

次世代育成支援対策推進法に基づく  
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 調査概要

### (1) 調査目的

平成15年7月に、国、地方公共団体、事業主等が取り組むべき内容を盛り込んだ「次世代育成支援対策推進法」が成立し、地方公共団体においても平成16年度末までに、職員の仕事と家庭の両立支援、働き方等の見直しに関する計画である「特定事業主行動計画」を策定し、平成17年4月1日から取り組むこととされた。伊賀市でも同計画策定のため、職員の意見・要望を調査することを目的とする。

### (2) 調査期間

平成17年2月8日～2月22日

### (3) 調査方法

配付回収法による無記名回答

### (4) 調査対象

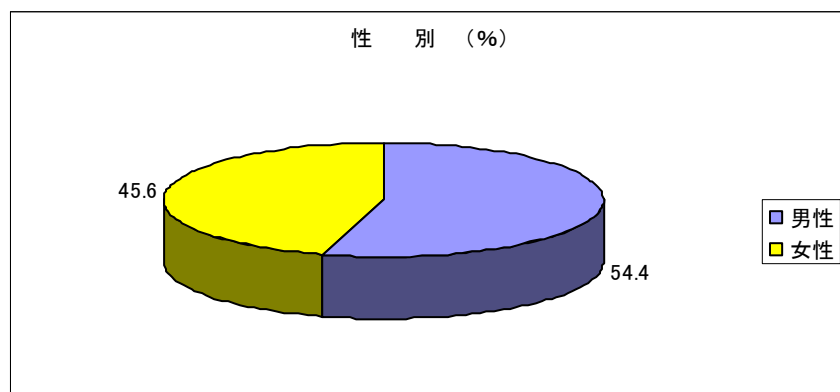
臨時職員、嘱託職員を除く伊賀市職員 1,515名

### (5) 調査状況

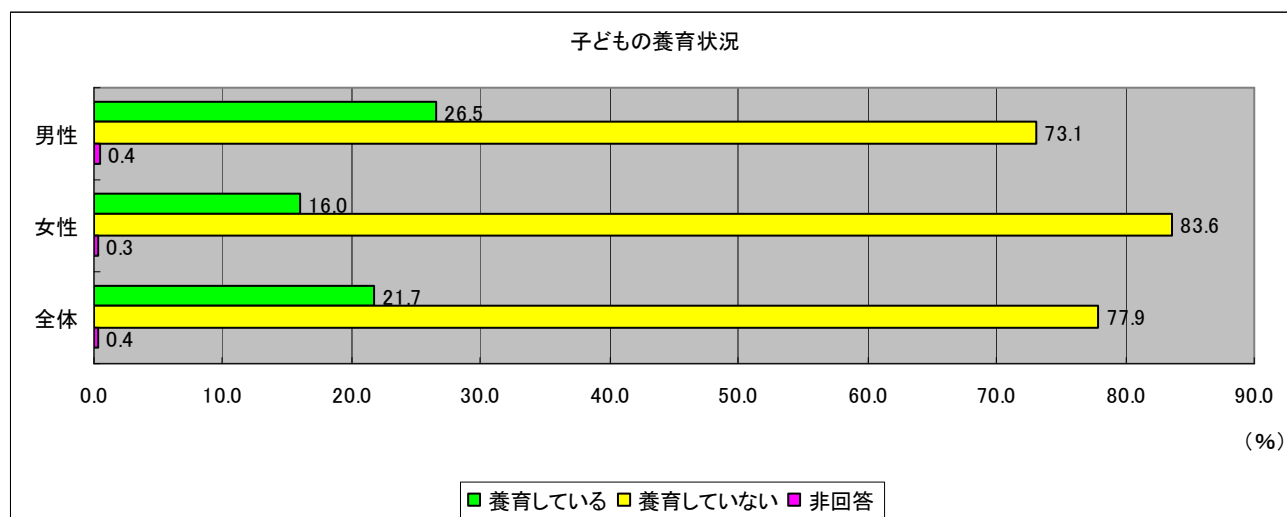
回収数	1,310
集計除外数	12
集計対象数	1,298
有効回答率	85.7%

