

仕事と家庭の両立、女性活躍推進のための
福崎町第2次
特定事業主行動計画（前期計画）
改定版

平成28年3月

福 崎 町

目 次

I 行動計画の趣旨	1
II 行動計画の期間	2
III 行動計画の推進体制	2
IV 職場の現状	2
1 職員構成状況及び勤務状況等	2
2 アンケート結果	3
3 女性活躍推進のための状況把握	12
V 行動計画の具体的な内容	13
1 職員の勤務環境に関するもの	13
ア 妊娠中及び出産後における配慮	13
イ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進	14
ウ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	14
エ 時間外勤務の縮減	15
オ 休暇の取得促進	16
カ 人事評価への反映	16
2 女性職員の登用に関するもの	16
ア 女性の管理職への登用を進めるために	16
3 その他の次世代育成支援対策に関する事項	17
ア 子育てバリアフリーを促進するために	17
イ 子ども・子育てに関する地域活動等に貢献するために	17
ウ 子どもと触れ合う機会を充実させるために	17
エ 子どもを交通事故等から守るために	17
VI 計画の目標	17
資料	
福崎町特定事業主行動計画策定実施委員会設置要綱	19
アンケート結果	20
両立支援制度一覧	32

仕事と家庭の両立、女性活躍推進のための
福崎町第2次特定事業主行動計画（前期計画）

平成27年4月（策定）

平成28年3月（改定）

I 行動計画の趣旨

平成15年7月に成立した次世代育成支援対策推進法では、国や地方公共団体等を『特定事業主』と定め、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定することとなっています。

これを受け、本町においても、平成18年3月に「特定事業主行動計画」（計画期間：18～26年度）を策定し、職員が仕事と子育てを両立できる環境づくりに取り組んできたところですが、男性職員の育児参加、時間外勤務の縮減、年次休暇の取得日数などの面では、まだまだ目標に届いていない状況にあります。

次世代育成支援対策推進法が平成26年4月に改正され、法律の期限が10年間延長されたことから、本町では、平成27年4月に平成27～36年度までを計画期間とする第2次特定事業主行動計画の前期計画（平成27～31年度）を策定しました。

その後、平成27年8月に、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が成立し、女性の職業生活における活躍を推進する特定事業主行動計画の策定が義務づけられました。

そこで、現行の第2次特定事業主行動計画（前期計画）に、女性活躍推進についての計画を含めた「福崎町第2次特定事業主行動計画（前期計画）改定版」を策定し、職員が仕事と家庭を両立し、女性職員がその個性と能力を十分発揮できるよう支援していきます。

職員の皆さん一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、職場単位でお互いに助け合い支えあっていきましょう。

平成28年3月

特定事業主

福崎町長
福崎町議会議長
福崎町教育委員会

II 行動計画の期間

福崎町第2次特定事業主行動計画の期間は、平成27年4月1日から平成38年3月31日までの11年間とし、平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年を前期計画、平成32年4月1日から平成38年3月31日までの6年を後期計画とします。

前期計画に掲げている数値目標については、前期計画の最終年度である平成31年度の達成目標としていますが、目標達成状況により適宜必要な見直しを行います。

III 行動計画の推進体制

この計画を効果的に推進するため「福崎町第2次特定事業主行動計画策定実施委員会」が適宜、計画の実施状況を把握し必要に応じて対策や計画の見直しを行います。

また、啓発資料の作成やホームページ、公開羅針盤等への掲載等により、職員へ計画内容の周知や情報を提供します。

IV 職場の現状

1 職員構成状況及び勤務状況等

	所属名称	平成27年1月1日現在			平成26年			H23～H26 育児休業取得状況	
		一般職 人員	平均年齢		小学校就 学前の子 のある職員 数	年次休暇取 得平均日数	年間時間外勤 務時間(1人あ たり平均)	取得延人数	期間平均
庁 舎 内	議会議務局	3	44歳	11箇月	0	4.7	81		
	総務課	7	45歳	4箇月	2	6.3	88	1	2年6箇月
	企画財政課	7	39歳	2箇月	2	4.2	232		
	出納室	5	47歳	1箇月	0	7.0	184		
	税務課	11	37歳	5箇月	2	6.7	153	2	1年5箇月
	地域振興課(科セ含む。)	6	45歳	11箇月	0	5.5	191		
	住民生活課	11	39歳	1箇月	4	9.9	87	1	11箇月
	健康福祉課	12	40歳	11箇月	5	7.5	88	4	1年11箇月
	上下水道課(浄セ含む。)	13	42歳	9箇月	3	7.8	240		
	農林振興課	10	42歳	8箇月	1	8.8	176		
	まちづくり課	13	43歳	5箇月	4	7	159	1	1年
	学校教育課	5	44歳	3箇月	0	6.7	59		
	社会教育課	4	43歳	0箇月	1	4.8	106		
庁 舎 外	養護老人ホーム	3	43歳	4箇月	0	12.8	28	1	11箇月
	保健センター・支援センター	6	48歳	5箇月	1	5.3	112	2	2年6箇月
	給食共同調理センター	8	55歳	6箇月	0	18.3	10		
	幼稚園・幼稚園・保育所(子育て)	26	36歳	4箇月	4	9.5	104	5	1年9箇月
	社会教育施設(文セ、図、工、体)	7	36歳	10箇月	2	9.5	161	2	2年3箇月
	派遣	7	40歳	11箇月	0	8.8	205	1	11箇月
	合計	164	42歳	1箇月	31	7.7	131	20	1年9箇月

* 特別職、嘱託・臨時職を除く

* 時間外勤務(平成26年) 最高 468時間 360時間超 9人

2 アンケート結果

ア 対象者 福崎町の正規職員（産休・育休中の職員を除く）

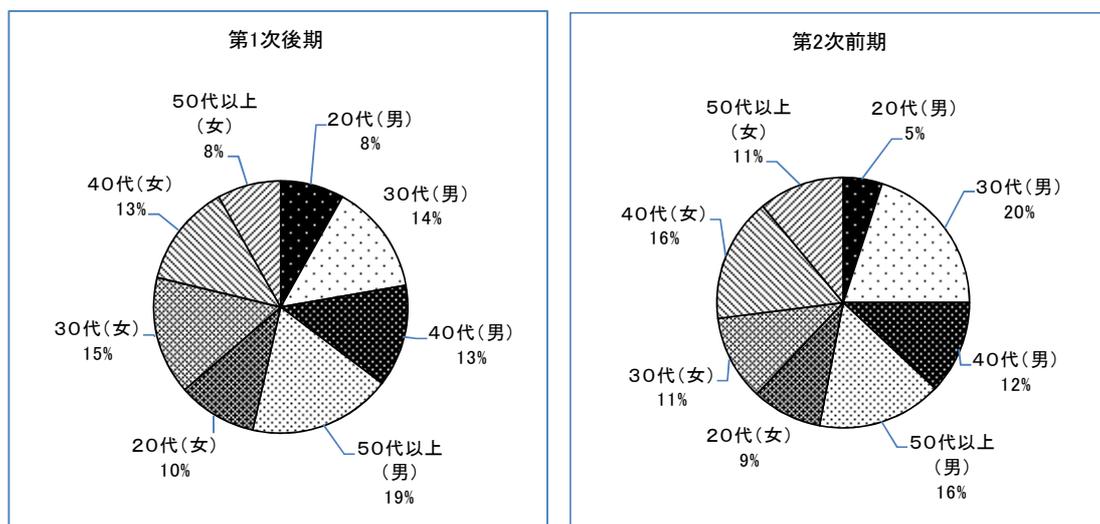
155名（男83名、女72名）中、142名（男74名、女68名）
回収率 91%（ほぼ前回と同率）

イ アンケート分析（関係グラフを抽出）

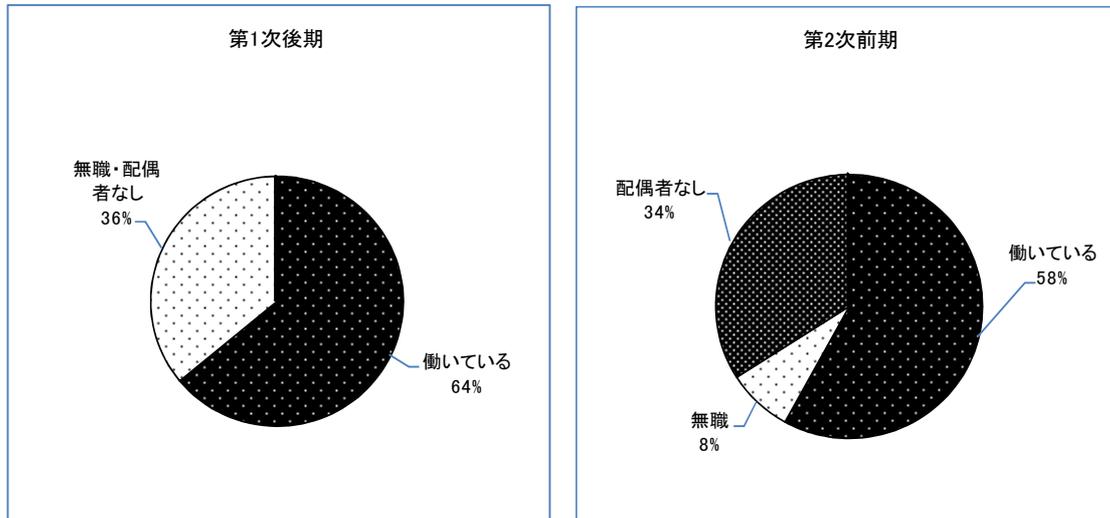
アンケートは、「第1次後期計画」策定の際に使用したものに、男性職員の育児休業取得例が未だないことから、男性の育児休業取得に関する質問を追加して作成し、平成26年10月に実施しました。

下記は、その主なアンケート結果を抽出しています。なお、全体のアンケートについては別添の資料として掲載しています。

問1. 2 あなたの性別及び年代

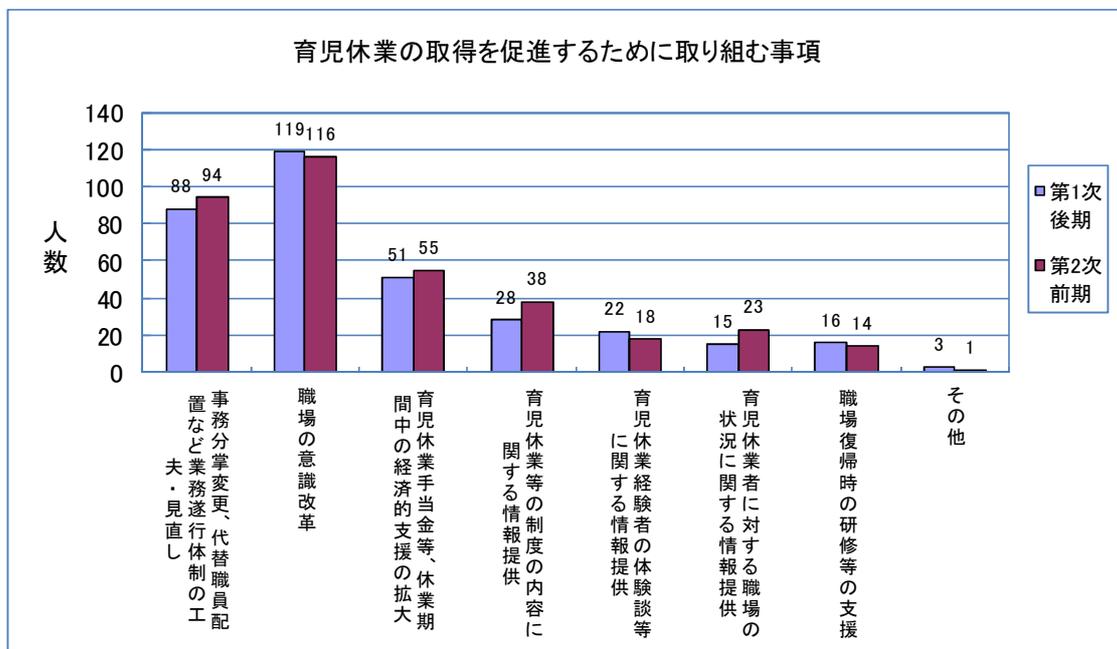


問4 配偶者の就労状況は



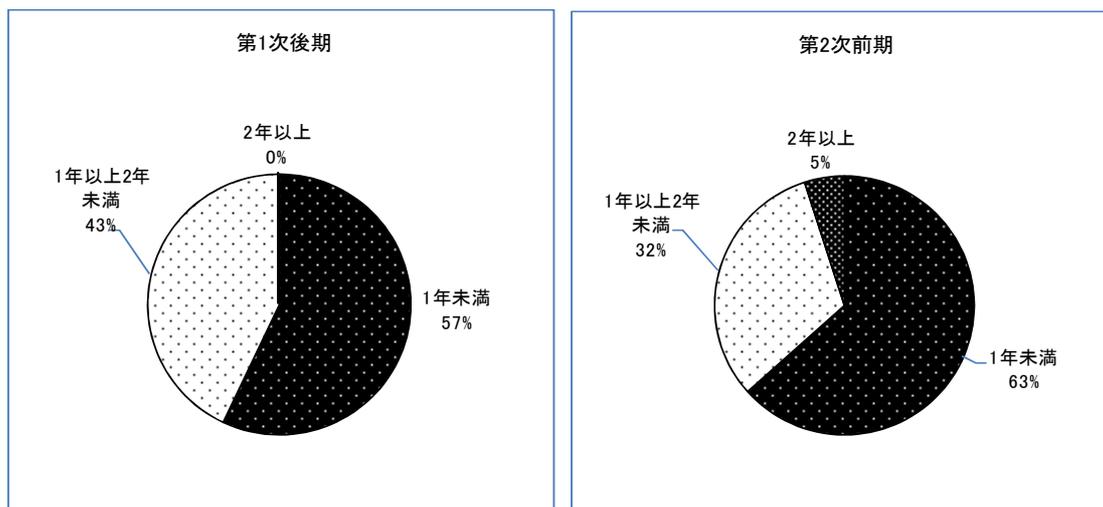
・前回と同様に配偶者の9割近くが勤務しています。(配偶者なしの48名を除く)
 今後、さらにその割合が増えていくものと思われ、以前にも増して、仕事と子育ての両立しやすい職場の環境づくりが必要となってきています。

問7 男性職員による育児休業の取得を促進するために取り組むべき事項は(複数回答可)



