島原市特定事業主行動計画

平成23年3月

島 原 市 長

島 原 市 議 会 議 長

島 原 市 教 育 委 員 会

島 原 市 選 挙 管 理 委 員 会

島 原 市 代 表 監 査 委 員

島 原 市 農 業 委 員 会

島 原 市 水 道 事 業 管 理 者

<目 次>

第1章 総論

1. はじめに
2. 計画期間
3. 計画の策定について

第2章 基本目標ごとの具体的施策

1. 職員の勤務環境に関すること
 - (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促進
 - (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備
 - (4) 時間外勤務の縮減
 - (5) 休暇の取得の促進
 - (6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の解消のための取組
2. その他次世代育成支援対策に関すること
 - (1) 子育てバリアフリー
 - (2) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

職員アンケート結果

第1章 総論

1. はじめに

わが国における急速な少子化の進行等を踏まえ、平成15年7月、「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。この法律は、国、地方公共団体などが一体となって、次世代育成の環境整備を図り、「子どもを育てたい、育てて良かったと思える社会」を目指して制定されました。

この中で、国、地方公共団体には、職員の仕事と家庭の両立などに関する措置内容等を記載した特定事業主行動計画を策定することが求められています。

このことに伴い、本市においても職員が子育てと仕事を両立でき、安心して子どもを育てる環境づくりを推進するために、島原市特定事業主行動計画を策定しました。

2. 計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成17年度から平成26年度までの時限立法ですが、本行動計画は、平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間を計画期間とします。（前期計画は平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間で、今回見直しを行い、後期計画を策定しました。）

3. 計画の策定について

前期計画の策定以降、男性の育児参加のための産後パパ育休の新設、配偶者出産補助休暇の事由拡大、子の看護休暇の取得方法の弾力化及び育児短時間勤務制度の導入等、育児参加のための制度改正等が行われ、年次休暇の取得や男性の育児休業等の取得については、なお取得促進が必要な状況です。本計画の推進のため、意識啓発や育児に対する職場の理解を深めるため新たな取り組みが必要とされるところです。

また、近年では少子化の進行に歯止めをかけることが喫緊の課題となっており、家事や育児を制約される職場の働き方を見直し、男女共に仕事も家庭も大事にしながら働くことができるよう、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進が求められています。

本計画の見直しは、これらの状況を踏まえ、職員が市民へ質の高い行政サービスを提供していくためにも、更なる職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを行うものです。

○ 推進体制の整備

本行動計画の策定にあたっては、次世代育成支援対策を効果的に推進するため、関係各グループの担当者を構成員としたワーキンググループを設置し、連携をとりながら検討を行いました。

○ 職員の意見の反映のための措置

全職員を対象に、子育て支援における意識やニーズの把握を目的としたアンケート調査を行いました。調査日は平成22年9月、回収数は378件（97.4%）です。

○ 計画の公表・周知・実施状況の点検

本計画は、庁内LAN等を活用するなど、適時適切な方法で公表していきます。また、当計画の着実な推進のため、総合的に点検・評価し、実情にあわせた見直し等を図ります。

第2章 基本目標ごとの具体的施策

1. 職員の勤務環境に関すること

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適正かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次のような具体的施策を行います。

- ① 休暇等諸制度や出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。

※妊産婦への配慮項目

- ・危険有害業務の就業制限
- ・深夜勤務及び時間外勤務の制限
- ・業務軽減等

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

子育ての始まるの時期に親子の時間を大切に、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、子どもが生まれて父親となる職員について、次のような施策を行います。

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇（出産補助休暇）の取得促進を図る。
- ② 産後パパ育休制度の周知徹底を図る。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業や部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次のような施策を行います。

- ① 育児休業等制度の周知徹底を図る。
- ② 育児休業等を取得する職員が在籍する職場について、適切な代替職員の配置を図る。
- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援を図る。
 - ・育児休業中の職員への業務関連情報の提供
 - ・育児休業復帰前の面談実施

(4) 時間外勤務の縮減

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深め、一層の縮減に向けた取組を進めていく必要があります。そのため、次のような施策を行います。

