

明石市

ジェンダー平等プロジェクト 報告書（資料編）

～あなたらしく じぶんらしく 輝けるまち明石～

ジェンダー平等プロジェクトチーム

2022年3月

民間企業へのアンケート結果

【アンケート概要】

実施時期	2021年9月2日～2021年9月16日		
調査方法	メール送付		
調査対象	あかしSDGsパートナー企業	39団体	
	あかし子育て応援企業	84団体	計123団体
	※45団体より回答あり		
調査内容	育児休業・働き方の多様化・女性登用やジェンダー平等		

1 基礎情報(従業員数)

Q1 貴所の従業員数は？(市内勤務者対象、支店等のみ可、雇用形態不問)

【45団体の総計】

	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	合計	うち、役員・管理職(人)
男性	99	338	332	341	319	210	53	1692	275
女性	77	271	281	443	566	316	50	2004	31
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	176	609	613	784	885	526	103	3696	306

【45団体全体の平均】

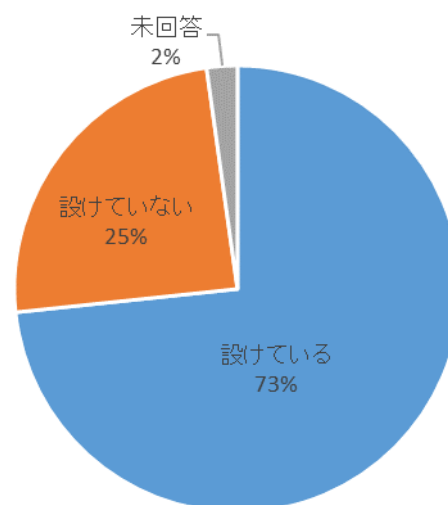
男女比 男性 45.8% 女性 54.2%

役員割合 男性 89.9% 女性 10.1%

2 育児休業について

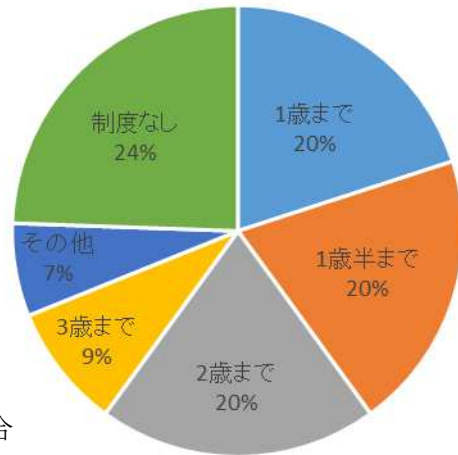
Q1 育児休業制度は設けていますか？

設けている	33
設けていない	11
未回答	1
総計	45



Q 2 - 1 取得できる最長期間（子どもの年齢）

1歳まで	9
1歳半まで	9
2歳まで	9
3歳まで	4
その他	3
制度なし	11
総計	45

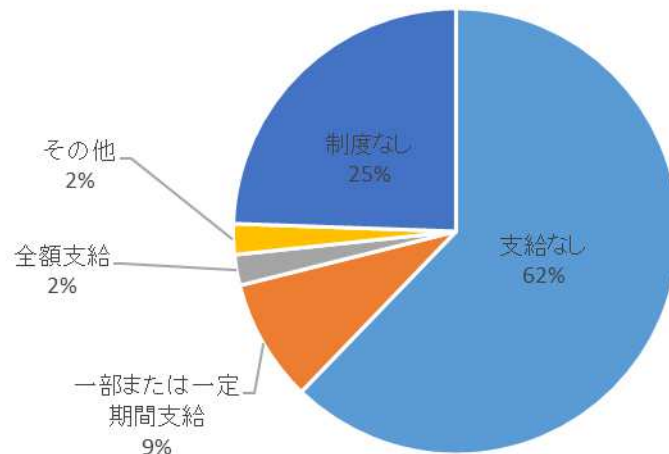


(その他)

- ・人権を尊重して個人に合わせて決めたい、本人の都合
- ・規定なし

Q 2 - 2 給与条件（産前産後休暇除く）

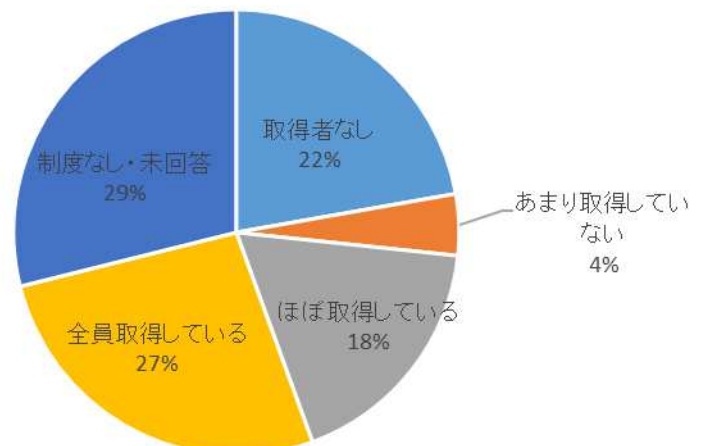
支給なし	28
一部または一定期間支給	4
全額支給	1
その他	1
制度なし	11
総計	45



(その他) 今後チームとして活動が展開される場合も個人事業主の集合体とし、それぞれの収入はそれぞれの管理とする。

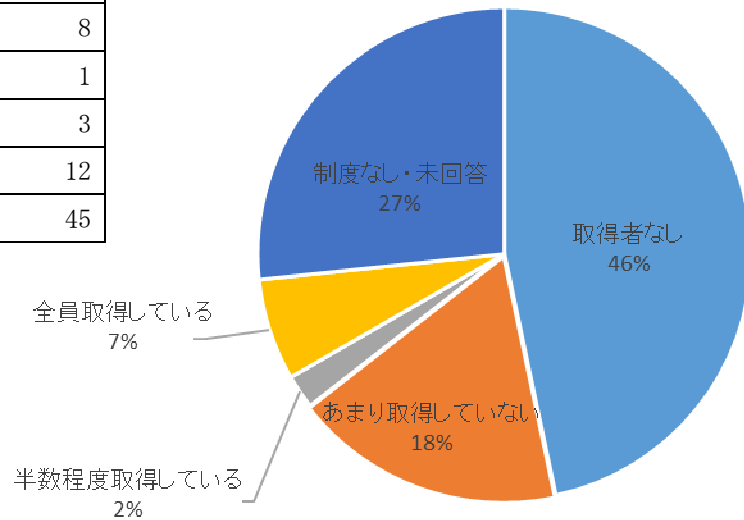
Q 2 - 3 対象になる女性従業員の取得状況

取得者なし	10
あまり取得していない	2
ほぼ取得している	8
全員取得している	12
制度なし・未回答	13
総計	45



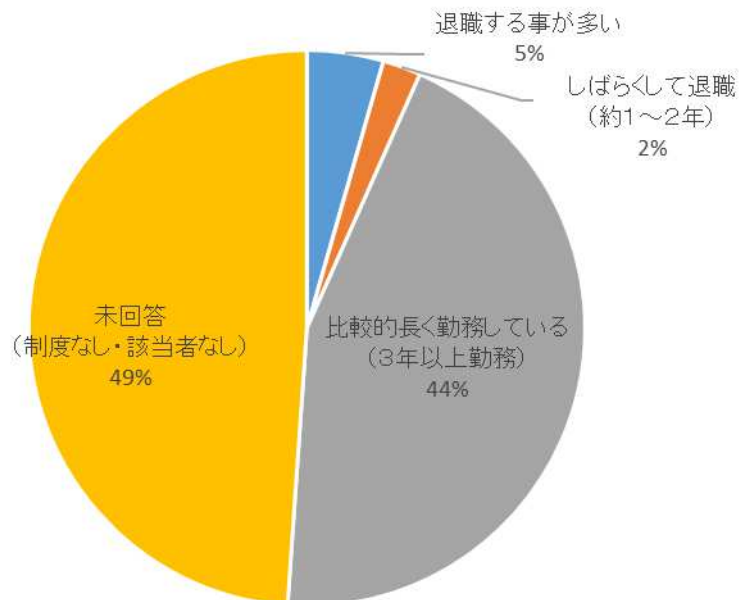
Q 2 - 4 対象になる男性従業員の取得状況

取得者なし	21
あまり取得していない	8
半数程度取得している	1
全員取得している	3
制度なし・未回答	12
総計	45



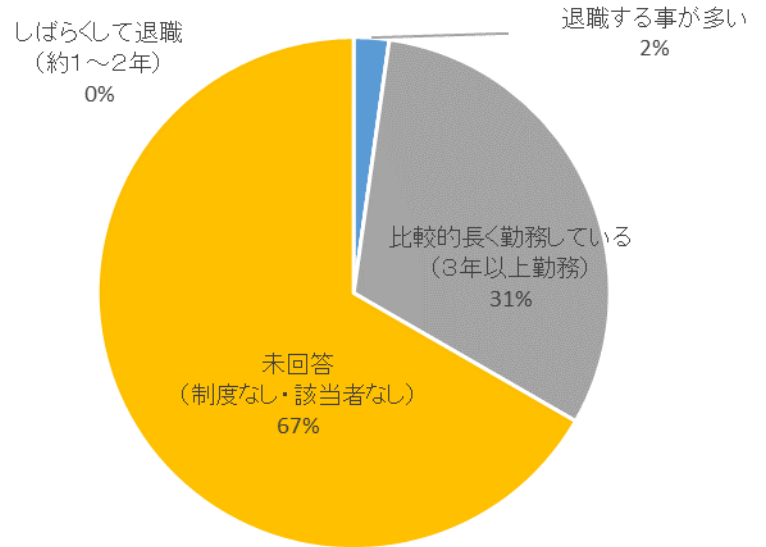
Q 2 - 5 取得した女性従業員の状況

退職する事が多い	2
しばらくして退職 (約1～2年)	1
比較的長く勤務している (3年以上勤務)	20
未回答 (制度なし・該当者なし)	22
総計	45



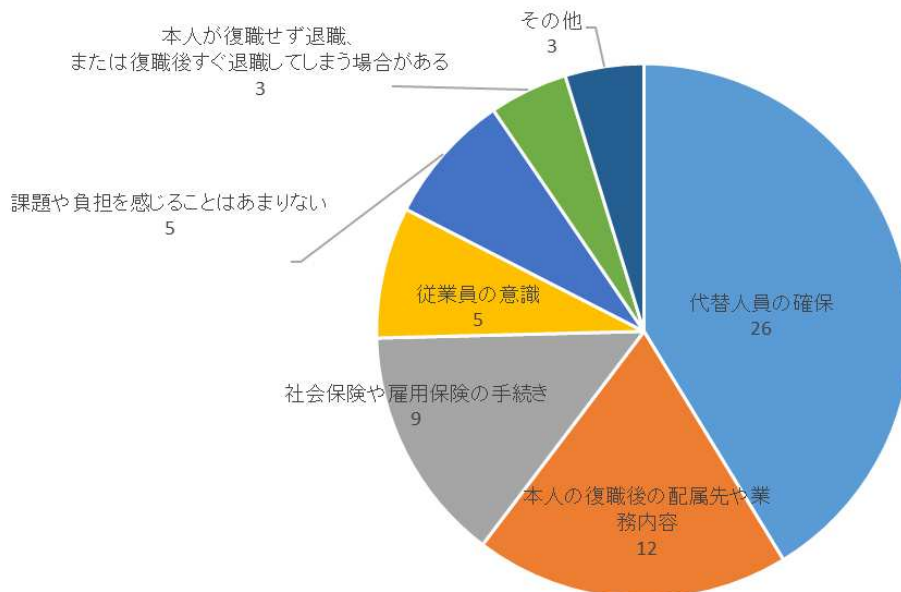
Q 2 - 6 取得した男性従業員の状況

退職する事が多い	1
しばらくして退職 (約1～2年)	0
比較的長く勤務している (3年以上勤務)	14
未回答 (制度なし・該当者なし)	30
総計	45



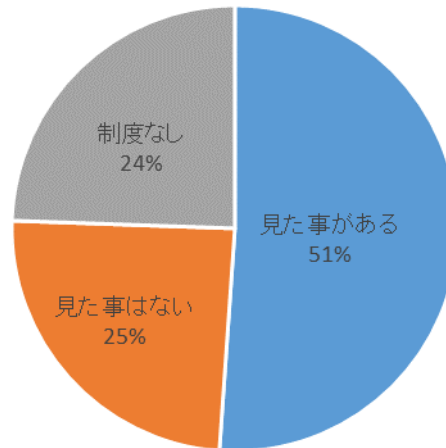
Q 2 - 7 課題や負担を感じること (複数選択可)

代替人員の確保	26
本人の復職後の配属先や業務内容	12
社会保険や雇用保険の手続き	9
従業員の意識	5
課題や負担を感じることはあまりない	5
本人が復職せず退職、または復職後すぐ退職してしまう場合がある	3
その他 (取得者なし 2団体) (SDGs パートナーズとして活動が広がった際、うまく仲間と役割分担をしていくこと)	3



Q 2—8 2022年4月からの法改正内容を何らかの媒体で見たことがあるか ※啓発用質問

見た事がある	23
見た事はない	11
制度なし	11
総計	45

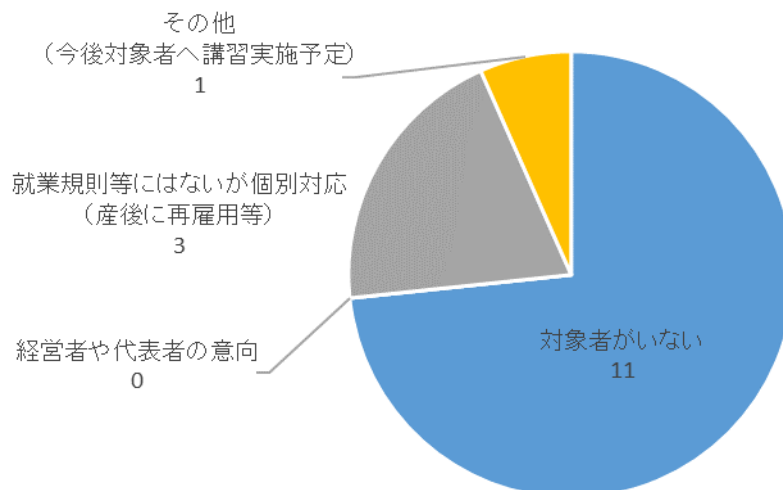


参考：改正予定内容（一部要約）

- ・ 育休の対象となる従業員に、育休制度があることを知らせ、取得意向を確認することを義務付けられる
- ・ 男性向けに、子どもが生まれた直後に通常の育休とは別で取得できる「出生時育児休業」が新設される
- ・ 従業員1001人以上の企業は、育休取得率を公表することを義務付けられる

Q 3 育休制度を設けていない理由について、あてはまる理由は？（複数回答可）

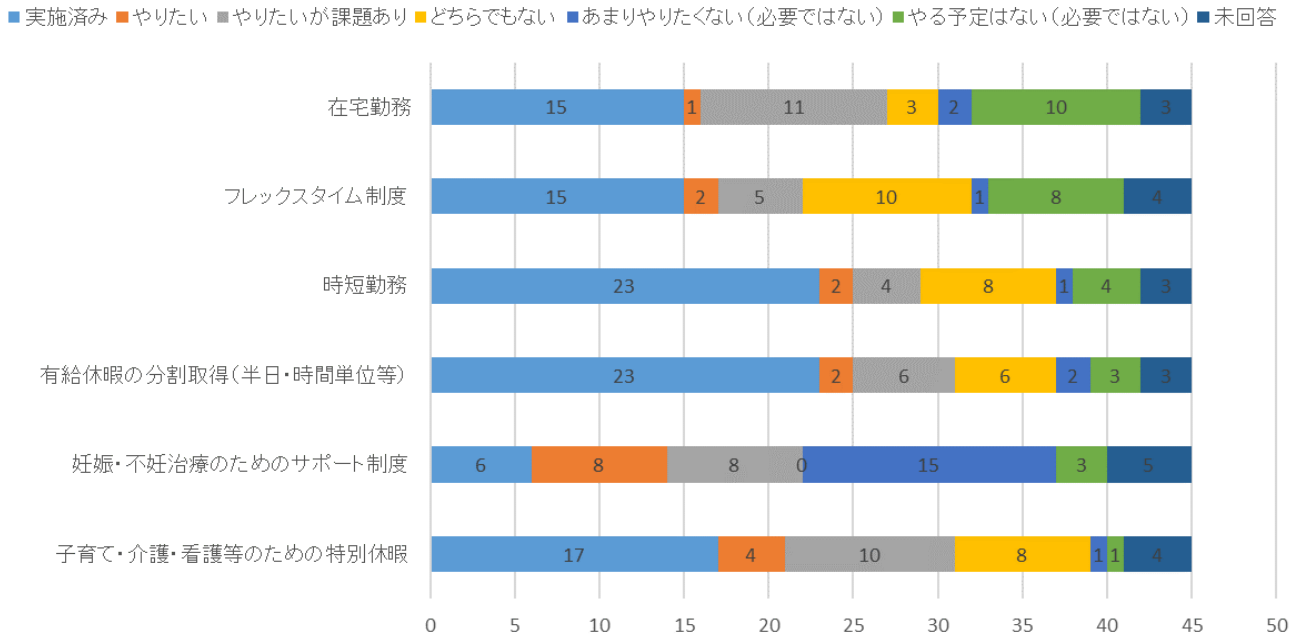
対象者がいない	11
経営者や代表者の意向	0
就業規則等にはないが個別対応 (産後に再雇用等)	3
その他 (今後対象者へ講習実施予定)	1



3 働き方の多様化について

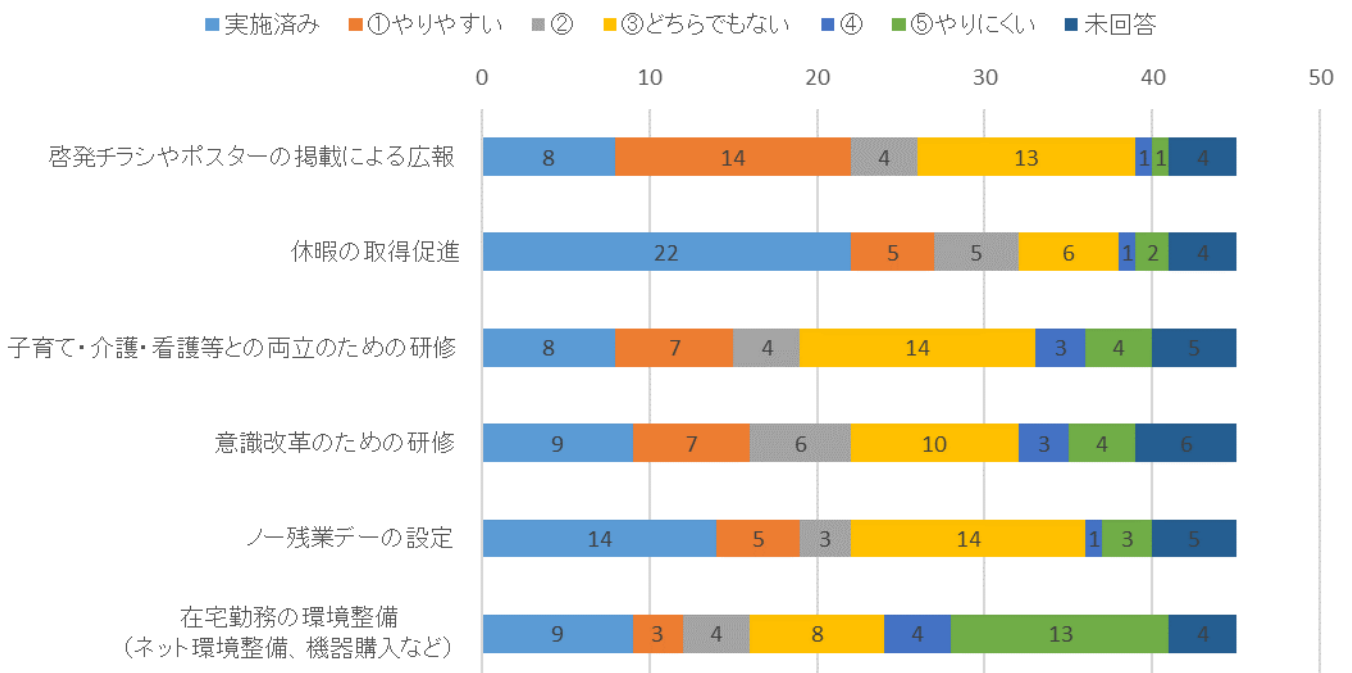
Q 4 以下の制度の実施状況・意向調査

◆在宅勤務 ◆フレックスタイム制 ◆時短勤務 ◆有給休暇の分割取得（半日、時間）
 ◆妊娠・不妊治療のためのサポート制度 ◆子育て・介護・看護等のための特別休暇



Q 5 以下の取り組みの実施状況・取り組みやすさ調査

◆啓発チラシやポスターの掲載による広報 ◆ 休暇の取得促進
 ◆子育て・介護・看護等との両立のための研修 ◆意識改革のための研修
 ◆ノー残業デーの設定 ◆在宅勤務の環境整備（ネット環境整備、機器購入など）

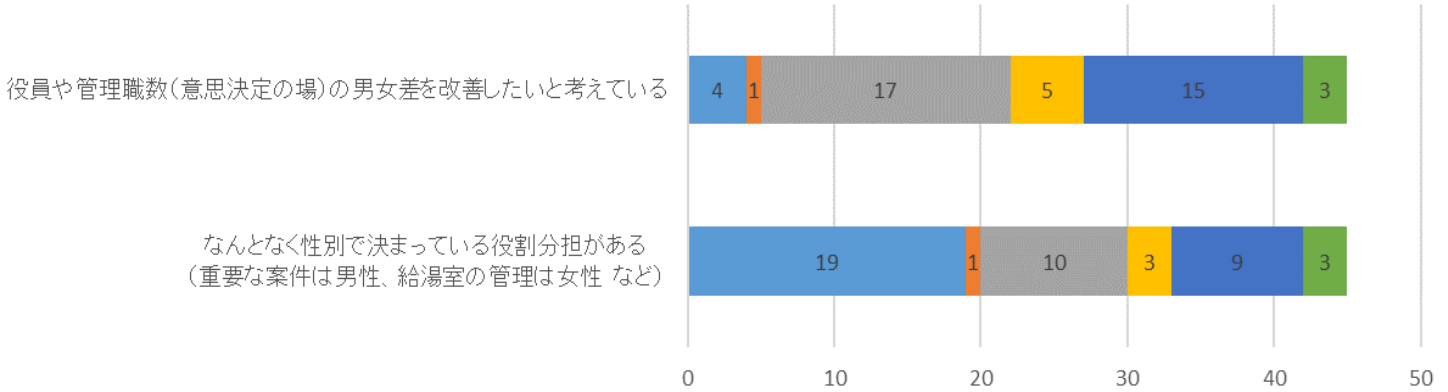


4 役員や管理職における女性の登用状況や、ジェンダー平等に向けた取り組みについて

Q 6 以下の質問の意識調査

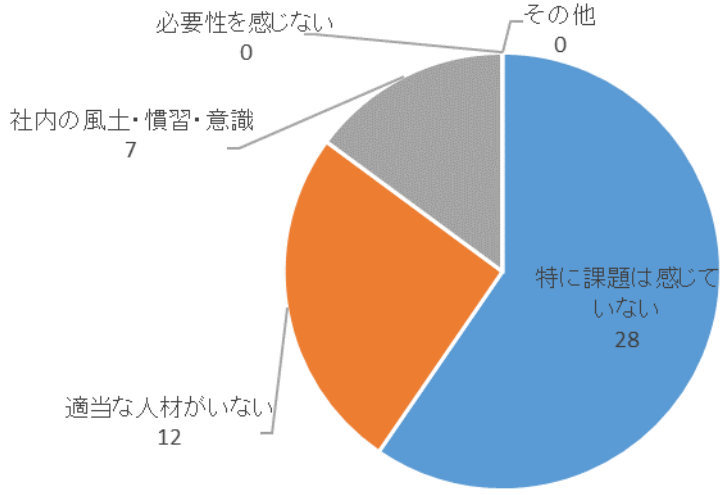
- ◆役員や管理職数（意思決定の場）の男女差を改善したいと考えているか？
- ◆なんとなく性別で決まっている役割分担があるか？（重要案件は男性、給湯室の管理は女性 など）

