

岡崎市職員総ハッピープラン

岡崎市特定事業主行動計画



すべての職員が働きがいをもって
いきいきと活躍できる職場を目指して

令和2年4月策定

令和5年4月改訂

岡 崎 市 長
岡 崎 市 議 会 議 長
岡 崎 市 代 表 監 査 委 員
岡 崎 市 教 育 委 員 会
岡 崎 市 消 防 長
岡崎市水道事業及び下水道事業管理者
岡 崎 市 農 業 委 員 会



目 次

I	はじめに	1
II	計画期間	1
III	計画の推進体制	1
IV	重点項目	2
V	計画の体系	2
VI	行動指針	3
VII	数値目標	9
VIII	本市の現状	10
	アンケート調査結果（参考）	12

岡崎市では、SDGs（持続可能な開発目標）の推進を図っています。
本計画に基づく取組は、SDGs の目標 5「ジェンダー平等を達成し、
すべての女性及び女児の能力強化を行う」、目標 8「包摂的かつ持続
可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きが
いのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する」の実
現に資するものです。



I はじめに

平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。年々少子化が進む中、この法律は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整えるために、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために作られたものです。

これを受け、本市においても、「次世代育成支援対策推進法に基づく岡崎市特定事業主行動計画」（前期計画：平成 17 年度～21 年度、後期計画：平成 22 年度～26 年度）を策定し、職員が仕事と子育てを両立できる環境づくりに取り組んできました。

また、平成 27 年 3 月 31 日までの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 月に新たに計画を策定し（平成 27 年度～令和元年度）、引き続き取組みを進めてきました。

加えて、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（女性活躍推進法）」（令和 8 年 3 月 31 日までの時限立法）が施行となり、本市においても、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく岡崎市特定事業主行動計画」（平成 28 年度～令和元年度）を策定し、職場でステップアップしたいと希望する女性職員や育児・介護しながらでも働きたいという女性職員がその思いを叶え、男女がともに豊かで活力あふれた生活環境の実現を図るための取組みを進めていくこととなりました。

女性の活躍推進は子育て支援と一体的に取り組むことが効果的であるため、本市では、新たに、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法の双方の趣旨を踏まえた一体的な特定事業主行動計画「岡崎市職員総ハッピープラン」を策定し、引き続き、職員が子どもたちを健やかに育成できる環境づくりを進めるとともに、性別に関わらず、すべての職員が働きがいをもっていきいきと活躍できる職場を目指していきます。

II 計画期間

次世代育成支援対策推進法の有効期限が令和 7 年 3 月 31 日まで、また、女性活躍推進法の有効期限が令和 8 年 3 月 31 日までであることから、今回策定する計画は、令和 2 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 6 年間を計画期間とします。

なお、進捗状況や諸事情の変化に対応するため、必要に応じて計画を見直します。

III 計画の推進体制

計画を円滑かつ効果的に推進するため、各任命権者の事務局職員を構成員とした岡崎市特定事業主行動計画策定・推進委員会（以下「委員会」という。）を設置します。委員会において、計画の実施及び進捗状況を把握し、必要な対策や計画の見直しを図ります。原則として毎年度当初に委員会を開催し、その年度に取り組むべき具体的な取組み等について決定します。

IV 重点項目

次の項目について、目標を定め、達成に向けた取組みを行います。

重点項目 1：ワーク・ライフ・バランスの推進

重点項目 2：子育て・介護等と仕事の両立推進

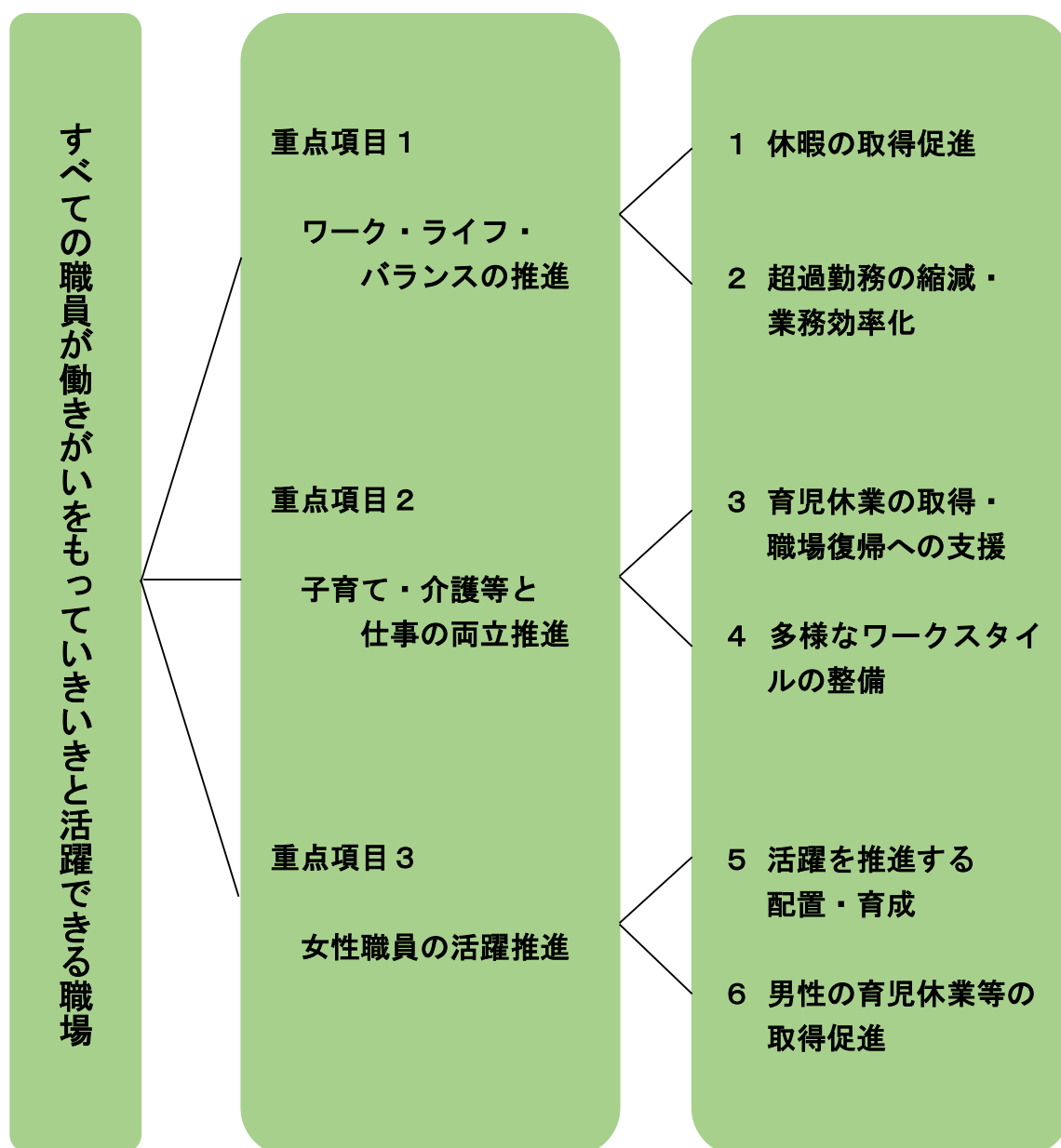
重点項目 3：女性職員の活躍推進

V 計画の体系

目指すべき職場

重 点 項 目

取組みの方向性



VI 行動指針

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

【所属長】

■ 職場全体が休暇を取得しやすい環境づくりに努める

自ら率先して計画的に休暇を取得するとともに、部下に休暇の取得促進を積極的に呼びかけ、職場全体が休暇を取得しやすい環境づくりに努めましょう。

■ 計画的な休暇取得を定期的に働きかける

業務の年間スケジュールの作成や業務予定をできる限り早期に部下に周知するなど、部下が仕事を効率的に進められるように心がけましょう。また、概ね四半期ごとに休暇計画表を作成するなど、計画的な休暇の取得を定期的に働きかけましょう。

