

# 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最終年度（平成26年度）であり、平成26年度に次世代育成支援対策推進法の一部改正が行われ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 602人（男性452人、女性150人）  
※再任用職員、非常勤職員、臨時職員等は除く

### (2) 調査方法

グループウェアにより下記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

平成27年3月9日（月）～平成27年3月20日（金）

### (5) 回答率

男性……379人（回答率：83.8%）  
女性……108人（回答率：72.0%）  
全体……487人（回答率：80.9%）

## 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 | 59人<br>(12.1%) | 100人<br>(20.5%) | 103人<br>(21.1%) | 117人<br>(24.0%) | 379人<br>(77.8%)  |
| 女性 | 17人<br>(3.5%)  | 29人<br>(6.0%)   | 35人<br>(7.2%)   | 27人<br>(5.5%)   | 108人<br>(22.2%)  |
| 計  | 76人<br>(15.6%) | 129人<br>(26.5%) | 138人<br>(28.3%) | 144人<br>(29.6%) | 487人<br>(100.0%) |

### (2) 役職・職種 ※表中( )は回答者内での割合

| 区分 | 課長級<br>6級以上   | 補佐・係長級<br>4級以上  | 一般職<br>3級以下     | 現業職          | 未回答          | 計                |
|----|---------------|-----------------|-----------------|--------------|--------------|------------------|
| 男性 | 47人<br>(9.7%) | 131人<br>(26.9%) | 191人<br>(39.2%) | 7人<br>(1.4%) | 3人<br>(0.6%) | 379人<br>(77.8%)  |
| 女性 | 1人<br>(0.2%)  | 34人<br>(7.0%)   | 71人<br>(14.6%)  | 1人<br>(0.2%) | 1人<br>(0.2%) | 108人<br>(22.2%)  |
| 計  | 48人<br>(9.9%) | 165人<br>(33.9%) | 262人<br>(53.8%) | 8人<br>(1.6%) | 4人<br>(0.8%) | 487人<br>(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<br>(常勤)  | 公務員以外<br>(パート)  | 公務員            | 自営等          | 無職             | 配偶者<br>なし       | 計                |
|----|----------------|-----------------|----------------|--------------|----------------|-----------------|------------------|
| 男性 | 47人<br>(9.7%)  | 114人<br>(23.4%) | 49人<br>(10.1%) | 3人<br>(0.6%) | 93人<br>(19.1%) | 73人<br>(15.0%)  | 379人<br>(77.8%)  |
| 女性 | 24人<br>(4.9%)  | 3人<br>(0.6%)    | 31人<br>(6.4%)  | 3人<br>(0.6%) | 4人<br>(0.8%)   | 43人<br>(8.8%)   | 108人<br>(22.2%)  |
| 計  | 71人<br>(14.6%) | 117人<br>(24.0%) | 80人<br>(16.4%) | 6人<br>(1.2%) | 97人<br>(19.9%) | 116人<br>(23.8%) | 487人<br>(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 | 191人<br>(39.2%) | 75人<br>(15.4%) | 107人<br>(22.0%) | 6人<br>(1.2%) | 379人<br>(77.8%)  |
| 女性 | 32人<br>(6.6%)   | 18人<br>(3.7%)  | 58人<br>(11.9%)  | 0人<br>(0.0%) | 108人<br>(22.2%)  |
| 計  | 223人<br>(45.8%) | 93人<br>(19.1%) | 165人<br>(33.9%) | 6人<br>(1.2%) | 487人<br>(100.0%) |

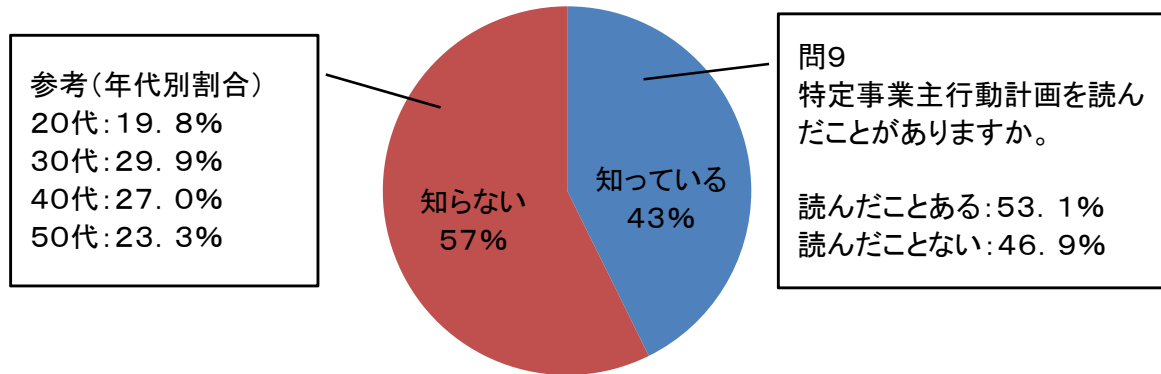
### 3 特定事業主行動計画及び子育て支援・介護支援ハンドブックについて

#### (1) 特定事業主行動計画

平成24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、半数近い者が、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。

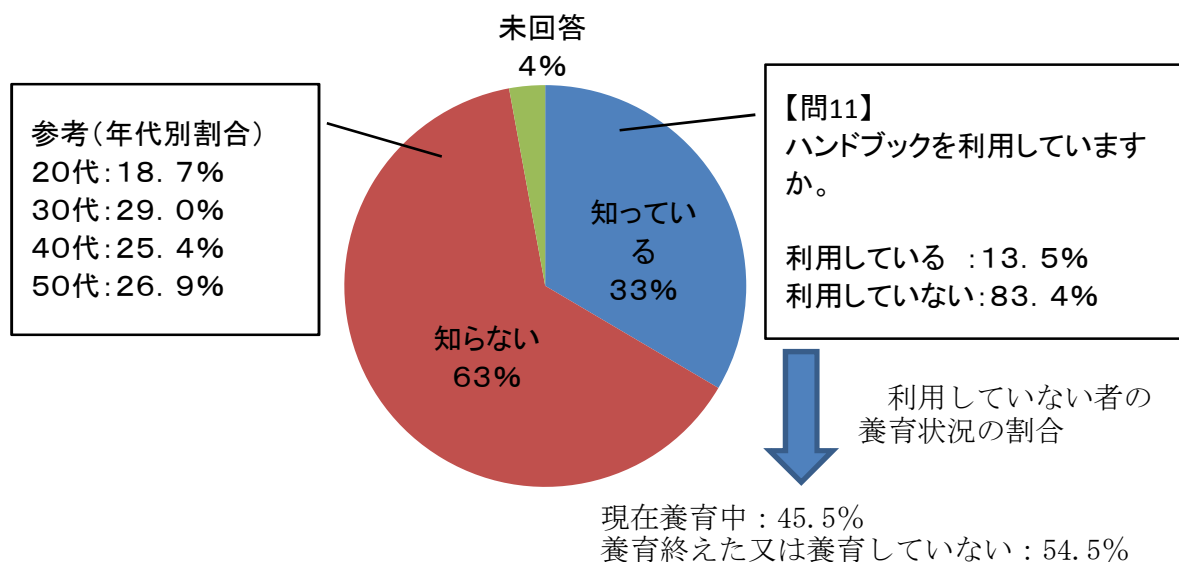


#### (2) 子育て支援・介護支援ハンドブック

特定事業主行動計画が策定に伴い平成25年3月に作成されたハンドブックは、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63.9%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、83.4%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しての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             | 187人(38.4%) | 行われている           | 187人(49.9%) |
| 行われていない            | 86人(17.7%)  |                  |             |
| わからない              | 102人(20.9%) | 行われていない<br>わからない | 188人(50.1%) |
| 対象者がいない            | 112人(23.0%) |                  |             |

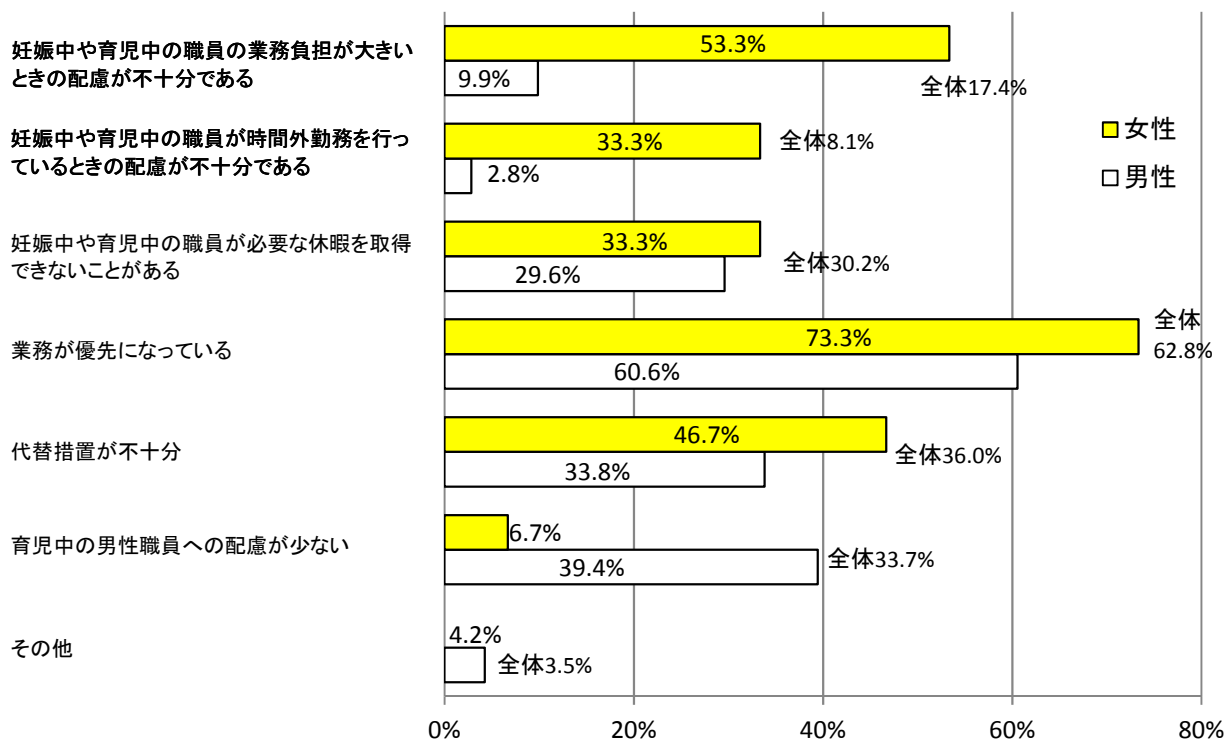
対象者がいないを除くと

平成23年度実施のアンケートの際の割合は、「行われている：47.4%」「行われていない等：52.6%」と今回の実施したアンケート割合と変化が見られない結果となっており、職場での配慮については、改善されていないという見方が出来る結果となった。

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」。続いて多かった理由は、「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：86名（男：71名、女：15名）