■①あてはまる(そう思う) ■② ■③どちらでもない ■④ ■⑤あてはまらない(別の意見を持っている) ■未回答



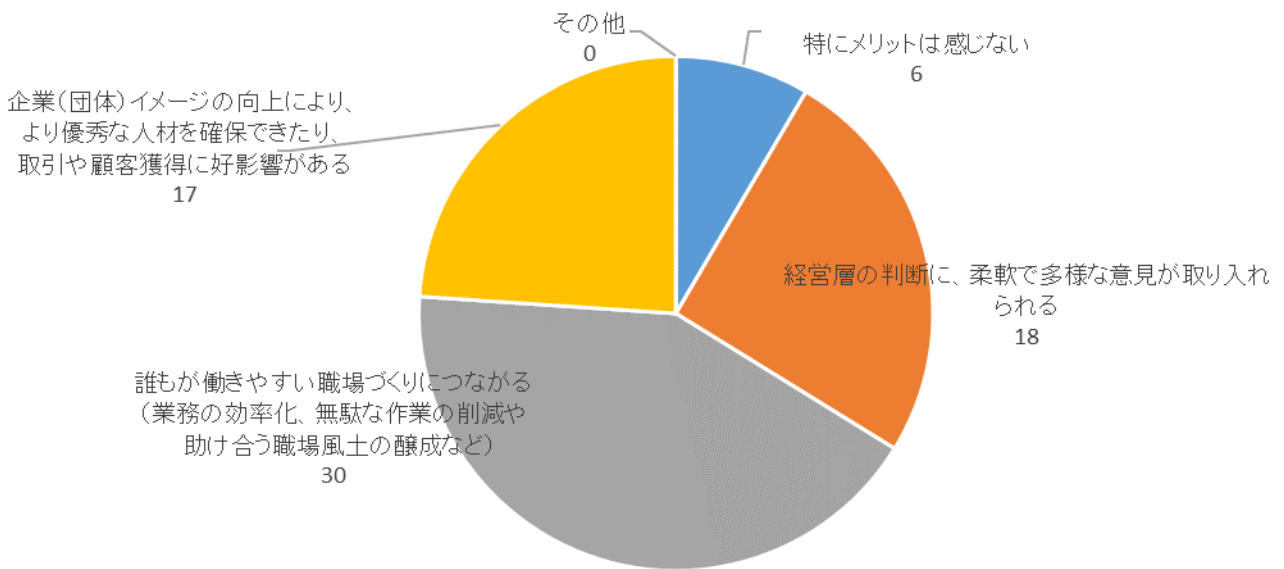
Q 7 - 1 女性登用に対して感じる課題や支障として、当てはまるものは？（複数回答可）

特に課題は感じていない	28
適当な人材がいない	12
社内の風土・慣習・意識	7
必要性を感じない	0
その他	0



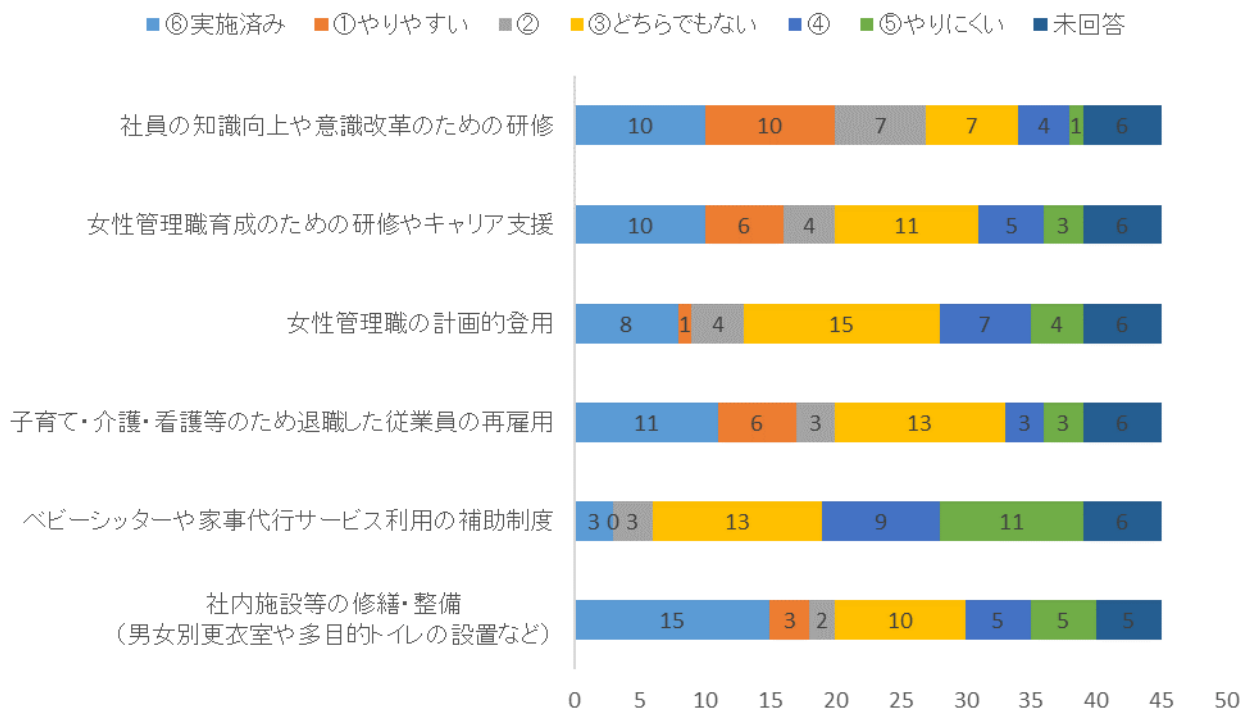
Q7-2 企業（団体）として、女性の役員・管理職登用などのジェンダー平等を進めることに対して感じるメリットとして、当てはまるものは？（複数回答可）

特にメリットは感じない	6
経営層の判断に、柔軟で多様な意見が取り入れられる	18
誰もが働きやすい職場づくりにつながる（業務の効率化、無駄な作業の削減や助け合う職場風土の醸成など）	30
企業（団体）イメージの向上により、より優秀な人材を確保できたり、取引や顧客獲得に好影響がある	17
その他	0



Q 8 以下の取り組みの実施状況・取り組みやすさ調査

- ◆社員の知識向上や意識改革のための研修
- ◆女性管理職育成のための研修やキャリア支援
- ◆女性管理職の計画的登用
- ◆子育て・介護・看護等のため退職した従業員の再雇用
- ◆ベビーシッターや家事代行サービス利用の補助制度
- ◆社内施設等の修繕・整備（男女別更衣室や多目的トイレの設置など）

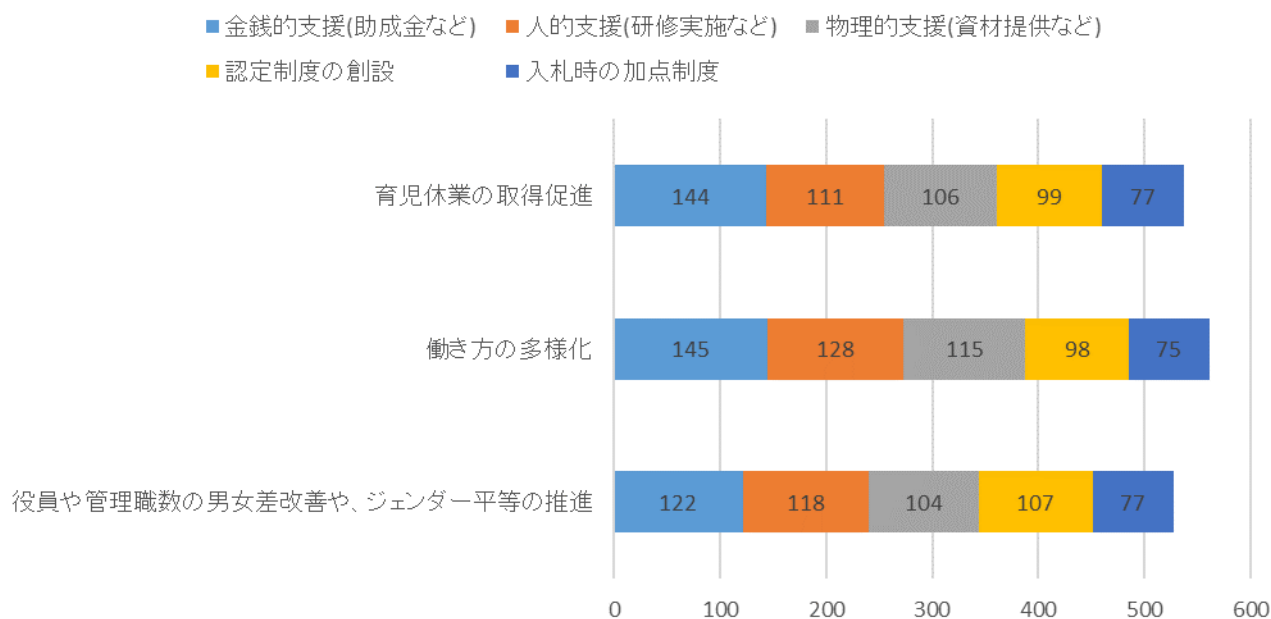


5 行政による支援について

Q 9 本アンケートの内容について、新たに企業（団体）向けの支援制度が作られる場合、どのような内容が効果的だと感じるか？（効果的なものから順に5～1で回答）

- ◆育児休業の取得促進
- ◆働き方の多様化
- ◆役員や管理職数の男女差改善や、ジェンダー平等の推進

【45団体による順位付けの総計】



- ・物理的支援に入るかと思いますが、事務所や施設となるテナントなどの場所の提供
- ・入札時の加点制度がどういったものかわかりませんが、資材提供などはSDGsの観点からも後々 unnecessaryなものが物理的に残ることになるのではと考えました。ひとの意識改革にはやはり研修など、ひとの力によるものが大きいのではないのでしょうか。それでも、度々「目にする」ということは周知させるために大きな効果があると思いますので、古臭い感覚のポスターではなく今どきのポスターなどを配布するのは良いでしょうか。育休に関する改定内容などを社内で目にするのができたら、その会社の社員は声を上げやすくなるのではないのでしょうか。会社もその内容を隠せないし、本気を出しそうです。
- ・保育園入園申込の加点
- ・それぞれの組織において取り組まれている有益な事例を行政が集め、取り組みを進めていこうとする組織へ紹介するようなマッチング事業があれば、未実施の組織においても、取り組み易くなると思われます。
- ・人事制度の設計・構築、運用までを相談できる専属の担当者(無償)を行政から付けていただけたら、労働法改正に伴う人事制度改定や、働き方改革、健康経営、ダイバーシティ&インクルージョン等をより積極的に取り組むことができ効果的であると考えます。

育児休業や子育て等に関するアンケート結果 (明石市職員向け)

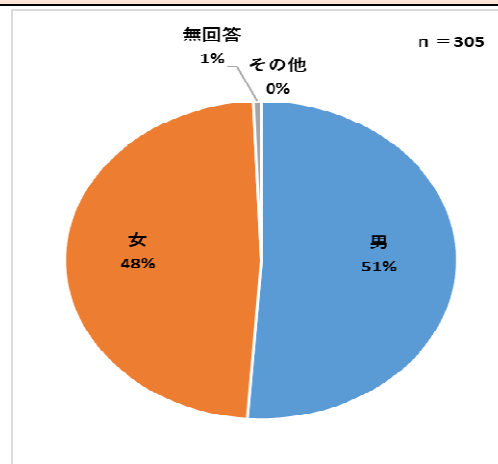
【アンケート概要】

実施時期	2021年9月8日～2021年9月20日
調査方法	庁内IPK掲載版アンケートフォームでの回答など
調査対象	明石市役所全職員
回答者数	305名
調査内容	育児休業や子育て等に関する内容

1 最初に、あなたご自身についてお聞きます

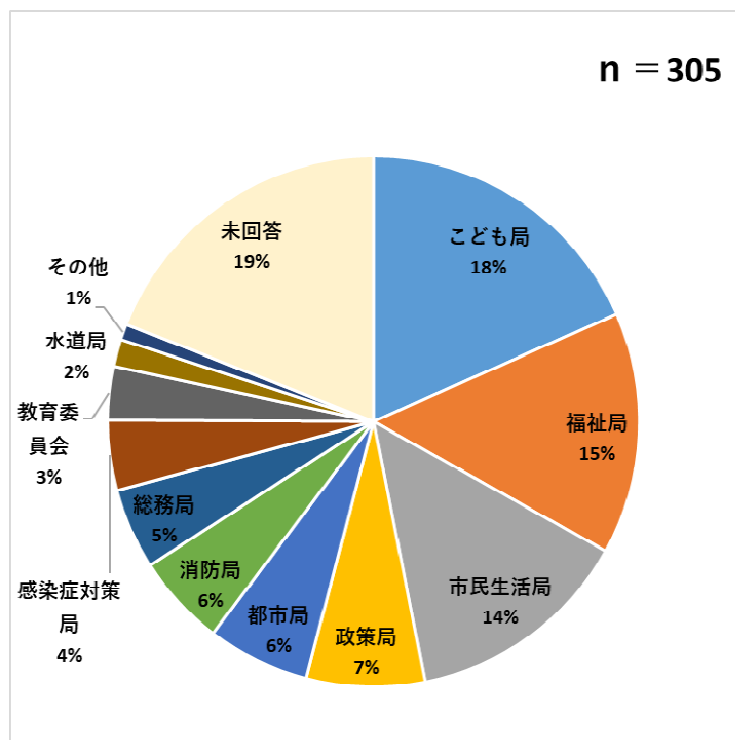
1-1 あなたの性別は？

男	156
女	147
無回答	2
その他	0
合計	305



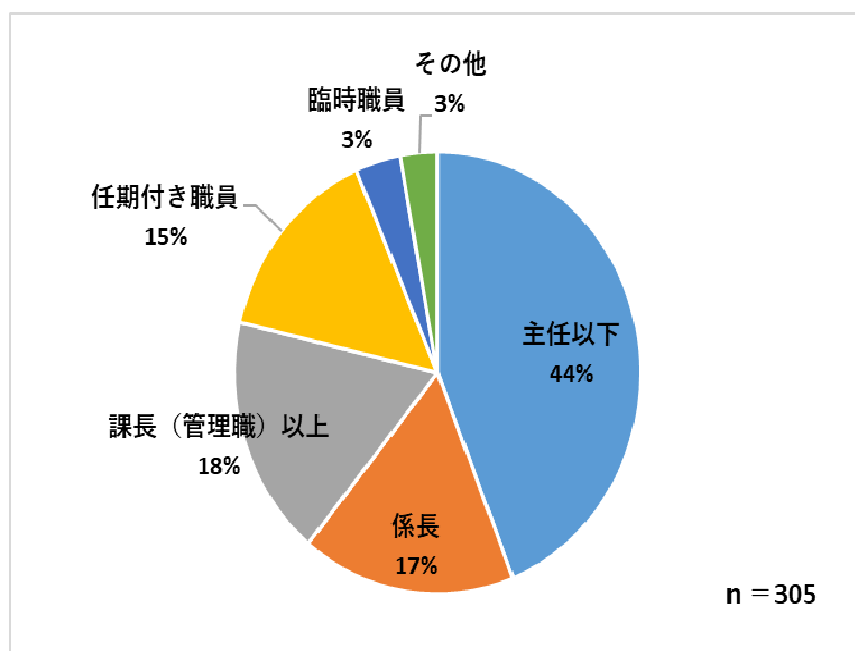
1-2 あなたの所属する局は？（記載）

こども局	56
福祉局	45
市民生活局	42
政策局	22
都市局	19
消防局	17
総務局	15
感染症対策局	13
教育委員会	10
水道局	5
その他	3
未回答	58
合計	305



1-3 あなたの役職は？

主任以下	134
係長	52
課長（管理職）以上	54
任期付き職員	45
臨時職員	11
その他	9
合計	305



その他

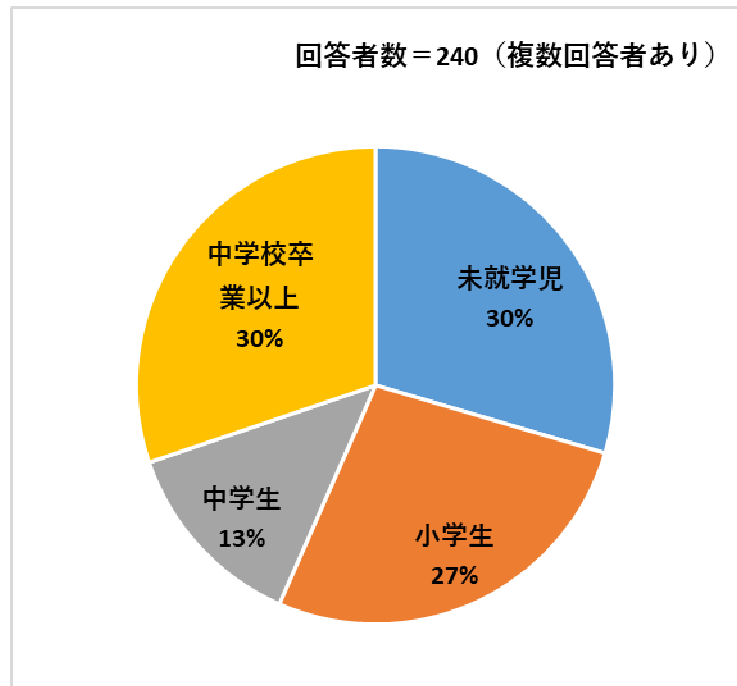
「常勤嘱託職員」、「非常勤嘱託職員」、「再任用職員」、「指導主事」、「会計年度任用職員」

1-4 あなたのお子様の人数をお答えください。

0人	65
1人	64
2人	131
3人	41
4人	4
5人以上	0
合計	305

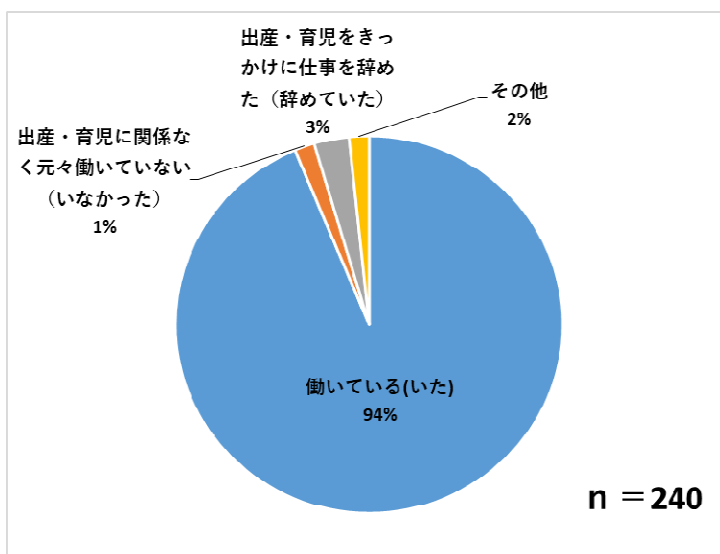
1-5 お子様の年齢区分をお答えください。(1-4 で1人以上と回答された方のみ。)

未就学児	92
小学生	84
中学生	41
中学校卒業以上	94
合計	311



1-6 お子様が無就学児の時のあなたの勤務状況は？（1-4で1人以上と回答された方のみ。）

働いている（いた）	225
出産・育児に関係なく元々働いていない（いなかった）	4
出産・育児をきっかけに仕事を辞めた（辞めていた）	7
その他	4
合計	240

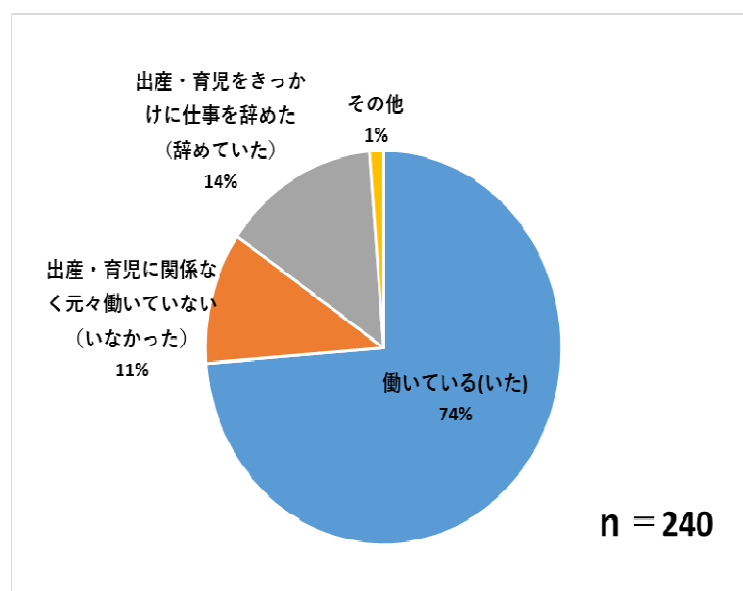


その他

「出産・育児の間は緩い在宅ワークに転向した」
 「妊娠より前に離職し、出産後こどもが3歳になるまでは働かず、3歳半から働いた」
 「働いた期間と働いていない期間があった」など

1-7 お子様が無就学児の時、子育てのパートナー（夫・妻など）の勤務状況は？
 （1-4で1人以上と回答された方のみ。）

働いている（いた）	177
出産・育児に関係なく元々働いていない（いなかった）	26
出産・育児をきっかけに仕事を辞めた（辞めていた）	34
その他	3
合計	240



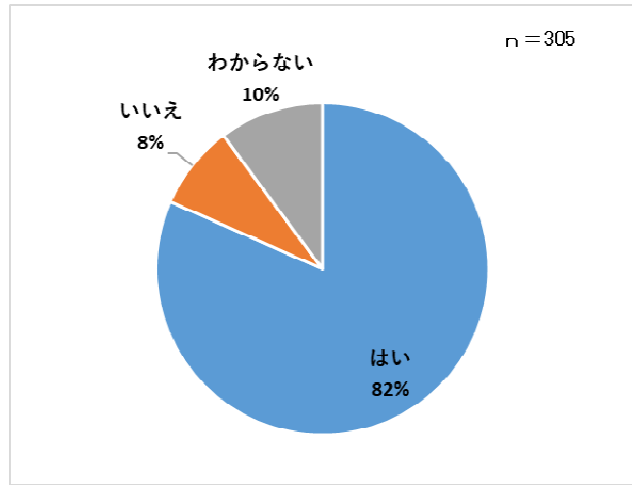
その他

「パートナーがいない」、「単身家庭」、「働いた期間と働いていない期間があった」

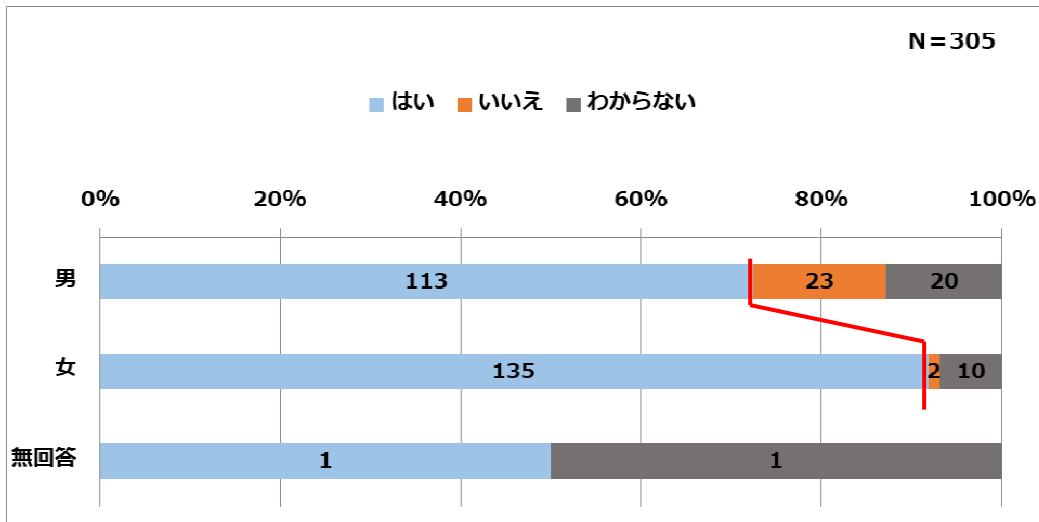
2. 育児休業についてお聞きします

2-1 あなたは育児休業を取得したいと思いますか？

はい	249
いいえ	25
わからない	31
合計	305

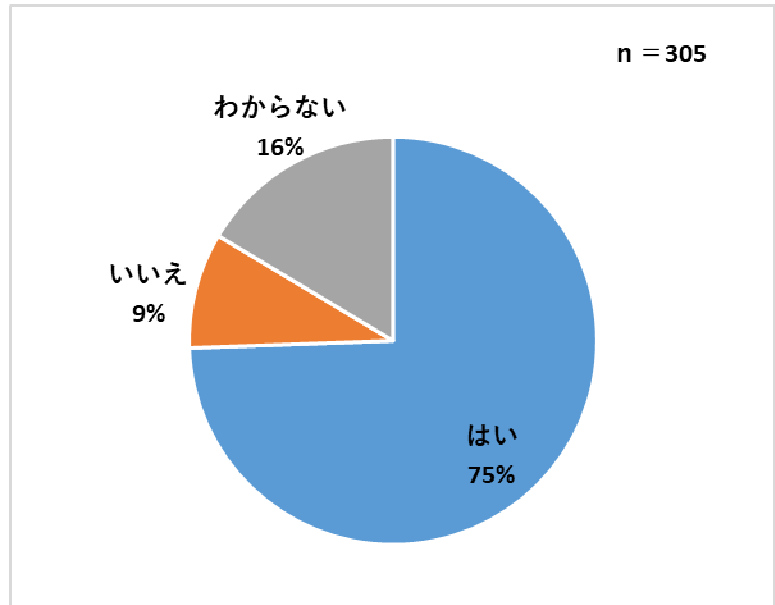


2-1×1-1(性別) クロス集計

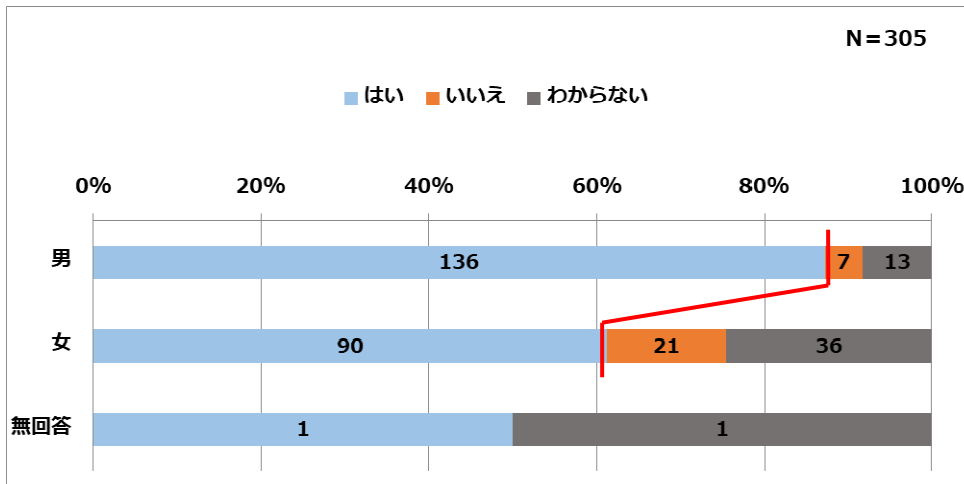


2-2 あなたはパートナー（夫・妻など）に育児休業をとって欲しいですか？

はい	227
いいえ	28
わからない	50
合計	305

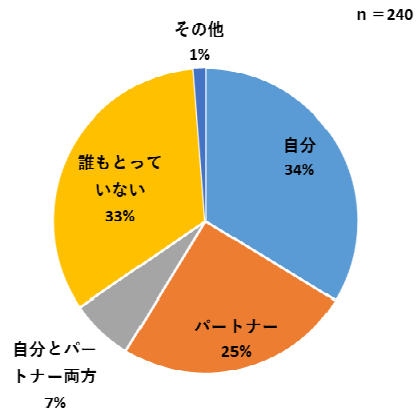


2-2 × 1-1(性別) クロス集計



2-3 育児休業はだれがとりましたか？
(1-4 で 1 人以上と回答された方のみ。)