## II 回答者の属性

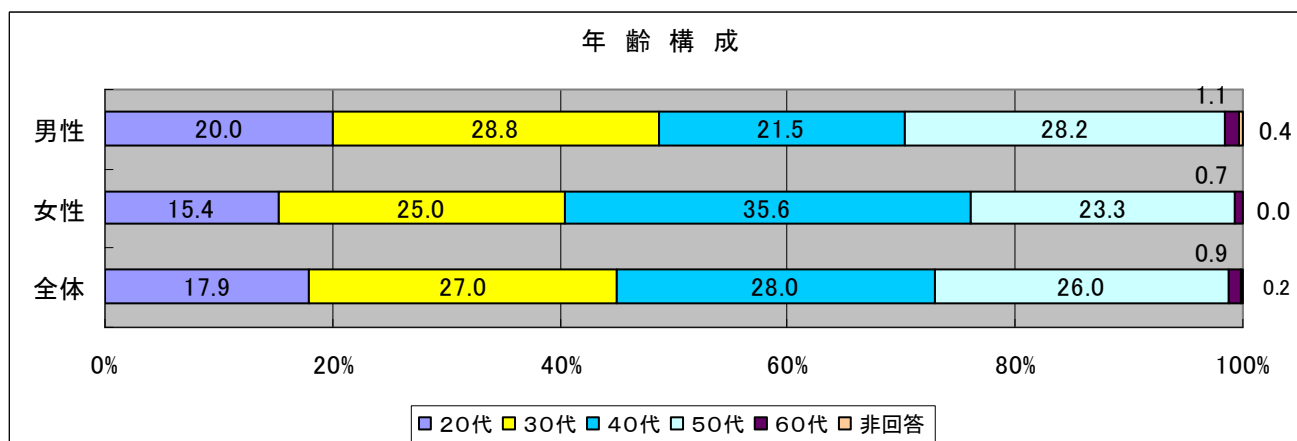
### (1) 性別



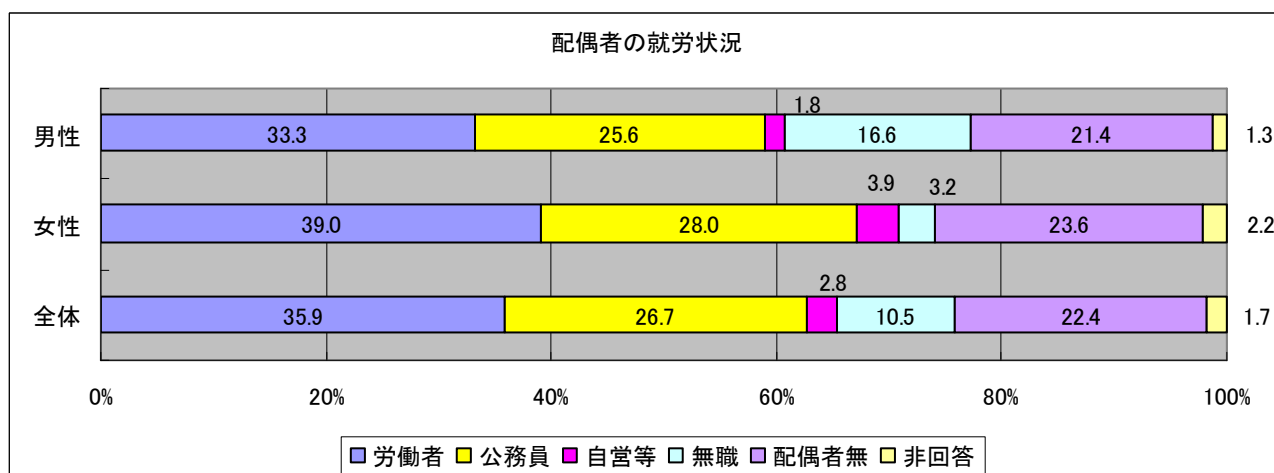
## (2) 子どもの養育状況



## (3) 年齢構成



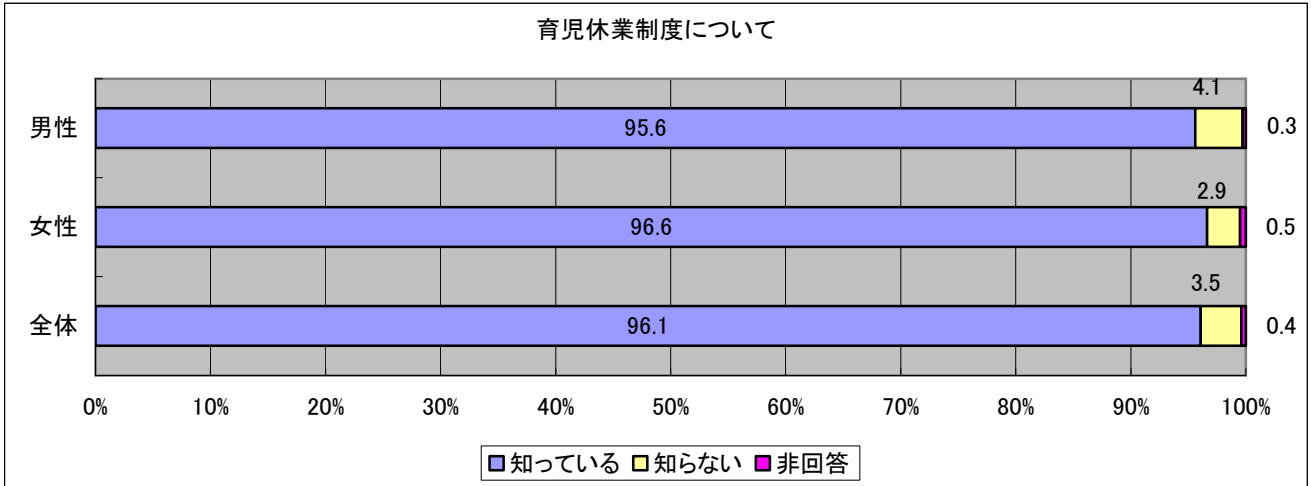
## (4) 配偶者の就労状況



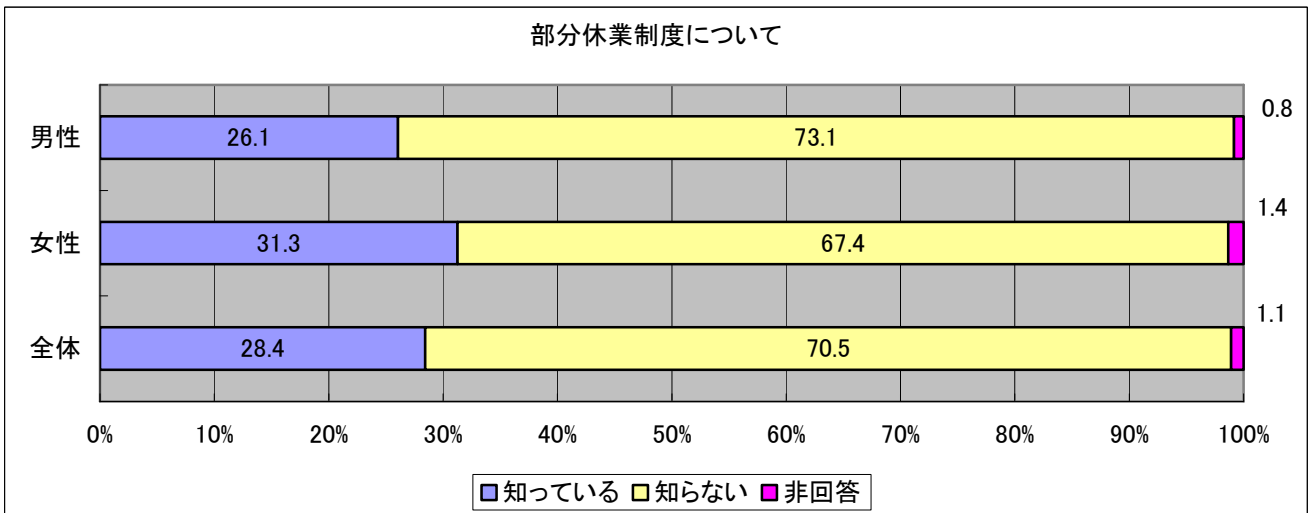
### Ⅲ 調査結果

#### 既存の諸制度の認知について

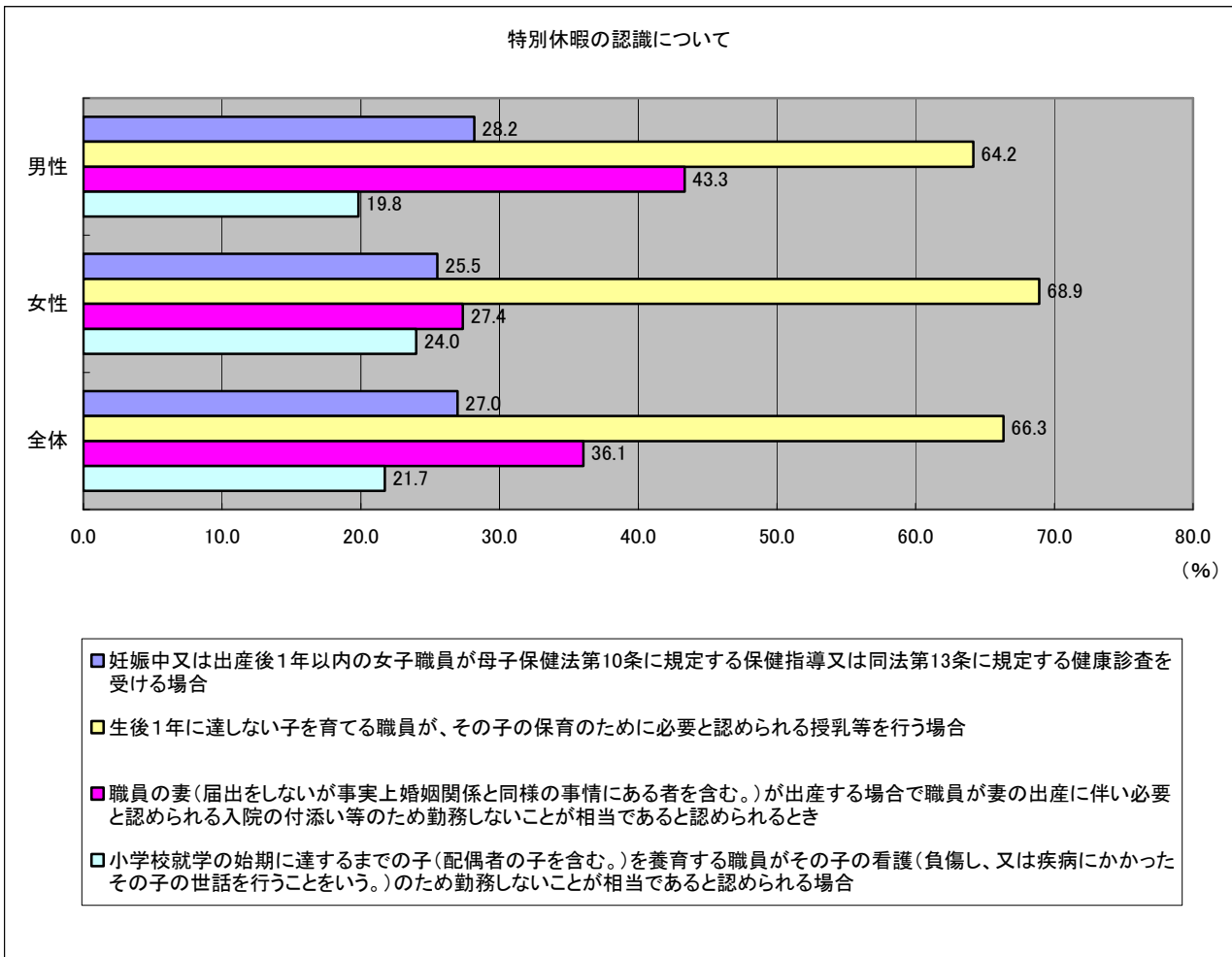
##### (1) 育児休業制度について (問5)



