

# 春日井市職員 ワーク・ライフ・バランス推進計画

～全ての職員が能力を発揮し、いきいきと  
活躍できる職場環境の実現を目指して～

令和3年4月

## ○ 計画の基本的な考え方

### 1 策定の趣旨

少子高齢化が急速に進む我が国において、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、国、地方公共団体、企業等、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的に、平成 15 年7月、次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。)が成立しました。

これを受け、地方自治体等は、事業主の立場から仕事と家庭の両立等のため講じる取組等を記載した特定事業主行動計画を策定することとされ、本市では平成 17 年3月以降、3次に渡って行動計画を策定し、育児休業や年次有給休暇の取得促進など、職員の仕事と家庭の両立支援に関する取組を進めてまいりました。

また、平成 27 年 7 月には、女性が職業生活において十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的に、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。)が成立しました。

これを受け、地方自治体等は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組等を記載した特定事業主行動計画を策定することとされ、本市では、平成 28 年 4 月に行動計画を策定し、管理職への女性職員の登用やキャリア支援など、女性職員の活躍促進に関する取組を進めてまいりました。

両行動計画には、盛り込むべき内容に共通する部分が多く含まれています。また、それぞれの根拠法の目的を達成するには、その前提として組織全体における意識改革と仕事の質や生産性の向上による全ての職員の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現が不可欠です。そこで、計画期間満了に伴う次期計画の策定に当たり、多くの共通する施策に効果的・効率的に取り組むため、両行動計画を一体的に推進する新たな行動計画として、本計画を策定しました。

## 2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度の取組状況等の把握・検証を通じ、必要に応じて見直しを行います。

## 3 計画の位置づけ

次世代法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として位置づけます。

## 4 計画の対象者

春日井市長、春日井市議会議長、春日井市教育委員会、春日井市選挙管理委員会、春日井市代表監査委員、春日井市公平委員会、春日井市消防長、春日井市農業委員会又は春日井市上下水道事業管理者が任命する全ての職員を対象とします。ただし、勤務条件の異なる職員については、それぞれの勤務条件の範囲内で適用します。

## 5 計画の推進体制

総務部人事課が主体となり、計画全体の実施状況の把握、課題の検討など必要に応じた措置を行い、本計画を進めていきます。

なお、本計画に基づく取組の実施状況や数値目標について、毎年公表します。

## ○ これまでの計画の実施状況と課題

※ 次世代法に基づく目標は【次】、女性活躍推進法に基づく目標は【女】と表記

### 1 育児休業取得率、出産補助・育児参加のための特別休暇取得率

#### (1) 目標

##### ア 育児休業取得率

【次】	育児休業取得率を男性 10%以上、女性 90%以上とする。
【女】	男性の育児休業取得率を 10%以上(中略)とする。

##### イ 出産補助・育児参加のための特別休暇取得率

【女】	男性の(中略)配偶者出産休暇取得率を 90%以上、育児参加のための休暇取得率を 40%以上とする。
-----	---

#### (2) 実施状況

##### ア 育児休業の取得状況

	H29		H30		R1	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
対象者数	77人	76人	77人	78人	83人	68人
取得者数	0人	76人	4人	78人	3人	68人
取得率	0.0%	100.0%	5.2%	100.0%	3.6%	100.0%

##### イ 出産補助・育児参加のための特別休暇の取得状況

	対象者	配偶者出産休暇		育児参加のための休暇	
		取得者	取得率	取得者	取得率
H29	77人	52人	67.5%	16人	20.8%
H30	77人	52人	67.5%	17人	22.1%
R1	83人	60人	72.3%	27人	32.5%

#### (3) 課題

- 育児休業について、女性においては、取得を希望するすべての職員が取得できていますが、男性においては、事務職・技術職以外の職においては、取得例がほとんどない状況にあります。

アンケート結果によると、「周囲に取得した前例がない」を筆頭に、「職場が多忙で取得できる状況になかった」や「同僚職員など周囲に気がつかなかった」、「収入が減少し、家計に影響する」との回答が上位を占めています(質問 20 参照)。

