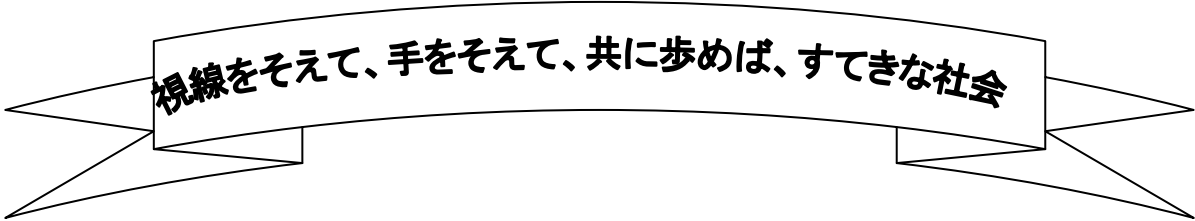


第二期
九重町次世代育成支援
特定事業主行動計画



視線をそえて、手をそえて、共に歩めば、すてきな社会

平成22年3月

九 重 町
九重町教育委員会

第1章 総論

1 計画策定の背景と目的

我が国では、年々少子化が進んでおり、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）が制定された。

国や地方公共団体は、行政機関としての立場から次代を担う子どもたちの健やかな育成に取り組むのは当然であり、同時に一事業主としての立場から、職員の子どもの健やかな育成についても役割を果たしていかなければならない。

このような考え方から、同法では国及び地方公共団体を「特定事業主」と定め、職員の子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう義務付けられた。

九重町では、平成17年3月「九重町次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定し、同法第7条第1項の規定に基づく「行動計画策定指針」（平成15年国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号）に掲げられた基本的視点を踏まえ、職場で働く職員が、職場や家庭において子育ての意義についての理解を深め、仕事と子育ての両立を図ることができるよう推進してきた。

本計画の策定後、子の出生に伴う父親の育児参加のための休暇の新設など、子育てを支援する制度の拡充を行い、計画を推進してきた。しかし、未だ利用が進んでいない制度もあり、利用促進に向けて、更なる意識啓発や職場環境の整備が必要な状況にある。

このたび、本計画の見直しを行うにあたっては、こうした実施状況等を踏まえ、また職員が仕事と家庭の調和（ワークライフバランス）を実現していけるような職場環境づくりに努めるとともに、この計画の内容を職員一人ひとりが自身に関わることとして捉え、子育てを支えあうという気持ちをもって、計画の推進に取り組むことを目指す。

2 計画期間等

次世代育成支援対策推進法は平成26年度末までの10年間の時限立法であり、これに基づき、事業主としての計画を策定するものである。

九重町では、平成17年度から平成21年度までの5年間を計画期間とした「第1期計画」を策定している。

今回「第1期計画」について、実施状況の点検及び把握を行うとともに、第2期アンケートの結果を踏まえて、必要部分の改定を行い、「第2期計画」を策定し、計画期間を、平成22年度から平成26年度までの5年間とする。

3 計画の対象

本計画では、本町のすべての職員を対象としている。そのため、本庁、学校、給食センター、幼稚園、保育所など、勤務形態、職場環境、取扱業務に各々違いはあるが、各任命権者及び所属長は、職場の状況に応じて本計画の具体的な推進、実施に努めるものとする。

なお、次世代育成支援は、子育てを行う職員だけの問題として捉えるのではなく、職場で働くすべての職員の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが必要不可欠であることから、この計画をより実効性のあるものとするためには、職員一人ひとりがこの計画の趣旨をよく理解し、率先して推進しなければならない。

4 計画の策定及び推進体制

① 計画の推進、評価及び見直しのための体制の整備

次世代育成支援を効果的かつ円滑に推進するため、引き続き「九重町次世代育成支援特定事業主行動計画推進会議」を設置する。

同会議では本計画の進捗状況を年度ごとに把握・点検の上、評価を行い、計画の進行管理を行っていく。また、社会情勢によって変化する職員の次世代育成支援に対するニーズを的確に把握することを目的として、必要に応じて職員アンケートや意見聴取を実施し、今後の対策や計画の見直しを図る。

② 職員に対する研修・情報提供等

任命権者等は、本計画を効率的に推進するため、次世代育成支援に関する研修・講習を実施する。また、次世代育成支援に関する既存の諸制度に関する啓発資料を電子データ等で配布するなど積極的に情報提供をすることで、全職員に周知徹底を図る。

③ 職員からの相談への対応

任命権者等は、相談しやすい環境の充実を行い、妊娠中又は出産後の女性職員はもとより、配偶者が妊娠している又は父親となった男性職員から申し出があった場合に、その意向をできる限り尊重して支援していくことを基本的な取り組み姿勢とする。

④ 所属長による職場環境の整備

本計画を推進する上で、所属長の果たす役割は極めて大きいものがある。管理職を対象とした学習を行い計画の周知を図るなど、次世代育成支援に対する職員の意識向上に向けた取り組みを行うとともに、所属長は職場環境整備の責任者であることを再認識して、自ら率先して本計画の推進に努める必要がある。

第2章 具体的な取組事項

仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりを目指すため、第1期計画の実績を踏まえ、次にあげる具体的な取り組みをさらに推進する。

なお、新たな休暇制度、勤務形態、雇用形態など、公務員の勤務条件に関する法制度の改正があった場合は、任命権者等は次世代育成支援の観点からも十分に検討を加え、本計画の目標に資する事項については積極的に導入していく。

1 妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮について

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施する観点から妊娠中及び出産後の女性職員に認められている特別休暇等の諸制度、また、仕事と子育ての両立を支援するために男女を問わず認められている特別休暇等の諸制度については年々整備されてきている。

しかし、アンケートによると、子どもが病気になったとき年次有給休暇で処理したという回答が42%あり、その理由として取得の仕方がわからなかったなど、周知が充分でないことがうかがえる。また、3歳未満の子を養育している職員へ聞き取り調査をしたところ、「育児休業中に感じた不安は」という問いに対して、「職場に復帰する際に仕事と子育ての両立や人事異動について不安があった」との回答が多かった。

このような状況から、妊娠中及び子育て中の職員が安心して仕事と子育ての両立を図るためには、所属長をはじめとした職場全体の理解と協力が必要不可欠である。よって、全職員に対し既存の制度を周知徹底し、次世代育成支援は職場全体で取り組む課題であるという職員意識の醸成を図るとともに、女性職員のみならず、男性職員も積極的に子育てに参加できる職場環境の整備に取り組む。

職員の仕事と子育ての両立を支援するためには、子育てをしている職員に対する異動に対する配慮も重要である。

① 既存の諸制度の周知徹底

任命権者等は、職員の母性保護及び母性健康管理、仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている特別休暇等の制度及び出産費用の給付等の経済的支援措置に関する啓発資料を作成・配布するなど積極的に情報提供をすることで、職員への更なる周知を図る。

② 妊娠中及び子育て中の職員に対する業務上の配慮

任命権者等は、妊娠中及び子育て中の職員に対する業務上の配慮に関する啓発資料を作成・配布するなど積極的に情報提供をすることで、職員に周知徹底を図る。

所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行うものとする。また、妊娠中及び出産後1年を経過しない職員からの申し出があった場合には、深夜勤務及び時間外勤務を命じないこととし、小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育している職員に対する深夜勤務及び時間外勤務の制限に配慮するものとする。

