

第 3 次 杵築市特定事業主行動計画



令和 7 年 3 月

杵築市長	永 松 悟
杵築市議会議長	堀 典 義
杵築市代表監査委員	大 石 聡
杵 築 市 選 挙 管 理 委 員 会	
杵 築 市 農 業 委 員 会	
杵 築 市 教 育 委 員 会	

目次

I	行動計画策定の背景と趣旨	1
II	行動計画の期間	1
III	行動計画の対象	1
IV	行動計画の推進体制	2
V	行動計画の基本体系図	3
VI	行動計画の具体的な内容	5
	○「次世代育成支援対策推進法」に係る事項	
	1. 職員の勤務環境に関する事項	
	(1) 妊娠中及び出産後における配慮	
	(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進	
	(3) 育児休業等を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備	
	(4) 柔軟な働き方を実現するための取組の実施	
	(5) 子育てのために必要な時間帯や勤務地に関する配慮	
	(6) 子や家庭の状況に応じた両立支援の実施	
	(7) 心身の健康への配慮	
	(8) 時間外勤務の縮減	
	(9) 休暇の取得の促進	
	(10) 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) 人事評価への反映	
	2. その他の次世代育成支援対策に関する事項	
	(12) 子育てバリアフリー	
	(13) こどもと触れ合う機会の充実	
	○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に係る事項	
	3. 女性職員の活躍の推進に関する事項	
	(14) 採用に係る項目	
	(15) 登用に係る項目	
	(16) 長時間勤務の是正等の男女両方の働き方改革	
	(17) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備	
VII	各種支援制度	13
	〔付録〕アンケート結果	15

I 行動計画策定の背景と趣旨

国が平成 15 年 7 月に制定した「次世代育成支援対策推進法」及び平成 27 年 9 月に制定した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に則り、地方公共団体は『特定事業主』として次世代育成支援と女性の職業生活における活躍を推進するための行動計画を策定することが義務付けられています。

2 つの法律はそれぞれ 10 年間の時限立法として成立しましたが、「次世代育成支援対策推進法」については、「引き続き立法による施策推進の仕組みが必要」との判断から平成 26 年と令和 6 年に 2 度の期間延長が行われ、現在は令和 16 年度までの時限立法となっています。

本市においては、令和 2 年 4 月に策定した「新たな杵築市特定事業主行動計画（後期計画）」に基づき、上記 2 つの法律の立法趣旨を実現するため各種の施策を現在推進しているところです。

現在の計画期間が令和 6 年度末をもって満了となるため、新たな行動計画を策定します。

II 行動計画の期間

令和 7 年度から令和 16 年度を取組期間としますが、期間を前期と後期に二分割し、前期は令和 7 年度から令和 11 年度、後期は令和 12 年度から令和 16 年度とします。令和 11 年度中に前期の進捗状況を確認し、取組内容や目標設定の見直しを行った後期計画を策定します。

なお、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」は、現在令和 7 年度末までの時限立法とされており、令和 8 年度以降の立法については未定です。本計画中、同法に関連する内容は令和 7 年度現在における現行法令に則ったものとしますが、同法の改廃により計画修正が必要となった場合は、臨時に改定を実施します。

III 計画の対象

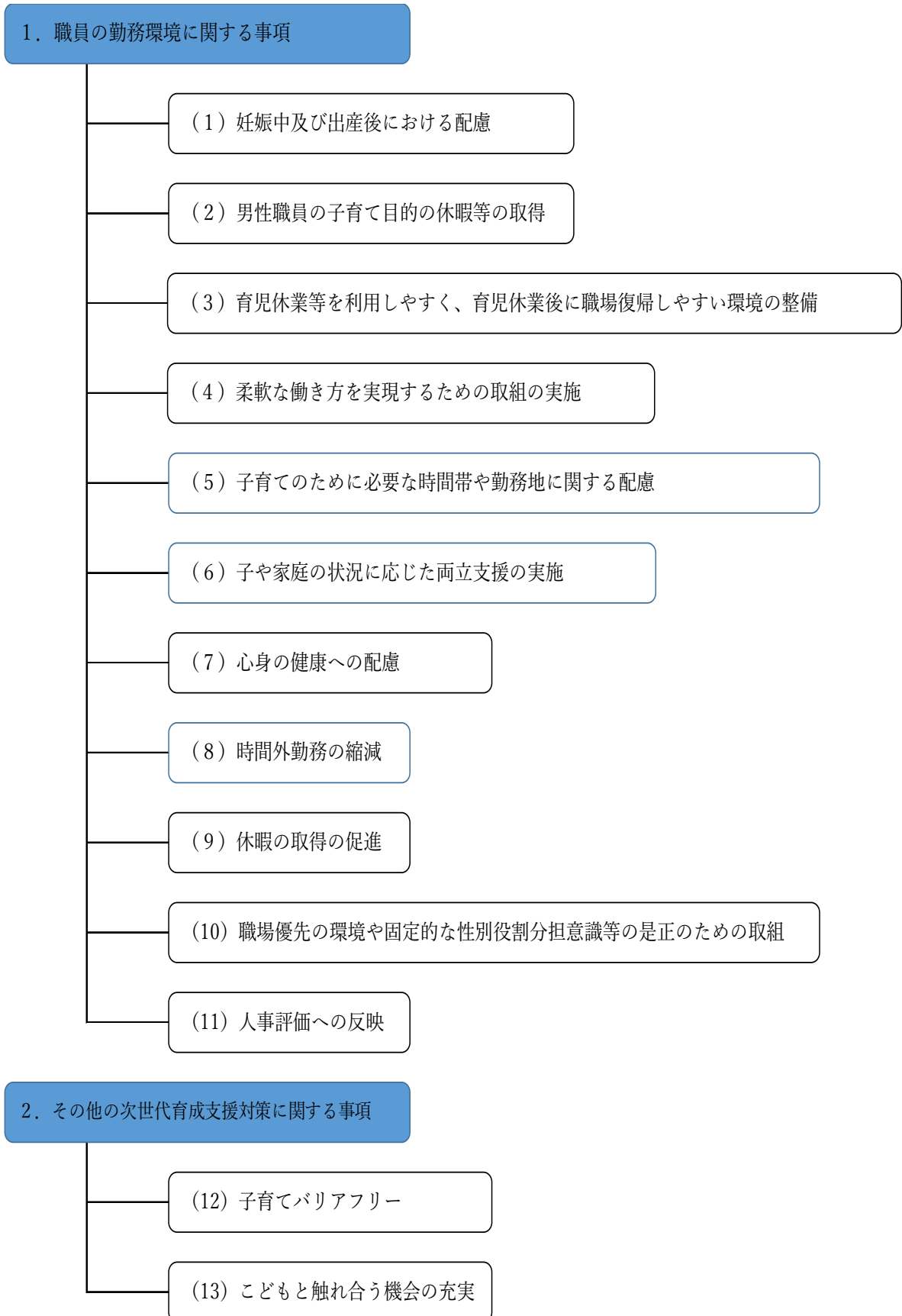
次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則（平成 17 年杵築市規則第 23 号）に基づき、杵築市長・杵築市教育委員会・杵築市議会議長・杵築市選挙管理委員会・杵築市代表監査委員・杵築市農業委員会が任命する全ての職員を対象とします。

IV 行動計画の推進体制

行動計画の進捗状況を検証するため、毎年度 1 回実施状況を市ホームページに掲載するとともに、庁内に「杵築市特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、PDCA サイクルの考え方に基づく継続的な改善を行います。委員会における検証過程では、数値目標の達成状況に応じて取組内容の見直しを行うほか、社会情勢の変化内容によっては、計画期間の時期を問わず計画本体の見直しも検討します。

V 行動計画の基本体系図

○「次世代育成支援対策推進法」に係る事項



○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に係る事項

3. 女性職員の活躍の推進に関する事項

(14) 採用に係る項目

(15) 登用に係る項目

(16) 長時間勤務の是正等の男女両方の働き方改革

(17) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

VI 行動計画の具体的な内容

○「次世代育成支援対策推進法」に係る事項

1. 職員の勤務環境に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

推進項目 1	母性保護等への制度の周知徹底及び環境整備
対策内容	母性保護や母性健康管理の観点から設けられている各種特別休暇制度や労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）が定める制度について、周知を徹底する。 また、制度の有効活用には利用者本人の理解のみならず同僚・上司の理解が必須であることに鑑み、必要性や制度趣旨について人事担当課長から定期的に通知を発出し、理解の定着を図る。
現状 (令和 6 年度)	妊娠・出産・育児に関する各種制度（17 種）の平均認識率 38.6% (令和 6 年度アンケート結果)
前期計画での目標 (令和 11 年度)	妊娠・出産・育児に関する各種制度（17 種）の平均認識率 75%
取組終了時の目標 (令和 16 年度)	妊娠・出産・育児に関する各種制度（17 種）の平均認識率 100%
実施期間	令和 7 年度から令和 16 年度まで

(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

推進項目 2	男性職員の育児休業取得の推進
対策内容	子どもの出生や子育てに夫婦が対等な立場で関わる機運を醸成するため、男性職員の育児休業取得の促進を図る。
現状 (平成 26 年度から 令和 5 年度まで)	男性職員の育児休業取得率 8.2% 男性職員の育児休業 2 週間以上取得率 83%
前期計画での目標 (令和 7 年度から 令和 11 年度まで)	男性職員の育児休業取得率 15% 男性職員の育児休業 2 週間以上取得率 85%
取組終了時の目標 (令和 12 年度から 令和 16 年度まで)	男性職員の育児休業取得率 25% 男性職員の育児休業 2 週間以上取得率 85%を維持
実施期間	令和 7 年度から令和 16 年度まで

(3) 育児休業等を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備

推進項目 3	育児休業等の周知徹底及び環境整備
対策内容	育児短時間勤務、育児時間など勤務制度の内容や育児休業支援手当金の支給開始（令和 7 年 4 月から）に伴う経済的支援の強化についての周知を行う。 また、育児休業経験者による情報提供や休業中における職員研修受講制度（公益財団法人 大分県自治人材育成センターが実施）の利用勧奨などを通じて休業中と復職後のギャップ軽減に向けた取り組みを行う。なお、休業中の代替要員配置についても明文化する。
現状 (令和 5 年度)	女性職員の育児休業取得率 100% 配偶者出産休暇取得率 50% 育児参加休暇取得率 12.5%
前期計画での目標 (令和 11 年度)	女性職員の育児休業取得率 100%を維持 配偶者出産休暇取得率 65% 育児参加休暇取得率 20% ※代替要員配置については、「杵築市人材育成基本方針」における『働きやすい職場環境の整備』の取組と連動した取組を実施する。
取組終了時の目標 (令和 16 年度)	女性職員の育児休業取得率 100%を維持 配偶者出産休暇取得率 80% 育児参加休暇取得率 27.5% ※代替要員配置については、前期計画終了時の状態を維持
実施期間	令和 7 年度から令和 16 年度まで

(4) 柔軟な働き方を実現するための取組の実施

推進項目 4	職業生活の多様性支援
対策内容	職員の社会生活が仕事と育児に分断された状態になることを回避するため、子育て世代の職員に対して育児時間・育児短時間勤務等の休暇・勤務調整制度の有効活用を働きかける。
現状	テレワークについては、現在試行実施中。育児時間・育児短時間勤務・部分休業については制度導入済。
前期計画での目標 (令和 11 年度)	フレックスタイム制の制度化について、要否を検討する。
取組終了時の目標 (令和 16 年度)	前期計画終了時の状態を維持
実施期間	令和 7 年度から令和 16 年度まで

(5) 子育てのために必要な時間帯や勤務地に関する配慮

推進項目 5	勤務形態・勤務地を通じた子育て支援
対策内容	こどもの生活習慣確立等の事情により、定時勤務や勤務場所の変更を伴う異動への対応が困難な場合は、人事配置上で相応に配慮し育児を支援する。
現状	推進項目に対応する具体的な方針は明文化されていない。
前期計画での目標 (令和 11 年度)	「杵築市人材育成基本方針」における『働きやすい職場環境の整備』と連動した取組を実施する。
取組終了時の目標 (令和 16 年度)	前期計画終了時の状態を維持
実施期間	令和 7 年度から令和 16 年度まで

(6) 子や家庭の状況に応じた両立支援の実施

推進項目 6	子育てハンディキャップへの支援
対策内容	子の障害・医療的ケアの必要性・ひとり親家庭など子育て上のハンディキャップを抱える職員に対して、勤務時間の調整等必要な支援を実施する。
現状	推進項目に対応する具体的な方針は明文化されていない。
前期計画での目標 (令和 11 年度)	「杵築市人材育成基本方針」における『働きやすい職場環境の整備』と連動した取組を実施する。
取組終了時の目標 (令和 16 年度)	前期計画終了時の状態を維持
実施期間	令和 7 年度から令和 16 年度まで

(7) 心身の健康への配慮

推進項目 7	育休職員・代替職員の健康維持
対策内容	こどもを養育している職員や育児休業中の職員の業務を代替する職員に対して、夜間勤務や長時間労働等により心身の健康を損なわないよう、テレワーク時の勤務管理・面談による状況確認・勤務間インターバルの確保など安全配慮義務に即した対応を整備する
現状	推進項目に対応する具体的な方針は明文化されていない。
前期計画での目標 (令和 11 年度)	勤務間インターバルの制度化について、要否を検討する。
取組終了時の目標 (令和 16 年度)	前期計画終了時の状態を維持
実施期間	令和 7 年度から令和 16 年度まで

(8) 時間外勤務の縮減

推進項目 8	時間外勤務の抜本的見直し
対策内容	深夜勤務及び時間外勤務の制限（小学校就学の始期に達するまでの子 がいる職員に適用）について、制度趣旨と内容の周知を徹底し、育児と 仕事の両立を支援する。 全庁における中長期的かつ抜本的な業務見直しの対策として、行財政 改革大綱やその実施計画である未来戦略展開プランの提言状況を踏ま え、「工数管理等を通じた既存事業の可視化」「業務手続の簡素化」「正 規職員が担う必要性が薄いノンコア業務の外部化」を全業務にわたっ て推進する。 上記と合わせて、日常業務のサイクルに焦点を当てた対策としては、毎 週水曜日と金曜日に現在設定している「ノー残業デー」は引き続き実施 するが、「職員個人レベルで水曜・金曜以外に定時退庁日を設定させる」 「21 時以降のパソコン起動は不可」「時間外勤務が慢性化している職 員・部署（所属長）への定期的なヒアリング（理由の聴き取り）」を組 み合わせて、勤務時間の増加要因抽出を図る。 なお、この取組は全部署共通であることを徹底するとともに、単なる 「業務繁多」ではなく、具体的な業務内容を示した上での時間外勤務申 請を義務化する。
現状 (令和 6 年度) ※令和 7 年 1 月 までの実績	① 月平均時間外勤務時間（職員 1 人あたり） 9.1 時間 ② 月平均 8 時間以上の時間外勤務を行った職員の割合 37.6% ③ ①の所属別乖離（最長と最短の差） 43.4 時間
前期計画での目標 (令和 11 年度)	① 月平均時間外勤務時間（職員 1 人あたり） 8 時間 ② 月平均 8 時間以上の時間外勤務を行った職員の割合 25% ③ ①の所属別乖離（最長と最短の差） 40 時間
取組終了時の目標 (令和 16 年度)	① 月平均時間外勤務時間（職員 1 人あたり） 7 時間 ② 月平均 8 時間以上の時間外勤務を行った職員の割合 22% ③ ①の所属別乖離（最長と最短の差） 35 時間
実施期間	令和 7 年度から令和 16 年度まで

