

神奈川県内広域水道企業団特定事業主行動計画
「次世代育成支援・女性活躍推進プラン」
～全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて～

令和3年4月

神奈川県内広域水道企業団

目次

第1 計画の基礎	1
1 趣旨	1
2 位置づけ	1
3 計画期間	1
4 対象職員	2
5 取組状況の公表	2
6 取組み推進に係る留意事項	2
第2 現状分析	3
1 仕事と私生活のバランスに対する職員の意識	3
2 女性が十分に能力を発揮して働ける職場か	4
3 職員の育児休業取得率	5
4 男性職員の育児参加休暇等の取得実績	6
5 年次有給休暇平均取得日数等	7
6 管理職の女性割合	8
7 採用試験における採用者の女性割合	9
第3 計画期間中の取組内容	10
1 育児休業等をしやすい環境整備	10
2 働き方見直しの推進	11
3 採用活動の強化・職員のキャリア形成支援	13
4 介護との両立支援	14

第1 計画の基礎

1 趣旨

少子高齢化が進み、人口減少時代が進む中で、次世代の子供たちが健やかに生まれ、育成されていく環境を社会全体として整える取組みが求められ、平成15年に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

また、平成27年には、女性の職業生活における活躍を推進し、男女の人権が尊重され、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を目標として、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、女性活躍推進法）が制定されました。

地方公共団体である神奈川県内広域水道企業団では、特定事業主行動計画として上記2つの法律に基づき、「次世代育成支援プログラム」及び「女性活躍推進プラン」を策定し、全ての職員が性別にかかわらず仕事を続けながら安心して子育てできる環境、意欲と共に能力を十分発揮できる環境づくりに取り組んできました。

このたび、それぞれの計画期間が令和3年3月をもって満了することから、新たに計画を策定するにあたり、従来の計画の取組状況を踏まえて各種取組をより効果的に推進するため、個別に策定していた計画を統合し、「次世代育成支援・女性活躍推進プラン」として策定することとしました。

「次世代育成支援・女性活躍推進プラン」を策定するにあたり、従来の計画の検証結果や、職員アンケートの結果を踏まえ、目標や取組内容の見直しを行いました。

全ての職員が性別にかかわらず仕事と家庭を両立し、活躍できる環境をさらに整備するとともに、一人ひとりの意欲・能力が今まで以上に十分に発揮できるように取組を推進していきます。

2 位置づけ

本計画は、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と、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を統合し、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく、神奈川県内広域水道企業団特定事業主行動計画として策定します。

3 計画期間

令和3年4月から令和8年3月までの5年間を計画期間とします。

本計画に記載されている実施内容は、すでに実施されているものを除き、原則として令和3年度から実施することとし、掲げられている数値目標は令和7年度の達成目標とします。

また、各年度ごとに計画の実施状況について把握するとともに、必要に応じて計画の見直しを検討します。

4 対象職員

本計画の対象となる職員は、再任用職員、会計年度任用職員等を含むすべての職員を対象としています。

5 取組状況の公表

組織全体で継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進していくため、毎年度、本計画に基づく取組の実施状況等について、職員に周知するとともに、ホームページで公表します。

6 取組み推進に係る留意事項

子育ては、親が第一義的な責任を有するものであり、親の考え方を尊重することは当然のことです。そこで、子育て中の職員に一律的な行動を求めるのではなく、子育て中の職員から申出があった場合に、その意向をできる限り尊重して支援していくこととします。

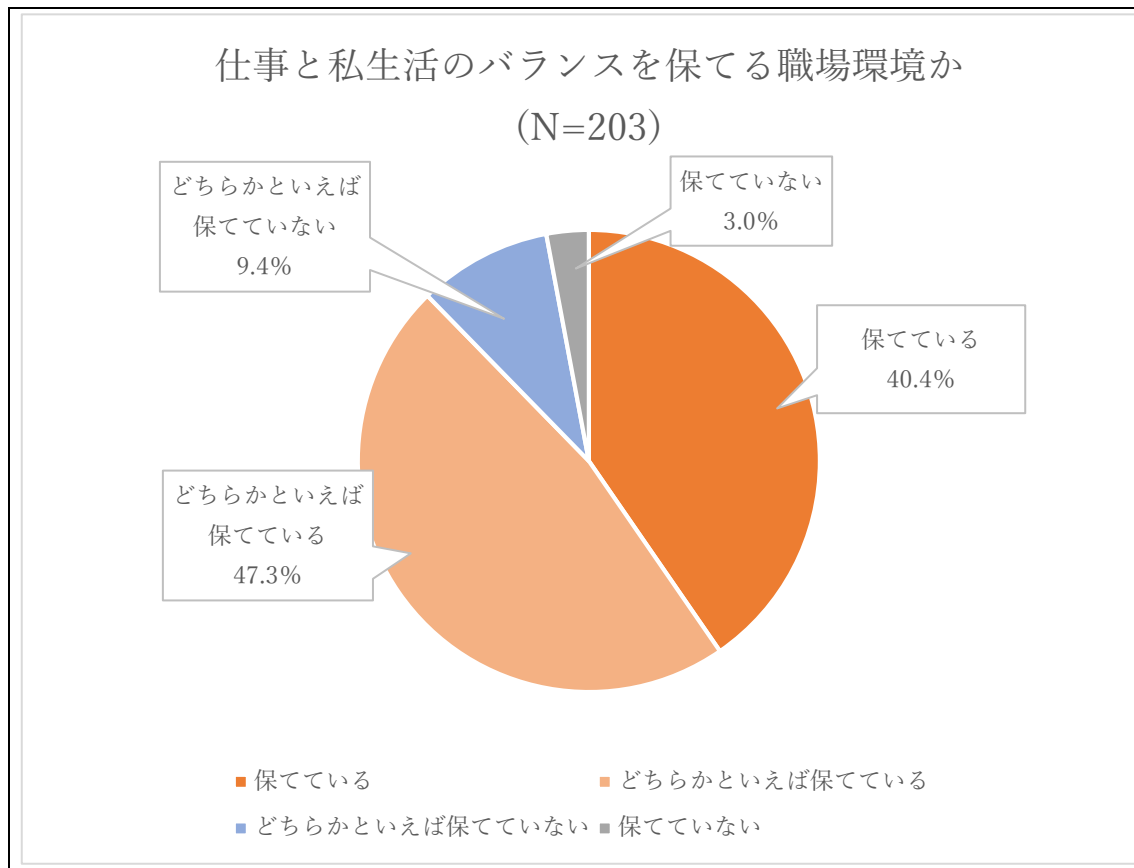
また、女性職員の活躍推進にあたっては、職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意するとともに、公務員法制上の平等取扱の原則や成果主義の原則等を踏まえて取り組むこととします。

各所属長は、それぞれの職場の勤務形態や業務内容等の実態を考慮し、必要に応じて独自の取り組みを設定するなど、本計画の効果的な推進に努めることとします。

第2 現状分析

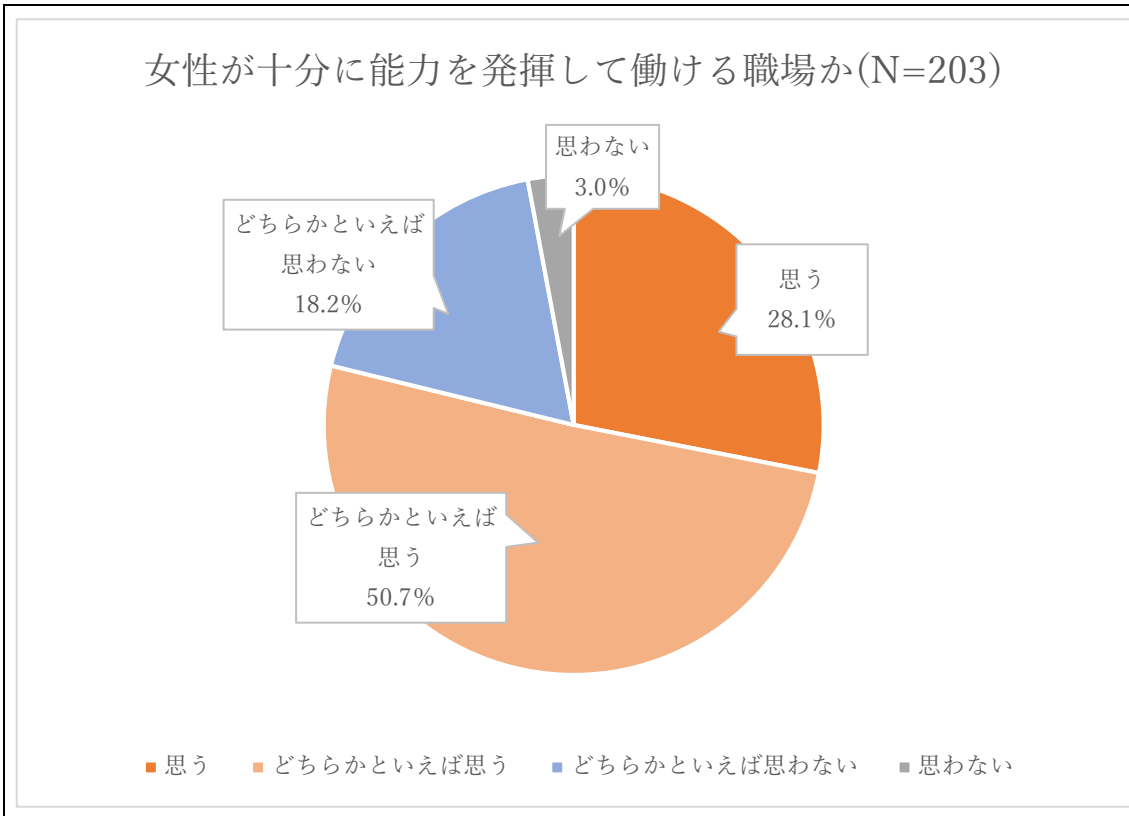
本計画の作成にあたり、現状と課題の把握を行うため、現行計画において目標に掲げた項目を中心に、実績の変化や職員アンケートの結果（令和2年度実施：別添資料参照）に基づき分析を行いました。

1 仕事と私生活のバランスに対する職員の意識



- ▶ 「仕事と私生活のバランスは保てていますか」という質問に、「保てている（どちらかといえば保てている）」と回答した職員は、約9割と高い割合となりました。
- ▶ 主な理由は、「週休日や祝日は原則として休日となり、私生活上の時間が確保できているから」77.5%、「原則として勤務時間内に業務が終了し、私生活上の時間が確保できているから」50.0%、「年休等の休暇制度が利用しやすい環境にあり、ライフイベント発生等に柔軟に対応できるから」48.9%でした。
- ▶ 一方、「保てていない（どちらかといえば保てていない）」と回答した職員の主な理由は、「時間外や週休日等に対応せざるを得ない業務が多く、私生活の時間が十分に確保できていないから」48.0%、「時差出勤や在宅勤務（テレワーク）等の柔軟な働き方が事実上困難な職場環境にあるから」44.0%でした。職員全体のワークライフバランスを向上させていくためには、業務量の平準化や柔軟な働き方の推進が課題となっています。

2 女性が十分に能力を発揮して働ける職場か



- ▶ 「女性が十分に能力を発揮して働ける職場か」という質問に、「思う（どちらかといえば思う）」と回答した職員の割合は、全体の約8割でした。
- ▶ 主な理由は、「結婚や出産・育児等による私生活上の変化があっても休業制度を活用して仕事の継続や職場復帰が可能だから」56.3%、「民間企業等、他の職場に比べて休暇制度や育児支援の制度が充実していると感じるから」38.1%でした。
- ▶ 一方、「思わない（どちらかといえば思わない）」と回答した職員の主な理由は、「職場に女性職員が少ないから」51.2%、「上位職になると時間外勤務が常態化し、仕事と生活の両立が困難になると感じるから」39.5%、「係長職や管理職として活躍している女性職員が少ないから」39.5%でした。

性別に関係なく能力を発揮できる職場づくりのためには、女性職員の採用や職域の拡大を検討するとともに、上位職における時間外勤務の縮減等が課題となっています。

3 職員の育児休業取得率

【前回の計画目標と実績】

目標：令和2年度までに男性職員13%、女性職員100%

実績：各年度における育児休業取得率^{注3}（新規取得者^{注1}/取得対象者^{注2}）

	H28	H29	H30	R1	R2	平均取得率
男性取得率	0.0%	20.0%	14.3%	0%	20%	12.5%
取得者	0人	2人	1人	0人	1人	
対象者	6人	10人	7人	4人	5人	
女性取得率	100%	100%	100%	—	—	100%
取得者	1人	2人	2人	—	—	
対象者	1人	2人	2人	—	—	

参考：男性職員の育児休業取得期間

	1月未満	1月以上 6月未満	6月以上 1年未満	1年以上	平均 取得期間	合計人数
H28年度	0人	0人	0人	0人	0.00月	0人
H29年度	1人	1人	0人	0人	0.72月	2人
H30年度	1人	0人	0人	0人	0.80月	1人
R1年度	0人	0人	0人	0人	0.00月	0人
R2年度	0人	0人	0人	1人	12.00月	1人

※注1 「新規取得者」とは、当該年度中に新たに育児休業を取得した人数

2 「取得対象者」とは、当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった人数

3 「育児休業取得率」とは、「取得対象者（当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった人数）」に対する「新規取得者」の割合

※「—」は対象職員なし

- ▶ 育児休業の取得実績について、女性職員は目標値の100%を達成しており、男性職員も年度により取得実績の差がありますが、平均値としては目標値の13%をおおむね達成しています。
- ▶ 職員アンケートの結果では、育児休業の取得状況について、「取得した」25.0%、「取得しておらず、取得したいと思わなかった」46.9%、「取得しなかったが、取得したかった」28.1%となっており、約3割の職員が取得したい意向があるにもかかわらず、取得できていない状況があることが分かりました。

- ▶ 取得できなかった主な理由は、「自分の仕事が忙しく職場に迷惑がかかるから」37.5%、「収入を減らしたくなかったから」22.9%、「育児休業の制度がよくわからなかったから」18.8%等が挙げられており、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりや制度内容の周知等が課題となっています。
- ▶ また、育児休業を取得した職員に対し、「育児休業の取得を検討するにあたり、不安に感じたことや懸念に思ったことがあれば、特に当てはまるものを選択してください」という質問に、「休業から復職する際に仕事や職場の変化に対応できないと思った」が43.8%となっており、休業期間中及び復職時における不安を和らげるための施策の検討も課題となっています。

4 男性職員の育児参加休暇等の取得実績

実績：各年度における育児参加休暇等の平均取得日数（取得日数/取得対象者）				
	H30 年度	R1 年度	R2 年度	平均
平均取得日数(日)	4.8	1.8	4.1	3.8
※「育児参加休暇等」とは、育児参加休暇及び特別休暇（妻の出産）をいう。 ○育児参加休暇・・・男性職員が、妻の産前 8 週・産後 8 週の期間内に、子の監護をするため、5 日の範囲内で取得できる有給休暇（H30.4 導入） ○特別休暇（妻の出産）・・・男性職員が、妻の出産日から 2 週間以内に、3 日の範囲内で取得できる有給休暇				

