

八尾市特定事業主行動計画

(後 期 計 画)

～仕事と子育ての両立のために～

平成 22 年 7 月

八 尾 市 役 所

目 次

I 総論	1
(1) 計画策定の経過	
(2) 計画の目的	
(3) 計画策定に当たっての考え方	
(4) 計画期間	
(5) 計画の推進体制	
(6) 計画の実施に当たって	
II 八尾市役所の職場環境の現況と課題	7
(1) 育児休業等	
(2) 年次休暇	
(3) 特別休暇等	
① 育児・介護を行う職員の両立支援のための特別休暇等	
② 子どもの出生時における特別休暇等	
(4) 超過勤務	
III 具体的な取り組み	13
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	
① 各種制度の周知と情報提供	
② 妊娠中の職員の健康管理	
(2) 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境の整備	
① 育児休業及び部分休業制度の周知	
② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成	
③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	
(3) 休暇の取得促進	
① 年次休暇等の取得促進	
② 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進	
③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進	
(4) 超過勤務の縮減	
① 適切な超過勤務管理	
② 事務の簡素・合理化の推進	
③ ノー残業デーの推進	
④ 超過勤務が特に多い職員の健康管理	
(5) 職場環境の整備とワーク・ライフ・バランスの普及	
(6) 子どもとふれあう機会の充実	

(7) その他次世代育成支援に関する事項

①子育てバリアフリー

②子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援

IV 終わりに 24

参 考 資 料

◆ **職員アンケート調査の結果** 25

(1) 調査の目的

(2) 調査対象者

(3) 調査時期

(4) 回答数及び回収率

(5) 回答の結果

○回答者自身について

○育児休業について

○年次有給休暇について

○超過勤務について

○その他

I 総論

(1) 計画策定の経過

国においては、急速な少子化に対する取り組みを強化するため、平成15年3月に少子化対策推進関係閣僚会議において、「次世代育成支援に関する当面の取組方針」を決定し、従来の「子育てと仕事の両立支援」に加えて、「男性を含めた働き方の見直し」などを柱に、改めて、国・地方公共団体・企業等が一体となった取り組みを進めることになりました。

その一環として、次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）が平成15年7月に公布され、同法に基づき、平成17年度から平成26年度までの10年間を行動計画期間として、各地方公共団体には地域行動計画の策定が、常時雇用する労働者数が301人以上の企業には一般事業主行動計画の策定が義務付けられました。また、併せて国や地方公共団体にも職員を雇用する事業主の立場から、国が定めた行動計画策定指針（以下「指針」という。）に則した、特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。

こうしたことから、八尾市役所でも、平成17年6月に「八尾市特定事業主行動計画～仕事と子育ての両立のために～」を策定し、平成17年度から平成21年度までを前期計画の計画期間として、職員の仕事と子育ての両立を支援するため、現行制度の周知やその活用の促進に向けた行動計画の推進を図ってきたところです。

しかしながら、我が国では、引き続き少子化が進行しており、今後は本格的な人口減少社会の到来が予想され、経済社会情勢にも大きな影響を与えることが懸念されています。また、前期計画の計画期間中には、国において、地方公務員の育児休業等に関する法律（以下「育児休業法」という。）が改正され、平成19年8月から育児のための部分休業にかかる対象となる子の年齢が、「3歳未満」から「小学校就学の始期に達するまで」に引き上げられるとともに、平成19年12月には、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下「憲章」という。）及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（以下「行動指針」という。）を官民が一体となり策定されています。八尾市役所においては、平成20年7月から年次有給休暇の時間単位での取得が試行的に実施されています。さらに、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）及び育児休業法が改正され、平成22年6月から①育児休業取得要件の緩和、②部分休業取得要件の緩和、③育児休業等計画書による再度の育児休業の要件緩和、④時間外勤務の免除、⑤時間外勤務の制限の要件緩和、⑥子の看護休暇の拡充、⑦短期介護休暇の創設が実施されています。

八尾市役所では、このような状況や経過を踏まえ、前期計画の計画期間が平成21年度に最終年度を迎えたことから、引き続き職員が仕事と子育てを両立することができるよう職場全体で支援していくため、後期計画を策定しました。

(2) 計画の目的

後期計画の策定に当たっては、指針に掲げられた7つの基本的視点を踏まえ、職員が仕事と子育ての両立を図るための次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進することを目的に、本市の実情と職員のニーズに即した後期計画を策定しました。

(指針に掲げられた7つの基本的視点)

(1) 職員の仕事と生活の調和の推進という視点

憲章においては、仕事と生活の調和した社会の実現に向け、職場の意識や職場風土の改革にあわせ、働き方の改革に取り組むことが必要とされている。また、行動指針においては、社会全体の目標として、週労働時間六十時間以上の雇用者の割合、年次有給休暇取得率及び第一子出産前後の女性の継続就業率等の数値目標が掲げられており、こうした目標を踏まえた取り組みが求められている。

(2) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、職員のニーズを踏まえた次世代育成支援対策を実施することが必要であり、特に、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取り組みが重要である。

(3) 機関全体で取り組むという視点

特定事業主による次世代育成支援対策は、業務内容や業務体制の見直し等をも必要とするものであることから、機関全体での理解の下に取り組むを進めることが必要である。このため、大臣や地方公共団体の長等の各機関の長を含め、機関全体で次世代育成支援対策を積極的に実施するという基本的な考え方を明確にし、主導的に取り組んでいくことが必要である。

(4) 機関の実情を踏まえた取り組みの推進という視点

各機関においては、その機関の任務、所在する地域等により、勤務環境や子育てを取り巻く環境は異なることを踏まえつつ、その機関の実情に応じて効果的な次世代育成支援対策に取り組むことが必要である。

(5) 取り組みの効果という視点

次世代育成支援対策を推進することは、将来的な労働力の再生産に寄与することを踏まえつつ、また、当該機関のイメージアップや優秀な人材の確保、定着等の具体的なメリットが期待できることを理解し、主体的に取り組むことが必要である。

(6) 社会全体による支援の視点

次世代育成支援対策は、家庭を基本としつつも、社会全体で協力して取り組むべき課題であることから、様々な担い手の協働の下に対策を進めていくことが必要であり、特に、職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするための環境の整備が強く求められている中で、特定事業主においては、率先して、積極的な取り組みを推進することが必要である。

(7) 地域における子育ての支援の視点

各機関に勤務する職員は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取り組みに積極的に参加することが期待されていることや、地域において、子育てしやすい環境づくりを進める中で各機関にも期待されている役割を踏まえた取り組みを推進することが必要である。

(3) 計画策定に当たっての考え方

後期計画は、前期計画と同様に法第 19 条に基づく特定事業主行動計画として、八尾市役所の職員を対象に策定したものです。

八尾市役所においては、前期計画の中で、「男性職員の育児休業取得率 10%以上」、「職員 1 人当たりの年次休暇の平均取得日数 15 日以上」及び「年間の超過勤務が 360 時間を超える職員をなくすこと」を目標として掲げておりましたが、平成 20 年度現在、ともに目標である数値等を達成できていません。

前期計画に基づき、職員の仕事と子育ての両立を支援するための取り組みを進めてきましたが、この間、八尾市集中改革プランによる職員の定員管理の適正化等が図られるとともに、地方分権の推進に伴う国や大阪府からの権限委譲や新規事業等及び社会経済情勢の変化や市民ニーズの多様化により、市民サービスを担う公務労働が増加しており、かつ、厳しい財政状況や限られた人員の中にあっても市民サービスの向上が求められています。また、職員アンケート調査の結果によると、特定事業主行動計画の認知度が 51.8%であるなど、これらの制度にかかる職員に対する周知が不十分な状況です。

平成 20 年度までの進捗状況でみると、男性職員の育児休業取得では、平成 17 年度と平成 18 年度に取得実績がありましたが、他の年度では取得実績はありませんでした。このような中で、従前は育児休業の取得が認められなかった配偶者が専業主婦や育児休業を取得している場合であっても、平成 22 年 6 月からは育児休業の取得が可能となっていることから、男性職員の育児休業の取得促進に当たっては、制度改正の周知と取得しやすい職場の環境づくりが必要となっています。

年次休暇の平均取得日数では、平成 16 年に 12.3 日であった平均取得日数が、平成 17 年以降、減少傾向にあり、平成 20 年には 10.9 日となっています。このような中で、子の看護休暇や配偶者の出産補助休暇、男性職員の育児参加のための休暇など、育児に関する特別休暇等を充実するとともに、年次休暇については平成 20 年 7 月から時間単位の取得を試行的に実施していることから、これらの制度を組み合わせた柔軟かつ効果的な休暇等の取得に向けて取り組む必要があります。

年間の超過勤務が 360 時間を超える職員数では、平成 16 年度の 133 人から平成 18 年度には 107 人へと減少していましたが、平成 19 年度以降は増加に転じ、平成 20 年度には 140 人となっています。この間、地方分権の推進や少子・高齢化の進展などにより、行政を取り巻く環境は大きく変化しています。また、世界的な同時不況の中で、国においては景気浮揚策として緊急経済対策等を実施しています。これらにより、市民サービス等を担う公務労働も増加しつつあることから、より一層の業務の効率化に取り組む必要があります。

今後は、事務事業等の精査と併せて組織機構改革を進める中で、効果的・効率的な人員体制の整備に取り組む必要があります。私たち地方公務員は給与を税等で賄われていることから、厳しい財政状況、限られた人員で行財政改革等を進めていく必要が

あり、納税者である市民の方々に理解と納得が得られる行動計画でなくてはなりません。

このような状況の中にあっても、職員が父親や母親として、仕事と家庭生活の両立を図ることができるよう、職場を挙げて支援していく必要があることから、後期計画における数値目標については、前期計画の目標を継承するものとしています。

後期計画では、このような考え方を基本に策定しました。

(4) 計画期間

法は、平成 17 年度から平成 26 年度までの 10 年間の時限法であり、また、前期計画の計画期間が平成 21 年度に最終年度を迎えたことから、後期計画の計画期間は、平成 22 年度から平成 26 年度までの 5 年間とします。なお、国の方針や勤務条件に関する制度改正等を踏まえ、見直しの必要が生じた場合には、適宜、見直しを行います。

(5) 計画の推進体制

後期計画を実効性のあるものにするために、前期計画と同様に「八尾市特定事業主行動計画推進委員会」（以下「推進委員会」という。）において、以下の活動を行います。

- 後期計画の推進状況等を把握するとともに、必要に応じて、職員の意見聴取に努めます。
- 後期計画の進捗状況について、毎年 1 回以上、総務担当所属長会議等で報告した上で、電子掲示板（公開羅針盤）に掲載することにより、進捗状況の職員周知に努めます。

(6) 計画の実施に当たって

- 後期計画においても、前期計画と同様に八尾市役所の全職員を対象としますが、計画を実効あるものにするためには、「誰が」、「いつ」、「何を」するかを明確にさせておく必要がありますので、以下のように区分しました。
 - ・ 人事等担当課 (各任命権者等の人事・労務・厚生担当主管課)
 - ・ 所属長等 (一般的な職場の所属長及び管理職員)
 - ・ 庶務担当者 (各所属の庶務事務担当係長(者)等)
 - ・ 周囲の職員 (子育て中(予定)の職員の同僚等)

- 取り組みの実施年度は、特に表記がない限り、原則として、すべて平成 22 年度からとします。

- 後期計画は、八尾市役所の各任命権者(市長・議会の議長・選挙管理委員会・代表監査委員・農業委員会・公平委員会・消防長・水道事業管理者・病院事業管理者・教育委員会)が合同で作成したものです。したがって、この計画では「八尾市役所」という表現を用いました。

なお、八尾市立小・中学校の府費負担教職員は、八尾市教育委員会が特定事業主行動計画の策定主体となりますが、休暇等の制度所管は任命権者である大阪府教育委員会となっています。そのため、身分取り扱いを府教職員に準じている八尾市立幼稚園の教職員も含め、八尾市立学校園の教職員の計画については、「大阪府教育委員会特定事業主行動計画」(府立学校編)を準用するものとします。

- 後期計画においても、前期計画と同様に八尾市役所の全職員を対象としていますが、職員へのアンケート調査を含め、各資料等については、制度面の相違もあることから、正規職員のみを対象としました。

Ⅱ 八尾市役所の職場環境の現況と課題

(1) 育児休業等

- 育児休業制度は、仕事と子育てを両立させ、職員の能力や経験を引き続き職場で活かしていくため、子どもが小学校就学の始期に達するまでの期間に無給で休業を取得できる制度です。

育児休業期間中は、健康保険、共済年金の掛金は子どもが3歳まで免除され、育児休業手当金（共済組合）の適用もあります。また、出産に際しては健康保険から一時金等の給付があります。

これらの制度は所定の手続きを行うことで給付を受けられますが、随時、法律改正があり、制度が複雑であることから、常に最新の情報をわかりやすく職員に周知する必要があります。

- 総務省の調査によると、平成20年度の全国[※]の地方公共団体の一般職員の育児休業の取得率は、男性職員が0.6%（15年度比0.1ポイント増）、女性職員が95.4%（15年度比0.3ポイント増）となっています。

八尾市役所においても、次頁の表のとおり、調査をした年度では、対象となった女性職員の全員が育児休業を取得していましたが、男性職員の育児休業取得は非常に低い割合となっています。

育児休業の取得期間については、子どもが3歳に達する日までが対象となっており、平成17年度以降では、2年以上の育児休業の期間取得が増加しています。

また、部分休業についても、子どもが小学校の就学の始期に達する日までが対象となっており、平成18年度以降では、2年以上の部分休業の取得期間が増加しています。

※「地方公共団体の一般職員」とは、非現業の一般職に属する職員のうち市長部局に勤務する職員のことです。

- 職員アンケート調査では、「子どもの出生時に育児休業を取得しなかった理由」として、男性職員への問いに対し、「職場に迷惑をかけるため」が36.0%、「仕事が忙しかったため」が22.1%など、平成16年度と同様に仕事や周囲の職員への配慮がうかがわれました。また、「今、育児休業を取得しようとした場合どんなことが取得できない要因になるか」との男性職員への問いに対し、「同僚や職場への負担」が71.9%と特に高く、ここでも、周囲の職員への配慮がうかがわれました。

- このような状況を改善し、仕事と家庭生活の両立支援の推進の観点から、男性職員の育児（部分）休業の取得促進を行うことが求められます。

育児休業法の改正により、配偶者が専業主婦（夫）など、当該職員の他に子を養育できる人がいる場合であっても、育児休業等を取得可能とすることなどが平成22年6月から実施されています。

このような制度改正を踏まえ、男性職員の育児休業等の取得促進のために、育児休業等に対する職場全体の意識改革や男女を問わず育児休業等を取得しやすい職場の環境づくりが引き続き必要となってきます。

育児休業及び部分休業の取得状況

		対象者	うち育児休業取得者	うち部分休業取得者
平成20年度	男性職員	44	0	1
	女性職員	44	44	10
平成19年度	男性職員	41	0	0
	女性職員	35	35	11
平成18年度	男性職員	47	1	0
	女性職員	35	35	6
平成17年度	男性職員	62	1	0
	女性職員	27	27	3
平成16年度	男性職員	77	0	1
	女性職員	22	22	5

「男性職員」 年度中に子どもが生まれた男性職員の数
(扶養手当の申請又はその他の方法により子どもの出生の事実が把握できた者)

「女性職員」 年度中に育児休業が取得できることとなった女性職員の数

育児休業取得期間の状況

	3月以下	3月超 6月以下	6月超 9月以下	9月超 1年以下	1年超 1年3月以下	1年3月超 1年6月以下	1年6月超 1年9月以下	1年9月超 2年以下	2年以上	計
20年度	0	9	9	9	9	1	2	1	4	44
19年度	1	3	7	14	4	2	1	2	1	35
18年度	3	4	6	14	4	1	0	1	3	36
17年度	3	4	6	7	3	2	1	1	1	28
16年度	0	0	7	10	4	1	0	0	0	22

