

琴浦町職員の次世代育成支援行動計画

～次世代育成支援推進対策法に基づく第2次特定事業主行動計画（前期）～

はじめに

平成15年に制定された「次世代育成支援対策推進法」により、本町においては平成17年11月に「特定事業主行動計画」を策定し、平成21年度までの5年間を前期計画期間として、平成22年度から平成26年度までの5年間を後期計画期間として職員の子育て支援の取り組みを進めてきました。

しかし、この間も少子化の傾向は続き、集中的・計画的な取り組みを促進するための「次世代育成支援対策推進法」も10年間延長されました。本町においても特定事業主行動計画の見直しに向けて、職員を対象としたアンケートを実施し、計画の実施状況や職員ニーズなどについて調査を行いました。

職員の子育て支援の取り組みをより一層進めるため、また職員の仕事と家庭の両立のため、これまでの取り組みや職員アンケートの結果を踏まえ、この第2次行動計画を策定しました。

平成27年3月

琴浦町長

琴浦町議会議長

琴浦町教育委員会

琴浦町農業委員会

基本的計画

1. 目的

本町の職員が一個人として、また地域の一員として、子育てをはじめとする家庭生活と仕事の両立ができるよう、職場環境づくり等の取り組みを計画的に実施するため、この計画を策定します。

2. 計画期間

この後期計画は、平成27年度を初年度とし、平成31年度を目標年度とする5年間の計画とします。なお、社会状況や職員ニーズの変化などに迅速に対応するため、必要に応じて見直しを行うこととします。

3. 策定主体

琴浦町長、琴浦町議会議長、琴浦町教育委員会、琴浦町農業委員会

4. 対象者

町長部局、議会部局、教育委員会部局、農業委員会部局に勤務する職員
ただし、臨時的任用職員及び非常勤職員については、適用されない制度等もあるためこの計画の対象から除きますが、適用される制度の範囲内で仕事と子育ての両立支援を行います。

5. 推進体制

この計画を実効あるものとするため、すべての職員がこの計画の内容と目的を理解し、それぞれの立場で積極的に取り組みを行うことが必要です。

このため、本計画ではつぎのように役割を区分して、取り組みの主体を定めます。

・ 行動計画策定・推進委員会(以下「委員会」という)

任命権者が推薦する職員、職員団体が推薦する職員、子育てを行う職員等を構成員とする委員会を設置し、各年度の実施状況について分析・評価を行い、必要に応じて職員のニーズを把握し、その結果については適宜職員に対して公表するとともに、計画の見直し等を行います。

・ 管理部門

総務課 庶務・人事係

本計画の内容や次世代育成支援に関する情報提供、研修等、計画の推進に当たります。

また、仕事と子育ての両立についての相談を行う窓口を設置します。

- ・ 所属長 各課・室・局・所・園長
本計画の趣旨及び内容を十分に認識し、所属職員に対し本計画に示された行動を推進します。また、仕事と子育ての両立ができる職場環境づくりを進めます。
- ・ 子育て中職員 子育てを行っている、または行う予定の職員
制度を理解し、状況に応じて制度を活用します。
- ・ 周囲の職員 子育てを行う職員と同じ職場の職員
制度を理解し、子育て中職員を応援します。
- ・ 全職員 すべての職員（臨時的任用職員及び非常勤職員を除く）
子育てしやすい職場環境は、すべての職員にとっても仕事と生活を両立しやすい職場環境であることを認識し、各制度を利用しやすい職場づくりに努めます。

具体的計画

1. 出産や子育てに関する制度の周知

後期計画においては、妊娠、出産や子育てに関する各種支援制度についての周知・普及啓発に努めました。職員アンケートの結果、ほとんどの制度の認知度が平成21年度より上昇し、利用希望にいたってはすべての制度で平成21年度より利用希望が上昇しています。

本計画においても、各種支援制度の周知・普及啓発により、子育てと仕事の両立をしようとする職員を職場全体で支援する体制づくりに努めます。

<1> 制度概要の作成と活用

- | | |
|--------|--|
| 管理部門 | 出産や子育てに関する制度概要を作成し、全職員に配布します。
また、定期的に委員会を開催します。
【目標：育児休業取得率のアップを目指す】 |
| 所属長 | 各種制度を理解し、適用される管下職員に対して利用を促すとともに、周囲の職員に対しても理解を求めるなど、子育てしやすい職場環境づくりを進めます。
【目標：定期的に制度周知に努める】 |
| 子育て中職員 | 制度を理解し、状況に応じて制度を積極的に活用します。
【目標：各種支援制度の取得率のアップを目指す】 |
| 周囲の職員 | 制度を理解し、子育て中職員を応援します。
【目標：制度を活用しやすい職場の雰囲気づくりに努める】 |

<2> 相談体制の確立

- 管理部門** 窓口として子育て支援制度等に関する相談に応じます。
また、制度利用のための各種様式等もあわせて周知します。
- 子育て中職員** 分からないことや悩んでいることなどは、気軽に相談するようにしましょう。

<3> 普及啓発活動

- 管理部門** 職員が安心して希望する制度を利用できるように、所属長を中心にすべての職員に対して、子育てを行う職員のためにどういった制度があるのかを周知し、職場理解を進めます。管理職員・新規採用職員等に対して、次世代育成支援に関する研修を行います。
【目標：年に1回研修を実施します】

2. 育児に専念できる環境づくり

後期計画に引き続き、育児休業や部分休業、育児短時間勤務等（以下「育児休業等」という。）を利用しやすい職場環境づくりを行い、子育て中職員の働き方や子育てについて理解を深め、協力・支援できる職場づくりを目指します。
また、周囲の職員に負担が偏ることがないように、体制整備を行います。
特に、男性職員の育児休業等の取得の促進をします。

<1> 代替職員の確保

- 管理部門** 育児休業等による長期の欠員については、原則として代替職員を配置します。
- 所属長** 育児休業者の業務について、周囲の職員の業務量に配慮しながら業務分担の見直しを適宜行います。また、日ごろから職場全体で協力し合える職場づくりに努めます。
- 子育て中職員** 育児休業等の取得を予定する場合は、早めに所属長へ申し出るようにします。

<2> 育児休業者と職場とのコミュニケーション（職場復帰支援）

- 管理部門** 育児休業中の職員に対して必要な情報を定期的に届けます。勤務条件その他の変更等があった場合には、育児休業者に情報提供を行います。
- 所属長** 育児休業中の職員に対して当該職員の担当業務に関する情報及び職場情報を必要に応じて提供するように努めます。育児休業、職場復

帰後の勤務体制等について、育児休業者の意向を十分に確認します。

子育て中職員 育児休業等に伴う手続き等の連絡は速やかに行います。また職場復帰後の勤務体制等について意向がある場合には、早めに申し出る。

周囲の職員 育児休業者が職場復帰したときには、休業中の事務手続きの変更等について説明するなど、丁寧な事務引継ぎを行うようにしましょう。また、職場全体で協力し合って、円滑な職場復帰を支援します。

<3> 男性職員の育児休業等の取得促進

後期計画期間においても、男性職員の育児休業等の取得促進に努めていましたが、本計画においては次のとおり目標取得率を設定し、男性職員の育児休業等の取得促進にいつそう努めます。

【目標取得率 15%（対象者に対する育児休業等（期間不問）取得者の割合）】

【目標達成時期 平成31年度】

管理部門 男性職員の子育てへの参加を促進するため、父親となる予定の職員に対して、育児休業等のほか取得できる特別休暇などの制度について、活用方法や取得モデルなどを積極的に紹介します。

所属長 職場から、「育児休業は女性が取得するもの」という固定観念を排除し、男性職員が育児休業等や育児のための特別休暇等を申し出やすい、取得しやすい職場づくりに努めます。

子育て中職員 男性職員は、子育ての意義について理解を深め、積極的に育児休業等を取得しましょう。

育児休業等の取得を希望するときは、早めに申し出ましょう。

周囲の職員 男性が育児に積極的に参加することの意味を理解し、男性職員が育児休業等を申し出やすい、取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

3. 仕事と家庭生活の調和

仕事と出産・子育ての二者択一構造の解消には、働き方の見直しによる仕事と生活の調和の実現が必要です。

誰もが安心して働き続けることができ、健康で豊かな生活のための時間を確保するために、仕事と生活の調和のとれた働き方を目指します。

<1> 時間外勤務の縮減

- 管理部門** 時間外勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を、所属長をはじめとする職員全体で深めるとともに、現状把握を行い、安易に時間外の勤務が行われることのないよう意識啓発等に取り組みます。
- また、引き続き定時退庁日を実施し、一層の周知、徹底を図ります。
- 所属長** 職員の勤務状況を的確に把握し、安易な時間外の勤務が行われることのないよう注意します。
- また、率先して定時退庁を行います。
- 全ての職員** 時間外に行うべき業務であるかチェックする意識を持ち、定時退庁を心がけましょう。

<2> 各種休暇の取得促進

本計画においては次のとおり目標取得日数を設定し、全ての職員に対して年次有給休暇の取得促進に努めます。

【職員一人当たりの年次有給休暇取得日数：年10日以上】

【目標達成時期 平成31年度】

- 管理部門** 職員の年次有給休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い部署については、所属長からのヒアリングや指導を行うなど必要な取り組みを行います。
- 所属長** 計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、業務予定の早期周知を行う、職員に対する声かけなど、休暇を取得しやすい雰囲気づくりや環境整備を行います。
- 全ての職員** 心身ともに健康で豊かに働き続けるために、計画的に年次有給休暇を取得するよう努めます。

<3> 男女共同参画に係る意識啓発

- 管理部門** 職員が仕事と家庭生活の調和を図るためには、仕事においても子育てにおいても家庭においても男女共同参画の意識を持つことが必要です。
- 職場優先の環境や、固定的な性別役割分担意識などの慣行その他を解消するため、所属長を含むすべての職員を対象に、情報提供や研修等による意識啓発を行います。
- 所属長** 職場内の人員配置などに性別による役割分担等の慣行がないか適宜点検を行います。

4. その他の次世代育成支援対策に関する事項

子どもは次代の地域の担い手であることを踏まえて、職員は地域全体の子育てを行っている保護者のサポートに努めます。

<1> 子育てバリアフリー

- 管理部門** 外部からの来庁者が多い職場において、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置などを適切に行います。
- 所属長** 子育てバリアフリーに関して、職場での点検等を行います。
- また各種イベント等の開催にあたっては、参加者等の子育てバリアフリーに関して考慮するよう努めます。

<2> 地域活動等への参加

- 子育て中職員** 子どもの学校行事等には積極的に参加します。
- 全ての職員** 保護者という立場だけでなく、地域の一人として地域の行事や活動に積極的に参加します。

