

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

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

豊田市職員活躍推進プラン

豊田市長

豊田市議会議長

豊田市選挙管理委員会

豊田市代表監査委員

豊田市公平委員会

豊田市固定資産評価審査委員会委員長

豊田市農業委員会

豊田市消防長

豊田市事業管理者

豊田市教育委員会

令和7年3月

《 目 次 》

1	はじめに	1
2	計画期間	2
3	豊田市の状況	2
4	アンケート結果（概要）	5
5	豊田市における課題	1 1
6	取組方針と取組項目	1 1
7	具体的な取組内容	1 2
	（1）取組方針 1 誰もが働きやすい職場づくり	
	（2）取組方針 2 誰もが働きがいを感じる職場づくり	
8	計画の周知・公表	1 5
《参考資料》		
	特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査結果	1 6

1 はじめに

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」という。）及び次世代育成支援対策推進法では、国や地方公共団体を特定事業主と定め、職員を雇用する事業主の立場から多様で柔軟な働き方を支援し、職員のワーク・ライフ・バランスの実現や女性職員の活躍等に資するための、特定事業主行動計画の策定を義務づけている。

本市では、両法に基づく特定事業主行動計画として「豊田市職員活躍推進プラン」（令和２年度～令和６年度）を策定し、『業務効率化・生産性向上を目指した職場環境づくり』、『性別に関わりない職務の機会付与とキャリア形成』、『子育て・介護世代の両立支援』を取組方針とし、各種取組を推進してきた。

昨今、働き方改革に向けた取組は女性に限らず多様な人材に向けた取組へと広がりをみせており、これまで両立支援というと子育て・介護と仕事の両立が中心だったが、近年は自己啓発や病気治療、地域活動など両立支援のテーマの幅も拡大している。さらには人材定着・就業継続を可能にするという意味での両立支援から、一人ひとりの人材が持つ潜在的なスキルや強みを最大限に発揮できるような支援や成長の機会を提供するという観点での活躍支援へと発展している。

このような背景から、本計画策定にあたっては女性活躍推進法や次世代育成支援推進法に基づく取組を進めることはもちろんのこと、**多様な職員の声やニーズに応えられるような計画を策定し、誰もが働きやすさと働きがいを持って働き続けられる豊田市役所を目指すことを目的とする。**

2 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間

3 豊田市の状況

(1) 超過勤務の状況

一般職の超過勤務の状況は、別表1のとおりである。令和5年度の実績では、超過勤務の平均時間が概ね13時間前後、月45時間を超えて超過勤務をしている職員割合が、最大で7.4%となっている。特に2～4月は、例年、月45時間越えの職員割合が他の月と比較して高く、恒常的な超過勤務を行う職員が一定数存在している。

別表1 「一般職の超過勤務の状況」 ※上段…超過勤務の平均時間

下段…月45時間越え職員割合(%)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和3年度	16.1	14.1	13.4	14.7	14.6	13.0	18.8	12.6	10.7	15.5	13.5	15.6
	6.9	3.8	2.8	3.6	6.1	1.6	5.3	1.4	1.3	4.7	5.8	6.4
令和4年度	15.4	13.2	13.6	18.6	10.3	14.1	13.4	13.3	11.3	11.7	14.4	14.2
	5.5	3.0	2.5	6.1	1.8	2.2	2.5	1.8	1.2	2.5	3.4	4.3
令和5年度	18.0	12.5	14.5	11.7	9.2	13.1	12.6	13.3	10.6	12.2	14.8	15.8
	7.4	1.8	3.2	1.4	0.6	1.9	2.0	2.0	0.8	3.9	3.5	4.9

※時間外勤務時間数を集計

管理職・特別職・休職者・休業者は除外

小数点第二位を四捨五入

(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

令和6年4月1日時点の、行政職の管理的地位にある副主幹以上の職員は、別表2のとおり424人で、女性職員は70人(16.5%)となっている。内訳としては、参事級は2人、副参事級は5人、主幹級は15人、副主幹級は48人である。この数値は、前回の計画策定時の11.3%(平成31年4月1日時点)と比較すれば、上昇傾向にあるものの、前回計画の目標として掲げている管理職の女性割合25%を、大きく下回っている。

別表2 「管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」及び「各役職段階に占める女性職員の割合」

【令和6年4月1日時点】

区 分	行 政 職				医 療 職				消 防 職			
	職員数	うち女性			職員数	うち女性			職員数	うち女性		
		職員数	割合	伸び率		職員数	割合	伸び率		職員数	割合	伸び率
参事級	21	2	9.5%	57.1%	2	2	100.0%	100.0%	1		0.0%	0.0%
副参事級	58	5	8.6%	84.5%					8		0.0%	0.0%
主幹級	131	15	11.5%	124.0%	1		0.0%	0.0%	37		0.0%	0.0%
副主幹級	214	48	22.4%	147.9%	1		0.0%	0.0%	74	1	1.4%	90.5%
管理的地位(計)	424	70	16.5%		4	2	50.0%		120	1	0.8%	
係長級(補職あり)	334	75	22.5%	98.3%					97		0.0%	0.0%
役職者(計)	758	145	19.1%		4	2	50.0%		217	2	0.9%	

区 分	教育保育職				技能労務職				合 計			
	職員数	うち女性			職員数	うち女性			職員数	うち女性		
		職員数	割合	伸び率		職員数	割合	伸び率		職員数	割合	伸び率
参事級									24	4	16.7%	75.0%
副参事級									66	5	7.6%	86.4%
主幹級	1	1	100.0%						170	16	9.4%	130.2%
副主幹級	62	61	98.4%	99.9%					351	110	31.3%	108.7%
管理的地位(計)	63	62	98.4%						611	135	22.1%	
係長級(補職あり)	71	68	95.8%	98.6%	30	1	3.3%	106.7%	532	144	27.1%	99.7%
役職者(計)	134	130	97.0%		30	1	3.3%		1,143	280	24.5%	

※担当長が発令されていない主任主査は含めない。

※伸び率＝「3年度前の女性職員割合」÷「当該年度女性職員割合」

(3) 採用者及び受験者の女性割合

採用者に占める女性職員の割合は、別表3のとおりである。行政職では、令和4年4月1日時点で51%、令和5年度4月1日時点で56%、令和6年4月1日時点で60%と推移している。

一方で、行政職以外の職掌（消防職、教育保育職、技能労務職）の採用者に占める女性職員割合は、消防職の女性採用割合が18%で前回計画策定時の4.0%（令和元年度）と比較して高くなった。

別表3 「採用の女性比率及び受験者の女性割合」

	令和4年度			令和5年度			令和6年度		
	総採用者数 (A)	女性採用者数 (B)	割合 (B)/(A)	総採用者数 (A)	女性採用者数 (B)	割合 (B)/(A)	総採用者数 (A)	女性採用者数 (B)	割合 (B)/(A)
行政職	47	24	51%	62	35	56%	82	49	60%
消防職	16	2	13%	14	2	14%	17	3	18%
教育保育職	37	37	100%	37	35	95%	38	38	100%
技能労務職	8	1	13%	11	0	0%	5	0	0%
合計	108	64		124	72		142	90	

※県・県教委・県警からの派遣を除く。

行政職は事務・土木・機械・電気・化学・獣医・薬学・看護保健を含む。

(4) 男女別の離職率

男女別の離職率は、別表4のとおりである。令和5年度実績は、特に、20～34歳の離職率が男女ともに高い傾向にあり、若年層及び子育て世代における女性の離職率が高い結果となった。

別表4 「一身上の都合により当該年度に退職した職員の割合」

R3	～19歳	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳
男性	0%	3.1%	1.7%	1.1%	0%	0.8%	0%	0%	1.1%
女性	0%	3.4%	2.7%	2.9%	2.4%	2.5%	0%	0%	1.7%
R4	～19歳	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳
男性	0%	0.8%	1.8%	1.6%	0.9%	0.4%	0.4%	1.6%	0.8%
女性	0%	2.0%	4.6%	2.8%	2.7%	0%	1.7%	2.7%	7.9%
R5	～19歳	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳
男性	0%	4.0%	3.4%	2.6%	0.0%	0%	0%	0%	2.9%
女性	0%	2.0%	3.2%	5.0%	1.4%	2.0%	1.7%	2.5%	4.5%

※派遣により県等に戻る場合を除く。

再任用職員の年度途中退職を除く。

4 職員アンケートからみえる豊田市における課題

本市の現状における問題の原因分析及び職員のニーズを把握するため、全職員を対象に、令和6年10月に職員活躍推進プラン策定に向けたアンケートを実施し、大きく4点の課題が見出された。

なお、アンケートの集計結果については本資料の末尾に掲載する。

①長時間労働の是正

長時間労働を一因として職員の働きやすさや昇任に対する意識の低下が引き起こされている。このことから、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を目指し、長時間勤務が当たり前にならないよう、長時間労働の削減に向けた意識改革や仕組みづくりが必要である。

②長期休業者の心理的な不安の軽減と職場への支援体制の強化

長期の休暇や休業の取得について、周囲の職員への業務負荷、職場の理解が得られるかを心配する声や、ブランクが開くことにより変化についていけなくなることへの不安の声が多かった。このことから、職場に長期休業者が所属する職場への支援体制の強化と、制度利用への理解を深めるための啓発を行う必要がある。また、長期の休業を取得する職員が不安なく復帰するための仕組みづくりも必要である。

③働く場所や時間にとらわれない魅力的な職場環境づくり

令和6年度から本格運用が始まった在宅勤務制度については、担当する業務や職場環境によって実施が難しいという意見が多くあった。また、フレックスタイム制度については、さらなる制度の柔軟化を要望する声もあった。働く場所や時間にとらわれない魅力的な職場環境づくりを一層進めていくため、オフィス環境の整備が必要である。

④自ら成長しようとする意欲をもつ職員の活躍支援

豊田市役所の好きなところとして、新しい挑戦を上司が受け入れ取り組むことができるところ、先進的な取り組みができるところと回答する職員が多かった。また、副業兼業制度を拡充してほしい、若手がもっと新しい挑戦ができる機会を創出してほしいという声も多く、意欲の高い職員のさらなる活躍を後押しするための仕組みが必要である。

5 取組方針と取組項目

本行動計画では、以下の2つの取組方針に基づき、各取組項目に取り組んでいく。

取組方針	取組項目
1 誰もが働きやすい職場づくり	(1) 長時間労働の削減に関する取組 (2) 仕事と生活の両立支援に向けた取組 (3) 場所や時間にとらわれない 柔軟な働き方の実現と推進 (4) ハラスメント防止対策に向けた取組
2 誰もが働きがいを感じる職場づくり	(1) 計画的な人材育成 (2) キャリア形成意識の醸成と キャリア継続を支援する取組 (3) 職員の挑戦を後押しするための取組

6 具体的な取組内容

(1) 取組方針 1 誰もが働きやすい職場づくり	
1 - (1)	長時間労働の削減に関する取組
目標値	■ 一人当たりの超過勤務時間数（年間） 「令和 5 年度」 「令和 10 年度」 154.0 時間 ⇒ 計画策定時を下回る
具体的な取組内容	
◎ 適切な業務量や時間の設定 ・ 業務削減の意識改革（新規） ・ 勤務間インターバル確保に向けた取組周知（新規） ・ ノー残業デーの推進（継続） ・ 部内人事の流動的対応（継続）	
1 - (2)	仕事と生活の両立支援に向けた取組
目標値	■ 年次有給休暇の平均取得日数 「令和 5 年度」 「令和 10 年度」 15.9 日 ⇒ 計画策定時を上回る ■ 男性の育児休業取得率 2 週間以上 85% ■ 男性の育児参加休暇（妻の出産・子の養育）取得率 5 日以上 100%
具体的な取組内容	
◎ 職場の支援体制とつながりの強化 ・ 通年採用の実施検討（新規） ・ 職員同士が助け合い相談し合える職員交流機会の創出（新規） ・ 職員がメリットを感じられる互助会事業の企画や実施（新規） ・ 食堂運営による職員の憩いの場の提供（新規） ・ 休業対象者でない職員に対する制度周知（新規） ・ 褒め合う職場環境づくりに向けたグッジョブ事業の推進（新規） ・ イクボス宣言の実施（継続）	

◎仕事と育児介護を両立する職員に向けた支援の拡充 ・育児介護との両立支援制度の周知（新規） ・育児短時間勤務職員の勤務時間の柔軟化検討（新規） ・子育て職員のワーク・ライフ・バランスについて研究しているサークルへ活動費を助成（継続） ・産休、育休前に休暇制度の説明会を実施（継続） ・育児休業等の利用実績の周知（継続） ・会計年度任用職員への制度周知、取得意向の確認（継続）
◎年次有給休暇の取得促進 ・年間を通じた年次有給休暇の取得促進通知の発出（継続） ・リフレッシュ休暇の取得推奨（継続）

1 - (3)	場所や時間にとらわれない柔軟な働き方の実現と推進
具体的な取組内容	
◎オフィス環境の整備 ・オフィススペースの有効活用（共用会議室の充実等）（新規） ・コミュニケーション/コラボレーションツールの導入検討（新規） ・在宅勤務が利用しやすい環境づくり（ペーパーレス化等）（新規） ・サテライトオフィスの柔軟な制度運用（継続）	
◎フレックスタイム制度の柔軟な制度運用 ・設定可能な勤務時間等の柔軟化検討（新規）	

1 - (4)	ハラスメント防止対策に向けた取組
具体的な取組内容	
◎各種ハラスメントから職員を守る体制の強化 ・ハラスメント意識調査の定期的な実施（新規） ・ハラスメントに関する講演会や研修の実施（新規） ・ハラスメント防止に向けた内部・外部相談窓口の設置（継続）	

(2) 取組方針2 誰もが働きがいを感じる職場づくり

2 - (1)	計画的な人材育成
目標値	■ 消防職に占める女性の割合 «令和6年度» «令和11年度» 2.8% ⇒ 5.0%
具体的な取組内容	
◎ 多様な能力を持つ人材の育成 ・ DX 人材の育成（DX に関連した研修実施や資格取得推進補助）（新規） ・ 自主的に参加できる研修制度の整備（継続）	
◎ 多様な人材の採用と定着 ・ 働きやすい職場環境について採用 PR の実施（継続） ・ 多様な人材を対象とした採用活動の実施（継続） ・ 多様な人材の就労環境を整備するための取組（継続）	

2 - (2)	計画的な人材育成
目標値	■ 管理職の女性割合 «令和6年度» «令和10年度» 22.1% ⇒ 25.0% ■ 係長級以上の女性職員割合 «令和6年度» «令和10年度» 24.4% ⇒ 30.0% ■ 昇任意欲がある女性職員の割合 «平成5年度» «令和10年度» 24.9% ⇒ 50.0% （参考：男性74.7%）
具体的な取組内容	
◎ 育児休業中の職員とのつながり強化に向けた仕組みづくり ・ 育休者への通達方法の電子化（新規） ・ 育休者向け HP の運用検討（制度やシステムの変更点の共有等）（新規） ・ 職場復帰前に今後の働き方について所属長との面談を実施（継続）	

◎キャリアにブランクのある職員に向けたキャリア継続支援 ・カムバック採用制度の導入検討（新規） ・職場復帰前に復職に向けた研修を実施（継続） ・E ラーニングによる自主学習機会の拡充（継続）
◎職員のキャリアアップを後押しする取組 ・キャリアデザインに関する研修の実施（継続） ・昇任した先輩職員との情報交換会の実施（継続） ・女性消防職員のキャリアアップを意識した育成研修の実施（継続） ・昇任意欲向上のため、子育て期に部下を持たず、挑戦できる業務や立場を確保できる「主幹」「主任主査」の役職を設定（継続）

2 - (3)	職員の挑戦を後押しするための取組
具体的な取組内容	
◎職員の多様な経験の機会創出 ・営利企業等従事許可基準の見直し（新規） ・企画、政策立案業務や横断的調整業務などへの積極的な参加促進（継続） ・民間企業等への派遣や自治大学校、国際アカデミーなどへの派遣研修の実施（継続）	
◎職員のスキルアップを応援する取組 ・多様な人材の育成につながる管理職研修の実施（継続） ・職務に係るスキル、資格取得に関する講座受講料や受験料の支援（継続）	

7 計画の周知・公表

本計画は全職員に周知するとともに、豊田市のホームページで計画の内容と今後の取組状況を市民に公表していく。

参 考 資 料

【特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査結果】

調査期間：令和6年10月4日～10月25日

調査方法：あいち電子申請・届出システム

回収率：

①働きやすさ編

【全職員（休職・休業者等除く）】

対象者：計3,387名（男性1,902名、女性1,485名）

回答者：計1,596名（男性947名、女性649名）

回収率：47.1%（男性49.7%、女性43.7%）

②働きがい編

【全職員（休職・休業者等除く）】

対象者：計3,387名（男性1,902名、女性1,485名）

回答者：計1,411名（男性845名、女性566名）

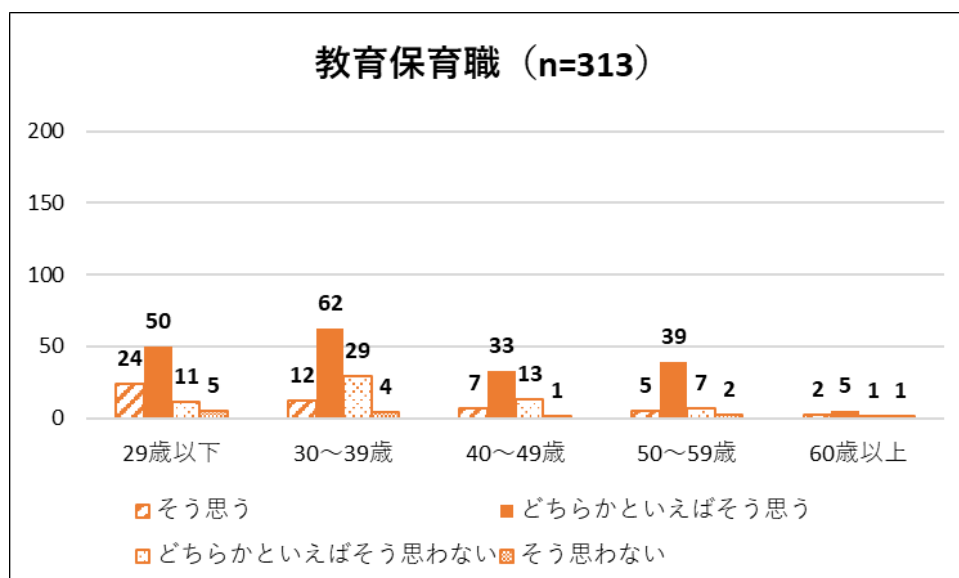
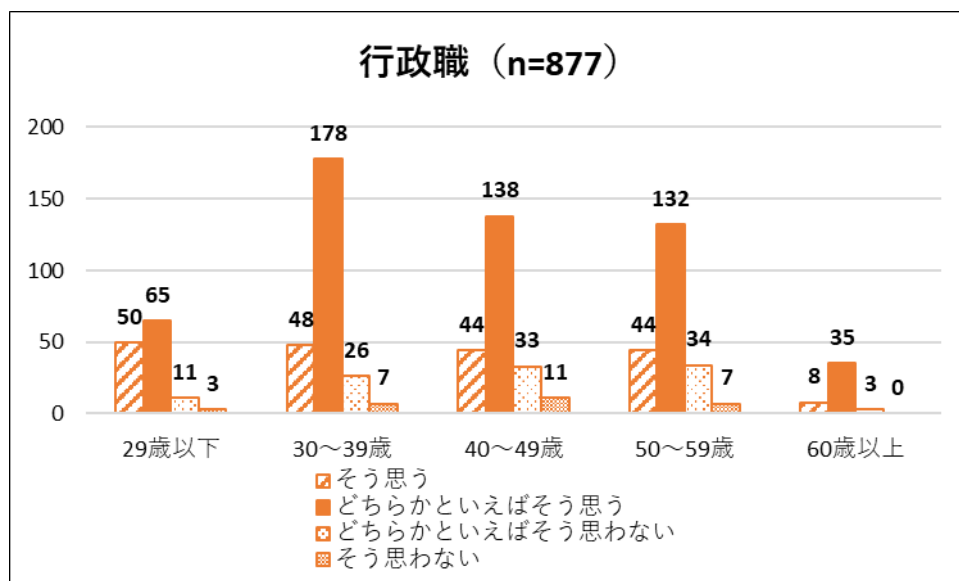
回収率：41.6%（男性44.4%、女性38.1%）

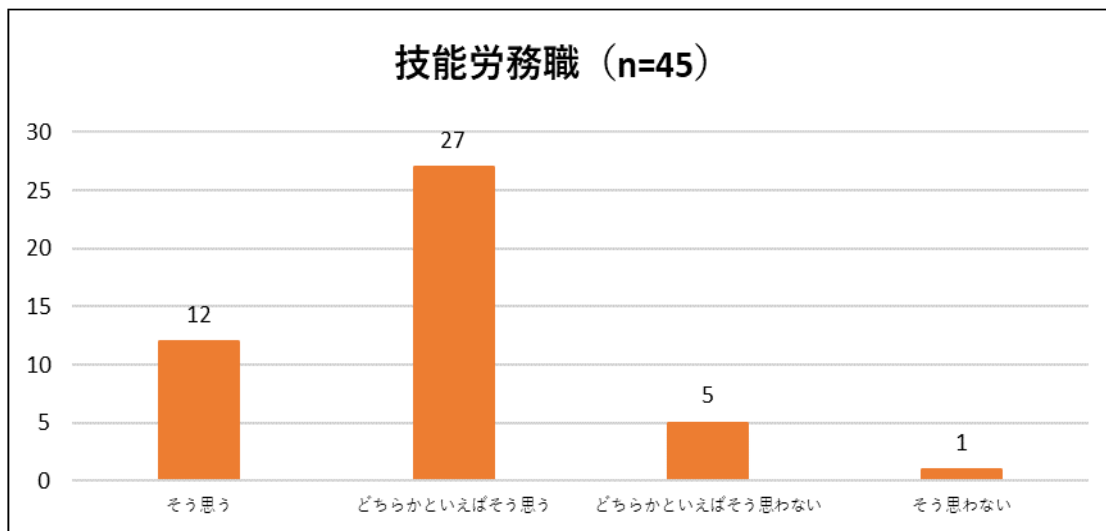
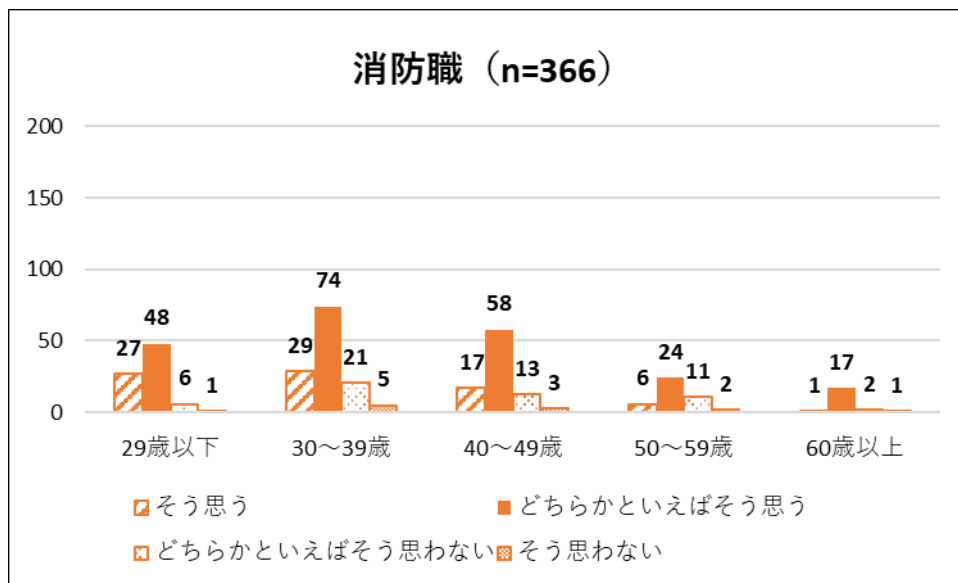
設問および集計結果

