

～富士見市職員向け～

子育て支援☆女性活躍推進プラン

< 特定事業主行動計画 >



富士見市長
富士見市議会議長
富士見市教育委員会
富士見市選挙管理委員会
富士見市公平委員会
富士見市代表監査委員
富士見市農業委員会
富士見市固定資産評価審査委員会

令和2年7月

I 総論

1 計画策定の背景と目的

急速な少子化の進行を背景として、平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法に合わせて、市では仕事と子育てを両立することができる環境の整備を図るために、平成17年7月に「富士見市特定事業主行動計画」を策定し、職員のニーズに即した計画を推進してきました。

また、平成27年9月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が施行され、女性の活躍推進に関する取り組みを着実に進めるため、地方公共団体等が女性活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を設定する行動計画の策定が義務付けられたところです。

女性が活躍しやすい環境は、ワーク・ライフ・バランスや子育てと深いかかわりがあることから一体的に取り組んでいくため、富士見市では、次世代育成支援対策と女性活躍推進の2つの特定事業主行動計画を一体として整備し、平成28年度に本プランを策定しました。

この度、令和元年度までの取組状況等を踏まえ、令和2年度から令和6年度までを新たな計画期間とし、これまでの取組を継続するとともに、より一層の充実を図るため、改定を行います。

2 計画期間

令和2年度から令和6年度まで

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に関する取り組みを効果的に推進するため、各部署における行動計画の取り組み状況を随時確認し、取り組みが不適切な所属長に対する指導を徹底するとともに、成果の検証、支援策の見直し等を行うため、富士見市衛生委員会を行動計画推進委員会として位置づけ、年1回開催する。
- (2) 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に関する取り組みについて管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。

- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行う。
- (4) 行動計画については、書面の交付や電子メールによる送付など適切な方法により職員へ周知するとともに、啓発資料の作成・配布、研修・講習等を併せて実施する。
- (5) 行動計画の実施状況等について毎年把握し、その結果や職員のニーズ等を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。
また、毎年少なくとも1回、前年度の取り組み状況や目標に対する実績等をホームページへの掲載等により公表する。

Ⅱ 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

- (1) 制度の意識啓発
育児休業、休暇などの既存の各種制度など、仕事と家庭の両立を支援する制度を庁内LAN等を通じて周知し、制度の内容やその活用方法のあり方などに関する情報を提供する。
また、管理職や職員に対する周知等を通じて「仕事と家庭の両立支援」についての啓発に努める。
- (2) 妊娠中及び出産時における配慮
 - ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図る。
 - ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
 - ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行うとともに、本人からの請求があった場合は、他の軽易な業務に転換させるものとする。

- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。

(3) 男性の子育て目的の休暇の取得の促進

妻が出産する場合の特別休暇（2日間）、育児参加のための特別休暇（5日間）及び年次有給休暇の取得の促進について周知し、取得推進を図る。

【目標】

- ◆ 妻が出産する場合のための特別休暇の取得率 100%
- ◆ 育児参加のための特別休暇の取得率 70%
- ◆ 全対象者が妻が出産する場合又は育児参加のための特別休暇を1日以上取得

<実績>妻が出産する場合及び育児参加のための特別休暇の取得率

区分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
妻出産	72.2%	46.4%	35.0%	85.0%
育児参加	53.3%	62.5%	71.0%	57.1%
合計	57.1%	57.9%	60.7%	65.1%

※取得率は、取得日数/取得可能日数で算出している（取得可能日数 妻出産：2日、育児参加：5日）。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業及び部分休業制度の周知

- ア 各所属へ育児休業等に関する通知等を行うことなどにより、取得促進を図る。
- イ 職員の配偶者の就労の有無や育児休業の取得有無等の状況にかかわらず、育児休業等の取得が可能であること等を周知徹底し、特に男性職員の育児休業等の取得促進を図る。
- ウ 市が作成した育児休業Q&A等を活用し、育児休業の取得手続や経済的支援等について情報提供を行う。

② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ア 育児休業取得の申出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行う。
- イ 部課長会議等の場において、担当部署から育児休業の制度の趣

旨を徹底させるための事務連絡を定期的に行い、さらに、対象の男性職員に対しては、所属長が積極的に制度を利用するよう働きかける。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

所属長は、育児休業中の職員に対して、課内会議での連絡事項や業務の動きなどを要約した書面、通知の送付等を必要に応じて行うとともに、必要な助言をするなど職員の円滑な職場復帰のための支援を行う。

④ 育児休業に伴う代替職員の配置

人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、代替職員（会計年度任用職員含む。）による人員を確保するように努める。

⑤ その他

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。

【目標】

◆ 男性職員の育児休業取得率 30%

<実績> 男性職員の育児休業取得率

平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
22.2% (2人)	23.8% (5人)	10.0% (1人)	40.0% (4人)

(5) 時間外勤務の縮減

① 時間外勤務の制限

小学校就学始期に達するまでの子がいる職員に対する時間外勤務の免除及び制限に関する制度について周知徹底を図る。

② リフレッシュデイ（定時退庁日）の周知徹底

ア リフレッシュデイの周知徹底を図る。

※本庁舎は放送による退庁喚起を実施。

※平成29年度からは、各所属が主体的に運用し、より実効性を高めるため、水曜日を全庁的な定時退庁日とし、それに加え所属ごと（グループ・係単位以上）にリフレッシュデイを設定し実施。

イ リフレッシュデイの趣旨を踏まえ、会議開催日時の工夫等により同日の残業を極力行わないよう該当所属長への指導の徹底を図る。

③ 事務の簡素合理化の推進

- ア 各部署で業務処理計画表を作成し、効率的な事務の遂行を図る。
- イ 新たに事業、行事等を実施する場合は、これまでよりさらに目的、効果、必要性等を十分検討のうえで実施するとともに、既存事業、行事等との関係を整理し、代替可能なものは廃止する。
- ウ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

④ 時間外勤務縮減のための意識啓発等

- ア 午後8時15分以降の時間外勤務を原則禁止とする。（繁忙期や緊急時など公務上やむを得ない場合を除く。）なお、本庁舎は、放送による退庁喚起を行う。
- イ 時間外勤務の多い部署の所属長から時間外勤務の現状を聴取し、所属職員の事務分担の見直し、事務改善等により時間外勤務縮減に向けた努力をするよう注意喚起する。
- ウ 時間外勤務の多い職員の健康管理面に配慮し、一定基準を超えた場合には、所属長又は産業医との個別面談を行う
- エ 健康管理の充実を図るため、メンタルヘルス相談、ストレスチェック及び専門医相談を実施する。

【目標】

◆ 年間時間外勤務時間数が360時間を超える職員数 0人

<実績>年間時間外勤務時間数が360時間を超える職員数

平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
24人	22人	23人	27人

(6) 休暇の取得の促進

① 年次有給休暇の取得の促進

- ア 各部署で業務処理計画表を作成することにより年次有給休暇の計画的な取得促進を図る。
- イ 現在使われている夏季休暇計画表と同様に、各部署において一定期間（3月又は1月を単位とし、職場の状況に合わせて選択）毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。
- ウ 所属長は、職員相互の応援体制をつくり、気兼ねなく職員が年次有給休暇を取得できる職場環境の整備に努める。
- エ 子どもの授業参観日、入学・卒業式等における年次有給休暇の取得促進を図る。
- オ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇の取得促進を図る。

② 連続休暇等の取得の促進

- ア 週休日の土曜日、日曜日と連続休暇となるよう月曜日、金曜日の年次有給休暇の取得を促進する。
- イ 国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。
- ウ リフレッシュ休暇と合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。
- エ ゴールデンウィークやお盆期間において、長期の連続休暇となるよう年次有給休暇の取得促進を図る。

③ 子どもの看護休暇の取得の促進

- 子どもの看護の休暇制度について周知徹底を図る。
(小学校就学前の子が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日)