- 出産補助・育児参加のための特別休暇について、妻の出産休暇に比べ、育児参加休暇の取得者数は少ない状況にあります(質問 18 参照)。妻の出産休暇が、病院の入退院の付添いや入院中の世話のように取得要件がイメージしやすいのに対し、育児参加休暇については取得要件が分かりづらいことが影響している可能性があります。
- アンケート結果によると、子育てや介護に関する休暇や休業等の制度についてまとめた「子育て・介護ガイドブック」について、回答した職員の半数近くが「知らない」と回答しています(質問15参照)。
 

また、休暇・休業制度を取得しやすくするために必要なことに関する質問においては、「代替となる人員の確保」や「上司の理解」、「職務分担の配慮や業務上の応援体制の整備」、「制度に関する周知・情報提供」について、回答者の過半数を上回る職員が必要と回答しています(質問25参照)。

安心して取得できる環境を整えるうえで、人員確保や業務分担の体制づくりを進めるとともに、上司も含め制度についての理解を深めてもらうため、より分かりやすい周知に努めていく必要があります。

## 2 超過勤務時間数

### (1) 目標

【次】	職員の1年間の超過勤務時間数を、1人当たり平均 100 時間以内
【女】	にする。

### (2) 実施状況

	H29	H30	R1
時間数	117:24	120:27	122:20

### (3) 課題

- 1人当たり年間平均超過勤務時間数については、微増の状況にあります。アンケート結果によると、回答した職員の約4割が、超過勤務の負担感について「非常に大きい」「大きい」と感じています(質問 6 参照)。
- 超過勤務が多くなる要因としては、回答した職員の半数超が「業務量が多い」「人員が不足している」と回答しており(質問 7 参照)、これらに対応して、必要な対策についても、「業務の効率化・簡素化」「人員の確保」が多くの回答を集めています(質問 8 参照)。
- 超過勤務の縮減は、各職員の努力だけに委ねられるものではなく、明確な

方針のもと、業務量に見合った人員体制において職場全体で取り組んでいく必要があります。また、業務が属人化すると超過勤務が高止まりしやすいことから、業務の効率化・簡素化の取組みとあわせて業務をシェアする体制づくりに取り組むことも重要です。

### 3 年次休暇取得日数

(1) 目標

【次】	職員1人当たりの年次休暇の取得を 14 日以上にする。
-----	-----------------------------

(2) 実施状況

	H29	H30	R1
平均取得日数	10.21 日	9.45 日	9.22 日

(3) 課題

- アンケート結果によると、年次有給休暇について、「取得しやすい」「おおむね取得しやすい」と回答した職員が約7割に上っています(質問 9 参照)。しかしながら、1 人当たり年間平均取得日数については年々低下しており、付与日数の半分にも達していません。

特に、保育職においては、約 7 割が「やや取得しにくい」「取得しにくい」と回答しており、他の職種と比べ取得しづらいと感じている職員が多い状況にあります。

- 年次有給休暇を取得しにくいと感じさせる理由については、「人員が不足している」のほか、「職場に迷惑がかかる」、「取得日の業務が積み残され、後日多忙になる」が多くの回答を集めています(質問 10 参照)。

超過勤務の縮減と同様、取得の促進にあたっては、業務量に見合った必要な人員の確保、職場全体での業務の簡素化・効率化や業務をシェアする体制づくりを進めていくことが必要です(質問 11 参照)。

### 4 採用試験受験者の女性割合

(1) 目標

【女】	事務職・技術職及び消防職の採用試験受験者の女性割合を平成 26 年度比プラス 10%とする。 ※ 平成 26 年度採用試験受験者の女性割合 事務職・技術職:35.5%、消防職:2.9%
-----	--

## (2) 実施状況

	事務職・技術職			消防職		
	受験者	うち女性	割合	受験者	うち女性	割合
H29	456人	132人	28.9%	82人	3人	3.7%
H30	460人	139人	30.2%	75人	8人	10.7%
R1	349人	112人	32.1%	67人	8人	11.9%

