

豊後大野市特定事業主行動計画策定のためのアンケート結果

(単位：人)

【1】性別

男	女	計
229	145	374

【2】年齢

20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳代以上	計
36	67	106	165	374

【3】子育て経験の有無

ある	ない	計
300	74	374

【4】勤務地

本庁	支所	病院	左記以外	計
81	22	41	230	374

【5】配偶者の就労状況

公務職場で正規職員として雇用	181
民間企業で正規職員として雇用	36
公務職場で非正規職員として雇用	18
民間企業で非正規等職員として雇用	36
無職	38
自営業（農業含む）	11
配偶者なし	54
その他	0
計	374

【6】子どもを養育しているか

している	していない	計
182	192	374

【7】子どもの人数

1人	2人	3人	4人	5人以上	計
48	76	50	8	0	182

【8】子どもの世代

0～1歳	2～6歳	7～12歳	13～15歳	16～18歳
23	59	81	55	70

【9】制度化されている妊娠中及び出産後に関する休暇や制度の認知度

妊産婦の健康診断等の特別休暇	220
妊娠障害休暇の特別休暇	214
育児時間の特別休暇	296
危険有害業務の就業制限	124
産前産後休暇	355
深夜勤務及び時間外勤務の制限	181
配偶者出産にかかる出産補助休暇	296
配偶者出産にかかる育児参加休暇	248

豊後大野市特定事業主行動計画策定のためのアンケート結果

【10】育児休業取得促進に必要な事項

業務遂行体制の工夫・見直し	268
職場の意識改革	271
休暇や休業期間中の経済的支援の拡大	237
育児休業等の制度の内容に関する情報提供	194
育児休業等取得経験者の体験談等に関する情報提供	117
休業者に対する職場の状況に関する情報提供	132
職場復帰時の研修等の支援	177
その他	6

【11】その他

その他 政府の本気の取り組み(環境整備の諸政策) 育児休業中の職場業務遂行に必要な人員確保 代替職員の確保 育休中でも職場(同僚)とのコミュニケーションを図るなど、復帰後の不安を少しでも取り除けるよ 職場の代替人員体制の確保 育児休業を取得出来る正規職員の確保
--

【12】育児休業の取得状況

取得した	93
取得しなかった	182
計	275

【13】育児休業取得の動機

子どもの世話をするのは親として当然だから	90
子どもの世話をすることに興味があったから	29
子どもの世話をすることが自分にとってプラスになるから	47
配偶者が希望したから	7
配偶者が病弱だから	2
その他	4

【14】【13】その他の内容

保障された制度を活用するため。 子どもの成長にとって良いことだから 働く者の権利だから 1歳まではゆっくり子育てしたいと思ったから
--

【15】育児休業取得の障害事項

業務の遂行に支障がないように措置すること	45
昇給に差がつくこと	10
周囲に前例がなく職場の理解が得にくかったこと	3
経済的に厳しくなること	72
その他	4

【16】【15】その他の内容

ない 復帰後の不安(仕事と育児の両立、精神的に不安定)
--------------------------------

豊後大野市特定事業主行動計画策定のためのアンケート結果

【17】育児休業を取得しない理由

仕事にやりがいを感じていたため	6
職場に迷惑をかけるため	77
業務が繁忙であったため	65
出世にひびくと思ったため	2
復職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	9
家計が苦しくなるため	40
自分以外に育児をする人がいたため	97
職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため	22
配偶者や家族からの反対があったため	1
その他	18

【18】【17】その他の内容

--

【19】健康診断の利用状況

利用した	97
利用しなかった（理由：利用する必要がなかった）	4
利用しなかった（理由：職場に迷惑をかけるから）	1
利用しなかった（理由：業務が多忙であったから）	1
利用しなかった（理由：行使しにくい職場環境だったから）	1
利用しなかった（理由：手続き方法が分からなかったから）	2
利用しなかった（理由：当時制度がなかったから）	1
利用しなかった（理由：その他）	3
計	110

