

国立市特定事業主行動計画

# 職場でたすけ隊

こどもの将来のために

～ 仕事と子育ての両立 わたしたちにできること ～



(平成27年度～平成31年度)

国立市

## はじめに

我が国では、人口減少、少子化社会、超高齢化社会の到来など喫緊の課題が山積しており、適切な対応として社会全体で子育てをしやすい環境を構築していくことが急務となっています。

国立市では、平成15年7月に成立した次世代育成支援対策推進法を受け、事業主に対しての責務を果たすべく、今回で本計画は3期目となりますが、新たな「特定事業主行動計画」を策定いたしました。

今回の見直しにあたっては、ワークライフバランス及び女性が活躍しやすい環境づくりについて、より向上するよう策定しています。

計画は、子育てに関する様々な制度を網羅していますので、全職員に周知し、子育てをしやすい職場環境作りの資するようご活用ください。

今後もより、家庭を大事に、安心して仕事と子育てを両立できるよう、職場環境づくりに取り組んでいきます。

平成27年4月

国立市長 佐藤 一夫

# も く じ

## 総論

1 目 的	1
2 計画期間	2
3 計画の推進体制	2

## 具体的な内容

1 子育てがしやすい職場環境づくり	3
(1) 業務の改革・改善	
(2) 職場の配慮	
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備	
(4) 休暇の取得の促進	
(5) 超過勤務の縮減	
(6) ハラスメント防止への取組	
2 制度の周知	7
(1) 休暇制度の周知	
(2) 福利厚生制度の周知	
3 その他の次世代育成支援対策に関する事項	7
(1) 子育てバリアフリー	
(2) 地域活動への参加、社会貢献	

## 資 料

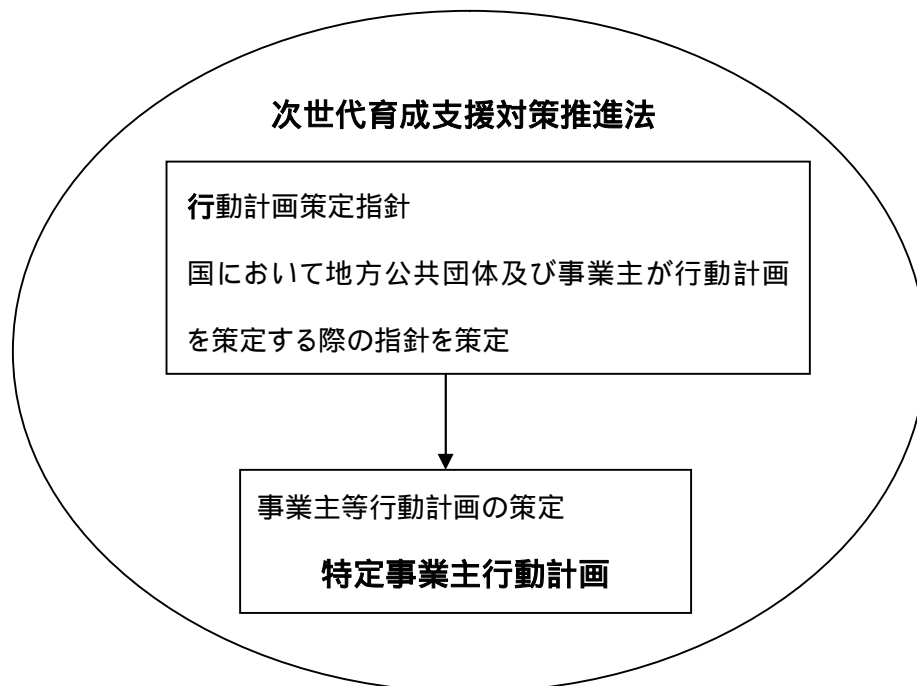
・ 特定事業主行動計画策定のための職員アンケート結果	1
・ 特定事業主行動計画策定のための嘱託員アンケート結果	27
・ 国立市特定事業主行動計画策定委員会設置要綱	46
・ 国立市特定事業主行動計画策定委員会名簿	48

# 総論

## 1 目的

行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し、公表します。

- (行動計画策定指針)      ワークライフバランスの推進強化という視点  
(職員の仕事と生活の調和)  
職員の仕事と子育ての両立の推進という視点  
父親と母親が協力して子育てをするという視点  
組織全体で取り組むという視点  
組織の実情を踏まえた取組の推進という視点  
取組効果という視点  
社会全体による支援の視点  
地域における子育ての支援の視点



## 2 計画期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間としましたが、平成37年3月31日まで有効期限が延長されました。

また、次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から10年間の時限立法となっておりますが、国立市では策定した計画や取組を風化させることなく、推進してまいります。

## 3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、庁内に国立市特定事業主行動計画策定委員会を設置します。
- (2) 管理職や職員に対して、次世代育成支援対策に関する研修、情報提供等を実施します。
- (3) 資料の作成、配布等により、行動計画の内容を周知徹底します。
- (4) 本計画の実施状況については、年度ごとに、人事担当部署において把握した結果や新たな時代の潮流への適切な対応を行い、その後の対策の実施や計画の一部見直し等を図ります。



## 具体的な内容

### 1 子育てがしやすい職場環境づくり

#### ～職員・職場の意識改革～

#### (1) 業務の改革・改善

- ・業務の効率化、業務遂行能力の向上の追及

人事評価制度を導入し、職員の能力開発を行うと共に人材育成に努めます。また、職員のモチベーションの向上及び給与等への処遇反映を行っていきます。

業務を効率的かつ効果的に進める観点から常に見直しを行うとともに、業務能率の発揮・増進を図るために、必要な知識を習得し、業務遂行能力の向上に努めます。

業務マニュアルの作成など職場の情報を共有化し、円滑に事務処理、業務引き継ぎ、業務のローテーションができるよう努めます。

将来に向かって人材を育てるため、官公庁・民間企業等の他団体への職員派遣及び人事交流を推進します。

女性リーダーを増やすため、キャリア形成支援等の取り組みを推進します。

#### (2) 職場の配慮

- ・周囲の職員の配慮、コミュニケーション

子育て中の職員に対し、日頃から声掛けを行う等の配慮を心掛けます。

ハラスメントに対して、意識を向上させます。

- ・子育て相談支援窓口の設置

ひとり親の職員が抱える悩みや、そのほか子育て中の職員が抱える悩みを相談できる窓口を設置します。

### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備 . . .

- ・管理職を中心に、職員全体に“子育てスケジュール表”を提供し、適切な取得を目指していきます。

育児休業等の対象となる職員の取得率を、男性 20%、女性 100%を目標値とします。

- ・男性職員の育児休業等の取得の促進

前計画期間（平成 17 年度～26 年度）における、男性職員の育児休業等の取得者は 5 名でした。よって前回を上回るよう 8 名の取得を目標とし、取得の促進を図っていきます。

- ・育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業等の取得の申出があった場合、業務をスムーズに遂行できるよう、業務体制や分担の見直しを行い、必要ならば速やかに代替措置を行うなど職場全体でフォロー・応援していく体制づくりに努めます。

- ・育児休業取得者の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通知文等の送付を行うとともに、業務状況を通知するなど情報支援やコミュニケーションを密に行います。

管理職は、育児休業中の職員に対して、当該期間中の業務の状況等の説明を行い不安の軽減を図ります。職場全体での円滑な職場復帰を支援します。

- ・育児休業等の取得者体験談等の情報提供

育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくり取組例をまとめ、職員に情報提供を行います。

勤務経験が少ない若手女性職員や、育児休業を取得する女性職員等が、悩んだときに先輩職員に相談しやすいよう、環境整備を行っていきます。

- ・育児休業に伴う代替要員の確保

部課内の人事配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な時は、職場の状況に応じて、適切な代替要員の確保を図ります。

(4) 休暇の取得の促進 . . . 年次有給休暇の平均取得日数を、平成31年度までに13日を目標とする。

・年次休暇の取得の促進

管理職は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導します。

人事担当部署は取得状況の確認をし、取得率が低い部署の管理職からヒヤリングを実施し、注意喚起をします。

・連続休暇等の取得の促進

連続休暇の例

月・金と休日、子どもの予防接種実施日や授業参観日、国民の祝日や夏季休暇、永年勤続職免、職員やその家族の誕生日、結婚記念日等と合わせた取得の促進をします。

ゴールデンウィークやお盆期間等における会議の自粛をします。

・特別休暇の取得の促進

制度周知とともに、取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

・子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

平成27年4月より男性職員の仕事と子育てとの両立を支援する観点から「出産支援休暇」「育児参加休暇」を新設しました。

引き続き、子どもの出生時における父親の休暇の取得促進を図ります。

「次世代育成支援に関する当面の取組方針」(平成15年3月14日少子化対策推進関係閣僚会議決定)では、「子どもが生まれたら父親が休暇を取得」の促進を図ることとされています。



## (5) 超過勤務の縮減

- ・ NO残業デーから、ワークライフバランスデー（仮称）への名称変更

新たな取り組みとして、形骸化してきているNO残業デーを、ワークライフバランスデーと名称を変更し、家族とのだんらんや同僚との交流などの時間に充てることができるよう取り組むと共に、職員に対し啓発を行っていきます。なお、注意喚起については、引き続き、館内放送及び庁内メール等で行い、改めて管理職による定時退庁の率先、指導を合わせて行ってまいります。また、ワークライフバランスデーに残業を行う場合には、事前に管理職に対してワークライフバランスデーの振替日を申告することとします。

- ・ ヒヤリングの実施、注意喚起

超過勤務の各課配当時間の設定等を内容とする超過勤務縮減のための指針を引き続き策定します。

各課の超過勤務の状況を、人事担当部署で把握し、管理職からのヒヤリングを実施した上で、超過勤務の多い職場には注意喚起をします。

- ・ 小学校就学始期前までの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知をします。
- ・ 小学校に就学した際においても子どもがいる職員の超過勤務については、その時々  
の事情もあるため、職場内の業務分担の工夫等を行い、周囲の職員にも協力を呼びかけるなど、職場全体で配慮をします。

## (6) ハラスメント防止への取組

- ・ 管理職を含む各職員に対して、研修を通じて意識啓発を行います。
- ・ 職員は、各種ハラスメントが法令違反に抵触する恐れがあること及び組織に与える影響を十分認識し、未然に防止するための環境を整えていきます。

## 2 制度の周知

### (1) 休暇制度の周知

- ・リーフレット等の作成・配布

休暇制度全般及び子育てに関する各種制度をまとめたリーフレット等を作成し、庁内LAN等を用いて、全職員に周知します。

(リーフレットでは、ひとり親家庭を支援する情報も掲載します)

- ・管理職への意識啓発

休暇制度等を利用しやすい雰囲気醸成を図る一環として、管理職へ休暇制度全般の周知徹底を図ります。

- ・妊娠を申し出た職員への周知

“子育てスケジュール表”を提供し、休暇等を取得しやすい環境づくりを推進します。

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(産前産後休暇、育児休業、時間外労働及び深夜勤務の制限、育児時間、通勤緩和、母子保健健康診査等)について、所属長から説明を行うとともに、職員課から詳細な説明を行います。

### (2) 福利厚生制度の周知

- ・家族団らんのきっかけづくりとして、福利厚生制度について、積極的に周知していきます。

## 3 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

- ・子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な対応や組織及び庁舎環境の整備、バリアフリー等の取組を引き続き推進します。

## (2) 地域活動への参加、社会貢献

- ・ ボランティア休暇制度の周知

職員が自発的に社会に貢献する活動を行うときに取得する休暇であることを他の休暇制度等と同様に周知をしていきます。

- ・ 地域のボランティアリーダーの養成

子ども・子育てに関する地域のボランティアリーダーを養成するため、職員に情報提供を行います。

- ・ 子ども体験活動等の支援

子どもが参加する学習会等の行事において、わくわく塾くにたちを活用する等、専門分野を活かした支援を積極的に行います。

- ・ 安全かつ安心に子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等、地域活動への職員の積極的な参加を支援します。



# 資 料



## 特定事業主行動計画策定のための職員アンケート結果

平成27年3月、「特定事業主行動計画」の策定の参考とするため、全職員(育児休業等を除く464名)を対象に実施しました。284人から回答があり、回収率は61.2%でした。

### \*職員アンケートの結果(主なもの)

#### (子どもの養育について)

・質問7「あなたが養育している又は養育した子どもは何人ですか。」の質問では、45.4%の職員が、子どもを養育中又は養育経験があり、平成27年3月現在、子どもを養育している職員のうち小学生以下の子どもを養育している職員は、55%になりました。また、質問6「あなたは現在、12歳以下(小学生まで)の子どもを養育していますか。」の質問では、小学生以下の子どもを養育している職員の階層別の内訳は、64%が主任・主事であり、年齢は30歳～49歳の職員が88.7%でした。

・質問9「あなたの配偶者の現在の就労状況は、次のどの区分に該当しますか。」の質問では、小学生以下の子どもを養育している職員のうち、配偶者が共稼ぎ(何らかの仕事をしている)と答えた割合は男性64.2%、女性92.8%であった。逆に小さな子どもがいる家庭において、パートナーが専業主婦(夫)であると答えた割合は男性35.7%、女性においては0%となり共稼ぎ世帯の割合が多いことが推察できました。

また、全体では配偶者がいないと回答した割合は男性25.7%、女性34.5%となり、女性の未婚者の割合が男性に比べ多い傾向でした。

また、全体では配偶者なしと回答した割合は男性25.7%、女性34.5%となり、女性の未婚者の割合が多い傾向でした。

・質問10「あなたが、育児をすることとなったとき、協力してくれる人はいますか。」の質問では、育児をすることとなった時に協力してくれる人がいる職員の割合は「いる」・「たまに協力してくれる」と答えた職員の割合が52.8%であったのに対し、「いない」と答えた者の割合が11.6%でした。

#### (家族の介護について)

・質問11「家族に介護が必要な人はいますか。」の質問では、「いる(同居)」、「いる(別居)」を合わせると21.4%でした。

・質問12「家族に介護が必要な場合、あなた以外に介護をする人はいますか。」の質問では「いない」と答えた職員の割合が20%で、「常時介護をしてくれる人がいる」及び「たまに介護をしてくれる人がいる」と答えた割合43.7%より少ない傾向となりました。

#### (休暇の取得について)

・質問13「あなたの年次有給休暇を取得する方針は、次のどの区分に該当しますか。」の質問では、年次有給休暇について自分の「方針どおり取得している」「だいたい方針どおり取得している」と答えた職員の割合が51.4%であったのに対し、「方針どおり取得できていない」と答えた職員が44.3%でした。

さらに、質問15「年次休暇を取得(申請)することに、ためらいを感じますか。」の質問では、年次休暇を取得することに「ためらいを感じる」「多少ためらいを感じる」と答えた者の割合は78.8%と過半数を占めています。なお、質問16「ためらいを感じる理由は何ですか。」の質問では、ためらいを感じる理由としては全体で77.1%の職員が「周りの人に迷惑がかかると感じる」「業務多忙のため、もしくは後で多忙になる」と答えています。

・質問19「特別休暇について、どのようなものがあるか知っていますか。」の質問では、特別休暇については、27.4%の人が「あまり知らない」「知らない」と答えています。質問20「現在の特別休暇制度について、どう思いますか。」の質問では、現在の特別休暇制度については、54.9%が現在の制度で不満はないとしています。17.9%の職員が取得できる日数や休暇の種類を増やしてほしいと答えており、その他の意見として、まずは休暇をとれる体制の整備が必要との意見がありました。

#### (育児休業について)

・質問21「あなたは子どもが生まれたとき、育児休業を取得しましたか。」の質問では、育児休業の取得については、回答者のうち女性のほとんどの職員が取得しているのに対し、男性では取得したという回答はありませんでした。男性の育児休業を取得しなかった理由としては、質問23「育児休業を取得しなかった理由はなんですか」において、「自分以外に育児をする人がいたため」が最も多く、次いで多かった回答は「職場に迷惑がかかるため」「業務が繁忙であったため」でした。

- ・質問24「育児休業を取得した感想はどうか。」の質問では、「子育ての大変さや喜びを実感した」、「育児に専念できてよかった」という回答が多くみられましたが、回答全体の7.2%が「職場を長く離れて不安になった」という回答になっています。
- ・「質問25育児休業取得の際に、障害となったことはつぎのうちどれですか」の質問では、「業務の遂行に支障がないようにすること」という回答が38.3%となっています。また、6.7%の職員が「職場の理解が得にくかったこと」と回答しています。
- ・質問27「あなたは仮に育児休業を取得できる要件を満たしたら、取得しますか。」の質問では、「積極的に取得したい」、「できるだけ取得したい」と答えた職員を合わせると、女性で82%と高く、男性では女性より少ない35.3%となりました。
- ・質問28「あなたは仮に育児休業を取得できる要件を満たしたら、どのくらいの期間取得したいと思いますか。」の質問では、女性では「1年以上2年未満」の回答が最も多く47.1%で、「6月以上1年未満」の24.5%を合わせると71.6%になりました。これに対して、男性は1年未満の回答が71.2%となっています。
- ・質問30「あなたの職場の人が育児休業を取得することについて、どう思いますか」の質問では、「積極的に取得してほしい」「できるだけ取得してほしい」の回答を合わせると53.5%となります。次いで、「本人の考え次第」の回答が35.2%でしたが、組織として育休を取得しやすい環境とするため、「本人の考え次第」と答えた職員の割合を減らしていくべき必要性が見受けられました。

#### (時間外勤務について)

- ・質問32「時間外勤務を減らすのに最も有効と思われる方法は、次のうちどれですか」の質問では、時間外の縮減のために最も有効と思われる対応策として、事務の簡素化・合理化を挙げた職員が多くみられました。また、定時退庁日の意識が低い傾向になりました。その他意見では、業務量に応じた適切な人員配置をあげる意見が多く、一方で時間外勤務への評価の仕方、意識改革が必要という意見もみられました。

#### (女性の管理職を増やすための取り組みについて)

- ・質問33女性が管理職になりやすい職場環境について、最も重要と思われる対応策では、産後休暇、育児休業明けのフォローと答えた職員が35.2%と最も多く、次いで女性職員と管理職のコミュニケーションの充実と答えた職員が20.7%でした。また、ハラスメント研修についての必要性は2.4%と低い傾向にありました。
- ・質問34「女性の管理職を増やすための人材育成について、最も効果的と思われる方法は、次のうちどれですか」の質問では、「女性若手職員のキャリア形成研修」が39.7%と最も多く、次いで「女性管理職（経験者）の講演、意見交換会」が30.2%となりました。その他では女性に限らず、体制の整備や意識啓発を行う必要があるという意見がみられました。

#### (若手職員のモチベーションアップの取り組みについて)

- ・チューター制度（他部署の歳に近い先輩職員が指導員、相談員となる）を求める割合が最も多く27.1%、次いでOJTを求める割合が19.0%となりました。その他では、人事評価や人事異動などではないかとの様々な意見がありました。

#### (ベテラン職員のモチベーションアップの取り組みについて)

- ・「給料の増額」が22.1%と最も多く、次いで「後輩・部下指導の機会提供」が21.4%、職場外の研修の充実（研修所など）が15.7%となっています。

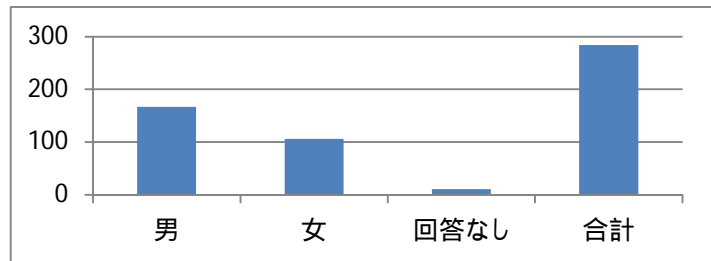
#### (その他)

- ・質問37「地域での子育て支援活動に参加していますか。（例：PTA、NPO、交通パトロール等の地域活動）」では、「全く参加していない」が61.9%と最も多くなっています。12歳以下（小学生まで）の子どもを養育している職員では、「全く参加していない」が38%、「たまに参加している」が28.1%、「ほとんど参加していない」が25.3%の順で多くなっています。
- ・質問38「質問37で3（ほとんど参加していない）4（全く参加していない）と回答した理由は何ですか。」では、「小学生以下の子供がいない」が39.4%と最も多く、次いで「参加する時間がない」が24.6%となっています。12歳以下（小学生まで）の子どもを養育している職員では、「参加する時間がない」が68.8%と最も多くなっています。

(基礎的事項)

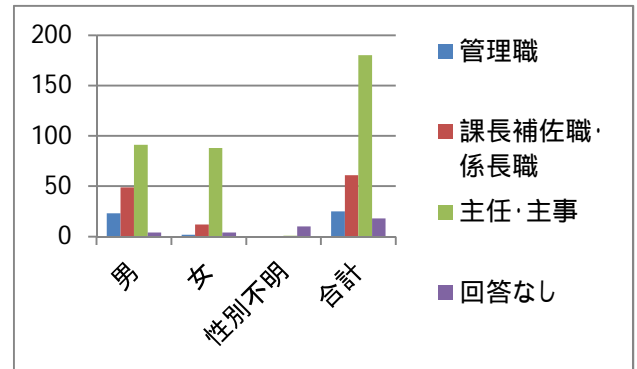
質問1「性別」

男	167
女	106
回答なし	11
合計	284



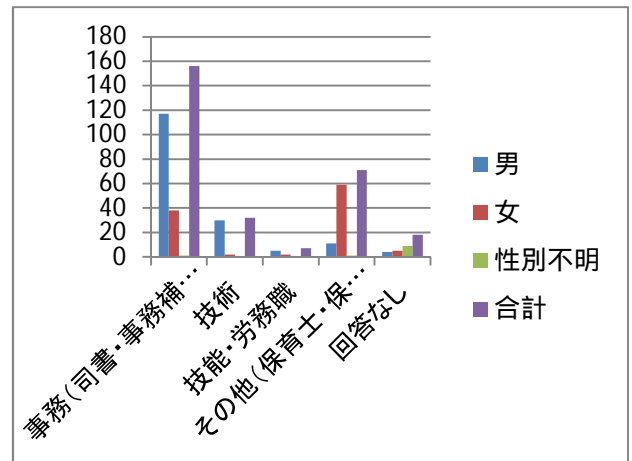
質問2「職層」

	男	女	性別不明	合計
管理職	23	2	0	25
課長補佐職・係長職	49	12	0	61
主任・主事	91	88	1	180
回答なし	4	4	10	18



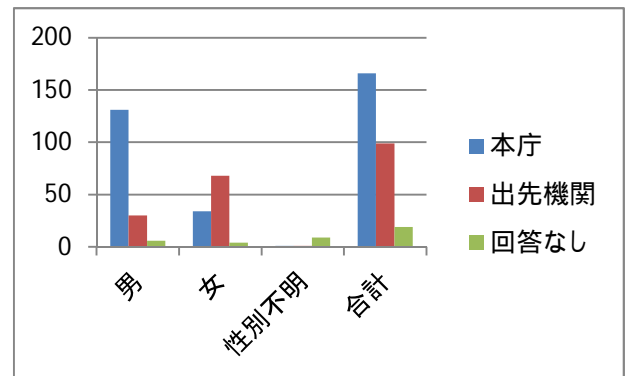
質問3「職種」

	男	女	性別不明	合計
事務(司書・事務補助を含む)	117	38	1	156
技術	30	2	0	32
技能・労務職	5	2	0	7
その他(保育士・保健師・看護師・栄養士等)	11	59	1	71
回答なし	4	5	9	18