- ▶ 男性職員の育児参加休暇及び特別休暇（妻の出産）の取得実績については、取得可能日数（8 日）の約半分である 3.8 日が平均値となっています。
- ▶ 職員アンケートでは、男性職員が育児参加休暇等を取得しなかった主な理由は、「特に取得する必要がなかったから」44.7%、「休暇の取得ができることを知らなかったから」21.1%、「担当業務が忙しく、職場に迷惑がかかると思ったから」18.4%でした。
男性職員に対して育児支援制度の積極的な利用を奨励するとともに、特に新しい制度については、制度の内容を分かりやすく周知して制度の利用を促すことが必要となっています。

5 年次有給休暇平均取得日数等

【前回の計画目標と実績】

目標：年次有給休暇を年間 16 日以上取得

実績：各年度における年次有給休暇平均取得日数

年度	H28	H29	H30	R1
取得日数(日)	15.3	15.3	15.5	15.5

参考：各年度における平均時間外勤務時間（月平均）

年度	H28	H29	H30	R1
平均時間(h)	8.7	9.2	8.9	11.6

参考：各年度における時間外勤務の上限を超えた職員数（年 360 h 超）

年度	H28	H29	H30	R1
年 360 h 超(人)	2	2	3	3

- ▶ 年次休暇の平均取得日数については、毎年 15 日以上の実績があり、目標値をおおむね達成しています。
また、職員アンケートの「年次休暇を取得しやすい職場環境であると思いますか」という質問に、「思う（どちらかといえば思う）」と回答した職員の割合は 86.7%でした。
- ▶ 一方、年次休暇が取得しにくい理由として多い回答は、「業務が多忙であり、取得する余裕がないから」59.3%、「担当業務について、一時的に変わってもらえる職員がいないから」59.3%でした。
- ▶ 「あなたの時間外勤務の状況を教えてください」という質問に、「多い（どちらかといえば多い）」と回答した職員の割合は 23.8%となっており、職位別の割合では係長職の約半数（52.9%）は時間外勤務が多い（どちらかといえば多い）と回答しています。
- ▶ また、「なぜあなたの時間外が多くなってしまうのか」という質問に対する主な回答は、「業務量が多すぎるから」45.8%、「所属内の職員数が不足しているから」35.4%、「自分のスキル・経験が不足しているから」35.4%、「業務に無駄が多いから」20.8%でした。

全体的には、年次休暇の取得も容易であり、時間外勤務の実績もそれほど多い状況ではありませんが、職場における業務状況に応じて、係長級職を中心とする特定の職員に時間外勤務が多くなる傾向があることが課題となっています。

6 管理職の女性割合

【前回の計画目標と実績】

目標：管理職の女性割合の引き上げ（目標数値無し）

実績：各役職段階に占める女性職員の割合

	管理職				係長級	副主幹	主任 主査級	主査級	主事級	合計
	部長級	課長級	課長 補佐級	合計						
H27 年度	0.0%	7.1%	0.0%	3.0%	4.3%	12.5%	11.9%	1.4%	10.7%	7.9%
R2 年度	0.0%	9.5%	0.0%	5.1%	2.0%	5.4%	13.9%	11.5%	19.7%	10.9%

参考：職員に占める女性割合

	事務				技術				合計 女性 割合
	男性	女性	合計	女性 割合	男性	女性	合計	女性 割合	
H27 年度	64 人	17 人	81 人	21.0%	274 人	12 人	286 人	4.2%	7.9%
R2 年度	62 人	18 人	80 人	22.5%	249 人	20 人	269 人	7.4%	10.9%

- ▶ 女性の職員数は増加傾向にあり、特に技術職が増えていますが、職員全体に占める女性割合は約11%となっています。また、女性職員の割合が少ないことから、管理職の女性割合も約5%と依然として低い水準となっています。
- ▶ 職員アンケートにおいて、キャリアに関する考え方のうち、特に昇任についての意向として「昇任したくない」と回答した職員は、男性が50.0%、女性が59.3%でした。
- ▶ 係長職以上に昇任したくない理由についての質問に、「長時間勤務の常態化など、仕事と家庭を両立できる職場環境が改善されないと思うから」45.1%、「自分の素質や能力に自信がないから」54.9%、「人をまとめるマネジメント業務より、サポートする担当業務の方が性に合っているから」48.7%でした。
- ▶ 職員アンケートで「どのような条件がクリアされれば係長職以上に昇任したいと思いますか」という質問に対し、回答率が高かったものは、「仕事と私生活のバランスが取れれば」25.7%、「給料が業務や責任の程度に見合った額になれば」25.7%、「もう少し業務経験を積むことが出来れば」16.8%、「自分の能力やスキルが発揮でき、自分の特性に合った職務内容であれば」22.1%でした。職員の昇任意欲を高めるためには、上位職の超過勤務の縮減やキャリア形成の支援が急務となっています。

7 採用試験における採用者の女性割合

【前回の計画目標と実績】

目標：令和2年度までに、採用試験での採用者の女性割合

事務職 40%、水質職 50%、土木、建築及び設備職 10%

実績：各年度における採用者の女性割合（4月1日採用）

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	平均
事務職	—	25.0%	66.7%	0.0%	0.0%	18.8%
水質職	100%	50.0%	0.0%	0.0%	100%	50.0%
土木、建築 及び設備職	0%	50.0%	33.3%	20.0%	28.6%	22.7%

※「—」は採用募集をしていない

参考：令和2年度採用試験受験者に占める女性の割合

	男性	女性	合計	女性割合
事務職	81人	39人	120人	32.5%
水質職	16人	9人	25人	36.0%
土木、建築 及び設備職	30人	8人	38人	21.1%
合計	127人	56人	183人	30.6%

- ▶ 採用試験における新規採用者の女性割合については、5か年平均の実績値でみると、「事務職」は目標値に達していませんが、「水質職」、「土木、建築及び設備職」は目標値に達しています。
- ▶ 受験者に占める女性割合を分析してみると、女性の割合が少ない傾向にあることから、まずは職員採用の取組みを強化し、受験者全体数の増加とともに、受験者に占める女性割合を高めていく必要があります。

第3 計画期間中の取組内容

育児休業等の取得実績や職員アンケートの結果に基づき、現状分析を行ったところ、仕事と私生活のバランス等について、現状に満足している職員が多く、現行制度の運用や支援の取組みを継続していく必要があることが分かりました

一方で、「時間外・休日に対応せざるを得ない業務が多い」、「上位職になると時間外が常態化し、仕事と生活の両立が困難」、「支援制度がよくわからない」等の意見もあり、あらためて課題があることも明らかになりました。

また、少子高齢化の進展のもと、これからは子育てのほかにも、家族の介護に直面する職員の増加も見込まれます。

これらの現状や将来の課題を踏まえ、全ての職員が働きやすい職場づくりのために、「①育児休業等をしやすい環境整備」、「②働き方見直しの推進」、「③採用活動の強化・職員のキャリア形成支援」、「④介護との両立支援」を取組方針として定め、具体的な取組を進めていきます。

1 育児休業等をしやすい環境整備

(1) 育児支援制度の周知と取得奨励の推進

- 企業団の育児支援制度に係るパンフレットに、子供が生まれた際に取得できる制度の一覧やその申請手順等を追加して制度の利用を促し、電子キャビネットにまとめて掲載することにより周知を図ります。
- 所属長は、職員から出産予定日に関する報告があった際、妻の出産休暇・育児参加休暇・育児休業等の取得を奨励します。
- 階層別の研修や職場内の会議等を通じて、各種制度を周知するなど、制度を利用しやすい雰囲気づくりを行います。
- 育児支援に係る法改正や運用見直しに合わせ、新たな制度の導入や手続きの簡素化を図り、育児支援制度の拡充を推進します。

(2) 育児休業等の取得における配慮

- 育児等の事情を抱えた職員が、安心して職場を離れることができるよう、引き継ぎ、育児休業等の代替職員を適切に配置します。
- 妊娠中の女性職員から申し出があった場合には、健康状態や子育てに関する意向等を把握し、通勤緩和や深夜勤務・時間外勤務制限等の措置を講じるとともに、必要に応じて年度途中においても事務分担の見直しなどを行います。
- 男性職員から申し出があった場合には、子育てに関する意向等を把握し、積極的な育児参加を支援するために、年次休暇や特別休暇の取得等に伴う業務の応援体制に配慮します。

- 育児休業等の利用を希望する職員は、出産予定等が判明した場合、速やかに所属長に報告するものとします。

(3) 男性職員の育児参加の促進

- 男性職員の育児参加の意識を高めるため、配偶者の就労状況等にかかわらず、男性職員が利用可能な育児支援の各種制度について周知し、意識啓発を促します。
- 出産時におけるサポートは、家族で支え合う子育ての第一歩であるため、配偶者の産前産後の時期において、配偶者の負担を軽減する必要があることから、男性職員の特別休暇（妻の出産）、育児参加休暇及び年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得を奨励します。

(4) 職場復帰に向けた支援

- 所属長は、育児休業から育児休業から復帰する職員と、所属の状況、担当する事務分担等を事前に意見交換をし、円滑な職場復帰に努めます。
また、復帰後には面談を行い、子育てに関して必要な配慮や事務分担について確認します。
- 所属長は、職員の休業中、必要に応じ、通知文書の送付や電子メール等で業務の状況などを必要に応じて知らせることにより、職場復帰に不安を抱かせないように配慮します。
また、リモートアクセス可能な PC を設定することにより、休業中においても、必要に応じて情報共有システム等を活用し、職場の状況等を把握できるようにします。

【取組に基づく数値目標】

- 育児休業の取得率 男性 30% 女性 100%
- 男性職員の育児休業等の平均取得日数 1 か月以上

2 働き方見直しの推進

(1) 業務の改善・効率化の推進

- 所属長は、日常的に業務の見直しを行い、その必要性や目的を検証し、必要性や目的が不明確な業務については、直ちに当該業務を廃止するものとします。
- 所属長は、毎年度の業務目標に 1 つ以上の業務改善事項を設定するものとし、所属内における業務改善の取組みを推進します。
- 所属長は、16 時以降に資料作成の指示や会議の設定等を行う等、時間外勤務の発生を誘発する業務命令や他所属への依頼等を削減するものとします。

- 業務の属人化を防ぎ、効率的な業務遂行や引継ぎのため、各職場において業務の定型化・共通化、デジタル化を推進します。
- デジタルデバイスの活用等により、庁内での会議、打合せ等の紙資料配布を原則廃止し、業務におけるペーパーレスを推進します。
- 職務権限の見直しを図り、決裁手続等を簡素化し、意思決定までのプロセスを最適化します。
- 押印、署名、書面提出等を要件とする制度や慣行について、法改正の動向等に注視しつつ、業務の簡素化の観点から見直しを図ります。
- 単なる報告のための会議など、必要性のない会議を削減するとともに、会議の開催にあたっては、WEB 会議システム等を活用し、会議や出張に伴う時間等を削減します。

(2) 適正な事務分担・人事配置

- 所属長は、特定の職員に業務が集中しないよう、業務分担や進捗管理を適正に行い、職場全体の業務状況等に応じて、業務の分担を適宜見直します。
- 人事当局は、自己申告書や人事ヒアリング等により、職員の意向や個別事情を確認し、職員のライフイベント等に配慮した上で、業務状況に適した人員の配置を図ります。

(3) 職員の意識改革

- 引き続き、毎週水・金曜日及び給与支払日を定時退庁日として定め、朝と夕方 に放送し、定時退庁への意識を向上させます。
- 勤務時間内における効率的な業務遂行や良好な職場環境づくりに向けて取られた業務改善・業務削減の取組みについて、適切に人事評価に反映します。
- 時間外勤務命令の原則である事前命令・事後確認について管理職員の認識向上を図るとともに、「長時間労働」から「生産性の高い働き方」への転換を推進します。

(4) 休暇の取得促進

- 年間を通して、計画的な年次休暇の取得を推進します。
特に、子育てに関する行事への参加、ゴールデンウィーク等の連休期間中については、年次休暇の取得を推進します。
また、年に 1 回は、年次休暇や週休日等を利用した 5 日以上連続休暇の取得を奨励します。

(5) 柔軟な働き方に向けた制度等の整備

- 試行的に実施している時差出勤・テレワークの本格的な制度導入に向けて検討するとともに、サテライトオフィス等の新たな方法も検討し、勤務場所にとられない働きやすい環境の整備に努めます。

【取組に基づく数値目標】

- 時間外勤務時間数（月平均）10%削減
- 年間 360 時間を超える時間外勤務者数 ゼロ
- 年次有給休暇の平均取得日数 20 日

3 採用活動の強化・職員のキャリア形成支援

(1) 女性受験者の積極的な確保

- 性別に関係なく働きやすい職場であることを採用説明会や採用パンフレット等で積極的に広報を行い、採用活動を展開することにより、女性の採用試験受験者の拡大に努めます。
- 社会情勢等に合わせ、その時々で最適な試験方法等を選択する柔軟な採用により、受験者の増加を図ります。

(2) キャリア形成の支援

- 職員のキャリア形成やマネジメント能力の向上を支援する研修や外部研修への派遣について、性別に関係なく実施、検討していきます。
- 特に、ジョブローテーションが終了した職員に対して、キャリアプラン研修等を受講させ、今後どのようにして働いていきたいかを考える機会を創出します。
- 女性が配置されていない職務、ポストへも積極的に女性を配置するなど、女性職員の職域の拡大を進め、女性職員の活躍の場を拡大するとともに、将来の管理職・係長級職候補の育成を図ります。
- 一方、女性の活躍のあり方は、昇任（管理職登用）だけでなく、現場実務のエキスパートとして活躍してもらうモデルもあることを提示し、すべての職員が意欲を維持しながらキャリアを形成できるよう努めます。
- なお、管理職を含めた働き方の見直しや超過勤務の縮減を進めることにより、特に昇任した場合における仕事と家庭の両立への不安を和らげ、女性職員の昇任意欲の向上に努めます。

【取組に基づく数値目標】

- 採用試験の受験者総数に占める女性の割合 50%

4 介護との両立支援

(1) 介護をしやすい職場づくり

- 家族等の介護を必要とする職員が、仕事との両立が図られるように、必要に応じて事務分担の見直しや、配属先の見直し等の人事上の措置を行います。
- また、介護休暇制度の利用等により、職員が安心して職場を離れることができるよう、必要に応じて代替職員を適切に配置します。
- 所属長は、介護の必要性を理解し、職員同士の意思疎通を図ることにより、介護に直面した職員を職場全体で支える組織風土の形成に努めます。

【参考】介護休暇制度の利用状況

	H28	H29	H30	R1
短期介護休暇	2	2	3	5
介護休暇・介護時間	0	0	0	0

※短期介護休暇・・・要介護者の介護のため、年5日の範囲で取得できる有給休暇

※介護休暇・・・介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算6月の範囲内で取得できる無給休暇

※介護時間・・・介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内で、1日つき2時間の範囲内で取得できる無給休暇

