

尼崎市特定事業主行動計画

【次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画】



お オン（仕事）もオフ（休日）も
か 家庭も地域も
え 笑顔あふれるライフ（人生）のための
り 理解し合える職場づくり

平成27年4月（第 期）

尼 崎 市 長
尼崎市水道事業管理者
尼崎市教育委員会
尼崎市代表監査委員
尼崎市農業委員会

尼崎市消防長
尼崎市自動車運送事業管理者
尼崎市選挙管理委員会
尼崎市公平委員会
尼崎市議会議長

はじめに

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に鑑み、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、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」¹（以下、「法」という。）が公布されました。そこで、本市においても、法に基づき、地域における次世代育成支援のために、「尼崎市次世代育成支援対策推進行動計画（わいわいキッズプランあまがさき）」²を策定するとともに、事業主³の立場としては、民間の事業主が行う次世代育成支援対策の模範となるべく、平成17年7月に「尼崎市特定事業主行動計画」を策定（平成22年度以降は後期計画との位置付け）し、育児関連休暇の拡充など、職員の子育て支援に取り組んできました。

その後、人々のライフスタイルや仕事に対する意識の変化、少子高齢化の急速な進展とそこから引き起こされる労働力不足や生産性の低下といった課題に対応するため、「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」⁴が策定されるなど、今日においては、我が国におけるワークライフバランス推進の必要性が声高に叫ばれています。

「尼崎市特定事業主行動計画」では、事業主の責任のもとに、勤務条件をはじめとする職場環境の整備や改善を含め、職場全体で子育て世代の職員を支えることのできる風土づくり等を計画的に行っていくことを明らかにしており、計画としては子育て世代に主眼を置いたものですが、その中に盛り込まれている超過勤務の縮減や年休取得促進をはじめとする大半の内容は、性別・世代を問わずワークライフバランスの推進に資するものとなっています。

さらに、本計画は、法制定当初に定められた有効期限である10年間の計画として取組みを進めてきましたが、このたび、法の有効期限が平成36年度まで10年間延長されたことを受け、その進捗状況を検証した上で、改訂を行いました。

今後も本市の状況を踏まえる中で、本計画を通じて、仕事に対する能率化、効率化の取組みや、職員一人ひとりの能力の更なる活用にも取り組み、将来の組織の活性化

¹ 平成15年7月16日法律第120号

² 法第8条1項 「市町村は、行動計画策定指針に即して、五年ごとに、当該市町村の事務及び事業に関し、五年を一期として、地域における子育ての支援、母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び増進、子どもの心身の健やかな成長に資する教育環境の整備、子どもを育成する家庭に適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保、職業生活と家庭生活との両立の推進その他の次世代育成支援対策の実施に関する計画（以下「市町村行動計画」という。）を策定するものとする。」

³ 市長部局及び各任命権者

⁴ 官民が一体となって、ワークライフバランスの実現に取り組むため、経済界・労働界・地方の代表者・関係会議の有識者から構成される「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」が設置され、当該会議において、平成19年12月18日に策定

にも結びつけていきたいと考えています。

職員においても、本計画を子育て中の職員だけの計画と捉えるのではなく、全員が担い手であるという自覚をもって、身近なところから主体的に環境改善や意識改革に取り組んでいただくことを望むものです。

なお、本計画の推進にあたっては、本市の各任命権者が各職場における勤務の形態や条件等を踏まえて実施していきます。

尼崎市特定事業主行動計画の概要及び考え方について

1 計画期間

第 期 平成 17 年度から平成 21 年度の 5 年間

第 期 平成 22 年度から平成 26 年度の 5 年間（後期計画）

第 期 平成 27 年度から平成 31 年度の 5 年間

2 計画の重点枠組み

国の行動計画策定指針⁵を基に、尼崎市ワークライフバランス推進プロジェクトチームや職員アンケート⁶の結果を踏まえ、できる限り職員の意見を参考にする中で、以下の項目を重点フレームとして位置付け各種施策を定めた。（具体的な取組み状況等については「重点フレーム別の取組み」参照）

(1) 職場全体が次世代育成や子育てに理解を示せる環境づくり

（趣旨）

本市職員の年齢構成を踏まえ、仕事と子育てに関する考え方の共通理解に重点を置き、日々の仕事と同様に、次世代育成のために職員が担う役割は大きいという意識を醸成する。

（主な取組み）

- ・ 第 期計画の周知を図るための研修を実施するほか、現在行っている研修について充実を図る。
- ・ 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている休暇や妊娠中の職員等に対しては原則として超過勤務を命じないこと等について周知徹底を図る。
- ・ 育児休業等及び育児関連休暇を取得しやすい職場環境を作るとともに、子育てによる悩みなどのメンタルヘルス相談の充実を図る。

⁵ 行動計画策定指針（平成 26 年 11 月 28 日（内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第 1 号）

⁶ ワークライフバランスに関するアンケート調査（平成 26 年 10 月 尼崎市ワークライフバランス推進プロジェクトチーム）

(2) 男性の家事や子育てへの積極的な参加のための支援

(趣旨)

男性職員が家事や子育てへ積極的に参加していくことは、女性の積極的な社会参加にもつながるものであり、共働き世帯の女性の家事負担が極端に高いという現実を踏まえる中で、男性の家事や子育てへの参加を誘導する対策を講じる。また、現在、ほとんど取得例のない男性職員の育児休業の取得の奨励策について、積極的に取り組んでいく。

(主な取組み)

- ・ ワークライフバランス実現の重要性を周知するための研修の充実を図る。
- ・ 男性職員の育児参加のための休暇、出産補助休暇や育児時間など、休暇制度等の必要な見直しを行う。

(3) ワークライフバランスの実現が可能なキャリアアップの仕組みづくり

(趣旨)

今後の本市の状況を踏まえ、簡素で効率的な組織を構築していく中で、子育て中、子育て後を含めたすべての世代の職員の能力が発揮できる環境づくり、特に女性職員についての能力活用の環境づくりに努め、女性職員の役職者の比率を高めていく。

(主な取組み)

- ・ 女性職員を対象とした研修の充実を行う。
- ・ 産前産後休暇中や育児休業中の職員に対して、その期間中、広報誌や通知文等の送付などを行う。
- ・ 育児休業等復職時におけるOJT研修等を実施する。

(4) 各種子育て支援のための制度が、誰でも、どんな職場でも、わかりやすく気軽に取得できる環境づくり

(趣旨)

各種制度の充実にも増して、当該制度を活用しやすい環境づくりが重要であり、

また、各種制度の認知度についても不十分であることから、制度の活用に重点をおいた取組みを進める。

(主な取組み)

- ・ 子の看護休暇について、対象となる子に係る学校行事参加のための取得を可能とするよう休暇取得要件の拡充を図る。
- ・ 家庭環境等に配慮した柔軟な働き方の構築についての検討を行う。
- ・ 育児休業等及び育児関連休暇及び小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対する深夜勤務・超過勤務の制限等について周知徹底を図る。

(5) 勤務時間等の弾力化の取組み

(趣旨)

子育て支援の取組みの一つとして、平成 20 年 4 月より育児短時間勤務制度を導入している。引き続き、子育て中の職員に限らず、全ての職員がワークライフバランスを実現できるよう、その他の手法についても研究・検討していく。

(主な取組み)

- ・ 早出遅出勤務の制度化についての検討を行う。
- ・ 変則勤務を行っている職場においては、保育所送迎等を行う職員に配慮した勤務時間の割り振りをを行う。

(6) 仕事の進め方の能率化・効率化を通じた計画的な年次有給休暇取得率の向上、 超過勤務時間の縮減

(趣旨)

年次有給休暇取得率の向上や超過勤務時間の縮減については、職員の福祉や健康の増進のため、かねてより取り組んできたところであるが、業務の負担増等により、際立った改善の方向は見られていない。コストや成果の観点から更なる事務処理の見直しや、意識改革の推進を図るとともに、事務分担の協力体制を強化することにより、年次有給休暇取得率の向上や超過勤務時間の縮減を目指し、家庭での時間をより多く持てるようにしていく。

なお、当該取組みにおける管理監督者の責任についても、引き続き周知徹底を図っていく。

(主な取組み)

- ・ タイムマネジメントに関する研修の充実を図るとともに、職場単位でのルール決めを促進するなど全職員が統一した意識を持てる職場環境の強化を行う。
- ・ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日など、家族の記念日等における休暇取得の促進を図る。
- ・ 夏季期間中の一層の年次有給休暇の取得及び計画的な連続休暇の取得を促進する。

(7) 子育てに配慮した人事配置

(趣旨)

人事配置については、これまでも自己申告書や所属長を通じての情報により行われてきたが、今後、子育ての状況についてもより積極的に把握し、配置について、職員の意思を確認する工夫を行うことなどにより、可能な限り子育てに配慮した人事配置に努める。

(主な取組み)

- ・ 育児休業に伴う欠員については、可能な限り正規職員を基本とする対応を行う。
- ・ 人事評価制度におけるコミュニケーションツールの有効な活用を促進する。
- ・ 人事異動等については、可能な限り子育ての環境に配慮する。

(8) その他

(趣旨)

上記(1)~(7)のほか、職員のワークライフバランス推進のため、実現可能な施策等については、即実行できるような組織運営を行っていく。

(主な取組み)

- ・ 人事評価制度における評価項目の見直しを検討する。
- ・ 家族(子ども)の職場見学の実施についての研究を行う。

3 計画期間中の数値目標

(1) 職員1人当たりの年間超過勤務等時間について、平成25年度対比で10%縮減する。 市長事務部局の場合：143.3時間(H25年度) 128時間(H31年度)
(2) 年間360時間以上の超過勤務時間等を行う職員数について、平成25年度対比で半減する。 市長事務部局の場合：11.6%(H25年度) 5.8%(H31年度)
(3) 年次有給休暇について、年間の取得率を70%以上とする。 年休の新規付与日数が20日の場合：14日以上 H25年度取得状況(市長事務部局の場合)：11.5日(57.5%)
(4) 男性の育児休業について、市長事務部局での年間の取得職員数を8人以上とする。 H25年度取得状況(市長事務部局)：1人
(5) 課長級以上に占める女性の割合について、市長事務部局で15%以上とする。 H26.4.1の状況(市長事務部局)：7.3%
(6) 課長補佐・係長級に占める女性の割合について、市長事務部局で32%以上とする。 H26.4.1の状況(市長事務部局)：29.0%

4 計画の推進体制

尼崎市特定事業主行動計画推進委員会において、計画の進捗状況の把握、計画の見直しの検討、職員からの意見募集、研修、相談(苦情処理)等を行う。

5 その他

(1) 臨時的任用職員及び非常勤嘱託員の取扱い

本市で働く臨時的任用職員及び非常勤嘱託員についても、法及び本計画の精神にのっとり、それぞれの休暇制度等の勤務条件を定めた各要綱の見直し等、ワークライフバランスの実現について積極的に支援する環境を整備していく。

(2) 計画の市民への周知について

本計画については、広く市民や事業者に周知し、市全体の次世代育成支援にも資するため、市報あまがさきやホームページ等において公表していく。

以 上

重点フレーム別の取組み

1 職場全体が次世代育成や子育てに理解を示せる環境づくり

内 容	実施方法等	実施時期等
(1) 妊娠中及び出産後における配慮		
母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図る。	次世代育成支援ハンドブックの作成及び周知を行う。	継続実施中
妊娠中の職員等に対しては、原則として超過勤務を命じないようにし、やむを得ず超過勤務を命じる場合は本人の承諾を得ることについて周知徹底を図る。	次世代育成支援ハンドブックの作成及び周知を行う。	継続実施中
出産や育児休業中に係る手当金の支給やその他掛金の免除等について周知徹底を図る。	次世代育成支援ハンドブックの作成及び周知を行う。	継続実施中
子育てによる悩みなどのメンタルヘルス相談の充実を図る。	カウンセラー及び精神科医師による相談事業の実施	継続実施中
(2) 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成		
育児休業等及び育児関連休暇を取得しやすい職場環境を作る。	事務事業の進行管理に常に努める中で、事務分担の見直しなど相互応援体制を図る。	継続実施中
	上司と部下との有効なコミュニケーションツールの導入（「子育て支援シート」等）を検討する。	平成27年度以降
(3) 研修の充実		
役職者に対する研修の充実を図る。	次世代育成に関する内容を盛り込む。	実施済 (平成18年4月)
	次世代育成関連に加え、職員全体のワークライフバランス推進に関する内容を盛り込む。	平成27年度以降
新規採用職員等に対する研修の充実を図る。	次世代育成に関する内容を盛り込む。	実施済 (平成18年4月)
	次世代育成関連に加え、職員全体のワークライフバランス推進に関する内容を盛り込む。	平成27年度以降
所属長を対象とした研修及び職場への伝達研修を実施する。	各所属長に対して第 期計画開始当初に研修を実施し、全所属長が改めて計画の重要性を強く認識することにより、必要な休暇等が取得しやすくなるような職場環境の改善を推進する。	平成27年度
女性の働き方や能力開発について理解を深めるための研修を実施する。	男性職員も含めた全職員に対して、女性の働き方や能力開発に関する理解を深めるための研修を実施することで、女性職員の活躍推進を図る。	平成27年度以降

2 男性の家事や子育てへの積極的な参加のための支援

内 容	実施方法等	実施時期等
(1) 制度の充実		
父親が子どもの出産等に伴い、5日間の休暇が取得できるようにする。	妻の産前産後期間中に取得可能な「男性職員の育児参加のための休暇」の導入を行う。	導入済 (平成17年10月)
出産補助休暇の事由拡大及び取得単位の細分化を行う。	出産補助休暇取得に係る対象期間を配偶者の入院等の日から出産の日後2週間の期間までに拡大するとともに、時間単位の取得を可能にする。	実施済 (平成17年10月)
男性職員も育児時間が取得できるようにする。	女性職員に限定していた対象をその必要性を踏まえ、男性職員も取得できるようにする。	実施済 (平成17年10月)
(2) 研修の充実		
ワークライフバランス実現の重要性を周知するための研修の充実を図る。	男性職員の積極的な家事や子育て等への参加の重要性などを周知することで、男性職員の育児参加促進及び育児休業や育児関連休暇の取得を促進する。	平成27年度以降

3 ワークライフバランスの実現が可能なキャリアアップの仕組みづくり

内 容	実施方法等	実施時期等
(1) 職員への情報提供		
産前産後休暇中や育児休業中の職員に対して、その期間中、広報誌や通知文等の送付などを行う。	電子メールや郵便等による定期的な情報提供についてルール化する。	実施済 (平成17年12月)
(2) 研修の充実		
育児休業等復職時におけるOJT研修等を実施する。	各所属において復職時から1月以内に実施する。	実施済 (平成17年7月)
女性職員を対象とした研修の充実を行う。	女性職員自身が具体的なキャリアパスを考えられる内容の研修を実施するとともに、その中で、女性の働き方等に関する相談にも応じることで、子育てを行う女性職員も含めた女性職員全体の活躍推進を図る。	継続実施中

4 各種子育て支援のための制度が、誰でも、どんな職場でも、わかりやすく気軽に取得できる環境づくり

内 容	実施方法等	実施時期等
(1) 各種制度の利用促進		
育児休業等及び育児関連休暇に関する資料を所属に配付し、周知を図るとともに、取得の促進を図る。	次世代育成支援ハンドブックの作成及び周知を行う。	継続実施中
突発的に家族の看護、介護が必要とされる職員への配慮を行う。	各職場において、各担当職務の共有化を図る中で、職員間の相互協力体制を図っていく。	継続実施中
各種休暇制度の申請に係る手続きや添付書類等について簡素化を図る。	各種休暇制度を再検討する中で、各種手続きの簡素化について検討する。	継続実施中
小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知徹底を図る。	次世代育成支援ハンドブックの作成及び周知を行う。	継続実施中
(2) 制度の充実		
小学校就学の始期に達するまでの子を看護するため、簡素な手続で休暇を取得できるようにする。	小学校就学の始期に達するまでの子の病気やケガの看護のため、「子の看護休暇」を導入し、簡素な手続で取得できるようにする。	導入済 (平成17年10月)
子の看護休暇の拡充	小学校就学児童についても看護等を行っている実態を勘案し、対象となる子の範囲を「12歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子」に拡充する。	実施済 (平成23年4月)
	休暇取得要件について、「対象となる子に係る学校行事参加のための休暇取得を可能とする」よう拡充する。	平成27年度以降
家庭環境等に配慮した柔軟な働き方の構築についての検討を行う。	子育て等を条件とした一定期間限定の責任・権限等の負担軽減策の検討を行う。	平成27年度以降

5 勤務時間等の弾力化の取組み

内 容	実施方法等	実施時期等
変則勤務を行っている職場においては、保育所送迎等を行う職員に配慮した勤務時間の割り振りを行う。	保育所への送迎時間等を勘案する中で、勤務の割り振りについて、可能な範囲で配慮を行うよう所属長に対し、周知を図る。(新任課長等に対する研修の実施)	実施済 (平成18年4月)
制度化により得られる効果や問題点等を勘案する中で各種制度導入の検討を行う。	短時間勤務の制度化について検討する。	育児短時間勤務を導入済 (平成20年4月)
	早出遅出勤の制度化について検討する。	平成27年度以降
	代休の時間取得の制度化について検討する。	継続検討中
各種休暇制度を再検討する中で、休暇取得単位の細分化について検討を行う。	出産補助休暇の時間単位の取得を可能とする。	実施済 (平成17年10月)

6 仕事の進め方の能率化・効率化を通じた計画的な年次有給休暇取得率の向上、超過勤務時間の縮減

内 容	実施方法等	実施時期等
(1) 計画的な年次有給休暇取得及び取得率の向上		
定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。	所属長に対して、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な取得を指導させる。	継続実施中
各所属において、毎月、休暇計画表を作成し、計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。	「年次有給休暇等整理表」を作成し各所属での活用をPRする。	継続実施中
安心して年次有給休暇が取得できるよう、事務処理についての当該所属内における、相互応援体制を図る。	当該所属において、事務事業の進行管理を行う中で、相互応援体制を図る。	継続実施中
休暇制度等の取得方法や要件等について周知徹底を図り、手続きの簡素化や休暇等を取得しやすい環境の醸成を図る。	次世代育成支援ハンドブックの作成及び周知を行うとともに、必要に応じて休暇取得に係る手続きの簡素化を検討する。	継続実施中
職員やその家族の誕生日、結婚記念日など、家族の記念日等における休暇取得の促進を図る。	年度当初に5日間のイベント年次有給休暇を設定する。	導入済 (平成18年度)
比較的休暇が取得しやすい夏季期間中の職場環境をさらに充実させるため、一層の年次有給休暇の取得促進を行う。	夏季休暇の取得に加え、夏季期間中における年次有給休暇の取得促進について、3日以上の子休取得の促進を行う。	継続実施中
(2) 連続休暇等の取得の促進		
月曜日、金曜日に休暇を取得することや、ゴールデンウィークや夏季休暇期間等を活用することにより、連続休暇の取得を促進する。	積極的な周知方法の工夫や「年次有給休暇等整理表」の活用により、連続休暇の取得の促進を図る。	継続実施中
(3) 超過勤務時間の縮減		
毎週月・水曜日の定時退庁日の実施を徹底する。	定時退庁日の啓発放送の実施や定時退庁を促す通知等を行うことで所属長による定時退庁の率先垂範を行い、併せて各所属における超過勤務縮減の有効な取り組み事例などを紹介し、意識啓発を図る。	継続実施中
超過勤務縮減の必要性などについて研修を実施する。	長時間超過勤務者及び所属長への産業医面接を実施するとともに、健康管理及び家庭生活の重要性の観点から研修を実施する。	継続実施中
子育て中の職員に対する超過勤務命令に一定の配慮を行う。	次世代育成支援ハンドブックの作成及び周知を行う。	継続実施中
超過勤務時間の上限の月45時間・年間360時間について周知を図り、著しく超過勤務時間の多い所属に対し、ヒアリングを行うことにより注意喚起を行う。	各所属の超過勤務状況を把握し、超過勤務の多い所属に対してヒアリングや是正の指導を実施する。	継続実施中
(4) 仕事の進め方の能率化・効率化		
全職員が統一した意識を持てる職場環境の強化を行う。	職場単位でのルール決め等を行うことにより、業務改善及び事務の能率化・効率化を図る。	平成27年度以降
タイムマネジメントに関する研修の充実を図る。	職員一人ひとりが時間を有効につかうためのタイムマネジメント能力の向上が必要であることを理解し、その能力を向上させるために、ワークライフバランスに関する研修と併せて充実を図る。	平成27年度以降

7 子育てに配慮した人事配置

内 容	実施方法等	実施時期等
育児休業を取得しやすいよう、育児休業中の職員の代替を確保する。	育児休業に伴う欠員については、当該所属において、事務分担の見直しを行う中で、臨時的任用職員等による対応を行う。	継続実施中
	育児休業に伴う欠員については、可能な限り正規職員を基本とする対応を行う。	平成27年度以降
人事異動等については、可能な限り子育ての環境に配慮する。	自己申告書等の活用や、所属長や職員への周知を図り、子育て環境の把握や意向の確認を行う。	継続実施中
人事評価制度におけるコミュニケーションツールの有効な活用を促進する。	全ての職員に対して、人材育成面談の活用方法を周知徹底することで、適切に子育て環境の把握や意向の確認を行う。	平成27年度以降

