職員の活躍の必要性	4
3 現状	4
4 課題	7
5 めざす将来像	8
6 目標の設定	9
7 提言	10
8 結論	12
資料編	
1 男女共同参画社会基本法（抜粋）	13
2 平塚市女性活躍推進部会名簿	13
3 策定経過	13
4 要綱	14
5 データ	15

## 1 基本的事項

### (1) 位置づけ

「ひらつか男女共同参画プラン2007」(以下「プラン」という。)では、あらゆる分野で男女共同参画を進めることが重要で、本市においても、国にならない女性管理職の割合を高めるために、ポジティブアクション(注1)を実施するとともに、女性職員の意識改革やチャレンジ支援など、女性の登用率を上げるための仕組みが必要であるとしています。

プランの主な取り組み32「庁内男女共同参画推進会議の機能強化」に基づき、平成19年(2007年)10月1日付けで「平塚市男女共同参画管理会議」(以下「管理会議」という。)が設置されました。管理会議設置要綱第8条において、専門的かつ重点的な事項を調査研究する機関として、部会が設置されました。

なお、この報告書は、平成19年度第2回管理会議で報告されました。

～ひらつか男女共同参画プラン2007～

基本方針4 「男女共同参画社会の実現に向けた市の積極的な取り組み」

施策9 「男女共同参画社会の実現に向けた市役所における率先行動の推進」

主な取り組み32 「庁内男女共同参画推進会議の機能強化」

### (2) 期間

平成20年度(2008年度)からプラン最終年度にあたる平成28年度(2016年度)までの9年間に達成する目標と、取り組む内容を提言しています。なお、情勢の変化に応じて目標値は見直すこととします。

さらに9年間で、第1期(平成20年度から平成22年度)、第2期(平成23年度から平成25年度)、第3期(平成26年度から平成28年度)に分け、3年ごとに目標値を掲げ、目標を達成していきます。

### (3) 対象

対象は一般行政職(一般事務、建築技師・土木技師、保育士、保健師、社会福祉士、司書・学芸員等)とします。

なお、今回は消防職、医療職は除きます。あらゆる分野に男女共同参画を推進するために、特に男性が多い消防職への女性の進出と、女性が多い医療職への男性の進出は欠かせないと認識していますが、現状の課題を明確にし、実現可能なところから着手します。

また、内閣府では指導的地位を「政策・方針を決定できる」という考えから「所属長以上」としていますが、この報告書では本市の職制を優先し、管理職は「課長代理以上」を指します。

本文中の人数や割合は表示がない限り、平成19年(2007年)4月1日を基準としています。

---

(注1)ポジティブアクション 差別を解消するため、不利な立場に置かれてきた集団に対し、一定の範囲で特別な機会や条件を提供する是正措置のこと。

## 2 女性職員の活躍の必要性

- (1) 急速な少子高齢化と人口減少時代に直面し、労働力の確保や市民サービスの向上など生産性を維持させるためには、多様な人材、特に女性の活用が求められています。前提として、長時間労働を是正し、ワーク・ライフ・バランス(注2)を進めることが必要となります。
- (2) 市民の多様化・高度化したニーズや満足を向上させるためには、政策・方針決定過程に多様な人材、特に女性職員が参画することが必要となります。
- (3) 「プラン」では、「市民との協働で男女共同参画社会を推進する」としています。市民や事業者にも男女共同参画を推進するためには、本市が率先して行動する必要があります。
- (4) 国では「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」との目標を掲げています。これにならない、全国でポジティブアクションの取り組みが進められています。
- (5) 民間企業では、女性の活躍を推進している企業ほど業績が拡大しているという調査結果があります。そこで、本市においても活気あふれる職場という点で、女性職員の活躍が必要といえます。

\* 「企業の女性活用と経営業績との関係に関する調査」(平成15年)(財)21世紀職業財団

## 3 現状

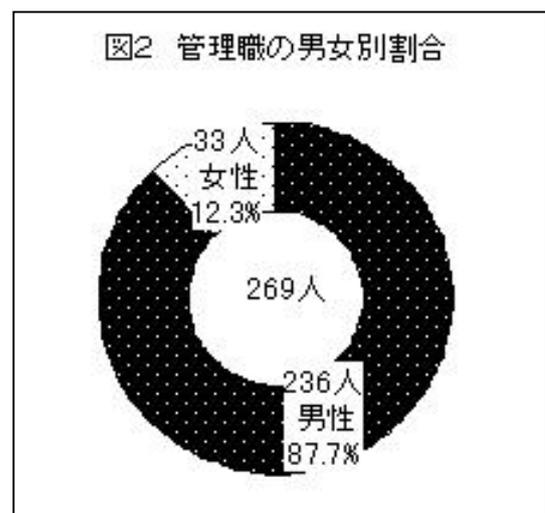
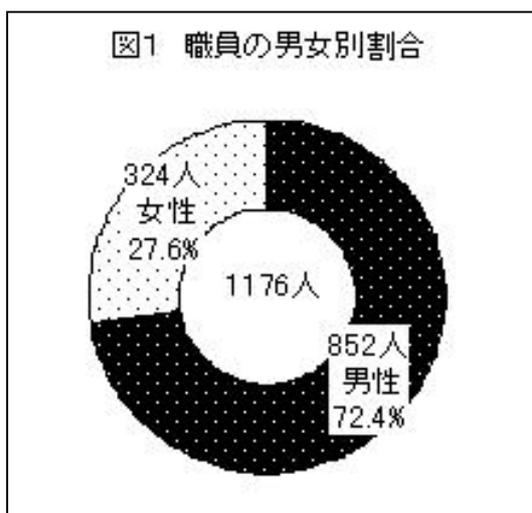
本市の職員について、性別による格差の現状を見ていきます。

