

## 鹿屋市特定事業主行動計画に関するアンケート結果

### 1 目的

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の策定に当たり、職員の仕事と子育ての両立等に対する意識及び実態を調査するもの

### 2 実施時期

令和2年2月5日（水）から2月14日（金）まで

### 3 回答の状況

#### ①男女

区分	件数	割合
男	200	74.1%
女	70	25.9%
合計	270	100.0%

#### ②年代

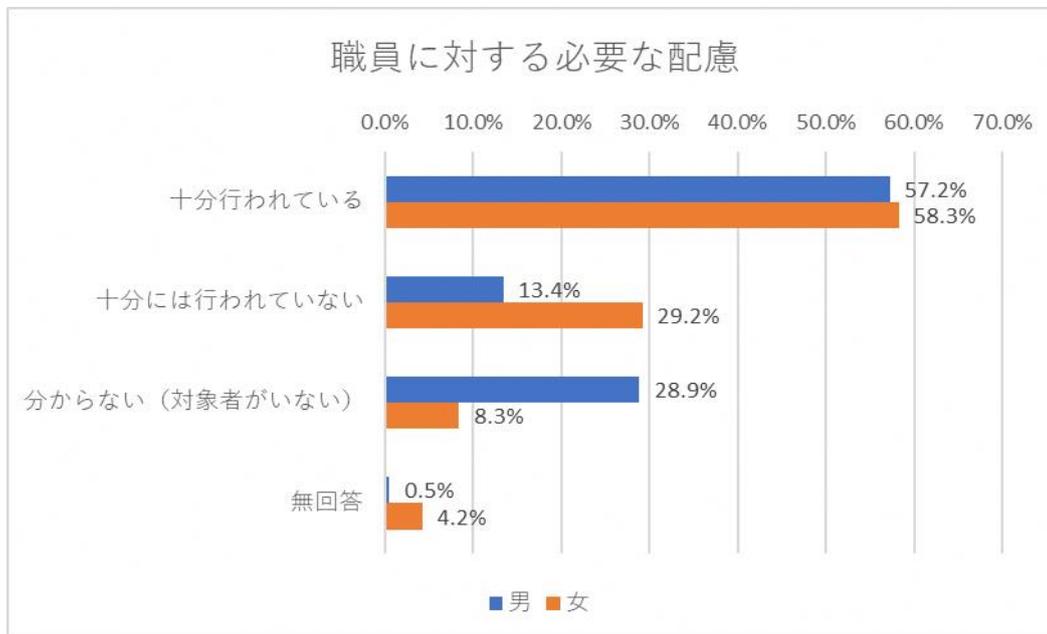
区分	男		女		合計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
20代以下	20	10.0%	8	11.4%	28	10.4%
30代	31	15.5%	15	21.4%	46	17.0%
40代	69	34.5%	33	47.1%	102	37.8%
50代以上	78	39.0%	13	18.6%	91	33.7%
無回答	2	1.0%	1	1.4%	3	1.1%
合計	200	100.0%	70	100.0%	270	100.0%

#### ③階層

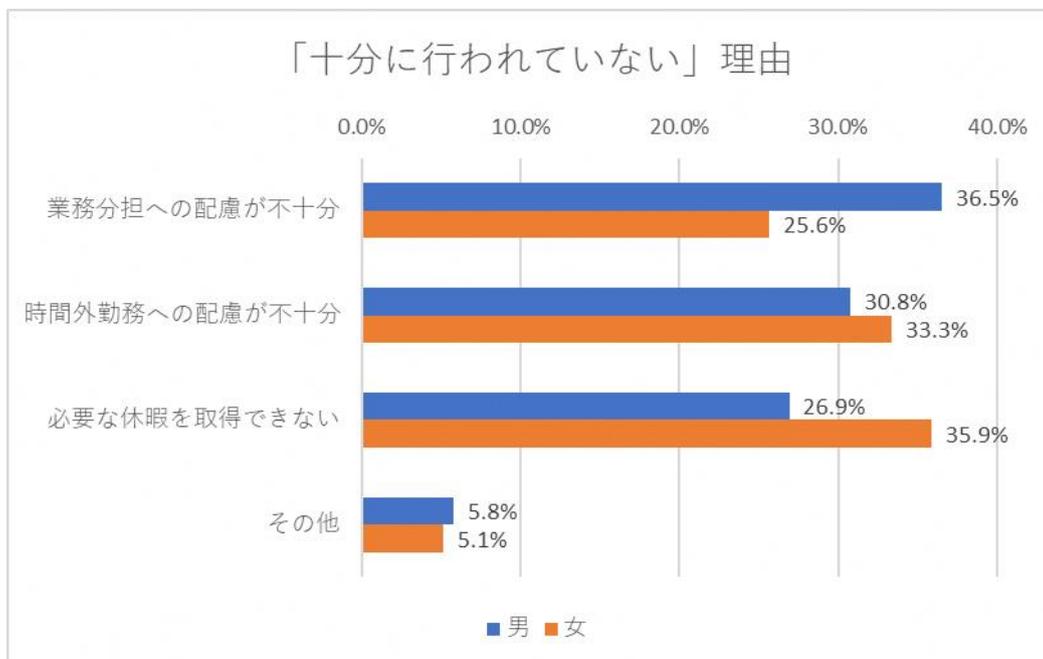
区分	男		女		合計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
管理監督職（係長以上）	76	38.0%	6	8.6%	82	30.4%
管理職以外	122	61.0%	63	90.0%	185	68.5%
無回答	2	1.0%	1	1.4%	3	1.1%
合計	200	100.0%	70	100.0%	270	100.0%