##### (2) 部分休業制度について (問6)



(3) 特別休暇制度の認知について (問15) (M.A)

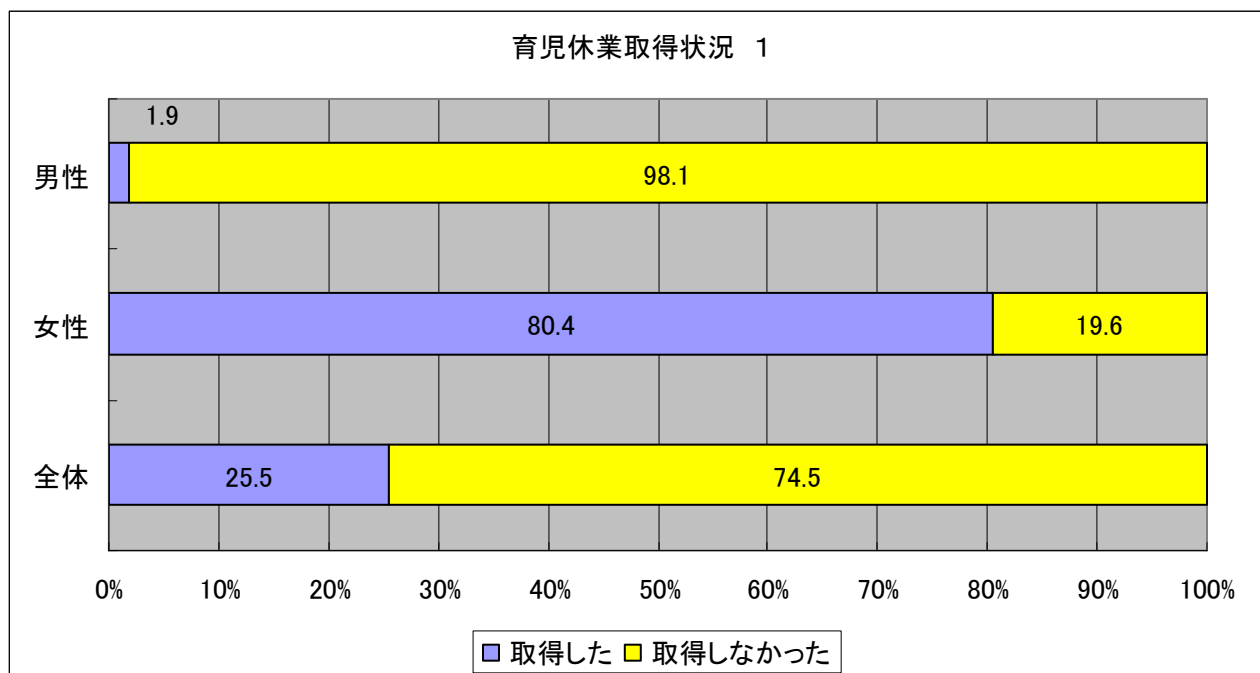


【考 察】

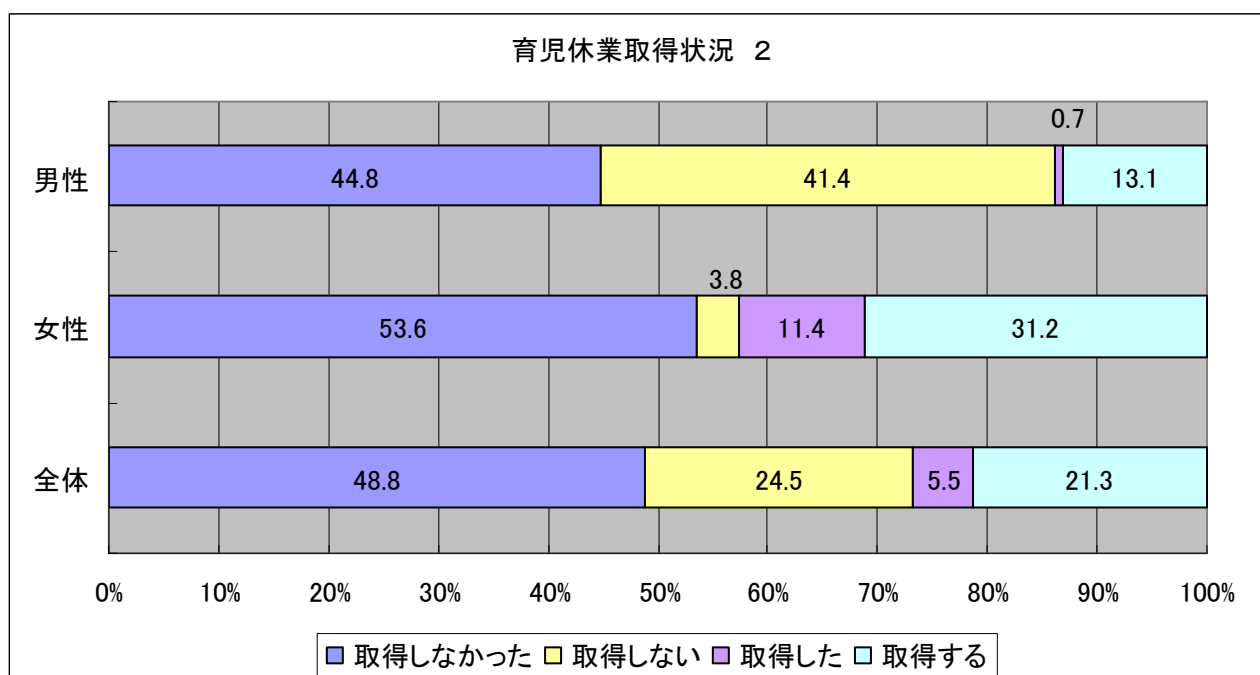
育児休業制度については男女ともに96%程度と高い認知率であるが、部分休業や特別休暇についての認知度は低い。子どもの出生時における父親の特別休暇や子どもの看護休暇等の制度のほか、母性保護や出産費用の給付等の経済的支援措置等についても、グループウェアの掲示板やキャビネットを活用するなどの周知方法の検討が必要と思われる。

