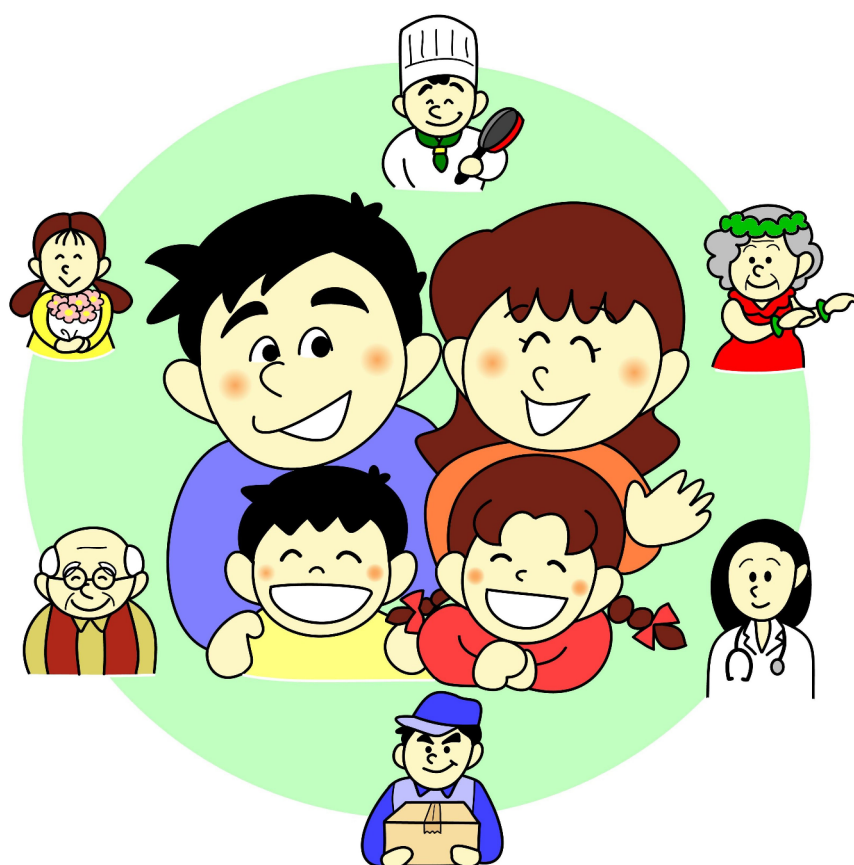


近江八幡市特定事業主（新）行動計画

はちまん

次世代育成・女性活躍推進プラン ～ワークライフマネジメントの手引き～

【平成27年度から平成31年度まで】



滋賀県近江八幡市

これまでの経緯

平成15年に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が制定されて以来、地方公共団体及び事業主においては、10年間の集中的・計画的な取組を推進するための行動計画を策定し、次世代育成支援対策の推進を図ることとされてきました。

本市では、この法律に基づき、「特定事業主行動計画（平成17年度から平成21年度）」（前期計画）及び「特定事業主行動計画（平成22年度から平成26年度）」（後期計画）を策定し子育て支援の取組を行ってきました。

近江八幡市特定事業主行動計画の改訂にあたって

上記取組の間、平成19年12月には、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が、平成22年1月には「子ども・子育てビジョン」（閣議決定）が取りまとめられ、仕事と生活の調和の実現への取組が進んできました。さらには、平成24年8月に、特に子ども・子育ての分野について、質の高い幼児期の学校教育・保育の総合的な提供や地域の子ども・子育て支援の充実のため、子ども・子育て支援法などのいわゆる子ども・子育て関連三法が制定され、子ども・子育て支援新制度が創設されました。また、平成25年6月には、「少子化危機突破のための緊急対策」が少子化社会対策会議決定され、子育て支援や働き方の改革の一層の強化等を進めていくこととされたところです。

しかし、依然として、少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えず、取組を充実していく必要があり、法の有効期限をさらに10年延長するとともに、両立支援の取組を促進するため、法の一部改正が行われました。

このことから、前期計画及び後期計画の実施状況や子育てに関する社会ニーズ等を踏まえ、改正次世代育成支援対策推進法に基づく新行動計画の前期計画（平成27年度から平成31年度）にあたる「特定事業主（新）行動計画（平成27年度から平成31年度）」を策定することとなりました。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が平成27年9月4日に施行され、女性の活躍推進に関する取組の内容等について特定事業主行動計画を策定することとされました。

本計画は、「妊娠・出産・子育ての切れ目のない支援」を行い、共に助け合いながら、職場を挙げて子どもを健全に育成できる環境を整備していくことと、女性職員が自らの意思によって職業生活を営み、または営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることにより、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かである社会の実現を図ることを目標としています。

この計画を通じた取組が、市内の企業をはじめ事業所の職場環境の変革に繋がることを願います。

平成28年3月

近江八幡市長
近江八幡市教育委員会
近江八幡市議会議長
近江八幡市代表監査委員
近江八幡市選挙管理委員会委員長
近江八幡市農業委員会会長
近江八幡市公平委員会委員長

この計画を進めるにあたって

- この計画は、集中的・計画的な取組期間とされる平成27年度から平成36年度までの10年間のうち、前半にあたる5年間を計画期間としています。
- この計画を策定するにあたり、「子育て支援にかかる休暇制度の利用実態アンケート」を実施しました。第1次行動計画の後期（平成22年度から平成26年度）の間に出生の報告があった男性職員（52名）、同期間に育児休業から復帰した女性職員（33名）を対象に次世代育成ハンドブックや各種休暇の周知、利用状況を調査しました。この調査結果を基にして、今回の行動計画を進めていくこととなります。
- この計画の推進にあたっては、各職場における勤務の形態や条件等を踏まえて、「ワーク・ライフ・マネジメント」と連動した取組として実施していきます。
- また、この計画は、全庁的に取り組むことはもちろん、人事担当者等を構成員とする「近江八幡市次世代育成支援対策特定事業主行動計画検討委員会」において、計画上の取組の実施状況などを把握・点検し、計画の推進に向けて必要な措置を講じていきます。
- 毎年、前年の取組状況や目標に対する実績等について、庁内LANやホームページ等で公表します。

ワークライフマネジメントとは？

職員が仕事のスキル向上だけでなく、仕事以外（社会、地域、ボランティア、自己研さん、趣味など）の幅広い領域に参画し、活躍することにより、仕事以外の引き出しをたくさん持ち、職員の充実感や満足が高まるとともに、仕事にも活かすことができるよう、仕事を含めた人生のあり方をマネジメントすること。

〔目次〕

1	出産や育児にかかる制度の周知について	
	(1) 子育て支援に関する諸制度の周知	4
	(2) 休暇等取得計画モデルの作成と提供	4
2	出産・子育てしやすい勤務環境の整備について	
	(1) 妊娠中及び出産後における配慮	6
	(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進	7
	(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	8
	(4) 人事異動についての配慮	10
	(5) 家庭・男女の役割についての意識啓発	10
3	時間外勤務の縮減や休暇取得の促進等について	
	(1) 時間外勤務の縮減	11
	(2) 年次有給休暇の取得の促進	12
	(3) 子どもの看護休暇等の取得促進	12
	(4) 育児等の事情に応じた勤務時間等の活用	13
4	女性の活躍推進に向けた取組について	14
5	その他次世代育成支援対策に関する取組について	
	(1) 子育てバリアフリー	18
	(2) 子ども・子育てに関する地域活動	18
	(3) 学習機会の提供等による家庭の子育て教育力の向上	18
6	非常勤職員への次世代育成支援対策の取組について	
	(1) 育児に関わる休暇等の制度の周知	20
	(2) 年次有給休暇の取得促進について	20
7	ワーク・ライフ・マネジメントとの連動	22
8	参考資料	
	(1) 行動計画の内容と目標一覧表	23
	(2) 子育て等に関する休暇制度一覧	24
	(3) 子育て支援にかかる休暇制度の 利用実態アンケートと結果	27

1 出産や育児にかかる制度の周知について

(1) 子育て支援の諸制度の周知

〔実績と分析〕

「次世代育成ハンドブック」を作成し、庁内LAN等で誰でも閲覧できるようにしました。

休暇や勤務時間に関わる制度の周知を図りましたが、アンケート結果から「ハンドブック」を知らなかった、と回答した職員が16/67（23.9%）であったことから職員全員への周知には至りませんでした。