その他のコメント

--

【20】妊娠障害休暇の利用状況

利用した	22
利用しなかった（理由：利用する必要がなかった）	61
利用しなかった（理由：職場に迷惑をかけるから）	5
利用しなかった（理由：業務が多忙であったから）	3
利用しなかった（理由：行使しにくい職場環境だったから）	2
利用しなかった（理由：手続き方法が分からなかったから）	3
利用しなかった（理由：当時制度がなかったから）	6
利用しなかった（理由：その他）	8
計	110

その他のコメント

就職していなかったため  
 子どもがいなかったから  
 現職に就職する以前のことなので。  
 知らなかった  
 どういうものかわからない  
 有休を使用した  
 とる必要がなかった。

豊後大野市特定事業主行動計画策定のためのアンケート結果

【21】育児時間の利用状況

利用した	17
利用しなかった（理由：利用する必要がなかった）	32
利用しなかった（理由：職場に迷惑をかけるから）	17
利用しなかった（理由：業務が多忙であったから）	9
利用しなかった（理由：行使しにくい職場環境だったから）	4
利用しなかった（理由：手続き方法が分からなかったから）	2
利用しなかった（理由：当時制度がなかったから）	23
利用しなかった（理由：その他）	6
計	110

その他のコメント
子どもがいなかったから 現職に就職する以前のことなので。 取り方がわからない とった人を見たことがない 出産に伴い退職した 仕事の責任上、取れない。 当時、育休が子が1歳になるまでだったと思う。その後は育児時間ってあったのかな？

【22】危険業務就業制限の利用状況

利用した	4
利用しなかった（理由：利用する必要がなかった）	73
利用しなかった（理由：職場に迷惑をかけるから）	3
利用しなかった（理由：業務が多忙であったから）	2
利用しなかった（理由：行使しにくい職場環境だったから）	1
利用しなかった（理由：手続き方法が分からなかったから）	5
利用しなかった（理由：当時制度がなかったから）	14
利用しなかった（理由：その他）	8
計	110

その他のコメント
ない 就職していなかったため 子どもがいなかったから 現職に就職する以前のことなので。 知らなかった どういうものかわからない 上記と同様 危険業務就業制限について無知でした。

豊後大野市特定事業主行動計画策定のためのアンケート結果

【23】産前産後休暇の利用状況

利用した	100
利用しなかった（理由：利用する必要がなかった）	5
利用しなかった（理由：職場に迷惑をかけるから）	0
利用しなかった（理由：業務が多忙であったから）	0
利用しなかった（理由：行使しにくい職場環境だったから）	0
利用しなかった（理由：手続き方法が分からなかったから）	0
利用しなかった（理由：当時制度がなかったから）	1
利用しなかった（理由：その他）	4
計	110

その他のコメント
就職していなかったため 子どもがいなかったから 現職に就職する以前のことなので。 出産後の労働

【24】深夜・時間外勤務の制の利用状況

利用した	8
利用しなかった（理由：利用する必要がなかった）	67
利用しなかった（理由：職場に迷惑をかけるから）	5
利用しなかった（理由：業務が多忙であったから）	6
利用しなかった（理由：行使しにくい職場環境だったから）	4
利用しなかった（理由：手続き方法が分からなかったから）	2
利用しなかった（理由：当時制度がなかったから）	12
利用しなかった（理由：その他）	6
計	110

その他のコメント
ない 子どもがいなかったから 現職に就職する以前のことなので。 利用の仕方がわからない 上記と同様 職場的に深夜・時間外等が発生しないので。

【25】育児休業制度の利用状況

利用した	84
利用しなかった（理由：利用する必要がなかった）	7
利用しなかった（理由：職場に迷惑をかけるから）	6
利用しなかった（理由：業務が多忙であったから）	0
利用しなかった（理由：行使しにくい職場環境だったから）	3
利用しなかった（理由：手続き方法が分からなかったから）	0
利用しなかった（理由：当時制度がなかったから）	4
利用しなかった（理由：その他）	6
計	110

その他のコメント
就職していなかったため 家計がくるしかだったので 子どもがいなかったから 現職に就職する以前のことなので。 出産後の労働 上記と同様

豊後大野市特定事業主行動計画策定のためのアンケート結果

【26】子の看護休暇の利用状況

利用した	37
利用しなかった（理由：利用する必要がなかった）	24
利用しなかった（理由：職場に迷惑をかけるから）	7
利用しなかった（理由：業務が多忙であったから）	5
利用しなかった（理由：行使しにくい職場環境だったから）	2
利用しなかった（理由：手続き方法が分からなかったから）	3
利用しなかった（理由：当時制度がなかったから）	30
利用しなかった（理由：その他）	2
計	110

