

「登別市特定事業主行動計画改定のためのアンケート調査」結果

1. 調査対象者 常勤職員、再任用職員、任期付職員（短時間勤務を含む） 432人

2. 調査方法 Logo フォームにて調査

3. 調査期間 令和7年1月20日から1月31日まで

4. 有効回答数 248名（回収率：57.4%）

5. アンケート結果の概要

【年次有給休暇について】

○計画的に年次有給休暇を取得できている職員は8割を超えている。（Q5）

○年次有給休暇の取得を促進するために必要な事項は「業務体制の工夫・見直し」と答えた職員が多い。
その他の意見では「職員数が足りないため、休暇を取得しにくい」という趣旨の内容が多い。（Q7）

【超過勤務について】

○超過勤務の事前命令等の周知が徹底されていると感じている職員は7割を超えている。（Q8）

○超過勤務を減らすために効果的と思われる方法は「業務の簡素化・合理化」と答えた職員が多い。
その他の意見では「職員数が足りないため、増員が必要」という趣旨の内容が多い。（Q10）

【定時退庁日について】

○定時退庁ができている職員は8割を超えている。（Q11）

【育児休業及び育児について】

○職場で多様な働き方ができていないと感じている職員は5割を超えている。（Q20）

○男性職員の育児休業の取得促進のために必要な事項は「業務態勢の工夫・見直し、職場の意識改革」と答えた職員が多い。その他の意見では「職員数の増員」という趣旨の内容が多い。（Q24）

【女性活躍推進について】

○将来、管理職になりたいと思う職員は2割程度である。（非該当除く）（Q25）

○管理職になりたくない理由は「職務内容に魅力がない、自分の能力に自信がない」と答えた職員が多い。（Q26）

○管理職への女性の登用は男女問わず、それぞれの事情に合わせて自然体で進めるべきと思う職員が約9割となっている。（Q28）

（注意事項）

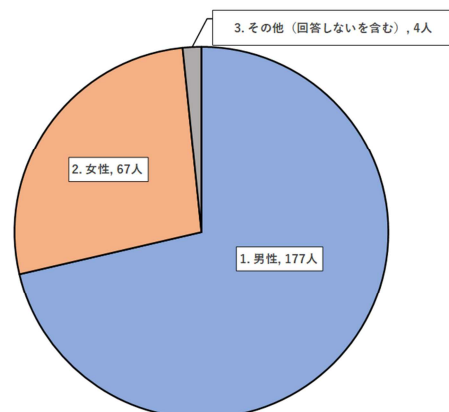
・比率においては、表示単位未満四捨五入としているため、合計が100.0%にならない場合があり、複数回答の場合は合計が100.0%を超える場合があります。

・アンケートでは自由記載による回答欄を設けた設問がありますが、紙面の都合上、一部抜粋して記述しております。

Q1 あなたの性別を選択してください

1：男性 2：女性 3：その他（回答しないを含む）

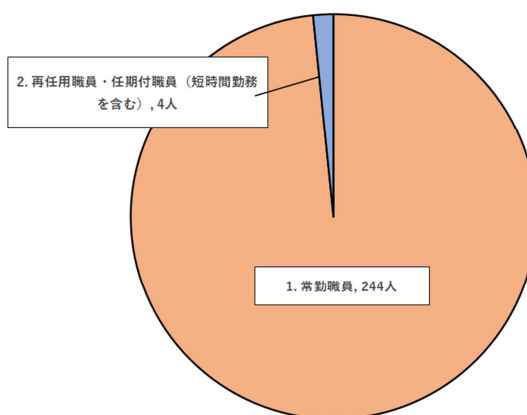
	回答者数
男性	177 (71.4%)
女性	67 (27.0%)
その他	4 (1.6%)
計	248



Q2 あなたの職員種別を選択してください

1：常勤職員 2：再任用職員・任期付職員（短時間勤務を含む）

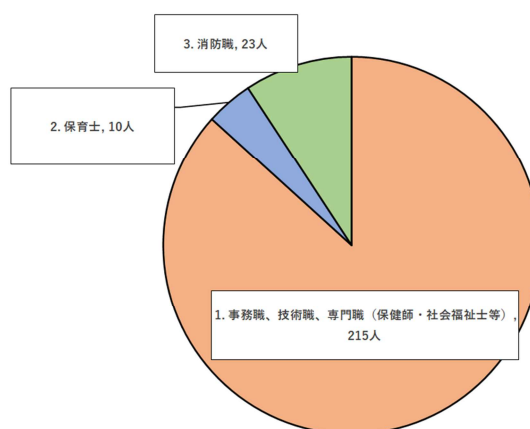
	回答者数
1	244 (98.4%)
2	4 (1.6%)
計	248



Q3 あなたの職種を選択してください

1：事務職、技術職、専門職（保健師・社会福祉士等） 2：保育士 3：消防職 4：上記以外の職種

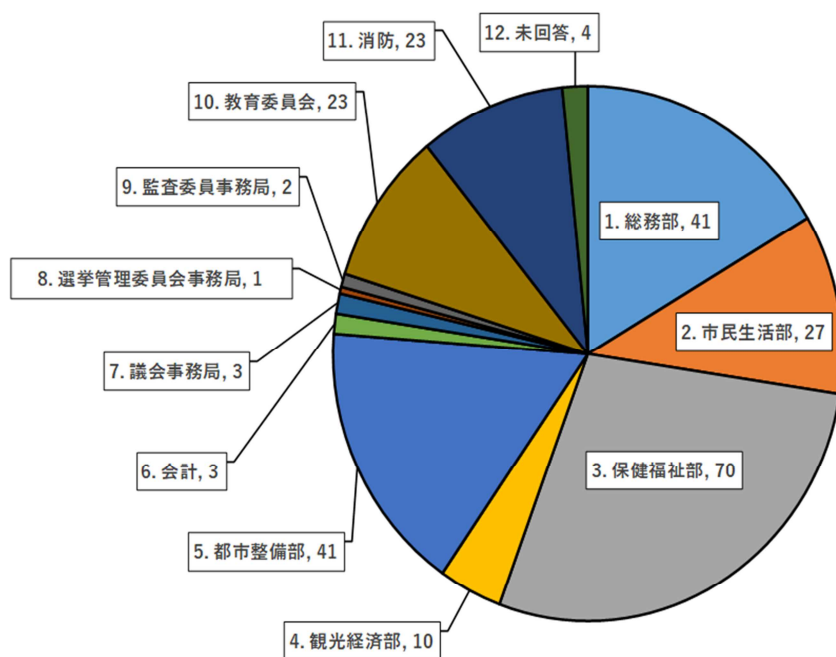
	回答者数
1	215 (86.7%)
2	10 (4.0%)
3	23 (9.3%)
4	0 (0%)
計	248



Q4 あなたの所属部局を選択してください

1：総務部 2：市民生活部 3：保健福祉部 4：観光経済部 5：都市整備部 6：会計
 7：議会事務局 8：選挙管理委員会事務局 9：監査委員事務局 10：教育委員会 11：消防
 12：未回答

	回答者数
1	41 (16.5%)
2	27 (10.9%)
3	70 (28.2%)
4	10 (4.0%)
5	41 (16.5%)
6	3 (1.2%)
7	3 (1.2%)
8	1 (0.4%)
9	2 (0.8%)
10	23 (9.3%)
11	23 (9.3%)
12	4 (1.6%)
計	248

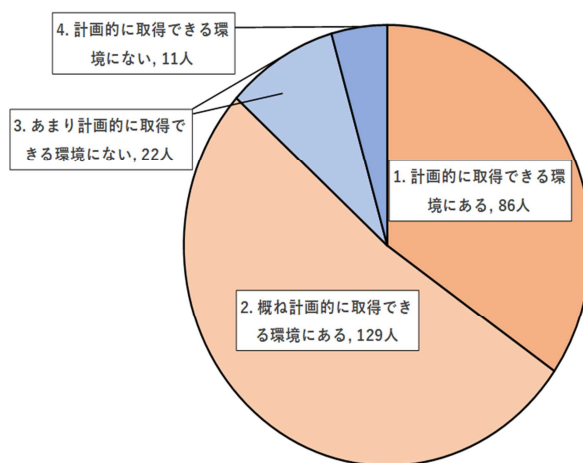


I 年次有給休暇について

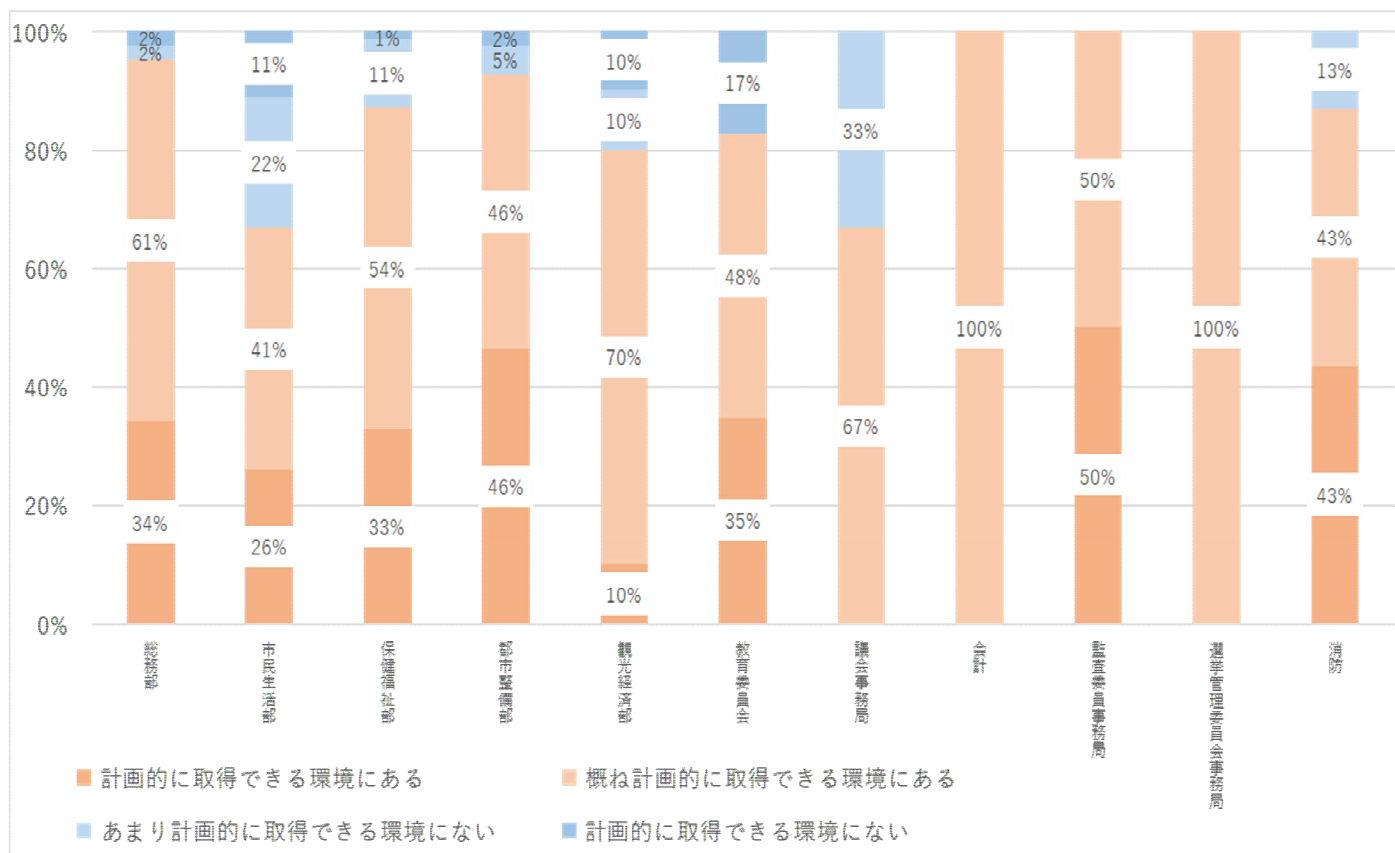
Q5 あなたの現在の職場は、年次有給休暇（以下、年休とする）を計画的に取得できる環境にありますか。
該当するものを1つ選択してください。

