

始良市特定事業主行動計画策定に伴うアンケート調査結果

1 調査概要

始良市特定事業主行動計画の見直しを行うに当たり、職員（子育てをしていない職員も含む）の方々の仕事と子育ての両立等に対する意識及び実態等を把握するため、全職員にアンケート調査を実施しました。

(1) 調査対象者

全職員 579人（男性418人、女性161人）
※再任用職員、会計年度任用職員等は除く

(2) 調査方法

グループウェアにより以下の書類を添付し周知。集計作業を簡素化するために、メールにより回答。グループウェア環境のない職員は、紙媒体で回答。

- ① アンケート依頼文
- ② 特定事業主行動計画職員アンケート（アンケート本文）
- ③ 回答用ファイル（エクセル）メール用
- ④ 回答用ファイル（エクセル）紙媒体用
- ⑤ 資料1 特定事業主行動計画
- ⑥ 資料2 出産・育児に係る休暇制度について
- ⑦ 資料3 子育て支援ハンドブック

(3) 調査項目

- ① 回答者の基本的事項（性別、年齢等）
- ② 出産や育児に係る休暇、育児休業等について
- ③ 年次有給休暇について
- ④ 時間外勤務について
- ⑤ その他（ワークライフバランス、家庭と仕事の両立など）

(4) 調査期間

令和2年8月17日（月）～令和2年8月31日（月）

(5) 回答率

男性……293人（回答率：70.1%）
女性……99人（回答率：61.5%）
全体……392人（回答率：67.7%）

2 回答者の属性・年齢

(1) 性別・年齢 ※表中 () は回答者内での割合

区分	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	計
男性	50人 (12.8%)	79人 (20.2%)	98人 (25.0%)	66人 (16.8%)	293人 (74.7%)
女性	29人 (7.4%)	27人 (6.9%)	27人 (6.9%)	16人 (4.1%)	99人 (25.3%)
計	79人 (20.2%)	106人 (27.0%)	125人 (31.9%)	82人 (20.9%)	392人 (100.0%)

(2) 役職・職種 ※表中 () は回答者内での割合

区分	課長級 6級以上	補佐・係長級 4級以上	一般職 3級以下	現業職	未回答	計
男性	42人 (10.7%)	98人 (25.0%)	147人 (37.5%)	3人 (0.8%)	3人 (0.8%)	293人 (74.7%)
女性	4人 (1.0%)	20人 (5.1%)	73人 (18.6%)	2人 (0.5%)	0人 (0.0%)	99人 (25.3%)
計	46人 (11.7%)	118人 (30.1%)	220人 (56.1%)	5人 (1.3%)	3人 (0.8%)	392人 (100.0%)

(3) 配偶者の就労状況 ※表中 () は回答者内での割合

区分	公務員以外 (常勤)	公務員以外 (パート)	公務員	自営等	無職	配偶者 なし	計
男性	53人 (13.5%)	93人 (23.7%)	45人 (11.5%)	2人 (0.5%)	42人 (10.7%)	58人 (14.8%)	293人 (74.7%)
女性	18人 (4.6%)	0人 (0.0%)	29人 (7.4%)	0人 (0.0%)	2人 (0.5%)	50人 (12.8%)	99人 (25.3%)
計	71人 (18.1%)	93人 (23.7%)	74人 (18.9%)	2人 (0.5%)	44人 (11.2%)	108人 (27.6%)	392人 (100.0%)

(4) 養育経験 ※表中 () は回答者内での割合

区分	現在養育中	養育を終えた	養育経験なし	未回答	計
男性	156人 (39.8%)	41人 (10.5%)	94人 (24.0%)	2人 (0.5%)	293人 (74.7%)
女性	37人 (9.4%)	7人 (1.8%)	55人 (14.0%)	0人 (0.0%)	99人 (25.3%)
計	193人 (49.2%)	48人 (12.2%)	149人 (38.0%)	2人 (0.5%)	392人 (100.0%)

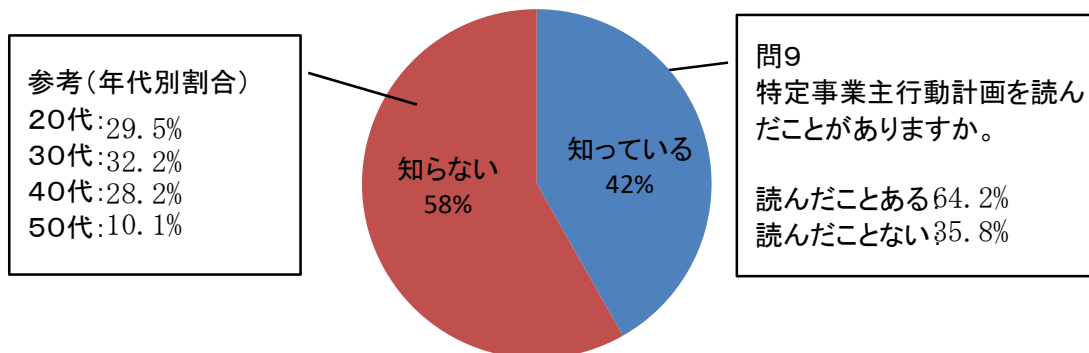
3 特定事業主行動計画及び子育て支援・介護支援ハンドブックについて

(1) 特定事業主行動計画

平成27年4月策定された特定事業主行動計画は、策定当初にグループウェアで全職員に周知を行っている。また、毎年2回、休暇取得促進期間について通知する際に、特定事業主行動計画に基づくものである旨を周知しているが、回答者の半数以上が、計画を「知らない」結果となった。

また、計画の策定を「知っている」と回答した者のうち、4割近い者が、計画を「読んでいない」結果となった。

【問8】 特定事業主行動計画の策定を知っていますか。

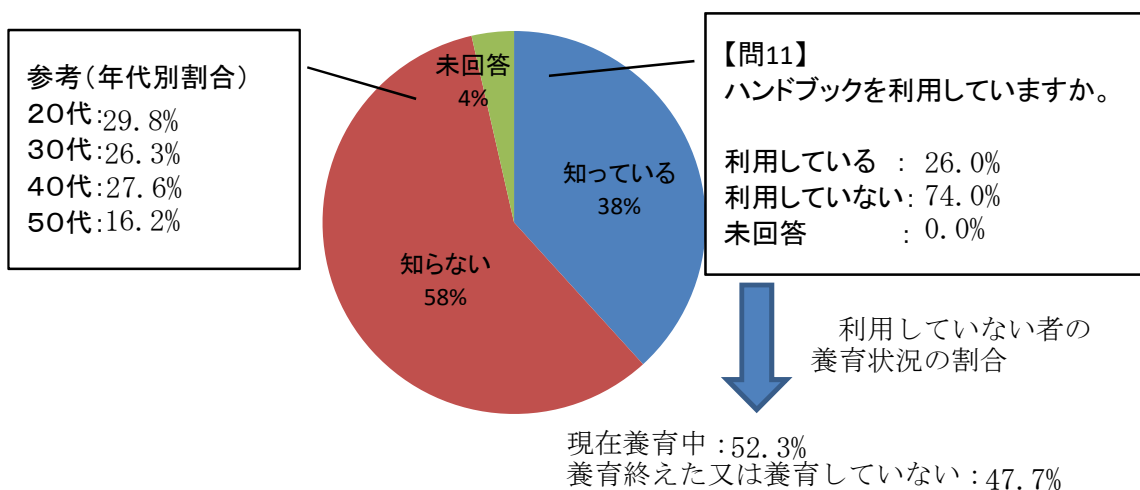


(2) 子育て支援・介護支援ハンドブック

特定事業主行動計画が策定に伴い作成されたハンドブック(令和2年4月改訂)は、グループウェアで全職員に周知を行っているが、回答者の58.2%の方が「知らない」結果となった。

また、ハンドブックを知っている者のうち、74.0%の方がハンドブックを利用していない結果となった。

【問10】 始良市職員のための子育て支援・介護支援ハンドブックを知っていますか。



ハンドブックを知っている者のうち、現在養育中であっても利活用されていない結果となった。

4 出産や育児に係る休暇、育児休業等について

(1) 業務分担の見直し、時間外勤務の制限、休暇の取得促進など、妊娠中や育児中の職員に対する職場での配慮については、以下の結果となった。【問12】

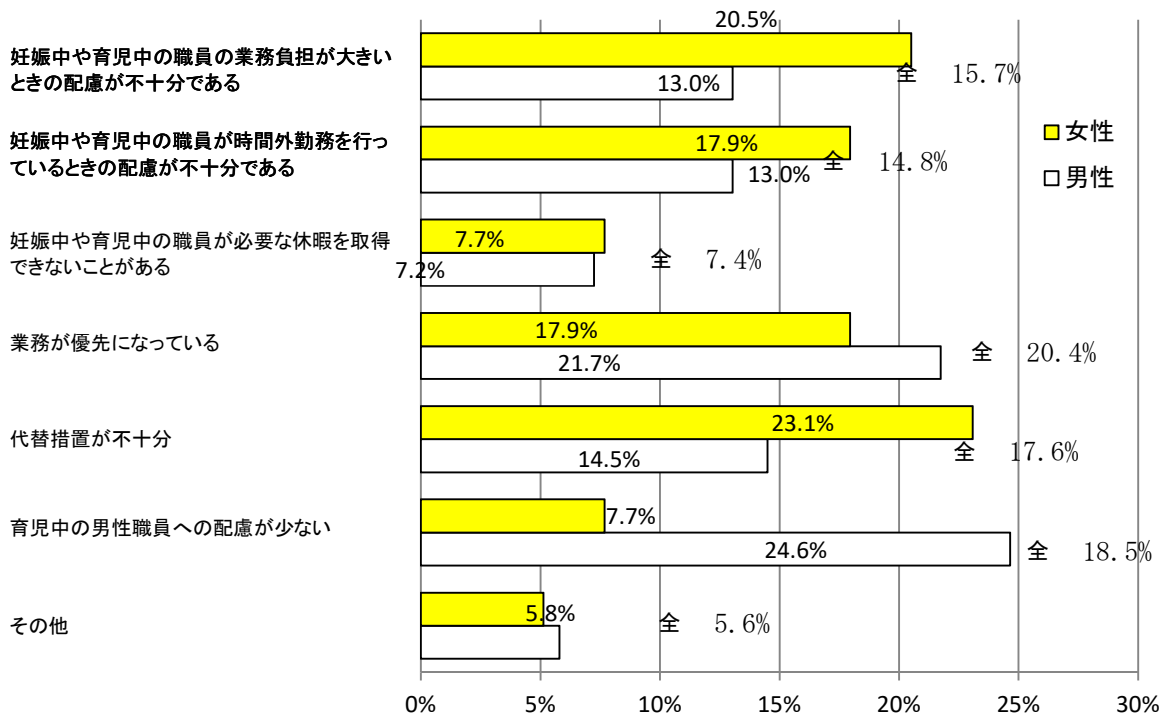
「全体」※()は、回答者全体の割合		→	※()は、下表中の割合	
行われている	199人(51.3%)		行われている	199人(59.8%)
行われていない	50人(12.9%)		行われていない わからない	134人(40.2%)
わからない	84人(21.6%)			
対象者がいない	55人(14.2%)	対象者がいないを 除くと		

