

仕事と子育ての両立支援プラン
～みんなで支えあう職場をめざして～

（大阪市特定事業主行動計画）

平成 22 年 3 月

目 次

はじめに	2
I プランの策定にあたって	3
II 計画期間	3
III 推進体制	4
IV プラン等の周知	4
V プランの具体内容	5
1 妊娠、出産、子育てに関する諸制度の理解度の向上	5
2 管理職を中心とした職員全体の意識改革	6
3 子どもを生み育てやすい職場環境づくり	6
4 人事管理面における支援	7
5 男性職員への育児支援	8
6 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進	9
VI 数値目標	10
VII 実施状況の公表	11
VIII 参考資料	
○ アンケート調査結果	12
○ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章	32
○ 仕事と生活の調和推進のための行動指針	36
○ 出産・育児に関する制度一覧	46

～はじめに～

我が国における急速な少子化の進行は、社会経済全体に極めて深刻な影響を与えています。特に近年、少子化の主たる要因であった晩婚化に加え、夫婦の出生力そのものの低下等、少子化は今後一層進行すると予想されています。こうした背景の下、少子化の流れを変えるとともに、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境整備に向けて、国、地方公共団体、企業等様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくよう、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（以下「法」）が成立、同年8月に「行動計画策定指針」（以下「指針」）が告示されました。

「法」及び「指針」では、「父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるよう行われなければならない」という基本理念に沿って、国、地方公共団体及び企業に、次世代育成支援対策のための行動計画の策定を義務付け、平成17年4月から10年間の集中的・計画的な取り組みを求めています。

このような状況のもと、大阪市においても、職員の仕事と子育ての両立支援に関わる勤務環境の整備を始めとした「大阪市特定事業主行動計画」（以下「行動計画」）を平成17年4月に策定し、職員の仕事と子育ての両立支援などに取り組んできました。

今回、策定したこの「行動計画」は、これまでの実施状況並びに職員アンケートを踏まえ、平成22年4月から平成27年3月までの5年間を行動期間とした第2期の行動計画（以下「後期行動計画」）として新たにスタートさせるものです。

後期行動計画では、新たに「仕事と子育ての両立支援プラン」（以下「プラン」）と称し、「みんなで支えあう職場をめざして」という新たなサブタイトル設定の下、職員が各々の職責を十分に果たしながら、安心して子育てを行えるように、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を確保できる職場づくりに、大阪市全体で取り組んでいくことを目指します。また、全ての職員が、このプランの趣旨を理解し、取り組んでいくことにより、次世代の育成にふさわしい職場環境の実現、ひいては少子化の進行に歯止めをかけ、将来を担う子どもたちの育成につながることを望んでおります。

平成22年3月

大 阪 市 長
大 阪 市 消 防 長
大 阪 市 交 通 局 長
大 阪 市 水 道 局 長
大 阪 市 病 院 局 長
大 阪 市 教 育 委 員 会 委 員 長
大 阪 市 選 挙 管 理 委 員 会 委 員 長
大 阪 市 代 表 監 査 委 員
大 阪 市 人 事 委 員 会 委 員 長
大 阪 市 会 議 長

I プランの策定にあたって

プランの策定にあたっては、プランの目的でもある「職員が各々の職責を十分に果たしながら、安心して子育てを行える職場づくりを目指していく」といった観点を踏まえ、各任命権者の人事担当課長等で構成する策定・実施委員会の下に設置された検討会を中心として、検討を進めてきました。

その過程においては、平成 21 年 9 月に小学校低学年以下の子どもを養育している全職員を対象にアンケートを実施（回答者数約 8,000 人）し、子育てに関する職員のニーズの把握に努めました。

また、前期行動計画（平成 17 年 4 月策定）以降に国において取りまとめられた「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（32 ページ参照）及び「仕事と生活の調和のための行動指針」（36 ページ参照）や平成 21 年 3 月に改正された国の「行動計画策定指針」も踏まえ、このプランを策定しました。

今後も、策定・実施委員会において、各職場におけるプランの進捗状況等も把握しながら、プランの推進を図っていくとともに、必要に応じて職員のニーズ把握に努め、プランの見直しなども検討していきます。

なお、このプランを推進していくためには、管理職や管理監督者をはじめ職員一人ひとりがこのプランの趣旨を理解し、自分自身のこととして積極的に関わっていくことが重要であり、職員を次のような意味で定義しています。

- 「管理職」
子育て中の職員の上司である課長級、部長級、局長級の職員
- 「管理監督者」
子育て中の職員の直接の上司である係長、主任等
- 「人事担当者」
各所属の人事・勤務条件を所管している部署の担当者
- 「周りの職員」
子育て中の職員の同僚等

II 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。平成 17 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日までを前期、平成 22 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日までを後期としており、このプランは後期に実施する「行動計画」です。なお期間の途中であっても、必要に応じて内容の見直しを行います。



Ⅲ 推進体制

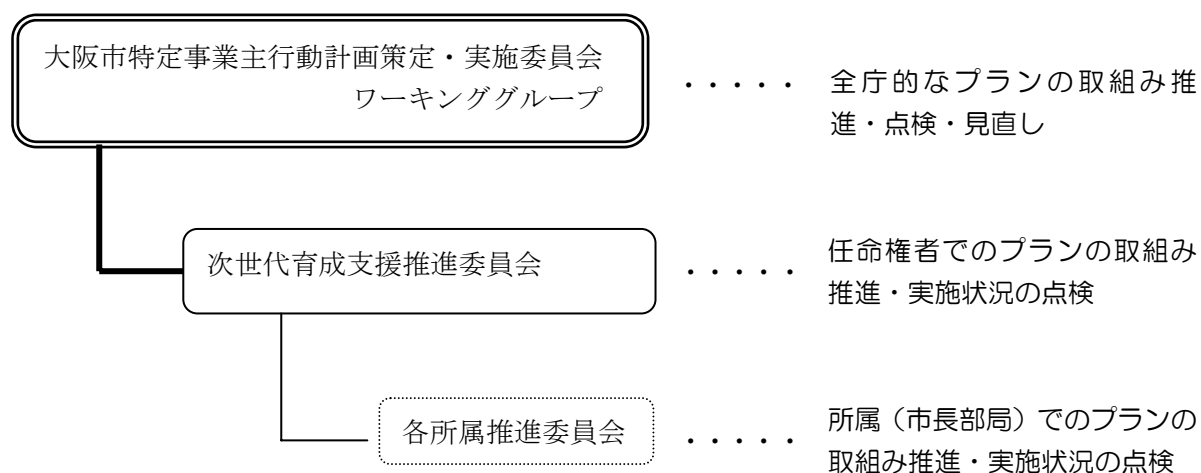
このプランの取組みについては、「大阪市特定事業主行動計画策定・実施委員会」（以下「策定・実施委員会」）が中心となって推進していきます。なお、策定・実施委員会の下にワーキンググループを設置し、具体的な検討を行うこととします。

また、任命権者ごとに「次世代育成支援推進委員会」（以下「推進委員会」）を設置し、プランに基づく取組みをそれぞれの実情に応じ、積極的かつ主体的に推進することとします。

市長部局においては、所属ごとに人事担当課長を座長とした推進委員会を設置し、それぞれの所属の実情に応じたプランに基づく取組みにかかる具体検討や実施状況の把握・点検を行うこととします。

なお、それぞれの推進委員会は、課長級等の管理職員と子育て中の職員や子育て経験者等で構成し、性別、職種等のバランスにも配慮することとします。

策定・実施委員会は、定期的に任命権者及び各所属に、推進委員会での検討状況や実施状況の報告を求めることとします。



Ⅳ プラン等の周知

このプランは本市全体で取り組んでいく必要があるため、適宜、全職員に対してプランの周知文章等を配布するとともに、大阪市のホームページ及び職員向けの庁内ネットなども利用しながら、広く周知を行います。

また、庁内ネットなどに子育て支援に関する掲示板を設置し、出産・子育てに関する勤務条件制度や男性の育児参加のための休暇取得例など仕事と子育ての両立に向けた情報提供を行います。

V プランの具体内容

この章で挙げている具体の取組み内容は、これまでの行動計画の実施状況や平成 21 年度に子育て中の職員に対して行ったアンケートの集約結果をもとに平成 22 年度以降に取り組むべきものを表したものです。

それぞれの具体項目の実施については、平成 22 年 4 月 1 日より早期に実施できるものから順次進めていくこととします。

1 妊娠、出産、子育てに関する諸制度の理解度の向上

これから子育てしようと思う職員や現在子育て中の職員が、仕事と家庭生活の両立を実現していくには、子育てに関する基本的な知識はもとより、妊娠、出産、子育てに関する勤務条件制度についても、正しく理解していることが必要です。

アンケート結果でもみられるように、子育て中の職員であっても育児等支援制度に関する認知度は十分とはいえない状況にあることから、今後、これらに関連する諸制度について日常的に周知を行い、制度活用の促進を図っていくこととします。

なお、参考として出産・育児に関する制度一覧をプランに掲載しております。(46 ページ参照)

(取組み内容)

- 策定・実施委員会において、本市の育児休業制度をはじめとした出産・育児に関する勤務条件制度をわかりやすく解説したリーフレットを作成します。
- 任命権者ごとに、庁内ネット等を活用した出産・子育てに関する勤務条件制度の情報提供を行います。
- 各所属の人事担当者が、出産・子育てに関する勤務条件制度の相談に対応できるよう、策定・実施委員会において、勤務条件対応マニュアルを作成します。
- 各所属の人事担当者は、所属内における子育て中の職員や休暇等の承認を行う管理職や管理監督者から出産・子育てに関する勤務条件制度の質問等があった場合は、適切に対応します。

[アンケート結果より]

- ・ 育児等支援制度について、制度を知らなかった人の割合は次のとおりであった。
 - 配偶者分娩休暇制度（男性 17%）
 - 育児参加休暇（男性 38%）
 - 妊娠障害休暇（女性 20%）
 - 育児時間制度（男性 34%、女性 4%）
 - 子の看護のための休暇制度（男性 27%、女性 5%）
 - 妊産婦の就業制限（女性 34%）
 - 育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限（男性 62%、女性 41%）
 - 育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務（男性 41%、女性 24%）
- ・ 男性については女性と比較して制度を知らない割合が高く活用度も低い傾向がみられた。また、制度を活用しなかった人のうち、制度を知っていたが活用しなかった人より制度をもともと知らなかった人の方が多くみられた。

2 管理職を中心とした職員全体の意識改革

育児休業や子どもの急病、健診、予防接種、また学校行事参加のための休暇取得など、仕事と子育てを両立しやすい職場環境をつくっていくには、管理職や管理監督者、周りの職員の理解・協力が不可欠です。

そのためには、管理職が中心となって、これから子どもを持とうとする職員や子育て中の職員に対する配慮、周りの職員への協力を呼びかけるなど、子育てしやすい環境づくりに努めていく必要があります。

アンケート結果では、特に子育て中の男性職員に対して、管理職の子育てに対する理解及び協力などの配慮が感じられないという意見が多くあり、依然として固定的な性別役割分担意識が根強く残っていることがうかがわれます。

以上のようなことから、管理職をはじめ職員全体が次世代育成支援に対する理解を一層深め、意識改革につながるような取組みを進めていくこととします。

(取組み内容)

- 管理職等を対象に、次世代育成支援の取組みの必要性や重要性並びに仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する啓発を目的とした研修を実施します。
- 各種研修を通じて育児は母親の仕事だといった固定的な性別役割分担意識の是正を進めていきます。
- 全職員が自身の両立支援に係る意識度をチェックし、意識改革を図れるようなチェックシートを作成します。

[アンケート結果]

- ・ 現在の職場環境で、特に管理職において、子育てに対する理解及び協力などの配慮が感じられない又はよく分からないとの回答は、男性で 58%、女性で 32%であった。
- ・ 仕事と子育ての両立を図っていくうえで、効果的と思われる取組みとして一番多かった意見が「上司や同僚の理解」（男女計 20%）であり、以降「育児休業等を男女とも取りやすい職場環境」（同 14%）「諸制度の周知徹底」（同 13%）「誰もがもっと仕事と暮らしのバランスのとれた働き方をする意識や環境」（同 12%）などが比較的回答率が高かった。
- ・ 仕事と子育ての両立にあたっての負担や不安について一番多かった意見は、「子どもの急病等の対応」（男女計 33%）であり、突発的な休暇取得等に対する上司や周りの職員の理解や協力を求めていることがうかがわれる。

3 子どもを生み育てやすい職場環境づくり

子育てしやすい職場環境づくりの一環として、職員から職員本人または職員の配偶者が妊娠した旨の申出があった場合、管理職もしくは管理監督者は、妊娠時から出産、育児休業取得後の職場復帰に至るまで受けられる支援等について説明するとともに、女性職員に対しては、妊娠中の健康や安全への配慮などについても話合いを行います。

また、職員が育児休業を取得する際は、職場から離れることへの不安感を軽減し、職員が安心して子育てに専念できるよう、育児休業前、育児休業中及び育児休業か

らの復帰後といった様々なタイミングをとらえて、当該職員と十分な話し合いを行います。

（取組み内容）

- 職員本人又は職員の配偶者の妊娠がわかったら、管理職もしくは管理監督者は、職員と十分なコミュニケーションを図り、職員の仕事と子育ての両立に関しての考え方や妊娠・出産・子育てに関する諸制度の利用方法などを話し合います。また、管理職は、職場内の業務分担の工夫等を行い、周囲の職員にも協力を呼びかけ、可能な限り、妊娠・出産・子育てに関する諸制度の利用促進に努めます。
- 職員から育児休業を取得したい旨の申出があった場合、管理職は、周囲の職員とも十分な話し合いを行い、職場の業務分担の工夫や所属内人事配置の工夫などの創意工夫により、職員が育児休業を取得できる職場環境の整備に努めます。また、職場の業務分担の工夫等によっても対応し難いときは、必要な代替要員を確保します。
- 産前産後休暇中や育児休業中の職員に対して、管理職もしくは管理監督者は、毎月 1 回程度、電話やメールで職場の状況や業務の進捗状況等を連絡（マンズリーコール）し、産前産後休暇中や育児休業中の職員とのコミュニケーションを図ります。
- 育児休業から復帰した職員に対しては、管理職もしくは管理監督者は、復帰の際に十分なコミュニケーションを図り、復帰職員が必要とする配慮や業務分担についてよく話し合うようにします。