## (3) 課題

- 性別による偏りが大きかった消防職については、積極的な就職説明会への参加等により女性割合が年々上昇しております。事務職・技術職においても、一時減少傾向にあった女性割合が徐々に戻りつつある傾向にあります。
- 女性職員に対する継続的なキャリア支援や登用の促進にあたって、その入口となる採用の拡大は不可欠です。競争試験の過程で性別による優遇措置をとることはありませんが、固定的な性別イメージにとらわれず、職種としての魅力を認識し、理解してもらえるよう、全体平均を下回る職種を中心により一層の情報発信に努めていくことが必要です。

## 5 管理職に占める女性割合

### (1) 目標

【女】	一般行政職(事務職・技術職、医療(2)(病院以外)及び医療(3)(病院以外))の課長補佐級以上に占める女性職員の割合を 10%以上とする。
-----	---

### (2) 実施状況

	H29	H30	R1
割合	11.0%	9.5%	10.8%

### (3) 課題

- 管理職に占める女性割合は、令和元年度において、目標値とする10%を上回る結果となりましたが、在籍する女性割合に比べると決して高い水準とはいええない状況です。
- アンケート結果によると、将来において希望する昇進職位について、「昇進を希望しない」との回答が約 4 割に上っており(質問 26 参照)、女性に限ってみると、同回答が約 6 割を占めています。  
また、昇進を希望しない理由についての質問では、「責任が重くなる」が最

も回答が多く、次いで「メリットがない又は低い」、「仕事と家庭の両立が困難になる」、「自分の能力に自信がない」が続いています(質問 28 参照)。

- また、管理職への女性の登用についての考えにおいて、登用を進めるに当たっては、個々の職員の事情や意向を踏まえたり、必要な能力養成を行うことを求める回答が多く寄せられています(質問 29 参照)。
- 職員の登用にあたっては、性別に捉われることなく、各職員が有する能力を踏まえて行うべきものですが、男性に比べ女性の方が出産・育児などの休暇・休業取得に伴い職場から離れる期間が長く生じやすいことから、仕事と家庭生活とが両立しやすい環境づくりに加え、早い段階から研修を通じたキャリア支援を行ったり、希望に応じ多様な職務経験の提供に努めていくことが必要です(質問 30 参照)。

## ○ 本計画の基本的な考え方

本計画においては、「全ての職員が能力を発揮し、いきいきと活躍できる職場環境の実現」を目指しております。

この目標を実現するため、「働き方の見直しに向けた取組」、「仕事と家庭生活の両立のための取組」、「能力・適性の発揮に向けた取組」の3つを施策の柱としたうえで、具体的な取組を推進します。

### 全ての職員が能力を発揮し、いきいきと活躍できる職場環境の実現

<div style="border: 2px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <b>全ての職員が能力を発揮し、いきいきと活躍できる職場環境の実現</b> </div>		
働き方の見直しに 向けた取組	仕事と家庭生活との 両立のための取組	能力・適性の発揮に 向けた取組
①時間外勤務の縮減	①妊娠・出産等への配慮	①有為な人材の確保
②休暇の取得促進	②育児・介護に係る休業 等を取得しやすい環境 の整備等	②キャリア形成に対する 支援
③多様で弾力的な働き 方の推進	③固定的な性別役割分 担意識等の是正のた めの取組	③意欲と能力に応じた登 用の促進

## ○ 具体的な取組内容

### I 働き方の見直しに向けた取組

#### 1 時間外勤務の縮減

##### (1) 時間外勤務縮減のための意識啓発と勤務時間管理の徹底

- ・ 時間外勤務の縮減に係る通知を発出し、時間外勤務の縮減に取り組むよう周知します。
- ・ 時間外勤務の命令手続や、事前命令及び事後確認の徹底を促し、厳正な時間外勤務の管理を推進します。
- ・ 時間外勤務の実績を把握し、時間外勤務の特に多い所属については、ヒアリングを実施するなどして注意を喚起します。
- ・ 時間外勤務が多い所属については、時間外勤務の要因の整理、分析及び検証を実施し、その解消に努めます。

