

第3次知多市特定事業主行動計画

令和2年度～令和6年度

令和2年3月

知 多 市

目 次

第1	総論	
1	計画の背景	1
2	計画の目的	2
3	計画の期間	2
4	計画の対象者	2
5	計画の推進体制	2
第2	前回計画の取組結果	3
第3	現状の課題	5
第4	計画の基本理念と方針	
1	基本理念	8
2	計画推進の基本方針	8
第5	計画の目標	
1	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進	9
2	仕事と子育て・介護の両立支援	11
3	女性職員が活躍できる職場づくり	13
4	取組の成果の測定	15
	資料	
	職員アンケート	16

第1 総論

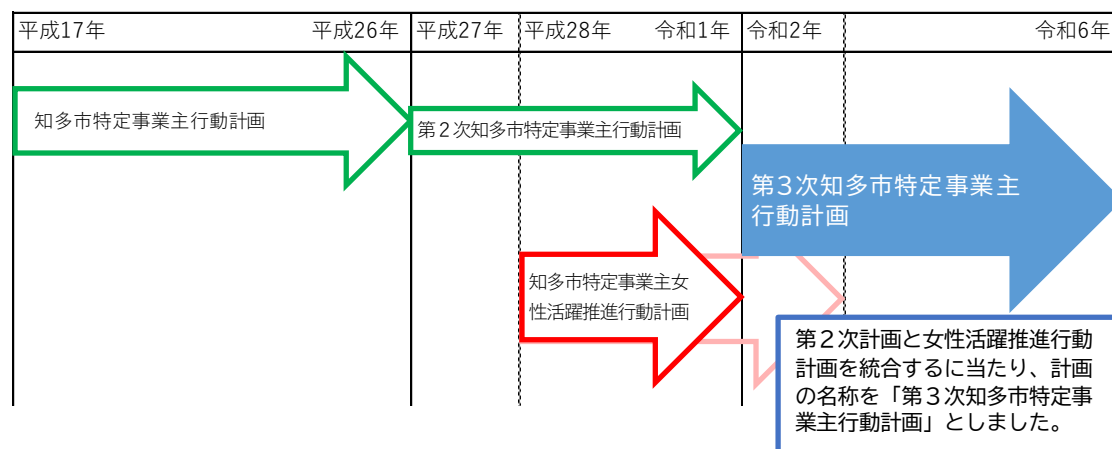
1 計画の背景

急激な少子化の進行に伴い、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、平成17年に「次世代育成支援対策推進法」が施行されました。この法律において、国及び地方公共団体の機関等は「特定事業主」と定められ、事業主としての立場から行動計画の策定が義務付けられました。本市では、平成17年4月に「知多市特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立に向けて取組を進めてきました。

その後、平成27年4月には、子育てを行っている職員だけでなく、全ての職員がワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）がとれた生活を実現できるよう、「第2次特定事業主行動計画（前期計画）」（以下「第2次計画」といいます。）を策定し、子育てをしやすい職場環境づくりに加えて、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を進めてきました。

更に、平成27年8月には、女性が活躍できる職場環境を整えるため、「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」といいます。）が制定され、この法律においても、国及び地方公共団体の機関等は「特定事業主」と定められ、事業主としての立場から行動計画の策定が義務付けられました。本市では、女性活躍推進法の制定に先立ち、平成27年7月に愛知県の「あいち女性の活躍促進行動宣言」の趣旨を踏まえ、「女性の活躍促進」に向けて取り組むことを宣言し、平成28年2月に「知多市特定事業主女性活躍推進行動計画」（以下「女性活躍推進行動計画」といいます。）を策定、女性の個性と能力が発揮される職場の実現に向けた取組を進めてきました。

これまでの計画の検証を行うとともに、次世代育成支援やワーク・ライフ・バランスの実現、女性の活躍推進に向けた取組については、両計画に共通する背景や課題が多く、一体的に取り組むことが効果的・効率的と考えられることから、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及び女性活躍推進法に基づく女性活躍推進行動計画を一体化し、「第3次知多市特定事業主行動計画」（以下「本計画」といいます。）として策定することとしました。



2 計画の目的

本計画では、「第2次計画」及び「女性活躍推進行動計画」を引き継ぎ、子育てをしやすい職場環境づくり、ワーク・ライフ・バランスの実現、女性の個性と能力が発揮される職場の実現を目指し、女性だけでなく全ての職員がいきいきと働くことのできる職場環境の実現に向けた取組を進めます。

3 計画の期間

計画期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

4 計画の対象者

この計画は、市長部局、消防本部、教育委員会、選挙管理委員会事務局、公平委員会事務局、固定資産評価審査委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局及び議会事務局に所属する常勤職員を対象とします。

5 計画の推進体制

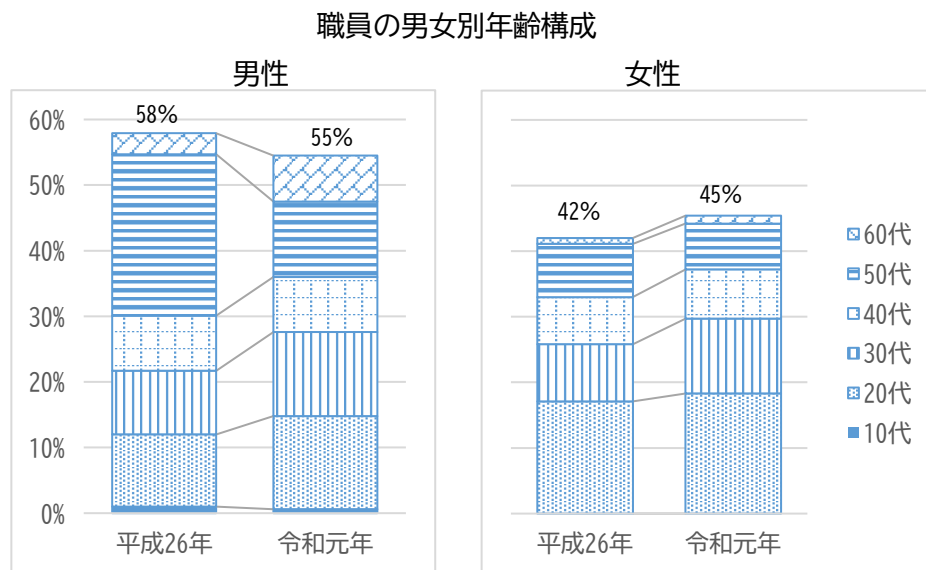
本計画を推進するため、知多市男女共同参画推進連絡会を中心として進捗状況や職員ニーズの把握を行い、推進に当たっての課題検討や見直しなどを行います。

