

長崎県特定事業主行動計画

平成22年3月

長崎県教育委員会

目 次

I 総論

- | | |
|--------------|-----|
| 1. はじめに | P 1 |
| 2. 計画期間 | P 1 |
| 3. 計画の策定にあたり | P 2 |

II 具体的な内容

- | | |
|-----------------------------------|------|
| 1. 全ての職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて | P 3 |
| 2. 安心して働ける環境づくり | |
| ① 子育てに入るための準備 | P 4 |
| ② 子育てに関する制度の理解のために | P 5 |
| ③ 育児休業を取得しやすい環境づくり | P 5 |
| ④ 年次休暇や特別休暇の取得促進について | P 7 |
| ⑤ 父親の休暇取得促進のために | P 9 |
| ⑥ 時間外勤務の縮減について | P 9 |
| ⑦ その他子育て中の職員に対する配慮 | P 11 |
| ⑧ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識などの是正のための取組 | P 12 |
| 3. その他の次世代育成支援対策に関する事項 | |
| ① 子育てバリアフリーの促進のために | P 13 |
| ② 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために | P 13 |
| ③ 子どもと触れあう機会を充実させるために | P 14 |
| ④ 家庭の教育力向上のために | P 14 |

III 参考資料

- | | |
|---|------|
| 1. 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）の概要 | P 16 |
| 2. 次世代育成支援対策推進法施行令（平成15年政令第372号） | P 17 |
| 3. 次世代育成支援対策推進法の特定事業主等を定める規則
（長崎県規則第55号） | P 18 |
| 4. 推進体制表・関係課一覧表 | P 19 |
| 5. 職員アンケート集計結果 | P 22 |

I 総論

1 はじめに

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、平成15年7月、「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。この法律は、国、地方公共団体、事業主などが一体となって、子どもが健やかに生まれ、かつ育成される環境の整備を図るために作られました。

長崎県は、これまでも保育サービスの充実等、少子化対策に積極的に取り組んできましたが、次世代育成支援対策推進法を受けて、県全体に係る少子化対策として長崎県次世代育成支援対策行動計画を新たに策定し、今後とも様々な諸施策を講じることとしています。

一方、次世代育成支援対策推進法において、国や地方公共団体は「特定事業主」と定められ、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と子育ての両立等に関する措置内容等を記載した特定事業主行動計画を策定することが求められています。

長崎県特定事業主行動計画（長崎県教育委員会）は、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点、並びに職員に対するアンケート調査結果を踏まえ、長崎県教育委員会事務局等職員及び県立学校教職員を対象に策定したものです。

本来、子育ては男性と女性が協力し合って取り組んでいくべきものですが、主に女性が担っているのが現状であり、また、性別による固定的な役割分担意識も少なからず残っています。

男性も女性も、子どもがいる人もいない人も、次代の社会を担う子どもたちの健やかな誕生とその育成の必要性を理解し、職員一人一人がこの計画の内容を自分自身に関することとして捉え、職場を挙げて、職員の仕事と子育ての両立を支援していきましょう。

2 計画期間

○次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの時限立法ですが、この行動計画は、その後半部分の平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間で計画期間とします。

（当初計画は平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間で、このたび見直しを行い、後期計画を策定しました。）

3 計画の策定にあたり

○本行動計画の策定にあたっては、知事部局、議会事務局及び各種委員会と教育委員会、警察本部、交通局などの任命権者担当者などで構成される、長崎県特定事業主行動計画ワーキンググループを設置し検討を行いました。

○本行動計画の実施状況を各年度ごとに把握し、その結果を踏まえてその後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

○本行動計画の実施状況について、毎年1回、前年度の取組状況と目標に対する実績等をホームページで公表します

○本行動計画が実効性のあるものとするために、主体となる職員を以下のように区分して、それぞれの項目の前に見出しで表記しています

■管理部門

(本計画の関係課)



■所属長



■職員

(教職員)



Ⅱ 具体的な内容

1. 全ての職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

この計画が、子育てをしていない人の過重な負担によって達成されるのでは真に実効性がある計画とは言えません。子どもを育てているいないに関わらず、全ての職員が、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）のとれた働き方へ変えていくことが大切です。そして、このことが結果として公務能率の向上につながります。

誰がいつ休んでもフォローできるような情報の共有化を図ったうえで効率よく業務を行い、超過勤務を縮減するとともに、年次休暇等の計画的取得や取得しやすい環境づくりに全職員のみなさんが協力してください。

（所属長）



時間外勤務を行う際は、事前命令・事後確認を徹底するなど、職員の勤務状況の的確な把握につとめ、勤務時間管理の徹底を図りましょう

仕事優先の固定概念（例えば、子どもの病気や私生活よりも仕事を優先すべきという意識）や、固定的な性別役割分担意識（子育ては母親の仕事という意識）を払拭し、仕事と家庭生活を両立できる環境をつくりましょう

（職員）



職員は、「時間内に仕事を終える」意識で計画的に業務を進めるよう所属内の雰囲気づくりに努めましょう

日頃から所属内で情報の共有化を行い、「お互いにカバーし合う」ことで職員が安心して年次休暇や特別休暇を取得できるような職場の雰囲気づくりに努めましょう

2. 安心して働ける環境づくり

この計画は、事業主として、職員の仕事と子育ての両立を支援するため策定されたものです。しかし、このような支援をする前提として、職員のみなさんが、日頃から職場内で円滑なコミュニケーションと信頼関係を築き、任された業務を全力で行うことで成り立つということを忘れないようにしましょう。

①子育てに入るための準備

ア)所属への早期連絡

(職員)



休暇等の諸制度の活用、職場における業務上の配慮のため、出産（配偶者の出産を含む）が予定され、子育てを控えた職員は、できるだけ早く所属へその旨を連絡しましょう。

イ)所属等での配慮

(所属長)



各所属は、妊産婦の健康や安全のため、深夜勤務や時間外勤務、業務の軽減などに配慮するとともに、業務の見直しや事務分掌の見直しなどを行い、応援態勢づくりを開始しましょう。

※妊産婦の健康や安全のために配慮すべき事項

- ・危険有害業務の就業制限
- ・深夜勤務及び時間外勤務の制限
- ・健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認
(妊産婦健診休暇、妊婦休息休暇、つわり休暇)
- ・業務軽減等
- ・通勤緩和
(妊産婦通勤緩和休暇)

②子育てに関する制度の理解のために

ア)職員のための子育て支援ホームページの設置

(管理部門)



仕事と子育ての両立に役立てるため、子育てを控えた職員、総務担当者及び管理職員を対象とした子育て支援ホームページ『長崎県職員 仕事も子育てもガンバろう!』を県庁ポータルサイトに設置し、妊産婦や子育て中の職員へ配慮すべき事項や特別休暇などの諸制度、及び出産費等の給付などの経済的支援措置について周知を図ります。

子育て支援ホームページなどを活用し、平成20年4月から新たに導入された育児短時間勤務制度など、子育てに関する制度について職員に対して積極的に発信します

イ)子育て支援ハンドブックの作成・配布

(管理部門)



育児休業、休暇、時間外勤務及び超過勤務の制限、早出遅出勤務などの各種制度への理解を深めるために、ハンドブックを作成します

また、制度の運用状況や新たな制度の創設等を踏まえ、必要に応じてハンドブックを改訂し、内容の充実を図ります



(所属長・職員)

管理職員をはじめとして、職員はハンドブックをよく読んで、職場において妊娠中の職員や子育て中の職員が制度を利用しやすい雰囲気をつくりましょう

③育児休業を取得しやすい環境づくり

ア)育児休業等制度の周知徹底

(管理部門)



子育て支援ハンドブックや子育て支援ホームページ等により育児休業制度、育児短時間勤務及び部分休業の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業取得促進についても周知を図ります。

イ) 育児休業等経験者に関する情報提供

(管理部門)



次の職員の育児休業等の経験談を子育て支援ホームページに掲載し、子育てを控えた職員に過去の事例を参考にしてもらおうとともに、経験談を通して職場全体に育児休業取得に対する理解を深めます。

- ・ 育児休業を取得し、職場復帰して間もない職員
- ・ 既に(数度)育児休業を取得し、現在仕事と子育ての両立を図っている職員
- ・ 育児休業を取得した経験のある男性職員
- ・ 育児短時間勤務経験者
- ・ 部分休業取得経験者

県庁ポータルサイトの電子会議室を利用して、妊娠・出産、子育てについて匿名で自由に話せるネットワークを構築し、情報の交換、悩みの相談、ストレスの解消を図ります

ウ) 育児休業等や部分休業を取得しやすい職場づくり

(管理部門)