- ① 小学校就学開始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する。
- ② 事務の簡素合理化の推進
 - ・各職員が計画的な業務処理に努め、効率的な業務遂行を図る。
 - ・職場内で情報の共有化を行い、相互に協力して業務効率を上げる。
 - ・所属長は、繁忙期にある班（グループ）を所属全体でカバーできるよう、所属内で弾力的な人員配置を行う。
- ③ 勤務時間管理の徹底
 - ・所属長は、時間外勤務の際、事前命令・事後確認を徹底するなど、所属ごとの時間外の実態を把握して、事務の効率化に努める。
- ④ 時間外勤務縮減のための意識啓発（庁内 LAN 等を活用した情報発信）
 - ・時間外勤務縮減のための指針を策定する。
 - ・ノー残業デーの実施を通じて、意識啓発を図る。

(5) 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、次のような施策を行います。

- ① 年次休暇の取得促進に向けた事務処理体制づくり
 - ・業務のマニュアル化推進
 - ・事務分掌の正副体制の確立
- ② 連続休暇等の取得促進
 - ・子どもの学校行事（PTA 活動、授業参観日・入学式・卒業式等）
 - ・職員やその家族の誕生日や結婚記念日
 - ・特別休暇（夏季休暇）と年次休暇を利用したリフレッシュ休暇
- ③ 子どもの看護を行うための特別休暇の取得促進
 - ・子どもの看護休暇等の特別休暇を周知徹底するとともに、取得希望職員に対しては、取得しやすい雰囲気醸成を図る。

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の解消のための取組

職場優先の環境や働きやすい環境を阻害する職場における慣行（固定的な性別役割分担意識等）を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、意識啓発を行います。

- ① 各年齢層に対して研修等を通じた意識啓発の実施
 - ・講演会やイベント等の情報提供を行い、意識啓発を図る。

2.その他次世代育成支援対策に関すること

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れた人が安心して来庁できるように施設環境を整えます。

- ① トイレやベビーベッドの設置を適切に行う。
- ② 庁舎内分煙、禁煙の促進

(2) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子ども・子育てへの積極的な参加を支援します。

- ① 職員とその子どものふれあう機会を充実させるために、家族全員が参加できるようなレクリエーション活動の実施
- ② 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職員の積極的な参加を支援する。
- ③ 子どもの職場見学や職場体験の積極的な受け入れ

職員アンケート調査の集計(回答率 378/388×100=97.4%)

問1 あなたの性別は？

(単位:人数、%)	調査数	男性	女性
平成22年	378	299	79
	100.0%	79.1%	20.9%
平成17年(前回)	317	238	79
	100.0%	75.1%	24.9%

問2 あなたの年代は？

(単位:人、歳)	調査数	20代以下	30代	40代	50代以上	
平成22年	全体	378	42	100	119	117
		100%	11%	26%	31%	31%
	男性	299	28	79	100	92
		100%	9%	26%	33%	31%
平成17年(前回)	全体	317	48	76	106	87
		100%	15%	24%	33%	27%
	男性	238	29	61	79	69
		100%	12%	26%	33%	29%
	女性	79	19	15	27	18
		100%	24%	19%	34%	23%

問3 あなたの勤務地は？

(単位:人)	調査数	本庁	本庁以外	
平成22年	全体	378	202	176
	男性	299	174	125
	女性	79	28	51

問4 配偶者の就労状況について

(単位:人、%)	調査数	市職員	市職員以外の労働者	無職	配偶者なし	無回答	
平成22年	全体	378	70	162	67	77	2
		100.0%	18.5%	42.9%	17.7%	20.4%	0.5%
	男性	299	43	142	64	49	1
		100.0%	14.4%	47.5%	21.4%	16.4%	0.3%
平成17年(前回)	女性	79	27	20	3	28	1
		100.0%	34.2%	25.3%	3.8%	35.4%	1.3%