〔アンケート結果より〕

- ・ 育児休業を取得する際に課題となった事項として特に当てはまるものとして、「業務の遂行に支障がないように引継ぎ等を行うこと」（男女計 49%）が最も多く、次に「職場からしばらく離れることに不安を感じたこと」（同 30%）となっていた。また、男性の意見として、「制度についてあまり知らなかったため、自分にあった休業計画が立てにくかった」（男性 13%）という回答が多かった。
- ・ 育児休業中に職場の上司からメールや電話等による連絡や情報発信があったかの問いに対して、「定期的にあった」との回答は男女計で 12%であり、「不定期にあった」（男女計 39%）「ほとんどなかった」（男女計 28%）「全くなかった」（男女計 19%）という結果であった。
- ・ 育児休業を取得しなかった理由として、「自分以外に配偶者や親など育児をしてもらえる人がいたため」（男女計 68%）といった家族の協力を理由としたものが多くを占めるものの、「職場に迷惑をかけると思ったため」（同 10%）といった職場環境を理由としているものもあった。

4 人事管理面における支援

子育て中の職員が、人事異動や配置替えに伴い勤務形態や勤務場所の変更が必要となる場合には、当該職員の仕事と子育ての両立に支障が生じないよう、個々の職員の状況をできるだけ考慮する等の措置が必要です。

また、アンケートでは子育て期間中の超過勤務については、男女の子育てに関す

る意識の差や子育てに関わる実情から、男性よりも女性の方が負担感を感じているところでもあり、その軽減につながる取組みについて行うこととします。

（取組み内容）

- 職員とのヒアリングなどをもとに、可能な範囲で職員の子育て事情に配慮した人事異動、人事配置を行います。
- 管理職は、妊産婦及び子育て中の職員に対し、法で定められた深夜勤務及び超過勤務の制限を申請できる旨の制度周知を行うとともに、申請がない場合においても長時間にわたる超過勤務を命令しないよう配慮します。
- 子育て中の職員が子どもの急な病気等で、急に休む必要が生じた場合も、円滑に休暇が取得できるよう業務マニュアルの徹底や文書管理の徹底を図るなど業務に支障を来たさない体制づくりに努め、職場全体で支援します。

〔アンケート結果より〕

- ・ 自由意見のうち、人事的配慮に関するものとしては、「育児休業中の代替要員の確保」「子育て中の職員に対する配置転換などの人事配置上の配慮」「業務量に応じた適正な人員配置」といったものが主な意見であった。
- ・ 子育てを行う上で、超過勤務命令を受けて困ったことがあったかとの問いには、「困ったことはなかった」（男性 52%、女性 28%）「困ったことがあった」（男性 29%、女性 41%）となっており、仕事と子育ての両立に関して女性の方に負担がかかっている傾向がみられる。
- ・ 「仕事と子育ての両立」にあたっての負担や不安については、「子どもの急病等の対応」（男女計 33%）が一番多く、次いで「疲れやストレスがたまる」（男女計 20%）、「自分の時間が持てない」（男女計 13%）といった意見が多く、まだまだ「仕事と子育ての両立」にあたって改善を必要とすることがうかがえる。

5 男性職員への育児支援

職員が仕事と子育ての両立を図っていくには、男性、女性を問わず職員個人が仕事とのバランスを図りつつ、積極的に育児参加することが必要です。

しかしながら、本市の男性職員の育児休業取得者数は部分休業、育児短時間勤務を含んでも取得率は2%に届かない状況で、ほとんどの男性職員が育児休業を取得していないのが現状です。

また、育児参加休暇についても、アンケート結果によると完全取得した職員は全体の19%となっています。

特に男性職員への育児支援にあたっては、子どもが生まれた当初から育児に関わることがその後の子育てに大きな意味を持つといわれていますので、男性職員も子育てに専念できる一定の期間を持つことが重要です。

このような状況を踏まえ、男性職員も積極的に子育てできる職場環境づくりにつながる取組みを進めていくこととします。

（取組み内容）

- 家族で子育ての喜びを実感し、子育ての始まりの時期の親子の時間を確保するため、新たに父親となった職員に対して、配偶者分べん休暇、育児参加休暇の

連続取得を促します。また、管理職もしくは管理監督者は、育児参加休暇の連続休暇が取得できるような円滑な執行体制を確保するよう努めます。

○各任命権者は、庁内ネットなどに子育て支援に関する掲示板を設置し、配偶者の就労状況に関わらず、男性職員も育児休業を取得できることなど、男性の育児参加のための休暇取得例の情報提供を行います。

○各所属の人事担当課長は、所属内のそれぞれの職場において、男性職員が育児休業取得の申し出をしやすいような雰囲気醸成されるよう、プランの趣旨の周知や啓発に努めることとします。

○各所属の管理職は、男性職員から育児休業を取得したい旨の申出があった場合は、本人の意思を最大限尊重し、育児休業が取得できるよう職場の業務分担の工夫や必要な代替要員の確保など職場環境の整備に努めるものとします。

[アンケート結果より]

- ・ 男性職員で育児休業を取得しなかった理由として最も多いのが、「配偶者や親など育児をしてもらえる人がいたため」(69%)で、次いで「職場に迷惑をかけたと思ったため」(10%)、「育児休業の制度を知らなかった」(4%)、「減収など経済的な理由」(4%)であった。
- ・ 育児休業の取得の促進、とりわけ男性の取得促進にむけ、効果的だと思われる事項について最も多かったのが、「職場での育児休業取得についての理解度の向上(取得しやすい雰囲気づくり)」(男女計 54%)、次いで「仕事の分担など、業務分担の方策」(同 15%)、「日常的な育児休業制度についての周知・情報提供」(同 10%)、「固定的な性別役割分担意識の是正のための取組み」(同 7%)であった。
- ・ 子育て中の年次有給休暇の取得状況は、全体で 36%の職員が完全取得できておらず、特に女性職員の 45%が完全取得できていない状況であった。

6 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

平成 19 年 12 月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和のための行動指針」が、関係閣僚、経済界、労働界、地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」において策定されました。憲章には、いま何故仕事と生活の調和が必要か、それが実現した社会の姿、関係者が果たすべき役割がわかりやすく示されています。

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらします。同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしには欠かすことはできないものであり、その充実があってこそ、人生の生きがい、喜びは倍増していくものです。

このように、ワーク・ライフ・バランスとは、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態をいい、私たち地方公務員も、少子・高齢化への対応や男女共同参画社会の実現の観点からもワーク・ライフ・バランスの実現に向け積極的に取り組む必要があります。

国の「指針」においても、平成 21 年 3 月の改正において、特定事業主行動計画の策定にあたり、新たに、職員の仕事と生活の調和の推進という視点を追加するよう求めています。

このような状況を踏まえ、本市においても、職員の仕事と生活の調和の推進に向

けての取組みを進めていきます。

（取組み内容）

- 子育て層にのみ配慮するのではなく、職場全体が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を踏まえた超過勤務の縮減が図れるよう全庁的な超過勤務の縮減に積極的に取り組みます。
- 計画的に年次休暇等が取得できるよう、早めに休暇予定を周知することで、計画的な取得を促進します。特に、入学式、卒業式、授業参観、発表会、運動会、懇談会、PTA活動などの学校行事や家族旅行やレジャー、子どもの健診、予防接種などあらかじめ分かっている行事等は、早めに休暇予定を周知することで、率先して休暇取得ができるような職場環境づくりを進めていきます。

〔アンケート結果より〕

- ・ 超過勤務を縮減するための方策としては、「仕事の進め方やあり方の見直し」（男女計 34%）「子育て中の職員への職場全体の配慮」（男女計 27%）「職員が退庁しやすい職場環境の確保」（男女計 17%）といったものが主な意見であった。
- ・ 超過勤務についての考え方については、「子育てに多くの時間を費やすため超過勤務はしたくない」との回答は男性に比べて女性の方が多く、逆に「子育ては配偶者等と分担するなどの工夫をしながらも、一定の超勤はやむを得ない」との回答は女性に比べ男性が多く、仕事と子育ての両立に関して男女の意識の差がみられた。

Ⅵ 数値目標

国の「指針」では、行動計画の策定にあたり、育児休業の男女別取得率や仕事と子育ての両立に向けた取組みに関するもの等の中から、各機関の実情に応じて、その達成状況を客観的に判断できるような目標を設定することが必要とされているところだ。

本市においても、「前期行動計画」の中で、①男性の育児休業等の取得率 5%、②配偶者分娩休暇の完全取得率 75%という数値目標を掲げ取り組んできました。

前期行動計画の最終年度（平成 21 年度）の数値は現時点で集計できていませんが、平成 20 年度の実施状況では、ともに目標である数値に達成できていません。

また、アンケート結果では、性別役割分担意識の是正を求める意見も多く見られたことや、男性が子育ての始まりの時期から育児に関わるきっかけづくりが積極的な子育てへの参画を促進し、家族みんなで育児に参加する雰囲気づくりの醸成につながると考えられることから、これまでの数値目標を継承しつつ、さらに向上を図っていくこととします。

以上のことを踏まえ、プランの数値目標としては、後期計画期間の最終年度である平成 26 年度を達成年度として、次のとおり設定し、取り組んでいくこととします。

また、各所属は、数値目標の達成に向け、推進委員会の積極的な議論を行いながら取り組むこととし、適宜、所属ごとの実施状況を公表していくこととします。

なお、目標数値については、達成状況に応じて見直ししていくものとします。

目標① 男性の育児休業等※の取得率 10% (平成 20 年度 1.8%)

$$\frac{\text{該当年度に新たに育児休業等を取得した男性職員数}}{\text{該当年度に新たに育児休業の取得対象となった男性職員数}} \times 100 \text{ (小数点以下四捨五入)}$$

※平成 20 年度実績である 1.8%は、育児休業、部分休業、育児短時間勤務の男性取得率となっています。

新たな目標では、育児参加休暇の 5 日連続取得も「育児休業等」を取得したものとして取り扱います。

目標② 配偶者分娩休暇の完全取得率 80% (平成 20 年度 73%)

$$\frac{\text{該当年度に配偶者分娩休暇を完全取得した男性職員数}}{\text{該当年度に子どもが生まれた男性職員数}} \times 100 \text{ (小数点以下四捨五入)}$$

目標③ 育児参加休暇の完全取得率 50% (アンケートでは 19%)

$$\frac{\text{該当年度に育児参加休暇を完全取得した男性職員数}}{\text{該当年度に子どもが生まれた男性職員数}} \times 100 \text{ (小数点以下四捨五入)}$$

VII 実施状況の公表

公表① 年 1 回、市ホームページにおいて市全体の実施状況を公表します。

公表② 年 1 回、庁内ネットなどで、各所属別の実施状況を公表します。

VIII 参 考 資 料

○特定事業主行動計画に関するアンケート調査結果の概要

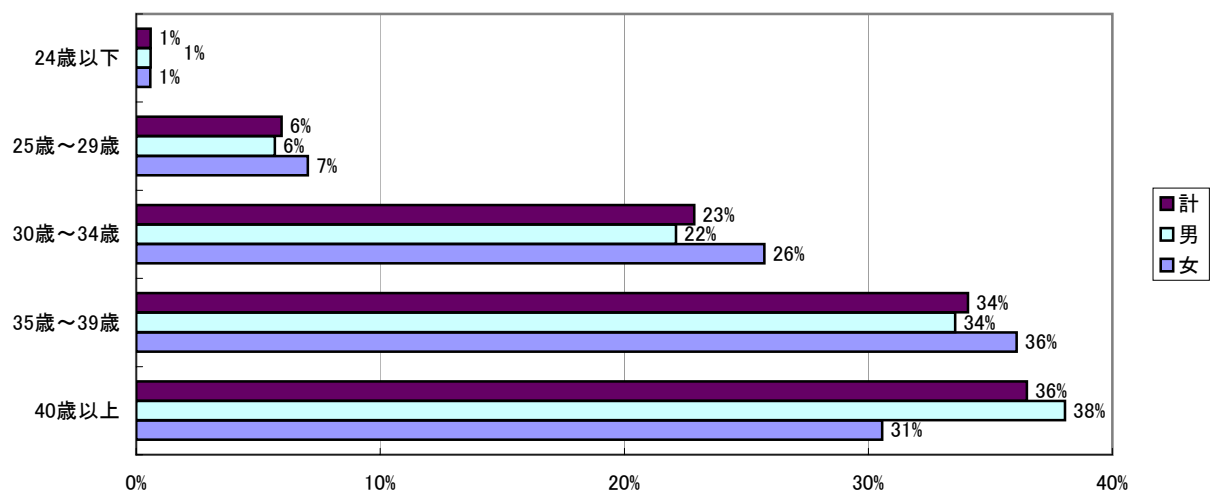
- ・平成21年9月実施（本市全所属）
- ・小学校低学年（3年生）までの子どもを養育している本務職員を対象（全員）

回答者総数 8,269名

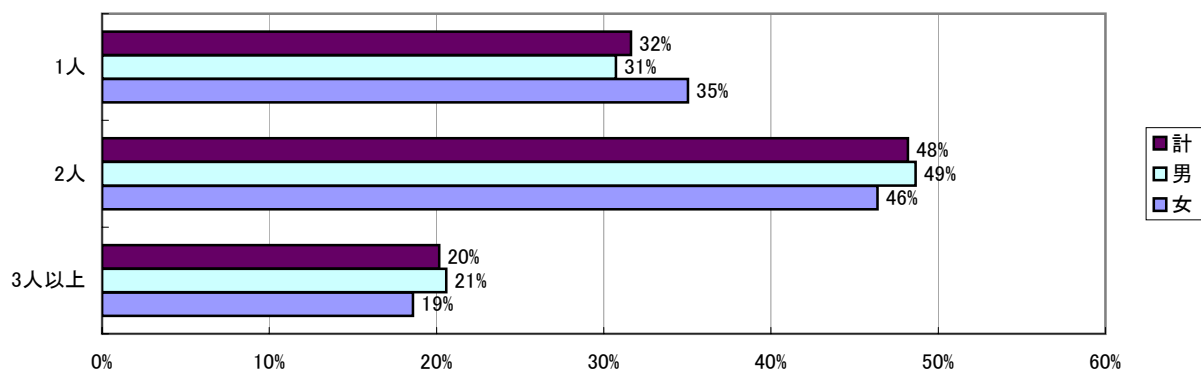
アンケート回答者の属性	性別	男性	6,548
		女性	1,721
	年齢層	24歳以下	49
		25歳～29歳	493
		30歳～34歳	1,891
		35歳～39歳	2,818
		40歳以上	3,018
	子どもの数	1人	2,615
		2人	3,984
		3人以上	1,667
		無効回答	3
	自身の職種	事務職・技術職又は下記以外の職種	3,808
		技能労務職（技能）	1,883
		専門職(保育士、看護師などの医療職)	554
		教員又は研究職	1,225
		消防職	721
		無効回答	78

