

# 【常勤職員】 武蔵野市第三次特定事業主行動計画 前期計画策定のための職員アンケート調査

## 1. 調査の目的

全職員にアンケート調査を実施し、男女平等に関する考え方や働きやすい職場づくりに関する意識・実態を把握し、令和6年度に策定する武蔵野市第三次特定事業主行動計画前期計画前期計画の基礎資料として活用することを目的に実施。

## 2. 調査対象者

特別職を除く全常勤職員（派遣者、産休・育休取得者および休職者含む）

## 3. 調査方法

ロゴフォーム

## 4. 調査期間

令和6年5月8日～令和6年5月31日

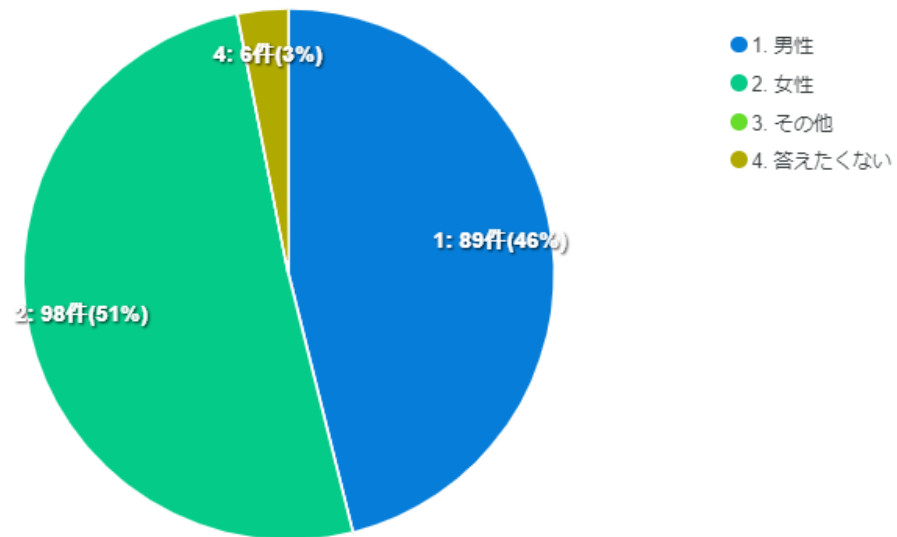
## 5. 対象者数と回答者数（基準日：令和6年4月1日）

対象者数：967人

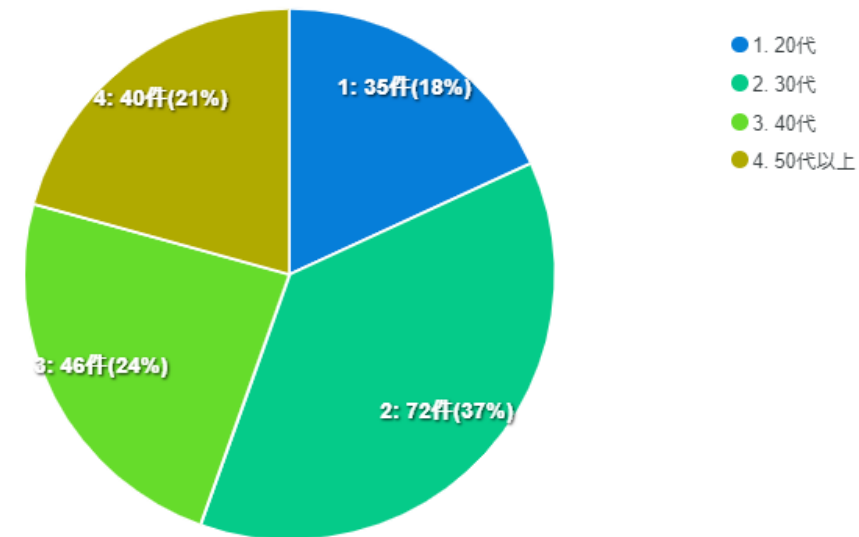
回答者数193人

回答率：20.0%

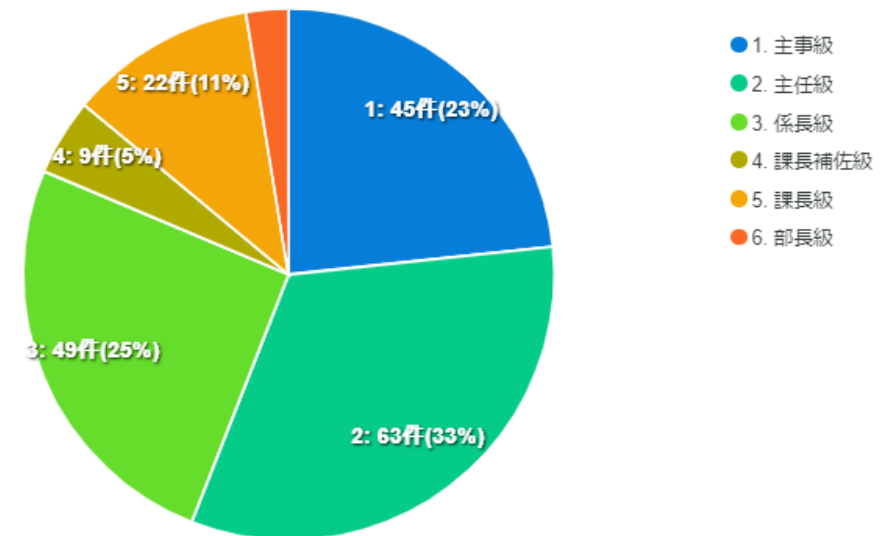
性別を選択してください。



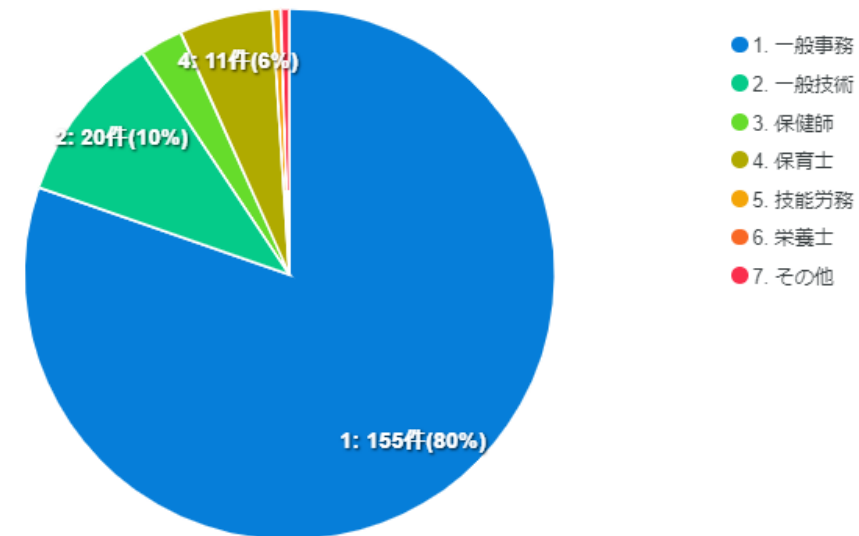
年齢を選択してください。



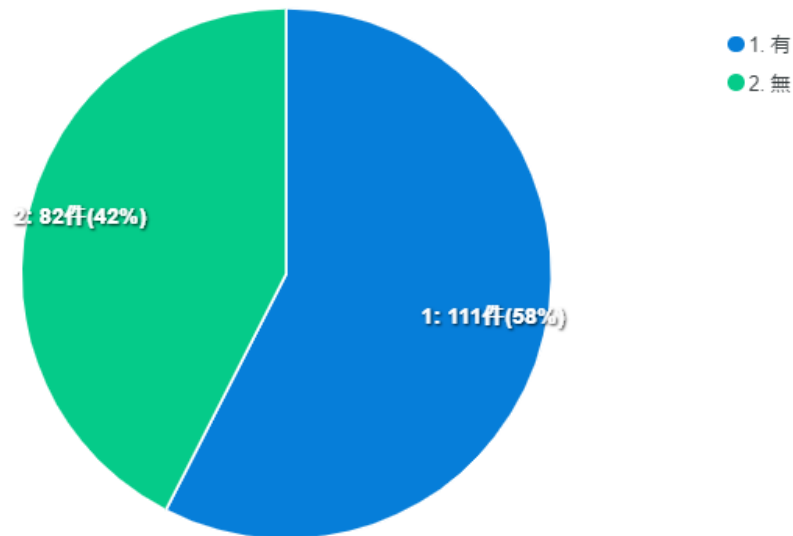
職位を選択してください。



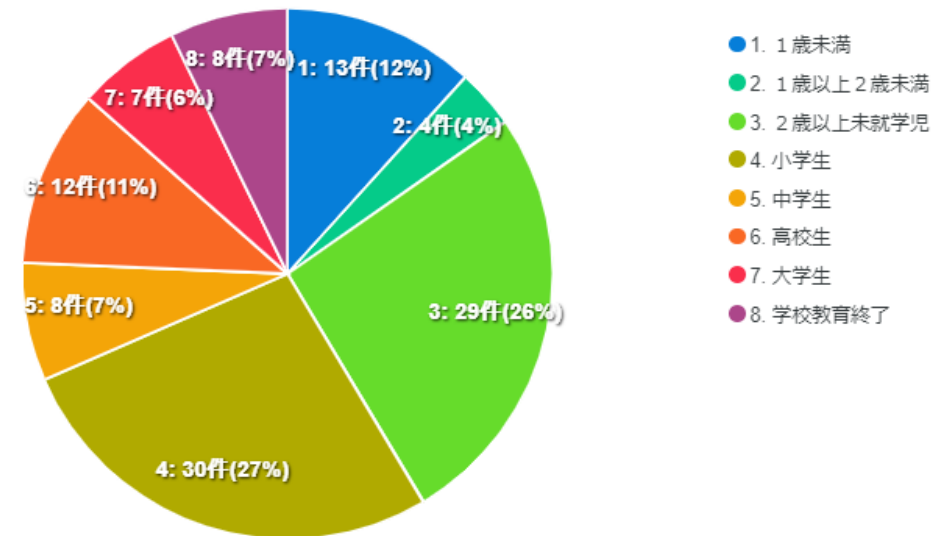
職種を選択してください。



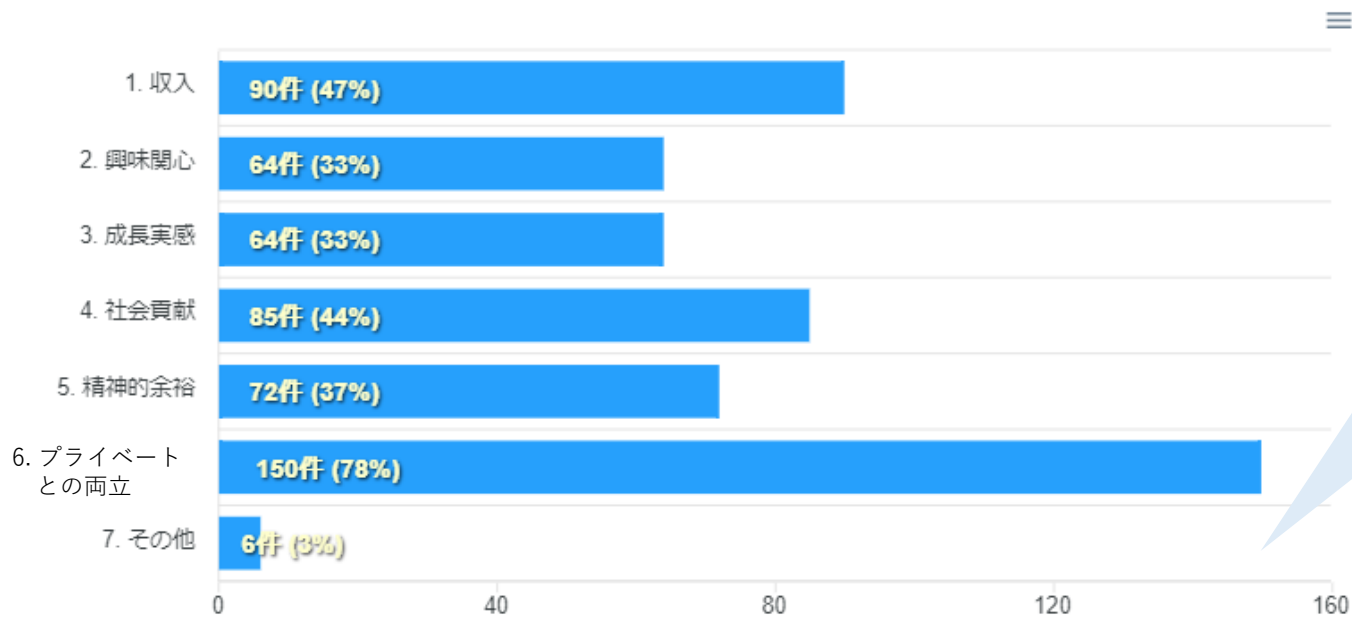
子どもの有無を選択してください



未っ子の年齢に当てはまる回答を選択してください



仕事をするうえで重視していることを選択してください

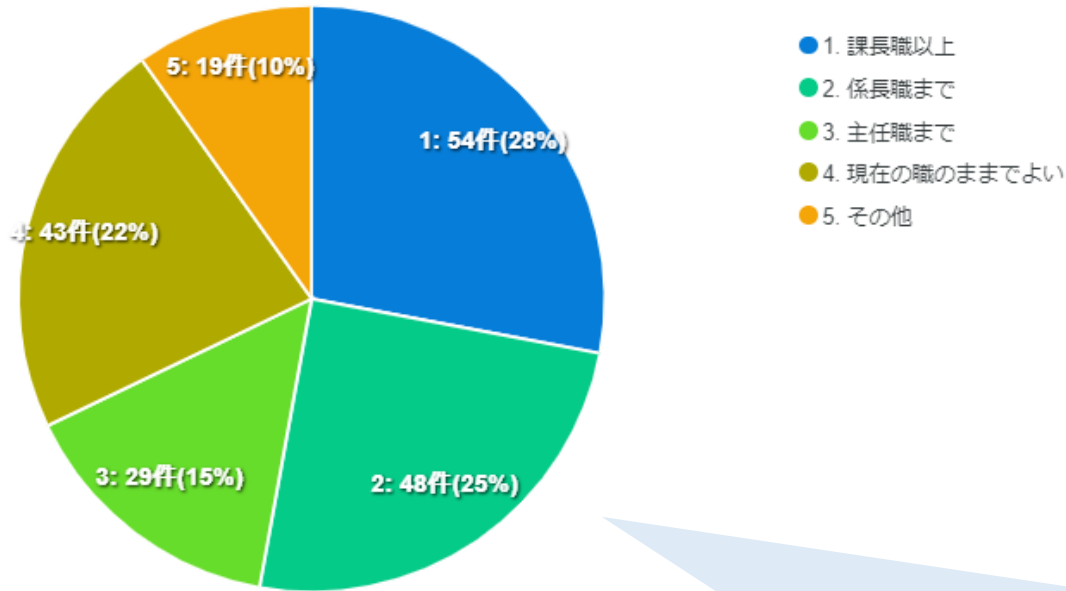


### その他の意見

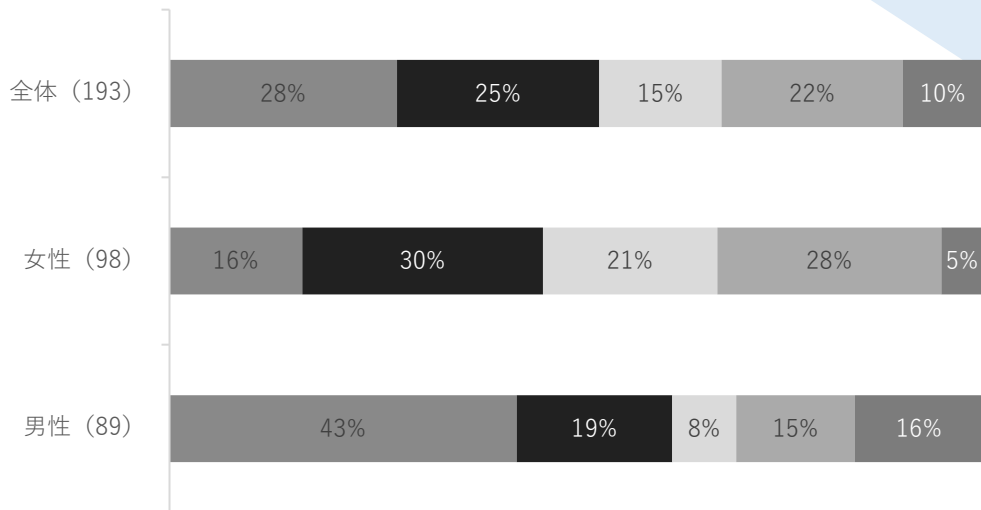
- 職員の安全確保
- 評価
- 業務の遂行、最小の経費で最大の福祉
- 自分の存在意義、価値、居場所としても実感すること
- 部下・若手職員の成長

など

将来なりたい役職を選択してください



- 1. 課長職以上
- 2. 係長職まで
- 3. 主任職まで
- 4. 現在の職のままでよい
- 5. その他



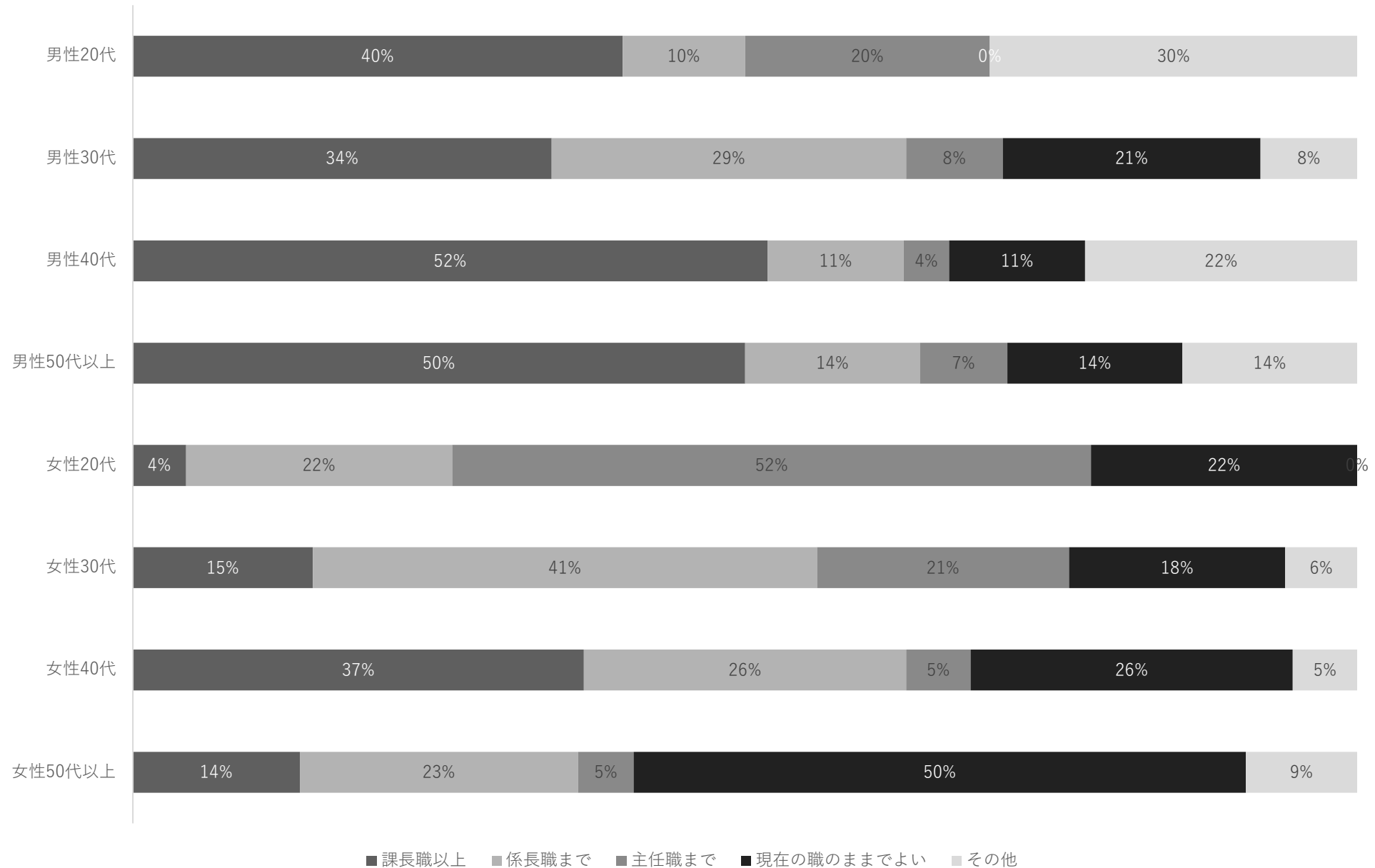
■ 課長職以上 ■ 係長職まで ■ 主任職まで ■ 現在の職のままでよい ■ その他

## その他の意見

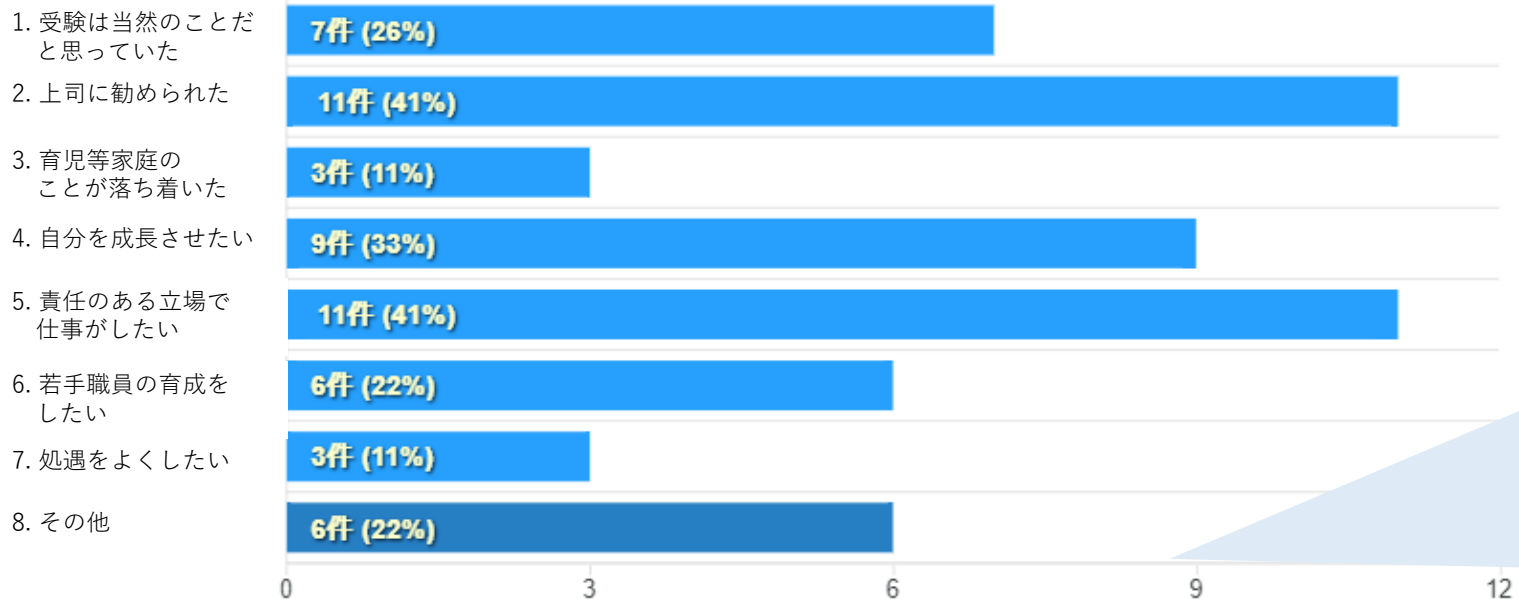
- 今後の具体的なイメージがわからないためわからない
- 昇任したいと感じたらその時に昇任試験を受験する予定のため。現時点ではいまの職位でもう少し勉強したい。
- 自分の能力に応じた役職
- 他者からの求めに応じて選択していくものと捉えている。
- なりたい役職は無い
- 家庭の都合で係長以上となるか検討中
- なりたい像がないため、今時点ではどこまで、と回答できない。
- もう少し係長職を経験し、判断していきたいです。
- マネジメントコースのキャリアには興味がない。特定の分野で、エキスパート職としてスキルを磨き、キャリアを重ねていきたい。
- 特に考えていない。
- 試験勉強をしてまで課長職以上になりたいと強くは思わない

