

次世代法及び女性活躍推進法に基づく  
笠間市特定事業主行動計画  
(前期計画)  
平成27年度～平成31年度



平成28年3月改定

笠 間 市

# 目 次

1. 特定事業主行動計画の改定にあたって
2. 計画期間
3. 計画の推進体制
4. 計画推進に向けた数値目標
  - (1) 現状の把握について
    - 1) 仕事と家庭、子育てに関する状況把握
    - 2) 女性職員の活躍推進に関する状況把握
  - (2) 数値目標
    - 1) 仕事と家庭、子育ての両立に関する数値目標
    - 2) 女性職員の活躍推進に関する目標
5. 数値目標を達成するための取組み
  - (1) 仕事と家庭、子育ての両立に関する取組み
    - 1) 妊娠中及び出産後における配慮
    - 2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進
    - 3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等
    - 4) 超過勤務の縮減
    - 5) 休暇取得の促進
    - 6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み
  - (2) 女性職員の活躍推進に関する取組み
    - 1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
    - 2) 各役職段階に占める女性職員の割合
    - 3) 消防職に占める女性職員の割合
6. 臨時職員等への取組み
  - (1) 職員数の現状について
  - (2) 取組みについて

次世代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結果

## 1 特定事業主行動計画の改定にあたって

次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るため、平成17年度から平成26年度までの10年間、集中的かつ計画的に仕事と子育ての両立支援について取り組んだ結果、国においての合計特殊出生率は、平成17年の1.26から平成25年は1.43となり、僅かではありますが増加傾向となりました。

しかし、出生数は年々減少しており、少子化に歯止めがかかっていない状況であることから、平成26年4月に「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律（以下「次世代法」という。）が平成37年3月までの10年間の時限立法として成立し、仕事と家庭の両立や子育て支援を更に進めるため、事業主において、特定事業主行動計画を策定することが定められました。

これに伴い笠間市では、仕事と家庭の両立、子育てしやすい環境づくりを更に進めるため、平成27年3月に特定事業主行動計画を新たに策定しました。

また、近年、急速な人口減少が進み、将来の労働力人口が不足することが懸念されているなか、自らの意思によって働き、又は働こうとする女性が、その個性と能力を十分に発揮して職場において活躍することが重要とされていますが、育児や介護等を理由に働けない現状や管理的地位における女性の割合が低い水準にとどまっているなど、働く場面において女性の力が十分に発揮できていない状況があります。これを受けて、平成27年9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。）が施行され、女性活躍推進法第15条に基づき、事業主において女性職員の活躍推進に向けた特定事業主行動計画を策定することが定められました。

このことから笠間市では、平成27年3月に策定をした次世代法に基づく特定事業主行動計画を改定し、女性活躍推進法に基づく計画内容を追加しました。今後は、本計画に基づき、仕事と家庭の両立により女性が活躍推進できる職場環境づくりをめざしていきます。

なお、この特定事業主行動計画の取組みを進めるためには、第2次笠間市男女共同参画計画や笠間市職員人材育成基本方針も関連していることから、総合的に進めることが重要であります。

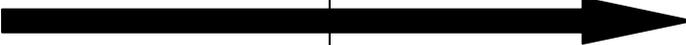
平成27年3月31日 策定

平成28年3月31日 改定

笠間市長  
笠間市議会  
笠間市教育委員会  
笠間市農業委員会  
笠間市代表監査委員  
笠間市消防長  
笠間水戸環境組合管理者  
笠間地方広域事務組合管理者

## 2 計画期間

平成27年3月に策定をした次世代法に基づく特定事業主行動計画の前期計画期間は、平成27年から平成31年度までの5年間としていることから、女性活躍推進法に基づく計画内容については、平成31年度までの4年間で前期計画とします。

H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37
										
次世代法 笠間市特定事業主行動計画 (前期計画)		次世代法及び女性活躍推進法 笠間市特定事業主行動計画 (前期計画)				次世代法及び女性活躍推進法 笠間市特定事業主行動計画 (後期計画)				

