

＝ 特定事業主行動計画策定のためのアンケート ＝

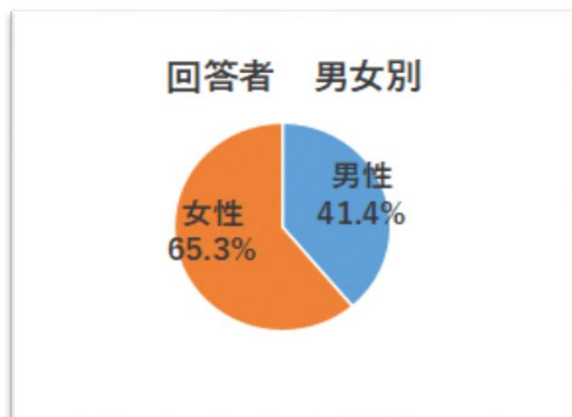
令和元年11月19日から1週間全職員対象に実施しましたアンケート調査の結果は次のとおりです。

▼ 1 回答者御自身のことについて

問1 性別はどちらですか

- 1 男性
- 2 女性
- 計

全数	回答数	未回答数	構成比
251	104	147	41.4%
98	64	34	65.3%
349	168	181	48.1%



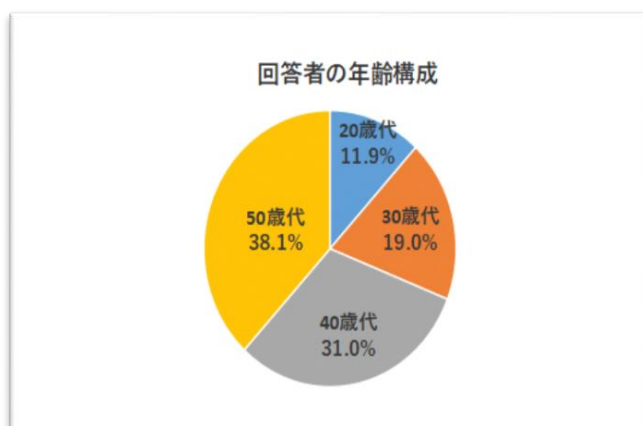
2019/11月現在

	全数	男性	女性
20代	40	29	11
30代	75	57	18
40代	112	80	32
50代以上	122	85	37
合計	349	251	98

問2 年齢はおいくつですか

- 1 20歳代
- 2 30歳代
- 3 40歳代
- 4 50歳代以上
- 計

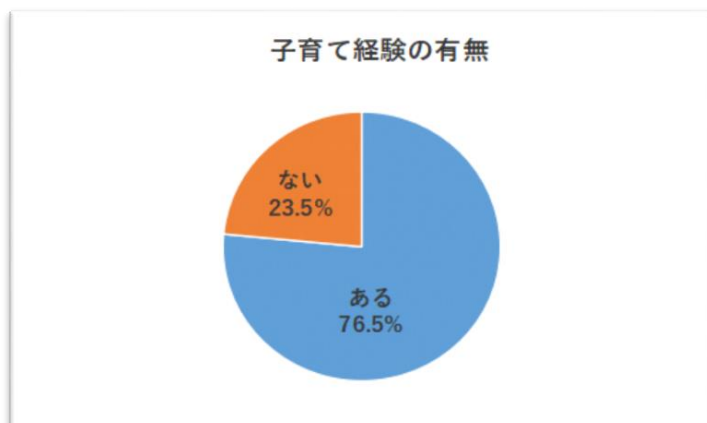
	回答数	構成比	男性	女性
20代	20	11.9%	12	8
30代	32	19.0%	20	12
40代	52	31.0%	33	19
50代以上	64	38.1%	39	25
計	168	100.0%	104	64



問3 子育て経験はありますか。

- 1 ある
2 ない
計

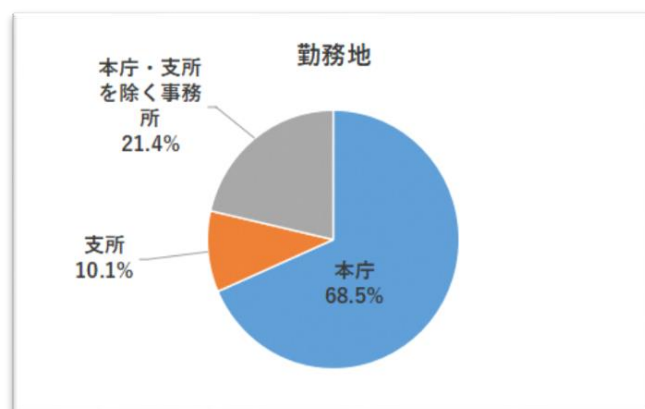
回答数	構成比	男性	女性
127	76.5%	84	43
39	23.5%	18	21
166	100%	102	64



問4 あなたの勤務地はどちらですか。

- 1 本庁
2 支所
3 本庁・支所を除く
事務所
計

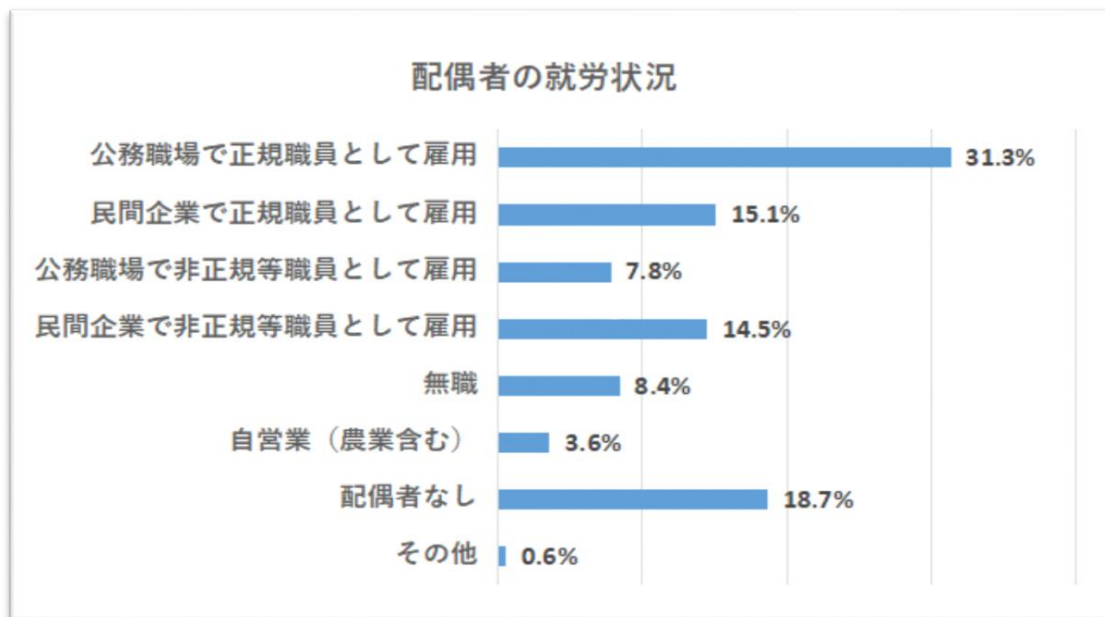
回答数	構成比
115	68.5%
17	10.1%
36	21.4%
168	100.0%



問5 配偶者の就労状況について、当てはまるもの1つに○をつけて下さい。

- 1 公務職場で正規職員として雇用
2 民間企業で正規職員として雇用
3 公務職場で非正規等職員として雇用
4 民間企業で非正規等職員として雇用
5 無職
6 自営業（農業含む）
7 配偶者なし
8 その他（ ）
計

回答数	構成比
52	31.3%
25	15.1%
13	7.8%
24	14.5%
14	8.4%
6	3.6%
31	18.7%
1	0.6%
166	100.0%

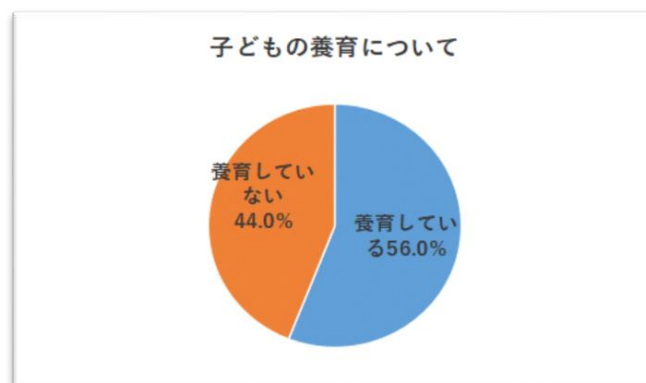


問6 現在、あなたは子どもを養育していますか。

	回答数	構成比
1 養育している	94	56.0%
2 養育していない	74	44.0%
計	168	100.0%

養育している人（94人）の内訳

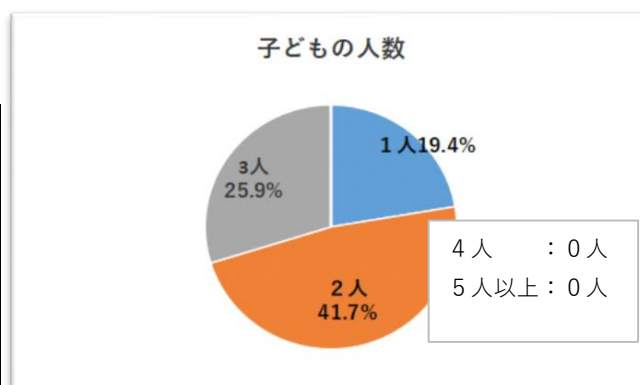
	男性	女性
20代	3	0
30代	15	7
40代	30	14
50代以上	19	6
計	67	27



問6で「養育している」と回答した方にお聞きします。

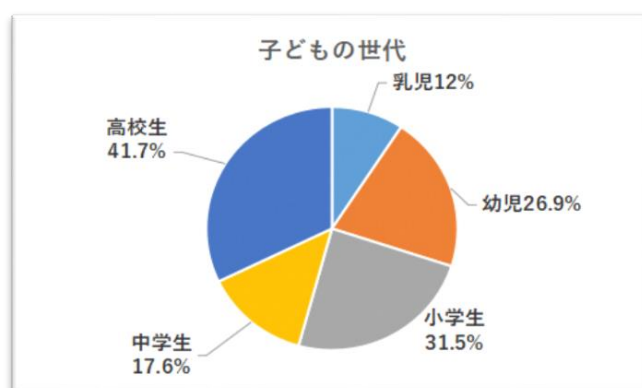
問① 子どもの人数は何人ですか。

	回答数	構成比
1 1人	21	19.4%
2 2人	45	41.7%
3 3人	28	25.9%
4 4人	0	0.0%
5 5人以上	0	0.0%



問② 子どもの世代は。（複数回答可）

	回答数	構成比
1 乳児（0～1歳）	13	12.0%
2 幼児（2歳～6歳）	29	26.9%
3 小学生	34	31.5%
4 中学生	19	17.6%
5 高校生以上	45	41.7%

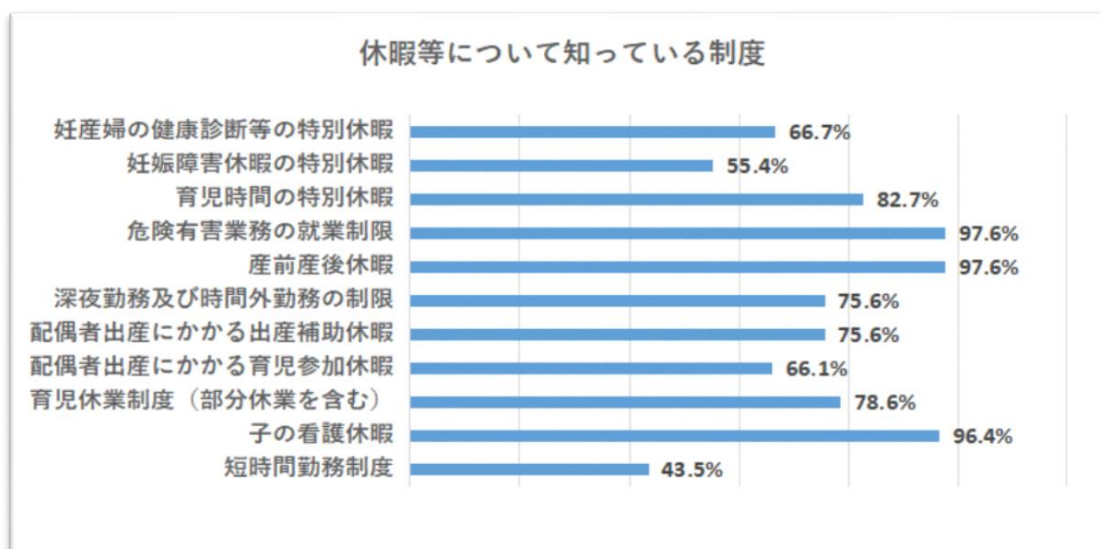


▼2 妊娠中及び出産後における諸制度について

問7 全ての職員にお聞きします。

母性保護の観点から現在制度化されている妊娠中及び出産後に関する休暇や制度について、知っているもの全てに○をつけて下さい。

	回答数	構成比	男性	女性
1 妊産婦の健康診断等の特別休暇	112	66.7%	55	57
2 妊娠障害休暇の特別休暇	93	55.4%	34	59
3 育児時間の特別休暇	139	82.7%	81	58
4 危険有害業務の就業制限	78	97.6%	35	43
5 産前産後休暇	164	97.6%	100	64
6 深夜勤務及び時間外勤務の制限	104	75.6%	38	66
7 配偶者出産にかかる出産補助休暇	127	75.6%	74	53
8 配偶者出産にかかる育児参加休暇	111	66.1%	65	46
9 育児休業制度（部分休業を含む）	132	78.6%	71	61
10 子の看護休暇	162	96.4%	99	63
11 短時間勤務制度	73	43.5%	38	35



比較

・ 5年前のアンケートと比較すると（カッコ内は前回の数値）、妊婦の健康診断等の特別休暇（59.7％）、妊娠障害休暇の特別休暇（42.5％）、育児時間の特別休暇（76.1％）、危険有害業務の就業制限（91.2％）、産前産後休暇（91.2％）については前回よりもポイント増となっており、休暇制度の周知ができていることがうかがえます。ただ、深夜勤務及び時間外勤務の制限（81.0％）、配偶者出産にかかる出産補助休暇（81.0％）、育児休業制度（75.2％）についてはポイント減となっています。