●働きやすさについて

問 1 （１）あなたは、豊田市で働く上で働きやすさを感じていますか。

- ① そう思う
- ② どちらかといえばそう思う
- ③ どちらかといえばそう思わない
- ④ そう思わない





問 1 (2) 「そう思わない」と回答した理由は何ですか。

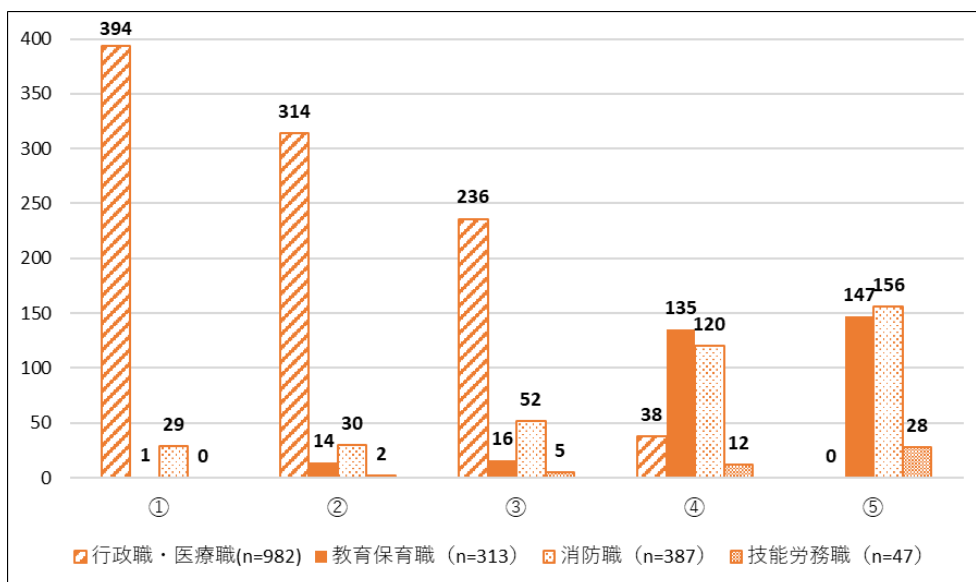
【回答例】

- ・ 業務量が多いため。
- ・ 人手不足で休暇を取得しにくいため。

●フレックスタイム制度について

問2 現行のフレックスタイム制度で見直しが必要なのは何かと考えますか。
(複数回答可)

- ①コアタイムの短縮や廃止
- ②休憩時間の設定の柔軟化
- ③現行のままでよい
- ④利用したことがないので分からない
- ⑤現在の職場が利用対象外の職場である
- ⑥その他 ()



【その他の回答例】

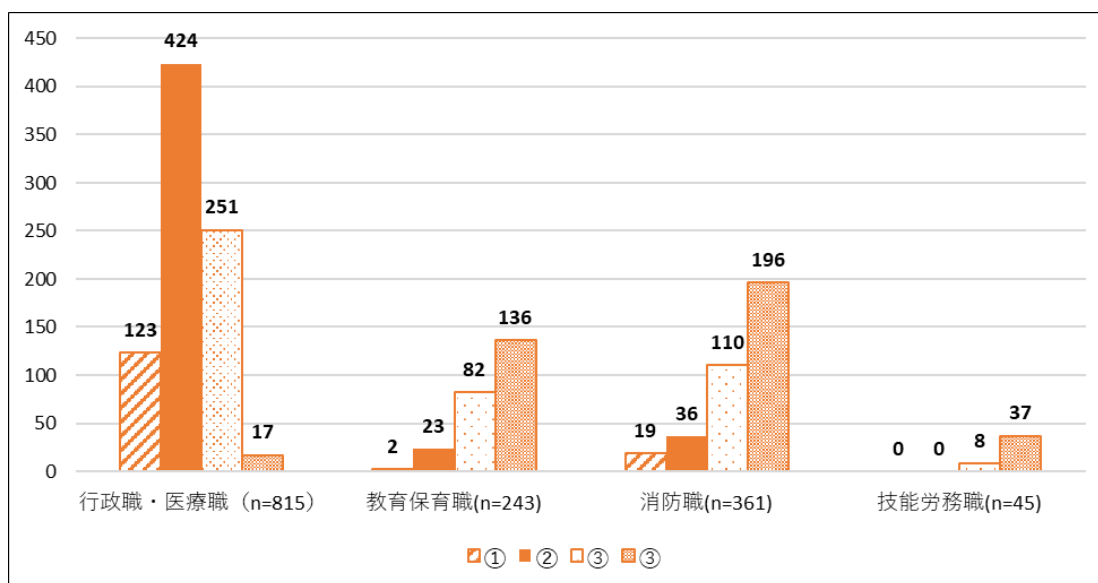
- ・当日の勤務開始時間の変更
- ・育児短時間勤務者のフレックス制度の利用

※その他意見や、①～⑤の選択肢に含まれるものについては省略

●在宅勤務制度について

問３（１）あなたが現在行っている業務は在宅勤務で実施可能な業務ですか。

- ①実施できる
- ②一部実施できる
- ③実施できない
- ④現在の職場が利用対象外の職場である



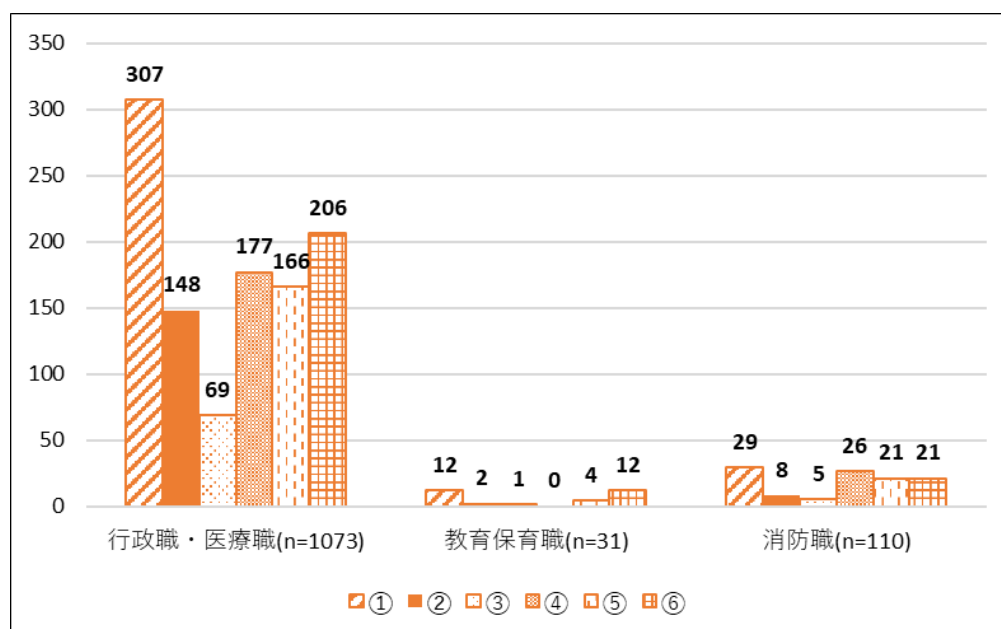
問３（２）「実施できない」と回答した方は理由を教えてください。

【回答例】

- ・個人情報や機密情報を扱うため
- ・持出ができないシステムで業務をするため
- ・来客対応業務のため
- ・電話での問い合わせが多いため
- ・職場の人数が少ないため
- ・紙ベースの業務のため

問3 (3)「実施できる」「一部実施できる」と回答した方はどのような業務を実施したことがありますか。(複数回答可)

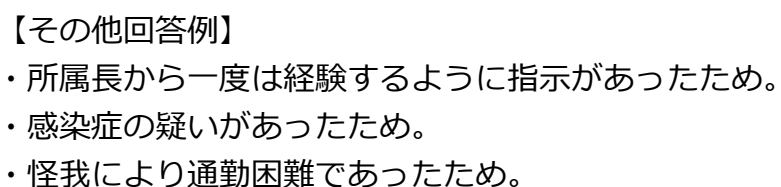
- ①資料作成
- ②研修への参加
- ③外部機関等との打ち合わせ
- ④決裁内容の確認
- ⑤情報収集
- ⑥在宅勤務をしたことがない
- ⑦その他（ ）



【その他の回答例】

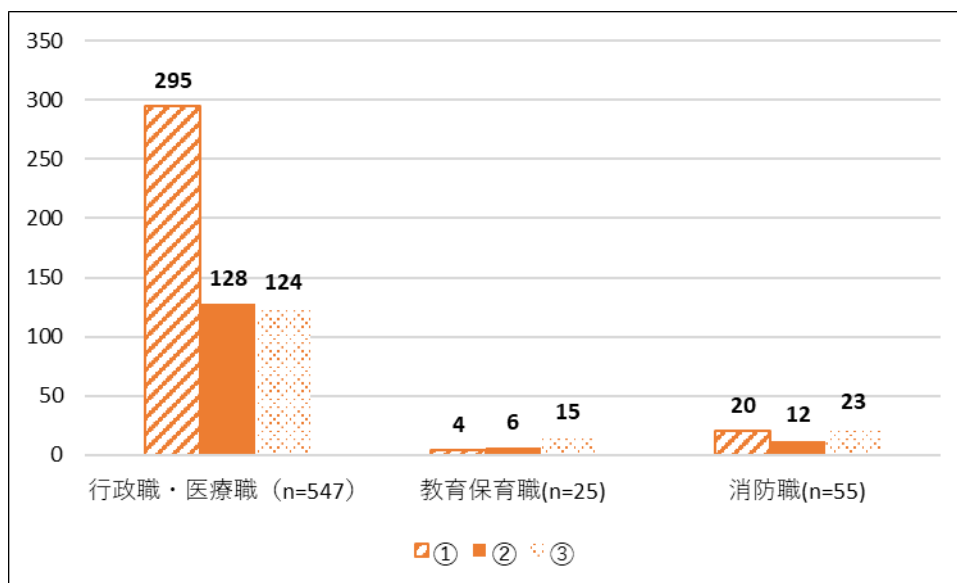
- ・データ分析
- ・システム改修
- ・行事準備

- ①家庭事情（育児介護等）との両立のため
- ②業務効率向上のため
- ③通勤に関する負担軽減のため
- ④在宅勤務をしたことがない
- ⑤その他（ ）



問3（5）「実施できる」「一部実施できる」と回答した方は在宅勤務を自身の希望に応じて利用することができますか。

- ①利用できる
- ②利用できない
- ③利用を希望していない



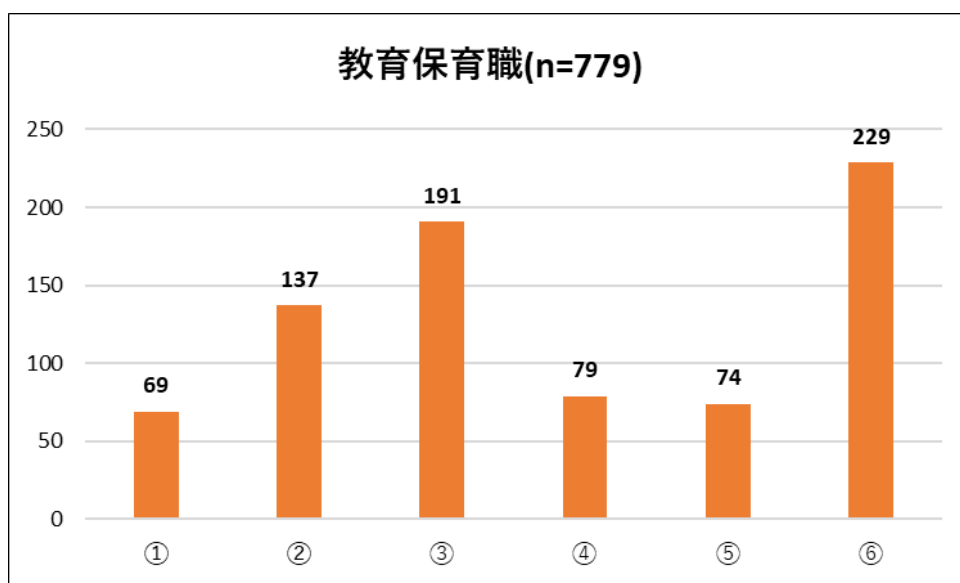
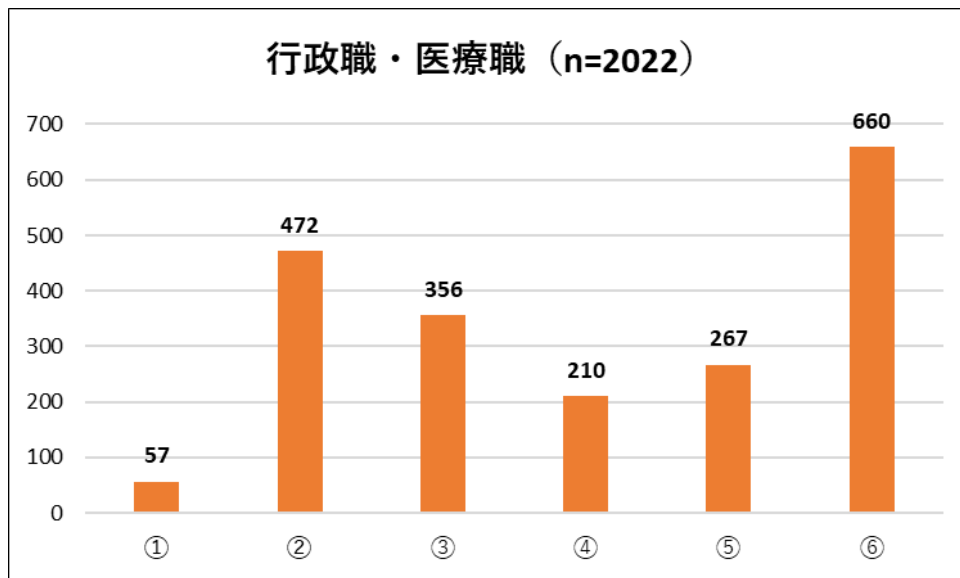
- ①職場の理解が得られにくい
- ②業務都合上利用できない
- ③同僚に負担がかかる
- ④自宅が在宅勤務可能な環境ではない
- ⑤その他（ ）

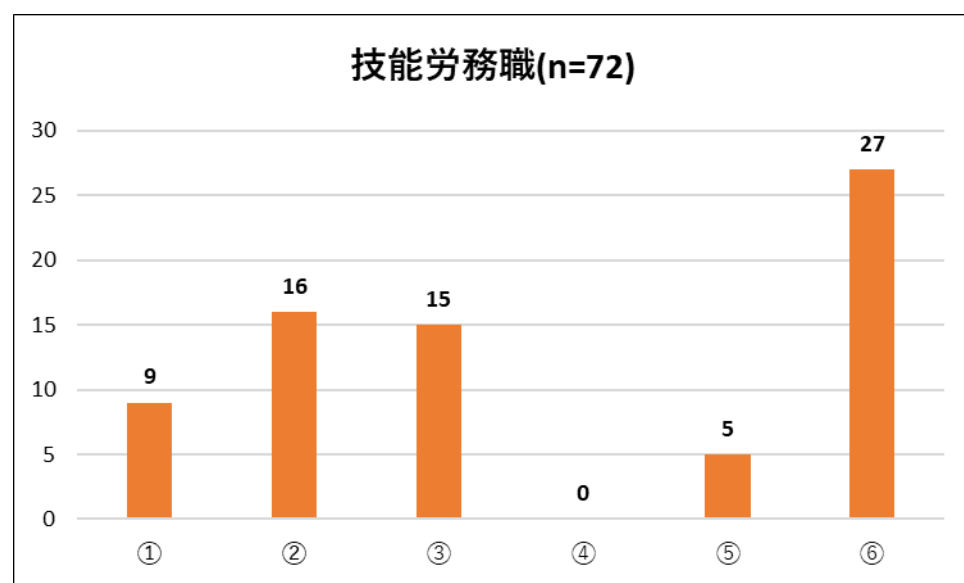
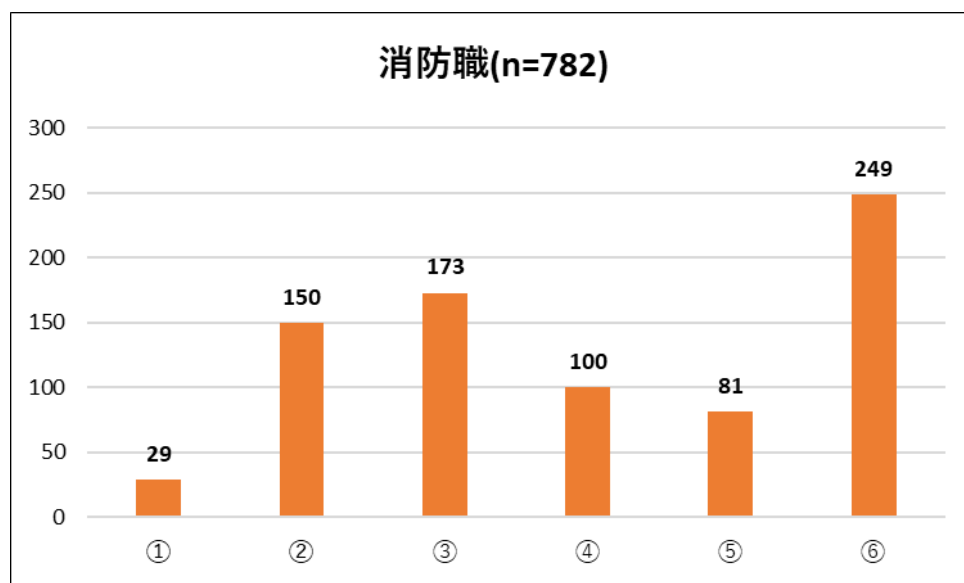


● 年次有給休暇について

問 4 年次有給休暇の取得促進のためには何が必要だと思いますか。（複数回答可）

- ① 休暇取得の計画表の作成
- ② 柔軟な相互応援体制の整備
- ③ 上司からの年次有給休暇取得のすすめや働きかけ
- ④ 上司の意識改革
- ⑤ 上司の率先取得
- ⑥ 職場全体の雰囲気づくり
- ⑦ その他（ ）





●時間外勤務について

問5（1）時間外勤務を減らすために所属または個人単位で取り組んでいることがあれば教えてください。

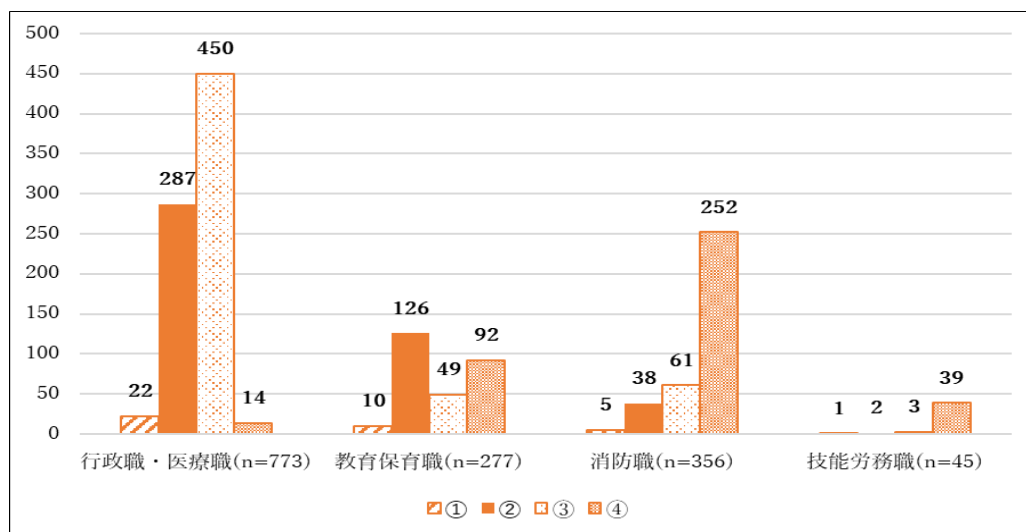
【回答例】

- ・フレックスタイム制度を活用して月単位の業務時間を調整。
- ・会議等の資料を簡素化し、不要な資料作成をやめる。
- ・緊急を要さない会議や打合せは16時以降には行わない。
- ・業務分担の見直しや応援体制等の構築による業務の平準化。
- ・業務の進捗状況や計画が上司・担当内に分かるように情報共有
- ・業務の期限や必要時間を考慮し、優先順位を明確にする。
- ・業務改善による業務量の削減。
- ・終礼時に残業の申告を行う。時間数及び残業の内容についての申告を行うことで、最低限に行う意識を持つ。
- ・勤務時間内の事務時間の確保（保育）。

問5（2）現行のノー残業デーについて見直しが必要なことは何だと考えますか。

（複数回答可）

- ①水曜日以外を固定のノー残業デーにしたい
- ②個々の事情（所属単位や個人等）に応じた曜日にノー残業デーを設定できるようにしたい
- ③現行のノー残業デーの運用のままでよい
- ④対象外の職場である
- ⑤その他（ ）

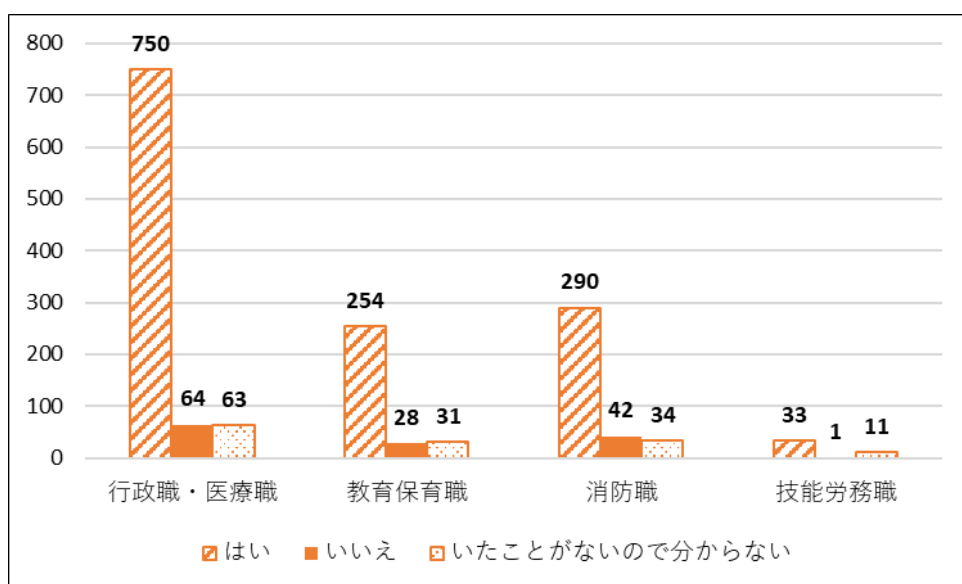


●制度利用者がいる職場への支援について

問6（1）同じ職場に制度利用者（※）がいる場合、自身や自身の職場にも支援や配慮が必要だと考えますか。

（※）制度利用者…育児休業、病気休暇等の長期の休み、育児に関する時短制度（育児短時間、部分休）、介護に関する制度の利用者

- ①はい
- ②いいえ
- ③いたことがないので分からない



問6（2）どのような支援や配慮が必要であると考えますか。

【回答例】

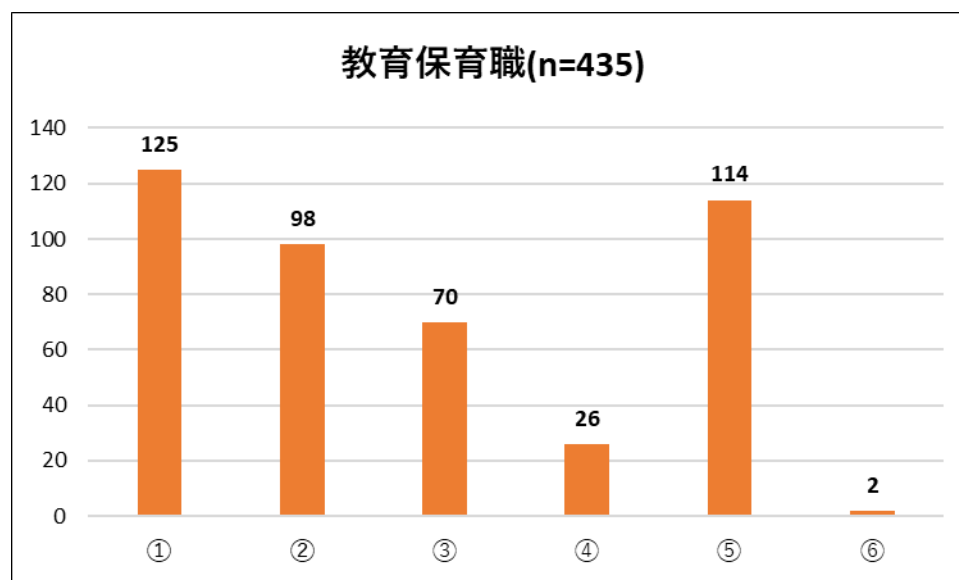
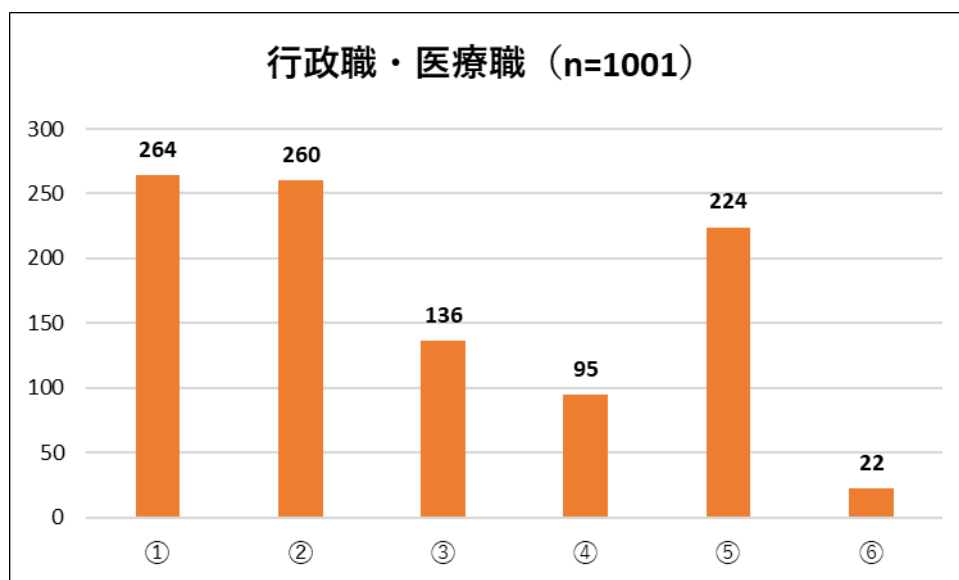
- ・ 休暇・休業に入る職員の業務を引き継いだ職員に対する金銭的な支援
- ・ 適切な業務割振りと柔軟な職員の応援体制
- ・ 休暇・休業制度利用者の周囲の職員に負担が偏らないような人員配置
- ・ 休暇・休業制度が利用しやすい雰囲気や仕組みづくり