④ 仕事と介護の両立

- 介護のための短期の休暇制度について周知徹底を図る。
(要介護状態の対象家族が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日)

【目標】

- ◆ 年次有給休暇平均取得日数 15.0日
- ◆ 年次有給休暇年5日以上の取得率 100%

<実績>年次有給休暇平均取得日数

平成28年		平成29年度	平成30年度	令和元年度
15か月間 (H28.1~ H29.3)	<参考値> 12月換算			
14.6日	11.6日	12.3日	11.6日	12.0日

※平成28年については、平成28年4月から年度付与へ切り替えたことに伴い15か月間での数値となっている。参考値として、12月換算した数値を掲載している。

(7) 子育て支援に関する人事異動における対応

職員の子育ての状況を把握できる環境（人事異動調書に子育て状況を記入できる欄を設けること、業務内容、残業等の関係から子育てと仕事の両立が困難となっている職員が職員課にその事情を直接申し出る機会を設けること等）を整備し、人事上の配慮をすべき職員については、子育てと仕事が両立できるよう人事異動等の必要な措置を行う。

(8) 職場における仕事優先意識や性別による役割分担意識等の是正に向けた啓発

- ① 職場での仕事優先の環境や性別による固定的な役割分担意識等の是正についての情報提供や啓発を行う。
- ② 職員の男女共同参画研修等を通して、性別役割分担意識の解消に向けた啓発を行う。

2 女性職員の活躍推進に関する取り組み

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び内閣府令に基づき、以下の8の項目について現状把握を行った。

<把握項目>

- ①採用した職員に占める女性職員の割合
- ②職員の平均した継続勤務年数の男女の差異
- ③職員一人当たり（管理職と管理職以外それぞれ）の時間外勤務時間数及び時間外勤務の上限時間を超えた職員数
- ④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率
- ⑥男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
- ⑦妻が出産する場合及び育児参加のための休暇取得率及び合計取得

日数の分布状況

⑧セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

※把握した結果については、参考資料参照

その結果、「③職員一人当たりの時間外勤務時間」、「④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」、「⑤各役職段階に占める女性職員の割合」、「⑥男女別の育児休業取得率」について課題があると確認された。

(1) 職員一人当たりの時間外勤務時間数について

③職員一人当たりの時間外勤務時間数

平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
10.5 時間/月	10.0 時間/月	9.9 時間/月	10.6 時間/月

【目標】

- ◆ 年間時間外勤務時間数が360時間を超える職員数 0人
- ◆ 職員の一人当たりの時間外勤務時間数 前年度を下回る

<参考>年間時間外勤務時間数が360時間を超える職員数

平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
24人	22人	23人	27人

○取組み

- ・業務の優先順位づけ、業務分担の見直し、業務プロセスの見直し・効率化の実施を行う。
- ・帰りやすい職場風土に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底を図る。
- ・毎月行っている時間外勤務状況の結果報告及び長時間勤務職員の面談を行い適正な健康管理に努める。
- ・リフレッシュデイの徹底を図る。

(2) 管理的地位・各役職段階に占める女性職員の割合

④管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合

※各年度4月1日現在

平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
11.5%	12.7%	12.5%	12.5%

⑤各役職段階に占める女性職員の割合

※各年度4月1日現在

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	伸び率 (R2-H29)
部長・副部長	9.1%	6.7%	6.7%	7.1%	△0.2
課長	12.8%	14.6%	14.3%	14.0%	1.2
副課長	29.2%	25.0%	26.1%	27.3%	△1.9
主査	51.0%	53.6%	56.8%	57.9%	6.9
上記以外	45.8%	42.5%	44.7%	45.3%	△0.5
合計	41.2%	39.8%	41.6%	42.4%	1.2

【目標】

- ◆ 副課長級以上職員に占める女性の割合 25.0%

<参考>副課長級以上職員に占める女性の割合 ※各年度4月1日現在

平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
21.1%	19.3%	19.5%	20.0%

○取組み

- ・定期的に職員意識調査を行い、女性職員の意識の把握に努め、仕事と家庭の両立支援策を検討する。
- ・各階層別の研修等において、意識啓発を行う。
- ・これまで女性の配置が少なかったポストを含めた多様なポストへ、女性を積極的に配置する。
- ・育児介護等を担う職員の配置や職務への配慮を可能な範囲で行う。