など

将来なりたい役職を選択してください（年代×性別）



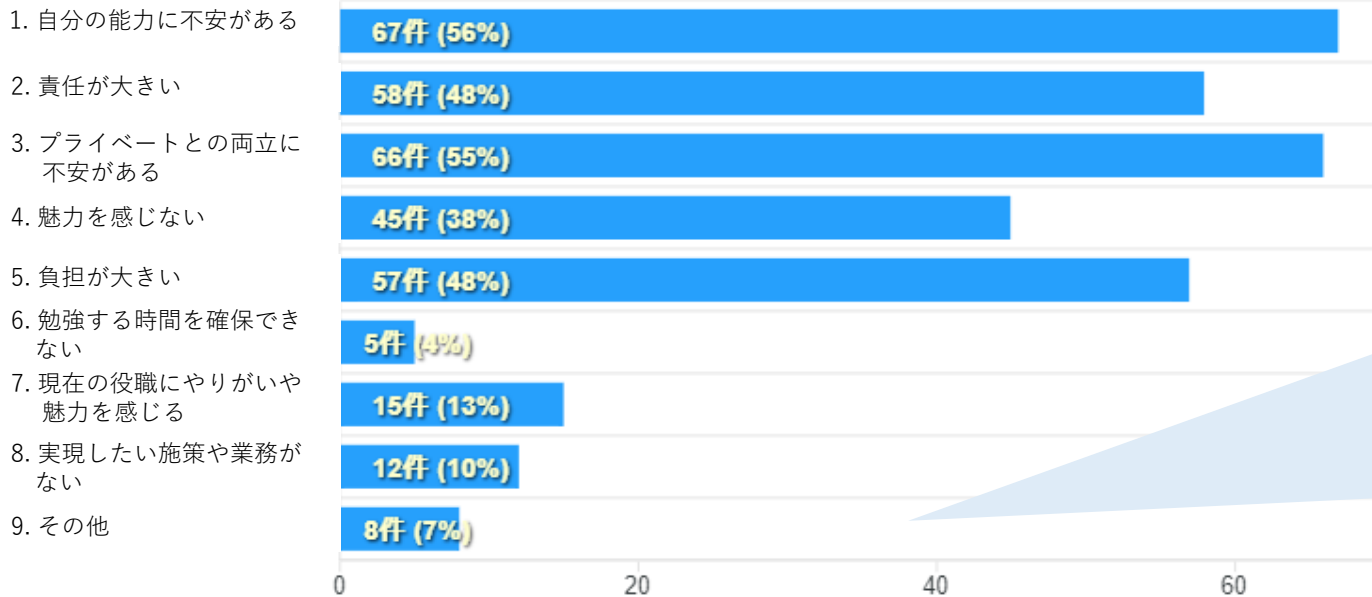
## 昇任試験を受験したきっかけを選択してください



### その他の意見

- 経験に応じて社会的な責任を負う立場になることは当然のことだから
  - 誰かがやらなければいけないし、順番だと思った。
  - 過去の上司の決定と違う決定をしたいという気持ちがあった。
  - 年齢なりの貢献の仕方を考えた際、立場を変えた方が良かったから。
  - 技術職員の管理職が少ないため、順番として
  - いつまでも同じ立場に居座って若手の成長の機会を奪いたくなかったため
- など

## 管理職（課長職）以上を希望しない理由を選択してください



### その他の意見

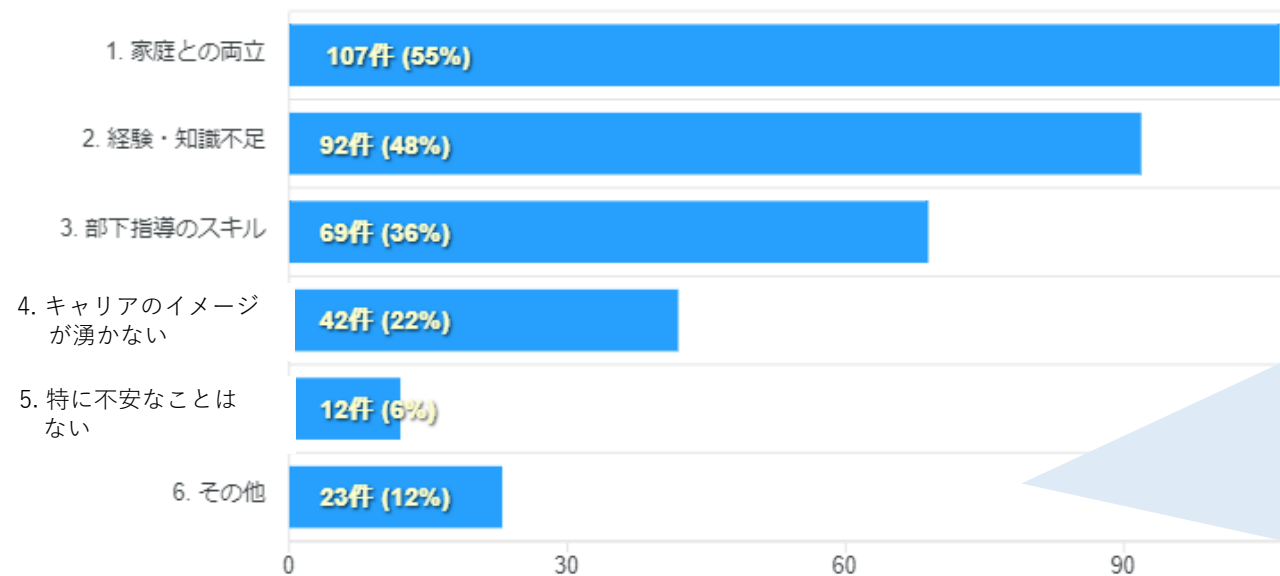
- 人間関係に不安がある
- 超勤がないので給料が下がる可能性がある
- 年齢的にこれから目指すには時間が足りないように感じる。
- 議会（議員）の対応に魅力を感じない
- 責任に見合う給料ではない（配属先によって差が大きすぎる）。

など

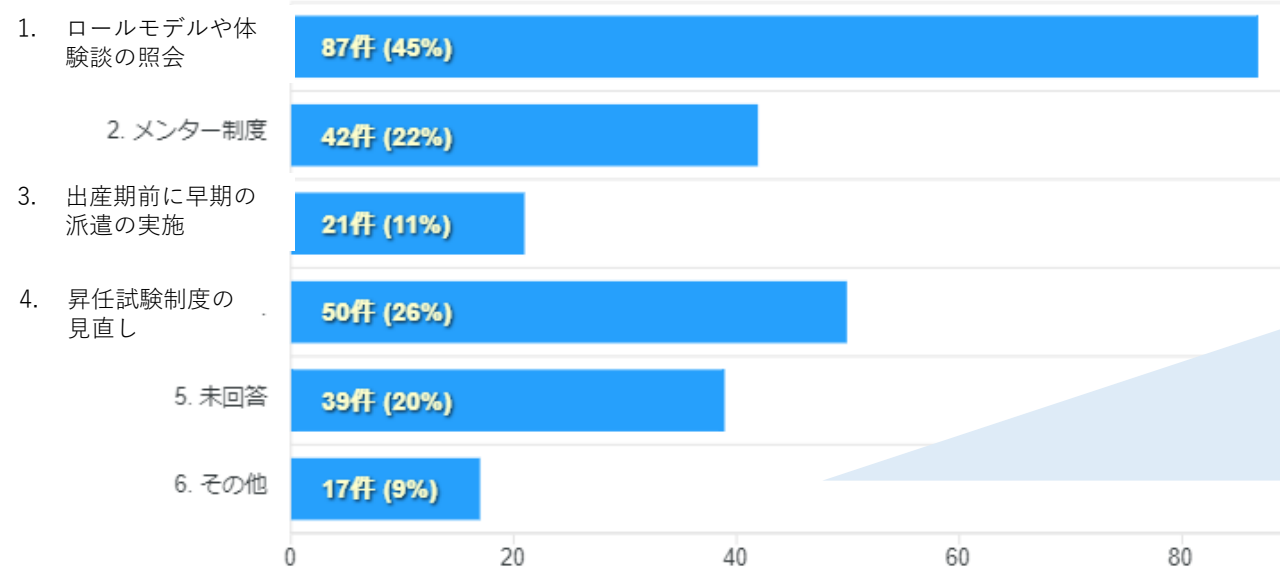
【何が改善されると管理職にチャレンジしようと思えますか。】

- 管理職になって実現したいと思う施策ができた時
- 管理職の方が一番楽しそうに仕事をしているように見えたとき。
- 組織を率いていくことの面白みややりがいが見えるとよい
- 業務以外の付き合いが大変そうであり、昔からの慣習が根強いと感じられるため魅力を感じない
- 時間外勤や休日出勤等の業務負担の軽減
- プライベートが確保できること
- 職場全体の業務改善が行われると、チャレンジしたいと思える
- 知識や経験を積み、自分自身の仕事に自信をもてるようになること
- 勉強できる時間を確保したうえで経験を積むことができれば挑戦する方はいると思う。
- 一人で広い範囲の業務を見なくてはならない点
- 担当する分野ごとに複数名配置する等の配慮があること。
- 現状に満足しているため、何らか改善されたとしても挑戦したいとは思えない。
- 夜遅くまでの議会对応、議会準備、休日出勤
- 議会からの質問については基本的に事前提出され、文書回答になればよい。
- マネジメントに対してもっと評価されるようになること。
- 管理職手当に加えて超過勤務手当を支給すること。
- 管理職以前からのマネジメント能力の育成機会の確保
- 配属先の課長としての職責や残業、休日出勤の有無、年間のスケジュールなど管理職試験を受ける前に、管理職になるとどのような働き方になるのか、具体的に知らせると、異動した時のギャップに苦しまなくて良いのではないかと？
- 家庭と両立しながら働いている管理職の話聞く機会があること。(子育てと両立している女性管理職など)

今後のキャリアを考えるうえで不安なことを選択してください。



希望するキャリア形成支援を選択してください。



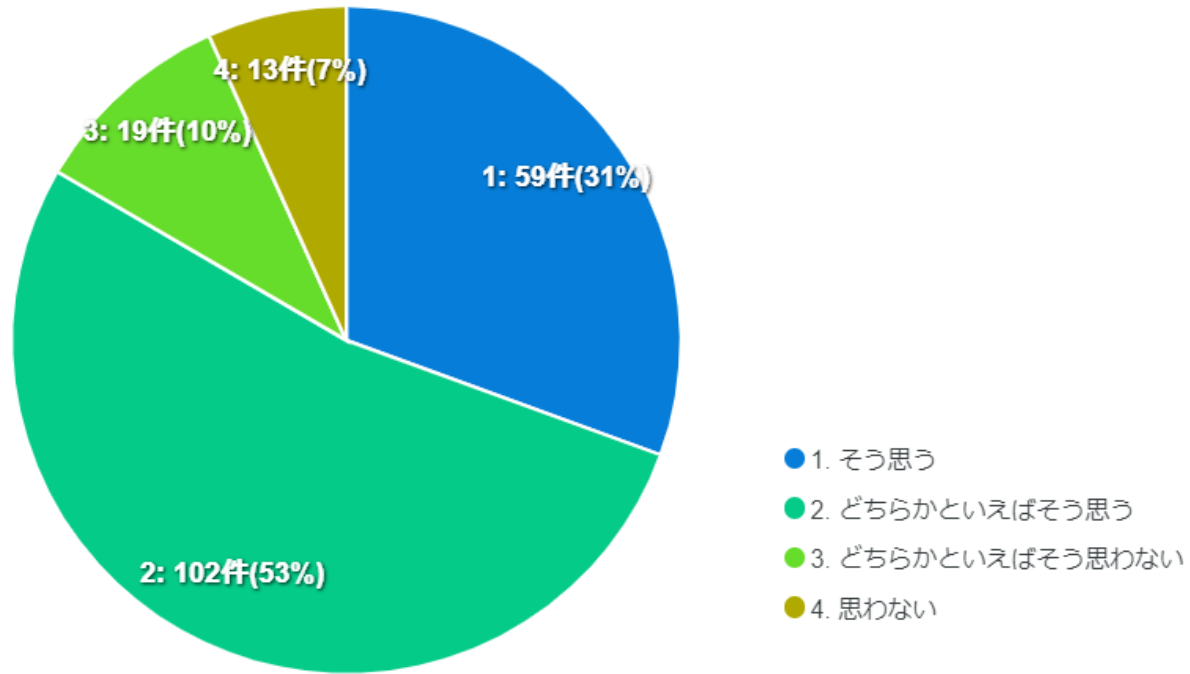
### その他の意見

- 経験役職定年をした管理職の増加が、マネジメントを難しくすることを懸念している。
- 市民対応と議会対応
- 家族の理解、職務への適性
- 役職定年後の身の置きどころ、セカンドキャリアの準備
- 自分の体力や体調、年齢による能力の衰え
- 給与や人員配置の悪化
- 仕事に対するモチベーションの維持
- 自己成長と組織方針との整合性が取れなくなることがあるかもしれないこと
- もっと専門性を活かして活躍できる仕事があるのではないかと感じる
- 産休・育休取得による収入の減 など

### その他の意見

- 主任昇任試験について、女性は出産・子育て期に入っている職員も多い。せつかくの名簿登載制度なので、試験を受験できる年度をもう少し早めて名簿のみ先に登載できるようになってほしい。
- 研修制度の充実。現状、管理職に対する研修が充実しているのか疑問があり、昇進しても自力で何とかするイメージしか持てない。
- 長期研修、通学、自己学習のための休暇制度
- スキルアップのための副業支援
- 資格取得支援事業の拡充（対象資格の拡大、年間申請可能数の拡大）

今の職場は働きやすい職場だと感じますか。

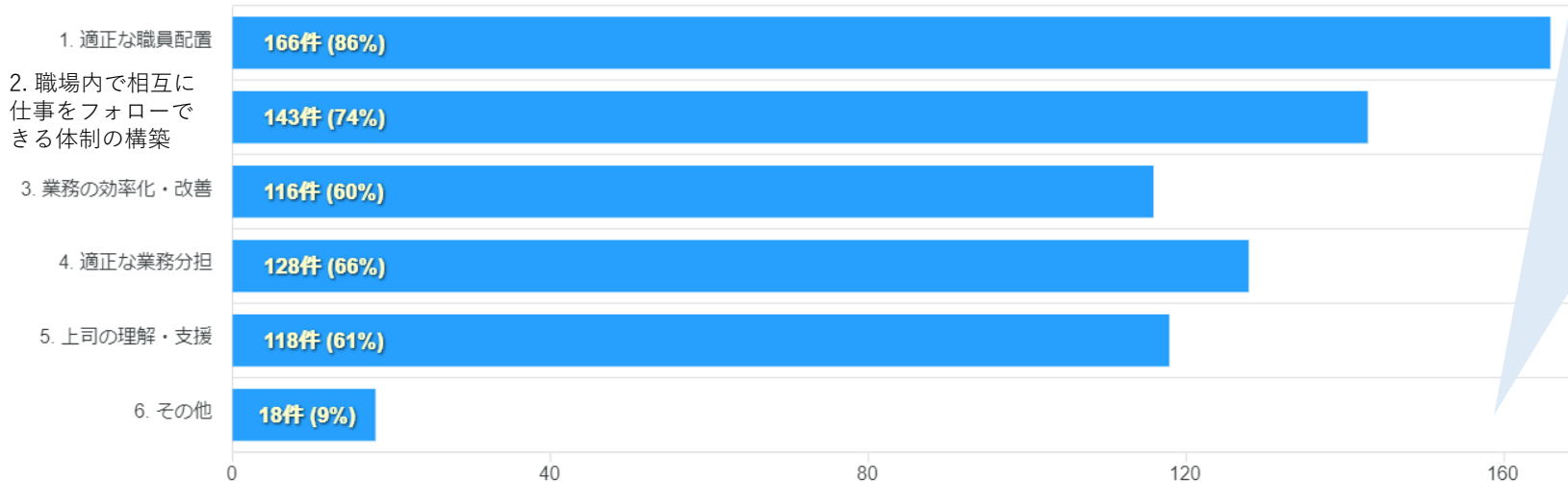


### その他の意見

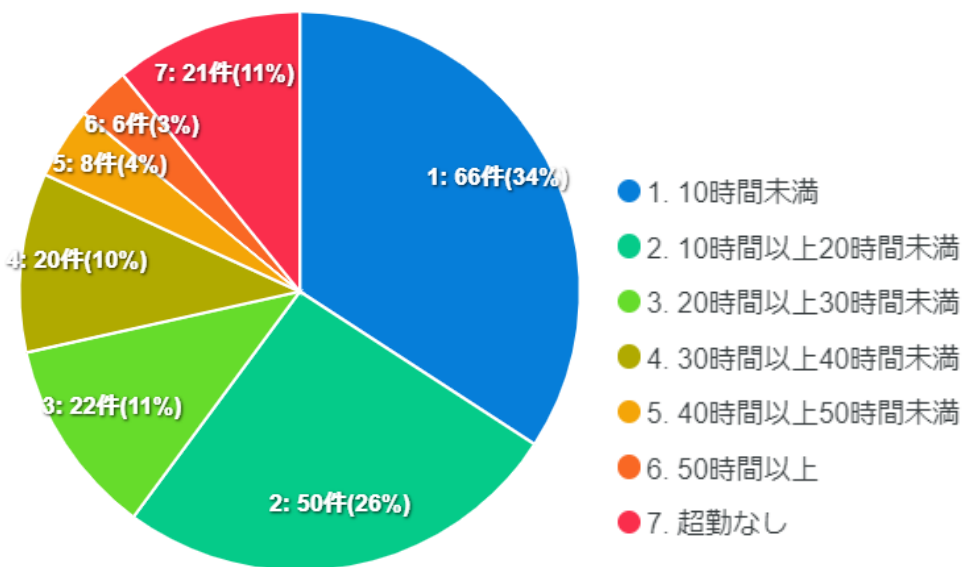
- デジタルでの仕事を想定した設備でデジタル化を進めること
- テレワークを含めた柔軟な働き方。土日や夜の時間を含めたフレックス勤務。
- 業務量を減らすには効率化や分担の見直しが重要だと思いますが、「働きやすさ」は職場環境が大事だと感じています
- 上司だけではなく職場全体の理解や支援、マイナス要因になる職員の減少、相互理解
- 各部署への状況のヒアリング
- 良好な人間関係、同僚との適切なコミュニケーション
- 適切な処分
- 無自覚な性別役割分担をなくすこと。働き方の多様化に対応していくこと。
- 適正な人員配置が必要。
- ライフステージ、業務内容に応じた柔軟な働き方（システム対応含む）の実現
- 物理的な環境の整備。温度湿度などの空調や人の密集具合、環境音などの要素
- 自分の部下や上司との信頼関係の構築

など

働きやすい職場のために必要だと思うものを選択してください。



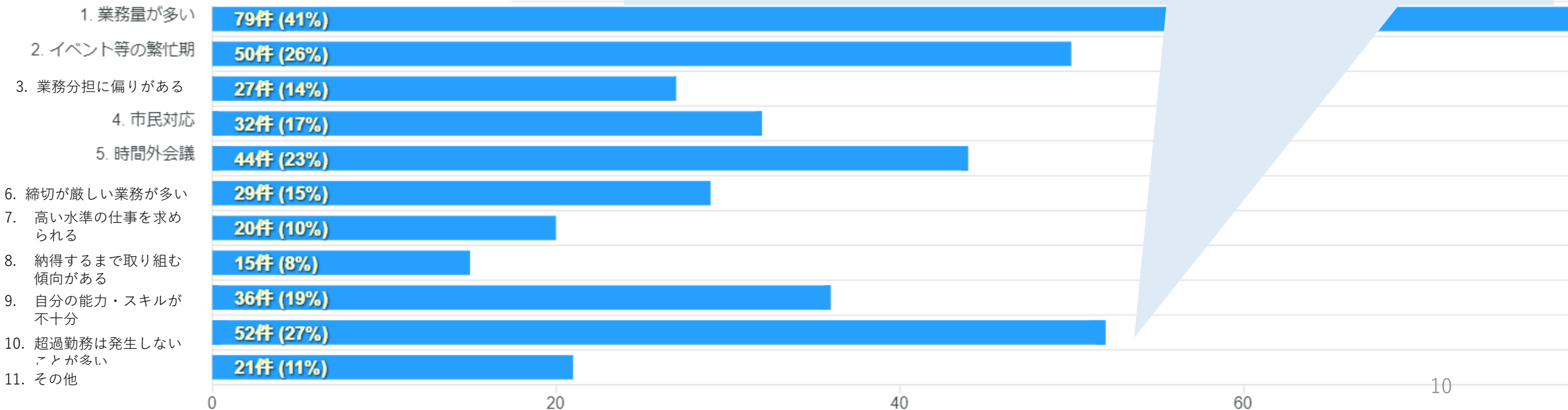
ひと月の平均超過勤務時間を選択してください。



### その他の意見

- 前例のない等業務の執行、予期しない業務の発生
- 休職者等の対応
- 保育指導、病児対応、現場対応
- 時間外にしかできないシステム作業
- イベント準備・イベント対応による土日出勤
- 窓口業務終了後の残務が発生するため
- 議会対応や庁内調査・調整にかかる資料作成等
- 電話対応や問い合わせ対応などの業務に追われ、自身の業務が業務時間内に終わらない。
- 他の職員の仕事終わりを待って作業することが割と多い。
- 日中（勤務時間内）に会議・打ち合わせが多く、そのしわ寄せがくる
- 非定型業務、会議の多さ（1日3～5件）、新規事業の重複、非効率な業務処理 など

自身の超過勤務の要因について選択してください。



超過勤務縮減に必要だと思う取組みを選択してください。

1. 業務の改善、無駄の排除

127件 (66%)

2. 業務分担の平準化

86件 (45%)

3. 優先順位を確認する

50件 (26%)

4. 業務水準（仕事の完成イメージ）を確認する

35件 (18%)

5. ケジュールを職場内で共有する

29件 (15%)

6. 多様な働き方の推進  
（テレワーク、時差出勤）

60件 (31%)

7. 職場の雰囲気づくり

62件 (32%)

8. 会議や打ち合わせの短縮・効率化

94件 (49%)

9. 人事評価において仕事の生産性に関する要素をより重視する

45件 (23%)

10. その他

36件 (19%)

