

“SO”

# 岡崎市総ハッピープラン

## 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8年4月策定

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



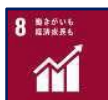
# 目次

---

1	はじめに	1
2	計画期間	1
3	計画の推進体制	1
4	目標（目指すべき姿と重点項目）	2
5	計画の体系	2
6	行動指針	4
7	数値目標	10
8	本市の現状	11
	アンケート調査結果（参考）	13



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。



# 1 はじめに

---

急速な少子化の進行を踏まえ、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ことを目的に、平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。この法律により、本市においては、平成 17 年 4 月に「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、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を受けて、平成 27 年 3 月に新たな計画（平成 27 年度～令和元年度）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。

一方、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）が施行され、本市においては、「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きました。

そして、女性の活躍を推進していくためには、仕事と生活との両立の推進や男性の家庭生活への積極的な関わりも必要となり、それらと関わりの深い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、本市においては、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」を令和 2 年 4 月に新たに策定し、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きました。

さらに関係法令が延長される中で、「岡崎市職員総ハッピープラン」の現計画の計画期間が令和 8 年 3 月をもって終了となることから、当該計画の進捗状況等を踏まえた新たな計画を策定し、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ます。

## 2 計画期間

---

次世代育成支援対策推進法の有効期限が令和 17 年 3 月 31 日まで、また、女性活躍推進法の有効期限が令和 18 年 3 月 31 日までであることを踏まえて、今回策定する計画は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 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。

## 3 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。

## 4 目標（目指すべき姿と重点項目）

岡崎市役所が「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」となるように、次の3つの重点項目を定め、それらの達成に向けた取組みを行います。

### 目指すべき姿

**「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」**

**重点項目1：ワーク・ライフ・インテグレーションの実現**

**重点項目2：多様なライフステージに応じた働き方の実現**

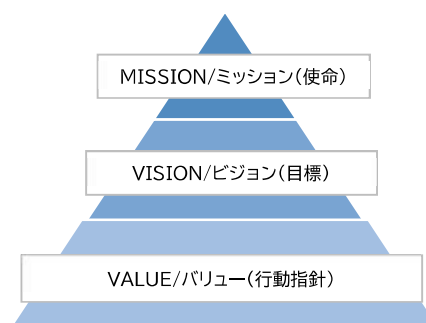
**重点項目3：あらゆる職員が活躍できる職場の実現**

※ 「ワーク・ライフ・インテグレーション」とは、仕事（ワーク）とプライベート（ライフ）を分離せず、有機的に結合させて相乗効果を引き出し、自ら主体的に人生を切り拓くとともに夢のある充実した人生の実現を目指すという新しい考え方です。

## 5 計画の体系

岡崎市特定事業主行動計画は、MISSION ミッション（使命）、VISION ビジョン（目標）、VALUE バリュー（行動指針）の3つの軸により構成し、計画を推進します。

これらのステップを具体的かつ着実に実行することで、「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」を目指します。



### (1) MISSION ミッション（使命）

本計画は、「第7次岡崎市総合計画」を上位計画とし、総合政策指針等の基本理念を受け継ぎ、「第7次岡崎市総合計画」における分野別指針「スマートでスリムな行政運営の確立（行政・パートナーシップ）」を使命とします。

### (2) VISION ビジョン（目標）

目指すべき姿である、「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」の達成に向けて3つの重点項目を定め、行動指針（取組の方向性）を展開します。

重点項目1：ワーク・ライフ・インテグレーションの実現

重点項目2：多様なライフステージに応じた働き方の実現

重点項目3：あらゆる職員が活躍できる職場の実現

(3) VALUE バリュー（行動指針）

各重点項目に対し、行動指針（取組の方向性）を定め、取組を進めていきます。

重点項目 1 関係：「休暇の取得促進」、「超過勤務の縮減・業務効率化・業務縮減」

重点項目 2 関係：「育児休業等の取得・職場復帰への支援と持続可能な職場環境の構築」、「多様なワークスタイルの整備」

重点項目 3 関係：「活躍を推進する配置と育成」、「男性の育児休業等の取得促進」

【計画の体系図】

関係法令		MISSION (使命)	VISION(目標)	VALUE(行動指針)	
女性 活躍 推進 法	次 世 代 育 成 支 援 対 策 推 進 法	第7次岡崎市総合計画 スマートでスリムな行政運営の確立	目指すべき姿と重点項目	取組みの方向性	
			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	【重点項目1】 ワーク・ライフ・インテグレーションの実現	1 休暇の取得促進 2 超過勤務の縮減・業務効率化・業務縮減
				【重点項目2】 多様なライフステージに応じた働き方の実現	3 育児休業等の取得・職場復帰への支援と持続可能な職場環境の構築 4 多様なワークスタイルの整備
【重点項目3】 あらゆる職員が活躍できる職場の実現	5 活躍を推進する配置と育成 6 男性の育児休業等の取得促進				

## 6 行動指針

### 重点項目 1 : ワーク・ライフ・インテグレーションの実現

#### 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るとともに、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、庁内イントラ等を活用し係内で情報共有を行い、互いに協力しあって各人が安心して取得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、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心がけ、仕事とプライベートで相互に良い影響を与え合いましょう。

##### 【人事担当課】

##### ■ 研修の実施により、休暇の取得に関するマインドを醸成する 充実

若手職員や監督職・管理職に対する研修の中で休暇の取得に関するマインドの醸成を促進します。

##### ■ 休暇を取得しやすくなる工夫をする 充実

仕事もプライベートもより充実するため、「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するとともに、周知を行います。

##### ■ 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・業務縮減

### 【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・スクラップ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。

#### ■ 定時退庁しやすい雰囲気をつくる

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」という意識を排除し、計画的・効率的に働く職員を適切に評価に反映しましょう。

### 【職員】

#### ■ AI、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。

#### ■ どの職員も同じレベルで業務を処理できるよう仕組み化する

業務のマニュアル化、自動化を進め、どの職員も短い時間で同じレベルで業務を処理できるよう仕組み化しましょう。

### 【人事担当課】

#### ■ リスクリングを促し、能力開発を促進する 充実

自己啓発事業により AI 等のデジタル分野の他、様々な能力開発を支援し成長を促します。

#### ■ 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」や「働き方改革ヒント集」の活用等、超過勤務縮減に向けた取組みを継続するととも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 継続

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。

#### ■ 応援体制を整え、時間外勤務の平準化を図る 新規

登録型応援制度等の実施により、職員の時間外勤務の平準化を図ります。

#### ■ 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 継続

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 : 多様なライフステージに応じた働き方の実現

### 3 育児休業等の取得・職場復帰への支援と持続可能な職場環境の構築

#### 【所属長】

#### ■ 育児休業等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等の際は、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