「その他の理由」※アンケートに記載された内容をそのまま転記。

業務が係全員多忙で配慮できない。

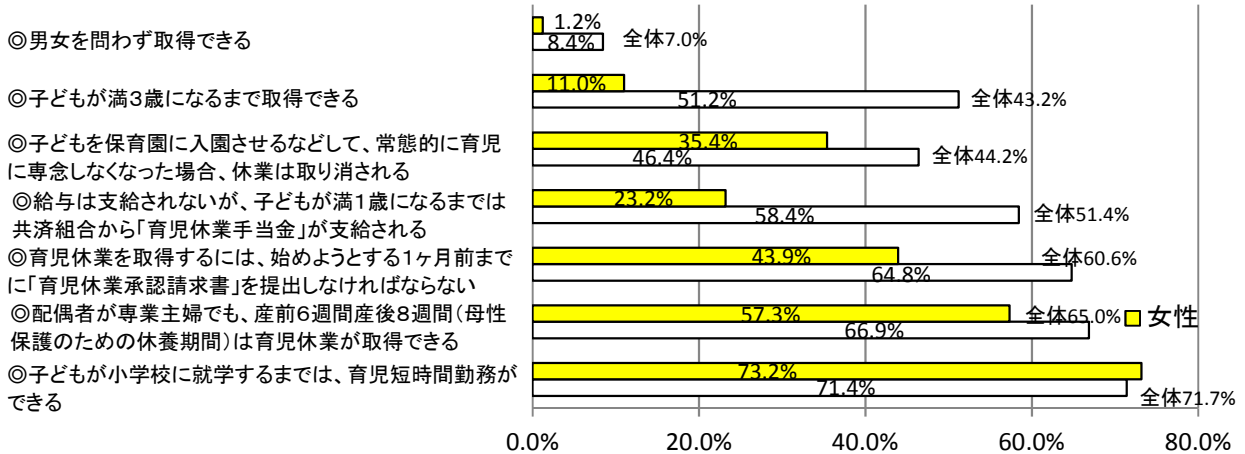
人員不足。代わりの職員がいない。休みが取れない。

国・県からの同じ様な調査や報告物を減らす。

(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

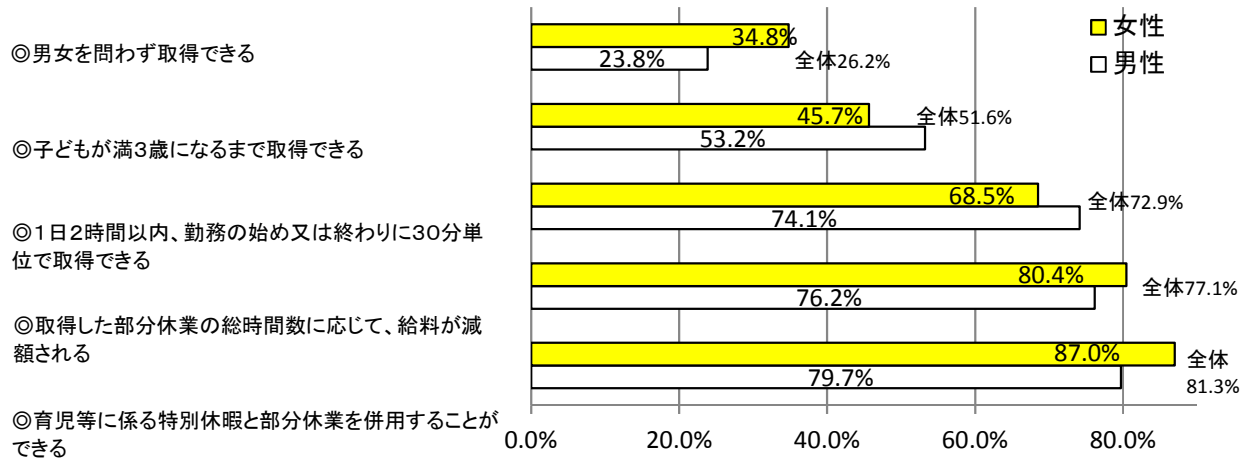
【問14】 育児休業制度について、「知らなかった」内容は以下のとおり。

回答数：414名（男332名、女82名）



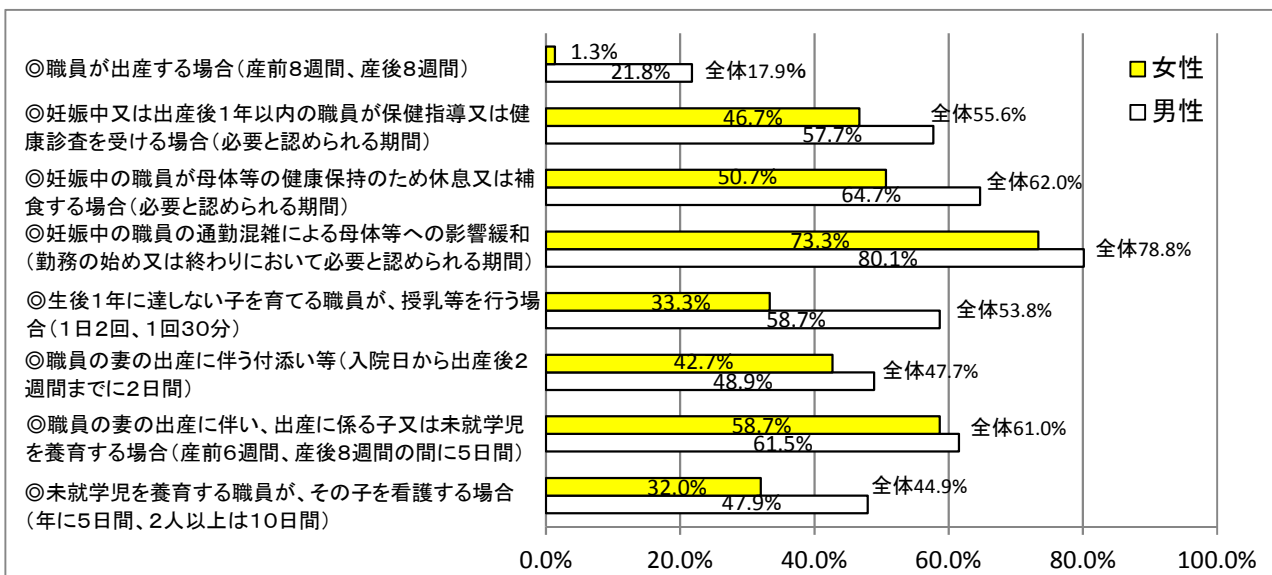
【問19】 部分休業制度について、「知らなかった」内容は以下のとおり。

回答数：432名（男340名、女92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：392名（男317名、女75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    | 221名 (58.8%) | 75名 (70.8%)  | 296名 (61.4%)  |
| 促進すべきでない | 25名 (6.6%)   | 3名 (2.8%)    | 28名 (5.8%)    |
| わからない    | 119名 (31.6%) | 24名 (22.6%)  | 143名 (29.7%)  |
| その他      | 11名 (2.9%)   | 4名 (3.8%)    | 15名 (3.1%)    |
|          | 376名 (78.0%) | 106名 (22.0%) | 482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。

- ・配偶者の収入が一定水準以上である場合には、それぞれが選択して育休を取得しても問題ないと思うが、配偶者が育休取得中又は専業主婦(主夫)である場合は、取得する必要はないと考える。
- ・促進する必要はないと思うが、取得しやすい環境づくりと、取得希望者があったときにすぐに対応がとれる体制づくりが必要と考える。
- ・職員の育児休業取得に伴う行政事務の滞りは許容されないので、所管事務の代替措置等を明確にしながら取得するべきと思慮する。それによって、男性職員を含めた育児休業取得が、常用的になると思う。

→ 「促進すべきでない」と回答した方で、多かった理由【問16】

- ・休暇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 (9名)
- ・個人の問題であり、職場として促進すべきでない (7名)

(その他の意見)

- ・育児休業を取得しやすい環境づくりは促進するべきだと思うが、育児休業の取得はプライベートな問題であることや、働きたいのに促進されることで働きづらくなるのが懸念されるため。
- ・促進すべきとも思うが、特定の個人が負担することで解決することが容易に想像できるため。そこが解消が明確にならない以上純粋に促進すべきとはいえない。

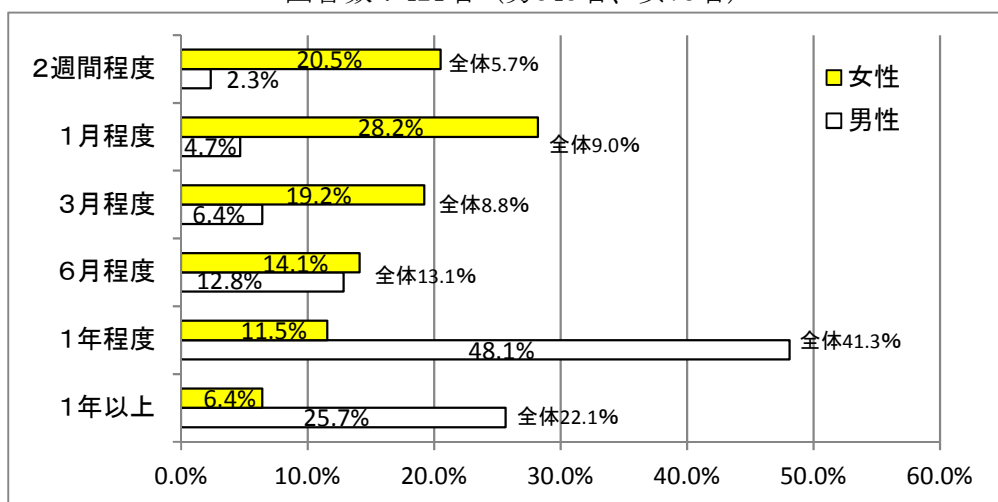
【問17】 配偶者に育児休業を取得して欲しいと思いますか？

※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   | 345名 (94.8%) | 76名 (75.2%)  | 421名 (87.3%)  |
| 取得して欲しいと思わない | 19名 (5.2%)   | 25名 (24.8%)  | 44名 (9.1%)    |
|              | 364名 (78.3%) | 101名 (21.7%) | 465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：421名 (男343名、女78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。



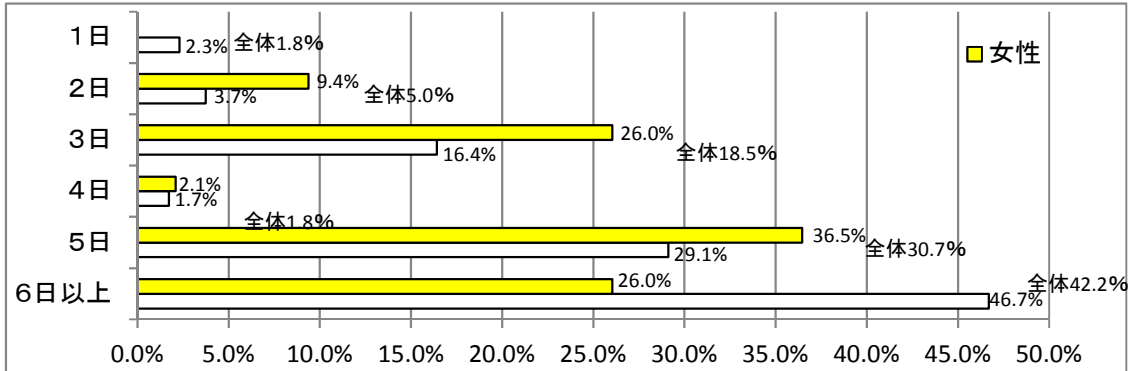
【問21】 配偶者に出産や育児に係る特別休暇を取得して欲しいと思いますか？

※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   | 348名 (94.8%) | 96名 (95.0%)  | 444名 (94.9%)  |
| 取得して欲しいと思わない | 19名 (5.2%)   | 5名 (5.0%)    | 24名 (5.1%)    |
|              | 367名 (78.4%) | 101名 (21.6%) | 468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？

