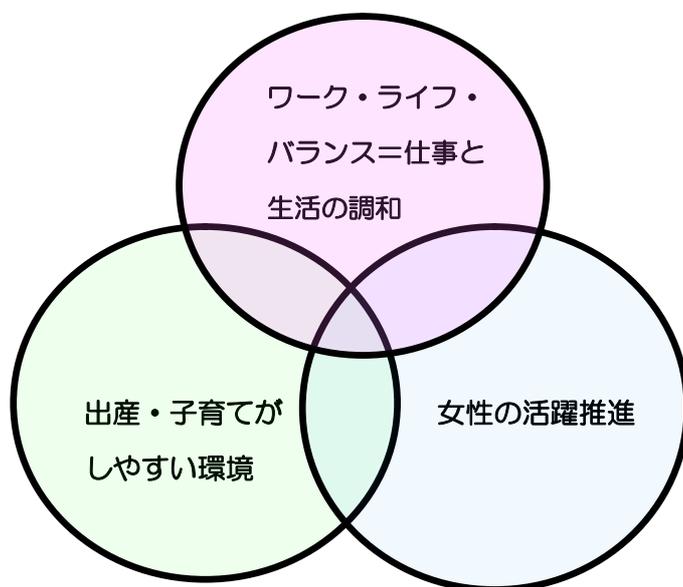


# 名張市特定事業主行動計画

～全ての職員が能力を最大限に発揮して、  
ともにいきいきと活躍できる職場をめざして～



# 目 次

## I. 総 論

- 1. 計画策定の背景と目的 . . . . . 1
- 2. 計画期間 . . . . . 1
- 3. 計画の推進体制等 . . . . . 1

## II. 取組の方向

- 1. 取組方針 . . . . . 2
- 2. 数値目標（成果指標）の設定 . . . . . 2

## III. 具体的な取組内容

### 1. 出産・子育てがしやすい環境の整備に向けて

- (1) 妊娠中及び出産後の職員に対する支援 . . . . . 5
- (2) 子どもの出生時等における男性職員の特別休暇制度の充実 . . . . . 5
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備 . . . . . 6
- (4) 子育て期の職員への支援 . . . . . 6
- (5) 保育所、ファミリーサポートセンター、市立病院院内託児所等の活用 . . . 7

### 2. ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて

- (1) 時間外勤務等の縮減 . . . . . 8
- (2) 休暇の取得の促進 . . . . . 9

### 3. 女性の活躍推進に向けて

- (1) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組 . . . . 11
- (2) 政策決定過程における女性職員の参画拡大 . . . . . 11
- (3) 全ての職員がいきいきと働くことができる職場環境づくり . . . . . 11
- (4) 女性職員のキャリア形成の促進 . . . . . 12
- (5) 女性職員のネットワーク形成の構築 . . . . . 12

## IV. その他の次世代育成支援対策に関する事項

- (1) 子育てバリアフリー . . . . . 12
- (2) 地域貢献活動 . . . . . 12

参考資料：「特定事業主行動計画策定のためのアンケート」調査結果

# I. 総論

## 1. 計画策定の背景と目的

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立し、地方公共団体は、同法に定める基本理念にのっとり、次世代育成支援対策を推進するよう努めなければならないこととされました。名張市及び伊賀南部環境衛生組合（以下「本市等」という。）においては、市長、市議会の議長、市教育委員会、市選挙管理委員会、市代表監査委員、市公平委員会、市農業委員会、市消防長及び伊賀南部環境衛生組合の管理者（以下「市長及び各任命権者」という。）が、平成18年3月に行動計画を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう次世代育成支援対策に取り組んできました。同法の期限が、平成37年3月31日まで延長され、本市等も引き続き、次世代育成支援対策を講じていくこととします。

また、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（以下「女性活躍推進法」という。）が成立（10年間の時限立法）し、地方公共団体は女性活躍推進法に定める基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、これを実施しなければならないこととされました。本市等においては、住民生活に密着した行政を担っていることから、女性の視点や柔軟な発想が重要であるほか、職員に占める女性の割合が増加傾向にあることから、女性職員の活躍は、経営戦略上の重要な課題となっています。

しかしながら、女性職員は、出産や育児、介護等でキャリアの中断や時間制約を受けることが多く、その経験や能力を十分に発揮できない場合もあります。本市等では、これまでの取組の検証や本計画の策定に当たり実施した職員アンケートの結果等から職場の現状や課題を把握し、『全ての職員が能力を最大限発揮でき、ともにいきいきと活躍できる職場』を目指し、女性職員の活躍推進に向けての取組の方向を明らかにするとともに、実効性の高い取組を促すために次世代育成支援対策推進法での取組と併せて、本計画を策定します。