平成26年度実施のアンケートの際の割合は「行われている：49.9%」であったが、今回の実施したアンケートの割合は「行われている59.8%」と約1割増の結果となった。

配慮が行われていない理由として一番多かったのは、「業務が優先になっている」。続いて多いのが「育児中の男性職員への配慮が少ない」「代替措置が不十分」という結果になった。

【行われていないと感じる理由：問13】※複数回答（3つ以内）

回答数：108件（男：69件、女：39件）

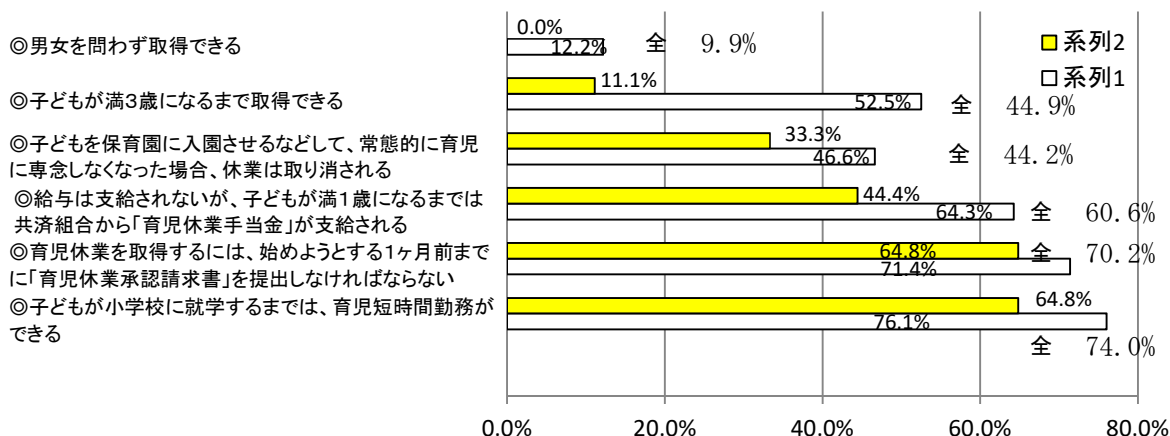


「その他の理由」※アンケートに記載された内容を要約して転記。
 課長から休暇を取得しづらい雰囲気を与えられている。
 人員削減・係統合のため休暇や昼休みさえ取れない状況である
 避難所開設のときに、子供の預け先がなくてとても困った。

(2) 育児休業制度、部分休業制度、出産や育児に係る特別休暇制度の認知について

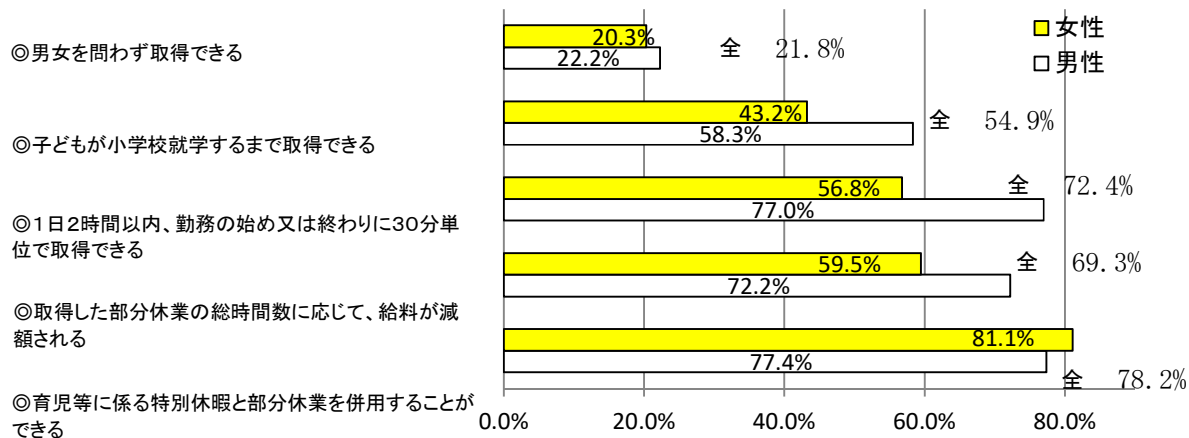
【問14】 育児休業制度について、「知らなかった」内容は以下のとおり。

回答数：292名（男238名、女54名）



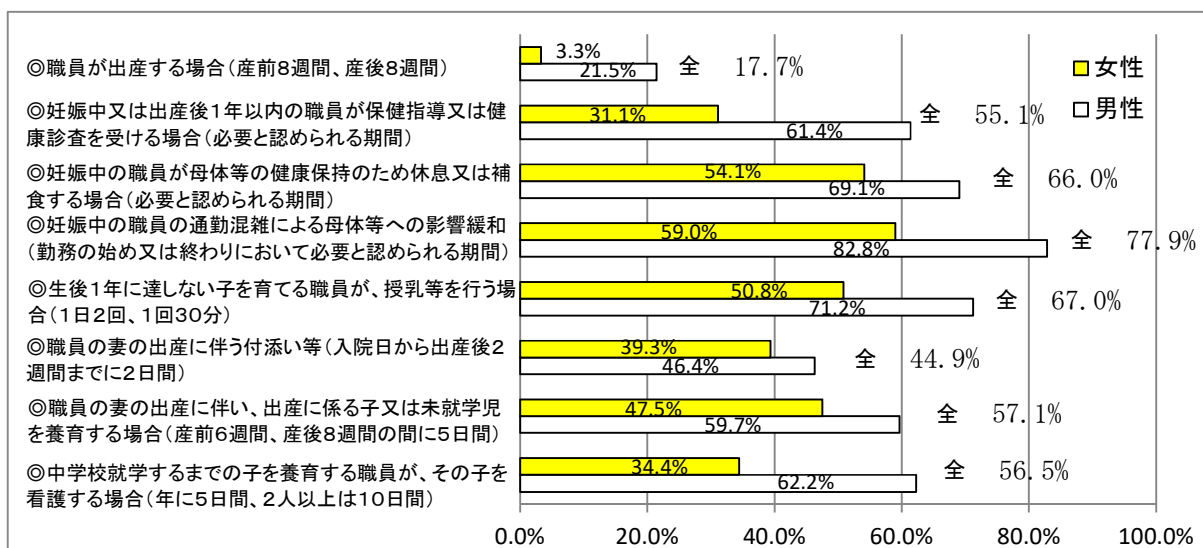
【問19】 部分休業制度について、「知らなかった」内容は以下のとおり。

回答数：326名（男252名、女74名）



【問20】 出産や育児に係る特別休暇制度について、「知らなかった」内容は以下のとおり。

回答数：294名（男233名、女61名）



育児休業制度、部分休業制度、出産や育児に係る特別休暇制度の内容については、全回答者の8割以上が知らなかった内容を選択しており、諸制度の周知徹底と制度活用の推進が必要である結果となった。

(3) 育児休業制度、出産や育児に係る特別休暇制度の取得等について

【問15】 男性職員の育児休業の取得を促進すべきだと思いますか？

区 分	男性	女性	計
促進すべき	192名 (65.8%)	69名 (71.1%)	261名 (67.1%)
促進すべきでない	16名 (5.5%)	4名 (4.1%)	20名 (5.1%)
わからない	74名 (25.3%)	22名 (22.7%)	96名 (24.7%)
その他	10名 (3.4%)	2名 (2.1%)	12名 (3.1%)
	292名 (75.1%)	97名 (24.9%)	389名 (100.0%)

※その他の意見については、以下のとおり。アンケートに記載された主な内容をそのまま転記。必要な人が取りやすい雰囲気を作成すべきだと思います。

ケースバイケース。

促進は必要、賛成だが、手厚く対応できるような環境作りが必要。

担当課だけの対応は困難と思われる。

促進すべきだが、女性の出産休暇・育児休業で欠けた人員の補填をしてほしい。

1か月前では調整困難と思われるため、相当期間前に申請し、人員補充・業務引継ぎ等育休後の職場に不都合が生じないようにすれば、取得推進してもいいと思います。

促進すべきとまでは思わない。数か月でなく、数か月～数週間の育休もすすめたい。

家庭によると思う。

それぞれの家庭状況に応じて検討すべきと考えます。もちろん、取得しやすい環境整備は必要だと感じます。

促進すべきではないとは思わないが、促進するうえで休暇が取得しやすい環境整備を先に行うべきである。

男女は関係なく、場合によりけりとする。

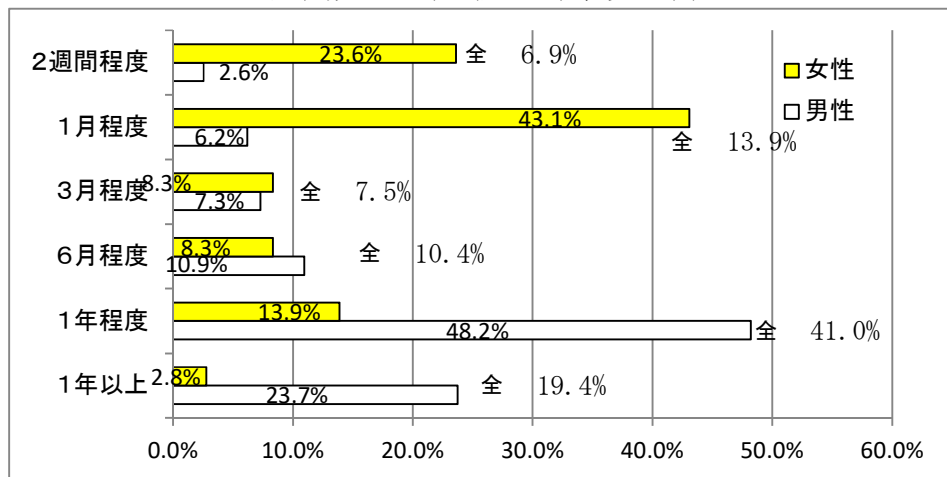
【問17】 配偶者に育児休業を取得して欲しいと思いますか？

※配偶者がいて、共働き、配偶者の職場にも市と同様の制度があるものとして回答

区 分	男性	女性	計
取得して欲しいと思う	273名 (97.2%)	72名 (75.8%)	345名 (88.7%)
取得して欲しいと思わない	8名 (2.8%)	23名 (24.2%)	31名 (8.0%)
	281名 (74.7%)	95名 (25.3%)	376名 (100.0%)

【問18】 配偶者に取得して欲しい育児休業期間はどの程度ですか？

回答数：346名（男274名、女72名）



配偶者に取って欲しい育児休業期間については、男性の場合、妻に取って欲しい期間は「1年程度」が多く、女性の場合、夫に取って欲しい期間は「1ヶ月程度」が一番多かった結果となった。