(9) 休暇の取得の促進

推進項目 9	年次有給休暇の取得促進
対策内容	所属長は、定期的に部下職員の年次有給休暇取得計画を確認し、人事担当課長へ一覧表として提出する。これにより、計画的な休暇取得を促進する。また、課内・係内での輪番制による休暇取得や最低年1回は2日以上連続取得を促すなどの取組を行い、業務体制の見直しを後押しする。
現状 (令和5年)	① 年次有給休暇取得率(総取得日数/総付与日数) 28.4% ② 年次有給休暇平均取得日数 11.2日 ③ 年次有給休暇取得日数の職員内中央値 ◆ 10.4日 ④ 年次有給休暇取得5日未満職員数 0%
前期計画での目標 (令和11年)	① 年次有給休暇取得率 33.4% ② 年次有給休暇平均取得日数 14日 ③ 年次有給休暇取得日数の職員内中央値 13日 ④ 年次有給休暇取得5日未満職員数 0%を維持
取組終了時の目標 (令和16年)	① 年次有給休暇取得率 38.4% ② 年次有給休暇平均取得日数 17日 ③ 年次有給休暇取得日数の職員内中央値 16日 ④ 年次有給休暇取得5日未満職員数 0%を維持
実施期間	令和7年度から令和16年度まで

◆年次有給休暇取得日数の職員内中央値

…全職員を取得日数順に並べ、中間の順位に該当する職員の取得日数を抽出したもの

(10) 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

推進項目 10	硬直化した職業意識の改善
対策内容	業務最優先の職場風土や性別による役割分担意識は、働きやすさを損ね組織風土面の阻害要因になるという認識の共有を図るため、全職員に研修等を通じて働きかけを行うとともに、人事配置の結果を通じて「公平な業務分担」というメッセージを継続的に発信することに努める。
現状	推進項目に対応する具体的な方針は明文化されていない。
前期計画での目標 (令和11年度)	「杵築市人材育成基本方針」における『働きやすい職場環境の整備』と連動した取組を実施する。
取組終了時の目標 (令和16年度)	前期計画終了時の状態を維持
実施期間	令和7年度から令和16年度まで

(11) 人事評価への反映

推進項目 11	人事評価との関連性の見直し
対策内容	仕事と生活の調和の推進に資する効率な業務運営や良好な職場環境づくりに向けた行動については、人事評価内の能力評価として適切に反映する。
現状	人事評価内の能力評価に関する一項目として「組織マネジメント」「業務マネジメント」を掲げ、評価点の一つとして整理している。
前期計画での目標 (令和 11 年度)	人事評価マニュアルの内容を見直し、評価との関連性の明確化について検討する。
取組終了時の目標 (令和 16 年度)	前期計画終了時の状態を維持
実施期間	令和 7 年度から令和 16 年度まで

2. その他の次世代育成支援対策に関する事項

(12) 子育てバリアフリー

推進項目 12	子育て世代に即した施設環境の整備
対策内容	来庁者や職員の使用に備え、授乳室やベビーベッドの設置など外出時における子育てソフト環境の整備を行う。
現状	本庁舎・山香庁舎・大田庁舎に授乳室を整備している。
前期計画での目標 (令和 11 年度)	現状の維持を図るとともに、ベビーベッドの整備など環境の充実に向け取組を継続する。
取組終了時の目標 (令和 16 年度)	前期計画終了時の状態を維持
実施期間	令和 7 年度から令和 16 年度まで

(13) こどもと触れ合う機会の充実

推進項目 13	「こども参観日」の実施
対策内容	職場内で職員とこどもが触れ合う機会を設けるとともに、こども世代への職業教育の一環として「こども参観日」を設ける。
現状	職場と職員のこどもを繋ぐ取組は現在行われていない。
前期計画での目標 (令和 11 年度)	「こども参観日」を年 1 回程度実施する。
取組終了時の目標 (令和 16 年度)	前期計画終了時の状態を維持
実施期間	令和 7 年度から令和 16 年度まで

○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に係る事項

3. 女性職員の活躍の推進に関する事項

(14) 採用に係る項目

推進項目 14	採用試験における女性受験者の拡大
対策内容	女性の活躍を推進する意味では、入口である採用段階での動向が出発点として重視すべき指標となる。また、近年の採用試験状況を鑑みると、男女を問わず応募者の減少が大きな課題となっている。「誰もが働きやすい職場は、当然に女性も働きやすい職場」という視点に基づき、処遇の平等性ややりがいを含めた職場の魅力発信を広報・ポスター・市公式ウェブサイト・インターンシップ・動画配信などあらゆる手段を用いて実施する。
現状	採用試験の受験者総数に占める女性受験者の割合 39.5% (令和 6 年度までの 5 か年平均)
前期計画での目標 (令和 11 年度)	採用試験の受験者総数に占める女性受験者の割合 42.5% (令和 7 年度から令和 11 年度までの 5 か年平均)
取組終了時の目標 (令和 16 年度)	採用試験の受験者総数に占める女性受験者の割合 45.5% (令和 12 年度から令和 16 年度までの 5 か年平均)
実施期間	令和 7 年度から令和 16 年度まで

(15) 登用に係る項目

推進項目 15	女性職員の登用拡大
取組内容	女性職員が男性職員と同様の職務経験を蓄積できるよう、性別に因らず能力と適性に基づいた人事配置を推進する。
現状 (令和 6 年度)	課長級職員に占める女性職員の割合 13% 課長補佐級職員に占める女性職員の割合 18% 係長級職員に占める女性職員の割合 25%
前期計画での目標 (令和 11 年度)	課長級職員に占める女性職員の割合 17% 課長補佐級職員に占める女性職員の割合 27% 係長級職員に占める女性職員の割合 30%
取組終了時の目標 (令和 16 年度)	課長級職員に占める女性職員の割合 21% 課長補佐級職員に占める女性職員の割合 36% 係長級職員に占める女性職員の割合 35%
実施期間	令和 7 年度から令和 16 年度まで

(16) 長時間勤務の是正等の男女両方の働き方改革

推進項目 16	業務内容の見直し等を通じた職場環境の改善
取組内容	推進項目 8 の対策内容と同一
現状	推進項目 8 と同一
前期計画での目標 (令和 11 年度)	推進項目 8 と同一
取組終了時の目標 (令和 16 年度)	推進項目 8 と同一
実施期間	令和 7 年度から令和 16 年度まで

(17) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

推進項目 17	勤務環境の多様性拡大
取組内容	推進項目 4 の対策内容と同一
現状	推進項目 4 と同一
前期計画での目標 (令和 11 年度)	推進項目 4 と同一
取組終了時の目標 (令和 16 年度)	推進項目 4 と同一
実施期間	令和 7 年度から令和 16 年度まで

VII 各種支援制度

「妊娠・出産・育児に係る特別休暇等の支援制度」

	休暇内容	事由	期間	取得可能単位		男性 取得	女性 取得	推進 項目
				日	時間			
出 産 前 に 取 得 可 能 な 休 暇	不妊治療	不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当と認められる場合	1の年において1人について5日の範囲内の日又は時間	○	○	○	○	1
	妊娠に伴う健康診断など	妊娠中の女性職員が母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合	妊娠23週まで 4週間に1回	×	○	×	○	1
			24週から35週まで 2週間に1回					
			36週以後から分娩まで 1週間に1回					
			1回につき1日の勤務時間内で必要と認められる期間					
	妊娠障害	妊娠中の女性職員が妊娠障害のため勤務することが困難である場合	14日を超えない範囲でその都度必要と認められる日又は時間	○	○	×	○	1
出 産 後 に 取 得 可 能 な 休 暇	休息または補食時間	妊娠中の女性職員が従事する業務が母体または胎児の健康維持に影響があると認められる場合	その都度認められる時間	×	○	×	○	1
	産前休暇	8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定である女性職員が申し出た場合	出産の日までの申し出た期間	○	×	×	○	1
	産後休暇	女性職員が出産した場合	女性職員の出産の日の翌日から10週間（多胎妊娠の場合にあっては11週間）を経過するまでの期間	○	×	×	○	1
	出産後の女性職員の健康診断など	出産後の女性職員が母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合	産後1年以内に1回	×	○	×	○	1
	育児時間	職員が生後2年に達しない子を育てる場合	1日2回それぞれ60分以内の期間	×	○	いずれも○ （ただし、配偶者が同様の休暇を取得している場合はその時間を差し引く）		1・2
男 性 職 員 の 休 暇	子の看護等休暇	18歳に達する日以後の最初の3月31日までにある子の看護等（出席停止や休校に伴う世話、入園・卒園に関する行事への出席を含む）に従事するため勤務しないことが相当であると認められる場合	1の年において1人について5日の範囲内の日又は時間	○	○	○	○	3
	妻の出産休暇	職員の妻が出産する場合で、職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付き添い等のため勤務しないことが相当であると認められる場合	出産予定日前3週間から出産後5週間までの期間に7日の範囲内	○	○	○	×	2
	子の養育休暇	職員の妻が出産する場合で、当該出産に係る子又は小学校の始期に達するまでの子を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合	出産予定日6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から出産8週間後までの間において5日の範囲内の期間	○	○	○	×	2

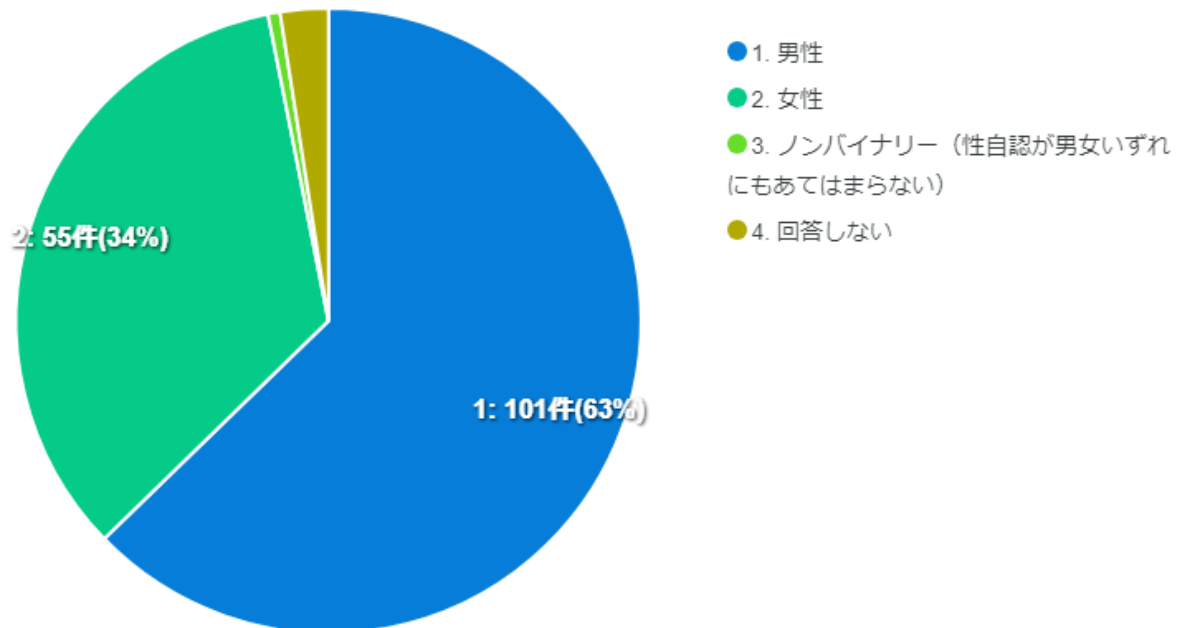
「その他の支援制度」

	支援制度	内容	男性 取得	女性 取得	推進 項目
妊 娠 中 ～ 出 産 後 1 年	妊婦の軽易業務転換	妊娠中の女性職員は、他の軽易な業務への転換を請求することができる。 「労働基準法第65条第3項」	×	○	1
	時間外勤務、休日勤務及び 深夜勤務の制限	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員は、法定労働時間（1日8時間・週40時間）を超える時間外勤務・休日勤務・深夜勤務の制限を請求できる。「労働基準法第66条」	×	○	1
	危険有害業務の就業制限	事業主は、妊娠中又は出産後1年以内の女性職員を重量物取り扱い業務・有害ガスを発散する場所における業務その他妊娠・出産・哺育等に有害な業務への従事を命じてはならない。 「労働基準法第64条の3第1項」「女性労働基準規則第2条」 また、妊産婦以外の女性職員についても、妊娠又は出産の機能に有害な業務への従事を命じてはならない。 「労働基準法第64条の3第2項」「女性労働基準規則第3条」	×	○	1
	産前産後休暇及び出産時の 支援制度	産前産後休暇中は、市町村職員共済組合へ納入する掛金が免除される。 また、職員又は被扶養者が出産した際は、出産費として500,000円が支給される。	×	○	1
3 歳 未 満 の 子 を	育児休業	職員が3歳に満たない子を養育する場合、子が3歳に達する日までの間は任意の期間休業が認められる。 子1人について、原則1回のみ延長が可能。期間中は、市町村職員共済組合へ納入する掛金が免除される。 （給与は支給されないが、市町村職員共済組合から育児休業手当金が支給される「原則として子が1歳に達するまで」。）	○	○	1・2
	部分休業	職員は、3歳に満たない子を養育するため1日の勤務時間の一部について勤務しないことができる。勤務しない時間については無給となる。育児時間制度との併用も可能。	○	○	3
小 学 校 就 学 前 の 子	育児短時間勤務	職員は、小学校就学前の子を養育するため短時間勤務を選択することができる。 勤務時間の設定については、1週間あたりを基準として「19時間25分」「19時間35分」「23時間15分」「24時間35分」のいずれかを選択。給与は、「短時間勤務の週勤務時間／通常の週勤務時間（38時間45分）」で算出された割合を乗じて計算される。	○	○	3・4
	深夜勤務の制限	職員は、小学校就学前の子を養育するため、深夜勤務の制限を請求できる。 （公務の正常な運営を妨げる場合は除く）	○	○	3
	時間外勤務の制限	職員は、小学校就学前の子を養育するため、時間外勤務の総枠制限を請求できる。この請求が行われた場合、時間外勤務の上限は1か月につき24時間、1年につき150時間となる。 （請求した職員の業務を処理するための措置実行が著しく困難である場合は除く）	○	○	3
満 1 8 歳 ま で の 子	児童手当	『3歳未満』 第1子・第2子は月額15,000円 第3子は月額30,000円 『3歳から18歳の年度末まで』 第1子・第2子は月額10,000円 第3子は月額30,000円	夫婦のうち 所得の高い 者が受給		
そ の 他	家族看護休暇	2親等以内の者（子は除く）の看護のため、勤務をしないことが相当であると認められる場合、特別休暇の取得が可能。 ※1年以内に4日の範囲内（日又は時間）	○	○	
	短期介護休暇	要介護状態の家族を介護するため、勤務をしないことが相当であると認められる場合、特別休暇の取得が可能。 ※家族1名につき、1年以内に5日の範囲内	○	○	