※次世代育成推進法：平成27年度から平成36年度までの時限立法

※女性活躍推進法：平成28年度から平成37年度までの時限立法

## 3 計画の推進体制

本市では、組織全体で継続的に職員の仕事と家庭、子育ての両立支援や女性職員の活躍を推進するため、政策調整会議及び庁議において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価について協議を行います。

## 4 計画推進に向けた数値目標

### (1) 現状の把握について

#### 1) 仕事と家庭、子育てに関する状況把握

職員にアンケート調査を実施し、仕事と家庭の両立について状況を把握しました。

※回答率：81.4%（716人中583人の回答）

#### 2) 女性職員の活躍推進に関する状況把握

女性職員の職業生活の状況について以下の7項目の現状について把握しました。

### ① 平成27年度新規採用職員に占める女性職員の割合

【笠間市役所】

区分	女性の比率	男性	女性	合計
事務職	66.7%	4人	8人	12人
消防職	0%	5人	0人	5人
保育所・幼稚園	100%	0人	1人	1人
医療職	0%	0人	0人	0人
技能労務職	0%	0人	0人	0人
合計	50%	9人	9人	18人

※平成25年度から27年度までの新規採用職員に占める女性の割合 44.6%。

※笠間・水戸環境組合、笠間地方広域事務組合は採用なし。

① - 1 採用試験受験者数に占める女性の割合

【笠間市役所】

年度	女性の比率	男性	女性	合計
25	34.1%	139人	72人	211人
26	38.7%	84人	53人	137人
27	39.1%	98人	63人	161人
合計	36.9%	321人	188人	509人

※笠間・水戸環境組合、笠間地方広域事務組合は採用なし。

① - 2 全職員に占める女性職員の割合（平成28年2月1日現在）

【笠間市役所】

区分	女性の比率	男性	女性	全体
事務職	31.6%	338人	156人	494人
消防職	2.3%	127人	3人	130人
保育所・幼稚園	96.2%	1人	25人	26人
医療職	82.1%	5人	23人	28人
技能労務職	69%	9人	20人	29人
合計	32.1%	480人	227人	707人

【笠間・水戸環境組合】

区分	女性の比率	男性	女性	合計
事務職	30.8%	9人	4人	13人
技能労務職	0%	7人	0人	7人
合計	20%	16人	4人	20人

【笠間地方広域事務組合】

区分	女性の比率	男性	女性	合計
事務職	0%	2人	0人	2人

② 継続勤務年数の男女の差異（平成28年2月1日現在）

【笠間市役所】

単位：年

区分	男性	女性	差（男性－女性）
事務職	22	16	6
消防職	20	3	17
保育所・幼稚園	14	21	▲7
医療職	11	10	1
技能労務職	28	22	6
平均	19	14	5

## 【笠間・水戸環境組合】

単位：年

区分	男性	女性	差（男性－女性）
事務職	25	24	1
技能労務職	21	0	21
平均	23	24	▲1

## 【笠間地方広域事務組合】

単位：年

区分	男性	女性	差（男性－女性）
事務職	9	0	9

## ③ 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間（平成27年1月～12月）

【笠間市役所、笠間・水戸環境組合、笠間地方広域事務組合】

単位：時間

区分	総超過勤務時間	一人当たり平均時間
1月	4,205	9.4
2月	4,388	12.0
3月	7,277	15.0
4月	6,765	14.4
5月	5,037	11.0
6月	5,534	12.3
7月	4,533	9.8
8月	3,714	8.7
9月	4,136	9.2
10月	4,806	10.4
11月	4,196	10.4
12月	5,857	12.7

※笠間地方広域事務組合は対象となる職員が1名のため特定されてしまうことから合算とした。

## ④ 管理的地位にある職員（課長相当職以上）に占める女性職員の割合（平成28年2月1日現在）

区分	女性の比率	男性	女性	合計
笠間市役所	8.1%	57人	5人	62人
笠間・水戸環境組合	0%	2人	0人	2人
笠間地方広域事務組合	0%	1人	0人	1人
合計	7.7%	60人	5人	65人