## 2. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。なお、進捗状況や諸事情の変化に対応するため、必要に応じて計画を見直します。

## 3. 計画の推進体制等

### (1) 特定事業主行動計画推進委員会の設置

組織全体で、継続的に、職員の仕事と家庭生活、子育て・介護の両立、女性職員の活躍を推進するため、総務部人事研修室を特定事業主行動計画推進委員会の事務局とし、全庁的な取組を推進します。

また、この推進委員会と、その下部に位置付けたワーキンググループにおいて、計画の実施状況の把握や見直し等を行います。

## (2) 行動計画の周知及び情報共有

計画の推進に当たっては、職員一人一人が主体的に、また、職場の仲間が一緒になって計画を理解し、取り組むことが重要です。

このため、本計画の内容を全職員に周知するとともに、所属長への理解を求め、情報の共有、相談体制の充実等を行い、計画をより良いものにしていくための体制整備に努めます。

## (3) 計画の実施状況の点検及び公表

本計画の実施状況について、職員アンケートの実施等を含め、毎年度点検を行い、取組状況や実績等を毎年1回公表します。

## II. 取組の方向

### 1. 取組方針

次世代育成支援対策のもと、職員が仕事と子育てとを両立できる環境を整えていくことに併せて、女性活躍推進法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条の規定に基づき、市長及び各任命権者において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、そこから見えてくる課題について、共通し改善すべきものから、以下に定める三つの基本方針に基づいて、目標を設定し、取り組んでいきます。

#### 【基本方針1】 出産・子育てがしやすい環境の整備

男女がともに支え合い、安心して出産・育児を行い、円滑に職場復帰した後、仕事と子育ての両立ができるよう、職場としてのサポート体制の確立と支援制度の充実を目指します。

#### 【基本方針2】 ワーク・ライフ・バランスの推進

職員が、それぞれのライフステージにあったワーク・ライフ・バランスを実現し、やりがいを持って働けるよう、支援制度等の活用を促進するとともに、職員の意識・職場風土の醸成や働き方の改革など、仕事と生活の両立のための環境づくりを進めます。

#### 【基本方針3】 女性職員の活躍推進

女性の視点による新たな発想や価値観を施策等に反映し、市民サービスの向上につなげられるよう、女性職員が政策形成過程に参画できる機会を拡大するとともに、職員一人一人の適性に合ったキャリア・アップ支援を進めます。

### 2. 数値目標（成果指標）の設定

達成状況の検証や評価を行い、本計画を着実に推進するため、三つの基本方針ごとに目指すべき達成水準を明確化した数値目標（成果指標）を設定します。

### 【基本方針1】 出産・子育てがしやすい環境の整備

目標数値・・・

男性職員の配偶者出産休暇の取得率100%を目指します。  
(目標達成年度：平成32年度) 平成26年度 54.5%

目標数値・・・

男性職員の育児休業取得人数を3人に増やすことを目指します。  
(目標達成年度：平成32年度) 平成26年度 1人

### 【基本方針2】 ワーク・ライフ・バランスの推進

目標数値・・・

職員1人当たりの年間時間外勤務時間数を200時間に減少できるように目指します。(目標達成年度：平成32年度)  
平成26年度 248時間

目標数値・・・

職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数15日を目指します。  
(目標達成年度：平成32年度) 平成26年度 10.5日

### 【基本方針3】 女性職員の活躍推進

目標数値・・・

市における女性の管理職の割合を全体として35%、一般行政職32%を目指します。(目標達成年度：平成32年度)  
平成26年度 全体27.7%、一般行政職18.1%

目標数値・・・

将来、管理職になりたい(または、どちらかといえばなりたい)と考える女性職員の割合40%を目指します。  
(目標達成年度：平成32年度) 平成27年度 18%

## Ⅲ. 具体的な取組内容

先の三つの取組方針に基づいて、以下のとおり具体的な取組の内容を定めます。  
(■：実施主体)

### 1. 出産・子育てがしやすい環境の整備に向けて

— データ・職員アンケート調査からみる職場の現状 —

□ 育児休業の取得状況（平成 26 年度）

女性 16 人（取得率 100%） 男性 1 人（取得率 4.5%）

※男性の育児休業取得者 過去 5 年間で 2 人

□ 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数（平成 26 年度）

特別休暇の内容	人数（人）	取得率（%）	平均取得日数（日）
配偶者の出産	12	54.5	2
配偶者の出産に伴う子の養育	0	0	0
子の看護	5	4.5	1.6

□ 職員アンケート調査結果より

① 育児休業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（%）

	男性	女性
業務遂行体制の工夫・見直し	58.4	60.9
職場の意識改革	66.3	43.1
休業期間中の経済的支援の拡大	40.0	43.4
職場復帰時の研修等の支援	24.9	28.3
育児休業等の制度の内容に関する情報提供	25.9	27.7
休業者に対する職場の状況に関する情報提供	22.5	25.5
育児休業経験者の体験談等に関する情報提供	14.5	16.3

