

# 刈谷市特定事業主行動計画

## 第 3 次 前 期 計 画

(令和 7 年 4 月 1 日～令和 1 2 年 3 月 3 1 日)

# 目 次

## I 総論

1 基本的な考え方 .....	1
2 計画期間 .....	2
3 計画の推進体制 .....	2
4 現状と課題 .....	3

## II 基本方針と取組内容

目指す職場 .....	4
重点項目1 ワーク・ライフ・バランスの推進 .....	4
重点項目2 仕事と育児・介護の両立 .....	5
重点項目3 職員の活躍 .....	7
その他の取組 .....	8

## III 数値目標

目標1 職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数 .....	9
目標2 各職員の超過勤務時間数 .....	9
目標3 女性職員の育児休業取得率 .....	9
目標4 男性の産休 8日間中、5日以上の取得率 男性職員の2週間以上の育児休業取得率 .....	9
目標5 女性職員の離職率 .....	9
目標6 女性職員の役職別の登用割合 .....	9

## IV 計画の周知・公表 .....

10

### 【参考資料】

刈谷市の現状 .....	11
特定事業主行動計画に係る職員アンケート結果の概要 .....	17
特定事業主行動計画に係る職員アンケート結果 .....	22

## 特定事業主行動計画（第3次前期計画）

### I 総論

#### I 基本的な考え方

刈谷市では、平成17年4月より、仕事と育児の両立や多様で柔軟な働き方ができる職場環境の整備を目的として、次世代育成支援対策推進法に基づく「刈谷市特定事業主行動計画」を策定しました。その後、時限立法であった次世代育成支援対策推進法が改正され、期限が10年間延長されたことから、平成27年3月に第2次前期計画を策定し、取組を進めてきました。同年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（女性活躍推進法）が施行され、女性の継続したキャリア形成や仕事と育児・介護との両立を図るための環境整備を進めるという観点から、既存の特定事業主行動計画と一体的なものとし、さらなる取組を進めることとなりました。

また、令和2年4月から始まった第2次後期計画では、令和4年10月の改正地方公務員育児休業法の施行により、「男性職員の育児休業取得率」を新たな目標として追加し、柔軟な働き方で男女問わず仕事と育児の両立ができる職場環境を目指してきました。

令和6年5月に次世代育成支援対策推進法が改正され、期限がさらに10年間延長することとなり、働きやすい職場環境が求められています。そのため、新たに第3次前期計画を策定し、男女関係なく働きやすい職場環境を整備し、職員がいきいきと働くことができる職場を目指します。

## 特定事業主行動計画（第3次前期計画）

### 2 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日の5年間（前期）

#### 根拠となる法律

- ・次世代育成支援対策推進法

平成17年4月1日～令和17年3月31日

（令和7年3月31日までの有効期限を10年間延長）

- ・女性活躍推進法

平成28年4月1日～令和8年3月31日

### 3 計画の推進体制

- （1）啓発資料の作成・配布、研修の実施等を継続的に行い、本計画の内容について周知徹底を図ります。
- （2）各部局の職員で構成する特定事業主行動計画推進委員会で実施状況を点検し、年度ごとに前年度の取組状況や目標に対する実績等を公表します。

## 特定事業主行動計画（第3次前期計画）

### 4 現状と課題

第2次特定事業主行動計画では6つの目標を掲げ、施策の推進を図ってきました。令和5年度末時点での達成状況を踏まえ、計画を見直し、目標を達成できるよう考えていく必要があります。

職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数、女性職員及び男性職員の育児休業取得率は、目標を達成することができました。今後もこの状況が維持できるよう努めるとともに、全職員が取得しやすい環境整備をさらに進めていきます。

一方で、男性の産休の取得率、各職員の年間超過勤務時間数、女性職員の離職率、女性職員の役職別の登用割合は目標を達成することができませんでした。

令和6年10月に実施した特定事業主行動計画に係る職員アンケートでは、ワーク・ライフ・バランスの取れた働き続けやすい職場環境を実現するためには、上司からの働きかけ、適正な人員配置、業務の効率化、円滑な職場の人間関係等が必要であるとの意見がありました。また、管理監督職に昇任することを望まない職員も一定数おり、キャリア形成を支援する取組が必要であると考えます。

社会情勢が日々変化していく中で、行政課題は量的に増加し、質的にも複雑化しています。その中で、より質の高い行政サービスの提供が求められています。職員が働きやすい職場環境を実現しつつ、よりよい行政運営を行うためには、DXの推進や業務改善等による業務効率化、職員が互いの立場や状況を尊重、理解した上で、それぞれが協調性を持って業務に取り組むことが必要となります。

本計画では、次のとおり基本方針として目指す職場を定め、3つの重点項目を掲げることにより、職員全員が働きやすい職場環境の整備を推進していきます。

## II 基本方針と取組内容

### 目指す職場

職員一人ひとりがいきいきと働き、その能力を最大限に発揮できるように支え合える職場

### 重点項目1 ワーク・ライフ・バランスの推進

やりがいを持って業務を行いながら、私生活を充実させることができる職場

### 重点項目2 仕事と育児・介護の両立

自身や家庭の状況に応じて制度を活用でき、働きやすい職場

### 重点項目3 職員の活躍

性別に関係なく、年齢や職位に応じた業務を経験し、キャリアアップできる職場

## 重点項目1 ワーク・ライフ・バランスの推進

### 1 休暇の取得促進

#### 年次休暇等の取得促進と連続休暇の奨励

管理監督職員は率先して休暇を取得するとともに、部下の年次休暇の取得状況を把握し取得するよう声掛けを行います。

職場全体でも職員同士が業務の協力体制を整え、休暇を取得しやすい雰囲気づくりを推進します。

### 2 超過勤務時間の縮減

#### 業務改善と職員の意識改革の推進

所管事務について、常に見直し等を行い、業務の効率化を図り、職員の負担を軽減します。管理監督職員は、率先して定時退庁に努め、退庁しやすい雰囲気づくりを推進します。

#### 超過勤務の縮減に向けた取組の周知徹底

超過勤務の時間管理を行い、職員の健康管理に努め、一斉定時退庁日（ノー残業デー）等の取組を周知します。

## 特定事業主行動計画（第3次前期計画）

### 3 柔軟な勤務体制の充実

#### 制度の周知

---

時差勤務、在宅勤務、育児・介護のための部分休業、育児短時間勤務等の選択肢を周知します。

### 4 業務の効率化

#### DXの推進

---

既存の業務についてマニュアル化を図るとともに、新たなデジタル技術を積極的に取り入れ、業務の効率化を推進します。

### 5 人員配置の適正化

#### 採用と人事異動

---

各所属の要望や業務量、超過勤務の状況を踏まえ、適切な人員配置をします。

## 重点項目2 仕事と育児・介護の両立

### 1 妊娠中及び出産後における配慮

#### 制度の周知

---

特別休暇、職務に専念する義務の免除に関する制度及び健康管理に関する措置等について、育児・介護のためのハンドブックを通して周知します。

#### 業務分担等への配慮

---

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担を見直すとともに、できるかぎり超過勤務にならないように配慮します。

### 2 男性の産休の取得促進

#### 制度や目標の周知徹底

---

男性の産休の取得について本計画の目標を周知し、職員が妻の出産休暇及び育児参加休暇を取得しやすい雰囲気づくりを推進します。

## 特定事業主行動計画（第3次前期計画）

### 3 育児・介護休業等の取得促進

#### 育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりの推進

---

所属は、状況に応じて業務分担の見直しを行い、職場全体で休業等取得予定者をサポートする体制を整えます。また、育児休業等を取得した職員の代替職員を任用する等して残った職員の負担を分散します。

育児・介護休業取得予定者は、出産・育児プランや面談を通して所属とコミュニケーションを図ると同時に事務を円滑に引き継ぎます。

### 4 復職支援

#### 育児休業復職前の支援制度の充実

---

キャリアママ交流会やイクボス面談を実施し、職員が円滑に復職できるように努めます。復職後はメンター制度を活用し、就労継続を支援します。

#### 復職者のキャリア形成

---

職員個々の家庭の状況に配慮しながら、復職者のそれぞれに適した継続的なキャリア形成を支援します。

### 5 職員同士が助け合う意識の醸成

#### コミュニケーションの活性化

---

管理監督職員は、普段のコミュニケーションやイクボス面談等を通して、職員が助け合う意識を醸成するとともに、制度について熟知し、職員のニーズに対して提案を行えるよう努めます。