・上記で知っていると回答した方の内訳 ＝ 養育している人、養育していない人への認知度

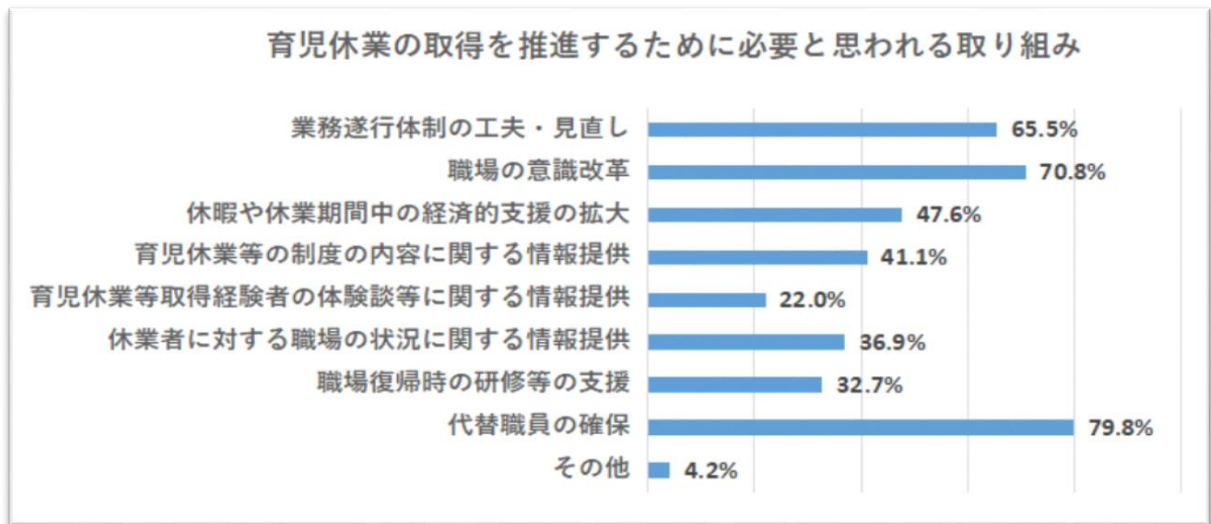
	養育している人	養育していない人	合計
1 妊産婦の健康診断等の特別休暇	63	49	112
2 妊娠障害休暇の特別休暇	49	44	93
3 育児時間の特別休暇	79	60	139
4 危険有害業務の就業制限	45	33	78
5 産前産後休暇	90	74	164
6 深夜勤務及び時間外勤務の制限	60	44	104
7 配偶者出産にかかる出産補助休暇	79	48	127
8 配偶者出産にかかる育児参加休暇	69	42	111
9 育児休業制度（部分休業を含む）	70	62	132
10 子の看護休暇	93	69	162
11 短時間勤務制度	47	26	73

・ どの休暇も養育している人の方が認知度が高いことがわかります。

全職員の認知度を上げる：現在養育していない人もいずれは養育する側になる可能性がありますし、養育が終わった方にも知ってもらうことで、対象者が取得しやすい職場環境へとなり、取得率の向上へと繋がると考えられます。

問8 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全てに○をつけて下さい。

	回答数	構成比
1 業務遂行体制の工夫・見直し	110	65.5%
2 職場の意識改革	119	70.8%
3 休暇や休業期間中の経済的支援の拡大	80	47.6%
4 育児休業等の制度の内容に関する情報提供	69	41.1%
5 育児休業等取得経験者の体験談等に関する情報提供	37	22.0%
6 休業者に対する職場の状況に関する情報提供	62	36.9%
7 職場復帰時の研修等の支援	55	32.7%
8 代替職員の確保	134	79.8%
9 その他（ ）	7	4.2%



その他意見

・職員を増やしてほしい、育児休業中の代替職員を臨時職員ではなく正規職員を配置してほしい。（20代女性：1名、30代女性：2名）

・女性の育休取得は十分推進されていると思うので、父親側が育休までとは言わないが子育てに参加することを促進できたらよいと思う。（20代女性）

・休業者が属する職場に対する支援（50代男性）

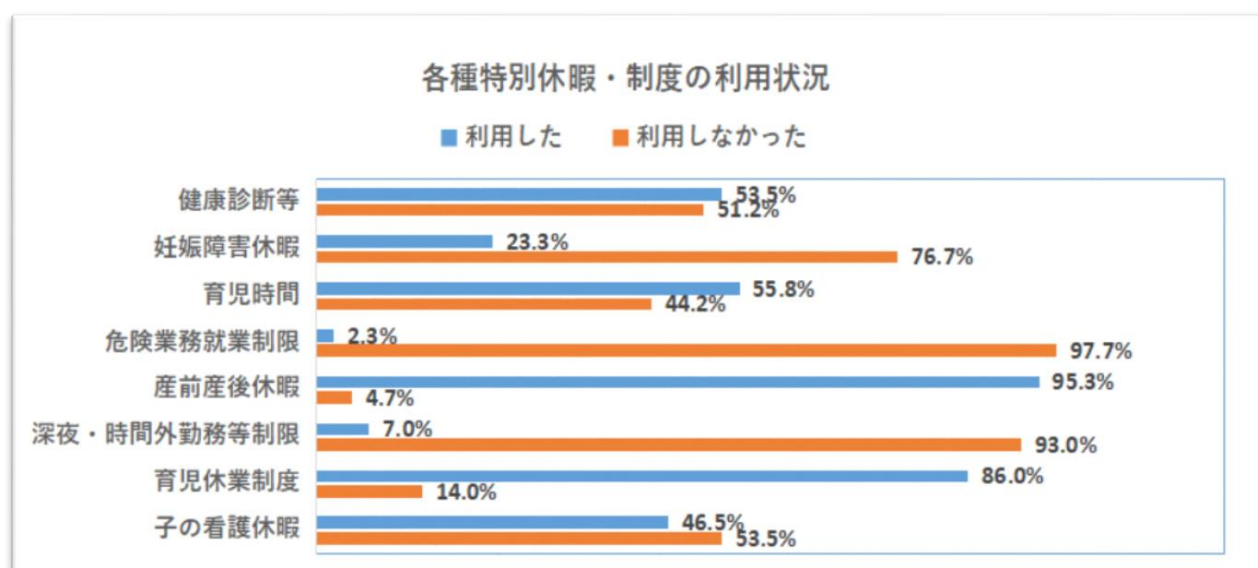
・国家公務員のように男性職員も1か月育児休業を取る等を積極的に推進するべき。（30代男性）

前回のアンケート結果でも上位であった「職場での意識改革（67.7%）」、「業務遂行体制の工夫・見直し（62.8%）」は前回よりポイント増で上位にあります。また今回より項目事項とした「代替職員の確保」は上記のその他意見にもあるとおり、多くの職員がその取り組みが必要と考えています。

どの職員も安心して育児休業の取得ができるよう、制度の内容の情報を広く提供し、取得しやすい職場環境をつくりとともに、行財政改革を含め事務事業の見直し、代替職員の確保が必要と思われます。

問9 子育て経験のある女性職員にお聞きします。（→それ以外の方は、問17へ）
各種特別休暇・制度を利用しましたか。

- 1 健康診断等
- 2 妊娠障害休暇
- 3 育児時間
- 4 危険業務就業制限
- 5 産前産後休暇
- 6 深夜・時間外勤務等制限
- 7 育児休業制度
- 8 子の看護休暇



問10 子育て経験のある女性職員で、問9でお聞きした諸制度を、利用しなかった方にお聞きします。

諸制度を利用しなかった理由について、当てはまるものの全てに○をつけてください。

理由 休暇等の種類	た 要 取 が 得 な す か る 必 ず	ら を 職 場 に 迷 か 惑	ら で 業 務 が 多 か 忙	だ い 行 っ た 場 か 環 境 に く	か が 手 続 き 方 法 が わ か ら な か つ た	ら な 当 時 の 制 度 が あ つ た	そ の 他
1. 健康診断等	4	7	3	1	2	3	6
2. 妊娠障害休暇	27	3	0	1	1	2	1
3. 育児時間	7	9	5	1	2	2	1
4. 危険業務就業制限	34	2	0	0	1	5	1
5. 産前産後休暇	1	0	0	0	0	0	0
6. 深夜・時間外勤務の制限	31	3	2	2	0	5	1
7. 育児休業制度	1	0	2	1	0	1	3
8. 子の看護休暇	7	2	0	0	2	12	2
計	112	26	12	6	8	30	15

その他意見

・職場の理解を得られる環境（雰囲気）であったとは言い難い。

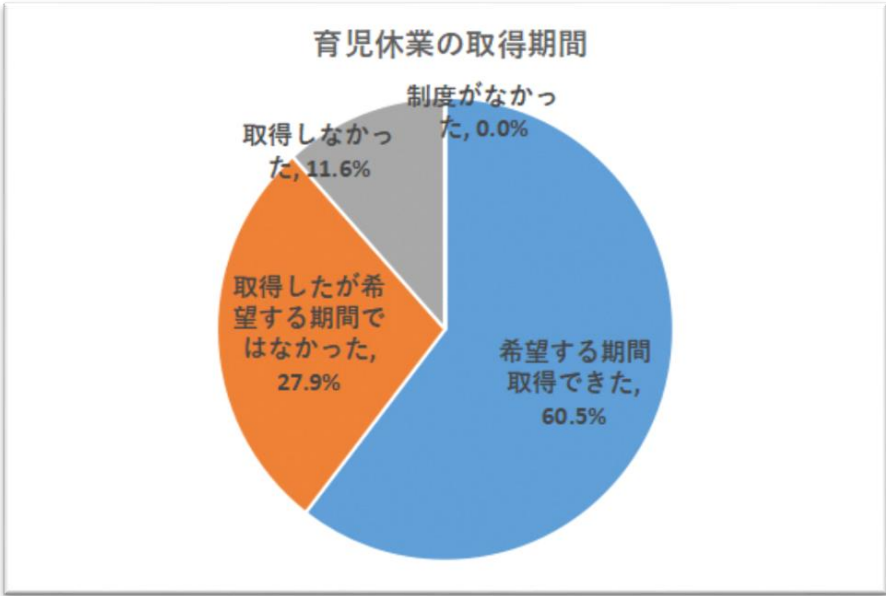
・年休、振休で処理をした。

＊「手続き方法がわからなかった」という理由の方の人数は、前回アンケート結果（14人）より減少しており、情報提供ができてきたと思われます。また「行使しにくい職場環境だったから」という理由の方も少なくなっています。ただ、「職場に迷惑をかけるから」という理由で制度を利用しなかった方が前回より増えています。引き続き取得しやすい職場環境を整えるとともに、対象者への情報の提供、取得の促進をしていく必要があると思われます。

問11 子育て経験のある女性職員にお聞きします。
育児休業の取得期間はいかがでしたか。

- 1 希望する期間取得できた
- 2 取得したが希望する期間ではなかった
- 3 取得しなかった
- 4 制度がなかった
- 計

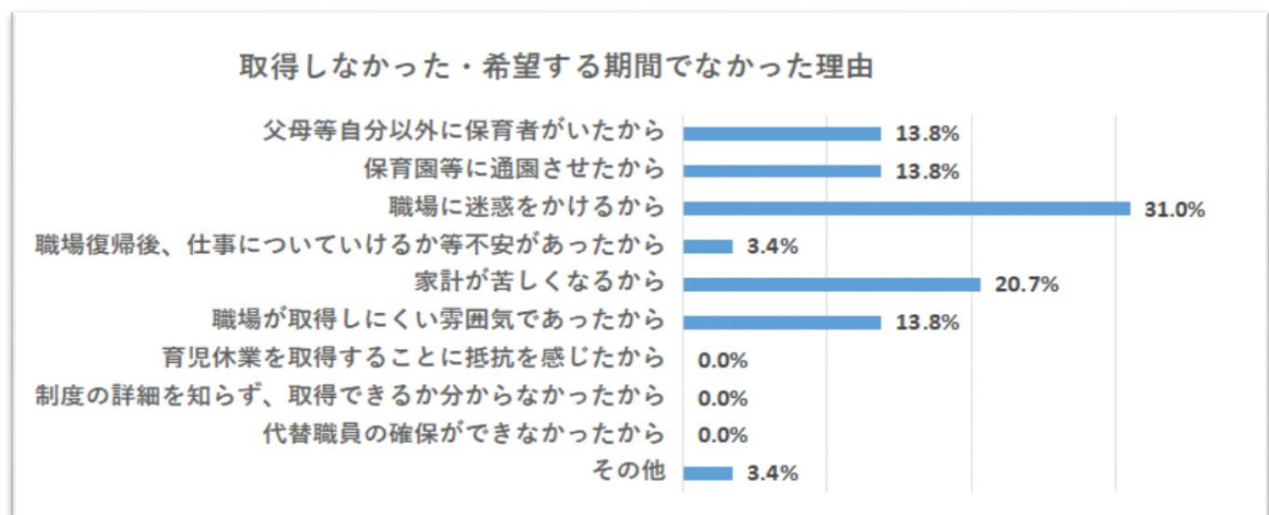
回答数	構成比
26	60.5%
12	27.9%
5	11.6%
0	0.0%
43	100.0%



問12 問11で「2：取得したが希望する期間ではなかった」「3：取得しなかった」とお答えした方にお聞きします。下記項目に当てはまる理由全てに○をつけてください

- 1 父母等自分以外に保育者がいたから
- 2 保育園等に通園させたから
- 3 職場に迷惑をかけるから
- 4 職場復帰後、仕事についていけるか等不安があったから
- 5 家計が苦しくなるから
- 6 職場が取得しにくい雰囲気であったから
- 7 育児休業を取得することに抵抗を感じたから
- 8 制度の詳細を知らず、取得できるか分からなかったから
- 9 代替職員の確保ができなかったから
- 10 その他（ ）

回答数	構成比
4	13.8%
4	13.8%
9	31.0%
1	3.4%
6	20.7%
4	13.8%
0	0.0%
0	0.0%
0	0.0%
1	3.4%



