

《特定事業主行動計画》計画策定に係る職員アンケート結果（抜粋）

No	設問	選択要素	回答の分布率(%)
【4】	配偶者の就労状況	公務職場で正規職員として勤務	33.6
		民間企業で正規職員として勤務	17.9
		公務職場で非正規職員として勤務	3.6
		民間企業で非正規職員として勤務	16.1
		自営業(農業含む)	3.2
		無職	10.0
		配偶者なし	15.0
		その他	0.7
【5】	子育て経験	ある(予定がある)	58.2
		ない	41.8
【6】	養育状況	養育している	71.2
		養育していない	28.8
【7】	養育人数	1人	25.9
		2人	45.7
		3人	22.4
		4人	6.0
		5人以上	0.0
【8】	養育世代	乳児(0~1歳)	11.3
		幼児(2~6歳)	21.5
		小学生(7~12歳)	29.2
		中学生(13~15歳)	22.1
		高校生又は16~18歳	15.9
【9】	育児休業の取得状況	取得した	14.2
		取得しなかった(理由:取得する必要がなかった)	21.9
		取得しなかった(理由:職場に迷惑をかけるから)	16.9
		取得しなかった(理由:業務が多忙であったから)	12.8
		取得しなかった(理由:無給になるから)	4.6
		取得しなかった(理由:行使しにくい職場環境だったから)	9.6
		取得しなかった(理由:手続き方法が分からなかったから)	1.8
		取得しなかった(理由:当時制度がなかったから)	11.4
		取得しなかった(理由:その他)	6.8
【11】	育児休業取得動機	自分以外に育児をする人がいなかったから	23.7
		親として当然と考えたから	33.9
		乳幼児期の大切な時期を一緒に過ごしたかったから	39.0
		配偶者が希望したから	1.7
		配偶者が病弱だから	0.0
		その他	1.7
【13】	育児休業取得期間理由	子どもが3歳になるまで取得した	0.0
		自分以外に育児をする人がいなかったこと	11.9
		出産後の体調が思わしくなかったこと	9.0
		子どもの体調が思わしくなかったこと	1.5
		職場に迷惑をかけること	25.4
		職場復帰後、仕事についていけない等不安があったこと	17.9
		家計が苦しくなること	19.4
		職場が取得しにくい雰囲気であったこと	7.5
		育児休業を取得することに抵抗を感じたこと	1.5
		制度の詳細を知らず、取得期間が分からなかったこと	0.0
		その他	6.0
【15】	育児休業取得時の心配事	担当業務が中途半端な状態になること	21.6
		業務の遂行に支障が生じ、他の職員への負担が増すこと	43.1
		昇級に差がつくこと	3.9
		職場の理解を得にくいこと	5.9
		経済的に厳しくなること	25.5
		その他	0.0