(2) 年次休暇

- 総務省の調査によると、平成20年の全国の[※]地方公共団体の一般職員の年次休暇の平均取得日数は、11.2日（15年比0.1日増）で、この5年間の平均取得日数は、平成16年に10.9日と減少し、その後、平成19年の11.4日まで徐々に増加していましたが、平成20年には11.2日に減少しています。

なお、八尾市役所の平均取得日数は全体で「10.9日」となっており、府下平均取得日数は「11.1日」となっています。また、八尾市役所では、平成20年7月から年次休暇の時間単位での取得を試行的に実施しています。

※「地方公共団体の一般職員」とは、非現業の一般職に属する職員のうち市長部局に勤務する職員のことです。

- 休暇の適切な取得により、職員の心身の管理・リフレッシュ等が図られ、ひいては活力ある職場の形成に役立ちます。

また、子育て中の職員は、学校行事への参加など、休暇を必要とする機会が多くなり、さらに、休暇を取得することによって、職員が父親や母親として、子どもにふれあう時間が多くなることから、子どもの健やかな成長を助けることにもなります。

- しかしながら、八尾市役所の職員の年次休暇の平均取得日数は、下表のとおり減少傾向にあります。市役所の業務は多岐にわたっており、職種や役職によって業務に大きな違いがあることや休暇取得に対する意識が個人によって違うこと、また、職場の業務運営への支障や市民サービスの低下を生じさせないためにも、各職場の実態に応じた計画的な年次休暇の取得促進に取り組む必要があります。

年次休暇の平均取得日数の状況

	市長部局	教育委員会	市立病院	消 防	水道局	全 体
平成20年	11.6日	10.6日	10.9日	6.5日	13.4日	10.9日
平成19年	11.9日	11.2日	13.6日	6.8日	15.4日	11.8日
平成18年	12.8日	10.6日	11.2日	7.9日	15.2日	12.0日
平成17年	12.3日	13.1日	12.7日	8.3日	15.7日	12.2日
平成16年	12.4日	12.8日	12.9日	8.8日	15.7日	12.3日

(3) 特別休暇等

① 育児・介護を行う職員の両立支援のための特別休暇等

○ 八尾市役所では、年次休暇・夏期休暇の他に育児・介護を行う職員の両立支援の観点から次のような特別休暇等の制度があります。

この特別休暇等については、労働基準法や男女雇用機会均等法等に基づき規定されたもので、職員は必要に応じ、所定の手続きを行うことにより取得できます。

両立支援策		両立支援策の概要	期間
休業	育児休業	3歳未満の子を養育する職員に認められる休業	子が3歳に達する日まで
	部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に認められる部分休業	子が小学校就学の始期に達する日まで 1日2時間以内の範囲
特別休暇	産前休暇	8週間（多胎妊娠の場合14週間）以内に出産予定の女性職員に与えられる休暇	産前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）
	産後休暇	出産した女性職員に与えられる休暇	出産の翌日から8週間（ただし、産後6週間を経過した職員が申し出て、医師が支障ないと認めた場合を除く）
	育児時間	生後1年に達しない子を養育する職員が授乳等を行う場合に与えられる休暇	子が1歳に達する日まで 1日2回それぞれ30分以内
	配偶者の出産補助休暇	妻の出産に伴う入退院の付き添い等を行う男性職員に与えられる休暇	4日
	男性職員の育児参加のための休暇	妻の産前産後期間中に当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に与えられる休暇	5日
	子の看護休暇	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の看護等を行う必要がある場合に与えられる休暇（予防接種又は健康診断を受けさせるなど疾病予防の場合も取得可能）	5日（小学校就学前の子が2人以上の場合は10日）
	短期介護休暇	要介護状態にある対象家族の介護等を行う必要がある職員に与えられる休暇	5日（対象家族が2人以上の場合は10日）
介護休暇		配偶者、父母、子等を介護する職員に与えられる休暇	介護を必要とする一の継続する状態ごとに連続する6月以内の期間 1日又は4時間の範囲内
その他	深夜勤務制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の深夜勤務の制限	6月以内の請求する期間（子が小学校就学の始期に達する間は何度でも請求可能）
	超過勤務制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の超過勤務を月24時間以内かつ年150時間以内に制限	1年以内の制限する期間（子が小学校就学の始期に達する間は何度でも請求可能）

○ この他に、母性保護等の観点から、生理休暇、通院休暇、通勤緩和、妊娠・出産障害休暇等の制度も必要に応じ取得できます。

- 子育て中の職員は、子どもの体調管理、予防接種や健康診断など、休暇を必要とする機会が多くなります。子の看護休暇は、小学校就学の始期に達するまでの養育している子について、疾病等により子を看護する場合に加え、平成 22 年 6 月からは、予防接種又は健康診断など疾病予防の場合も対象となったことから、職員がこれらの休暇を取得することによって、子どもの健やかな成長を助けることにもなります。

② 子どもの出生時における特別休暇等

- 配偶者の出産をサポートすることは、家族で支えあう第一歩です。
国が定めた指針では、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもをも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は、特別休暇と年次休暇を利用し、「例えば 5 日間程度の年次休暇等の取得を促進する」とあります。
八尾市役所では、父親となる職員が、配偶者の健康や負担に配慮し、家事や育児等を協同で行うための特別休暇制度があり、「妻が出産したとき」に取得できる配偶者の出産補助休暇（4 日以内）の平成 20 年度の平均取得日数は、3.0 日となっています。また、「妻の産前産後」に取得できる男性職員の育児参加のための休暇（5 日以内）の平成 20 年度の平均取得日数は、1.9 日となっています。
- しかし、職員アンケート調査では、出産補助休暇制度の内容を知っていると回答した職員は 56.0%であり、また、男性職員の育児参加のための休暇制度の内容を知っていると回答した職員は 49.7%となっており、前回調査からは若干増加していますが、約半数の職員がこの制度の内容を知らないという結果になっています。
このようなことから、子どもの出生時における男性職員の休暇の円滑な取得には、引き続き出産補助休暇制度等を職員に周知することが必要になっています。

(4) 超過勤務

- 国においては、労働時間の短縮について「生活にゆとりを生み出し、豊かさを実感できる国民生活の実現に資するものである」として、積極的に取り組んでいます。

八尾市役所においても、行政の仕事は職場によって繁忙期があり、市民サービスを低下させないためにも、一定の超過勤務はやむを得ない場合がありますが、恒常的な長時間に及ぶ超過勤務は、職員の活力の低下や業務の遂行などに支障をきたし、職員の心身の健康や家庭生活にも深刻な影響を及ぼすとの認識から、随時、依命通知等によって超過勤務の縮減の取り組みについての喚起を促してきました。

- 平成 17 年度から平成 22 年度までの 5 年間に政府が取り組む少子化対策を定めた「子ども・子育て応援プラン」では、「長時間にわたる時間外労働の是正」として、長時間にわたる時間外労働（週 60 時間以上）を行っている人の 1 割以上減少や、「年次有給休暇の取得促進」として、労働者一人あたりの平均年次有給休暇の取得率を 55%以上とするなどとしています。

八尾市役所の超過勤務の実態では、平成 20 年度で年間に 360 時間超の超過勤務をしている職員は 140 名でした。これは、平成 16 年度の 133 名と比較すると、7 名の増加であり、職員の心身の健康管理や仕事と家庭生活の両立を図る面からも長時間に及ぶ超過勤務の縮減に積極的に取り組む必要があります。

超過勤務の状況

		市長部局	教育委員会	市立病院	消 防	水道局	全 体
平成 20 年度	総超過勤務時間 (h)	141,115	10,095	42,744	46,466	10,720	251,140
	対象職員数 (人)	1,113	120	394	205	104	1,936
	超過勤務時間 / 1 人	126.8	84.1	108.5	226.7	103.1	129.7
平成 19 年度	総超過勤務時間 (h)	132,078	9,864	35,424	45,017	10,013	232,396
	対象職員数 (人)	1,126	136	357	202	106	1,927
	超過勤務時間 / 1 人	117.3	72.5	99.2	222.9	94.5	120.6
平成 18 年度	総超過勤務時間 (h)	124,993	9,249	36,274	46,488	7,338	224,342
	対象職員数 (人)	1,149	144	353	199	111	1,956
	超過勤務時間 / 1 人	108.8	64.2	102.8	233.6	66.1	114.7
平成 17 年度	総超過勤務時間 (h)	126,818	9,043	38,583	46,500	9,136	230,080
	対象職員数 (人)	1,182	166	342	201	120	2,011
	超過勤務時間 / 1 人	107.3	54.5	112.8	231.3	76.1	114.4
平成 16 年度	総超過勤務時間 (h)	134,444	8,807	48,566	47,964	10,414	250,195
	対象職員数 (人)	1,206	164	345	197	121	2,033
	超過勤務時間 / 1 人	111.5	53.7	140.8	243.5	86.1	123.1

Ⅲ 具体的な取り組み

八尾市役所の現況や前期計画の進捗状況等を踏まえ、職員の仕事と家庭生活の両立を図るため、以下の取り組みを実施します。

また、この計画は全職員を対象にしていることから、計画の進行管理に当たっては、前期計画では、年次休暇の平均取得日数や年間の超過勤務の360時間を超える職員数についても全職員を対象に数値を算出していましたが、計画策定の目的が次世代育成支援対策のために取り組みを推進していくこととしていることから、後期計画では、全職員を対象にした数値に加え、子育て世代の職員（子育てをしている職員及び今後子育てをすることになると考えられる職員のこと）の現状の把握に努めるとともに、推進委員会等においては、会議の開催を活性化し、これらの数値等を活用して計画の進捗状況等を検証していくものとします。

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

職員の母性保護・母性健康管理及び両立支援を適切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、次の取り組みを実施します。

① 各種制度の周知と情報提供

- 人事等担当課は、母性保護・母性健康管理の観点や両立支援の観点から設けている特別休暇等の制度、出産費用の給付等の経済的支援の制度などの各種制度をまとめた冊子「育児支援ハンドブック～子育てと仕事の両立に向けて～」(以下「ハンドブック」という。)について、制度改正等にあわせて随時更新するとともに、電子掲示板(公開羅針盤)に掲載するなどの方法により、各種制度の職員周知に努めるものとします。

※参照 「(2) ①育児休業及び部分休業制度の周知」
「(2) ③育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援」
「(3) ②子どもの出生時における父親の休暇取得の促進」
「(3) ③子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進」

- 人事等担当課は、新規採用研修等において、各種制度の研修・啓発に努めるものとします。
- 人事等担当課は、母性保護及び母性健康管理の観点や両立支援の観点から設けている特別休暇等の各種制度の趣旨についての徹底を図るとともに、電子掲示板(公開羅針盤)に掲載するなどの方法により、各種制度の職員周知に努めるものとします。また、所属長等及び庶務担当者は、これらの各種制度について普段からハ

ンドブックを利用し、正しい知識と理解を深め、制度の適正な運用に努めるものとします。とりわけ父親となる職員に対しては、安心して配偶者の出産補助休暇や男性職員の育児参加のための休暇等を取得できるように、必要に応じて職場の中で業務の応援体制を作るなどの配慮を通じて、積極的な取得の促進に努めます。

- 職員は、ハンドブックをよく読んで、制度の適正な利用に努めるものとします。

② 妊娠中の職員等の健康管理

- 職員は、妊娠したことが分かったら、母と子どもの健康管理の面からも、速やかに所属長等に申し出るものとします。
- 所属長等は、妊娠の申し出があった職員に対し、当該職員の職務中の健康管理や安全管理にできる限り配慮し、必要に応じ、業務分担の見直しに努めるものとします。また、周囲の職員は、業務分担の見直しの協力に努めるものとします。
- 所属長等は、妊娠の申し出があった職員に対し、本人の希望を確認のうえ、超過勤務を原則として命じないよう努めるものとします。
- 職員は、父親になることが分かったら、子どもの出生時の休暇（出産補助休暇等）を支障なく取得するためにも、速やかに所属長等への申し出を行うものとします。

(2) 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境の整備

育児休業の取得について、女性職員の対象者はほぼ全員が取得していますが、男性職員は、非常に低い取得率であることから、育児休業及び部分休業の取得を希望する職員に対して、その円滑な取得の促進等を図るため、次の取り組みを実施します。

① 育児休業及び部分休業制度の周知

- 人事等担当課は、新規採用職員研修等において、育児休業及び部分休業制度についての説明を行うなど、制度の研修・啓発に努めるものとします。
- 人事等担当課は、育児休業の申し出があった場合、当該職員の希望に応じ、育児休業制度全般に関して個別説明に努めるものとします。
- 人事等担当課は、男性職員の育児休業の取得率が極めて低い水準であることを認識し、育児・介護休業法等の改正により、配偶者が専業主婦や育児休業を取得している場合であっても育児休業を取得できるようになっていることから、男性職員への情報提供と育児休業等の取得促進に努めるとともに、電子掲示板(公開羅針盤)に掲載しているハンドブックを随時更新するものとします。

※参照 「(1) ①各種制度の周知と情報提供」

② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- 人事等担当課は、必要に応じ、職員研修等を通じて、育児休業等制度の趣旨についての徹底を図り、職員の意識改革に努めるものとします。
- 所属長等は、育児休業の取得の申し出があった場合、必要に応じ、職場の業務分担の見直しに努めるものとします。
- 任命権者は、育児休業中の代替職員について、現在、必要に応じ、臨時的任用職員を配置していますが、職場の業務遂行能力の維持の観点から、職場実態や休業期間に応じて派遣職員など、多様な人材の活用について、検討を進めていくものとします。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- 所属長等は、育児休業中の職員に対し、円滑な職場復帰のために、必要に応じ、情報手段等を活用し、職場の状況等の情報提供に努めるものとします。

(情報提供の例)

- ・人事異動の情報
- ・新年度の事務分担、座席表
- ・担当業務の法改正情報
- ・訃報 等

- 所属長等は、必要に応じ、育児休業から復帰する職員に対し、職場復帰の「概ね1ヶ月前」に復帰後の業務分担等の調整に努めるものとします。
- 所属長等及び周囲の職員は、育児休業から復帰する職員が早期に担当業務に慣れるよう職場全体で、サポートできる体制を作るよう努めるものとします。
- 人事等担当課は、育児休業から復帰する職員が、復帰後に利用できる休暇制度、経済的支援制度等について、制度の周知に努めるとともに、電子掲示板（公開羅針盤）に掲載しているハンドブックを随時更新するものとします。

※参照 「(1) ①各種制度の周知と情報提供」

- 人事等担当課は、毎年提出される「自己申告書」や所属長とのヒアリングをもとに、仕事と子育ての両立支援の観点から、子どもの養育状況に応じて、可能な範囲で、人事異動等の配慮に努めるものとします。

以上の取り組みを通じて、男性職員の育児休業の取得率 10%以上を目標とします。（目標達成年度を平成 26 年度とします。）
また、女性職員の育児休業の取得率の現状維持に努めます。

- 平成 19 年度以降、男性職員の育児休業の取得実績がゼロとなっているが、平成 22 年 6 月から配偶者が専業主婦など、他に子を養育できる人がいる場合であっても育児休業等の取得が可能となっていることから、制度改正の周知に努め、男性職員の育児休業の取得促進に取り組むものとします。

男性の育児休業取得率 実績

平成 20 年度	0 %
平成 19 年度	0 %
平成 18 年度	2. 1 %
平成 17 年度	1. 6 %
平成 16 年度	0 %

女性の育児休業取得率 実績

平成 20 年度	100 %
平成 19 年度	100 %
平成 18 年度	100 %
平成 17 年度	100 %
平成 16 年度	100 %

(3) 休暇の取得促進

年次休暇の取得状況は、平成 17 年以降は減少傾向にあることから、休暇の取得促進を図るため、職員の休暇に対する意識改革と職場環境の整備等について、次の取り組みを実施します。