育児休業の取得について

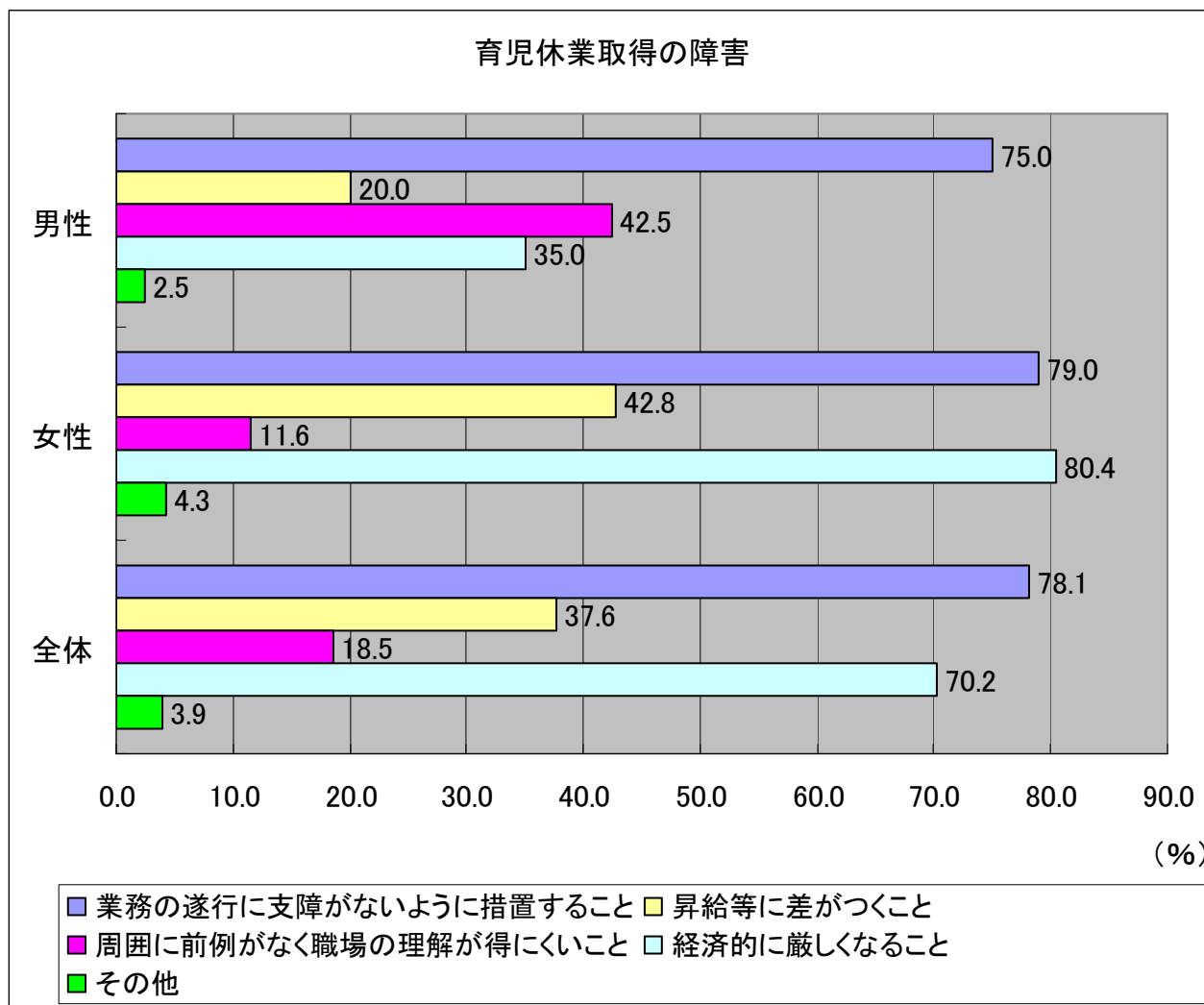
(1) 育児休業を取得しましたか (対象：現在子どもを養育している者) (問7)



(2) 育児休業の取得について (対象：現在子どもを養育していない者) (問8)



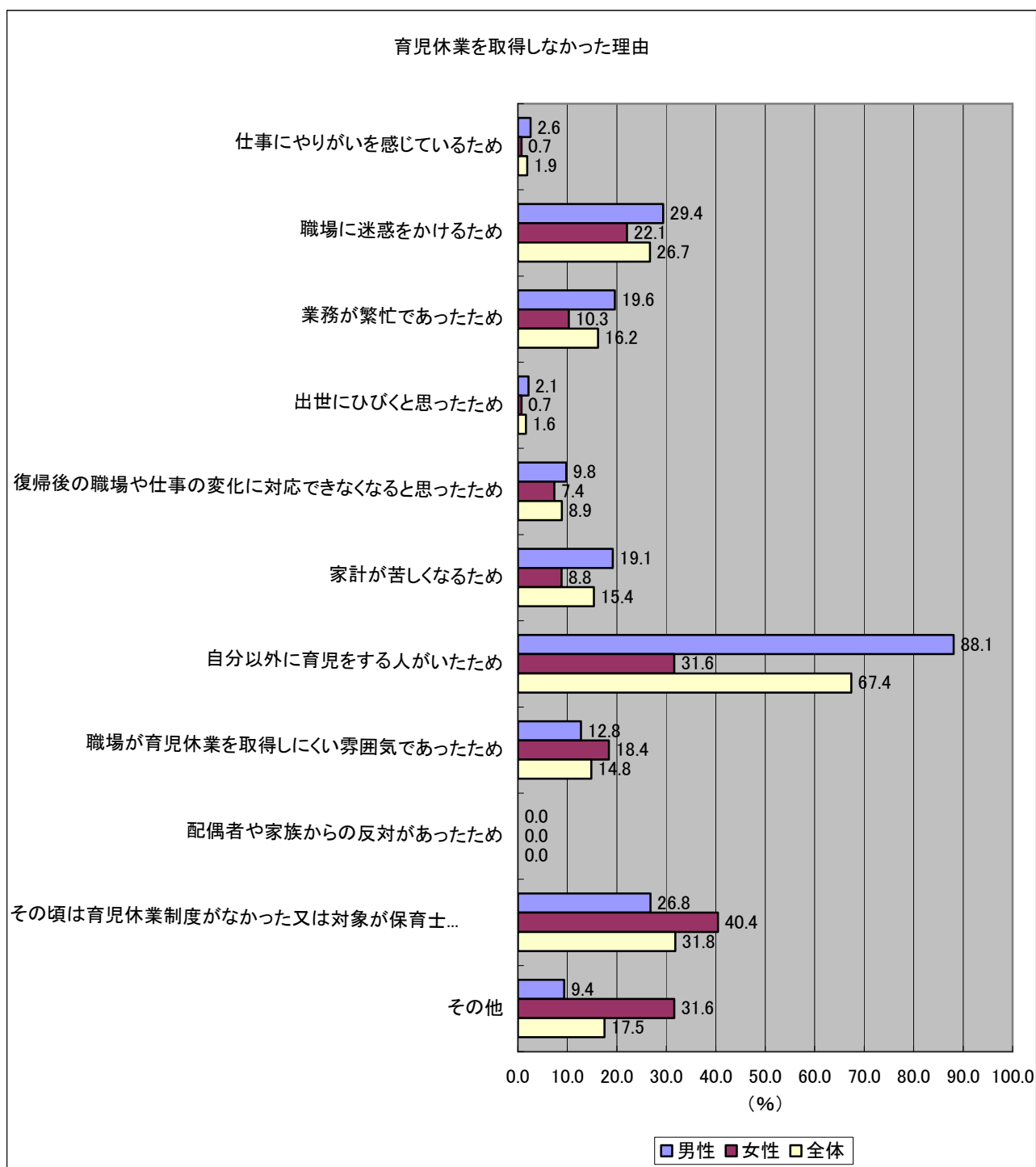
(3) 育児休業取得の際の障害について (問9) (M.A)



【その他の意見】

- ・ 復帰後、自分がついていけるかどうか不安(3)
- ・ 利用してよい権利なのに、なんとなく利用しにくい気がする(2)
- ・ 取ってみないとわからない(1)
- ・ 復帰後の職場の状況等の変化(3)
- ・ 特になし(2)

(4) 育児休業を取得しなかった理由 (問 10) (M.A)