##### (2) 事務の簡素合理化の推進

- ・ RPAやAI-OCRの活用を拡大し、事務作業の効率化を推進します。また、進化するICTを効果的に利活用するため、研修機会を充実し、能力向上に努めます。
- ・ 業務効率化に資する研修機会を実施し、能力養成に努めます。
- ・ 日常的な業務の工夫・改善が絶えず行われる職場づくりを推進するために取り組んでいる「KAえるグランプリ」を推進します。また、これまでに蓄積された多くの改善提案について、職員に周知し、業務改善の取組を拡大していきます。

##### (3) 適正な人員配置

- ・ 各部署の職務の性質や業務量を適切に把握しながら、必要な正規職員の人員確保に努めます。また、育児休業等を取得する職員の代替についても、正規職員を配置できるよう努めていきます。
- ・ 再任用職員を要所に配置することで、これまで培ってきた知識や技術、経験を正規職員に継承し、適切かつ効率的に業務を遂行します。
- ・ 定型的、補助的業務を中心とする職には会計年度任用職員を配置することで、正規職員の負担軽減を図ります。
- ・ 他律的業務や特に緊急を要する業務により過度な業務負担が生ずる場合は、部署間を超えた応援体制やプロジェクトチームの創設など、相互応援体制を確立します。

#### (4) 健康面についての配慮

- ・ 長時間の時間外勤務者については、職務の状況、休暇の取得状況等に十分留意しながら、健康状態の変化に注意し、必要に応じて健康相談の活用や産業医による面接指導など適切な対応に努めます。

## 2 休暇の取得促進

### (1) 年次休暇の取得促進

- ・ 年次休暇の計画的な取得促進に係る通知を発出し、計画的な使用と厚生休暇との組み合わせによる連続取得など取得促進に取り組むよう周知します。
- ・ 計画的な業務運営や業務の相互調整、担当間の相互応援態勢の確立など、職員が休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備に努めます。
- ・ 年次休暇の付与日数が10日以上の職員を対象に、毎年9月末時点で当該年度における年次休暇の使用日数の累計が5日に達していない職員に対しては、年次休暇の使用を促します。

### (2) 特別休暇の制度周知

- ・ 「勤務時間・休暇マニュアル」を活用し、年次休暇以外に活用可能な休暇制度について周知するとともに、その適正な利用を促します。

## 3 多様で弾力的な働き方の推進

### (1) テレワーク・在宅勤務の推進

- ・ 自治体テレワークシステムの使用やテレワーク用端末の配備を通じ、テレワークや在宅勤務を推進します。

### (2) 時差勤務の推進

- ・ 育児や介護を行う職員の希望に応じ、時差勤務を実施しやすい職場環境づくりに努めます。

## II 仕事と家庭生活との両立のための取組

### 1 妊娠・出産等への配慮

#### (1) 母性保護・健康管理に関する制度周知

- ・ 「子育て・介護ガイドブック」を通じ、時間外勤務の制限や危険有害業務の

就業制限、通勤緩和など、妊娠中及び出産後の母性保護のための諸制度について周知するとともに、これらの制度を利用しやすい雰囲気づくりに努めます。

- ・ 出産費及び育児休業手当金の給付等の制度について、「子育て・介護ガイドブック」を通じて周知するとともに、時機に合わせて該当職員に対して必要な手続等を案内します。
- ・ 心身の健康上の悩みや健康管理に関する内容について、産業医や保健師が相談に応じます。

## (2) 不妊治療を受ける職員への配慮

- ・ 働きながら不妊治療を受ける職員が仕事と両立する中で治療のための時間を確保できるよう、テレワーク等の優先的な利用など、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

## 2 育児・介護に係る休業等を取得しやすい環境の整備等

### (1) 育児・介護に係る休業等を取得しやすい職場環境づくり

- ・ 育児・介護を理由とする不本意な離職が生じることのないよう、「子育て・介護ガイドブック」を通じ、育児休業や介護休暇等の制度について周知するとともに、取得しやすい雰囲気づくりに努めます。
- ・ 男性の育児参加を支援するため、子の出生にあたり男性だけが取得可能な特別休暇（配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇）や育児休業取得時の制度支援等についての啓発チラシを作成し、休暇・休業の利用を促進します。

