島原市特定事業主行動計画
（第3期）

平成28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. 計画の推進体制

4. 計画の策定について

第2章　取組項目ごとの具体的施策

1. 職員の勤務環境に関すること

（1）妊娠中及び出産後等における配慮

（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

第1章　総論

1. はじめに

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、国、地方公共団体などが一体となって、次世代育成のための環境整備に取り組んでいくため、「次世代育成支援対策推進法」が平成17年4月から10年間の時限立法として成立しました。

同法の中では、国、地方公共団体が、職員の仕事と家庭の両立などに関する措置内容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おり、本市としましても島原市特定事業主行動計画を策定し、平成17年4月1日から平成27年3月31日まで計画の推進に取り組んできたところです。

この度、同法の改正により、期限が平成37年3月31日まで10年間延長されたことに伴い、本市の特定事業主行動計画も延長します。

本延長は、これまでの取り組みを基本とした「第3期計画」と位置付け、社会情勢の変化、職場の現状、職員の意見等を踏まえた上で、職員が子育てと仕事を両立し、安心して子どもを育てることができる環境づくりを、更に改善・充実させていくことを目指します。

本計画の推進にあたっては、全ての職員が次代の社会を担う子どもたちを育成する重要性を認識し、「とことん子育てにやさしいまち　しまばら」の実現にむけて、本市自らがその理念を体現していくことができるよう、お互いに助け合い、積極的に取り組みましょう。

そして、本計画が、全ての職員の仕事と生活・育児の調和に資することはもとより、本市全体の次世代育成の気運を高め、全ての子どもたちが健やかに育つ社会が実現することを期待いたします。

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36年度までの時限立法ですが、本計画は平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間を計画期間とします。

3. 計画の推進体制

本計画は全ての職員に理解を得ながら効果的に措置を実施していく必要があることから、各課の担当者を構成員としたワーキンググループを設置し、密に連携を取りながら計画を推進していきます。

4. 計画の策定について

○　職員の意見反映のための措置

平成 22 年に実施した第2回アンケートに引き続き、全職員を対象とした子育て支援における意識やニーズの把握を目的とした第3回アンケート調査を実施し、ワーキンググループにおいて分析・検討した上で、計画内容に反映させました。アンケートの調査日は平成28年1月、回収数は 352 件（回収率：95.39％）です。

○　計画の公表・周知・実施状況の点検

本計画は、ホームページ等を活用し、適時適切な方法で公表していくとともに、職

員に対しては、庁内ＬANの活用、概要版の作成等により、計画の趣旨・内容の周知を図り、本市全体で計画へ取り組んで参ります。

また、本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　取組項目ごとの具体的施策

1．職員の勤務環境に関すること

（1）妊娠中及び出産後等における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後等の職員に対して、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

③ 妊娠、出産及び育児に関する、職員同士の情報交換及び相談等を行う機会を確保する。

（2）子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、母親の気持ちを共有し、出産・育児に積極的に関わっていくことができる環境を整えるため、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 父親の特別休暇（出産補助休暇・子の看護休暇）の周知徹底、取得促進及び取得しやすい雰囲気の醸成を図る。

② 産後パパ育休制度、育児短時間勤務等、父親の育児休業等制度について周知を図る。

（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、適切な代替職員の確保及び配置を図る。

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（課）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

・ノー残業デーの実施を通じて、意識啓発を図る。

・庁内 LAN 等を活用した情報発信に努める。

（5）休暇の取得の促進

全ての職員の休暇取得を促進するため、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

・人員の適正な配置

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 特別休暇の周知及び取得促進

・各種特別休暇の周知のための研修の実施

（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

③ 庁舎建て替え後の新庁舎においても、乳幼児と一緒に安心して行動できるよう、設備の整備を行う。

（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

平成27年　特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査

集計結果及び分析資料

実施月	平成28年1月
対象者数	369人
回答者数	352人
回答率	95.39%

※　回答結果に関しては、一部単数回答の設問で複数回答がある等、
回答数に整合性が取れない箇所が存在する。

問1　あなたの性別は？

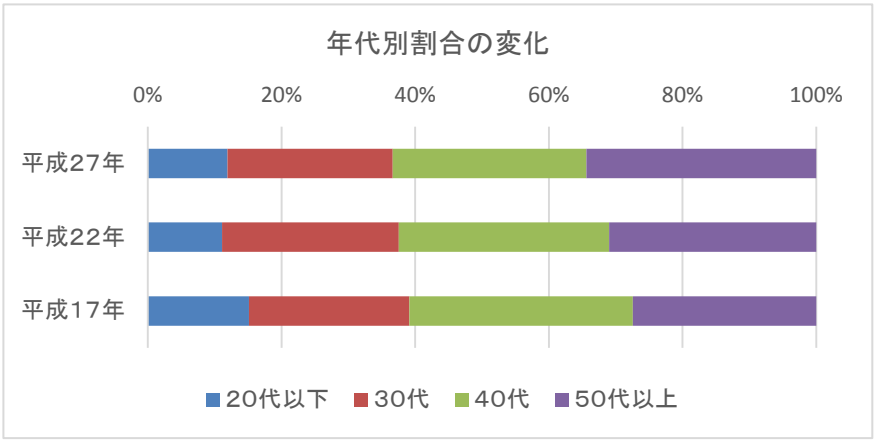
（単位：人数、%）	調査数	男性	女性
平成27年	352	277	75
	100.0%	78.7%	21.3%
平成22年	378	299	79
	100.0%	79.1%	20.9%
平成17年	317	238	79
	100.0%	75.1%	24.9%



◇分析
調査対象職員の4分の1超が男性職員である。
比率は前回、前々回とさほど変わりない。

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27年	全体	352	42	87	102	121
	男性	277	34	62	80	101
	女性	75	8	25	22	20
平成22年	全体	378	42	100	119	117
	男性	299	28	79	100	92
	女性	79	14	21	19	25
平成17年	全体	317	48	76	106	87
	男性	238	29	61	79	69
	女性	79	19	15	27	18

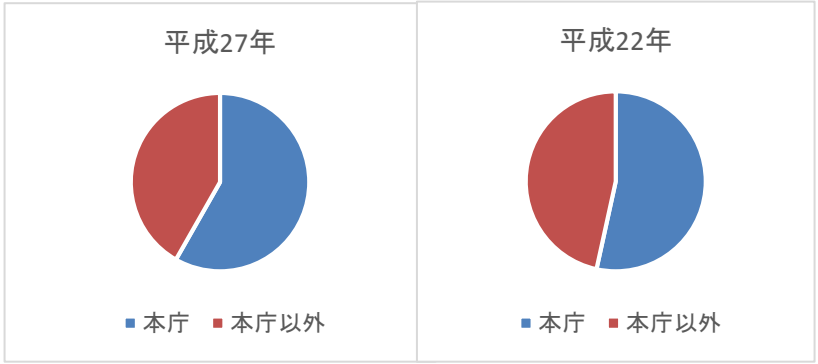


◇分析
20代～30代までの現役子育て世帯が約4割を占めている。
調査年毎の割合の変化はあまり見られない。

問3　あなたの勤務地は？

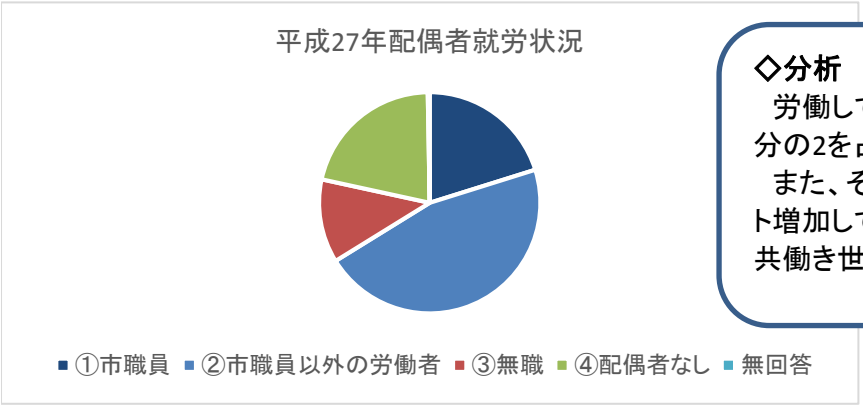
（単位：人）		調査数	本庁	本庁以外
平成27年	全体	352	205	147
	男性	277	166	111
	女性	75	39	36
平成22年	全体	378	202	176
	男性	299	174	125
	女性	79	28	51