特に管理職員に対し、研修や会議等の機会を捉えて、次世代育成支援対策の意義や重要性についての意識づけを行います。

各所属とともに代替職員の確保に向けて努力します。

(所属長)



各所属は、子育てに入る予定の職員が、育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の取得について相談しやすい雰囲気づくりに努めましょう。

職員の育児休業期間中の応援態勢を早期に検討し、育児休業取得予定者へ早めに報告しましょう。(事務分掌等の見直し、代替の確保等)

職員が安心して育児休業を取得できるように、職務に適した育児休業代替職員を確保できるよう努めましょう。

(職員)



育児休業取得予定者は、休業に入る際に、より一層円滑に事務引き継ぎを行えるよう、計画的に業務を進めるとともに、業務の情報共有化に努めましょう。

エ)育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

(管理部門)



女性職員を対象として育児休業を明けた後でも意欲をもって業務に取り組めるような研修を実施します

(所属長)



各所属は、育児休業中の職員に広報誌の送付など情報提供を行い、職場と育児休業取得者とのつながりを保つとともに、必要に応じて職場や業務等の状況を知らせるなど、コミュニケーションの機会を設けることで円滑な職場復帰ができるようサポートしましょう

各所属は、復職直後の職員の業務を軽減したり、休業中に改正された制度内容等について復職時に引き継ぎを行うなど、復職直後の職員負担があまり大きくならないよう配慮しましょう。

(職員)



育児休業中の職員自身も広報誌やホームページ等を活用し、できる範囲で情報収集に努めましょう。

④年次休暇や特別休暇の取得促進について

ア)年次休暇

(所属長)



管理職員は、職員が積極的に年次休暇を利用できるよう事務処理体制の整備に努めるとともに、自らも率先して年次休暇を利用するようにしましょう

また、管理職員は、子育て中の職員に対して次のような機会に年次休暇を取得するよう働きかけましょう。

- ・GWや夏季期間中における連続休暇
- ・3連休がない月
- ・繁忙な期間が継続する場合の半日休暇
- ・プロジェクトや学校行事等終了時など、業務に一区切りができた時
- ・職員やその家族の誕生日や結婚記念日
- ・学校行事（授業参観日、PTA、家庭訪問、入学式、卒業式など）
- ・母親学級（両親学級）の日
- ・子どもの健康診断・予防接種時
- ・子どもに関する地域貢献活動（防犯活動やボランティアなど）に参加する時
- ・家庭教育講座などを受講する時

イ)特別休暇

(管理部門)



子育て支援ハンドブックや、子育て支援ホームページなどを活用し、妊娠・出産・育児に関する特別休暇には、次のものがあることを周知します。

- ・つわり休暇
- ・妊産婦健診休暇
- ・妊婦休息休暇
- ・妊婦通勤緩和休暇
- ・産前産後休暇
- ・出産補助休暇
- ・男性職員の育児参加のための休暇
- ・育児休暇
- ・子ども看護休暇、介護休暇

(所属長)



管理職員は、子育てを控えた職員や子育て中の職員に対して、妊娠・出産・育児に関する特別休暇を取得するよう働きかけましょう。

ウ)管理職員の意識改革

(管理部門)



特に管理職員自身が率先して年次休暇や特別休暇の取得に心がける等、年次休暇や特別休暇を取得しやすい職場環境づくりにさらに積極的に取り組むよう、会議等の際に呼びかけます。

エ)年次休暇や特別休暇を取得しやすい雰囲気づくり

(所属長)



各所属は、月間行事表の中に年次休暇や特別休暇等の欄を設ける等、職員の年次休暇や特別休暇の取得予定について、所属内に事前に周知するようにしましょう。

(職員)



日頃から所属内で情報の共有化を行い、「お互いにカバーし合う」ことで職員が安心して年次休暇や特別休暇を取得できるような職場の雰囲気づくりに努めましょう。

■目標数値：職員の年次休暇平均使用日数

平成20年度

11.0日



平成26年度

15.0日

⑤父親の休暇取得促進のために

ア)男性の休暇・休業の取得が望まれる時期

(所属長)



女性だけでなく男性も共に子育てを担うのは当然のことと認識し、子育て中の男性職員に対し、次のような機会に休暇・休業を取得するよう働きかけましょう。

- ・子どもが生まれるとき
- ・配偶者の退院直後
- ・配偶者が育児休業から復職した直後
- ・配偶者が育児に疲れたとき、リフレッシュしたいとき
- ・配偶者及び子どもの体調がすぐれないとき
- ・学校行事に参加するとき

イ)休暇・休業を取得しやすい職場づくり

(職員)



子育て中及び子育てを控えた男性職員は、子育ての責任と喜びを実感するため、また、配偶者を支援するため、子どもの出生・養育に際して積極的に休暇・休業を取得しましょう。また休暇・休業の取得予定（年次休暇、特別休暇、育児休業等）を、早めに所属長に申し出るなどして、事前に所属内に周知しましょう。

(所属長)



各所属は、休暇・休業を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めるとともに、休暇・休業の取得予定の申し出があった場合は所属での応援態勢づくりを行いましょう。（業務の情報共有、事務分掌等の見直し、代替の確保等）

⑥時間外勤務の縮減について

ア)妊産婦及び子育て中の職員に対する時間外勤務制限等の制度の周知

(管理部門)



妊産婦が請求した場合における妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の禁止について周知を図ります。

(所属長)



各所属は、深夜勤務や時間外勤務の命令については妊産婦及び子育て中の職員に対して配慮した上で行いましょう。

イ)一斉定時退庁日の実施

(所属長・職員)



全庁一斉退庁日(「ノー残業デイ」:毎週水曜日(夏季期間においては毎週水金曜日)、給与支給日及び期末勤勉手当支給日)においては、時間外まで及びような会議及び16時以降の新たな資料作成指示などは行わないこととし、計画的に業務を進めるよう努め、所属職員全員が定時に退庁できるよう管理職員は個々の職員に声かけを行いましょ。

また、学校においては、「ノー部活動デイ」や定時退庁日等の実効ある取組を推進しましょ。

ウ)事務・業務の簡素合理化の推進

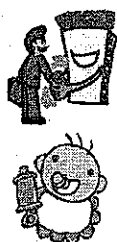
(管理部門)



平成22年度から既存業務について、役割分担の見直し、事務プロセスの簡素化・効率化といった視点から全庁的に見直しを行います

■目標数値

- ・総労働時間の縮減:職員1人あたり年間100時間の見直し
- ・1人1提案による全職員の参加



(所属長・職員)

各所属及び個々職員においても、不必要な資料作成などは省略するなど、業務そのものの削減とともに、執行する業務についても仕事の進め方の見直しなどにより、それに要する時間の短縮を図りましょ。



(所属長)

繁忙期にある班(係、室、課)を所属全体でカバーできるよう、所属内で弾力的な人員配置に取り組みましょ。

エ)勤務時間管理の徹底等

(所属長)



時間外勤務を行う際は、事前命令・事後確認を徹底するなど、職員の勤務状況の的確な把握につとめ、勤務時間管理の徹底を図りましょ

オ)所属の雰囲気づくり

(管理部門)



管理職員に対し、基本的に時間外勤務は臨時・突発的なものであるとの認識に立つよう、また時間外勤務を防ぐために、各所属において事務・業務の簡素合理化を積極的に進めるよう意識啓発を行います。

(所属長)



管理職員は、「時間外勤務縮減に向けたマニュアル」や「労働時間縮減チェックシート」を活用し、職員の時間外勤務等の縮減に積極的に取り組むとともに、自らが進んで必要な行動を起こし、部下職員の模範となり、職場の意識改革を進めていきましょう

「長時間労働をする職員や休暇をとらない職員は仕事熱心」ととらえ、「仕事以外に家庭や私生活も大切にしている職員は熱意が低い」ととらえる雰囲気や意識を是正しましょう

時間外勤務が多い職員がいる班へは、班長へのヒアリング等を行い、時間外勤務縮減に対する職員の自覚を促しましょう。その際、必要に応じて、各人の業務分担の見直しを検討しましょう。



(職員)

個々職員、「時間内に仕事を終える」ことに意識的に取り組み、期限等を考慮しながら計画的に業務を進めるよう所属内の雰囲気づくりに努めましょう。

⑦ その他子育て中の職員に対する配慮

ア) 庁内託児施設の設置 (学校を除く)

(管理部門)



庁内託児施設を設置するためのスペースの問題や、保育料などの条件によって利用希望者数が大きく異なってくることなどから、現時点では難しい状況がありますが、将来にむけた設置について検討を行います

イ) 勤務時間についての配慮

(管理部門)