質問4「勤務場所」

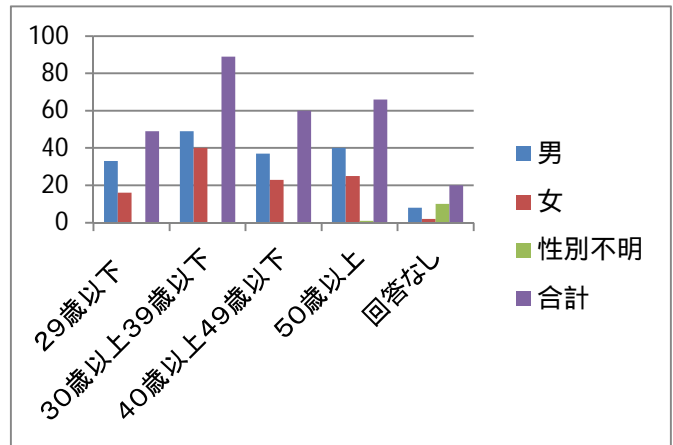
	男	女	性別不明	合計
本庁	131	34	1	166
出先機関	30	68	1	99
回答なし	6	4	9	19





質問5「年齢」

	男	女	性別不明	合計
29歳以下	33	16	0	49
30歳以上39歳以下	49	40	0	89
40歳以上49歳以下	37	23	0	60
50歳以上	40	25	1	66
回答なし	8	2	10	20

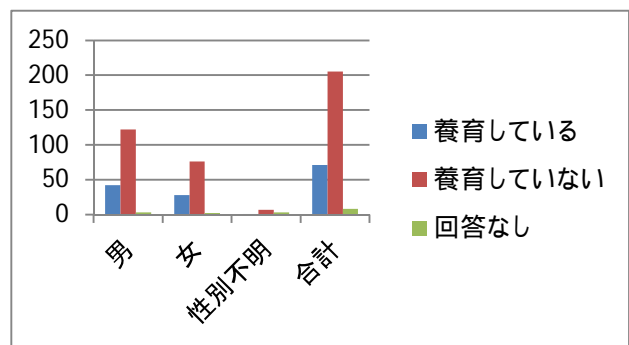


(子どもの養育について)

質問6「あなたは現在、12歳以下(小学生まで)の子どもを養育していますか。」

	男	女	性別不明	合計
養育している	42	28	1	71
養育していない	122	76	7	205
回答なし	3	2	3	8

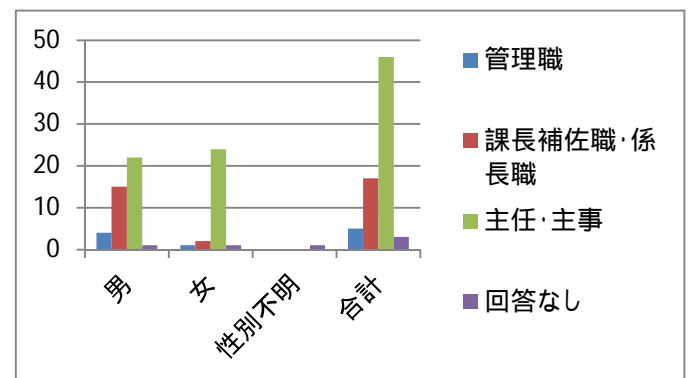
25%の職員が12歳以下の子どもを養育しています。



小学生以下の子どもを養育している職員の職層別人数

	男	女	性別不明	合計
管理職	4	1	0	5
課長補佐職・係長職	15	2	0	17
主任・主事	22	24	0	46
回答なし	1	1	1	3

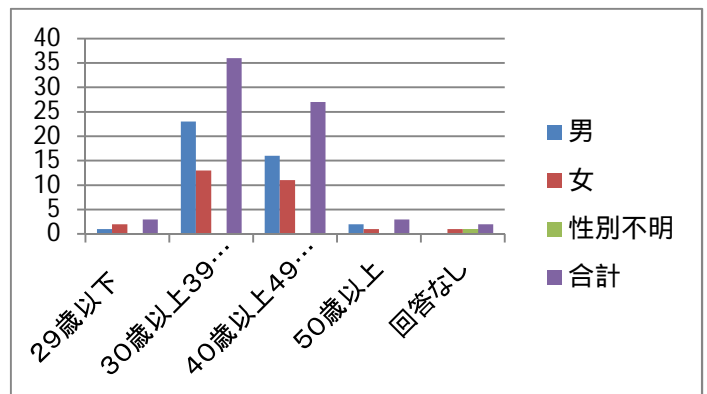
64%が主任・主事、23%が課長補佐・係長職となっています。



小学生以下の子どもを養育している職員の年齢別人数

	男	女	性別不明	合計
29歳以下	1	2	0	3
30歳以上39歳以下	23	13	0	36
40歳以上49歳以下	16	11	0	27
50歳以上	2	1	0	3
回答なし	0	1	1	2

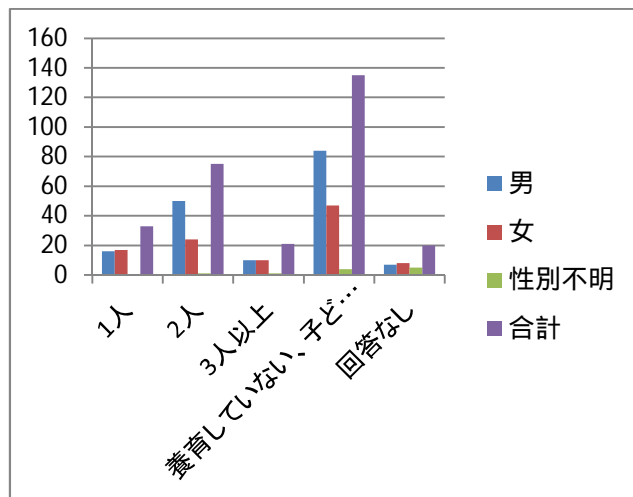
30歳から49歳の職員が88.7%です。



質問7「あなたが養育している又は養育した子どもは何人ですか。」

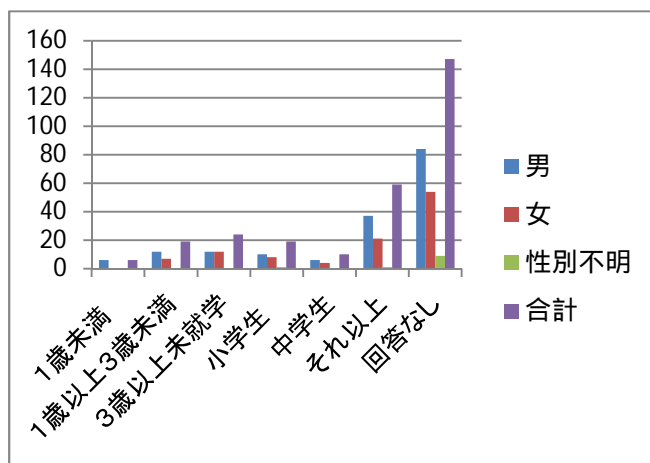
	男	女	性別不明	合計
1人	16	17	0	33
2人	50	24	1	75
3人以上	10	10	1	21
養育していない、子どもはいない(質問9へ)	84	47	4	135
回答なし	7	8	5	20

45.4%の職員が子どもを養育中又は養育経験があります。



質問8「あなたの一番下の子どもは次のどの区分に該当しますか。」

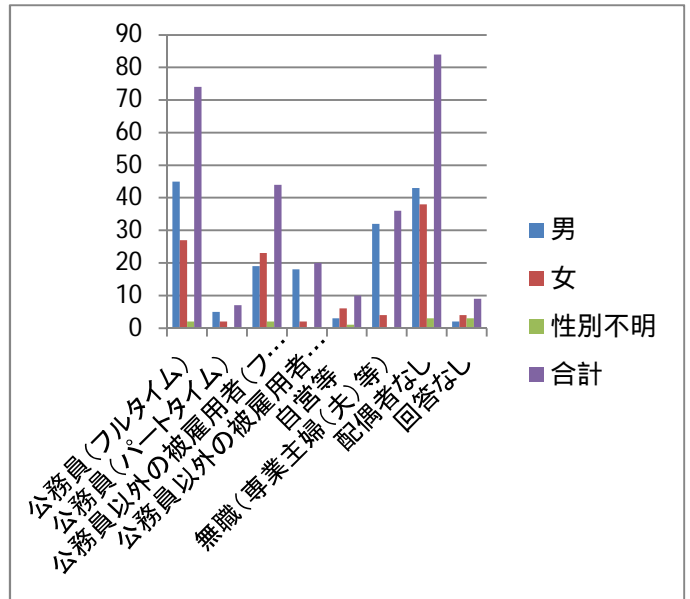
	男	女	性別不明	合計
1歳未満	6	0	0	6
1歳以上3歳未満	12	7	0	19
3歳以上未就学	12	12	0	24
小学生	10	8	1	19
中学生	6	4	0	10
それ以上	37	21	1	59
回答なし	84	54	9	147



3歳未満が8.8%、3歳以上未就学が8.4%、小学生が6.6%、中学生が3.5%となっています。

質問9「あなたの配偶者の現在の就労状況は、次のどの区分に該当しますか。」

	男	女	性別不明	合計
公務員(フルタイム)	45	27	2	74
公務員(パートタイム)	5	2	0	7
公務員以外の被雇用者(フルタイム)	19	23	2	44
公務員以外の被雇用者(パートタイム)	18	2	0	20
自営等	3	6	1	10
無職(専業主婦(夫)等)	32	4	0	36
配偶者なし	43	38	3	84
回答なし	2	4	3	9



上記のうち小学生以下の子どもを養育している職員( )

	男	うち	女	うち	性別不明	うち
公務員(フルタイム)	45	14	27	10	2	1
公務員(パートタイム)	5	1	2	2	0	0
公務員以外の被雇用者(フルタイム)	19	8	23	10	2	0
公務員以外の被雇用者(パートタイム)	18	4	2	1	0	0
自営等	3	0	6	3	1	0
無職(専業主婦(夫)等)	32	15	4	0	0	0
配偶者なし	43	0	38	3	3	0

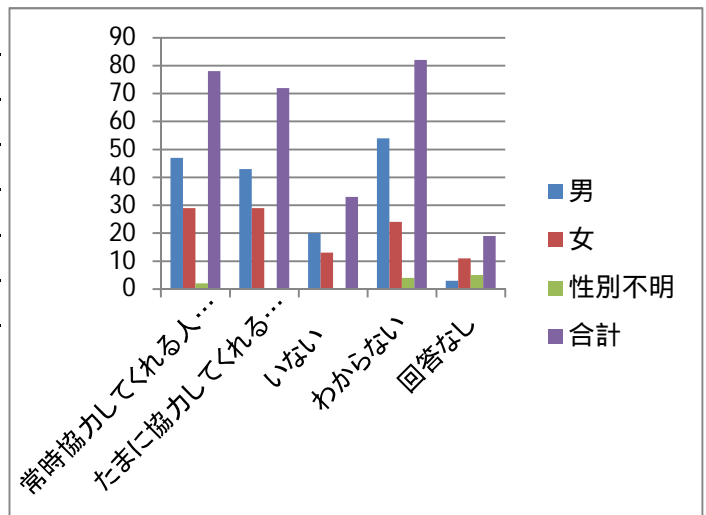
小学生以下の子どもを養育している職員のうち、配偶者が共稼ぎ(何らかの仕事をしている)と答えた割合は男性64.2%、女性92.8%であった。逆に小さな子どもがいる家庭において、パートナーが専業主婦(夫)であると答えた割合は男性35.7%、女性においては0%となり共稼ぎ世帯の割合が多いことが推察できました。

配偶者の就労状況について複数回答している者がいるため、小学生以下の子どもがいる職員の数よりも1名多くなっています。

質問10「あなたが、育児をすることとなったとき、協力してくれる人はいますか。」

	男	女	性別不明	合計
常時協力してくれる人がいる	47	29	2	78
たまに協力してくれる人がいる	43	29	0	72
いない	20	13	0	33
わからない	54	24	4	82
回答なし	3	11	5	19

「常時協力してくれる人がいる」、「たまに協力してくれる人がいる」と答えた職員を合わせると、全体の52.8%であったのに対し、「いない」と答えた職員の割合が11.6%でした。

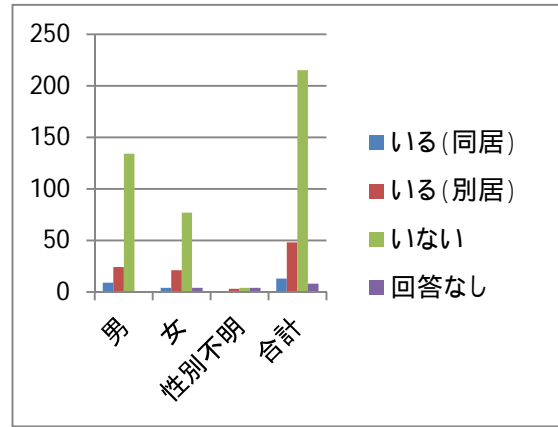


(家族の介護について)

質問11「家族に介護が必要な人はいますか。」

	男	女	性別不明	合計
いる(同居)	9	4	0	13
いる(別居)	24	21	3	48
いない	134	77	4	215
回答なし	0	4	4	8

「いる(同居)」、「いる(別居)」を合わせると全体の21.4%でした。

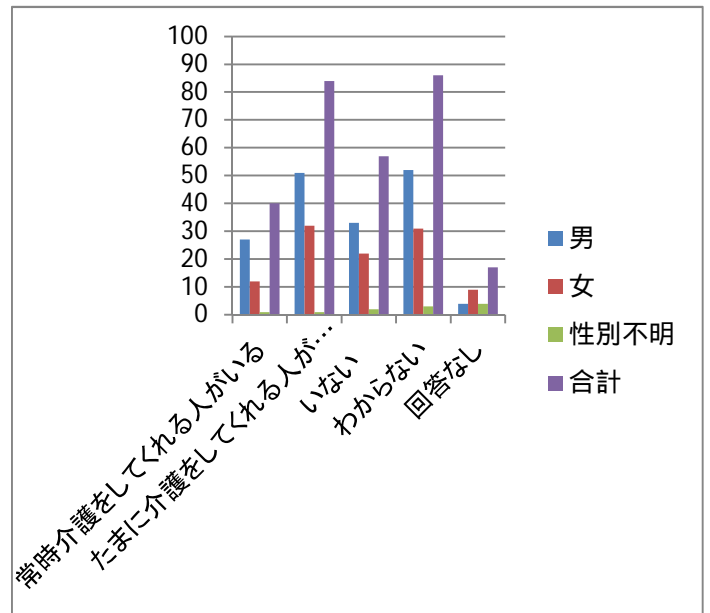


質問12「家族に介護が必要な場合、あなた以外に介護をする人はいますか。」

	男	女	性別不明	合計
常時介護してくれる人がある	27	12	1	40
たまに介護してくれる人がある	51	32	1	84
いない	33	22	2	57
わからない	52	31	3	86
回答なし	4	9	4	17

介護が必要と答えたもののうち自分以外に介護をする人がいないと答えた者は2人

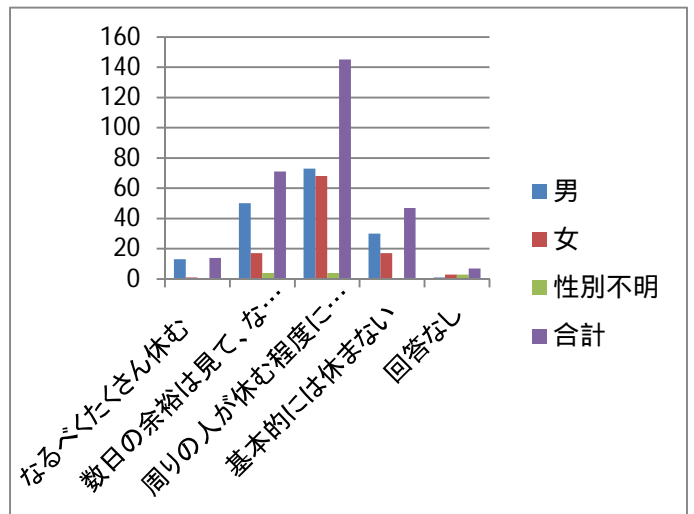
「いない」と答えた職員の割合が20%でした。



(休暇の取得について)

質問13「あなたの年次有給休暇を取得する方針は、次のどの区分に該当しますか。」

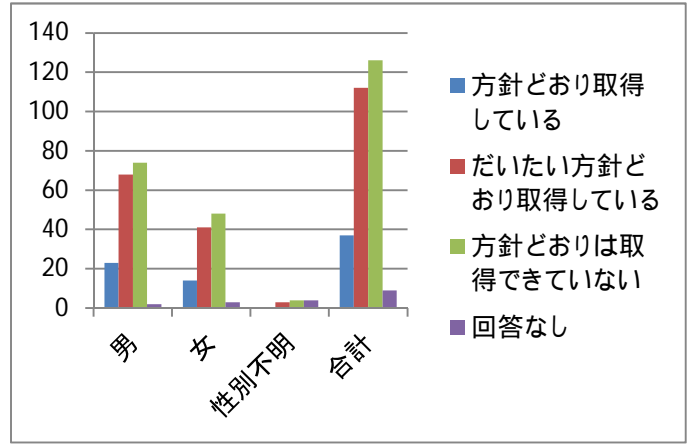
	男	女	性別不明	合計
なるべくたくさん休む	13	1	0	14
数日の余裕は見て、なるべくたくさん休む	50	17	4	71
周りの人が休む程度に休む	73	68	4	145
基本的には休まない	30	17	0	47
回答なし	1	3	3	7



質問14「その方針のとおり、休暇を取得していますか。」

	男	女	性別不明	合計
方針どおり取得している	23	14	0	37
だいたい方針どおり取得している	68	41	3	112
方針どおりは取得できていない	74	48	4	126
回答なし	2	3	4	9

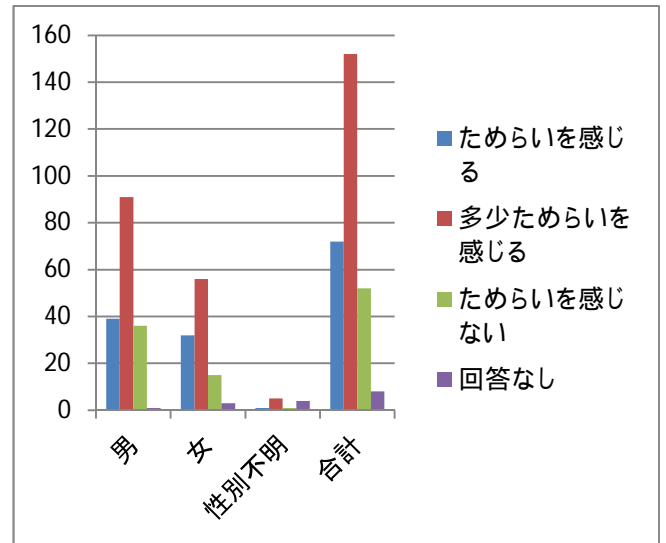
「方針どおり取得している」「だいたい方針どおり取得している」と答えた職員の割合が51.4%であったのに対し、「方針どおり取得できていない」と答えた職員が44.3%でした。



質問15「年次休暇を取得(申請)することに、ためらいを感じますか。」

	男	女	性別不明	合計
ためらいを感じる	39	32	1	72
多少ためらいを感じる	91	56	5	152
ためらいを感じない	36	15	1	52
回答なし	1	3	4	8

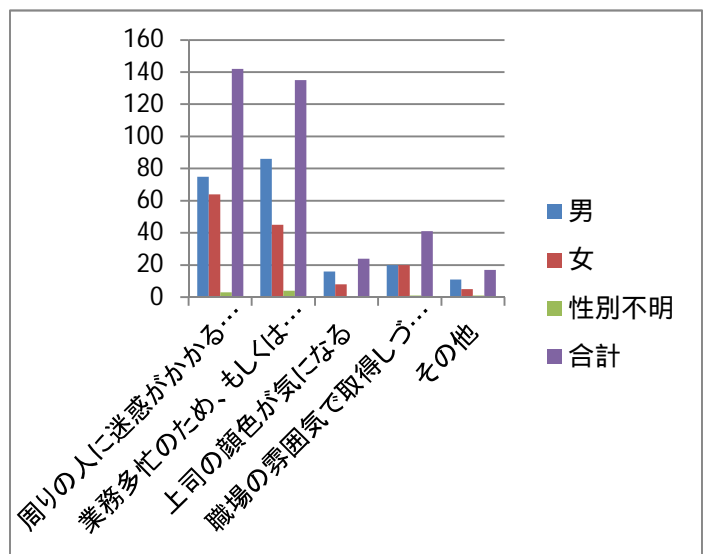
「ためらいを感じる」「多少ためらいを感じる」と答えた者の割合は78.8%と過半数を占めています。



質問16「ためらいを感じる理由は何ですか。(複数回答可)(回答後質問18へ)」

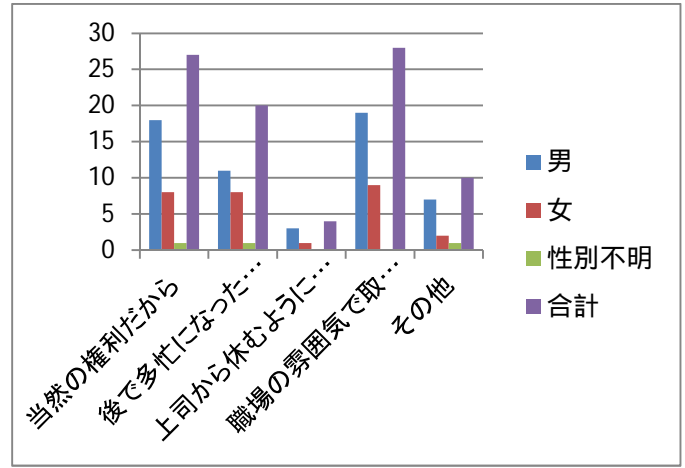
	男	女	性別不明	合計
周りの人に迷惑がかかると感じる	75	64	3	142
業務多忙のため、もしくは後で多忙になる	86	45	4	135
上司の顔色が気になる	16	8	0	24
職場の雰囲気取得しづらい	20	20	1	41
その他	11	5	1	17