【17】	育児休業取得の配偶者依頼	求められた	10.3
		求められなかった	89.7
【18】	男性の育児休業が低取得の要因	仕事にやりがいを感じているため	1.5
		職場に迷惑がかかるため	21.9
		業務が繁忙であるため	15.3
		昇級に差がつくと思うため	2.6
		復職後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思うため	6.9
		家計が苦しくなるため	9.0
		配偶者が取得すれば十分であると思うため	4.6
		自分以外に育児をする人がいるため	8.6
		職場が取得しにくい雰囲気であるため	8.3
		年休や特別休暇の取得で十分であると思うため	5.1
		取得することに抵抗を感じるため	10.6
		当時制度がなかったため	4.6
その他	0.9		
【20】	育児休業取得促進の要件	業務遂行体制の工夫・見直し	23.5
		職場の意識改革	25.2
		休業期間中の経済的支援の拡充	16.2
		制度の内容に関する情報提供	11.3
		取得経験者からの体験談等の情報提供	6.8
		休業者に対する職場の状況に関する情報提供	7.3
		職場復帰時の研修等の支援	8.2
		その他	1.5
【23】	特別休暇(妊娠通院休暇)	特別休暇(妊娠通院休暇):取得した	42.1
		取得しなかった(理由:取得する必要がなかった)	10.5
		取得しなかった(理由:職場に迷惑をかけるから)	21.1
		取得しなかった(理由:業務が多忙であったから)	0.0
		取得しなかった(理由:行使しにくい職場環境だったから)	5.3
		取得しなかった(理由:手続き方法が分からなかったから)	2.6
		取得しなかった(理由:当時制度がなかったから)	7.9
		取得しなかった(理由:その他)	10.5
【24】	特別休暇(妊娠障害休暇)	取得した	20.0
		取得しなかった(理由:取得する必要がなかった)	40.0
		取得しなかった(理由:職場に迷惑をかけるから)	15.0
		取得しなかった(理由:業務が多忙であったから)	2.5
		取得しなかった(理由:行使しにくい職場環境だったから)	5.0
		取得しなかった(理由:手続き方法が分からなかったから)	0.0
		取得しなかった(理由:当時制度がなかったから)	12.5
		取得しなかった(理由:その他)	5.0
【25】	危険有害業務の就業制限	十分理解があり、勤務形態に合理的配慮がある(管理職)	23.6
		十分理解があり、勤務形態に合理的配慮がある(直属上司)	23.6
		十分理解があり、勤務形態に合理的配慮がある(周辺職員)	21.3
		理解はあるが特段の配慮はない(管理職)	9.0
		理解はあるが特段の配慮はない(直属上司)	7.9
		理解はあるが特段の配慮はない(周辺職員)	9.0
		制限の配慮は感じられない(職場)	5.6
【26】	特別休暇(産前産後休暇)	取得した	94.3
		取得しなかった(理由:取得する必要がなかった)	0.0
		取得しなかった(理由:職場に迷惑をかけるから)	0.0
		取得しなかった(理由:業務が多忙であったから)	0.0
		取得しなかった(理由:行使しにくい職場環境だったから)	0.0
		取得しなかった(理由:手続き方法が分からなかったから)	0.0
		取得しなかった(理由:当時制度がなかったから)	2.9
		取得しなかった(理由:その他)	2.9

【27】	特別休暇(育児時間の特別休暇)	取得した	11.8
		取得しなかった(理由:取得する必要がなかった)	25.5
		取得しなかった(理由:職場に迷惑をかけるから)	20.9
		取得しなかった(理由:業務が多忙であったから)	11.4
		取得しなかった(理由:行使しにくい職場環境だったから)	8.6
		取得しなかった(理由:手続き方法が分からなかったから)	4.5
		取得しなかった(理由:当時制度がなかったから)	10.0
		取得しなかった(理由:その他)	7.3
【28】	深夜勤務及び時間外勤務の制限	制限の請求を行った	2.4
		制限の請求は行っていない	41.7
		制度を知らない(知らなかった)	37.5
		当時制度がなかった	11.9
		その他	6.5
【29】	配偶者出産に係る出産補助休暇取得	付与された日数の全てを取得した	20.9
		付与された日数の一部を取得した	35.7
		取得しなかった	33.3
		制度がなかった	10.1
【30】	配偶者出産に係る出産補助休暇未取得、短期間取得理由	全日数を取得する必要がなかったから	18.9
		職場に迷惑をかけるから	26.5
		業務が多忙であったから	17.4
		職場が行使しにくい雰囲気であったから	12.1
		制度をよく知らず、取得できるか分からなかったから	9.8
		年次有給休暇で対応した	14.4
		その他	0.8
【32】	特別休暇(配偶者出産にかかる育児参加休暇)	取得した	5.8
		取得しなかった(理由:取得する必要がなかった)	29.1
		取得しなかった(理由:職場に迷惑をかけるから)	15.1
		取得しなかった(理由:業務が多忙であったから)	14.5
		取得しなかった(理由:行使しにくい職場環境だったから)	8.7
		取得しなかった(理由:手続き方法が分からなかったから)	6.4
		取得しなかった(理由:当時制度がなかったから)	15.7
		取得しなかった(理由:その他)	4.7
【34】	特別休暇(子どもの看護休暇)	取得したことがある	46.0
		取得したことがない	45.4
		制度がなかった	8.6
【35】	子どもの看護休暇未取得理由	取得する必要がなかったから	28.7
		職場に迷惑をかけるから	14.8
		業務が多忙であったから	10.2
		職場が行使しにくい雰囲気であったから	7.4
		制度をよく知らず、取得できるか分からなかったから	8.3
		年次有給休暇で対応した	29.6
		その他	0.9
【37】	年次有給休暇取得の考え方	繰越日数も含め、なるべくたくさん休む	4.3
		繰越日数を残し、たくさん休む	10.7
		周りの人が休む程度に休む	6.8
		必要な時に休む	72.9
		基本的には休まない	2.9
		休めない	2.1
		その他	0.4
【39】	年次有給休暇取得時の心境	ためらいを感じる	48.6
		ためらいを感じない	51.4
【40】	年次有給休暇取得のためらい理由	昇級や査定に悪い影響があると感じる	0.4
		みんなに迷惑がかかると感じる	46.2
		休むと、後で多忙になる	32.9
		上司がいい顔をしない	6.7
		職場の雰囲気で取得しづらい	12.4
		その他	1.3