育児休業等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、母親になることが判明した際等に妊娠中の配慮や出産・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等は、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。また、「子育て支援ハンドブック」等、制度に関する情報を庁内イントラ外でも確認できる体制を整えます。

#### ■ 両立に関する不安や悩みを相談できる機会を提供する 継続

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

仕事とプライベートで相互に良い影響を与え合うことができるよう、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。また、育児休業の取得を検討する職員に対して育児に関する研修を実施します。

#### ■ 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及びその他不足する職員の代替の確保に努める 充実

育児休業を取得した職員及びその他不足する職員の代替の確保のため、年度内の常勤職員、任期付職員、会計年度任用職員の任用を積極的に進め、適切な要員の確保を図ります。

## 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 充実

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、「仕事と介護の両立支援ハンドブック」を活用して情報提供を行うとともに、介護に関係する研修を実施します。

#### ■ 多様な勤務制度を整える 継続

早出遅出希望勤務、時差勤務命令制度、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 継続

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務制度、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。

#### ■ 特別休暇の活用の推進 充実

職員が仕事もプライベートも充実できる環境になるよう、子の看護休暇、短期介護休暇、妻の出産休暇、育児参加休暇など、職員がそれぞれの状況に応じて働きやすくなるよう制度の周知、利用の促進を推進します。

## 重点項目3：あらゆる職員が活躍できる職場の実現

### 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

育児休業等からの復職後、時間に制約等を理由に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、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、周囲が仕事を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にも繋がります。復職後、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

若手職員のみならず、定年に近づきつつある職員に対しても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研修等の機会を提供し、結婚・出産・子育て、仕事上での役割等、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 継続

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 充実

カスタマーハラスメントなど含め、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。

##### ■ メンター制度の活用 新規

育児期にある職員のみならず、その他、キャリア形成の転換期にある職員を支援するため、メンター制度の拡充とさらなる制度活用を検討します。

##### ■ 職員のマネジメント能力の向上に努める 充実

管理・監督職、その他の職員含め、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、積極的に育児休業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

育児休業等で長期にわたって業務に従事しない職員がいる場合、職場全体の働き方の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、研修等も通じて、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。

#### ■ 自身のイクボス度のセルフチェックを促し、能力向上を図る 充実

行政職の課長級、副課長級等の職員において、自身のマネジメント能力の向上等を目的として、イクボス度のチェックシートを用いて、セルフチェックを実施するよう促します。

#### ■ 育児に関する研修等を実施し、職員の意識の醸成を図る 充実

育児に関する研修を実施し、職場全体の育児休業等に関する理解を深める等して、職員の育児参画の推進を図ります。

## 7 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 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)	
ワーク・ライフ・ インテグレーションの推進	年次休暇平均取得日数	14.0日	15.0日以上	
	職員一人あたりの平均超過勤務時間数(年)	岡崎市民病院医局の医師以外	104.2時間	100時間以下
		岡崎市民病院医局の医師	555.1時間	520時間以下 (※1)
多様なライフステージに応じた働き方の実現	育児・介護に対するサポート(制度等)が整っていると感じる職員割合	40.2% (※2)	60%以上 (※3)	
	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	75.7% (※2)	80%以上 (※3)	
あらゆる職員が活躍できる職場の実現	管理・監督者に占める女性職員の比率(※4)	34.2%	35%以上	
	管理職を目指す女性職員の割合(一般行政職)	39.0% (※2)	60%以上 (※3)	
	男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の取得率	90.8%	100%	
	男性職員の育児休業取得率	77.0%	90%以上	
	男性の育児休業期間2週間以上	81.3% (※5)	85%以上	