次世代育成ハンドブック

〔目標〕

子育て支援制度の活用の拡充を図るために、今一度、所属長をはじめ全職員が制度を認識できるように、制度を分かりやすく周知していきます。

〔計画・方策〕

人事担当課

再度、子育て支援の諸制度を周知徹底し、取得の促進を図るため、育児休業、部分休業、育児短時間勤務、休暇、勤務時間、時間外勤務の制限や共済組合による給付の経済的支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度についてさらにわかりやすく取りまとめたハンドブック（改訂版）を作成して、職員全員に周知します。

また、各種制度を利用しやすい職場環境を整備するため、管理職を中心にハンドブックの周知を徹底します。

所 属 長

ハンドブックの内容をよく理解し、所属職員から相談があった場合、出産・育児にかかる各種制度の説明や人事担当課との調整に加え、出産までの勤務における配慮の必要性や休暇・休業中の業務運営体制の検討、相談を行います。

本 人

出産を迎えることがわかったら、所属長に報告する。ハンドブック等を利用して、出産・育児にかかる休暇・休業制度を把握して、どのような形でそれらを利用していくかを検討してください。

(2) 休暇等取得計画モデルの作成と提供

〔実績と分析〕

「次世代育成ハンドブック」を作成し、産前・産後休暇や育児休業取得職員に配布しました。

休暇や勤務の仕方などの情報を提供することにより、様々な働き方をしてい

くきっかけづくりになったと考えます。

しかし、まだまだ職場の理解不足等から、制度が利用しにくい職場もあり、職場環境の改善が必要です。

〔目標〕

職員が子育てに積極的に参加できるよう休暇等制度の活用に関して、モデルを作成し提供することにより、各職場において実践につながるようにします。

〔計画・方策〕

人事担当課

子育てのための休暇等取得計画モデルを作成し、職員に周知します。

産前休暇取得時の女性職員への周知はもちろんのこと、出生を届け出た男性職員に対しても休暇等取得計画モデルの提供を行います。また、各種制度を利用しやすい職場環境を整備するため、管理職中心に周知徹底を行います。

所 属 長

所属職員から相談があった場合、出産・育児にかかる各種制度の説明や人事担当課との調整に加え、出産までの勤務における配慮の必要性や休暇・休業中の業務運営体制の検討、相談を行います。

本 人

出産を迎えることがわかったら、所属長に報告する。子育てのための休暇等取得計画モデルを参考に、休暇等取得計画を検討してください。

2 出産・子育てしやすい勤務環境の整備について

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取組を行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

〔実績と分析〕

- ①通勤緩和の特別休暇・・・取得者なし
- ②保健指導又は健康診査の特別休暇・・・取得者なし
- ③妊娠障害の特別休暇・・・H22年度に取得者あり
- ④保育時間の特別休暇・・・H24、25年度に取得者各1名
- ⑤産前産後休暇取得時の代替要員の確保

	H22	H23	H24	H25	H26
確保率	100%	100%	90%	100%	100%
代替数／休暇職員	14/14	13/13	9/10	5/5	11/11

アンケート結果から各種休暇制度について「知らなかった」と回答した人が「通勤緩和の特別休暇」18/23名(78.3%)、「保健指導又は健康診査の特別休暇」13/23名(56.5%)、「保育時間の特別休暇」46/67名(68.7%)となり、制度の周知がされていないことがわかりました。

また、「妊娠障害の特別休暇」については15/39名(38.5%)が「部署の職員に対する遠慮」と回答しており、職場環境の改善が必要であることがわかりました。

産前産後休暇取得時の代替要員の確保について、平成24年度は専任教員に産休があったため、一時的に代替要員の確保ができませんでしたが、概ね目標を達成することができました。

〔目標〕

- ① 通勤緩和の特別休暇の周知を徹底します。
- ② 保健指導又は健康診査の特別休暇の周知を徹底します。
- ③ 妊娠障害(つわり)の特別休暇の取得を促進します。
- ④ 保育時間の特別休暇の周知を徹底します。
- ⑤ 産前産後休暇取得時の代替要員を確保します。

〔計画・方策〕

人事担当課

ハンドブックの作成等により、次の特別休暇の周知徹底を図ります。

- ① 妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関が混雑のため母胎の健康維持に影響を与える場合の特別休暇として、特に電車通勤者の申請を促します。【1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要と認められる期間】

- ② 妊産婦である女性職員が母子保健法に基づく保健指導又は健康診査を受けるため勤務しないことが相当と認められる場合の特別休暇

(基準)

妊娠6月まで	4週間に1回
妊娠7月から9月まで	2週間に1回
妊娠10月から出産まで	1週間に1回
出産後1年以内	1回

※ 医師の指示がある場合は指示された回数

- ③ 妊娠中の女性職員が、妊娠に起因する障害（つわりに限る。）のため勤務することが著しく困難な場合の特別休暇【7日以内で必要と認める期間】

妊娠障害（つわり）の特別休暇の取得を促進するために、制度を利用しやすい職場環境を整備するため、管理職中心に意見交換を行い、職員の意識改革を促します。

- ④ 生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合の特別休暇（但し、男性職員の場合は、子の母親が同じ日に取得するときは、その分を差し引いた時間）

【1日2回、それぞれ30分以内の期間】

- ⑤ 産前産後休暇取得時の代替要員については、今後も引き続き確保に努めます。

所 属 長

所属職員が妊娠を申し出た場合、所属長はハンドブック等により休暇制度の説明を行うとともに職場内の仕事の分担の見直しを行い、本人の希望に応じて超過勤務を原則として命じないなど、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることがないように配慮します。

また、周りの職員に、自ら業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中や出産後の職員への配慮に努めるよう命じます。

所属職員が産前産後休暇を取得する際には、所属長は、職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、臨時的任用職員の採用により、代替要員の確保に努めます。

本 人

ハンドブック等により各種休暇制度を理解した上で、どのような形でそれらを利用していくか、取得計画を作成し、所属長や人事担当課に相談してください。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

〔実績と分析〕

妻の出産に伴い必要と認められる入院の付添等のための特別休暇（出産補助休暇）

	H22	H23	H24	H25	H26
取得率	100%	85.7%	80.0%	81.8%	73.3%
取得者／取得対象職員	15/15	12/14	8/10	9/11	11/15

アンケート結果から「出産補助休暇」を取得しなかった理由として「忙しくて休めなかった」と回答した人が2/13名（15.4%）おり、一部の職種で休暇を取得しにくい状況がありました。なお、多くの職員（7/13名、53.8%）が年次有給休暇で代替されていました。

また、「制度を知らなかった」と回答した人が2/13名（15.4%）おり、制度の周知についても課題があることがわかりました。

〔目標〕

妻の出産に伴い必要と認められる入院の付添等のための特別休暇（3日の範囲内）の取得率を100%とします。

〔計画・方策〕

人事担当課

ハンドブックの作成による制度の周知を図り、特別休暇の取得の推進を図ります。

所 属 長

所属職員から相談があった場合、出産補助休暇の説明に加え、休暇中の業務運営体制の検討、相談を行います。

本 人

出産を迎えることがわかったら、所属長に報告する。計画的に休暇を取得するために、所属内で休暇中の業務の適正な運営について協議してください。

（3）育児休業等を取得しやすい環境の整備等

〔実績と分析〕

①女性職員の育児休業取得率

	H22	H23	H24	H25	H26
取得率	100%	100%	100%	100%	100%
取得者／取得対象職員	14/14	13/13	10/10	5/5	11/11

②男性職員の育児休業取得

	H22	H23	H24	H25	H26
取得率	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
取得者／取得対象職員	1/15	0/14	0/10	0/11	3/15

③部分休業、育児短時間勤務

	H22	H23	H24	H25	H26
部分休業	1名	4名	6名	5名	9名
育児短時間勤務	2名	1名	なし	なし	なし

アンケート結果から「男性職員の育児休業取得率が低い理由」として「部署の職員に対する遠慮」と回答した人が49/139名（35.3%）おり、職場環境

の改善が求められていることがわかりました。また、「経済的理由」と回答した人が46/139名（33.1%）おり、育児休業中の生計維持について懸念する声もありました。

