

特定事業主行動計画策定のための職員アンケート結果

箕面市人事制度等検討委員会
平成22年(2010年)2月

特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査結果について

1. 目的

急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的とした次世代育成支援対策推進法が平成15年7月に成立したことをうけ、その目的の達成のために「箕面市職員子育て支援行動計画(第1期)」を策定し、今般、平成22年度から同計画の第2期を迎えるにあたり、職員の仕事と子育ての両立支援等に対する意識や実態を調査し、その結果を行動計画に反映させるため、第1期に続き、アンケート調査を実施しました。

2. 実施日

平成21年11月17日配布
平成21年12月4日回収

3. 対象者

一般職の常勤職員及び任期付短時間勤務職員並びに特別職非常勤嘱託員

4. 回収結果

	配布枚数	回収枚数	回収率
男性	840	649	77.3
女性	821	694	84.5
	1,661	1,343	80.9

5. 質問事項

- Q1 . あなたの性別・職種・役職・勤務形態について、当てはまるもの1つに○をつけてください。
- Q2 . 現在のあなたの子ども(中学生以下の子に限る)の養育状況について、当てはまるもの全てに○をつけてください。
- Q3 . あなたの勤務地はどちらですか。
- Q4 . 配偶者の就労状況について、当てはまるもの1つに○をつけてください。
- Q5 . 次の休暇等の制度について、制度の具体的な内容を知っているもの全てに○をつけてください。
- Q6 . 今までに「出産・育児に関するハンドブック」を読んだことがありますか。
- Q7 . 「出産・育児に関するハンドブック」をどこでご覧になりましたか。
- Q8 . あなたは子どもが生まれたときに、育児休業(育児欠勤)を取得しましたか。
当てはまるもの1つに○をつけてください。
- Q9 . 育児休業(育児欠勤)を取得した際に気になった事項として、当てはまるもの1つに○をつけてください。
- Q10 . 育児休業(育児欠勤)からの復帰時、ご自分の業務について困ったことがありますか。
- Q11 . 具体的にはどのようなことで困られましたか。当てはまるもの1つに○をつけてください。
- Q12 . なぜ育児休業(育児欠勤)を取得しなかったのですか。当てはまるものに3つまで○をつけてください。
- Q13 . 箕面市では、女性職員についてはほぼ100%の育児休業取得率ですが、男性職員についてはごく少数であるのが現状です。第2期行動計画において、特に男性の育児休業(育児欠勤)の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項として当てはまるものに3つまで○をつけてください。
- Q14 . 部分休業や育児短時間勤務の取得中に困ったことはありますか。
- Q15 . 具体的にはどのようなことで困られましたか。当てはまるもの1つに○をつけてください。
- Q16 . 保育所送迎等のためのずらし勤務の制度の導入についてどう思いますか。
当てはまるもの1つに○をつけ、その理由を()中にご記入ください。
- Q17 . テレワーク(在宅勤務)制度の導入についてどう思いますか。当てはまるもの1つに○をつけてください。
- Q18 . 小学校就学前の子どものいる職員の深夜勤務や超過勤務を制限する制度を活用したことがありますか。
- Q19 . 具体的にはどのような理由で活用したことがないのでしょうか。当てはまるもの1つに○をつけてください。
- Q20 . ノー残業デーには意識して早く退庁していますか。
- Q21 . 具体的にはどのような理由からでしょうか。当てはまるもの1つに○をつけてください。
- Q22 . あなたの職場では時間外勤務を抑制するために何か取組をしていますか。
- Q23 . あなたの職場では自分が必要なときに年次有給休暇を取得できますか。
いて、当てはまるもの全てに○をつけてください。
- Q24 . 取得できる理由として、当てはまるもの1つに○をつけてください。
- Q25 . 取得できない理由として、当てはまるもの1つに○をつけてください。
- Q26 . 年次有給休暇の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項として、当てはまるものに3つまで○をつけてください。
- Q27 . 長期在職休暇(リフレッシュ休暇)を取得したことがありますか
- Q28 . 具体的にはどのような理由で取得したことがないのでしょうか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

1. 休暇制度について、制度を知っていますか。

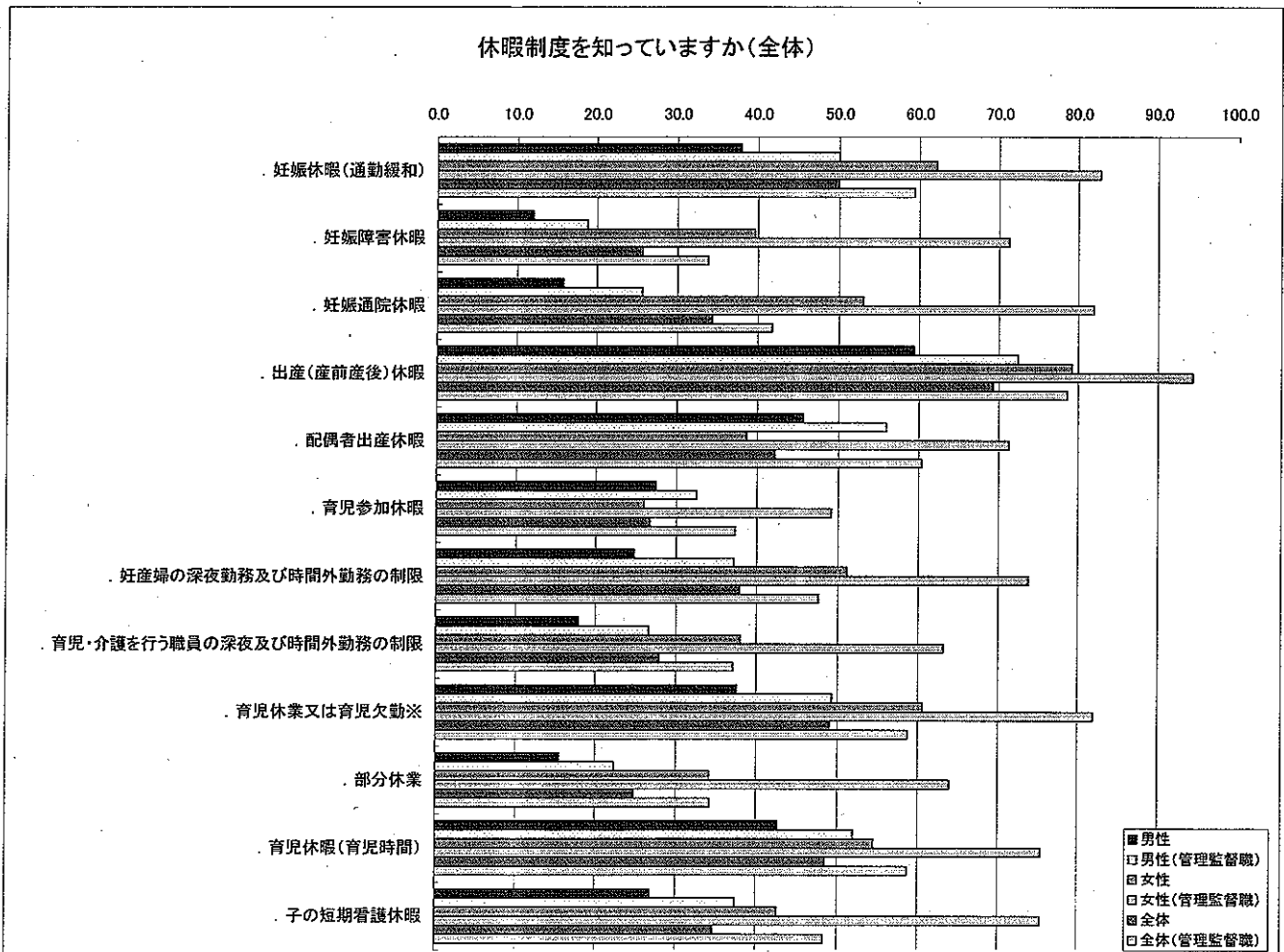
- ・男女ともに出産休暇の認知度が高く、女性は妊娠休暇、男性は配偶者出産休暇の認知度が高い。
- ・部分休業や妊娠障害休暇、育児看護職員の深夜・時間外勤務の制限などは、認知度が3割を切っている。
- ・諸制度を知っている者の割合は、女性職員に比べ、男性職員が低い。

※有効回答 1,259件 ※全体（常勤・任期付短時間勤務・特別職非常勤嘱託）

(人:%)

	男 性				女 性				全 体			
			うち管理監督職				うち管理監督職				うち管理監督職	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
	633		304		626		122		1,259		426	
1 妊娠休暇(通勤緩和)	240	37.9	152	50.0	389	62.1	101	82.8	429	50.0	253	59.4
2 妊娠障害休暇	76	12.0	57	18.8	248	39.6	87	71.3	324	25.7	144	33.8
3 妊娠通院休暇	100	15.8	78	25.7	332	53.0	100	82.0	432	34.3	178	41.8
4 出産(産前産後)休暇	376	59.4	220	72.4	496	79.2	113	94.3	672	69.3	333	78.6
5 配偶者出産休暇	289	45.7	170	55.9	242	38.7	87	71.3	531	42.2	257	60.3
6 育児参加休暇	174	27.5	99	32.6	163	26.0	60	49.2	337	26.8	159	37.3
7 妊産婦の深夜勤務及び時間外勤務の制限	157	24.8	113	37.2	320	51.1	90	73.8	477	37.9	203	47.7
8 育児・介護を行う職員の深夜及び時間外勤務の制限	113	17.9	81	26.6	238	38.0	77	63.1	351	27.9	158	37.1
9 育児休業又は育児欠勤※	238	37.6	150	49.3	379	60.5	100	82.0	617	49.0	250	58.7
10 部分休業	98	15.5	68	22.4	214	34.2	78	63.9	312	24.8	146	34.3
11 育児休暇(育児時間)	270	42.7	158	52.0	341	54.5	92	75.4	611	48.5	250	58.7
12 子の短期看護休暇	170	26.9	114	37.5	267	42.7	92	75.4	437	34.7	206	48.4