### (1) 職員と管理職の男女別割合

職員(1176人)の男女別割合は、男性は72.4%(852人)、女性は27.6%(324人)と、女性の方が少なくなっています。(図1)

一方、管理職(269人)の男女別割合は、男性は87.7%(236人)、女性は12.3%(33人)と女性の方が少なく、図1の男女別割合と比べても少なくなっています。(図2)

国の目標値である30%と比べ、本市においては管理職に占める女性割合がまだまだ低い現状がうかがえます。



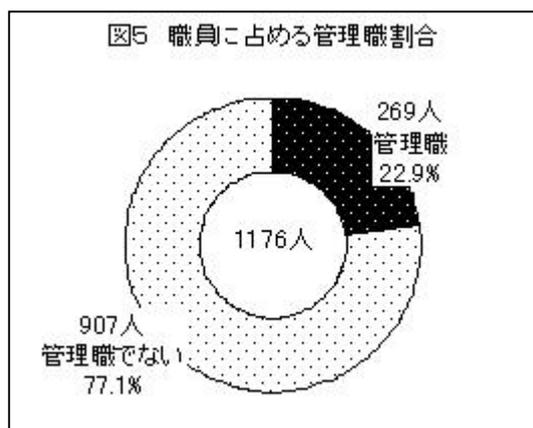
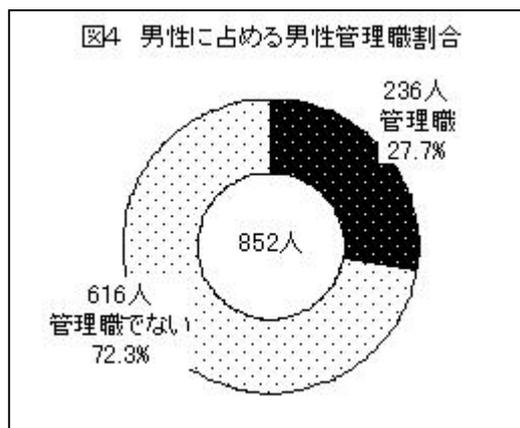
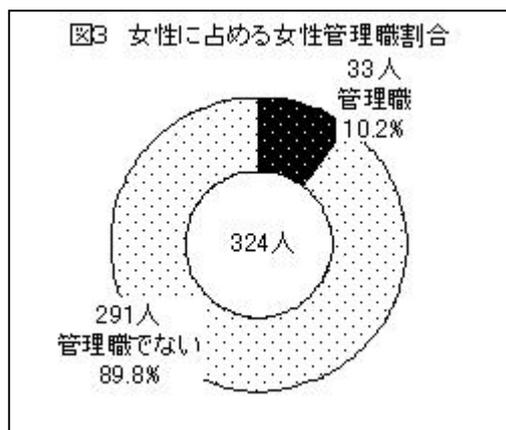
(注2)ワーク・ライフ・バランス 仕事と私生活とのバランスのこと。これにより、労働者には家庭や地域活動などに参加できる機会が与えられ、事業者にとっても生産性の向上、優秀な人材の確保などにつながるとされます。

## (2) 職員に占める管理職割合

女性職員が少ないにもかかわらず、女性管理職のみを増やすのは公平ではありません。そこで、男女別に職員に占める管理職割合を比較すると、女性職員(324人)に占める女性管理職(33人)割合は10.2%となっています。(図3)

一方、男性職員(852人)に占める男性管理職(236人)割合は27.7%です。(図4) 図3と比べると、職員に占める管理職の割合の差が17.5ポイントあります。

職員全体では、全体(1176人)に占める管理職(269人)の割合は22.9%となっていることから、女性管理職の割合が増える必要性がうかがえます。(図5)