### (2) 職場復帰の支援

- ・ 育児・介護により休業中の職員が円滑に職場復帰できるよう、休業中における職場の状況について適宜情報提供します。また、復職に際しては、希望する制度利用や配慮事項について確認するため、職場面談を実施します。
- ・ 「子育て・介護ガイドブック」を通じ、育児・介護を行う職員が請求する場合において深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知します。
- ・ 職場復帰間もない時期は、特に両立が図りづらいことから、テレワーク・在宅勤務の希望に柔軟に対応します。また、保育園やデイサービス送迎等を行う職員による時差勤務の希望についても配慮します。
- ・ 職員が安心して育児休業等の制度を利用できるよう、適切に代替職員を確保するよう努めます。

### 3 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

#### (1) 研修等を通じた情報提供・意識啓発

- ・ 研修等において、職員が家庭責任を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分発揮できる環境づくりを目指すという意識付けをするとともに、ハラスメントを防止するための研修を実施して、固定的な性別役割分担意識の是正に努めます。

#### (2) 相談体制の整備

- ・ 子育て・介護のために認められた休暇・休業制度が利用しにくい環境やハラスメントに関する苦情の申出及び相談に対して、所属長等と適宜連携しながら適切に対処します。

## Ⅲ 能力・適性の発揮に向けた取組

### 1 有為な人材の確保(職員の採用)

#### (1) 有為な人材の確保に向けた周知・広報

- ・ 将来に渡って職員が活躍する組織であり続けるためには、多くの有為な人材を確保していくことが必要です。特に、女性の応募が少ない職種については、応募者の裾野を広げるため、採用の周知や広報に努めてまいります。

### 2 キャリア形成に対する支援

#### (1) 研修等を通じた意識啓発

- ・ 将来のありたい姿を意識づけられるようキャリアデザインに関する研修を実施するとともに、キャリア形成に対する意欲向上に資するよう、女性職員を対象とするキャリアアップ研修を実施します。

#### (2) 職域の拡大

- ・ 性別によって「得意そうな仕事」、「ふさわしい職務」といった先入観を持つことなく、個人の適性を踏まえたより効果的な人材育成をしていくため、人事配置において男女の職務分野に偏りがないよう配慮します。
- ・ さらなる意欲・能力の向上と視野の拡大につなげるため、他機関への派遣や長期研修に積極的に職員を派遣します。
- ・ 職員の主体的なキャリア形成を支援できるよう、希望する所属や職務内容に関する自己申告制度やエキスパート登録制度を活用します。

### 3 意欲と能力に応じた登用の促進

#### (1) 意欲と能力に応じた登用の促進

- ・ 主査級以上のポストについては、性別に捉われず、意欲と能力のある優秀な職員が組織の管理的な立場に立ち、政策・方針決定に参画できるよう、登用を進めてまいります。
- ・ 特に女性職員において、予期せぬ昇任の結果、負担感から離職する例が生じやすいことから、自己申告書に昇任に関する希望欄を設けるなどして意向の把握に努めるとともに、必要に応じてアドバイスを行います。

## ○ 取組の成果の測定

「全ての職員が能力を発揮し、いきいきと活躍できる職場環境の実現」に向け、各取組の実施を通じて、計画期間中に次の数値目標の達成を目指します。

施策の柱	指標	数値目標		
		現状 (R1)	目標値 (R7)	ありたい姿
働き方の見直しに向けた取組	①職員1人当たりの年間時間外勤務時間数	122:20	100:00	80:00
	②職員1人当たりの年次休暇取得日数	9.2日	12日	14日
仕事と家庭生活との両立のための取組	③男性の配偶者出産休暇取得率	72.3%	90%	100%
	④男性の育児参加のための休暇取得率	32.5%	40%	100%
	⑤育児休業取得率	男性 女性	3.6% 100%	10% 100%
能力・適性の発揮に向けた取組	⑥一般行政職※の課長補佐級以上に占める女性職員の割合	10.8%	12%	25%

※ 一般行政職・・・事務職、技術職、医療(2)及び医療(3)(市民病院勤務者を除く。)