◇分析
平成22年と比べると、本庁以外の勤務人員が減少している。



問4　配偶者の就労状況について

（単位：人、%）		調査数	①市職員	②市職員以外の労働者	③無職	④配偶者なし	無回答
平成27年	全体	352	71	162	43	75	1
		100.0%	20.2%	46.0%	12.2%	21.3%	0.3%
	男性	277	40	143	42	52	0
		100.0%	14.4%	51.6%	15.2%	18.8%	0.0%
	女性	75	31	19	1	23	1
		100.0%	41.3%	25.3%	1.3%	30.7%	1.3%
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%
	女性	79	27	20	3	28	1
		100.0%	34.2%	25.3%	3.8%	35.4%	1.3%



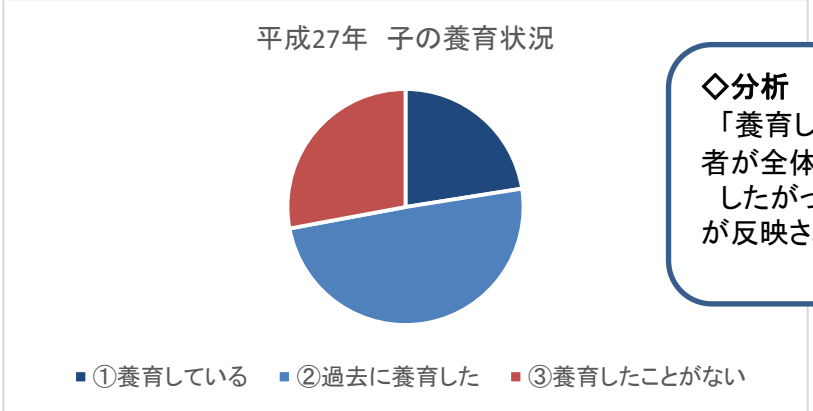
◇分析

労働している配偶者（青部分）が全体の約3分の2を占めている。

また、その割合も前回調査時より、4.8ポイント増加しており、女性の社会進出が進む中で、共働き世帯が増加していることがうかがえる。

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	①養育している	②過去に養育した	③養育したことがない	無回答
平成27年	全体	352	79	174	98	1
		100.0%	22.4%	49.4%	27.8%	0.3%
	男性	277	60	145	71	1
		100.0%	21.7%	52.3%	25.6%	0.4%
	女性	75	19	29	27	0
		100.0%	25.3%	38.7%	36.0%	0.0%
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%
	女性	79	9	37	33	0
		100.0%	11.4%	46.8%	41.8%	0.0%
平成17年	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%	1.2%
	女性	79	10	33	34	2
		100.0%	12.7%	41.8%	43.0%	2.5%



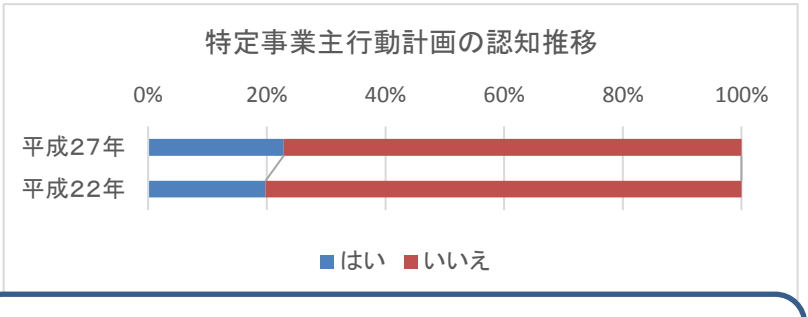
◇分析

「養育している」、「過去に養育した」との回答した者が全体の約4分の3を占めている。

したがって本アンケートは、子育てを経験した実態が反映されたものとなっていると言える。

問6　特定事業主行動計画を知っていますか。

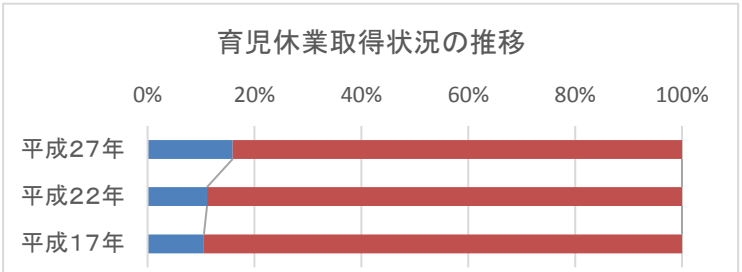
(単位:人、%)		調査数	はい	いいえ	無回答
平成27年	全体	352	80	270	2
		100.0%	22.7%	76.7%	0.6%
	男性	277	59	217	1
		100.0%	21.3%	78.3%	0.4%
	女性	75	21	53	1
		100.0%	28.0%	70.7%	1.3%
平成22年	全体	378	74	300	4
		100.0%	19.6%	79.4%	1.1%
	男性	299	54	244	1
		100.0%	18.1%	81.6%	0.3%
	女性	79	20	56	3
		100.0%	25.3%	70.9%	3.8%

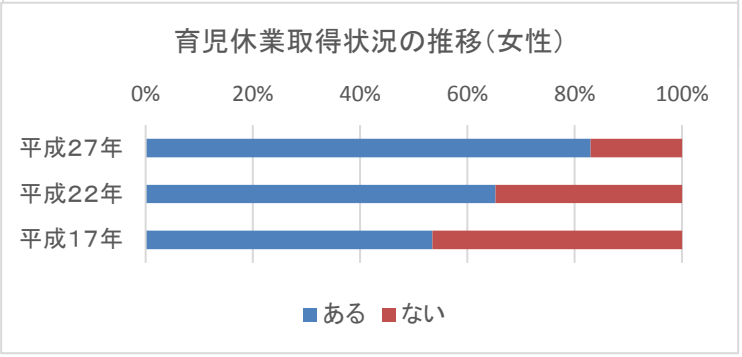


◇分析
知っていると回答した者が、3.1ポイントの微増となっている。
策定後10年経過していることを考えると、認知不足といえる。

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27年	全体	253	40	211	2
		100.0%	15.8%	83.4%	0.8%
	男性	205	1	203	1
		100.0%	0.5%	99.0%	0.5%
	女性	48	39	8	1
		100.0%	81.3%	16.7%	2.1%
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%
	女性	46	30	16	0
		100.0%	65.2%	34.8%	0.0%
平成17年	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%





◇分析
育児休業取得率は、計画当初から5.4ポイントの増となっており、更に女性のみを見ると27.8ポイントの増と大幅に増加している。
女性の育児休業取得が一般化している反面、男性の取得が進んでいない結果を見て取れる。

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

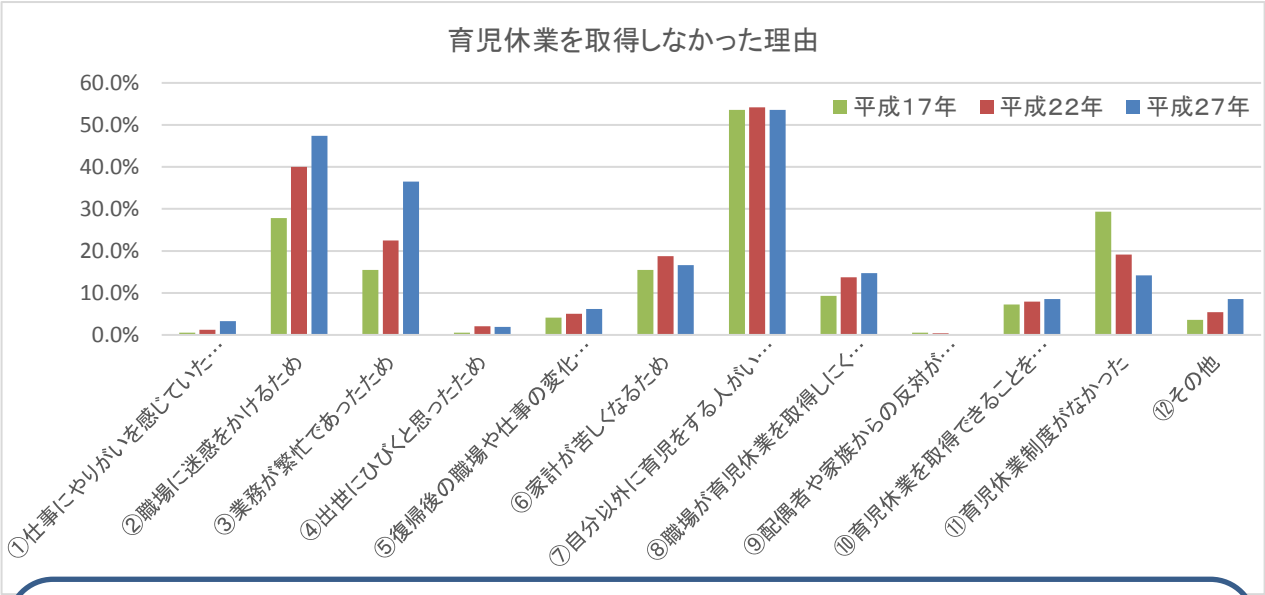
単位:人、%)	調査数	と ①業務の遂行に支障がないように措置すること	②昇給等に差がつくこと	③職場の理解が得にくかったこと	④経済的に厳しくなること	⑤特に障害はなかった	⑥その他
平成27年	45	19	3	2	13	6	2
	100.0%	42.2%	6.7%	4.4%	28.9%	13.3%	4.4%
平成22年	30	12	2	2	8	5	1
	100.0%	40.0%	6.7%	6.7%	26.7%	16.7%	3.3%
平成17年	23	10	4	1	12	8	1
	100.0%	43.5%	17.4%	4.3%	52.2%	34.8%	4.3%