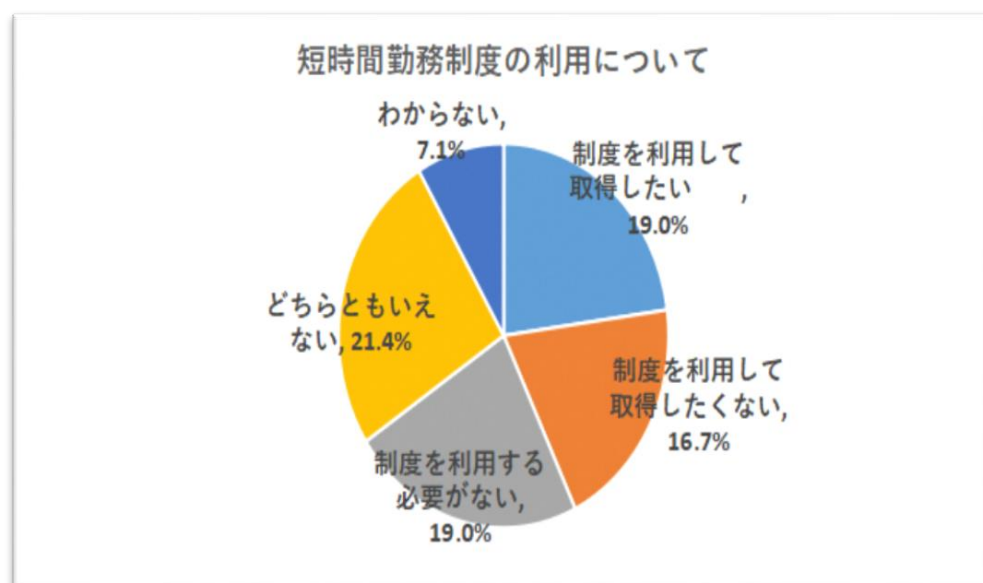
*取得しなかった・希望する期間でなかった理由の中で、「代替職員の確保ができなかったから」が0%となっている反面、「職場に迷惑をかけるから」や「職場が取得しにくい雰囲気であったから」という理由で希望する期間の取得が叶わなかった方もいるようです。

問13 就学前（0～6歳児）のお子さんがいる方にお聞きします。

「短時間勤務制度」（無給）を利用して育児休暇を取得したいとおもいますか。

- 1 制度を利用して取得したい
- 2 制度を利用して取得したくない
- 3 制度を利用する必要がない
- 4 どちらともいえない
- 5 わからない

回答数	構成比
8	19.0%
7	16.7%
8	19.0%
9	21.4%
3	7.1%

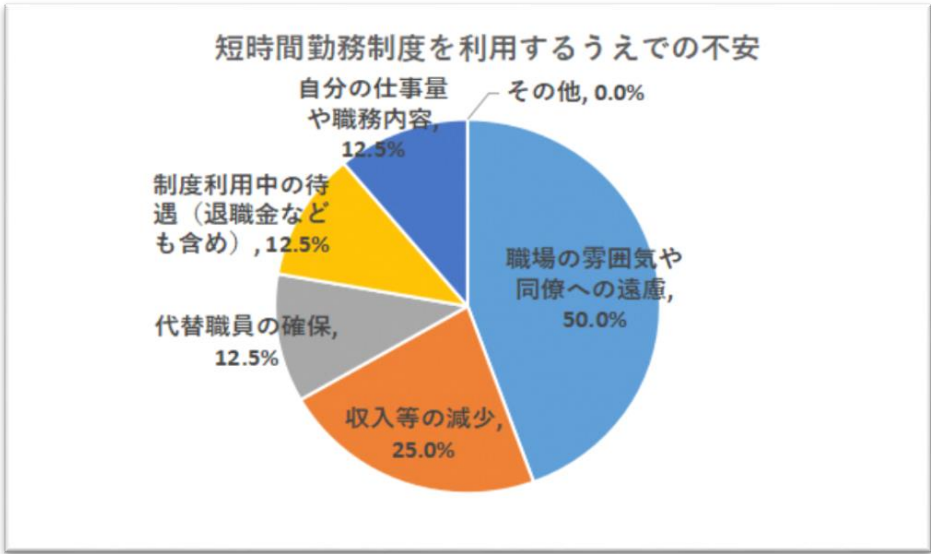


問14 問13で「1 取得したい」を選んだ方にお聞きします。

あなたが「短時間勤務制度」を活用する上で、最も不安に思う事はなんですか。

- 1 職場の雰囲気や同僚への遠慮
- 2 収入等の減少
- 3 代替職員の確保
- 4 制度利用中の待遇（退職金なども含め）
- 5 自分の仕事量や職務内容
- 6 その他（ ）

回答数	構成比
4	50.0%
2	25.0%
1	12.5%
1	12.5%
1	12.5%
0	0.0%



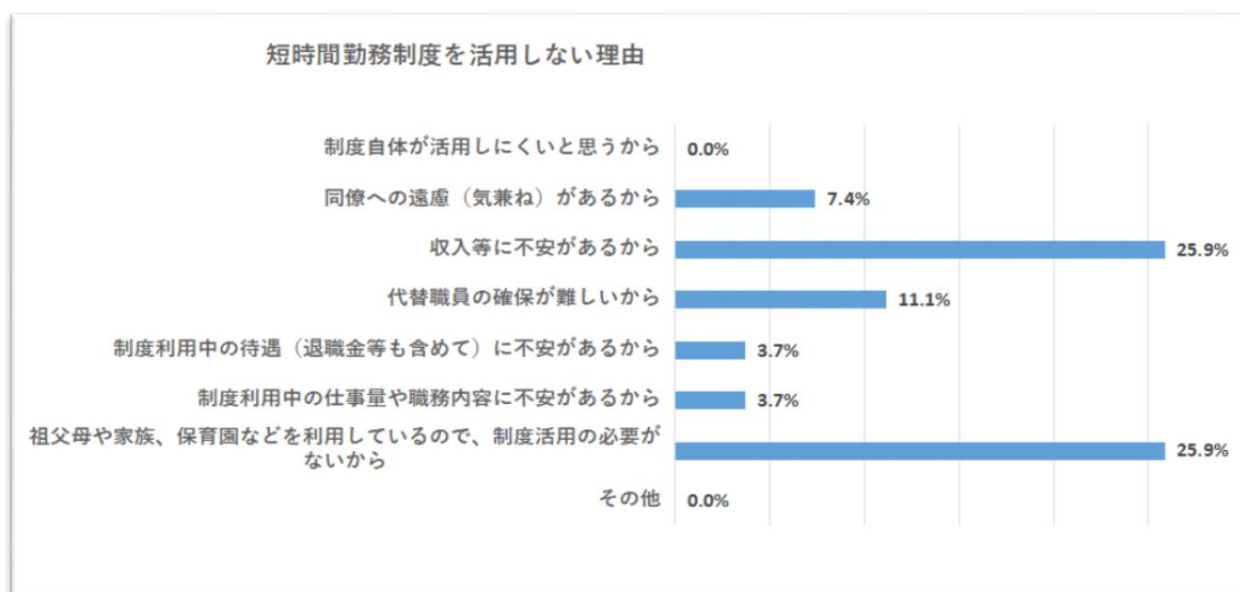
問15 問13で「2」から「5」を選んだ方にお聞きします。

あなたが「短時間勤務制度」を活用しない（できない）と思う理由はなんですか。

最も当てはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 制度自体が活用しにくいと思うから
- 2 同僚への遠慮（気兼ね）があるから
- 3 収入等に不安があるから
- 4 代替職員の確保が難しいから
- 5 制度利用中の待遇（退職金等も含めて）に不安があるから
- 6 制度利用中の仕事量や職務内容に不安があるから
- 7 祖父母
- 8 その他

回答数	構成比
0	0.0%
2	7.4%
7	25.9%
3	11.1%
1	3.7%
1	3.7%
7	25.9%
0	0.0%



* 短時間勤務制度は、無給となるため経済的な不安や取得する間の代替職員の確保の難しさを理由に、また家族の協力や保育園の利用により制度を活用しない方が多いようです。

取得したい方の半数が、取得するに当たって最も不安に思うことを「職場の雰囲気や同僚への遠慮」と上げています。

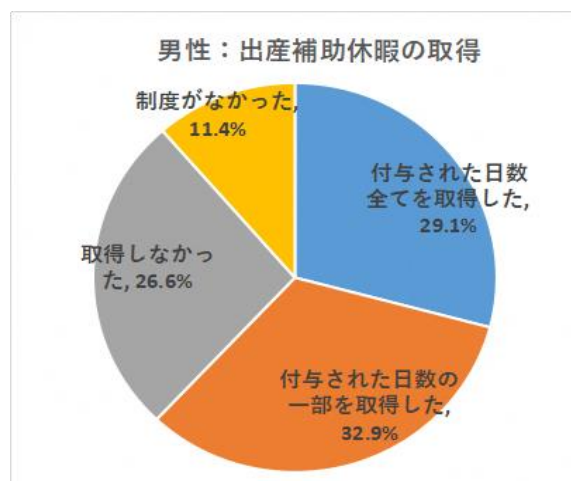
▼ 3 男性の子育て休暇の取得について

※以下、子育て経験のある男性職員にお聞きします。→それ以外の方は、問22へ

問16 子どもの出生時、出産（補助）休暇を取得しましたか。

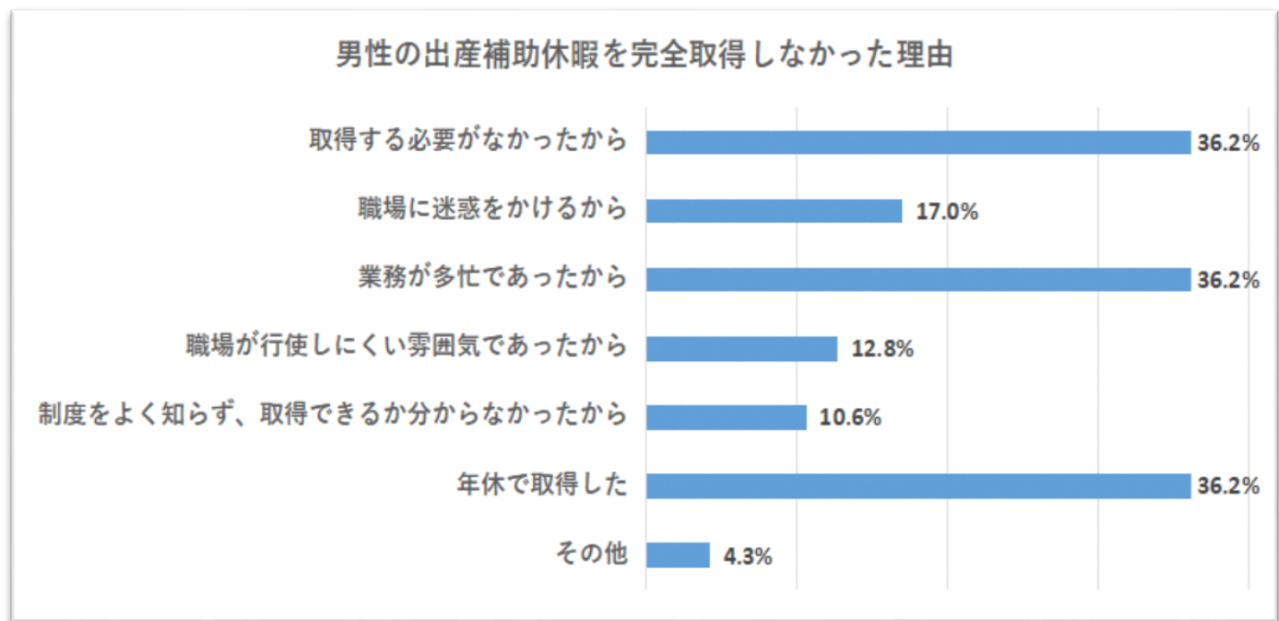
- 1 付与された日数全てを取得した
 - 2 〃 一部を取得した
 - 3 取得しなかった
 - 4 制度がなかった
- 計

回答数	構成比
23	29.1%
26	32.9%
21	26.6%
9	11.4%
79	100.0%



問17 問16で「2：一部を取得した」「3：取得しなかった」と答えた方にお聞きします。出産補助休暇を取得できなかった理由はなんですか。全てに○をつけてください。

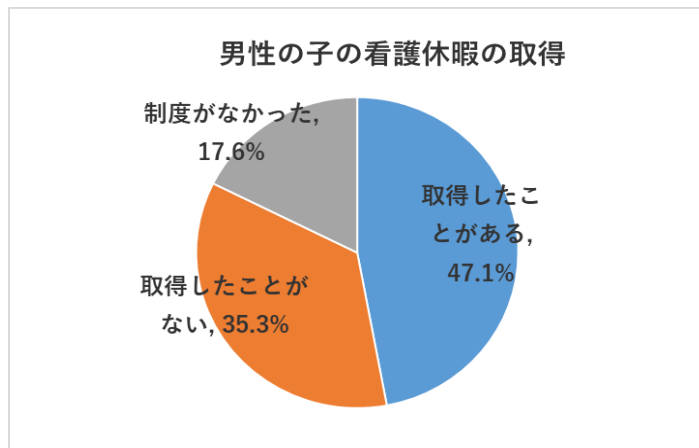
	回答数	構成比
1 取得する必要がなかったから	17	36.2%
2 職場に迷惑をかけるから	8	17.0%
3 業務が多忙であったから	17	36.2%
4 職場が行使しにくい雰囲気であったから	6	12.8%
5 制度をよく知らず、取得できるか分からなかったから	5	10.6%
6 年休で取得した	17	36.2%
7 その他（ ）	2	4.3%



＊「年休で取得した」方が36.2%と多い結果となっています。なぜ年休処理をした理由についての把握はできていませんが、対象者本人への制度の周知や、職場の上司や同僚からの情報提供を引き続きしていく必要があります。出産補助休暇を取得したことを職場の方が知ることによって、今後の男性の育児休業取得促進や子の看護休暇取得へ繋がると考えられます。

