

子育てにやさしい職場環境づくりプログラム

(国東市特定事業主行動計画)

I 総論

- 1 計画策定の背景と目的
- 2 計画期間
- 3 計画の推進体制

II 具体的な内容

- 1 職員の勤務環境に関するもの
 - (1) 妊娠中及び出産後における配慮
 - (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進
 - (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
 - (4) 休憩室の設置
 - (5) 時間外勤務の縮減
 - (6) 休暇の取得の促進
 - (7) 人事異動についての配慮
 - (8) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等をなくすための取組
- 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項
 - (1) 子育てバリアフリー
 - (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動
 - (3) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上
 - (4) その他次世代育成支援に関する情報提供

III 事業主一覧

IV 職員アンケート結果

I 総論

1 計画策定の背景と目的

急速な少子化の進行は、わが国の社会経済全体への影響とともに、子どもの社会性の発達など、子ども自身の育ちに対して重大な影響を及ぼすものであることから、今後、社会全体として次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成させていく環境の整備を図ることが必要である。

そのため、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、同法第19条の規定において、国及び地方公共団体の機関等で政令で定めるものは「特定事業主」として、職場で働く職員を雇用する立場から、次世代育成支援に関し、達成しようとする目標、目標達成に講じる措置の内容及び実施期間を記載した「特定事業主行動計画」を策定し公表することが義務付けられた。

今回策定する「国東市特定事業主行動計画」は、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、国東市が特定事業主としての立場として、職場で働く職員が、職場及び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、平成20年2月に実施した「特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査」による職員意識も参考として策定したものである。

この計画の「具体的な内容」を推進することで、法の趣旨である仕事と子育ての両立できる職場環境の整備を図るとともに、職員の仕事に対する意欲の向上及び組織の活性化により市民サービスのより一層の向上にも資することとなるものと期待するものである。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成26年度末までの時限立法である。国東市は平成18年3月31日に国見町、国東町、武蔵町、安岐町と4町にて合併をしており各町で策定をしていた本計画を参考にし、新たに今回策定を行うものとする。平成21年1月から平成23年度末までのおおむね3年間は「第1計画」とし、平成24年度から平成26年度までの3年間は「第2計画」として策定するものとする。

3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各部局における人事担当者等を構成員とした行動計画策定・評価委員会を設置する。
- ② 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習・情報提供を実施する。
- ③ 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行う。
- ④ 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- ⑤ 本計画の実施状況については、年度ごとに行動計画策定・評価委員会において把握等をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

推進項目1	母性保護等に係る特別休暇の制度の周知徹底
実施内容	母性保護及び母性健康管理の観点から本市において設けられている特別休暇の制度について、周知徹底を図り、制度認識率を100%に近づけることにより、特別休暇の取得の促進を図る。
実施期間	平成21年1月から

推進項目2	母性保護等に係る労働基準法の制度の周知徹底
実施内容	母性保護及び母性健康管理の観点から労働基準法(昭和22年法律第49号)において設けられている制度について、周知徹底を図り、制度認識率を100%に近づけることにより、当該労働基準法の制度の利用の促進を図る。
実施時期	平成21年1月から

推進項目3	推進項目1、2を実施するための環境整備
実施内容	<p>推進項目1、2に係る制度等について、その実現には周囲の職員の理解が必要なことから、その重要性について、周知徹底を図る。また母性保護及び母性健康管理の観点から妊娠中または出産後1年を経過していない女性職員が制度の活用を容易とするよう環境整備を行う。</p> <p>(1) 人事担当課長は、所属長への制度周知及びその意義、必要性を説明し、一般職員には、研修等を行い、制度周知、取得促進を行う。</p> <p>(2) 妊娠中又は出産後1年を経過していない女性職員が、制度を請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の業務に就かせるよう、業務分担の見直しを行う。</p> <p>(3) 所属長は、課内に妊娠中の職員がいる場合は、周囲の職員に対し制度及び母性保護の必要性を周知する。</p>
実施時期	平成21年1月から

推進項目4	出産費用の給付等の経済的支援措置に係る周知徹底
実施内容	出産費用の給付、その他出産に伴う給付又は育児休業期間中の給付について周知徹底を図り、制度活用の促進及び経済的支援による生活の不安の解消を図る。
実施時期	平成21年1月から