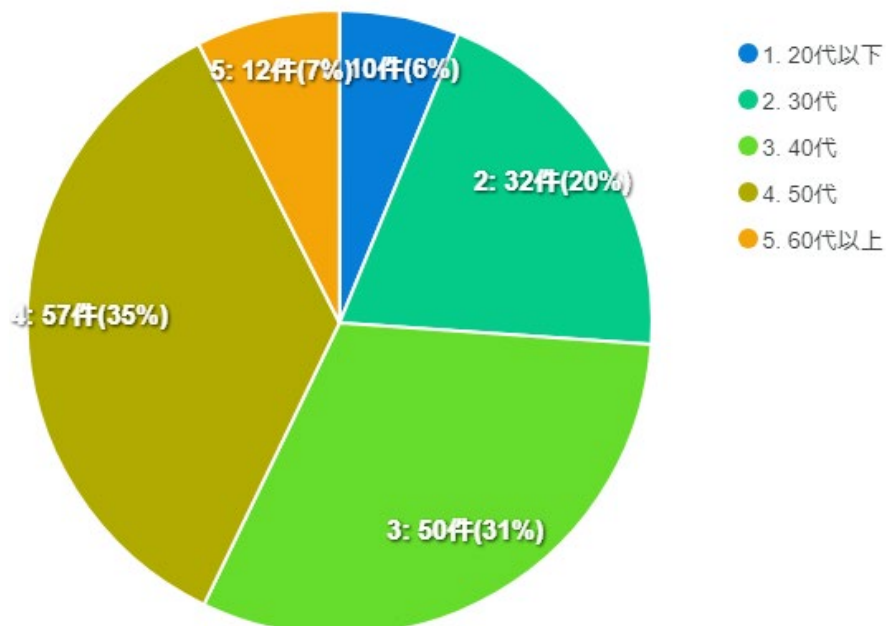
※特定事業主行動計画策定に係る職員アンケートの概況

(令和7年2月実施 回答数 161 / 対象者数 523 回答率 30.8%)