その他のコメント
子どもがいなかったから 市役所と病院では制度や取得している休暇が違うと聞いたので。

【27】育児休業取得期間の状況

希望する期間取得できた	69
取得したが希望する期間ではなかった	14
取得しなかった	1
制度がなかった	0
計	84

【28】「取得したが希望する期間ではなかった」または「取得しなかった」を選んだ理由

父母等自分以外に保育者がいたから	2
保育園等に通園させたから	3
職場に迷惑をかけるから	10
職場復帰後、仕事についていけるか等不安があったから	6
家計が苦しくなるから	5
職場が取得しにくい雰囲気であったから	2
育児休業を取得することに抵抗を感じたから	0
制度の詳細を知らず、取得できるか分からなかったから	1
代替職員の確保ができなかったから	2
その他	0

【29】【28】のその他の内容

--

【30】子どもの出生時の出産補助休暇の取得状況

付与された日数の全てを取得した	21
付与された日数の一部を取得した	81
取得しなかった	68
制度がなかった	20
計	190

豊後大野市特定事業主行動計画策定のためのアンケート結果

【31】 出産補助休暇を「一部を取得した」「取得しなかった」理由

取得する必要がなかったから	52
職場に迷惑をかけるから	59
業務が多忙であったから	66
職場が行使しにくい雰囲気であったから	11
制度をよく知らず、取得できるか分からなかったから	15
年休で取得した	26
その他	5

【32】 【31】のその他の内容

「一部取得」で十分だったから。 土日で休みだったため 出産日が休日だった 消防学校入校中であったため、取得が不可能であった。
---

【33】 子の看護休暇の取得状況

取得したことがある	45
取得したことがない	115
制度がなかった	30
計	190

【34】 子どもの看護休暇を取得したことのない理由

取得する必要がなかったから	46
職場に迷惑をかけるから	30
業務が多忙であったから	26
職場が行使しにくい雰囲気であったから	4
制度をよく知らず、取得できるか分からなかったから	23
年休で取得した	47
その他	3

【35】 【34】のその他の内容

まだ病気にかかっていないから 事前申請のため突発的な発熱などで使用できない。看護のどの範囲まで適用されるのか知らないため
---

【36】 男性職員の育児休業を取得しない（できない）理由

自分以外に育児をする者がいたから	110
職場に迷惑をかけるから	105
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から	26
家計が苦しくなるから	66
職場が取得しにくい雰囲気であったから	34
男性が取得することに抵抗を感じたから	64
当時制度がなかったから	38
その他	3

【37】 【36】のその他の内容

女性側が有責での離婚であっても、男性が育児に積極的に参加しようとも、裁判で最優先されるのは職員の代替人員体制の確保等が難しい 代替要員の正規職員確保
---

豊後大野市特定事業主行動計画策定のためのアンケート結果

【38】年次有給休暇を取得する方針

なるべくたくさん休む	7
数日の余裕はみて、たくさん休む	15
周りの人が休む程度に休む	10
必要な時に休む	292
基本的には休まない	19
休めない	29
その他	2
計	374

【39】【38】のその他の内容

私用

【40】年次有給休暇を取得することにためらいを感じますか

ためらいを感じる	231
ためらいを感じない	143
計	374

【41】ためらいを感じる理由

昇格や査定に悪い影響がある	5
みんなに迷惑がかかると感じる	185
後で多忙になる	133
上司がいい顔をしない	20
職場の雰囲気取得しづらい	41
その他	8

【42】【41】その他の内容

出張等で職員が手薄であったりと行事が重なると休みをとりたくてもとれない。  
休まないといけないという状況があまりなく、取りたいとも思うが、タイミングが難しい。  
管理職として責任のある立場である。職員の休みを優先したい。  
教室を空けることが心配  
職員数が少ない  
管理職だから  
授業日は休むときの準備も必要になるから  
担当柄、トラブル対応時に困るため。