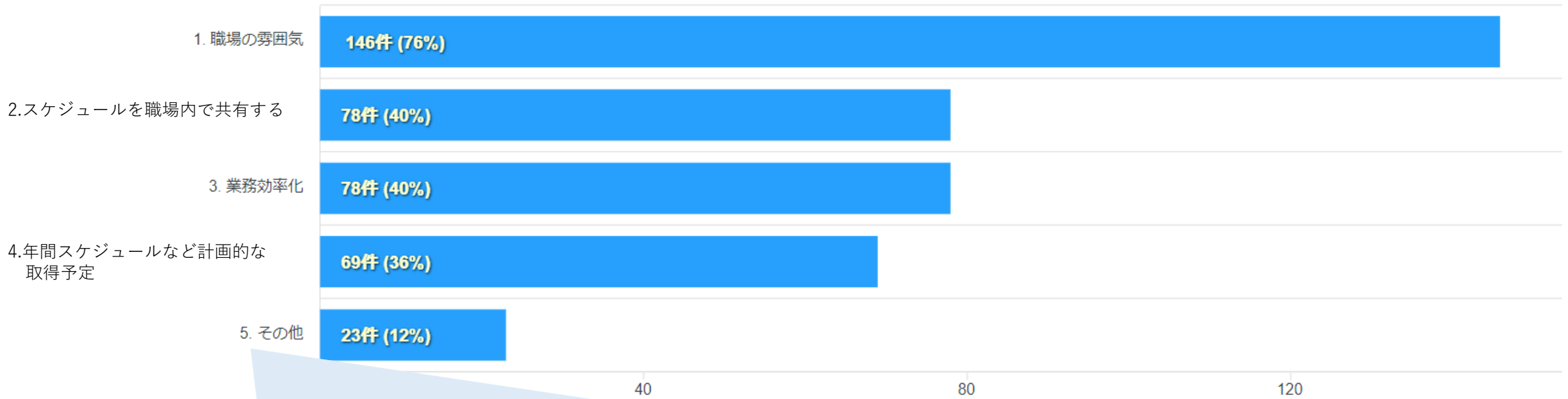
0 30 60 90 120 150

## 【超過勤務縮減に必要なだと思う取り組み】

- いつまでに、誰が、何を、どの程度作業して、次の何につなげるのか、の具体的なイメージ共有
- 限られた人員・資源を意識した業務量管理
- 職員一人ひとりのスキルアップ
- 定時内で終わることを踏まえた住民サービスを行う（過剰サービスをしない）。
- インターバル勤務の推奨
- 年間業務のスケジュールの見直しによる業務平準化、手順を整理することによる業務標準化、適切なシステムの調達、ビジネスモデルの見直し
- 業務を指示する管理職側への研修
- 係長・管理職が部下の業務内容や進捗状況をきちんと把握し、本当に必要な超勤なのかどうか確認すること。ただ「超勤するな」というだけでなく、どうすれば時間内で業務を終えられるか、管理職自らも考え、提案し、実行すること。
- 人的リソースの確保
- 窓口受付終了時間を早くすることで、残務処理がなくなり、残業が削減される
- 適正な人員配置と切り捨てるべき業務の精査
- 業務の外部委託
- フレックスタイム制の導入（コアタイムの設定）
- 定数だけでなく、その職場に適性のある人材の配置

など

## 有給休暇取得促進に必要なと思う取組みを選択してください。



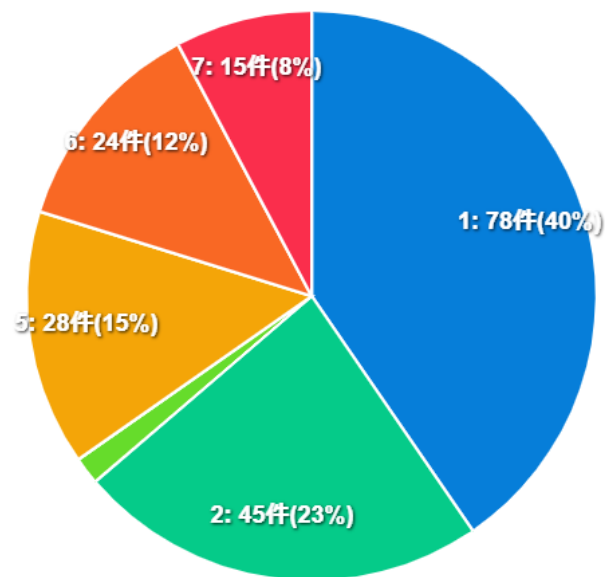
## その他の意見

- 仕事の俗人化を防ぎ、他の職員で代替できるようにする
- 業務量に見合った適正な人員配置、代替え職員の確保、職員定数増
- 取得する際気が引けない（取得しない方がよくない）ような雰囲気づくり
- 複数日を連続で取得する方法の推奨（例：年に1度は3日連続、5日連続以上の有休を取得する、など）
- 成果主義及びKPI等による適切な業務タスクの管理
- テレワークを導入し、日頃から効率的に職務を遂行する環境を整えること。
- 休暇を取る人と送り出す人が気持ちよくいられるような制度の確立（育児休業中は、市の人件費負担は発生しないため、休暇中のカバーをする職員に手当を給付するとか、評価に上乘せをするなどの対応が必要。）
- 上司の積極的な有給取得（管理職だけでなく係長級も）
- 事業そのものを断捨離する経営層の勇気と市民の理解

など

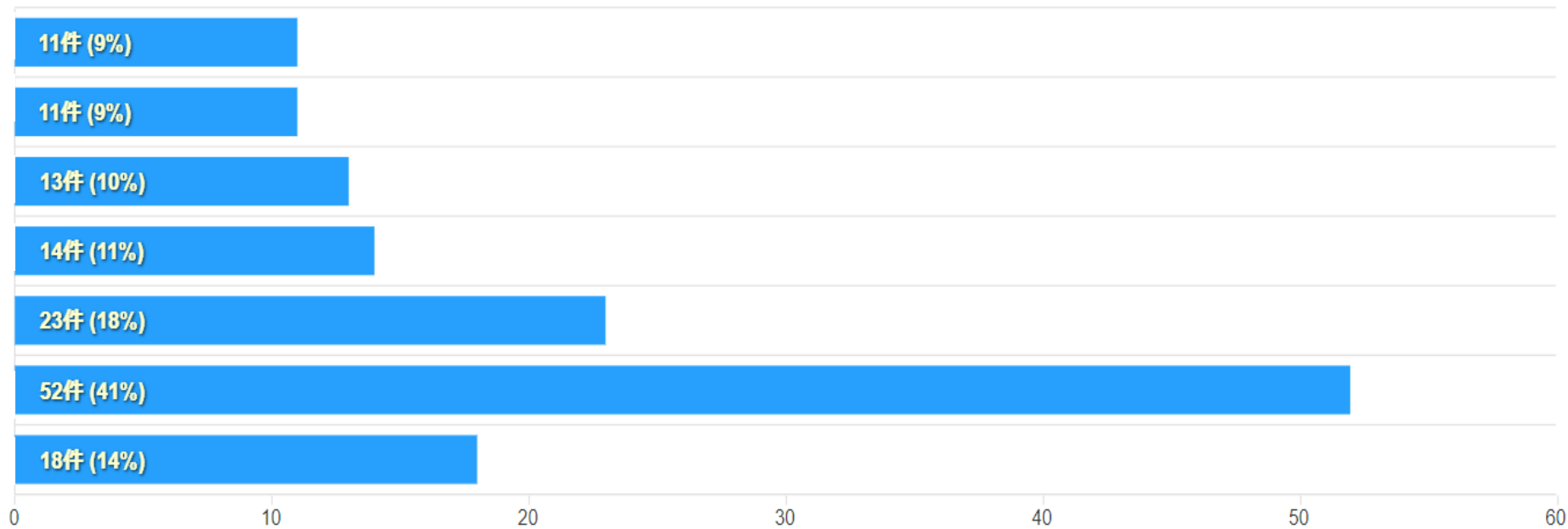
育児休業取得経験の有無および取得希望の有無について選択してください

- 1. 取得済み
- 2. 取得したことはないが取得したい
- 3. 取得したいが抵抗がある
- 4. 取得したくない
- 5. 取得しなかった
- 6. 取得要件に該当する機会がない
- 7. その他

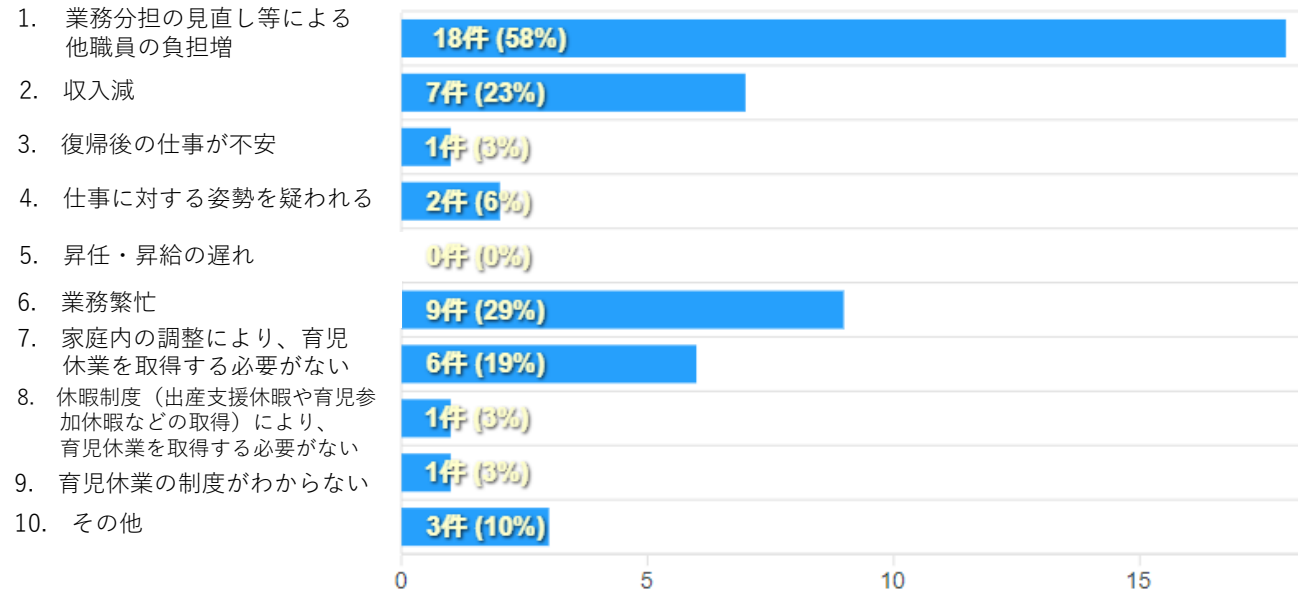


取得した育児休業期間または希望する育児休業取得期間を選択してください。

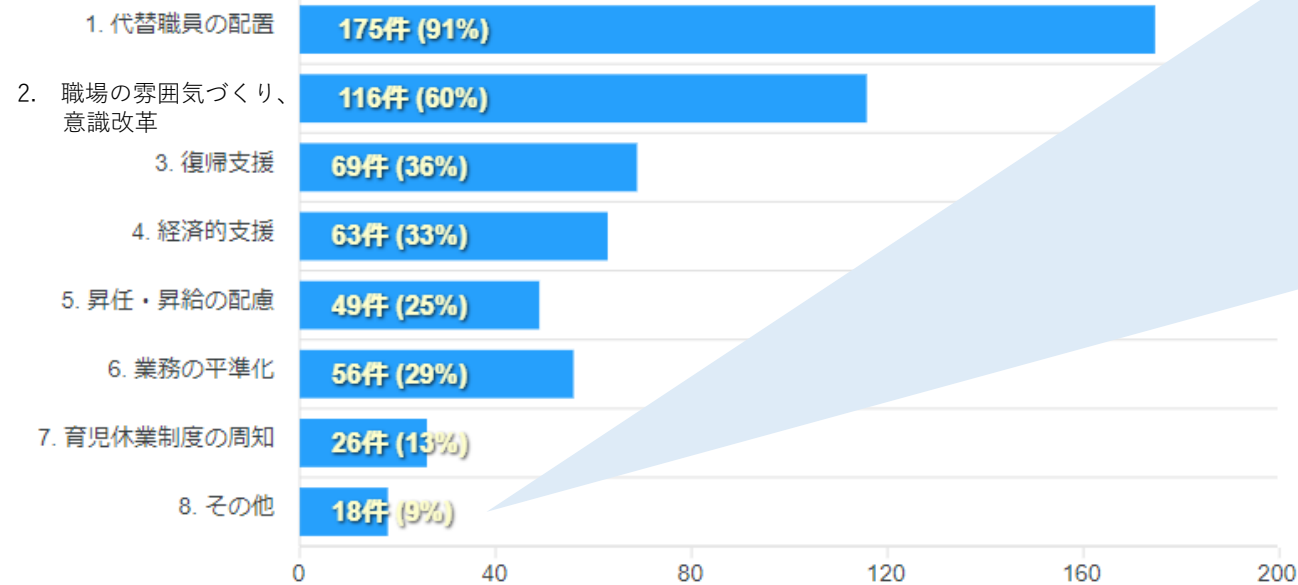
- 1. 1か月前
- 2. 1か月以上3か月未満
- 3. 3か月以上6か月未満
- 4. 6か月以上9か月未満
- 5. 9か月以上1年未満
- 6. 1年以上2年未満
- 7. 2年以上3年未満



育児休業取得に抵抗がある、取得したくない理由を選択してください。



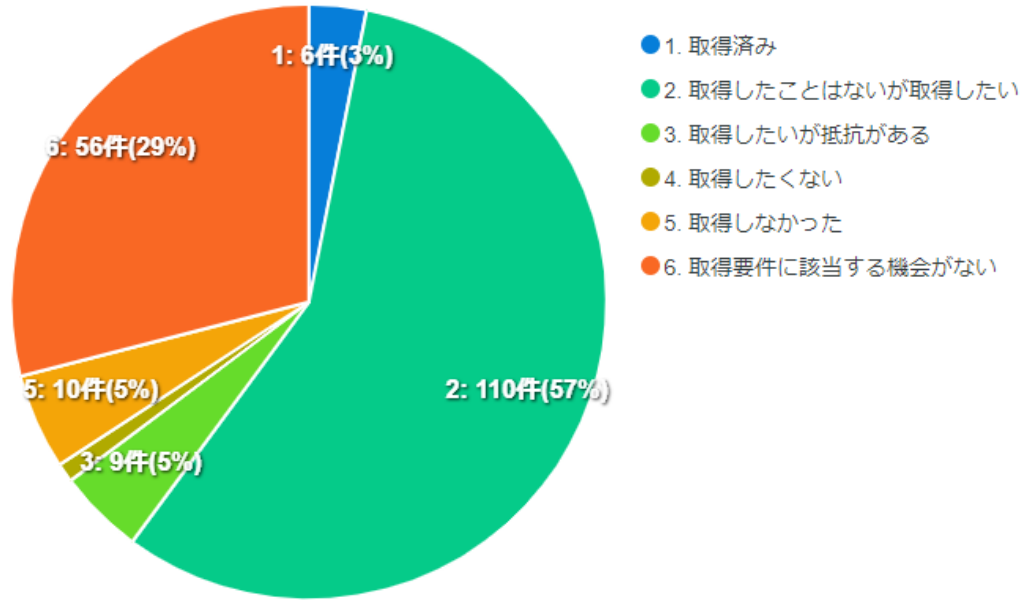
育児休業取得促進に必要なと思う取組みを選択してください。



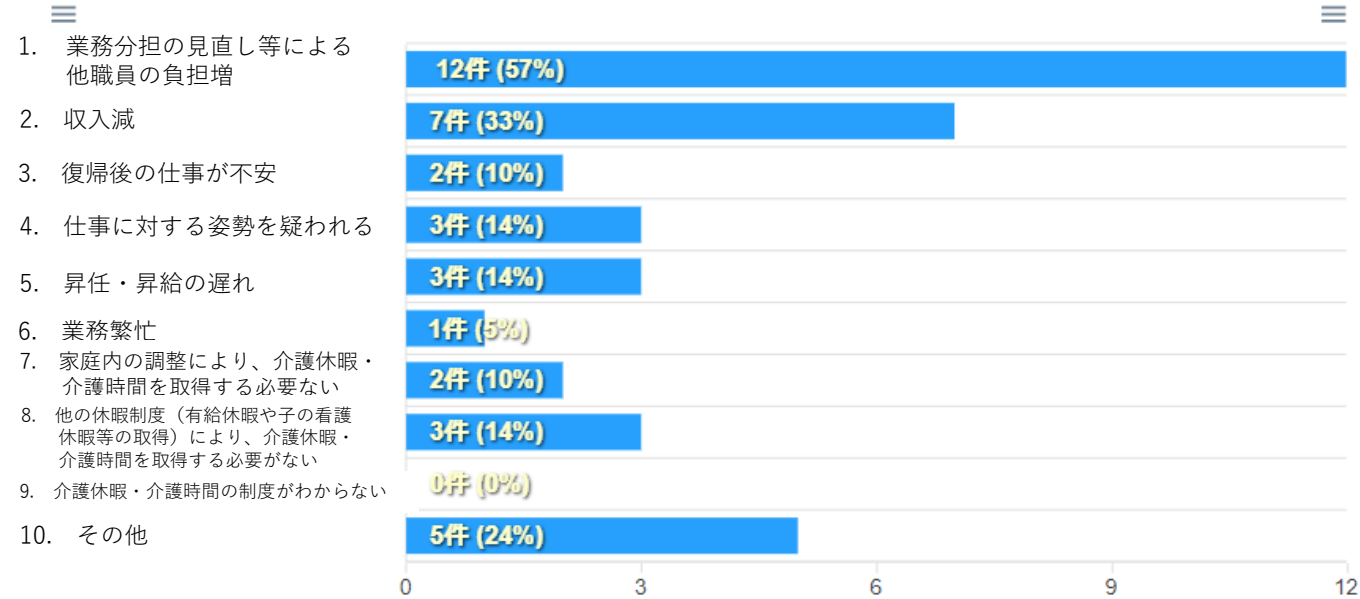
その他の意見

- 女性は育休中でも昇任できるようになると嬉しいです。（女性が育休を取らざるを得ない状況が多く、慣らし保育のために育休を取得しなければいけないのに、不平等だなと感じています）
- 代替職員を配置することを想定した採用計画。業務量に見合った適正な人員配置
- 他の職員の負担が増えなければ自然と理解促進は進む。業務量の調整を検討しなければ、意識改革だけ訴えても状況は変わりにくい。
- 育児休業取得は当たり前との雰囲気づくり
- 代替職員の配置ができない場合は、同僚職員への手当支給を検討（とばっちりを受けていると感じないための措置）
- 経済的支援が最も重要と思います。
- 「育休」と一括りにせず、男女とも「週3日勤務（テレワーク可）」など「育休」と「時短勤務」を組み合わせた働き方や、復帰後もテレワークを可能とする等の柔軟な対応。
- 休暇を取らない人も含めた職場が円滑に回るしくみを考えるべき。
- 影響（具体的には仕事を引き受けた）を受けた職員の昇任もしくは昇給の配慮は期首の目標設定に関わらず、されるべきであると考えます。

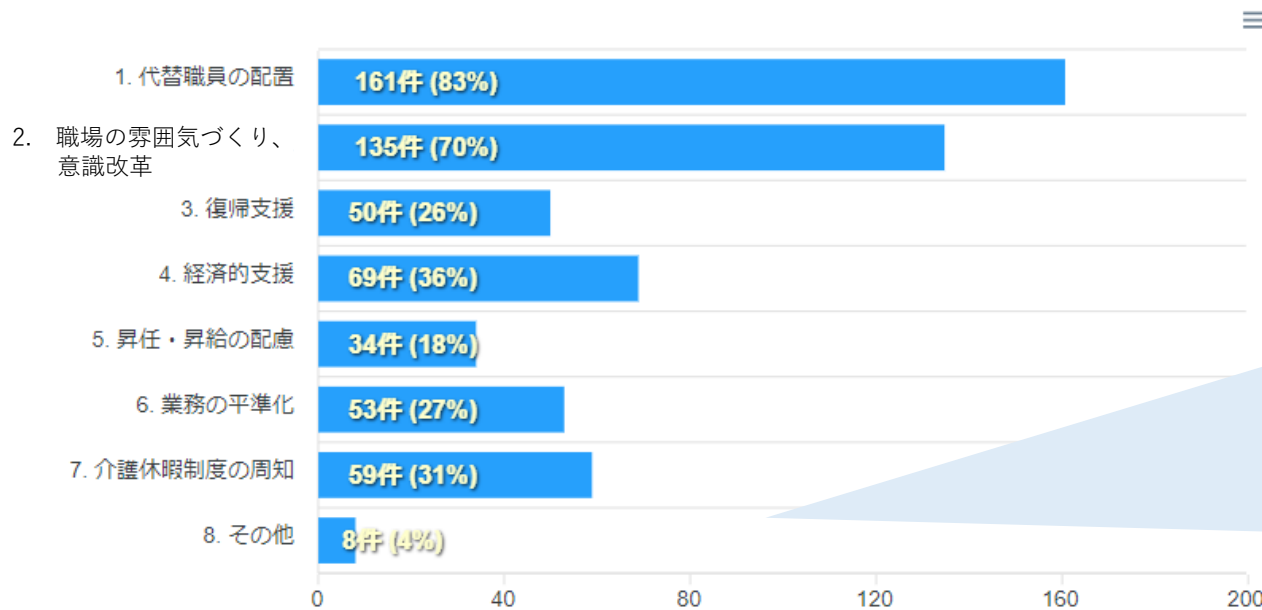
介護休暇・介護時間の取得経験の有無および取得希望の有無について選択してください



介護休暇・介護時間の取得に抵抗がある、取得したくない理由を選択してください。



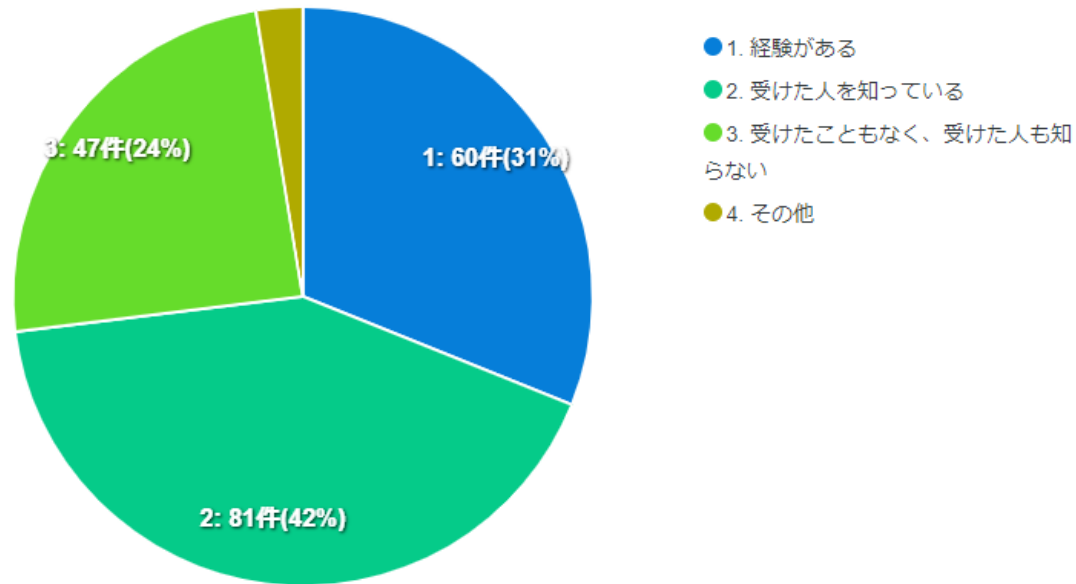
介護休暇取得促進に必要なと思う取組みを選択してください。



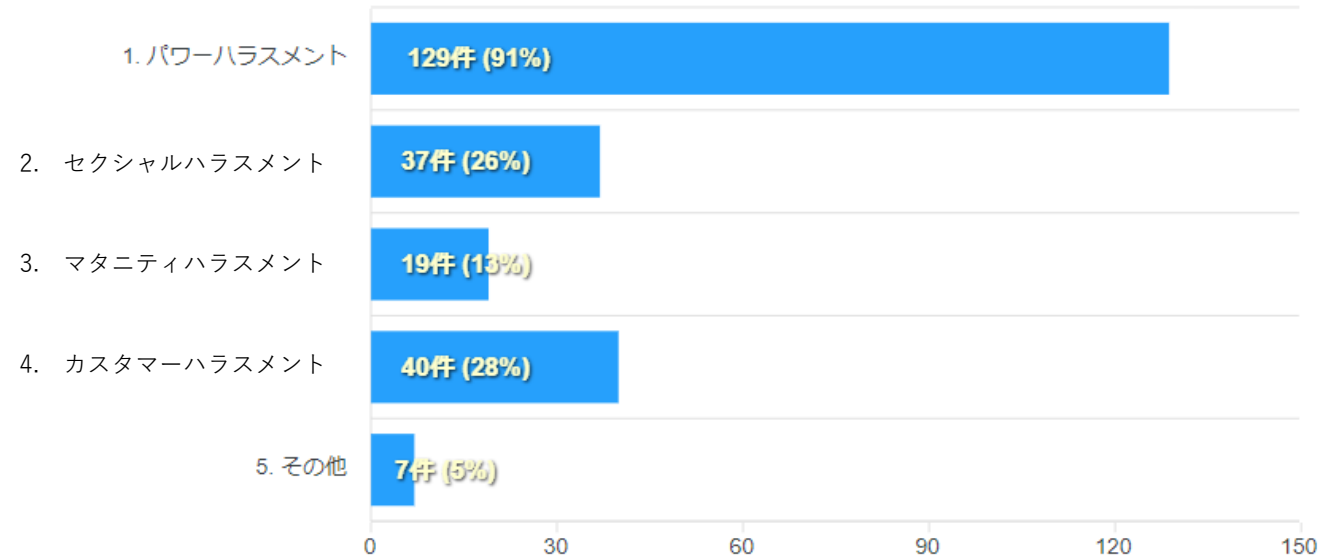
その他の意見

- 取得日数に制限があるため、先の読めない介護ではなかなか取得する勇気がでない。国や都とのバランスを考慮しなければいけないとは思いますが、制度の柔軟化が必要かと感じます。
- 親の介護を理由とした離職を防ぐのであれば、本人も周囲も負担のない職員配置が必要と思います。高齢者支援課や障害者福祉課など具体的な事例を知る課があるのだから、要介護者の在宅・施設入所に関わらず利用できる制度を備えてもよいと思う。
- 肉親は遠方の地方在住のため、今後介護が必要になった場合には、東京を離れて地方の実家に戻り、常時リモート業務ができるようになるとうい。など