(1) 仕事と子育ての両立について

① あなたの職場において妊娠中や育児中の職員に対して必要な配慮が行われていますか。



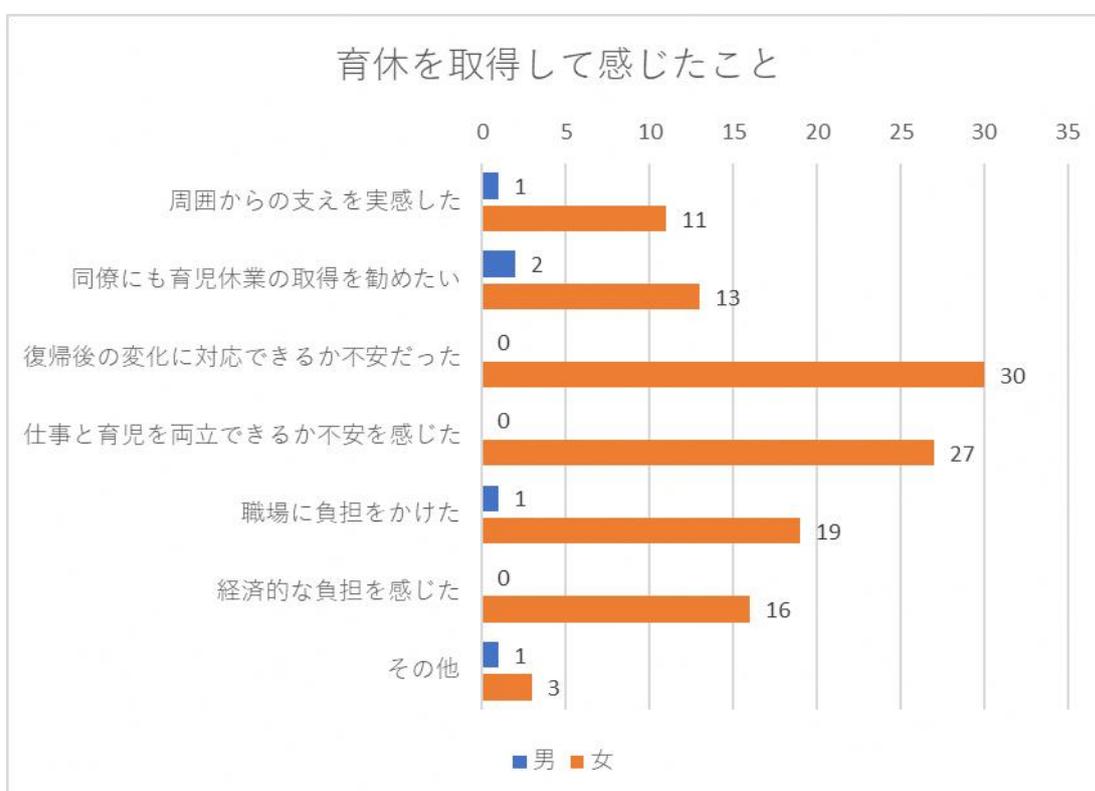
② 質問(1)①で「十分には行われていない」と回答した方に伺います。その理由は何ですか。



③ あなたは育児休業を取得したことがありますか。

区分	男		女		合計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
あり	3	1.5%	39	55.7%	42	15.6%
なし	194	97.0%	29	41.4%	223	82.6%
無回答	3	1.5%	2	2.9%	5	1.9%
合計	200	100.0%	70	100.0%	270	100.0%