(3) 男女別の育児休業取得率

⑥男女別の育児休業取得率

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
女性	100%	100%	100%	100%
男性	22.2%	23.8%	10.0%	40.0%

【目標】

- ◆ 男性の育児休業の取得率 30%

○取組み

- ・経済的な部分や過去の取得者の事例などの周知を図り、対象者が制度の理解を深められる取組みを行う。
- ・市で作成した育児休業Q&Aの庁内LANへの掲示等を行い、組織全体の理解の促進を図る。
- ・定期的に職員意識調査を行い、女性職員の意識の把握に努め、仕事と家庭の両立支援策を検討する。
- ・育児介護等を担う職員の配置や職務への配慮を可能な範囲で行う。

参考資料

①採用した職員に占める女性職員の割合

職種	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
一般職員等	47.2%	33.3%	33.3%	50.0%
保育士	100%	100%	100%	100%

①-(1)採用試験の受験者の女性割合

職種	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
一般職員等	37.5%	34.6%	28.3%	36.3%
保育士	70.0%	75.0%	78.4%	91.3%

②平均した継続勤務年数の男女の差異 ※令和2年4月1日現在

職種	性別	年数	【参考】	
			平均年齢	人数
一般職員等	男性	16.7年	41.8歳	314人
	女性	13.2年	38.1歳	163人
保育士	男性	10.3年	37.2歳	3人
	女性	17.6年	43.0歳	71人

③職員一人当たりの時間外勤務時間数

平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
10.5時間/月	10.0時間/月	9.9時間/月	10.6時間/月

④管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合

※各年度4月1日現在

平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
11.5%	12.7%	12.5%	12.5%

⑤各役職段階に占める女性職員の割合※各年度4月1日現在

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	伸び率 (R2-H29)
部長・副部長	9.1%	6.7%	6.7%	7.1%	△0.2
課長	12.8%	14.6%	14.3%	14.0%	1.2
副課長	29.2%	25.0%	26.1%	27.3%	△1.9
主査	51.0%	53.6%	56.8%	57.9%	6.9
上記以外	45.8%	42.5%	44.7%	45.3%	△0.5
合計	41.2%	39.8%	41.6%	42.4%	1.2

⑥男女別の育児休業取得率及び合計取得日数の分布状況

○取得率・平均取得期間

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
女性	100%	100%	100%	100%
	12.0月	13.7月	21.2月	12.3月
男性	22.2%	23.8%	10.0%	40.0%
	1.2月	0.9月	1.0月	0.6月

○取得期間の分布状況

【男性職員】

	5日未満	5日以上 2週間未満	2週間以上 1月以下	1月超
令和元年度	25.0%	25.0%	50.0%	0%

【女性職員】

	1年未満	1年以上 1年半未満	1年半以上 2年未満	2年以上
令和元年度	66.7%	11.1%	22.2%	0%

⑦妻が出産する場合及び育児参加のための特別休暇の取得率及び合計取得日数の分布率

○取得率

区分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
妻出産	72.2%	46.4%	35.0%	85.0%
育児参加	53.3%	62.5%	71.0%	57.1%
合計	57.1%	57.9%	60.7%	65.1%

※取得率は、取得日数／取得可能日数で算出している(取得可能日数 妻出産:2日、
育児参加:5日)。

○合計取得日数の分布状況

区分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
1日以上 取得した者	100.0%	92.9%	90.0%	90.0%
うち、5日以上 取得した者	44.4%	50.0%	50.0%	60.0%

特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査

【調査概要】

- (1)調査対象 設問Ⅰ 女性職員
設問Ⅱ 20～40歳の男性職員
- (2)調査期間 平成28年3月10日～3月18日
- (3)調査方法 庁内メールで照会し、回答はメール又は紙で提出
- (4)回収結果 女性 105人
男性 51人