① 年次休暇等の取得促進

○ 所属長等は、年次休暇の取得促進を図るため、例えば、年間を通じた年次休暇等の取得計画表を作成し、活用することで年次休暇の取得促進に努めるものとします。

- ・所属長等は、業務予定をできる限り早期に職員に周知し、当該業務予定に沿って業務を計画的に遂行するよう指導するなど、職員が取得計画表に基づく年次休暇等の取得促進が図られるよう努めるものとします。

- ・所属長等は、取得計画表の作成に当たり、担当業務の閑散期など、職員が職場の理解を得やすく、また、本人も取得しやすい機会をとらえて連続休暇等の取得を奨励する等、年次休暇等の取得促進に努めるものとします。

- ・所属長等は、取得計画表を作成し、自ら積極的に年次休暇の取得に努めるものとします。

○ 所属長等は、職員の家族とのふれあいや育児参加などを促すため、年次休暇の取得促進に努めるものとします。

- ・所属長等は、それぞれの業務の特性に配慮しながら、職員が職務の業務効率の向上に向けた、心身のリフレッシュや自己研鑽の機会の拡大を図るために職員自らが 1 ヶ月に 1 日以上 of 休暇等を取得するよう奨励する等、年次休暇の取得促進に努めるものとします。

- ・所属長等は、職員が父親や母親として、子どもにふれあう時間が多くなるように、子育てに関連した年次休暇の積極的な取得を奨励するものとします。

- ・所属長等は、職員がその家族の誕生日や結婚記念日等の家族の記念日を家族等とともに過ごすため、年次休暇の積極的な取得を奨励するものとします。

- 人事等担当課は、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、前年度に比べ、取得日数の極めて低い職場及び職員について、必要に応じて、所属長等から取得促進のために講じた取り組みについてヒアリングを行うとともに、取得促進が図られるよう努めるものとします。
- 人事等担当課は、定期的に総務担当所属長会議等において、年次休暇等の取得促進の徹底を図るとともに、職場の意識改革に努めるものとします。
- 所属長等は、職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、必要に応じ、職場の事務処理等において職員同士の応援体制や情報の共有化に努めるものとします。
- 任命権者は、年次休暇の取得促進の観点から、平成20年7月から試行的に実施されている「時間単位の年次休暇の取得」の本格的な導入に向けた検討を行うものとします。

② 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

- 人事等担当課は、子どもの出生時における父親の休暇取得の促進を図るため、特別休暇等の制度について、職員周知に努めるとともに、電子掲示板（公開羅針盤）に掲載しているハンドブックを随時更新するものとします。

※参照 「(1) ①各種制度の周知と情報提供」

- 所属長等は、職員から、父親になることが分かったことの申し出があった場合、子どもの出生時に最低でも5日以上の子育て休暇取得を働きかけるとともに、当該職員が休暇を支障なく取得できるよう、必要に応じ、職場の中で臨時の応援体制を作るなど休暇の取得促進に努めるものとします。
- 周囲の職員は、育児には家族のサポートだけでなく、職場のサポートも必要という観点から、父親になることを申し出た職員の休暇が取得しやすい職場環境づくりに努めるものとします。
- 人事等担当課は、「妻が出産したとき」に取得できる配偶者の出産補助休暇（4日以内）及び「妻の産前産後期間中」に取得できる男性職員の育児参加のための休暇（5日以内）などの特別休暇等を男性職員が積極的に取得し、育児に参加できるような取り組みに努めるものとします。

以上の取り組みを通じて、職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数15日以上を目標とします。(達成目標年度を平成26年度とします。)

年次有給休暇1人当たり平均取得日数 実績

平成20年	10.9日
平成19年	11.8日
平成18年	12.0日
平成17年	12.2日
平成16年	12.3日

③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進

- 人事等担当課は、子の看護休暇をはじめとする配偶者の出産補助休暇や男性職員の育児参加のための休暇等、子育てに関する特別休暇の取得促進を図るため、職員に対する制度の周知に努めるものとします。また、所属長等は、職員が年次休暇とともにこれらの特別休暇を組み合わせる柔軟かつ効果的に休暇の取得ができる職場づくりに努めるものとします。

※参照 「(1) ①各種制度の周知と情報提供」

- 所属長等及び職員は、子育て中の職員はもとより、すべての職員が突発的に休暇を取得せざるをえない状況がocこりうることを前提に、業務に支障が生ずることがないように、普段から情報の共有化を行うなど、職員同士が協力できる職場の環境づくりに努めるものとします。

(4) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減については、随時、依命通知等で注意喚起していますが、新規業務が生じる中で、超過勤務の縮減を図るため、既存業務について合理化等の見直しや業務の外部委託等のアウトソーシングを活用した効率的な事務運営の推進に努めるとともに、超過勤務縮減に向けて、以下の取り組みを実施します。

① 適切な超過勤務管理

超過勤務の縮減には、管理職をはじめとする職員全体で取り組みの認識を深める必要があります。特に所属長等は、常に職員の健康管理に配慮するとともに、コスト意識を持った適切な勤務時間の管理に努めることにより、自らの課題として超過勤務の縮減に取り組むことが必要であることなどから、次の取り組みを実施します。

- 所属長等は、超過勤務命令簿（出退勤システム）による事前命令を徹底するとともに、業務の必要性、緊急性を十分考慮し、真に必要な時間について事前命令を行うなど、適正な超過勤務の管理に努め、自らも定時退庁に努めるものとします。
- 所属長等は、超過勤務を行っている職員の業務内容、健康の維持管理等に十分な注意を払うとともに、超過勤務の必要がない他の職員に対しては、退庁を促すなどの指示を行うものとします。
- 所属長等は、超過勤務が特に多い職員の健康状況等の把握に努めるとともに、特定の職員に超過勤務が集中しないよう、業務配分及び人員配置の調整に努めるものとします。
- 人事等担当課は、職場ごとの超過勤務の状況を把握し、特に超過勤務の多い職場の所属長から、必要に応じ、ヒアリングを行うなどにより、超過勤務縮減に関する認識の徹底に努めるものとします。
- 人事等担当課は、小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の超過勤務等を制限する制度の周知に努めるものとします。

※参照 「(1) ①各種制度の周知と情報提供」

- 職員は、勤務時間内の事務能率の向上を図り、超過勤務に当たっては、自らも業務の必要性や緊急性を十分に考慮するとともに、自己の健康管理にも心がけるものとします。

② 事務の簡素・合理化の推進

事務の簡素・合理化については、「八尾市行政改革大綱」に基づく「八尾市集中改革プラン」及び「八尾市財政健全化基本方針」による取り組みをもとに平成20年2月に「八尾市行財政改革プログラム」を策定し、行財政改革の推進を図ってきたところですが、今後も、次の取り組みを実施します。

- 所属長等は、常に問題意識を持って、業務そのものの必要性を見極め、効率・効果的な事務の遂行を図るとともに、個々の職員の業務量の把握に努め、特定の職員に過度の負担が及ぶことがないよう、業務量の平準化に努めるものとします。
- 所属長等は、日頃からスクラップアンドビルドによる事務の見直しを進めるとともに、新たな事務・事業を実施しようとするときは、既存の事務・事業の必要性について見直しを行い業務量の抑制に努めるものとします。
- 所属長等は、必要に応じて、各職員に対して現行業務の見直しを求めることにより、効率的な事務の遂行を図るものとします。
- 職員は、会議・打ち合わせや各種調査・照会について、極力庁内 LAN による電子メール・電子掲示板等を活用するとともに、日常の業務の計画的な処理に心がけ、業務の効率化等の推進に努めるものとします。

③ ノー残業デーの推進

八尾市役所では、平成20年11月から新たに金曜日を加えて、毎週水曜日と金曜日にノー残業デーを実施し、職員には一定周知をされているが、一層の徹底を図るとともに、ノー残業デーをより実効性のあるものにするため、次の取り組みを実施します。

- 人事等担当課は、ノー残業デーでの定時退庁の庁内放送を引き続き実施するとともに、本庁以外の職場に対しても総務担当所属長会議等を通じ、一層の職員周知の徹底に努めるものとします。
- 所属長等は、ノー残業デーには率先して定時退庁に努めるとともに、超過勤務の必要性を十分点検し、真にやむを得ない事由による場合を除き、職員に対して超過勤務を命じないものとします。
- 所属長等は、ノー残業デーに定時退庁できなかった職員に対し、できる限り、その週内の別の日に定時退庁できるよう特に配慮するものとします。

- 所属長等は、所属職員に対して、積極的に定時退庁の指導に努めるものとします。
- 人事等担当課は、ノー残業デーの実施状況を定期的に把握するとともに、定時退庁ができていない職員の割合が多い職場においては、必要に応じ、所属長等からヒアリングを行うなど、ノー残業デーの定着と推進に努めるものとします。

④ 超過勤務が特に多い職員の健康管理

超過勤務が特に多い職員の健康管理については、職員安全衛生委員会において、健康管理の面から超過勤務時間が月 45 時間を超える職員に対し、所属長から安全衛生委員会の各部長への健康状態等の報告書の提出、産業医との個別面接等を実施していますが、引き続き、人事等担当課及び所属長等は、超過勤務が特に多い職員の健康管理に努めるものとします。

以上の取り組みを通じ、超過勤務の縮減に努めるものとしますが、特に、職員の健康管理の重要性から、年間の超過勤務が 360 時間を超える職員をなくすことを当面の目標とします。(達成目標年度を平成 26 年度とします。)

年間の超過勤務が 360 時間を超える職員数 実績

平成 20 年度	140 人
平成 19 年度	114 人
平成 18 年度	107 人
平成 17 年度	112 人
平成 16 年度	133 人

(5) 職場環境の整備とワーク・ライフ・バランスの普及

人事等担当課及び男女共同参画担当課は、働きやすい職場環境を整え、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）という考え方の普及のため、情報提供、啓発等に努めるものとします。

(6) 子どもとふれあう機会の充実

人事等担当課は、職員が親子で参加できる厚生事業について、引き続き実施するとともに、多くの職員が参加できるよう企画の充実と周知に努めるものとします。

(7) その他次世代育成支援に関する事項

後期計画は、八尾市役所の職員を対象にした取り組みを示していますが、その他の次世代育成支援に関する事項については、次の取り組みを実施します。

① 子育てバリアフリー

外部からの来訪者の多い庁舎等において、子どもを連れた人が安心して、来庁できるよう、次の取り組みを実施します。

- 施設の管理者は、各施設の実情を踏まえ、子どもを連れて来庁（施設来訪）する人に配慮したトイレ、ベビーベッド、授乳スペースの設置に努めるものとします。
- 職員は、日頃から来庁者に対する親切な応接対応を行うとともに、特に子どもを連れて来庁する人に対する配慮を心がけ、ソフト面のバリアフリーの促進に努めるものとします。

② 子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援

子ども・子育てに関する地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援するために、次の取り組みを実施します。

- 職員は、地域の子ども・子育てに関する地域貢献活動に、地方公務員であることを自覚のうえ、積極的な参加に努めるものとします。特に、子育てに役立つ知識や特技を有する職員は、子どもたちをはじめ地域社会の貴重な存在と言えます。

- 所属長等は、職員が行う地域の子ども・子育てに関する地域貢献活動についての理解を深めるとともに、職員が地域貢献活動に参加するための休暇を取得しやすい職場づくりに努めるものとします。

(「地域貢献活動」とは、地域団体やNPO等の子どもの健全育成、障がいのある子どもの支援、子育ての支援活動等、また、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が考えられます。)

IV 終わりに

市政に対する市民ニーズが複雑・多様化するとともに、業務量が増大している中、現下の厳しい財政状況や限られた人員で市民サービスを低下させることなく、計画を推進していくためには、男性職員も、女性職員も、また子育て中の職員も、すべての職員一人ひとりが計画の内容を自分自身に関わることとして捉え、職場単位で互いに助けあい、支えあうことにより、後期計画の目標達成に向けた取り組みを進めていく必要があります。

これらの取り組みにより、職員の仕事と家庭生活の両立支援を推進し、八尾市役所が地域社会における次世代育成支援推進のけん引役を果たして、仕事と生活の調和が図られた社会が実現に近づくとともに、職員の公務遂行能力の向上はもとより、ひいては市民サービスの向上にもつながるものと確信します。

参考資料

◆ 職員アンケート調査の結果

(1) 調査の目的

後期計画策定の参考とするため、仕事と子育ての両立を図るための職場環境の整備に関する職員のニーズ等をあらためて把握することを目的として、「八尾市特定事業主行動計画に関する職員アンケート調査」を実施しました。

(2) 調査対象者

正規職員のうち 500 名（男女各 250 名）を無作為で抽出し対象者としてしました。

(3) 調査時期

平成 22 年 2 月

(4) 回答数及び回収率

回答数	455 件	回収率	91.0%
有効回答数	455 件（うち男性 232 件、女性 223 件）		

(5) 回答の結果

アンケート調査の結果によると、育児休業の取得の促進については、複数回答で「職場の業務執行体制（仕事のやり方や組織）の工夫・見直し」や「職員の育児休業に対する意識改革」が必要との回答が 6 割前後となっている中で、男性職員の育児休業の取得率が低いことから、育児休業を取得しやすい職場の環境づくりが求められています。また、育児休業を取得したことのある女性職員の感想では、「子育ての大変さと喜びを実感した」との回答が多く、男性職員・女性職員がともに安心して子育てに専念できる環境の整備が必要であることがうかがえます。なお、育児休業の取得期間については、今回の結果と前回（H16）の結果を比較すると、「1 年未満」との回答が減少しており、「1 年以上」との回答が増加していることから、長期間にわたる育児休業の取得が定着しつつあることが認められます。

年次休暇の取得については、「用事があるとき以外は取得しない」との回答が多いことに加え、年次休暇を取得することに「ためらいを感じる」との回答が過半数を超えており、引き続き職員の休暇に対する意識改革と職場環境の整備を進めていく必要があることがうかがえます。なお、今回の結果と前回の結果を比較すると、年次休暇を取得することに「ためらいを感じる」との回答が減少し、「ためらいを感じない」との回答が増加していることから、職員の意識改革等が進みつつあることが認められます。

超過勤務の縮減については、複数回答で「事務の簡素化・合理化」との回答が 6 割近くとなっており、また、「超過勤務を減らそう」という個々の職員の意識と「超過勤務を減らそう」という職場全体の雰囲気づくりとの回答が半数近くになっていることから、職場全体での取り組みが必要であることがうかがえます。また、今回の結果と

前回の結果を比較すると、超過勤務を減らすために効果的と思われる方法として「事務の簡素化・合理化」が必要との回答が他の回答に比べて増加していることから、より一層の事務の効率化等が必要であると認められます。

※ 前期計画策定時と比較できるように、平成16年11月に実施した職員アンケート調査の結果も併せて記載しています。

○ 回答者自身について

問2 年齢について

単位：人

	H21 男性		H21 女性		H21 全体	
20歳未満	2	(0.9%)	1	(0.4%)	3	(0.7%)
20-24歳	6	(2.6%)	9	(4.0%)	15	(3.3%)
25-29歳	26	(11.2%)	31	(13.9%)	57	(12.5%)
30-34歳	33	(14.2%)	45	(20.2%)	78	(17.1%)
35-39歳	41	(17.7%)	41	(18.4%)	82	(18.0%)
40-44歳	34	(14.7%)	29	(13.0%)	63	(13.8%)
45-49歳	31	(13.4%)	12	(5.4%)	43	(9.5%)
50歳以上	58	(25.0%)	54	(24.2%)	112	(24.6%)
無回答	1	(0.4%)	1	(0.4%)	2	(0.4%)
総計	232	(100%)	223	(100%)	455	(100%)

