

神奈川県内広域水道企業団特定事業主行動計画  
「次世代育成支援・女性活躍推進プラン」  
～全ての職員が働きやすい職場づくりに向けて～

令和8年4月

神奈川県内広域水道企業団

# 目次

第1 計画の基礎.....	1
1 趣旨 .....	1
2 位置づけ .....	1
3 計画期間.....	1
4 対象職員.....	2
5 取組状況の公表.....	2
6 取組み推進に係る留意事項.....	2
第2 現状分析 .....	3
1 仕事と私生活のバランスに対する職員の意識 .....	3
2 女性が十分に能力を発揮して働ける職場か .....	4
3 職員の育児休業取得率 .....	5
4 男性職員の育児参加休暇等の取得実績 .....	6
5 年次有給休暇平均取得日数等 .....	7
6 管理職の女性割合 .....	8
7 採用試験における採用者の女性割合 .....	10
第3 計画期間中の取組内容.....	12
1 育児休業等をしやすい環境整備 .....	13
2 働き方見直しの推進.....	14
3 採用活動の強化・職員のキャリア形成支援 .....	15
4 介護との両立支援 .....	16

## 第1 計画の基礎

### 1 趣旨

少子高齢化の進行と人口減少社会の深化に伴い、次世代の子どもたちが健やかに生まれ育つことができる環境を社会全体で整備することが求められ、平成15年に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

また、平成27年には、女性の職業生活における活躍を推進し、男女の人権が尊重され、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を目標として、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）が制定されました。

地方公共団体である神奈川県内広域水道企業団では、特定事業主行動計画として、これら2つの法令に基づき「次世代育成支援プログラム」及び「女性活躍推進プラン」を策定し、すべての職員が性別にかかわらず、仕事と子育てを両立しながら能力を発揮できる環境づくりに取り組んできました。

令和3年度からは、従来の計画の取組状況を踏まえて各種取組をより効果的に推進するため、個別に策定していた計画を統合し、「次世代育成支援・女性活躍推進プラン」として策定することとしました。

令和8年度からの新たな計画の策定にあたっては、従来の計画の検証結果に加え、職員アンケート等による実態把握の結果を踏まえ、目標及び取組内容について必要な見直しを行っています。

今後も全ての職員が性別にかかわらず仕事と家庭を両立し、意欲と能力を十分に発揮して活躍できる職場環境の充実を図るとともに、一人ひとりが働きやすく、組織としても持続的に成長できる体制づくりを推進していきます。

### 2 位置づけ

本計画は、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と、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を統合し、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく、神奈川県内広域水道企業団特定事業主行動計画として策定します。

### 3 計画期間

令和8年4月から令和13年3月までの5年間を計画期間とします。

本計画に記載されている実施内容は、すでに実施されているものを除き、原則として令和8年度から実施することとし、掲げられている数値目標は令和13年度の達成目標とします。

また、各年度ごとに計画の実施状況について把握するとともに、必要に応じて計画の見直しを検討します。

#### 4 対象職員

本計画は、再任用職員、会計年度任用職員等を含むすべての職員を対象としています。

#### 5 取組状況の公表

組織全体で継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進していくため、毎年度、本計画に基づく取組の実施状況等について、職員に周知するとともに、ホームページで公表します。

#### 6 取組み推進に係る留意事項

子育ては、親が第一義的な責任を有するものであり、親の考え方を尊重することは当然のことです。そこで、子育て中の職員に一律的な行動を求めるのではなく、子育て中の職員から申出があった場合に、その意向をできる限り尊重して支援していくこととします。

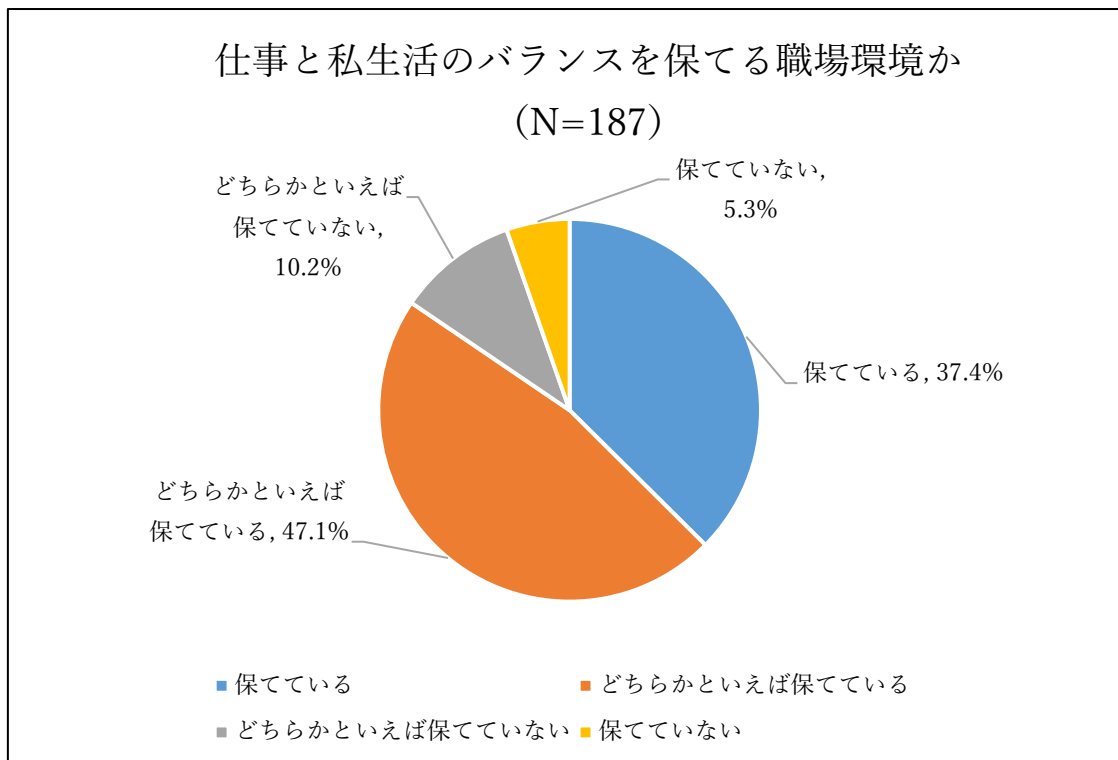
また、女性職員の活躍推進にあたっては、職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意するとともに、公務員法制上の平等取扱の原則や成果主義の原則等を踏まえて取り組むこととします。

各所属長は、それぞれの職場の勤務形態や業務内容等の実態を考慮し、必要に応じて独自の取り組みを設定するなど、本計画の効果的な推進に努めることとします。

## 第2 現状分析

本計画の作成にあたり、現状と課題の把握を行うため、現行計画において目標に掲げた項目を中心に、実績の変化や職員アンケートの結果（令和7年度実施：別添資料参照）に基づき分析を行いました。

### 1 仕事と私生活のバランスに対する職員の意識



- ▶ 「仕事と私生活のバランスは保っていますか」という質問に、「保っている（どちらかといえば保っている）」と回答した職員は、R2年度87.7%からR7年度84.5%へとやや減少しましたが、依然として8割超の職員がバランスを保っていると回答しています。
- ▶ 主な理由は、「週休日や祝日は原則として休日となり、私生活上の時間が確保できているから」が73.4%、「年休等の休暇制度が利用しやすい環境にあり、ライフイベント発生等に柔軟に対応できるから」が63.9%、「原則として勤務時間内に業務が終了し、私生活上の時間が確保できているから」が60.8%でした。
- ▶ 一方、「保てない（どちらかといえば保てない）」と回答した職員の主な理由は、「時間外や週休日等に対応せざるを得ない業務が多く、私生活の時間が十分に確保できていないから」が58.6%、「育児期等において、配属先等に関する人事異動上の配慮が不足しているから」が20.7%でした。