次世代育成アンケート調査結果報告書

実施期間：平成26年8月4日～22日

対象者：正規職員（3役除く） 218名

回収率：89.9%

※グラフの単位は%です。

※1つ選択する設問は円グラフ、2つ選択する設問は棒グラフで表示しています。

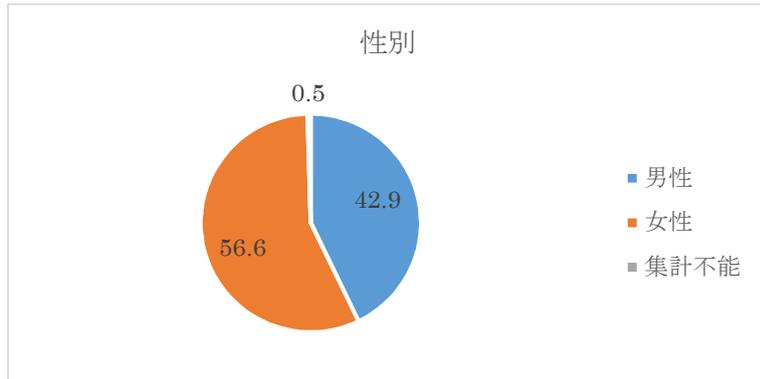
※集計不能について

未記入のもの、読み取れないもの、1つ選択する設問を2つ以上選択している場合、2つ選択する設問を3つ以上選択している場合は、すべて集計不能としました。

次世代育成支援に関するアンケート調査結果（基礎調査）

性別

男性	84
女性	111
集計不能	1



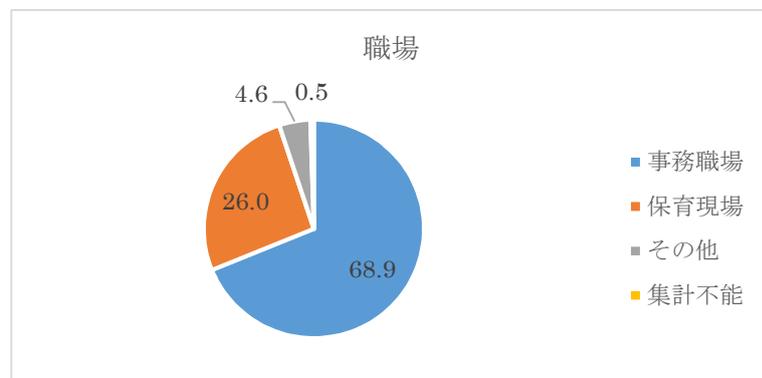
年齢

20歳代以下	35
30歳代	50
40歳代	45
50歳代以上	65
集計不能	1



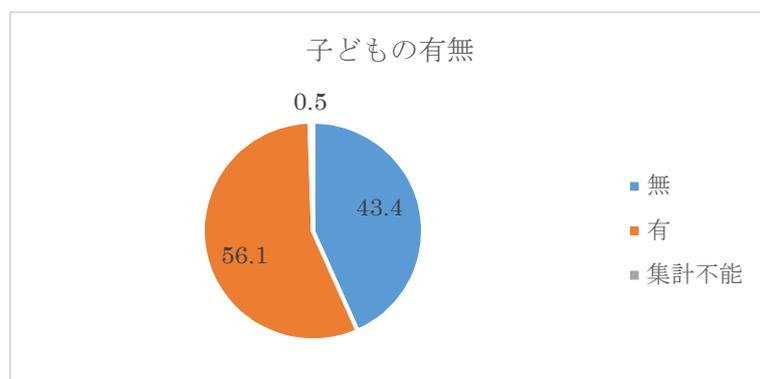
職場

事務職場	135
保育現場	51
その他	9
集計不能	1



子どもの有無

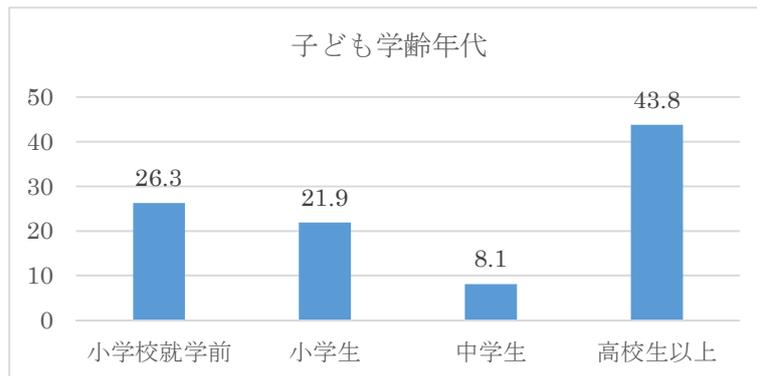
無	85
有	110
集計不能	1



次世代育成支援に関するアンケート調査結果（基礎調査）

子どもの学齢年代

小学校就学前	42
小学生	35
中学生	13
高校生以上	70



Q. 両立支援制度全般についてのご意見をお聞かせください。

- ・仕事業務が多くなかなかとりづらい。制度があるのは知っているが…。
- ・しっかり決まっている点は良いと思う。その制度を使用しやすい環境を整えていくことが必要だと思う。
- ・保育現場ではいくら休みがあっても代替りの職員の保障がなければ休みが取りにくいと思う（時間短縮も含めて）しかし、せつかく保障されているので、割り切って考えることも大事かも。
- ・支援制度の充実が良いと思うが、子どもを生むのは母であり乳が出るのも母であるという事実を疎かにすべきではないと思う。
- ・必要ではないが、たくさん休暇があると感じる。
- ・制度が作られて利用できてきているが、十分な補充ができておらず、同じ職場の仲間に負担がかかっている
- ・いろいろな制度があり、子育てや妊娠の時も安心。
- ・取得した職員の業務を補完するための規定が必要。部署だけの措置に限らず、役場全体での職員異動等。
- ・制度としては整っているほうだと思う。ただ知らずにいる場合も多い。周知とそれを積極的に活用するための周りの環境が使いやすさには重要となる
- ・子育てとの両立だけでなくですが、職場内にお互いに支えあう支えあえる環境がととのっていれば、仕事もしやすく、子育てでも介護でも両立しやすいと思います。
- ・子育ては仕事よりも大事なことも。仕事と育児の両立は負担が大きく、私自身も苦労しました。育児休暇制度もなく子育ては満足はいかないものでした。しっかり子どもと向き合える時間は必要です。又、その時期は2度と返ってきません。
- ・職員が減っているのに、休みをとりづらい状況になっている。代替職員を確保することが必要だと感じる。また、小学校低学年では留守番もできないため、短時間勤務や部分休業はせめて小学校3年生（できれば中学校就学前）まで延長して女性の負担を少しでも減少させてほしい。
- ・色々な制度があるのだなぁと思いました。「業務軽減」についてはどういった運営（申請方法など）なのか気になりました。
- ・充実している

次世代育成支援に関するアンケート調査結果（基礎調査）

- ・制度的に充実していると思う。あとはそれを取得できる環境かどうかだと思う。業務量・職場内での理解・代替職員の配置など難しい面が多い。
- ・制度はあっても取得できない状況もある。関係法令等の規制があるかもしれないが、職員定数に関する条例を改正し、正職員数を増やし、多面的な業務、住民サービスの向上などに対応していく必要がある。そのことが取得しやすい状況にもなる。また、退職者も出ていたり、長期の病休及びその代員として臨職雇用等の状況を考えると、正職員数の増は必要。退職→新採→再び最初から研修（各種費用が再び発生）を考えると、メンタルヘルスよりも、正職員数の増加が必要と考える。
- ・充実してきていると思いますが、このアンケートのように取得したことがある方に意見を聞いていくのが、よいと思います。
- ・働く女性としてこの支援があるのはありがたいことだと感じていますが、業務量が減るわけでもなく、他の人にしわ寄せがいくことにも申しわけなさを感じたため、多くの支援制度を活用しませんでした。また、与えられた権利ではありますが、休み方などにも気を配る姿勢がない人もあり、不満を感じることもある。
- ・制度については、良く制定できている方だと思うが、男性が実施できているか、実効性のある制度となっているかの点検が必要と考える。まず、制度の制定が必要だが、運用されることがあってはじめて制度が生きてくる。
- ・家庭と仕事が両立できるよう休暇制度が整っている
- ・それぞれ必要な制度だと思う
- ・将来を荷う子どもが生み育て易い環境をつくるため、制度の更なる拡充がはかれることを希望する
- ・制度は充実しているが、実際の取得は難しいと思う。
- ・自分が対象となるような時期は支援制度に敏感だったが、あまり考えることもなく、知らなかった制度もある。全職員への周知と取得への理解を図っていったほうが良いかと思う。
- ・使ってみたい制度があるが、仕事のことを考えると難しい
- ・育児休業にとっても興味がある。機会があれば取得したいと考える
- ・育児休業する場合、その職場における欠員補充がされていないケースがある。このため職場に迷惑をかけるという負い目からか、正当な権利である育児休業の取得に対する権利行使、また周りの制度理解が十分とは言えない。
- ・制度はよいが、利用する側が気兼ねしたり、欠員による一人当たりの事務量が増すことを考えれば、不十分な気がする。
- ・実際に使いやすい制度にしてほしいと思います。制度はあるけど、手続き等が面倒なので、使われにくいものがないか、チェックをしてほしい
- ・多くの休暇制度があると感じた
- ・制度は充実してきているので、取得できるようになると思う
- ・制度としてあっても周知ができていない部分があると思います
- ・支援制度が充実していますが、男性が取得しやすい制度や体制を今後検討していくことが必要と感じます
- ・まだ制度を利用する機会はないが、これら制度を利用できるか心配ではある

次世代育成支援に関するアンケート調査結果（基礎調査）

- ・充実しているが、十分に利用できる職場環境（人員、仕事量、職員の認識）であるかは疑問を感じる
- ・制度としては整っているが、実際に利用している人は少ないのではないかと
- ・知らない制度もあり、今回のアンケートで勉強になりました。
- ・取得のためには職場の理解と仕事内容の見直し、代替職員の確保、生活費等どれか1つ…といわれてもどれも必要だと思いますので、多方面からのサポートを心がけたいですね。
- ・「子の看護休暇」は「小学校就学前」から「中学校就学前」に拡充されてよろしいと思ひますが
- ・少子化時代にあつて、男女共同参画意識は高まり、制度も充実されてきていりる。しかし、小規模事業所にあつては余裕がなく、運用が難しいのが実態。官公庁が率先することが必要。
- ・育休や特別休暇など充実している
- ・制度内容の周知、取得しやすい環境をつくることが必要だと思ひ
- ・制度はあつても、経済的な理由で活用しない人もあると思ひ
- ・専門職の多い職場では、代替職員が確保できないと活用しづらひ。
- ・業務多忙によりいづれの休暇も取れそうにない
- ・制度は充実しているが、それを本当に使用できるかが問題である
- ・休暇を取りやすい雰囲気を作つてもらひたいです。上司が休暇を取るよう声をかけてくださつても職員が少なかつたり代替の先生に負担がかかるのでは？と思ひてしまひ気を遣つて休みづらひです。
- ・大変良いことだと思ひますが、職務内容の見直し等課題が多いので、課題をクリアできるよろにどこの部署も気持ちを入れていく必要があるのを感じる
- ・制度の周知（特に管理職）が必要。・制度の充実と共に休暇等取得しやすい職場作りを充実させてほしい