(2) 支援制度の周知と利用促進

- 企業団の介護支援制度に係るパンフレットに、介護休暇や介護時間など、家族を介護する必要が生じた場合に取得できる制度の一覧を掲載して、制度の利用を促し、育児支援制度とともに、電子キャビネットにまとめて掲載することにより周知を図ります。
- 所属長は、介護休暇等の取得を希望する職員が申請どおりに確実に取得できる環境をつくり、職場全体で支援制度の利用を促進します。

【取組に基づく数値目標】

- 介護を理由とする離職者の件数 ゼロ

企業団職員の次世代育成支援と女性活躍推進に関する
アンケート調査結果
(令和2年度)

令和3年3月
総務課 人事・労務係

目次

調査の目的・方法等	2
【ワーク・ライフ・バランスについて】	
仕事と私生活のバランスを保てる職場環境か	3
仕事と私生活のバランスを保てている理由	4
仕事と私生活のバランスを保てていない理由	5
年次休暇を取得しやすい職場環境か	6
年次休暇を取得しにくい理由	7
時間外勤務の状況	8
時間外勤務が多い理由	9
【女性活躍・子育てについて】	
女性が十分に能力を発揮して働ける職場環境か	10
女性が十分に能力を発揮して働ける職場環境と思う理由	11
女性が十分に能力を発揮して働けていない職場環境と思う理由	12
「育児休業」取得状況	13
「育児休業」を取得する際の不安点	14
「育児休業」を取得していない（しなかった）理由	15
「育児休業」を取得促進に必要なだと考えるもの	16
「特別休暇（妻の出産）」取得状況	17
「育児参加休暇」取得状況	18
「育児参加休暇」を取得しなかった理由	19
【キャリアについて】	
昇任について意向	20
どの職位まで昇任したいかの意向	21
係長職以上に昇任したくない理由	22
係長職以上に昇任したいと思うための条件	23
両立しながらキャリア形成するために効果的な取組	24

調査の目的・方法等

1.調査の目的

「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく特定事業主行動計画が今年度で終了し、新たな特定事業主行動計画「次世代育成支援・女性活躍推進プラン」を策定するにあたり、職員の子育てやワーク・ライフ・バランス、キャリアなどに関する意識及び実態を把握するためにアンケート調査を行いました。

お忙しい中、ご協力いただきありがとうございました。

2.調査期間

令和3年2月4日から令和3年2月18日まで

3.調査方法

任意で記入して頂いたマークシート方式のアンケートを集計（10代と20代は「20代以下」として合計）

3.アンケート対象者

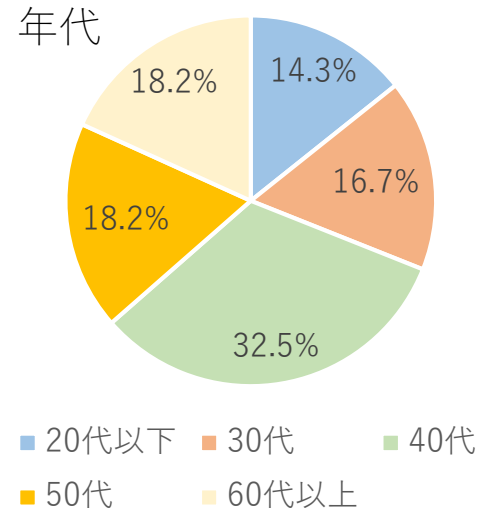
全職員（派遣職員・休職職員を除く）

4.回答者数（回収率）

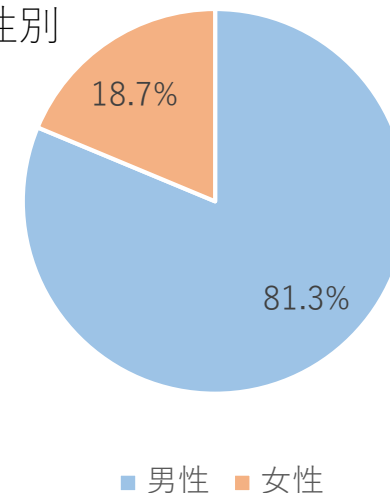
203人（50.5%）

5.回答者の属性

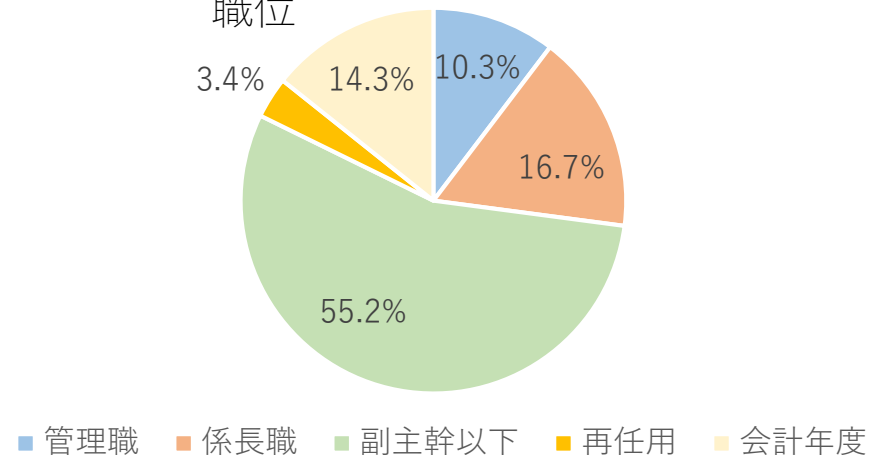
年代



性別

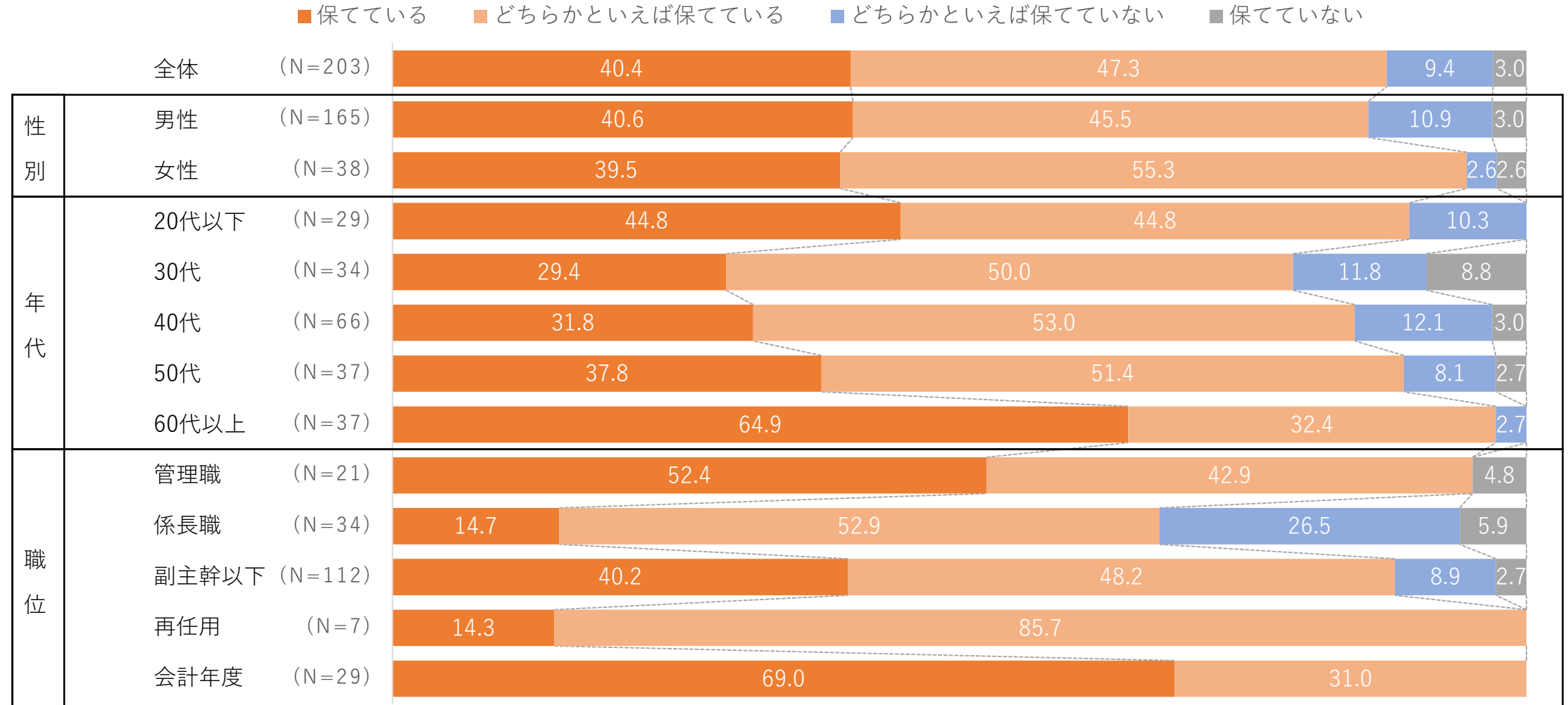


職位



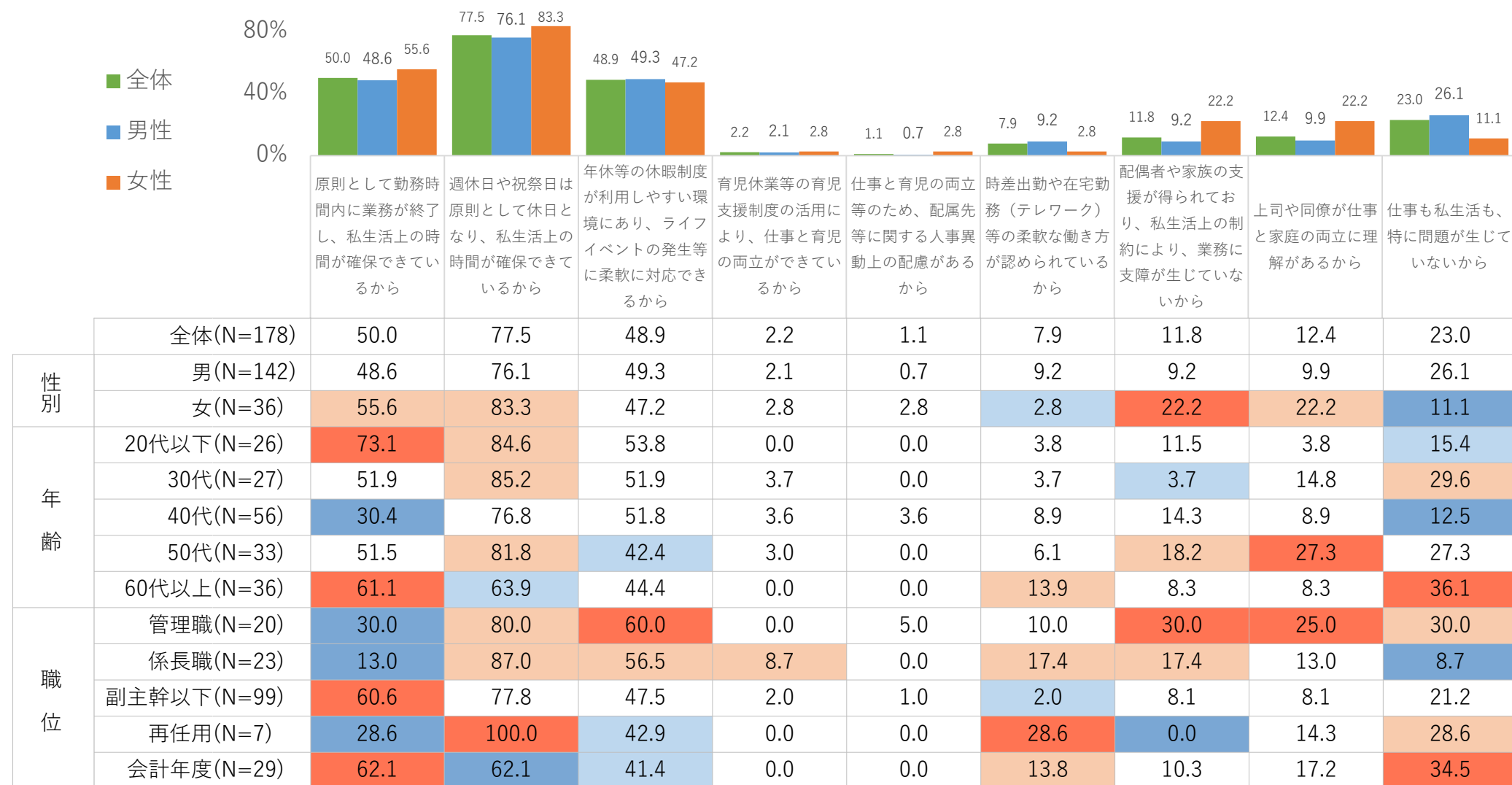
仕事と私生活のバランスを保てる職場環境か

問1：全員にお伺いします。仕事と私生活のバランスは保てていますか。



仕事と私生活のバランスを保っている理由

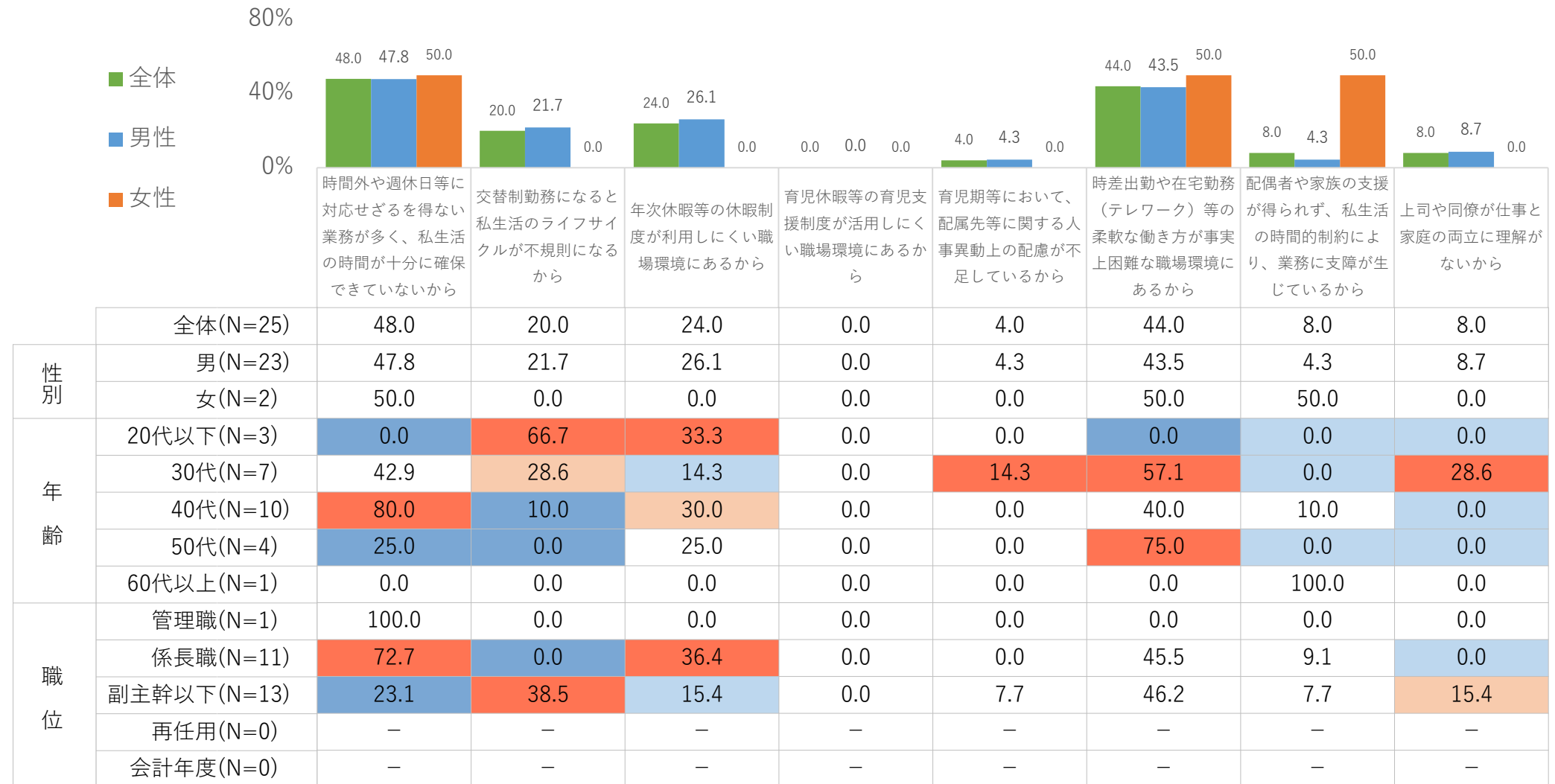
問2：問1で「1」または「2」を選んだ方にお伺いします。なぜそのように思ったのか、特に当てはまるものを3つ以内で選択してください。