※問1は性別に関する問いであり、前ページに記載しています。

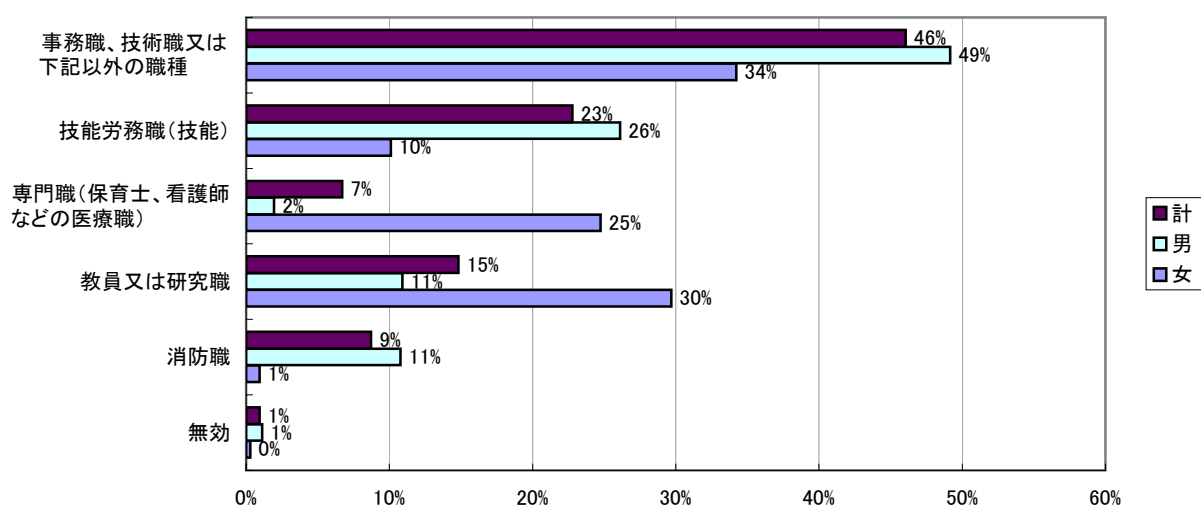
2. 年齢は何歳ですか(回答時点の満年齢)



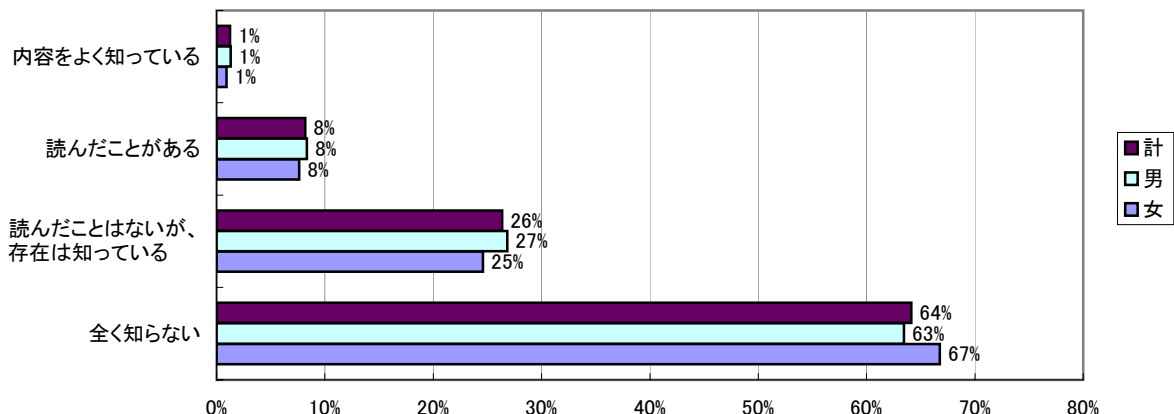
3. 子どもの数は何人ですか(小学校高学年以上も含む)



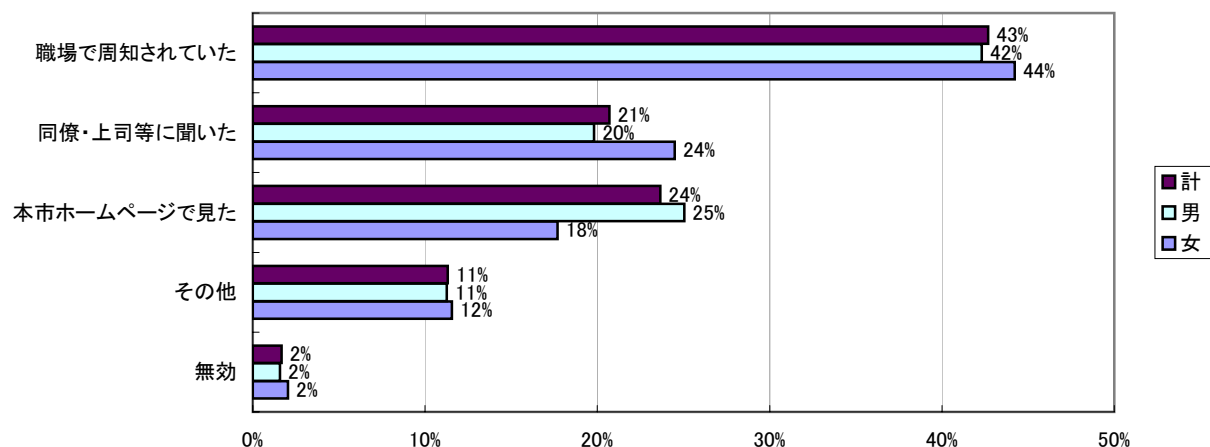
4. 職種は次のうちどれですか



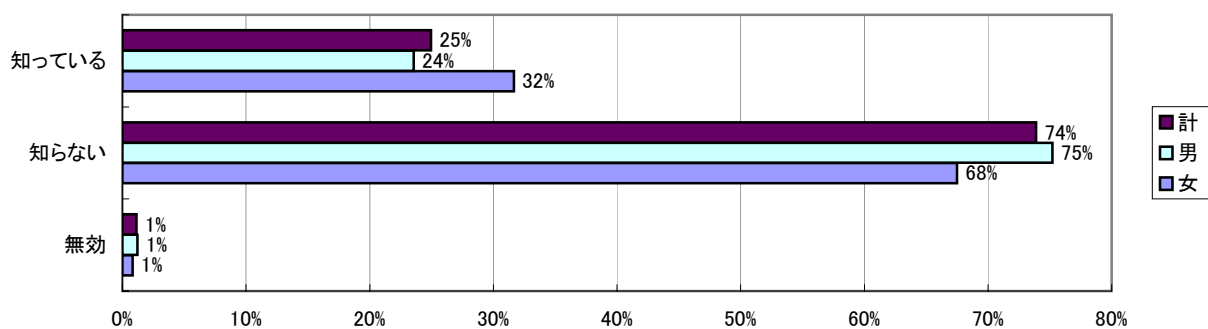
5. 職員が安心して子どもを生み育てやすい職場環境の実現が図れるよう平成17年4月に策定した「大阪市特定事業主行動計画」を知っていますか



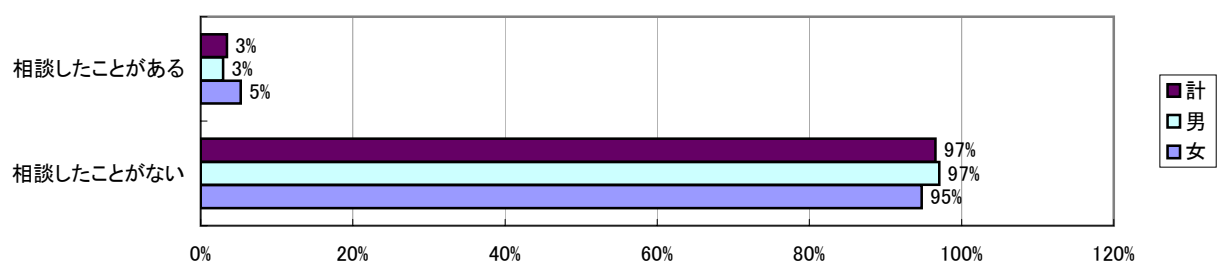
6. 「大阪市特定事業主行動計画」はどこで知りましたか



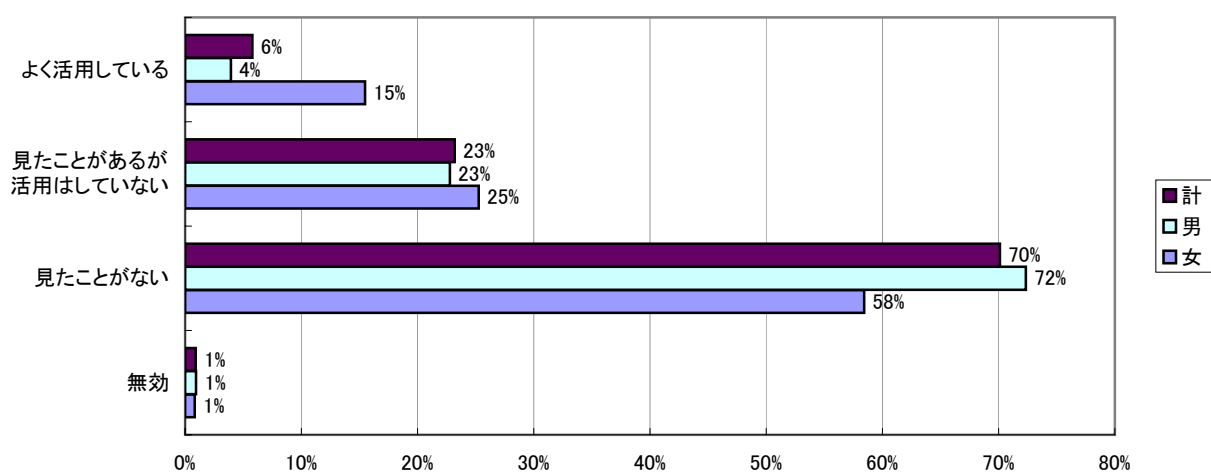
7. 「大阪市特定事業主行動計画」では、子育てに関する職員への支援策の一環として、各職場に子育て相談員が配置されていますが、誰が相談員なのか知っていますか



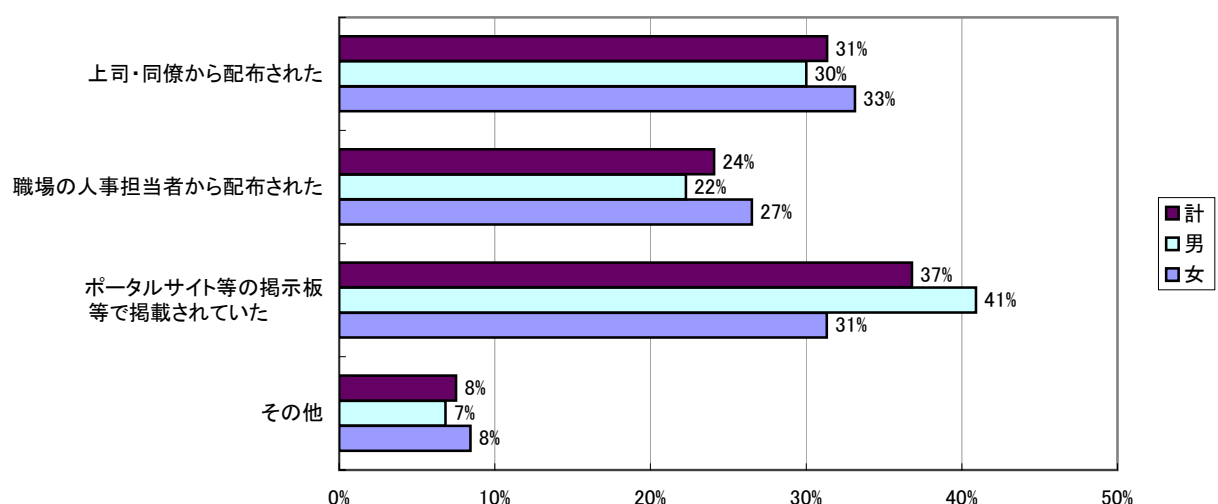
8. 子育て相談員に相談したことがありますか



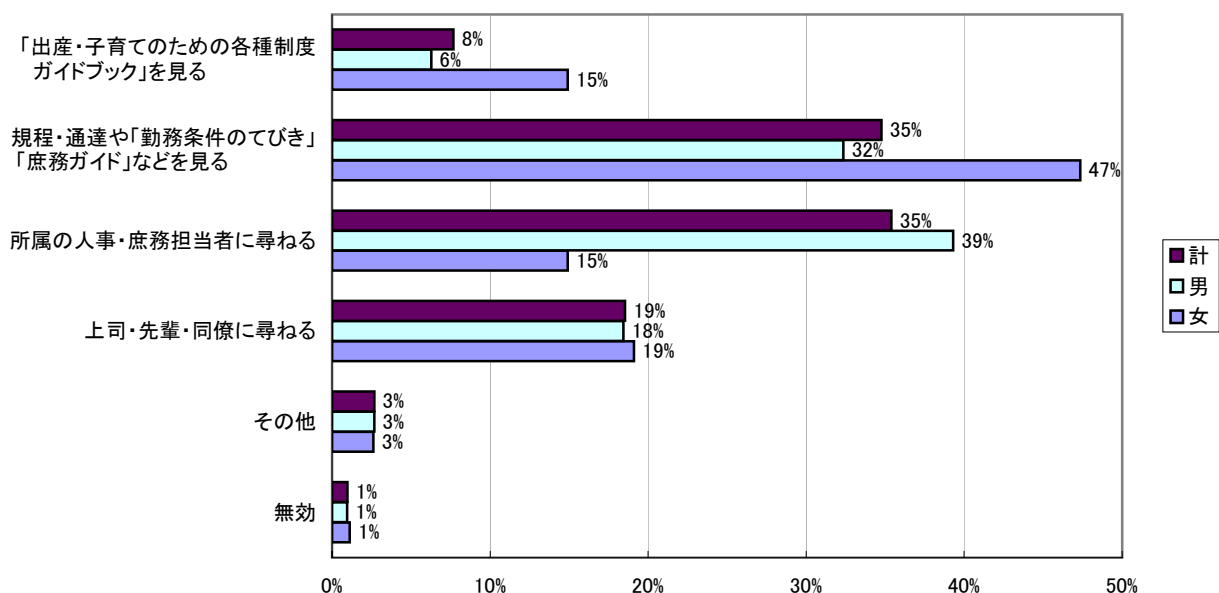
9. 職員向けに「出産・子育てのための各種制度ガイドブック」を作成していますが、活用されていますか