(※1) 計画策定時の実績等の状況をもとに設定

(※2) 基準値は令和7年度実施の職員アンケートに基づく

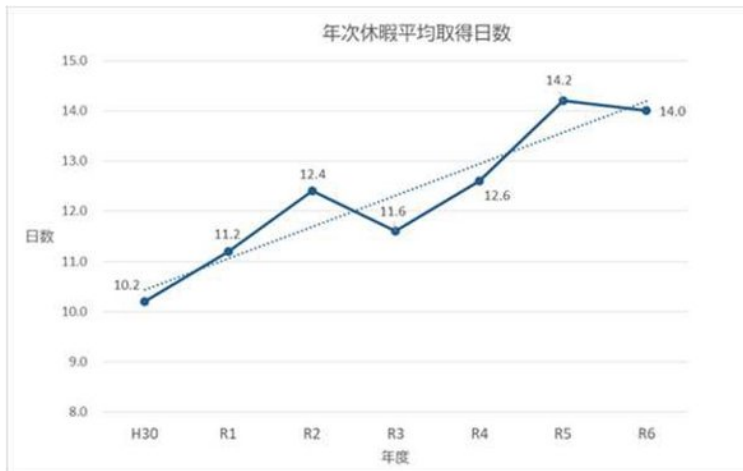
(※3) 令和12年度にアンケートを実施

(※4) 管理・監督職は管理職及び監督職を指す

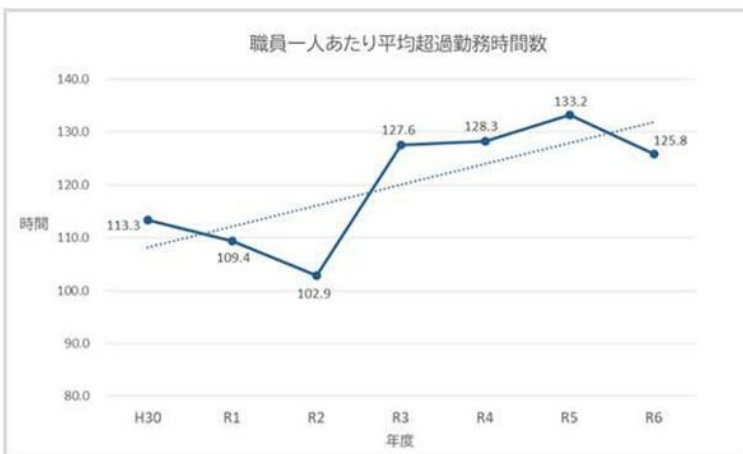
(※5) 基準値は令和4年度から令和6年度の平均値により算出

## 8 本市の現状

### 1 年次休暇の平均取得日数

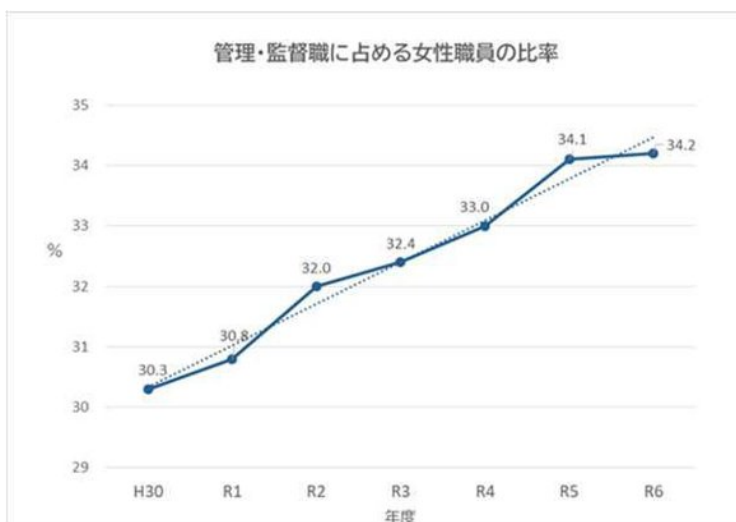


### 2 職員一人あたりの平均超過勤務時間（年）

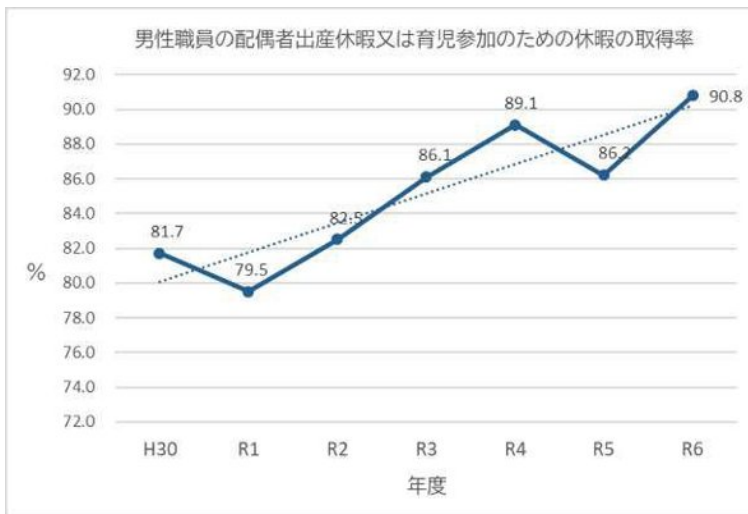


※ 岡崎市役所全職員の平均超過勤務時間（年）

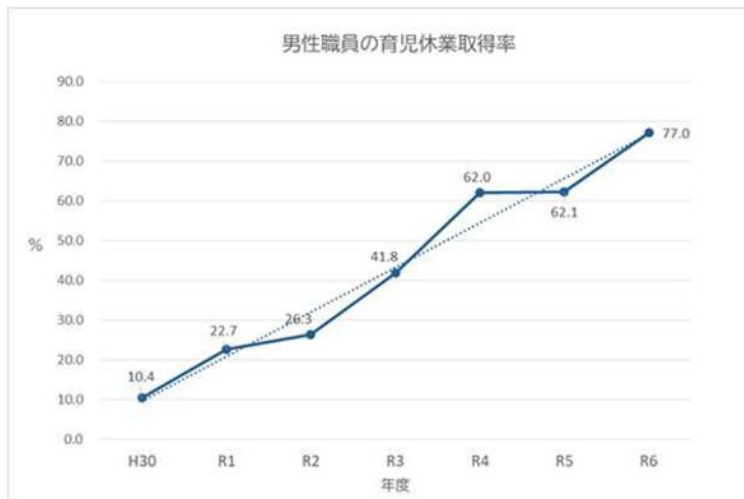
### 3 管理・監督職に占める女性職員の比率



#### 4 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の取得率



#### 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 常勤職員(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7年8月18日～9月8日
- 4 有効回答数  
回答者数 3,955 回答率 39.5% (令和4年度中間アンケート回答者数 1,465 回答率 37.7%)

区分	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	1,085	436	542	1,207	401	284	3,955
回答者数	416	172	373	128	385	87	1,561
回答率	38.3%	39.4%	68.8%	10.6%	96.0%	30.6%	39.5%

※全職員数は、令和7年8月1日現在

## 5 アンケート結果の概要

- 「職場におけるコミュニケーション」は91.3%の職員が取れていると感じている。特に、保育・教育職、消防職で高い。(問5)
- 「積極的に年次休暇を取得している」(42.3%)の回答は令和4年度のアンケート結果と比較し、5.0%増加。(問6)
- 「仕事の裁量の大きさ」(+5.5%)、「性別や育児等の時間制約の有無で仕事に差がない」(+4.6%)、「プライベートと両立して働き続けることができる」(+6.5%)について、「そう思う」、「ややそう思う」の合計が令和4年度と比較し増加。(問10-1～10-3)
- 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、73.3%が「業務の簡素化・合理化」と回答。「業務の適性配分・内容把握等、係長・管理職のマネジメント能力の向上」(32.5%)の回答が令和4年度と比較し、8.5%増加。(問12)
- 「子どもの出生前に上司から休暇等の取得を勧められたか」(83.9%)は、令和4年度と比較して16.0%増加。「育児休業の取得状況(予定含む)」(89.2%)は、令和4年度と比較して20.7%増加。(問17、問18)
- 育児休業を取得しない(予定含む)理由は、令和4年度と比較し、「職場に迷惑をかけるため」(-12.1%)、「業務が多忙」(-12.5%)であり、「金銭面」(+13.6%)や「昇任や評価」(+14.1%)に関する項目の数値が増加。(問19)
- 「配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得者(予定含む)」は94.3%。(問22)
- 65.6%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23)
- 介護休暇制度を使いたくても使えなかった職員は4.7%。うち、41.1%が職場に迷惑をかけないか心配している。(問24、問24-1)
- 育児・介護に対するサポート(制度等)が整っていると感じる職員は、40.2%。うち、61.4%が業務に対するフォロー体制が理由と考えている。(問25、問25-1)
- 岡崎市職員総ハッピープランの認知度は51.8%で、令和4年度と比較し、7.6%増加。行政職の認知度は、67.3%であるが、専門職等の認知度が低い(問26)
- 柔軟・多様な働き方の実現に必要な取り組みは、「早出遅出勤希望制度」(70.2%)、「テレワーク」(63.4%)の数値が高い。(問28)
- 満足度(とても満足、概ね満足)は、「早出遅出勤希望制度」(80.1%)、「テレワーク」(65.3%)、「フリーアドレス」(42.1%)。(問30-1～問32-5)
- 「早出遅出勤希望制度」、「テレワーク」ともに、満足度要因は「時間の有効活用」(82.2%、75.0%)を選択する職員が最も多く、不満足度要因は「外部対応に支障がある」(35.0%、50.6%)を選択する職員が最も多い。(問30-1～問32-5)
- フリーアドレスは「上司、同僚、部下とのコミュニケーション増加」、「ペーパーレス化」を満足度要因とする職員が多い(共に、68.8%)。不満足度要因は「座る場所の固定化」(72.7%)、「荷物の移動等で不便」(50.0%)、「業務効率の低下」(31.8%)が高い。(問32-1～32-5)
- 一般行政職の「管理職になることを目指していない」と回答した職員は35.1%。令和4年度(34.8%)と比較し、大きな変化はない。20代、30代の職員の回答割合も大きな変化はない。(問34)
- 管理職を目指さない理由として「ストレスが増える」(41.9%)、「管理職が向いていないと思う」(45.3%)、「能力不足」(37.2%)、「責任にともなう収入の増加が見込めない」(37.2%)を選択した職員の割合が高い。「責任にともなう収入の増加が見込めない」(+10.8%)、「管理職の仕事内容がよく分からない」(+10.5%)と回答した職員の割合が令和4年度と比較して増加。(問36)
- 係長を目指さない理由は、管理職を目指さない理由と似た傾向であるが、加えて「私生活(プライベート)との両立が難しい」の数値が高い(47.1%)。(問37)

