

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「第2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、法に基づく策定指針に沿った「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。

国東市は平成18年3月31日に国見町、国東町、武蔵町、安岐町の4町で合併した。本市においては、各町で策定をしていた本計画を参考に、平成21年1月に「国東市特定事業主行動計画」を策定し、これまで、平成21年1月から平成23年度までの間を第1計画と位置づけ、さまざまな子育て支援策に取り組んできた。しかしながら、未だに認識されていない制度もあり、更なる取り組み促進に向けて職員の意識啓発を行う必要性を感じる。

本計画は、「国東市特定事業主行動計画」策定以降、新たに制定された制度の周知に加え、当初から計画に盛り込まれている推進項目を充実したものとし、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さらに理解を深め、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、平成24年8月に実施した「特定事業主行動計画評価・見直しに伴うアンケート調査」による職員意識も参考として改訂したものである。

## 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21年1月に、平成21年1月から平成23年度末までのおおむね3年間を「第1計画」とし、平成24年度から平成26年度までの3年間を「第2計画」として本計画を策定した。今回本計画の「第1計画」の評価・見直しを行い、改訂した本計画を「第2計画」と定め、平成24年度から平成26年度末までの3年間を計画期間とする。

## 3 計画の推進体制

「第1計画」に引き続き、以下の項目を主として推進を図る。

- 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24年度から

推進項目 2	母性保護等に係る制度の周知徹底
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、当該制度の利用の促進を図る。
実施期間	平成24年度から

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 24 年度から

<p>推進項目 4</p>	<p>出産費用の給付等の経済的支援措置に係る周知徹底</p>
<p>実施内容</p>	<p>出産費用の給付に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。</p>
<p>実施時期</p>	<p>平成24年度から</p>

(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及び育児参加休暇の取得の促進
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及び育児参加休暇の100%取得実現を促進する。
実施時期	平成24年度から

(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24年度から

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24年度から

<p>推進項目 8</p>	<p>育児休業及び部分休業を取得しやすい環境整備</p>
<p>実施内容</p>	<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、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>
<p>実施時期</p>	<p>平成 2 4 年度から</p>

<p>推進項目 9</p>	<p>育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援</p>
<p>実施内容</p>	<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>
<p>実施時期</p>	<p>平成24年度から</p>

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24年度から

(4) 休憩室の設置

推進項目 1 1	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 2 4 年度から

(5) 時間外勤務の縮減

推進項目 1 2	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24年度から

推進項目 1 3	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	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。
実施時期	平成 2 4 年度から

(6) 休暇の取得の促進

推進項目 1 4	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> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(4) 家族記念日における年次有給休暇の促進を図る。</p> <p>(5) 子どもの入学・卒業及び授業参観日や運動会等における年次有給休暇の取得促進を図る。</p>
実施期間	平成24年度から

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24年度から

(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24年度から

(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庁内ネット電子掲示板等で行うことにより、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24年度から

## 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24年度から

推進項目 19	子どもを連れてきた来庁者への対応（ソフト面でのバリアフリー）
実施内容	子どもを連れてき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24年度から

(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24年度から

(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 2 1	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>&lt;情報提供例&gt; 家庭教育手帳・ノート（文部科学省ホームページ） 乳幼児編&lt;ドキドキ子育て&gt; 小学生（低学年～中学年）編&lt;ワクワク子育て&gt; 小学生（高学年～中学生）編&lt;イキイキ子育て&gt; <a href="http://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/katei/main8_a1.ht">http://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/katei/main8_a1.ht</a></p>
実施時期	平成24年度から