8 その他

内 容	実施方法等	実施時期等
(1) 意識改革		
人事評価制度における評価項目の見直し	ワークライフバランス推進にかかる貢献度をより適切に評価していくための見直し等について検討していく。	平成27年度以降
子どもが親の仕事を知ることにより、親子のコミュニケーションの促進を図る。	家族（子ども）の職場見学の実施について研究を行っていく。	平成27年度以降
(2) 庁内保育施設		
庁内保育施設の設置	従来の保育機能以外の職員のニーズや公費投入の妥当性等、その必要性についての研究を行っていく。	継続検討中
(3) 地域の子育て支援		
庁舎等の整備	来庁者の多い部署において、乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベッド、授乳室の設置等についての検討を行う。	継続実施中 (平成19年：授乳室整備、平成20年：トイレ整備)
子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等、ソフト面でのバリアフリーの取組みを推進する。	職場での接遇研修の実施などを通じ、職員の意識啓発を行う。	継続検討中
子どもが参加する地域活動や学習会等の行事に職員が積極的な参加を行う。	行政支援システム等を活用し、情報提供を行い、職員の積極的な参加を促していく。	継続検討中

尼崎市特定事業主行動計画推進委員会委員

平成 26 年度	
委員長	人事管理部長 中嶋 成介
委員	人事課長 市川 忍 交通局長管理課長 梅山 耕一郎
	行政管理課長 安川 春樹 教育委員会職員課長 井上 潤一
	給与課長 中道 隆広 福祉課係長 玉城 勝太郎
	消防局企画管理課長 赤川 孝平 保護第 1 担当主事 宮地 清香
	水道局管理課長 中嶋 崇裕

尼崎市ワークライフバランス推進プロジェクトチーム

座長	給与課課長補佐 中村 直樹
副座長	人事課課長補佐 神田 達也
委員	行政管理課課長補佐 岡村 隆也 経済活性対策課係長 西口 雅史
	市民税課書記 武富 友香 環境創造課書記 川越 好朗
	協働・男女参画課係長 後藤 真弓 都市計画課係長 矢野 弘美
	高齢介護課係長 梅原 恵子 道路維持担当技術員 浅海 麻衣
	生活衛生課課長補佐 井上 修造
アドバイザー	内閣府少子化危機突破タスク 渥美 由喜 尼崎市顧問 船木 成記 フォース政策推進チームリーダー

【第 期行動計画策定経過】

尼崎市特定事業主行動計画推進委員会

開催回	開催年月日	検討内容等
第 1 回	平成 26 年 6 月 5 日	・尼崎市特定事業主行動計画に掲げる数値目標に対する進捗状況について ・法改正に伴う尼崎市特定事業主行動計画の改訂について
第 2 回	平成 27 年 2 月 3 日	・尼崎市ワークライフバランス推進プロジェクトチームにおける協議の進捗状況について ・尼崎市特定事業主行動計画の改訂案について
第 3 回	平成 27 年 3 月 12 日	・尼崎市特定事業主行動計画の改訂案について ・第 期計画中の進捗状況の把握及び推進委員会の開催について

尼崎市ワークライフバランス推進プロジェクトチーム

開催回	開催年月日	検討内容等
第1回	平成26年6月25日	・船木顧問講義 ・ワークライフバランス推進に取り組む必要性について意見交換
第2回	平成26年7月23日	・本市のワークライフバランスの現状と課題について
第3回	平成26年8月19日	・本市のワークライフバランスの課題について
第4回	平成26年9月19日	・本市のワークライフバランスの課題について ・職員アンケートについて ・ワークライフバランスの推進に向けた取組みについて
第5回	平成26年10月10日	・ワークライフバランスの推進に向けた取組みについて（渥美アドバイザーを交えての取組案検討会）
第6回	平成26年11月25日	・ワークライフバランスの推進に向けた取組みについて ・職員アンケート結果について ・ワークライフバランスの推進状況を測る指標の設定について
第7回	平成27年1月13日	・中間報告書について ・働き方の工夫等により実現可能な取組みについて
第8回	平成27年2月9日	・今すぐできる取組事例集について
第9回	平成27年3月18日	・ワークライフバランス推進プロジェクトチーム最終報告書について

その他

内容	期間等	内容等
職員アンケートの実施	平成26年10月16日 ～ 平成26年10月30日	年代、性別、役職で分類した職員の中からそれぞれ、約3割、1000名に配付。 回収率 45.2%

資料編

～職員アンケート結果～

ワークライフバランスに関するアンケートについて

1 調査の目的

職員の意識や意見を聴取することで、現在の本市のワークライフバランスにかかる課題を分析するとともに、今後の本市のワークライフバランス推進へ向けた具体的な取組みを検討していくため、全庁的なアンケート調査を行ったもの。

2 アンケートの内容

(1) 実施期間

平成26年10月16日(木)～10月30日(木)

(2) 調査方法

ア 郵送(電子メール及び庁内便)方式により実施

イ 調査対象職員

再任用を除く全職員の中から、層化無作為抽出方式により対象者を選定した。(組織全体でワークライフバランスの推進を行うという観点から、調査対象は子育て世代に限らず、全職員を対象とした。)

具体的には、次表のとおり職員を分類し、各17層の職員の中からそれぞれ約3割(計1000人)を無作為抽出した

	1級～主任		係長・補佐級		課長・部長・局長級	
	男	女	男	女	男	女
～20代	1	5				
30代	2	6	9	12		
40代	3	7	10	13	15	17
50代～	4	8	11	14	16	

3 アンケート結果

総回答者数

452名(男321人 女131人)

アンケート結果の概要

総回収率は45.2%（男性47.0% 女性41.3%） [問1](#)

男性職員の配偶者は、**無職又はパート・アルバイト**が約70%

女性職員の配偶者は、**無職又はパート・アルバイト**が約7% [問5-2](#)

ワークライフバランスの推進のため、今後重点的に取り組むべき課題（複数回答）は
業務執行体制の見直し（約84%）、**所属内のマネジメント**（約73%） [問9](#)

係内の業務分担の平準化が**実現できていない**と感じる職員は、約54% [問10](#)

自身の担当する業務量について、**かなり多い**と感じる職員は、約18% [問12](#)

所属内での事務分担の変更や協力体制が**行えている**と感じる職員は、約59%
[問13](#)

職場内ミーティングや日頃からのコミュニケーションが**図られている**と感じる職員は、
約82%（主任以下：約78%、係長以上：約91%） [問14](#)

個人的に、業務の優先順位をつけて業務を行っている職員は、約85%であるが、
一方で、**職場全体で**、業務の優先順位をつけて業務を行っていると感じる職員は、
約66% [問15・問16](#)

業務改善を進める上で重要な項目（複数回答）は、**各個人がその重要性、処理時間を
考慮すること**（約69%）、**非効率なシステムの改善**（約60%） [問17](#)

自身の**キャリアイメージ**を持っている職員は、約41%（男女別・年代別の最低値は
女性（～20代）の約29%） [問18](#)

職員同士が助け合い共に成長することや部下の育成等、人材育成を行うこと自体が自身の
職務の一つであると認識している又は実践している職員は、約88%
（主任以下約84%、係長以上約99%） [問19](#)

現在の研修制度が**十分であると感じている**職員は、約50% [問20](#)

主任以下の職員のうち**係長以上になりたくないと思うものは、約67%**（男性約60%、女性約83%）その理由（複数回答）としては、**超勤や責任といった負担（約56%）、意欲がない（約45%）** [問21・問21-2](#)

現在の本市の職場環境（人事制度）がワークライフバランス実現のための条件整備が**積極的になされていると感じる職員は、約46%** [問23](#)

育児休業について、**何らかの事情により取得できなかった職員は、約2%**（男性：約2%、女性：ゼロ）
一方で、将来何らかの事情により取得できないと感じる職員は**約16%**（男性：約22%、女性：約7%）
また、将来取得を考えている職員は、約55%（男性：約32%、女性：約89%）
[問24・問25](#)

育児休業取得に当たって**不安や抵抗を感じる理由**（複数回答）は、**職場や同僚への影響（約83%）、担当業務への影響（約79%）** [問26](#)

育児休業の取得のために**必要と思われる取組み**（複数回答）は、**職場の意識改革（約61%）、業務遂行体制の工夫・見直し（約57%）** [問27](#)

90%以上が男性の育児休業取得が**可能と知っている**。一方で、配偶者が専業主婦（夫）の職員でも**可能と知っている職員は、約61%** [問28・問28-2](#)

男性が育児休業を取得することについて（複数回答）**肯定的に捉える意見が多い**
一方で、**そういった職場風土ではない**との意見も**約41%** [問29](#)

男性の育児休業取得者を増やすためには（複数回答）**職場の配慮（約45%）、職員意識の改革（約41%）** [問30](#)

特定事業主行動計画を知っている職員は、**約18%**であり、そのうち、**約20%**の職員が計画内容は良いが実行するのは難しいと感じている。
[問32・問32-2](#)

イベント休暇の浸透度は依然低いまま（取得ゼロが約77%） [問33](#)

仕事と家庭に対する夫婦の望ましい姿は、夫、妻ともに仕事と家庭を両立させるべきが、約71%（配偶者有：約66%、配偶者無：約78%）

一方、配偶者有の職員で、家庭における子育て・家事等の分担割合は、夫、妻それぞれが仕事と家庭を5割ずつとの回答が、約25% [問34](#)・[問34-2](#)

現在の職場環境が男性中心であると感じる職員は、約57%

（男性：約61%、女性：約46%） [問35](#)

現在の職場環境や職場風土の中に性差別が残っていると感じる職員は、約26%

（男性：約25%、女性：約30%） [問36](#)

残業を美德とするような風土があると感じる職員は、約30% [問37](#)

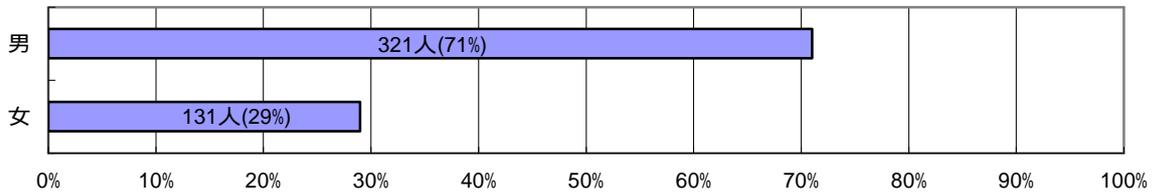
子育てや介護などの事情がある同僚や部下への配慮や協力をしている職員は、約63%

（主任以下：約57%、係長以上：約77%）。また、自身が上司や同僚から、

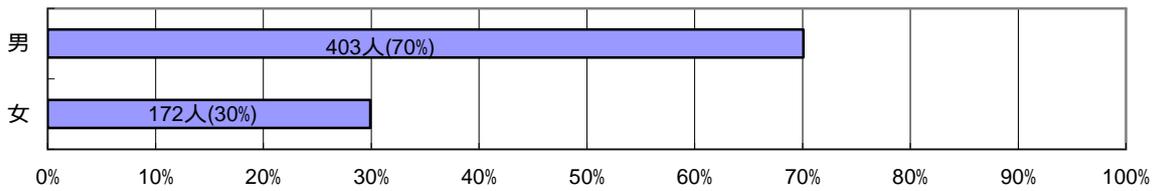
そういった配慮等を受けていると感じている職員は、約56% [問38](#)・[問39](#)

ワークライフバランスに関するアンケート調査結果集計

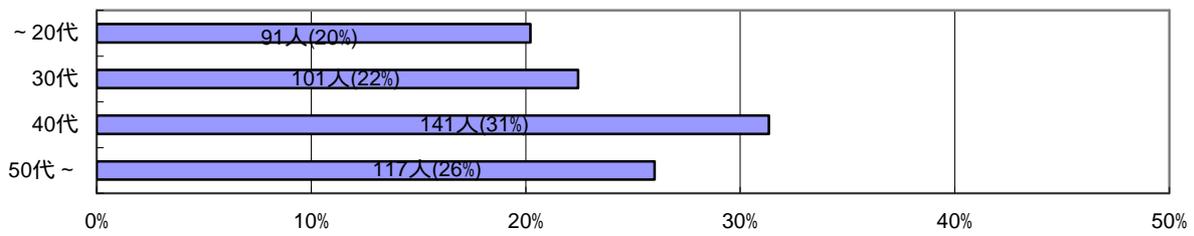
問1 性別



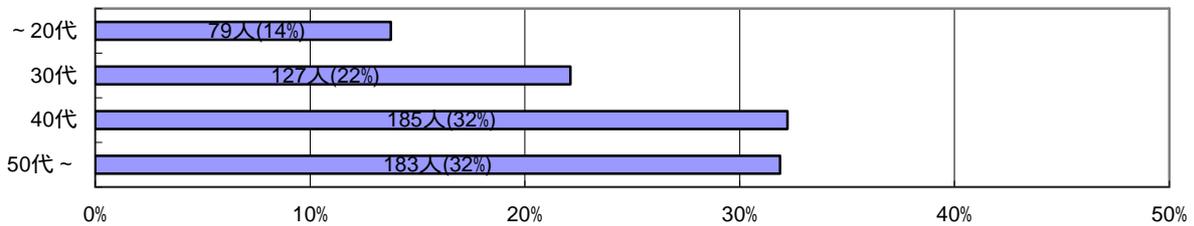
【参考: 前回】



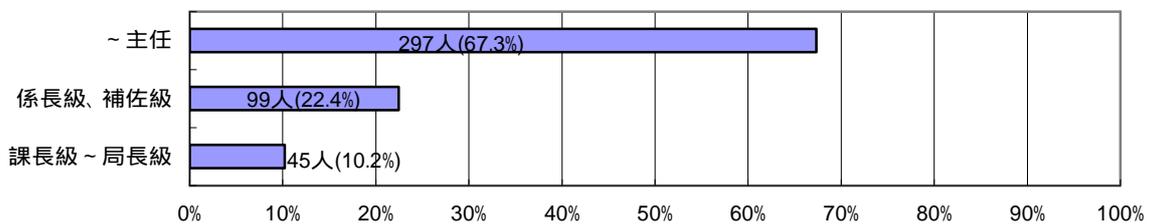
問2 年齢層



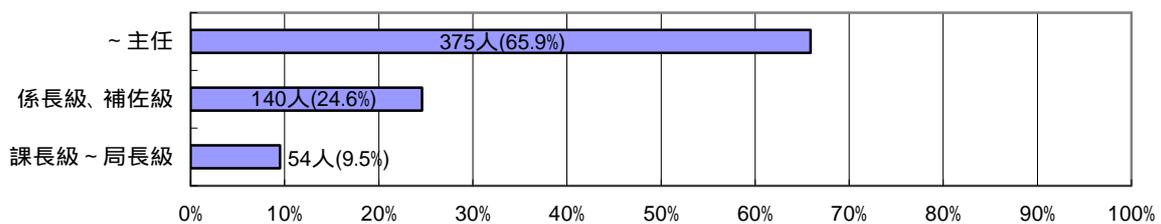
【参考: 前回】



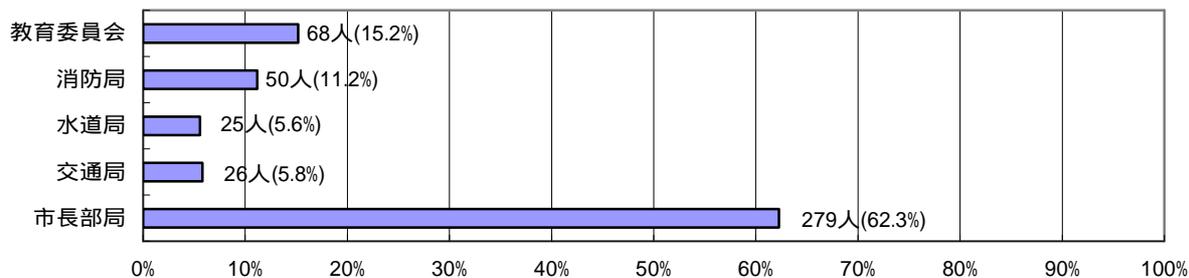
問3 職務の級



【参考: 前回】

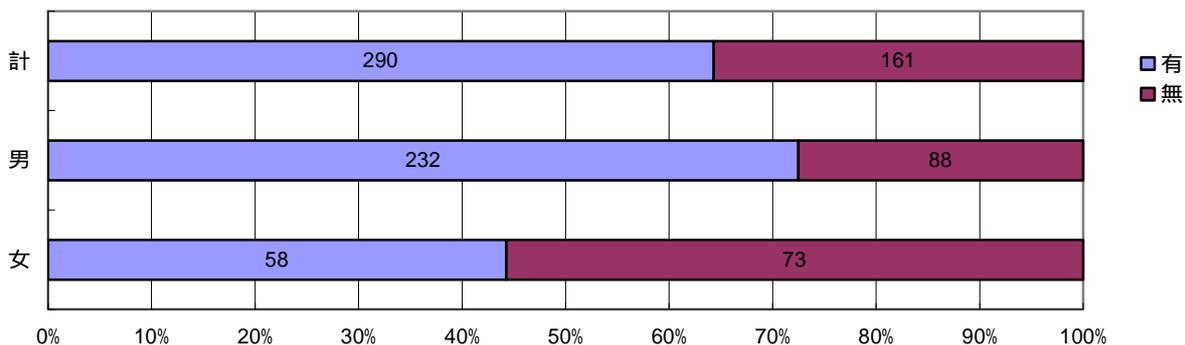


問4 所属

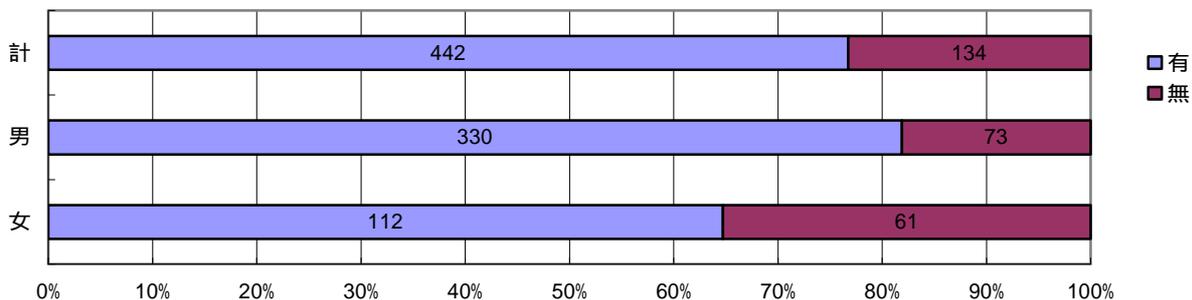


問5 配偶者の有無

回答数

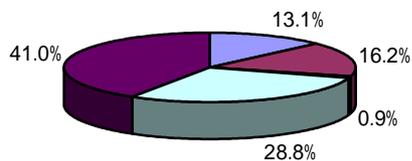


【参考: 前回】

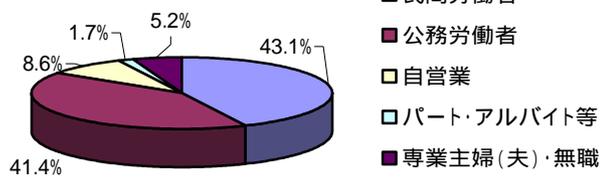


問5-2 配偶者の就労状況

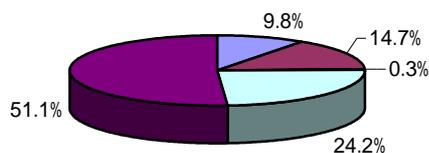
男性回答 (女性配偶者)



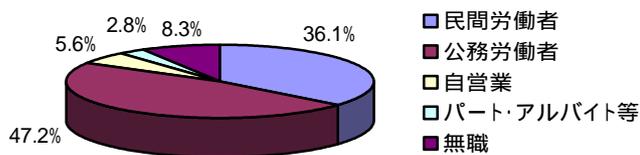
女性回答 (男性配偶者)