「周りの人に迷惑がかかると感じる」又は「業務多忙のため、もしくは後で多忙になる」という回答が77.1%となっています。



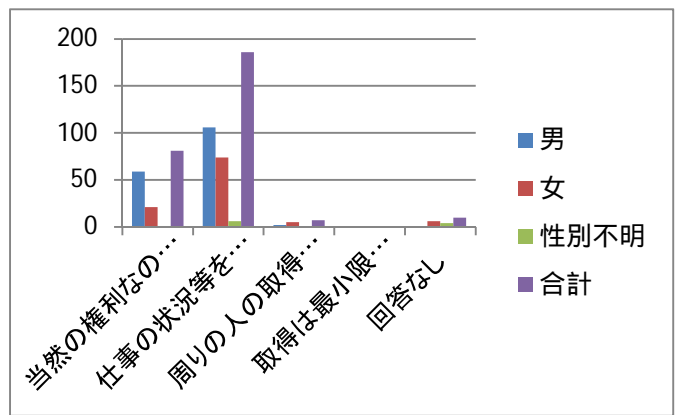
質問17「ためらいを感じない理由は何ですか。(複数回答可)」

	男	女	性別不明	合計
当然の権利だから	18	8	1	27
後で多忙になったり、周りに迷惑をかけたりすることはない	11	8	1	20
上司から休むように言われる	3	1	0	4
職場の雰囲気取得しやすい	19	9	0	28
その他	7	2	1	10



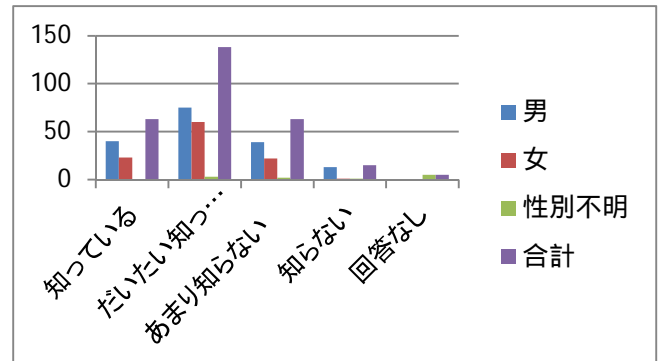
質問18「あなたの職場の人が年次休暇を積極的に取得することをどう思いますか。」

	男	女	性別不明	合計
当然の権利なので積極的に取得すべきだ	59	21	1	81
仕事の状況等を見て取得すべきだ	106	74	6	186
周りの人の取得程度に抑えて取得すべきだ	2	5	0	7
取得は最小限度に抑えるべきだ	0	0	0	0
回答なし	0	6	4	10



質問19「特別休暇について、どのようなものがあるか知っていますか。」

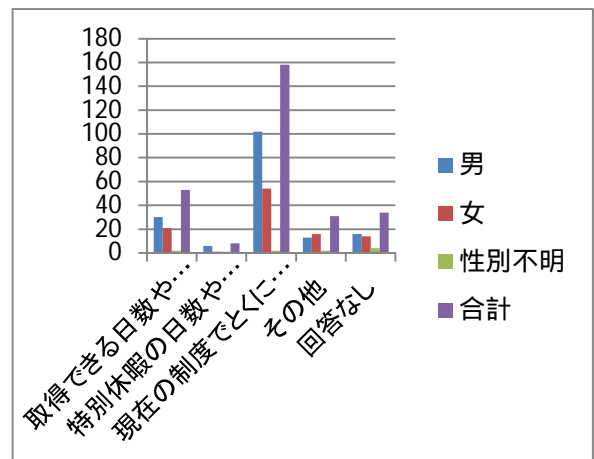
	男	女	性別不明	合計
知っている	40	23	0	63
だいたい知っている	75	60	3	138
あまり知らない	39	22	2	63
知らない	13	1	1	15
回答なし	0	0	5	5



27.4%の人が「あまり知らない」、「知らない」と答えています。

質問20「現在の特別休暇制度について、どう思いますか。」

	男	女	性別不明	合計
取得できる日数や休暇の種類を増やしてほしい	30	21	2	53
特別休暇の日数や種類が多すぎる	6	1	1	8
現在の制度でとくに不満はない	102	54	2	158
その他	13	16	2	31
回答なし	16	14	4	34



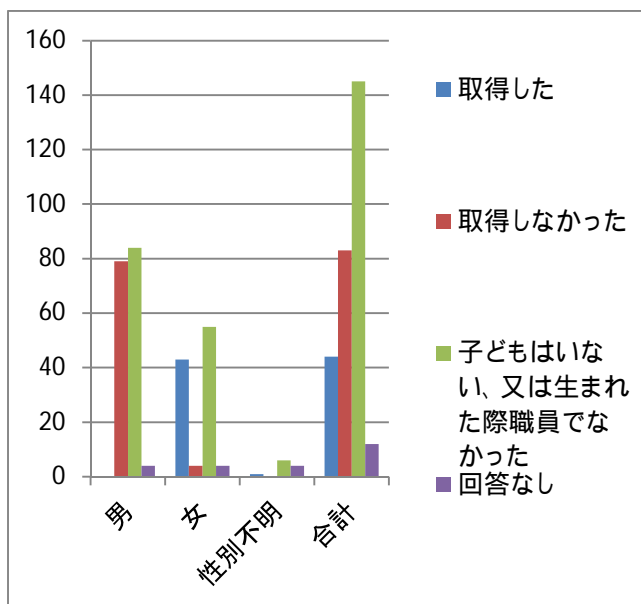
54.9%が現在の制度で不満はないとしていますが、17.9%の職員が取得できる日数や休暇の種類を増やしてほしいと答えています。

(育児休業について)

質問21「あなたは子どもが生まれたとき、育児休業を取得しましたか。」

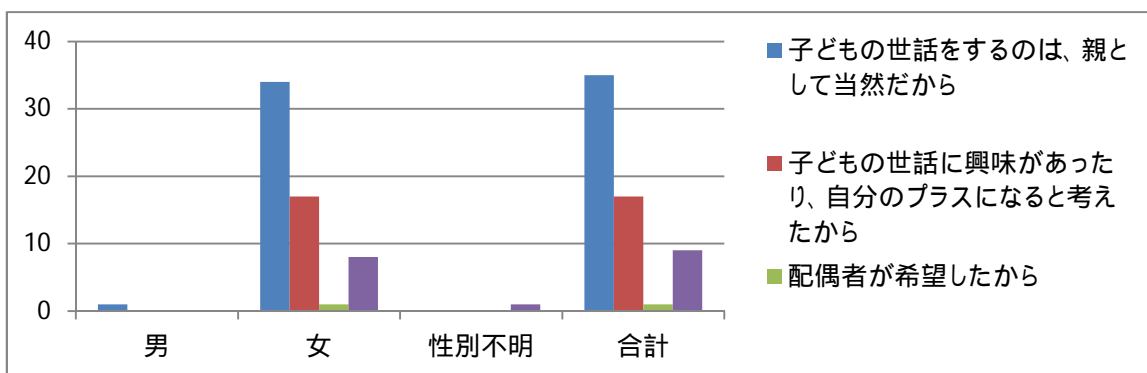
	男	女	性別不明	合計
取得した	0	43	1	44
取得しなかった	79	4	0	83
子どもはいない、又は生まれた際職員でなかった	84	55	6	145
回答なし	4	4	4	12

回答者のうち女性のほとんどの職員が取得しているのに対し、男性では取得したという回答はありませんでした。



質問22「育児休業を取得した動機は次のどの区分に該当しますか。(複数回答可)」

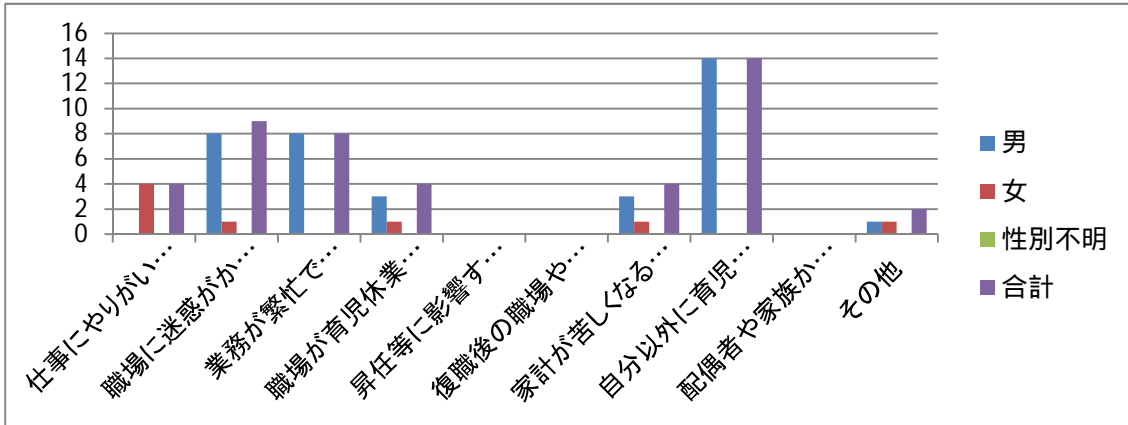
	男	女	性別不明	合計
子どもの世話をするのは、親として当然だから	1	34	0	35
子どもの世話に興味があったり、自分のプラスになると考えたから	0	17	0	17
配偶者が希望したから	0	1	0	1
その他	0	8	1	9



質問23「育児休業を取得しなかった理由は何ですか。(複数回答可)」

	男	女	性別不明	合計
仕事にやりがいを感じていたため	0	4	0	4
職場に迷惑がかかるため	8	1	0	9
業務が繁忙であったため	8	0	0	8
職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため	3	1	0	4
昇任等に影響すると思ったため	0	0	0	0
復職後の職場や仕事の変化に対応できなくなったため	0	0	0	0
家計が苦しくなるため	3	1	0	4
自分以外に育児をする人がいたため	14	0	0	14
配偶者や家族からの反対があったため	0	0	0	0
その他	1	1	0	2

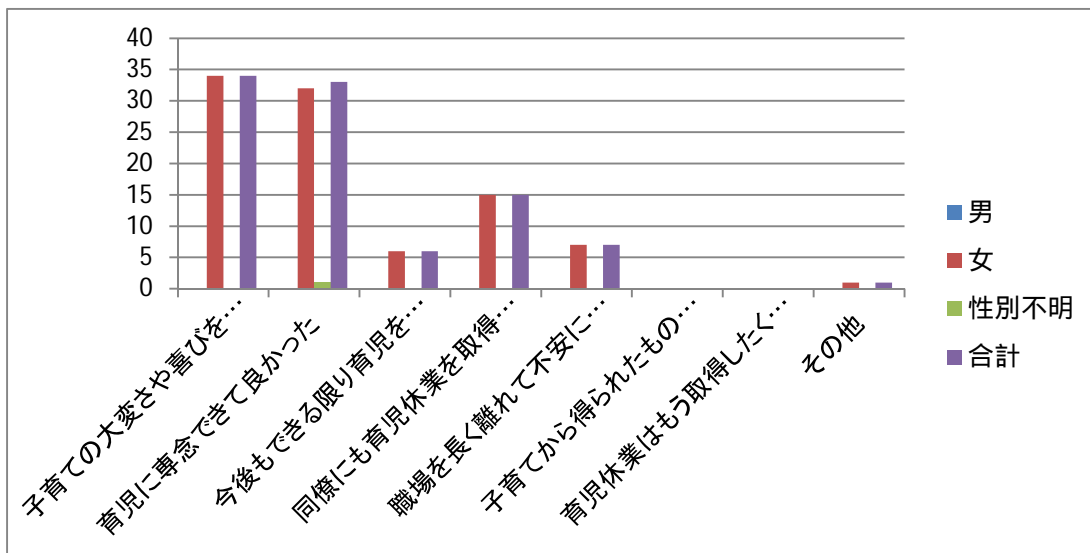
「自分以外に育児をする人がいたため」が最も多く、次いで多かった回答は「職場に迷惑がかかるため」「業務が繁忙であったため」でした。



質問24「育児休業を取得した感想はどうか。(複数回答可)(回答後質問26へ)」

	男	女	性別不明	合計
子育ての大変さや喜びを実感した	0	34	0	34
育児に専念できて良かった	0	32	1	33
今後でもできる限り育児を分担したい	0	6	0	6
同僚にも育児休業を取得することを勧めたい	0	15	0	15
職場を長く離れて不安になった	0	7	0	7
子育てから得られたものは少なかった	0	0	0	0
育児休業はもう取得したくない	0	0	0	0
その他	0	1	0	1

「子育ての大変さや喜びを実感した」、「育児に専念できてよかった」という回答が多くみられましたが、回答全体の7.2%が「職場を長く離れて不安になった」という回答になっています。

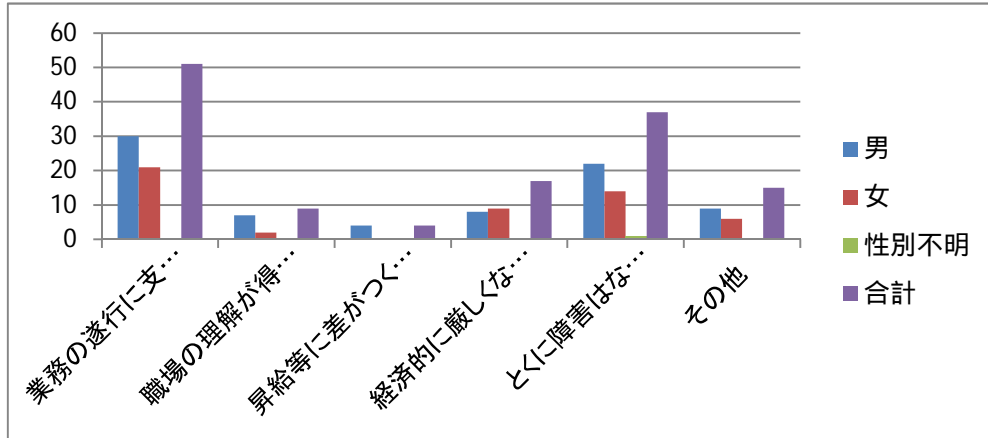




質問25「育児休業取得の際に、障害となったことは次のうちどれですか。（複数回答可）」

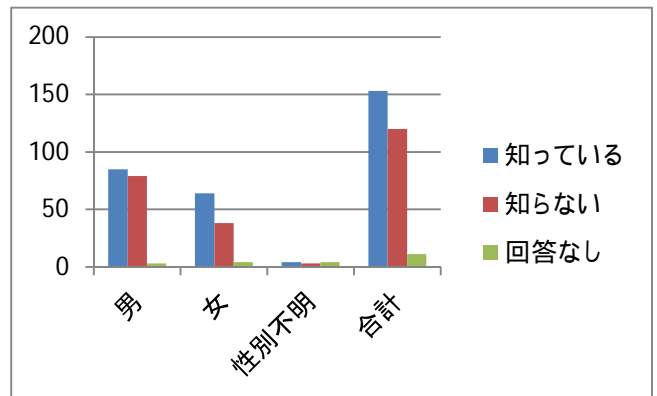
	男	女	性別不明	合計
業務の遂行に支障がないようにすること	30	21	0	51
職場の理解が得にくかったこと	7	2	0	9
昇給等に差がつくこと	4	0	0	4
経済的に厳しくなること	8	9	0	17
とくに障害はなかった	22	14	1	37
その他	9	6	0	15

「業務の遂行に支障がないようにすること」という回答が38.3%となっています。また、6.7%の職員が「職場の理解が得にくかったこと」と回答しています。



質問26「あなたは、産後8週間の期間は、妻が専業主婦であったり産後休暇中の場合でも、父親が育児休業を取得できることを知っていますか。」

	男	女	性別不明	合計
知っている	85	64	4	153
知らない	79	38	3	120
回答なし	3	4	4	11

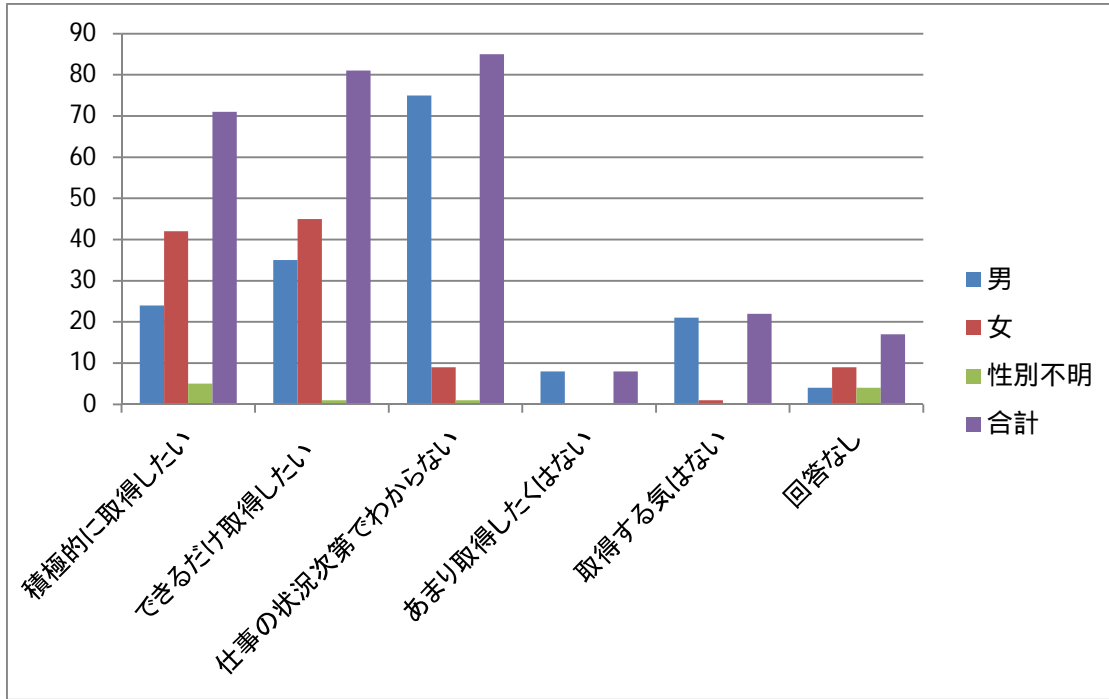


「知っている」が53.8%、「知らない」が42.2%で半数近くの職員が示度を知りませんでした。

質問27「あなたは仮に育児休業を取得できる要件を満たしたら、取得しますか。」

	男	女	性別不明	合計
積極的に取得したい	24	42	5	71
できるだけ取得したい	35	45	1	81
仕事の状況次第でわからない	75	9	1	85
あまり取得したくない	8	0	0	8
取得する気はない	21	1	0	22
回答なし	4	9	4	17

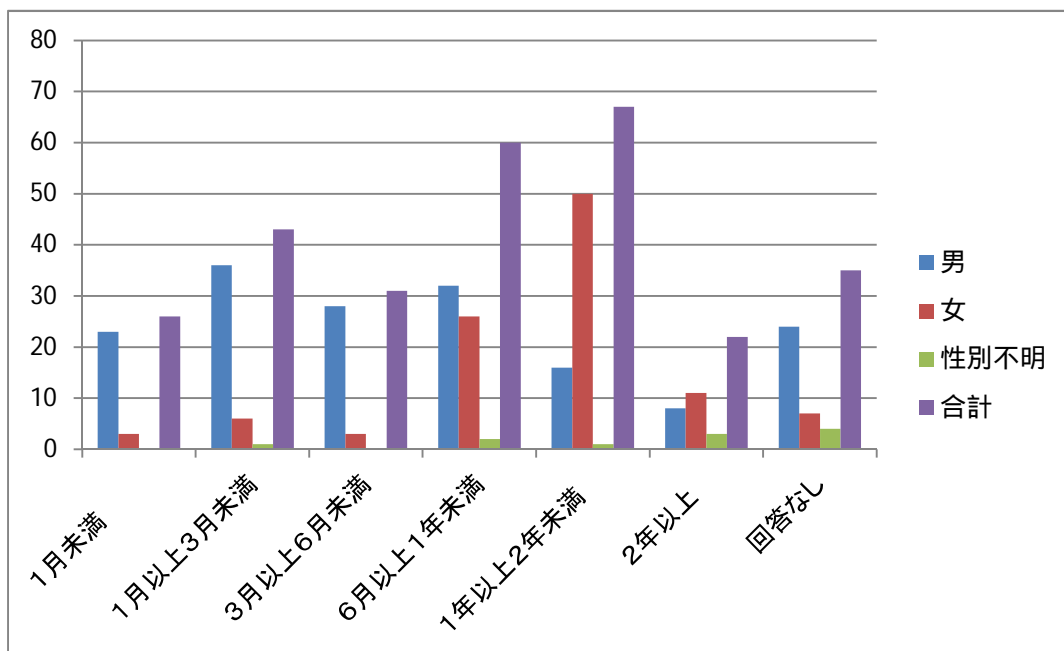
「積極的に取得したい」、「できるだけ取得したい」と答えた職員を合わせると、男性で35.3%、女性で82%となっています。



質問28「あなたは仮に育児休業を取得できる要件を満たしたら、どのくらいの期間取得したいと思いますか。」

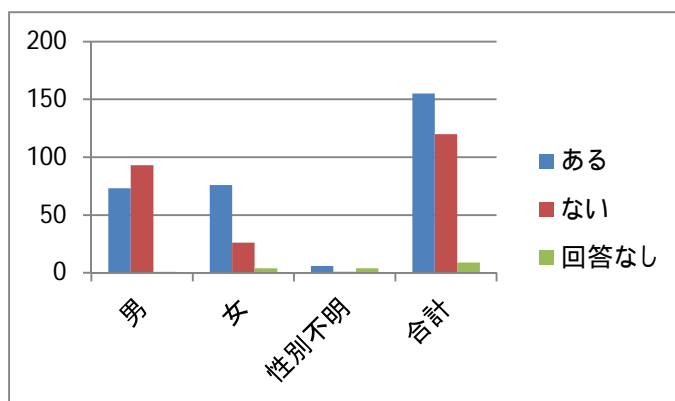
	男	女	性別不明	合計
1月未満	23	3	0	26
1月以上3月未満	36	6	1	43
3月以上6月未満	28	3	0	31
6月以上1年未満	32	26	2	60
1年以上2年未満	16	50	1	67
2年以上	8	11	3	22
回答なし	24	7	4	35

女性は「1年以上2年未満」の回答が47.1%と最も多く、次いで「6月以上1年未満」が24.5%となっています。これに対して、男性は1年未満の回答が71.2%となっています。