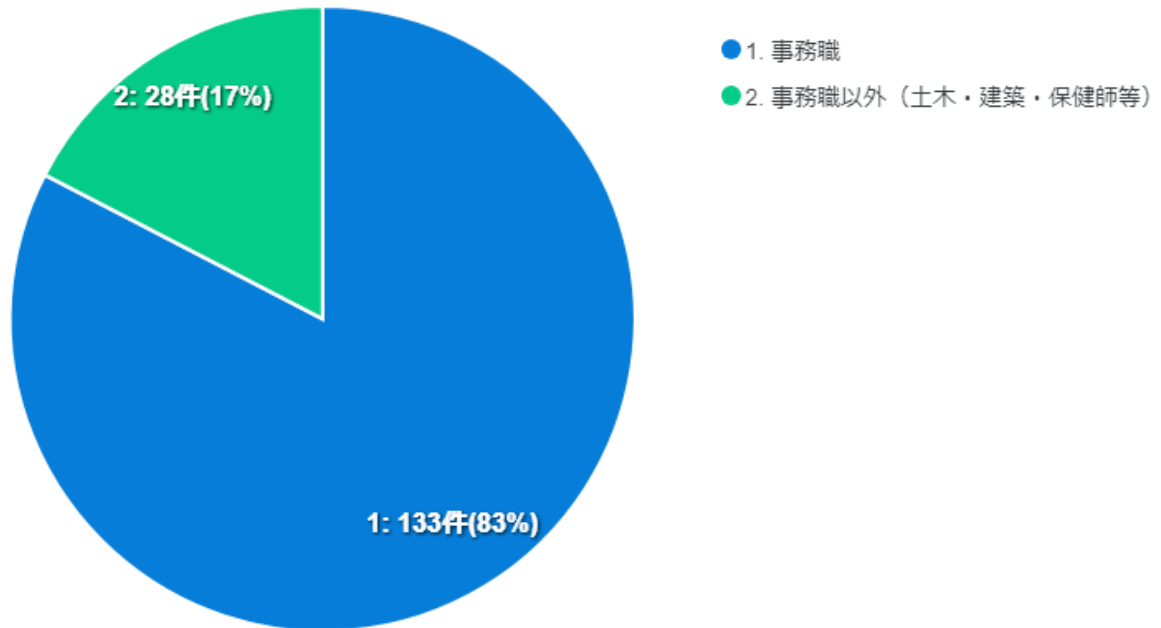
Q1: あなたの性別をお教えてください。



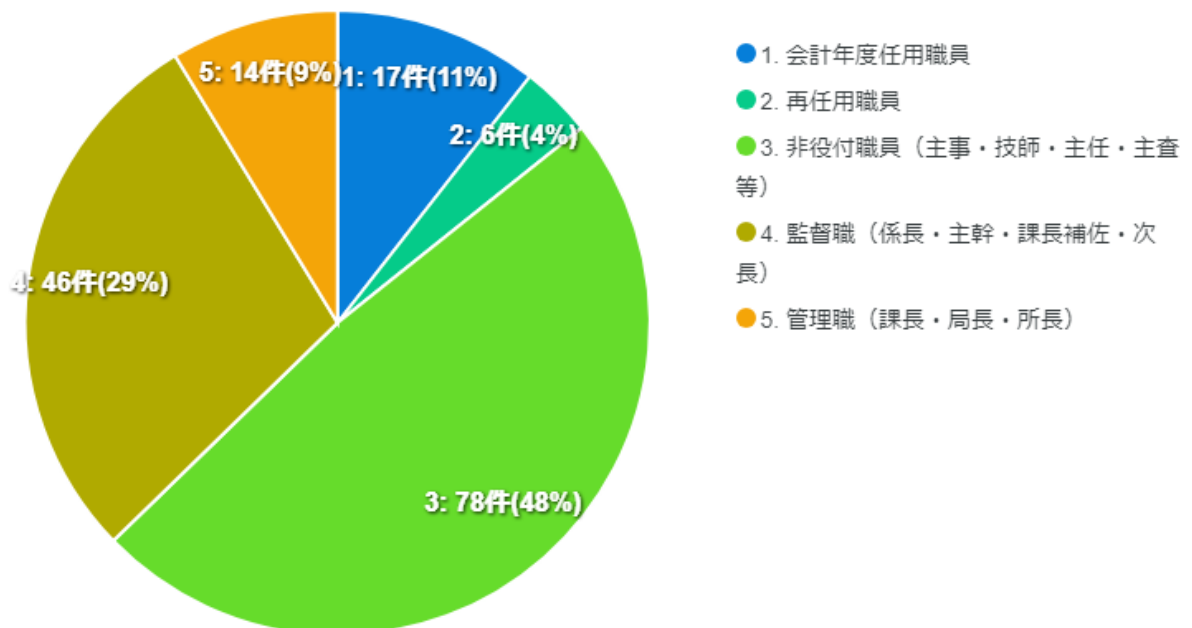
Q2: あなたの年齢をお教えてください。



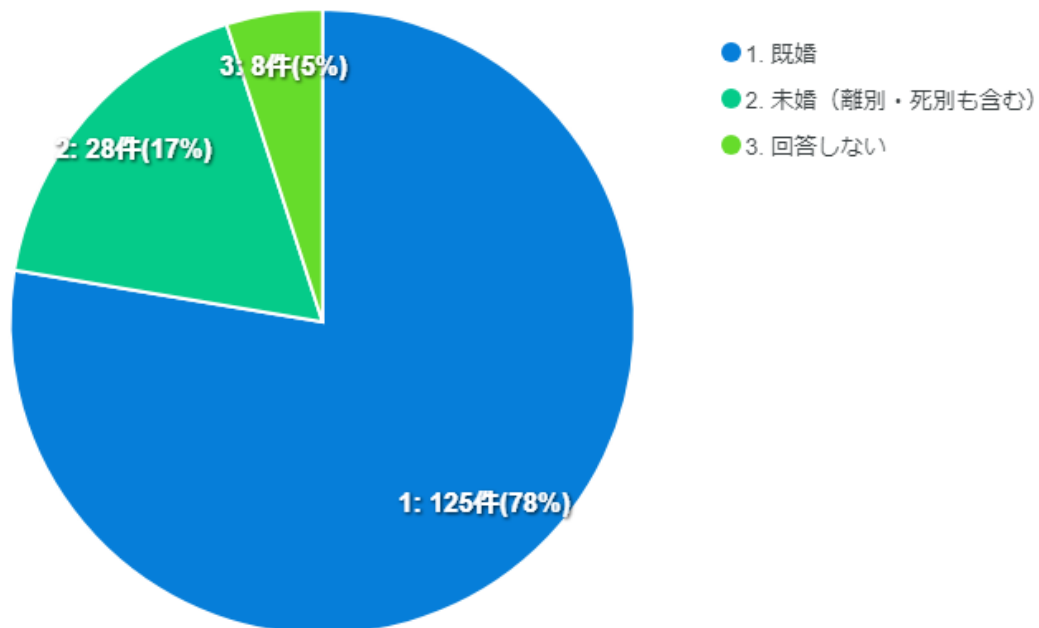
Q3:あなたの職種をお教えてください。



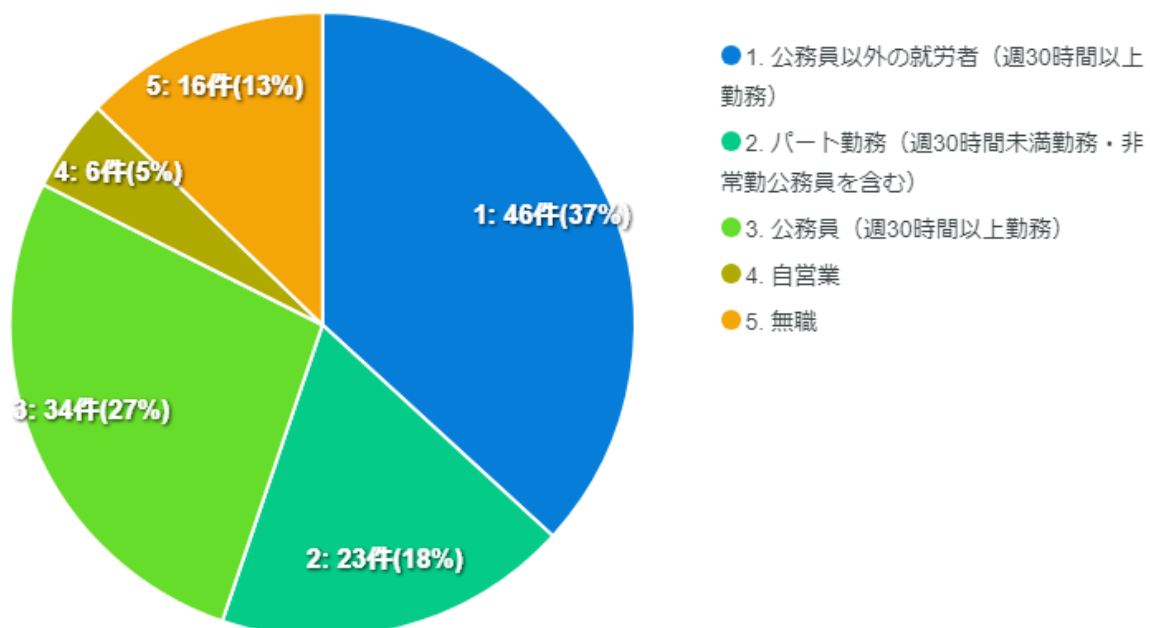
Q4:あなたの職位をお教えてください。



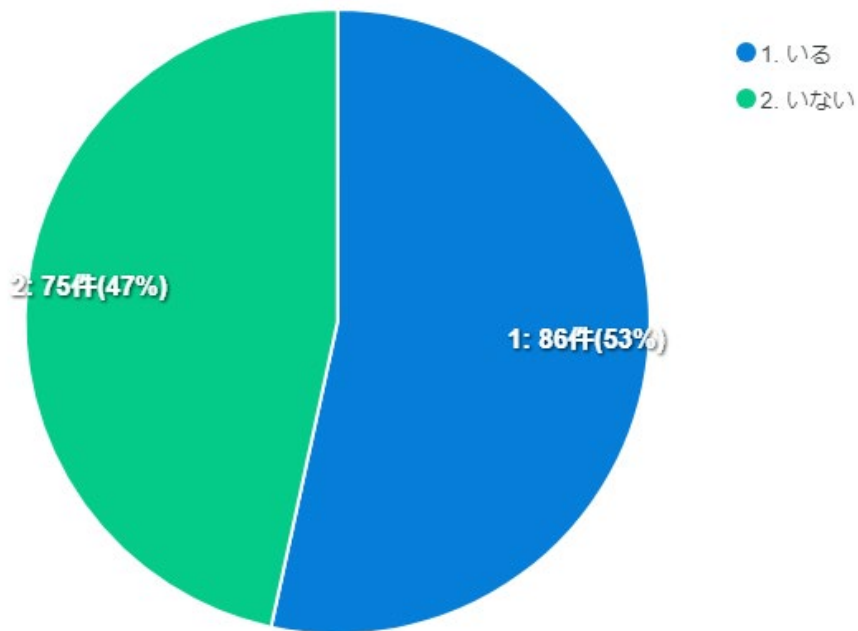
Q5: 現在婚姻関係(事実婚を含む)にありますか。



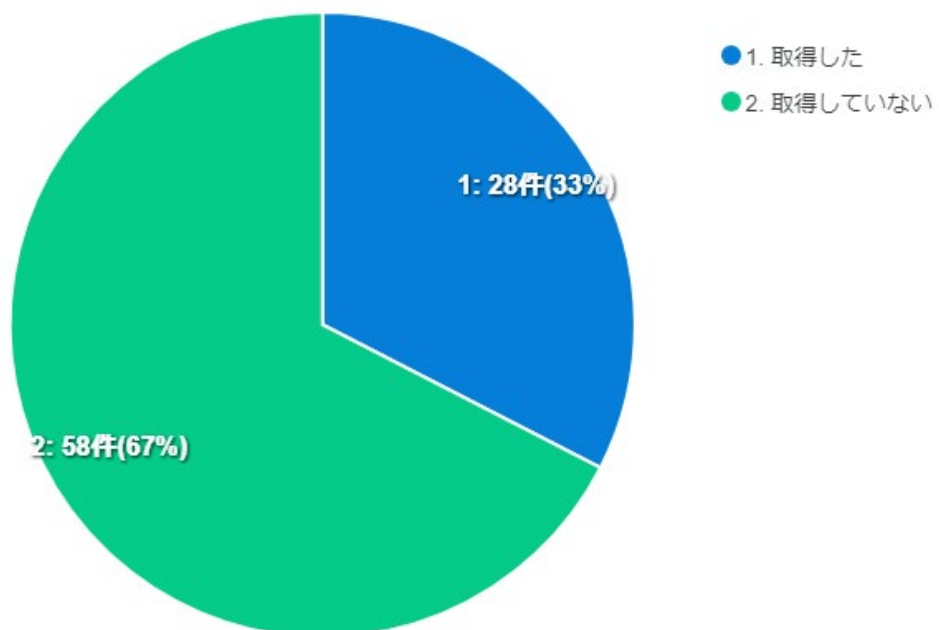
Q6: 【既婚者のみ】配偶者の就業状況をお教えてください。



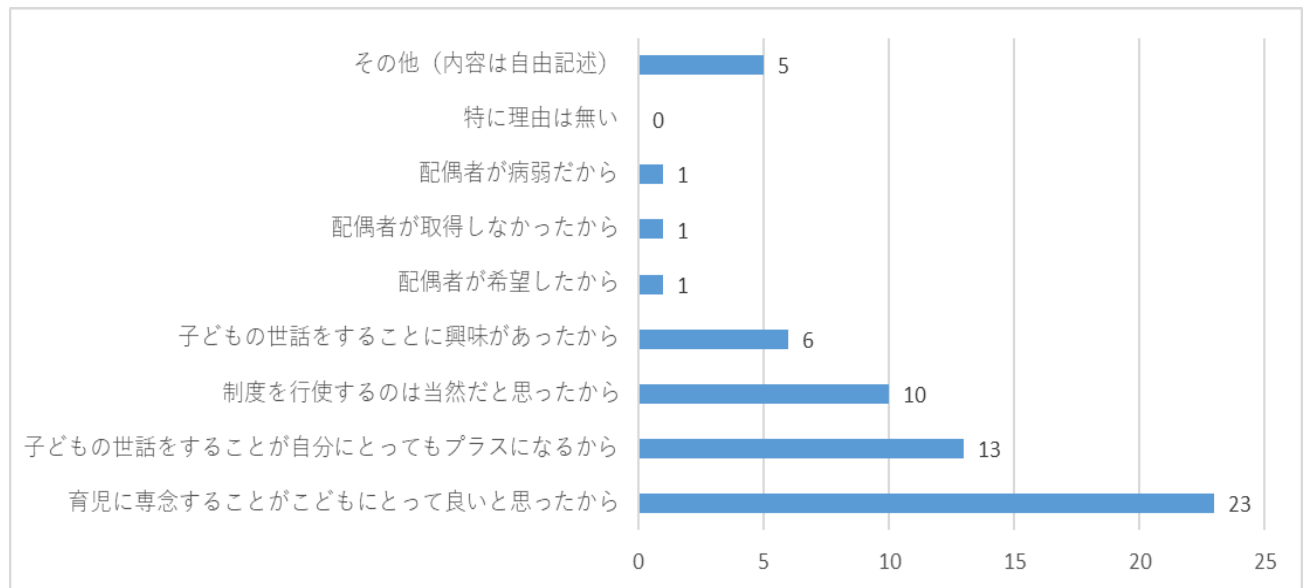
Q7:養育中のお子さんはいいますか。



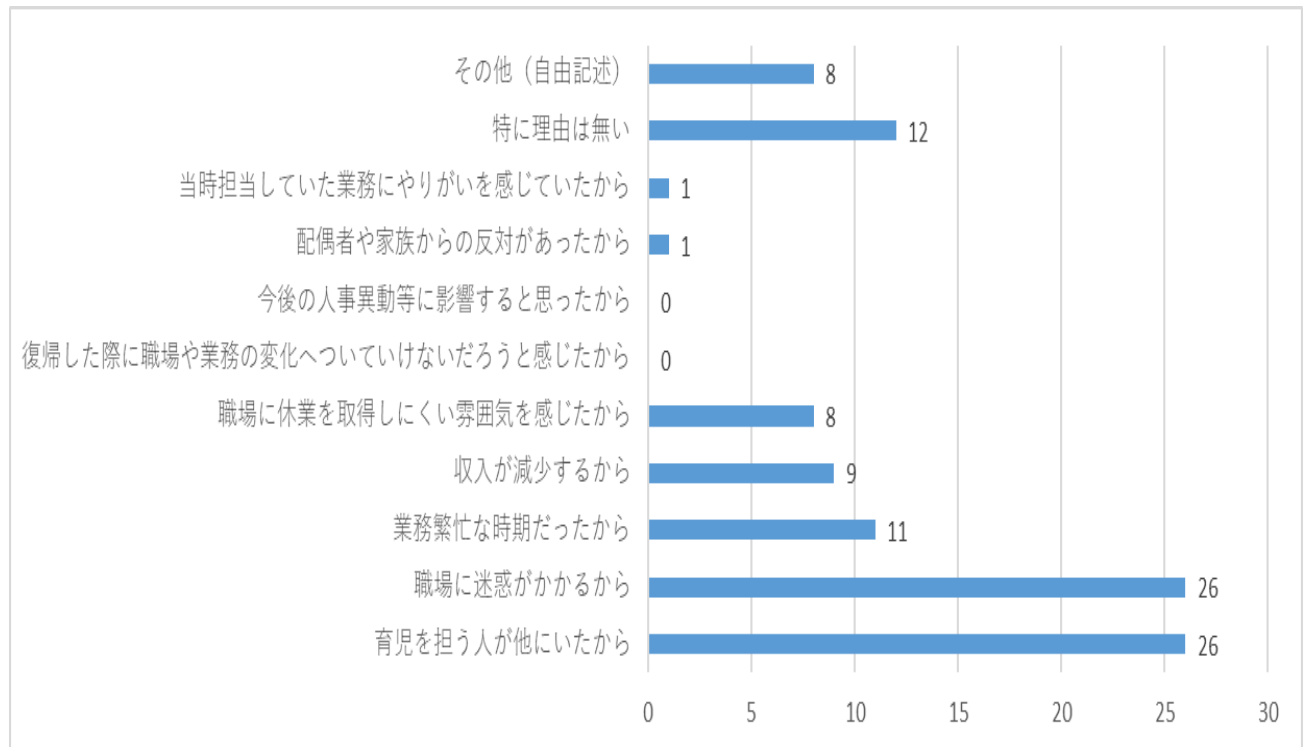
Q8:【お子さんがいる方のみ】出生時に育児休業を取得しましたか。



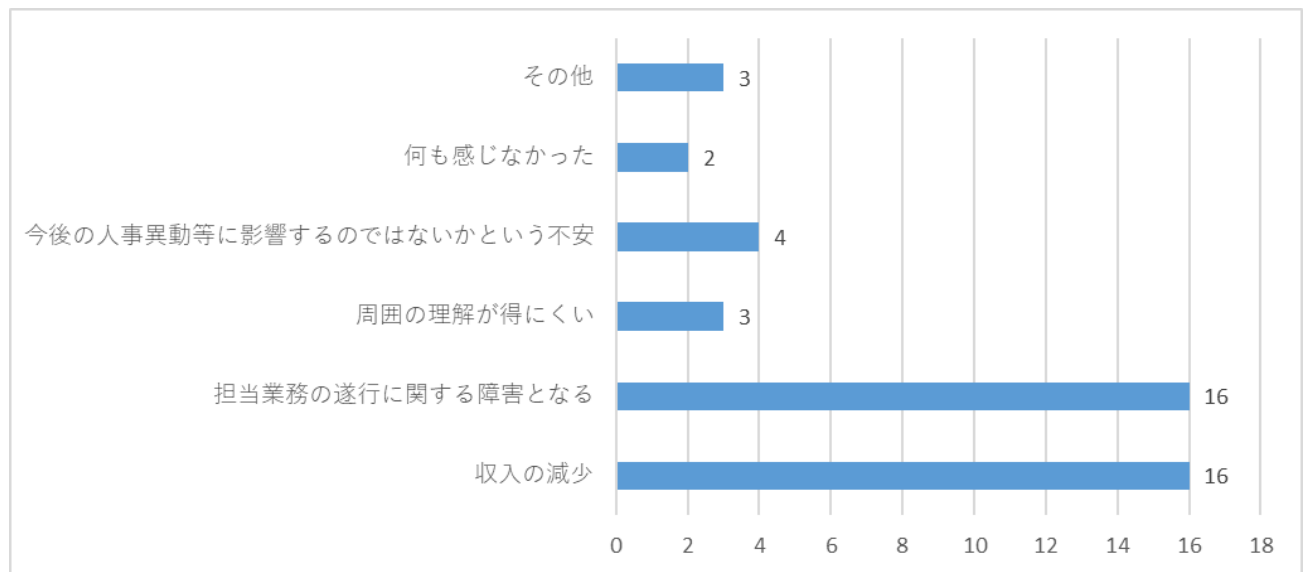
Q9: 育児休業を取得した理由をお教えてください(複数選択可)。



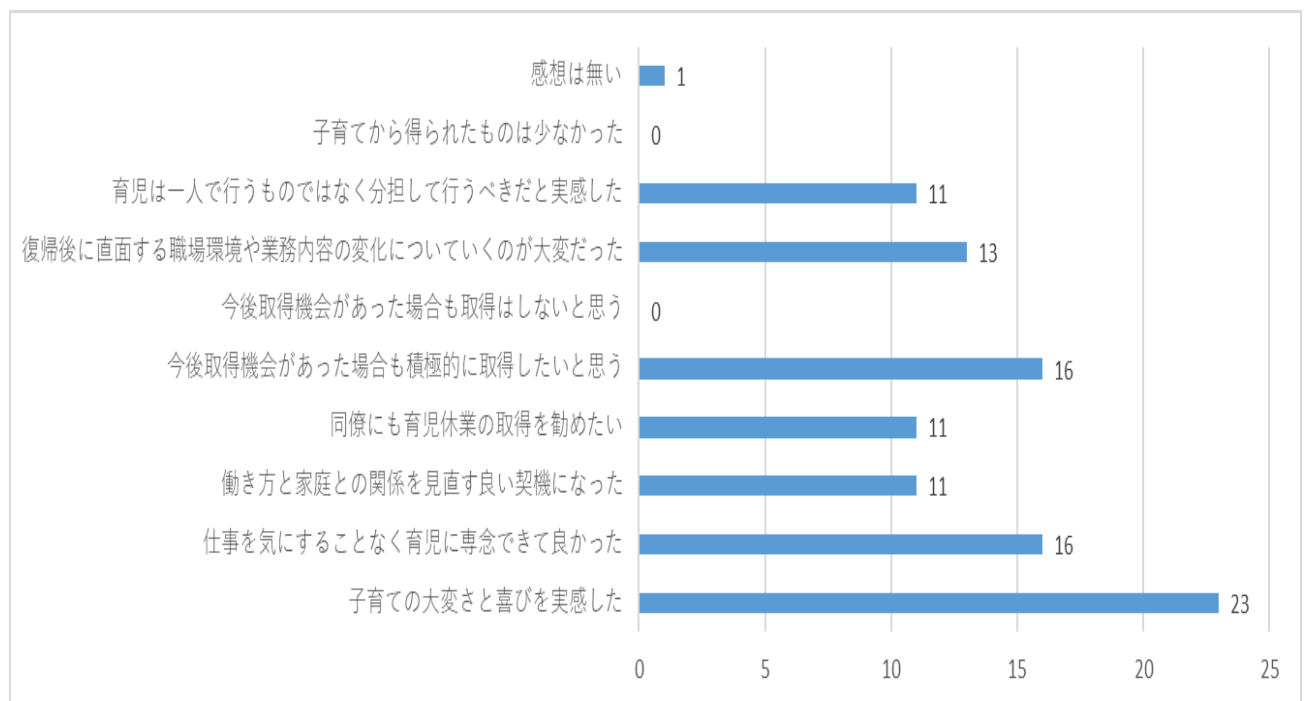