② 育児休業を取得した際、障害となった事項（%）

	男性	女性
経済的に苦しくなること	33.3	73.0
業務の遂行に支障がないように措置すること	61.1	34.0
昇給等に差がつくこと	11.1	17.0
周囲に前例がなく職場の理解が得にくかったこと	27.8	11.3

③ 育児休業を取得しなかった理由（%）

	男性	女性
自分以外に育児をする人がいたため	71.6	17.6
職場に迷惑をかけるため	35.8	23.5
業務が繁忙であったため	24.9	14.7
職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため	21.0	23.5
家計が苦しくなるため	17.9	14.7
復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなるといったため	5.7	11.8
昇給等に差がつくと思ったため	3.9	5.9
仕事にやりがいを感じていたため	2.6	8.8
配偶者や家族からの反対があったため	0.9	2.9

④ 養育している子どもの年代（人/％）

養育している子どもの年代	職員数（人）	割合（%）
3 歳未満	73	18.2
3 歳～小学校就学前	124	30.9
小学生	157	39.2
中学生以上	215	53.6

— 課題の整理 —

- ・女性職員の育児休業の取得率は過去5年の状況では100%となっていますが、男性職員についてはこれまでの取得実績は2人のみであり、取得率は極めて低い状況にあります。
- ・出産・子育てのための支援制度は一定整備されているものの、各種制度の周知や情報提供のあり方を含め、特に男性職員の活用が十分に進んでいない現状があります。
- ・育児休業中や子育て期の職員に、男女問わず職員の状況に応じたきめ細かい対応や支援を行うこと等により、全ての職員が安心して活躍できる職場環境を整備する必要があります。

(1) 妊娠中及び出産後の職員に対する支援

■ 人事担当室

- ・休暇制度や出産費用等の共済制度について周知徹底を図る。

■ 所属長

- ・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等の制度について周知徹底を図る。
- ・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。
- ・妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じない。

■ 職員

- ・職員の体調を考慮しながら、担当業務等へのサポートを心がける。
- ・妊娠がわかった場合には、できるだけ速やかに所属長に申し出、その後の勤務体制等についての相談を行う。

(2) 子どもの出生時等における男性職員の特別休暇制度の充実

■ 人事担当室

- ・男性職員が子どもの出生時に5日間の休暇を取得できるように制度を充実する。(現行3日)
- ・子どもの出生時等における男性職員の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。

■ 職員

- ・男性職員は、育児の第一歩として、配偶者の出産時における特別休暇及び年次有給休暇を有効に活用する。
- ・職場全体で子どもが生まれる職員をサポートし、出生時の休暇を取得しやすい雰囲気をつくる。

### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

#### ■人事担当室

- ・育児休業の取得手続や共済制度等について情報提供を行う。
- ・職員の育児休業からの円滑な復帰を図り、職員が育児を行いながら仕事で活躍できるよう、育児休業からの復帰時期、復帰後の働き方や将来のキャリアプランに関する助言等を行うなど、育児休業中の職員と情報交換を行うよう努める。
- ・部内の人員配置等によって育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時職員を任用することにより適切な代替要員の確保を図る。
- ・男性職員の育児休暇取得の推進を図るために制度の理解向上を図るためのパンフレット等の作成を行う。
- ・育児休業中の職員に対して、情報提供や気軽に相談できる機会を設ける。
- ・育児休業等を取得したことのみを理由として、昇給等に不利益となるような人事上の取扱いは行わない。

#### ■所属長

- ・育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該所属において業務分担の見直しを検討するとともに、代替要員の確保の検討等を行い、職員が安心して育児休業等を取得できる体制を整備する。
- ・復帰支援として、所属内での事務合理化が行われた場合や制度に変更が生じた場合には情報提供や研修等を行う。

#### ■職員

- ・子どもが3歳になるまでの間については育児休業、小学校就学前までについては部分休業及び育児短時間制度を積極的に活用する。

### (4) 子育て期の職員への支援

#### ■人事担当室

- ・子育て期の職員については、自己申告書等による本人の希望を踏まえつつ、その状況に応じた人事上の配慮に努める。

#### ■所属長

- ・保育所の送迎等を行う職員に対して、勤務時間の割り振りについて配慮を行う。

#### ■子育て期の職員

- ・仕事と子育ての両立のため、特に人事上の配慮を求める場合には、子育ての状況等について、早めに所属長に相談する。

## (5) 保育所、ファミリーサポートセンター、市立病院院内託児所等の活用

### ■人事担当室 ■保育施設担当室

- ・保育施設等に関する情報を収集し、適切なアドバイスに努める。
- ・急な時間外勤務や子どもの急病時に安心して仕事ができるようファミリーサポートセンターや病児・病後児保育施設と連携を密にし、必要な情報提供を行う。