※育児欠勤制度は、任期付短時間勤務職員及び特別職非常勤嘱託員の制度

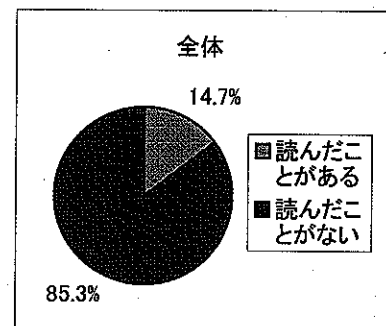
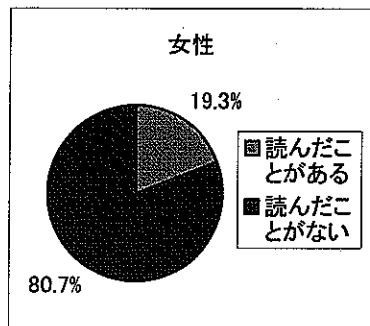
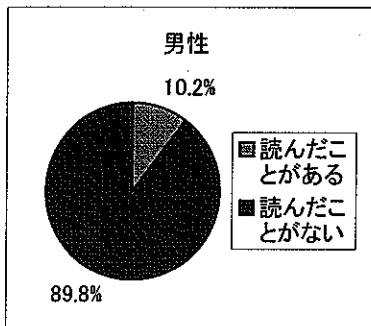


2. 今までに「出産・育児に関するハンドブック」を読んだことがありますか。

・読んだことのある人は、自分の職場で閲覧したことがある人の割合が一番高かった。ただし、男性はネット利用により閲覧した割合が高くなっている。

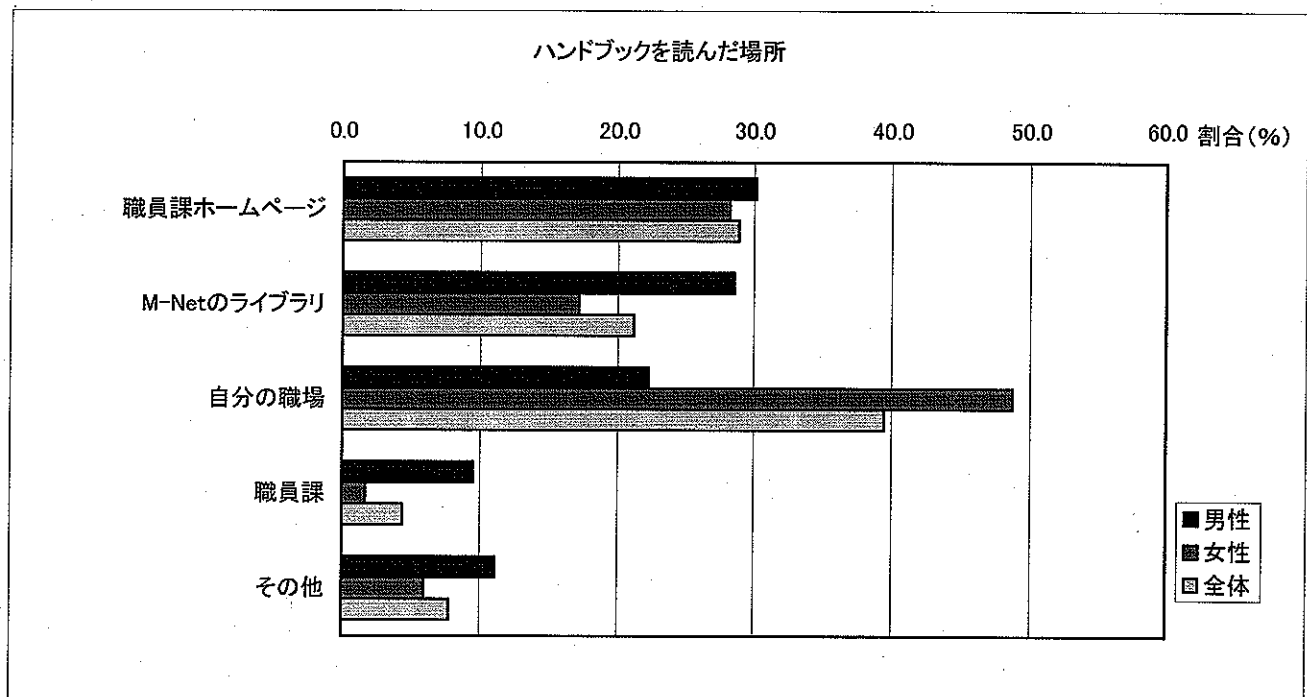
※有効回答 1,223件

	男性	女性	全体
読んだことがある	63	117	180
読んだことがない	553	490	1043



(人:%)

	男性		女性		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1 職員課ホームページ	19	30.2	33	28.2	52	28.9
2 M-Netのライブラリ	18	28.6	20	17.1	38	21.1
3 自分の職場	14	22.2	57	48.7	71	39.4
4 職員課	6	9.5	2	1.7	8	4.4
5 その他	7	11.1	7	6.0	14	7.8
	63		117		180	



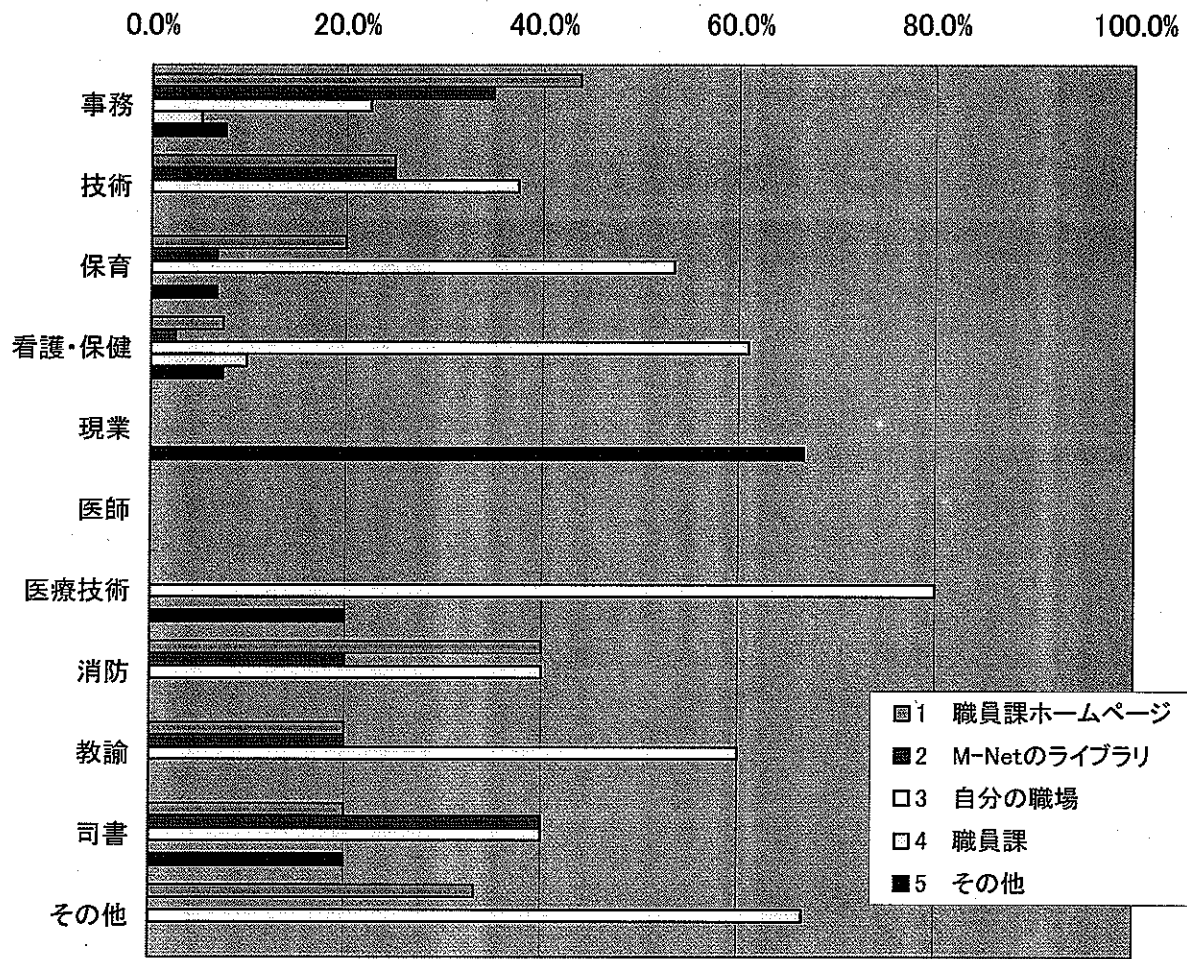
【職種別閲覧場所】

・職種別に分析してみると、事務職、現業職を除く全ての職種で「職場で見た」という回答が最も多かった。事務職は「職員課ホームページ」「M-netライブラリ」等、M-net環境を通じ情報を得る者が多かった。

人

	事務	技術	保育	看護・保健	現業	医師	医療技術	消防	教諭	司書	その他
1 職員課ホームページ	35	2	3	3				4	1	1	1
2 M-Netのライブラリ	28	2	1	1				2	1	2	
3 自分の職場	18	3	8	25			4	4	3	2	2
4 職員課	4		0	4							
5 その他	6		1	3	2		1			1	