⑤ 各役職段階（係長相当職以上）に占める女性職員の割合（平成28年2月1日現在）

【笠間市役所】

区分	女性の比率	男性	女性	合計
部長・参事	7.1%	13人	1人	14人
課長・副参事	8.3%	44人	4人	48人
課長補佐	16.4%	56人	11人	67人
主査	22.9%	74人	22人	96人
係長	32.4%	123人	59人	182人
合計	23.8%	310人	97人	407人

【笠間・水戸環境組合】

区分	女性の比率	男性	女性	全体
部長・参事	0%	0人	0人	0人
課長・副参事	0%	2人	0人	2人
課長補佐	0%	1人	0人	1人
主査	0%	2人	0人	2人
係長	50%	2人	2人	4人
合計	22.2%	7人	2人	9人

【笠間地方広域事務組合】

区分	女性の比率	男性	女性	全体
部長・参事	0%	0人	0人	0人
課長・副参事	0%	1人	0人	1人
課長補佐	0%	0人	0人	0人
主査	0%	0人	0人	0人
係長	0%	0人	0人	0人

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成28年2月1日現在）

【笠間市役所】

単位：人、%、日

区分	対象者	育児休業取得者	取得率	平均取得期間
男性	21人	0人	0%	0日
女性	6人	6人	100%	381.8日

※笠間・水戸環境組合、笠間地方広域事務組合は対象者なし。

⑦ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率・平均取得日数（平成28年2月1日現在）

【笠間市役所】

区分	対象者	取得者数	休暇取得率	取得日数	平均取得日数
配偶者出産休暇	22人	17人	77.3%	27日	1.2日
育児参加休暇	22人	12人	54.5%	38日	1.7日

※笠間・水戸環境組合、笠間地方広域事務組合は対象者なし。

※配偶者出産休暇 2日取得可能

※育児参加休暇 5日取得可能

## (2) 数値目標

仕事と家庭、子育ての両立、女性職業生活の現状を把握した結果に基づき、次のとおり目標を設定します。なお、笠間・水戸環境組合は今後、組合を解散し事業を笠間市が引き継ぐ予定であること、笠間地方広域事務組合は常勤職員が笠間市からの派遣者を含めて2名であり単独で特定事業主行動計画を策定することが困難であることから、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局、消防本部、笠間・水戸環境組合、笠間地方広域事務組合の全職員を対象とした数値目標を設定します。

### 1) 仕事と家庭、子育ての両立に関する数値目標

アンケート結果から、特別休暇や年次休暇の制度を知らない、知っていても取得しにくいといった課題があることから、「休暇制度の周知」、「時間外勤務の縮減」、「休暇を取りやすい職場の雰囲気づくり」に取り組みます。

項 目	現状 (H26)	目標 (H31)
育児休業の周知度(子が3歳に達するまで当該子を養育するために認められる休業)	85.4%	100%
育児短時間勤務の周知度(小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために認められる短時間勤務)	61.2%	100%
部分休業の周知度(小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために認められる1日2時間以内の休業)	44.3%	100%
育児休業手当金の周知度(給与の支給はないが、子どもが満1歳になるまでは茨城県市町村職員共済組合より「育児休業手当金」が支給される)	47.2%	100%
配偶者出産補助休暇の周知度(妻の出産に係る入院等の日から出産の日後2週間を経過までの2日の範囲内の期間)	43.1%	100%
育児参加休暇の周知度(妻の出産予定日の6週間前から出産後8週間を経過までの5日の範囲内の期間)	24.9%	100%
育児時間休暇の周知度(生後満1年に達しない子を育てる場合、その都度必要と認める時間(2時間以内))	50.5%	100%
子の看護休暇の周知度(小学校就学の始期に達するまでの子を看護するため、一年で5日の範囲内の期間)	35%	100%
母子保健休暇の周知度(妊娠中又は出産後1年以内の女子職員の保健指導又は健康診査を受ける場合)	19.9%	100%
早出遅出勤務の周知度(小学校就学の始期に達するまでの子を看護するためや放課後児童クラブに子を迎えに行くためや介護を必要とするため始業、終業時間の変更)	29.8%	100%
深夜、超過勤務の制限の周知度(小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため深夜の勤務や超過勤務の制限)	21.6%	100%
男性職員の育児休業の取得者数	0人	5人
男性職員の配偶者出産補助休暇の取得率	35.3%	100%
男性職員の育児参加休暇の取得率	3%	100%
年次有給休暇の取得日数(職員1人当たり)	9.8日	15日
笠間市特定事業主行動計画の周知度	15.1%	100%