【43】ためらいを感じない理由

当然の権利である	105
仕事のできる人ほど効率的に休む	10
休んでも後で仕事に影響を生じない	37
休んでも周りに迷惑をかけない	19
上司や人事担当部局から休むようにいわれる	7
職場の雰囲気年次有給休暇を取得しやすい	61
その他	6

【44】【43】その他の内容

必要最小限にしているから。  
私事で休まざるを得ない場合がある為  
休みが必要な時は休むしかない  
どうしても必要なため  
持病治療のため年休取得をせざるを得ないため  
必要に迫られて休まなければならないから



豊後大野市特定事業主行動計画策定のためのアンケート結果

【45】特別休暇等（年次有給休暇を除く）休暇取得することにためらいを感じますか

ためらいを感じる	188
ためらいを感じない	186
計	374

【46】ためらいを感じる理由

昇格や査定に悪い影響がある	6
みんなに迷惑がかかると感じる	145
後で多忙になる	112
上司がいい顔をしない	16
職場の雰囲気取得しづらい	37
その他	4

【47】【46】その他の内容

管理職だから 特別休暇を取得する必要性がない 看護休暇など手続きが面倒なものについて年休で済ませた 【42】と同様
--

【48】ためらいを感じない理由

当然の権利である	139
仕事のできる人ほど効率的に休む	7
休んでも後で仕事に影響を生じない	28
休んでも周りに迷惑をかけない	19
上司や人事担当部局から休むようにいわれる	24
職場の雰囲気年次有給休暇を取得しやすい	64
その他	7

【49】【48】その他の内容

職場から消化するように言われている 授業のない日は休みやすい 休みが必要な時は休むしかない どうしても必要なため 特別休暇は、特別に必要なだから取るので（病休や忌引き等） 特別休暇が取得できれば、年休を取らなくて済むから。
--

豊後大野市特定事業主行動計画策定のためのアンケート結果

【50】 休暇取得促進の取組に必要な事項

業務遂行体制の工夫・見直し	271
職場の意識改革	239
年次有給休暇の計画表の作成・実施	141
職場の業務予定の職員への早期周知	98
: ゴールデンウイーク期間、夏季等における連続休暇の取得促進	133
職員やその家族の記念日における休暇や学校休暇への参加等のための休暇の取得促進	125
その他	13

【51】 【50】 その他の内容

<p>教職員増                  基本的に仕事が多すぎる。勤務時間内に仕事が終わらないのでなかなか休めない。                  一般職員はとれる環境ができています。管理職はまだとれない状態にある。                  人員の増加・確保                  政府の本気度(職員を増やすなど取りやすくする諸政策)                  部活動運営の見直し                  住民のみなさんの理解がないので、なかなか取得できない。                  業務の削減                  1年に1度(夏季、年末年始、GW以外)は連続休暇を取れるようにする                  上司が率先して休むことが必要                  担当が専門性が高く替えが効かない。今後専門職として採用しても良いのでは(電算関係)                  所属長の意識改革                  人員不足</p>
---

【52】 超過勤務の考え方

できるだけ超過勤務をしない	104
仕事の状況に応じて超過勤務をする	252
周りの人程度に超過勤務をする	2
超過勤務を減らすことは考えていない	5
その他	11

<p>業務量を減さない限り困難                  したくないが、しなければならない状況である                  超過勤務をしないと仕事が終わらない。                  中学の部活動は、平日の勤務時間外や土日に行われることが当たり前になっているので改善されない                  仕事量が多く、超過勤務をせざるを得ない。                  超過勤務しなければ仕事が終わらない。                  法制度の変更                  超勤はしたくないが、業務量が多くせざるを得ない                  各種出勤による。                  時間外勤務は必要に応じてするが管理職のため超過勤務扱いにならない                  仕事上、仕方がない。</p>
--

豊後大野市特定事業主行動計画策定のためのアンケート結果

【53】超過勤務を減らすための効果的方法

超過勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり	189
事務の簡素化、合理化	296
終了日（時間）を決める等のスケジュール管理（目標設定）	70
課・係を超えた協力体制の確立	95
ノー残業デー等の徹底	104
個々の職員の心がけ	162
上司が指示を的確にする	110
上司が率先して帰る	72
その他	27