ハンドブックを見た場所(職種別)



3. 育児休業の取得について

*対象者: 小学校に入るまでの子を養育している職員 188人(男性88人、女性100人)

・育児休業を取得したと回答した者の割合は、53.7%(男性8.0%、女性94.0%)となっている。

・全体 ※有効回答 188件

	人数	割合
取得した	101	53.7
取得しなかった	87	46.3
	188	

・女性 ※有効回答 100件

	人数	割合
取得した	94	94.0
取得しなかった	6	6.0
	100	

・男性 ※有効回答 88件

	人数	割合
取得した	7	8.0
取得しなかった	81	92.0
	88	

4. 育児休業(育児欠勤)を取得した際に気になった事項(1つ回答)

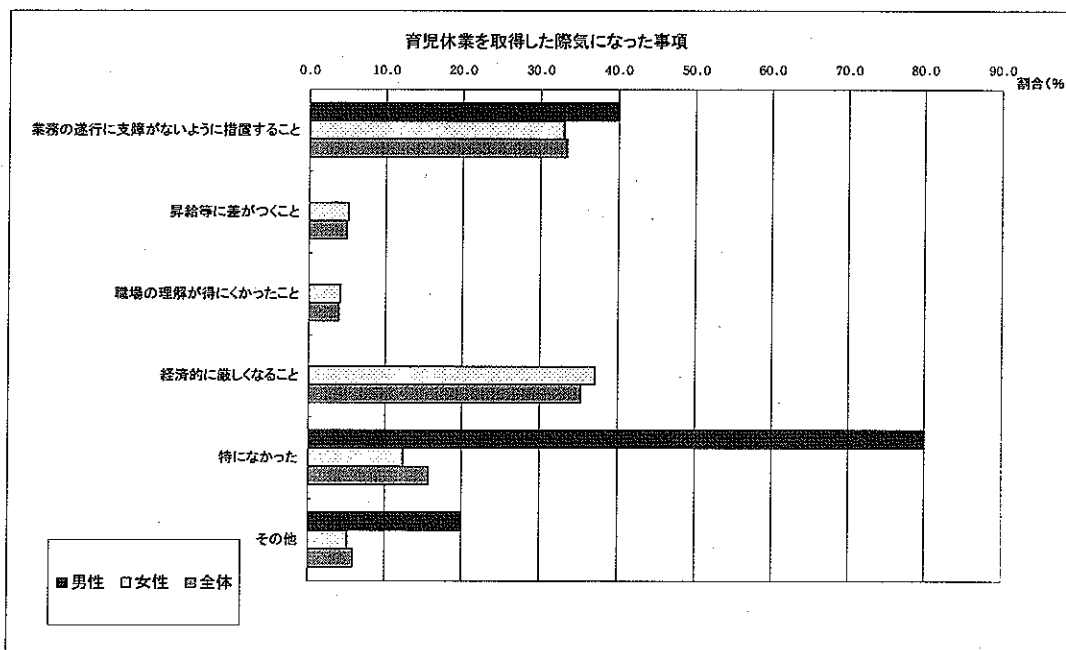
・女性は「経済的に厳しくなること」を最も気にしており、男女ともに気にしている事項としては「業務の遂行に支障がないように措置すること」であった。また、「その他」では、保育所に入所できるかどうかということや、復帰後の職場配置が気になったという意見がいくつか見られた。

※有効回答 101件

※全体 (常勤・任期付短時間勤務、特別職非常勤嘱託)

(人:%)

	男性		女性		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1 業務の遂行に支障がないように措置すること	2	40.0	32	33.0	34	33.3
2 昇給等に差がつくこと	0	0.0	5	5.2	5	4.9
3 職場の理解が得にくかったこと	0	0.0	4	4.1	4	3.9
4 経済的に厳しくなること	0	0.0	36	37.1	36	35.3
5 特になかった	4	80.0	12	12.4	16	15.7
6 その他	1	20.0	5	5.2	6	5.9
	7		94		101	

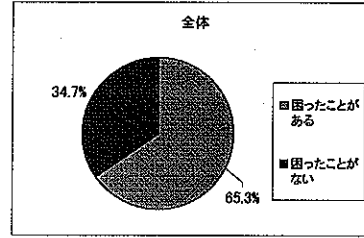
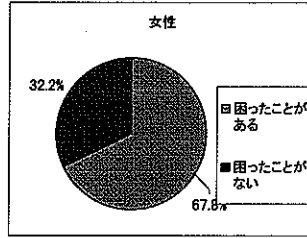
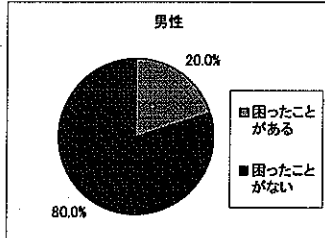


5. 復帰時に、障壁となった事項(1つ回答)

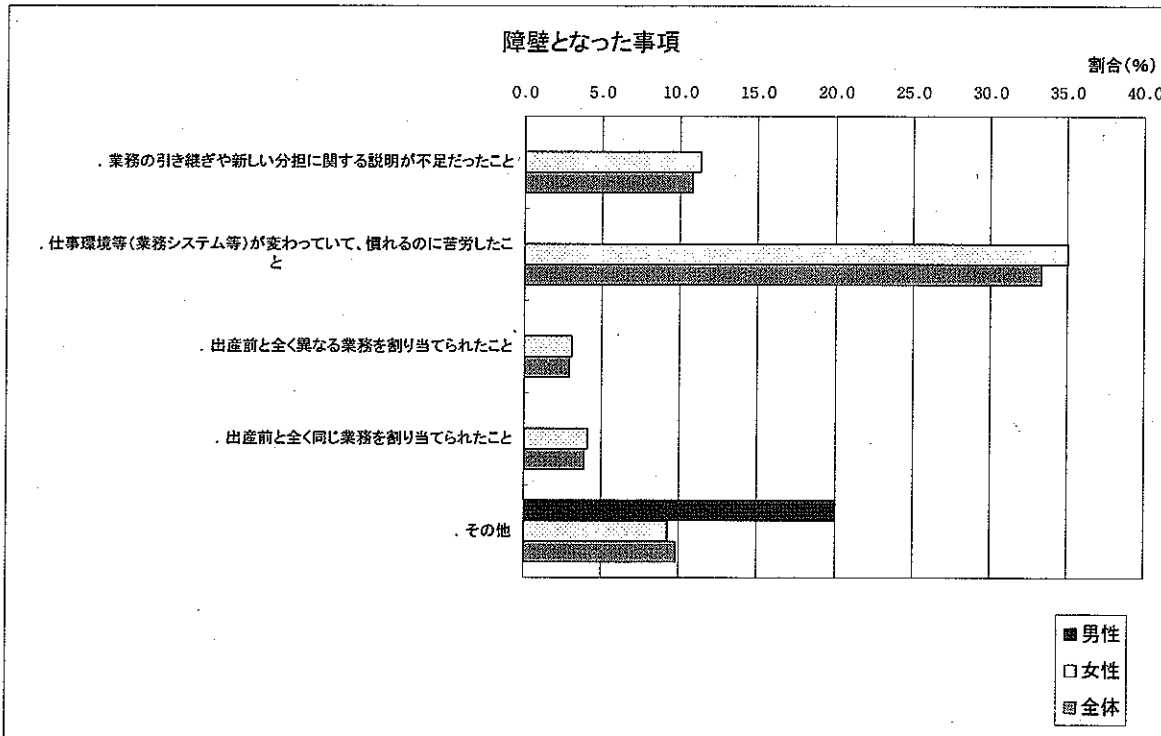
- ・育児休業を取得した際に、障壁となった事項としては、「仕事環境等(業務システム等)が変わっていて、慣れるのに苦労したこと」と回答した者の割合が多い。
- ・その他の意見としては、「夜勤をすること」「子どもが熱を出し休まなければいけないこと」「子どもの病欠による欠勤休養への無理解」等があった。

※有効回答 95件 ※全体 (常勤・任期付短時間勤務、特別職非常勤嘱託)

	男性	女性	全体
困ったことがある	1	61	62
困ったことがない	4	29	33



	男性		女性		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1. 業務の引き継ぎや新しい分担に関する説明が不足だったこと	0	0.0	11	11.3	11	10.8
2. 仕事環境等(業務システム等)が変わっていて、慣れるのに苦労したこと	0	0.0	34	35.1	34	33.3
3. 出産前と全く異なる業務を割り当てられたこと	0	0.0	3	3.1	3	2.9
4. 出産前と全く同じ業務を割り当てられたこと	0	0.0	4	4.1	4	3.9
5. その他 ()	1	20.0	9	9.3	10	9.8
	1		61		62	



6. なぜ育児休業(育児欠勤)を取得しなかったのですか。(3つ回答)

* 対象者: 小学校に入るまでの子を養育している職員 152人(男性144人、女性8人)