※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

仕事と私生活のバランスを保てていない理由

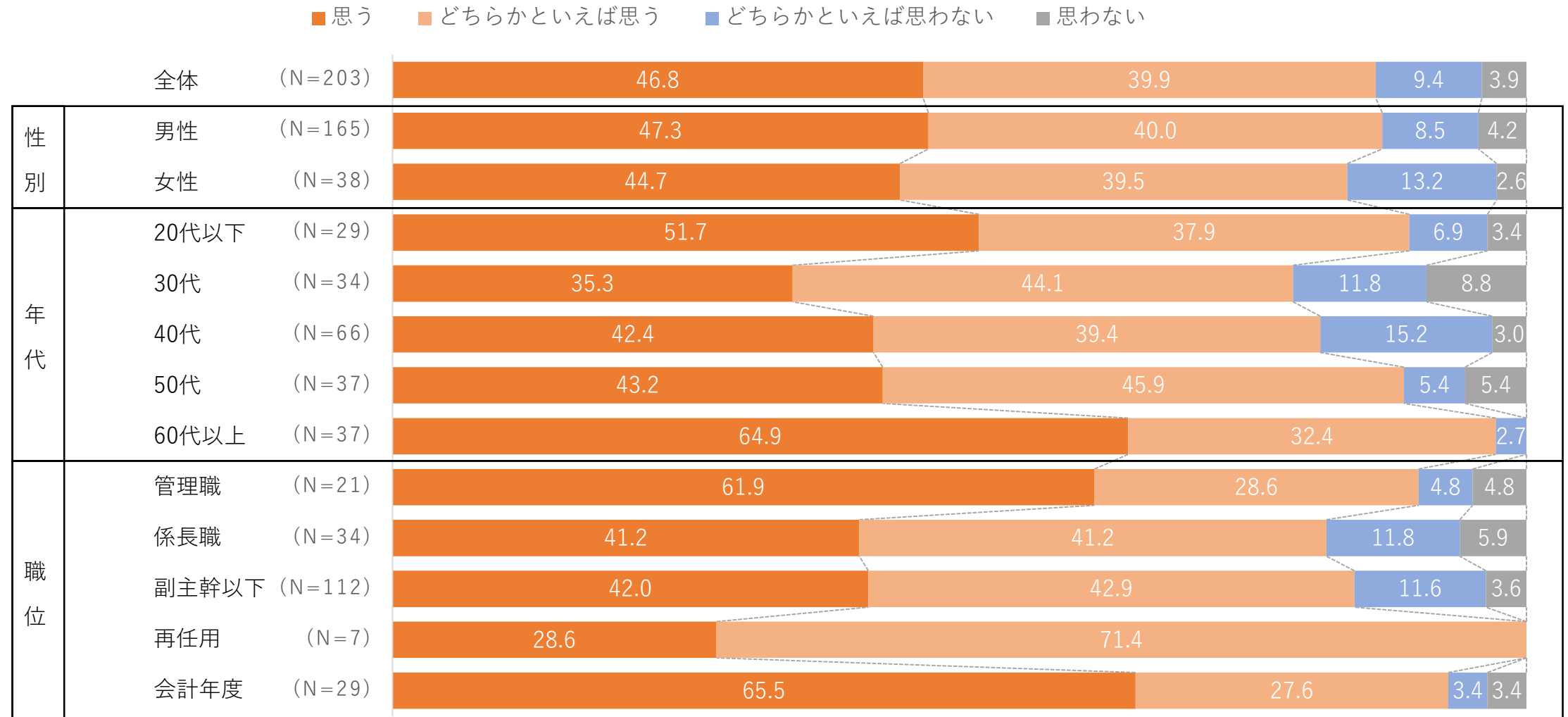
問3：問1で「3」または「4」を選んだ方にお伺いします。なぜそのように思ったのか、特に当てはまるものを3つ以内で選択してください。



※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

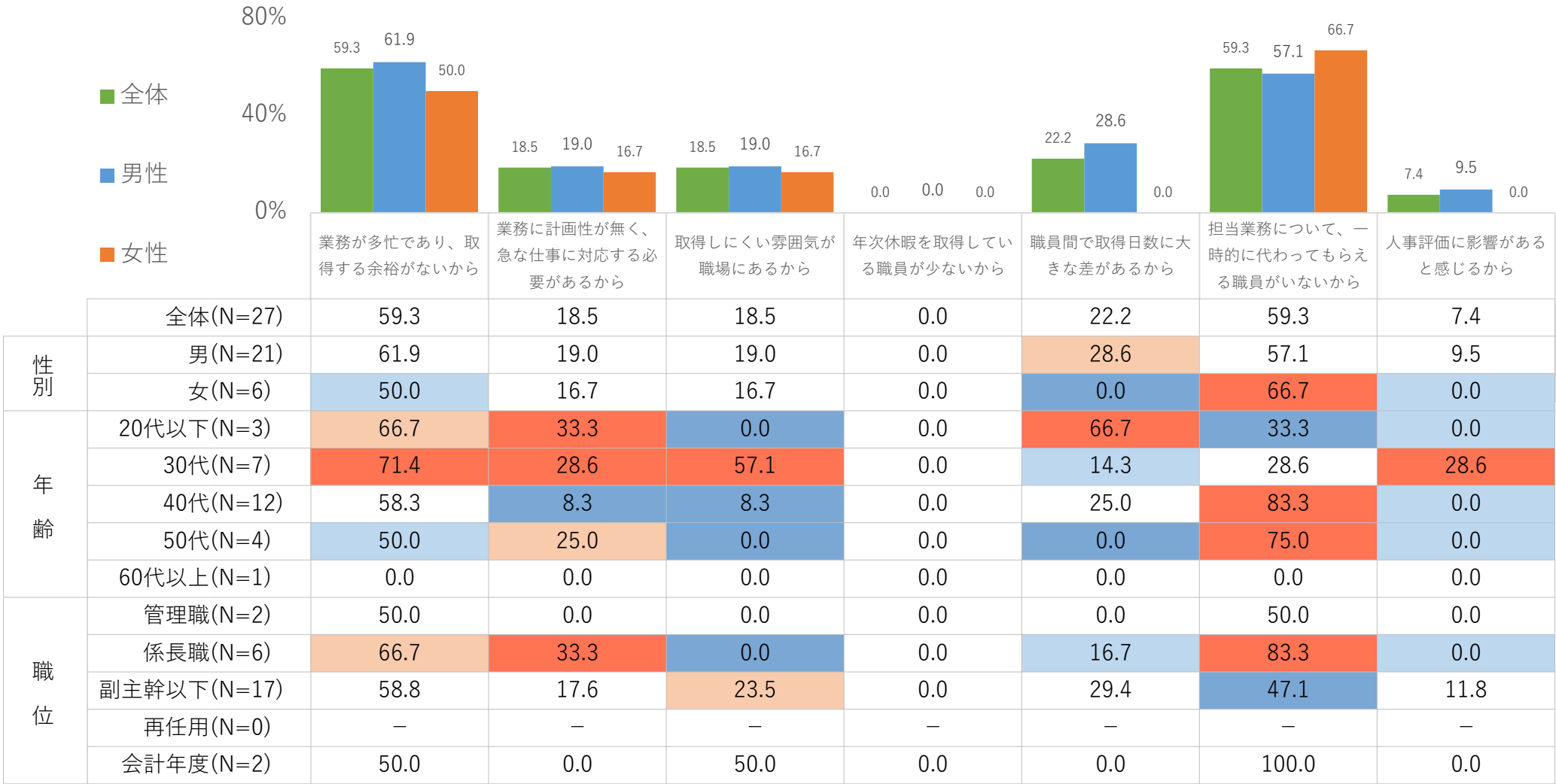
年次休暇を取得しやすい職場環境か

問4：全員にお伺いします。あなたの職場は年次休暇を取得しやすい環境だと思いますか。



年次休暇を取得しにくい理由

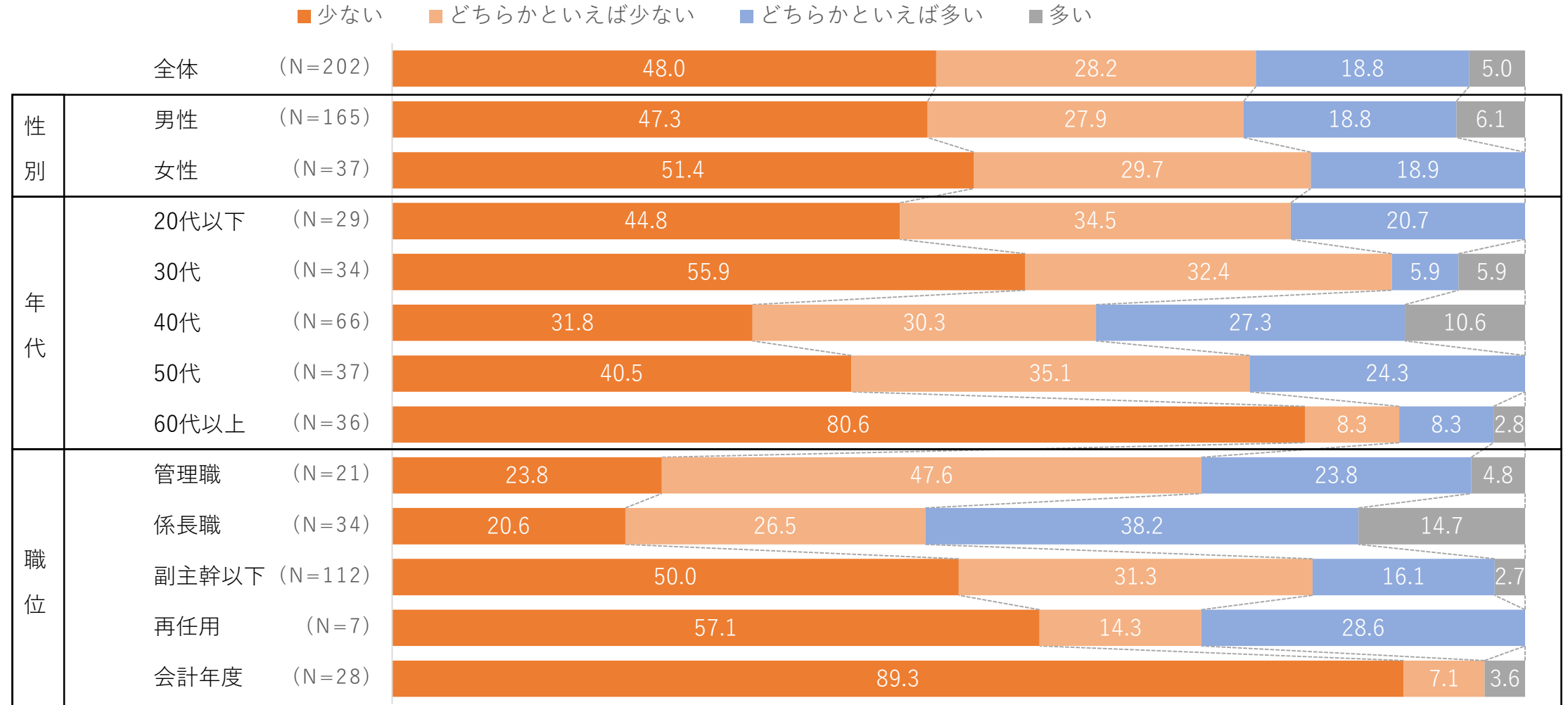
問5：問4で「3」または「4」を選択した方にお伺いします。そのように思う理由を3つ以内で選択してください。