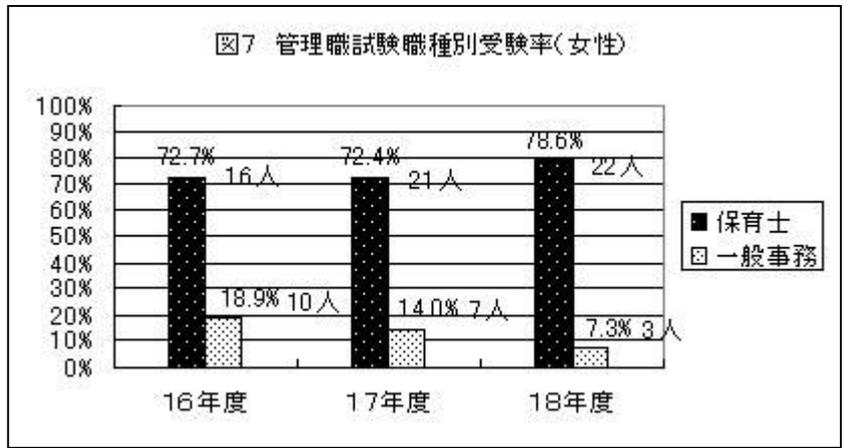
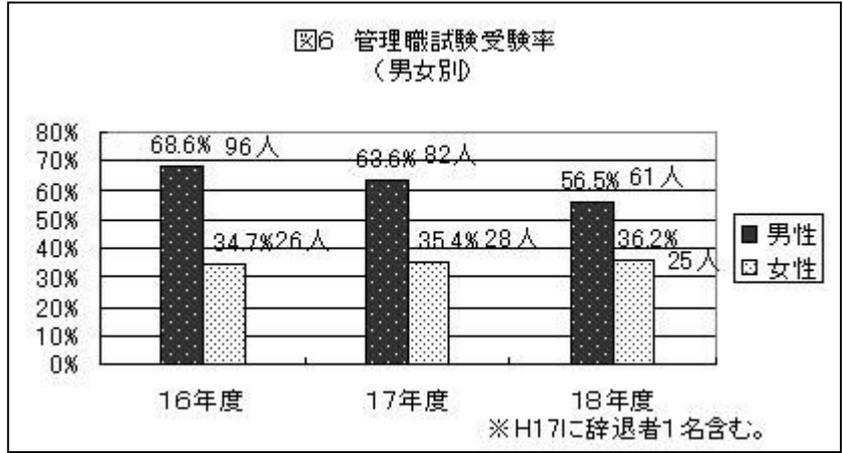


## (3) 管理職試験の男女別受験率と合格率

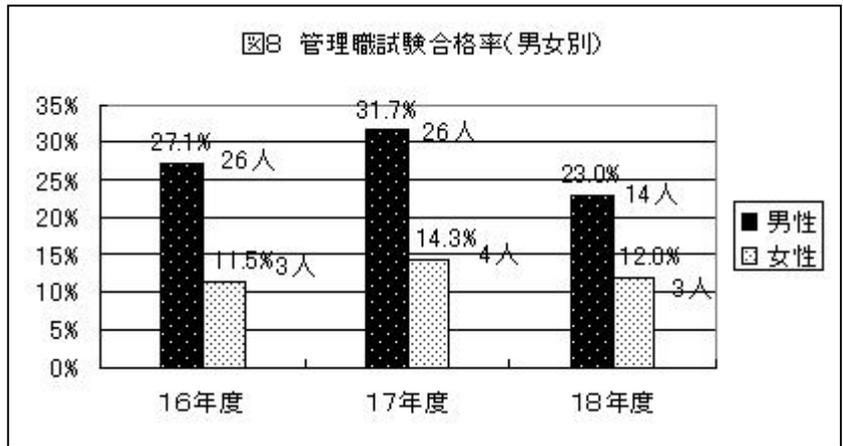
過去3年間の管理職試験対象者に占める受験者の男女別割合(受験率)は、平成18年度、女性は36.2%(25人)と、男性の56.5%(61人)に比べて20ポイント以上少なくなっています。(図6) 受験率を比べると、過去3年間、女性は微増していますが、男性は減少しています。

次に、過去3年間の女性の管理職試験受験者を職種別で見ると、保育士の受験割合が毎年70%以上と高く、一般事務は平成18年度で7.3%(3人)と一桁で、さらに毎年減少しています。(図7)

男女別の管理職試験受験者に占める合格者の割合(合格率)は、平成18年度、女性が12.0%(3人)と、男性の23.0%(14人)と比べて低くなっています。(図8) 女性の合格率は、毎年男性に比べて低い傾向にあります。



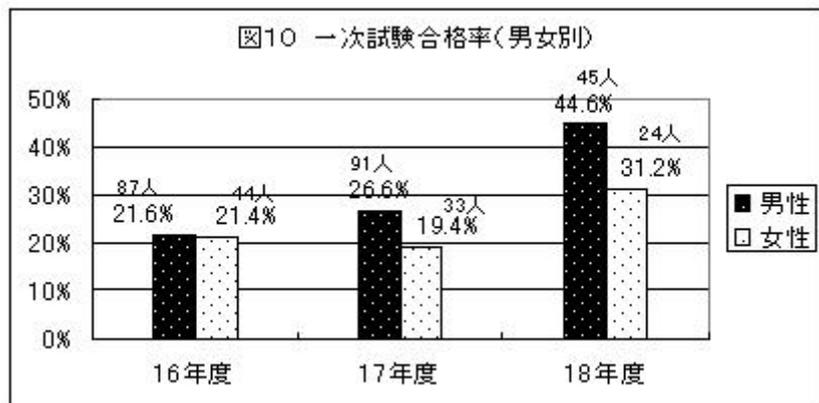
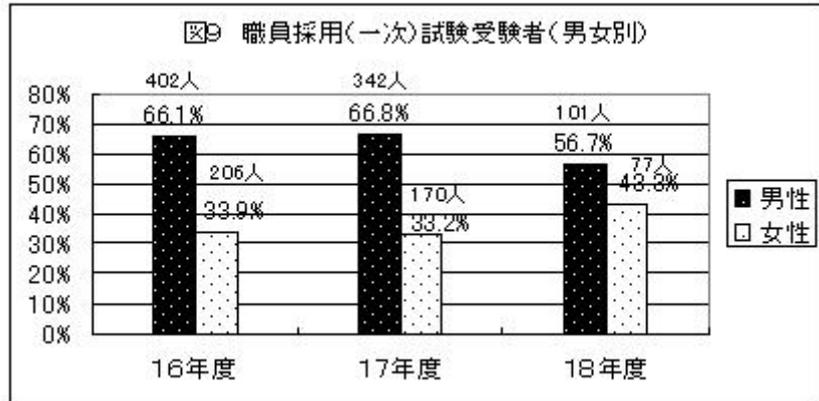
\*過去3年間、土木技師、保健師、社会福祉士、司書・学芸員等の受験対象者はなし