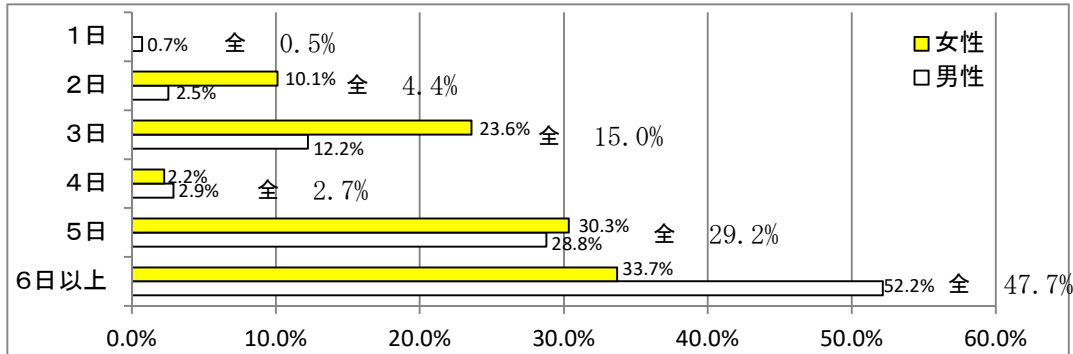
【問21】配偶者に出産や育児に係る特別休暇を取得して欲しいと思いますか？

※配偶者がいて、共働き、配偶者の職場にも市と同様の制度があるものとして回答

区分	男性	女性	計
取得して欲しいと思う	278名 (97.5%)	89名 (92.7%)	367名 (96.3%)
取得して欲しいと思わない	7名 (2.5%)	7名 (7.3%)	14名 (3.7%)
	285名 (74.8%)	96名 (25.2%)	381名 (100.0%)

【問22】配偶者に取得して欲しい休暇期間はどの位ですか？

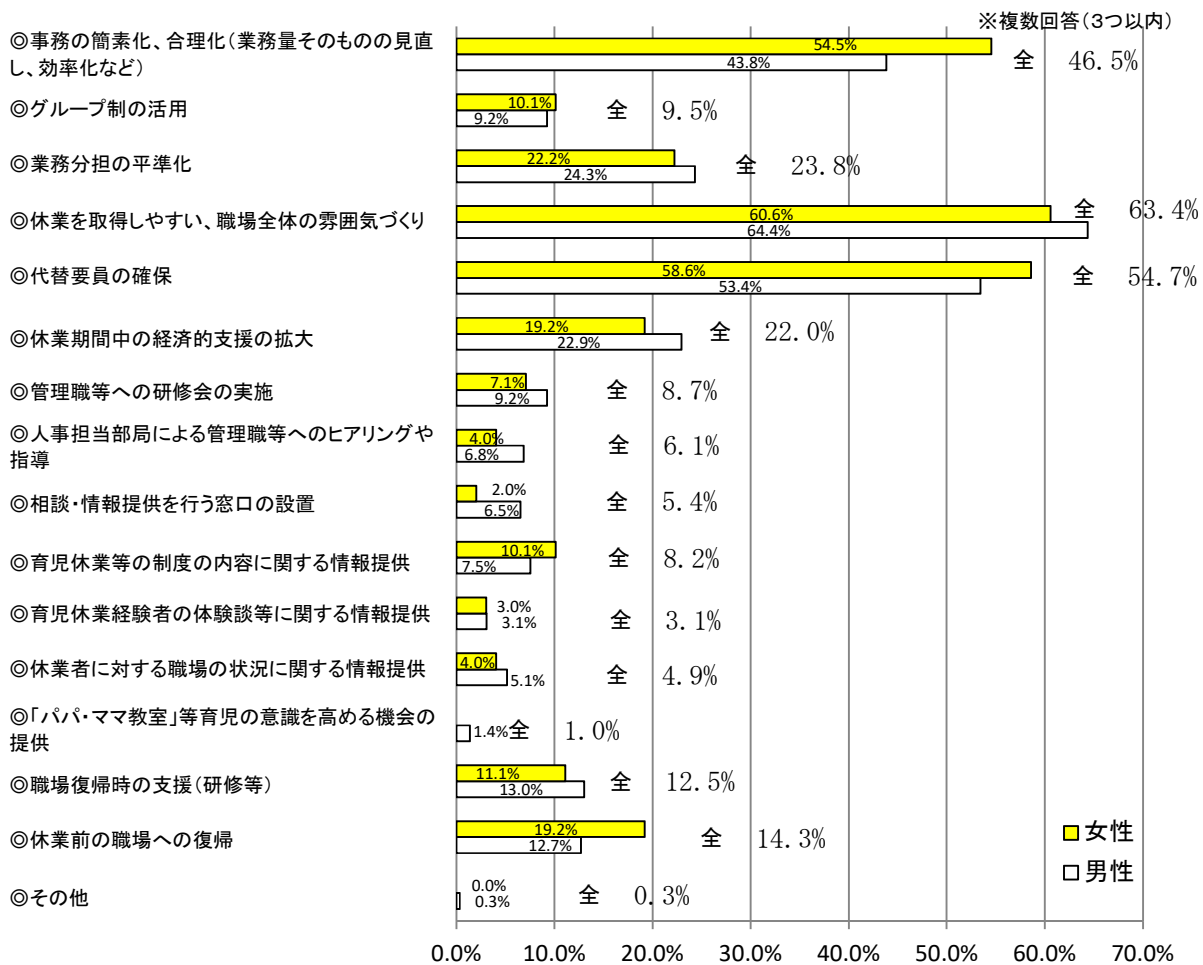
回答数：367名（男278名、女89名）



全体意見として「5日」若しくは「6日以上」の期間が多い結果となった。

【問23】育児休業等の取得を促進するために、取り組む必要があると思われる事項

回答数：391名（男292名、女99名）



「休業を取得しやすい、職場全体の雰囲気づくり」「代替要員の確保」を回答した者の割合がいずれも50%を上回っており、前回同様の結果となった。

その他の意見として「そもそも育児休業をとれそうな体制作り。ノー残業デー等のように取得が当たり前とならないといけない。」との回答があった。

【問24】子どもが生まれた時、育児休暇取得について、所属長からの働きかけがありましたか。
※養育中の職員のみ回答

区 分	男性	女性	計
働きかけがあった	20名 (13.5%)	25名 (67.6%)	45名 (24.3%)
働きかけがなかった	128名 (86.5%)	12名 (32.4%)	140名 (75.7%)
	148名 (80.0%)	37名 (20.0%)	185名 (100.0%)

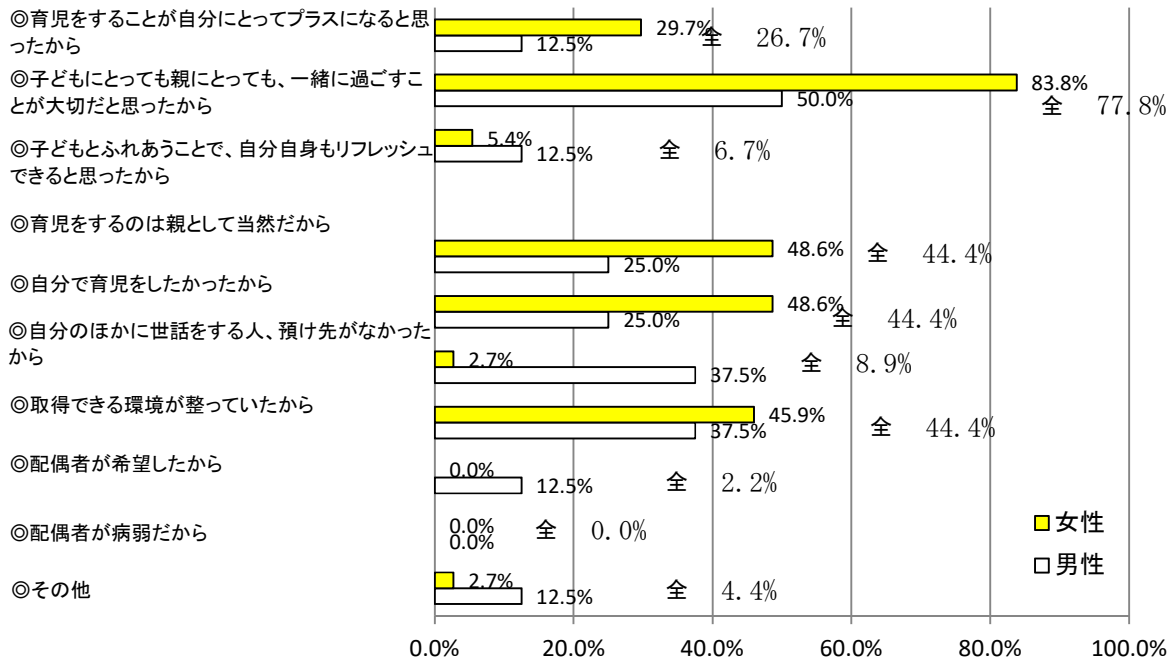
養育中で回答した職員のうち、80%以上の男性職員が「働きかけがなかった」と回答。

【問25】子どもが生まれた時、育児休業を取得しましたか。 ※養育中の職員のみ回答

区 分	男性	女性	計
取得した	8名 (5.3%)	37名 (100.0%)	45名 (23.8%)
取得する気がなかった	104名 (68.4%)	0名 (0.0%)	104名 (55.0%)
取得したかったができなかった	40名 (26.3%)	0名 (0.0%)	40名 (21.2%)
	152名 (80.4%)	37名 (19.6%)	189名 (100.0%)

【問26】育児休業を取得した理由

回答数：45名（男8名、女37名）



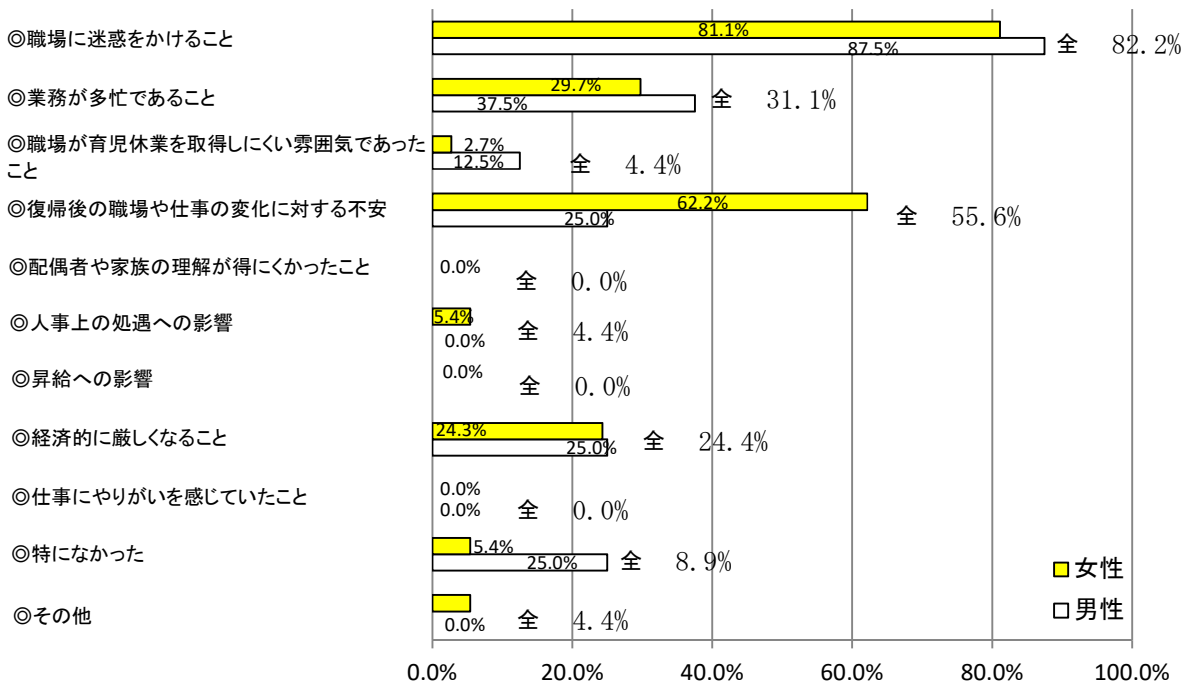
男女ともに「子どもにとっても親にとっても、一緒に過ごすことが大切だと思ったから」が最も多い回答であった。