## 重点項目3 職員の活躍

### 1 キャリアアップ支援

#### メンター制度の推進

性別に関係なく、希望者が昇任等に対する不安を解消し、本人の意向、能力、適性に応じてキャリア形成ができるよう体制を整えます。

#### 職員の研修実施と能力開発

階層別の職員研修によって、職位に応じて必要となる能力の向上を支援します。

### 2 計画的な人材育成の推進

#### 多様な業務への配置

性別に関係なく、様々な業務を経験し幅広い知識を身に付けることができるよう人員配置に努めます。

### 3 キャリア形成を意識した業務分担

#### キャリア形成の支援

仕事と育児・介護の両立に過剰な配慮をすることは、本人のキャリア形成を奪うことになりかねないため、キャリアを積む機会を創出できるよう、本人の意向、能力、適性、キャリアステージに応じた業務分担をします。

### 4 ロールモデルの紹介

#### ロールモデルとメンターの活用

ロールモデルとなる先輩職員の経験談や後輩へのアドバイスを紹介します。メンター制度を活用するとともに、職員同士のネットワークの形成を支援します。

### 5 ハラスメント防止のための環境整備

#### ハラスメントがない職場と相談員の設置

管理監督職員にハラスメント防止研修を実施し、ハラスメントがない職場環境づくりを行います。職員全員が自分の行為を相手の立場に立って考えて行動します。

ハラスメント（パワハラ・セクハラ・マタハラ等）に関する苦情相談員を選任し、通報・相談窓口を周知します。

## その他の取組

職員の勤務環境に関するもの以外で、次世代育成支援対策推進法の趣旨を実現するために、以下の取組の実施に努めます。

### 1 家族と触れ合う機会の充実

---

子どもの学校行事、家族の記念日等、家族と触れ合う機会に参加しやすい雰囲気づくりを推進します。

### 2 子ども・子育てに関する地域活動への参加促進

---

職員の地域活動への参加意欲を尊重し、子どもの健全育成活動等も含め地域活動に参加しやすい雰囲気づくりを推進します。

### Ⅲ 数値目標

以下の目標は、令和5年度末時点の実績を基に設定します。

目標1 職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数  
令和11年度 15日以上

前計画の達成目標であり、過去5年の平均取得日数は14.6日のため、15日とします。

目標2 各職員の超過勤務時間数  
令和11年度 上限時間 月45時間 年360時間

前計画の未達成目標につき、前計画と同じ目標とします。

目標3 女性職員の育児休業取得率  
令和11年度 100%

前計画の達成目標につき、100%を維持します。

目標4 男性の産休 8日間で、5日以上の取得率 令和11年度 100%  
男性職員の2週間以上の育児休業取得率 令和11年度 85%以上

「男性の産休」は前計画の未達成目標につき、前計画と同じ目標とします。  
育児休業は前計画で目標達成し、国に合わせた目標とします。

目標5 女性職員の離職率  
令和11年度 事務・技術職 1%以下、保育・教育職 4.5%以下

前計画の目標のうち、保育・教育職（5%以下）は達成のため、一部見直しを行います。

目標6 女性職員の役職別の登用割合  
令和11年度 部長・監・課長職 10%以上  
課長補佐・係長職 35%以上

前計画の未達成目標につき、前計画と同じ目標とします。

#### IV 計画の周知・公表

本計画は、全職員に周知するとともに、刈谷市ホームページで計画の内容と今後の取組状況を公表していきます。

# 參考資料

# 刈谷市の現状

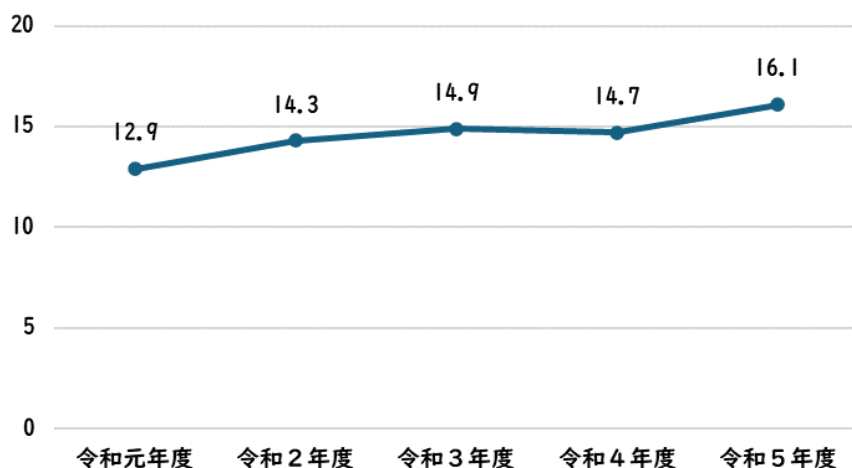
## 1 職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数

【第2次後期計画の目標：令和6年度 14日】

年次休暇の平均取得日数は、増加傾向にある。

平均取得日数	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
	12.9日	14.3日	14.9日	14.7日	16.1日

年次休暇の平均取得日数



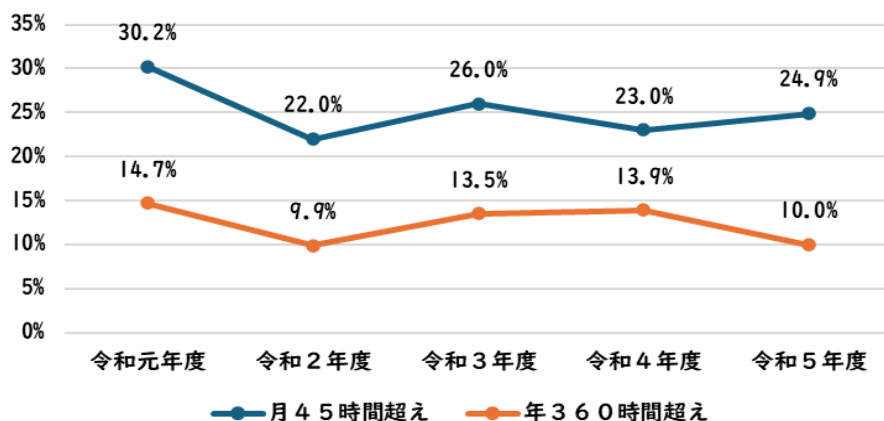
## 2 各職員の超過勤務時間数

【第2次後期計画の目標：令和6年度 上限時間 月45時間以内 年360時間以内】

超過勤務時間数の月45時間超え及び年360時間超えの職員は、年度によって変動はあるものの減少傾向にある。

超過勤務をした職員の割合	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
月45時間超え	30.2%	22.0%	26.0%	23.0%	24.9%
年360時間超え	14.7%	9.9%	13.5%	13.9%	10.0%

超過勤務をした職員の割合



### 3 女性職員の育児休業取得率

【第2次後期計画の目標：令和6年度 100%】

女性職員は、ほぼ100%育児休業を取得している。

育児休業取得率	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
	97.6%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

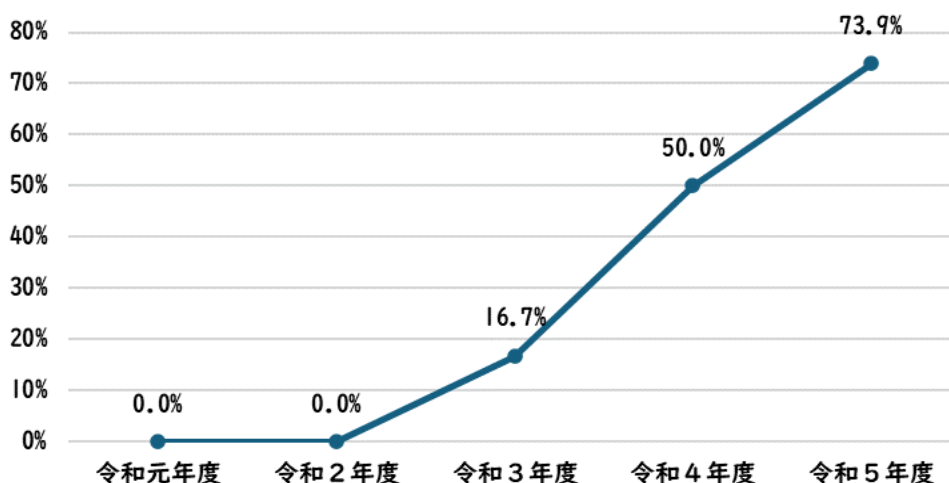
### 4 男性職員の育児休業取得率

【第2次後期計画の目標：令和6年度 30%】

男性職員の育児休業取得率は急激に上昇している。男性職員が育児休業を取得することが一般的になってきたと考えられる。

育児休業取得率	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
	0.0%	0.0%	16.7%	50.0%	73.9%