質問29「今までに、あなたと同じ職場の人が、育児休業を取得したことがありますか。」

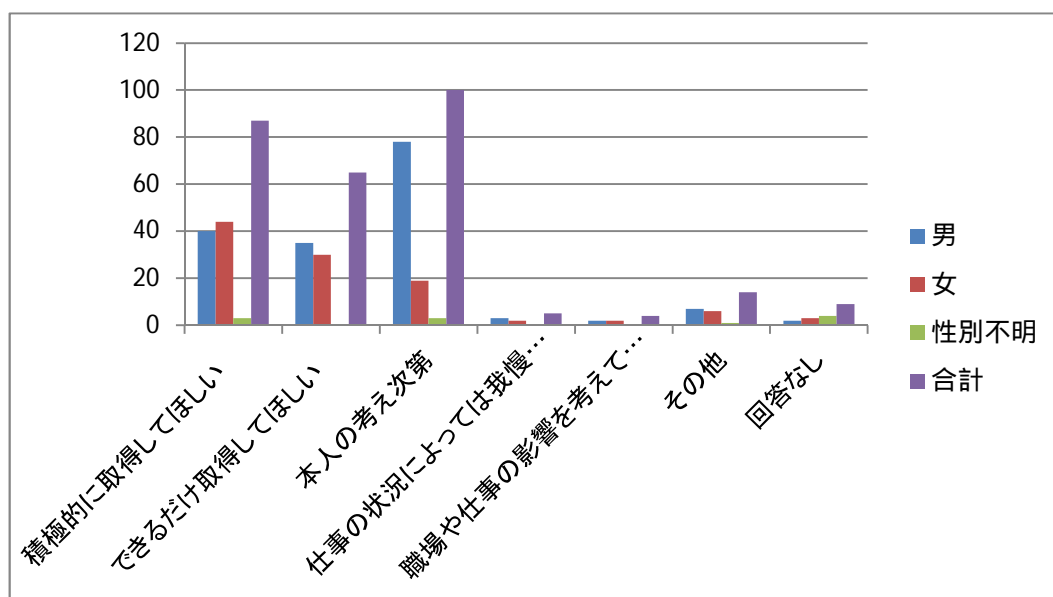
	男	女	性別不明	合計
ある	73	76	6	155
ない	93	26	1	120
回答なし	1	4	4	9



質問30「あなたの職場の人が育児休業を取得することについて、どう思いますか。」

	男	女	性別不明	合計
積極的に取得してほしい	40	44	3	87
できるだけ取得してほしい	35	30	0	65
本人の考え次第	78	19	3	100
仕事の状況によっては我慢してほしい	3	2	0	5
職場や仕事の影響を考慮して取得してほしい	2	2	0	4
その他	7	6	1	14
回答なし	2	3	4	9

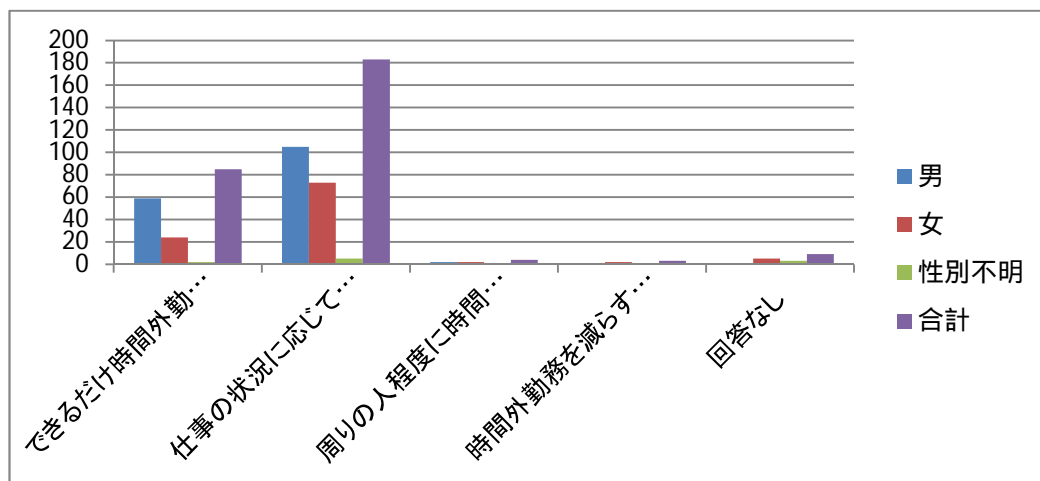
「積極的に取得してほしい」「できるだけ取得してほしい」の回答を合わせると53.5%となります。「本人の考え次第」の回答は35.2%で、男性では最も多くなっています。



## (時間外勤務について)

質問31「あなたの時間外勤務についての考え方は、次のどれに近いですか。」

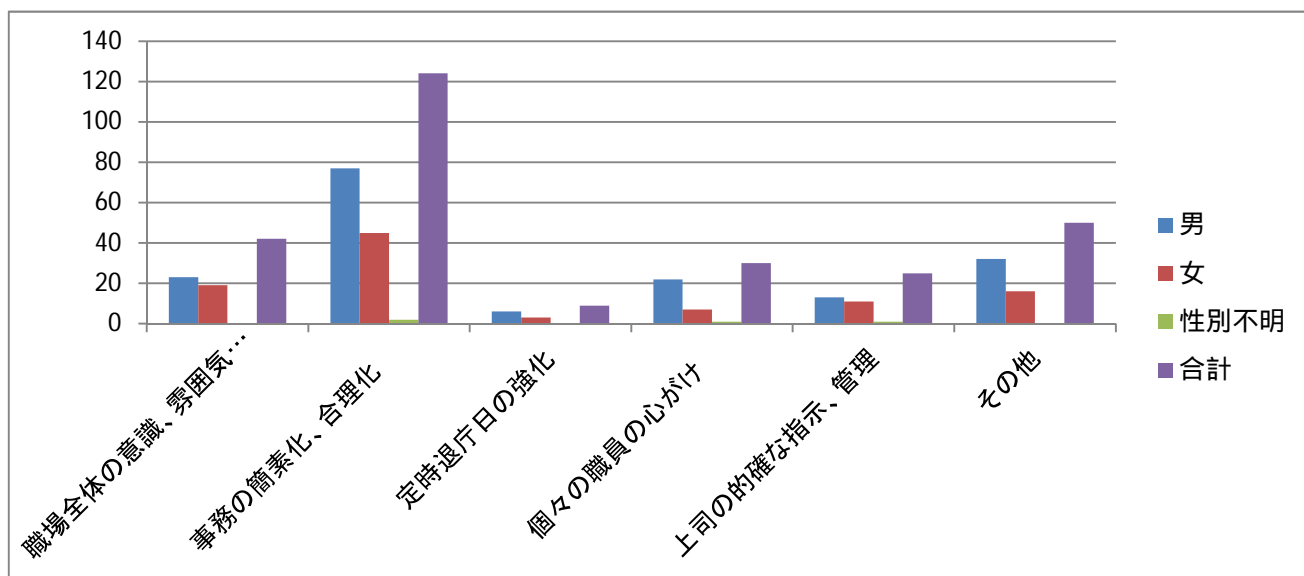
	男	女	性別不明	合計
できるだけ時間外勤務をしない	59	24	2	85
仕事の状況に応じて時間外勤務をする	105	73	5	183
周りの人程度に時間外勤務をする	2	2	0	4
時間外勤務を減らすことは考えていない	0	2	1	3
回答なし	1	5	3	9



質問32「時間外勤務を減らすのに最も有効と思われる方法は、次のうちどれですか。」

	男	女	性別不明	合計
職場全体の意識、雰囲気づくり	23	19	0	42
事務の簡素化、合理化	77	45	2	124
定時退庁日の強化	6	3	0	9
個々の職員の心がけ	22	7	1	30
上司の的確な指示、管理	13	11	1	25
その他	32	16	0	50

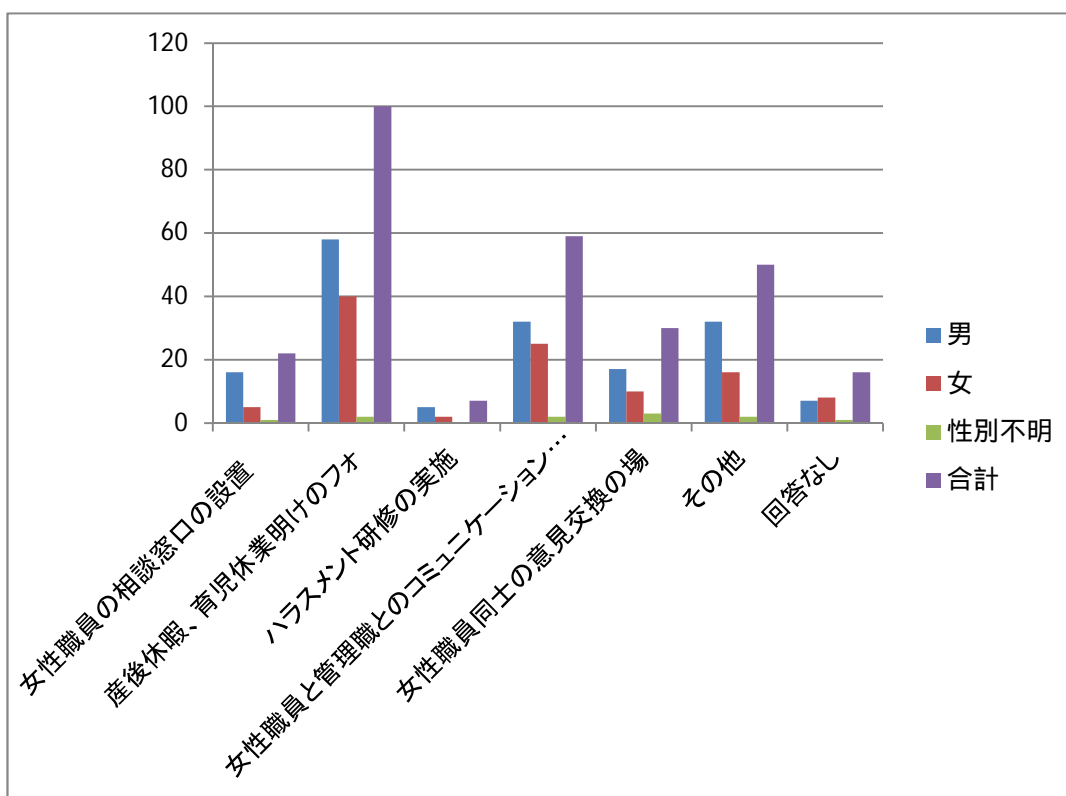
事務の簡素化・合理化を挙げた職員が多くみられました。また、定時退庁日の意識が低い傾向になりました。



(女性の管理職を増やすための取り組みについて)

質問33「女性が管理職になりやすい職場環境について、最も重要と思われるものは、次のうちどれですか。」

	男	女	性別不明	合計
女性職員の相談窓口の設置	16	5	1	22
産後休暇、育児休業明けのフォロー	58	40	2	100
ハラスメント研修の実施	5	2	0	7
女性職員と管理職とのコミュニケーションの充実	32	25	2	59
女性職員同士の意見交換の場	17	10	3	30
その他	32	16	2	50
回答なし	7	8	1	16

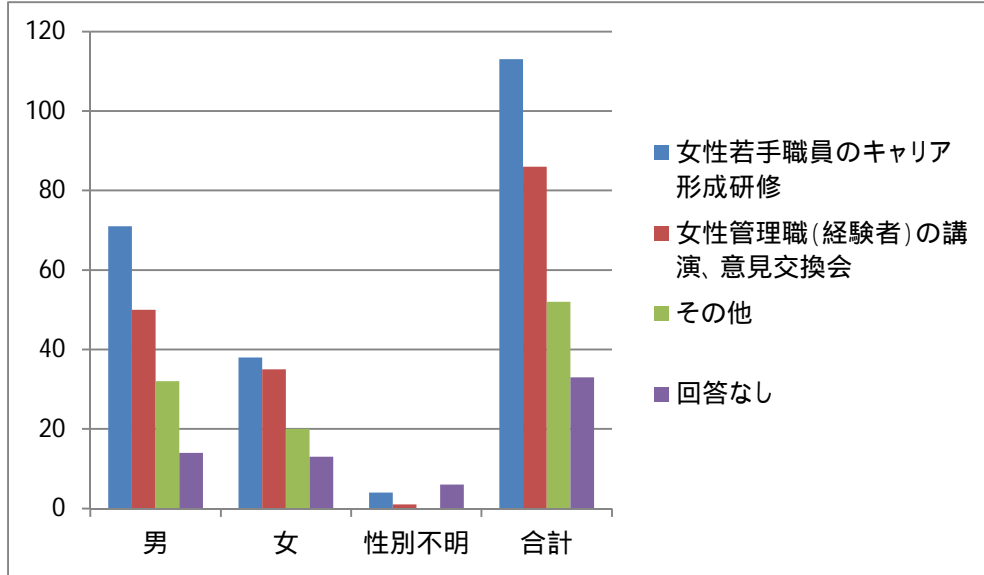


産後休暇、育児休業明けのフォローと答えた職員が35.2%と最も多く、次いで女性職員と管理職のコミュニケーションの充実と答えた職員が20.7%でした。また、ハラスメント研修についての必要性は2.4%と低い傾向にありました。

質問34「女性の管理職を増やすための人材育成について、最も効果的と思われる方法は、次のうちどれですか。」

「女性若手職員のキャリア形成研修」が39.7%と最も多く、次いで「女性管理職(経験者)の講演、意見交換会」が30.2%となりました。その他では女性に限らず、体制の整備や意識啓発を行う必要があるという意見がみられました。

	男	女	性別不明	合計
女性若手職員のキャリア形成研修	71	38	4	113
女性管理職(経験者)の講演、意見交換会	50	35	1	86
その他	32	20	0	52
回答なし	14	13	6	33

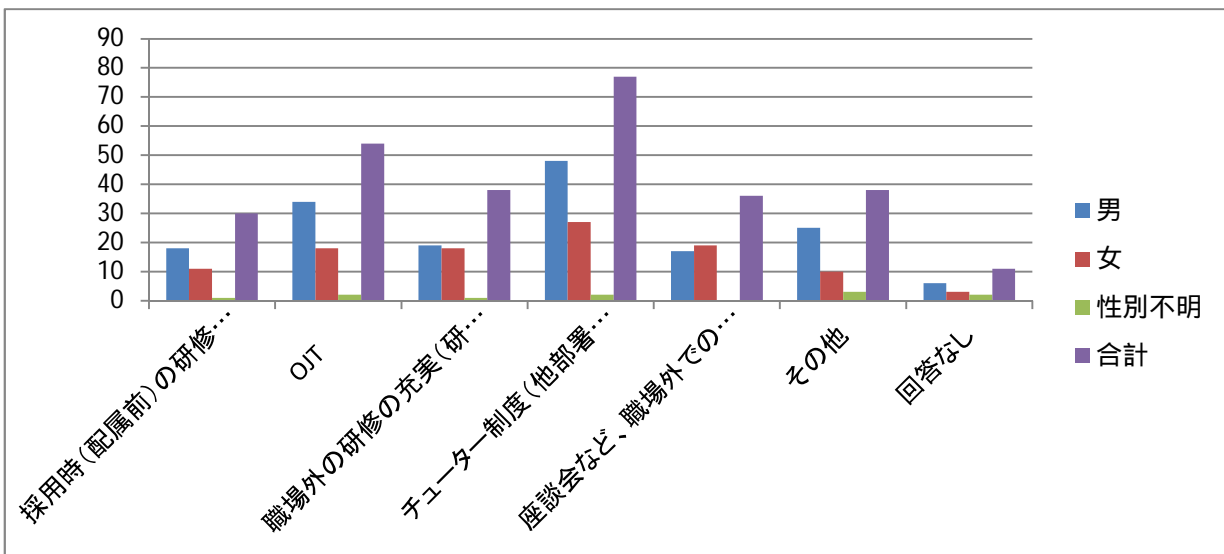


(若手職員のモチベーションアップの取り組みについて)

質問35「若手職員のモチベーションアップについて、最も効果的と思われる方法は、次のうちどれですか。」

	男	女	性別不明	合計
採用時(配属前)の研修の充実	18	11	1	30
OJT	34	18	2	54
職場外の研修の充実(研修所など)	19	18	1	38
チューター制度(他部署の歳の近い先輩職員が指導員、相談員となる)	48	27	2	77
座談会など、職場外での職員交流	17	19	0	36
その他	25	10	3	38
回答なし	6	3	2	11

チューター制度(他部署の歳の近い先輩職員が指導員、相談員となる)の回答が27.1%、OJTが19%となっています。その他で人事評価や異動など様々な意見があがっています。

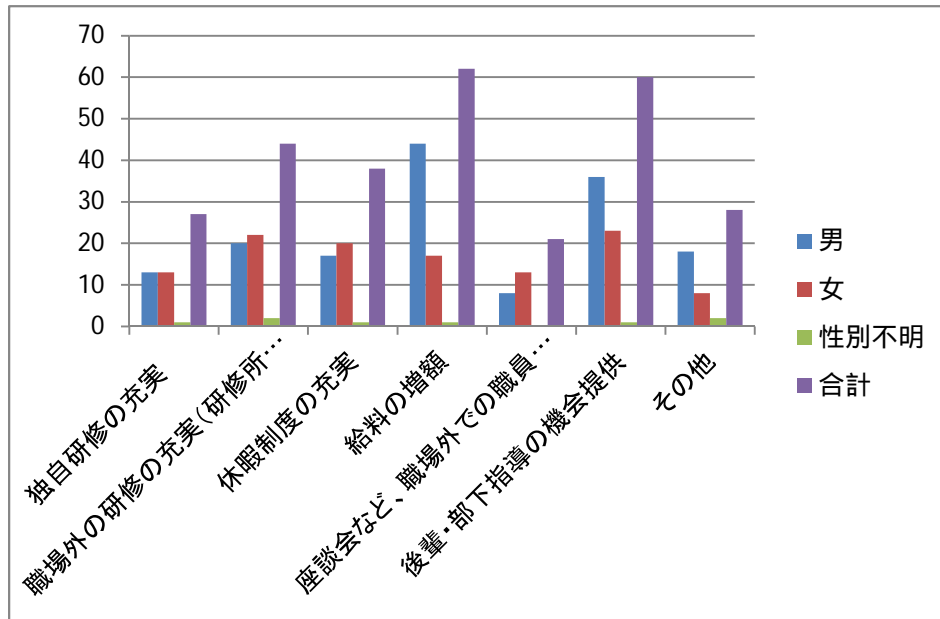


(ベテラン職員のモチベーションアップの取り組みについて)

質問36「ベテラン職員（およそ勤続20年以上）のモチベーションアップについて、最も効果的と思われる方法は、次のうちどれですか。」

	男	女	性別不明	合計
独自研修の充実	13	13	1	27
職場外の研修の充実(研修所など)	20	22	2	44
休暇制度の充実	17	20	1	38
給料の増額	44	17	1	62
座談会など、職場外での職員交流	8	13	0	21
後輩・部下指導の機会提供	36	23	1	60
その他	18	8	2	28

「給料の増額」が22.1%と最も多く、次いで「後輩・部下指導の機会提供」が21.4%、職場外の研修の充実(研修所など)が15.7%となっています。

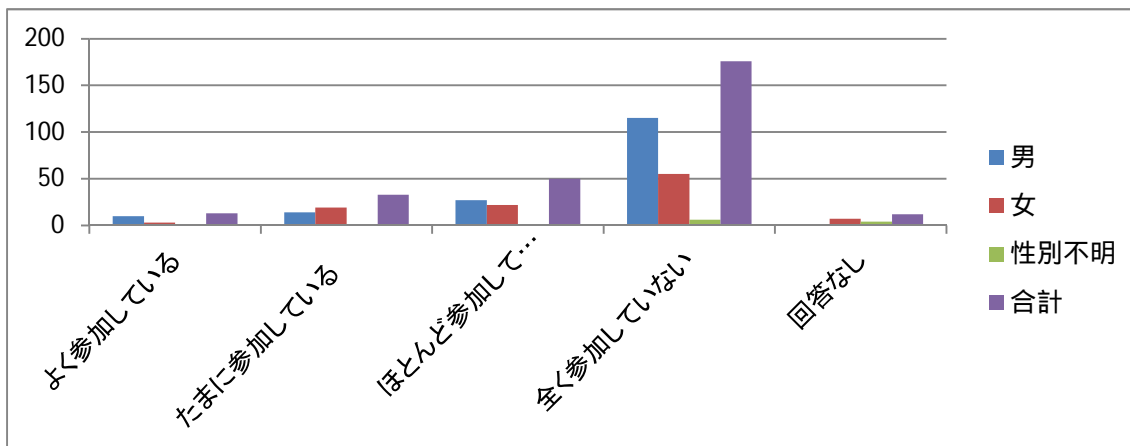


(その他)

質問37「地域での子育て支援活動に参加していますか。(例：PTA、NPO、交通パトロール等の地域活動)」

	男	女	性別不明	合計
よく参加している	10	3	0	13
たまに参加している	14	19	0	33
ほとんど参加していない	27	22	1	50
全く参加していない	115	55	6	176
回答なし	1	7	4	12

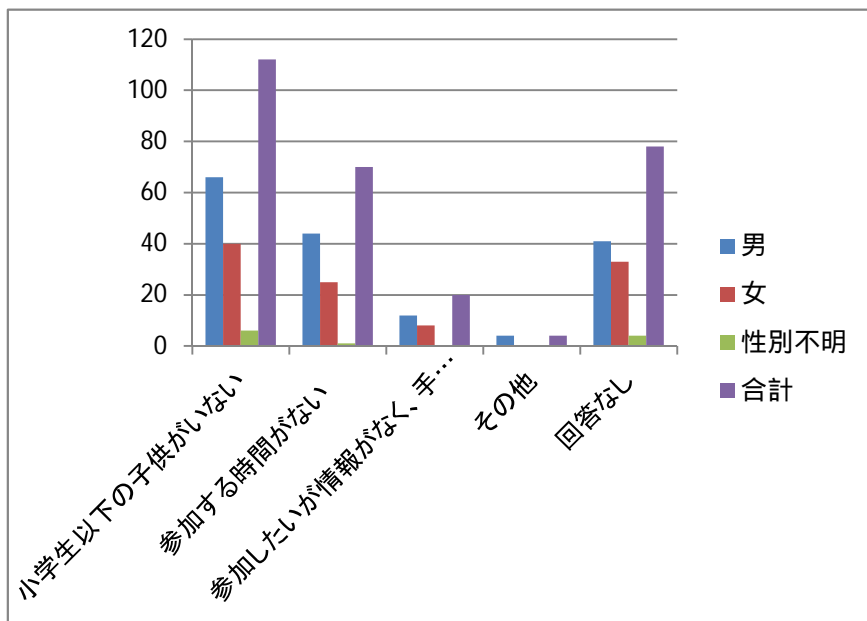
「全く参加していない」が61.9%と最も多くなっています。12歳以下(小学生まで)の子どもを養育している職員では、「まったく参加していない」が38%、「たまに参加している」が28.1%、「ほとんど参加していない」が25.3%の順で多くなっています。



質問38「質問37で3（ほとんど参加していない） 4（全く参加していない）と回答した理由は何ですか。」

	男	女	性別不明	合計
小学生以下の子供がいない	66	40	6	112
参加する時間がない	44	25	1	70
参加したいが情報がなく、手法がわからない	12	8	0	20
その他	4	0	0	4
回答なし	41	33	4	78

「小学生以下の子供がいない」が39.4%と最も多く、次いで「参加する時間がない」が24.6%となっています。12歳以下(小学生まで)の子どもを養育している職員では、「参加する時間がない」が68.8%と最も多くなっています。