・育児休業を取得しなかった者の割合は、46.3%(男性62.8%、女性5.5%)となっている。

・その他意見としては、「当時制度がなかった」「制度を知らなかった」「出産当時無職だった」「男性が育児休業を取得するのに抵抗があった等があった。

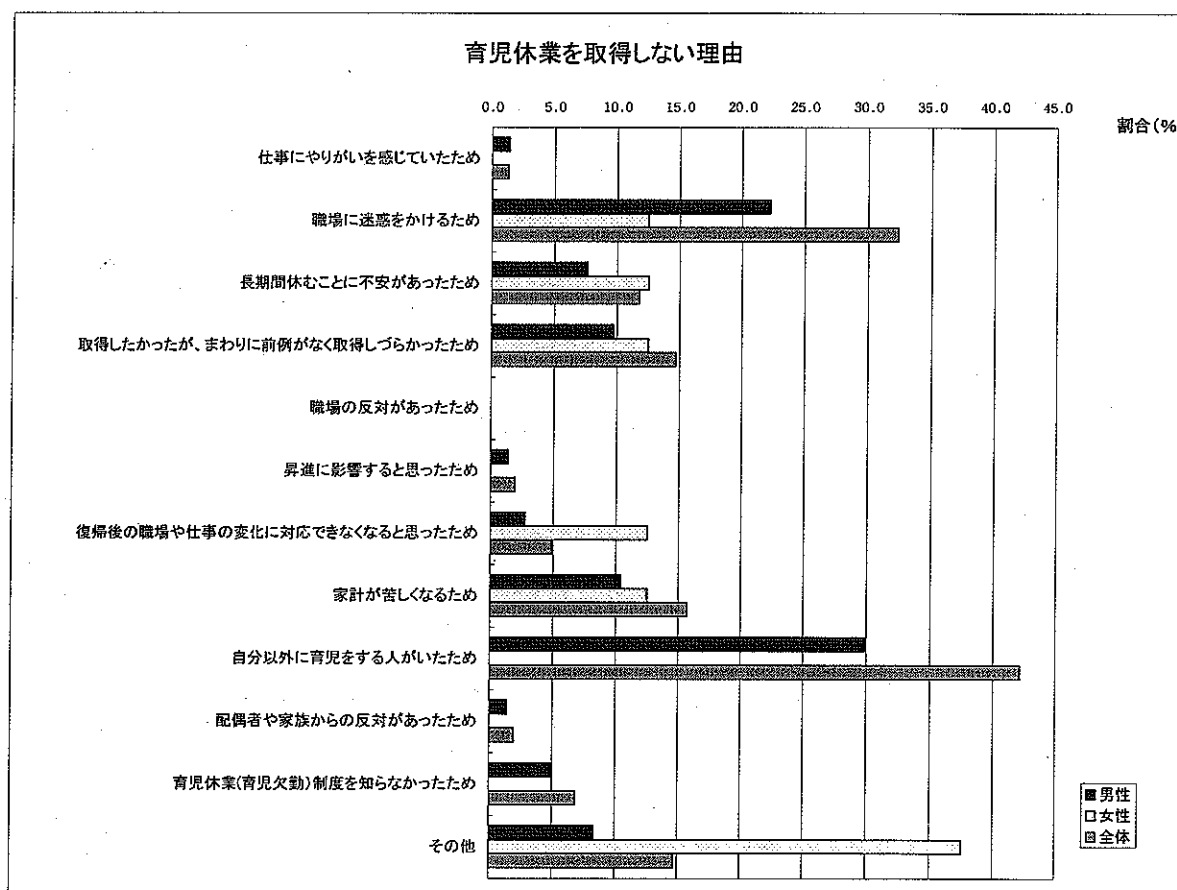
※有効回答 152件

※全体 (常勤・任期付短時間勤務、特別職非常勤嘱託)

(人:%)

	男性		女性		全体	
	票数	割合	票数	割合	人数	割合
1 仕事にやりがいを感じていたため	2	1.4	0	0.0	2	1.3
2 職場に迷惑をかけるため	32	22.2	1	12.5	33	32.4
3 長期間休むことに不安があったため	11	7.6	1	12.5	12	11.8
4 取得しなかったが、まわりに前例がなく取得しづらかったため	14	9.7	1	12.5	15	14.7
5 職場の反対があったため	0	0.0	0	0.0	0	0.0
6 昇進に影響すると思ったため	2	1.4	0	0.0	2	2.0
7 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	4	2.8	1	12.5	5	4.9
8 家計が苦しくなるため	15	10.4	1	12.5	16	15.7
9 自分以外に育児をする人がいたため	43	29.9	0	0.0	43	42.2
10 配偶者や家族からの反対があったため	2	1.4	0	0.0	2	2.0
11 育児休業(育児欠勤)制度を知らなかったため	7	4.9	0	0.0	7	6.9
12 その他	12	8.3	3	37.5	15	14.7
	144		8		152	

育児休業を取得しない理由

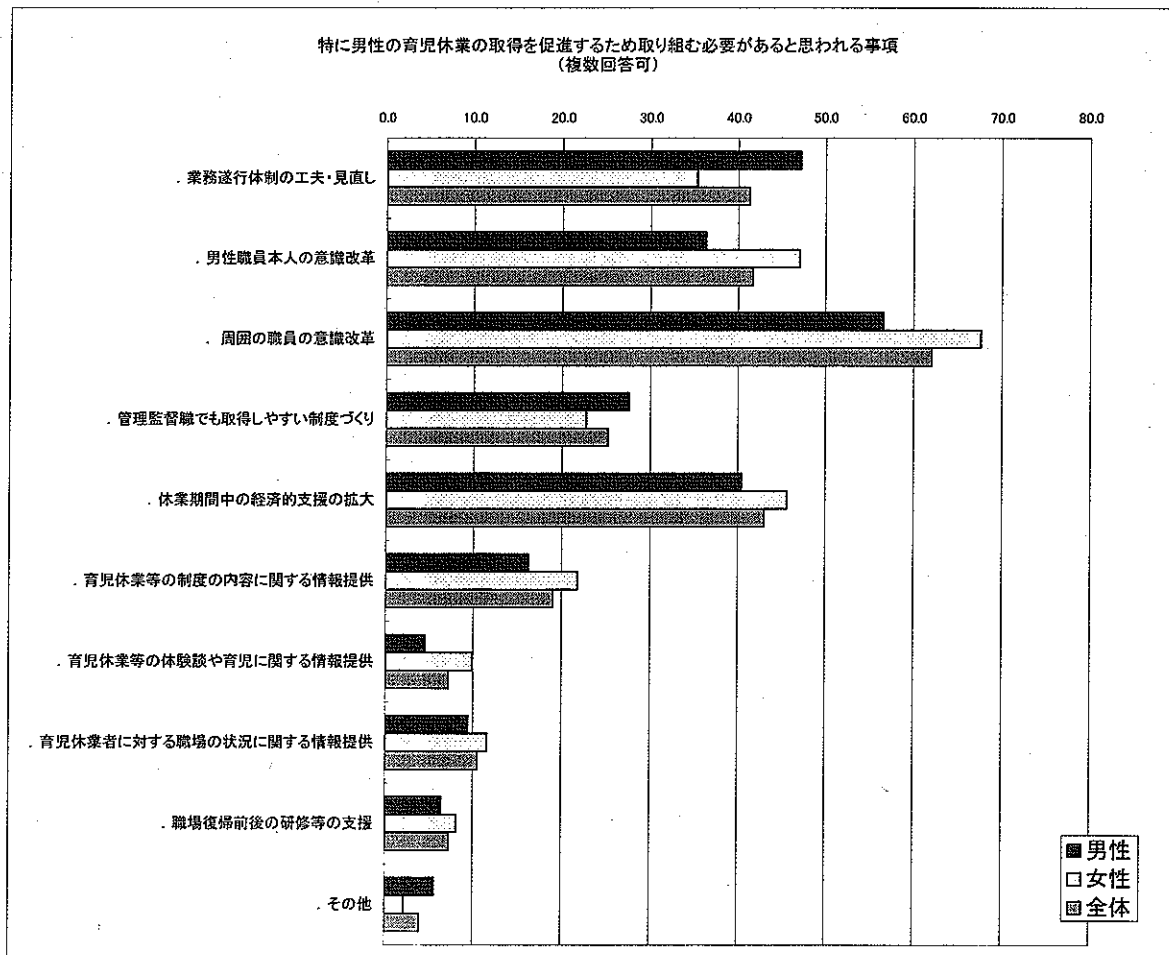


7. 特に男性の育児休業(育児欠勤)の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項 (3つ回答)

- ・特に男性職員の育児休業(育児欠勤)の取得を推進するために取り組むべきこととしては、男女ともに「周囲の職員の意識改革」を挙げている者が多い。
- ・上記のほか、「休業期間中の経済的支援の拡大」「男性職員本人の意識改革」「業務遂行体制の工夫・見直し」と回答した者の割合が高くなっている。
- ・その他の意見としては、「人員確保」「多少強制力を持たせて取得させる」「市長からの励行」「昇格に影響のないよう試験制度の改革」「必要とは思わない」というものなどがあつた。

※有効回答 1265件 ※全体(常勤・任期付短時間勤務、特別職非常勤嘱託)

	男性		女性		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
	636		629		1,265	
1. 業務遂行体制の工夫・見直し	300	47.2	222	35.3	522	41.3
2. 男性職員本人の意識改革	231	36.3	296	47.1	527	41.7
3. 周囲の職員の意識改革	360	56.6	425	67.6	785	62.1
4. 管理監督職でも取得しやすい制度づくり	175	27.5	143	22.7	318	25.1
5. 休業期間中の経済的支援の拡大	257	40.4	287	45.6	544	43.0
6. 育児休業等の制度の内容に関する情報提供	103	16.2	137	21.8	240	19.0
7. 育児休業等の体験談や育児に関する情報提供	29	4.6	62	9.9	91	7.2
8. 育児休業者に対する職場の状況に関する情報提供	60	9.4	73	11.6	133	10.5
9. 職場復帰前後の研修等の支援	41	6.4	51	8.1	92	7.3
10. その他	36	5.7	14	2.2	50	4.0