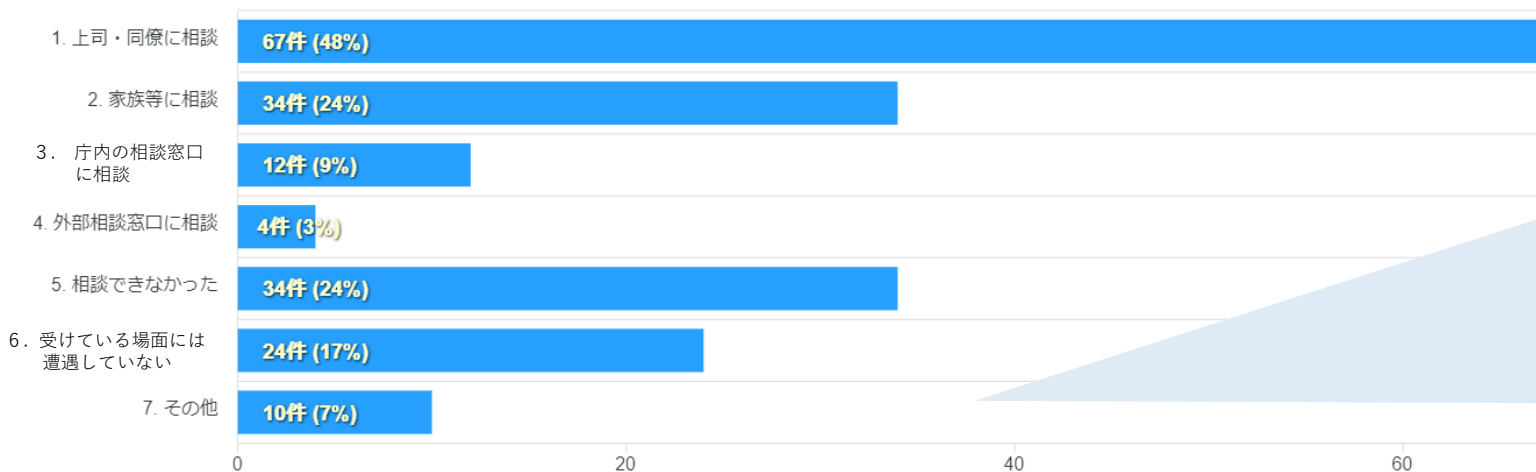
職場でハラスメントを受けた経験の有無等について選択してください。



受けたまたは人が受けていたハラスメントの種類について選択してください。



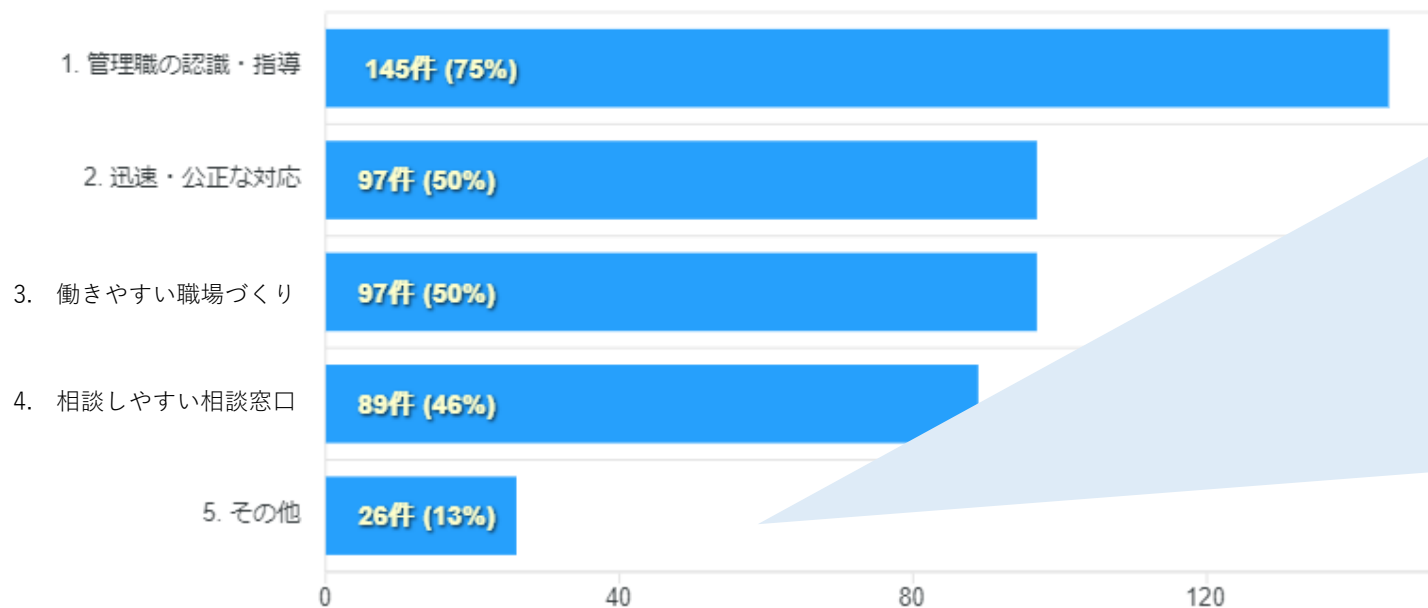
ハラスメントに遭遇した時、またハラスメントを受けている場面に遭遇した時、どのような対応をしたか選択してください。



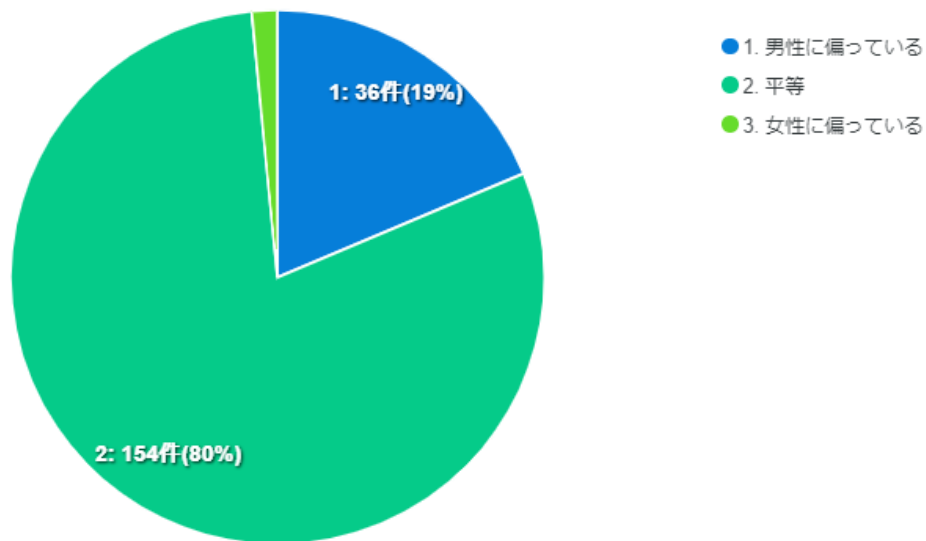
### その他の意見

- 他の職員から大丈夫？と声をかけられたり、気を使われた。また上司がその人に注意をした。異動希望を出した。
- カスハラのみ職場で共有した。本など読んでパーソナリティ障害の知識を取得（ハラスメントを行っている職員が該当すると思われたので対処法を学んだ）
- 受けた本人のガス抜きに付き合った。
- 後日こっそり本人に指摘
- お休みをいただいた。 など

ハラスメント防止に必要なと思う取組みを選択してください。



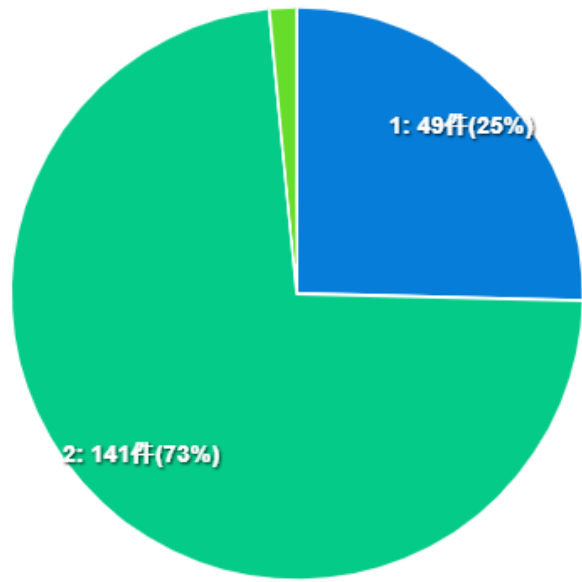
仕事内容・分担に関して感じる格差や優遇を選択してください。



## その他の意見

- 管理職の認識・指導は非常に重要だと思います。
- チーム（課メンバーや市役所全体）のためになっていないことを認識・自覚させること、またその行動をマイナス評価にすること。
- 庁内の相談窓口も、ロゴフォームで匿名で気軽に報告ができるようにしてほしい。
- 管理職だけでなく、職員ひとりひとりが意識することが必要。
- カスハラなどは、フロア警備強化だと思う。上司が出ても役に立たない。録音録画通報についてフロア掲示を増やすなども必要
- 個人情報に配慮した形でのハラスメント事案（対応・処分を含む。）の共有。
- 外部の機関による定期的な確認やヒアリング
- ハラスメントをした人をすぐ異動させる。ハラスメントした人への厳しい処分。ハラスメントされた人がいる職場へは異動させない
- ハラスメントをする職員を上への立場に昇任させない
- 処分の厳格化
- カスタマーハラスメントには条例の制定が効果的と考える。
- 相談しやすい職場雰囲気