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

推進項目5	父親の出産補助休暇の取得の促進
実施内容	子どもの出生という親子にとって最も大切な時期に、父親である職員が子どもを持つことの喜びを実感するとともに、出生後の配偶者をサポートすることが重要であることに鑑み、特別休暇として付与される日数の出産補助休暇の100%取得実現を促進する。
実施時期	平成21年1月から

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

推進項目6	育児休業及び部分休業制度の周知徹底
実施内容	育児休業及び部分休業について、周知徹底を図り、特に男性職員の育児休業及び部分休業の取得の促進に努める。また、部分休業制度について、その認識率の向上を図る。
実施時期	平成21年1月から

推進項目7	育児休業及び部分休業取得経験者からの体験談等の情報提供
実施内容	育児休業及び部分休業を取得した経験のある職員の体験談等を収集し、職員に対し情報提供することにより、育児休業等の取得の促進を図る。
実施時期	平成21年1月から

推進項目8	育児休業及び部分休業を取得しやすい環境整備
実施内容	<p>育児休業及び部分休業の重要性について、周知徹底を図ることにより、女性職員はもとより男性職員が当該制度の活用を容易とするよう環境整備を行う。</p> <p>① 育児休業及び部分休業について、周囲の職員の理解が必要なことから、その重要性について所属長に対し通知を行い、周知徹底を行う。</p> <p>② 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行うとともに、総務課人事係において随時相談に応じる。</p> <p>③ 妊娠を申し出た職員に対し、本人の希望に応じて、育児休業の制度・手続きについて説明を行う。</p> <p>④ 公務員制度に関する研修等において、母性保護、育児休業、部分休業、休暇、時間外勤務の制限等、育児に伴う制度の説明を行う。</p>
実施時期	平成21年1月から

推進項目9	育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
実施内容	<p>所属長は、育児休業中の職員に対して、当該育児休業期間中の業務の情報を必要に応じて提供するとともに、本人の意向を尊重した上で、復職時において円滑な職場復帰を果たすための必要な事項の職場研修を行う。</p>
実施時期	平成21年1月から

推進項目10	育児休業に伴う臨時的任用職員の活用
実施内容	<p>育児休業の取得に際し、課内の人員配置等によっては、育児休業を取得しようとする職員の業務を代替することが困難であるときは、臨時的任用制度を活用し、適切な代替要員を確保することにより、育児休業の取得の促進を図る。</p>
実施時期	平成21年1月から

(4) 休憩室の設置

推進項目11	庁内休憩室の設置の検討
実施内容	妊娠中及び出産後の女性職員が勤務中に体調不良になった場合、一時休憩を取れる場所がないため、職員の健康管理整備の目的により、庁舎内における休憩室設置を検討するものとする。
実施時期	平成21年1月から

(5) 時間外勤務の縮減

推進項目12	小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限制度の周知徹底
実施内容	小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限に係る制度について、周知徹底を図り、制度認識率を100%に近づけることにより、職業生活と家庭生活の両立を支援する。
実施時期	平成21年1月から

推進項目13	事務の簡素化の推進及び時間外勤務の縮減の意識啓発
実施内容	<p>所属長の指揮のもと、職員一人ひとりが業務の効率的な遂行を心掛け、時間外勤務を縮減することにより、子育て環境の健全化に努める。</p> <p>※ 人事担当課は、全職場の時間外勤務の集計、分析を行い、時間外勤務縮減委員会を開催し、時間外勤務の多い部署に対して聴取等を行い、改善を行う。(実施中)</p>
実施時期	平成21年1月から

(6) 休暇の取得の促進

推進項目14	年次有給休暇の取得の促進
実施内容	<p>職員の活力の向上を図るとともに、子どもとの触れ合いの時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を図る目的にて年次有給休暇の取得促進を図る。また、職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、所属長は、事務処理に対して相互応援ができる体制を整備する。</p> <ul style="list-style-type: none">(1) 年次有給休暇の取得計画表の作成 人事担当課長は、所属長に対して、年次有給休暇の取得計画表を作成させることにより、計画的な年次有給休暇の促進を図る。(2) 年次有給休暇の連続取得の促進 ゴールデンウィーク・夏季特別休暇期間において、年次有給休暇を組み合わせ、連続休暇の取得促進を図る。(3) 「ハッピーマンデー・ハッピーフライデー制度」創設 月曜日又は金曜日を土曜・日曜日と組合せ連続休暇の取得促進を図る。(4) 家族記念日における年次有給休暇の促進を図る。(5) 子どもの予防接種日及び授業参観日における年次有給休暇の取得促進を図る。
実施期間	平成21年1月から