## 2) 女性職員の活躍推進に関する目標

### ① 管理的地位にある職員（課長相当職以上）に占める女性職員の割合

笠間市役所における男女共同参画を推進するため、政策方針を決定する地位への女性職員の登用を進めてまいりましたが、現時点では部長級7.1%、課長級7.8%と低い状況です。これは、課長職、課長補佐職において、上位職への登用候補となる女性職員数が少ないことに原因があります。今後においても、政策方針決定過程において、女性を含めた多様な考え方や発想を活かすことが重要であることから、職務経験を積み管理職として活躍できる人材の育成を図りながら、平成31年度末までの部長・参事、課長・副参事における目標を、それぞれ10%とします。

【笠間市役所、笠間・水戸環境組合、笠間地方広域事務組合】

区分	目標	現状	男性	女性	合計
部長・参事	10%	7.1%	13人	1人	14人
課長・副参事	10%	7.8%	47人	4人	51人

### ② 各役職段階（係長相当職以上）に占める女性職員の割合

役職が上位になるほど女性職員の占める割合が低くなっています。これは、特に主査職において、男性職員の平均年齢が女性職員の平均年齢よりも低く、女性職員よりも早く昇格していることが原因と考えられます。そのため、各役職段階において、役職に応じて必要となる能力と上位職をめざす意欲の向上のための継続的な支援を行い、平成31年度末までの各役職段階における目標を、課長補佐においては20%、主査においては25%、係長においては35%とします。

【笠間市役所、笠間・水戸環境組合、笠間地方広域事務組合】

区分	目標	現状	男性	女性	合計
課長補佐	20%	16.2%	57人	11人	68人
主査	25%	22.4%	76人	22人	98人
係長	35%	32.8%	125人	61人	186人

### ③ 消防職に占める女性職員の割合

消防は一般的に男性の職場というイメージがあり、女性職員の割合は平成27年度において2.3%にとどまっています。しかし、住民の安心・安全を守るという公共性の高い業務である消防の分野において、女性の視点でものごとを捉えることが住民サービスの向上につながると期待できることから、平成31年度末までに女性の割合について3%を目標とします。

【笠間市役所】

区分	目標	現状	男性	女性	合計
消防職	3%	2.3%	127人	3人	130人

## 5 数値目標を達成するための取組み

### (1) 仕事と家庭、子育ての両立に関する取組み

職員の仕事と家庭、子育ての両立を支援するため、所属長、人事担当課、職員の役割を次のとおりとし、取組を実施します。

#### 《所属長の役割》

この計画の推進は、各職場の所属長が中心となります。所属長は、業務の進行管理とともに、職員の勤務時間管理、健康管理等が重要な責務であることを自覚し、職員が働きやすい職場環境づくりに努めます。

#### 《人事担当課》

育児休業制度など各種制度を全職員に周知するとともに、各所属長と連携をとりながら、仕事と子育ての両立ができる職場環境づくりを進めます。

#### 《職員》

職員が積極的に子育てに参加できるよう、職員同士がお互いに協力し助け合えるような職場の雰囲気づくりに取り組みます。また、子育てに限らず、家庭生活と仕事の両立ができるよう、職員自らが効率的に仕事を進めましょう。