- 1：計画的に取得できる環境にある 2：概ね計画的に取得できる環境にある
3：あまり計画的に取得できる環境にない 4：計画的に取得できる環境にない

	回答者数
1	86 (34.7%)
2	129 (52.0%)
3	22 (8.9%)
4	11 (4.4%)
計	248

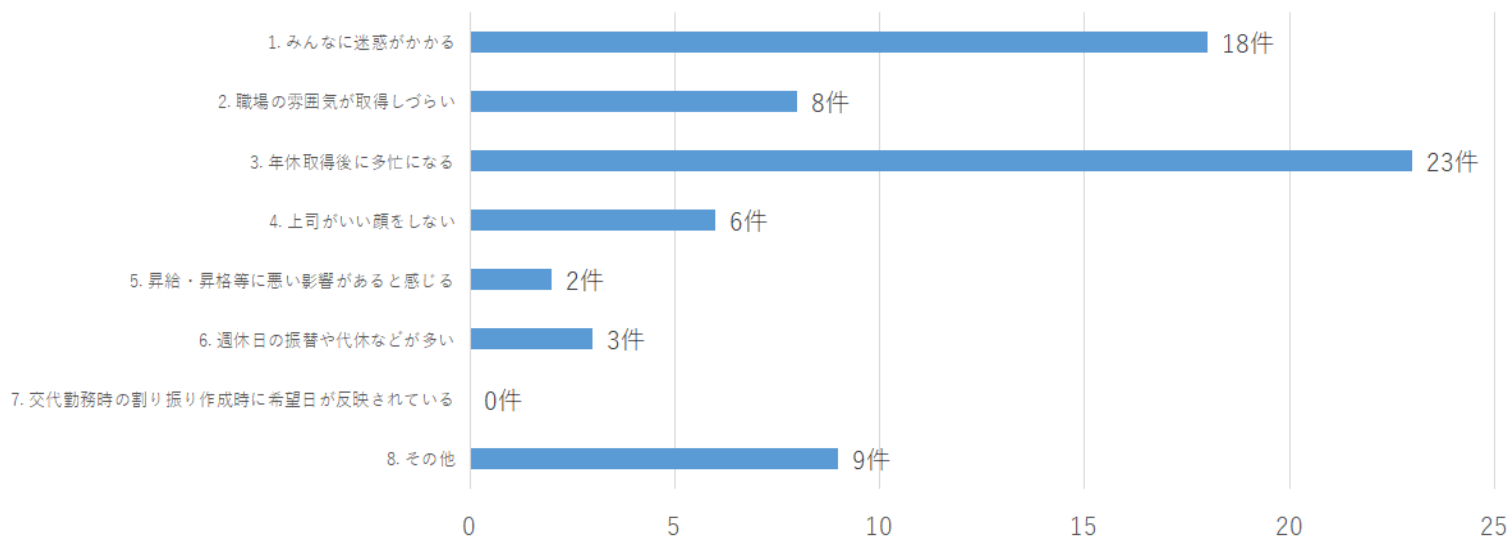


【所属部局ごとの集計結果】



Q6 「あまり計画的に取得できる環境にない」「計画的に取得できる環境にない」と答えた方に質問します。
年休を取得しにくいと感じる理由として、該当するものを全て選択してください。

【回答者数：33人】

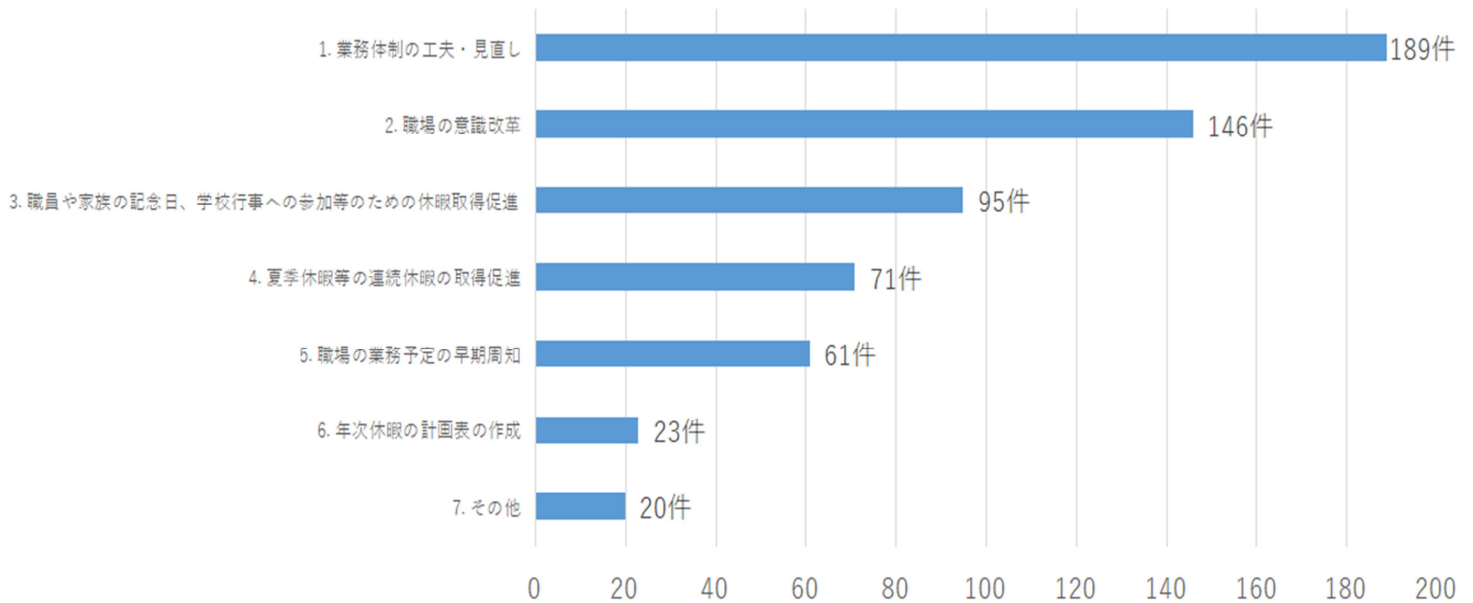


その他の意見（抜粋）

- ・職員数が足りないため、休暇を取得しにくい。
- ・緊急対応や専門業務の代替要員がいなため、計画的な休暇取得が難しい。
- ・少人数体制（例：3人体制）で休職者がでると業務が回らなくなるため、休めない。
- ・業務自体が計画的に進められないため、計画的に休暇を取ることができない。
- ・業務の性質上、休暇を取ることが難しい。

Q7 年休の取得を促進するために取り組む必要があると思われる事項として、該当するものを全て選択してください。

【回答者数：248人】



その他の意見（抜粋）

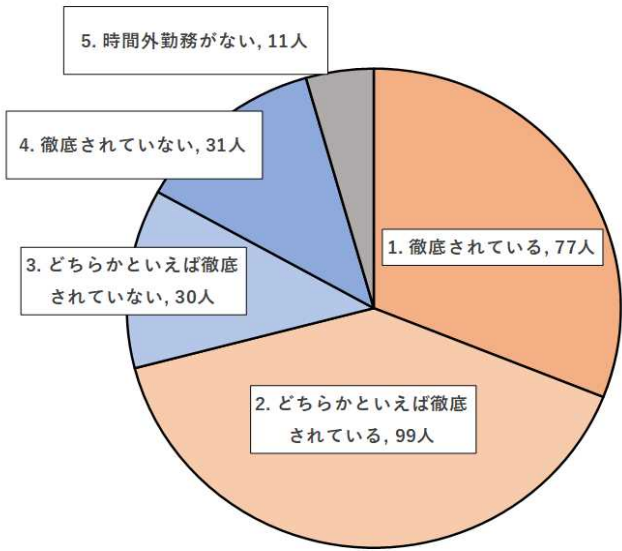
- ・絶対的な職員数の増加が必要。
- ・休暇取得を支援できるフォロー体制の強化。
- ・業務の特性上、一定数の待機要員が必要であり、増員が根本的な解決策。
- ・夏季休暇を3日から5日に増やす。
- ・冬期休暇の新設。
- ・有給取得率を上げるための施策（例えば、四半期ごとの取得率の共有）。
- ・無駄な業務や事業の削減。
- ・17：30以降の行事（市民会議や委員会など）の見直し。
- ・労働時間や有給取得状況をシステムで共有し、管理職の評価に反映。
- ・市長や上司が本格的な休暇取得を推進する姿勢を示すべき。
- ・「休めない雰囲気」をなくすため、職場の意識改革が必要
- ・上司が有給取得を促しやすい仕組みづくり