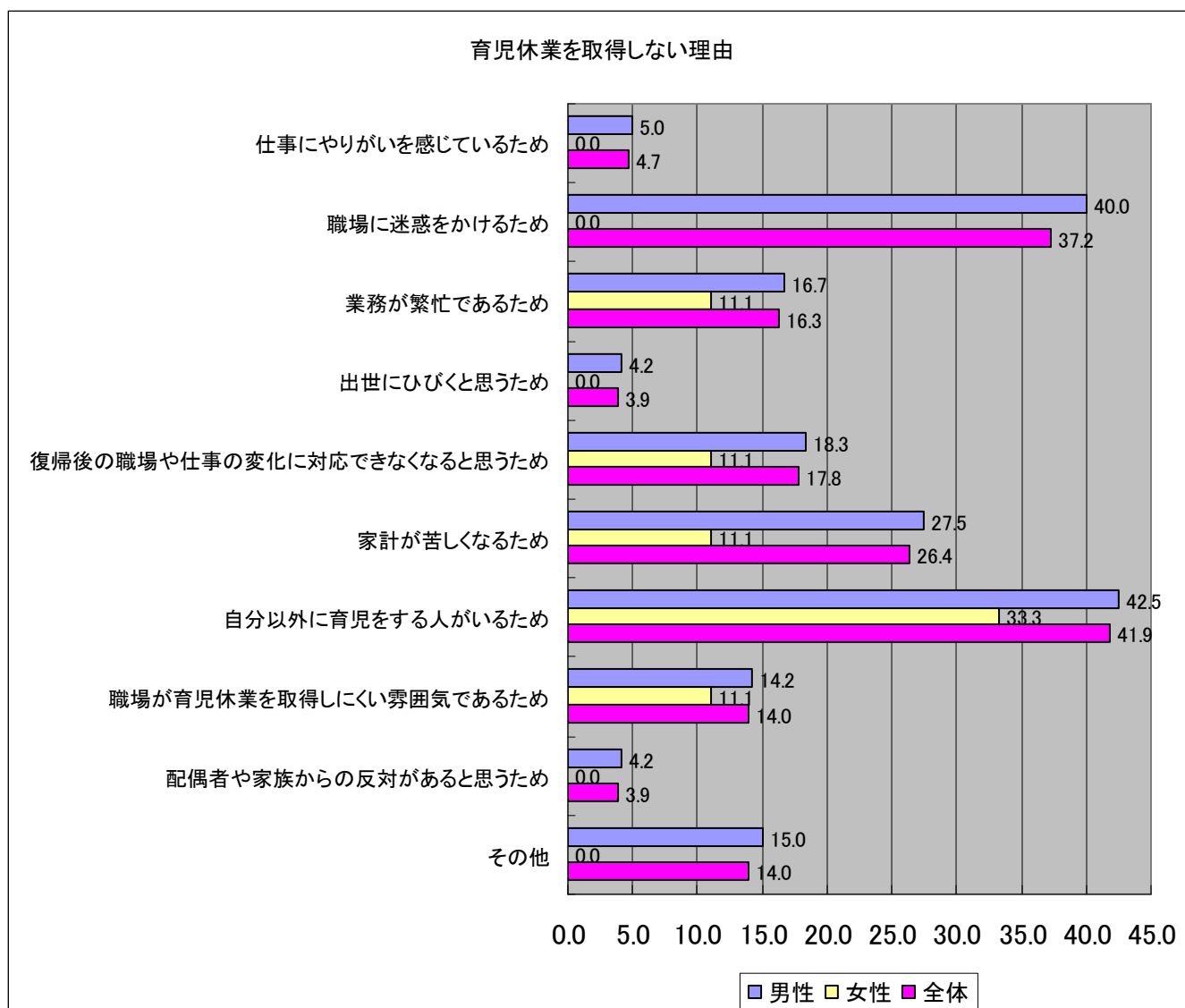
【その他の意見】

- ・ 育児休業が必要な時期、仕事に就いていなかった (37)
- ・ 配偶者が在宅のため(3)
- ・ 配偶者の母が自営業のため、育児を手伝ってくれた(1)
- ・ 育児休業があることを知らなかった(5)
- ・ 制度がなかった(11)
- ・ 配偶者が育児休業を取得したため(8)
- ・ 年次休暇で対応した(1)
- ・ 育児休業の適用を受けられなかった(3)
- ・ 特に必要としなかった(4)



- ・ 男性で育児休業を取得した前例がなかった(1)
- ・ 制度があったのかなかったのかわからない(3)
- ・ 育児休業を取りたいければ、代替要員を捜してこいと上司に言われた(1)
- ・ 育児休業を取る人がほとんどいなかった(1)
- ・ 昇給が遅れる(1)
- ・ 男性の育児休業は当てあまらなかった(1)
- ・ 職場の環境が育児休業の取得を許さない (1)
- ・ 制度はあったが、まだ広く普及されていなかった(1)
- ・ 退職すれば人事異動により欠員補充があり、同僚に迷惑をかけずにすむので退職した(1)
- ・ 男性が取得するのは良しとしない考えが世間と職場内にある(1)
- ・ 育児休業がとれるとは知らなかったから (1)
- ・ 保育士で制度はあったが、今のように全員が取得できるわけではなく、いろいろと条件があった(1)
- ・ 育児を自分でしたかった(1)
- ・ 家族で話し合った結果(1)
- ・ 子どもがいなかった(1)

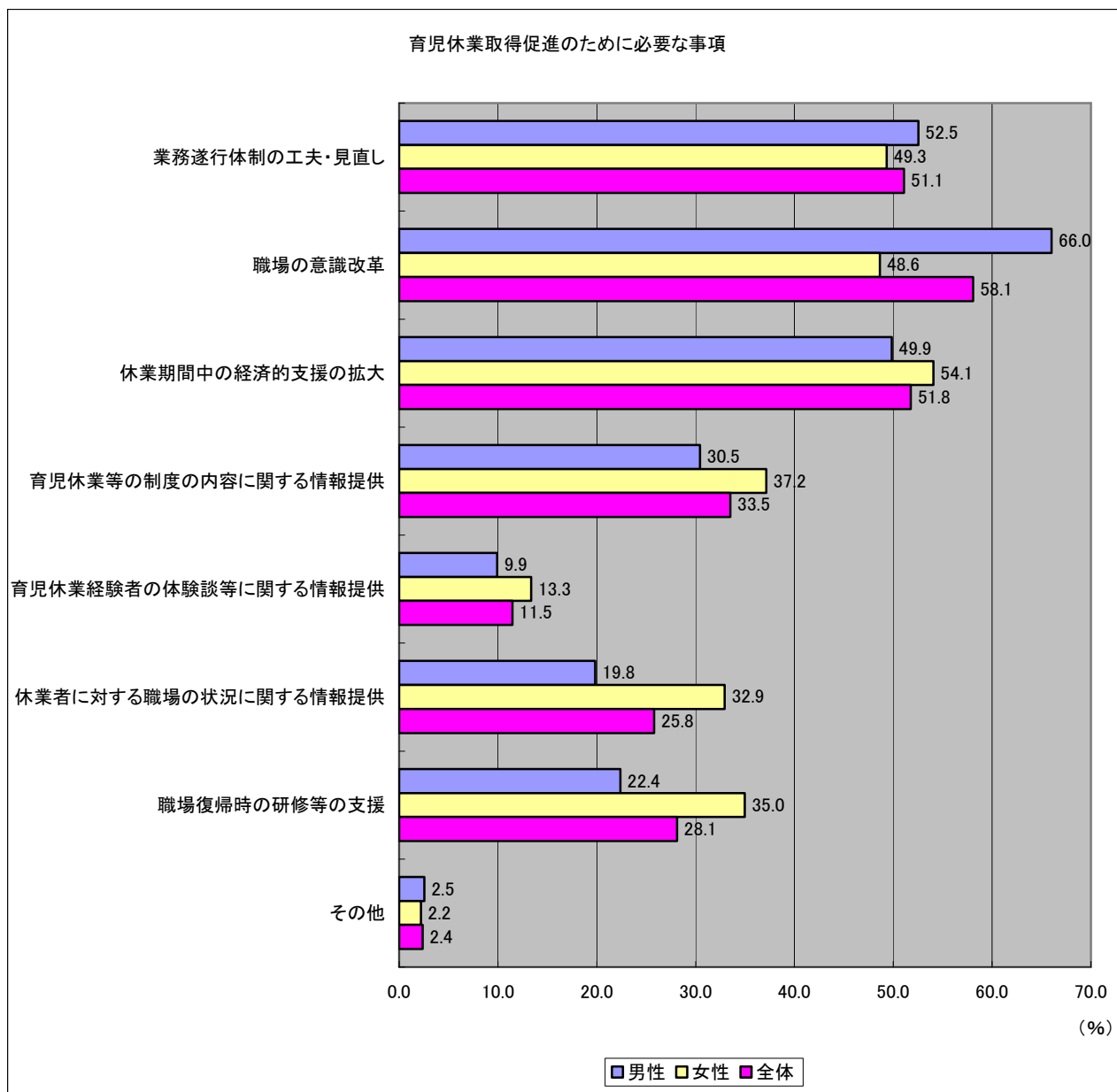
(5) 育児休業を取得しない理由 (問 11) (M.A)