## 6 総括

今回のアンケート調査の結果であるが、令和4年度のアンケート結果と比較すると、働き方改革、特に休暇取得の促進や育児支援の面において、前進している結果となった。また、職員の意識・職場の風土も変化してきており、制度を利用しやすい環境が整いつつある。

その一方で、新たな課題として、制度・風土の充実に伴う周囲の職員の負担の増加がみえる。また、超過勤務の根本的な原因である業務量の問題、マネージャー側の職員に対するマネジメント能力への期待、昇任等や職員自身のキャリア構築に対する魅力向上といった課題が存在する。

今後は、制度のさらなる充実のみでなく、制度を利用する職員、それを支える職員の双方に配慮した「人員配置の最適化」、業務そのものを見直す「効率化・合理化」、そして職員がキャリアに希望を持てるような「マネージャー側の職員像の提示」や職員各々に対する一層のキャリア構築の支援が必要という結果となった。

## 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。

区分	回答者	割合
男性	864	55.3%
女性	691	44.3%
その他	6	0.4%
総計	1561	100.0%

問2 あなたの年齢をお答えください。

区分	男性	女性	その他	総計	割合
1. 10代	8	1	0	9	0.6%
2. 20代	142	225	2	369	23.6%
3. 30代	236	142	0	378	24.2%
4. 40代	245	148	1	394	25.2%
5. 50代	214	160	3	377	24.2%
6. 60代	19	15	0	34	2.2%
総計	864	691	6	1561	100.0%

※ 20代女性のうち、143名は保育職・教育職

問3 あなたの職種をお答えください。

区分	男性	女性	その他	総計	割合
1. 事務職	255	159	2	416	26.6%
2. 技術職(土木・建築など)	112	12	0	124	7.9%
3. 技術職(保健師・栄養士など)	8	39	1	48	3.1%
4. 保育職・教育職	9	363	1	373	23.9%
5. 医療職	44	83	1	128	8.2%
6. 消防職	371	13	1	385	24.7%
7. 技能業務職	65	22	0	87	5.6%
総計	864	691	6	1561	100.0%

問4 あなたの立場をお答えください。

区分	男性	女性	その他	総計	割合
1. プレーヤー側	615	560	4	1179	75.5%
2. マネジメント側	249	131	2	382	24.5%
総計	864	691	6	1561	100.0%

## II 働き方の実態について

問5 あなたの職場は客観的に見てコミュニケーションがとれていると思いますか。

区分	男性	女性	その他	総計	割合
1. とれている	795	625	5	1425	91.3%
2. とれていない	69	66	1	136	8.7%
総計	864	691	6	1561	100.0%

※ 「1. とれている」は特に保育職・教育職、消防職で高い。

問5-1 とれていない理由を教えてください。(複数回答可)

区分	男性	女性	その他	総計	比率	回答者割合
1. 業務量が多く余裕がない	21	27	1	49	24.7%	36.0%
2. 人間関係があまりよくない	35	29	1	65	32.8%	47.8%
3. コミュニケーションをとる雰囲気(風土)がない	29	27	1	57	28.8%	41.9%
4. 柔軟・多様な働き方が広まりつつあるため	4	8	0	12	6.1%	8.8%
5. その他	11	4	0	15	7.6%	11.0%
総計	100	95	3	198	100.0%	

【その他の意見】

人数が多いため、情報共有・情報交換しきれない、上の役職での情報が下の職員に共有されていない等

問6 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。

区分	男性	女性	その他	総計	割合
1. 積極的に取得している	340	316	5	661	42.3%
2. 必要がある場合のみ取得する	511	364	1	876	56.1%
3. 基本的には取得しない	13	11	0	24	1.5%
総計	864	691	6	1561	100.0%

※「2. 必要がある場合のみ取得する」は男性は消防職、女性は保育職・教育職、医療職が多い。

問7 あなたの職場は年次休暇が取得しやすい環境ですか。

区分	男性	女性	その他	総計	割合
1. 取得しやすい	681	526	5	1212	77.6%
2. 取得しにくい	183	165	1	349	22.4%
総計	864	691	6	1561	100.0%

問8 「取得しやすい」と感じる理由として、当てはまるもの全てを選んでください。(複数回答可)

区分	男性	女性	その他	回答数	比率	回答者割合
1. 職場の雰囲気や年次休暇を取得しやすい	553	450	3	1006	50.2%	83.0%
2. フォロー体制が整っている等、休んでも後で仕事に影響を生じない	212	155	1	368	18.4%	30.4%
3. 業務遂行の裁量があるため、休んでも周りに迷惑をかけない	196	73	1	270	13.5%	22.3%
4. 上司の声かけや人事担当部局からの通知等	163	157	2	322	16.1%	26.6%
5. その他	25	12	0	37	1.8%	3.1%
総計	1149	847	7	2003	100.0%	

問9 「取得しにくい」と感じる理由として、当てはまるもの全てを選んでください。(複数回答可)