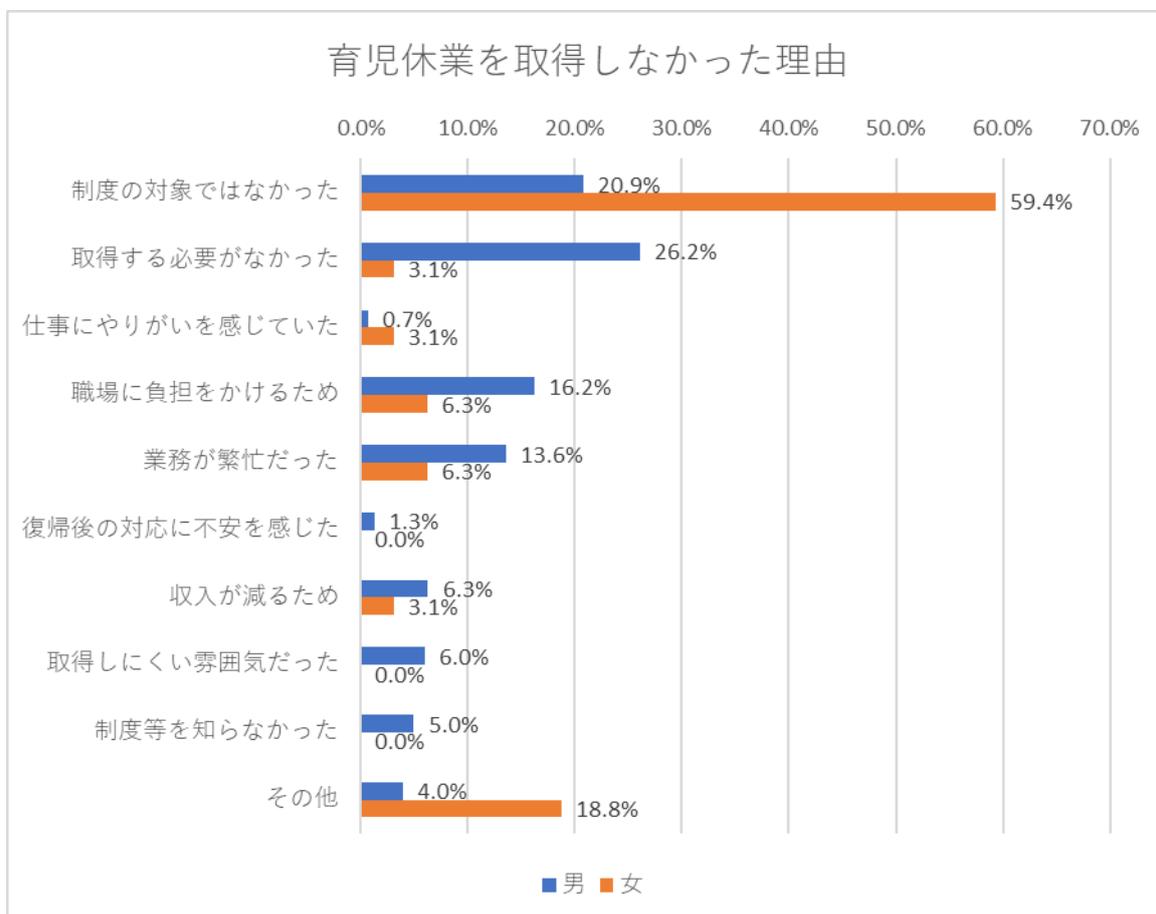
④ 育児休業を取得して感じたことはなんでしたか。（複数回答）



【その他の意見】

- ・産前に体調を壊し、病気休暇を取得したので職場に迷惑をかけてしまった
- ・休業中厚生会の行事（無料検診）職場のこと（慶弔）など何も連絡してもらえなかった。
- ・子供と時間を過ごすことができ、成長を見守ることができたので良かったです。
- ・他の職場での取得なので今の職場での実感は不明