II 超過勤務について

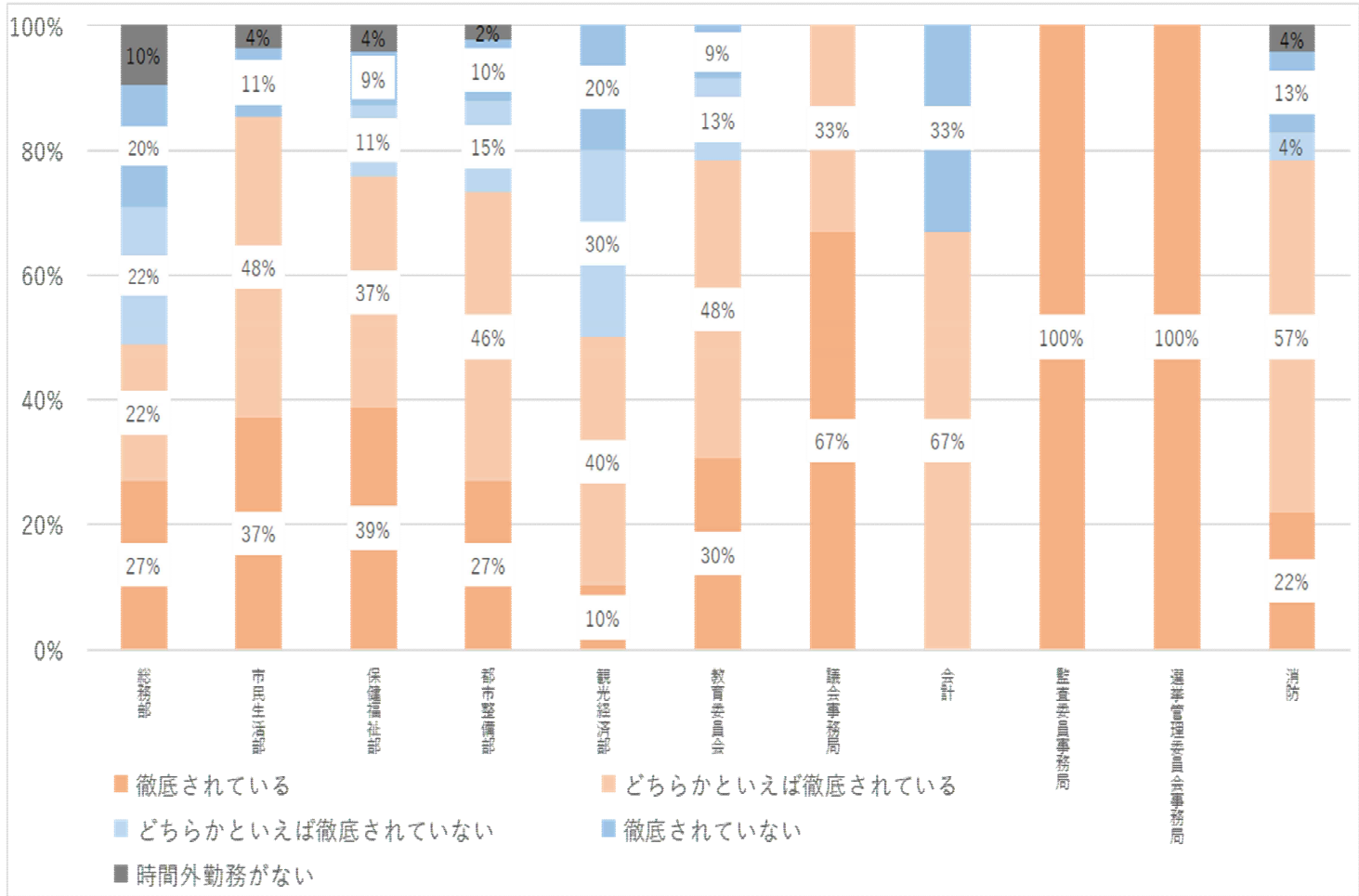
Q 8 上司からの超過勤務の事前命令及び上限時間（月 4 5 時間、年 3 6 0 時間以内）の周知が徹底されていますか。該当するものを 1 つ選択してください。

- 1：徹底されている 2：どちらかといえば徹底されている 3：どちらかといえば徹底されていない
4：徹底されていない 5：時間外勤務がない

	回答者数
1	77 (31.0%)
2	99 (40.0%)
3	30 (12.1%)
4	31 (12.5%)
5	11 (4.4%)
計	248



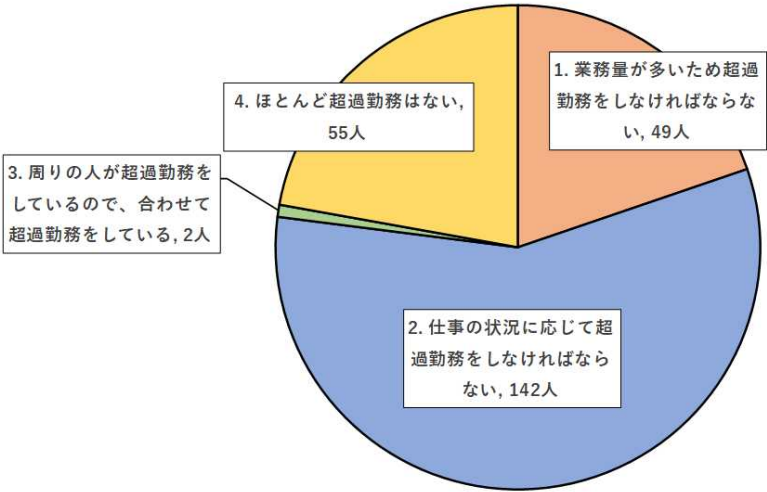
【所属部局ごとの集計結果】



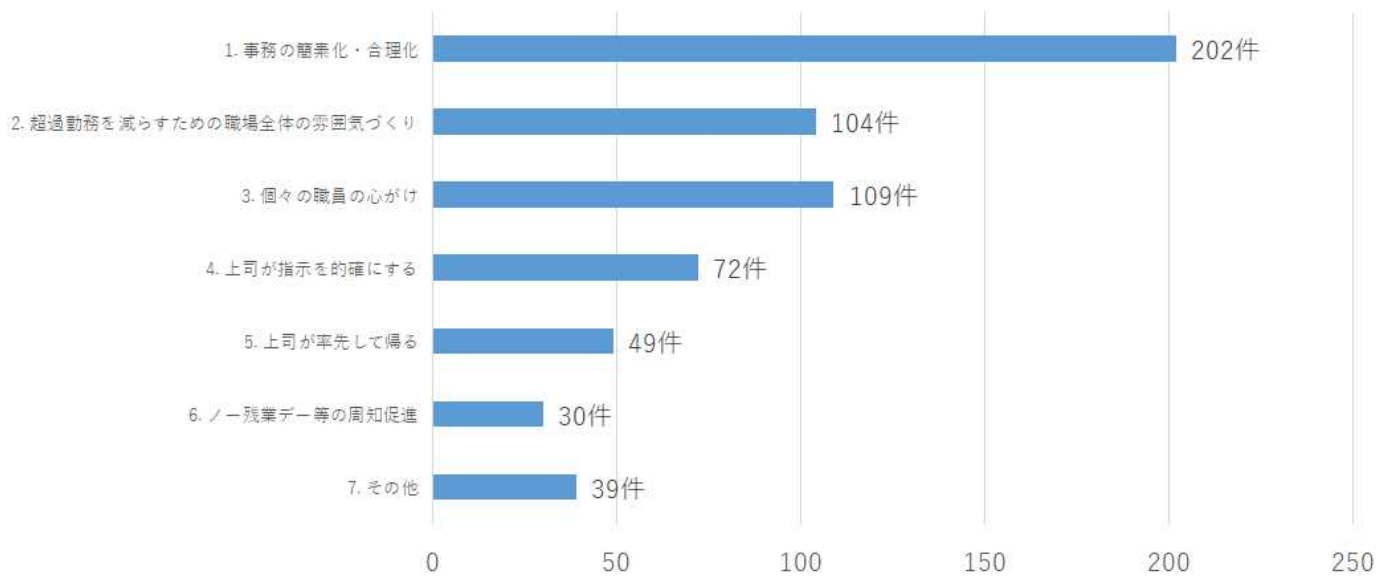
Q 9 あなたの職場における超過勤務の状況に近いものを1つ選択してください。

- 1：業務量が多いため超過勤務をしなければならない。
- 2：仕事の状況に応じて超過勤務をしなければならない。
- 3：周りの人が超過勤務をしているので、合わせて超過勤務をしている
- 4：ほとんど超過勤務をはない

	回答者数
1	49 (19.8%)
2	142 (57.3%)
3	2 (0.8%)
4	55 (22.2%)
計	248



Q10 超過勤務を減らすために効果的と思われる方法について、該当するものを全て選択してください。



その他の意見（抜粋）

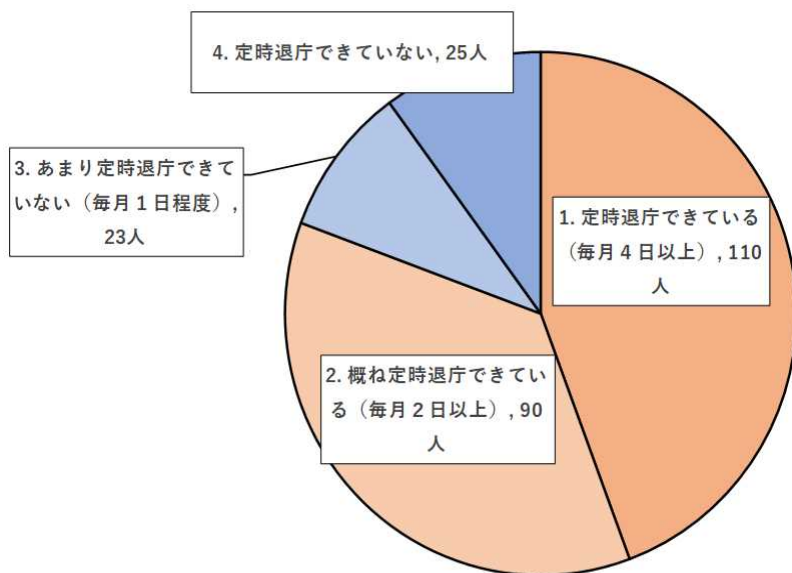
- ・絶対的な職員数が不足しており、増員が必要。
- ・災害対応や超過勤務が常態化しているため、待機要員の確保が不可欠。
- ・正職員の配置を増やし、専門性のある業務を担わせるべき。
- ・年度当初から適正な職員配置を行い、休暇取得しやすい環境を整備。
- ・人口減少に伴い、事業の見直しや削減が必要。
- ・無駄な事務作業の整理、業務の効率化を進める。
- ・事業仕分けの専門部署を作り、職員の負担を減らすべき。
- ・「残業するのが当たり前」「上司命令だから従う」文化をなくす。
- ・管理職は業務に精通し、リーダーシップを発揮するべき。
- ・超過勤務が一定時間を超えた場合、管理職が状況を把握し、人事へ報告する仕組みを作る。
- ・ノー残業デーの徹底（ただし、実施方法を見直すべき）
- ・パソコンのスペックやネット環境の強化で業務効率を向上。
- ・超過勤務の抑制策として、上司が職員の残業状況を把握し、適切な指導を行う。