## 特定事業主行動計画策定のための職員アンケート結果(その他意見)

### 質問16「ためらいを感じる理由は何ですか。」

- ・ 少人数ローテーション職場の特性として、当番でないからと言っても「権利」として休むには、周囲の負担が大きすぎる場合があまりにも多い。
- ・ 周りの人も取得できていないため。
- ・ 少人数職場のため
- ・ 有給休暇をやたら取る人の神経がわからない
- ・ 周りが休まないから
- ・ 紙ベースでの休暇簿提出はだしづらい。早くグループウェア等で申請できるようにシステム化していただきたいです。
- ・ 係長一人、係員一人のため、他にお願ひすることができないので。
- ・ 年次休暇を積極的に取得できる人員体制になっていないと思う。組織だけでなく、市全体としても。
- ・ 迷惑がかからないとしても自分だけ休むのは申し訳ないと思う。
- ・ 残業しているから
- ・ 自分がない間に何かあったら…とあって。
- ・ 嘱託員の有給消化および勤務体制を考慮すると、自分の有給が取りづらいため
- ・ 代替職種が少なく足りない日があるため
- ・ 職員数が少なく、希望日に取得できないことが多い。

### 質問17「ためらいを感じない理由は何ですか。」

- ・ 周りに迷惑が及ばないように自己の業務内容やスケジュール管理を徹底しているため。
- ・ 健康管理のためにも適度な休暇は必要
- ・ 病気以外は休まない。
- ・ 調整している
- ・ 仕事が苦痛だから
- ・ 仕事をするために必要な休暇は休むべきだし、周りも休ませるべき。過労死などのリスク管理をする上でも大切。
- ・ 休暇取得に当たっては、業務の調整を行い、できるだけ同僚に仕事のしわ寄せがいかないよう心がけているため。
- ・ 病気等でどうにもできないため
- ・ 前もってきちんと計画し、自分の仕事の予定を空けているから。
- ・ 休む必要がある時に休むため

### 質問20「現在の特別休暇制度について、どう思いますか。」

- ・ 種類によっては、その存廃または日数の検討が必要
- ・ たとえ制度として整っていたとしても、職員数が少ないので取得し辛い。
- ・ まずは有給休暇が取りきれない人員体制が必要ではないか
- ・ 自分の誕生日休暇 家族の誕生日休暇の新設
- ・ 病休はとりづらい
- ・ どのような休暇があるか分かりにくい
- ・ あまり知らないのではわからない
- ・ 必要な制度として不満はないが、休暇を取りたい方の都合の良いものにならないようにしてほしい。例えば、看護休暇などについて、本当にそうなのか確認をしているのでしょうか？本当はその必要がない人でもとっていないですか？
- ・ 取れていない人が必要に応じて取りやすくなる制度を導入すべき。単に種類や日数を増やすだけでは、現在十分取れている人の休暇が増えるだけである。
- ・ 取得しづらい名称の休暇がある
- ・ 産休について、子供が早産だった場合に産休期間が短くなるのが納得できない。未熟児で生まれ正常分娩で生まれた児よりも入院期間も圧倒的に長く母体の負担も大きいのに休暇期間が短くなる。制度としておかしいと感じた。
- ・ きちんと告知を行い、制度としてあるからには利用できるよう整備すべき
- ・ 休暇の種類毎に根拠法令・例規類が異なり、制度の全体像がわかりにくいことから使用しづらい。
- ・ あまり知らない
- ・ あまり知らないのでは、特に思うことはない。
- ・ 希望通り取得できるのかが疑問
- ・ 小学校低学年のうち、部分休業の制度があるといい。保育園よりも、1年生入学時の方が大変である。
- ・ 制度があるだけで、活用できるものではない。制度を作るだけでなく、取得できる環境づくり(人員、業務量等)も検討しなければ制度の意味はないと思う。
- ・ 取得出来るよう、人員配置をしてほしい
- ・ あまり知らないのでは、よく分からない。

- ・現在の制度を活用できる風土が必要
- ・2人以上の場合、子供の人数に関係なく10日が看護休暇の上限となっているのは、国の考えとして微妙な感じがする。子供の人数×5日だと助かる。
- ・職員の定員数を増やさなければ根本的に取得できない
- ・把握していないので返答できない
- ・取得できない
- ・制度があってもとり難い
- ・使ったことないからわからない
- ・人員増を
- ・代替えの職員がいないためほとんど取得できていない
- ・知ってはいるが取れないときもある。
- ・老人介護休暇がもっと増えるととりやすい

**質問22「育児休業を取得した動機は次のどの区分に該当しますか。」**

- ・保育園へ入園するまでの間に必要だったから
- ・年度初めの4月でないと保育園に入りにくいから
- ・少しでも子供にとって一緒にいることがいいと思うので
- ・年度の後半に出産し、預けることが困難であった。
- ・保育園4月入園までは、と考えて
- ・保育園に入れるまで
- ・預け先がなかったから
- ・保育園にあずけられなかった。

**質問23「育児休業を取得しなかった理由は何ですか。」**

- ・妻が、育児休暇をとれたため。

**質問24「育児休業を取得した感想はどうですか。」**

- ・ほとんど取ることができなかったので、もっと取れたらよかった

**質問25「育児休業取得の際に、障害となったことは次のうちどれですか。」**

- ・制度がなかった
- ・当時は何の保証もなく、取得できるような状況ではなかった。
- ・妻が育休を取った
- ・制度そのものがなかった
- ・制度が無かったと思う
- ・妻が育児休業を取得した
- ・有給を使った
- ・欧米等の休業中の給料保証制度がなければ取得は困難だと思う
- ・出産の時期に差し掛かる職員は職場の中核を担っている場合が多く、私自身も職場の状況を考慮すると、希望はあったが取得することはどうしてもできなかった。
- ・制度はあるが、取得できる体制づくりを市として行っていないため。
- ・職場事情で短期間となった
- ・代替え職員探しが大変だと予想された為
- ・職場に複数人取得者が重なってとり難い
- ・代替えの職員がいないためほとんど取得できていない

**質問30「あなたの職場の人が育児休業を取得することについて、どう思いますか。」**

- ・現場の補助体制整えてほしい
- ・取得してほしいと考える。この場合の仕事の状況や影響は本人が考えることではない
- ・過員配置などを考慮してほしい
- ・仕事に影響が出ない範囲で取れるような仕組みが必要。
- ・ほかの人に興味がない
- ・本人や周囲の考え以前に取得できる職場環境が必要である(人員等)
- ・積極的に取得してほしいが、取得することにより、残された側の人間の負担が増えるような制度であれば、その人が安心して育児休業を取得することはできないので、育児休業取得による影響の出ないような人員配置を行わなければならないと思います。
- ・男性であれば積極的に取得してほしいと思うが、最終的には夫婦の間の考え次第と思う。
- ・7人中3人が取得することとなり、とても大変だった。重ならないような配慮はしてほしい。

- ・生まれて一月は母親は出産と育児でヘロヘロであり、子供は最初の1週間から1日位は3分に1回起きて授乳が必要な子もいる。初産だと、乳腺炎で授乳が難しい時もあり、父親がお湯を沸かしミルクを作る必要がある。また、女性の初産の年齢も上がっており、気持ちや見た目は若いが出産や育児は実際体力勝負であるため、気力だけではカバーできない。よって、短期間でも良いので休んで育児に専念できるようになったら良いと思う。
- ・業務上支障がないよう事業主の配慮があれば、積極的に取得してほしい。
- ・仕事の状況を考え、できるだけ取得してほしい
- ・あまりとらない方が良いと考える職員もあり、個人の選択を尊重してほしい。
- ・女性職場なので当然。質問の内容が女性用に作られていないので難しい。

### 質問32「時間外勤務を減らすのに最も有効と思われる方法は、次のうちどれですか。」

- ・時間外勤務 = 勤勉という概念を改善する必要がある。例えば、他国では時間外勤務 = 無能(業務量とスケジュール管理能力がない)という評価が徹底しているため、時間外勤務の多い日本の労働環境に驚く方も多い。
- ・業務上時間外はありえる
- ・命令を出すものが最終退庁者が帰るまで残る
- ・正規職員を減らしすぎ。
- ・人手を増やす
- ・職員数の増加
- ・適切な人員及び人材の配置
- ・日々のタイムスケジュールの管理
- ・神経難病を患ったので、配慮してもらっていると思う。
- ・人員に見合った業務量にすること。仕事が多すぎる。
- ・人員増
- ・業務量にあった人的措置
- ・昼休みも仕事をする
- ・適切な人員数の配置
- ・時間外勤務をすること自体及び部下が時間外勤務をすることが自分の評価を下げ、減給になる、という制度にする。現場からは文句が出るに違いないが、そうしなければ業務改善も起きなければ時間外勤務もなくなる。
- ・人手不足のため、物理的に時間内に業務を終了することができないことが増えてきた。
- ・業務量の軽減。必要な人員の配置
- ・システムが使えない日を強制的につくる
- ・適正な能力給の導入と個々の職員の心がけ
- ・嘱託職員による補強ではなく、正規職員の増員
- ・適切な人員配置と労務管理。
- ・業務量等に応じた適切な人員配置
- ・業務量に応じた適切な人員配置
- ・業務量に適した人員配置の検討が何よりも重要なのではないのでしょうか。
- ・適切な業務配分
- ・基本給で生活できること
- ・システムを落とす
- ・職員の増員
- ・職員の適正配置
- ・人員の増加、職務の適正分担
- ・人員の確保
- ・業務量に応じた、適切な人員配置
- ・時間外勤務に対しての事前申請、上司の許可制度を設ける。公務員が残業しても何の価値も生まず、税金の無駄だということを徹底的に意識させる。日中だらだら働いているくせに残業している輩が多すぎる。
- ・ない
- ・職員が増えるとよい
- ・人手を増やす
- ・会議の進行準備
- ・職員増員
- ・人員確保
- ・市民対応が多く増員望む、職員全体での近いが必要な点が多い。会議短縮は困難。
- ・持ち帰りが増えている
- ・適正な人員配置
- ・非正規職員の減及び正規職員の増

質問33「女性が管理職になりやすい職場環境について、最も重要と思われるものは、次のうちどれですか。」

- ・世界的に最も低いレベルの「女性の地位」確立を、地方レベルではなく国レベルで改善していく必要がある。
- ・上司と人事担当がその能力、適格性の有無乃至は可能性について理解していること
- ・家事サポートの充実
- ・管理職の要件として、男女の差があってはならないと考えるため、女性固有の業務や職場という意識を生み出さないことが必要(差別職場)
- ・定時退庁
- ・能力主義の徹底
- ・対人関係(部下等)
- ・ワークライフバランスが無理なく維持できる働き方が可能であること
- ・管理職になることに魅力をもたせる(なっても大変なだけでは誰も目指さない)
- ・そもそも、なりにくいのでしょうか
- ・育児・介護制度の充実
- ・男性職員の家事・育児等への参加や女性職員のキャリアへの理解
- ・産前産後休暇や育児休業を取得した際の人員体制の整備
- ・管理職が不適と感じた場合に備え、簡単に降格できる制度を確立すること。管理職とそうでない人の給料にもっと差をつけること。
- ・高圧的な議員がいなくなり、議会对応が円滑に進められる環境(楽をするとかではなく、市民のために真の意味で取り組めるように)
- ・女性が管理職になった場合に男性の場合よりも優遇される制度を作る。手当、休暇が多く与えられるなど。
- ・業務量や勤務時間等、管理職の負担を減らすこと
- ・女性自身の意思形成
- ・家庭と仕事の両立可能な仕事量の分担
- ・管理職の負担軽減
- ・わからない
- ・日本人の仕事意識の変換
- ・原則的に業務について性別により区別しないこと、および、育児や介護等に係る休暇について男女ともに十分保障できるようなゆとりがあること。
- ・市としての目標数設定。上記施策はこれに伴うものだと思う
- ・私生活に負担とならない程度の業務量であることと、それが女性の引け目とならない程度に男性にも同様の環境が整備されること
- ・性別の区別なく、ワークライフバランスの実現に向けた組織・体制整備、人員配置、個々の職員の意識啓発を行うこと。女性職員向けの対応ばかりでなく、男性職員向けの対応も必要と考える。
- ・女性職員に対するキャリア教育と、男性職員に対する意識改革教育
- ・男性も含めたワークライフバランスの見直し
- ・「女性が」と区別しないこと
- ・周囲の男女区別の考え方の浸透
- ・本人だけでなんとかしろという雰囲気がある。こちらの質問の選択肢も、女性自身がどうにかするという意図を感じる。本人や女性だけではなく、男性の意識、認識を変えていくべき。
- ・庁内全体の考え次第。女性管理職を形式上増やし、男性管理職と同じ仕事を求めるのであれば、女性が管理職になりたいとは思えないと思う。なぜ女性管理職を増やすのか、女性が管理職になった場合男性管理職にはない特色が生まれるのか、その特色をどのような形で職場に生かすのか。男性的な女性管理職を増やすのではなく、女性ならではの管理職のあり方を、庁内全体で考える必要があると思う。
- ・管理職はなりたい人となりたくない人それぞれの意思があると思われるので、どちらの立場であっても「強要しない」が大切なことだと思う。また庁内研修や関連する意識啓発等を見ていると、「女性」に対するものは、そのほとんどが女性のみ参加するように設定されている。男性と女性が一緒に見て、考えること(良し悪しでなく)が、重要なことだと思う。
- ・なりたいと思える意識づくり
- ・議会对応のないポストを増やす
- ・わからない
- ・本人の責任感が軽減されること。本人に自信がつくこと。
- ・社会的意識作り
- ・男性も管理職になりやすい職場の実現

- ・管理職を周りがサポートする体制、意識の強化・議会对応への負担軽減(となると議会のあり方、議員の意識改革等といった問題にもなってくるわけだが)・フレックスタイム制の導入(時間にとられすぎずに働ける環境をもっと整備するべき。そもそも管理職の勤務時間が何時から何時と指定されている中で、時間外手当が出ないのは法律上の観点からもおかしいのではないか?)
- ・女性が良く見る求人情報に求人を出し、全体的な応募人数(職員)を増やす。
- ・女性職員のキャリア形成プランについて、上司や職員課などときちんと相談する機会を設けてあげるべき。
- ・不要
- ・人事の考え方
- ・働き続ける姿勢への理解とサポート強化。(男女不問)

**質問34「女性の管理職を増やすための人材育成について、最も効果的と思われる方法は、次のうちどれですか。」**

- ・若手職員に限らず、女性のキャリアアップ研修や派遣事業を充実する必要がある。
- ・キャリア形成研修が効果的と思うが、本市の問題は、女性に限らないところにあると思う(両性について不足している)
- ・管理職の登用に女性を特別視することに疑問がある。(男女平等で考えてほしい)
- ・上の二つではないが、思いうかばない。
- ・そもそも「女性の管理職」を「増やす」という目的に疑問を感じる。男女問わず若手職員であるうちからのキャリア形成研修は必要
- ・女性職員を多く採用する。
- ・男女問わず本人のやる気の問題だと思います。
- ・思いつきません
- ・育児中であっても勤務できる環境づくり
- ・上昇志向のある女性を採用する。
- ・ない
- ・ワークライフバランスを実現できている女性管理職がいることを若手職員に見せること
- ・管理職になる気概の創出
- ・産休・育休の代替職員を正規職員で補充する制度の導入が必要
- ・家庭と仕事の両立可能な仕事量の分担
- ・育成より環境が大事だと思う
- ・そもそも増やさなくてはいけないという意図が理解できない。
- ・職場のすぐ近くで保育や買物ができる環境(若手の頃から、男女による就業時間の差を可能な限り少なくする策)
- ・男性職員(特に管理職)の意識啓発(男性職員の育児休業取得促進など)
- ・管理職になりたくない理由の把握とその解消
- ・性別の区別なく、ワークライフバランスの実現に向けた組織・体制整備、人員配置、個々の職員の意識啓発を行うこと。女性職員向けの対応ばかりでなく、男性職員向けの対応も必要と考える。
- ・真に適切な人事評価
- ・女性だけではなく、男性の認識、意識を変える。
- ・女性が働きやすい職場にするための制度の充実
- ・女性だけに行っても意味がない。座学の研修と実務や実態は違う。
- ・職種ごとの指定席があるように、女性がなるのが慣例のポストをつくる。それにより次は自分に回ってくるかもと考え始める。
- ・適切な人員措置と、各担当者の業務量を適切な量にすること。
- ・わからない
- ・本人の希望を聞いて、管理職に任命する
- ・判断・決断力の育成研修
- ・有能な女性の採用
- ・過度に負担が集中しない実態を担保すること
- ・男性管理職を増やすために何かやっているのであればそれと同様の方法
- ・管理職手当を増やす事
- ・育児支援制度の拡充
- ・女性の管理職を一定数都用することを義務付ける法律や条例を定める。
- ・模範となる女性管理職のリーダーシップ
- ・職場の女性人数を増やす。
- ・不要
- ・職場の意識向上
- ・男女、平等、家庭、子育てに関わること
- ・女性管理職(経験者)の講演、意見交換会を男性にして欲しい

**質問35「若手職員のモチベーションアップについて、最も効果的と思われる方法は、次のうちどれですか。」**

- ・ 全国の先進市又は民間企業に1から2年程度の派遣することが有効と考える。
- ・ 飲み会
- ・ 働きに見合った給与体系
- ・ 経常的業務(維持管理上のトラブル対応)に追われることの軽減により、創造的な思考を持てるだけの精神的余裕を引き出すこと。職員増。
- ・ 給料を増額する。
- ・ 給料UP
- ・ 人事評価による処遇
- ・ 仕事をしない・できない職員の給与見直し。積極的に仕事をする職員への高待遇化。理由は、相談しても話が通じない職員が自分より給与をもらっているとやる気をなくすから。
- ・ 上記の選択肢は全て大事だが、その前に、モチベーションの高い人を採用できているか、再確認する必要があるように感じる。
- ・ 昇給
- ・ 採用後1年間において、一定の基準による職場の異動(窓口、内部管理等バランス良く複数の職場を経験すること)
- ・ 人事評価制度の導入
- ・ 業務量に見合った報酬(給料の増額)
- ・ 採用職員の質を上げる。
- ・ 適正な能力給の導入、給料の増額
- ・ 他市や他地域で同じ仕事をしている人との学習会へ参加
- ・ 個々の職員の興味・関心、適性等に応じた研修機会の提供
- ・ 地方公務員としての仕事の環境に対する教育が足りていないのではないかと感じますが。
- ・ 風通しの良い職場環境、先輩職員が目指すべき人物像になること
- ・ 主任選考と研修・OJTのリンクの強化
- ・ 配属前の研修が3日程しかなく、不安を感じる。市民対応など、民間企業とよく比較されることが多いが、対応の研修など受けていない状態で窓口に立たされる不安は大変大きい。研修を受け、その成果で配属先を決めるなど。考えてほしい。また、若手職員の短期間での異動が目立つと感じる一方、同じ部署に入植当時から7年以上在籍しているものもあり、不公平さを感じる。給料単価が安いので、残業が多い部署に若手職員が配属される。
- ・ 仕事以外のプライベートの充実。上記選択肢では、仕事が増える一方。仕事から離れる時間を大切にすることで、柔軟な発想、意識の転換が可能につながると思う。
- ・ チューター制度ほどの硬さはないが、他部署先輩職員や他市職員との交流
- ・ 給料の増額
- ・ わからない
- ・ ロールモデルとなる上司・先輩・同僚がいること。
- ・ 給料・昇給・一時金の増額(質問36の選択肢にあってこちらにないのはおかしい)
- ・ 成果による昇給制度を充実させる事
- ・ 残業をさせない、もし残業をさせるとしても、サービス残業にしない環境の整備
- ・ 派遣・出向制度等の拡充
- ・ 部署の内外を問わず、各職員の仕事っぷりを評価する機会や、感謝の気持ちを伝える機会の増加。(メッセージカード等を通じて、職員から職員へ感謝の気持ちを伝える機会を増やす。そうすれば、自分のやっている仕事などのように役に立っているのか把握しやすいだろうし、メッセージカードの数や内容に応じて職員表彰や人事評価に反映させれば、各職員の目標意識も高まり、仕事へのモチベーションもUPするのではなかろうか。)
- ・ 職員同士が交流できるように、定期的にイベント等の機会があると良いと思う。
- ・ 能力、業績、勤務態度などを考慮した給与変動制の採用
- ・ 一般企業との人事交流
- ・ 賃金アップ

**質問36「ベテラン職員(おおよそ勤続20年以上)のモチベーションアップについて、最も効果的と思われる方法は、次のうちどれですか。」**

- ・ 2年から3年で異動を経験すると、自己研鑽する意識は低くなるのは当然である。広く浅くで、市民が求める専門的な知識は醸成される見込みは少ないと考える。市の職員でどの職場でも必要な住民対応能力や政策形成能力を中心に研修プログラムをたてることが有効と思う。
- ・ ポスト・賃金等について力の劣る職員との明確な識別

- ・ 経常的業務(維持管理上のトラブル対応)に追われることの軽減により、創造的な思考を持てるだけの精神的余裕を引き出すこと。職員増。
- ・ 給料の減額
- ・ 慢性化した事務改善。人事異動の公平性(男女問わず)
- ・ しっかり職責を全うしないと給与が大きくなる下の制度の構築。できない、いやなら、下がった給与で我慢するか、辞めてもらうしかない。好きなことばかりやってお金はもらえるものではない。お金を稼ぐとはそういうこと。そのような基本的なことも分からない人はその程度でしょう。
- ・ 人事考課により、しっかり働く人とそうでない人との間で、給料その他の条件にきっちり差をつける以外に、この年齢層の人のモチベーションを上げる方法はない。
- ・ 働かない職員の給料の減額や退職勧奨
- ・ 給料の増「減」、分限処分
- ・ 人事評価制度の導入
- ・ 不明
- ・ 本人の心がけの問題なので、如何ともしがたい。
- ・ 適正な能力給の導入、給料の減額ができるようにする
- ・ 外部や市民からのプラス評価をもらう機会(施策評価)
- ・ 職場同僚による評価。良いところ、悪いところ両方を具体的に
- ・ 分からないが、給料の増額ではないと思う
- ・ わからない
- ・ 若手職員と同じ。
- ・ 評価による昇任や昇給(当然、評価により降任や減給もあり)。ペーパー試験での評価ではなく、日頃の業務や人事評価や勤務状況等、多角的に評価する方法が効果的です。ペーパー試験さえできればよいという風潮が高まると仕事に対するモチベーションは下がり、試験対策ばかり熱心になる人が増え、組織が疲弊する危険性があります。
- ・ わからない
- ・ ない。
- ・ 職場内の環境整備
- ・ 能力に応じた給料の支給(当然減額も含む)
- ・ 質問35と同様。
- ・ 退職者に向けた退職後のライフセミナーがあるように、ベテラン職員にもライフセミナーがあっても良いと思う。仕事だけでなく、プライベートや社会生活にも色々責任や役割を抱え、仕事の事を含めて悩みが多い時期であるので。
- ・ 市内居住 自分自身が住みたいと思えない町で仕事をするな
- ・ OJTの充実、幅広い自治体職員としての人としての工場が業務にかえる。

**質問38「質問37で3(ほとんど参加していない) 4(全く参加していない)と回答した理由は何ですか。」**

- ・ 興味がない
- ・ 自分の子どもが成人しているため。
- ・ 未婚、子供がいない。
- ・ 配偶者に任せている
- ・ 子供がいないので情報がない
- ・ 業務多忙のため手間が回らない。
- ・ 休みは自由にしたい。
- ・ 子どもがいないから
- ・ まだ年齢的にそのような活動がない
- ・ 居住域の子育て支援活動は、小学生以上の子供がいる場合の活動しかないので。
- ・ 機会がない
- ・ 興味がない
- ・ 地域の市民活動に関して興味がない。
- ・ したくない
- ・ 機会がない