### ■市立病院院内託児所担当室

- ・市立病院院内託児所については、「お泊り保育」の継続等利用者のニーズの反映に努める。

## 2. ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて

### ー データ・職員アンケート調査からみる職場の現状 ー

#### □ 時間外勤務の状況（平成 26 年度）

職員 1 人当たりの年間時間外勤務時間数 248 時間

#### □ 年次休暇・介護休暇取得の状況（平成 26 年度）

職員 1 人当たりの年次休暇の平均取得日数 10.5 日

介護休暇取得者 女性 2 人 男性 0 人

#### □ 職員アンケート調査結果より

##### ① 超過勤務についての考え方（％）

仕事の状況に応じて超過勤務をする	67.4
できるだけ超過勤務をしない	46.4
周りの人程度に超過勤務をする	2.3
超過勤務を減らすことは考えていない	0.8

##### ② 超過勤務を減らすために効果的と思われる方法（％）

事務の簡素化、合理化	69.1
超過勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり	42.3
個々の職員の心がけ	38.1
上司が指示を的確にする	27.8
上司が率先して帰る	14.1
定時退庁日の周知徹底	13.3
その他	12.7

##### ③ 年次休暇が取得しやすい職場か（％）

	男性	女性
取得しやすい	63.6	48.0
取得しにくい	36.4	52.0

#### ④ 年次休暇を取得しにくいと感じる理由（％）

みんなに迷惑がかかると感じる	55.2
後で多忙になる	42.0
職場の雰囲気取得しづらい	27.7
週休日の振替や代休などが多い	24.4
上司がいい顔をしない	14.3
評価、昇給等に悪い影響があると感じる	4.2

#### ⑤ 休暇の取得を推進するために取り組むことが必要と思われる事項（％）

業務遂行体制の工夫・見直し	62.9
職場の意識改革	45.5
リフレッシュ休暇等、連続休暇の取得促進	40.2
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	33.2
年次休暇の計画表の作成	22.9
職場の業務予定の早期周知	22.0

#### — 課題の整理 —

- ・昨年度の職員 1 人当たりの年間時間外勤務時間数は 200 時間を超えていますが、できるだけ超過勤務をしないと考える職員は 5 割近くとなっており、引き続き職員の意識・職場風土の醸成や働き方の改革など、仕事と生活の両立のための環境づくりに取り組む必要があります。
- ・子育てとの両立に加え、超高齢化に伴う介護との両立等、様々な時間的制約の中で、全ての職員が仕事と生活との両立を図れるよう、また、健康維持や能率の向上等の観点からも、時間外勤務の削減、年次休暇の取得促進等を含めた柔軟な働き方の検討が求められています。

#### （１）時間外勤務等の縮減

##### ■ 人事担当室 ■ 所属長

- ・小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務（病院夜間勤務対象者を除く）及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図る。
- ・水曜日、金曜日の「ノー残業デー」に加え、職員の健康管理面、財政面からも所属ごとに原則月 1 回の完全定時退庁日「ノー残業デー<sup>プラス</sup>」を設け、可能な限り職員の定時退庁を図る。

### ■職員

- ・同僚との相互応援体制整備や業務の仕方を工夫すること等により、常に事務の効率的な遂行を心がける。
- ・日頃から、時間外勤務を縮減するように意識し、周りの職員と声を掛け合い退庁する等、時間外勤務縮減の雰囲気づくりに努める。
- ・新たに事業、業務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、既存の事業、業務等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止するなど合理化の推進に努める。
- ・職員一人一人が業務の効率的な遂行に心がける。
- ・会議、打合せ等に関しては、勤務時間内に終えることを原則とする。

## (2) 休暇の取得の促進

### ①年次休暇の取得の促進

#### ■人事担当室 ■所属長

- ・各所属において各職員の年次休暇取得目標日数を設定する等、確実な年次休暇の取得促進に努める。
- ・年1回、年次休暇を利用した連続休暇「リフレッシュ休暇」の取得促進を図る。
- ・各所属職員が家族や自分の誕生日月に「バースデー休暇」を取得し、年次休暇を積極的に取得できるよう周知徹底を図る。

#### ■職員

- ・取得計画を作成すること等により、年次休暇の計画的な取得に努める。
- ・計画を作成する場合には、周りの職員の休暇取得にも配慮する等、お互いに休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努める。
- ・年次休暇と休日、祝日等を組み合わせた連続休暇の取得に努める。
- ・子育て等に必要学校行事（授業参観等）や家族の記念日（家族の誕生日、結婚記念日等）などにおける年次休暇の積極的な取得に努める。