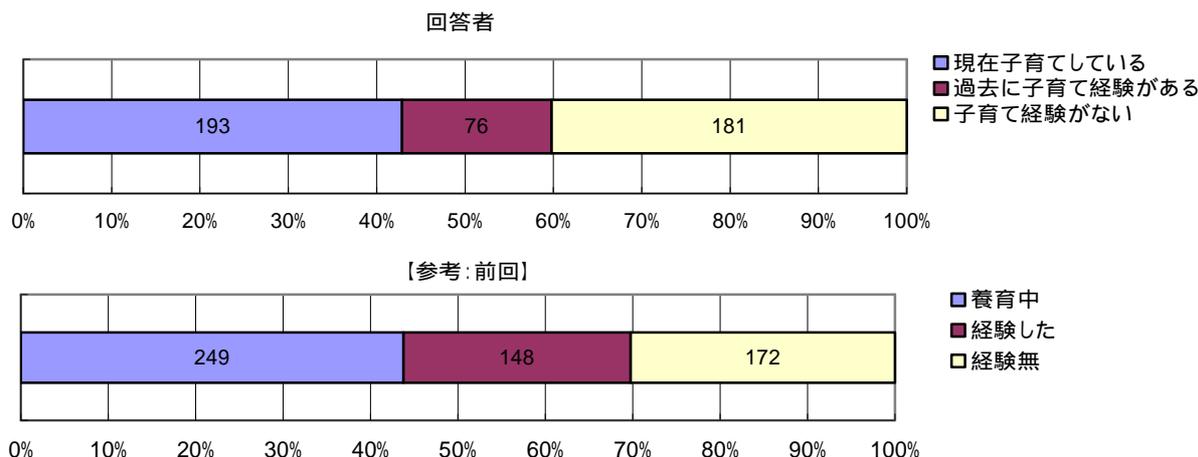
【参考: 前回】男性回答



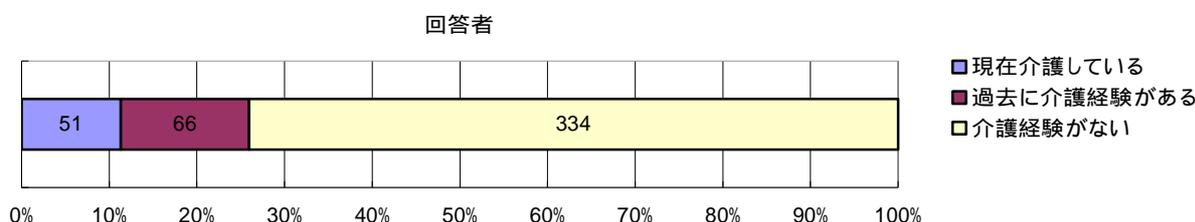
【参考: 前回】女性回答



問6 子育ての経験状況



問7 親族等の介護の経験状況



問8 あなたが考えるワークライフバランスとは(主な意見)

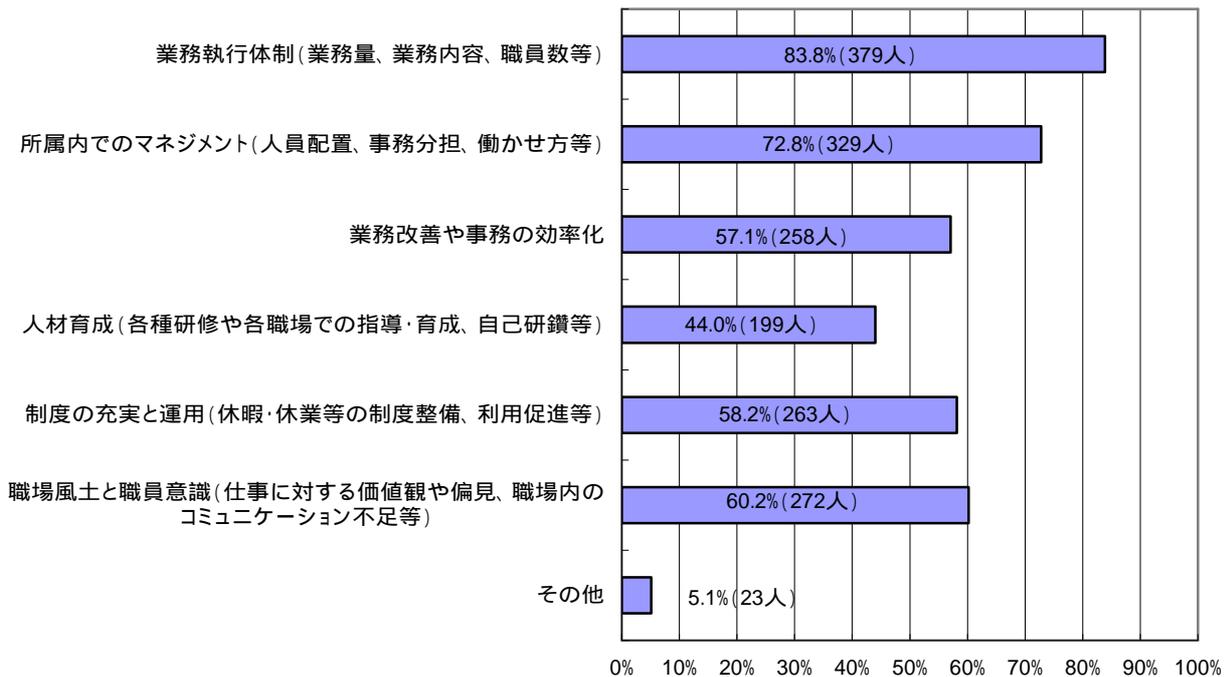
仕事とプライベートの両立や調和といった視点での意見が全体の約70%であり、その中の主な意見は次のとおり

- ・仕事に力を入れながら、家庭も充実していること。また、オンとオフがしっかりできていること。
- ・仕事と私生活は互いに共存しあうものであるため、明確に分けようと考えず、仕事と私生活を充実させること
- ・生活(仕事・家庭・その他)における自身の責任を理解し、その責任を果たしながら、働く場面においては、必要な時期に必要な休暇等が取得できるような職場環境を整備すること
- ・家庭の都合が仕事に優先するという価値観
- ・誰もが労働市場に参画するとともに、仕事の責任を果たしつつ、家庭や地域に積極的に関わり、各々が健康で豊かな生活の実現を目指すもの。
- ・ワーク(仕事)とライフ(仕事以外の生活)を調和させ、性別、年齢、家族構成などに関わらず誰もが意欲と能力を発揮して労働できるよう、必要な制度の整備や意識改革のための啓発活動を実践すること

その他の意見については次のとおり

- ・「残業は美德」の概念を払拭し、定時退庁すること
- ・残業・休日出勤がない状態
- ・家庭(子育て・介護・家族サービス)に参加できること
- ・子育てのために十分な時間がとれること
- ・ワークライフバランスは人それぞれで違うものであり、本人が充実していると感じること
- ・自由に休暇の取得ができること
- ・個人が勝手に自己都合を優先することが許される、という感覚を持つことなく、互いにフォローしあえる環境であること。
- ・周囲の理解を得るためのコミュニケーションを図ること
- ・周りの人と協力・助け合いをすること
- ・夫、妻ともに仕事と家庭(子育て、家事等)を両立させ、助け合いながら趣味等余暇を楽しむこと。
- ・時間的余裕のある生活を送ること
- ・仕事を通して社会に役立つことを第一に考え、その次に家庭と趣味を大事にする時間を持つこと
- ・仕事と子育てと地域のことに参画できるゆとりのある生活ができる状態 等

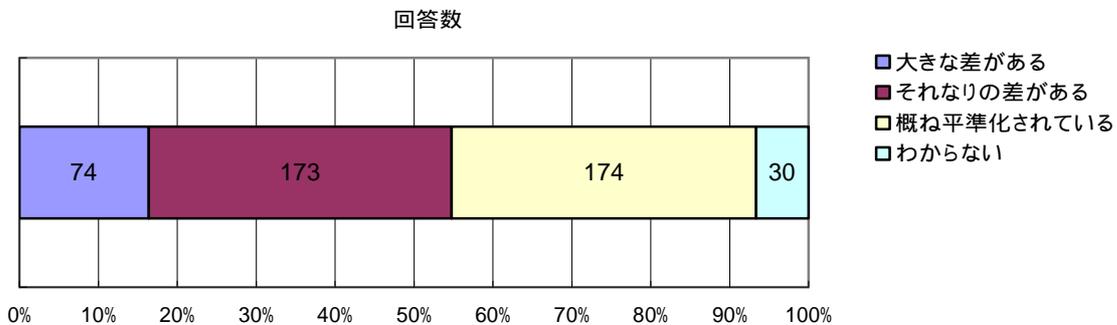
問9 ワークライフバランスの推進に向けて、今後、重点的に取り組むべき課題(複数回答)



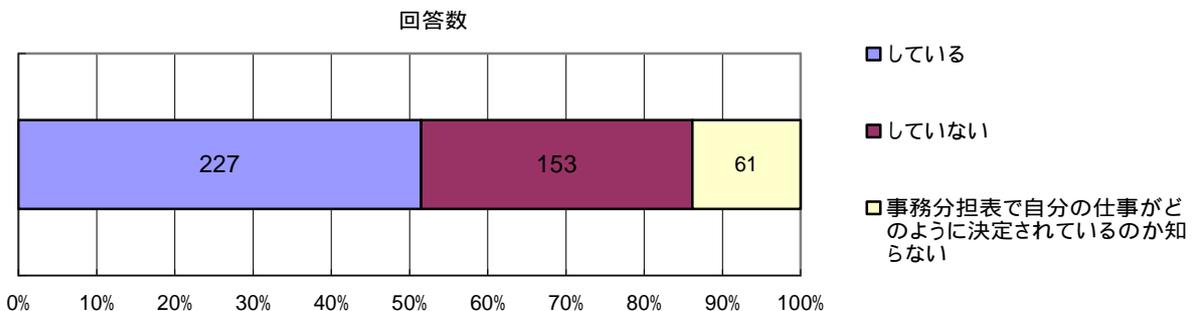
その他

- ・職場内だけでなく、社会全体の気運醸成が必要
- ・市民感情や、市民の理解
- ・財政状況の改善と職員のスキルアップ 等

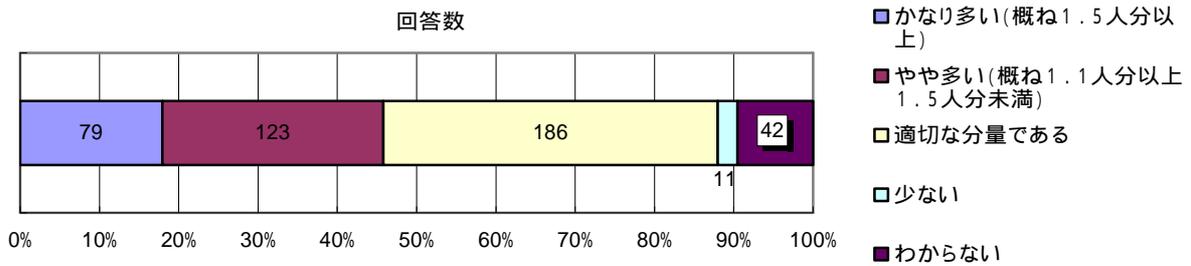
問10 各職場において、同じ係であるにもかかわらず人によって超過勤務に差があるか



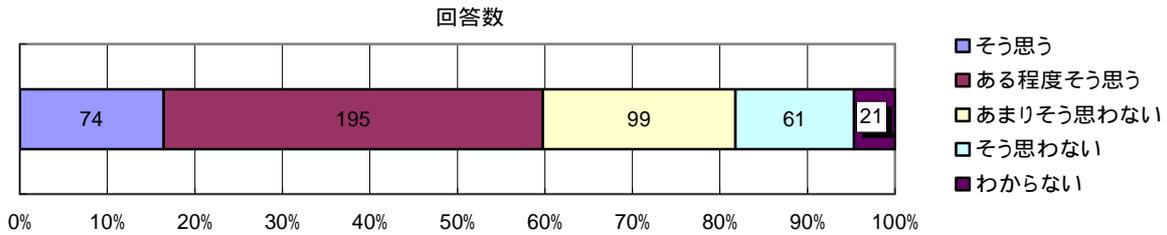
問11 事務分担表を自分の仕事の仕方に活用しているか



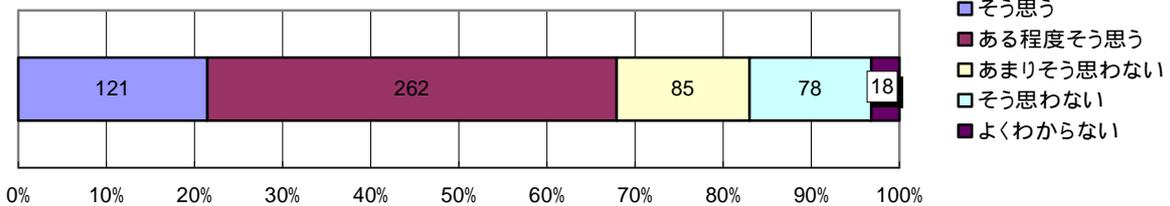
問12 担当している事務の業務量についてどのように感じているか



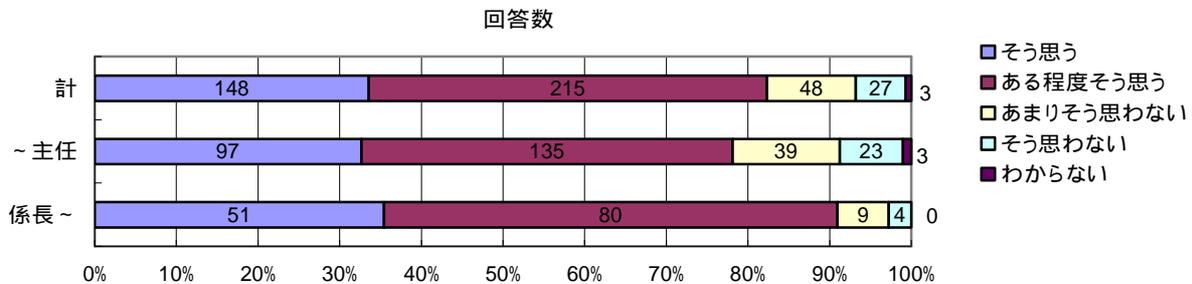
問13 年次有給休暇が安心して取得できるよう、また、特定の係や個人に業務量が偏らないよう、所属内で事務分担の変更や協力が行われていると思うか。



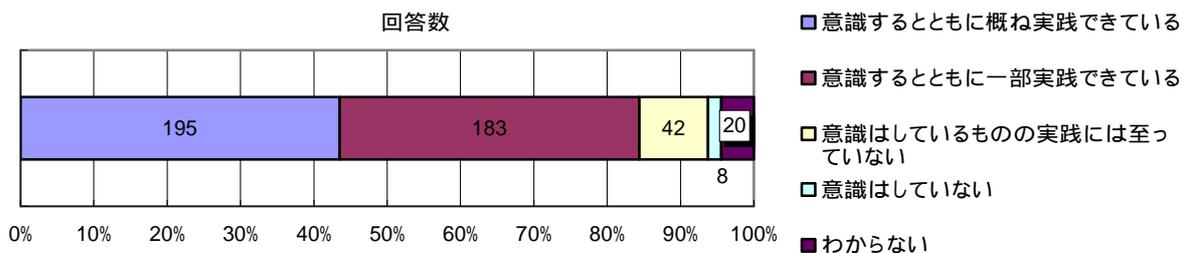
[参考: 前回]



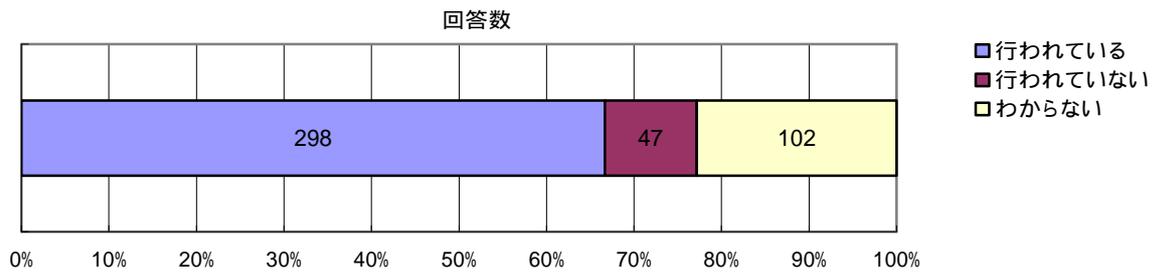
問14 あなたの職場では、職場ミーティングや上司から部下への声かけなど、日頃からのコミュニケーションが図られていると思うか



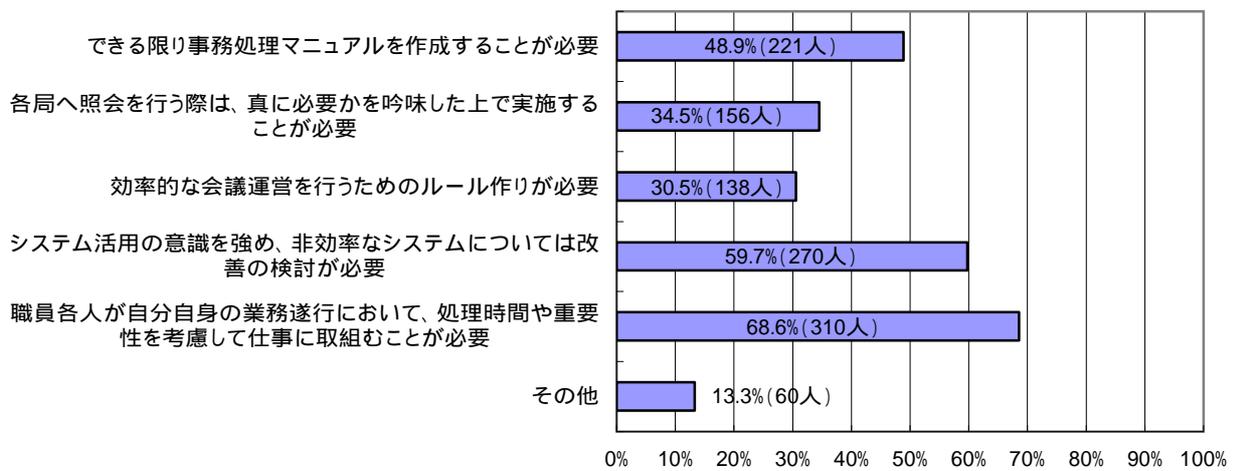
問15 あなたは、日々の業務の中で処理時間や重要性を考慮して、優先順位を決定して事務処理を行うように意識しているか



問16 あなたの職場では、日々の業務の中で処理時間や重要性を考慮して、優先順位を決定して事務処理が行われているか



問17 本市において、業務改善や事務の効率化を進める上で、今後、重点的に対策をとるべきと思うもの(複数回答)

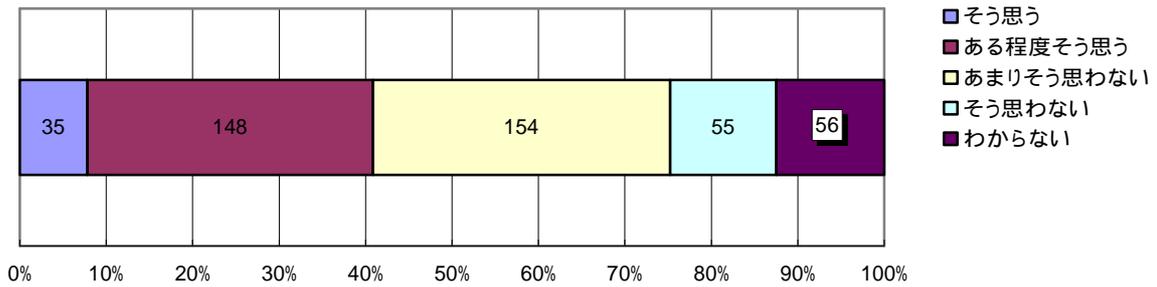


その他

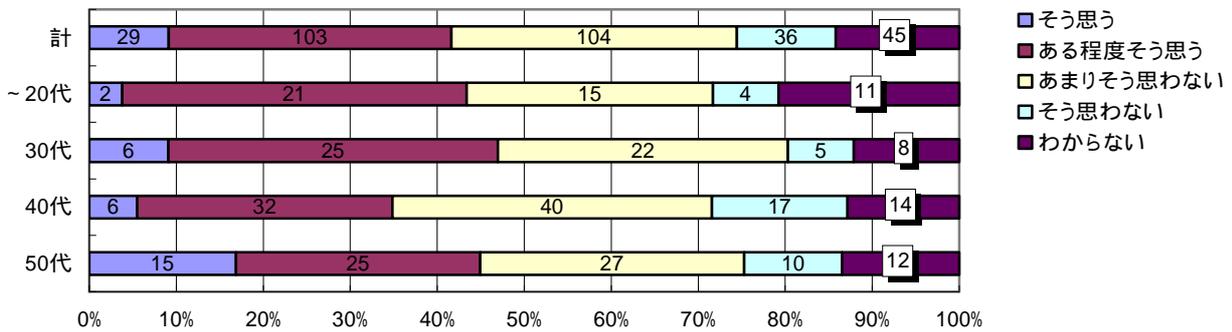
- ・業務量に応じた適切な人員配置や応援体制又は業務量の見直し
- ・業務内容を十分理解すること
- ・所属間での情報共有
- ・十分な引き継ぎの実施
- ・残業 = 高い評価としないこと 等