次世代育成支援に関するアンケート調査結果（全職員対象）

「特定事業主行動計画」と「次世代育成行動計画」について

Q1. これらの計画を知っていますか。

特定事業主行動計画



次世代育成行動計画

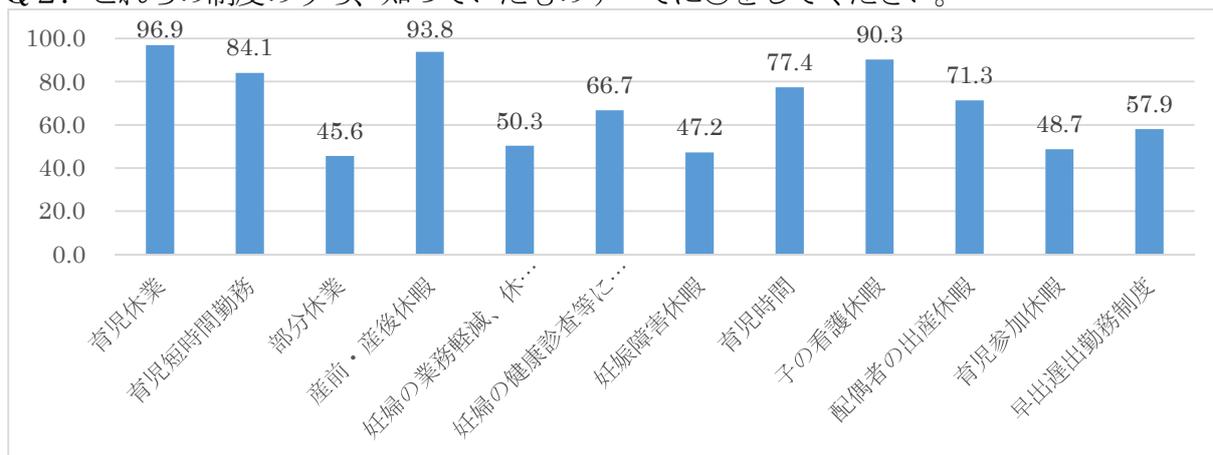


次世代育成支援に関するアンケート調査結果（全職員対象）

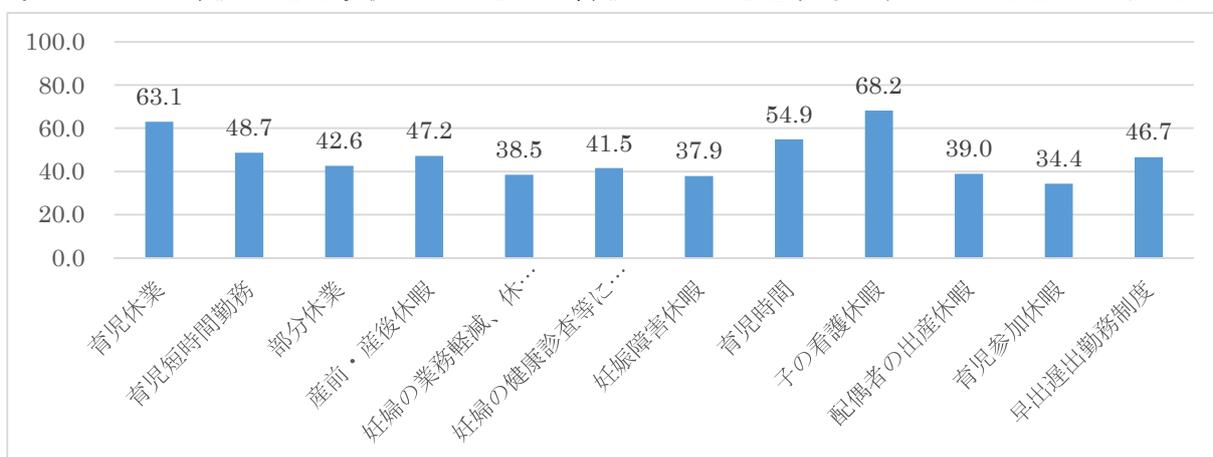
次世代育成支援のための制度について

制度	取得可性別
育児休業	男女
育児短時間勤務	男女
部分休業	男女
産前・産後休暇	女
妊婦の業務軽減、休息等	女
妊婦の健康診査等にかかる休暇	女
妊娠障害休暇	女
育児時間	男女
子の看護休暇	男女
配偶者の出産休暇	男
育児参加休暇	男
早出遅出勤務制度	男女

Q2. これらの制度のうち、知っていたものすべてに○をしてください。

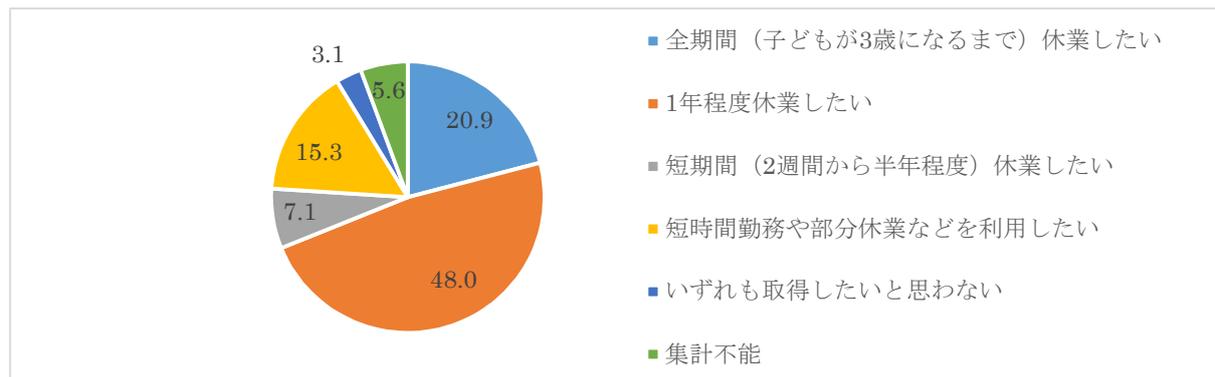


Q3. あなたが利用できる状況だったとして、利用したいと思うものすべてに○をしてください。

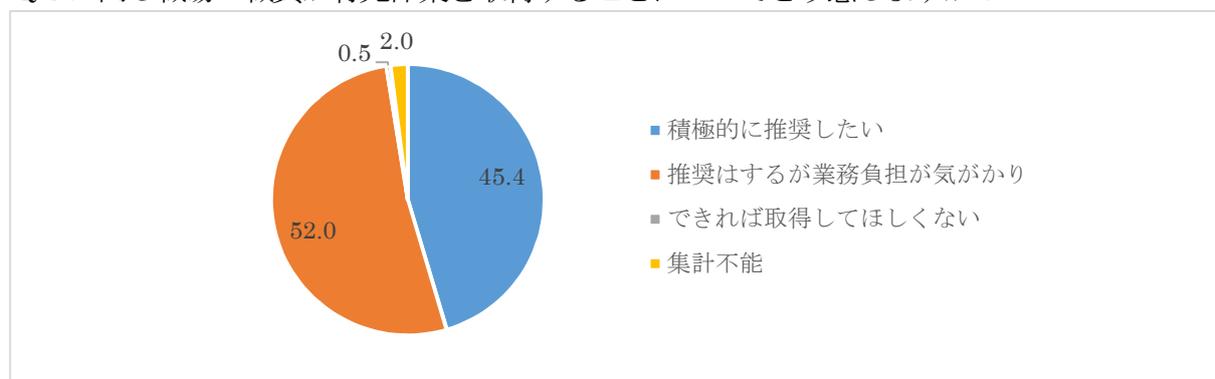


次世代育成支援に関するアンケート調査結果（全職員対象）

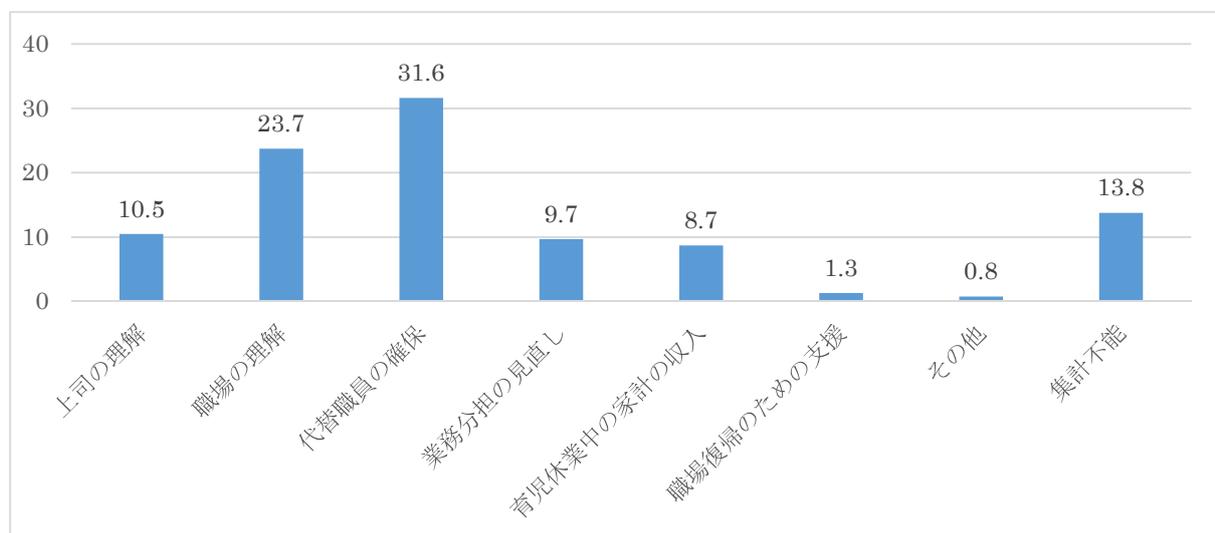
Q 4. あなたが育児休業等を取得できる状況となったとして、どのような形が理想ですか？