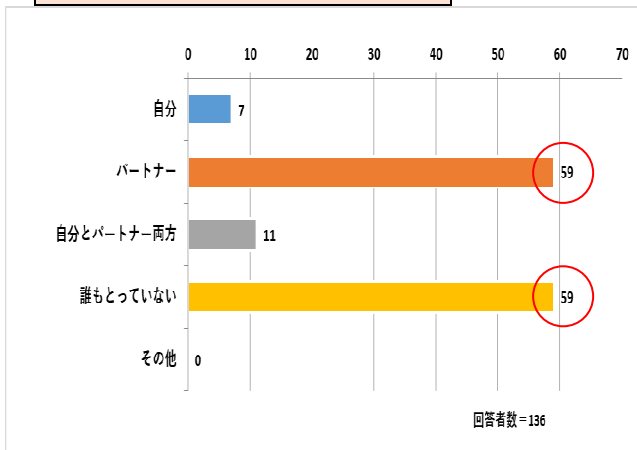
自分	81
パートナー	60
自分とパートナー両方	16
誰もとっていない	80
その他	3
合計	240



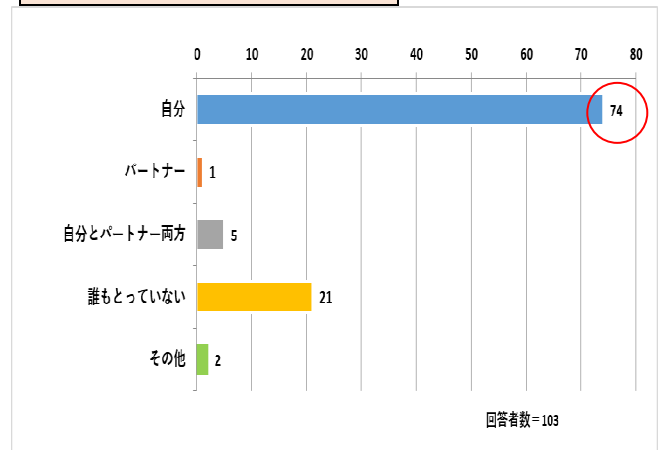
その他

「休業ではなかったが、ワークスタイルを変えた」 「当時は専業主婦だった」 など

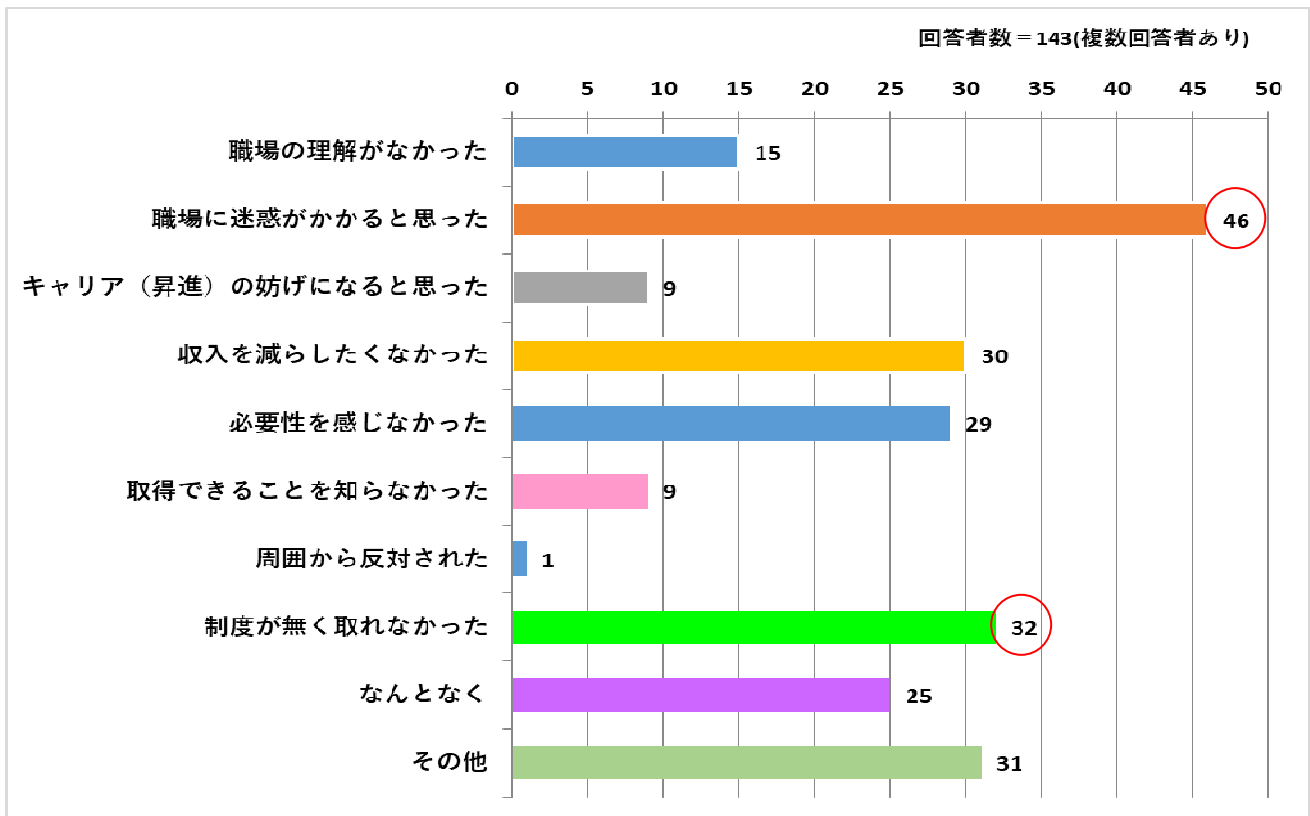
2-3 男性のみ



2-3 女性のみ



2-4 育児休業を取らなかった理由を教えてください。

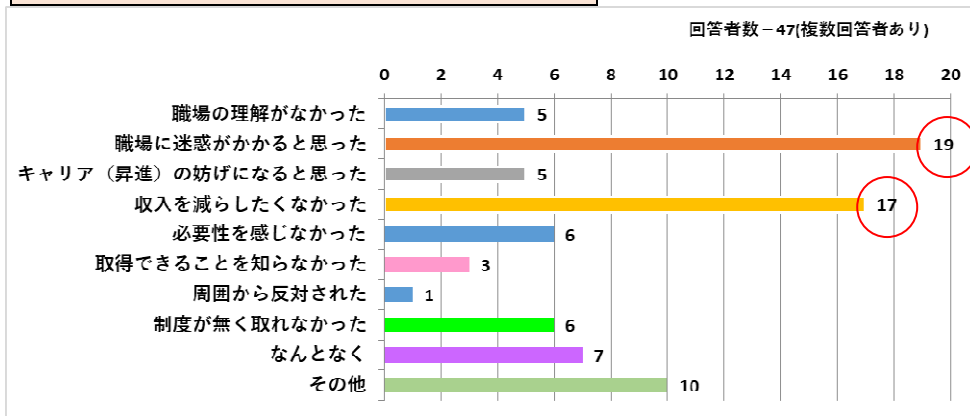


その他

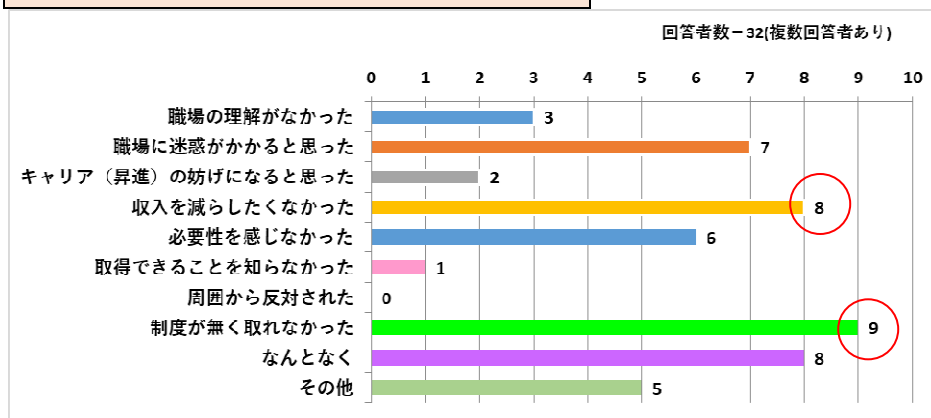
- 「男性は取得しないという職場の雰囲気があった」
- 「自分が就労していなかったから/専業主婦だから」
- 「パートナーが就労していないため」
- 「早めに保育園に預けたほうが、親子ともに楽だと思った/保育所に入れたため」
- 「パートナーと役割分担をすることで対応した」
- 「どちらか片方しか取得できなかったから」
- 「妻が育児休業を取得したいと言ったので、自分が取得する必要がなかった」
- 「妻が専業主婦なので、職場から理解が得られないと思った」
- 「日常の業務でスキルアップに遅れが生じることに不安があったため」
- 「両親と同居していたので、両親に任せられた」
- 「課員の配置が少なく、自分が休暇を長期でとると仕事がまわらないから」
- 「専門的な援助が必要な方を対応しており、仕事を優先したいと思った」
- 「妻が自分の休業期間が減るなら、取得しないで欲しいと言ったから」
- 「自分の代替を誰がするのか?という具体的な話をつめていくのが、実際にとっても面倒。」
- 「職場が忙しくとれる状況ではなかった」

など

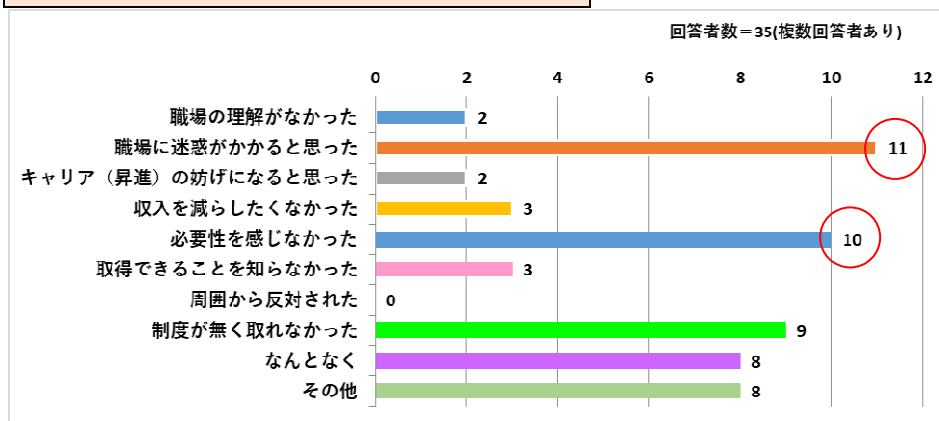
2-4 主任以下



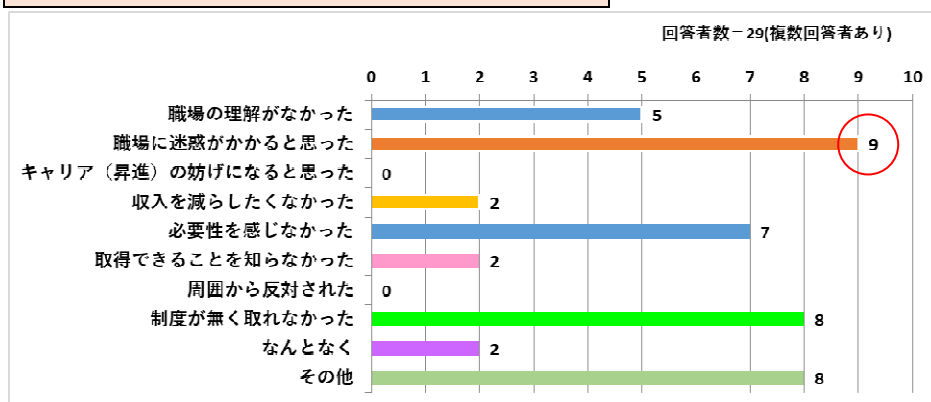
2-4 係長



2-4 課長(管理職)以上



2-4 任期付き職員、臨時職員、その他



2-5 育児休業を取得する際に、職場内の調整はどのようにしましたか？（記述）
（2・3で「自分」「自分とパートナー(夫・妻など)両方」と回答した方のみ）

（以下、一部抜粋）

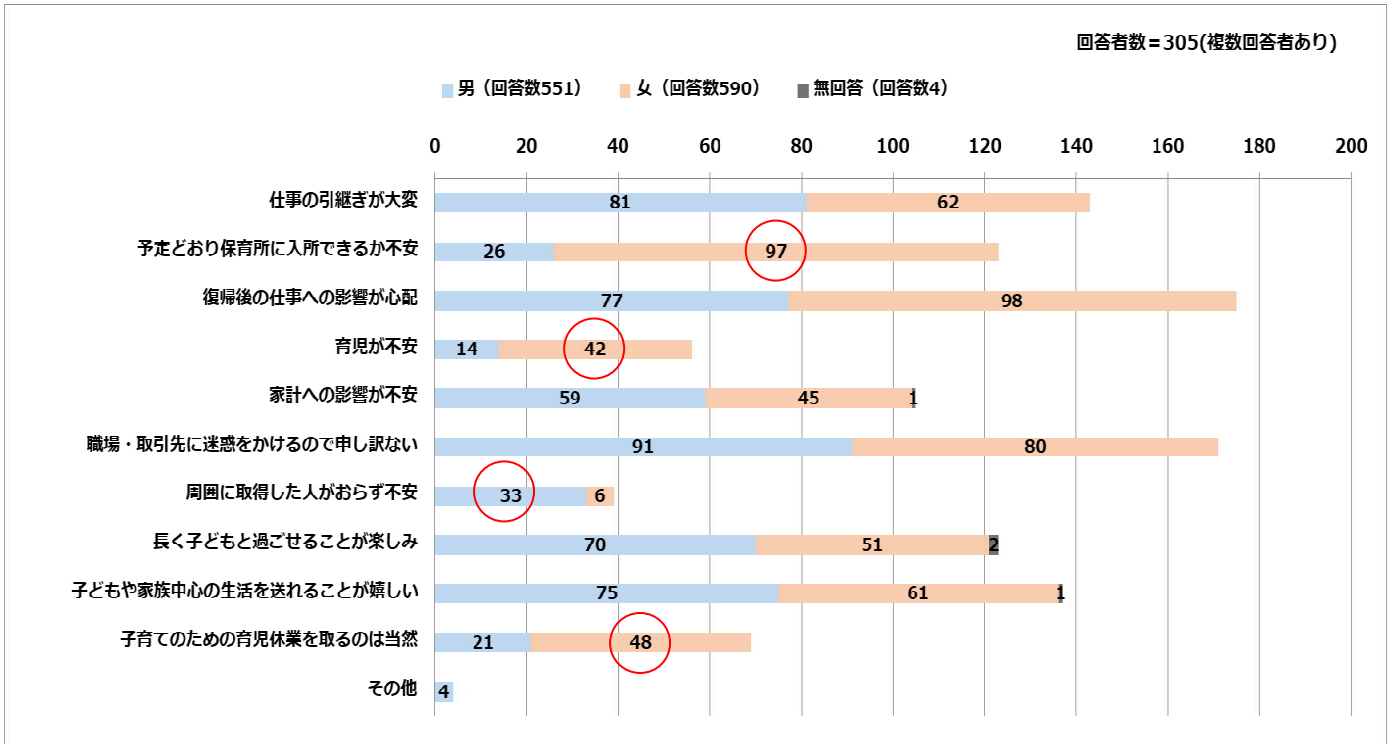
- 「事前に上司に相談」
- 「同じチームの方々に引継ぎをしっかりと行った／引継ぎ資料、マニュアルづくり」
- 「事前に職場メンバーに相談」
- 「元々理解が得られやすかったので、調整はほとんどしていない」
- 「代替職員を入れてもらえた」
- 「育児休暇を午前中に取得し、勤務に支障がないようにした」
- 「業務の繁忙期を避けた。」
- 「折を見て子どもを連れて職場訪問をし、周囲にも理解を得られるよう行動した」
- 「出産の数か月前から相談するも上司からの理解を得られず、半ば強引に取得した」
- 「復帰の際、急な休暇取得でも影響の少ない部署へ異動させてもらうよう上司にお願い」
- 「保育園が決まらず育休延長となり、申しわけない気持ちになった」
- 「出来るだけ早く復帰するため、必死で子供の預け先を探した」
- 「係員がゼロになるので、申し訳なく思い、法制度上必須の6週まで働いた」

2-6 あなたが育児休業を取得したことを家族はどのように感じていましたか？（記述）
（2・3で「自分」「自分とパートナー(夫・妻など)」と回答した方のみ）

（以下、一部抜粋）

- 「当然のように考えていたと思われる・特に何も言われなかった」
- 「感謝された」
- 「安心していた」
- 「わからない」
- 「夫の職場には理解がなく、取得が難しいと言われた」
- 「大変な期間を一緒に過ごせたことで、思いを共有できた」
- 「任せきりになってしまって申し訳ないと言われた」
- 「職場に対しても非常にいいイメージを持ってもらえた」
- 「嬉しさと期待が感じられた。逆にプレッシャーがあった。」
- 「育休そのものよりも、保育所への入所ができない現状に不満が強かった」
- 「昇進はできないだろうと言われた」
- 「休ませてもらってありがたい」

2-7 自分が育児休業を取得すると想定した場合、どんな気持ちを抱きますか？（実際に取得された方はどんな気持ちを抱きましたか？）

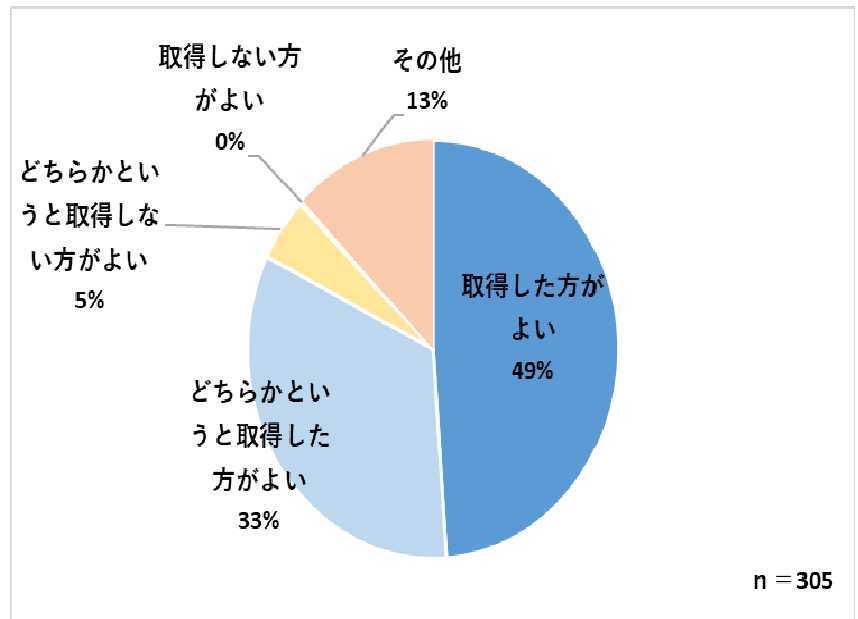


その他（一部抜粋）

- 「保育園に入園しやすい時期（春生まれ）に子どもを出産できるように妊活をしたのが自身の中では辛かった」
- 「職員人数がそもそも少ないので、現状の隔日勤務、出勤態勢を維持したままで男性職員の取得は不可能ではないか？」
- 「パートナーと育児の方向性が異なるので、休業するメリットとデメリットが釣り合わない」
- 「自分が育休を取ることによって、しんどい思いをする職員がいると思うと申し訳ない気持ちになる」
- 「取るのが当然とまでは思わないが、自然に取れると良いと思う」

2-8 男性が育児休業を取得することについてどう思いますか？

取得した方がよい	149
どちらかという取得した方がよい	102
どちらかという取得しない方がよい	15
取得しない方がよい	1
その他	38
合計	305



その他(一部抜粋)

「家庭の事情により選択できればいい」

「男性本人が取得を望むなら取得した方がよい。無理矢理とるのでは意味がない」

「同調圧力を懸念する。押しつけがましい。周囲がとやかく言うことではない。」

「普段家事を一切していないような男性がいても意味ない。何ができるのかが大切」

「二人揃って育休を取得するというより、男性が育児のために休暇・時短を取れる方が、お互いにメリットがある」

「夫婦二人で取得する必要性はあまり感じない」

「取得するのであれば、不公平感が生じないよう全員取得を義務化すべき」

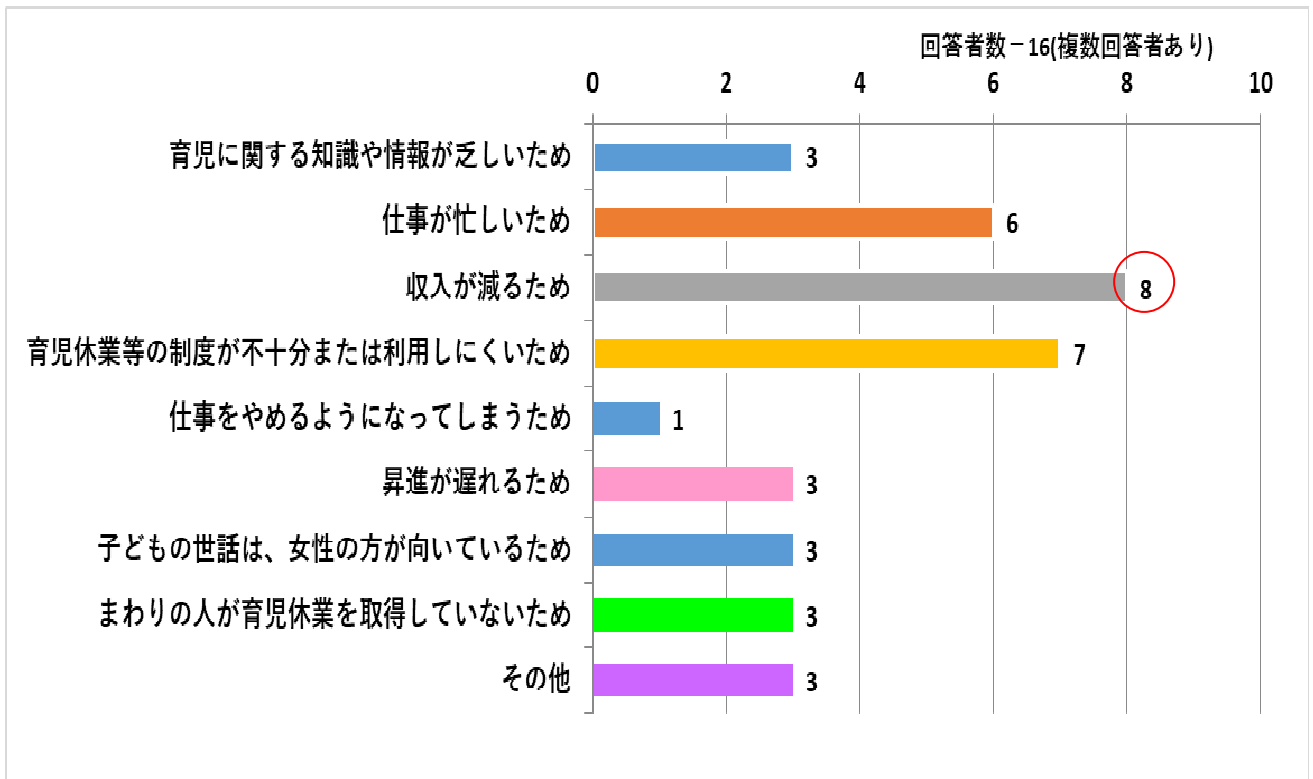
「「数日だけで休んで育休取得しました」は、数字稼ぎにしか思えないため反対」

「収入面の保証含め、法整備、社会構造が変わらなければ不可能。」

「子育てに取得率だけで男女平等を求めるのがおかしい」

2-9 男性が育児休業を取得しない方がよいと思う理由は何ですか？

(2-8で「取得しない方がよい」「どちらかという取得しない方がよい」と回答された方のみ)