問18 自分が仕事を続けていく上で、将来のキャリアイメージが持てているか

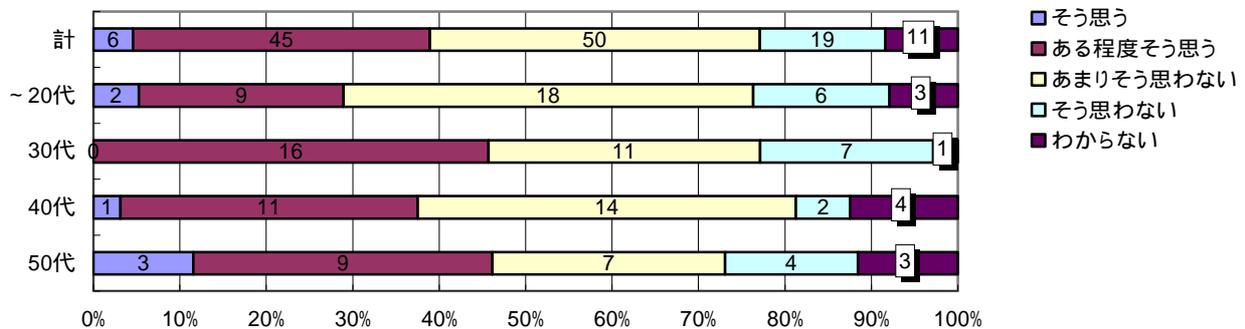
計



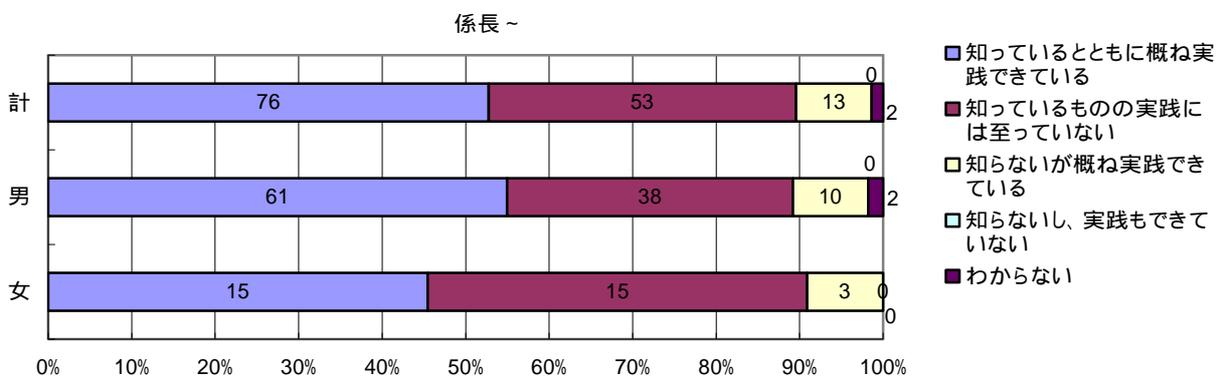
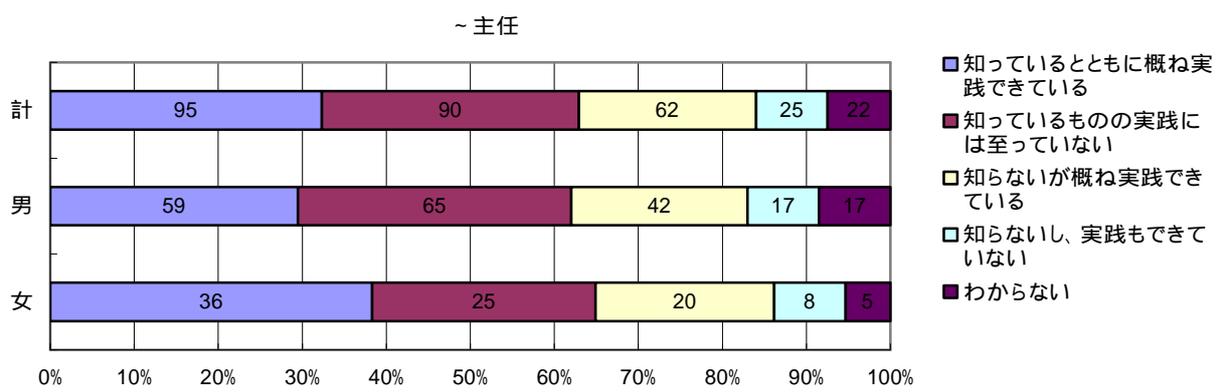
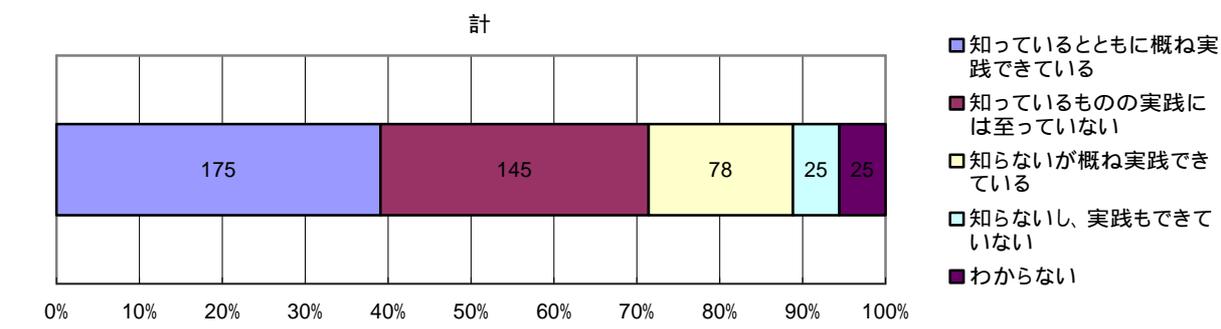
男



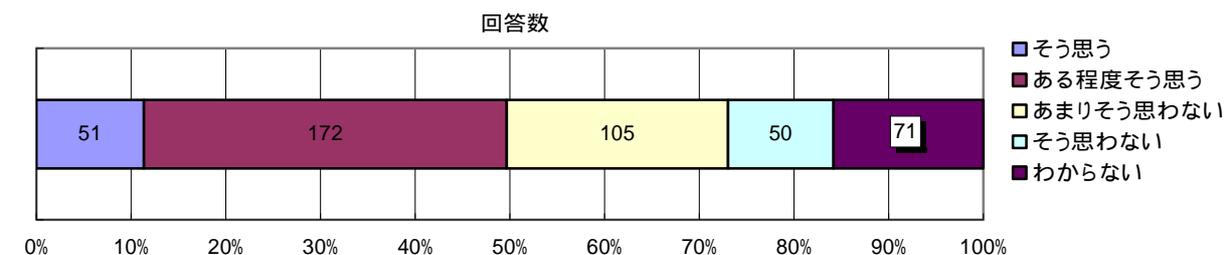
女



問19 職員同士が助け合い共に成長することや部下の育成など人材育成が各職員の職務であることを知っているか。また実践できているか

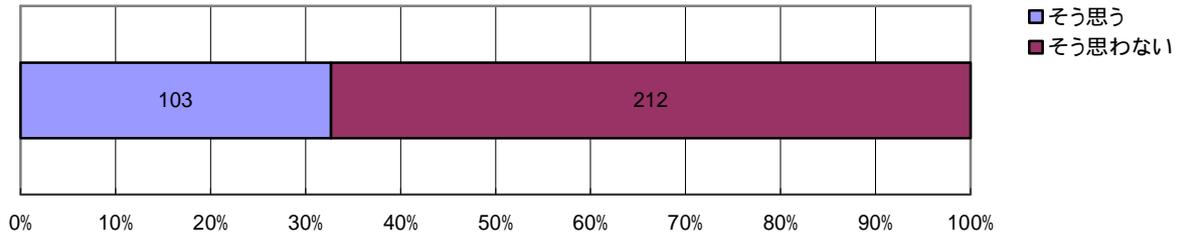


問20 現在の集合研修やOJTなどの研修制度の質や量について十分だと思うか

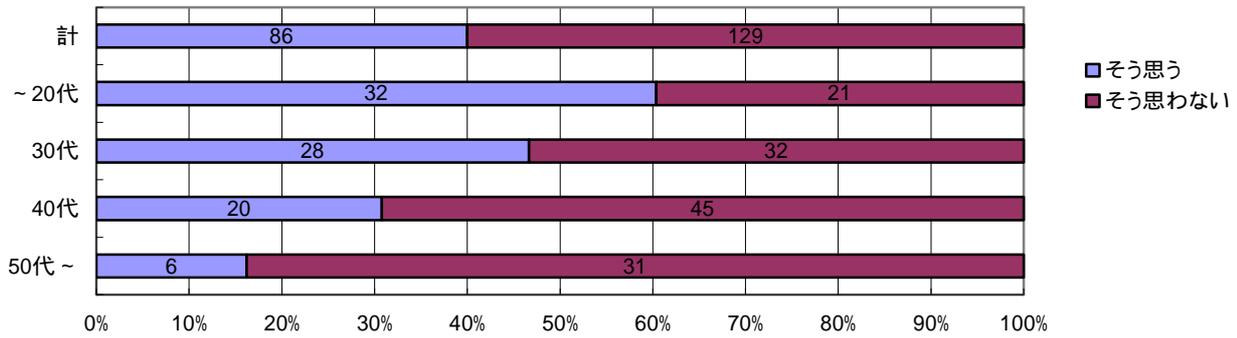


(係長未満の方への設問)
 問21 あなたは、係長以上への役職者になりたいと思うか

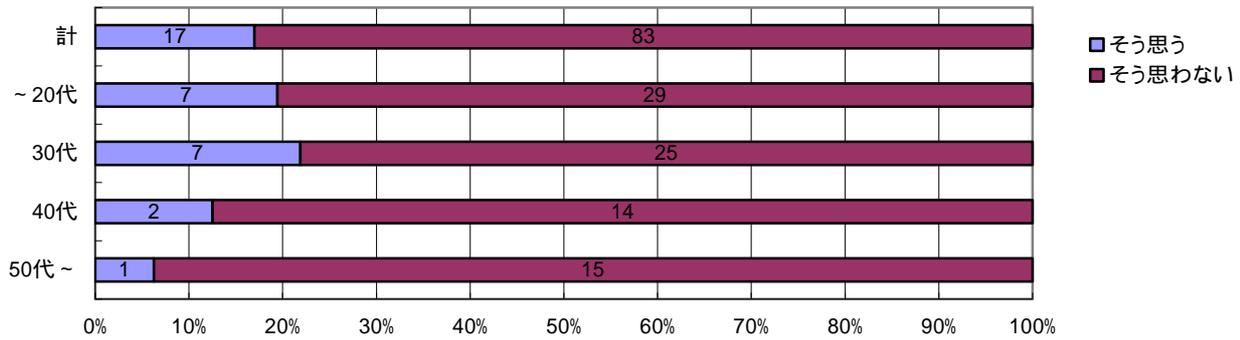
計



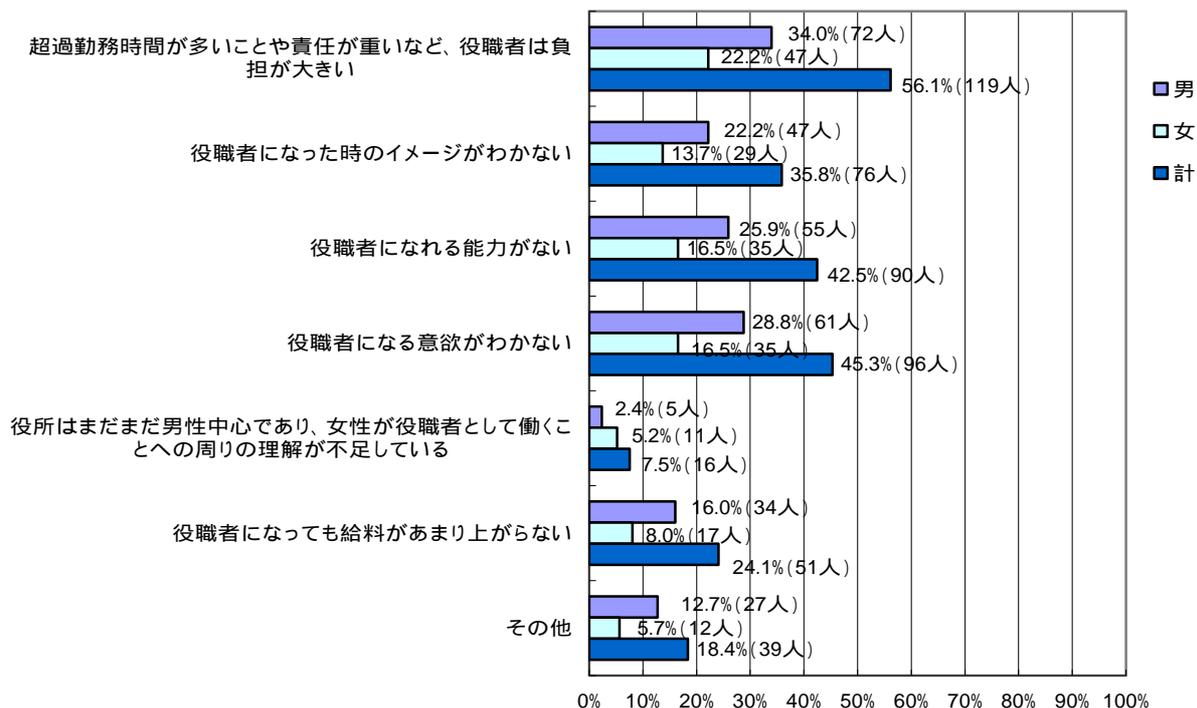
男



女



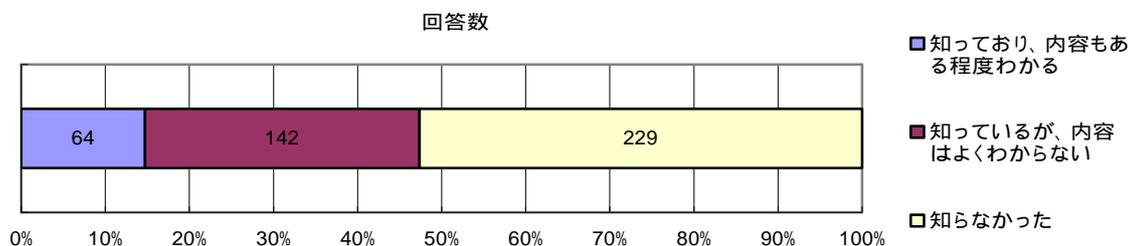
(係長以上への役職者になりたいと思わないと回答した方への設問)
 問21-2 係長以上の役職者になりたいと思わない原因と考えるものについて(複数回答)



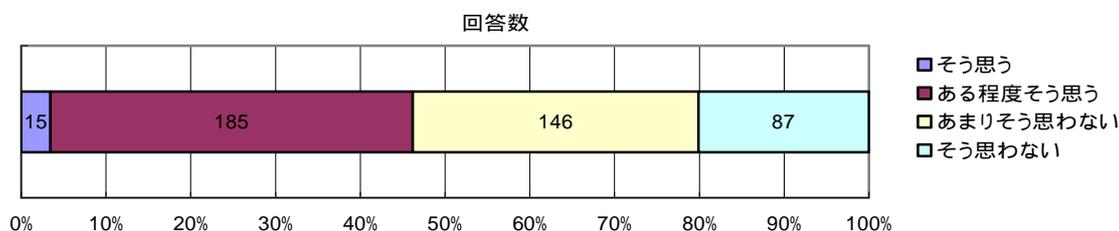
その他

- ・身体的な問題があるため
- ・担当者としての業務を続けたいため
- ・専門職として現場と実務を今後も担当したいため
- ・子育てをしており、周囲への負担が増加すると思うため
- ・魅力的に思う役職者がいないため 等

問22 「はたらきガイド」を知っているか。



問23 現在の本市の職場環境(人事制度等)は、ワークライフバランス実現のための条件が、積極的に整備されていると思うか。



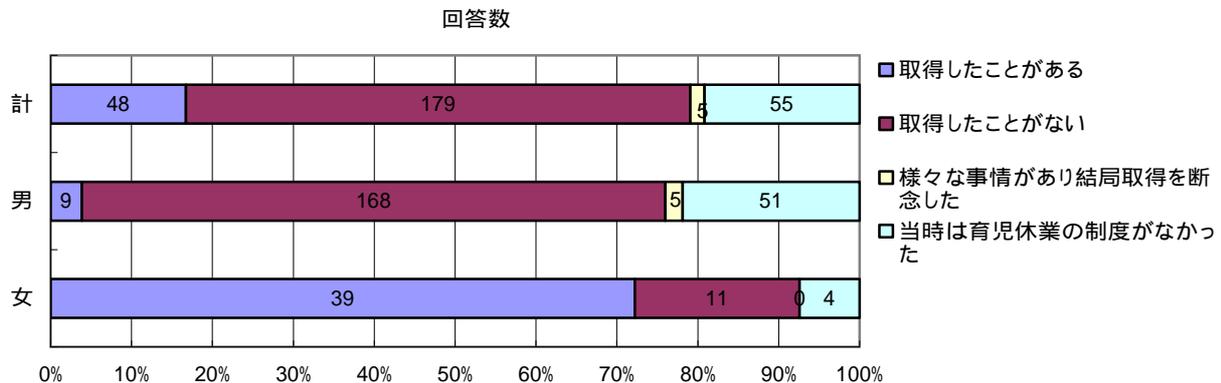
(問23であまりそう思わない、そう思わないと回答した方への設問)

問23 - 2 どのような制度が整備されていればワークライフバランスが実現できると思うか。
(自由記入)

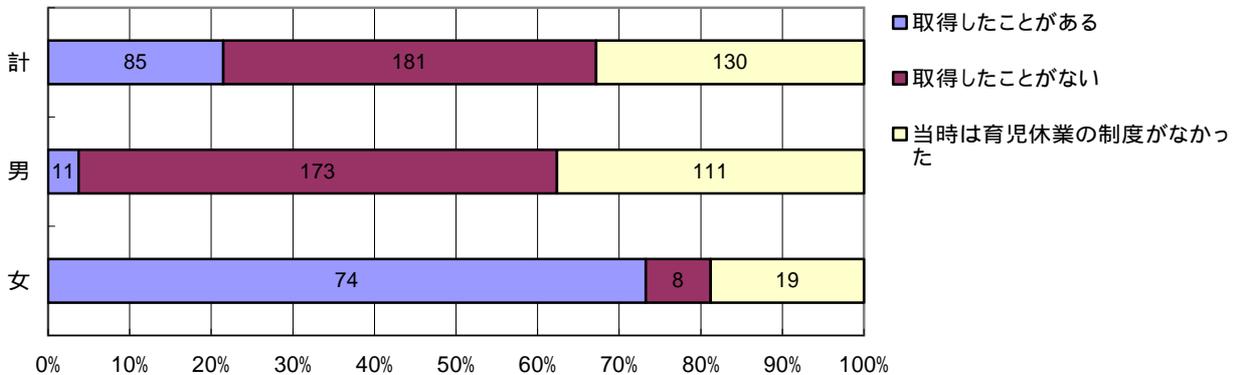
- ・時短勤務や部分休業取得者を1人として換算しない考え方
- ・課を超えて助け合う制度
- ・定期的な人員配置の見直し
- ・育児休業者の代替要員としての正規職員の配置
- ・育児休業期間中の経済的支援の拡大
- ・職務怠慢職員や、あきらかにやる気のない職員に対する減給や降格措置
- ・定時退庁日の強制実施
- ・年次休暇の買取制度
- ・在宅ワーク制度の導入
- ・出産・育児への支援制度及び介護への支援制度
- ・年次休暇取得率の課別公表
- ・研修の充実
- ・子育て世帯に限らない正規職員の短時間勤務制度
- ・係長級への昇格にあたり、希望しないという選択肢を設ける
- ・男性の育児休業取得についての意識改革
- ・子の看護休暇の拡大(子どもの参観日や入学式などで使用できるようにする)
- ・1ヶ月単位の休暇制度の創設 等

(子育て経験がある方への設問)