さらに「部分休業、育児短時間勤務の取得率が低い理由」として、「部署の職員に対する遠慮」と回答した人は52/124名（41.9%）、「経済的理由」と回答した人が27/124名（21.8%）おり、同様の結果が得られました。

なお、幼保の職場において所属長の理解不足や部署の職員に対する遠慮、人員不足等、多くの問題を抱えており、部分休業や育児短時間勤務について慢性的に取得できない状況がわかりました。

〔目標〕

- ① 女性職員の育児休業の取得率を100%とします。
- ② 男性職員の育児休業の取得率を20%以上とします。
- ③ 部分休業、育児短時間勤務の取得を促進します。幼稚園教諭、保育士等専門職に対して制度取得できる環境整備に努めます。
- ④ 男性職員及び女性職員が協力して育児休業等の制度の活用を奨励します。

〔計画・方策〕

人事担当課

配偶者が常態として子を養育できる場合でも、育児休業、部分休業、育児短時間勤務が取得できること等をはじめ育児に関する制度について、ハンドブックや取得計画モデルを作成し提供します。

幼稚園教諭、保育士等専門職が安心して制度取得できるよう、所属長を対象に制度利用に向けた意見交換会を年1回以上開催します。あわせて臨時職員の補充等を行います。

所 属 長

所属職員から育児休業を取得する申出があった場合、子どもが小学校就学の始期に達するまで部分休業、育児短時間勤務が取得できること等をはじめ育児に関する制度の説明に加え、職員が安心して制度を利用できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、臨時職員の採用により、代替要員の確保に努めます。

本 人

各種制度の取得予定について、所属長に相談するとともに、所属内で制度取得中の業務の適正な運営について協議してください。

（4）人事異動についての配慮

〔実績と分析〕

「自己申告制度」に基づき、異動の際に配慮しているほか、部分休業取得者

等の配置部署について、可能な限り配慮を行っていますが、一部の職種において制度が利用できていない状況があります。

〔目標〕

人事異動については、職員の家族構成、子育ての状況に応じた配慮を今後も行い、職員が安心して制度を利用できる人員体制をつくります。

〔計画・方策〕

自己申告制度や子育て支援にかかるアンケートに基づき、また、必要な場合は人事担当者の面談により、可能な限り配慮を行い、職員が安心して制度を利用できるよう、人員体制の強化に努めます。

(5) 家庭・男女の役割についての意識啓発

〔実績〕

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する情報提供や男女共同参画研修やセクシャル・ハラスメントの防止に対する研修を定期的に行っています。

〔目標〕

職員が家庭における役割を分担しながら、かつ、仕事においても能力を充分発揮できるよう、「家庭よりも仕事を優先する」というこれまでの働き方や固定的な男女の役割分担意識等を解消し、職員の仕事や生活の調和、仕事と子育ての両立を図ります。

〔計画・方策〕

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する情報提供や男女共同参画研修を実施し、共同参画意識の高揚を図ります。また、セクシャル・ハラスメントの防止のための研修や女性職員を対象としたキャリアアップ研修の実施に取り組みます。

3 時間外勤務の縮減や休暇取得の促進等について

(1) 時間外勤務の縮減

〔実績と分析〕

①時間外勤務の縮減については、定期的に周知徹底を図っており、月50時間を超える所属については、所属部長が状況把握の上、指導を行っています。

②「健康デー」の定時退庁

	H22	H23	H24	H25	H26
健康デー振替率	98.7%	98.7%	98.9%	99.3%	99.5%

毎週水曜日（健康デー）及び金曜日（健康デープラスワンH23 新設）を定時退庁日とし、時間外勤務の削減を図りました。

これにより、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境の改善に寄与しました。

〔目標〕

- ① 時間外勤務の縮減について、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、一層の取組を進めていきます。
- ② 全庁一斉定時退庁日の定時退庁者100%を目指します。（緊急業務等を除く。）
- ③ 所定外労働の免除及び深夜勤務の制限の制度を周知するとともに、子育て期間中の職員の時間外勤務を減らし、子どもとのふれあいや育児の時間を確保します。

〔計画・方策〕

- ① 事務改善や業務の見直しにより、各所属内での計画的な業務執行を促し、時間外勤務の縮減に努めます。
- ② 「健康デー」（毎週水曜日）、「健康デープラスワン」（毎週金曜日）、「ノー残業ウィーク」の徹底を図り、時間外勤務の縮減を促進します。
- ③ 所定外労働の免除及び深夜勤務の制限の制度を周知し、子育て期間中の職員に対して、所属内で業務分担等の見直し等の支援、配慮を促します。

【所定外労働の免除】

3歳までの子を養育する職員が請求した場合、公務の運営に支障がないと認められるときは、所定外労働時間を超えて勤務しないことを承認する制度（災害その他避けることができない事由に基づく勤務は除く。）

【深夜勤務の制限】

小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、当該子を養育するために請求した場合は、公務の運営に支障がある場合を除き、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間）における勤務をさせてはならない制度

職員は、任命権者が定める深夜勤務制限請求書により、深夜における勤務の制限を請求する一の期間（6月以内の期間に限る。）について、その初日及び末日とする日を明らかにして、深夜勤務制限開始日の1月前までに規定による請求を行うものとする。

【子育て期間中の職員に対する業務分担等の配慮】

所属長は、子育て期間中（小学校就学の始期に達するまで）の職員の時間外勤務が多くなならないように、業務分担等を配慮することとします。

（時間外勤務数＝月24時間以内かつ年150時間以内）

（2）年次有給休暇の取得の促進

〔実績と分析〕

年間平均取得日数

	H22	H23	H24	H25	H26
取得日数	9.6日	9.9日	9.9日	9.8日	8.5日

年次有給休暇の年間平均取得日数は過去5年間で10日不足で推移しており、なかなか取得の促進につながっていません。

〔目標〕

年間平均取得日数を14日（70％）以上とします。

〔計画・方策〕

次の方策により、子育て、子どもの学校等の行事の参加や家族とのふれあいの時間が確保できるようにします。

- ① 休暇の取得促進のため、所属長は、年間業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立を図るなど、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。
- ② 夏季における職員の健康増進を図り、公務能率の向上に資するため、年次有給休暇の集中取得を行います。
- ③ 月曜日又は金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。また、休日に挟まれた日における会議等の自粛に努めます。

（3）子どもの看護休暇等の取得促進

〔実績と分析〕

子どもの看護休暇

	H22	H23	H24	H25	H26
取得者数	31人	35人	28人	33人	33人
延べ日数	83日	85日	84日	68日	82日

子どもの看護休暇は、中学校始期に達するまでの子どもを養育する職員が、その子の看護（負傷又は疾病による世話）及び疾病の予防を図る（健康診査・予防接種）ために取得できる特別休暇で、対象となる子が1人の場合は一の年において5日、対象となる子が2人以上の場合は一の年に10日の範囲内で取得できます。

例年、取得者数は30人前後で推移していますが、中には年次有給休暇で代替されている職員もいます。

〔目標〕

子どもの病気の看護や疾病の予防を図る等の際には、特別休暇（年間5日以内、2人以上にあっては10日）や年次有給休暇の取得ができる職場の環境づくりに努めます。

〔計画・方策〕

子どもの看護休暇の制度について、再度周知を図るとともに、職場内で取得しやすくなるよう、環境整備に努めます。

（４）育児等の事情に応じた勤務時間等の活用

〔実績と分析〕

早出遅出勤務は、職員が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために請求した場合に、活用することができます。配偶者が常態として子を養育することができる場合も可能です。

部署の職員に対する遠慮等から早出遅出勤務に係る勤務時間制度の活用者はありません。

〔目標〕

保育所等への送迎や保育所等の延長保育の利用を最小限に止める等、育児の事情や地域の通勤事情等に応じた勤務時間制度の活用を図ります。

〔計画・方策〕

- ① 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合等において、早出遅出勤務制度（始業及び終業の時刻をあらかじめ定められた特定の時刻に変更することができる。）の活用により、フルタイムでの勤務を継続しながら、育児の事情や地域の通勤事情等に応じた勤務時間制度の活用を図ります。
- ② その他、今後、勤務時間の弾力化・多様化の方策について、公務運営の維持に考慮した上でフレックスタイム制度の導入等の検討を進めます。

4 女性の活躍推進に向けた取組について

本項目は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）の規定に基づく、特定事業主行動計画に位置付けるものです。