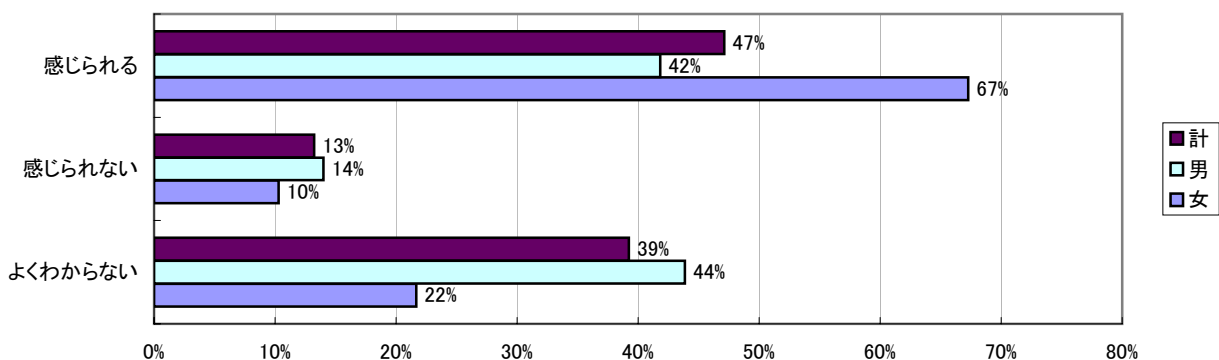
10. 「出産・子育てのための各種制度ガイドブック」はどこで知りましたか



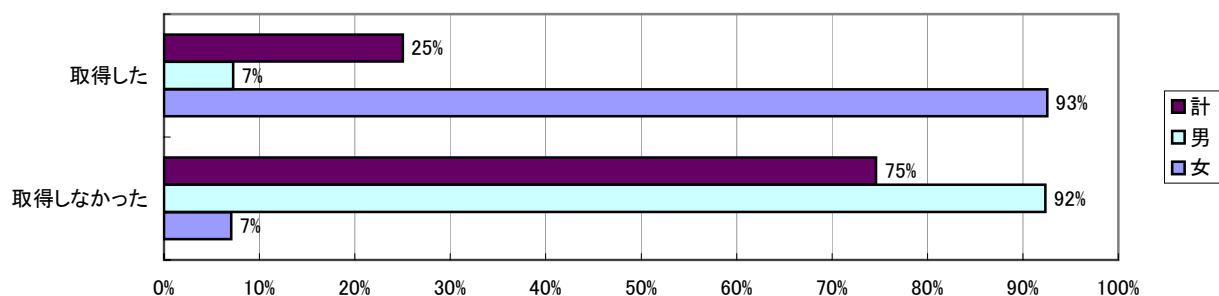
11. 出産・子育て等に関する勤務条件等諸制度を調べる時はどうしていますか



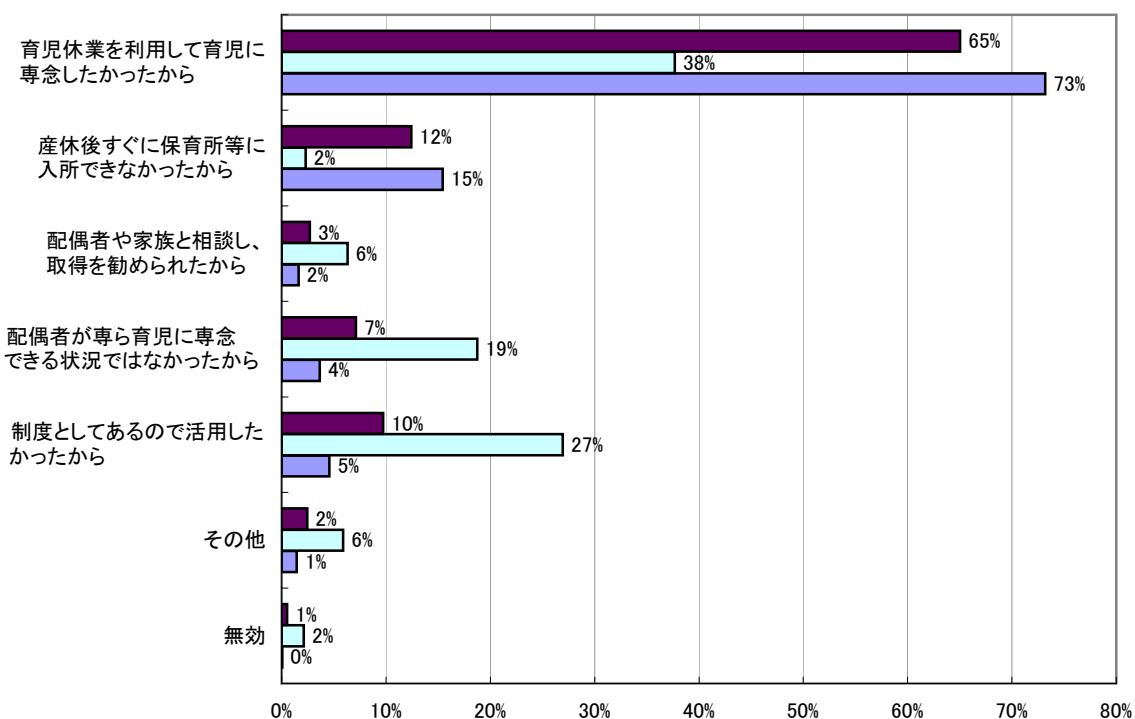
12. 現在の職場環境で、特に管理職において、子育てに対する理解及び協力などの配慮が感じられますか



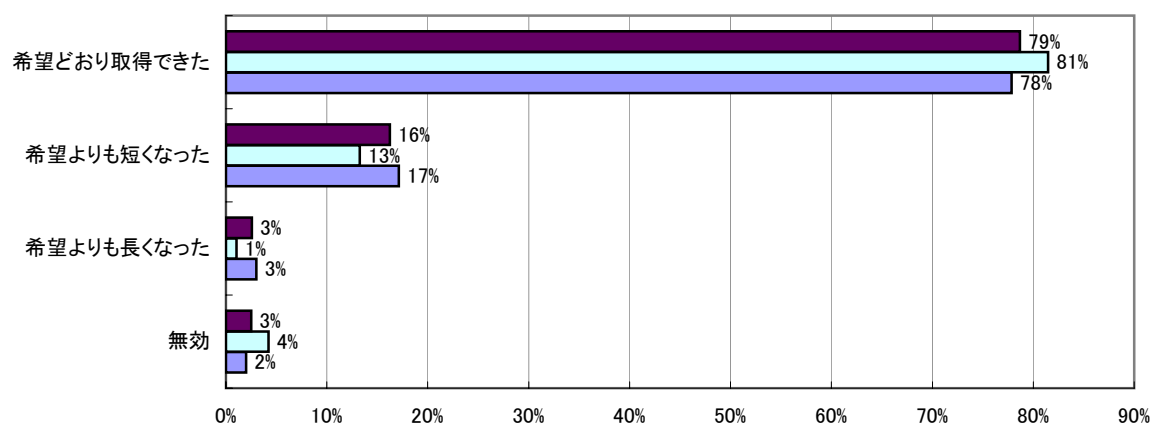
13. 子どもが生まれた時、育児休業を取得しましたか



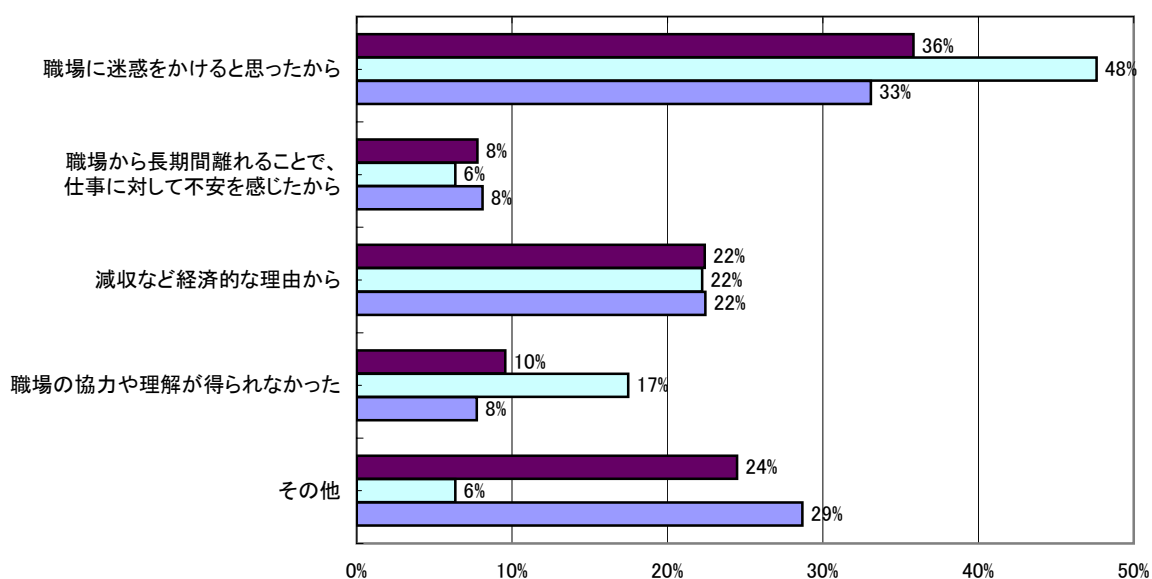
14. 育児休業を取得した理由として、特に当てはまるものはどれですか



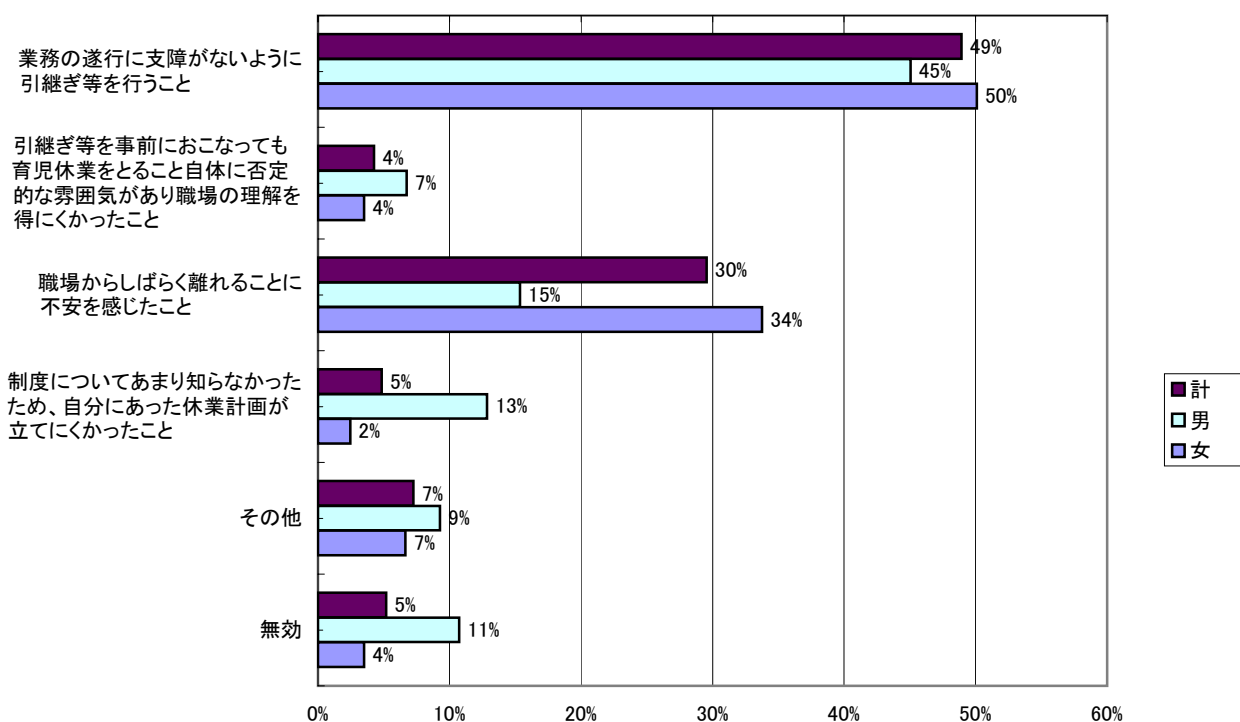
15. 育児休業は、当初自分が望んだとおりの期間を取得することができましたか



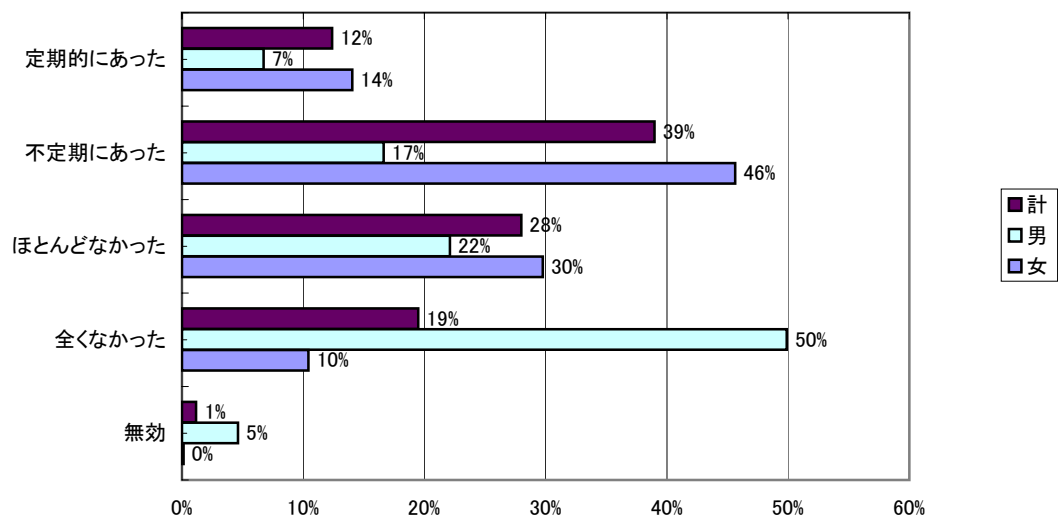
16. 問15で、「2. 希望よりも短くなった」と答えた方にお聞きます。
希望より短くなった理由として特に当てはまるものを選んでください