◇その他
・制度を知らず、その後遡及取得ができなかった。
・休業中に職場内異動があった。

◇分析
業務への配慮がトップで、次いで経済的な面が障害となっている。
「特に障害はなかった」とする回答は13.3%と計画当初に比べて、21.5ポイント減となっており、早急に改善を図らなければならない。

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	①仕事にやりがいを感じていたため	②職場に迷惑をかけるため	③業務が繁忙であったため	④出世にひびくと思ったため	⑤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ため	⑥家計が苦しくなるため	⑦自分以外に育児をする人がいたため	⑧職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため	⑨配偶者や家族からの反対があったため	⑩育児休業を取得できることを知らなかったため	⑪育児休業制度がなかった	⑫その他
平成27年	全体	211	7	100	77	4	13	35	113	31	0	18	30	18
		100.0%	3.3%	47.4%	36.5%	1.9%	6.2%	16.6%	53.6%	14.7%	0.0%	8.5%	14.2%	8.5%
	男性	203	7	97	75	4	13	34	113	29	0	17	26	18
		100.0%	3.4%	47.8%	36.9%	2.0%	6.4%	16.7%	55.7%	14.3%	0.0%	8.4%	12.8%	8.9%
	女性	8	0	3	2	0	0	1	0	2	0	1	4	0
		100.0%	0.0%	37.5%	25.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	25.0%	0.0%	12.5%	50.0%	0.0%
平成22年	全体	240	3	96	54	5	12	45	130	33	1	19	46	13
			1.3%	40.0%	22.5%	2.1%	5.0%	18.8%	54.2%	13.8%	0.4%	7.9%	19.2%	5.4%
	男性	224	3	91	53	5	11	44	127	32	1	18	37	13
			1.3%	40.6%	23.7%	2.2%	4.9%	19.6%	56.7%	14.3%	0.4%	8.0%	16.5%	5.8%
	女性	16	0	5	1	0	1	1	3	1	0	1	9	0
			0.0%	31.3%	6.3%	0.0%	6.3%	6.3%	18.8%	6.3%	0.0%	6.3%	56.3%	0.0%
平成17年	全体	194	1	54	30	1	8	30	104	18	1	14	57	7
		100.0%	0.5%	27.8%	15.5%	0.5%	4.1%	15.5%	53.6%	9.3%	0.5%	7.2%	29.4%	3.6%
	男性	174	1	51	29	1	7	27	100	17	0	14	44	7
		100.0%	0.6%	29.3%	16.7%	0.6%	4.0%	15.5%	57.5%	9.8%	0.0%	8.0%	25.3%	4.0%
	女性	20	0	3	1	0	1	3	4	1	1	0	13	0
		100.0%	0.0%	15.0%	5.0%	0.0%	5.0%	15.0%	20.0%	5.0%	5.0%	0.0%	65.0%	0.0%



◇その他
- 育児休業を取得するという考えがなかった。（男性）
- 民間企業の実情を考えると、市民の理解を得ることが困難であるため。
- 保育園に行かせたいため。
- 男性の取得について理解、認識が浸透していない、またその実績が無かったため。（2名）
- 育児と料理は母親の仕事であるため。

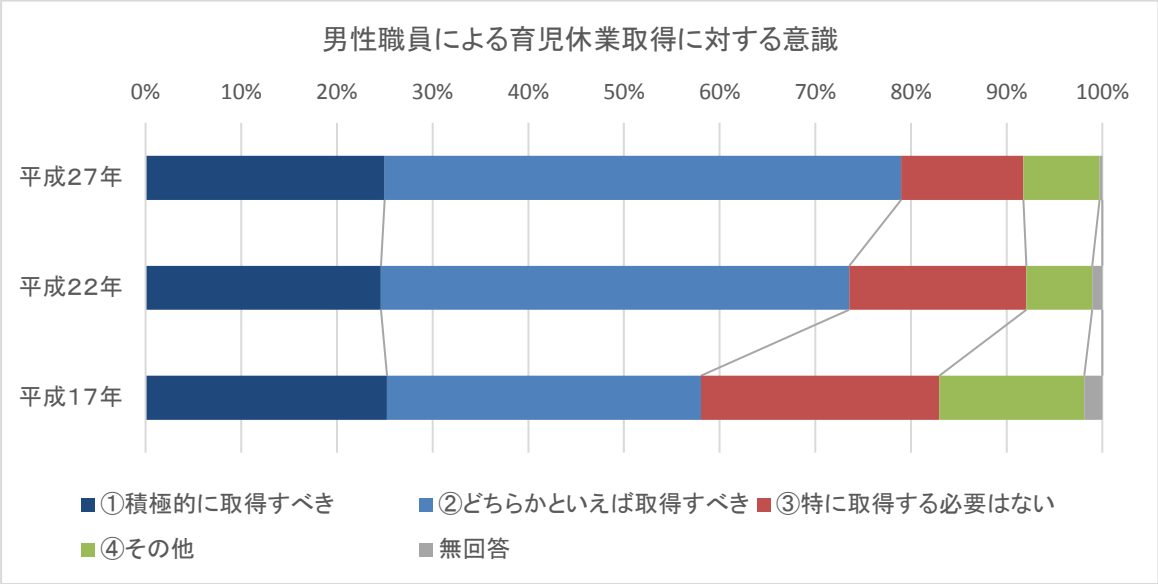
◇分析

⑦が約50%と育児休業を取得する必要が無かった人が多かった反面、②・③の職場・仕事への配慮のため取得できなかった人も多数見て取れる。

また、②・③に関しては、前回、前々回と右肩上がりに増加しており、職場・仕事の影響で取得を諦めている人が増加していることが判明した。

問10　男性職員の育児休業取得について

(単位:人、%)		調査数	①積極的に取得すべき	②どちらかといえば取得すべき	③特に取得する必要はない	④その他	無回答
平成27年	全体	352	88	190	45	28	1
		100.0%	25.0%	54.0%	12.8%	8.0%	0.3%
	男性	277	68	148	37	23	1
		100.0%	24.5%	53.4%	13.4%	8.3%	0.4%
	女性	75	20	42	8	5	0
		100.0%	26.7%	56.0%	10.7%	6.7%	0.0%
平成22年	全体	378	93	185	70	26	4
		100.0%	24.6%	48.9%	18.5%	6.9%	1.1%
	男性	299	63	154	62	18	2
		100.0%	21.1%	51.5%	20.7%	6.0%	0.7%
	女性	79	30	31	8	8	2
		100.0%	38.0%	39.2%	10.1%	10.1%	2.5%
平成17年	全体	317	80	104	79	48	6
		100.0%	25.2%	32.8%	24.9%	15.1%	1.9%
	男性	238	56	76	65	38	3
		100.0%	23.5%	31.9%	27.3%	16.0%	1.3%
	女性	79	24	28	14	10	3
		100.0%	30.4%	35.4%	17.7%	12.7%	3.8%

