

# いわき市特定事業主行動計画

～ 職員みんなで子育て応援プログラム ～

【 資 料 編 】

# 目 次

---

施策体系	1
アンケート調査結果	6
アンケート調査票	26

1 出産・育児への関心を高めるために

施策の推進方向	具体的な方策及び目標値	現在の状況（実施中の施策及びアンケート結果）	関連計画との整合性
<p>冊子・パンフレット等による制度の周知徹底を図る。</p> <p>課題1      平成22年度～</p>	<p>人事担当課は、母性保護、育児休業、休暇等の各種制度を理解しやすいようにまとめた冊子「育児のしおり」等を適宜改め、職員ポータル（庁内掲示）に掲載又は回覧することにより、全職員への周知徹底を図る。</p> <p>また、出産費や育児休業手当金等、経済的支援措置に関する内容や手続方法についても同様に全職員への周知徹底を図る。</p> <p>職員は、「育児のしおり」等の内容を理解し、仕事と子育ての両立を図るために活用するように努める。</p> <p>管理職は、自分自身も制度等の内容を十分に理解するとともに、所属職員に対し、適切なアドバイスができるように努める。</p>	<p>育児に関する諸制度の認知度は低く、特に「男性育児参加休暇」、「育児部分休業制度」及び「育児を行う職員の早出遅出勤務制度」を「知っている」と回答した職員の割合は、いずれも50%に満たない状況である。</p> <p>子育てをしていくうえで充実が必要と思われる取組として、44.4%の職員が「妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知」と回答している。</p>	<p>《新・いわき市子育て支援計画》 「就労と子育ての両立支援／子育て支援しやすい雇用環境の整備」（育児休業制度の普及促進）企業に対して、育児休業制度の普及促進を図ります。 （育児休業を取得しやすい職場づくりの啓発）育児休業取得率の設定など、育児休業を取得しやすい職場づくりを啓発していきます。</p> <p>《いわき市男女共同参画プラン》 「男女がともに働きやすい環境づくり／育児・介護の環境整備」（育児・介護休業制度の普及）事業主及び労働者を対象とした啓発事業</p>
<p>研修による制度の周知徹底を図る。</p> <p>課題1～4      平成22年度～</p>	<p>人事担当課は、管理職や新規採用職員等の職員研修において、出産・育児に係る制度の周知を図り、職員の意識啓発に努める。</p> <p>これを受けて、出産・育児に係る諸制度について、職員の目標認知率を80%とする。 （達成年度：平成26年度）</p>	<p>「育児休業取得者の感想」や「子育てをしていくうえで充実が必要な取組」において、「育児関連休暇の取得を勧めない上司への指導」、「育休に理解のない男性が多い」、「所属長の意識改革」といった意見が出されている。</p>	<p>《いわき市男女共同参画プラン》 「男女がともに働きやすい環境づくり／育児・介護の環境整備」（育児・介護休業制度の普及）事業主及び労働者を対象とした啓発事業</p>

2 安心して子どもを生み育てるために

施策の推進方向	具体的な方策及び目標値	現在の状況（実施中の施策及びアンケート結果）	関連計画との整合性
<p>安心して育児休業等を取得できる職場づくりに努める。</p> <p>課題1～4 平成22年度～</p>	<p>所属長は、母親になる（なった）職員から育児休業、産前産後休暇の取得について相談を受けた場合には、出産・育児に係る制度について説明するとともに、職場内での事務分担の見直しや職場全体での理解・後押しを図り、職員が安心して育児休業等を取得できる職場環境づくりに努める。</p> <p>職員は、同僚が安心して出産・育児に専念できるよう、理解・後押しに努める。</p> <p>人事担当課は、育児休業中の期間の代替職員の確保に努め、職場への負担を最小限にとどめるように努める。これらを受けて、母親になった職員の育児休業の目標取得率を100%とする。（達成年度：平成26年度）</p>	<p>市長部局においては、産前産後休暇及び育児休業を取得した職員の代替として日々雇用職員を100%確保している。</p> <p>「育児休業を取得した（する）」と回答した職員のうち78.6%の職員が、育児休業を取得する際に障害となる事項として、「職場に迷惑をかけないように措置すること」と回答している。</p> <p>「育児休業を取得しなかった（しない）」と回答した職員のうち48.4%が、取得しない理由として「職場に迷惑をかけるため」と回答している。</p> <p>育児休業の取得促進に向けた取組について、職員のうち60.5%が「職場の意識改革」と回答している。</p>	<p>《新・いわき市子育て支援計画》 「就労と子育ての両立支援 / 子育て支援しやすい雇用環境の整備」 （育児休業を取得しやすい職場づくりの啓発）育児休業取得率の設定など、育児休業を取得しやすい職場づくりを啓発していきます。</p> <p>《いわき市男女共同参画プラン》 「男女がともに働きやすい環境づくり / 育児・介護の環境整備」 （育児・介護休業制度の普及）事業主及び労働者を対象とした啓発事業</p>
<p>子どもの出生時における父親の特別休暇等の取得促進を図る。</p> <p>課題1～4 平成22年度～</p>	<p>父親になる（なった）職員は、子どもの出生は、子育ての始まりであり、親にとって大切な時期であることから、子どもを持つことに喜びを実感するとともに、出産前後の配偶者を支援できるよう、特別休暇等を積極的に取得できるよう努める。</p> <p>所属長は、父親となる（なった）職員が特別休暇等を取得しやすいように、普段より職場の雰囲気醸成し、必要に応じ事務分担を変更するなど、環境を整備することに努める。</p> <p>職員は、同僚が安心して特別休暇等を取得できるよう、理解・後押しに努める。</p> <p>これらを受けて、父親となる職員の配偶者出産休暇（1日以上）の目標取得率を100%とする。（達成年度：平成26年度）</p>	<p>「配偶者出産休暇制度」について「知っている」と回答した職員は74.6%であるが、年代別で見ると20代の職員の認知度が51.0%と低くなっている。</p> <p>配偶者出産休暇を取得しなかった職員のうち39.1%が「制度を知らなかった」ことを、22.8%が「職場に迷惑をかける」ことを取得しなかった理由に挙げている。</p> <p>係長職以上の職員等のうち、53.4%の職員が「積極的に取得して欲しい」と回答している。</p>	<p>《新・いわき市子育て支援計画》 「男女共同参画の推進 / 男女共同参画による子育ての推進」 男性の意識改革と、「子育て」に対する社会全体の意識改革に努めるとともに、父親の育児参加の啓発を積極的に行います。</p> <p>《いわき市男女共同参画プラン》 「男女共同参画に対する意識高揚 / 生涯にわたる男女教育推進・充実」 （家庭における男女平等意識づくり）家庭における責任共有の啓発</p>
<p>男性職員の育児休業等の取得促進を図る。</p> <p>課題1～4 平成22年度～</p>	<p>人事担当課は、既存制度の周知を行う際、男性職員も育児休業を取得できることや、3歳未満の子どもを養育する男性職員を対象とした育児休業や休暇等の取得参考例を紹介する等、男性の育児参加の促進を図る。</p> <p>これにより、1人でも多くの男性職員が育児休業を取得できるよう努める。</p> <p>所属長は、父親となる（なった）職員が特別休暇等を取得しやすいように、普段より職場の雰囲気醸成し、必要に応じ事務分担を変更するなど、環境を整備することに努める。</p> <p>職員は、同僚が安心して特別休暇等を取得できるよう、理解・後押しに努める。</p> <p>これらを受けて、父親になった職員の育児休業の目標取得率を5%とする。（達成年度：平成26年度）</p>	<p>平成20年度中に新たに育児休業を取得することが可能となった職員の育児休業の取得状況は、女性職員が100%（50人中50人が取得）だったが、新たに育児休業を取得した男性職員はいなかった。</p> <p>「育児休業を取得した（する）」と回答した男性職員が7.9%いたが、そのうちの半数が育児休業を取得する際に障害となる事項として「周囲に前例がなく職場の理解が得にくいこと」と回答している。</p>	<p>《新・いわき市子育て支援計画》 「就労と子育ての両立支援 / 子育て支援しやすい雇用環境の整備」 （育児休業を取得しやすい職場づくりの啓発）育児休業取得率の設定など、育児休業を取得しやすい職場づくりを啓発していきます。</p> <p>《いわき市男女共同参画プラン》 「男女共同参画に対する意識高揚 / 生涯にわたる男女教育推進・充実」</p>
<p>育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援に努める。</p> <p>課題2、3、4 平成22年度～</p>	<p>所属長は、育児休業者に対して通知文等を送付するとともに、業務状況や育児の状況について相互に連絡を取り合い、育児休業者の職場復帰への不安を軽減できるよう努めます。また、育児休業者が休業期間中でも気軽に職場を訪問できる雰囲気の醸成に努める。</p> <p>育児休業を取得した職員は、子育ての合間の時間を利用して、所属長や同僚と連絡をとったり、広報誌やホームページを見たりするなど、円滑な職場復帰ができるよう努める。</p> <p>人事担当課は、育児休業中の職員が安心して職場に復帰できるよう、相談窓口等の設置について検討する。</p>	<p>「育児休業を取得しなかった（しない）」と回答した女性職員のうち20.7%が、「復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなること」を取得しない理由に挙げている。</p> <p>実際に育児休業を取得した職員から「仕事復帰への不安は大きかった」、「復帰後、仕事についていけるか心配」、「休暇代替確保、業務振り分けなど職場の理解と支援が必須と感じた」といった意見が出されている。</p>	<p>《新・いわき市子育て支援計画》 「就労と子育ての両立支援 / 子育て支援しやすい雇用環境の整備」 （育児休業を取得しやすい職場づくりの啓発）育児休業取得率の設定など、育児休業を取得しやすい職場づくりを啓発していきます。</p>
<p>育児に関する諸制度の取得促進を図る。</p> <p>課題1～4 平成22年度～</p>	<p>所属長は、子育て中の職員が育児に関する諸制度を利用しやすいように、普段より職場の雰囲気醸成し、必要に応じ事務分担を変更するなど、環境を整備することに努める。</p> <p>職員は、同僚が安心して育児に関する諸制度を利用できるよう、理解・後押しに努める。</p> <p>人事担当課は、育児を行う職員の両立支援を推進するため、育児に関する休暇等諸制度の充実に努める。</p>	<p>「男性育児参加休暇」について、「知っている」と回答した職員は、44.1%（男性45.0%、女性43.3%）であった。</p> <p>「育児部分休業」について、「知っている」と回答した職員は、44.5%（男性44.0%、女性44.9%）であった。</p> <p>「育児を行う職員の早出遅出勤務制度」について「知っている」と回答した職員の割合は34.4%であり、特に女性職員の認知度は32.5%と低くなっている。</p> <p>「子の看護のための休暇」における「知っている」割合について、女性職員64.9%に対し、男性職員45.7%と認知度に開きがある。</p>	<p>《新・いわき市子育て支援計画》 「就労と子育ての両立支援 / 子育て支援しやすい雇用環境の整備」 （家庭にやさしい企業の普及促進）家庭にやさしい企業（ファミリーフレンドリー企業）の普及促進を図ります。</p>