③ 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

父親となる職員が子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことの喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するために男性職員の休暇制度を周知し、積極的な利用を促進する。

また、職場の中では所属長が中心となって応援体制をつくるなど、休暇を取得しやすい環境の醸成に努める。

④ 子の看護休暇の取得促進

任命権者等は、中学校就学の始期に達するまでの子どもの負傷、疾病による治療、療養中の看病及び通院等の世話に対する「子の看護休暇」を充分周知するとともに、所属長は、取得しやすい職場環境の醸成及び取得の促進に努める。

⑤ 子育てをしている職員に対する異動についての配慮

任命権者等は、所属長を通じて、子育てをしている職員の職場における状況を充分把握し、配慮に努める。

2 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備等について

育児休業や部分休業は平成13年の法律改正により、平成14年度以降、子どもが3歳の誕生日の前日まで男女に限らず取得できることとなっているが、その取得実績をみると、本町職員で女性職員の100%が取得しているのに対し、男性職員では過去取得実績は無い。加えて平成19年度より、小学校就学前の子を養育する職員が職務を完全に離れることなく育児を行える育児短時間勤務が制度化され、環境の整備が進む一方で、制度が複雑多様化し、十分な周知ができていない。

育児休業の取得期間について「3歳未満の子を養育している職員への聞き取り」（以下「聞き取り」という。）によると、育児休業取得者の全員がおおむね1年間取得したと答えた。さらに、聞き取りで育児休業をしなかった男性職員の中にも、3ヶ月あるいは1年間取得してみたかったという回答があった。

職員アンケートや聞き取りによると、男性職員に対する「なぜ育児休業を取得しなかったのか」の質問に対する回答として、「自分以外に育児をする人がいたため」、「家計が苦しくなるため」といった自身の家庭の事情を除くと、「職場に迷惑をかけるため」、「業務が繁忙であったため」、「周囲（家族や地域）の理解が低い」などの理由が上位を占めていた。

このような状況から、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組として、育児休業等を希望する職員（特に男性職員について）に対し、その円滑な取得の促進等を図るため、既存制度の周知徹底による全職員の意識向上と、取得しやすい職場環境の整備に努める。

① 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度の周知

任命権者等は、育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度の周知を図るとともに、職員に育児休業等の取得手続きや取得中の経済的な支援等について情報提供を行う。

② 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度を取得しやすい職場環境の整備

任命権者等は、育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度を取得しやすい環境を整備するため、積極的な情報提供等により育児休業等の制度の趣旨を周知徹底し、職場の意識改革を行う。

所属長は、所属職員（特に男性職員）から、いつ育児休業等取得の申し出があった場合でも、業務に支障が生じることがないように、日頃から日常業務配分の適正管理に努める。

③ 男性職員の育児休業等の取得促進

任命権者等は、上記①、②の取組みに加え、特に配偶者が妊娠した旨の申し出があった男性職員に対しては、育児休業等の制度・手続について説明を行い、積極的に育児休業等を取得することを促進する。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

任命権者等は、育児休業を取得した職員が、円滑に職場復帰ができるよう支援を行う。所属長は、育児休業中の職員に対して、休業期間中の情報紙や通達等の情報提供を行なうとともに、復帰前に職務状況を把握しやすいよう打ち合わせをしたり必要に応じて復帰時における研修を実施するなど、職場復帰に向けての環境づくりに努める。

⑤ 育児休業に伴う臨時的任用職員の活用

所属長は、所属職員の妊娠または配偶者の妊娠により育児休業を取得する旨の申し出があった際には、当該職員が気兼ねなく育児休業を取得できる職場環境の整備を図るため、速やかに所属内の人員配置、事務分担の見直しを検討するとともに、任命権者等に対して臨時的任用職員の活用による代替要員の配置を要請し、これを受けた任命権者等は、その確保に努める。

3 庁内託児施設について

仕事と子育ての両立を支援するために、庁内託児施設を設置することが有効な方策の一つとされており、アンケートでも10%の職員が、庁内託児施設の設置は次世代育成支援に効果的と答えている。しかし、職場の規模等の問題や町内子ども園の充実を図るべきという慎重な対応を求める意見もあった。

こうした状況を踏まえ、現時点では他の環境を充実することが優先される。

4 時間外勤務の縮減について

職場における恒常的な時間外勤務は、子育てをする職員にとって大切な子どもと触れ合う時間を奪うだけでなく、時間外勤務による過重労働は、職員の健康状態に対しても重大な影響を及ぼすものである。

時間外勤務を縮減するためには、事務の簡素合理化による業務量の見直し、グループ制を活用した応援体制等の職場環境の整備を図る必要がある。

① 事務の簡素合理化の推進

所属長は、職場における事業内容を常に把握し、実態に即した体制整備・合理化に努めるとともに、職場を越えた類似事業の整理合理化についても検討を行う。

また、OA化の計画的な推進、庁内LANの活用といった事務処理体制の見直しなどにより、業務の簡素合理化を促進し、時間外勤務の縮減に努める。

② 人員の適正配置の推進

任命権者等は、所属長ヒアリング等を通じて各職場における人員の適正配置に努めるとともに、所属長は日頃から、職場のグループを越えた応援体制の整備などにより繁忙期における時間外勤務の縮減に努める。

③ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

任命権者等は時間外勤務の特に多い所属、職員を把握し、所属長にヒアリングによる注意喚起を行うとともに、職員各自の時間外勤務時間を把握させ、意識啓発と時間外勤務の縮減を推進する。

所属長は、グループ及び職員の相互協力体制を確立し業務分担に偏りが生じないように努める。

④ ノー残業デーの検討

任命権者等は、定時退庁ができない職員が多い所属を把握し、職員の健康管理のために「ノー残業デー」の導入について検討する。

所属長は、定時以降の会議や打ち合わせを控えるなど、職員が定時退庁しやすい職場環境づくりに努める。

⑤ 職員の健康管理の強化

任命権者等は、過重労働が職員の健康状態に及ぼす影響に配慮し、恒常的に時間外勤務が多い職員に対しては、労働環境の実態把握をし、職員の健康管理に配慮する体制を充実させる。

産業医等による健康管理のための学習会を実施し、各自の意識向上を図る。

5 年次有給休暇等取得の促進について

年次有給休暇の取得促進は、職員の健康管理、職務に対する能率向上に寄与するものであるため、全職員が取り組む必要がある。

特に子育て中の職員にとっては、大切な子どもと触れ合う時間の確保となるだけでなく、育児に伴う疲労の回復(リフレッシュ)の観点からも、積極的に取得することが重要である。

本町職員の年次有給休暇の取得日数は、平成16年以降10日に満たない状況にあり、十分な取得ができていない。

職員アンケートによると、「年次有給休暇の取得にためらいを感じる」人が「ためらいを感じない」人をやや上回っている。

このような状況から、年次有給休暇の取得を促進するためには、休暇取得に対する職員意識の向上を図るとともに、休暇を取得し易い職場環境の整備が必要である。

① 休暇取得のための意識啓発等

任命権者等は、休暇取得促進に向けた施策を実施し、取得促進の周知を図ることで職場の意識改革を行うとともに、取得し易い職場環境の整備を図る。また、所属長は職員の休暇取得状況の確認を行い、計画的な取得促進に関する助言・指導を行う。