	H16 男性		H16 女性		H16 全体	
20歳未満	0	(0.0%)	1	(0.2%)	1	(0.1%)
20-24歳	11	(3.1%)	31	(7.1%)	42	(5.3%)
25-29歳	44	(12.4%)	72	(16.4%)	116	(14.6%)
30-34歳	68	(19.2%)	75	(17.1%)	143	(18.1%)
35-39歳	50	(14.1%)	51	(11.6%)	101	(12.8%)
40-44歳	28	(7.9%)	25	(5.7%)	53	(6.7%)
45-49歳	24	(6.8%)	51	(11.6%)	75	(9.5%)
50歳以上	129	(36.4%)	131	(29.9%)	260	(32.8%)
無回答	0	(0.0%)	1	(0.2%)	1	(0.1%)
総計	354		438		792	(100%)

問3 職場について

単位:人

	H21 男性		H21 女性		H21 全体	
本館・西館	111	(47.8%)	62	(27.8%)	173	(38.0%)
その他	121	(52.2%)	161	(72.2%)	282	(62.0%)
総計	232	(100%)	223	(100%)	455	(100%)
	H16 男性		H16 女性		H16 全体	
本館・西館	167	(47.2%)	85	(19.4%)	252	(31.8%)
その他	186	(52.5%)	353	(80.6%)	539	(68.1%)
無回答	1	(0.3%)	0	(0.0%)	1	(0.1%)
総計	354	(100%)	438	(100%)	792	(100%)

問4 仕事（職種）について

単位:人

	H21 男性		H21 女性		H21 全体	
事務職	93	(40.1%)	55	(24.7%)	148	(32.5%)
技術職	40	(17.2%)	5	(2.2%)	45	(9.9%)
技能労務職	34	(14.7%)	5	(2.2%)	39	(8.6%)
保育士	2	(0.9%)	52	(23.3%)	54	(11.9%)
医療職(看護師)	1	(0.4%)	84	(37.7%)	85	(18.7%)
医療職(技師)	8	(3.4%)	10	(4.5%)	18	(4.0%)
医療職(医師)	8	(3.4%)	3	(1.3%)	11	(2.4%)
消防士	45	(19.4%)	2	(0.9%)	47	(10.3%)
保健師		(0.0%)	7	(3.1%)	7	(1.5%)
教諭・指導主事		(0.0%)		(0.0%)		(0.0%)
その他		(0.0%)		(0.0%)		(0.0%)
無回答	1	(0.4%)		(0.0%)	1	(0.2%)
総計	232	(100%)	223	(100%)	455	(100%)

	H16 男性		H16 女性		H16 全体	
事務職	152	(42.9%)	75	(17.1%)	227	(28.7%)
技術職	75	(21.2%)	4	(0.9%)	79	(10.0%)
技能労務職	40	(11.3%)	23	(5.3%)	63	(8.0%)
保育士		(0.0%)	107	(24.4%)	107	(13.5%)
医療職(看護師)		(0.0%)	152	(34.7%)	152	(19.2%)
医療職(技師)	6	(1.7%)	12	(2.7%)	18	(2.3%)
医療職(医師)	8	(2.3%)	2	(0.5%)	10	(1.3%)

消防士	62	(17.5%)	5	(1.1%)	67	(8.5%)
保健師	1	(0.3%)	18	(4.1%)	19	(2.4%)
教諭・指導主事	10	(2.8%)	38	(8.7%)	48	(6.1%)
その他		(0.0%)	1	(0.2%)	1	(0.1%)
無回答		(0.0%)	1	(0.2%)	1	(0.1%)
総計	354	(100%)	438	(100%)	792	(100%)

問5 配偶者の就労状況について

単位：人

	H21 男性	H21 女性	H21 全体
常時雇用(公務員)	56 (24.1%)	74 (33.2%)	130 (28.6%)
常時雇用(公務員以外)	10 (4.3%)	47 (21.1%)	57 (12.5%)
パート・アルバイト	39 (16.8%)	1 (0.4%)	40 (8.8%)
自営業	1 (0.4%)	7 (3.1%)	8 (1.8%)
無職	76 (32.8%)	8 (3.6%)	84 (18.5%)
配偶者なし	49 (21.1%)	76 (34.1%)	125 (27.5%)
その他	(0.0%)	3 (1.3%)	3 (0.7%)
無回答	1 (0.4%)	7 (3.1%)	8 (1.8%)
総計	232 (100%)	223 (100%)	455 (100%)

	H16 男性	H16 女性	H16 全体
常時雇用(公務員)	88 (24.9%)	149 (34.0%)	237 (29.9%)
常時雇用(公務員以外)	21 (5.9%)	102 (23.3%)	123 (15.5%)
パート・アルバイト	55 (15.5%)	7 (1.6%)	62 (7.8%)
自営業	5 (1.4%)	25 (5.7%)	30 (3.8%)
無職	121 (34.2%)	20 (4.6%)	141 (17.8%)
配偶者なし	64 (18.1%)	132 (30.1%)	196 (24.7%)
その他	(0.0%)	3 (0.7%)	3 (0.4%)
無回答	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)
総計	354 (100%)	438 (100%)	792 (100%)

○ 育児休業について

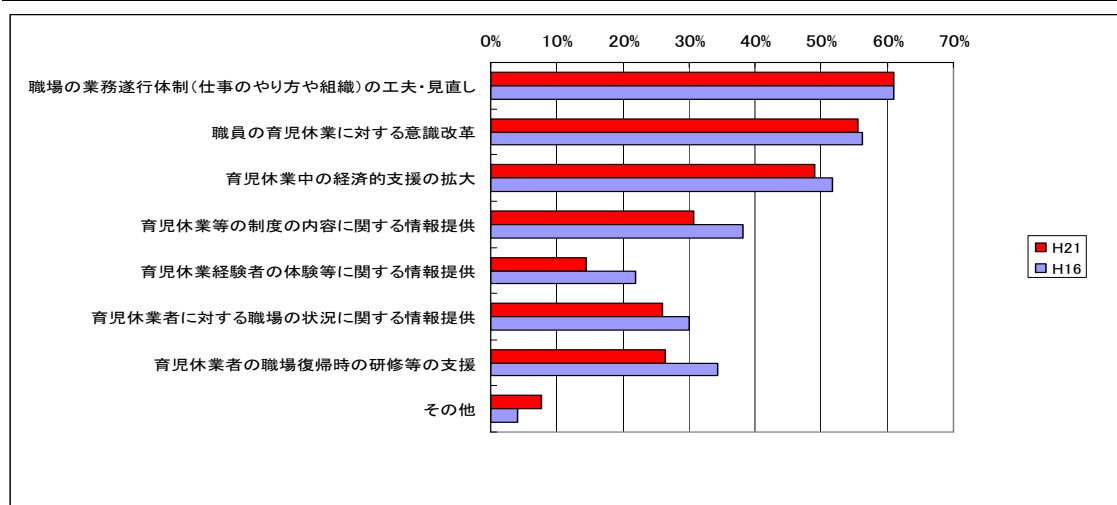
問6 育児休業の取得促進のために取り組みが必要な事項のものについて（複数回答）

「職場の業務遂行体制（仕事のやり方や組織）の工夫・見直し」が60.9%、「職員の育児休業に対する意識改革」が55.6%と高く、次いで「育児休業中の経済的支援の拡大」が49.0%、「育児休業等の制度の内容に関する情報提供」が30.8%、「育児休業者の職場復帰時の研修等の支援」が26.4%、「育児休業者に対する職場の状況に関する情報提供」が25.9%、「育児休業経験者の体験等に関する情報提供」が14.5%となっている。なお、「その他」は7.7%となっている。

また、H21とH16の結果を比較した場合、「職場の業務遂行体制（仕事のやり方や組織）の工夫・見直し」及び「職員の育児休業に対する意識改革」は、大きな変化は認められないが、「育児休業中の経済的支援の拡大」、「育児休業等の制度の内容に関する情報提供」、「育児休業経験者の体験等に関する情報提供」、「育児休業者に対する職場の状況に関する情報提供」及び「育児休業者の職場復帰時の研修等の支援」は、いずれも減少している。

単位：人

	H21		H16	
職場の業務遂行体制(仕事のやり方や組織)の工夫・見直し	277	(60.9%)	483	(61.0%)
職員の育児休業に対する意識改革	253	(55.6%)	446	(56.3%)
育児休業中の経済的支援の拡大	223	(49.0%)	409	(51.6%)
育児休業等の制度の内容に関する情報提供	140	(30.8%)	303	(38.3%)
育児休業経験者の体験等に関する情報提供	66	(14.5%)	174	(22.0%)
育児休業者に対する職場の状況に関する情報提供	118	(25.9%)	238	(30.1%)
育児休業者の職場復帰時の研修等の支援	120	(26.4%)	271	(34.2%)
その他	35	(7.7%)	33	(4.2%)
総計	455	(100%)	792	(100%)



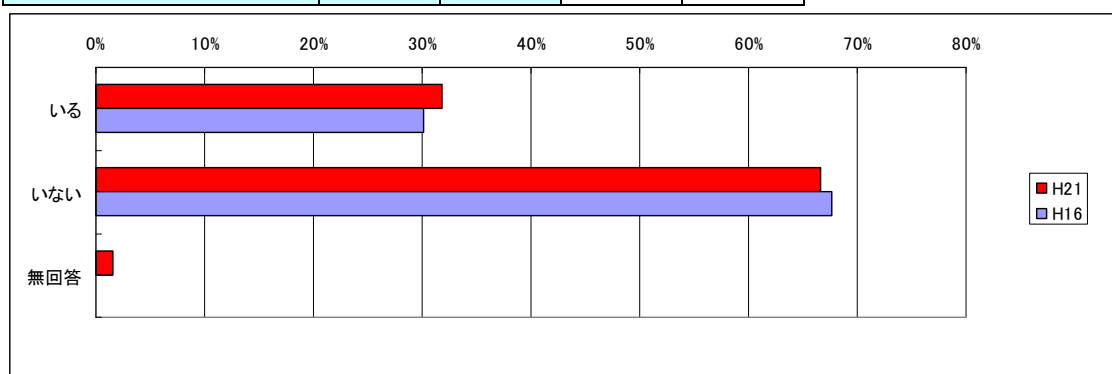
問7 現在、養育している子ども（12歳以下）について（択一回答）

「いる」が31.9%、「いない」が66.6%となっている。なお、「無回答」が1.5%となっている。

また、H21とH16の結果を比較した場合、「いる」が30.2%から31.9%と増加しており、「いない」が67.7%から66.6%と減少している。

単位：人

	H21		H16	
いる	145	(31.9%)	239	(30.2%)
いない	303	(66.6%)	536	(67.7%)
無回答	7	(1.5%)		(0.0%)
総計	455	(100%)	792	(100%)



(問7で子どもが「いる」と回答した方へ)

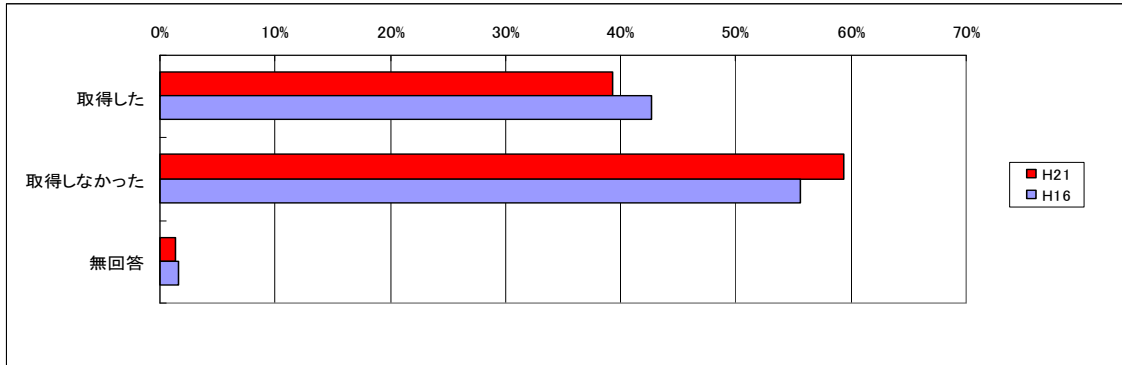
問8 育児休業の取得について（択一回答）

「取得した」が39.3%、「取得しなかった」が59.3%となっている。なお、「無回答」が1.4%となっている。

また、H21とH16の結果を比較した場合、「取得した」が42.7%から39.3%と減少しており、「取得しなかった」が55.6%から59.3%と増加しており、ほぼ6割が育児休業を取得していない。

単位：人

	H21		H16	
取得した	57	(39.3%)	102	(42.7%)
取得しなかった	86	(59.3%)	133	(55.6%)
無回答	2	(1.4%)	4	(1.7%)
総計	145	(100%)	239	(100%)



(問8で「取得した」と回答した方へ)

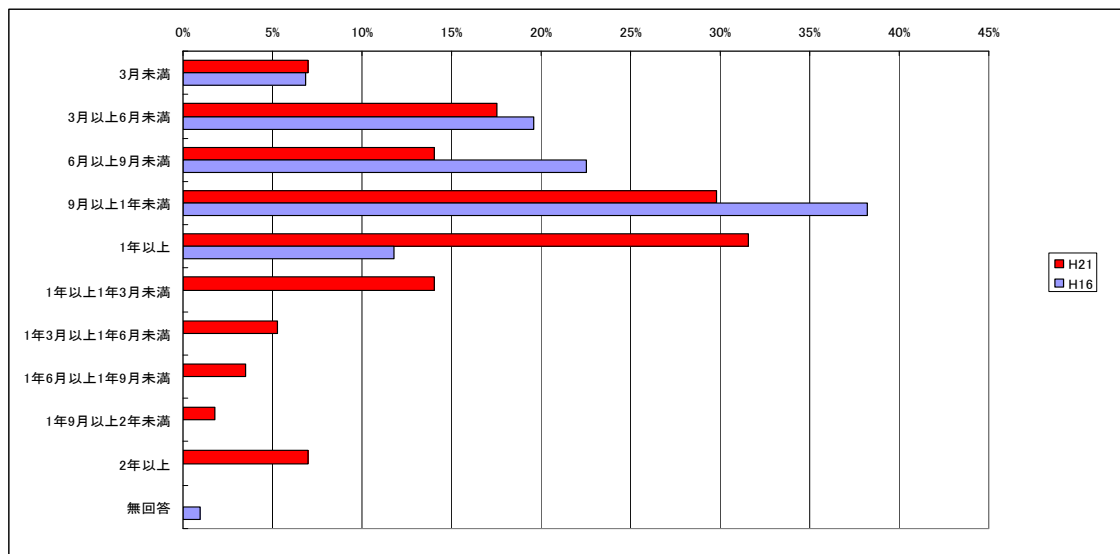
問9 育児休業の取得期間について (択一回答)

「3月未満」が7.0%、「3月以上6月未満」が17.5%、「6月以上9月未満」が14.0%及び「9月以上1年未満」が29.8%で1年未満が半数以上を占めており、「1年以上」は31.6%となっている。なお、1年以上の内訳は、「1年以上1年3月未満」が14.0%、「1年3月以上1年6月未満」が5.3%、「1年6月以上1年9月未満」が3.5%、「1年9月以上2年未満」が1.8%、「2年以上」が7.0%となっている。

また、H21とH16の結果を比較した場合、「3月未満」は、大きな変化は認められないが、「1年以上」は11.8%から31.6%とほぼ3倍に増加しており、「3月以上6月未満」、「6月以上9月未満」及び「9月以上1年未満」は、減少している。

単位:人

	H21		H16	
3月未満	4	(7.0%)	7	(6.9%)
3月以上6月未満	10	(17.5%)	20	(19.6%)
6月以上9月未満	8	(14.0%)	23	(22.5%)
9月以上1年未満	17	(29.8%)	39	(38.2%)
1年以上	18	(31.6%)	12	(11.8%)
1年以上1年3月未満	8	(14.0%)		(0.0%)
1年3月以上1年6月未満	3	(5.3%)		(0.0%)
1年6月以上1年9月未満	2	(3.5%)		(0.0%)
1年9月以上2年未満	1	(1.8%)		(0.0%)
2年以上	4	(7.0%)		(0.0%)
無回答		(0.0%)	1	(1.0%)
総計	57	(100%)	102	(100%)