育児等を行う職員を対象にした早出遅出勤務制度について、子育て支援ハンドブック等を活用し、職員への周知と利用促進を図ります

ウ) 転勤についての配慮

(管理部門)



子どもの養育に関連して、転勤について人事上配慮を求める場合に記載する欄を意向調査表に設け、人事異動時の参考とするとともに今後とも子育て中の職員に対して、状況に応じた人事上の配慮に努めます。

エ) 公舎の貸与についての配慮

(管理部門)



職員公舎の入居については、仕事と子育てが両立できるように、今後とも、家族構成等子育てを支援する側面にも配慮しながら入居決定を行います。

⑧ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識などの是正のための取組

ア) 研修等の活用

(管理部門)



情報紙の配布や県庁ポータルサイト等より、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識など、働きやすい環境を阻害するような職場での慣行その他の諸要因を解消するために情報の提供を行い、職員の男女共同参画意識の向上のための啓発を行います。

研修や会議の機会を捉えて、管理職員を中心に働きやすい環境を阻害する職場での慣行その他諸要因を解消し、ワーク・ライフ・バランスを実践するよう働きかけます。

⑨ 子育て中の職員の意見の反映

ア) 子育てを含めたワーク・ライフ・バランスの実現に関する意見交換の場の設置

(管理部門)



計画を実効性のあるものにするため、子育て中の職員等を対象とした意見交換の場を設置し、意見を踏まえてその後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

3. その他の次世代育成支援対策に関する事項

①子育てバリアフリーの促進のために

ア)子どもを連れて人が安心して来庁できるためのトイレ等の整備

(管理部門)



狭隘な庁舎については設置スペース確保の問題もあるが、可能な限り「長崎県福祉のまちづくり条例」の趣旨に基づき、利用者等の実情を勘案しながら、子どもを連れて人が安心して来庁・来校できるよう、トイレやベビーベッド設置等の整備を推進します。

イ)ソフト面におけるバリアフリー推進

(管理部門)



子どもを連れて人が来庁・来校しやすいように、親切丁寧な対応に心がけましょう。

②子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために

ア)子ども・子育て等に関する職員の積極的活動の支援

(管理部門)



NPO・ボランティア活動への職員の参加を支援するために、ホームページやメールなどを利用して、ボランティア活動に関する情報提供を行うとともに、職員の参加促進の気運づくりに取り組みます。

地域の一員として、子育て支援活動等への参加をする意義、重要性について啓発を行います。

(所属長)



スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技を持っている職員や、地域の子育て活動に意欲のある職員等が、地域活動に参加しやすい職場の雰囲気作りを行いましょ。

イ)子どもの体験活動等の支援

(管理部門)



子どもが参加する地域の行事・活動については、管理上支障のない範囲において教育施設や学校などの敷地を提供します。

(所属長)



地域や学校等から職場見学、地域からの学校見学の申し出があった場合は、積極的に受け入れましょう。

ウ)子どもを交通事故から守る環境の整備

(管理部門)



職員に対して、交通安全意識を高め交通事故の防止を図るために、交通安全推進のための各種情報を、いち早く一斉メールや庁内放送等を通じて提供する取組を強化します。

③子どもと触れあう機会を充実させるために

ア)親子でのレクリエーション参加について

(所属長)



各所属で実施するレクリエーション活動においても、親子参加を積極的に受け入れましょう。

④家庭の教育力の向上のために

ア)家庭の教育力向上のための情報提供

(管理部門)



職員は、市町等が実施する家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、県民向けに開設している「こども政策局ホームページ」の職員に対する周知等、子育て情報の活用について普及啓発を行います
また、職員の「ココロねっこ運動」の取り組みを啓発します

イ)所属の雰囲気づくり

(所属長)



家庭教育に関する講座等が平日に開催される場合は、積極的に年次休暇を取得して参加できるような職場の雰囲気づくりに努めましょう。

III 參考資料

次世代育成支援対策推進法

(平成十五年七月十六日法律第百二十号)

最終改正年月日:平成二〇年二月三日法律第八五号

第一章 総則 (第一条―第六条)

第二章 行動計画

第一節 行動計画策定指針 (第七条)

第二節 市町村行動計画及び都道府県行動計画 (第八条―第十一条)

第三節 一般事業主行動計画 (第十二条―第十八条)

第四節 特定事業主行動計画 (第十九条)

第五節 次世代育成支援対策推進センター (第二十条)

第三章 次世代育成支援対策地域協議会 (第二十一条)

第四章 雑則 (第二十二条・第二十三条)

第五章 罰則 (第二十四条―第二十七条)

附則

第四節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を策定するものとする。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく措置の実施の状況を公表しなければならない。

6 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく措置を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第二十条(附則)

(略)

次世代育成支援対策推進法施行令

(平成十五年八月八日政令第三百七十二号)

最終改正年月日:平成二〇年七月一八日政令第二三二号

内閣は、次世代育成支援対策推進法(平成十五年法律第百二十号)第十九条第一項の規定に基づき、この政令を制定する。

1 次世代育成支援対策推進法(以下「法」という。)第十九条第一項の国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものは、次の表の上欄に掲げるものとし、それぞれ同表の下欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。

各議院事務局の事務総長	各議院事務局の職員
各議院法制局の法制局長	各議院法制局の職員
国立国会図書館長	国立国会図書館の職員
裁判官弾劾裁判所事務局の事務局長	裁判官弾劾裁判所事務局の職員
裁判官訴追委員会事務局の事務局長	裁判官訴追委員会事務局の職員
内閣総理大臣	内閣官房及び内閣府本府の職員
内閣法制局長官	内閣法制局の職員
各省大臣	各省の職員(中央労働委員会以外の各外局の職員を除く。)
会計検査院長	会計検査院の職員
人事院総裁	人事院の職員
宮内庁長官	宮内庁の職員
国家公安委員会及び中央労働委員会以外の各外局の長	国家公安委員会及び中央労働委員会以外の各外局の職員(原子力安全・保安院の職員を除く。)
警察庁長官	警察庁の職員
原子力安全・保安院長	原子力安全・保安院の職員
防衛施設庁長官	防衛施設庁の職員
原子力安全・保安院長	原子力安全・保安院の職員
最高裁判所事務総長	裁判所の職員
地方公共団体の教育委員会	地方公共団体の教育委員会が任命する職員(都道府県の教育委員会については地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和三十一年法律第百六十二号)第三十七条第一項に規定する県費負担教職員(以下この欄において「県費負担教職員」という。)を除き、市町村の教育委員会については県費負担教職員を含む。)
警視總監又は道府県警察本部長	都道府県警察の職員

2 前項に規定するもののほか、法第十九条第一項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で政令で定めるものは、当該地方公共団体の規則で定めるものとし、それぞれ当該地方公共団体の規則で定める職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。

附則

この政令は、平成十七年四月一日から施行する。

次世代育成支援対策推進法の特定事業主等を定める規則

平成 16 年 6 月 25 日

長崎県規則第 55 号

次世代育成支援対策推進法の特定事業主等を定める規則をここに公布する。

次世代育成支援対策推進法の特定事業主等を定める規則

次世代育成支援対策推進法施行令(平成 15 年政令第 372 号)第 2 項の規定に基づき、次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号)第 19 条第 1 項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で規則で定めるものは、次の表の左欄に掲げるものとし、それぞれ同表の右欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。

長崎県知事	知事が任命する職員
長崎県議会議長	長崎県議会議長が任命する職員
長崎県選挙管理委員会	長崎県選挙管理委員会が任命する職員
長崎県代表監査委員	長崎県代表監査委員が任命する職員
長崎県人事委員会	長崎県人事委員会が任命する職員
長崎県交通局長	長崎県交通局長が任命する職員
長崎県各海区漁業調整委員会	長崎県各海区漁業調整委員会が任命する職員