※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

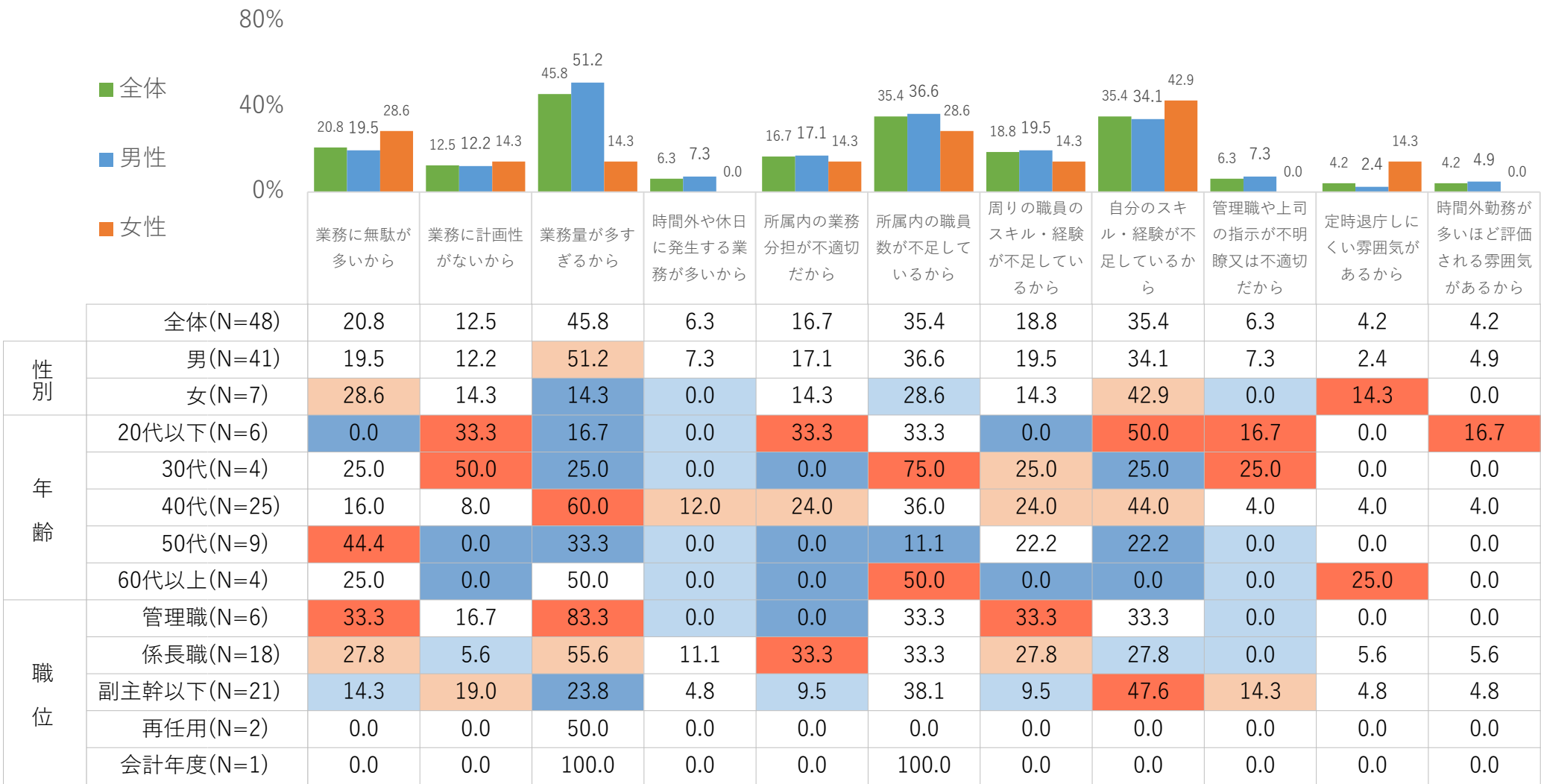
時間外勤務の状況

問6：全員にお伺いします。あなたの時間外勤務の状況を教えてください。



時間外勤務が多い理由

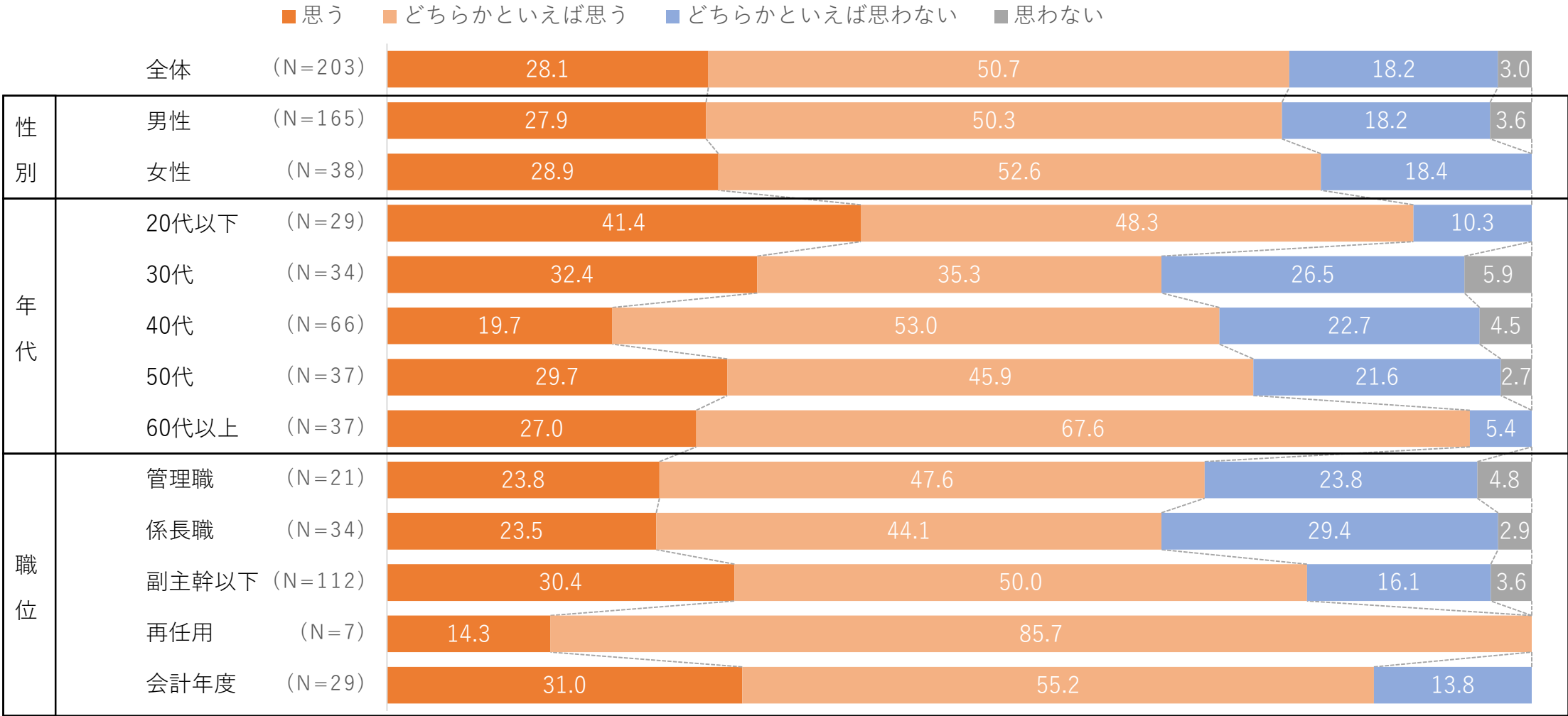
問7：問6で「3」または「4」を選択した方にお伺いします。なぜあなたの時間外が多くなってしまったのか、特に当てはまるものを3つ以内で選択してください。



※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

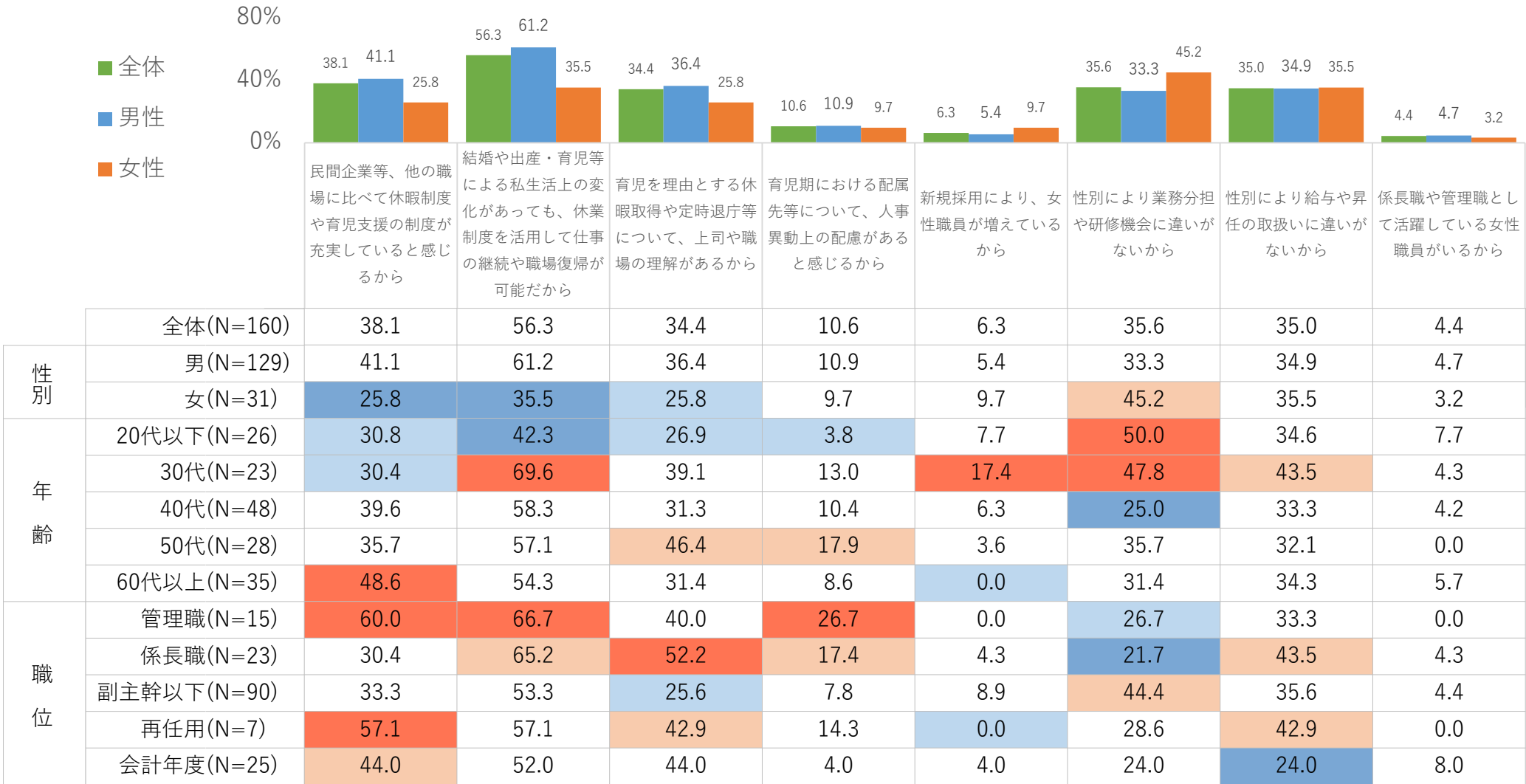
女性が十分に能力を発揮して働ける職場環境か

問8：全員にお伺いします。あなたの職場は女性が十分に能力を発揮して働ける環境だと思いますか。



女性が十分に能力を発揮して働ける職場環境と思う理由

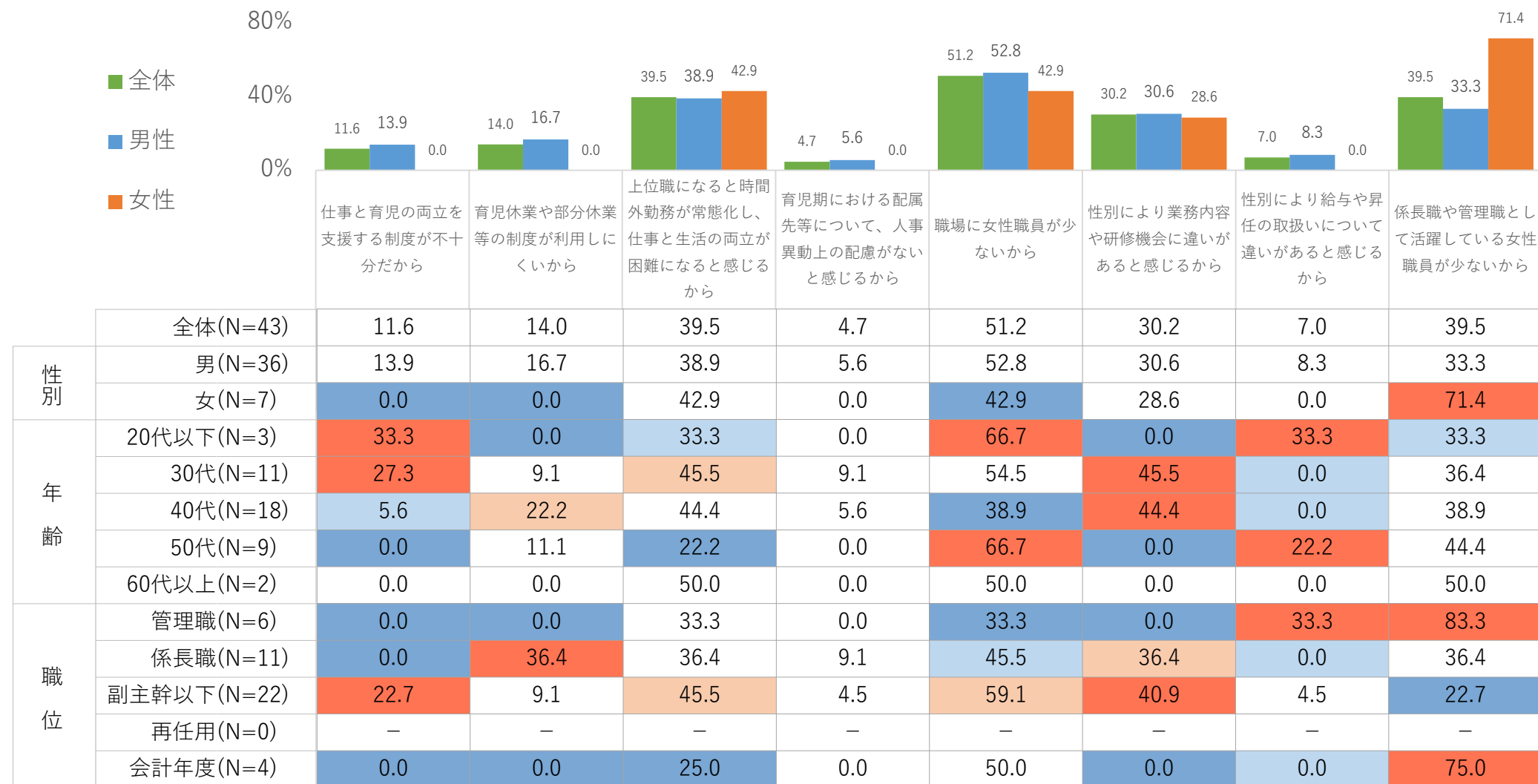
問9：問8で「1」または「2」を選択した方にお伺いします。なぜそのように思ったのか、特に当てはまるものを3つ以内で選択してください。