Q 5. 同じ職場の職員が育児休業を取得することについてどう感じますか？



Q 6. 男性の育児休業の取得促進のためにどんな取り組みが必要だと思いますか？（2つ選択）

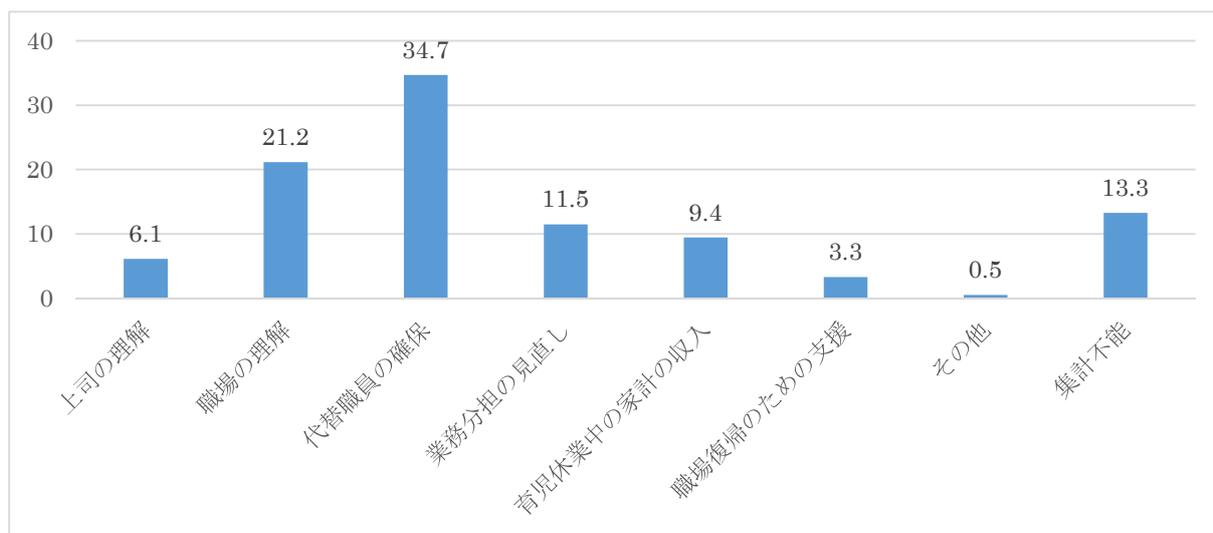


その他

- ・子どものためには、何がベストか
- ・代替できる正職員の確保
- ・男性の意識改革

次世代育成支援に関するアンケート調査結果（全職員対象）

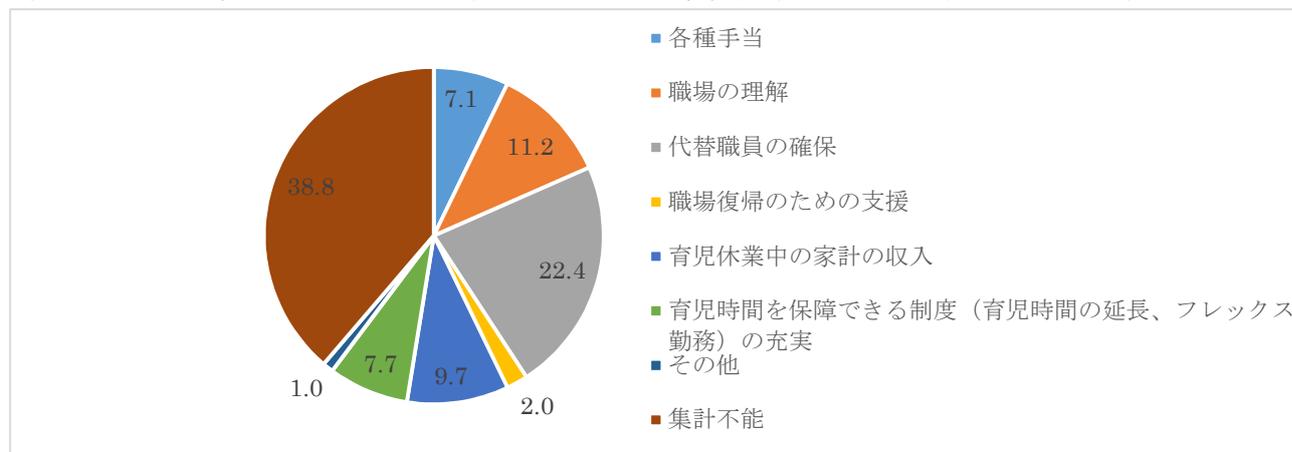
Q7. 育児休業の取得促進のためにどんな取り組みが必要だと思いますか？（2つ選択）



その他

- ・教育
- ・代替できる正職員の確保

Q8. 子を産み育てていく上で必要と思われるもの、充実すべきことは何だと思いますか？



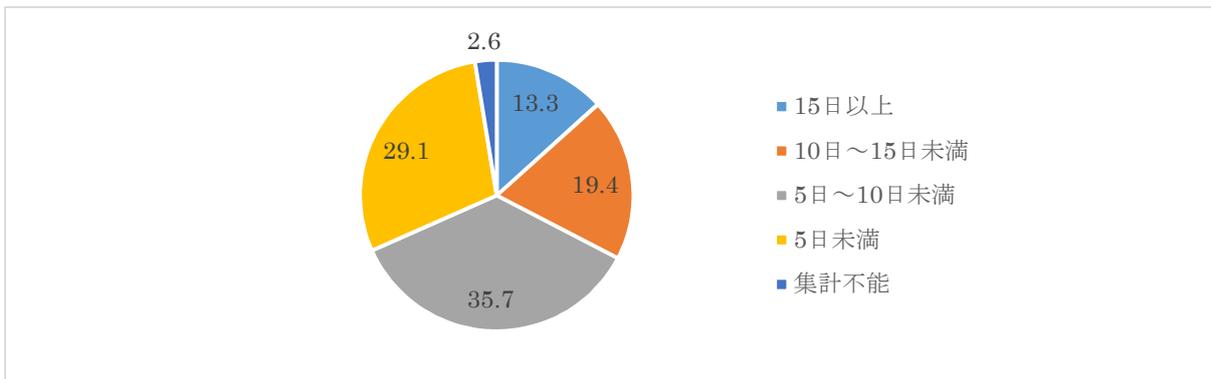
その他

- ・社会基盤の整備
- ・勤務時間内に仕事が終わる体制、事務時間の確保

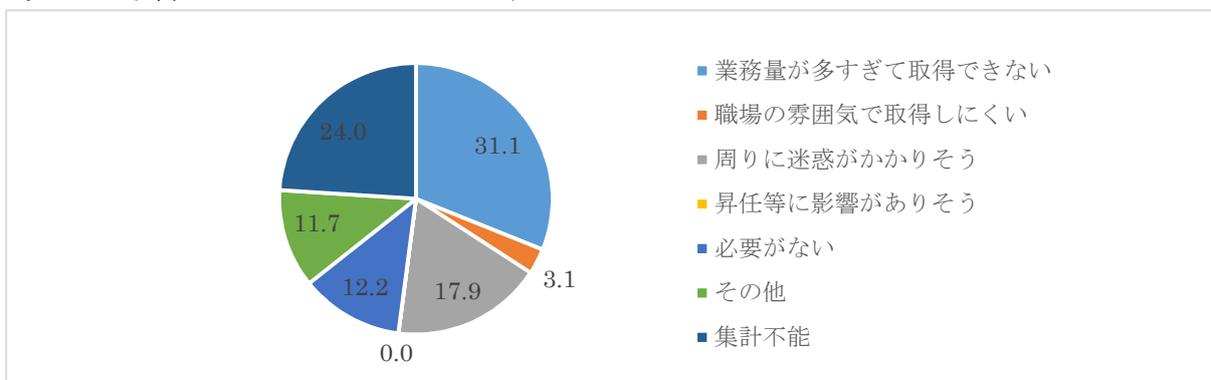
次世代育成支援に関するアンケート調査結果（全職員対象）

年次有給休暇について

Q 9. 年次有給休暇を年間何日程度取得していますか？



Q 10. 取得していない理由は何ですか？

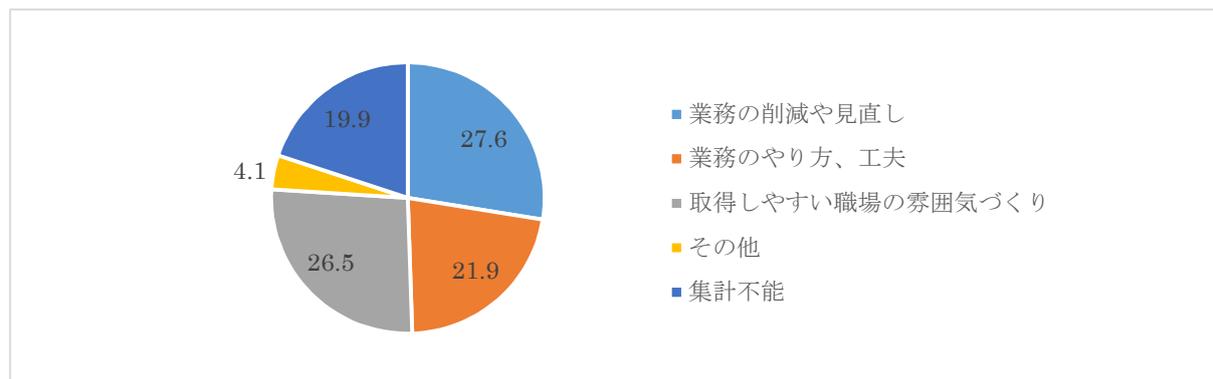


その他

- ・急な休みがありそうでなかった為
- ・取得しているが病院等がほとんどである。それ以外、用事がない場合は取らない。臨職の方に迷惑をかけてしまう。
- ・落ちつかない
- ・代休有
- ・事務の進捗が遅れる
- ・保育現場は土曜日1日勤務や半日勤務があり、平日の休みたい日にその振替休日をあててしまうことが多い
- ・日々の仕事がある
- ・他の職員の方は必要な時以外使われていなそうだから
- ・代休
- ・振替を優先したから
- ・代休取得があるため
- ・代休とうで取得
- ・代休で足りてしまう
- ・代休があるため
- ・代休が残っている
- ・代休が多い
- ・休暇を取る理由がない
- ・代休を使用するのは先のため

次世代育成支援に関するアンケート調査結果（全職員対象）

Q 1 1. 年休取得促進のためにどんな取り組みが必要だと思われますか？



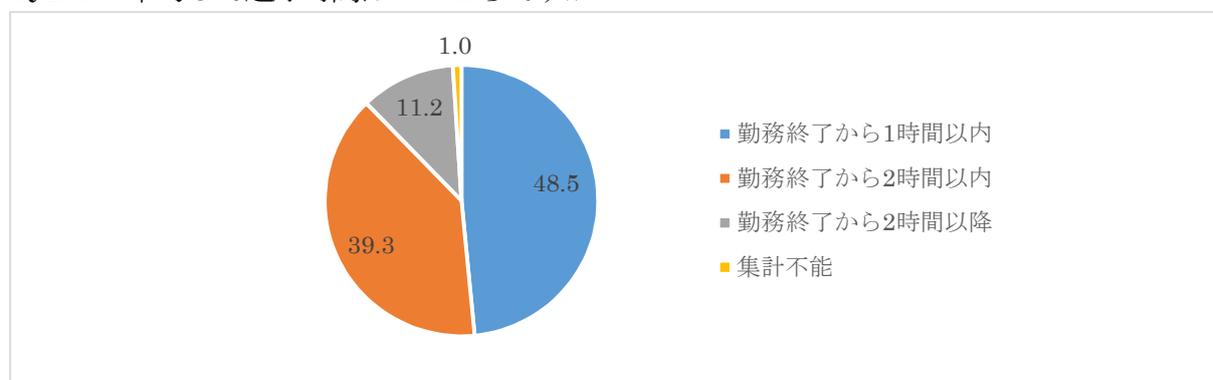
その他

- ・ 人員の適正配置
- ・ 事務量のチェック→人事
- ・ 代替に入る有資格者の確保、出張や振休が入っていれば、クラスに代替として入れる者の数には限りがある為とりにくくなる
- ・ 人員確保
- ・ 職員増
- ・ 個々が取得目標を持つ

