

第4期龍ヶ崎市特定事業主行動計画

働き方改革の実現に向けて

笑顔で来て



笑顔で帰る職場

目次

第1章 第4期特定事業主行動計画の策定にあたって	1
1 第4期特定事業主行動計画『働き方改革の実現に向けて』とは.....	1
(1) 本計画が目指す姿.....	1
(2) 本計画の対象.....	2
(3) 計画期間.....	2
(4) 策定の経緯と計画の位置づけ.....	2
(5) 推進体制.....	3
2 第4期行動計画策定にあたっての現状と課題.....	4
第2章 第4期特定事業主行動計画の3つの取組	6
1 働き方改革を実現するための取組.....	6
(1) 意識を変える取組.....	6
(2) つながりを変える取組.....	7
(3) 仕組みを変える取組.....	7
2 子育て・介護を支える取組.....	9
(1) 妊娠・子育て・介護に関する情報提供.....	9
(2) 妊娠・子育て・介護を行う職員へのサポート.....	9
(3) 育児休業.....	10
(4) 職場を超えた取組.....	11
3 女性の活躍推進に向けた取組.....	12
資料	14
1 第3期行動計画（平成28年度～令和2年度）での取組.....	14
(1) 実施してきた主な取組内容.....	14
(2) 計画における目標値及び取組結果【計画期間：平成28年度～令和2年度】.....	15
2 働き方改革に向けた職員アンケート結果.....	17
3 ヒアリングの概要.....	24

第1章 第4期特定事業主行動計画の策定にあたって

1 第4期特定事業主行動計画『働き方改革の実現に向けて』とは

(1) 本計画が目指す姿

「笑顔で来て 笑顔で帰る職場」

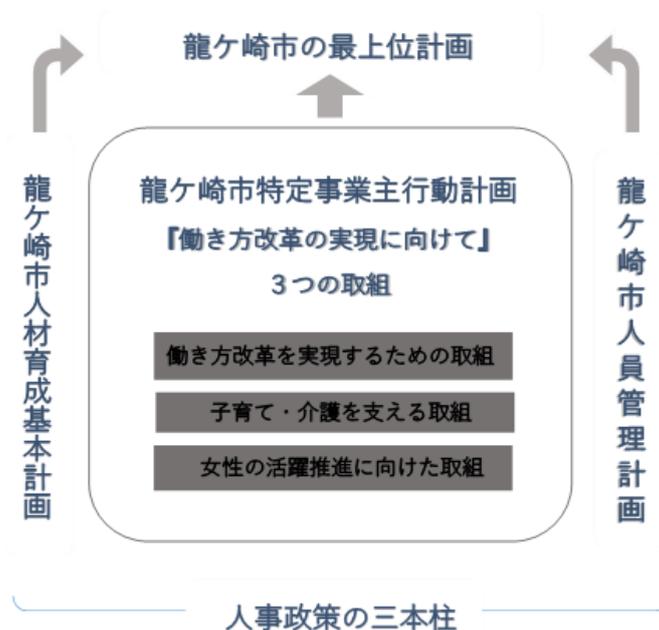
本市では、男性職員の育児休業取得率の大幅な向上など、子育て中の職員が仕事と子育てを両立しやすい職場づくり、女性職員が個性や能力を十分に発揮して活躍できる職場づくりを進めてきました。

今後は、育児や介護により、時間的制約を抱える職員がますます増えると考えられます。一方、市民ニーズの多様化により行政上の課題は、年々複雑化しており、市民が心地良い生活を送るための業務遂行には、これまで以上に全ての職員が意欲と能力を発揮することが求められています。全ての職員が活躍できる職場づくりを行い、職員の満足度が上昇すれば、業務に対するやる気もさらに上昇し、パフォーマンスが向上したり、組織間の連携が強化されたりと、職員は地域社会の発展に積極的に取り組むことができ、結果、市民の満足度の上昇に繋がると考えます。

このため、働き方改革を実現させて「笑顔で来て 笑顔で帰る職場」となるよう本計画を策定し、取り組んでいきます。

また、本計画に基づく取組を推進するにあたっては、本市の人事政策の三本柱である「人材育成基本計画」及び「人員管理計画」との整合性を図り、相乗させるかたちで、市の最上位計画の重点施策を推進していく人材を育てていきます。

《龍ヶ崎市特定事業主行動計画のイメージ図》



(2) 本計画の対象

龍ヶ崎市役所の全職員（会計年度任用職員を含む）

(3) 計画期間

令和3年度から令和7年度まで（5年間）

本市では、次の二つの法律に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定することから、計画期間を平成27年度から令和7年度までの11年間とし、平成27年度から令和2年度までを第3期、令和3年度から令和7年度までを第4期とします。

- ・ 次世代支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく特定事業主行動計画（平成27年度から令和6年度まで）
- ・ 女性活躍推進法（平成27年法律64号）に基づく特定事業主行動計画（平成28年度から令和7年度まで）

(4) 策定の経緯と計画の位置づけ

平成15年7月、急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化している中、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境を整備していくため、『次世代育成支援対策推進法』が制定されました。この法律は、事業主として国及び地方公共団体を『特定事業主』と位置付け一事業主としての立場から、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ『特定事業主行動計画』を策定するよう求めています。

また、平成27年8月には、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる社会を実現するために、『女性の職業生活における活躍に関する法律』（以下、女性活躍推進法という）が制定されました。この法律では、女性が仕事へのモチベーションを更に高め、家庭生活の両立を図りながら、生き生きと職業生活を営める職場環境づくりに向けた取り組みを『特定事業主行動計画』として策定し、実施することとされています。

本市においては、平成17年7月に『龍ヶ崎市特定事業主行動計画』を策定し、本計画が第4期となります。女性の活躍を推進するためには、次世代育成支援対策推進法の達成すべき目標である「ワーク・ライフ・バランスの実現」や「子育て世代への支援」の達成が欠かせないことから、両法律に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定しています。

特に、今期の本計画を進めていくにあたっては、働き方改革の実現が欠かせないと考えています。働き方改革は、平成29年3月、国の働き方改革実現会議において決定された「働き方改革実行計画」の中で、日本の労働制度と働き方にある課題などの解決に向けた

考え方や取組が示され、平成30年7月に働き方改革関連法として公布されています。労働制度の抜本的改革を行い、労働参加率と労働生産性を向上させ、心豊かな生活をできるよう取り組んでいくものです。

働き方改革を行い職場環境の土台を整えながら、子育てや介護等、様々なライフスタイルを持つ職員が仕事と生活を調和させ、女性の活躍を推進するために本計画を策定します。

(5) 推進体制

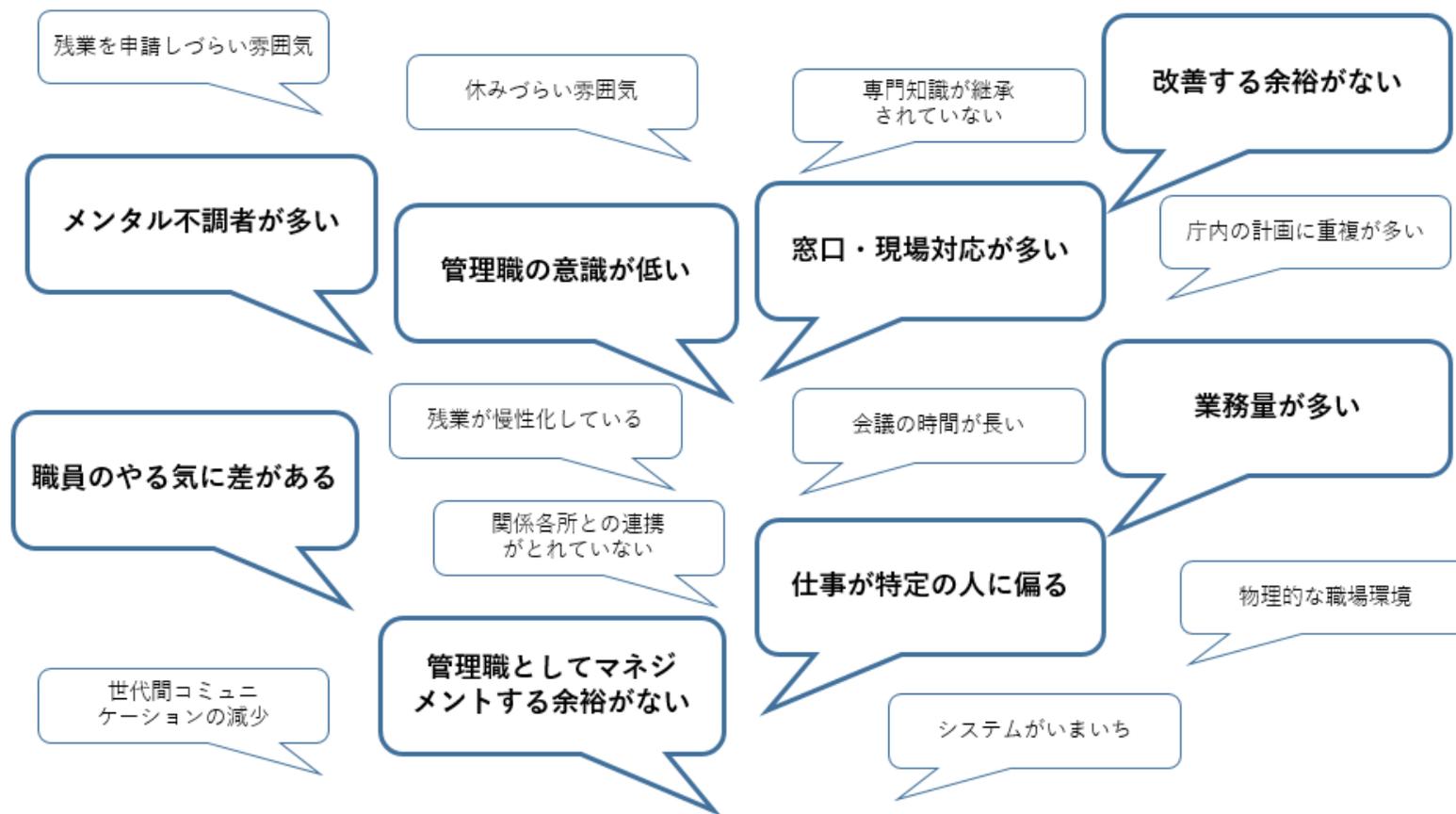
効果的に取組を推進するため、全ての職員が本計画の趣旨や内容を理解し、人事課をはじめ市役所全体で総合的に取り組んでいきます。