附 則

この規則は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。

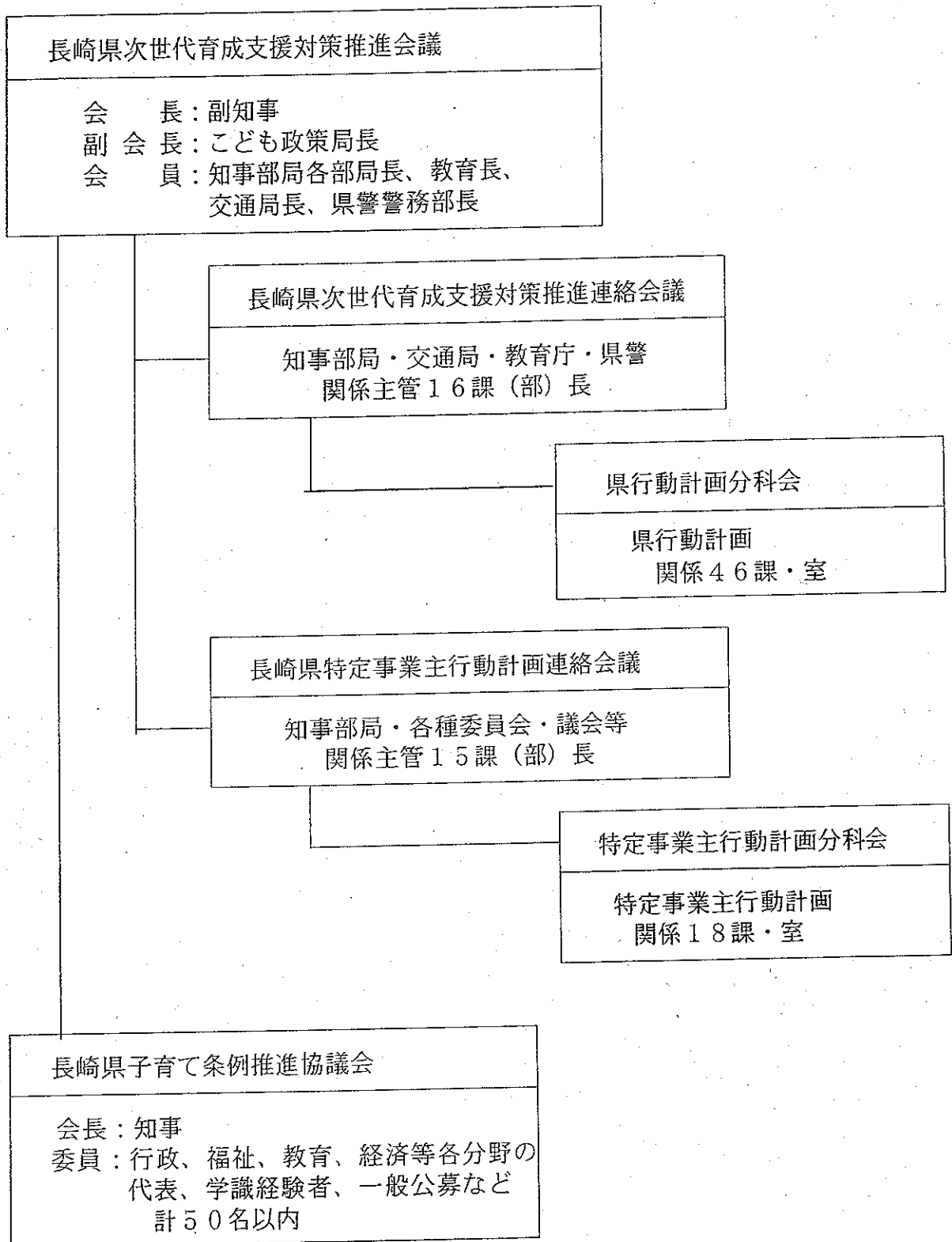
附 則(平成 21 年規則第 19 号)

この規則は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 21 年規則第 38 号)

この規則は、公布の日から施行し、平成 21 年 4 月 1 日から適用する。

長崎県次世代育成支援対策推進体制



別表1 長崎県次世代育成支援対策推進会議

会 長	副知事	会 員	産業労働部長
副 会 長	こども政策局長		水産部長
会 員	知事公室長		農林部長
	総務部長		土木部長
	地域振興部長		教育長
	文化・スポーツ振興部長		交通局長
	県民生活部長		県警察本部警務部長
	環境部長		
	福祉保健部長		

別表2 長崎県次世代育成支援対策推進連絡会議

知事公室	政策企画課長	福祉保健部	福祉保健課長
観光振興推進本部		産業労働部	産業政策課長
	観光振興推進副本部長	水産部	漁政課長
こども政策局	こども未来課長	農林部	農政課長
総務部	学事文書課長	土木部	監理課長
文化・スポーツ振興部		交通局	管理部長
	文化振興課長	教育庁	総務課長
県民生活部	県民安全課長	県警察本部	警務課長
環境部	環境政策課長		

別表3 長崎県特定事業主行動計画連絡会議

知事公室	政策企画課長	選挙管理委員会	市町振興課長
こども政策局	こども未来課長	監査事務局	監査課長
総務部	学事文書課長	人事委員会	職員課長
	人事課長	海区漁業調整委員会	資源管理課長
地域振興部	地域政策課長	議会事務局	総務課長
県民生活部	県民安全課長	交通局	管理部長
福祉保健部	福祉保健課長	県警察本部	警務課長
教育庁	総務課長		

【特定事業主行動計画分科会】

部 局	課・室名	班（係）長名
知事公室	広報広聴課	広報広聴班係長
こども政策局	こども未来課 こども家庭課	企画広報班課長補佐 幼保連携班課長補佐 地域子育て支援班課長補佐 母子福祉班課長補佐 母子保健班課長補佐
総務部	人事課 新行政推進室 職員厚生課 職員厚生課 管財課 管財課	人事班係長 行政管理班係長 厚生班係長 健康管理班主任技師 管理班課長補佐 管理班技師
地域振興部	市町振興課	行政班課長補佐
県民生活部	男女参画・県民協働課 男女参画・県民協働課 交通安全対策課	男女共同参画班係長 県民協働推進班主任主事 課長補佐
福祉保健部	福祉保健課	地域福祉班主査
教育庁	総務課	総務人事班係長
交通局	管理部総務課	人事係係長
選挙管理委員会	市町振興課（再掲）	選挙管理委員会書記室制度班書記長補佐
監査事務局	監査課	課長補佐（調整担当）
人事委員会	職員課	課長補佐（調整担当）
海区漁業調整委員会	水産部資源管理課	資源管理班課長補佐
議会事務局	総務課	総務係係長（副参事）
県警察本部	警務課	課長補佐（企画担当）

特定事業主行動計画見直しのためのアンケート調査【教育委員会事務局】

*調査対象者343名 回答者324名 回答率94.5%

回答者ご自身について

(全てに回答してください)

問1 あなたの性別はどちらですか。

回答数	1 男性	2 女性
324	273	51
	84.3%	15.7%
(H19)	85.0%	15.0%
(H17)	84.9%	15.1%

問2 あなたの年代は？

回答数	1 10代	2 20代	3 30代	4 40代	5 50代	6 60代
324	0	14	75	162	72	1
	0.0%	4.3%	23.1%	50.0%	22.2%	0.4%
(H19)	0.0%	3.8%	26.6%	45.9%	23.4%	0.3%
(H17)	0.0%	5.4%	25.0%	47.2%	22.2%	0.3%

問3 あなたの職種は？

回答数	1 行政職	2 指導職	3 無効回答
324	178	144	2
	54.9%	44.4%	0.7%
(H19)	58.9%	41.1%	-
(H17)	52.0%	48.0%	-

問4 あなたの勤務地は？

回答数	1 本庁	2 地方機関・教育機関(本土地区)	3 地方機関・教育機関(離島地区)
324	211	103	10
	65.1%	31.8%	3.1%
(H19)	66.9%	30.0%	3.1%
(H17)	50.9%	42.0%	7.1%

問5 配偶者の就労状況について

回答数	1 県職員(教職員)	2 県職員(教職員)以外の労働者	3 無職	4 配偶者なし
324	106	52	102	64
	32.7%	16.0%	31.5%	19.8%
(H19)	34.8%	15.0%	33.9%	16.3%
(H17)	29.0%	12.8%	40.6%	17.6%

問6 あなたは中学校就学前の子どもを養育していますか？

回答数	1 現在養育している	2 過去に養育したことがある	3 養育したことがない
324	129	109	86
	39.8%	33.6%	26.6%
(H19)	38.4%	38.1%	23.4%
(H17)	33.5%	41.2%	25.3%

特定事業主行動計画について

問7 特定事業主行動計画を知っていますか？

回答数	1 はい	2 いいえ	無効回答
324	116	206	2
	35.8%	63.6%	0.6%
(H19)	31.5%	68.5%	-
(H17)	-	-	-

育児休業について

※注)平成4年4月1日から、男女を問わず、子どもを養育する

職員は育児休業を取得できるようになりました。

(問6で「1 現在養育している」または「2 過去に養育したことがある」と回答した方は問8に進んでください「3 養育したことがない」と回答した方は問8～問10は回答不要です。)

問8 あなたは育児休業を取得したことがありますか？

1 取得したことがある	→ 問9を回答してください	16	6.7%	(H19) 3.3%	(H17) 3.8%
2 取得したことがない	→ 問10を回答してください	221	92.9%	96.7%	95.8%
	(無効回答)	1	0.4%	-	0.4%