男性の育児休業取得率



## 5 男性の産休の取得率

【第2次後期計画の目標：8日間中、5日以上の取得率 令和6年度 100%】

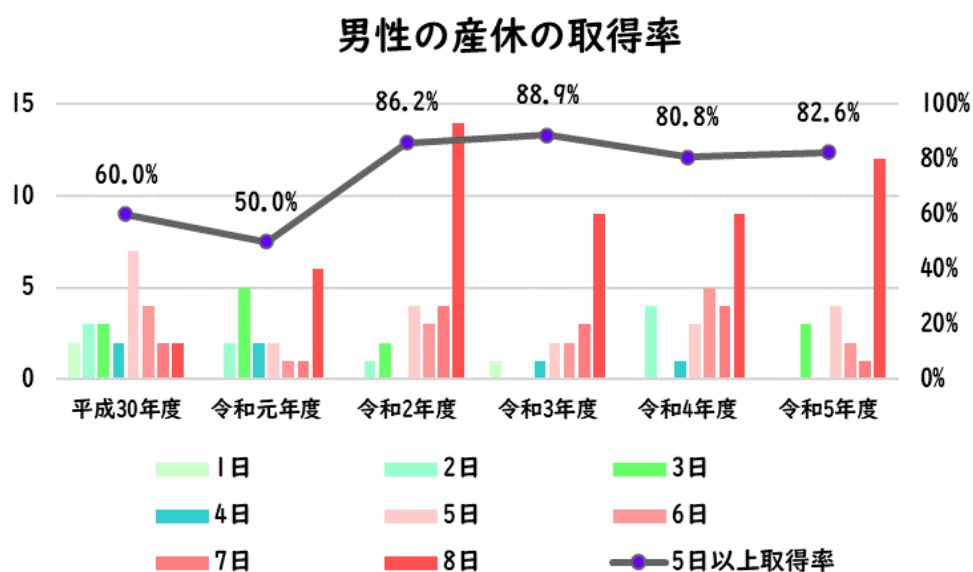
令和2年度以降は継続的に80%以上の職員が5日以上の男性の産休を取得しているが、100%は達成できていない。

(単位:人/%)

	対象者数	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	取得者数	5日以上取得率
平成30年度	25	2	3	3	2	7	4	2	2	25	60.0%
令和元年度	20	0	2	5	2	2	1	1	6	19	50.0%
令和2年度	29	0	1	2	0	4	3	4	14	28	86.2%
令和3年度	18	1	0	0	1	2	2	3	9	18	88.9%
令和4年度	26	0	4	0	1	3	5	4	9	26	80.8%
令和5年度	23	0	0	3	0	4	2	1	12	22	82.6%

※「男性の産休」…妻の出産休暇と男性職員の育児参加休暇(合計8日)

※男性の育児参加休暇は出産後1年までの期間取得可能。上記は令和6年5月31日現在の実績。



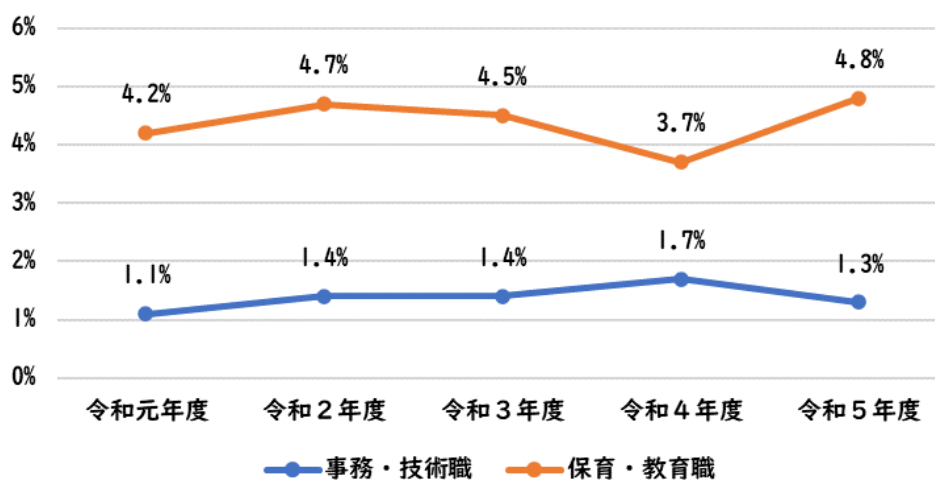
## 6 女性職員の離職率

【第2次後期計画の目標：事務・技術職 1%、保育・教育職 5%以下】

事務・技術職、保育・教育職ともに微増傾向にある。また、保育・教育職は、事務・技術職に比べて離職率が高い。

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
事務・技術職	1.1%	1.4%	1.4%	1.7%	1.3%
保育・教育職	4.2%	4.7%	4.5%	3.7%	4.8%

### 女性職員の離職率



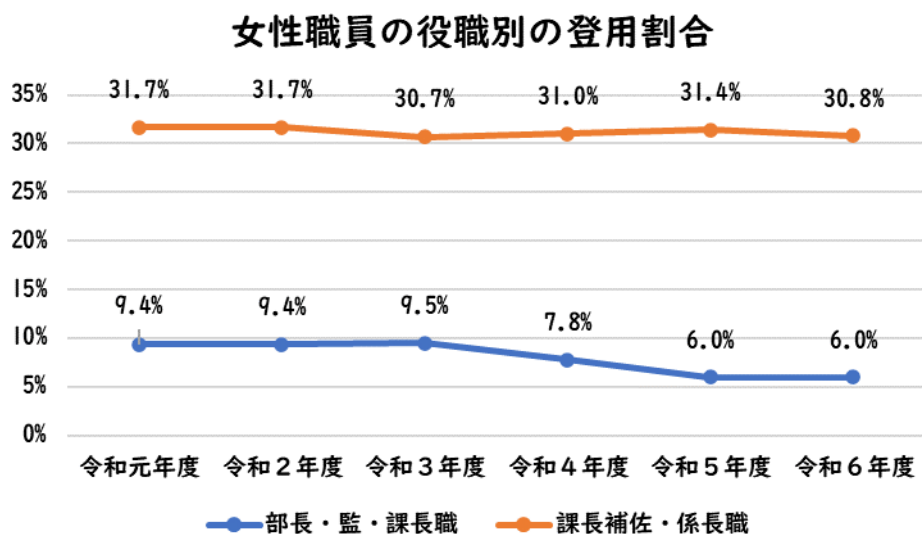
## 7 女性職員の役職別の登用割合

【第2次後期計画の目標：令和6年度 部長・監・課長職 10%以上

課長補佐・係長職 35%以上】

女性職員の役職別登用割合は、年度によって変動はあるものの伸び悩んでいる。

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
部長・監・課長職	9.4%	9.4%	9.5%	7.8%	6.0%	6.0%
課長補佐・係長職	31.7%	31.7%	30.7%	31.0%	31.4%	30.8%

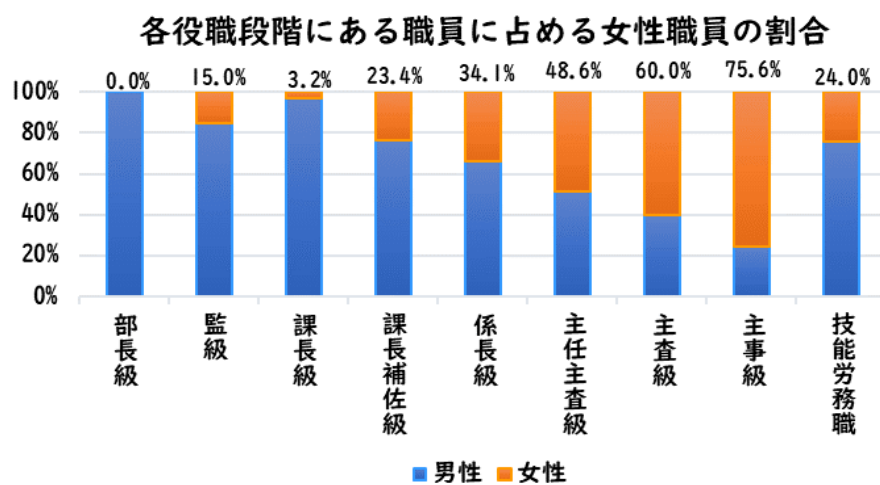


## 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

正規常勤職員／令和6年4月1日現在

(単位:人数/%)