■ 休暇取得の際のカバー体制を構築する

業務を主担当と副担当の2名に割り当て、どちらかが不在の場合でも業務に支障が生じない体制を整えましょう。また、配置換えなどを通して、業務の属人化を防ぎながら、組織全体で業務を遂行できる体制づくりを進めましょう。

■ 日ごろから部下と十分なコミュニケーションを図る

日ごろから部下と密にコミュニケーションを取るなど、相談しやすい職場の雰囲気醸成しましょう。

【職 員】

■ 日ごろから上司や同僚と十分なコミュニケーションを図る

日ごろから上司や同僚と十分なコミュニケーションを図り、業務の繁閑や周りの職員の休暇予定を把握して計画的に休暇を取得しましょう。また、休暇計画表を活用し、互いに協力し合いながら各人が安心して取ることができるよう努めましょう。

■ 仕事も家庭のイベントも計画的に予定を立てる

年次休暇の取得促進は、子育て中の職員の仕事と子育ての両立支援に寄与するのを始め、職員の心身のリフレッシュなど活力ある職場の形成に資するものです。生活全体が豊かで活力あるものとなるように、仕事も家庭のイベントも計画的に予定を立てるように心がけましょう。

【人事担当課】

■ 休暇を取得しやすくなる工夫をする **充実**

「アニバーサリー休暇」「ハッピーマンデー」「ハッピーフライデー」等の休暇取得を奨励します。

■ 休暇取得目標を設定し、達成を支援する **継続**

目標達成に向けた休暇取得の目安を定期的に知らせるとともに、各部署の年次休暇取得率を職員に対して公表し、取得目標を達成できるように支援します。

2 超過勤務の縮減・業務効率化

【所属長】

■ 事務事業の見直しに取り組む

所管する事業を常に点検し、事業の統廃合を積極的に実施して、職員の負担軽減を図りましょう。また、新規事業を実施する場合は、既存の事業の廃止や簡素化を図りましょう。

■ 職員の改善チャレンジを応援する職場風土を醸成する

職員の業務改善チャレンジの応援・アドバイザー役として、職員の改善チャレンジを積極的に応援し、事務事業の見直しにつなげる職場風土を醸成しましょう。

■ 係を超えた人員配置・応援体制を構築する

業務状況を把握し、業務が繁忙となる時期は職場内の全職員で対応するなど、係を超えた人員配置・応援体制を進めましょう。

■ 超過勤務をしない雰囲気をつくる

日ごろから部下の手本となるよう、自ら率先して定時退庁するとともに、職員にも定時退庁を呼びかけ、職場全体が定時退庁しやすい雰囲気づくりをしましょう。

■ 計画的・効率的な業務遂行を評価する

「超過勤務をする職員ほど仕事熱心である」という意識を持つことなく、計画的・効率的に働く職員を適切に評価しましょう。

【職 員】

■ ICT等を活用し、業務を効率的に進める

限られた職員で住民サービスの維持・向上を図りながら、職員がそれぞれ付加価値を発揮すべき仕事に時間をさける状態をつくるために、AI（人工知能）やRPA（ソフトウェア型ロボット）等を活用し、効率的に業務に取り組みましょう。

■ 業務改善の視点で仕事の点検及び業務のスリム化を図る

自分の仕事や職場に対して、「これが当たり前」と思わずに、何か問題はないか、何かおかしいところはないか考え、積極的にその改善に取り組みましょう。

【人事担当課】

■ 人員配置の適正化に努める **継続**

各所属や職員の要望・意見等を踏まえて、人員配置の適正化に努めます。

■ 超過勤務の縮減に向けた取組みの周知徹底を図る **充実**

「家庭と育児の日（毎月19日）」「時間外勤務縮減推進月間」等、超過勤務縮減に向けた取組みを継続し、各職場に周知徹底を図ります。

■ 超過勤務の実態把握及び管理を行う **充実**

各部署の超過勤務の状況を職員に対して公表するとともに、勤務時間の実態を所属長と共有し、要因・対策を検討します。

■ 職員のストレスチェックを行い、働きやすい環境づくりに努める **充実**

年に1回、職員のストレスチェックを行い、職員自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場環境改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めます。

重点項目 2：子育て・介護等と仕事の両立推進

3 育児休業の取得・職場復帰への支援

【所属長】

■ 育児休業を取得しやすい環境づくりに努める

職員から本人又は配偶者が妊娠中であることの申し出があった場合には、必ず「育児支援面談」を行い、職員本人が取得可能な休暇制度等についての説明を行うとともに、本人の意向を十分に踏まえたうえで、周囲の職員に伝達し、職場全体でサポートする職場環境づくりに努めましょう。

■ 他のメンバーをフォローする

育児休業を取得している本人に代わり、残ったメンバーが引き継いだ仕事がスムーズに回っているか、負担が特定の人に偏っていないか、常に気を配り、必要であれば分担の見直しを行いましょう。

■ 職場復帰にあたり面談を実施するなど、スムーズな職場復帰のサポートを行う

育児休業から職場復帰前に対象職員と面談を行い、家庭の状況や復帰後の担当業務について話し合うなど、スムーズな職場復帰をサポートしましょう。

【職 員】

■ 必要な支援や配慮を上司や同僚と共有する

父親、母親になることが分かったら、妊娠中の配慮、出産・育児に関わる諸制度の活用が円滑にできる体制づくりのため、できるだけ速やかに職場の上司や同僚に申し出ましょう。

■ 育児プランシートを作成し、家族のサポート体制を築く

妊娠中の女性職員及び子どもが生まれる男性職員は、配偶者（パートナー）と相談しながら育児プランシートを作成し、家族のサポート体制を築きましょう。

【人事担当課】

■ 子育て支援制度の周知体制を整える **充実**

育児支援面談を始め、子育て支援制度を職員に継続的に周知する体制を整えます。

■ 両立に関する不安や悩みを相談できる機会を提供する **充実**

育児休業取得経験者がメンターとなり、職員が両立に関する不安や悩みを相談できる体制をつくります。

■ 休暇取得者、職場復帰者同士の情報交換の場を用意する **充実**

子育てと仕事の両立など、同じ悩みや不安を持つ職員同士が交流できる機会を設け、職員の不安解消に努めます。

■ 育児休業から復帰する職員の円滑な職場復帰を支援する **継続**

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、研修等を実施します。

■ 育児休業を取得した職員の代替職員の確保に努める **継続**

育児休業を取得した職員の代替職員等の確保については、任期付職員や会計年度任用職員等を活用し、適切な代替要員等の確保を図ります。

4 多様なワークスタイルの整備

【所属長】

■ 様々な事情を持つ職員が仕事と両立しながら就業できるよう配慮する

子育てや家族の介護・看護、疾病、不妊治療等、様々な自身の事情や家庭の事情を持つ職員が各種制度を利用しやすいよう職場環境を整備しましょう。また、一人ひとりが持つ背景や事情は異なることを理解し、個別対応を心がけましょう。