問5 小学校就学前の子どもの養育状況について

(単位:人、%)	調査数	養育している	過去に養育した	養育したことがない	無回答	
平成22年	全体	378	78	192	106	2
		100.0%	20.6%	50.8%	28.0%	0.5%
	男性	299	69	155	73	2
		100.0%	23.1%	51.8%	24.4%	0.7%
平成17年(前回)	女性	79	9	37	33	0
		100.0%	11.4%	46.8%	41.8%	0.0%
	全体	317	76	145	91	5
		100.0%	24.0%	45.7%	28.7%	1.6%
	男性	238	66	112	57	3
		100.0%	27.7%	47.1%	23.9%	1.3%
	女性	79	10	33	34	2
		100.0%	12.7%	41.8%	43.0%	2.5%

問7に進む

問6 特定事業主行動計画を知っていますか。

(単位:人、%)	調査数	はい	いいえ	無回答	
平成22年	全体	378	74	300	4
		100.0%	19.6%	79.4%	1.1%
	男性	299	54	244	1
		100.0%	18.1%	81.6%	0.3%
平成17年(前回)	女性	79	20	56	3
		100.0%	25.3%	70.9%	3.8%

特定事業主行動計画は2割の方にしか認知されていない状況でした。

問7 育児休業の取得状況について

(単位:人、%)	調査数	ある	ない	無回答	
平成22年	全体	270	30	240	0
		100.0%	11.1%	88.9%	0.0%
	男性	224	0	224	0
		100.0%	0.0%	100.0%	0.0%
平成17年(前回)	女性	46	30	16	0
		100.0%	65.2%	34.8%	0.0%
	全体	221	23	195	3
		100.0%	10.4%	88.2%	1.4%
	男性	178	0	175	3
		100.0%	0.0%	98.3%	1.7%
	女性	43	23	20	0
		100.0%	53.5%	46.5%	0.0%

問8に進む 問9に進む

女性の育児休業の取得状況は、前回(53.5%)から今回(65.2%)と伸長し、6割を超える方に制度が利用されていることがみてとれます。一方、男性の育児休業取得に関しては全く進んでいない状況です。

問8 育児休業を取得する際に障害となった事項について

(単位:人、%)	調査数	な業務の遂行に支障が	昇給等に差がつく	職場の理解が得にく	経済的に厳しくなる	特に障害はなかった	その他
平成22年	30	12	2	2	8	5	1
		40.0%	6.7%	6.7%	26.7%	16.7%	3.3%
平成17年(前回)	23	10	4	1	12	8	1
		43.5%	17.4%	4.3%	52.2%	34.8%	4.3%

⇒1つのみ選択回答
⇒複数回答

問9 育児休業を取得しなかった理由について(複数回答)

(単位:人、%)	調査数	仕事にやりがいを感じていた	職場に迷惑をかける	業務が繁忙であった	出世にひびくと思った	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	家計が苦しくなる	自分以外に育児をする人がいた	職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であった	配偶者や家族からの反対があった	育児休業を取得できることを知らなかった	育児休業制度がなかった	その他	
平成22年	全体	240	3	96	54	5	12	45	130	33	1	19	46	13
	男性	224	1.3%	40.0%	22.5%	2.1%	5.0%	18.8%	54.2%	13.8%	0.4%	7.9%	19.2%	5.4%
	女性	16	0	5	1	0	1	1	3	1	0	1	9	0
平成17年(前回)	全体	194	1	54	30	1	8	30	104	18	1	14	57	7
	男性	174	0.5%	27.8%	15.5%	0.5%	4.1%	15.5%	53.6%	9.3%	0.5%	7.2%	29.4%	3.6%
	女性	20	0	3	1	0	1	3	4	1	1	0	13	0

問10 男性職員の育児休業取得について

(単位:人、%)	調査数	積極的に取得すべき	どちらかといえば取得すべき	特に取得する必要はない	その他	無回答	
平成22年	全体	378	93	185	70	26	4
	男性	299	63	154	62	18	2
	女性	79	30	31	8	8	2
平成17年(前回)	全体	317	80	104	79	48	6
	男性	238	56	76	65	38	3
	女性	79	24	28	14	10	3

問11に進む 問12に進む

男性の育児休業取得に理解のある方(「積極的に取得すべき」、「どちらかといえば取得すべき」)が、前回(58%)から今回(73.5%)と大きく伸長しています。実際の取得状況には反映されていませんが、男性の育児参加に対する意識が高まっていることがうかがえます。