【42】	年次有給休暇取得にためらいを感じない理由	当然の権利である	35.8
		仕事のできる人ほど効率的に休む	6.1
		休んでも後で仕事に影響は生じない	14.2
		休んでも周りに迷惑をかけない	10.6
		所属長や上司から取得するように言われる	6.1
		職場の雰囲気 で年次有給休暇を取得しやすい	24.4
		その他	2.8
【44】	特別休暇取得の考え方	ためらいを感じる	41.8
		ためらいを感じない	58.2
【45】	特別休暇取得をためらう理由	昇級や査定に悪い影響がある	1.6
		みんなに迷惑がかかると感じる	48.7
		休むと、後で多忙になる	27.2
		上司がよい顔をしない	6.3
		職場の雰囲気 で取得しづらい	14.1
		その他	2.1
【47】	特別休暇取得をためらわない理由	当然の権利である	40.6
		仕事のできる人ほど効率的に休む	5.9
		休んでも後で仕事に影響は生じない	10.2
		休んでも周りに迷惑をかけない	10.2
		所属長や上司から取得するように言われる	7.1
		職場の雰囲気 で特別休暇を取得しやすい	24.4
		その他	1.6
【49】	休暇取得促進要件	業務遂行体制の工夫・見直し	22.4
		職場の意識改革	21.9
		衛生委員会における取得状況の把握・促進	5.6
		取得しやすい職場の雰囲気づくり	22.9
		年次有給休暇取得計画表等の作成・実施	6.2
		職場内での業務予定等の早期周知、情報共有	11.4
		GW期間、夏季等における連続休暇の取得促進	8.2
		その他	1.4
【51】	超過勤務等に関する規則の整備状況	知っている	86.1
		知らない	13.9
【52】	超過勤務の考え方	できるだけ超過勤務をしない	71.8
		周りの人と同程度の超過勤務をする	7.1
		仕事の状況もあり超過勤務を減らすことはできない	17.5
		家計の足しと考えている	1.1
		その他	2.5
【54】	超過勤務削減効果要件	超過勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり	18.4
		事務事業の見直し(効率化、簡素化、合理化等)	26.3
		その日の終了時間を表示する等のスケジュール管理(目標管理)	8.2
		課・係を超えた協力体制の確立	11.9
		ノー残業デー等の徹底	6.0
		個々の職員の心がけ	15.4
		所属長による業務管理及び健康管理の徹底(マネジメント)	12.2
		その他	1.7
【56】	ワーク・ライフ・バランス(現在の状況)	仕事	12.5
		どちらかといえば仕事	27.5
		同じくらい	42.1
		どちらかといえば生活	10.7
		生活	7.1
【57】	ワーク・ライフ・バランス(今後の考え方)	仕事	3.6
		どちらかといえば仕事	8.9
		同じくらい	50.0
		どちらかといえば生活	24.3
		生活	13.2
【58】	ワーク・ライフ・バランスの調和確認	感じている	67.1
		感じていない	32.9