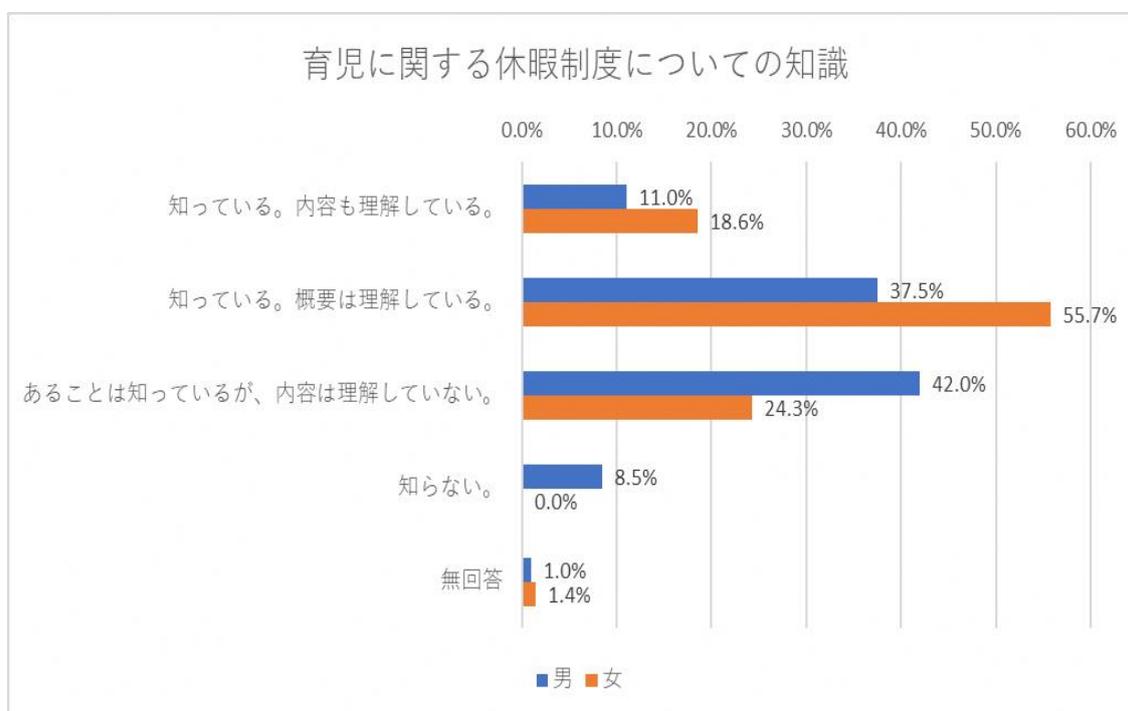
⑤ 育児休業を取得したことがない理由は何ですか。(複数回答)



【その他の意見】

- ・周りで男性が取得している前例を見たことがなく、制度があることを理解はしていても、半ば強制的に取得を推奨されない限り、取得はしにくいと感じます。
- ・当時、10年程前は制度自体が未成熟、未制定であったため
- ・制度や手続きをしらなかったことが第一要因だが、時代の流れかと思われる。
- ・妻が仕事を退職し、家にいることになったので。ただ、妻の負担を軽くするためにも取得はしたかった。
- ・制度そのものがなかった。

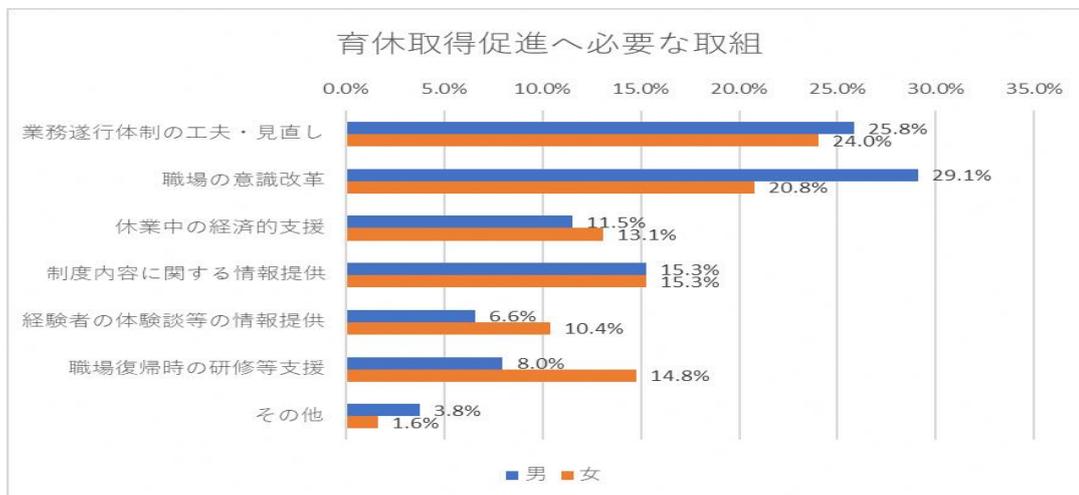
⑥ あなたは本市に関する休暇制度について知っていますか。



⑦ 実際に育児休業等の制度（育休、時短、部分休、介護休暇等）を利用した方にお聞きします。制度を利用した感想をお聞かせください。

- ・ 育児休暇を取得しました。休める制度があるのはありがたかったです。
- ・ 今現在朝と夕方に部分休を取得しているため、とても助かっている。
- ・ 自分が育休を取得したときには時短制度はまだなかったもので、もしあったら活用したのではないかとおもう。
- ・ 希望した期間がとれたのでありがたいと感じました。
- ・ 部分休業を1年利用した。残業ができない自分が周囲に心苦しかったが、仕事と家庭の両立ができて、体力的にも助かった。経済的には厳しかった。
- ・ 半年間取得したが、子育てに専念でき、子どもと向き合える良い機会だった。
- ・ 介護休暇を利用した。理由がはっきりしているので取得しやすく、ありがたいと感じた。
- ・ 子の看護休暇の年齢幅が短すぎる、中学生・高校生まで必要
- ・ 職場がとても理解のあるところだったので、安心して利用できた。
- ・ 安心して育児ができたが、復帰後の不安もあったため、復帰に向けた職場からの情報提供があったら不安が軽減できたかもしれない。
- ・ 時短勤務で育児等との両立がしやすい点はよかったが、周囲に負担をかけるのが申し訳なかった。