【その他の意見】

- ・ 独身である(1)
- ・ (年齢的に) 子どもを作る予定がない(5)
- ・ 必要なら配偶者のみでよい(1)
- ・ 興味がない(2)
- ・ 育児休業を必要としない(1)
- ・ そのときの状況で取得するかまだわからない(1)
- ・ メリットがない(1)
- ・ 育児に対する経済的支援の拡大が必要(2)
- ・ まだそういう立場になっていないから(3)
- ・ 夫婦どちらかしか取れないので、そのとき相談する(1)
- ・ 取れるなら取りたいが、男性は取りにくい(1)
- ・ 隔日勤務であれば、取得する必要がないと思うから(1)
- ・ 育児休業は取りたくない(1)
- ・ 様々な研修等、他の正規職員への負担が大きくなり迷惑をかけてしまう(1)

(6) 育児休業の取得促進のために必要な事項 (問 12) (M.A)



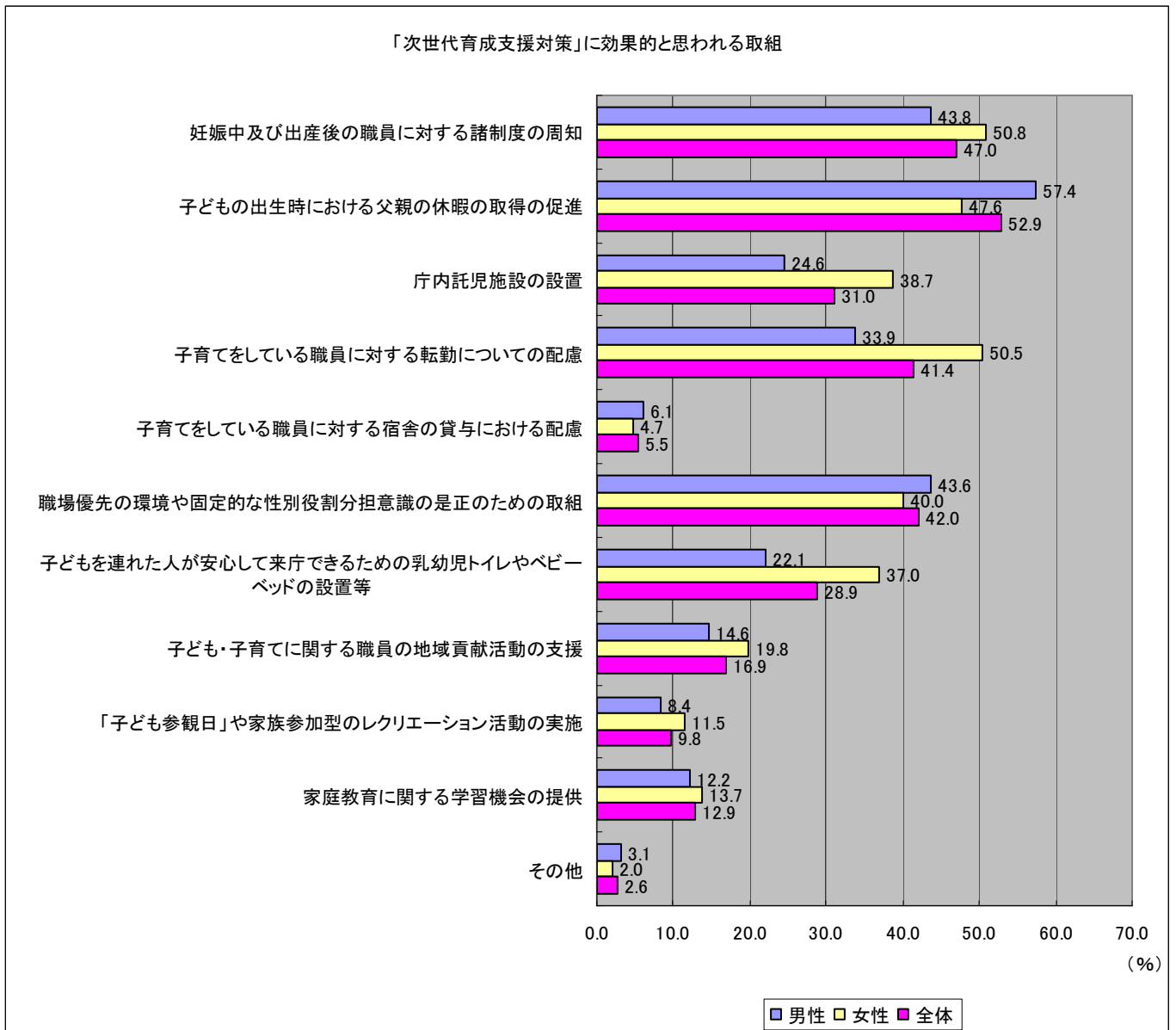
【その他の意見】

- ・ 給与額の全額に相当する額を手当として支給(1)
- ・ 職場に保育所を作るなどの使いやすさ(1)
- ・ 休業しても育児に自信がもてない(1)
- ・ 取得以前に仕事をきちんとなしていたか？(1)
- ・ 育児休業中の職員の代替者を必ず配置してほしい(8)
- ・ 手当等財政的支援(1)
- ・ 男女共同参画の強化(1)
- ・ 昇給問題(1)
- ・ 3歳ぐらいまで育児休業の部分取得(1)
- ・ 給与法の改正(1)
- ・ 職場復帰後の身分の安定(2)
- ・ 男女雇用機会均等の促進(1)
- ・ 法的優遇措置(1)
- ・ 男性は育児休業を取得することで仕事に対する意欲がないと判断されるため、それについ

て意識改革をしなければ育児休業を取得しにくい(2)

- ・ 育児休業を取得しにくい雰囲気改善すべき(1)

(7) 「次世代育成支援対策」に効果的と思われる取組 (問 13) (M.A)



【その他の意見】

- ・ 経済的支援（税の優遇措置等）(8)
- ・ 子どもの誕生日（月）に休める有給制度の導入(1)
- ・ 1つの仕事のワークシェアリングの導入(1)
- ・ 自ら生み育てること(1)
- ・ 教育費支援強化(5)
- ・ 父親の休暇の義務化(1)
- ・ よくわからない(2)
- ・ 民間企業への指導・徹底(2)
- ・ 休業中の代替職員の確保(2)
- ・ 就学前に限らず、小中学校において子どもの意識構成ができる時期に親子の絆が出来る体制をとる(1)
- ・ 職場近くの保育所などへ優先的に入所できるようにする(1)

- ・ 男性も早く帰宅できるよう、就労時間（超過勤務）の監視・取締りを労働基準監督署が行う(1)
- ・ 市民が就園を希望する幼児教育施設へ希望どおり就園できるよう、施設の充実や幼児定数の改善、職員の適正配置をはかる(2)
- ・ 親育て事業・子育て支援・相談事業等の充実(3)
- ・ 社会や職場の意識改革(2)
- ・ 育児休業が終わった後の保育サービスの充実(1)
- ・ 国の関与(1)