なお、龍ヶ崎市特定事業主行動計画推進委員会において、本計画に基づく取組の実施状況、数値目標の達成の評価・検証をしていきます。

2 第4期行動計画策定にあたっての現状と課題

正職員に対する働き方改革に向けた職員アンケート（R2.3）、ヒアリング（R2.7, R2.10）を実施した中で見えてきた本市の働き方に対する現状と課題は以下のとおりです。

※アンケート結果及びヒアリング概要については巻末資料に掲載しています。





理由は…

将来に不安を感じる
やりがいが持てない
ワークライフバランス
がとれない



なぜそのように
感じるか？



「やらされ感」
「余裕がない」



健康（心身）リスク
人間関係にも影響

生産性が向上しない

業務に追われ改善に至らない
メンタル不調者が増加

必要なのは

意識を変える

「このままじゃマズイ」
「もっとよくしたい」

つながりを変える

課内・課どうし・全庁
業務以外でのつながり

仕組みを変える

取捨選択・当たり前を疑う
働きやすい環境

第2章 第4期特定事業主行動計画の3つの取組

1 働き方改革を実現するための取組

今後、育児や特に介護等で働き方に制約のある職員が確実に増えていきます。これまでのように、残業ありきの働き方は限界に来ており、「終わらなければ残業すればいい。」というやり方は通用しなくなります。

今後もよりよい市民サービスを提供し続けるためには、職員一人ひとりが意識を変えることが必要です。

また、市長を含めた全職員の横のつながりを強め、組織の縦割り意識をなくし、担当する業務にとらわれず市民サービスの向上のため、やりがいを持って業務に取り組む職場環境をつくっていきます。

さらには、職員が働きやすい仕組みを整備し、笑顔があふれる職場づくりを推進します。

(1) 意識を変える取組

①市長からのメッセージ

組織として全ての職員が同じ方向を向くため、事業の本質や必要性について、市長から絶えずメッセージを発信します。

②研修の実施

市人材育成基本計画とリンクし、職員の意識を変えるための研修を実施していきます。

例) 管理職マネジメント研修、モチベーションコントロール研修等。

③業務効率化のために時間を設定

業務改善等をテーマにしたミーティングを定期的に行うなど、業務効率化のために時間を割きます。

また、パソコン内を含むファイリングの重要性を再度周知します。

④外部人材の登用

働き方改革に関するアドバイザーと業務委託契約し、セミナーの開催や各所属の業務についてアドバイスを受け、業務の効率化を進めます。

また、民間人材を活用し、専門的なノウハウを学びます。

⑤60歳を超えた職員が活躍できる職場づくり

市人材育成基本計画において、再任用職員等60歳を超えた職員がこれまでの知識や経験を活かし、活躍できる職場づくりに努めます。

⑥ハラスメント防止対策

子育てや介護を必要とする職員や性的マイノリティ等に対しての理解を深め、さらにはパワーハラスメントやセクシャルハラスメント等を防止するための研修を行います。

(2) つながりを変える取組

①つながりの場を創出

市長と若手あるいは世代別で職員同士が本音で対話する場をつくり、お互いの思いなどを共有します。

②自主研修の促進

政策研究やスキルアップのために自発的な活動を行っているグループの活動を促進し、所属を越えた職員同士のつながりを深めるとともに、その活動費用を助成する等サポート体制を整備します。

③定期的なジョブローテーション

業務内容の特性に合わせ、担当業務を定期的にローテーションさせることを推奨します。これにより、課等内において担当者以外にも複数の職員が業務内容を把握できることになり、担当者不在時の業務停滞を防止できるだけでなく、繁忙期には業務を分散しながら協力して処理できるなど事務効率化にもつながります。

④専門知識の蓄積

専門知識の蓄積や経験が必要な業務を行うにあたっては、ある程度の期間を要することから、スペシャリストの育成等について市人材育成基本計画で検討していきます。

(3) 仕組みを変える取組

①働きやすい職場環境の整備【財政課・会計課】

無線LAN導入に伴い、フリーアドレスの導入やWeb会議スペース、集中ルームなどの整備を検討していきます。

また、職員がリフレッシュするため、休憩スペース（地下食堂等）の整備や人事課内保健室の設置を検討します。

②ICTの活用【企画課・情報管理課】

RPAやAI、チャットボット等のICTを活用し、業務の改善や効率化、市民サービスの向上（市民が来庁しなくても手続できる方法等）につなげます。

③業務の効率化・組織間における事務引継の方法見直し【企画課・法制総務課】

業務をより効果的・効率的に遂行できるよう、事務処理の改善にとどまらず、業務フローの見直し、事務事業のスクラップなど業務全般における廃止、改善、見直し作業を行います。

また、グループや職員間における業務量を平準化していきます。

この他にも、機構改革による担当部署の変更があった際、市民サービスの低下を招かぬように事務引継のルールを見直していきます。

④会議ルールの徹底【企画課】

会議の目的や必要性を明確にし、開催する場合は時間の厳守等運営ルールを徹底します。

また、Web会議やペーパーレス会議を活用するなど効率化していきます。

⑤勤務制度や休暇制度の整備

フレックス制、テレワークの導入や3日以上連続休暇を取得促進するなど働きやすくなるための制度を整備します。

⑥職員提案制度の見直し【企画課】

ワーキンググループをつくり職員提案制度の在り方について見直します。

⑦ノー残業デーの実施方法の見直し

ノー残業デーの効果を検証し、実施方法を見直します。

【数値目標】

令和6年度までに職員アンケートで働き方に「満足している」、「どちらかといえば満足している」と回答する職員の割合を70%とします。

働き方に満足している職員の割合

目標値	実績値 (R2)
70% (+10%)	60%

令和6年度までに時間外勤務が年間250時間以上の職員数を20人以下とします。

時間外勤務年間250時間以上の職員数

目標値	実績値 (R1)
20人以下 (△37.5%～)	32人

2 子育て・介護を支える取組

子育てや介護等を行う期間は、仕事との両立に対する不安など、様々な問題に直面することがあります。職員が安心して仕事と家庭生活を両立し、それぞれの役割・責任を果たすことができるようにするためには、お互いの立場を認め、職場全体で支え合うことが重要になってきます。

このため、子育て・介護等の家庭における役割を果たしながら、仕事でも活躍できる職場を実現するために、職場全体でのサポート体制の整備、支援制度の活用を推進していきます。

また、本市はこれまで男性職員の育児休業取得率 100%を達成してきました。今後は育児休業取得の経験が、一市民の視点を業務に反映させる等、仕事の質を向上させる機会、私生活の時間確保のため効率的に働く意識付けとなるよう働きかけていきます。

(1) 妊娠・子育て・介護に関する情報提供

①制度周知

全ての職員が計画の趣旨や各制度を知り、理解を深めることが取組の土台となります。人事担当課は、妊娠・子育て・介護のための制度について情報提供していきます。

②休暇制度の説明、相談

妊娠中の職員及び妊娠中の配偶者を持つ男性職員、子育てや介護を行う職員に対し、人事担当課から個別説明を実施するなど休暇制度の説明及び相談を行います。

③育児休業メンターの紹介

妊娠中の職員及び妊娠中の配偶者を持つ男性職員に対し、育児休業取得経験を育児休業メンターとして紹介し、育児休業取得までの業務の調整や引継ぎ方法の他、育児休業中の過ごし方について情報提供やアドバイスをを行い、不安要素の解消に努めます。

(2) 妊娠・子育て・介護を行う職員へのサポート

①職場のサポート体制の整備

子どもが生まれることになった職員や家族の介護を行う職員が、該当する休暇を取得しやすくなるよう、所属長や職場内の職員が日頃から業務の内容や進捗を共有し、互いに協力し合える職場環境づくりに取り組みます。

また、子育てや介護を行う時間的な制約がある職員が、活躍できるようフレックス制及びテレワークの導入について整備していきます（フレックス制及

びテレワークについては「1 働き方改革を実現するための取組」に記載あり)。

②妊娠・子育て・介護を行う職員の業務負担軽減

妊娠・子育て・介護を行う職員の業務負担の軽減を図るよう働きかけを行います。

特に妊娠中の職員は、体調面が非常に不安定であり、母性保護や健康管理の観点から、必要に応じて業務分担の一部見直し（軽減）を行い、時間外勤務を極力行わせないように配慮する旨を所属長に働きかけます。

【数値目標】

令和6年度までに配偶者出産補助休暇及び育児参加休暇の取得率を下記のとおり達成することを目標とします。

配偶者出産補助休暇及び育児参加休暇の取得率

休暇名	目標値		実績値 (R1)	
	取得対象者に対する取得率	取得可能日数に対する取得率	取得対象者に対する取得率	取得可能日数に対する取得率
配偶者出産補助休暇	100%	90%	88.9%	65.3%
育児参加休暇	100%	90%	66.7%	24.4%

(3) 育児休業

①育児休業を取得しやすいサポート体制

所属長は、子どもが生まれることになった職員が育児休業等の各種子育て支援制度が安心して利用できるよう、職場内での業務分担の見直しや引継ぎなどの調整を行います。

また、職場においては、育児休業取得者の事情等を十分に理解し、業務上の積極的なサポートを行うなど、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

人事担当課は、育児休業取得者に対し、「子育て支援ハンドブック」に基づき子育て支援制度の内容を説明する他、経済的な支援措置について十分な説明を行った上で、取得促進を働きかけます。