その他

「育児の知識が乏しいので、妻の負担が軽減するわけではないと思う。」

「取得するのであれば子が生まれる前からきちんと準備しておく方がよい。」

「職員数に余裕がなく、業務のマネジメントが困難になる。」

「二人ともとる必要はない。考えが甘い。」

2-10 明石市で男性の育児休業取得を進めていくために、有効だと思うことがあれば教えてください。(記述)

(以下、一部抜粋)

【人的支援】

- ・実際の戦力ダウン分を補う仕組みの構築が必要だと思う。
- ・業務量に合わせた人員配置をちゃんとする。
- ・実際に欠員になった際の代替職員の配置 (正規職員が望ましい)。
- ・育児休業の職員をサポートする職員や所属への補助。
- ・女性と同じように代替職員を用意することは休暇期間が定まっていないので難しいと思う。
- ・補充は、週5日勤務で非正規職員でよい。
- ・職員の代替、週に1～2日でもいいので在宅勤務を実施。
- ・育児休業を取得することが決まった場合、取得日前から、代替職員(臨時も含む)を配置すべきだと考える。理由は、育休取得日からいきなり代替となると周りの職員への負担が大きくなり、代替職員も周りが忙しくする中、業務内容など質問しにくいのではないかと思う。
- ・余裕を持った人員配置とアルバイトや任期付きでも速やかに欠員を補充できる仕組みが必要。
- ・仕事が属人化していると、その人が抜けることでの影響がとても大きい。
- ・周りに迷惑を掛けることがわかってながら育児休業を取得するのは心が痛む。

【人的支援 (他部署からの応援)】

- ・市役所において育児休業によって欠員となった職員の代替として、他部署から応援職員を配置する制度の確立。
- ・育児休業による欠員は、応援制度によって埋める制度を確立する。
- ・市役所において育児休業によって欠員となった職員の代替として、異動して2年以内の他部署から応援職員を配置する制度の確立。
- ・他部署から応援を配置しても応援を出した部署への配慮がないとダメ。
- ・他部署からの応援は他部署に迷惑がかかるため、派遣職員やアルバイト等を採用すべき。
- ・技術系職場の場合、代替職員の確保が難しい。
- ・欠員補充が他部署からの応援では、心もとない。
- ・育児休業取得の職員に代わって、別の職員を配置する体制を整える。応援職員も活躍できるよう、ある程度まとまった期間の育休取得を勧めていく。
- ・他部署からの異動、応援補助だと他部署に気を遣う。

【人的支援 (職員数の増員)】

- ・育児休業を取得する職員がいても業務が滞ることがないように十分な人員体制とすること。
- ・育児休業取得に限らず、現状の業務量から考えて、職員数を増やすべき。
- ・30歳代以下の職員社員(男女問わず)が配置される職場は、正規職員社員の人員を厚く配置する人事制度を徹底。

- ・日ごろから「少し余裕のある」人員体制。現在のカツカツの体制では難しい。
- ・晩婚化が進む中で、管理監督職が育休をとることが増えてくると考えられるため、管理監督職にも一定の余裕が必要。
- ・ケースワーカー等につき、法定数よりも若干余裕を持たせた職員の配置。
- ・通常でも、時間外勤務が多い。
- ・育児休業を取得することにより課の業務に支障が出るような人員配置に問題がある。
- ・どこの部署も人員に余裕は無いはずなので、他部署からの応援職員ではなく、補充のために新たに採用すべき。
- ・慢性的な人員不足の解消。
- ・現行の減員一辺倒の職員配置の見直し。
- ・通常業務でも残業が必要な業務量の中、男性は育児休業を取得しにくい。

【人事制度等】

- ・育児休暇を取得する本人よりも、育児休暇職員のいる部署に手当。
- ・もし代替職員が入らないのであれば、周囲の職員にサポート費となるよう給与加算をする。
- ・取得の仕方に融通をきかせる。(継続して取らなくてもよいとか、夕方の1時間でもよいとか)
- ・連続した期間(1ヵ月、1ヵ年等)の休業取得ではなく、特定の曜日に休業を取得する、育児週休制度を導入すれば、代替職員を配置しなくても、他の所属職員の負担増加が最小限となると思われる。
- ・週1日出勤またはテレワークを可能とする制度を設けて、職場復帰や仕事への不安を解消できるような柔軟な対応を行えるようにする。
- ・育児「休暇」を拡充し、一日単位でこまめに取得することにより、パートナーのレスパイトに充てる体制の確立。
- ・所属長の査定項目に、部下の育休取得を追加(加点対象)。
- ・部下の職員が育児休業を取得した上司の査定アップ。
- ・育休中の職員も異動の対象にする。
- ・育休中でもリモートワークが多少はできるといい。
- ・育児休業取得だけでなく、介護のための休暇取得などとセットで進める。
- ・若い職員は子供のために育児休業、年配の職員は親のために介護休暇有給3日間みたいな、バーター的な見せ方でどの職員も何かしらの享受があれば職員相互の納得感も出てくるのでは。
- ・慣習ができるまで育休奨励財政支援などインセンティブを設置する。
- ・今のような、本人の希望での取得の場合、絶対に男性の育児休業の取得は推進されないと思います。
- ・取得方法などをカスタマイズしてニーズに合った取得ができる仕組み。
- ・男性の取得可能な育休期間を女性と同じ年単位の水準にすること。
- ・不妊治療等にも同様の制度を適用し、不平等を軽減する。
- ・夫婦で育児休業を取得した方が生涯賃金上がるようにするなどの制度を確立する。

【人事制度等（育休の義務化）】

- ・子どもが〇歳になるまでに必ず取得するように義務付ける。
- ・強制的に育休取得を義務付ける方法が有効。育休を有効に活用してもらうために、最低 14 日以上など、ある程度期間を設定する必要がある。
- ・取らない人は理由書などを提出。
- ・育休を取ることをスタンダードとし、「取らない」場合のみ言うこととする。
- ・半ば強制的にしないと何も変わらない。
- ・市役所において、育児休業を夏季休暇と同じ扱いにする。（必ず消化するようにする）

【啓発・周知】

- ・男性育休取得者が多い企業のインタビュー及び取得者を掲載した広報誌を作成し、市民や企業への啓発を行う。
- ・制度の促進を図る企業や市民に市から講演会を派遣。
- ・女性職員に対しても男性の育児休業取得に協力するよう働きかけるべき。
- ・男性の育児休業取得者の声を広報等で（頻繁に）出していく。
- ・給料保障など、生活面への不安を解消するための情報発信。
- ・学生時代から「家事、育児は男女とも平等にするものだ」という意識を持たせるような教育をする。
- ・育児休暇制度の充実と企業全体での周知の徹底。
- ・ワンオペの大変さを具体的に伝える（漫画等）。
- ・パートナーに 1 日赤ちゃんを任せることを推進する。パートナーが育休を取っても「育児を手伝う休暇」ではなく、主体的育児の期間であることを広める。
- ・育休が人生の幅を広げるというアピールをする。（男性自身も育児休暇を取るメリットを伝える）
- ・取得するのであれば、有意義に育児に参加できるように、育児研修を実施し、授乳やおむつ交換、離乳食などの技術や知識を身に着けたほうが良い。
- ・育児は女性がするものという考え方を変革する講習会などの意識革命が大事。
- ・男性の育児休業取得が当然という意識を広く市民に啓発する。
- ・採用時に制度説明を丁寧に行う（他の休暇についても、必要なときに確認する程度である）
- ・男性の育児休暇取得率の公表広報。
- ・あかしプレパパ手帳に男性の育児休暇の取得を促す内容（所得率の現状や取得することのメリット等）を追加する。
- ・市全体では、育児に関するイベントやトレーニングの設定。

【上司の意識改革・上司からの働きかけ】

- ・管理職を含む職員全員の意識改革。上司の理解ための研修（イクボス研修など）
- ・管理職への啓発教育（取得を促す人への評価UP等）
- ・上司から男性も積極的に育休を取るようと部下に呼びかける。
- ・管理監督職や職場の意識を変える。

- ・育児休業等の取得が組織にとっても有効だという組織文化の醸成。特に管理職の意識改革。
- ・育児休業取得に限らず上司や同僚との相互理解（お互い様の気持ち）が必要。
- ・管理職以上の育児休暇取得の実現。

【雰囲気づくり】

- ・トップからの明確なメッセージの発信。
- ・市が大々的にアピールして、市として取っていく事を推奨する雰囲気を作る。
- ・男性でも育児休暇を取って当たり前という空気の醸成。
- ・先行事例を広めて、取得が当然のような風潮を作っていく（周りの理解）。
- ・取得が普通であるという風土。
- ・育児休業を必ずとるという風潮。
- ・ひとりひとりが率先して取得する職場の雰囲気。
- ・育児は夫婦の共同作業であるという意識の醸成が有効。
- ・育休の取得は女性だけの権利ではないという雰囲気作り。
- ・日頃から有給休暇を取得しやすい雰囲気を作る。

【財政支援】

- ・夫婦二人が休業することによる家計の応援。
- ・育児休業を取得した際の収入面などを補助する制度。
- ・妻が育児休業中に休業手当を受け取っており、実際に手取り収入はあまり変わらないことを積極的にアナウンスする。
- ・給与の保証。
- ・男性が家計の主な収入源を担う家庭への経済的な支援が必要。
- ・給料の基本給分が得られ、賞与の額面に影響がなければ有効。
- ・収入を維持できるような補助。
- ・自分は財政支援銭面の不安があったので、市独自で上乘せなどあれば、より安心して取得できる。
- ・休業中の給与（7割程度）の保障がないと休めない。
- ・休業手当がもっと必要（現行制度下では生活に支障がでる）。
- ・育児休暇によって所得が下がることを防ぐ給付財政支援などの仕組みの整理。

【財政支援（民間企業・市民へのインセンティブ）】

- ・男性の育児休業の取得推進を図っている企業に対し市から育休取得時の所得減少に伴う費用補助を行う。
- ・市民が育児休業を取得する場合、対象市民を雇用している企業を表彰したり、費用補助を行うなどの制度を設ける。
- ・明石市育児休業〇日以上の市内在住の男性に図書カードをプレゼント。
- ・中小企業で働いている人に対する費用助成（大企業は充実しているが中小企業は進んでいない）
- ・育児休業の取得を推進している民間企業に市から費用補助を行う。

- ・企業に育休取得人数に応じた補助。
 - ・一般企業（特に中小企業）の育休取得率が上がるよう、指導や必要な支援をする。取得率が低ければ罰則などのペナルティ。
-

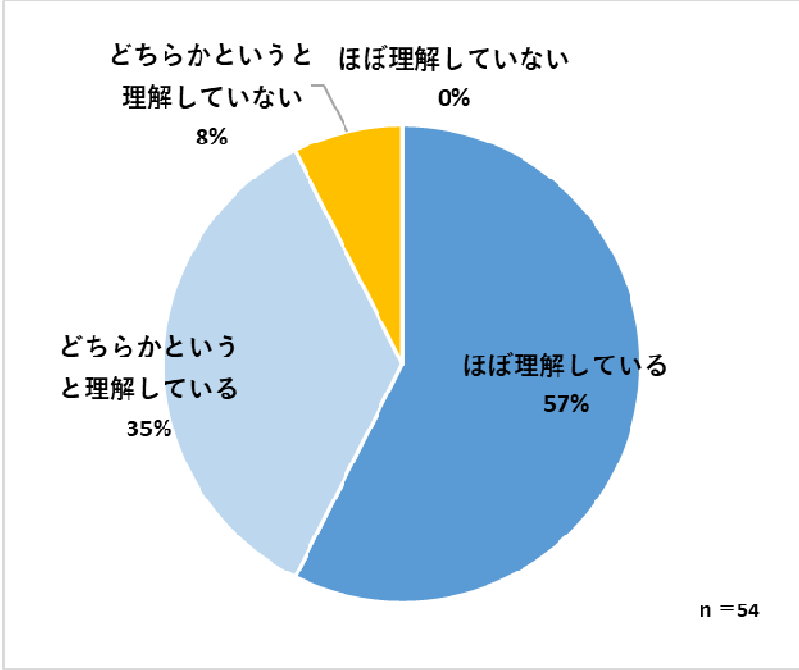
【その他】

- ・市役所に入職して、休みの取りやすさにびっくりしました。夫の職場では、取るなんてありえなかった。市役所は、本当に恵まれている。

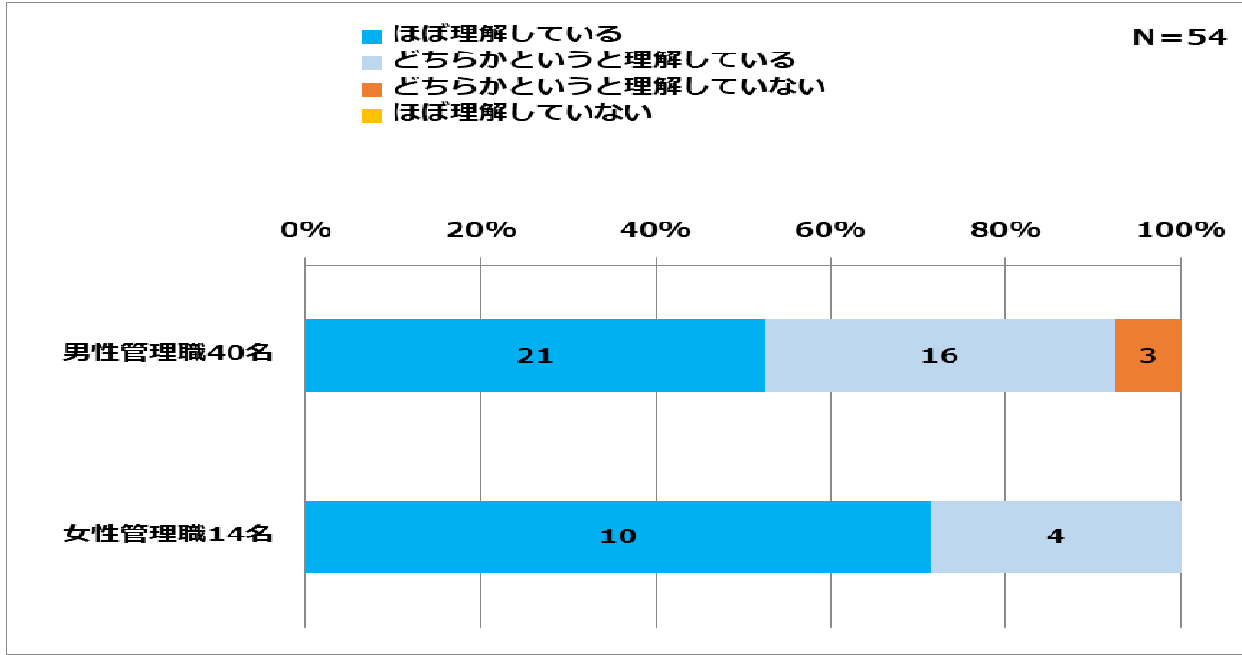
3. 管理職（課長以上）の方にお聞きします

3-1 子育て・介護・看護に関する休業・休暇制度について理解していますか？
 (1-3で「課長（管理職）以上」と回答された方のみ。)

ほぼ理解している	31
どちらかという理解している	19
どちらかという理解していない	4
ほぼ理解していない	0
合計	54

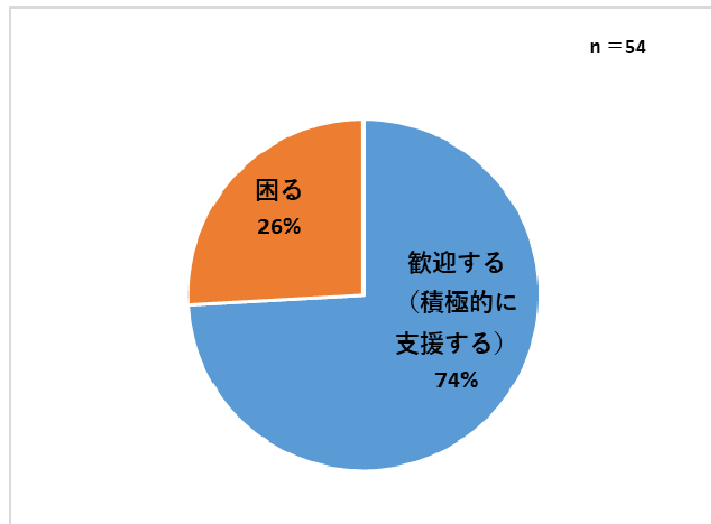


3-1 × 1-1(性別) クロス集計

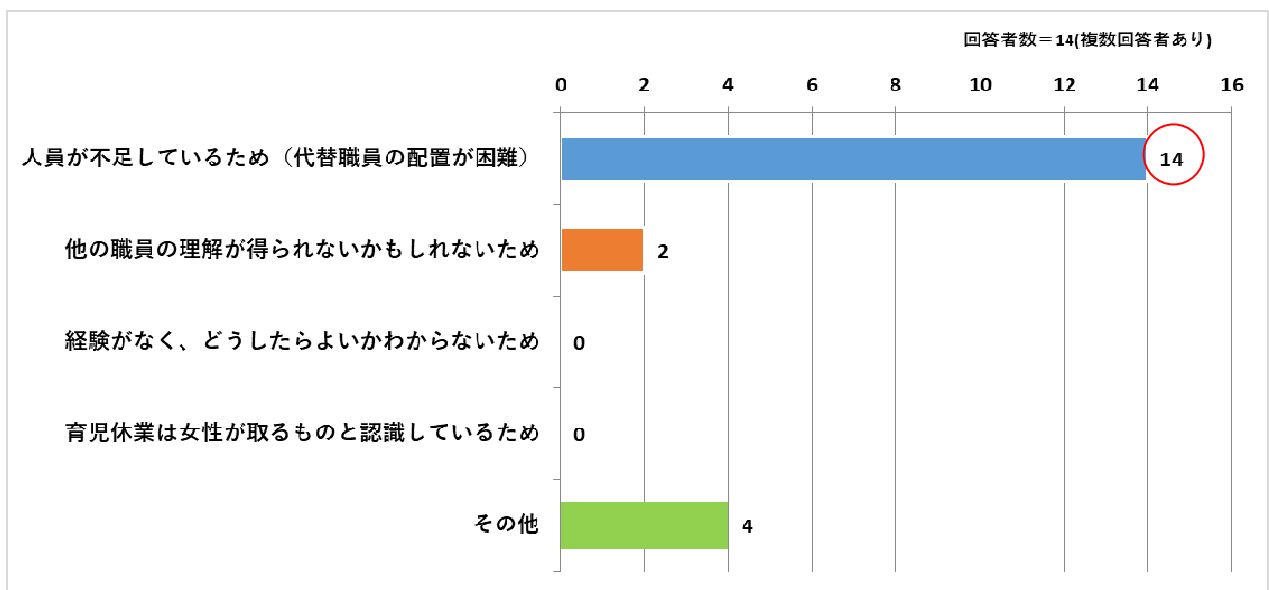


3-2 男性の部下が育児休業を取得したいと希望したらどう思いますか？
 (1-3で「課長(管理職)以上」と回答された方のみ。)

歓迎する(積極的に支援する)	40
困る	14
合計	54



3-3 男性の部下が育児休業を取得すると困る理由をお知らせください。
 (3-2で「困る」と回答した方のみ。いくつでも選択可。)



その他

「任期付の職員やアルバイト職員では、抜けた穴を埋めることは不可能。」

「要求する技能を持つ人材を派遣会社に依頼してもらえらるなら代替職員として期待できる。」

「現状の職員数では、業務に支障をきたす恐れがあるため。」

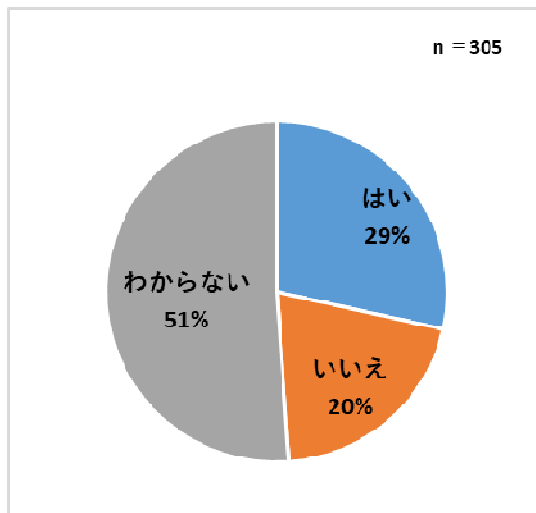
「職員数に余裕がなく、業務のマネジメントが困難になる。」

「代替職員といっても経験が浅く、軽い仕事しか任せられない。」

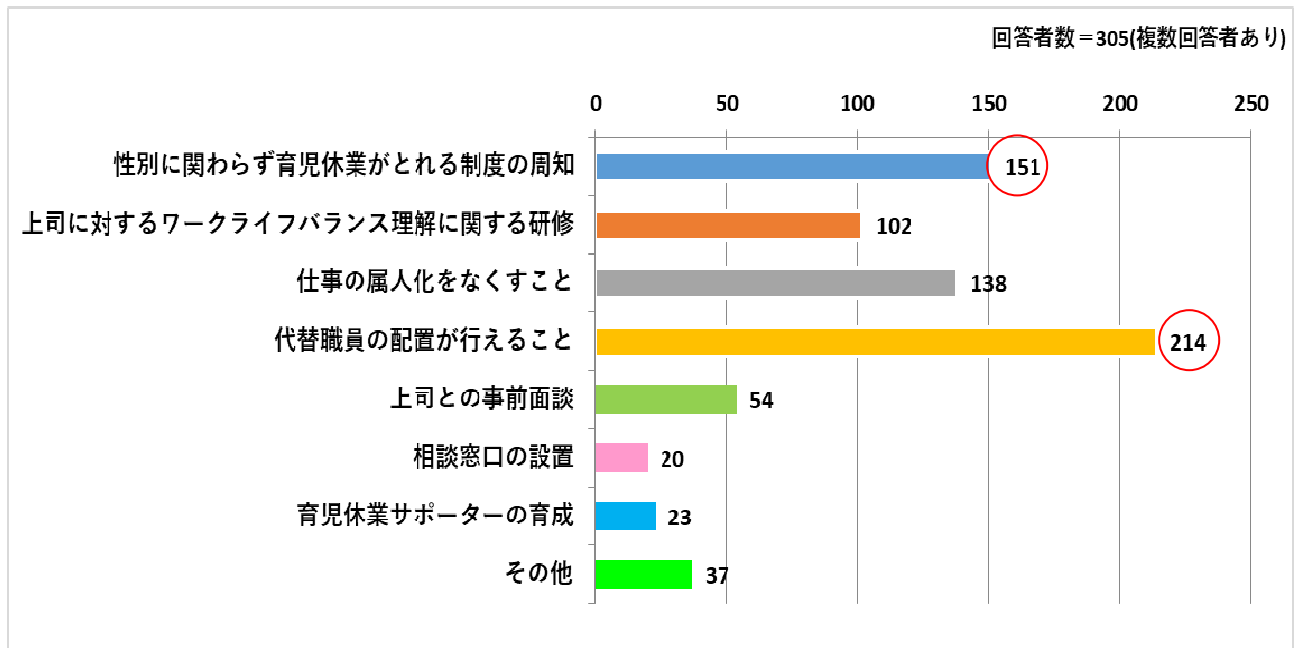
4. 男性職員の育児休業取得についてお聞きします

4-1 現在の職場は男性職員の育児休業の取得を希望しやすい雰囲気ですか？

はい	87
いいえ	62
わからない	156
合計	305



4-2 男性職員の育児休業取得促進に有効な取り組みは何だと思いますか？

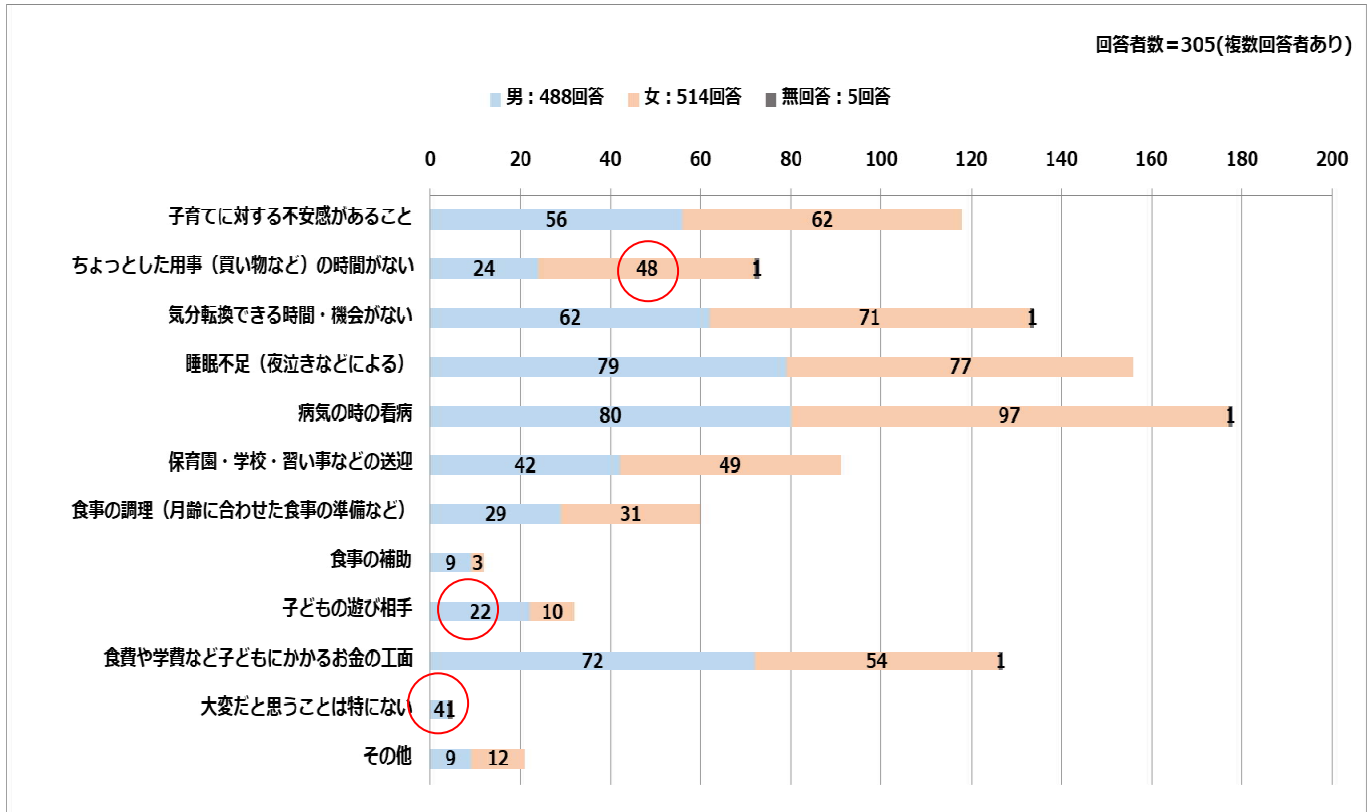


その他（一部抜粋）

- 「職員数が増えれば、取得促進に直結する」
- 「育児休業者は退職手当の減額や昇進への影響があるため、その制度の見直し」
- 「代替として臨時職員の雇用や派遣社員の受け入れ」
- 「育休を取れば、収入がどうなるのかといった給与面の情報提供」
- 「育休等長期間休業しても評価や昇進へのマイナスの影響が少くなくする」
- 「収入減に対する助成」
- 「育休中でも人事異動の対象にする」
- 「職員室付けにして所属職員数に加えない」
- 「所属職員間のコミュニケーション促進」
- 「上司が育児休業等の有益性について、どのように考えているのか分からない」
- 「全庁的な職員数の増員ではなく、余裕のある課から忙しい課への職員数のシフト」
- 「全庁的に人員不足なのに、育児休業取得率100%を目指すのはおかしい。」
- 「部下が育児休業を取得した上司のインセンティブ」
- 「必要性を感じない」
- 「無理やり取らせる」
- 「フレックスタイムの導入」
- 「所属職員の理解」
- 「単なる長期休暇にならないよう当事者の意識も大切」
- 「育児に関する申請等の事務簡素化」