※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

女性が十分に能力を発揮して働けていない職場環境と思う理由

問10：問8で「3」または「4」を選択した方にお伺いします。なぜそのように思ったのか、特に当てはまるものを3つ以内で選択してください。

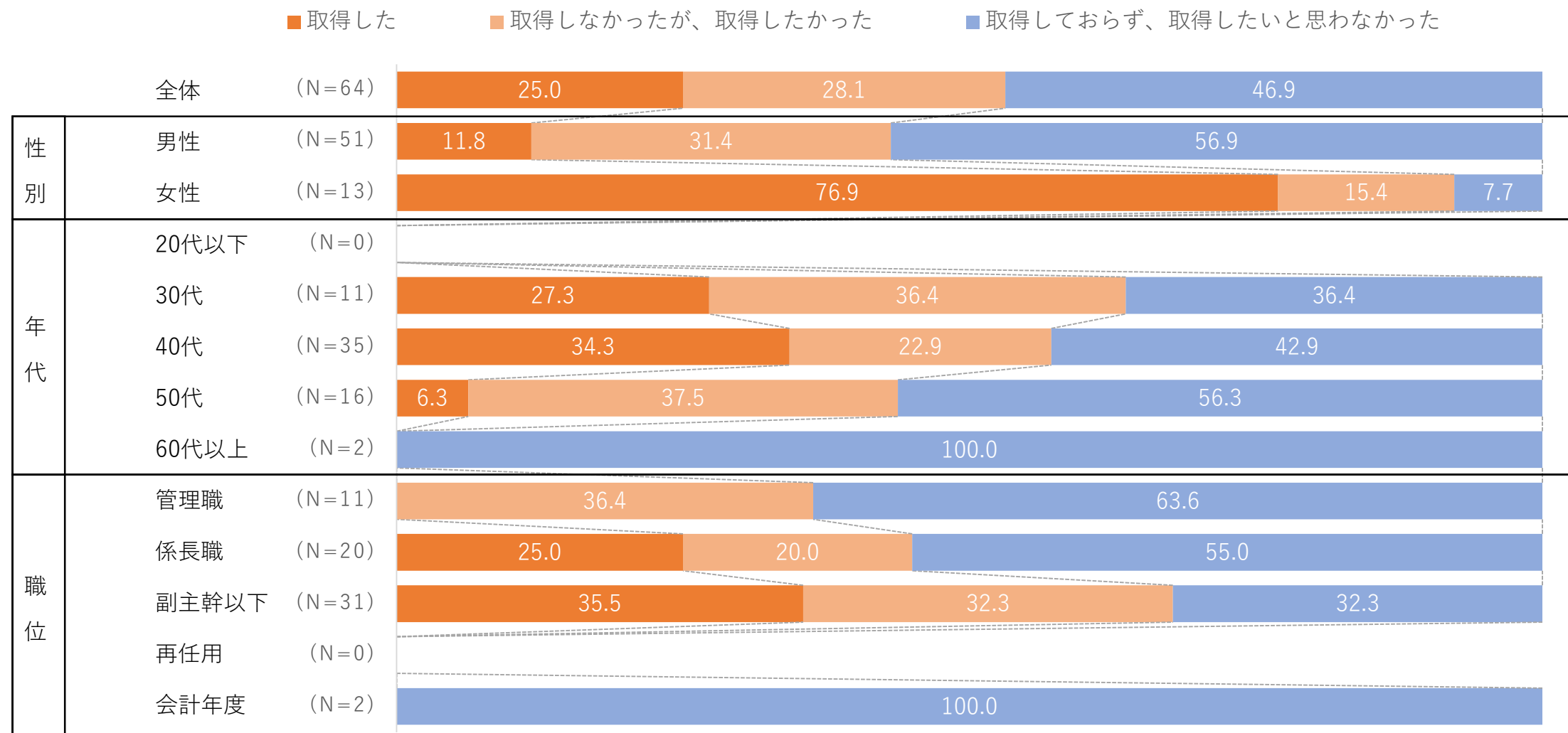


※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

「育児休業」取得状況

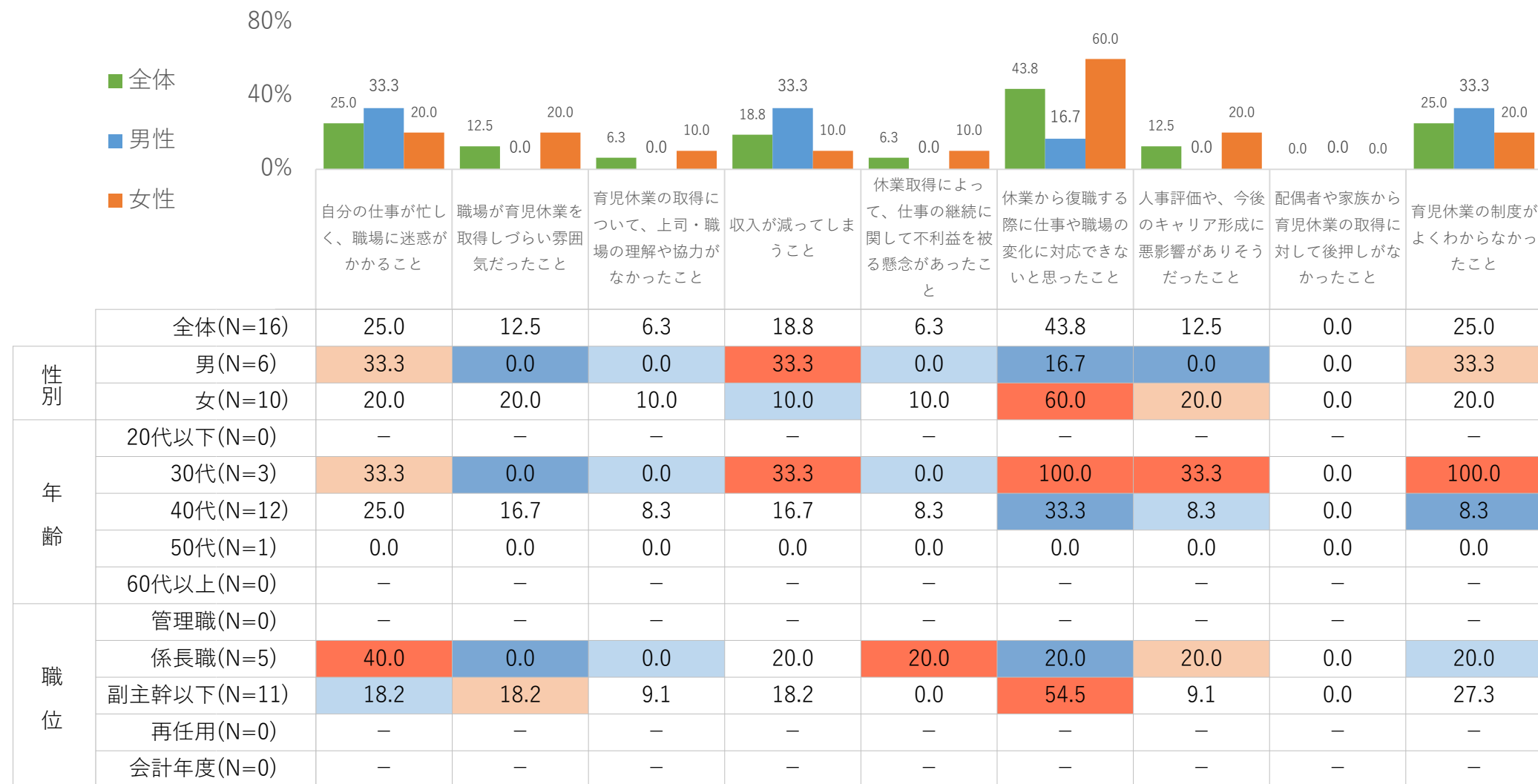
問11：入団後以降に子供が生まれた方にお伺いします。子供の出生時に育児休業を取得しましたか。

※問13の「育児休業の制度がなかったから」を選択した方を除く



「育児休業」を取得する際の不安点

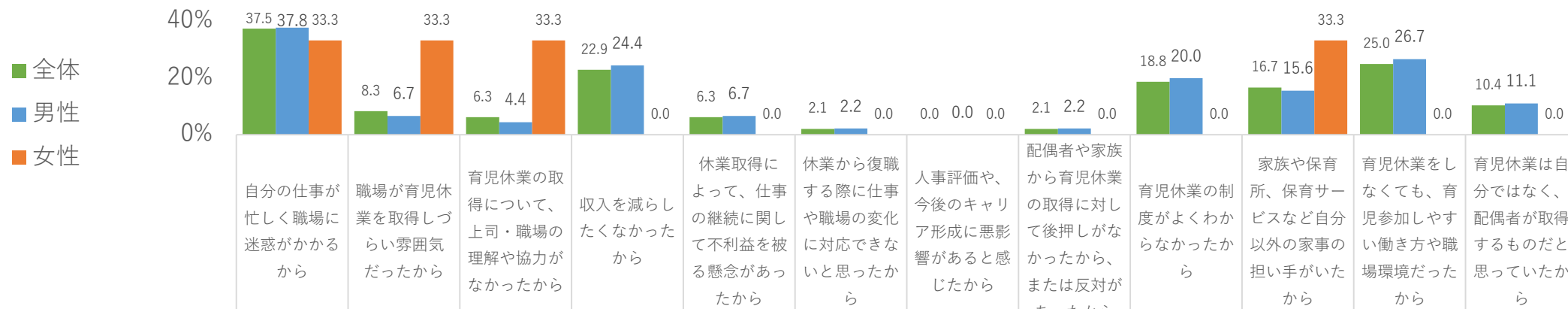
問12：問11で「1」を選択した方にお伺いします。育児休業の取得を検討するにあたり、不安に感じたことや懸念に思ったことがあれば、特に当てはまるものを3つ以内で選択してください。



※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

「育児休業」を取得していない（しなかった）理由

問13：問11で「2」または「3」を選択した方にお伺いします。休業を取得していない、取得しなかった理由を、特に当てはまるものを3つ以内で選択してください。

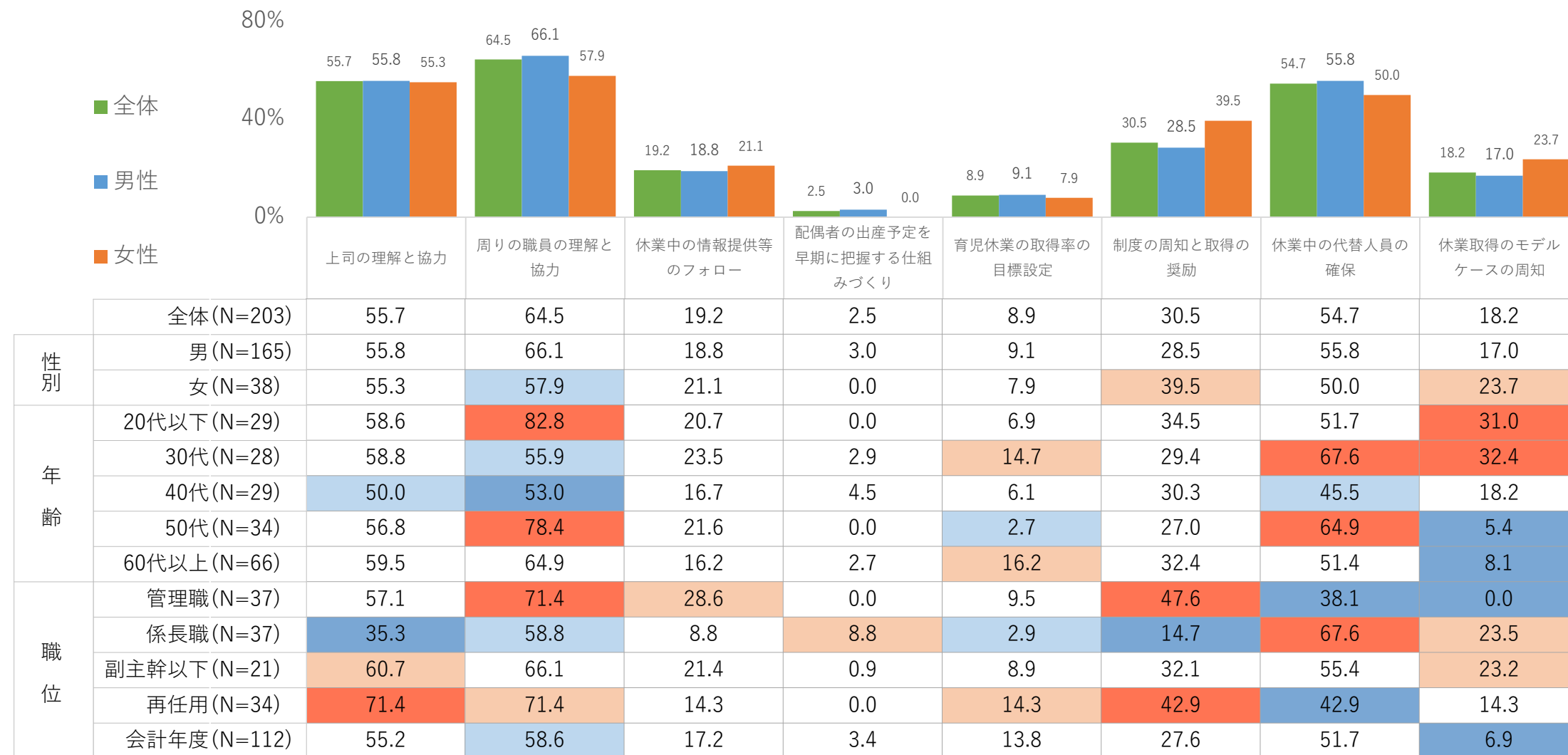


性別	全体 (N=48)	37.5	8.3	6.3	22.9	6.3	2.1	0.0	2.1	18.8	16.7	25.0	10.4
	男 (N=45)	37.8	6.7	4.4	24.4	6.7	2.2	0.0	2.2	20.0	15.6	26.7	11.1
	女 (N=3)	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0
年齢	20代以下 (N=0)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	30代 (N=8)	50.0	12.5	12.5	50.0	25.0	0.0	0.0	12.5	25.0	25.0	12.5	0.0
	40代 (N=23)	34.8	8.7	0.0	30.4	4.3	4.3	0.0	0.0	13.0	17.4	30.4	8.7
	50代 (N=15)	40.0	6.7	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	6.7	20.0	13.3
	60代以上 (N=2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	50.0	50.0
職位	管理職 (N=11)	45.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	27.3	0.0	45.5	0.0
	係長職 (N=15)	33.3	0.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	13.3	13.3	26.7
	副主幹以下 (N=20)	40.0	20.0	15.0	25.0	15.0	5.0	0.0	5.0	10.0	25.0	20.0	0.0
	再任用 (N=0)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	会計年度 (N=2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	50.0	50.0