②スムーズな職場復帰に向けたサポート

所属長は、育児休業を取得した職員とのコミュニケーションを図り、最近の業務の状況や職場の様子等の情報提供を行うなど、育児休業中の不安解消に努めます。

また、復職時において、円滑に仕事に従事できるよう所属長は業務分担の見直しを行いスムーズな職場復帰をサポートします。

③育児休業取得者の代替職員の確保

育児休業を取得する職員がいる職場については、周囲の職員の負担を考慮し、会計年度任用職員等、可能な限りの人的配慮を行います。

④育児休業復帰後の相談体制、キャリアデザイン研修の実施

育児休業等から復帰した女性職員の就業継続等を図り、具体的なキャリアデザインの形成等を促進するために、育児休業メンターとの相談体制を活用する他、人事担当課による相談を行います。

また、女性職員が子育てを行いながらも、本人が持つ意欲や能力を十分に発揮できる職場環境とするために、キャリアデザイン研修等を管理職や女性職員を対象に行います。

⑤育児休業取得の意義向上に向けた検討

男性職員の育児休業期間が、家庭生活を充実させ、その後の仕事の仕方にも好影響を与えるものとなるよう、育児休業取得者に対して人事担当課は、アンケート等による調査・分析を行います。調査結果をもとに、育児休業取得の意義向上に向けて育児休業取得者に対し働きかけを行います。

【数値目標】

引き続き育児休業取得率の男性 100%、女性 100%を維持します。

育児休業取得率

	目標値	実績値 (R1)
男性	100%	100%
女性	100%	100%

(4) 職場を超えた取組

①施設の子育てバリアフリー化【財政課、こども家庭課、情報管理課】

子どもを連れてきた人が安心して来庁できるよう、乳幼児とともに利用できるトイレやベビーベッド、授乳室等の環境整備を適切に行っていきます。

また、子どもを連れて来庁せずに済むよう諸手続きの電子システム化について検討していきます。

②子育て支援意識のバリアフリー化

子どもを連れてきた来庁者に親切な対応をするよう職員に対し働きかけを行い、ソフト面でのバリアフリーに努めます。

③子ども・子育てに関する地域貢献活動

職員は、地域社会を支える構成員でもあることから、地域における子ども・子育てに関する地域貢献活動やイベントへの参加を促します。また、心豊かな子どもを育むため、保護者である職員が子どもの学校行事等に積極的に参加するよう促し、子どもとふれあう機会を充実させます。

3 女性の活躍推進に向けた取組

少子高齢化及び生産年齢人口が減少している状況のなか、女性の活躍推進が重要とされています。また、人口の約半分を占める女性の視点は、生活に密着した行政運営を更に発展させるためには、必要不可欠です。

このため、女性職員の育成・登用を進め、政策決定・意思決定の場への女性職員の参画拡大を行い、行政サービスや各種政策の質を高めていきます。管理職を目指す女性職員がリーダーとして必要なキャリアを積む環境を整えるだけでなく、あらゆる職階の女性職員が活躍できるよう女性職員自身はもちろん、業務を割り振る管理職の意識を高めていきます。

女性職員が活躍するためには、長時間労働の是正や男性の育児参画の推進など、前項までの「1 働き方改革を実現するための取組」及び「2 子育て・介護を支える取組」も欠かすことができません。これらの取組と併せて、本人の意思も尊重しながら総合的に取り組んでいきます。

①女性活躍に関する意識向上の周知

男女が互いに人権を尊重し、責任を分かち合い、個性と能力を発揮できる男女共同参画の理念に立ち、固定的な性別役割分担意識等を解消するため、職員全員を対象として男女ともに共同して参画する職場環境をつくるための働きかけや研修の実施による意識啓発を行います。

②女性のキャリアアップ研修の拡充

女性職員が将来のライフステージの変化を踏まえた働き方を考えるため、出産・育児等を迎える前の早い段階からキャリア意識の醸成を図り、子育て期でも仕事で活躍できるようにするためキャリアアップ研修を実施し、将来的に管理職として活躍する女性を育成します。

③各種会議やプロジェクトへの女性職員の登用

管理職に必要なリーダーシップや問題解決におけるスキルアップのため、各種会議やプロジェクトへ女性職員の参加を促進します。

④女性活躍に関する管理職への研修実施

育児や介護による時間的な制約を抱える女性が重要な仕事を経験できず、キャリア形成ができないことにならないよう、管理職に対しては女性の活躍推進に関する研修を実施します。

【数値目標】

令和7年度までに管理職の女性職員の割合を30%とします。

管理職の女性割合

	目標値	実績値 (R2)
女性職員の割合	30%	17.1%

※目標設定にあたっては、管理職における割合のみを求めるのではなく、女性職員自身が管理職として活躍する意志を持てることも目指します。このために、人事担当課はサポートしていきます。

1 第3期行動計画（平成28年度～令和2年度）での取組

(1) 実施してきた主な取組内容

①子育て世代を支える取組

第2期行動計画での取組により、本市では男性職員が育児休業を取得するという流れが生まれました。第3期では人事課からの職員本人への休暇制度等に関する案内に加え、その職員の所属長に対しても働きかけをすることで育児休業等を取得しやすい職場づくりに取り組んできました。さらには、これまでの育児休業を取得した先輩職員からのメンタリングを実施しました。

こうした取組の結果、特に男性職員の育児参加については大きな成果があり、男性職員の育児休業取得率は平成27年度から5年連続で100%を達成しました。このことは、全国的な注目を集め、多数の視察受入やテレビ局、出版社からの取材対応を行いました。

今後は育児休業を取得することを目標とするにとどまらず、休業中の過ごし方など、その質を求めていくことが課題であると考えます。

※視察受入、取材対応

宮崎県庁（H28）、荒川区（H29）、富山県庁（H29）

日立市（R1）、大阪狭山市（R1）、福岡市（R1）、茨城大学（R2）

男性職員育休100%達成プレスリリース（H28）

月刊誌『厚生労働』取材対応（H28）、TBS「Nスタ」取材対応（H28）

地方公務員月報への寄稿（H29）、自治体法務研究への寄稿（H29）

②ワーク・ライフ・バランスを実現するための取組

時間外勤務縮減のため朝残業の推進やノー残業デーに関する周知に加え、定時退庁日に市長、副市長による巡回を実施したり、全庁一斉定時退庁日を設定し、人事課職員による各職場の巡回などを実施しました。その結果、ノー残業デーに対する職員の認識は一定程度浸透しており、その他の勤務日より平均退庁時間が早いという状況が続いています。

また、休暇の取得促進のため、休暇の計画的取得や連続取得を継続的に勧奨しました。平成31年度には年次休暇を年5日以上取得する法改正の後押しなどもあり、少しずつではありますが、年次休暇の取得率も増加傾向にあります。さらに、平成28年度に庶務事務システムを導入したことにより、職員の在庁時間や時間外勤務、休暇の取得状況等を人事課職員や各所属長が把握できるようになり、職員の勤怠管理に活用しているところです。

③職場を超えた取組

庁舎内にキッズスペースやベビーベッド等を設置しており、安心して小さなお子さんを連れて来庁できるよう配慮しています。

また、平成 28 年度授乳室の整備し、乳幼児を連れてきた方に利用いただいています。

④女性の活躍推進に向けた取組

平成 27・28 年度に全ての女性職員を対象に女性のキャリアアップ研修を実施しました。

また、女性活躍推進法が制定されたことにより、その趣旨を盛り込んだ第 3 期特定事業主行動計画を改訂しました。

(2) 計画における目標値及び取組結果【計画期間：平成 28 年度～令和 2 年度】

①令和元年度までに配偶者出産補助休暇及び育児参加休暇の取得率を下記のとおり達成することを目標とします。

配偶者出産補助休暇及び育児参加休暇の取得率

休暇名	目標値		取組結果 (R1)	
	取得対象者に対する取得率	取得可能日数に対する取得率	取得対象者に対する取得率	取得可能日数に対する取得率
配偶者出産補助休暇	100%	90%	88.9%	65.3%
育児参加休暇	100%	90%	66.7%	24.4%

②令和元年度までに育児休業取得率を男性 50%、女性 100%とします。

【目標達成!】

育児休業取得率

	目標値	取組結果 (R1)
男性	50%	100%
女性	100%	100%

③令和元年度までに職員 1 人あたりの平均年次休暇の取得日数を 14 日とし、取得率 70%を目指します。

平均年次休暇

	目標値	取組結果 (R1)
取得日数	14.0 日	10.0 日
取得率	70%	50%

- ④令和2年度までに係長相当職（副主査以上）の女性職員の割合を35%とします。

係長相当職

	目標値	取組結果（R2）
女性職員の割合	35%	29.8%

2 働き方改革に向けた職員アンケート結果

性別	男性	186人
	女性	80人
年代	20代以下	36人
	30代	39人
	40代	108人
	50代以上	83人
役職	部長級	6人
	課長級	23人
	課長補佐級	48人
	係長級(主査・係長・副主査)	80人
	主幹・副主幹・主事・主事補	83人
	技能労務職	26人
所属	危機管理課, 総務部	32人
	市長公室	18人
	福祉部	43人
	健康づくり推進部	35人
	市民生活部	41人
	産業経済部	18人
	都市整備部	38人
	教育委員会	30人
	会計課, 議会事務局, 監査委員事務局, 農業委員会事務局	11人