問11 育児休業を取得すべき理由について

(単位:人、%)	調査数	親として当然	子供の世話をするの	親にとってプラスになる	子供の世話をするの	配偶者の負担が軽くなる	その他	無回答
平成22年	全体	278	114	60	95	8	1	
	男性	217	91	38	80	7	1	
	女性	61	23	22	15	1	0	
平成17年(前回)	全体	184	91	34	59	7	0	
	男性	132	62	25	44	6	0	
	女性	52	29	9	15	1	0	

問12 育児休業を取得する必要はない理由について

(単位:人、%)		調査数	子供の世話が 主に	父親は経済面で 第一	子育てから得られ るものは少ない	業務の遂行に支障	その他	無回答
平成22年	全体	70	14	27	2	16	11	0
		100.0%	20.0%	38.6%	2.9%	22.9%	15.7%	0.0%
	男性	62	13	22	2	14	11	0
		100.0%	21.0%	35.5%	3.2%	22.6%	17.7%	0.0%
平成17年(前回)	女性	8	1	5	0	2	0	0
		100.0%	12.5%	62.5%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%
	全体	79	19	36	0	12	11	1
		100.0%	24.1%	45.6%	0.0%	15.2%	13.9%	1.3%
平成17年(前回)	男性	65	16	29	0	11	8	1
		100.0%	24.6%	44.6%	0.0%	16.9%	12.3%	1.5%
	女性	14	3	7	0	1	3	0
		100.0%	21.4%	50.0%	0.0%	7.1%	21.4%	0.0%

問13 育児休業を取得する職員に対して、どう思いますか？

(単位:人、%)		調査数	子育てに専念して ほしい	特に何も思わない (当然の権利)	代替業務員が いるのは変	業務量が増える	無回答
平成22年	全体	378	87	199	13	73	6
		100.0%	23.0%	52.6%	3.4%	19.3%	1.6%
	男性	299	59	161	9	67	3
		100.0%	19.7%	53.8%	3.0%	22.4%	1.0%
平成17年(前回)	女性	79	28	38	4	6	3
		100.0%	35.4%	48.1%	5.1%	7.6%	3.8%

育児休業取得に一定の理解のある方（「子育てに専念してほしい」、「当然の権利」）が75.6%と多数を占める。反面、男性の中には2割近い方が、「業務量が増える」と回答しています。

問14 育児休業を取得するために取り組むことが必要と思われる事項について(複数回答)

(単位:人、%)		調査数	業務遂行体制の 工夫・見直し	職場の意識改革	休業期間中の 経済的支援の拡大	育児休業等の 制度に関する 情報提供	育児休業経験者の 情報提供	休業者に対する 職場に関する 情報提供	職場復帰時の 研修	その他	無回答
平成22年	全体	378	244	237	137	86	30	68	42	13	10
			64.6%	62.7%	36.2%	22.8%	7.9%	18.0%	11.1%	3.4%	2.6%
	男性	299	194	187	109	69	25	50	33	10	7
			64.9%	62.5%	36.5%	23.1%	8.4%	16.7%	11.0%	3.3%	2.3%
平成17年(前回)	女性	79	50	50	28	17	5	18	9	3	3
			63.3%	63.3%	35.4%	21.5%	6.3%	22.8%	11.4%	3.8%	3.8%
	全体	317	151	206	149	71	24	46	51	9	0
			47.6%	65.0%	47.0%	22.4%	7.6%	14.5%	16.1%	2.8%	0.0%
平成17年(前回)	男性	238	114	152	113	46	15	32	32	8	0
			47.9%	63.9%	47.5%	19.3%	6.3%	13.4%	13.4%	3.4%	0.0%
	女性	79	37	54	36	25	9	14	19	1	0
			46.8%	68.4%	45.6%	31.6%	11.4%	17.7%	24.1%	1.3%	0.0%

育児休業取得をより促進するための取り組みとしては、6割を超える方が「業務体制の見直し」、「職場の意識改革」を挙げています。また、およそ2割の方が「育児休業等の制度に関する情報提供」、「休業者への職場情報の提供」も必要な取り組みだと考えています。