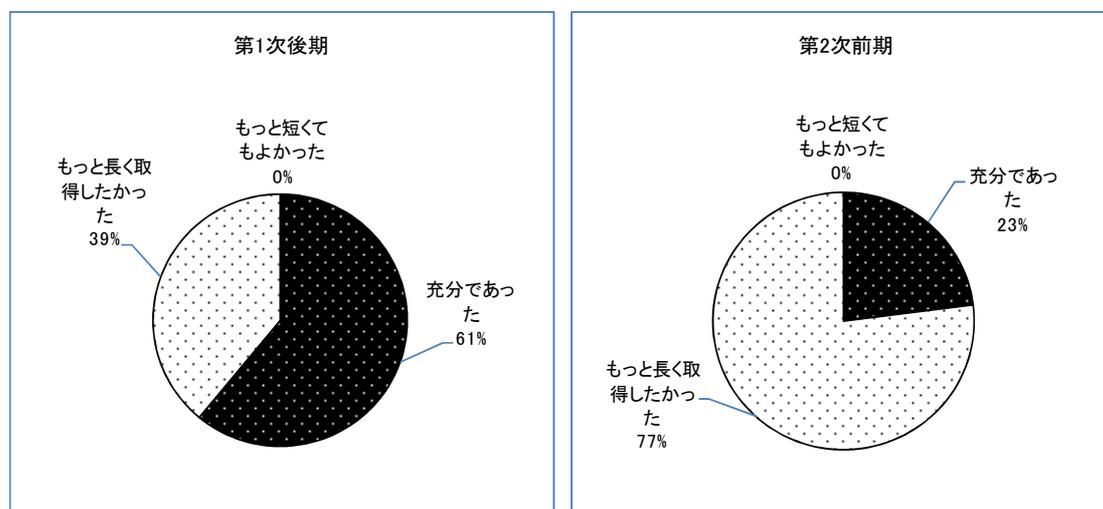
・前回に引き続き「職場の意識改革」が最も多く、男性の育児休業取得のための環境づくりはまだ不十分です。

問9 育児休業の取得期間は



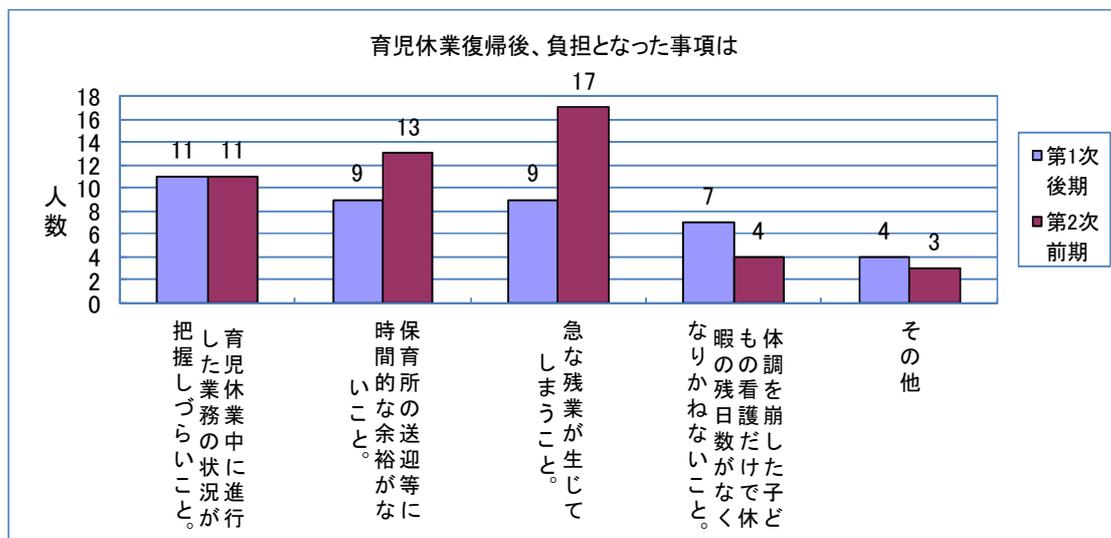
・前はなかった2年以上取得した職員がでてきています。現在2年以上の育児休業取得中の職員もあり、少しずつ育児のしやすい職場づくりが進んでいると思われます。

問10 育児休業の取得時間は満足でしたか



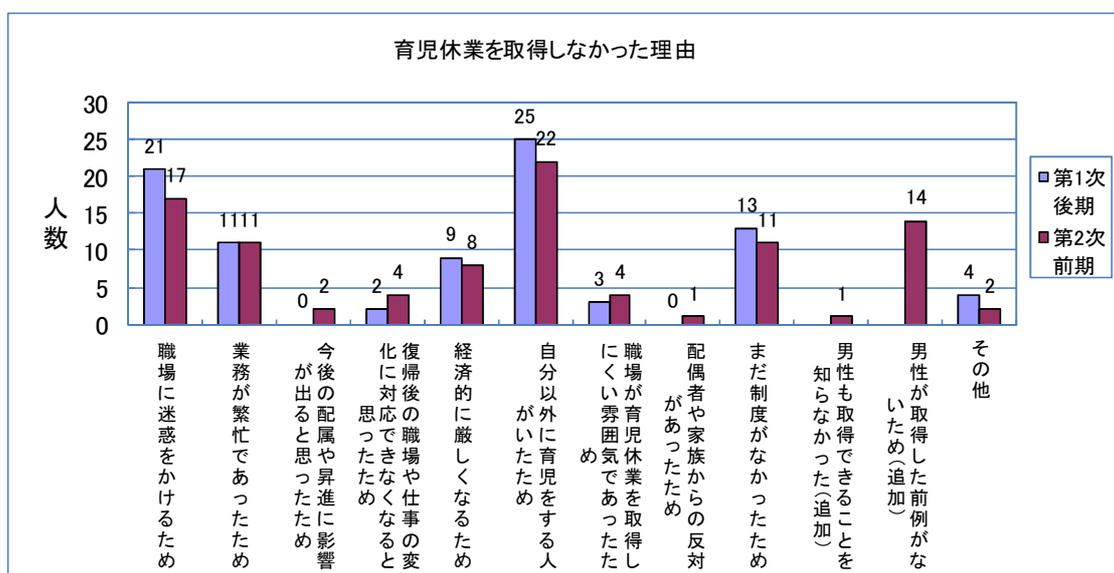
・もっと長く取得したかったという職員の割合が大きく増加しています。公務員に限らず、育児休業取得者および育児休業取得期間は増えてきており、育児休業に対する考え方に変化が出てきていると思われます。

問 13 育児休業復帰後、負担となった事項は (複数回答可)



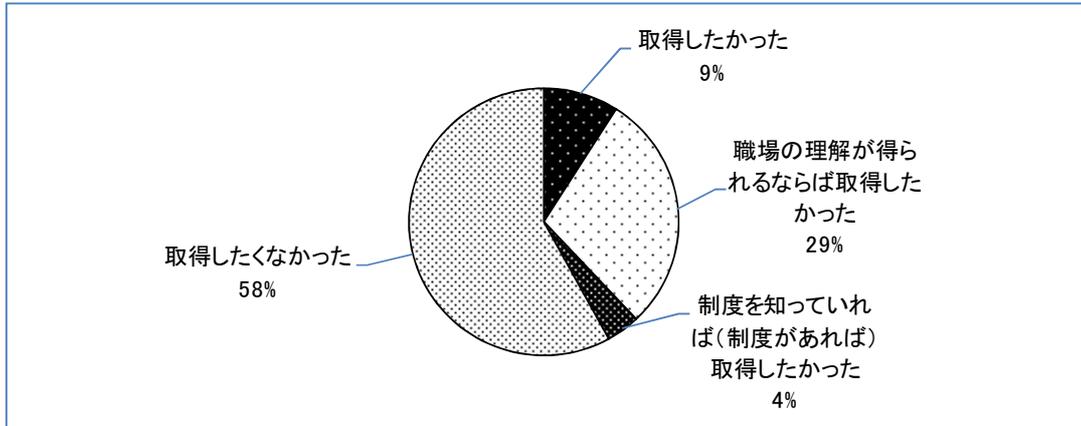
・前回と比べて「急な残業が生じてしまうこと」という回答が大きく増えています。保育所の送迎等に時間的な余裕がないという回答も含めて、育児により時間的な制限を感じている職員が多くなってきていることがわかります。

問 14・15 育児休業を取得しなかった理由は (複数回答可)



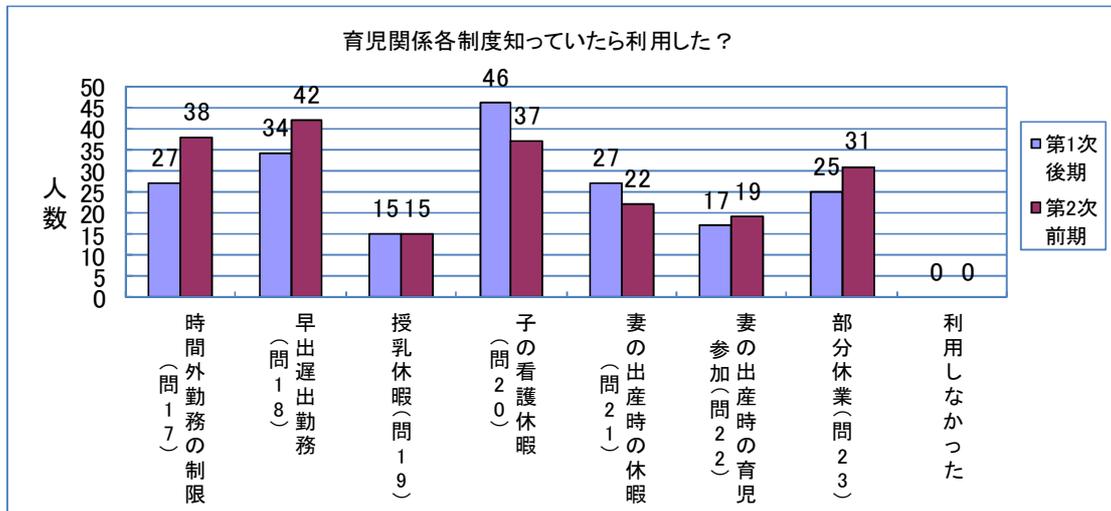
・今回のアンケートより追加した「男性が取得した前例がないため」という回答が3番目に多いという結果が出ています。前例がないために取得しづらいと考える職員も多いことがわかりました。

追加 問 16 育児休業を取得する意思はありましたか (男性のみ回答)



・子供を持つ男性職員のうち4割が育児休業を取得する意思があったことがわかります。そのうち7割が「職場の理解が得られるならば取得したかった」と回答しており、問7と同様に職場の意識改革が重要であるという結果が出ています。

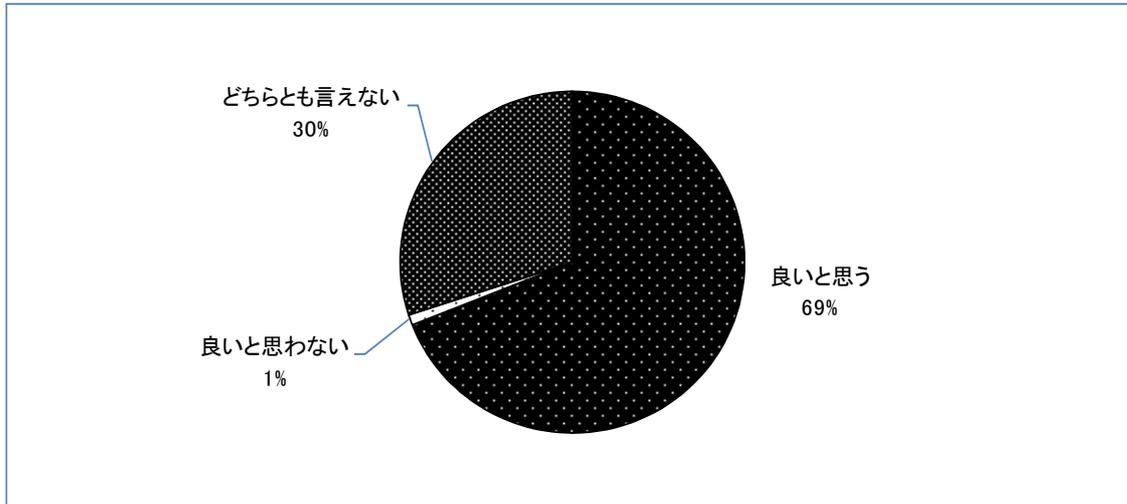
問 24 問 17 から問 23 で知っていれば利用したと思う制度はありますか (複数回答可)



・問17～問23のうち、出産に関する休暇についてはわずかながら知っているという割合が増えたものの、その他については減少している項目が多いです。周知方法について検討を行い、当該制度の周知に努めます。

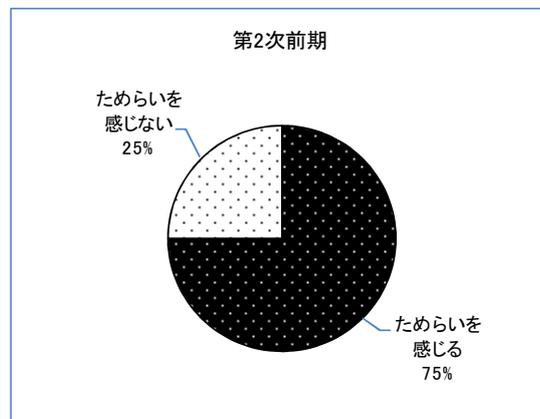
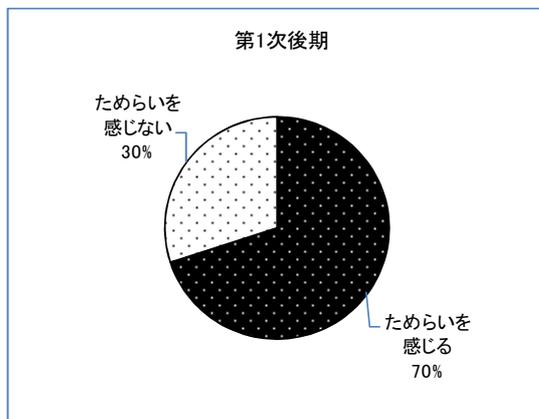
・「時間外勤務の制限」や「早出遅出勤務」などの勤務時間を調整するための制度を利用したいという職員が多くなっています。