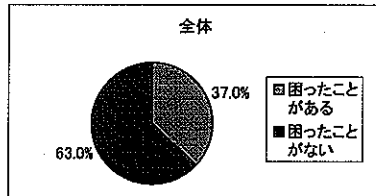
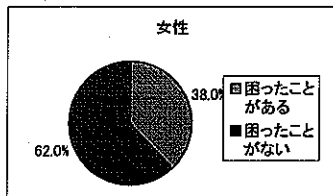
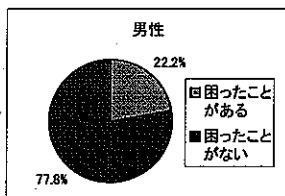


8. 部分休業・育児短時間勤務の取得中困ったこと

- ・部分休業及び育児短時間勤務制度を利用した職員について「困ったことがある」と回答した者は、男性で22.2%、女性で38.4%、全体で37.0%である。
- ・取得中困ったこととして、男女とも一番多かった回答が、「職場が迷惑に思っているのではないかと気がかりであったこと」であった。
- ・その他の意見としては、「(仕事の都合上)取りたくても取れないことが多い」「1人職場のため自分に負担がかかる」「給料が減る等があった。

※有効回答 292人(男性18人、女性274人)

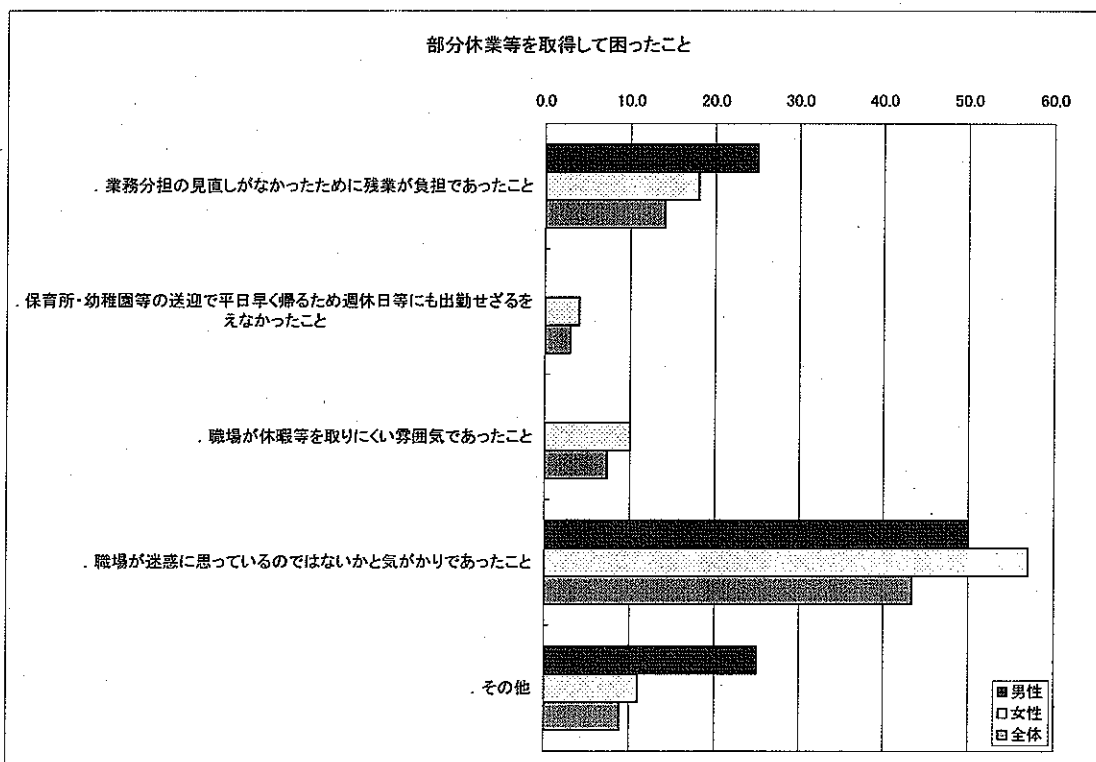
	男性	女性	全体
困ったことがある	4	104	108
困ったことがない	14	170	184
	18	274	292



【取得中困ったこと】

※有効回答 104人 ※全体 (常勤・任期付短時間勤務、特別職非常勤嘱託)

	男性		女性		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
	4		100		104	
1. 業務分担の見直しがなかったために残業が負担であったこと	1	25.0	18	18.0	19	14.0
2. 保育所・幼稚園等の送迎で平日早く帰るため週休日等にも出勤せざるをえなかったこと	0	0.0	4	4.0	4	2.9
3. 職場が休暇等を取りにくい雰囲気であったこと	0	0.0	10	10.0	10	7.4
4. 職場が迷惑に思っているのではないかと気がかりであった	2	50.0	57	57.0	59	43.4
5. その他	1	25.0	11	11.0	12	8.8

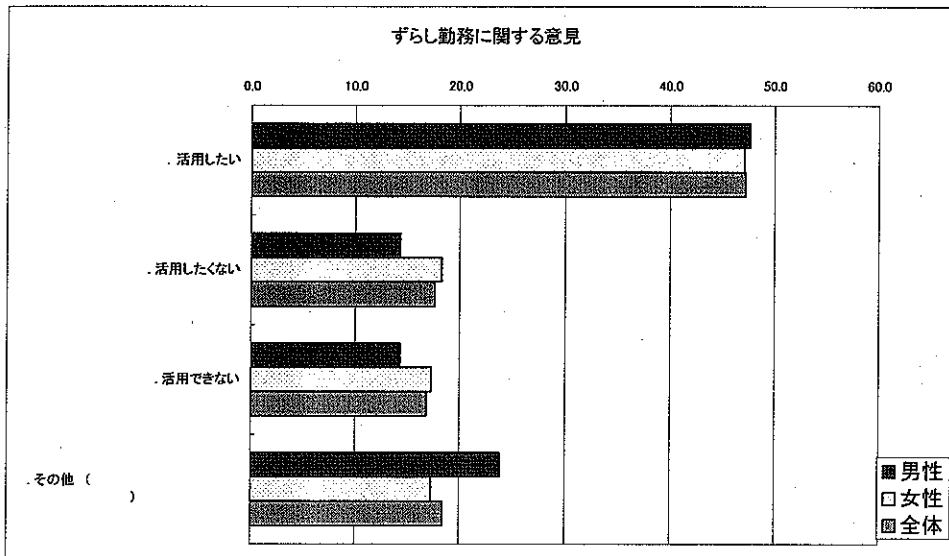


9. 保育所送迎等の「ずらし勤務」に関する意見

・ずらし勤務については、「活用したい」と回答した者が47.2%と、全体の半数近くとなっている。その一方で、「活用したくない」「活用できない」と回答した者の合計は、34.4%、その他意見が18.4%を占めている。

・「活用したい」主な意見としては、子どもの生活リズムに合わせることができる、朝の送迎で子どもとゆっくりと関われるというものが多かった。「活用したくない」「活用できない」意見としては、ずらし勤務は勤務時間がずれるだけで勤務時間そのものは変わらないため、どちらにずれてもしんどい、配偶者と送迎を分担できないと難しい、業務体制上無理というものがあつた。また、その他の意見としては、選択肢が増えることはよいとするものや、分からないとするものが多かった。

	男性		女性		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
	21		104		125	
1. 活用したい	10	47.6	49	47.1	59	47.2
2. 活用したくない	3	14.3	19	18.3	22	17.6
3. 活用できない	3	14.3	18	17.3	21	16.8
4. その他 ()	5	23.8	18	17.3	23	18.4



(活用したいと回答した人の意見: 抜粋)

・子どもの生活リズムに合わせることができる ・朝の忙しさを少しでも軽減できる ・朝の送迎で少しでもゆっくり子どもに関わりたい ・早く迎えに行きあげたい 等

(活用したくない又は活用できないと回答した人の意見: 抜粋)

・送迎を夫婦で分担する必要があるがそれができないため ・ずらすだけでは、朝夕のどちらかが忙しくなるだけ ・どちらにずらしてもしんどい ・業務に支障が出る ・必要性を感じない ・業務的に無理がある ・(業務の時間が決まっているなど)職場の体制に合わない 等

(その他と回答した人の意見: 抜粋)