問15 あなたの職場は年次有給休暇を取得しやすいですか？

(単位:人、%)		調査数	や 取 す 得 い し	に 取 く 得 い し	無 回 答
平成22年	全体	378	223	144	11
		100.0%	59.0%	38.1%	2.9%
	男性	299	174	115	10
		100.0%	58.2%	38.5%	3.3%
平成17年(前回)	女性	79	49	29	1
		100.0%	62.0%	36.7%	1.3%
	全体	317	130	185	2
		100.0%	41.0%	58.4%	0.6%
平成17年(前回)	男性	238	101	135	2
		100.0%	42.4%	56.7%	0.8%
	女性	79	29	50	0
		100.0%	36.7%	63.3%	0.0%

問16に進む 問17に進む

問16 取得しやすい理由について(複数回答)

		調査数	当然の権利である	仕事のできる人ほど効率的に休む	休んでも後で仕事に影響を生まない	休んでも周りに迷惑をかけるに迷	上司などから休むように言われる	職場の雰囲気ですぐに取得しやすい	その他	無回答
(単位:人、%)										
平成22年	全体	223	99	23	29	39	24	121	6	5
			44.4%	10.3%	13.0%	17.5%	10.8%	54.3%	2.7%	2.2%
	男性	174	78	19	24	34	20	92	4	3
			44.8%	10.9%	13.8%	19.5%	11.5%	52.9%	2.3%	1.7%
	女性	49	21	4	5	5	4	29	2	2
			42.9%	8.2%	10.2%	10.2%	8.2%	59.2%	4.1%	4.1%
平成17年(前回)	全体	130	79	7	29	28	0	42	12	0
			60.8%	5.4%	22.3%	21.5%	0.0%	32.3%	9.2%	0.0%
	男性	101	64	7	24	25	0	28	9	0
			63.4%	6.9%	23.8%	24.8%	0.0%	27.7%	8.9%	0.0%
	女性	29	15	0	5	3	0	14	3	0
			51.7%	0.0%	17.2%	10.3%	0.0%	48.3%	10.3%	0.0%

問17 取得しにくい理由について(複数回答)

		調査数	昇格や査定に悪い影響がある	かみかんに感じる	後で多忙になる	上司がいない顔を	職場の雰囲気ですぐに取得しづらい	その他
(単位:人、%)								
平成22年	全体	144	8	79	86	12	36	24
			5.6%	54.9%	59.7%	8.3%	25.0%	16.7%
	男性	115	8	62	68	11	33	19
			7.0%	53.9%	59.1%	9.6%	28.7%	16.5%
	女性	29	0	17	18	1	3	5
			0.0%	58.6%	62.1%	3.4%	10.3%	17.2%
平成17年(前回)	全体	185	3	140	63	13	30	12
			1.6%	75.7%	34.1%	7.0%	16.2%	6.5%
	男性	135	3	99	41	12	22	10
			2.2%	73.3%	30.4%	8.9%	16.3%	7.4%
	女性	50	0	41	22	1	8	2
			0.0%	82.0%	44.0%	2.0%	16.0%	4.0%

問15・年休取得に関して、「取得しやすい」という回答が、前回(41%)から今回(59%)と、大きく伸びています。
 問16・年休を取得しやすい理由として、「上司から言われる」「職場の雰囲気ですぐに取得しやすい」が数値を伸ばしています。
 問17・年休を取得しにくい理由として、「後で多忙になる」、「職場の雰囲気ですぐに取得しづらい」が数値を伸ばしています。

以上のことから、上司の年休取得への理解が進んできていること、また年休取得に関して職場間で取得しやすい・取得しにくいという雰囲気には大きな差があることがうかがえます。

問18 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について(複数回答)

