

長門市特定事業主行動計画

～職員の子育て参加プログラム～

はじめに

急速な少子化の進行は、社会の活力の低下と経済面での影響のほか、子ども自身の健やかな成長に影響を及ぼすなど、様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすことが懸念されています。

そのため、国では、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図ることを目的に、次世代育成支援対策推進法を制定し、地方公共団体に「地域行動計画」のほか職員を雇用する立場から、職員の仕事と家庭の両立等に関し、目標と目標達成のために講じる措置等を内容とした「特定事業主行動計画」を平成16年度中に策定・公表し、平成17年度から計画にそった取り組みを実施することを義務付けています。

長門市では、職員の仕事と子育ての両立等に関する職員の意識調査を実施するとともに「長門市特定事業主行動計画策定委員会」において、職場や職員の意見を聞きながら、行動計画「職員の子育て参加プログラム」を策定しました。この行動計画の推進により、職場を挙げて子育て支援の輪が広がっていくことを期待しています。

平成17年3月31日

長門市長
(長門市議会議長)
長門市教育委員会
長門市選挙管理委員会
(長門市代表監査委員)
長門市農業委員会
長門市消防本部消防長
長門市水道事業管理者

総論

1 目的

行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し公表します。

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10年間の時限法ですが、このプログラムは、その前半の期間である平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間とします。

3 計画の推進体制

(1) 行動計画推進委員会の設置

次世代育成支援対策を効果的に推進していくため、各部局における人事担当者等を構成員とした行動計画推進委員会を設置します。

(2) 行動計画の周知徹底

啓発資料の作成、配付及び管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施することにより、行動計画の周知徹底を図ります。

(3) 行動計画の実施及び見直し

本計画の実施状況については、年度ごとに、行動計画推進委員会において実施状況と効果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施及び計画の見直し等を図ります。

具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後1年未満の職員は、母性保護及び母性健康管理の観点から特別休暇制度があり、これの周知のほか、深夜勤務及び時間外勤務の制限など職場環境の整備を図ります。

平成17年度からの行動内容

母性保護及び母性健康管理を適切に行うため、妊娠や出産に関する特別休暇制度等諸制度についての情報を提供し周知します。

妊娠中及び出産後1年未満の職員の健康や安全に配慮するため、できる限り超過勤務をしないような業務分担の見直しを図ります。

妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として超過勤務を命じないようにします。

妊娠中の職員の健康に配慮した職場の受動喫煙対策の徹底を図ります。

(2) 子どもの出生時における男性職員の休暇の取得の促進

父親となる男性職員が出産をサポートすることは、家族の中で支え合う育児の第一歩となります。育児には、職場のサポートも必要となります。職場全体で職員の子育てにおける休暇を取得しやすい環境をつくっていきます。

平成17年度からの行動内容

子どもの出生時等における男性職員の特別休暇制度の周知徹底と取得促進を図ります。

子どもの出生後における男性職員の年次休暇の取得促進について周知徹底を図ります。

子どもの出生後における男性職員の休暇が取得しやすい職場を目指し、管理職員等の研修時に周知を図ります。

(3) 育児休業及び部分休業制度の周知及び情報提供

育児休業及び部分休業については、男女に関わらず取得できるものの、育児休業取得者は、女性職員が100%に対し、男性職員は0%であるという現状から、なお一層の男性職員の育児への参加が求められていると言えます。そのため、男性職員がもっと子育ての喜びや責任を認識できるよう、育児休業に関する情報を提供するなど、男性職員に対し、育児休業等の積極的な取得を啓発していきます。

平成17年度からの行動内容

育児休業等の趣旨や内容を理解するため、育児休業及び部分休業制度の周知徹底を図ります。

育児休業等に関する情報を提供し、特に男性職員の育児休業等の取得促進を図ります。

(4) 育児休業及び部分休業を取得しやすい職場環境づくり

職員の意識調査では、男女を問わず、育児休業等の取得を促進するために取り組むことが必要な事項として、「職場の意識改革」と答えた職員が55.1%と一番多く、育児休業及び部分休業を取得しやすい職場の環境づくりが求められていると言えます。子どもを持つことになった職員に対し、個別に育児休業等の制度や手続きについての説明を行い、その職員が育児休業等を実際に取得することになった場合でも、業務に支障が出ないように、人事異動や代替要員の確保、業務分担の見直しなどを検討し、職員が安心して育児休業を取得できる環境を整えていきます。

平成17年度からの行動内容

育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を図ります。

子どもを持つことになった職員に対し、個別に育児休業・部分休業制度及び手続きについての説明を行い、育児休業の申し出があった場合は、職場の業務分担の見直しを図ります。

(5) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は孤独や不安を感じたりします。職場をはじめ、職員は、育児休業中の職員に最近の業務の状況を知らせるとともに、育児休業中の職員が職場に電話したりメールしたりしやすい環境を整えます。一方、育児休業中の職員は、定期的に職場へ電話をしたり、メールを送ったり、ホームページを見るなどして情報を取得していきます。育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかる上、子どもの急な発熱などにも対応しなければなりません。仕事と子育ての両立のための最も大切な時期にあることから、日頃から業務分担などについて職場でよく話し合い、職場全体でサポートする環境を整えます。

平成17年度からの行動内容

育児休業中の職員に対して、復職時まで必要とされる情報の随時提供に努めます。

復職時については、職場全体でサポートする環境づくりに努めます。

以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率として、

男性職員	5%
女性職員	90%以上

を目指します。

(6) 職員の超過勤務の縮減について

職員意識調査では、超過勤務を減らすために効果的と思われる方法として、「事務の簡素化、合理化」が最も多く、以下「個々の職員の心がけ」、「超過勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり」と続いていることから、超過勤務の縮減を全庁的に取り組む必要があります。また、小学校就学始期に達する子どものいる職員に対し、仕事と子育ての両立を支援するため、深夜勤務及び超過勤務を制限する制度を周知していきます。

平成17年度からの行動内容

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度の周知徹底を図ります。

毎週水曜日をノー残業デーとするなど、職員の健康を考え超過勤務を減らす取り組みのため、職員組合にも協力を求めています。

管理職または職場代表者の巡回指導による定時退庁の徹底を図り、退庁しやすい職場環境づくりに努めます。

新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施することとし、効率的な事務遂行に努めます。

人事担当課等は、課(係)ごとの時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い課(係)の管理職員に対し注意を喚起し、超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

会議・打合せの開催通知については、極力メールや電子掲示板を活用し、会議資料の事前配付等により、会議時間を短時間で効率よく行うよう努めます。

以上のような取り組みを通じて、各職員の1年間の時間外勤務時間数について、上限360時間を目標に超過勤務の縮減に努めます。

(7) 年次有給休暇、連続休暇等の取得の促進について

職員の意識調査では、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、「業務遂行体制の工夫・見直し」が52.0%と最も多く、以下「職場の意識改革」、「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」、「年次休暇の計画表の作成・実施」と続いています。年次休暇の取得しにくい環境は、子育て中の職員に対しても影響を及ぼすため、職場の

意識改革とともに、年次休暇を取得しやすい環境整備に努めます。また、夏季をはじめ、ゴールデンウィークや祝日のある週は、交替で年次休暇を取得するなど、連続休暇の取得を奨励していきます。それ以外の週においても、月曜日や金曜日に取得するなど、週休日も含めた連続休暇の取得を促進していきます。

平成 17 年度からの行動内容

職員の計画的な年次休暇の取得促進を図るために、啓発を通じ職場の意識改革に努めます。

子育てなどのために、月 1 日の年次休暇の取得促進を図ります。

安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、職場（課等）内において相互応援ができる体制づくりに努めます。

夏季厚生休暇以外に期間中 2 日間の年次休暇の計画的使用を行うものとしします。

休日や週休日と合わせて休暇を取得するなど連続休暇の取得促進を図ります。

ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行います。

(8) 子どもに関する特別休暇等の取得促進について

子どもの看護のための特別休暇制度等の周知のほか、入学式、卒業式、授業参観、運動会などの学校行事や子どもの予防接種など、子どもに関する行事等においては、年次有給休暇が取得しやすい環境づくりを促進していきます。

平成 17 年度からの行動内容

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知し、子どもが病気の際には休暇を取得できるよう職場の意識改革を図ります。

子どもに関する行事等には、年次休暇が取得しやすい環境づくりと取得促進を図ります。

以上のような取り組みを通じて、平成 18 年から職員 1 人当たりの年次休暇の取得を計画策定年比で 10% の増加に努めます。

(9) 転勤等における配慮

市町合併により、勤務地が拡大したことに伴い、子どもを持つ職員の勤務先等の希望の有無など自己申告書を通じ把握し、できる限り配慮していきます。

平成 17 年度からの行動内容

職員が子どもの養育のために勤務地の変更等を強く希望する旨、自己申告書に記載した場合には、状況等を把握した上で、必要と認める場合は、できる限り配慮します。

- (10) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組み
母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限などの制度についての正しい知識を持ち、職員への制度の積極的な利用を働きかけるとともに、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正を進めていきます。

平成17年度からの行動内容

各年齢層に対して、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識をなくすよう研修を通じた意識啓発に努めます。

セクシュアルハラスメント防止のための指針等を策定し、職員研修を通じて、意識啓発に努めます。

2 その他の次世代育成支援対策に関するもの

(1) 子育てバリアフリー

来客者の多い本庁や施設において、ベビーベッド等の設置を計画していきます。子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応に心がけ、ソフト面での子育てバリアフリーの取り組みを推進します。

平成17年度からの行動内容

施設利用者等の実情を勘案しながら、子育てに配慮したベビーベッド等の設置を計画していきます。

子育てバリアフリーを推進するための接遇研修等の充実を図ります。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援

子どもが参加する地域活動や学習会等の行事において、子育てに役立つ知識や特技等を持ち、地域の子育て活動に意欲のある職員は、業務に支障のない範囲で、積極的に参加できる環境を整えます。

平成17年度からの行動内容

子ども・子育てに関する行事等地域貢献活動において、職員が積極的に参加できる環境づくりに努めます。

(3) 子どもを交通事故や犯罪から守る活動の実施や支援

職員の綱紀の保持について万全を期すとともに、公私にかかわらず、車を運転する時には交通事故の防止について細心の注意を払います。子どもを交通事故や犯罪から守るために、安全で安心して育てることができるよう、職員が地域住民の自主的な活動に参加できる環境を整えます。