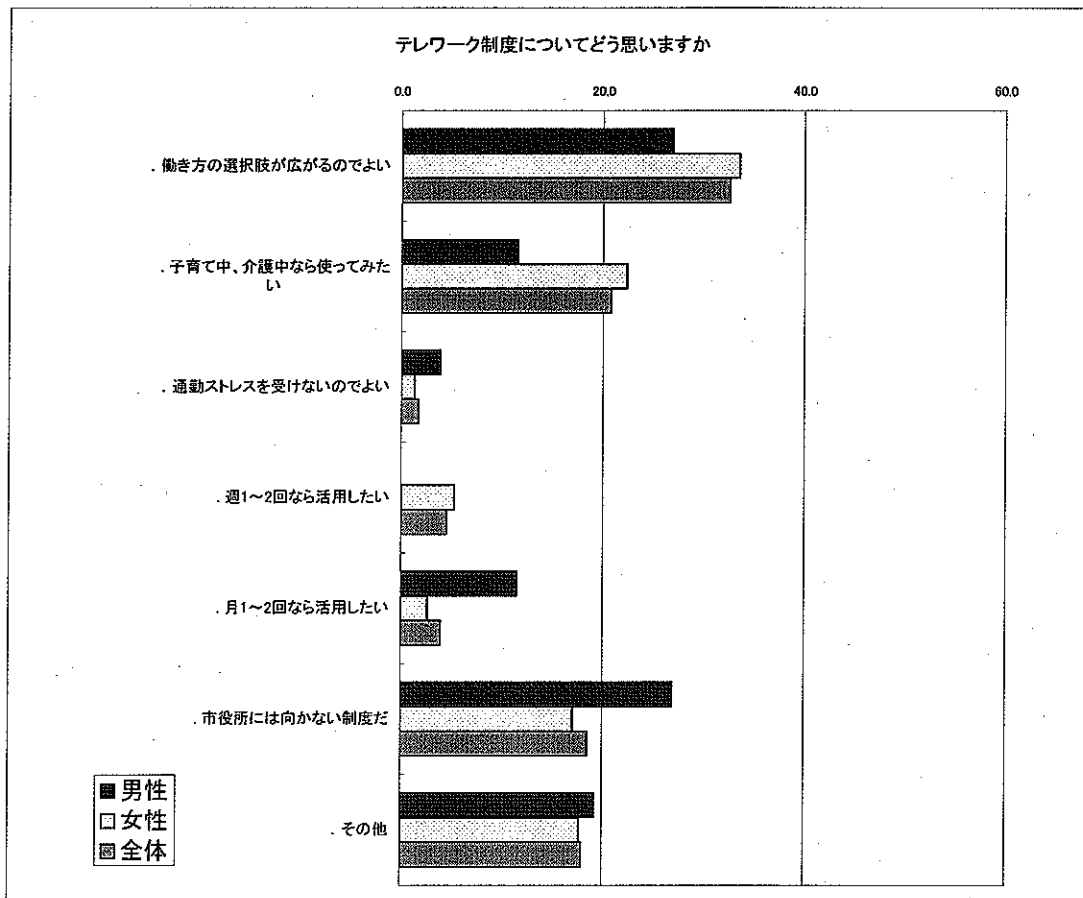
・選択肢が増えることは良いと思うが現実的には難しい ・時短中なら必要ないし、時差勤務が入っているときはそれも不可能。職種により活用できないところがある ・職場でうまく活用できるのかわからない ・いろいろな選択肢の一つとすればよい
 ・担当する仕事によって活用できない場合や時期がある。だが選択肢が増え、柔軟な対応が可能であれば、制度はあって良いと思う 等

10. テレワーク(在宅勤務制度)導入に関する意見(1つ回答)

※有効回答 178件

・テレワークについて肯定的な意見は全体の63.5%である。一方で、市役所には向かない制度であると考えている者が全体の18.5%を占め、更に「その他」を選択した者の意見は「自分たちの職場には向かない」等、否定的な内容が大半を占めている。また、男女別では、女性の方が制度に対し肯定的な意見が多い。

	男性		女性		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
	26		152		178	
1. 働き方の選択肢が広がるのでよい	7	26.9	51	33.6	58	32.6
2. 子育て中、介護中なら使ってみたい	3	11.5	34	22.4	37	20.8
3. 通勤ストレスを受けないのでよい	1	3.8	2	1.3	3	1.7
4. 週1~2回なら活用したい	0	0.0	8	5.3	8	4.5
5. 月1~2回なら活用したい	3	11.5	4	2.6	7	3.9
6. 市役所には向かない制度だ	7	26.9	26	17.1	33	18.5
7. その他	5	19.2	27	17.8	32	18.0



(その他と回答した人の意見:抜粋)

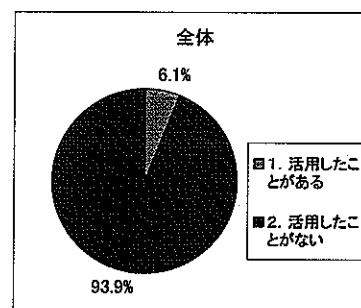
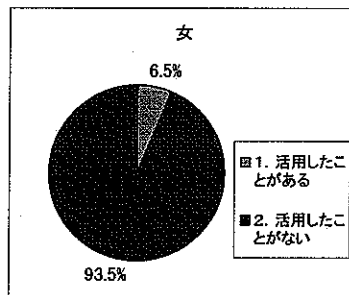
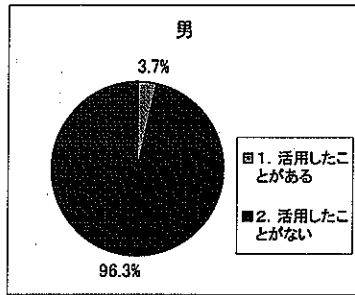
- ・職種によると思う ・自分の職場では無理 ・事務職ならよいが出先は？ ・自分にはできそうもない ・興味がない
- ・看護職には無理 ・保育現場には向かない ・職場でのコミュニケーションが希薄にならないかは気になるが、仕事内容によっては適応できると思う ・一般的な医療現場では難しいが、ごく一部では可能と思う ・そんなのは認めない 等

11. 小学校就学前の子どものいる職員の深夜勤務や超過勤務を制限する制度の活用の有無

※有効回答181人(男性27人、女性154人)

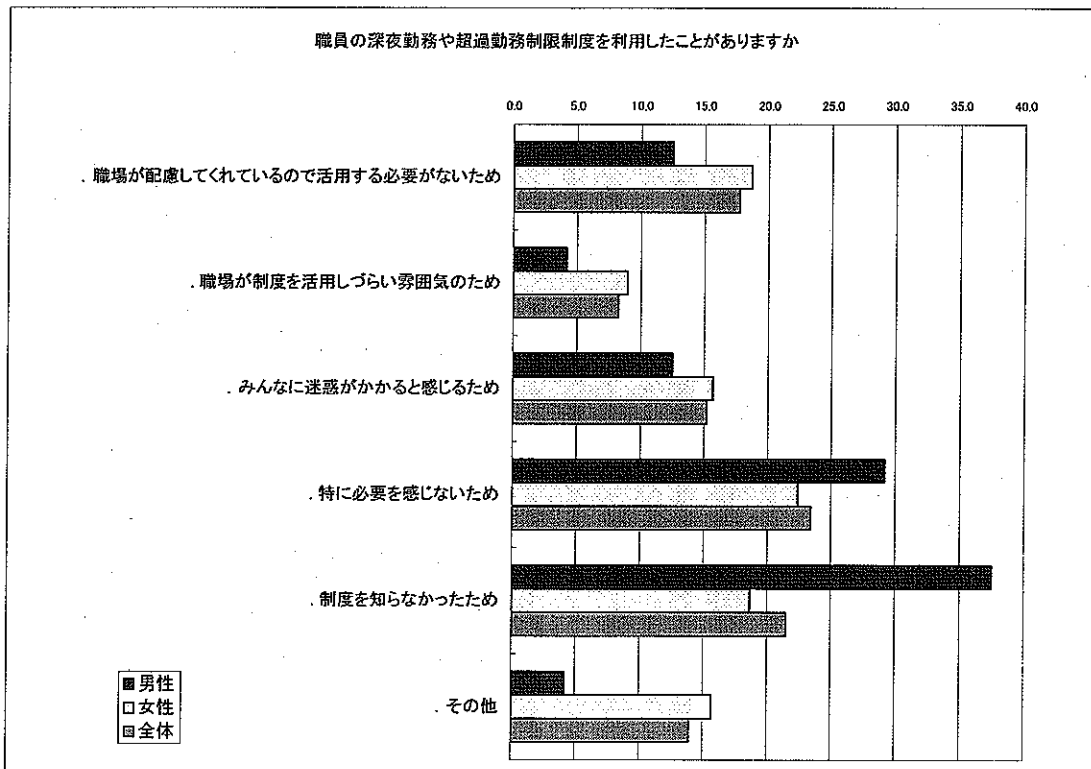
- ・制度の活用については、男性3.7%、女性6.5%、全体でも6.1%と、活用割合は低い。
- ・理由としては、男性は「制度を知らなかったため」が最も多く、女性では「特に必要性を感じないため」という者が多い。

	男	女	全体
1. 活用したことがある	1	10	11
2. 活用したことがない	26	144	170



【制度を活用しなかった理由(1つのみ回答)】 ※有効回答 136件

	男性		女性		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
	24		134		158	
1. 職場が配慮してくれているので活用する必要がないため	3	12.5	25	18.7	28	17.7
2. 職場が制度を活用しづらい雰囲気のため	1	4.2	12	9.0	13	8.2
3. みんなに迷惑がかかると感じるため	3	12.5	21	15.7	24	15.2
4. 特に必要性を感じないため	7	29.2	30	22.4	37	23.4
5. 制度を知らなかったため	9	37.5	25	18.7	34	21.5
6. その他	1	4.2	21	15.7	22	13.9