■ 業務の棚卸しを行い、職員同士の協力体制を築く

業務の棚卸しを行い、各業務の進捗状況を職場内で共有することで、いつでも引き継げる環境を整えましょう。

【職 員】

■ 上司や家族に状況を報告する

上司には自分の家族の状況を、家族には自分の仕事の状況をそれぞれ報告し、仕事と家庭の両立のため、特別休暇等の制度利用について相談しましょう。

■ 個人の事情に対して「お互い様」と支援し合える職場風土づくりを意識する

子育てや介護等を特定の人の問題として捉えるのではなく、皆の問題として捉え、職場全体の理解を深めましょう。

【人事担当課】

■ 介護に直面する前の職員に情報提供を行う **新規**

育児の場合と異なり、介護は直面する時期を予測することが難しいことから、職員が介護に直面する前に、直面しても家庭と仕事を両立できるよう、情報提供を行います。

■ 多様な勤務制度を整える **充実**

早出遅出勤務、時差出勤、テレワーク等、多様なワークスタイルを整備・活用します。

■ 不妊治療と仕事の両立支援に関して職員の理解を図る **新規**

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

重点項目 3：女性職員の活躍推進

5 活躍を推進する配置・育成

【所属長】

■ 多様な業務への配置に努める

男女分け隔てなく、各人の能力・適性に応じた業務への配置に努め、女性や若手職員が意欲的に仕事に取り組める場や機会の創出を図りましょう。

■ アンコンシャス・バイアスを知り意識する

育成、職場のマネジメントといった様々な場面において、誰もが持っているアンコンシャス・バイアス（人が経験則によって気付かないうちに持つようになった偏った見方や考え方）を意識し、個々の多様性を認識しましょう。

■ キャリアアップの後押しをする

復職後、時間に制約があるからといって簡単な仕事や単純な仕事ばかりをさせて過剰な配慮をすることは、かえって本人のキャリア形成にとってマイナスになります。同時に、本来やらなければならない難易度が高めの仕事を周囲が肩代わりすることになり、職場メンバーの負担が増し不満が高まるリスクもあります。仕事に慣れてきたら、本人の能力・適性に応じて少しずつレベルの高い仕事にチャレンジさせることで、キャリアアップの後押しをしましょう。

■ 職員のモチベーションの向上を図る

自らがいきいきと働き、業務のやりがい等を積極的に発信し、職員のモチベーション向上を図りましょう。

【職 員】

■ 自律的にキャリア形成や働き方を考える

研修受講や自己啓発等により、自律的にキャリアプランの作成に努め、積極的に自らのキャリア形成や働き方を考えましょう。

【人事担当課】

■ ライフステージの変化に合わせたキャリア形成支援を行う **充実**

ライフステージの変化に合わせたキャリア形成を考える機会の提供を行い、結婚・出産・子育て等のライフステージの変化に合わせたキャリア形成支援を行います。

■ 育成期におけるジョブローテーションに配慮する **新規**

早期に多種多様な業務を経験し、幅広い知識を身に付け、適正分野の見極めや自身のキャリアを主体的に捉えることができるよう、職務の習熟度や職場の状況に応じて、短期間でのジョブローテーションを進めます。

■ ハラスメントを防止・排除する **継続**

様々なハラスメントの防止・排除を目的とした研修等を実施するとともに、相談窓口を周知するなど相談しやすい環境を整備します。

■ 職員のマネジメント能力の向上に努める **充実**

研修等の実施により、職員のキャリア形成支援を効果的に行う育成手法やマネジメント能力の一層の向上に努めます。

6 男性の育児休業等の取得促進

【所属長】

■ 男性職員が積極的に子育てに参加できるような職場の雰囲気づくりを推進する

男性の育児参加の必要性について深く理解し、男性職員が積極的に育児に参加できるような職場の雰囲気づくりを進めましょう。

■ 子どもが生まれる男性職員に対して休暇等の取得を働きかける

男性職員が育児休業を取得することへの不安や抵抗感を軽減できるよう、本人への声掛けや職場の業務分担の見直し等により取得を後押ししましょう。

【職 員】

■ 積極的に子育てに参加する

子育ての体験が、職場の多様性（ダイバーシティ）にプラスであり、仕事において多様な価値観・考え方をもたらします。父親になる男性職員は、積極的に育児休暇等を取得しましょう。

■ 育児休業等の取得をきっかけに働き方を見直す

育児休業等の連続休暇には職場全体の働き方を見直しが必要になっていきます。子どものいる職員だけでなく、職場メンバー全員で個人に蓄積されやすい情報やノウハウを職場全体で共有するなど、休暇の取得をきっかけに働き方を見直しましょう。