② 年次有給休暇の計画的取得の促進

所属長は、所属における業務計画を策定・周知することにより、所属職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。また、職員が気兼ねなく年次有給休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備するとともに、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導する。

年次有給休暇の取得日数が低い職場の職員については、年間の年次有給休暇取得目標日数を設定するなど、計画的な取得に努める。

③ リフレッシュのための連続休暇等の取得の促進

任命権者等及び所属長は、自らがリフレッシュを目的とした連続休暇の取得に努めるとともに、職員に対し、夏季休暇、週休日・祝日に連続した休暇などの連続休暇が取得できる環境を整える。

6 臨時的任用職員の取扱いについて

現在、本町の臨時的任用職員には一定の年次有給休暇が認められている。

任命権者等は、臨時的任用職員に認められている休暇制度に関する資料を作成・配布するなど積極的な情報提供に努める。

臨時的任用職員が配属された所属長は、対象職員に対し休暇取得の促進に努める。

7 その他の次世代育成支援に関する事項

次世代育成支援、つまり次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成されていく環境の整備を図るため、特定事業主に課せられた役割は、ただ単に職場で働く職員に対する雇用主としての立場での取り組みで終わるものではなく、社会全体にも働きかける役割も担うものである。

特定事業主としての立場で、下記の取組を積極的に推進することにより社会全体における仕事と子育てを両立しやすい環境整備づくりに努める。

① 子育てバリアフリー

任命権者等は、本庁舎、文化センター、保健福祉センター等の公共施設において、授乳室・ベビーベッド・ベビーチェア等の設置を進めることで、乳幼児を連れてきた保護者の利便性の向上を図り、施設の新築や改築の際は、子どもを連れてきた方のための設備等を積極的に検討する。

さらに子どもを連れてきた方が公共施設を気兼ねなく利用できるよう、親切、丁寧な応対等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

② 子ども・子育てに関する地域貢献活動

任命権者等は、子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小中学生の社会科見学、職場体験学習等に協力するとともに、子どもが参加する地域の行事・活動に対し、公共施設の敷地や施設の提供に努める。

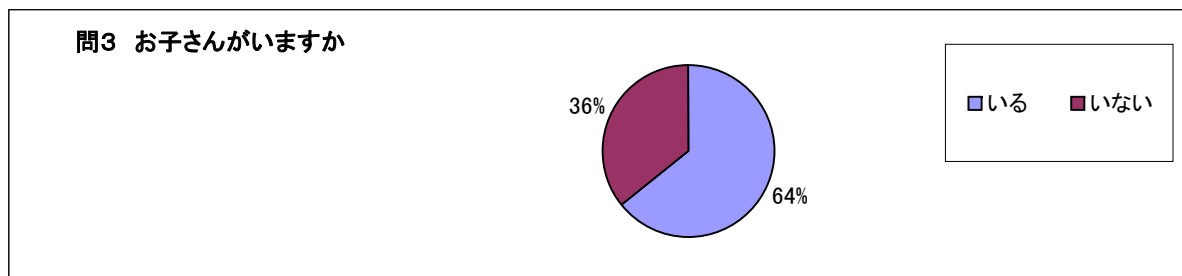
地域住民が安心して子どもを産み健やかに育てられる地域社会の環境整備を図るため、職員は地域の一員として子どもの健全育成のための地域貢献活動に積極的に協力する。

アンケート結果

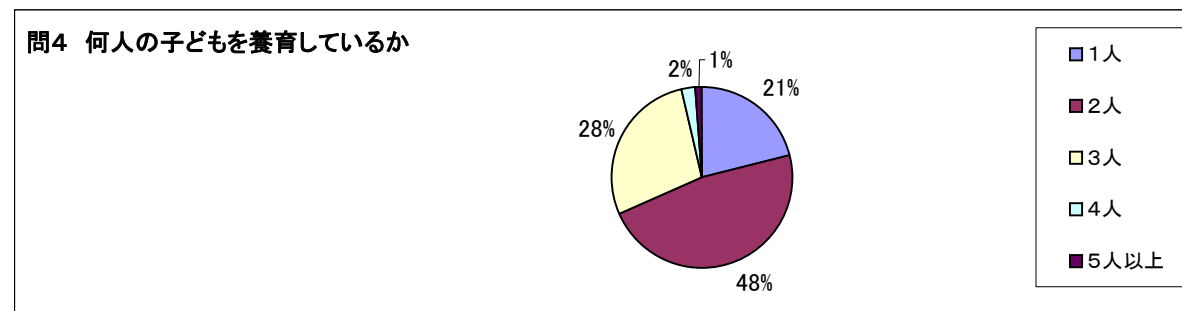
第2期次世代育成支援特定事業主行動計画アンケート結果

対象数		内訳			
		30歳未満	31～40歳	41～50歳	51歳以上
男性	100	27	18	17	38
女性	53	16	11	11	15
計	153	43	29	28	53

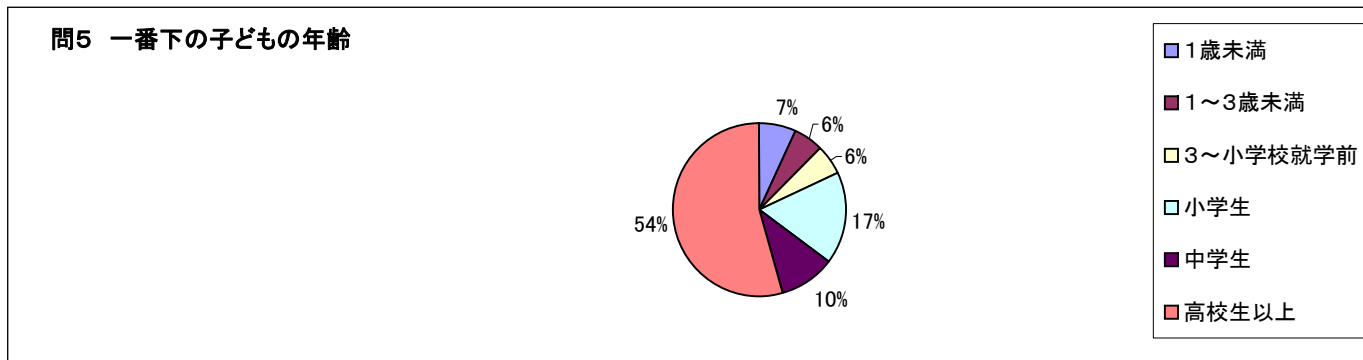
問3の回答 お子さんがいますか	全回答数	回答割合 回答数/全回答数計	30歳未満		31～40歳		41～50歳		51歳以上	
			男	女	男	女	男	女	男	女
いる	90	64%	2	1	10	6	17	12	31	11
いない	50	36%	21	15	5	3	2	0	1	3