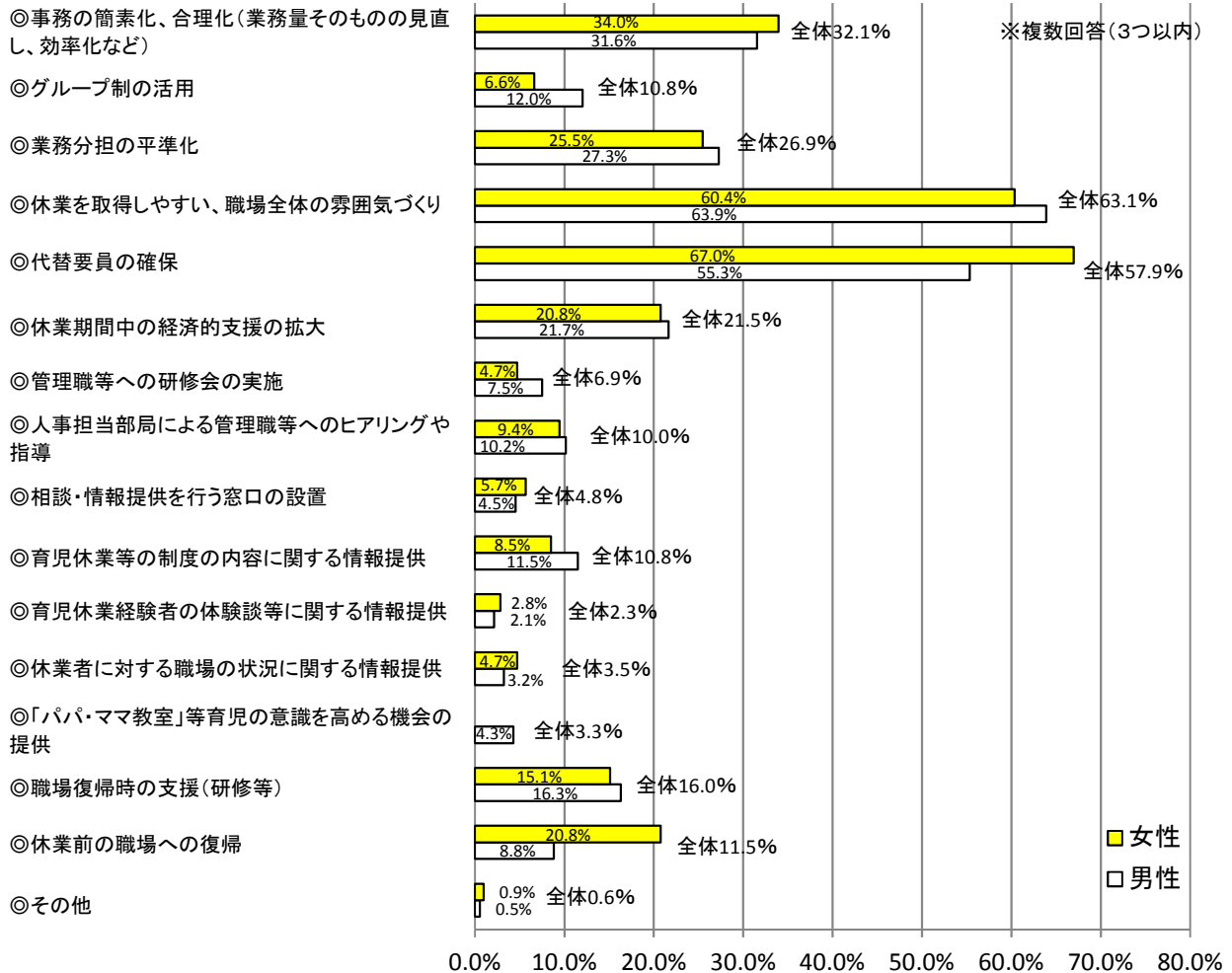
回答数：443名（男347名、女96名）



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、取り組むことが必要と思われる事項

回答数：480名（男374名、女106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「職員の事務処理能力向上」「正規職員による人員増」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。

【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  | 14名 (7.4%)   | 23名 (62.2%) | 37名 (16.3%)   |
| 働きかけがなかった | 176名 (92.6%) | 14名 (37.8%) | 190名 (83.7%)  |
|           | 190名 (83.7%) | 37名 (16.3%) | 227名 (100.0%) |

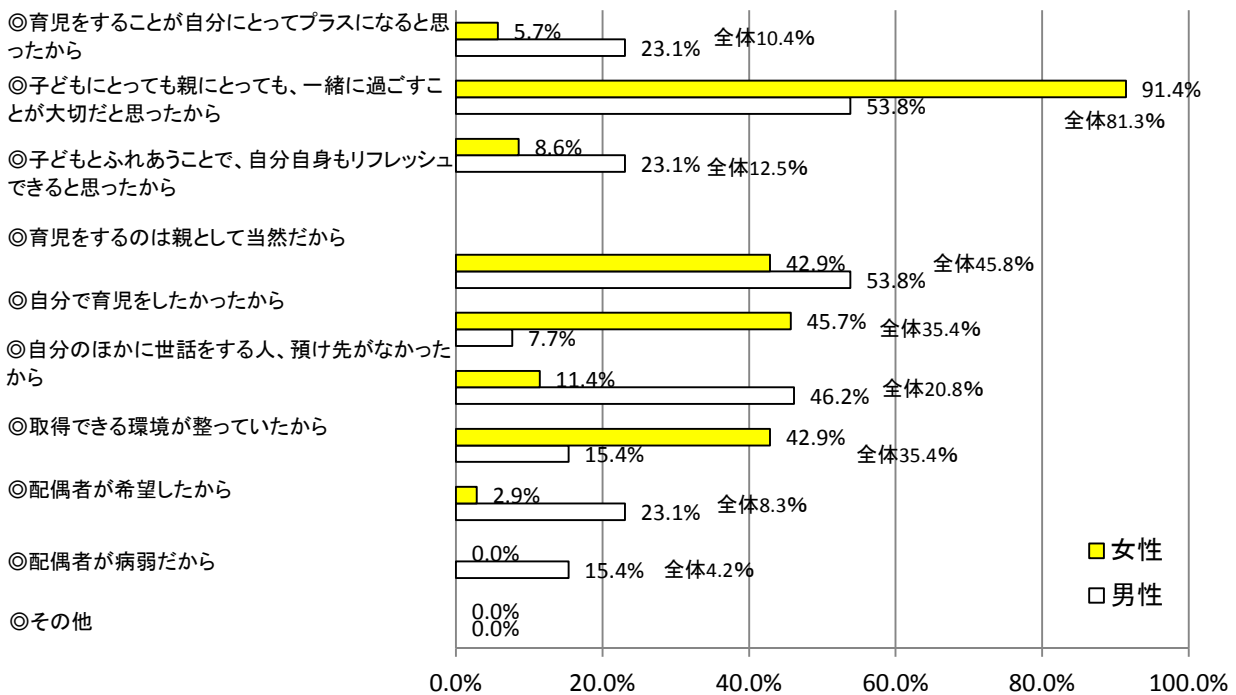
養育中で回答した職員のうち、80%以上の職員が「働きかけがなかった」と回答。

【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           | 9名 (4.6%)    | 36名 (94.7%) | 45名 (19.3%)   |
| 取得する気がなかった     | 135名 (69.2%) | 1名 (2.6%)   | 136名 (58.4%)  |
| 取得したかったができなかった | 51名 (26.2%)  | 1名 (2.6%)   | 52名 (22.3%)   |
|                | 195名 (83.7%) | 38名 (16.3%) | 233名 (100.0%) |

【問26】育児休業を取得した理由

回答数：233名（男195名、女38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。

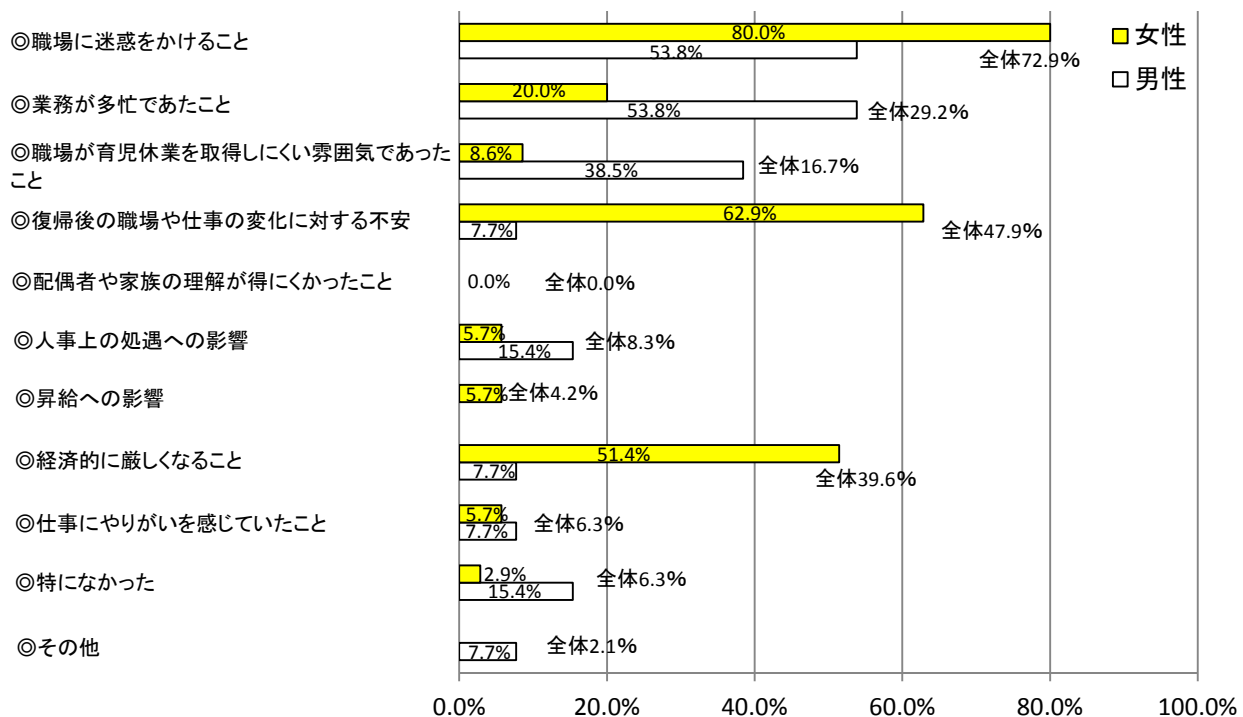
【問27】育児休業の期間について、希望どおりに取得できましたか。

| 区 分      | 男性           | 女性           | 計            |
|----------|--------------|--------------|--------------|
| 取得できた    | 6名 (42.9%)   | 31名 (91.2%)  | 37名 (77.1%)  |
| 取得できなかった | 8名 (57.1%)   | 3名 (8.8%)    | 11名 (22.9%)  |
|          | 14名 (100.0%) | 34名 (100.0%) | 48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