第2 前回計画の取組結果

第2次計画では、仕事と子育ての両立、地域における子育てをしやすい環境づくりへの貢献、働き方改革に関する取組を行い、以下のとおり目標値を設定し、目標達成を目指してきました。配偶者出産休暇の完全取得など、達成した目標もありますが、育児休業の取得率や時間外勤務などについては、達成できておらず、継続して取り組んでいく必要があります。

女性活躍推進行動計画では、女性の個性と能力が発揮される職場の実現を目指し、女性職員の採用拡大や、女性職員が活躍できる職場づくり、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組を進めてきました。男女の継続勤務年数の差異や管理的地位に占める女性職員の割合など、達成した目標もありますが、女性採用比率や時間外勤務時間数が月30時間を超える職員の割合などについての目標達成は遠く、継続して取り組んでいく必要があります。

なお、これらの取組を進めた結果、職員の男女別の年齢構成が次のように変化しました。



◆第2次計画の取組の成果

- ・育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりや育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援を進めた結果、女性の育児休業取得率・第1子出産前後の女性職員の継続就職率は目標値を達成しました。
- ・管理職の女性割合は、目標値を大きく上回りました。
- ・男性の育児に関する特別休暇などの制度内容の周知やイクメン・イクボス養成に向けた研修を実施した結果、配偶者の出産時の特別休暇の取得率は100%を達成しましたが、第2次計画策定後の男性の育児休業取得者は1名でした。
- ・年次有給休暇の取得促進に向け、年次有給休暇取得計画表の活用や周知を実施した結果、年次有給休暇の取得率は上昇しましたが、目標にはわずかに届きませんでした。
- ・1年間の時間外勤務360時間以上の職員割合は、前回数値を3.5ポイント上回りました。目標値をおよそ5ポイント上回っており、時間外勤務の縮減に向け、さらなる取組が必要です。

設定指標	目標 第2次計画(前期)	現状	
		前回値(平成25年度)	最新値(平成30年度)
男女の育児休業取得率	女性 100% 男性 10%	女性 100% 男性 0%	女性 100% 男性 0%
配偶者の出産時休暇(2日)の完全取得率	100%	77.3%	100%
第1子出産前後の女性職員の継続就職率	100%	93.3%	100%
年次有給休暇取得率	60%(12日)	42.4%(8.5日)	56.5%(11.3日)
1年間の時間外勤務360時間以上の職員割合	3.0%	5.0%	8.5%
管理職の女性割合 ※管理職：課長補佐級以上	20%	16%	31%

◆女性活躍推進行動計画の取組の成果

- ・採用試験における女性受験者の増加に向けた取組を実施しましたが、女性採用比率は、目標を達成できませんでした。
- ・男女の継続勤務年数の差異は目標を達成し、職員構成における女性割合は約45%となりました。
- ・男性の育児に関する特別休暇の取得について、男性職員に向けた休暇制度の周知などの取組を実施した結果、配偶者出産休暇は目標を達成しましたが、育児参加休暇の取得期間については、目標を達成できませんでした。
- ・時間外勤務時間数が月で30時間を超える職員の割合は、男女とも目標を達成できませんでした。

設定指標		目標 (令和2年度)	現状	
			前回値 (平成27年度)	最新値 (平成30年度)
女性採用比率	事務職	45.0%	39.3%	34.6%
	消防職	30.0%	25.0%	0.0%
男女の継続勤務年数の差異		5.0年	7.2年	5.0年
管理的地位に占める女性職員割合 ※管理職：課長補佐級以上		25.0%	18.7%	31.0%
男女別の育児休業取得率	男性	10.0%	0.0%	0.0%
	女性	100.0%	100.0%	100.0%
男性の配偶者出産休暇	取得率	100.0%	83.3%	100.0%
	取得期間	2.0日	1.6日	2.0日
男性の育児参加休暇	取得率	65.0%	58.3%	68.8%
	取得期間	2.5日	2.5日	1.6日
時間外勤務時間数が月で30時間を超える職員の割合	男性	4.0%	12.5%	11.6%
	女性	4.0%	4.3%	4.7%

第3 現状の課題

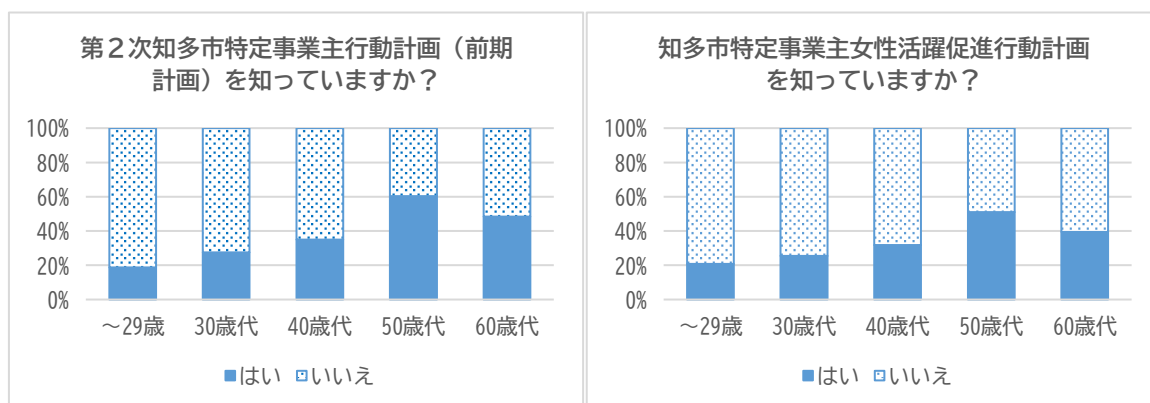
本計画を策定するため、令和元年度に「第2次特定事業主行動計画アンケート」を実施し、育児・介護や時間外勤務、ワーク・ライフ・バランスについての職員の意識を調査しました。