### ②子どもの看護等を行うための特別休暇の取得の促進

#### ■人事担当室 ■所属長

- ・子どもの看護休暇等の特別休暇制度を周知し、希望する職員が安心して取得できる環境を整える。

### ③介護休暇を取得しやすい環境の整備

#### ■人事担当室 ■所属長

- ・介護休暇制度を周知し、希望する職員が安心して取得できる環境を整える。
- ・介護休暇の取得の申出があった場合、事例ごとに当該所属において業務分担の見直しを検討するとともに、代替要員の確保の検討等を行い、職員が安心して介護休暇を取得できる体制を整備する。

### 3 女性の活躍推進に向けて

#### ー データ・職員アンケート調査からみる職場の現状 ー

##### □ 年代別の女性職員比率（平成 26 年度・一般行政職）

50 歳代	40 歳代	30 歳代	20 歳代
17.30%	38.60%	41.30%	38.80%

##### □ 管理職における女性職員の比率（平成 26 年 4 月 1 日現在・全職員）

27.7%

	行政職	医師職	技師職	看護職
総計（人）	165	6	9	11
うち女性（人）	41	0	2	10

##### □ 職員アンケート調査結果より

###### ① 将来、管理職になりたいか（%）

	男性	女性
是非なりたい	13.4	2.2
どちらかといえばなりたい	26.7	15.8
どちらかといえばなりたくない	38.4	33.8
なりたくない	21.6	48.2

###### ② 管理職になりたくない理由（%）

	男性	女性
自分の能力に自信がない	40.9	67.6
管理職の職務内容に魅力がない	42.9	36.5
責任の重い職につきたくない	29.3	38.1
給与等の処遇に見合わない	50.0	14.3
仕事と家庭の両立が難しくなる	13.6	39.3
現在の職位のまま、特定分野の仕事を極めたい	18.2	16.8

###### ③ 管理職への女性の登用について

	男性	女性
男女を問わず、それぞれの事情に合わせて自然体で進めるべき	83.2	89.9
もっと積極的に女性登用を進めるべき	16.1	11.3
あまり女性登用を進めるべきでない	1.2	0.9

#### ④ 女性職員が、今後さらに活躍していくために必要なこと（％）

	男性	女性
休暇や休業制度、時差出勤のさらなる充実	39.0	57.4
家事・育児・介護等の分担に対する管理職・同僚職員の意識高揚	39.3	50.6
男性の家事・育児・介護への参加推進	39.3	38.0
女性職員の意識啓発や能力開発	33.4	28.2
男性に偏っている仕事に、積極的に女性を配置する	43.4	14.4
女性職員が意見や互いに相談できる機会の設定	25.4	31.0
その他	5.4	4.6

#### — 課題の整理 —

- ・ 一般行政職における女性職員の割合は、20歳～40歳代でそれぞれ4割程度と、50歳代に比較して増加しており、出産や育児等のライフイベントに加えて、親の介護など、仕事と生活の両立を図れる環境づくりをさらに推進する必要があります。
- ・ 将来管理職になりたいと考える女性職員は2割にとどまっており、特に「自分の能力に自信がない」と考える女性職員が7割近くとなっていることから、女性職員が能力を発揮できるための職場環境づくりや、キャリア形成支援の取組の充実が必要となっています。

#### (1) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

##### ■ 人事担当室

- ・ 様々な機会を利用して、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。
- ・ 是正が必要な場合は相談窓口を設置し、周知徹底を行う。

#### (2) 政策決定過程における女性職員の参画拡大

##### ■ 人事担当室 ■ 所属長

- ・ 女性の視点や女性の強みを政策等に反映し、多様化する市民ニーズに対応した行政サービスが提供できるよう、女性職員が政策決定過程に参画できる機会を拡大する。

#### (3) 全ての職員がいきいきと働くことができる職場環境づくり

##### ■ 職員

- ・ 長時間労働よりも短時間で成果を出すことを評価できる組織風土を醸成し、固定観念にとらわれない柔軟な発想で仕事を進める。

#### (4) 女性職員のキャリア形成の促進

##### ■ 人事担当室

- ・ 職員の出産や育児、介護等のライフイベントに影響を受けやすい女性職員が、将来の自分のなりたい姿が描けるようキャリア・デザイン等の研修を取り入れる。
- ・ ライフイベント前の女性職員に対して、早期からキャリア・デザインについて学ぶ機会を設ける。
- ・ ライフイベント前の女性職員に対して、様々な職場を経験するよう計画的な人事異動に努める。

#### (5) 女性職員のネットワーク形成の構築

##### ■ 人事担当室

- ・ 身近にロールモデルがないことで、将来のキャリアプランが立て難い、また管理職になることへの不安を感じている女性職員のために、管理職を含む先輩職員との情報交換や意見交換の場を設け、女性職員のネットワーク形成につなげる。