区分	男性	女性	その他	回答数	比率	回答者割合
1. みんなに迷惑がかかると感じる	89	77	0	166	24.5%	47.6%
2. 職場の雰囲気が取得しづらい	43	31	0	74	10.9%	21.2%
3. 後で多忙になる	48	56	1	105	15.5%	30.1%
4. 上司がいい顔をしない	26	25	0	51	7.5%	14.6%
5. 昇任や人事評価に悪い影響があると感じる	21	2	0	23	3.4%	6.6%
6. 取得せず、仕事を行った方が人事評価の結果が良いと感じる	27	2	0	29	4.3%	8.3%
7. 週休日の振替等が多く、年次休暇の取得に至らない	34	40	0	74	10.9%	21.2%
8. 会議や打合せなどが多い	24	19	1	44	6.5%	12.6%
9. その他	64	47	0	111	16.4%	31.8%
総計	376	299	2	677	100.0%	

【その他の意見】

勤務体制が交代勤務・シフト勤務等により自由に取得しにくい、業務上必要な人員が定められている、人手不足等

問10 現在のあなたの仕事や働き方についてお聞きます。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

区分	男性	女性	その他	総計	割合
① そう思う	180	144	2	326	20.9%
② ややそう思う	404	349	2	755	48.4%
③ あまりそう思わない	164	143	1	308	19.7%
④ そう思わない	67	38	0	105	6.7%
⑤ どちらともいえない	49	17	1	67	4.3%
総計	864	691	6	1561	100.0%

性別や育児・介護等の時間制約の有無で仕事に差がない

区分	男性	女性	その他	総計	割合
①そう思う	159	144	0	303	19.4%
②ややそう思う	301	220	3	524	33.6%
③あまりそう思わない	146	139	2	287	18.4%
④そう思わない	153	118	1	272	17.4%
⑤どちらともいえない	105	70	0	175	11.2%
総計	864	691	6	1561	100.0%

プライベートと両立して働き続けることができる

区分	男性	女性	その他	総計	割合
①そう思う	352	137	2	491	31.5%
②ややそう思う	382	307	2	691	44.3%
③あまりそう思わない	64	146	1	211	13.5%
④そう思わない	35	60	1	96	6.1%
⑤どちらともいえない	31	41	0	72	4.6%
総計	864	691	6	1561	100.0%

※ 男性の方が①、②の割合が高い。

問11 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。

区分	男性	女性	その他	総計	割合
1. 仕事の状況に応じて超過勤務をする	475	366	2	843	54.0%
2. できるだけ超過勤務をしない	356	295	4	655	42.0%
3. 周りの人程度に超過勤務をする	31	28	0	59	3.8%
4. 超過勤務を減らすことは考えていない	2	2	0	4	0.3%
総計	864	691	6	1561	100.0%

問12 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。(複数回答可)

区分	男性	女性	その他	総計	比率	回答者割合
1. 業務の簡素化・合理化	612	529	3	1144	18.2%	73.3%
2. 柔軟な働き方(早出遅出勤・テレワーク等)を可能にするための環境整備	278	248	1	527	8.4%	33.8%
3. 超過勤務を減らすような、職場全体の雰囲気づくり	371	388	3	762	12.1%	48.8%
4. 超過勤務縮減に対する経営層や管理職の意識改革	272	195	2	469	7.5%	30.0%
5. 個々の職員の心がけ	332	291	2	625	9.9%	40.0%
6. 業務の適性配分・内容把握等、係長・管理職のマネジメント能力の向上	311	194	2	507	8.1%	32.5%
7. 係長・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	148	127	1	276	4.4%	17.7%
8. 管理職等の人事評価項目に「ワーク・ライフ・バランス推進」等の追加	95	57	1	153	2.4%	9.8%
9. 短時間で業務をしっかりと遂行できるということを評価基準として示す	202	129	1	332	5.3%	21.3%
10. 定時退庁日の周知徹底	109	76	0	185	2.9%	11.9%
11. 係を超えた人員配置・応援体制の構築	212	221	2	435	6.9%	27.9%
12. AI(人工知能)、RPA(ソフトウェア型ロボット)等の活用	243	126	1	370	5.9%	23.7%
13. 業務の属人化の解消	238	127	2	367	5.8%	23.5%
14. その他	92	40	2	134	2.1%	8.6%
総計	3515	2748	23	6286	100.0%	

### Ⅲ 育児休業等の取得について

問13 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。

区分	男性	女性	その他	総計	割合
1. 今後子どもが生まれる予定はない	572	364	5	941	60.3%
2. 今後子どもが生まれた場合、取得したい	275	322	1	598	38.3%
3. 今後子どもが生まれた場合、取得したいとは思わない	17	5	0	22	1.4%
総計	864	691	6	1561	100.0%

※ 3.の男性のうち、6名が消防職。

問14～22-1は、令和4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14・15 令和4年4月以降に本人又は配偶者の妊娠が判明した職員の内訳

区分	回答者	割合
男性	140	75.3%
女性	46	24.7%
総計	186	100.0%

問16 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。

区分	男性	女性	総計	割合
1. 実施した	129	36	165	88.7%
2. 実施しなかった	11	10	21	11.3%
総計	140	46	186	100.0%

問17 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。

区分	男性	女性	総計	割合
1. 勧められた	116	40	156	83.9%
2. 勧められなかった	24	6	30	16.1%
総計	140	46	186	100.0%

問18 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。

区分	男性	女性	総計	割合
1. 取得した・取得する予定	121	45	166	89.2%
2. 取得しなかった・取得しない予定	19	1	20	10.8%
総計	140	46	186	100.0%

※ 2.の男性では、消防職が多い。

問19 なぜ育児休業を「取得しなかった」・「取得しない予定」なのか。(複数回答可)

区分	男性	女性	総計	比率	回答者割合
1. 職場に迷惑をかけるため	7	0	7	18.9%	35.0%
2. 業務が繁忙であるため	3	0	3	8.1%	15.0%
3. 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であるため	2	1	3	8.1%	15.0%
4. 家計が苦しくなるため	9	0	9	24.3%	45.0%
5. 昇任や人事評価にひびくと思うため	4	0	4	10.8%	20.0%
6. 自身のキャリア(業務上の成長)に影響を与えると思うため	3	0	3	8.1%	15.0%
7. 配偶者や家族からの反対があるため	2	0	2	5.4%	10.0%
8. 育児休業を取得してまで育児に参加したいと思わないため	0	0	0	0.0%	0.0%
9. その他	6	0	6	16.2%	30.0%
総計	36	1	37	100.0%	

【その他の意見】

仕事が属人化しているため 等

問20 取得を希望している、又は当初に希望していた取得期間を教えてください。

区分	男性	女性	総計	割合
1. 2週間未満	2	0	2	1.2%
2. 2週間～1か月未満	39	0	39	23.5%
3. 1ヶ月～3か月未満	43	0	43	25.9%
4. 3か月～6か月未満	21	0	21	12.7%
5. 6ヶ月～1年未満	13	0	13	7.8%
6. 1年～2年未満	2	13	15	9.0%
7. 2年～3年	1	32	33	19.9%
総計	121	45	166	100.0%