【課題】

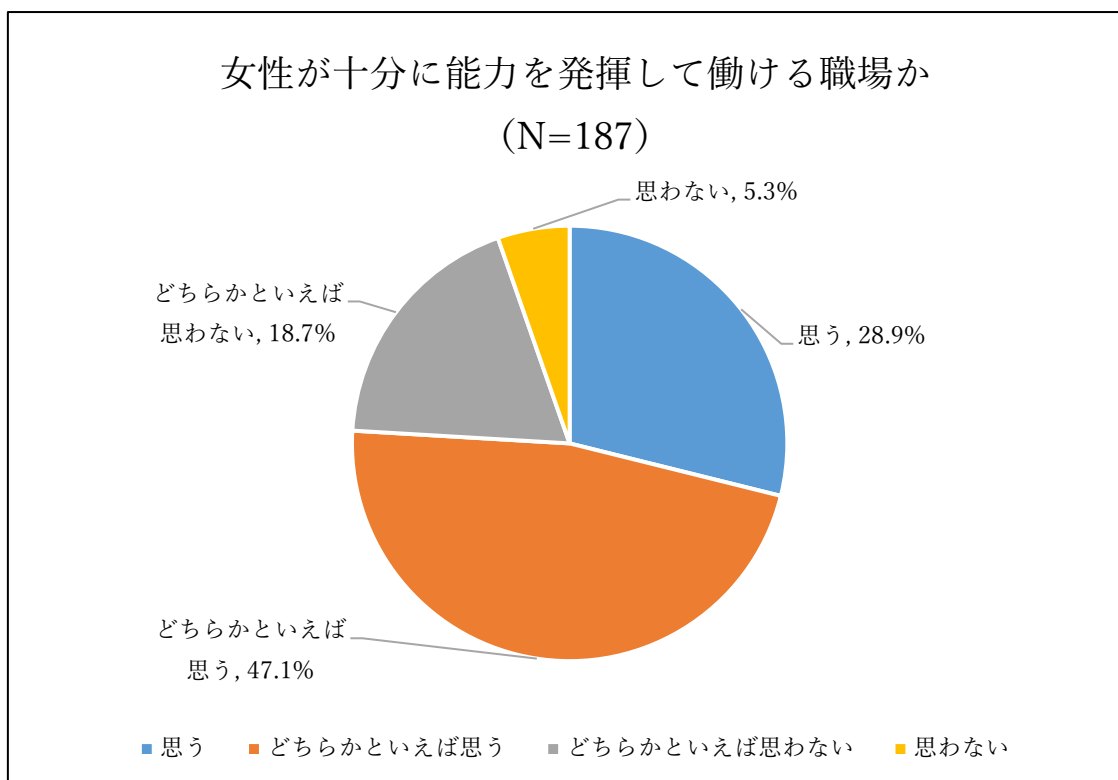
職員全体のワークライフバランスを向上させていくためには、

【業務の改善・効率化の推進】

【適正な事務分担・人事配置】

【職員の意識改革】 に取組む必要があります。

## 2 女性が十分に能力を発揮して働ける職場か



- ▶ 「女性が十分に能力を発揮して働ける職場か」という質問に、「思う（どちらかといえば思う）」と回答した職員の割合は、R2年度78.8%からR7年度76.0%へとやや減少しましたが、依然として7割超の職員が能力を発揮して働ける職場だと回答しています。
- ▶ 主な理由は、「結婚や出産・育児等による私生活上の変化があっても休業制度を活用して仕事の継続や職場復帰が可能だから」が55.6%、「育児を理由とする休暇取得や定時退庁等について、上司や職場の理解があるから」が43.0%、「民間企業等、他の職場に比べて休暇制度や育児支援の制度が充実していると感じるから」が33.1%でした。
- ▶ 一方、「思わない（どちらかといえば思わない）」と回答した職員の主な理由は、「職場に女性職員が少ないから」が64.4%、「係長職や管理職として活躍している女性職員が少ないから」が42.2%でした。

【課題】

性別に関係なく能力を発揮できる職場づくりのためには、

【キャリア形成の支援】 に取り組む必要があります。

### 3 職員の育児休業取得率

【前回の計画目標と実績】

目標：令和7年度までに **男性職員** 30%、**女性職員** 100%

実績：各年度における育児休業取得率<sup>注3</sup>（新規取得者<sup>注1</sup>/取得対象者<sup>注2</sup>）

	R3	R4	R5	R6	平均取得率
男性取得率	12.5%	33.3%	83.3%	50.0%	<b>42.9%</b>
取得者	1人	1人	5人	2人	
対象者	8人	3人	6人	4人	
女性取得率	100%	100%	100%	100%	<b>100%</b>
取得者	1人	1人	2人	2人	
対象者	1人	1人	2人	2人	

※注1 「新規取得者」とは、当該年度中に新たに育児休業を取得した人数

※注2 「取得対象者」とは、当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった人数

※注3 「育児休業取得率」とは、「取得対象者（当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった人数）」に対する「新規取得者」の割合

- ▶ 育児休業の取得実績について、女性職員は目標値の100%を達成しており、男性職員も年度により取得実績の差がありますが、平均値としては目標値の30%を達成しています。
- ▶ 職員アンケートの結果、育児休業の取得状況は「取得した」が30.5%、「取得しておらず、取得したいと思わなかった」が44.1%、「取得しなかったが、取得したかった」が25.4%となりました。令和2年度の結果と比較すると、「取得しなかったが、取得したかった」は28.1%から25.4%へと減少しており、取得意向がありながら取得できていない職員の割合は改善傾向にあります。
- ▶ 取得できなかった主な理由は、「自分が休むことにより、上司や課員に迷惑がかかると思ったから」が38.2%、「収入を減らしたくなかったから」が27.3%、「育児休業の制度がよくわからなかったから」が23.6%でした。
- ▶ また、育児休業を取得した職員に対し、「育児休業の取得を検討するにあたり、不安に感じたことや懸念に思ったことがあれば、特に当てはまるものを選択してください」という質問に、「自分が休むことにより、上司や課員に迷惑がかかること」が66.7%、「収入が減ってしまうこと」が50.0%、「休業から復職する際に仕事や職場の変化に対応

できないと思った」が33.3%という結果となりました。令和2年度と比較して「休業から復職する際に仕事や職場の変化に対応できないと思った」が43.8%から33.3%に10%減少しており、育児休業を取得する職員に対する職場や上司の理解・フォロー進んだことが要因として挙げられます。

#### 4 男性職員の育児参加休暇等の取得実績

実績：各年度における特別休暇・育児参加休暇の平均取得日数（取得日数/取得対象者）

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	平均
特別休暇	2.0	3.0	2.9	3.0	2.7
育児参加休暇	0.0	5.0	3.8	4.3	4.2

○育児参加休暇・・・男性職員が、妻の出産予定日前8週間目（多胎妊娠の場合にあつては、14週間目）に当たる日から出産の日以後1年目に当たる日までの期間内に、5日の範囲内で取得できる休暇

○特別休暇（妻の出産）・・・男性職員が、妻の出産日から2週間以内に、3日の範囲内で取得できる休暇

- ▶ 職員アンケートの結果、入団後に子供が生まれた男性職員の内、特別休暇の取得状況は「取得した」が57.6%、「取得しなかった」が42.4%でした。また、育児参加休暇の取得状況は「取得した」が50.0%、「取得しなかった」が50.0%でした。
- ▶ 男性職員が育児参加休暇・特別休暇を取得しなかった主な理由は、「休暇の取得ができることを知らなかったから」が育児参加休暇55.6%・特別休暇52.0%、「担当業務が忙しく、職場に迷惑がかかると思ったから」が育児参加休暇55.6%・特別休暇28.0%、「休暇を取得しづらい雰囲気があったから」が育児参加休暇33.3%・特別休暇12.0%でした。