平成17年度からの行動内容

子どもを交通事故等から守るため、文書等により職員に交通事故予防を呼びかけます。

交通安全キャンペーンや交通安全運動時の交通立哨にも積極的に参加します。

- (4) 子どもとふれあう機会の充実と学習機会の提供等による家庭の教育力の向上
運動会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できる環境を整えます。家庭教育への理解を深めるため、職員に対し、家庭における子育てやしつけ等の家庭教育に関する講座・講習会等についての情報を提供するとともに参加を促進していきます。

平成17年度からの行動内容

運動会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できる環境づくりに努めます。

職員に対し、家庭における子育てやしつけ等の家庭教育に関する講座・講習会等への参加の促進を図ります。

おわりに

このプログラムを実施することによって、職員みんなで支え合う育児の重要性を強く認識し、その結果、地域社会においても、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境が整備されるよう、今まで以上に職員が貢献できることを期待しています。

特定事業主行動計画策定のための アンケート調査結果の概要

1. 目的

平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法が公布され、地方公共団体は、職員の仕事と家庭の両立等に関し、平成 16 年度中に「特定事業主行動計画」を策定・公表する必要があることから、計画の策定に当たって、職員の意識及び実態を調査することを目的に実施した。また、アンケート調査に法の内容等を掲載し、全職員を対象に実施することで、特定事業主行動計画の趣旨について、職員に周知を図った。

2. 実施時期

平成 16 年 12 月 2 日から平成 16 年 12 月 10 日まで

3. 調査の対象及び方法

課長会を通じ、全職員を対象にアンケート調査を依頼し、職場ごとに回収袋にて回収。無記名回答。

4. 回答結果

対象者数 270人 回答数 256人 回収率 94.8%

5. 調査結果の概要

(調査回答者の基本的事項に関すること)

年齢・男女別回答者数及び年齢別回収率

30歳未満			30代			40代			50歳以上			計		
男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計
35	12	47	36	14	50	42	28	70	58	31	89	171	85	256
95.9%			90.9%			98.6%			93.7%			94.8%		

年齢別の回収率は、平成 16 年 12 月 2 日現在の年齢で推計

年齢・男女別子供の養育状況(人数・割合)

30歳未満			30代			40代			50歳以上			計		
男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計
7	2	9	20	6	26	31	24	55	30	13	43	88	45	133
19.1%			52.0%			78.6%			48.3%			52.0%		

男女別勤務場所(人数・割合)

本庁			保育園			学校			出先機関			無回答		
男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計
148	33	181	1	27	28	0	17	17	21	8	29	1	0	1
70.7%			10.9%			6.6%			11.3%			0.4%		

年齢別配偶者の就労状況（人数・割合）

	公務員以外の労働者		公務員		自営等		無職		配偶者なし	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
30歳未満	5	10.6%	4	8.5%	0	0.0%	4	8.5%	32	68.1%
30代	12	24.0%	10	20.0%	0	0.0%	11	22.0%	16	32.0%
40代	32	45.7%	16	22.9%	5	7.1%	10	14.3%	7	10.0%
50歳以上	24	27.0%	25	28.1%	5	5.6%	26	29.2%	8	9.0%
計	73	28.5%	55	21.5%	10	3.9%	51	19.9%	63	24.6%

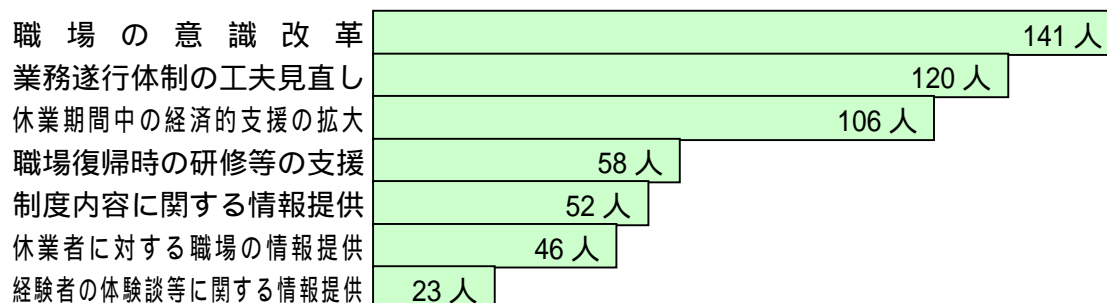
所属長を通じての回収としたため、94.8%と高い回収率となった。配偶者の就労状況では、子供を養育している40歳未満男性職員27人の内、配偶者が無職の割合が51.9%と高く、40代男性職員のそれが29.0%であることなどから、幼少期の育児に職員の妻が強く関わっていることをうかがわせる結果となった。

（調査項目に関すること）

<p>育児休業の取得についてお伺いします。</p> <p>問6 育児休業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全てに をつけて下さい。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 業務遂行体制の工夫・見直し 2 職場の意識改革 3 休業期間中の経済的支援の拡大 4 育児休業等の制度の内容に関する情報提供 5 育児休業経験者の体験談等に関する情報提供 6 休業者に対する職場の状況に関する情報提供 7 職場復帰時の研修等の支援 8 その他（具体的に

育児休業の取得促進策を聞いたところ、「職場の意識改革」が141人と最も多く、「業務遂行体制の工夫・見直し」120人、「休業中の経済支援拡大」106人と続いている。

図1：育児休業促進のため取り組むべき事項



<<その他の意見>> 原文のまま掲載

- ・妻の就職（30歳未満男性）
- ・適正な人員配置（40代男性）
- ・仕事がなくなればいい。（50歳以上男性）

- ・育休中の職場研修など精神的不安の解消をはかるためにも必要。休業中の代替者の確保。(50以上女性)
- ・男性が取れる業務体制の確保(人的なもの)。組織上、対応できる範囲での職員配置の柔軟性、対応できない場合の臨時職員の確保。これは、女性の場合も同様。(50以上男性)

問7 あなたは子どもが生まれたとき、育児休業を取得しましたか。当てはまるもの1つをつけてください。

1 取得した 問8に進んでください

2 取得しなかった 問11に進んでください

育児休業を取得したと答えた職員は、男性が1人(回答は、誤りと思われる。)、女性が15人で、ここ5年間では、子供を生んだ女性職員の取得率は100%となっている。しかし、男性職員については、育児休業を取得した職員はこれまでにない。

表1：女性職員の育児休業取得人数及び割合

	30歳未満	30歳代	40歳代	50歳以上	計
取得者数	2人	6人	5人	2人	15人
割合	66.7%	75.0%	20.0%	7.7%	24.6%

割合の分母は、問5で「配偶者なし」又は無回答の職員は除いて計算。

問8 育児休業を取得した動機について、当てはまるもの全てにをつけてください。

1 子どもの世話をするのは親として当然だから

2 子どもの世話をすることに興味があったから

3 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

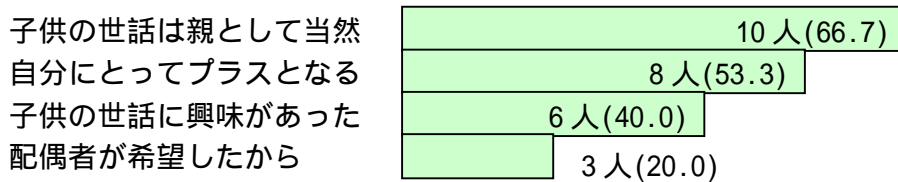
4 配偶者が希望したから

5 配偶者が病弱だから

6 その他()

女性職員の育児休業取得者に、育児休業の動機について尋ねたところ、「親として当然」が66.7%と最も多く、以下、「自分にとってプラスとなる」53.3%、「子供の世話に興味があった」40.0%、「配偶者が希望したから」20.0%となっている。

図2：女性育児休業取得の動機



()内は、%。

<<その他の意見>> 原文のまま掲載

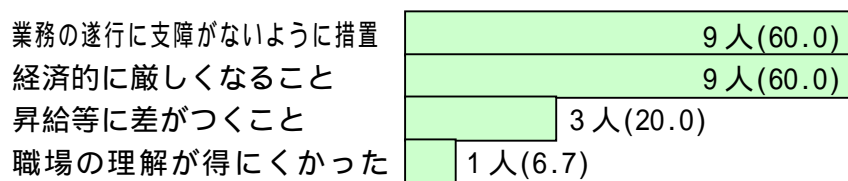
- ・出産立会のため(30未満男性)
- ・子どもが病気がちだったから(40代女性)

問9 育児休業を取得する際に障害となった事項として、当てはまるものすべてに をつけてください。

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

育児休業を取得する際に障害になった事項としては、「業務の遂行に支障がないように措置すること」と「経済的に厳しくなること」と回答した女性職員の割合が最も多く、それぞれ60.0%であった。

図3：女性育児休業者の取得時の障害



()内は、%。

<<その他の意見>> 原文のまま掲載

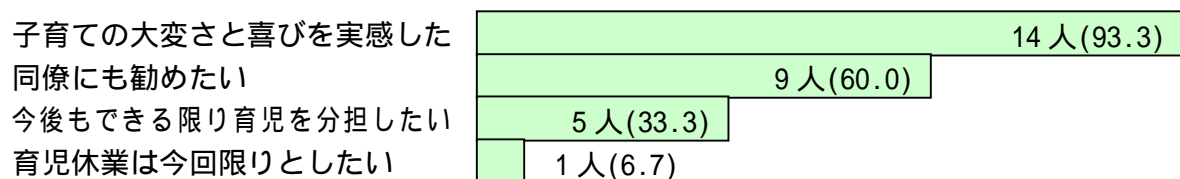
- ・上の子どもが育休1年過ぎると、保育園をやめないといけないということ(30代女性)

問10 育児休業を取得した感想として、当てはまるもの全てに をつけてください。

- 1 子育ての大変さと喜びを実感した
- 2 今後もできる限り育児を分担したい
- 3 子育てから得られたものは少なかった
- 4 同僚にも育児休業をすることを勧めたい
- 5 育児休業は今回限りとしたい
- 6 その他 ()

育児休業を取得した感想としては、「子育ての大変さと喜びを実感した」が93.3%と最も多く、「同僚にも育児休業をすることを勧めたい」が60.0%、「今後もできる限り育児を分担したい」が33.3%となっている。一方、「子育てから得られたものは少なかった」はゼロで、「育児休業は今回限りとしたい」も1人と少なかった。

図4：女性育児休業取得者の感想



()内は、%。

問10 その他欄の意見はなかった。

問11 なぜ育児休業を取得しなかったのですか。当てはまるもの全てに をつけてください。

- 1 仕事にやりがいを感じていたため
- 2 職場に迷惑をかけるため
- 3 業務が繁忙であったため
- 4 出世にひびくと思ったため
- 5 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなるといったため
- 6 家計が苦しくなったため
- 7 自分以外に育児をする人がいたため
- 8 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため
- 9 配偶者や家族からの反対があったため
- 10 その他 ()