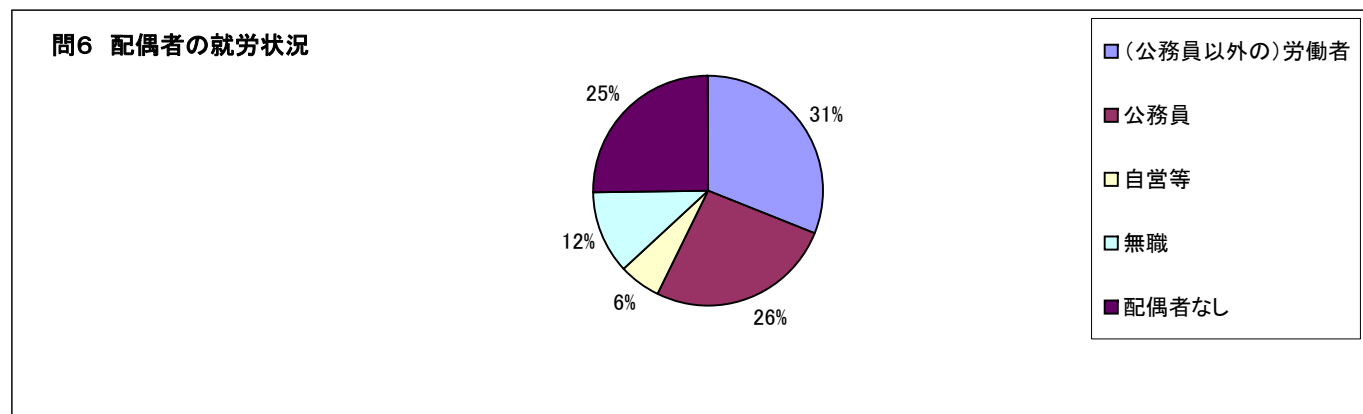
問4の回答 何人の子どもを養育していますか	全回答数	回答割合 回答数/全回答数計	30歳未満		31～40歳		41～50歳		51歳以上	
			男	女	男	女	男	女	男	女
1人	18	21%	2	1	2	2	1	0	7	3
2人	40	48%	0	0	4	2	12	6	14	2
3人	24	28%	0	0	4	2	3	6	5	4
4人	2	2%	0	0	0	0	0	0	1	1
5人以上	1	1%	0	0	0	0	1	0	0	0



問5の回答 あなたの一番下の(小さい)子どもは何歳ですか	全回答数	回答割合	30歳未満		31~40歳		41~50歳		51歳以上	
		回答数/対象者数計	男	女	男	女	男	女	男	女
1歳未満	6	7%	2	1	1	2	0	0	0	0
1~3歳未満	5	6%	0	0	3	2	0	0	0	0
3~小学校就学前	5	6%	0	0	2	0	2	1	0	0
小学生	15	17%	0	0	4	1	6	3	1	0
中学生	9	10%	0	0	0	1	5	3	0	0
高校生以上	48	54%	0	0	0	0	4	5	29	10

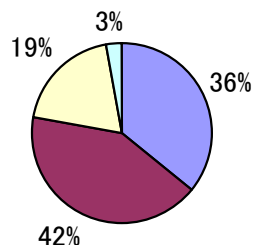


問6の回答 配偶者の就労状況	全回答数	回答割合	30歳未満		31~40歳		41~50歳		51歳以上	
		回答数/対象者数計	男	女	男	女	男	女	男	女
(公務員以外の)労働者	43	31%	0	4	3	4	11	5	12	4
公務員	36	26%	5	3	3	2	5	6	7	5
自営等	8	6%	0	1	0	0	0	1	4	2
無職	16	12%	3	0	4	0	1	0	7	1
配偶者なし	35	25%	15	8	4	3	2	0	1	2



問7の回答 育児休業制度を知っているか	全回答数	回答割合 回答数/回答数計	30歳未満		31～40歳		41～50歳		51歳以上	
			男	女	男	女	男	女	男	女
育児休業・育児部分休業や育児短時間勤務について制度の内容も知っている。	50	36%	0	4	5	6	7	9	8	11
育児休業等について概要は知っているが詳しくは知らない。	59	42%	11	8	9	1	8	3	17	2
育児休業制度については知っているが、その他の制度については知らない。	27	19%	10	4	1	2	3	0	6	1
育児休業制度、育児部分休業や育児短時間勤務制度についてほとんど知らない。	4	3%	2	0	0	0	1	0	1	0

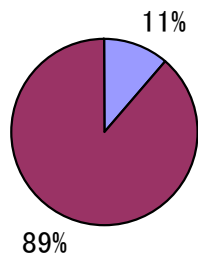
問7 育児休業制度を知っているか



- 育児休業・育児部分休業や育児短時間勤務について制度の内容も知っている。
- 育児休業等について概要は知っているが詳しくは知らない。
- 育児休業制度については知っているが、その他の制度については知らない。
- 育児休業制度、育児部分休業や育児短時間勤務制度についてほとんど知らない。

問8の回答 育児休業を取得したことがあるか	全回答数	回答割合 回答数/回答数計	30歳未満		31～40歳		41～50歳		51歳以上	
			男	女	男	女	男	女	男	女
取得したことがある	16	11%	0	1	0	5	0	8	0	2
取得したことがない	124	89%	23	15	15	4	19	4	32	12

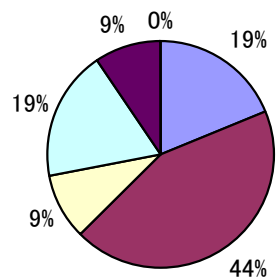
問8 育児休業を取得したことがあるか



- 取得したことがある
- 取得したことがない

問9の回答 育児休業を取得した理由	全回答数	回答割合 回答数/回答数計	30歳未満		31～40歳		41～50歳		51歳以上	
			男	女	男	女	男	女	男	女
子どもの世話をするのは親として当然	6	19%	0	0	0	2	0	3	0	1
自分で子どもの世話をしたかった	14	44%	0	1	0	5	0	7	0	1
子どもの世話をすることが自分にとってプラスになる	3	9%	0	0	0	1	0	1	0	1
配偶者が希望した又は配偶者と相談して自分が取得すると決めた	6	19%	0	1	0	2	0	2	0	1
配偶者の勤務先では育休の取得が困難又は未整備	3	9%	0	0	0	2	0	1	0	0
その他	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0

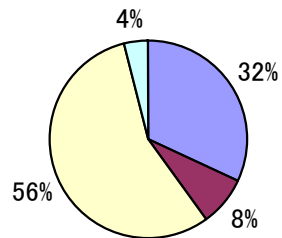
問9 育児休業を取得した理由



- 子どもの世話をするのは親として当然
- 自分で子どもの世話をしたかった
- 子どもの世話をすることが自分にとってプラスになる
- 配偶者が希望した又は配偶者と相談して自分が取得すると決めた
- 配偶者の勤務先では育休の取得が困難又は未整備
- その他

問10の回答 育休を取得する際に感じた不安	全回答数	回答割合 回答数/回答数計	30歳未満		31～40歳		41～50歳		51歳以上	
			男	女	男	女	男	女	男	女
業務に支障が生じるのではないかと	8	32%	0	0	0	3	0	3	0	2
昇給等に差がつくのではないかと	2	8%	0	0	0	0	0	2	0	0
経済的に厳しくなるのではないかと	14	56%	0	1	0	5	0	7	0	1
その他	1	4%	0	0	0	0	0	1	0	0