#### 【課題】

育児休業等の取得に配慮した職場環境の整備のためには、

【育児支援制度の周知と取得奨励の推進】

【育児休業等の取得における配慮・環境づくり】

【職場復帰に向けた支援】 に取り組む必要があります。

## 5 年次有給休暇平均取得日数、時間外勤務の状況等

### 【前回の計画目標と実績】

目標：年次有給休暇の平均取得日数 20 日  
 時間外勤務時間数（月平均）10%削減  
 年間 360 時間を超える時間外勤務者数 ゼロ

実績：各年度における年次有給休暇平均取得日数

年度	R2	R3	R4	R5	R6
取得日数(日)	14.8	15.8	16.0	17.2	17.0

実績：各年度における平均時間外勤務時間（月平均）

年度	R2	R3	R4	R5	R6
平均時間(h)	9.6	10.8	10.1	10.2	10.2

実績：各年度における時間外勤務の上限を超えた職員数（年 360 h 超）

年度	R2	R3	R4	R5	R6
年 360 h 超(人)	5	11	15	15	18

- ▶ 年次休暇の平均取得日数については、目標（20 日）を下回りましたが、年々取得日数は増加傾向にあります。  
 また、職員アンケートの「年次休暇を取得しやすい職場環境であると思いますか」という質問に、「思う（どちらかといえば思う）」と回答した職員の割合は 92.0%と高水準となっております。
- ▶ 一方、年次休暇が取得しにくい理由として多い回答は、「業務が多忙であり、取得する余裕がないから」が 58.8%、「担当業務について、一時的に代わってもらえる職員がいないから」が 50.8%でした。
- ▶ 「あなたの時間外勤務の状況を教えてください」という質問に、「多い（どちらかといえば多い）」と回答した職員の割合は全体で 21.4%となっており、職位別の割合では係長職で 23.6%、管理職で 21.5%でした。令和 2 年度と比較すると、係長職が 52.9%から 23.6%に改善傾向があるものの、管理職が 4.8%から 21.5%と顕著に増加しました。
- ▶ また、「なぜあなたの時間外が多くなってしまったのか」という質問に対する主な回答は、「業務量が多すぎるから」が 62.5%、「所属内の職員数が不足しているから」が 40.0%、「自分のスキル・経験が不足しているから」が 40.0%、「業務に無駄が多いから」が 15.0%でした。
- ▶ 「業務に無駄が多い」と回答した割合は、令和 2 年度と比較して 20.8%から 15.0%に改善したものの、各年度における時間外勤務の上限（360h）を超過した職員は顕著に増加しており、職員の不足に伴う一人当たりにかかる業務負担が増加しています。

【課題】

年次有給休暇の取得日数の増加及び時間外勤務時間の削減をしていくためには、

【業務の改善・効率化の推進】

【適正な事務分担・人事配置】

【職員の意識改革】

【管理職を含む休暇取得の促進】 に取り組む必要があります。

## 6 管理職の女性割合

実績：各役職段階に占める女性職員の割合

	管理職				係長級	副主幹	主任 主査級	主査級	主事級	合計
	部長級	課長級	課長 補佐級	合計						
H27 年度	0.0%	7.1%	0.0%	<b>3.0%</b>	4.3%	12.5%	11.9%	1.4%	10.7%	7.9%
R2 年度	0.0%	9.5%	0.0%	<b>5.1%</b>	2.0%	5.4%	13.9%	11.5%	19.7%	10.9%
R7 年度	0.0%	4.8%	0.0%	<b>2.2%</b>	4.4%	9.6%	12.8%	15.4%	29.8%	13.9%

参考：職員に占める女性割合

	事務				技術				合計 女性 割合
	男性	女性	合計	女性 割合	男性	女性	合計	女性 割合	
H27 年度	64人	17人	81人	21.0%	274人	12人	286人	4.2%	7.9%
R2 年度	62人	18人	80人	22.5%	249人	20人	269人	7.4%	10.9%
R7 年度	62人	21人	83人	25.3%	259人	31人	290人	10.7%	13.9%

- ▶ 女性の職員数は増加傾向にあり、特に技術職が増えていますが、職員全体に占める女性割合は約14%となっています。また、管理職の女性割合は2.2%と依然として低い水準となっています。

- ▶ 職員アンケートにおいて、キャリアに関する考え方のうち、特に昇任についての意向として「昇任したくない」と回答した職員は、男性が62.7%、女性が60.0%でした。  
これは、令和2年度と比較して男女ともに増加しています。背景として、「どちらかという昇任したくないが、必要であれば受ける」と回答した割合が、令和2年度の31.6%から20.7%へと減少しており、この層が「昇任したくない」へ移行したものと考えられます。
- ▶ 係長職以上に昇任したくない理由についての質問に、「自分の素質や能力に自信がないから」が52.9%、「長時間勤務の常態化など、仕事と家庭を両立できる職場環境が改善されないと思うから」が50.4%、「仕事の大変さほど給料が上がらないから」が37.0%、「人をまとめるマネジメント業務より、サポートする担当業務の方が性に合っているから」が36.1%でした。
- ▶ 「どのような条件がクリアされれば係長職以上に昇任したいと思いますか」という質問に対し、回答率が高かったものは、「給料が業務や責任の程度に見合った額になれば」が34.5%、「仕事と私生活のバランスが取れば」が32.8%、「自分の能力やスキルが発揮でき、自分の特性に合った職務内容であれば」が18.5%でした。
- ▶ また、「どのような条件であっても管理職や係長職にはなりたくない」と回答した割合は、令和2年度と比較して、31.5%から39.5%に増加しています。

**【課題】**

管理職を目指す職員を増やすためには、

**【管理職を含む休暇取得の促進】**

**【キャリア形成の支援】** に取組む必要があります。

## 7 採用試験における採用者の女性割合

### 【前回の計画目標と実績】

目標：採用試験の受験者総数に占める女性の割合 50%

実績：各年度における採用者の女性割合（4月1日採用）

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	平均
事務職	60.0%	40.0%	100.0%	0.0%	0.0%	<b>40.0%</b>
水質職	100.0%	100.0%	50.0%	50.0%	50.0%	<b>70.0%</b>
土木、建築 及び設備職	27.3%	9.1%	20.0%	0.0%	0.0%	<b>11.3%</b>
全体	47.4%	23.5%	44.4%	10.0%	14.3%	<b>27.9%</b>

参考：各年度における採用受験者に占める女性の割合

R3	男性	女性	合計	女性割合
事務職	81人	39人	120人	32.5%
水質職	16人	9人	25人	36.0%
土木、建築 及び設備職	29人	8人	37人	21.6%
合計	126人	56人	182人	30.8%

R4	男性	女性	合計	女性割合
事務職	78人	35人	113人	31.0%
水質職	23人	5人	28人	17.9%
土木、建築 及び設備職	43人	4人	47人	8.5%
合計	144人	44人	188人	23.4%

R5	男性	女性	合計	女性割合
事務職	55人	22人	77人	28.6%
水質職	13人	12人	25人	48.0%
土木、建築 及び設備職	18人	3人	21人	14.3%
合計	86人	37人	123人	30.1%

R6	男性	女性	合計	女性割合
事務職	32人	5人	37人	13.5%
水質職	12人	5人	17人	29.4%
土木、建築 及び設備職	19人	1人	20人	5.0%
合計	63人	11人	74人	14.9%

R7	男性	女性	合計	女性割合
事務職	21人	9人	30人	30.0%
水質職	6人	2人	8人	25.0%
土木、建築 及び設備職	11人	0人	11人	0.0%
合計	38人	11人	49人	22.4%

- ▶ 採用試験における受験者総数に占める女性割合については、直近5年間（R3～R7）の平均でみると、全体として目標値（50%）には達していない状況です。

**【課題】**

受験者総数に占める女性割合を増やすためには、

**【女性受験者の積極的な確保】** に取り組む必要があります。

### 第3 計画期間中の取組内容

「仕事と私生活のバランスが保てている」と回答した職員は全体の約8割を占め、その理由として「勤務時間内に業務が終了し、私生活の時間を確保できている」と回答した職員が6割を超える結果となりました。一方で、バランスが保てていないと回答した職員のうち、「時間外や週休日等に対応せざるを得ない業務が多く私生活の時間が十分に確保できていない」とする割合は約6割に達し、前回調査から10%程度増加しています。

また、時間外勤務の上限超過者（年360時間超）は年々増加傾向にあり、これらの結果を総合すると、所属や担当業務によって業務量に偏りが生じている可能性が示唆されます。

これらを踏まえ、自己申告書や人事ヒアリング等を活用し、業務状況に応じた適切な人員配置を推進していく必要があります。併せて、各所属においても特定の職員に業務が集中しないよう、業務分担や進捗管理を適切に行うとともに、職場全体の業務量や繁忙に応じた役割分担の見直し体制を強化することが求められます。