3 子育てしやすい職場環境づくりを進めるために

施策の推進方向	具体的な方策及び目標値	現在の状況（実施中の施策及びアンケート結果）	関連計画との整合性
<p>事務の簡素・合理化を図る。</p> <p>課題2、3 平成22年度～</p>	<p>職員は、日頃から事務の効率的な遂行を心がけるとともに、新たな事務等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施することとし、併せて既存の事務等との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、代替的に廃止できるものは廃止するよう努める。</p> <p>職員は、他の所属等に照会や資料の提供等を依頼する場合には、質問数を減らす等、必要最小限にとどめるとともに、適切な回答期限を設定しに努める。また、電子メールやFAXの利用に努める。</p> <p>職員は、市民が参加する場合等やむを得ない場合を除き、勤務時間外には会議や打合せを設定しないこと、また、開催にあたっては資料の事前配付を行う等、短時間で効率よく行うことに努める。</p>	<p>超過勤務の縮減に効果的な方策として、58.0%の職員が「事務の簡素、合理化」と回答している。</p> <p>「予算要求時や議会対応などにおいて、上司あるいは関係部署からの資料作成の要求（量的）が多すぎるのではないかと」、「超過勤務が市民の税金だという意識を忘れず、合理的に考え残業しない工夫をする。」といった意見が出されている。</p>	<p>《新・いわき市子育て支援計画》 「就労と子育ての両立支援 / 子育て支援しやすい雇用環境の整備」 （家庭にやさしい企業の普及促進）家庭にやさしい企業（ファミリーフレンドリー企業）の普及促進を図ります。</p>
<p>業務遂行体制の工夫・見直しを図る。</p> <p>課題2、3 平成22年度～</p>	<p>管理職は、職場ごとに事務分担表を作成し、各職員の役割分担を明確にするとともに、年間の行事予定表を作成し、全体の業務量を把握できるように努める。</p> <p>管理職は、業務ごとに正副担当者を置き、日頃から連携を密にする等、サポート体制の整備を進めるよう努める。また、定例、恒常的な業務についてはマニュアルを作成し、誰もが対応できるように努める。</p> <p>所属長は、議会答弁の作成等、議会関係業務を行う場合は、答弁作成に携わる必要最小限の職員をもって行う等、適切な人員で行うように努める。</p>	<p>育児休業の取得促進に向けた取組として、58.2%の職員が「業務遂行体制の工夫・見直し」と回答している。</p> <p>年次休暇の取得促進に向けた取組として、51.9%の職員が「業務遂行体制の工夫・見直し」と回答している。</p>	<p>《新・いわき市子育て支援計画》 「就労と子育ての両立支援 / 子育て支援しやすい雇用環境の整備」 （家庭にやさしい企業の普及促進）家庭にやさしい企業（ファミリーフレンドリー企業）の普及促進を図ります。</p>
<p>超過勤務の縮減を図る。</p> <p>課題4 平成22年度～</p>	<p>所属長は、課内会議等において、超過勤務の状況や縮減に向けた取組方針等を報告する機会を設ける等、超過勤務に対する意識の向上に努める。</p> <p>所属長は、超過勤務をしている職員の業務内容、健康の維持管理に十分注意するとともに、自ら定時退庁に努め、超過勤務を減らす雰囲気醸成に努める。</p> <p>所属長は、超過勤務の特に多い職員の状況把握に努めるとともに、特定の職員に超過勤務が集中しないように、課等及び係等における業務分担の見直しや係等を越えた応援体制をとる等、適切な措置をとるよう努める。</p> <p>所属長及び管理職は、資料作成を最小限度にとどめるなど、業務に係る指示を的確に行うように努め、職員の負担を軽減するよう努める。</p> <p>職員は、業務計画を作成する等、一人ひとりが超過勤務の縮減に対し高い意識を持って、業務に従事するよう努める。</p>	<p>超過勤務が仕事以外の時間に与える影響として、「ある程度の影響を与えている」と回答した職員の割合が39.5%、「多大な影響を与えている」と回答した職員の割合が17.7%となっている。</p> <p>超過勤務の縮減に効果的な方策として、「超過勤務を減らす職場の雰囲気づくり」と回答した職員の割合が41.0%、「個々の職員の心がけ」と回答した職員の割合が25.1%、「上司が指示を的確にする」と回答した職員の割合が25.8%となっている。</p> <p>部下職員の超過勤務について、「多い」「多すぎる」と回答をした所属長のうち、「方策を行っている」と回答した割合は44.4%となっている。</p>	<p>《新・いわき市子育て支援計画》 「就労と子育ての両立支援 / 子育て支援しやすい雇用環境の整備」 （家庭にやさしい企業の普及促進）家庭にやさしい企業（ファミリーフレンドリー企業）の普及促進を図ります。</p> <p>《いわき市男女共同参画プラン》 「男女が共に働きやすい環境づくり / 就労における男女平等の推進」 （労働時間短縮等の条件整備）家事支援のための労働時間短縮の推進</p>
<p>定時退庁促進日の励行に努める。</p> <p>課題2、3 平成22年度～</p>	<p>人事担当課は、定時退庁促進日実施要領を各職場に配付し、制度の趣旨及び内容について、引き続き周知徹底を図る。</p> <p>所属長は、「朝のあいさつ」において、「定時退庁促進日の励行」を呼びかける等、職場全体で定時退庁に係る意識の高揚を図る。</p> <p>所属長は、率先して定時退庁に努めるとともに、やむを得ない場合を除いて職員に対し積極的に退庁するよう促すように努める。</p> <p>職員は、やむを得ない場合を除き、積極的に定時退庁するよう努める。</p>	<p>定時退庁促進日は、「職員のリフレッシュ時間を確保し、健康の保持増進や健全な家庭生活の維持に努めることができるようにすること」を目的として設定している。</p> <p>「超過勤務縮減に向けた方策」において、「定時退庁促進日の遵守徹底及び取締りの強化」といった意見があった。</p>	<p>《新・いわき市子育て支援計画》 「就労と子育ての両立支援 / 子育て支援しやすい雇用環境の整備」 （家庭にやさしい企業の普及促進）家庭にやさしい企業（ファミリーフレンドリー企業）の普及促進を図ります。</p> <p>《いわき市男女共同参画プラン》 「男女が共に働きやすい環境づくり / 就労における男女平等の推進」 （労働時間短縮等の条件整備）家事支援のための労働時間短縮の推進</p>
<p>年次休暇等の取得促進に努める。</p> <p>課題2、3、4 平成22年度～</p>	<p>所属長は、職員が抵抗を感じることなく年次休暇を取得できるよう職場の雰囲気醸成することに努める。</p> <p>所属長は、やむを得ない場合を除き、職員が子どもの学校行事への出席等、子育てに関連した年次休暇取得の申し出をした時は、積極的に取得させるように努める。</p> <p>職員は、計画的な年次休暇の取得を図り、また、必要な時に気兼ねなく年次休暇を取得できるように、普段より相互にサポートすることに努める。</p> <p>職員は、夏期休暇及びゴールデンウィーク等の年次休暇取得促進期間においては、休暇計画表等を作成し、夏期休暇の完全取得及び年次休暇を利用した連続した休暇取得に努める。</p> <p>所属長は、夏期休暇及びゴールデンウィーク等の年次休暇取得促進期間における、職員の連続した休暇取得を奨励するように努める。</p> <p>これらを受けて、職員の夏期休暇の完全取得率100%、3日連続で夏期休暇を取得する割合30%以上、5日連続で夏期休暇を取得する割合10%以上を目標とする。 （達成年度：平成26年度）</p>	<p>平成20年の平均年次休暇取得日数は9.1日となっている。</p> <p>平成20年度の夏季休暇の完全取得率は86.6%、3日連続で取得した職員の割合は21.4%、5日連続で取得した職員の割合は2.9%となっている。</p> <p>年次休暇の取得促進のための取組として、「職場の意識改革」と回答した職員の割合が49.2%、「職員やその家族の記念日における休暇や学校行事への参加等のための休暇の取得促進」と回答した職員の割合が22.6%、「ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇の取得促進」と回答した職員の割合が20.9%となっている。</p> <p>部下職員等の年次休暇の取得について、「取得をして欲しいが、特に取得を促してはいない」と回答した係長職以上の職員等の割合は47.2%となっている。</p>	<p>《新・いわき市子育て支援計画》 「就労と子育ての両立支援 / 子育て支援しやすい雇用環境の整備」 （家庭にやさしい企業の普及促進）家庭にやさしい企業（ファミリーフレンドリー企業）の普及促進を図ります。</p> <p>《いわき市男女共同参画プラン》 「男女が共に働きやすい環境づくり / 就労における男女平等の推進」 （労働時間短縮等の条件整備）家事支援のための労働時間短縮の推進</p>

4 子育てしやすい勤務環境を整備していくために

施策の推進方向	具体的な方策及び目標値	現在の状況（実施中の施策及びアンケート結果）	関連計画との整合性
<p>子育てしている職員の人事異動についての配慮に努める。</p> <p>課題2, 3      平成22年度～</p>	<p>人事担当課は、自己申告制度やヒアリング等の実施を通じて、可能な範囲で子育ての状況に応じた人事上の配慮に努める。</p>	<p>「子育てをしていくうえで充実が必要と思われる取組」として、「子育てをしている職員に対する異動についての配慮」と回答している割合が、60.1%（男性48.8%、女性71.2%）と最も多い。</p>	<p>《新・いわき市子育て支援計画》 「就労と子育ての両立支援 / 子育て支援しやすい雇用環境の整備」（家庭にやさしい企業の普及促進）家庭にやさしい企業（ファミリーフレンドリー企業）の普及促進を図ります。</p>
<p>庁内応援制度の積極的な利用を図る。</p> <p>課第4      平成22年度～</p>	<p>人事担当課は、柔軟な職員配置（応援配置）により、昨今の行政需要の増加及び多様化に対応すべく、部内及び部等を越えた庁内応援制度の積極的な利用の促進を図ります。 所属長は、制度の内容等に対する理解を深め、必要な時には積極的に制度の活用を図ります。</p>	<p>平成17年4月に制度を導入</p> <p>ほぼ毎年、数件程度の実績がある。 H17 応援先：選挙管理委員会事務局 H18 応援先：選挙管理委員会事務局 H19 応援先：財政部市民税課 H21 応援先：選挙管理委員会事務局</p>	<p>《新・いわき市子育て支援計画》 「就労と子育ての両立支援 / 子育て支援しやすい雇用環境の整備」（家庭にやさしい企業の普及促進）家庭にやさしい企業（ファミリーフレンドリー企業）の普及促進を図ります。</p>
<p>庁内託児施設の導入の検討を行う。</p> <p>平成22年度～</p>	<p>人事担当課は、育児を行う職員が、所定の勤務時間の勤務を行いながら、子育てができるようにするため、他の地方公共団体の事例等を勘案しながら、庁内託児施設の導入について検討する。</p>	<p>子育てをしていくうえで充実が必要と思われる取組として、33.2%の職員（男性30.8%、女性35.6%）が「庁内託児施設の設置」と回答している。</p>	<p>《新・いわき市子育て支援計画》 「就労と子育ての両立支援 / 子育て支援しやすい雇用環境の整備」（家庭にやさしい企業の普及促進）家庭にやさしい企業（ファミリーフレンドリー企業）の普及促進を図ります。</p>

5 その他、次世代育成支援を推進するために

施策の推進方向	具体的な方策及び目標値	現在の状況（実施中の施策及びアンケート結果）	関連計画との整合性
<p>子育てバリアフリーを図る。</p> <p style="text-align: right;">平成22年度～</p>	<p>職員は、子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、「さ・し・す・せ・そ運動」や「さわやか運動」の実施等、親切・丁寧な対応を心がけ、ソフト面でのバリアフリーの取組の促進に引き続き努める。</p> <p>任命権者は、施設利用者等の実情を勘案し、改築等の機会にあわせ授乳室やベビーベッド等の設置について検討する。</p>	<p>「日本一明るく親切的な市役所」を目指し、平成13年4月1日から「さ・し・す・せ・そ運動」を実施している。</p> <p>また、各所属単位での「さわやか運動」を行っている。</p> <p>子育てをしていくうえで充実が必要と思われる取組として、9.2%の職員が「子どもを連れて人が安心して来庁できるための乳幼児トイレやベビーベッドの設置等」と回答している。</p>	<p>《新・いわき市子育て支援計画》</p> <p>「子育てに配慮した生活環境の整備 / 安心して外出できる生活環境の整備」</p> <p>（公共施設にベビーベッド等の設置）公共施設にベビーベッドや授乳室、託児コーナーを設けるなど、安心して子ども連れて外出できる環境の整備に努めます。</p>
<p>喫煙対策の徹底を図る。</p> <p style="text-align: right;">平成22年度～</p>	<p>任命権者は、職員のみならず、市民（特に妊娠中の女性や子ども）の健康を保持増進するとともに、快適な職場環境の形成を促進するため、喫煙時間制及び空間分煙を引き続き実施します。</p>	<p>平成13年7月から本庁舎等において空間分煙を開始し、平成14年2月からは空間分煙に加え、禁煙時間を設定している。</p> <p>平成20年4月より本庁舎において喫煙コーナーが削減されている。</p> <p>喫煙者が直接吸い込む「主流煙」と比較して、喫煙のときに点火部分から立ち上る「副流煙」の方が数倍もの有害物質が含まれていることや、妊婦の受動喫煙により「出生時体重の減少や流産の危険性が高くなる」といった指摘がなされている。</p>	
<p>子どもを交通事故から守るための取組に努める。</p> <p style="text-align: right;">平成22年度～</p>	<p>職員は、公務内外を問わず常に交通法規を守り、安全運転に努める。</p> <p>人事担当課は、安全運転に対する意識の高揚と徹底を図るため、引き続き職員研修や文書の配付等の実施を図る。</p>	<p>交通法規の遵守を喚起するため、毎年度、文書を作成し、各所属への配付を行っている。</p> <p>交通安全に対する意識の高揚と徹底、さらには応急手当の知識・技術の習得を図るため、毎年度、全職員を対象に「交通安全研修・応急手当講習」を実施している。</p>	<p>《新・いわき市子育て支援計画》</p> <p>「地域における子育て支援 / 子どもの安全確保の推進」</p> <p>（交通教室の開催）保育所や幼稚園、学校等に交通指導員を派遣し、交通安全思想の普及に努めます。</p> <p>（交通教育専門員による立哨指導）登校時、通学路に交通指導員を配置し、交通安全思想の普及に努めます。</p>

# いわき市特定事業主行動計画策定に係るアンケート調査結果

## 1 調査概要

本市における特定事業主行動計画の策定にあたっての参考とするため、仕事と子育ての両立等に係る職員の意識や実態についてアンケート調査を実施した。

調査対象者

全職員の中から無作為抽出した 1,000 名（男性 500 名 / 女性 500 名）

調査方法

- ・電子メールを対象職員に送付し、庁内照会システムにより回答
- ・調査票を対象職員に送付

調査項目

回答者の属性・年齢等
育児休業に関すること
配偶者出産休暇に関すること
育児に関連する諸制度に関すること
年次休暇の取得に関すること
超過勤務に関すること
その他（子育てに必要な取組）

調査期間

平成 21 年 11 月 19 日（木）～平成 21 年 12 月 2 日（水）

回収率

男性・・・342 名（回収率 68.4%）

女性・・・416 名（回収率 83.2%）

全体・・・758 名（回収率 75.8%）

## 2 回答者の属性・年齢等

性別・年齢

	20 歳 未満	20 歳～ 29 歳	30 歳～ 39 歳	40 歳～ 49 歳	50 歳 以上	調査数
男性	0 0.0%	36 10.5%	129 37.7%	66 19.3%	111 32.5%	342 100.0%
女性	0 0.0%	60 14.4%	116 27.9%	96 23.1%	144 34.6%	416 100.0%
全体	0 0.0%	96 12.7%	245 32.3%	162 21.4%	255 33.6%	758 100.0%