追加 問 25 男性が育児休業を取得することについてどう思いますか

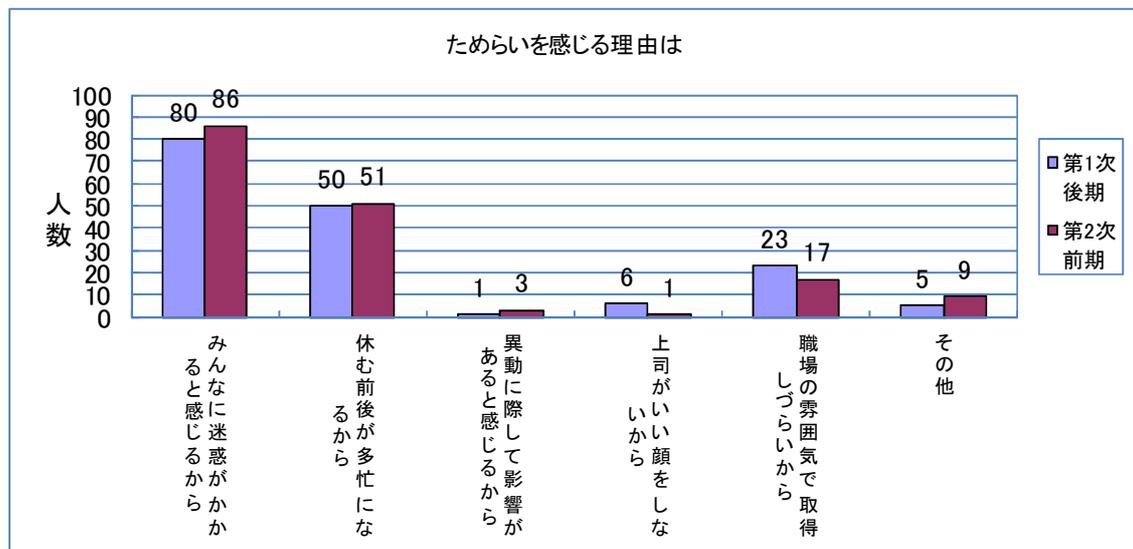


- ・ 7割が男性の育児休業取得に肯定的な意見を持っていることがわかります。

問 27 年次休暇を取得することにためらいを感じますか

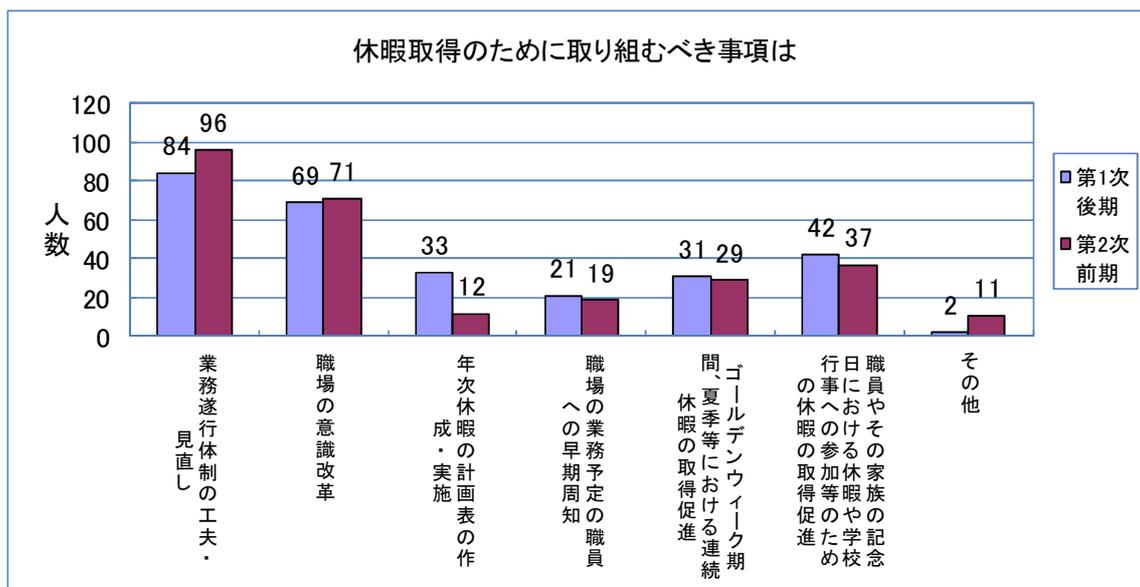


問 28 ためらいを感じる理由は (複数回答可)



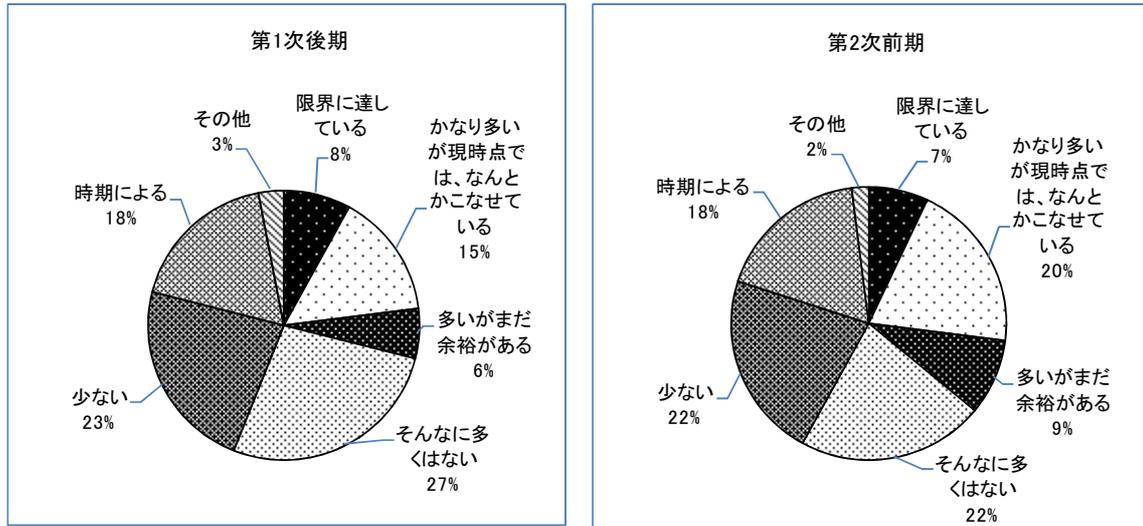
・問 27 を見ると 7 割以上の職員が年次休暇を取得することにためらいを感じており、そのうち「みんなに迷惑がかかる」、「休む前後が多忙になる」という業務の多さが原因と考えられる回答が 8 割以上を占めています。

問 30 休暇の取得を促進するために取り組む必要がある事項は (複数回答可)



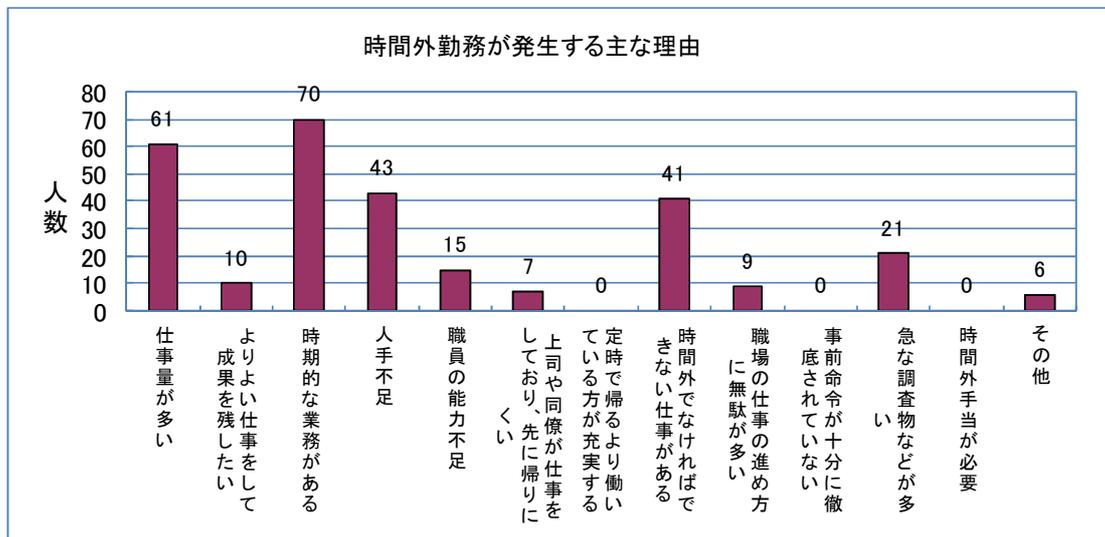
・前回同様、「業務遂行体制の工夫・見直し」、「職場の意識改革」が上位を占めています。

問 32 あなたの時間外勤務の量は



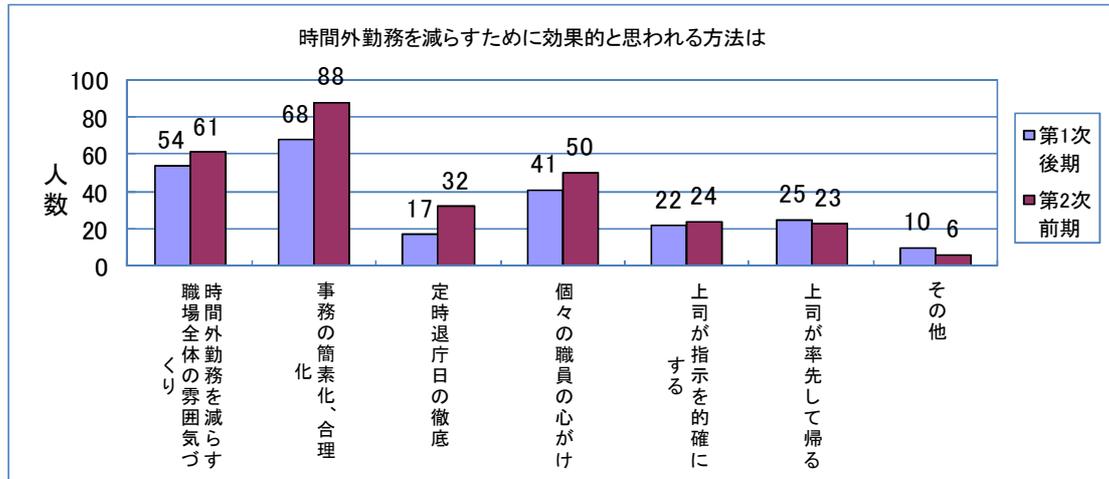
・限界に達している職員が10名、かなり多いという職員が27名と時間外勤務に大きな負担を感じている職員が3割近くになり、前回よりも増加しています。そのうちの約6割の21名が30代～40代の子育て世代という結果になっています。

追加 問 33 時間外勤務が発生する主な理由は (複数回答可)



・「時期的な業務がある」、「仕事量が多い」が上位を占めています。

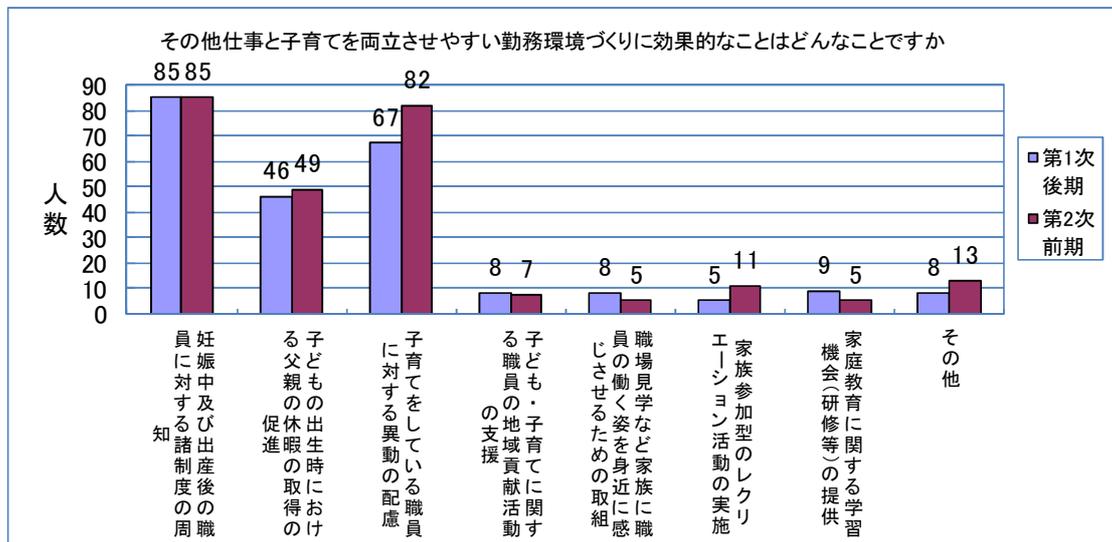
問 34 時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法は (複数回答可)



・前回同様、「事務の簡素化、合理化」、「時間外勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり」が上位を占めています。

問33の回答とも関連して、事務・行事の簡素化、合理化が必要であると考えているという結果になっています。

問 36 その他仕事と子育てを両立させやすい環境づくりに効果的なことはどんなことだと思いますか (複数回答可)



・「職員への諸制度の周知」とともに「子育てをしている職員に対する異動の配慮」が上位を占めています。

仕事と子育ての両立には、周囲の職員の理解、人的体制の整備が必要であると考えているという結果になっています。

3 女性活躍推進のための状況把握

①採用関係

ア 女性職員の採用割合

	H23.4.1	H24.4.1	H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1
採用職員数(人)	7	7	4	4	7
女性職員数(人)	2	1	4	2	5
採用割合(%)	28.6	14.3	100	50.0	71.4

年度によって、ばらつきがあるものの、近年、女性職員の採用割合は増加しています。

②継続就業及び仕事と家庭の両立関係

ア 継続勤務年数の差(平成27年4月1日時点)

	男性	女性
平均継続勤務年数(年)	1.8	1.7

男女差は、ほとんど見られません。

イ 男女別の育休取得率・平均取得期間(平成27年1月1日～平成27年12月31日)

育休取得率(%)		平均取得期間	
男性	女性	男性	女性
0.0	100	0年0月	2年0月

男性職員の育休取得者がありません。

ウ 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

(平成27年1月1日～平成27年12月31日)

休暇取得率(%)			平均取得日数(日)		
配偶者出産	育児参加	子の看護	配偶者出産	育児参加	子の看護
25.0	50.0	5.6	1.0	1.5	1.0

子の看護休暇取得率が特に低い状況です。男性職員の育児や家庭生活への積極的な参加は、女性の活躍推進のためにも不可欠です。

③長時間勤務関係

平成27年1月1日～平成27年12月31日における職員一月あたりの平均時間外勤務時間は、10時間。時間外労働を前提とした働き方は、女性職員が家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職場で評価され活躍することを困難にするものです。

④登用関係

ア 各役職段階の女性割合

	H23. 4. 1	H24. 4. 1	H25. 4. 1	H26. 4. 1	H27. 4. 1
職員全体 (%)	47.5	47.5	47.6	48.2	50.9
(人)	(76/160)	(77/162)	(78/164)	(79/164)	(83/163)
管理職 (%)	0.0	4.3	12.0	12.0	8.0
(人)	(0/24)	(1/23)	(3/25)	(3/25)	(2/25)
課長補佐級 (%)	57.9	54.5	50.0	50.0	66.7
(人)	(11/19)	(12/22)	(10/20)	(10/20)	(10/15)
係長級 (%)	58.1	65.5	64.5	62.2	61.1
(人)	(18/31)	(19/29)	(20/31)	(23/37)	(22/36)
主査級 (%)	66.7	58.5	50.0	48.9	53.3
(人)	(26/39)	(24/41)	(25/50)	(22/45)	(24/45)
主事級 (%)	45.7	45.7	57.7	61.5	64.5
(人)	(16/35)	(16/35)	(15/26)	(16/26)	(20/31)

職員全体における女性の割合は、5割に達しています。管理職における女性の割合は1割程度ですが、それ以外の役職段階では、女性の割合は5割以上を占めています。

V 行動計画の具体的な内容

行動計画は、全ての職員の理解を得ながら取り組んでいくことが重要です。特に、女性の活躍を推進するためには、女性が子育てや介護等の家庭の状況にかかわらず、働き続けられる職場にしていく必要があります。

任命権者は、本計画を全職員に周知するとともに、特に管理職や所属長に対して、その趣旨を徹底します。

1 職員の勤務環境に関するもの

ア 妊娠中及び出産後における配慮

- ・対象者には、「両立支援制度一覧」を配布し、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇制度について周知徹底を図ります。
- ・所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直

しを行います。

また、任命権者は、3歳に満たない子のある職員からその子を養育するために申し出があった場合には、原則時間外勤務を命じないこととし、小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育している職員から申し出があった場合には原則深夜勤務を命じず、また時間外勤務の制限に配慮します。

- ・総務課人事係は、仕事と子育ての両立についての情報提供を行う相談窓口として、必要に応じて個別に相談・説明を行います。

- ・出産費用の給付等の経済的な支援措置について、職員に周知します。

イ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ・任命権者は、父親となる職員が子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことの喜びを実感するとともに出産前後の配偶者を支援するために、妻の産前産後休暇の期間における子育てに関する特別休暇（配偶者の出産休暇・男性職員の育児参加のための休暇）や育児休業について周知し、これらの休暇等の取得促進に努めます。