【問27】育児休業の期間について、希望どおりに取得できましたか。

区 分	男性	女性	計
取得できた	5名 (62.5%)	33名 (89.2%)	38名 (84.4%)
取得できなかった	3名 (37.5%)	4名 (10.8%)	7名 (15.6%)
	8名 (100.0%)	37名 (100.0%)	45名 (100.0%)

【問28】 育児休業を取得する際に障害となった事項※複数回答3つ以内

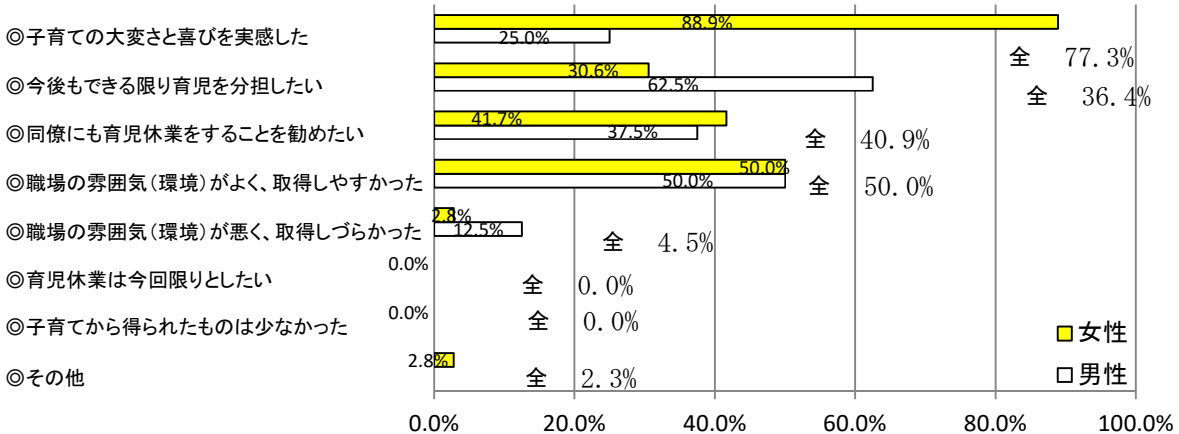
回答数：44名（男8名、女36名）



「職場に迷惑をかけること」「復帰後の職場や仕事の変化に対する不安」「業務が多忙であること」の順で回答が多かった。
 その他で「産休・育休を取るなら、代替を見つけてくるように言われた。」の回答があった。

【問29】 育児休業を取得した感想※複数回答3つ以内

回答数：44名（男8名、女36名）



男性は「今後でもできる限り育児を分担したい」、女性は「子育ての大変さと喜びを実感した」が一番多い結果となった。

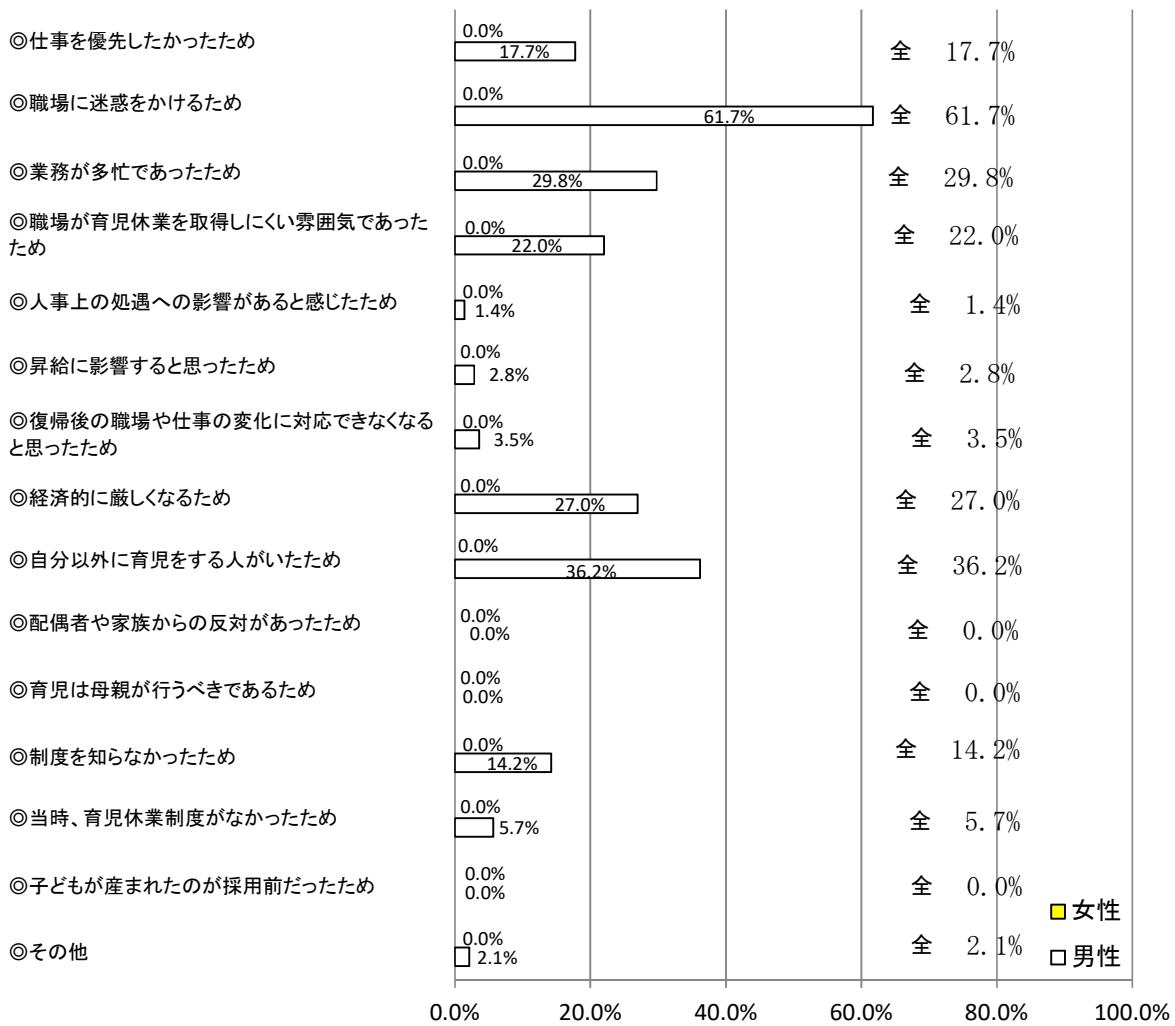
【問30】 の育児休業は今回限りとしたい、子育てから得られたものは少なかったと感じた理由についての回答はなかった。

【問31】 休業期間中、所属長等から職場内の業務状況や行事予定などの情報提供がありましたか。

区分	男性	女性	計
定期的にあった	0名 (0.0%)	9名 (25.0%)	9名 (20.5%)
たまにあった	2名 (25.0%)	7名 (19.4%)	9名 (20.5%)
ほとんどなかった	2名 (25.0%)	10名 (27.8%)	12名 (27.3%)
なかった	4名 (50.0%)	10名 (27.8%)	14名 (31.8%)
	8名 (18.2%)	36名 (81.8%)	44名 (100.0%)

【問32】なぜ、育児休業を取得しなかったのですか。 ※複数回答3つ以内

回答数：141名（男141名、女0名）



育児休業を取得しなかった理由の回答については、男性のみの回答となった。「職場に迷惑をかける」「自分以外に育児をする人がいたため」「業務が多忙であったため」の順が多かった。その他の理由として以下の回答があった。※その他は、アンケートに記載された内容をそのまま転記。
 配偶者、親族の協力があり、子の養育体制が整っていたため。
 妻が子どもを出産した当時、人事交流での勤務をしていたため

問24から問32までの育児休業の回答結果から、職場での配慮・気遣い等の意識改善・業務改善等が必要である結果となった。

【問33】育児に係る「早出遅出勤務時間制度」について

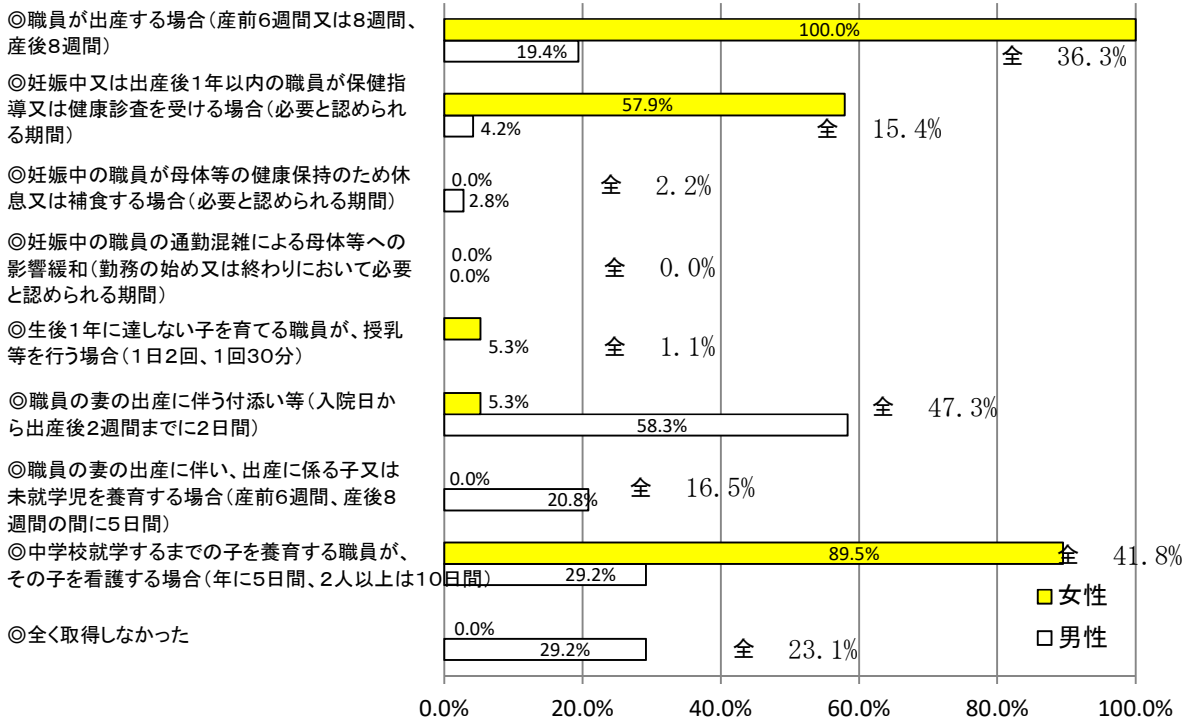
区分	男性	女性	計
制度を利用したい	87名 (57.6%)	19名 (55.9%)	106名 (57.3%)
制度があっても利用しない	61名 (40.4%)	12名 (35.3%)	73名 (39.5%)
制度は必要ない	3名 (2.0%)	3名 (8.8%)	6名 (3.2%)
	151名 (81.6%)	34名 (18.4%)	185名 (100.0%)