問18 これまで、「子どもの看護休暇」を取得したことがありますか。

	回答数	構成比
1 取得したことがある	40	47.1%
2 取得したことがない	30	35.3%
3 制度がなかった	15	17.6%
	85	100.0%

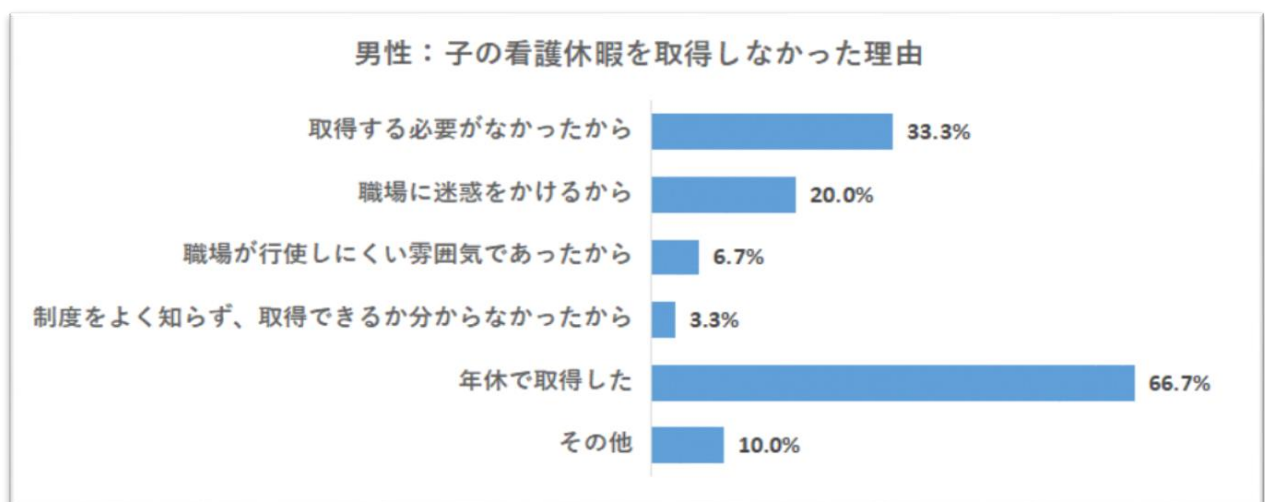


問19 問18で「2：取得したことがない」とお答えした方にお聞きします。

子どもの看護休暇を取得したことのない理由は何ですか。当てはまるもの、全てに○をつけてください。

- 1 取得する必要がなかったから
- 2 職場に迷惑をかけるから
- 3 職場が行使しにくい雰囲気であったから
- 4 制度をよく知らず、取得できるか分からなかったから
- 5 年休で取得した
- 6 その他（ ）

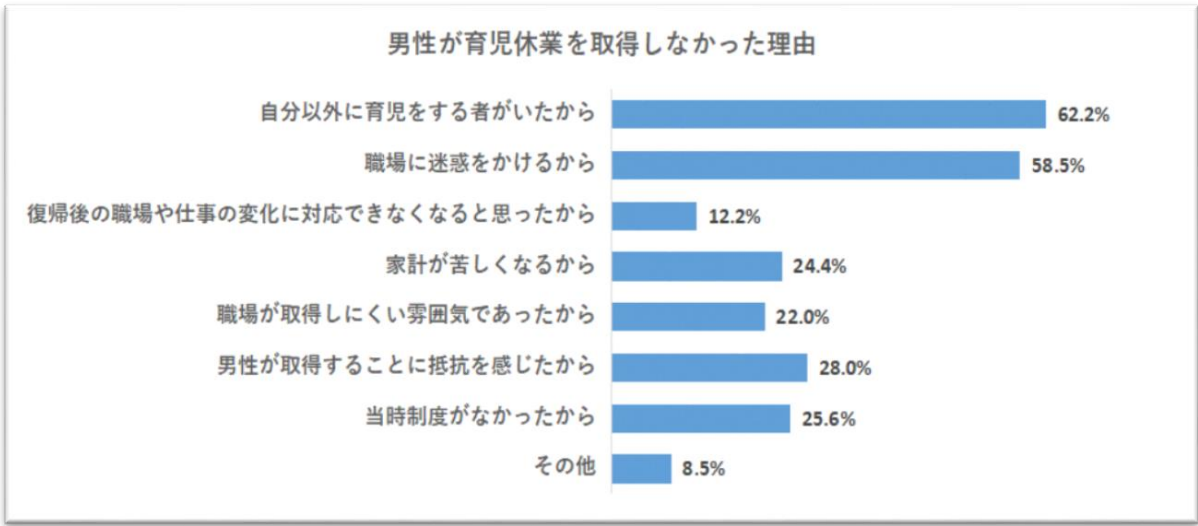
回答数	構成比
10	33.3%
6	20.0%
2	6.7%
1	3.3%
20	66.7%
3	10.0%



*「取得したことがない」方（70人）のうち「年休で処理した」方が66.7%（38人）います。制度の内容（対象となる子どもの年齢や取得できる日数、処理簿への記載の仕方など）を改めて周知していく必要があります。

問20 本市では男性職員の育児休業取得者はこれまで0人ですが、育児休業を取得しない（できない）理由について、当てはまると思うもの全てに○をつけてください。

	回答数	構成比
1 自分以外に育児をする者がいたから	51	62.2%
2 職場に迷惑をかけるから	48	58.5%
3 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から	10	12.2%
4 家計が苦しくなるから	20	24.4%
5 職場が取得しにくい雰囲気であったから	18	22.0%
6 男性が取得することに抵抗を感じたから	23	28.0%
7 当時制度がなかったから	21	25.6%
8 その他（ ）	7	8.5%



その他意見

- ・ 地域社会が取得しにくい雰囲気であるから。
- ・ 取得時に職場の人員確保が必要なため（2人）。
- ・ 当時男性が取得することにおける周囲の理解不足。
- ・ 育児関係の特別休暇を取得する際に、「どんどん取得して！」という雰囲気や言葉かけがないのに、長期休業取得を伺うことなどできない。

＊「男性が取得することに抵抗を感じたから」を理由にあげた方の内訳

20代：1名、30代：3名、40代：9名、50代：10名
 年代が下がるほど抵抗を感じていないようです。

＊「職場に迷惑をかけるから」を理由にあげた方（48名）の内訳

20代：3名、30代：10名、40代：17名、50代：18名
 職場に迷惑をかけるという思いは男性も女性も同じです。

＊育児休業のみならず、育児関係の特別休暇等（出産補助休暇や子の看護休暇）を取得する職場環境、職場の雰囲気づくりが必要と思われます。

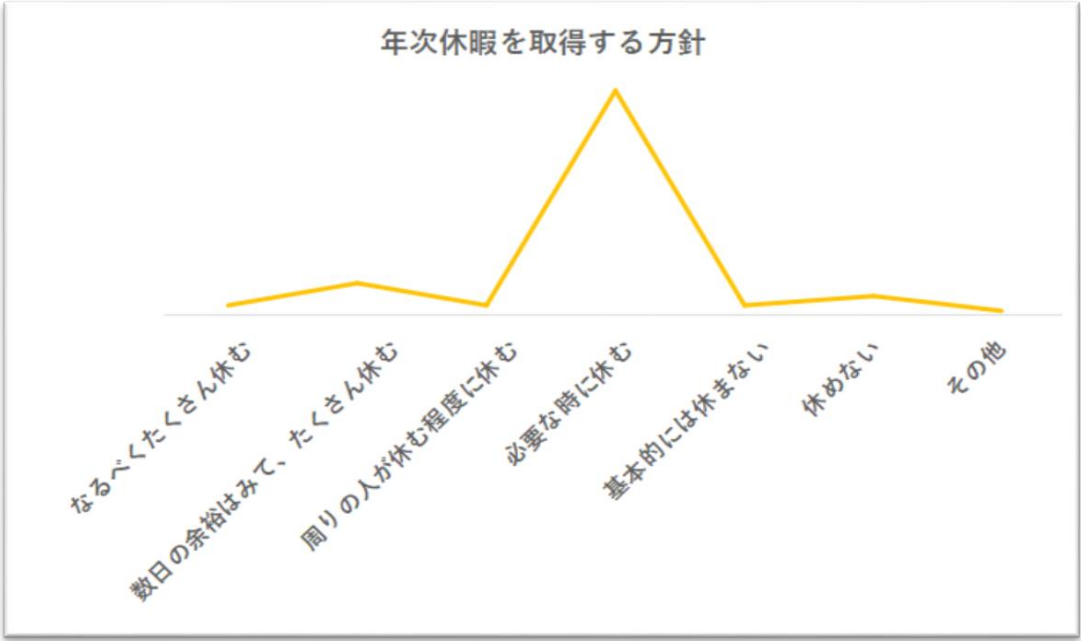
▼4 年次有給休暇の取得について

※以下、全ての職員にお聞きします。

問21 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 必要な時に休む
 - 5 基本的には休まない
 - 6 休めない
 - 7 その他（ ）
- 計

回答数	構成比
5	3.0%
17	10.3%
5	3.0%
121	73.3%
5	3.0%
10	6.1%
2	1.2%
165	



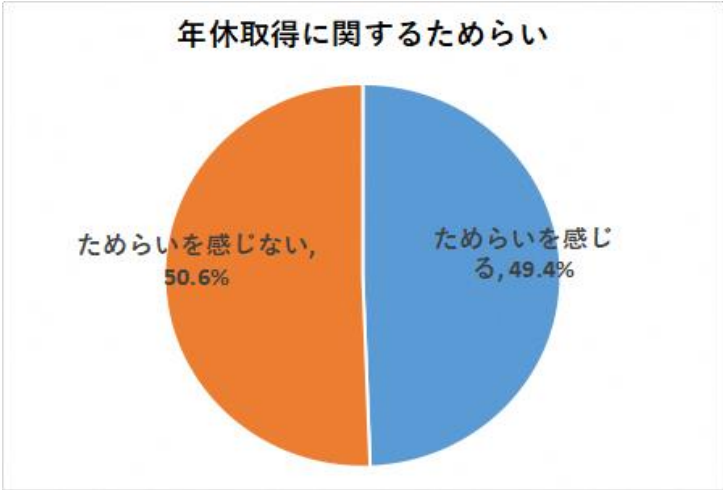
その他意見

- ・仕事の状況等見ながら、年15～20日を目標として休む。
- ・仕事にも精励しながら、休暇も有効に活用したいが、現状は休んでも用がないので、必要に応じて取得している。
- ・振替休日の取得で年次休暇までいかない。
- ・本当は必要な時に休みたいが、仕事の都合上休めない時がある。

問22 年次有給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24に進んでください
- 2 ためらいを感じない → 問25に進んでください
- 計

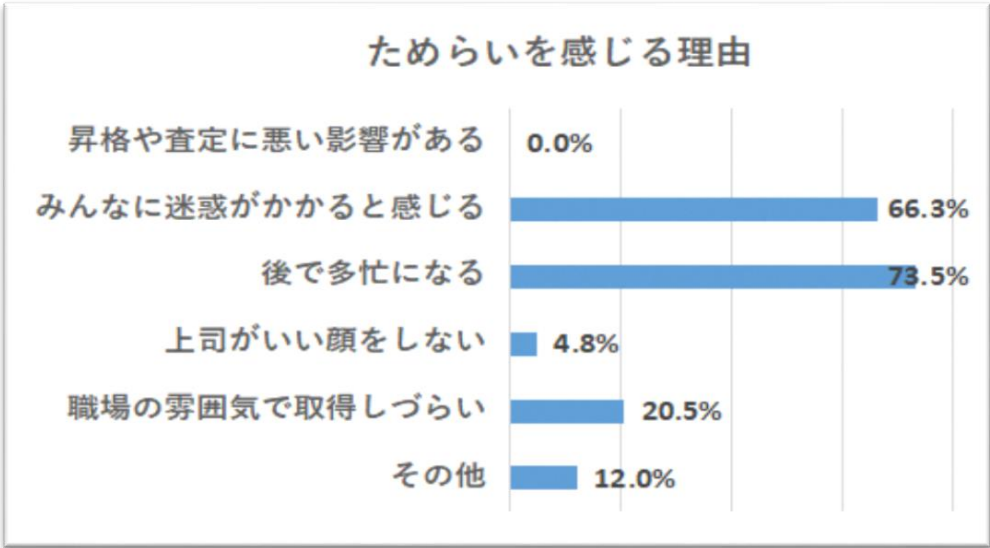
回答数	構成比
83	49.4%
85	50.6%
168	100.0%



問23 問22で「1 ためらいを感じる」と答えた方にお聞きします。
ためらいを感じる理由として、当てはまるもの全てに○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（ ）

回答数	構成比
0	0.0%
55	66.3%
61	73.5%
4	4.8%
17	20.5%
10	12.0%



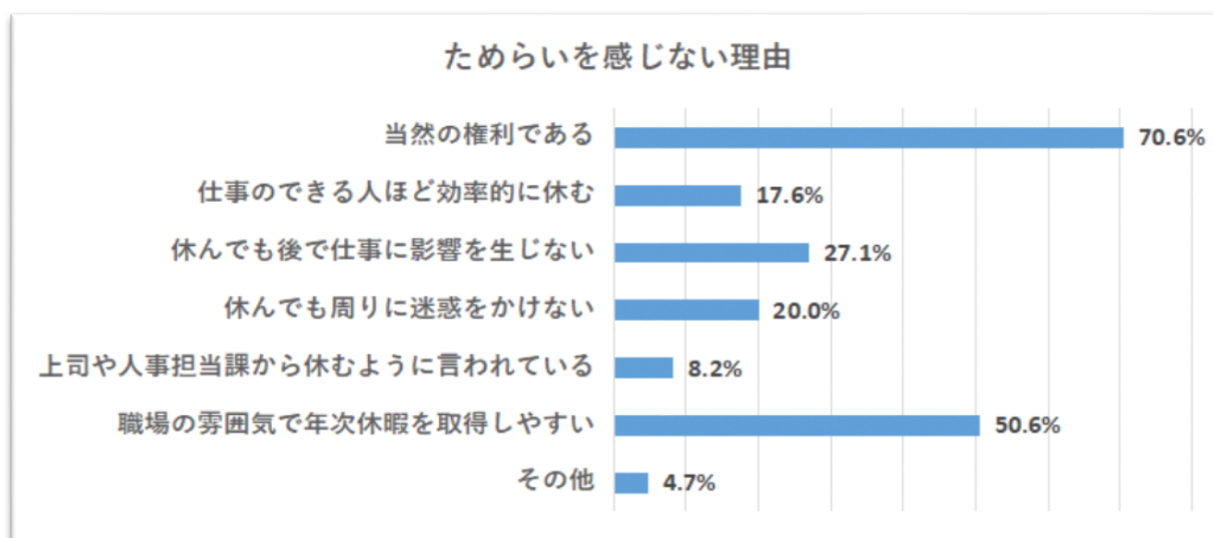
その他意見

- ・自分の業務に関して、問い合わせ等の緊急対応が必要な案件があった場合、自分以外に分かる職員がいないから。
- ・休んでも特に用事がないので、休みを必要としていない。
- ・代替職員がいないので休めない。（3名）
- ・会議や行事等があり、なかなか取得できない。
- ・職員数が少ないので代替職員を見つけることが困難。