【54】【53】その他の内容

<p>                     人員を増やす                      職員を増やす。                      職員数を増やすことにより、一人の負担が減る。                      仕事内容の軽減化・合理化                      職員を増やす                      教職員増                      人員の確保                      部活動を学校では無く、社会体育に委託する。                      勤務時間と職員数から計算できる「可能仕事量」を現実の仕事量が大きく上回っているため。                      しなければならない仕事が多すぎる。帰りたくても帰れない。休日出勤も当たり前になってきている                      個人の仕事を減らす。または、人員を増やす。                      他機関の周知                      人員の確保                      制度改革                      行事の削減、新しい取り組みを入れるのであれば、古い取り組みはやめる。                      勤務時間だけできちんとした仕事をする事は不可能。手抜きはできない。                      報告事務を減らすことや出張を減らす。職員を増やす。                      業務のサービス低下につながるため、無理である。                      提出書類の削減                      意識改革と仕事内容の精選                      超勤を含めて1日の仕事配分をするのではなく、17時までに終わることを目標に                      超過勤務にならないよう一人当たりの仕事量を見直す                      業務の期限に余裕をもたせる                      人員配置の見直し                      人によっては、必要非常に残業や休日出勤している人がいる。（後任は大変）                      業務内容の整理。働かない上司はいらない。                      正規職員の確保・増                 </p>
---

【55】ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について、仕事と生活のどちらを優先している

仕事	84
どちらかといえば仕事	130
同じくらい	119
どちらかといえば生活	30
生活	11
計	374

## 豊後大野市特定事業主行動計画策定のためのアンケート結果

【56】 今後、仕事と生活のどちらを優先させたいと考えていますか

仕事	14
どちらかといえば仕事	52
同じくらい	183
どちらかといえば生活	85
生活	40
計	374

【57】 現在、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）がとれていると感じますか

感じている	170
感じていない	204

【58】 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）がとれていないと感じる理由

趣味の時間が取れないから	119
家族とともに過ごす時間が少ないから	127
家にいても仕事のことが気にかかるから	135
育児のための時間が取れないから	29
介護のための時間が取れないから	27
その他	10

【59】 【58】 その他の内容

通院、休養の為の時間もとれない 休日も含めて1日の生活時間のほとんどが仕事でとられるため 通勤時間が長いから 月超過勤務時間が100時間を超える中でとれているとは言えない 超過勤務が多く、年休もそんなに取得できていないから。 仕事が多すぎるから。 仕事が忙しく疲れがとれない中、生活の調和が難しく感じる 休日も仕事、たまの休みはぐったりしている 仕事、生活以外の地域の仕事等があるため。 自分の業務としてはバランスは取れているが、他職員(同係)の業務の遅れ等に常に不安を感じている
---

【60】 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の支障になっている点

休暇が取りにくいこと	5
労働時間が長いこと	5
業務量が多いこと	8
責任の重い仕事を任されていること	4
通勤時間が長いこと	1
個々の職員の心がけ	3
上司が指示を的確にする	4
その他	2

## 豊後大野市特定事業主行動計画策定のためのアンケート結果

### 【6 1】子育てに関する意識について、男性・女性の役割の考え

男女とも平等に子育てをするのがよい	224
子育ては主に女性が行い、男性は手伝う程度でよい	18
家庭内の事情に応じて役割分担をするのが良い	274
男性は子育てをしなくてもよい	1
わからない	5
その他	6

### 【6 2】【6 1】その他の内容

子どもへのアプローチの時期が違う  
夫婦で、しっかり話し合うことが大切。  
親権を争う裁判では何よりも母性が優先されます。ここが変わらない限りこのような議論はナンセンス  
男女ともできる範囲で積極的に子育てに関わるべきだ。  
二人で育むのが当たり前、役割など線引きするものではない  
よくわかりません・・・

### 【6 3】豊後大野市役所が事業所として次世代育成支援対策として効果的と思われるもの

子育て中の職員に対する異動の配慮	268
職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正の取組	198
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設置等	130
職員の子育てに関する地域貢献活動の支援	127
「子ども参観日」等、家族参加型のレクリエーション活動の実施	73
家庭教育に関する学習機会の提供	105
その他	8