〔実績〕

①女性採用比率

○正規職員＜幼稚園教諭・保育士職除く＞

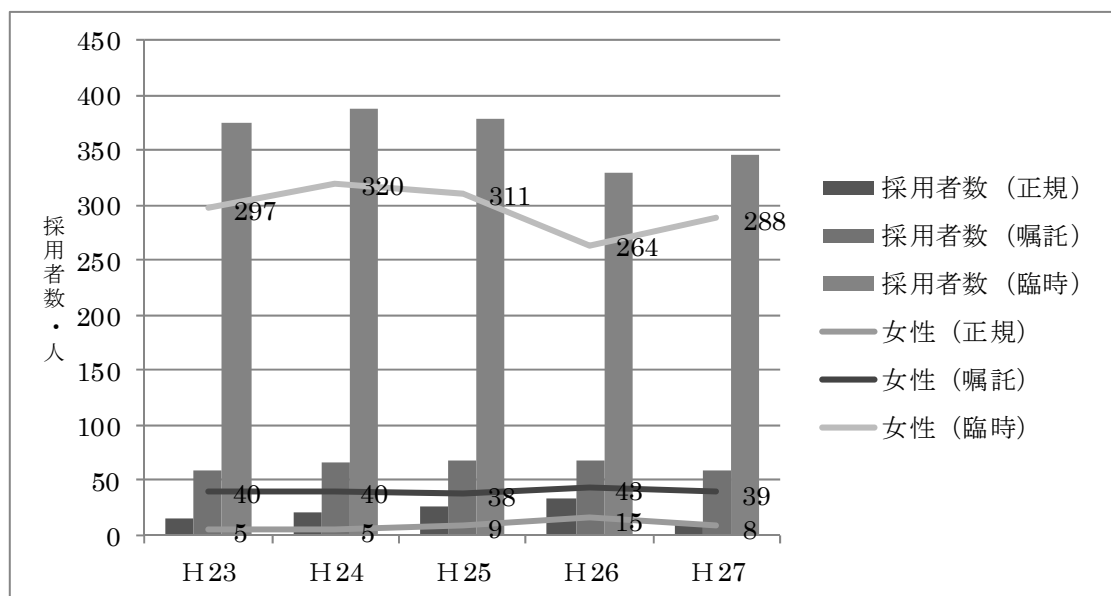
	H23	H24	H25	H26	H27
申込者数 (うち女性)	232 人 (62 人)	428 人 (105 人)	553 人 (101 人)	384 人 (101 人)	104 人 (49 人)
採用者数	15 人	21 人	26 人	33 人	11 人
うち女性	5 人	5 人	9 人	15 人	8 人
比 率	33.3%	23.8%	34.6%	45.5%	72.7%

○嘱託員

	H23	H24	H25	H26	H27
採用者数	58 人	65 人	67 人	67 人	59 人
うち女性	40 人	40 人	38 人	43 人	39 人
比 率	69.0%	61.5%	56.7%	64.2%	66.1%

○臨時的任用職員

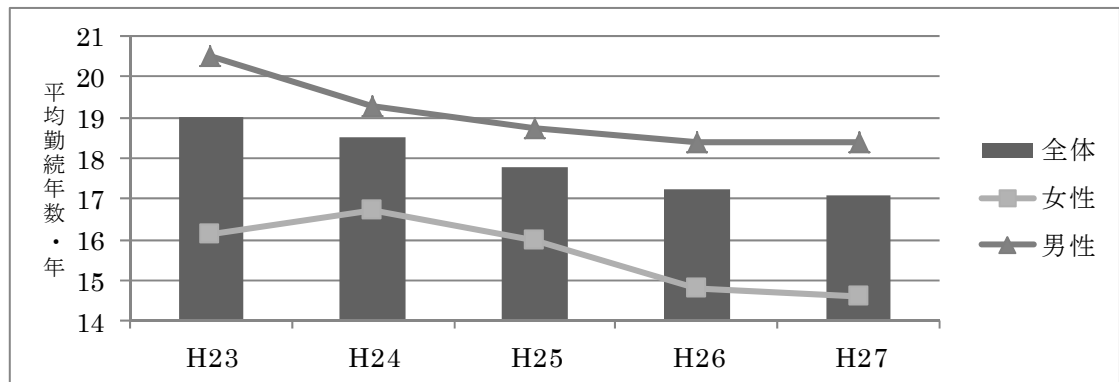
	H23	H24	H25	H26	H27
採用者数	374 人	388 人	379 人	329 人	345 人
うち女性	297 人	320 人	311 人	264 人	288 人
比 率	79.4%	82.5%	82.1%	80.2%	83.5%



②勤続年数男女差

○正規職員＜幼稚園教諭・保育士職除く＞

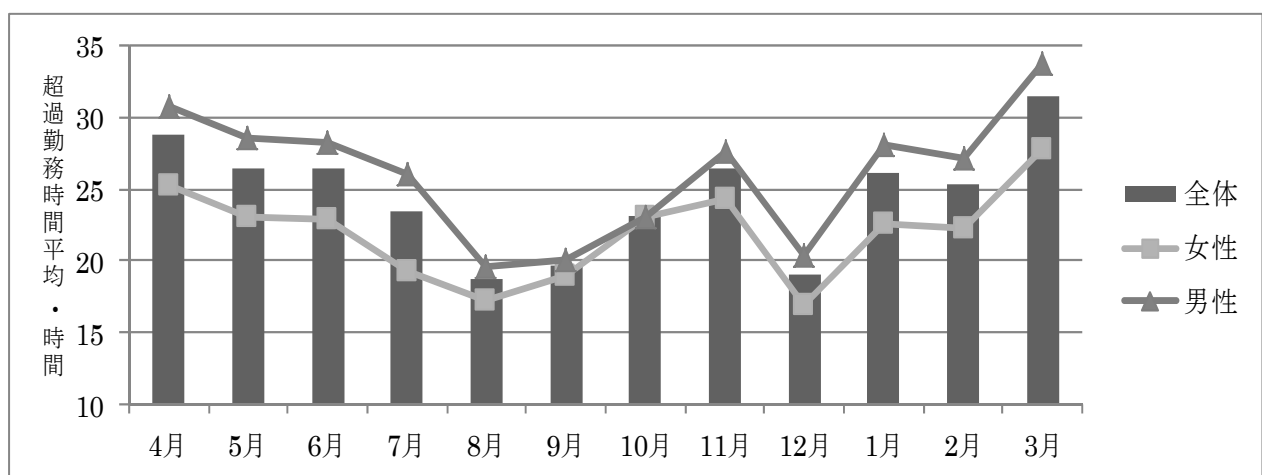
	H23	H24	H25	H26	H27
平均勤続年数	19年0月	18年6月	17年10月	17年3月	17年1月
女性	16年1月	16年8月	16年0月	14年10月	14年7月
男性	20年6月	19年4月	18年9月	18年5月	18年5月



③各月ごとの職員の平均超過勤務時間（平成 26 年度）

○正規職員＜幼稚園教諭・保育士職除く＞

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
超過勤務時間 (平均)	28.8	26.5	26.4	23.5	18.7	19.7	23.1	26.4	19.1	26.1	25.3	31.5
女性	25.3	23.0	22.9	19.3	17.2	19.0	23.0	24.3	16.9	22.5	22.2	27.7
男性	30.8	28.6	28.3	26.1	19.6	20.1	23.1	27.6	20.4	28.1	27.2	33.8