問9 育児休業を取得する際に、最も障害になった事項は？

(ひとつだけ選択してください)

1 業務の遂行に支障がないように措置する必要があったこと	2	12.5%	(H19) 36.8%	(H17) 30.0%
2 昇級等に差がつくこと	0	0.0%	0.0%	0.0%
3 職場の理解が得にくかったこと	1	6.3%	5.3%	0.0%
4 経済的に厳しくなること	4	25.0%	15.8%	30.0%
5 特に障害はなかった	7	43.8%	31.6%	40.0%
6 その他()	0	0.0%	10.5%	0.0%
	(無効回答)	2	12.4%	-

問10	なぜ育児休業を取得しなかったのですか？	(ひとつだけ選択してください)			(H19)	(H17)
1	職場に迷惑をかけるため		18	8.1%	8.5%	7.1%
2	業務が繁忙であったため		19	8.6%	6.8%	9.1%
3	出せにひびくと思ったため		0	0.0%	0.4%	0.0%
4	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		0	0.0%	0.0%	0.8%
5	家計が苦しくなるため		10	4.5%	6.0%	2.4%
6	自分以外に育児をする人がいたため		130	58.8%	56.8%	46.4%
7	職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため		1	0.5%	1.7%	0.4%
8	配偶者や家族からの反対があったため		0	0.0%	0.0%	0.0%
9	育児休業を取得できることを知らなかったため		5	2.3%	2.6%	3.2%
10	育児休業制度がなかったため		25	11.3%	15.0%	25.0%
11	その他()		11	5.0%	2.1%	-
	(無効回答)		2	0.9%	-	-

問11	男性の育児休業取得について、あなたの考え方				(H19)	(H17)
1	積極的に取得すべきだと思う		108	33.3%	28.2%	24.4%
2	どちらかといえば取得すべきだと思う		134	41.4%	43.4%	40.3%
3	特に取得する必要はないと思う		45	13.9%	13.9%	18.2%
4	その他()		35	10.8%	14.6%	16.5%
	(無効回答)		2	0.6%	-	0.6%

〔問11で「1積極的に取得すべきだと思う」または「2どちらかといえば取得すべきだと思う」と回答した方は問12(1)に進んでください「3特に取得する必要はないと思う」と回答した方は問12(2)に進んでください。〕

問12(1)	「積極的に取得すべきだと思う」または「どちらかといえば取得すべきだと思う」理由	(ひとつだけ選択してください)			(H19)	(H17)
1	子どもの世話をするのは親として当然だから		128	52.9%	53.1%	54.4%
2	子どもの世話をするのは親にとってプラスになるから		42	17.4%	21.2%	16.2%
3	配偶者の負担が軽くなるから		66	27.3%	24.3%	25.9%
4	その他()		3	1.2%	1.3%	1.3%
	(無効回答)		3	1.2%	-	2.2%

問12(2)	「特に取得する必要はないと思う」理由	(ひとつだけ選択してください)			(H19)	(H17)
1	子どもの世話は主に母親がすべきだと思うから		14	31.1%	34.1%	28.1%
2	父親は経済面で家族を支えることが第一だと思うから		12	26.7%	45.5%	29.7%
3	子育てから得られるものは少ないと思うから		1	2.2%	2.3%	1.6%
4	業務の遂行に支障が生じるから		7	15.6%	11.4%	18.8%
5	その他()		8	17.8%	6.8%	21.9%
	(無効回答)		3	6.6%	-	-

問13	育児休業の取得を促進するために取り組むことが特に必要と思われる事項として、当てはまるもの	(3つまで選択可能)			(H19)	(H17)
1	業務遂行体制の工夫・見直し		157	48.5%	54.1%	52.6%
2	代替職員確保		188	58.0%	70.0%	69.3%
3	職場の意識改革		175	54.0%	69.3%	58.8%
4	休業期間中の経済的支援の拡大		110	34.0%	42.5%	44.3%
5	育児休業等の制度の内容に関する情報提供		25	7.7%	13.7%	11.9%
6	育児休業体験者の体験談等に関する情報提供		5	1.5%	3.4%	2.0%
7	休業者に対する職場の状況に関する情報提供		16	4.9%	7.8%	7.1%
8	職場復帰時の研修等の支援		25	7.7%	13.4%	11.6%
9	その他()		5	1.5%	0.0%	0.6%

年次休暇の取得について

問14	あなたの職場は年次休暇を取得しやすいですか				(H19)	(H17)
1	取得しやすい → 問15(1)に進んでください		264	81.5%	75.8%	69.6%
2	取得しづらい → 問15(2)に進んでください		59	18.2%	24.2%	30.4%
	(無効回答)		1	0.3%	-	-

問15(1)	取得しやすい理由	(ひとつだけ選択してください)			(H19)	(H17)
1	当然の権利である		37	14.0%	10.3%	11.1%
2	仕事のできる人ほど効率的に休む		7	2.7%	5.4%	4.1%
3	休んでも後で仕事に影響を生じない		18	6.8%	9.9%	9.9%
4	休んでも周りに迷惑をかけない		16	6.1%	7.4%	7.4%
5	上司や人事担当部局から休むようにいわれる		34	12.9%	9.5%	12.3%
6	職場の雰囲気でも年次休暇を取得しやすい		151	57.2%	55.4%	52.7%
7	その他()		1	0.3%	2.1%	2.5%

問15(2)	取得しづらい理由	(ひとつだけ選択してください)			(H19)	(H17)
1	昇格や査定に悪い影響があると思う		0	0.0%	1.3%	1.9%
2	みんなに迷惑がかかると感じる		16	27.1%	52.6%	51.9%
3	上司がいい顔をしない		0	0.0%	5.3%	0.0%
4	職場の雰囲気でも取得しづらい		10	16.9%	23.7%	12.3%
5	業務量が多く、休むと時間外が増える		28	47.5%	-	-
6	その他()		5	8.5%	17.1%	34.0%

問16 休暇の取得を促進するために取り組む必要があると思われる事項

(ひとつだけ選択してください)

			(H19)	(H17)	
1	業務遂行体制の工夫・見直し	117	36.1%	32.7%	40.6%
2	職場の意識改革	64	19.8%	22.6%	16.5%
3	上司の積極的な休暇取得・指導	41	12.7%	16.0%	12.2%
4	年次休暇の計画表の作成・実施	24	7.4%	3.5%	5.7%
5	職場の業務予定の職員への早期周知	12	3.7%	4.4%	4.0%
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	22	6.8%	6.9%	6.0%
7	職員や家族の記念日における休暇や学校行事へ参加するための休暇等の取得促進	30	9.3%	11.3%	11.6%
8	その他 ()	9	2.8%	2.5%	2.0%
	(無効回答)	5	1.4%	-	1.4%

その他の子育てに関する休暇等の取得について

問17 子育て等に関する次の休暇・休業を知っていますか。

知っているものを全てをあげてください。

			(H19)	(H17)	
1	育児休暇	315	97.2%	96.8%	97.2%
2	子ども看護休暇	273	84.3%	81.2%	56.8%
3	出産補助休暇	205	63.3%	61.9%	52.8%
4	その他妊婦(又は妊産婦)に対する特別休暇(産休は除く) (例: つわり休暇、妊産婦検診休暇、妊婦休息休暇、妊婦通勤緩和休暇)	224	69.1%	68.1%	62.2%
5	育児短時間勤務	216	66.7%	-	-
6	部分休業	160	49.4%	44.1%	37.5%
7	早出遅出勤務	229	70.7%	66.9%	-

(問6で「1 現在養育している」または「2 過去に養育したことがある」と回答した方は問18に進んでください「3 養育したことがない」と回答した方は問18～問19は回答不要です。)

問18 問17に掲げられた次の休暇・休業等のうち、取得したことのあるものを全てあげてください

			(H19)	(H17)	
1	育児休暇	15	6.3%	2.4%	4.9%
2	子ども看護休暇	41	17.2%	8.6%	0.8%
3	出産補助休暇	58	24.4%	18.8%	16.0%
4	その他妊婦(又は妊産婦)に対する特別休暇(産休は除く) (例: つわり休暇、妊産婦検診休暇、妊婦休息休暇、妊婦通勤緩和休暇)	9	3.8%	3.6%	3.4%
5	育児短時間勤務	1	0.4%	-	-
6	部分休業	0	0.0%	0.8%	0.0%
7	早出遅出勤務	4	1.7%	2.9%	-

問19 上記の「その他の子育てに関する休暇」を取得しなかった理由

(3つまで選択可能)