問10 育児休業を取得する際に感じた不安

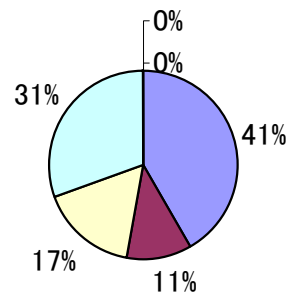


- 業務に支障が生じるのではないかと
- 昇給等に差がつくのではないかと
- 経済的に厳しくなるのではないかと
- その他

(その他) 代替の確保

問11の回答 育児休業を取得した感想	全回答数	回答割合 回答数/回答数計	30歳未満		31～40歳		41～50歳		51歳以上	
			男	女	男	女	男	女	男	女
子育ての大変さと喜びを実感	15	41%	0	1	0	5	0	7	0	2
長く職場を離れ、不安が大きかった	4	11%	0	1	0	2	0	1	0	0
子育てを通じ同世代の知り合いが増え、地域のつながりができた	6	17%	0	0	0	3	0	3	0	0
同僚にも育児休業等をとることを勧めたい	11	31%	0	0	0	4	0	6	0	1
育児休業等は今回限りとしたい	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0

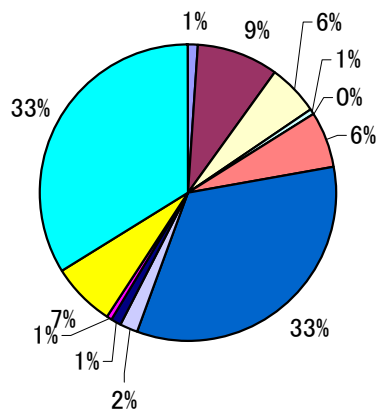
問11 育児休業を取得した感想



- 子育ての大変さと喜びを実感
- 長く職場を離れ、不安が大きかった
- 子育てを通じ同世代の知り合いが増え、地域のつながりができた
- 同僚にも育児休業等をとることを勧めたい
- 育児休業等は今回限りとしたい
- その他

問12の回答 なぜ育児休業を取得しなかったのか	全回答数	回答割合 回答数/回答数計	30歳未満		31～40歳		41～50歳		51歳以上	
			男	女	男	女	男	女	男	女
仕事にやりがいを感じていたため	2	1%	0	0	0	0	0	0	1	1
職場に迷惑をかけるため	14	9%	1	0	3	0	3	0	5	2
業務が繁忙であったため	9	6%	1	0	1	0	4	0	2	1
出世にひびくと思ったため	1	1%	0	0	0	0	1	0	0	0
復帰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	0	0	0	0	0	0
家計が苦しくなるため	10	6%	1	0	1	1	3	2	0	2
自分以外に育児をする人がいたため	54	33%	1	0	7	1	13	3	24	5
職場が育児休業等を取得しにくい雰囲気であったため	3	2%	0	0	1	0	0	0	1	1
配偶者や家族からの反対があったため	2	1%	0	0	0	0	0	0	1	1
(男性も取得できる)育児休業等の制度を知らなかったため	1	1%	0	0	0	0	0	0	1	0
育児休業等を取得することに抵抗があったため	11	7%	1	0	1	0	3	0	6	0
その他	55	33%	18	9	7	2	3	0	8	8

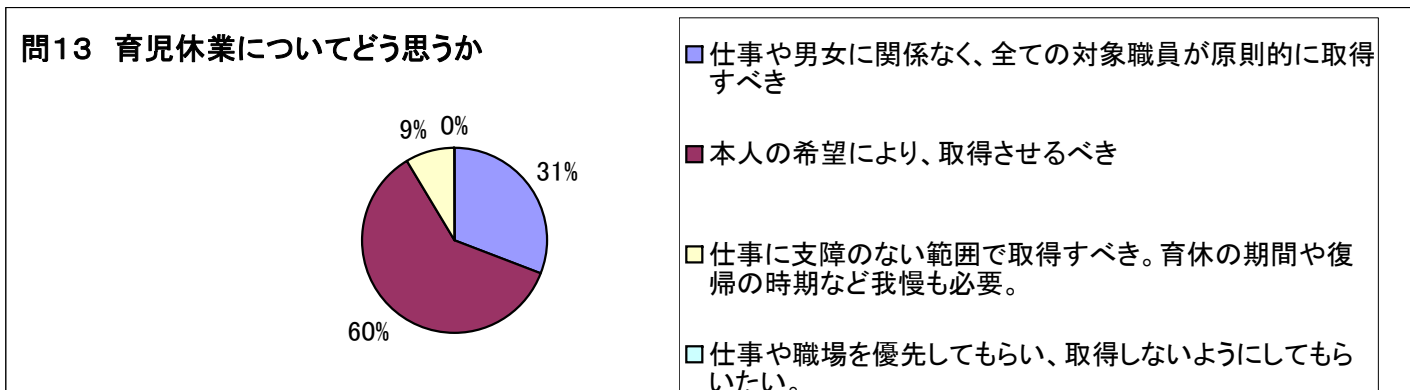
問12 なぜ育児休業を取得しなかったか



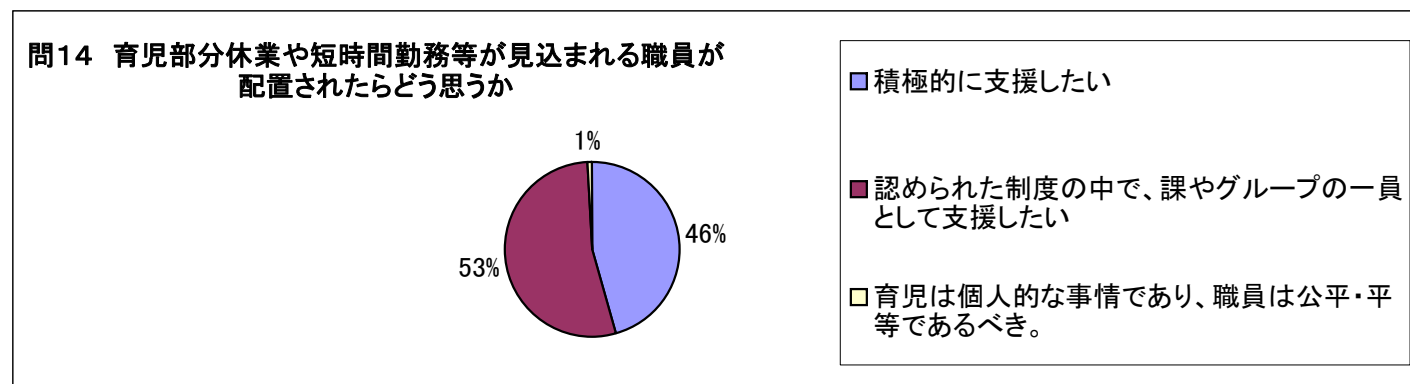
- 仕事にやりがいを感じていたため
- 職場に迷惑をかけるため
- 業務が繁忙であったため
- 出世にひびくと思ったため
- 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思ったため
- 家計が苦しくなるため
- 自分以外に育児をする人がいたため
- 職場が育児休業等を取得しにくい雰囲気であったため
- 配偶者や家族からの反対があったため
- (男性も取得できる)育児休業等の制度を知らなかったため
- 育児休業等を取得することに抵抗があったため
- その他

(その他) 当時なかった
制度の内容が悪かった
制度が職種で認められていなかった

問13の回答 育児休業についてどのように思うか	全回答数	回答割合 回答数/回答数計	30歳未満		31～40歳		41～50歳		51歳以上	
			男	女	男	女	男	女	男	女
仕事や男女に関係なく、全ての対象職員が原則的に取得すべき	43	31%	11	7	4	3	2	3	5	8
本人の希望により、取得させるべき	85	60%	10	8	11	6	15	9	22	4
仕事に支障のない範囲で取得すべき。育休の期間や復帰の時期など我慢も必要。	12	9%	2	1	0	0	2	0	5	2
仕事や職場を優先してもらい、取得しないようにしてもらいたい。	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0