調査対象は全職員とし、230人（回答率32.2%）から回答を得ました。

◆次世代育成支援対策及び女性の活躍推進に共通する課題

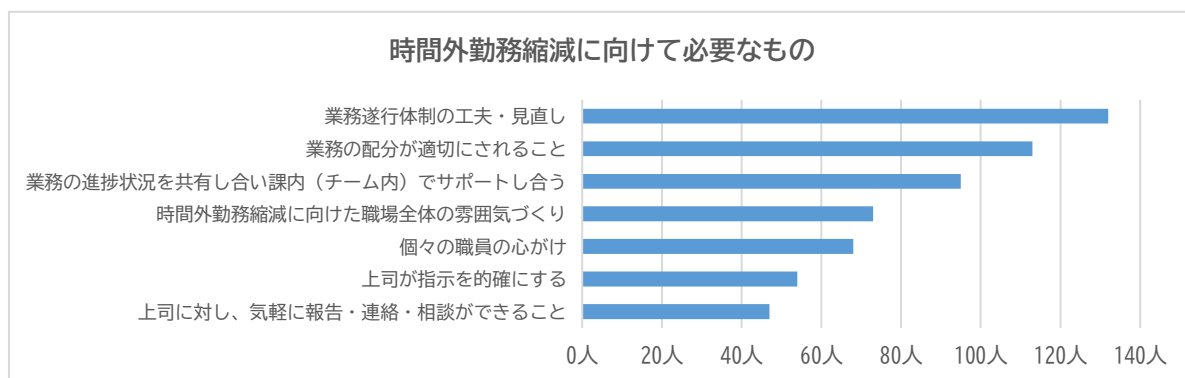
(1) 計画の周知について

特定事業主行動計画の認知度が低く、特に「～29歳」の職員認知度が約20%と低いことから、若年層に向けた啓発が不足しています。



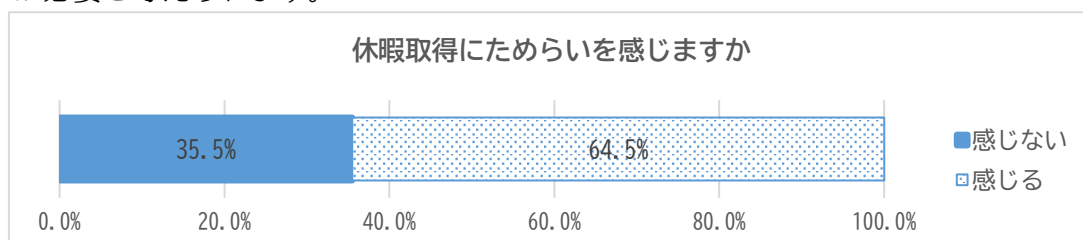
(2) 時間外勤務について

時間外勤務を減らすには「業務遂行体制の工夫・見直し」や「業務の適切な配分」が必要と考えられます。



(3) 年次有給休暇の取得について

年次有給休暇の取得に当たっては、ためらいを感じる職員が半数を超えており、ワーク・ライフ・バランスの推進の観点からも、休暇を取得しやすい体制や環境の整備が必要と考えられます。

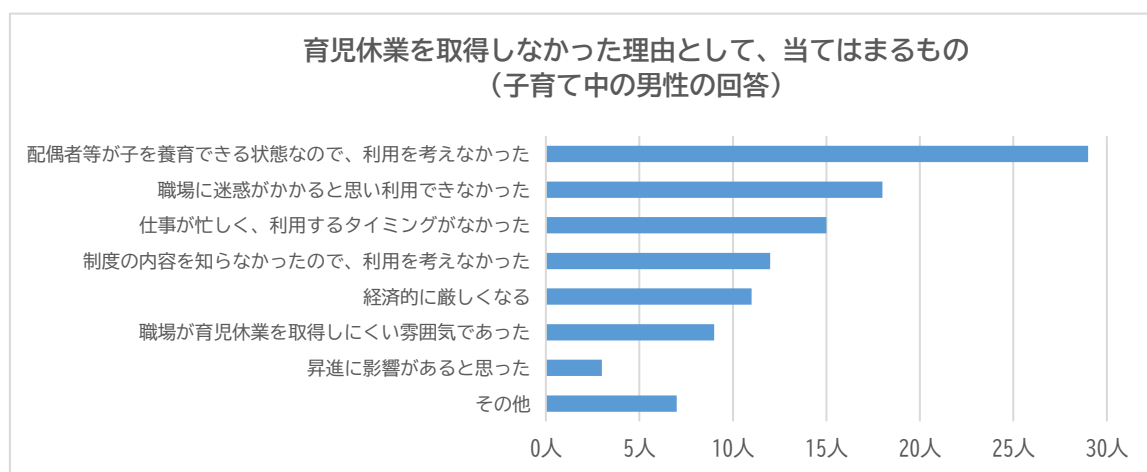


◆次世代育成支援対策にかかる課題

男性の育児休業について

男性の育児休業の取得率が低く、子育て中の男性が育児休業を取得しなかった理由では「配偶者等が子を養育できる状態なので、利用を考えなかった」が多くありました。子育てへ積極的に参加する意識の低い男性が少なからずいると考えられ、男性の子育てへの参加や育児休業取得への意識付けが必要です。

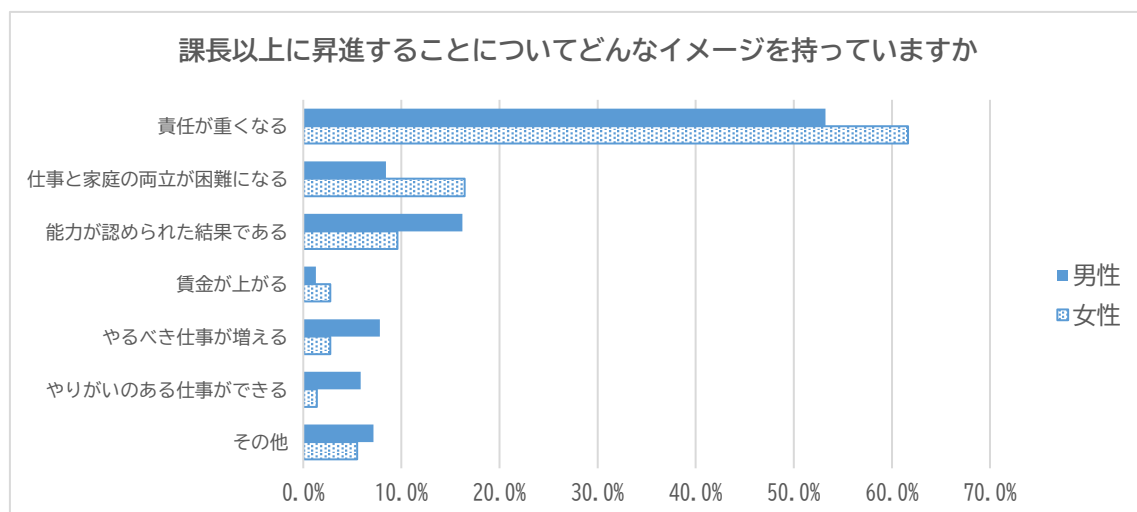
また、「職場に迷惑がかかるといって利用できなかった」「仕事が忙しく、利用するタイミングがなかった」「職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であった」という意見も多く、男性がためらわずに育児休業を取得できるよう、意識改革や環境の整備が必要と考えられます。