ウ 育児休業、介護休暇等を取得しやすい環境の整備等

- ・育児休業及び育児短時間勤務・部分休業制度、介護休暇制度について、「両立支援制度一覧」を公開羅針盤等に掲載し、当該制度の周知を図ります。

- ・育児休業及び育児短時間勤務・部分休業制度、介護休暇制度について、その取得には周囲の職員の理解が必要なことから、その重要性について、管理職に認識させ、女性職員はもとより男性職員が当該制度の活用を容易とするよう職場の意識改革を進めます。子どもを養育する職員の継続的な勤務を促進するため、職場復帰後に行う朝夕の子どもの世話、保育所への送迎など、勤務時間の一部を勤務しない育児短時間勤務・部分休業制度が取得しやすい環境づくりに努めます。

- ・また、職員の配偶者が専業主婦（夫）の場合や、育児休業中であっても育児休業等が活用できるようになるなど、制度が拡充されていることを周知し、特に男性職員の育児休業取得促進に努めます。

- ・育児休業期間中の育児休業手当金、介護休暇期間中の介護休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に周知します。

- ・育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に

対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他必要な支援を行います。

・育児休業の取得に際し、課内の人員配置等により育児休業を取得しようとする職員の業務を代替することが困難であるときは、臨時職員の任用等により適切な代替要員を確保します。また、育児短時間勤務・部分休業についても、業務分担の配慮を行うと共に、必要に応じアルバイトを採用することで、育児休業等の取得の促進を図ります。

エ 時間外勤務の縮減

・3歳に満たない子のある職員からその子を養育するために申し出があった場合には、原則時間外勤務を命じないこと、及び小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員から申し出があった場合は原則深夜勤務を命じず、また時間外勤務を制限する制度について、公開羅針盤等を利用し当該制度の周知を図ることにより取得促進に努めます。

・引き続き毎週水曜日を「ノー残業デー」と位置づけていき、時間外勤務の縮減を呼びかけます。所属長に対し、当該制度の徹底を促すことにより、子どもとのふれあい時間を増やし、仕事と子育ての両立を支援します。

・所属長の指揮のもと、職員一人ひとりが過去の慣例にとらわれず、定例・恒常的な業務はできる限りマニュアル化を図り、業務の効率的な遂行を心掛け、時間外勤務を縮減することにより、子育て環境の健全化に努めます。

・業務の削減、合理化のため、新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、代替的に廃止できるものは廃止するよう努めます。

・職員一人ひとりが業務の効率的な遂行を心掛け、日頃の仕事において、時間外勤務を縮減するよう意識します。仕事の年間スケジュールや業務処理計画をたて、効率的な事務遂行を図ります。時間外勤務が必要な場合は、特定の職員に時間外勤務が偏らないよう、管理職をはじめとして職場全体で取り組みます。

・勤務終了後には、周りの職員と声を掛け合って退庁します。（「さあ、おこうか！」運動の実施）

・18:50に音楽を流し、職員が退庁しやすい雰囲気をつくれます。（ただし、水曜

日は除く。)

オ 休暇の取得促進

・各課において、四半期ごと（夏季休暇期間を含む）の「年次有給休暇の使用計画表」の作成、業務予定の職員への早期周知などにより、月に1日程度は、計画的に休暇を取得できるようその取得に心掛けます。人事係は、取得率が悪い部署について、その管理職等に対してヒアリングや指導を行います。

・ゴールデンウィーク期間前後や夏期休暇時に年次休暇を併用した連続休暇の取得を促進することにより、子どもとのふれあい時間を増やし、仕事と子育ての両立を支援します。

・職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、また、春休み、冬休み等における年次有給休暇の取得を促進することにより、仕事と子育ての両立を支援します。

・月曜日又は金曜日を土曜日及び日曜日と組み合わせて年次有給休暇・夏期休暇を取得することにより、子どもとのふれあい時間を増やし、仕事と子育ての両立を支援します。

・任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子どもの負傷、疾病による治療、療養中の看護及び通院等の世話に対する「子の看護休暇」を周知し、所属長は、対象女性職員はもとより対象男性職員に対し休暇の取得促進に努めます。

・各職場において、定例・恒常的な業務のマニュアル化を進めるとともに、職場内で事務分担をローテーションし、年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

カ 人事評価への反映

・仕事と生活の調和を推進するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

2 女性職員の登用に関するもの

ア 女性の管理職への登用を進めるために

・外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への参加を呼びかけ、知識習得や経験を積む機会を設けます。

- ・可能な範囲で、女性職員を多様なポストに積極的に配置し、幅広い職務を経験できるように配慮します。

3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

ア 子育てバリアフリーを促進するために

- ・施設利用者等の実情を勘案して、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利用できる多目的トイレ等の設置検討を行います。
- ・子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーに努めます。

イ 子ども・子育てに関する地域活動等に貢献するために

- ・子ども・子育てに関する地域活動に貢献するため、スポーツや文化活動、地域の子育て活動等に職員が参加しやすい職場の雰囲気づくりに心掛けます。

ウ 子どもと触れ合う機会を充実させるために

- ・職員のレクリエーション活動（互助会活動）の実施にあたっては、子どもを含めた家族が参加できるよう取り組みます。

エ 子どもを交通事故等から守るために

- ・子どもを交通事故等から守るため、地域の交通安全活動や自主防犯活動等への職員の積極的な参加を支援します。また、安全運転管理者は、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全に必要な措置を実施します。

VI 計画の目標

この計画のV行動計画の具体的な内容に積極的に取り組むため、次に掲げる目標を定め、子育て、介護と仕事の両立支援や働き方の見直しなど、次世代支援策及び女性活躍を推進します。

数値目標（達成年度 平成31年度）	
育児休業等の取得率	男性 0%→10% 女性 100%→100%
男性職員の育児参加のための休暇・子の看護休暇取得率	0%→50%
各職員の1年間の時間外勤務時間数の上限	360時間を越える人 9人→3人
各職員の1年間の年次休暇の取得	7.7日→10日
管理職（副課長以上）における女性の割合	20%

福崎町特定事業主行動計画策定実施委員会設置要綱

(設置)

第1条 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第5条及び第19条並びに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）第15条に基づき、本町における特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の円滑な実施を図るため、福崎町特定事業主行動計画策定実施委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(検討事項)

第2条 委員会は、次に掲げる事項の検討等を行うものとする。

- (1) 行動計画の策定に関する事項
- (2) 行動計画に定める措置の実施に関する事項
- (3) 行動計画の変更に関する事項

(組織)

第3条 委員会は、委員長、副委員長及び委員をもって構成する。

- 2 委員長は総務課長、副委員長は学校教育課長又は社会教育課長をもって充てる。
- 3 委員は、議会事務局、企画財政課、学校教育課又は社会教育課から選出された各1名、職員組合から選出された5名をもって充てる。
- 4 委員会は、必要に応じて、一部の委員のみにより開催することができる。

(委員長の職務)

第4条 委員長は、委員会の会務を総理し、これを代表する。

- 2 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代理する。

(委員会の開催)

第5条 委員会は、必要に応じ委員長が招集し、委員長が議長となり議事の進行及び整理をする。

(事務局)

第6条 委員会の事務は、総務課において処理する。

(雑則)

第7条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関して必要な事項は、委員長が委員会に諮って別に定める。

附 則

この訓令は、平成17年9月1日から施行する。

附 則

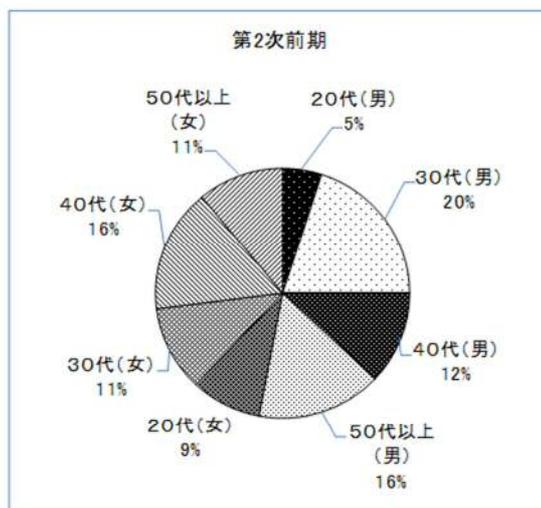
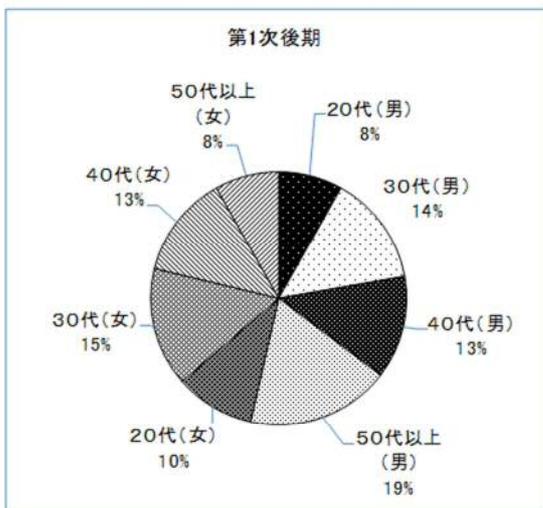
この訓令は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

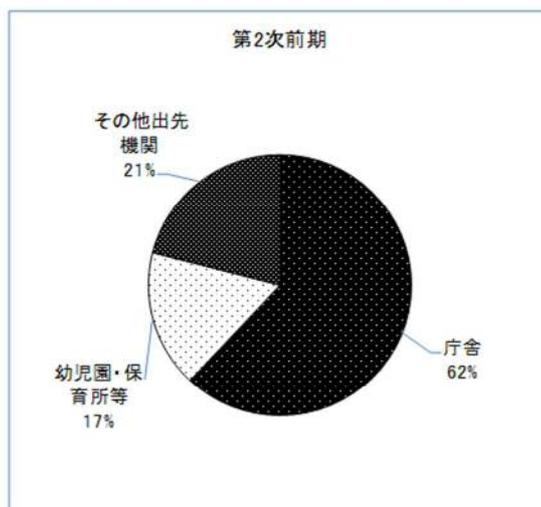
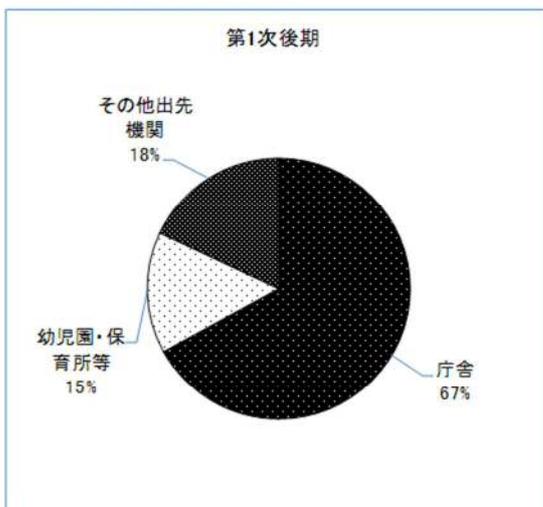
この訓令は、平成28年3月1日から施行する。

資料 特定事業主行動計画アンケート集計

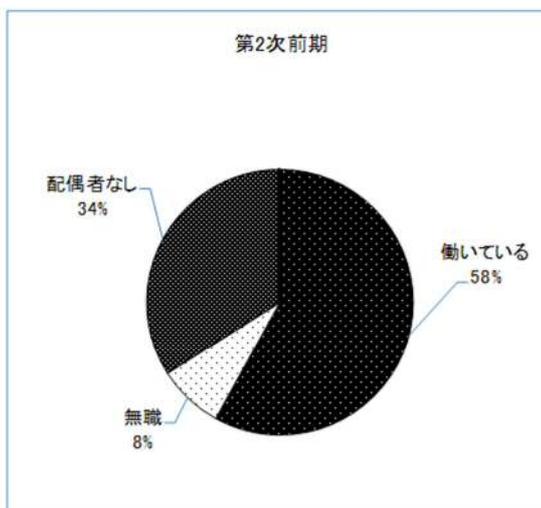
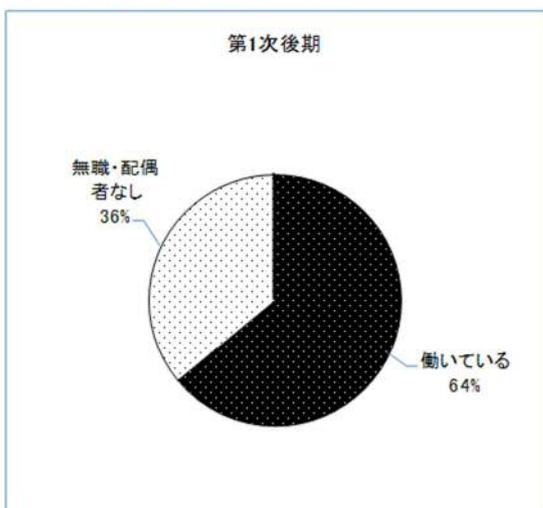
問1.2 あなたの性別及び年代