推進項目15	子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進
実施内容	子どもの看護を行うための特別休暇について、周知徹底を図り、当該特別休暇の取得促進を図る。
実施時期	平成21年1月から

(7) 人事異動についての配慮

推進項目16	人事異動についての配慮
実施内容	勤務場所によっては、子どもの養育等を行うことが困難となる職員については、人事担当は、その異動についての配慮に努めるものとする。又人事異動により配置先が変更になった場合、所属長は同様の点に配慮する。
実施時期	平成21年1月から

(8) 職場優先の環境や固定的な性別分担意識等をなくすための取組

推進項目17	子育てをしている職員の職場環境や周囲の職員の意識の向上
実施内容	「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような職場優先の環境や「子どもの面倒をみるのはすべて母親の仕事」というような固定的な性別役割分担意識等をなくすための情報提供を行うことにより、職員が子育てを容易とするよう職場環境の整備を行う。また、「ハラスメント防止に関する規程」を周知徹底し、意識の向上を図る。
実施時期	平成21年1月から

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項
(1) 子育てバリアフリー

推進項目18	乳幼児に優しい職場環境の整備(ハード面でのバリアフリー)
実施内容	乳幼児を連れた来庁者の多い部署において、ベビーベッド、おむつ台、授乳室等の設置及び喫煙場所の検討、分煙の徹底を行うことにより乳幼児と一緒に安心して来庁できるよう職場環境のハード面の整備を行う。
実施期間	平成21年1月から

推進項目19	子どもを連れて来庁者への対応(ソフト面でのバリアフリー)
実施内容	子どもを連れて来た人に対して親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーを推進することにより、気兼ねなく子どもと一緒に来庁できるよう職場環境の整備を行う。
実施時期	平成21年1月から

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

推進項目20	子ども・子育てに関する活動等の支援
実施内容	<p>① 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するため、スポーツや文化活動、地域の子育て活動等に関して、職員の積極的な参加を支援する。</p> <p>② 交通事故予防について、関係機関と連携して取り組み、地域及び職場における交通事故防止活動等への職員の積極的な参加を呼びかける。</p> <p>③ 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を呼びかける。</p>
実施期間	平成21年1月から

(3) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

推進項目21	家庭教育に関する学習機会の提供
実施内容	<p>保護者でもある職員は、子どもとの交流の時間が確保し難い状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、職員に対し、家庭教育に関する情報提供を行い、家庭の教育力の向上を図る。</p> <p><情報提供例> 家庭教育手帳・ノート(文部科学省ホームページ) 乳幼児編<ドキドキ子育て> 小学生(低学年～中学年)編<ワクワク子育て> 小学生(高学年～中学生)編<イキイキ子育て> http://www.mext.go.jp/_menu/shougai/katei/main8_al.htm</p>
実施時期	平成21年1月から

(4) その他次世代育成支援に関する情報提供

推進項目22	不妊治療・母体保護・結婚に関する情報提供
実施内容	<p>不妊治療の相談窓口や治療費の一部助成制度また、妊娠中の流産予防対策、結婚に関する相談窓口や男女の出会いのイベント日程などについて情報提供し、周知を図ることにより、各種制度の活用促進を図る。</p> <p>また、不妊治療に関する情報及び勤務条件等の取り扱いについて、相談を行う。</p> <p>【不妊治療についての専門の相談機関】 大分県不妊専門相談センター(hopeful) 住所:大分大学付属病院 http://www.med.oita-u.ac.jp/hopeful/index.html</p> <p>【不妊治療における助成】 大分県においては、不妊治療費の一部助成事業を実施している。 助成対象者、助成対象治療、助成額等の詳細は下記HP http://www.pref.oita.jp/12200/funin/index.html</p>
実施時期	平成21年1月から