Q10: 育児休業を取得しなかった理由をお教えてください(複数選択可)。



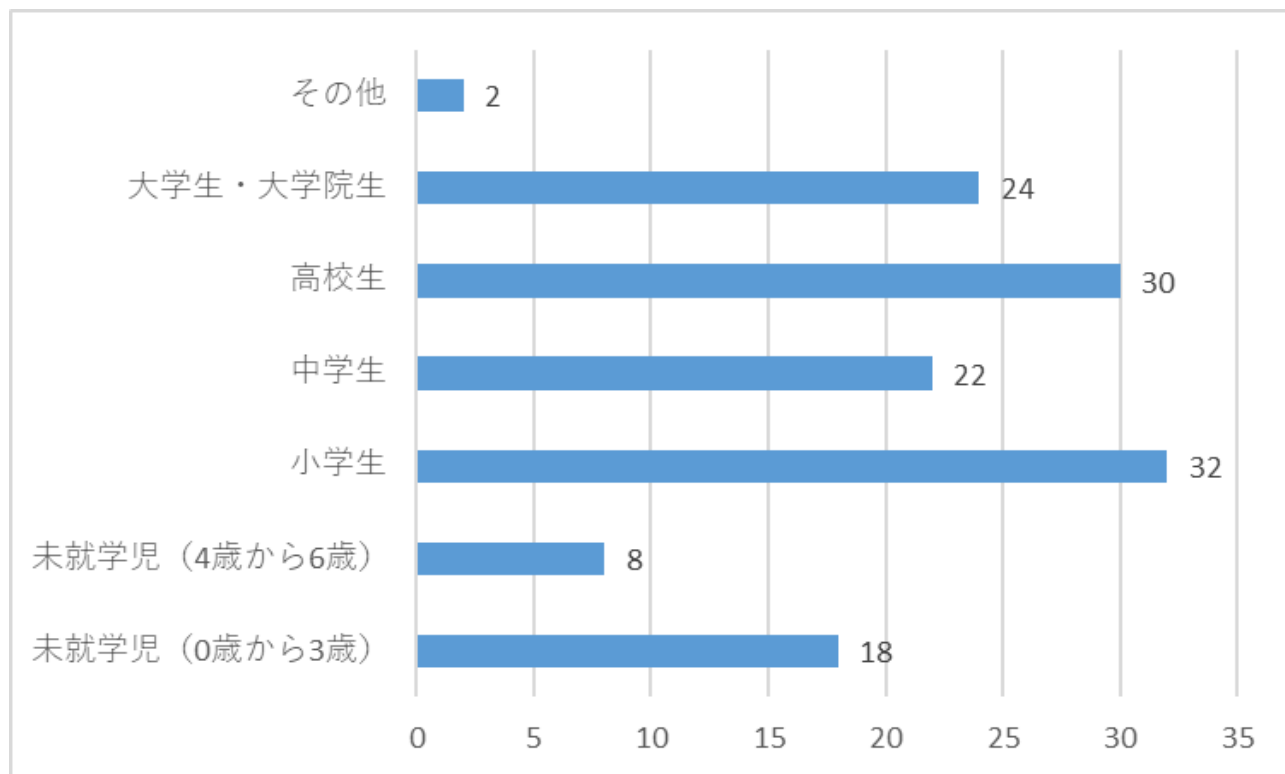
Q11: 育児休業を取得する際に障害だと感じたことはありますか(複数選択可)。



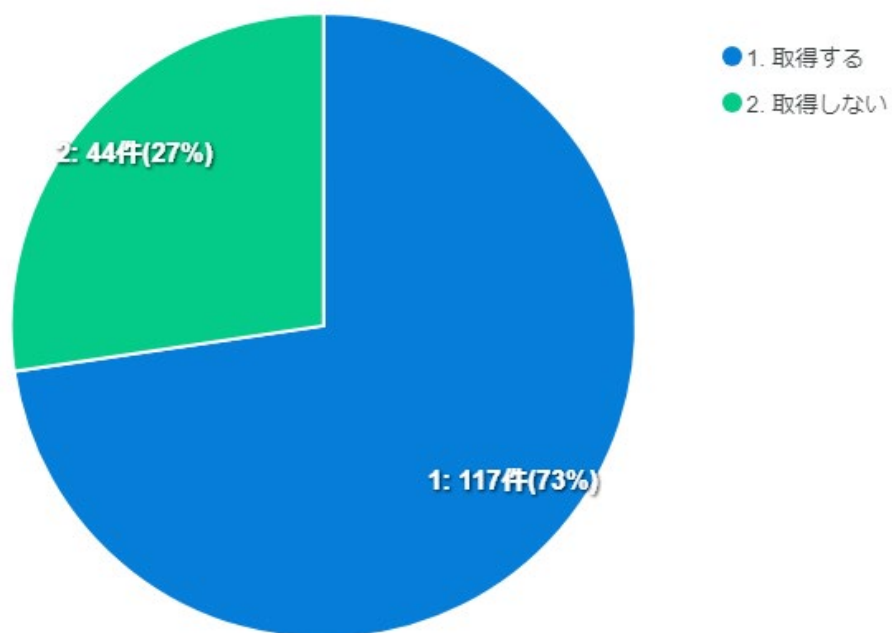
Q12: 育児休業を取得した感想をお教えてください(複数選択可)。



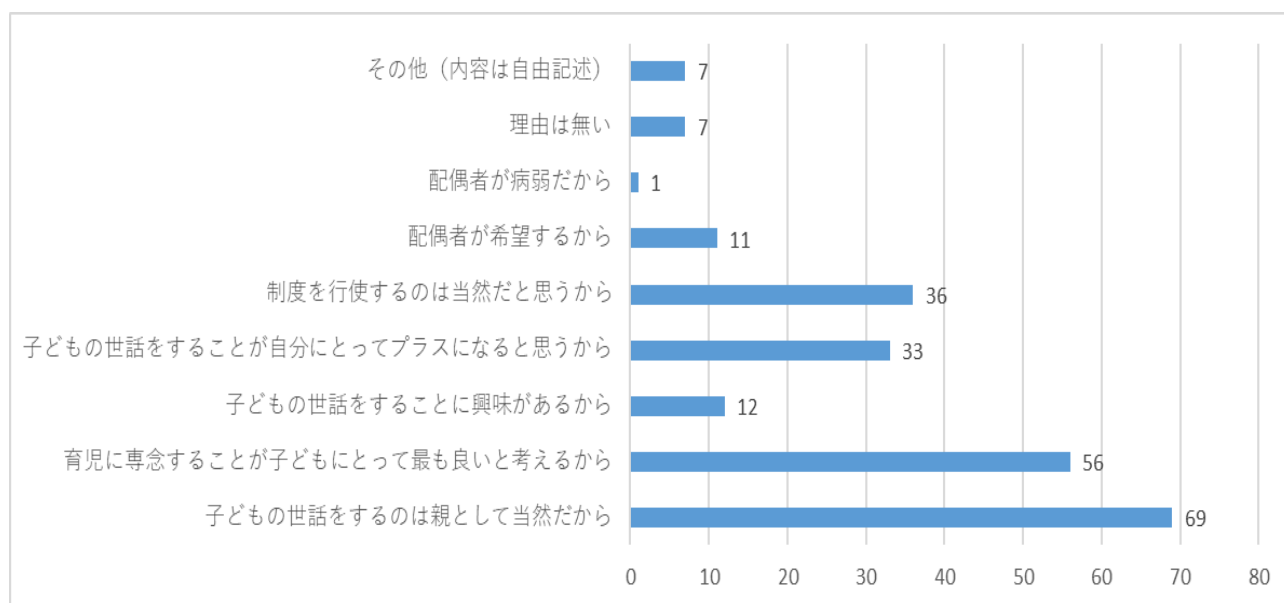
Q13:養育中のお子さんの年代をお教えてください(複数選択可)。



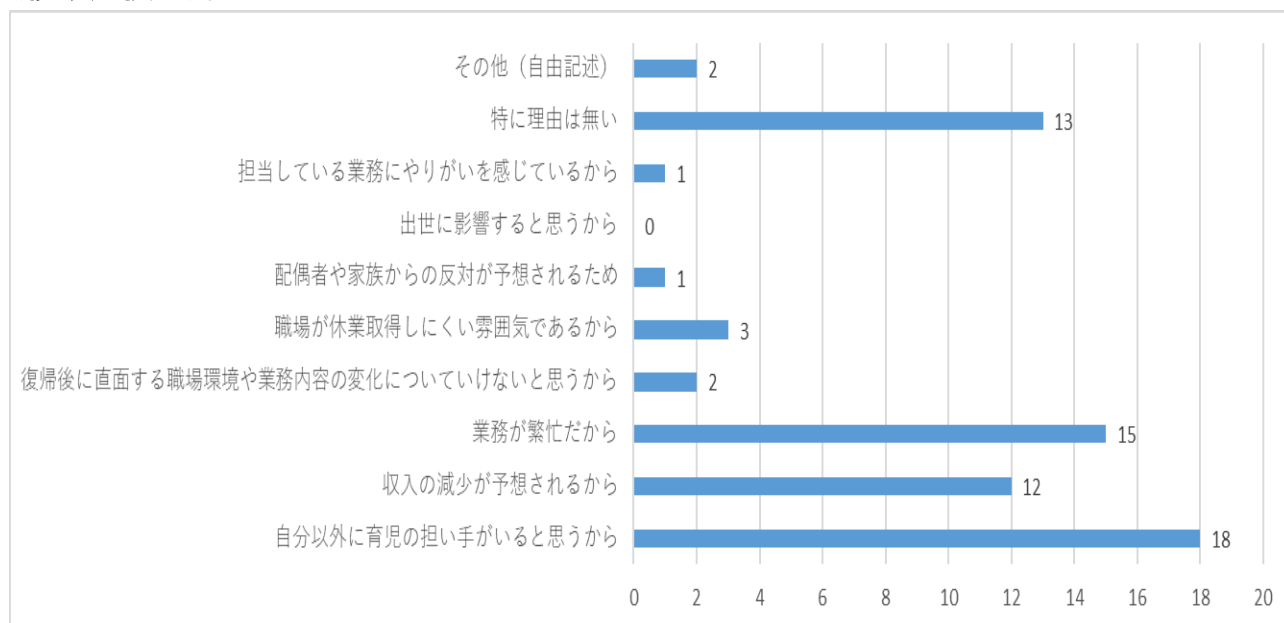
Q14:新たに子どもを養育することとなった場合、育児休業を取得しますか。



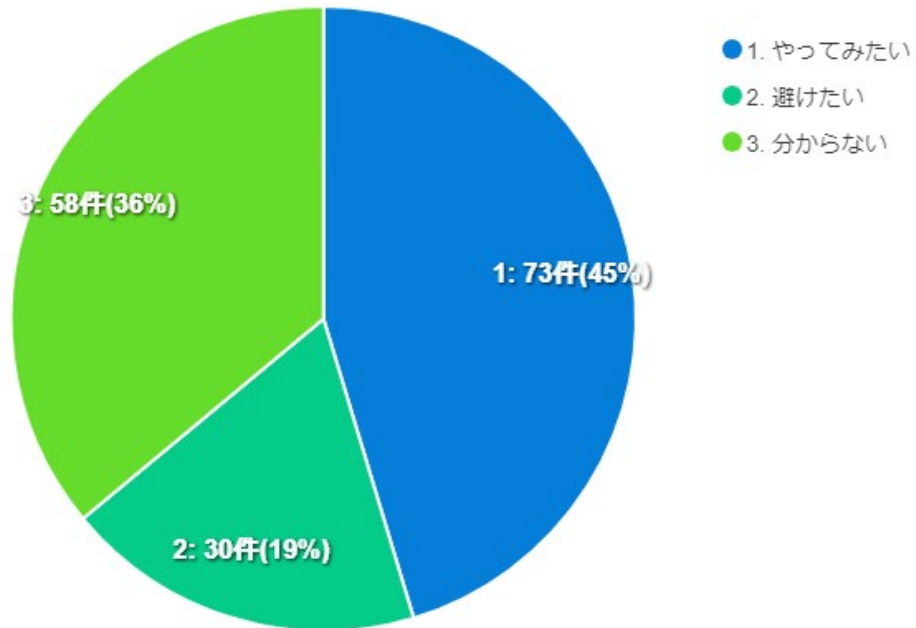
Q15:【Q14 で「取得する」を選択した方へ】育児休業を取得しようとする理由をお教えてください（複数選択可）。



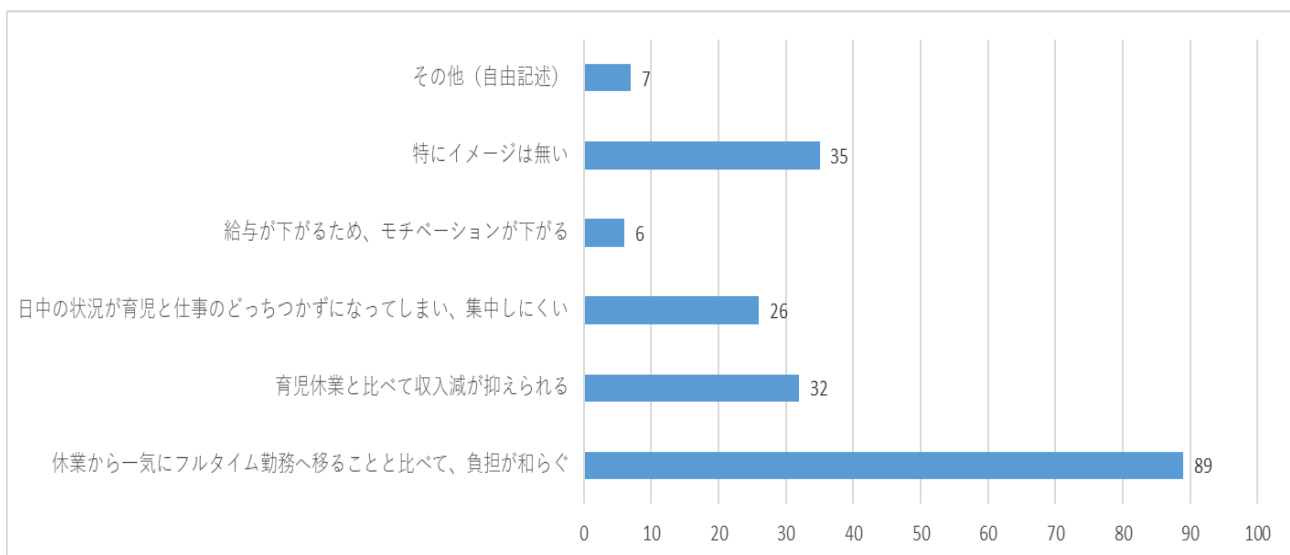
Q16:【Q14 で「取得しない」を選択した方へ】育児休業を取得しようとしていない理由をお教えてください（複数選択可）。



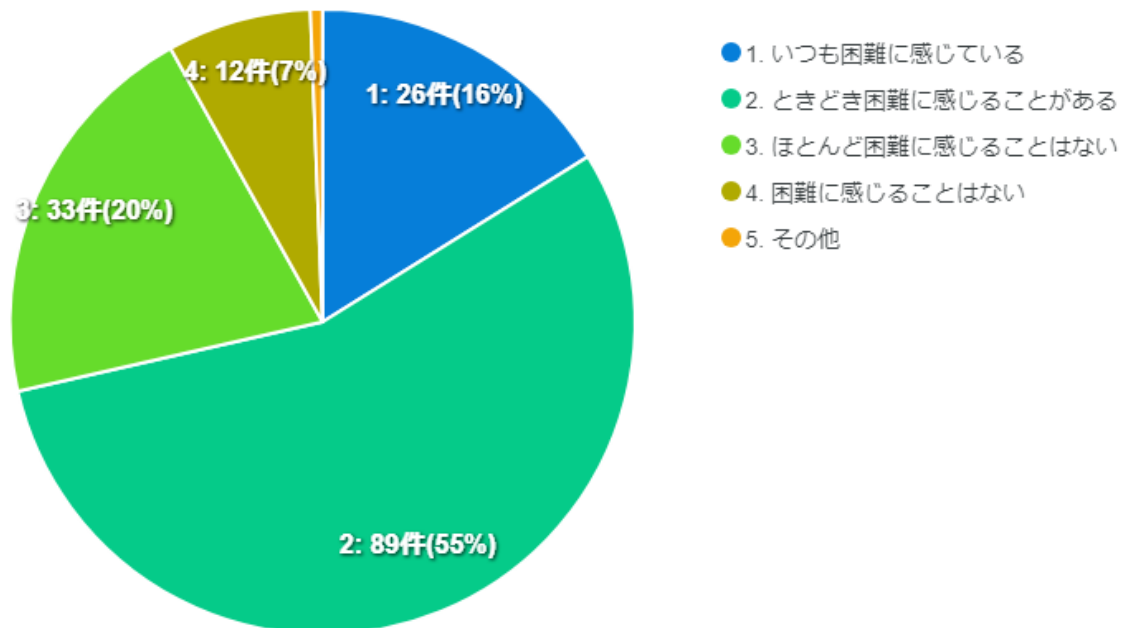
Q17: 育児短時間勤務を活用しながら、仕事と育児を同時並行で行いたいと思いますか。