資料:アンケート結果

○ 目的

特定事業主行動計画を改定するにあたり、現状における職員の働き方及びキャリア形成に関する意識等を把握するため実施するもの。

○ 実施方法

「あいち電子申請・届出システム」利用による電子申請による回答

○ 実施期間

令和3年1月4日(月)から 29日(金)まで

○ 対象者

正規職員及び再任用職員(短時間勤務職員を含む。)

○ 回答率

対象者数 2,895 人

回答者数 783 人

回答率 27.0%

## 1 あなた自身のことについて

### 【質問1】性別

項目	回答数	割合
男	458	58.5%
女	325	41.5%

### 【質問2】年代

項目	回答数	割合
20代以下	177	22.6%
30代	233	29.8%
40代	219	28.0%
50代	113	14.4%
60代以上	41	5.2%

### 【質問3】職種

項目	回答数	割合
事務職	275	35.1%
技術職	131	16.7%
保育職	191	24.4%
消防職	145	18.5%
医師・歯科医師	0	0.0%
医療技術職	2	0.3%
保健師、助産師、看護師、准看護師	18	2.3%
労務職	21	2.7%

### 【質問4】職位

項目	回答数	割合
課長級以上	61	7.8%
課長補佐級	97	12.4%
主査級	178	22.7%
主任級	130	16.6%
主事級・その他	317	40.5%

## 2 ワーク・ライフ・バランスについて

【質問5】あなたは仕事と生活のバランスがどの程度とれていますか

項目	回答数	割合
とれている	172	22.0%
おおむねとれている	412	52.6%
あまりとれていない	169	21.6%
まったくとれていない	30	3.8%

【質問6】あなたは自身の時間外勤務の負担をどのように感じていますか

項目	回答数	割合
まったく負担はない	140	17.9%
それほど大きくない	337	43.0%
大きい	231	29.5%
非常に大きい	75	9.6%

【質問7】超過勤務が多くなる要因は何だと思えますか(複数回答可)

項目	回答数	割合
業務量が多い	494	63.1%
超過勤務をする方が勤勉だという雰囲気がある	176	22.5%
超過勤務が習慣になっている	259	33.1%
周囲に定時に帰る雰囲気がない	185	23.6%
急な対応を迫られる	257	32.8%
人員が不足している	426	54.4%
その他	88	11.2%

【質問8】超過勤務の縮減のために必要なことは何だと思えますか(複数回答可)

項目	回答数	割合
職場全体の雰囲気づくり	316	40.4%
業務の効率化・簡素化	537	68.6%
上司の意識改革	242	30.9%
職員間の適正な業務の割振り	300	38.3%
ノー残業デーの徹底	106	13.5%
個々の職員の意識改革	253	32.3%
人員の確保	471	60.2%
その他	47	6.0%

【質問9】あなたの職場は年次有給休暇を取得しやすい環境にあると思いますか

項目	回答数	割合
取得しやすい	230	29.4%
おおむね取得しやすい	305	39.0%
やや取得しにくい	140	17.9%
取得しにくい	108	13.8%

【質問 10】年次有給休暇を取得しにくいと感じさせる要因は何だと思えますか(複数回答可)

項目	回答数	割合
職場に迷惑がかかる	384	49.0%
取得日の業務が積み残され、後日多忙になる	347	44.3%
上司の理解が不足している	84	10.7%
職場に取得しづらい雰囲気がある	191	24.4%
人事評価や昇進に影響する	20	2.6%
人員が不足している	444	56.7%
その他	64	8.2%

【質問 11】年次有給休暇の取得促進に必要なことは何だと思えますか(複数回答可)

項目	回答数	割合
職場全体の雰囲気づくり	415	53.0%
上司の意識改革	190	24.3%
柔軟な相互応援体制の整備	268	34.2%
計画的に取得できるルールづくり	289	36.9%
業務の簡素化・効率化	387	49.4%
記念日や行催事等への参加のための取得推奨	168	21.5%
人員の確保	478	61.0%
その他	33	4.2%

【質問 12】これまでに在宅勤務を経験したことはありますか

項目	回答数	割合
ある	333	42.5%
ない	450	57.5%

【質問 13】在宅勤務を行った感想を教えてください(複数回答可)