## 職種

	事務職	技術職	消防職	保育士	看護師	保健師	医療 技術職	技能 労務職	調査数
男性	169 49.4%	78 22.8%	41 12.0%	0 0.0%	6 1.8%	0 0.0%	20 5.8%	28 8.2%	342 100.0%
女性	91 21.9%	13 3.1%	0 0.0%	74 17.8%	186 44.7%	8 1.9%	17 4.1%	27 6.5%	416 100.0%
全体	260 34.3%	91 12.0%	41 5.4%	74 9.8%	192 25.3%	8 1.1%	37 4.9%	55 7.3%	758 100.0%

## 配偶者の就労状況

	公務員 (教職員 も含む)	公務員 以外の 労働者 (パートを 含む)	自営等	無職	配偶者 なし	無回答	調査数
男性	80 23.4%	88 25.7%	4 1.2%	91 26.6%	79 23.1%	0 0.0%	342 100.0%
女性	116 27.9%	128 30.8%	22 5.3%	26 6.3%	123 29.6%	1 0.2%	416 100.0%
全体	196 25.9%	216 28.5%	26 3.4%	117 15.4%	202 26.6%	1 0.1%	758 100.0%

## 養育経験

回答者の 67.3% が育児経験者である。

	養育経験が ある（現在、 養育中の場合 も含む）	養育経験は ないが、今後 予定（可能性） はある	養育経験が なく、今後 予定もない	無回答	調査数
男性	217 63.5%	53 15.5%	71 20.8%	1 0.3%	342 100.0%
女性	293 70.4%	67 16.1%	54 13.0%	2 0.5%	416 100.0%
全体	510 67.3%	120 15.8%	125 16.5%	3 0.4%	758 100.0%

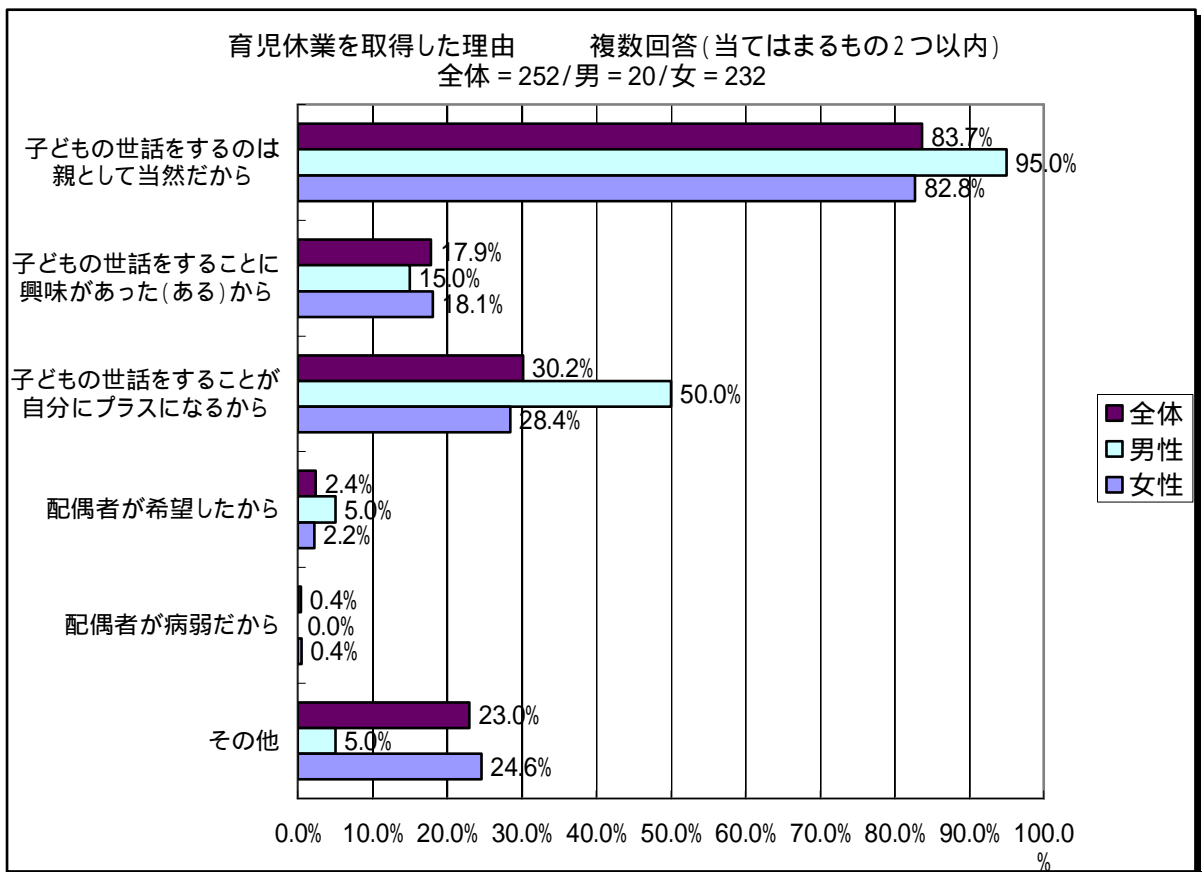
### 3 育児休業に関すること

育児休業を取得した(する)者の割合は、39.6%(男性7.9%、女性60.7%)であり、年齢別でみると次のとおりである。

(20代)	63.9%	(男性 19.2%、女性 89.1%)
(30代)	51.2%	(男性 5.2%、女性 93.3%)
(40代)	47.7%	(男性 11.5%、女性 71.3%)
(50代)	17.8%	(男性 4.2%、女性 27.9%)

育児休業を取得した(する)理由をみると、「子どもの世話をするのは親として当然だから」と回答した者の割合が男女ともに80%以上と最も多く、次いで「子どもの世話をすることが自分にプラスになるから」(30.2%)、「子どもの世話をすることに興味があった(ある)から」(17.9%)の順で回答した者の割合が多い。

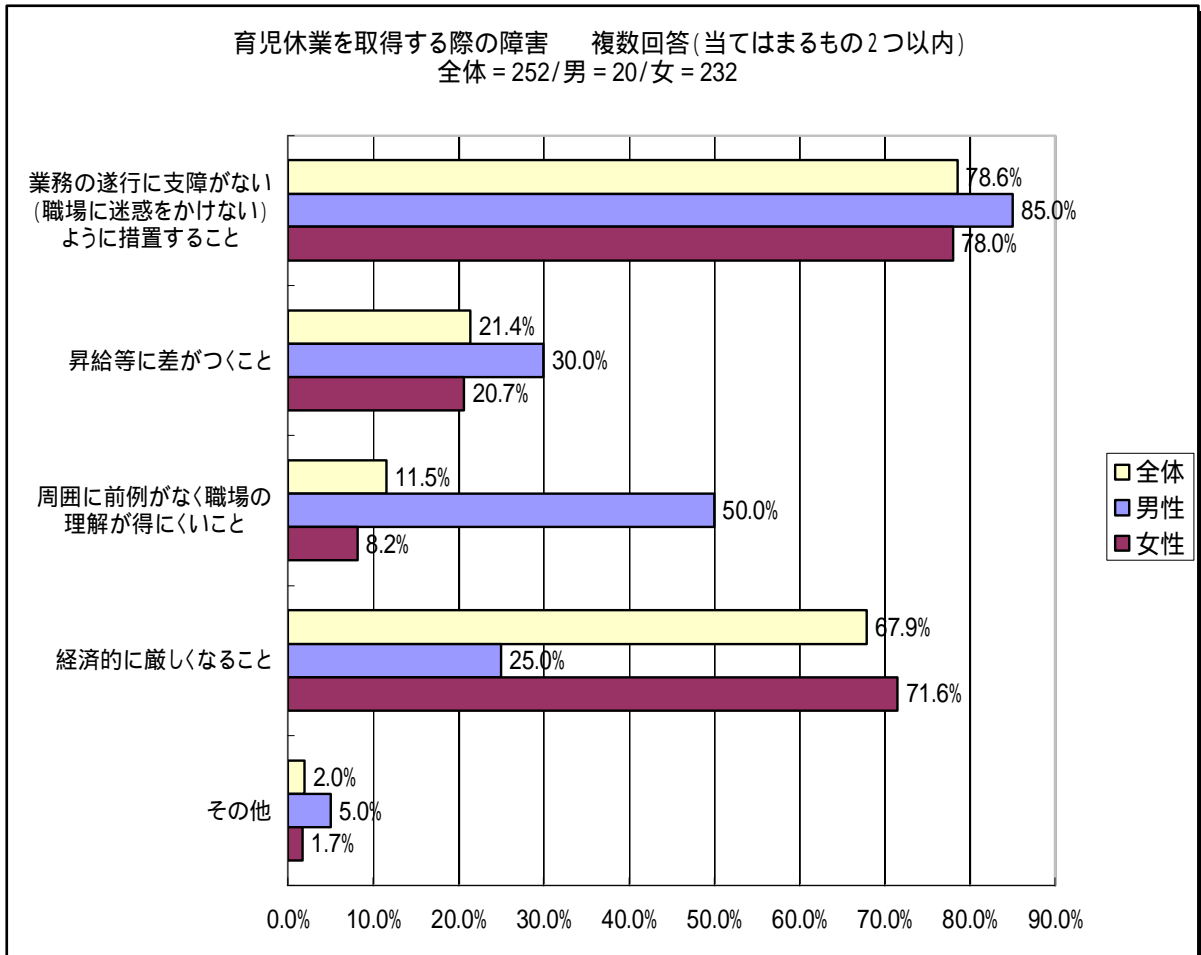
また、その他として「子どもの世話をできる者が自分以外にいないから」、「子どもの心身の健やかな発育のためになるから」といった意見がみられた。



育児休業を取得した(する)際、障害となった(なる)事項を男女別にみると、男性は、「職場に迷惑をかけないように措置すること」と回答した者の割合が85.0%と最も多く、次いで「周囲に前例がなく職場の理解が得にくいこと」(50.0%)、「昇給等に差がつくこと」(30.0%)の順で回答した者の割合が多い。

女性は、「職場に迷惑をかけないように措置すること」(78.0%)及び「経済的に厳しくなること」(71.6%)と回答した者の割合が他と比較して多い。

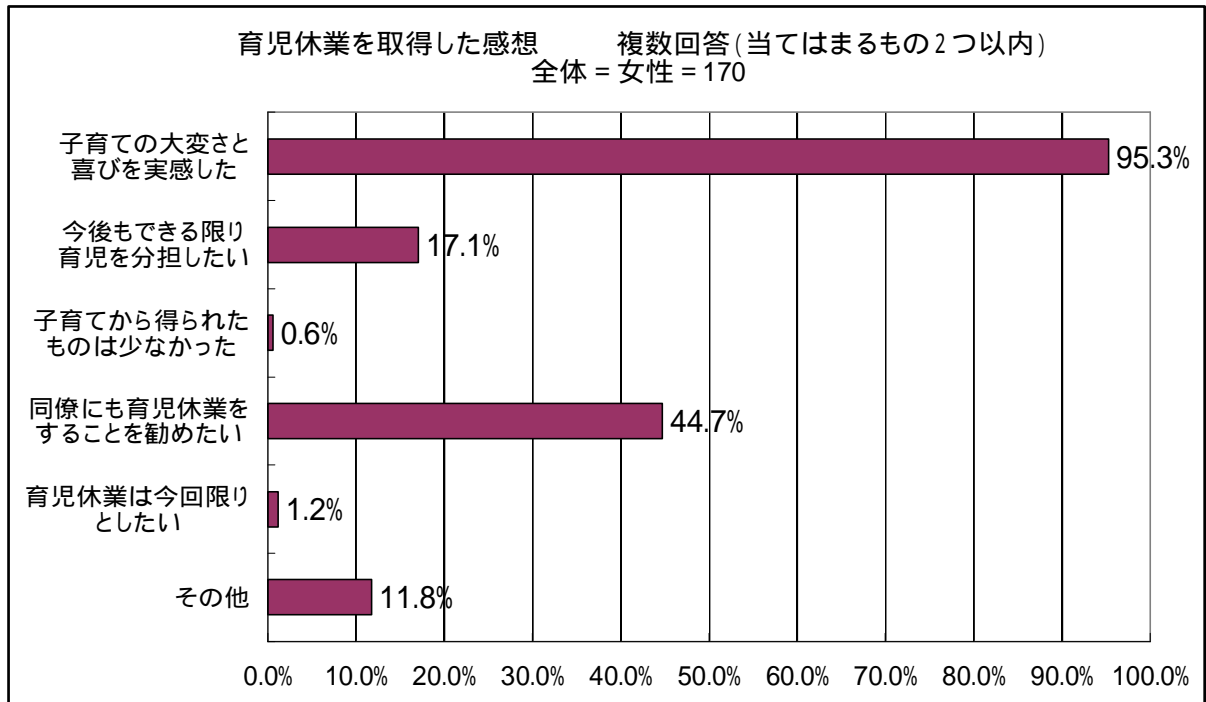
また、その他として、「育児休業後の仕事復帰への不安」といった意見がみられた。



実際に育児休業を取得した感想としては、「子育ての大変さと喜びを実感した」(95.3%)及び「同僚にも育児休業をすることを勧めたい」(44.7%)と回答した者の割合が多い。