## 特定事業主行動計画策定のための嘱託員アンケート結果

平成27年3月、「特定事業主行動計画」の策定の参考とするため、全嘱託員（364名）を対象に実施しました。

355人から回答があり、回収率は97.5%でした。

### \* 嘱託員アンケートの結果(主なもの)

#### (子どもの養育について)

・質問7「あなたが養育している又は養育した子どもは何人ですか。」の質問では、61.9%の嘱託員が、子どもを養育中又は養育経験があり、平成27年3月現在、小学生以下の子どもを養育している嘱託員の割合は、18.5%です。また、質問6「あなたは現在、12歳以下（小学生まで）の子どもを養育していますか。」の質問では、小学生以下の子どもを養育している年齢内訳では30歳～49歳が全体の89.3%となりました。

・質問9「あなたの配偶者の現在の就労状況は、次のどの区分に該当しますか。」の質問では、小学生以下の子どもを養育している嘱託員のうち、配偶者が仕事をもっているか配偶者のいない者の割合は100%でした。

また、全体では配偶者がいないとした割合は男性42.8%、女性27.8%となり、男性の未婚者の割合が多い傾向となっています。

・質問10「あなたが、育児をすることとなったとき、協力してくれる人はいますか。」の質問では、育児をすることとなった時に協力してくれる人がいる職員の割合は「いる」・「たまに協力してくれる」と答えた嘱託員の割合が51.8%であったのに対し、「いない」とした割合が18.3%でした。

#### (家族の介護について)

質問10「家族に介護が必要な人はいますか。」の質問に対し、いると答えた嘱託員の割合は32.6%でした。また質問11「家族に介護が必要な場合、あなた以外に介護をする人はいますか。」の質問に対し、「いない」と答えた人の割合は32.5%となりました。

#### (休暇の取得について)

・質問13「あなたの年次有給休暇を取得する方針は、次のどの区分に該当しますか。」の質問では、年次有給休暇について自分の「方針どおり取得している」「だいたい方針どおり取得している」と答えた嘱託員の割合は76.6%、「方針どおり取得できていない」と答えた嘱託員が18.8%であり、年次有給休暇については、比較的方针どおり取得できている割合が多いことがわかりました。

・質問14「年次休暇を取得（申請）することに、ためらいを感じますか。」の質問では、年次休暇を取得することに「ためらいを感じる」「多少ためらいを感じる」と答えた嘱託員の割合は78%と過半数を占めています。なお、質問16「ためらいを感じる理由は何ですか。」の質問では、ためらいを感じる理由としては全体で74.2%の嘱託員が「周りの人に迷惑がかかると感じる」「業務多忙のため、もしくは後で多忙になる」と答えています。

・質問18「特別休暇について、どのようなものがあるか知っていますか。」の質問では、特別休暇については、40.5%の嘱託員が「あまり知らない」「知らない」と答えていて、周知の必要性があることがわかりました。質問19「現在の特別休暇制度について、どう思いますか。」の質問では、現在の特別休暇制度については、52.3%が現在の制度で不満はないとしています。20.5%の嘱託員が取得できる日数や休暇の種類を増やしてほしいと回答しています。



### (育児休業について)

・質問20「あなたは子どもが生まれたとき、育児休業を取得しましたか。」の質問では、育児休業の取得については、子どもはいない及び生まれた際対象でなかった人が70.9%と最も多く、次いで「取得しなかった」が12.3%となっています。質問22「育児休業を取得しなかった理由はなんですか」において、その他意見で「制度がなかった」「育児のために退職した」等の意見が多くなっています。嘱託員の年齢構成をみると、割合が多い順に50歳以上が35.7%、40歳以上49歳以下が25.9%となっており、子どもが成長して育児がある程度落ち着いた方が多いことが推察されます。

・質問22「育児休業を取得した感想はどうですか。」の質問では、「子育ての大変さや喜びを実感した」、「育児に専念できてよかった」という回答が多くみられましたが、10.6%が「職場を長く離れて不安になった」という結果となりました。

・質問24「育児休業取得の際に、障害となったことは次のうちどれですか。」の質問では、回答者のうち43.3%が「経済的に厳しくなること」と回答しています。

・質問26「あなたは仮に育児休業を取得できる要件を満たしたら、取得しますか。」の質問では、「積極的に取得したい」「できるだけ取得したい」の回答を合わせると全体の67.3%で、「仕事の状況次第でわからない」の回答が16%となっています。

・質問27「あなたは仮に育児休業を取得できる要件を満たしたら、どのくらいの期間取得したいと思いますか。」の質問では、男女とも嘱託員が取得できる最大限の育児休業期間である「1年」の回答が最も多く45.3%となっています。次いで「6月以上1年未満」が20.8%となっており、男女とも同じ傾向となっています。

・質問30「あなたの職場の人が育児休業を取得することについて、どう思いますか」の質問では、「積極的に取得してほしい」「できるだけ取得してほしい」の回答を合わせると58.8%となりました。次いで、「本人の考え方次第」の回答が31.2%となり、組織として育児休業を取得しやすい環境とするため、「本人の考え方次第」と答えた者の割合を減らしていくべき必要性が見受けられました。

### (その他)

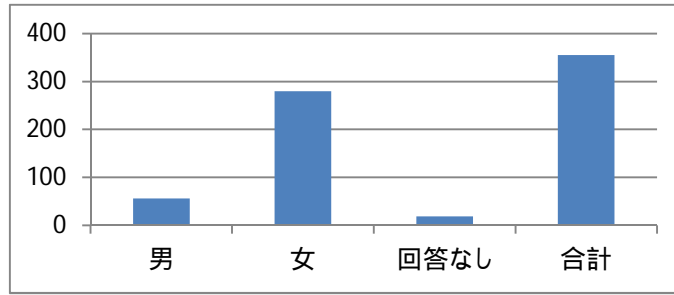
・質問37「地域での子育て支援活動に参加していますか。(例：PTA、NPO、交通パトロール等の地域活動)」では、「全く参加してない」が41.9%と最も多くなっています。12歳以下(小学生まで)の子どもを養育している嘱託員では、「たまに参加している」が45.4%と最も多く、次いで「全く参加していない」が21.2%、「ほとんど参加していない」が15.1%となっています。

・質問38「質問37で3(ほとんど参加していない)4(全く参加していない)と回答した理由は何ですか。」では、「小学生以下の子供がいない」が40.8%と最も多く、次いで「参加する時間がない」が15.7%となっています。12歳以下(小学生まで)の子どもを養育している嘱託員では、「参加する時間がない」が58.3%と最も多くなっています。

(基礎的事項)

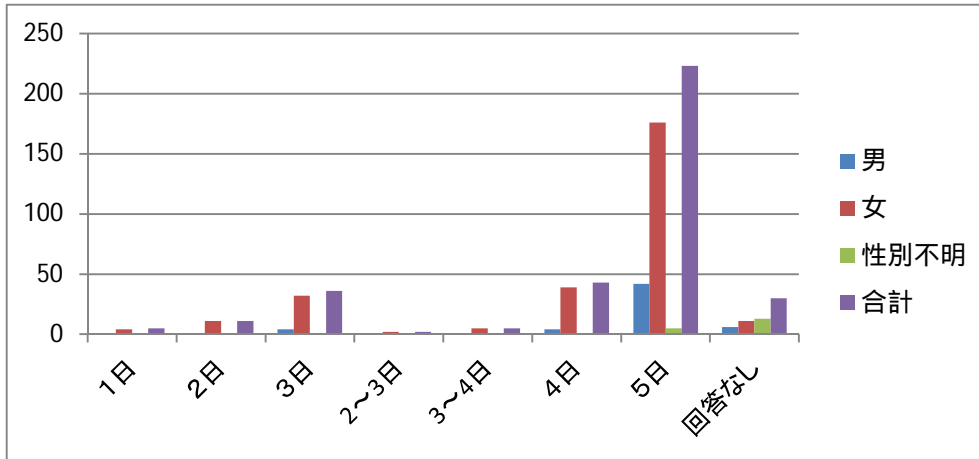
質問1「性別」

男	56
女	280
回答なし	19
合計	355



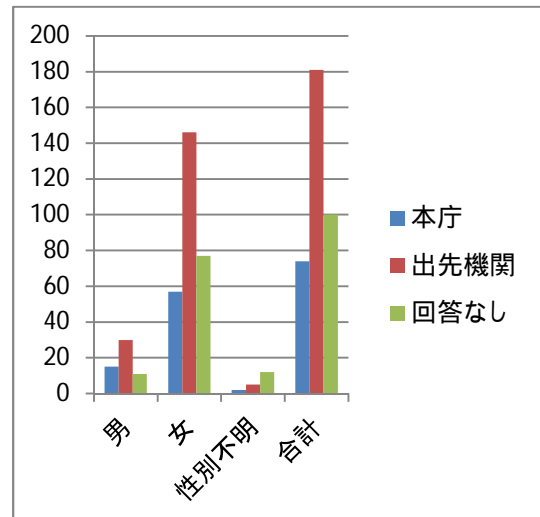
質問2「勤務日数」

	男	女	性別不明	合計
1日	0	4	1	5
2日	0	11	0	11
3日	4	32	0	36
2~3日	0	2	0	2
3~4日	0	5	0	5
4日	4	39	0	43
5日	42	176	5	223
回答なし	6	11	13	30



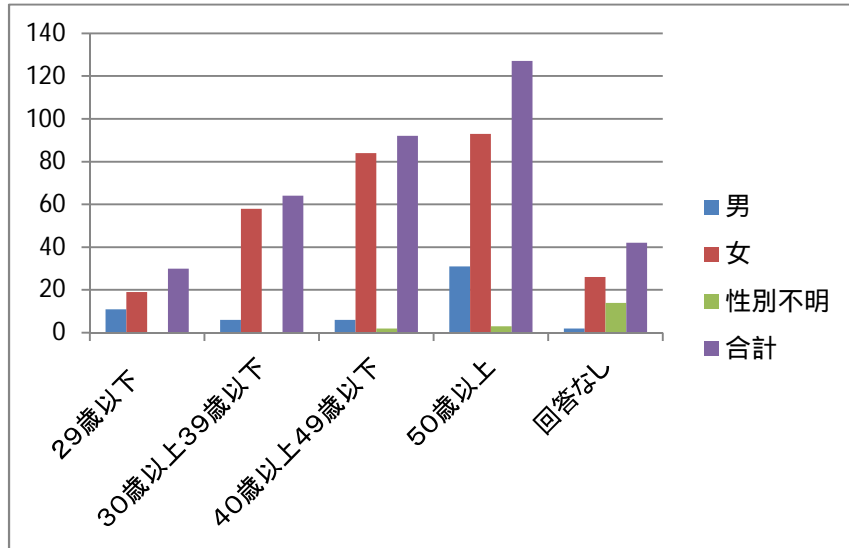
質問3「勤務場所」

	男	女	性別不明	合計
本庁	15	57	2	74
出先機関	30	146	5	181
回答なし	11	77	12	100



質問4「年齢」

	男	女	性別不明	合計
29歳以下	11	19	0	30
30歳以上39歳以下	6	58	0	64
40歳以上49歳以下	6	84	2	92
50歳以上	31	93	3	127
回答なし	2	26	14	42

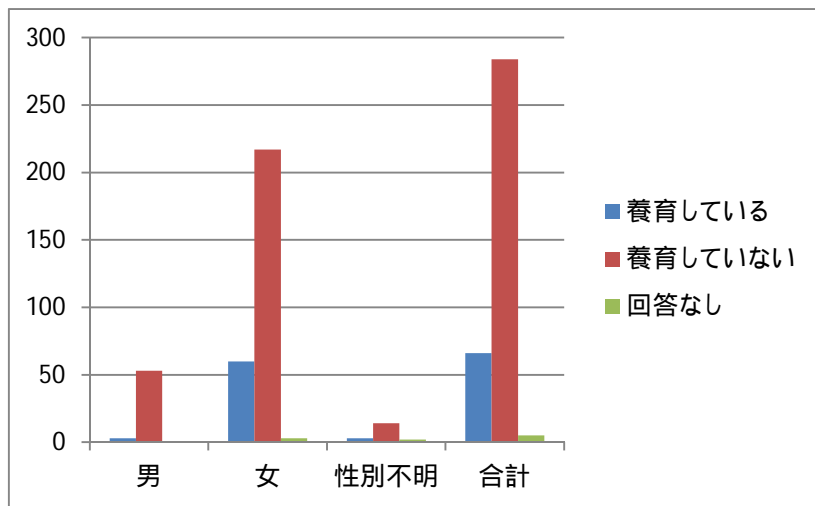


(子どもの養育について)

質問5「あなたは現在、12歳以下(小学生まで)の子どもを養育していますか。」

	男	女	性別不明	合計
養育している	3	60	3	66
養育していない	53	217	14	284
回答なし	0	3	2	5

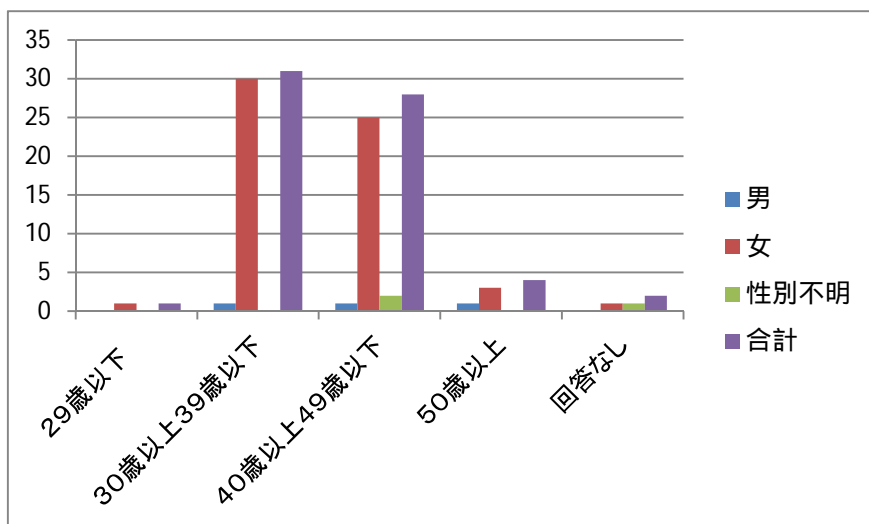
小学生以下の子どもを養育している嘱託員の割合は、18.5%です。



小学生以下の子どもを養育している嘱託員の年齢別人数

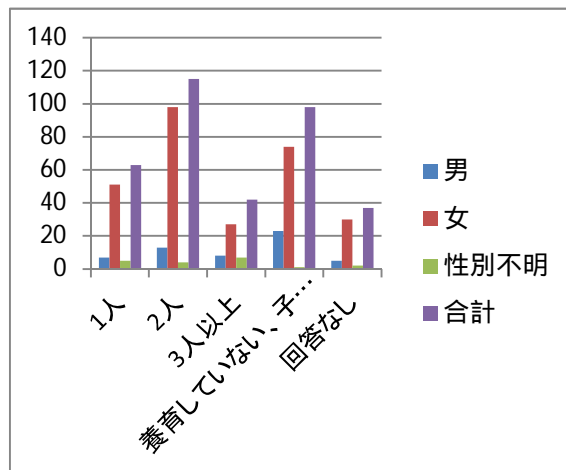
	男	女	性別不明	合計
29歳以下	0	1		1
30歳以上39歳以下	1	30	0	31
40歳以上49歳以下	1	25	2	28
50歳以上	1	3		4
回答なし	0	1	1	2

小学生以下の子どもを養育している年齢内訳では30歳～49歳が全体の89.3%となりました。



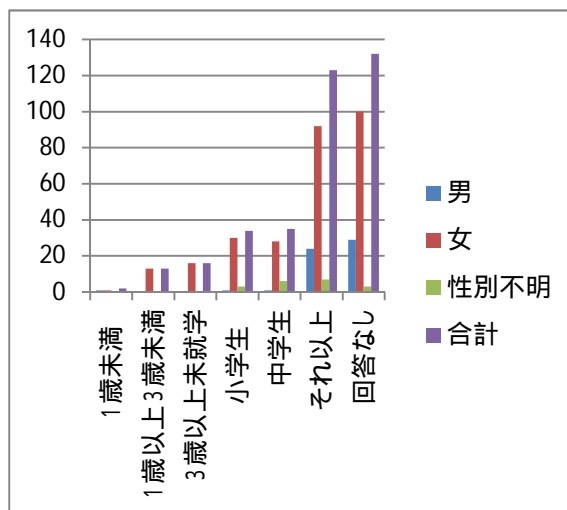
質問6「あなたが養育している又は養育した子どもは何人ですか。」

	男	女	性別不明	合計
1人	7	51	5	63
2人	13	98	4	115
3人以上	8	27	7	42
養育していない、子どもはいない(質問9へ)	23	74	1	98
回答なし	5	30	2	37



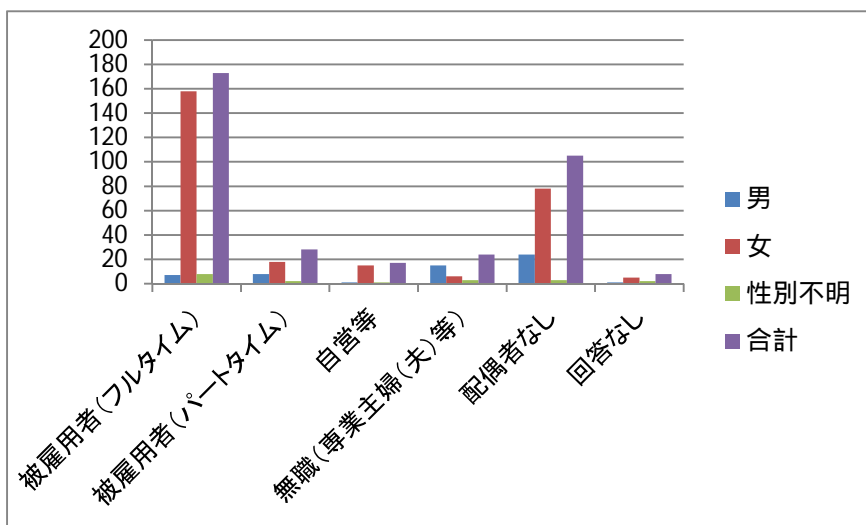
質問7「あなたの一番下の子どもは次のどの区分に該当しますか。」

	男	女	性別不明	合計
1歳未満	1	1	0	2
1歳以上3歳未満	0	13	0	13
3歳以上未就学	0	16	0	16
小学生	1	30	3	34
中学生	1	28	6	35
それ以上	24	92	7	123
回答なし	29	100	3	132



質問8「あなたの配偶者の現在の就労状況は、次のどの区分に該当しますか。」

	男	女	性別不明	合計
被雇用者(フルタイム)	7	158	8	173
被雇用者(パートタイム)	8	18	2	28
自営等	1	15	1	17
無職(専業主婦(夫)等)	15	6	3	24
配偶者なし	24	78	3	105
回答なし	1	5	2	8



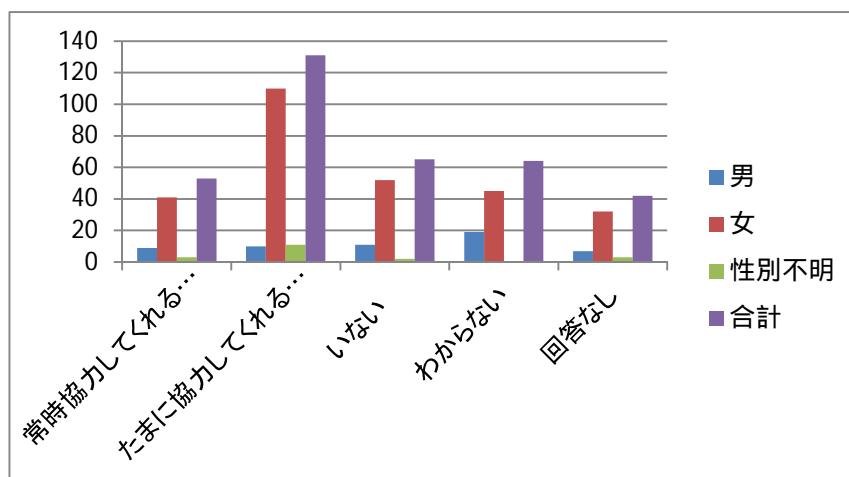
上記のうち小学生以下の子どもを養育している嘱託員( )

	男	うち	女	うち	性別不明	うち
被雇用者(フルタイム)	7	0	158	43	8	2
被雇用者(パートタイム)	8	0	18	3	2	0
自営等	1	1	15	7	1	0
無職(専業主婦(夫)等)	15	1	6	0	3	1
配偶者なし	24	1	78	7	3	0
回答なし	1	0	5	0	2	0

質問9「あなたが、育児をすることとなったとき、協力してくれる人はいますか。」

	男	女	性別不明	合計
常時協力してくれる人がいる	9	41	3	53
たまに協力してくれる人がいる	10	110	11	131
いない	11	52	2	65
わからない	19	45	0	64
回答なし	7	32	3	42

育児をすることとなった時に協力してくれる人がいる職員の割合は「いる」・「たまに協力してくれる」と答えた嘱託員の割合が51.8%であったのに対し、「いない」とした割合が18.3%でした。

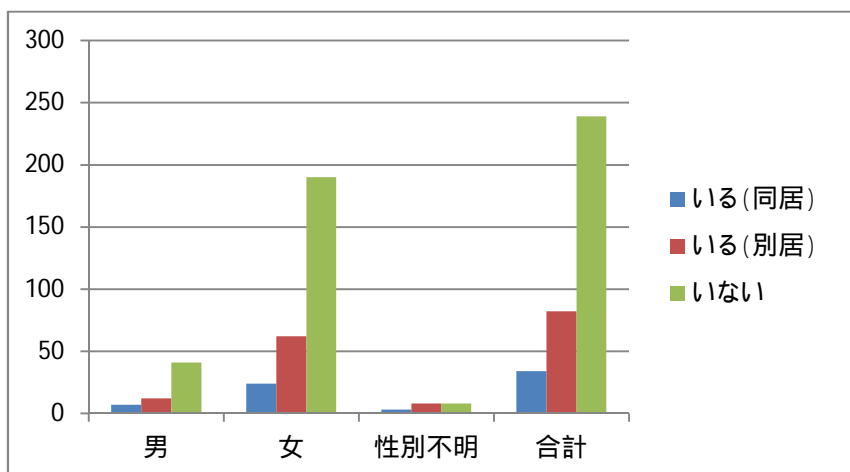


(家族の介護について)