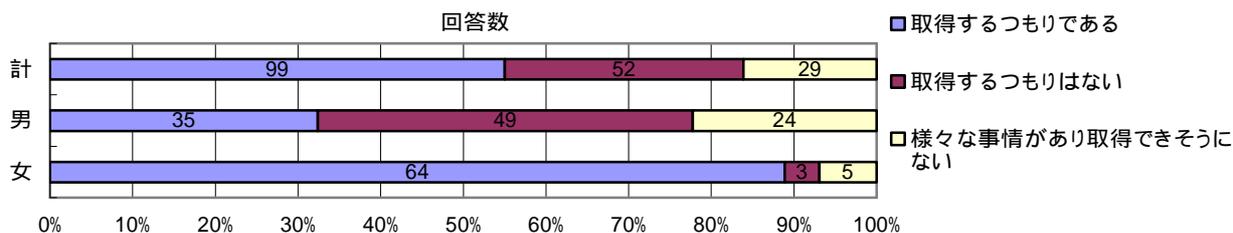
問24 育児休業の経験の有無



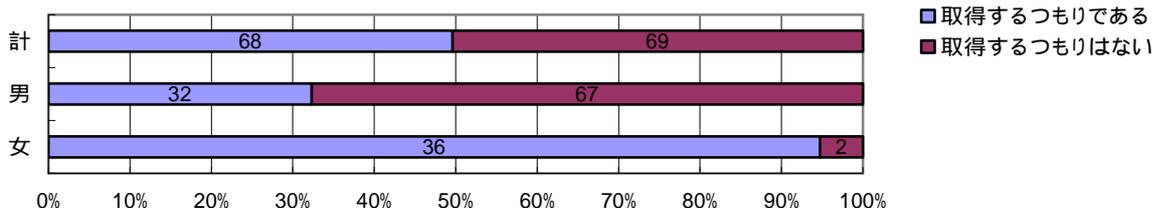
【参考: 前回】



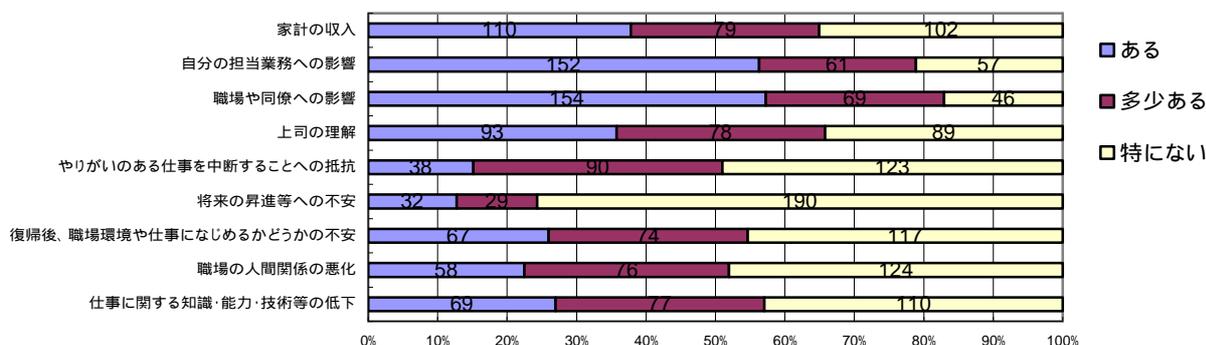
(子育てが未経験の方又は将来子育てを考えている方への設問)
問25 将来、子育てをすることになれば育児休業を取得するつもりか



【参考: 前回】



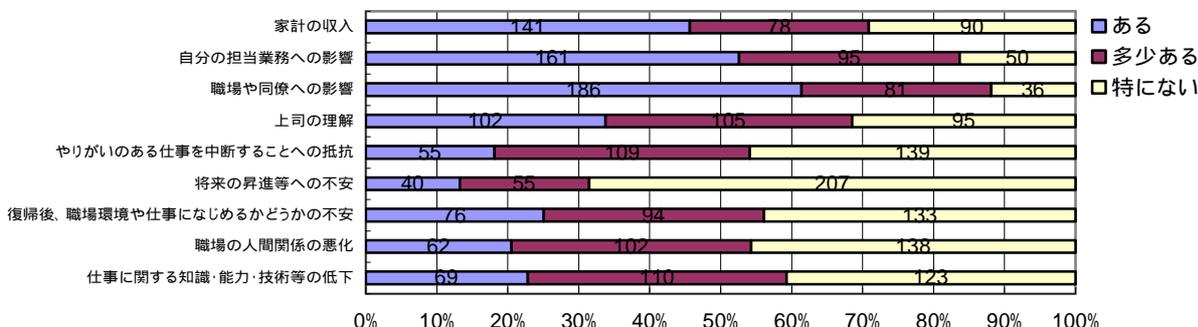
問26 育児休業の取得に当たって不安や抵抗又は取得しなかった(取得しない)理由



その他

- ・妻が育児休業を取得したため
- ・配偶者が専業主婦であるため
- ・男性は取得しないという風潮があるため
- ・世間の目が気になるため 等

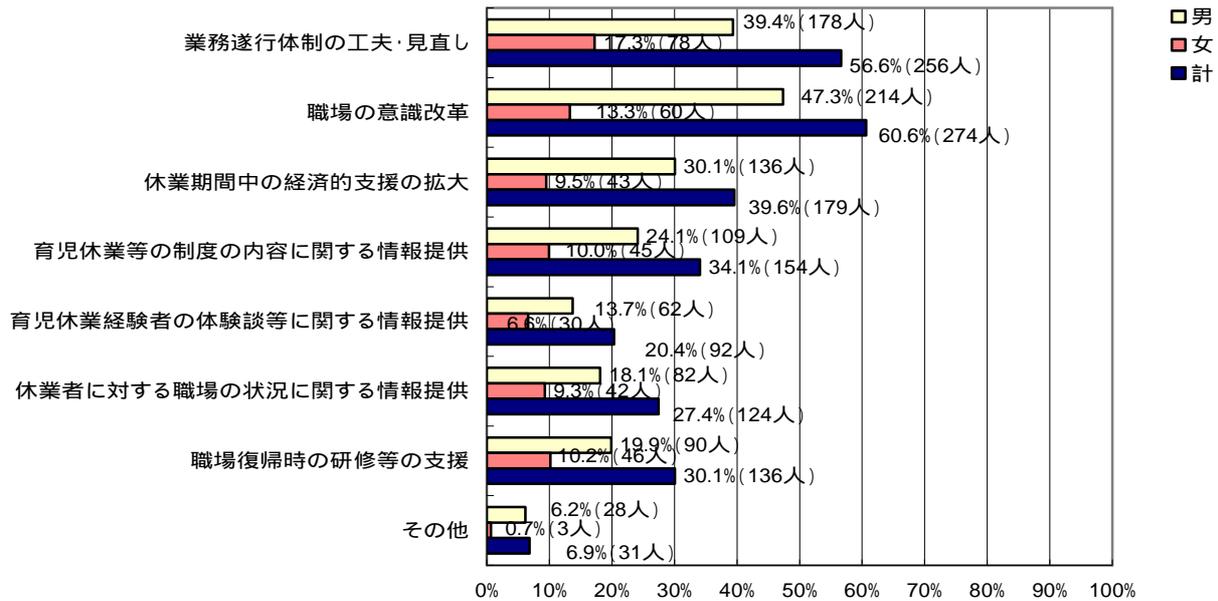
【参考: 前回】



その他

- ・妻が育児に専念してくれたため
- ・育児休業を取得している方が周りにいない為、取得出来ない環境になっているため
- ・復帰後、子育てと仕事との両立ができるのかの不安があったため 等

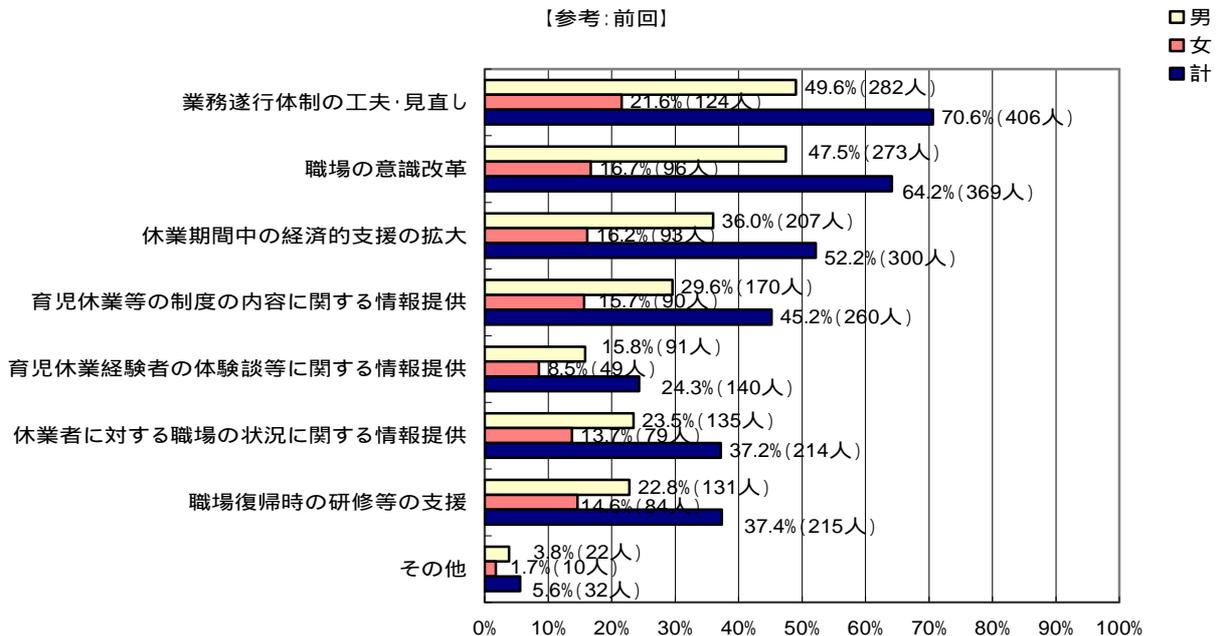
問27 育児休業の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項(複数回答)



その他

- ・代替の人員確保
- ・男性は取得しないという風潮の改善
- ・休業期間中の職員と職場の他の職員との直接対話
- ・配偶者の理解 等

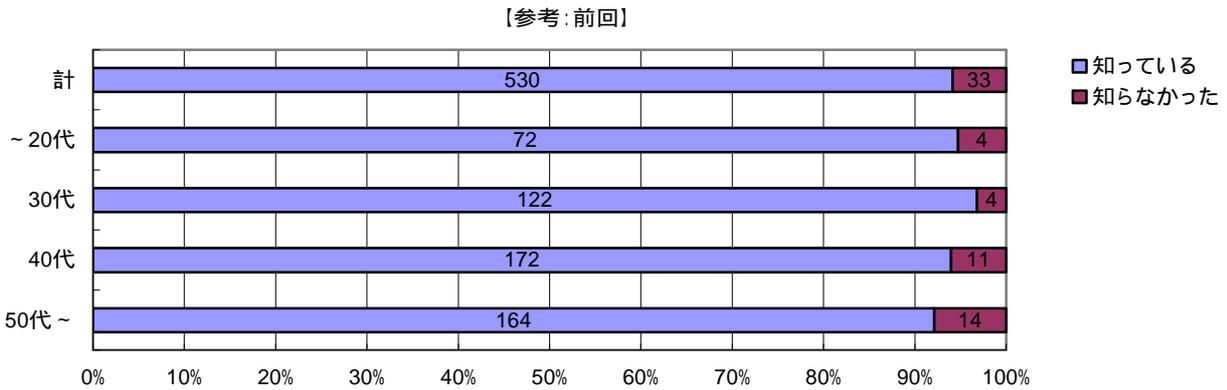
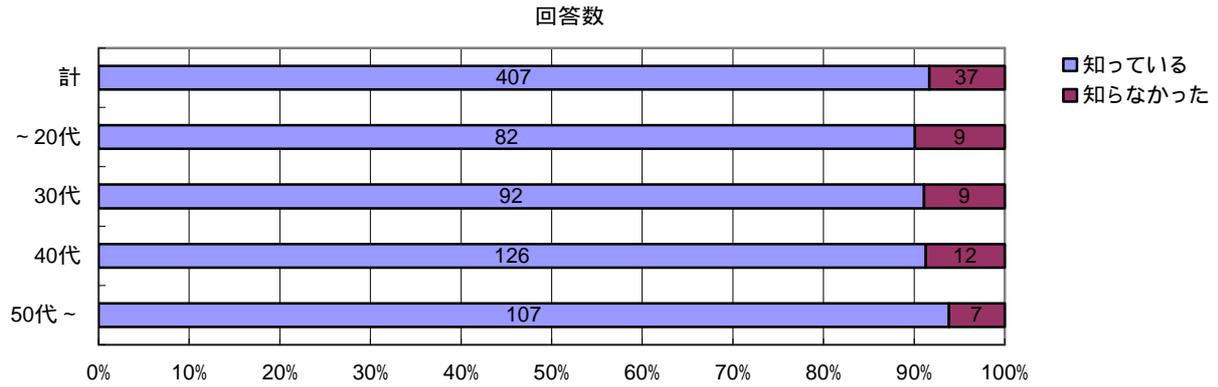
【参考: 前回】



その他

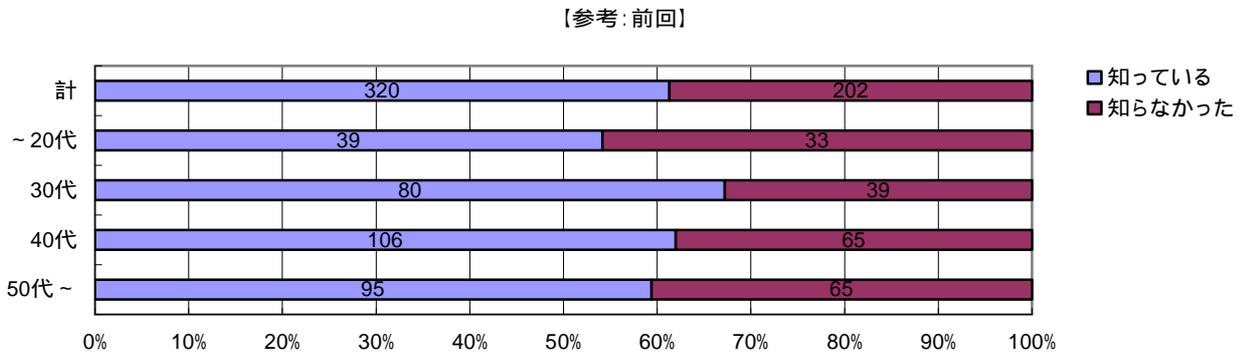
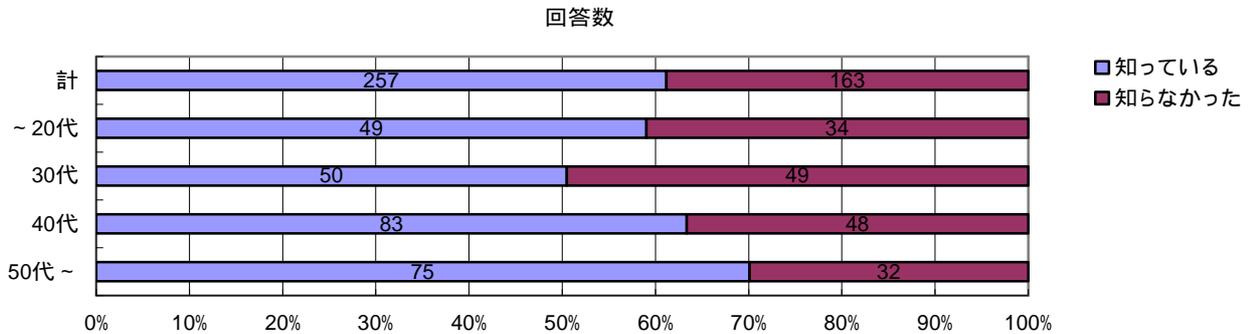
- ・育児休業中の職員の業務に関して他の職員が負担とならないような制度の構築
- ・上司、同僚の確実な支援、理解 等

問28 男性でも育児休業が取得可能であることを知っているか

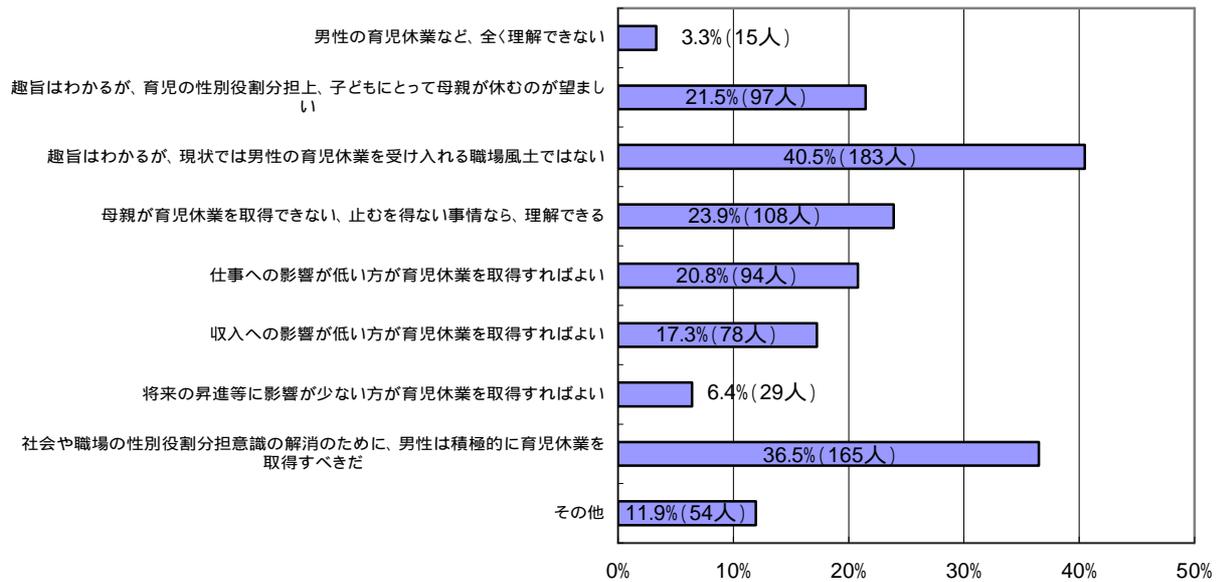


(男性でも育児休業の取得可能と知っている方への設問)

問28-2 配偶者が専業主婦(夫)であったとしても育児休業の取得が可能であることを知っているか



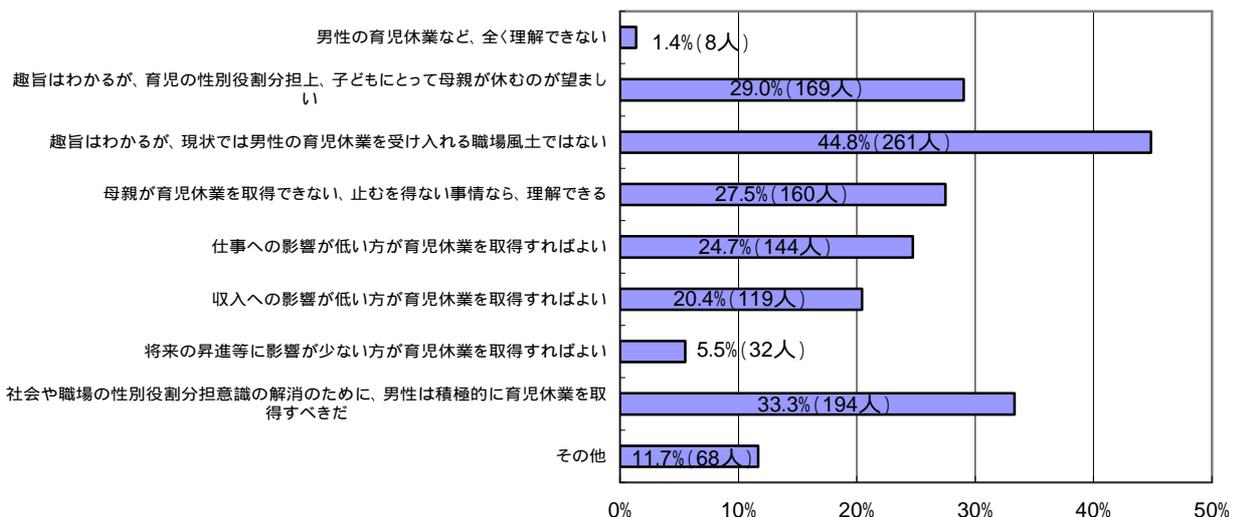
問29 男性が育児休業を取得することについてどう思うか(複数回答)



その他

- ・長期でなく、産まれて間もない新生児のときだけでも取得できるとよい。
- ・夫婦が交代で取得するのが良い
- ・両親とも取得できるようにすべき
- ・その家庭に合った方法で取得し、それに対して職場の理解が得られるように話し合えばよい
- ・世間からの目が気になるのではないか
- ・将来の昇進を考えると取得しにくいのではないか
- ・共働きなら分かるが、配偶者が専業主婦であるのに積極的に育児休業を取得する必要性が理解できない 等