※グラフは正規職員のみ

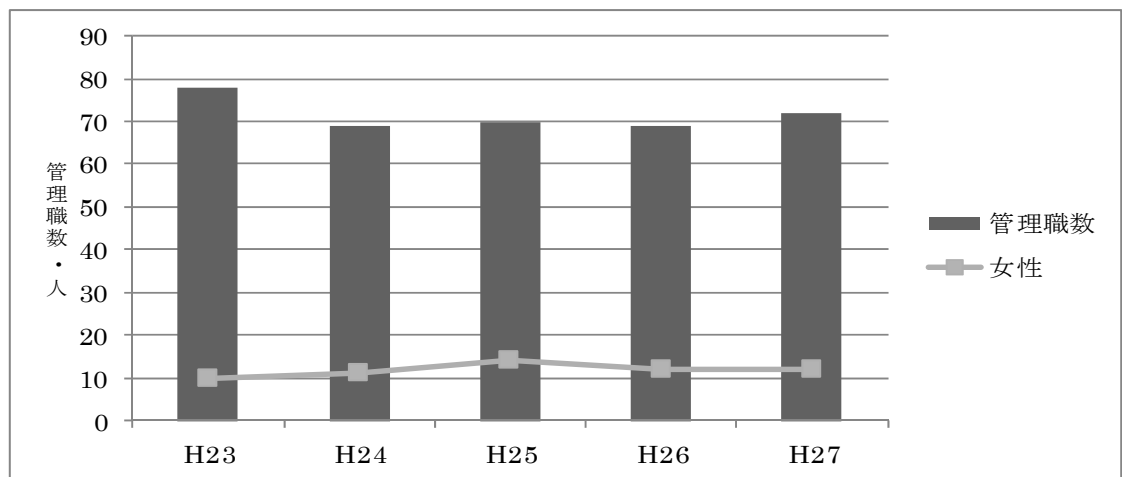
○嘱託員・臨時的任用職員（参考）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
超過勤務時間 （平均）	8.9	8.7	9.6	8.5	10.4	8.4	9.9	11.0	9.7	10.2	8.4	9.0
女性	9.1	9.3	9.1	8.1	10.7	8.5	9.4	10.8	9.4	9.7	7.8	8.7
男性	8.3	7.5	11.0	10.0	9.8	8.2	11.4	11.6	10.5	11.7	11.2	9.9

④女性管理職比率（課長級以上職員）

○正規職員＜幼稚園教諭・保育士職、県教委からの出向者除く＞

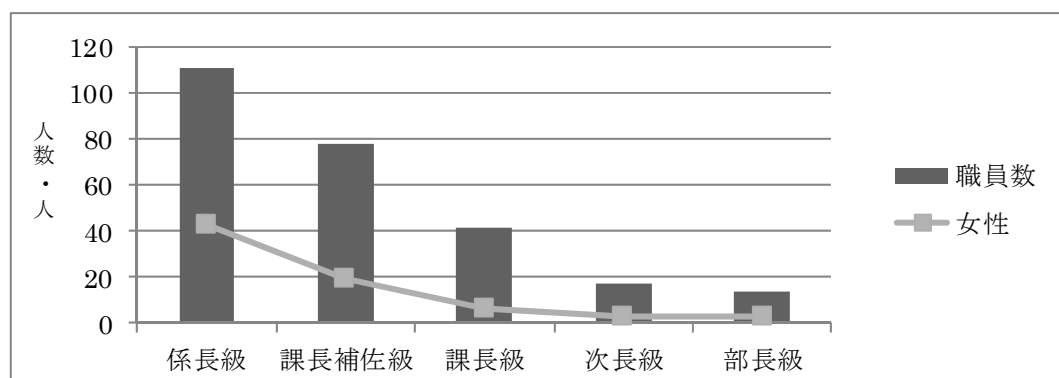
	H23	H24	H25	H26	H27
管理職数	78人	69人	70人	69人	72人
うち女性	10人	11人	14人	12人	12人
比率	12.8%	15.9%	20.0%	17.4%	16.7%



⑤各役職段階における女性職員の割合（平成27年度）

○正規職員＜幼稚園教諭・保育士職、県教委からの出向者除く＞

	係長級	課長補佐級	課長級	次長級	部長級
職員数	111人	78人	41人	17人	14人
うち女性	43人	19人	6人	3人	3人
比率	38.7%	24.4%	14.6%	17.6%	21.4%



⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

※男女別の育児休業取得率は、「2 (3) ① ②」のとおり

○正規職員＜幼稚園教諭・保育士職以外の職＞

平均取得期間	H22	H23	H24	H25	H26
女性	1年5月	1年7月	1年6月	2年8月	1年7月
男性	13日	—	—	—	4月

○正規職員＜幼稚園教諭・保育士職＞

平均取得期間	H22	H23	H24	H25	H26
女性	2年2月	2年1月	1年9月	2年1月	2年5月
男性	—	—	—	—	—

⑦男性の出産補助休暇取得率・取得日数

○正規職員

※男性の出産補助休暇取得率は、「2 (2)」のとおり

	H22	H23	H24	H25	H26
平均取得日数	データなし	2.2日	1.8日	2.3日	2.4日

〔目標〕

- ①女性受験者の拡大を目指します。
- ②勤続年数の男女差を縮小します。
- ③育児・介護等の家庭生活と職業生活の両立を支援するため、時間外勤務の縮減、有給休暇の取得促進を図ります。
- ④女性管理職比率を20%以上とします。
- ⑤性別役割分担意識の見直しなど、職場風土改革に取り組みます。

〔計画・方策〕

- ①男女差のない人材の確保・活用を行います。
- ②管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで女性職員のキャリア形成を支援します。
- ③職域拡大等による女性職員への多様な職務機会を付与します。
- ④女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等に取り組みます。
- ⑤育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境を整備します。
- ⑥男女共同参画研修やセクシャル・ハラスメントの防止に関する研修、女性職員のキャリアアップに関する研修を実施します。

5 その他次世代育成支援対策に関する取組について

地域社会の中で、子ども達の豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取組を積極的に推進していきます。

(1) 子育てバリアフリー

〔実績〕

市民課前及び安土支所住民課前来客待合室にベビーベッドを設置しました。
また、水道事業所トイレにオムツ交換台を設置しました。

〔目標〕

庁舎の設備整備と対応マナーの向上を図ります。

〔計画・方策〕

今後も庁舎において、市民の来庁時に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を進めます。また、子ども連れの市民が気兼ねなく来庁できるよう、職員の対応マナーの向上に努めます。

(2) 子ども・子育てに関する地域活動

〔実績〕

庁内LAN等を利用して子育て等に関する地域活動への参加を促進しました。

〔目標〕

安全で安心した子どもを育てられる積極的な活動や参加を促進します。

〔計画・方策〕

子どもの体験活動などを支援するため、子どもが参加する地域活動や行事に対して、市の施設を積極的に活用します。また、子どもを交通事故から守る活動として、市職員の交通指導員の推薦や自動車事故の防止のための交通安全講習会の実施等の安全運転に関する取組を進めていきます。さらに、安全で安心して子どもを育てられる環境の整備として、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止活動などへの職員の積極的な参加を進めていきます。

(3) 学習機会の提供等による家庭の子育て教育力の向上

〔実績〕

庁内LAN等を利用して、職員向けに子育て支援情報を提供しました。

〔目標〕

職員の家庭教育への理解と参画の促進を図ります。

〔計画・方策〕

保護者でもある職員は、子どもとの交流時間の確保や家庭教育に関する学習機会への参加も必要であり、職員に対し、庁内LANを活用して、子育てに関する家庭教育の理解と参考となる情報や子どもセンター、生涯学習に関する講座・イベント情報等の「市職員子育て支援情報」を福祉子ども部、教育委員会等の関係所属から情報提供をします。

6 非常勤職員への次世代育成支援対策の取組について

本市における非常勤職員の割合は、全体の4割強（総合医療センター除く）となっています。非常勤職員についても、安心して子育てに取り組めるよう、育児に関わる休暇等の制度や手続きに関して周知を図り、仕事と家庭の両立の支援を進めていきます。

（１）育児に関わる休暇等の制度の周知

〔実績〕

嘱託員の育児休業や育児部分休業制度の制定と周知を図りました。

- ・育児休業（H24～H26年度 嘱託員1名）
- ・育児部分休業（H26年度 嘱託員1名）

〔目標〕

育児に関わる休暇等の制度の周知を図ります。

〔計画・方策〕

嘱託員に関して、育児休業や育児部分休業の制度について周知を図るとともに、所属での理解を求めています。また、保育士や看護師などの専門的職種については、短時間勤務や日数を限定して勤務できるよう、非常勤職員のニーズに合った働き方について提案していきます。

（２）年次有給休暇の取得促進について

〔実績〕

夏季期間（7月～9月）の年次有給休暇の計画取得を推進するとともに、嘱託員に夏季一斉休暇期間（3日間）のうち2日間を特別休暇として付与しました。

過去5年間の実績は、5年とも10日を切っており、取得率も50%を割るものとなっています。ひと月あたりの勤務日数が18日であり、正規職員の約85%と少ないこと（調整休が多い）や、施設勤務の嘱託員が多く、代休取得が多いことが取得率が低い要因と考えられます。