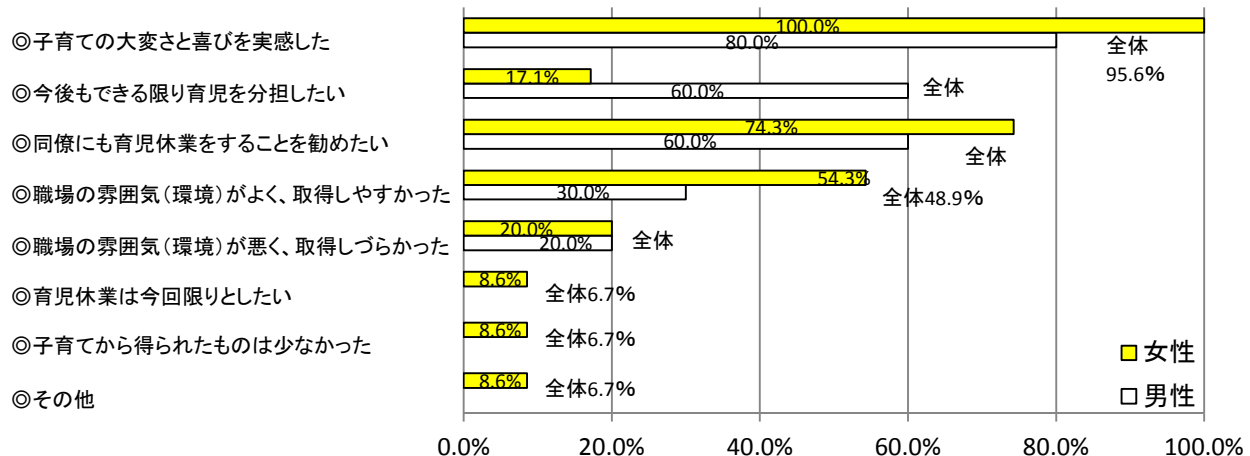
回答数：49名（男14名、女35名）



「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」「経済的に厳しくなること」の順で回答が多かった。男性の回答で「業務が多忙であること」も多い回答であった。その他で、「保育園に預けられなくて、育休期間を短くした。」という回答があった。

【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10名、女34名）



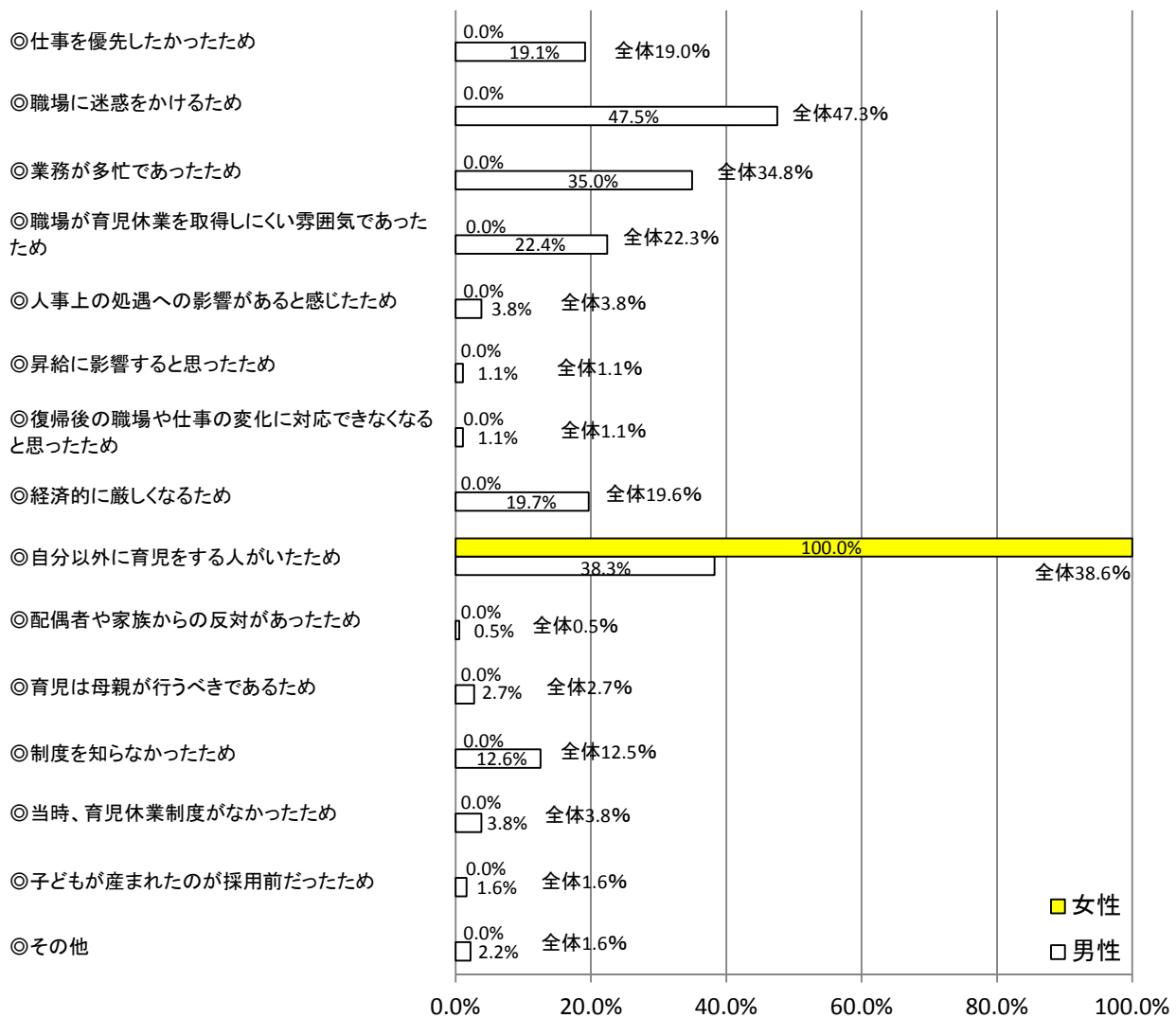
【問31】 休業期間中、所属長等から職場内の業務状況や行事予定などの情報提供がありましたか。

| 区分       | 男性          | 女性          | 計            |
|----------|-------------|-------------|--------------|
| 定期的にあった  | 1名 (10.0%)  | 2名 (5.9%)   | 3名 (6.8%)    |
| たまにあった   | 0名 (0.0%)   | 12名 (35.3%) | 12名 (27.3%)  |
| ほとんどなかった | 4名 (40.0%)  | 11名 (32.4%) | 15名 (34.1%)  |
| なかった     | 5名 (50.0%)  | 9名 (26.5%)  | 14名 (31.8%)  |
|          | 10名 (22.7%) | 34名 (77.3%) | 44名 (100.0%) |

【問30】 の育児休業は今回限りとした、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：184名（男183名、女1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。

- ・必要性を感じなかった
- ・人員不足
- ・休暇を取る必要性が無かったため。有給で十分。
- ・休業取得相談時に人事係より他の方法があるアドバイスを受けそちらを選択した。  
(希望する期間が短かったため)

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

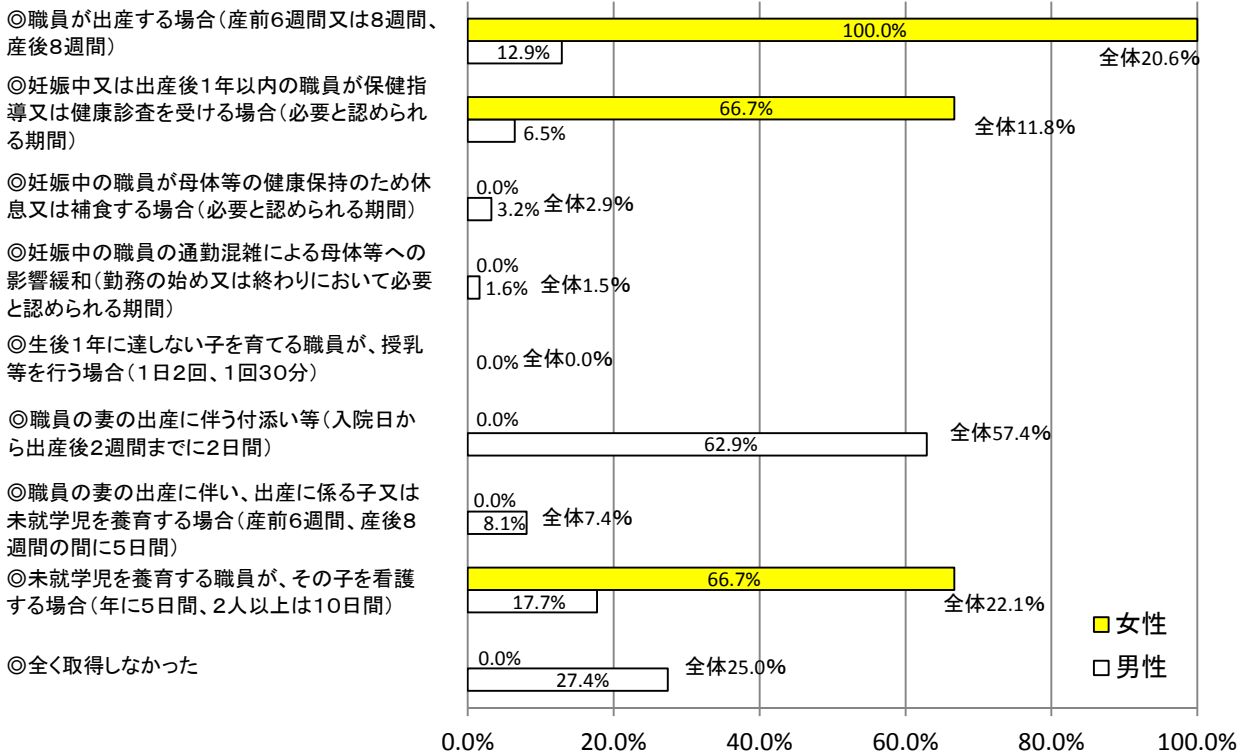
| 区分           | 男性           | 女性          | 計             |
|--------------|--------------|-------------|---------------|
| 制度を利用したい     | 93名 (49.5%)  | 28名 (82.4%) | 121名 (54.5%)  |
| 制度があっても利用しない | 84名 (44.7%)  | 6名 (17.6%)  | 90名 (40.5%)   |
| 制度は必要ない      | 11名 (5.9%)   | 0名 (0.0%)   | 11名 (5.0%)    |
|              | 188名 (84.7%) | 34名 (15.3%) | 222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24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：68名（男62名、女6名）

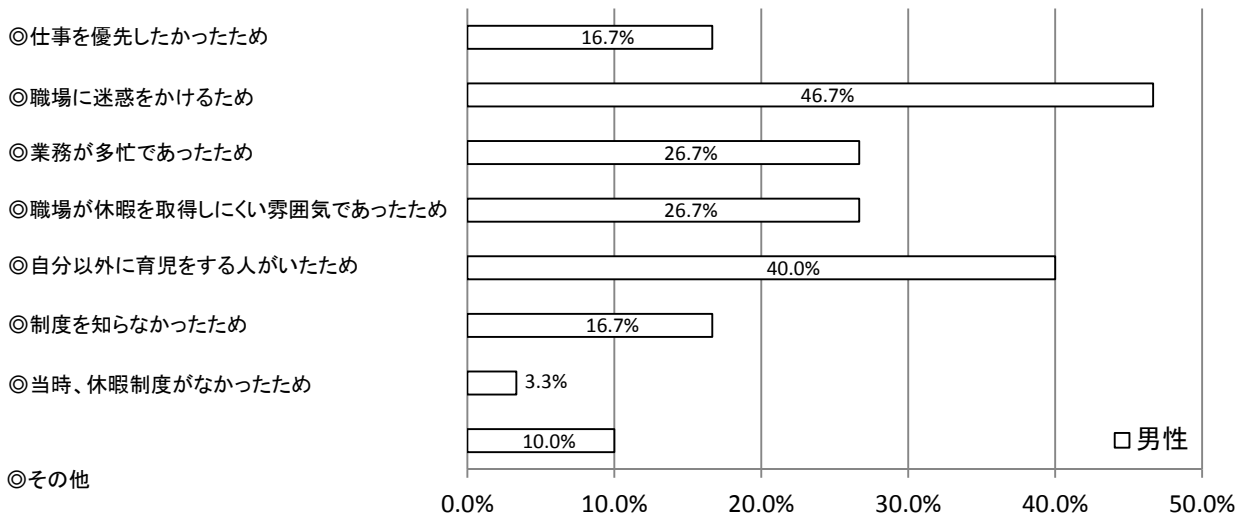


男性の場合、出産に伴う付添いの休暇取得が一番多く、女性の場合、出産に係る休暇と子の看護休暇の取得が多かったが、男女共に、そのほかの休暇の取得ができてない結果となった。