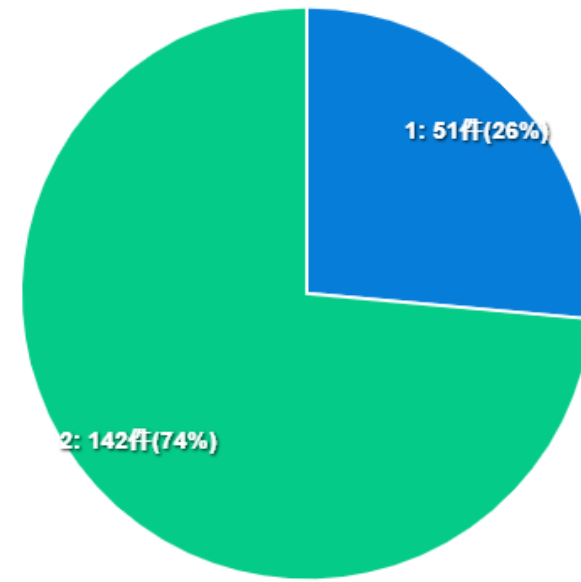
昇任に関して感じる格差や優遇を選択してください。



- 1. 男性に偏っている
- 2. 平等
- 3. 女性に偏っている



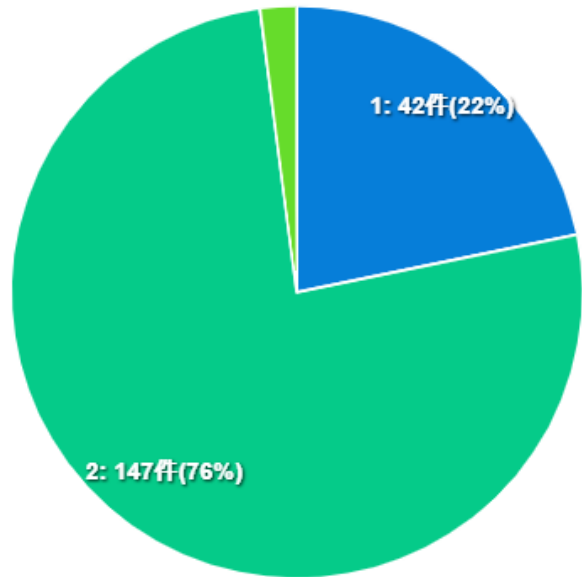
職務経験を積む機会に関して感じる格差や優遇を選択してください。



- 1. 男性に偏っている
- 2. 平等
- 3. 女性に偏っている

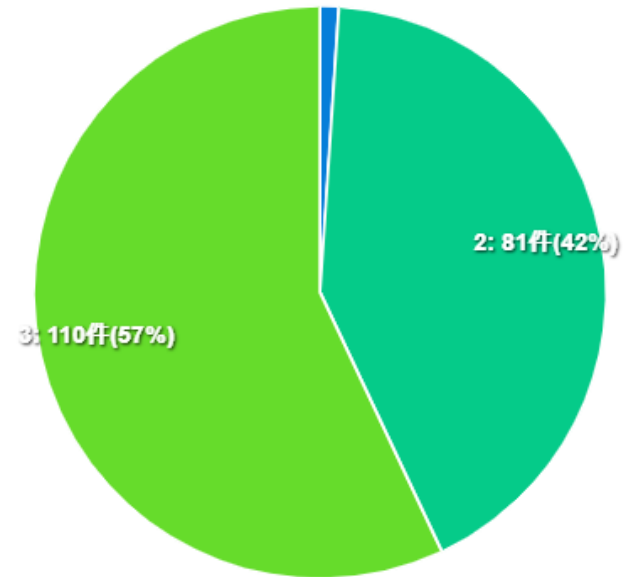


残業や休日出勤に関して感じる格差や優遇を選択してください。



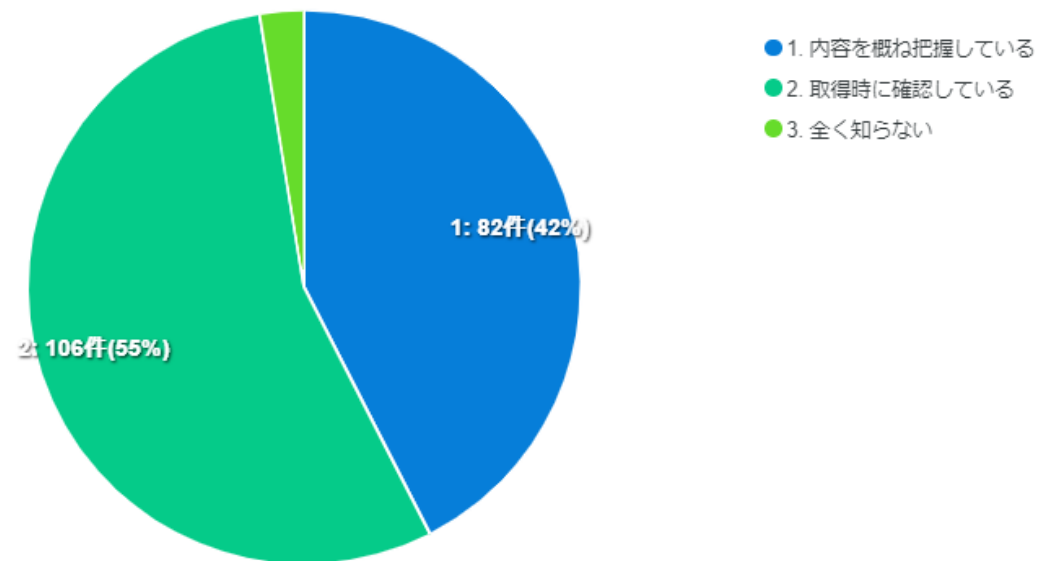
- 1. 男性に偏っている
- 2. 平等
- 3. 女性に偏っている

育児休業や介護休暇の取得に関して感じる格差や優遇を選択してください。

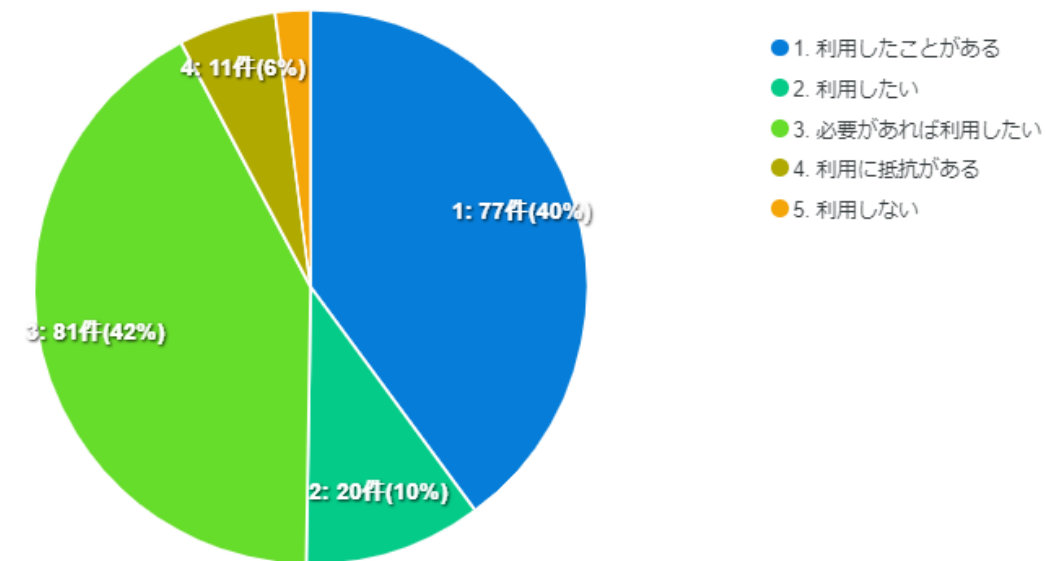


- 1. 男性に偏っている
- 2. 平等
- 3. 女性に偏っている

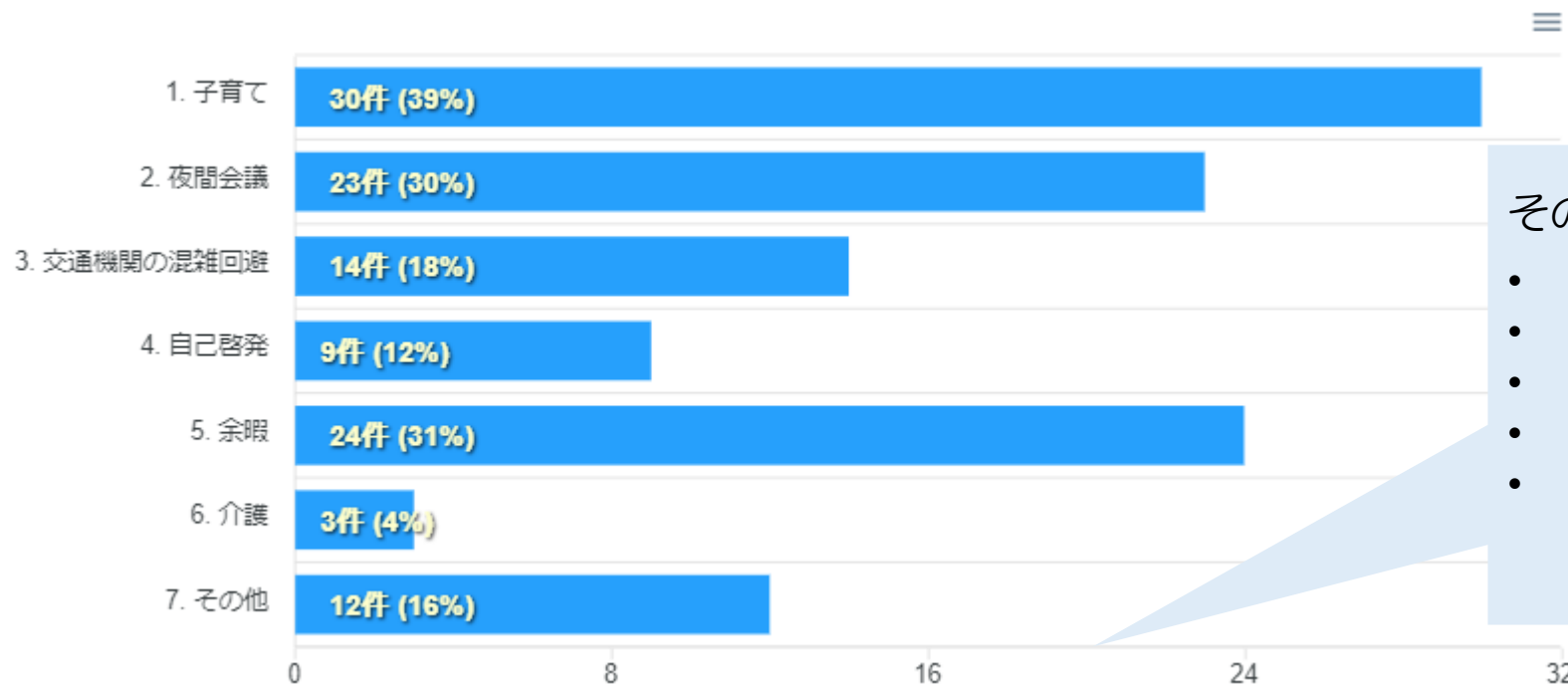
休暇制度について選択してください。



時差勤務利用の意向を選択してください。



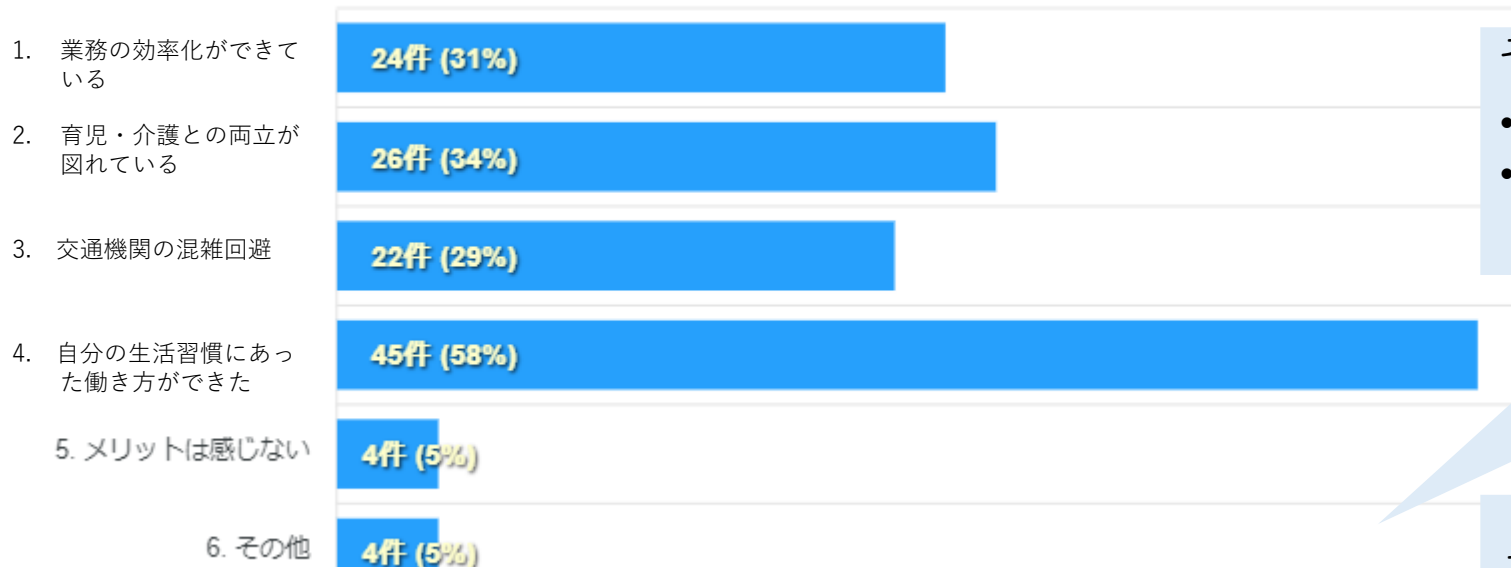
時差勤務利用の目的を選択してください。



### その他の意見

- 通院
- 夜間作業対応で使ったことがある
- 夜間窓口対応などの職場の当番制
- 家事
- 地域活動・ボランティアお休みをいただいた。など

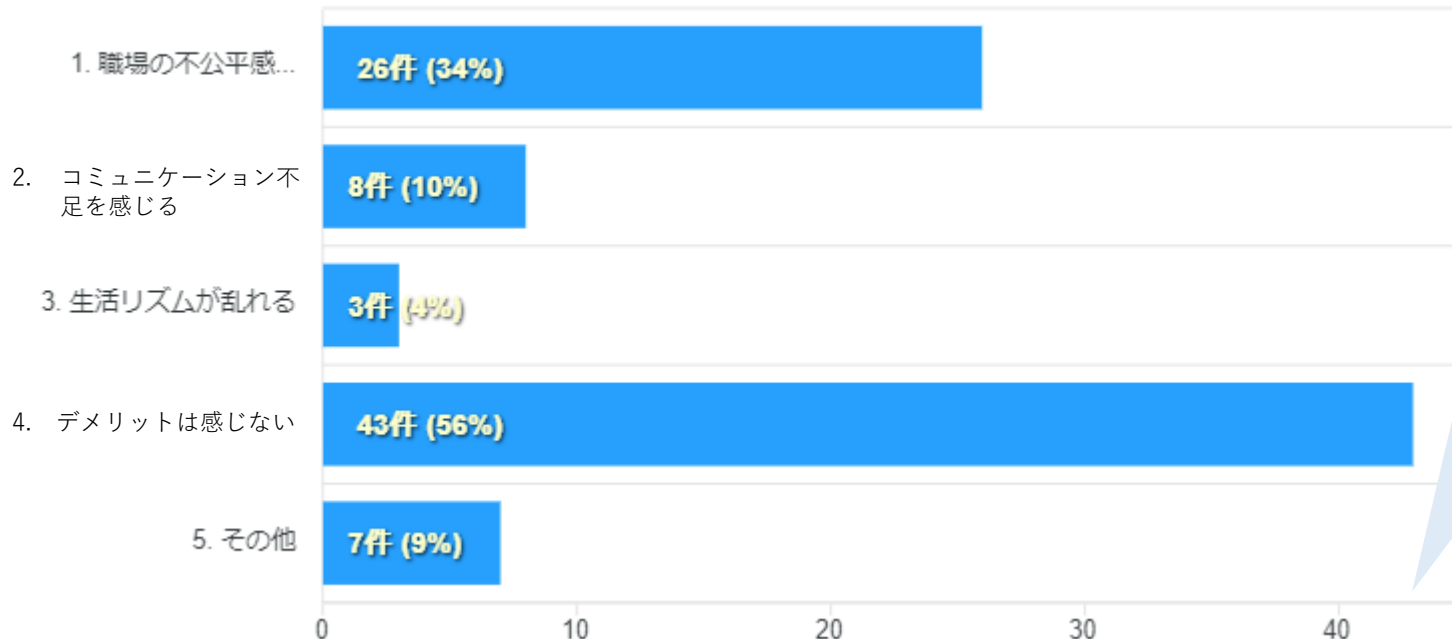
時差勤務利用のメリットを選択してください。



その他の意見

- 超勤の縮減
- 夜間の会議で残業の時、超勤代が発生しない。  
長時間労働の削減、経費の削減 など

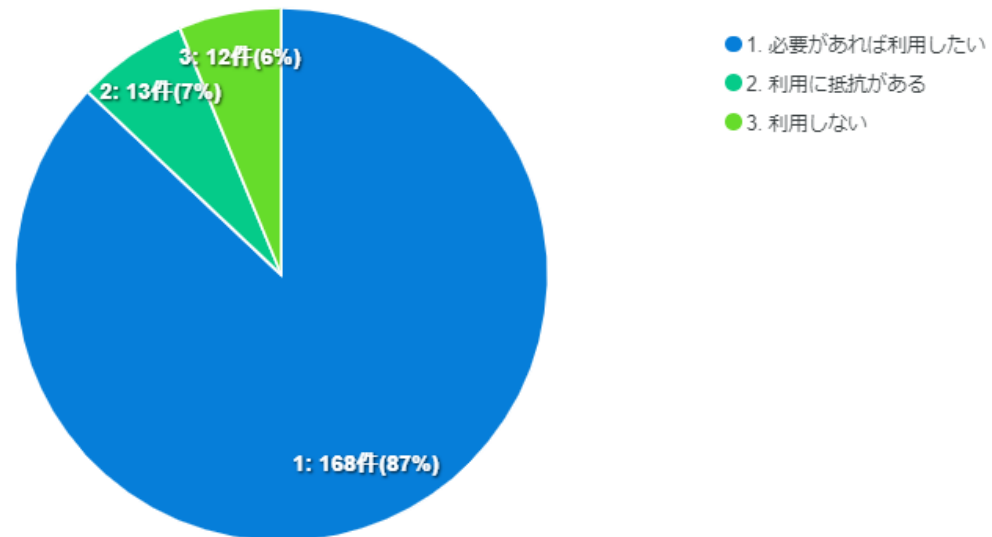
時差勤務利用のデメリットを選択してください。



その他の意見

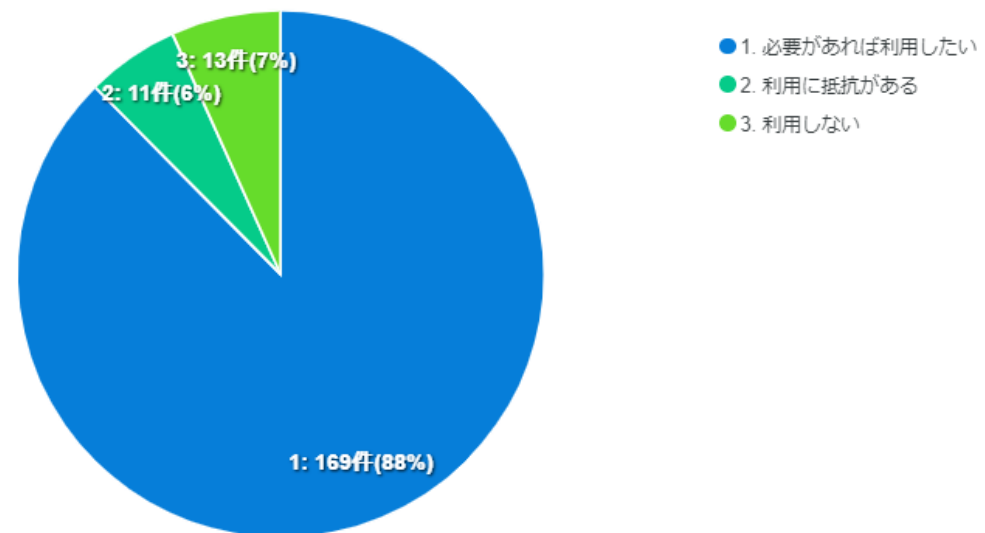
- 全体の情報共有の時間の確保
- 部分休業者が多い職場は時差勤務が取得しにく  
いという懸念はある。
- 窓口職場だと当番制に時差勤務利用者を入れ込  
みづらいというデメリットがある。
- 業務内容や職場の人数によっては取りにくさ  
を感じる。
- 窓口職場だと、朝準備と夜片付けに参加できな  
くなる。対応できる人がやればと言っていたら、  
対応者が限定され、不公平感が出た。
- 窓口職場のため、窓口対応人数の減による混雑  
など

テレワーク利用の意向等を選択してください。 ※テレワーク…庁内LANに接続可能な内部統合PCを活用した在宅勤務



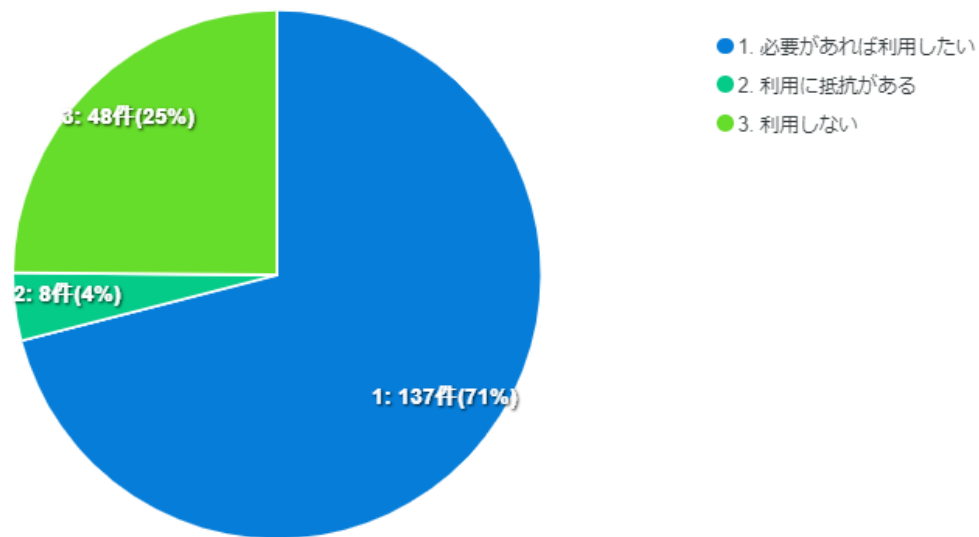
≡

フレックスタイム利用の意向等を選択してください。 ※フレックスタイム…公務の運営に支障がないと認める範囲で、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、単位期間ごとの期間につき1週間当たり38時間45分となるように当該職員の勤務時間を割り振る制度（人事院HPより抜粋）



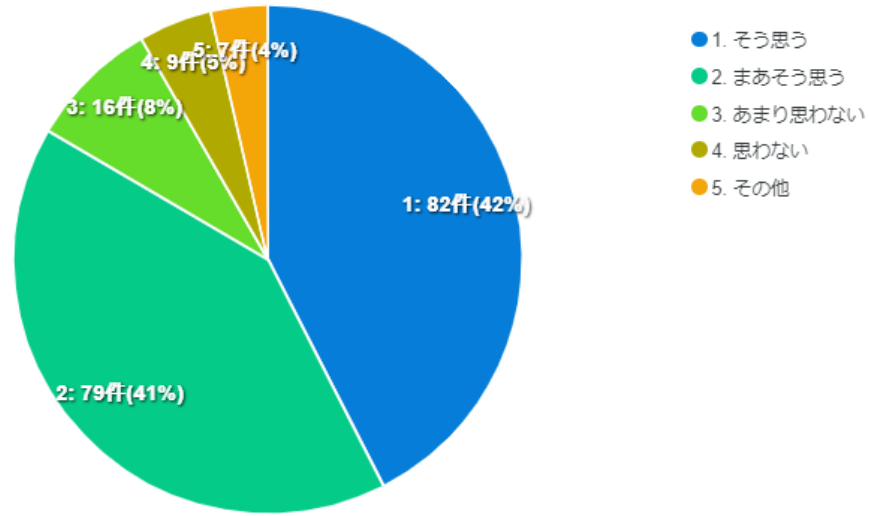
≡

育児短時間勤務利用の意向等を選択してください。 ※育児短時間勤務…子が未就学児の職員が短い勤務時間で勤務する制度（例：1日5時間、週5日）

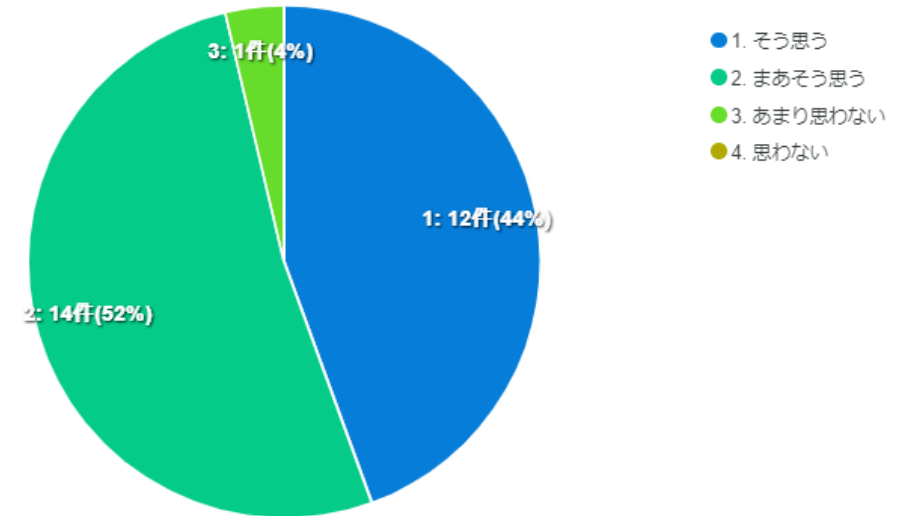


≡

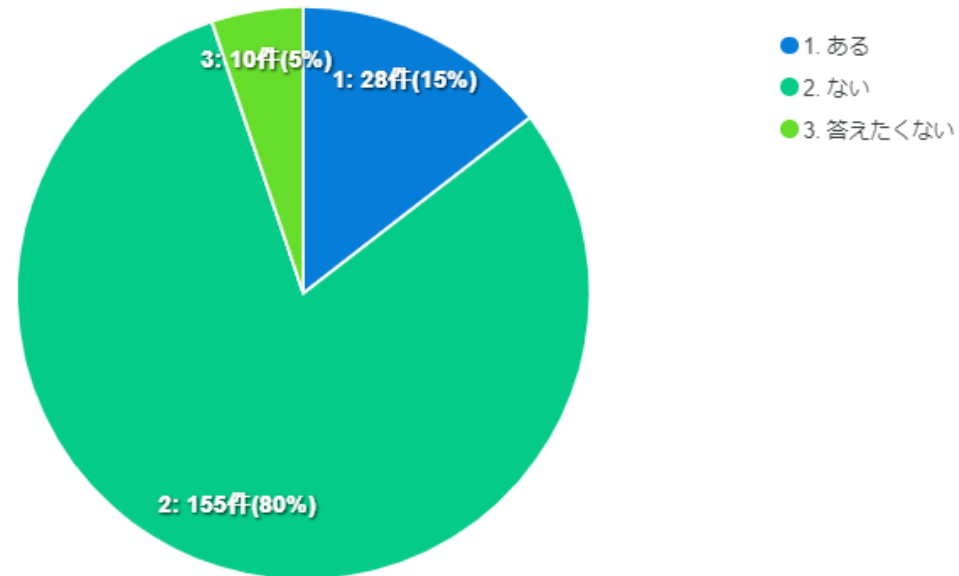
あなたの上司（管理職）は、仕事と生活の両立について理解を示し、制度の利用や、超過勤務の縮減、休暇取得など、男女ともにライフ・ワーク・バランスが図られるような職場のマネジメントをしていますか。



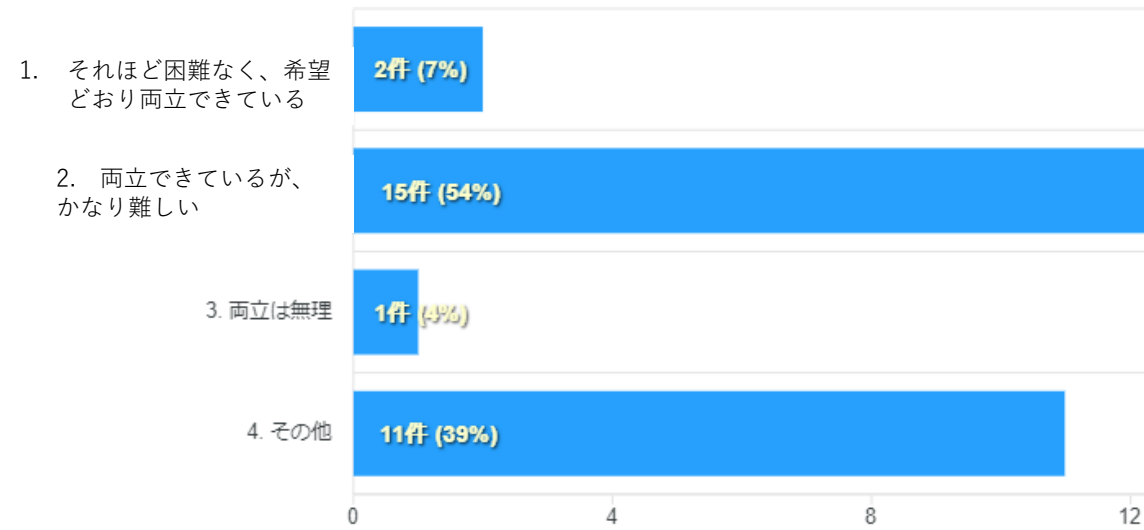
あなたは、仕事と生活の両立について理解を示し、制度の利用や、超過勤務の縮減、休暇取得など、男女ともにライフ・ワーク・バランスが図られるような職場のマネジメントをしていますか。 【管理職対象】



不妊治療の経験について選択してください



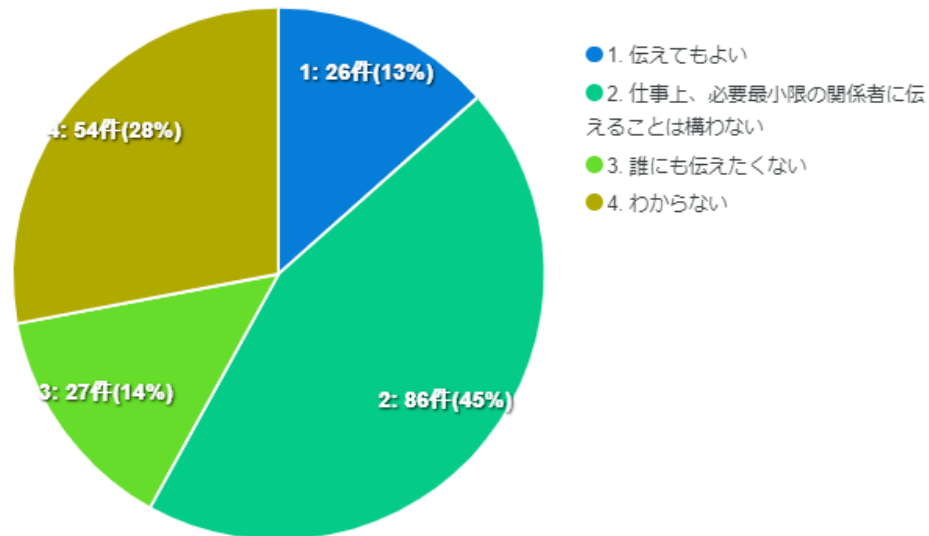
不妊治療と仕事の両立について選択してください



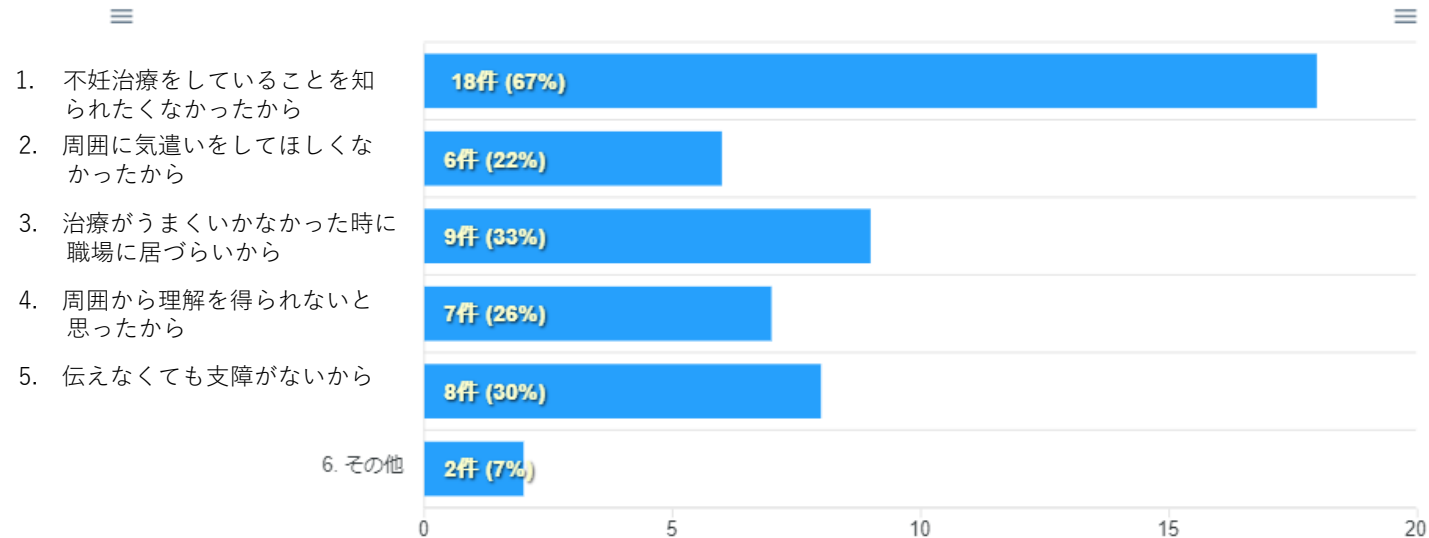
その他の意見

- 仕事との両立については男女間で差があると感じます。
- 治療内容による
- 部署による。自分で仕事のスケジュールを調整できる部署であれば、そこまで難しくはないが、そうでない場合は、急な休みが入ることで仕事に穴をあけてしまうこととなるため。
- 両立できている理由は、夫の協力（上の子のお迎え・看護等）と、定時後でも通院できる場所・診療時間のクリニックに変更したことが大きい。 など