◆女性の活躍推進にかかる課題

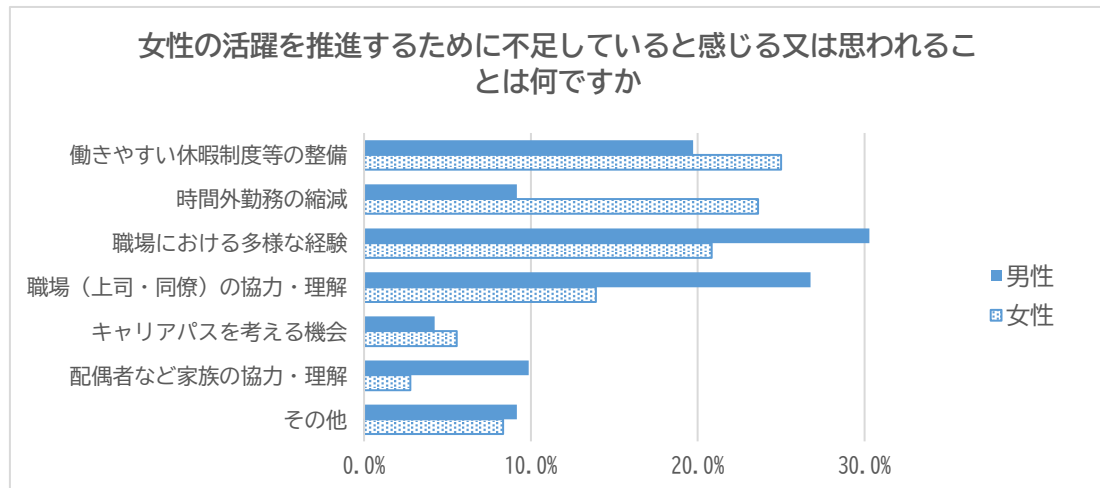
(1) 管理職への昇進について

管理職に昇進することへのイメージが男女とも「責任が重くなる」という回答が一番多く、男性では「能力が認められた結果である」が2番目になっていますが、女性では「仕事と家庭の両立が困難になる」が2番目になっており、仕事と家庭の両立支援が必要と考えられます。



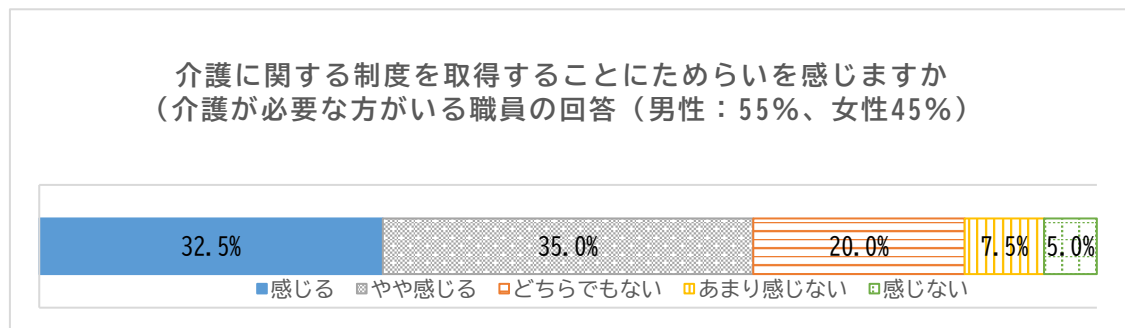
(2) 女性の活躍について

女性の活躍推進に不足しているものとして、女性は「時間外勤務の縮減」が必要という回答が男性よりも多く、仕事と家庭が両立できるよう、業務の簡素合理化の推進が必要です。



(3) 介護について

性別に関係なく介護に関する休暇制度の認知度が低く、介護休暇を取得することによりためらいを感じる職員が6割を超えていることから、介護している職員を職場内で相互に助け合えるよう、意識改革、環境整備が必要と考えられます。



第4 計画の基本理念と方針

1 基本理念

本計画の目的である次世代育成支援や女性の活躍を推進するためには、女性だけでなく、全ての職員がワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、時間外勤務の縮減を始め、仕事の効率化など現状の働き方を変えていく必要があります。

本計画では、子育て支援を職場全体で推進するとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現や女性の活躍の推進に向け、仕事の効率化及び時間外勤務の縮減を目指し、「働き方改革～仕事の効率化&時間外勤務縮減～」を基本理念として計画を推進していきます。

計画の基本理念 **働き方改革～仕事の効率化&時間外勤務縮減～**

2 計画推進の基本方針

計画の基本理念である「働き方改革～仕事の効率化&時間外勤務縮減～」の実現を目指し、次の3つの基本方針を定めます。

《仕事の効率化・時間外勤務縮減に向けた取組の推進》

働き方改革を進めるために不可欠な時間外勤務縮減に向け、適切な人事配置を進めるとともに、意識啓発や研修等を実施し、職員一人ひとりが仕事の効率化等に取り組みます。

《全ての職員がいきいきと働く職場環境の実現》

年齢や性別に関係なく全ての職員が働きやすい職場環境の実現を目指します。

《市全体の行動計画等の施策事業との連携》

次世代育成支援対策及び女性の活躍を効果的に推進するため、市全体の行動計画や男女共同参画行動計画による施策事業との連携を図り、効果的に計画を推進します。

第5 計画の目標

1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

本計画では、ワーク・ライフ・バランスの推進について啓発活動をし、次世代育成支援対策の趣旨及び女性の活躍推進への理解を深めるとともに、継続的な取組が必要な時間外勤務の縮減、業務の効率化に重視した数値目標を設定します。

目標1

各職員の時間外勤務時間年360時間以内
令和6年度 100%を達成します。
(平成30年度実績 91.5%)

目標2

一月当たりの時間外勤務の平均時間数
令和6年度 10時間以内を達成します。
(平成30年度実績 13.3時間)

目標3

年次有給休暇取得日数
令和6年度 14日を達成します。
(平成30年度実績 11.3日)