### 【考 察】

男性職員の育児休業の取得促進を含め職員が気兼ねなく育児休業を取得するためには、職場全体の意識改革や育児休業を取得しやすい職場の雰囲気作りの醸成が必要である。

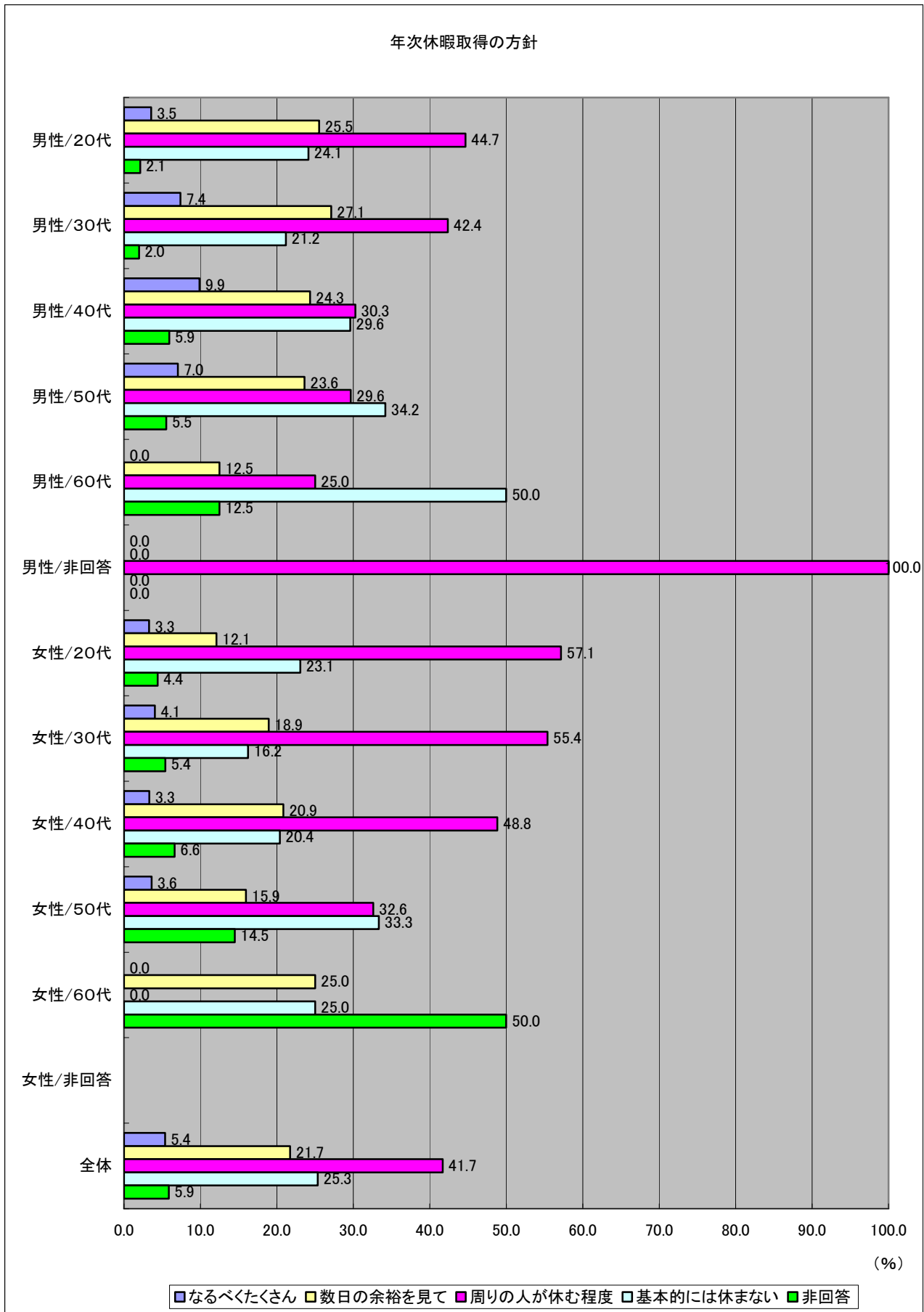
そのためには、育児休業等の取得しやすい環境づくりに向けての研修資料を作成し、管理職を対象としたマネジメント研修及びメンタルヘルス研修等を利用して、部下の労務管理、業務分担、モチベーションの向上に必要となるマネジメント力の向上を図ることが肝要であり、主幹・係長級研修や新規採用職員研修においても同様の啓発を行うことで一層の効果が期待できる。

また、「職場に迷惑をかける」という意見に関しては、代替職員について、これまで確保が困難であると考えられていた職種も含め、後任配置、臨時的任用及び非常勤職員の採用等のあらゆる可能性を検討したうえで、適切に確保することが重要であり、産前産後休暇についても、後任配置、所属の事務分担の見直しを含めて対応していく必要がある。臨時職員等の採用について、職員が安心して休暇・休業に入れるよう、産前休暇に入る前及び育児休業復帰後において一定の事務引継期間を確保することで幾分解消できるかと思われる。

その他にも、育児休業からの円滑な職場復帰のために、所属の管理職は育児休業者に対して、適宜メール等の情報手段を活用して課の業務状況や育児の状況等について相互の連絡を取り合うように努めたり、転勤について、人事調書やヒアリング等の実施を通じて可能な範囲で子育ての状況に応じた人事上の配慮を行うことも必要であると考ええる。

庁舎内に託児施設を設置することについては、支所等も含め物理的制限が多いことから、未就学児童を持つ職員の利用希望状況や他市の動向を見つつ、その可能性を引き続き模索する。

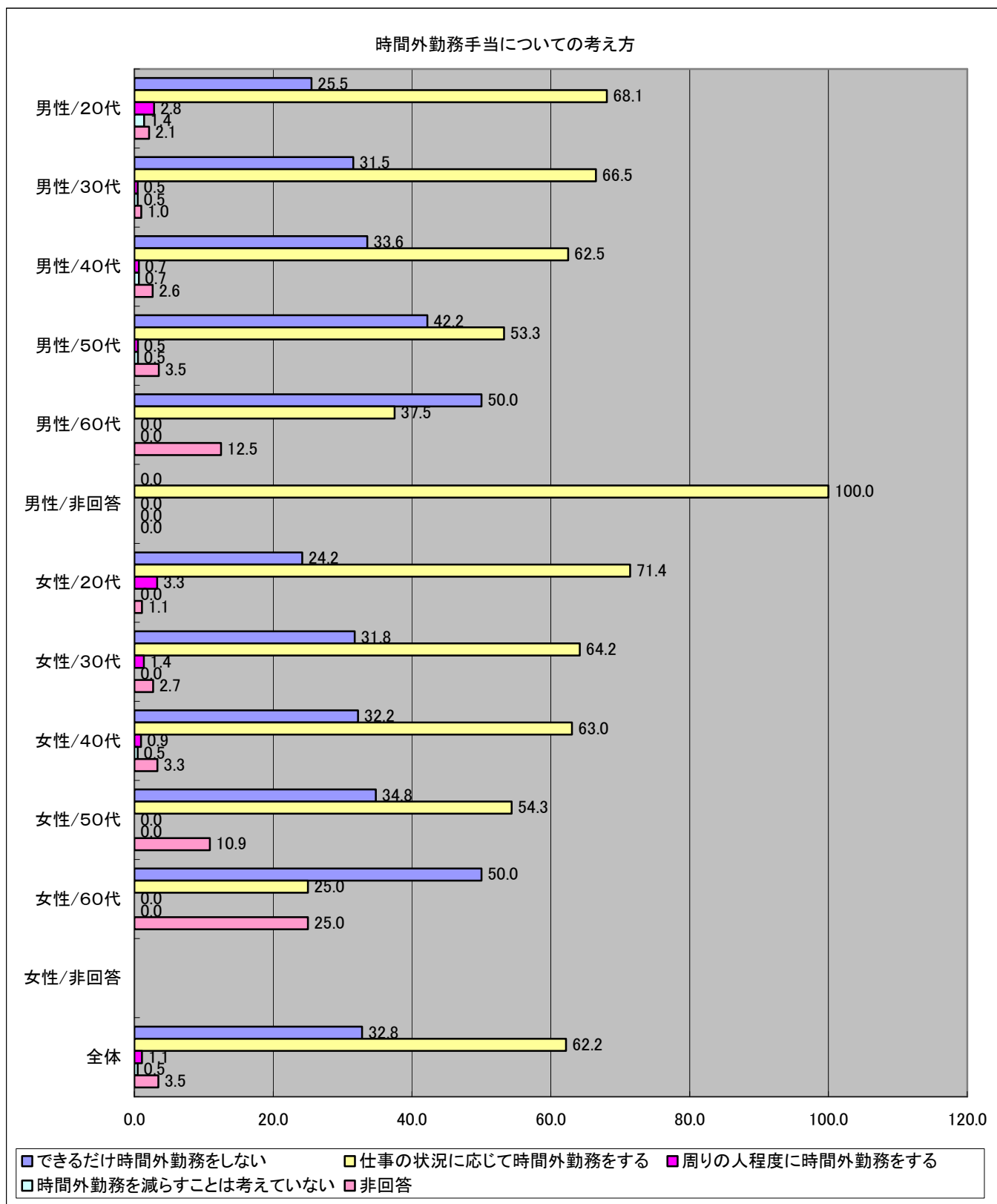
(1) 年次休暇の取得方針 (問 14)