【調査の結果】

1. 女性管理職について

問1 職種

	回答	全体	回答率
保育士以外 (一般事務、保健師等)	52	156	33.3%
保育士	53	68	77.9%
合計	105	224	46.9%

問2 年代等

保育士以外 (一般事務、保健師等)	20・30代	23
	40代以上(主査級以下)	21
	40代以上(副課長級以上)	8
保育士	20・30代	17
	40代以上(主査級以下)	30
	40代以上(副課長級以上)	6
合計	20・30代	40
	40代以上(主査級以下)	51
	40代以上(副課長級以上)	14

問3 あなたは管理職(副課長級以上)になりたいと思いますか。

職種	年代等	思う	思わない	人数 合計
保育士以外 (一般事務、保健師等)	20・30代	4 17.4%	19 82.6%	23
	40代以上(主査級以下)	2 9.5%	19 90.5%	21
保育士	20・30代	1 5.9%	16 94.1%	17
	40代以上(主査級以下)	5 16.7%	25 83.3%	30
合計	20・30代	5 12.5%	35 87.5%	40
	40代以上(主査級以下)	7 13.7%	44 86.3%	51
	全体	12 13.2%	79 86.8%	91

問4 (問3で「思う」と回答した方) □ なぜそのように思うのか理由を以下から選んでください(複数回答可)。 □

職種	年代等	管理職の仕事に魅力を感じる	給与等の待遇面	他の職員に刺激を受けて	その他	人数 合計
保育士以外 (一般事務、保健師等)	20・30代	1 20.0%	1 20.0%	3 60.0%	0 0.0%	5
	40代以上(主査級以下)	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	2
	小計	1 14.3%	2 28.6%	3 42.9%	1 14.3%	7
保育士	20・30代	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	2
	40代以上(主査級以下)	1 16.7%	1 16.7%	3 50.0%	1 16.7%	6
	小計	1 12.5%	2 25.0%	3 37.5%	2 25.0%	8
合計	20・30代	1 14.3%	2 28.6%	3 42.9%	1 14.3%	7
	40代以上(主査級以下)	1 12.5%	2 25.0%	3 37.5%	2 25.0%	8
	全体	2 13.3%	4 26.7%	6 40.0%	3 20.0%	15

問5 (問3で「思わない」と回答した方) □ なぜそのように思うのか理由を以下から選んでください(複数回答可)。 □

職種	年代等	管理職の仕事に魅力を感じない	給与等の待遇面にメリットを感じない	職場の雰囲気	家庭とのバランスが取れない	その他	人数 合計
保育士以外 (一般事務、保健師等)	20・30代	12 37.5%	6 18.8%	0 0.0%	8 25.0%	6 18.8%	32
	40代以上(主査級以下)	11 31.4%	2 5.7%	2 5.7%	13 37.1%	7 20.0%	35
	小計	23 34.3%	8 11.9%	2 3.0%	21 31.3%	13 19.4%	67

保育士	20・30代	6	26.1%	4	17.4%	1	4.3%	8	34.8%	4	17.4%	23
	40代以上(主査級以下)	16	44.4%	6	16.7%	2	5.6%	7	19.4%	5	13.9%	36
	小計	22	37.3%	10	16.9%	3	5.1%	15	25.4%	9	15.3%	59
合計	20・30代	18	32.7%	10	18.2%	1	1.8%	16	29.1%	10	18.2%	55
	40代以上(主査級以下)	27	38.0%	8	11.3%	4	5.6%	20	28.2%	12	16.9%	71
	全体	45	35.7%	18	14.3%	5	4.0%	36	28.6%	22	17.5%	126