質問10「家族に介護が必要な人はいますか。」

	男	女	性別不明	合計
いる(同居)	7	24	3	34
いる(別居)	12	62	8	82
いない	41	190	8	239

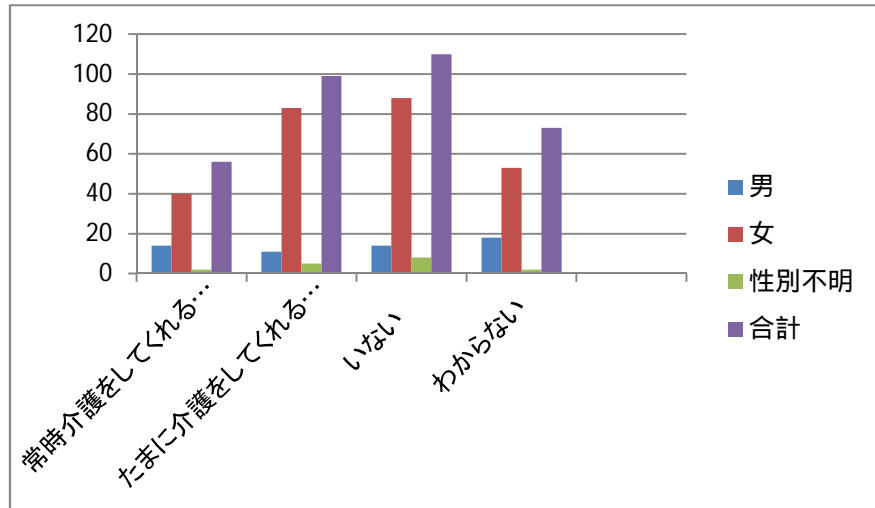
いると答えた嘱託員の割合は32.6%です。



質問11「家族に介護が必要な場合、あなた以外に介護をする人はいますか。」

	男	女	性別不明	合計
常時介護をしてくれる人がいる	14	40	2	56
たまに介護をしてくれる人がいる	11	83	5	99
いない	14	88	8	110
わからない	18	53	2	73

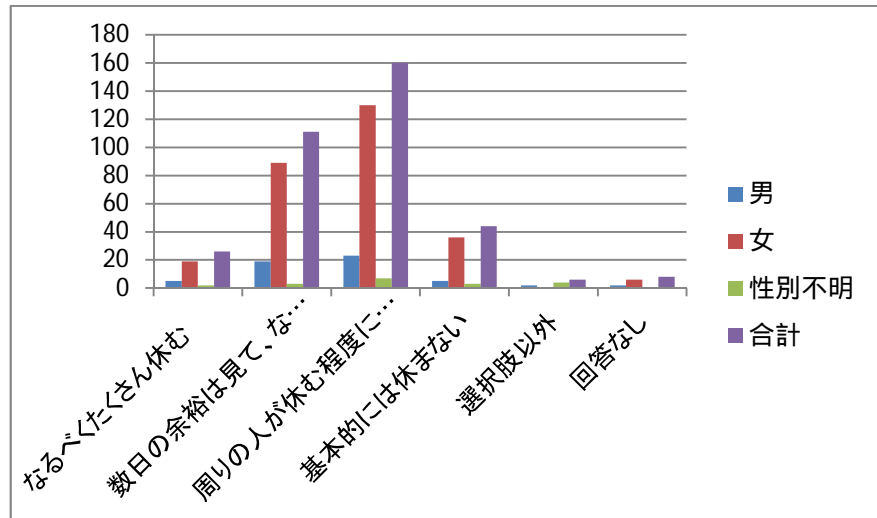
「いない」と答えた人の割合は嘱託員は32.5%と  
なっています。



(休暇の取得について)

質問12「あなたの年次有給休暇を取得する方針は、次のどの区分に該当しますか。」

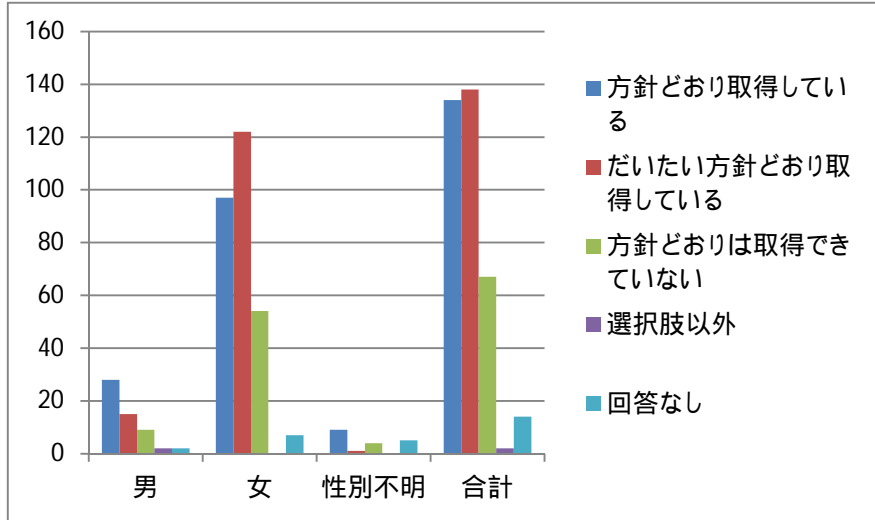
	男	女	性別不明	合計
なるべくたくさん休む	5	19	2	26
数日の余裕は見て、なるべくたくさん休む	19	89	3	111
周りの人が休む程度に休む	23	130	7	160
基本的には休まない	5	36	3	44
選択肢以外	2	0	4	6
回答なし	2	6	0	8



質問13「その方針のとおり、休暇を取得していますか。」

	男	女	性別不明	合計
方針どおり取得している	28	97	9	134
だいたい方針どおり取得している	15	122	1	138
方針どおりは取得できていない	9	54	4	67
選択肢以外	2	0	0	2
回答なし	2	7	5	14

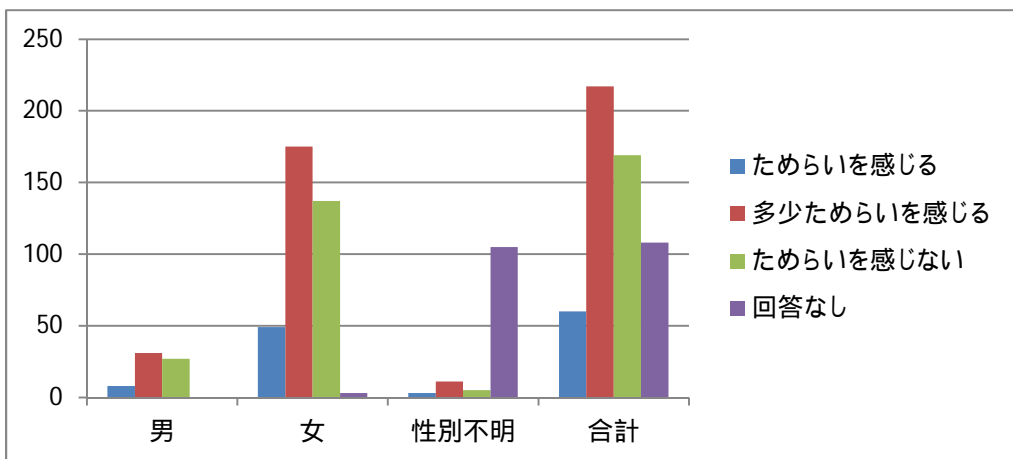
「方針どおり取得している」「だいたい方針どおり取得している」と答えた嘱託員の割合は76.6%、「方針どおり取得できていない」と答えた嘱託員が18.8%であり、年次有給休暇については比較的方针どおり取得できている割合が多いことがわかりました。



質問14「年次休暇を取得(申請)することに、ためらいを感じますか。」

	男	女	性別不明	合計
ためらいを感じる	8	49	3	60
多少ためらいを感じる	31	175	11	217
ためらいを感じない	27	137	5	169
回答なし	0	3	105	108

「ためらいを感じる」「多少ためらいを感じる」と答えた嘱託員の割合は78%と過半数を占めています。

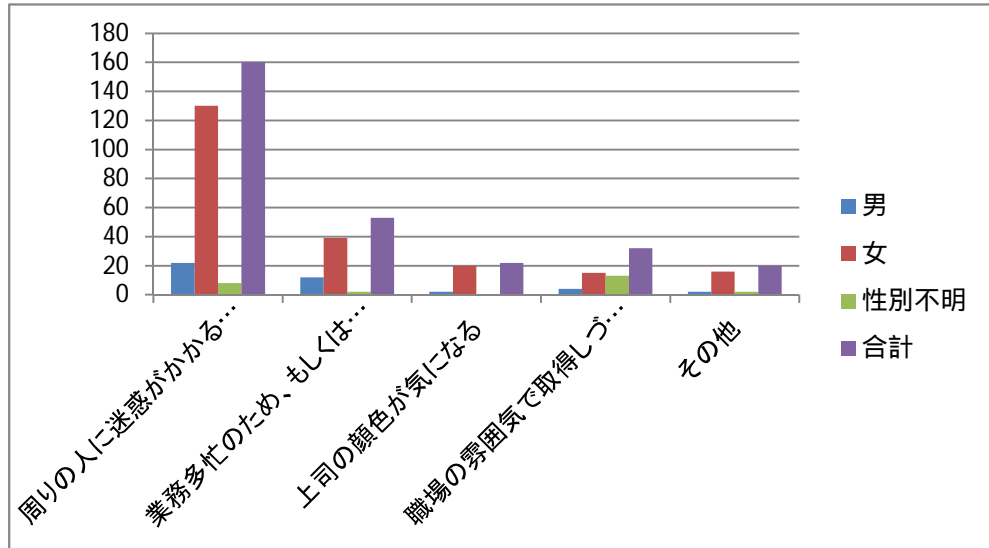




質問15「ためらいを感じる理由は何ですか。(複数回答可)(回答後質問18へ)」

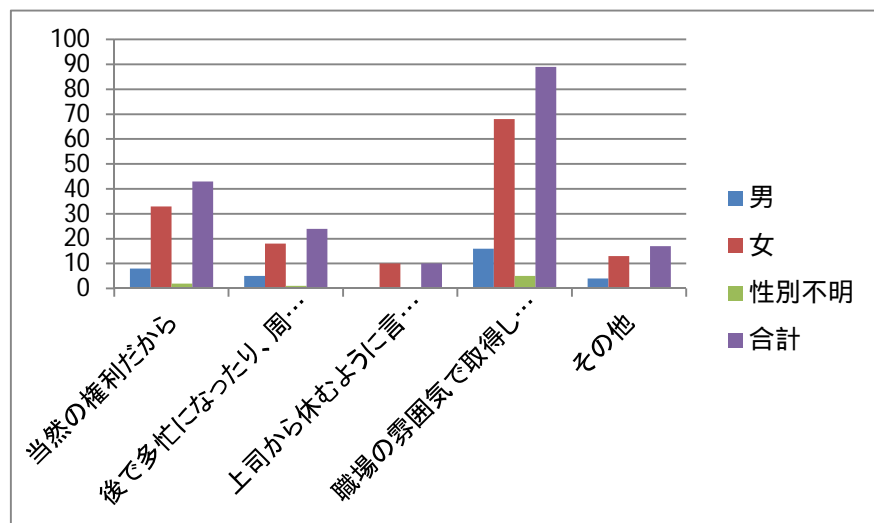
	男	女	性別不明	合計
周りの人に迷惑がかかると感じる	22	130	8	160
業務多忙のため、もしくは後で多忙になる	12	39	2	53
上司の顔色が気になる	2	20	0	22
職場の雰囲気取得しづらい	4	15	13	32
その他	2	16	2	20

74.2%の嘱託員が「周りの人に迷惑がかかると感じる」「業務多忙のため、もしくは後で多忙になる」と答えています。



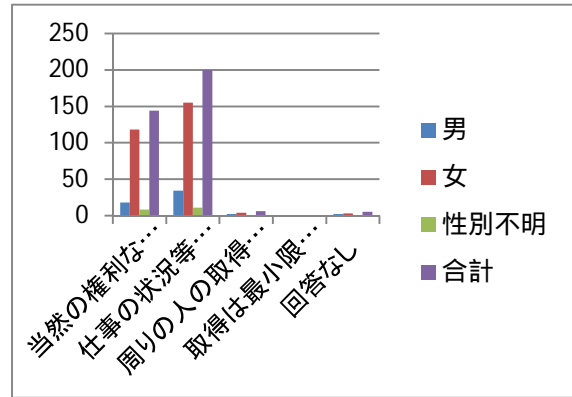
質問16「ためらいを感じない理由は何ですか。(複数回答可)」

	男	女	性別不明	合計
当然の権利だから	8	33	2	43
後で多忙になったり、周りに迷惑をかけたことはない	5	18	1	24
上司から休むように言われる	0	10	0	10
職場の雰囲気取得しやすい	16	68	5	89
その他	4	13	0	17



質問17「あなたの職場の人が年次休暇を積極的に取得することをどう思いますか。」

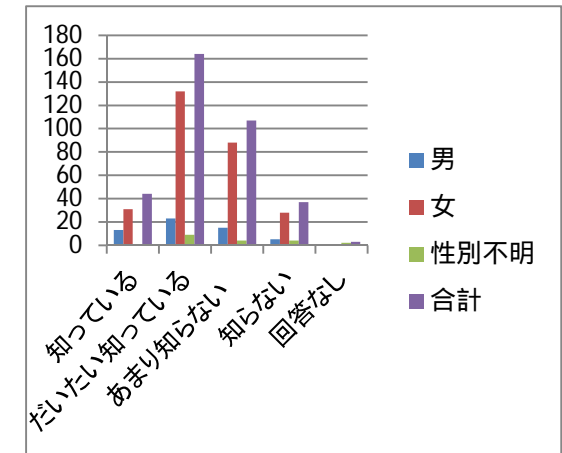
	男	女	性別不明	合計
当然の権利なので積極的に取得すべきだ	18	118	8	144
仕事の状況等を見て取得すべきだ	34	155	11	200
周りの人の取得程度に抑えて取得すべきだ	2	4	0	6
取得は最小限度に抑えるべきだ	0	0	0	0
回答なし	2	3	0	5



質問18「特別休暇について、どのようなものがあるか知っていますか。」

	男	女	性別不明	合計
知っている	13	31	0	44
だいたい知っている	23	132	9	164
あまり知らない	15	88	4	107
知らない	5	28	4	37
回答なし	0	1	2	3

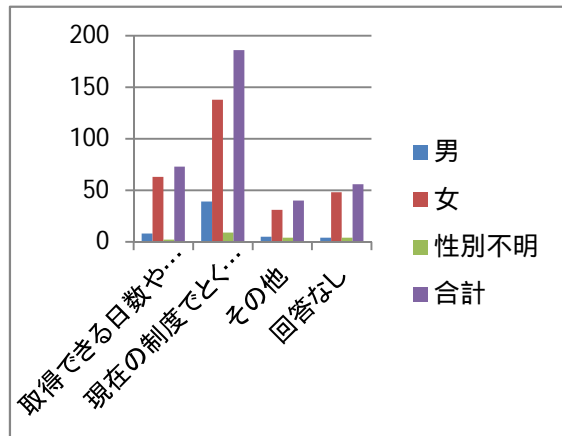
40.5%の嘱託員が「あまり知らない」「知らない」と答えています。



質問19「現在の特別休暇制度について、どう思いますか。」

	男	女	性別不明	合計
取得できる日数や休暇の種類を増やしてほしい	8	63	2	73
現在の制度でとくに不満はない	39	138	9	186
その他	5	31	4	40
回答なし	4	48	4	56

52.3%が現在の制度で不満はないとしていますが、20.5%の嘱託員が取得できる日数や休暇の種類を増やしてほしいと回答しています。

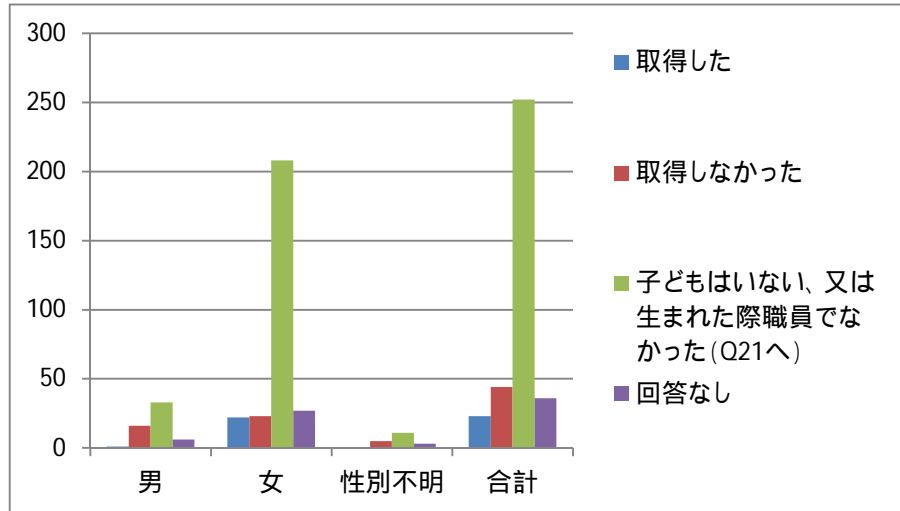


**(育児休業について)**

質問20「あなたは子どもが生まれたとき、育児休業を取得しましたか。」

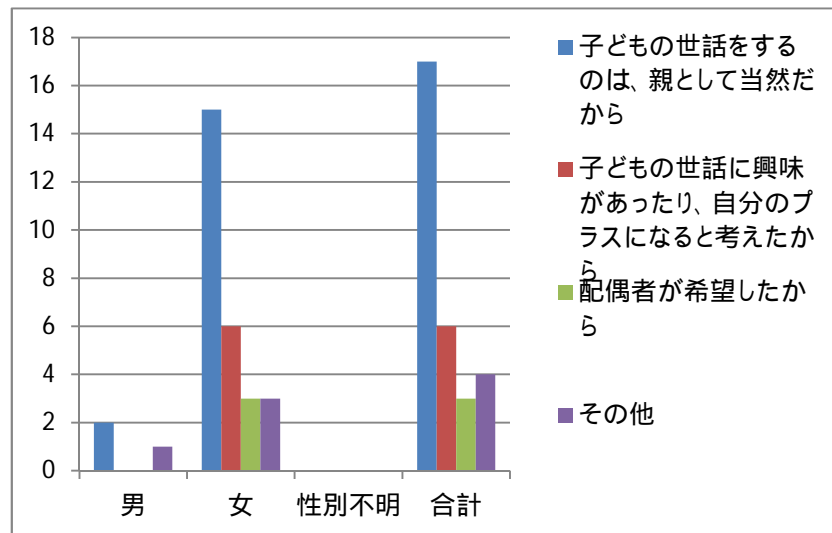
	男	女	性別不明	合計
取得した	1	22	0	23
取得しなかった	16	23	5	44
子どもはいない、又は生まれた際職員でなかった(Q21へ)	33	208	11	252
回答なし	6	27	3	36

子どもはいない及び生まれた際対象でなかった人が70.9%と最も多く、次いで「取得しなかった」が12.3%となっています。



質問21「育児休業を取得した動機は次のどの区分に該当しますか。(複数回答可)」

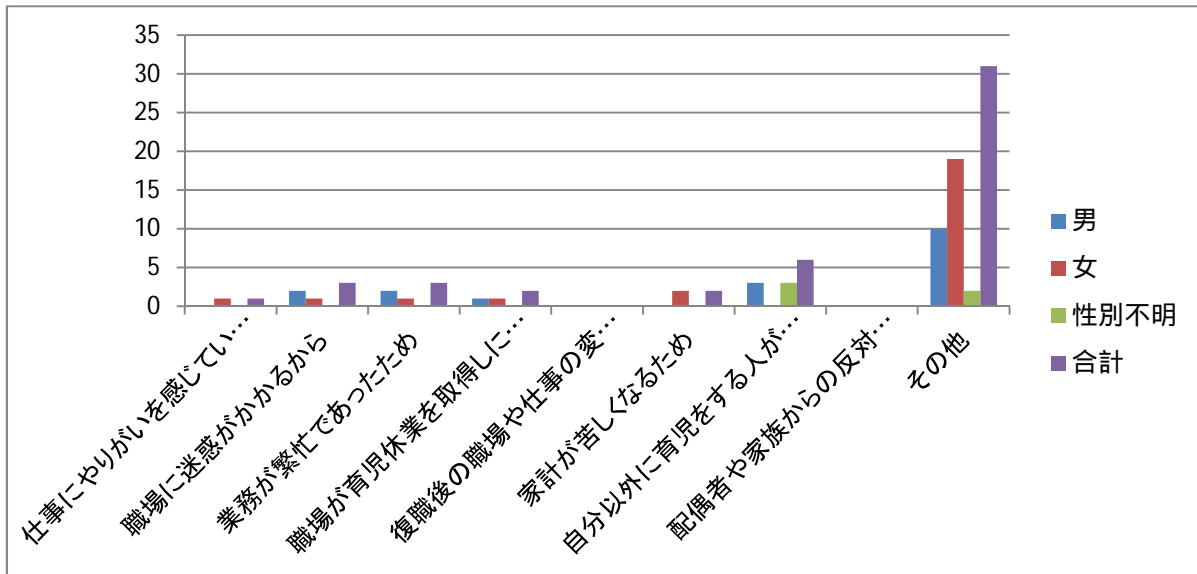
	男	女	性別不明	合計
子どもの世話をするのは、親として当然だから	2	15	0	17
子どもの世話に興味があったり、自分のプラスになると考えたから	0	6	0	6
配偶者が希望したから	0	3	0	3
その他	1	3	0	4



質問22「育児休業を取得しなかった理由は何ですか。(複数回答可)」

	男	女	性別不明	合計
仕事にやりがいを感じていたため	0	1	0	1
職場に迷惑がかかるから	2	1	0	3
業務が繁忙であったため	2	1	0	3
職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため	1	1	0	2
復職後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思ったため	0	0	0	0
家計が苦しくなるため	0	2	0	2
自分以外に育児をする人がいたため	3	0	3	6
配偶者や家族からの反対があったため	0	0	0	0
その他	10	19	2	31

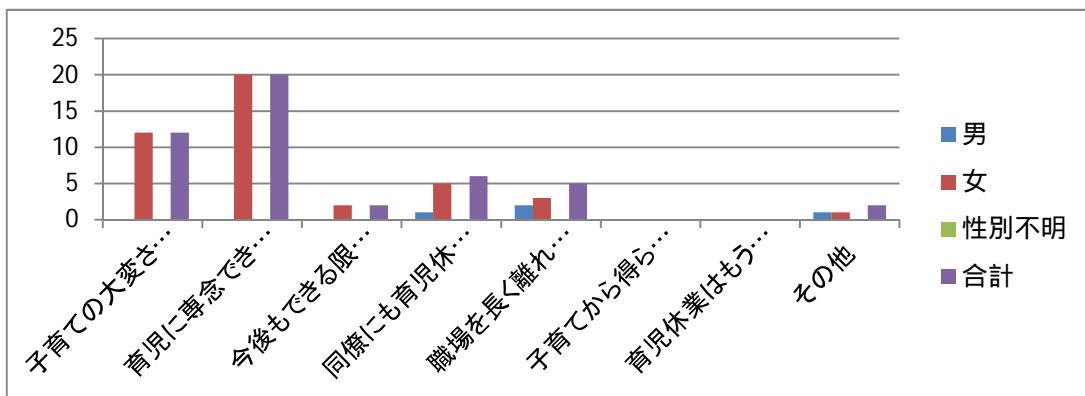
その他意見で「制度がなかった」「育児のために退職した」等の意見が多くなっています。