アンケート概要

調査目的：

当市の働き方改革を進めるにあたり、市職員の働き方の現状と意識について把握するため。

調査対象：正職員（再任用職員含む）

調査方法：

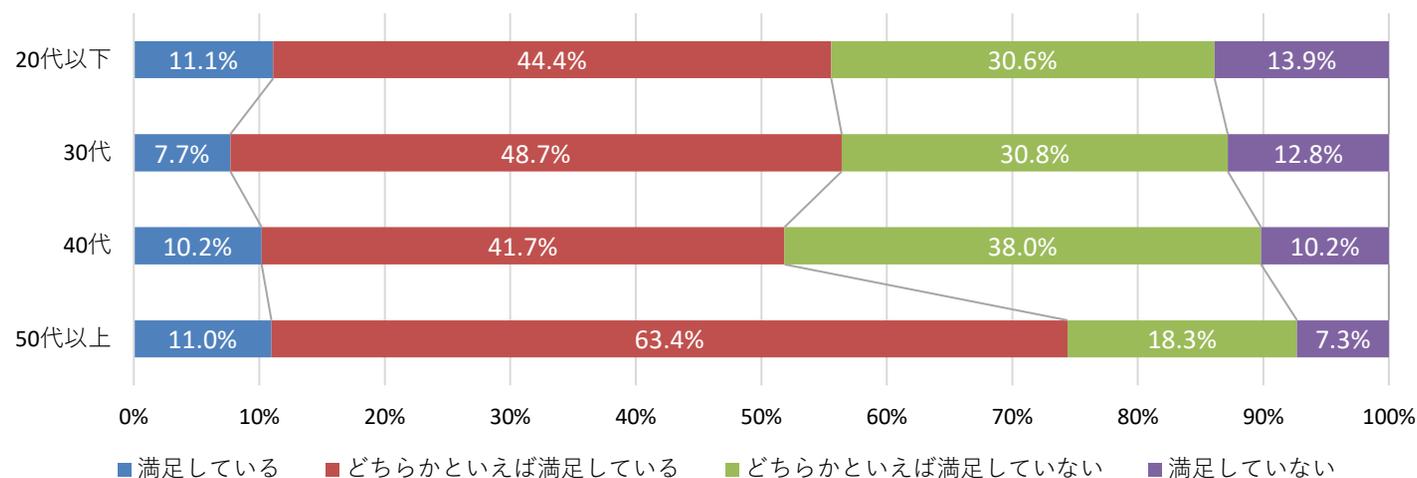
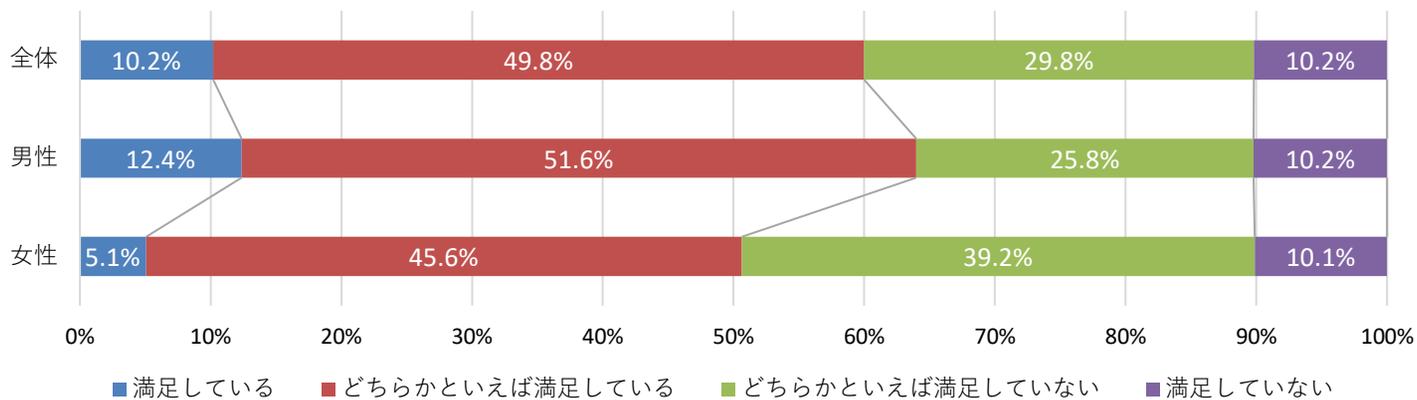
Web調査（いばらき電子申請サービス）

※紙媒体による回答も可とした。

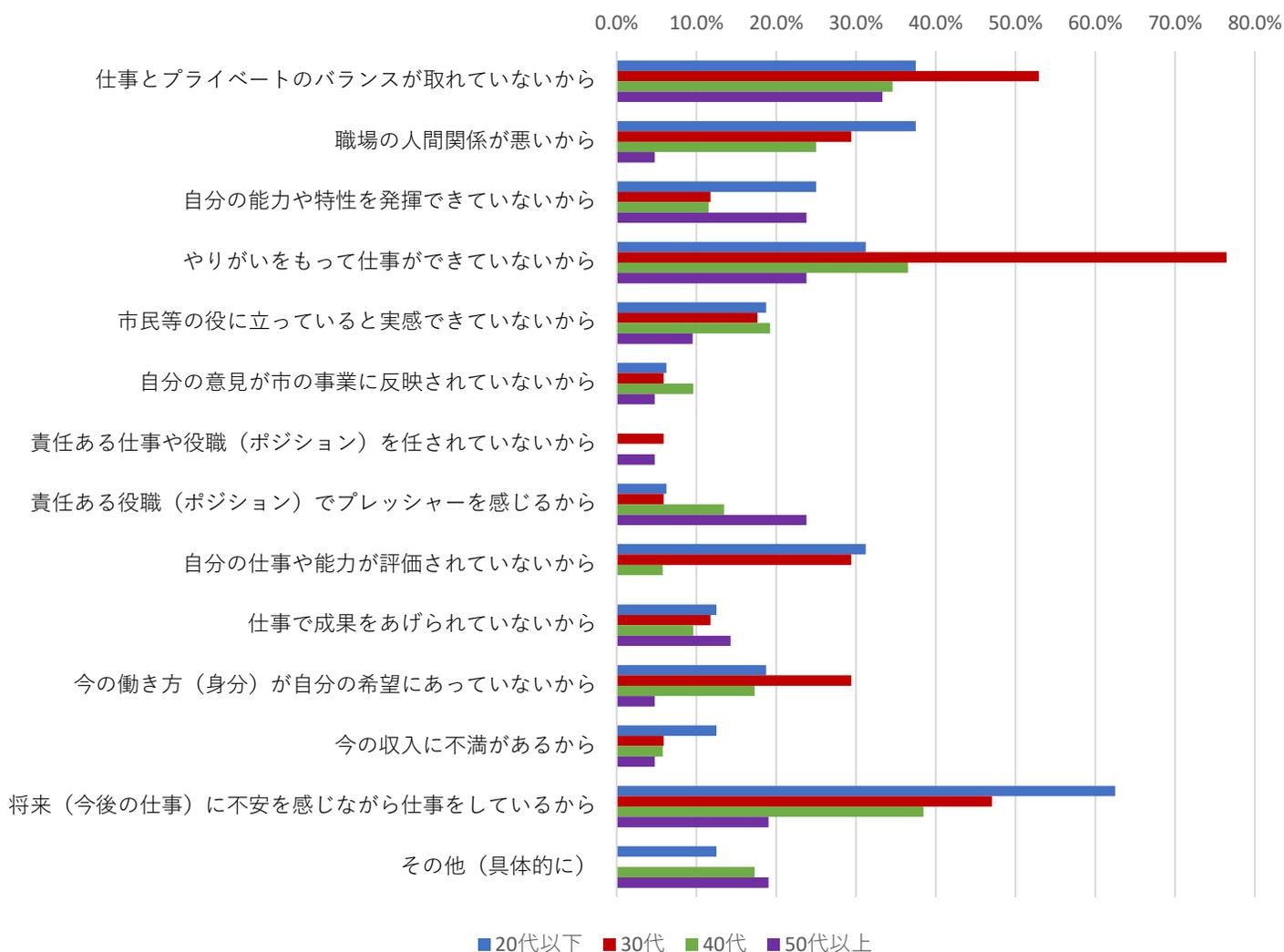
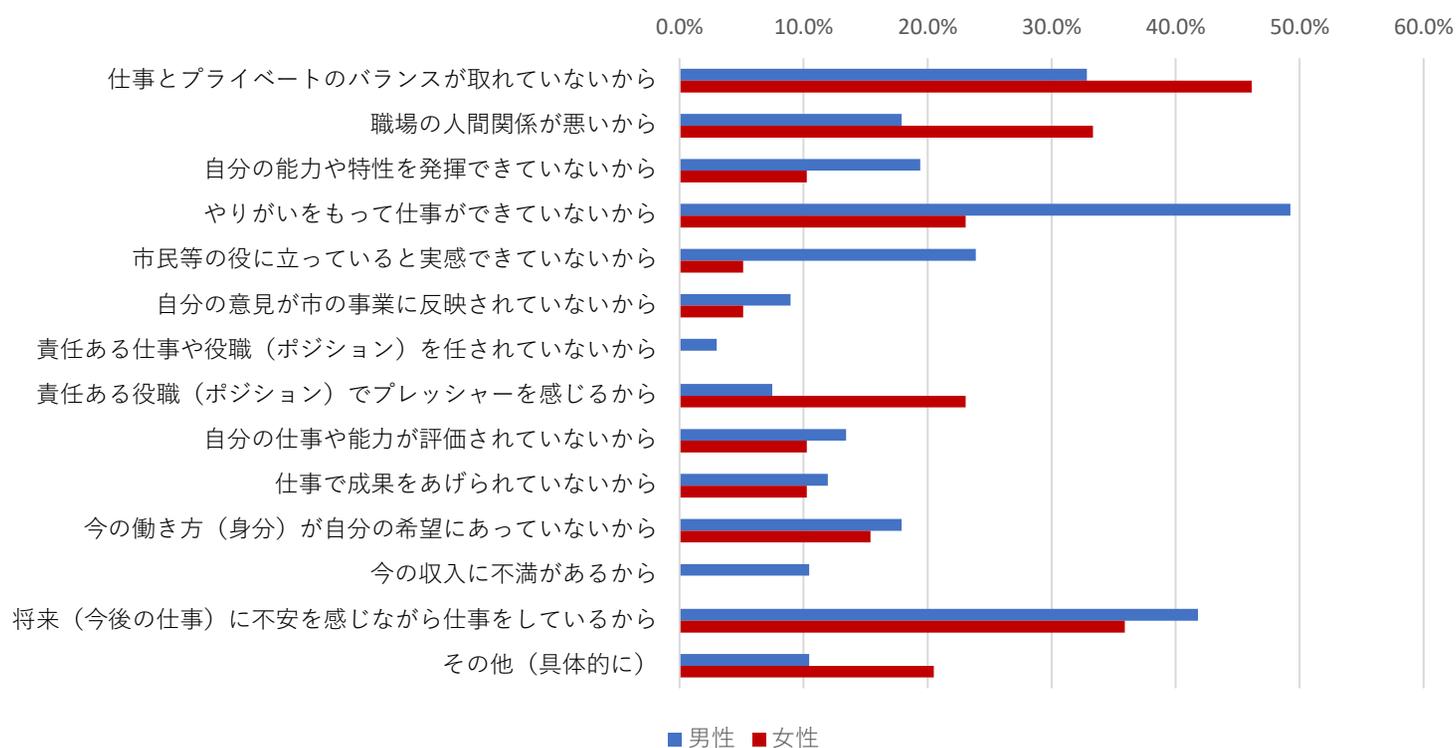
調査期間：令和2年3月18日～3月26日