非常勤職員（嘱託員）の年次有給休暇取得状況

	H22	H23	H24	H25	H26
対象者数	53人	59人	64人	65人	65人
年休付与数	1,129日	1,340日	1,241日	1,252日	1,245日
年休取得数	485日	586日	549日	625日	565日
平均取得日数	9.2日	9.9日	8.6日	9.6日	8.7日
取得率	43.0%	43.7%	44.2%	49.9%	45.4%

〔目標〕

家族や学校行事への参加、夏季・年末年始の期間などと併せた年次有給休暇の利用を促進することで、家庭生活の充実を支援していきます。

〔計画・方策〕

夏季期間（7月～9月）の年次有給休暇の計画取得を推進するとともに、業務分担の適正化を図り、取得日数の少ない職員には取得を進めるなど、年次有給休暇が取得しやすい環境づくりを行っていきます。

7 ワーク・ライフ・マネジメントとの連動

ワーク・ライフ・マネジメントでは、職員一人ひとりがそれぞれのライフサイクル等に応じて、自ら主体的に「ワーク（仕事）」と「ライフ（仕事以外の生活）」をコントロールすることが可能となる状態を実現するための組織的な活動を通じて、これまで以上に市民の方々にとって価値の高い成果を提供することを目指しています。

このためにも育児・介護などの家庭での活動や地域を支える活動が行いやすい環境を整え、職員がいきいきと仕事ができる「働きやすい職場」を構築し、「ワーク」と「ライフ」の高度な両立を組織として実現していくことが重要です。

「近江八幡市特定事業主（新）行動計画」が、市職員一人ひとり、それぞれの理想の働き方を創造していくための一途になるものと期待しています。

8 参考資料

(1) 行動計画の内容と目標一覧表

目標の区分	内 容	目 標
制度の周知等	子育て支援制度の周知	パンフレットの作成
	制度の活用方法の情報提供	休暇等取得計画モデルの作成
特別休暇	保健指導又は健康診査	取得率 100%
	通勤緩和	取得促進
	妊娠障害	取得促進
	妻の出産	取得率 100%
	保育時間	取得促進
	子の看護	取得促進
育児休業等	女性職員の育児休業	取得率100% 3歳まで取得促進
	男性職員の育児休業	取得率 20%以上
	部分休業	取得促進
	育児短時間勤務	取得促進
	職場復帰支援	現所属復帰、情報提供、面談実施
時間外勤務	時間数	縮減促進
	「健康デー」の定時退庁	達成率100%（緊急業務除く）
	所定外労働の免除・深夜勤務の制限	申請促進
早出遅出勤務	勤務時間制度の活用	制度活用促進
年次有給休暇	平均取得 (過去5年平均 9.9日)	平均取得日数 14日以上
そ の 他	産休、育休時の代替職員	代替職員の確保と配置
	自己申告制度	制度の継続、活用
	研修	男女共同参画研修等の実施
	子育てバリアフリー	庁舎の設備整備 対応マナーの向上
	子育て等地域活動	参加促進
	職員向け子育て支援情報の提供	庁内LANに掲載

(2) 子育て等に関する休暇制度一覧

(平成27年4月1日現在)

休暇制度区分		要件・内容	取得期間・取得単位等
特別休暇	保健指導 又は 健康診査	妊娠した女性職員が、妊娠中又は出産後1年以内に母子保健法第10条に規定する保健指導及び同法第13条に規定する健康診査を受ける場合	(基準) 妊娠6月まで 4週間に1回 妊娠7～9月まで 2週間に1回 妊娠10月から出産まで 1週間に1回 出産後1年以内 1回 ※ 医師等の指示によるときは、指示された回数 1日又は1時間を単位として、必要に応じて取得
	通勤緩和	妊娠中の職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響を与える場合	1日を通じて1時間を超えない範囲
	妊娠障害 (つわりに限る。)	妊娠中の職員が、妊娠に起因する障害(つわりに限る。)のため勤務することが著しく困難な場合	7日以内で必要と認める期間
	産前・産後 ※嘱託員・臨時職員も対象	出産する場合	産前8週間(56日間) (多胎妊娠の場合は、14週間(98日間)) 産後8週間(出産日の翌日から56日間) ※本人が就業を希望する場合は、産後6週間を経過し医師が認めた場合は可。
	妻の出産 (出産補助)	妻の出産に伴う必要と認められる入院の付き添いをする場合	妻が出産するために病院等に入院する等の日から出産後退院するまでの間に3日以内
	保育時間	生後1年に達しない子を養育する職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳やその他の世話をする場合 ※ 但し、男性職員の場合は、子の母親が同じ日に取得する時は、その分を差し引いた時間。	子が1歳に達するまで 1日2回 それぞれ30分以内の期間

育 児 休 業 等	育児短時間勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合に、定めた勤務形態において勤務できる制度。 （配偶者が育児休業、配偶者が常態として子を養育することができる場合等も可能。）	子が小学校就学の始期に達するまで 【勤務の形態及び勤務時間】 ①週休日 土日 勤務日 月から金に3時間55分 （計19時間35分） ②週休日 土日 勤務日 月から金に4時間55分 （計24時間35分） ③週休日 土日と月から金のうち2日 勤務日 残り3日を7時間45分 （計23時間15分） ④週休日 土日と月から金のうち2日 勤務日 残り3日のうち2日を7時間45分、1日を3時間55分 （計19時間25分） 【参考】 勤務時間数に応じた給与を支給。手当、休暇数に留意する必要がある。
	早出遅出勤務	職員が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために請求した場合に、早出遅出勤務することができる （配偶者が常態として子を養育することができる場合も可能。）	子が小学校就学の始期に達するまで等始業及び終業の時刻を、職員が育児を行うものとしてあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割振りによる勤務をすることができる。
	深夜勤務の制限	職員が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために請求した場合に、公務の運営に支障がある場合を除いて、深夜（午後10時から午前5時まで）の勤務を制限する制度	子が小学校就学の始期に達するまで
	時間外勤務の制限	3歳未満の子がある職員が当該子を養育するために請求した場合は、超過勤務を免除。（災害その他避けることができない事由に基づく勤務は除く。）	3歳未満の子がある職員が当該子を養育するため

(3) 子育て支援にかかる休暇制度の利用実態アンケートと結果

平成 27 年 10 月

近江八幡市第 2 次特定事業主行動計画 作業部会

子育て支援にかかる休暇制度の利用実態アンケート

調査のお願い

平成 15 年に次世代育成支援対策推進法が制定され、本市においても特定事業主行動計画を策定し、子育て支援の取り組みを行ってきました。

しかし、依然として、少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えず、取り組みを充実していく必要があります。法の有効期限をさらに 10 年延長するとともに、両立支援の取り組みを促進するため、法の一部が改正されました。

このことから、第 1 次計画（平成 17 年度～平成 26 年度）の実施状況や子育てに関する社会ニーズ等を踏まえ、改正次世代育成支援対策推進法に基づく第 2 次行動計画（平成 27 年度～平成 36 年度）を策定する必要があります。

第 1 次計画の実績から分析を行い、第 2 次行動計画に反映させるため、各子育て支援に関連する休暇等を取得された職員、または取得する機会があった職員の皆さんに対して、別紙のとおりアンケートをさせていただきます。