(問8で「取得した」と回答した方へ)

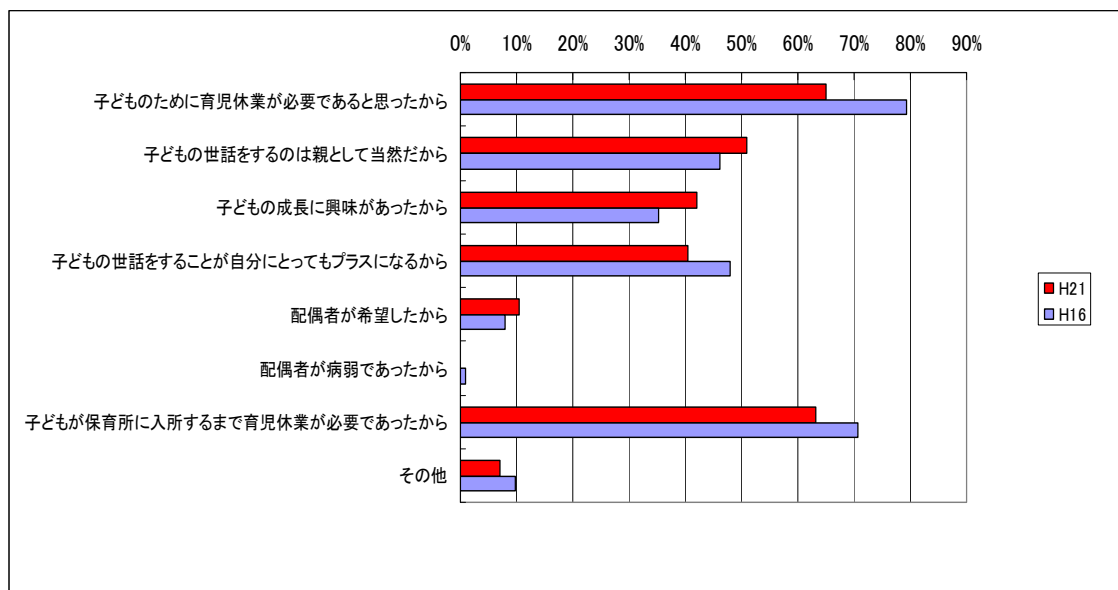
問10 育児休業を取得した動機について(複数回答)

「子どものために育児休業が必要であると思ったから」が64.9%、「子どもが保育所に入所するまで育児休業が必要であったから」が63.2%、「子どもの世話をするのは親として当然だから」が50.9%と高く、次いで「子どもに成長に興味があったから」が42.1%、「子どもの世話をすることが自分にとってもプラスになるから」が40.4%、「配偶者が希望したから」が10.5%となっている。なお、「配偶者が病弱であったから」はゼロであり、「その他」は7.0%となっている。

また、H21とH16の結果を比較した場合、「子どもの世話をするのは親として当然だから」、「子どもに成長に興味があったから」及び「配偶者が希望したから」は、増加しており、「子どものために育児休業が必要であると思ったから」、「子どもの世話をすることが自分にとってもプラスになるから」及び「子どもが保育所に入所するまで育児休業が必要であったから」は、減少している。

単位:人

	H21	H16
子どものために育児休業が必要であると思ったから	37 (64.9%)	81 (79.4%)
子どもの世話をするのは親として当然だから	29 (50.9%)	47 (46.1%)
子どもの成長に興味があったから	24 (42.1%)	36 (35.3%)
子どもの世話をすることが自分にとってもプラスになるから	23 (40.4%)	49 (48.0%)
配偶者が希望したから	6 (10.5%)	8 (7.8%)
配偶者が病弱であったから	(0.0%)	1 (1.0%)
子どもが保育所に入所するまで育児休業が必要であったから	36 (63.2%)	72 (70.6%)
その他	4 (7.0%)	10 (9.8%)
総計	57 (100%)	102 (100%)



(問8で「取得した」と回答した方へ)

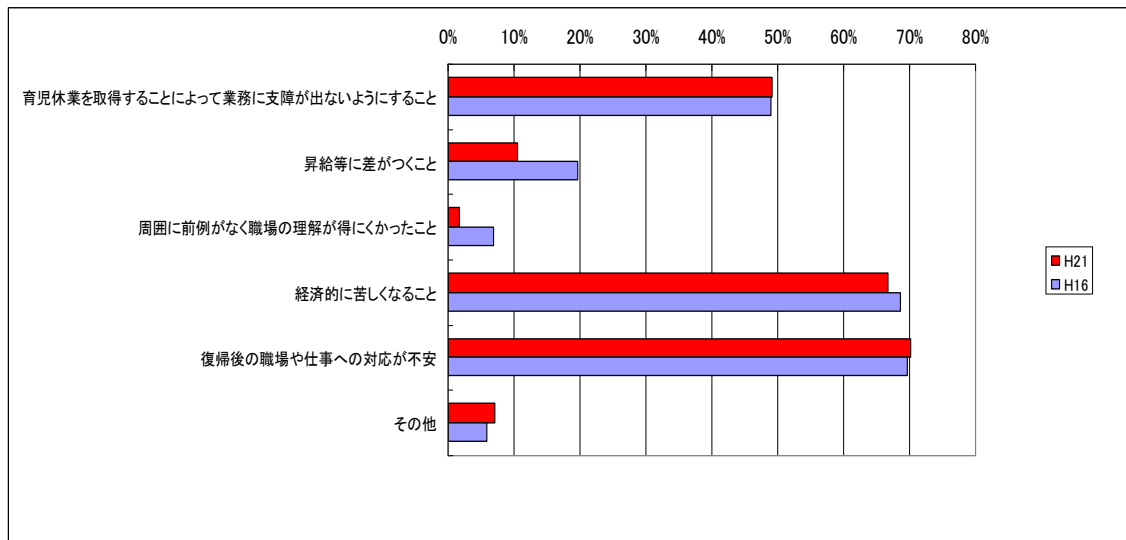
問1-1 育児休業の取得の際に障害(課題)となった事項について(複数回答)

「復帰後の職場や仕事への対応が不安」が70.2%、「経済的に苦しくなること」が66.7%と高く、次いで「育児休業を取得することによって業務に支障が出ないようにすること」が49.1%、「昇給等に差がつくこと」が10.5%、「周囲に前例がなく職場の理解が得にくかったこと」が1.8%となっている。なお、「その他」は7.0%となっている。

また、H21とH16の結果を比較した場合、「育児休業を取得することによって業務に支障が出ないようにすること」及び「復帰後の職場や仕事への対応が不安」は、大きな変化が認められないが、「昇給等に差がつくこと」、「周囲に前例がなく職場の理解が得にくかったこと」及び「経済的に苦しくなること」は、減少している。

単位:人

	H21	H16
育児休業を取得することによって業務に支障が出ないようにすること	28 (49.1%)	50 (49.0%)
昇給等に差がつくこと	6 (10.5%)	20 (19.6%)
周囲に前例がなく職場の理解が得にくかったこと	1 (1.8%)	7 (6.9%)
経済的に苦しくなること	38 (66.7%)	70 (68.6%)
復帰後の職場や仕事への対応が不安	40 (70.2%)	71 (69.6%)
その他	4 (7.0%)	6 (5.9%)
総計	57 (100%)	102 (100%)



(問8で「取得した」と回答した方へ)

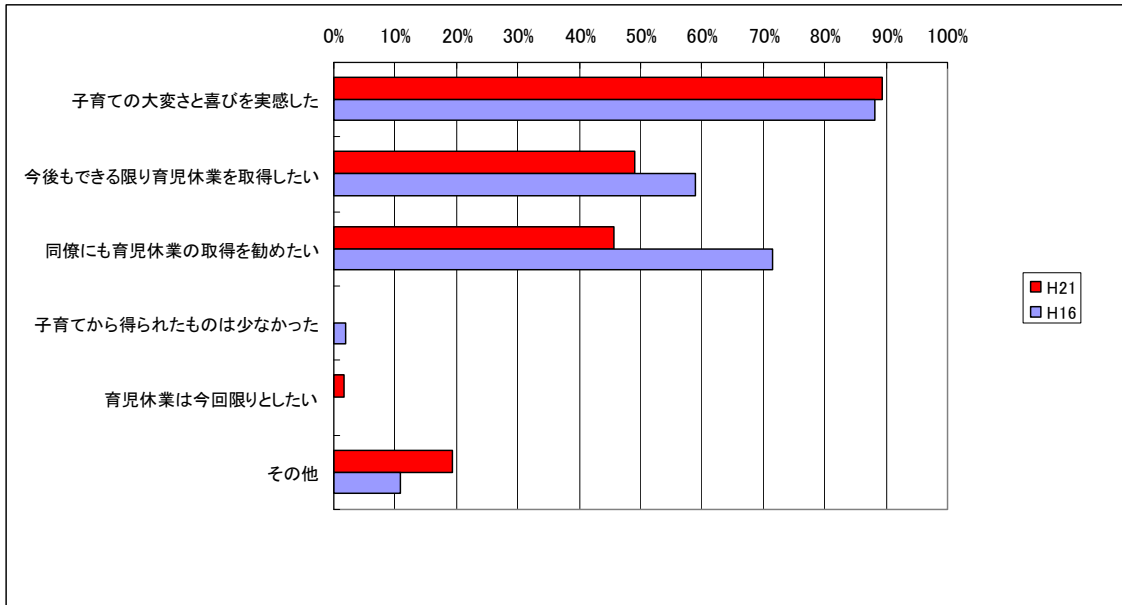
問12 育児休業を取得した感想について(複数回答)

「子育ての大変さと喜びを実感した」が89.5%と高く、次いで「今後もできる限り育児休業を取得したい」が49.1%、「同僚にも育児休業の取得を勧めたい」が45.6%、「育児休業は今回限りとしたい」が1.8%となっている。なお、「子育てから得られるものは少なかった」はゼロであり、「その他」は19.3%となっている。

また、H21とH16の結果を比較した場合、「子育ての大変さと喜びを実感した」は、増加しており、「今後もできる限り育児休業を取得したい」、「同僚にも育児休業の取得を勧めたい」は減少している。なお、H16にゼロであった「育児休業は今回限りとしたい」は1.8%になっており、「子育てから得られたものは少なかった」は、H16に2.0%であったものがゼロとなっている。

単位:人

	H21	H16
子育ての大変さと喜びを実感した	51 (89.5%)	90 (88.2%)
今後もできる限り育児休業を取得したい	28 (49.1%)	60 (58.8%)
同僚にも育児休業の取得を勧めたい	26 (45.6%)	73 (71.6%)
子育てから得られたものは少なかった	0 (0.0%)	2 (2.0%)
育児休業は今回限りとしたい	1 (1.8%)	0 (0.0%)
その他	11 (19.3%)	11 (10.8%)
総計	57 (100%)	102 (100%)



(問8で「取得しなかった」と回答した方へ)

問13 育児休業を取得しなかった理由について(複数回答)

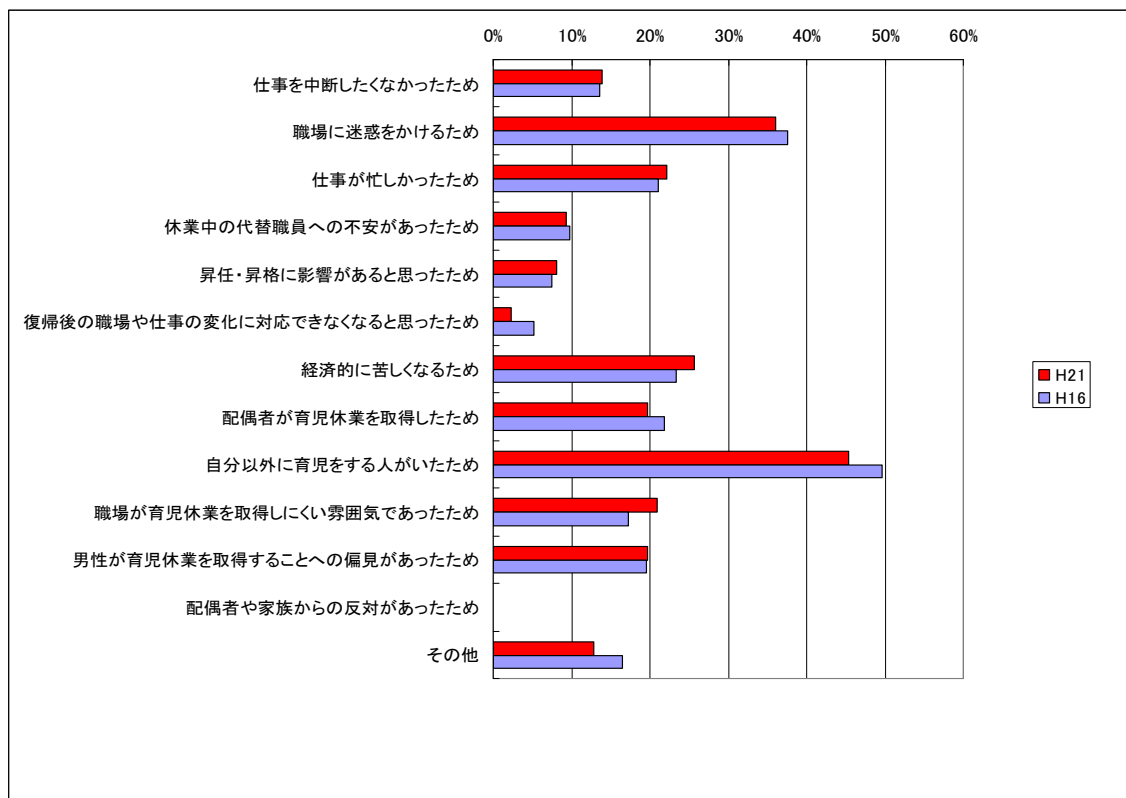
「自分以外に育児をする人がいたため」が45.3%と高く、次いで「職場に迷惑をかけるため」が36.0%、「経済的に苦しくなるため」が25.6%、「仕事が忙しかったため」が22.1%、「職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため」が20.9%、「配偶者が育児休業を取得したため」と「男性が育児休業を取得することへの偏見があったため」が19.8%、「仕事を中断したくなかったため」が14.0%、「休業中の代替職員への不安があったため」が9.3%、「昇任・昇格に影響があると思ったため」が8.1%、「復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなるといったため」が2.3%となっている。なお、「配偶者や家族からの反対があったため」はゼロであり、その他は12.8%となっている。

また、H21とH16の結果を比較した場合、「仕事を中断したくなかったため」、「休業中の代替職員への不安があったため」、「昇任・昇格に影響があると思ったため」及び「男性が育児休業を取得することへの偏見があったため」は、大きな変化は認められないが、「仕事が忙しかったため」、「経済的に苦しくなるため」、「職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため」は、増加しており、「職場に迷惑をかけるため」、「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」、「配偶者が育児休業を取得したため」及び「自分以外に育児をする人がいたため」は、減少している。なお、「配偶者や家族からの反対があったため」はH21とH16ともにゼロとなっている。

単位:人

	H21		H16	
仕事を中断したくなかったため	12	(14.0%)	18	(13.5%)
職場に迷惑をかけるため	31	(36.0%)	50	(37.6%)
仕事が忙しかったため	19	(22.1%)	28	(21.1%)
休業中の代替職員への不安があったため	8	(9.3%)	13	(9.8%)

昇任・昇格に影響があると思ったため	7	(8.1%)	10	(7.5%)
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	2	(2.3%)	7	(5.3%)
経済的に苦しくなるため	22	(25.6%)	31	(23.3%)
配偶者が育児休業を取得したため	17	(19.8%)	29	(21.8%)
自分以外に育児をする人がいたため	39	(45.3%)	66	(49.6%)
職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため	18	(20.9%)	23	(17.3%)
男性が育児休業を取得することへの偏見があったため	17	(19.8%)	26	(19.5%)
配偶者や家族からの反対があったため		(0.0%)		(0.0%)
その他	11	(12.8%)	22	(16.5%)
総計	86	(100%)	133	(100%)