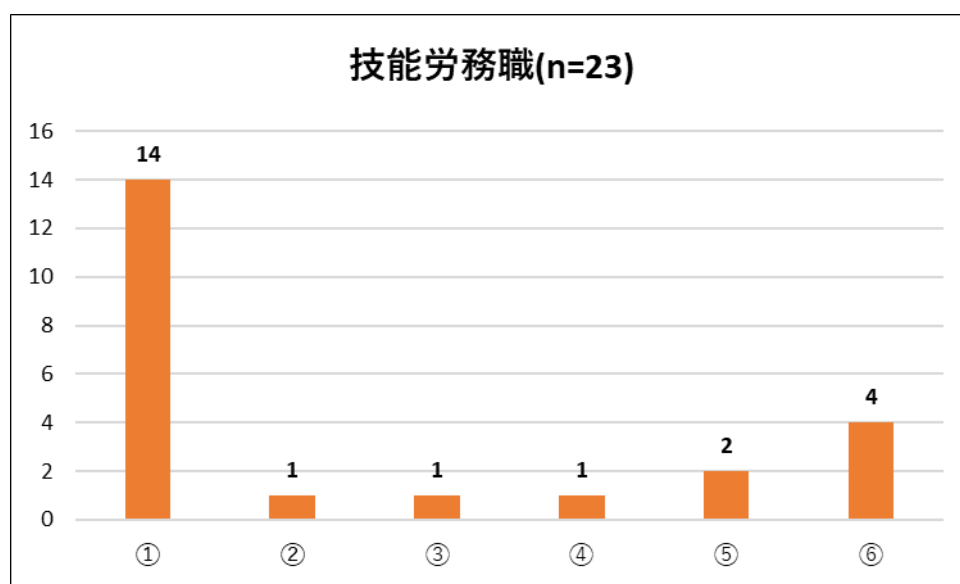
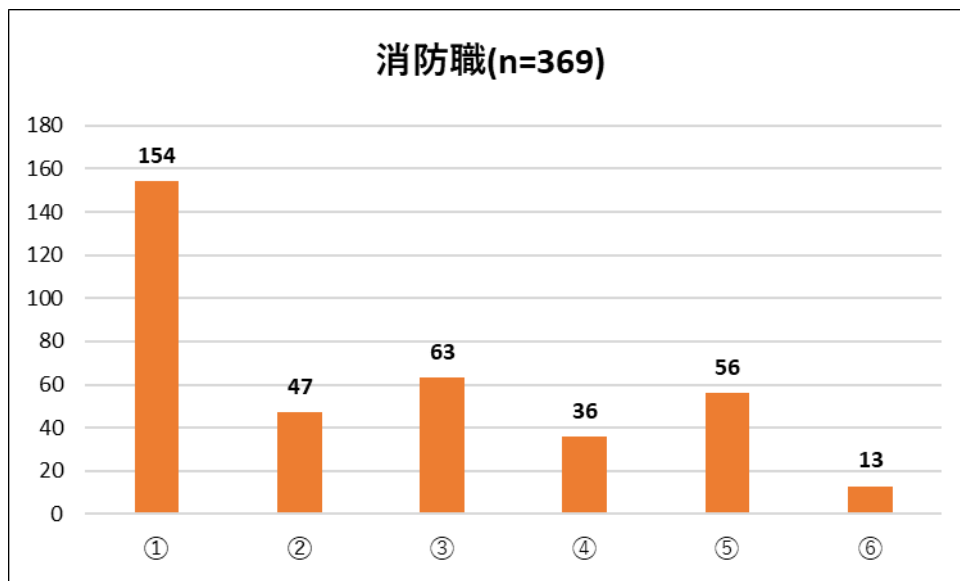
●仕事と育児の両立に関する制度について

問 7 （１）こどもの小学校入学に際しどのような支援が必要だと考えますか。

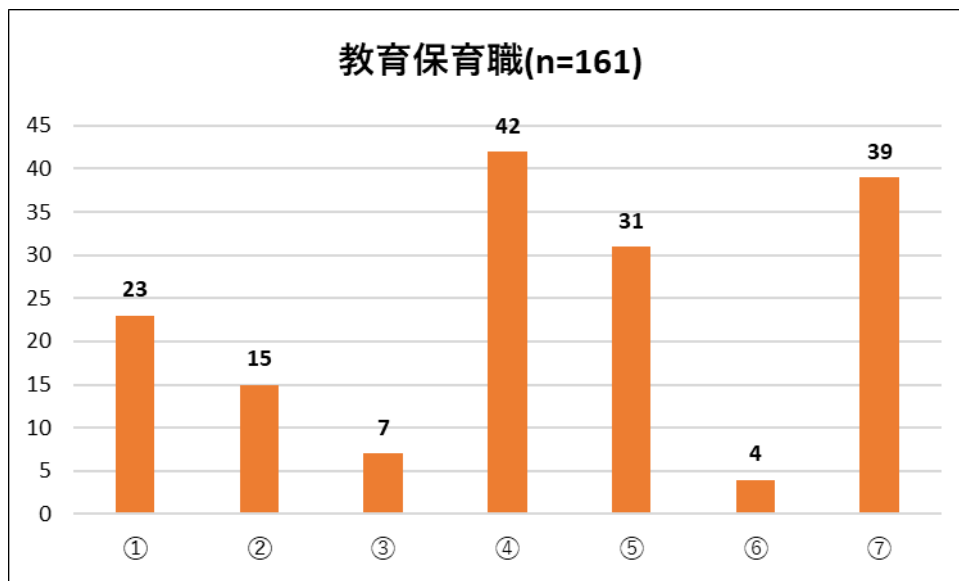
（複数回答可）※小学６年生までのこどもがいる職員のみ回答

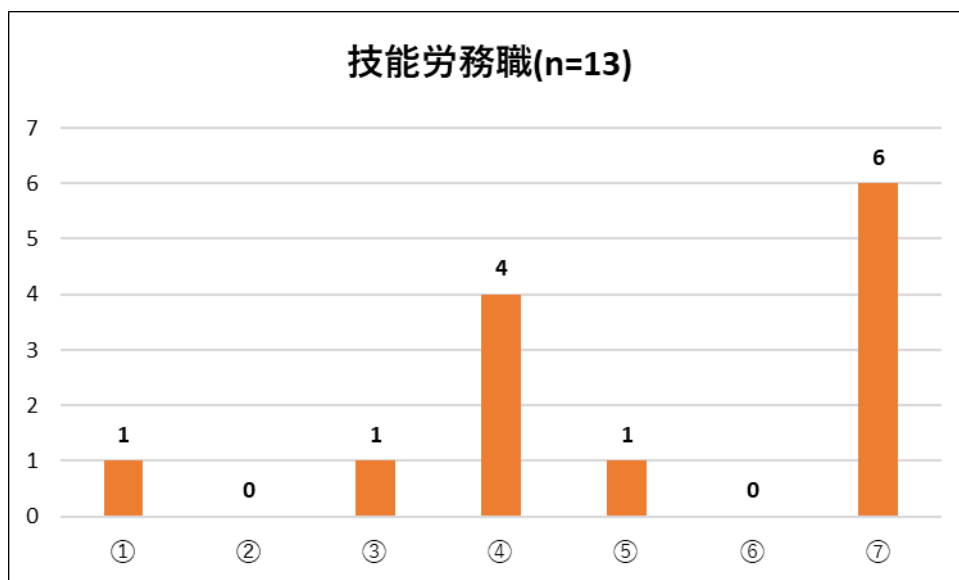
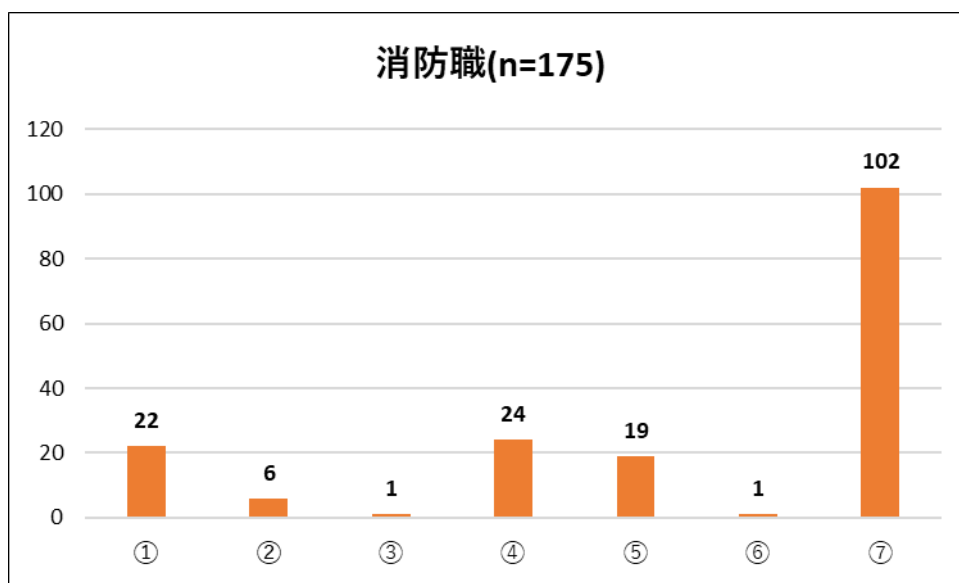
- ①小学校の行事やイベントに参加するための特別休暇
- ②時間外勤務への配慮
- ③上司による働き方に関する意向確認
- ④夏休み等の長期休暇時の子連れ出勤
- ⑤勤務時間の短縮
- ⑥特に必要ない
- ⑦その他（ ）





- ①小学校就学の始期に達するまで
- ②小学1年生まで
- ③小学2年生まで
- ④小学3年生まで
- ⑤小学4年生まで
- ⑥小学5年生まで
- ⑦小学6年生まで
- ⑧その他（ ）





【その他回答例】

- ・ 障がいのある子どもがいる職員が利用できる特例の休暇制度

問 7（3）育児短時間勤務制度（育児短時間・部分休）を利用するにあたって
どのような支援や配慮が必要だと考えますか。

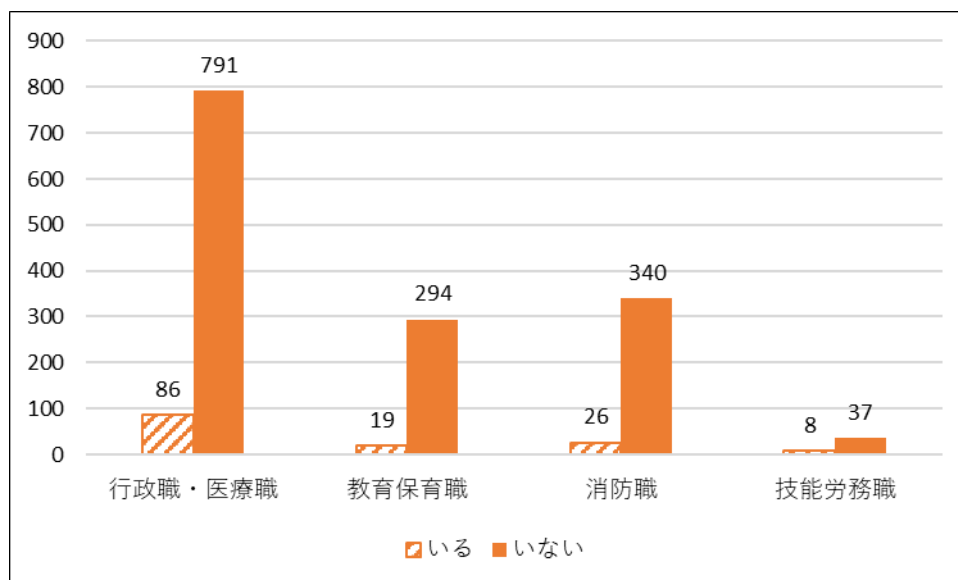
【回答例】

- ・育児中の職員が制度を利用しやすい雰囲気や仕組みづくり
- ・休暇・休業制度を活用する職員の周囲の職員に対する支援
- ・復帰後の業務分担の配慮

●仕事と介護の両立に関する制度について

問 8（1）現在介護が必要な家族はいますか。

- ①いる
②いない



問 8（2）介護が必要な家族がいる場合、職場からどのような支援が必要だと
考えますか。

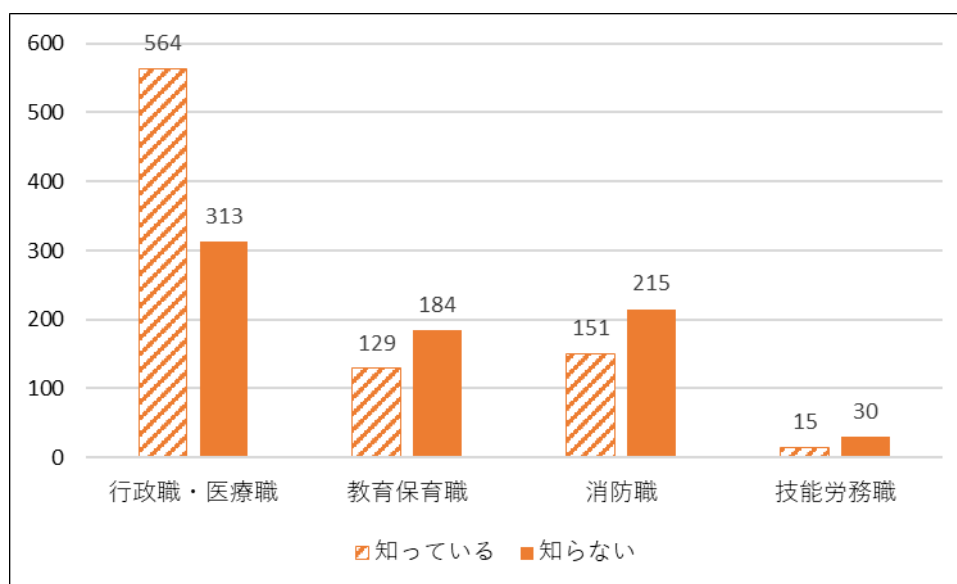
【回答例】

- ・突然の休みや連絡への対応ができる仕組み
- ・中抜けできる仕組み（会議、面談、介護が必要な家族の一時的なお世話に対応するため）
- ・当事者でない職員への制度周知や理解促進
- ・制度を利用しやすい雰囲気づくり

問 8 （ 3 ） 介護に関する制度（短期介護休暇、介護休暇、介護時間）を知っていますか。

①知っている

②知らない



問 8 （ 4 ） 介護に関する制度を利用するにあたってどのような支援や配慮が必要だと考えますか。

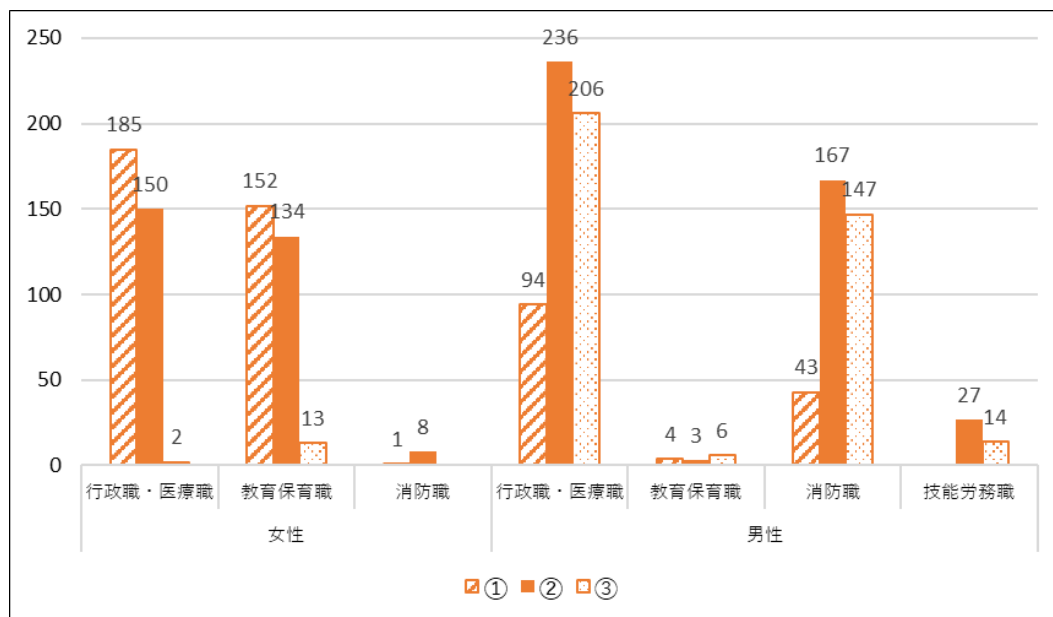
【回答例】

- ・ 高齢者介護を基準としない制度設計
- ・ 見通しの効かない事情に配慮した制度設計
- ・ 親の介護が必要となる世代への制度周知
- ・ 管理職が休暇を取得しやすくするための仕組み

●育児休業制度について

問9（1）今までに育児休業をしたことがありますか。

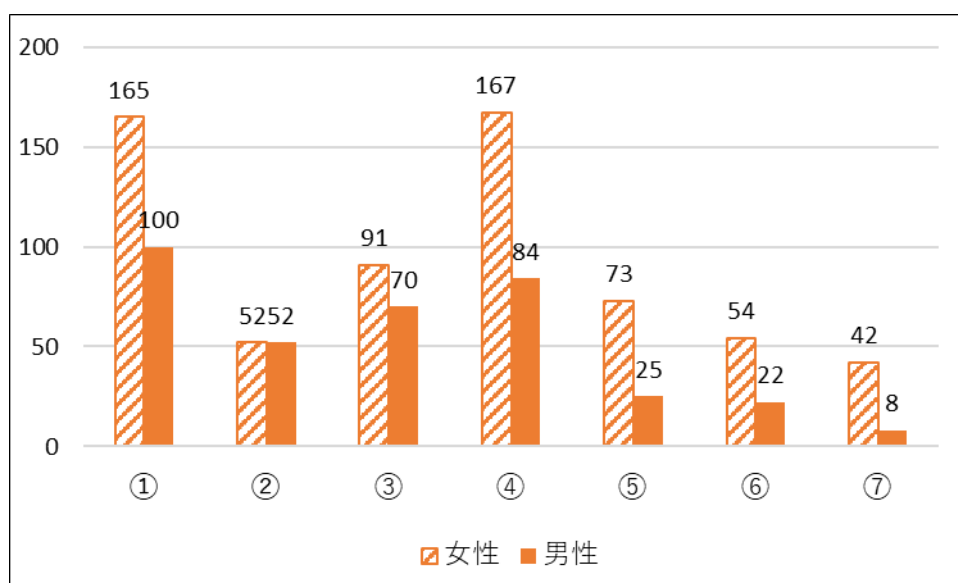
- ①育児休業をしたことがある
- ②こどもがいない、制度がないなど育児休業の要件がなかった
- ③こどもが生まれ、育児休業できる要件はあったが休業をしたことがない



※集計総数が少なく、個人が特定出来得るものは除外

問9（2）「育児休業を取得したことがある」と回答した方は、育児休業をする際に気になったことはありますか。（複数選択可）

- ①業務の遂行に支障が出るのではないかとということ
- ②昇進等が遅れるのではないかとということ
- ③職場の理解が得られにくいのではないかとということ
- ④経済的に厳しくなること
- ⑤休業に入る前の手続きが分かりにくい
- ⑥休業期間をどのように決めたらいいか分からない
- ⑦特にない
- ⑧その他（ ）

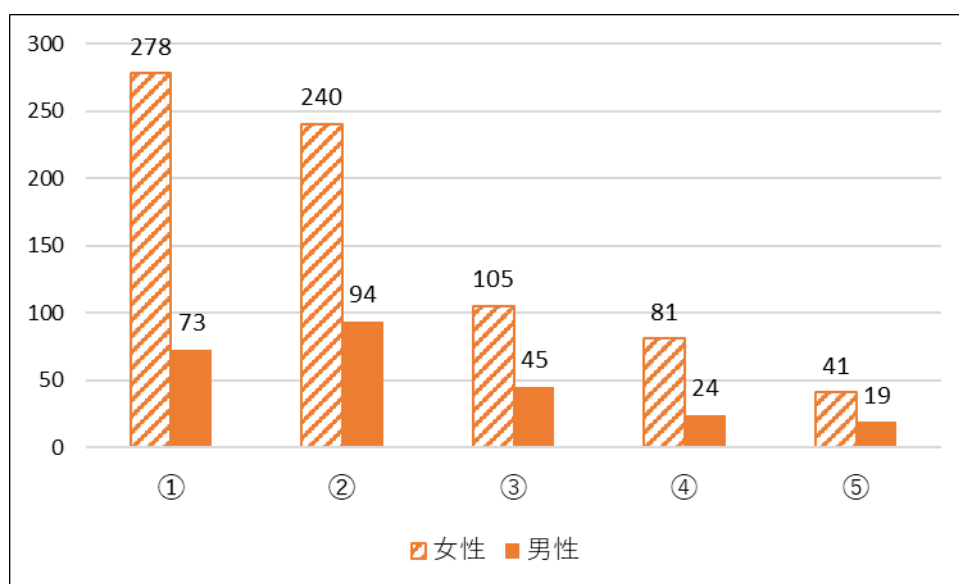


【その他回答例】

- ・職場に負担をかけることへの不安
- ・復帰した際、長期の育休取得による仕事のブランクがあり、業務内容やシステムの変化についていけるかという不安

問9（3）「育児休業を取得したことがある」と回答した方は、育休中にどのような情報が役立つと考えますか。（複数選択可）

- ①職場復帰の手続きに関する情報
- ②職場の人事制度・福利厚生に関する情報
- ③所属業務の進捗状況
- ④自己啓発・自主学習に関する情報
- ⑤市が実施するイベント等の情報
- ⑥その他（ ）

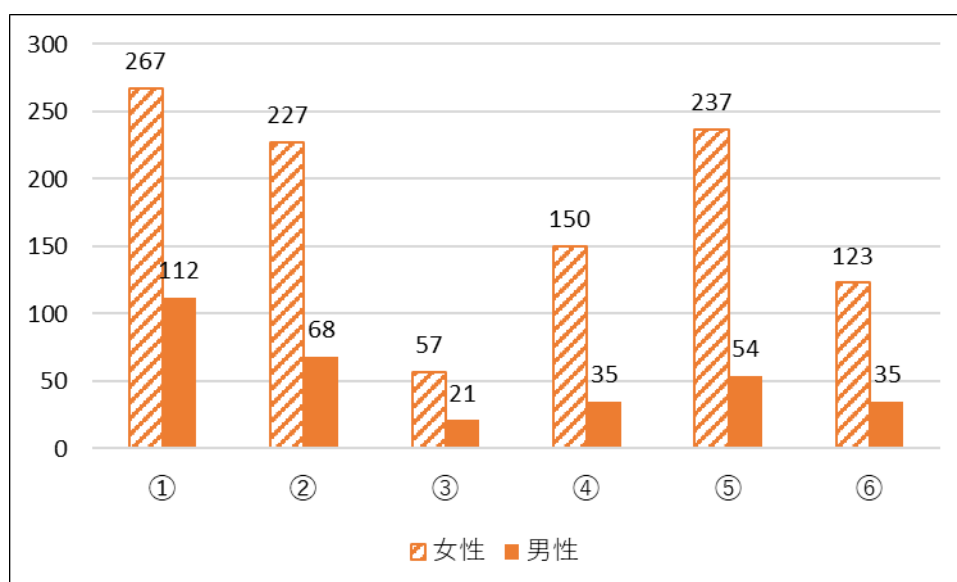


【その他回答例】

- ・書類のやりとり等、通達方法を電子化してほしい
- ・Notes システムを自宅でも見られるようにしてほしい
- ・職場で使用するシステムや制度の変更点

問9（4）「育児休業を取得したことがある」と回答した方は、育児休業からスムーズに職務復帰するには、どのようなことが必要と思いますか。（複数選択可）

- ①年休、特別休暇を取得しやすい職場環境づくり
- ②復職前に今後の働き方について上司へ相談しやすい仕組みづくり
- ③育児休業中にスキルアップできるよう学習機会の充実
- ④子育てしながら職務についている先輩職員からのアドバイス
- ⑤労働時間の短縮
- ⑥復職前の慣らし出勤
- ⑦その他（ ）