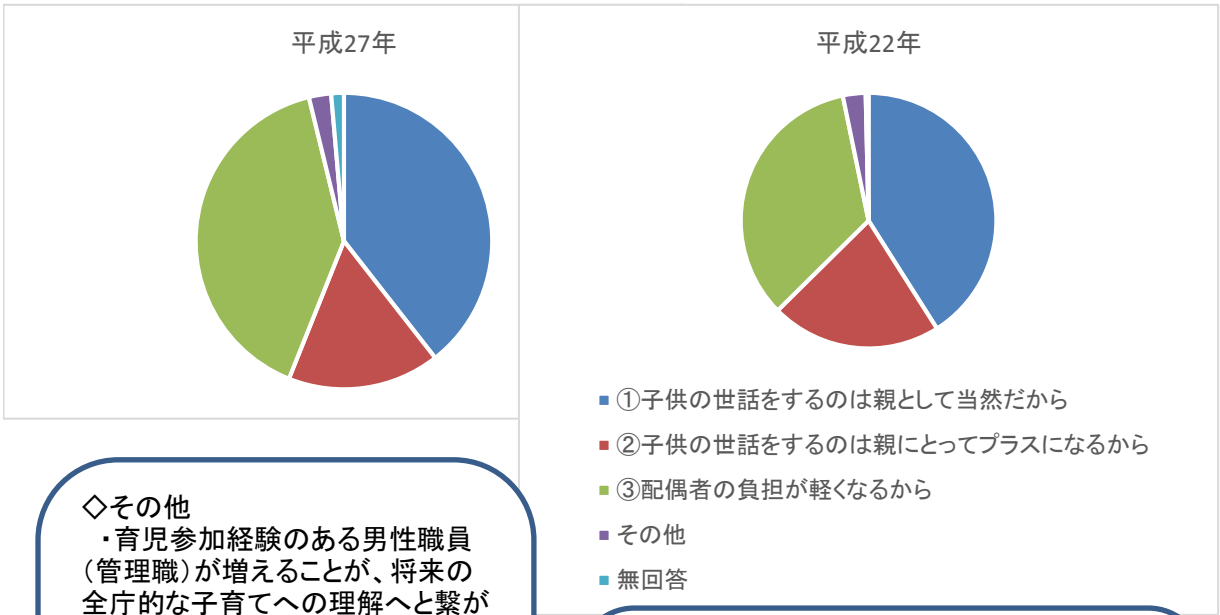


◇その他
・個々の判断で取得すべき。(5名)
・個々の家庭の状況に応じて、必要であれば取得出来ればよい。(12名)
・配偶者が育児休業を取得できない、単身で育児している場合は取得すべき。(5名)
・他の職員に負担をかけない範囲で取得すべき。

◇分析
グラフ中の青で示した取得に肯定的なイメージを持っている人が、増加していることが見て取れる。
計画の効果か、男性の育児休業取得に対し、全体の理解が広がっていることが見て取れる。
また、その他では、必要に応じ男性の育児休業を取得を容認する意見も多く見られた。

問11　育児休業を取得すべき理由について

（単位:人、%）		調査数	①子供の世話をするのは親として当然だから	②子供の世話をするのは親にとってプラスになるから	③配偶者の負担が軽くなるから	その他	無回答
平成27年	全体	278	114	48	116	7	4
		100.0%	41.0%	17.3%	41.7%	2.5%	1.4%
	男性	216	95	35	93	4	0
		100.0%	44.0%	16.2%	43.1%	1.9%	0.0%
	女性	62	19	13	23	3	4
		100.0%	30.6%	21.0%	37.1%	4.8%	6.5%
平成22年	全体	278	114	60	95	8	1
		100.0%	41.0%	21.6%	34.2%	2.9%	0.4%
	男性	217	91	38	80	7	1
		100.0%	41.9%	17.5%	36.9%	3.2%	0.5%
	女性	61	23	22	15	1	0
		100.0%	37.7%	36.1%	24.6%	1.6%	0.0%
平成17年	全体	184	91	34	59	7	0
		100.0%	49.5%	18.5%	32.1%	3.8%	0.0%
	男性	132	62	25	44	6	0
		100.0%	47.0%	18.9%	33.3%	4.5%	0.0%
	女性	52	29	9	15	1	0
		100.0%	55.8%	17.3%	28.8%	1.9%	0.0%

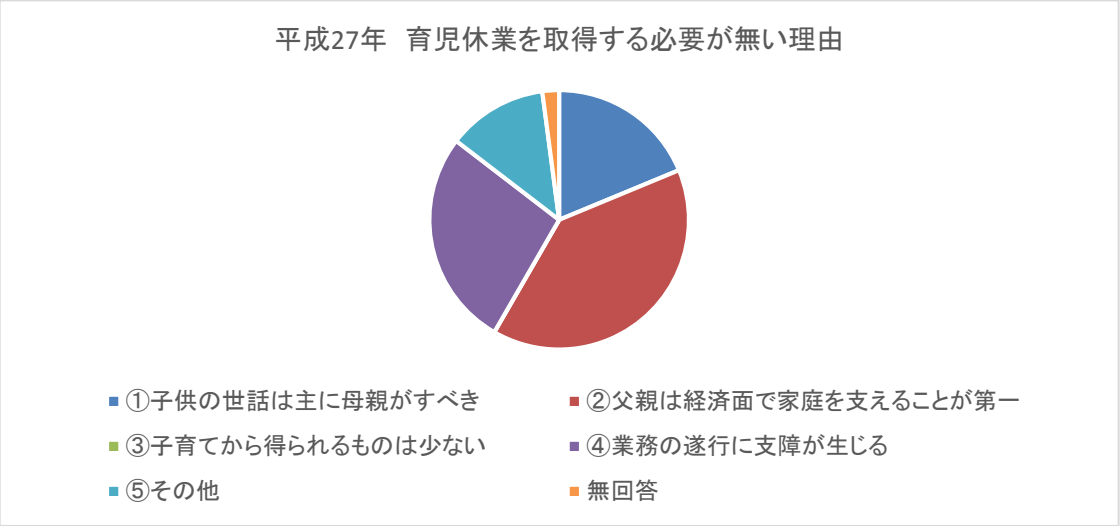


◇その他
・育児参加経験のある男性職員（管理職）が増えることが、将来の全庁的な子育てへの理解へと繋がると考えるため。
・選択肢の内、複数が同等に重要である。（2名）
・男性も配偶者の負担を把握すべきである。
・男女均等社会であるため。

◇分析
子育ては親の責務とする意見と、配偶者の負担減がほぼ同率でトップとなった。
前回調査から配偶者の負担減が7.5ポイント増加しているが、これは共働き世帯の増加により、配偶者（おもに妻）の負担に配慮する人が増えていることが要因と考えられる。

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	①子供の世話は主に母親がすべき	②父親は経済面で家庭を支えることが第一	③子育てから得られるものは少ない	④業務の遂行に支障が生じる	⑤その他	無回答
平成27年	全体	45	9	19	0	13	6	1
		100.0%	20.0%	42.2%	0.0%	28.9%	13.3%	2.2%
	男性	37	6	16	0	11	6	1
		100.0%	16.2%	43.2%	0.0%	29.7%	16.2%	2.7%
	女性	8	3	3	0	2	0	0
		100.0%	37.5%	37.5%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%
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%
	女性	8	1	5	0	2	0	0
		100.0%	12.5%	62.5%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%
平成17年	全体	79	19	36	0	12	11	1
		100.0%	24.1%	45.6%	0.0%	15.2%	13.9%	1.3%
	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%