#### (4) 職員採用(一次)試験の男女別割合

平成18年度、職員採用(一次)試験受験者(178人)の男女別割合は、男性は56.7%(101人)、女性は43.3%(77人)で、過去3年間とも男性に比べて、女性の受験者が少なくなっています。(図9)

一次試験受験者(178人)に占める合格者(69人)の割合(合格率)は、平成18年度、男性の44.6%(45人)に比べて、女性は31.2%(24人)と低く、過去3年間、同じ傾向があります。(図10)



#### 4 課題

現状を踏まえて、女性職員が活躍しにくい原因を検証し、課題を抽出しました。

- (1) 職員の意識
- (2) 女性職員の育成と職域が男性に比べて少ない
- (3) ワーク・ライフ・バランスがとりにくい

##### (1) 職員の意識

- ア 管理職の仕事の魅力が職員に伝わっていません。
- イ 職員に男性は基幹業務、女性は補助業務など性別役割分担意識がまだあります。
- ウ 管理職にこの意識があると、配置や事務分担に性別役割が生じます。

##### (2) 女性職員の育成と職域が男性に比べて少ない

- ア 職員採用試験の女性受験者は男性受験者に比べて少なく、女性の合格者も少なくなっています。これにより、職員数も男性に比べて女性の方が少なくなっています。
- イ 女性職員の職域は男性に比べて少なく、活躍やキャリアアップをしにくい現状があります。
- ウ 女性の担当長は男性に比べて少数です。(担当長(211人)に占める女性割合は6%(11人)。消防・病院含む)
- エ 管理職試験を受験する女性、特に一般事務が少数です。
- オ 女性の課長代理が少数のため(現状28人/上席課長代理を含む)、政策・方針決定過程に参画する課長以上の女性も少数です。(現状5人)。
- カ 女性職員はロールモデル(注3)が身近に少ないため、自己の将来像が見えず、目標を決めにくいことがあります。

(注3)ロールモデル 役割モデル。ある所掌・役割など規範となる人のこと。

### (3) ワーク・ライフ・バランスがとりにくい

ア 仕事量は増え、職員は減る傾向にあるため、時間外勤務が増える状況があります。

イ 長時間労働に伴う業務は、子育てや介護に伴う職員の参画を妨げています。

ウ 職員の両立支援制度はありますが、男性職員に制度を知らない人が多く、育児休業制度については「職場に迷惑をかける」と感じ、活用しにくい雰囲気があります。

エ 育児休業取得時に支障と感ずることとして、「復職後の職場や仕事の変化に対応できるか」不安を感じる人が78%います。

\* ウ・エについて「特定事業主行動計画アンケート」（平成16年11月職員課調査） 資料編「データ」を参照

## 5 めざす将来像

課題を解決し、めざす将来像は次のとおりです

### (1) 職員の意識が変わり、個性と能力を十分発揮しています

職員の性別役割分担意識がなくなり、すべての職員が性別にかかわらず個性と能力を十分発揮しています。また、管理職の仕事の魅力が職員に伝わっています。

### (2) 女性職員が育成され、職域が拡大しています

職員採用試験の女性受験者が増え、女性の合格者及び採用も増え、女性職員全体が増えています。

女性職員も男性同様に育成され、さまざまなキャリアを積み、積極的に職員プロジェクトチームに参加したり、担当長を経験したりしています。

女性職員の職域が拡大し、市の政策・方針決定過程に女性職員が複数配置されています。管理職試験受験者は女性と男性が同等になり、合格する女性が増え、管理職に占める女性割合が、平成28年度(2016年度)までに30%となっています。同時に、課長以上への登用も進んでいます。

保育士は課長代理より上のポストに登用され、また、土木技師、保健師、社会福祉士、司書・学芸員等といった専門的な分野で活躍する女性の管理職が増えています。こうして、あらゆる分野に女性職員が参画し、活躍することで、ロールモデルが身近な存在になっています。