⑧ 育児休業の取得を促進するためにどのような取組が必要と思いますか。(複数回答)

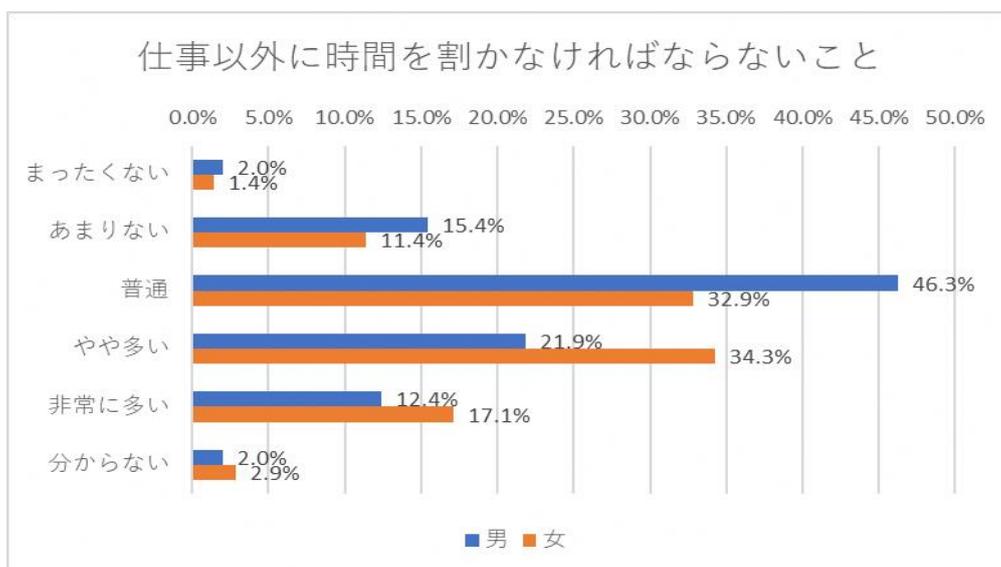


【その他の意見】

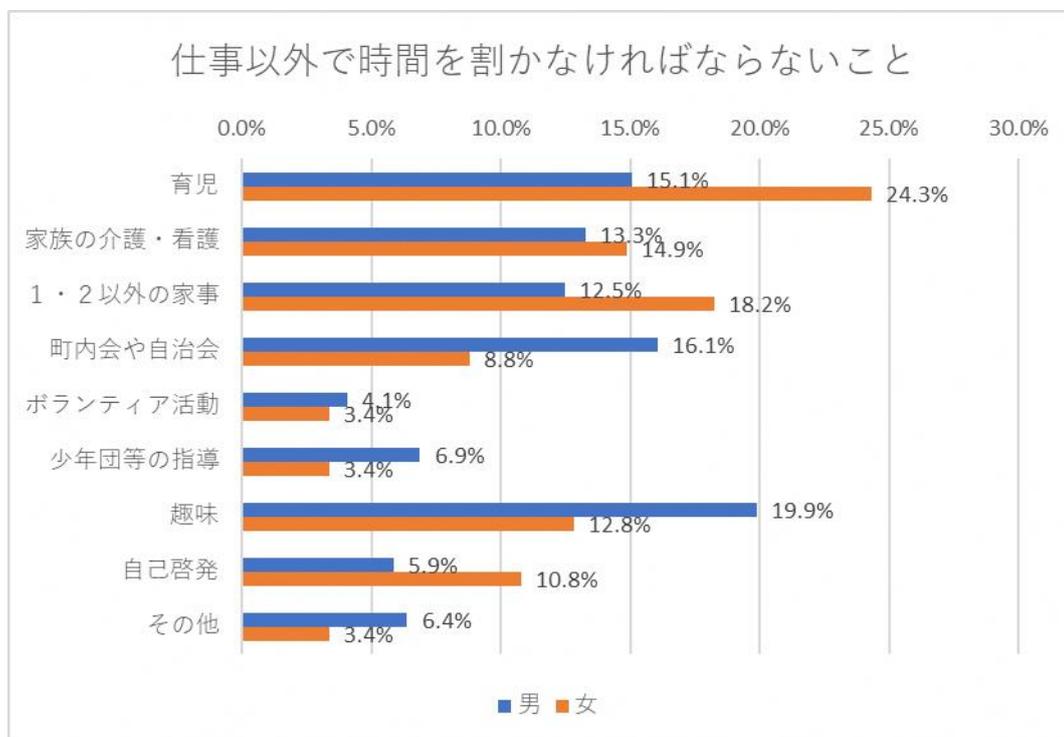
- ・社会全体において、特に男性職員が育児休業取得することについての理解と機運の向上
- ・強制的に休ませる。(子供が生まれたら1カ月は出勤させない。など)
- ・休業取得者に対する迅速な人員配置
- ・職員数がギリギリなのに積極的に取得しようと思う人は少ないと思う。まずは市役所全体の職場環境の改善が必要だと思う。