さらに、管理職の時間外勤務が常態化している現況は、職員に対しキャリア形成と私生活の両立への不安を抱かせている点も重要な改善課題です。管理職自身の休暇取得促進や、業務の見直し・廃止（スクラップ）を含む業務改善の取組を進めることで、長時間勤務に対する不安を軽減し、職員の昇任意欲の向上につなげていきます。

育児休業等の取得状況については、取得率そのものは年々増加しているものの、「取得しづらい雰囲気」「職場に迷惑をかける不安」「収入面の不安」など、心理的・実務的な障壁が依然として存在することも明らかになりました。これに対し、全職員を対象とした研修を通じて制度への理解を深めるとともに、制度周知の更なる強化が必要です。

女性活躍については、女性職員の割合が年々増加し、「能力を十分に発揮できる環境である」との回答が7割以上に上る一方、女性職員が少なく能力が発揮されにくいと感じる職員も増加しています。今後は社会情勢を踏まえた採用活動を一層強化し、性別にかかわらず受験者を増やすための取組が必要となります。

以上の結果から、企業団としては現行制度を維持しつつ、時間外勤務の縮減や業務配分の見直し、育児・介護を含むライフイベントへの配慮の強化、キャリア形成の機会提供など、組織全体での環境整備を一層推進していくことが求められます。今期計画では、職員一人ひとりがライフステージに応じて安心して働き続けられる職場環境の構築に向けた取組を、より実効性のある形で展開してまいります。

## 1 育児休業等の取得に配慮した職場環境の整備

### (1) 育児支援制度の周知と取得奨励の推進

- 企業団の育児支援制度をより多くの職員に利用してもらうため、子どもが生まれたときに利用できる制度の一覧と、その申請手順をまとめた資料（早見表）を作成します。
- 所属長は、職員から出産予定日に関する報告があった際、妻の出産休暇・育児参加休暇・育児休業等の取得を奨励します。

### (2) 育児休業等の取得における配慮・環境づくり

- 妊娠中の女性職員から申し出があった場合には、健康状態や子育てに関する意向等を把握し、必要に応じて通勤緩和や深夜勤務・時間外勤務制限等の措置を講じるとともに、年度途中においても事務分担の見直しなどを行います。
- 男性職員から申出があった場合には、子育てに関する意向等を把握し、積極的な育児参加を支援するために、年次休暇や特別休暇の取得等に伴う業務の応援体制に配慮します。
- 全職員を対象とした研修を段階的に実施することで、各種制度への理解を深めるとともに、育児休業等を希望する職員を尊重し、安心して制度を利用できる職場づくりを推進します。

### (3) 職場復帰に向けた支援

- 所属長は、育児休業から復帰する職員について、復帰直後に面談を行い、子育てに係る配慮事項や業務分担について確認します。
- 所属長は、休業中の職員から相談等があった際には、その内容に応じて必要な連絡・対応を行い、職員が不安を抱くことのないよう配慮します。

#### 【取組に基づく数値目標】

- 育児休業の取得率 男性 50% 女性 100%

## 2 働き方見直しの推進

### (1) 業務の改善・効率化の推進

- 業務の属人化を防ぎ、効率的な業務遂行や引継ぎのため、各職場において業務の定型化・共通化、デジタル化を推進します。
- 所属長は、担当者から業務の見直しに関する提案があった場合には、その必要性や目的を検証し、必要に応じて当該業務の改善や効率化を検討します。
- 必要性の低い会議を削減するとともに、会議の開催にあたっては、WEB 会議を活用し、会議や出張に伴う時間の縮減を今後も継続して進めていきます。

### (2) 適正な事務分担・人事配置

- 所属長は、特定の職員に業務が集中しないよう、業務分担や進捗管理を適正に行い、職場全体の業務状況等に応じて、業務の分担を適宜見直します。
- 自己申告書や人事ヒアリング等により、職員の意向や個別事情を確認し、職員のライフイベント等に配慮した上で、業務状況に適した人員の配置を図ります。

### (3) 職員の意識改革

- 引き続き、毎週水曜日・金曜日および給与支払日を定時退庁日として定め、朝夕の放送等により周知を行い、定時退庁への意識向上を図ります。
- 勤務時間内における効率的な業務遂行や良好な職場環境づくりに向けて取られた業務改善・業務削減の取組みについて、適切に人事評価に反映します。
- 担当者は業務の棚卸しを行い、目的を失った業務や慣例的に継続している業務については見直しや廃止（スクラップ）を進め、職員が本来業務に専念できる環境づくりを推進します。

### (4) 休暇取得の促進

- 管理職が積極的に年次休暇を取得することで、組織全体の働きやすい環境づくりにつながることから、管理職自身の計画的な年次休暇の取得を推進します。
- 特に、家庭や地域行事への参加、連休期間（ゴールデンウィーク等）においては、年次休暇を取得するよう奨励します。
- また、年に1回は、年次休暇や夏季休暇、週休日等を組み合わせた5日以上の連続休暇の取得を推奨します。
- 従来は、月曜日に実施していた会議を火曜日に変更するなど、休日を活用した連休を取得しやすい環境づくりを推進します。

**【取組に基づく数値目標】**

- 時間外勤務時間数（月平均）10%削減
- 年間 360 時間を超える時間外勤務者数 0 人
- 年次有給休暇の平均取得日数 20 日

**3 採用活動の強化・職員のキャリア形成支援**

(1) 女性受験者の積極的な確保

- 性別にかかわらず働きやすい職場であることを採用パンフレット等で積極的に発信し、女性の受験者確保に努めます。
- 社会情勢等を踏まえ、試験方法を柔軟に見直すことで、受験者数の増加を目指します。
- 本庁舎および浄水場における女性用トイレの増築等を進め、女性にとって働きやすい職場環境の整備を図ることで、女性受験者の積極的な確保につなげていきます。

(2) キャリア形成の支援

- 職員のキャリア形成やマネジメント能力の向上を支援する研修や外部研修への派遣について、性別問わず公平に機会を提供します。
- 経験年数に応じた研修の機会を設け、管理職としての役割や成長の可能性を示すことで、職員が意欲を持って管理職を目指し、キャリアを形成できるよう支援します。
- 育児休業等で研修を受講できなかった職員も、復帰後に受講できる制度とし、キャリア形成を確実に支援する体制を整えています。
- 管理職を含めた主幹級以上の働き方の見直しや超過勤務の縮減を進めることで、昇任後の仕事と家庭の両立に対する不安を和らげ、職員の昇任意欲の向上に努めます。

**【取組に基づく数値目標】**

- 職員全体に占める女性の割合 20%以上

#### 4 介護との両立支援

##### (1) 介護をしやすい職場づくり

- 家族等の介護を必要とする職員が、仕事との両立が図られるように、所属長は必要に応じて面談を行い、介護に必要な配慮について事前に確認します。
- また、介護休暇制度の利用等により、職員が安心して職場を離れることができるよう、必要に応じて事務分担の見直しを行います。
- 所属長は、介護の必要性を理解し、職員同士の意思疎通を図ることにより、介護に直面した職員を職場全体で支える組織風土の形成に努めます。

##### 【参考】介護休暇制度の利用状況

(当該年度における延べ取得人数)

	R2	R3	R4	R5	R6
短期介護休暇	3	5	10	15	22
介護休暇・介護時間	0	0	0	0	0

※短期介護休暇・・・介護のため、年5日の範囲で取得できる有給休暇

※介護休暇・・・介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算6月を超えない範囲内で指定する期間内において、1日、1時間、午前又は午後を単位として取得できる無給休暇

※介護時間・・・介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において、1日につき2時間を超えない範囲内で、30分単位で取得できる無給休暇

##### (2) 支援制度の周知と利用促進

- 介護休暇や介護時間など、家族を介護する必要が生じた場合に取得できる制度の一覧とその申請手順をまとめた資料（早見表）を作成します。
- 所属長は、介護休暇等を希望する職員が申請どおりに取得できるよう環境を整え、職場全体で支援制度の利用促進に取り組みます。