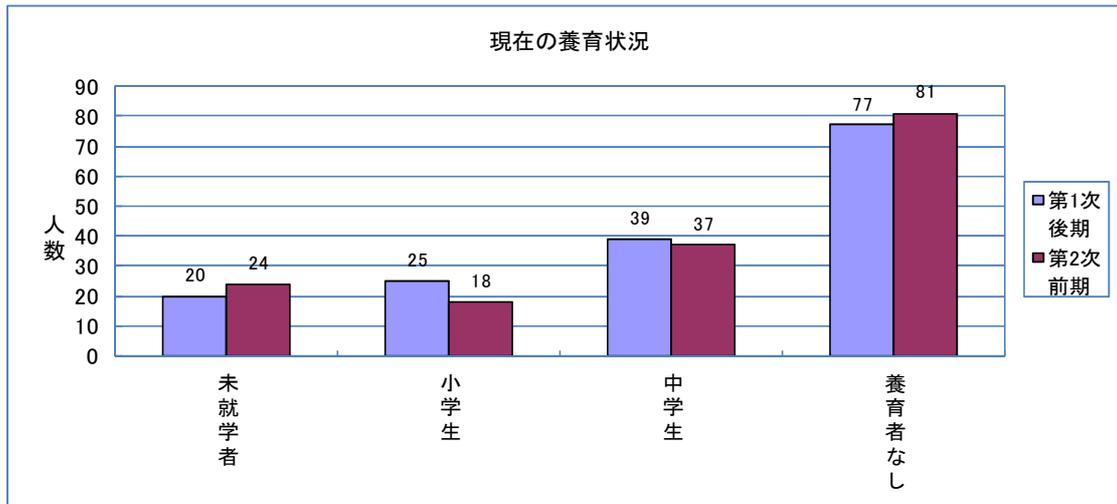
問3 あなたの勤務地は



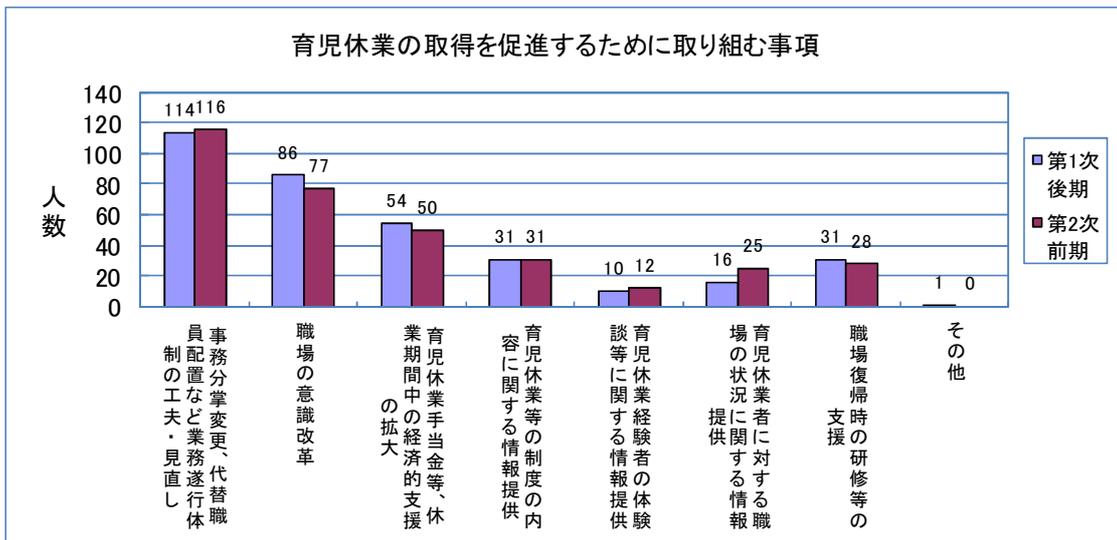
問4 配偶者の就労状況は



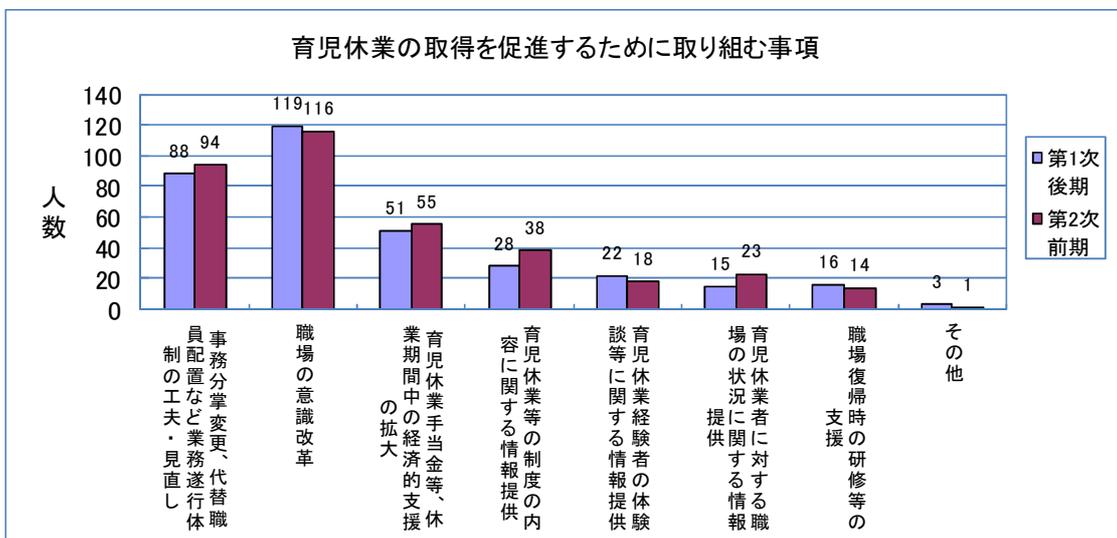
問5 現在の養育状況 (複数回答可)



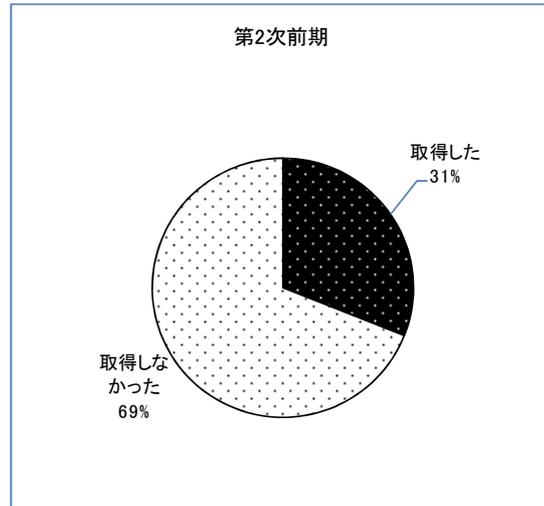
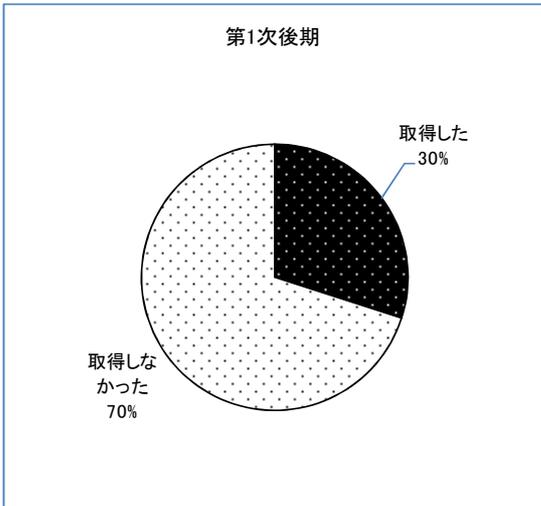
問6 育児休業の取得を促進するために取り組むべき事項は (複数回答可)



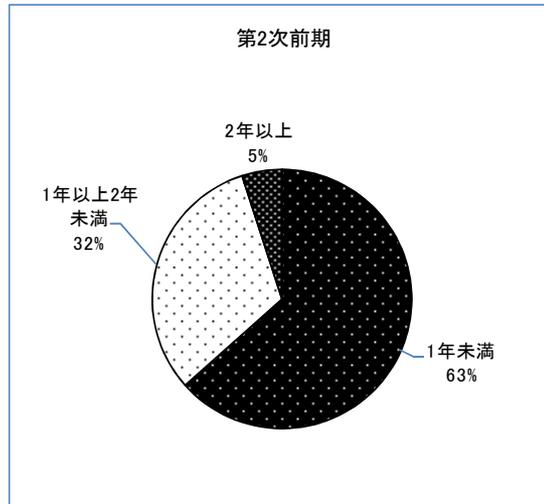
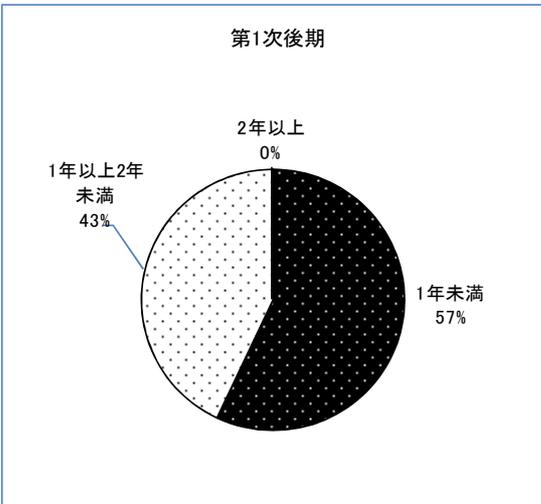
問7 男性職員による育児休業の取得を促進するために取り組むべき事項は (複数回答可)



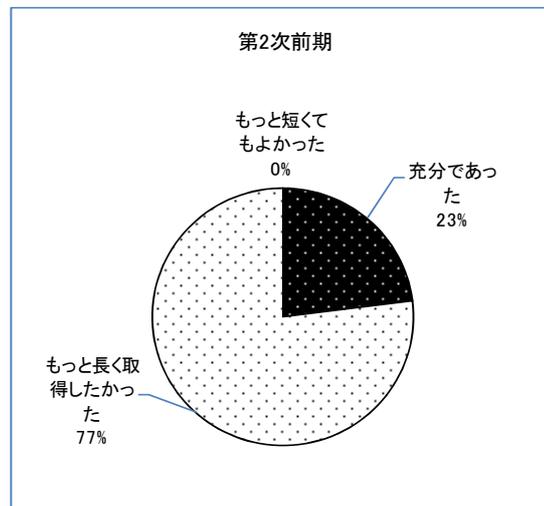
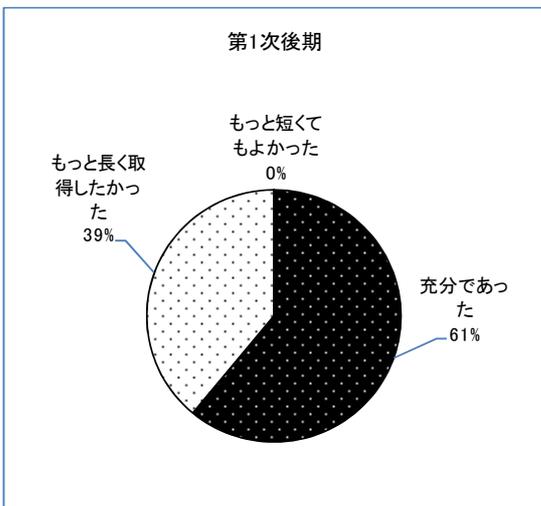
問8 あなたは子どもが生まれたとき、育児休業を取得しましたか



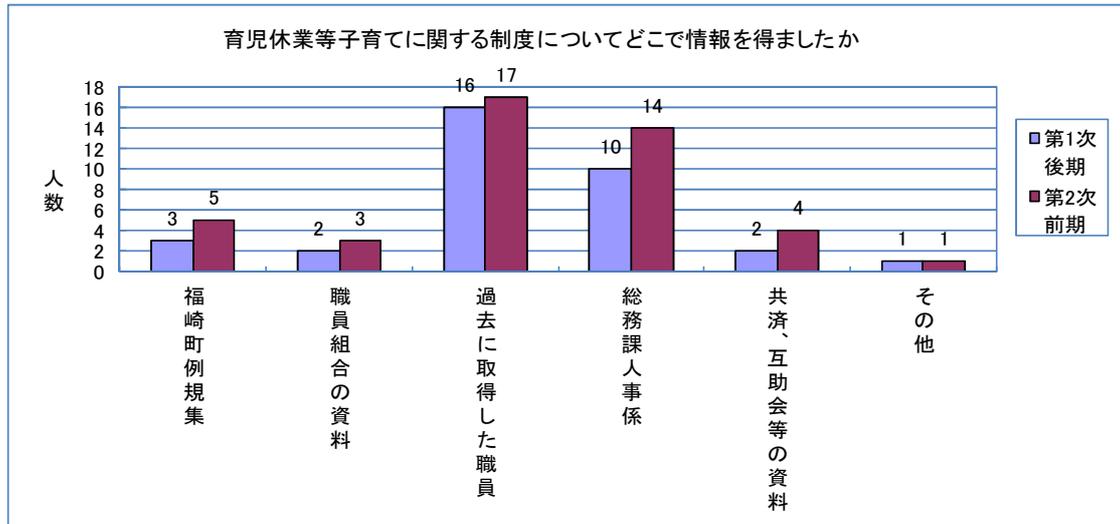
問9 育児休業の取得期間は



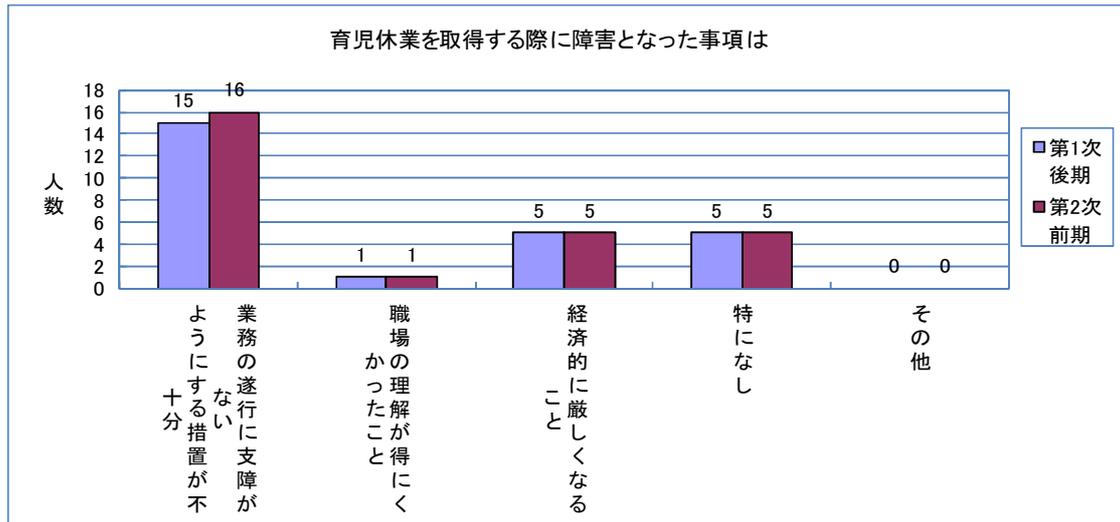
問10 育児休業の取得期間は満足でしたか



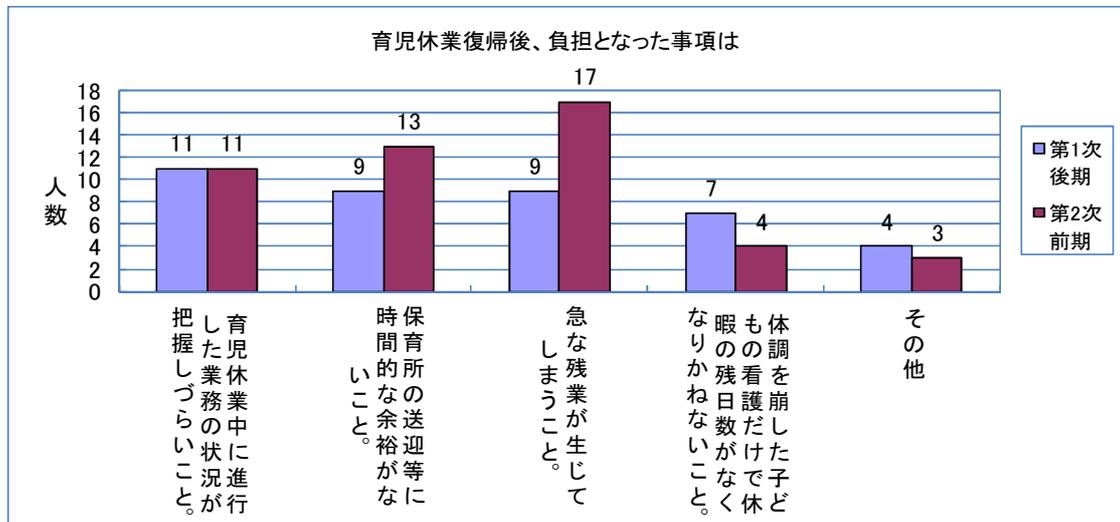
問11 育児休業等子育てに関する制度についてどこで情報を得ましたか (複数回答 可)