	人数(人)			女性割合(%)
	男性	女性	総計	
部長級	16	0	16	0.0%
監級	17	3	20	15.0%
課長級	30	1	31	3.2%
課長補佐級	59	18	77	23.4%
係長級	114	59	173	34.1%
主任主査級	74	70	144	48.6%
主査級	70	105	175	60.0%
主事級	142	439	581	75.6%
技能労務職	19	6	25	24.0%
総計	541	701	1,242	56.4%



## 特定事業主行動計画に係る職員アンケート結果の概要

対象者：全職員（会計年度任用職員を除く）

期間：令和6年10月15日～10月25日

実施方法：あいち電子申請による無記名での回答

回答数：1,118人（男性：505人 女性：603人 非選択：10人）※対象者：1,265人

### 配偶者の就労状況

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
配偶者は正規職員として働いている	485	43.4%	171	33.9%	309	51.2%	5	50.0%
配偶者は非正規職員として働いている	155	13.9%	141	27.9%	12	2.0%	2	20.0%
配偶者は働いていない	91	8.1%	75	14.9%	16	2.7%	0	0.0%
配偶者はいない	387	34.6%	118	23.4%	266	44.1%	3	30.0%

### 養育・介護の状況

養育している子どもや介護している親族等の有無について当てはまるものを全て選んでください。

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
未就学児の子どもがいる	248	18.6%	108	17.3%	139	20.0%	1	8.3%
小学生の子どもがいる	189	14.2%	102	16.3%	84	12.1%	3	25.0%
中学生の子どもがいる	97	7.3%	61	9.8%	35	5.1%	1	8.3%
高校生・大学生等の子どもがいる	156	11.7%	104	16.6%	52	7.5%	0	0.0%
介護すべき親族がいる	106	8.0%	58	9.3%	46	6.6%	2	16.7%
養育または介護すべき親族はいない	535	40.2%	192	30.7%	338	48.7%	5	41.7%

## 1 刈谷市特定事業主行動計画について

刈谷市特定事業主行動計画を「知らない」と回答する職員が最も多く(48.2%)、計画の認知度が低い。

## 2 育児・介護のための両立支援ハンドブックについて

育児・介護のための両立支援ハンドブックを「知らない」と回答する職員が最も多く(34.8%)、ハンドブックの認知度が低い。

## 3 性別による違いについて

性別による違いは、「特に性別による不平等な取扱いはない」と回答する職員が最も多かった。

男性職員では「業務分担に性別による偏りがある」、「時間外勤務の時間数に差がある」、「仕事と家庭が両立できる制度(育児休業など)の取得しやすさに差がある」という回答が多く、女性職員は「仕事と家庭が両立できる制度(育児休業など)の取得しやすさに差がある」という回答が多かった。

## 4 産休・育児休業の取得について

男性の産休は、5日以上取得した職員が 20.6%であり、「取得したが5日には満たなかった」、「取得しなかった(取得予定なし)」と回答した職員の理由としては、「業務が多忙で支障がでるから」が最も多かった。また、育児休業を取得しなかった理由も「業務が多忙で支障がでるから」が最も多かった。

育児休業からスムーズに復職するために必要なこととして、「年次休暇や子の看護休暇などの休暇を取りやすい環境」、「同僚の理解」、「事務分担への配慮」、「上司の理解」の回答が多く、女性職員では「部分休業」という回答も多かった。

## 5 年次休暇の取得促進について

年次休暇は「取得しやすい」と回答する職員が最も多かった(76.1%)。「取得しにくい」と回答した理由については「業務が多忙で支障がでると感じるから」が最も多かった。

年次休暇の取得促進のために必要だと思うこととして、「職場の雰囲気づくり」、「柔軟な相互応援体制の整備」、「上司からの取得促進などの働きかけ」という回答が多かった。

## 6 職員の離職について

仕事を続けていくことについて困難や不安、または不満を「強く感じることもある」(17.4%)、「たまに感じることもある」(39.4%)と回答した職員は、男性職員よりも女性職員の方が多い。困難や不安、または不安を感じる理由は、「仕事と育児の両立が難しいから」、「能力が足りないから」、「勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから」が多かった。

「強く感じることもある」または「たまに感じることもある」と回答した理由（各年代別上位3つ）

20 歳代 上位回答	割合
勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから	18.4%
能力が足りないから	18.1%
プライベートの時間が確保できないから	14.8%

30 歳代 上位回答	割合
仕事と育児の両立が難しいから	26.3%
勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから	14.4%
育児や介護のために休むことで周りに迷惑をかけると思うから	13.5%

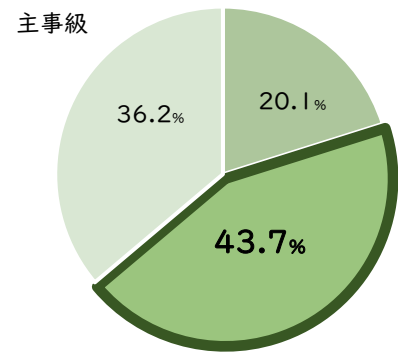
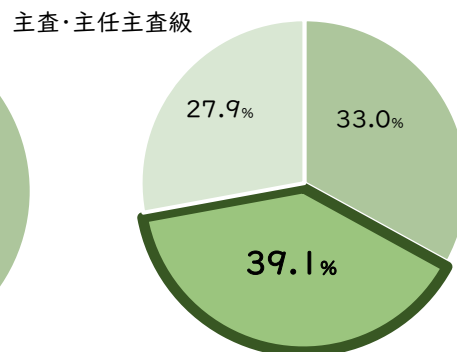
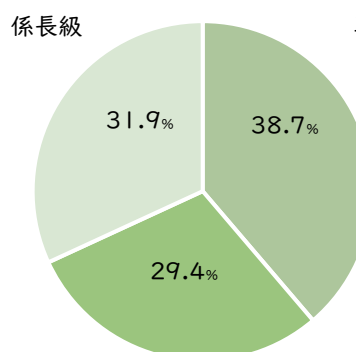
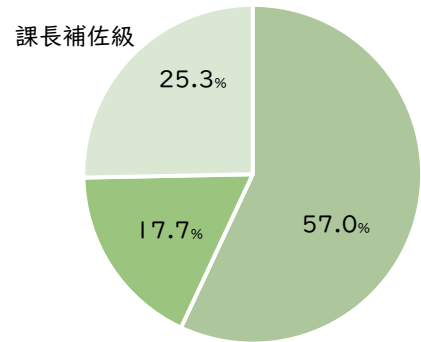
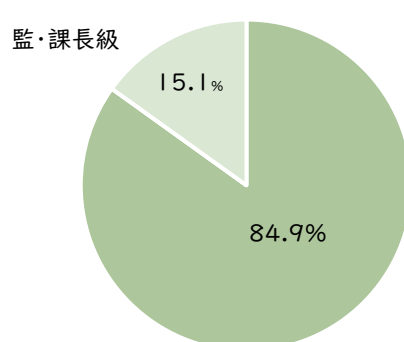
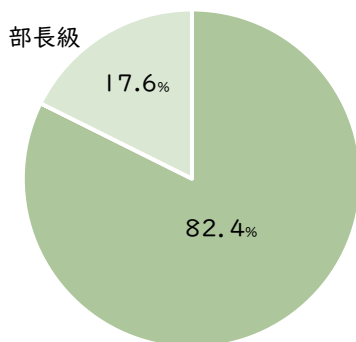
40 歳代 上位回答	割合
仕事と育児の両立が難しいから	16.0%
能力が足りないから	14.6%
勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから	13.9%

50 歳代 上位回答	割合
能力が足りないから	25.6%
勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから	12.0%
仕事と介護の両立が難しいから	10.4%