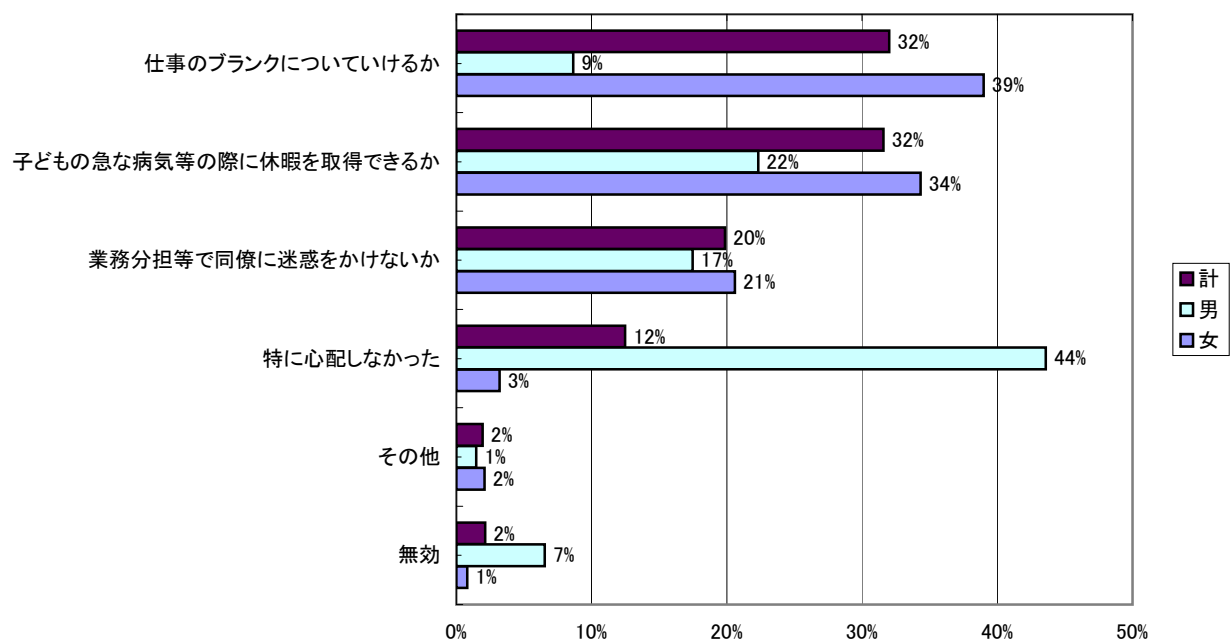
17. 育児休業を取得する際に課題となった事項として、特に当てはまるものはどれですか



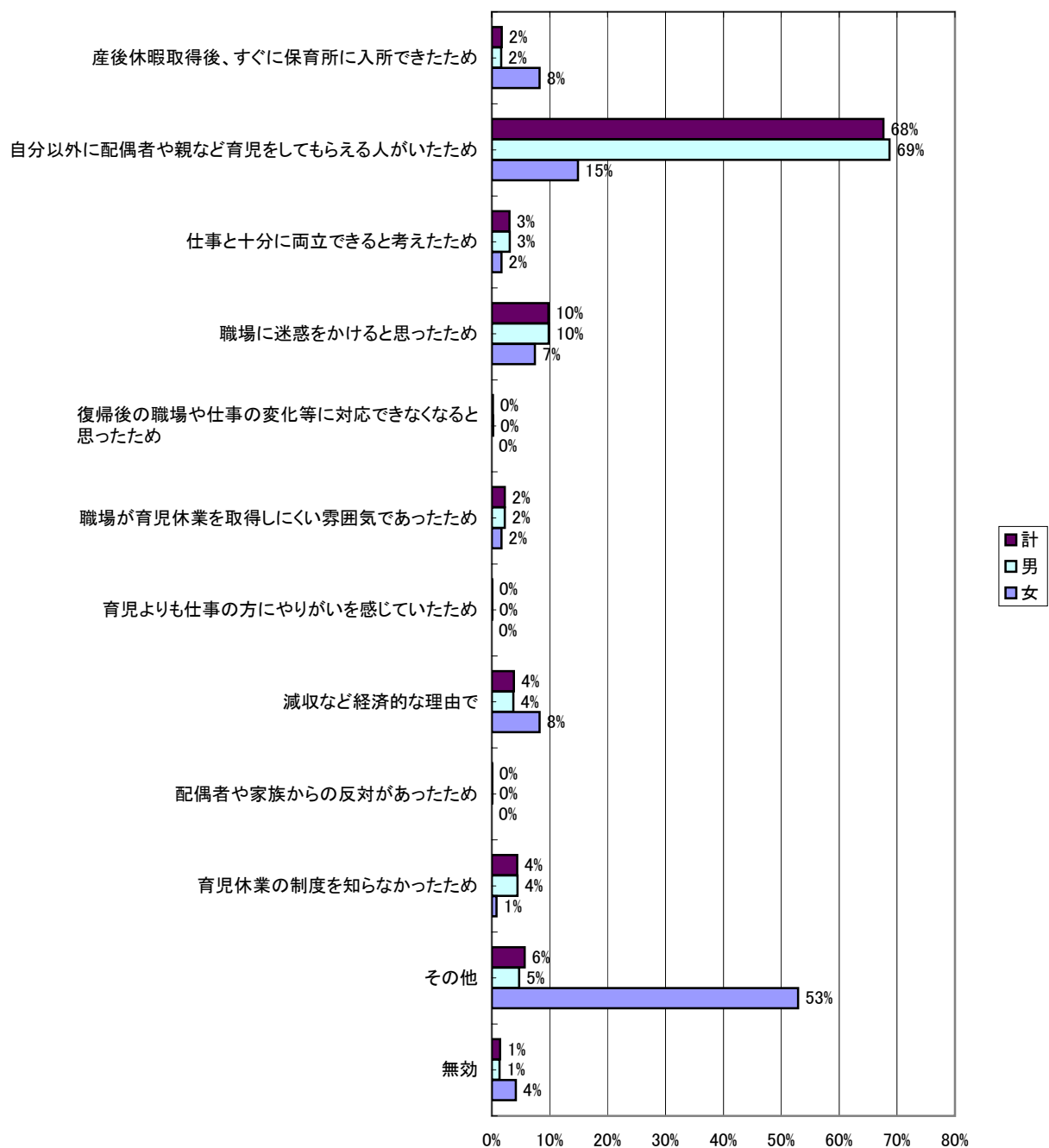
18. 育児休業中に職場の上司からメールや電話等による連絡や情報発信がありましたか