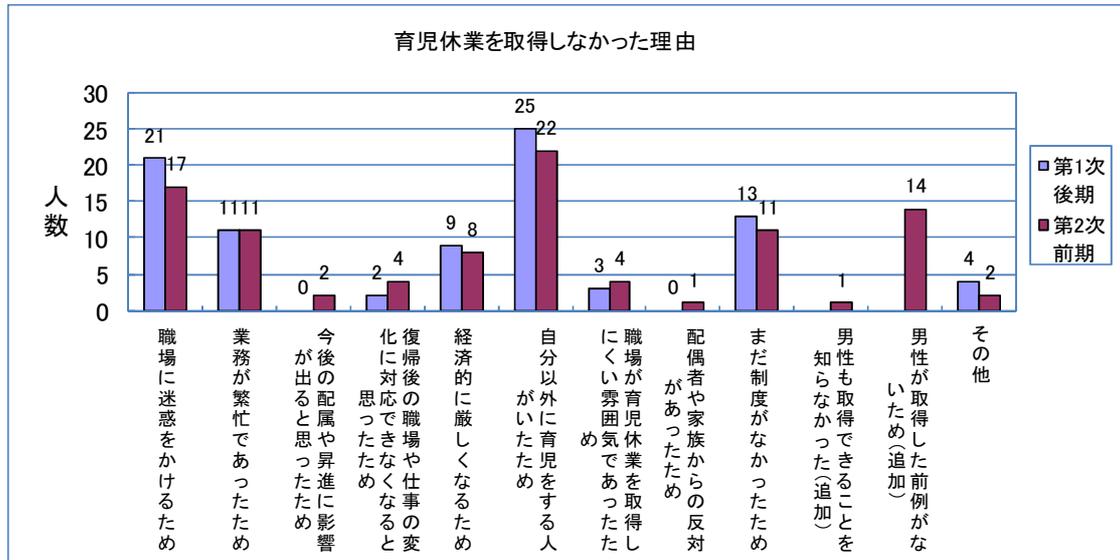
問12 育児休業を取得する際に障害となった事項は (複数回答 可)



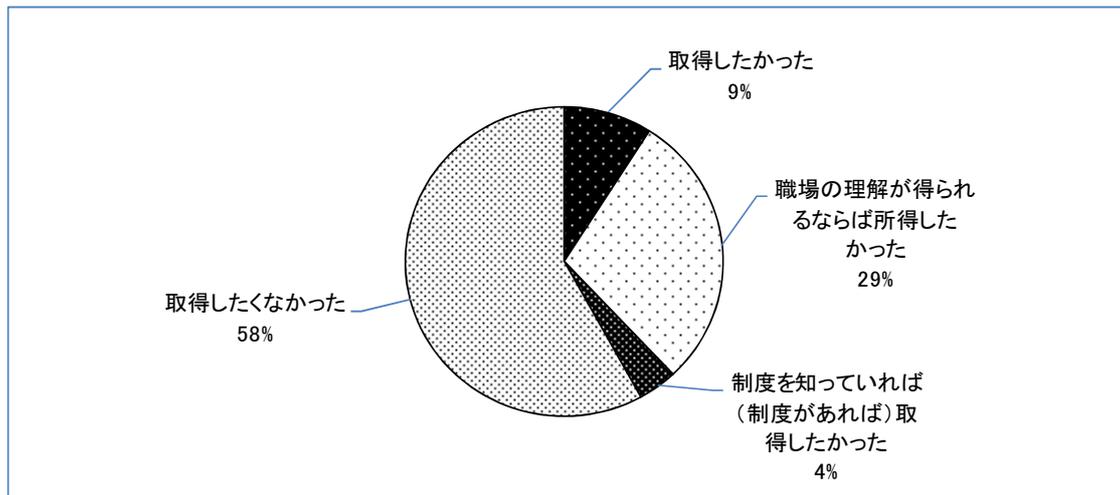
問13 育児休業復帰後、負担となった事項は (複数回答 可)



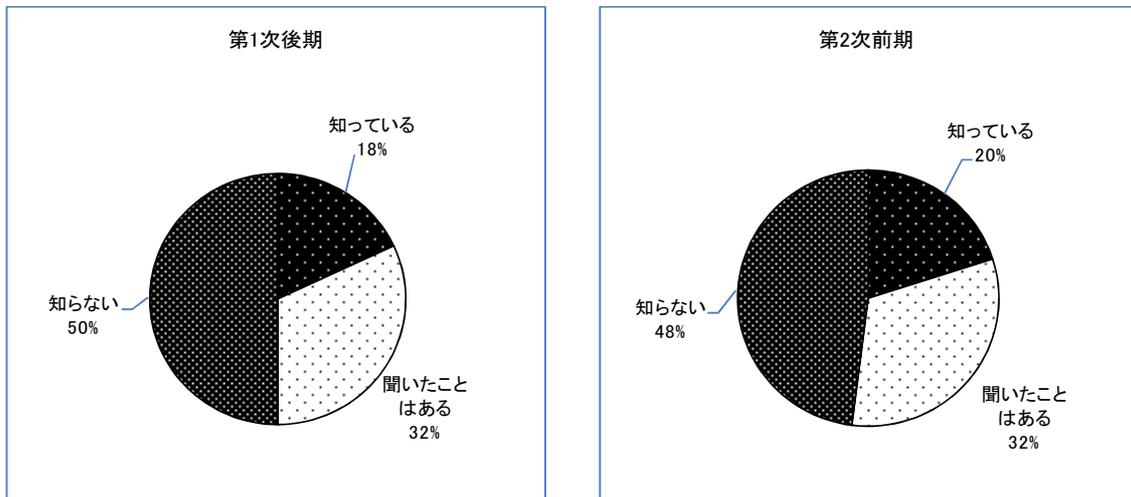
問14-15 育児休業を取得しなかった理由は（複数回答 可）



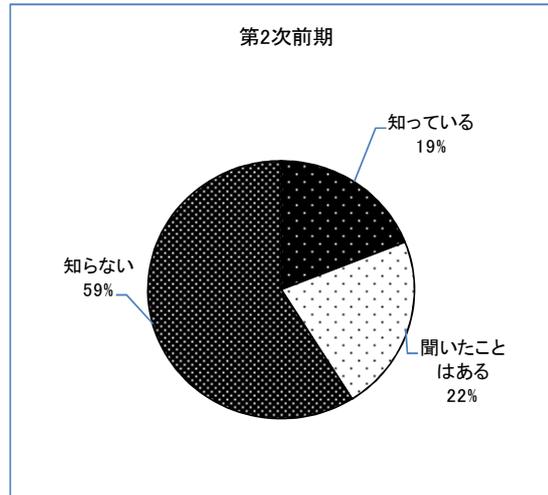
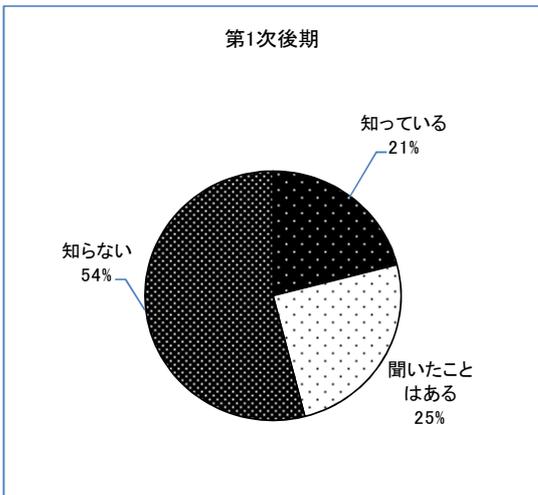
問16 育児休業を取得する意思はありましたか（男性のみ回答）



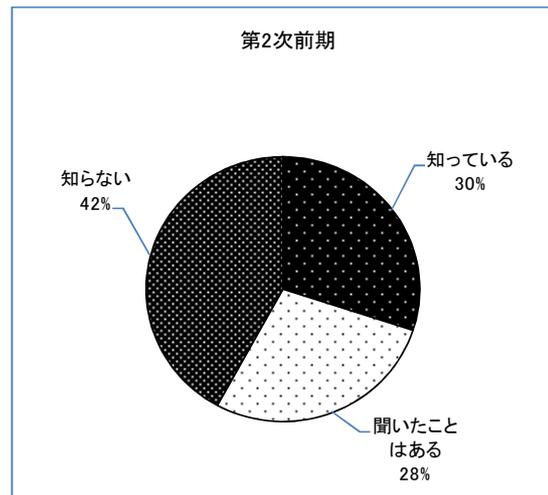
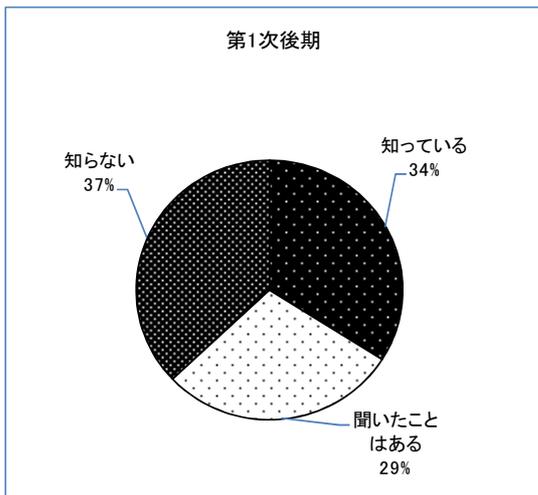
問17 育児を行う職員の時間外勤務や深夜勤務を制限する制度を知っていますか



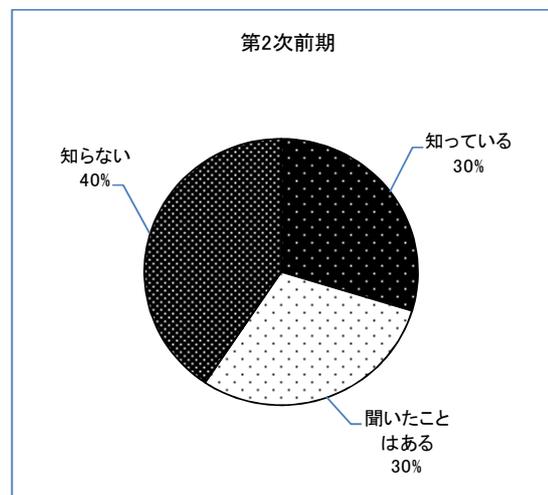
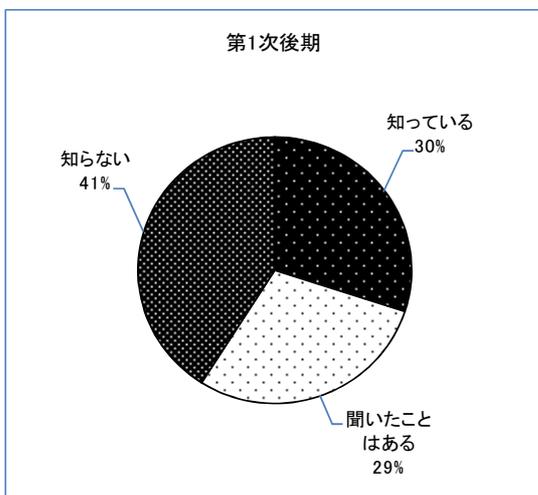
問18 育児を行う職員が保育所や学童保育へ送迎するための早出遅出勤務の制度を知っていますか



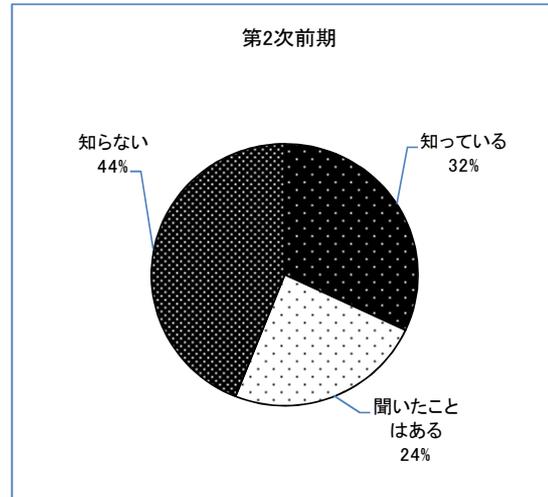
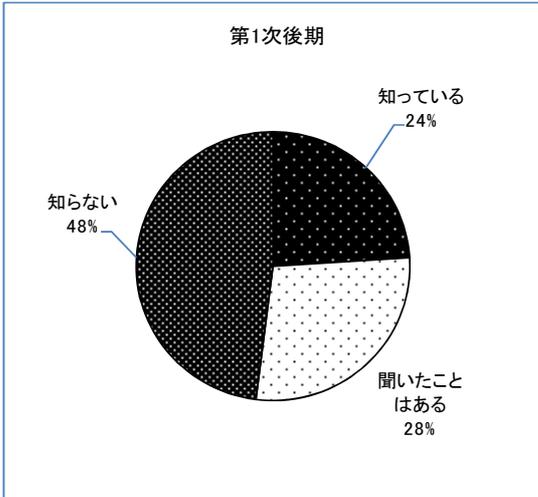
問19 育児を行う職員が授乳等を行うための特別休暇の制度を知っていますか



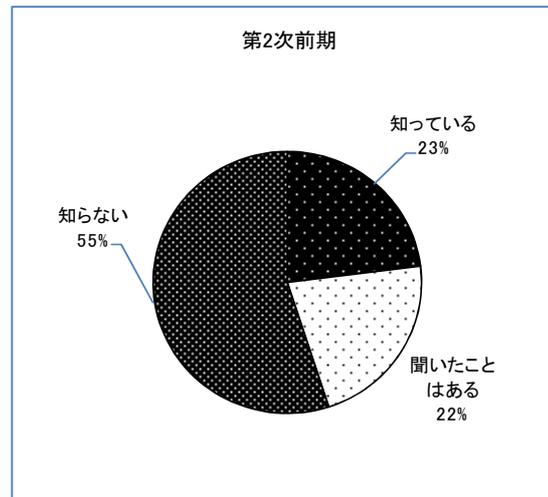
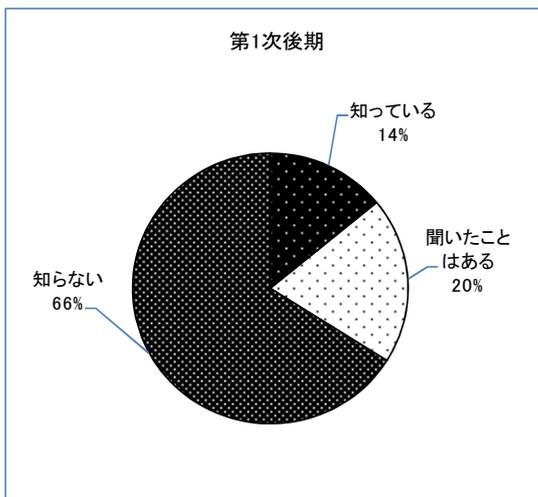
問20 育児を行う職員の子が負傷し、又は疾病にかかった場合、看護するための特別休暇の制度を知っていますか