女性管理職が増えることで、将来的には、あらゆる分野の政策・方針決定過程に女性が参画しています。例えば、市の予算、政策、採用・配置・登用に係る意思決定過程に、女性の参画が進み、多様で新たな視点が盛り込まれ、多様化・高度化した市民のニーズに対応できる予算と施策の実施、人材の確保などがされています。

### (3) ワーク・ライフ・バランスが進んでいます

すべての職員がワーク・ライフ・バランスを意識し、メリハリをつけて働いています。個人の努力だけでなく、部課長が職員の仕事の割り振りをチェックし、勤務時間内で仕事の成果がでるように管理するなど、組織全体で取り組んでいます。

育児・介護休業制度利用者などがスムーズに職場復帰することで、制度を活用しやすい雰囲気になり、特に男性職員の利用者が増えています。

ワーク・ライフ・バランスを推進することで、職員満足が上がり、より付加価値の高いサービスを提供しています。同時にあらゆる分野に女性が参画しやすくなり、多様な意見が施策に反映され、多様化・高度化している市民ニーズにこたえることができます。その結果、市民満足が向上しています。

## 6 目標の設定

「めざす将来像」に向けて、目標を設定し、平成28年度(2016年度)までに達成します。

### (1) 目標

管理職に占める女性割合が、平成28年度(2016年度)までに30%となる

現状値	目標値
平成19年度(2007年度)	平成28年度(2016年度)
12.3%	30%

現状の管理職数269人のうち、女性は33人です。目標人数の目安は、平成19年度を基準値とすると、平成28年度(2016年度)までに81人(現状値33人に加えて48人純増)となります。今後、機構改革でポストは減り、管理職数も減ることが予想されます。

\*10年後の管理職試験受験対象者を現在の主査4級と想定すると、現在、主査4級の女性は44人在籍しています。

### (2) 目標達成への道のり

9年間を3期に分け、さらに3年ごとに目標値を掲げます。このために、毎年3人から8人(純増数)の女性管理職が増えていく必要があります(図11)。その結果、平成28年度(2016年度)に管理職に占める女性割合は30%、国の目標年度の平成32年度(2020年度)には38.3%になる見込みです。

#### 3年毎の目標値

現状 (19年度)	第1期 (20年度～22年度)	第2期 (23年度～25年度)	第3期 (26年度～28年度)
12.3%	16%	21%	30%

現状の女性管理職数は33人です。第1期最終年度にあたる平成22年度に女性管理職数は42人となり、現状に加えて9人増えている必要があります。



## 7 提言

目標を達成するための3つの提言と22の取り組みは次のとおりです。

### 提言1 職員の意識が変わり、個性と能力が十分発揮できる職場を作ります

	取り組み	優先度
1	管理職の仕事の魅力を職員に伝えます。	継続
2	適材適所を進め、性別にかかわらず仕事の機会を与えることについて、情報を提供します。	3年以内(1期)に着手
3	管理職に対して、女性職員の育成と職員の意識改革を進める研修を実施します。	継続
4	課長の役割として、性別にかかわらず、職員の能力が十分発揮できる事務分担を実施します。	3年以内(1期)に着手

### 提言2 女性職員を育成し、職域を拡大します

	取り組み	優先度
1	職員採用試験の女性受験者を増やし、受験者割合が男女同数となるよう努めます。説明会の開催や女性職員の体験談などを情報提供します。	3年以内(1期)に着手
2	本市の仕事の魅力を学生にアピールする機会となるインターンシップを実施します。	継続
3	入庁後10年以内に窓口、企画、経理など異なる仕事を経験できるようにします。	継続
4	女性職員を自治大学校、アカデミーなど、研修に毎年派遣します。	継続
5	職員プロジェクトチームの構成員に占める女性割合が30%となるよう努めます。(数値は経過措置)	6年以内(2期)に着手
6	女性職員が集まり、ネットワークを作ります。	3年以内(1期)に着手
7	メンター制度(注4・次ページ)を作ります。	9年以内(3期)に着手
8	政策・方針決定過程(企画、財政、人事部門)に女性職員を複数配置します。	6年以内(2期)に着手

9	女性の担当長を増やします。	3年以内(1期)に着手
10	部課長の役割として、管理職試験の女性受験者を前年より増やします。特に、現状では少ない一般事務の女性受験者を増やします。	3年以内(1期)に着手
11	女性管理職が活躍する情報を提供し、ロールモデルを身近にします。	継続
12	女性管理職のネットワークを作ります。	継続
13	他市や民間の女性管理職と交流する機会を設けます。	6年以内(2期)に着手

### 提言3 ワーク・ライフ・バランスを推進します

	取り組み	優先度
1	すべての職員が仕事量に応じて残業する日、しない日のメリハリをつけ、総残業時間を減らすように努めます。	継続
2	事務改善を進め、業務を効率よく進めます。	継続
3	部課長は職員の仕事量を常に確認し、勤務時間内で成果がでるよう管理及び監督します。	6年以内(2期)に着手
4	男性職員の育児休業制度利用者を増やします。	6年以内(2期)に着手
5	育児・介護休業者等がスムーズに職場復帰できるよう、情報の提供や研修を実施するなど支援します。	9年以内(3期)に着手