			(H19)	(H17)	
1	取得する必要がなかった	139	44.6%	37.9%	44.1%
2	みんなに迷惑がかかると感じる	26	8.3%	8.6%	11.0%
3	上司がよい顔をしない	1	0.3%	0.6%	0.0%
4	職場の雰囲気取得しづらい	12	3.8%	3.7%	4.9%
5	休暇(休業)制度を知らなかった	17	5.4%	4.9%	9.1%
6	年次休暇で対応した	58	18.6%	25.1%	20.2%
7	手続きが面倒だと思う	14	4.5%	4.9%	4.2%
8	制度がなかったため	35	11.2%	13.1%	18.3%
9	その他 ()	10	3.3%	1.2%	4.2%
	(回答数)	312			

時間外勤務について

問20 あなたの職場は、ノー残業デーに早く帰りやすい雰囲気ですか？

回答数	1 はい	2 いいえ	3 無効回答
324	263	56	5
	81.2%	17.3%	1.5%
(H19)	77.0%	23.0%	-
(H17)	-	-	-

問21 あなたの職場で、時間外勤務を減らすために、何か取り組んでいることがあればお書きください。

()

問22 時間外勤務を減らすために最も効果的と思われる方法は？

			(H19)	(H17)	
1	時間外勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり	56	17.3%	16.6%	12.6%
2	事務の簡素化・合理化	130	40.1%	34.4%	41.1%
3	弾力的な人員配置	76	23.5%	20.7%	28.6%
4	定時退庁日の強化	11	3.4%	3.2%	2.9%
5	個々の職員の心がけ	23	7.1%	10.2%	6.3%
6	上司が指示を的確にする	14	4.3%	4.8%	3.4%
7	上司が率先して帰る	26	8.0%	7.0%	3.1%
8	その他 ()	5	1.5%	3.2%	2.0%

市内の託児施設設置について

問23 市内に託児施設が必要と考えますか？

1	必要である	→ 問24 (1)に進んでください	134	41.4%	(H19) 37.9%	(H17) 41.2%
2	必要でない	→ 問24 (2)に進んでください	47	14.5%	18.2%	20.7%
3	どちらともいえない		139	42.9%	43.9%	36.6%
		(無効回答)	4	1.2%	-	1.4%

問24 (1) 必要であるとする理由 (ひとつだけ選択してください)

1	自宅の近隣の保育所の空きがなく、他に預かってくれるところがないため	10	7.5%	(H19) 5.0%	(H17) 5.5%
2	子どもの急な発熱や病気など緊急時にすぐにかげつけることができるため	50	37.3%	42.1%	49.0%
3	子どもとの接触時間が長くなるため	18	13.4%	9.1%	7.6%
4	保育所等への送り迎えにかかる時間のロスをなくすることができるため	30	22.4%	25.6%	19.3%
5	保育所の保育時間(開所時間)が短いため	3	2.2%	3.3%	2.8%
6	現在預けている(過去に預けた)保育所に不満があるため	0	0.0%	0.0%	0.0%
7	市内の託児施設の方が安心して子どもを預けられるイメージがあるため	18	13.4%	12.4%	11.0%
8	その他()	4	3.0%	2.5%	4.8%
	(無効回答)	1	0.8%	-	-

問24 (2) 必要ではないとする理由 (ひとつだけ選択してください)

1	自分以外に育児をする人がいる(いた)ため	20	42.6%	(H19) 31.0%	(H17) 31.5%
2	利用している(過去に利用した又はこれから利用しようとしている)保育サービスで満足しているため	6	12.8%	13.8%	12.3%
3	市内の託児施設では満足したサービスが受けられないイメージがあるため	1	2.1%	5.2%	8.2%
4	子どもを連れて通勤することは、電車等の混雑を考えるとためらいを感じるから	3	6.4%	6.9%	4.1%
5	市内の託児施設に比べ個人負担が割高のような気がするから	0	0.0%	0.0%	1.4%
6	自分の業務の都合で送り迎えができないときに、代わりに送り迎えできる人を探すことが困難であるため	0	0.0%	5.2%	2.7%
7	育児休業の取得しやすい環境づくりなど他の対策の方が重要だと思うから	12	25.5%	19.0%	26.0%
8	託児施設以外の福利厚生が充実の方が重要だと思うから	2	4.3%	8.6%	9.6%
9	その他()	3	6.3%	10.3%	4.1%

男女共同参画に関する意識について

問25 子育てにおいては、性別による固定的な役割分担意識を是正し、男女が協力して行うことが必要ですが、あなたは、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方についてどう思いますか？

1	賛成	13	4.0%	(H19) 2.8%	(H17) 3.4%
2	どちらかといえば賛成	77	23.8%	26.3%	31.5%
3	わからない	84	25.9%	23.1%	17.3%
4	どちらかといえば反対	81	25.0%	24.7%	24.7%
5	反対	64	19.8%	23.1%	21.3%
	(無効回答)	5	1.5%	-	1.7%

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する意識について

問26 あなたは、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」という言葉をどの程度知っていますか？

1	言葉も内容も知っている	91	28.1%
2	言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない	111	34.3%
3	言葉も内容も知らない	118	36.4%
	(無効回答)	4	1.2%

※問27～29の質問における用語の定義

- 「家庭生活」…家族と過ごすこと、家事、育児、介護・看護など
- 「個人の生活等」…趣味・娯楽、スポーツ、学習・研究、ボランティア活動、社会参加活動、交際・つきあいなど
- 「休養」…休養、睡眠、テレビ・ラジオ・新聞・雑誌などでくつろぐことなど

問27 あなたの日常における、「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活等」の優先度についてあなたの希望(理想)に最も近いものはどれですか？ (ひとつだけ選択してください)

1	「仕事」を優先	17	5.2%
2	「家庭生活」を優先	39	12.0%
3	「個人の生活等」を優先	14	4.3%
4	「仕事」と「家庭生活」をともに優先	85	26.2%
5	「仕事」と「個人の生活等」をともに優先	13	4.0%
6	「家庭生活」と「個人の生活等」をともに優先	44	13.6%
7	「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活等」をともに優先	108	33.3%
8	わからない	2	0.6%
	(無効回答)	2	0.8%

問28 あなたの日常における、「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活等」の優先度についてあなたの現実（現状）に最も近いものはどれですか？

(ひとつだけ選択してください)

1 「仕事」を優先	158	48.8%
2 「家庭生活」を優先	14	4.3%
3 「個人の生活等」を優先	7	2.2%
4 「仕事」と「家庭生活」をともに優先	81	25.0%
5 「仕事」と「個人の生活等」をともに優先	26	8.0%
6 「家庭生活」と「個人の生活等」をともに優先	2	0.6%
7 「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活等」をともに優先	26	8.0%
8 わからない	6	1.9%
(無効回答)	4	1.2%

問29 あなたは、「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活等」、「休養」の生活時間について今後どのようにしたいと思いますか。最も近いものをそれぞれ1つ選んでください。

1 「仕事」

1 時間を長くしたい	3	0.9%
2 今のままでよい	133	41.0%
3 時間を短くしたい	185	57.1%
(無効回答)	3	1.0%

2 「家庭生活」

1 時間を長くしたい	186	57.4%
2 今のままでよい	135	41.7%
3 時間を短くしたい	0	0.0%
(無効回答)	3	0.9%

3 「個人の生活等」

1 時間を長くしたい	207	63.9%
2 今のままでよい	108	33.3%
3 時間を短くしたい	7	2.2%
(無効回答)	2	0.6%

4 「休養」

1 時間を長くしたい	208	64.2%
2 今のままでよい	111	34.3%
3 時間を短くしたい	2	0.6%
(無効回答)	3	0.9%

その他

問30 国が定めた行動計画策定指針では、育児休業及び休暇の取得や超過勤務の縮減以外に、以下の事項について規定されていますが、長崎県職員の次世代育成支援対策に効果的と思われる取組は？（3つまで選択可能）

		(H19)	(H17)
1 妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知	87	26.9%	33.4%
2 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	129	39.8%	47.5%
3 庁内託児施設の設置	96	29.6%	25.3%
4 子育てをしている職員に対する転勤についての配慮	176	54.3%	49.4%
5 子育てをしている職員に対する宿舍（公舎）の貸与における配慮	32	9.9%	8.1%
6 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組	113	34.9%	35.3%
7 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の設置等	27	8.3%	9.4%
8 子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援	45	13.9%	12.5%
9 「子ども参観日」や家族参加型のレクリエーション活動の実施	29	9.0%	12.8%
10 家庭教育に関する学習機会の提供	31	9.6%	8.8%
11 その他（)	9	2.8%	2.2%