育児休業を取得しなかった理由を性別で見ると、男性は、「育児をする人がいたため」と回答した人の割合が最も多く、「職場に迷惑がかかる」、「業務が繁忙」という答が多かった。女性では、「育児をする人がいたため」、「職場に迷惑がかかる」、「家計が苦しくなったため」といった意見が多かった。また、30代男性の「育児をする人がいたため」95.0%等、ここでも男性職員が子育てについて配偶者をはじめ家族に頼る傾向にあることをうかがわせる結果となった。

「その他」意見欄では、40歳以上の保育士等を除く職種を中心に「当時、制度がなかった。」という意見(26人)が多く見られた。

表2：性別・年齢別育児休業を取得しなかった理由(上位3位まで)

性別	年齢	第1位	第2位	第3位
男性	30未満	職場に迷惑がかかる 育児をする人がいたため 60.0%		
	30代	育児をする人がいたため 95.0%	職場に迷惑がかかる 35.0%	業務が繁忙 25.0%
	40代	育児をする人がいたため 56.7%	業務が繁忙 30.0%	職場に迷惑がかかる 23.3%
	50以上	育児をする人がいたため 50.0%	職場に迷惑がかかる 18.8%	業務が繁忙 12.5%
女性	40代	育児をする人がいたため 36.8%	家計が苦しくなったため 21.1%	職場に迷惑がかかる 15.8%
	50以上	育児をする人がいたため 25.0%	職場に迷惑がかかる 16.7%	職場が取得しにくい雰囲気だった 8.3%

<<その他の意見>> 原文のまま掲載

- ・制度があることを知らなかった。(50代男性)
- ・当時、育児休業制度があったかどうか知らなかった。(40代女性)
- ・幼児の場合、父親より母親のほうが役に立つから。母乳が父親には出ない。(40代男性)
- ・育児休業を取った人もいなかった。(50以上女性)

- ・産前6週、産後8週が普通であったため。(40代女性)
- ・必要がないから。急な場合は年休で対応できるから。(40代男性)
- ・入職時に子供が就学していた。(40代男性)
- ・仕事に就いた時、子供が養育年齢を超えていた。(50以上女性)
- ・その時期には、就職していなかった。(50以上女性)
- ・仕事していなかった為、自分で育児をした為。(40代女性)
- ・必要がなかったため。(50以上男性)

なお、「当時、制度がなかった」と類似する意見26人については、省略している。

休暇の取得についてお伺います

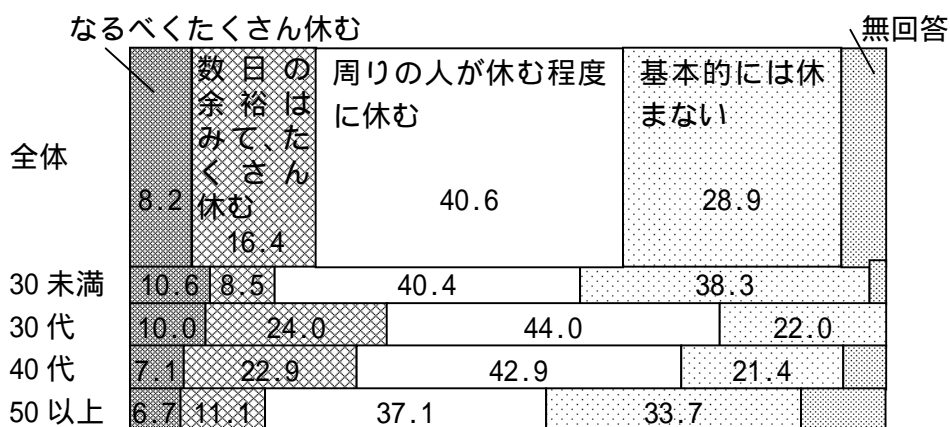
問12 あなたが年次休暇を取得する方針として、当てはまるもの1つに をつけてください。

- 1 なるべくたくさん休む
- 2 数日の余裕はみて、たくさん休む
- 3 周りの人が休む程度に休む
- 4 基本的には休まない

平成15年度長門市の一般職の有給休暇取得日数は8.3日と、県内13市の中でも低い方となっている(平成14年度国家公務員平均13.0日、地方公務員平均11.3日)。問12では、休暇を取得する際の職員の考えについて聞いたところ、「周りの人が休む程度に休む」が40.6%と最も多く、以下「基本的には休まない」28.9%、「数日の余裕はみて、たくさん休む」16.4%と続いている。年齢別では、30歳未満と50歳以上で「基本的には休まない」という人の割合が高くなっている。

勤務場所別に見たのが表3で、交替制勤務・職場の人数等の関係からか、保育園、出先機関で「基本的には休まない」という人の割合が高くなっている。性別では、男性(30.4%)の方が女性(25.9%)より「基本的には休まない」という人の割合が若干高かった。

図5：年齢別休暇を取得する方針



数字は、%。

表3：勤務場所別休暇を取得する方針

勤務地	なるべくたくさん 休む	数日の余裕はみ て、たくさん休む	周りの人が休む程 度に休む	基本的には休まな い
本庁	20(11.0)	28(15.5)	78(43.1)	47(26.0)
保育園	0(0.0)	1(3.6)	15(53.6)	9(32.1)
学校	1(5.9)	5(29.4)	5(29.4)	4(23.5)
出先	1(3.4)	7(24.1)	6(20.7)	13(44.8)

数字の単位は人。()内は%。

問13 年次休暇を取得することにためらいを感じますか。当てはまるもの1つに をつけてください。

- 1 ためらいを感じる 問14に進んでください
2 ためらいを感じない 問15に進んでください

年次休暇を取得するにあたり、ためらいを感じるか尋ねたところ、全体の6割が感じると答えている。また、問12と関連して、年齢別では若い人に、勤務場所別では保育園、出先機関の職員に、ためらいを感じる人の割合が高く見られた。性別では、女性(67.1%)の方が男性(55.0%)よりためらいを感じるという人の割合が高かった。

図6：年齢別年休を取得することに、ためらいを感じる割合

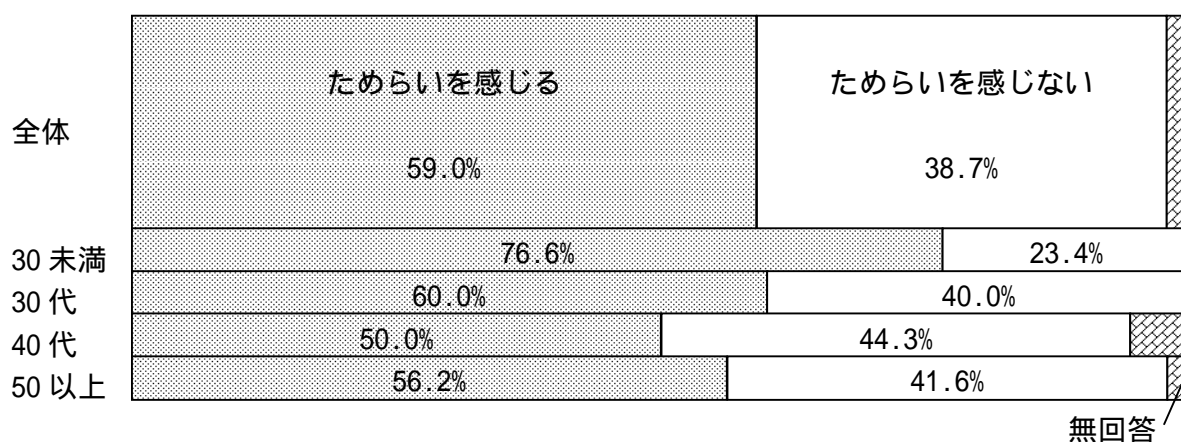


表4：勤務場所別年休を取得することに、ためらいを感じる割合

勤務地	ためらいを感じる	ためらいを感じない
本庁	103(56.9)	75(41.4)
保育園	19(67.9)	6(21.4)
学校	9(52.9)	8(47.1)
出先	19(65.5)	10(34.4)

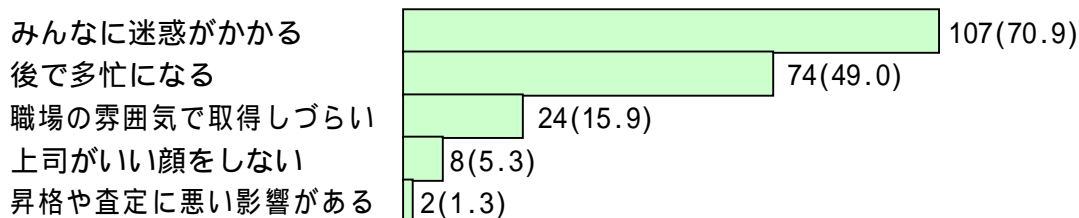
数字の単位は人。()内は%。

問14 ためらいを感じる理由として、当てはまるもの全てに をつけてください。

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

ためらいを感じる理由としては、「みんなに迷惑がかかると感じる」が最も多く、以下「後で多忙になる」、「職場の雰囲気取得しづらい」と続いている。また、「みんなに迷惑がかかると感じる」職員の割合（問13で「ためらいを感じる」と回答した人数を分母として計算）は、女性（86.0%）の方が男性（61.7%）より高くなっている。

図7：ためらいを感じる理由



数字の単位は人。()内は%(問13で「ためらいを感じる」と回答した人数を分母として計算)。

<<その他の意見>> 原文のまま掲載

- ・長く休むと保育園なので、自分の担当クラスのことを気になる。(1・2日の休暇ならためらいを感じない。)(30代女性)
- ・課の中で係の場所が別々にある。会議や現場に出ることも多く、窓口や電話対応のため、計画的な休みを取りにくい。(30代男性)
- ・少人数職場のため。(40代男性)
- ・1人職場で休みを取ると他校から来てもらい、他校に代替を充てなければならないから。(50以上女性)
- ・人員不足の為。(50以上男性)
- ・人員不足の為、休めない。(50以上男性)
- ・用事がないと休めない感じがする。(30未満男性)
- ・代替を確保できないとき。(50以上女性)
- ・行事の事を考えるとなかなか取りづらい。(30代女性)
- ・保育園は行事が多く休みにくい。週休が平日なのでそれをあてがうので、週休でおぎなう。(50以上女性)
- ・職場の勤務体制から休んで影響のある場合は休まない。休める場合にしか休めない。(40代男性)
- ・休暇取れるような人員体制になっていない。(30代女性)
- ・特に休む理由がない。(30未満男性)
- ・責任があるから。(50以上女性)