【人事担当課】

■ 男性職員が取得できる子育て目的の特別休暇等の取得を促進する **充実**

男性職員が取得できる子育て目的の特別休暇（配偶者出産休暇、育児参加のための休暇）や育児休業の取得を促進するために、各種制度の周知や意識啓発に努めます。

■ ダイバーシティ・マネジメントの意識やスキルの浸透を図る **継続**

管理職に対して、ダイバーシティ・マネジメントの意識やスキルの浸透を図るため、研修等を実施します。

VII 数値目標

重点項目ごとに設定した数値目標は次のとおりです。毎年、数値目標の達成度合いを把握し、計画の実効性や取組みの進捗状況などを検証します。

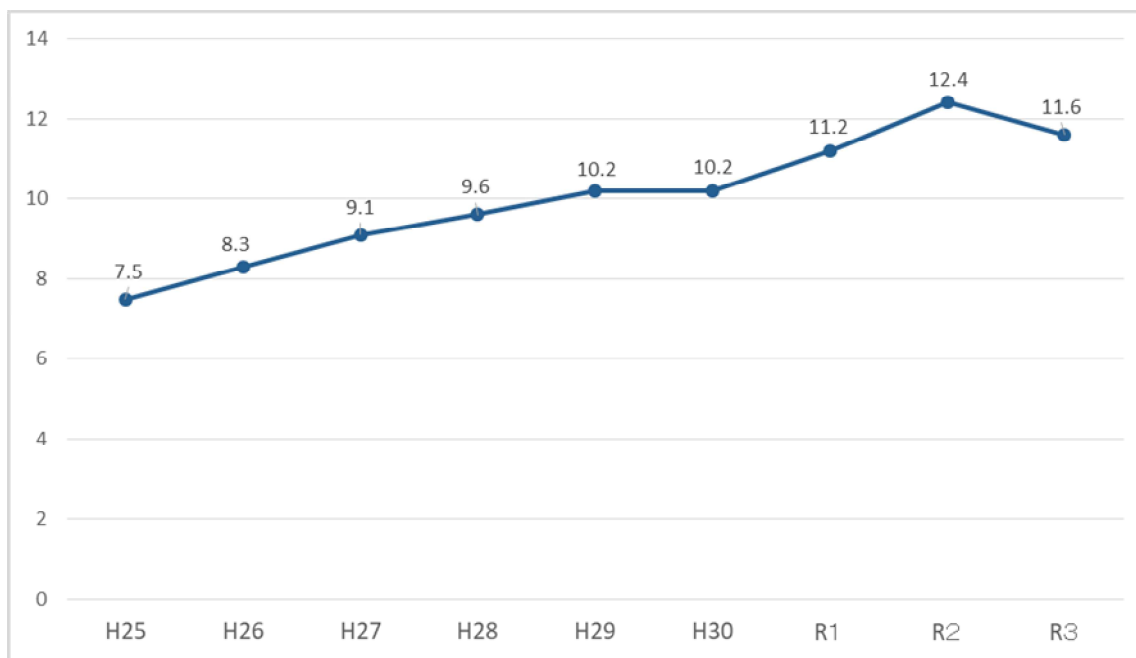
指 標		基準値 (平成 30 年度)	目標値 (令和 7 年度)
ワーク・ライフ・ バランスの推進	年次休暇平均取得日数	10.2 日	14 日以上
	職員一人あたりの 平均超過勤務時間数 (年)	113.3 時間	100 時間以下
子育て・介護等 と仕事の両立推進	育児支援面談の実施率	73.8% (※1)	100% (※2)
	プライベートと両立して 働き続けることができ ると感じている職員 割合	70.2% (※1)	80%以上 (※2)
女性職員の 活躍推進	管理・監督者に占める 女性職員の比率	30.3%	35%以上
	管理職を目指す女性職 員の割合(一般行政職)	45.3% (※1)	60%以上 (※2)
	男性職員の配偶者出産 休暇の取得率	81.7%	100%
	男性職員の育児参加の ための休暇の取得率	53.9%	100%
	男性職員の育児休業取 得率	10.4%	100%