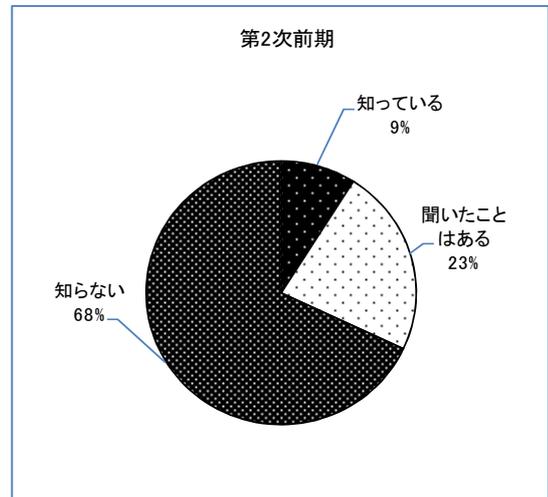
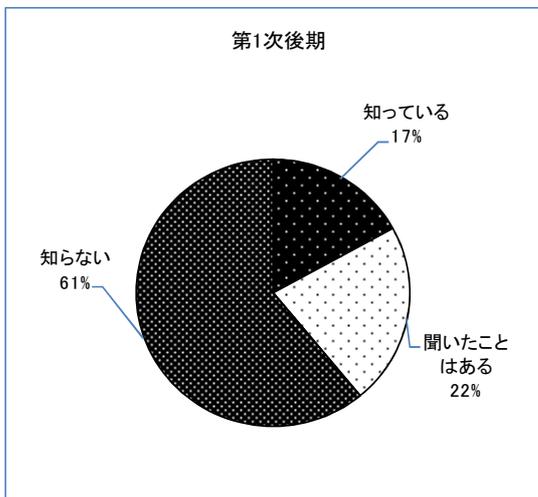
問21 妻の出産に伴う特別休暇の制度を知っていますか



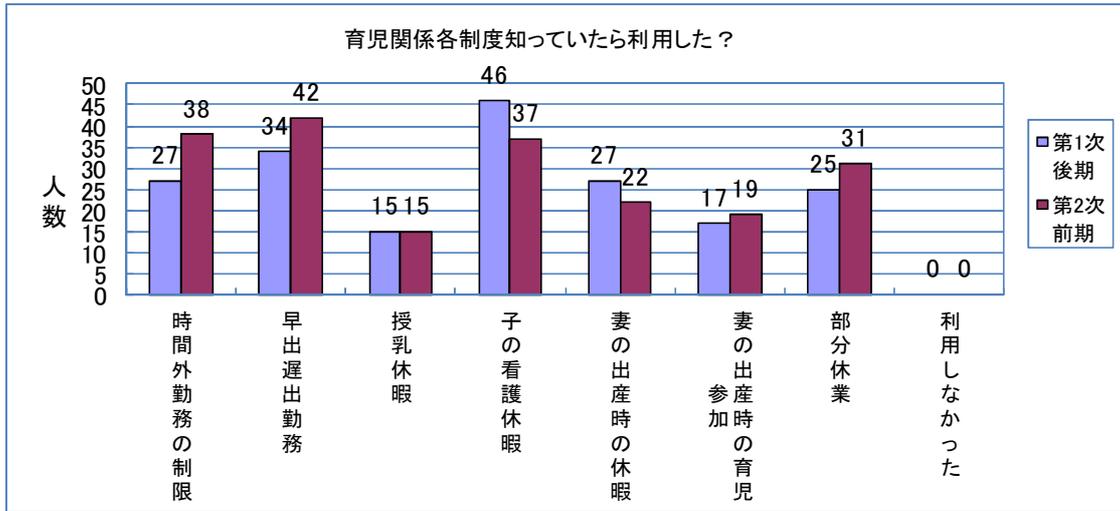
問22 育児を行う職員の妻が出産する場合に、出産前後(各8週間)にその出産にかかる子またはその他の子を養育するための特別休暇の制度を知っていますか



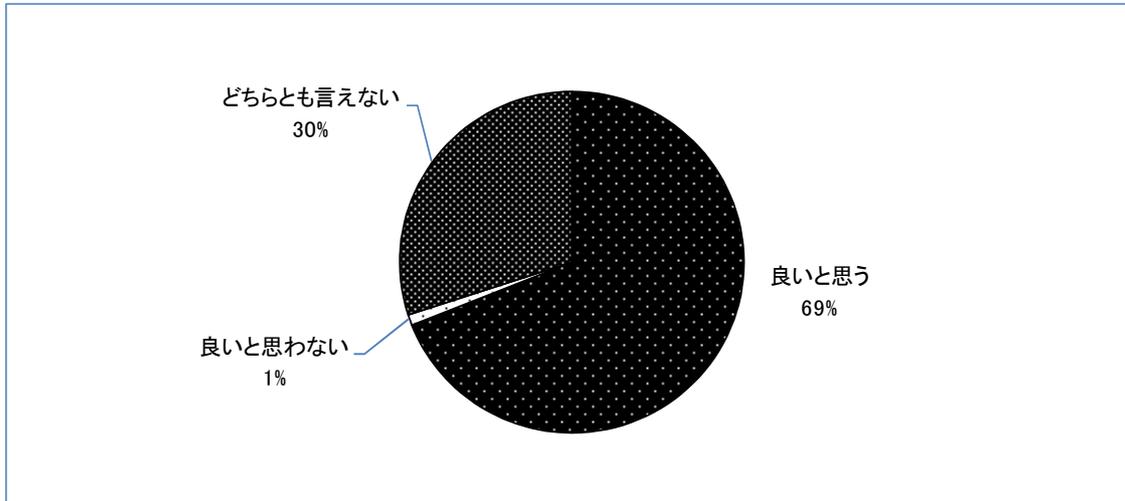
問23 従来の育児休業の他に、働きながら子の養育をするための部分休業の制度を知っていますか



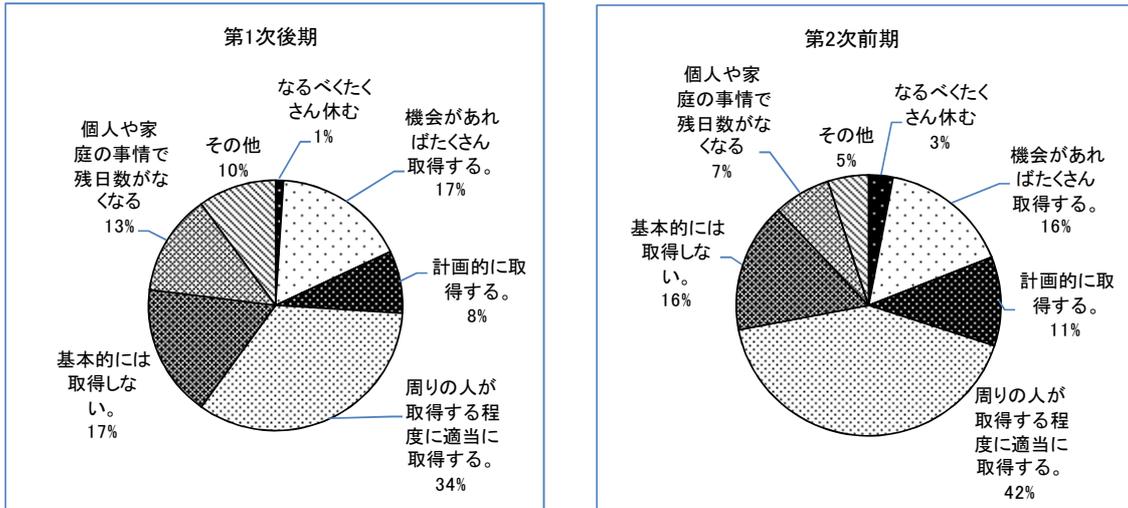
問24 問17から問23で知っていれば利用したと思う制度はありますか (複数回答 可)



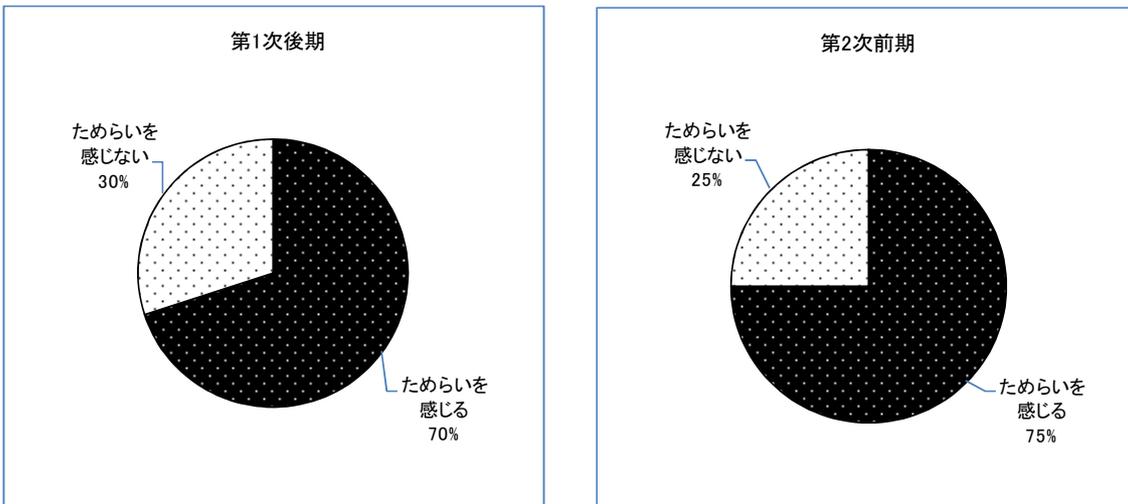
問25 男性が育児休業を取得することについてどう思いますか



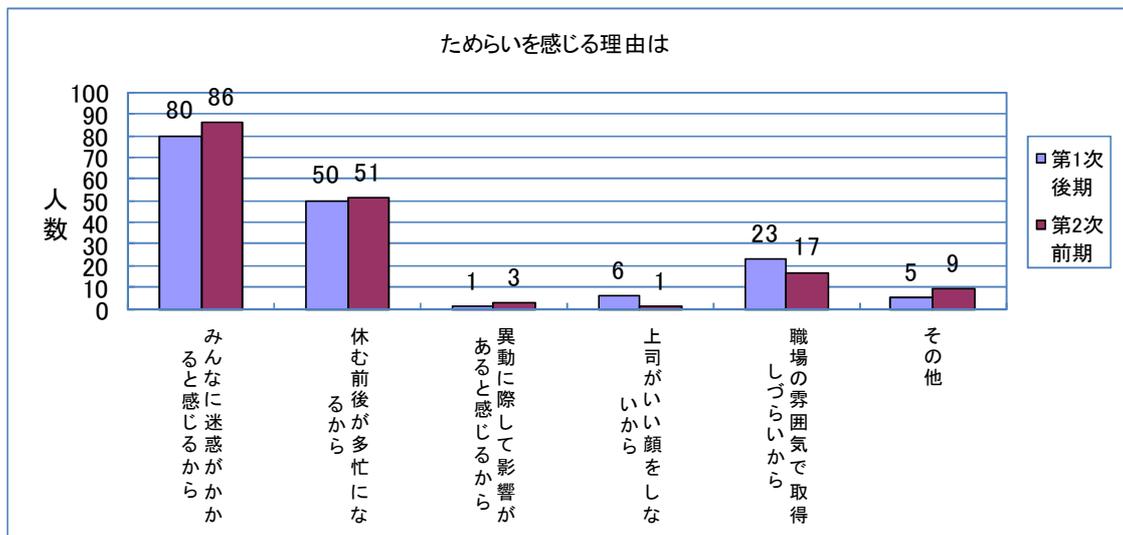
問26 あなたが年次休暇を取得する方針は



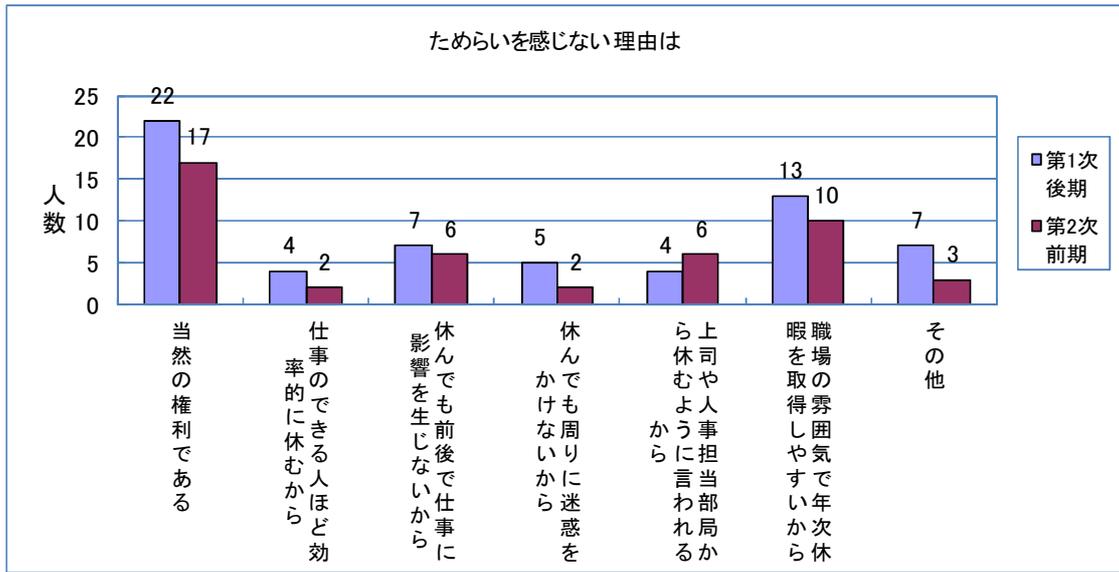
問27 年次休暇を取得することによるためらいを感じますか



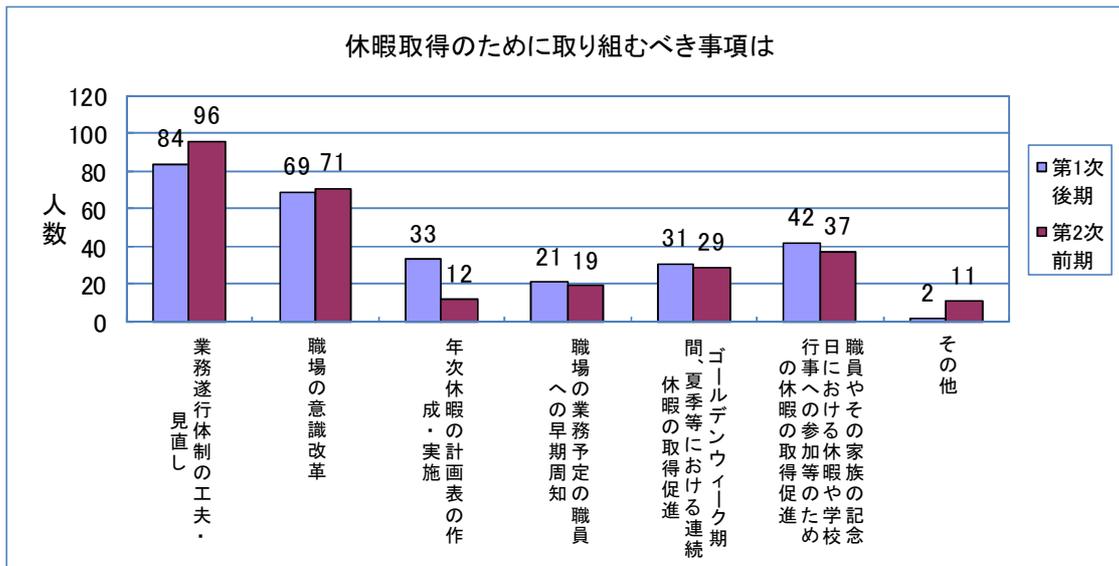
問28 ためらいを感じる理由は (複数回答可)