※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

「育児休業」を取得促進に必要なだと考えるもの

問14：全員にお伺いします。男性の育児休業の取得を促進するために必要なものは何だと考えますか。特に当てはまるものを3つ以内で選択してください。

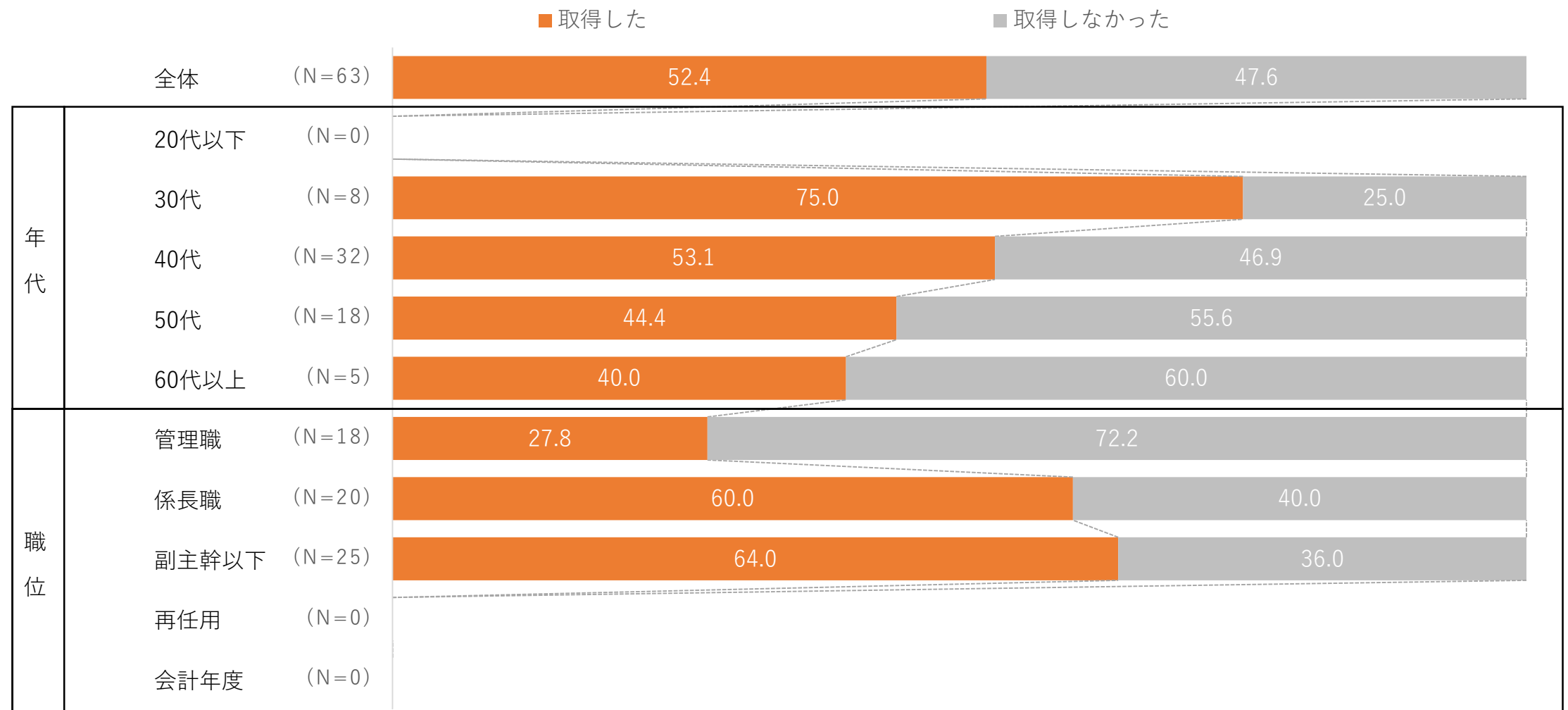


※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

「特別休暇（妻の出産）」取得状況

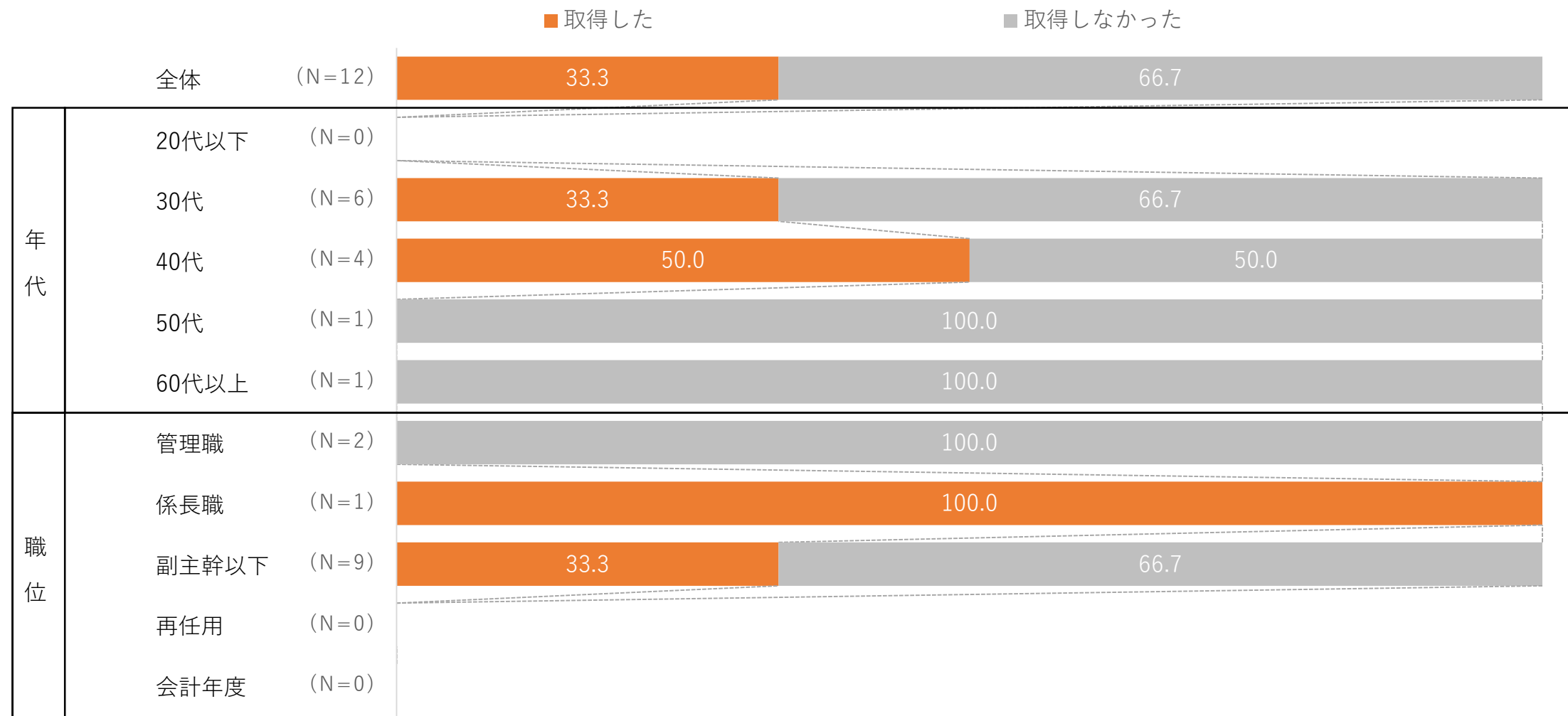
問15：入団後以降に子供が生まれた方にお伺いします。子供の出生時に特別休暇（妻の出産休暇）を取得しましたか。

※特別休暇（妻の出産）…男性職員が、妻の出産日から2週間以内に取得できる休暇（3日以内）



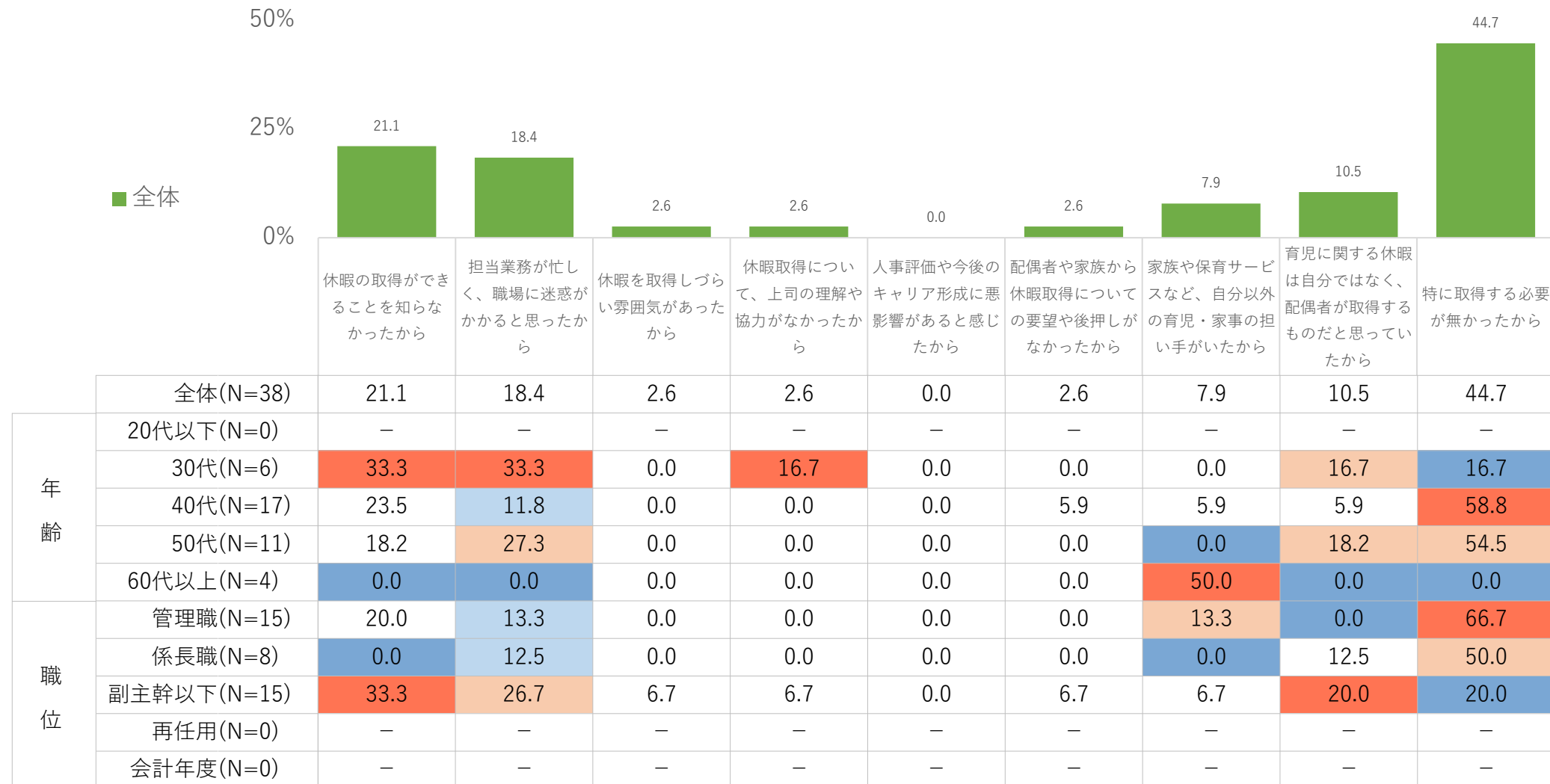
「育児参加休暇」取得状況

問16：平成30年4月以降に子供が生まれた男性職員にお伺いします。子供の出生時に育児参加休暇を取得しましたか。
 ※育児参加休暇（H30.4施行）…男性職員が、妻の産前8週及び産後8週の期間内に、子の監護をするために取得できる休暇（5日以内）