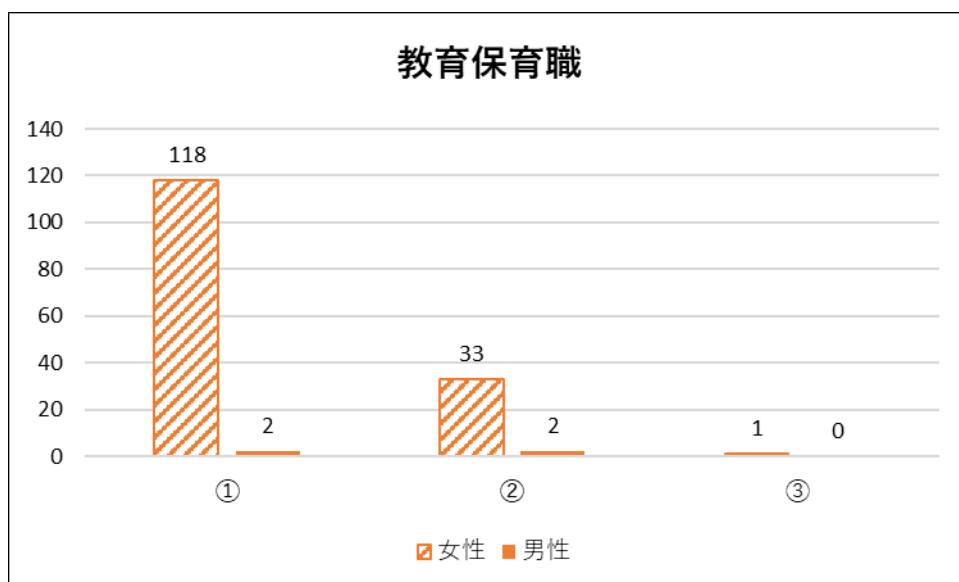
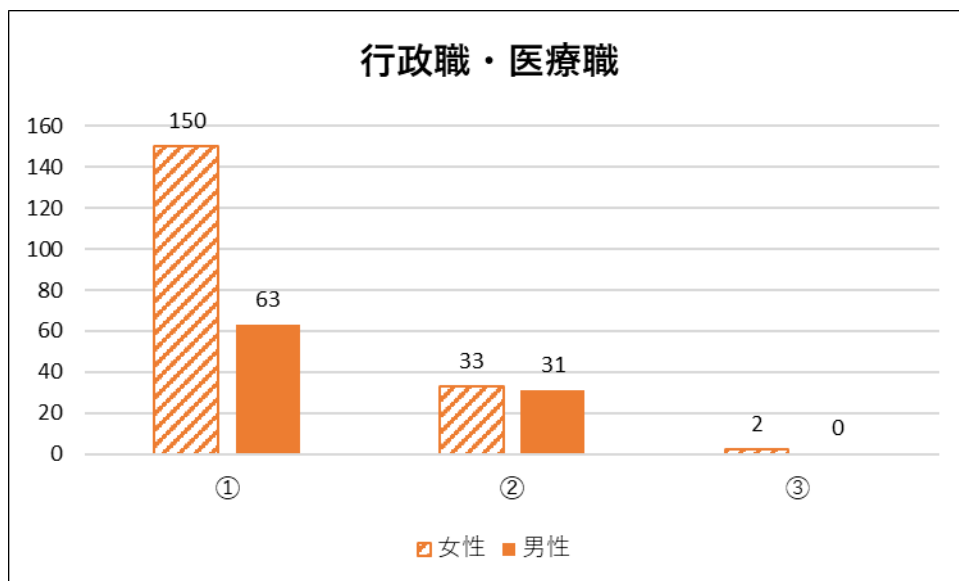


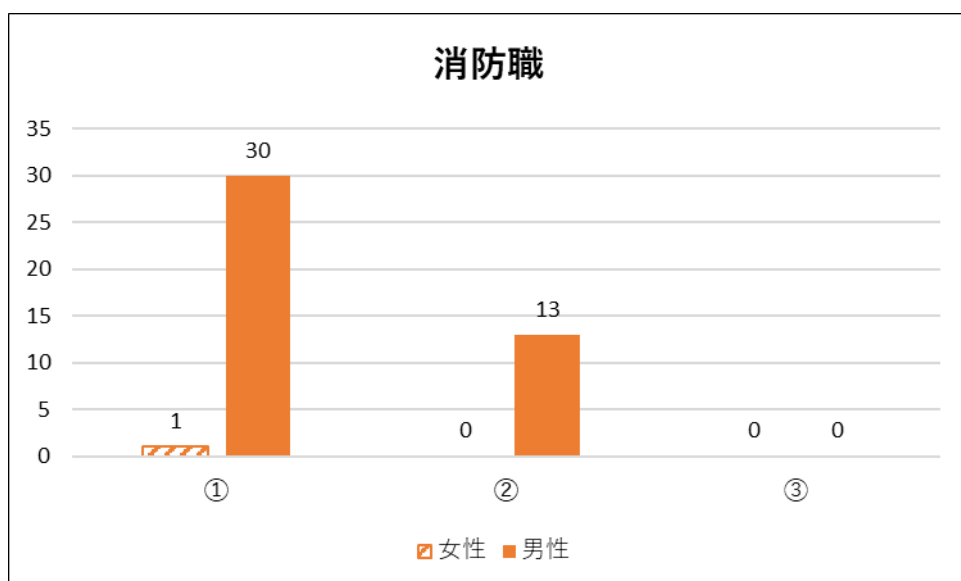
【その他回答例】

- ・ 復帰前に気軽に相談や情報交換ができる仕組み
- ・ 前任者からの引継ぎ

問9（5）「育児休業を取得したことがある」と回答した方は、育児休業を自身の希望に応じた期間で取得することはできましたか。

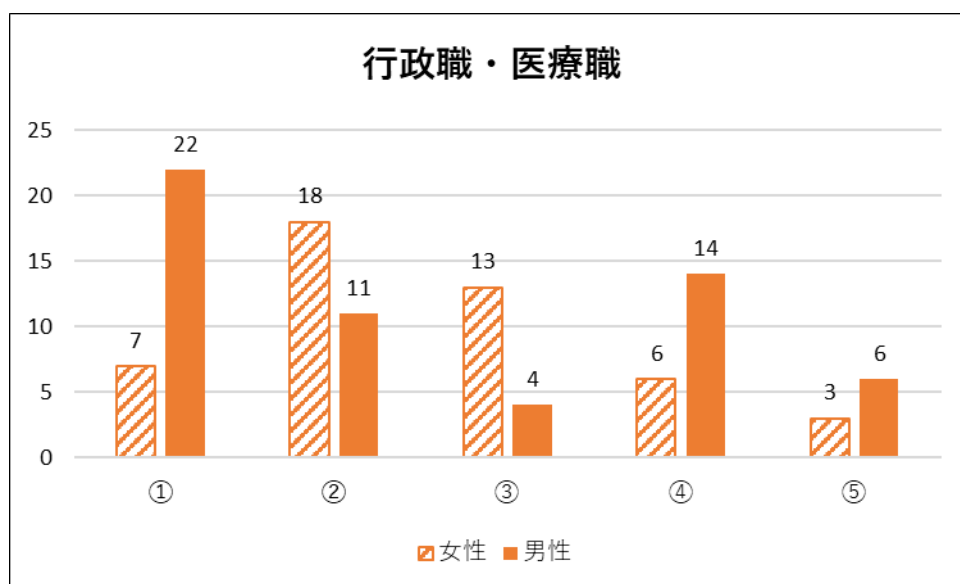
- ①できた
- ②できなかった（希望する期間より短くした）
- ③できなかった（希望する期間より長くした）

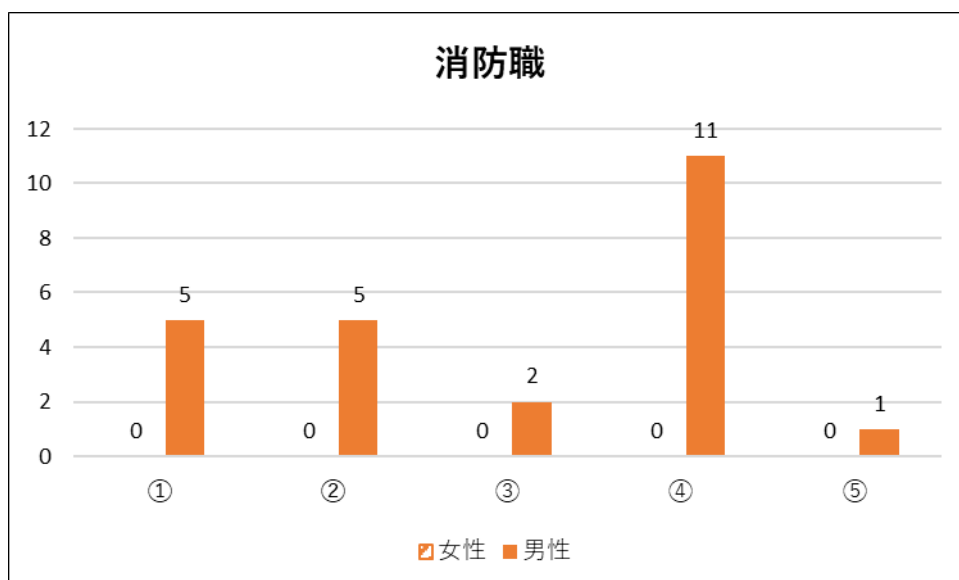
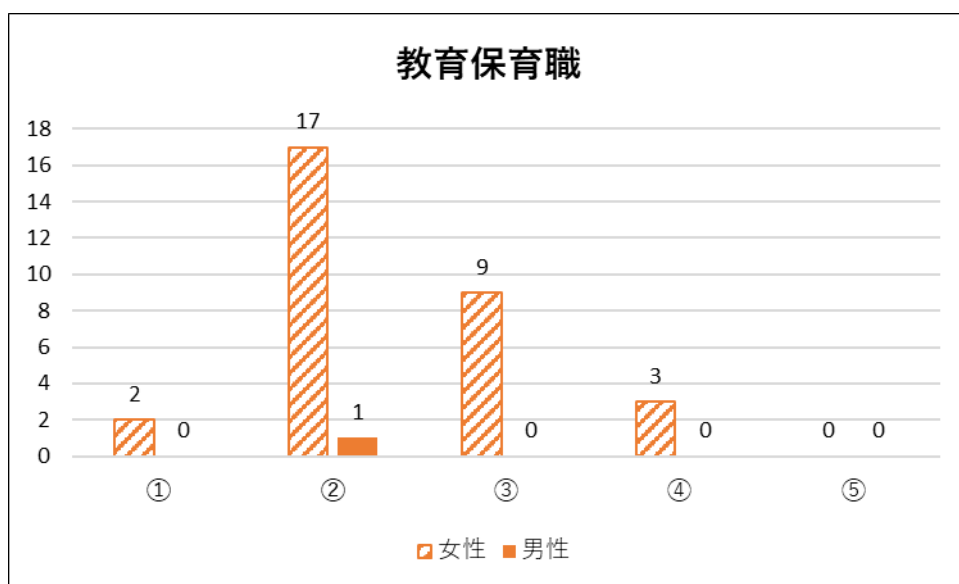




問9（6）「育児休業を自身の希望に応じた期間で取得できなかった（希望する期間より短くした）」と回答した方は、できなかった理由を教えてください。（複数選択可）

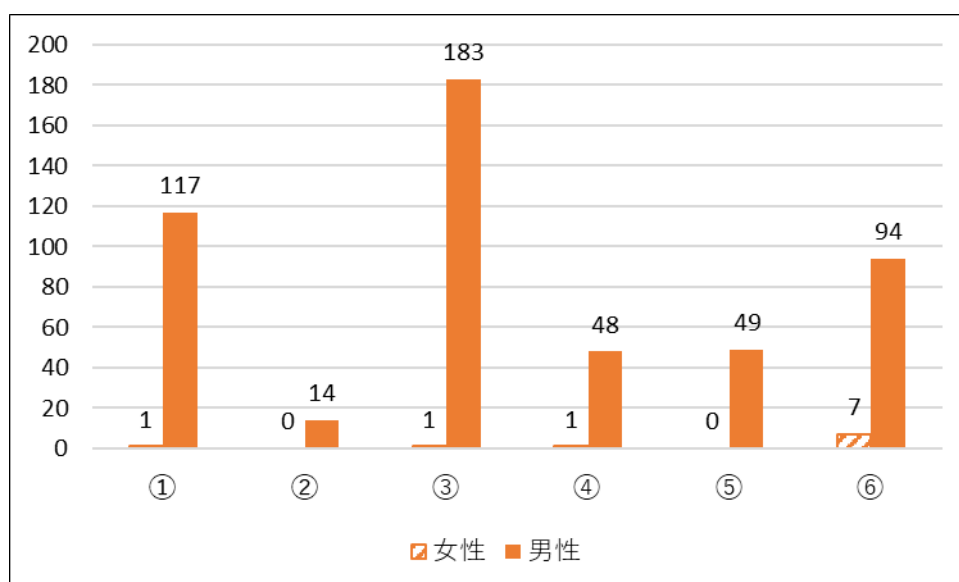
- ①自分の仕事が忙しくて同僚に迷惑がかかる
- ②収入が減少してしまう
- ③職場や仕事の変化に対応できなくなる
- ④長期的な休業をしにくい雰囲気が職場にある
- ⑤勤務評価に影響する
- ⑥その他（ ）





問9（7）「こどもが生まれ、育児休業できる要件があったが休業したことがない」と回答した方は、休業を取得しなかった理由はなんですか。（複数選択可）

- ①休業しにくい雰囲気が職場にある
- ②仕事にやりがいを感じている
- ③自分の仕事が忙しくて同僚に迷惑がかかる
- ④職場や仕事の変化に対応できなくなる
- ⑤勤務評価に影響する
- ⑥明確な理由はない
- ⑦その他（ ）

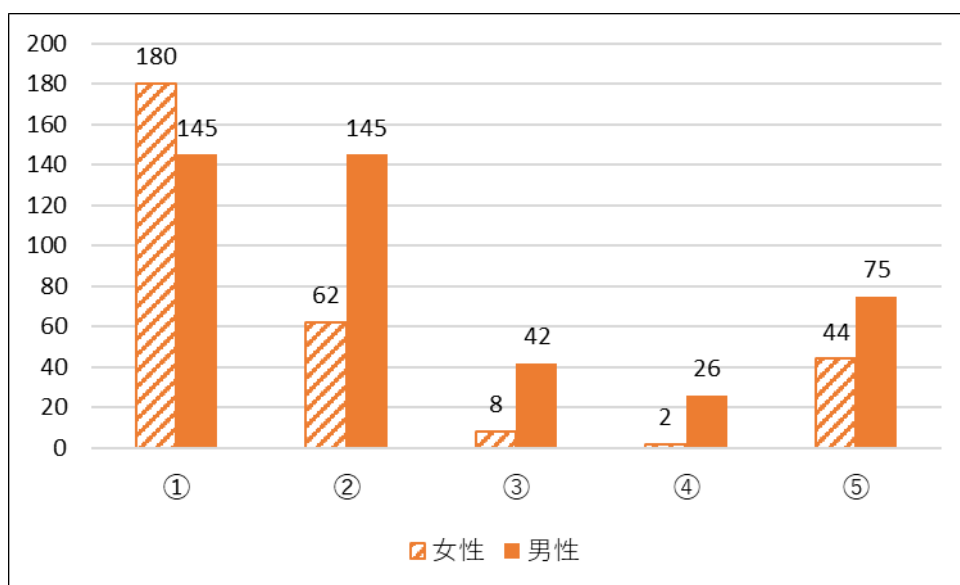


【その他回答例】

- ・（昔は）男性が育児休業を取得する雰囲気がなかったため
- ・長期の休業に入ることによって、少人数の職場では周りの職員に迷惑をかけたそうだったため

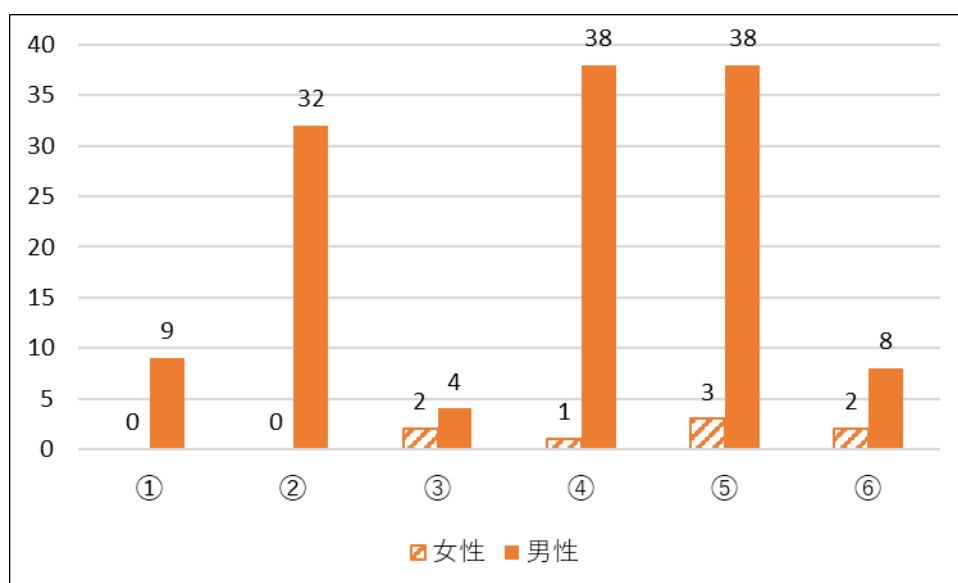
問9（8）「こどもがいない、制度がないなど育児休業の要件がなかった」と回答した方は、仮に育児休業できる要件（3歳未満の子どもを養育することとなったなど）を満たしたとしたら、休業しますか。

- ①積極的に休業したい
- ②できるだけ休業したい
- ③あまり休業したくない
- ④休業する気はない
- ⑤3歳未満のこどもを養育する見込みがない



問9（9）「こどもがいない、制度がないなど育児休業の要件がなかった」と回答した方で「休業したくない」もしくは「休業する気はない」と答えた理由は何ですか。（複数選択可）

- ①休業しにくい雰囲気が職場にある
- ②勤務評価に影響する
- ③仕事にやりがいを感じている
- ④自分の仕事が忙しくて同僚に迷惑がかかる
- ⑤職場や仕事の変化に対応できなくなる
- ⑥明確な理由はない
- ⑦その他（ ）

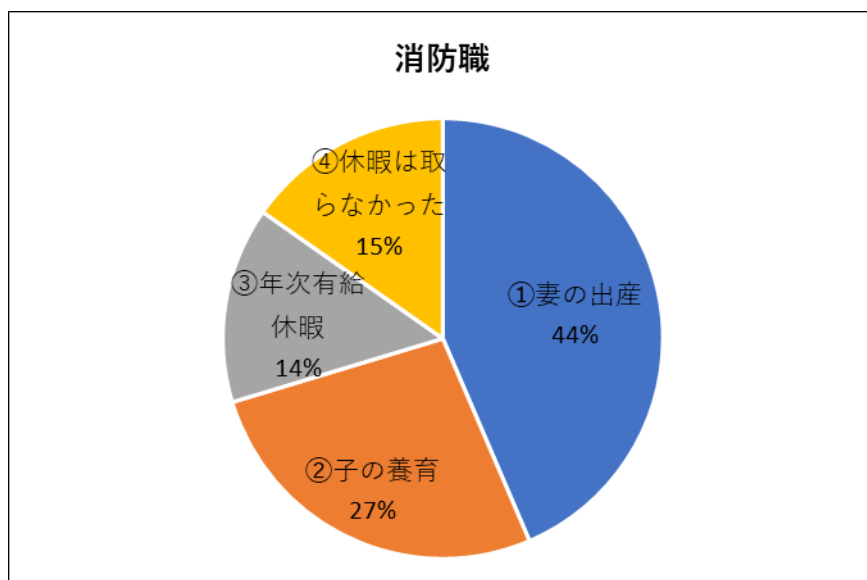
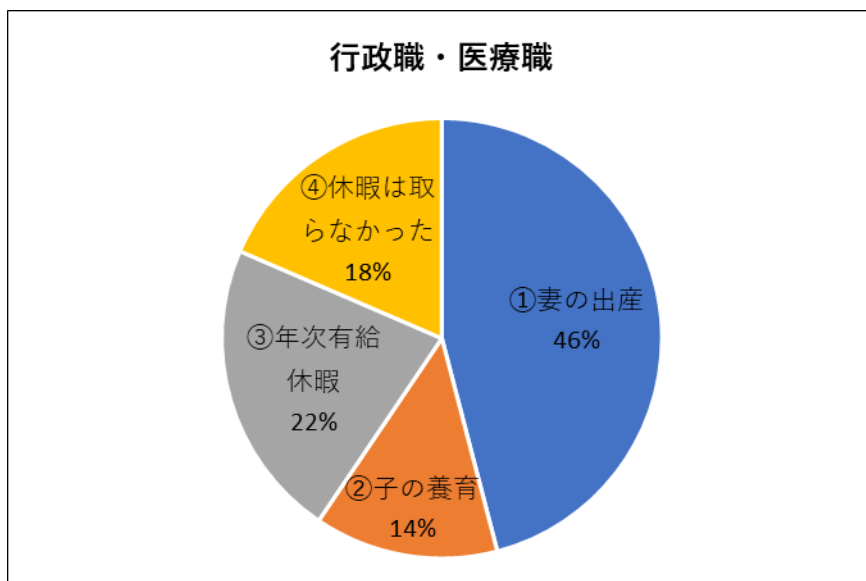


【その他回答例】

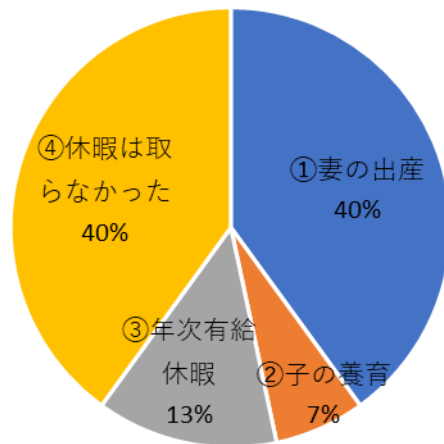
- ・代替の効かない業務内容であるため
- ・収入面で不安があるため

問 9 （ 1 0 ） 「 育 児 休 業 を し た こ と が あ る 」 と 回 答 し た 男 性 職 員 の 方 は 、 配 偶 者 の 出 産 に 際 し て 、 特 別 休 暇 等 を 取 得 し ま し た か 。 **（ 複 数 選 択 可 ）**