問31 長崎県職員に対する子育て支援や次期特定事業主行動計画の策定について、ご意見・ご要望をお聞かせ下さい。

()

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

特定事業主行動計画見直しのためのアンケート調査【県立学校】

回答者ご自身について (全てに回答してください)

問1 あなたの性別はどちらですか。

回答数	1 男性	2 女性
494	334	160
	67.6%	32.4%
H17	61.7%	38.3%

問2 あなたの年代は？

回答数	1 10代	2 20代	3 30代	4 40代	5 50代	6 60代
494	0	34	144	141	166	9
	0.0%	6.9%	29.1%	28.5%	33.6%	1.9%
H17	0.0%	17.6%	31.6%	27.2%	22.3%	1.3%

問3 あなたの職種は？

回答数	1 教育職	2 教育職以外	3 無効回答
494	442	52	0
	89.5%	10.5%	0.0%
H17	84.0%	12.4%	3.6%

問4 あなたの勤務地は？

回答数	1 教育庁	2 本土地区学校	3 離島地区学校
494	0	440	54
	0.0%	89.1%	10.9%
H17	0.0%	88.7%	11.3%

問5 配偶者の就労状況について

回答数	1 県職員(教職員)	2 県職員(教職員)以外の労働者	3 無職	4 配偶者なし	5 無効回答
494	159	89	137	107	2
	32.2%	18.0%	27.7%	21.7%	0.4%
H17	26.5%	15.9%	26.0%	30.7%	0.9%

問6 あなたは中学校就学前の子どもを養育していますか？

回答数	1 現在養育している	2 過去に養育したことがある	3 養育したことがない	4 無効回答
494	169	169	156	-
	34.2%	34.2%	31.6%	-
H17	29.9%	30.5%	38.9%	0.8%

特定事業主行動計画について

問7 特定事業主行動計画を知っていますか？

回答数	1 はい	2 いいえ	無効回答
494	56	434	4
	11.3%	87.9%	0.8%
H17	-	-	-

育児休業について ※注)平成4年4月1日から、男女を問わず、子どもを養育する

職員は育児休業を取得できるようになりました。

(問6で「1 現在養育している」または「2 過去に養育したことがある」と回答した方は問8に進んでください。「3 養育したことがない」と回答した方は問8~問10は回答不要です。)

問8 あなたは育児休業を取得したことがありますか？

1 取得したことがある	→ 問9を回答してください	86	25.4%	22.4%
2 取得したことがない	→ 問10を回答してください	244	72.2%	73.6%
(無効回答)		8	2.4%	4.1%

問9 育児休業を取得する際に、最も障害になった事項は？ (ひとつだけ選択してください)

1 業務の遂行に支障がないように措置する必要があったこと	20	23.3%	15.9%
2 昇級等に差がつくこと	1	1.2%	9.7%
3 職場の理解が得にくかったこと	1	1.2%	7.1%
4 経済的に厳しくなること	28	32.6%	31.0%
5 特に障害はなかった	32	37.2%	29.2%
6 その他()	3	3.5%	6.2%
(無効回答)	1	1.0%	0.9%

問10 なぜ育児休業を取得しなかったのですか？ (ひとつだけ選択してください)

1 職場に迷惑をかけるため	36	14.8%	10.3%
2 業務が繁忙であったため	19	7.8%	7.4%
3 出世にひびくと思ったため	1	0.4%	0.3%
4 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	1	0.4%	0.5%
5 家計が苦しくなるため	4	1.6%	4.5%
6 自分以外に育児をする人がいたため	116	47.5%	34.8%
7 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため	1	0.4%	1.1%
8 配偶者や家族からの反対があったため	0	0.0%	0.3%
9 育児休業を取得できることを知らなかったため	7	2.9%	3.7%
10 育児休業制度がなかったため	43	17.6%	28.8%
11 その他()	12	4.9%	5.3%
(無効回答)	4	1.7%	2.1%

問11 男性の育児休業取得について、あなたの考え方				(H17)
1	積極的に取得すべきだと思う	175	35.4%	38.0%
2	どちらかといえば取得すべきだと思う	192	38.9%	39.1%
3	特に取得する必要はないと思う	71	14.4%	14.6%
4	その他 ()	48	9.7%	6.5%
	(無効回答)	8	1.6%	1.8%

(問11で「1積極的に取得すべきだと思う」または「2どちらかといえば取得すべきだと思う」と回答した方は問12(1)に進んでください「3特に取得する必要はないと思う」と回答した方は問12(2)に進んでください)

問12(1)「積極的に取得すべきだと思う」または「どちらかといえば取得すべきだと思う」理由				(H17)
		(ひとつだけ選択してください)		
1	子どもの世話をするのは親として当然だから	208	56.7%	54.4%
2	子どもの世話をするのは親にとってプラスになるから	62	16.9%	19.2%
3	配偶者の負担が軽くなるから	93	25.3%	24.6%
4	その他 ()	2	0.5%	1.7%
	(無効回答)	2	0.6%	-

問12(2)「特に取得する必要はないと思う」理由				(H17)
		(ひとつだけ選択してください)		
1	子どもの世話は主に母親がすべきだと思うから	19	26.8%	14.8%
2	父親は経済面で家族を支えることが第一だと思うから	23	32.4%	33.0%
3	子育てから得られるものは少ないと思うから	0	0.0%	2.6%
4	業務の遂行に支障が生じるから	20	28.2%	34.8%
5	その他 ()	9	12.6%	14.8%
	(無効回答)	0	0.0%	-

問13 育児休業の取得を促進するために取り組むことが特に必要と思われる事項として、当てはまるもの				(H17)
		(3つまで選択可能)		
1	業務遂行体制の工夫・見直し	232	47.0%	49.3%
2	代替職員の確保	282	57.1%	55.0%
3	職場の意識改革	220	44.5%	54.8%
4	休業期間中の経済的支援の拡大	183	37.0%	42.0%
5	育児休業等の制度の内容に関する情報提供	66	13.4%	18.7%
6	育児休業体験者の体験談等に関する情報提供	9	1.8%	6.5%
7	休業者に対する職場の状況に関する情報提供	29	5.9%	12.8%
8	職場復帰時の研修等の支援	46	9.3%	12.5%
9	その他 ()	5	1.0%	0.8%

問14 あなたの職場は年次休暇を取得しやすいですか				(H17)
1	取得しやすい → 問15(1)に進んでください	376	76.1%	61.3%
2	取得しづらい → 問15(2)に進んでください	118	23.9%	38.7%
	(無効回答)	0	0.0%	-

問15(1) 取得しやすい理由				(H17)
		(ひとつだけ選択してください)		
1	当然の権利である	109	29.0%	34.6%
2	仕事のできる人ほど効率的に休む	3	0.8%	4.8%
3	休んでも後で仕事に影響を生じない	25	6.6%	8.7%
4	休んでも周りに迷惑をかけない	31	8.2%	8.2%
5	上司や人事担当部局から休むようにいわれる	10	2.7%	2.8%
6	職場の雰囲気や年次休暇を取得しやすい	181	48.1%	37.4%
7	その他 ()	10	2.7%	3.4%
	(無効回答)	7	1.9%	-

問15(2) 取得しづらい理由				(H17)
		(ひとつだけ選択してください)		
1	昇格や査定に悪い影響があると思う	1	0.8%	1.6%
2	みんなに迷惑がかかると感じる	56	47.5%	85.2%
3	上司がよい顔をしない	2	1.7%	4.3%
4	職場の雰囲気や取得しづらい	4	3.4%	8.2%
5	業務量が多く、休むと時間外が増える	44	37.3%	-
6	その他 ()	8	6.8%	0.7%
	(無効回答)	3	2.5%	-

問16 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				(H17)
		(ひとつだけ選択してください)		
1	業務遂行体制の工夫・見直し	219	44.3%	38.8%
2	職場の意識改革	83	16.8%	16.7%
3	上司の積極的な休暇取得・指導	66	13.4%	12.5%
4	年次休暇の計画表の作成・実施	16	3.2%	5.1%
5	職場の業務予定の職員への早期周知	16	3.2%	5.9%
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	30	6.1%	7.3%
7	職員や家族の記念日における休暇や学校行事へ参加するための休暇等の取得促進	39	7.9%	7.2%
8	その他 ()	14	2.8%	2.1%
	(無効回答)	11	2.3%	4.4%

その他の子育てに関する休暇等の取得について

問17 子育て等に関する次の休暇・休業を知っていますか。
知っているものを全てあげてください。

1	育児休暇	477	96.6%	93.1%
2	子ども看護休暇	349	70.6%	49.6%
3	出産補助休暇	199	40.3%	32.2%
4	その他妊婦(又は妊産婦)に対する特別休暇(産休は除く) (例: つわり休暇、妊産婦検診休暇、妊婦休息休暇、妊婦通勤緩和休暇)	216	43.7%	38.3%
5	育児短時間勤務	234	47.4%	-
6	部分休業	98	19.8%	11.5%
7	早出遅出勤務	252	51.0%	-