Ⅲ 定時退庁日について

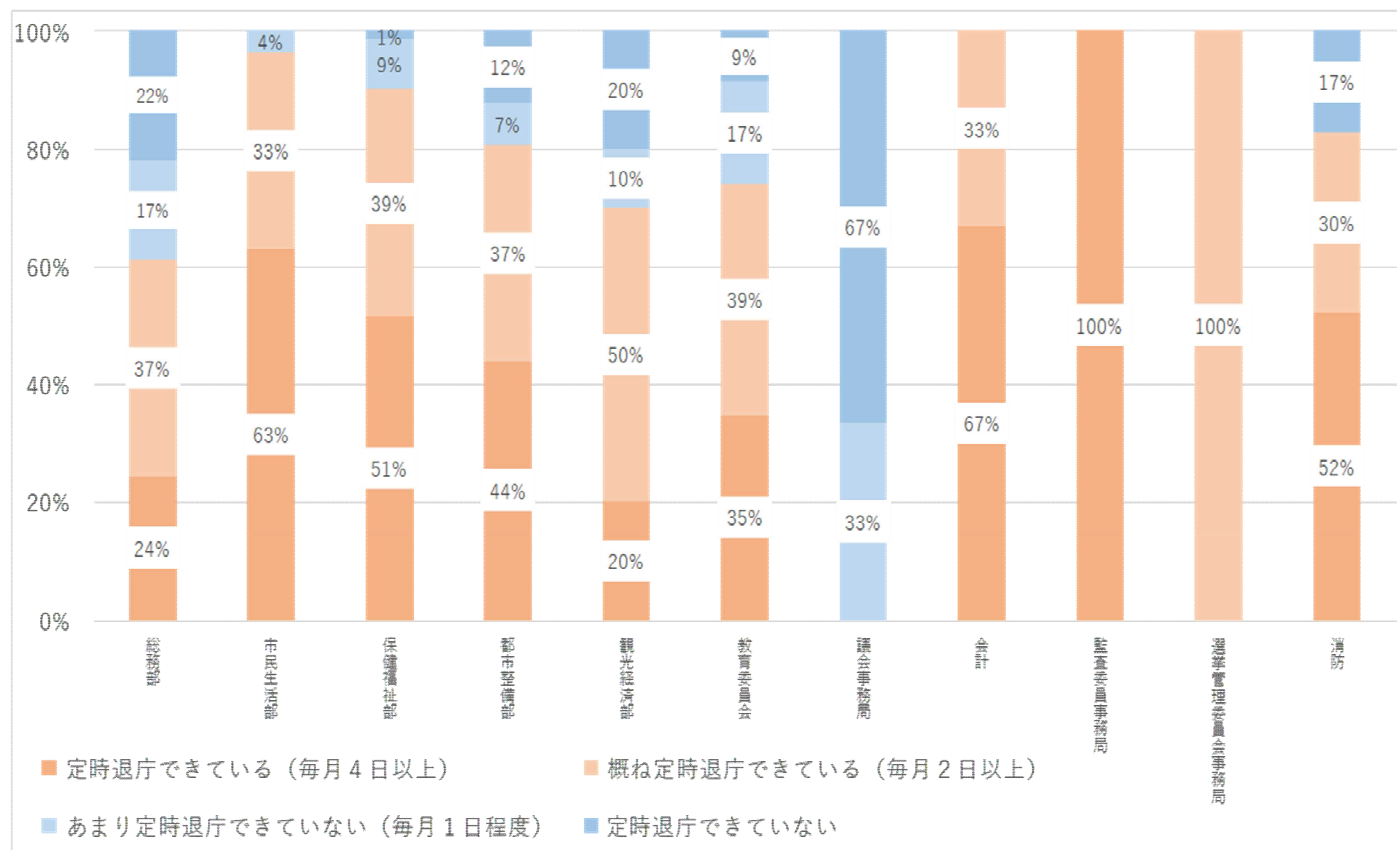
Q11 職員の健康管理や超過勤務の縮減のため、給料日、手当日及び毎週水曜日は定時退庁日と設定していますが、定時退庁できているか該当するものを1つ選択してください。

- 1：定時退庁できている（毎月4日以上） 2：概ね定時退庁できている（毎月2日以上）
3：あまり定時退庁できていない（毎月1日程度） 4：定時退庁できていない

	回答者数
1	110 (44.3%)
2	90 (36.3%)
3	23 (9.3%)
4	25 (10.1%)
計	248



【所属部局ごとの集計結果】

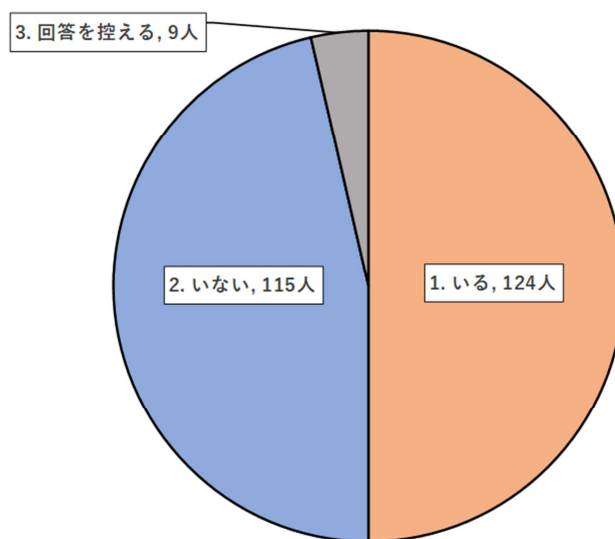


IV 育児休業及び育児について

Q12 現在、お子さんの有無についてお答えください。

1：いる 2：いない 3：回答を控える

	回答者数
1	124 (50.0%)
2	115 (46.4%)
3	9 (3.6%)
計	248

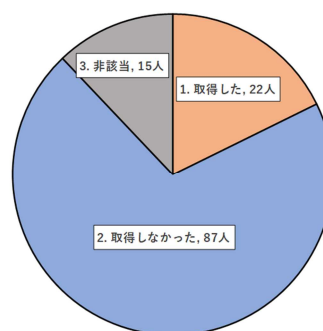


Q13 「はい（子どもがいる）」と答えた方に質問します。

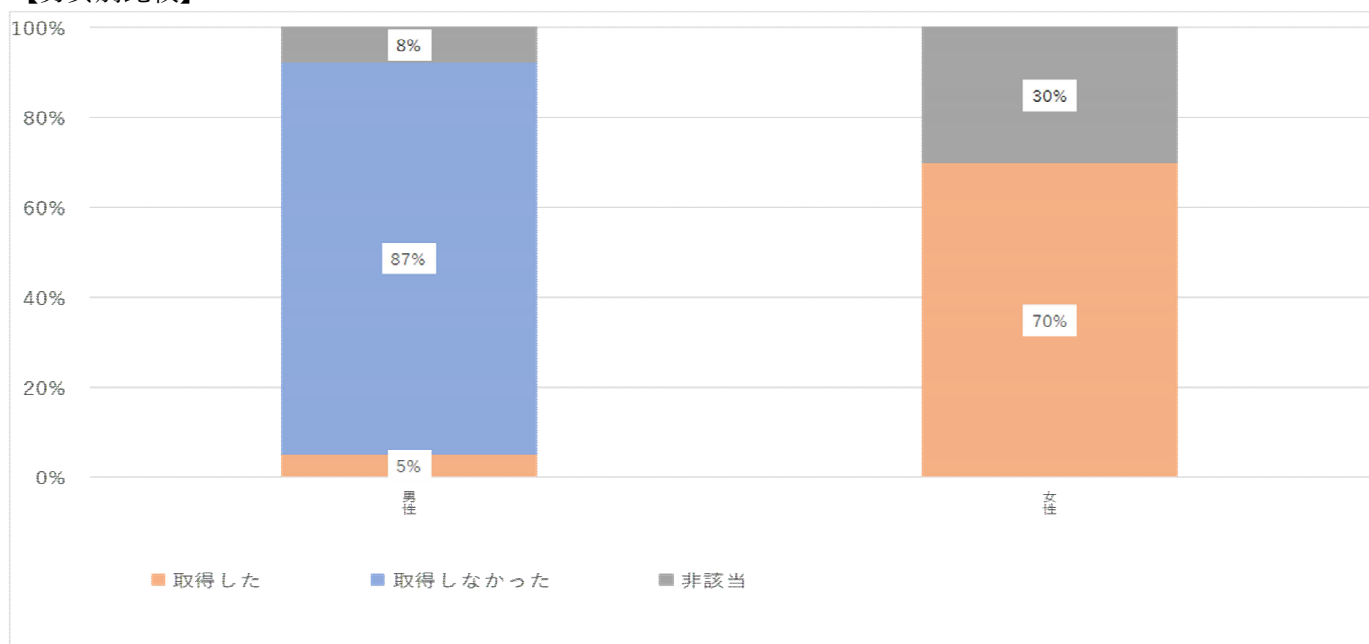
あなたの子どもが生まれたとき、育児休業を取得しましたか。該当するものを選択してください。