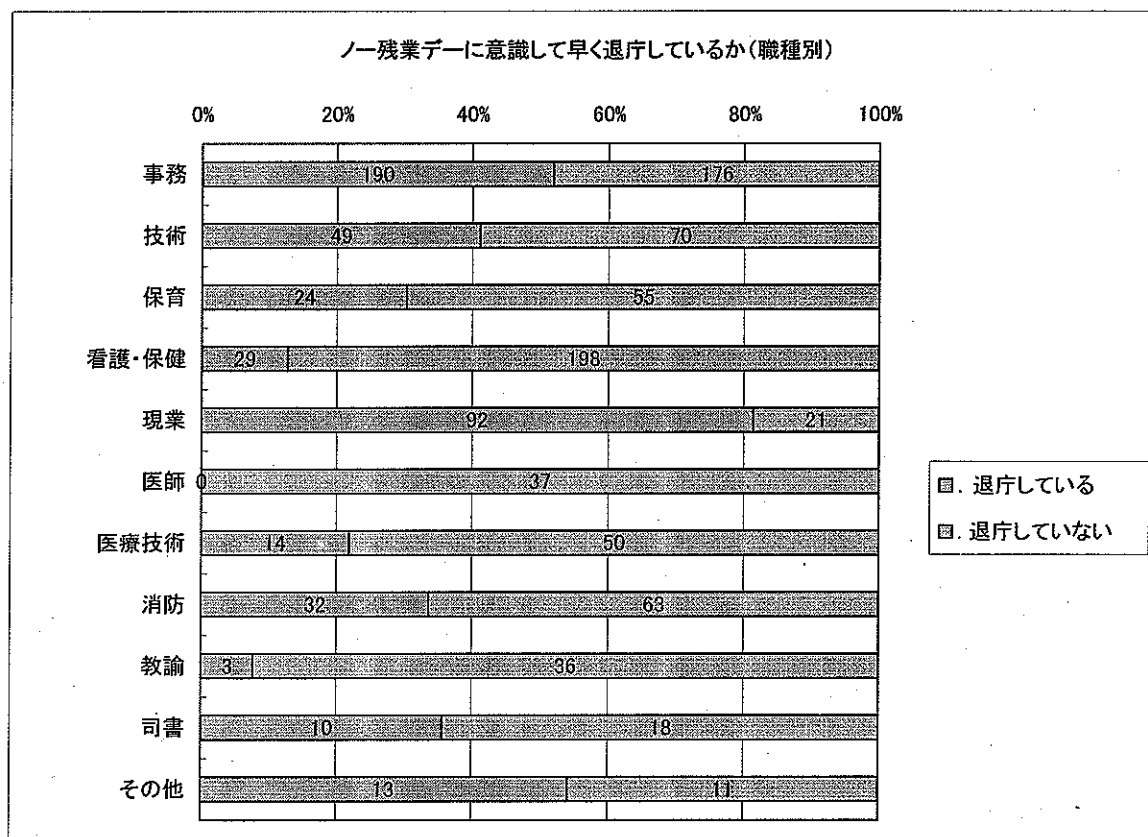
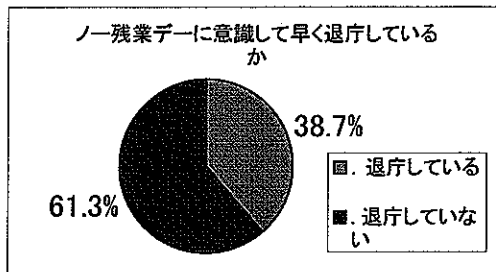


12. ノー残業デーに意識して早く退庁しているかどうか

※ 有効回答 1267件

- ・ノー残業デーに意識して退庁している者の割合は、全体の約4割である。
- ・職種別では、医師・看護師等の医療職、教諭等の割合が低くなっている。また、交代制勤務の職種については、ノー残業デーという制度がなじまないとする意見があった。
- ・退庁していない理由として最も多かった回答として「仕事が多忙である」が約半数を占めた。

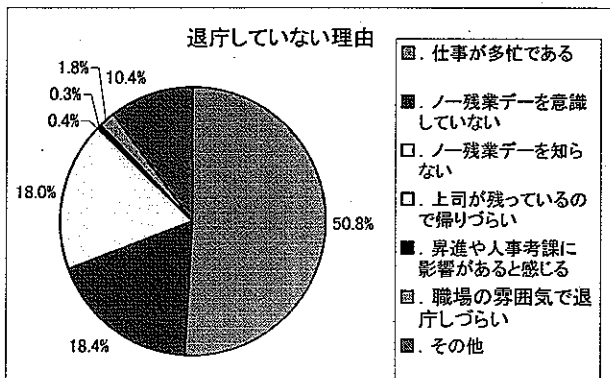
1. 退庁している	490
2. 退庁していない	777
	1267



【退庁していない理由(1つのみ回答)】

	人数	割合
1. 仕事が多忙である	372	50.8
2. ノー残業デーを意識していない	135	18.4
3. ノー残業デーを知らない	132	18.0
4. 上司が残っているので帰りづらい	3	0.4
5. 昇進や人事考課に影響があると感じる	2	0.3
6. 職場の雰囲気や退庁しづらい	13	1.8
7. その他	76	10.4
	733	

※ 有効回答 733件

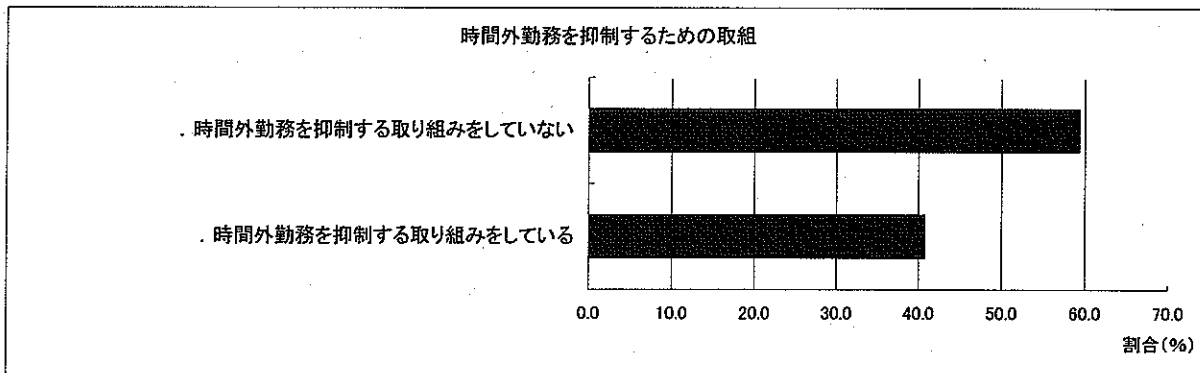


13. 時間外勤務を減らすために効果的と思われる取り組み

・時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法では、「事務の簡素化・効率化」、「業務改善」、「事務分担の適正化」「応援体制の構築」等の割合が多い。また、所属長や管理職からの積極的な声かけも効果があるようである。また、その他の意見では「時差勤務等の活用」「人員の適正配置」、「臨時職員の活用」などがあつた。

	人数	割合
1. 時間外勤務を抑制する取り組みをしている	402	40.7
2. 時間外勤務を抑制する取り組みをしていない	585	59.3
	987	

※ 有効回答 987件



(取り組み内容:抜粋)

- ・仕事を分担し合う
- ・業務の応援
- ・先にできる仕事はしておく
- ・業務の効率化、業務分担の見直し
- ・進捗状況の共有
- ・ミーティングによる情報共有
- ・フォロー体制の確立
- ・効率的な会議運営
- ・振替や時差勤務制度の活用
- ・消灯・事務の効率化、相互応援
- ・協力体制の構築
- ・声かけ
- ・所属長が促している
- ・意識づけ
- ・急ぎでなければ帰ろうという声かけ
- ・窓口業務以外の業務をすることがある人は時間中に業務が完了するようにし、それ以外の方が窓口業務を行うようにする
- ・時間中に集中して業務を行う
- ・複数でできる仕事は手分けして行う
- ・臨時職員の活用