### 1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中又は出産後の女性の健康管理に配慮するため、妊娠中及び出産後の職員に対しての勤務時間管理及び健康管理を行います。また、妊娠、出産、子育てを支援する制度等を周知します。

- ① 所属長は、妊娠中の職員の健康やおなかの中の子どもの安全を考え、過度に負担のかかる業務や危険が伴う業務、時間外勤務について配慮するとともに、必要に応じて業務分担の見直しを図るなど、妊娠中の職員とのヒアリングを行います。
- ② 人事担当課は、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている休暇制度等や出産費用の給付等の経済的支援措置について全職員に周知します。(パンフレットの作成)

### 2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、子どもを持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、男性職員が取得できる「配偶者出産補助休暇」並びに「育児参加休暇」及び「育児休業」について周知し、休暇等の取得を促進します。また、休暇を取得することについて、職場の同僚から理解が得られるための環境づくりを行います。

- ① 所属長は、所属職員の子どもの出生時や配偶者の産前産後の期間中に、特別休暇（配偶者出産補助休暇・育児参加休暇）を取得させるよう努めます。
- ② 人事担当課は、子どもの出生に伴う父親の特別休暇（配偶者出産補助休暇・育児参加休暇）について全職員に周知します。（パンフレットの作成）

### 3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

育児休業や育児短時間勤務、育児時間、部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得を進めるため、次に掲げる措置を実施します。

- ① 所属長は、所属職員に子どもが生まれる予定や出産したことを他の所属職員に伝え、育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業を取得しやすい職場の環境づくりを進めます。
- ② 所属長は、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、休業中の職員に対して業務に関する情報提供など必要な支援を行います。
- ③ 所属長は、人事担当課と協議し、所属職員から育児休業の請求があった場合には、臨時的任用職員制度の活用を図り、育児休業等を取得した職員の代替要員確保に努めます。
- ④ 人事担当課は、男性も育児休業や育児短時間勤務、育児のための部分休業が取得できることを全職員に周知します。（パンフレットの作成）
- ⑤ 人事担当課は、育児休業制度及び育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について全職員に周知します。（パンフレットの作成）
- ⑥ 人事担当課は、育児休業等を円滑に取得できるようワーク・ライフ・バランスに関する研修を実施します。

### 4) 超過勤務の縮減

親子のスキンシップは、子どもの成長過程においてとても重要なことです。時間外勤務が多く、家族で過ごす時間が少ないことは好ましいことではありません。また、時間外勤務の縮減は、職員の心身の健康保持にも重要であり、一層の取り組みを進めます。

- ① 所属長は、ノー残業デーには、所属職員に対して定時退庁を促します。人事担当課においては、グループウェア掲示板により定時退庁日であることを周知します。
- ② 所属長は、所属職員に時間外勤務を命じる場合は、午後8時までとするよう職員の健康保持に適切な配慮を行います。緊急かつ所属長が承認した場合において、午後8時以降も時間外勤務を行う場合でも、午後10時までには退庁するよう徹底します。
- ③ 所属長は、所属職員の業務状況を把握し、事務の効率化、委託による事務の簡素化を図ります。
- ④ 所属長は、人事院が定めた「超過勤務の縮減に関する指針」の超過勤務の上限の目安時間である1人1年間360時間（1ヶ月30時間）を超えて勤務させないように努めます。

- ⑤ 人事担当課は、小学校就学前の子どものいる職員の深夜勤務の制限及び時間外勤務を制限する制度について全職員に周知します。(パンフレットの作成)
- ⑥ 人事担当課は、課ごとの時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務時間数の多い課、施設、職員 に対して、必要に応じて所属長からのヒアリングを行います。

## 5) 休暇取得の促進

休暇取得を促進するため、職員の休暇に対する意識を変えとともに、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりを進めます。