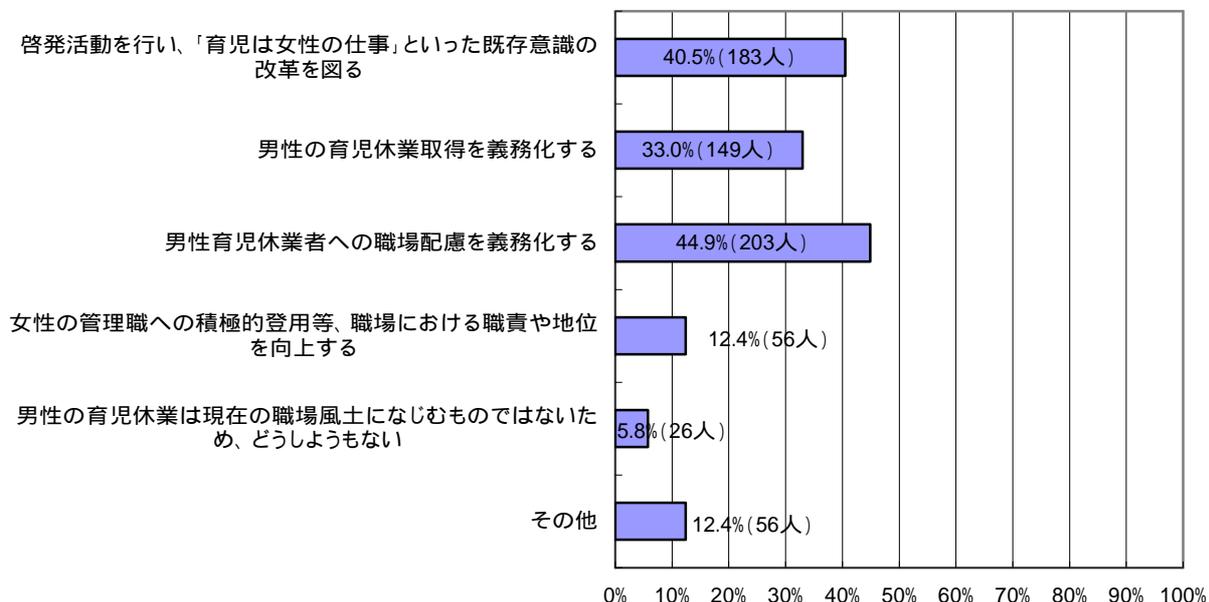
【参考: 前回】



その他

- ・家庭の事情に応じて取得すればよい
- ・個々の仕事や子育てに対する考え方により判断すべきだと思う
- ・配偶者が専業主婦であっても取得可能なのが理解できない
- ・趣旨はわかるが、現状では男性の育児休業を受け入れる職場環境ではない 等

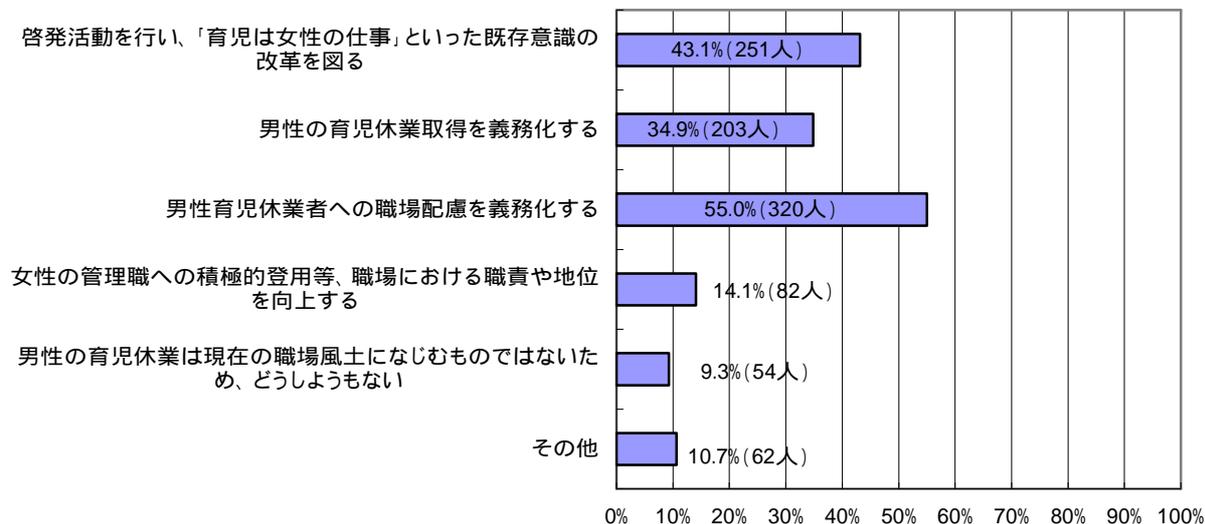
(問29で「男性の育児休業など、全く理解できない」以外を回答した方への設問)
問30 どのようにすれば、男性職員でも育児休業が取得できるようになると思うか
 (複数回答)



その他

- ・育児休業取得経験者を講師にした交流会等の実施
- ・育児休業職員に対する人的補充の徹底
- ・国全体の意識改革(社会の理解)
- ・休業期間中の経済的支援を拡大 等

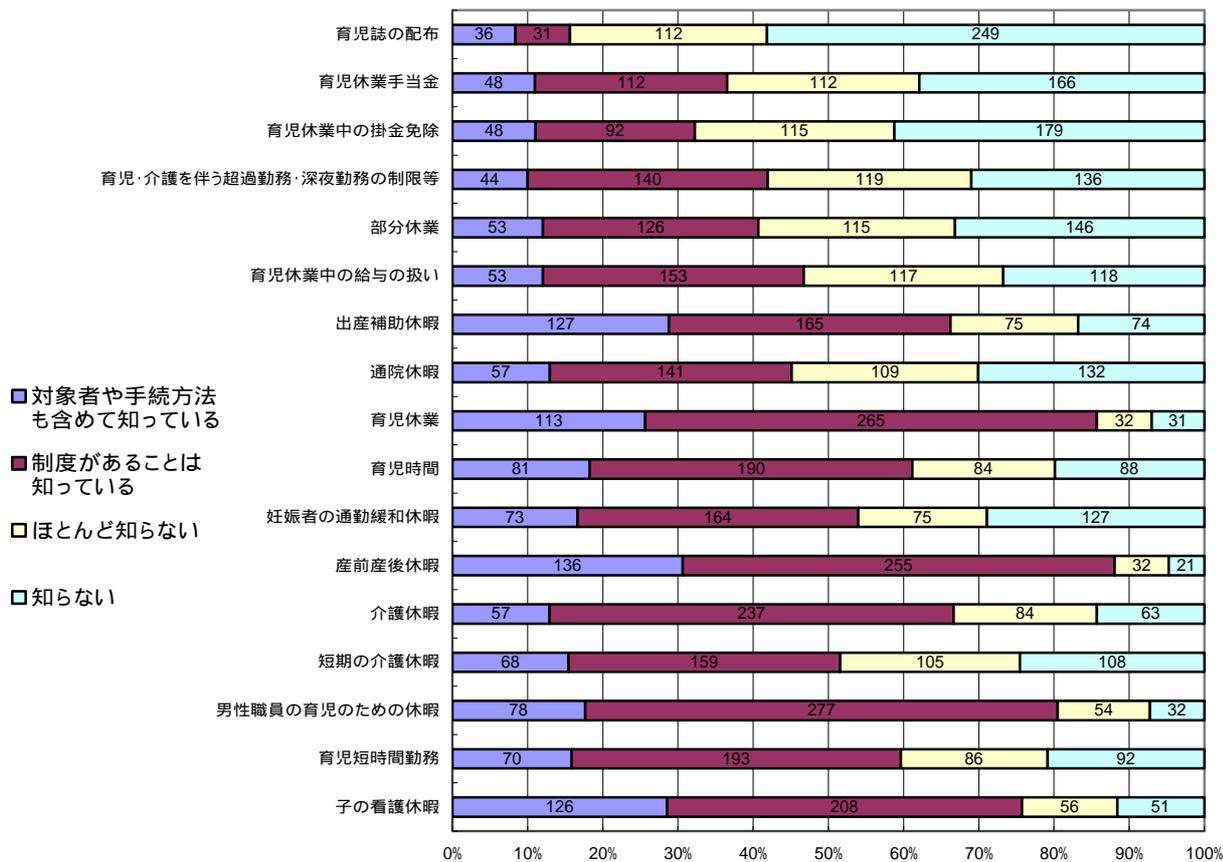
【参考: 前回】



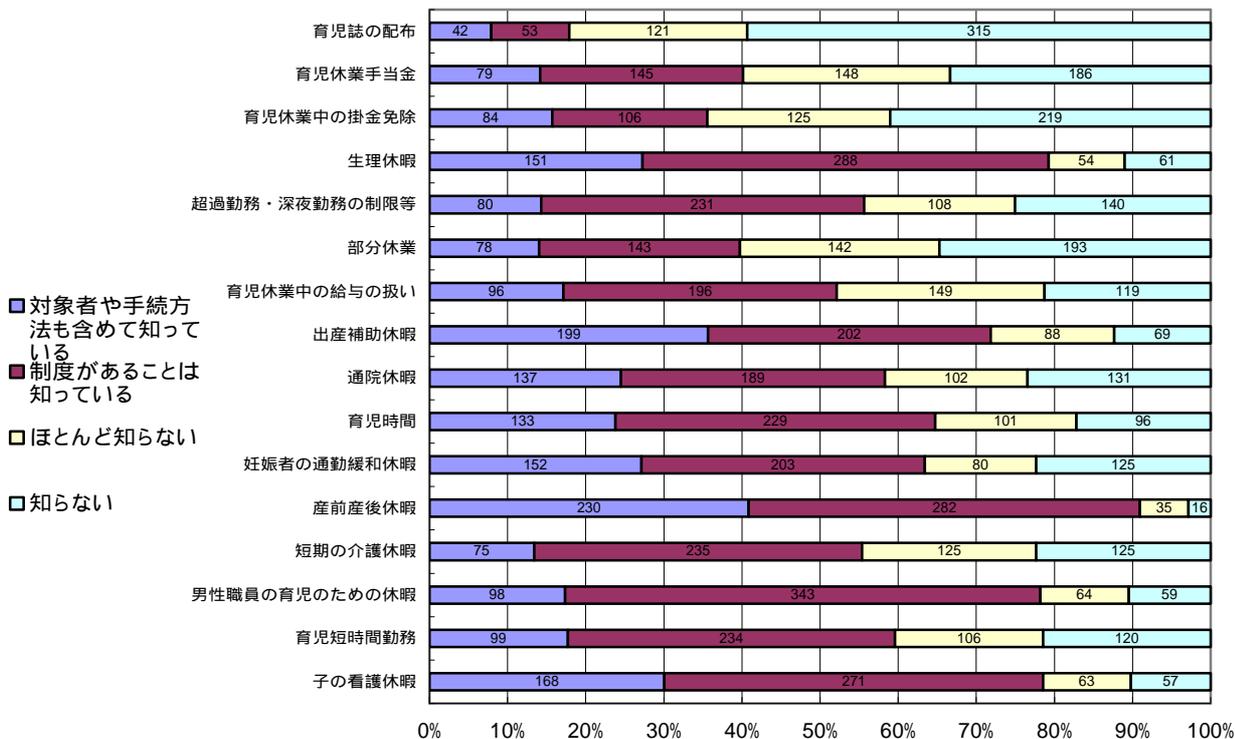
その他

- ・男性、女性の区別なく希望した時に取得できる職場体制を作る
- ・職場の人員確保も重要な問題
- ・管理職の意識改革を図る
- ・経済的支援 等

問31 現在措置されている育児や子育てに関する制度の認知度



【参考: 前回】



問31 - 2 問31の制度を利用した際、何か支障になったことはありましたか

育児休業

- ・休暇取得者の人的支援が不十分なことが多く、他の職員への負担が増大した 等

育児時間

- ・取得できるような職場環境ではなかった

育児短時間勤務

- ・仕事の調整が困難であった 等

介護休暇

- ・介護の事実が疑われた

- ・6ヶ月を経過した後のことが不安であった

産前産後休暇

- ・休暇取得者の人的支援が不十分なことが多く、他の職員への負担が増大した

子の看護休暇

- ・取得日数が増えると周りの職員から冷たい目でみられた 等

出産補助休暇

- ・仕事の調整が困難であった 等

短期の介護休暇

- ・認定されるまでの手続きに時間がかかり、ほとんど使えなかった 等

男性職員の育児のための休暇

- ・職場に休暇をとる雰囲気になかった 等

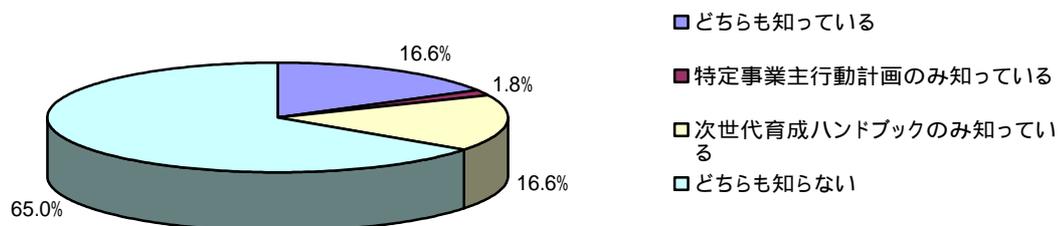
通勤緩和休暇

- ・事業等が重なる時期は取得できなかった 等

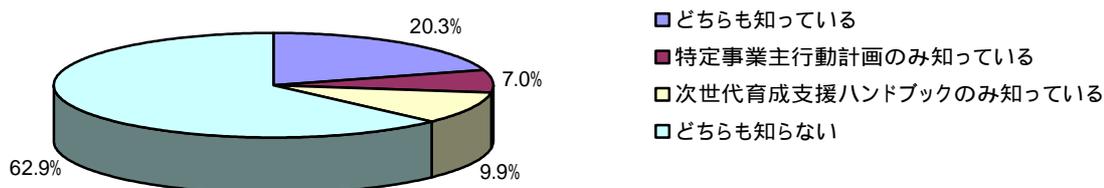
部分休業

- ・仕事量が軽減されなかった 等

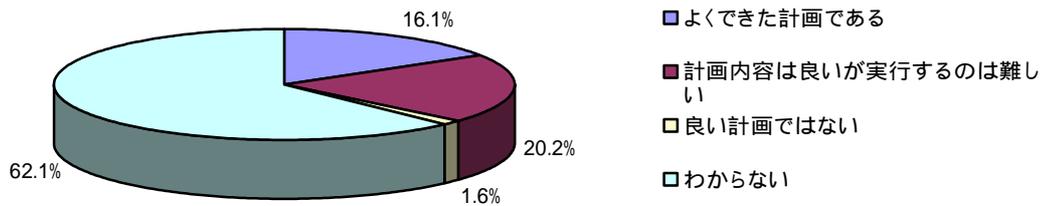
問32 特定事業主行動計画及び次世代育成支援ハンドブックを知っているか



【参考：前回】



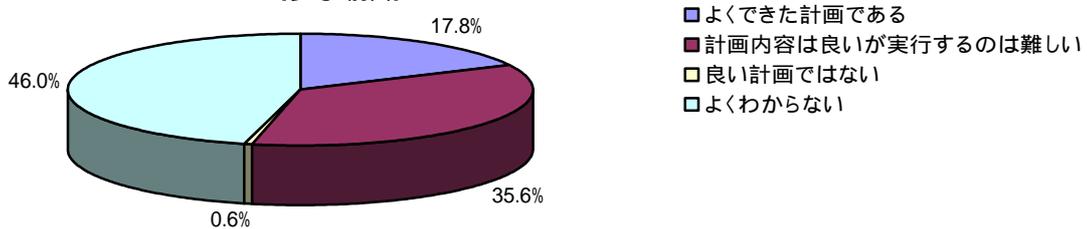
問32-2 特定事業主行動計画についてどう思うか(知っている人対象)



「計画内容は良いが実行するのは難しい」又は「良い計画ではない」理由

- ・管理職をはじめ、職場の理解を得られにくい環境にある
- ・全ての職種において公平に制度を活用できるか疑問である
- ・本気で達成させるという進捗管理がなく、実行性に疑問を感じざるを得ない
- ・どちらも周知が足りない。存在自体知らない人が多いのではないか
- ・理想と現実がかけ離れているのではないか
- ・代替要員の確保など、予算の掛かることは現実的に難しいのではないか
- ・市としてのオリジナリティが乏しい
- ・職員の意識が計画に追いつくには時間がかかる 等

【参考: 前回】

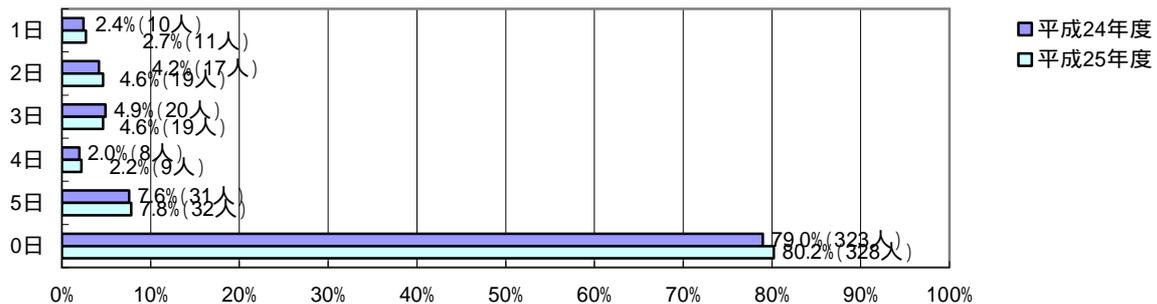


「計画内容は良いが実行するのは難しい」又は「良い計画ではない」理由

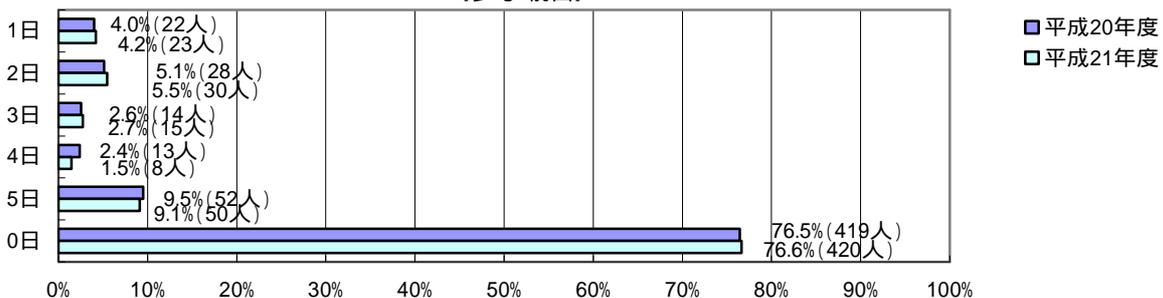
- ・人員削減を行う反面、仕事量が増加している現状では、制度の利用に支障がある
- ・現実との乖離を解消する必要があると考える
- ・各職場の業務内容や業務の性質が異なることから、一律に全ての職員が実行できるものかどうかは疑問である
- ・趣旨は理解しているし、必要なものだと考えているが、休暇等を取得することだけが論点となり、仕事への配慮や組織としての支援体制が全く議論されていない 等

問33 平成24年度及び平成25年度に取得したイベント年次有給休暇の日数は

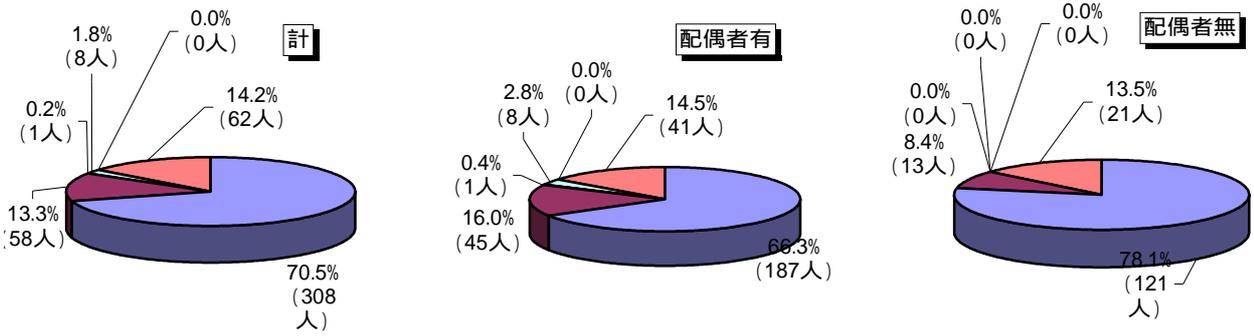
イベント休暇取得(回答数)