(4) 出産や育児に係る特別休暇制度の取得状況について

※平成30年以降に出産を行った職員のみ（男性職員は、妻が出産した場合）回答。

【問34】 出産や育児に係る特別休暇のうち、取得したものについて

回答数：91名（男72名、女19名）

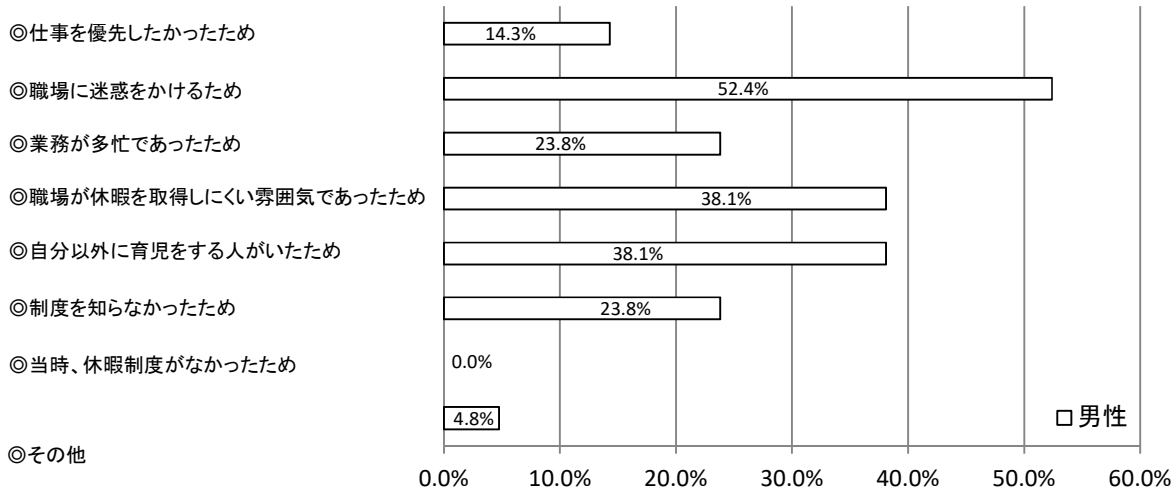


男性の場合、出産に伴う付添いの休暇と子の看護取得が多く、女性の場合、出産に係る休暇と子の看護休暇の取得が多かった。



【問35】 取得しなかった（必要がなかった）理由※複数回答3つ以内

回答数：21名（男21名、女0名）

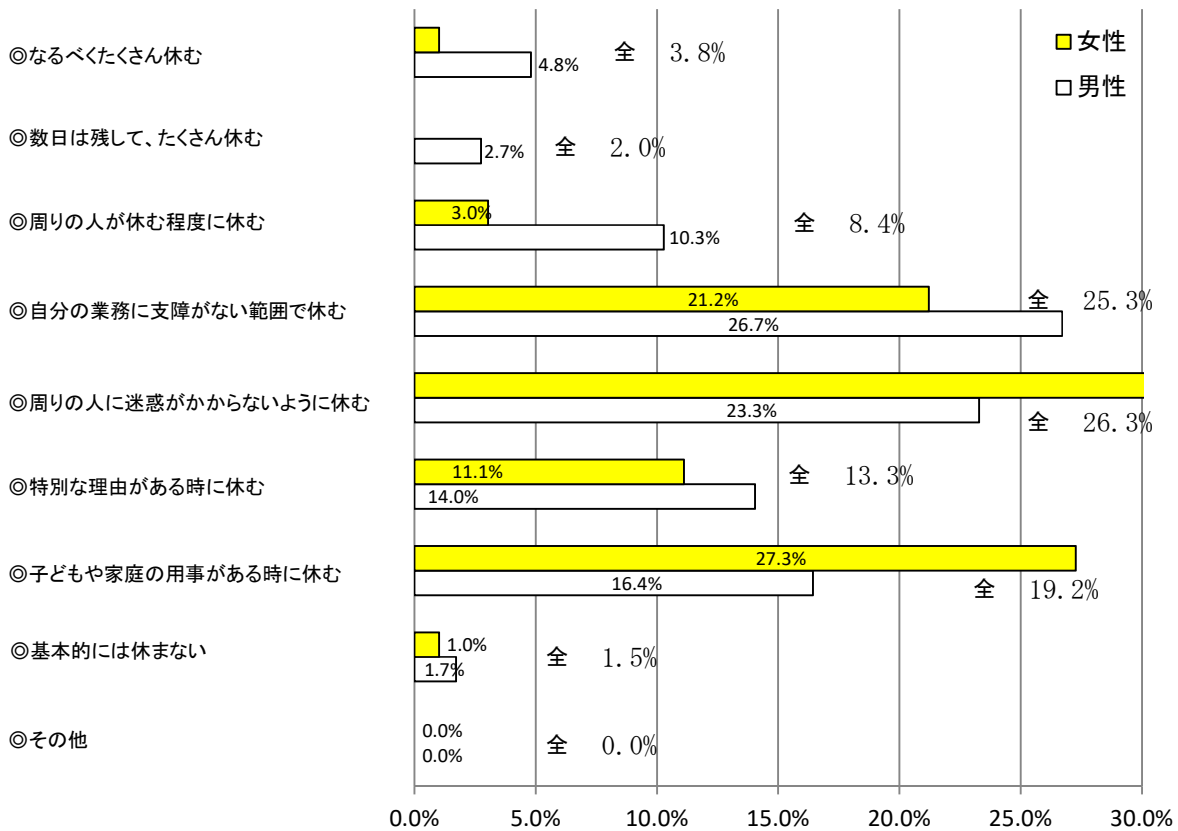


「職場に迷惑をかけるため」「職場が休暇を取得しにくい雰囲気であったため」「自分以外に育児をする人がいたため」が多い回答だった。

5 年次有給休暇について

【問36】年次有給休暇を取得する方針について

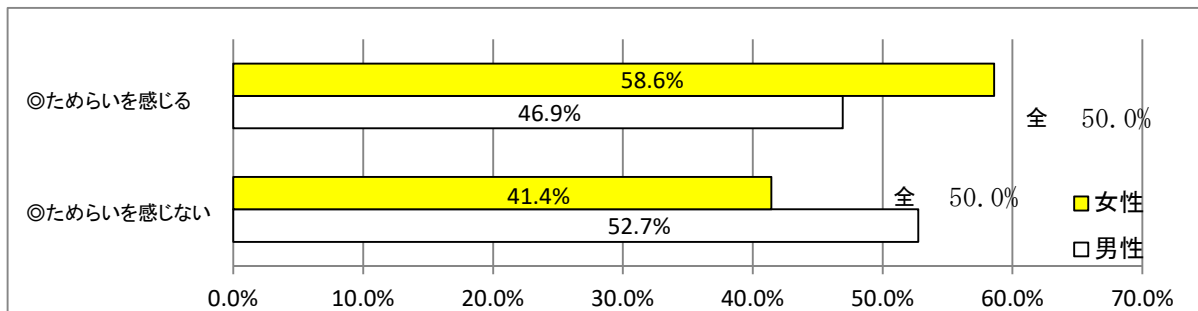
回答数：391名（男292名、女99名）



男女ともに多かった回答は、「周りの人に迷惑がかからないように休む」だった。「自分の業務に支障がない範囲で休む」「子どもや家庭の用事がある時に休む」が次に多く、全体の約20%を超える回答となった。

【問37】年次有給休暇を取得することにためらいを感じますか

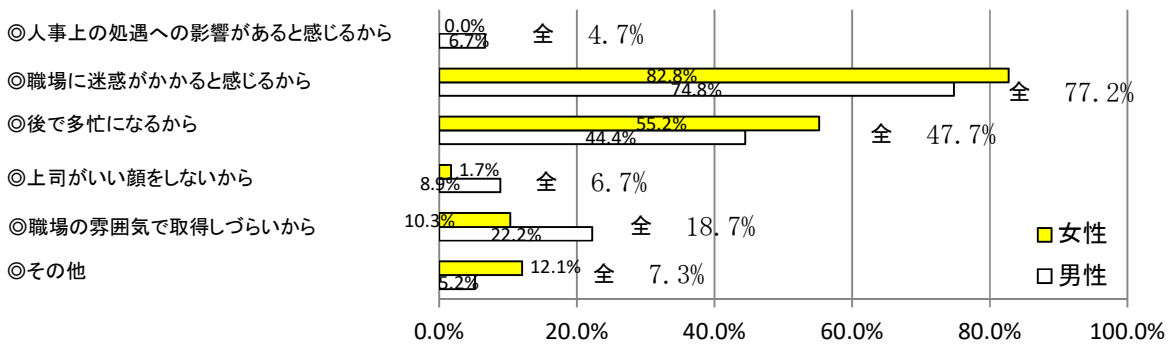
回答数：390名（男292名、女99名）



※「ためらいを感じる」「ためらいを感じない」それぞれの理由は次のページで集計。

【問38】「ためらいを感じる」理由※複数回答3つ以内

回答数：193名（男135名、女58名）



男女ともに、「職場に迷惑がかかると感じるから」という回答が一番多かった。「後で多忙になるから」という回答も全体の5割近い回答があった。

その他の回答は以下のとおり。※その他は、アンケートに記載された内容をそのまま転記。

会議や打ち合わせ等が多く、休みを取るタイミングが難しい。

係の人員が少ないから。

給料をもらっているのに、理由なく休んでいいのか躊躇される。

基本他の方の休みと重ならないように前もって調整するが、複数の人と休みが重なりそうな場合に取得しづらい。休み方について同僚同士で話をしているところを聞くと気が引ける。

周りの目が気になるときもある。

最低人員、資格の関係で取得しにくい。

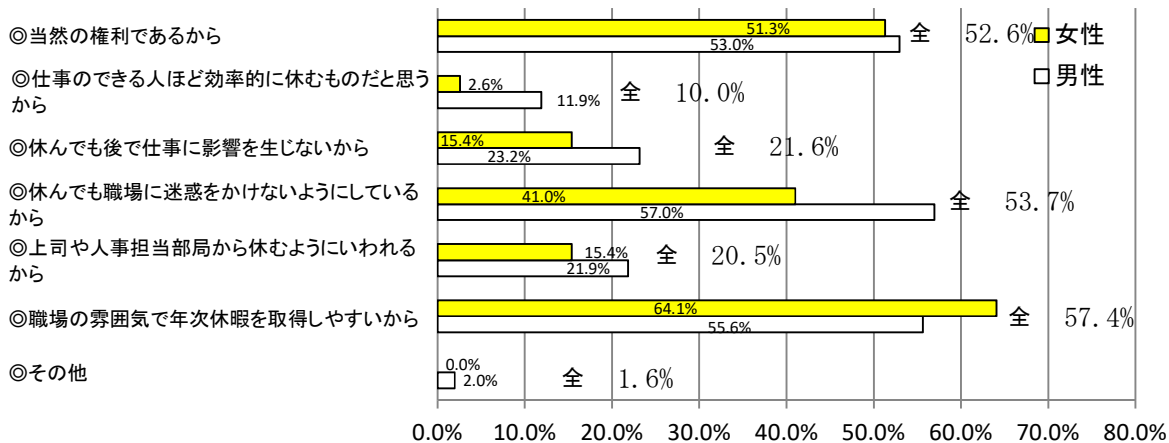
休みをもらえるほど十分な仕事できていないから。

職場の先輩、同僚が休めないタイミングに休むと申し訳ないから。

休んだ分、他の人に仕事を頼まないとイケなくなるから。

【問39】「ためらいを感じない」理由※複数回答3つ以内

回答数：190名（男151名、女39名）



男性の場合、「休んでも職場に迷惑をかけないようにしているから」が最も多い回答で、女性の場合、「職場の雰囲気で年次休暇を取得しやすいから」が最も多い回答結果となった。