(問7で子どもが「いない」と回答した方へ)

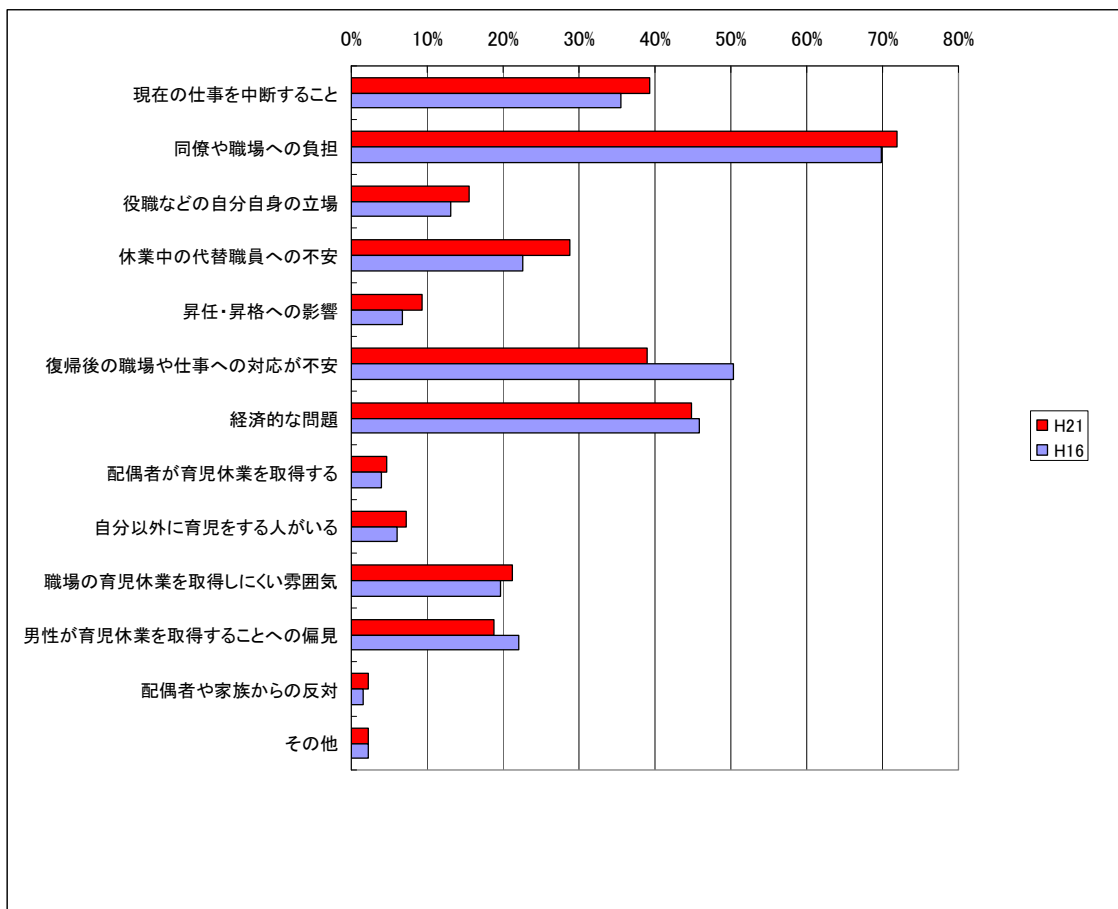
問14 今、育児休業を取得しようとした場合どんなことが取得できない要因になるか
について(複数回答)

「同僚や職場への負担」が71.9%と高く、次いで「経済的な問題」が44.9%、「現在の仕事を中断すること」が39.3%、「復帰後の職場や仕事への対応が不安」が38.9%、「休業中の代替職員への不安」が28.7%、「職場の育児休業を取得しにくい雰囲気」が21.1%、「男性が育児休業を取得することへの偏見」が18.8%、「役職などの自分自身の立場」が15.5%、「昇任・昇格への影響」が9.2%、「自分以外に育児をする人がいる」が7.3%、「配偶者が育児休業を取得する」が4.6%、「配偶者や家族からの反対」が2.3%となっている。なお、「その他」は2.3%となっている。

また、H21とH16の結果を比較した場合、「配偶者が育児休業を取得する」及び「配偶者や家族からの反対」は、大きな変化は認められないが、「現在の仕事を中断すること」、「同僚や職場への負担」、「役職などの自分自身の立場」、「休業中の代替職員への不安」、「昇任・昇格への影響」、「自分以外に育児をする人がいる」、「職場の育児休業を取得しにくい雰囲気」は、増加しており、「復帰後の職場や仕事への対応が不安」、「経済的な問題」及び「男性が育児休業を取得することへの偏見」は、減少している。

単位:人

	H21		H16	
現在の仕事を中断すること	119	(39.3%)	190	(35.4%)
同僚や職場への負担	218	(71.9%)	374	(69.8%)
役職などの自分自身の立場	47	(15.5%)	70	(13.1%)
休業中の代替職員への不安	87	(28.7%)	121	(22.6%)
昇任・昇格への影響	28	(9.2%)	36	(6.7%)
復帰後の職場や仕事への対応が不安	118	(38.9%)	270	(50.4%)
経済的な問題	136	(44.9%)	246	(45.9%)
配偶者が育児休業を取得する	14	(4.6%)	21	(3.9%)
自分以外に育児をする人がいる	22	(7.3%)	32	(6.0%)
職場の育児休業を取得しにくい雰囲気	64	(21.1%)	105	(19.6%)
男性が育児休業を取得することへの偏見	57	(18.8%)	118	(22.0%)
配偶者や家族からの反対	7	(2.3%)	8	(1.5%)
その他	7	(2.3%)	12	(2.2%)
総計	303	(100%)	536	(100%)



○年次有給休暇について

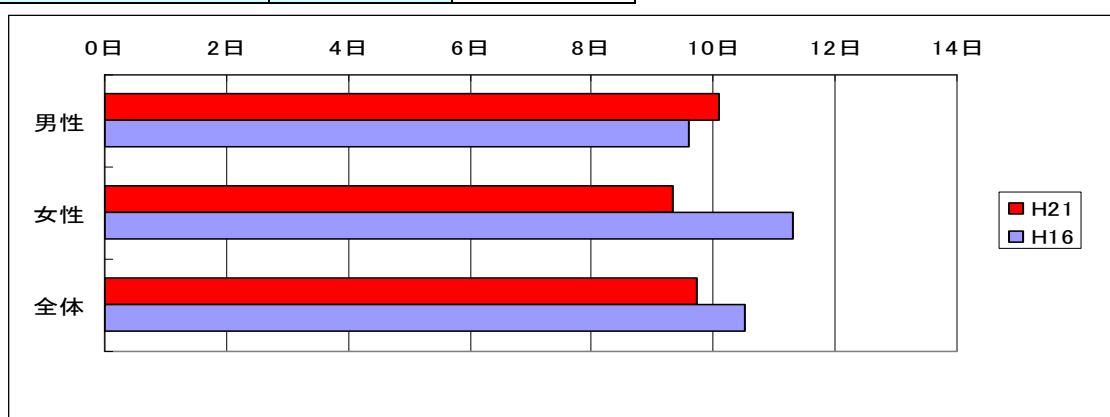
問15 平成21年の年次休暇の平均取得日数について

男性が10.1日、女性が9.3日となり、全体で9.7日となっている。

また、H21とH16の結果を比較した場合、男性は9.6日から10.1日に増加しているが、女性は11.3日から9.3日に減少しており、全体では10.5日から9.7日に減少している。

単位：日

	H21	H16
男性	10.1	9.6
女性	9.3	11.3
全体	9.7	10.5



問16 年次休暇の取得に対する考え方について（択一回答）

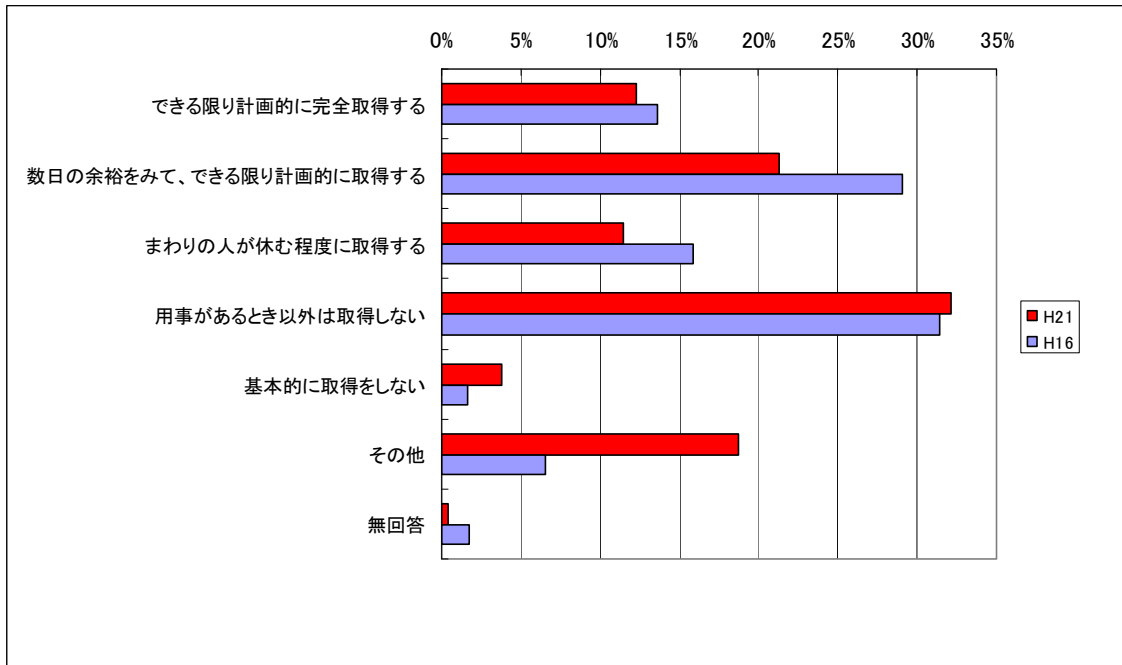
「用事があるとき以外は取得しない」が32.1%と高く、次いで「数日の余裕をみて、できる限り計画的に取得する」が21.3%、「できる限り計画的に完全取得する」が12.3%、「まわりの人が休む程度に取得する」が11.4%、「基本的に取得しない」が3.7%となっている。なお、「その他」が18.7%、「無回答」が0.4%となっている。

また、H21とH16の結果を比較した場合、「用事があるとき以外は取得しない」は、大きな変化は認められないが、「基本的に取得しない」は増加しており、「できる限り計画的に完全取得する」、「数日の余裕をみて、できる限り計画的に取得する」及び「まわりの人が休む程度に取得する」は、減少している。

単位：人

	H21	H16
できる限り計画的に完全取得する	56 (12.3%)	108 (13.6%)
数日の余裕をみて、できる限り計画的に取得する	97 (21.3%)	230 (29.0%)
まわりの人が休む程度に取得する	52 (11.4%)	126 (15.9%)
用事があるとき以外は取得しない	146 (32.1%)	249 (31.4%)
基本的に取得をしない	17 (3.7%)	13 (1.6%)

その他	85	(18.7%)	52	(6.6%)
無回答	2	(0.4%)	14	(1.8%)
総計	455	(100%)	792	(100%)



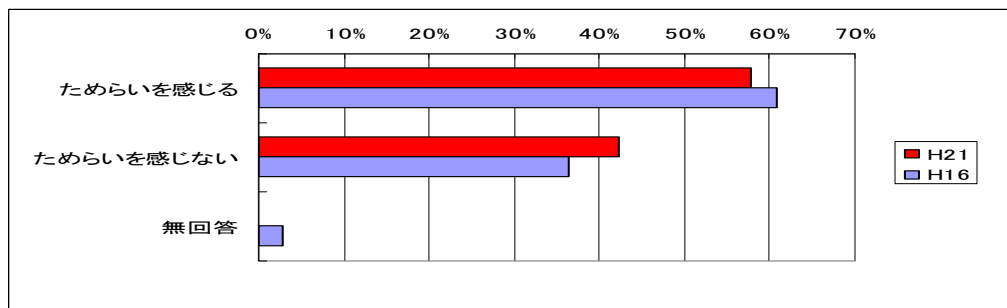
問17 年次休暇を取得することのためらいについて（択一回答）

「ためらいを感じる」が57.8%で過半数を超えており、「ためらいを感じない」が42.2%となっている。

また、H21 と H16 の結果を比較した場合、「ためらいを感じる」は減少しており、「ためらいを感じない」は増加している。

単位：人

	H21		H16	
ためらいを感じる	263	(57.8%)	481	(60.7%)
ためらいを感じない	192	(42.2%)	288	(36.4%)
無回答		(0.0%)	23	(2.9%)
総計	455	(100%)	792	(100%)



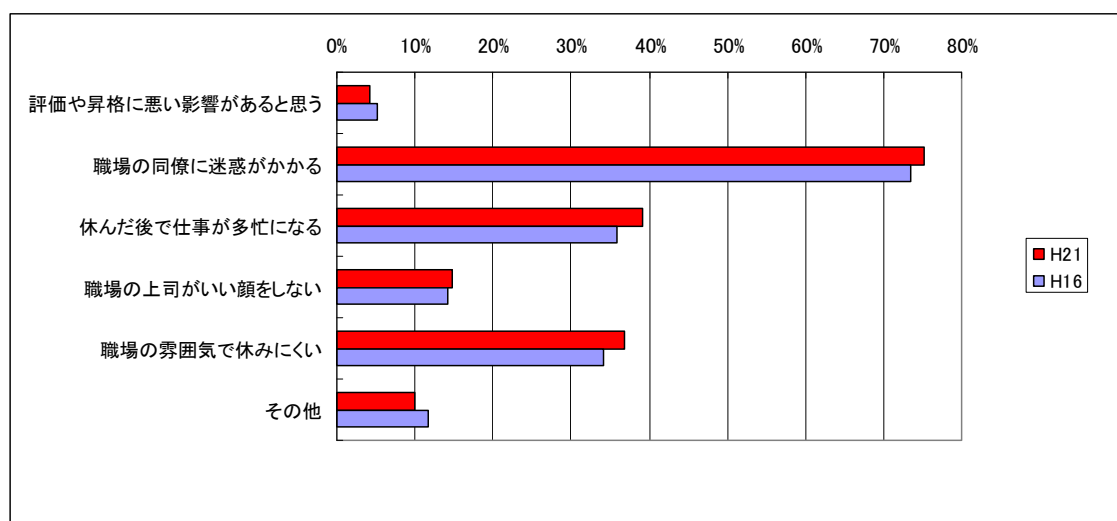
問18 ためらいを感じる理由について（複数回答）

「職場の同僚に迷惑がかかる」が75.3%と高く、次いで「休んだ後で仕事が多忙になる」が39.2%、「職場の雰囲気ですみにくい」が36.9%、「職場の上司がいい顔をしない」が14.8%、「評価や昇格に悪い影響があると思う」が4.2%となっている。なお、「その他」が9.9%となっている。

また、H21とH16の結果を比較した場合、「職場の上司がいい顔をしない」は、大きな変化は認められないが、「職場の同僚に迷惑がかかる」、「休んだ後で仕事が多忙になる」及び「職場の雰囲気ですみにくい」は増加しており、「評価や昇格に悪い影響があると思う」は減少している。