質問23「育児休業を取得した感想はどうですか。(複数回答可)(回答後質問26へ)」

	男	女	性別不明	合計
子育ての大変さや喜びを実感した	0	12	0	12
育児に専念できて良かった	0	20	0	20
今後できる限り育児を分担したい	0	2	0	2
同僚にも育児休業を取得することを勧めたい	1	5	0	6
職場を長く離れて不安になった	2	3	0	5
子育てから得られたものは少なかった	0	0	0	0
育児休業はもう取得したくない	0	0	0	0
その他	1	1	0	2

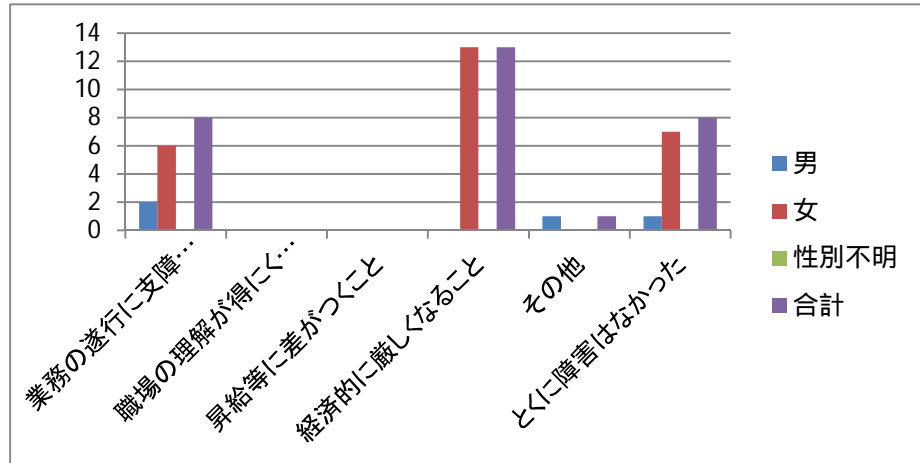
「子育ての大変さや喜びを実感した」、「育児に専念できてよかった」という回答が多くみられましたが、10.6%が「職場を長く離れて不安になった」という結果となりました。



質問24「育児休業取得の際に、障害となったことは次のうちどれですか。（複数回答可）」

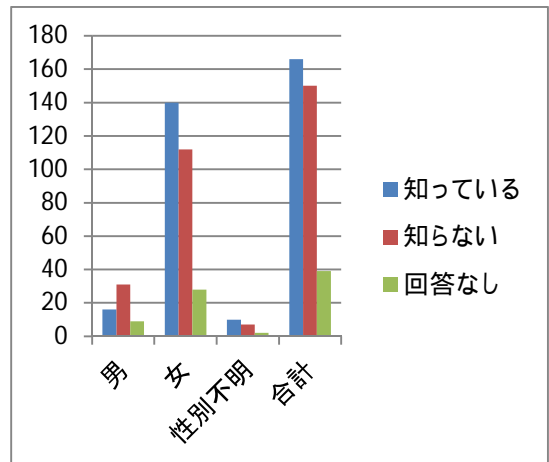
	男	女	性別不明	合計
業務の遂行に支障がないようにすること	2	6	0	8
職場の理解が得にくかったこと	0	0	0	0
昇給等に差がつくこと	0	0	0	0
経済的に厳しくなること	0	13	0	13
その他	1	0	0	1
とくに障害はなかった	1	7	0	8

回答者のうち43.3%が「経済的に厳しくなること」と回答しています。



質問25「あなたは、産後8週間の期間は、妻が専業主婦であったり産後休暇中の場合でも、父親が育児休業を取得できることを知っていますか。」

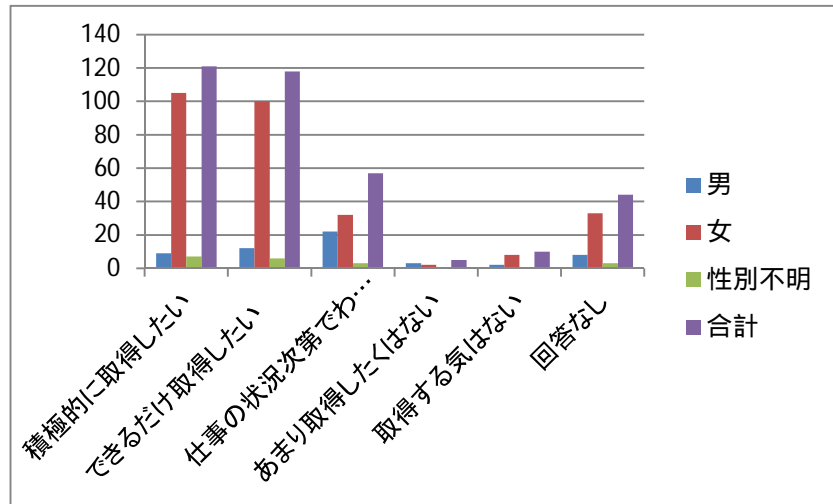
	男	女	性別不明	合計
知っている	16	140	10	166
知らない	31	112	7	150
回答なし	9	28	2	39



質問26 「あなたは仮に育児休業を取得できる要件を満たしたら、取得しますか。」

	男	女	性別不明	合計
積極的に取得したい	9	105	7	121
できるだけ取得したい	12	100	6	118
仕事の状況次第でわからない	22	32	3	57
あまり取得したくはない	3	2	0	5
取得する気はない	2	8	0	10
回答なし	8	33	3	44

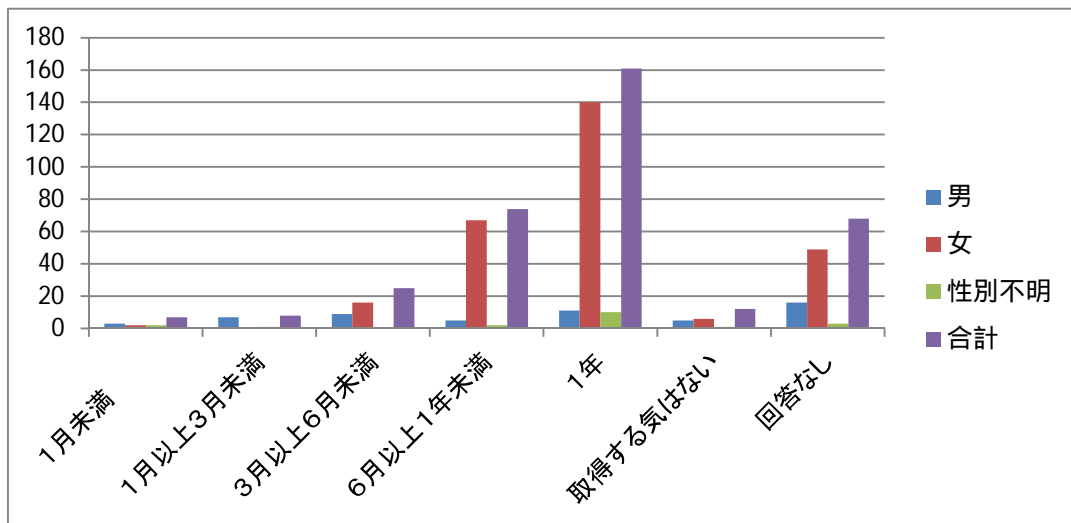
「積極的に取得したい」「できるだけ取得したい」の回答を合わせると、全体の67.3%で、「仕事の状況次第でわからない」の回答が16%となっています。



質問27 「あなたは仮に育児休業を取得できる要件を満たしたら、どのくらいの期間取得したいと思いますか。」

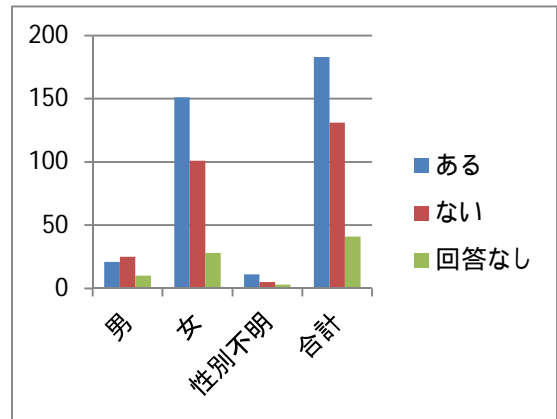
	男	女	性別不明	合計
1月未満	3	2	2	7
1月以上3月未満	7	0	1	8
3月以上6月未満	9	16	0	25
6月以上1年未満	5	67	2	74
1年	11	140	10	161
取得する気はない	5	6	1	12
回答なし	16	49	3	68

男女とも嘱託員が取得できる最大限の育児休業期間である「1年」の回答が最も多く45.3%となっています。次いで「6月以上1年未満」が20.8%となっており、男女とも同じ傾向となっています。



質問28「今までに、あなたと同じ職場の人が、育児休業を取得したことがありますか。」

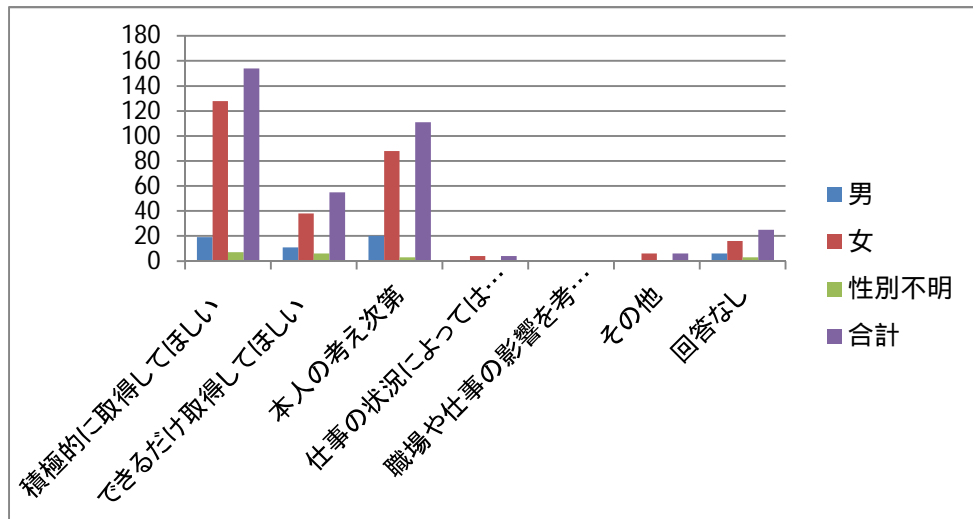
	男	女	性別不明	合計
ある	21	151	11	183
ない	25	101	5	131
回答なし	10	28	3	41



質問29「あなたの職場の人が育児休業を取得することについて、どう思いますか。」

	男	女	性別不明	合計
積極的に取得してほしい	19	128	7	154
できるだけ取得してほしい	11	38	6	55
本人の考え次第	20	88	3	111
仕事の状況によっては我慢してほしい	0	4	0	4
職場や仕事の影響を考えて取得しないでほしい	0	0	0	0
その他	0	6	0	6
回答なし	6	16	3	25

「積極的に取得してほしい」「できるだけ取得してほしい」の回答を合わせると58.8%となりました。次いで、「本人の考え次第」の回答が31.2%と職員とほぼ同じ割合となりました。

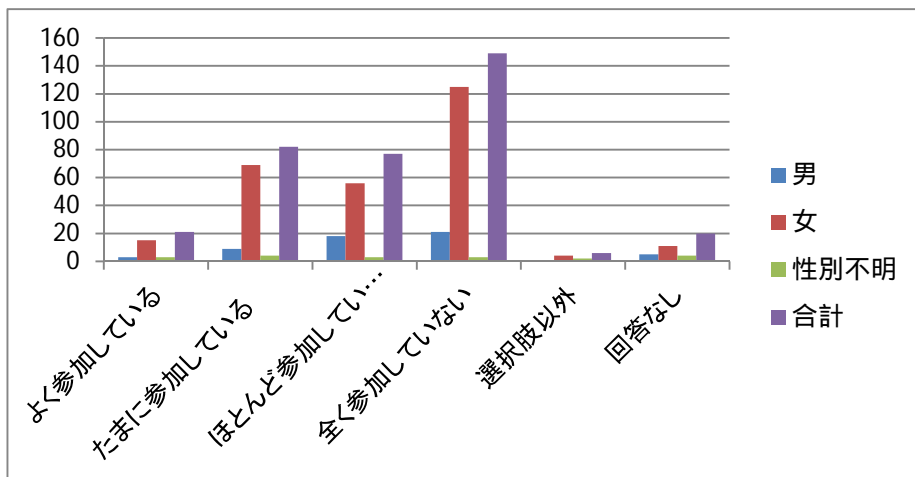


(その他)

質問30「地域での子育て支援活動に参加していますか。(例:PTA、NPO、交通パトロール等の地域活動)」

	男	女	性別不明	合計
よく参加している	3	15	3	21
たまに参加している	9	69	4	82
ほとんど参加していない	18	56	3	77
全く参加していない	21	125	3	149
選択肢以外	0	4	2	6
回答なし	5	11	4	20

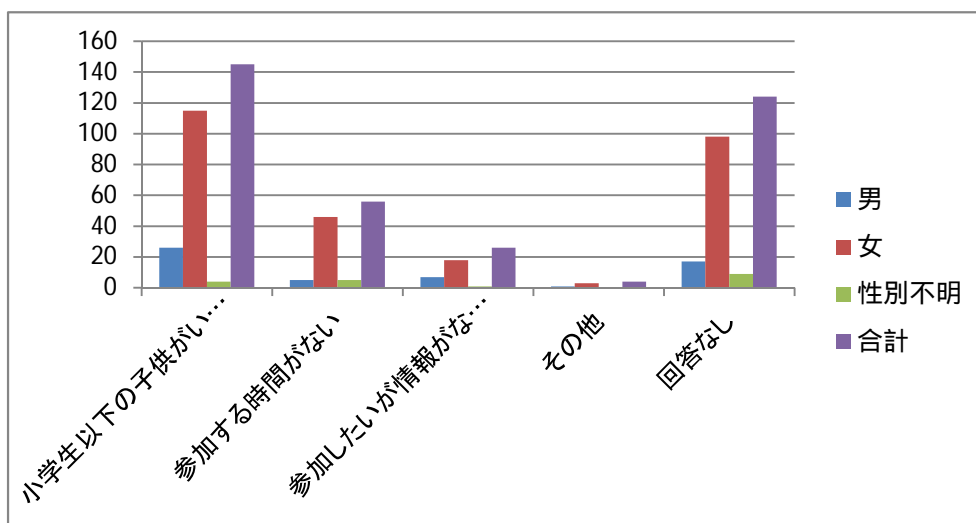
「全く参加していない」が41.9%と最も多くなっています。12歳以下(小学生まで)の子どもを養育している嘱託員では、「たまに参加している」が45.4%と最も多く、「全く参加していない」が21.2%、「ほとんど参加していない」が15.1%となっています。



質問31「質問30で3(ほとんど参加していない) 4(全く参加していない)と回答した理由は何ですか。

	男	女	性別不明	合計
小学生以下の子供がいない	26	115	4	145
参加する時間がない	5	46	5	56
参加したいが情報がなく、手法がわからない	7	18	1	26
その他	1	3	0	4
回答なし	17	98	9	124

「小学生以下の子供がいない」が40.8%と最も多く、次いで「参加する時間がない」が15.7%となっています。12歳以下(小学生まで)の子どもを養育している嘱託員では、「参加する時間がない」が58.3%と最も多くなっています。





## 特定事業主行動計画策定のための嘱託員アンケート結果(その他意見)

**質問12「あなたの年次有給休暇を取得する方針は、次のどの区分に該当しますか。」**

- ・ 必要に応じて休む
- ・ 基本的に休めない
- ・ 年次休暇まだありません
- ・ 基本的に休めない

**質問13「その方針のとおり、休暇を取得していますか。」**

- ・ まだ年次有給休暇がない

**質問15「ためらいを感じる理由は何ですか。」**

- ・ 大丈夫か聞いてからとるようにしている
- ・ 一人勤務なので交代依頼が必要
- ・ 勤務日を指定されるので休めない。特に夏休は児童が来る日なので取得できない。
- ・ 2名勤務の職場なので相手に負担がかかる
- ・ 実家に帰省する等、まとまった休みが欲しいときは特に
- ・ 多忙ではないが、休むにあたって仕事の申請、段取りが面倒
- ・ 迷惑とは考えないが、負担がかかるのではないかと思う。
- ・ ためらい感はない

**質問16「ためらいを感じない理由は何ですか。」**

- ・ 年度末前に取得するように言われる
- ・ 休まないと家庭がもたないから
- ・ 仕事を済ませて取得するから迷惑をかけないようにしている
- ・ 皆で配慮しあっているから
- ・ 規則だから
- ・ 主に家族に為の用事で取得
- ・ 来年度に雇用される保障がないので、持越しを考えられない。
- ・ 個人的に必要だから
- ・ 全てが子供の病気や学校行事のためだから
- ・ 体調不良のため
- ・ 子育て等、必要に迫られて取得することがほとんどであるため

**質問19「現在の特別休暇制度について、どう思いますか。」**

- ・ 詳しく知りません
- ・ 週1日勤務なのであまり該当しない
- ・ よくわからない
- ・ 不満はないが、職場の雰囲気ですりづらい、とれない
- ・ 内容を知らない為
- ・ 生徒のいない時にも何日か休暇が取得できるとありがたいです
- ・ どういう種類の休暇がどれだけあるのか詳しく知らないので何とも言えない
- ・ 公務員と民間では状況が違うと思う
- ・ 採用後、6か月未満でも有給が欲しい(週5勤務なので)。他市ではもらえていました。
- ・ 説明されたことがないから良く分からない
- ・ よく知らない、知っておこうと思います。
- ・ 内容がわからない
- ・ 義父母の忌引、同居と同等にして欲しい
- ・ 子の看護休暇は突発的な場合、病院の診断書等の提出は不要であるが、老人の介護休暇は先に申出等が必要なのはなぜか。老人も突発的な場合があるのに取得できない。
- ・ 夏季休暇を使う機会が少ないのでどうにかして欲しい。
- ・ 責任の重さにより状況を見るべき
- ・ 出勤日少なく特別休暇の付与対象者にならない。
- ・ あまり知らない

**質問21「育児休業を取得した動機は次のどの区分に該当しますか。」**

- ・ 保育園入所時期にあわせた
- ・ 育児休業したことがない
- ・ 保育園に入れなかったから

**質問22「育児休業取得を取得しなかった理由は何ですか。(複数回答可)」**

- ・ 子供が成長してから就職したため
- ・ 当時は十分な制度がなかったため
- ・ 育児に専念する為退職した
- ・ その時には働いていなかった
- ・ 当時は男性の育休はなかったと思う
- ・ 長男の時は育休制度がなかった。二男の時は仕事をしていなかった。
- ・ 当時は他市の嘱託員だった。前例がないと言われた。
- ・ 制度を知らなかった。
- ・ 対象外
- ・ 1年以上勤務していなかったから
- ・ 制度が無かった
- ・ 制度が無かった。または男がほとんどとらないため。
- ・ 育児休業制度が無かった。
- ・ 入庁した時、すでに下の子が中学校だった為
- ・ 体調で、出産前に退職することになったため

**質問24「育児休業を取得の際に、障害となったことは次のうちどれですか。(複数回答可)」**

- ・ 育児休業したことがないので不明

**質問29「あなたの職場の人が育児休業を取得することについて、どう思いますか。」**

- ・ 期間を明確にし人員を補充すべき
- ・ できるだけ取得してほしいが、余裕がある場合は復帰してもよいと思う

**質問30「地域での子育て支援活動に参加していますか。(例:PTA、NPO、交通パトロール等の地域活動)」**

- ・ 全く参加できない
- ・ 以前、就学時はしていた。

**質問31「質問30で3(ほとんど参加していない) 4(全く参加していない)と回答した理由は何ですか。**

- ・ 子供が小学生になるので今後は参加していきたい
- ・ 現在、必要ないため。小学校に入学したら変わると思う。

## 国立市特定事業主行動計画策定委員会設置要綱

平成16年7月23日訓令第33号

(設置)

第1条 次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)に基づく特定事業主行動計画(以下「計画」という。)を策定するため、国立市特定事業主行動計画策定委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(所掌事項)

第2条 委員会は、次に掲げる事項について調査及び検討し、その結果を市長に報告する。

- (1) 計画の策定に関する事項
- (2) 計画に定める措置の実施に関する事項
- (3) 計画の変更に関する事項

(組織)

第3条 委員会は、委員長、副委員長及び委員をもって組織する。

2 委員長は行政管理部長をもって充て、副委員長は職員課長をもって充てる。

3 委員は、次の各号に掲げる者をもって充てる。

- (1) 政策経営部政策経営課長
- (2) 行政管理部総務課長
- (3) 健康福祉部福祉総務課長
- (4) 子ども家庭部児童青少年課長
- (5) 子ども家庭部子育て支援課長
- (6) 教育委員会事務局教育総務課長
- (7) 議会事務局次長
- (8) 選挙管理委員会事務局長
- (9) 監査委員事務局長

4 前項の規定にかかわらず、同項に定める者に代えてその者の所属する部署の女性職員を委員とすることができる。

(委員長及び副委員長)

第4条 委員長は、会務を主宰する。

2 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき又は欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 委員会は、委員長が必要に応じて招集する。

2 委員会は、必要があるときは、会議に委員以外の者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(作業部会)

第6条 委員会に作業部会を置く。

2 作業部会は、委員会から付議された事項及び委員会で決定した事項の実施について調査及び研究する。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、総務部職員課において処理する。

(委任)

第8条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に必要な事項は委員長が定める。

付 則

この要綱は、平成16年7月23日から施行する。

付 則(平成20年4月15日訓令第25号抄)

(施行期日)

1 この訓令は、平成20年4月15日から施行する。

付 則(平成21年3月31日訓令第36号)

1 この訓令は、平成21年3月31日から施行する。(後略)

2 (前略)第57条の規定による改正後の国立市特定事業主行動計画策定委員会設置要綱の規定(中略)は、平成20年11月1日から適用する。

付 則(平成21年9月30日訓令第77号)

この訓令は、平成21年9月30日から施行し、改正後の国立市特定事業主行動計画策定委員会設置要綱の規定は、平成20年11月1日から適用する。

付 則(平成25年4月1日訓令第37号)

この訓令は、平成25年4月1日から施行する。

## 国立市特定事業主行動計画策定委員会名簿

委員長	行政管理部長	橋本 祐幸
副委員長	職員課長	清水 紀明
委員	政策経営課長	黒澤 重徳
	総務課長	平 康浩
	福祉総務課長	山本 俊彰
	児童青少年課長	田代 和広
	子育て支援課長	宮崎 きよみ
	教育総務課長	川島 慶之
	議会事務局次長	町田 勝則
	選挙管理委員会事務局長	風見 康裕
	監査委員事務局長	波多野 敏一

事務局	行政管理部職員課
-----	----------