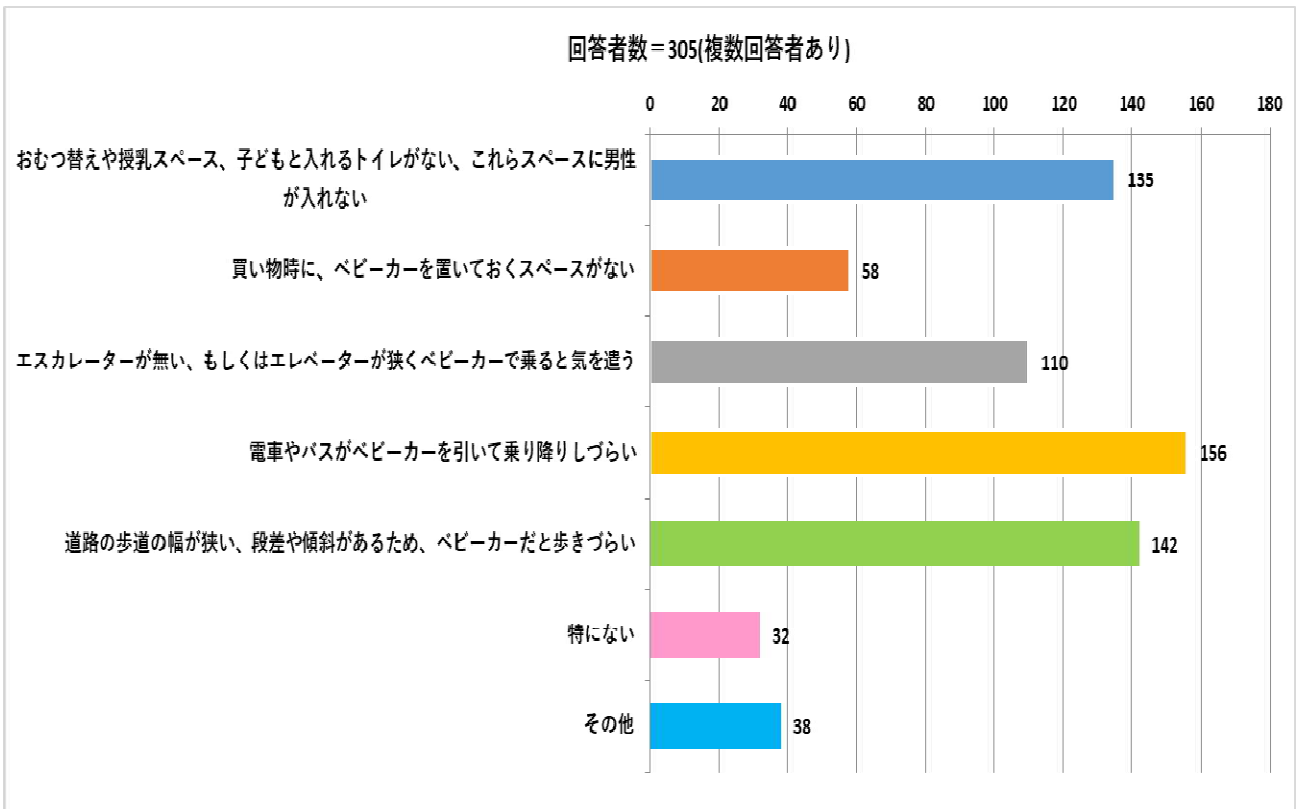
5. 子育てについてお聞きします（子育て未経験の方も「あなたの考え」をお聞かせください。）

5-1 子育てで大変だと思うことは何ですか？



- その他（一部抜粋）
- 「自分が病気をしたとき（体調不良でも子育てに休みはない）」
 - 「学習の見守り」
 - 「理解し援助してくれる存在が近くにいないとすべてが大変になる」
 - 「掃除が行き届かないこと」
 - 「子どもの行事に参加しにくい（休みが取れない）」
 - 「1歳過ぎから3歳ごろまで自我が激しい時の関りが疲れる」
 - 「配偶者との役割分担、育児の想いの共有と調整」
 - 「いじめや不登校」
 - 「おむつなどの排泄処理」
 - 「感情に任せて怒ってしまった後の自己嫌悪」

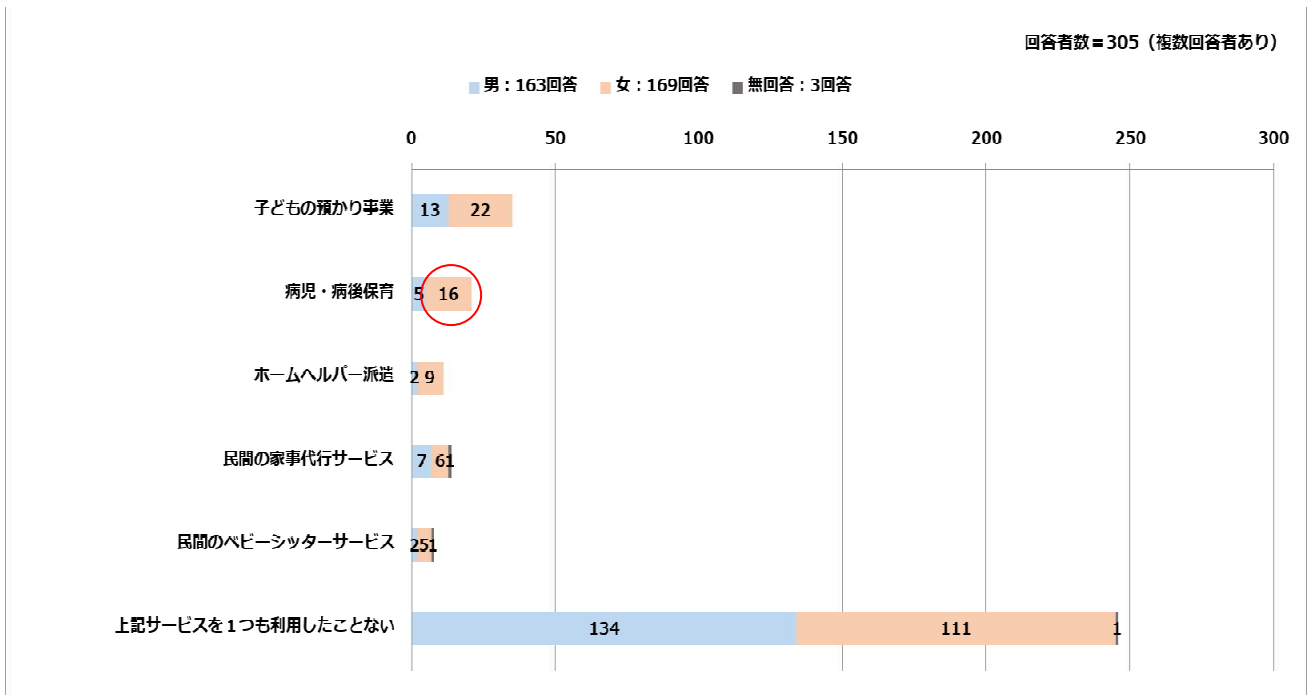
5-2 あなた一人で子どもを連れて外出した時に困ったこと（予測される）ことはありますか？



その他(一部抜粋)

- 「子連れに対して冷たい人がいる／子どもが泣くと肩身が狭い／周りに迷惑かけるのが心配」
- 「危険な個所で飛び出したりしないか常に気を遣う」
- 「駐車場から店舗へ入る際も子どもが複数だと目が離せず困る」
- 「駐車場の左右の間隔が狭い」
- 「子どもが昼寝し始めたときに、寝かせるスペースが欲しい」
- 「子どもを抱っこしていると手がふさがって何をするのも大変。特に自分のトイレ」
- 「トイレの個室に設置されている赤ちゃんを座らせておく専用の椅子は衛生的に信用できない」
- 「重たい大荷物を持つての移動」
- 「子供用の補助便座がない」
- 「粉ミルクを溶かすためのお湯をもらえる施設が少ない」
- 「同時にトイレに行きたいと言って、大便・小便・おむつを替えるタイミングが一緒になり困った」
- 「チャイルドシートに乗りたがらない時に困る」
- 「荷物の見張りがいない」
- 「安全で適度な遊具が備わる公園、オープンな空間が少ない。」
- 「替えのおむつ・服が汚れたが着替えがなかった」
- 「公的な場面で、公共交通機関を使うようアナウンスされる」

5-3 右記のサービスを利用したことはありますか？

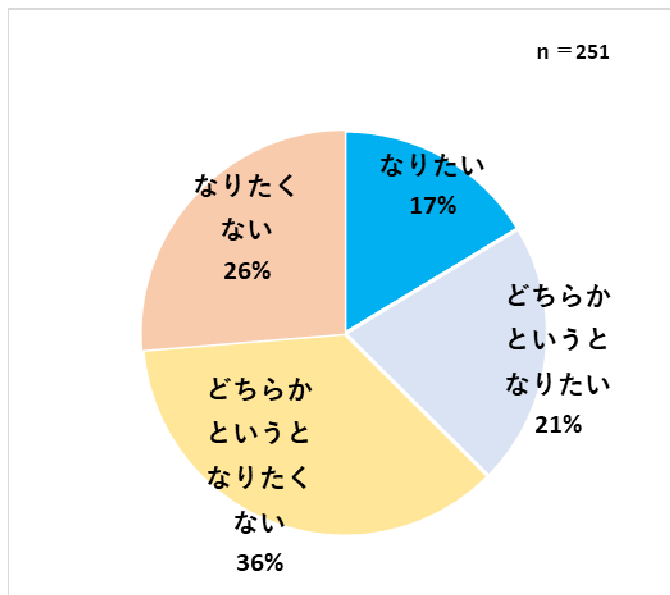


6. 管理職への登用について

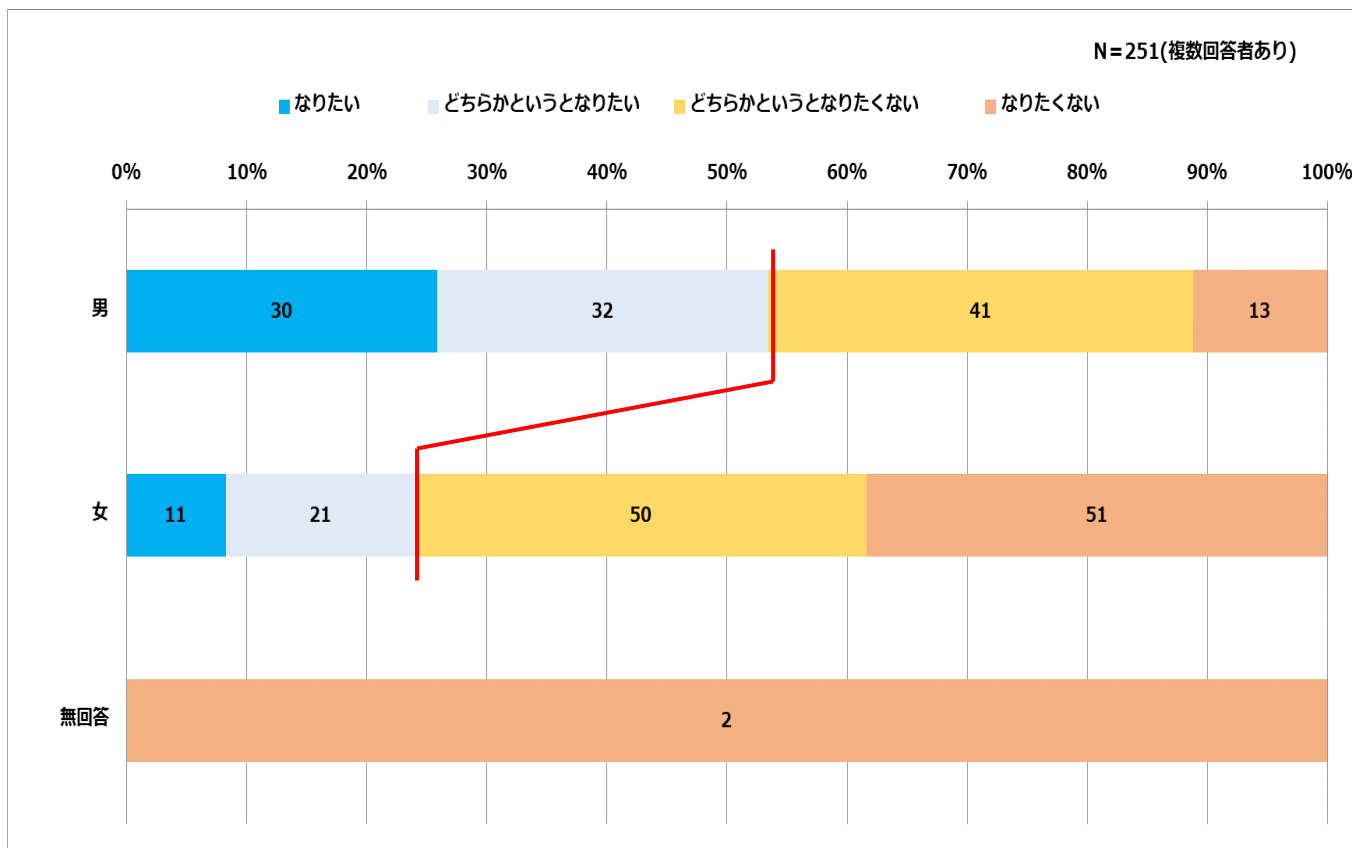
6-1 あなたは将来的に管理職になりたいと思いますか？

(1-3で「主任以下」「係長」「任期付き職員」「臨時職員」「その他」と回答された方のみ)

なりたい	41
どちらかというとなりたい	53
どちらかというとなりたくない	91
なりたくない	66
合計	251

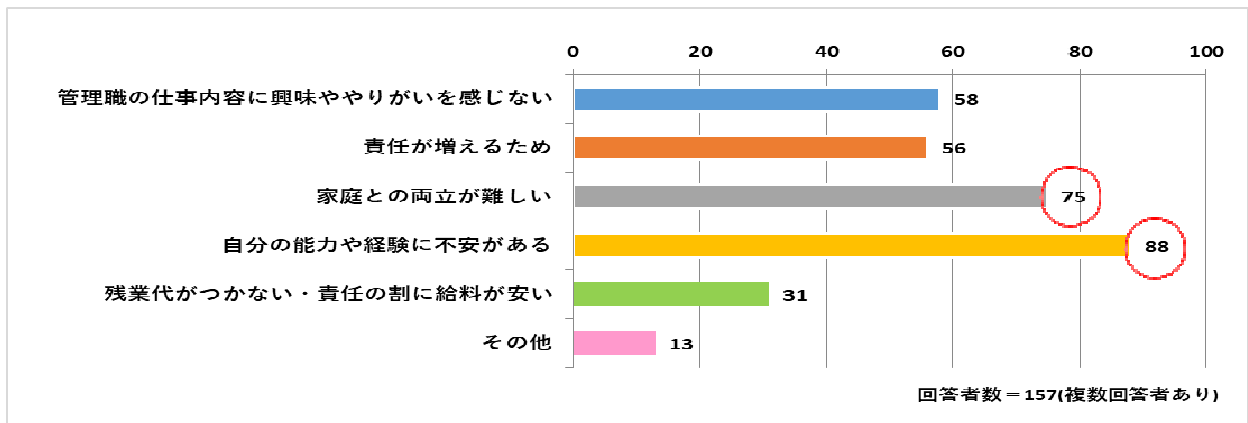


6-1 × 1-1(性別) クロス集計



6-2 あなたが管理職になりたくない理由は何ですか？

(6-1で「なりたくない」「どちらかというとなりたくない」と回答された方のみ。)



その他 (一部抜粋)

「再任用職員だから／任期付きのため」

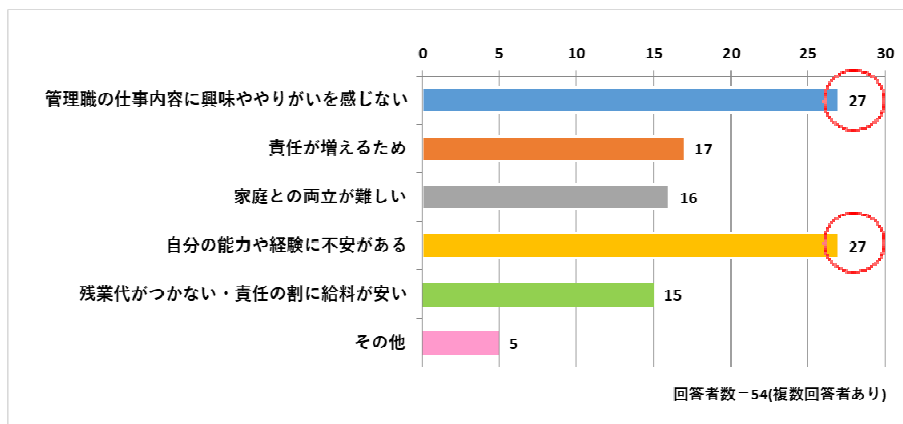
「自分の活躍できる職階があるため」

「これまで見てきた管理職の方の様子が、それほど楽しそうではない」

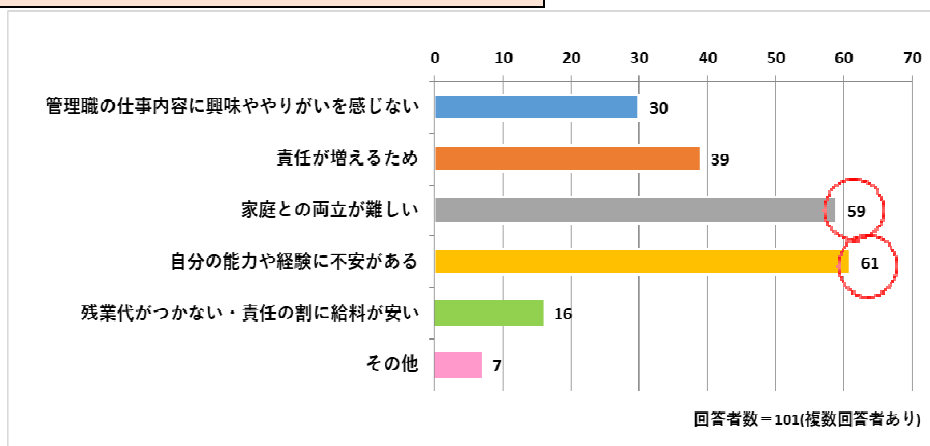
「理職でマネジメントを行うより現場で汗をかいて仕事をしたい」

「管理するよりされる側が向いている」

6-2 男性のみ

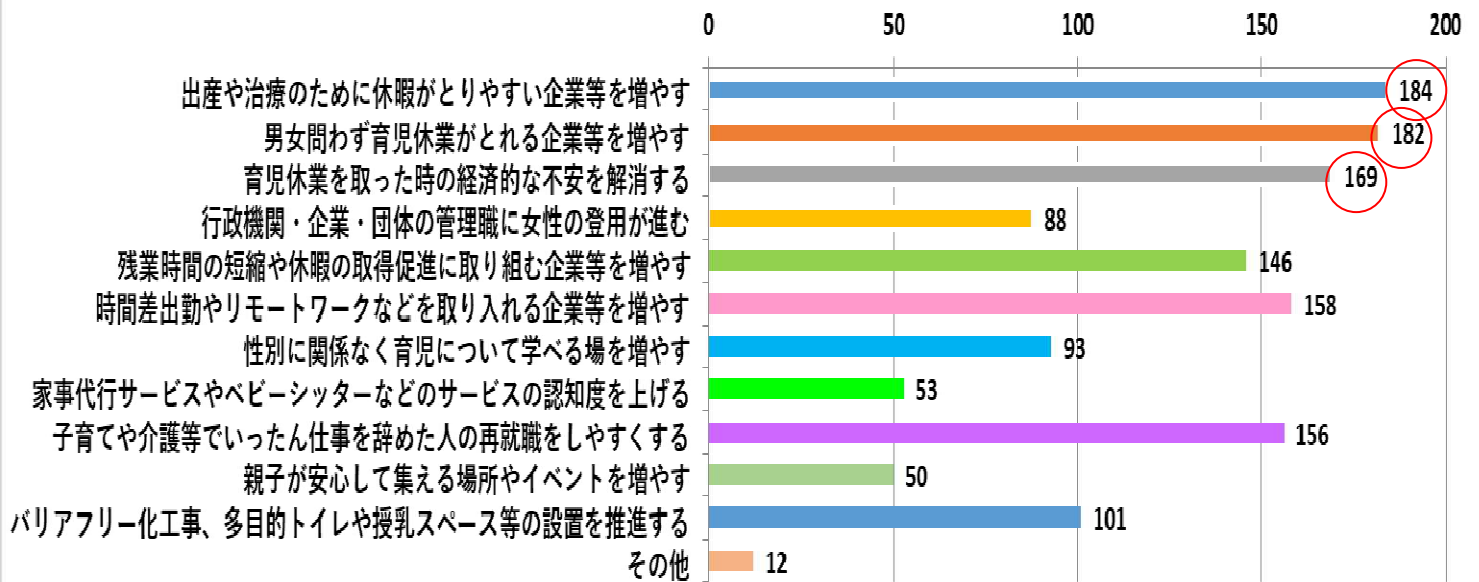


6-2 女性のみ



7. ジェンダー平等社会の実現についてお聞きします

7-1 性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現のために取り組んだ方がよいと思うことを教えてください。



回答者数=290(複数回答者あり)

その他（一部抜粋）

- 「職員の増員／職場に人的・物的な余裕が必要」
- 「男性育休だけが聖域のようになると、逆に取得しづらい空気が出てしまう」
- 「親でもないのに結婚しろ！子供産め！みたいな同調圧力・風潮をなくす」
- 「子育てを夫婦が平等に負担することが当然であるという社会的コンセンサスの醸成」
- 「女性が働くかどうか、キャリアアップを目指すかどうかを選択できる環境づくり」
- 「家事代行やベビーシッターなどのサービスを利用するハードルとして、相手の素性などについての情報不足により、自身や子どもにとって安心できる存在か不明なため、ためらっている部分がある。このような不安を解消できる取り組みをより進めるべき」
- 「男性の取得が少ないから促進しようという考えそのものが違う。取得の数=平等？本当にそうか？男性と女性とは性が違い培った文化や価値観も違うのでそこを認めること。男性の取得が少ないのはそういうものだとして捉えて、事情や思いがあり取得する者についてはデメリットも承知の上快く承諾すれば良い」
- 「子どもが健常でない場合の就業継続支援」
- 「女性議員を増やす」

7-2 ジェンダー平等の視点から「育児・家事の男女差をなくす」ためのアイデアがありましたら教えてください（記述）。

（以下、一部抜粋）

【ジェンダー平等に対する教育】 29

- ・小学校～高校、大学における ジェンダー平等教育の充実。「育児休業は取得するもの。家事の大切さ。男性・女性で家事を平等負担する。男女関係なく協力して子育てと仕事をするのが当たり前」という感覚を身につけさせる。