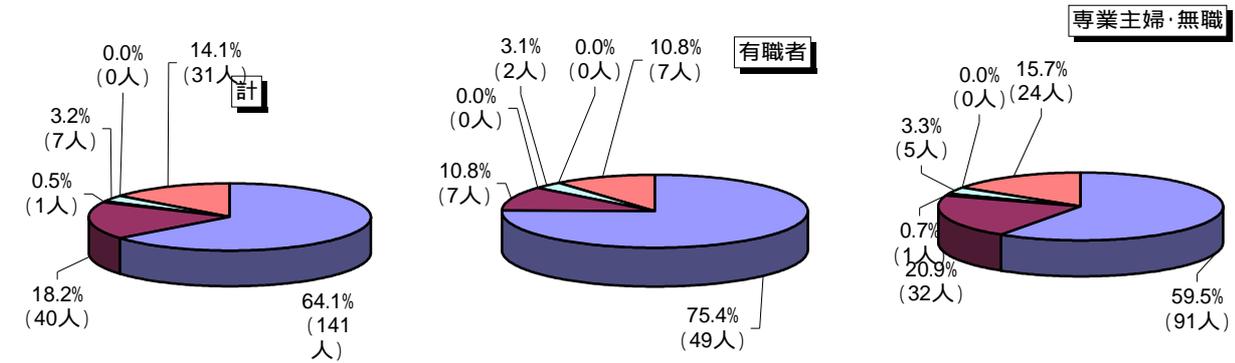
【参考: 前回】



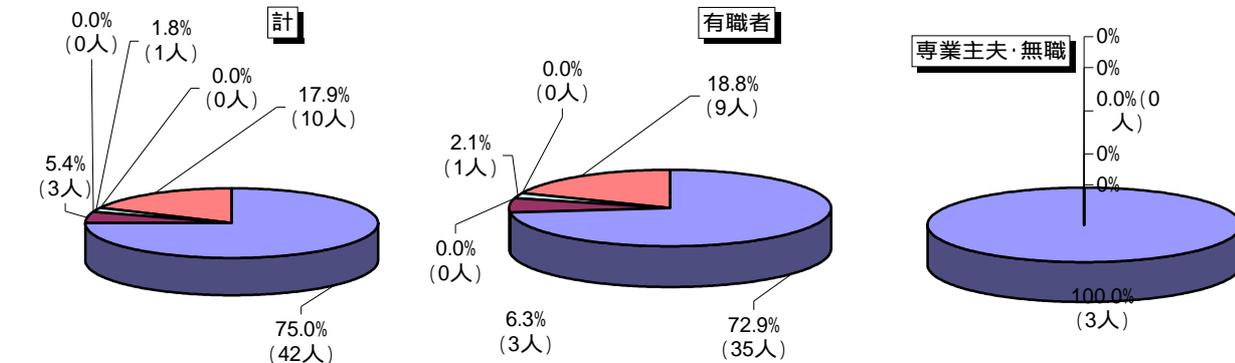
問34 仕事と家庭(子育て、家事等)に対する夫婦の望ましい姿は



男性回答(配偶者有の就労状況別)



女性回答(配偶者有の就労状況別)



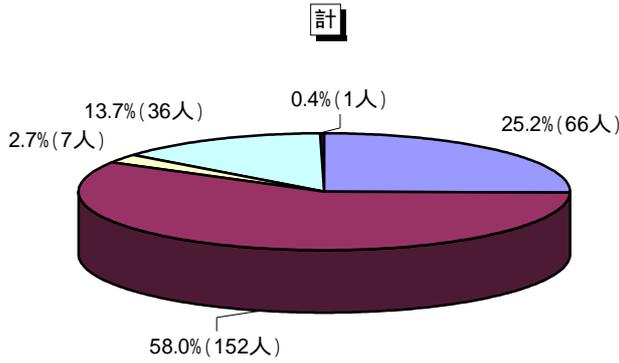
- 夫、妻ともに仕事と家庭(子育て、家事等)を両立させるべきである。
- 夫は仕事を優先させ、妻は家庭(子育て、家事等)を優先させるべきである
- 妻は仕事を優先させ、夫は家庭(子育て、家事等)を優先させるべきである
- 夫は仕事に専念し、妻は家庭(子育て、家事等)に専念すべきである
- 妻は仕事に専念し、夫は家庭(子育て、家事等)に専念すべきである
- その他

その他

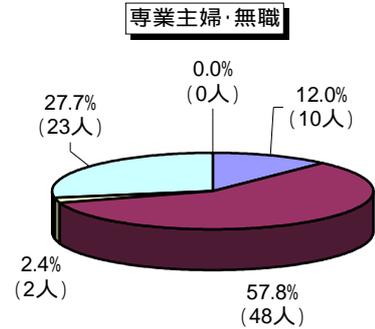
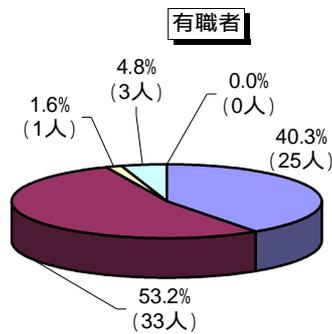
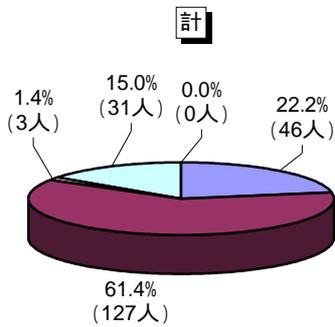
- ・夫婦の望ましい姿は、その時々で考えるべきである
- ・各家庭にあったスタイルで生活すべきである
- ・夫、妻共に仕事と家庭を両立させるべきであるが、時期によっては、子育て、家庭に比重をおく時期もあるべきである
- ・夫、妻の役割は決めてしまわない方がよい 等

(配偶者有の方への設問)

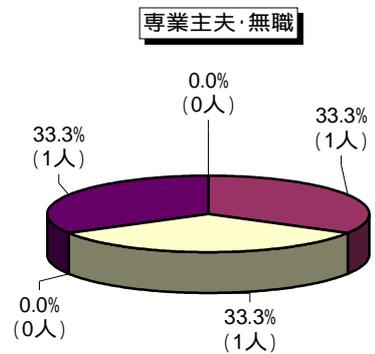
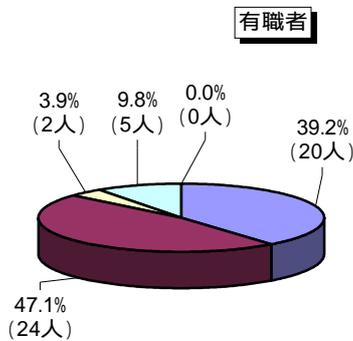
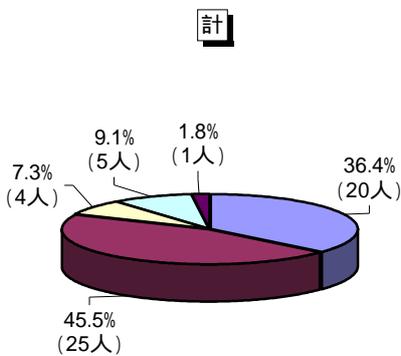
問34-2 実際にあなたの家庭において、夫婦の役割分担はどうなっていますか。



男性回答(配偶者有の就労状況別)



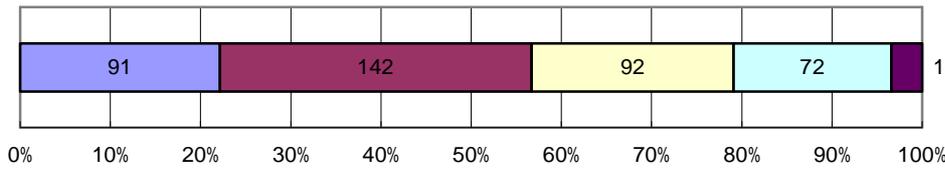
女性回答(配偶者有の就労状況別)



- 夫、妻それぞれが仕事と家庭(子育て、家事等)を5割ずつ
- 夫が仕事5割以上、妻が家庭(子育て、家事等)を5割以上
- 妻が仕事5割以上、夫が家庭(子育て、家事等)5割以上
- 夫が仕事10割、妻が家庭(子育て、家事等)10割
- 妻が仕事10割、夫が家庭(子育て、家事等)10割

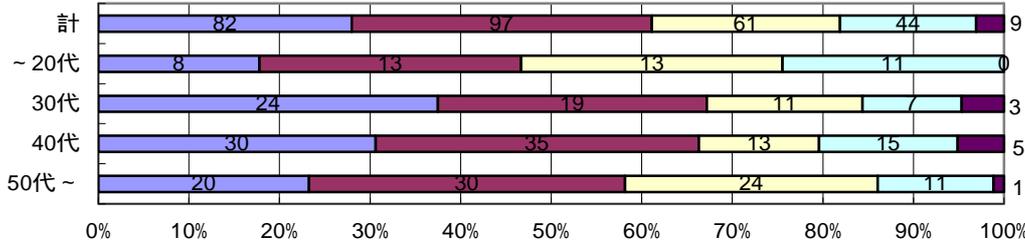
問35 現在の職場環境や職場風土は、男性中心であると思うか

計



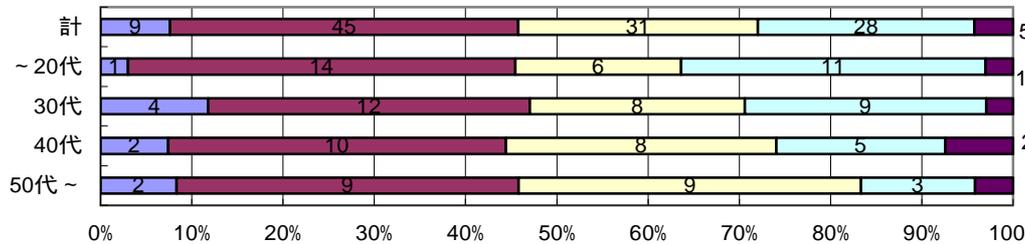
- そう思う
- ある程度そう思う
- あまりそう思わない
- そう思わない
- よくわからない

男



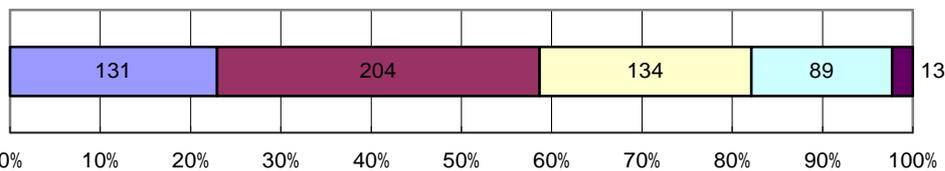
- そう思う
- ある程度そう思う
- あまりそう思わない
- そう思わない
- よくわからない

女



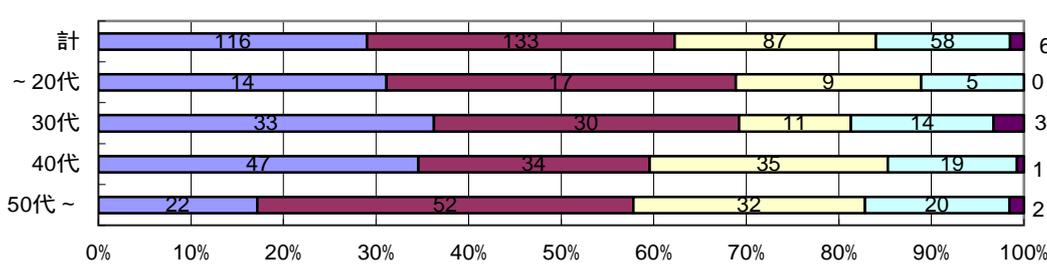
- そう思う
- ある程度そう思う
- あまりそう思わない
- そう思わない
- よくわからない

【参考:前回計】



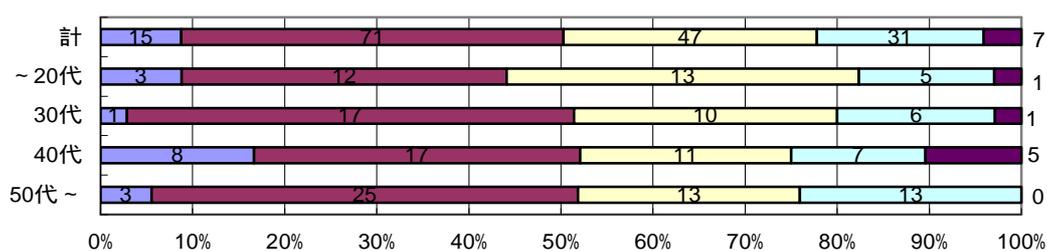
- そう思う
- ある程度そう思う
- あまりそう思わない
- そう思わない
- よくわからない

【参考:前回男】



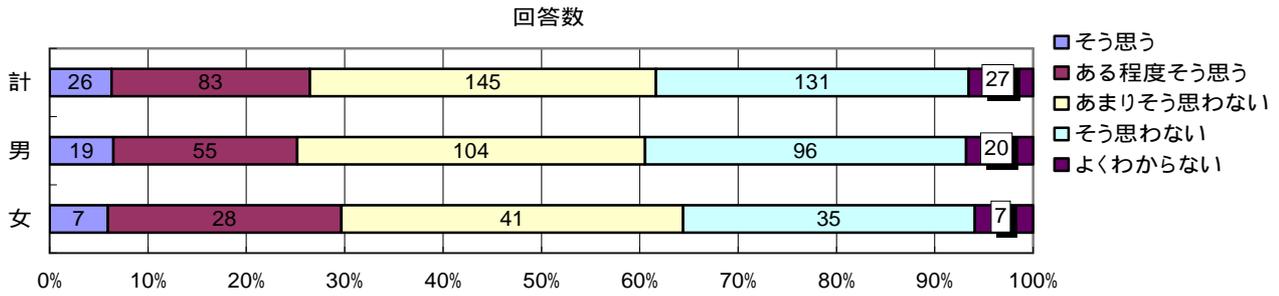
- そう思う
- ある程度そう思う
- あまりそう思わない
- そう思わない
- よくわからない

【参考:前回女】

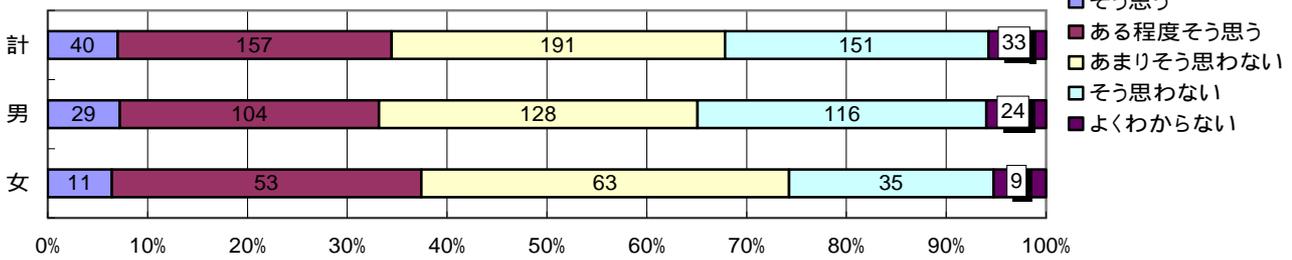


- そう思う
- ある程度そう思う
- あまりそう思わない
- そう思わない
- よくわからない

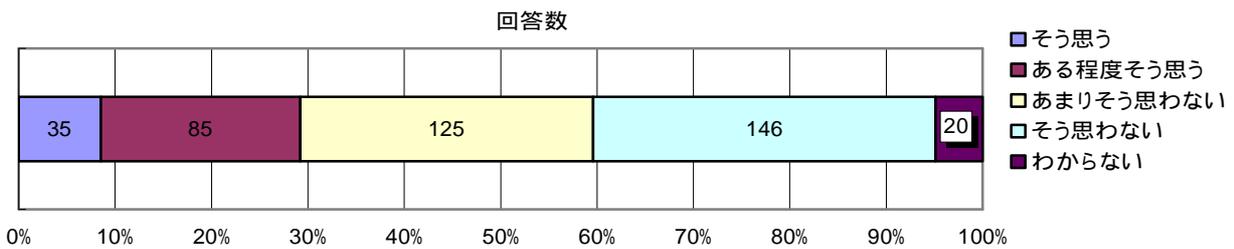
問36 現在の職場環境や職場風土の中には、なお性差別が残っていると思うか



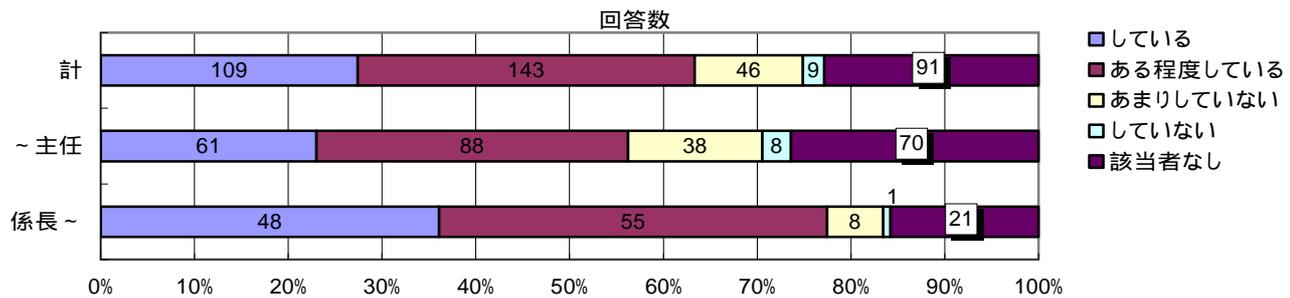
【参考: 前回】



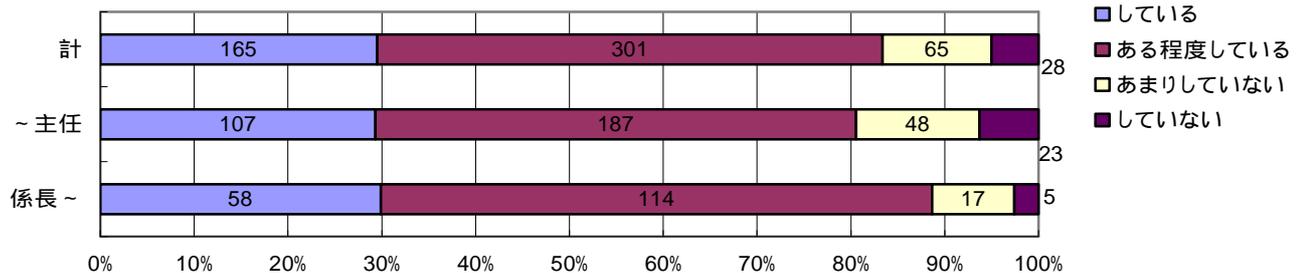
問37 現在の職場環境や職場風土の中には、残業を美德とするような風土はあると思うか



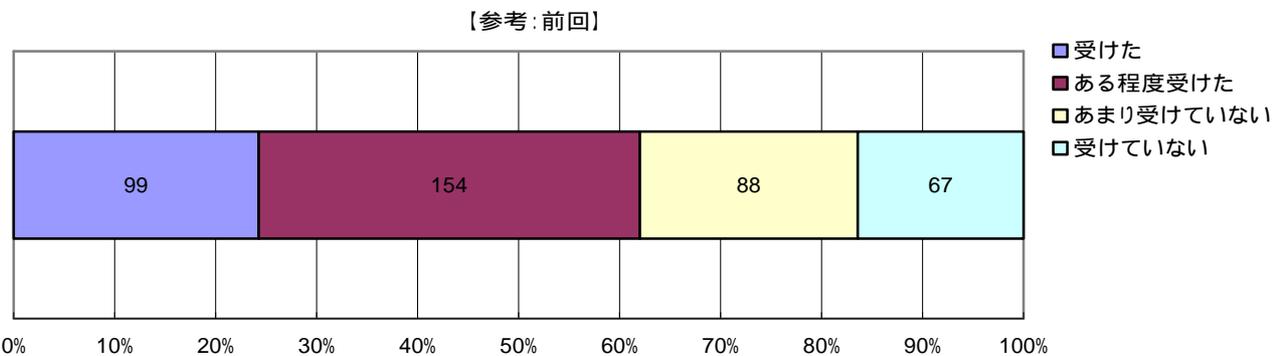
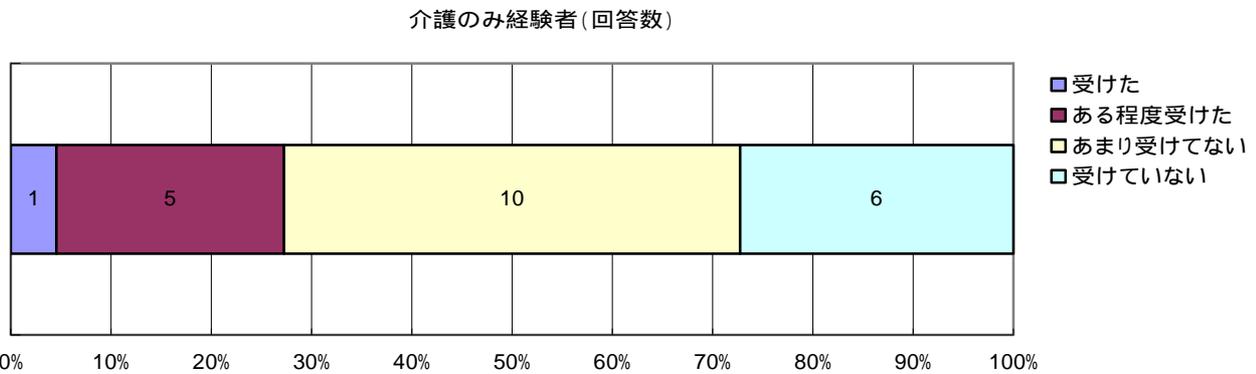
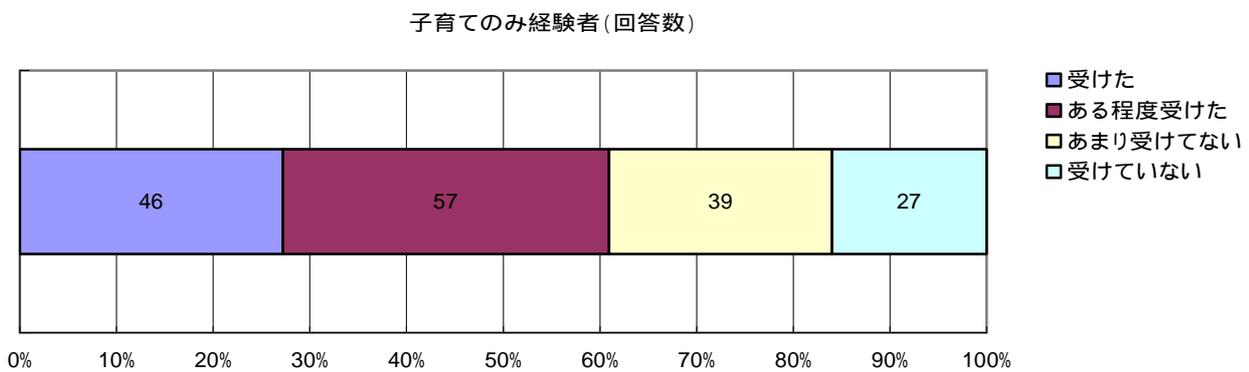
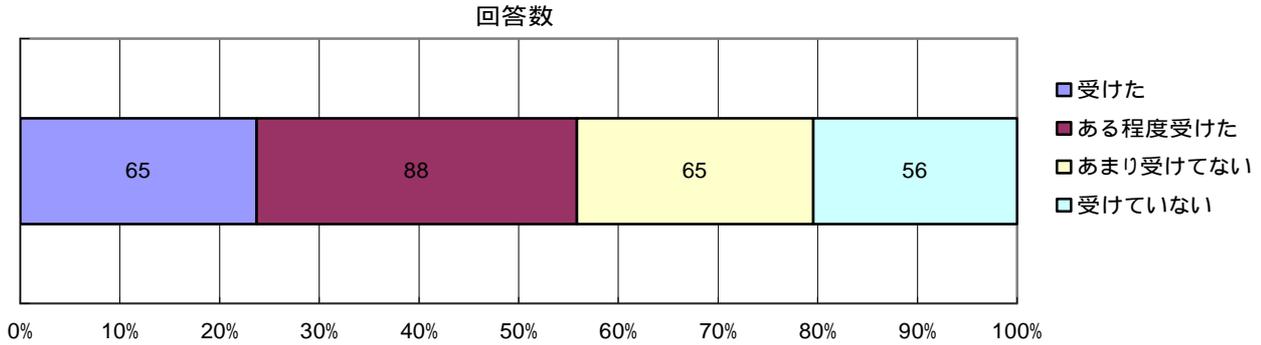
問38 あなたは、子育てや介護等又は妊娠中の同僚や部下がいる場合、何らかの配慮や協力をしているか