(2) ワークライフバランスについて

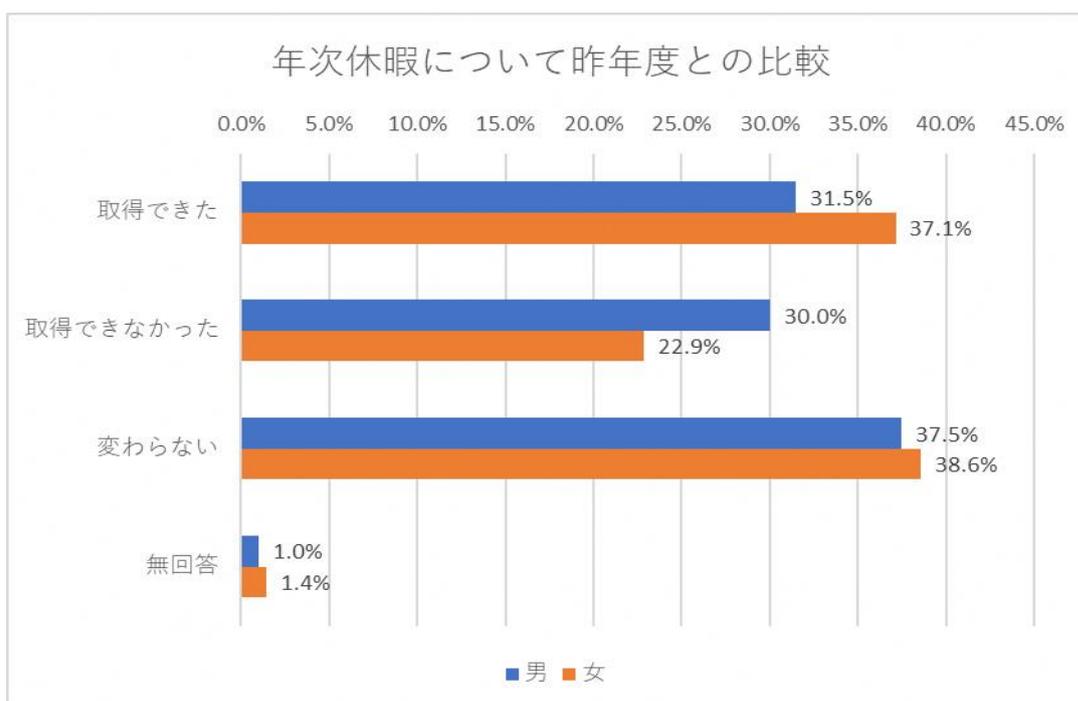
- ① あなたは仕事以外に育児・介護・その他の活動などにより時間を割かなければならないものはどの程度ありますか。



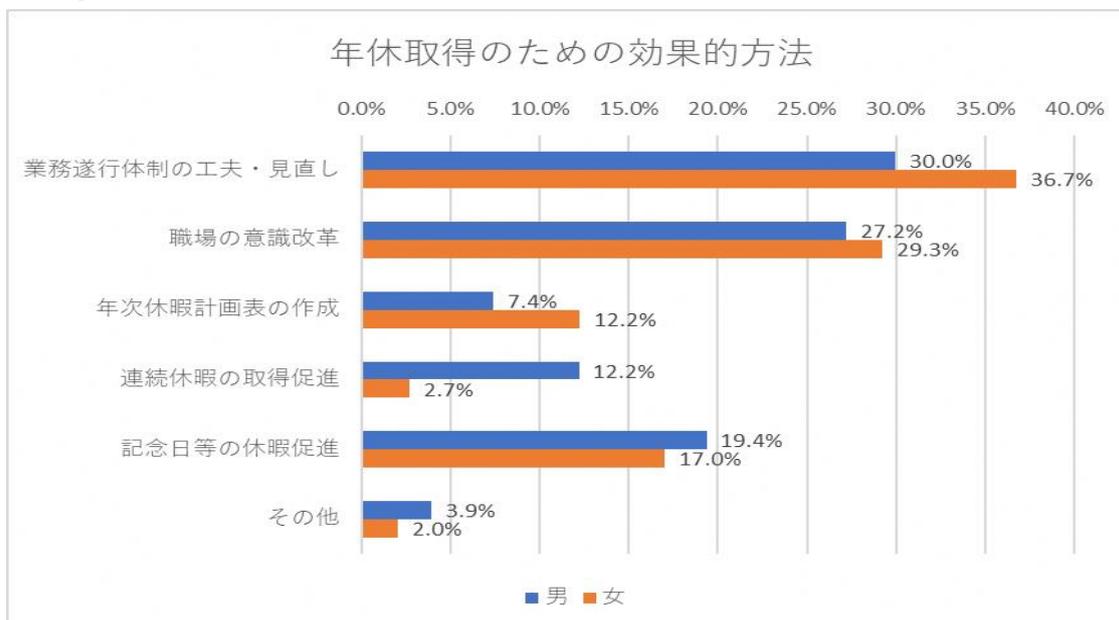
② あなたの仕事以外で時間を割かなければならないもの（事情）は何ですか。（複数回答）