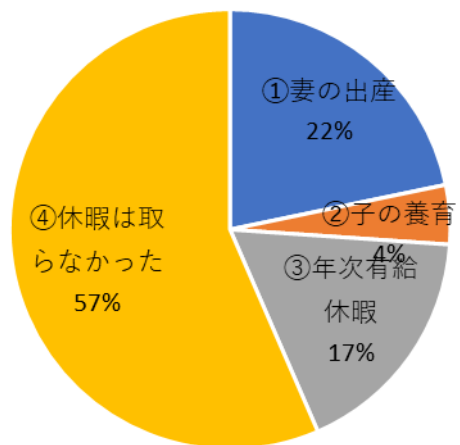
- ①妻の出産
- ②子の養育
- ③年次有給休暇
- ④休暇は取らなかった



教育保育職

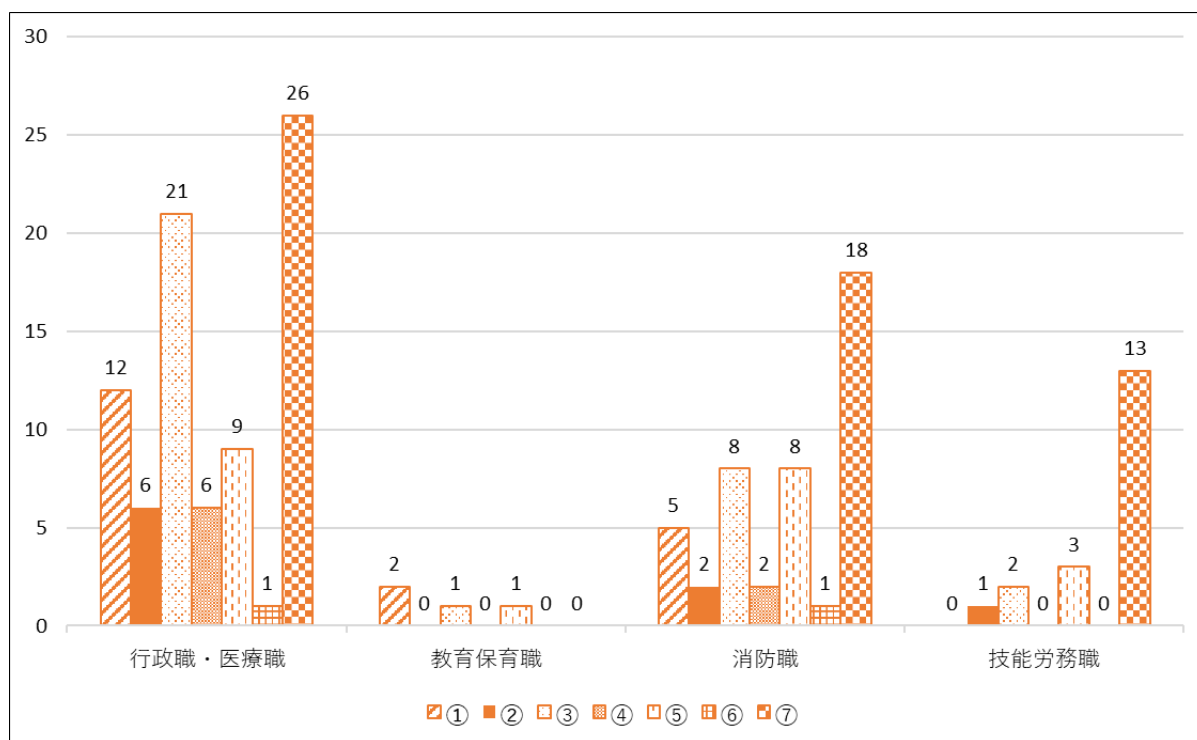


技能労務職



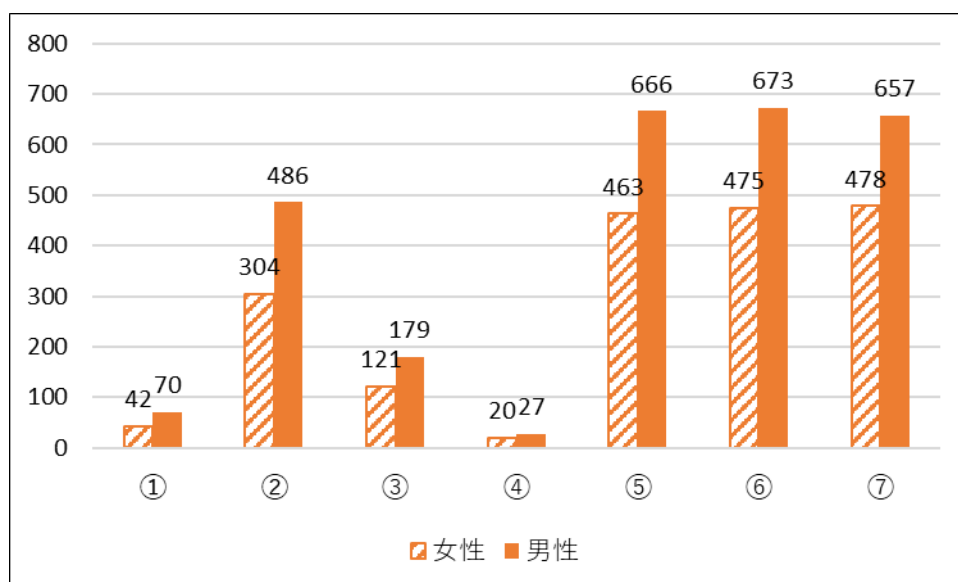
問9（11）配偶者の出産に際して、特別休暇等を取得しなかったと回答した方は、休暇を取得しなかった理由を教えてください。（複数選択可）

- ①休業しにくい雰囲気が職場にある
- ②勤務評価に影響する
- ③自分の仕事が忙しくて同僚に迷惑がかかる
- ④職場や仕事の変化に対応できなくなる
- ⑤特別休暇の制度を知らなかった
- ⑥仕事にやりがいを感じている
- ⑦明確な理由はない



問9（12）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。（複数選択可）

- ①休業中の研修受講
- ②休業中の収入の確保
- ③休業中の情報提供等のフォロー
- ④周囲の支援等があれば取得する必要はない
- ⑤上司の理解
- ⑥代替人員の確保
- ⑦同僚の理解、協力
- ⑧その他（

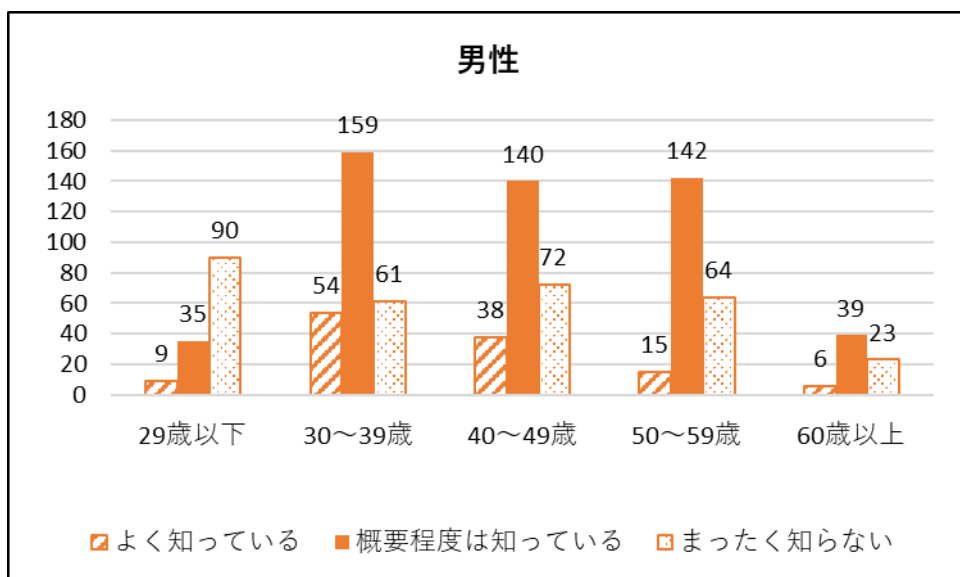
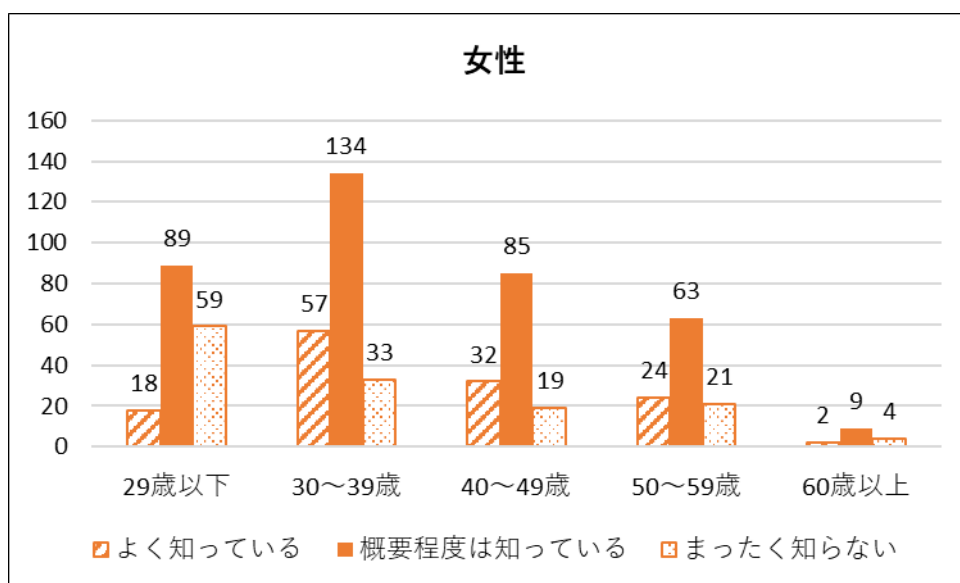


【その他回答例】

- ・男性職員自身の意識改革
- ・休暇取得できる体制の確保（人員確保、引継ぎの徹底等）

問9（13）「子育てハンドブック」を知っていますか。

- ①よく知っている
- ②概要程度は知っている
- ③まったく知らない



問9（14）育児休業を取得するにあたってどのような支援や配慮が必要だと考えますか。

【回答例】

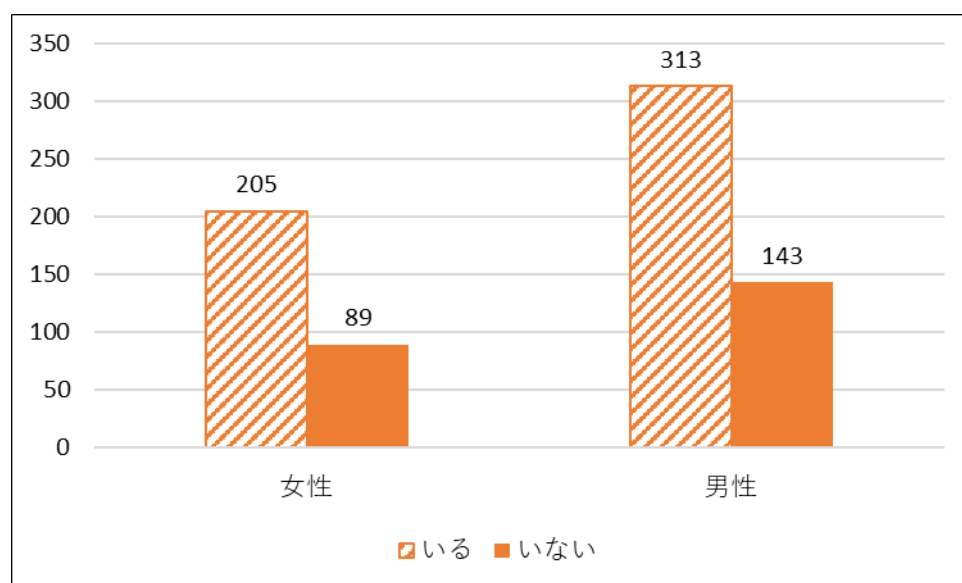
- ・ 育休取得者がいる職場へのサポート（人員確保、手当支給等）
- ・ 休暇取得できる体制の確保（人員確保、引継ぎの徹底、職場の理解等）
- ・ 復帰までのスケジュールの明示
- ・ システムや制度などの変更点の周知

問9（15）小学6年生までのこどもがいる職員の方は、子育てをサポートしてくれる人（※）が周りにいますか。

（※）こどもの急なお迎えが必要になった場合の対応をしてくれる人等、仕事と家庭との両立にあたり、必要なサポートをしてくれる人を想定しています。

①いる

②いない



問 9 （ 1 6 ） 働きやすい職場づくりを推進するための具体的な取組方法について、アイデアや意見等があれば入力して下さい。

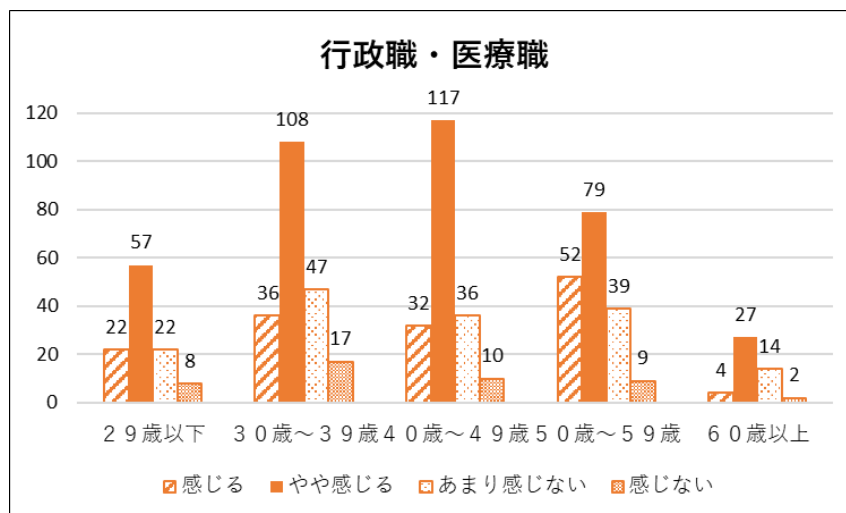
【回答例】

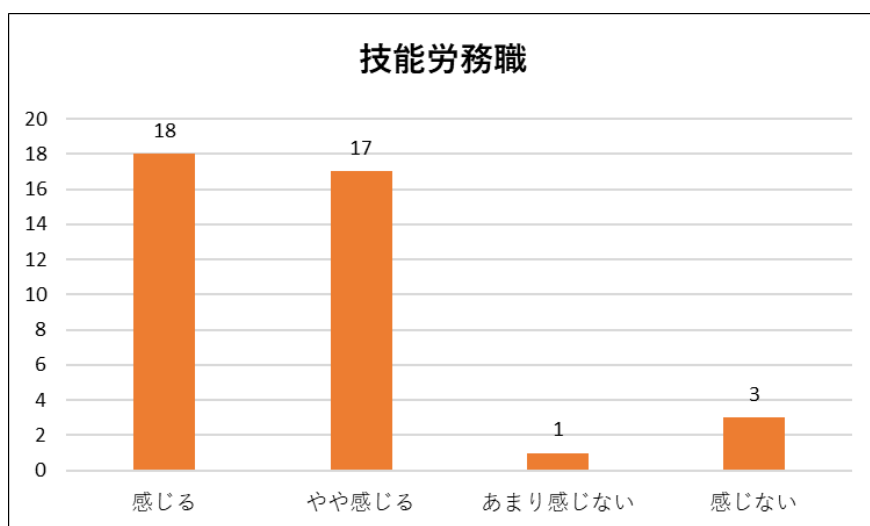
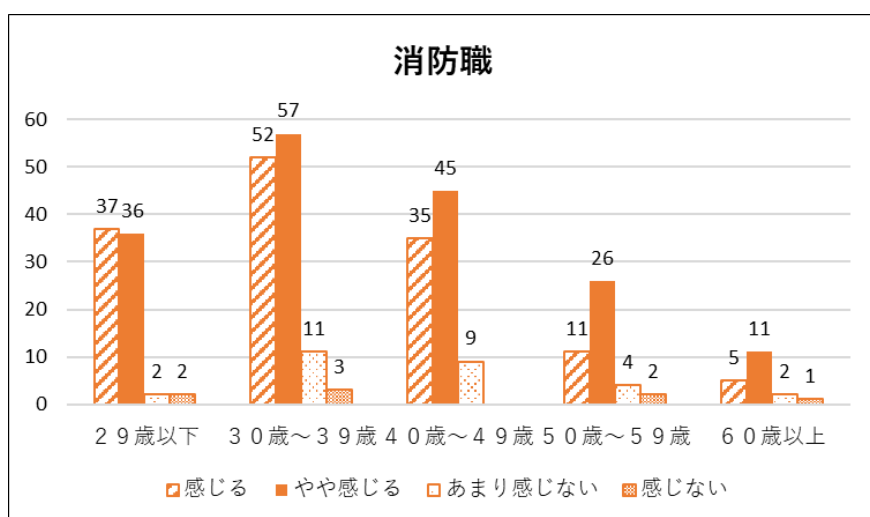
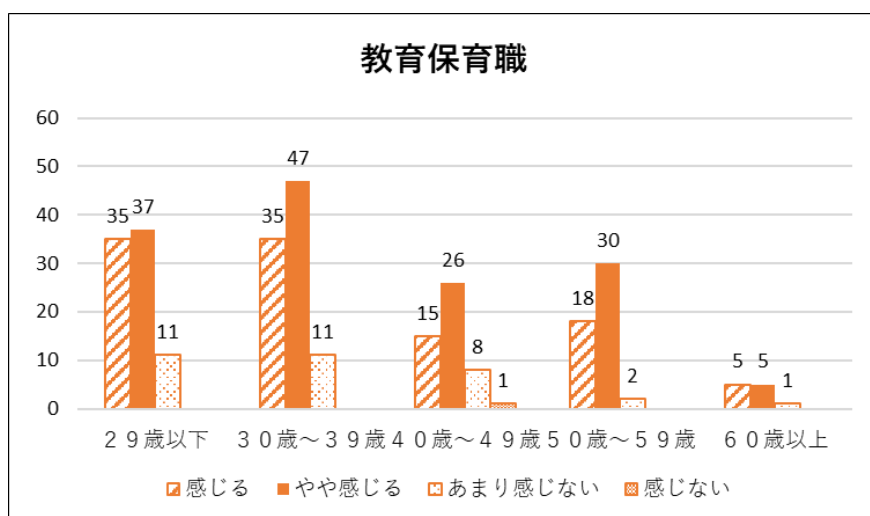
- ・ 休暇や休業が取得しやすくなるように、管理職から職員に働きかける。
- ・ 長期的な休暇を取得することが他の職員への負担に繋がらないように、人員補充や手当等で支援をすること。
- ・ 時間外勤務を前提とした業務割振りとならないよう、業務の優先順位付けスクラップを実施する。
- ・ 同じ職場で働く職員の考えや大事にしていることについて共有できる機会の創出。
- ・ 仕事を属人化させないよう、業務スケジュールや業務内容などを組織全体で共有できる仕組みづくり。
- ・ 業務が増えた場合に柔軟に対応できる仕組みづくり。
- ・ 介護が必要な世帯や職員、障がい児を抱える職員に向けた支援制度。
- ・ 小 1 の壁を突破するため、育児に関する支援制度（短時間勤務制度や部分休）の拡充。

● 働きがいについて

問 1 0 現在あなたは自分の仕事にやりがいを感じますか。

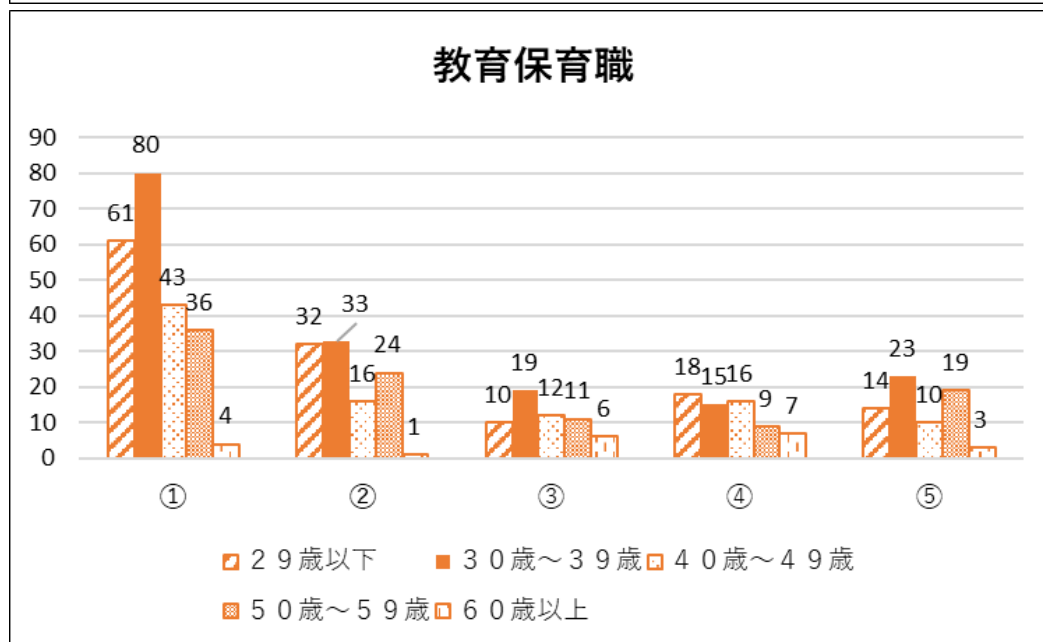
- ① 感じる
- ② やや感じる
- ③ あまり感じない
- ④ 感じない



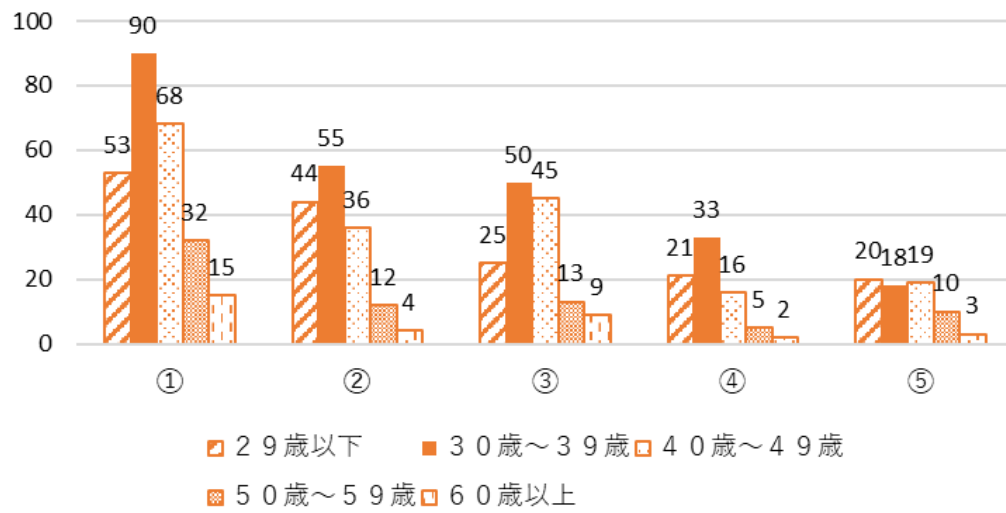


問 1 1 (1) あなたが豊田市役所で働き続けている理由は何ですか。(複数選択可)

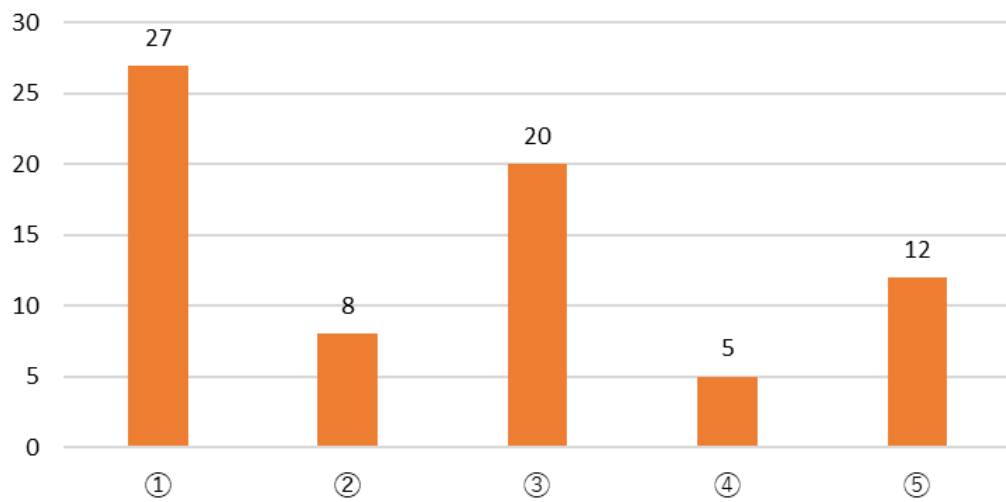
- ①安定した収入が得られるため
- ②仕事にやりがいを感じているため
- ③仕事を通じて社会貢献に携われるため
- ④人間関係が良好なため
- ⑤働きやすい環境が整っているため
- ⑥その他 ()



消防職



技能労務職



問 1 1 （２）これからも豊田市役所で働き続けるために、どのような点が改善されるとよいと思いますか。

【回答例】

- ・ 通常業務や成果が表れにくい仕事の評価の仕方についての見直し
- ・ 副業兼業制度（営利企業従事許可基準）の拡充
- ・ 部門に関わらない業務応援制度の導入
- ・ カスタマーハラスメントの対策
- ・ ハラスメント防止対策の徹底
- ・ 小 1 の壁に対する解決策の考案
- ・ 人手不足の解消
- ・ 働き方の抜本的な見直し