(※1) 基準値は令和元年度実施の職員アンケートに基づく

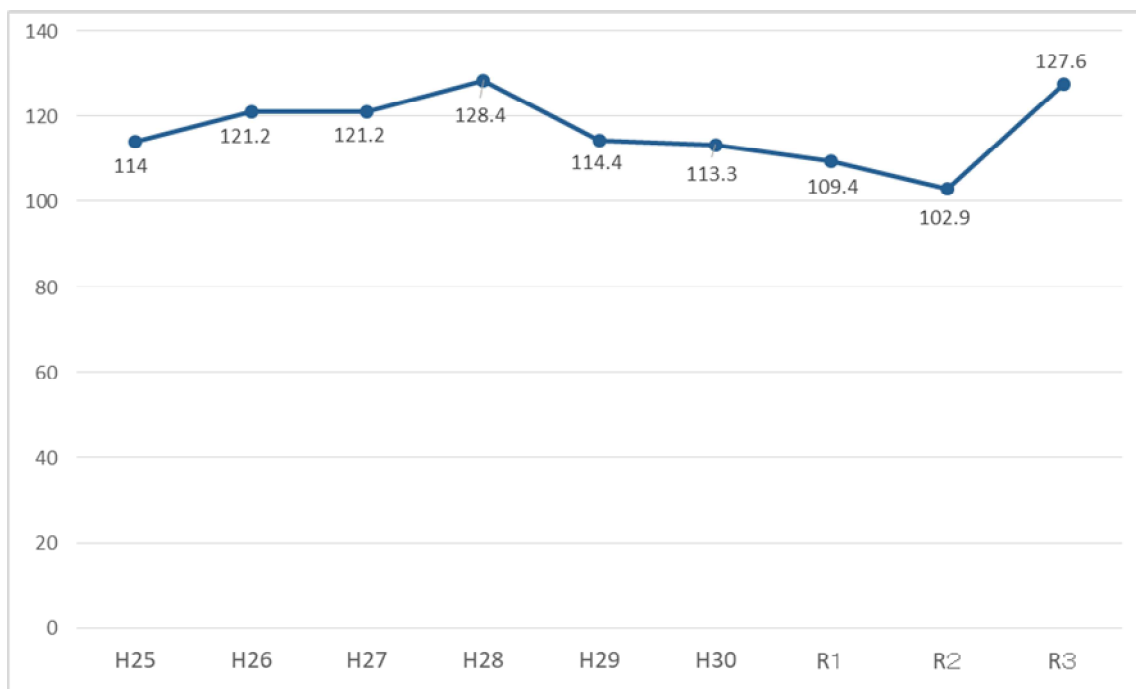
(※2) 令和 7 年度にアンケートを実施

Ⅷ 本市の現状

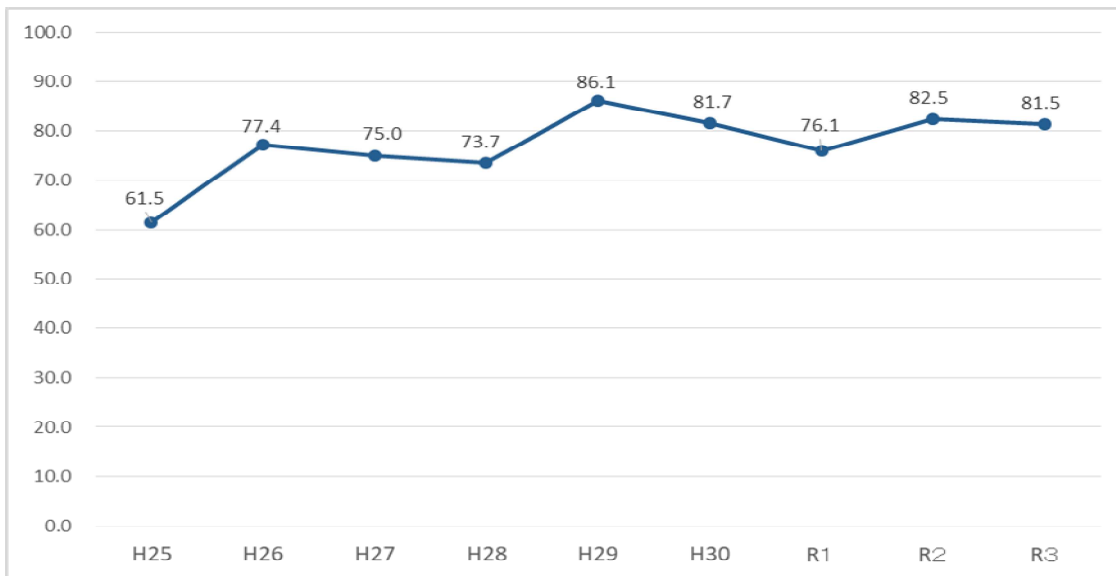
1 年次休暇の平均取得日数



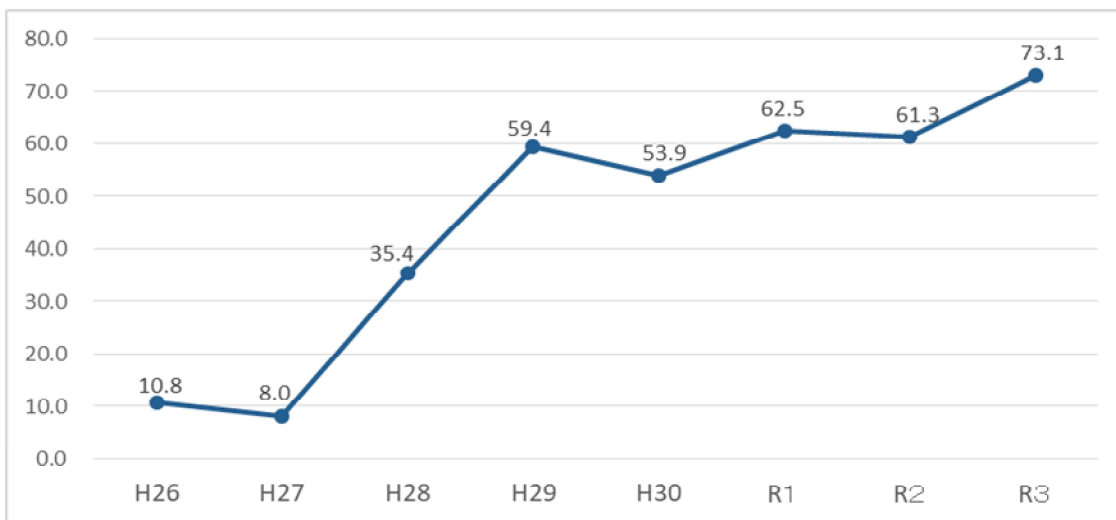
2 職員一人あたりの平均超過勤務時間（年）



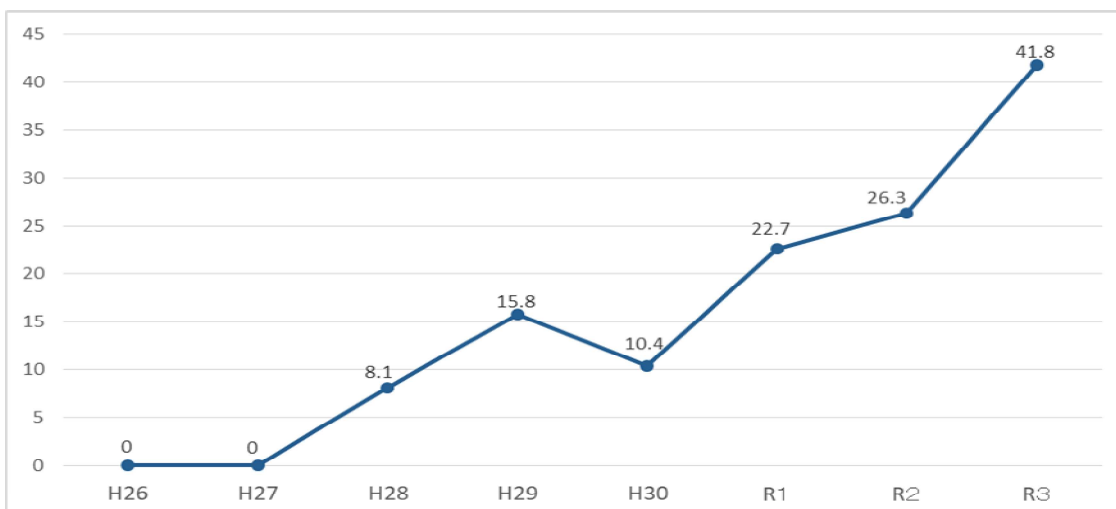
3 男性職員の配偶者出産休暇取得率



4 男性職員の育児参加休暇取得率



5 男性職員の育児休業取得率



岡崎市特定事業主行動計画に係る アンケート調査結果

1. 調査対象者 正規職員(再任用職員除く)
2. 調査方法 「あいち電子申請・届出システム」を利用してアンケートを実施
3. 調査期間 令和4年11月21日～12月9日

4. 有効回答数

	事務職	技術職	保育・教育職	医療職	消防職	技能業務職	合 計
全職員数	1,053	421	536	1,179	385	311	3,885
回答者数	521	187	422	16	257	62	1,465
回答率	49.5%	44.4%	78.7%	1.4%	66.8%	19.9%	37.7%

※全職員数は、令和4年11月1日現在

5. アンケート結果の概要

- 年次休暇を「積極的に取得している」と回答した職員は令和元年度(29.4%)に比べて**7.9%増**。(問4)
- 超過勤務を減らすために効果的と思われる方法について、**77.1%**が「業務の簡素化・合理化」と回答。一方、「個々の職員の心がけ」を挙げた職員は令和元年度(48.4%)に比べて**7.6%減**。(問10)
- **66.4%**の職員が、今後親が老いてきたときに「仕事と介護等の両立」に不安を抱えている。(問11)
- 今後子どもが産まれる可能性がある男性職員の**91.2%**が「育児休業を取得したい」と回答。令和元年度(74.3%)に比べて**16.9%増**。(問12)
- 令和2年度以降の「育児支援面談」の実施率は**74.1%**。うち保育士の実施率は**56.7%**とやや低い。(問13)
- 育児休業を取得しなかった理由に「職場の雰囲気」を挙げた職員は令和元年度(30.2%)に比べて**10.6%減**。(問16)
- 岡崎市職員総ハッピープランの認知度は**44.2%**と低迷。(問17)
- 一般行政職の**46.8%**がテレワークを実施したことがあると回答。(問19)
- テレワークを実施した職員のうち、**77.3%**がテレワークに「満足した」と回答。(問23)
- テレワークのメリットは、「時間を有効に活用できる(67.1%)」「通勤疲労の軽減(60.4%)」「業務に集中できる(43.5%)」との回答が多い。(問21)
- テレワークのデメリットは、「上司や部下、同僚とのコミュニケーションが不足する(52.6%)」「外部対応に支障がある(47.4%)」「勤務時間とそれ以外の時間の区別がつけづらい(41.1%)」との回答が多い。(問22)
- テレワークの課題は、「公用の電話等ガルーン以外の連絡手段(61.6%)」「テレワーク用端末の反応速度などの性能面(48.3%)」「テレワーク用端末の台数不足(44.1%)」との回答が多い。(問23)
- 一般行政職の男性職員のうち、「管理職になることを目指していない」と回答した職員は令和元年度(14.9%)に比べて**7.3%増**。20代の男性職員の**29.8%**が「管理職を目指していない」と回答。(問28)
- 管理職を目指さない理由として「**ストレスが増えるため**」を挙げた職員が令和元年度(41.5%)に比べて**11%増**。「職場にいる管理職をみて、なりたいたと思わない」を挙げた職員も令和元年度(20.7%)に比べて**6.6%増**。(問30)