不妊治療の上司への報告について、ご自身の考え方に近いものを選択してください



上司への不妊治療を報告しない（しなかった）理由を選択してください



## 【自由意見】

- 昇給について、切迫早産や妊娠悪阻などの妊娠出産にかかわる病休は欠勤日数としてカウントされなくなるとよいなと思います。
- 部分休業を小学校低学年まで取得できるようになるといいなと感じます。
- 共働き、少子高齢化など社会環境が大きく変化し、これまでと同様に決められた時間に、決められた場所で、決められた時間を働くスタイルを続けることが難しくなっている。柔軟な働き方を選択できるオプションを増やしていくことが重要ではないのか。
- 職務経験を積む機会が男性に偏っていることが気になっている。他団体への派遣や自治大学校への派遣研修などを通じて、本市とは異なる価値観に触れることや多様な人脈を作ることにはその後に役立つと思われるが、派遣候補となる職員は20代後半から30代前半が多いため、女性は出産や育児の期間に重なり、機会を得ることができていない。早めに派遣することや派遣研修に通学での参加を認めてもらえるよう要望するなど、さらに検討していただきたい。
- 上司を評価する仕組みが必要だと思う
- 武蔵野市は、まだまだ女性の登用ができていないと思う。目標を掲げるだけでは意味がないし、今年度も課長に昇進したのは男性だけであった。計画などできれいごとだけ並べて、実体が伴っていないのは恥ずかしいと思う。クォーター制度の導入など、市のような組織が率先して、女性の登用を行っていかなければ、社会全体が変わっていかないと思う。
- 男性の育休取得が促進されていることはとても良いことだと思うが、まだまだ取得期間は1～数ヶ月と短い人が多いため、半年～年単位で取得できる職場の雰囲気作り・体制作りを推進できると良いと思う。
- 週休3日制の導入を都や国の動向を見ながら、検討していただきたいです。人材確保の面からも非常に魅力的な制度だと思います。

# 【会計年度任用】武蔵野市第三次特定事業主行動計画 前期計画策定のための職員アンケート調査

## 1. 調査の目的

全職員にアンケート調査を実施し、男女平等に関する考え方や働きやすい職場づくりに関する意識・実態を把握し、令和6年度に策定する武蔵野市第三次特定事業主行動計画前期計画前期計画の基礎資料として活用することを目的に実施。

## 2. 調査対象者

会計年度任用職員（任用期間が令和6年4月1日から令和7年3月31日までの者）

## 3. 調査方法

ロゴフォーム

## 4. 調査期間

令和6年5月8日～令和6年5月31日

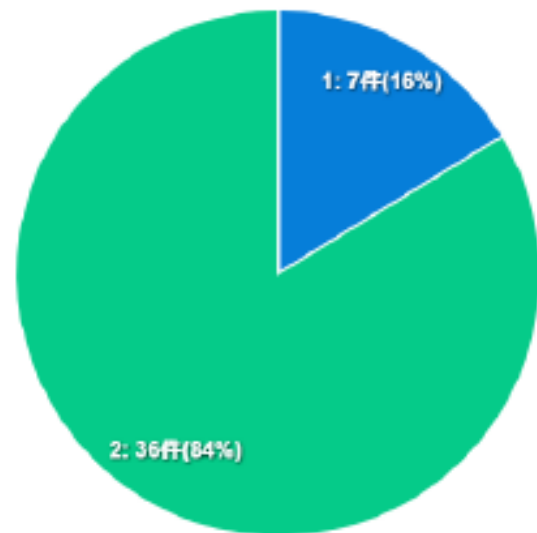
## 5. 対象者数と回答者数（基準日：令和6年4月1日）

対象者数：1,021人

回答者数43人

回答率：4.2%

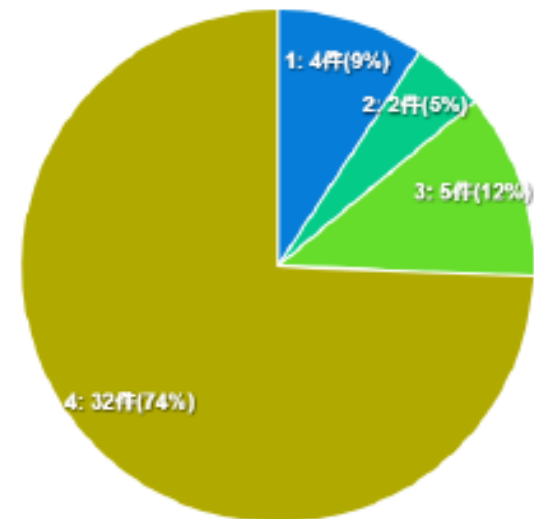
性別を選択してください。



- 1. 男性
- 2. 女性
- 3. その他
- 4. 答えたくない

≡

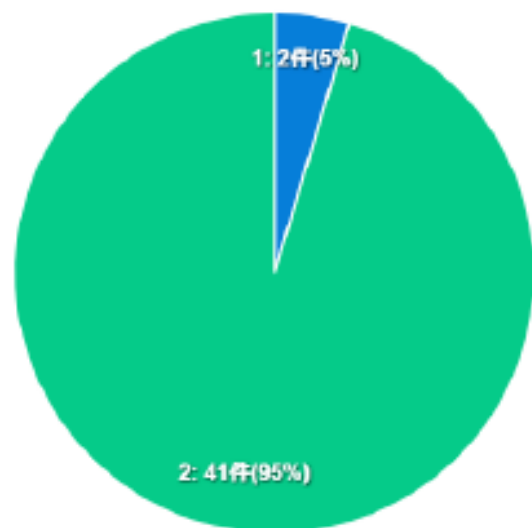
年齢を選択してください。



- 1. 20代
- 2. 30代
- 3. 40代
- 4. 50代以上

≡

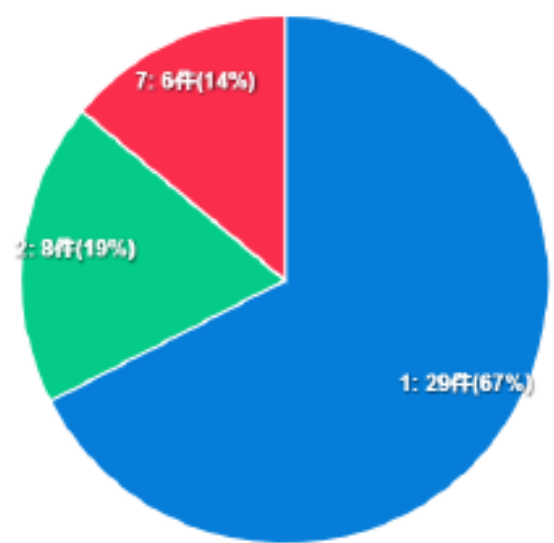
任用区分を選択してください。



- 1. アシスタント職員
- 2. パートナー職員

≡

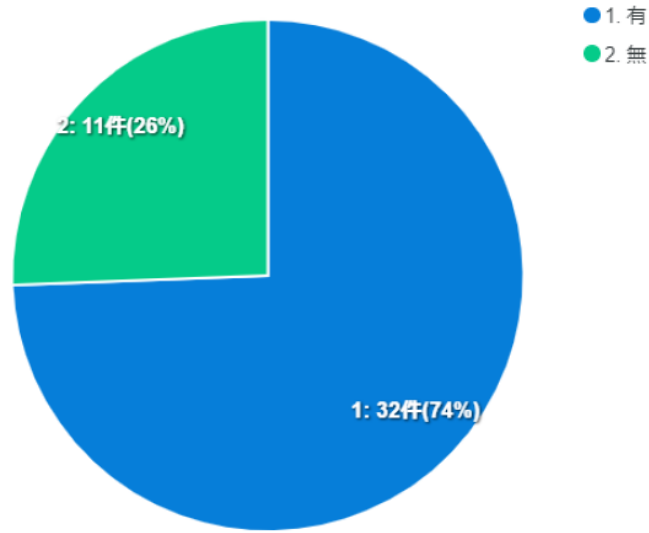
職種を選択してください。



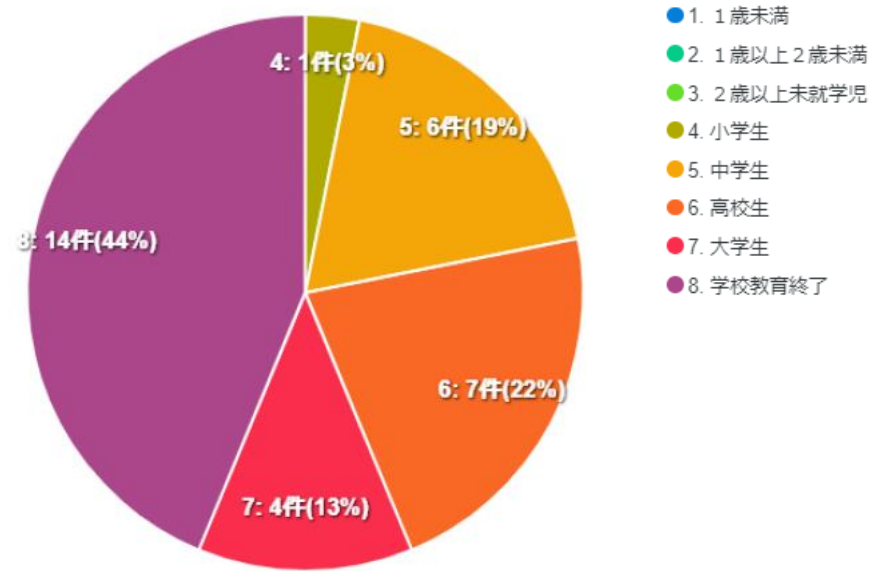
- 1. 一般事務
- 2. 一般技術
- 3. 保健師
- 4. 保育士
- 5. 技能労務
- 6. 栄養士
- 7. その他

≡

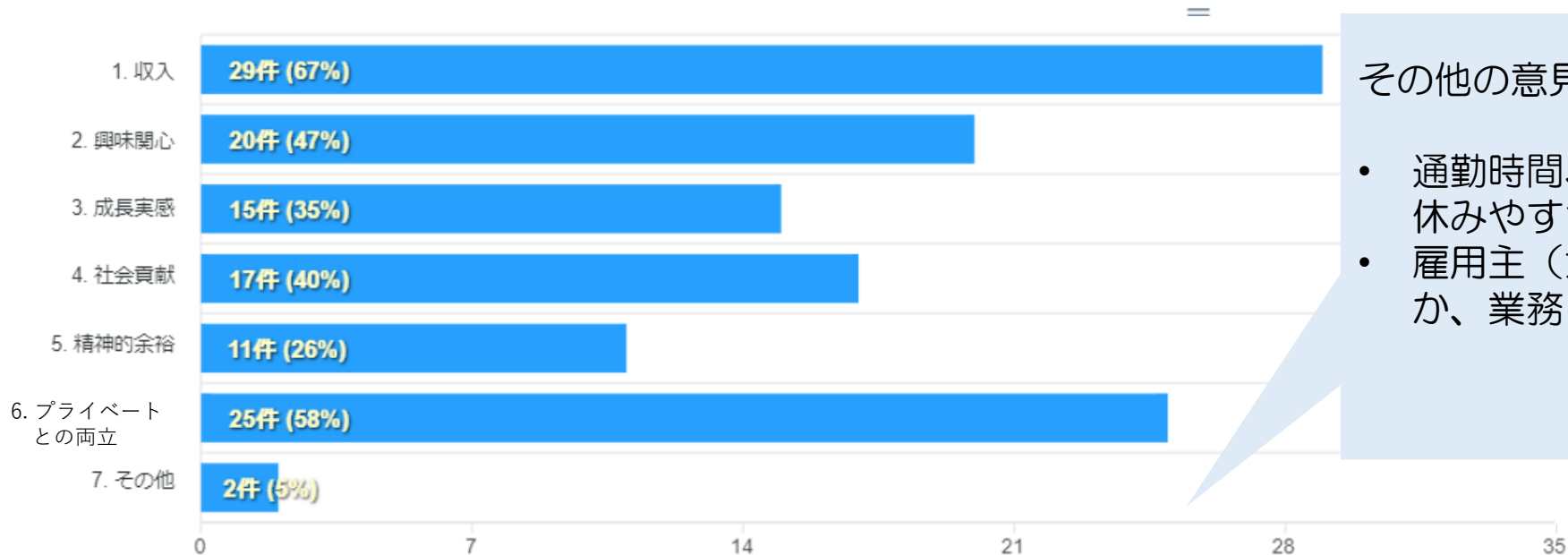
子どもの有無を選択してください



未っ子の年齢に当てはまる回答を選択してください



仕事をするうえで重視していることを選択してください

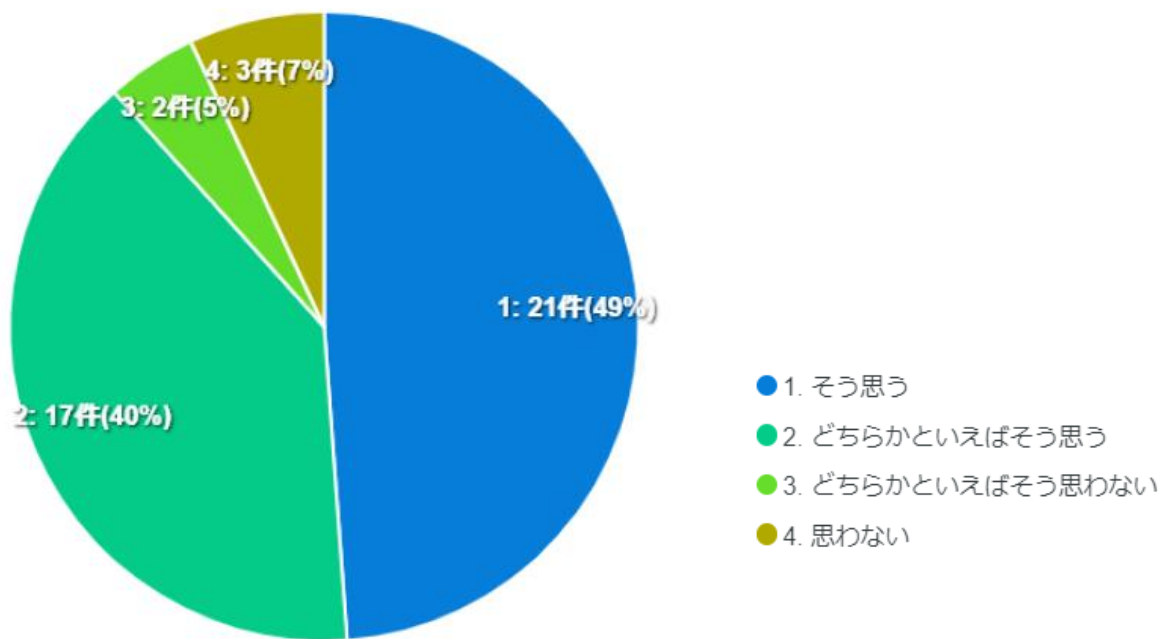


その他の意見

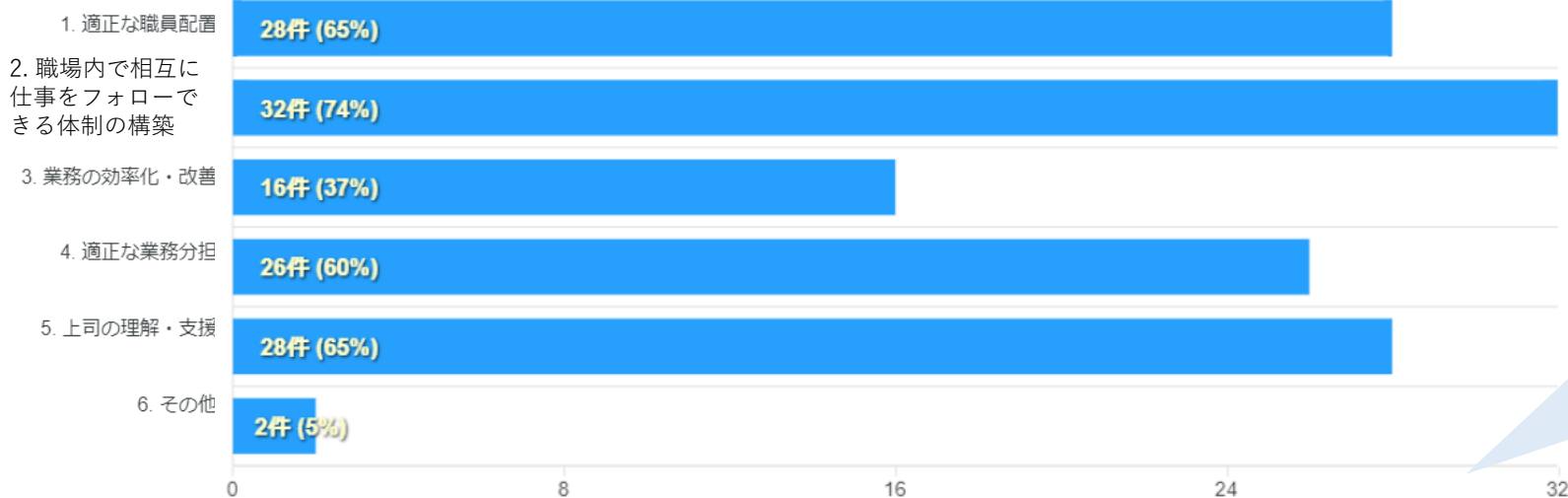
- 通勤時間、通勤しやすさ、職場の雰囲気、休みやすさ、業務量
- 雇用主（武蔵野市）が職員を尊重しているか、業務に見合った待遇を保証しているか

など

今の職場は働きやすい職場だと感じますか。



働きやすい職場のために必要だと思うものを選択してください。

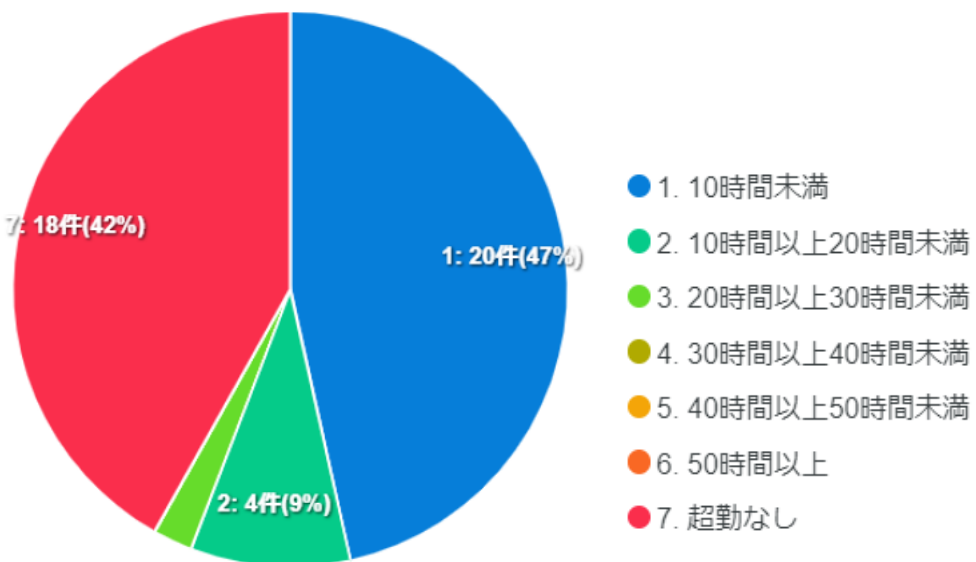


### その他の意見

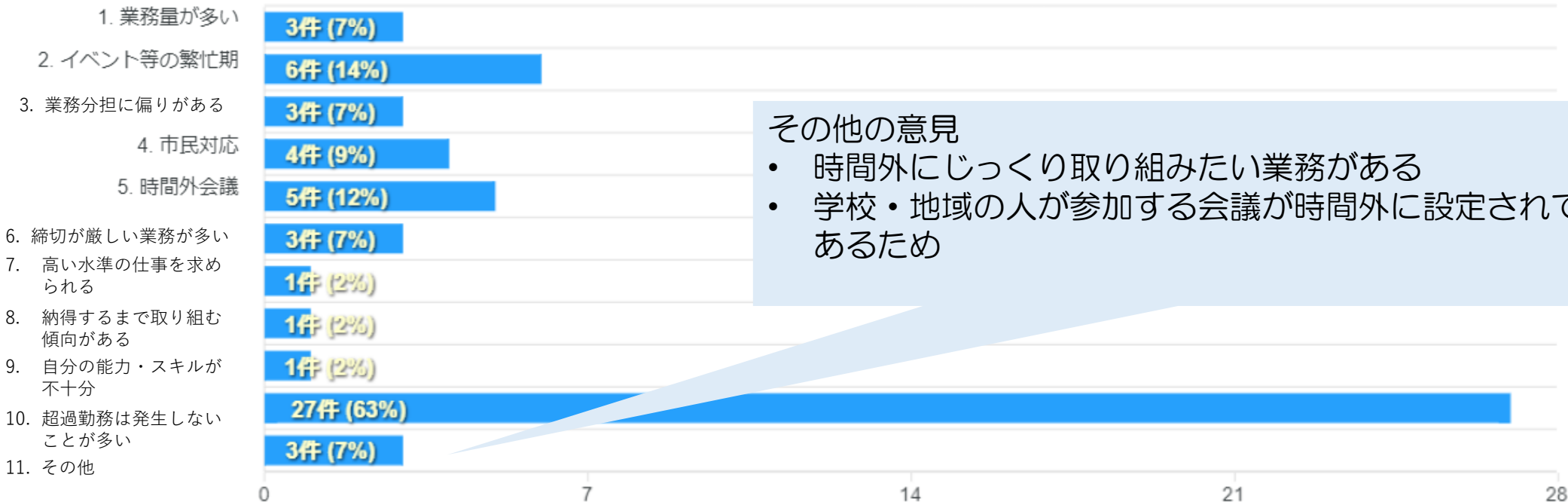
- 職場内のコミュニケーション
- いじめがない職場環境、武蔵野市による非正規職員に対する待遇差別をなくすること