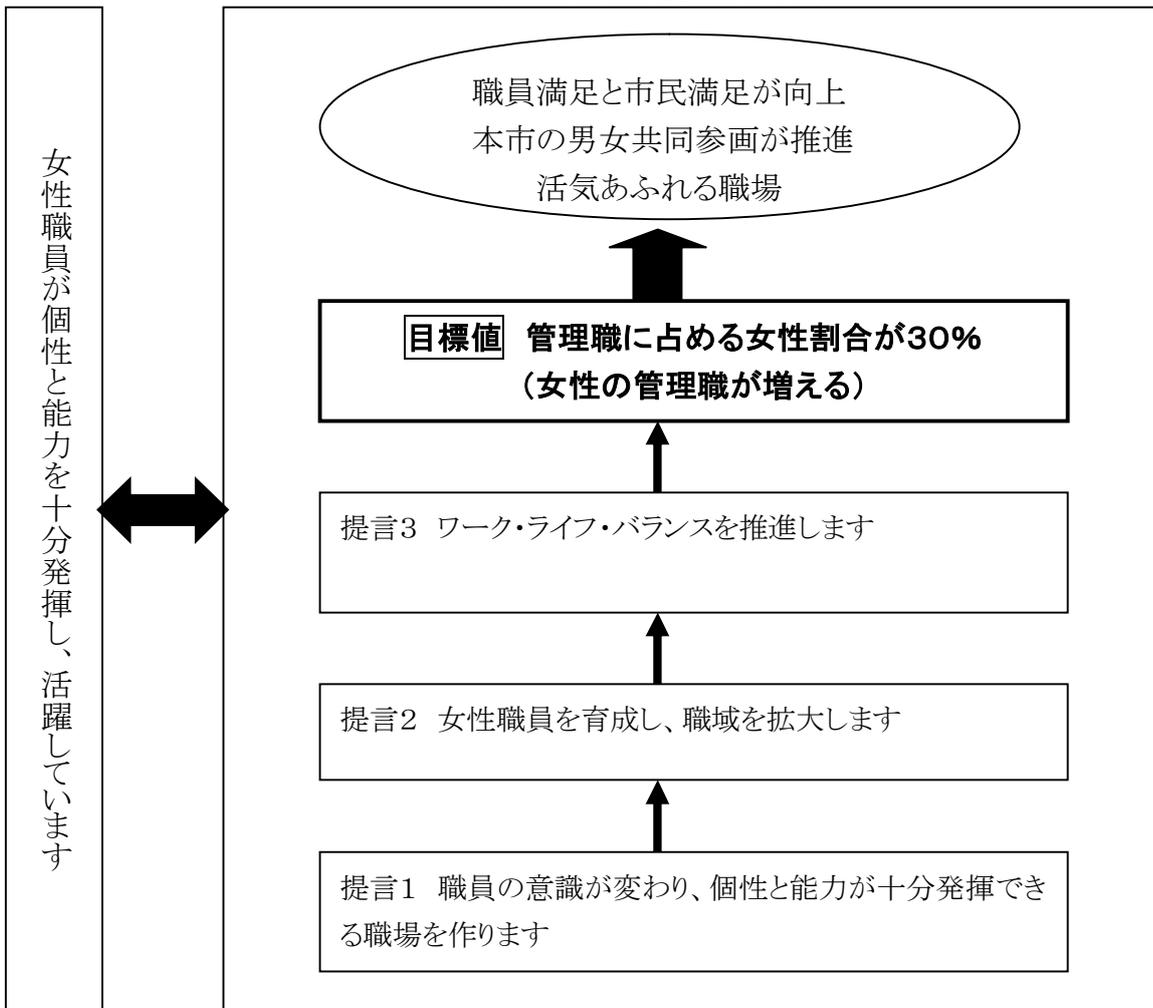
(注4)メンター制度　メンターとは信頼のおける助言者、師匠のこと。メンターが若年者や未熟練者(メンティー)と、基本的には1対1で定期的、継続的に交流し、信頼関係をつくり、メンティーの仕事や精神的な成長を支援します。民間企業では、新入社員、女性社員などの支援及び育成を目的に実施している例があります。

## 8 結論

「7 提言」で示した取り組みを実行することで課題が解決し、平成28年度（2016年度）までに管理職に占める女性割合が30%となっています。同時に、すべての職員、特に女性職員が、個性と能力を十分発揮し、活躍しています。

これにより、職員満足と市民満足が向上し、男女共同参画が着実に進み、本市が活気あふれる職場となっています。

図12 目標と提言の関係図



## 資料編

### 1 男女共同参画社会基本法(抜粋)

- 男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。(前文)
- 積極的是正措置

「機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供する」(第2条)

- 制度又は慣行についての配慮

「社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対し及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない」(第4条)

### 2 平塚市女性活躍推進部会名簿

(氏名五十音順・敬称略)

職名	氏名	備考
医事課長	池田 圭子	
会計管理者	牛田 洋子	部会長
職員課 課長代理 人事研修担当長	柏木 道之	
環境政策課長	勝俣 俊子	副部会長
障害福祉課長	椎野 令子	
市民活動課長	蓑島 友子	
男女共同参画推進室 主査	横尾 美穂	事務局