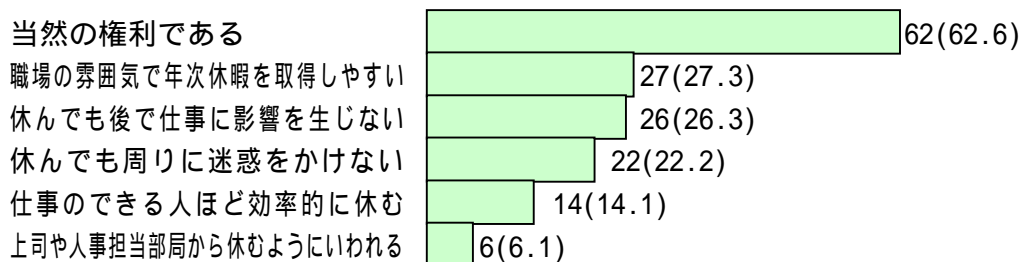
- ・係の人数が少ないため。(30 未満男性)
- ・昔人間なので休むことが罪悪感がある。(40 代男性)
- ・必要最小限で取得しようと考えているが、代休もなかなか取得できない職場において、休みを取得しづらい。年次休暇の保留期間が40日しかなく、この累積が確保され、この累積を新たな自己研修や育児休暇に対応できる何らかの体制制度ができないか。地域通貨制度があるように、この年次休暇の保留制度を持ち、必要な時に対応できる休暇制度ができないものか。(50 以上男性)

問15 ためらいを感じない理由として、当てはまるもの全てに をつけてください。

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

ためらいを感じない理由としては、「当然の権利である」が最も多く、以下「職場の雰囲気で年次休暇を取得しやすい」、「休んでも後で仕事に影響を生じない」、「休んでも周りに迷惑をかけない」と続いている。また、性別で見ると、男性職員で「仕事のできる人ほど効率的に休む」と回答した職員が女性職員の0人に対し14人となっている。

図8：ためらいを感じない理由



数字の単位は人。()内は%(問13で「ためらいを感じない」と回答した人数を分母として計算)。

<<その他の意見>> 原文のまま掲載

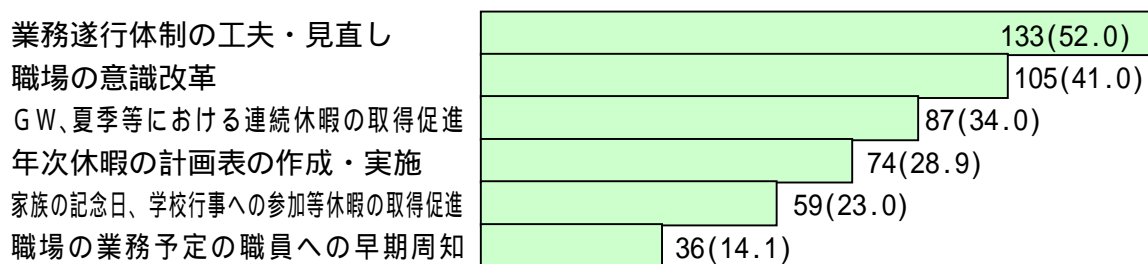
- ・業務に支障がないよう計画的に年休を取得するよう心がけている。(40 代男性)
- ・必要だから。(30 代男性)
- ・皆よりも優先して休みをとるべきと考えるから。(50 以上女性)

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として、当てはまるもの全てに をつけてください。

- 1 業務遂行体制の工夫・見直し
- 2 職場の意識改革
- 3 年次休暇の計画表の作成・実施
- 4 職場の業務予定の職員への早期周知
- 5 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
- 6 職員やその家族の記念日における休暇や学校行事への参加等のための休暇の取得促進
- 7 その他 ()

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について尋ねたところ、「業務遂行体制の工夫・見直し」が 52.0%と最も多く、以下「職場の意識改革」41.0%、「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」34.0%、「年次休暇の計画表の作成・実施」28.9%となっている。また、性別に見ると、女性では「職員やその家族の記念日における休暇や学校行事への参加等のための休暇の取得促進」と答えた職員の割合が 31.8%と、男性職員（18.7%）より高かった。

図9：休暇取得促進のため取り組むべき事項



数字の単位は人。()内は%。

<<その他の意見>> 原文のまま掲載

- ・執行部の意識改革（40代男性）
- ・法律を減らし、事務を簡素化して、住民の要求をあまり聞かない。（50以上男性）
- ・担当職員の増員（40代男性）
- ・代替の人がいればよい。（40代女性）
- ・不足人員の改善（50以上男性）
- ・課長以下、上司が取得するともっと取得しやすいのでは...（30代男性）
- ・代替、パート職員の確保（50以上女性）
- ・年に何日か休園日があったら良いと思う（30代女性）
- ・職場に応じた夏季休暇の設定、忙しい時期に夏期休暇を取るのは無理（30代女性）
- ・適正な人員配置。業務に余裕がある所とない所の差が大きいのでは？（30代男性）
- ・増員（30未満男性）
- ・人員配置（30代男性）
- ・職員が少ない職場では休むことで影響が出る。その場合の対策が考えられていないと、いつまで経っても休めない職場が存在することとなる。（40代男性）
- ・使用者の意識改革。問14で記載したように新たな休暇取得制度の創設と安心して取得で

きる人員配置の確保、体制（組織）（50以上男性）

超過勤務についてお伺いします
 問17 あなたの超過勤務についての考え方として、当てはまるもの1つに をつけてください。
 1 できるだけ超過勤務をしない
 2 仕事の状況に応じて超過勤務をする
 3 周りの人程度に超過勤務をする
 4 超過勤務を減らすことは考えていない

超過勤務についての考え方を尋ねたところ、「できるだけ超過勤務をしない」と「仕事の状況に応じて超過勤務をする」が、ほぼ半数で意見が分かれたが、年齢別に見てみると、30歳未満で、「仕事の状況に応じて超過勤務をする」が「できるだけ超過勤務をしない」の3倍近くに上った。特に、30歳未満の男性については、「できるだけ超過勤務をしない」と考えている職員の割合が20%に止まる結果となった。

図10：年齢別超過勤務の考え方

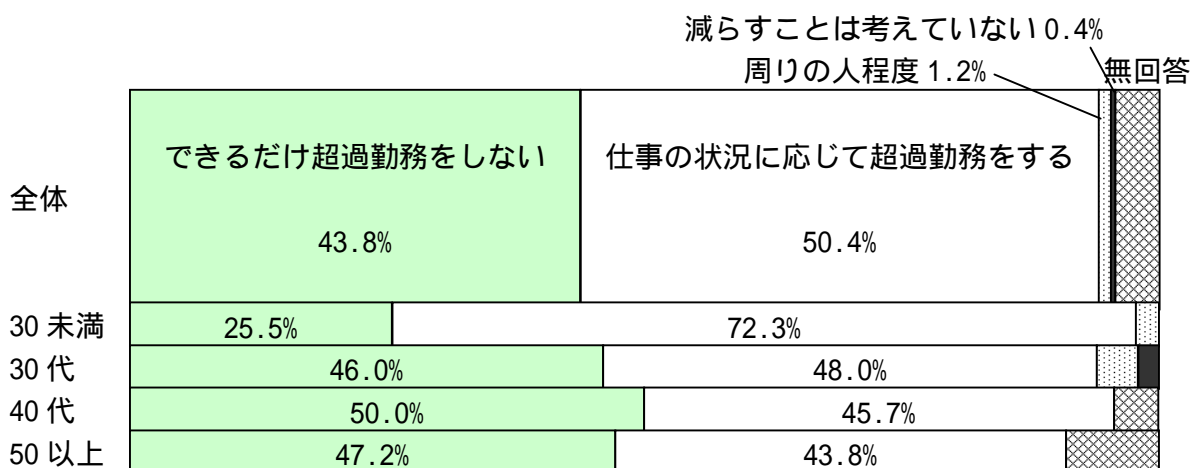


表5：勤務場所別超過勤務の考え方

勤務地	できるだけ超過勤務をしない	仕事の状況に応じて超過勤務をする	周りの人程度に超過勤務をする	超過勤務を減らすことは考えていない
本庁	77(42.5)	99(54.7)	2(1.1)	1(0.6)
保育園	11(39.3)	13(46.4)	1(3.6)	0(0.0)
学校	8(47.1)	3(17.6)	0(0.0)	0(0.0)
出先	16(55.2)	13(44.8)	0(0.0)	0(0.0)

数字の単位は人。()内は%。

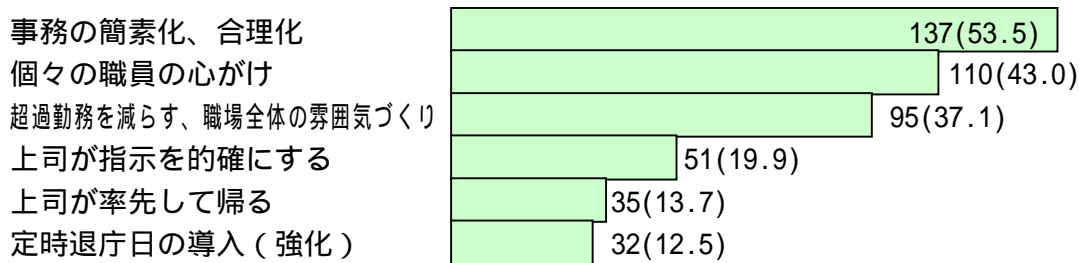
問18 超過勤務を減らすために効果的と思われる方法について、あてはまるもの全てにつけてください。

- 1 超過勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり
- 2 事務の簡素化、合理化
- 3 定時退庁日の導入（強化）
- 4 個々の職員の心がけ
- 5 上司が指示を的確にする
- 6 上司が率先して帰る
- 7 その他（ ）

超過勤務を減らすために効果的と思われる方法として、「事務の簡素化、合理化」を上げた職員が最も多く、以下「個々の職員の心がけ」、「超過勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり」の回答が多かった。勤務場所別に見たのが表6で、本庁勤務の職員は、「事務の簡素化、合理化」が最も多く、保育園勤務の職員では、「超過勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり」を上げた職員が最も多く、出先機関の職員では、「個々の職員の心がけ」とした職員が一番多かった。

問17で「できるだけ超過勤務をしない」と回答した職員（112人）の内、57.1%（64人）が「個々の職員の心がけ」と回答している。その他の意見では「適正な人員配置」と回答した職員が多かった。