		調査数	業務遂行体制の工夫・見直し	職場の意識改革	年次休暇の実施表の	職場への業務予定の職員	GW期間・夏季等に おける連続休暇の 取得促進	ため、職員や家族の記念日 の休暇の取得促進	その他	無回答
(単位:人、%)										
平成22年	全体	378	223	206	84	81	110	126	13	9
			59.0%	54.5%	22.2%	21.4%	29.1%	33.3%	3.4%	2.4%
	男性	299	183	163	60	66	93	105	11	8
			61.2%	54.5%	20.1%	22.1%	31.1%	35.1%	3.7%	2.7%
	女性	79	40	43	24	15	17	21	2	1
			50.6%	54.4%	30.4%	19.0%	21.5%	26.6%	2.5%	1.3%
平成17年(前回)	全体	317	175	179	53	59	91	95	11	0
			55.2%	56.5%	16.7%	18.6%	28.7%	30.0%	3.5%	0.0%
	男性	238	134	132	37	46	68	76	10	0
			56.3%	55.5%	15.5%	19.3%	28.6%	31.9%	4.2%	0.0%
	女性	79	41	47	16	13	23	19	1	0
			51.9%	59.5%	20.3%	16.5%	29.1%	24.1%	1.3%	0.0%

休暇取得をより促進するための取り組みとしては、5割を超える方が、育児休業取得と同様、「業務体制の見直し」、「職場の意識改革」を挙げています。また、およそ3割の方が「記念日等のための休暇取得促進」、「連続休暇等の取得促進」も有効だと考えています。

問19 子育て等に関する次の休暇・休業を知っていますか?(複数回答)

		調査数	育児休業	子ども 休暇 看護	出産 補助	育児 短時間	部分 休業	無 回答
(単位:人、%)								
平成22年	全体	378	352	107	168	149	38	21
			93.1%	28.3%	44.4%	39.4%	10.1%	5.6%
	男性	299	277	69	134	105	28	17
			92.6%	23.1%	44.8%	35.1%	9.4%	5.7%
	女性	79	75	38	34	44	10	4
			94.9%	48.1%	43.0%	55.7%	12.7%	5.1%

問20 問19の休暇・休業のうち、取得したことのあるものについて(複数回答)

		調査数	育児休業	子どもも看護休暇	出産補助休暇	育児短時間勤務	部分休業	無回答
(単位:人、%)								
平成22年	全体	378	31	5	58	13	3	282
			8.2%	1.3%	15.3%	3.4%	0.8%	74.6%
	男性	299	1	2	56	3	2	238
			0.3%	0.7%	18.7%	1.0%	0.7%	79.6%
	女性	79	30	3	2	10	1	44
			38.0%	3.8%	2.5%	12.7%	1.3%	55.7%

問21 次世代育成支援対策に効果的と思われる取組み事項について(複数回答)

		調査数	妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知	子供の出生時における父親の休暇の取得促進	子育てをしている職員の配対	職場優先の環境や固定的な役割分担意識の是正のための取組	子供・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援	家族参加型のレクリエーション活動の実施	家庭教育に関する学習会の提供	その他	無回答
(単位:人、%)											
平成22年	全体	378	167	190	212	135	33	54	47	6	36
			44.2%	50.3%	56.1%	35.7%	8.7%	14.3%	12.4%	1.6%	9.5%
	男性	299	122	158	109	109	26	46	39	5	29
			40.8%	52.8%	53.2%	36.5%	8.7%	15.4%	13.0%	1.7%	9.7%
	女性	79	45	32	53	26	7	8	8	1	7
			57.0%	40.5%	67.1%	32.9%	8.9%	10.1%	10.1%	1.3%	8.9%
平成17年(前回)	全体	317	96	138	130	84	40	34	52	7	0
			30.3%	43.5%	41.0%	26.5%	12.6%	10.7%	16.4%	2.2%	0.0%
	男性	238	68	110	92	58	32	29	34	7	0
			28.6%	46.2%	38.7%	24.4%	13.4%	12.2%	14.3%	2.9%	0.0%
	女性	79	28	28	38	26	8	5	18	0	0
			35.4%	35.4%	48.1%	32.9%	10.1%	6.3%	22.8%	0.0%	0.0%

次世代育成支援を促進するための取り組みとしては、5割を超える方が、「子育てをしている職員への人事面の配慮」、「父親の休暇取得の促進」を挙げています。