【その他の意見】

- ・ 用事がある時以外は休めない(3)
- ・ 病気の場合も産休のように別に休暇を認めてほしい(1)
- ・ 必要があれば休む(3)
- ・ 希望して取れる職場ではないので、当てはまらない(1)
- ・ 休めない(1)

(2) 時間外勤務についての考え方 (問 16)



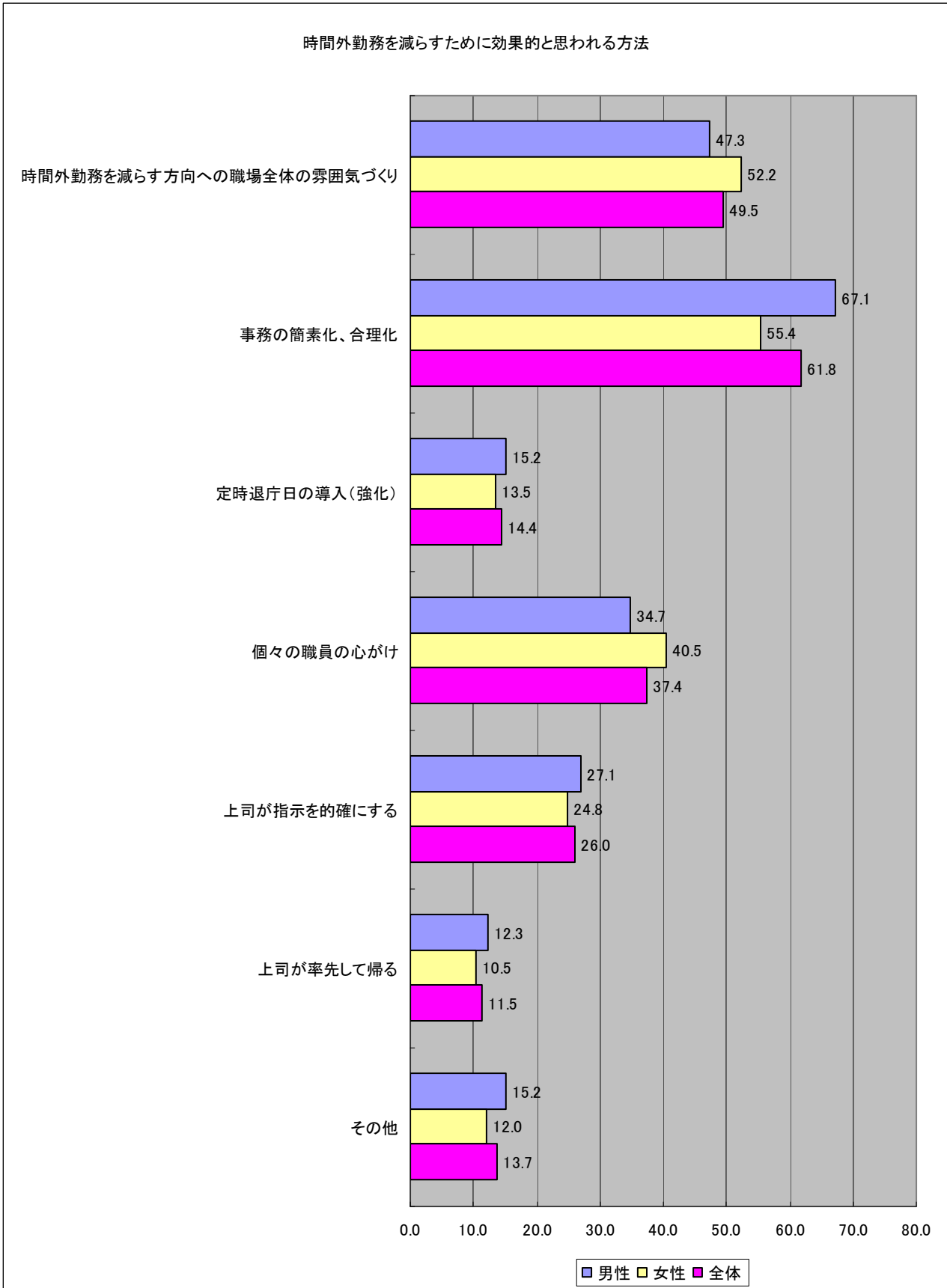
【その他の意見】

- ・ 適正な人員配置(90)
- ・ 一部業務の委託化(1)
- ・ 上司が勤務内容を必ずチェックし、本当に必要か判断(1)
- ・ 事務分担の適正化 (14)
- ・ 職員の増員 (32)



- ・ 職員の資質の向上(1)
- ・ 残業内容を上司に申告した上で上司が時間を決める(2)
- ・ 本庁と支所の事務分担の整理(1)
- ・ 時間外勤務の状況に基づく内部監査による業務改善命令(1)
- ・ 無駄な時間外は減らすべきだが、必要なものは保障してほしい(1)
- ・ 急な仕事を与えないこと(1)
- ・ 事務書類マニュアルの徹底(1)
- ・ 時間外勤務手当の配当(1)
- ・ 職場に応じたフレックスタイムの導入(3)
- ・ 適材適所を徹底し、業務効率を向上させる(1)
- ・ IT時代、業務がこれに振り回されている。合理化・簡素化は必要であるが、人員の配置も考えてほしい(1)
- ・ 事務処理ソフトの高度化かつ簡素化(2)
- ・ 職場人員配置のスクラップアンドビルド(1)
- ・ 上司（管理職）のみが率先して残る(1)
- ・ ワークシェア(6)
- ・ 各職場で忙しい時期が異なるので、一概に言えない(1)
- ・ 時間内にどれだけ効率的に仕事をしているかを評価してほしい(1)
- ・ ①～⑥を常に実施しているが、緊急のものが多い(1)
- ・ 救急当番日の一次救急の設置と確立(1)
- ・ サービス残業が当然のようになっているので、時間外を減らすのは不可能(5)
- ・ 部下に任せるのではなく、上司自身が仕事をする(1)
- ・ なぜ時間外勤務が必要なのか、その事情を明確にするため時間内に終わられる勤務内容と人員配置・時間配分などを具体化する(1)
- ・ 残業時間の上限設定、ノー残業デーの徹底(1)
- ・ 無駄・無理な事業をしないこと(1)
- ・ 仕事に集金業務があるので改善できない(2)
- ・ 個々の意識改革(2)
- ・ 市民サービスもかねて、休日のシフト制を導入(1)
- ・ 引継処理の強化(1)
- ・ 呼び出し等は勤務者で対応する(1)
- ・ 仕事の配分や権限の自由化と責任の明確化(1)
- ・ 時間外にしか出来ないことは、どうしたらいいのか？(1)
- ・ 仕事に合わせて年度途中での人事異動（1）

(3) 時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法 (問 17) (M.A)



## 【考 察】

年次休暇については、使用計画表の作成や取得の奨励、連続休暇の取得促進（ゴールデンウィーク期間、夏期等）が挙げられる。年次休暇を取得していない職員、休暇取得日数が少ない職員、業務多忙な職員においては、業務が一段落した際の休暇のまとめ取りについても検討を要する。

時間外勤務対策としては、管理職による課内マネジメントの徹底、職員の自覚の促進、ノー残業デーの徹底、職員の健康管理の強化（健康管理医の設置によるメンタルヘルス・マネジメント体制の充実等）について積極的に取り組むことが必要である。一朝一夕の解決は難しいが真剣な取り組みなしで子育て環境の改善は望めない。

## 【総 論】

アンケートの回答全般について、制度整備のみでは不十分とする主たる理由として

- ① 諸制度の認知不足
  - ② 制度は知られていても、それを利用しやすいような雰囲気欠缺している。
  - ③ 職場の上司や同僚の理解があっても、周囲に迷惑をかけることに対する職員の気兼ねや心配等は消えない。
- 等があげられている。これら諸点への真摯な取組の必要性が浮き彫りとなった。