(4) その他次世代育成支援に関する情報提供

推進項目 2 2	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庁内ネット電子掲示板等へ情報提供し、周知を図ることにより、各種制度の活用促進を図る。 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 <a href="http://www.med.oita-u.ac.jp/hopeful/index.html">http://www.med.oita-u.ac.jp/hopeful/index.html</a></p> <p>【不妊治療における助成】 大分県において、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 <a href="http://www.pref.oita.jp/soshiki/12200/hunin.html">http://www.pref.oita.jp/soshiki/12200/hunin.html</a></p> <p>国東市において、不妊治療費の一部助成事業を実施している。 （大分県の助成制度と併用可能。） 助成対象者、助成対象治療、助成額等の詳細は下記HP <a href="http://web.city.kunisaki.oita.jp/hokencenter/huninntiryouchiyosei.jsp">http://web.city.kunisaki.oita.jp/hokencenter/huninntiryouchiyosei.jsp</a></p>
実施時期	平成24年度から

### 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

国東市代表監査委員

国東市農業委員会

国東市消防長

国東市民病院事業管理者

#### IV 職員アンケート結果

##### 「特定事業主行動計画評価・見直しに伴うアンケート集計票」

###### 問1 あなたの性別はどちらですか。

	回答数	構成比
(1) 男性	328	70.8%
(2) 女性	135	29.2%
計	463	100.0%

※回答者の比率は、男性約7割、女性約3割でありました。

###### 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	152	32.6%
(2) 40歳代	129	28.0%
(3) 30歳代	121	26.2%
(4) 20歳代	61	13.2%
(5) 10歳代	0	0.0%
計	463	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	224	48.6%
(2) 養育していない	239	51.4%
計	463	100.0%

※養育している職員及び養育していない職員は、およそ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	216	46.8%
(2) 支所	102	22.1%
(3) 各施設（保育所。老人ホーム等）	145	31.2%
計	463	100.0%

**問5 配偶者の就労状況について、当てはまるもの1つを選択してください。**

	回答数	構成比
(1) (公務員以外の)労働者	171	36.9%
(2) 公務員	102	22.0%
(3) 自営等	13	2.8%
(4) 無職	68	14.7%
(5) 配偶者なし	109	23.5%
計	463	100.0%

**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	281	21.1%
(2) 職場意識改革	299	22.5%
(3) 休業期間中の経済的支援の拡大	244	18.3%
(4) 育児休業等の制度の内容に関する情報提供	156	11.7%
(5) 育児休業経験者の体験談等に関する情報提供	70	5.3%
(6) 休業者に対する職場の状況に関する情報提供	100	7.5%
(7) 職場復帰時の研修等の支援	173	13.0%
(8) その他	7	0.5%
計	1330	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」と回答した割合が高く、次にさまざまな情報提供が必要との回答が多数ありました。また、その他としては、「休業者のいる職場のバックアップ体制の整備」、「育休中の代替職員の確保」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	62	18.3%
(2) 取得しなかった	276	81.7%
計	338	100.0%

※育児休業を取得した職員の割合は、全体の2割程度でありました。

**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	56	49.6%
(2) 子どもの世話をすることに興味があったから	17	15.0%
(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ら	24	21.2%
(4) 配偶者が希望したから	4	3.5%
(5) 配偶者が病弱だから	0	0.0%
(6) その他	12	10.6%
計	113	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、次いで「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」という回答が多くありました。その他の内容としては、「子供の世話ができる人がいなかったから」、「働きながら育児することに自信がなかったから」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、当てはまるもの全てを選択して下さい。**

	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	28	27.5%
(2) 昇給等に差がつくこと（取得当時）	20	19.6%
(3) 周囲に前例がなく職場の理解が得にくかったこと	8	7.8%
(4) 経済的に厳しくなること	42	41.2%
(5) その他	4	3.9%
計	102	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、「仕事仲間に迷惑をかける申し訳ない気持ち」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	57	52.8%
(2) 今後もできる限り育児を分担したい	16	14.8%
(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	29	26.9%
(5) 育児休業は今回限りとしたい	0	0.0%
(6) その他	6	5.6%
計	108	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い」という否定的な回答は、全くありませんでした。