問24 問22で「2 ためらいを感じない」と答えた方お聞きします。ためらいを感じない理由として、当てはまるもの全てに○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 上司や人事担当課から休むように言われている
- 6 職場の雰囲気や年次休暇を取得しやすい
- 7 その他（ ）

回答数	構成比
60	70.6%
15	17.6%
23	27.1%
17	20.0%
7	8.2%
43	50.6%
4	4.7%



その他意見

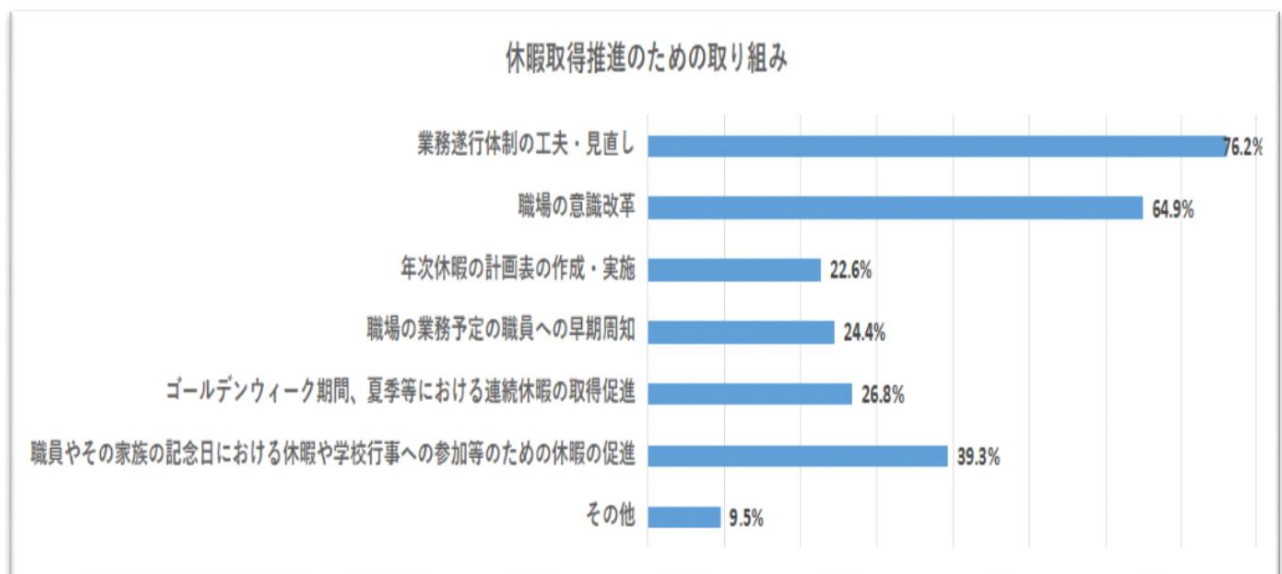
- ・上司が休むので部下も休みやすい。
- ・休むことも想定した1～2週間の業務の段取りをこなすことも重要な仕事。
- ・休まないといけない理由があるので休む。
- ・業務の内容や係内の状況を考え、互いに相談して取得するから。
- ・必要な時や自分の時間の為、出来るだけ周りに迷惑をかけない時を選んで休んでいる。

*「ためらいを感じない」の理由として、「職場の雰囲気で年次休暇を取得しやすい」をあげた方の割合が前回より増えており、良い傾向だと思われます。年休取得時、取得後に自分の仕事に影響があるかどうか（27.1%）、まわりに迷惑をかけない（20.0%）ということも多くの方が考えているようです。

問25 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、当てはまるもの全てに○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促進
- 7 その他（ ）

回答数	構成比
128	76.2%
109	64.9%
38	22.6%
41	24.4%
45	26.8%
66	39.3%
16	9.5%



その他意見

- ・年休の消化が5日未満の職員には、民間企業が行っているような強制的に出勤させない制度が必要。
- ・地域社会の理解を得るためのアプローチ
- ・無理して休まなくてもいいんじゃないでしょうか。権利はあっても義務ではないので。
- ・自らの意識改革と業務改善が必要。
- ・管理職、係長等役職者による取得率の設定・遂行。

* 休暇の取得を促進するための理由として、「業務遂行体制の工夫・見直し」「職場の意識改革」を多くの方があげています。

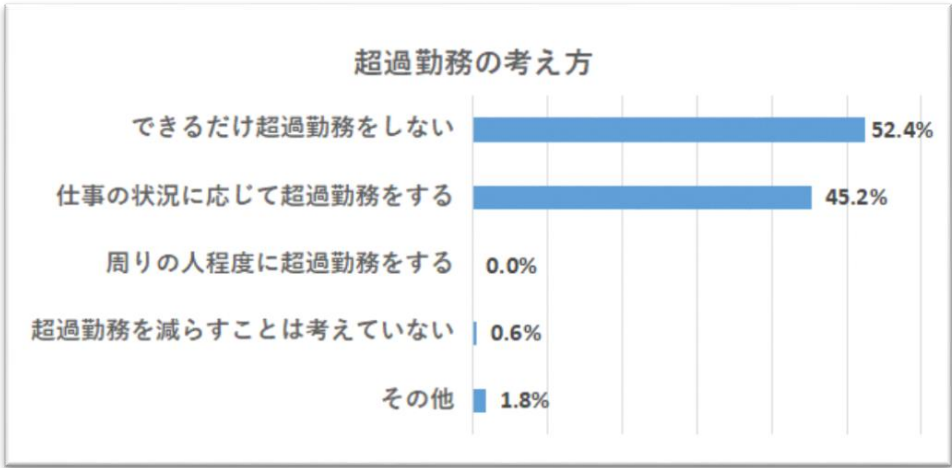
▼5 超過勤務について

※以下、全ての職員にお聞きします。

問26 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
- 5 その他（ ）
- 計

回答数	構成比
88	52.4%
76	45.2%
0	0.0%
1	0.6%
3	1.8%
168	



その他意見

- ・ 超勤はあくまで例外的な勤務形態であることの意識を持つことが必要。
- ・ 必要な超過勤務はおこなう。サービス残業はしない。勤務時間以外のすべての勤務は正当に時間外勤務とすべき。
- ・ できるだけ超過勤務はしたくないが、仕事の状況に応じてしなければいけない（間に合わない）時がある。

＊超過勤務については97.6％（164人/168人）の方が「できるだけしない」、「仕事の状況に応じて超過勤務をする」と考えています。

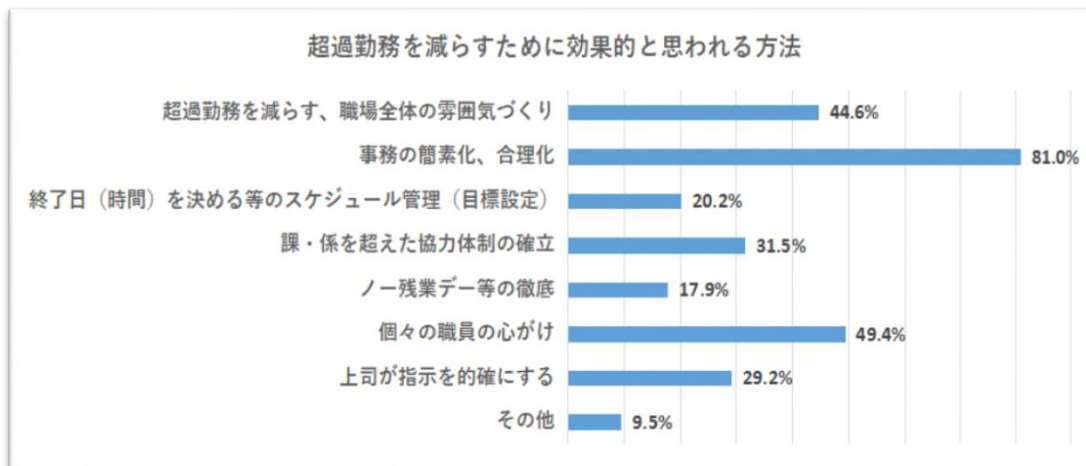
問27 超過勤務を減らすために効果的と思われる方法について、当てはまるもの全てに○をつけてください。

- 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

回答数	構成比
75	44.6%
136	81.0%

- 3 終了日（時間）を決める等のスケジュール管理（目標設定）
- 4 課・係を超えた協力体制の確立
- 5 ノー残業デー等の徹底
- 6 個々の職員の心がけ
- 7 上司が指示を的確にする
- 8 その他（ ）

34	20.2%
53	31.5%
30	17.9%
83	49.4%
49	29.2%
16	9.5%



その他意見

・やらざるをえない時もあるが、人によってはする必要のない超勤をしていると思う。超勤管理の方法を確立して、削減に向けた取り組みをすることが必要と考える。超勤の理由等の分析を行う必要もある。

・ノー残業デーなどは意識改革につながると思うが、権限移譲等で業務量は増えており、業務量についても配慮する必要があると感じる。

・上限設定・管理の厳格化、業務の質の確保策検討 [ex.職務遂行能力を高めるために行う（職場研修でない）自己研鑽に対するインセンティブ付与]

・業務量の削減。正規職員の増員。マンパワーを増やすところは増やすことが必要。

・庁舎管理の徹底（勤怠管理システムの導入）。

・土、日、祝日の業務の民間委託

* 超過勤務を減らすための方法については、上記以外にも多くの意見があげられています。

* 超過勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり、職場環境を整えるとともに、全体的な事務事業の見直し、及び職員個人個人が効率的に業務を遂行する心がけが必要と思われます。

※ 以下、全ての職員にお聞きします。

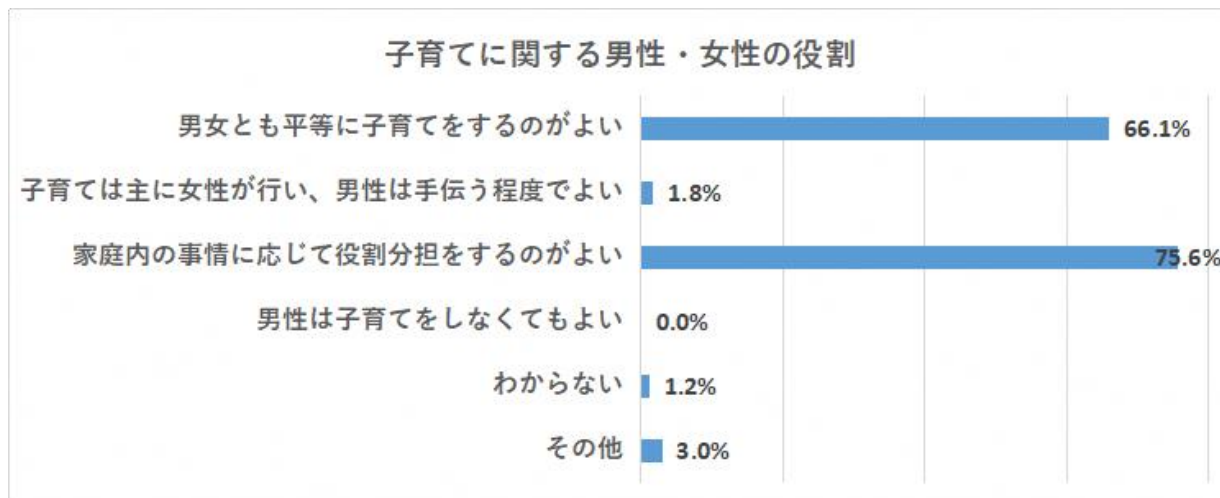
問28 子育てに関する男性・女性の役割についてどのようにお考えですか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

- 1 男女とも平等に子育てをするのがよい
- 2 子育ては主に女性が行い、男性は手伝う程度でよい
- 3 家庭内の事情に応じて役割分担をするのがよい

回答数	構成比
111	66.1%
3	1.8%
127	75.6%

- 4 男性は子育てをしなくてもよい
5 わからない
6 その他

0	0.0%
2	1.2%
5	3.0%



その他意見

- ・基本的には女性がするのが望ましいと考える。出産した女性の多くが経済的理由により働いているが、出来れば働きたくないと考える女性も多い。社会で活躍する女性も、子育てという労働をする女性も必要。
- ・個々で異なるが、効率的な役割分担をした方がよいと思う。
- ・男性が全ての子育てをするべきである。
- ・子育ての経験がないので分からないが、平等であるのが世間の流れだと思うが、女性がした方が子供に優しいのではと勝手に思っています。

上記の項目1～3の回答者数の男女別、年代別の内訳

				20代	30代	40代	50代
1 男女とも平等に子育てをするのがよい	111	男性	67	8	12	21	25
		女性	44	5	7	13	19
2 子育ては主に女性が行い、男性は手伝う程度でよい	3	男性	0				
		女性	3		1		2
3 家庭内の事情に応じて行うのがよい	127	男性	83	6	18	29	30
		女性	44	7	9	12	16