問6 女性の管理職を増やすには、どのような取り組み等が有効だと思いますか(複数回答可)。

職種	年代等	給与等の待遇の改善	職場の雰囲気づくり	仕事と家庭の両立支援策	配置上の配慮	家族の理解	その他	人数合計						
保育士以外 (一般事務、保健師等)	20・30代	6	13.6%	7	15.9%	14	31.8%	12	27.3%	5	11.4%	3	6.8%	44
	40代以上(主査級以下)	4	10.0%	8	20.0%	11	27.5%	11	27.5%	6	15.0%	2	5.0%	40
	40代以上(副課長級以上)	2	11.8%	4	23.5%	3	17.6%	3	17.6%	5	29.4%	4	23.5%	17
	小計	12	11.9%	19	18.8%	28	27.7%	26	25.7%	16	15.8%	9	8.9%	101
保育士	20・30代	9	25.7%	7	20.0%	9	25.7%	4	11.4%	6	17.1%	1	2.9%	35
	40代以上(主査級以下)	12	20.7%	9	15.5%	17	29.3%	14	24.1%	6	10.3%	1	1.7%	58
	40代以上(副課長級以上)	5	29.4%	2	11.8%	1	5.9%	4	23.5%	5	29.4%	1	5.9%	17
	小計	26	28.0%	18	19.4%	27	29.0%	22	23.7%	17	18.3%	3	3.2%	93
合計	20・30代	15	19.0%	14	17.7%	23	29.1%	16	20.3%	11	13.9%	4	5.1%	79
	40代以上(主査級以下)	16	16.3%	17	17.3%	28	28.6%	25	25.5%	12	12.2%	3	3.1%	98
	40代以上(副課長級以上)	7	20.6%	6	17.6%	4	11.8%	7	20.6%	10	29.4%	5	14.7%	34
	全体	38	18.0%	37	17.5%	55	26.1%	48	22.7%	33	15.6%	12	5.7%	211

II. 男性職員の育児休業の取得について

問1 年代

年代	回答
20代	14
30代	20
40代	17
合計	51

問2 今後、子どもが生まれた場合に育児休業を取得したいと思いますか。

年代	取得したい	取得したくない	わからない	人数合計
20代	9 75.0%	1 8.3%	2 16.7%	12
30代	8 50.0%	0 0.0%	8 50.0%	16
40代	3 42.9%	0 0.0%	4 57.1%	7
合計	20 57.1%	1 2.9%	14 40.0%	35

問3 (問2で「取得したい」と回答した方)□どのくらいの期間取得したいと思いますか。□

年代	1か月未満	1か月以上3か月	4か月以上6か月	7か月以上1年	1年超	わからない	人数合計
20代	5 55.6%	1 11.1%	1 11.1%	0 0.0%	1 11.1%	1 11.1%	9
30代	1 12.5%	2 25.0%	2 25.0%	2 25.0%	0 0.0%	1 12.5%	8
40代	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3
合計	8 40.0%	4 20.0%	3 15.0%	2 10.0%	1 5.0%	2 10.0%	20

問4 (問2で「取得したい」と回答した方)□取得する際に気になることは何ですか(複数回答可)。□

年代	職場への影響や理解	経済的な影響	その他	人数合計
20代	10 66.7%	4 26.7%	1 6.7%	15
30代	7 63.6%	3 27.3%	1 9.1%	11
40代	3 75.0%	1 25.0%	0 0.0%	4
合計	20 66.7%	8 26.7%	2 6.7%	30

問5 (過去に育児休業を取得しなかった方)なぜ育児休業を取得しなかったのですか(複数回答可)。□

年代	仕事にやりがいを感じていなかったため	仕事が忙しかったため	職場に迷惑をかけるため	職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため	経済的に厳しくなると思ったため	自分以外に育児をする人がいたため	その他	人数合計
20代	0 0.0%	3 37.5%	1 12.5%	0 0.0%	1 12.5%	3 37.5%	0 0.0%	8
30代	1 7.1%	2 14.3%	4 28.6%	0 0.0%	2 14.3%	2 14.3%	3 21.4%	14
40代	0 0.0%	1 3.4%	11 37.9%	3 10.3%	3 10.3%	10 34.5%	1 3.4%	29
合計	1 2.0%	6 11.8%	16 31.4%	3 5.9%	6 11.8%	15 29.4%	4 7.8%	51