項目	回答数	割合
通勤によるストレスがない	184	23.5%
自分のための時間が増える	92	11.7%
家族との時間が増える	90	11.5%
残業時間が減少する	97	12.4%
業務に集中しやすい	82	10.5%
オン・オフの切替えができない	120	15.3%
作業に適した環境がない	116	14.8%
家族に気をつかう	71	9.1%
持ち出し可能な情報が少なく、やれる業務に限りがある	280	35.8%
困ったときに相談ができず、かえって効率が上がらない	54	6.9%
コミュニケーションを図れず孤独を感じる	27	3.4%
その他	24	3.1%

【質問 14】在宅勤務やテレワークを推進するうえで必要なことは何だと思えますか  
(複数回答可)

項目	回答数	割合
職場における推進のための方針	285	36.4%
実施可能な業務の棚卸し	338	43.2%
必要な電子ファイル等にアクセスできること	493	63.0%
会議やチャットのためのツール整備	300	38.3%
電子決裁の導入等ペーパーレス化の推進	345	44.1%
在宅勤務やテレワークを見据えたICT知識やスキルの向上	297	37.9%
適正な人事評価の実施	76	9.7%
その他	76	9.7%

### 3 子育てに関する制度の利用状況等について

【質問 15】子育て・介護ガイドブックについて当てはまるものはどれですか

項目	回答数	割合
知っており読んだことがある	215	27.5%
知っているが読んだことはない	212	27.1%
知らない	356	45.5%

【質問 16】あなた自身の子の養育状況について当てはまるものはどれですか(一番下の子について選択してください)

項目	回答数	割合
3歳未満	87	11.1%
3歳以上就学前	93	11.9%
小学生	101	12.9%
中学生	59	7.5%
高校生以上	131	16.7%
子はいない	312	39.8%

【質問 17】あなたの介護事情について当てはまるものはどれですか

項目	回答数	割合
現在介護の必要な者がいる	66	8.4%
過去に介護を必要とした者がいた	42	5.4%
近い将来介護が必要となりそうな者がいる	233	29.8%
今のところ介護が必要となりそうな者はいない	442	56.4%

【質問 18】子育てや介護に関する休暇・休業制度のうち取得したことがあるものはどれですか(複数回答可)

項目	回答数	割合
育児休業	133	17.0%
育児短時間勤務	33	4.2%
部分休業	82	10.5%
産前・産後休暇	124	15.8%
妻の出産休暇	160	20.4%
男性の育児参加休暇	29	3.7%
子の看護休暇	115	14.7%
介護休暇	13	1.7%
介護時間	4	0.5%
短期介護休暇	14	1.8%
いずれも取得したことがない	447	57.1%

【質問 19】育児休業を取得した感想を教えてください(複数回答可)

項目	回答数	割合
育児に専念できてよかった	129	16.5%
子育て支援サービスを受ける側として、市民目線を実感することができた	62	7.9%
地域の知り合いができてうれしかった	43	5.5%
職場を長く離れ不安になった	37	4.7%
収入が減少し心配になった	64	8.2%
その他	6	0.8%

【質問 20】育児休業を取得しなかった(できなかった)理由について、当てはまるものはどれですか(複数回答可)

項目	回答数	割合
職場が多忙で取得できる状況になかった	78	10.0%
同僚職員など周囲に気がつかった	76	9.7%
周囲に取得した前例がない	92	11.7%
子育てよりも仕事を優先したかった	14	1.8%
他の家族が育児に専念できる	67	8.6%
復帰後の職場や仕事の変化に対応できるか不安がある	18	2.3%
人事評価や昇進に影響する	16	2.0%
収入が減少し、家計に影響する	69	8.8%
その他	96	12.3%

【質問 21】介護休暇を取得した感想を教えてください(複数回答可)

項目	回答数	割合
介護に専念できてよかった	10	1.3%
介護サービスを受ける側として、市民目線を実感することができた	2	0.3%
取得可能な期間が短く、十分な介護ができなかった	5	0.6%
職場を長く離れ不安になった	2	0.3%
収入が減少し心配になった	4	0.5%
その他	1	0.1%

【質問 22】介護休暇を取得しなかった(できなかった)理由について、当てはまるものはどれですか(複数回答可)