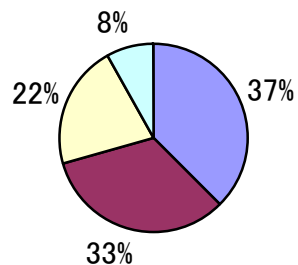


問14の回答 育休から復帰し、育児部分休業や育児短時間勤務等が見込まれる職員が同じ職場に配置されたらどう思うか	全回答数	回答割合 回答数/回答数計	30歳未満		31～40歳		41～50歳		51歳以上	
			男	女	男	女	男	女	男	女
積極的に支援したい	63	46%	9	10	9	7	7	7	5	9
認められた制度の中で、課やグループの一員として支援したい	74	53%	14	6	6	2	12	5	24	5
育児は個人的な事情であり、職員は公平・平等であるべき。	1	1%	0	0	0	0	0	0	1	0



問15の回答 子の看護休暇の取得について、当てはまるものは (子どもが病気になったけれど)取得しなかった 子どもが病気にならなかったのに取得したことはない 子どもが制度の対象(小学校就学前)ではなかったのに取得したことはない 取得したことがある	全回答数	回答割合 回答数/回答数計	30歳未満		31~40歳		41~50歳		51歳以上	
			男	女	男	女	男	女	男	女
(子どもが病気になったけれど)取得しなかった	33	37%	0	0	7	3	5	5	9	4
子どもが病気にならなかったのに取得したことはない	29	33%	1	1	2	1	8	2	12	2
子どもが制度の対象(小学校就学前)ではなかったのに取得したことはない	19	22%	1	0	0	0	4	2	8	4
取得したことがある	7	8%	0	0	1	2	0	3	1	0

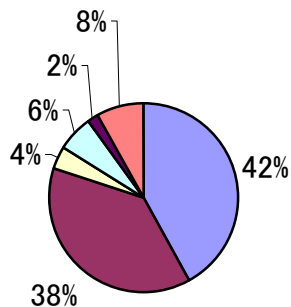
問15 子の看護休暇の取得について



- (子どもが病気になったけれど)取得しなかった
- 子どもが病気にならなかったのに取得したことはない
- 子どもが制度の対象(小学校就学前)ではなかったのに取得したことはない
- 取得したことがある

問16の回答 なぜ、子の看護休暇を取得しなかったのか 年次有給休暇で対応したため 家に看護する人が他にいたため 制度を知らなかったため 職場が看護休暇を取得しづらい状況であったため 親族、知人に預けたため その他	全回答数	回答割合 回答数/回答数計	30歳未満		31~40歳		41~50歳		51歳以上	
			男	女	男	女	男	女	男	女
年次有給休暇で対応したため	21	42%	0	0	4	2	2	4	8	1
家に看護する人が他にいたため	19	38%	0	0	7	0	2	1	6	3
制度を知らなかったため	2	4%	0	0	0	1	1	0	0	0
職場が看護休暇を取得しづらい状況であったため	3	6%	0	0	0	0	0	1	2	0
親族、知人に預けたため	1	2%	0	0	0	0	0	0	0	1
その他	4	8%	0	0	0	0	1	1	1	1

問16 なぜ子の看護休暇を取得しなかったか

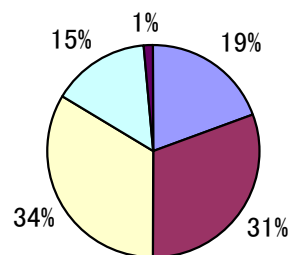


- 年次有給休暇で対応したため
- 家に看護する人が他にいたため
- 制度を知らなかったため
- 職場が看護休暇を取得しづらい状況であったため
- 親族、知人に預けたため
- その他

(その他回答) 当時看護休暇の制度がなかった

問17の回答 あなたが年次休暇を取得する方針は	全回答数	回答割合 回答数/回答数計	30歳未満		31～40歳		41～50歳		51歳以上	
			男	女	男	女	男	女	男	女
年次有給休暇は職員に認められた制度であり、付与日数は取得したい	26	19%	4	2	4	0	6	2	6	2
数日余裕を残してできるだけ取得したい	41	31%	7	4	7	3	7	2	11	0
業務の状況を見て、平均取得日数(8～10日)程度は取得したい	45	34%	8	7	3	6	3	3	9	6
病気や家族の世話など必要がある場合のみ取得したい	20	15%	2	3	0	0	3	4	5	3
基本的には休まない	2	1%	1	0	0	0	0	0	0	1

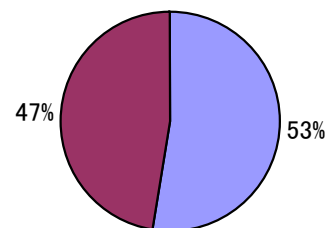
問17 年次有給休暇を取得する方針



- 年次有給休暇は職員に認められた制度であり、付与日数は取得したい
- 数日余裕を残してできるだけ取得したい
- 業務の状況を見て、平均取得日数(8～10日)程度は取得したい
- 病気や家族の世話など必要がある場合のみ取得したい
- 基本的には休まない

問18の回答 年次有給休暇を取得することにためらいを感じるか	全回答数	回答割合 回答数/回答数計	30歳未満		31～40歳		41～50歳		51歳以上	
			男	女	男	女	男	女	男	女
ためらいを感じる	72	53%	13	12	6	5	5	9	14	8
ためらいを感じない	65	47%	10	4	9	4	14	3	17	4

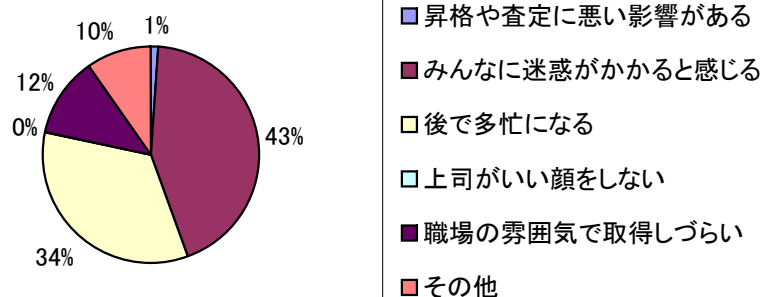
問18 年次休暇の取得にためらいを感じるか



- ためらいを感じる
- ためらいを感じない

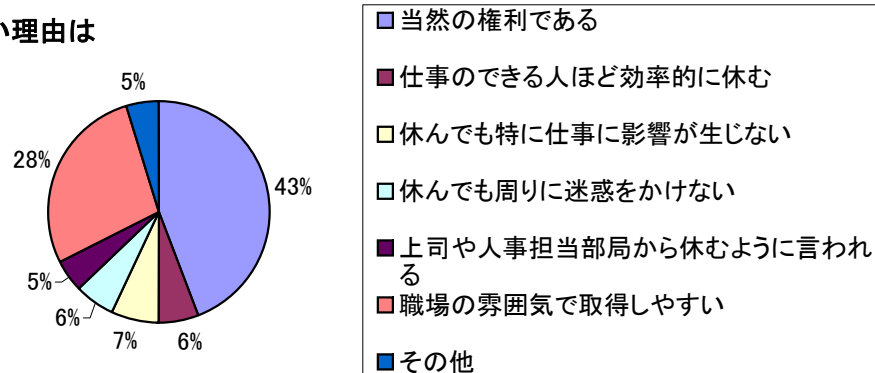
問19の回答 ためらいを感じる理由は	全回答数	回答割合 回答数/回答数計	30歳未満		31～40歳		41～50歳		51歳以上	
			男	女	男	女	男	女	男	女
昇格や査定に悪い影響がある	1	1%	0	0	0	0	0	0	1	0
みんなに迷惑がかかると感じる	40	43%	9	6	3	4	4	5	8	1
後で多忙になる	31	34%	6	4	4	2	2	2	5	6
上司がいい顔をしない	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0
職場の雰囲気取得しづらい	11	12%	2	2	2	1	2	0	2	0
その他	9	10%	0	2	0	0	0	3	2	2