- ① 所属長は、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、年次休暇取得日数が少ない職員については、ヒアリングなどを通じて休暇取得の促進に努めます。
- ② 所属長は、週休日等に勤務を命じる場合は、職員の健康管理の面からも週休日の振替制度を活用し、振替等の日を指定して勤務を命じます。
- ③ 所属長は、夏季における特別休暇について、所属職員全員が取得できるよう特別休暇計画表を作成し、取得の促進に努めます。
- ④ 所属長は、職員が子どもの急な怪我や病気などによる休みにも対応できるよう、日頃から所属職員とのコミュニケーションを図り、看護休暇等を取得しやすい職場環境づくりを進めます。
- ⑤ 人事担当課は、勤続20年や30年の特別休暇の完全取得を徹底させるために、永年勤続特別休暇取得計画の未提出職員に対して、所属長を通じて積極的に提出を呼びかけます。
- ⑥ 人事担当課は、子どもの看護休暇等の休暇制度を全職員に周知します。(パンフレットの作成)

年次休暇取得日数（20日の年次休暇に対して）

H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
8.8日	11.9日	11.5日	11.4日	10.8日	10.3日	10.2日	9.8日

## 6) 職場優先の環境や性別による固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み

職場優先の考え方や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場の慣行その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

- ① 人事担当課は、職場優先の考え方や固定的な性別役割分担意識の解消をめざし、職場におけるワーク・ライフ・バランスを進めるため、研修を実施します。
- ② 人事担当課は、職員からの子育てと仕事に関する相談を受け付け、職員のニーズに沿った制度の活用が出来るよう、所属長とのヒアリングを行います。

## (2) 女性職員の活躍推進に関する取組み

女性職員の活躍の推進に向けて掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

### 1) 管理的地位にある職員（課長相当職以上）に占める女性職員の割合

- ① 各役職段階で求められるキャリア形成を支援するため、女性リーダー育成研修会を開催します。
- ② 平成28年度より、女性管理職と女性職員との交流会を開催します。
- ③ 市町村アカデミーなど外部研修機関で実施される研修へ派遣します。

### 2) 各役職段階（係長相当職以上）に占める女性職員の割合

- ① 各役職段階で求められるキャリア形成を支援するため、女性リーダー育成研修会を開催します。
- ② 平成29年度より、女性の配置の少なかったポストを含めた多様なポストへ積極的に配置します。
- ③ 市町村アカデミーなど外部研修機関で実施される研修へ派遣します。

### 3) 消防職に占める女性職員の割合

- ① 消防の仕事の魅力についてPRするとともに、女性が活躍できる職場であることの理解を深めるための説明会を行います。

## 6 臨時職員等への取組み

### (1) 職員数の現状について（平成27年4月～平成28年2月）

区分	女性の比率	男性	女性	合計
笠間市役所	85.5%	58人	343人	401人
笠間・水戸環境組合	41.7%	7人	5人	12人
笠間地方広域事務組合	50%	3人	3人	6人
合計	83.8%	68人	351人	419人

### (2) 取組みについて

本市における一般職非常勤職員、臨時職員の男女比は、女性職員数の割合が約8割と多い状況であり、一般事務の補助、正職員の育児休業者の代替等で多くの女性が活躍しています。特に保育士や保健師、看護師の臨時職員等は全てが女性であり、事務職においても9割近くが女性であります。

このことから、臨時職員等の女性が働きやすい職場づくりを進めることが必要であり、ワーク・ライフ・バランスなど、臨時職員等を対象とした研修を開催します。

## 次世代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結果

(平成27年2月実施)

### 【育児休業制度について】

問 以下の制度について知っていましたか。

(1) 育児休業（子が3歳に達するまで当該子を養育するために認められる休業）

知っている	493	85.4%
知らない	84	14.6%
全体	577	100.0%

(2) 育児短時間勤務（小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために認められる短時間勤務）

知っている	356	61.2%
知らない	226	38.8%
全体	582	100.0%

(3) 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ために認められる1日2時間以内の休暇）

知っている	258	44.3%
知らない	324	55.7%
全体	582	100.0%

(4) 育児休業手当金（給与の支給はないが、子どもが満1歳になるまでは茨城県市町村職員共済組合より「育児休業手当金」が支給される）

知っている	275	47.2%
知らない	308	52.8%
全体	583	100.0%

問 「平成17年以降に生まれた子を養育している方」にお伺いします。

(1) あなたは子どもができたとき、個別に育児休業制度・手続きの説明を受けましたか。

説明を受けた	30	21.9%
説明を受けていない	107	78.1%
全体	137	100.0%

(2) 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。

取得した	36	25.5%
取得しなかった	105	74.5%
全体	141	100.0%

(内訳：男性0、女性36)