など

ひと月の平均超過勤務時間を選択してください。



自身の超過勤務の要因について選択してください。



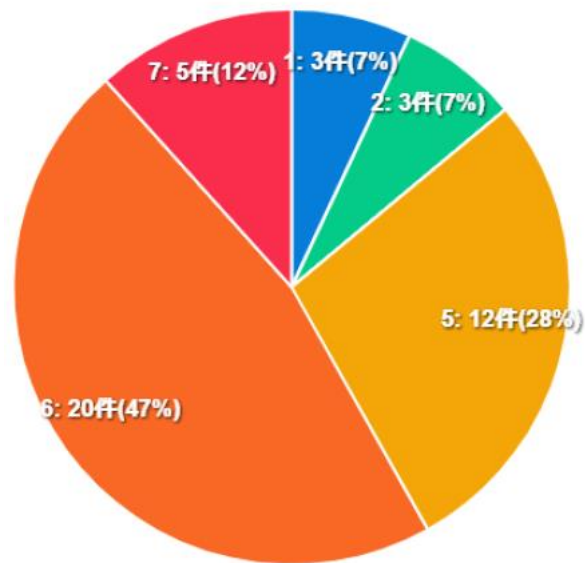
その他の意見

- 時間外にじっくり取り組みたい業務がある
- 学校・地域の人に参加する会議が時間外に設定されていることがあるため

など

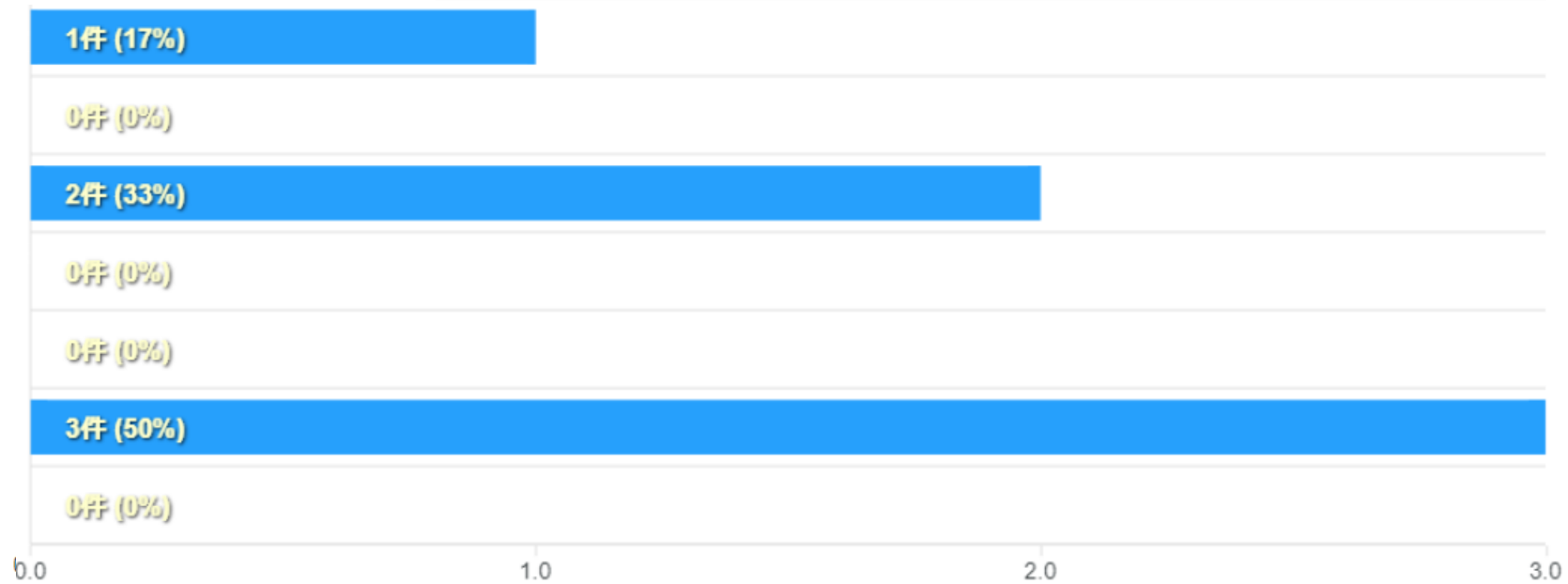
育児休業取得経験の有無および取得希望の有無について選択してください

- 1. 取得済み
- 2. 取得したことはないが取得したい
- 3. 取得したいが抵抗がある
- 4. 取得したくない
- 5. 取得しなかった
- 6. 取得要件に該当する機会がない
- 7. その他

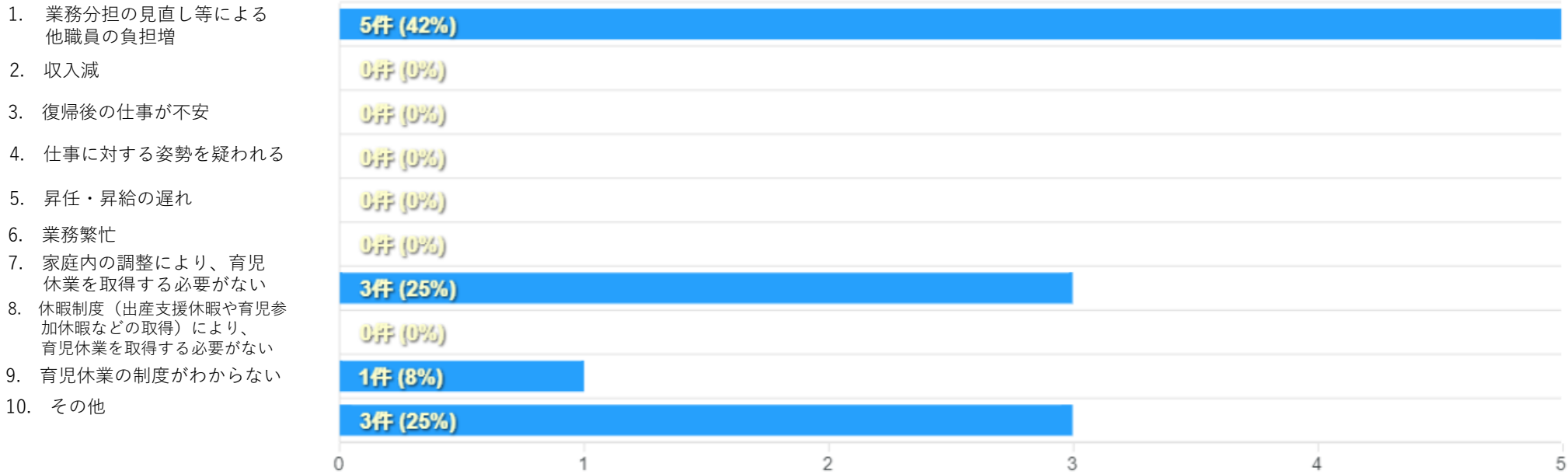


取得した育児休業期間または希望する育児休業取得期間を選択してください。

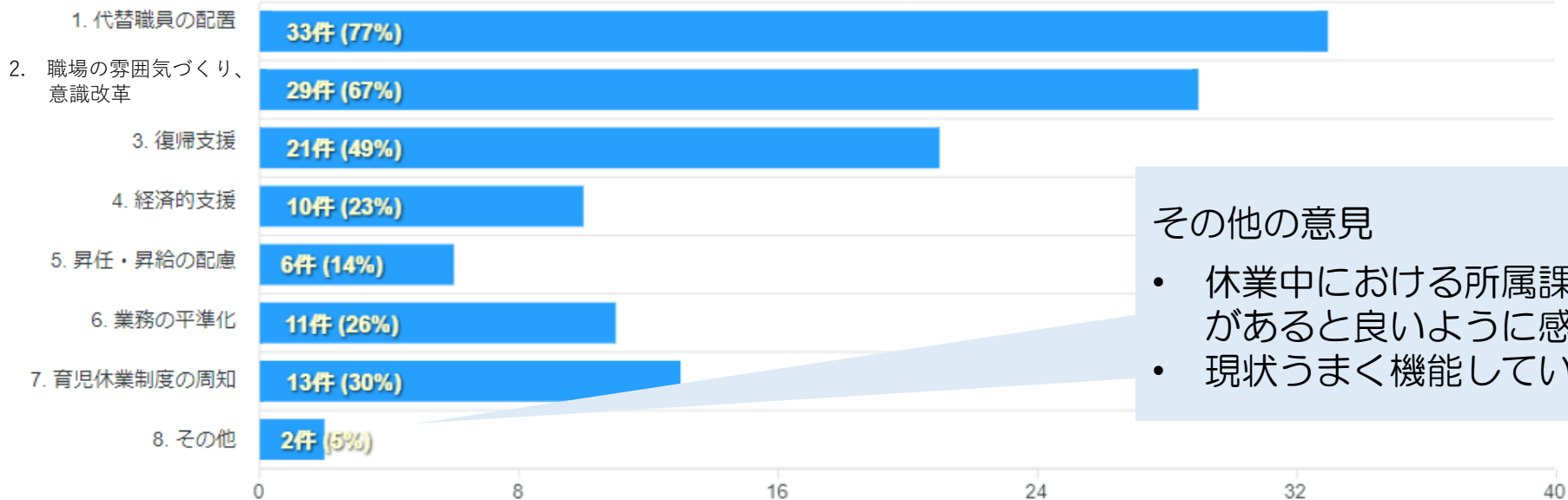
- 1. 1か月前
- 2. 1か月以上3か月未満
- 3. 3か月以上6か月未満
- 4. 6か月以上9か月未満
- 5. 9か月以上1年未満
- 6. 1年以上2年未満
- 7. 2年以上3年未満



育児休業取得に抵抗がある、取得したくない理由を選択してください。



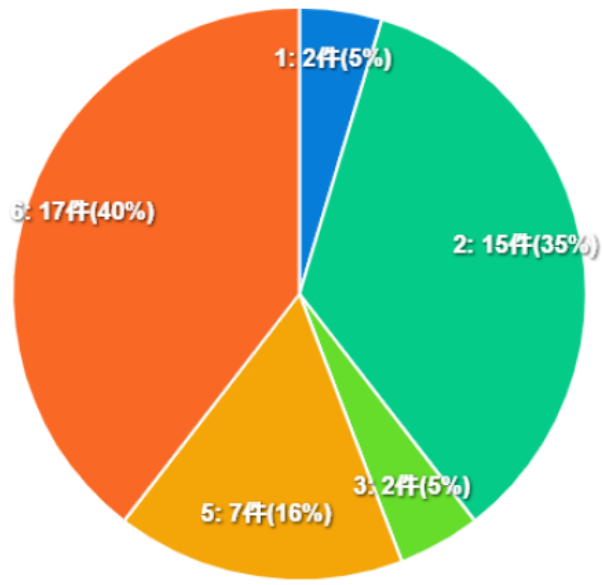
育児休業取得促進に必要なと思う取組みを選択してください。



その他の意見

- 休業中における所属課との関係性を保てる何かしらの手段があると良いように感じます。
- 現状うまく機能していると思っています。

介護休暇・介護時間の取得経験の有無および取得希望の有無について選択してください



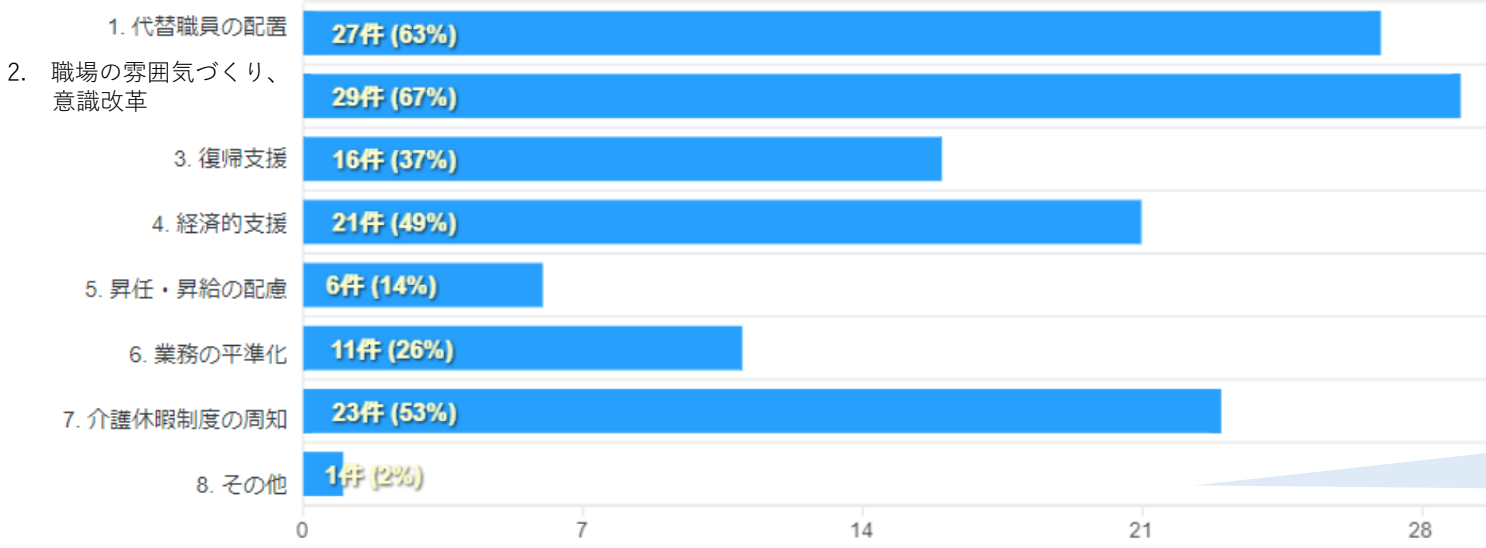
- 1. 取得済み
- 2. 取得したことはないが取得したい
- 3. 取得したいが抵抗がある
- 4. 取得したくない
- 5. 取得しなかった
- 6. 取得要件に該当する機会がない

1. 業務分担の見直し等による他職員の負担
2. 収入減
3. 復帰後の仕事が不安
4. 仕事に対する姿勢を疑われる
5. 昇任・昇給の遅れ
6. 業務繁忙
7. 家庭内の調整により、介護休暇・介護時間を取得する必要がない
8. 他の休暇制度（有給休暇や子の看護休暇等の取得）により、介護休暇・介護時間を取得する必要がない
9. 介護休暇・介護時間の制度がわからない
10. その他

介護休暇・介護時間の取得に抵抗がある、取得したくない理由を選択してください。



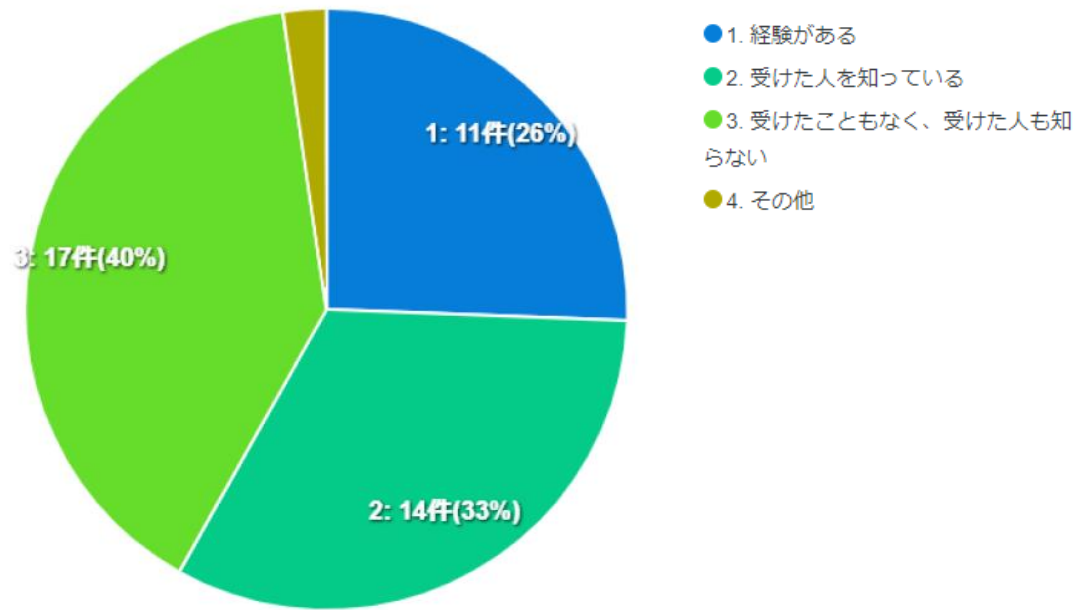
介護休暇取得促進に必要なと思う取組みを選択してください。



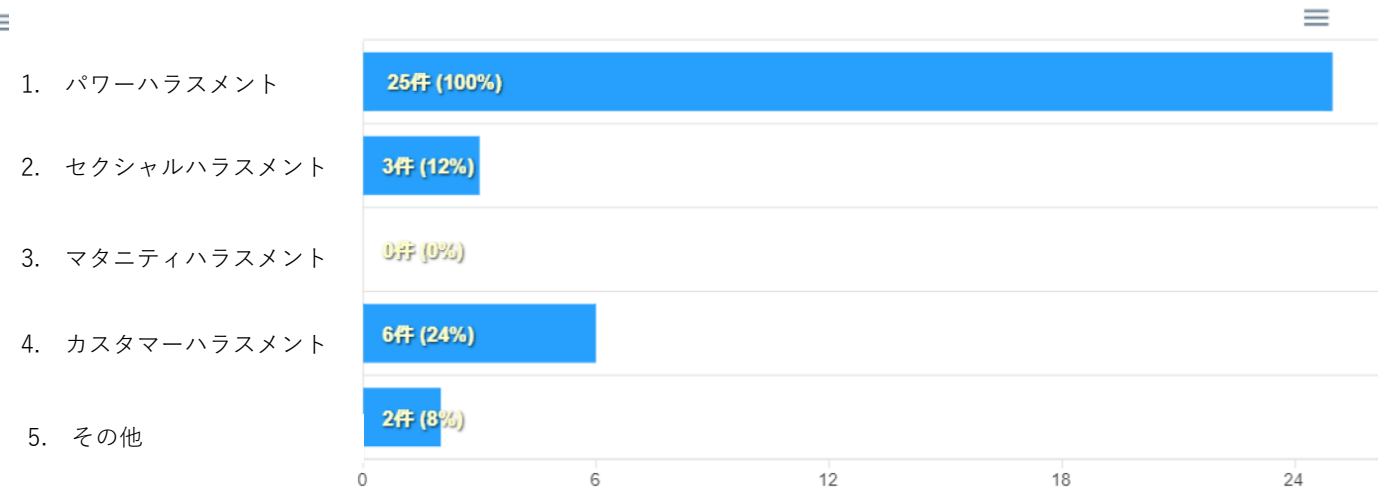
その他の意見

- 有給で取得できたらいい

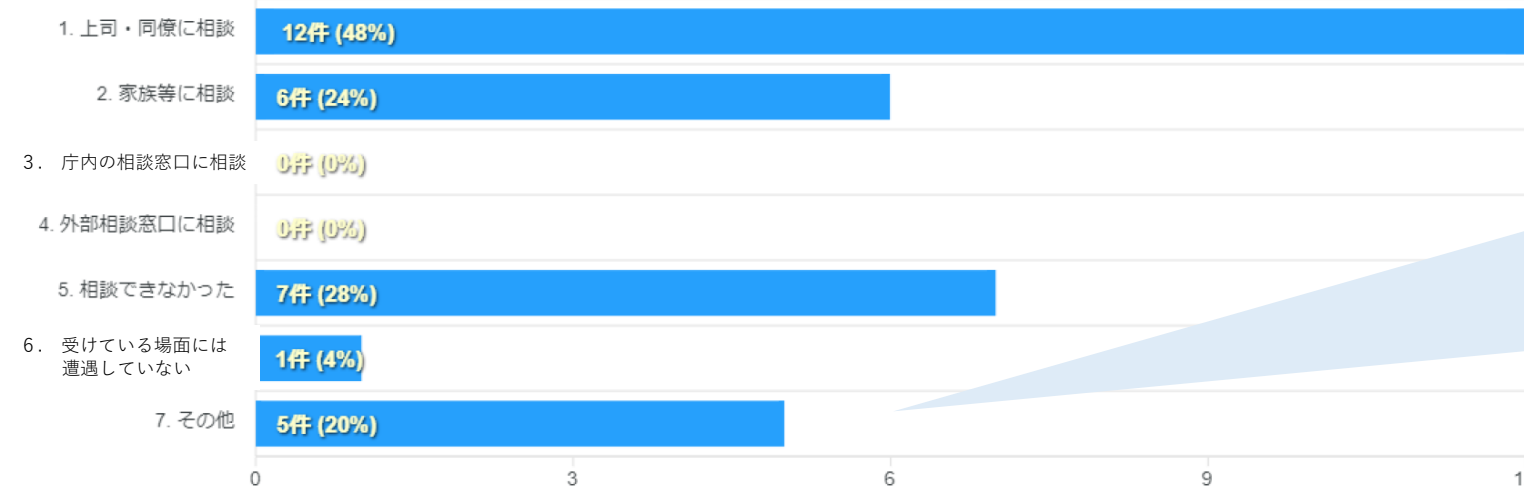
職場でハラスメントを受けた経験の有無等について選択してください。



受けたまたは人が受けていたハラスメントの種類について選択してください。



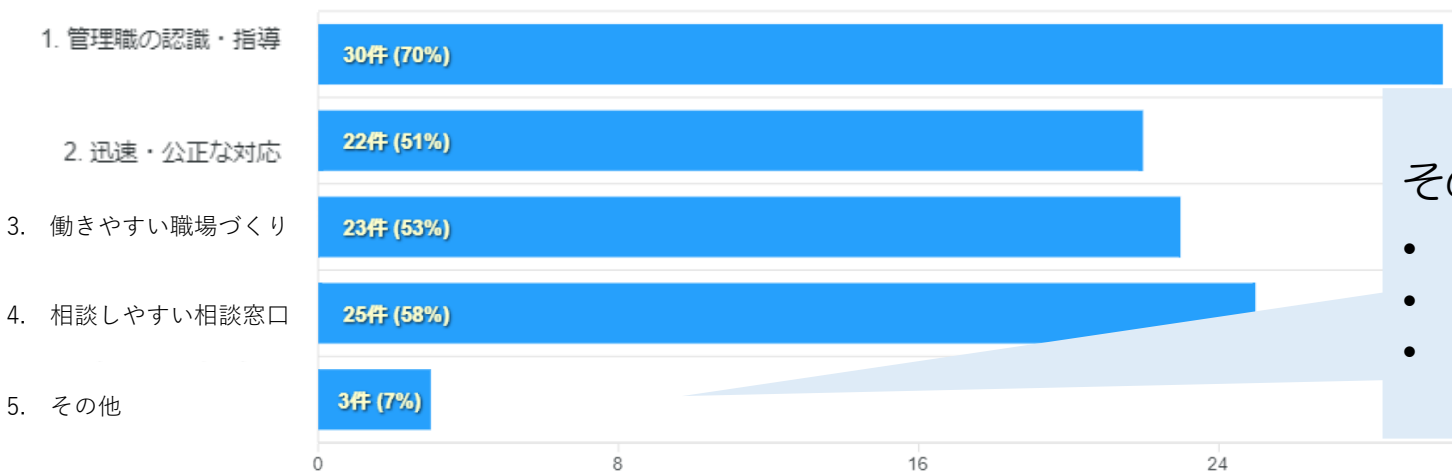
ハラスメントに遭遇した時、またハラスメントを受けている場面に遭遇した時、どのような対応をしたか選択してください。