【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：30名（男30名、女0名）

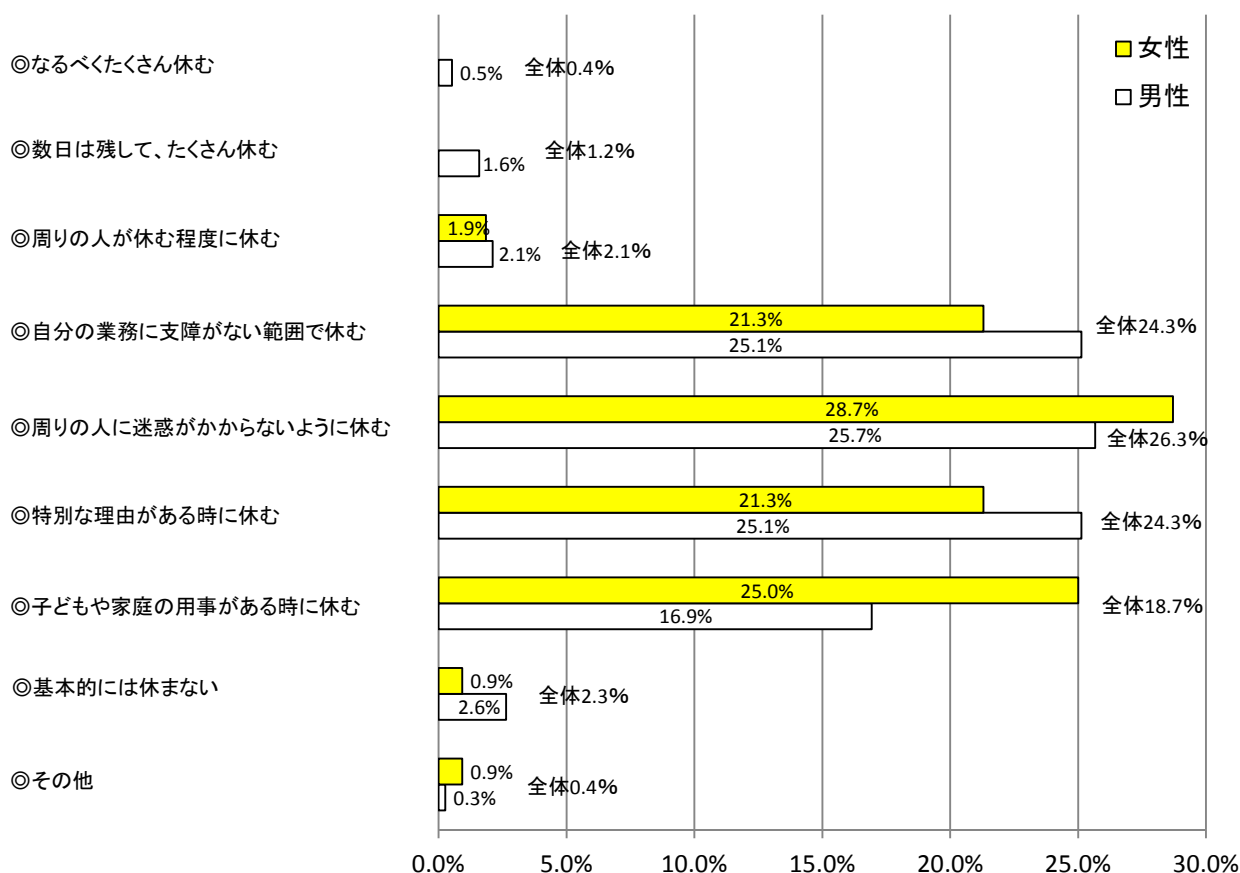


「職場に迷惑をかけるため」「自分以外に育児をする人がいたため」が多い回答だった。その他で「人員不足」「偶然、休日の日曜日の出産だったため」の回答があった。

## 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：486名（男378名、女108名）



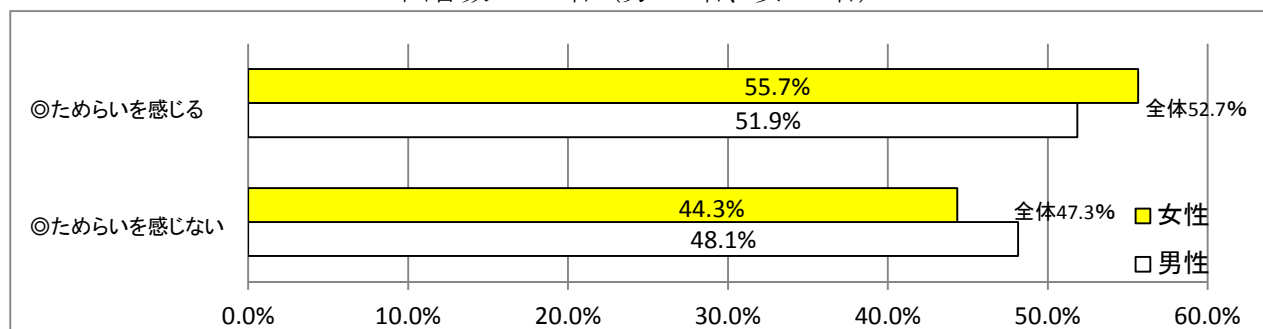
男女ともに多かった回答は、「周りの人に迷惑がかからないように休む」だった。「自分の業務に支障がない範囲で休む」「特別な理由があるときに休む」が次に多く、全体の20%を超える回答となった。

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。

- ・休まなければならない用事等があった場合だけ休む、その際は業務に支障がないように調整を行う。
- ・家庭の用事でも休む
- ・体調が悪い時

### 【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

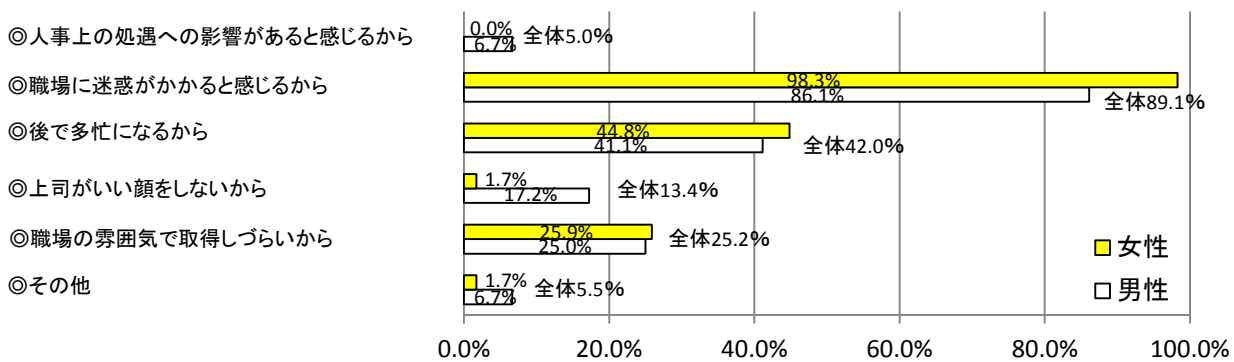
回答数：378名（男378名、女106名）



※「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：238名（男180名、女58名）



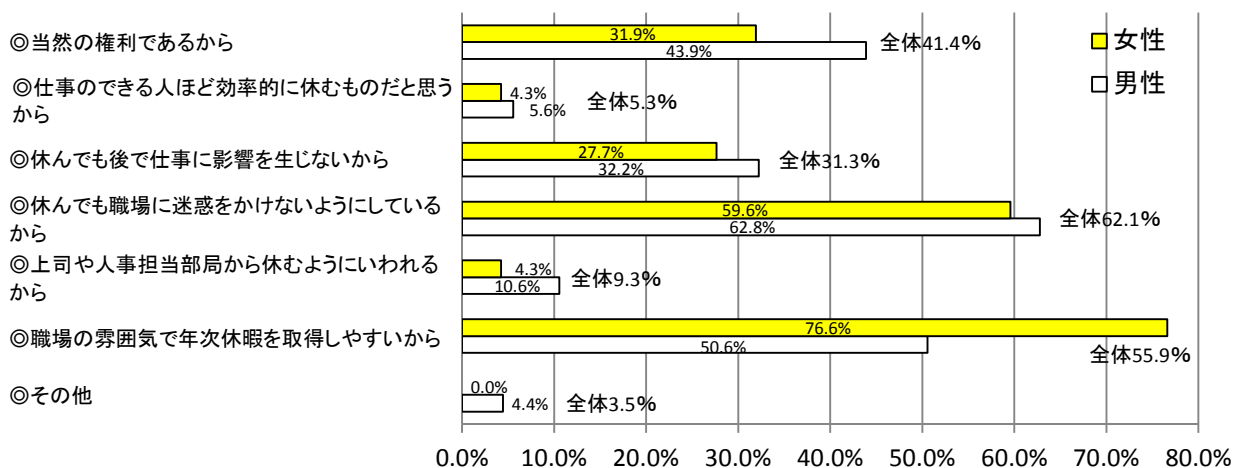
男女ともに、「職場に迷惑がかかると感じるから」という回答が一番多かった。「職場の雰囲気取得しづらいから」という回答も全体の1/4の回答があった。

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。

- ・職場の同僚、上司が専門的職務を遂行するために多忙であり、事務職の自分は休みやすい環境にあるが、同僚、上司が年休を取得していないため、どことなく取りづら気分になる。
- ・仕事相手との日程調整が難しくなるから /・罪悪感や悪口を言われていると感じるから
- ・周りの方があまり休んでいないような感じなのでためらいを感じる。
- ・職員数が少ないから。 /・人員不足の為、年休がとれない
- ・自分以外は臨時職員なので、何かあったときをたまに考えると。
- ・市の業務は、先々の問題の芽を摘むためには少しでも多く処理する必要があります。目の前の仕事だけするというのは消極的過ぎる気がします。
- ・上司、先輩は休みを取りなさいと言ってくれるが、仕事ができないのに休みをとるということにためらいを感じる。