(内訳：男性105、女性0)

問 「育児休業等を取得した方」にお伺いします。育児休業を取得してどう感じましたか。あなたの考えに近いものを選んでください。（複数回答可）

育児に専念できてよかった	33	31.7%
退職することなく子どもの世話もでき、職場復帰できてよかった	34	32.7%
子育てから得られたものが多かった	22	21.2%
男性も育児休業を取得すべき	7	6.7%
職場を長く離れ、不安になった	8	7.7%
育児休業は今回限りとしたい	0	0.0%
全体	104	100.0%

問 職員の育児休業に対する意向についてお伺いします。あなたは、仮に育児休業を取得できる要件を満たしたとしたら取得しますか。

積極的に取得したい	132	22.8%
できるだけ取得したい	274	47.2%
あまり取得したくない	93	16.0%
取得する気はない	81	14.0%
全体	580	100.0%

問 育児休業の取得を促進するために必要なものは何だと考えますか。（複数回答可）

上司の理解	438	23.0%
同僚の理解、協力	476	24.9%
休業中の収入の確保	362	19.0%
休業中の情報提供等のフォロー	154	8.1%
休業中の職場復帰に向けた研修	91	4.8%
代替職員の確保	364	19.1%
その他	23	1.2%
全体	1908	100.0%

### 【男性職員の育児休業等について】

問 次の特別休暇を知っていましたか。

(1) 配偶者出産補助休暇（妻の出産に係る入院等の日から出産の日後2週間を経過までの2日の範囲内の期間）

知っている	249	43.1%
知らない	329	56.9%
全体	578	100.0%

(2) 育児参加休暇（妻の出産予定日の6週間前から出産後8週間を経過までの5日の範囲内の期間）

知っている	144	24.9%
知らない	434	75.1%
全体	578	100.0%

問 「平成17年以降に産まれた子を養育している男性」にお伺いします。以下の特別休暇を取得しましたか。

(1) 男性職員の配偶者出産補助休暇

2日	25	25.3%
1日	10	10.1%
取得なし	64	64.6%
全体	99	100.0%

(2) 男性職員の育児参加休暇

5日	1	1.0%
4日	0	0.0%
3日	1	1.0%
2日	0	0.0%
1日	1	1.0%
取得なし	96	97.0%
全体	99	100.0%

問 配偶者出産補助休暇又は育児参加休暇の「取得なし」と回答した方にお伺いします。取得しなかった理由をお伺いいたします。

制度を知らなかった	56	60.9%
仕事が忙しかった	11	12.0%
職場の雰囲気取得しづらかった	8	8.7%
制度は知っていたが何となく取得しなかった	10	10.9%
その他	7	7.6%
全体	92	100.0%

問 平成26年において育児休業を取得した男性職員はいません。男性の育児休業取得が進まない理由として、当てはまると思うものをすべて選んでください。（複数回答可）

自分以外に育児をする人がいるため	208	11.7%
仕事を優先したいため	235	13.2%
職場の雰囲気が取得しづらいため	364	20.5%
業務が多忙であるため	290	16.3%
昇給等に影響すると考えるため	162	9.1%
復職後の職場や仕事の変化に対する懸念があるため	215	12.1%
経済的理由があるため	197	11.1%
制度を知らないため	91	5.1%
その他	16	0.9%
全体	1778	100.0%