※ 男性は約70%が3か月未満の期間になっている。

問21 実際に育児休業を取得した方に質問です。育児休業はもともと希望する期間まで取得できましたか。

区分	男性	女性	総計	割合
1. はい	70	22	92	76.7%
2. いいえ	20	8	28	23.3%
総計	90	30	120	100.0%

問21-1 なぜ取得できなかったのですか。(複数回答可)

区分	男性	女性	総計	比率	回答者割合
1. 職場に迷惑をかけるため	16	2	18	26.5%	64.3%
2. 業務が繁忙であるため	9	1	10	14.7%	35.7%
3. 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であるため	5	1	6	8.8%	21.4%
4. 給料等に影響し、家計が苦しくなるため	10	1	11	16.2%	39.3%
5. 昇任や人事評価にひびくと思うため	8	1	9	13.2%	32.1%
6. 自身のキャリア(業務上の成長)に影響を与えようと思うため	5	2	7	10.3%	25.0%
7. 配偶者や家族からの反対があるため	0	1	1	1.5%	3.6%
8. 育児に疲れたため	0	0	0	0.0%	0.0%
9. その他	1	5	6	8.8%	21.4%
総計	54	14	68	100.0%	

問22 配偶者出産休暇又は育児参加休暇を取得しましたか(取得する予定か)。 ※ 回答者全員男性

区分	回答数	割合
1. 取得した(取得予定)	132	94.3%
2. 取得していない(取得を予定していない)	8	5.7%
総計	140	100.0%

問22-1 なぜ配偶者出産休暇又は育児参加休暇を「取得していない(取得を予定していない)」のですか。

区分	回答数	割合
1. 職場に迷惑をかけるため	5	50.0%
2. 業務が繁忙であるため	0	0.0%
3. 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であるため	1	10.0%
4. 給料等に影響し、家計が苦しくなるため	1	10.0%
5. 昇任や人事評価にひびくと思うため	0	0.0%
6. 自身のキャリア(業務上の成長)に影響を与えようと思うため	0	0.0%
7. 配偶者や家族からの反対があるため	0	0.0%
8. 育児に疲れたため	1	10.0%
9. その他	2	20.0%
総計	10	100.0%

問23 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。

区分	男性	女性	その他	総計	割合
1. 心配はない(親が不在の場合等含む)	228	143	2	373	23.9%
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	550	472	2	1024	65.6%
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	66	54	2	122	7.8%
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	10	0	15	1.0%
5. その他	15	12	0	27	1.7%
総計	864	691	6	1561	100.0%

問24 介護休暇制度(短期介護休暇・介護休暇・介護時間)を取得したかったができなかったことはありますか。

区分	男性	女性	その他	総計	割合
1. ある	34	38	1	73	4.7%
2. ない(取得する必要がない場合を含む)	830	653	5	1488	95.3%
総計	864	691	6	1561	100.0%

問24-1「取得できなかった」理由はなぜですか。(複数回答可)

区分	男性	女性	その他	総計	比率	回答者割合
1. 職場に迷惑をかけるため	14	15	1	30	23.3%	41.1%
2. 業務が繁忙であるため	9	11	1	21	16.3%	28.8%
3. 職場で制度を取得しにくい雰囲気であるため	10	7	1	18	14.0%	24.7%
4. 給料等に影響し、家計が苦しくなるため	10	4	1	15	11.6%	20.5%
5. 取得方法がわからないまたは煩雑なため	7	8	1	16	12.4%	21.9%
6. 取得要件に当てはまらなかったため	7	10	1	18	14.0%	24.7%
7. その他	4	7	0	11	8.5%	15.1%
総計	61	62	6	129	100.0%	

問25 育児・介護に対するサポート(制度等)が整っていると感じますか。

区分	男性	女性	その他	総計	割合
1. 感じる	95	55	0	150	9.6%
2. やや感じる	261	217	0	478	30.6%
3. あまり感じない	190	176	2	368	23.6%
4. 感じない	78	61	1	140	9.0%
5. どちらともいえない	240	182	3	425	27.2%
総計	864	691	6	1561	100.0%

問25-1「あまり感じない」、「感じない」を選択した理由はなぜですか。(複数回答可)

区分	男性	女性	その他	総計	比率	回答者割合
1. 制度が不足しているため	104	84	3	191	23.9%	37.6%
2. 業務に対するフォロー体制が整っていないため	161	150	1	312	39.0%	61.4%
3. 職場が制度等を取得しにくい雰囲気だと感じるため	82	70	1	153	19.1%	30.1%
4. 昇任や人事評価にひびくと思うため	51	22	1	74	9.3%	14.6%
5. その他	38	31	1	70	8.8%	13.8%
総計	436	357	7	800	100.0%	

【その他の意見】

制度の内容自体をよく知らない 等

IV 岡崎市特定事業主行動計画について

問26 「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。

区分	男性	女性	その他	総計	割合
1. 知っている	499	307	3	809	51.8%
2. 知らない	365	384	3	752	48.2%
総計	864	691	6	1561	100.0%

※ 2.については、専門職等で回答者が多い。

問28～問37は一般行政職の方が対象です。

## V 柔軟・多様な働き方について

問28 柔軟・多様な働き方の実現に必要なと思われる取り組みを全て選んでください。(複数回答可)

区分	男性	女性	その他	総計	比率	回答者割合
1. 早出遅出勤務希望制度の活用	257	153	3	413	45.1%	70.2%
2. テレワークの活用	224	146	3	373	40.7%	63.4%
3. フリーアドレスの活用	37	29	2	68	7.4%	11.6%
4. その他	49	13	0	62	6.8%	10.5%
総計	567	341	8	916	100.0%	

【その他の意見】

週休3日制度、フレックス勤務制度など

問29 柔軟・多様な働き方の一環として、実施した・実施しているものを全て選んでください。(複数回答可)

区分	男性	女性	その他	総計	比率	回答者割合
1. 早出遅出勤務希望制度	217	82	3	302	51.6%	51.4%
2. テレワーク	174	70	1	245	41.9%	41.7%
3. フリーアドレス	23	14	1	38	6.5%	6.5%
総計	414	166	5	585	100.0%	

### 【早出遅出勤務希望制度】

問30-1 満足度を選択してください。

区分	男性	女性	その他	総計	割合
1. とても満足	36	14	1	51	16.9%
2. 概ね満足	137	53	1	191	63.2%
3. あまり満足していない	29	13	0	42	13.9%
4. 満足していない	15	2	1	18	6.0%
総計	217	82	3	302	100.0%