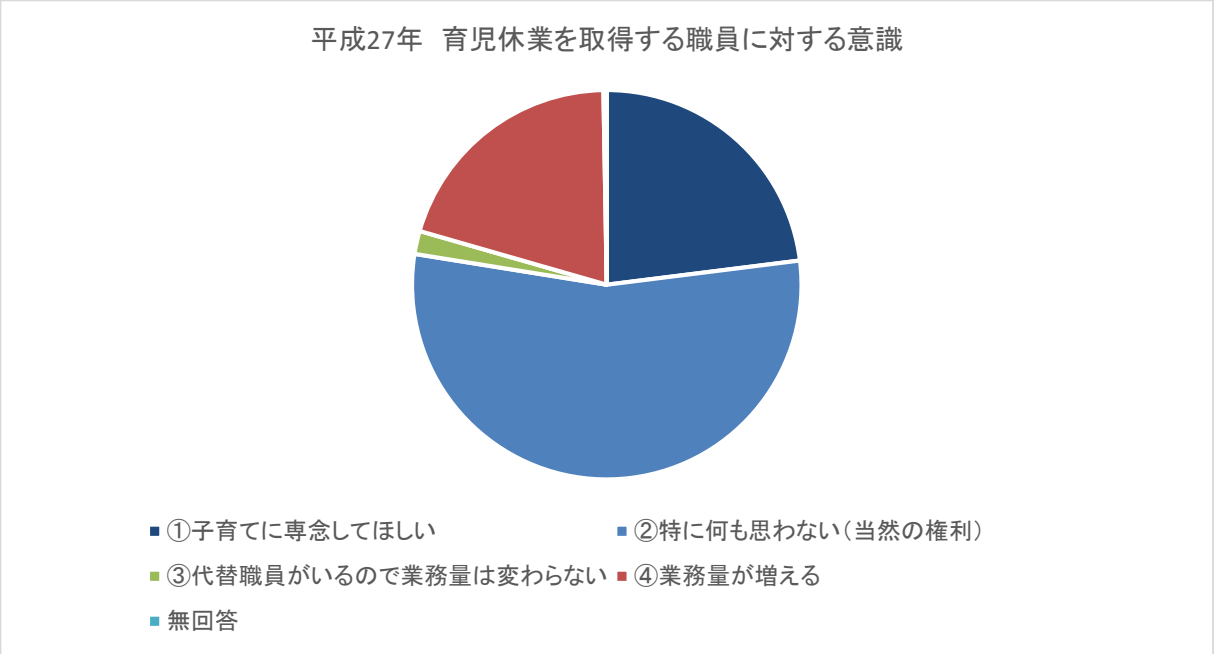


◇その他
・市民の理解が得られないため。
・母親が育児休業を取っている場合は、必要ないため。(3名)
・子育ての負担は特に休業を取得しなくてもカバーできるため。

◇分析
父親、母親の役割を根拠とした理由である①、②で6割超を占め、その他でも母親が育児休業を取るためとする回答もあり、育児における性別毎の役割分担を考慮した結果となった。また、この傾向は男性、女性ともに見られたものである。
その他、業務の遂行に支障が生じることを理由とする回答も多かった。

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	①子育てに専念してほしい	②特に何も思わない（当然の権利）	③代替職員がいるので業務量は変わらない	④業務量が増える	無回答
平成27年	全体	352	84	199	7	74	1
		100.0%	23.9%	56.5%	2.0%	21.0%	0.3%
	男性	277	57	158	6	69	0
		100.0%	20.6%	57.0%	2.2%	24.9%	0.0%
	女性	75	27	41	1	5	1
		100.0%	36.0%	54.7%	1.3%	6.7%	1.3%
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%
	女性	79	28	38	4	6	3
		100.0%	35.4%	48.1%	5.1%	7.6%	3.8%



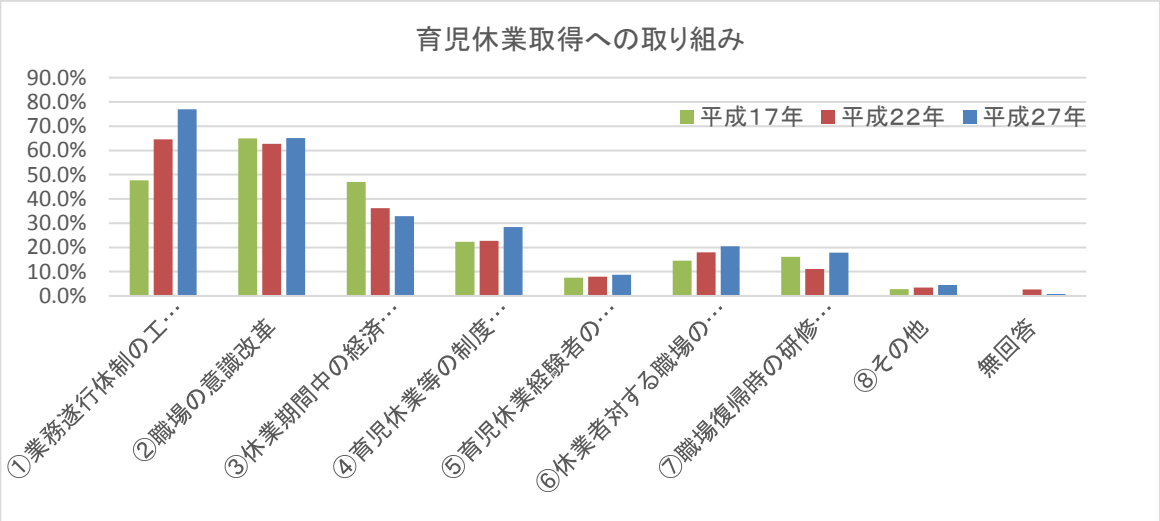
◇分析

育児休業に対し肯定的な感情といえる①、②の回答で75%超となり、育児休業を取得する職員に対して周りの理解があることがわかる。

ただし、約2割は業務量の増から否定的な意見を持っており、この部分の人が育児休業取得の妨げになっているものと考えられる。

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	①業務遂行体制の工夫・見直し	②職場の意識改革	③休業期間中の経済的支援の拡大	④育児休業等の制度の内容に関する情報提供	⑤育児休業経験者の体験談等に関する情報提供	⑥休業者対する職場の状況に関する情報提供	⑦職場復帰時の研修等の支援	⑧その他	無回答
平成27年	全体	352	271	229	116	100	31	72	63	16	3
		100.0%	77.0%	65.1%	33.0%	28.4%	8.8%	20.5%	17.9%	4.5%	0.9%
	男性	277	215	184	90	78	28	48	39	14	3
		100.0%	77.6%	66.4%	32.5%	28.2%	10.1%	17.3%	14.1%	5.1%	1.1%
	女性	75	56	45	26	22	3	24	24	2	0
		100.0%	74.7%	60.0%	34.7%	29.3%	4.0%	32.0%	32.0%	2.7%	0.0%
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%
	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%
平成17年	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%
	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%



◇その他
・適切な代替人員の配置（8名）
・男性の育児休業取得の義務化
・復帰時の条件面の整備
・育児休業取得者本人が、取得しやすい環境（周囲の理解及び支援を得られる環境）を作るよう努力すべき。

◇分析

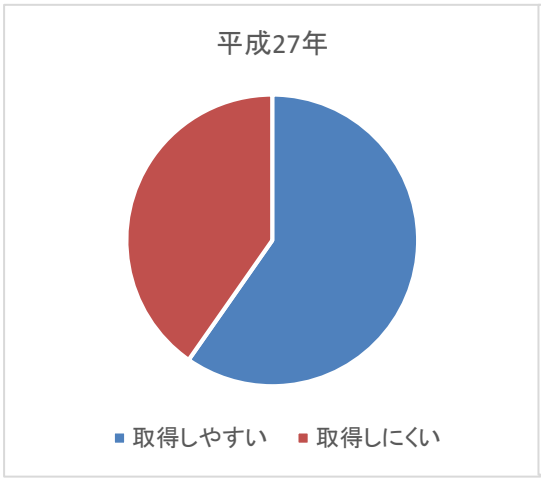
業務及び職場の改善の取り組みを求める回答2つが多くの回答を集めた。特に業務遂行体制の改善は回を追うごとに増加しており、人員削減や権限移譲等による業務の増加が影響しているものと考えられる。

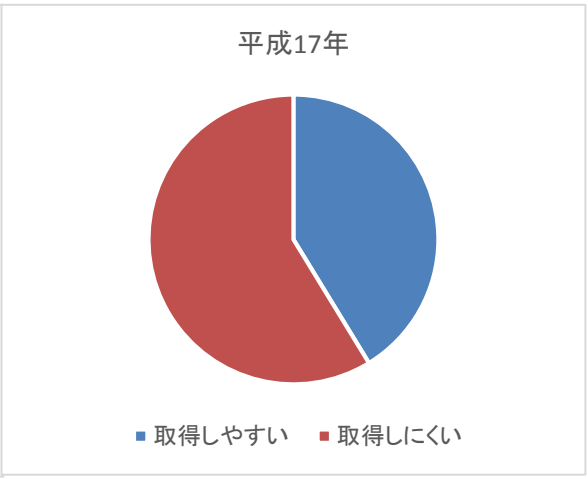
また、男女差が顕著にみられる項目として、⑤⑥⑦が挙げられる。

⑤は男性の育児休業取得者がいないことから、その経験談を求めるものであり、⑤⑥は女性が育児休業取得を実際に視野にいれ、その情報を望んでいるものと考えられる。

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	取得しやすい	取得しにくい	無回答
平成27年	全体	352	209	141	2
		100.0%	59.4%	40.1%	0.6%
	男性	277	169	107	1
		100.0%	61.0%	38.6%	0.4%
	女性	75	40	34	1
		100.0%	53.3%	45.3%	1.3%
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%
	女性	79	49	29	1
		100.0%	62.0%	36.7%	1.3%
平成17年	全体	317	130	185	2
		100.0%	41.0%	58.4%	0.6%
	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%