問 1 1 （３）豊田市役所の職場の好きなところ、自慢できることは何ですか。

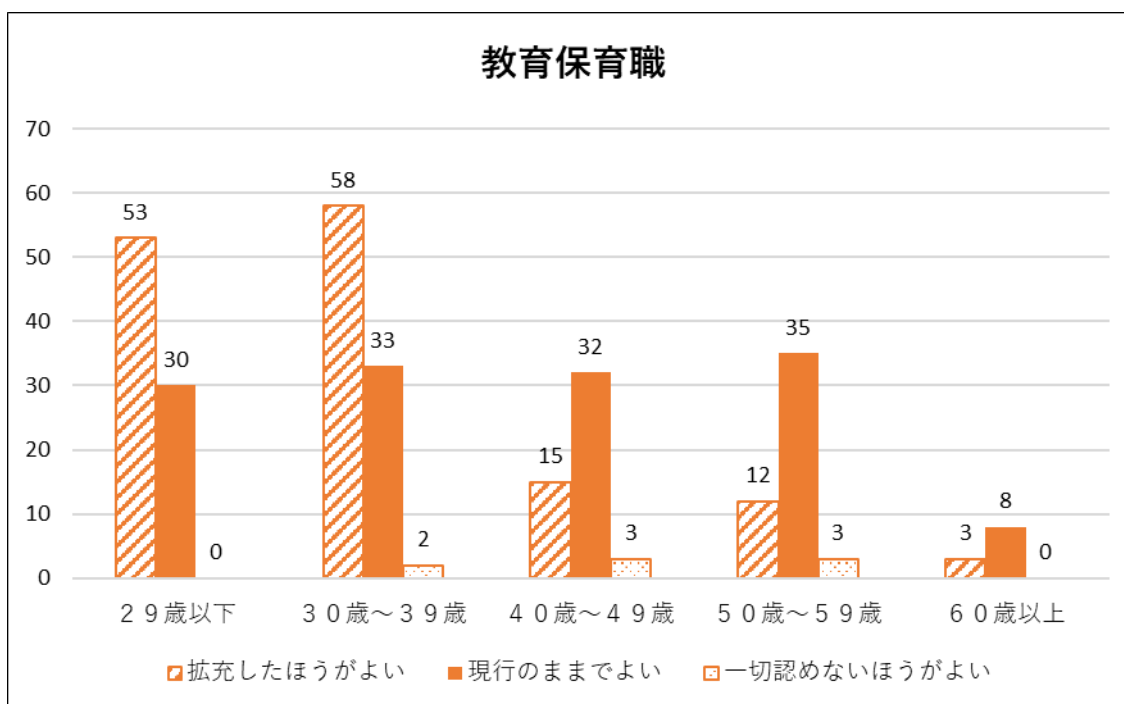
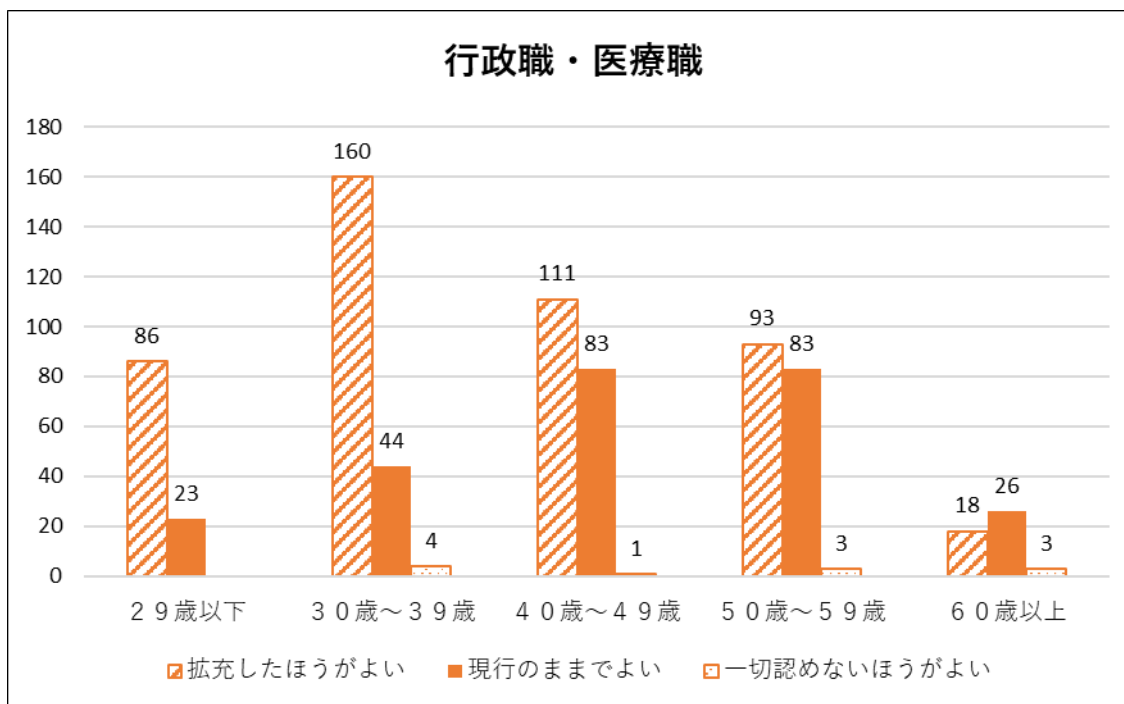
【回答例】

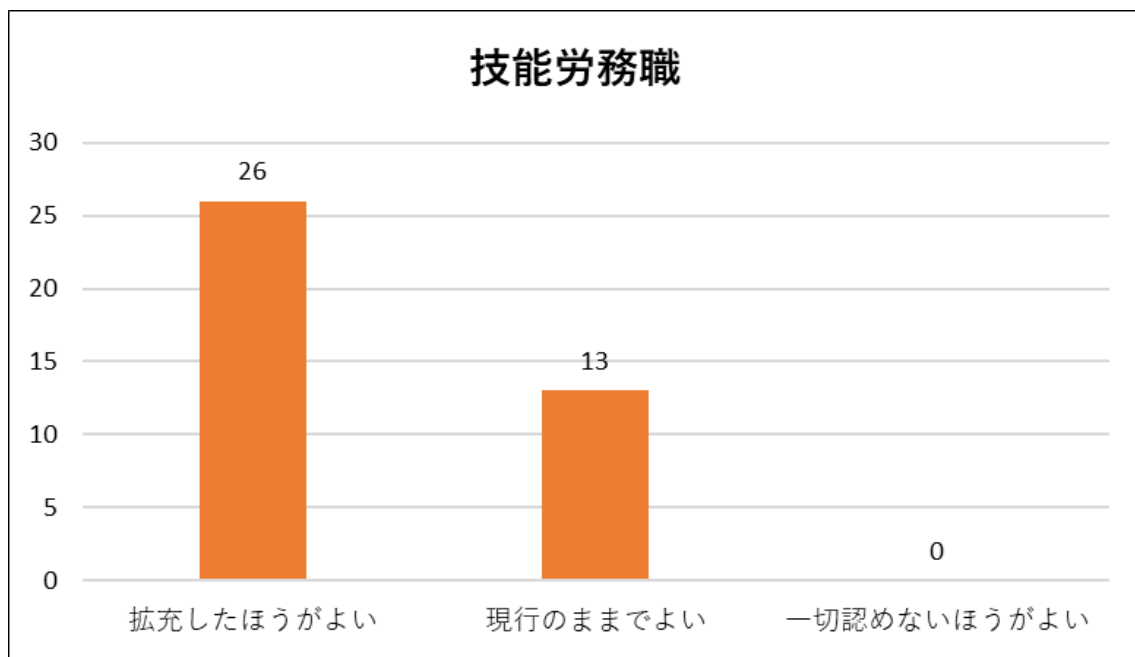
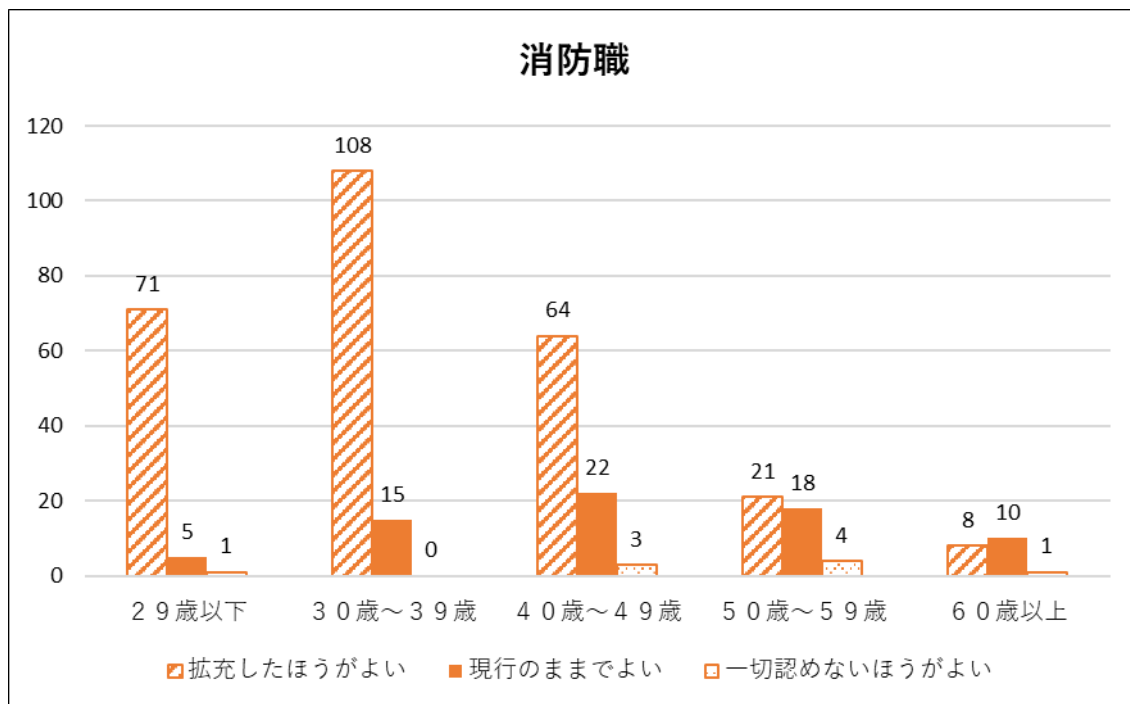
- ・ 新しい挑戦を上司が受け入れ、取り組むことができるところ。
- ・ 先進的な取り組みができるところ。
- ・ 他の自治体と比較してフレックスタイム制度等の柔軟な働き方ができるところ。
- ・ 様々な部署があり、多様な業務経験を積むことができるところ。
- ・ 人間関係が良好であること。
- ・ 研修が充実しているところ。

●副業制度について

問 1 2 （ 1 ） 副業制度に対するあなたの考えを教えてください。

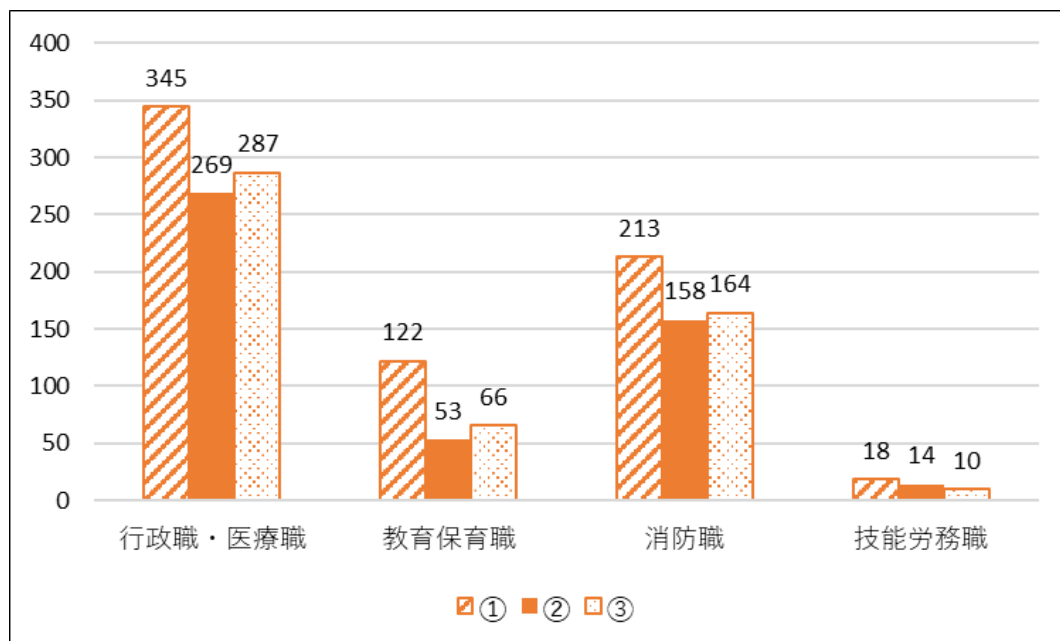
- ① 拡充したほうがよい
- ② 現行のままでよい
- ③ 一切認めないほうがよい





問 1 2 (2) どのような活動内容に対し拡充したほうが良いと思いますか。(複数選択可)

- ①個人の資格やスキルを活用した活動
- ②社会貢献に資する活動
- ③職員のキャリア形成、民間の知見の習得に資する活動
- ④その他 ()



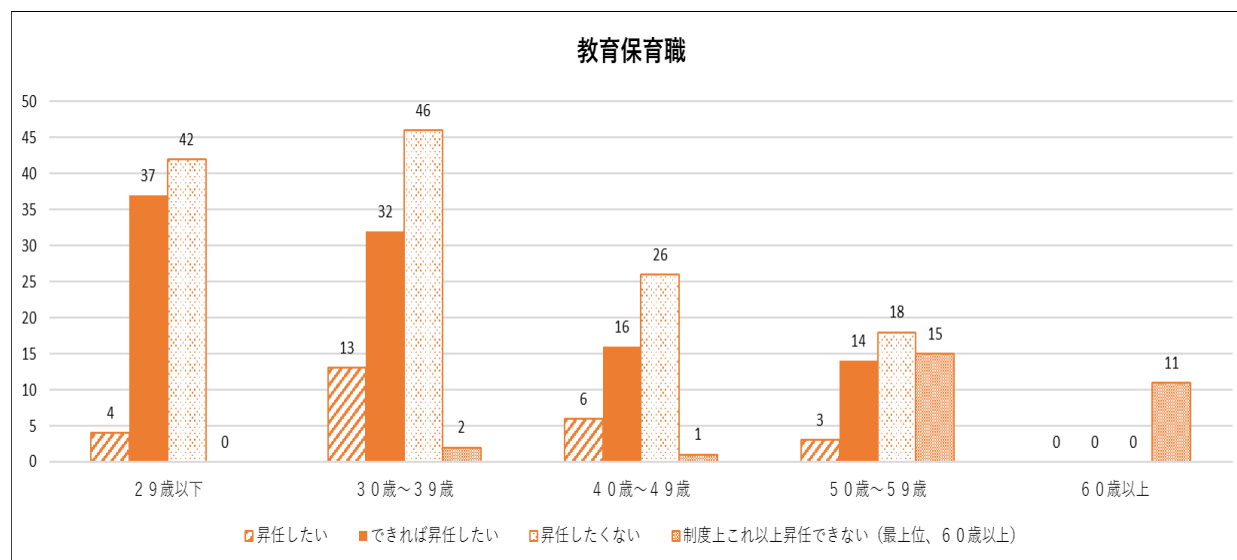
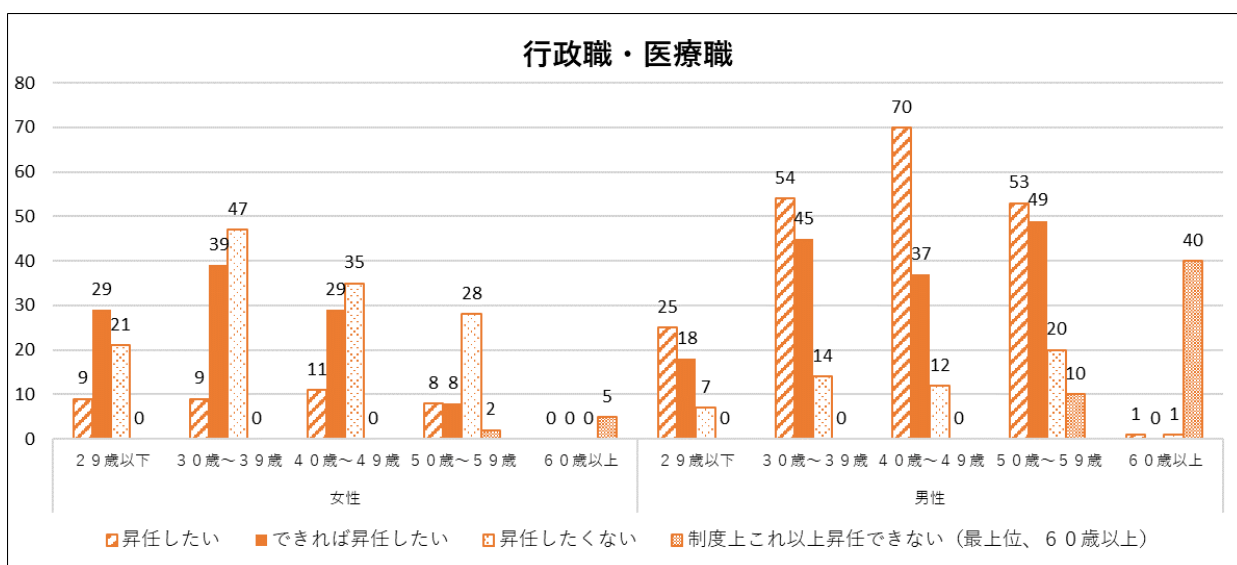
【その他回答例】

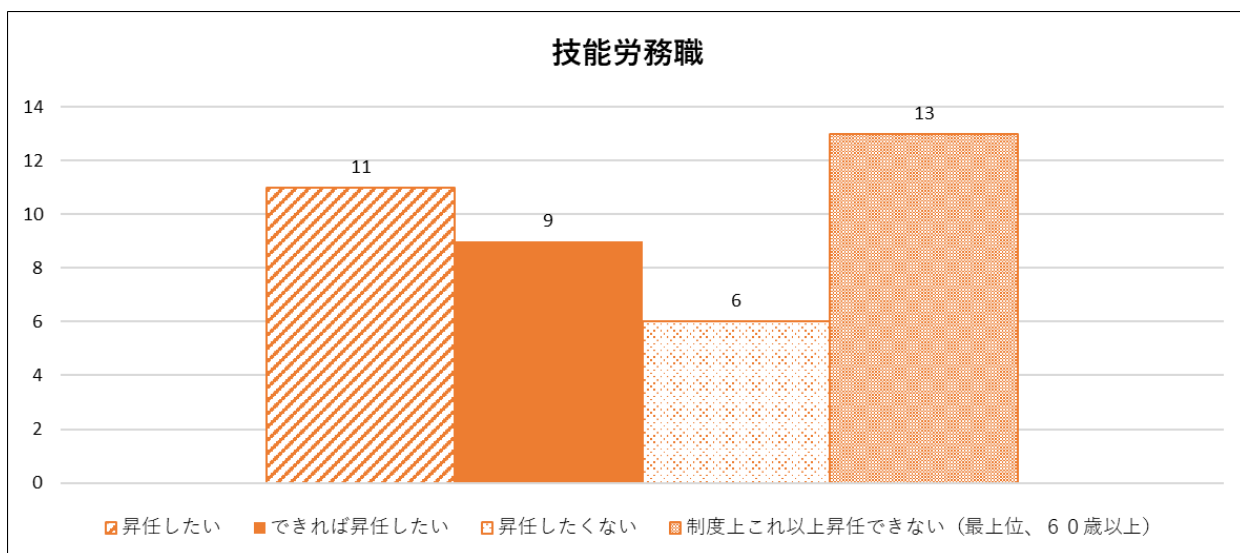
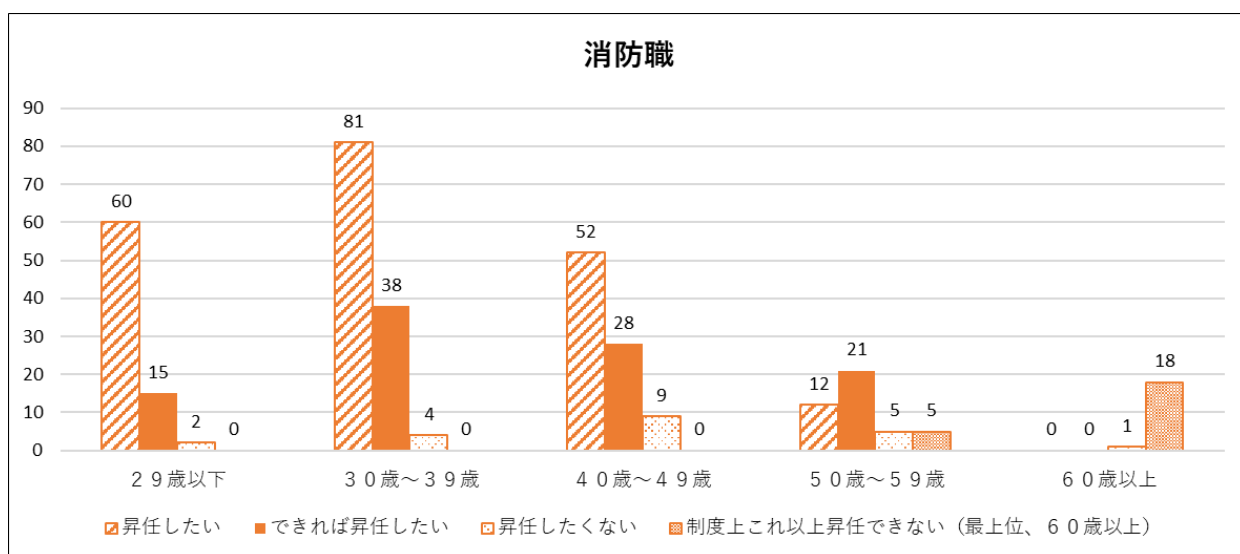
- ・職務専念義務に触れないものはすべて認めてほしい。
- ・可処分所得を増やすことを目的とした副業も認めてほしい。

●昇任に対する考えについて

問 1 3 （ 1 ） あなたは将来昇任したいと考えていますか。

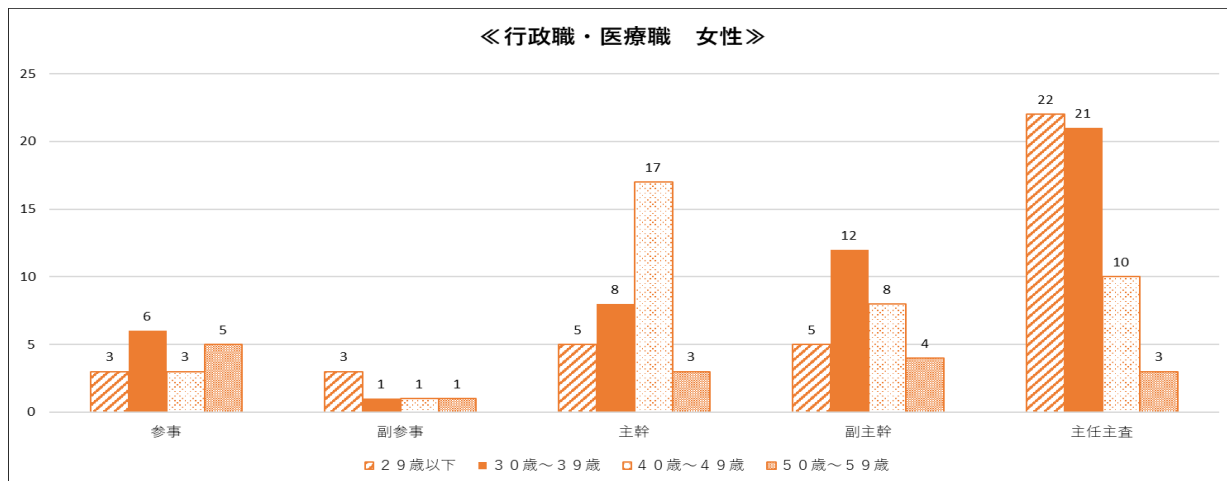
- ①昇任したい
- ②できれば昇任したい
- ③昇任したくない
- ④制度上これ以上昇任できない（最上位、60歳以上）