Ⅲ 事業主一覧

このプログラム推進における事業主は下記のとおりです。

国東市長

国東市議会議長

国東市教育委員会

国東市選挙管理委員会委員長

国東市代表監査委員

国東市農業委員会会長

国東市消防長

IV 職員アンケート結果

「特定事業主行動計画策定に関するアンケート集計票」

問1 あなたの性別はどちらですか。

	回答数	構成比
(1) 男性	298	66.1 %
(2) 女性	153	33.9 %
計	451	100.0 %

※ 回答者の比率は、男性約6割5分、女性約3割5分でありました。

問2 あなたの年齢はいくつですか。

	回答数	構成比
(1) 50歳代	164	36.4 %
(2) 40歳代	118	26.2 %
(3) 30歳代	128	28.4 %
(4) 20歳代	40	8.9 %
(5) 10歳代	1	0.2 %
計	451	100.0 %

問3 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	223	49.4 %
(2) 養育していない	228	50.6 %
計	451	100.0 %

※ 養育している職員及びしていない職員は、半数ずつでありました。

問4 あなたの勤務地はどちらですか。

	回答数	構成比
(1) 本庁	177	39.2 %
(2) 総合支所	139	30.8 %
(3) 各施設(保育所・老人ホーム等)	135	29.9 %
計	451	100.0 %

※ 本庁勤務職員は、約4割、総合支所及び各施設職員は、各約3割でありました。

問5 配偶者の就労状況について当てはまるものを1つ選択してください。

	回答数	構成比
(1) (公務員以外の)労働者	164	36.4 %
(2) 公務員	108	23.9 %
(3) 自営等	16	3.5 %
(4) 無職	60	13.3 %
(5) 配偶者なし	103	22.8 %
計	451	100.0 %

※ 配偶者の就労状況について、就労している者の割合が全体の約6割強、うち公務員の割合が約4割弱でありました。

問6 育児休業の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項として当てはまるもの全てを選択してください。

	回答数	構成比
(1) 業務遂行体制の工夫・見直し	250	19.1 %
(2) 職場意識改革	281	21.5 %
(3) 休業期間中の経済的支援の拡大	231	17.7 %
(4) 育児休業等の制度の内容に関する情報提供	171	13.1 %
(5) 育児休業経験者の体験談等に関する情報提供	77	5.9 %
(6) 休業者に対する職場の状況に関する情報提供	108	8.3 %
(7) 職場復帰時の研修等の支援	184	14.1 %
(8) その他	6	0.5 %
計	1308	100.0 %

※ 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は、「職場の意識改革」、「業務遂行の工夫・見直し」、「休業期間中の経済的支援の拡大」と回答した者の割合が高く、次にさまざまな情報提供が必要と回答した者が多数ありました。また、その他としては、「職場の理解」、「休業中の代替職員確保」が必要という意見もありました。

問7 あなたは子どもが生まれたとき、育児休業を取得しましたか。当てはまるものを1つ選択してください。

	回答数	構成比
(1) 取得した。	61	18.2 %
(2) 取得しなかった。	275	81.8 %
計	336	100 %

※ 育児休業を取得した者の割合は、全体の約2割弱であります。しかし、「取得しなかった」の中には、出世時に育児休業制度が無かった者も含まれます。

問8 育児休業を取得した動機について、当てはまるもの全てを選択してください。

	回答数	構成比
(1) 子どもの世話をするのは親として当然だから	50	48.5 %
(2) 子どもの世話をすることに興味があったから	13	12.6 %
(3) 子どもの世話をすることが自分にとってプラスになるか	18	17.5 %
(4) 配偶者が希望したから	7	6.8 %
(5) 配偶者が病弱だから	1	1.0 %
(6) その他	14	13.6 %
計	103	100.0 %

※ 育児休業を取得した動機については、「子どもの世話をするのは親として当然だから」が半数を占め、続いて「子どもの世話をすることが自分にとってプラスになるから」という回答が多かった。「その他」の内容としては、「生後7ヶ月まで保育所が預かってくれない」、「世話をしてくれる人がいない」などの回答がありました。