図11：超過勤務を減らす効果的な手段



数字の単位は人。()内は%。

表6：勤務場所別超過勤務を減らす効果的な手段

勤務地	職場全体の雰囲気づくり	事務の簡素化、合理化	定時退庁日の導入（強化）	個々の職員の心がけ	上司が指示を的確にする	上司が率先して帰る
本庁	65(35.9)	105(58.1)	24(13.3)	81(44.8)	40(22.1)	29(16.0)
保育園	14(50.0)	11(39.3)	3(10.7)	11(39.3)	5(17.9)	1(3.6)
学校	3(17.7)	7(41.2)	1(5.9)	4(23.5)	3(17.6)	2(11.8)
出先	12(41.4)	14(48.3)	4(13.8)	14(48.3)	3(10.3)	3(10.3)

数字の単位は人。()内は%。

<<その他の意見>> 原文のまま掲載

- ・業務量に応じた適正な人員配置（30代男性）
- ・業務量に合わせた職員の適正な配置（職員の能力込みで）（30未満男性）

- ・適正な人員配置（30 未満男性 2 人、30 代男性、40 代男性 4 人、50 以上男性）
- ・職員配置数の見直し（40 代男性）
- ・適格な職員配置（30 代男性）
- ・人員確保（30 未満男性、30 代女性）
- ・人的配置（40 代男性）
- ・適正な仕事量の配分（50 以上男性）
- ・設備の改善、人員の確保。（50 以上男性）
- ・増員（30 未満男性）
- ・人員増 または、事業の縮小（40 代男性）
- ・執行部の意識改革（40 代男性）
- ・国、県の手続き簡素化。人員を増やして仕事量を減らしてほしい。（50 以上男性）
- ・事務量を減らす or 事務量にあった人員確保（40 代女性）
- ・事業を減らす。（30 代男性）
- ・多忙な時期は仕方ないが 8:30～17:15 で仕事を効率よくする努力が必要だと思う（30 未満男性）
- ・適正な事務分担（30 代男性）
- ・問 16 に同じ（30 代男性）
- ・対住民との接触する機会が多い職場においては、接触に追われて自分の仕事ができにくい現状にある。このことから職場全体での協議了解の上、対応工夫と上司の全体を把握と環境づくり。（例）電算端末も住民対応のみの端末しか置かれていないが、それぞれの端末 1 台を要す。（50 以上男性）
- ・超過勤務している係りに人を増やす。してない係を減らす 実務労働をする人間（40 代男性）
- ・2 にも関連するが、事務の簡素合理化のための IT 化などが非常に遅れている。PC やソフト購入のための予算がつかず、事務等の手続きも煩雑化し、書庫のカギ、公印の管理などすべて手間がかかるようになっている。本当にそのやり方がベストなのか身の回りから考え直す必要がある。（40 代男性）

庁内託児施設についてお伺いします

問 19 庁内に託児施設の設置が必要と考えますか。当てはまるもの 1 つに をつけてください。

1 必要である 問 20 に進んでください

2 必要ではない 問 21 に進んでください

3 その他（)

庁内に託児施設設置の必要性については、6 割近い職員が「必要ではない」と答え、「必要である」と回答した職員は 24.2%であった。年齢別に見ると、30 歳未満の職員に「必要である」と回答した職員の割合が 34.0%と、他の年齢に比較して高かった。勤務場所別に見ると、学校職場において「必要である」と回答した職員の割合が 52.9%と高かった。その他の意見では、「わからない」とする意見が多く見られた。

図 1 2 : 年齢別・勤務別庁内託児施設設置の必要性

	必要である	必要ではない	その他	無回答
全体	24.2	58.6	9.8	5.9
30 未満	34.0	48.9	14.9	
30 代	24.0	62.0	12.0	
40 代	30.0	58.6	7.1	
50 以上	14.6	61.8	7.2	
本庁	25.4	63.0	7.9	
保育園	7.2	57.1	14.3	
学校	52.9	29.4	5.9	
出先機関	17.3	51.7	24.1	

数字の単位は%。

<<その他の意見>> 原文のまま掲載

- ・現時点で庁内託児所施設を必要とする状態ではない。(そういう子供や孫がいない)(50以上男性)
- ・わからない。(30 未満男性 3 人、30 代男性、30 代女性、40 代女性、50 以上男性)
- ・わからない。女性だけでなく、男性の要望もあるかもしれませんね。(30 未満女性)
- ・育児経験が未だないので、何とも言いがたい。(30 代女性)
- ・自分に子供がいないため、何とも・・・(30 未満男性)
- ・現在ある。保育園や幼稚園で対処できているので(50 以上女性)
- ・子供を養育していないのでどちらともいえない。(30 代男性)
- ・必要と考えるが、現在の自分には必要ない。(40 代男性)
- ・あればベストであるが、公務員が先行してそのような施設を設置することに理解が得られるだろうか。(40 代男性)
- ・利用する人によりけりではあるが実際、保育園等は早、長時間の勤務であるため、利用できないのではなからうか。保育園の定員割もある現在、(少子化も含めて)慎重な議論を必要とする。(50 以上女性)

問 2 0 必要であると考え理由として、当てはまるもの全てに をつけてください。

- 1 自宅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かけつ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 現在、預けている保育所に不満があるため
- 6 夜間まで、預かってくれる保育所がないため
- 7 その他()

前問で庁内に託児施設が必要と回答した職員に、理由を尋ねたところ、「子どもの急な発熱や病気など緊急時にすぐにかかけつけることができるため」と「夜間まで、預かってくれる

保育所がないため」が同率で、一番多い回答であった。

表7：年齢・男女別庁内託児所が必要である理由の上位順割合

順位	必要である理由	全体	30未満	30代	40代	50以上	
1位	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	45.2	42.1	33.3	57.1	36.4	50.0
			50.0	75.0	60.0	30.0	60.0
1位	夜間まで、預かってくれる保育所がないため	45.2	52.6	41.7	71.4	45.5	62.5
			33.3	50.0	40.0	20.0	40.0
3位	保育所等への送り迎えにかかる時間のロスをなくすことができるため	25.8	21.1	16.7	28.6	18.2	25.0
			50.0	40.0	20.0	40.0	33.3
4位	自宅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	19.4	31.6	25.0	42.9	27.3	37.5
5位	子どもとの接触時間が長くなるため	12.9	21.1	16.7	28.6	18.2	25.0

数字の単位は%。上段が男性、下段が女性。割合は、問19で「必要である」と回答した職員を分母とした。空欄は、データ（回答）なし。

<<その他の意見>> 原文のまま掲載

- ・安心できる（40代女性）
- ・預けやすそうだから（30未満男性）
- ・女性の早期職場復帰につながると思うため（30未満男性）

問21 必要ではないと考える理由として、当てはまるもの全てに をつけてください。

- 1 自分以外に育児をする人がいたため
- 2 現在、利用している（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 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
- 4 費用の面で割高のような気がするから
- 5 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捜すことが困難であるため
- 6 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
- 7 託児施設以外の共済組合による福利厚生の実施の方が重要だと思うから
- 8 その他（ ）

問19で庁内に託児施設を設置することについて、「必要ではない」と回答した職員に理由を尋ねたところ、「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」が最も多く、以下「自分以外に育児をする人がいたため」、「託児施設以外の共済組合による福利厚生の実施の方が重要だと思うから」となっている。

表 8：年齢・男女別庁内託児所が必要ではない理由上位 5 位までの割合

順位	必要である理由	全体	30未満	30代	40代	50以上	
1位	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	56.0	58.3	68.8	48.0	40.7	72.5
			71.4	50.0	35.7	53.3	50.0
2位	自分以外に育児をする人がいたため	25.3	25.9	12.5	40.0	18.5	27.5
			23.8			50.0	20.0
3位	託児施設以外の共済組合による福利厚生 の充実の方が重要だと思うから	13.3	13.0	25.0	12.0	7.4	12.5
			14.3	14.3	16.7	14.3	13.3
4位	利用している(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	10.0	7.4	12.5		11.1	7.5
			16.7	14.3	66.7	14.3	
5位	費用の面で割高のような気がするから	8.0	9.3	6.3	4.0	11.1	12.5
				16.7	7.1		4.8

数字の単位は%。上段が男性、下段が女性。割合は、問 19 で「必要ではない」と回答した職員を分母とした。空欄は、データ（回答）なし。

<<その他の意見>> 原文のまま掲載

- ・24 時間預かってくれるところがあれば便利だと思うが、別に庁内にある必要性は感じない。(30 未満男性)
- ・需要があると思えない。(採算性)(40 代男性)
- ・人手が少ないのだから、現存ある保育サービスの充実が望まれる。(50 以上女性)
- ・保育園があるので、その利用がしやすくなれば良い。(40 代男性)
- ・公立保育園を利用してほしい。(50 以上女性)
- ・そこまでの必要がない。ただでさえ、一般の方より、時間が恵まれている。(30 未満男性)
- ・実際に必要かどうかわからない部分が多い。(30 代男性)
- ・業務に支障を招く可能性はないか？(子供との接触時間が長くなることにより)(30 代男性)
- ・現在の保育所を充実にするべき。市役所だけが利用できるような庁内託児施設は疑問(50 以上男性)
- ・工作中近すぎると逆に気になる。(30 未満女性)
- ・近くに子供がいると思うと仕事に集中出来ない。(40 代男性)
- ・長門市では、一応保育施設は地域的に在している。合理化の中で、遠隔地の保育施設が減っているが、企業(事業主)独自で保育施設を確保することは、それなりの負担がかかり、合理性にかけ面あり。この合理性、効率性を考慮に入れないで、各事業主が、事業所内に設置し対応する余裕があればよいが。サービスの効率性を考慮するに、又、保幼一元化案が提起される中、民間の幼稚園の活用も大いにすべき時代であり、保育所、幼稚園を区分する時代ではない。(まして教育委員会が幼児教育、保育を全く基本から対応していないことに少し問題あり。3才以上が幼児教育ではない。)(50 以上男性)

問 2 2 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、長門市役所の次世代育成支援対策に効果的と思われる取り組みとして当てはまるもの全てに をつけて下さい。

(なお、行動計画策定指針の全文を御覧になりたい方は、厚生労働省の少子化対策のホームページ

[URL;http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/seisaku/syousika/index.html]を御覧下さい。)

- 1 妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知
- 2 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進
- 3 庁内託児施設の措置
- 4 子育てをしている職員に対する転勤についての配慮
- 5 子育てをしている職員に対する宿舍の貸与における配慮
- 6 職場優先の環境や固定的な性格役割分担意識の是正のための取組
- 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トの措置等
- 8 子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援
- 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
- 10 家庭教育に関する学習機会の提供
- 11 その他()