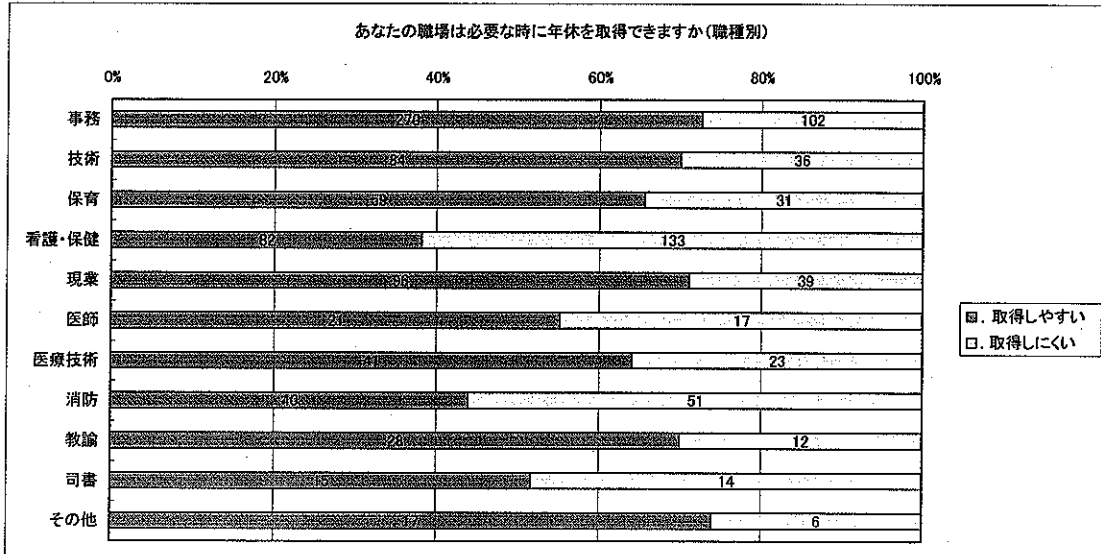
14. 職場での年休の取得しやすさ

※有効回答1,242件

・年次有給休暇の取得については、「取得しやすい」が62.0%で、「取得しにくい」を上回っている。

・看護職、消防職等、交替制勤務の職場において、必要な時に年休を取得しにくいと回答した者の割合が多い。

	人数	割合
1 取得しやすい	770	62.0
2 取得しにくい	472	38.0
	1,242	

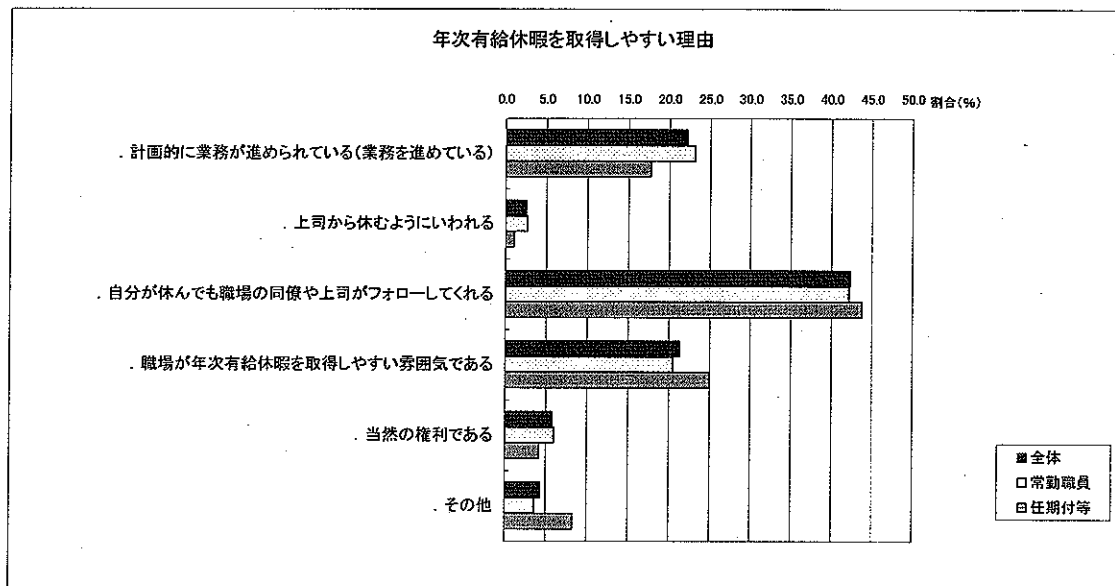


15. 年休を取得できる理由について

※有効回答 770件

・年休が取得しやすい理由としては、「同僚や上司がフォローしてくれる」、「業務が計画的に進められている」「職場が年次有給休暇を取得しやすい雰囲気」と答えた者の割合が多い。

	全体		常勤職員		任期付・非常勤嘱託	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1. 計画的に業務が進められている(業務を進めている)	171	22.2	154	23.2	17	17.7
2. 上司から休むようにいわれる	19	2.5	18	2.7	1	1.0
3. 自分が休んでも職場の同僚や上司がフォローしてくれる	326	42.3	280	42.2	42	43.8
4. 職場が年次有給休暇を取得しやすい雰囲気である	164	21.3	136	20.5	24	25.0
5. 当然の権利である	45	5.8	40	6.0	4	4.2
6. その他	33	4.3	24	3.6	8	8.3
人数	770		664		96	

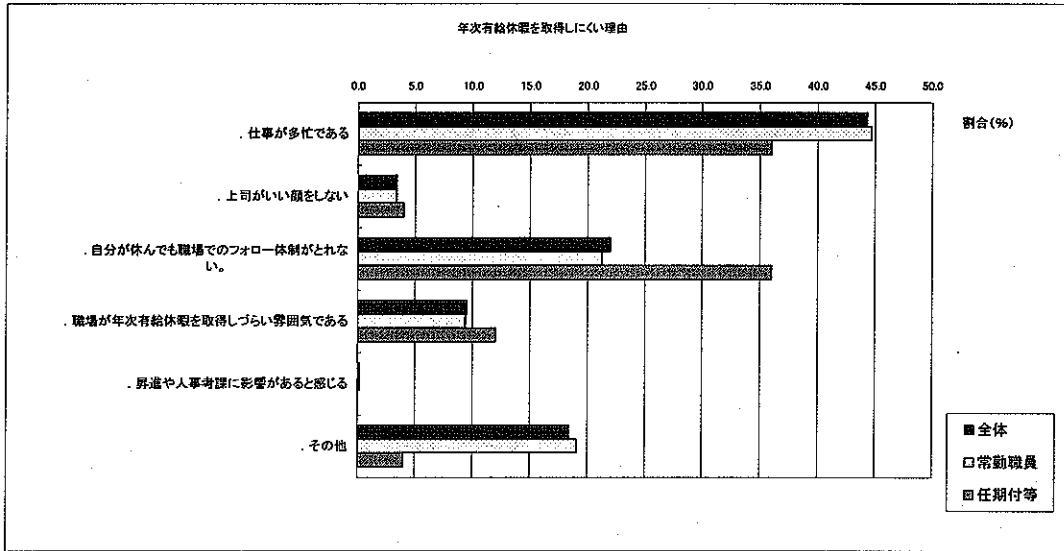


16. 年休を取得できない理由について

※有効回答 472件

・年休の取得しにくい理由では、「仕事が多忙である」、「職場のフォロー体制がとれない」と答えた者の割合が多い。

	全 体		常 勤 職 員		任期付・非常勤嘱託	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1. 仕事が多忙である	209	44.3	199	44.7	9	36.0
2. 上司がよい顔をしない	16	3.4	15	3.4	1	4.0
3. 自分が休んでも職場でのフォロー体制がとれない。	104	22.0	95	21.3	9	36.0
4. 職場が年次有給休暇を取得しづらい雰囲気である	45	9.5	42	9.4	3	12.0
5. 昇進や人事考課に影響があると感	1	0.2	1	0.2	0	0.0
6. その他	87	18.4	85	19.1	1	4.0
	472		445		25	100



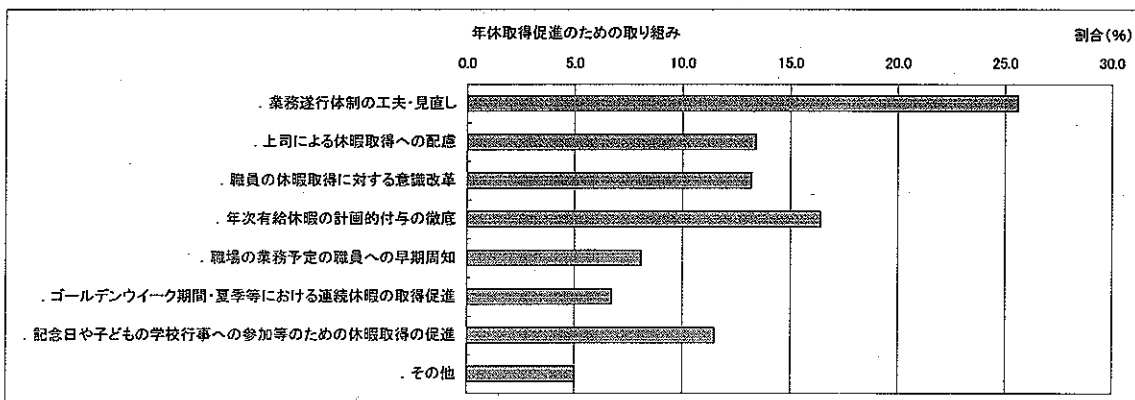
(その他意見:抜粋)

- ・人員が不足している
- ・フォロー体制が取りにくい
- ・職場に一定の人数が必要。他の人と休みが重なると難しい
- ・振替を取るのに精一杯
- ・休みは上司が割り振る
- ・同じ職種の人がない 等

17. 年次有給休暇の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項(3つ回答)

・「業務遂行体制の工夫・見直し」や「年次有給休暇の計画的付与の徹底」等が必要な取り組みとしてあげられている。

	全 体	
	人数	割合
1. 業務遂行体制の工夫・見直し	724	25.6
2. 上司による休暇取得への配慮	377	13.4
3. 職員の休暇取得に対する意識改革	372	13.2
4. 年次有給休暇の計画的付与の徹底	462	16.4
5. 職場の業務予定の職員への早期周知	230	8.1
6. ゴールデンウィーク期間・夏季等における連続休暇の取得促進	190	6.7
7. 記念日や子どもの学校行事への参加等のための休暇取得の促進	326	11.5
8. その他	142	5.0
	2823	

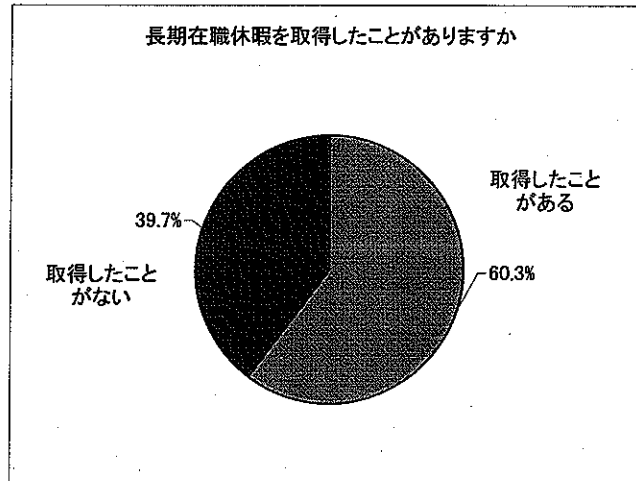


18. 長期在職休暇(リフレッシュ休暇)取得の有無について

- ・長期在職休暇については、「取得したことがある」と回答した者が全体の6割であった。
- ・取得できなかった理由としては、「まだ取得対象者にならなかったことがない」という回答が63.1%、制度対象外という回答が19.5%であった。

※有効回答 1,198件

	人数	割合
1 取得したことがある	722	60.3
2 取得したことがない	476	39.7
	1,198	



19. 長期在職休暇が取得できなかった理由(1つ回答)

※有効回答461件

	人数	割合
1. まだ取得対象者にならなかったことがない	291	63.1
2. 自分は制度の対象者ではない	90	19.5
3. 仕事が多忙である	24	5.2
4. 同僚に迷惑がかかると感じるため	16	3.5
5. 取得するのを忘れていた	11	2.4
6. 特に必要を感じないため	6	1.3
7. 職場が制度を活用しづらい雰囲気であるため	14	3.0
8. その他 ()	9	2.0
	461	