【育休中による給料・昇進へのマイナス作用をなくす】 5

- ・ 育児休暇中の所得補償。
- ・休業することによる不安（金銭・経歴等）を解消しなければ、「どちらが仕事（or 家事・育児）をした方が得か」という考えになりやすい。
- ・ 休業することで金銭ダウン・経歴ダウンとなるのであれば、余裕のある人しか選択しない。
- ・男性もとれというのなら、現在の男性が家計を支えている状況を変えないと解消できない。結局父親が育休を取るとなると、最高でも所得は3割以上減る。

【啓発・研修・意見交換会】 11

- ・子育てについて金銭面、育児の仕方などの 「夫婦で一緒にする」という内容の啓発を行う。
- ・ 互いの性に対する尊敬の心を持つことについての啓発。
- ・専門家による講習会、研修会の企画と参加促進。
- ・民間企業の管理職研修などでジェンダー等について研修。
- ・ 男性を対象とした料理教室（家事の面白さを伝える市職員の調理師や栄養士によるものも良い）
- ・子どもを持つ男性を対象に、母親への負担の割合が多いことや必要なケア等を含めた育児・家事に関するセミナーや意見交換会を実施する。
- ・採用時に、 育児休業等休暇制度について丁寧な説明を行う。制度に対する共通認識を深め、意識啓発を図るきっかけになる。

【周知】 6

- ・30代以上には、男性の育児参加を当たり前ということを、どんどん情報発信していく。
- ・ 男性でも気軽に読みやすい漫画やCMのような短い動画などで訴えかける。
- ・教育と同時に、家族への周知を行う。
- ・ 子育てに関する書籍を紹介する。子育ての考え方や良い本がたくさんあるので、図書館で借りられるように支援する。
- ・広報あかしでモデルケースを紹介する
- ・夫が家事をする姿を SNS に投稿した中から抽選で商品券を配布する。

【リーフレット・シート・見える化】 6

- ・「育児・家事と一緒に楽しみながらするもの」「今しかない、この時間を共有する」という視点で、リーフレットを作成し、出生届の提出時に渡す。
- ・家事のやり方がわからない人向けのパンフレット等。
- ・分担シートのようなものにとすると、業務のような感じを受ける。
- ・育児・家事の内容を細分化したシートを用いて、夫婦ともに事前に勉強できる機会を設けることで、得手不得手や趣向から適性を見出すシートとか分担がスムーズに進めば、よりよい。
- ・役割分担シートではなく、今日はこれとこれは自分がやった等、負担割合が可視化できるものがあれば良い。
- ・家族で家事や育児を誰がどのくらいやっているかを書き出し、金額に置き換えてみる。

【女性のキャリアアップ推進】 3

- ・クォーター制度の導入等による女性職員の積極的登用と所得アップ。
- ・女性のキャリアアップに対する支援。出産時、物理的に出勤は不可能となるが、その期間があるが故、結婚すら諦めてしまう女性は多く存在すると思う。

【相談員の配置等】 3

- ・育児・家事での性差についての相談窓口を設置する。
- ・カウンセラーに夫婦で相談し、お互いを理解する。
- ・男性の保育士等を配置し、育児に困ったパパが困ったときの男性目線でのアドバイスできるような職員を配置する。

【制度の充実】 5

- ・育児・家事休暇の枠を設ける。その日は必ず時短で帰宅する。子どものいない方も取得できるよう全員を対象とする。
- ・積極的な家事・育児への参加を職場の人材評価制度に組み入れる。
- ・市役所ももっとリモートワークの実施が必要。

【その他】

- ・周囲がとやかく言うことではない。
- ・パートナーとの話し合いが大事。
- ・男女の差なく育児・家事をおこなうように取り組む姿を子どもに見せていく。
- ・外注してもいいという女性の割り切りは必要だと思う。
- ・料理をしてくれるサービスなど外注できるところをリスト化して、サポート券などを配ってほしい。子育て息抜き券などという名称で、ほっとできる時間が欲しい。
- ・病児保育の充実。定員が少なく、ほぼ利用できない。仕事の休みやすさや責任の重さの違いから、結局私が仕事を休むことになる。
- ・子どもの予防接種や健康診断、各種公的行事などに両親が同行した場合又はパパだけが同行した

場合は、優遇措置（予約が取りやすい、ポイント付与して後で還元サービスがある等）が受けられるような施策を行う。

7-3 ジェンダー平等の視点から「働き方改革を進める」ためのアイデアがありましたら教えてください（記述）。

（以下、一部抜粋）

【テレワーク・フレックスタイムなど柔軟な勤務スタイルの導入】 21

- ・ 柔軟な働き方制度の推進（時短、在宅勤務、フレックス） による、働きながら育児ができる職場のための制度作り。
- ・ コロナ禍関係なく時差出勤 を定着させる
- ・ パートナーとの調整ができる勤務形態の自由度。期間限定でもよいからお互いのフォロー、役割を分けられるように勤務時間、形態の自由度を上げる。
- ・ 明石市役所でテレワークやフレックス制が有効に活用できているのか知りたい。
- ・ サテライトオフィスの設置。
- ・ 男性の時短勤務を申請しやすい環境を構築する。
- ・ 週休3日制の導入。
- ・ 裁量労働制導入の促進。
- ・ 民間企業へ テレワークにかかる設備の貸し出し を行う。
- ・ テレワーク設備の整った住宅取得への補助。
- ・ テレワーク導入（在宅勤務制度を整える）。
- ・ DXのために技術的支援ができる企業の育成・支援などを進める。
- ・ 行政で テレワークや時差出勤についても、管理職の評価に入れる（時間外の削減のように）。
- ・ 半日・時間単位で長期的に育児休暇を取得できる制度 の導入。
- ・ 市役所は 窓口業務も多いためテレワークの推進は難しいかもしれない。

【業務の効率化・残業の削減】 6

- ・ 管理職の業務量が膨大で、残業が多い状態。 まずは管理職が率先して有休、育児休業を取得 することで、部下の働き方改革にもつながる。
- ・ 延長保育等無用で時間外勤務を無くしていく。定時で帰られる環境を作る。
- ・ 業務内容の精査、業務分担の見直しを行い、必要であれば人員を配置し、残業時間をなくす。
- ・ 残業削減に取り組む民間企業へ市が補助金 を出す。
- ・ 職場全体で仕事量を減らす工夫が必要。

【業務の属人化をやめる】 1

- ・ 定時退社や子育てでの急な休みが取れるようにするために、 ワークシェアリングやジョブローテ を行う。そのための人材育成と費用の補助。

【育休中の代替職員の配置】 1

- ・ 育児休業中の代替職員の配置。

【病児保育・ヘルパー派遣等の利用促進】 3

- ・ 病気や病後保育の増設。
- ・ 病児病後保育、家庭へのヘルパー派遣事業者への補助金を出す。
- ・ 利用促進を促すための助成券配布。

【働き方改革を進める企業へのインセンティブ】 1

- ・ 男性育児休業を取得した社員数に応じての補助金交付。

【性差による固定観念をなくす】 2

- ・ 「男性だから苦情処理、女性だから庶務」みたいな固定観念を捨てる。
- ・ 第一歩として見た目のジェンダーの押し付け、男性＝スーツ・女性＝私服またはスカートタイプ
の制服の撤廃。

【研修・周知の取組推進】 2

- ・ 管理職の意識改革研修。
- ・ 専門家による講習会・研修会の企画と参加促進。

【その他】 3

- ・ 育休などで キャリアが途切れないような施策があれば男女関係なく利用は広がる。
- ・ 家事に対する意識を変えれば、生活の上では平等な状態に近づく。
- ・ 平等に扱ってほしいかどうかの意思確認（特に女性）。

7-4 ジェンダー平等の視点から「意思決定場面に男女差をなくす」ためのアイデアがありましたら教えてください（記述）。

（以下、一部抜粋）

【女性の登用（庁内）】 15

- ・ 管理職職員・市議会議員の男女割合の均等化。クォーター制度の導入。
- ・ 副市長の1人以上は必ず女性とすることを定める。
- ・ 「やってみたい」と女性に思わせるぐらいまで、管理職手当を増額。
- ・ 育児休業や治療による休業でキャリアがストップした人も評価できるような包括的な評価制度。

【女性の登用（民間）】 2

- ・ 女性管理職や女性役員の占める割合が高い企業や団体へ、補助金増額などのインセンティブを付与する。

【会議等意思決定時の男女比を均一化】 17

- ・ 会議などの場に一定割合の女性が参加することをルールで定める。
- ・ 男女比率に偏りがある会議は、代理出席を推奨し比率が均衡となるようにする。
- ・ 単純な数だけでなく、管理職の男女比も同数にする。
- ・ ルールとして一定の女性の参加割合を課すというのは逆に女性を優遇しているように感じる。
- ・ 当事者を会議に参加させるという前提を社会が共有することが必要。男女両方の視点が必要なら男女半々。障がい者やLGBTの視点が必要ならそれら当事者を参加させるべき。

【男女差をなくす意義についての周知・研修】 7

- ・ ジェンダーレス、ジェンダーフリーが定着すれば、「男女差」という概念がなくなるので、まずは広める、理解することが必要。そのための研修の実施。
- ・ 意思決定場面で表れている男女差の具体例を周知することで、認識されていくと思う。
- ・ 幼少期から個人個人を尊重する教育をおこなう。地道に教育から変えていく。
- ・ そもそも意思決定する場合の男女差とは今はどちらが優位なのかを知りたい。

【その他】

- ・ 具体的にどのような意思決定の場面で男女差があるのか、数値や背景などにも触れた上で問題提起がなければ、本質的な議論はできない。
- ・ そもそもジェンダーによる不平等を感じていない。
- ・ 会議等の議論の場は、役職の撤廃。自由に意見交換できる場を作る。
- ・ 議案事項がすべての性に対して対応されているかどうか確認する。
- ・ 離職した女性職員の復帰などの女性にとって働きやすい環境を築く。
- ・ 体の構造、得意な思考には違いがあるので、男女の特性に合わせた意見も重要。全くの平等ではないことも認めてもよいのでは？

7-5 ジェンダー平等の視点から「誰もが気兼ねなく利用できる公共施設を増やす」ためのアイデアがありましたら教えてください（記述）。

（以下、一部抜粋）

【トイレ等への表示・案内】 16

- ・「どなたでもご利用できます」の表示を行う。「AllGender」シールを貼る。
- ・マーク表示だけではわかりにくいので、文字の併記も必要。
- ・明石独自の「だれでも利用できますマーク」を作る。
- ・多目的トイレの場所を分かりやすく掲示する。

【認定企業】 1

- ・「ジェンダー平等推進施設（企業）」認定制度を導入し、ジェンダー平等の推進に積極的な施設（企業）を支援するとともに、市 HP 等で広く市民に PR してイメージアップを図る。

【多目的トイレ・みんなのトイレの増設】 7

- ・多目的トイレ・みんなのトイレの増設。
- ・誰もが使えるシャワー室が増えると良い。

【男性も気兼ねなく入れる授乳室・おむつ替えスペースの設置】 5

- ・男性も入れる授乳室、男性用トイレにおむつ交換台を増やす。
- ・おむつ替えや授乳ができるスペースの授乳室はカーテンではなく個室にする。
- ・コンビトイレ、ユニクロの更衣室等を参考に、性別による気兼ねなく利用しやすい構造・仕様とする。

【生理用品の設置】 2

- ・防災用品の備蓄に生理用品を常備する。
- ・女性用トイレに生理用品を常備する。

【その他】

- ・決めつけない色合いやデザインの活用。
- ・市内には明石市民だけでなく他市や他県から訪れる方もいることから、国を挙げて国民に対するジェンダー平等の周知徹底を行うことが不可欠。
- ・公共施設は、誰もが気兼ねなく利用できるような名称に変更すべき。
- ・優先駐車スペースを多く設けて、優先駐車証を妊婦やベビーカー利用者が積極的に利用できるように明確化して、広報・周知を行う。
- ・多目的トイレに薬の服用のためのウォーターサーバーを設置する。

育児休業や子育て等に関するアンケート結果
(一般の方向け)

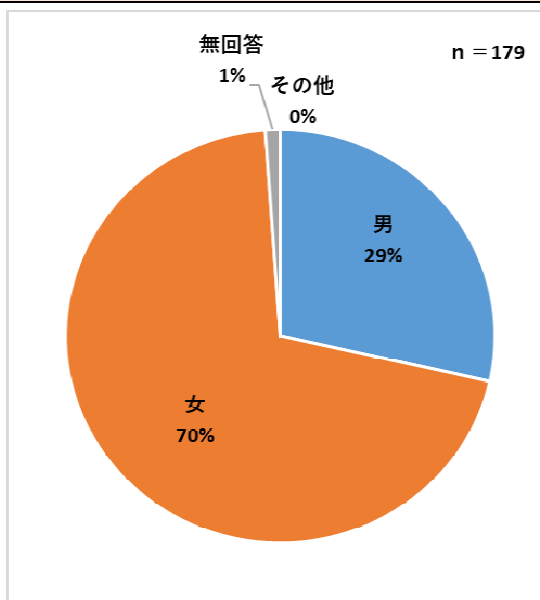
【アンケート概要】

実施時期	2021年9月8日～2021年9月20日
調査方法	子育て応援ナビへの掲載、子育て支援センターでのアンケート用紙回収
調査対象	一般の方
回答者数	179名
調査内容	育児休業や子育て等に関する内容

1 最初に、あなたご自身についてお聞きます

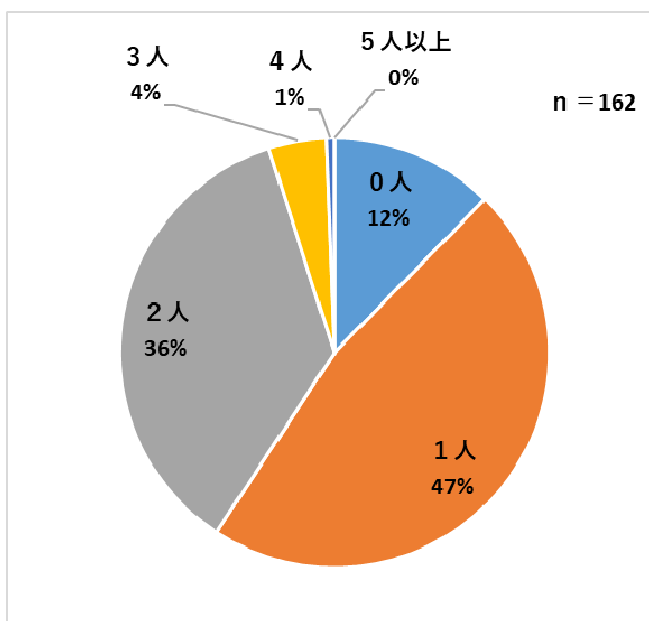
1-1 あなたの性別は？

男	51
女	126
無回答	2
その他	0
合計	179



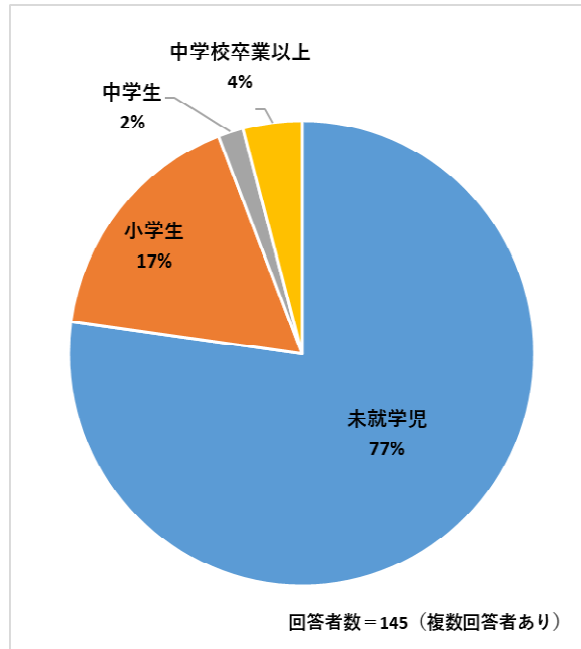
1-2 あなたのお子様の人数をお答えください。

0人	20
1人	76
2人	58
3人	7
4人	1
5人以上	0
合計	162



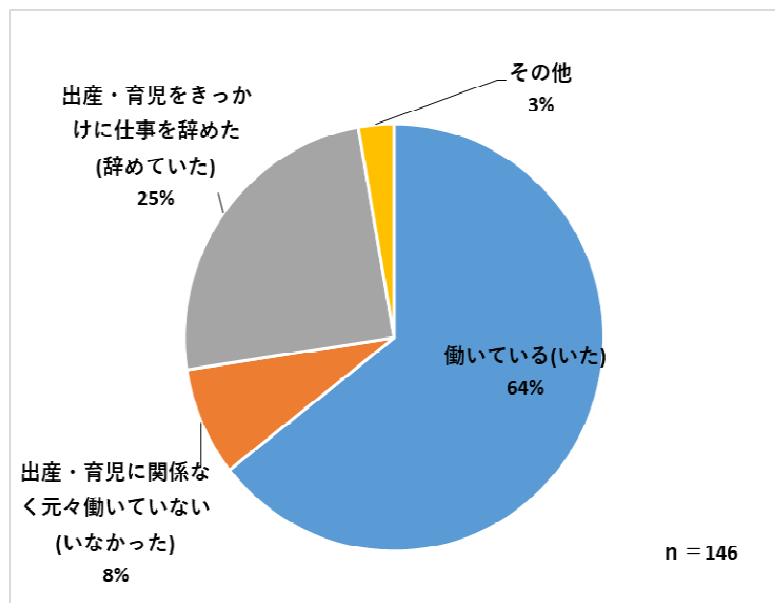
1-3 お子様の年齢区分をお答えください。(1-2 で1人以上と回答された方のみ。)

未就学児	132
小学生	29
中学生	3
中学校卒業以上	7
合計	171



1-4 お子様が未就学児の時のあなたの勤務状況は？(1-2 で1人以上と回答された方のみ。)

働いている (いた)	94
出産・育児に関係なく元々働いていない (いなかった)	12
出産・育児をきっかけに仕事を辞めた (辞めていた)	36
その他	4
合計	146

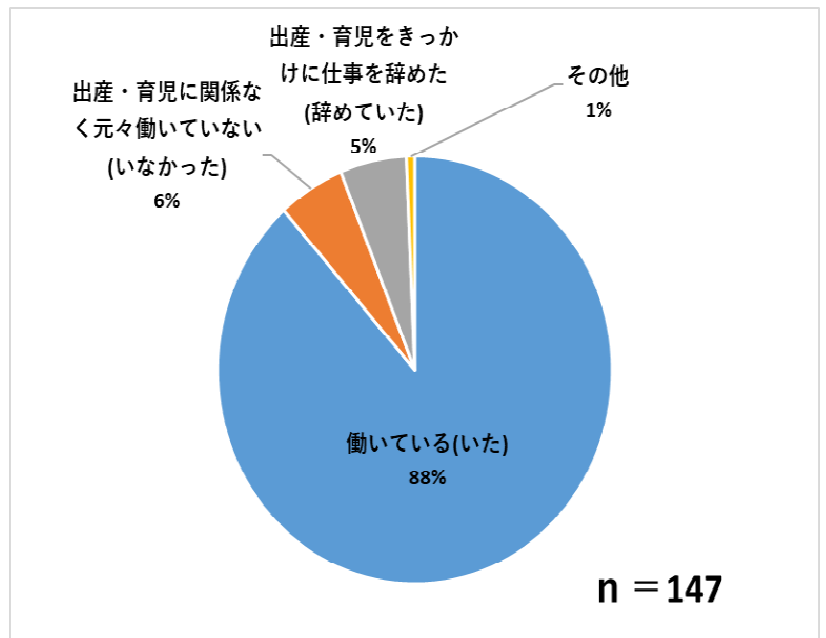


その他

「育休中」「医者に安静にするように言われ、退職した」など

1-5 お子様が無就学児の時、子育てのパートナー（夫・妻など）の勤務状況は？
 （1-2で1人以上と回答された方のみ。）

働いている（いた）	130
出産・育児に関係なく元々働いていない（いなかった）	8
出産・育児をきっかけに仕事を辞めた（辞めていた）	8
その他	1
合計	147

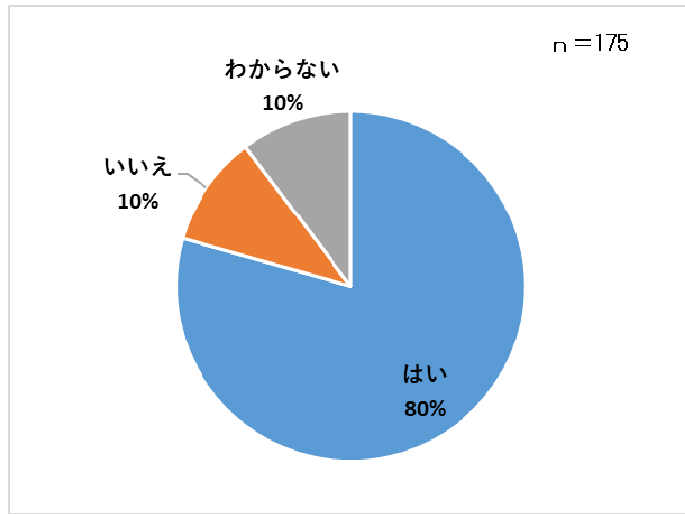


その他
 「育休中」

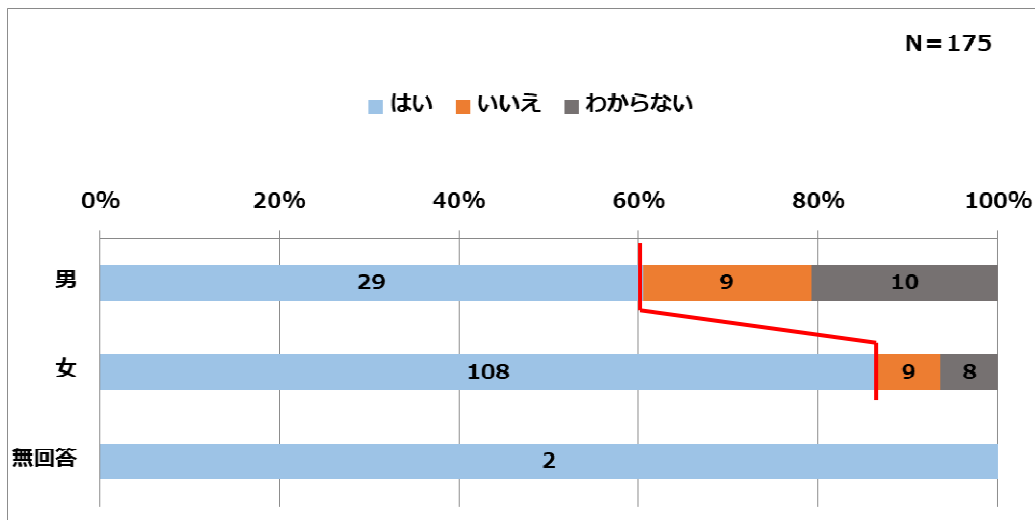
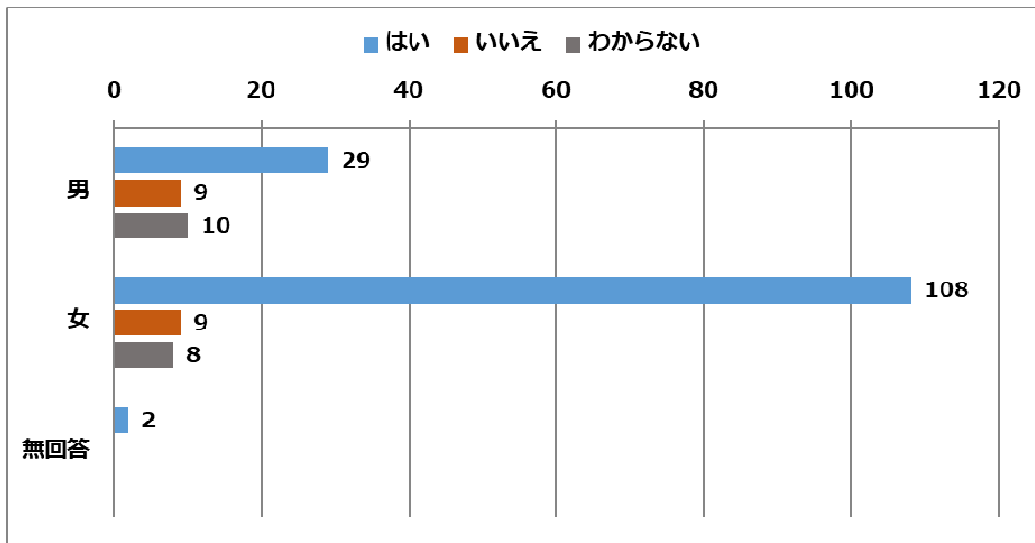
2. 育児休業についてお聞きします