上記の目標を達成するために、次の4つの取組を実施します。

(1) 業務の簡素合理化の推進

全職員の取組

○常に業務の効率化、簡素化に取り組むとともに、事務の緊急度を考慮し、時間内に業務が終わるよう努めます。やむを得ず時間外勤務をする場合は、周りの職員に協力を求めるなどして、最少の勤務時間にします。

所属長の取組

○業務の効率化に努めるとともに、職員により業務が過度に偏らないよう、所属職員の勤務時間を平準化します。やむを得ず時間外勤務をすることとなった原因について分析し、改善するとともに、削減可能な業務及び事業については削減します。

人事担当課の取組

○働き方に対する意識向上のため、時間外勤務が多い部署に対して、事務内容等の改善策を図るよう指導するなど、長時間労働の抑制に努めます。
○各課の業務量に応じた、適切な人事配置を進めます。

(2) ノー残業デー等の実施

全職員の取組

○毎週水曜日に設定した「ノー残業デー」及び毎月２２日に設定した「パートナーシップの日」に時間外勤務をしないよう徹底し、業務に取り組みます。

所属長の取組

○「ノー残業デー」及び「パートナーシップの日」に時間外勤務をしないよう職員に常に意識させ、メリハリを持って業務に取り組むよう指導します。

人事担当課の取組

○「ノー残業デー」及び「パートナーシップの日」に、一斉定時退庁の実施を促すよう周知徹底します。

(3) 勤務時間の自己管理、業務命令の徹底

全職員の取組

○業務命令に沿った時間外勤務であるか、業務命令以外で自分の能力向上等に伴うもの（職場研修等）であるかを明確にし、業務命令がない場合には、必ず定時に退庁します。

所属長の取組

○勤務時間外にすべき仕事であるかを明確にすることで、時間外勤務の縮減に努め、働きやすい職場環境を整えます。

○残業が過重な職員について、職員の健康状態に配慮した勤務時間管理を行います。

人事担当課の取組

○時間外勤務が多い部署には、所管部長から所属長に事務内容等の改善を図るよう指導します。時間外勤務が多い職員やその所属長を対象に、働き方に対する意識改革や、現在の業務の効率化を図ることを目的とした研修等を実施します。

○適切な人事配置を進め業務量の平準化を図るとともに、長時間労働となった職員に疲労蓄積度チェックリストを活用するなど、職員の健康管理を徹底します。

(4) 休暇取得の促進

全職員の取組

○職場全体で職員全員が気兼ねなく平等に年次有給休暇が取得できる雰囲気づくりに向け、互いにコミュニケーションを図ります。

所属長の取組

○職場内において、年次有給休暇の取得状況を管理するとともに、取得日数の少ない職員には、声掛けなどにより取得を促します。

人事担当課の取組

○各部署において、年間の年次有給休暇取得日数の管理及び年次有給休暇取得計画表を作成し、計画的に休暇が取得できるように周知します。

2 仕事と子育て・介護の両立支援

仕事と子育て・介護の両立に向け、妊娠中や出産後の職員、小学校就学前の子どもを持つ職員への支援に取り組みます。継続的な取組が必要な男性の育児休業や育児参加休暇の取得促進を重視した数値目標を設定します。

目標4

男性の育児休業取得率 令和6年度 10%を達成します。

女性の育児休業取得率 令和2年度以降も 100%を維持します。

(平成30年度実績 男性0%、女性100%)

目標5

男性の子の出生時における配偶者出産休暇2日の取得率

令和2年度以降も 100%を維持します。

(平成30年度実績 100%)

目標6

男性の子の出生時における育児参加休暇の取得日数

令和6年度 3日を達成します。

(平成30年度実績 1.6日)

上記の目標を達成するため、次の4つの取組を実施します。

(1) 男性の特別休暇及び育児休業の取得推進

全職員の取組

○子どもの出生時における配偶者出産休暇や育児参加休暇の取得促進のため、職場全体で休暇の取りやすい雰囲気をつくります。子の出生予定のある男性は、出生予定日の2か月前までに、所属長に出生予定日を報告、休暇等の取得計画を確認し、所属内に周知します。

所属長の取組

○制度内容を把握するとともに、育児休業等に対する職場の理解が深まるよう啓発します。

○子の出生予定のある男性とイクメンサポート面談を行い、育児参加計画書のとおり休暇等が取得できるように、職場全体でサポートできる体制を整えます。

人事担当課の取組

- 全職員へ、育児休業、育児短時間勤務、部分休業等の制度を周知します。
- 子の出生予定のある男性に、所属長とイクメンサポート面談を行うことを促し、配偶者が出産する前から、配偶者出産休暇、育児参加休暇、育児休業などの取得に向けて啓発します。

(2) 妊娠中や出産後、子育て中の職員の時間外勤務の配慮

全職員の取組

- 子育て中の職員に過度に業務の負担がかからないよう職場全体でサポートするとともに、職場内でも特定の職員に業務が偏らないよう業務内容の共有に努めます。

子育て中の職員の取組

- 勤務時間を意識し、段取りよく業務を行うとともに、周りの職員と業務内容を共有し、勤務時間中に遂行できるよう努めます。

所属長の取組

- 妊娠中や出産後、子育て中の職員を把握し、深夜業務、時間外勤務について配慮します。
- 他の特定の職員に業務が偏らないよう配慮します。

人事担当課の取組

- 仕事と子育ての両立を支援するため、妊娠中や出産後、子育て中の職員に対して、深夜勤務及び時間外勤務を配慮することができる制度や、子の看護休暇について周知します。

(3) 仕事と介護を両立しやすい職場環境の整備

全職員の取組

- 介護への理解を深め、短期介護休暇や介護休業取得予定者等とコミュニケーションを図り、相互理解を深めるとともに、業務内容を互いに共有し、分担するよう努めます。

所属長の取組

- 介護中の職員を把握し、休暇取得や時間外勤務について配慮します。
- 他の特定の職員に業務が偏らないよう配慮します。

人事担当課の取組

- 仕事と介護の両立を支援するため、介護中の職員に、時間外勤務を配慮することができる制度や、短期介護休暇や介護休業の制度について周知します。
- 取得手続について周知するなど、制度の利活用を促進します。

(4) 子どもの地域貢献活動への積極的な参加の支援

全職員の取組

○コミュニティ活動や子どもの健全育成を行うNPOなどの活動、子どものスポーツ指導やレクリエーション活動等の地域活動へ積極的に参加する機会を持つことで、子育てに関心を強め、子どもの健全な発達の手助けとなるよう行動します。

所属長の取組

○コミュニティ活動や子どもの健全育成を行うNPOなどの活動、子どものスポーツ指導やレクリエーション活動への職員の積極的な参加を促します。
○子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学や公共施設での体験活動の受入れを行います。