③ 昨年度と比較して年次休暇を取得することができましたか。



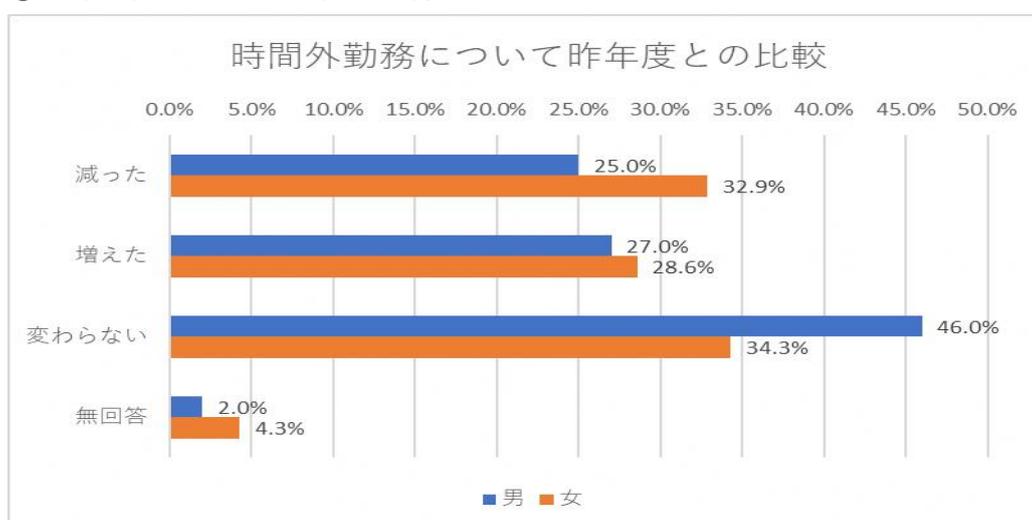
④ 年次休暇取得促進のために効果的と思われる方法は何だと思えますか。



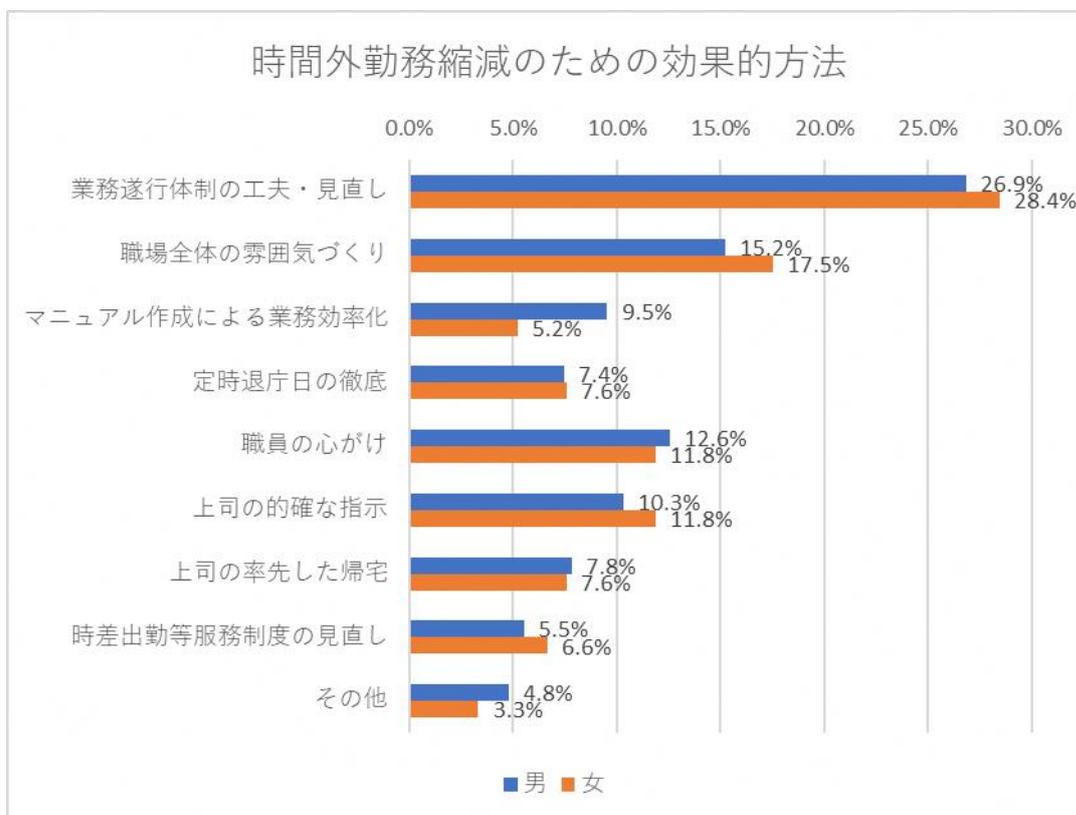
【その他の意見】

- ・ 休暇制度の見直し、他市にない鹿屋市独自の休暇制度の創設（人員確保にもつながる）
- ・ “年次有給休暇を取得しないことを美德とする管理職の” 意識改革、属人的な業務のマニュアル化
- ・ 上司からの声かけ
- ・ 連続して取れるような、意識改革と仕組みづくり。
- ・ 市の目標を明確化した上での、事業のスクラップ、事業のゼロベースでの見直し検討。IoT活用、アウトソーシング化の推進

⑤ 昨年度と比較して時間外勤務は減りましたか。



⑥ 時間外勤務縮減のために効果的と思われる方法は何ですか。(複数回答)



【その他の意見】

- ・積極的な退庁制度の確立（PCの強制電源OFF、全庁的な停電等）
- ・選管業務や消防・防災業務があるので仕方がない。
- ・人員は減少しているのに作業量は変わらないか又は増加しているので、時間外勤務の削減はなかなか進まないのではないか。
- ・適正な人事配置
- ・業務・事業の大幅削減（新規事業を作るばかりで廃止事業が少なすぎる）組織再編もしくは部長権限による部内人事異動
- ・業務に応じた必要職員数の把握、適切な配置
- ・“長時間働くことを美德とする管理職の”意識改革業務自体の削減。労力の割に公的な効果が低い制度のスクラップ。
- ・個々の職員のスキルアップ

### (3) 本市の次世代育成支援対策または女性職員の活躍への取組に関する意見。

(主なもの)

- ・女性管理職が少ない。
- ・女性職員の採用
- ・女性現職員への（仕事に関する）意見聴取
- ・女性管理職の積極的な登用が必要だと思います。市役所全体に、「女性職員だからこの仕事は・・・。」という雰囲気はまだあるように思います。