##### 【取組に基づく数値目標】

- 介護を理由とする離職者の件数 ゼロ

企業団職員の次世代育成支援と女性活躍推進に関する  
アンケート調査結果  
(令和7年度)

令和8年3月

職員課 人事・労務係

# 目次

## ワーク・ライフ・バランス

仕事と私生活のバランス P.3

年次休暇 P.6

時間外勤務 P.8

## 女性活躍・育児

女性が十分に能力を発揮して働ける職場環境 P.10

育児休業 P.13

特別休暇（妻の出産）・育児参加休暇 P.17

## キャリア形成

昇任についての意向 P.23

仕事と家庭を両立しながらキャリア形成するための取組 P.27

# 調査の目的・方法等

## 1. 調査の目的

「次世代育成支援・女性活躍推進プラン」の計画期間が令和8年3月で終了することに伴い、次期5カ年における新たな特定事業主行動計画の策定にあたって、職員の子育てやワーク・ライフ・バランス、キャリアなどに関する意識及び実態を把握するため。

## 2. 調査期間

令和7年6月18日から令和7年7月16日まで

## 3. 調査方法

Microsoft Formsを用い、任意で回答を依頼  
(10代と20代は「20代以下」として合計)

## 4. アンケート対象者

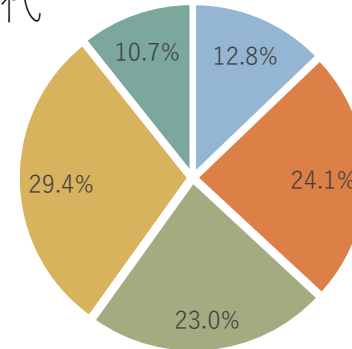
全職員（派遣職員・休職職員を除く）

## 5. 回答者数（回答率）

187人（45.1%）

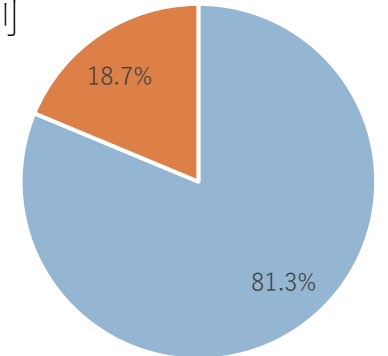
## 6. 回答者の属性

年代



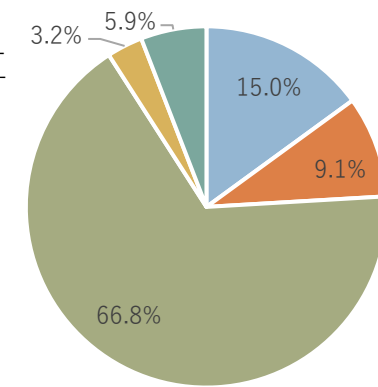
■ 20代以下 ■ 30代 ■ 40代 ■ 50代 ■ 60代以上

性別



■ 男性 ■ 女性

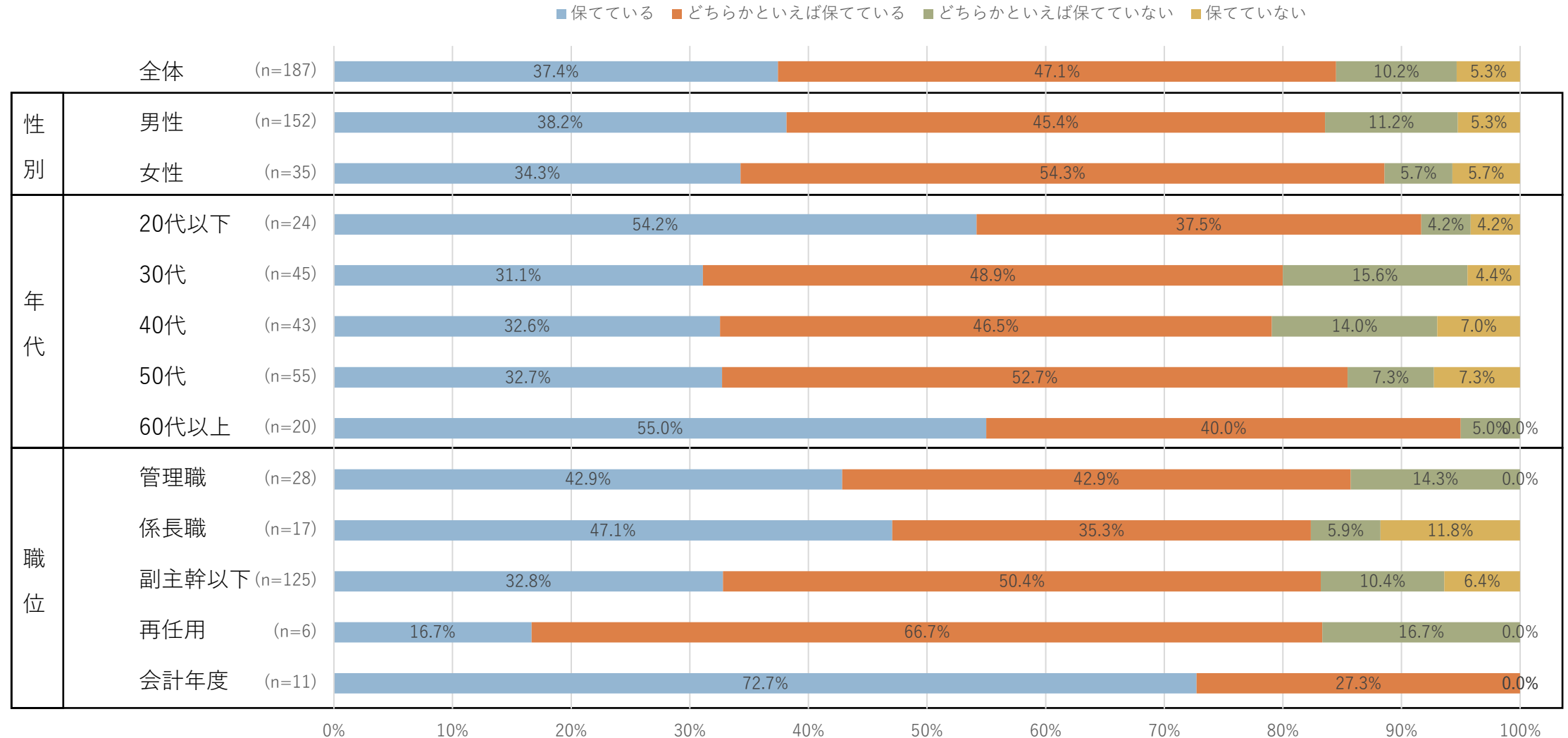
職位



■ 管理職（副課長級以上の職） ■ 係長職（係長・主幹）  
■ 副主幹・主任主査・主査・主事・技師 ■ 再任用  
■ 会計年度任用・任期付短時間

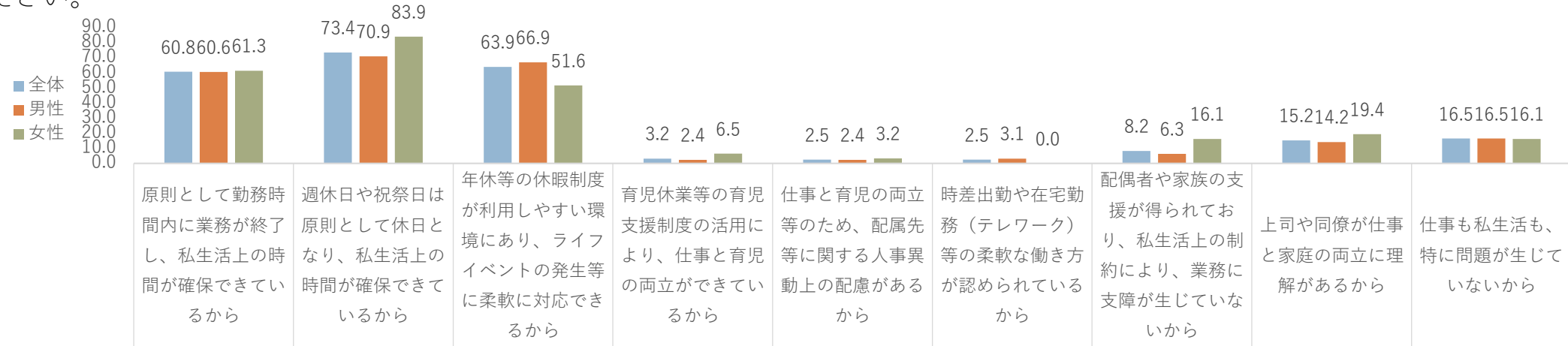
# 仕事と私生活のバランスを保てる職場環境か

問1：全員にお伺いします。仕事と私生活のバランスは保てていますか。



# 仕事と私生活のバランスを保っている理由

問2：問1で「1」または「2」を選んだ方にお伺いします。なぜそのように思ったのか、特に当てはまるものを3つ以内で選択してください。

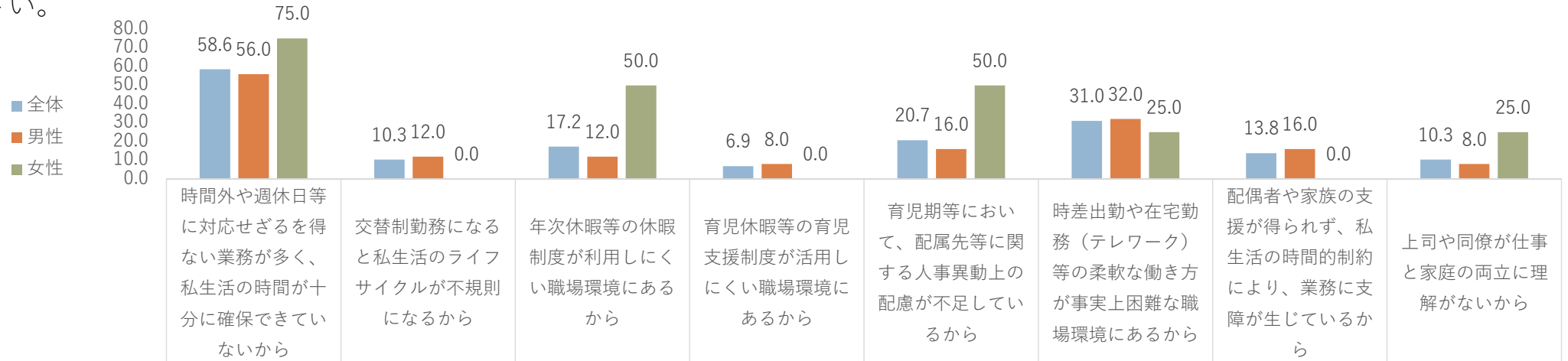


性別	全体(n=158)	60.8	73.4	63.9	3.2	2.5	2.5	8.2	15.2	16.5
	男(n=127)	60.6	70.9	66.9	2.4	2.4	3.1	6.3	14.2	16.5
女(n=31)	61.3	83.9	51.6	6.5	3.2	0.0	16.1	19.4	16.1	
年齢	20代以下(n=22)	59.1	95.5	59.1	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	31.8