2-1 あなたは育児休業を取得したいと思いますか？

はい	139
いいえ	18
わからない	18
合計	175

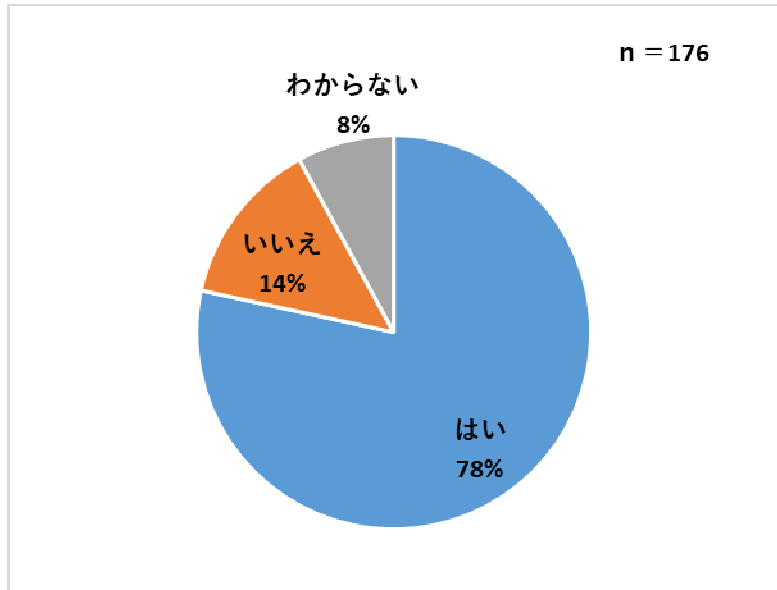


2-1×1-1(性別) クロス集計

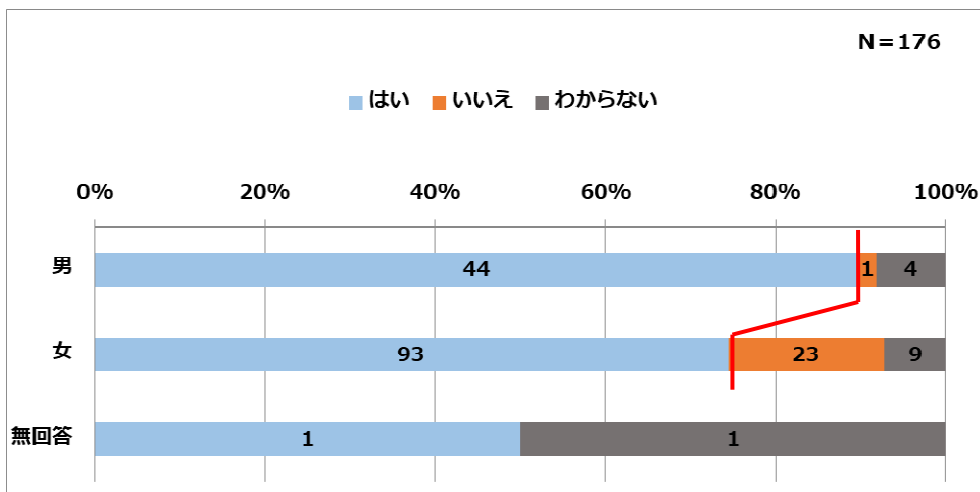
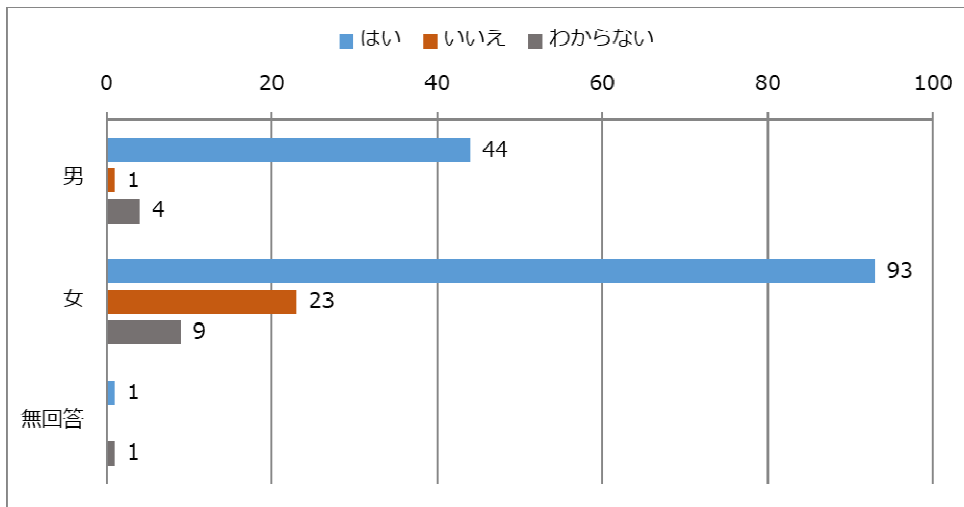


2-2 あなたはパートナー（夫・妻など）に育児休業をとって欲しいですか？

はい	138
いいえ	24
わからない	14
合計	176



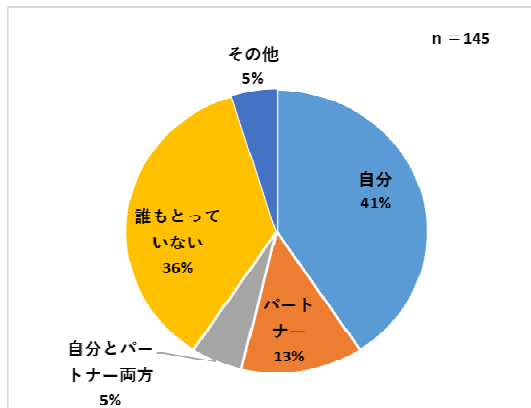
2-2 × 1-1(性別) クロス集計



2-3 育児休業はだれがとりましたか？

(1-2 で 1 人以上と回答された方のみ。)

自分	59
パートナー	19
自分とパートナー両方	8
誰もとっていない	52
その他	7
合計	145



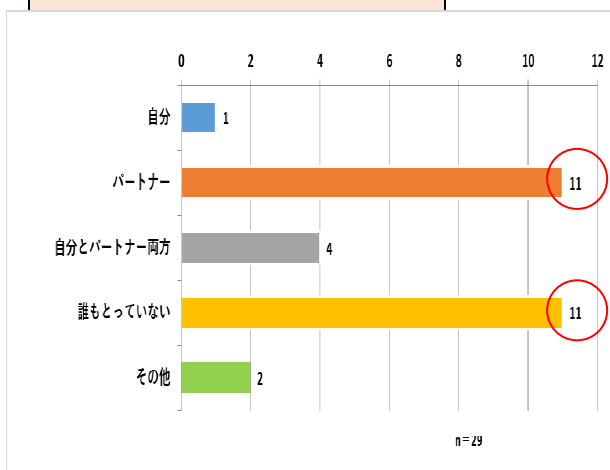
その他

「フリーランスなので、取っていないが、実質出産後に 1-2 ヶ月休業した」

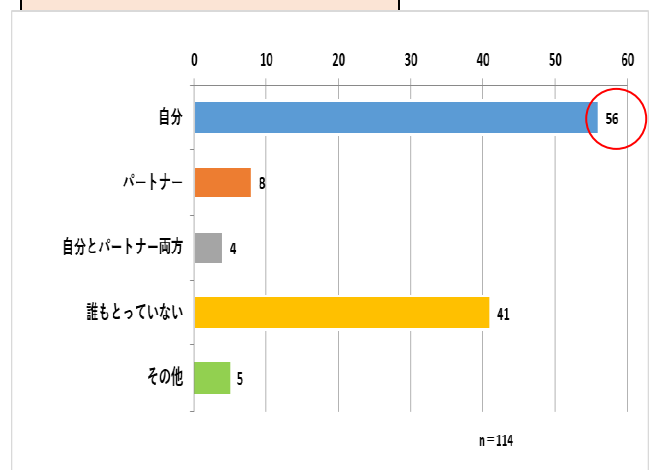
「妻が退職」「自分が一旦仕事を辞めた」

「自営業なので、基本的には休みながらも出来る範囲では働いた」

2-3 男性のみ

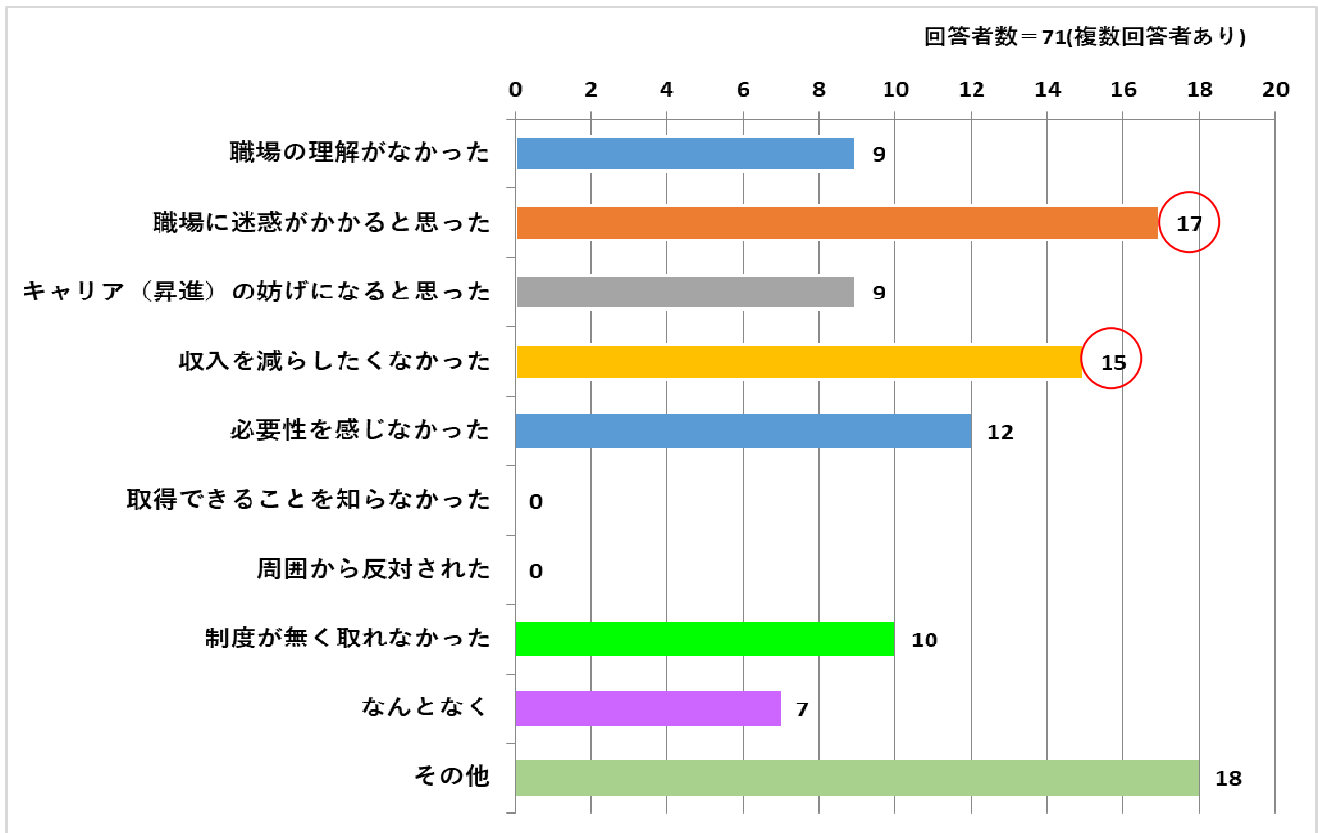


2-3 女性のみ



2-4 育児休業を取らなかった理由を教えてください。

(2-3で「パートナー」「誰もとっていない」「その他」と回答された方のみ。)



● その他

「在宅勤務がベースとなり、子どもとのふれあいは十分」

「妊娠初期から切迫になり、安静のために仕事を辞めざるをえなかった」

「パートだったので仕事を辞めても支障が無い為」

「出産前に仕事をやめていた」「引越しを機に退職したので」

「夫は取れる状況ではない」

「子どもを産んだ時は働いていなかった」

「子どもと一緒にいたいので妊娠してやめた」

「今は子どももすこし大きくなり働いている」

「派遣社員で取得できなかった」

「夫の仕事の都合で元々の勤務先の距離があったので辞めた」

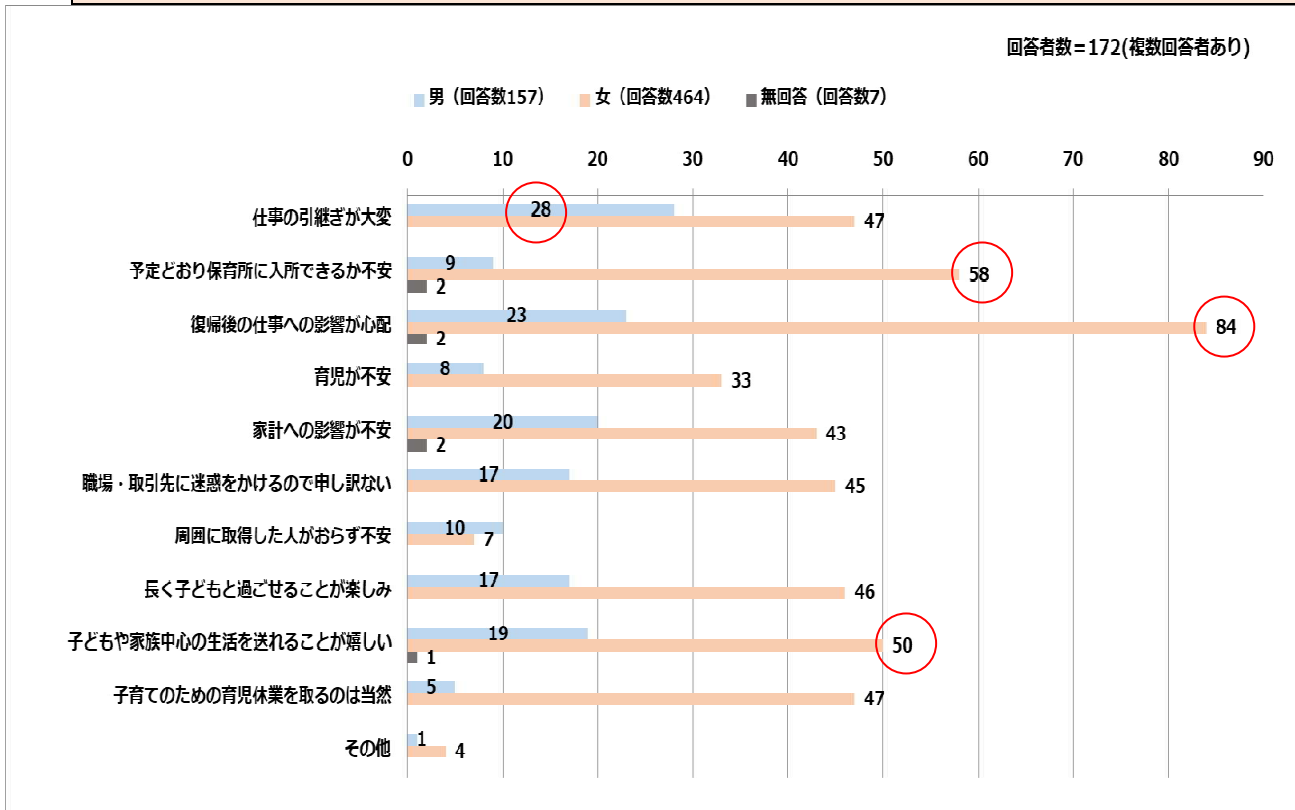
「妊娠を会社に告げたとたんに雇い止めにあった」

「出産を機に仕事を辞めたから」

「取れる雰囲気がない」「周囲に取った経験者もいない」

「世代的に取ることに罪悪感のようなものを感じる」

2-5 育児休業を取得することに、どんな気持ちをもっていますか？（もっていましたか？）

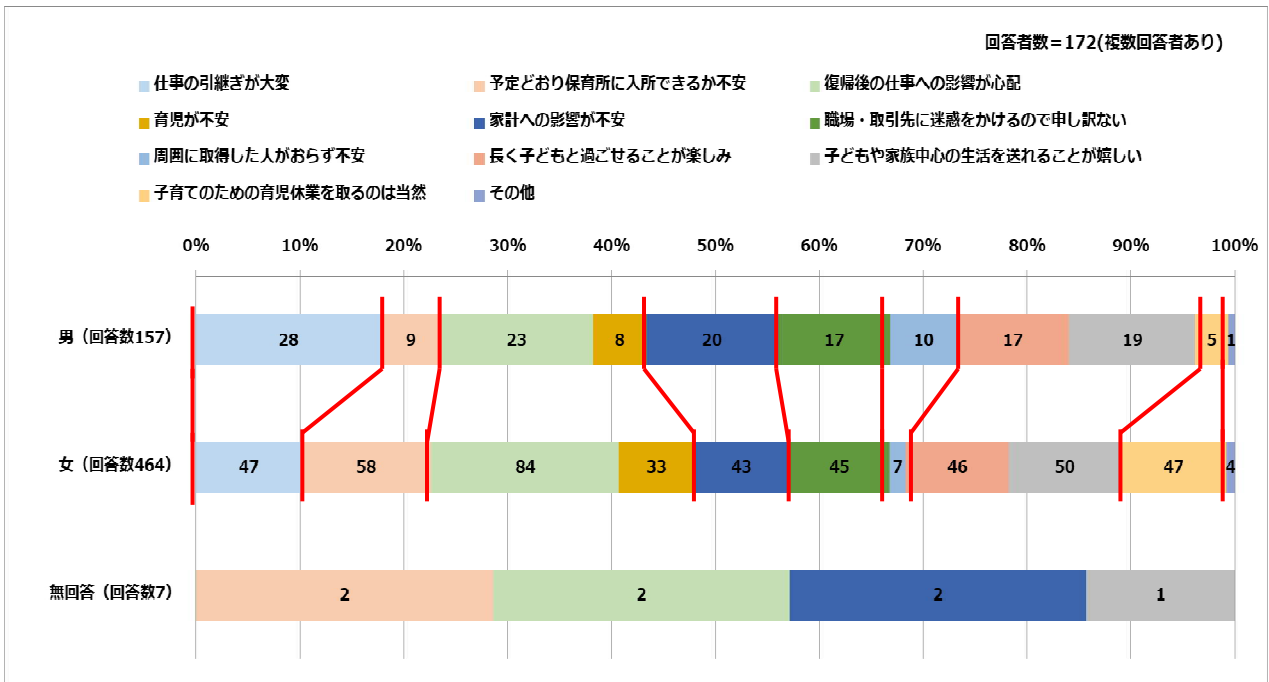


その他

「パートナーが育児休業をとると家計が心配」

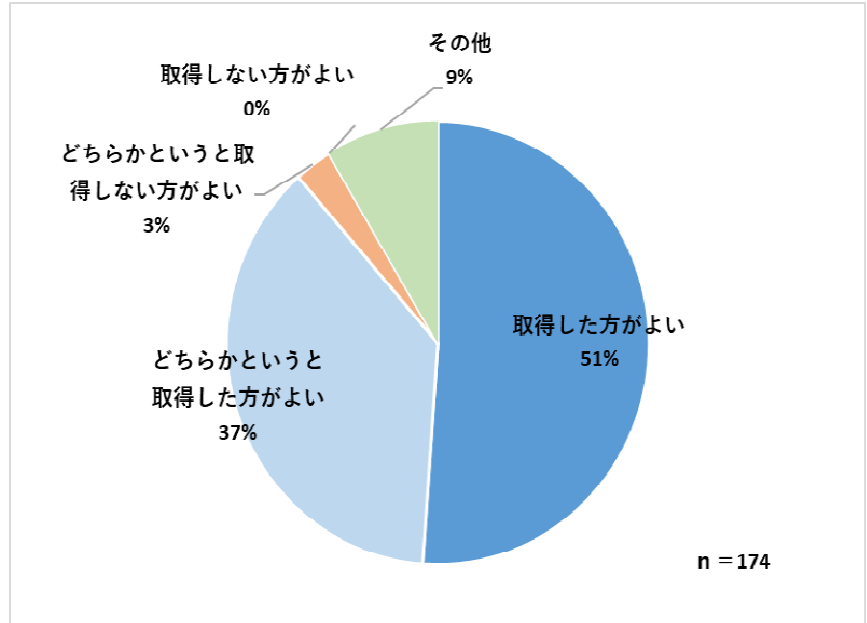
「自営業なので、育休一時金がもらえないのは辛い」

「雇い止めになるかもしれないと不安」「休業後の家事・育児が不安」



2-6 男性が育児休業を取得することについてどう思いますか？

取得した方がよい	89
どちらかというと取得した方がよい	65
どちらかというと取得しない方がよい	5
取得しない方がよい	0
その他	15
合計	174



その他

「育児休業は取りたい人は簡単に取れて、取りたくない人は取らないでいられるのが一番」

「その家族によって違うので本当にどちらとは言えない」

「その家庭の総収入による」

「育児休業ではなく、毎日の定時退社や時短勤務といった選択肢も必要なのではないか」

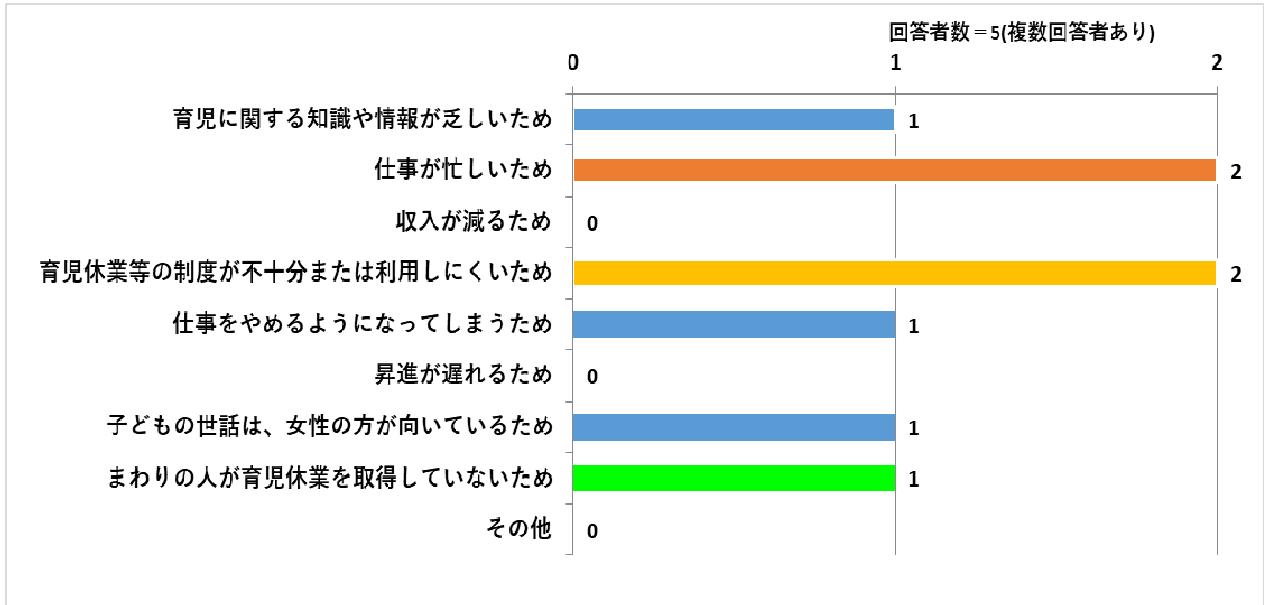
「ちゃんと育児に参加するのであれば取得すればいいと思うが、自分の時間をばかりを過ごしてほとんど育児に参加せず妻の負担を増やすだけなら取得すべきではない」

「男性がどの程度育児や家事を行うかによる」

「母親が少し育児に慣れる頃(出産直後1ヶ月程度)までの時期に夫婦とも取得するか、今度母親が職場復帰する際に、父親が入れ替わりで取るかのタイミングなら、取得した方が良い」

2-7 男性が育児休業を取得しない方がよいと思う理由は何ですか？

(2-6で「取得しない方がよい」「どちらかという取得しない方がよい」と回答された方のみ。)



2-8 明石市で男性の育児休業取得を進めていくために、有効だと思われることがあれば教えてください。

(以下、一部抜粋)

【企業や育児取得者への補助金制度】 31

- ・ 男性の育児休業の取得を促進している企業に対して市から費用補助を行う。
- ・ 給料に影響がないようにしてほしい。
- ・ 育児休業を取得した男性に給付金を交付する。
- ・ 育児休業中の住民税の免除や減額。
- ・ 企業に市から費用補助、人員確保。
- ・ 休業中も収入がきちんと得られるようにしてほしい。
- ・ 主人の会社は育休を取るとボーナスが出ないなど収入に影響があるため育休取得が難しい。
- ・ 収入が減らないようにする。
- ・ 収入の保証、手当。
- ・ 収入減を賄う保障の導入(夫婦とも働きで、育休を取得すると収入の大幅な減少が生じるため)。
- ・ 取ったらサービス券(育児に関する)がもらえる。
- ・ 取得したらスーパーの割引クーポンがもらえる。

【先進的企業のPR】 7

- ・ 育児休業を取得した男性が勤める 企業に明石独自の賞を送る。
- ・ 育児休業推進の良い取り組みに関して 表彰や賞金を出す。
- ・ 育児休業の取得率やその期間を企業が公表する。
- ・ 育児休業を推進している企業を広報してほしい。
- ・ 取得する本人以外にも フォローした人(職場)への表彰制度や手当の支給など。
- ・ 子育て応援企業への参加を推進し、会社にチラシや横断幕を配布し、会社内外から見えるようにする。