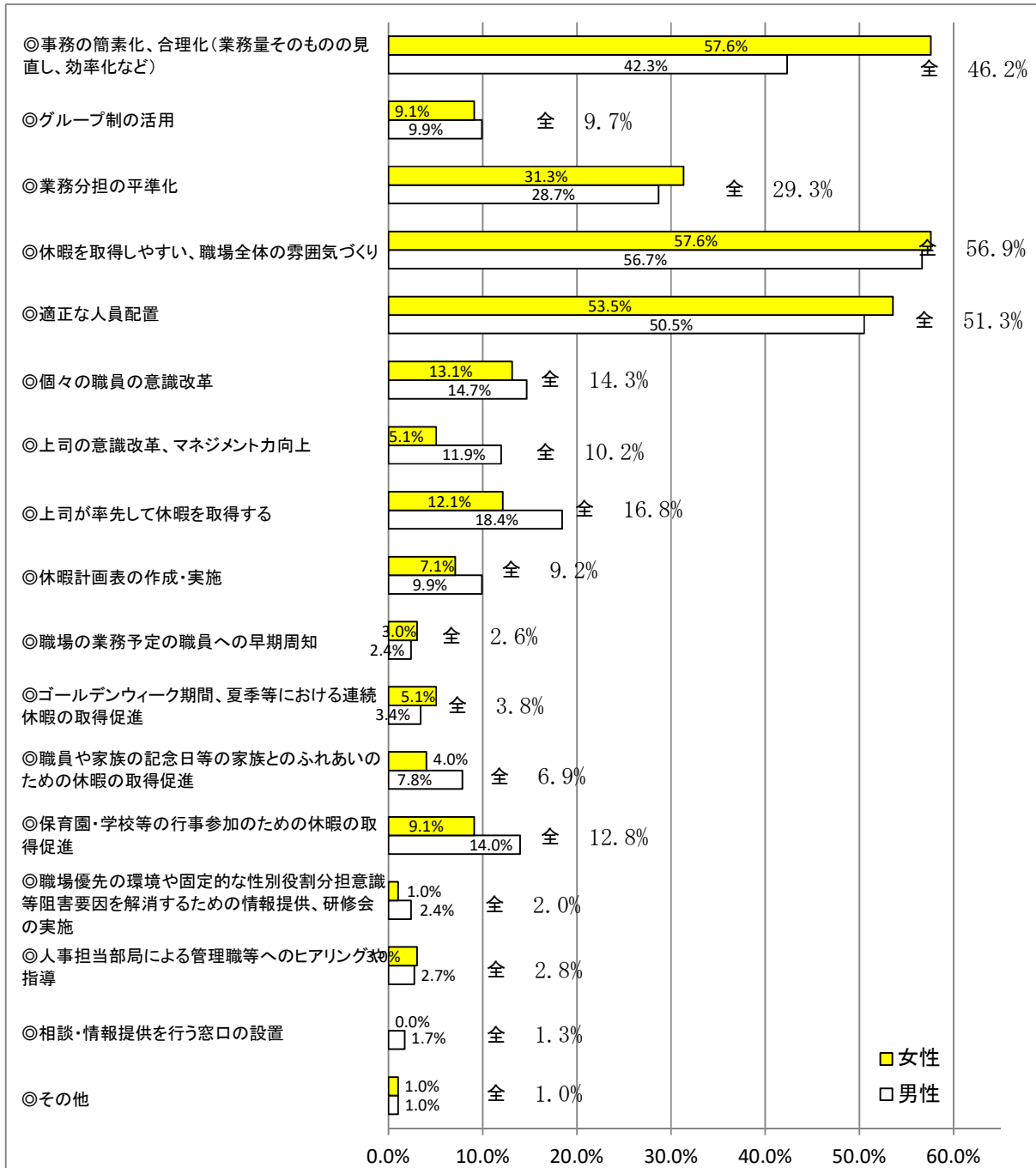
その他の回答は以下のとおり。※その他は、アンケートに記載された内容をそのまま転記。

休暇の相談をした上で、支障がないように休んでいる。

自分の部署が良い人ばかりだから休みやすくて、次はその人の休む時に自分が頑張ろうと思う。

【問40】 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について

回答数：392名（男293名、女99名）



全体意見で一番多かった項目は、「休暇を取得しやすい、職場全体の雰囲気づくり」で、次いで、「適正な人員配置」「事務の簡素化、合理化（業務量そのものの見直し、効率化など）」の順であった。

その他の回答は以下のとおり。※その他は、アンケートに記載された内容をそのまま転記。
 係の人員が少ないため十分に休めない。
 年次有給休暇を取得しやすい人員配置ではない部署が多数あるのではないかと。

6 時間外勤務について

【問41】 あなたの時間外勤務についての考え方について

区 分	男性	女性	計
できるだけ時間外勤務をしない	100名 (34.1%)	34名 (34.3%)	134名 (34.2%)
仕事の状況に応じて時間外勤務をする	184名 (62.8%)	65名 (65.7%)	249名 (63.5%)
周りの人程度に時間外勤務をする	2名 (0.7%)	0名 (0.0%)	2名 (0.5%)
時間外勤務を減らすことは考えていない	1名 (0.3%)	0名 (0.0%)	1名 (0.3%)
その他	6名 (2.0%)	0名 (0.0%)	6名 (1.5%)
	293名 (74.7%)	99名 (25.3%)	392名 (100.0%)

男女ともに「仕事の状況に応じて時間外勤務をする」が最も多い回答結果だった。

その他の回答は以下のとおり。※その他は、アンケートに記載された内容をそのまま転記。

予算の範囲内で時間外勤務をせざるを得ない。

時間外勤務を減らしたいと思うが、恒常化しているため削減は現実的ではないと感じる。

隔日勤務者は、出場事案に対しての時間外勤務をする。

消防本部職員における時間外勤務は職務上削るべきではないものが多い。

施設（水道）で何かあったときに出ます。

【問42】 あなた（あなたの所属長）は、時間外勤務時間を管理し、特定の職員に仕事が偏らないように配慮していますか。

区 分	男性	女性	計
配慮している	149名 (51.2%)	44名 (44.9%)	193名 (49.6%)
配慮していない	31名 (10.7%)	11名 (11.2%)	42名 (10.8%)
わからない	102名 (35.1%)	42名 (42.9%)	144名 (37.0%)
その他	9名 (3.1%)	1名 (1.0%)	10名 (2.6%)
	291名 (74.8%)	98名 (25.2%)	389名 (100.0%)

男女ともに「配慮している」が最も多い結果になった一方、「わからない」との回答も同じ割合を占めた結果となった。

その他の回答は以下のとおり。※その他は、アンケートに記載された内容をそのまま転記。

各係長に任されている。

その職員でしか処理できない業務があり、他の職員に割り振ることが出来なかった。

現場出動する時間なので、管理できない。

資格上、しょうがない。偏ることもある。

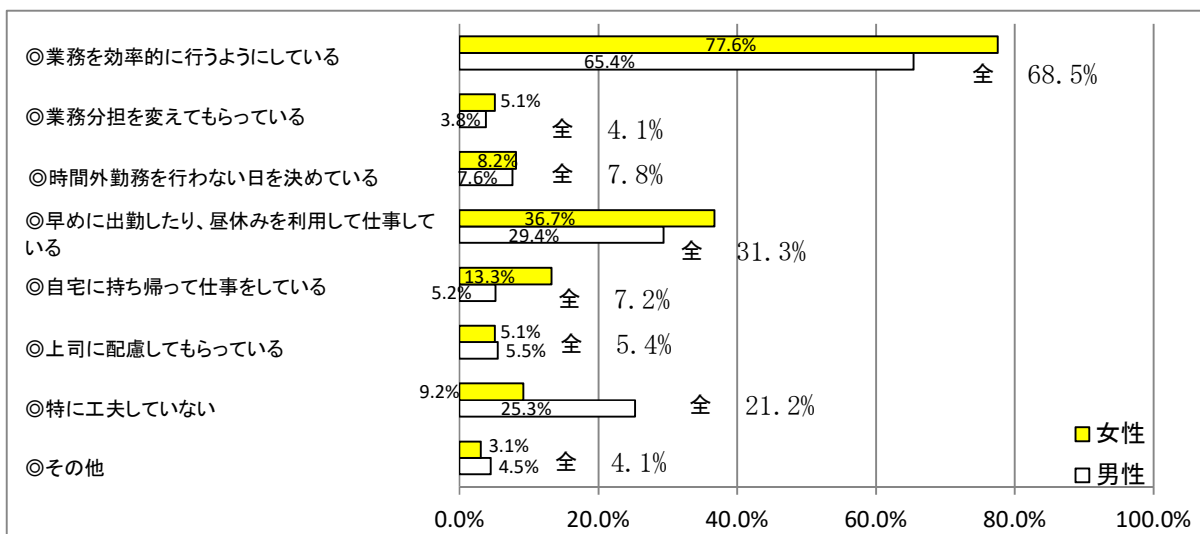
【問43】あなたは、週休日・休日（振替・代休の対象となる日）に、今年に入ってどのくらい勤務していますか。

区 分	男性	女性	計
ほとんど勤務しない	193名 (66.3%)	80名 (81.6%)	273名 (70.2%)
一月に1日～2日程度	84名 (28.9%)	15名 (15.3%)	99名 (25.4%)
一月に3日以上	14名 (4.8%)	3名 (3.1%)	17名 (4.4%)
	291名 (74.8%)	98名 (25.2%)	389名 (100.0%)

【問44】あなたは、振替日・代休日をどのくらい消化していますか。

区 分	男性	女性	計
完全に消化している	39名 (66.3%)	7名 (81.6%)	46名 (70.2%)
おおむね消化している	45名 (15.5%)	8名 (8.2%)	53名 (13.6%)
ほとんど消化できない	14名 (4.8%)	3名 (3.1%)	17名 (4.4%)
	98名 (74.8%)	18名 (25.2%)	116名 (100.0%)

【問45】あなたは、どのように時間外を減らす工夫をしていますか。 ※複数回答3つ以内
回答数：387名（男289名、女98名）



男女ともに「業務を効率的に行うようにしている」の回答が多い結果となった。

その他の回答は以下のとおり。※その他は、アンケートに記載された内容をそのまま転記。

時差出勤

事務を進める上で現在の部署は想定外の手戻りが多いと感じるため、なかなか工夫できないのが現状である。

本課においては、事業進捗ひとつひとつに課長ヒアリングが実施される。担当の思い・上司の思い・課長の思いがなかなか一致しないため、早めにヒアリングを実施しても、何度もやり直しになるため、直前になるまで決まらず、課長の上位への伺いがギリギリになる。