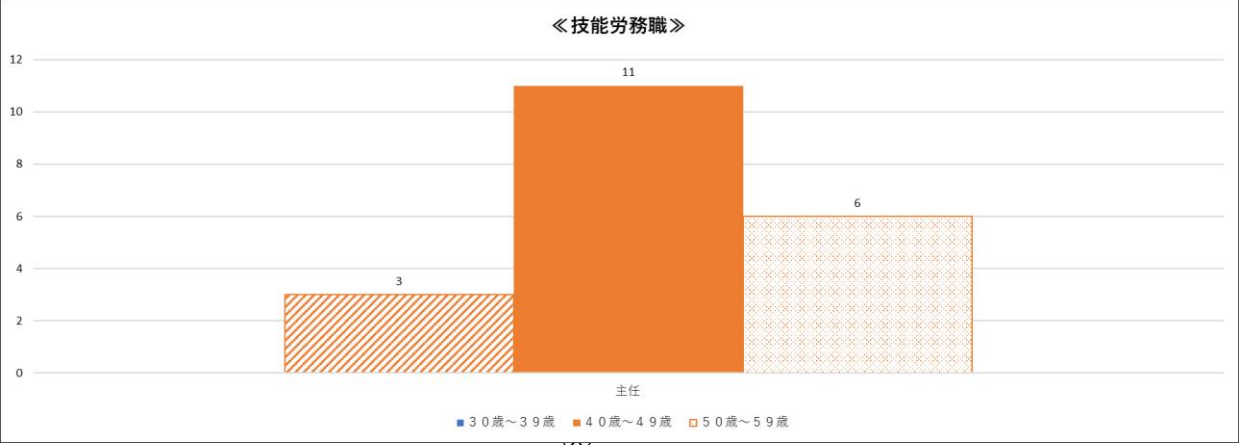
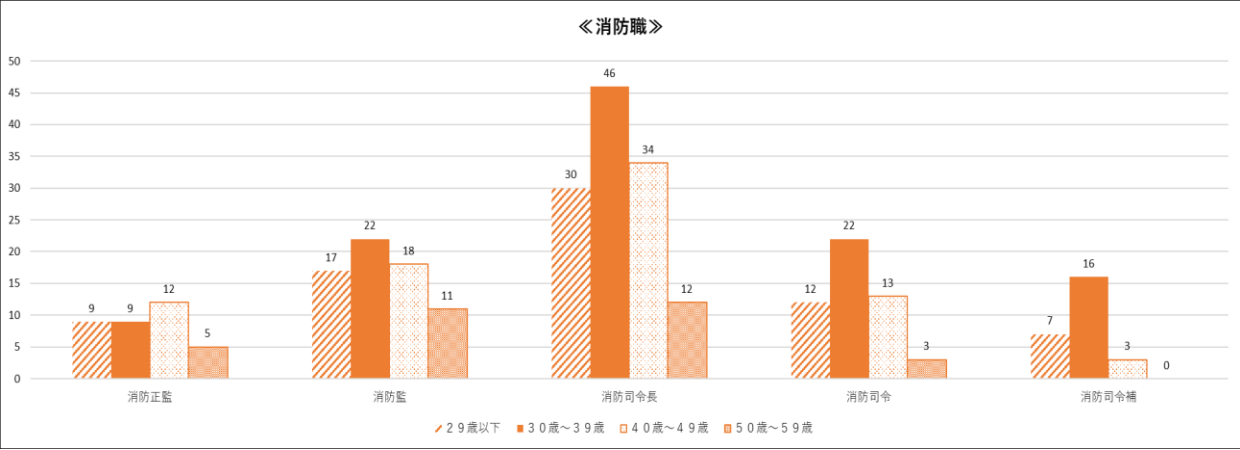
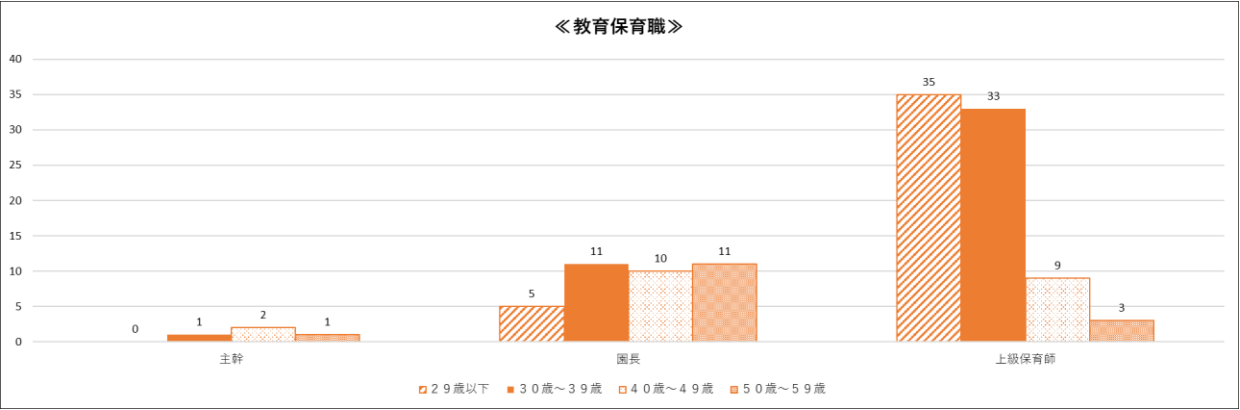
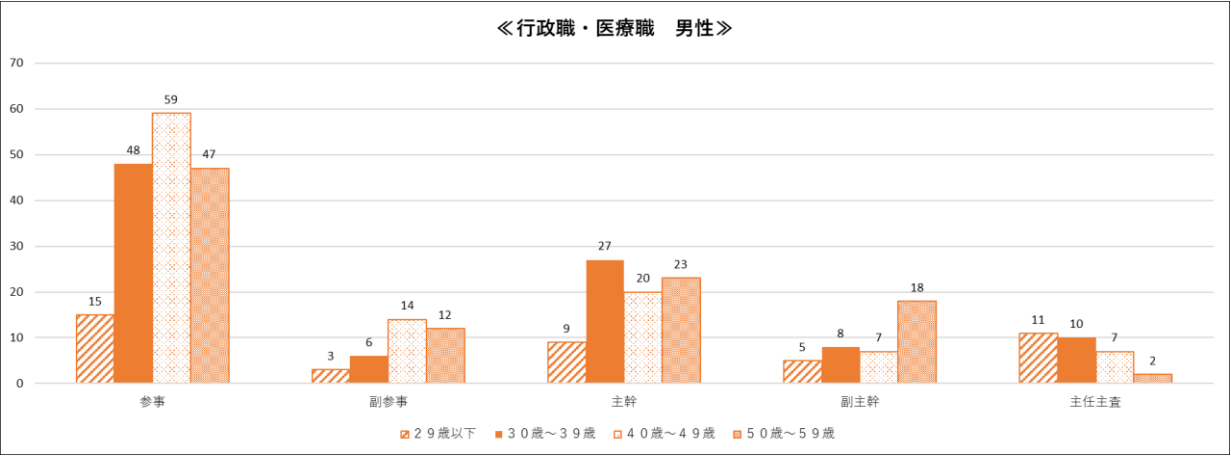




問 1 3 （２）「昇任したい」「できれば昇任したい」と回答した方は、現在、どの役職まで昇任を望んでいますか

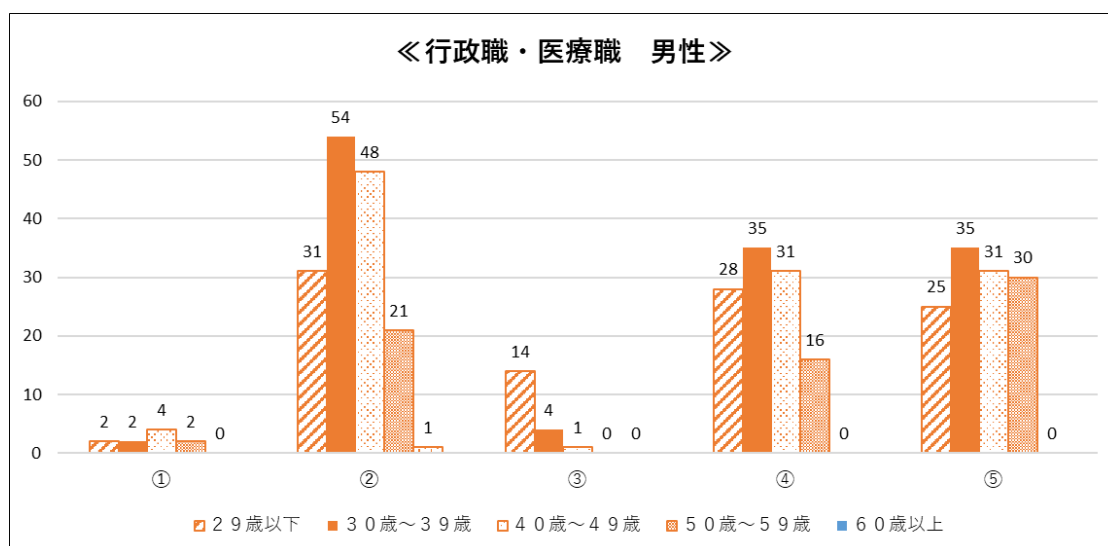
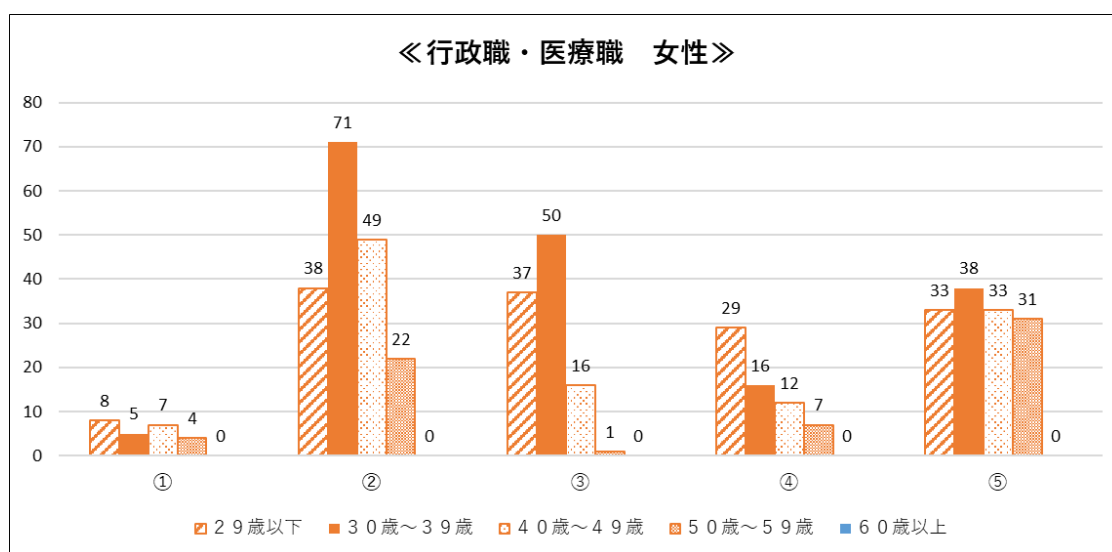
- ①参事〈行政・医療職のみ選択可〉
- ②副参事〈行政・医療職のみ選択可〉
- ③主幹〈行政・医療職のみ選択可〉
- ④副主幹〈行政・医療職のみ選択可〉
- ⑤主任主査〈行政・医療職のみ選択可〉
- ⑥主幹〈教育保育職のみ選択可〉
- ⑦園長〈教育保育職のみ選択可〉
- ⑧上級保育師〈教育保育職のみ選択可〉
- ⑨消防正監〈消防職のみ選択可〉
- ⑩消防監〈消防職のみ選択可〉
- ⑪消防司令長〈消防職のみ選択可〉
- ⑫消防司令〈消防職のみ選択可〉
- ⑬消防司令補〈消防職のみ選択可〉
- ⑭主任〈技能労務職のみ選択可〉

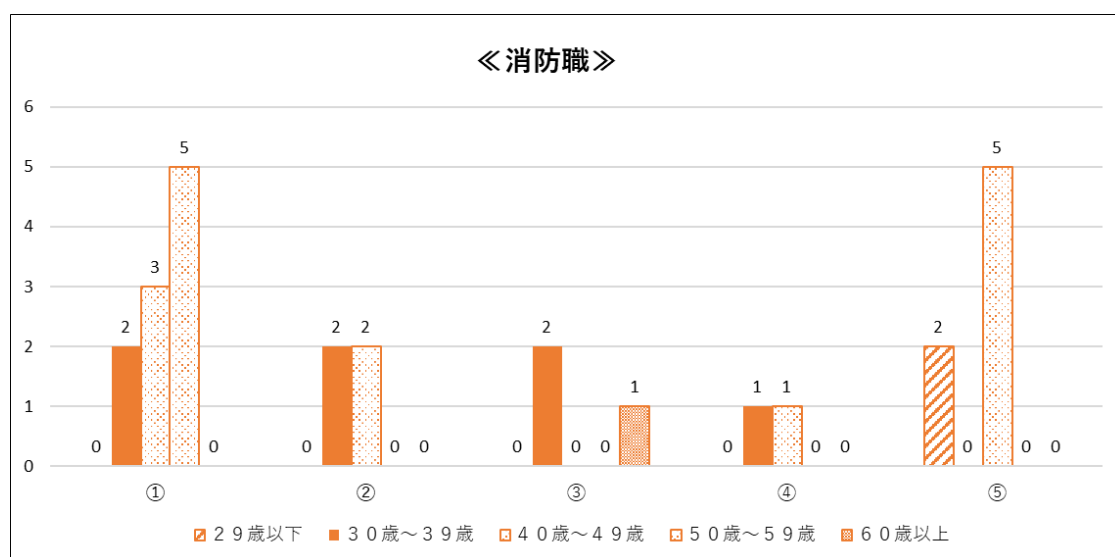
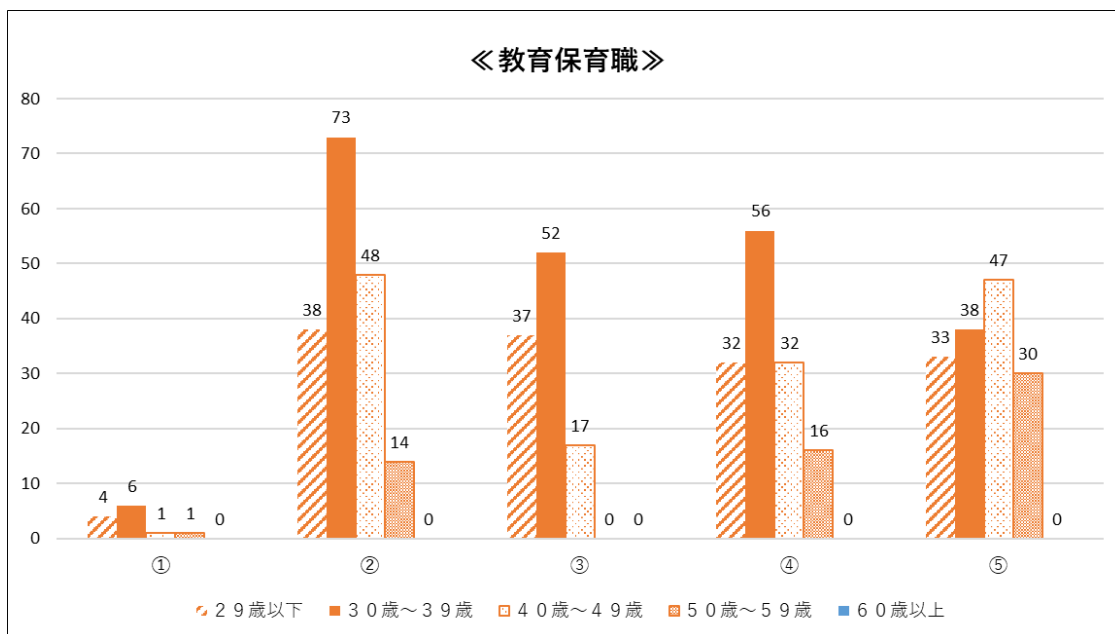




問 1 3 （ 3 ） 「昇進したくない」と回答した方は、昇任したくないと考える理由は何ですか。（複数選択可）

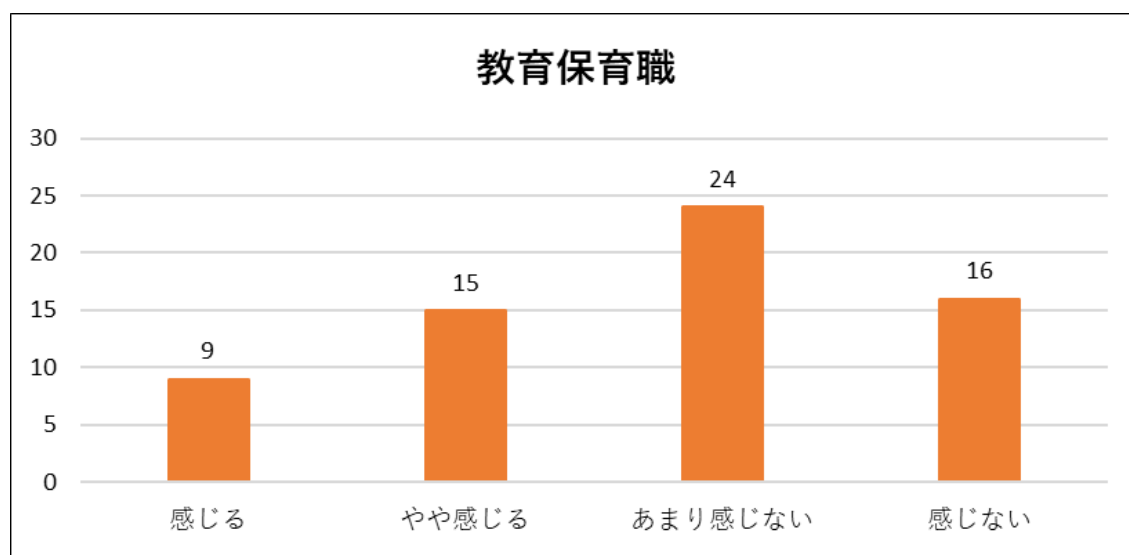
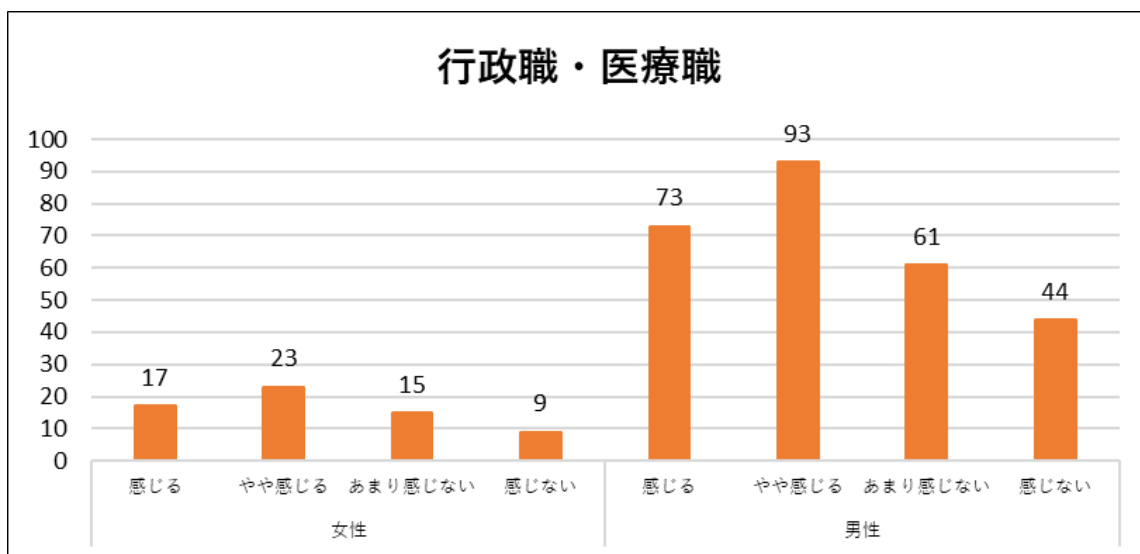
- ①ロールモデルとなる上司がいない
- ②家庭と仕事の両立をする自信がない
- ③出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージができない
- ④昇任すると長時間労働をしなくてははいけない
- ⑤責任の重い仕事をしたくない
- ⑥その他（ ）

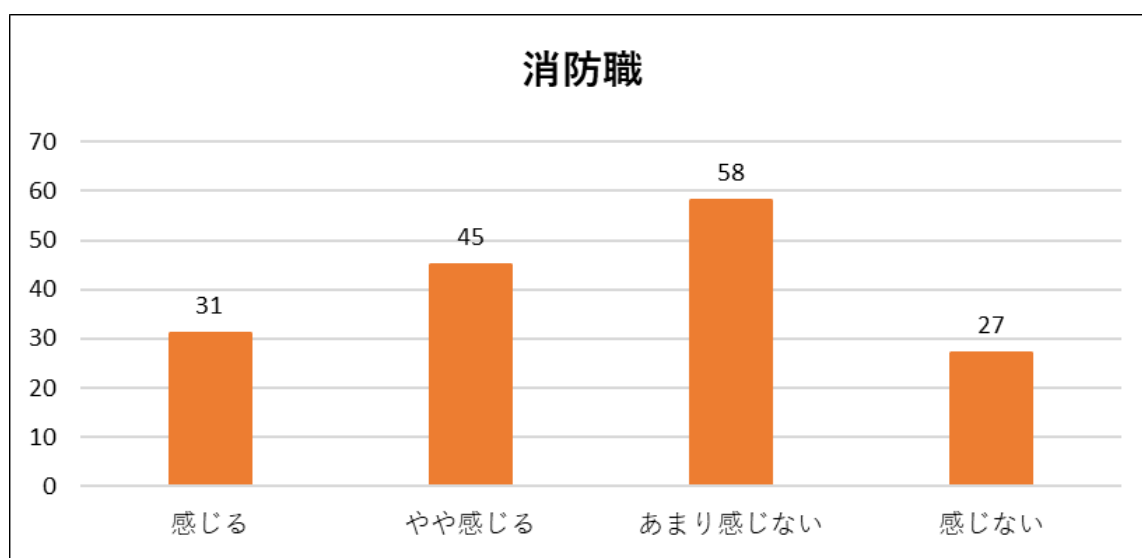




問 1 3 （４）上司から昇任に対する期待や後押しをされていると感じたことがありますか。※一般職を除く職員のみ回答

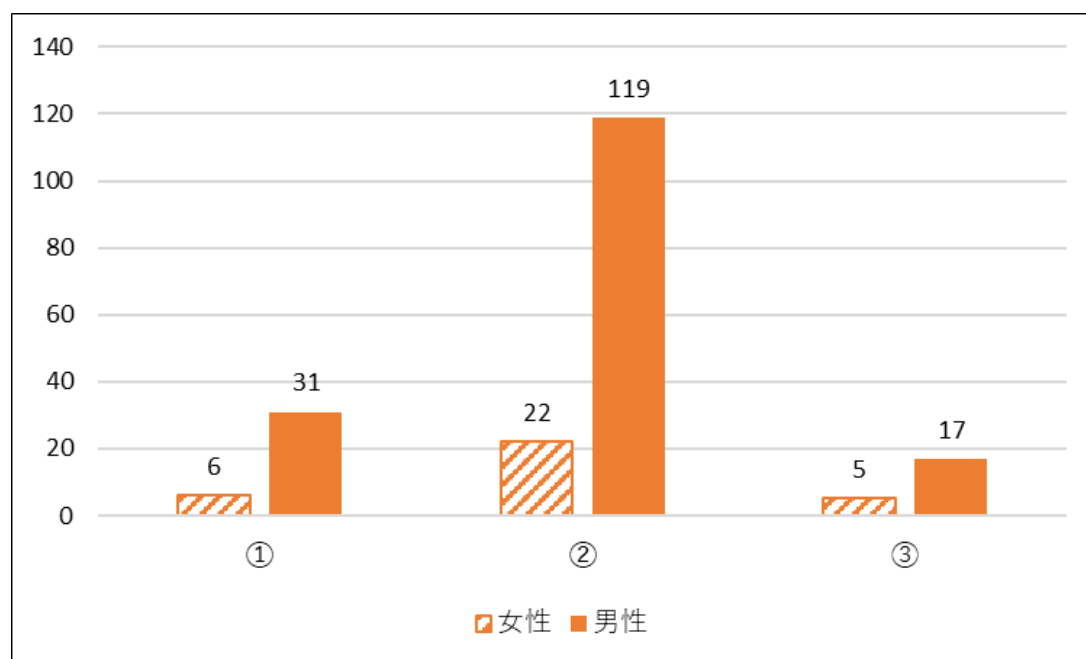
- ①感じる
- ②やや感じる
- ③あまり感じない
- ④感じない





問 1 3 (5) 上司から昇任に対する期待や後押しをされていると「感じる」「やや感じる」と回答した方は、後押しをされていると感じる理由は何ですか。(複数選択可)

- ①研修等の参加を推奨された
- ②仕事に対するアドバイスをもらった
- ③直接昇任の後押しをされたことがある
- ④その他（ ）

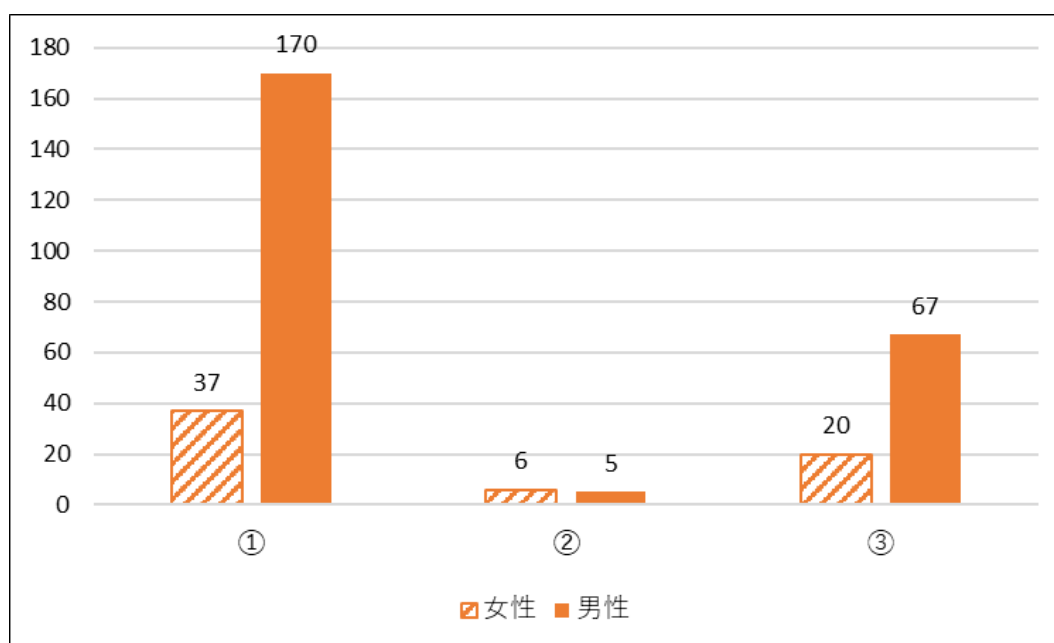


【その他回答例】

- ・育児休業や部分休業を取得していた立場だったため、同期と比較してだいぶブランクがあり、昇進して部下を持つことに自身がないと上司に相談した際、後押しをしてもらったとき。
- ・今後を見据えた業務の遂行指導をしてもらったとき。
- ・次の職位を見据えた考え方や行動を意識するように助言されたとき。