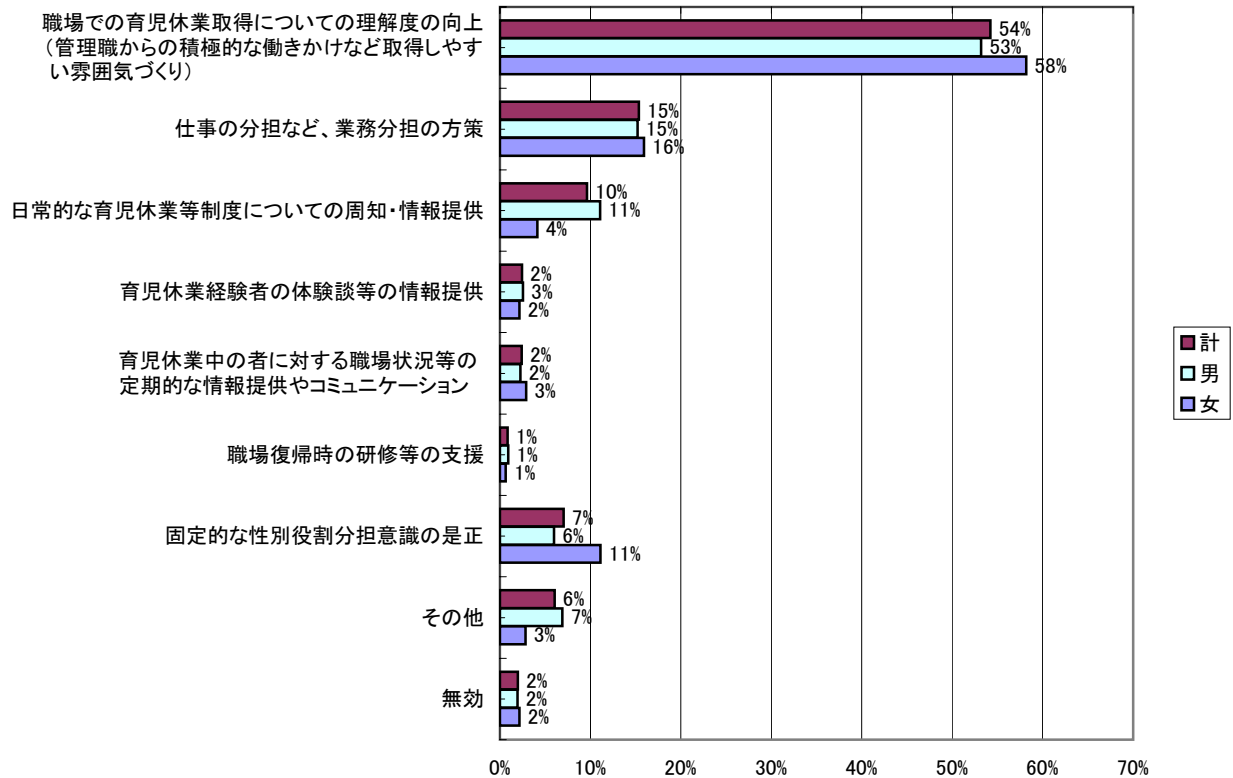
19. 仕事復帰にあたり心配したことは何ですか



20. 育児休業を取得しなかった理由として、特に当てはまるものはどれですか

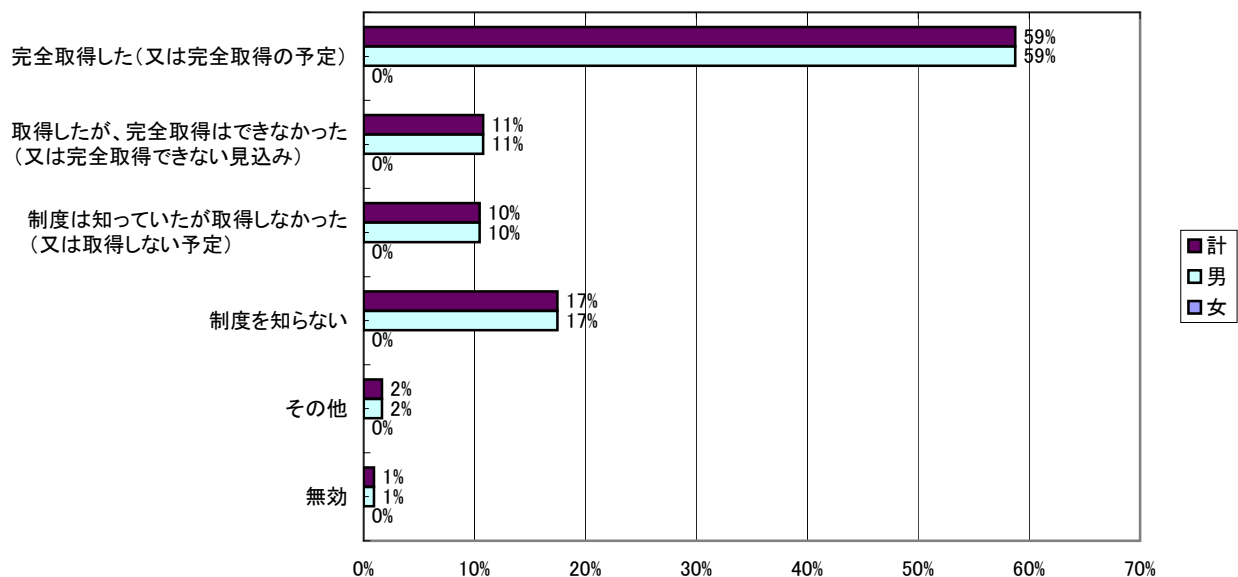


21. 育児休業の取得の促進、とりわけ男性の取得促進にむけ、特に効果的だと思われる事項について、次の中から選んでください

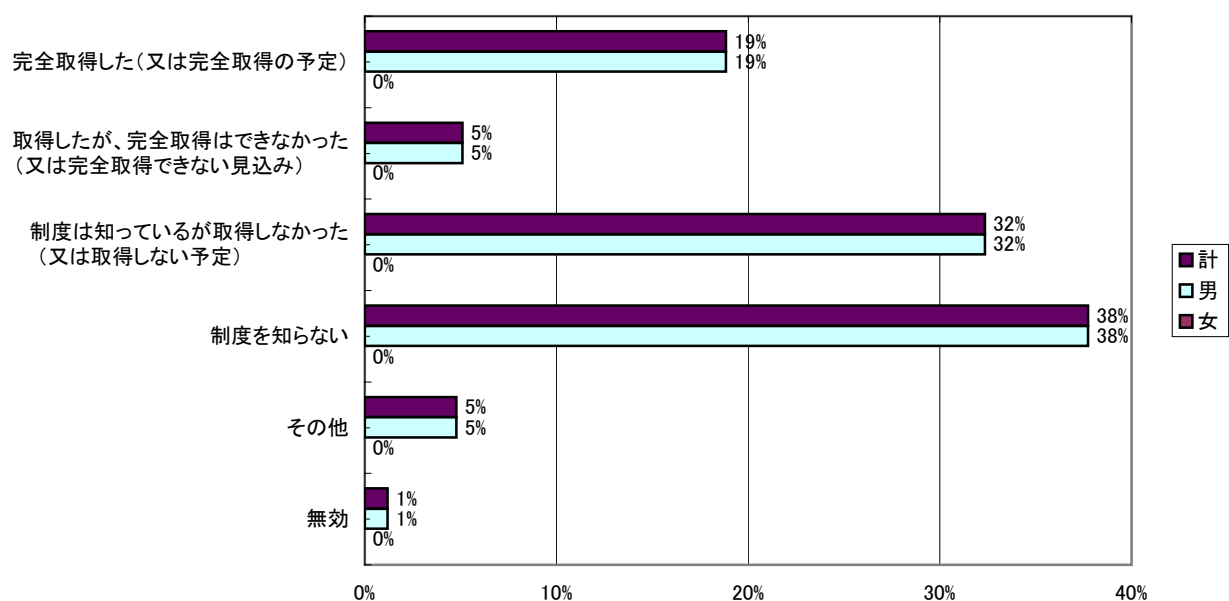


22. あなたは出産・子育てに関わって、以下の制度について活用されましたか又は活用していますか

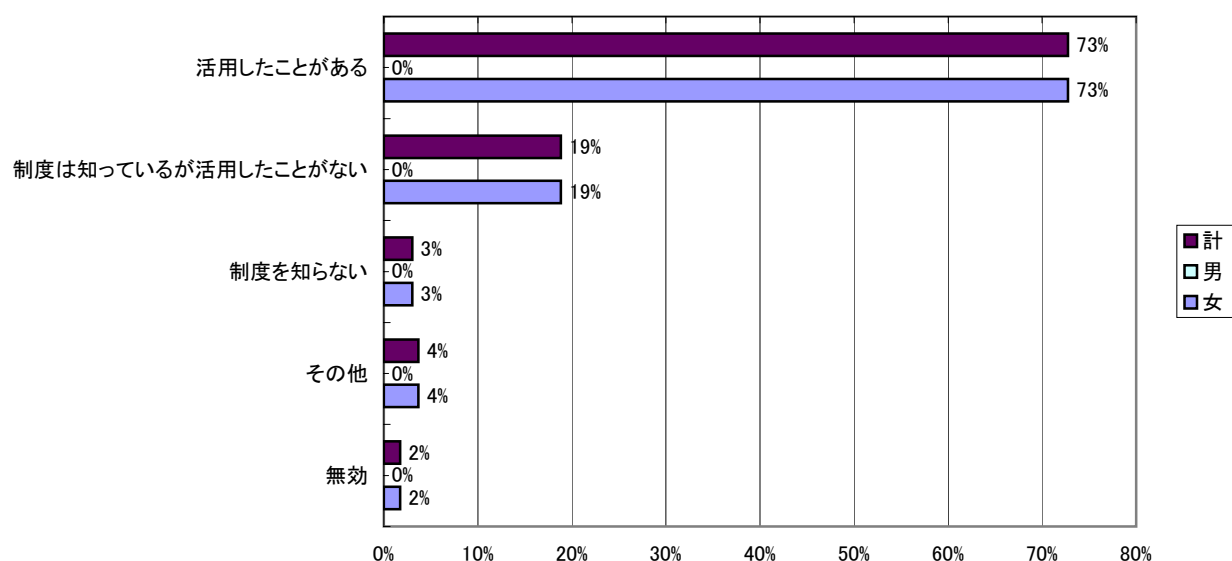
(1) 配偶者分べん休暇(男性のみ回答ください)



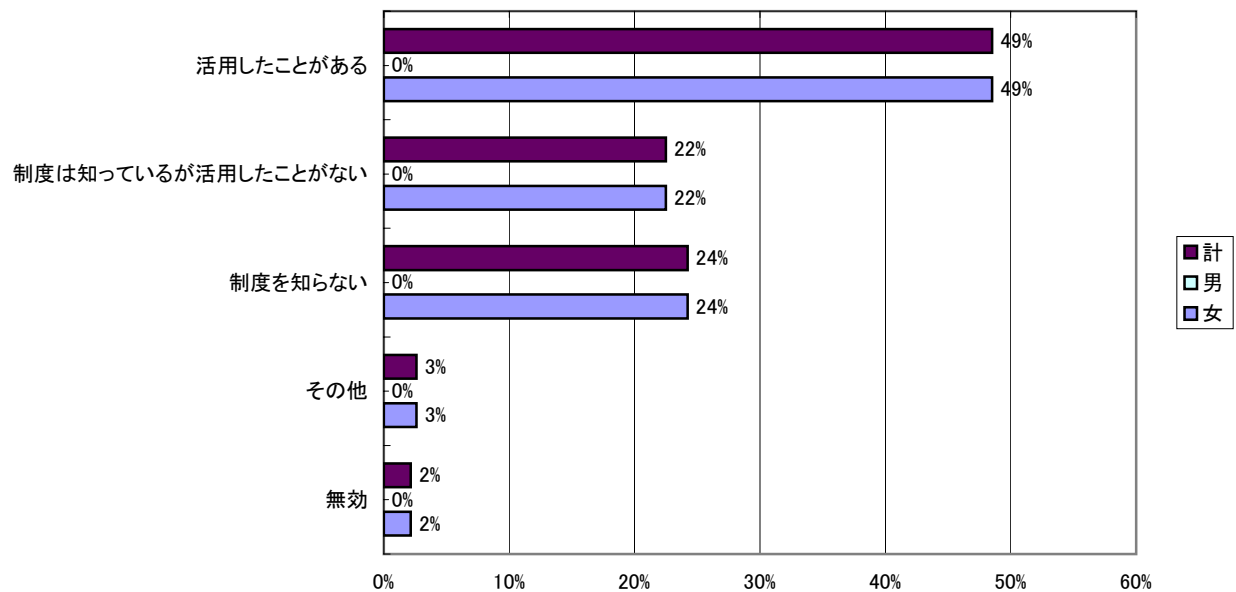
22. (2) 育児参加休暇(男性のみ回答ください)



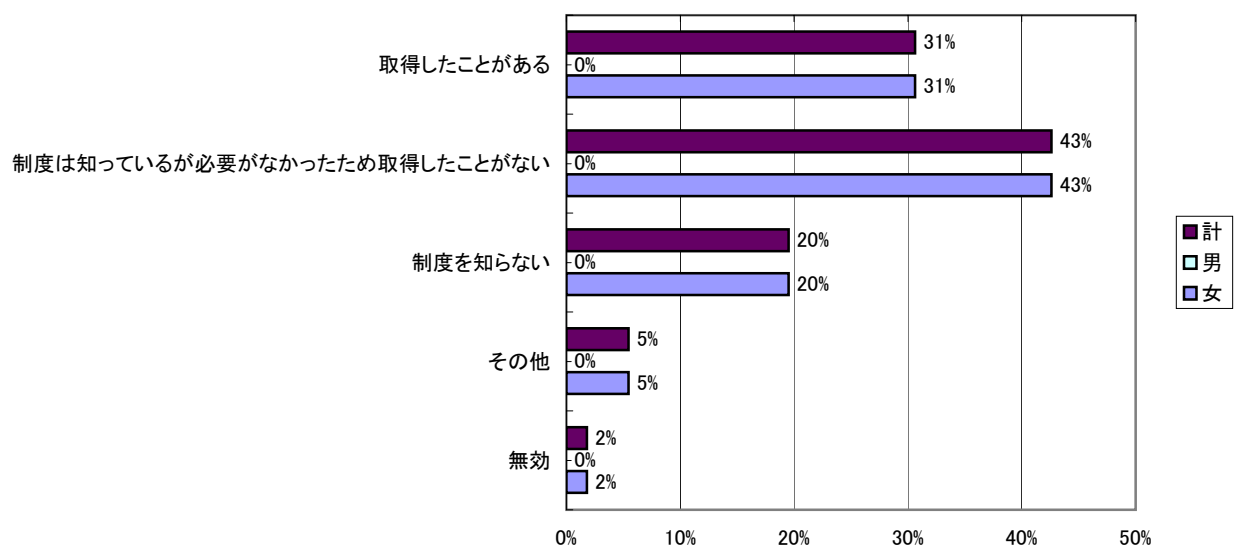
22. (3) 妊娠中の職員の通勤緩和職免(女性のみ回答ください)



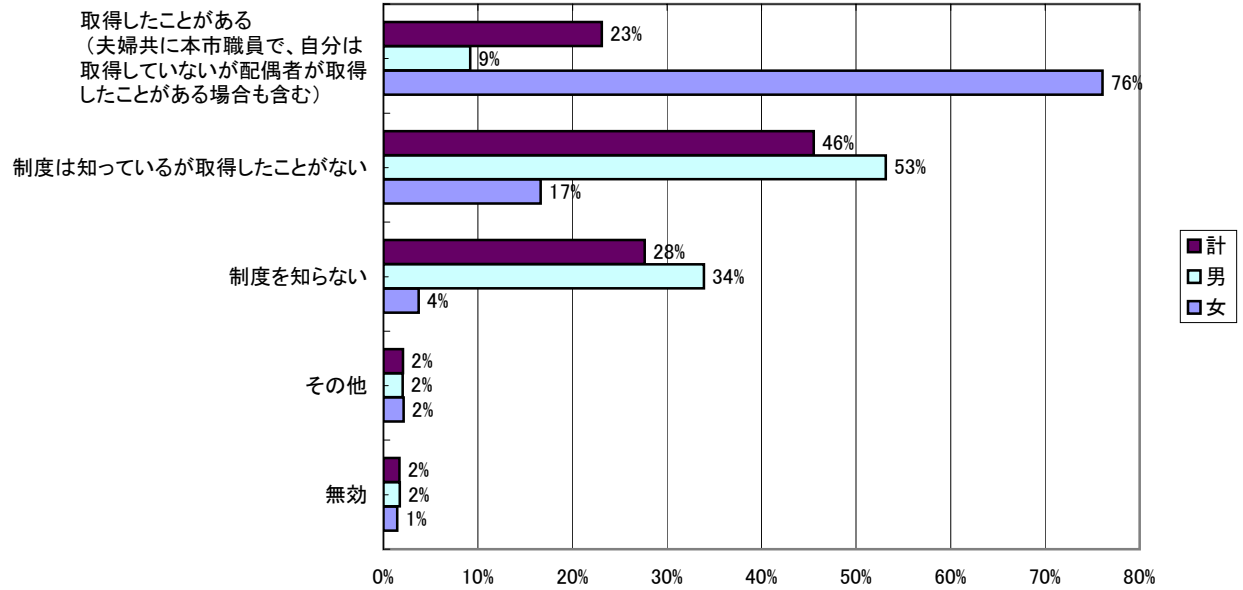
22. (4) 妊娠中の職員の保健指導職免(女性のみ回答ください)



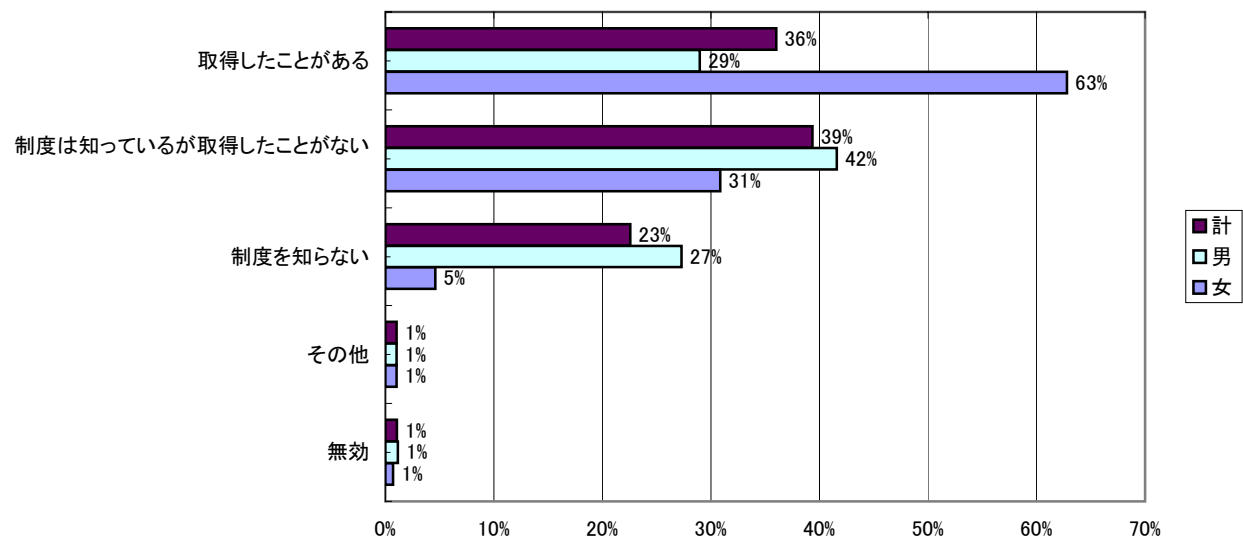
22. (5) 妊娠障害休暇(女性のみ回答ください)