(問6で「1現在養育している」または「2過去に養育したことがある」と回答した方は問18に進んでください「3養育したことがない」と回答した方は問18~問19は回答不要です。)

問18 問17に掲げられた次の休暇・休業等のうち、取得したことのあるものを全てあげてください

1	育児休暇	86	25.4%	21.1%
2	子ども看護休暇	70	20.7%	9.3%
3	出産補助休暇	31	9.2%	12.6%
4	その他妊婦(又は妊産婦)に対する特別休暇(産休は除く) (例: つわり休暇、妊産婦検診休暇、妊婦休息休暇、妊婦通勤緩和休暇)	39	11.5%	10.2%
5	育児短時間勤務	11	3.3%	-
6	部分休業	3	0.9%	1.8%
7	早出遅出勤務	11	3.3%	-

問19 上記の「その他の子育てに関する休暇」を取得しなかった理由

(3つまで選択可能)

1	取得する必要がなかった	105	22.7%	24.9%
2	みんなに迷惑がかかると感じる	75	16.2%	18.5%
3	上司がよい顔をしない	7	1.5%	1.0%
4	職場の雰囲気取得が難しい	21	4.5%	6.0%
5	休暇(休業)制度を知らなかった	50	10.8%	12.9%
6	年次休暇で対応した	108	23.3%	20.0%
7	手続きが面倒だと思う	30	6.5%	6.0%
8	制度がなかったため	60	13.0%	18.3%
9	その他()	7	1.5%	3.3%
		(回答数) 463		

時間外勤務について

問20 あなたの職場は、ノー残業デーに早く帰りやすい雰囲気ですか?

回答数	1 はい	2 いいえ	3 無効回答
494	349	142	3
	70.6%	28.7%	0.7%

(H17)

問21 あなたの職場で、時間外勤務を減らすために、何かと組んでいることがあればお書きください。

()

問22 時間外勤務を減らすために最も効果的と思われる方法は?

1	時間外勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり	108	21.9%	25.8%
2	事務の簡素化・合理化	178	36.0%	27.7%
3	弾力的な人員配置	76	15.4%	22.6%
4	定時退庁日の強化	23	4.7%	6.1%
5	個々の職員の心がけ	50	10.1%	6.8%
6	上司が指示を的確にする	17	3.4%	4.6%
7	上司が率先して帰る	15	3.0%	3.4%
8	その他()	17	3.4%	3.0%
		(無効回答) 10	2.1%	-

庁内の託児施設設置について (アンケート実施なし)

問23 庁内に託児施設が必要と考えますか?

1	必要である	→	問24 (1)に進んでください	-
2	必要でない	→	問24 (2)に進んでください	-
3	どちらともいえない			-

問24 (1) 必要であるとする理由 (ひとつだけ選択してください)

1	自宅の近隣の保育所の空きがなく、他に預かってくれるところがないため	—
2	子どもの急な発熱や病気など緊急時にすぐにかけることができるため	—
3	子どもとの接触時間が長くなるため	—
4	保育所等への送り迎えにかかる時間のロスをなくすることができるため	—
5	保育所の保育時間(開所時間)が短いため	—
6	現在預けている(過去に預けた)保育所に不満があるため	—
7	庁内の託児施設の方が安心して子どもを預けられるイメージがあるため	—
8	その他()	—

問24 (2) 必要ではないとする理由 (ひとつだけ選択してください)

1	自分以外に育児をする人がいる(いた)ため	—
2	利用している(過去に利用した又はこれから利用しようとしている)保育サービスで満足しているため	—
3	庁内の託児施設では満足したサービスが受けられないイメージがあるため	—
4	子どもを連れて通勤することは、電車等の混雑を考えるとためらいを感じるから	—
5	庁外の託児施設に比べ個人負担が割高のような気がするから	—
6	自分の業務の都合で送り迎えができないときに、代わりに送り迎えできる人をすることが困難であるため	—
7	育児休業の取得しやすい環境づくりなど他の対策の方が重要だと思うから	—
8	託児施設以外の福利厚生充実の方が重要だと思うから	—
9	その他()	—

男女共同参画に関する意識について

問25 子育てにおいては、性別による固定的な役割分担意識を是正し、男女が協力して行うことが必要ですが、あなたは、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方についてどう思いますか?

1	賛成	24	4.9%	7.1%
2	どちらかといえば賛成	105	21.3%	20.5%
3	わからない	124	25.1%	20.4%
4	どちらかといえば反対	122	24.7%	27.8%
5	反対	112	22.7%	22.4%
		7	1.3%	1.9%

(無効回答)

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する意識について

問26 あなたは、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」という言葉

1	言葉も内容も知っている	72	14.6%
2	言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない	109	22.1%
3	言葉も内容も知らない	309	62.6%
		4	0.7%

(無効回答)

※問27～29の質問における用語の定義

- 「家庭生活」…家族と過ごすこと、家事、育児、介護・看護など
- 「個人の生活等」…趣味・娯楽、スポーツ、学習・研究、ボランティア活動、社会参加活動、交際・つきあいなど
- 「休養」…休養、睡眠、テレビ・ラジオ・新聞・雑誌などでくつろぐことなど

問27 あなたの日常における、「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活等」の優先度についてあなたの希望(理想)に最も近いものはどれですか? (ひとつだけ選択してください)

1	「仕事」を優先	39	7.9%
2	「家庭生活」を優先	56	11.3%
3	「個人の生活等」を優先	25	5.1%
4	「仕事」と「家庭生活」をともに優先	149	30.2%
5	「仕事」と「個人の生活等」をともに優先	46	9.3%
6	「家庭生活」と「個人の生活等」をともに優先	37	7.5%
7	「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活等」をともに優先	128	25.9%
8	わからない	10	2.0%
		4	0.8%

(無効回答)

問28 あなたの日常における、「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活等」の優先度についてあなたの現実(現状)に最も近いものはどれですか? (ひとつだけ選択してください)

1	「仕事」を優先	257	52.0%
2	「家庭生活」を優先	25	5.1%
3	「個人の生活等」を優先	7	1.4%
4	「仕事」と「家庭生活」をともに優先	125	25.3%
5	「仕事」と「個人の生活等」をともに優先	39	7.9%
6	「家庭生活」と「個人の生活等」をともに優先	4	0.8%
7	「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活等」をともに優先	28	5.7%
8	わからない	5	1.0%
		4	0.8%

(無効回答)

問29 あなたは、「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活等」、「休養」の生活時間について今後どのようにしたいと思いますか。最も近いものをそれぞれ1つ選んでください。

1 「仕事」

1 時間を長くしたい	12	2.4%
2 今のままでよい	190	38.5%
3 時間を短くしたい	288	58.3%
(無効回答)	4	0.8%

2 「家庭生活」

1 時間を長くしたい	297	60.1%
2 今のままでよい	184	37.2%
3 時間を短くしたい	7	1.4%
(無効回答)	6	1.3%

3 「個人の生活等」

1 時間を長くしたい	316	64.0%
2 今のままでよい	166	33.6%
3 時間を短くしたい	8	1.6%
(無効回答)	4	0.8%

4 「休養」

1 時間を長くしたい	335	67.8%
2 今のままでよい	148	30.0%
3 時間を短くしたい	4	0.8%
(無効回答)	7	1.4%

その他

問30 国が定めた行動計画策定指針では、育児休業及び休暇の取得や超過勤務の縮減以外に、以下の事項について規定されていますが、長崎県職員の次世代育成支援対策に効果的と思われる取組は？（3つまで選択可能）

1 妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知	186	37.7%	43.1%
2 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	186	37.7%	46.1%
3 庁内託児施設の設置	76	15.4%	—
4 子育てをしている職員に対する転勤についての配慮	311	63.0%	60.7%
5 子育てをしている職員に対する宿舎（公舎）の貸与における配慮	49	9.9%	11.3%
6 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組	162	32.8%	37.9%
7 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の設置等	18	3.6%	9.5%
8 子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援	47	9.5%	13.1%
9 「子ども参観日」や家族参加型のレクリエーション活動の実施	29	5.9%	7.0%
10 家庭教育に関する学習機会の提供	33	6.7%	9.5%
11 その他（ ）	18	3.6%	2.9%

問31 長崎県職員に対する子育て支援や次期特定事業主行動計画の策定について、ご意見・ご要望をお聞かせ下さい。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。