一方、「育児休業は今回限りとしたい」と回答した者や、「子育てから得られたものは少なかった」と回答した者の割合も約1%と極めて少なかった。

また、その他として、「育児経験が仕事面でもプラスとなった」といった意見がみられた。

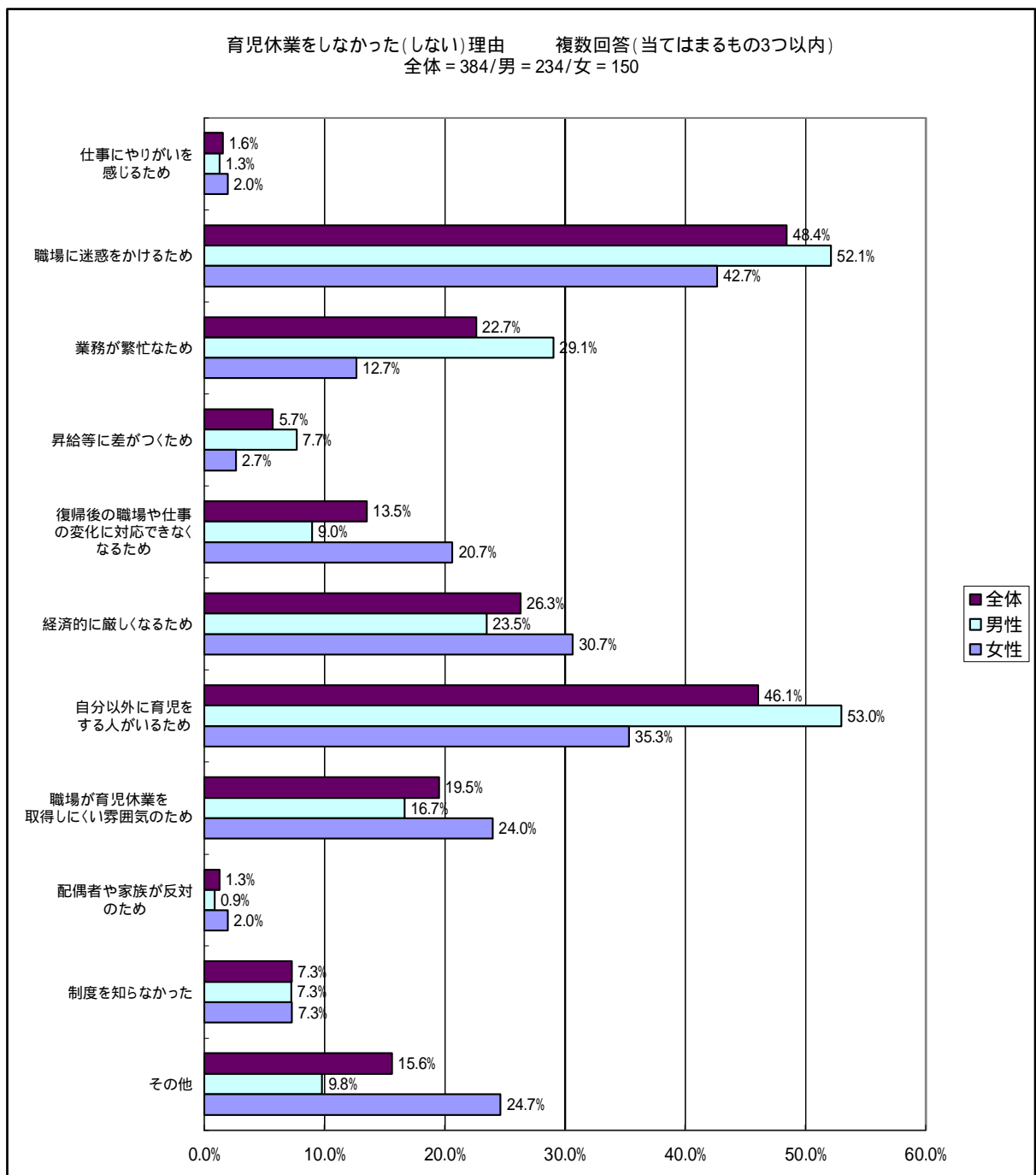


育児休業を取得しなかった(しない)理由を男女別にみると、

男性は、「自分以外に育児をする人がいるため」と回答した者の割合が 53.0%と最も多く、次いで「職場に迷惑をかけるため」(52.1%)、「業務が繁忙なため」(29.1%)の順で回答した者の割合が多い。また、7.3%の男性が「制度を知らなかった」と回答している。

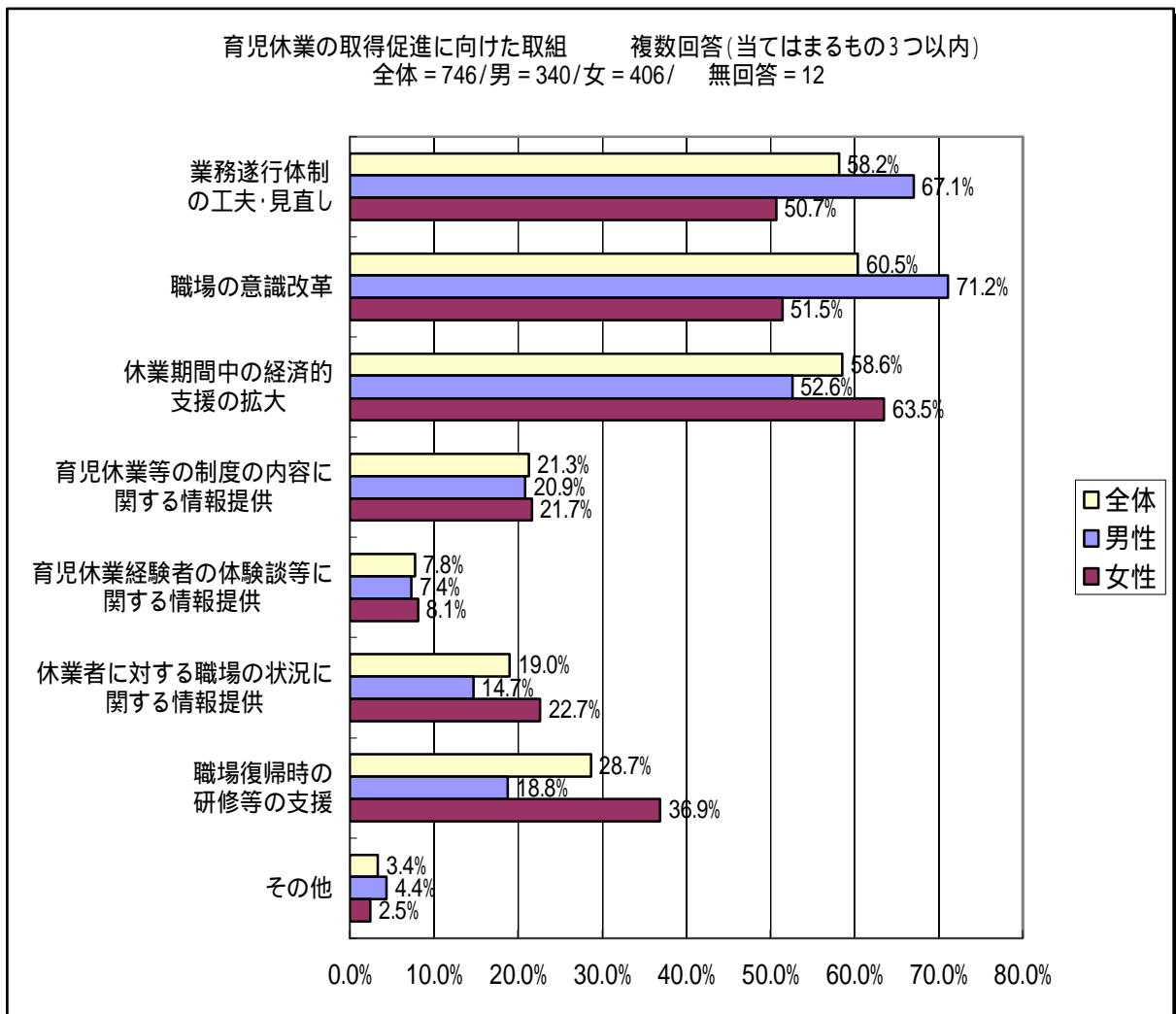
女性は、「職場に迷惑をかけるため」と回答した者の割合が 42.7%と最も多く、次いで「自分以外に育児をする人がいるため」(35.3%)、「経済的に厳しくなるため」(30.7%)の順で回答した者の割合が多い。また 20.7%の者が、「復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなる」ことを理由に挙げている。

なお、「その他」と回答した者が全体で 15.6%いるが、そのほとんどは「(出生時に)育児休業制度がなかったため」といった意見であった。



育児休業の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項として、「職場の意識改革」「休業期間中の経済的支援の拡大」「業務遂行体制の工夫・見直し」と回答した者の割合が、いずれも50%を上回っている。

また、「職場復帰時の研修等の支援」「育児休業等の制度の内容に関する情報提供」と回答した者の割合が、いずれも20%を上回っている。なお、その他として、「代替職員の徹底」「休んだ人の業務が他の職員の負担にならないような方策が必要」といった意見がみられた。

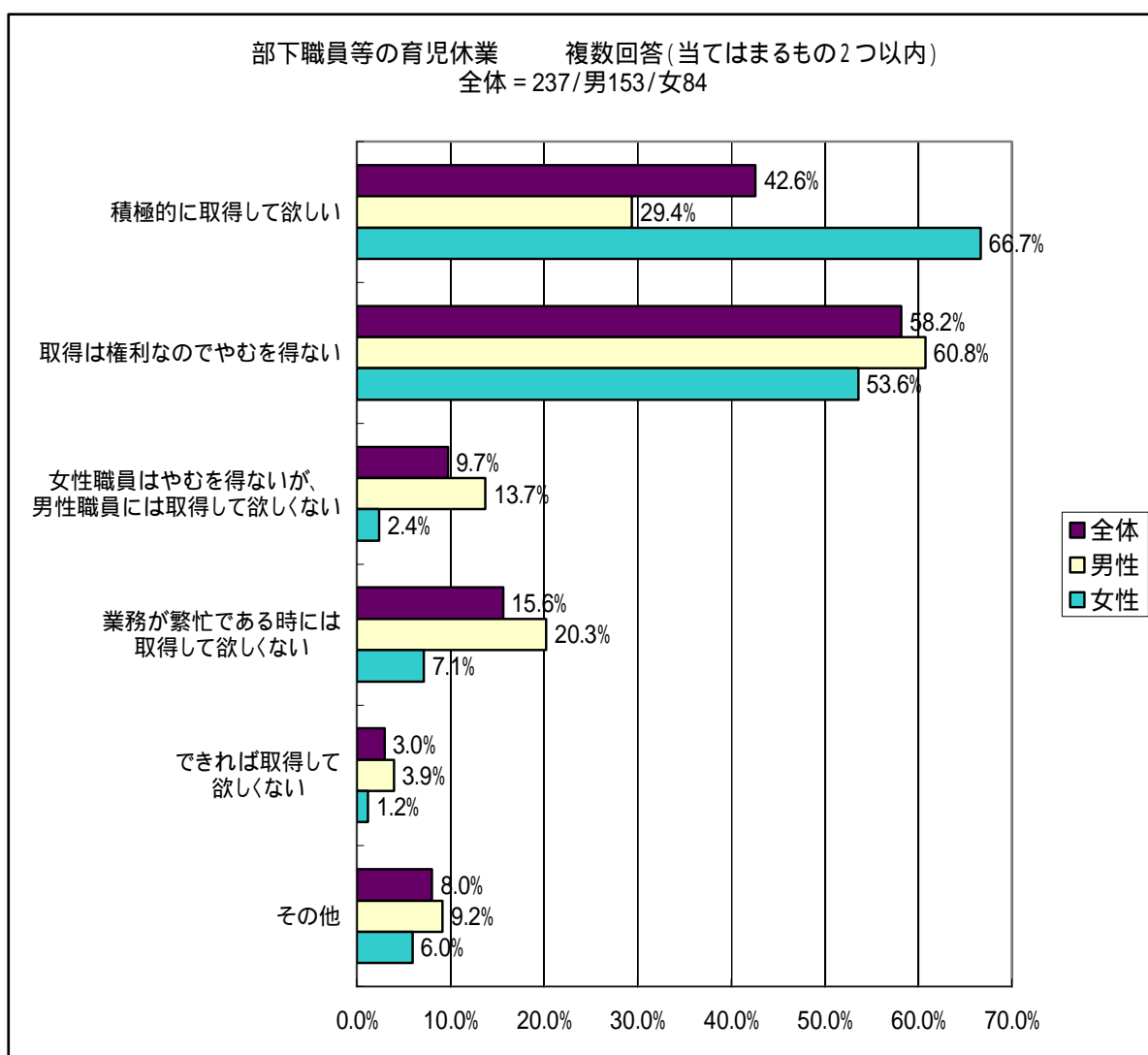


部下職員等の育児休業について、男女別にみると、

男性管理職員は、「取得は権利なのでやむを得ない」と回答した者の割合が 60.8%と最も多く、次いで「積極的に取得して欲しい」(29.4%)、「業務が繁忙である時には取得して欲しくない」(20.3%)の順で回答した者の割合が多い。また、1割強の者が「女性職員はやむを得ないが、男性職員には取得して欲しくない」と回答している。

女性管理職員は、「積極的に取得して欲しい」と回答した者の割合が 66.7%と最も多く、次いで「取得は権利なのでやむを得ない」(53.6%)、「業務が繁忙である時には取得して欲しくない」(7.1%)の順で回答した者の割合が多い。