回答率：61.3%（266人/434人）

今の働き方に満足しているか



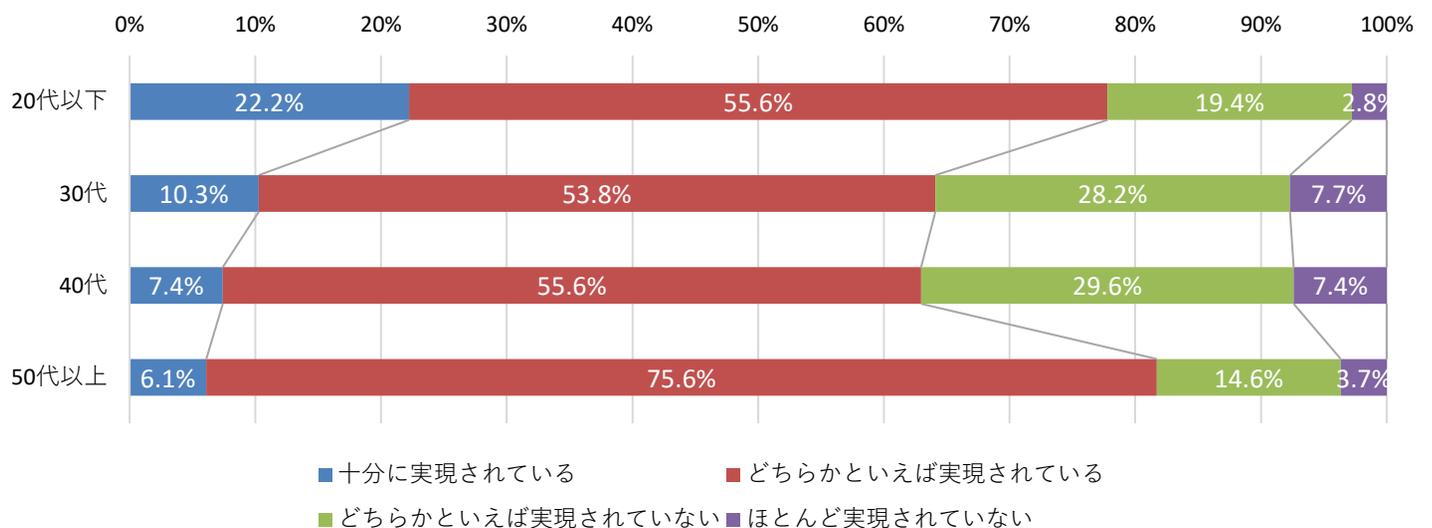
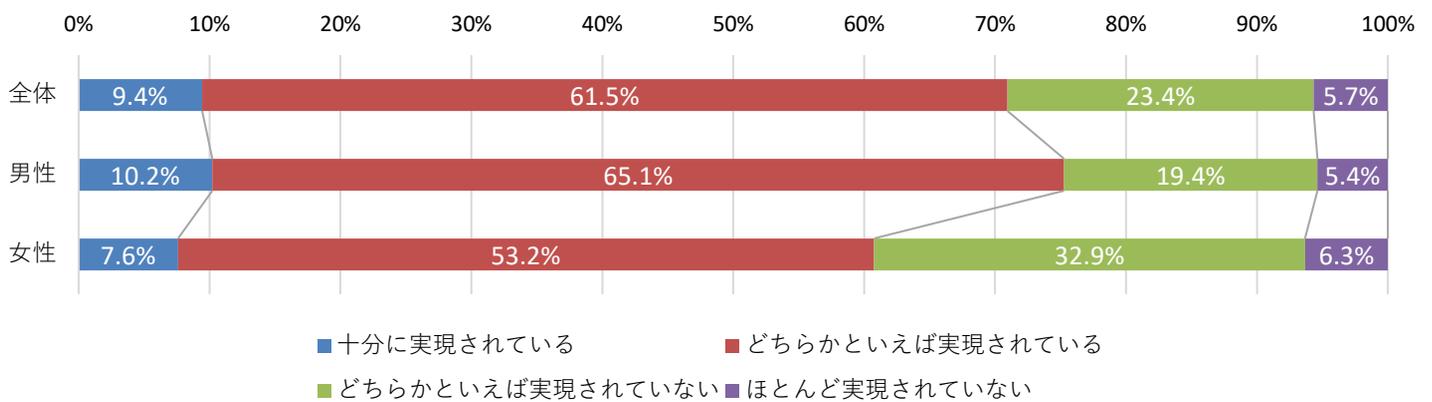
満足していない理由（複数回答可）



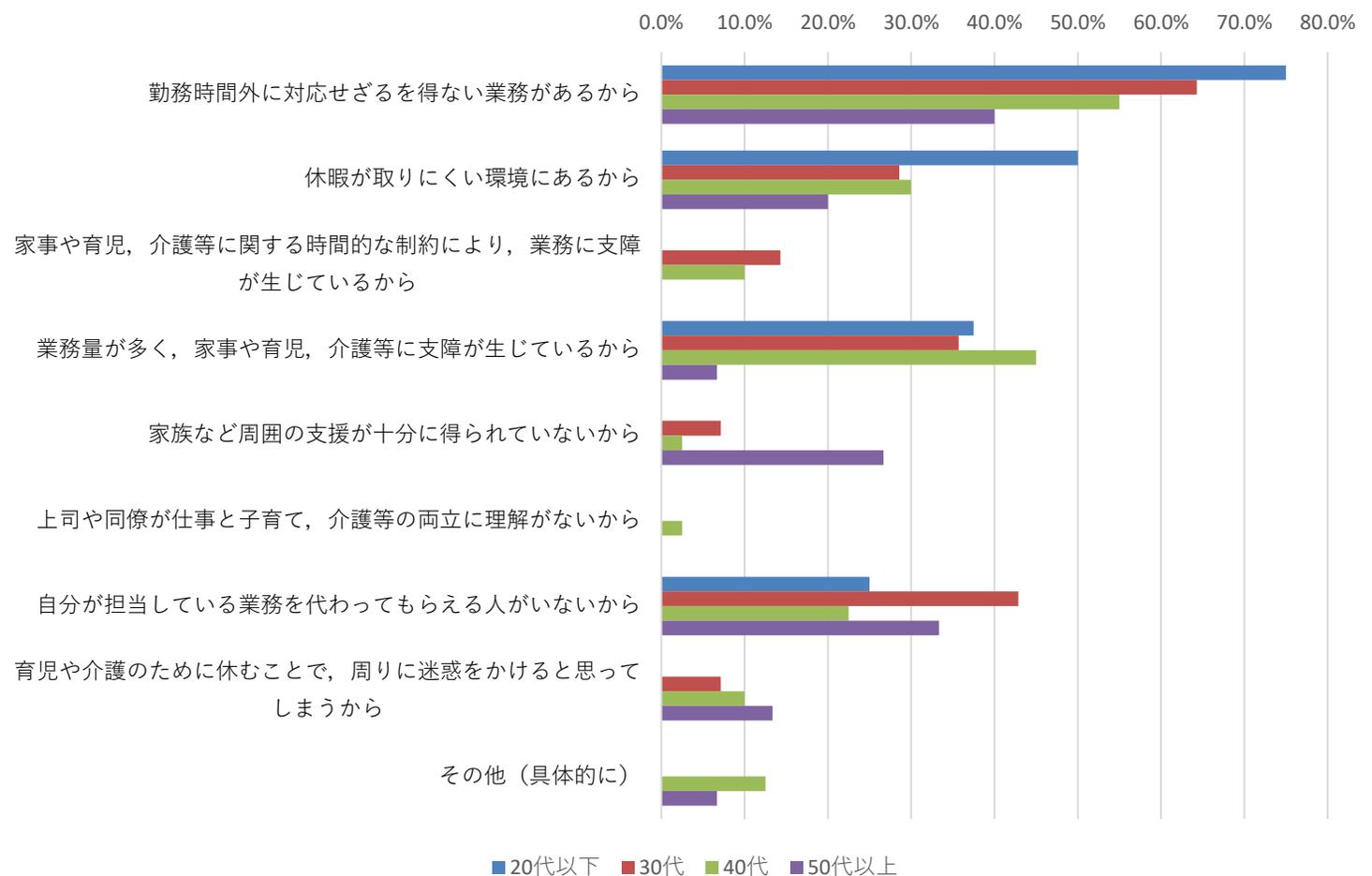
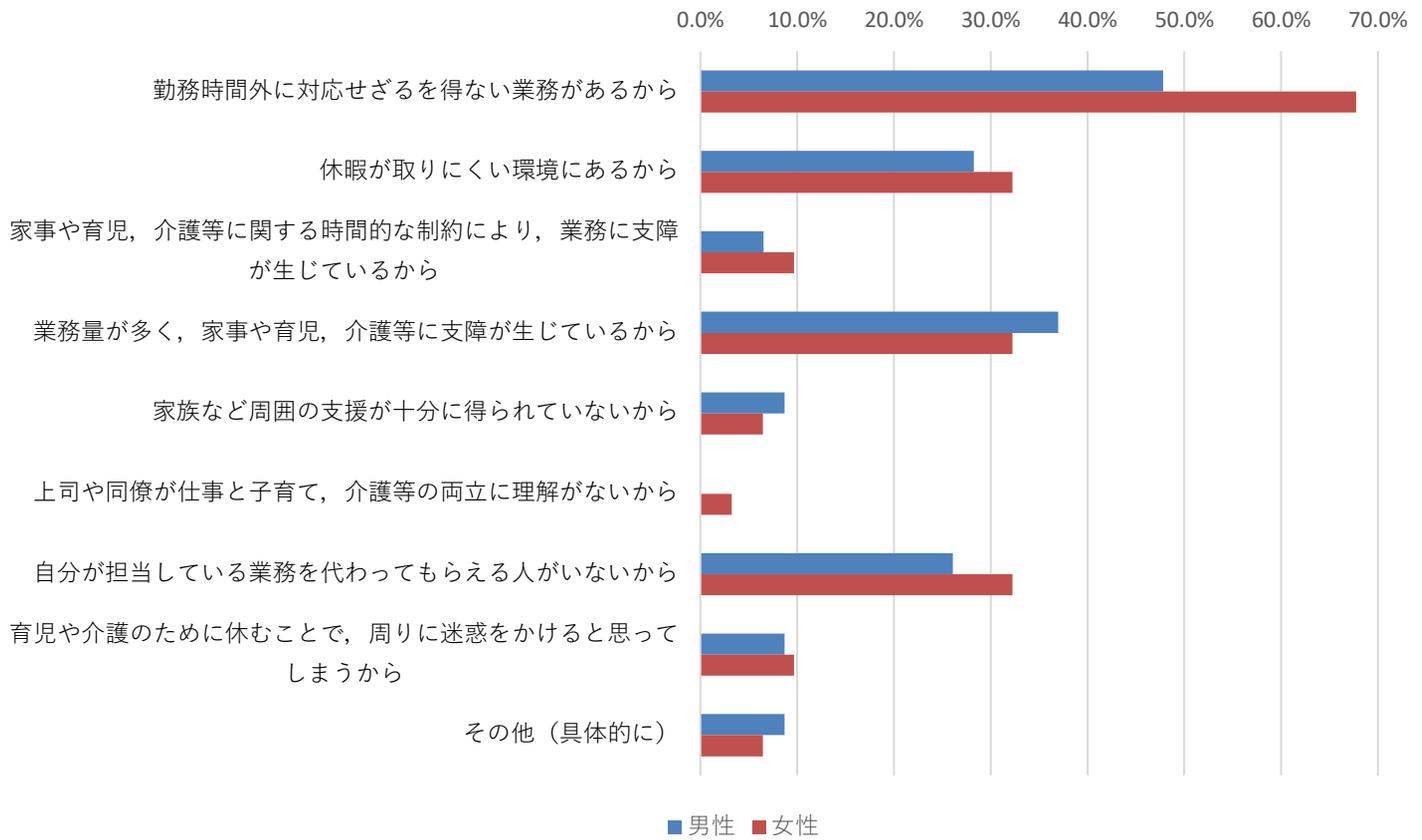
具体的な「満足していない」理由（抜粋）