問19 ためらいを感じる理由は



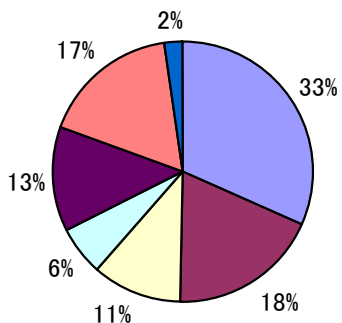
問20の回答 ためらいを感じない理由は	全回答数	回答割合 回答数/回答数計	30歳未満		31～40歳		41～50歳		51歳以上	
			男	女	男	女	男	女	男	女
当然の権利である	38	43%	4	1	5	1	11	1	12	3
仕事のできる人ほど効率的に休む	5	6%	3	0	0	0	1	0	0	1
休んでも特に仕事に影響が生じない	6	7%	3	0	0	0	1	0	2	0
休んでも周りに迷惑をかけない	5	6%	0	0	0	0	2	0	3	0
上司や人事担当部局から休むように言われる	4	5%	1	1	1	0	1	0	0	0
職場の雰囲気取得しやすい	24	28%	5	2	4	3	5	1	4	0
その他	4	5%	0	0	2	0	0	1	0	1

問20 ためらいを感じない理由は



問21の回答	全回答数	回答割合 回答数/回答数計	30歳未満		31～40歳		41～50歳		51歳以上	
			男	女	男	女	男	女	男	女
休暇の取得を促進するために必要と思う取り組みは										
業務遂行体制の工夫・見直し	86	33%	17	6	10	6	13	7	20	7
職場の意識改革	50	18%	8	6	8	4	5	4	11	4
年次休暇の計画表の作成・実施	30	11%	7	6	5	0	4	3	5	0
職場の業務予定の職員への早期周知	17	6%	2	2	3	2	2	2	2	2
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	35	13%	5	5	7	1	2	5	7	3
職場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	47	17%	7	3	6	4	6	7	9	5
その他	6	2%	0	1	1	0	0	1	2	1

問21 休暇の取得促進に必要な取り組み



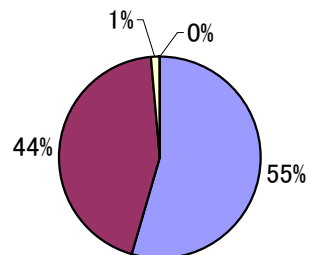
- 業務遂行体制の工夫・見直し
- 職場の意識改革
- 年次休暇の計画表の作成・実施
- 職場の業務予定の職員への早期周知
- ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇の取得促進
- 職場やその家族の記念日における休暇や学校行事への参加等のための休暇の取得促進
- その他

(その他回答)

- ・職員の意識改革
- ・代替の確保
- ・業務量及び人員数
- ・適正な人員配置

問22の回答 同僚や部下、上司が年次有給休暇を取得することについてどう思うか	全回答数	回答割合 回答数/回答数計	30歳未満		31～40歳		41～50歳		51歳以上	
			男	女	男	女	男	女	男	女
当然の権利であり、積極的に取得してもらいたい	73	55%	13	10	13	7	9	7	11	3
仕事の状況をみて取得してもらいたい	59	44%	9	6	2	2	9	6	19	6
周りの職員にも合わせてもらいたい	2	1%	2	0	0	0	0	0	0	0
仕事を優先し、最小限度にしてもらいたい	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0

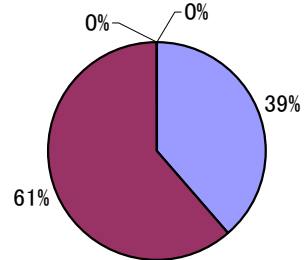
問22 同僚や部下、上司が年次休暇を取得することについては？



- 当然の権利であり、積極的に取得してもらいたい
- 仕事の状況をみて取得してもらいたい
- 周りの職員にも合わせてもらいたい
- 仕事を優先し、最小限度にしてもらいたい

問23の回答 超過勤務についての考え方	全回答数	回答割合 回答数/回答数計	30歳未満		31～40歳		41～50歳		51歳以上	
			男	女	男	女	男	女	男	女
できるだけ超過勤務をしない	53	39%	7	4	6	4	12	3	12	5
仕事の状況に応じて超過勤務をする	84	61%	16	12	9	5	7	9	18	8
周りの人程度に超過勤務をする	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0
超過勤務を減らすことは考えていない	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0

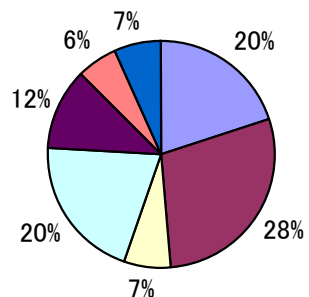
問23 超過勤務についての考え方



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

問24の回答	全回答数	回答割合 回答数/回答数計	30歳未満		31～40歳		41～50歳		51歳以上	
			男	女	男	女	男	女	男	女
超過勤務を減らすために効果的と思われる方法は										
超過勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり	53	20%	7	7	8	6	5	6	8	6
事務の簡素化、合理化	76	28%	13	4	12	4	14	5	18	6
定時退庁日の導入(強化)	18	7%	5	1	4	2	1	0	3	2
個々の職員のこころがけ	55	20%	7	10	6	2	11	2	13	4
上司が指示を的確にする	31	12%	4	1	5	4	8	2	4	3
上司が率先して帰る	15	6%	5	3	3	1	1	0	2	0
その他	18	7%	3	1	1	0	4	3	3	3

問24 超過勤務を減らすために効果的な方法



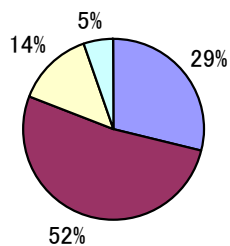
- 超過勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり
- 事務の簡素化、合理化
- 定時退庁日の導入(強化)
- 個々の職員のこころがけ
- 上司が指示を的確にする
- 上司が率先して帰る
- その他

(その他回答)

- ・人員の増加
- ・人員配置の適正化
- ・計画的な業務の処理
- ・園児が帰ってからしか事務ができないので超過勤務になってしまう

問25の回答 地域の活動や障害を持つ子どもの支援活動などへの参加について	全回答数	回答割合 回答数/回答数計	30歳未満		31～40歳		41～50歳		51歳以上	
			男	女	男	女	男	女	男	女
よく参加している又は参加していた	39	29%	7	0	4	1	9	4	12	2
時々参加している又は参加していた	70	52%	9	6	9	6	10	7	15	8
ほとんど参加しない又は参加していなかった	19	14%	6	5	1	2	0	0	3	2
参加したことはない	7	5%	1	5	1	0	0	0	0	0