なお、その他として、「取得には人員配置など環境整備が必要」といった意見がみられた。



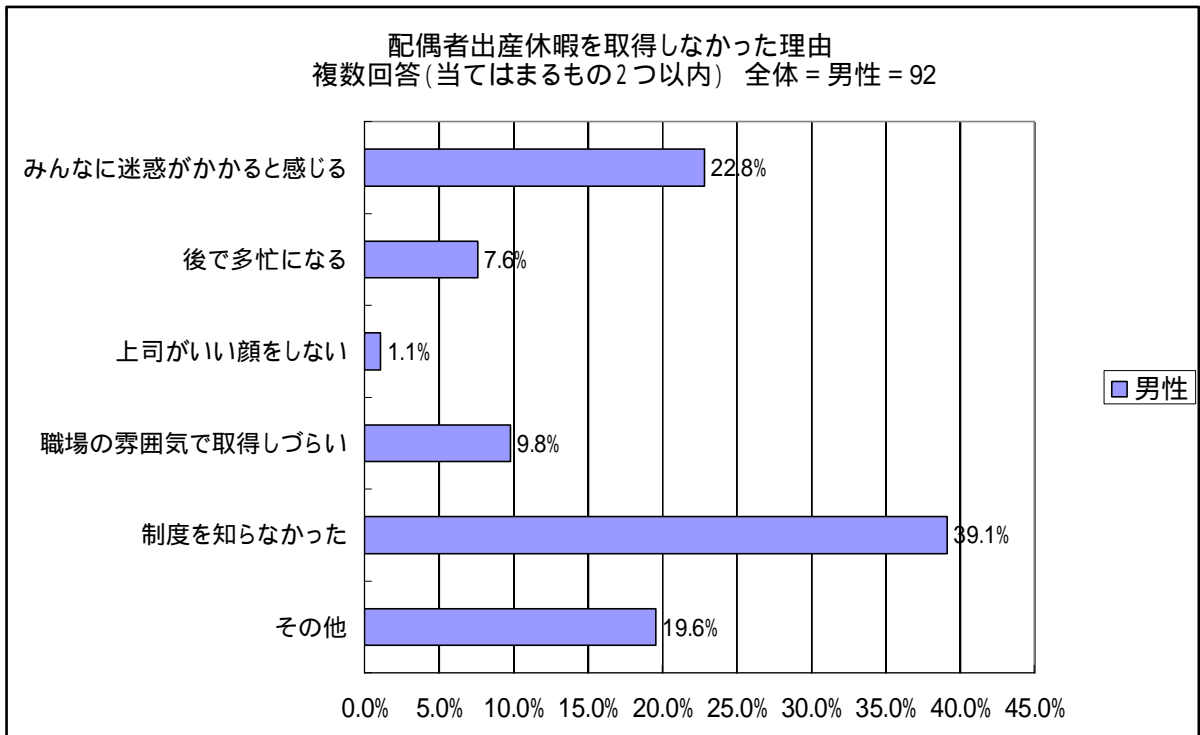
#### 4 配偶者出産休暇に関すること

配偶者出産休暇制度を「知っている」と回答した者の割合は、74.6%（男性 73.3%、女性 75.7%）であるが、年齢別でみると、「知っている」と回答した 20 代の割合は、51.0%（男性 58.3%、女性 46.7%）と最も低くなっている。

配偶者出産休暇を実際に取得した者の割合は、63.1%であり、年齢別で見ると 20 代では 100%なのに対し、30 代以上で 80%に満たない状況である。

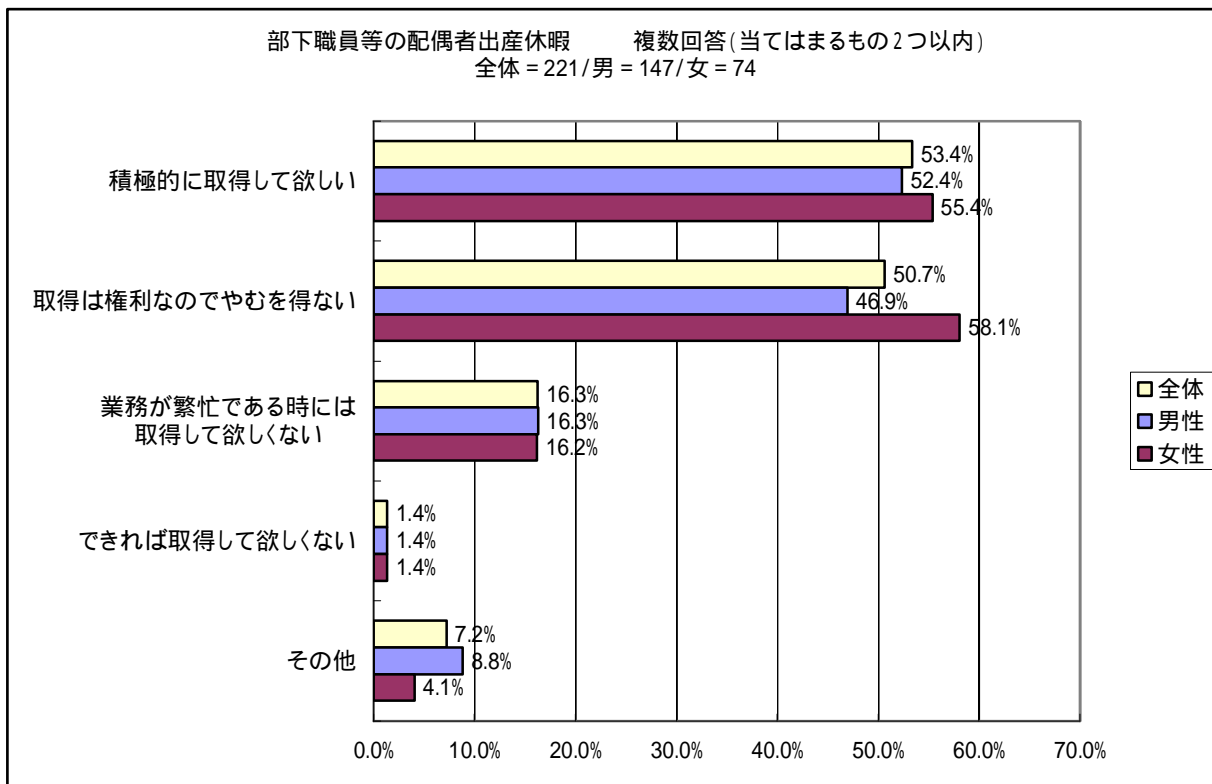
配偶者出産休暇を取得しなかった理由とみると、「制度を知らなかった」と回答した者の割合が 39.1%と最も多く、次いで「みんなに迷惑がかかると感じる」（22.8%）、「職場の雰囲気取得しづらい」（9.8%）の順で回答した者の割合が多くなっている。

また、「その他」と回答している者が約 20%いるが、主な内訳は、「（出生時に）配偶者出産休暇制度がなかったから」、「（他に育児をする人がいた等）休暇を取得しなくても支障がなかったから」である。



部下職員等の配偶者出産休暇について、「積極的に取得して欲しい」と回答した者の割合が 53.4%と最も多く、次いで「取得は権利なのでやむを得ない」(50.7%)、「業務が繁忙である時は取得して欲しくない」(16.3%)の順で回答した者の割合が多くなっている。

また、「その他」については、「年次有給休暇で十分に対応できるのではないか」、「自分の業務責任を果たした上での取得を望む」などの意見があった。



## 5 育児に関連する諸制度に関すること

育児に関連する諸制度（「男性育児参加休暇」「子の看護のための休暇」「育児時間」「育児部分休業」「育児を行う職員の早出遅出勤務」）の認知状況を調査したところ次のとおりであった。

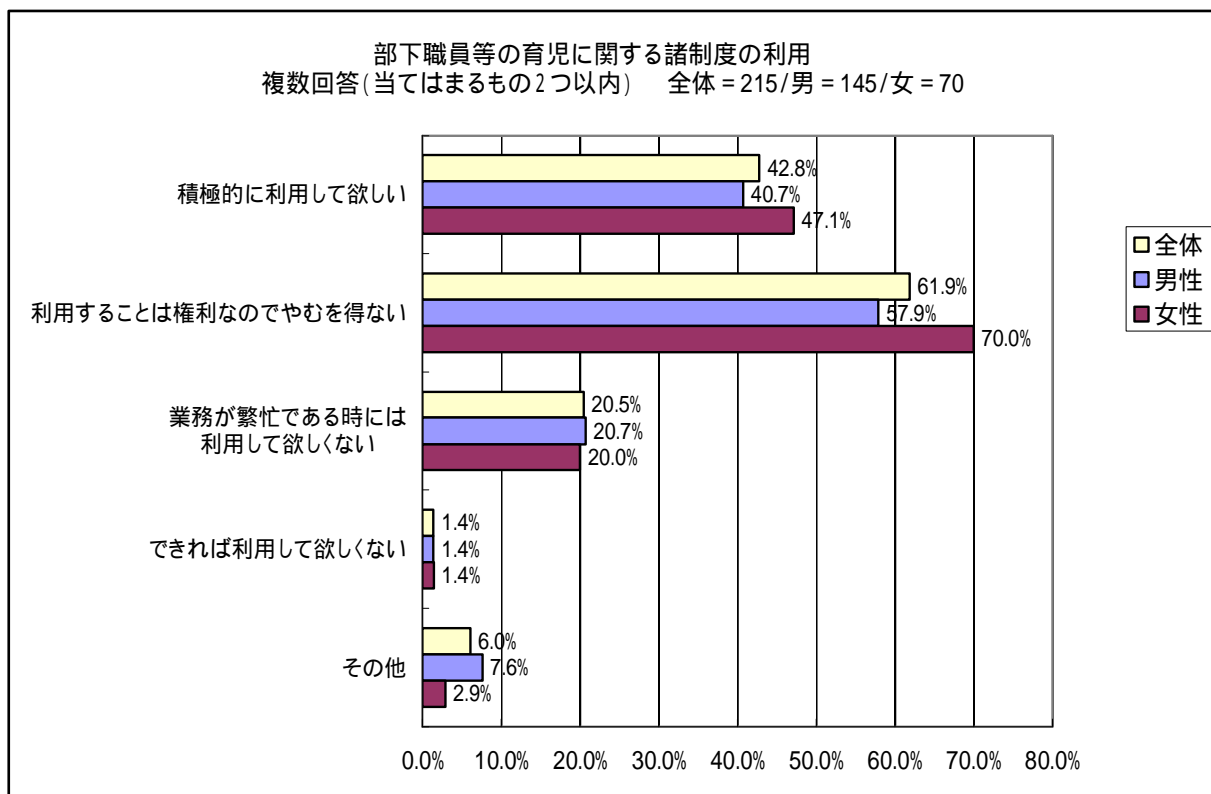
《男性育児参加休暇》
「知っている」 44.1%（男性 45.0%、女性 43.3%）
《子の看護のための休暇》
「知っている」 56.2%（男性 45.7%、女性 64.9%）
《育児時間》
「知っている」 78.9%（男性 60.7%、女性 93.9%）
《育児部分休業》
「知っている」 44.5%（男性 44.0%、女性 44.9%）
《育児を行う職員の早出遅出勤務》
「知っている」 34.4%（男性 36.7%、女性 32.5%）

「育児を行う職員の早出遅出勤務」については、各年代とも「知っている」と回答した者の割合が50%未満となっている。

年代別でみると、20代の認知状況が他の年代と比較して低く、「育児を行う職員の早出遅出勤務」についても「知っている」と回答した者の割合は30%未満となっている。

部下職員等の育児に関する諸制度の利用について、「取得は権利なのでやむを得ない」と回答した者の割合が61.9%と最も多く、次いで「積極的に利用して欲しい」(42.8%)、「業務が繁忙である時は取得して欲しくない」(20.5%)の順で回答した者の割合が多くなっている。

また、「その他」については、「人的体制が整っていれば、取得も理解できる」等の意見がみられた。



## 6 年次休暇の取得に関すること

年次休暇の取得に対する考え方をみると、「周りの人が休む程度に休む」と回答した者の割合が 50.4%、「基本的には休まない」と回答した者の割合が 30.7%であり、合計で 81.1%となっている。

一方、「なるべくたくさん休む」と回答した者の割合は、4.9%と極めて少なかった。

養育経験者の記念日又は学校行事への参加等のための年次休暇の取得について、「取得したことがある」と回答した者の割合は、79.7%（男性 79.0%、女性 80.1%）である。