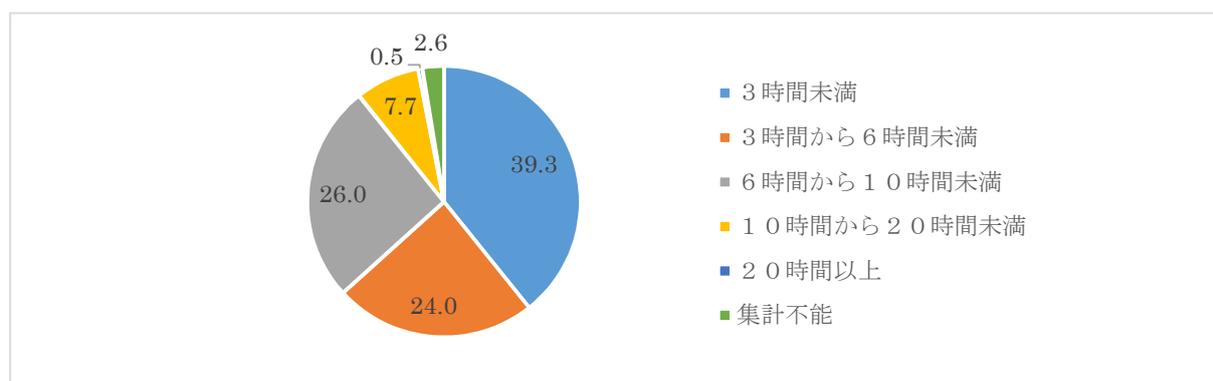
超過勤務について

(時間外勤務手当の支給の有無にかかわらず、勤務時間外のすべての勤務をいいます)

Q 1 2. 平均して退庁時間はいつごろですか？

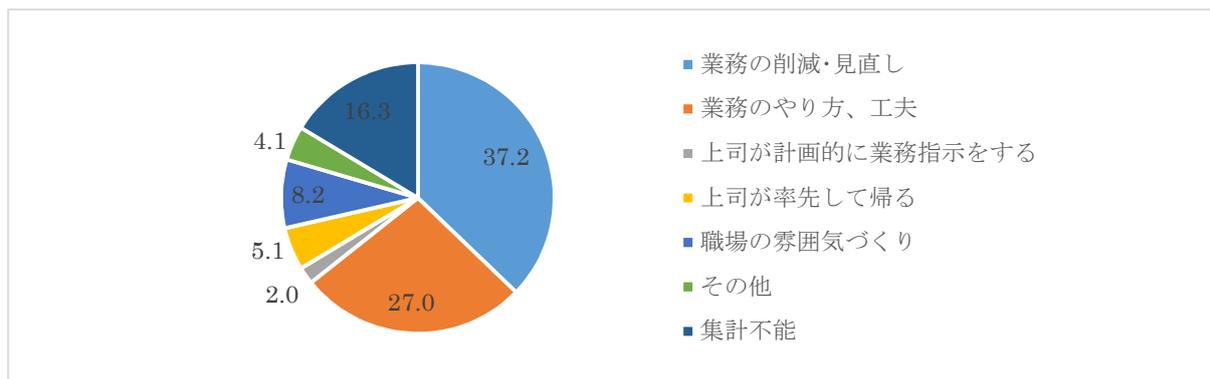


Q 1 3. 一週間のうち、おおむね何時間超過勤務をしましたか？



次世代育成支援に関するアンケート調査結果（全職員対象）

Q14. 超過勤務を減らすためにどんな取り組みが必要だと思いますか？

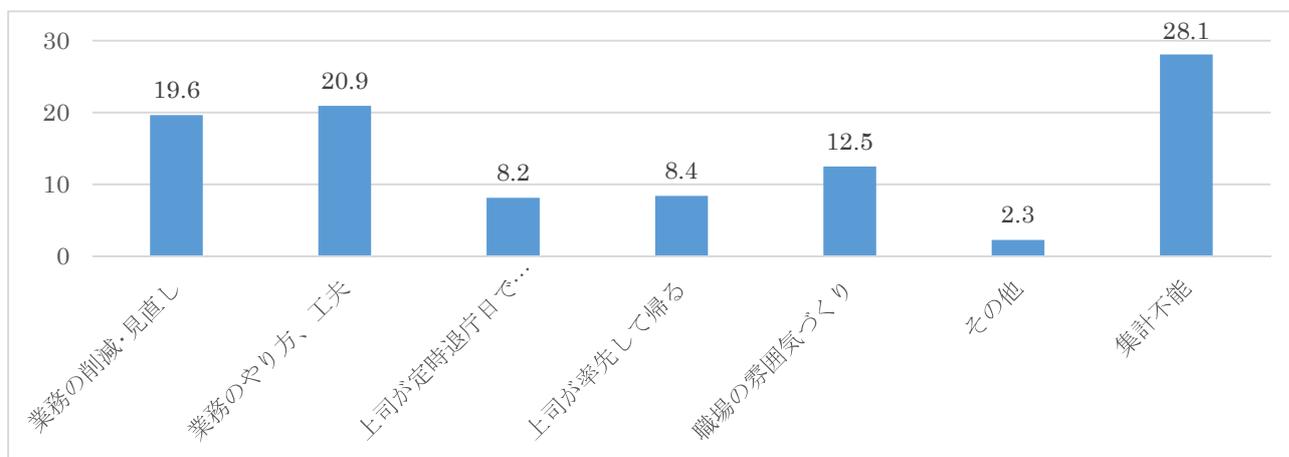


その他

- ・超過することがない為
- ・適切な人員配置
- ・人員確保
- ・業務分担の不均衡の改善
- ・国の仕事は国にしてもらう
- ・職員増

定時退庁日について

Q15. 定時退庁日に定時退庁するためにどんな取り組みが必要だと思いますか？（2つ選択）



*上司が定時退庁日であることを周知する。

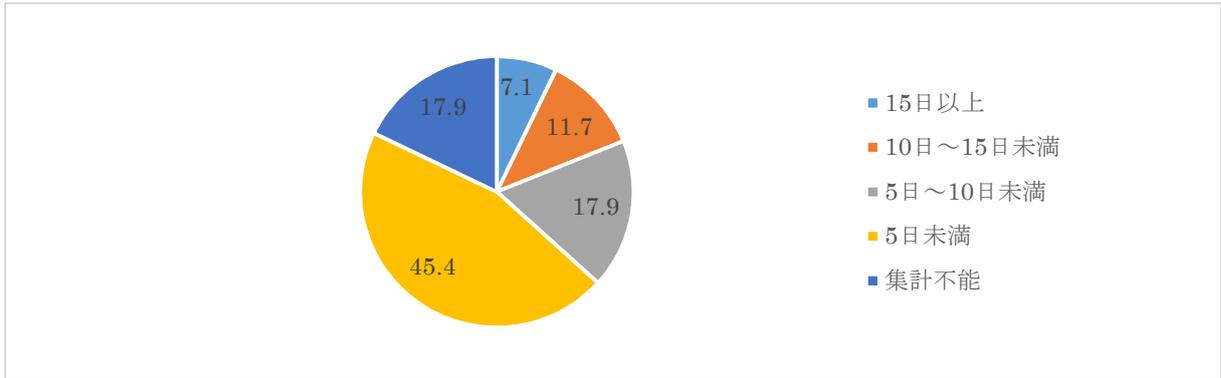
その他

- ・保育園等現場での複雑な勤務体制なのでどのようにして良いか難しい
- ・必要なし
- ・業務分担の不均衡の改善
- ・正職員数の増加
- ・上司、みんなが帰るまで帰れない
- ・金曜日にしてほしい