問9 育児休業を取得する際に障害となった事項として当てはまるものを全て選択してください。

	回答数	構成比
(1) 業務の遂行に支障がないよう措置すること	35	37.2 %
(2) 昇給等に差がつくこと(取得当時)	14	14.9 %
(3) 周囲に前例がなく職場の理解が得にくかったこと	7	7.4 %
(4) 経済的に厳しくなること	36	38.3 %
(5) その他	2	2.1 %
計	94	100.0 %

※ 育児休業を取得する際に障害となった事項としては、「経済的に厳しくなること」、「業務の遂行に支障がないよう措置すること」という回答が多く、「その他」については、「代替職員の配置が無く職場に負担を掛けた」という回答がありました。

問10 育児休業を取得した感想として、当てはまるもの全てを選択してください。

	回答数	構成比
(1) 子育ての大変さと喜びを実感した	50	49.0 %
(2) 今後もしできる限り育児を分担したい	16	15.7 %
(3) 子育てから得られるものは少なかった	0	0.0 %
(4) 同僚にも育児休業することを勧めたい	32	31.4 %
(5) 育児休業は今回限りとした	0	0.0 %
(6) その他	4	3.9 %
計	102	100.0 %

※ 育児休業を取得した職員の感想としては、「子育ての大変さと喜びを実感した」、「同僚にも育児休業することを勧めたい」という回答が多く、「子育てから得られるものは少なかった」、「育児休業は今回限りとした」という否定的な回答は、1つもありませんでした。

問11 なぜ育児休業を取得しなかったのですか。当てはまるもの全てを選択してください。

	回答数	構成比
(1) 仕事にやりがいを感じていたため	8	2.0 %
(2) 職場に迷惑をかけるため	70	17.9 %
(3) 業務が繁忙であったため	38	9.7 %
(4) 出世にひびくと思ったため	3	0.8 %
(5) 復帰後の職場や仕事の変化に対応ができなくなると 思ったため	12	3.1 %
(6) 家計が苦しくなるため	38	9.7 %
(7) 自分以外に育児をする人がいたため	163	41.6 %
(8) 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気があったため	36	9.2 %
(9) 配偶者や家族からの反対があったため	2	0.5 %
(10) その他	22	5.5 %
計	392	100.0 %

※ 育児休業を取得しなかった理由としては、「自分以外に育児をする人がいたため」、「職場に迷惑をかけるため」が多数を占め、「家計が苦しくなるため」といった経済的な問題、「職場が育児休業を取得しにくい雰囲気があったため」といった職場環境の問題も多数ありました。「その他」としては、「制度がなかった」や「出産補助休暇や育児休業の正確な内容がよくわからない」といった回答も多数ありました。

問12 あなたが、年次有給休暇を取得する方針として、当てはまるもの1つを選択してください。

	回答数	構成比
(1) なるべくたくさん休む	28	6.3 %
(2) 数日の余裕はみて、たくさん休む	69	15.6 %
(3) 周りの人が休む程度に休む	175	39.7 %
(4) 基本的には休まない	166	37.6 %
(5) その他	3	0.8 %
計	441	100.0 %

※ 年次有給休暇を取得する方針としては、「周りの人が休む程度に休む」、「基本的には休まない」という回答が多くありました。

問13 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	構成比
(1) ためらいを感じる	256	57.3 %
(2) ためらいを感じない	191	42.7 %
計	447	100.0 %

※ 年次有給休暇を取得することに「ためらいを感じる」と回答した者は、約6割に達しました。

(問14は、問13で「(1)ためらいを感じる」と回答した方にお伺いします。)
問14 ためらいを感じる理由として、当てはまるもの全てを選択してください。

	回答数	構成比
(1) 昇給や査定に悪い影響がある	7	1.6 %
(2) みんなに迷惑がかかると感じる	210	48.7 %
(3) 後で多忙になる	81	18.8 %
(4) 上司がいい顔をしない	25	5.8 %
(5) 職場の雰囲気取得しづらい	89	20.6 %
(6) その他	19	4.5 %
計	431	100.0 %

※ ためらいを感じる理由としては、「みんなに迷惑がかかると感じる」が約5割を占め、続いて「職場の雰囲気取得しづらい」、「後で多忙になる」と回答した者が多く、「その他」としては、「自分ばかりが取得しているように感じるため」等という回答がありました。