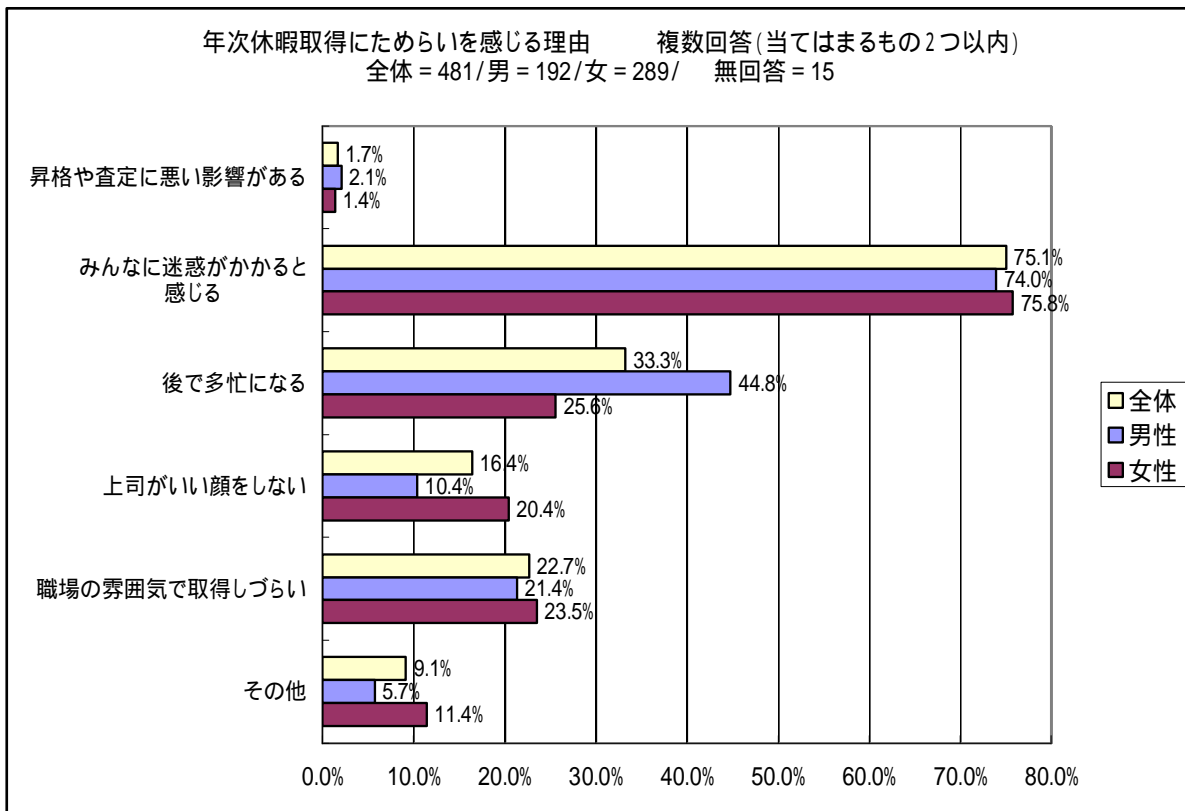
年次休暇を取得することに「ためらいを感じる」と回答した者の割合は、66.8%（男性 61.2%、女性 71.5%）である。

ためらいを感じる理由としては、「みんなに迷惑がかかると感じる」と回答した者の割合が 75.1%と非常に多かった。

次いで「後で多忙になる」（33.3%）、「職場の雰囲気取得しづらい」（22.7%）の順で回答した者の割合が多い。

また、全体の 16.4%（男性 10.4%、女性 20.4%）が「上司がいい顔をしない」と回答している。

以上のほか、その他として「少人数の職場のため取得しづらい」、「ローテーションが決まっており思いどおりに取得できない」、「取得すると暇な部署だと思われる」といった意見がみられた。



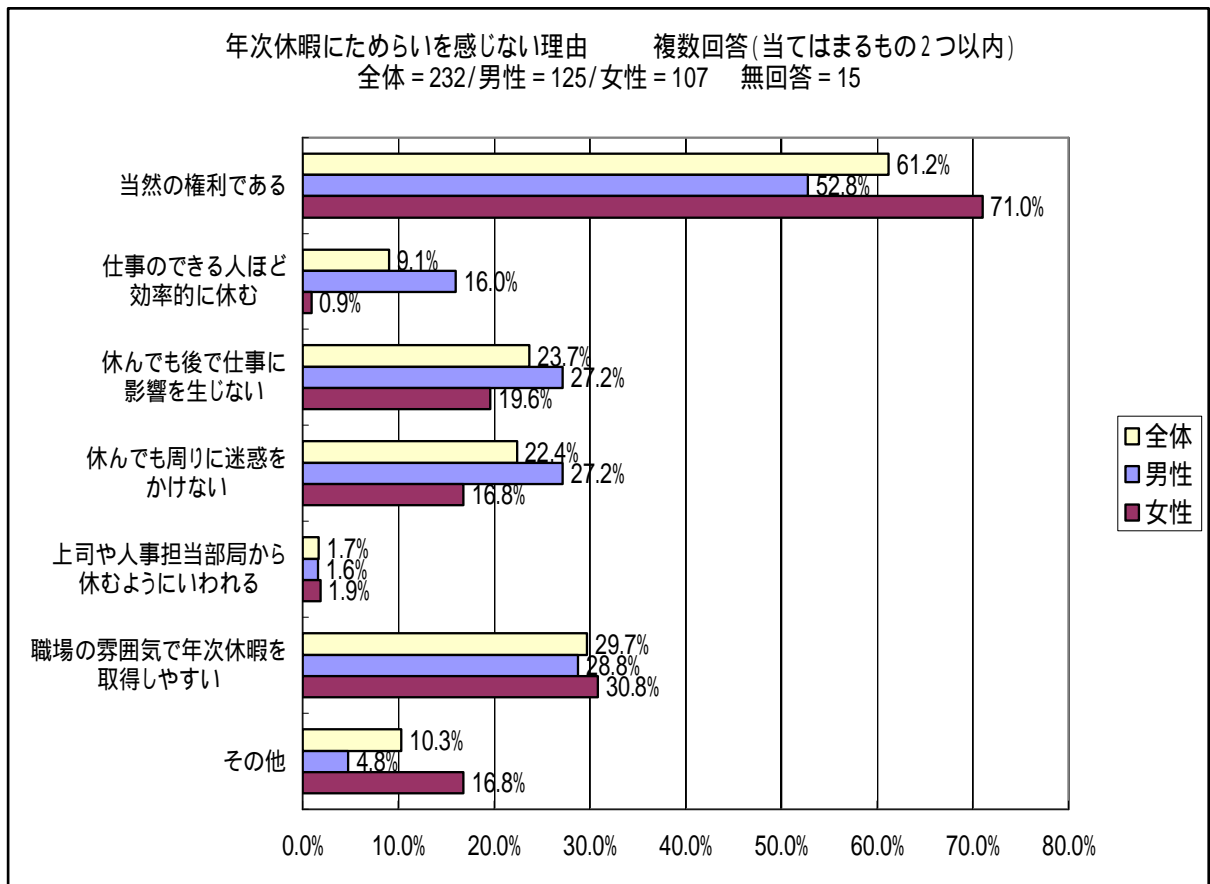
一方、ためらいを感じない理由を男女別にみると、

男性は、「当然の権利である」と回答した者の割合が52.8%と半数を超え、「職場の雰囲気ですぐ休暇を取得しやすい」(28.8%)、「休んでも周りに迷惑をかけない」(27.2%)、「休んでも後で仕事に影響を生じない」(27.2%)の順で回答した者の割合が多い。

また、16.0%の者が「仕事のできる人ほど効率的に休む」と回答している。

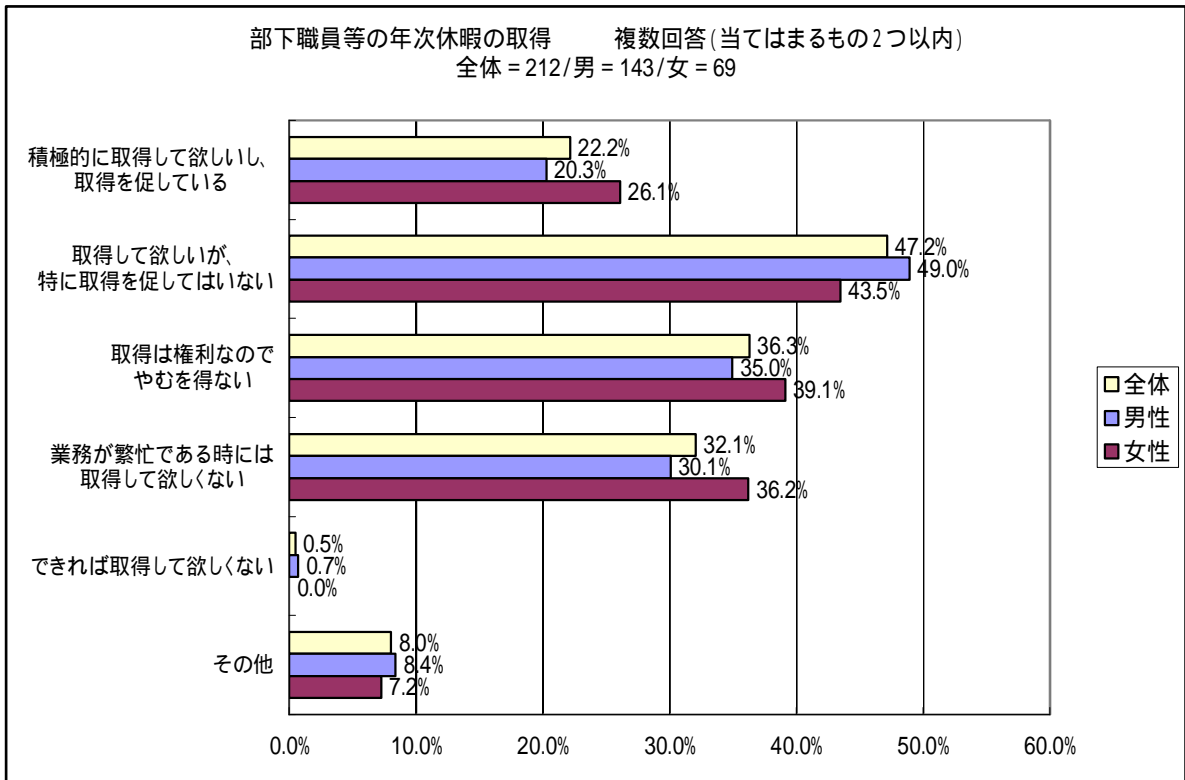
女性は、男性同様「当然の権利である」(71.0%)と回答した者の割合が最も多く、「職場の雰囲気ですぐ休暇を取得しやすい」(30.8%)、「休んでも後で仕事に影響を生じない」(19.6%)、「休んでも周りに迷惑をかけない」(16.8%)の順で回答した者の割合が多い。

なお、その他として「良い仕事をするために時にはリフレッシュも必要だと思うから」、「所要があるときはしょうがないと思うから」といった意見がみられた。



部下職員等の年次休暇の取得について、「取得して欲しいが、特に取得を促してはいない」と回答した者の割合が47.2%と最も多く、次いで「取得は権利なのでやむを得ない」(36.3%)、「業務が繁忙である時は取得して欲しくない」(32.1%)の順で回答した者の割合が多くなっており、取得を促している者は22.2%となっている。

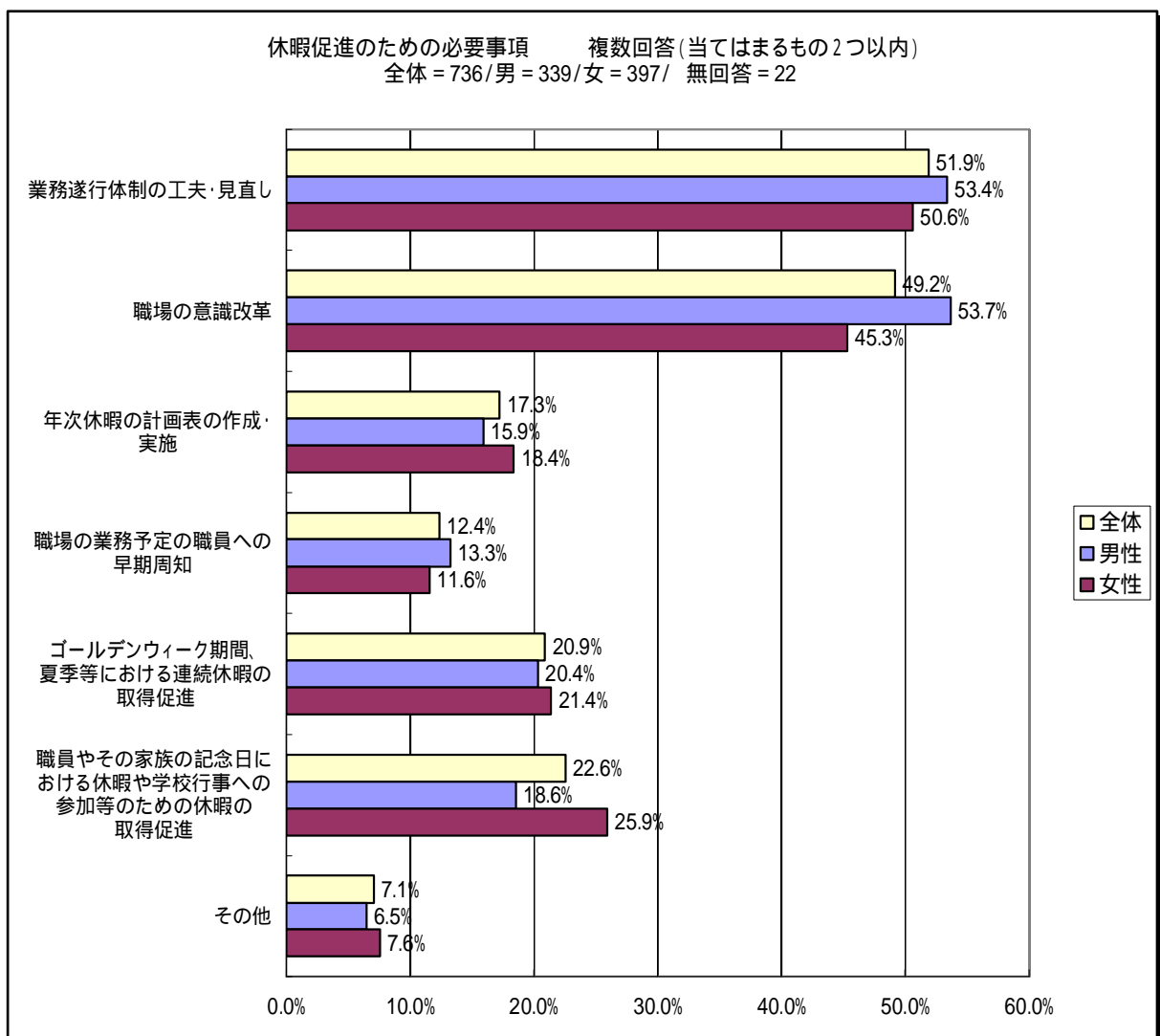
また、「その他」については、「取得させたいが、職場の事情で取得できない」、「緊急時以外は、仕事の段取りをつけ大いに休むべきだろう」などの意見があった。