【問39】 「ためらいを感じない」理由※複数回答3つ以内

回答数：227名（男180名、女47名）



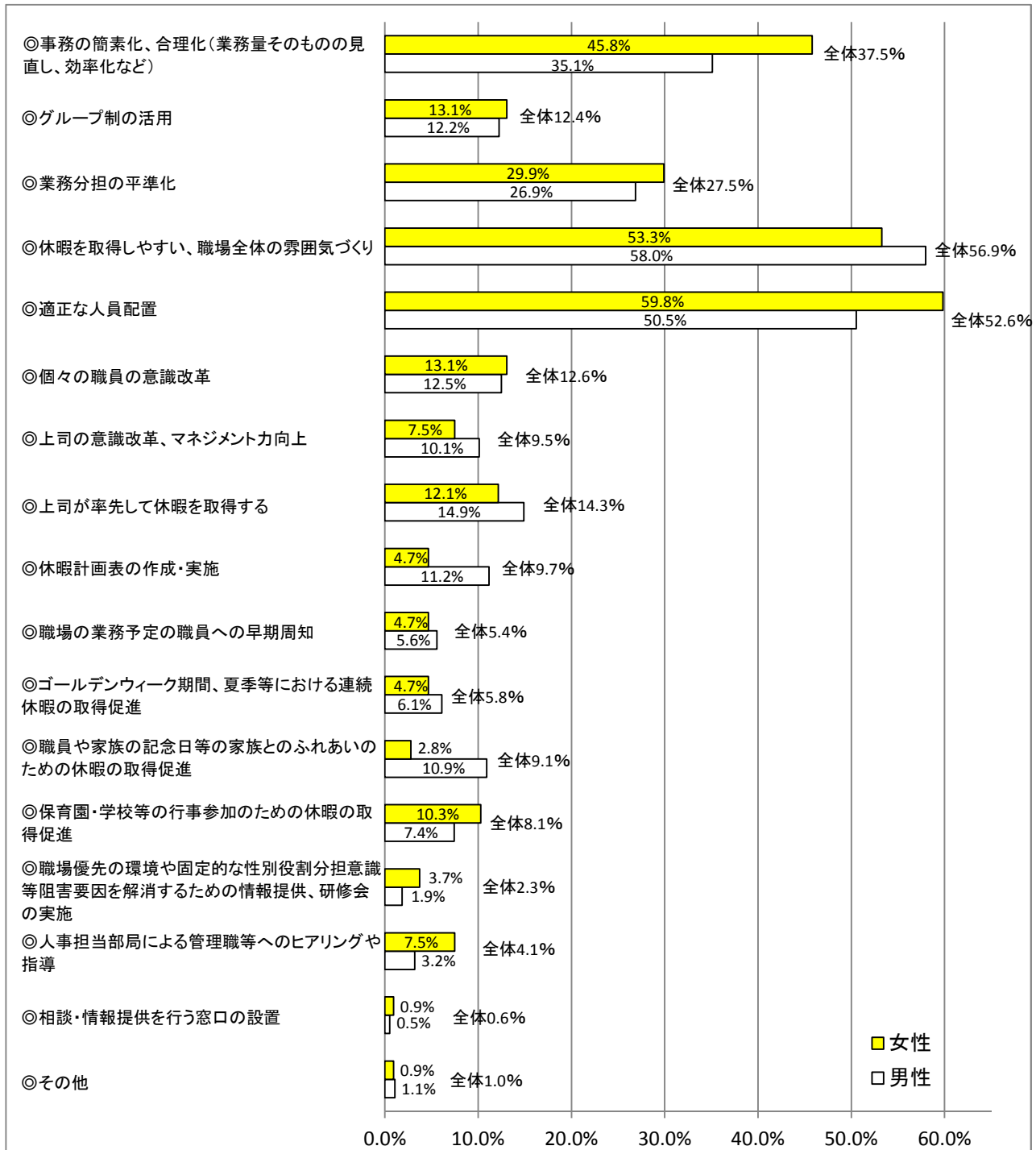
男性の場合、「休んでも職場に迷惑をかけないようにしているから」が最も多い回答で、女性の場合、「職場の雰囲気年次休暇を取得しやすいから」が最も多い回答結果となった。

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。

- ・年次有給休暇は完全取得できる人員配置がされているはずだから。
- ・現在の職場は、休日出勤が多く代休処理から済ませていくので、そもそも年休を取得しない。特別な理由があるときしか取得しないのでためらいもない。
- ・休みを取る際に、職員間で休む理由、仕事の状況等を理解し合い、業務に支障がないように連携し合っている。
- ・その時々必要性
- ・係内の理解がよい為
- ・先輩方が取得しやすいよう協力してくれる

【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：483名（男376名、女107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。

- ・可能な限り全ての業務に正・副担当者制を導入し、メインの担当者のフォローアップができる条件整備を行う。
- ・特に年配の方はパソコンが活用できず、若い職員がデータ整理や加工等を窓口と並行しながらしなくてはならないため、年配職員のパソコンスキルの向上意識。
- ・職員の業務に対する意識改革。休暇のしやすさの向上だけでは恩恵を受ける人が特定に固まる。
- ・業務手引きの整備。



## 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     | 129名 (34.2%) | 40名 (37.0%)  | 169名 (34.8%)  |
| 仕事の状況に応じて時間外勤務をする  | 230名 (61.0%) | 64名 (59.3%)  | 294名 (60.6%)  |
| 周りの人程度に時間外勤務をする    | 2名 (0.5%)    | 3名 (2.8%)    | 5名 (1.0%)     |
| 時間外勤務を減らすことは考えていない | 8名 (2.1%)    | 1名 (0.9%)    | 9名 (1.9%)     |
| その他                | 8名 (2.1%)    | 0名 (0.0%)    | 8名 (1.6%)     |
|                    | 377名 (77.7%) | 108名 (22.3%) | 485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。

- ・ 時間内に業務が終わりません。
- ・ もちろん、減らせるのなら減らしたい。
- ・ 早く帰りたいが、仕事の状況に応じて必要に迫られて行っている。また予算もなくサービス残業がほとんどである。
- ・ 休日出勤で対応している。
- ・ 時間外勤務は、考えて行うものではない。職務遂行上の必要によって生じるものである。
- ・ 時間外勤務は、必然である。本人の意思とは無関係。
- ・ 消防署勤務の為、必然的に発生する。
- ・ 出勤等のためあてはまらない。
- ・ 時間外をもらえるに相当する働き方をした時に時間外をする。

### 【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  | 157名 (41.8%) | 47名 (43.5%)  | 204名 (42.1%)  |
| 配慮していない | 60名 (16.0%)  | 11名 (10.2%)  | 71名 (14.7%)   |
| わからない   | 152名 (40.4%) | 48名 (44.4%)  | 200名 (41.3%)  |
| その他     | 7名 (1.9%)    | 2名 (1.9%)    | 9名 (1.9%)     |
|         | 376名 (77.7%) | 108名 (22.3%) | 484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。

- ・ 管理していないのではないかと感じます。
- ・ 所属長＝課長ではなく、係長等実際に業務を行っている者が配慮すればよい。
- ・ 一部、マネジメント力がまだ乏しいため部下を管理する状態に至っていない。
- ・ 時間外勤務の認識も職員により差異があるように感じられるため、機会あるごとに健康管理上からできる限り減らすように伝えている。
- ・ 不定期に時間外が発生するので一階にいえない。
- ・ 所属長は違う庁舎で勤務しているため配慮するための状況観察ができない状態である。

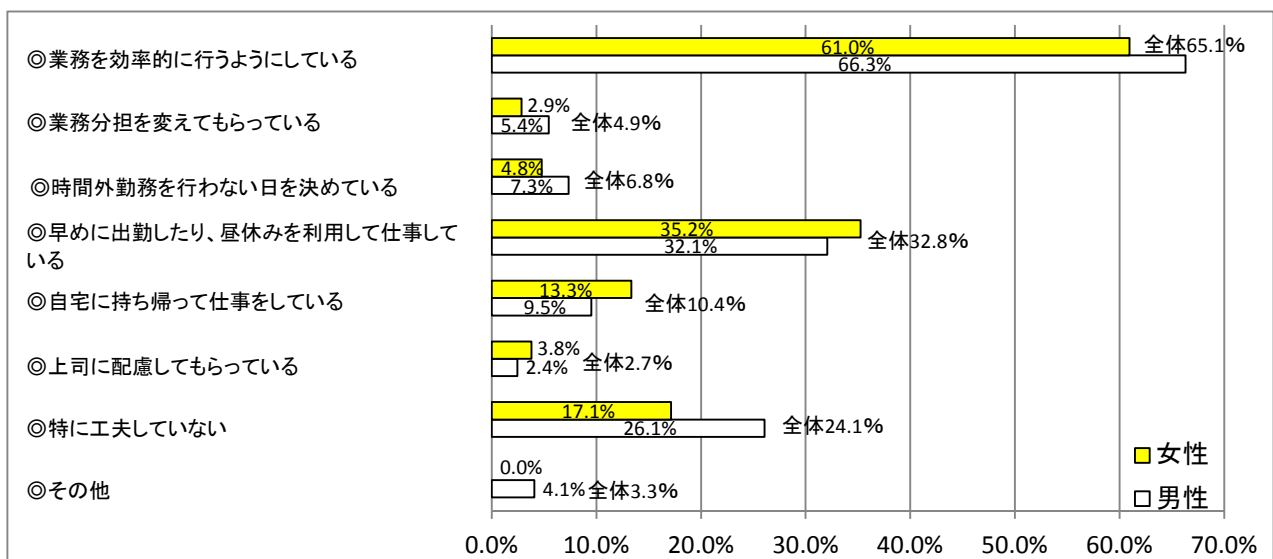
【問43】あなたは、週休日・休日（振替・代休の対象となる日）に、今年に入ってどのくらい勤務していますか。

| 区 分        | 男性           | 女性           | 計             |
|------------|--------------|--------------|---------------|
| ほとんど勤務しない  | 227名 (61.0%) | 80名 (74.8%)  | 307名 (64.1%)  |
| 一月に1日～2日程度 | 108名 (29.0%) | 22名 (20.6%)  | 130名 (27.1%)  |
| 一月に3日以上    | 37名 (9.9%)   | 5名 (4.7%)    | 42名 (8.8%)    |
|            | 372名 (77.7%) | 107名 (22.3%) | 479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  | 38名 (61.0%)  | 14名 (74.8%) | 52名 (64.1%)   |
| おおむね消化している | 74名 (19.9%)  | 13名 (12.1%) | 87名 (18.2%)   |
| ほとんど消化できない | 58名 (15.6%)  | 10名 (9.3%)  | 68名 (14.2%)   |
|            | 170名 (77.7%) | 37名 (22.3%) | 207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：473名（男368名、女105名）