### IV. その他の次世代育成支援対策に関する事項

#### (1) 子育てバリアフリー

- ・ 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等でバリアフリーの取組を推進する。

#### (2) 地域貢献活動

##### ① 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ・ PTA、子ども会等、子どもの健全育成に関する地域活動等に積極的に参加する。

##### ② 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ・ 交通事故、性犯罪、その他多様化する危機等から子どもを守り、安全な環境で安心して育てることができるよう、地域の防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援活動等に積極的に参加する。

## 「特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査」結果

1. 調査対象者 全職員 833名 (再任用職員、臨時職員、育児休業・病気休暇中の職員を除く。)
2. 調査方法 パソコンが配備されている職員については、電子掲示板に設問肢を掲示、回答用紙のみを個別に配布・回収。それ以外の職員については個別にアンケートを配布・回収し実施。
3. 調査期間 平成28年1月15日から1月22日まで
4. 有効回答数 748名 (回収率: 89.7%)

### 5. アンケート結果の概要

#### <アンケート結果から判明した現状と課題>

##### 【育児休業関連】

- 子どもを養育している職員は、全体の約半数を超えており、うち約2割の職員が3歳未満の、約3割の職員が3歳～小学校就学前の子どもを養育。(問5)
- 子どもが生まれたとき、育児休業を取得した職員は約4割。(問7)
- 育児休業取得促進に必要な事項は、業務体制の見直し、意識改革、経済的支援。(問6)
- 育児休業取得の際に障害となる事項は、経済的な問題が約7割。(問9)
- 育児休業を取得しなかった理由は、職場に迷惑をかける、業務が繁忙、職場の取得しにくい雰囲気、2～3割。(問11)

##### 【年次休暇関連】

- 年次休暇については、約4割の職員が取得しにくいと回答。その理由は、みんなに迷惑がかかると感じる、後で多忙になる、職場の雰囲気。(問12、問13)
- 年次休暇取得促進に必要な事項は、業務体制の工夫、意識改革、連続休暇の取得促進。(問14)

##### 【超過勤務関連】

- 超過勤務については、仕事の状況に応じてする、できるだけ超過勤務をしないとの回答が多く、やむを得ず超過勤務を行っている実態。(問15)
- 超過勤務を減らすための効果的な方法は、事務の簡素・合理化、職場の雰囲気づくり。(問16)

##### 【女性活躍関連】

- 将来、管理職になりたくない、どちらかといえばなりたくないと思う職員は約7割。その理由は、能力に自信がない、職務内容に魅力がない、責任の重い職につきたくない。(問17、問18)
- 管理職への女性登用は、それぞれの事情に合わせて自然体で進めるべきが約9割。(問19)
- 女性職員の活躍推進には、休暇・時差出勤制度の充実、家事・育児・介護への男性の参加促進と職場の意識高揚、女性職員の能力開発等に取り組むべきとの回答。(問20)

## 【調査結果の概要】

(注意事項)

- ・数値は各設問についての回答者総数(非該当及び無回答を除く。)を100とした比率です。四捨五入の関係で合計が100.0%にならない場合があります、また、複数回答の場合は合計が100.0%を超える場合があります。
- ・アンケートでは、自由記載による回答欄を設けた設問がありますが、紙面の都合上、自由記載欄の記述を割愛しています。

### I 回答者の御自身のことについてお伺いします

問1 あなたの性別はどちらですか。 【回答者総数:748人】

- 1 男性(55.7%)      2 女性(44.3%)

男性	55.7
女性	44.3

問2 あなたの年齢について、当てはまるものに○をつけてください。 【回答者総数:748人】

- 1 19歳以下(0.5%)    2 20～29歳(13.5%)    3 30～39歳(22.5%)  
4 40～49歳(33.0%)    5 50歳以上(30.5%)

	1	2	3	4	5
男性	0.5	12.5	22.5	30.9	33.6
女性	0.6	14.8	22.4	35.6	26.6

問3 あなたの職種は何ですか。 【回答者総数:748人】

- 1 事務職(保健師を含む)(37.7%)    2 技術職(9.4%)  
3 保育士・幼稚園教諭(7.9%)  
4 教職員(看護教員及び、三重県教育委員会からの派遣職員)(2.8%)  
5 医療職(医師・看護師・技師)(21.4%)    6 消防職(15.0%)  
7 現業職(5.9%)

	1	2	3	4	5	6	7
男性	42.2	14.9	1.0	2.2	8.2	26.9	4.8
女性	32.0	2.4	16.6	3.6	38.1	0.0	7.3

問4 現在、あなたは子どもを養育していますか。【回答者総数:747人】

- 1 養育している(54.1%) 2 養育していない(45.9%)

	1	2
男性	57.1	42.9
女性	50.3	49.7

問5 養育している子どもの年代は、次のどの項目に当てはまりますか。当てはまるもの全てを選んでください。【回答者総数:401人】

- 1 3歳未満(18.2%) 2 3歳～小学校就学前 (30.9%) 3 小学生(39.2%)  
4 中学生以上(53.6%)