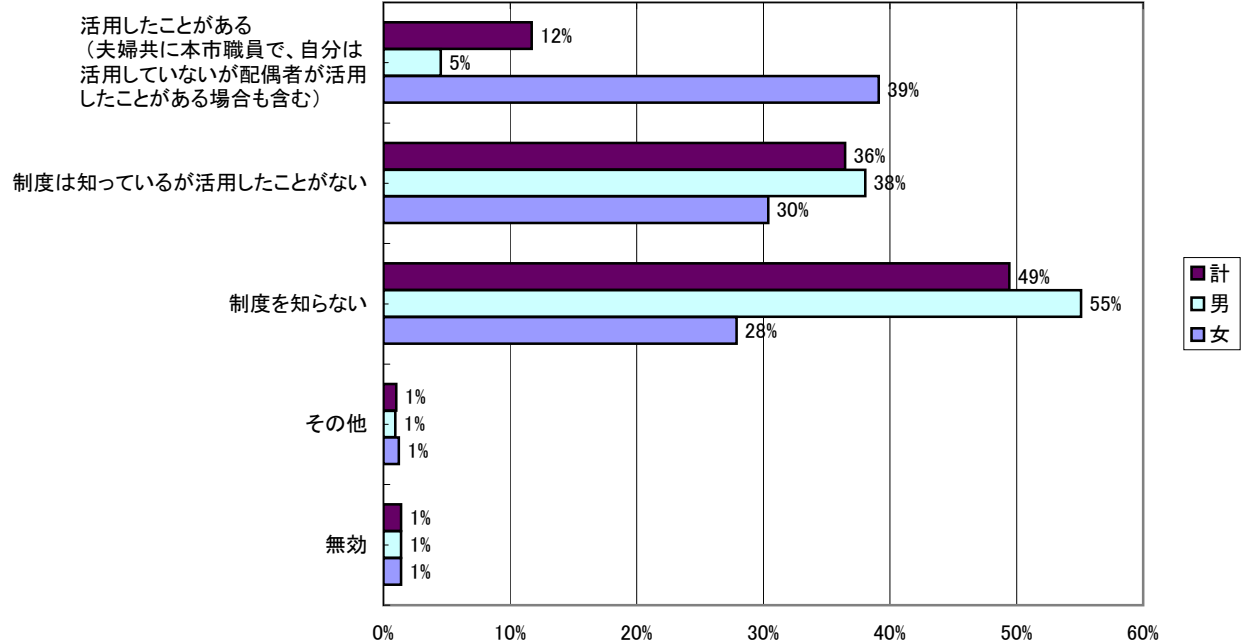
22. (6) 育児時間休暇



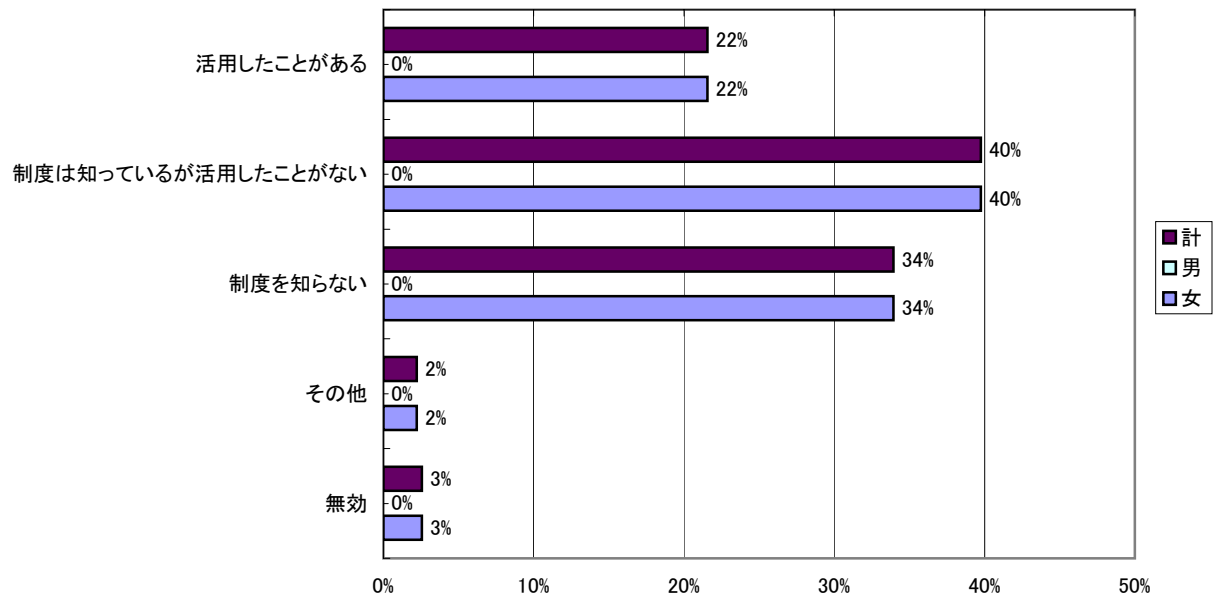
22. (7) 子の看護休暇



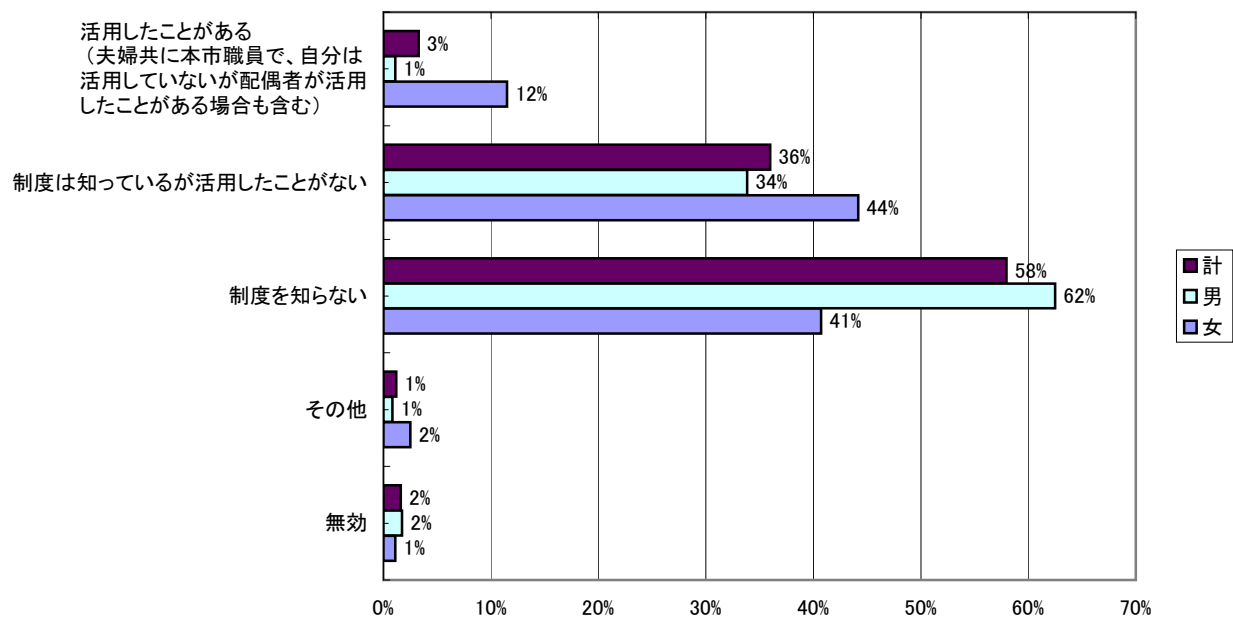
22. (8) 育児・看護職免



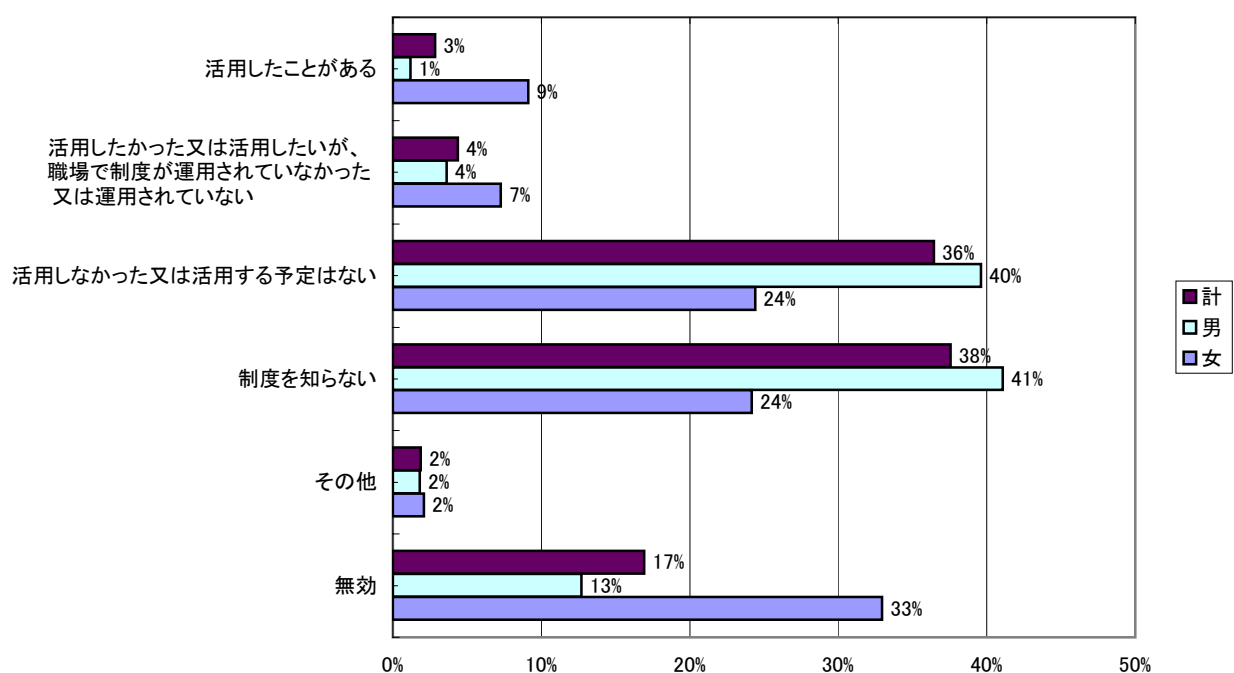
22. (9) 妊産婦の就業制限(女性のみ回答ください)



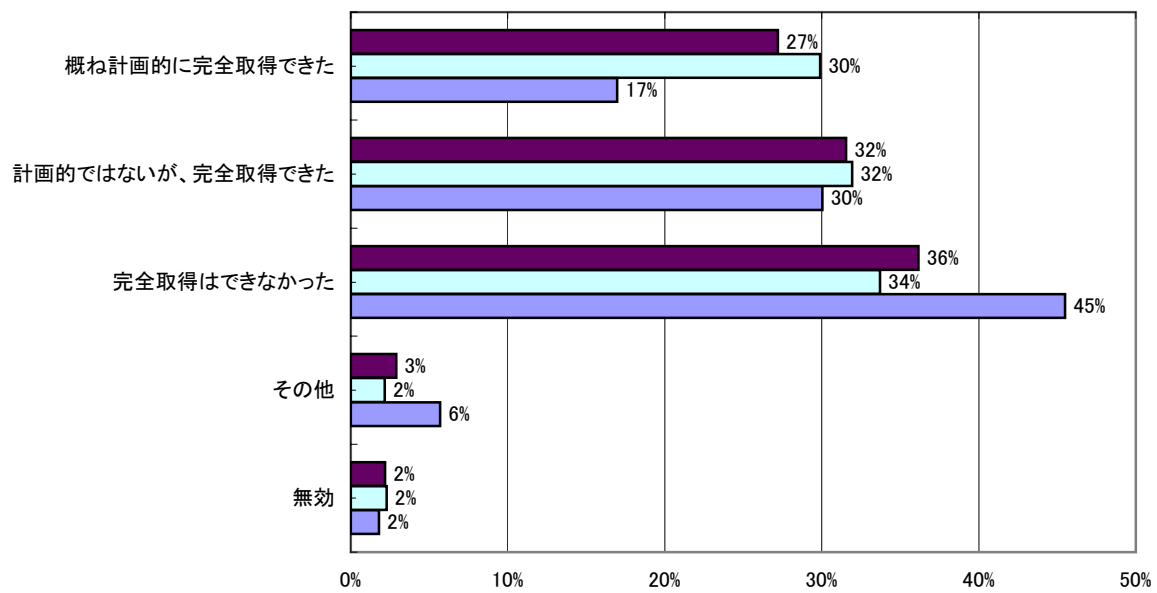
22. (10) 育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限



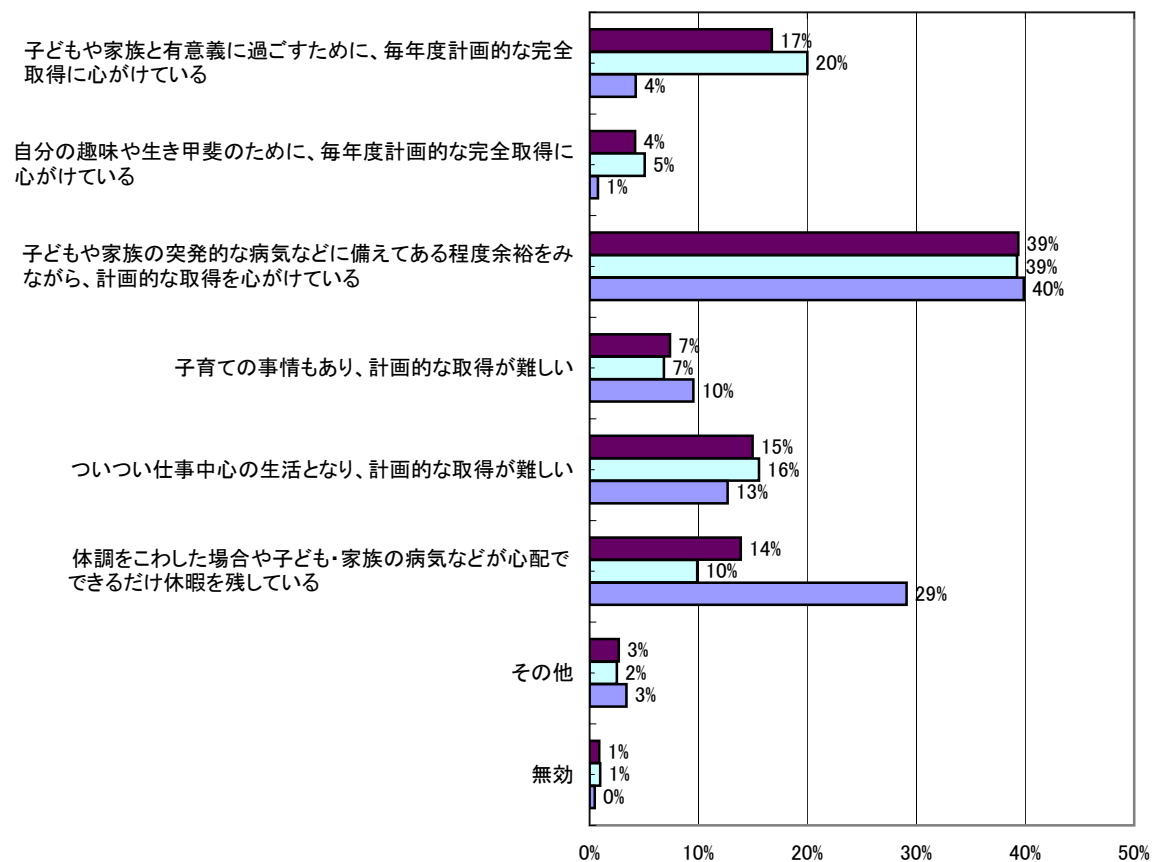
22. (11) 育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務