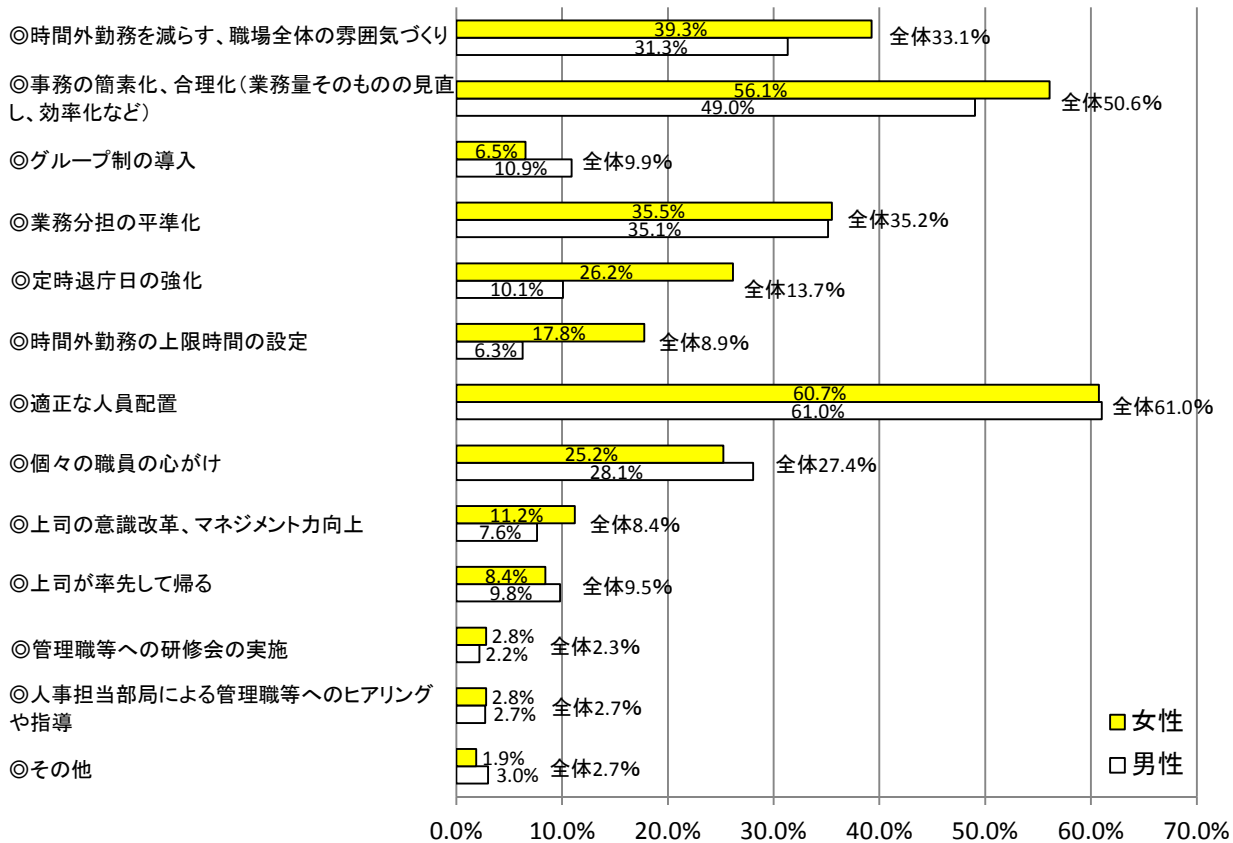
男女ともに「業務を効率的に行うようにしている」の回答が多い結果となった。

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。

- ・そもそも予算がないので時間外勤務をしても計上されないのと同じである。
- ・簡単な確認作業等は臨時職員の方にしていただく。
- ・定型的な事務の場合はVBAを活用し台帳管理・入力・伝票作成など効率化を図っている。
- ・保育士は子ども達がいる時間には明日の準備や、話し合い、書類等の仕事は出来ないので、どうしても時間内に終わらせることはできない。
- ・時間外勤務手当を請求せず、週に1回程度、1～2時間程度は時間外勤務をしている。
- ・職務遂行上必要となってくるものであり、時間外勤務という概念はない。
- ・基本命令（工作上必要な）をされた時のみ時間外をもらうので工夫などしていない。また、ある事業所では日曜の早朝から働き、時間外や代休処理をしてくれないと聞いたので、正当な報酬を払うべき。
- ・業務の性質上減らす事は不可能。
- ・消防署勤務の為、必然的に発生する。
- ・減らしたいと思うが、帰れない。
- ・出勤等のためあてはまらない。
- ・時間外勤務していない。
- ・救急隊である以上、非番・週休での指導・教育に関わることは必要。
- ・出勤が絡むため
- ・職責上時間外勤務をする必要があまりない。
- ・先輩方が協力してくれる

【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：474名（男367名、女107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、男女ともに「適正な人員配置」が最も回答が多く、次いで「事務の簡素化、合理化（業務量そのもの見直し、効率化など）」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。

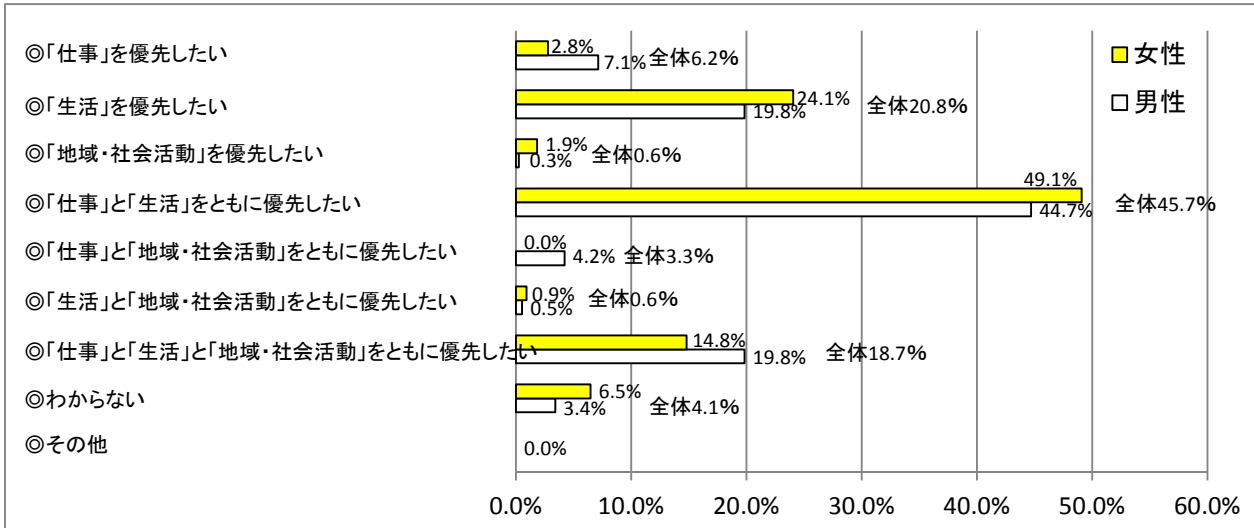
- ・恒常的に残業している職員（目安の設定はお任せします。）と所属長に加え、臨床心理士等の有資格者を交えた意見交換会を実施し、速やかに課内（係り内）の事務改善に取り組む。
- ・職員全体のパソコンスキル向上
- ・職員一人ひとりの事務処理能力の向上
- ・仕事をただらだらとして、終わらなければ時間外をすればいいやという意識の改革と、業務の処理配分を計画的にきちんと把握することが大事ではなかろうか。
- ・来客者のマナーによる休憩時間、退庁時に来署される対応しないわけにはいかない。
- ・人員不足の解消
- ・職員の意識・能力の改革
- ・業務手引きの整備
- ・時間外の配分がおかしい。時間外しても予算があるところもあれば、サービス残業をやむなくする部署もあり、課の配属場所で異なる。
- ・時間外の多い職員は時間外の無い課にサイクルを早めてでも配属する。
- ・問⑩に関係あるのかもしれませんが、保護者の要求ばかり気にして対処していると仕事の量の限りがなくなってきたらと思うので、その意識を考え直してほしい。
- ・週休、非番での指導・教育に参加することで生涯教育の病院実習日を減らしているのに、上司の中には理解していない者がいる。

## 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：486名（男378名、女108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   | 53名 (14.1%)  | 17名 (15.7%)  | 70名 (14.4%)   |
| おおむね取れている | 232名 (61.5%) | 48名 (44.4%)  | 280名 (57.7%)  |
| あまり取れていない | 73名 (19.4%)  | 29名 (26.9%)  | 102名 (21.0%)  |
| 取れていない    | 14名 (3.7%)   | 10名 (9.3%)   | 24名 (4.9%)    |
| わからない     | 3名 (0.8%)    | 4名 (3.7%)    | 7名 (1.4%)     |
| その他       | 2名 (0.5%)    | 0名 (0.0%)    | 2名 (0.4%)     |
|           | 377名 (77.7%) | 108名 (22.3%) | 485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。

- ・時期による / ・少しでも時間が取れるよう勤めている。

【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。

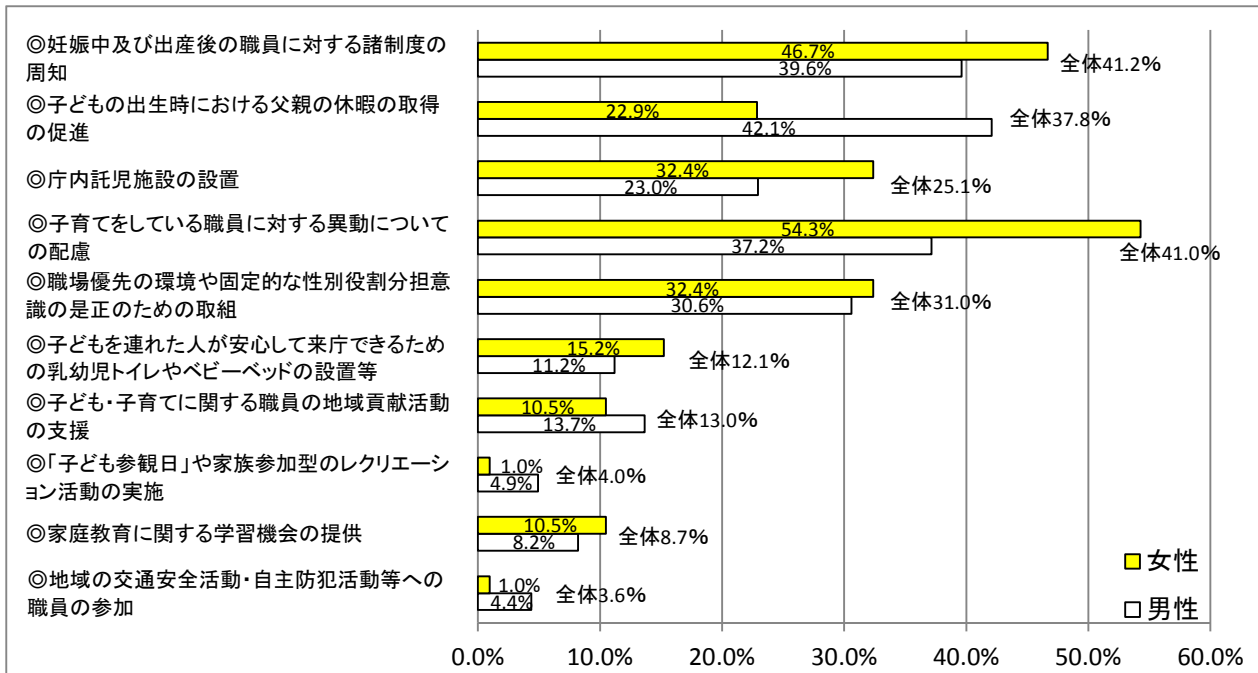
| 区分        | 男性           | 女性          | 計            |
|-----------|--------------|-------------|--------------|
| 十分取れている   | 25名 (6.7%)   | 3名 (2.8%)   | 28名 (5.8%)   |
| おおむね取れている | 175名 (46.8%) | 35名 (32.4%) | 210名 (43.6%) |
| あまり取れていない | 128名 (34.2%) | 40名 (37.0%) | 168名 (34.9%) |
| 取れていない    | 28名 (7.5%)   | 23名 (21.3%) | 51名 (10.6%)  |
| わからない     | 14名 (3.7%)   | 4名 (3.7%)   | 18名 (3.7%)   |
| その他       | 4名 (1.1%)    | 3名 (2.8%)   | 7名 (1.5%)    |
|           | 374名         | 108名        | 482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。

- ・地域・社会活動に時間をとりすぎである。
- ・時間はあるが、積極的に参加はしていない。
- ・なるべく参加するように、時間が取れるよう努めている。
- ・参加する時間をとろうと思わない。
- ・地域、社会活動には関わりたくない。（市役所の職員と知れたらいろいろと言われるのが嫌である）

【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：471名（男366名、女105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「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」「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」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  | 164名 (44.3%) | 53名 (49.5%) | 217名 (45.5%) |
| 必要ではない | 206名 (55.7%) | 54名 (50.5%) | 260名 (54.5%) |
|        | 370名         | 107名        | 477名         |