1：取得した 2：取得しなかった 3：非該当

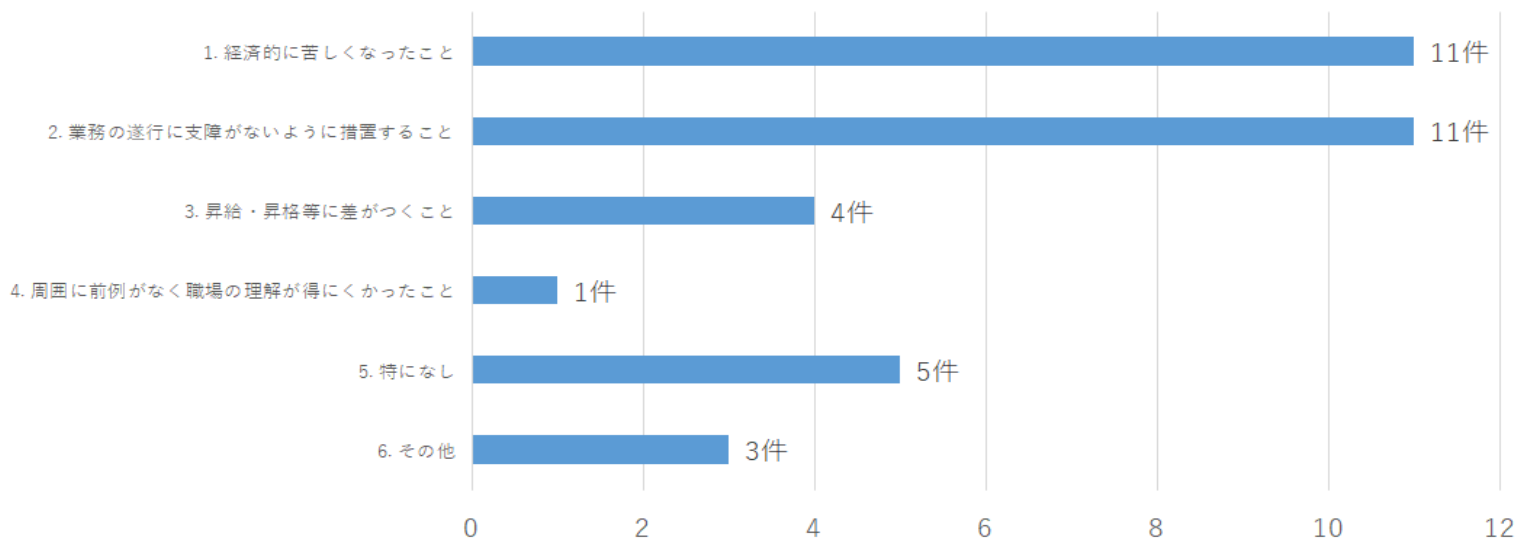
	回答者数
1	22 (17.7%)
2	87 (70.2%)
3	15 (12.1%)
計	124



【男女別比較】



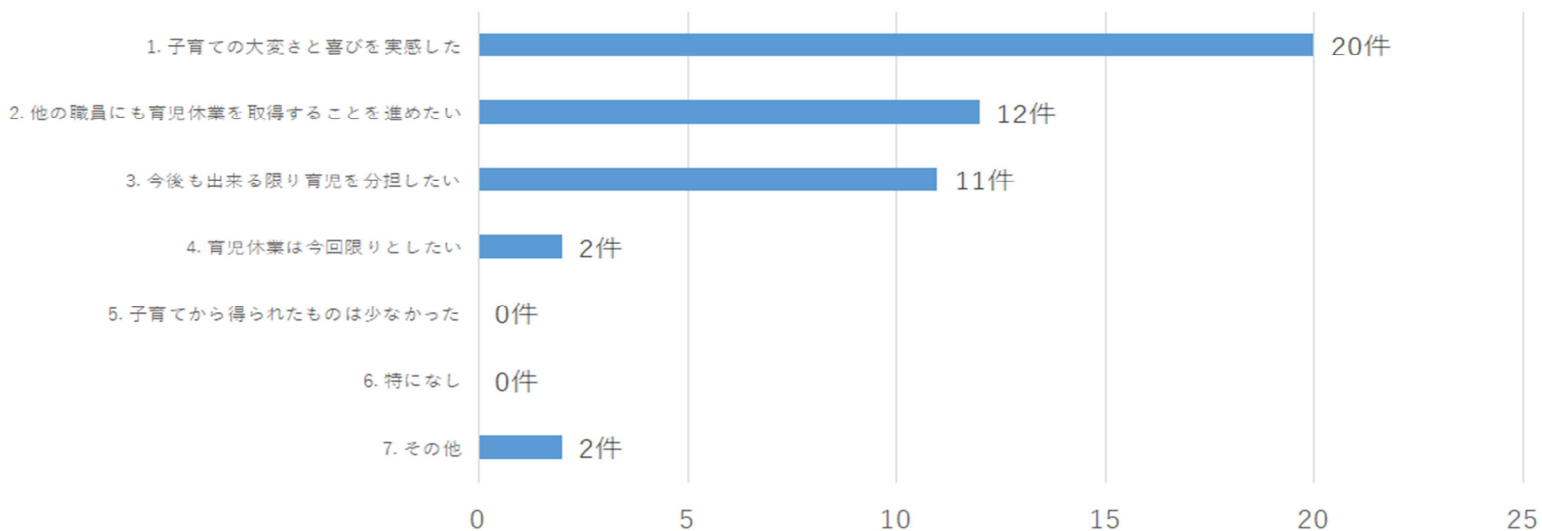
Q 1 4 「取得した」と答えた方に質問します。育児休業を取得、又は育児休業から復帰した際、障害となったことはありますか。該当するものを全て選択してください。



その他の意見（抜粋）

- ・心遣いがかえって業務の制限につながるケースがある。
- ・慣らし保育や子どもの看護で有給や看護休暇の消費が想定以上に早い。
- ・子育てを優先したいのに、育休中に多忙な部署へ異動させられるケースがある。

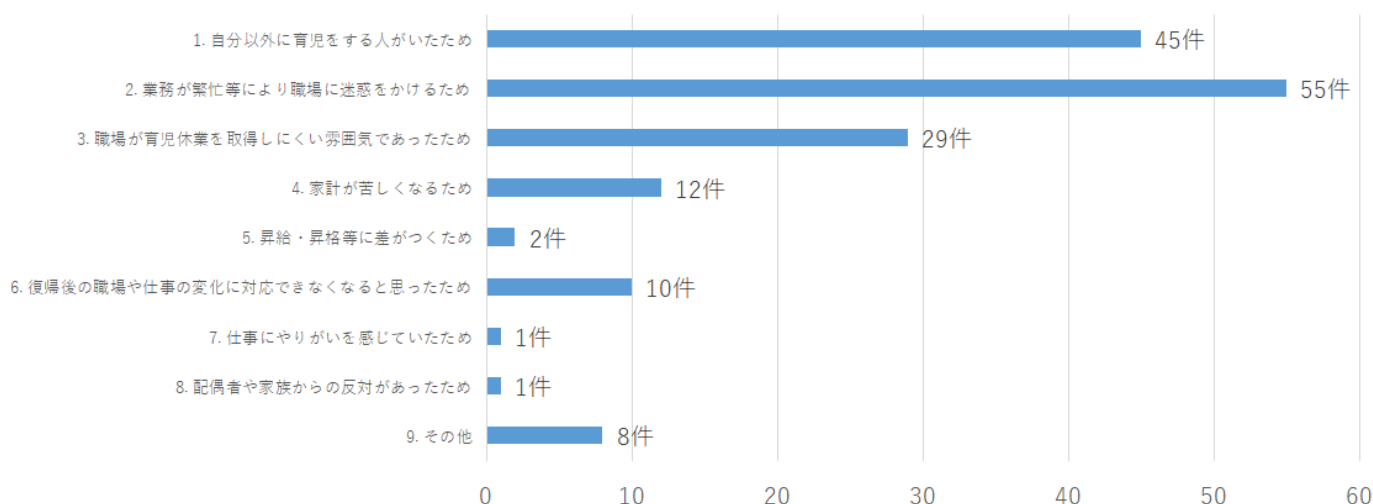
Q 1 5 育児休業を取得した感想として、該当するものを全て選択してください。



その他の意見（抜粋）

- ・育休の取りやすさや手当などは民間に比べものにならないほど手厚いと感じた。
- ・自分には子どもはもちろん大切だが、子育て以外の社会とのつながりも必要だと感じた。

Q16 「取得しなかった」と答えた方に質問します。育児休業を取得しなかった理由として、該当するものを全て選択してください。



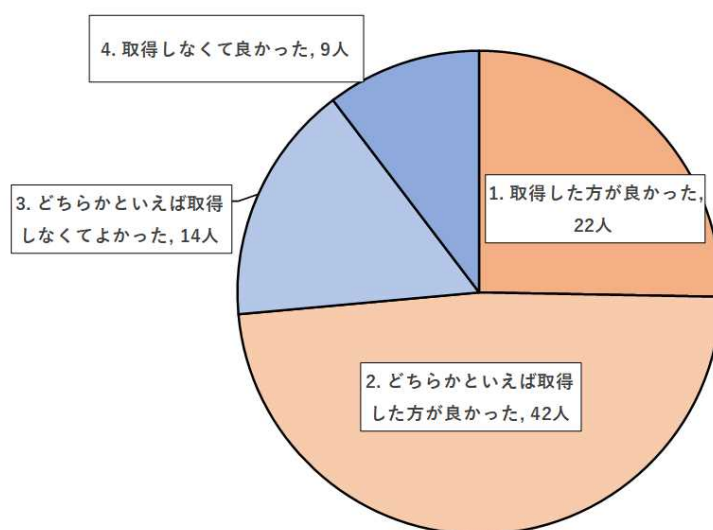
その他の意見（抜粋）

- ・過去の習慣や職場の雰囲気により、育児休業を取得しにくい状況がある。
- ・休むことで周囲の負担が増えるため、取得をためらった。担当業務を代替できる職員がいないことも要因。
- ・過去には男性が育児休業を取得する概念がなかった。取得する考え自体がなかった人もいる。
- ・妻が育休を取得したため、自身は取得しなかった。育児のために妻が仕事を辞めたケースもある。

Q17 育児休業を取得しなかったことを現在どのように感じているか、該当するものを1つ選択してください。

- 1：取得した方が良かった 2：どちらかといえば取得した方が良かった
3：どちらかといえば取得しなくて良かった 4：取得しなくて良かった

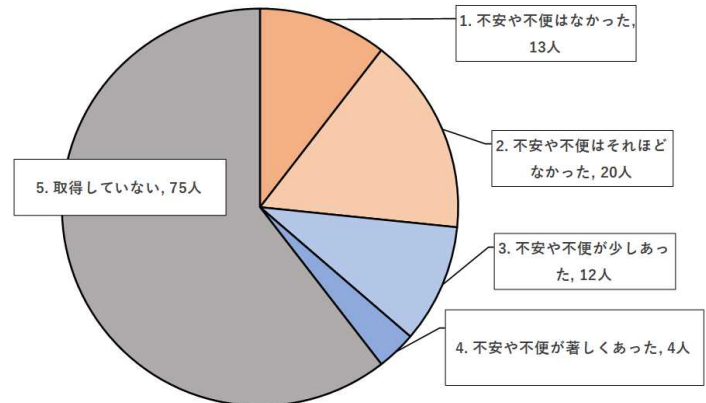
	回答者数
1	22 (25.3%)
2	42 (48.3%)
3	14 (16.1%)
4	9 (10.3%)
計	87