人事担当課の取組

○職員互助会を通してボランティア活動を定期的に周知します。
○子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場体験学習の受入れを行います。

3 女性職員が活躍できる職場づくり

女性職員に向け、仕事と家庭を両立しながらキャリア形成ができるよう、自身の職業生活について考える機会を提供し、継続的な取組が必要な男女の継続勤務年数や女性管理職登用に重視した数値目標を設定します。

目標7

男女の継続勤務年数の差異

令和6年度 4.5年以内を達成します。

(平成30年度実績 5.0年)

目標8

管理的地位（課長補佐級以上）に占める女性職員の割合

令和6年度 35%以上を達成します。

(平成30年度実績 31%)

上記の目標を達成するため、次の2つの取組を実施します。

(1) 女性職員の継続就業の推進

全職員の取組

○職場の子育て中の職員への理解を深め、相互の協力体制づくりを進めるため、子育てを職場全体で支える職場風土づくりに努めます。
○日々目的意識や向上心を持って仕事に取り組めます。

所属長の取組

- 所属職員に仕事において成功体験を積ませ、職員の成長を促し、充実した働き方ができるようサポートするよう努めます。
- 産前産後休暇中や育児休業中の職員とコミュニケーションを図り、職場と職員のつながりを保ち、不安なく職場復帰できる環境づくりに努めます。
- 育児休業から職場復帰する際は、家庭の状況や復帰後の担当業務について話し合うなど、職場復帰のサポートに努めます。

人事担当課の取組

- 女性職員が、仕事と家庭を両立しながらキャリアを積むイメージを持てるよう、研修等を実施し、自身の職業生活について考える機会を提供します。
- 職場復帰座談会を年に1回以上開催し、育児休業取得者の円滑な職場復帰の支援を行います。

(2) 女性職員の管理職登用の促進

全職員の取組

- 職場において存分に能力を発揮し、キャリア形成を図ることができるよう、相互にコミュニケーションを図りながら職場全体で支援します。

女性職員の取組

- 女性ならではの視点から業務の効率化を図り、率先して職場全体の働き方を改善していくとともに、自分のキャリア形成についても積極的に取り組みます。

所属長の取組

- 責任ある仕事に挑戦する機会を与えることでキャリアアップを支援します。
- 将来の管理職候補となる女性職員を育成するため、育児等で時間的な制約がある中でも多様な職務経験を積むことができるよう配慮します。

人事担当課の取組

- 管理職を目指す女性職員が、育児休業等の利用を躊躇することのないよう、育児休業取得による昇任等、キャリアアップに関する影響を周知します。
- 外部研修等の受講機会を設け、研修、人事交流等により、自律的なキャリアデザインの設計を促します。
- 女性が管理職、監督職への昇任を躊躇しないようライフイベントや職場環境の変化に応じて支援するとともに、様々な職務経験を積むことのできる人事異動に努めます。

4 取組の成果の測定

計画の実施状況の把握・点検のため、設定指標を掲げ、男女共同参画推進連絡会において、実施状況の確認や実施内容の修正や計画の見直しについて検討します。

また、設定指標の結果を毎年公表し、特定事業主として、率先して積極的な取組を推進するものとします。

設定指標		現状	目標値
		平成30年度実績	令和6年度
時間外勤務時間 年360時間以内の職員		91.5%	100%
一月当たりの時間外勤務の平均時間数		13.3時間	10時間
年次有給休暇取得日数		11.3日	14日
育児休業取得率	男性	0%	10%
	女性	100%	100%
男性の配偶者出産休暇の完全取得率 (2日のうち2日間取得)		100%	100%
男性の育児参加休暇の取得日数 (5日取得可)		1.6日	3日
男女の継続勤務年数の差異		5.0年	4.5年
管理的地位(課長補佐級以上)に占める 女性職員の割合		31%	35%

調査目的	第3次特定事業主行動計画を策定するに当たり、子育てや介護に関わる職員の意識や、職場環境などについて、現在の課題を見つけ、第3次特定事業主行動計画に反映していくためにアンケートを実施しました。
実施期間	令和元年10月
アンケート対象者	715人
回答数	230人（回答率 32.2%）

質問1 性別は（全員）

選択項目		人数	割合
1	男	157人	68.3%
2	女	73人	31.7%
	合計	230人	100.0%

質問2 年齢は（全員）

選択項目		人数	割合
1	～29歳	48人	20.9%
2	30歳代	52人	22.6%
3	40歳代	44人	19.1%
4	50歳代	53人	23.0%
5	60歳以上	33人	14.4%
	合計	230人	100.0%

質問3 役職は（全員）

選択項目		人数	割合
1	部長、課長	29人	12.7%
2	施設長、副課長	4人	1.7%
3	課長補佐、統括主任	50人	21.8%
4	主任以下	146人	63.8%
	合計	230人	100.0%

質問4 職種は（全員）

選択項目		人数	割合
1	事務職（技師を含む。）	138人	60.0%
2	保育士・幼稚園教諭	19人	8.3%
3	消防職	49人	21.3%
4	技能労務職（用務員）	21人	9.1%
5	医療技術職（看護師・保健師・栄養士など）	3人	1.3%
	合計	230人	100.0%

質問5 配偶者の現在の就労状況（全員）

選択項目		人数	割合
1	公務員（常勤）	57 人	24.8%
2	公務員（非常勤）	11 人	4.8%
3	民間就労者（常勤）	26 人	11.3%
4	民間就労者（非常勤）	27 人	11.7%
5	自営業等	3 人	1.3%
6	未就労	38 人	16.5%
7	配偶者なし	68 人	29.6%
	合計	230 人	100.0%

質問6 現在、養育している子ども（18歳以下）について（複数可）（全員）

選択項目		人数	割合
1	乳児（満1歳未満）	15 人	5.6%
2	幼児（満1歳～小学校前）	39 人	14.5%
3	小学生	28 人	10.4%
4	中学生	20 人	7.4%
5	高校生以上の学生	20 人	7.4%
6	その他	1 人	0.4%
7	該当なし	146 人	54.3%
	合計	269 人	