### 3 策定経過

#### (1)平塚市女性活躍推進部会

- 第1回 平成19年(2007年)11月7日(水)  
内容 現状の課題の抽出と分析
- 第2回 平成19年(2007年)12月19日(水)  
内容 「あるべき姿(目標)」の確認
- 第3回 平成20年(2008年)1月16日(水)  
内容 目標値の設定
- 第4回 平成20年(2008年)2月14日(木)  
内容 目標値と取り組みの設定
- 第5回 平成20年(2008年)3月13日(木)  
内容 女性職員活躍に関する取り組み報告書の確認と今後の活動について

#### (2)研修への参加

女性管理職を増やす方策を検討するにあたり、2人を外部研修に派遣しました。

日時 平成19年(2007年)11月27日(火)

内容 「キャリアアップは、自己実現」

### (3)職員への周知

「女性活躍推進だよりミニまめ」を、平成19年(2007年)11月から平成20年(2008年)3月にかけて、5回発行しました。庁内イントラネット掲示板に載せたほか、各課で回覧しました。

## 4 要綱

平塚市女性活躍推進部会設置要綱

(設置)

第1条 本市における男女共同参画推進の取組として、ポジティブアクション(性別による格差を是正するための積極的な措置をいう。以下同じ。)を推進するため、平塚市女性活躍推進部会(以下「女性活躍部会」という。)を平塚市男女共同参画管理会議(以下「管理会議」という。)に設置する。

(所掌事務)

第2条 女性活躍部会の所掌事務は、次に掲げるものとする。

- (1)市職員の性別による格差是正のための課題の抽出に関する事。
- (2)管理職に占める女性割合の目標数値の設定に関する事。
- (3)ポジティブアクションの推進するための研修、視察等の参加に関する事。
- (4)その他性別による格差を是正するための措置に関する事。

(組織)

第3条 女性活躍部会は、課長以上の職に就くすべての女性職員並びに職員課及び男女共同参画推進室の職員各1人をもって組織する。

(部会長及び副部会長)

第4条 女性活躍部会に部会長及び副部会長を各1人置き、構成員の互選により定める。

- 2 部会長は、女性活躍部会を総理し、女性活躍部会を代表する。
- 3 副部会長は、部会長を補佐し、部会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 女性活躍部会は、部会長が招集し、これを主宰する。

2 女性活躍部会で決議した内容について、必要があると認める場合には、当該内容を管理会議の会長に報告することができる。

(任期)

第6条 構成員の任期は平成19年11月1日から平成20年3月31日までとし、再任を妨げない。

(庶務)

第7条 女性活躍部会の庶務は、男女共同参画推進室において処理する。

(委任)

第8条 この要綱に定めるもののほか、女性活躍部会の運営に関し必要な事項は、部会長が女性活躍部会に諮って定める。

附 則

この要綱は、平成19年10月1日から施行する。

## 5 データ

### (1) P5関連 部ごとの女性職員配置状況

管理職試験の合格率に性別による格差がある理由の一つとして、これまで長い間培われてきた、男性は基幹業務、女性は補助業務など性別役割分担意識に起因する配置と事務分担などにより、合格しにくい状況があると推測しました。