Q18 妊娠・出産・育児に関する休暇等の取得、職場復帰をするまでの間、不安や不便をどの程度感じましたか。

1：不安や不便はなかった 2：不安や不便はそれほどなかった 3：不安や不便が少しあった
4：不安や不便が著しくあった 5：取得していない

	回答者数
1	13 (10.5%)
2	20 (16.1%)
3	12 (9.7%)
4	4 (3.2%)
5	75 (60.5%)
計	124



Q19 「不安や不便は少しあった」「不安や不便が著しくあった」と答えた方に質問します。

休暇等の取得から職場復帰をする中で、どのような取り組みや制度があると不安や不便の解消に繋がると思いますか。

- ・ 経済的に余裕がないと長期の育休取得は難しい。
- ・ 1馬力の場合、実家のサポートがないと1年の育休は厳しい。
- ・ 男性の育休取得推進は良いが、収入が大幅に減るため取得・推進ともに負担が大きい。
- ・ 小学校入学までの時短勤務制度はあるが、小学校卒業まで延長してほしい。
- ・ 仕事と育児の両立が難しく、継続困難になる可能性がある。
- ・ 育休中の職員の代替や引継ぎの人員配置が適切に行われず、同僚から圧力を受ける。
- ・ 休むと決まった時点で、速やかに代替職員を決めてほしい。
- ・ 短時間勤務の職員が長時間残業を強いられ、体調を崩して長期休暇に入るケースが多い。
- ・ 残業が多い部署や、突発的な休暇に対応できない環境への配属は避けるべき。
- ・ 「その人しかわからない業務」が発生しないようにする必要がある。
- ・ 電子決裁の導入など、育休中に業務環境が変わり、復帰後に適応するのが大変だった。
- ・ 育休中でも全庁掲示板を閲覧できるようにしてほしい。
- ・ 社会とのつながりを感じられることが精神的な安心につながる。
- ・ 時短勤務でも業務量が通常勤務と同じなのに、給料は減るため「働き損」と感じる。
- ・ 仕事のために子どもの世話を実家の親に頼ることになり、負担が大きい。
- ・ 人員不足と職場の配慮が足りず、この環境では「子どもを産んで働こう」と思う人が減る。

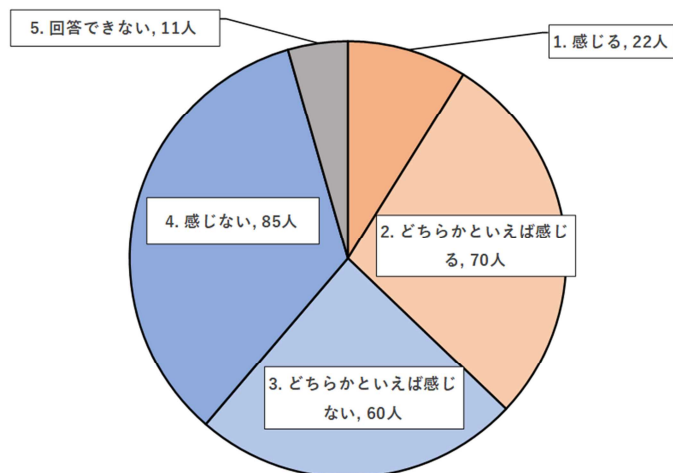
Q20 あなたの職場は多様な働き方ができる職場だと感じますか？

(テレワーク、時差出勤、育児・介護との両立のための休暇制度関係など)

1：感じる 2：どちらかといえば感じる

3：どちらかといえば感じない 4：感じない 5：回答できない

	回答者数
1	22 (8.9%)
2	70 (28.2%)
3	60 (24.2%)
4	85 (34.3%)
5	11 (4.4%)
計	248



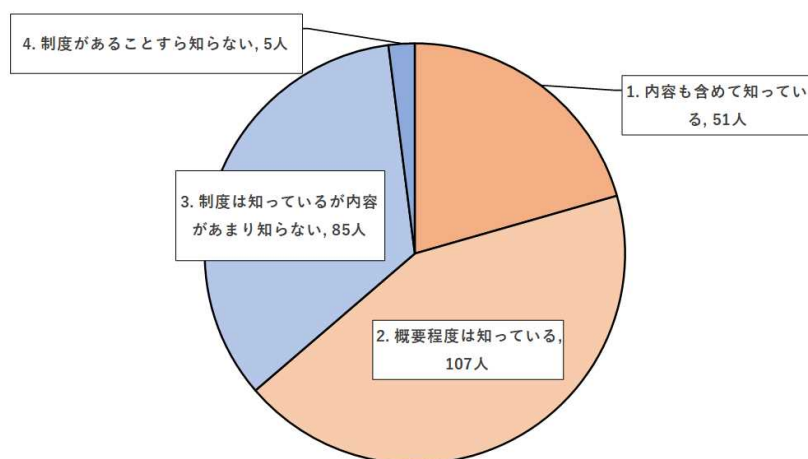
Q21 妻の出産時における男性職員の休暇や育児参加休暇といった特別休暇を知っていますか。

該当するものを1つ選択してください。

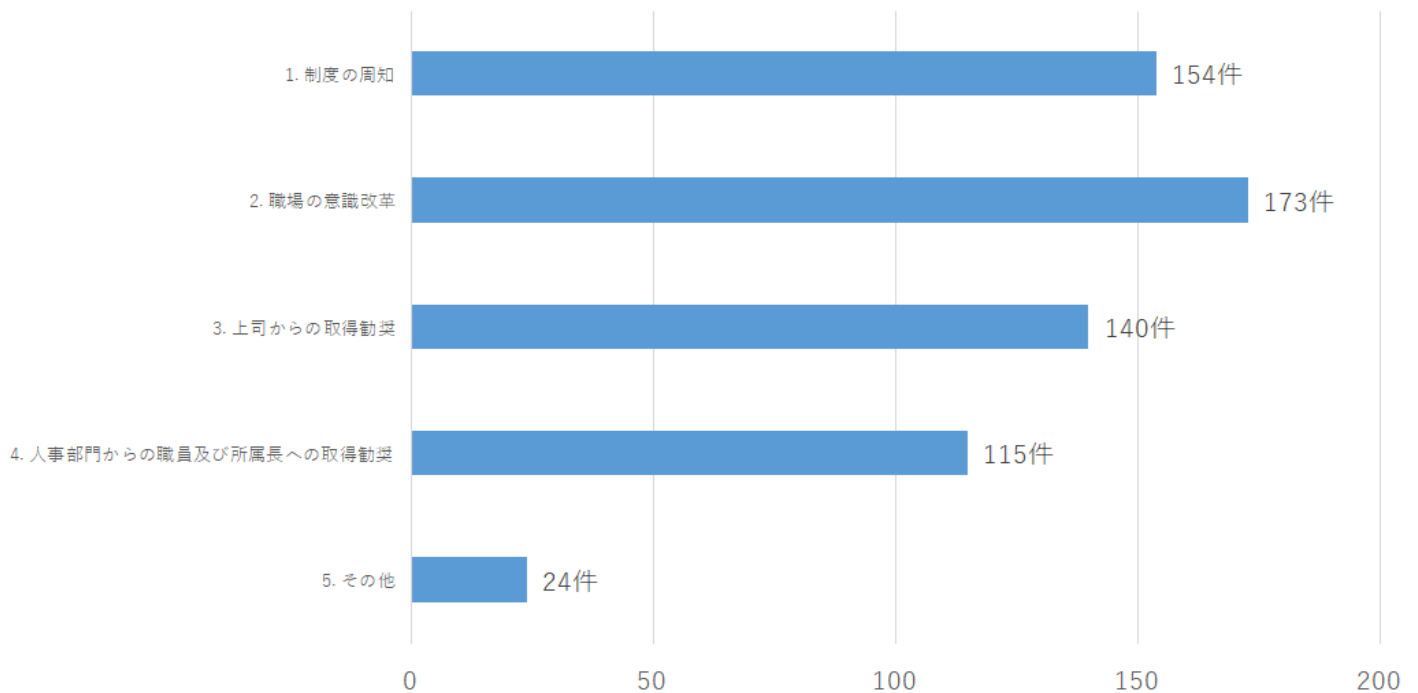
1：内容も含めて知っている 2：概要程度は知っている

3：制度は知っているが内容があまり知らない 4：制度があることすら知らない

	回答者数
1	51 (20.6%)
2	107 (43.1%)
3	85 (34.3%)
4	5 (2.0%)
計	248



Q22 妻の出産時における男性職員の休暇や育児参加休暇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で概要するものを全て選択してください。



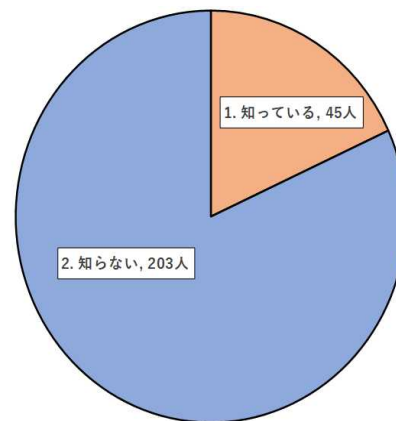
その他の意見（抜粋）

- ・ 50～60 代の管理職層に育休の重要性を理解させる必要がある
- ・ 「育休職員の仕事は管理職が担う」という責任感のある上司が少ない
- ・ 職場の意識改革の一環として、休暇取得を当たり前のものとするべき
- ・ 休暇取得者の業務をフォローするための人員補充が必要
- ・ 最低限の勤務人員を確保するためには、増員が不可欠（特に消防など）
- ・ 休業者が属する部署の負担軽減策（人員の流動化など）が求められる
- ・ 業務を複数人で担当できるようにする（業務の属人化を防ぐ）
- ・ 休暇取得に伴う業務のバックアップ体制を整備
- ・ 業務量を減らすことも検討すべき
- ・ 休暇を取ると周囲に負担がかかるため、その分の手当支給を検討
- ・ 休暇を取得しやすい環境を作るため、強制取得の仕組みも必要
- ・ 未婚者等にも別の休暇制度を設けることで、不公平感を減らす
- ・ 市全体として、育児をしながら働ける環境の整備が不十分
- ・ 育児に関する施策よりも、高齢者向け施策ばかりが優先されている
- ・ 休暇制度の調査と改善策の提示が求められる