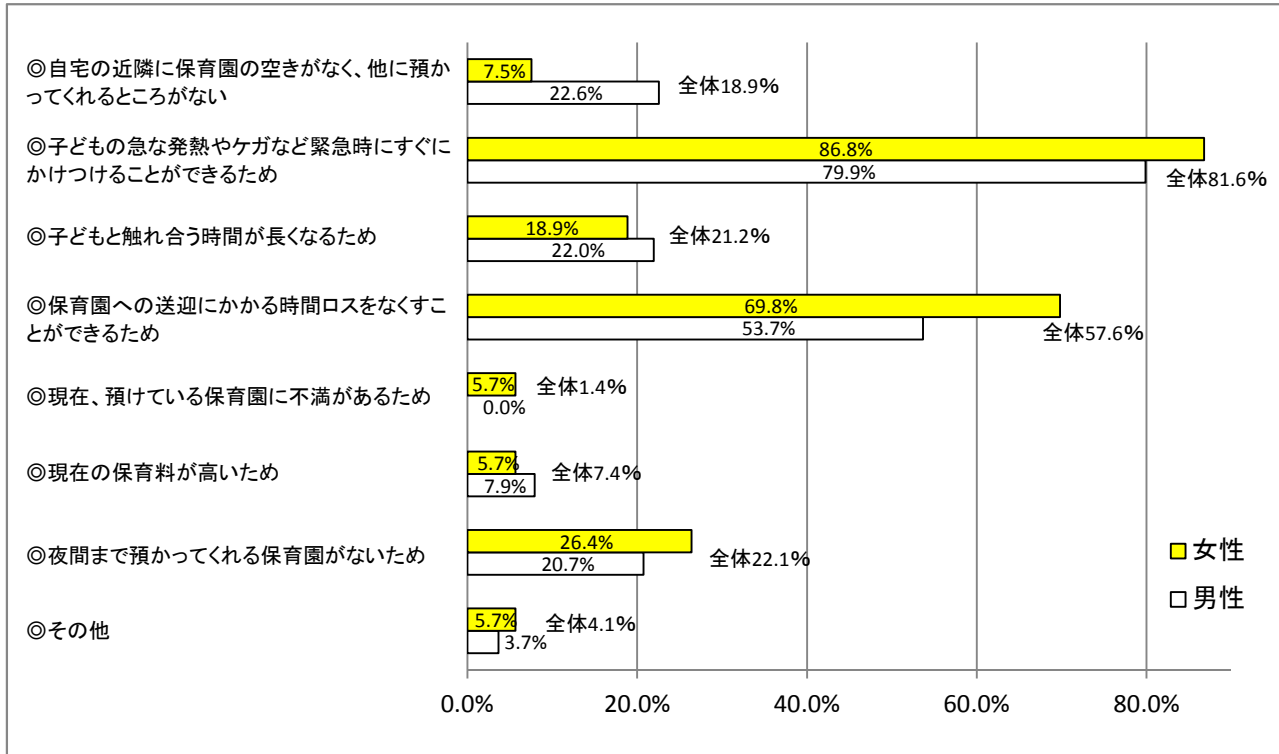
男女ともに、「必要である」「必要ではない」の回答割合が、それぞれ5割程度となり、考えが二分された結果となった。

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：217名（男164名、女53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かけつけ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。

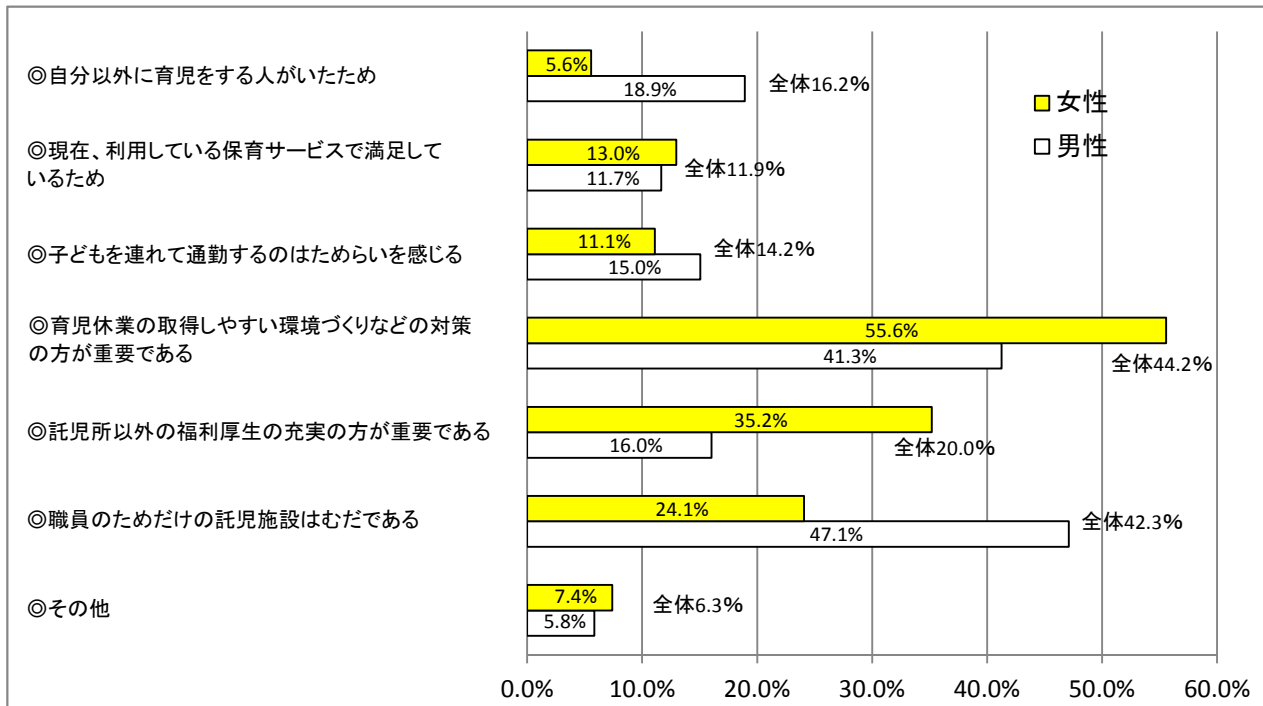
その他の回答は以下のとおり。※その他は、アンケートに記載された内容をそのまま転記。

- ・安心して働くことができる。大手企業には社内に託児施設があるところもあるが、市役所内に職員用の託児施設も設置は困難。
- ・特休の授乳等の休暇をとることができる
- ・まず、市が率先して託児施設を設置することで市民や企業に対して子育てしやすい職場づくりの推進をアピールするとともに一つのモデルを提示することができる。
- ・保育園に入れたくても入れられない人達の為にも、庁内に託児所があることによって、そういった人達が少しでも保育園に入る枠が増えるようにあったほうがいいと思います。
- ・再雇用につながる、市民の保育所入所が増える
- ・近くに頼れる家族がない方は、ごどもの緊急時への対応や時間外勤務をしやすくなる。
- ・託児付きの事業を計画しているが、託児場所の確保が大変面倒。なので市役所内で、子育て中の親が参加できる事業用の託児場所があると助かる。始良公民館にあるつどいの広場は託児場所ではないし、あまり遠い遠いところにあると親子共々不安になるから、庁舎内にあると近くて安心。
- ・サービスとしてあっても良いと思う。職員はもちろんですが、職員以外でも利用できると良いと思う。



【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：260名（男206名、女54名）



男性の場合、「職員のためだけの託児施設はむだである」が最も多い回答で、女性の場合、「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。

- ・休みの取りやすい職場環境づくりをすれば、必要ないと思う。市役所の場合、どこよりも休みは取りやすいと思う。
- ・公務員優遇と言われかねない
- ・待機児童が問題となっている以上、公務員のみが利用できる託児所を敷設することに住民の理解が得られるとは思わない。待機児童を解消するための地域的な取り組みを強化するべきである。
- ・民間施設を利用すべき
- ・現在の市庁舎でただ場所を設けても、スペースを確保して設置したということだけになるのでは。
- ・市役所職員だけかたまるより、地域の保育所等を利用しているいろいろな所属・地域の人と関わったほうが、親も子も視野が広がると思うので。
- ・職員のためだけの託児施設では、市民との公平性が保たれないと思う。
- ・待機児童がおられる状況にあって、職場（市役所）に職員用の施設整備を行うことは市民の理解を得られない。
- ・一般住民の心情を考えれば必要ではない。
- ・職員のためだけの託児施設を、公的資金で設置した場合、住民は納得するか？民間であれば住民は納得すると思うが職員が利用しなければ無駄である
- ・職員のためだけの託児施設は、住民の反感をかう恐れがあるから。
- ・保育所の待機児童の問題と合わせて考えていく必要がある。ここで言う託児施設がどのようなものかわからない。
- ・あったら子育て中の方には良いとは思いますが、市役所職員のためだけの託児所は、「希望の保育園に入れない現状もあるのに公務員だけ優遇されている」との批判を受けることになるのでは。
- ・いろいろな制度が整い、出産・育児をするものにとっては大変ありがたいです。ただ、取り組み…ではありませんが、うちができるのだからあなたのうちもできるでしょう、のような考え方ではなく、各家庭の事情・実状に合わせて、制度が充実されること、職場の理解が深まることを願います。

### (3) その他

【問54】 その他、育児休業および休暇の取得や超過勤務の縮減以外に次世代育成支援に効果的と思われる取組みがあれば教えてください。

※アンケートに記載された内容をそのまま転記。

- ・ 看護休暇は、未就学児以上も対象にするべき
- ・ 職員が家族同士の付き合いを行うことにより、ライフワークバランスがとれ、理解が深まる職場環境の構築に繋がるのではないかと（互助会活用）、その他の休暇制度について、結婚休暇の取得可能期間を鹿児島市のように1年にすれば、対象職員も業務閑散期に取得できる。これにより取得率も向上するのではないかと。
- ・ 業務量に応じた適正な職員配置
- ・ 業務の見直しで時間を捻出させることが大事。残業自慢、残業手当を当てにした生活はよろしくない。
- ・ サービス残業常態化の改善、有給・代休の未繰り越し分の買取り、業務量に応じた適正な人材配置
- ・ 事業所内保育施設の設置は必要
- ・ 庁内託児施設
- ・ 一人の業務が120%でない配置
- ・ 女性の管理職を増やし、女性だけの部署を作る。まずは、同性の協力から休ませる体制を作る。臨時職員の補充体制を予算措置する。
- ・ 子育て、次世代育成に積極的な事業者に対する顕彰制度のようなもの
- ・ 養育中の親に対するSNS等での情報提供（モバイル端末に情報源を重く置く方が多い）
- ・ 次世代育成支援の取り組み結果のPR、メディアへの露出
- ・ 適正な人事配置につきと思います。
- ・ 制度の周知・徹底
- ・ 異業種交流等が可能な体験型・滞在型の職員研修の機会があれば、多様な社会への対応力の醸成につながると思います。地域活動への意識の低い職員は、これが必要と感じます。
- ・ 職場でそのような休暇などを取得できる環境作りが何よりも重要だと思う
- ・ 取りやすい環境作りへ向けた研修や委員会を設置など先手のアクションを行う事が重要だと思います。
- ・ 代替職員の確保
- ・ 子育てに必要なのは、現代は何より金である。貧すれば鈍する。休みを取るより家族を犠牲にしても稼がなければ生活できない、という状況を打破しない限り、次世代は育成できない。
- ・ 家族保養券の割引券の拡充・資格取得の補助等
- ・ 保育園や児童クラブの迎えに行く時間の関係上、職場が近いほうがよい。遠くなると超過料金が発生するため、人事異動は、勤め先等も考慮してもらいたい。
- ・ 前年度の残業予算の未執行分を次年度予算に減として反映させない。
- ・ 特別養子縁組をする方のための休暇。（特別養子縁組を成立させるためには、6ヶ月以上の期間監護した状況を考慮しなければならないが、養育期間は「親子」に該当しないため、休暇が取得できず仕事をやめるケースがあるという記事をみたため。）
- ・ 今以上の経済的支援
- ・ 1週間～1ヶ月の短期のスキルアップ休暇
- ・ サマータイムの導入
- ・ 安心して預けられる保育施設の充実
- ・ 社会全体への影響や効果を理解する研修
- ・ 教育の為の費用の無料化