単位：人

	H21		H16	
評価や昇格に悪い影響があると思う	11	(4.2%)	25	(5.2%)
職場の同僚に迷惑がかかる	198	(75.3%)	353	(73.4%)
休んだ後で仕事が多忙になる	103	(39.2%)	173	(36.0%)
職場の上司がいい顔をしない	39	(14.8%)	68	(14.1%)
職場の雰囲気ですみにくい	97	(36.9%)	164	(34.1%)
その他	26	(9.9%)	56	(11.6%)
総計	263	(100%)	481	(100%)



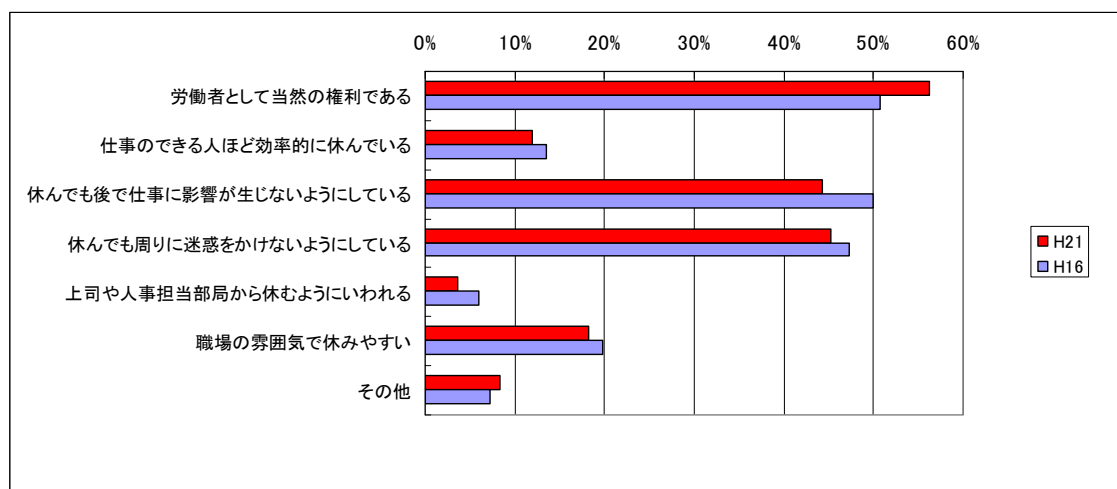
問19 ためらいを感じない理由について（複数回答）

「労働者として当然の権利である」が 56.3%と高く、次いで「休んでも周りに迷惑をかけないようにしている」が 45.3%、「休んでも後で仕事に影響が生じないようにしている」が 44.3%、「職場の雰囲気休みやすい」が 18.2%、「仕事のできる人ほど効率的に休んでいる」が 12.0%、「上司や人事担当部局から休むようにいわれる」が 3.6%となっている。なお、「その他」が 8.3%となっている。

また、H21 と H16 の結果を比較した場合、「労働者として当然の権利である」は増加しており、「仕事のできる人ほど効率的に休んでいる」、「休んでも後で仕事に影響が生じないようにしている」、「休んでも周りに迷惑をかけないようにしている」、「上司や人事担当部局から休むようにいわれる」及び「職場の雰囲気休みやすい」は減少している。

単位：人

	H21	H16
労働者として当然の権利である	108 (56.3%)	146 (50.7%)
仕事のできる人ほど効率的に休んでいる	23 (12.0%)	39 (13.5%)
休んでも後で仕事に影響が生じないようにしている	85 (44.3%)	144 (50.0%)
休んでも周りに迷惑をかけないようにしている	87 (45.3%)	136 (47.2%)
上司や人事担当部局から休むようにいわれる	7 (3.6%)	17 (5.9%)
職場の雰囲気休みやすい	35 (18.2%)	57 (19.8%)
その他	16 (8.3%)	21 (7.3%)
総計	192 (100%)	288 (100%)



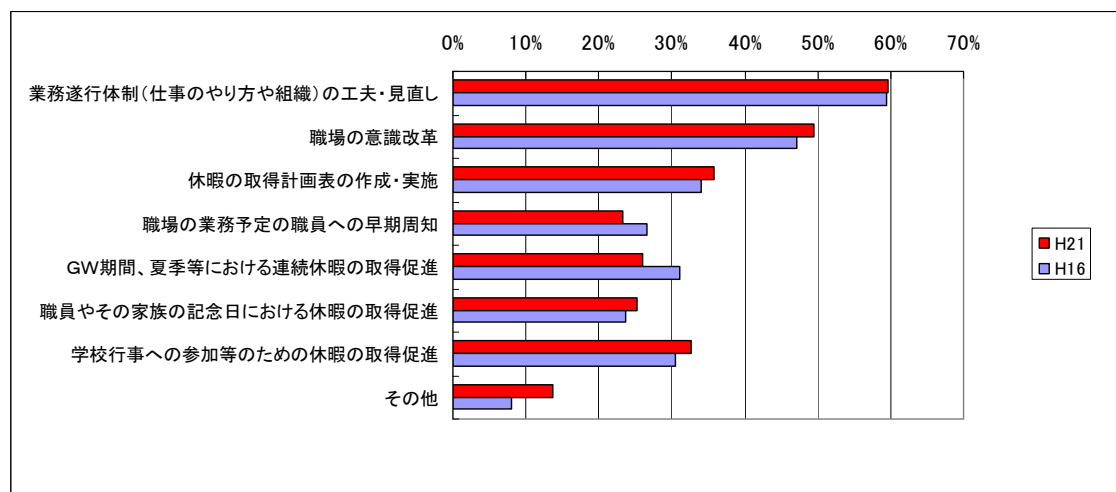
問20 休暇の取得を促進するために必要な事項について（複数回答）

「業務執行体制（仕事のやり方や組織）の工夫・見直し」が59.6%と高く、次いで「職場の意識改革」が49.5%、「休暇の取得計画表の作成・実施」が35.8%、「学校行事への参加等のための休暇の取得促進」が32.7%、「GW期間、夏季等における連続休暇の取得促進」が25.9%、「職員やその家族の記念日における休暇の取得促進」が25.3%、「職場の業務予定の職員への早期周知」が23.3%となっている。なお、「その他」が13.6%となっている。

また、H21とH16の結果を比較した場合、「業務執行体制（仕事のやり方や組織）の工夫・見直し」は、大きな変化は認められないが、「職場の意識改革」、「休暇の取得計画表の作成・実施」、「職員やその家族の記念日における休暇の取得促進」及び「学校行事への参加等のための休暇の取得促進」は増加しており、「職場の業務予定の職員への早期周知」及び「GW期間、夏季等における連続休暇の取得促進」は減少している。

単位：人

	H21		H16	
業務遂行体制(仕事のやり方や組織)の工夫・見直し	271	(59.6%)	471	(59.5%)
職場の意識改革	225	(49.5%)	373	(47.1%)
休暇の取得計画表の作成・実施	163	(35.8%)	269	(34.0%)
職場の業務予定の職員への早期周知	106	(23.3%)	211	(26.6%)
GW期間、夏季等における連続休暇の取得促進	118	(25.9%)	247	(31.2%)
職員やその家族の記念日における休暇の取得促進	115	(25.3%)	187	(23.6%)
学校行事への参加等のための休暇の取得促進	149	(32.7%)	241	(30.4%)
その他	62	(13.6%)	64	(8.1%)
総計	455	(100%)	792	(100%)



○超過勤務について

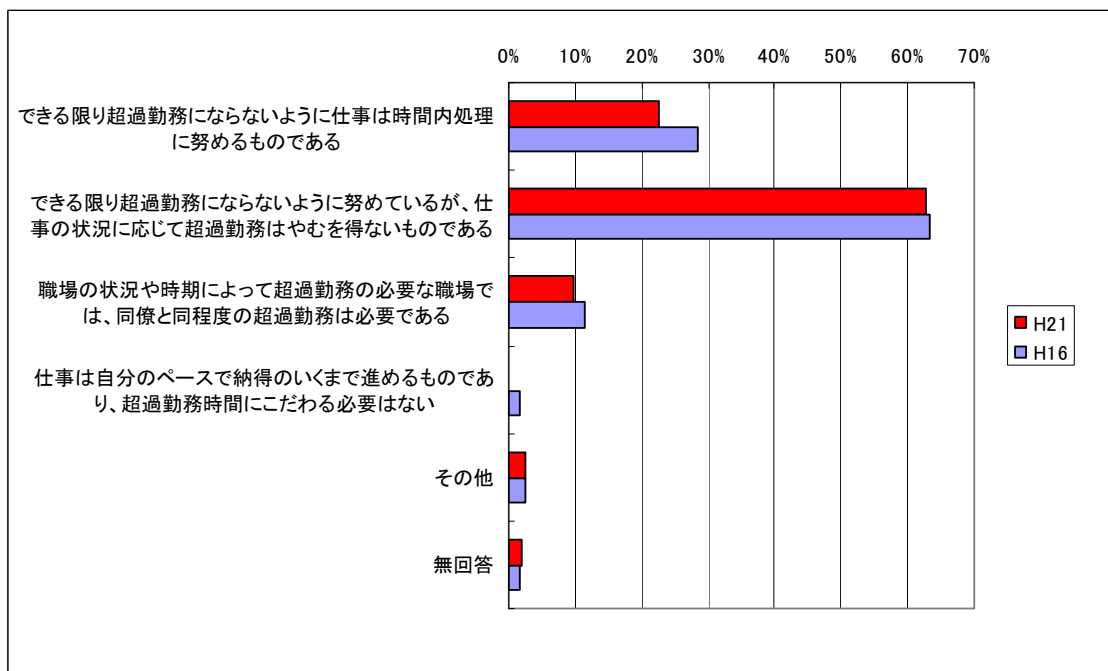
問21 一般的な超過勤務に対する考え方について（択一回答）

「できる限り超過勤務にならないように努めているが、仕事の状況に応じて超過勤務はやむを得ないものである」が 62.9%と高く、次いで「できる限り超過勤務にならないように仕事は時間内処理に努めるものである」が 22.6%、「職場の状況や時期によって超過勤務の必要な職場では、同僚と同程度の超過勤務は必要である」が 9.9%、「仕事は自分のペースで納得のいくまで進めるものであり、超過勤務時間にこだわる必要はない」が 0.2%となっている。なお、「その他」が 2.4%、「無回答」が 2.0%となっている。

また、H21 と H16 の結果を比較した場合、「できる限り超過勤務にならないように努めているが、仕事の状況に応じて超過勤務はやむを得ないものである」は、大きな変化は認められないが、「できる限り超過勤務にならないように仕事は時間内処理に努めるものである」、「職場の状況や時期によって超過勤務の必要な職場では、同僚と同程度の超過勤務は必要である」及び「仕事は自分のペースで納得のいくまで進めるものであり、超過勤務時間にこだわる必要はない」は減少している。

単位：人

問21 一般的な超過勤務に対する考え方について（択一回答）	H21	H16
できる限り超過勤務にならないように仕事は時間内処理に努めるものである	103 (22.6%)	226 (28.5%)
できる限り超過勤務にならないように努めているが、仕事の状況に応じて超過勤務はやむを得ないものである	286 (62.9%)	502 (63.4%)
職場の状況や時期によって超過勤務の必要な職場では、同僚と同程度の超過勤務は必要である	45 (9.9%)	90 (11.4%)
仕事は自分のペースで納得のいくまで進めるものであり、超過勤務時間にこだわる必要はない	1 (0.2%)	13 (1.6%)
その他	11 (2.4%)	19 (2.4%)
無回答	9 (2.0%)	13 (1.6%)
総計	455 (100%)	792 (100%)



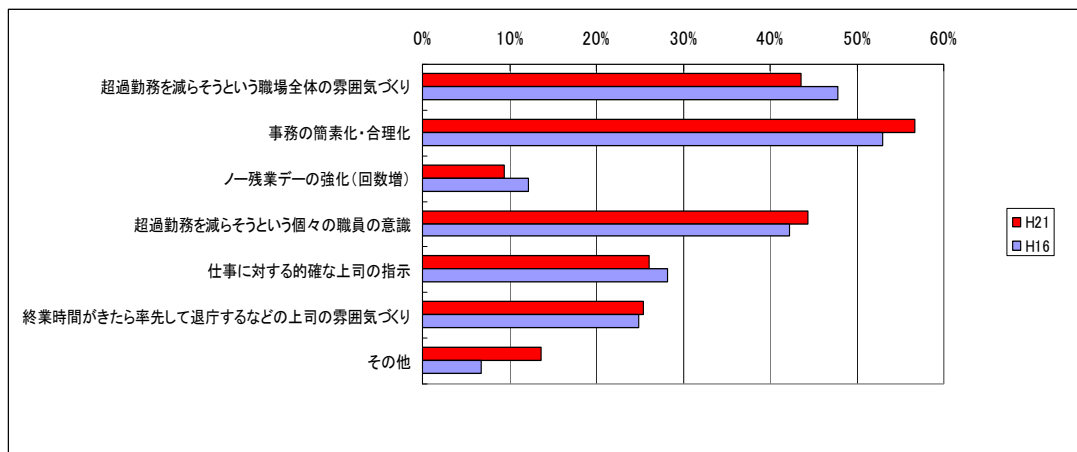
問2 2 超過勤務を減らすために効果的と思われる方法について (複数回答)

「事務の簡素化・合理化」が 56.7%と高く、次いで「超過勤務を減らそうという個々の職員の意識」が 44.4%、「超過勤務を減らそうという職場全体の雰囲気づくり」が 43.5%、「仕事に対する的確な上司の指示」が 26.2%、「終業時間がきたら率先して退庁するなどの上司の雰囲気づくり」が 25.5%、「ノー残業デーの強化 (回数増)」が 9.5%となっている。なお、「その他」が 13.6%となっている。

また、H21 と H16 の結果を比較した場合、「終業時間がきたら率先して退庁するなどの上司の雰囲気づくり」は、大きな変化は認められないが、「事務の簡素化・合理化」及び「超過勤務を減らそうという個々の職員の意識」は、増加しており、「超過勤務を減らそうという職場全体の雰囲気づくり」、「ノー残業デーの強化 (回数増)」及び「仕事に対する的確な上司の指示」は、減少している。

単位:人

	H21	H16
超過勤務を減らそうという職場全体の雰囲気づくり	198 (43.5%)	379 (47.9%)
事務の簡素化・合理化	258 (56.7%)	420 (53.0%)
ノー残業デーの強化(回数増)	43 (9.5%)	96 (12.1%)
超過勤務を減らそうという個々の職員の意識	202 (44.4%)	335 (42.3%)
仕事に対する的確な上司の指示	119 (26.2%)	223 (28.2%)
終業時間がきたら率先して退庁するなどの上司の雰囲気づくり	116 (25.5%)	197 (24.9%)
その他	62 (13.6%)	53 (6.7%)
総計	455 (100%)	792 (100%)



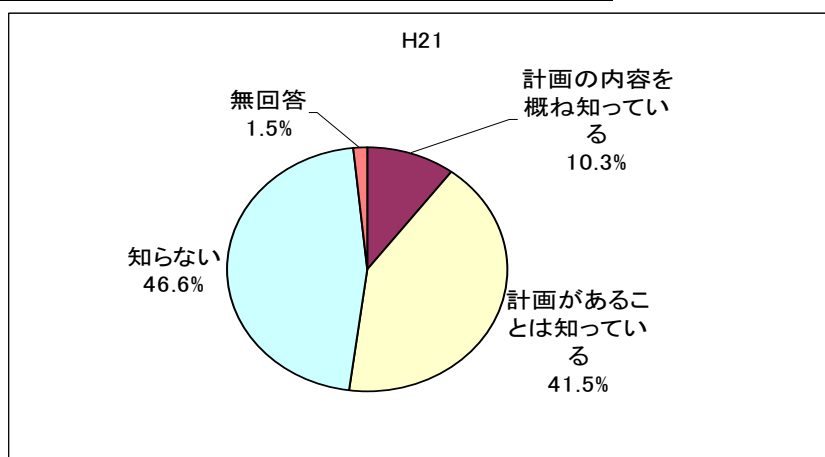
○ その他

問23 八尾市特定事業主行動計画の認知度について（択一回答）

「計画の内容を概ね知っている」が10.3%、「計画があることは知っている」が41.5%となっており、ほぼ半数は計画があることを知っていると回答しているが、「知らない」が46.6%となっている。なお、「無回答」が1.5%となっている。