- ・仕事の量が多い。
- ・事務時間が取れない。
- ・時間外勤務が時期的に多く、体調不良気味である。
- ・仕事の内容が難しい。
- ・働き方改革に逆行してブレイクダウンの数が多過ぎる。
- ・仕事内容やほとんどの人間関係には満足している。
- ・仕事量が人によって差がある。
- ・庁内の「縦割り」意識が強く、相互に協力できる環境にない。前向きな姿勢の職員が少なく、職場の雰囲気が悪い。
- ・各職員間での仕事の在り方に食い違いが見受けられる。

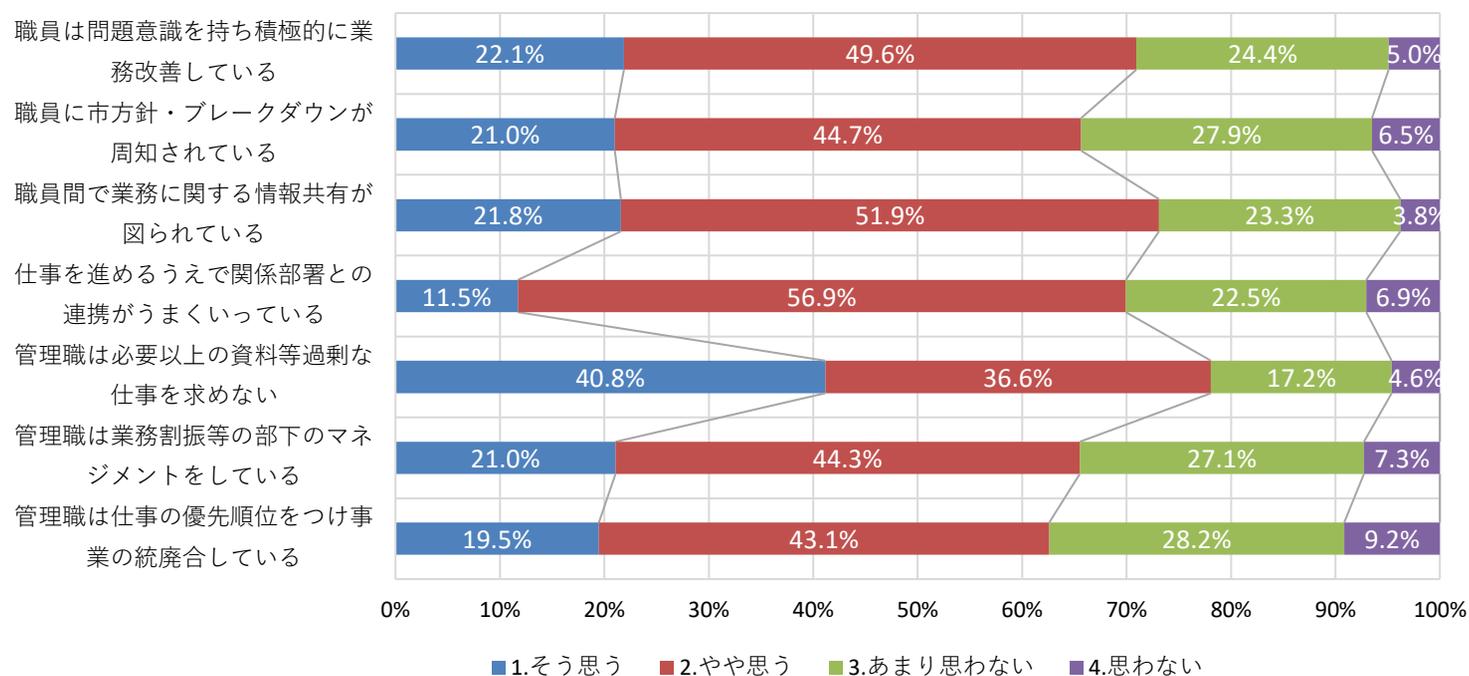
ワークライフバランスが実現できているか