国が定めた行動計画策定指針で規定されている事項 10 項目について、長門市役所の次世代育成支援対策に効果的と思われる取組を尋ねたところ、「妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知」、「子どもの出生時における父親の休暇取得の促進」、「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トの措置等」を回答した職員が多かった。以下、同率 4 位で「子育てをしている職員に対する転勤についての配慮」と「職場優先の環境や固定的な性格役割分担意識の是正のための取組」が、続いて 6 位として「子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援」を回答した職員が多かった。

表 9：年齢・男女別指針規定 10 項目の効果的取組と考えられる割合

順位	必要である理由	全体	30未満	30代	40代	50以上	
1位	妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知	38.7	35.7	51.4	36.1	26.2	32.8
			44.7	50.0	57.1	42.9	38.7
2位	子どもの出生時における父親の休暇取得の促進	38.3	42.1	48.6	44.4	42.9	36.2
			30.6	33.3	35.7	35.7	22.6
3位	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トの措置等	32.4	33.3	42.9	36.1	35.7	24.1
			30.6	33.3	50.0	28.6	22.6
4位	子育てをしている職員に対する転勤についての配慮	26.6	23.4	31.4	19.4	28.6	17.2
			32.9	33.3	28.6	32.1	35.5
4位	職場優先の環境や固定的な性格役割分担意識の是正のための取組	26.6	27.5	22.9	22.2	40.5	24.1
			24.7	41.7	42.9	17.9	16.1
6位	子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援	21.9	21.6	20.0	13.9	26.2	24.1
			22.4		14.3	32.1	25.8
7位	庁内託児施設の措置	14.1	13.5	8.6	19.4	14.3	12.1
			15.3	8.3	14.3	21.4	12.9

8位	家庭教育に関する学習機会の提供	7.4	5.3	5.7	2.8	7.1	5.2
			11.8	8.3	21.4	10.7	9.7
9位	「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	6.3	6.4	8.6	8.3	4.8	5.2
			5.9		7.1	10.7	3.2
10位	子育てをしている職員に対する宿舍の貸与における配慮	4.7	6.4	20.0	5.6		3.4
			1.2			3.6	

数字の単位は%。上段が男性、下段が女性。空欄は、データ（回答）なし。

<<その他の意見>> 原文のまま掲載

- ・禁煙対策（30代女性）
- ・わからない。（50以上男性）
- ・一点、男性保育士を採用せよ！保育士の職員採用においても男性保育士が採用されないのは何故か。（答6に対し）企業社会すべて男が戦士であることを中心に発展してきた中、市役所も同じか。子育てにおける男と女の役割分担は個人が判断するが、それができる環境がないし、そのことの社会的認識を是正する対策を。（答7に対し）これは昔、補助事業があったが対応していない。これはこの支援対策に関係なしとすべきこと。（50以上男性）

問23 仕事と子育ての両立等に関して、意見がある方は、何でもよろしいですから記入してください。

最後に「仕事と子育ての両立」等に関して意見を記入してもらったところ、24人と多くの職員から意見が寄せられ、このアンケートに対する関心の高さをうかがわせる結果となった。以下、原文のまま、掲載する。

<<自由意見>>

- ・子育てしながら仕事をしている方を特別視しないような職場環境づくりが大切（40代男性）
- ・育児について考える事は良い事であるが、あまり神経質になる必要は無。男性が女性に協力してあげれば良い。（40代男性）
- ・してみないとわからない。（30未満男性）
- ・男性ももっと子育てを身近で関わってもらいたいと思います。（40代男性）
- ・妊娠中や子育ての人に対する母体や子育てをしやすい職場配置（30代女性）
- ・育休期間中の経済支援の充実。人事配置上に育休をとりやすい形が必要。（30代男性）
- ・経済的支援に伴う手当制度の拡充が必要と思う。（50以上男性）
- ・子どもが急病になった時など休みが取りやすいようにパート職員の確保（50以上女性）
- ・休暇の取得できる人員配置を望む。（30未満男性）
- ・超過勤務は手当でなく代休がよい。代休を取りやすくして欲しい。（50以上女性）
- ・育児休業には幅がありすぎるため回答するのに困った（20～30年前とはかわっているため）（50以上女性）
- ・子供のいる家庭については、休暇等がとりやすい環境になりつつあると思うが、不妊治療をしている場合の休暇・制度が少ないと思う。10組に1組不妊のカップルがいることを考えるとこういった制度等の見直しも必要ではないでしょうか？（30代女性）
- ・育休中にも仕事の進み具合や流れが分かるように（復帰後不安が少なくなるよう）何ヶ月

かに1回情報提供の場をもって欲しい。産休・育休代替えを、その人の代りができる人をきちんと確保できるようにして欲しい。(30代女性)

・保育所に通っている間は良いのですが、小学校へ行くようになると学童保育のわくも少なく、自宅で一人で親の帰りをまっている子が多くいます。学校へ通うようになることを考えると、このところ嫌な事件も多く、とても不安です。子供のことを考えれば仕事をやめるべきではと考えてしまいます。(30代女性)

・仕事と子育ての両立は、特に母親に負担が大きいので取得しやすい職場の環境作りや、意識改革が大変重要だと思う。生後1~2年くらいは、子育てしやすい体制があれば良いと思う。(40代女性)

・子どもが小さいうちは(小学校低学年)残業の少ない職への配置にしてもらうとか、保育園職場では、遅番のない体制をつくる(遅番専門の職員をやとう)など。(30代女性)

・双子以上の家庭は通院や予防接種など、母親1人で連れて行くことは無理。育児休暇を増やすなどしてほしい。双子以上になるとほとんどが未熟児のため、市外の病院にかかることになり、2ヵ月に1回の定期検診(小児科)と、眼科等病院に通うことが多い。(30未満男性)

・育児介護休業中、休業手当額をもらって(支給されて)休業していると、周りが陰口を出さない様な環境作り必要だと思います。しかし、相当に合理化、縮小化されたため、マンパワー的にバックアップ出来る状態には難しい場面もあるのかなと思います。(40代男性)

・十分すぎるほど家庭の時間をもっていると思う。ただそれぞれの職務によってかなり遅くまでのこられて仕事をしている方もおられる。時間ぴったしに帰られる方もいる。もっと、配置を考え、小さな子どもがおられる方への配慮を考えるべき。小さい時の子供の思い出は、しっかりと残るので、父親(母親)と遊んだ思い出をたくさん残してあげたい。(30未満男性)

・病後児保育として岡田クリニックがあるが、個人的な考えとしては、病気の子をあずけて仕事をするより、看病できる休みをとりやすい職場になってほしい。公務員は、民間に比べ休みもとりやすいと思います。中小企業は働かざるもの給料なしの世界です。でもせめて子供の病気の時には、休みのとりやすい環境になってほしい。(50以上女性)

・2才と4才を母親1人で仕事をしながら育てました。それを思うと育児休暇が取れる人はうらやましいです。職員の意識の向上と地域の保育サービスの充実が職員のほんとうの意味での子育ての支援につながると思う。(50以上女性)

・子育てというのは、子どもを取り巻く親、兄弟、祖父母など家族の問題のはずです。また、仕事で子育てにかかわれないというのは口実に過ぎないと思います。職場の雰囲気とか職場優先等々あっても、結局は自分が又は、家族が子どもにどうかかわっていくかの問題であると思います。そういう子育てから逃げてきた親たちの積み重ねが今の社会問題の根本にあると思います。乳幼児から義務教育がおわるくらいまでは、子ども優先の気持ちを持って仕事していく気持ちが必要ではないでしょうか。特に父親についてそう思います。(40代女性)

・少子高齢化の原因の一つに生活する為の考年層の共かせぎがある。共かせぎの状態の中で問題提起であり、すばらしいと思われるが一方では、現在の経済状況の中で、行政職員の減少、行政業務の増加があり、今後は市民サービスの低下の徹底を除外してこの問題の解件はないと考える。(通常の業務量を減らし、余裕ある体制づくりを考える必要がある。)(50以上男性)

・少子化が益々進展する中、行政が進んで取り組むべき対策は取るべきである。予算で対応する事業を長期的視野をもってすべき。高齢化が一段と進み、高齢化率が30%超となり更

には上昇する現状から、本当に「子は宝」といえる対策が取れるのか。合併に際し、老人は負担を少なくせよという判断があるが、これからは、老人も一応の収入に対する負担をすべきで、子育てに係る親の財政的負担を減じる対策を（公助の部分）。又、地域福祉計画策定に絡み、行政ができない面の協働すべき「協助」をいかにこれから開拓するかに係るものと思われる。個々の為の財政的支援を行政ができる範囲で行う必要があるのではないか。（自助は基本的なもので言わないが）公助、協助、自助の意識化、又、社会化を。（50 以上男性）