同僚と仕事の進め方や工夫している方法について情報交換する。

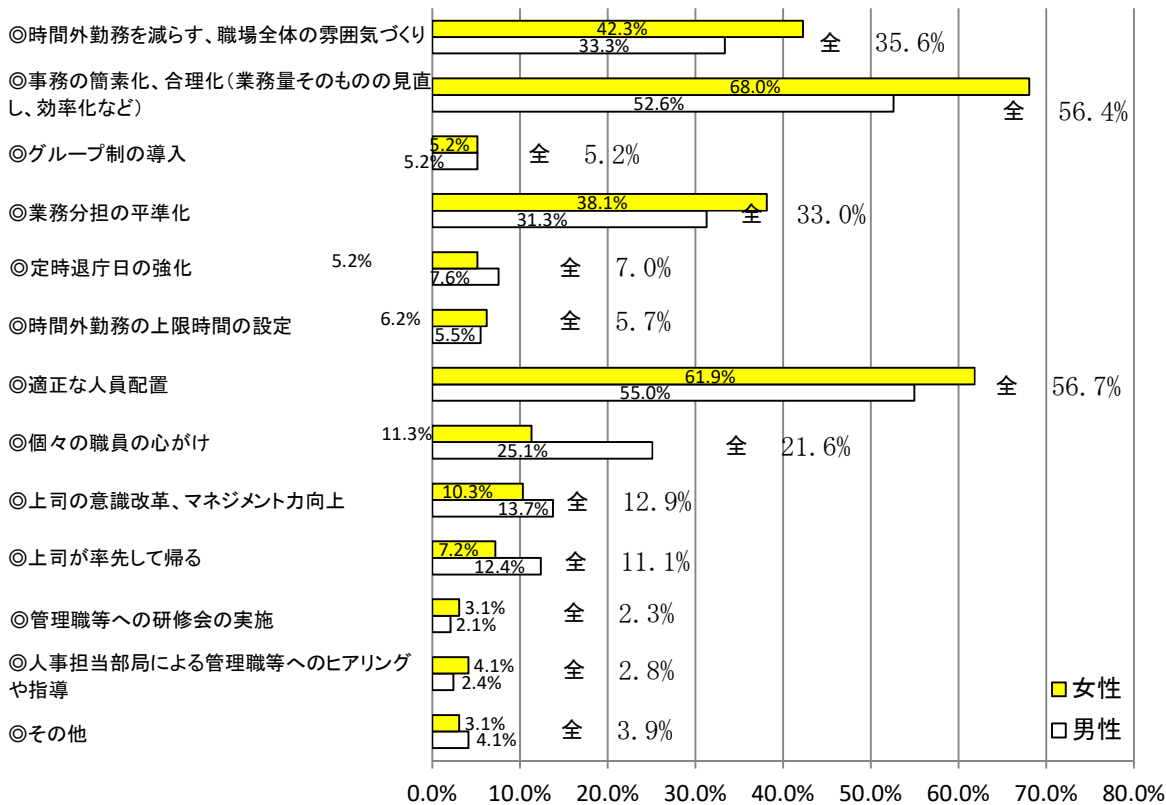
基本的に時間外は絶対ないというスタンスで日々業務を計画し、仕事をしている。

時間外出勤以外の時間外以外はあまりありません。

消防の場合、出勤があれば出勤しないといけないので、訓練や講習会で適正利用を説明する。

【問46】 時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法について※複数回答3つ以内

回答数：388名（男291名、女97名）



時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法について、男性では「適正な人員配置」が最も多く、女性では「事務の簡素化、合理化（業務量そのもの見直し、効率化など）」が最も多い結果となった。

その他の回答は以下のとおり。※その他は、アンケートに記載された内容をそのまま転記。

時差出勤。

時間外勤務常習化されていれば、その部署を統括する管理職と市役所の労働を管理する担当部署が時間外労働の実情を把握すべき。時間外労働は勤務命令において勤めているはずだが、時間外を減らすことをどうすればいいかの答えは管理職が把握しているのではないか。もちろん、業務内容においては時期的に集中することもあるので一概には時間外労働を否定するものではないが、常習化されているのにはその業務内容・定員数、組織編制、またはいまだに時間外勤務を減らす工夫をしていない職員など本人の資質にもよるのをどう指導するのか、根本的な理由を把握し改善すべき。管理職の対応も同時に問われなければ労働環境や体制は個人では変えられない。

個々の能力向上。

決められた時間以降はPCを使用不可にする等の強制的な方法も必要だと思います。

市役所の業務は、基本「体で覚える」のスタンスであるため、経験則の浅い職員については異動のストレスは相当なものがあると思います。業務マニュアルやフローチャートが作成されている業務もありますが、ファイル形式はバラバラで内容も作り手次第で統一感がありません。せっかく導入されたガルーンも機能を活用している職員が少ないように思われます。事業の内容⇒マニュアルorフローチャートを職員全員が共有できるようになれば、互いの業務理解も進みますし、異動のストレスも少なく、時間外の削減も期待され、事業の精査や政策立案の時間が取れるようになるのではと思います。

紙媒体を減らす。効率的な会議の開催。課内、庁舎内の会議時の資料作りを簡略化。各事務所内に立位で少人数で話し合える場を作る（短時間でのミーティング用、場所取りや移動の手間を省略する）。

時間外勤務（通常の残業）といわれるものは業務というよりは人についてきているので職員が考えないといけない。

勤務の関係上合理化は難しいと思う。

職員の業務スキルの向上や、従来の業務を効率化するための意識改革。

仕事の性質上、しょうがない。

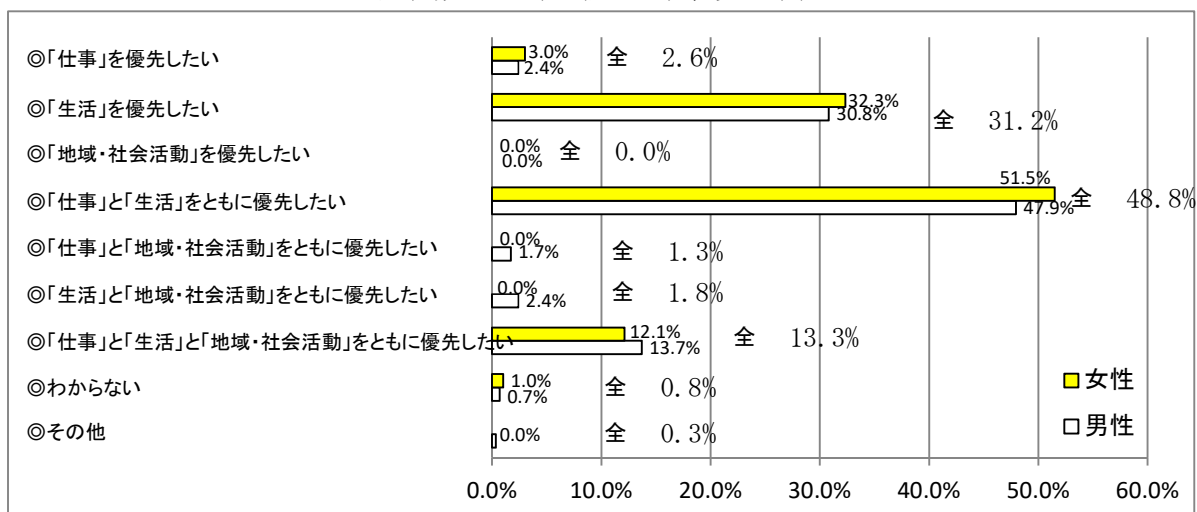
施設や配管を全部新しくしていく。

7 その他

(1) 仕事と生活の調和した社会の実現に向けた取り組みについて

【問47】現在のあなたの「仕事」、「生活（家事・育児・趣味・スポーツ・・・）」、「地域・社会活動」への関わり方について

回答数：391名（男292名、女99名）



男女ともに、「仕事と生活をともに優先したい」が最も多い結果となった。次いで、「生活を優先したい」「仕事と生活と地域・社会活動をともに優先したい」順の結果となった。

【問48】あなたは、「生活（家事・育児・趣味・スポーツ等）」のための時間がとれていますか。

区分	男性	女性	計
十分取れている	66名 (22.6%)	14名 (14.1%)	80名 (20.5%)
おおむね取れている	170名 (58.2%)	57名 (57.6%)	227名 (58.1%)
あまり取れていない	49名 (16.8%)	21名 (21.2%)	70名 (17.9%)
取れていない	5名 (1.7%)	6名 (6.1%)	11名 (2.8%)
わからない	2名 (0.7%)	1名 (1.0%)	3名 (0.8%)
その他	0名 (0.0%)	0名 (0.0%)	0名 (0.0%)
	292名 (74.7%)	99名 (25.3%)	391名 (100.0%)

全体の5割以上が「おおむね取れている」と回答しているが、「あまり取れていない」と回答している者も2割程度いる結果となった。

その他の回答は以下のとおり。※その他は、アンケートに記載された内容をそのまま転記。「仕事」を優先せざるを得ない。

【問49】あなたは、「地域・社会活動」に参加する時間がとれていますか。

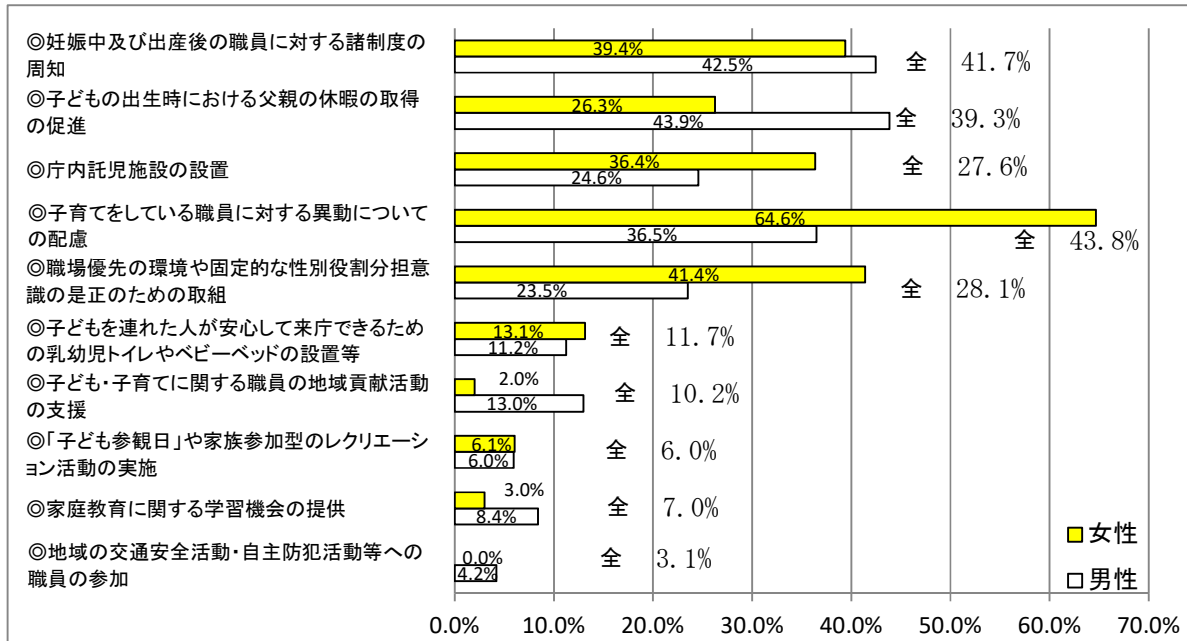
区分	男性	女性	計
十分取れている	26名 (9.0%)	8名 (8.1%)	34名 (8.7%)
おおむね取れている	128名 (44.1%)	34名 (34.3%)	162名 (41.6%)
あまり取れていない	87名 (30.0%)	34名 (34.3%)	121名 (31.1%)
取れていない	27名 (9.3%)	18名 (18.2%)	45名 (11.6%)
わからない	21名 (7.2%)	4名 (4.0%)	25名 (6.4%)
その他	1名 (0.3%)	1名 (1.0%)	2名 (0.5%)
	290名	99名	389名