**問 1 1 なぜ育児休業を取得しなかったのですか。当てはまるものを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	6	1.5%
(2) 職場に迷惑をかけるため	84	20.5%
(3) 業務が繁忙であったため	49	12.0%
(4) 出世にひびくと思ったため	4	1.0%
(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	2.9%
(6) 家計が苦しくなるため	52	12.7%
(7) 自分以外に育児をする人がいたため	176	43.0%
(8) 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため	25	6.1%
(9) 配偶者や家族からの反対があったため	1	0.2%
計	409	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、「業務が繁忙であったため」といった職場環境の問題も多数ありました。数名の職員から選択肢にはなかったとして、「制度がなかった」と回答がありました。

**問 1 2 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	33	7.3%
(2) 数日の余裕はみて、たくさん休む	85	18.8%
(3) 周りの人が休む程度に休む	222	49.2%
(4) 基本的には休まない	111	24.6%
(5) その他	0	0.0%
計	451	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」がほぼ半数を占め、次いで「基本的には休まない」といった回答でした。

**問 1 3 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	223	48.8%
(2) ためらいを感じない	234	51.2%
計	457	100.0%

※およそ意見が2つに分かれました。

(問 1 4 は、問 1 3 で「(1) ためらいを感じる」と回答した方にお伺いします。)  
**問 1 4 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	6	1.7%
(2) みんなに迷惑がかかると感じる	190	52.8%
(3) 後で多忙になる	95	26.4%
(4) 上司がいい顔をしない	8	2.2%
(5) 職場の雰囲気取得しづらい	49	13.6%
(6) その他	12	3.3%
計	360	100.0%

※ためらいを感じる理由として、「みんなに迷惑がかかると感じる」が5割以上を占め、次いで「後で多忙になる」、「職場の雰囲気取得しづらい」との回答が多くありました。その他としては、「職員が少ないため」等といった回答がありました。

(問 1 5 は、問 1 3 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 1 5 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	148	35.2%
(2) 仕事のできる人ほど効率的に休む	14	3.3%
(3) 休んでも後で仕事に影響を生じない	58	13.8%
(4) 休んでも周りに迷惑を掛けない	45	10.7%
(5) 上司や人事担当部局から休むようにいわれる	21	5.0%
(6) 職場の雰囲気取得しやすい	119	28.3%
(7) その他	15	3.6%
計	420	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」、「職場の雰囲気取得しやすい」という回答が約半数を占め、その他としては、「PTAや病気等理由がはっきりしている」、「お互いさまだから」等の回答がありました。

**問 1 6 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	275	25.8%
(2) 職場の意識改革	217	20.4%
(3) 年次有給休暇の計画表の作成・実施	109	10.2%
(4) 職場の業務予定の職員への早期周知	121	11.4%
(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	157	14.8%
(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の休暇の取得促進	168	15.8%
(7) その他	17	1.6%
計	1064	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」、「職場の意識改革」が多数を占め、その他としては、「夏季休暇のように有休を消化しなければならない体制にする」、「地区行事に参加」等といった回答がありました。

**問 1 7 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	242	53.5%
(2) 仕事の状況に応じて超過勤務をする	206	45.6%
(3) 周りの人程度に超過勤務をする	3	0.7%
(4) 超過勤務を減らすことは考えていない	1	0.2%
計	452	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「仕事の状況に応じて超過勤務をする」がほぼ半数ずつを占めました。

**問 1 8 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を選択してください。**

	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	235	22.4%
(2) 事務の簡素化、合理化	270	25.7%
(3) 定時退庁日の導入（強化）	75	7.1%
(4) 個々の職員の心がけ	250	23.8%
(5) 上司が指示を的確にする	120	11.4%
(6) 上司が率先して帰る	74	7.0%

(7) その他	26	2.5%
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、合理化」、「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、「一人の人にまかせず、皆で手伝い、仕事を分ける」、「上司が部下の職務内容・量を適正に把握する」等といった回答がありました。