年代・男女別(長門市)特定事業主行動計画アンケート集計表.xls1

問 質問	問3 現在、あなたは子どもを			問4 あなたの勤務地は				問5 配偶者の就労状況						問6 育児休業取得を促進するために取り組むべき事項								問7 子どもが生まれたとき育児休業を					
	養育している	養育していない	無回答等	本庁	保育園	学校	出先機関	無回答等	公務員以外の労働者	公務員	自営等	無職	配偶者なし	無回答等	夫見直し	業務遂行体制の工夫	職場の意識改革	支援拡大	休業中の経済的支援	育児休業等制度内の情報提供	経験者の体験談等の情報提供	場状況の提供	休業者に対する職場支援	職場復帰時の研修	その他	取得した	取得しなかった
30歳未満	男	7	28		33			2		4	2		4	23	2	16	22	12	14	4	2	6	1		1	5	2
	%	20.0	80.0	0.0	94.3			5.7		11.4	5.7		11.4	65.7	5.7	45.7	62.9	34.3	40.0	11.4	5.7	17.1	2.9		2.9	14.3	5.7
	女	2	10		9	2		1		1	2		9			5	4	6	4	4	5	2			2		
	%	16.7	83.3	0.0	75.0	16.7		8.3		8.3	16.7		75.0			41.7	33.3	50.0	33.3	33.3	41.7	16.7			16.7		
計	9	38		42	2		3		5	4		4	32	2	21	26	18	18	8	7	8	1		3	5	2	
%	19.1	80.9	0.0	89.4	4.3		6.4		10.6	8.5		8.5	68.1	4.3	44.7	55.3	38.3	38.3	17.0	14.9	17.0	2.1		6.4	10.6	4.3	
30歳代	男	20	16		32			4		8	7		11	10		17	21	17	7	1	6	5				20	
	%	55.6	44.4	0.0	88.9			11.1		22.2	19.4		30.6	27.8		47.2	58.3	47.2	19.4	2.8	16.7	13.9				55.6	
	女	6	8		9	4		1		4	3		6	1		6	7	7	4	1	8	3			6		
	%	42.9	57.1	0.0	64.3	28.6		7.1		28.6	21.4		42.9	7.1		42.9	50.0	50.0	28.6	7.1	57.1	21.4			42.9		
計	26	24		41	4		5		12	10		11	16	1	23	28	24	11	2	14	8			6	20		
%	52.0	48.0		82.0	8.0		10.0		24.0	20.0		22.0	32.0	2.0	46.0	56.0	48.0	22.0	4.0	28.0	16.0			12.0	40.0		
40歳代	男	31	11		36			6		19	9	1	9	4		21	30	19	3	1	5	4	3			30	
	%	73.8	26.2		85.7			14.3		45.2	21.4	2.4	21.4	9.5		50.0	71.4	45.2	7.1	2.4	11.9	9.5	7.1			71.4	
	女	24	4		5	9	13	1		13	7	4	1	3		12	17	14	5	3	7	13			5	19	
	%	85.7	14.3		17.9	32.1	46.4	3.6		46.4	25.0	14.3	3.6	10.7		42.9	60.7	50.0	17.9	10.7	25.0	46.4			17.9	67.9	
計	55	15		41	9	13	7		32	16	5	10	7		33	47	33	8	4	12	17	3		5	49		
%	78.6	21.4		58.6	12.9	18.6	10.0		45.7	22.9	7.1	14.3	10.0		47.1	67.1	47.1	11.4	5.7	17.1	24.3	4.3		7.1	70.0		
50歳以上	男	30	28		47	1		9	1	14	14	3	23	3	1	32	28	21	9	6	4	10	2		32	1	
	%	51.7	48.3		81.0	1.7		15.5	1.7	24.1	24.1	5.2	39.7	5.2	1.7	55.2	48.3	36.2	15.5	10.3	6.9	17.2	3.4		55.2	1.7	
	女	13	18		10	12	4	5		10	11	2	3	5		11	12	10	6	3	9	15	3		2	12	
	%	41.9	58.1		32.3	38.7	12.9	16.1		32.3	35.5	6.5	9.7	16.1		35.5	38.7	32.3	19.4	9.7	29.0	48.4	9.7		6.5	38.7	
計	43	46		57	13	4	14	1	24	25	5	26	8	1	43	40	31	15	9	13	25	5		2	44	1	
%	48.3	51.7		64.0	14.6	4.5	15.7	1.1	27.0	28.1	5.6	29.2	9.0	1.1	48.3	44.9	34.8	16.9	10.1	14.6	28.1	5.6		2.2	49.4	1.1	
合計	男	88	83		148	1		21	1	45	32	4	47	40	3	86	101	69	33	12	17	25	6		1	87	3
	%	51.5	48.5		86.5	0.6		12.3	0.6	26.3	18.7	2.3	27.5	23.4	1.8	50.3	59.1	40.4	19.3	7.0	9.9	14.6	3.5		0.6	50.9	1.8
	女	45	40		33	27	17	8		28	23	6	4	23	1	34	40	37	19	11	29	33	3		15	31	
	%	52.9	47.1		38.8	31.8	20.0	9.4		32.9	27.1	7.1	4.7	27.1	1.2	40.0	47.1	43.5	22.4	12.9	34.1	38.8	3.5		17.6	36.5	
計	133	123		181	28	17	29	1	73	55	10	51	63	4	120	141	106	52	23	46	58	9		16	118	3	
%	52.0	48.0		70.7	10.9	6.6	11.3	0.4	28.5	21.5	3.9	19.9	24.6	1.6	46.9	55.1	41.4	20.3	9.0	18.0	22.7	3.5		6.3	46.1	1.2	

年代・男女別(長門市)特定事業主行動計画アンケート集計表.xls3

問 質問	問1 2 年次休暇を取得する方針					問1 3 休暇取得にためらいを感じるか			問1 4 ためらいを感じる理由					問1 5 ためらいを感じない理由					問1 6 休暇取得促進のため取り組むことが必要な事項											
	休む なるべき たくさん 休む	数日の 余裕を 見て	休む 周りが 休む程 度に	基本的 には休 まな	無回答 等	ためら いを感じ る	ためら いを感じ ない	無回答 等	響 格査定に 悪い影 響	皆に迷 惑	後で多 忙にな る	ない上 司が良 い顔を し	職 場の雰 囲気	そ の他	当 然の権 利	ど仕 事の できる 人ほ ど	ない 仕事 に影 響を 与え	ない 周 りに 迷惑 を	よ う言 われ る	上 司人 事か ら休 む	職 場の 雰 囲 気	そ の 他	夫 見直 し	業 務遂 行体 制の 工	職 場の 意 識改 革	休 暇の 計 画表 作成	知 業 務 予 定 の 早 期 周	休 暇 促 進 GW、 夏 季 の 連 続	行 事 休 暇 取 得 学 校	記 念 日 休 暇、 学 校
30歳未満	男	3	3	14	14	1	27	8		1	15	12	2	4	3	6	2	2	1	2	4		18	14	11	6	12	10	1	
	%	8.6	8.6	40.0	40.0	2.9	77.1	22.9		3.7	55.6	44.4	7.4	14.8	11.1	75.0	25.0	25.0	12.5	25.0	50.0		51.4	40.0	31.4	17.1	34.3	28.6	2.9	
	女	2	1	5	4		9	3			7	5		3		1					2		5	5	3	4	4	3		
	%	16.7	8.3	41.7	33.3		75.0	25.0			77.8	55.6		33.3		33.3					66.7		41.7	41.7	25.0	33.3	33.3	25.0		
計	5	4	19	18	1	36	11		1	22	17	2	7	3	7	2	2	1	2	6		23	19	14	10	16	13	1		
%	10.6	8.5	40.4	38.3	2.1	76.6	23.4		2.8	61.1	47.2	5.6	19.4	8.3	63.6	18.2	18.2	9.1	18.2	54.5		48.9	40.4	29.8	21.3	34.0	27.7	2.1		
30歳代	男	5	11	11	9		18	18			10	10		5	1	12	1	4	2	2	5	1	19	12	11	3	9	2	3	
	%	13.9	30.6	30.6	25.0		50.0	50.0			55.6	55.6		27.8	5.6	66.7	5.6	22.2	11.1	11.1	27.8	5.6	52.8	33.3	30.6	8.3	25.0	5.6	8.3	
	女		1	11	2		12	2			10	7	1	3	3	1					2		11	5	3	3	5	5	2	
	%		7.1	78.6	14.3		85.7	14.3			83.3	58.3	8.3	25.0	25.0	50.0					100.0		78.6	35.7	21.4	21.4	35.7	35.7	14.3	
計	5	12	22	11		30	20			20	17	1	8	4	13	1	4	2	2	7	1	30	17	14	6	14	7	5		
%	10.0	24.0	44.0	22.0		60.0	40.0			66.7	56.7	3.3	26.7	13.3	65.0	5.0	20.0	10.0	10.0	35.0	5.0	60.0	34.0	28.0	12.0	28.0	14.0	10.0		
40歳代	男	4	9	19	9	1	20	20	2		14	10	1	1	4	11	7	6	4		4	1	24	21	12	1	12	11	3	
	%	9.5	21.4	45.2	21.4	2.4	47.6	47.6	4.8		70.0	50.0	5.0	5.0	20.0	55.0	35.0	30.0	20.0		20.0	5.0	57.1	50.0	28.6	2.4	28.6	26.2	7.1	
	女	1	7	11	6	3	15	11	2		13	4				7		2	3		5		12	12	4		7	14	1	
	%	3.6	25.0	39.3	21.4	10.7	53.6	39.3	7.1		86.7	26.7				63.6		18.2	27.3		45.5		42.9	42.9	14.3		25.0	50.0	3.6	
計	5	16	30	15	4	35	31	4		27	14	1	1	4	18	7	8	7		9	1	36	33	16	1	19	25	4		
%	7.1	22.9	42.9	21.4	5.7	50.0	44.3	5.7		77.1	40.0	2.9	2.9	11.4	58.1	22.6	25.8	22.6		29.0	3.2	51.4	47.1	22.9	1.4	27.1	35.7	5.7		
50歳以上	男	5	8	20	20	5	29	29		1	19	17	1	4	4	20	4	10	9	2	2		33	25	18	12	25	9	3	
	%	8.6	13.8	34.5	34.5	8.6	50.0	50.0		3.4	65.5	58.6	3.4	13.8	13.8	69.0	13.8	34.5	31.0	6.9	6.9		56.9	43.1	31.0	20.7	43.1	15.5	5.2	
	女	1	2	13	10	5	21	8	2		19	9	3	4	4	4		2	3		3	1	11	11	12	7	13	5	1	
	%	3.2	6.5	41.9	32.3	16.1	67.7	25.8	6.5		90.5	42.9	14.3	19.0	19.0	50.0		25.0	37.5		37.5	12.5	35.5	35.5	38.7	22.6	41.9	16.1	3.2	
計	6	10	33	30	10	50	37	2	1	38	26	4	8	8	24	4	12	12	2	5	1	44	36	30	19	38	14	4		
%	6.7	11.2	37.1	33.7	11.2	56.2	41.6	2.2	2.0	76.0	52.0	8.0	16.0	16.0	64.9	10.8	32.4	32.4	5.4	13.5	2.7	49.4	40.4	33.7	21.3	42.7	15.7	4.5		
合計	男	17	31	64	52	7	94	75	2	2	58	49	4	14	12	49	14	22	16	6	15	2	94	72	52	22	58	32	10	
	%	9.9	18.1	37.4	30.4	4.1	55.0	43.9	1.2	2.1	61.7	52.1	4.3	14.9	12.8	65.3	18.7	29.3	21.3	8.0	20.0	2.7	55.0	42.1	30.4	12.9	33.9	18.7	5.8	
	女	4	11	40	22	8	57	24	4		49	25	4	10	7	13		4	6		12	1	39	33	22	14	29	27	4	
	%	4.7	12.9	47.1	25.9	9.4	67.1	28.2	4.7		86.0	43.9	7.0	17.5	12.3	54.2		16.7	25.0		50.0	4.2	45.9	38.8	25.9	16.5	31.8	4.7		
計	21	42	104	74	15	151	99	6	2	107	74	8	24	19	62	14	26	22	6	27	3	133	105	74	36	87	59	14		
%	8.2	16.4	40.6	28.9	5.9	59.0	38.7	2.3	1.3	70.9	49.0	5.3	15.9	12.6	62.6	14.1	26.3	22.2	6.1	27.3	3.0	52.0	41.0	28.9	14.1	34.0	23.0	5.5		