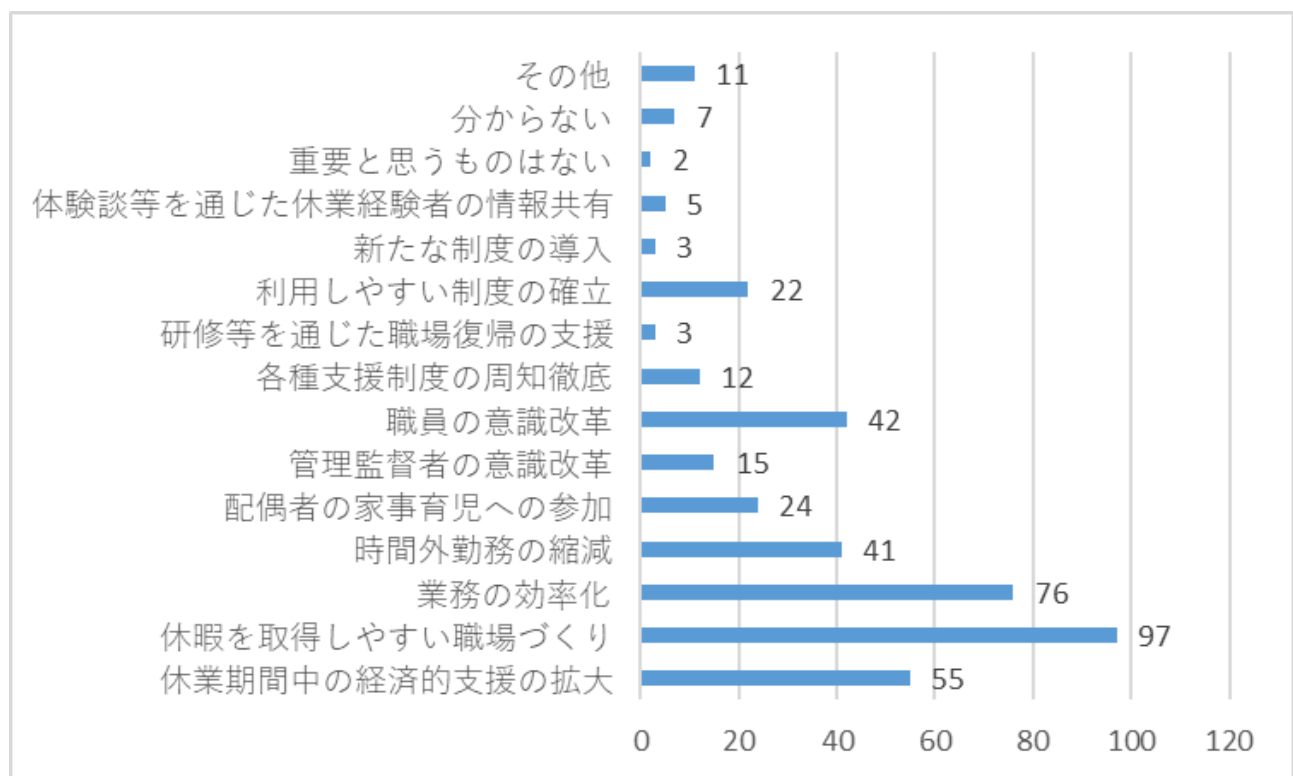
Q18: 育児短時間勤務についてのイメージをお教えてください(複数選択可)。



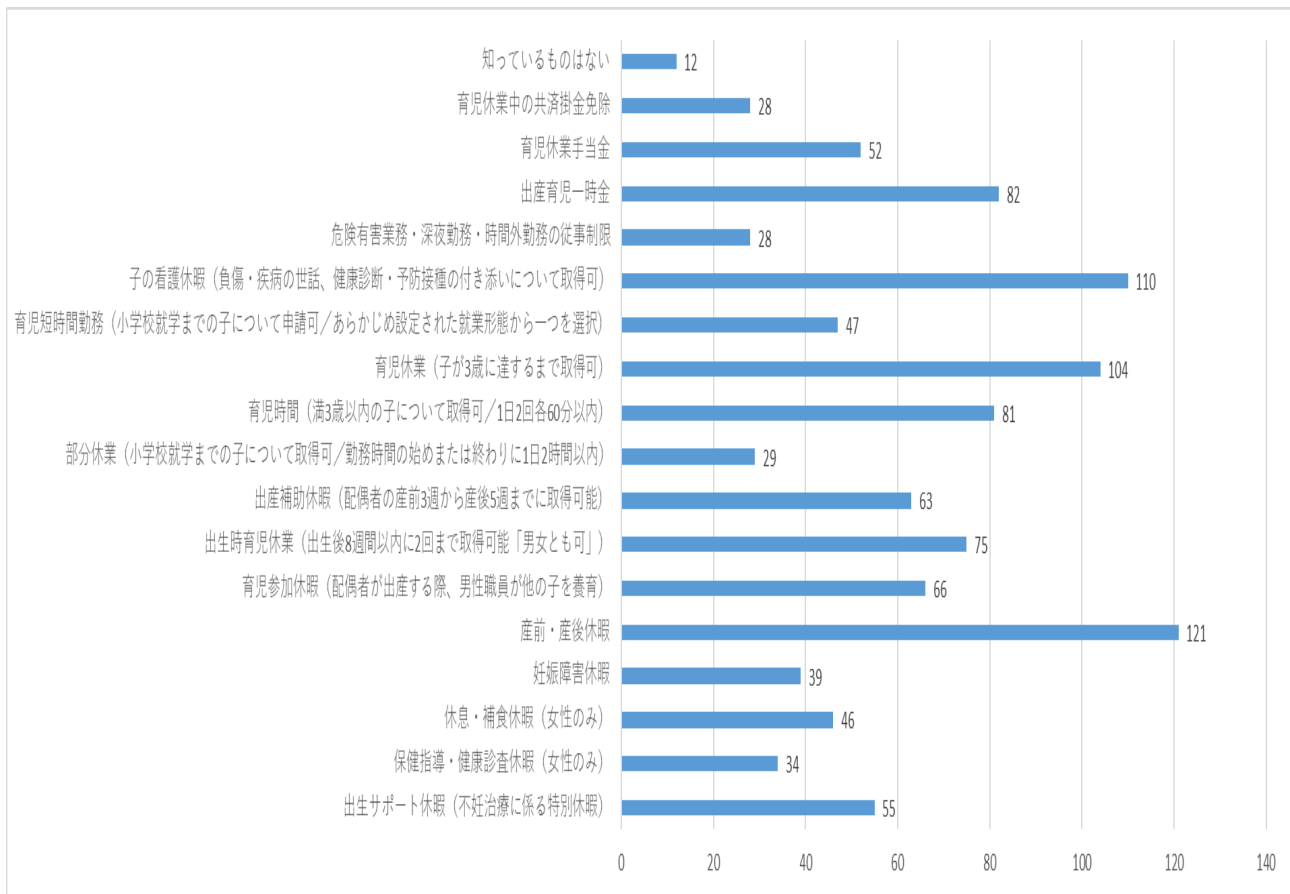
Q19:あなたは仕事と家庭生活の両立をどのように感じていますか。



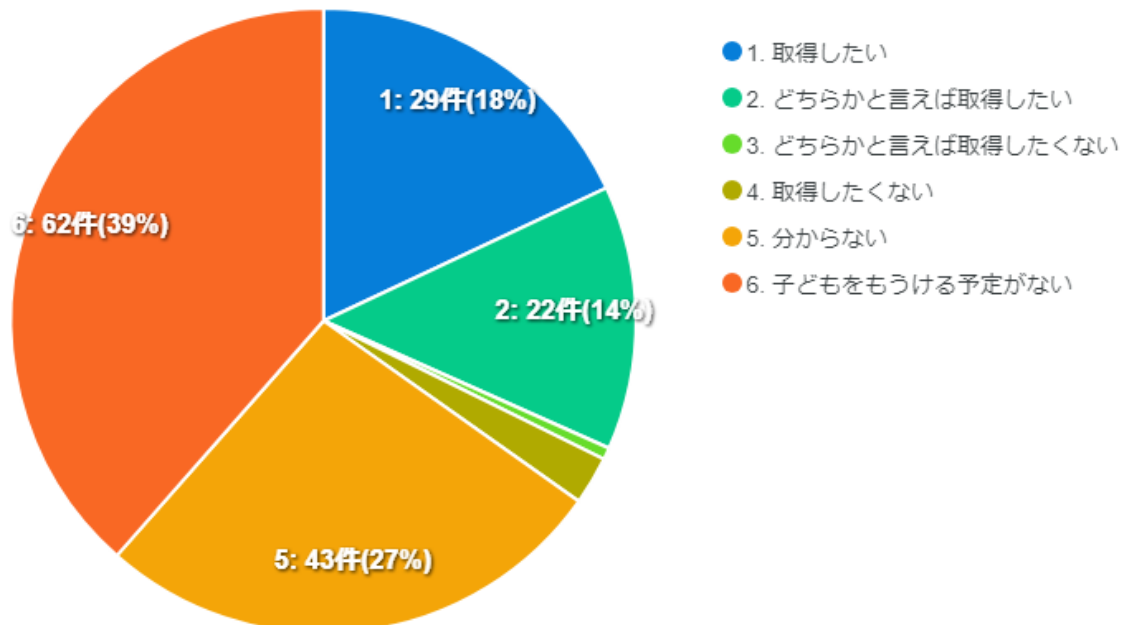
Q20: 仕事と家庭の両立が組織内で浸透していくため特に必要なことは何ですか(最大3つまで選択)。



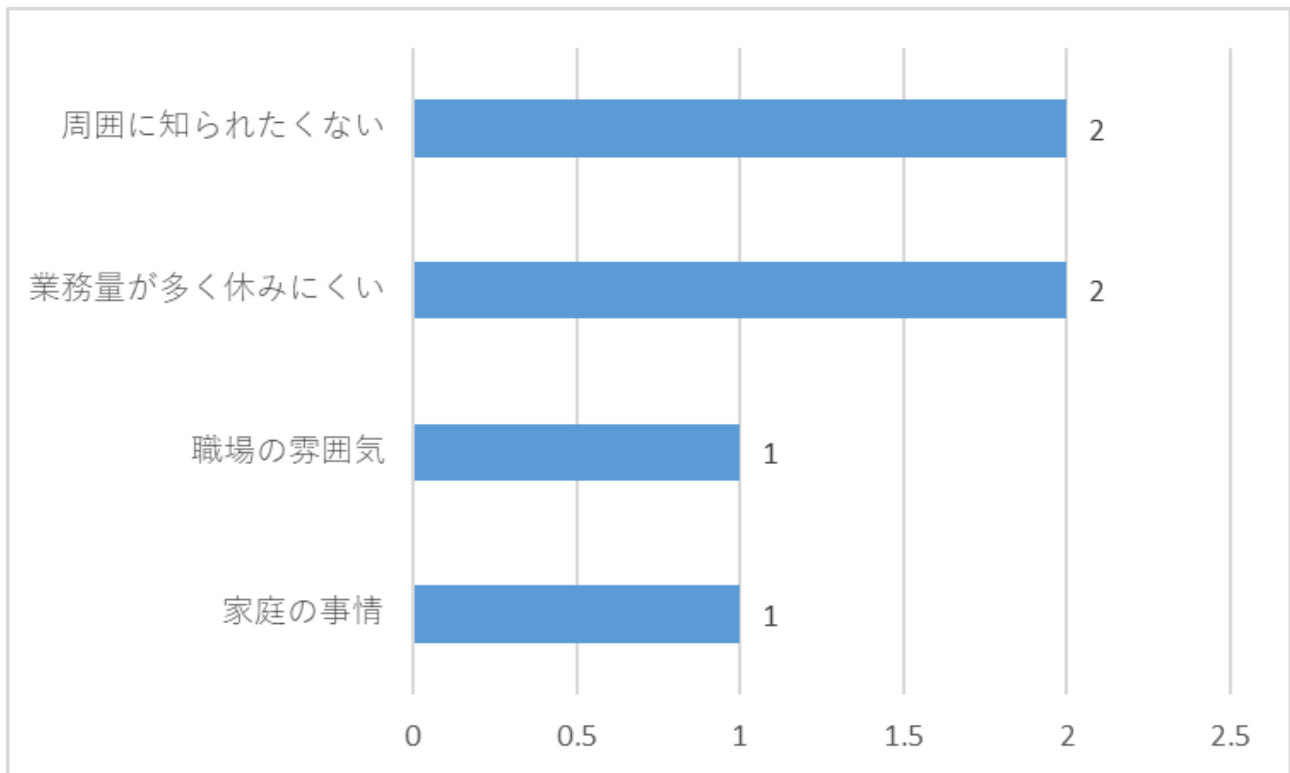
Q21: 妊娠・出産・育児に関する各種制度のうち、あなたが内容まで知っているものをお教えてください(複数選択可)。



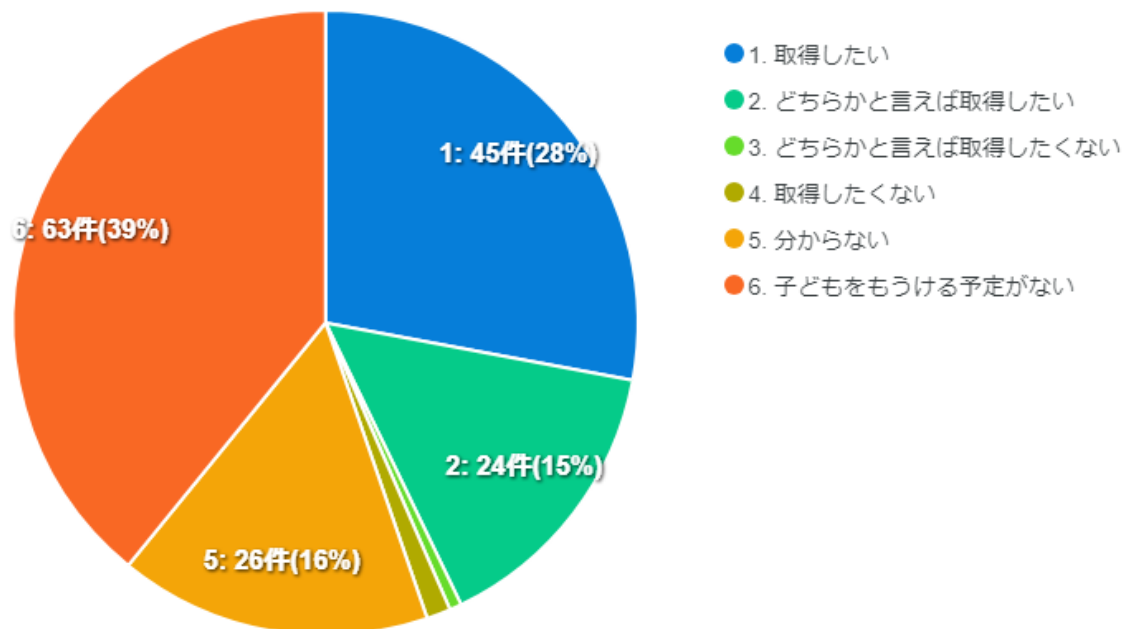
Q22: 出生サポート休暇を取得したいですか。



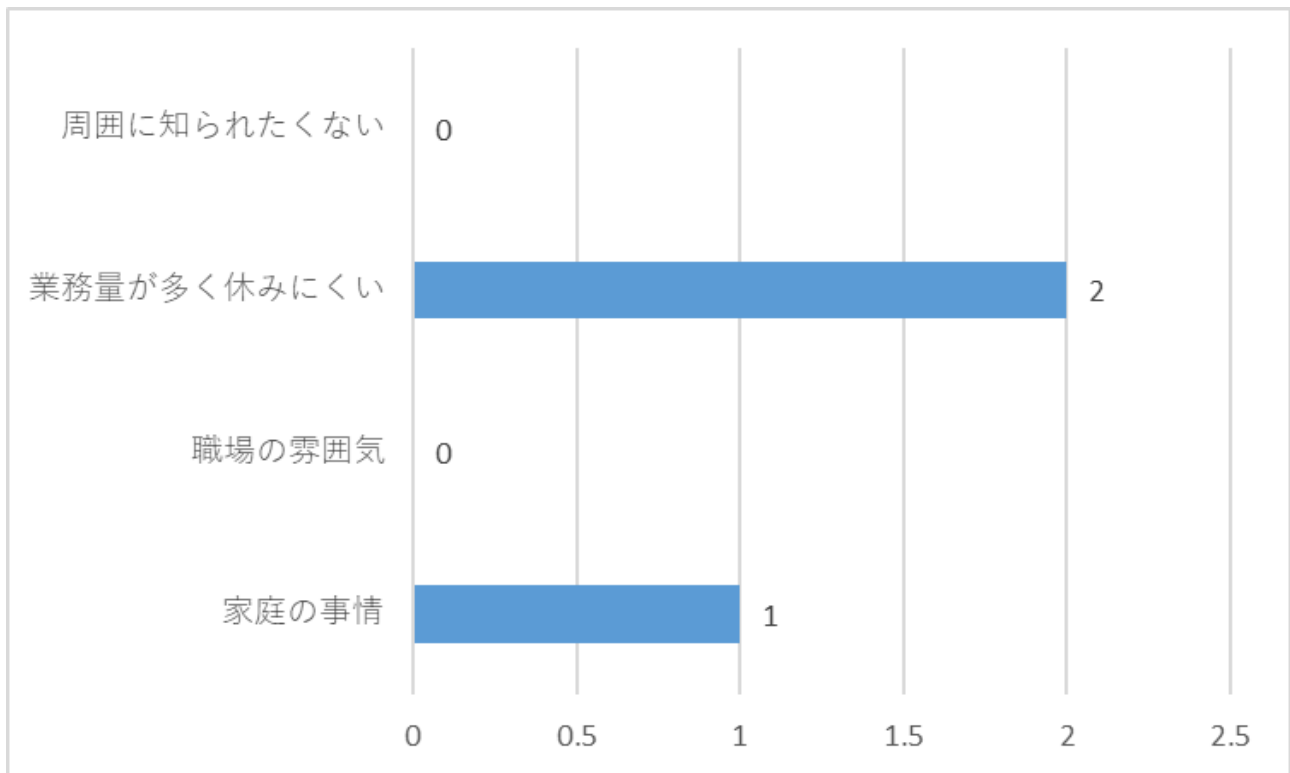
Q23:Q22 で「どちらかと言えば取得したくない」「取得したくない」を選ばれた方は、その理由をお教えてください(複数選択可)。