I 回答者ご自身のことについて

問1 あなたの性別をお答えください。

1. 男性（766名 52.3%） 2. 女性（694名 47.4%） 3. その他（5名 0.4%） 【回答者総数：1,465】

問2 あなたの年齢をお答えください。

	10代	20代	30代	40代	50代・60代	総計
男 性	2	114	231	235	184	766
女 性	1	270	134	176	113	694
その他	0	1	2	1	1	5
総 計	3	385	367	412	298	1,465
比 率	0.2%	26.3%	25.1%	28.1%	20.3%	—

※うち198名が保育・教育職

【回答者総数：1,465】

問3 あなたの職種をお答えください。

	男性	女性	その他	総数	比率
事務職	322	196	3	521	35.6%
技術職（土木・建築など）	129	18	0	147	10.0%
技術職（保健師・栄養士など）	12	27	1	40	2.7%
保育・教育職	10	412	0	422	28.8%
医療職	3	13	0	16	1.1%
消防職	250	6	1	257	17.5%
技能業務職	40	22	0	62	4.2%

【回答者総数：1,465】

II 働き方の実態について

問4 あなたの年次休暇取得について、現状をお聞かせください。

	男性	女性	その他	総数	比率
積極的に取得している	253	293	1	547	37.3%
必要がある場合のみ取得する	493	387	4	884	60.3%
基本的には取得しない	20	14	0	34	2.3%

※うち181名が消防職 ※うち210名が保育・教育職

【回答者総数：1,465】

問5 あなたの職場は年次休暇が取得しやすい環境ですか。

	男性	女性	その他	総数	比率
取得しやすい	527	486	3	1,016	69.4%
取得しにくい	239	208	2	449	30.6%

※うち149名が一般行政職 ※うち108名が保育・教育職

【回答者総数：1,465】

問6 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を選んでください。 【回答者総数：1,016 複数回答可】

	男性	女性	その他	総数	比率
職場の雰囲気年で休暇を取得しやすい	434	431	2	867	85.3%
休んでも後で仕事に影響を生じない	135	66	0	201	19.8%
休んでも周りに迷惑をかけない	94	34	0	128	12.6%
上司や人事担当部局から休むように言われる	118	133	0	251	24.7%
その他	20	19	1	40	3.9%

問7 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を選んでください。 【回答者総数：449 複数回答可】

	男性	女性	その他	総数	比率
みんなに迷惑がかかると感じる	98	110	1	209	46.5%
職場の雰囲気年で取得しづらい	51	56	0	107	23.8%
後で多忙になる	112	79	1	192	42.8%
上司がよい顔をしない	32	22	0	54	12.0%
昇格や人事評価に悪い影響があると感じる	14	3	0	17	3.8%
週休日の振替や代休などが多い	60	51	1	112	24.9%
会議や打合せなどが多い	43	30	0	73	16.3%
その他	71	57	1	129	28.7%

問8 現在のあなたの仕事や働き方についてお聞きします。次の各項目について、当てはまるものそれぞれ1つを選んでください。

1. 手順や進行を決める自己裁量が大きい

	男性	女性	その他	総数	比率
そう思う	160	119	1	280	19.1%
ややそう思う	296	345	2	643	43.9%
あまりそう思わない	204	168	1	373	25.5%
そう思わない	78	36	0	114	7.8%
どちらとも言えない	28	26	1	55	3.8%

【回答者総数：1,465】

2. 性別や育児・介護等の時間制約の有無で仕事に差がない

	男性	女性	その他	総数	比率
そう思う	146	146	0	292	19.9%
ややそう思う	208	209	0	417	28.5%
あまりそう思わない	188	167	2	357	24.4%
そう思わない	146	105	2	253	17.3%
どちらとも言えない	78	67	1	146	10.0%

【回答者総数：1,465】

3. プライベートと両立して働き続けることができる

	男性	女性	その他	総数	比率
そう思う	265	118	0	383	26.1%
ややそう思う	327	302	2	631	43.1%
あまりそう思わない	88	157	1	246	16.8%
そう思わない	67	79	2	148	10.1%
どちらとも言えない	19	38	0	57	3.9%

【回答者総数：1,465】

※うち163名が保育・教育職

問9 あなたの超過勤務についての考え方として、当てはまるものを選んでください。

【回答者総数：1,465】

	男性	女性	その他	総数	比率
仕事の状況に応じて超過勤務をする	441	372	4	817	55.8%
できるだけ超過勤務をしない	303	288	1	592	40.4%
周りの人程度に超過勤務をする	17	34	0	51	3.5%
超過勤務を減らすことは考えていない	5	0	0	5	0.3%

問10 超過勤務を減らすために効果的と思われる方法について、当てはまるもの全てを選んでください。

- | | |
|--|-----------------------------------|
| 1. 業務の簡素化・合理化 | 2. 柔軟な働き方(テレワーク等)を可能にするための環境整備 |
| 3. 超過勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり | 4. 経営層や管理職の意識改革 |
| 5. 個々の職員の心がけ | 6. 管理職のマネジメント能力の向上 |
| 7. 管理職自らワーク・ライフ・バランスの取組みを率先して行う | |
| 8. 管理職の人事評価の評価項目の着眼点に「ワーク・ライフ・バランスの推進」「超過勤務縮減に向けた取組み」等を加える | |
| 9. 短時間で業務をしっかりと遂行できるということを働きぶりの評価基準として示す | |
| 10. 定時退庁日の周知徹底 | 11. 係を超えた人員配置・応援体制の構築 |
| 12. 会議運営のルール化 | 13. AI(人工知能)、RPA(ソフトウェア型ロボット)等の活用 |
| 14. その他 | |

	男性	女性	その他	総数	比率
1	563	562	5	1,130	77.1%
2	241	258	3	502	34.3%
3	315	398	3	716	48.9%
4	232	174	1	407	27.8%
5	295	302	1	598	40.8%
6	215	136	1	352	24.0%
7	146	128	2	276	18.8%
8	94	75	2	171	11.7%
9	175	126	2	303	20.7%
10	94	96	2	192	13.1%
11	281	257	2	540	36.9%
12	70	39	1	110	7.5%
13	192	124	2	318	21.7%
14	107	51	2	160	10.9%

【回答者総数：1,465 複数回答可】

問11 親の介護等について、あなたの現状又は考えをお聞かせください。

1. 心配はない
2. 今後親が老いてきたときに仕事と介護等を両立できるか心配である
3. 介護や通院、買い物等、親の面倒をみるために実際に休暇を取得することがある
4. 現在、介護等のために業務に支障が出ており、仕事との両立に悩んでいる
5. その他

	男性	女性	その他	総数	比率
1	185	218	0	403	27.5%
2	519	450	4	973	66.4%
3	83	58	1	142	9.7%
4	5	4	0	9	0.6%
5	14	5	0	19	1.3%

【回答者総数:1,465 複数回答可】

Ⅲ 育児休業等の取得について

問12 育児休業の取得について、あなたの状況又は考えをお聞かせください。

	男性	女性	その他	総数	比率
今後子どもが生まれる予定はない	492	336	2	830	56.7%
取得したい	250	352	3	605	41.3%
取得したいとは思わない	24	6	0	30	2.0%