	30代(n=36)	55.6	66.7	77.8	8.3	2.8	0.0	5.6	16.7	2.8
	40代(n=34)	61.8	70.6	58.8	2.9	5.9	5.9	14.7	14.7	14.7
	50代(n=47)	59.6	68.1	63.8	2.1	2.1	2.1	8.5	21.3	19.1
	60代以上(n=19)	73.7	78.9	52.6	0.0	0.0	5.3	10.5	5.3	21.1
職位	管理職(n=24)	58.3	75.0	58.3	0.0	0.0	0.0	12.5	16.7	20.8
	係長職(n=14)	57.1	78.6	78.6	0.0	0.0	21.4	7.1	35.7	0.0
	副主幹以下(n=104)	59.6	69.2	65.4	4.8	3.8	1.0	7.7	13.5	16.3
	再任用(n=5)	40.0	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	40.0
	会計年度(n=11)	90.9	100.0	63.6	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	18.2

※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

# 仕事と私生活のバランスを保てていない理由

問3：問1で「3」または「4」を選んだ方にお伺いします。なぜそのように思ったのか、特に当てはまるものを3つ以内で選択してください。

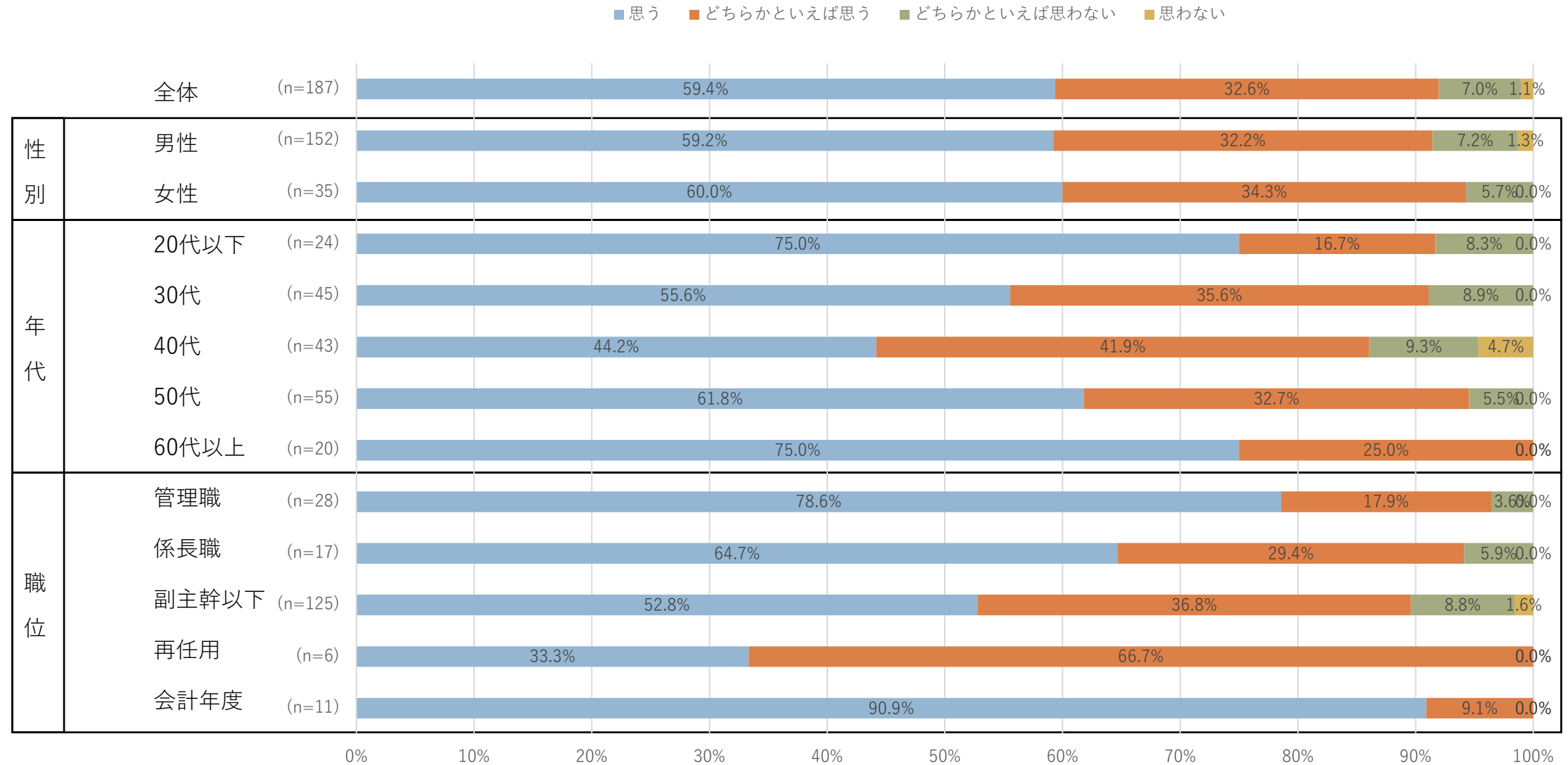


性別	全体 (n=29)	58.6	10.3	17.2	6.9	20.7	31.0	13.8	10.3
	男 (n=25)	56.0	12.0	12.0	8.0	16.0	32.0	16.0	8.0
女 (n=4)	75.0	0.0	50.0	0.0	50.0	25.0	0.0	25.0	
年齢	20代以下 (n=2)	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	50.0
	30代 (n=9)	66.7	0.0	22.2	0.0	33.3	33.3	22.2	11.1
	40代 (n=9)	55.6	22.2	22.2	11.1	22.2	22.2	0.0	11.1
	50代 (n=8)	50.0	12.5	0.0	0.0	12.5	37.5	25.0	0.0
	60代以上 (n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
職位	管理職 (n=4)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	係長職 (n=3)	100.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3
	副主幹以下 (n=21)	42.9	14.3	23.8	9.5	23.8	38.1	19.0	9.5
	再任用 (n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	会計年度 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