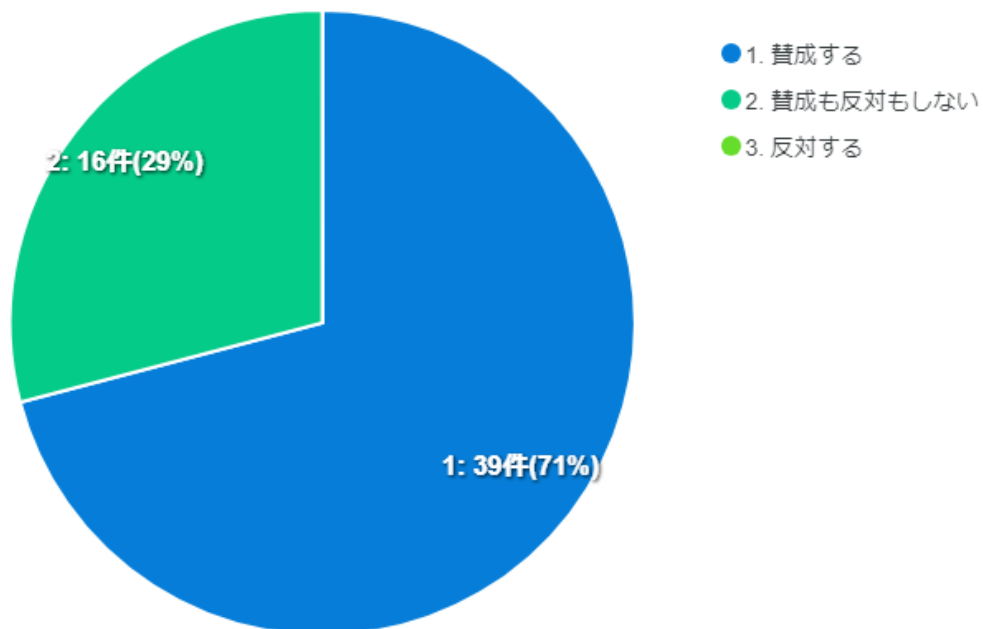
Q24: 出生時育児休業を取得したいですか。



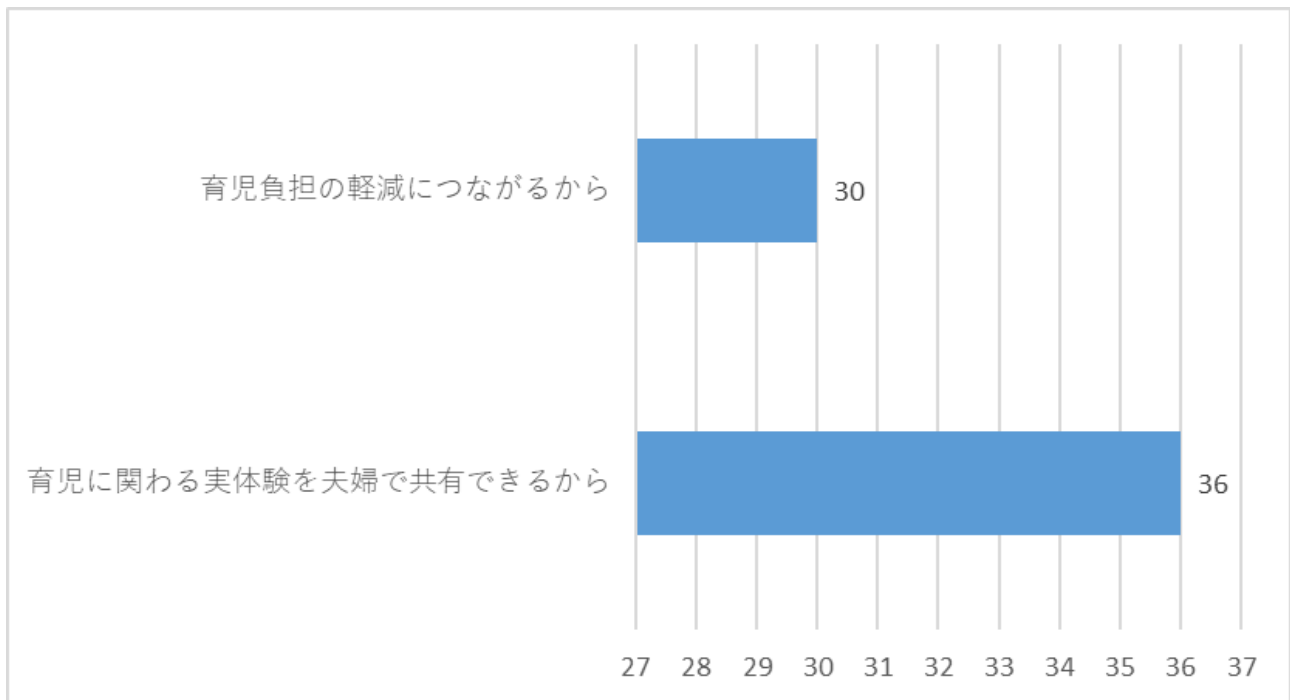
Q25:Q24 で「どちらかと言えば取得したくない」「取得したくない」を選ばれた方は、その理由をお教えてください(複数選択可)。



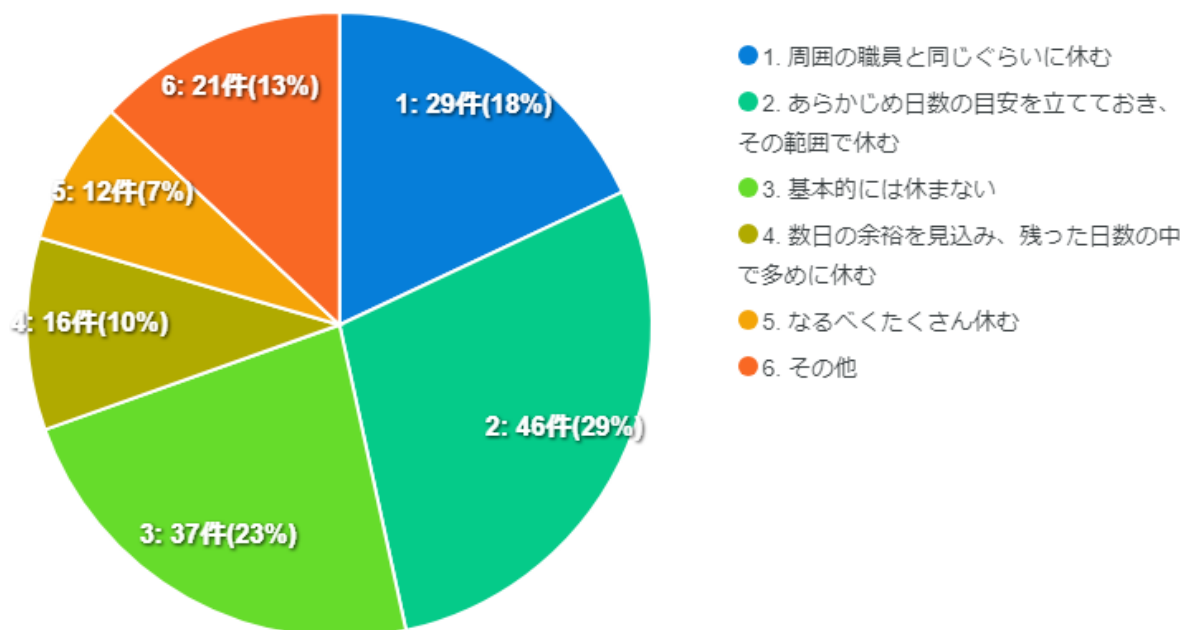
Q26:【女性職員のみ】配偶者が育児休業の取得を希望した場合、あなたは賛成しますか。



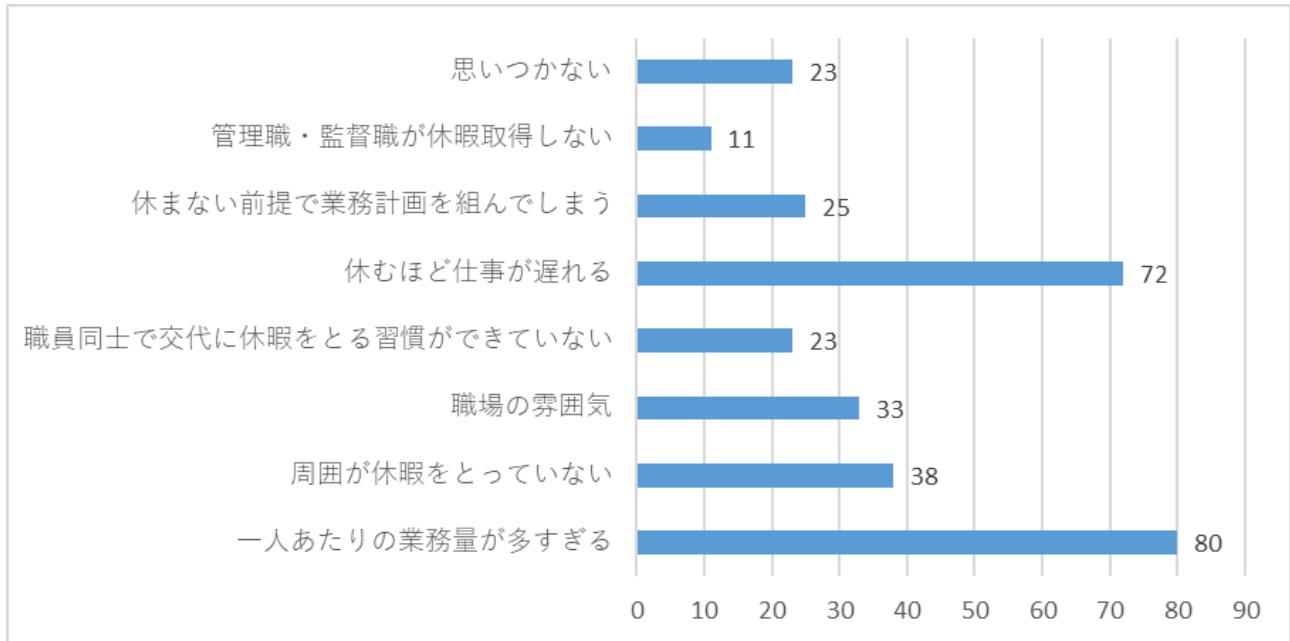
Q27:【Q26 で「賛成する」と回答した方にお尋ねします】賛成の理由をお教えてください(複数選択可)。



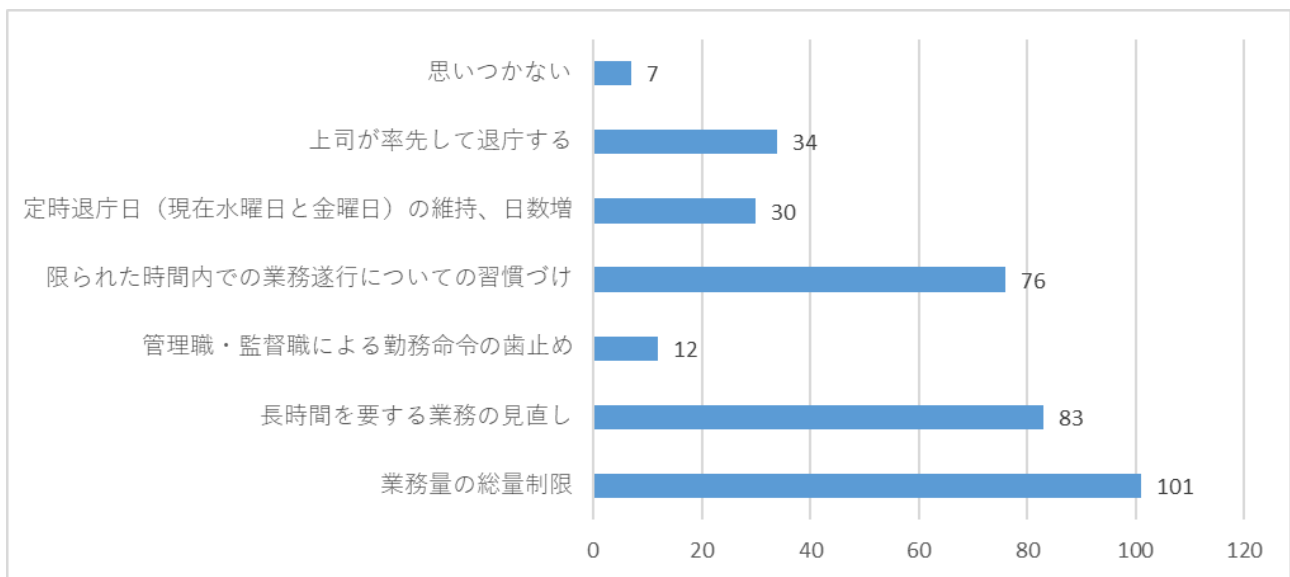
Q28: 年次有給休暇を取得する際の基本的な考え方をお教えてください。



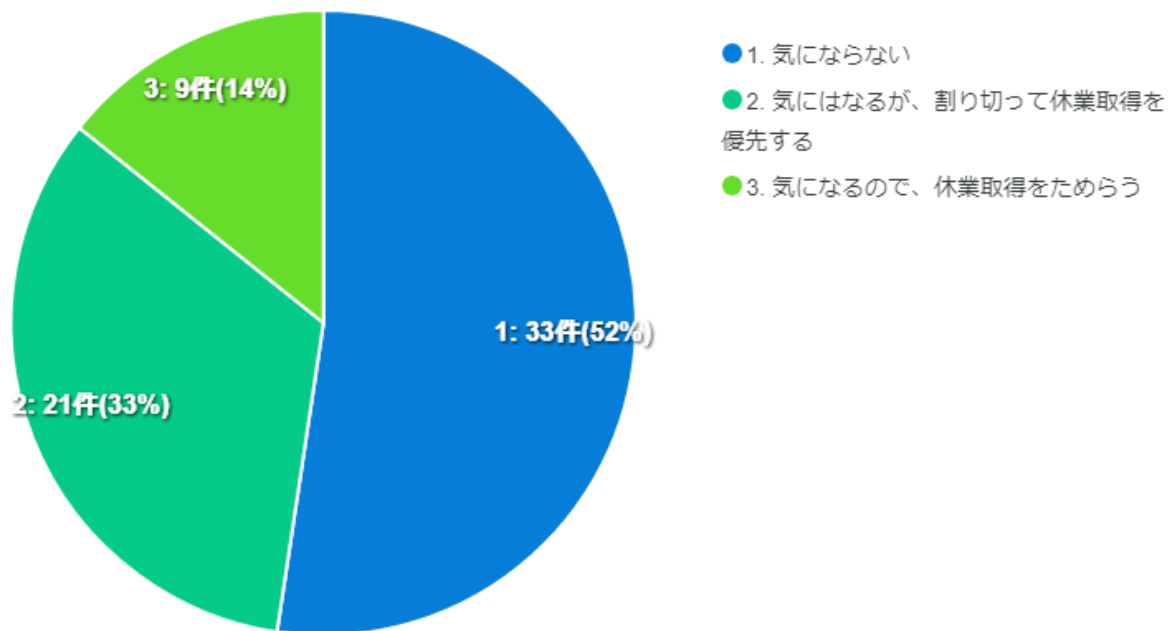
Q29: 休暇をとりづらくしている要素としてあなたが考えるものをお教えてください(複数選択可)。