「特別休暇（妻の出産）」、「育児参加休暇」を取得しなかった理由

問17：問15または問16で「2」を選択した方にお伺いします。取得しなかった理由について、特に当てはまるものを3つ以内で選択してください。

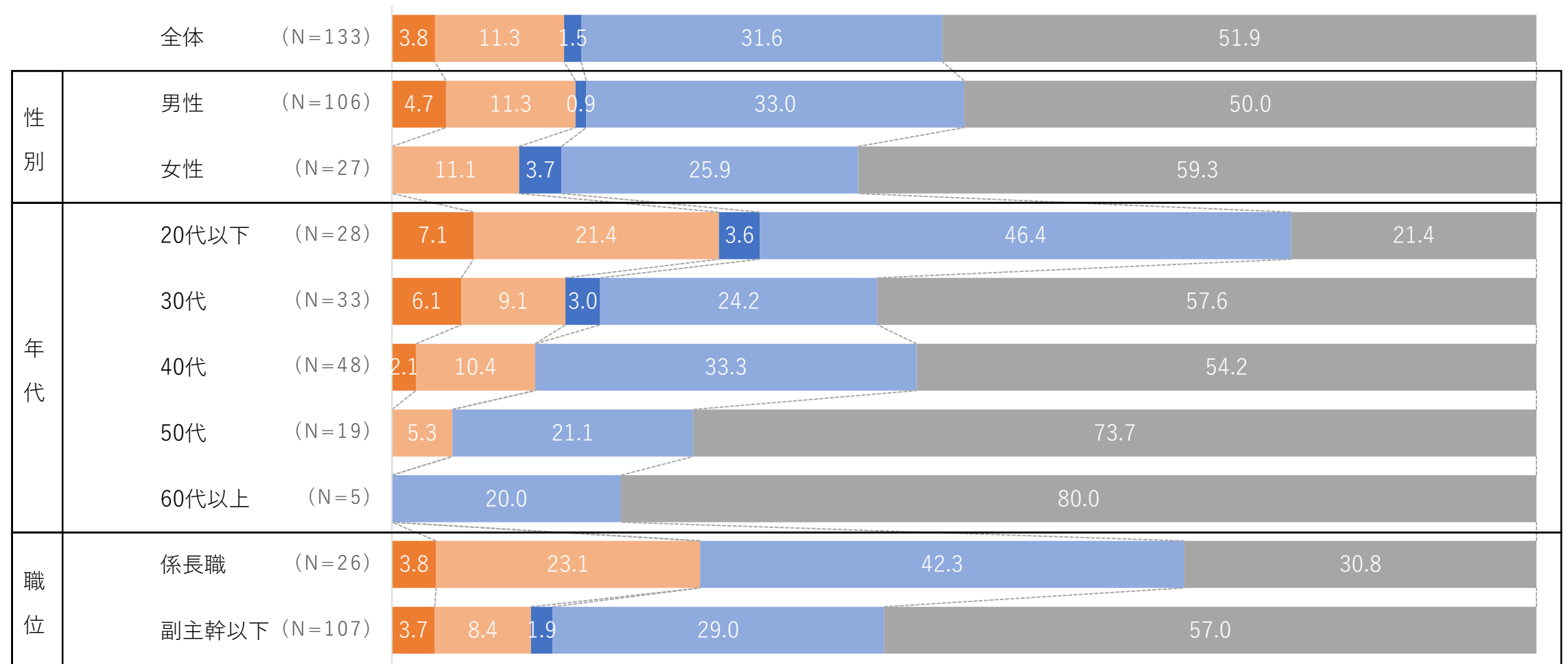


※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

昇任について意向

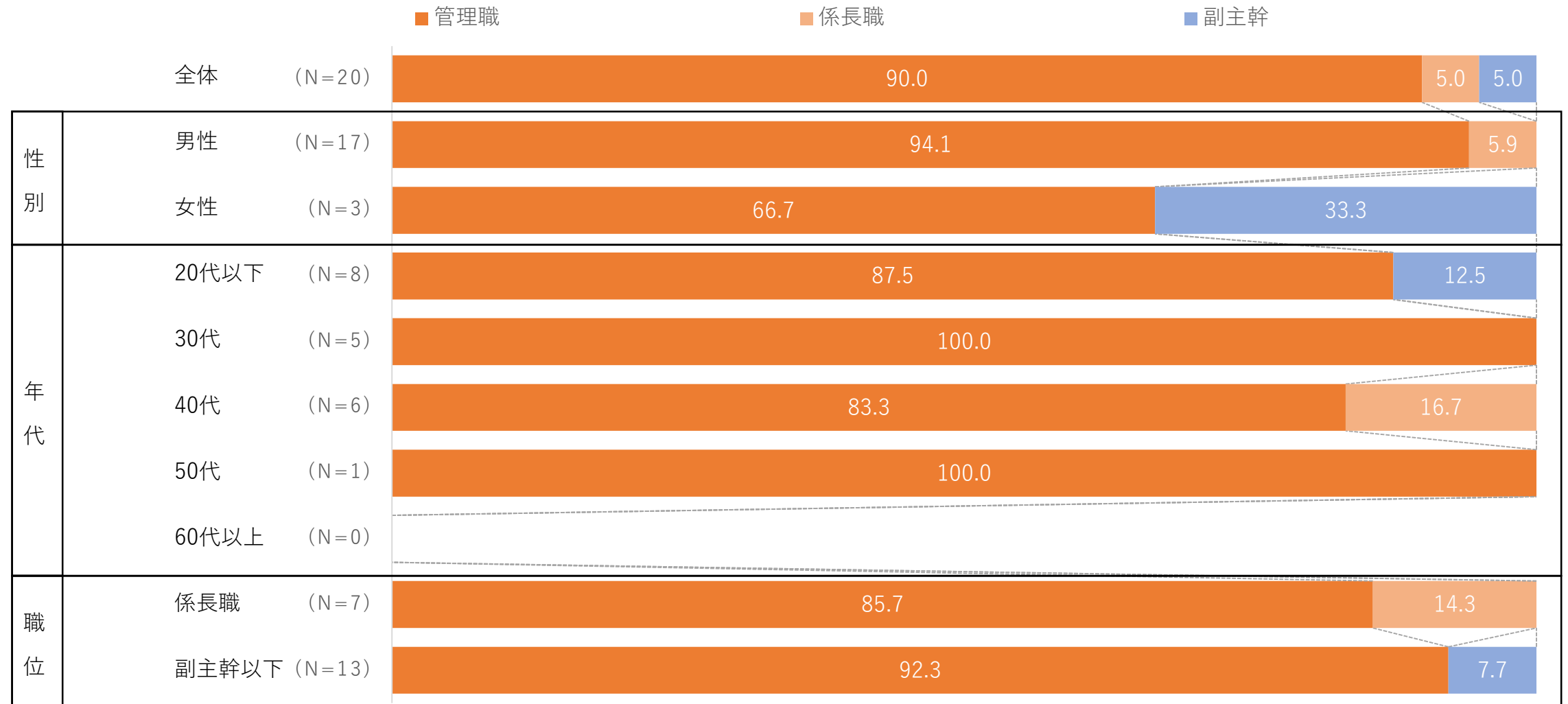
問18：管理職以外の方にお伺いします。キャリアに関する考え方のうち、特に昇任についての意向として、自分の考えに最も近いものを選んでください。

■ 昇任したい ■ どちらかという昇任したい ■ 昇任したいが諦めている ■ どちらかという昇任したくないが必要なら受ける ■ 昇任したくない



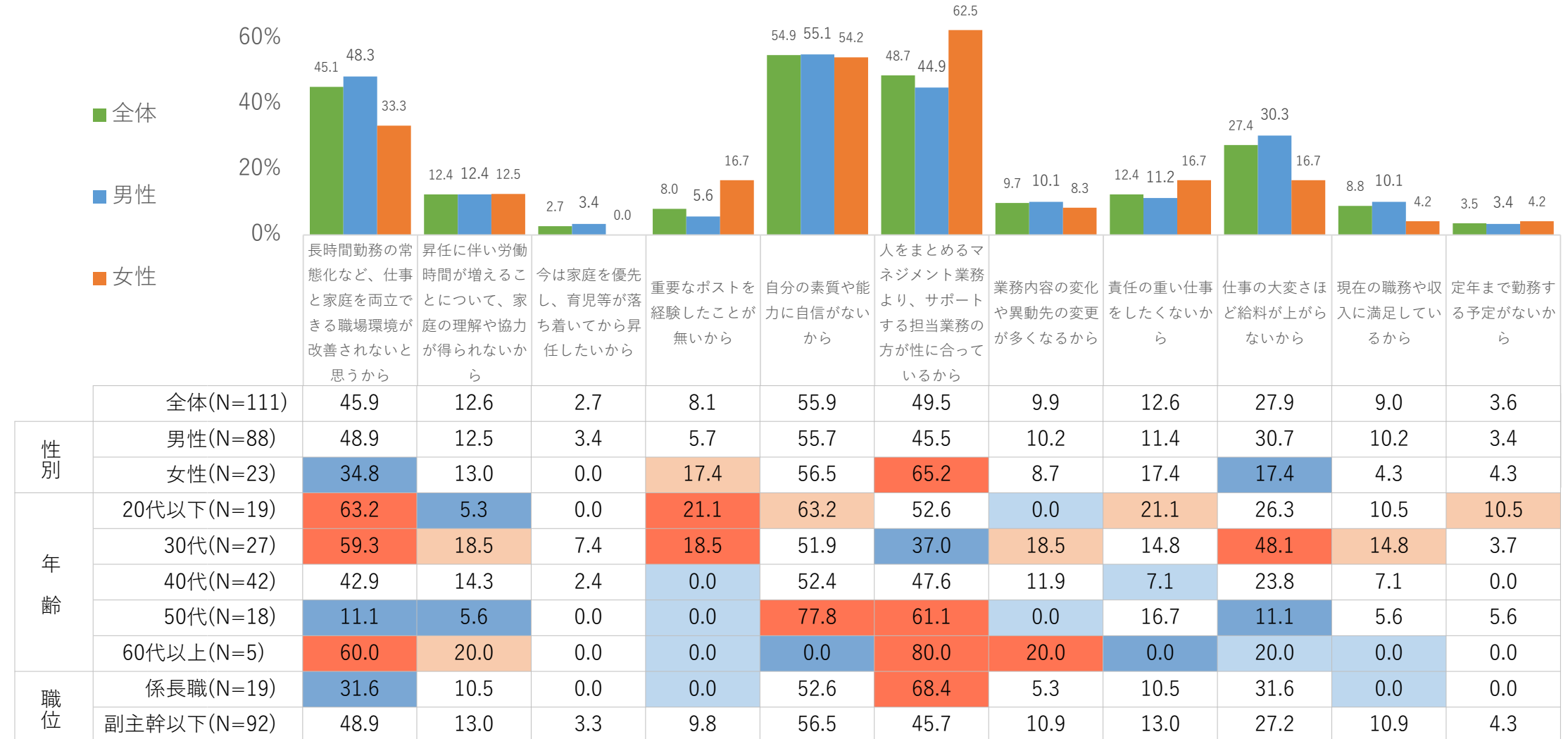
どの職位まで昇任したいかの意向

問19：問18で「1」または「2」を選択した方にお伺いします。どの職位まで昇任したいと思いますか。



係長職以上に昇任したくない理由

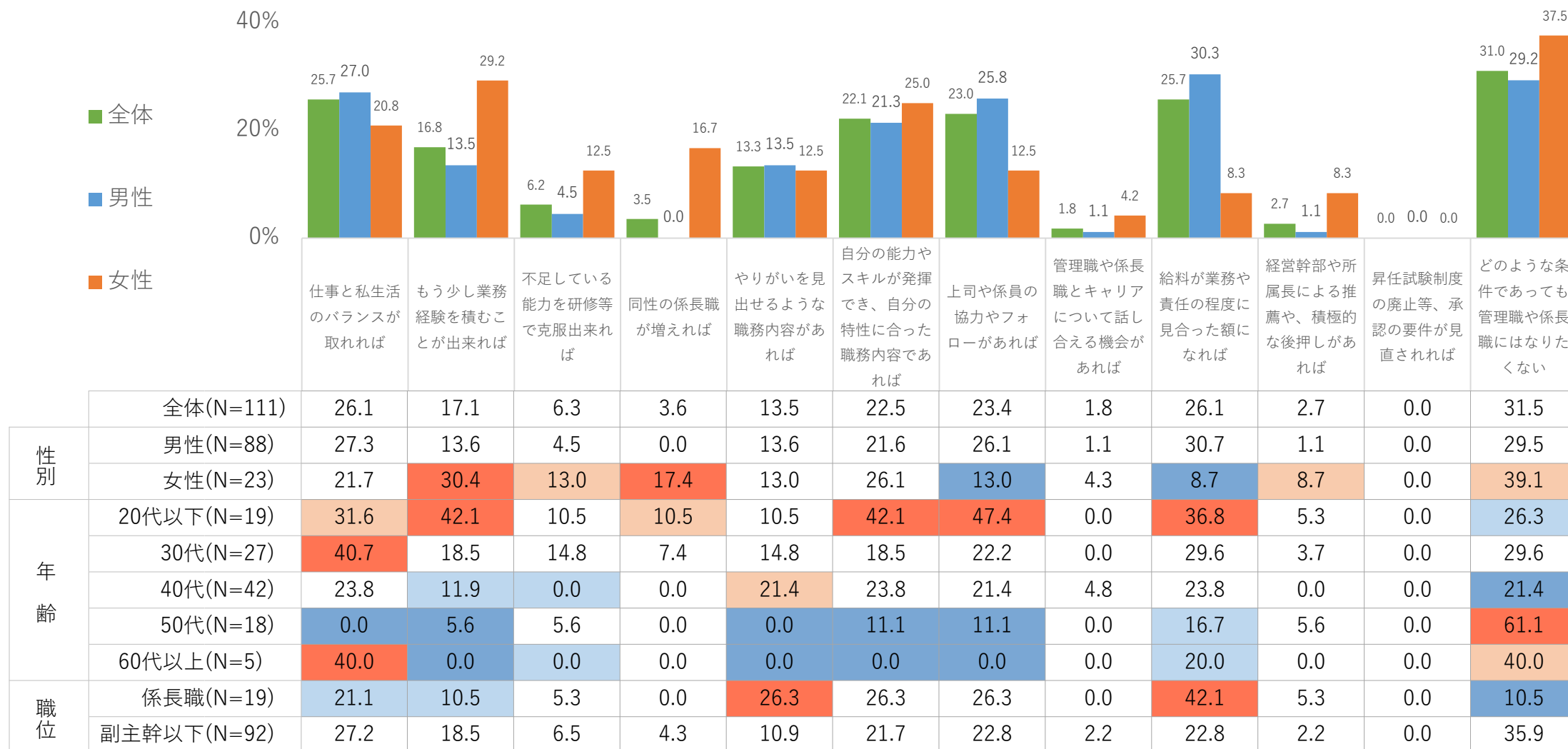
問20：問18で「3」～「5」を選択した方、または問19で「3」を選択した方にお伺いします。係長職以上に昇任したくないと考える理由を、以下の選択しから特に当てはまるものを3つ以内で選択してください。



※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

係長職以上に昇任したいと思うための条件

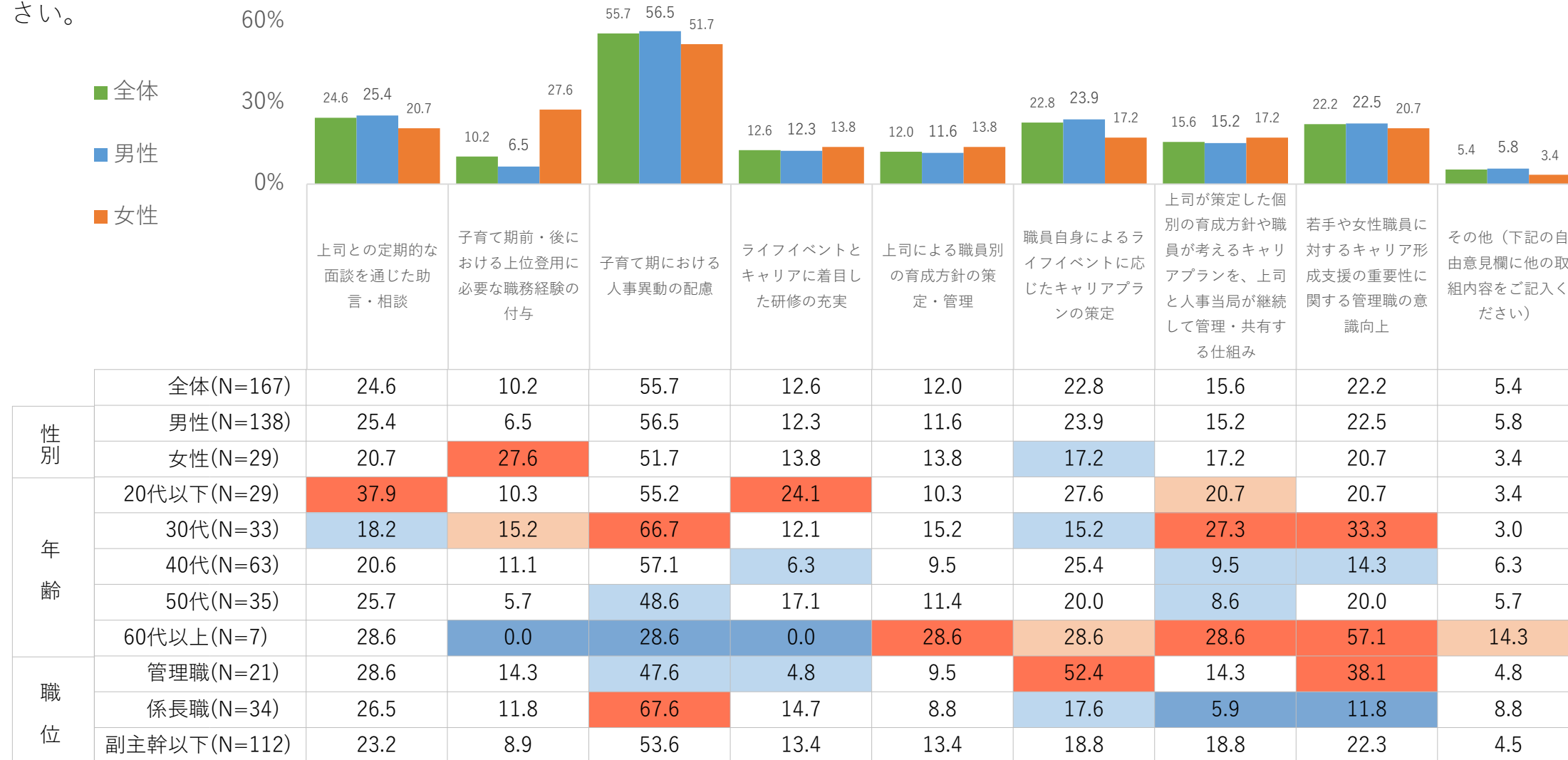
問21：問18で「3」～「5」を選択した方、または問19で「3」を選択した方にお伺いします。どのような条件がクリアされれば、係長職以上に昇任したいと思いますか。以下の選択肢から特に当てはまるものを3つ以内で選択してください。



※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

両立しながらキャリア形成するために効果的な取組

問22：全員にお伺いします。職員が仕事と家庭を両立しながら、より良いキャリアを形成していくために、民間企業等で行われている取組を以下に記載しています。これらの取組について、企業団において特に効果があると思う取組を3つ以内で選択してください。



※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け