【参考: 前回】



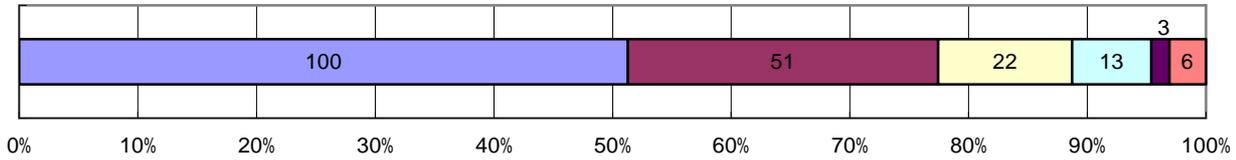
(子育てや介護等の経験がある方への設問)
 問39 あなたは、子育てや介護等を行うにあたり、上司や同僚から、何らかの配慮や協力は受けたか



(夫婦共に職を持って子育て等の経験がある方への設問)

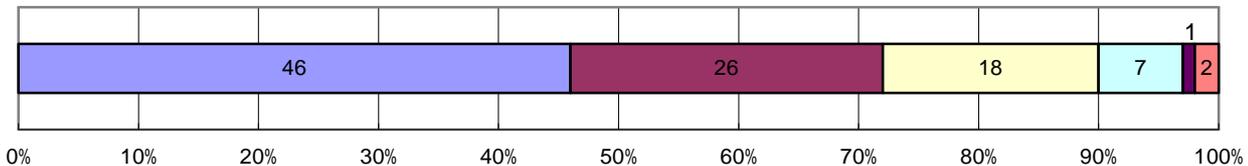
問40 事業主行動計画をはじめとした、ワークライフバランスの推進を職場自体が支えていこうという動きについてどう思うか

回答数



- 各事業主は社会的使命として積極的に取り組むべきだ
- 各事業主は労働者の意見を聞きつつ、他の事業所等と比較して不十分な施策に重点を置いて取り組むべきだ
- 各事業主は、それぞれの事情に応じて出来る限りのことをすればいい
- 現状の諸制度、子育て環境の枠組みの中での環境づくりや意識改革につとめることが先決、過剰な促進策は無意味である
- 出産や子育ては個人の問題であり、国がこのような政策を行うこと自体がそもそも間違っている
- その他

【参考: 前回】



- 各事業主は社会的使命として積極的に取り組むべきだ
- 各事業主は労働者の意見を聞きつつ、他の事業所等と比較して不十分な施策に重点を置いて取り組むべきだ
- 各事業主は、それぞれの事情に応じて出来る限りのことをすればいい
- 現状の諸制度、子育て環境の枠組みの中での環境づくりや意識改革につとめることが先決、過剰な促進策は無意味である
- 出産や子育ては個人の問題であり、国がこのような政策を行うこと自体がそもそも間違っている
- その他

その他

- ・育児休業をとる者とそれを支える側、それぞれが無理なく業務運営できる体制の整備を行えばよい
- ・市全体として業務量と人員のバランスが取れていることが前提だが、持続可能なバランスが確保できていると思えない状況での推進には反対
- ・事業主だけの話ではなく、各個人の意識が変わることが必要 等

問41 その他、ワークライフバランス、次世代育成や特定事業主行動計画に関することについて、自由な意見

性別	年齢	件数	性別	年齢	件数
男	～20歳	7件	女	～20歳	5件
	30歳代	11件		30歳代	8件
	40歳代	17件		40歳代	8件
	50歳代	17件		50歳代	6件

(主な意見)

男(～20歳代)

- ・休日や休暇でどれだけリフレッシュできても、同じ係内に仕事をしない職員がいれば、非常にストレスがたまり、モチベーションが低下する。そういった職員(特に役職者)への勤務態度改善を厳格に行ってほしい。
- ・それぞれの課で臨時職員を雇うという考えではなく、市全体又は局内で臨時職員を雇い、必要な部署に流動的に派遣する制度があればよいと思う。
- ・年少者になんとなく仕事が押し付けられる風潮がある一方で、再任用職員にはあまり仕事をさせるべきではないという風潮があるように思う。等

男(30歳代)

- ・残業が良いこととする風土が市役所全体に根付きすぎているので、職員の意識の根本的な改革と、残業を削減する実効的な制度が早急に必要だと思う。例えば、人事評価項目に超過勤務に関するものを追加するなどの方策を考えるべきである。また、超過勤務の多い職員と少ない職員が固定化されている状況が問題である。
- ・仕事は減らずに人員は削られるといった状況でワークライフバランスの推進というのは矛盾している。管理職による必要な仕事と不要な仕事の選別が必要である。
- ・育児や介護において、休暇した方への職場復帰をもっと支援できる制度が必要であるのと、各制度についてPRが必要と感じる。
- ・育児休業等を取得する際には、取得のしやすさについて検討することも重要であるが、「育児休業等の取得に伴い増加するその他の職員のフォロー」についても考える必要があるが、現行制度では休業者の代替制度が不十分である。等

男(40歳代)

- ・フレックスタイム制度やサマータイム制度等の導入を検討してはどうか。
- ・人員に余裕があれば、簡単かも知れないが、余裕のある職場など無いと認識している。職場内・職員同士の理解でワークライフバランスが円満に実現する場合もあるが、絶対的に正規職員が必要な現場などでは、職員間の理解・協力が得られたとしても、限界があると思慮する。
- ・取り組みの趣旨は理解できるが、人事上の問題は他にたくさんあり、まだまだ優先順位は低いと感じる。
- ・本市では、管理部門において、残業を美德とする風土が色濃く残っているのではないかと感じる。
- ・育児休業をとる者、その職場の支える側、それぞれが無理なく業務運営できる体制の整備を行えばよい(要するに人的代替の充実)。また、実際問題として、新婚女性を部下とすることに恐怖を感じる職員は多いのではないかと感じる。等

男(50歳代)

- ・ワークライフバランスの実現には、その前提として、財政課題を克服する必要があると思う。
- ・相手を尊重し、子育てや介護を理解し、支え合おうという意識・土壌が大切であり、安心して子育て等に専念出来るように、迅速な人員の補充などのシステムが必要である。また、子育てや介護に対するメンタル面や金銭面の更なるサポートも必要であると思う。
- ・ワークライフバランスの充実には職員賃金の低下も伴う可能性があり、そのためにはより一層の社会保障の拡充も必要になってくると思う。
- ・制度などその枠組みについては整備されてきていると思うが、結果として休みにくいという状況にあるので、そのあたりの環境整備が必要であると思う。
- ・産休及び育児休業の取得については、特に技術系の専門職的な職員は取得しにくいと思うため、休業に際しては、専門職の派遣等を考える必要があると思う。
- ・職員の意識改革は、研修にて参考事例を提示することが有用ではないか。
- ・育児休業に関しては、概ね取得しやすい雰囲気であるが、介護休暇については、まだまだ取得し難い雰囲気と思う。
- ・公務員は、最も制度が整っており、労働条件としては、トップクラスであると思う。等

女(~20歳代)

- ・活用したい方が活用できるような職場環境を整えることが必要であると思う。ただし、制度を活用する者は、自分のやるべきことはやった上で制度を活用すべきである。そのためには、所属長、直近上司等の業務量の把握、配慮は欠かせないと思う。
- ・上司の意識改革も必要であると思う。
- ・「子育ては女性」という考えは、女性の方が強く思い込んでいるのではないかと。等

女(30歳代)

- ・業務量と職員数が合致しておらず、妊娠や出産の時期に苦慮している。市民に影響を与えない業務を廃止するなどの業務自体の見直しが必要ではないか。業務改善で対応するのはすでに限界があり、このままの状況で制度を充実させてもワークライフバランスの推進は不可能であると思う。
- ・それぞれの家庭や個人によって希望するワークライフバランスは異なると思うので、「子どもが小学校入学まで」「介護が必要な家族がいる場合」などといった条件つきで特定の職員の短時間勤務を認める制度ではなく、すべての職員が希望すれば短時間勤務を選択できる制度があればと思う。
- ・もともと業務量が多い職場は子育て中の職員や、介護中の職員に配慮したくても、配慮できない。人員配置を含めた業務量の適正化が最重要課題である。また、独身だからいくら忙しくてもいいだろうというような風潮がある。既婚、未婚を問わずワークライフバランスは考えられるべき
- ・市役所の業務において男女差を感じない。一方で、家庭内での分担は女性の方が重く、女性が子育てをしながら昇進を目指すには家庭を犠牲にするしかない。仕事と育児(又は介護)の両方を100%行うのは現実的に無理がある。特に介護には終わりがなく、より大変になると感じる。
- ・嘱託員や臨時的任用職員を多用することでかえって非効率になり、勤務時間の増大につながっている場合もあると思う。等

女(40歳代)

- ・躊躇なく職場への妊娠報告ができる雰囲気づくりが必要。また、休業者等の事務が一部の職員のみでの負担の増につながるという仕組みを改善することが急務である。
- ・業務上の責任から、家庭やプライベートよりも仕事を優先させており、なかなかワークライフバランスへの意識が持ちにくいのが現状である。女性なら子育てにおいて、母子関係をしっかり築くために最低でも3年間の育児休業取得が望ましいと思う。
- ・子育てや介護といった状況に対して配慮をするのではなく、配慮をしなくても働ける状況を作るようにしないと、いつまでたっても状況は変わらないと思う。
- ・ワークライフバランスでは、つい、家庭を持っている(子育て中の)女性や、同居家族の親の介護に眼が向いてしまうが、それぞれ単身者でも事情がある場合もあると思うので、個人の意思を尊重した働き方として注目していけばいいと思う。
- ・職員配置を含む職場環境を整備しない限りは、「ワークライフバランス」の取れている職員とそうでない職員との差が開きがでると思う。等

女(50歳代)

- ・休暇等を取得する際、周りへの配慮を行わない職員が多くなっている。休みを取ることはやむを得ないが、引継ぎを行うなど自身の仕事に対して責任感を持つべきである。まずは、権利を主張するなら義務を果たすべきというあたりまえのことを教育する必要がある。
- ・育児はともかく介護や自身の病気等は誰にでもしかかる可能性があるものであり、その時に周囲に躊躇なくお願いするためにも、自分が余裕のある時に支える側にも積極的になること、こういう意識改革が必要である。
- ・事業主は、働く者が休暇や育児休業などを取りやすい雰囲気づくり、制度を考えるのは当然であると考え。しかし、職員自身が、家族間で話し合い、どのように人生を捉えるかが一番である。
- ・現在の生活水準を変えることなく、ワークライフバランスが出来ればと思う。等

問13	<p>あなたの職場では、年次有給休暇等が安心して取得できるよう、また、特定の係や個人に業務量が偏らないよう、所属内(または局、部内)で事務分担の変更や協力が行われていると思いますか。</p> <p>1・・・そう思う 2・・・ある程度そう思う 3・・・あまりそう思わない 4・・・そう思わない 5・・・わからない</p>	問13
問14	<p>あなたの職場では、職場ミーティングや上司から部下への声かけなど、日頃からのコミュニケーションが図られていると思いますか。</p> <p>1・・・そう思う 2・・・ある程度そう思う 3・・・あまりそう思わない 4・・・そう思わない 5・・・わからない</p>	問14
問15	<p>あなたは、日々の業務の中で処理時間や重要性を考慮して、優先順位を決定して事務処理を行うように意識していますか。</p> <p>1・・・意識するとともに概ね実践できている 2・・・意識するとともに一部実践できている 3・・・意識はしているものの実践には至っていない 4・・・意識はしていない 5・・・わからない</p>	問15
問16	<p>あなたの職場では、日々の業務の中で処理時間や重要性を考慮して、優先順位を決定して事務処理が行われていますか。</p> <p>1・・・行われている 2・・・行われていない 3・・・わからない</p>	問16
問17	<p>本市において、業務改善や事務の効率化を進める上で、今後、重点的に対策をとるべきと思うもの全てを選択してください。</p> <p>1・・・できる限り事務処理マニュアルを作成することが必要 2・・・各局へ照会を行う際は、真に必要なかを吟味した上で実施することが必要 3・・・効率的な会議運営を行うためのルール作りが必要 4・・・システム活用の意識を強め、非効率なシステムについては改善の検討が必要 5・・・職員各人が自分自身の業務遂行において、処理時間や重要性を考慮して仕事に取り組むことが必要 6・・・その他()</p>	問17
問18	<p>あなたは、自分が仕事を続けていく上で、将来のキャリアイメージを持っていますか。</p> <p>1・・・そう思う 2・・・ある程度そう思う 3・・・あまりそう思わない 4・・・そう思わない 5・・・わからない</p>	問18
問19	<p>職員同士が助け合い共に成長することや部下の育成などの人材育成が各職員の職務であることを知っていますか。また、実践できていますか。</p> <p>1・・・知っているとともに概ね実践できている 2・・・知っているものの実践には至っていない 3・・・知らないが概ね実践できている 4・・・知らないし、実践もできていない 5・・・わからない</p>	問19
問20	<p>現在の集合研修やOJTなどの研修制度の質や量について十分だと思いますか。</p> <p>1・・・そう思う 2・・・ある程度そう思う 3・・・あまりそう思わない 4・・・そう思わない 5・・・わからない</p>	問20
(係長未満の方へお聞きします)		
問21	<p>あなたは、係長以上の役職者になりたいと思いますか。</p> <p>そう思う・・・1 そう思わない・・・2</p>	問21
(問21で2の回答をされた方へお聞きします)		
問21-2	<p>あなたが、係長以上の役職者になりたいと思わない原因と考えるものについて、全て選択してください。</p> <p>1・・・超過勤務時間が多いことや責任が重いなど、役職者は負担が大きい 2・・・役職者になった時のイメージがわからない 3・・・役職者になれる能力がない 4・・・役職者になる意欲がわからない 5・・・役所はまだまだ男性中心であり、女性が役職者として働くことへの周りの理解が不足している 6・・・役職者になっても給料があまり上がらない 7・・・その他()</p>	問21-2

問33 平成24年度及び平成25年度にあなたが取得したイベント年次有給休暇()の日数をお答え下さい。
()年次有給休暇のうち5日間について、家族行事、地域や友人との交流、旅行及び趣味等で取得する日を、年度当初に年次有給休暇の理由欄に「イベント休暇」と設定し、取得した休暇

平成24年度	1・・・1日	2・・・2日	3・・・3日
	4・・・4日	5・・・5日	6・・・0日
平成25年度	1・・・1日	2・・・2日	3・・・3日
	4・・・4日	5・・・5日	6・・・0日

問33

問34 仕事と家庭(子育て、家事等)に対する夫婦の望ましい姿をどうお考えですか。

- 1・・・夫、妻ともに仕事と家庭(子育て、家事等)を両立させるべきである
- 2・・・夫は仕事を優先させ、妻は家庭(子育て、家事等)を優先させるべきである
- 3・・・妻は仕事を優先させ、夫は家庭(子育て、家事等)を優先させるべきである
- 4・・・夫は仕事に専念し、妻は家庭(子育て、家事等)に専念すべきである
- 5・・・妻は仕事に専念し、夫は家庭(子育て、家事等)に専念すべきである
- 6・・・その他

問34

(この設問は配偶者有の方へお聞きします。)

問34-2 実際にあなたの家庭において、夫婦の役割分担はどうなっていますか。

- 1・・・夫、妻それぞれが仕事と家庭(子育て、家事等)を5割ずつ
- 2・・・夫が仕事5割以上、妻が家庭(子育て、家事等)5割以上
- 3・・・妻が仕事5割以上、夫が家庭(子育て、家事等)5割以上
- 4・・・夫が仕事10割、妻が家庭(子育て、家事等)10割
- 5・・・妻が仕事10割、夫が家庭(子育て、家事等)10割

問34-2

問35 現在の職場環境や職場風土は、男性中心であると思いますか。

- 1・・・そう思う
- 2・・・ある程度そう思う
- 3・・・あまりそう思わない
- 4・・・そう思わない
- 5・・・わからない

問35

問36 現在の職場環境や職場風土の中には、なお性差別が残っていると思いますか。

- 1・・・そう思う
- 2・・・ある程度そう思う
- 3・・・あまりそう思わない
- 4・・・そう思わない
- 5・・・わからない

問36

問37 現在の職場環境や職場風土の中には、残業を美德とするような風土はあると思いますか。

- 1・・・そう思う
- 2・・・ある程度そう思う
- 3・・・あまりそう思わない
- 4・・・そう思わない
- 5・・・わからない

問37

問38 あなたは、子育てや介護等又は妊娠中の同僚や部下がいる場合、何らかの配慮や協力をしていますか。

- 1・・・している
- 2・・・ある程度している
- 3・・・あまりしていない
- 4・・・していない
- 5・・・該当者無し

問38

(この設問は子育てや介護等の経験がある方へお聞きします。)

問39 あなたは、子育てや介護等を行うにあたり、上司や同僚から、何らかの配慮や協力を受けましたか。

- 1・・・受けた
- 2・・・ある程度受けた
- 3・・・あまり受けていない
- 4・・・受けていない

問39

(この設問は夫婦共に職を持って子育て等の経験がある方にお聞きします。)

問40 事業主行動計画をはじめとした、ワークライフバランスの推進を職場自体が支えていこうという動きについてどう思いますか。

- 1・・・各事業主は社会的使命として積極的に取り組むべきだ
- 2・・・各事業主は労働者の意見を聞きつつ、他の事業所等と比較して不十分な施策に重点を置いて取り組むべきだ
- 3・・・各事業主は、それぞれの事情に応じて出来る限りのことをすればよい
- 4・・・現状の諸制度、子育て環境の枠組みの中での環境づくりや意識改革につとめることが先決、過剰な促進策は無意味である
- 5・・・出産や子育ては個人の問題であり、国がこのような政策を行うこと自体がそもそも間違っている。
- 6・・・その他

問40

問41 その他、ワークライフバランス、次世代育成や特定事業主行動計画に関することについて、ご意見があれば自由にお書きください。

質問は以上です。ありがとうございました。(メールで回答される方は下をクリックして、ファイルを添付の上、返信をお願いします。)

[返信先: ama-kyuyo@city.amagasaki.hyogo.jp](mailto:ama-kyuyo@city.amagasaki.hyogo.jp)