【講座・研修の開催】 9

- ・ 育児の参加に関する講座など 男性が勉強する機会を作ってほしい。
- ・ 無料講座 (育休中にやるといいこと、女性目線)。
- ・ 育児の大変さを伝える場を増やす。
- ・ 男性が育児休業をとっても助けになるかは、男性の家事育児の能力によるところも大きいので、そういった事を体験できる機会があればいい。
- ・ 育休パパ専門講座等。
- ・ 理解のない職場への補助や積極的に明石市内の企業に必要性を説明する。
- ・ 育児休業の重要性について、先ず 社内研修等で職場自体の意識を変えていく必要がある。

【意識改革】 8

- ・市内の有力企業を集めた定例会や、意識改革セミナーなど。
- ・学校教育で育児休業について学ぶ機会を作る。子供の頃からの教育。
- ・制度の普及と共に意識改革も必要。
- ・家事育児は女がする物という意識は根強い。
- ・会社では制度があるのに、上司の理解が無いため取るのが難しい人も多い。
- ・職場の理解。
- ・育児休業を取ることに自体に抵抗があり、根本的な考え方を見直せる機会があればあると良い。
- ・取得者だけでなく上司や同僚等、一緒に働く人の理解を深めなければ、取得しにくかったり取得後に孤立してしまう状況は変わらない。

【行政自身が率先して育休取得を推進する】 3

- ・市役所で率先して行い、取得して当たり前という雰囲気を作る 事が必要。
- ・教職員の育休取得を推進する。そういった先生を見て育った子どもたちは「男性が育休を取得するのは当たり前」という感覚を自然と持つようになるから。
- ・市もパパが育休とるのがあたりまえという環境の基盤

【育児休業取得の義務化】 13

- ・育児休業の取得を義務化する。
- ・どんなに短期（1週間程度等）でも必ず取得する義務を企業にかす。
- ・義務くらいにしなければ結局育休は進まないと思う。
- ・条例を作るなど会社に働きかけてほしい。

【男性コミュニティを作る】 2

- ・育休男性のコミュニティをつくる。
- ・パパの育児サークル。

【広報・周知】 5

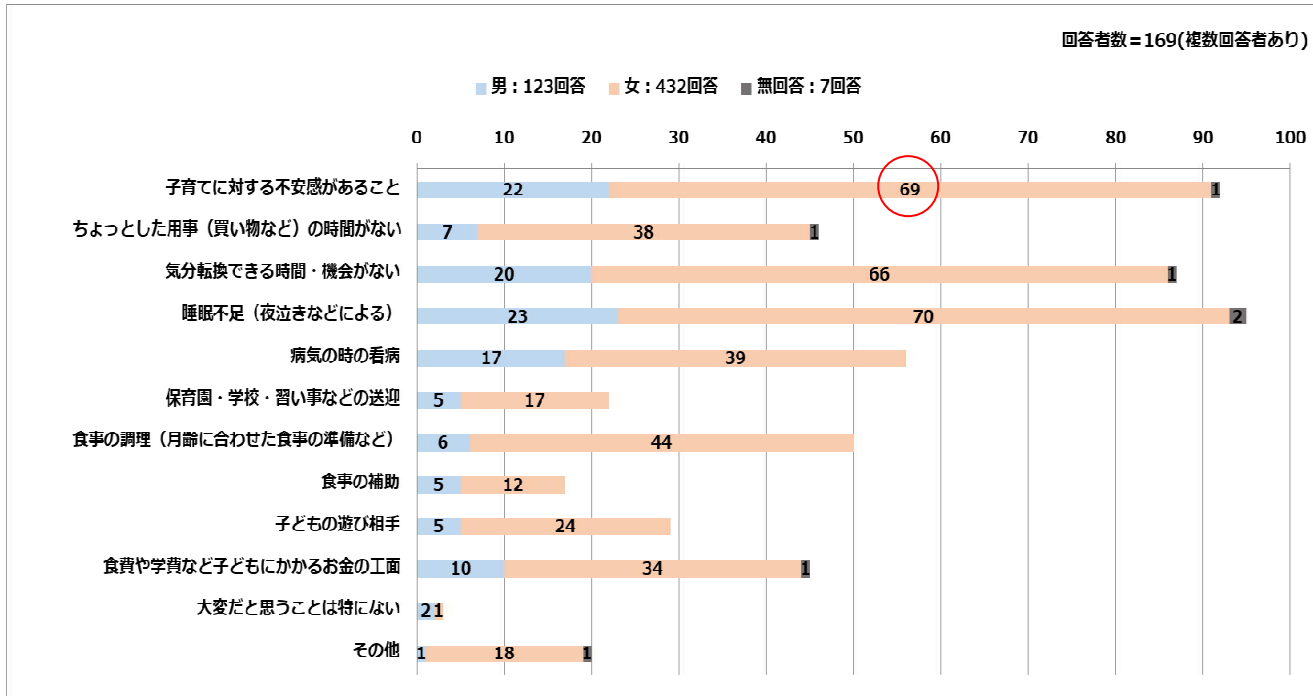
- ・男性の育児休業を推奨する ポスターを至るところに貼る。
- ・育児休業をとると、女性がどれだけ助かるか情報を広める。
- ・男性が育児休業を取得することが当たり前であると PR。
- ・育児休業取得者の声を広報あかしに掲載。

【その他】

- ・市内企業の働き方を見直す活動の促進をする。
- ・必要な時期に分割して取れるように！（スウェーデンとか）
- ・ヘルパー普及。
- ・育休をとることで、昇進の妨げにならないようにすること。
- ・育休中の資格取得補助。
- ・育児休業期間を設けるのではなく、必要な時に休暇が取れるようにした方が良い。
- ・育児休業取得の壁になっているのは、業務の引き継ぎ、業務のサポート、休業者の評価への悪影響です。
- ・育児休業＝ただの休み(楽をしている)と思う人もいます。
- ・会社の理解、昇進が遅れる等の休業取得した人が損をしない仕組みづくりが必要。
- ・休業する期間を自由に決められるようになって欲しい。
- ・勤務先が明石市とは限らないので周辺市町村との連携が必要。
- ・男性が育休を取得したら保育園に入りやすくなる制度。
- ・男性が育児休業を取得して、給与が出る期間を延ばす。今、子が1歳までしかお金が出ないから、母が育休を取得して終わってしまう。「1歳～1歳半まで男性が取得した時の給与出します」などしたら取りやすい。
- ・男性と女性がしばらくの間は重複して育休がとれるようにする。
- ・子育てに関わる現場に男性職員を増やし、男性育休の啓蒙や男性育児のサポートを行う。
- ・父親にも保健師等からのサポートを行う。

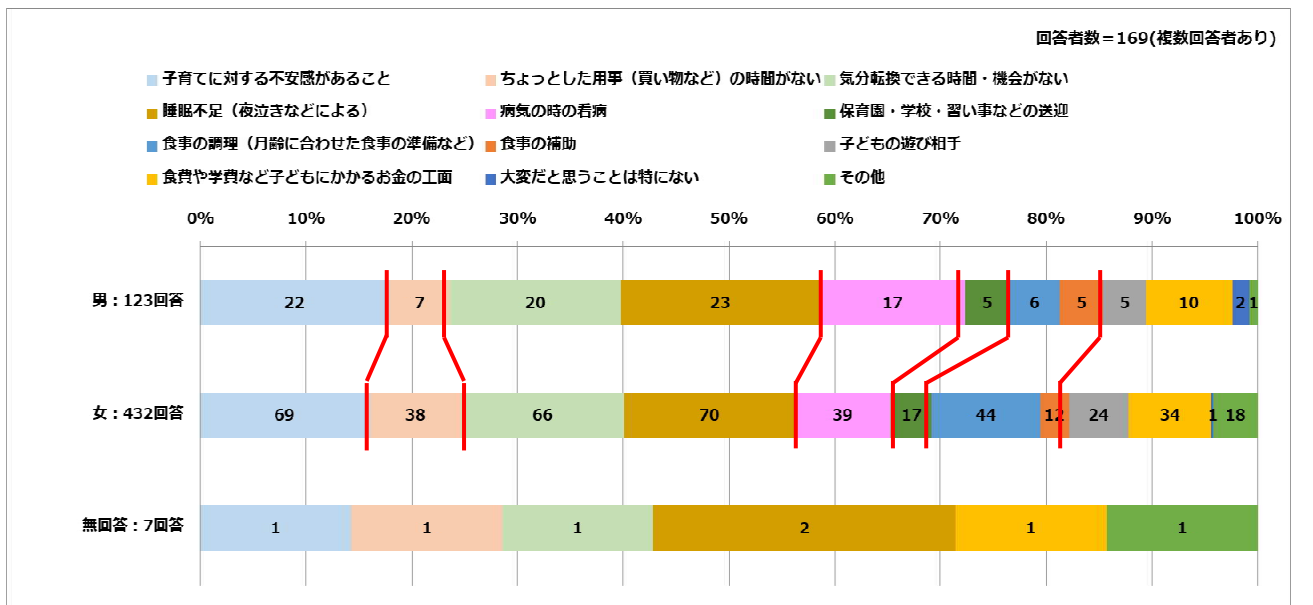
3. 子育てについてお聞きします（子育て未経験の方も「あなたの考え」をお聞かせください。）

3-1 子育てで大変だと思うことは何ですか？

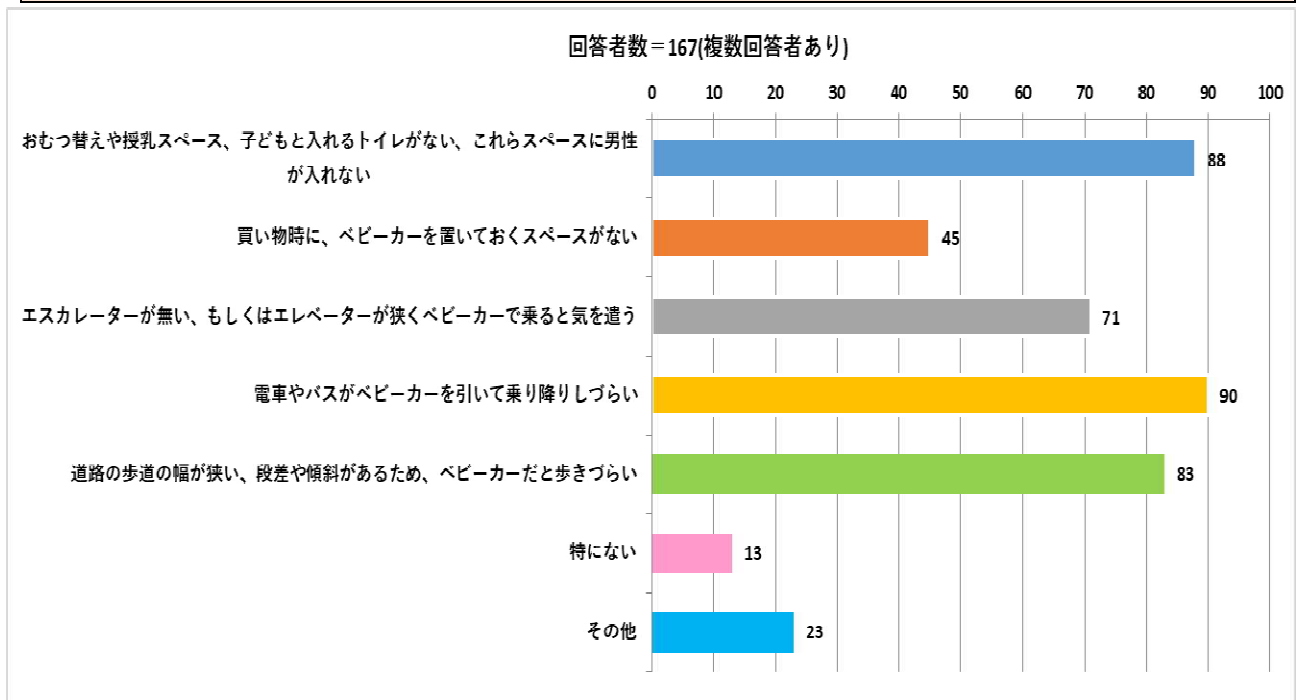


その他

「1人になる時間がない」 「インフルエンザワクチンの負担」
 「親同士の付き合い」「パートナーの育児に対する理解や協力が得られないこと。」
 「気軽に預けられる人がいなく、行政の一時預かりもあるが料金が高い。」
 「一時保育の準備。準備物が少なく楽な一時保育(登録を済ませたら次回から確認だけの園は楽で良いです)は遠い所にしかない」
 「一時保育の施設の減少」 「PTA 活動や子ども会の役員にあたったこと」「パートナーの健康」



3-2 あなた一人で子どもを連れて外出した時に困ったこと（予測される）ことはありますか？



その他(一部抜粋)

「降りた駅にエレベーターが無く、片手に乳児を、もう片手に荷物とベビーカーを持って階段を上り下りした際は、つらいとともに、危険を感じた」

「エスカレーターもエレベーターもなく、ベビーカーから降ろして階段を利用しなければいけない施設。」

「駐車スペースが狭く、子供の乗り降りがしにくい」

「離乳食や幼児食が始まり、さっと食べさせられる場所が少ない。ベビーカーに乗せたままでも気軽に行けるようなフードコートがあれば助かる」

「明石公園はよく利用しますが、緊急事態宣言や猛暑や雨の時は利用が難しい」

「パピオス屋上は平日も利用出来たら嬉しい」

「電車や新幹線、飛行機など公共交通機関での移動の際に子どもがクズる」

「周りの視線が気になる／肩身が狭い／子どもが泣いたときの周りの冷たい対応がづらい」

「障害者優先で施設の整備がされていて、乳児への配慮がない」

「子連れで入れる飲食店がない」

「おむつ替えスペースとこども用トイレと大人のトイレが一緒があるとすごくうれしい」

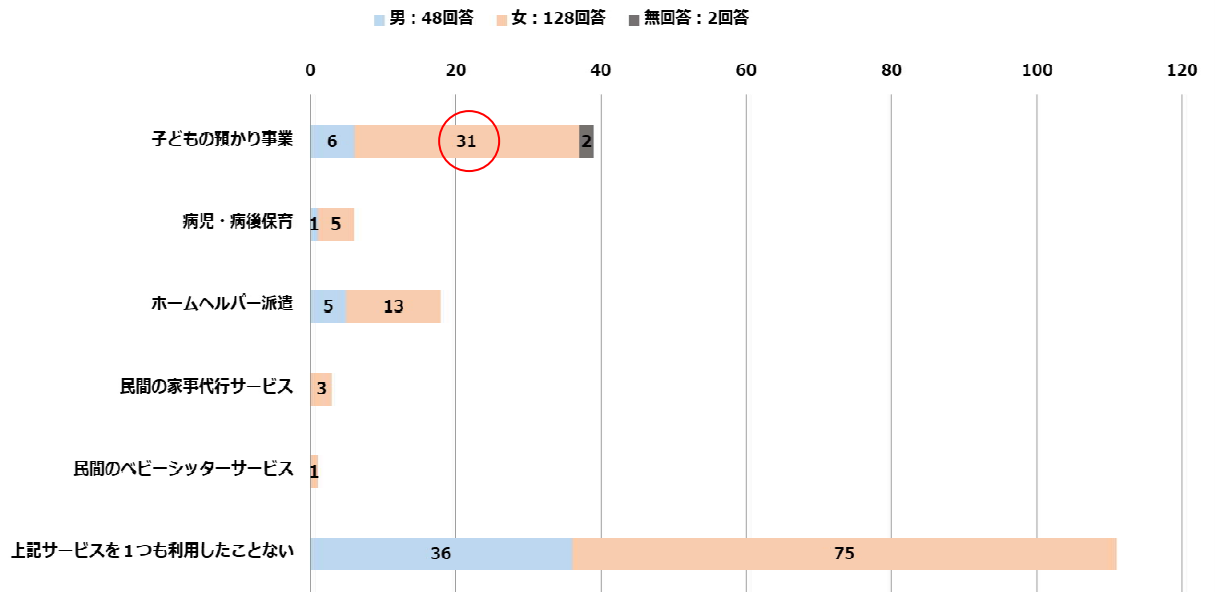
「そもそも道が悪くベビーカーがガタガタと揺れる」

「公園などの公共スペースや商業施設でベンチの数が少ない。気軽に座れる場所が欲しい」

「おむつ交換台の台数が少ない。授乳場所が少ない」

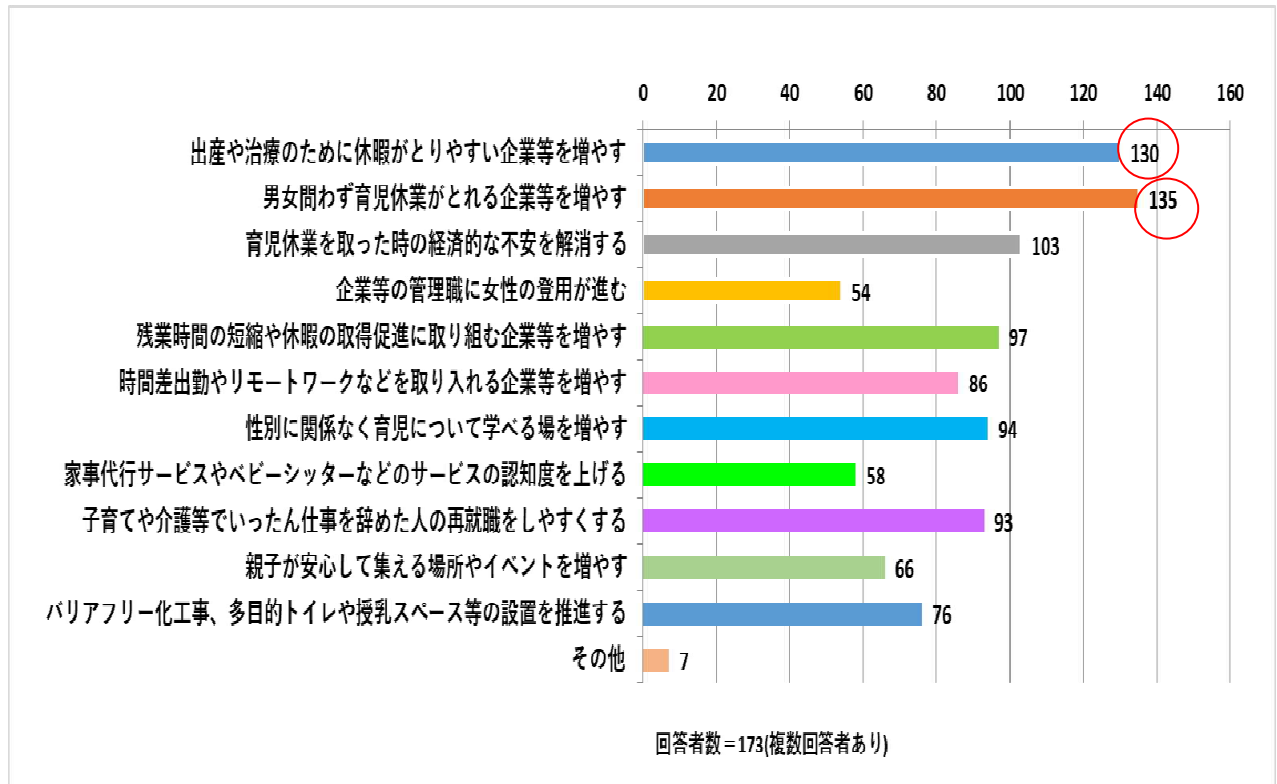
3-3 右記のサービスを利用したことはありますか？

回答者数 = 165 (複数回答者あり)



4. ジェンダー平等社会の実現についてお聞きします

4-1 性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現のために取り組んだ方がよいと思うことを教えてください。



その他

- 「女性の給与水準を上げる」
- 「保育園で男性保育士、支援センターに男性職員など、子育ての現場に男性が多いことは、男性にとって、大事な拠り所になると思う」
- 「待機児童の出ない保育園の整備」
- 「理解も大切だが、雰囲気作りも大切」
- 「働き方改革と女性の意識改革。古い男尊女卑の考えの社会も顕在」
- 「選択制夫婦別姓の実現。同性婚の実現」
- 「管理職に女性の登用。単に女性を登用したらいいという問題ではなく、男女関係なく、必要な人が登用される」

4-2 ジェンダー平等の視点から「こうなったらいいのにな！」というアイデアがありましたら教えてください（記述）。

（以下、一部抜粋）

【夜間・休日保育などの充実】 18

- ・ 休日や夜間（20時ごろまで）の預かり保育。
- ・ 仕事が休みの日にも保育園で預かってもらえると息抜きができる。月に1回でもよい。
- ・ 求職中でも保育園に入りやすくなったらいい。
- ・ 土日祝も仕事をしているのに保育園は預かってくれなくて困っている。
- ・ 習い事もなかなかできず、保育園での習い事もして欲しいです。
- ・ 病院受診など子供を連れて行きにくい用事の時に、勤務が無くても子供を預かってもらえる。
- ・ 育休がない専業主婦でも、気軽に預けられる保育園がほしい。育休があれば、上の子は下の子の出産時保育園に預けることができるのに、育休がないと預け先はない。年子や2歳紗の妊娠をしたら無職の妊婦は上の子を見ながら下の子の育児…育休の人がうらやましい。
- ・ 一時保育のできる場所を増やしてほしい。
- ・ 職場に保育所のある企業が増えるとよい。
- ・ 職場の近くの公立保育所に通えればいいです。通勤に一時間以上かかるので、近くの保育所を利用できるようになれば助かります。
- ・ 一時保育や、託児サービスは高額で予約が取りづらい。
- ・ 夏休みや冬休みの長期休みに子供を預けれる施設が増えてほしい。働きたいが幼稚園～小学校低学年の長期休みを考えると、就職に踏み出せない。
- ・ 学童で、夏休以外の冬休み、春休みの利用があると助かる。
- ・ 不定休の会社とタッグを組んで、土日祝も安心して保育でいる施設や一時保育のスペースをもっと増やして、コーヒー一杯でもゆっくりできるところがほしい。

【預け場所の充実】 2

- ・ イケアのような預かりサービス。
- ・ 商業施設に託児サービスがあると子育てのリフレッシュにもなり、外へ出るきっかけにもなる。

【ハード整備】 6

- ・ ショッピングモール等で男性も入れる授乳室を作してほしい。
- ・ 男性トイレにオムツ替えスペースがあれば良い。
- ・ 商業施設などで、父親も入れるオムツ替えスペースが増えてほしい。
- ・ 歩道が少ないし、あっても幅が狭く、傾斜もあり、ベビーカーで動きにくい。
- ・ 小学校の登下校もわざわざ歩道がない道を通学路指定されており、なぜそちらの道なのか理解に苦しむ。
- ・ 外出した際におむつ替えや授乳が出来る場所がとても限られ、探しても少し距離があったりするのでもっと場所、数が増えると助かる。

- ・ おむつ替えスペースもベビーカーで入ると狭かったり、汚い所が多い。

【病児保育の充実】 3

- ・ 病児保育施設が増えてほしい。
- ・ 病児保育施設が足りないのと派遣型の 病児保育シッターが増えて欲しい。
- ・ 病児病後児保育は、時間が短く利用できなかった。

【教育・周知】 8

- ・ ジェンダー平等社会への理解が薄いと思われるため、ニュースや広報誌、SNS等を利用し、幅広く理解を求める。
- ・ やはり教育だと思う。子供の頃からの擦り込みは大きい。
- ・ 男性が出産や子育ての知識を学んだり情報を得る機会を増やす（もっと子供の頃から知る機会を増やす）。
- ・ 性別役割分担意識解消のために 学校での教育の機会を増やす。
- ・ 小さい子どもにどのように ジェンダーのことを教えていくか、親向けの研修。
- ・ 母親学級と同様に 父親学級を開催してほしい。
- ・ 男性の年齢によっては無理解があるのでそこを直せる広告とかあればいい。

【雰囲気づくり】 1

- ・ 電車、お店で子どもが大きな声を出しただけで、肩身が狭くなる。 温かく見守ってもらえる風土になってほしい。

【遊び場】 3

- ・ ハレハレのような誰でも いつでも遊べる場所を、もっと作る (児童館など)。
- ・ 公園がほしい。
- ・ 学校が終わった後など同年代の子供や他の年代のこどもと楽しく安全に遊べる場所やサービスが増えるといい。

【ヘルパー等サービスの充実】 2

- ・ 料理するのが一番負担なので 家事代行サービスがもっと安価に利用できるようになってほしい。
- ・ ホームヘルパー派遣を利用し、 夫や姑には反対されています。 理解してもらえず肩身が狭い。
- ・ 家事育児代行や託児が気軽にお願い出来るような環境作り。
- ・ 子どもが離乳食を食べない。 食べる時に誰かサポートしてほしい。

【制度の充実】 7

- ・ 時短制度を利用しなくても、子どもがいる家庭は子どもの生活に合わせた働き方ができるようになったらいいと思う。
- ・ 就職1年以内だと育休が取れないところが多いので、就職間もなくとも育児の後仕事に戻れる

支援があれば嬉しい。

- ・上の世代の理解が得られなかったら企業は変わらない。孫育て休暇などにより子育ての大変さを理解してほしい。
- ・時短勤務や時差出勤は男女共に取れるようにしてほしい。
- ・9時～16時で働ける正社員としての雇用枠。
- ・子どもが病気の際に夫側も休みが取得しやすいようにする。
- ・育児休業給付金の上限割合の引き上げ。
- ・1ヶ月でもよいので、父親側が気軽に育児休業を取れる環境作りがあると嬉しい。

【その他】

- ・制服を含む衣類を男性用・女性用をなくして、全て男女共用にする。
- ・保育園入園の点数で、兄弟姉妹が加点されるのをやめてほしい。(特に未就園以外の兄弟姉妹で加点されるのはおかしい)