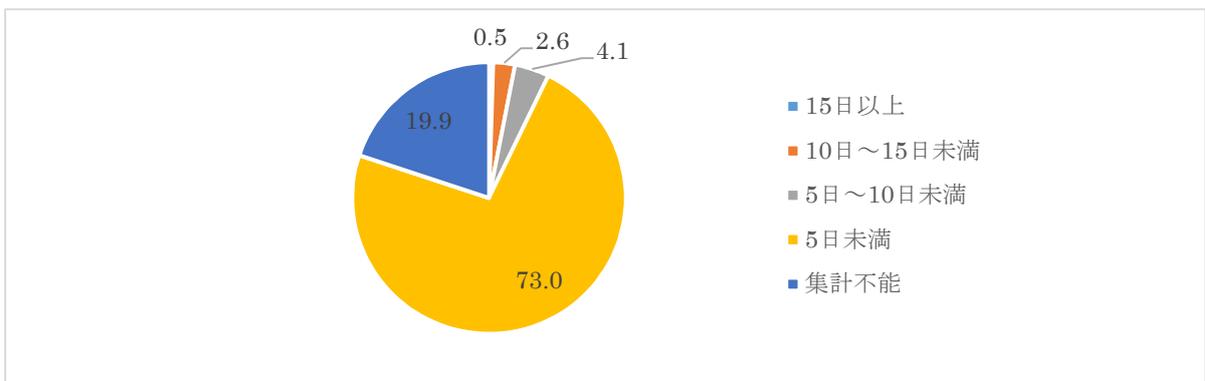
次世代育成支援に関するアンケート調査結果（全職員対象）

振替休日（代休含む）について

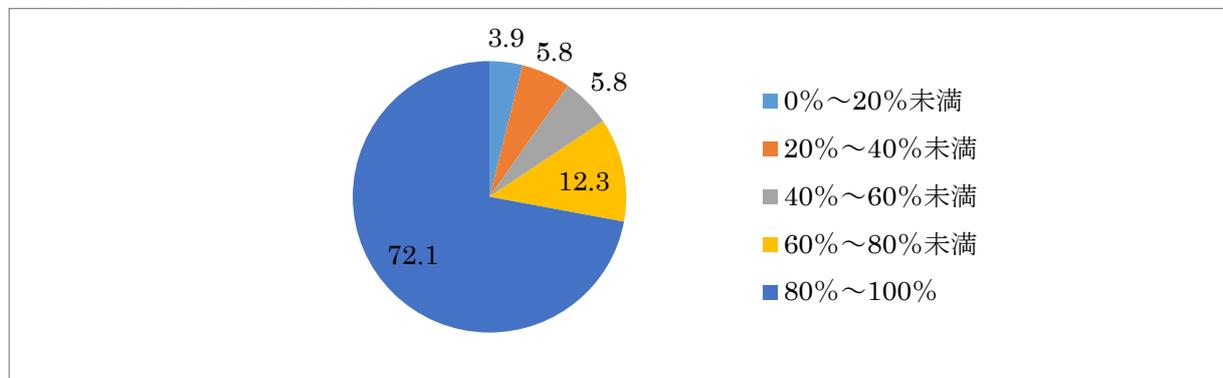
Q 1 6. 振替休日（代休含む）を年間何日程度取得しましたか？（過去1年間）



Q 1 7. 振替休日（代休含む）で消化できなかったのは何日ですか？

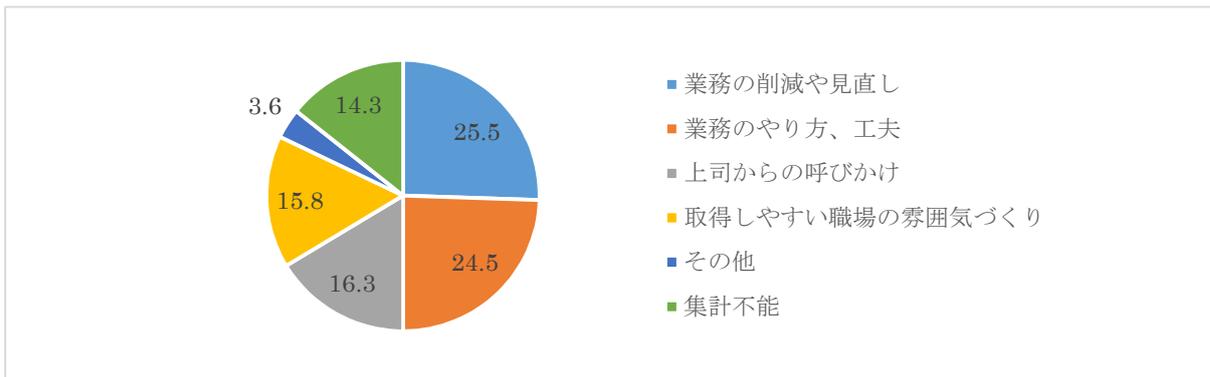


振替休日（代休）の取得率



次世代育成支援に関するアンケート調査結果（全職員対象）

Q18. 振替休日（代休含む）の消化のためにどんな取り組みが必要だと思われますか？



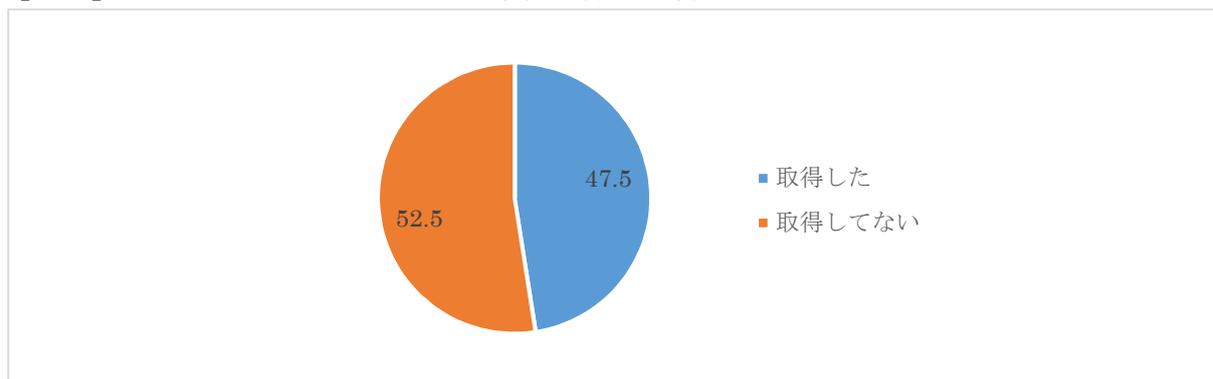
その他

- ・現在の代休制度の見直し
- ・取得時に振替先の休みの指定
- ・人員確保
- ・条例どおりの運用
- ・職員増
- ・休まなくてはならないという認識

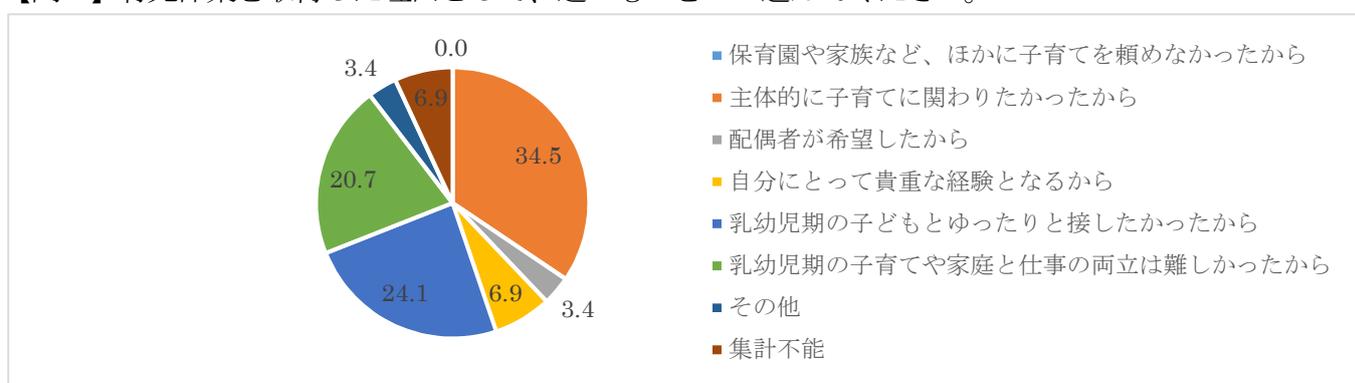
中学生以下のお子さんのいる職員へのアンケート集計結果

有効回答者数 61名

【問1】 お子さんが生まれたときに育児休業を取得しましたか？



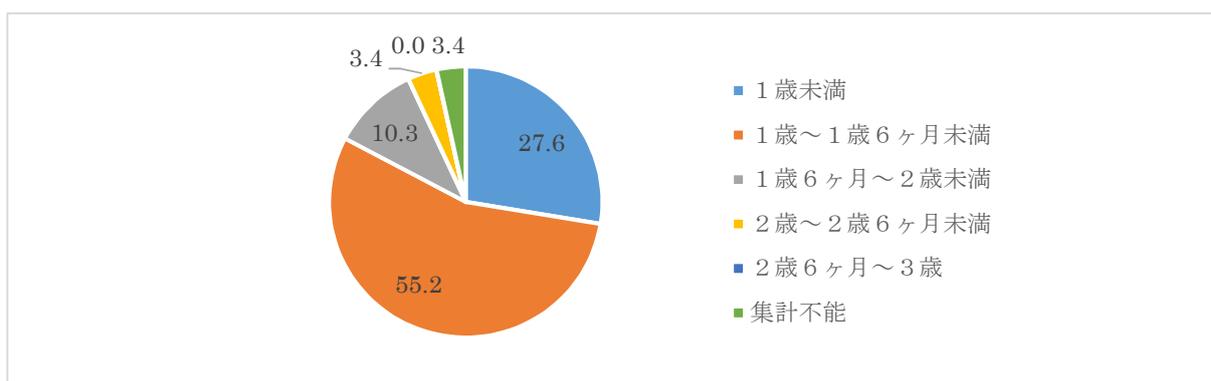
【問2】 育児休業を取得した理由として、近いものを1つ選んでください。



その他

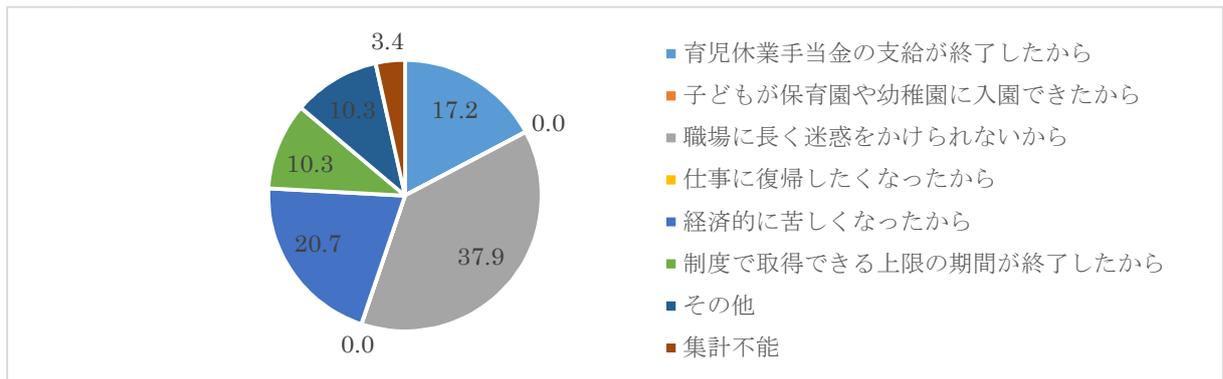
子育ては期間限定なので

【問3】 育児休業を終了した方（予定含む）は、お子さんが何歳のときでしたか？



中学生以下のお子さんのいる職員へのアンケート集計結果

【問4】 育児休業を終了した理由は何ですか？



その他

- ・これ以上休むと職場復帰が辛くなりそうだったから
- ・休暇が長くなると、仕事をしていた頃の感覚を取り戻すのが大変そうだから
- ・当初予定していた期間どおり

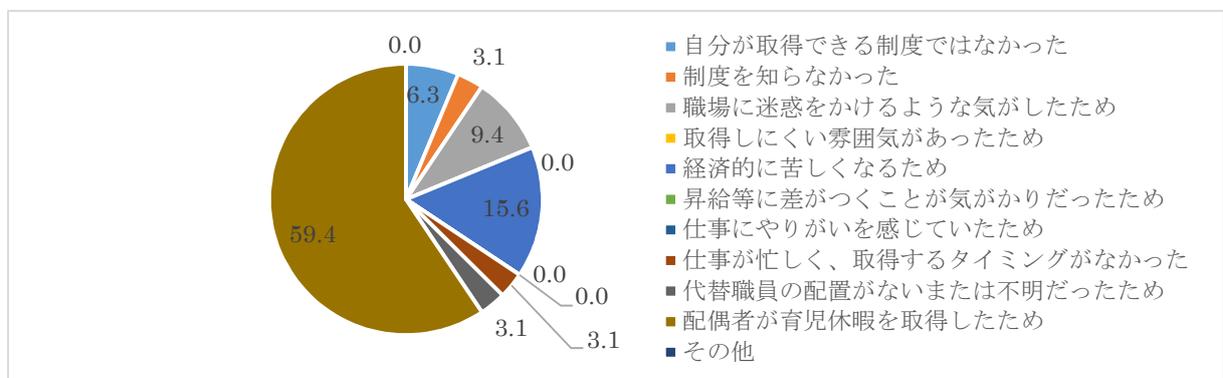
【問5】 育児休業を取得した方は、取得する際に悩んだり、気になったことがありますか？