問30-2 「とても満足」、「概ね満足」の理由として当てはまるものをすべて選択してください。(複数回答可)

区分	男性	女性	その他	総計	比率	回答者割合
1. 時間を有効に利用できる	138	60	1	199	31.9%	82.2%
2. 家族と過ごす時間が増える	27	10	0	37	5.9%	15.3%
3. 私生活(プライベート)の充実につながる	49	26	1	76	12.2%	31.4%
4. 家事の分担が進む	45	9	1	55	8.8%	22.7%
5. 業務に集中できる	49	19	0	68	10.9%	28.1%
6. 仕事の進捗管理を含め自律的に仕事ができる	26	17	0	43	6.9%	17.8%
7. 育児や介護との両立がしやすい	34	14	2	50	8.0%	20.7%
8. 対人ストレスが減る	18	12	0	30	4.8%	12.4%
9. 働き方に対する意識に変化が生じる	40	19	0	59	9.5%	24.4%
10. その他	6	1	0	7	1.1%	2.9%
総計	432	187	5	624	100.0%	

問30-3 「あまり満足していない」、「満足していない」の理由として当てはまるものをすべて選択してください。(複数回答可)

区分	男性	女性	その他	総計	比率	回答者割合
1. 上司や部下、同僚とのコミュニケーションが不足する	7	1	1	9	7.6%	15.0%
2. 業務の効率が低下する	3	3	1	7	5.9%	11.7%
3. 適正な評価が行われるのか(行えるのか)不安	3	0	1	4	3.4%	6.7%
4. 外部対応に支障がある	12	8	1	21	17.8%	35.0%
5. 課員(係員)・他の職員の業務の進捗状況が把握できない・しにくい	7	2	1	10	8.5%	16.7%
6. 孤独を感じる等、精神的に負荷がかかる	1	0	1	2	1.7%	3.3%
7. 周囲の職員にしわ寄せがある	10	6	1	17	14.4%	28.3%
8. 担当者にしか対応できない業務に支障がある	9	1	1	11	9.3%	18.3%
9. 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	8	2	1	11	9.3%	18.3%
10. その他	19	7	0	26	22.0%	43.3%
総計	79	30	9	118	100.0%	

【テレワーク】

問31-1 満足度を選択してください。

区分	男性	女性	その他	総計	割合
1. とても満足	19	11	0	30	12.2%
2. 概ね満足	93	37	0	130	53.1%
3. あまり満足していない	46	17	0	63	25.7%
4. 満足していない	16	5	1	22	9.0%
総計	174	70	1	245	100.0%

問31-2 「とても満足」、「概ね満足」の理由として当てはまるものをすべて選択してください。(複数回答可)

区分	男性	女性	総計	比率	回答者割合
1. 時間を有効に利用できる	81	39	120	20.2%	75.0%
2. 通勤疲労の軽減	60	33	93	15.7%	58.1%
3. 家族と過ごす時間が増える	24	12	36	6.1%	22.5%
4. 私生活(プライベート)の充実につながる	26	13	39	6.6%	24.4%
5. 家事の分担が進む	25	6	31	5.2%	19.4%
6. 自由な服装で仕事をすることができる	35	18	53	8.9%	33.1%
7. 業務に集中できる	41	26	67	11.3%	41.9%
8. 仕事の進捗管理を含め自律的に仕事ができる	22	13	35	5.9%	21.9%
9. 育児や介護との両立がしやすい	24	12	36	6.1%	22.5%
10. 対人ストレスが減る	23	15	38	6.4%	23.8%
11. 働き方に対する意識に変化が生じる	24	11	35	5.9%	21.9%
12. その他	8	3	11	1.9%	6.9%
総計	393	201	594	100.0%	

問31-3 「あまり満足していない」、「満足していない」の理由として当てはまるものをすべて選択してください。(複数回答可)

区分	男性	女性	その他	総計	比率	回答者割合
1. 勤務時間とそれ以外の時間の区別がつけづらい	17	7	1	25	9.4%	29.4%
2. 上司や部下、同僚とのコミュニケーションが不足する	17	12	1	30	11.3%	35.3%
3. 業務の効率が低下する	24	10	1	35	13.2%	41.2%
4. 適正な評価が行われるのか(行えるのか)不安	6	3	1	10	3.8%	11.8%
5. 外部対応に支障がある	30	12	1	43	16.2%	50.6%
6. 課員(係員)・他の職員の業務の進捗状況が把握できない・しにくい	19	6	1	26	9.8%	30.6%
7. 孤独を感じる等、精神的に負荷がかかる	0	0	1	1	0.4%	1.2%
8. 周囲の職員にしわ寄せがある	17	6	1	24	9.0%	28.2%
9. 担当者にしか対応できない業務に支障がある	11	1	1	13	4.9%	15.3%
10. 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	4	2	1	7	2.6%	8.2%
11. 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	16	6	1	23	8.6%	27.1%
12. 家族との喧嘩が増える	1	0	1	2	0.8%	2.4%
13. その他	20	7	0	27	10.2%	31.8%
総計	182	72	12	266	100.0%	

【フリーアドレス】

問32-1 導入所属における勤務期間を選択(複数の部署の場合通算)してください。

区分	男性	女性	その他	総計	割合
1. 1年以内	7	3	1	11	28.9%
2. 1～2年未満	4	2	0	6	15.8%
3. 2～3年未満	9	3	0	12	31.6%
4. 3年以上	3	6	0	9	23.7%
総計	23	14	1	38	100.0%

問32-2 満足度を選択してください。

区分	男性	女性	その他	総計	割合
1. とても満足	1	4	0	5	13.2%
2. 概ね満足	7	4	0	11	28.9%
3. あまり満足していない	8	4	0	12	31.6%
4. 満足していない	7	2	1	10	26.3%
総計	23	14	1	38	100.0%

問32-3 「とても満足」、「概ね満足」の理由として当てはまるものをすべて選択してください。(複数回答可)

区分	男性	女性	総計	比率	回答者割合
1. 執務室のスペースを有効に利用できる	3	4	7	15.2%	43.8%
2. 上司、同僚、部下とのコミュニケーションが増える	4	7	11	23.9%	68.8%
3. 業務効率化に繋がる	3	1	4	8.7%	25.0%
4. ペーパーレス化が進む	4	7	11	23.9%	68.8%
5. 業務に集中できる	0	0	0	0.0%	0.0%
6. 仕事の進捗管理を含め自律的に仕事ができる	0	0	0	0.0%	0.0%
7. デスク場がきれいになり職場環境が改善する	3	6	9	19.6%	56.3%
8. 働き方に対する意識に変化が生じる	0	2	2	4.3%	12.5%
9. その他	2	0	2	4.3%	12.5%
総計	19	27	46	100.0%	