### 【6 4】【6 3】その他の内容

異動の配慮と同じことですが、自分の妻は妊娠中も育休明けも残業がひどかったです。今もです。  
特にありません  
延長保育の料金の補助。三重町以外の町の子育て環境の充実。市民病院に病児保育園を作って欲しい  
子育て中や妊娠した場合、職場（同僚）や上司の理解力や周りの思いやりをどれだけ持たせるかどう  
勤務時間の1時間短縮  
正規職員の採用・増

## 豊後大野市特定事業主行動計画策定のためのアンケート結果

### 【65】豊後大野市職員の子育て支援の充実を図るためにご意見

核家族と老人が触れ合える機会を持ち一人で子育てに悩む母親をサポートできないか。  
特になし

子の看護休暇がせめて高校生まで取得できるようにしてほしい。中高校生であっても保護者が病院に連れていくし、早退の迎えにもいきます。今は年休を使ってそれを行っています。

代替職員の労働条件の充実。  
男性も育児休暇が取れる雰囲気を作ること 必ず取るように強制すること  
特にありません。

特にない

在宅の幼児支援など、小さい時からの支援体制づくりを進める。

職場の人員体制に余裕が無いので、急に休みが必要になっても取得ができない。人員配置にゆとりを持たせて欲しい。

男性に育児を求め、おさなから、女性有真の離婚であっても男性が親権をとれない現状を味わいました。真に子育てにおける男女平等を語るなら司法をかえてください。このままでは男性の子育てなど机上の空論です。

育児中の母親で残業がひどい部署は、妊娠中でも異動するべきです。残業がひどい部署で育休明けも残業がわかっているのだから。残業がない部署に異動させるべきです。

同じ職場の仲間に負担がでないようにチームを生かした子育て支援の取り組み  
非常勤として、業務を交代することのできるサポーターがいれば、気兼ねなく休暇を取得することがより多くの子育て中の人に意見を聞く。

子どもを地域の財産と捉えられるように啓発活動の推進  
今あるかどうかはわかりませんが、病児保育ができる場所があると、働く人にはありがたいと思います  
特にありません

現在、時間外労働が看護師スタッフにはとても多く、なかなか時間内に帰れるようにならないので、スタッフの人員確保や時間外にならないような取り組みをしてほしい。

残業がなく、定時で帰宅できるような環境になるとよい。また、子供が病気の場合気兼ねなく休暇を取れるようになればよい。

家庭や子どものことができるように、実質の労働時間を削減してほしい。

病院も市職ですが、市役所内にいる方とは、また休暇の取れる雰囲気(業務的に)が違うと思います。住民の理解が進んでいないこともあり、市報やCATVで大々的に取り組みのPRをして、市役所が子育て支援の見本となるのだという姿を示していくべきだと思う。

子育てのしやすさ、住みやすさの充実  
お互い共働きとなるとどちらかが休職することになるが、いざ復帰となるとブランクを感じ不安を感じると思う。周りの思いやりが必要なのでは？

P T A 役員の負担軽減を市から市教委に働きかけを！！「市の職員だから」と推薦され易いが仕事や家庭のほか、地域での役割や消防団等の役職もあるため。

上司の理解力。今と昔は違うとわかってほしい。

勤務時間の1時間短縮、子供との時間を取れるような部署に配置すること、  
充分

子どもが屋内で遊べる施設がないので充実を図ってほしい。

子供同伴のレク活動。など  
市の職員としては、家庭環境によつて結構家事等積極的に行っている男性職員も多く感じる。ただし配属課のよってはなかなか厳しいのも現実であり、個々に負担のかからない職場体制が必要と思われる。

授業参観など平日の学校に行きにくい理由として、住民の目を気にしてがあります。子育て支援の一環として、職員への呼びかけを行うのなら、外部へ同様に周知をお願いしたい。