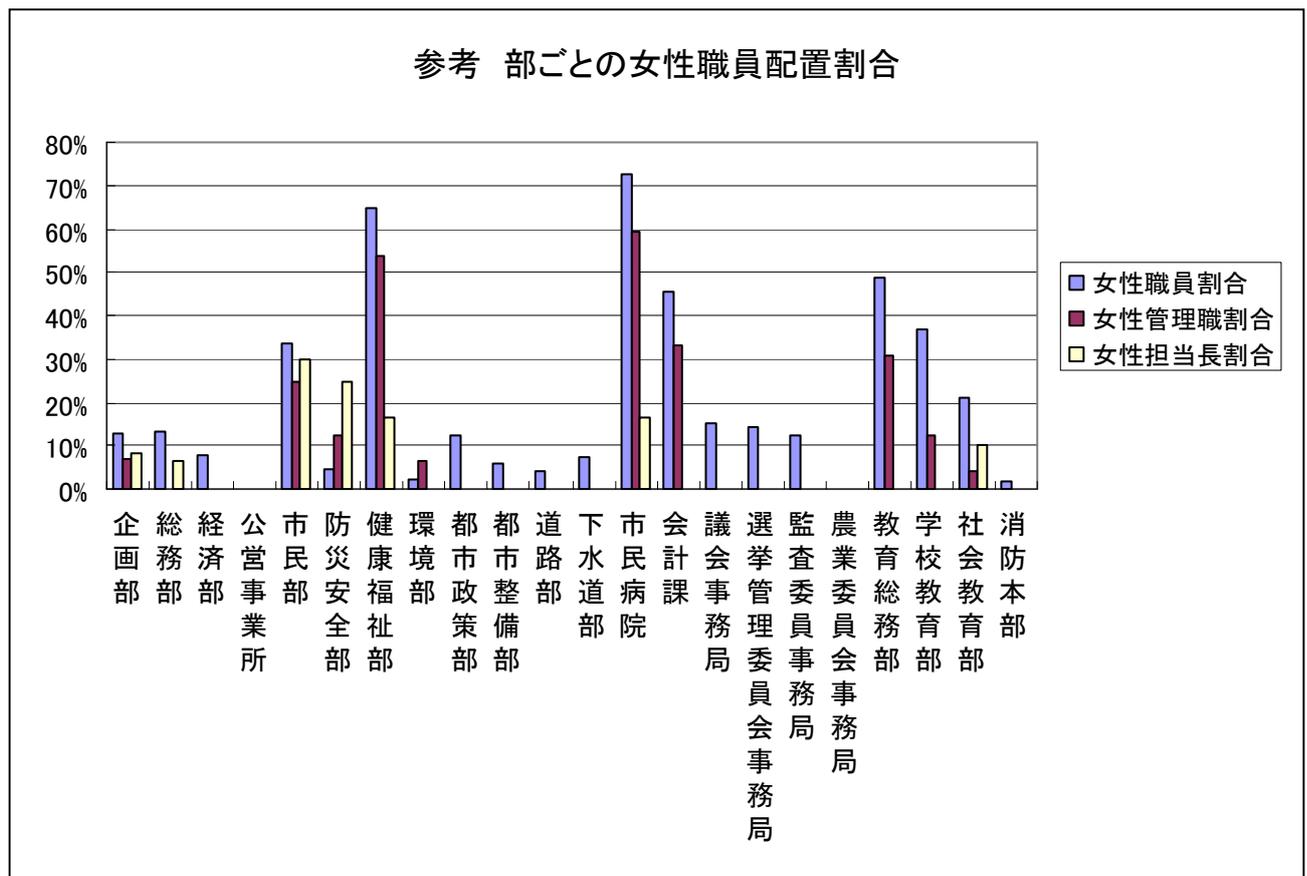
そこで、部ごとの女性職員の配置を見ると、市民病院(72.6%)、健康福祉部(64.6%)、教育総務部(48.9%)と、女性職員の割合が高くなっています。(参考) 一方、女性職員の配置がない部は、公営事業所、農業委員会事務局です。このように、配置に性別による偏りが生じています。業務の性質上、ある程度の偏りが生じることは考えられますが、今後、適性に応じて、可能な部分から女性職員を複数配置し、訓練しながら、女性職員の職域を拡大していく必要があります。

注1 数値には、一般行政職のほか、医療職、消防職、技能労務職を含みます。

出典「部ごとの男女別割合調査シート」平成19年4月1日現在

注2 凡例の意味

- ・ 女性職員割合とは、部の職員(男女)に占める女性の割合
- ・ 女性管理職割合とは、部の管理職(男女)に占める女性割合
- ・ 女性担当長割合とは、部の担当長(男女)に占める女性割合



	女性職員割合	女性管理職割合	女性担当長割合
企画部	12.6%	6.9%	8.3%
総務部	13.3%	0.0%	6.3%
経済部	7.8%	0.0%	0.0%
公営事業所	0.0%	0.0%	0.0%
市民部	33.8%	25.0%	30.0%
防災安全部	4.8%	12.5%	25.0%
健康福祉部	64.6%	53.8%	16.7%
環境部	2.2%	6.7%	0.0%
都市政策部	12.2%	0.0%	0.0%
都市整備部	5.8%	0.0%	0.0%
道路部	4.3%	0.0%	0.0%
下水道部	7.4%	0.0%	0.0%
市民病院	72.6%	59.1%	16.7%
会計課	45.5%	33.3%	0.0%
議会事務局	15.4%	0.0%	0.0%
選挙管理委員会事務局	14.3%	0.0%	0.0%
監査委員事務局	12.5%	0.0%	0.0%
農業委員会事務局	0.0%	0.0%	0.0%
教育総務部	48.9%	30.8%	0.0%
学校教育部	36.8%	12.5%	0.0%
社会教育部	21.2%	4.0%	10.0%
消防本部・消防署	1.9%	0.0%	0.0%

(2) P7関連「特定事業主行動計画アンケート」(抜粋) 平成16年11月調査 職員課

Q5 育児休業時(以下「育休」という)に支障と感じたこと(全体)

復職後の職場や仕事の変化に対応できるか	78%
経済的に苦しい	48%
業務の遂行に支障がある	33%

Q6 育休をしなかった理由(男性)

他に育児をする人がいる	63.1%
職場に迷惑をかける	12.6%

Q9 配偶者の出産後8週間以内の育児休業取得について、誰でも取れると知っているか。(全体)

	男性	女性
知っている	46.5%	51.4%
知らない	52.2%	47.3%
未記入	1.3%	1.3%

Q10 子の看護休暇(1年につき5日間)を知っているか。(全体)

	男性	女性
知っている	41.4%	44.6%
知らない	57.3%	54.1%
未記入	1.3%	1.4%

この印刷物は再生紙を使用しています。

---

## 女性職員活躍に関する取り組み報告書

平成20年(2008年)3月

発行 平塚市

編集 平塚市女性活躍推進部会事務局(市民部男女共同参画推進室)

電話0463-23-1111内線2172

---