質問7 第2次知多市特定事業主行動計画（前期計画）を知っていますか（全員）

選択項目		人数	割合
1	はい	86 人	37.4%
2	いいえ	142 人	61.7%
3	無回答	2 人	0.9%
	合計	230 人	100.0%

質問8 知多市特定事業主女性活躍促進行動計画を知っていますか（全員）

選択項目		人数	割合
1	はい	77 人	33.5%
2	いいえ	152 人	66.1%
3	無回答	1 人	0.4%
	合計	230 人	100.0%

質問9 前回調査時（５年前）と比べて、市として次の（１）～（４）の取組等について、
どれほど進んだと思いますか、最も当てはまるもの（全員）

質問9（１） 仕事と家庭の両立ができる環境づくり（全員）

選択項目		人数	割合
1	進んだ	10 人	4.3%
2	やや進んだ	66 人	28.7%
3	あまり進んでいない	45 人	19.6%
4	進んでいない	17 人	7.4%
5	分からない	90 人	39.1%
	無回答	2 人	0.9%
	合計	230 人	100.0%

質問9（２） 育児休業取得の支援（全員）

選択項目		人数	割合
1	進んだ	36 人	15.7%
2	やや進んだ	77 人	33.5%
3	あまり進んでいない	30 人	13.0%
4	進んでいない	16 人	7.0%
5	分からない	70 人	30.4%
	無回答	1 人	0.4%
	合計	230 人	100.0%

質問9（３） 休暇を取得しやすい職場環境づくり（全員）

選択項目		人数	割合
1	進んだ	33 人	14.3%
2	やや進んだ	79 人	34.4%
3	あまり進んでいない	42 人	18.3%
4	進んでいない	30 人	13.0%
5	分からない	43 人	18.7%
	無回答	3 人	1.3%
	合計	230 人	100.0%

質問9（４） 男性の育児休業の奨励（全員）

選択項目		人数	割合
1	進んだ	15 人	6.5%
2	やや進んだ	59 人	25.7%
3	あまり進んでいない	47 人	20.4%
4	進んでいない	41 人	17.8%
5	分からない	66 人	28.7%
	無回答	2 人	0.9%
	合計	230 人	100.0%

質問 10 ここ 5 年間で、育児休業を取得したことがありますか（全員）

選択項目		人数	割合
1	はい（質問 11 へ）	15 人	6.5%
2	いいえ（質問 12 へ）	54 人	23.5%
3	対象の子どもなし（質問 13 へ）	160 人	69.6%
	無回答	1 人	0.4%
	合計	230 人	100.0%

質問 11 育児休業を取得した理由として、当てはまるもの（複数可）（質問 10 で「はい」と回答した方）

選択項目		人数	割合
1	自分にとって貴重な経験となるから	9 人	60.0%
2	子どもの世話をするのは親として当然だから	9 人	60.0%
3	育休期間中に子育てに専念したかったから	12 人	80.0%
4	仕事と家庭の両立は難しいから	10 人	66.7%
5	子どもの世話をする人が他にいなかったから	5 人	33.3%
6	その他	1 人	6.7%
	合計	46 人	

質問 12 育児休業を取得しなかった理由として、当てはまるもの（複数可）（質問 10 で「いいえ」と回答した方）

選択項目		人数	割合
1	配偶者等が子を養育できる状態なので、利用を考えなかった	29 人	53.7%
2	経済的に厳しくなる	11 人	20.4%
3	昇進に影響があると思った	3 人	5.6%
4	仕事が忙しく、利用するタイミングがなかった	15 人	27.8%
5	職場に迷惑がかかると思い利用できなかった	18 人	33.3%
6	職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であった	9 人	16.7%
7	制度の内容を知らなかったので、利用を考えなかった	12 人	22.2%
8	その他	7 人	13.0%
	合計	104 人	

質問 1 3 次の育児に関する制度で、知っているもの（複数可）（全員）

選択項目		人数	割合
1	産前産後休暇	204 人	88.7%
2	妻の出産に伴う育児参加休暇	122 人	53.0%
3	妻出産休暇	158 人	68.7%
4	育児休業	193 人	83.9%
5	子の看護休暇	123 人	53.5%
6	育児短時間勤務	148 人	64.3%
7	育児部分休業	112 人	48.7%
8	深夜勤務・時間外勤務の制限	75 人	32.6%
9	知らない	9 人	3.9%

質問 1 4 次の介護に関する制度で、知っているもの（複数可）（全員）

選択項目		人数	割合
1	短期介護休暇	69 人	30.0%
2	介護休暇	132 人	57.4%
3	深夜勤務・時間外勤務の制限	29 人	12.6%
4	介護時間	33 人	14.3%
5	知らない	84 人	36.5%

質問 1 5 現在身近に介護が必要な方がいますか（全員）

選択項目		人数	割合
1	いる（質問 1 6 へ）	40 人	17.4%
2	いない（質問 1 7 へ）	188 人	81.7%
	無回答	2 人	0.9%
	合計	230 人	100.0%

質問 1 6 今の職場は介護に関する制度を取得することにためらいを感じますか
（質問 1 5 で「1」と回答した方）

選択項目		人数	割合
1	感じる	13 人	32.5%
2	やや感じる	14 人	35.0%
3	どちらでもない	8 人	20.0%
4	あまり感じない	3 人	7.5%
5	感じない	2 人	5.0%
	合計	40 人	100.0%

質問 17 時間外勤務を減らすことができない理由として、最も当てはまるもの（全員）

選択項目		人数	割合
1	上司より早く帰れないなど、職場の雰囲気	8 人	3.5%
2	人により業務が偏るなど、業務効率が悪い	60 人	26.1%
3	時間外勤務を減らすための職場や自分の意識が低い	14 人	6.1%
4	自分の業務量が多くても、周囲の職員に手伝ってほしいと言えないことがある	14 人	6.1%
5	仕事の流れや優先順位をうまく管理できないことがある	14 人	6.1%
6	時間外、休日にイベントがあるため	23 人	10.0%
7	時間外に会議を行うため	4 人	1.7%
8	時間外勤務をあまりしていない	48 人	20.9%
9	その他	41 人	17.8%
	無回答	4 人	1.7%
	合計	230 人	100.0%

質問 18 時間外勤務縮減に向けて必要なもの（複数可）（全員）

選択項目		人数	割合
1	業務遂行体制の工夫・見直し	132 人	57.4%
2	時間外勤務縮減に向けた職場全体の雰囲気づくり	73 人	31.7%
3	業務の進捗状況を共有し合い課内（チーム内）でサポートし合う	95 人	41.3%
4	上司に対し、気軽に報告・連絡・相談ができること	47 人	20.4%
5	業務の配分が適切にされること	113 人	49.1%
6	個々の職員の心がけ	68 人	29.6%
7	上司が指示を的確にする	54 人	23.5%
8	その他	43 人	18.7%
	合計	625 人	