◇分析

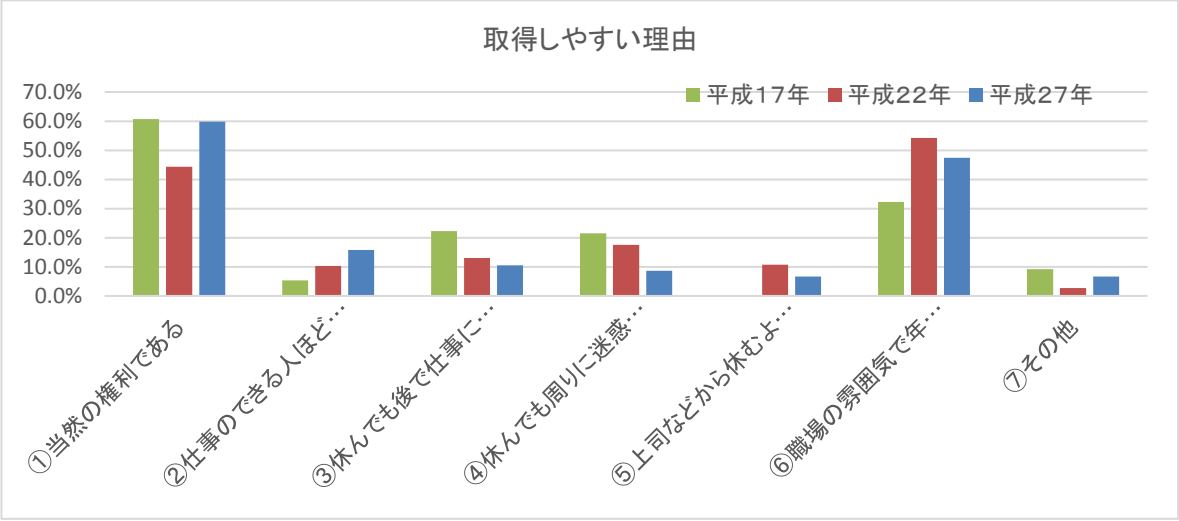
取得しやすいと回答する人が過半数を超える結果となった。

計画当初から18.4ポイント改善しており、前回調査からその数値を維持している。

部署ごとにバラつきがみられ、業務量や職場の意識の差により、取得のしやすさ、しにくさを感じる原因になっているものと考えられる。

問16　取得しやすい理由について（複数回答）

（単位:人、%）		調査数	①当然の権利である	②仕事のできる人ほど効率的に休む	③休んでも後で仕事に影響を生じない	④休んでも周りに迷惑をかけない	⑤上司などから休むように言われる	⑥職場の雰囲気で年休を取得しやすい	⑦その他	無回答
平成27年	全体	209	125	33	22	18	14	99	14	1
		100.0%	59.8%	15.8%	10.5%	8.6%	6.7%	47.4%	6.7%	0.5%
	男性	169	105	31	19	14	13	79	11	1
		100.0%	62.1%	18.3%	11.2%	8.3%	7.7%	46.7%	6.5%	0.6%
	女性	40	20	2	3	4	1	20	3	0
		100.0%	50.0%	5.0%	7.5%	10.0%	2.5%	50.0%	7.5%	0.0%
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	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%

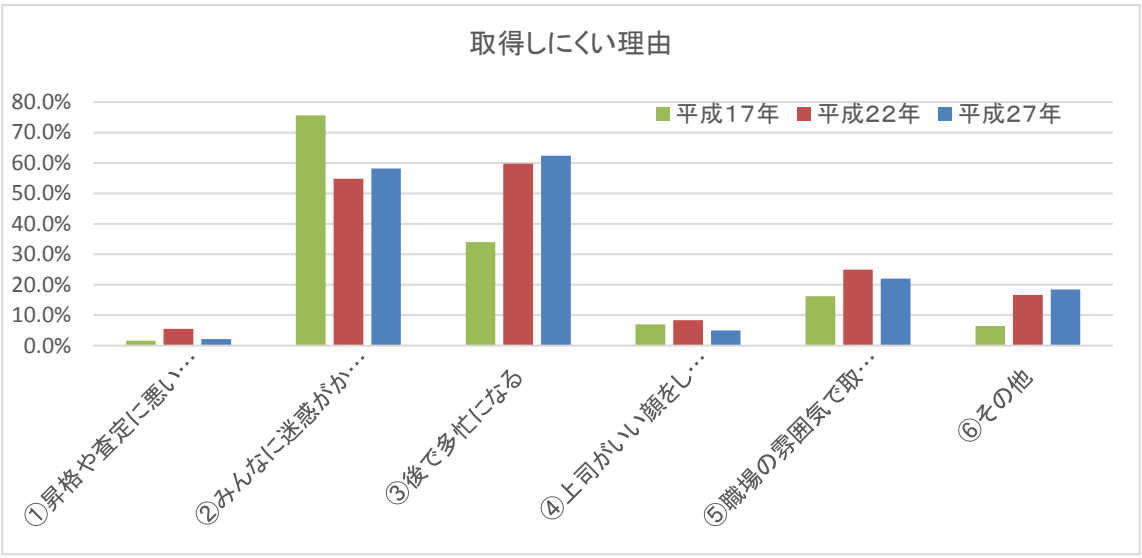


◇その他
・業務をバックアップする体制が整っている。（5名）
・特段取得しやすいということはないが、周りに迷惑をかけなければ休める。（4名）
・必要な時には取得しやすい、周囲の理解が得られる。（2名）

◇分析
休暇取得を当然の権利であるとする①と職場の雰囲気により取得しやすいとする⑥の回答が多かった。
結果を見ると、自己の年休への意識を根拠とする①②の割合が増えているのに比べ、職場や業務等の外在的要因を根拠とする③④⑤⑥の割合が落ちていることから、環境づくりの対策が必要と考えられる。
また、その他では、取得しやすいというほどでもないが、必要な時は休めるといった、ネガティブな要因を含む回答も見受けられた。

問17　取得しにくい理由について（複数回答）

（単位:人、%）		調査数	①昇格や査定に悪い影響がある	②みんなに迷惑がかかると感じる	③後で多忙になる	④上司がいい顔をしない	⑤職場の雰囲気で取得しづらい	⑥その他	無回答
平成27年	全体	141	3	82	88	7	31	26	1
		100.0%	2.1%	58.2%	62.4%	5.0%	22.0%	18.4%	0.5%
	男性	107	3	63	74	7	25	14	1
		100.0%	2.8%	58.9%	69.2%	6.5%	23.4%	13.1%	0.6%
	女性	34	0	19	14	0	6	12	0
		100.0%	0.0%	55.9%	41.2%	0.0%	17.6%	35.3%	0.0%
平成22年	全体	144	8	79	86	12	36	24	0
			5.6%	54.9%	59.7%	8.3%	25.0%	16.7%	0.0%
	男性	115	8	62	68	11	33	19	0
			7.0%	53.9%	59.1%	9.6%	28.7%	16.5%	0.0%
	女性	29	0	17	18	1	3	5	0
			0.0%	58.6%	62.1%	3.4%	10.3%	17.2%	0.0%
平成17年	全体	185	3	140	63	13	30	12	0
			1.6%	75.7%	34.1%	7.0%	16.2%	6.5%	0.0%
	男性	135	3	99	41	12	22	10	0
			2.2%	73.3%	30.4%	8.9%	16.3%	7.4%	0.0%
	女性	50	0	41	22	1	8	2	0
			0.0%	82.0%	44.0%	2.0%	16.0%	4.0%	0.0%