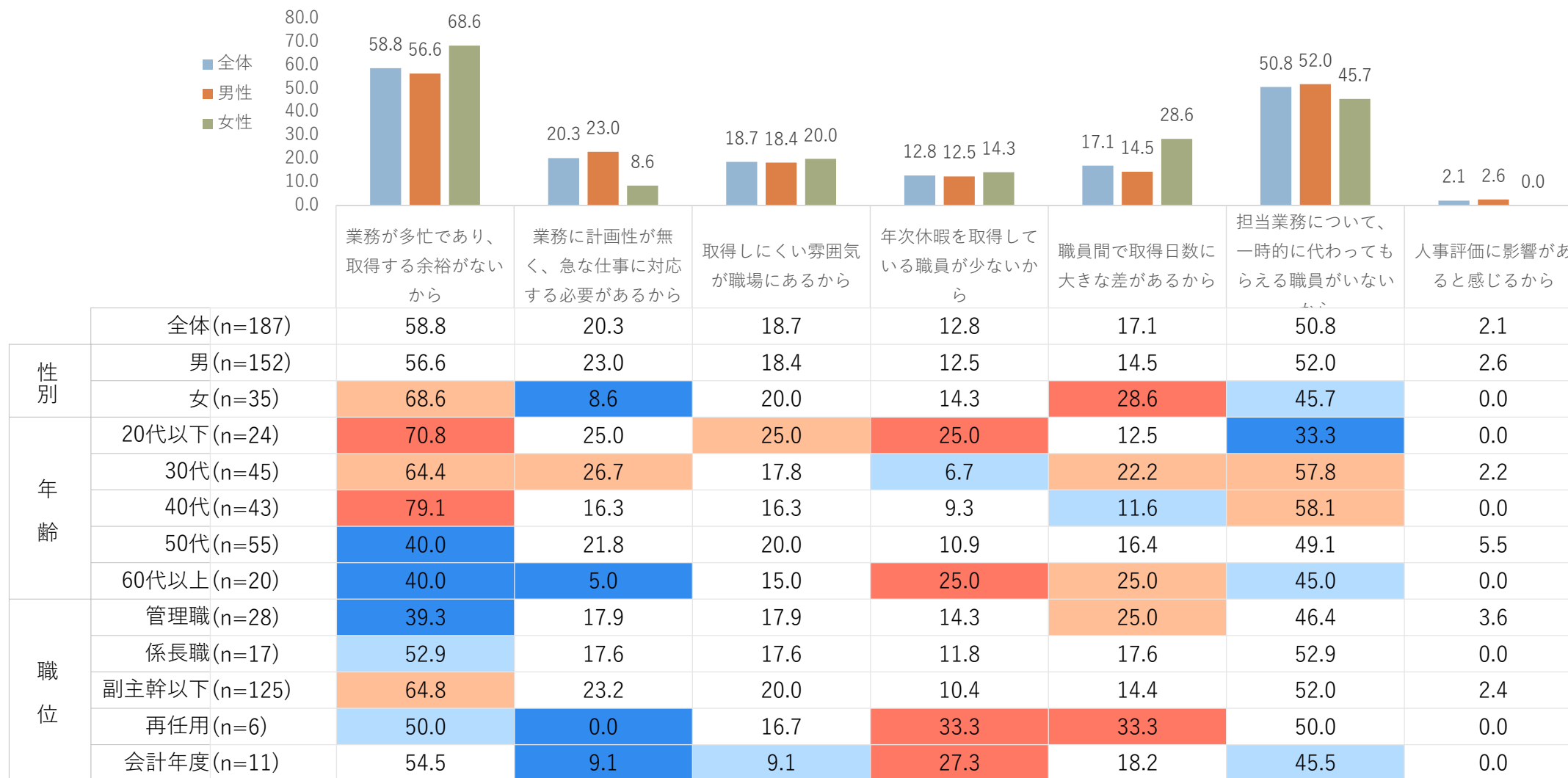
# 年次休暇を取得しやすい職場環境か

問4：全員にお伺いします。あなたの職場は年次休暇を取得しやすい環境であると思いますか。



# 年次休暇を取得しにくい理由

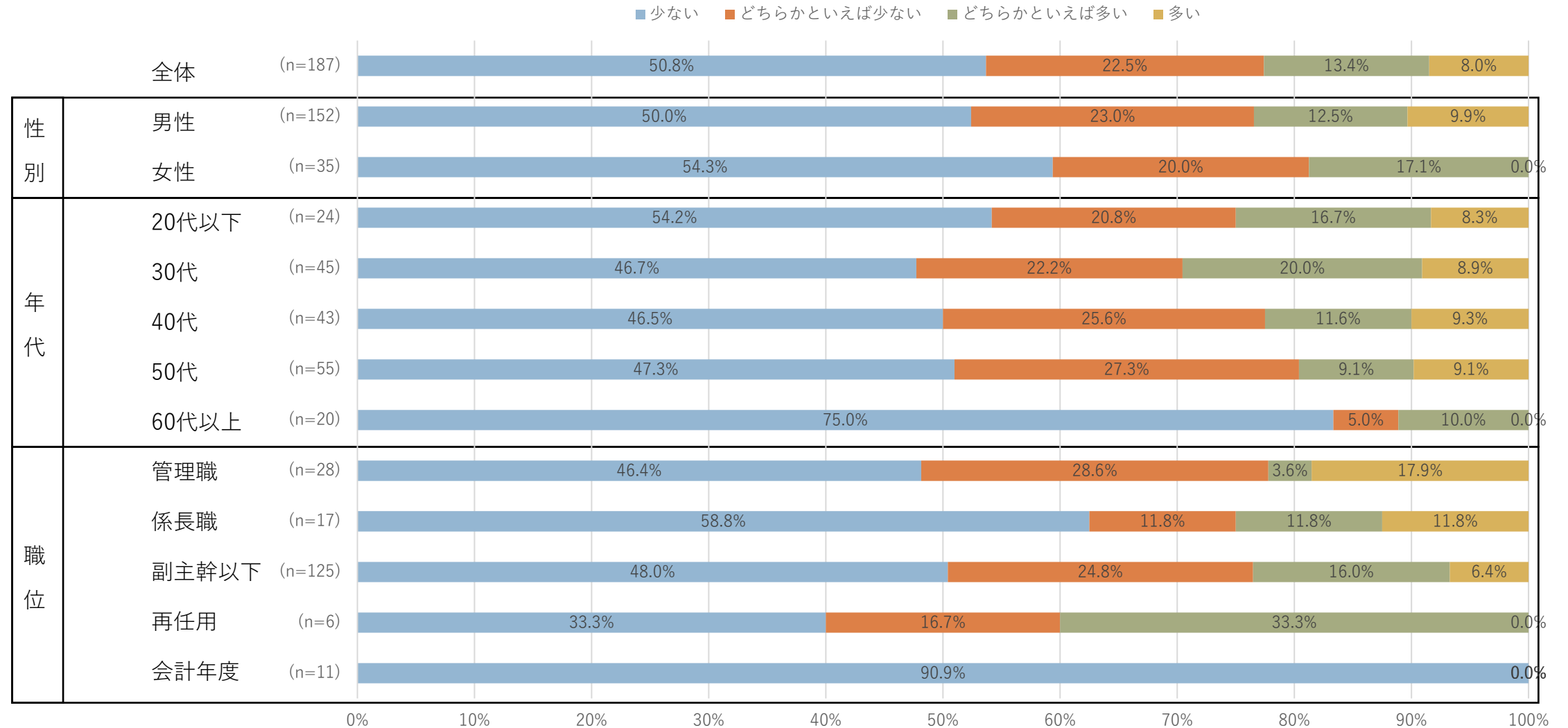
問5：全員にお伺いします。年次休暇を取得しにくいと思う理由や取得に際して障壁となる事柄を3つ以内で選択してください。