質問 19 仕事の効率化を進める上で必要なもの（複数可）（全員）

選択項目		人数	割合
1	業務遂行体制の工夫・見直し	146 人	63.5%
2	職員一人ひとりの時間管理能力やコスト意識の向上	110 人	47.8%
3	職場内のコミュニケーション	89 人	38.7%
4	マニュアル等の作成による仕事の見える化	80 人	34.8%
5	上司のマネジメント力の向上	72 人	31.3%
6	その他	15 人	6.5%
	合計	512 人	

質問 2 0 あなたの年次有給休暇の取得目標は（全員）

選択項目		人数	割合
1	年間 1 日～1 0 日	74 人	32.2%
2	年間 1 1 日～1 2 日	50 人	21.7%
3	年間 1 3 日～1 4 日	21 人	9.1%
4	1 5 日以上	31 人	13.5%
5	特に目標はない	52 人	22.6%
	無回答	2 人	0.9%
	合計	230 人	100.0%

質問 2 1 休暇取得にためらいを感じますか（全員）

選択項目		人数	割合
1	感じる（質問 2 2 へ）	147 人	63.9%
2	感じない（質問 2 3 へ）	81 人	35.2%
	無回答	2 人	0.9%
	合計	230 人	100.0%

質問 2 2 休暇取得にためらいを感じる理由は何ですか、最も当てはまるもの（質問 2 1 で「感じる」と回答した方）

選択項目		人数	割合
1	担当している仕事について他に分かる人がいないため取得しづらい	31 人	13.5%
2	職場の雰囲気取得しづらい	22 人	9.6%
3	後で多忙になる	58 人	25.2%
4	休む理由がなく休むこと	23 人	10.0%
5	職場の人手が少なく休みにくい	83 人	36.1%
6	他の人に仕事を頼みづらい	12 人	5.2%
7	その他	17 人	7.4%
	合計	246 人	

質問 2 3 休暇取得を促進する取組として、最も当てはまるもの（全員）

選択項目		人数	割合
1	業務遂行体制の工夫・見直し	56 人	24.3%
2	職員やその家族の記念日における休暇や、学校行事への参加等のための休暇の取得促進	33 人	14.3%
3	上司による有給休暇取得の声かけなど、職場の意識改革	39 人	17.0%
4	年次有給休暇の計画表の作成など、計画的に休暇を取得させるルールづくり	31 人	13.5%
5	連続した日数での休暇取得などの奨励	23 人	10.0%
6	職場の業務スケジュールの一体的管理	20 人	8.7%
7	その他	19 人	8.3%
	無回答	9 人	3.9%
	合計	230 人	100.0%

質問 2 4 今の働き方に満足していますか（全員）

選択項目		人数	割合
1	満足している	20 人	8.7%
2	どちらかといえば満足している	121 人	52.6%
3	どちらかといえば満足していない	53 人	23.1%
4	満足していない	30 人	13.0%
5	その他	4 人	1.7%
	無回答	2 人	0.9%
	合計	230 人	100.0%

質問 2 5 質問 2 4 の回答理由に、最も当てはまるもの（全員）

選択項目		人数	割合
1	やりがいをもって仕事をしているから	34 人	14.8%
2	やりがいをもって仕事をしていないから	21 人	9.1%
3	仕事とプライベートのバランスがとれているから	79 人	34.3%
4	仕事とプライベートのバランスがとれていないから	45 人	19.6%
5	市民等の役に立っていると実感できるから	10 人	4.3%
6	市民等の役に立っていると実感できないから	5 人	2.2%
7	責任ある事やポジションを任されているから	6 人	2.6%
8	責任ある事やポジションを任されていないから	4 人	1.7%
9	今の収入に満足しているから	2 人	0.9%
10	今の収入に満足していないから	5 人	2.2%
11	その他	16 人	7.0%
	無回答	3 人	1.3%
	合計	230 人	100.0%

質問 2 6 課長以上に昇進することについてどんなイメージをもっていますか（全員）

選択項目		人数	割合
1	やりがいのある仕事ができる	10 人	4.4%
2	賃金が上がる	4 人	1.7%
3	能力が認められた結果である	32 人	13.9%
4	やるべき仕事が増える	14 人	6.1%
5	責任が重くなる	127 人	55.2%
6	仕事と家庭の両立が困難になる	25 人	10.9%
7	その他	15 人	6.5%
	無回答	3 人	1.3%
	合計	230 人	100.0%

質問 2 7 職場内のハラスメント防止対策についてどう思いますか、最も当てはまるもの（全員）

選択項目		人数	割合
1	職場全体で取り組むべき	172 人	74.8%
2	問題が起こったら取り組めばよい	16 人	7.0%
3	取り組む必要は感じられない	10 人	4.3%
4	分からない	19 人	8.3%
5	その他	9 人	3.9%
	無回答	4 人	1.7%
	合計	230 人	100.0%

質問 2 8 ワーク・ライフ・バランスを推進するために不足していると感じる又は思われることは何ですか、最も当てはまるもの（全員）

選択項目		人数	割合
1	職場内のコミュニケーション	27 人	11.8%
2	時間外勤務の縮減	49 人	21.3%
3	業務の効率化を図る取組の検討と実施	55 人	23.9%
4	休暇を取得しやすい職場づくり	26 人	11.3%
5	ワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発	17 人	7.4%
6	職場（上司・同僚）の協力・理解	17 人	7.4%
7	働きやすい休暇制度等の整備	27 人	11.7%
8	その他	10 人	4.3%
	無回答	2 人	0.9%
	合計	230 人	100.0%

質問 29 女性の活躍を推進するために不足していると感じる又は思われることは何ですか、最も当てはまるもの（全員）

選択項目		人数	割合
1	職場における多様な経験	58 人	25.2%
2	キャリアパスを考える機会	10 人	4.3%
3	時間外勤務の縮減	30 人	13.0%
4	職場（上司・同僚）の協力・理解	48 人	20.9%
5	働きやすい休暇制度等の整備	46 人	20.0%
6	配偶者など家族の協力・理解	16 人	7.0%
7	その他	19 人	8.3%
	無回答	3 人	1.3%
	合計	230 人	100.0%



梅香る わたしたちの緑園都市

第3次知多市特定事業主行動計画

令和2年3月策定

知多市企画部職員課

〒478-8601 愛知県知多市緑町1番地

電 話 0562-36-2643(直通) FAX 0562-32-1010

URL <http://www.city.chita.lg.jp>

E-mail shokuin@city.chita.lg.jp