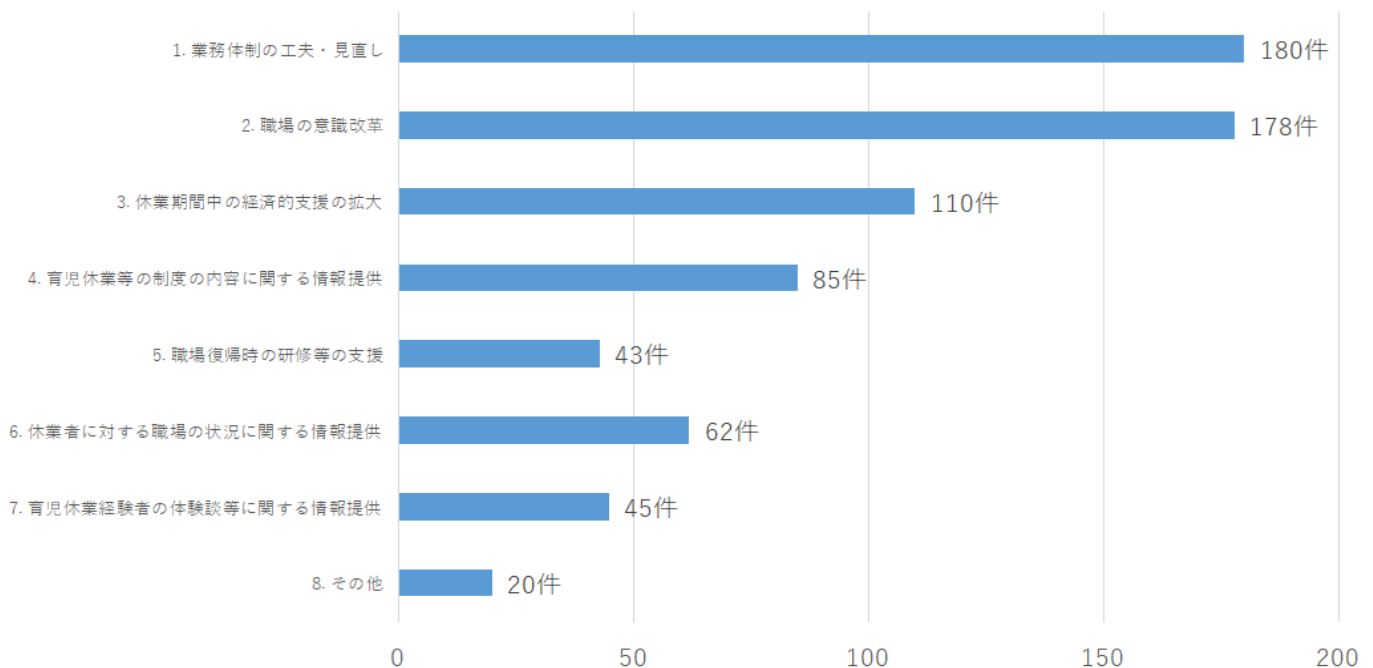
Q23 出産・育児を控える職員を支援するため、子育てに関する各種休暇制度や給付手続き等を1冊にまとめた「育児・介護のための両立支援ハンドブック」を作成していますが、あなたはハンドブックがあること知っていますか。

1：知っている 2：知らない

	回答者数
1	45 (18.1%)
2	203 (81.9%)
計	248



Q24 育児休業の取得を促進する中で、「男性職員の育児休業」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として、該当するものを全て選択してください。



その他の意見（抜粋）

- ・育児休業取得に伴う人員補充が不可欠。
- ・特に消防などの業種では、必要な人員が揃わないと業務に支障が出るため、増員が根本的な解決策。
- ・育休取得により周囲の職員の負担が増えることが大きな障壁。
- ・業務増加に対する手当やサポート制度の整備が求められる。
- ・休暇中の欠員対策がないと、上司も取得を推奨しにくく、職場の雰囲気も休暇取得を妨げる要因となる。
- ・育休取得者を支援した職員への手当（育休支援ボーナス）の導入が望ましい。
- ・1週間以上の育休取得時には代替職員を配置する制度を設けるべき。
- ・「代わりの人が来る」という仕組みがないと、休暇を取りにくい状況は改善されない。
- ・育休を取得した職場全体に対する支援制度の充実が必要。
- ・取得者だけでなく、業務を担う職員への手当の創出や支援が求められる。
- ・「推奨するだけでは不十分」であり、具体的な対策が伴わなければ無責任。