(問15は、問13で「(2)ためらいを感じない」と回答した方にお伺いします。)
問15 ためらいを感じない理由として、当てはまるもの全てを選択してください。

	回答数	構成比
(1) 当然の権利である	137	38.1 %
(2) 仕事の出来る人ほど効率的に休む	20	5.6 %
(3) 休んでも後で仕事に影響しない	53	14.7 %
(4) 休んでも周りに迷惑を掛けない	37	10.3 %
(5) 上司や人事担当部局から休むようにいわれる	4	1.1 %
(6) 職場の雰囲気年次有給休暇を取得しやすい	91	25.2 %
(7) その他	18	5.0 %
計	360	100.0 %

※ ためらいを感じない理由としては、「当然の権利である」、「職場の雰囲気年次有給休暇を取得しやすい」、「休んでも後で仕事に影響しない」、という回答が多く、「その他」としては、「体調不良の場合は仕方がない」、「子どもの行事は仕方がない」という回答が多数ありました。

問16 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、当てはまるものの全て選択してください。

	回答数	構成比
(1) 業務遂行体制の工夫・見直し	269	24.2 %
(2) 職場の意識改革	233	20.9 %
(3) 年次有給休暇の計画表の作成・実施	138	12.4 %
(4) 職場の業務予定の職員への早期周知	99	8.9 %
(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	170	15.3 %
(6) 職員や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休暇の取得促進	188	16.9 %
(7) その他	16	1.4 %
計	1113	100.0 %

※ 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は、「業務遂行体制の工夫・見直し」、「職員の意識改革」が多数を占め、「その他」としては、「リフレッシュ休暇の創設」、「管理職員が課員の有給休暇消化を管理して促進すべき」という回答がありました。

問17 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つを選択してください。

	回答数	構成比
(1) できるだけ超過勤務をしない	225	50.7 %
(2) 仕事の状況に応じて超過勤務をする	213	48.1 %
(3) 周りの人程度に超過勤務をする	2	0.5 %
(4) 超過勤務を減らすことは考えていない	3	0.7 %
(5) その他	0	0.0 %
計	443	100.0 %

※ 超過勤務についての考え方としては、「できるだけ超過勤務をしない」と「仕事に応じて超過勤務をする」がほぼ5割ずつを占めました。

問18 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、当てはまるものを全て選択してください。

	回答数	構成比
(1) 超過勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり	226	21.3 %
(2) 事務の簡素化、合理化	282	26.6 %
(3) 定時退庁日の導入(強化)	80	7.5 %
(4) 個々の職員の心がけ	264	24.9 %
(5) 上司が指示を的確にする	126	11.9 %
(6) 上司が率先して帰る	53	5.0 %
(7) その他	29	2.8 %
計	1060	100.0 %

※ 超過勤務を減らすために効果的と思われる方法としては、「事務の簡素化」、「個々の職員の心がけ」、「超過勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり」が多数を占め、「その他」は、「時間差勤務の導入」、「21時になったら帰ろうメロディを流す」、「管理職員が部下の超勤内容の把握を行い必要性を精査する」などの回答が多数ありました。

問19 庁内に託児施設の設置が必要と考えますか。当てはまるものを選択してください。

	回答数	構成比
(1) 必要である	127	30.5 %
(2) 必要ではない	289	69.5 %
計	416	100.0 %

※ 庁内に託児施設の設置の必要については、「必要ではない」が約7割を占め、「必要である」という回答を大きく上回りました。

(問20は、問19で「(1)必要である」と回答した方にお伺いします。)

問20 必要であると考え理由として、当てはまるもの全てを選択してください。

	回答数	構成比
(1) 自宅近隣の保育所に空きが無く、他に預かってもらえるところも無いため	11	4.0 %
(2) 子どもの急な発熱や病気など緊急時にすぐかけつけることができるため	106	38.1 %
(3) 子どもとの接触時間が長くなるため	33	11.9 %
(4) 保育所等への送迎にかかる時間のロスを無くすことができるため	80	28.8 %
(5) 現在、預けている保育所に不満があるため	2	0.7 %
(6) 夜間まで預かってくれる保育所がないため	37	13.3 %
(7) その他	9	3.2 %
計	278	100.0 %