年代・男女別(長門市)特定事業主行動計画アンケート集計表.xls4

問 質問	問17 超過勤務についての考え方					問18 超過勤務を減らす有効手段							問19 庁内に託児施設の設置が必要か				問20 必要であると考え理由						
	できるだけしない	仕事の状況に感じ	周りの人程度に	減らすことは考え	無回答等	職場全体の雰囲気	事務の簡素化合理	定時退庁日の導入	職員の心がけ	上司が的確に指示	上司が率先して帰	その他	必要	必要ではない	その他	無回答等	他に預かってくれる	すぐにかける	接触時間が長くない	送り迎えの時間を	保育所に不満	夜間までの保育所	その他
30歳未満	男	7	27	1		10	20	2	13	8	5	6	12	16	6	1	3	4	2	2		5	2
	%	20.0	77.1	2.9		28.6	57.1	5.7	37.1	22.9	14.3	17.1	34.3	45.7	17.1	2.9	25.0	33.3	16.7	16.7		41.7	16.7
	女	5	7			8	6	1	7	3			4	7	1			3		2		2	
	%	41.7	58.3			66.7	50.0	8.3	58.3	25.0			33.3	58.3	8.3			75.0		50.0		50.0	
	計	12	34	1		18	26	3	20	11	5	6	16	23	7	1	3	7	2	4		7	2
%	25.5	72.3	2.1		38.3	55.3	6.4	42.6	23.4	10.6	12.8	34.0	48.9	14.9	2.1	18.8	43.8	12.5	25.0		43.8	12.5	
30歳代	男	17	17	1	1	7	24	4	12	6	7	6	7	25	3	1	3	4	2	2		5	
	%	47.2	47.2	2.8	2.8	19.4	66.7	11.1	33.3	16.7	19.4	16.7	19.4	69.4	8.3	2.8	42.9	57.1	28.6	28.6		71.4	
	女	6	7	1		8	6	4	5	6	2	1	5	6	3			3		2		2	
	%	42.9	50.0	7.1		57.1	42.9	28.6	35.7	42.9	14.3	7.1	35.7	42.9	21.4			60.0		40.0		40.0	
	計	23	24	2	1	15	30	8	17	12	9	7	12	31	6	1	3	7	2	4		7	
%	46.0	48.0	4.0	2.0	30.0	60.0	16.0	34.0	24.0	18.0	14.0	24.0	62.0	12.0	2.0	25.0	58.3	16.7	33.3		58.3		
40歳代	男	21	21			16	23	4	18	9	4	10	11	27	3	1	3	4	2	2		5	
	%	50.0	50.0			38.1	54.8	9.5	42.9	21.4	9.5	23.8	26.2	64.3	7.1	2.4	27.3	36.4	18.2	18.2		45.5	
	女	14	11			3	13	3	10	5	2	2	10	14	2	2		3		2		2	1
	%	50.0	39.3			10.7	46.4	46.4	10.7	35.7	17.9	7.1	7.1	35.7	50.0	7.1	7.1	30.0		20.0		20.0	10.0
	計	35	32			3	29	36	7	28	14	6	12	21	41	5	3	3	7	2	4		7
%	50.0	45.7			4.3	41.4	51.4	10.0	40.0	20.0	8.6	17.1	30.0	58.6	7.1	4.3	14.3	33.3	9.5	19.0		33.3	4.8
50歳以上	男	27	30		1	23	33	9	33	6	11	8	8	40	4	6	3	4	2	2		5	
	%	46.6	51.7		1.7	39.7	56.9	15.5	56.9	10.3	19.0	13.8	13.8	69.0	6.9	10.3	37.5	50.0	25.0	25.0		62.5	
	女	15	9		7	10	12	5	12	8	4		5	15	3	8		3		2		2	
	%	48.4	29.0		22.6	32.3	38.7	16.1	38.7	25.8	12.9		16.1	48.4	9.7	25.8		60.0		40.0		40.0	
	計	42	39		8	33	45	14	45	14	15	8	13	55	7	14	3	7	2	4		7	
%	47.2	43.8		9.0	37.1	50.6	15.7	50.6	15.7	16.9	9.0	14.6	61.8	7.9	15.7	23.1	53.8	15.4	30.8		53.8		
合計	男	72	95	2	1	56	100	19	76	29	27	30	38	108	16	9	12	16	8	8		20	2
	%	42.1	55.6	1.2	0.6	32.7	58.5	11.1	44.4	17.0	15.8	17.5	22.2	63.2	9.4	5.3	31.6	42.1	21.1	21.1		52.6	5.3
	女	40	34	1	10	39	37	13	34	22	8	3	24	42	9	10		12		8		8	1
	%	47.1	40.0	1.2	11.8	45.9	43.5	15.3	40.0	25.9	9.4	3.5	28.2	49.4	10.6	11.8		50.0		33.3		33.3	4.2
	計	112	129	3	11	95	137	32	110	51	35	33	62	150	25	19	12	28	8	16		28	3
%	43.8	50.4	1.2	0.4	37.1	53.5	12.5	43.0	19.9	13.7	12.9	24.2	58.6	9.8	7.4	19.4	45.2	12.9	25.8		45.2	4.8	

年代・男女別(長門市)特定事業主行動計画アンケート集計表.xls5

問	問 2 1								問 2 2											計		
	必要ではないと考える理由								次世代育成支援対策の効果的取り組み													
質問																						
回答	自分以外いない	足 保育サー ビスに満	電 車等の混 雑	費 用の面 で割高	が 困難	送 り迎 えを 探 す の	要 他 の 方 策 の 方 が 重 要	が 福 利 厚 生 充 実 の 方 が 重 要	そ の 他	諸 制 度 の 周 知	暇 促 進	出 生 時 、 父 親 の 休 置	庁 内 託 児 施 設 の 設 置	慮 転 動 に つ い て の 配 慮	宿 舎 の 貸 与 に お け る 配 慮	正 性 的 分 担 意 識 の 是 正	ピ ー ベ ッ ド 乳 幼 児 ト イ レ 、 ベ ー ド	動 の 支 援 子 育 て 地 域 貢 献 活 動	活 動 参 観 日 、 家 族 厚 生	学 習 機 会 の 提 供	そ の 他	
30歳未満	男	2	2	1	1	11	4	2	18	17	3	11	7	8	15	7	3	2			35	
	%	12.5	12.5	6.3	6.3	68.8	25.0	12.5	51.4	48.6	8.6	31.4	20.0	22.9	42.9	20.0	8.6	5.7			100.0	
	女		1			5	1	1	6	4	1	4		5	4			1			12	
	%		14.3			71.4	14.3	14.3	50.0	33.3	8.3	33.3		41.7	33.3			8.3			100.0	
計	2	3	1	1	16	5	3	24	21	4	15	7	13	19	7	3	3	3			47	
%	8.7	13.0	4.3	4.3	69.6	21.7	13.0	51.1	44.7	8.5	31.9	14.9	27.7	40.4	14.9	6.4	6.4				100.0	
30歳代	男	10		1		12	3	2	13	16	7	7	2	8	13	5	3	1			36	
	%	40.0		4.0		48.0	12.0	8.0	36.1	44.4	19.4	19.4	5.6	22.2	36.1	13.9	8.3	2.8			100.0	
	女		4	1		3	1		8	5	2	4		6	7	2	1	3	1		14	
	%		66.7	16.7		50.0	16.7		57.1	35.7	14.3	28.6		42.9	50.0	14.3	7.1	21.4	7.1		100.0	
計	10	4	2		15	4	2	21	21	9	11	2	14	20	7	4	4	1		50		
%	32.3	12.9	6.5		48.4	12.9	6.5	42.0	42.0	18.0	22.0	4.0	28.0	40.0	14.0	8.0	8.0	2.0			100.0	
40歳代	男	5	3	1	3	11	2	3	11	18	6	12		17	15	11	2	3			42	
	%	18.5	11.1	3.7	11.1	40.7	7.4	11.1	26.2	42.9	14.3	28.6		40.5	35.7	26.2	4.8	7.1			100.0	
	女	7	2	1		5	2		12	10	6	9	1	5	8	9	3	3			28	
	%	50.0	14.3	7.1		35.7	14.3		42.9	35.7	21.4	32.1	3.6	17.9	28.6	32.1	10.7	10.7			100.0	
計	12	5	1	4	16	4	3	23	28	12	21	1	22	23	20	5	6			70		
%	29.3	12.2	2.4	9.8	39.0	9.8	7.3	32.9	40.0	17.1	30.0	1.4	31.4	32.9	28.6	7.1	8.6			100.0		
50歳以上	男	11	3	1	5	29	5	2	19	21	7	10	2	14	14	14	3	3	1		58	
	%	27.5	7.5	2.5	12.5	72.5	12.5	5.0	32.8	36.2	12.1	17.2	3.4	24.1	24.1	24.1	5.2	5.2	1.7		100.0	
	女	3		1		8	2	2	12	7	4	11		5	7	8	1	3			31	
	%	20.0		6.7		53.3	13.3	13.3	38.7	22.6	12.9	35.5		16.1	22.6	25.8	3.2	9.7			100.0	
計	14	3	2	5	37	7	4	31	28	11	21	2	19	21	22	4	6	1		89		
%	25.5	5.5	3.6	9.1	67.3	12.7	7.3	34.8	31.5	12.4	23.6	2.2	21.3	23.6	24.7	4.5	6.7	1.1			100.0	
合計	男	28	8	2	10	63	14	9	61	72	23	40	11	47	57	37	11	9	1		171	
	%	25.9	7.4	1.9	9.3	58.3	13.0	8.3	35.7	42.1	13.5	23.4	6.4	27.5	33.3	21.6	6.4	5.3	0.6		100.0	
	女	10	7	1	2	21	6	3	38	26	13	28	1	21	26	19	5	10	1		85	
	%	23.8	16.7	2.4	4.8	50.0	14.3	7.1	44.7	30.6	15.3	32.9	1.2	24.7	30.6	22.4	5.9	11.8	1.2		100.0	
計	38	15	3	12	84	20	12	99	98	36	68	12	68	83	56	16	19	2		256		
%	25.3	10.0	2.0	8.0	56.0	13.3	8.0	38.7	38.3	14.1	26.6	4.7	26.6	32.4	21.9	6.3	7.4	0.8		100.0		