単位：人

	H21	
計画の内容を概ね知っている	47	(10.3%)
計画があることは知っている	189	(41.5%)
知らない	212	(46.6%)
無回答	7	(1.5%)
総計	455	(100%)



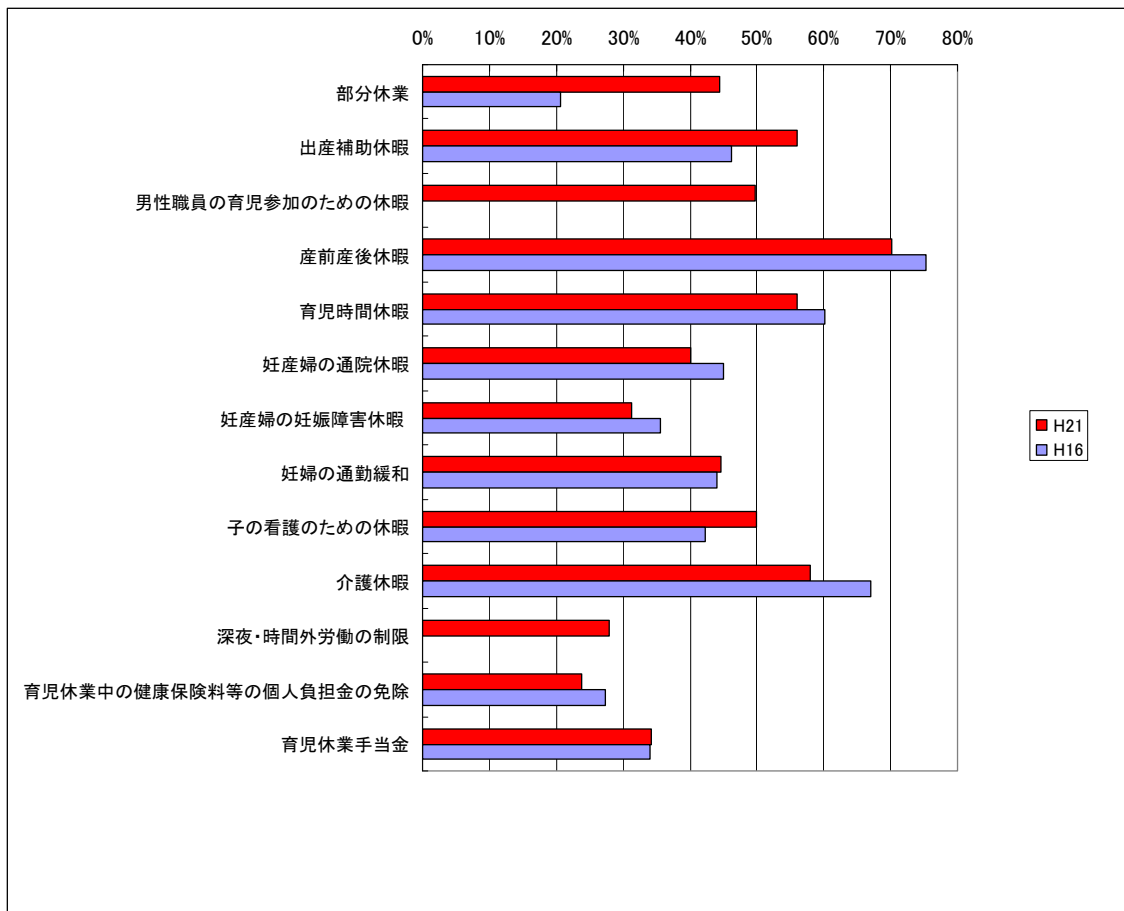
問24 次世代育成支援に関する制度のうち内容の知っている制度について(複数回答)

「産前産後休暇」が70.1%、「介護休暇」が58.0%、「出産補助休暇」と「育児時間休暇」が56.0%と高く、次いで「子の看護のための休暇」が49.9%、「男性職員の育児参加のための休暇」が49.7%、「妊婦の通勤緩和」が44.6%、「部分休業」が44.4%、「妊産婦の通院休暇」が40.0%、「育児休業手当金」が34.3%、「妊産婦の妊娠障害休暇」が31.2%、「深夜・時間外労働の制限」が27.9%、「育児休業中の健康保険料等の個人負担金の免除」が23.7%となっている。

また、H21とH16の結果を比較した場合、「妊婦の通勤緩和」及び「育児休業手当金」は、大きな変化は認められないが、「部分休業」、「出産補助休暇」及び「子の看護のための休暇」は、増加しており、「産前産後休暇」、「育児時間休暇」、「妊産婦の通院休暇」、「妊産婦の妊娠障害休暇」、「介護休暇」及び「育児休業中の健康保険料等の個人負担金の免除」は、減少している。なお、「男性職員の育児参加のための休暇」及び「深夜・時間外労働の制限」は、今回の調査で新たに追加したものである。

単位:人

	H21		H16	
部分休業	202	(44.4%)	163	(20.6%)
出産補助休暇	255	(56.0%)	366	(46.2%)
男性職員の育児参加のための休暇	226	(49.7%)		(0.0%)
産前産後休暇	319	(70.1%)	597	(75.4%)
育児時間休暇	255	(56.0%)	476	(60.1%)
妊産婦の通院休暇	182	(40.0%)	356	(44.9%)
妊産婦の妊娠障害休暇	142	(31.2%)	281	(35.5%)
妊婦の通勤緩和	203	(44.6%)	349	(44.1%)
子の看護のための休暇	227	(49.9%)	335	(42.3%)
介護休暇	264	(58.0%)	531	(67.0%)
深夜・時間外労働の制限	127	(27.9%)		(0.0%)
育児休業中の健康保険料等の個人負担金の免除	108	(23.7%)	217	(27.4%)
育児休業手当金	156	(34.3%)	270	(34.1%)
総計	455	(100%)	792	(100%)



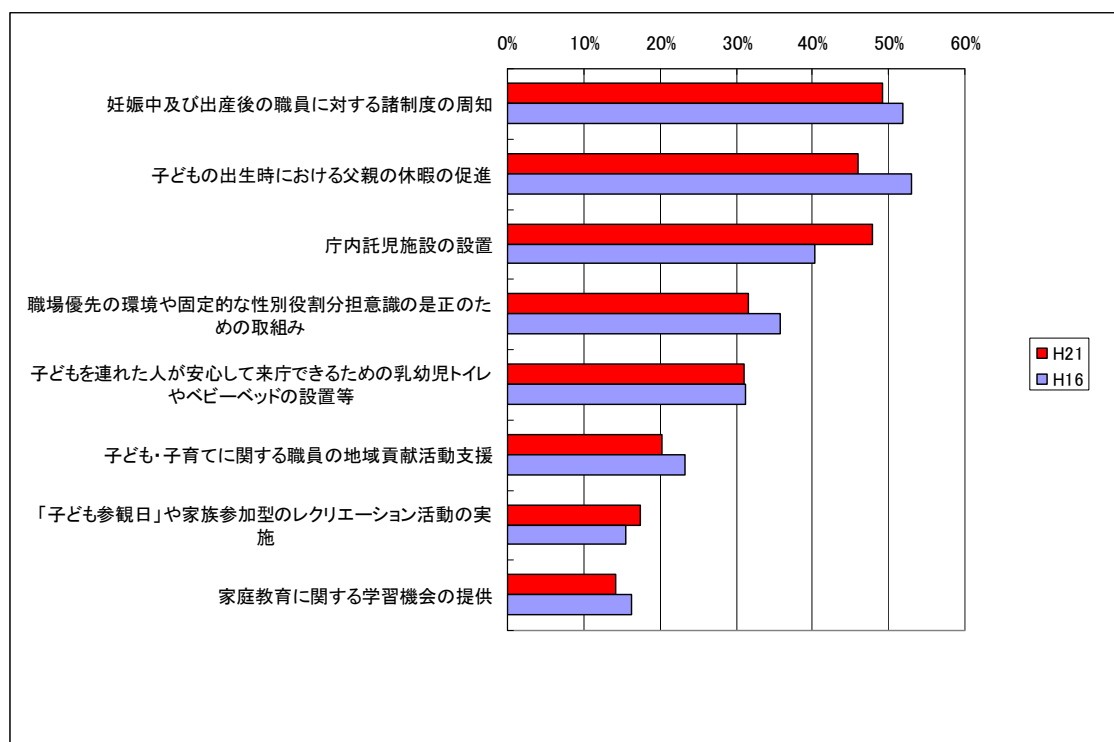
問25 仕事と子育ての両立に効果的な取り組みについて（複数回答）

「妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知」が 49.2%と高く、次いで「庁内託児施設の設置」が 47.9%、「子どもの出生時における父親の休暇の促進」が 45.9%、「職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取り組み」が 31.6%、「子どもを連れた人が安心して来庁できるための乳幼児トイレやベビーベッドの設置等」が 31.0%、「子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動支援」が 20.2%、「子ども参観日」や家族参加型のレクリエーション活動の実施」が 17.4%、「家庭教育に関する学習機会の提供」が 14.3%となっている。

また、H21 と H16 の結果を比較した場合、「子どもを連れた人が安心して来庁できるための乳幼児トイレやベビーベッドの設置等」は、大きな変化は認められないが、「庁内託児施設の設置」及び「子ども参観日」や家族参加型のレクリエーション活動の実施」は、増加しており、「妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知」、「子どもの出生時における父親の休暇の促進」、「職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取り組み」、「子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動支援」及び「家庭教育に関する学習機会の提供」は、減少している。

単位:人

	H21		H16	
妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知	224	(49.2%)	411	(51.9%)
子どもの出生時における父親の休暇の促進	209	(45.9%)	420	(53.0%)
庁内託児施設の設置	218	(47.9%)	320	(40.4%)
職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組み	144	(31.6%)	283	(35.7%)
子どもを連れて人が安心して来庁できるための乳幼児トイレやベビーベッドの設置等	141	(31.0%)	247	(31.2%)
子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動支援	92	(20.2%)	184	(23.2%)
「子ども参観日」や家族参加型のレクリエーション活動の実施	79	(17.4%)	123	(15.5%)
家庭教育に関する学習機会の提供	65	(14.3%)	129	(16.3%)
総計	455	(100%)	792	(100%)



問26 「仕事と子育ての両立」と「次世代育成支援対策」や「八尾市特定事業主行動計画」について（自由意見）

「仕事と子育ての両立」

- 今は、共働きが当たり前の時代となっているので、安心して仕事と子育てが両立できる職場の環境や施設等を地方公共団体等が取り組みを率先して進めてほしい。また、その他の様々な問題の改善にもつながる重要な課題であることから、早急な制度の定着が望まれます。
- 子どもの保育所への入所が難しい状況にあることから、仕事と子育ての両立を図るには、施設の充実など、さらなる対策を講じていく必要があると思う。
- 育児休業の取得促進（男性・女性を問わず）に当たっては、育児休業に対する職場における理解とともに休業中の代替職員が1年間雇用の臨時職員である場合が多いことから、1年以上の育児休業者にとっては職場に対する遠慮があり、また、職場にとっても職員が1名減るなどデメリットが多いことが障害となっている。
- 勤務体系にバリエーションを増やすなどして、正規職員でも日勤のみや時短勤務ができるようにしてほしい。
- 「少子化」と叫ばれている中で、「仕事と子育ての両立」は、今や女性だけではなく男性にとっても大きなテーマであると思う。
- 仕事と子育ての両立は、母親の負担が大きいので、母親をサポートすることのできる具体的な取り組みが必要であると思う。
- すべての職員が自分には“無関係”と思うことなく、育児・子育て等に関する諸制度の内容を理解し、これらの支援制度を誰もが活用しやすい雰囲気をつくっていくことが必要だと思う。
- 子育てに限らず、家庭の事情（親の介護など）や職員の健康状態などすべてにおいて、職員相互で助け合うことが限られた人員の中でできることだと思うので、すべての職員が皆で考えて行動できる取り組みが必要だと思います。
- 出産時又は扶養申請時にも人事等担当課や所属長、上司から情報を提供する必要がある。また、男性職員の育児休業の取得率が極めて低い水準であることから、育児休業等の制度を解説した「育児支援ハンドブック」を活用し、男性職員の育児休業、部分休業や出産補助休暇等の取得促進及び取得しやすい職場環境の醸成に努めるべきだ。
- 育児休業を3年間取得して職場復帰することなく、退職される場合もあり、育児休業終了前に職場復帰前のオリエンテーションを行ったり、育児休業前と同じ職場に復帰できるようにするなどの対策が必要であると思う。
- 職種によっては、仕事と子育てを両立させることがとても困難な場合があるので、家族のサポートや職場のサポートが必要となります。
- 仕事をしやすいようにしたり、子どもが病気の時に安心して休める職場にするため、充実した人員（正規職員と人数）を確保することが重要であると思う。
- 嘱託職員が育児時間の休暇を取得する場合にも、有給となるようにしてほしい。
- 仕事と育児の両立で人生を楽しく充実したものにできれば良いと思う。

- 子育てに関する部や課だけでなく、すべての部署で職員の働き方に対する意識を高め、職場でも家庭でも地域でも個々の力を発揮できるよう、また、仕事と子育ての両立が当然のこととなるよう望む。
- 子育ては妊娠・出産だけではなく、また、小学校就学前の子どもの育児だけではありません。育児のための部分休業は、子どもの小学校入学までだが、小学校1年生の間までに延長してほしい。
- 私自身は、まだ未婚ですが、結婚後も働きたいと思っているので、仕事と子育てが両立できるように様々な制度を利用したいと思っている。

「次世代育成支援対策」

- 出産や育児は人が生活を営んでいく上で、様々な経験ができる機会であると思うので、次世代を育てるという意味でも大切なことであると考えます。
- 子どもの居場所や遊び場作りの支援は、校区ごとの取り組みとして地域住民の力で進めることができれば良いと思う。
- 父親・母親がともに子育てや生活面でゆとりをもてるようにする必要があるので、勤務時間の短縮、残業の軽減や子育てにかかる地域活動への参加のための休暇など、ゆとり教育ではなくゆとり育児の実現に向けた環境の整備や施策に力を入れてほしい。
- 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進を周囲の人も協力してもっと押し進めるべきであり、また、出産に対する経済的支援をもっと多くすべきである。
- 子育てそのものが、周囲の人々の援助があって成り立つものなので、お互いに協力し合う環境づくりが大切である。
- 私自身は2人の子どもがおりますが、育児休業を取得して現在も仕事を続けています。未来のある若者にも子育てと仕事を両立して頑張ってもらいたいと思っており、そのためにも充実した次世代育成支援制度を継続してほしいと思う。
- 次世代育成支援という観点では、子どもの幼少期の育成は、子どものその後の生き方に大きな影響を与えることから、幼少期に親子が一緒に過ごすことのできる時間を増やすことによりどのようなメリットがあるのかなどについて、職員へ情報を提供していけば良いのではないかと思います。

「八尾市特定事業主行動計画」

- 職員による子育てと仕事の両立が実現され、それを行政が推進していくことにより、八尾市全体で子育てしやすい環境が整えられていくように思う。また、子育てしやすい環境が共有されることに、この行動計画や取り組みが役立っていけば良いと思う。
- 子育て支援の制度が一定整っている公務職場であっても、現実的には計画における目標値を達成することが困難であり、社会経済状況などを見据えた上で、目標の再検討も必要であると思う。また、実効性のある行動計画が策定されることを期待する。

八尾市特定事業主行動計画

平成22年(2010年)7月 発行

編集・発行 八尾市総務部職員課

〒581-0003

八尾市本町一丁目1番1号

TEL (072)924-3813 (直通)

刊行物番号 H22-42