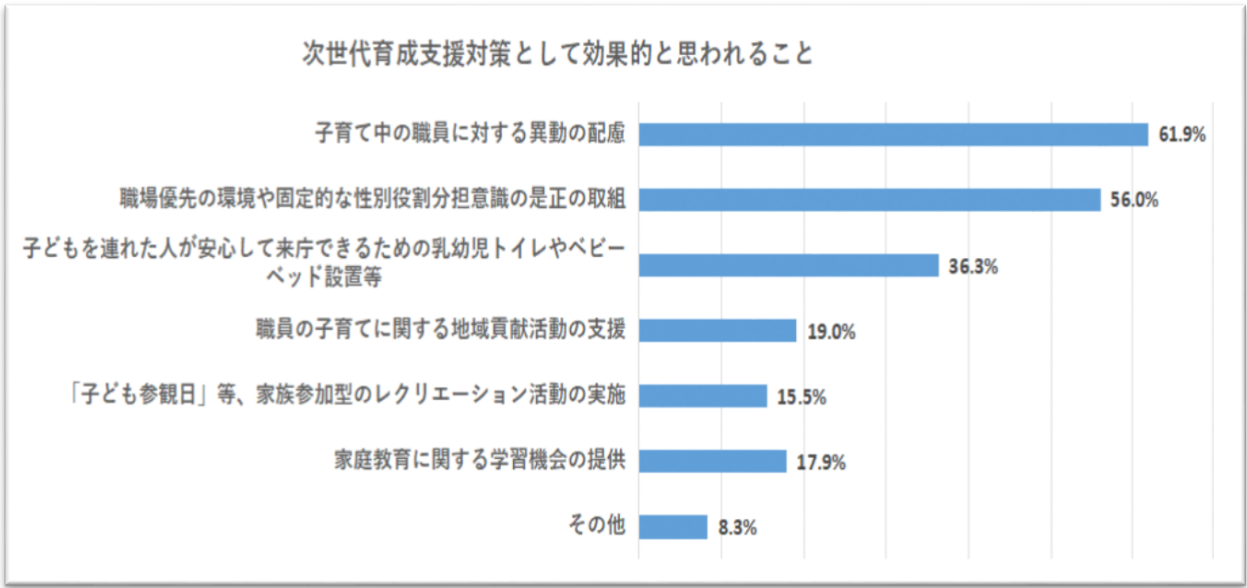
	1 男女とも平等に子育てをするのがよい	2 子育ては主に女性が行い、男性は手伝う	3 家庭内の事情に応じて行うのがよい	4 男性は子育てをしなくてもよい	5 わからない	6 その他
養育している	62	2	75	0	1	1
養育していない	49	1	52	0	1	4
計	111	3	127	0	2	5

＊子育てに関して、男性も女女性も、養育している人も養育していない人も、その多くの方が「男女ともに平等に子育てをするのがよい」「家庭内の事情に応じて行うのがよい」と考えているようです。現在は養育をしていない50代以上の方も同じ考え持っている結果となりました。

問29 竹田市役所が事業所として次世代育成支援対策として効果的と思われるもの全てに○をつけてください。

- 1 子育て中の職員に対する異動の配慮
- 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取組
- 3 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設置等
- 4 職員の子育てに関する地域貢献活動の支援
- 5 「子ども参観日」等、家族参加型のレクリエーション活動の実施
- 6 家庭教育に関する学習機会の提供
- 7 その他（ ）

回答数	構成比
104	61.9%
94	56.0%
61	36.3%
32	19.0%
26	15.5%
30	17.9%
14	8.3%



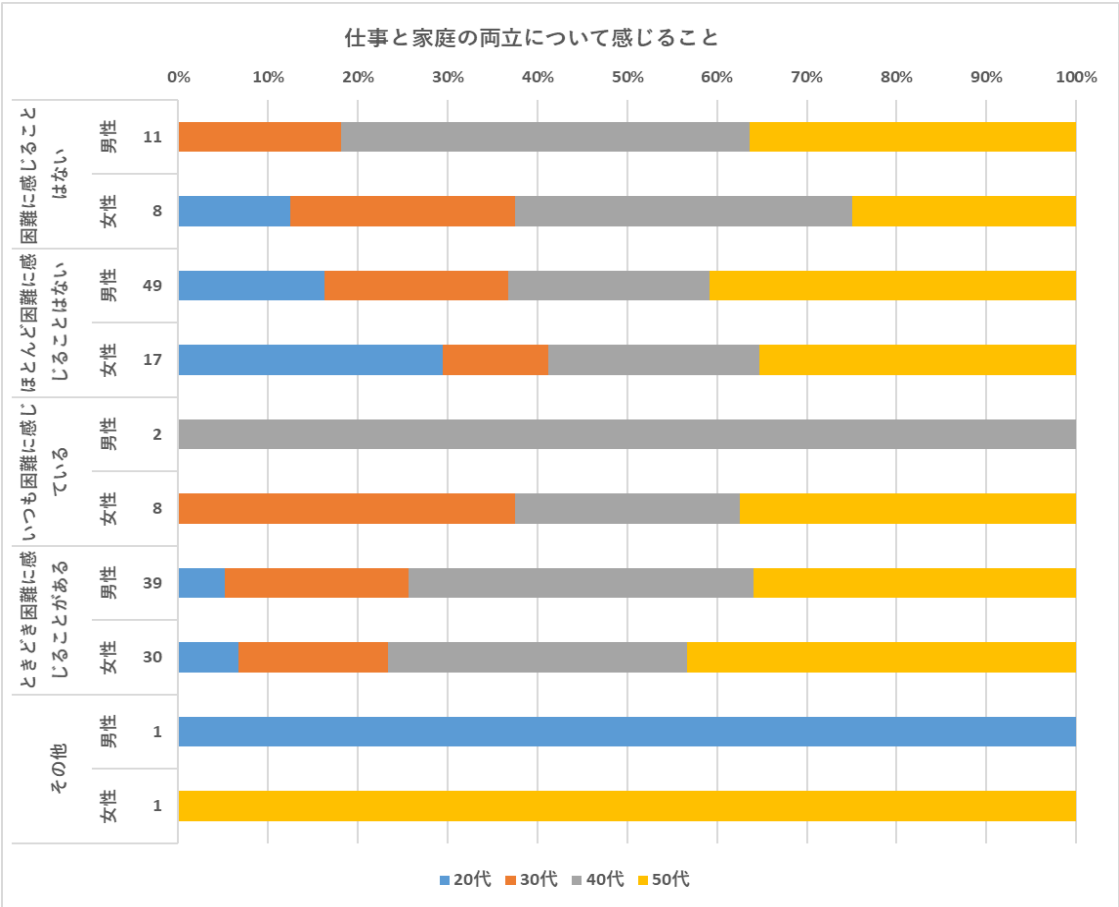
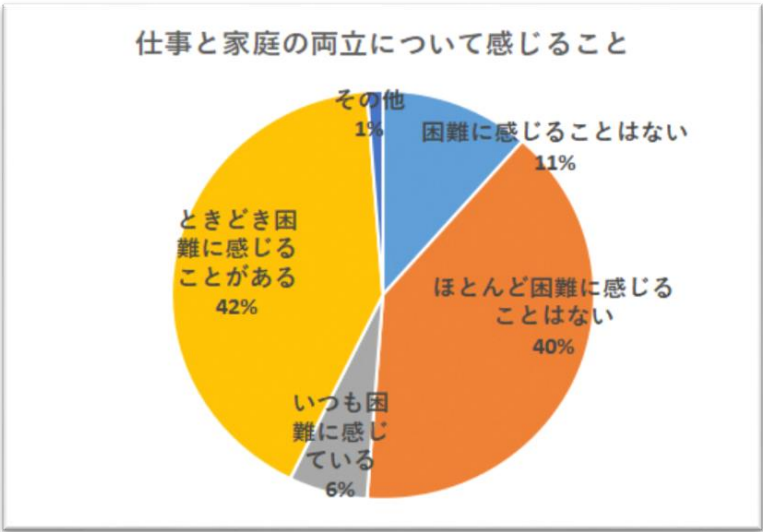
その他意見

- ・土日の動員の配慮。配偶者の仕事の関係から、土日は自分一人で行子供の世話をしなければならないことも多いため。また、休日くらいは子供との時間を大切にしたいため。
- ・子育てを終えた職員に対する普及啓発
- ・次世代を育成するための会議（PTA）や各種団体の活動（地域保全活動）に対する休暇制度や職専免等を検討してはどうか。
- ・小さい子を連れて行った場合にどこかで子どもを遊ばせるスペースが必要
- ・住環境が悪い。アパート・戸建ての賃貸が少ない。小学校校区を気にし住む場所を決める人もいる。
- ・経済的支援。
- ・業務量の軽減（適正化）に伴う正規職員の雇用。

問30 全ての職員にお聞きします。あなたの仕事と家庭の両立について感じていることで、あてはまるものを1つ選択してください。

- 1 困難に感じることはない
- 2 ほとんど困難に感じることはない
- 3 いつも困難に感じている
- 4 ときどき困難に感じることもある
- 5 その他（ ）
- 計

回答数	構成比
19	11.3%
66	39.3%
10	6.0%
69	41.1%
2	1.2%
166	



* 困難に感じることはないという19名の方のうち、10名が養育している方。

ほとんど困難に感じることはないと回答した方66名のうち、34名が養育している方。

いつも困難に感じていると回答した10名の方のうち、7名が養育している方。

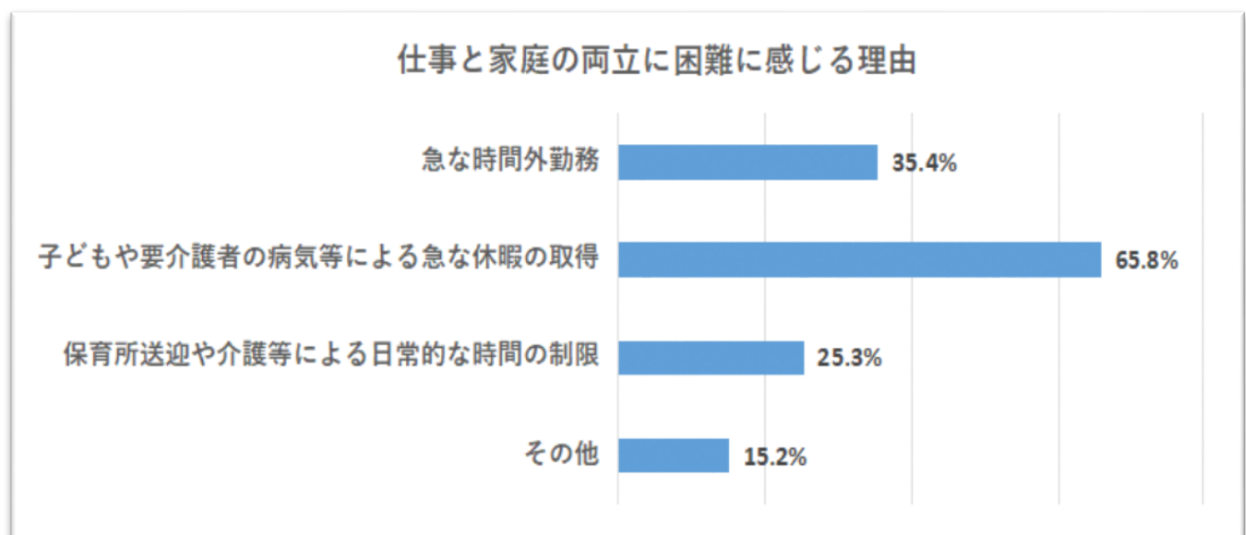
時々困難に感じていると回答した69名の方のうち42名が養育している方。

上記の内訳から考察すると、養育していることで両立が困難なるわけではないようです。ただ、いつも困難に感じている、時々困難に感じている方の6割以上が養育している方という結果が出ています。

問31 問30で「いつも困難に感じている」「ときどき困難に感じることもある」を選択した方にお聞きします。その理由は何ですか？あてはまるもの全て選択してください。

- 1 急な時間外勤務
- 2 子どもや要介護者の病気等による急な休暇の取得
- 3 保育所送迎や介護等による日常的な時間の制限
- 4 その他（ ）

回答数	構成比
28	35.4%
52	65.8%
20	25.3%
12	15.2%



その他意見

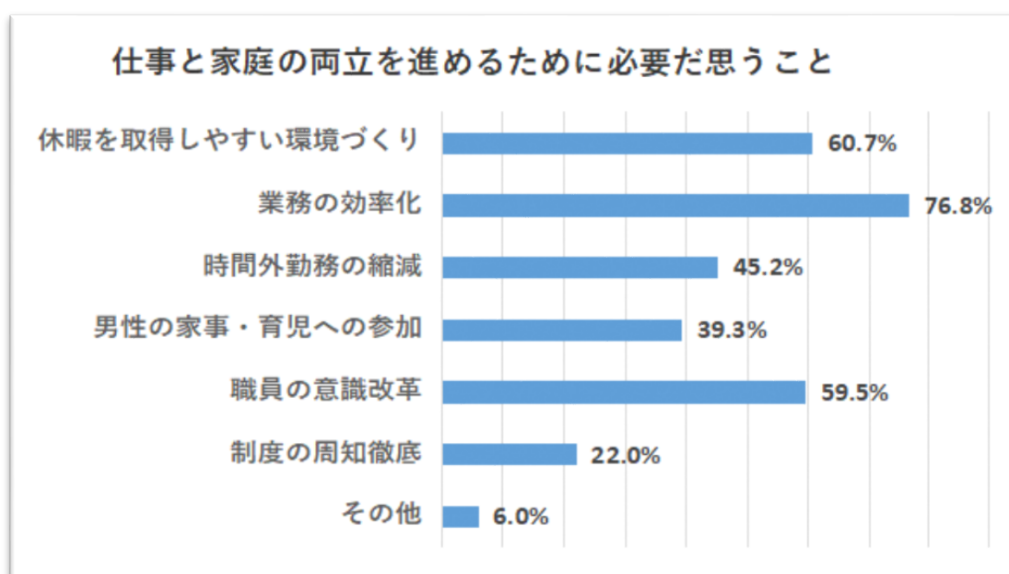
- ・ 定例化した時間外勤務。
- ・ 自分自身の体調不良や家族の病気の時に感じる。
- ・ 土日の出勤が多い。
- ・ 自分自身の体調不良。
- ・ 家庭のことを考えると仕事に時間の制限ができてしまう。
- ・ 仕事を一生懸命しようと思ったら時間外などが発生し、自分の思っている子育てができない。自分の思っている子育てをしたいと思ったら、仕事が中途半端になってしまう。結局どちらも中途半端になってしまった。