【59】	ワーク・ライフ・バランスの不調和理由	業務が多忙であるから	35.0
		定時に帰れない環境であるから	22.9
		休めない環境であるから	21.0
		地域活動(地区、学校関係等)に関する負担が大きいから	10.2
		事情により家庭を優先しなければならない状況であるから	6.4
		その他	4.5
【61】	子育て意識	主に男性が働き、女性が子育てをすればよい	3.7
		基本的に女性の役割であり、男性はそれを手伝う程度でよい	6.5
		仕事や子育てに性別は関係なく、役割は同様である	83.3
		基本的に男性の役割であり、女性はそれを手伝う程度でよい	0.3
		主に女性が働き、男性が子育てをすればよい	0.0
		その他	6.1
【63】	家庭生活等男女共同参画必要事項	男性の抵抗感をなくすこと	13.8
		女性の抵抗感をなくすこと	7.9
		夫婦等お互いの立場を理解し、コミュニケーションを図ること	22.9
		職場における理解を深めること	16.1
		超過勤務の縮減や休暇制度の理解及び取得を促進すること	10.2
		男性の家事等の参加について、社会的な評価が高まること	9.9
		研修等により、男性の家事、子育て、介護等の技術を高めること	5.4
		家事等に参加するための仲間(ネットワーク)づくりを進めること	3.5
		仕事との両立の課題について、相談できる環境を作ること	10.0
		その他	0.3
		【66】	自身のキャリアでの不安要素
仕事と家庭生活を両立しなければならないという負担感	13.4		
自身の体調や家族で抱える問題と仕事の両立	13.4		
昇任に伴う職責への重圧	15.3		
今後のキャリアのイメージがわからないこと	13.2		
配置や業務経験の隔たり等に伴う経験不足	11.9		
希望する職場に職の枠があるか分からないこと	3.0		
その他	1.1		
【68】	管理職昇任に対する考え方	管理職昇任に対する考え方	15.0
		分からない	41.1
		昇任したくない	30.0
		既に管理職(参事級以上)である	13.9
【69】	管理職昇任を望まない理由	管理職に魅力を感じないから	22.3
		責任の重い職に就きたくないから	16.0
		自分の能力に自信がないから	24.5
		給与等に見合わないから	8.6
		体調面で職責を果たせないから	7.6
		家庭等の事情で職責を果たせないから	5.9
		仕事と家庭の両立ができなくなるから	8.4
		管理職に就くことでやりたい仕事ができなくなるから	4.5
		その他	2.2
【71】	管理職昇任に必要な環境・状況	管理職手当が上がること	11.5
		希望する部署で昇任できること	11.1
		育児の心配がないこと	7.5
		介護の心配がないこと	11.1
		家事の心配がないこと	10.3
		長期休暇が取得できること	4.3
		得意分野の業務に従事できること	18.3
		管理職になる前となった時にサポート体制があること	20.4
		その他	5.5
【73】	退職時期の考え方	定年まで働く	63.9
		定年まで働かない	36.1

【74】	定年までの勤務を望まない理由	十分に働いたから	10.2
		働く必要がない状況となったから	3.1
		他にやりたいことがあるから	13.8
		身体的理由によるもの	14.8
		精神的理由によるもの	25.0
		介護等家族の事情によるもの	6.6
		仕事に対する自信がないから	22.4
		その他	4.1
【76】	ハラスメント経験の有無	経験した	37.9
		経験していない	41.4
		分からない	20.7
【77】	ハラスメント経験状況	ハラスメントを受けた	41.9
		ハラスメントをした(したかもしれない)	11.9
		ハラスメントを見た	20.6
		ハラスメントを聞いた	25.6
【78】	ハラスメント種類	パワーハラスメント	58.9
		セクシュアルハラスメント	12.3
		モラルハラスメント	18.4
		マタニティハラスメント	1.8
		パタニティハラスメント	0.0
		ケアハラスメント	0.6
		ジェンダーハラスメント	1.8
		アルコールハラスメント	6.1
【79】	ハラスメント被害相談	相談した	36.6
		相談しなかった	63.4
【80】	ハラスメント被害相談相手	職場の同僚(他の職場も含む)	22.2
		職場の上司(他の職場も含む)	25.9
		自身が感じる加害者	7.4
		家族	25.9
		相談窓口	3.7
		職員組合	7.4
		その他	7.4
【82】	ハラスメント被害未相談理由	相談しても何も変わらないと思ったから	30.2
		相談することで自分の立場が悪くなると思ったから	18.9
		個人的感情であり、ハラスメントに該当するか分からなかったから	17.0
		自分が我慢すれば良いと思ったから	22.6
		相談相手がいなかったから	5.7
		相談先を知らなかったから	3.8
		その他	1.9
【84】	次世代育成支援対策	妊娠中及び出産後に関する休暇や制度の情報提供	12.3
		子育て中の職員に対する配属や勤務形態への合理的な配慮	16.8
		職場優先の環境を是正する取組	11.8
		固定的な性別役割分担意識を是正する取組	10.0
		超過勤務を減らす環境づくり	15.9
		事務事業の見直し(効率化、簡素化、合理化等)によるワークライフバランスの実現	19.1
		ハラスメントを生じさせない環境づくり	13.8
		その他	0.2