【回答者総数:1,465】

※うち14名が消防職

問13～問16は、令和2年4月以降に本人又は配偶者の妊娠が判明した方に伺います。

問13 お子さんの出生前に上司と育児支援面談を実施しましたか。

	男性	女性	その他	総数	比率
実施した	89	31	0	120	74.1%
実施しなかった	27	14	1	42	25.9%

【回答者総数:162】

※うち12名が保育・教育職

問14 お子さんの出生前に上司から休暇等の取得について勧められましたか。

	男性	女性	その他	総数	比率
勧められた	76	33	1	110	67.9%
勧められなかった	40	12	0	52	32.1%

【回答者総数:162】

※うち19名が消防職

問15 あなたはお子さんが生まれたとき、育児休業を取得しました(取得する予定)か。

	男性	女性	その他	総数	比率
取得した・取得する予定	67	43	1	111	68.5%
取得しなかった・しない予定	49	2	0	51	31.5%

【回答者総数:162】

※うち29名が消防職

問16 なぜ育児休業を取得しなかった(取得しない予定)ですか。当てはまるもの全てを選んでください。

【回答者総数:51 複数回答可】

	男性	女性	総数	比率
職場に迷惑をかけるため	24	0	24	47.1%
業務が繁忙であったため	14	0	14	27.5%
職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため	10	0	10	19.6%
家計が苦しくなるため	16	0	16	31.4%
出世にひびくと思ったため	3	0	3	5.9%
配偶者や家族からの反対があったため	2	0	2	3.9%
育児休業を取得してまで育児に参加したいと思わなかったため	4	0	4	7.8%
その他	13	2	15	29.4%

IV 岡崎市特定事業主行動計画について

問17 「岡崎市職員総ハッピープラン(特定事業主行動計画)」(休暇の取得促進、超過勤務の縮減・業務効率化、育児休業の取得・職場復帰への支援、多様なワークスタイルの整備、活躍を推進する配置・育成、男性の育児休業等の取得促進)について、当てはまるものを選んでください。

	男性	女性	その他	総数	比率
知っている	392	253	3	648	44.2%
知らない	374	441	2	817	55.8%

【回答者総数:1,465】

※うち334名が保育・教育職

問18 特定事業主行動計画に対して、ご意見やご要望等がありましたら、自由に記入してください。

主な意見
・ 新たな制度創設など計画の内容充実を求めるもの 21件 ・ 人員不足があるとして、人員の配置を求めるもの 39件 ・ 業務の見直し・業務効率化・超過勤務縮減を求めるもの 11件 ・ 計画のより一層の情報提供を求めるもの 16件 ・ その他 68件
合計 155件

V テレワークについて

問19～問31は、一般行政職の方に伺います。

問19 テレワーク(在宅勤務・モバイルワーク・サテライトオフィス勤務)を実施したことがありますか。

	総数	比率
実施したことがある	331	46.8%
実施したことがない	377	53.2%

【回答者総数:708】

問20 テレワークに満足しましたか。

	総数	比率
とても満足した	50	15.1%
概ね満足した	206	62.2%
満足しなかった	75	22.7%

【回答者総数:331】

問21 テレワークのどのような点がメリットだと感じるか、当てはまるものを全て選んでください。

【回答者総数:331 複数回答可】

	総数	比率
時間を有効に利用できる	222	67.1%
通勤疲労の軽減	200	60.4%
家族と過ごす時間が増える	84	25.4%
プライベートの充実につながる	71	21.5%
家事の分担が進む	53	16.0%
自由な服装で仕事ができる	121	36.6%
業務に集中できる	144	43.5%
仕事の進捗管理を含め自律的に仕事ができる	78	23.6%
育児や介護との両立がしやすい	61	18.4%
業務プロセスの見直しができる	29	8.8%
対人ストレスが減る	117	35.3%
働き方に対する意識に変化が生じる	76	23.0%
新型コロナウイルス等の感染症対策	142	42.9%
メリットは感じない	14	4.2%

問22 テレワークのどのような点がデメリットだと感じるか、当てはまるものを全て選んでください。
【回答者総数:331 複数回答可】

	総数	比率
勤務時間とそれ以外の時間の区別がつけづらい	136	41.1%
上司や部下、同僚とのコミュニケーションが不足する	174	52.6%
業務の効率が低下する	72	21.8%
適正な評価が行われるのか(行えるのか)不安	49	14.8%
外部対応に支障がある	157	47.4%
仕事の進捗管理が難しい	53	16.0%
精神的に負荷がかかる	5	1.5%
周囲の職員にしわ寄せがある	86	26.0%
担当者にしき対応できない業務に支障がある	83	25.1%
子どもが自宅にいる(下校する)と業務に集中することが難しい	55	16.6%
本人のモラルに委ねられるところが大きく、勤務姿勢が問われる	87	26.3%
家族との喧嘩が増える	6	1.8%
孤独を感じる	5	1.5%
デメリットは感じない	10	3.0%

その他(抜粋)

- ・職場に出勤している職員に、電話や窓口対応の負担が増える(出勤している職員の業務効率低下)
- ・イノベーションが起きにくい
- ・仕事に集中しづらい

問23 テレワークを継続する上での課題について、当てはまるものを全て選んでください。
【回答者総数:331 複数回答可】

	総数	比率
上司や同僚の意識改革	106	32.0%
自分自身の意識改革	79	23.9%
公用の電話等ガールーン以外の連絡手段	204	61.6%
職場内の情報の共有化	126	38.1%
業務整理と可視化	107	32.3%
適切な労務管理	87	26.3%
セキュリティ対策	130	39.3%
書類への押印対応	110	33.2%
ペーパレス化	129	39.0%
時間外勤務への対応	82	24.8%
自宅の作業環境	73	22.1%
テレワーク用端末の反応速度などの性能面	160	48.3%
テレワーク用端末の台数不足	146	44.1%
テレワーク実施職員の固定化	38	11.5%
特になし	3	0.9%

その他(抜粋)

- ・テレワーク用の端末はリモート回線が頻繁に切断されてしまい、再起動をする時間はもったいなく感じる
- ・以前の部署で経験はあるが、窓口対応部署はテレワークが不可能
- ・テレワーク端末では業務システムに入れないため、業務ができない場合がある
- ・人員不足によりテレワークしにくい
- ・庁内の会議のために出勤が必要

問24 今後どのくらいの頻度でテレワークを実施したいと思いますか。
【回答者総数:331】

	総数	比率
月9日以上	42	12.7%
月5日～8日程度	39	11.8%
月1日～4日程度	125	37.8%
数か月に1日程度	60	18.1%
実施したいと思わない	51	15.4%

その他(抜粋)

- ・実施せざるを得ない状況になったら実施する
- ・オンライン研修など、通常業務と切り分けて実施可能な内容に応じて
- ・業務内容による。事務所にいる必要がなければどこで勤務しても問題ないと思う
- ・必要となった時に実施ができればいい