【出産や育児に関する特別休暇及び制度について】

問 以下の特別休暇及び制度について知っていましたか。

(1) 育児時間休暇（生後満1年に達しない子を育てる場合、その都度必要と認める時間（2時間以内））

知っている	294	50.5%
知らない	288	49.5%
全体	582	100.0%

(2) 子の看護休暇（小学校就学の始期に達するまでの子を看護するため、一年で5日の範囲内の期間）

知っている	204	35.0%
知らない	379	65.0%
全体	583	100.0%

(3) 母子保健休暇（妊娠中又は出産後1年以内の女子職員の保健指導又は健康診査を受ける場合）

知っている	116	19.9%
知らない	467	80.1%
全体	583	100.0%

(4) 早出遅出勤務（小学校就学の始期に達するまでの子を看護するためや放課後児童クラブに子を迎えに行くためや介護を必要とするため始業、終業時間の変更）

知っている	174	29.8%
知らない	409	70.2%
全体	583	100.0%

(5) 深夜、超過勤務の制限（小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため深夜の勤務や超過勤務の制限）

知っている	126	21.6%
知らない	456	78.4%
全体	582	100.0%

問 上記の休暇制度等を取得したことがありますか。（複数回答可）

(1) 育児時間休暇	32	5.3%
(2) 子の看護休暇	30	5.0%
(3) 母子保健休暇	17	2.8%
(4) 早出遅出勤務	2	0.3%
(5) 深夜、超過勤務の制限	2	0.3%
(6) 取得なし	519	86.2%
全体	602	100.0%

【年次有給休暇について】

問 休暇を取得することについての意向及び感想についてお伺いします。

(1) あなたの年次休暇に対する基本的な考え方を次の中から1つ選んでください。

当然の権利なので積極的に取得する	37	6.3%
<b>仕事の状況等を考えて取得する</b>	<b>447</b>	<b>76.7%</b>
周りの人の年次休暇の取得程度に抑えて取得する	49	8.4%
取得は最小限に抑える	43	7.4%
その他	7	1.2%
全体	583	100.0%

(2) 年次休暇を取得することにためらいを感じますか。次の中から1つ選んでください。

感じる	108	18.6%
<b>多少感じる</b>	<b>343</b>	<b>58.9%</b>
感じない	131	22.5%
全体	582	100.0%

問 年次休暇を取得する際に、「ためらいを感じる」、「多少感じる」と回答した理由として、当てはまるものを選んでください。(複数回答可)

職場の雰囲気取得しづらいため	161	27.7%
<b>業務が多忙であったため</b>	<b>303</b>	<b>52.1%</b>
昇給等に影響すると思ったため	23	4.0%
ただなんとなく	69	11.9%
その他	26	4.5%
全体	582	100.0%

問 年次休暇取得促進のためには何か必要だと思いますか。(複数回答可)

<b>職場全体の雰囲気づくり</b>	<b>397</b>	<b>29.0%</b>
上司の意識改革	193	14.1%
上司の率先取得	188	13.7%
柔軟な業務支援体制の構築	331	24.2%
休暇取得の計画表	137	10.0%
職場全体の業務予定表の作成	78	5.7%
その他	45	3.3%
全体	1369	100.0%

【特定事業主行動計画について】

問 次世代育成支援対策推進法が平成15年に成立し、笠間市役所職員の仕事と子育ての両立支援のための特定事業主行動計画が策定されていることを知っていましたか。

知っている	88	15.1%
知らない	494	84.9%
全体	582	100.0%

問 職員に対する仕事と子育ての両立支援に必要なことは何だと思えますか。（複数回答可）

上司の理解・協力	371	17.6%
同僚職員等周囲の理解・協力	412	19.6%
男性の育児休暇制度等取得促進	167	7.9%
育児休業等を取得しやすい環境の整備等	368	17.5%
超過勤務の縮減	187	8.9%
休暇取得の促進	202	9.6%
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	169	8.0%
職員一人ひとりの意識改革	220	10.4%
その他	11	0.5%
全体	2107	100.0%