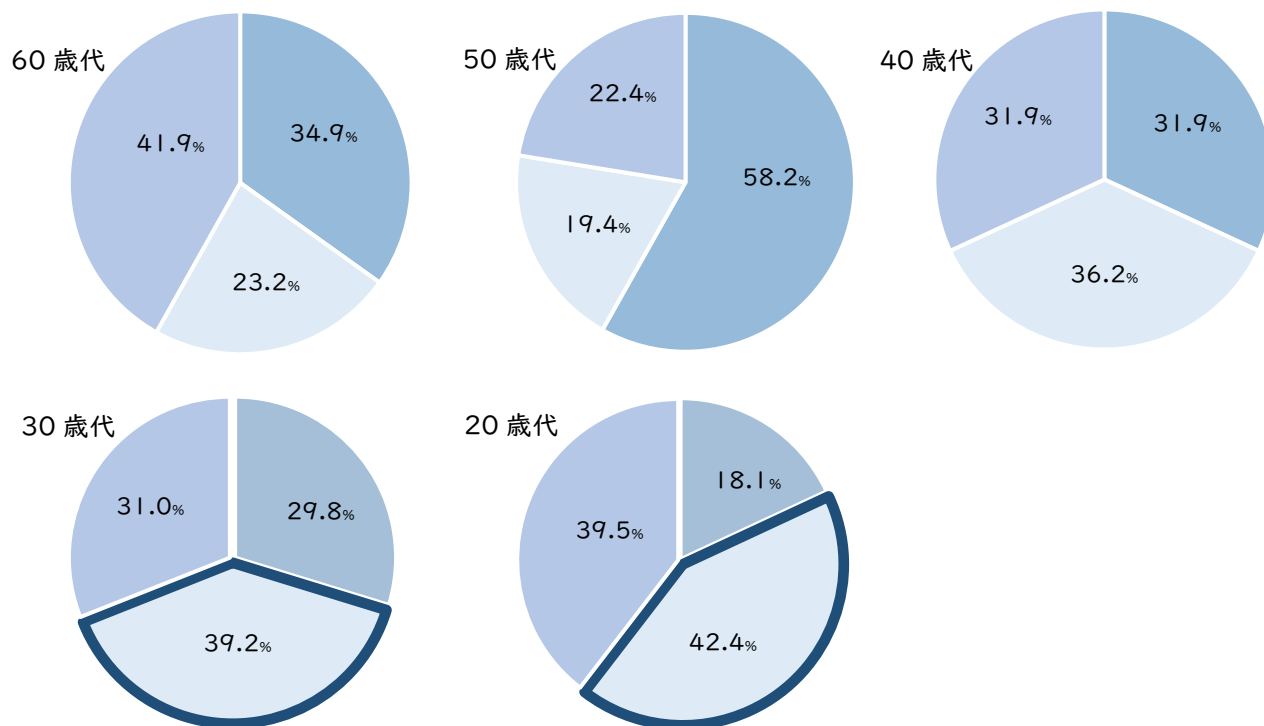
## 7 管理監督職への登用について

管理監督職への昇任については、男性職員は「望む(望んでいた)」が回答として最も多く(59.6%)、女性職員は「望まない(望んでいなかった)」が回答として最も多かった(50.1%)。「望まない(望んでいなかった)」と回答した職員の理由として、「自分には管理監督職が向いていないと思うから」、「ストレスが増えるから」、「業務の難易度が上がるから」という回答が多かった。職位別では、部長級、監・課長級では「望んでいなかった」と回答する職員がいなかった一方で、主査・主任主査級、主事級では、「望まない(望んでいなかった)」という回答が多かった。

(職位別) ■ 望む(望んでいた) ■ 望まない(望んでいなかった) ■ どちらとも言えない



(年代別) ■ 望む(望んでいた) ■ 望まない(望んでいなかった) ■ どちらとも言えない



「管理職になることを望まない」と答えた理由(各年代別上位3つ)

60歳代 上位回答	割合
ストレスが増えるから	29.4%
自分には管理監督職が向いていないと思うから	23.5%
人を評価する立場になりたくないから	11.8%

50歳代 上位回答	割合
自分には管理監督職が向いていないと思うから	30.7%
ストレスが増えるから	13.6%
業務の難易度が上がるから	13.6%

40歳代 上位回答	割合
自分には管理監督職が向いていないと思うから	24.0%
ストレスが増えるから	21.6%
業務の難易度が上がるから	9.1%
職場にいる管理監督職をみて、なりたいたと思わないから	9.1%

30歳代 上位回答	割合
自分には管理監督職が向いていないと思うから	24.6%
ストレスが増えるから	16.7%
プライベートとの両立が難しいから	14.2%

20歳代 上位回答	割合
自分には管理監督職が向いていないと思うから	20.1%
ストレスが増えるから	19.4%
プライベートとの両立が難しいから	13.9%

## 8 時間外勤務の削減について

時間外勤務削減に効果的なこととして、「職員の適正な人員配置」、「業務の見直し等による簡素化・縮小」、「業務分担の効率化・合理化」という回答が多かった。

(職位別) 上位回答

部長級 上位回答	割合
職員の適正な人員配置	13.3%
DXの推進	11.2%
業務の見直し等による簡素化・縮小	10.2%
個々の職員の心がけ	10.2%

監・課長級 上位回答	割合
職員の適正な人員配置	17.5%
業務分担の効率化・合理化	11.8%
業務の見直し等による簡素化・縮小	11.1%

課長補佐級 上位回答	割合
職員の適正な人員配置	16.3%
業務分担の効率化・合理化	13.2%
業務の見直し等による簡素化・縮小	13.2%

係長級 上位回答	割合
職員の適正な人員配置	18.5%
業務の見直し等による簡素化・縮小	15.6%
業務分担の効率化・合理化	13.4%

主査・主任主査級 上位回答	割合
職員の適正な人員配置	15.8%
業務の見直し等による簡素化・縮小	14.2%
業務分担の効率化・合理化	13.7%

主事級 上位回答	割合
職員の適正な人員配置	16.1%
業務の見直し等による簡素化・縮小	12.1%
業務分担の効率化・合理化	13.3%

技能労務職 上位回答	割合
職員の適正な人員配置	14.0%
業務の見直し等による簡素化・縮小	14.0%
業務分担の効率化・合理化	11.4%

# 特定定事業主行動計画に係る職員アンケート結果

## 1 刈谷市特定事業主行動計画について

刈谷市特定事業主行動計画を知っていますか。または読んだことがありますか。

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
読んだことがあります、活用している	46	4.1%	31	6.1%	13	2.2%	2	20.0%
読んだことはあるが、活用はできていない	115	10.3%	64	12.7%	49	8.1%	2	20.0%
少し読んだことがある	152	13.6%	96	19.0%	55	9.1%	1	10.0%
知っているが、読んだことはない	266	23.8%	125	24.8%	140	23.2%	1	10.0%
知らない	539	48.2%	189	37.4%	346	57.4%	4	40.0%

## 2 育児・介護のための両立支援ハンドブックについて

育児・介護のための両立支援ハンドブックを知っていますか。

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
読んだことがあります、活用している	227	20.3%	102	20.2%	122	20.2%	3	30.0%
読んだことはあるが、活用できていない	134	12.0%	69	13.7%	63	10.4%	2	20.0%
少し読んだことがある	147	13.1%	82	16.2%	64	10.6%	1	10.0%
知っているが、読んだことはない	221	19.8%	103	20.4%	116	19.3%	2	20.0%
知らない	389	34.8%	149	29.5%	238	39.5%	2	20.0%

## 3 性別による違いについて

あなたの職場では、性別により取扱いに違いがありますか。

当てはまるものを全て選んでください。

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
性別によって配置されない部署がある	131	8.9%	84	11.4%	44	6.1%	3	15.8%
同等の能力があっても昇任に差がある	50	3.4%	27	3.7%	22	3.0%	1	5.3%
昇給に差がある	45	3.0%	19	2.6%	23	3.2%	3	15.8%
研修等を受ける機会に差がある	23	1.6%	9	1.2%	14	1.9%	0	0.0%
結婚・出産を機に退職する雰囲気がある	28	1.9%	7	1.0%	20	2.8%	1	5.3%
時間外勤務の時間数に差がある	157	10.6%	111	15.1%	44	6.1%	2	10.5%
仕事と家庭が両立できる制度(育児休業など)の取得しやすさに差がある	199	13.5%	96	13.1%	98	13.5%	5	26.3%
業務分担に性別による偏りがある	145	9.8%	115	15.7%	28	3.9%	2	10.5%
その他	16	1.1%	6	0.8%	10	1.4%	0	0.0%
特に性別による不平等な取扱いはない	682	46.2%	260	35.4%	420	58.1%	2	10.5%