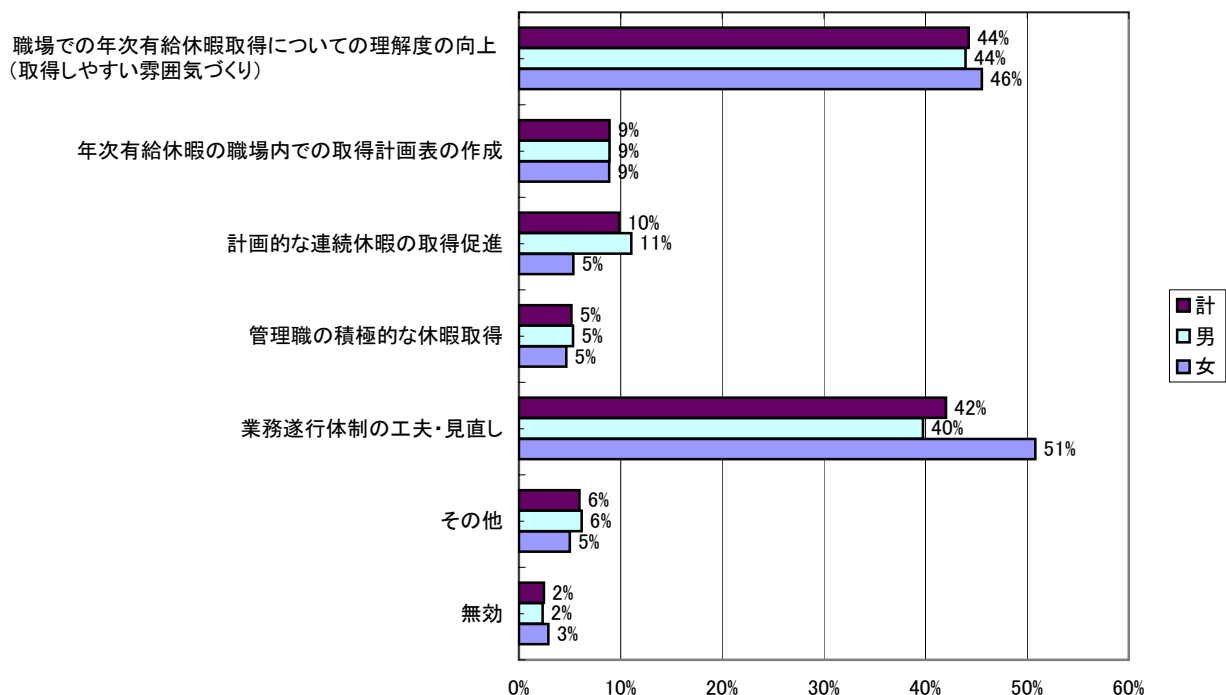
23. 子育て期間中の年次有給休暇の取得状況は次のうちどれですか



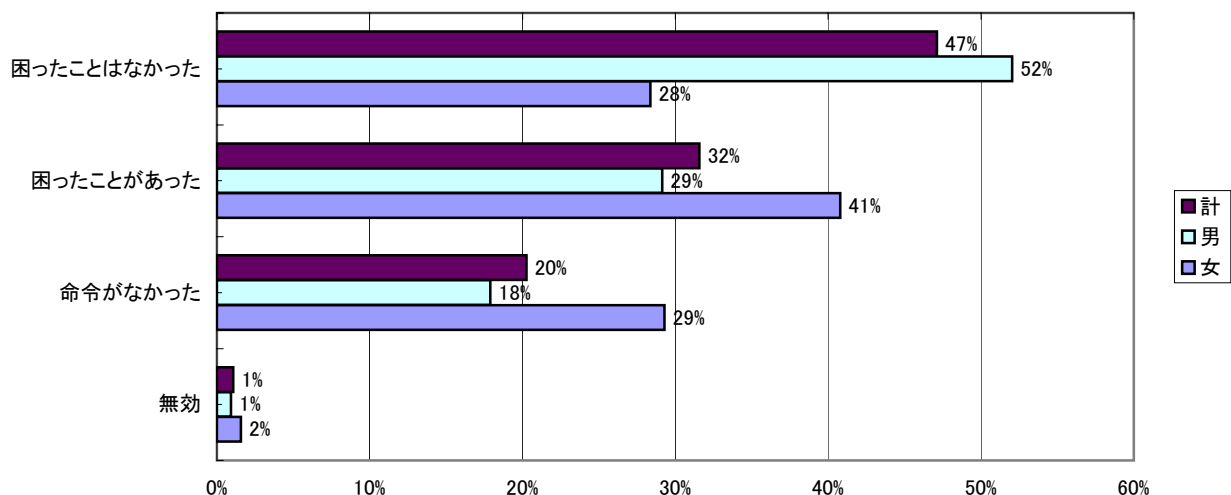
24. あなたの子育て期間中の年次有給休暇取得の考え方に一番近いものはどれですか



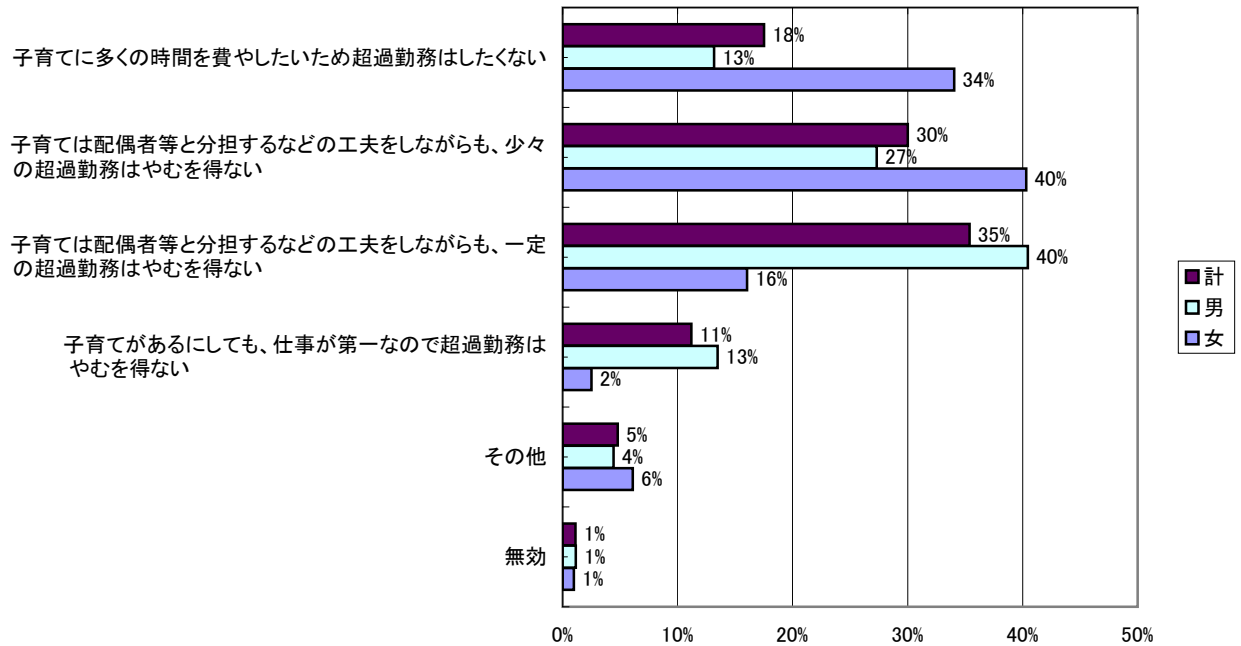
25. 年次有給休暇の取得を促進するために、特に取り組むことが必要と思われる事項はどれですか



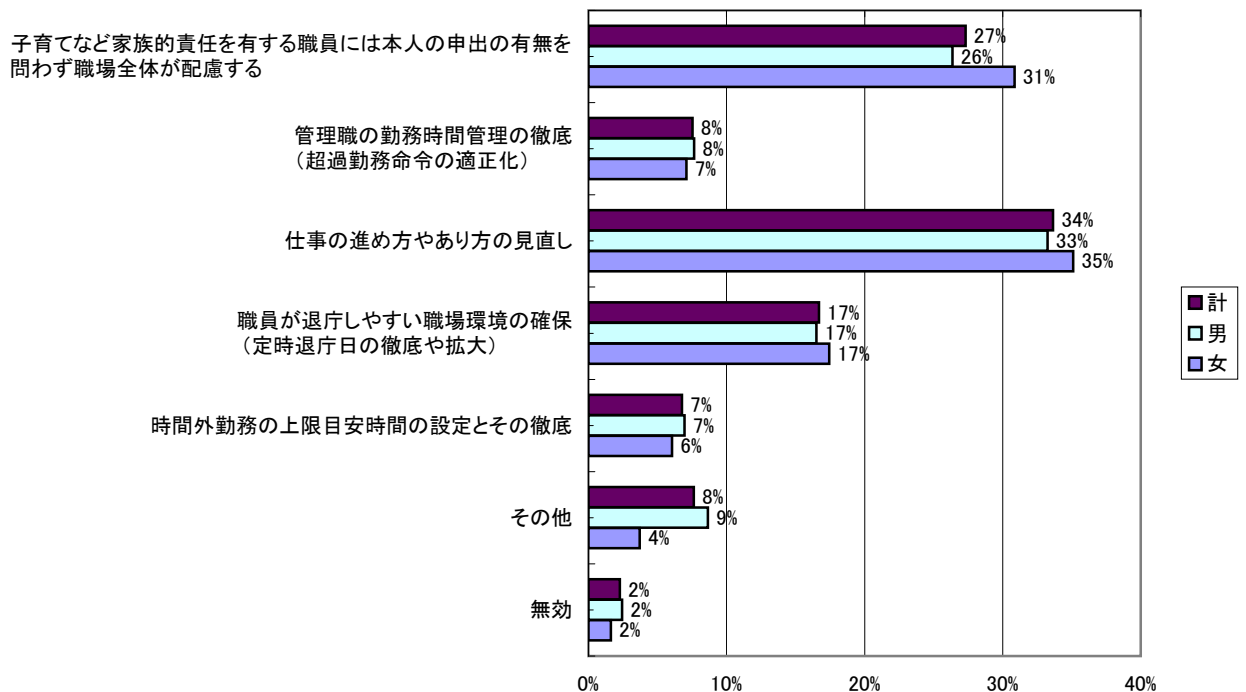
26. 子育てを行う上で、超過勤務命令を受けて困ったことがありましたか



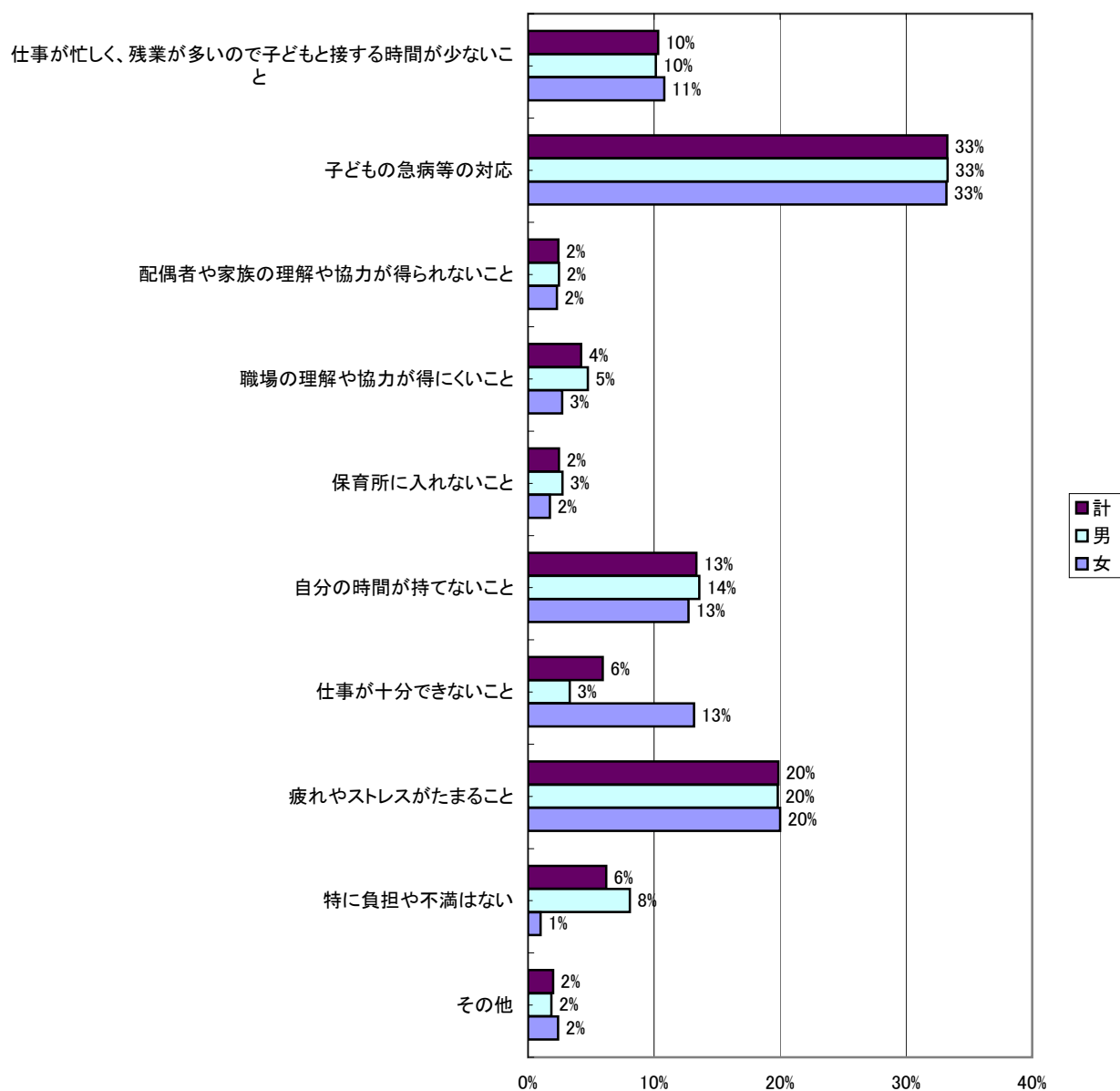
27. 超過勤務についてどのように考えていますか



28. あなたの子育ての経験も踏まえて、超過勤務を縮減するために特に効果的だと感じる方策は次のうちどれですか



29.「仕事と子育ての両立」にあたっての負担や不安について、特に当てはまるものはどれですか(3つまで回答可)



30. 次の項目のうち、仕事と子育ての両立を図っていく上で、効果的と思われる取り組みはどれだと思いますか(3つまで回答可)