### その他の意見

- ハラスメントを受けている人からの相談を受け、上司に相談するよう促した。
- ハラスメントを受けた同僚の話聞いて、つらさに共感した
- 定期的実施される職場内のアンケートに記載
- 立場の弱い人は相談窓口さえハードルが高く我慢するしかないのかとモヤモヤしました。
- など

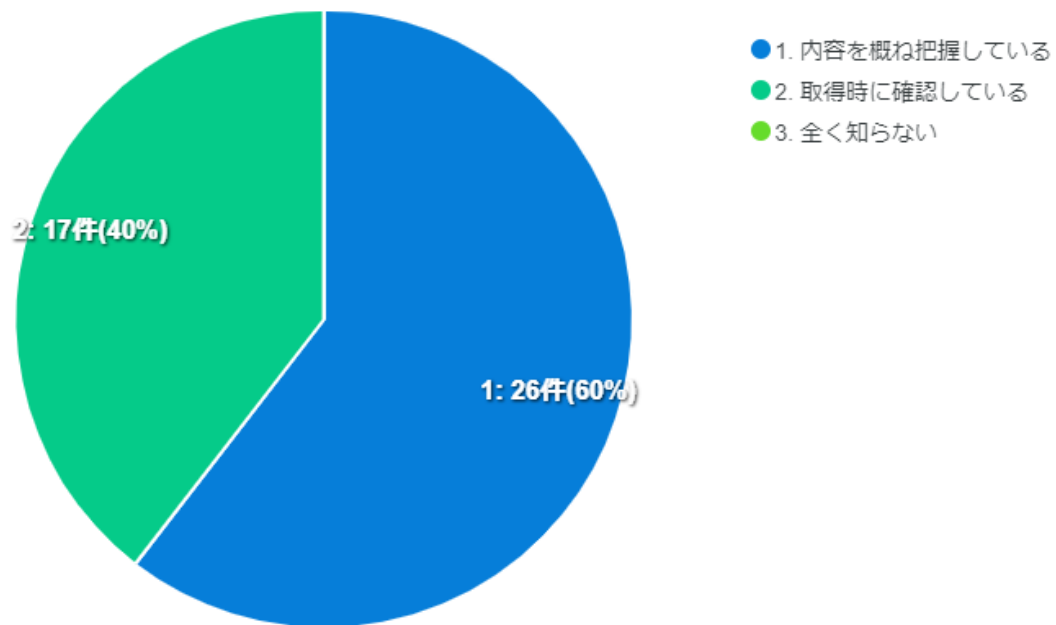
ハラスメント防止に必要なと思う取組みを選択してください。



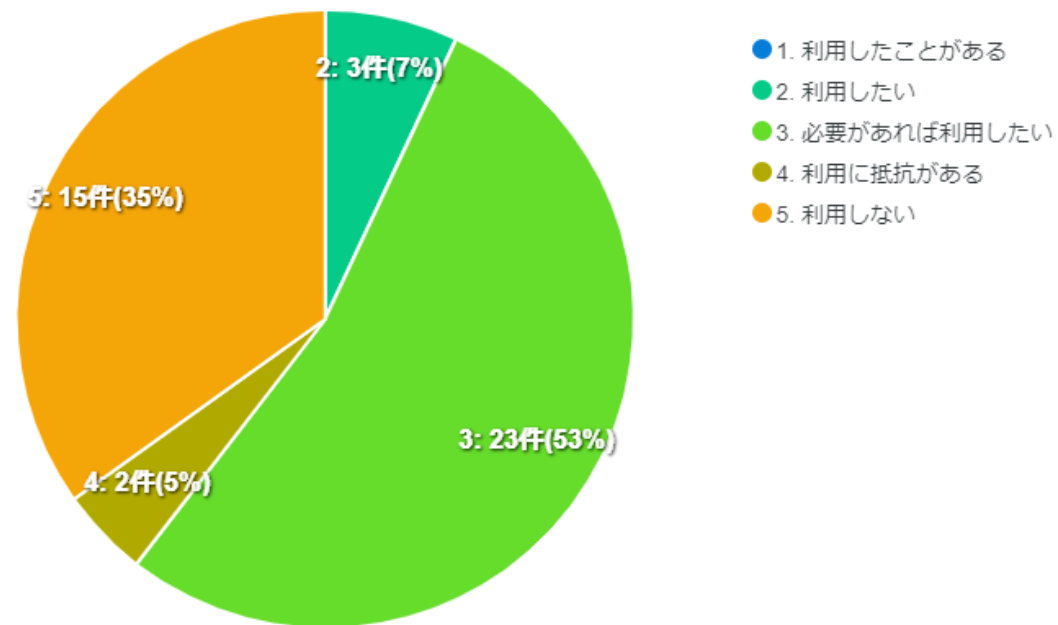
### その他の意見

- 職場内での意識啓発と思いやり合える雰囲気づくり
- 職場でのパワハラ加害者への嚴重注意、教育
- 外部の人材登用 など

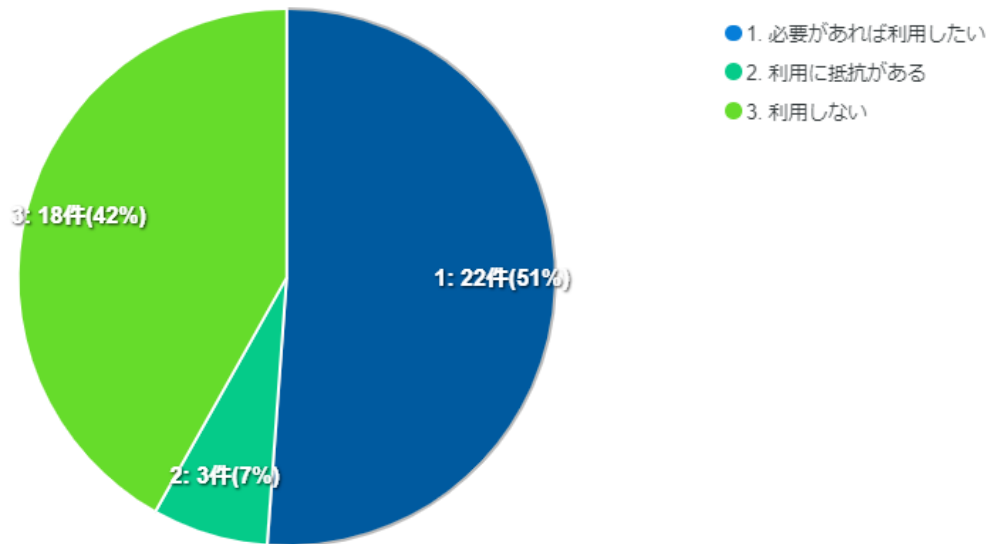
休暇制度について選択してください。



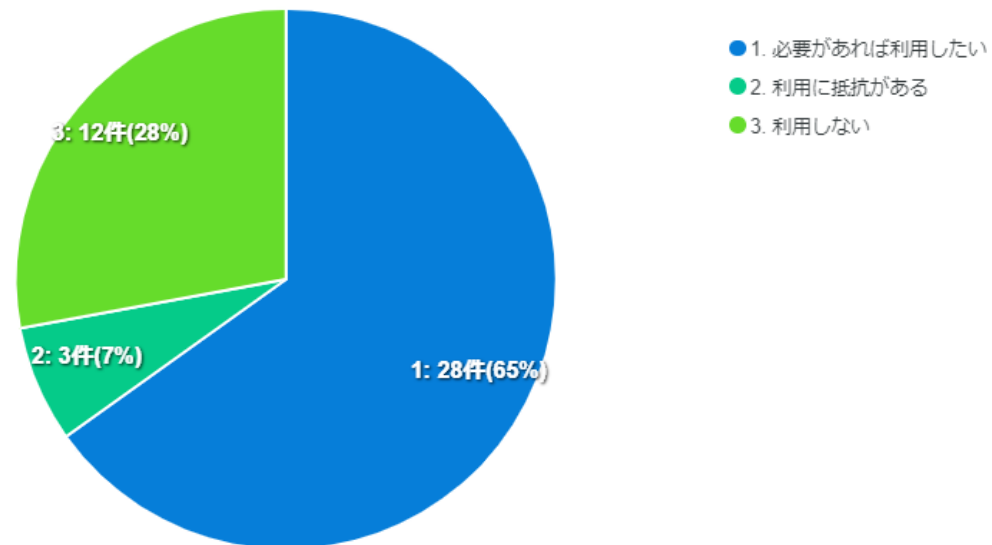
時差勤務利用の意向を選択してください。



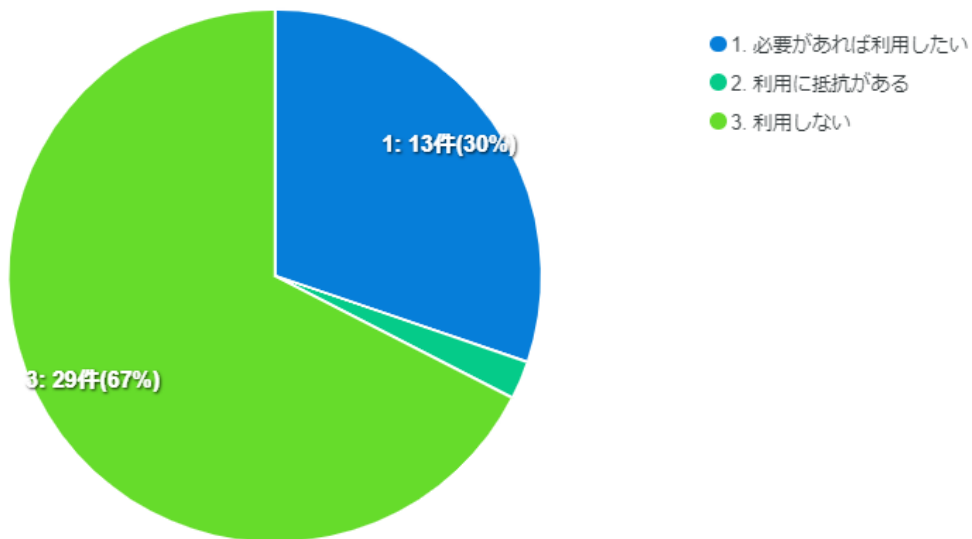
テレワーク利用の意向等を選択してください。 ※テレワーク…庁内LANに接続可能な内部統合PCを活用した在宅勤務



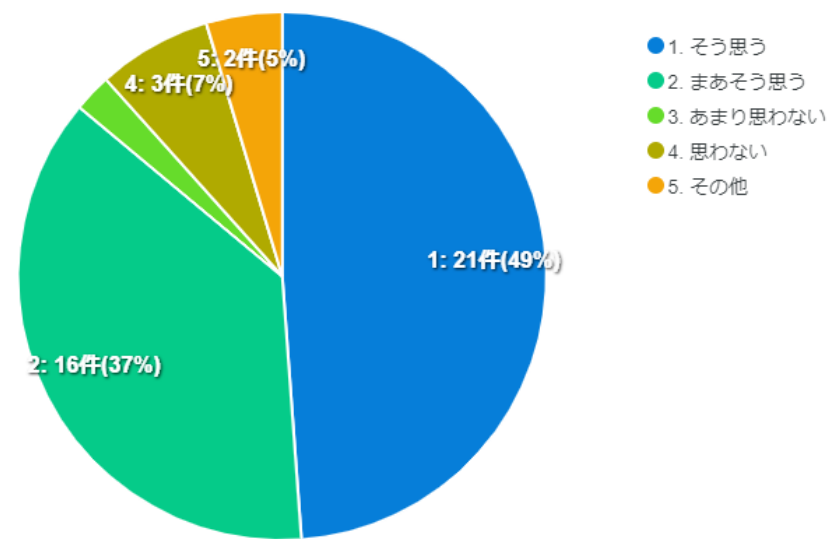
フレックスタイム利用の意向等を選択してください。 ※フレックスタイム…公務の運営に支障がないと認める範囲で、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、単位期間ごとの期間につき1週間当たり38時間45分となるように当該職員の勤務時間を割り振る制度（人事院HPより抜粋）



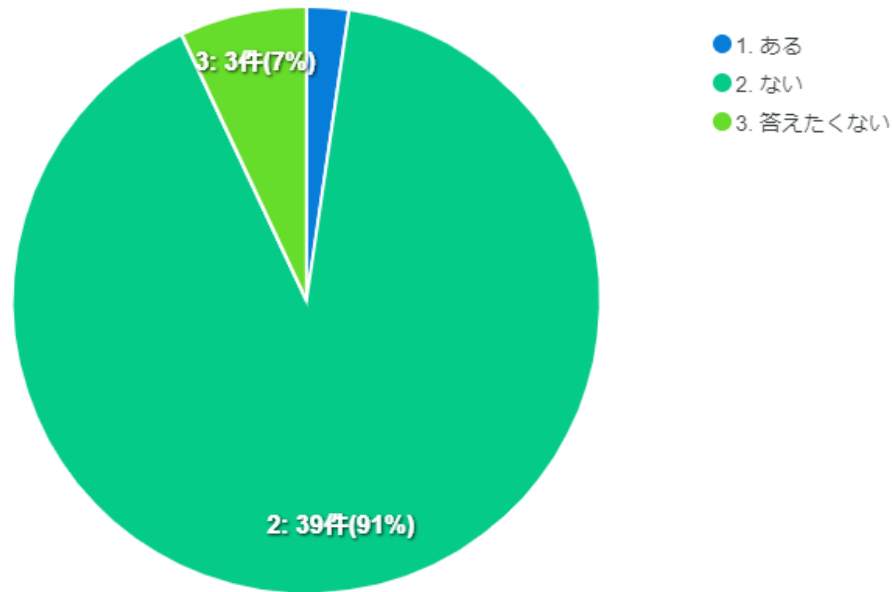
育児短時間勤務利用の意向等を選択してください。 ※育児短時間勤務…子が未就学児の職員が短い勤務時間で勤務する制度（例：1日5時間、週5日）



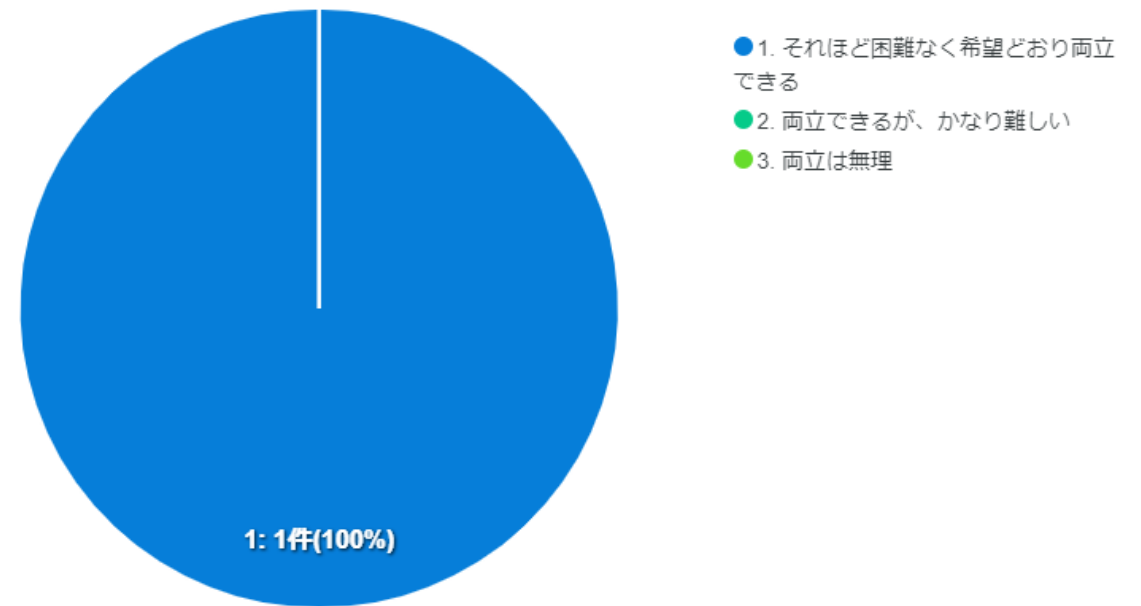
あなたの上司（管理職）は、仕事と生活の両立について理解を示し、制度の利用や、超過勤務の縮減、休暇取得など、男女ともにライフ・ワーク・バランスが図られるような職場のマネジメントをしていますか。



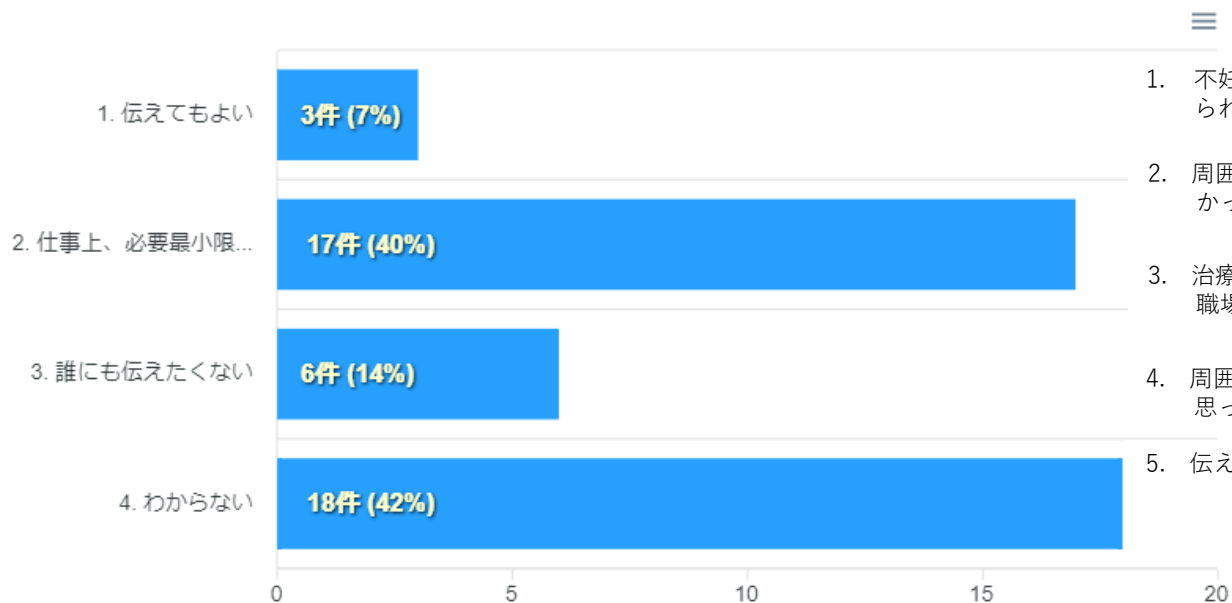
不妊治療の経験について選択してください



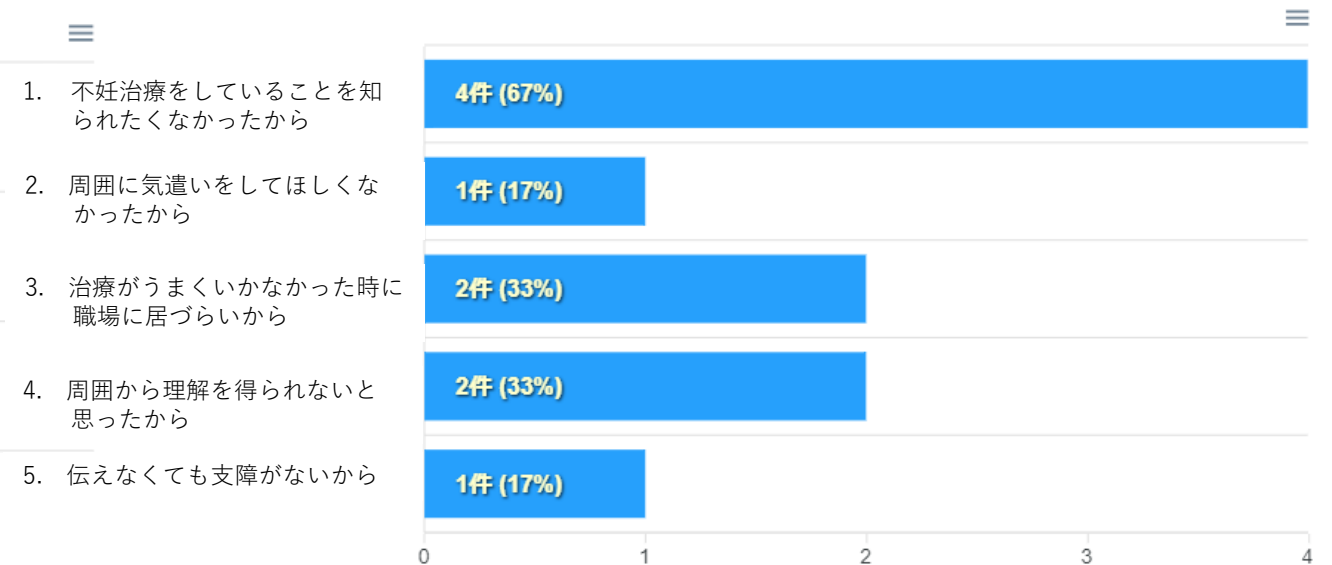
不妊治療と仕事の両立について選択してください



不妊治療の上司への報告について、ご自身の考え方に近いものを選択してください



上司への不妊治療を報告しない（しなかった）理由を選択してください



## 【自由意見】

- 一旦辞めてしまうとより条件の悪い仕事にしか就けないのではないか、という不安がある。
- 課内で締め切りのある案件や互いにサポート出来る案件等について、常に情報を共有し互いに協力し合いながら目的を達成しています。とても働きやすく、このような環境下で就業できることに感謝しています。
- 市役所は今まで務めた中で育休などが取りやすい環境だなと感じます。
- 介護休暇をとればよかったと今も後悔しています。もっと気軽に取得できるような雰囲気醸成されていたら違ったかもしれない、と思います。
- 孫への育児休暇も取得出来たらすごくうれしいです。
- 日頃から正職員と会計年度任用職員との待遇に大きな格差を感じながら仕事をしている。
- 非正規職員の多くは女性であることから、ジェンダーの問題の側面を持つとも考えられる。
- 職種によって仕事量が違いすぎる。もっと仕事をしたくてもやらせてもらえない人、もう担当の仕事がたくさんあるのに更に仕事を積まれる人、有給が取りやすい人、取りにくい人、などの差が激しい。
- いわゆるカスハラについてなんの対応もない。カスハラにあったらただひたすら耐えるだけで、フォローも対策もない。
- マニュアル化されていない事項が多い上に、対応する職員によってその時々判断が異なる。施設の安全管理がなっていない。危険箇所の放置や空調設備の性能の悪さが目立つ。いわゆるクレーマーや不審者への対応も極めて鈍い。安心して働ける職場とは言えない。
- 自分たち会計年度職員の本当の気持ちなどを理解してもらえない。
- 性別に関係なく、働きやすい環境になるよう、管理職の教育も必要だと思います。
- パートナー職員は時間休暇がなく、中抜けもできないので、仕方なく半休や全休することがあるので改善してほしいです。
- もっとテレワークが進んでほしいと思います。
- パートナー職員は介護休暇や病気休暇等も制度はあるが、無給休暇となっているため利用しても収入減となるため厳しいと思います。

など