「おおむね取れている」が最も多い回答であったが、「あまり取れていない」との回答が次に多かった。

その他の回答は以下のとおり。※その他は、アンケートに記載された内容をそのまま転記。必要性をあまり感じていないため、積極的に取ろうとしていない。地域活動にあまり参加することがない。

【問50】あなたが、家庭生活と仕事の両立及び次世代育成支援対策に効果的と思う取り組みについて

回答数：384名（男285名、女99名）



男性の場合、「子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進」が最も多い回答で、次いで「妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知」「子育てをしている職員に対する異動についての配慮」の順で多かった。女性の場合、「子育てをしている職員に対する異動についての配慮」が最も多い回答で、次いで「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」「妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知」、「庁内託児施設の設置」の順で多い結果となった。

(2) 市役所内託児施設の設置について

【問51】庁内に託児施設の設置が必要と考えますか。

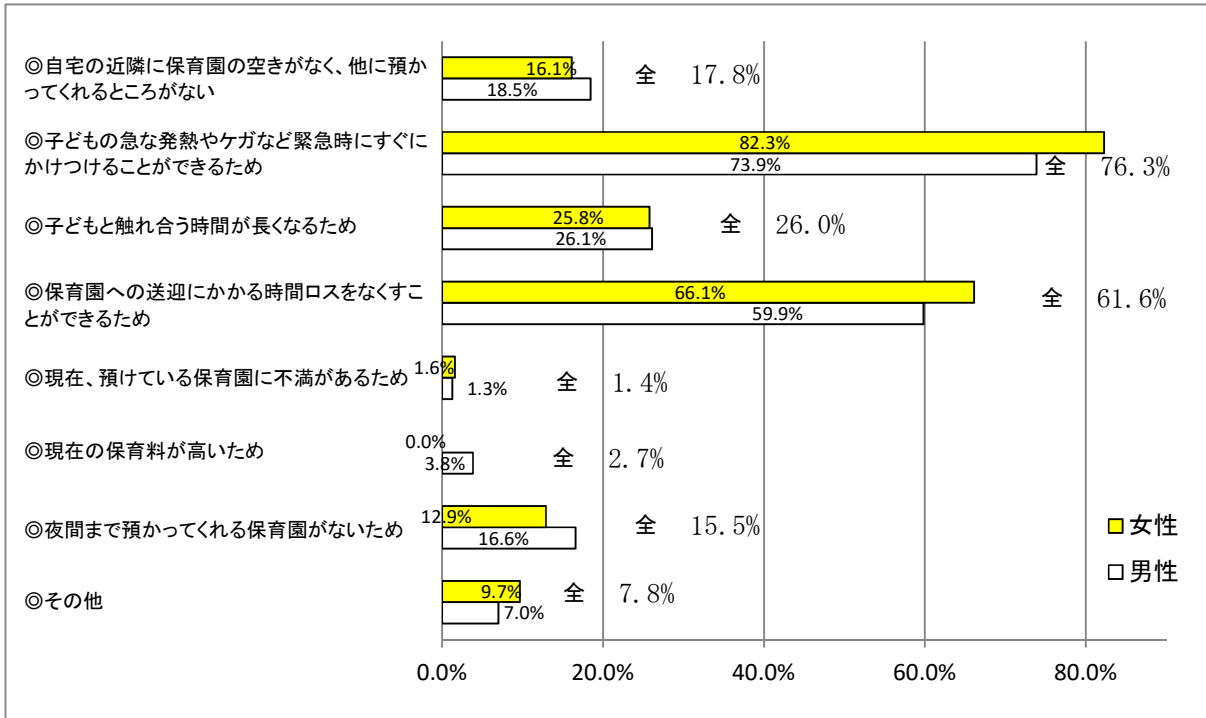
区分	男性	女性	計
必要である	158名 (54.7%)	63名 (63.6%)	221名 (57.0%)
必要ではない	131名 (45.3%)	36名 (36.4%)	167名 (43.0%)
	289名	99名	388名

男女ともに、「必要である」「必要ではない」の回答割合が、それぞれ5割程度となり、考えが二分された結果となった。

それぞれの理由については、次ページを参照。

【問52】 託児施設が必要であると考え理由※複数回答3つ以内

回答数：219名（男157名、女62名）



男女ともに「子どもの急な発熱やケガなど緊急時にすぐにつけかけすることができるため」が最も多い回答で、次に「保育園への送迎にかかる時間ロスをなくすことができるため」が多い結果となった。

その他の回答は以下のとおり。※その他は、アンケートに記載された内容をそのまま転記。

空いた枠を市民が利用できるようになるから。

発熱や保育所等から連絡があっても早退する必要がなくなり安心すると思われるため。

早期の職場復帰が見込めるため

時差出勤や産前産後休暇などの配慮は必要を要するが、育児休暇を取得する必要がなくなり、代替職員の確保する必要がなくなる事や女性の貴重な人材の確保ができる。

同じ職場で子育てをしている職員との交流の場にもなるため。

仕事と家庭の両立ができる環境がなければ、職員といえども子どもを持つことに躊躇すると思います。市役所は市のシンボルですので、子どもを持つことに希望を持てる職場として、後発にはなりますが庁舎内の保育所は必要ではないでしょうか。

人により子育て環境が異なると思うので、必要、不要についてなんともいえない。託児できないために、職場復帰できない職員がいるのはもったいないように感じるので必要とした。

休暇の取得は官が民の手本となるよう率先して取っていかうというのはあるが、そういう施設はなぜ民に比べて遅いのかと思う。

保育園等預ける場所がない場合、どうすることもできないため。

市民の待機児童対策にもなる。

「庁内」にあることで、様々な負担が軽減され安心して業務に取り組むことができることにつながると考えるが、職員以外の子どもの受け入れや来庁者の子どもの一時預かりを行うなど市民に開かれたものである必要がある。

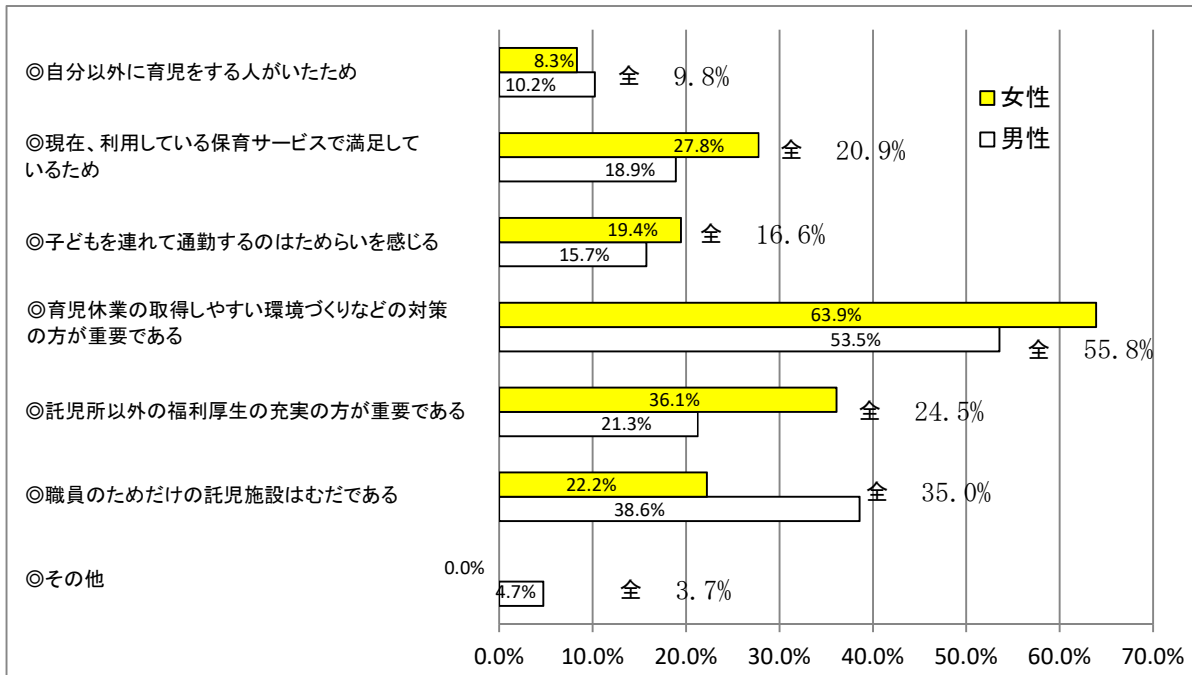
選挙従事の際、日曜日に預かってくれる所がないので、職員のニーズに合わせて運営してくれると助かるため。

設置されれば利用したい人が利用できるから。

家庭内事情、特別なケースに対応できるようにするため。

【問53】 託児施設が必要ではないと考える理由※複数回答3つ以内

回答数：163名（男127名、女36名）



男女ともに、「育児休業の取得しやすい環境づくりなどの対策の方が重要である」が最も多い回答だった。

その他の回答は以下のとおり。※その他は、アンケートに記載された内容をそのまま転記。

職場周辺にどの業種でも利用できる保育所等があれば、託児施設までは必要ないと考えます。市役所職員の子であるがために、他の親御さんや親族の方から市役所だから優先されているのではないかと言われていた。地域性上、同じ保育園に同僚がいたので、そう思われても仕方ないかなと思った。できれば、少子化対策のためにも、再雇用者利用のためにも庁舎内に託児施設・保育園等の整備はあってもいいのではないかな。

災害時に子供の預かり先の確保が困難だったため、通常業務や避難所開設要員になるのが難しくなった。

市職員だけという市民感情への対応をどうしていくのか考えてから実施すべき。

職員専用ではなく、地域型とすることで待機児童の解消にも併せて効果があると思う。

急な病気等で保育所では預かれない場合は、託児所があっても預かることはできない。ということは、休みを取って親が世話をするしかないのだから、親がすぐに休める職場の有り様が先ずは重要と考えるから。

職員のためだけの託児施設は税金使途に対する批判が容易に想定される。職員も含め、市民全体がゆとりを持って利用できる保育政策の拡充を優先すべきであり、その観点からすると、庁内に職員専用の託児施設は必要ないと思う。