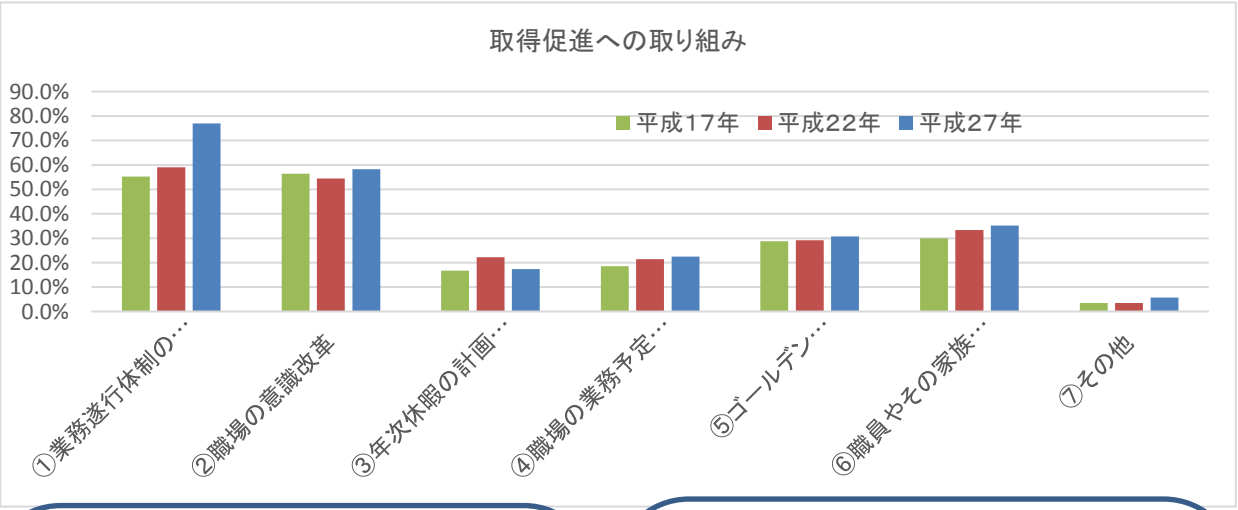


◇その他
・業務をバックアップする体制が整っていない。（5名）
・職員数が少ないため。（8名）
・職員自身に年次休暇制度の理解、認識が薄い。
・休日勤務が多く、代休も消化しきれない状況であるため。（3名）

◇分析
②③の回答が50%超と多く、職場及び業務への配慮が年休取得のネックになっていることがわかる。これらも、業務量の増大や人員削減による一人あたりの業務増が影響している者と考えられる。
取得しやすい理由と併せて考えると、やはり、業務量や職場環境の改善が年休取得に大きく影響している者と言える。

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）

（単位:人、%）		調査数	①業務遂行体制の工夫・見直し	②職場の意識改革	③年次休暇の計画表の作成・実施	④職場の業務予定の職員への早期周知	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	⑥職員やその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	⑦その他	無回答
平成27年	全体	352	271	205	61	79	108	124	20	1
		100.0%	77.0%	58.2%	17.3%	22.4%	30.7%	35.2%	5.7%	0.3%
	男性	277	215	167	49	60	86	101	17	1
		100.0%	77.6%	60.3%	17.7%	21.7%	31.0%	36.5%	6.1%	0.4%
	女性	75	56	38	12	19	22	23	3	0
		100.0%	74.7%	50.7%	16.0%	25.3%	29.3%	30.7%	4.0%	0.0%
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	全体	317	175	179	53	59	91	95	11	0
		100.0%	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
		100.0%	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
		100.0%	51.9%	59.5%	20.3%	16.5%	29.1%	24.1%	1.3%	0.0%



◇その他
・人員の増員及び適正な職員配置。（9名）
・休暇取得の義務付
・管理職の休暇に対する意識向上。（2名）
・職員の業務管理能力の向上。（3名）
・連続休暇時（年末年始、GW等）の取得促進の文書通知。
・休暇制度研修会の開催
・業務量の削減（2名）
・職場でのコミュニケーションの円滑化

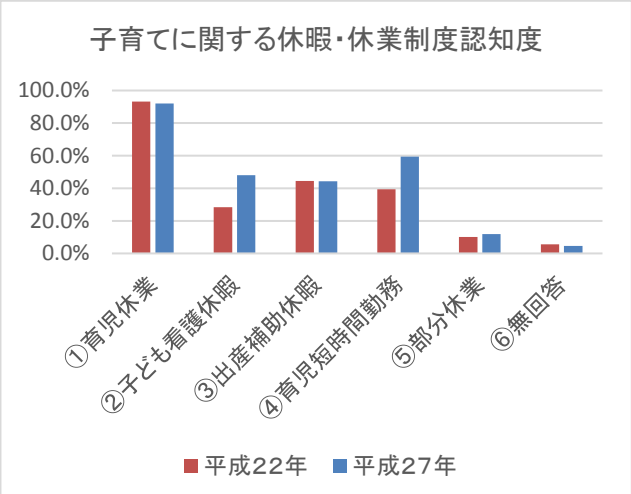
◇分析
業務遂行体制の工夫・見直しがトップで80%近くの回答があった。また、その他にも人員増・適正配置、業務削減、業務管理能力向上等の業務に関連した項目が多かった。
他の質問項目同様に業務遂行体制については回を追うごとにその比率が高まっており、業務量の増加等が想定される結果となっている。

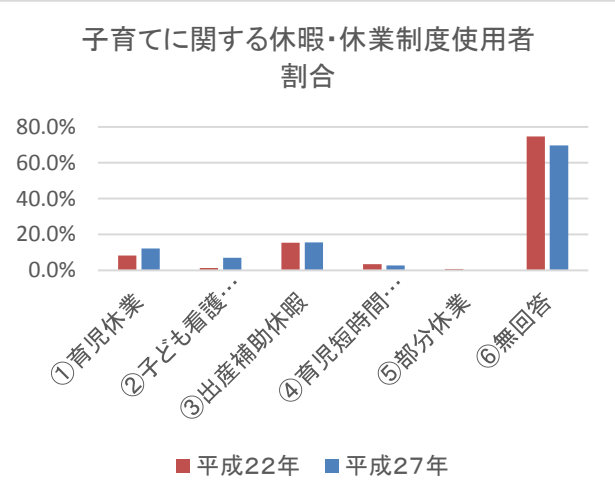
問19　子育て等に関する次の休暇・休業を知っていますか？（複数回答）

（単位:人、%）		調査数	①育児休業	②子ども看護休暇	③出産補助休暇	④育児時間勤務短	⑤部分休業	⑥無回答
平成27年	全体	352	324	169	156	209	42	16
		100.0%	92.0%	48.0%	44.3%	59.4%	11.9%	4.5%
	男性	277	251	118	123	144	29	15
		100.0%	90.6%	42.6%	44.4%	52.0%	10.5%	5.4%
	女性	75	73	51	33	65	13	1
		100.0%	97.3%	68.0%	44.0%	86.7%	17.3%	1.3%
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）

（単位:人、%）		調査数	①育児休業	②子ども看護休暇	③出産補助休暇	④育児時間勤務短	⑤部分休業	⑥無回答
平成27年	全体	352	43	25	55	10	0	245
		100.0%	12.2%	7.1%	15.6%	2.8%	0.0%	69.6%
	男性	277	4	16	55	1	0	213
		100.0%	1.4%	5.8%	19.9%	0.4%	0.0%	76.9%
	女性	75	39	9	0	9	0	32
		100.0%	52.0%	12.0%	0.0%	12.0%	0.0%	42.7%
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%