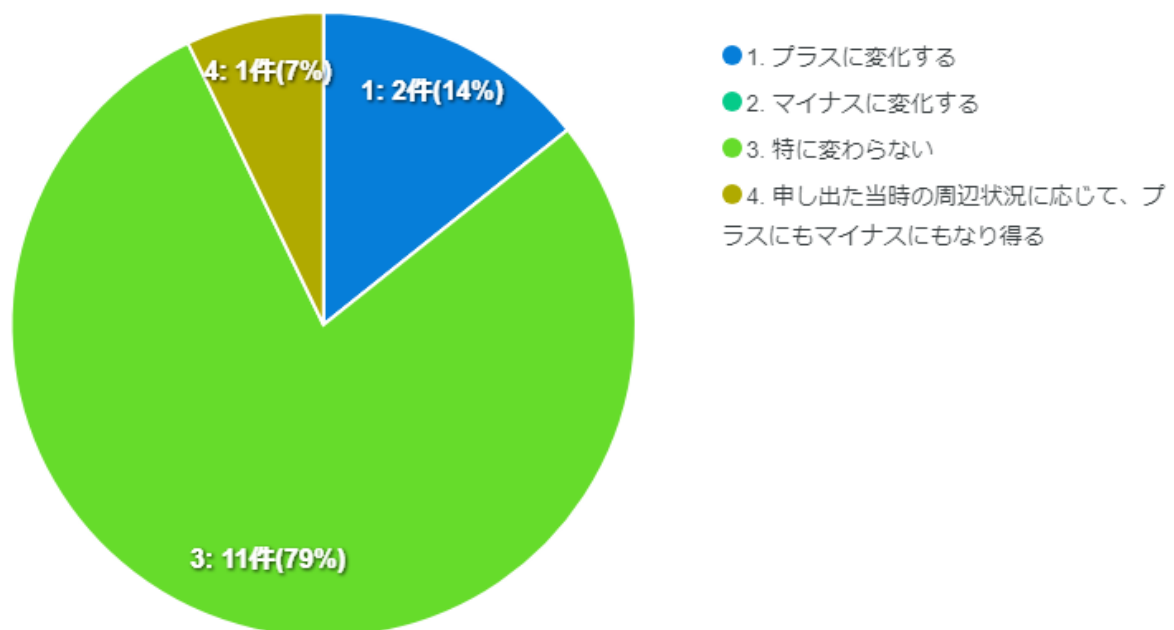
Q30: 時間外勤務を減らすために必要な要素としてあなたが考えるものをお教えてください(複数選択可)。



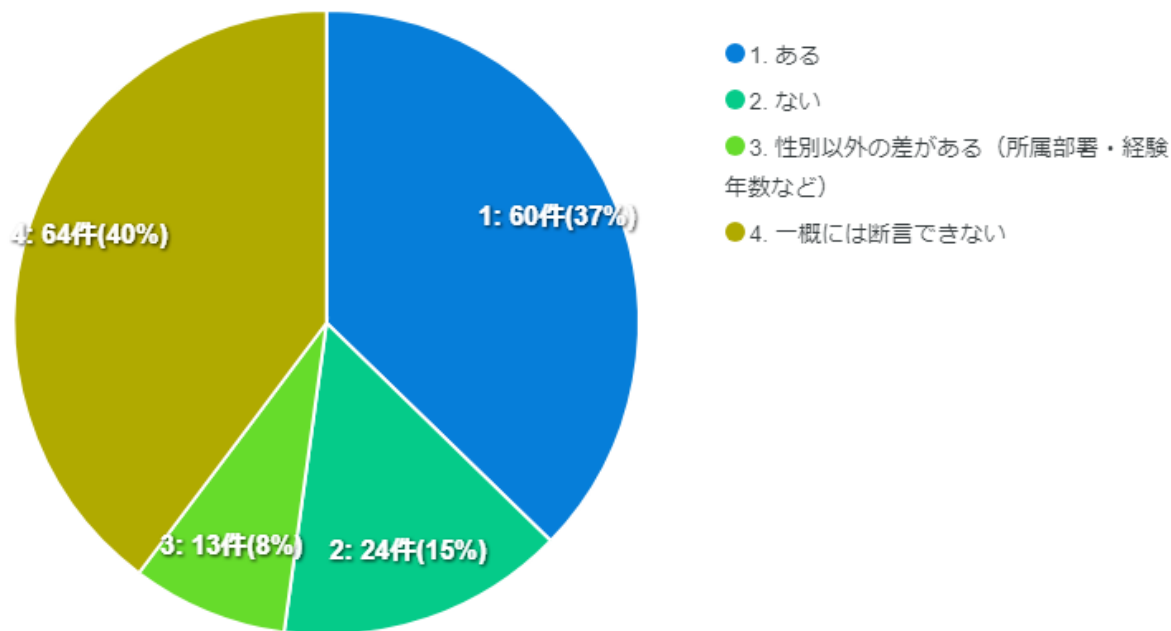
Q31:【管理職・再任用職員以外回答】育児休業を取得することで、組織内での将来の評価が下がらないか気になりますか。



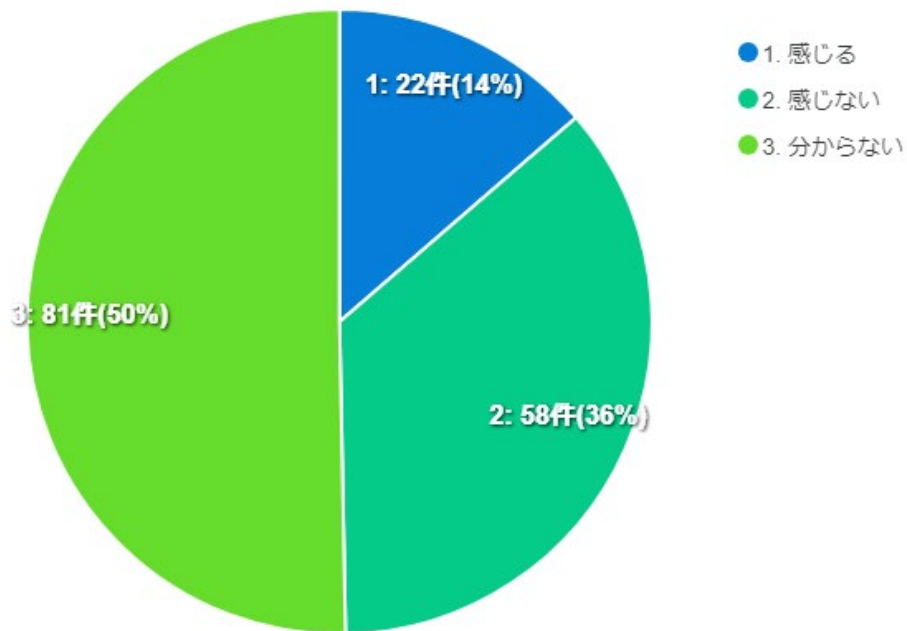
Q32:【管理職回答】部下職員が育児休業を申し出た場合、その職員に対する評価は変わりますか。



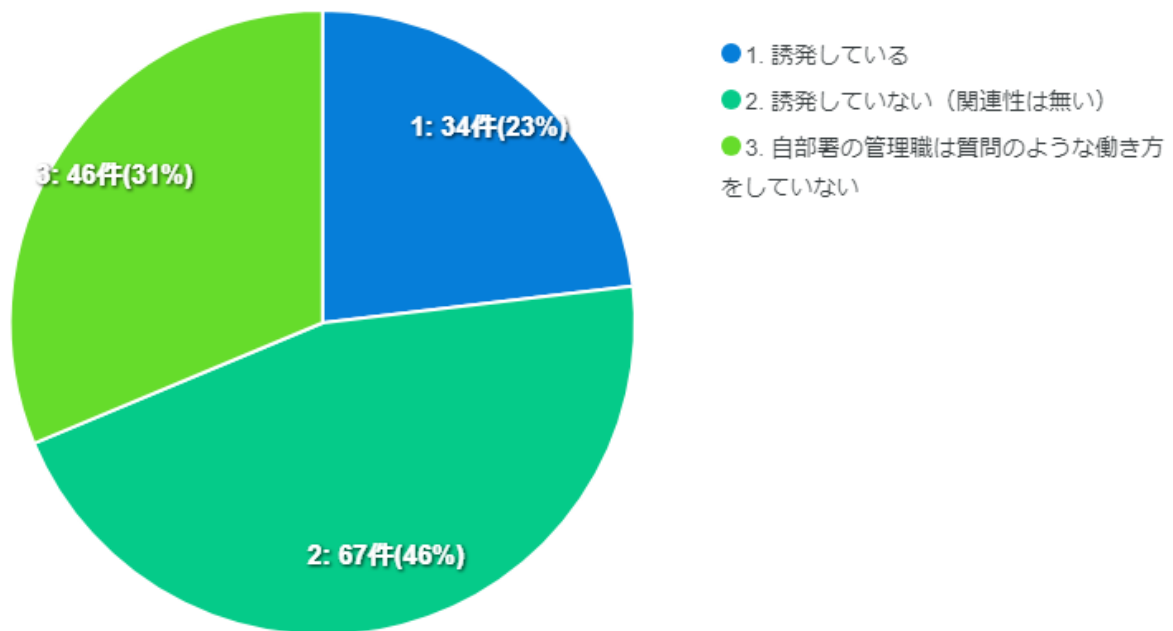
Q33:子育てをしながらキャリア形成(業務経験の蓄積)を行うことについて、男女の差はあると思いますか。



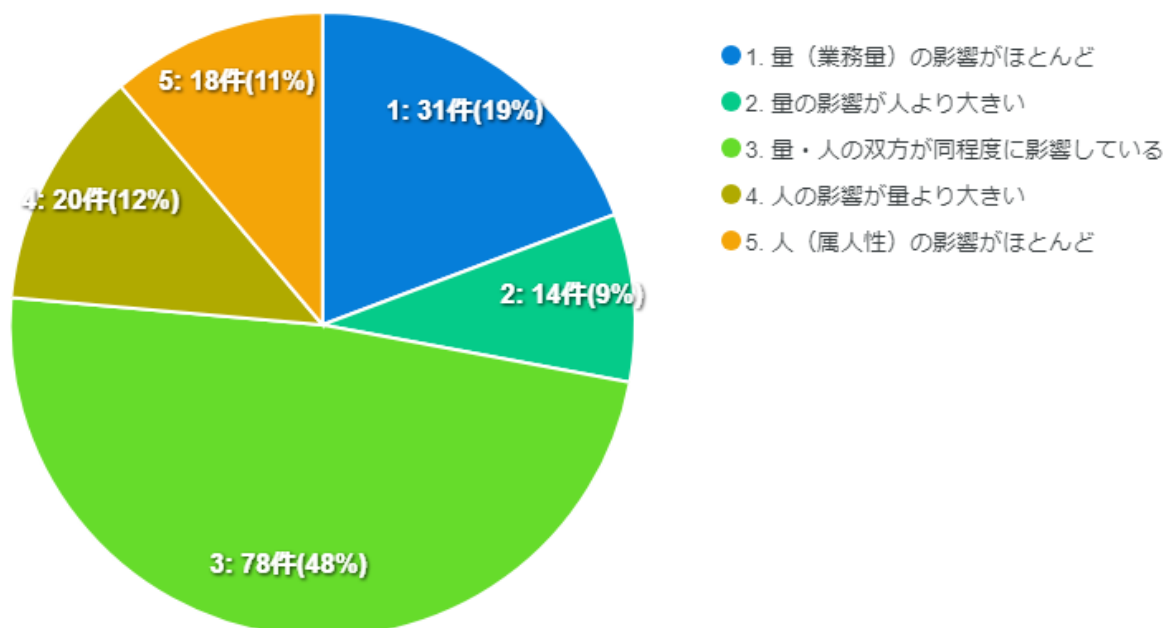
Q34: 時間外勤務の多い部署を経験することがその後の登用につながっていると感じますか。



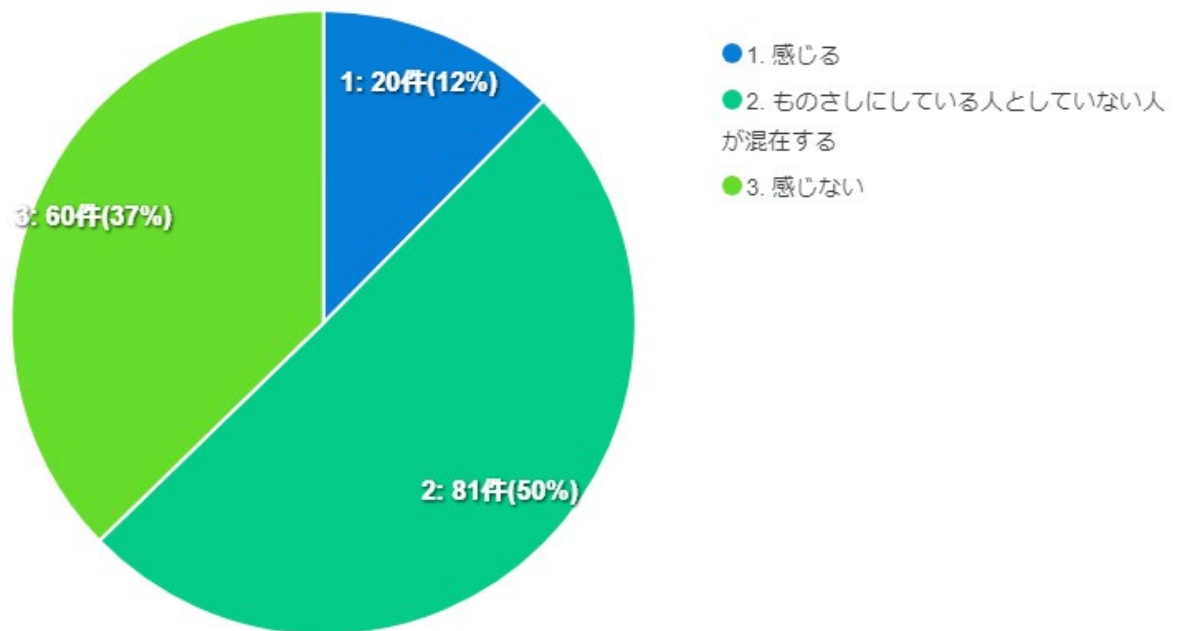
Q35:【管理職以外回答】管理職の働き方(恒常的な長時間労働、硬直化した働き方など)が、部署全体の長時間労働を誘発していると感じますか。



Q36:仕事の量(業務量)と仕事を担う人(属人性)を比べた場合、長時間労働に大きく影響するのはどちらだと思いますか。



Q37:効率的に業務を終わらせることよりも長時間労働を行うことが評価のものさしになっていると感じますか。



Q38:【これまでの経験を踏まえて】どこの部署にいても休暇の取りやすさは変わりませんか。