年次休暇の取得促進を図るために取り組むことが必要と思われる事項としては、「業務遂行体制の工夫・見直し」及び「職場の意識改革」と回答した者の割合がいずれも4割を超えている。

以降、「職員やその家族の記念日における休暇や学校行事への参加等のための休暇の取得促進」(22.6%)、「ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇の取得促進」(20.9%)の順で回答した者の割合が多いが、それ以外の項目についても、それぞれ1割以上の回答がみられた。

また、その他として「職員の増員」、「代替職員の確保」、「適正な人員配置」、「上司の意識改革」といった意見があったほか、少数ではあるが、「年次休暇取得日数が多い職員は、人事評価が悪くなるという風評の払拭」、「残っている年次休暇の買い上げ」といった意見もみられた。



## 7 超過勤務に関すること

超過勤務についての考え方を調査したところ、「仕事の状況に応じて超過勤務をする」が 50.9%、「できるだけ超過勤務をしない」が 46.9%であった。

超過勤務が仕事以外の時間に与える影響について、「ある程度の影響を与えている」が 39.5%と最も多く、次に「それほど影響は与えていない」(32.5%)、「多大な影響を与えている」(17.7%)と続いている。

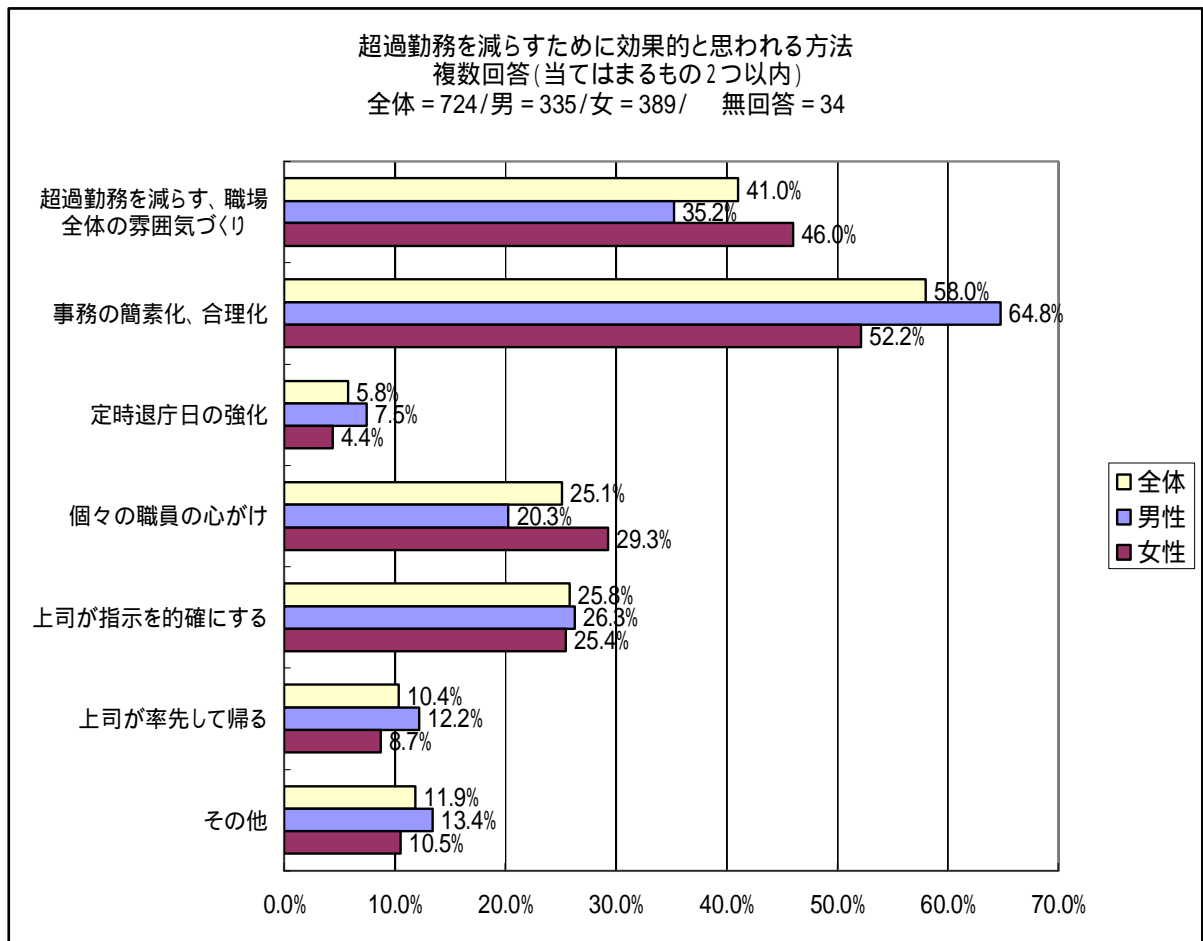
部下職員の超過勤務時間数に対する所属長の認識について調査したところ、「平均的である」との回答が 45.9%と最も多く、次に「少ない」(21.1%)、「多い」(19.3%)、「多すぎる」(6.4%)と続いている。なお、「まったくない」が約 2%あった。

前問において「多すぎる」、「多い」の回答をした所属長に対し、部下職員の超過勤務時間数縮減にむけての方策を行っているか調査したところ、「方策を行っている」、「方策を行う必要性は感じているが、行っていない」がともに 44.4%であった。

方策を行っている内容として、「定時退庁促進日をノー残業日として呼びかけしている」、「業務量を平均化するため、係間での担当事務の移管を行った」、「資料は最小とし、必要な資料以外は求めないようにしている」等の事例があった。

超過勤務を減らすために効果的な方法としては、「事務の簡素化、合理化」が58.0%（男性64.8%、女性52.2%）と最も多く、以降、「超過勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり」（41.0%）、「上司が指示を的確にする」（25.8%）、「個々の職員の心がけ」（25.1%）の順で回答した者の割合が多い。

また、その他として「職員数を増やすことによるワークシェアリング」、「業務量の多い職場に対する職員配置の再検討」といった意見のほか、「超過勤務が少ないと仕事量が少ない・人員を減らすべきと判断されかねない体制を見直す」、「（定時退庁促進日等には）強制的に帰らせる」といった意見もみられた。



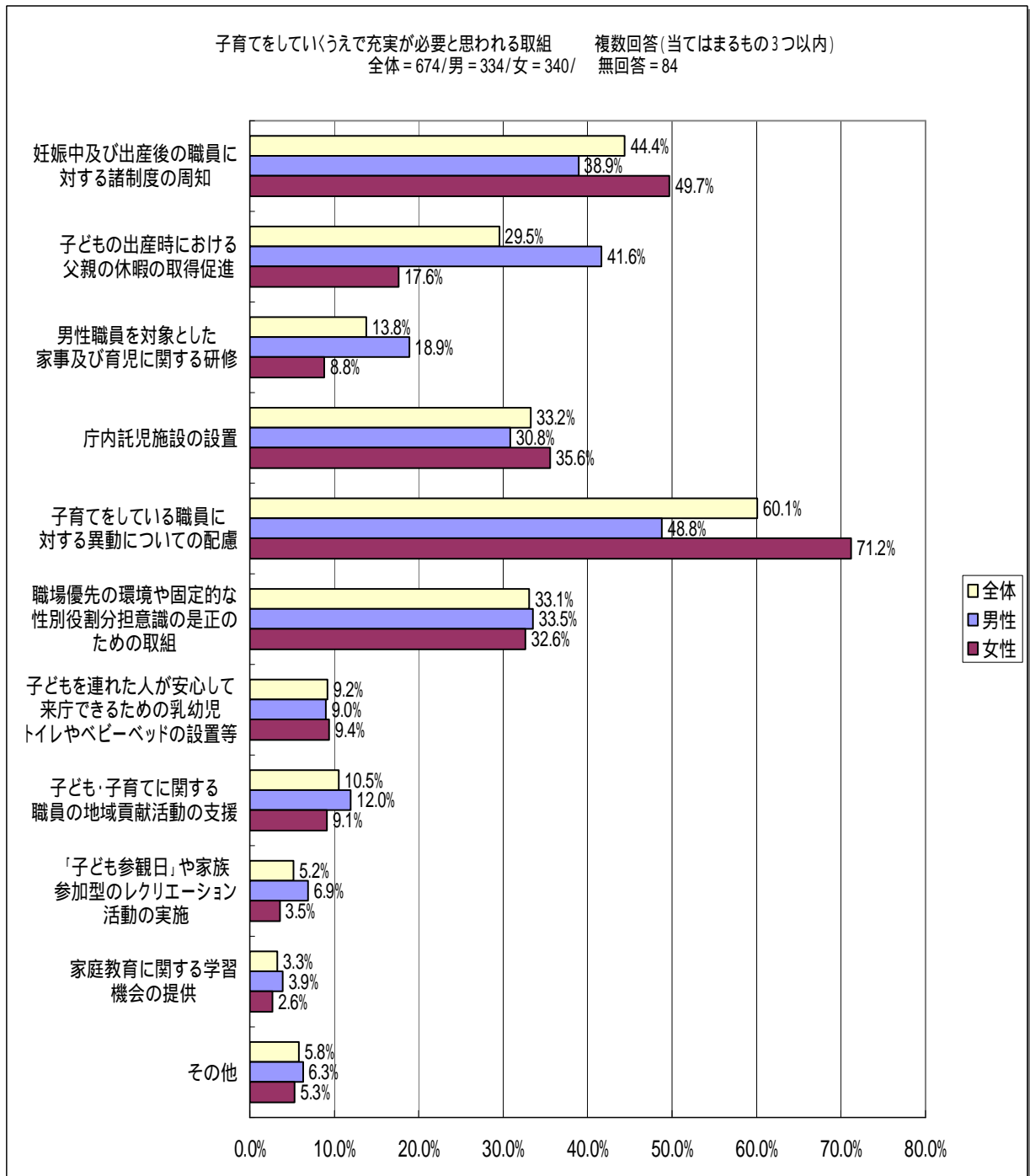
## 8 その他

育児休業、休暇の取得及び超過勤務縮減に向けた取組のほかに、「子育てをしていくうえで充実が必要な取組」と思われるものを男女別にみると

男性では、「子育てをしている職員に対する異動についての配慮」が 48.8%と最も多く、次いで、「子どもの出産時における父親の休暇の取得促進」(41.6%)、「妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知」(38.9%)、「職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組」(33.5%)、「庁内託児施設の設置」(30.8%)の順で回答した者の割合が多い。

女性では、「子育てをしている職員に対する異動についての配慮」が 71.2%と最も多く、次いで、「妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知」(49.7%)、「庁内託児施設の設置」(35.6%)、「職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組」(32.6%)、「子どもの出産時における父親の休暇の取得促進」(17.6%)の順で回答した者の割合が多い。また、9.2%の職員が「子どもを連れて人が安心して来庁できるための乳幼児トイレやベビーベッドの設置等」と回答している。

その他として、「出産や育児等のための費用の支給（増額）」、「育児休暇後の就業体制の工夫」、「休暇取得は「悪」ではないこと、超過勤務を前提とした事業設定はしないことについて管理監督者の意識改革」、「業務にあわせた職員の適正配置（年度中の人事異動）」、「課長等に対する職場環境及び業務配分についての研修」、「子育ての悩みを相談できる窓口の設置」といった意見がみられた。



## いわき市特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査

### 回答者御自身のことについてお伺いします

問1 あなたの性別はどちらですか。

- |      |      |
|------|------|
| 1 男性 | 2 女性 |
|------|------|

問2 あなたの年齢について、当てはまるもの1つに をつけてください。

- |           |           |           |
|-----------|-----------|-----------|
| 1 20歳未満   | 2 20歳～29歳 | 3 30歳～39歳 |
| 4 40歳～49歳 | 5 50歳以上   |           |

問3 あなたの職種について、当てはまるもの1つに をつけてください。

- |       |       |         |             |
|-------|-------|---------|-------------|
| 1 事務職 | 2 技術職 | 3 消防職   | 4 保育士・幼稚園教諭 |
| 5 看護師 | 6 保健師 | 7 医療技術職 | 8 技能労務職     |

問4 配偶者の就労状況について、当てはまるもの1つに をつけてください。

- |               |                     |
|---------------|---------------------|
| 1 公務員（教職員も含む） | 2 公務員以外の労働者（パートを含む） |
| 3 自営等         | 4 無職                |
| 5 配偶者なし       |                     |