問25 テレワークを実施したことがない理由について、当てはまるものを全て選んでください。
【回答者総数:377 複数回答可】

	総数	比率
そもそもテレワークが実施できることを知らなかった	6	1.6%
テレワーク可能な業務がない	238	63.1%
職場がテレワークを実施する雰囲気ではない	85	22.5%
家族が自宅にいる	21	5.6%
自宅に作業できる場所がない	27	7.2%
自宅では業務に集中できる気がしない	51	13.5%
ペーパーレス化ができていない	75	19.9%
上司や部下、同僚とのコミュニケーションに支障がある	60	15.9%
テレワーク用端末の取扱いに不安がある	31	8.2%
テレワーク端末の借用手続きに手間がかかる	61	16.2%
テレワークのメリットがよく分からない	23	6.1%
今の働き方で問題がない	41	10.9%
特になし	15	4.0%

その他(抜粋)

- ・1日単位で、テレワーク可能な業務がない
- ・出勤人数が減ることで窓口や電話対応業務に支障が出る
- ・決裁がたまってしまう。苦情対応が滞る
- ・電気代や通信費といったものの費用弁償がない
- ・エッセンシャルワーカーであるのでテレワークは難しい
- ・管理職でありテレワークについては、部下に推奨している
- ・電話、窓口対応があり、個人情報を多く取り扱っているため、テレワークをすると業務に支障がある

問26 今後、テレワークを実施してみたいと思いますか。 【回答者総数:377】

	総数	比率
実施したい	240	63.7%
実施したくない	137	36.3%

問27 テレワークに対して、ご意見やご要望等がありましたら、自由に記入してください。

- ・テレワーク端末の処理速度を速めてほしい。フリーズする時間や接続が切れる場合が多々あり、職場での作業と同等に業務ができない。
- ・テレワーク用端末の反応速度などの性能面が低いために実施できていない面がある。
- ・テレワーク用端末の更新時に、画面サイズの大きい端末に変更してほしい。
- ・基本的にどンドンやるべきだと考えますが、テレワークにより成果が出せないのならやめるべきと考えます。
- ・市役所においては、来客者や電話対応などが多いためこの辺の変革が無ければ基本的にテレワークでの業務は難しいのではないかと
- ・民間企業におけるテレワークは加速しており定着していると感じている。多様化するニーズに対する働き方の選択肢としてテレワークが更に推進されることを望む。
- ・常に順番で誰かがテレワークをしている状況にならないと、コロナが落ち着いたとき、非常時のみ対応する形骸化したものになり、民間との差をさらに感じるようになると思う。
- ・来年度は文書管理システムの更新で電子決裁ができるようになるため、テレワークの強化週間があるとよいと思います。
- ・柔軟な働き方の1つとしてはいいことだと思う。ただし、所属によってテレワーク可能な業務量に大きな違いがあると感じる。
- ・各課で数値目標等を立てて実践しないと、浸透しない。各職員にテレワークを実践させて課題を出させることが良いと感じる。また、時間外、休日にはテレワークPCを起動できないようにした方がよい。
- ・テレワークに対しての敷居が依然として高いと感じられる。もう少し、手続きの簡素化、わかりやすい説明があると取得に踏み切りやすい。
- ・自分に配備されている端末でテレワークが可能になれば、端末貸出の手続きは不要となり、職場でも自宅でも同じ環境で業務ができるようになる。
- ・ワークライフバランスについて考えるうえで、テレワークによって職場と自宅の往復時間が削減されることは、プライベートな時間が増えることに直結するため、積極的な導入を期待している。
- ・緊急事態宣言時はテレワークを実施したが、現在は周りの職員は誰も行っていない。職場の雰囲気としても申し上げづらい状況であるため、テレワークを推進していく方針であれば、目標等の設置を行って欲しい。
- ・職場によってテレワークの捉え方に相違がありそうで、具体的な事例を挙げ、ルールなどの周知も含め、推奨してみてもどうか。

VI 昇進について

問28 現在の役職をお答えください。

	男性	女性	その他	総数	比率
主事以下	106	95	2	203	28.7%
主査・主任主査	141	83	1	225	31.8%
係長等	103	31	1	135	19.1%
副課長等	43	21	0	64	9.0%
次長・課長等	58	11	0	69	9.7%
部長	12	0	0	12	1.7%

【回答者総数:708】

問29 あなたは、今後どの役職まで目指したいと考えていますか。

	男性	女性	その他	総数	比率
部長	161	15	0	176	25.3%
次長・課長	164	51	0	215	30.9%
副課長	26	36	1	63	9.1%
係長	38	54	1	93	13.4%
役職につかなくてよい	62	85	2	149	21.4%

【回答者総数:696】

※うち50名が30代以上 ※うち59名が30代以上

問30 あなたが管理職になろうとお考えになった、あるいは現在なろうと考えている理由として、当てはまるもの全てを選んでください。

【回答者総数:466 複数回答可】

	男性	女性	その他	総数	比率
マネジメントに興味ややりがいを感じるため	89	24	0	113	24.2%
責任・権限のある仕事がしたいため	65	11	0	76	16.3%
裁量をもって働きたいため	97	14	0	111	23.8%
自身の知識や経験で、組織に貢献したいと思ったため	166	52	1	219	47.0%
周囲から尊敬されるような仕事がしたいため	18	6	1	25	5.4%
組織に属する人間として当然の役割だと思ったため	114	27	0	141	30.3%
年齢や経験相応の役職を目指すのは当然だと考えたため	157	38	1	196	42.1%
より高い収入が得られるから	125	25	1	151	32.4%
上司から仕事を評価されたため	5	2	0	7	1.5%
目標となる上司や先輩がいたため	26	12	0	38	8.2%
上司に管理職になるよう説得や励ましを受けたため	9	8	0	17	3.6%

その他(抜粋)

- ・年齢や経験相応の役職でないと周囲の視線も気になる。定年を迎えた際の達成感につながると感じるため
- ・女性の社会進出を推進するためには、女性の管理職が増える必要があるため
- ・頑張っている人ほど、無制限に仕事を振られる傾向があったりするため、職員を守ってあげたい

問31 あなたが副課長以上を目指さない理由として、当てはまるもの全てを選んでください。

【回答者総数:242 複数回答可】

	男性	女性	その他	総数	比率
マネジメントに興味ややりがいを感じないため	26	36	1	63	26.0%
専門性を極める仕事を担っていきたいと考えるため	14	26	0	40	16.5%
業務量が増えるため	20	34	2	56	23.1%
ストレスが増えるため	53	72	2	127	52.5%
残業が増えるため	18	27	0	45	18.6%
休みが取りづらくなるため	28	44	1	73	30.2%
プライベートとの両立が難しいため	23	60	1	84	34.7%
能力が不足しているため	39	64	1	104	43.0%
自分には管理職が向いていないと思うため	52	88	2	142	58.7%
管理職を育てる研修や制度が不十分であるため	5	9	0	14	5.8%
職場にいる管理職をみて、なりたいと思わないため	31	34	1	66	27.3%
ロールモデルとなるような同性の管理職がいないため	3	8	0	11	4.5%
責任にともなう収入の増加が見込めないため	31	32	1	64	26.4%
そもそも管理職の仕事内容がよくわからないため	11	17	0	28	11.6%

その他(抜粋)

- ・自分の体調に不安があるため、責任のある管理職になると周りに迷惑をかけてしまうため
- ・人を評価したくないため