#### 4 産休・育児休業の取得について

男性の方に伺います。あなたは今までに産休を5日以上取得したことがありますか。

回答項目	回答数	割合
5日以上取得した(取得予定)	104	20.6%
取得したが5日には満たなかった	65	12.9%
取得しなかった(取得予定なし)	40	7.9%
子どもがいない	167	33.1%
制度がなかった(当時制度があったか分からない)	129	25.5%

「5日以上取得した(取得予定)」と答えた方に伺います。

産休を取得した理由として、当てはまるものを全て選んでください。

回答項目	回答数	割合
家族の時間を大切にしたいから	68	22.5%
育児をしたいから	58	19.1%
他に育児をする人がいないから	11	3.6%
配偶者を助けたいから	79	26.1%
取得するのが普通だと思ったから	31	10.2%
出産に立ち会いたいため	51	16.8%
その他	5	1.7%

「取得したが5日には満たなかった」、「取得しなかった(取得予定なし)」と答えた方に伺います。

産休を取得しなかった理由として、当てはまるものを全て選んでください。

回答項目	回答数	割合
業務が多忙で支障がでるから	43	24.4%
周囲の理解が得にくいから	14	8.0%
取得することで業務が溜まって多忙になるから	35	19.9%
昇任等が遅れると感じるから	6	3.4%
年次休暇や産後休暇で足りると感じるから	30	17.0%
制度を知らなかったから	4	2.3%
取得しないのが普通だと思ったから	31	17.6%
その他	13	7.4%

あなたは今までに育児休業(産後パパ育休を含む)を取得したことがありますか。

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
取得したことがある(取得予定)	316	28.3%	62	12.2%	250	41.5%	4	40.0%
取得したことがない(取得予定なし)	129	11.5%	107	21.2%	21	3.5%	1	10.0%
子どもがいない	492	44.0%	168	33.3%	320	53.0%	4	40.0%
制度がなかった(当時制度があったか分からない)	181	16.2%	168	33.3%	12	2.0%	1	10.0%

「取得した(取得予定)」と答えた方に伺います。

育児休業を取得した理由として、当てはまるものを全て選んでください。

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
家族の時間を大切にしたいから	199	27.1%	42	27.6%	154	26.8%	3	42.8%
育児をしたいから	261	35.5%	36	23.7%	224	38.9%	1	14.3%
他に育児をする人がいないから	112	15.2%	10	6.6%	101	17.5%	1	14.3%
配偶者を助けたいから	56	7.6%	50	32.9%	5	0.9%	1	14.3%
取得するのが普通だと思ったから	102	13.9%	11	7.2%	90	15.6%	1	14.3%
その他	5	0.7%	3	2.0%	2	0.3%	0	0.0%

「取得しなかった(取得予定なし)」と答えた方に伺います。

育児休業を取得しなかった理由として、当てはまるものを全て選んでください。

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
業務が多忙で支障がでるから	51	20.5%	50	22.1%	0	0.0%	1	100%
周囲の理解が得にくいから	22	8.8%	21	9.3%	1	4.5%	0	0.0%
取得することで多忙になるから	34	13.7%	34	15.0%	0	0.0%	0	0.0%
昇任等が遅れると感じるから	12	4.8%	12	5.3%	0	0.0%	0	0.0%
年次休暇や産後休暇で足りると感じるから	38	15.3%	37	16.4%	1	4.5%	0	0.0%
収入が減少することが心配だから	18	7.2%	15	6.6%	3	13.7%	0	0.0%
制度を知らなかったから	9	3.6%	9	4.0%	0	0.0%	0	0.0%
取得しないのが普通だと思ったから	42	16.9%	39	17.3%	3	13.7%	0	0.0%
その他	23	9.2%	9	4.0%	14	63.6%	0	0.0%

### 育児休業を取得しやすい職場

育児休業を取得しやすい職場として、どのようなことが必要だと思いますか。3つ以内で選んでください。

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
制度や手続きが分かりやすいガイドブックの整備	196	6.5%	86	6.5%	108	6.5%	2	6.9%
上司の育児休業取得の声掛け	525	17.5%	244	18.4%	278	16.8%	3	10.4%
同僚の育児休業取得の声掛け	177	5.9%	89	6.7%	86	5.2%	2	6.9%
コミュニケーションが図られている (イクボス面談の活用等)	218	7.2%	108	8.1%	110	6.7%	0	0.0%
時間外勤務が少ない	383	12.7%	174	13.1%	205	12.4%	4	13.8%
子育てしながら職務についている先輩からの アドバイス	102	3.4%	24	1.8%	78	4.7%	0	0.0%
妊娠前、妊娠中をサポートする制度の拡充	208	6.9%	36	2.7%	168	10.2%	4	13.8%
代替職員の補充、適切な人員配置	823	27.3%	367	27.6%	447	27.0%	9	31.0%
業務の円滑な引継ぎ	346	11.5%	179	13.5%	162	9.8%	5	17.2%
その他	33	1.1%	22	1.6%	11	0.7%	0	0.0%

## 育児休業からスムーズに復職できる職場

育児休業からスムーズに復職するために必要なことを3つ以内で選んでください。

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
部分休業	347	10.9%	104	7.4%	241	13.8%	2	7.4%
時差勤務	266	8.4%	103	7.3%	160	9.2%	3	11.1%
年次休暇や子の看護休暇などの休暇を取りやすい環境	643	20.2%	238	16.9%	399	22.9%	6	22.3%
上司の理解	448	14.1%	214	15.2%	230	13.2%	4	14.8%
同僚の理解	406	12.8%	232	16.5%	171	9.8%	3	11.1%
時間外勤務への配慮	227	7.1%	108	7.7%	118	6.8%	1	3.7%
事務分担への配慮	418	13.1%	215	15.3%	200	11.5%	3	11.1%
育児休業前と同一部署への復職	141	4.5%	70	5.0%	69	3.9%	2	7.4%
育児休業前と異なる部署への復職	10	0.3%	6	0.4%	3	0.2%	1	3.7%
育児をしながら働いている先輩からのアドバイス	39	1.2%	14	1.0%	25	1.4%	0	0.0%
メンター・メンティ制度	12	0.4%	2	0.1%	10	0.6%	0	0.0%
家族などの協力	201	6.3%	91	6.4%	108	6.2%	2	7.4%
その他	21	0.7%	12	0.8%	9	0.5%	0	0.0%

## 5 年次休暇の取得促進について

年次休暇の取得状況を選んでください。

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
積極的に取得している	475	42.5%	225	44.6%	247	41.0%	3	30.0%
必要がある場合に取得している	549	49.1%	242	47.9%	302	50.1%	5	50.0%
取得するのが難しい	60	5.4%	37	7.3%	22	3.6%	1	10.0%
現在育休等で休業中	34	3.0%	1	0.2%	32	5.3%	1	10.0%

あなたの職場は年次休暇を取得しやすいですか。

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
取得しやすい	851	76.1%	395	78.2%	451	74.8%	5	50.0%
取得しにくい	124	11.1%	58	11.5%	64	10.6%	2	20.0%
どちらとも言えない	143	12.8%	52	10.3%	88	14.6%	3	30.0%

「取得しやすい」と答えた方に伺います。

取得しやすいと感じる理由として、当てはまるものを全て選んでください。

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
職場の雰囲気や年次休暇を取得しやすいから	688	49.0%	332	52.2%	353	46.6%	3	33.3%
業務の協力体制が職場でできているから	320	22.8%	141	22.2%	177	23.3%	2	22.3%
上司からの取得促進などの働きかけがあるから	308	22.0%	118	18.5%	187	24.7%	3	33.3%
人事担当部局からの取得促進などの働きかけがあるから	63	4.5%	33	5.2%	30	4.0%	0	0.0%
その他	24	1.7%	12	1.9%	11	1.4%	1	11.1%

「取得しにくい」と答えた方に伺います。

取得しにくいと感じる理由として、当てはまるものを全て選んでください。

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
業務が多忙で支障がでると感じるから	87	39.0%	47	43.9%	39	34.8%	1	25.0%
職場の雰囲気や年次休暇を取得しにくいから	33	14.8%	10	9.3%	23	20.5%	0	0.0%
後で自分が多忙になるから	66	29.6%	31	29.0%	33	29.5%	2	50.0%
昇任等が遅れると感じるから	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
週休日や振替や代休などが多いから	13	5.8%	8	7.5%	5	4.5%	0	0.0%
その他	24	10.8%	11	10.3%	12	10.7%	1	25.0%