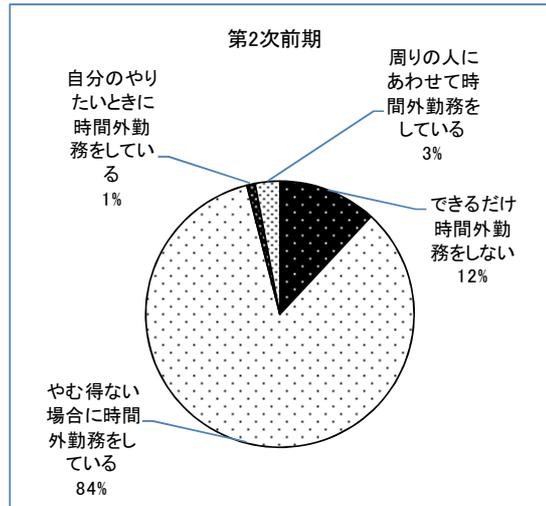
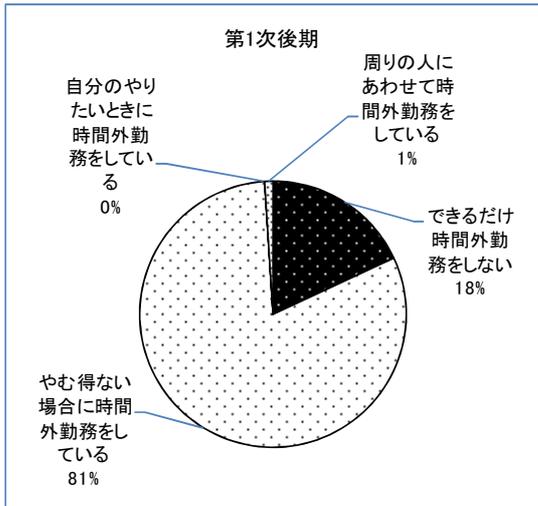
問29 ためらいを感じない理由は (複数回答可)



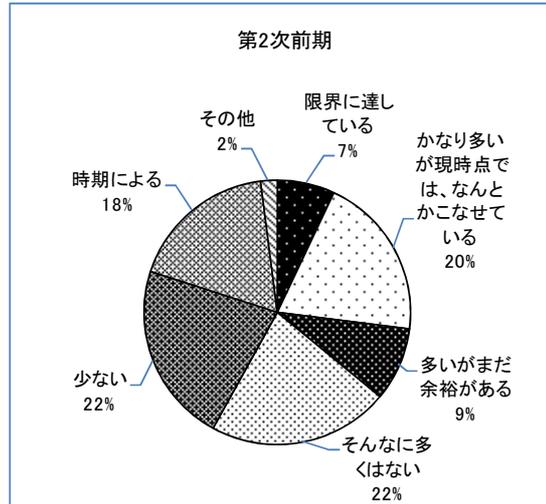
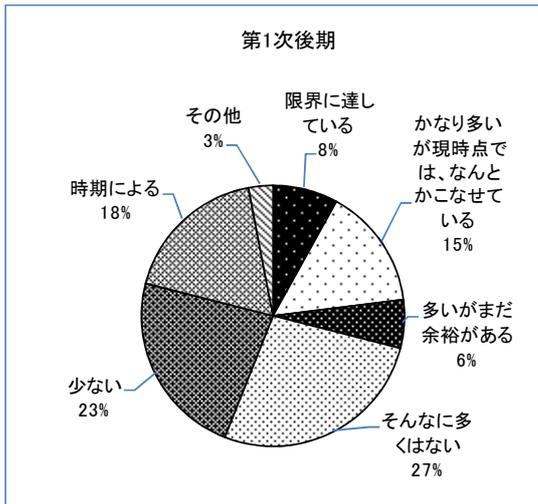
問30 休暇の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項は (複数回答可)



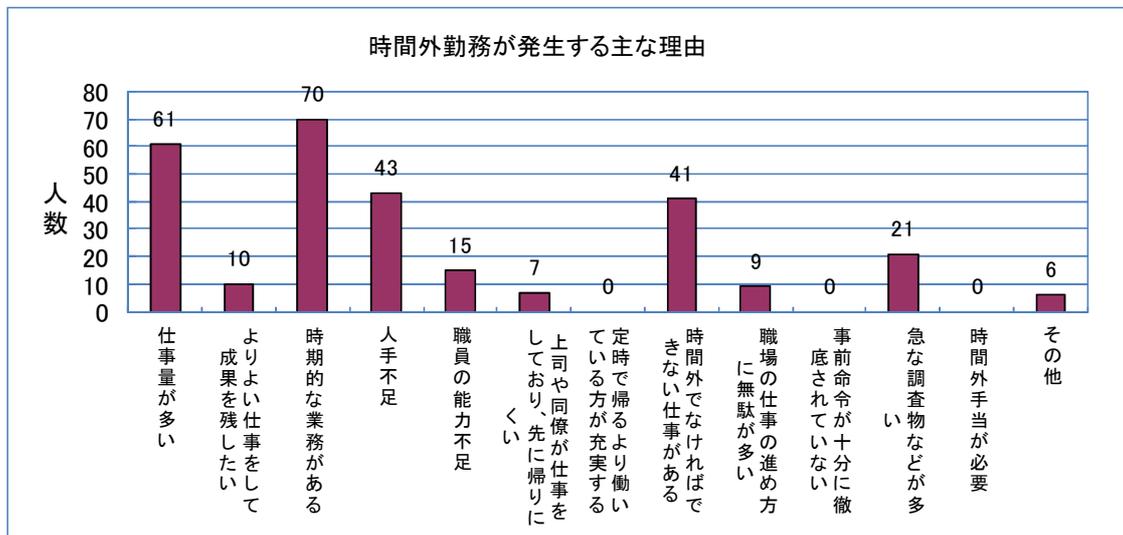
問31 あなたの時間外勤務についての状況は



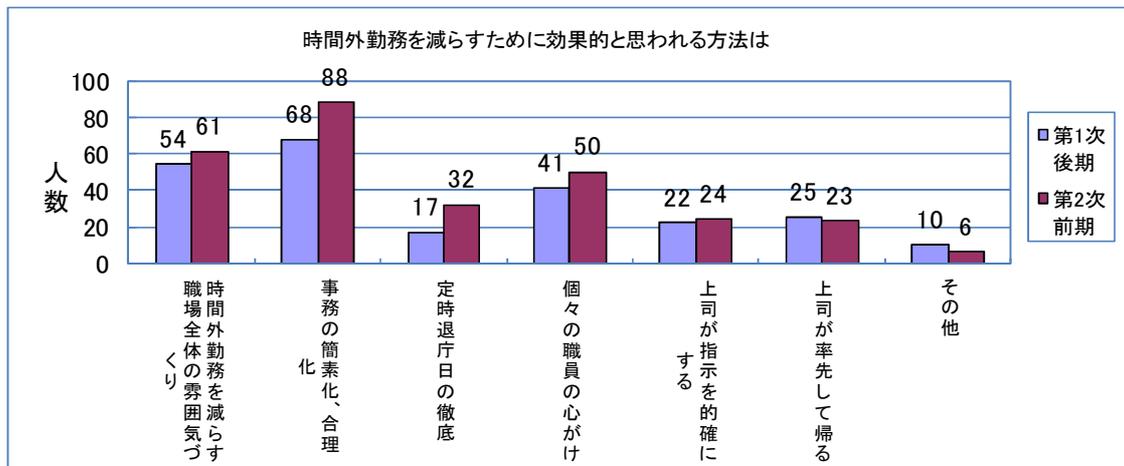
問32 あなたの時間外勤務の量は



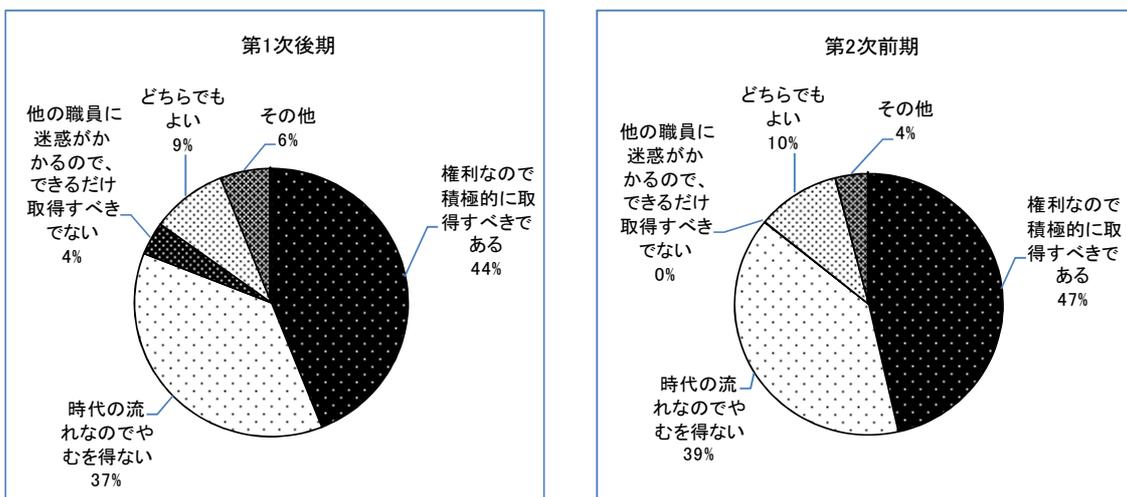
問33 時間外勤務が発生する主な理由は (複数回答可)



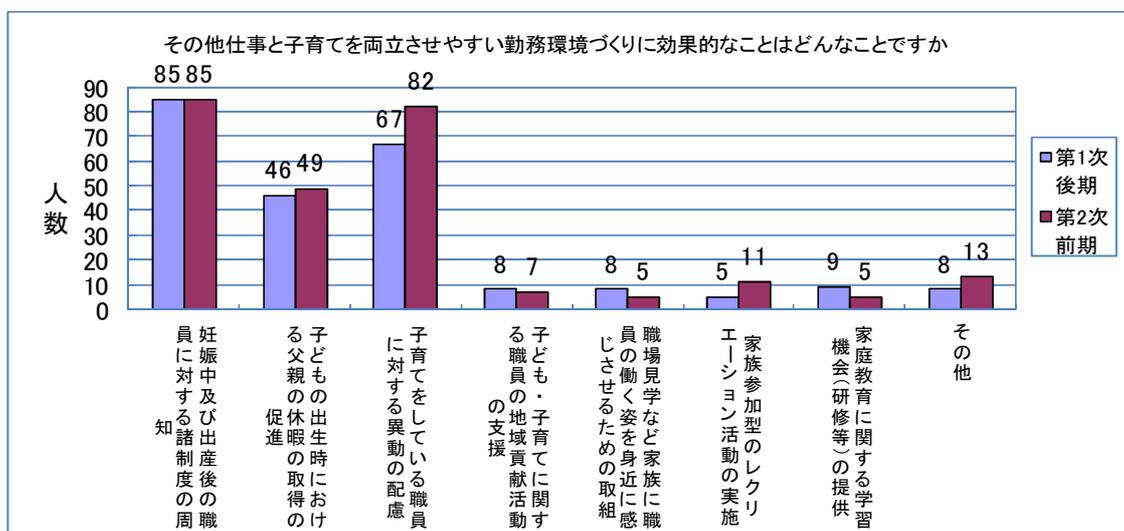
問34 時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法は（複数回答 可）



問35 少子化対策・子育て支援のための休暇・休業制度の取得についてあなたはどのように思いますか



問36 その他仕事と子育てを両立させやすい勤務環境づくりに効果的な事は（複数回答 可）どんなことと思いますか



両立支援策		利用対象		制度の概要等	
		男性職員	女性職員		
育児休業等	育児休業	○	○	(概要) 子を養育するため、一定期間休業することを認める制度 (期間) 子が3歳に達するまで	
	育児短時間勤務	○	○	(概要) 子を養育するため、週38時間45分より短い勤務時間で勤務することを認める制度 (期間) 子が小学校就学の始期に達するまで (その他) 勤務時間は週19時間25分、19時間35分、23時間15分、24時間35分の中から職員が選択	
	部分休業	○	○	(概要) 子を養育するため、1日の勤務時の一部を勤務しないことを認める制度 (期間) 子が小学校就学の始期に達するまで (その他) 1日2時間まで取得可能(30分単位)	
介護休暇	介護休暇	○	○	(概要) 負傷、疾病又は老齢により、2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者(配偶者、父母、子、配偶者の父母等)の介護を行う場合に休業することを認める制度 (期間) 介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する6月の期間内において必要と認められる期間	
休暇制度	産前休暇	○	○	(概要) 8週間以内(多胎妊娠の場合には14週間)に産前予定の女性職員に与えられる休暇 (期間) 産前8週間(多胎妊娠の場合には14週間)前から出産の日まで	
				(概要) 出産した女性職員に与えられる休暇 (期間) 出産の日から8週間 (その他) 産後6週間を経過した職員が申し出て、医師が支障がないと認めた場合には勤務可能	
	産後休暇	○	○	(概要) 生後1年未満の子を養育する職員が授乳や託児所等への送迎を行う場合に与えられる休暇 (期間) 子が1歳に達するまで (その他) 1日2回それぞれ30分以内	
				(概要) 妻の出産に伴う入院の付添い等を行う男性職員に与えられる休暇 (期間) 2日	
	保育時間	○	○	(概要) 妻の出産に伴う入院の付添い等を行う男性職員に与えられる休暇 (期間) 2日	
	配偶者の出産休暇	○		(概要) 妻の出産に伴う入院の付添い等を行う男性職員に与えられる休暇 (期間) 2日	
	育児参加のための休暇	○		(概要) 妻の出産に伴う入院の付添い等を行う男性職員に与えられる休暇 (期間) 5日	
	子の看護休暇	○	○	(概要) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が子を看護する必要がある場合に与えられる休暇 (期間) 年5日(対象となる子が2人以上の場合は年10日)	
	介護休暇	○	○	(概要) 負傷、疾病又は老齢により、2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者(配偶者、父母、子、配偶者の父母等)の介護を行う場合に与えられる休暇 (期間) 年5日(対象となる要介護者が2人以上の場合は年10日)	
	その他	早出遅出勤務	○	○	(概要) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員・学童保育に通う小学校に就学している子を迎えに行く職員に、1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務することを認める制度 (期間) 子が小学校就学の始期に達するまでの間、小学校に就学している子が学童保育に通う間
深夜勤務の制限		○	○	(概要) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の深夜勤務を制限する制度 (期間) 子が小学校就学の始期に達するまで	
時間外勤務の免除 (H22.6～新設)		○	○	(概要) 3歳に達するまでの子を養育する職員の超過勤務を免除する制度 (期間) 子が3歳に達するまで	
時間外勤務の制限		○	○	(概要) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の時間外勤務を月24時間以内かつ年150時間以内に制限する制度 (期間) 子が小学校就学の始期に達するまで	
女性職員に対する措置	深夜勤務及び時間外勤務の制限	○	○	(概要) 妊産婦である女性職員の深夜勤務及び正規の勤務時間以外の勤務を制限する制度 (期間) 妊産婦である期間	
				(概要) 妊産婦である女性職員が健康診査及び保健指導の受診のために勤務しないことを認める制度 (期間) 妊産婦である期間	
	業務軽減等	○	○	(概要) 妊産婦である女性職員の業務の軽減または他の軽易な業務に就かせることを認める制度 (期間) 妊産婦である期間	
				(概要) 妊娠中の女性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があると認められるときに、正規の勤務時間の始め又は終わりで勤務しないことを認める制度 (期間) 妊娠中の期間 (その他) 1日を通じて1時間を越えない範囲	