◇分析

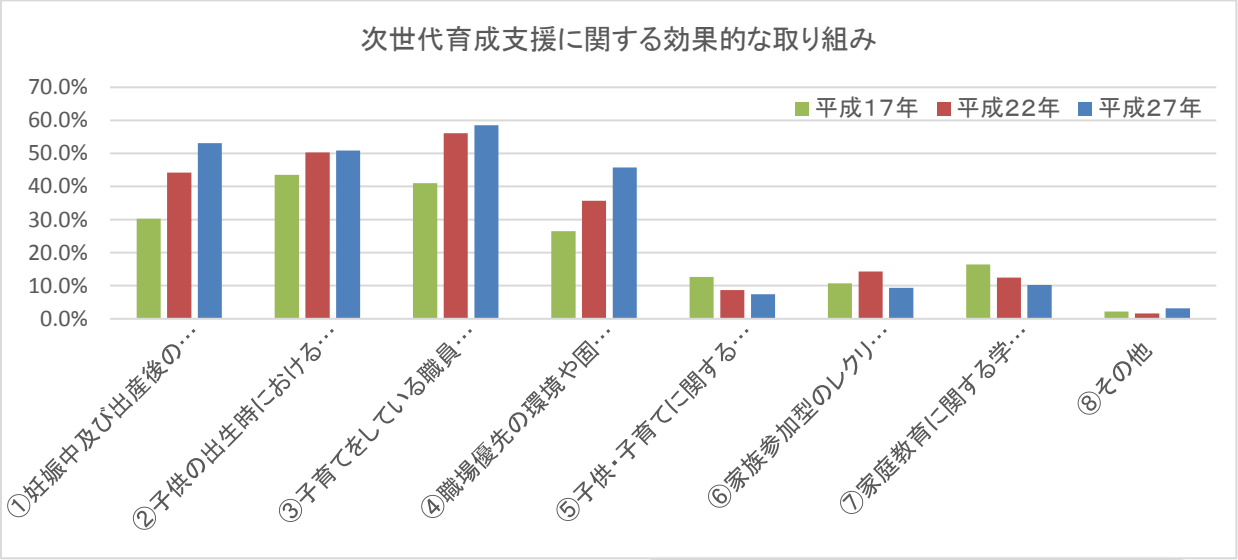
休暇休業制度の認知に関しては、育児休業が90%以上と高い認知度を保っているが、その他の制度は50%前後とまだまだ認知不足な結果となった。

しかしながら、②④に関しては、前回調査から約20ポイントの増となっており、制度の周知が徐々に図られていることがうかがえる。今後とも継続して周知活動が必要である。

実際の休暇休業の取得については、依然として低調であるが、制度の周知を図り⑥の割合を減らしていくことが重要である。なお、こども看護休暇は5.8ポイントの増となっている。

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)

(単位:人、%)		調査数	①妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知	②子供の出生時における父親の休暇の取得促進	③子育てをしている職員に対する人事面についての配慮	④職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識のための取組の是正	⑤子供・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援	⑥家族参加型のレクリエーション活動の実施	⑦家庭教育に関する学習会の提供	⑧その他	無回答
平成27年	全体	352	187	179	206	161	26	33	36	11	26
			53.1%	50.9%	58.5%	45.7%	7.4%	9.4%	10.2%	3.1%	7.4%
	男性	277	148	152	156	119	20	26	28	11	21
			53.4%	54.9%	56.3%	43.0%	7.2%	9.4%	10.1%	4.0%	7.6%
	女性	75	39	27	50	42	6	7	8	0	5
			52.0%	36.0%	66.7%	56.0%	8.0%	9.3%	10.7%	0.0%	6.7%
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	159	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	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%



◇その他
・余裕ある人員配置(2名)
・業務量、時間外勤務、休日勤務の削減(4名)
・業務の共有化
・教育費に対する経済的援助
・休暇取得及び定時退庁を促す文書周知
・子育てしていない職員の負担軽減のための取組
・上司等のパワハラに対する救済制度・相

◇分析
①②③に回答が集まった。また、この3つの回答は回を追うごとに増加しており、依然として改善を図れていない状況であることがわかる。
性別毎に見てみると、①②④では女性よりむしろ男性のポイントが大きく増加していることから、男性の育児への関心が徐々に高まりつつあることが見て取れる。
また、④やその他の回答の中身をみると、業務により育児を阻害されていると感じている職員も多いことが見受けられる。

問22　その他子育てに関し、意見があればご記入をお願いします。

1	夜中まで仕事をして、朝は定刻通り出勤の繰り返しで、週末も残務処理のため出勤しているような状況です。子どもと一緒に居る時間さえなく、子供が増えると配偶者の負担も増し、家庭環境も悪くなります。「子育て支援」＝「職場環境の改善」だと思います。
2	今の職場環境や業務量で子育てをする自信が持てません。業務量の見直しや、職員の配置について考えてほしいと思います。女性も男性も気兼ねなく、子育て等に時間をかけられるよう、働きやすい職場環境を望みます。
3	両親のどちらかが、家で育児できる環境を作る。（どちらかの給料で生活できる仕組みづくり。）
4	新庁舎に保育所的な機能があれば、育休をとりたくない女性職員は助かると思う。保育所で民営化を進めた際の、保育士の勤務先確保にもなる。
5	市を挙げて、誰もが残業をしなくていいような職場づくりに取り組むべきです。また、早朝窓口開庁、土日窓口開庁も負担が大きく、経営効率の観点から考えても見直すべきだと思います。
6	PTA役員等でいろんな研修会に参加させていただいた際、仕事中心の父親ではいけない、もっと子供と向き合う時間が必要だと感じました。子どもと向き合える時間は思っているよりも少ないので、人事的な配慮は是非お願いします。
7	男目線でなく、母親目線で考えてほしい。
8	男性の育児参加推進が男女差別意識に基づくものなら、無理に進める必要はないと思われる。父親、母親の役割分担である。
9	社会全体の意識改革の必要がある。子供たちの心身の発達のため、市全体で支えていきたい。
10	子どもにとって一番大切なことは母の愛情であり、こどもの成長を考えると、母親が一緒にいてあげること、乳幼児期の親子関係の構築が重要です。こどもが病気した時に母親が休みやすい環境を作ること、そのための支援が必要と思われます。働きながら子育てしている母親へアンケートを取って、本当の心情を知ってから支援をお願いしたいです。
11	市役所内でも「市職員は″幼い子供がいるから″と言い訳しないように」との言葉や、「育児を言い訳にしながら仕事をするな」等の言葉を聞きます。職員数は減り、業務量は増えている状況の中、いろいろと矛盾を感じながら仕事をしています。本当に育児を応援するのであれば、このような職場環境を改善していただきますようお願いします。このような現状の中では、人口減少対策案など論じれないのではないでしょうか。

12	子育ては、親の責務であり周りがどうこういうものではないが、子供が小さいときは緊急に対応を要する場合が多いため、すぐに上司に相談でき、有給が取れる雰囲気の職場環境づくりが必要である。
13	保育園に入りにくい。
14	市役所が島原の事業所の見本となるよう、職員全員が意識して取り組む必要がある。
15	子育てをしている職員に対する人事面についての配慮は特に強く望みます。育児がひと段落するまでは、残業が少ない部署への配置や、定時で帰宅できるように、業務量や人員配置（人数）への配慮をお願いしたい。
16	人員削減、権限委譲による職員一人当たりの業務量増大により、余裕がなくなっています。制度を周知しても取得できなければ無意味であり、人員に余裕を持たせ業務をカバーできる体制づくりが子育て支援には必要です。子育てと仕事を両立させる施策を考えるのであれば、うわべだけの周知ではなく、根本的な問題を解決するようお願いいたします。
17	こどもの学校行事への参加や地域の子供たちとの交流にとてもやりがい、生きがいを感じています。自分の活動が、将来の島原のためになると信じています。もっと市の職員が、一人の人間として、同じ地域の一人の大人として、こどもたちと関わりあえるように、意識が変わって行ってほしいと願います。
18	育児休業あけ、育児短時間勤務中に人事面等で配慮と役割分担の配慮の呼びかけがもっと必要だと思う。現在の状況では、制度はあっても、取得する方がおかしいというような考えや雰囲気なので取りづらい。もっと上の方が取るように呼びかけが必要。
19	子供の特異な部分を早期に見つけて伸ばしていく教育を行うため、全ての子供に平等な教育を支援する必要がある。経済的な格差により子供の未来が阻害される社会であってはならない。
20	保育料を補助してほしい。
21	子育てにやさしいまちを掲げているのであれば、子育て中の職員の職場環境には配慮すべきだと思う。幹部職員の意識が変わらないといけないと思う。
22	土日などの休日に家庭のことをできるように、イベントの削減や動員の配分を配慮したらよいと思います。
23	小さいこどもがいる女性職員に対する意識改革が必要だと思う。（特に管理職の男性職）こども看護休暇について、日数が少ないと感じる。私は看護休暇について取得したことはないが、手続きが面倒だということと流行りものの病気の際の取得が難しいと聞いている。働く女性が気兼ねなく休める環境づくりの為にも、日数を増やしてはどうかと思う。

24	法整備や職場全体の理解・協力があっても、民間の現状を鑑みると公務員バッシングにつながり取得は難しい。日本の社会全体で、あるいは地域や個人ができることを取り組んでいく必要があると思う。
25	子どもの行事・通院で休むのは、とても心苦しく感じます。