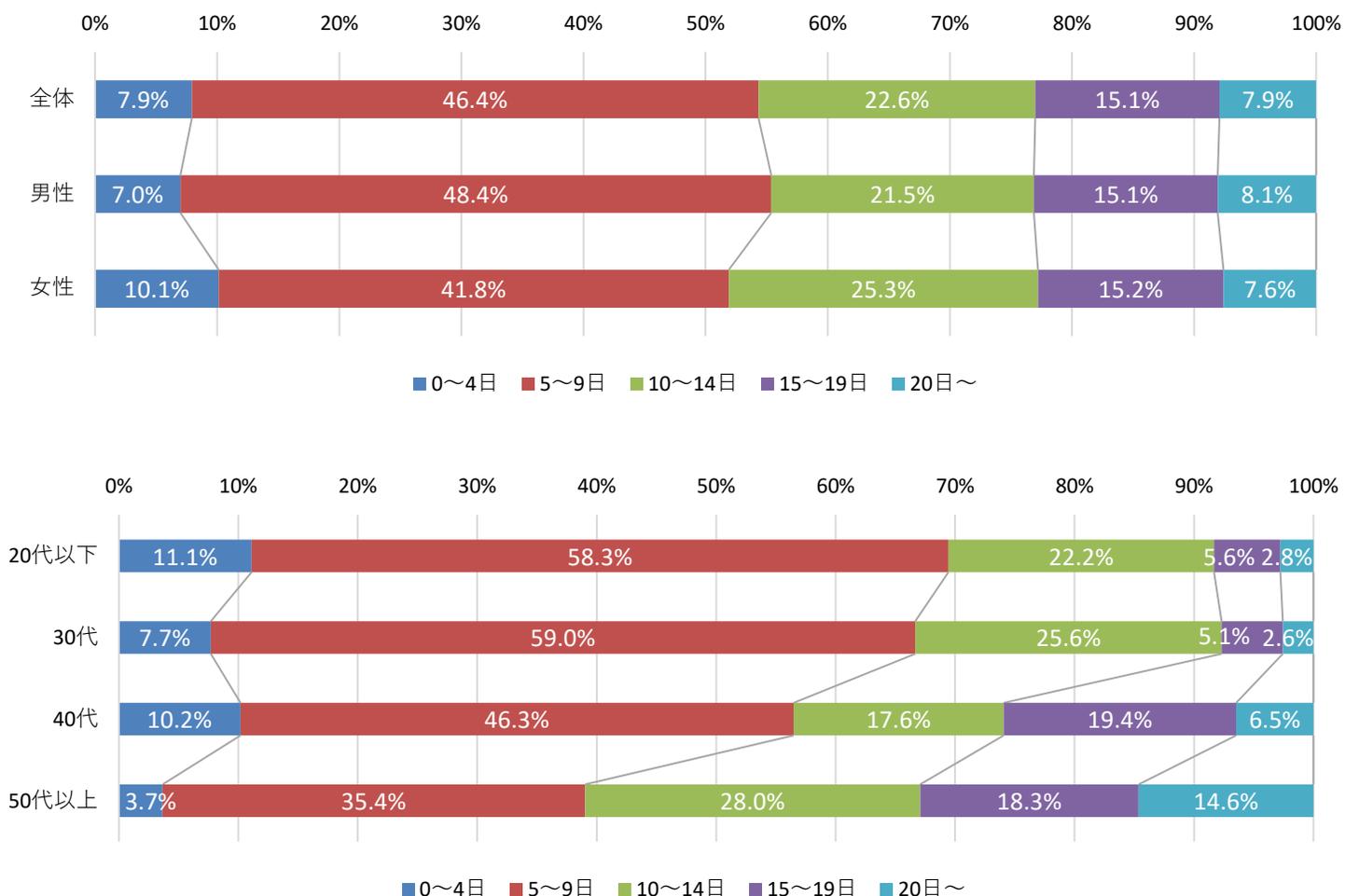
ワークライフバランスが実現できていない理由（複数回答可）



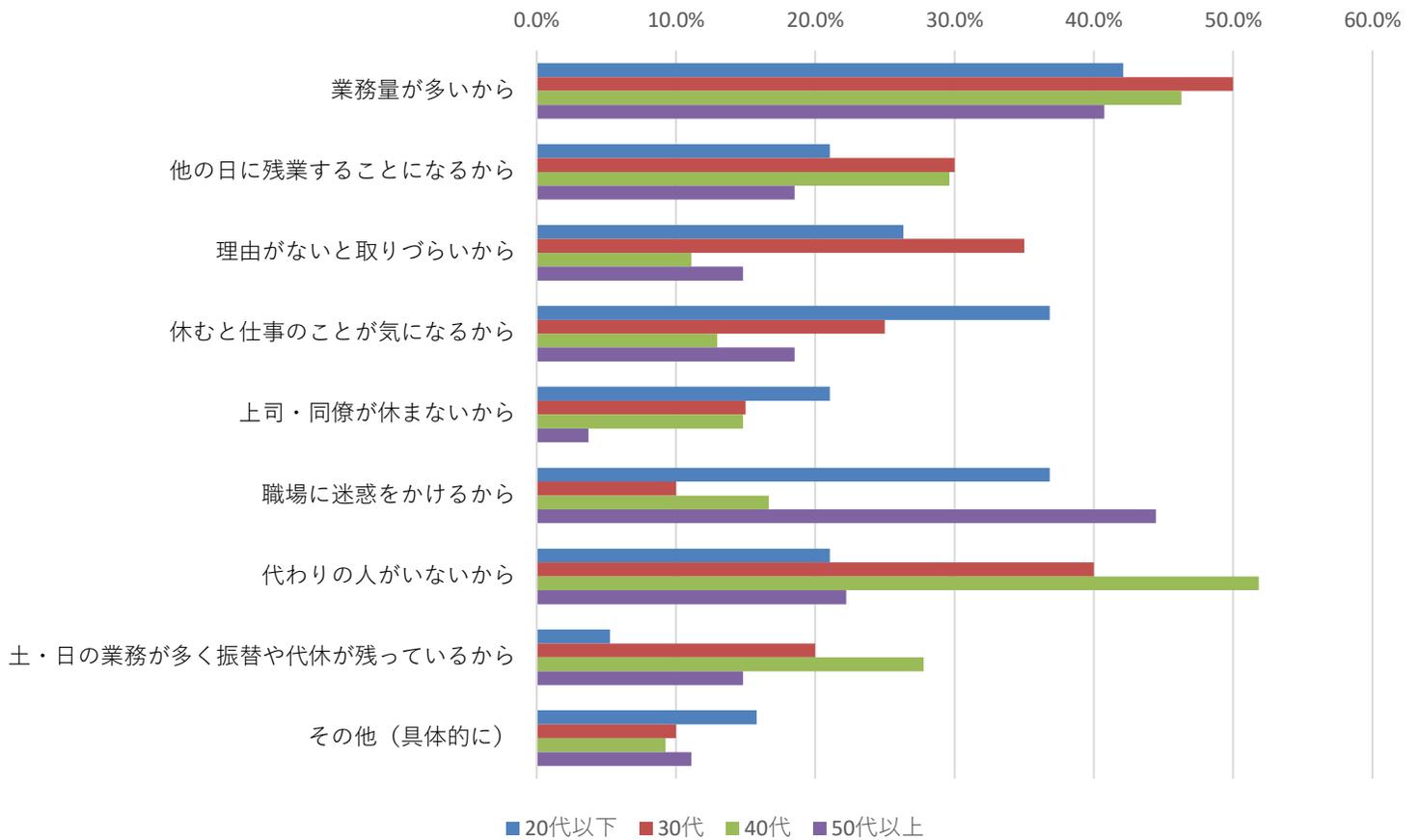
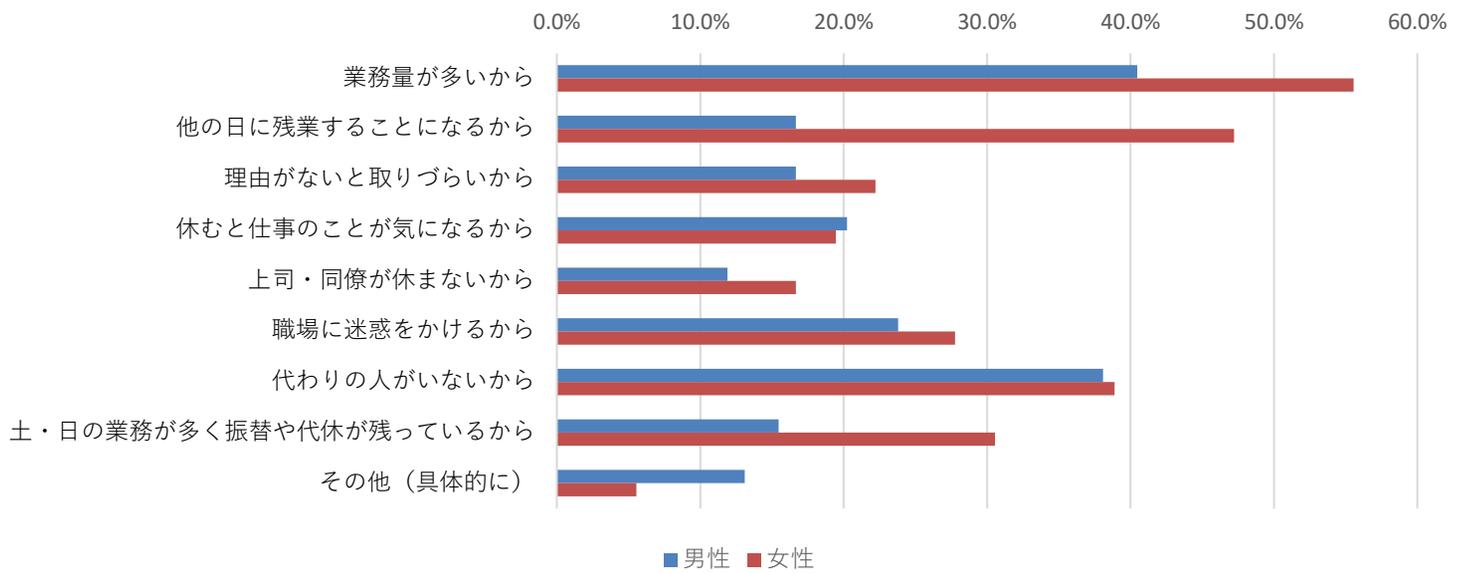
職員自身または管理職に対しての意識



年休取得日数



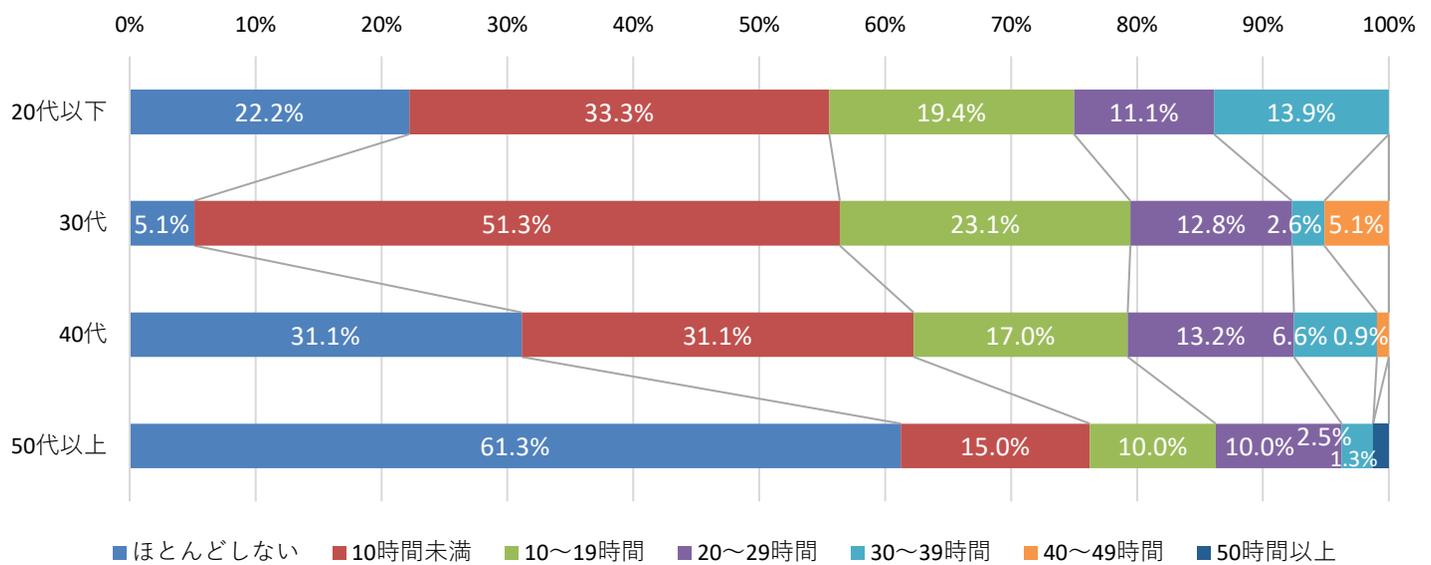
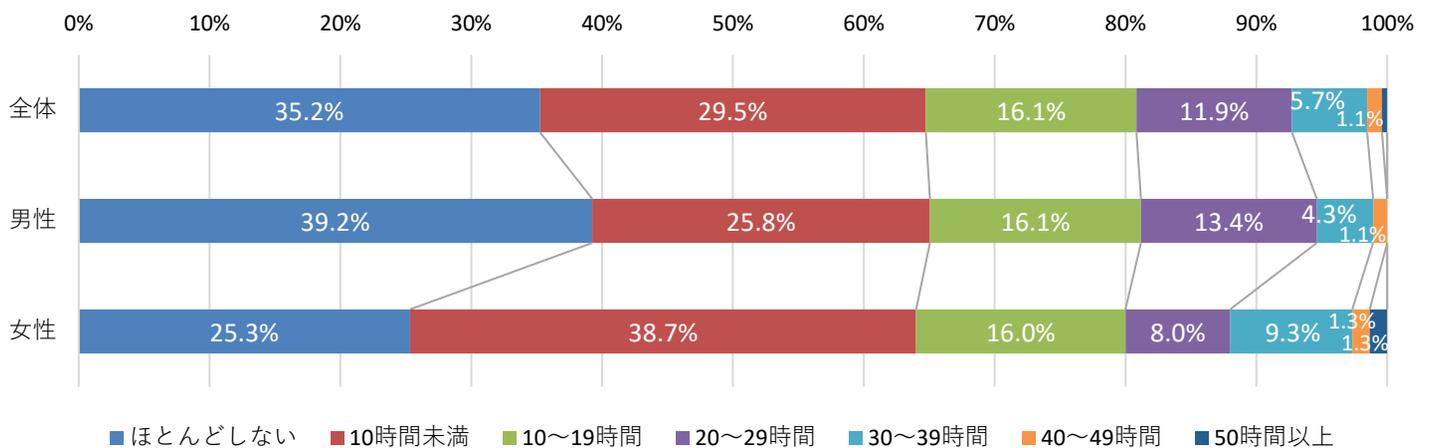
年休取れない理由（複数回答可）