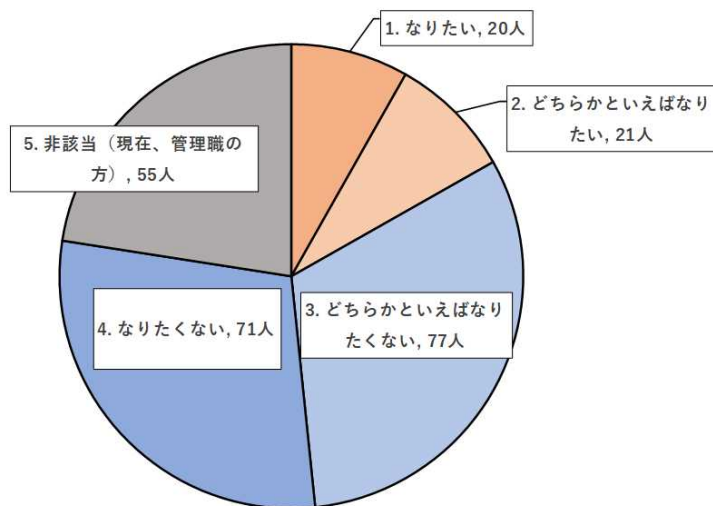
V 女性活躍推進について

Q25 あなたは将来、管理職になりたいと思いますか。該当するものを1つ選択してください。

1：なりたい 2：どちらかといえばなりたい 3：どちらかといえばなりたくない

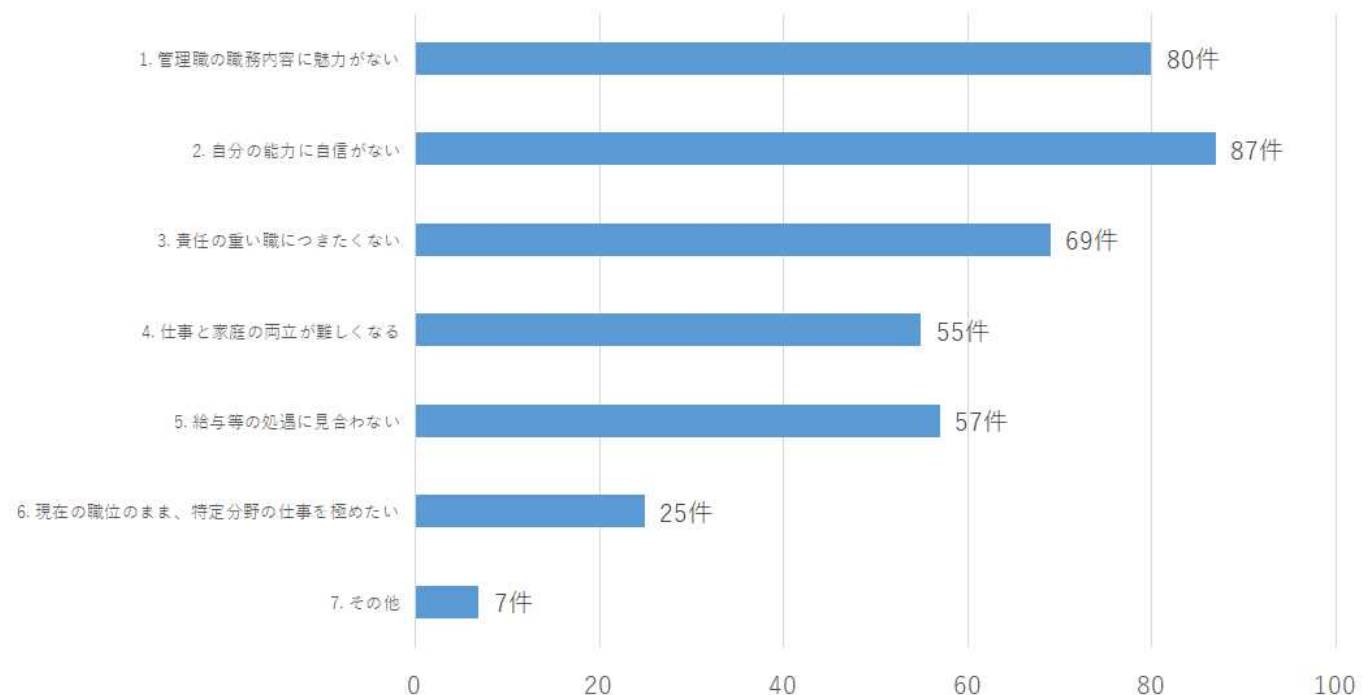
4：なりたくない 5：非該当（現在、管理職の方）

	回答者数
1	20 (8.2%)
2	21 (8.6%)
3	77 (31.6%)
4	71 (29.1%)
5	55 (22.5%)
計	248



Q26 「どちらかといえばなりたくない」「なりたくない」と答えた方に質問します。

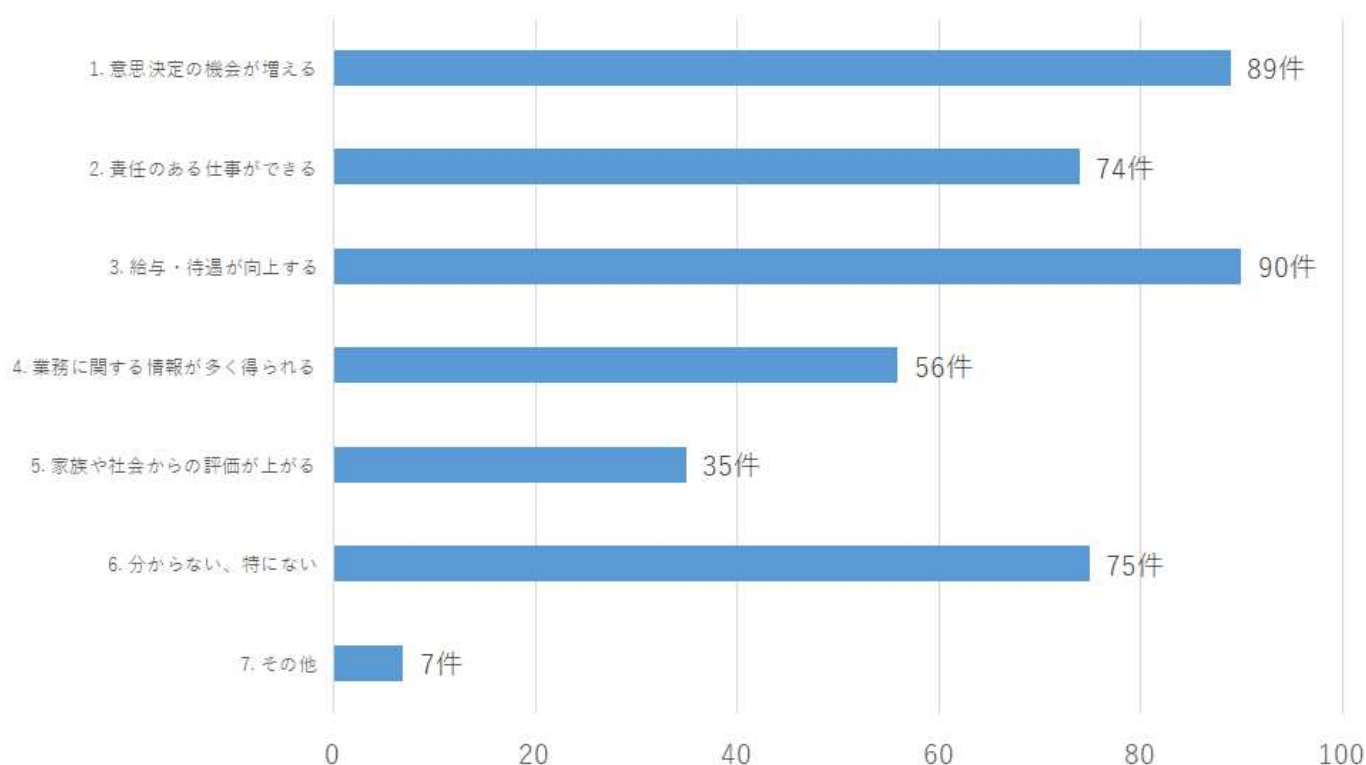
管理職になりたくない理由として、該当するものを全て選択してください。



その他の意見（抜粋）

- ・現在の管理職に魅力を感じられない
- ・部次長級の管理職には首長のような目線や権限がなく、管理職としての役割に疑問を感じる。
- ・管理職＝議会对応者というイメージが強く、組織のリーダーとしての魅力がない。
- ・上司の働き方を見ても「理想の管理職像」が思い浮かばない。
- ・人材育成が機能していない。
- ・若手・中堅職員の離職が多く、人材育成が進まないため、将来的に一緒に働きたいと思える後輩が少ない。
- ・給与に夢がない
- ・民間企業と比較して管理職の給与に魅力がなく、管理職になるメリットを感じられない。
- ・国の調査対象となる企業の管理職給与と比較すると、市役所の管理職は割に合わない。
- ・仕事と家庭の両立が難しい
- ・家庭を優先したいと考える中で、管理職になると仕事が増え、周囲に迷惑をかけることが目に見えている。
- ・現在の管理職は私生活を犠牲にして働いており、そのような働き方をしたくない。
- ・リーダーシップと権限の強化
- ・部次長級の管理職に、組織を動かせるだけの権限を与えるべき。
- ・上からの指示に振り回されるのではなく、自分の考えを持って行動できる管理職が求められる。
- ・働きやすい環境づくり
- ・管理職自身が仕事と私生活を両立できる環境を作るべき。
- ・若手や中堅職員が「管理職になりたい」と思えるような職場環境の整備が必要。

Q27 あなたは管理職のやりがいやメリットは何だと思いますか。該当するものを全て選択してください。



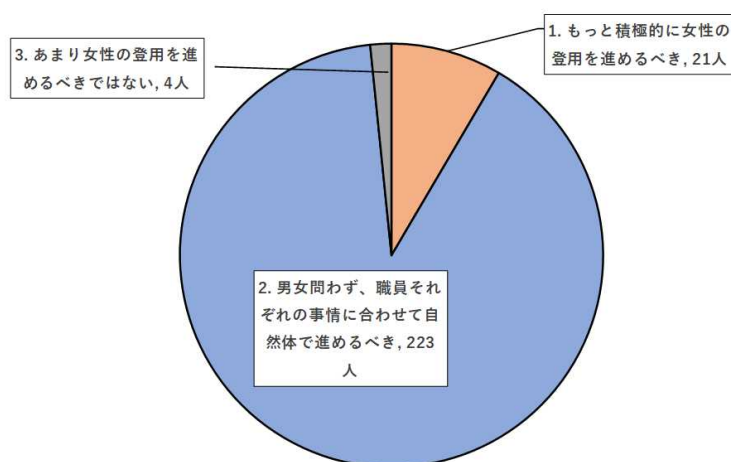
その他の意見（抜粋）

- ・グループ内の業務分担を見直し、部下を育てる喜びを感じられる環境が望まれる。
- ・自ら意思決定を行い、業務改善を指示・実行できる立場であれば、管理職のメリットや魅力が向上する。

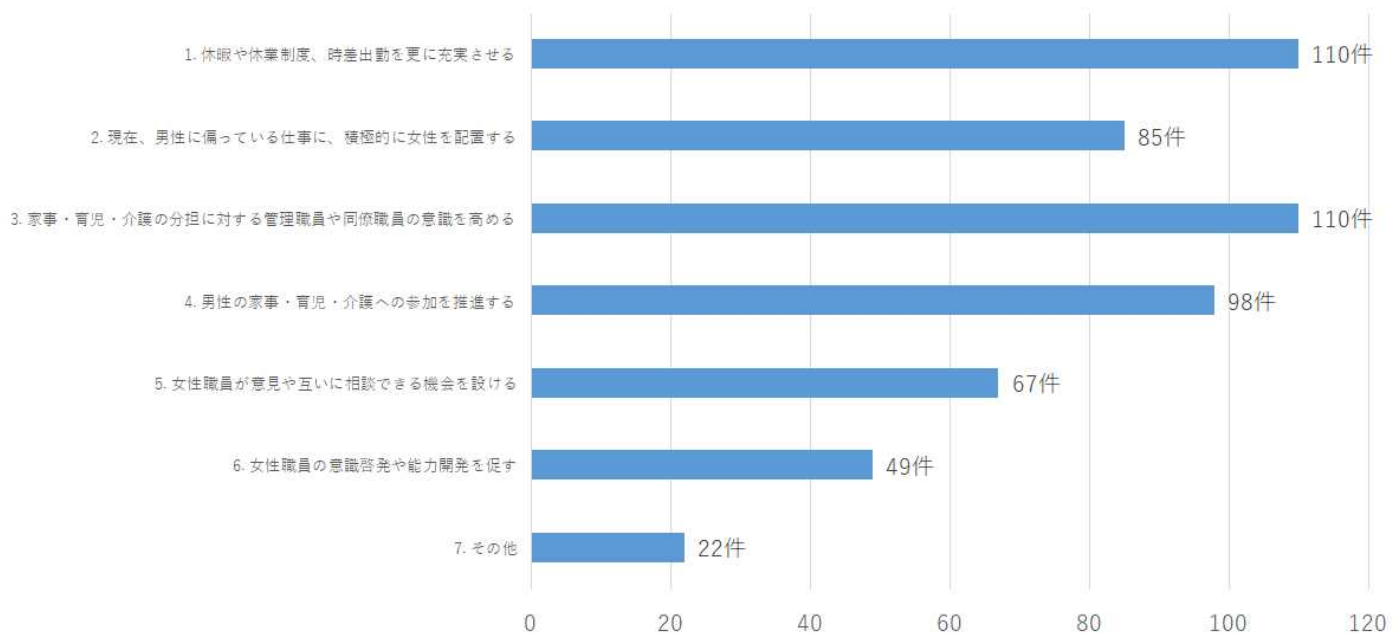
Q28 管理職への女性の登用についての考え方について、あなたの考え方に近いものを1つ選択してください。

- 1：もっと積極的に女性の登用を進めるべき
- 2：男女問わず、職員それぞれの事情に合わせて自然体で進めるべき
- 3：あまり女性の登用を進めるべきではない

	回答者数
1	21 (8.5%)
2	223 (89.9%)
3	4 (1.6%)
計	248



Q29 本市の女性職員が、今後さらに活躍していくために必要なことはなんだと思いますか。
該当するものを全て選択してください。



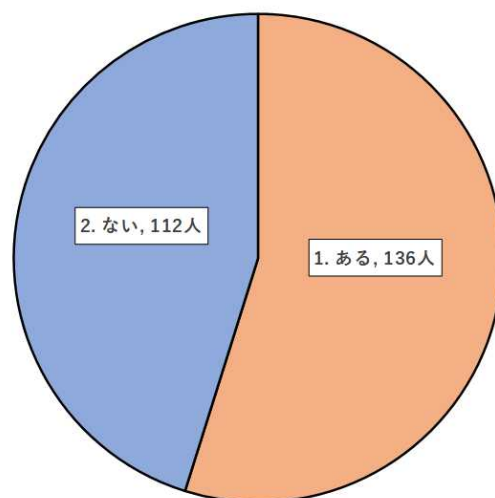
その他の意見（抜粋）

- ・体力や身体的な性差を無視するのは危険であり、女性特有のライフイベント（生理・出産など）を職場が当然のものとして受け入れるべき。
- ・その補填を他の職員の負担で補うのではなく、人員を増やして対応すべき。
- ・部署ごとの男女比を均等にすることも検討すべき。
- ・管理職や人員配置を決定する人間の意識改革が必要。
- ・日本社会全体の意識改革が求められる。
- ・ハラスメントのない職場環境づくりや、協力的な雰囲気の醸成が重要。
- ・テレワークや柔軟な働き方を取り入れ、ライフスタイルに合わせた働き方を実現する必要がある。
- ・労働時間・残業時間の削減、人員増加、給与の引き上げ、有給消化率の向上が必要。
- ・休暇を取得すると他の職員に負担がかかる現状を見直し、安心して休める仕組みを作るべき。
- ・長期離脱した職員へのケアも重要。
- ・女性自身が望んでいるかを調査した上で進めるべき。
- ・出世したい人が出世すればよく、無理に進める必要はない。
- ・能力で評価されるべきであり、結果的に男性の割合が多くなっても問題はない。
- ・意図的に男性に偏らせている人員配置の考えを変えるべき。
- ・配属部署の調整や、上司の理解が必要。
- ・家族や子どもの成長に合わせた働き方を可能にする制度を整えるべき。
- ・性別を問わず、管理職になりたい人がなれる環境を目指すべき。

Q 3 0 職場で仕事の分担などで男女に差があると思ったことがありますか。

1 : ある 2 : ない

	回答者数
1	136 (54.8%)
2	112 (45.2%)
計	248



Q 3 1 仕事の内容について差があると思ったことがありますか。

1 : 男性の方が困難な仕事をしている 2 : 女性の方が困難な仕事をしている 3 : どちらとも言えない

	回答者数
1	74 (29.8%)
2	3 (1.2%)
3	171 (69.0%)
計	248