問 1 3 (6) 上司から昇任に対する期待や後押しをされていると「感じる」「やや感じる」と回答した方は、後押しされたことが自身の昇任意識にどのように影響していますか。

- ①昇任意欲の向上に影響している
②昇任意欲の低下に影響している
③影響していない
④その他（ ）

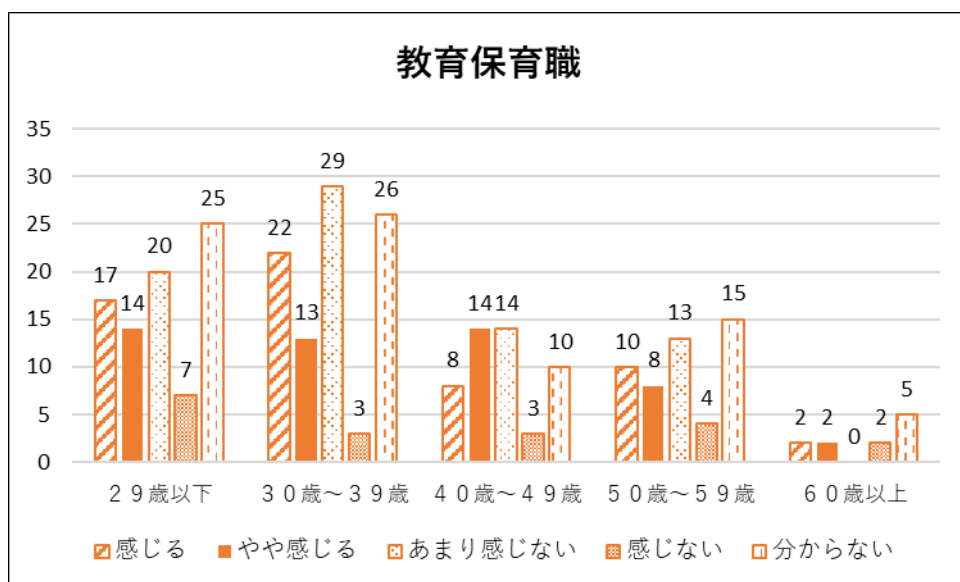
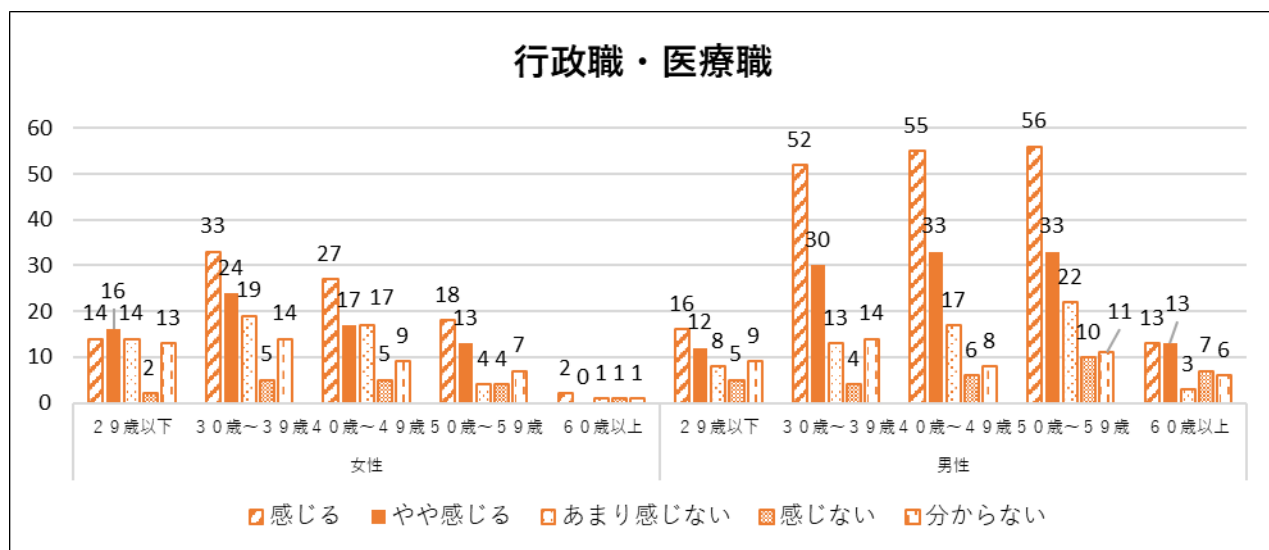


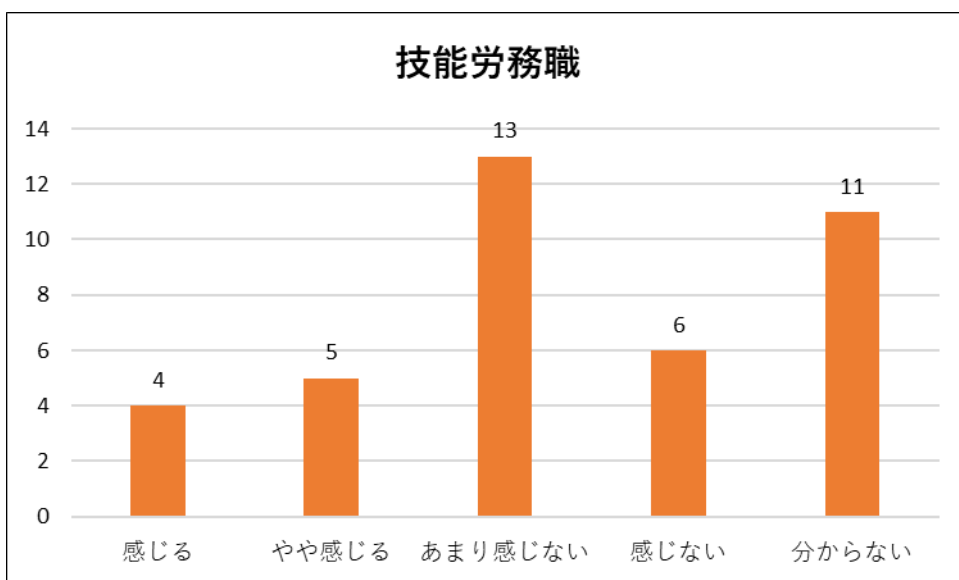
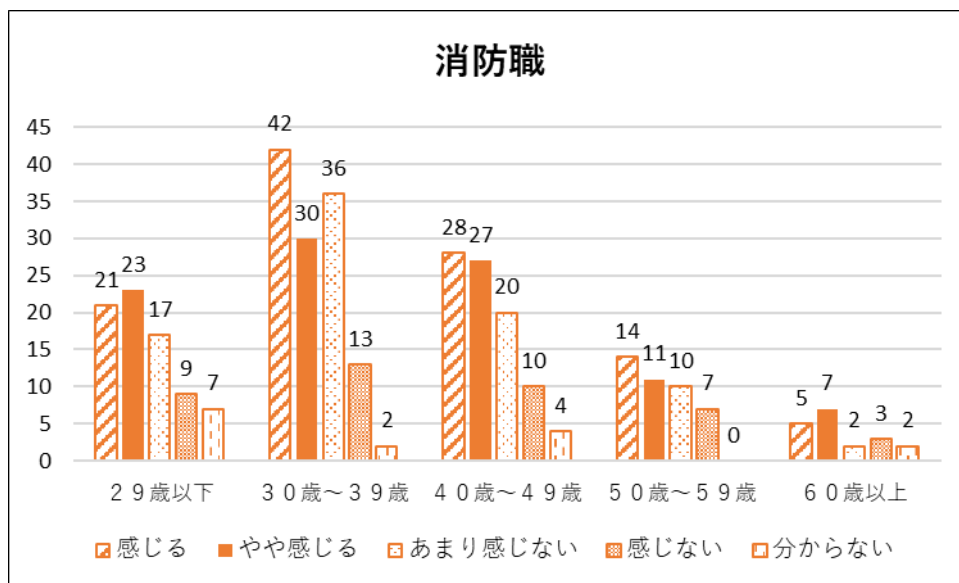
【その他回答例】

- ・モチベーションの向上に影響している。
- ・昇任試験を受けないといけない、という気持ちになった。

問 1 3 （ 7 ） 担当する業務内容や業務量が昇任に影響を与えると感じたことはありますか。

- ①感じる
- ②やや感じる
- ③あまり感じない
- ④感じない
- ⑤分からない





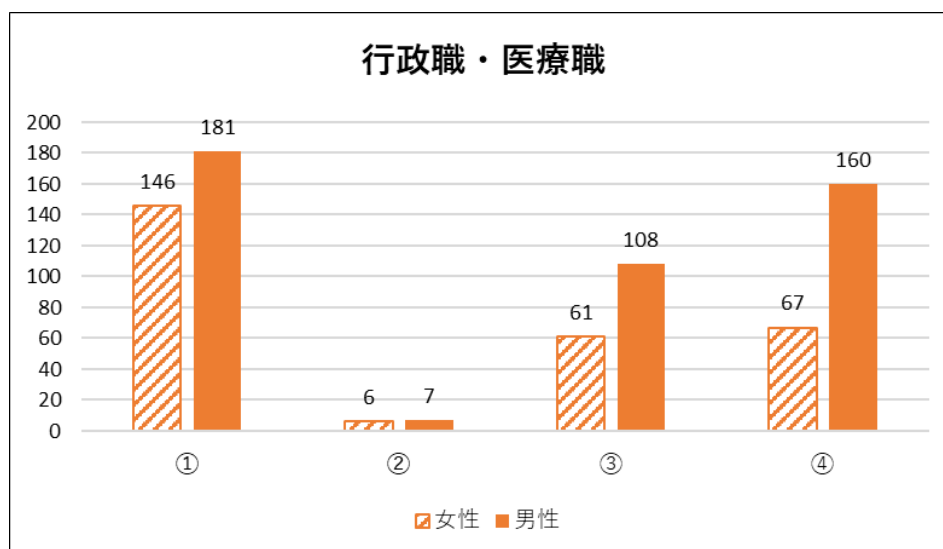
問 1 3 （ 8 ） 担当する業務内容や業務量が昇任に影響を与えると「感じる」「やや感じる」と回答した方は、どのようなときに感じましたか。

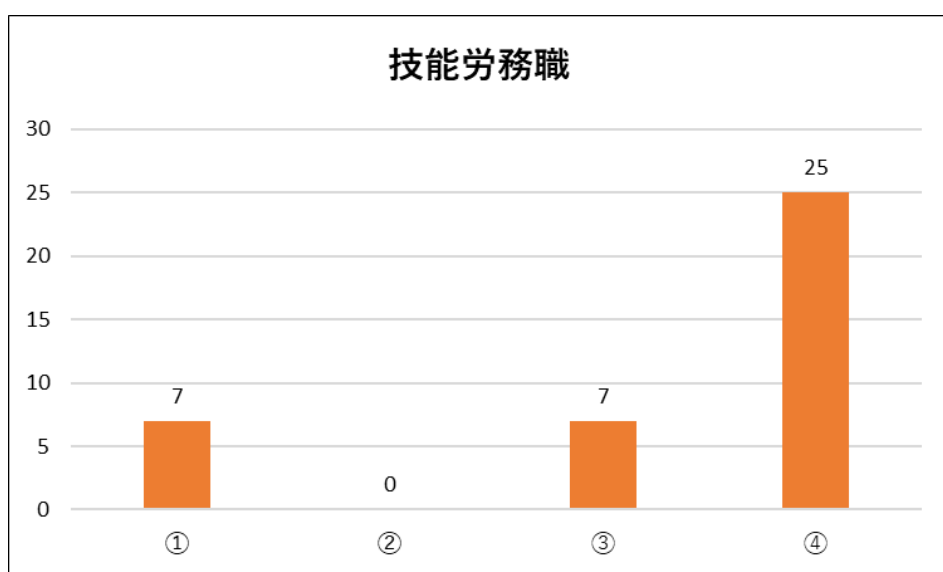
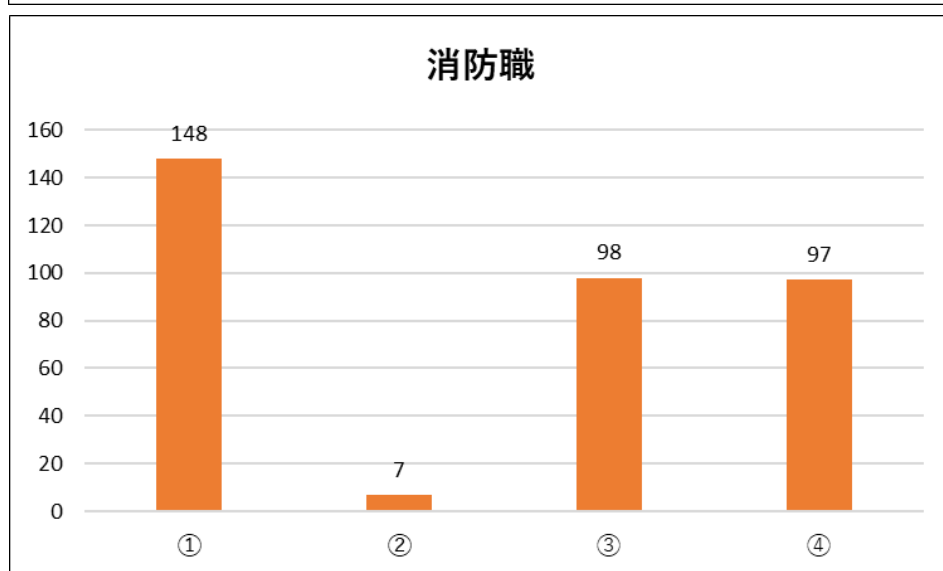
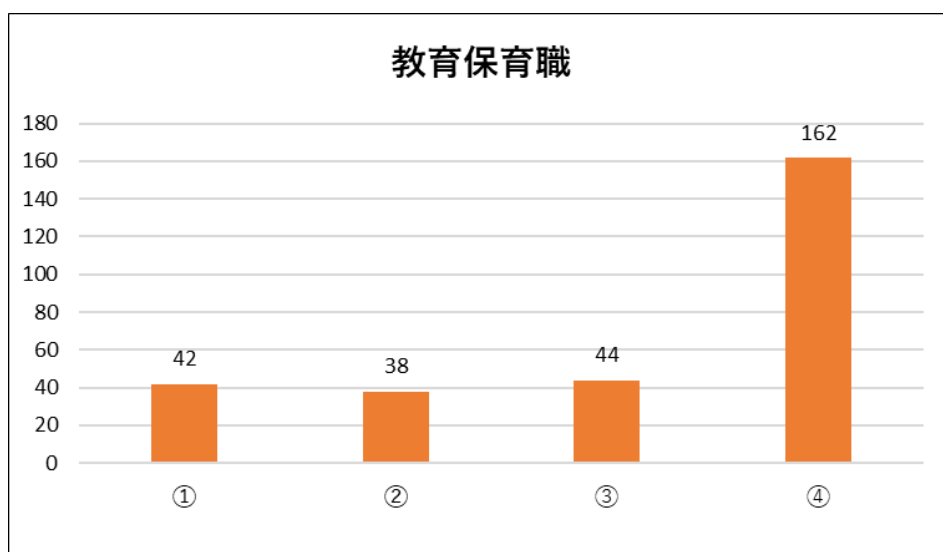
【回答例】

- ・ 業務の成果が伝わりやすい部署は昇任しやすいように感じる。
- ・ 担当する業務によって昇任のしやすさが変わるように感じる。
- ・ ルーティンワークの多い担当は評価がされにくいように感じる。
- ・ 困難な業務や重要業務を任される職員は昇任しやすいように感じる。

問 1 3 （ 9 ） あなたが理想とする、管理監督職割合における男女比率と豊田市の現状の差についてどのように考えていますか。

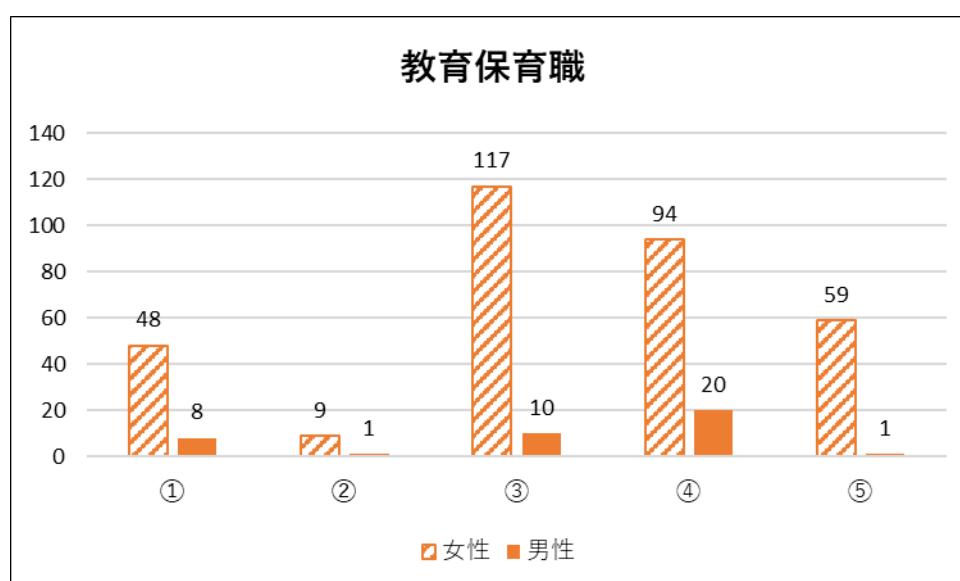
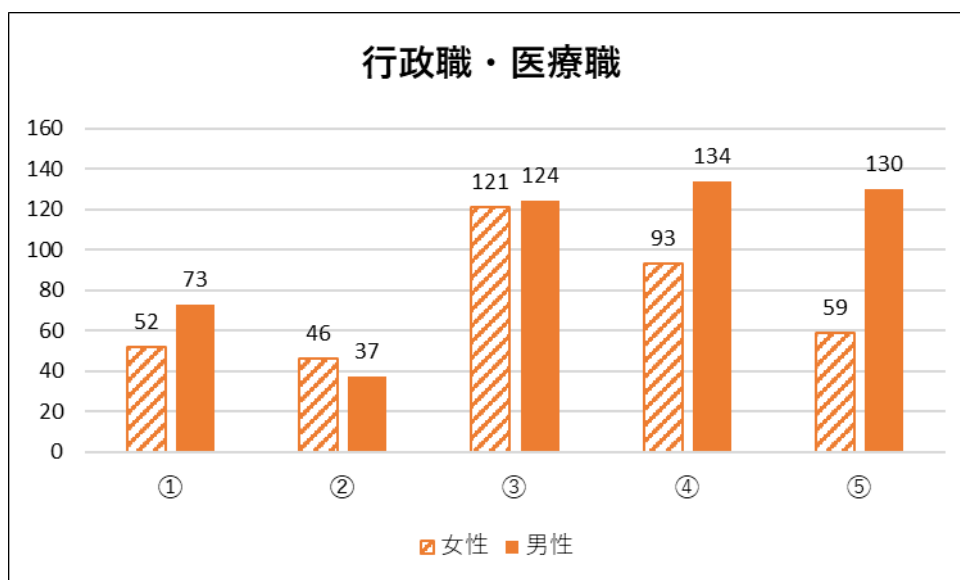
- ① 男性が占める割合が多く、女性が占める割合が少ないと感じている。
- ② 女性が占める割合が多く、男性が占める割合が少ないと感じている。
- ③ 男女比率は現状のままでよい
- ④ 分からない

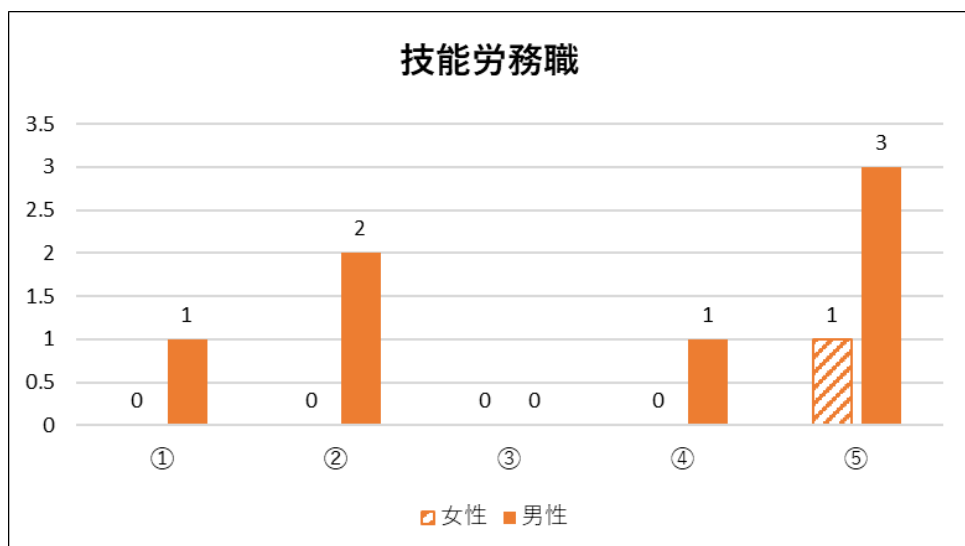
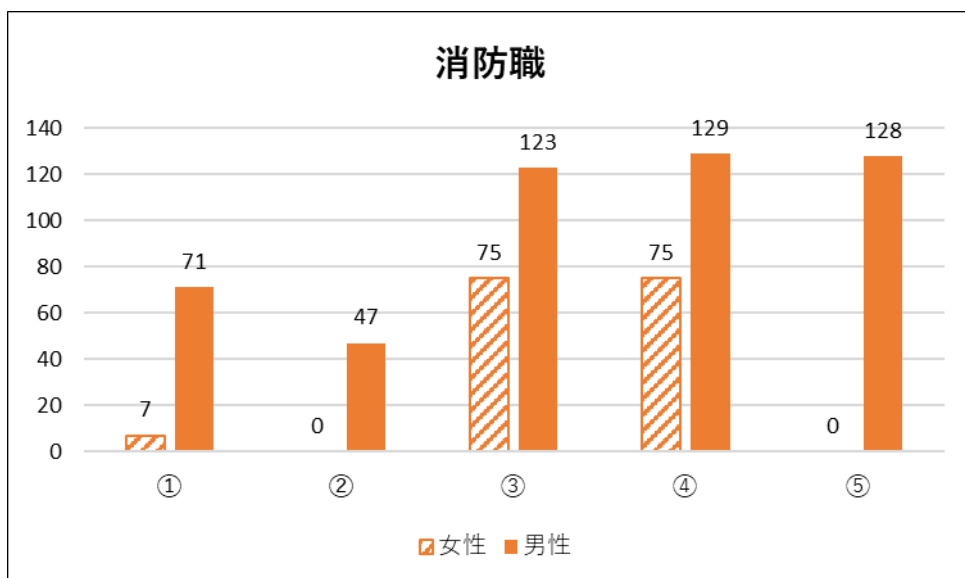




問 1 3 （ 1 0 ） あなたが理想とする、管理職割合に占める男女比率と豊田市の現状の差について「男性が占める割合が多く、女性割合が少ないと感じている」を選択した方は、女性職員の管理監督職の割合を増やすために必要なことは何だと考えますか。（複数選択可）

- ①メンター制度の導入
- ②採用から主査の間に幅広い業務経験
- ③時間外勤務の削減等働き方の見直し
- ④身近なところに目標となる女性上司が配置されている
- ⑤入庁時からの計画的な人材育成





問 1 3 （ 1 1 ） その他働きがいのある職場づくり推進のため、アイデアや意見等があれば入力してください。

【回答例】

- ・ 職員が主体的に他課の業務等に関わることができる機会の創出
- ・ 職員向けのアンケートの定期実施
- ・ 副業や兼業などを認めて、職員の多様なキャリアを応援する組織風土の醸成
- ・ 子育てとキャリアを両立できる仕組みづくり
- ・ 勤務時間中に中抜けできる仕組みづくり
- ・ それぞれの仕事や頑張りが認めあえるような雰囲気づくり
- ・ 庁外施設は他の職場の目も入りやすく、閉鎖的な環境になりがちのため、健康相談室の巡回等、外の目を入れられる工夫を積極的に行ってほしい。
- ・ クリエイティブなアイデア出し等、様々なニーズにあったスペースづくり
- ・ 業務量の偏りを減らす仕組みづくり

豊田市特定事業主行動計画策定委員会事務局
〒471-8501
豊田市西町3丁目60番地
豊田市役所 人事課

電話番号	0565-34-6609
FAX	0565-34-6815
e-mail	jinji@city.toyota.aichi.jp