	1	2	3	4
男性	23.1	30.7	37.8	51.3
女性	11.0	31.3	41.1	57.1

**育児休業の取得についてお伺いします**

問6 育児休業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として当てはまるもの全てを選んでください。【回答者総数:738人】

- 1 業務遂行体制の工夫・見直し(59.5%)
- 2 職場の意識改革(56.1%)
- 3 休業期間中の経済的支援の拡大(41.5%)
- 4 育児休業等の制度の内容に関する情報提供(26.4%)
- 5 職場復帰時の研修等の支援(26.7%)
- 6 休業者に対する職場の状況に関する情報提供(23.8%)
- 7 育児休業経験者の体験談等に関する情報提供(15.3%)
- 8 その他(具体的に ) (4.2%)

	1	2	3	4	5	6	7	8
男性	58.4	66.3	40.0	24.9	25.9	22.5	14.5	4.6
女性	60.9	43.1	43.4	28.3	27.7	25.5	16.3	3.7

問7 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。【回答者総数:447人】

- 1 取得した(36.0%)
- 2 取得しなかった(64.2%)
- 3 非該当

	1	2
男性	2.3	97.7
女性	83.3	17.2

問8 育児休業を取得した動機について当てはまるもの全てを選んでください。【回答者総数:166人】

- 1 子どもの世話をするのは親として当然だから(91.0%)
- 2 子どもの世話をすることが自分にとってプラスになるから(48.2%)
- 3 子どもの世話をすることに興味があったから(28.3%)
- 4 配偶者が希望したから(7.8%)
- 5 配偶者が病弱だから(0.0%)
- 6 その他(具体的に ) (10.2%)
- 7 非該当

	1	2	3	4	5	6
男性	75.0	25.0	50.0	37.5	0.0	12.5
女性	91.8	49.4	27.2	6.3	0.0	10.1

問9 育児休業を取得した際、障害となった事項として、当てはまるもの全てを選んでください。

【回答者総数:159人】

- 1 経済的に苦しくなること (68.6%)
- 2 業務の遂行に支障がないように措置すること( 37.1%)
- 3 昇給等に差がつくこと (16.4%)
- 4 周囲に前例がなく職場の理解が得にくかったこと(13.2%)
- 5 その他(具体的に ) (3.8%)
- 6 非該当

	1	2	3	4	5
男性	33.3	61.1	11.1	27.8	0.0
女性	73.0	34.0	17.0	11.3	4.3

問10 育児休業を取得した感想として、当てはまるもの全てを選んでください。

【回答者総数:161人】

- 1 子育ての大変さと喜びを実感した(90.7%)
- 2 同僚にも育児休業を取得することを勧めたい(54.0%)
- 3 今後もできる限り育児を分担したい(23.6%)
- 4 育児休業は今回限りとしたい(1.9%)
- 5 子育てから得られたものは少なかった(0.0%)
- 6 その他(具体的に ) (3.1%)
- 7 非該当

	1	2	3	4	5	6
男性	63.6	45.5	27.3	9.1	0.0	0.0
女性	92.7	54.7	23.3	1.3	0.0	3.3

問11 なぜ育児休業を取得しなかったのですか。当てはまるもの全てを選んでください。

【回答者総数:263人】

- 1 自分以外に育児をする人がいたため(64.6%)
- 2 職場に迷惑をかけるため(34.2%)
- 3 業務が繁忙であったため(23.6%)
- 4 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため(21.3%)
- 5 家計が苦しくなるため(17.5%)
- 6 昇給等に差がつくと思ったため(4.2%)
- 7 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(6.5%)
- 8 仕事にやりがいを感じていたため(3.4%)
- 9 配偶者や家族からの反対があったため(1.1%)
- 10 その他(具体的に ) (14.4%)
- 11 非該当

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
男性	71.6	35.8	24.9	21.0	17.9	3.9	5.7	2.6	0.9	9.2
女性	17.6	23.5	14.7	23.5	14.7	5.9	11.8	8.8	2.9	50.0

## 休暇の取得についてお伺いします

問12 あなたの職場は、年次休暇が取得しやすい環境ですか。【回答者総数:746人】

- 1 取得しやすい(56.7%) 2 取得しにくい(43.3%)

	1	2
男性	63.6	36.4
女性	48.0	52.0

問13 取得しにくいと感じる理由として、当てはまるもの全てを選んでください。

【回答者総数:357人】

- 1 みんなに迷惑がかかると感じる(55.2%)
- 2 職場の雰囲気取得しづらい(27.7%)
- 3 後で多忙になる(42.0%)
- 4 上司がいい顔をしない(14.3%)
- 5 評価、昇給等に悪い影響があると感じる(4.2%)
- 6 週休日の振替や代休などが多い(24.4%)
- 7 その他(具体的に ) (20.2%)
- 8 非該当