- ・私の職場では、女性で有っても男性以上にがんばって活躍しているし、男性同様に評価しているので問題ないのでは。
- ・休暇の取りやすい職場環境。そのため的人员増と業務量の見直し。難しいがそれに尽きると思う。
- ・一般的に女性は仕事以外のタスクが多い傾向があるため仕事のみには注力できない。家庭生活の役割について性別関係ないという意識をもてるよう、固定概念を変えていけるよう、次世代の子供たちに教育して行ってほしい。
- ・まずは鹿屋市役所が「イクボス宣言」を行うことを目指して欲しい
- ・女性の意見が尊重、反映されるような風土作りが必要である。
- ・職員の意識を変えないと鹿屋市は良くなるらない。
- ・自分も含め、残業を減らすまたは有休休暇を取得するために業務を簡素化するための工夫が足りないと思います。
- ・女性が働きやすい環境づくりは大事だと思います。男性も積極的に育児休業を取得してほしいと思います。
- ・以前に比べると女性登用がすすんでいるように感じるが、仕事と家庭の両立支援がすすまないまま登用ばかりされても、登用された人はつぶされてしまうのではないかと思う。
- ・女性職員は男性職員に比べて、ライフイベント（結婚、出産）が仕事に与える影響が大きい。ライフイベント前の若年層の時に異動サイクルを短くして、多くの部署・分野の仕事の経験を積ませて欲しい。
- ・ことさらに、意識、差別することなく、なべて総世代間、性差の別にこだわるような取組にしてほしい。
- ・取り立てて、『女性』と付けること自体が差別を意識しているのではないのでしょうか？
- ・女性職員の適正配置と職場内の雰囲気や業務のバランスをみんなで考えられるような環境づくりが大切である。
- ・女性が活躍できる積極的な場や職の創出と個々人の意識改革が必要だと思います。
- ・家庭も社会も男女関係なく、当事者として向き合うこと。性別で分ける前に同じ人間であること。その意識がなければ、女性の活躍には限界があると思う。