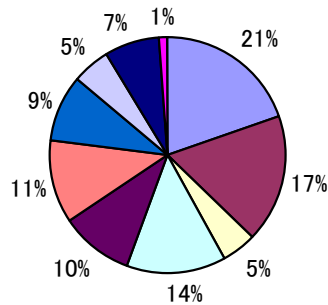
問25 地域の活動や障害を持つ子どもの支援活動などへの参加について



- よく参加している又は参加していた
- 時々参加している又は参加していた
- ほとんど参加しない又は参加していなかった
- 参加したことはない

問26の回答	全回答数	回答割合 回答数/回答数計	30歳未満		31～40歳		41～50歳		51歳以上	
			男	女	男	女	男	女	男	女
次世代育成支援に効果的な取り組み										
妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の通知	66	21%	12	9	8	5	5	7	15	5
子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	58	17%	12	9	9	3	8	7	6	4
庁内託児施設の設置	16	5%	1	3	2	0	1	2	3	4
子育てをしている職員に対する異動についての配慮	46	14%	10	8	3	6	4	4	9	2
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り組み	33	10%	2	5	4	2	4	5	8	3
子どもを連れて来た人のための乳幼児トイレやベビーベッドの設置等	38	11%	4	5	6	1	1	6	9	6
子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援	31	9%	2	2	5	1	3	4	9	5
子ども参観日や家庭参加型のレクリエーション活動の実施	17	5%	4	1	2	2	4	2	1	1
家庭教育に関する学習機会の提供	25	7%	3	1	2	2	2	5	6	4
その他	4	1%	0	0	0	2	0	1	1	0

問26 次世代育成支援に効果的な取り組み



- 妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の通知
- 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進
- 庁内託児施設の設置
- 子育てをしている職員に対する異動についての配慮
- 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り組み
- 子どもを連れて来た人のための乳幼児トイレやベビーベッドの設置等
- 子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援
- 子ども参観日や家庭参加型のレクリエーション活動の実施
- 家庭教育に関する学習機会の提供
- その他

(その他回答)

・授乳室の設置	・「家庭の日」を設けて充実させる → ゆっくりすごせる日
・厳しい世の中なのでやむを得ないが、小さい頃からの集団生活により、母子関係・親子関係が希薄化してきた。子どもたちの心が育ちにくい一つでは？「子どもにとっての最善の利益は何か」ということも伝えていかなければならないと思う。	・小学生以下の子どもがいる職員の残業時間を制度化(父母ともに)

問27の回答
その他
玖珠町には庁舎にベビーベッドを設置済なので九重も設置してほしい
子育て支援に関しては、各々の家庭事情があるため一概には言えないが、できるだけ多くのニーズに応えられる体制づくりは必要と思う。
職場はもちろん地域で子育てを支援するような意識改革が必要
小さい子どもと遊べるような公園があるとよい。他のお母さんたちも希望していた
仕事の状況によっては、帰宅後も心身に余裕がないとき、子どもと楽しいコミュニケーションがとれず、後で反省することが時々ある。
病児保育や「病気になるまで治まるまでの回復」までの保育充実を保育園に望みたい。

3歳未満の子を養育している職員アンケート結果

1. 育児休業の制度をどのように知りましたか？

回答	回答数
事務担当者	1
周りの人	3
会議等の連絡	
その他(組合、メディア等)	4

2. 取得しようと思った時期は？

回答	回答数
妊娠がわかったとき(妊娠1月頃)	1
妊娠2月頃	3
妊娠6月頃	1

3. 取得をためらいましたか？

回答	回答数
はい	1
いいえ	4

4. ためらった理由は？

回答	回答数
職場の問題	
経済的な問題	1
その他	

5. 自分の意志で取得しましたか？

回答	回答数
自分の意志	5
家族に勧められて	
その他	

6. 休業の期間は何月？

7. その期間とした理由

8. その期間は充分だったか？

回答	回答	回答
10ヶ月	手当がなくなるからということ、きりが良いように3月末までとした。	短かった
1年	きりが良いように、3月末までとした。	充分と感じた
11ヶ月	家計が苦しいのでこれ以上は休めない。	どちらともいえない
11ヶ月	きりが良いようにということ、代替のことを考えて。	どちらともいえない
1年	1歳になるまでは子育てに専念したいと思った。代替が確保できたので、安心して休めた。	充分と感じた

9. 休業期間中に不安があったか？

回答	回答数
あった	5
なかった	0
どちらともいえない	0

10. どんな不安があったか？

回答	回答数
経済的な不安	4
復帰することについての不安	4
環境が変わることへの不安	1
子育ての不安	2
その他	0

11. 職場に復帰する際困ったことがあったか？

回答	回答数
あった	3
なかった	0
どちらともいえない	2

12. どういう困りごとか？

回答
自分が残業で配偶者がいない日はどうしよう
両立できるかどうか
4月1日付けの復帰なので異動したらどうしよう

13. 育児休業期間を通しての感想

回答
育児を通して、仕事では学べない多くの人生経験ができたと思います。
取得してよかった
育休があるおかげで育児に専念でき、ありがたい。
1人目にはない余裕を持った時間をすごせた。また、3子以降の産後休暇が13週になったことはとてもよかった。
日々の小さな成長を感じられたことがよかった。また、一緒に過ごす貴重な時間を持つことができた。

14. 育児休業等の制度について、改善して欲しいこと

回答
社会風潮として、「育休＝女性が取得するもの」という気運があるので、今以上に男性が育児に参加することを後押しするような制度となれば、男性の取得につながると思う。
取得しようと思っても、共働きでかつ二人とも公務員という環境でないと現実的には無理があると思う。(田舎では特に。経済的なものも大きい)
給与の支給が(3ヶ月程度でも)あれば、是非取得してみたい気持ちはある。
休業中の経済的な支援等が考えられないか。
復帰後の時差出勤等も検討できるとよい。
男性も取得できるとは言え、実際のところ難しいと感じる。対象となる職員や上司に周知するように配慮が欲しい(取得しやすい環境の整備)
上司の後押しがあったら、育休を取得しやすいと思う。(取得したと思う)
経済的な不安を解消できると良い。手当も1歳半くらいまで出ると良い。
育児休業手当ももう少し比率があがると良い。
手続きが多いことと、何度も役場に出向かないといけないので、まとめてできるとよい。また、どういう手続きをどういう手順でするのかという表のようなものがあるとよい。
育児休業中の代替の確保はひきつづきお願いしたい
住居手当が出なくなるので、改善されると良いと思います。男性職員も取りやすくなるし、女性職員で世帯主になっている場合助かります。

15. 特定事業主行動計画について何かあれば

回答
内容について詳しく知れる機会があればよいと思う。
計画自体あまりよく知らない。
地域や親類の理解の低さを感じる(男性の育休について)

16. (育休を取らなかった人) 育児休業をとりたかったか？

回答	回答数	期間は？
はい	2	3ヶ月、1年
いいえ	0	
どちらともいえない	2	

17. その他

回答
育児に関わる特休について、もう少し手続きが簡単になるとよい。また、手続きの手順表(フロー)があると職場の人に頼みやすい。制度の周知にもつながると思う。