	1	2	3	4	5	6	7
男性	58.0	24.7	53.7	13.6	6.2	18.5	19.1
女性	52.8	30.3	32.3	14.9	2.6	29.2	21.0

問14 休暇の取得を推進するために取り組むことが必要と思われる事項として、当てはまるもの全てを選んでください。【回答者総数:741人】

- 1 業務遂行体制の工夫・見直し(62.9%)
- 2 職場の意識改革(45.5%)
- 3 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(33.2%)
- 4 リフレッシュ休暇等、連続休暇の取得促進(40.2%)
- 5 職場の業務予定の早期周知(22.0%)
- 6 年次休暇の計画表の作成(22.9%)
- 7 その他(具体的に ) (9.7%)

	1	2	3	4	5	6	7
男性	61.1	46.1	30.0	37.0	22.2	21.7	10.6
女性	65.1	44.6	37.3	44.3	21.7	24.5	8.6

## 超過勤務についてお伺いします

問15 超過勤務について、あなたの考えに方に近いものを全て選んでください。

【回答者総数:743 人】

- 1 仕事の状況に応じて超過勤務をする (67.4%)
- 2 できるだけ超過勤務をしない (46.4%)
- 3 周りの人程度に超過勤務をする (2.3%)
- 4 超過勤務を減らすことは考えていない (0.8%)

	1	2	3	4
男性	66.0	46.5	1.9	1.4
女性	69.2	46.3	2.7	0.0

問16 超過勤務を減らすために効果的と思われる方法について、当てはまるもの全てを選んでください。

【回答者総数:738 人】

- 1 事務の簡素化、合理化(69.1%)
- 2 超過勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり(42.3%)
- 3 個々の職員の心がけ(38.1%)
- 4 上司が指示を的確にする(27.8%)
- 5 上司が率先して帰る(14.1%)
- 6 定時退庁日の周知徹底 (13.3%)
- 7 その他(具体的に ) (12.7%)

	1	2	3	4	5	6	7
男性	68.8	38.5	38.0	30.5	14.7	12.7	12.5
女性	69.6	47.2	38.2	24.2	13.4	14.0	13.0

## 女性活躍推進法に関することについてお伺いします

★女性活躍推進法の目的は、「女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る」とし、本法の基本原則は、下記のとおりとしています。

- ・女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- ・職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- ・女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

問17 あなたは、将来、管理職になりたいと思いますか。【回答者総数:570人】

- 1 是非なりたい (7.9%)
- 2 どちらかといえばなりたい (21.4%)
- 3 どちらかといえばなりたくない (36.1%)
- 4 なりたくない (34.6%)
- 5 非該当(現在、管理職)

	1	2	3	4
男性	13.4	26.7	38.4	21.6
女性	2.2	15.8	33.8	48.2

問18 管理職になりたくない理由について、当てはまるもの全てを選んでください。

【回答者総数:442人】

- 1 管理職の職務内容に魅力がない(39.4%)
- 2 自分の能力に自信がない(55.7%)
- 3 責任の重い職につきたくない(34.2%)
- 4 仕事と家庭の両立が難しくなる(27.8%)
- 5 給与等の処遇に見合わない(30.3%)
- 6 現在の職位のまま、特定分野の仕事を極めたい(17.4%)
- 7 その他( ) (2.7%)
- 8 非該当

	1	2	3	4	5	6	7
男性	42.9	40.9	29.3	13.6	50.0	18.2	3.5
女性	36.5	67.6	38.1	39.3	14.3	16.8	2.0

問19 管理職への女性の登用について、あなたの考えに方に近いものを選んでください。

【回答者総数： 742 人】

- 1 もっと積極的に女性登用を進めるべき (14.0%)
- 2 男女を問わず、職員それぞれの事情に合わせて自然体で進めるべき (86.1%)
- 3 あまり女性登用を進めるべきでない(1.1%)

	1	2	3
男性	16.1	83.2	1.2
女性	11.3	89.9	0.9

問20 本市の女性職員が、今後さらに活躍していくために必要なことは何だと思いませんか。当てはまるもの全てを選んでください。【回答者総数：736 人】

- 1 休暇や休業制度、時差出勤をさらに充実させる (47.1%)
- 2 現在、男性に偏っている仕事に、積極的に女性を配置する (30.6%)
- 3 家事・育児・介護の分担に対する管理職員や同僚職員の意識を高める (44.3%)
- 4 男性の家事・育児・介護への参加を推進する (38.7%)
- 5 女性職員が意見や互いに相談できる機会を設ける (27.9%)
- 6 女性職員の意識啓発や能力開発を促す (31.1%)
- 7 その他( ) (5.0%)

	1	2	3	4	5	6	7
男性	39.0	43.4	39.3	39.3	25.4	33.4	5.4
女性	57.4	14.4	50.6	38.0	31.0	28.2	4.6