* 急な時間外勤務や子どもや家族の急な用事や病気等で仕事と家庭の両立が困難と感じる方が多くいます。

問32 全ての職員にお聞きします。あなたの仕事と家庭の両立を進めるためには何が必要だと思いますか？あてはまるもの全て選択してください。

- 1 休暇を取得しやすい環境づくり
- 2 業務の効率化
- 3 時間外勤務の縮減
- 4 男性の家事・育児への参加
- 5 職員の意識改革
- 6 制度の周知徹底
- 7 その他（ ）

回答数	構成比
102	60.7%
129	76.8%
76	45.2%
66	39.3%
100	59.5%
37	22.0%
10	6.0%



その他意見

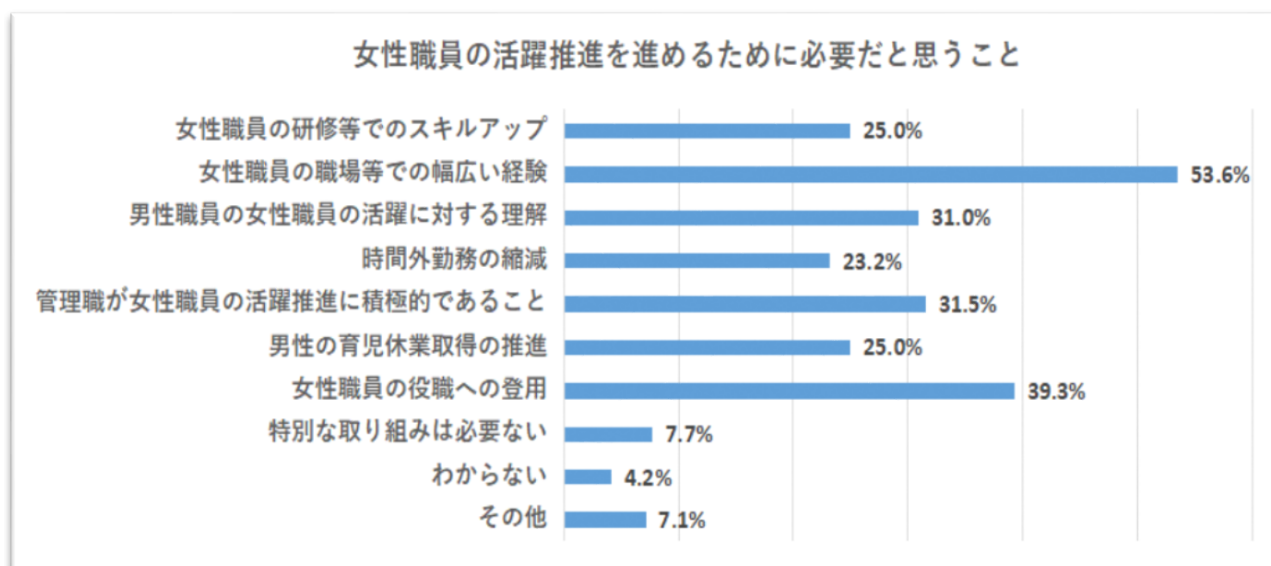
- ・効率化を図れない業務もあると思うので、業務量を見直してほしい。
- ・制度の厳格的な運用。
- ・両立とはどのような状態なのか不明。誰も何らかの犠牲を払って生きている。
- ・社会全体の意識が変わること。性別役割分担。
- ・職場の人員確保。
- ・適正な職員の人員配置。気兼ねなく有休がとれる職場整備。
- ・本人の意識改革。
- ・イベント動員（ボランティア）、組合動員（ボランティア）を減らす。

* 仕事と家庭の両立を進めるための必要なこととして「業務の効率化」が一番多い意見でした。
市役所全体で業務の見直しを、また職員個々が自分の業務の効率化を図る必要があると思われます。
また6割の方が休暇を取得しやすい環境づくりや職員の意識改革が必要と考えています。

問33 全ての職員にお聞きします。あなたは、女性職員の活躍推進をさらに進めるためには何が必要だと考えますか？あてはまるもの全てを選択してください。

- 1 女性職員の研修等でのスキルアップ
- 2 女性職員の職場等での幅広い経験
- 3 男性職員の女性職員の活躍に対する理解
- 4 時間外勤務の縮減
- 5 管理職が女性職員の活躍推進に積極的であること
- 6 男性の育児休業取得の推進
- 7 女性職員の役職への登用
- 8 特別な取り組みは必要ない
- 9 わからない
- 10 その他（ ）

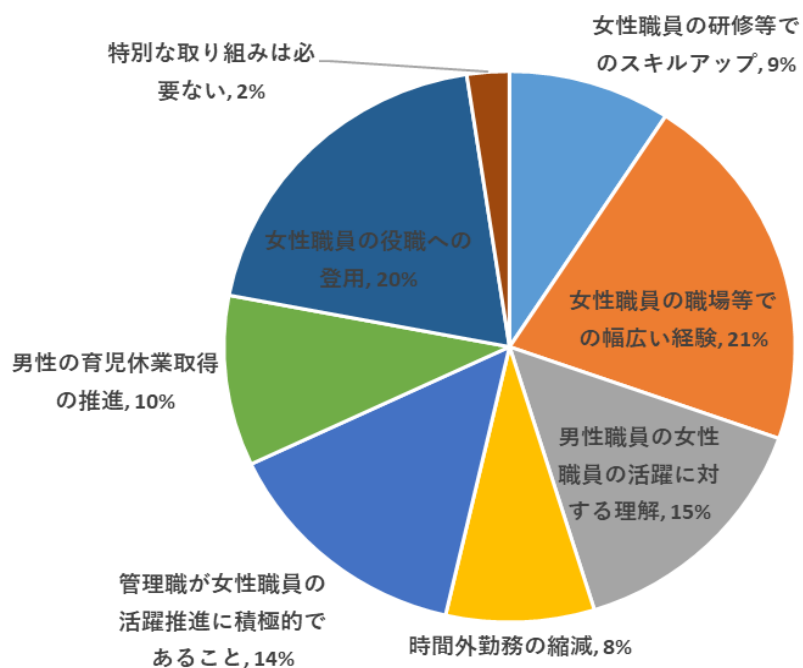
回答数	構成比
42	25.0%
90	53.6%
52	31.0%
39	23.2%
53	31.5%
42	25.0%
66	39.3%
13	7.7%
7	4.2%
12	7.1%



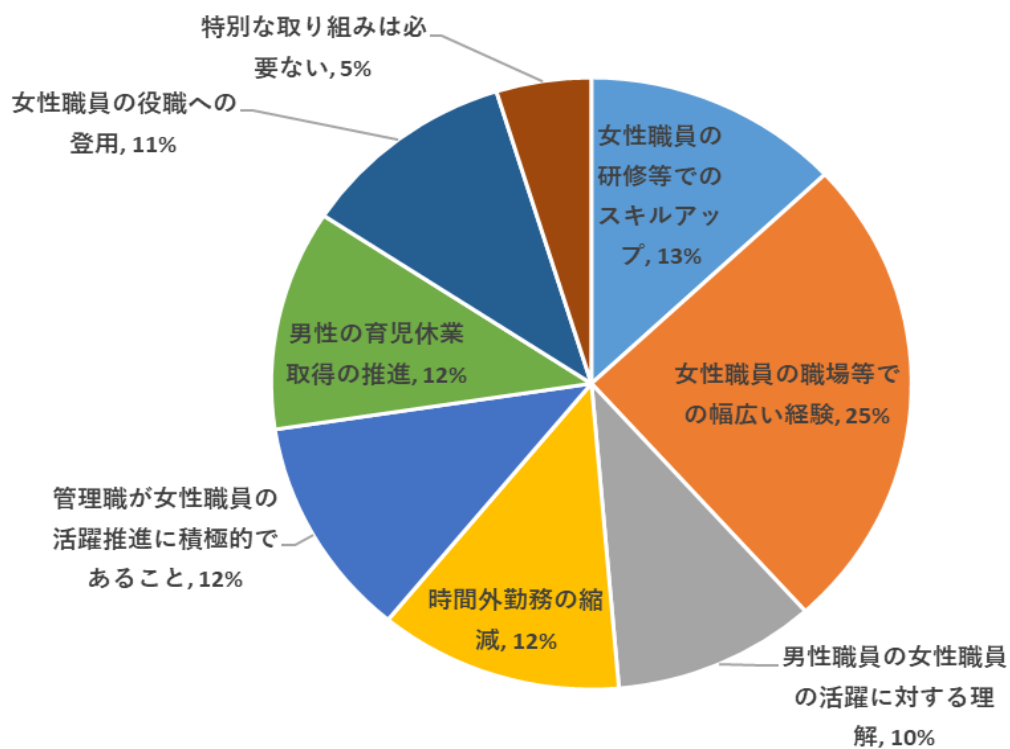
その他：

- ・事業課への女性職員の積極的な登用により、幅広い見識を持った女性職員を育成する必要がある。
- ・女性だからとか女性には向いていないという女性職員の意識改革。
- ・職場での活躍推進であればスキルアップ・職場の意識改革。地域での活躍推進であれば、時間外勤務の縮減。
- ・女性職員数の割合を男性職員数と同等にすること。
- ・湯茶関係・昼食の注文・雑務などを女性職員にさせる風潮の是正。
- ・すべての女性が「社会において活躍したい」という考えを前提にした取り組みには疑問を感じる。経済的理由で働かざるを得ない環境への配慮も必要。
- ・育児や家事を男女ともに行うという社会の意識改革。時間が必要。
- ・個人で考え方の相違があるので、人事評価等の面談で希望をよく聞くべき。
- ・そもそも「女性が・・・」・・・といった発言があること自体差別や区別を感じる。
- ・活躍している女性の体験談を聞く機会があれば、自分も頑張ろうと思えると思います。

男性が考える女性活躍推進のために必要だと思うこと



女性が考える女性活躍推進のために必要だと思うこと

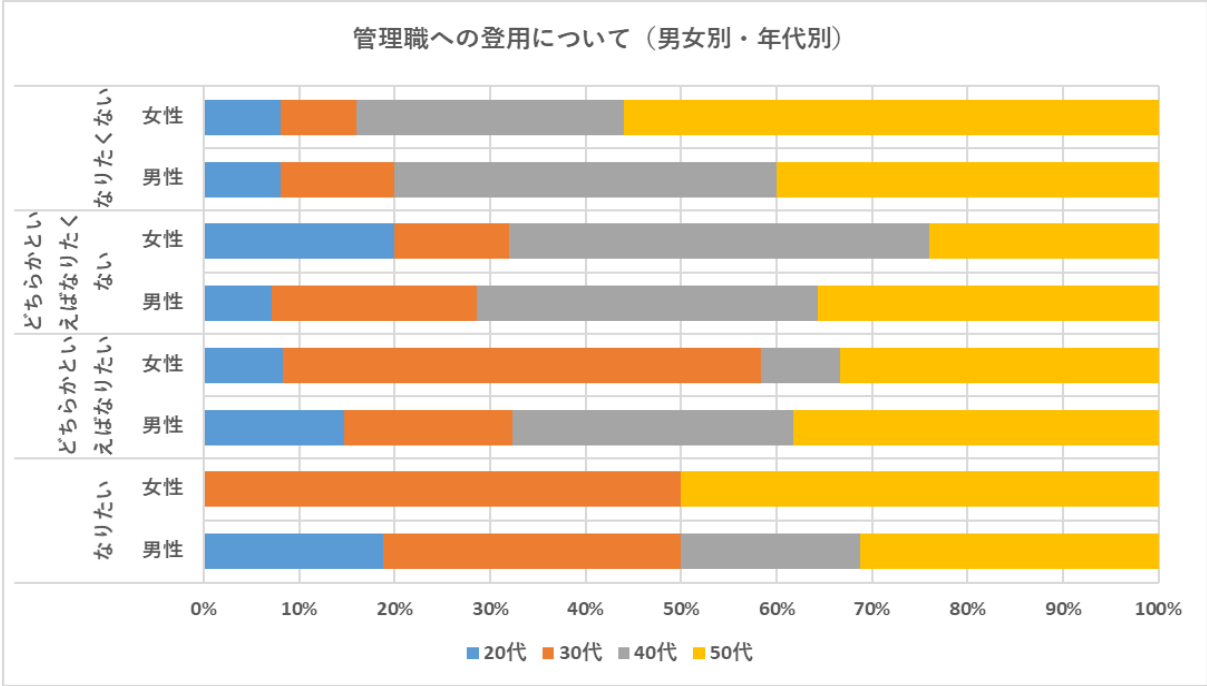
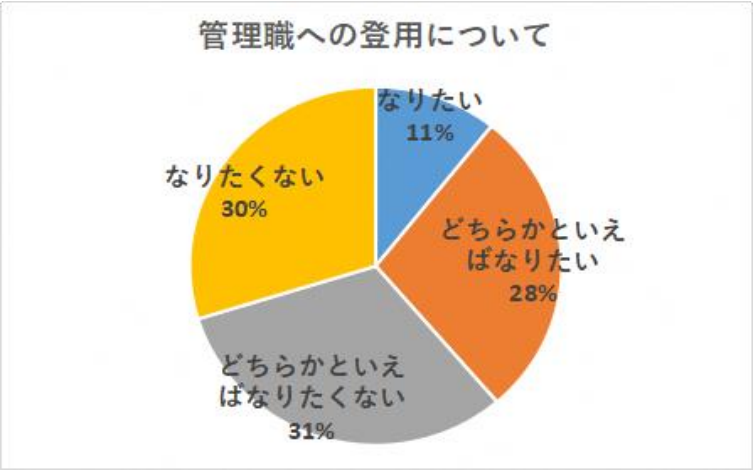


＊男性職員、女性職員ともに「女性職員の職場等での幅広い経験」「管理職が女性職員の活躍推進に積極的であること」「男性職員の女性職員の活躍に対する理解」が上位を占めています。このことから、女性職員が幅広い職場を経験できるような人事配置を推進するとともに、女性職員がスキルアップできるような研修メニューを受講していく機会を提供していく必要があります。