※ 必要であるという理由は、「子どもが病気の場合すぐかけつけられる」、「保育所の送迎のロスがなくなる」といった回答が多数を占めました。

(問21は、問19で「(2)必要ではない」と回答した方にお伺いします。)

問21 必要でないと考え理由として当てはまるもの全てを選択してください。

	回答数	構成比
(1) 自分以外に育児をする人がいるため	80	20.0
(2) 現在利用している保育サービスに満足しているため	58	14.5
(3) 費用面で割高のような気がする	34	8.5
(4) 自分の業務の都合で送り迎えができないときに、代わりに送り迎えしてくれる人がいないため	22	5.5
(5) 育児休業の取得しやすい環境づくりなど他の対策の方が重要だと感じるため	145	36.3
(6) 託児施設以外の共済組合による福利厚生の実施の方が重要だと感じる	34	8.5
(7) その他	27	6.7
計	400	100.0

※ 必要でないと考え理由としては、「他の育児関係の施策を優先させるべき」という回答が多数を占め、「その他」としては、「住民の理解が得られない」、「市役所の職員だけなぜ?」、「財政面での負担が大きい」という意見が多数ありました。

問22 国が定めた行動計画指針では、育児休業及び休暇の取得や超過勤務の縮減以外に、以下の項目について規定されていますが、国東市の次世代育成支援対策に効果的と思われる取り組みとして当てはまるものを全て選択してください。

	回答数	構成比
(1) 妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知	193	15.4
(2) 子どもの出生時における父親の休暇及び取得促進	211	16.9
(3) 庁舎内施設の設置	74	5.9
(4) 子育てをしている職員に対する異動についての配慮	244	19.5
(5) 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	136	10.9
(6) 子どもを連れて人が安心して来庁できるための乳幼児トイレやベッドの設置	147	11.8
(7) 子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援	101	8.1
(8) 「子ども参観日」や家族参加型のレクリエーション活動の実施	76	6.1
(9) 家庭教育に関する学習機会の提供	65	5.2
(10) その他	3	0.2
計	1250	100.0

※ 次世代育成支援対策に効果的と思われるものとしては、「子育てをしている職員の人事異動の配慮」、「出世時における父親の休暇の促進」、「妊娠中及び出産後の休暇制度の周知」が多数を占め、「その他」については、「育児中における経済的支援」という回答がありました。

問23 子育てに関する悩みや不安、困っていることはどのようなことですか。当てはまるものすべてを選択してください。

	回答数	構成比
(1) 自分の自由な時間が持てないこと	65	7.5
(2) 子どもを叱りすぎているような気がする	74	8.5
(3) 仕事や自分のやりたいことが十分できないこと	54	6.2
(4) 病気や発育・発達に関する	91	10.5
(5) 保育所・学童保育等の保育終了時間までに仕事の関係で迎えに行けないこと	35	4.0
(6) 食事や栄養に関する	48	5.5
(7) 子育てで出費がかさむこと	98	11.3
(8) 友達つきあい(いじめ等を含む。)に関する	54	6.2
(9) 子どもとの時間を十分にとれないこと	97	11.2
(10) 子育てによる身体の疲れが大きいこと	18	2.1
(11) 子どもの教育に関する	98	11.3

(12) 夫婦で楽しむ時間がないこと	13	1.5
(13) 住居が狭いこと	14	1.6
(14) 子育てに関しての配偶者の協力がいないこと	7	0.8
(15) 子どもの接し方に自信が持てないこと	20	2.3
(16) 配偶者以外に子育てを手伝う人がいないこと	10	1.2
(17) 地域の子育て支援サービスの内容や利用の方法がよくわからない	9	1.0
(18) 子育てのストレスが溜まって子どもに手をあげてしまうことがある	8	0.9
(19) 育児の方法がよくわからないこと	16	1.8
(20) 子育てについて、親族・職場などまわり見る目が気になること	1	0.1
(21) 話し相手や相談相手がいないこと	5	0.6
(22) 配偶者と子育てに関して意見が合わないこと	14	1.6
(23) 登園等拒否などの問題について	8	1.0
(24) 子育てが大変なことを身近な人が理解してくれないこと	6	0.8
(25) その他	4	0.5
	867	100.0