### どちらとも言えないと感じる理由

「どちらとも言えない」と答えた方に伺います。どちらとも言えないと感じる理由を記入してください。(自由記述)

—抜粋—

- ・園によって状況が違うから
- ・上司は取得を促してくれるが、仕事が多かったり、行事が多かったりし、休暇を取得することで後々自分が苦しくなる。
- ・業務分担により、時期的に年次休暇が取得しにくい場合があるため。
- ・取りにくい雰囲気はないが、人員が少ないため、取りたいときに取れないということはあると感じている。
- ・上司や同僚の同意等は得られやすい環境だが、業務量や業務分担上難しい時がある。
- ・取得するように勧められるが、人手が足りなくなってしまうのが現状にあるため。
- ・自分自身が積極的に年次休暇を取得するほうではないため。
- ・職場の職員の雰囲気によって、取得しづらい時があるため。
- ・担当業務が異なり、職員間で年次休暇の取得日数に大きな差ができてきているため。

## 年次休暇の取得促進のために必要だと思うこと

年次休暇の取得促進のためには何が必要だと思いますか。最も当てはまるものを1つ選んでください。

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
職場の雰囲気づくり	452	40.5%	203	40.2%	247	41.0%	2	20.0%
上司からの取得促進などの働きかけ	150	13.4%	58	11.5%	91	15.1%	1	10.0%
上司の意識改革	55	4.9%	23	4.5%	31	5.1%	1	10.0%
本人の意識改革	83	7.4%	57	11.3%	24	4.0%	2	20.0%
柔軟な相互応援体制の整備	207	18.5%	87	17.2%	120	19.9%	0	0.0%
休暇取得の計画表の作成	47	4.2%	14	2.8%	33	5.5%	0	0.0%
職場全体の業務予定表の作成	41	3.7%	21	4.2%	17	2.8%	3	30.0%
年末年始・GWと併せた連続休暇の取得促進	17	1.5%	7	1.4%	10	1.6%	0	0.0%
その他	66	5.9%	35	6.9%	30	5.0%	1	10.0%

「その他」一抜粋

- ・余裕をもって業務が遂行できる人員配置と体制づくり
- ・仕事量が適当であること
- ・偏りのない適切な業務分担

## 6 職員の離職について

仕事を続けていくことについて困難や不安、または不満を感じることはありますか。

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
強く感じることもある	194	17.3%	69	13.7%	121	20.1%	4	40.0%
たまに感じることもある	440	39.4%	151	29.9%	285	47.3%	4	40.0%
あまり感じることはない	359	32.1%	197	39.0%	160	26.5%	2	20.0%
感じることはない	125	11.2%	88	17.4%	37	6.1%	0	0.0%

「強く感じることもある」または「たまに感じることもある」と答えた方に伺います。

最も当てはまる理由を3つ以内で選んでください。

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから	189	15.0%	55	13.2%	132	16.0%	2	10.0%
仕事と育児の両立が難しいから	220	17.4%	31	7.4%	187	22.7%	2	10.0%
仕事と介護の両立が難しいから	21	1.7%	6	1.4%	14	1.7%	1	5.0%
育児や介護のために休むことで周りに迷惑をかけると思うから	122	9.7%	15	3.6%	106	12.9%	1	5.0%
プライベートの時間が確保できないから	131	10.4%	40	9.6%	90	10.9%	1	5.0%
職場の雰囲気合わないから	68	5.4%	40	9.6%	26	3.2%	2	10.0%
自分が担当している業務を代わってもらえる人がいないから	86	6.8%	26	6.2%	58	7.0%	2	10.0%
能力が足りないから	192	15.2%	72	17.3%	119	14.4%	1	5.0%
人間関係がうまくいっていないから	67	5.3%	40	9.6%	26	3.2%	1	5.0%
今の仕事が自分のやりたいことではないから	77	6.1%	49	11.8%	23	2.8%	5	25.0%
その他	88	7.0%	43	10.3%	43	5.2%	2	10.0%

「その他」—抜粋—

- ・健康上の問題
- ・性別や既婚、未婚の別等によって不公正さを感じることもある
- ・給料、昇給制度に関すること
- ・人員配置、配属に関すること

仕事を続けていく上で、必要だと思うことは何ですか。最も当てはまるものを3つ以内で選んでください。

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
仕事へのやりがい	575	18.8%	269	20.0%	302	17.8%	4	15.4%
責任感	162	5.3%	93	6.9%	69	4.1%	0	0.0%
周りの職員から認められている実感	316	10.3%	139	10.4%	175	10.3%	2	7.7%
定期的な昇給	356	11.6%	175	13.0%	177	10.4%	4	15.4%
希望部署への配属	138	4.5%	72	5.4%	64	3.8%	2	7.7%
時差勤務、在宅勤務等の柔軟な働き方	319	10.4%	94	7.0%	219	12.9%	6	23.1%
職場の人間関係	834	27.2%	372	27.7%	457	27.0%	5	19.2%
家族などの協力	228	7.5%	79	5.9%	149	8.8%	0	0.0%
休業、休暇制度の拡充 (具体的な制度がある場合は記載)	34	1.1%	8	0.6%	25	1.5%	1	3.8%
上記以外	101	3.3%	41	3.1%	58	3.4%	2	7.7%

「休業、休暇制度の拡充(具体的な制度)」一抜粋一

・部分休業制度の拡充(小学校3年生まで、小学校卒業まで)

・週休3日制などの導入

・子供が入院した際の休暇

・介護休暇の拡充

「上記以外」一抜粋一

・業務に適した人員配置

・基本給の増額

・休暇の取得しやすさ

仕事を続けていく上で必要だと思うことについて、他にご意見があれば記入してください。(自由記述)

一抜粋一

・子どもが就学してからも時差勤務や部分休業がとれると良い。

・時短勤務をしていると、どうしても周りに負担をかけてしまっているの、申し訳なさがある。時短職員のサポートをしている職員に手厚い手当などがあると、こちらとしても少しは申し訳なさが減る気がする。

・部分休業の取得対象者として、小学校就学前から小学校6年生までに延長して欲しい。

・プライベートも充実できることが続けていくうえで必要なことだと思う。

・業務の簡素化

・働きやすい環境の整備、協調性

・職場の互いに助け合えるような雰囲気や声かけが大切。

## 7 管理監督職への登用について

キャリアアップのイメージとして、最も当てはまるものを1つ選んでください。

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
昇任すること	392	35.1%	188	37.2%	201	33.4%	3	30.0%
スキルアップすること	209	18.7%	80	15.8%	126	20.9%	3	30.0%
給与が増えること	141	12.6%	74	14.7%	66	10.9%	1	10.0%
評価されること	101	9.0%	36	7.1%	63	10.4%	2	20.0%
職務経験を重ねること	120	10.7%	61	12.1%	59	9.8%	0	0.0%
責任が大きい仕事を任せられること	133	11.9%	48	9.5%	84	13.9%	1	10.0%
転職すること	18	1.6%	15	3.0%	3	0.5%	0	0.0%
その他	4	0.4%	3	0.6%	1	0.2%	0	0.0%

あなたは管理監督職(係長級以上)に昇任することを望みますか。(望んでいましたか)

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
望む(望んでいた)	358	32.0%	301	59.6%	54	9.0%	3	30.0%
望まない(望んでいなかった)	396	35.4%	90	17.8%	302	50.1%	4	40.0%
どちらとも言えない	364	32.6%	114	22.6%	247	40.9%	3	30.0%