その他

記述なし

【問6】 育児休業を取得しなかった理由は？

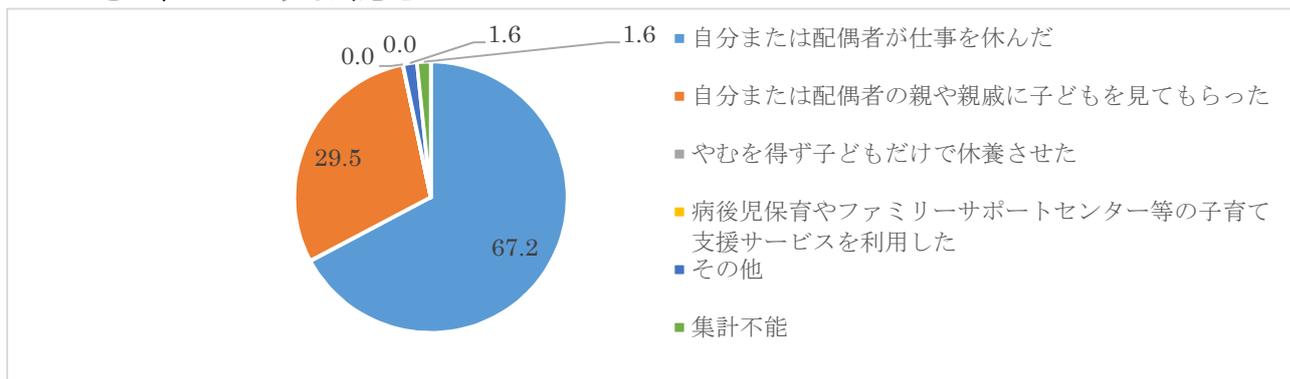


その他

記述なし

中学生以下のお子さんのいる職員へのアンケート集計結果

【問7】最近1年間にお子さんが病気（ケガ含む）の時や回復期で学校や保育園等を休まれたときに、どのような対応をしましたか？

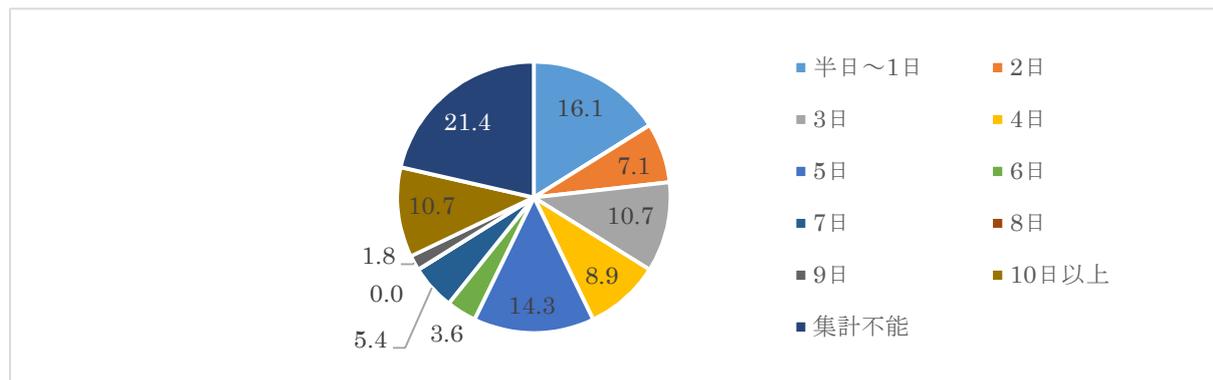


その他

自分または自分の親に見てもらった

【問8】最近1年間にお子さんが病気や病気回復期のために、仕事を休まれた場合におたずねします。休まれた日数はどのくらいですか？また、お子さんの人数もお答えください。

○休まれた日数



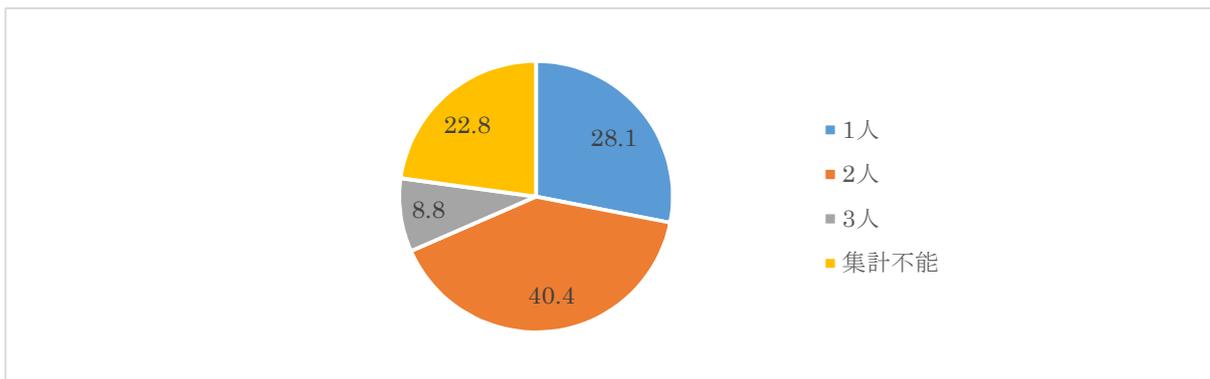
職員一人当たり平均 5.9日

○内子どもの看護休暇を取得した日数（休んだ日数ごと）

休んだ日数	人数	休んだ日数のうち、子の看護休暇取得日数									
		半日～1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日以上
半日～1日	9	7									
2日	4		2								
3日	6		1	5							
4日	5		1	2	2						
5日	8			1		5					
6日	2					1	1				
7日	3					1		1			
8日	0										
9日	1								1		
10日以上	6					3		1			1

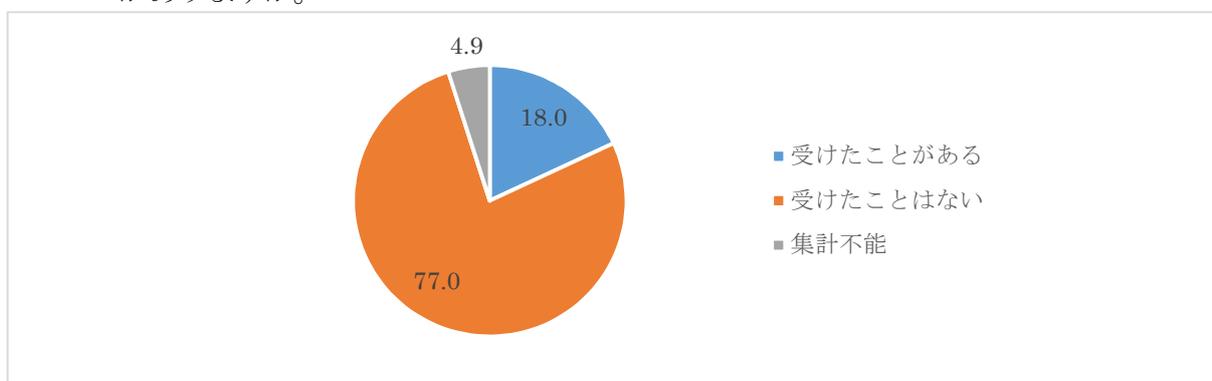
中学生以下のお子さんのいる職員へのアンケート集計結果

○休むことになったお子さんの人数

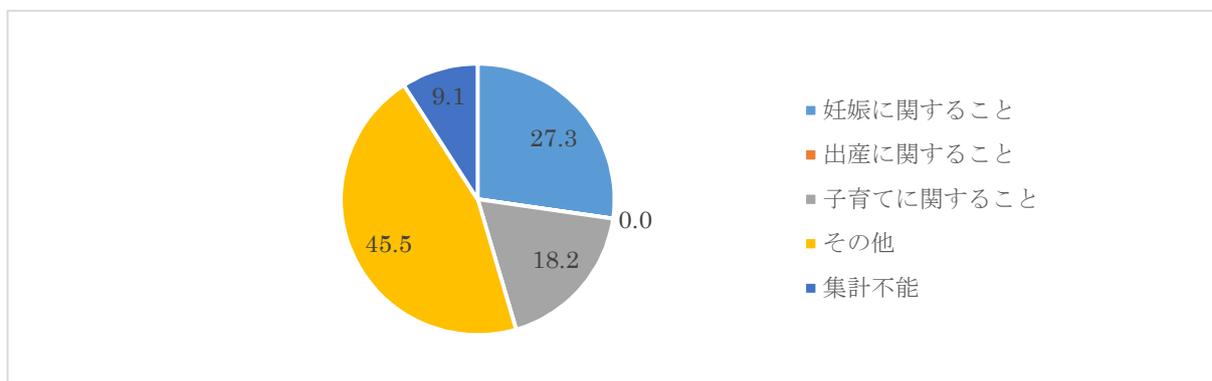


平均 1.75人

【問9】妊娠や出産、子育てに関して職場で心ない言葉や行動等（ハラスメント）を受けたことがありますか。



ハラスメントの種類

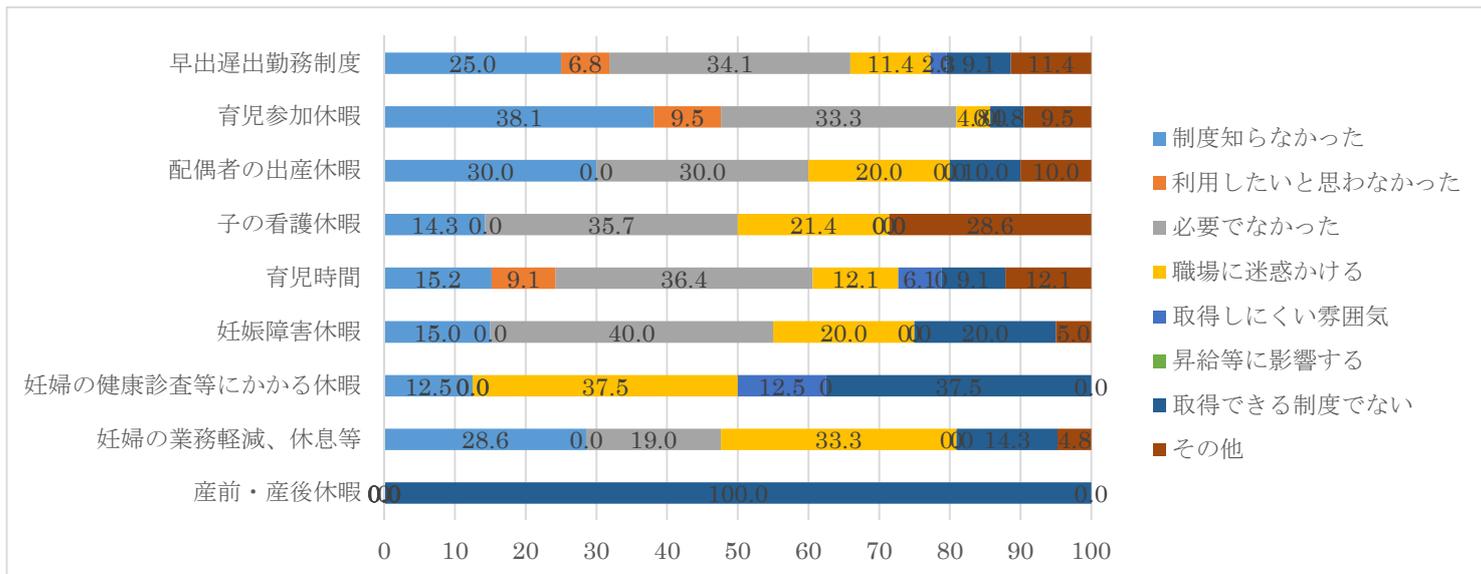


- ・ 2人目は？とか、子どもは1人じゃだめだよなど周囲からよく言われます。言ってる方はわかる気がないので、よけい、タチが悪いと思います。
- ・ 看護休暇をとる際に「他に見てくれる人はいないの？」といわれたことがあり、とりにくかった。見る人がいないから、休暇がほしいといっているのに…。
- ・ 「休んでたら、帰って来るばしょがないぞ」と言われた
- ・ 妻が乳腺炎にかかった際に当時の課長が「お前がちゃんともんだらんけだがな（笑）」と全く笑えない冗談を言われ実に不快だった。
- ・ 休みをもらいたいのに、みる人がいないの？と上司から言われる。祖母はいるが祖母にも頼めないときもある。休みすぎる（1日とって次の日もとか）と不機嫌になられる（上司が）