本調査は、今後の取り組みの参考とするためのものです。お忙しい中申し訳ありませんが、ご協力のほどよろしくお願いします。

各問の□に数字を記入してください。その他を選択した場合は括弧にも記入してください。

☆調査対象者

- ・平成 22 年度～平成 26 年度の間に出生の報告があった男性職員 52人
- ・平成 22 年度～平成 26 年度の間に育児休業から復帰した女性職員 33人

~~~~~

### あなたのことについて

問 1. 性別

1. 男性      2. 女性

問 2. 年齢（平成 27 年 4 月 1 日現在の年齢）

歳

問 3. 現在の職種

1. 行Ⅰ・事務職  
2. 行Ⅰ・技術職  
3. 行Ⅰ・幼稚園教諭・保育士職  
4. 行Ⅱ  
5. 医療職

問4. 現在の職階

1. 課長級以上
2. 課長補佐級
3. 係長級
4. 主査級
5. 主任主事級以下

11

## 次世代育成ハンドブックについて

問5. 次世代育成ハンドブックについてお答えください。

1. 内容をよく理解している
2. ハンドブックがあることは知っている。
3. ハンドブックがあることを知らなかった

11

## 出産補助休暇について

問6. ※問1で「男性」と回答した方のみお答えください。

女性の方は問 10へお進みください。

あなたは、配偶者が出産の際、出産補助休暇を取得しましたか。

1. 取得した
2. 取得していない

10

問7. ※問6で「取得していない」と回答した方のみお答えください。

「取得した」と回答した方は問8へお進みください。

出産補助休暇を取得しなかった理由をお答えください。

1. 週休日（土・日・祝日）と重なったため
2. 年次有給休暇を利用したため
3. 仕事が忙しくて休めなかったため
4. 特に休む必要がなかったため
5. この制度を知らなかったため
6. その他

10

## 育児休業について

問8. 子どもの出生後、育児休業を取得されましたか。

1. 取得した
2. 取得しなかった

7

問 9. ※問 8 で「取得しなかった」と回答した方のみお答えください。

「取得した」と回答した方は問 10 へお進みください。

取得しなかった主な理由をお答えください。

1. 取得しようとしたが、**経済的理由**で取得しなかった
2. 取得しようとしたが、**職場の理由**で取得しなかった
3. 取得することは考えなかった（必要がなかった）
4. 世間体などが気になったため
5. この制度を知らなかったため
6. その他

( )

|  |
|--|
|  |
|--|

問 10. 男性の育児休業等の取得率が低い理由は何だと思いますか。（複数回答可）

1. 職場（上司）の理解不足
2. 部署の職員に対する遠慮（自分が休むと現場が回らない等）
3. 経済的理由（収入が減少する等）
4. 制度の周知がうまくできていないため
5. その他

( )

6. わからない。

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

問 11. 男性の育児休業取得についてご意見があればお書きください。

例：男性の育児休業中の給料について補償制度や助成（補助金）制度があれば育児休業の取得につながるのではないかと思います。

|  |
|--|
|  |
|--|

問 12. ※問 1 で「女性」と回答した方のみお答えください。

男性の方は問 13 へお進みください。

育児休業から復帰された主な理由についてお答えください。

1. 育児休業の期間（3 年間）が満了したため
2. 経済的な理由
3. 所属から復帰について要望があったため
4. その他

( )

|  |
|--|
|  |
|--|

部分休業および短時間勤務制度について

問 1 3. 部分休業や短時間勤務制度を利用されましたか。

1. 利用した
2. 利用しなかった

☐

問 1 4. ※問 1 3 で「利用しなかった」と回答した方のみお答えください。

「利用した」と回答した方は問 1 5 へお進みください。

部分休業や短時間勤務制度を利用しなかった理由をお答えください。

1. 利用したかったが、**経済的理由**で取得しなかった
2. 利用したかったが、**職場の理由**で取得しなかった
3. 取得することは考えなかった（必要がなかった）
4. 世間体などが気になったため
5. この制度を知らなかったため
6. その他

( )

☐

問 1 5. 部分休業や短時間勤務制度の利用率が低い理由は何だと思われますか。（複数回答可）

1. 職場（上司）の理解不足
2. 部署の職員に対する遠慮（自分が休むと現場が回らない等）
3. 経済的理由（収入が減少する等）
4. 制度の周知がうまくできていないため
5. その他

( )

6. わからない。

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

問 1 6. 部分休業や短時間勤務制度についてご意見があればお書きください。

例：職場において過去に先輩職員が取得した例がないので、取得したくてもなかなか自分から言い出せない環境になっているように思う。

|  |
|--|
|  |
|--|

通勤緩和の特別休暇について

問 1 7. ※問 1 で「女性」と回答した方のみお答えください。

男性の方は問 2 3 へお進みください。

通勤緩和の特別休暇についてお答えください。

1. この制度について知っている
2. この制度について知らなかった

|  |
|--|
|  |
|--|

問 1 8. 通勤緩和の特別休暇の取得率が低い理由は何だと思われますか。(複数回答可)

1. 職場（上司）の理解不足
2. 部署の職員に対する遠慮（自分が休むと現場が回らない等）
3. 制度の周知がうまくできていないため
4. その他  
( )
5. わからない。

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

保健指導または健康診査の特別休暇について

問 1 9. 保健指導または健康診査の特別休暇についてお答えください。

1. この制度について知っている
2. この制度について知らなかった

|  |
|--|
|  |
|--|

問 2 0. 保健指導または健康診査の特別休暇の取得率が低い理由は何だと思われますか。(複数回答可)

1. 職場（上司）の理解不足
2. 部署の職員に対する遠慮（自分が休むと現場が回らない等）
3. 制度の周知がうまくできていないため
4. その他  
( )
5. わからない。

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

妊娠障害（つわり）の特別休暇について

問 2 1. 妊娠障害（つわり）の特別休暇についてお答えください。

1. この制度について知っている
2. この制度について知らなかった

|  |
|--|
|  |
|--|



問 2 2. 妊娠障害（つわり）の特別休暇の取得率が低い理由は何だと思いますか。（複数回答可）

1. 職場（上司）の理解不足
2. 部署の職員に対する遠慮（自分が休むと現場が回らない等）
3. 制度の周知がうまくできていないため
4. その他

5. わからない。

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

## 保育時間の特別休暇について

問 23. 保育時間の特別休暇についてお答えください。

1. この制度について知っている
2. この制度について知らなかった

11

問24. 保育時間の特別休暇の取得率が低い理由は何だと思いますか。(複数回答可)

1. 職場（上司）の理解不足
2. 部署の職員に対する遠慮（自分が休むと現場が回らない等）
3. 制度の周知がうまくできていないため
4. その他

5. わからない。

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

問 25. その他、次世代育成支援についてご意見があればお書きください。

|  |
|--|
|  |
|--|

ご協力ありがとうございました。

アンケート回答期日 平成27年11月6日(金)

## 子育て支援にかかる休暇制度の利用実態アンケート結果

|       |                                                                     |
|-------|---------------------------------------------------------------------|
| 対象者:  | ・平成 22 年度～26 年度の間に出生の報告があった男性職員<br>・平成 22 年度～26 年度の間に育児休業から復帰した女性職員 |
| 実施時期: | 平成 27 年 10 月 22 日～11 月 6 日                                          |
| 配布数:  | 男性 52 人 女性 33 人 計 85 人                                              |

### 問1. 性別

|      | 回答数 | 配布数 | 回答率  |
|------|-----|-----|------|
| 1.男性 | 44  | 52  | 84.6 |
| 2.女性 | 23  | 33  | 69.7 |
|      | 67  | 85  | 78.8 |

### 問2. 年齢

|         | 男性 | 女性 | 計  | %     |
|---------|----|----|----|-------|
| 20～24 歳 | 0  | 0  | 0  | 0.0   |
| 25～29 歳 | 2  | 0  | 2  | 3.0   |
| 30～34 歳 | 11 | 7  | 18 | 26.9  |
| 35～39 歳 | 17 | 7  | 24 | 35.8  |
| 40～44 歳 | 10 | 8  | 18 | 26.9  |
| 45～49 歳 | 4  | 1  | 5  | 7.5   |
|         | 44 | 23 | 67 | 100.0 |

### 問3. 現在の職種

|        | 男性 | 女性 | 計  | %     |
|--------|----|----|----|-------|
| 1.行Ⅰ事務 | 34 | 10 | 44 | 65.7  |
| 2.行Ⅰ技術 | 7  | 3  | 10 | 14.9  |
| 3.行Ⅰ幼保 | 2  | 7  | 9  | 13.4  |
| 4.行Ⅱ   | 0  | 0  | 0  | 0.0   |
| 5.医療職  | 1  | 3  | 4  | 6.0   |
|        | 44 | 23 | 67 | 100.0 |

### 問4. 現在の職階

|           | 男性 | 女性 | 計  | %     |
|-----------|----|----|----|-------|
| 1.課長級以上   | 0  | 0  | 0  | 0.0   |
| 2.課長補佐級   | 3  | 1  | 4  | 6.0   |
| 3.係長級     | 15 | 2  | 17 | 25.4  |
| 4.主査級     | 8  | 8  | 16 | 23.9  |