問5 子どもの養育経験について、当てはまるもの1つに をつけてください。

- |                          |
|--------------------------|
| 1 養育の経験がある（現在、養育中の場合も含む） |
| 2 養育経験はないが、今後予定（可能性）はある  |
| 3 養育経験がなく、今後予定もない        |

## 育児休業の取得についてお伺いします

### 育児休業制度とは

子どもが3歳になる前日まで、父母のどちらかが1回ずつ育児休暇を取得できるようにして、仕事と家庭の両立を支援する制度です。(特例を除く。)

休業中の所得保障については、市町村職員共済組合から育児休業手当金として給料の約50%が支給されます。

ただし、育児休業手当金の支給対象期間は、育児休業の対象となる子が1歳に達するまでの間となっています。

問6 育児休業の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項として当てはまるもの3つ以内に をつけてください。

- 1 業務遂行体制の工夫・見直し
- 2 職場の意識改革
- 3 休業期間中の経済的支援の拡大
- 4 育児休業等の制度の内容に関する情報提供
- 5 育児休業経験者の体験談等に関する情報提供
- 6 休業者に対する職場の状況に関する情報提供
- 7 職場復帰時の研修等の支援
- 8 その他 ( )

問5で「1 養育経験がある」又は「2 養育経験はないが、今後予定はある」と回答した方は問7に進んでください

「3 養育経験がなく、今後予定もない」と回答した方は問12に進んでください

問7 あなたは子どもが育児休業の取得対象期間(0歳～3歳になる前日)に該当したとき、育児休業を取得しました(します)か。当てはまるもの1つに をつけてください。

2人以上子どもがいる方で、「1 取得した」「2 取得しなかった」のいずれにも該当する場合には、両方に をつけ、問8～問11について全て回答してください。

(例) 第1子のとき・・・育児休業を取得しなかった  
第2子のとき・・・育児休業を取得した

- |                |             |
|----------------|-------------|
| 1 取得した(する)     | 問8に進んでください  |
| 2 取得しなかった(しない) | 問11に進んでください |

問8～問9は、問7で「1 取得した(する)」と回答した方にお伺いします。

問8 育児休業を取得した(する)動機について、当てはまるもの2つ以内に をつけてください。

- 1 子どもの世話をするのは親として当然だから
- 2 子どもの世話をすることに興味があった(ある)から
- 3 子どもの世話をすることが自分にプラスになるから
- 4 配偶者が希望したから
- 5 配偶者が病弱だから
- 6 その他( )

問9 育児休業を取得する際に障害となる事項として、当てはまるもの2つ以内に をつけてください。

- 1 業務の遂行に支障がない(職場に迷惑をかけない)ように措置すること
- 2 昇給等に差がつくこと
- 3 周囲に前例がなく職場の理解が得にくいこと
- 4 経済的に厳しくなること
- 5 その他( )

問10は、育児休業を「取得した」方のみにお伺いします

問10 育児休業を取得した感想として、当てはまるもの2つ以内に をつけてください。

- 1 子育ての大変さと喜びを実感した
- 2 今後もできる限り育児を分担したい
- 3 子育てから得られたものは少なかった
- 4 同僚にも育児休業をすることを勧めたい
- 5 育児休業は今回限りとしたい
- 6 その他( )

問 11 は、問 7 で「2 取得しなかった(しない)」と回答した方にお伺いします。

問 11 なぜ育児休業を取得しなかった(しない)のですか。当てはまるもの3つ以内につけてください。

- 1 仕事にやりがいを感じるため
- 2 職場に迷惑をかけるため
- 3 業務が繁忙なため
- 4 昇給等に差がつくため
- 5 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなるため
- 6 経済的に厳しくなるため
- 7 自分以外に育児をする人がいるため
- 8 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気のため
- 9 配偶者や家族が反対のため
- 10 制度を知らなかった
- 11 その他( )

問 12 は、係長以上の方、または、職務に関係するグループ等においてリーダー等の役割を有している方にお伺いします。

問 12 あなたは部下職員等が育児休業を申し出たとき、どのように思います(ました)か。当てはまるもの2つ以内につけてください。

- 1 積極的に取得して欲しい
- 2 取得は権利なのでやむを得ない
- 3 女性職員はやむを得ないが、男性職員には取得して欲しくない。
- 4 業務が繁忙であるときには取得して欲しくない。
- 5 できれば取得して欲しくない
- 6 その他( )

## 配偶者出産休暇の取得についてお伺いします

### 配偶者出産休暇とは

配偶者が出産する場合において、職員の子の養育その他の家事補助又は官公庁への届出等を行うのに必要な時間を特別休暇として取得できる制度です。

なお、取得日数は3日以内です。

問 13 あなたは、「配偶者出産休暇」という制度を知っていますか。

- 1 知っている
- 2 知らなかった

問 14 は、問 5 で「1 養育経験がある」と回答した男性職員の方のみ回答してください。それ以外の方は、問 16 へ進んでください。

問 14 あなたは、「配偶者出産休暇」を取得しましたか。

- 1 取得した 問 16 へ進んでください
- 2 取得しなかった 問 15 へ進んでください

問 15 は、問 14 で「2 取得しなかった」と回答した方にお伺いします。

問 15 なぜ「配偶者出産休暇」を取得しなかったのですか。当てはまるもの2つ以内につけてください。

- 1 みんなに迷惑がかかると感じる
- 2 後で多忙になる
- 3 上司がいい顔をしない
- 4 職場の雰囲気取得しづらい
- 5 制度を知らなかった
- 6 その他 ( )

問 16 は、係長以上の方、または、職務に関係するグループ等においてリーダー等の役割を有している方にお伺いします。

問 16 あなたは部下職員等が配偶者出産休暇を申し出たとき、どのように思います(ました)か。当てはまるもの2つ以内につけてください。

- 1 積極的に取得して欲しい
- 2 取得は権利なのでやむを得ない
- 3 業務が繁忙であるときには取得して欲しくない。
- 4 できれば取得して欲しくない
- 5 その他 ( )

## 育児に関する諸制度についてお伺いします

問 17 あなたは、「男性育児参加休暇」という制度を知っていますか。

### **男性育児参加休暇とは**

配偶者が産前産後休暇期間中であって、出生した子、又は小学校入学前の上の子の養育のために特別休暇として取得できる制度です。

なお、取得日数は一の年において5日以内です。

- 1 知っている
- 2 知らなかった

問 18 あなたは、「子の看護のための休暇」という制度を知っていますか。

### **子の看護のための休暇とは**

小学校就学前の子を養育する職員が、当該子の負傷又は病気により看護を行う場合に特別休暇として取得できる制度です。

なお、取得日数は一の年において5日以内です。

- 1 知っている
- 2 知らなかった

問 19 あなたは、「育児時間」という制度を知っていますか。

### **育児時間とは**

生後1年に満たない子を育てる職員が、授乳その他種々の世話をする場合に、1日2回、各45分以内（又は1日1回90分以内）の範囲で職務専念義務が免除される制度です。

- 1 知っている
- 2 知らなかった

問 20 あなたは、「育児部分休業」という制度を知っていますか。

**育児部分休業とは**

育児休業を取得せずに3歳に満たない子を養育しつつ勤務できるよう、勤務時間の始め又は終わりに、1日を通じて2時間以内(30分単位)の範囲で部分休業が認められる制度です。ただし、休業した部分については給与が減額されます。

- 1 知っている
- 2 知らなかった

問 21 あなたは、「育児を行う職員の早出遅出勤務」という制度を知っていますか。

**育児を行う職員の早出遅出勤務とは**

小学校入学前の子(学童保育施設を利用する小学生も含む)の育児を行う職員が、あらかじめ既定されている3パターンの勤務時間から希望するものを選択し、特定の勤務時間の割振りによる勤務が認められる制度です。

- 1 知っている
- 2 知らなかった

問 22 は、係長以上の方、または、職務に関係するグループ等においてリーダー等の役割を有している方にお伺いします。

問 22 あなたは部下職員等が、問 17 から問 21 にある育児に関する諸制度の利用を申し出たとき、どのように思います(ました)か。当てはまるもの2つ以内に をつけてください。

- 1 積極的に利用して欲しい
- 2 利用することは権利なのでやむを得ない
- 3 業務が繁忙であるときには利用して欲しくない。
- 4 できれば利用して欲しくない
- 5 その他( )

## 年次休暇の取得についてお伺いします

問 23 あなたが年次休暇を取得する方針として、当てはまるもの1つに をつけてください。

- 1 なるべくたくさん休む
- 2 数日の余裕はみて、たくさん休む
- 3 周りの人が休む程度に休む
- 4 基本的には休まない

問 24 は、問 5 で「1 養育経験がある」と回答した方のみ回答してください。それ以外の方は、問 25 へ進んでください。

問 24 職員やその家族の記念日のため、又は学校行事への参加等のために年次休暇を取得したことがありますか

- 1 取得したことがある
- 2 取得したことがない

問 25 年次休暇を取得することにためらいを感じますか。当てはまるもの1つに をつけてください。

- 1 ためらいを感じる 問 26 に進んでください
- 2 ためらいを感じない 問 27 に進んでください

問 26 は、問 25 で「1 ためらいを感じる」と回答した方にお伺いします。

問 26 ためらいを感じる理由として、当てはまるもの2つ以内に をつけてください。

- 1 昇格や査定に悪い影響がある
- 2 みんなに迷惑がかかると感じる
- 3 後で多忙になる
- 4 上司がいい顔をしない
- 5 職場の雰囲気取得しづらい
- 6 その他( )

問 27 は、問 25 で「2 ためらいを感じない」と回答した方にお伺いします。

問 27 ためらいを感じない理由として、当てはまるもの 2 つ以内に をつけてください。

- 1 当然の権利である
- 2 仕事のできる人ほど効率的に休む
- 3 休んでも後で仕事に影響を生じない
- 4 休んでも周りに迷惑をかけない
- 5 上司や人事担当部局から休むようにいわれる
- 6 職場の雰囲気や年次休暇を取得しやすい
- 7 その他 ( )

問 28 は、係長以上の方、または、職務に関係するグループ等においてリーダー等の役割を有している方にお伺いします。

問 28 あなたは部下職員等の年次休暇の取得について、どのように思いますか。当てはまるもの 2 つ以内に をつけてください。

- 1 積極的に取得して欲しいし、取得を促している
- 2 取得して欲しいが、特に取得を促してはいない
- 3 取得は権利なのでやむを得ない
- 4 業務が繁忙であるときには取得して欲しくない
- 5 できれば取得して欲しくない
- 6 その他 ( )

問 29 休暇の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項として、当てはまるもの 2 つ以内に をつけてください。

- 1 業務遂行体制の工夫・見直し
- 2 職場の意識改革
- 3 年次休暇の計画表の作成・実施
- 4 職場の業務予定の職員への早期周知
- 5 ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇の取得促進
- 6 職員やその家族の記念日における休暇や学校行事への参加等のための休暇の取得促進
- 7 その他

( )

## 超過勤務についてお伺いします

問 30 あなたの超過勤務についての考え方として、当てはまるもの1つに をつけてください。

- 1 できるだけ超過勤務をしない
- 2 仕事の状況に応じて超過勤務をする
- 3 周りの人程度に超過勤務をする
- 4 超過勤務を減らすことは考えていない

問 31 あなたの超過勤務時間数は、あなたの仕事以外の時間にどの程度の影響を与えていますか。当てはまるもの1つに をつけてください。

- 1 多大な影響を与えている
- 2 ある程度の影響を与えている
- 3それほど影響は与えていない
- 4 まったく影響は与えていない

問 32、問 33 は、所属長（課等の長）である方にお伺いします。

問 32 あなたは部下職員の超過勤務時間数について、どのように思いますか。当てはまるもの1つに をつけてください。

- 1 多すぎる
- 2 多い
- 3 平均的である
- 4 少ない
- 5 まったくない
- 6 その他（ ）

問 33 は、問 32 で「1 多すぎる」又は「2 多い」と回答した方のみ回答してください。それ以外の方は、問 34 へ進んでください。

問 33 あなたは部下職員の超過勤務時間数縮減にむけての方策を行っていますか。当てはまるものに をつけてください。

- 1 方策を行っている （ ）内には行っている方策の内容をお書きください。  
（ ）
- 2 方策を行う必要性は感じているが、行っていない
- 3 方策を行う必要性を感じない
- 4 その他（ ）

問 34 超過勤務を減らすために効果的と思われる方法について、当てはまるもの2つ以内に をつけてください。

- 1 超過勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり
- 2 事務の簡素化、合理化
- 3 定時退庁日の強化
- 4 個々の職員の心がけ
- 5 上司が指示を的確にする
- 6 上司が率先して帰る
- 7 その他

[ ]

## その他

問 35 育児休業及び休暇の取得や超過勤務の縮減以外に、子育てをしていくうえで充実が必要と思われる取組として当てはまるもの3つ以内に をつけてください。

- 1 妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知
- 2 子どもの出産時における父親の休暇の取得促進
- 3 男性職員を対象とした家事及び育児に関する研修
- 4 庁内託児施設の設置
- 5 子育てをしている職員に対する異動についての配慮
- 6 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組
- 7 子どもを連れた人が安心して来庁できるための乳幼児トイレやベビーベッドの設置等
- 8 子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援
- 9 「子ども参観日」や家族参加型のレクリエーション活動の実施
- 10 家庭教育に関する学習機会の提供
- 11 その他

質問は以上です。御協力ありがとうございました。