中学生以下のお子さんのいる職員へのアンケート集計結果

- ・ハラスメントとは感じませんでしたが「私たちの頃はこんな制度なかったのに…」ということを言われた
- ・自分で代替を探してから休んでね（出産・育休）と言われ探した（見つからなかったが）
- ・妊娠を伝えたときに「出産後にまた育休を取るのか」と言われたり、「なるべく早く出てくるように」等と言われた。

【問10】 次の子育て支援等にかかる休暇制度を利用したことがない場合、その理由をお答えください。各制度の左欄に以下の理由のうち、当てはまるものの番号を記入してください。

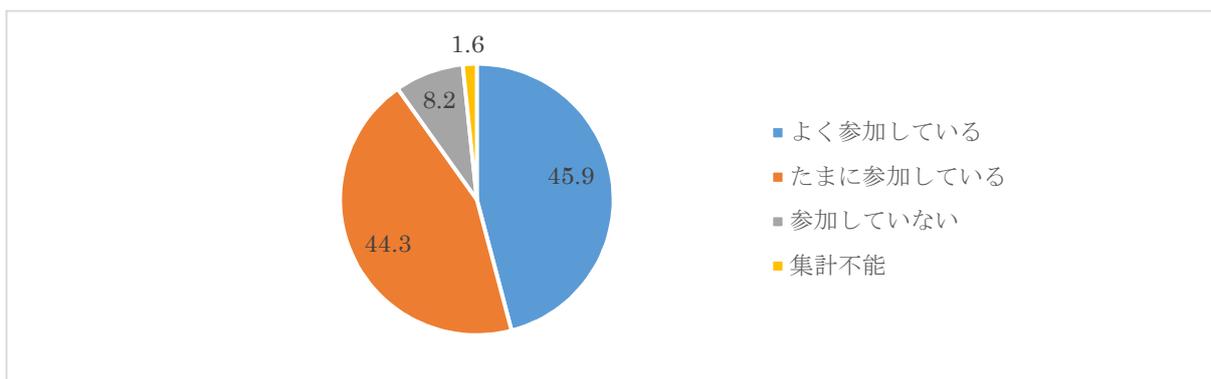


その他

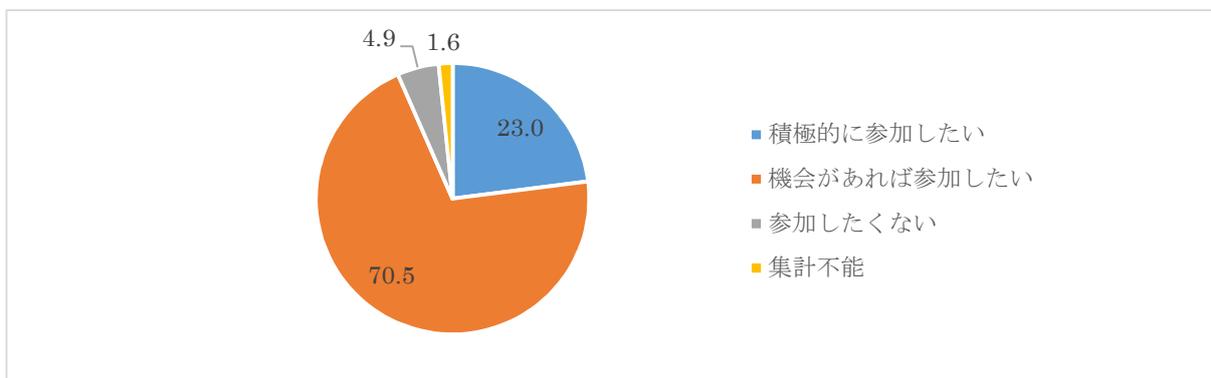
- ・ 週休日だった（配偶者の出産休暇）
- ・ 配偶者が取得（子の看護休暇）
- ・ 妻が仕事を休んだため（育児参加休暇、子の看護休暇、育児時間）
- ・ 当時この制度があったかわからない（妊婦の業務軽減、休息等、妊娠障がい休暇、早出遅出勤務制度）
- ・ 制度がなかった（育児時間、子の看護休暇、育児参加休暇、早出遅出勤務制度）
- ・ 配偶者が育児休業中のため（育児時間）

中学生以下のお子さんのいる職員へのアンケート集計結果

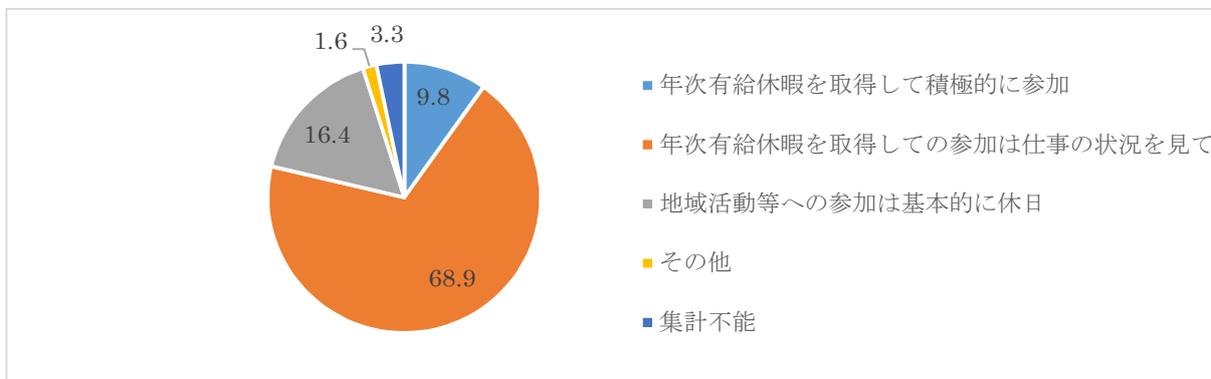
【問1 1】 地域活動やPTA活動等に参加していますか？



【問1 2】 今後、地域活動やPTA活動等に参加したいですか？



【問1 3】 地域活動やPTA活動等への年次有給休暇の取得についてお答えください。



その他

- ・有給休暇の範囲で充分

【問1 4】 育児休業制度などに関してご意見があれば記入してください。

- ・育児休業を積極的に取得してもらうためには、代替職員の確保は必要だと思います。3歳まで取得可能となっているため、長期間職場を離れることに対しての本人や周囲の心配を解消する意味でも重要なことです。長期間の育休を取得することがわかっているのであれば、臨時職員ではなく、任期付職員の採用もあっても良いのではと考えます。
- ・復帰してからの仕事と子育ての両立を考えると、仕事がメインになり十分に子どもにかかわる時間が減ってしまいました。育休でゆったりとかかわれたことは、母子共に（家族にも）ゆとりができてよかった。

中学生以下のお子さんのいる職員へのアンケート集計結果

- ・育休はぜひ取得してほしい。1才までの日々の成長する姿を間近で見れるのはこの時期だけ。後々の育児の大変さの中でも支えになると感じます。
- ・代替者がいれば育児休暇を取りやすいと思います。臨職さんでも代替者をお願いします。
- ・育児休業をしたいがお金が1歳になったら入らなくなることを考えたら、休んでいられなくなる。貯金も底をつき、生活に困るようになる。最低休んでも1年半位…。そして現場にも復帰したら色々と進んでいて自分自身がついていけなくなる。本当は子どもが幼いころは今しかないから沢山かかわりたくても難しい。仕事量も多く休日ゆっくり休んで遊んでやれなかつたりもする。理解ある上司の下で気持ちよく子どもの病気などの看護で休みももらいたい。なかなか休みますとも言えないので祖母や祖父にどうか時間を工夫してもらっています。安心して子育てをしていける環境になればと思います。
- ・子育て世代（特に就学前の子のいる人）は、積極的に取得してほしい。また、子育て中心の生活になると思いますが、たまには、子どもから離れてリフレッシュすることも必要だと思います。
- ・育児時間が適切にとれるよう取得されている方について過度の業務量とならないよう配置・人員の確保、状況の確認をしてほしい
- ・利用したい制度があるが、今の仕事の状況を考えると利用は大変厳しいと感じる
- ・育児休暇制度を利用してみて感じたのは、仕事をしていたならば、おそらく子どもとじっくり関わることができなかつたと思う。（ただし、経済的な援助がないので長く取りにくい）県では育休を取得している人が復帰する前に研修会を開いていると聞いたことがある（復帰後でも利用できる休暇や制度の説明など）町でもやってみてもいいのでは。
- ・職員数が全体で削減されている為、産休、育休を取得しづらい雰囲気があるのではないかと（絶対数が少ない為、代替職員の配属も難しいのではないかと考える）
- ・育児時間制度は大変助かりますが、実態としては業務が忙しく取得しても活用できていないのが現状です。あつてないようなものです。
- ・事務職員が取得する場合も正職の代替が必要。再任用職員を有効に活用し、取得促進（特に男性）すること。あらゆる業務において、頻繁に制度改正が行われ、業務が複雑化している。個人に複数の業務が課せられており、同じ課、係内でもお互いにフォローすることが難しくなっている。制席があるのに休めとか、利用していない人が悪いとか言われることがないよう人事管理をしっかりすることが必要
- ・育児休業はしっかりとれるようにしてあげたいので、代替職員をきちんと配置してほしい。配置している数でやっているのではなく、何とかやっている→このままでは他の職員の負担増で大変。体調が悪くても休みづらく無理してしまっている。
- ・その時にしかとれない休暇であり、またその時にしかできない育児の時間なので子どもとゆっくり一緒に過ごすことができよかつた。
- ・保育園が4月入園の場合、入園前の鳴らし保育の期間がなく、入園と同時に職場復帰となるため、最初の2週間程度（保育園が1日フルで預かってくれるまでの期間）がとても大変だった。仕事と子育てを両立するために、このあたりを支援してもらえればと感じた。
- ・育休がしっかりとれた方が復帰後がスムーズ（仕事と生活のバランスが）（1歳未満で復帰すると大変だったが、1歳や1歳半で復帰だとずいぶん楽だった）
- ・男性の育児休業を促進する取り組みを行ってほしい・育児休業を取得しやすい職場作り、上司の理解が必要