| 5.主任主事級以下 | 18 | 12 | 30 | 44.8  |
|           | 44 | 23 | 67 | 100.0 |

### 問5. 次世代育成ハンドブックについて

|          | 男性 | 女性 | 計  | %     |
|----------|----|----|----|-------|
| 1.理解している | 4  | 2  | 6  | 9.0   |
| 2.知っている  | 27 | 18 | 45 | 67.2  |
| 3.知らなかった | 13 | 3  | 16 | 23.9  |
|          | 44 | 23 | 67 | 100.0 |

問6. 出産補助休暇を取得しましたか。(男性のみ)

|           | 男性 | %     |
|-----------|----|-------|
| 1.取得した    | 31 | 70.5  |
| 2.取得していない | 13 | 29.5  |
|           | 44 | 100.0 |

問7. 出産補助休暇を取得しなかった理由(男性のみ)

|               | 男性 | %     |
|---------------|----|-------|
| 1.週休日と重なったため  | 0  | 0.0   |
| 2.年休を利用したため   | 7  | 53.8  |
| 3.忙しくて休めなかった  | 2  | 15.4  |
| 4.特に休む必要がなかった | 2  | 15.4  |
| 5.制度を知らなかった   | 2  | 15.4  |
| 6.その他         | 0  | 0.0   |
|               | 13 | 100.0 |

問8. 子どもの出生後、育児休業を取得しましたか。(男性のみ)

|           | 男性 | %     |
|-----------|----|-------|
| 1.取得した    | 3  | 6.8   |
| 2.取得していない | 40 | 90.9  |
| 0 無回答     | 1  | 2.3   |
|           | 44 | 100.0 |

問9. 取得しなかった理由(男性のみ)

|             | 男性 | %     |
|-------------|----|-------|
| 1.経済的な理由    | 9  | 22.5  |
| 2.職場の理由     | 4  | 10.0  |
| 3.必要がなかった   | 22 | 55.0  |
| 4.世間体       | 1  | 2.5   |
| 5.制度を知らなかった | 2  | 5.0   |
| 6.その他       | 2  | 5.0   |
|             | 40 | 100.0 |

問10. 男性の育児休業取得率が低い理由(複数回答可)

|                | 男性 | 女性 | 計   | %     |
|----------------|----|----|-----|-------|
| 1.職場の理解不足      | 9  | 6  | 15  | 10.8  |
| 2.部署の職員に対する遠慮  | 35 | 14 | 49  | 35.3  |
| 3.経済的理由        | 29 | 17 | 46  | 33.1  |
| 4.周知がうまくできていない | 10 | 3  | 13  | 9.4   |
| 5.その他          | 5  | 7  | 12  | 8.6   |
| 6.わからない        | 3  | 1  | 4   | 2.9   |
|                | 91 | 48 | 139 | 100.0 |

問11. 男性の育児休業取得についての意見(自由記述)

※省略

問12. 育児休業から復帰した主な理由(女性のみ)

|            | 女性 | %     |
|------------|----|-------|
| 1.期間(3年)満了 | 5  | 21.7  |
| 2.経済的な理由   | 13 | 56.5  |
| 3.所属からの要望  | 1  | 4.3   |
| 4.その他      | 4  | 17.4  |
|            | 23 | 100.0 |

問13. 部分休業、短時間勤務制度について

|           | 男性 | 女性 | 計  | %     |
|-----------|----|----|----|-------|
| 1.利用した    | 1  | 12 | 13 | 19.4  |
| 2.利用しなかった | 42 | 11 | 53 | 79.1  |
| 0.無回答     | 1  | 0  | 1  | 1.5   |
|           | 44 | 23 | 67 | 100.0 |

問14. 部分休業、短時間勤務制度を利用しなかった理由

|             | 男性 | 女性 | 計  | %     |
|-------------|----|----|----|-------|
| 1.経済的理由     | 4  | 0  | 4  | 7.5   |
| 2.職場の理由     | 3  | 4  | 7  | 13.2  |
| 3.必要がなかった   | 24 | 5  | 29 | 54.7  |
| 4.世間体       | 1  | 0  | 1  | 1.9   |
| 5.制度を知らなかった | 6  | 1  | 7  | 13.2  |
| 6.その他       | 3  | 1  | 4  | 7.5   |
| 0.無回答       | 1  | 0  | 1  | 1.9   |
|             | 42 | 11 | 53 | 100.0 |

問15. 部分休業、短時間勤務の利用率が低い理由(複数回答可)

|                | 男性 | 女性 | 計   | %     |
|----------------|----|----|-----|-------|
| 1.職場の理解不足      | 8  | 8  | 16  | 12.9  |
| 2.部署の職員に対する遠慮  | 32 | 20 | 52  | 41.9  |
| 3.経済的理由        | 21 | 6  | 27  | 21.8  |
| 4.周知がうまくできていない | 10 | 7  | 17  | 13.7  |
| 5.その他          | 3  | 5  | 8   | 6.5   |
| 6.わからない        | 4  | 0  | 4   | 3.2   |
|                | 78 | 46 | 124 | 100.0 |

問16. 部分休業、短時間勤務についての意見(自由記述)

※省略

問17. 通勤緩和の特別休暇について(女性のみ)

|          | 女性 | %     |
|----------|----|-------|
| 1.知っている  | 5  | 21.7  |
| 2.知らなかった | 18 | 78.3  |
|          | 23 | 100.0 |

問18. 通勤緩和特別休暇の取得率が低い理由(女性のみ、複数回答可)

|                | 女性 | %     |
|----------------|----|-------|
| 1.職場の理解不足      | 2  | 6.9   |
| 2.部署の職員に対する遠慮  | 9  | 31.0  |
| 3.周知がうまくできていない | 15 | 51.7  |
| 4.その他          | 1  | 3.4   |
| 5.わからない        | 2  | 6.9   |
|                | 29 | 100.0 |

問19. 保健指導、健康診査の特別休暇について(女性のみ)

|          | 女性 | %     |
|----------|----|-------|
| 1.知っている  | 10 | 43.5  |
| 2.知らなかった | 13 | 56.5  |
|          | 23 | 100.0 |

問20. 保健指導等特別休暇の取得率が低い理由(女性のみ、複数回答可)

|                | 女性 | %     |
|----------------|----|-------|
| 1.職場の理解不足      | 2  | 6.5   |
| 2.部署の職員に対する遠慮  | 8  | 25.8  |
| 3.周知がうまくできていない | 15 | 48.4  |
| 4.その他          | 3  | 9.7   |
| 5.わからない        | 3  | 9.7   |
|                | 31 | 100.0 |

問21. 妊娠障害(つわり)の特別休暇について(女性のみ)

|          | 女性 | %     |
|----------|----|-------|
| 1.知っている  | 17 | 73.9  |
| 2.知らなかった | 6  | 26.1  |
|          | 23 | 100.0 |

問22. 妊娠障害特別休暇の取得率が低い理由(女性のみ、複数回答可)

|                | 女性 | %     |
|----------------|----|-------|
| 1.職場の理解不足      | 7  | 17.9  |
| 2.部署の職員に対する遠慮  | 15 | 38.5  |
| 3.周知がうまくできていない | 11 | 28.2  |
| 4.その他          | 4  | 10.3  |
| 5.わからない        | 2  | 5.1   |
|                | 39 | 100.0 |

問23. 保育時間の特別休暇について

|          | 男性 | 女性 | 計  | %    |
|----------|----|----|----|------|
| 1.知っている  | 8  | 11 | 19 | 28.4 |
| 2.知らなかった | 34 | 12 | 46 | 68.7 |
| 0.無回答    | 2  | 0  | 2  | 3.0  |
|          | 44 | 23 | 67 | 100  |

問24. 保育時間特別休暇の取得率が低い理由(複数回答可)

|                | 男性 | 女性 | 計  | %     |
|----------------|----|----|----|-------|
| 1.職場の理解不足      | 6  | 2  | 8  | 8.3   |
| 2.部署の職員に対する遠慮  | 24 | 10 | 34 | 35.4  |
| 3.周知がうまくできていない | 30 | 13 | 43 | 44.8  |
| 4.その他          | 3  | 1  | 4  | 4.2   |
| 5.わからない        | 5  | 2  | 7  | 7.3   |
|                | 68 | 28 | 96 | 100.0 |

問25. 次世代育成支援についての意見(自由記述)

※省略