**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	131	30.3%
(2) 必要ではない	302	69.7%
計	433	100.0%

※庁内に託児施設を設置する必要性については、「必要でない」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) 自宅近隣の自宅の保育所に空きがなく、他に預かってくれるところがないため	12	4.8%
(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	95	38.2%
(3) 子どもとの接触時間が長くなるため	32	12.9%
(4) 保育所等への送り迎えにかかる時間のロスをなくすることができるため	72	28.9%
(5) 現在、預けている保育所に不満があるため	1	0.4%
(6) 夜間まで預かってくれる保育所がないため	30	12.0%
(7) その他	7	2.8%
計	249	100.0%

※必要であるという理由は、「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」、「保育所等への送り迎えにかかる時間のロスをなくすることができるため」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 必要ではないと考え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) 自分以外に育児をする人がいたため	87	20.4%
(2) 現在、利用している(利用しようとしている)保育サービスで満足しているため	82	19.2%
(3) 費用の面で割高のような気がする	30	7.0%
(4) 自分の業務の都合で送り迎えができないときに、代わりに送り迎えできる人をさがすことが困難であるため	17	4.0%
(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思うから	146	34.3%
(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思うから	31	7.3%
(7) その他	33	7.7%
計	426	100.0%

※必要ではないと考える理由としては、「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思うから」という回答が多数を占め、その他としては、「同様の悩みを抱えている市民も多  
 い中で、市職員ばかり優遇されるのはどうかと思う」、「近隣の保育所を利用できる」といった回  
 答が多数ありました。

問 2 2 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全てを選択してください。

	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	216	17.3%
(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進	219	17.5%
(3) 庁内育児施設の設置	84	6.7%
(4) 子育てをしている職員に対する異動についての配慮	258	20.6%
(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	110	8.8%
(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 やベビーベッドの設置	155	12.4%
(7) 子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援	71	5.7%
(8) 「子ども参観日」や家族参加型のレクレーション活動の実施	56	4.5%
(9) 家庭教育に関する学習機会の提供	74	5.9%
(10) その他	7	0.6%
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に対する異動についての配慮」、「子どもの出生時における父親の休暇の取得促進」、「妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知」が多数を占め、その他については、「職場に対する諸制度の周知・指導」といった回答がありました。

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	103	12.0%
(2) 子どもを叱りすぎているような気がする	79	9.2%
(3) 仕事や自分のやりたいことが十分できないこと	68	7.9%
(4) 病気や発育・発達に関する	84	9.8%
(5) 保育所・学童保育所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がある	31	3.6%
(6) 食事や栄養に関する	41	4.8%
(7) 子育てで出費がかさむ	78	9.1%
(8) 友だちづきあい（いじめ等を含む。）に関する	52	6.1%
(9) 子どもとの時間を十分に取れない	75	8.7%
(10) 子育てによる身体の疲れが大きい	39	4.5%
(11) 子どもの教育に関する	84	9.8%
(12) 夫婦で楽しむ時間がない	16	1.9%
(13) 住居が狭い	13	1.5%
(14) 子育てに関しての配偶者の協力が少ない	9	1.0%
(15) 子どもの接し方に自信が持てない	13	1.5%
(16) 配偶者以外に子育てを手伝う人がいない	4	0.5%
(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	12	1.4%
(18) 子育てのストレスがたまって子どもに手をあげたりしてしまう	5	0.6%
(19) 育児の方法がよくわからない	8	0.9%
(20) 子育てについて、親族・職場などまわりの見目が気になる	1	0.1%
(21) 話し相手や相談相手がいない	4	0.5%
(22) 配偶者と子育てに関して意見が合わない	17	2.0%
(23) 登園等拒否などの問題について	7	0.8%
(24) 子育てが大変なことを身近な人が理解してくれない	3	0.3%
(25) その他	13	1.5%
計	859	100.0%