「望む(望んでいた)」と答えた人に伺います。

管理監督職に昇任することを望むのはどのような理由からですか。最も当てはまるものを3つ以内で選んでください。

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
マネジメントに興味ややりがいを感じるから	99	12.0%	89	12.7%	10	8.2%	0	0.0%
責任・権限のある仕事がしたいから	71	8.6%	55	7.9%	16	13.1%	0	0.0%
自身の知識や経験で、組織に貢献したいと思うから	182	22.0%	146	20.9%	35	28.7%	1	20.0%
周囲の人から尊敬されるような仕事がしたいから	20	2.4%	15	2.1%	5	4.1%	0	0.0%
組織に属する人間として当然の役割だと思うから	127	15.4%	111	15.9%	15	12.3%	1	20.0%
年齢や経験相応の役職を目指すのは当然だと考えるから	159	19.2%	140	20.0%	18	14.7%	1	20.0%
より高い収入が得られるから	132	16.0%	115	16.4%	15	12.3%	2	40.0%
職場にいる管理監督職を見て、なりたいと思うから	15	1.8%	11	1.6%	4	3.3%	0	0.0%
上司や仲間から管理監督職になるよう説得や励ましを受けたから	12	1.4%	8	1.1%	4	3.3%	0	0.0%
その他	10	1.2%	10	1.4%	0	0.0%	0	0.0%

## 「どちらとも言えない」理由

「どちらとも言えない」と答えた人に伺います。ご自身の気持ちに近いもので最も当てはまるものを1つ選んでください。

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
望むとは言えないが、職務を遂行できるか不安はあるものの、任命されたら務めようと思う	194	53.3%	56	49.1%	137	55.5%	1	33.3%
望むとは言えないが、在職期間や年齢を考えると、昇任することもやむを得ないと思う	42	11.5%	22	19.3%	20	8.1%	0	0.0%
望むとは言えないが、後輩が先に昇任することには抵抗がある	11	3.0%	5	4.4%	6	2.4%	0	0.0%
望まないとは言えないが、可能であるなら担当でいたいと思う	25	6.9%	8	7.0%	16	6.5%	1	33.3%
自分が昇任するイメージができない	71	19.5%	18	15.8%	53	21.4%	0	0.0%
その他	21	5.8%	5	4.4%	15	6.1%	1	33.3%

「望まない(望んでいなかった)」と答えた人に伺います。

管理監督職に昇任することを望まないのはどのような理由からですか。最も当てはまるものを3つ以内で選んでください。

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
マネジメントに興味ややりがいを感じないから	49	5.2%	17	7.7%	31	4.3%	1	10.0%
専門性を極める仕事を担っていきたいと考えるから	34	3.6%	7	3.2%	26	3.6%	1	10.0%
業務の難易度が上がるから	111	11.7%	12	5.4%	99	13.8%	0	0.0%
ストレスが増えるから	178	18.8%	50	22.6%	125	17.4%	3	30.0%
プライベートとの両立が難しいから	109	11.5%	14	6.3%	94	13.1%	1	10.0%
自分には管理監督職が向いていないと思うから	223	23.5%	43	19.5%	178	24.8%	2	20.0%
職場にいる管理監督職をみて、なりたいと思わないから	79	8.3%	23	10.4%	56	7.8%	0	0.0%
ロールモデルとなるような管理監督職がないから	10	1.0%	5	2.3%	4	0.6%	1	10.0%
責任に伴う収入の増加が見込めないから	52	5.5%	20	9.0%	32	4.4%	0	0.0%
そもそも管理監督職の仕事内容がよく分らないから	19	2.0%	4	1.8%	15	2.1%	0	0.0%
体調に不安があるから	23	2.4%	9	4.1%	13	1.8%	1	10.0%
人を評価する立場になりたくないから	47	4.9%	9	4.1%	38	5.3%	0	0.0%
その他	15	1.6%	8	3.6%	7	1.0%	0	0.0%

## 管理監督職への登用状況

あなたは、管理監督職（係長級以上）への女性の登用についてどのように思いますか。

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
現在も適切な登用ができていない	821	73.4%	370	73.3%	447	74.1%	4	40.0%
もっと積極的に女性を登用すべき	143	12.8%	56	11.1%	84	13.9%	3	30.0%
その他	154	13.8%	79	15.6%	72	12.0%	3	30.0%

もっと積極的に女性を登用すべき」と答えた方に伺います。

職場において、女性の管理監督職への登用を進めるためには、どのようなことが必要だと思いますか。（自由記述）

—抜粋—

- ・そもそも性別で登用されるものではなく、単純に能力のみで判断すべきだと考える。
- ・性別に関わらず、適性のある人を管理職に登用すべき。
- ・男女・年齢に関わらず優秀な人材に登用する。
- ・産休・育休を取得しても昇任できる仕組みづくり。
- ・女性自身が、管理職になりたいと意欲を持てるような職場であること。

## 8 時間外勤務の削減について

時間外勤務についての考え方として、最も近いものを1つ選んでください。

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
できるだけ時間外勤務をしない	400	35.8%	197	39.0%	199	33.0%	4	40.0%
仕事の状況に応じて時間外勤務をする	697	62.4%	300	59.4%	391	64.8%	6	60.0%
周りの人程度に時間外勤務をする	16	1.4%	4	0.8%	12	2.0%	0	0.0%
時間外勤務を減らすことは考えていない	5	0.4%	4	0.8%	1	0.2%	0	0.0%

職場における時間外勤務の状況として、最も近いものを1つ選んでください。

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
業務量が多いため日常的に時間外勤務をしなければならない	208	18.6%	112	22.2%	95	15.8%	1	10.0%
仕事の状況に応じて時間外勤務をしなければならない時がある	689	61.6%	300	59.4%	383	63.5%	6	60.0%
周りの人が時間外勤務をしているので合わせて行っている	4	0.4%	2	0.4%	2	0.3%	0	0.0%
ほとんど時間外勤務はない	217	19.4%	91	18.0%	123	20.4%	3	30.0%

時間外勤務を削減するためにあったら効果的と思われることは何ですか。

当てはまるものを全て選んでください。

回答項目	全体		男性		女性		非選択	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
DXの推進	200	4.5%	137	6.4%	62	2.7%	1	1.8%
時差勤務	148	3.3%	60	2.8%	86	3.8%	2	3.7%
在宅勤務	124	2.8%	51	2.4%	71	3.1%	2	3.7%
上司が率先して帰る	232	5.2%	94	4.4%	134	5.8%	4	7.4%
ノー残業デーの設定など所属の取組と雰囲気	178	4.0%	69	3.3%	107	4.7%	2	3.7%
特定の職員しかできない仕事を減らす	432	9.6%	207	9.7%	222	9.7%	3	5.6%
職員の適正な人員配置	719	16.1%	347	16.3%	365	15.9%	7	12.9%
上司による勤務管理の徹底	128	2.8%	72	3.4%	53	2.3%	3	5.6%
上司による職員への声掛け	155	3.4%	59	2.8%	93	4.1%	3	5.6%
業務の見直し等による簡素化・縮小	585	13.1%	283	13.3%	294	12.8%	8	14.8%
業務分担の効率化・合理化	577	12.9%	269	12.6%	301	13.1%	7	12.9%
会議、打合せの効率化	296	6.6%	130	6.1%	164	7.2%	2	3.7%
個々の職員の心がけ	308	6.9%	156	7.3%	149	6.5%	3	5.6%
フレックスタイム制	98	2.2%	35	1.7%	62	2.7%	1	1.8%
開庁時間の短縮	191	4.3%	114	5.4%	74	3.2%	3	5.6%
その他	104	2.3%	45	2.1%	56	2.4%	3	5.6%

### 時間外勤務の削減についてその他意見

時間外勤務の削減について、意見等がある場合は記入してください。(自由記述)

—抜粋—

- ・会議はオンラインで行う。
- ・時間外勤務を削減するには、開庁時間を短縮したり、課に電話対応の人を置くなどすれば少しでも削減できるのではないかな。
- ・仕事量を減らさずに時間外勤務を減らすことはできないと思う。
- ・効率化することはもちろんですが、必要のない仕事を手放す判断を、上司の方には積極的に決断していただきたい。
- ・時間外勤務の削減を求めると、大切な仕事内容を事務的に切り捨てるのはやめていただきたい。仕事の質の低下につながってしまう。低下した質は、なかなか元に戻せない。
- ・時間外勤務を評価する上司もいるため、そういった意識改革も必要と感じる。
- ・どこへ異動しても、時間外が前提で仕事をしている職員がいると思う。
- ・時代の変化に応じて新規事業はどんどん加わっていくが、既存事業の見直しが十分に進んでいない。

**刈谷市特定事業主行動計画**

**令和7年4月1日施行**

**《策定者》**

**刈谷市長**

**刈谷市議会議長**

**刈谷市選挙管理委員会**

**刈谷市代表監査委員**

**刈谷市教育委員会**

**刈谷市公平委員会**

**刈谷市農業委員会**

**刈谷知立環境組合管理者**