問34 全ての職員にお聞きします。あなたは、管理職（参事級以上）になりたいですか？あてはまるもの1つ選択してください。

- 1 なりたい
- 2 どちらかといえばなりたい
- 3 どちらかといえばなりたくない
- 4 なりたくない

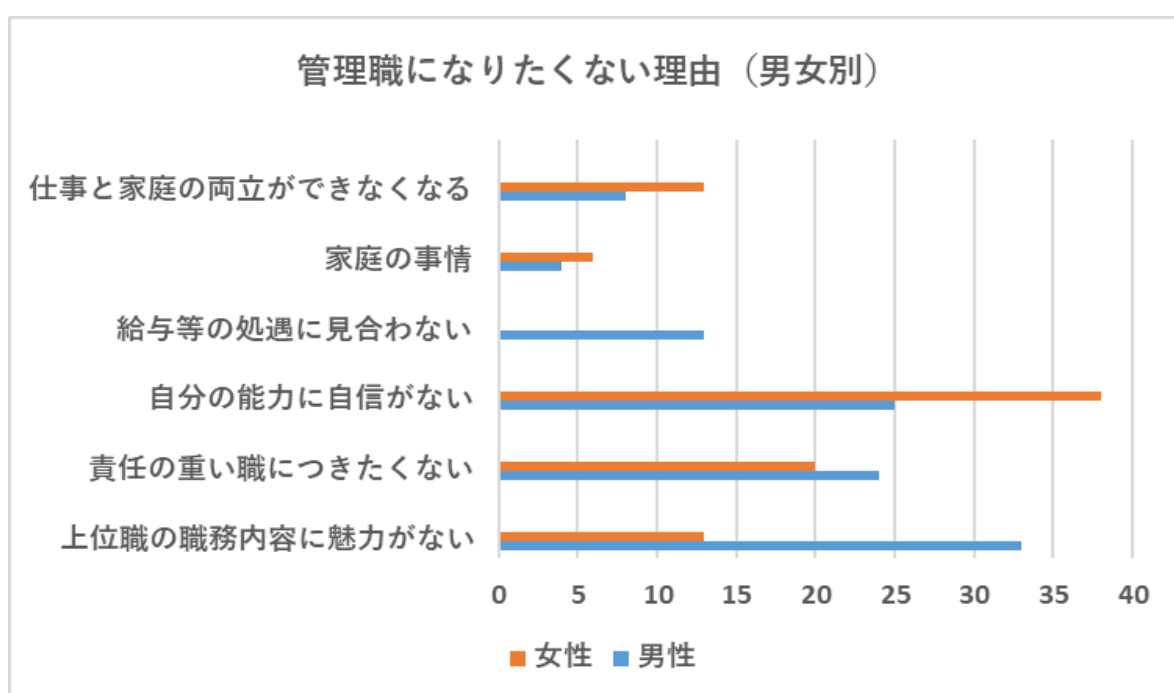
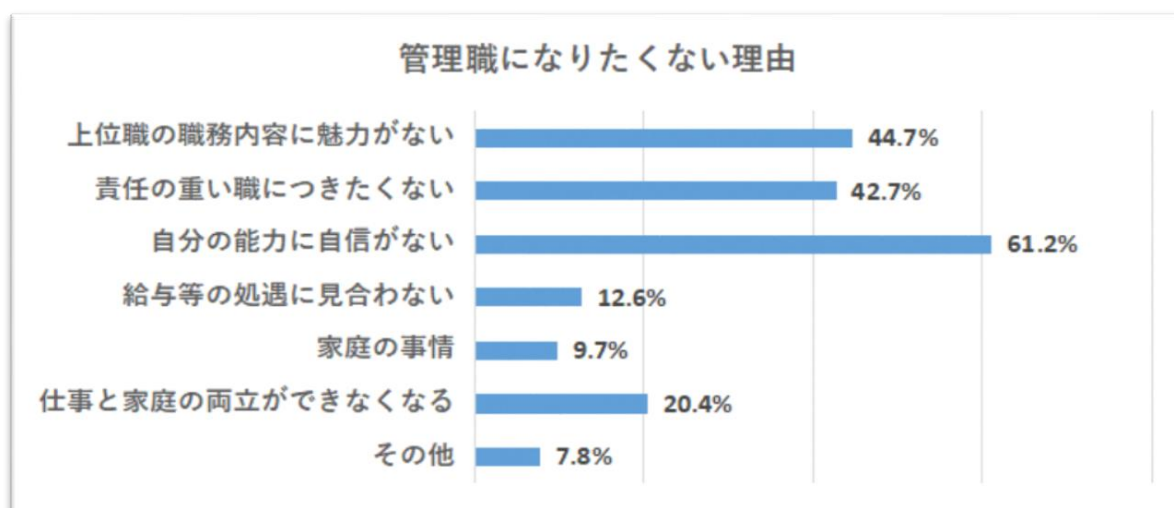
回答数	構成比
18	10.7%
47	28.0%
53	31.5%
50	29.8%

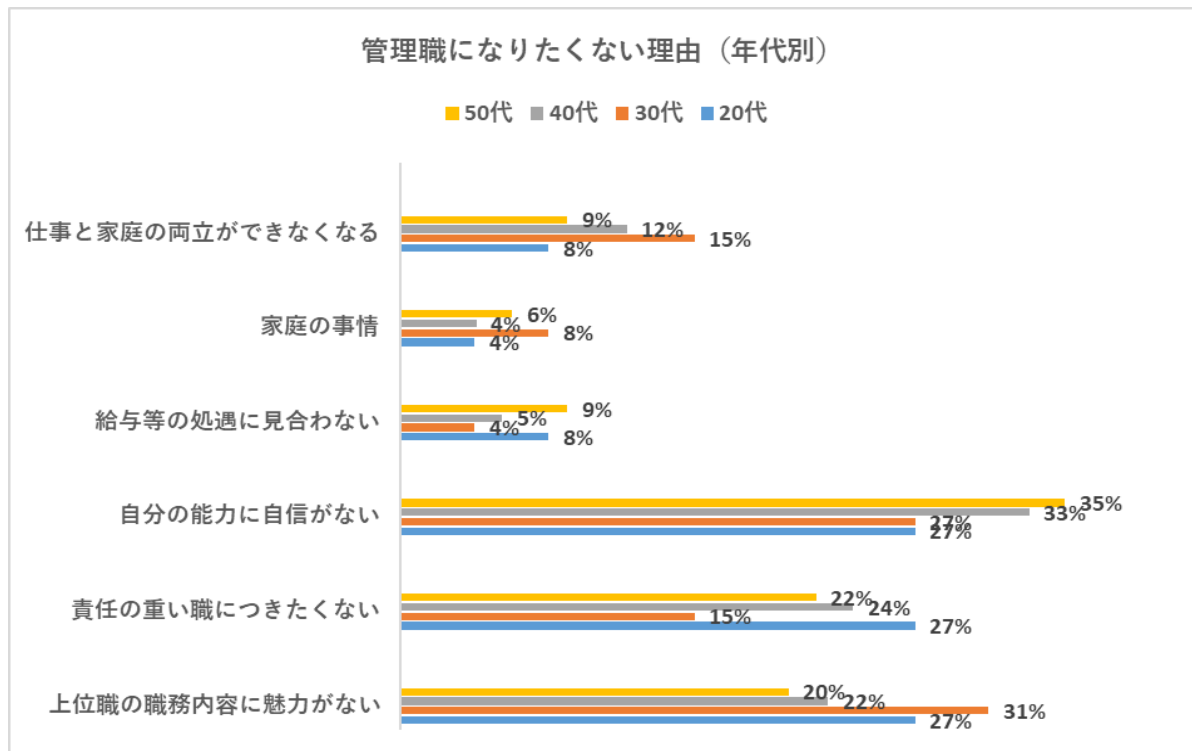


*男性のなりたいと思っている方（どちらかといえばなりたいと思っている人を含む）となりたくないと思っている方（どちらかといえばなりたくないを含む）の割合は半々でした。一方、女性はなりたくない（どちらかといえばなりたくないを含む）方が80%近くいることがわかりました。

問35 問34で「どちらかといえばなりたくない」「なりたくない」を選択した方にお聞きます。その理由は何ですか？あてはまるもの全て選択してください。

	回答数	構成比
1 上位職の職務内容に魅力がない	46	44.7%
2 責任の重い職につきたくない	44	42.7%
3 自分の能力に自信がない	63	61.2%
4 給与等の処遇に見合わない	13	12.6%
5 家庭の事情	10	9.7%
6 仕事と家庭の両立ができなくなる	21	20.4%
7 その他（ ）	8	7.8%





- ・事業課への女性職員の積極的な登用により、幅広い見識を持った女性職員を育成する必要がある。
- ・女性だからとか女性には向いていないという女性職員の意識改革。
- ・職場での活躍推進であればスキルアップ・職場の意識改革。地域での活躍推進であれば、時間外勤務の縮減。
- ・女性だから活躍しないといけないという風潮はある意味苦痛を感じる。自分は、今は仕事で活躍するよりも家庭を大事にしたい。
- ・活躍している女性の体験談を聞く機会があれば、自分も頑張ろうと思えると思います。
- ・女性職員数の割合を男性職員数と同等にすること。
- ・男女を問わない人事と職務内容が先ず必要。
- ・湯茶関係・昼食の注文・雑務などを女性職員にさせる風潮の是正。
- ・すべての女性が「社会において活躍したい」という考えを前提にした取り組みには疑問を感じる。経済的理由で働かざるを得ない環境への配慮も必要。
- ・育児や家事を男女ともに行うという社会の意識改革。時間が必要。
- ・個人で考え方の相違があるので、人事評価等の面談で希望をよく聞くべき。
- ・そもそも「女性が・・・」・・・といった発言があること自体差別や区別を感じる。

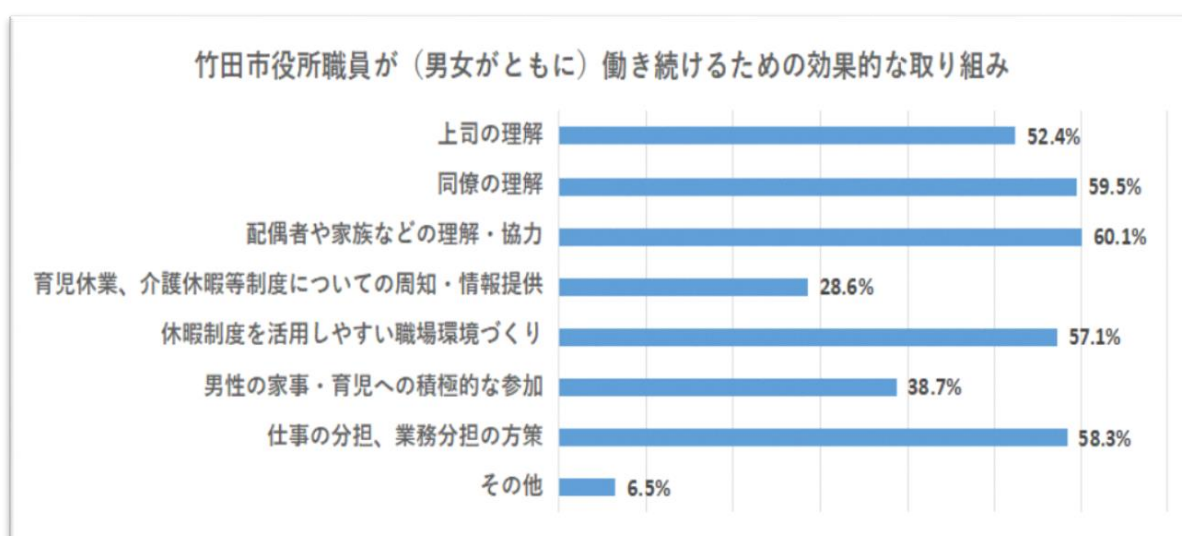
＊職員全体では、「自分の能力に自信がない」が一番多い結果となりました。男女別では、男性は「上位職の職務内容に魅力がない」「自分の能力に自信がない」「責務の重い職につきたくない」が上位を占めています。一方、女性職員は、「自分の能力に自信がない」が一番多く、次いで「責務の重い職につきたくない」、そして「上位職の職務内容に魅力がない」と「仕事と家庭の両立ができなくなる」が同じ割合でした。

以上の結果から職員が自分に自信をもって仕事ができるには、上位の職務内容が魅力的になるにはどうしたらよいかを職場や職員個人が考えていく必要があります。また、仕事と家庭の両立に対する不安を感じている女性職員が多くいることがうかがえます。女性職員が仕事と家庭の両立を図りながら、目標をもってキャリアアップができるよう、女性職員自身のキャリア意識の醸成や能力開発を図る支援が必要です。

問36 最後に、あなたは、竹田市役所の職員が（男女が）ともに働き続けるために効果的な取り組みは何だと考えますか？あてはまるもの全て選択してください。

- 1 上司の理解
- 2 同僚の理解
- 3 配偶者や家族などの理解・協力
- 4 育児休業、介護休暇等制度についての周知・情報提供
- 5 休暇制度を活用しやすい職場環境づくり
- 6 男性の家事・育児への積極的な参加
- 7 仕事の分担、業務分担の方策
- 8 その他（ ）

回答数	構成比
88	52.4%
100	59.5%
101	60.1%
48	28.6%
96	57.1%
65	38.7%
98	58.3%
11	6.5%



その他意見

・休暇制度の拡充。配偶者も子もない職員が多い中、他の家族の看護・介護は確実に増えていくことから、配偶者・子だけに配慮したものではなく実情に応じた休暇制度を作っていくことが必要と考える。

・人事の公平性。

・スキルアップのための研修充実。

・職場の人間関係やチームワークが大事だと思います。悩みを相談できる人または部署。

・女性の意識改革。

・職員にやさしい組織であるべき。今の体制は暖かさを感じない。

・ひとり当たりの業務量の軽減。

・育児や家事に対する男性側のスタンスや分担比率が変わらないのに、女性の社会活躍を推し進める手法は違うと思う。女性への過度な負担を強いる方法は再検討したほうが良いと思う。

・各種会議、委員等への女性の起用。

・再建団体に落ちないように、職員が現状を把握したうえで無駄を省きコンパクトな自治体運営に特化すること。

・職場の人員確保。

・市の施策がすべて。それによって働き甲斐や労働力、難易度が大きく違ってくる。心を病む人の多くは今の竹田市行政の困難な部分についてこれないからだと思う。

＊効果的な取り組みとして、「配偶者や家族などの理解・協力」という意見が最も多い結果となりました。次に多い意見が「上司の理解」「同僚の理解」「休暇制度を利用しやすい職場環境づくり」「仕事の分担、業務分担の方策」となりました。