問32-4 「あまり満足していない」、「満足していない」の理由として当てはまるものをすべて選択してください。(複数回答可)

区分	男性	女性	その他	総計	比率	回答者割合
1. 荷物の移動等で不便が生じる	7	3	1	11	22.9%	50.0%
2. 上司や部下、同僚とのコミュニケーションが不足する	0	0	1	1	2.1%	4.5%
3. 業務効率が低下する	5	1	1	7	14.6%	31.8%
4. 課員(係員)・他の職員の業務の進捗状況が把握できない・しにくい	2	1	1	4	8.3%	18.2%
5. 電話取次等、外部対応に支障がある	2	0	1	3	6.3%	13.6%
6. 孤独を感じる等、精神的に負荷がかかる	0	0	1	1	2.1%	4.5%
7. 座る場所が固定化する	10	5	1	16	33.3%	72.7%
8. その他	4	1	0	5	10.4%	22.7%
総計	30	11	7	48	100.0%	

問32-5 実施上の課題をすべて選択してください。(複数回答可)

区分	男性	女性	総計	比率	回答者割合
1. 職員の意識改革	10	5	15	15.0%	42.9%
2. フリーアドレス化後の座席固定化の解消	13	7	20	20.0%	57.1%
3. 電話のコードレス化	14	7	21	21.0%	60.0%
4. ペーパーレス化	12	4	16	16.0%	45.7%
5. フリーアドレスデスクの台数確保	7	8	15	15.0%	42.9%
6. その他	10	3	13	13.0%	37.1%
総計	66	34	100	100.0%	

## VI 昇進について

問33 現在の役職をお答えください。

区分	男性	女性	その他	総計	割合
1. 一般(事務員・技術員)	27	39	0	66	11.2%
2. 主事級	56	52	0	108	18.4%
3. 主査級・主任主査(係長等を除く)級	119	57	2	178	30.3%
4. 係長等	80	34	0	114	19.4%
5. 副課長級	34	16	1	51	8.7%
6. 次長・課長級(担当課長を含む)	55	12	0	67	11.4%
7. 部長級(担当部長を含む)	4		0	4	0.7%
総計	375	210	3	588	100.0%

問34 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(現部長級は回答対象外)。

区分	男性	女性	その他	総計	割合
1. 部長級	128	12	1	141	24.1%
2. 次長・課長級	143	36	1	180	30.8%
3. 副課長級	24	34	0	58	9.9%
4. 係長級	32	54	0	86	14.7%
5. 係長級未満	44	74	1	119	20.4%
総計	371	210	3	584	100.0%

問35 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。(複数回答可)

区分	男性	女性	その他	総計	比率	回答者割合
1. マネジメントに興味ややりがいを感じるため	73	14	1	88	10.0%	23.0%
2. 責任・権限のある仕事がしたいため	62	8	0	70	8.0%	18.3%
3. 裁量をもって働きたいため	77	15	0	92	10.5%	24.0%
4. 自身の知識や経験で、組織に貢献したいと思ったため	146	39	1	186	21.2%	48.6%
5. 周囲から尊敬されるような仕事がしたいため	17	5	0	22	2.5%	5.7%
6. 組織に属する人間として、年齢や経験相応の役職を目指すのは当然の役割だと思ったため	127	32	1	160	18.2%	41.8%
7. より高い収入が得られるため	127	21	0	148	16.9%	38.6%
8. 上司から仕事を評価されたため	13	2	0	15	1.7%	3.9%
9. 目標となる上司や先輩がいたため	34	15	0	49	5.6%	12.8%
10. 上司に管理職になるよう説得や励ましを受けたため	11	7	0	18	2.1%	4.7%
11. その他	20	10	0	30	3.4%	7.8%
総計	707	168	3	878	100.0%	

問36 あなたが管理職を目指さない理由で当てはまるもの全てを選んでください。(複数回答可)

区分	男性	女性	総計	比率	回答者割合
1. マネジメントに興味ややりがいを感じないため	10	14	24	8.9%	27.9%
2. 専門性を極める仕事を担いたい(現場が好きである)ため	5	7	12	4.4%	14.0%
3. 業務量が増えるため	6	9	15	5.6%	17.4%
4. ストレスが増えるため	14	22	36	13.3%	41.9%
5. 残業が増えるため	4	3	7	2.6%	8.1%
6. 私生活(プライベート)との両立が難しいため	7	19	26	9.6%	30.2%
7. 能力が不足しているため	11	21	32	11.9%	37.2%
8. 自分には管理職が向いていないと思うため	10	29	39	14.4%	45.3%
9. 管理職を育てる研修や制度が不十分であるため	1	6	7	2.6%	8.1%
10. 手本(ロールモデル)になる管理職がないため	2	6	8	3.0%	9.3%
11. 責任にともなう収入の増加が見込めないため	14	18	32	11.9%	37.2%
12. そもそも管理職の仕事内容がよくわからないため	2	17	19	7.0%	22.1%
13. 役職定年等により、昇任する制度となっていないため。	1	1	2	0.7%	2.3%
14. その他	5	6	11	4.1%	12.8%
総計	92	178	270	100.0%	

問37 あなたが係長になることを望まない理由で当てはまるもの全てを選んでください。(複数回答可)

区分	男性	女性	その他	総計	比率	回答者割合
1. マネジメントに興味ややりがいを感じないため	20	24	1	45	8.7%	37.8%
2. 専門性を極める仕事をしたい(担当として仕事をするのが好き)ため	7	12	0	19	3.7%	16.0%
3. 業務量が増えるため	18	30	0	48	9.3%	40.3%
4. ストレスが増えるため	31	43	0	74	14.3%	62.2%
5. 残業が増えるため	10	27	0	37	7.1%	31.1%
6. 私生活(プライベート)との両立が難しいため	11	45	0	56	10.8%	47.1%
7. 能力が不足しているため	19	40	0	59	11.4%	49.6%
8. 自分にはマネジメントが向いていないと思うため	24	44	0	68	13.1%	57.1%
9. 係長を育てる研修や制度が不十分であるため	5	9	0	14	2.7%	11.8%
10. 手本(ロールモデル)になる係長がいないため	5	9	0	14	2.7%	11.8%
11. 責任にともなう収入の増加が見込めないため	22	31	0	53	10.2%	44.5%
12. そもそも係長の仕事内容がよくわからないため	4	10	0	14	2.7%	11.8%
13. 役職定年等により、係長になる制度となっていないため。	1	1	0	2	0.4%	1.7%
14. その他	8	7	0	15	2.9%	12.6%
総計	185	332	1	518	100.0%	