育児休暇や子の看護休暇について上司の方から声かけをしてもらえたらと思います。(特に男性職員は)有給休暇で済ませている場合が多いので。

係内に同年代の子どもがいる職員がいると園や学校の行事が重なり休みにくくなる。人事異動の際は子どもの構成まで考慮していただきたい。

子育て感が違う上司の理解が必要では。

管理者をはじめ職員の研修を行い意識の向上を図る  
正規職員が大幅に不足している現状を無視して子育てとか言って欲しくない。  
学校の教職員であるが、多くの市職員とは状況が大きく違う。

特になし

業務が忙しすぎて、休みたい日もなかなか年休がとりにくい。そして生活の時間を削られていき、自分の気持ちちは疲弊するばかりです。

## 豊後大野市特定事業主行動計画策定のためのアンケート結果

超過勤務の多い職場に、人員配置をする。仕事量の軽減を管理職が本気で取り組む。  
生活のために休むことが当たり前になるような意識改革を、上司が率先して行う。  
自由に年休等が取れるように意識改革を進めること  
特にありません。

勤務時間と職員数に対して業務の量が多すぎないようにできれば、ワークライフバランスの実現に大きく近づけると考える。  
特にない

仕事に対する姿勢や取り組み方の個人差が大きい。それが仕事の偏りにもなっている。  
仕事の資格取得後に報酬がでないのなら、人員を余裕をもって確保し有給や特休を取得しやすい環境作りをして欲しい

毎晩9時までの残業はわかっているのなら、育児中の母親がいる人は配置するべきではないと思います。仕事での比重が多すぎます。改善を希望いたします。

生活にゆとりを与えるための休暇制度を作る。  
生涯学習の啓発・推進と地域参加の奨励  
強制力がないと変わらない  
特にありません

とにかく現場は様々な行事、研修、報告書等で多忙を極めます。県や市で行う制度等の見直しと多忙化解消に向けての取組強化をお願いしたい。

有休がとりやすいよう人員の確保をして、平等に有休がとれるような環境を作ってほしい。  
厳しい環境(人員確保が出来ないなど)であるのはわかります。病院内の規模を少し縮小し、内容を濃くしていけばよいのでは・・・と思いました。子供がいる家庭だけではなく、全員が働きやすい職場にしてほしいです。

リフレッシュ休暇も勤務を考えとりにくいので取れなかった。気兼ねなく休暇がとれるような職場になればよいと思います

仕事面だけでなく家庭などの私的な悩みも相談できる機関や場所を提供する。個人情報はず守られるということを大前提に、安心して相談したい。

今後、雇用形態の違う職員(嘱託、臨時)が増え、正規職員が減り、バランスが変化するに伴い、正規職員以外の待遇改善などの底上げが必要と思います。

子育ても大事だが、親の介護が必要な家庭もある。そちらもサポートできるよう配慮することはできないか。早期退職者の中にそういった理由で退職をせざるを得なくなった人もいる。  
休日出勤や超過勤務を極力少なくする事が大事だと思います。どうしても仕事をしなければならぬ場合はきちんと給料保障をすること(代休ではない)。イベント関係の仕事についても職員を使う以上、同様だと思います

市の周辺部に住む職員は1人が負担する地域の役割や行事負担が多く消防団の退団も高齢化しているため、地域担当制やイベント時の委嘱は市外や市役所・支所周辺に住む職員を優先し、格差是正を！！

質問の分の研修をしてはどうですか

電算システムは19時半まで通常で以降時間外利用申請必要、22時以降は一切利用不可としている。ある程度仕事時間の制限は総務としてかけて良いのでは？

職場と家庭のバランス以外に、職員は地域の仕事をたくさん担当していると思います(自治会・中山間・営農関係・消防…)。それらも含めてバランスが取れているかという、かなり厳しいと思います。

年休消化率が悪いというが、組織・機構・職員数の問題解決ができない事が問題だと考える。職員間の仕事量の均衡を図るためにも、早急に取り組んでほしい。

個人(係)によって業務量の差があり過ぎるように感じます。残業しているのはいつも同じ人(係)のようなので、もっとうまくシェアできないものかと思います。

それぞれ個々の考えがあり難しいと思うが、仕事だけという考えは違うと思う。

職員同士で上手に実践できてい方の報告を聞くなどの職場研修をもっと推進してはどうでしょうか。仕事を減すことに取り組まないとい何も解決しない。