項目	回答数	割合
職場が多忙で取得できる状況になかった	38	4.9%
同僚職員など周囲に気がつかった	49	6.3%
周囲に取得した前例がない	57	7.3%
介護よりも仕事を優先したかった	5	0.6%
復職後の職場や仕事の変化に対応できるか不安がある	11	1.4%
現在よりも介護の必要性が高まったときに休暇取得したい	84	10.7%
人事評価や昇進に影響する	9	1.1%
収入が減少し、家計に影響する	25	3.2%
その他	127	16.2%

【質問 23】これまでに子育てや介護を理由として離職を考えたことはありますか

項目	回答数	割合
はい	111	14.2%
いいえ	672	85.8%

【質問 24】どのような時に在宅勤務を実施できるとよいと思いますか(複数回答可)

項目	回答数	割合
子どもが夏休み等長期休暇の期間	431	55.0%
保護者懇談等により子どもが通常より早く帰宅するとき	290	37.0%
子の看護休暇の対象とならない家族が体調不良のとき	407	52.0%
要介護者がデイサービス等を利用できず在宅となるとき	368	47.0%
その他	90	11.5%

【質問 25】子育てや介護に関する休暇・休業制度をより取得しやすくするために必要なことは何だと思えますか(複数回答可)

項目	回答数	割合
制度に関する周知・情報提供	420	53.6%
上司の理解	441	56.3%
同僚の理解	366	46.7%
取得対象となる職員自身の意識改革	242	30.9%
職務分担の配慮や業務上の応援体制の整備	422	53.9%
代替となる人員の確保	548	70.0%
休業中における市政・職務情報の提供	99	12.6%
復職する際の研修機会	118	15.1%
休業期間中の所得の保障	332	42.4%
その他	19	2.4%

#### 4 将来的なキャリア形成に関する意識について

【質問 26】あなたは将来どの職位まで昇進したいですか

項目	回答数	割合
部長級	81	10.3%
課長級	133	17.0%
課長補佐級	82	10.5%
主査級	59	7.5%
主任級	44	5.6%
昇進を希望しない	308	39.3%
相当する職位がない	76	9.7%

【質問 27】昇進を希望する理由について当てはまるものはどれですか(複数回答可)

項目	回答数	割合
やりがいのある仕事ができる	178	22.7%
給与が上がる	223	28.5%
そのポストに目標となる職員がいる	69	8.8%
自分の能力を活かすことができる	81	10.3%
そのポストのステータスに魅力がある	50	6.4%
家族から期待されている	15	1.9%
その他	31	4.0%

【質問 28】昇進を希望しない理由について当てはまるものはどれですか(複数回答可)

項目	回答数	割合
現在の職位の方が自分の能力を発揮しやすい	72	9.2%
現在の職位にやりがいを感じる	55	7.0%
自分の能力に自信がない	173	22.1%
やるべき仕事が増える	116	14.8%
責任が重くなる	221	28.2%
メリットがない又は低い	182	23.2%
仕事と家庭の両立が困難になる	179	22.9%
必要な能力を身につける機会が与えられていない	34	4.3%
その他	47	6.0%

【質問 29】管理職への女性の登用についてどう考えますか

項目	回答数	割合
もっと積極的に登用を進めるべき	220	28.1%
必要な能力を養成したうえで登用を進めるべき	235	30.0%
個々の職員の事情や意向を踏まえながら登用を進めるべき	310	39.6%
あまり登用を進めるべきでない	18	2.3%

【質問 30】女性職員がより一層活躍しやすい職場にするために必要なことは何だと思えますか(複数回答可)

項目	回答数	割合
女性の積極的な採用	241	30.8%
職場の上司・同僚の理解	341	43.6%
育児・介護との両立に向けた職務分担の配慮	453	57.9%
責任ある業務への女性の積極的登用	216	27.6%
長時間労働の抑制	297	37.9%
性別にとらわれない仕事の割振り	383	48.9%
育児・介護との両立を支援する制度の充実	383	48.9%
身近に活躍しているロールモデルの存在	136	17.4%
能力向上のための研修機会の充実	88	11.2%
その他	60	7.7%