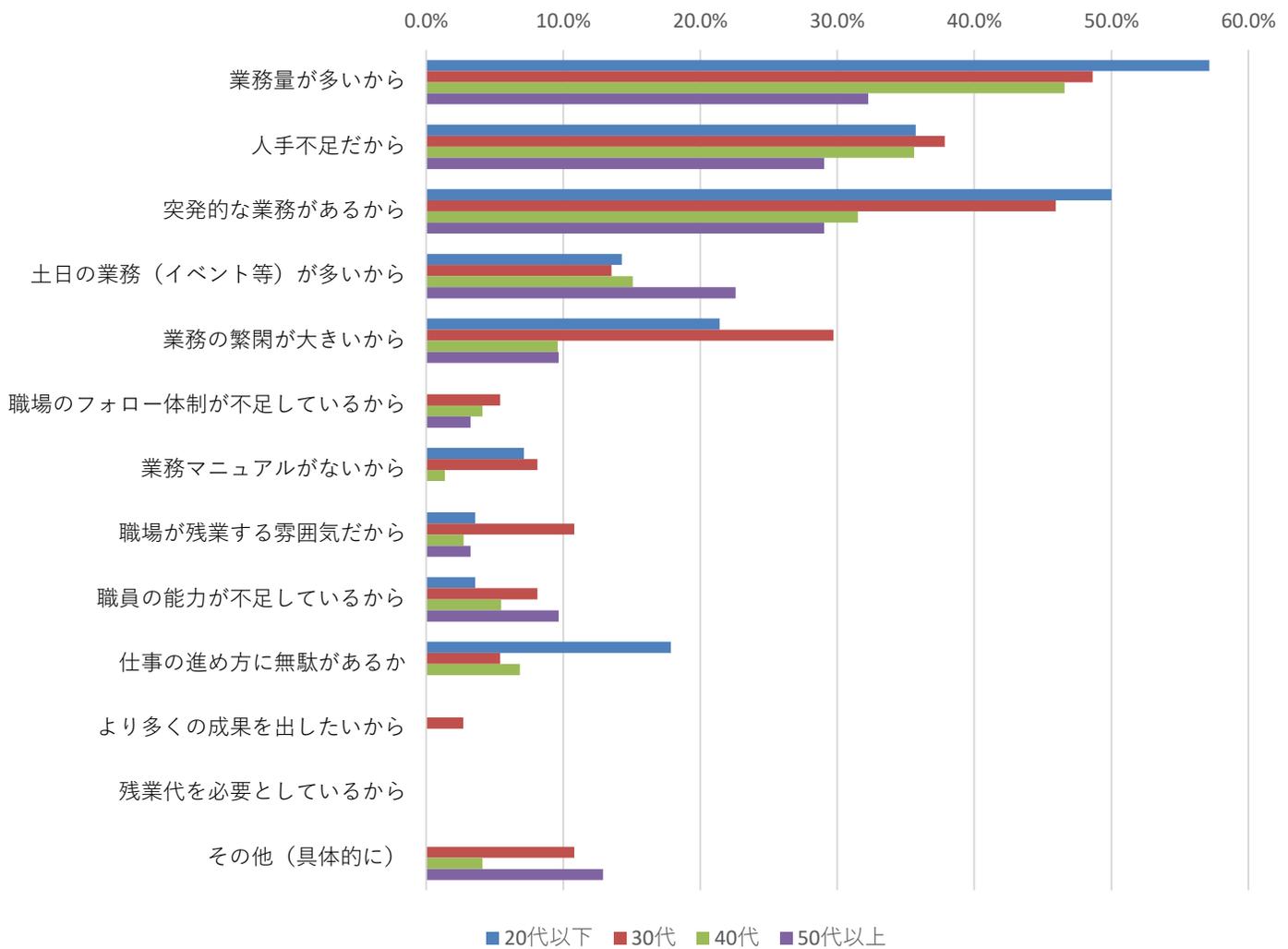
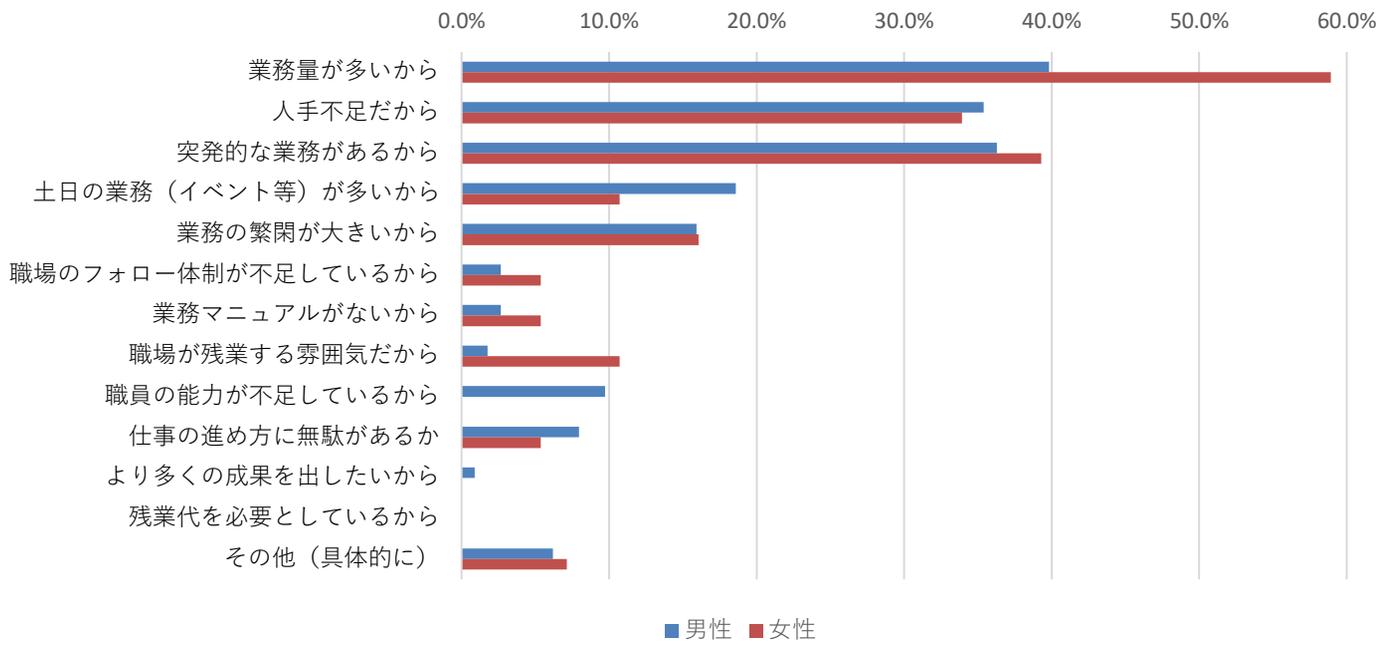
具体的な「年休取れない」理由（抜粋）

- ・上司が休まないから、代わりの人がいないから、土・日の業務が多く振替や代休が残っているから、無駄な業務が多いから
- ・担当業務が完了しないため
- ・インフルエンザと人間ドック、体調不良で消化するケースが多い。
- ・業務量に対し、正規職員の数が少なすぎるため。
- ・会議・打合せ等が入り、中々調整に手間取ることが多い。
- ・他の職員が完遂できない仕事の面倒を見ているから。
- ・課員が少なく調整がしづらいから

月平均時間外数



時間外勤務をする理由（複数回答可）



3 ヒアリングの概要

(1) ヒアリングの目的

働き方改革指針を策定するにあたり、各課等における課題やこれまでに実施した改善の取組内容等を把握し、計画における取組内容の参考とするため。

(2) ヒアリング対象

ヒアリング①（令和2年7月21日・28日・29日の3日間）

退庁時間が遅い課や業務改善で成功事例を持つ課 計6課

- ・ 社会福祉課
- ・ 介護福祉課
- ・ 健幸長寿課
- ・ 保険年金課
- ・ 生活安全課
- ・ 農業政策課

ヒアリング②（令和2年10月21日）

副部長会議にて働き方に対する各部内の意見や状況を聴取

(3) ヒアリングで見えてきた課題

ヒアリングで見えてきた課題は4ページ「第4期行動計画にあたっての現状と課題」にて記載しています。