※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

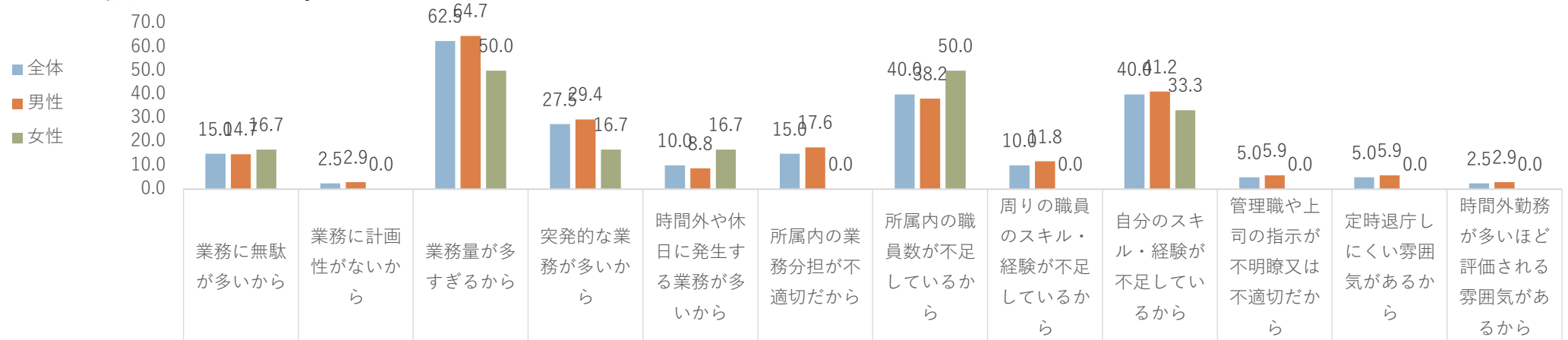
# 時間外勤務の状況

問6：全員にお伺いします。あなたの時間外勤務の状況を教えてください。



# 時間外勤務が多い理由

問7：問6で「3」または「4」を選択した方にお伺いします。なぜあなたの時間外が多くなってしまったのか、特に当てはまるものを3つ以内で選択してください。

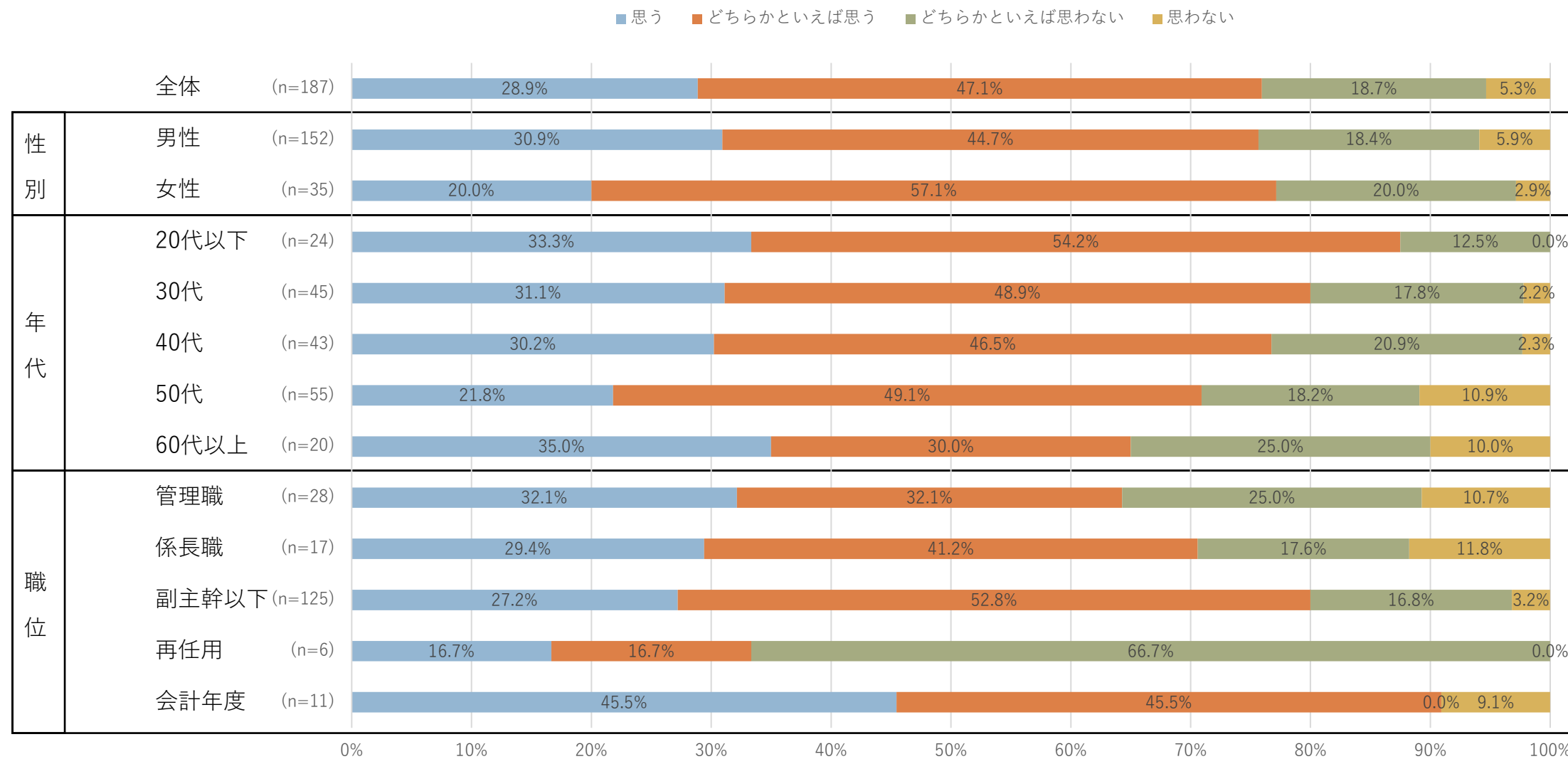


性別	全体 (n=40)	業務に無駄が多いから	業務に計画性がないから	業務量が多すぎるから	突発的な業務が多いから	時間外や休日に発生する業務が多いから	所属内の業務分担が不適切だから	所属内の職員数が不足しているから	周りの職員のスキル・経験が不足しているから	自分のスキル・経験が不足しているから	管理職や上司の指示が不明瞭又は不適切だから	定時退庁しにくい雰囲気があるから	時間外勤務が多いほど評価される雰囲気があるから
	男 (n=34)	14.7	14.7	2.9	64.7	29.4	8.8	17.6	38.2	11.8	41.2	5.9	5.9
女 (n=6)	16.7	16.7	0.0	50.0	16.7	16.7	0.0	50.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
年齢	20代以下 (n=6)	0.0	0.0	50.0	33.3	0.0	33.3	66.7	0.0	33.3	0.0	16.7	16.7
	30代 (n=13)	23.1	0.0	84.6	23.1	7.7	0.0	38.5	0.0	53.8	7.7	7.7	0.0
	40代 (n=9)	33.3	0.0	33.3	44.4	11.1	22.2	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0
	50代 (n=10)	0.0	10.0	70.0	10.0	20.0	20.0	20.0	10.0	40.0	10.0	0.0	0.0
	60代以上 (n=2)	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
職位	管理職 (n=6)	33.3	0.0	66.7	33.3	16.7	0.0	0.0	50.0	16.7	0.0	0.0	0.0
	係長職 (n=4)	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	75.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	副主幹以下 (n=28)	14.3	3.6	64.3	21.4	10.7	21.4	39.3	3.6	50.0	7.1	7.1	3.6
	再任用 (n=2)	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	会計年度 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

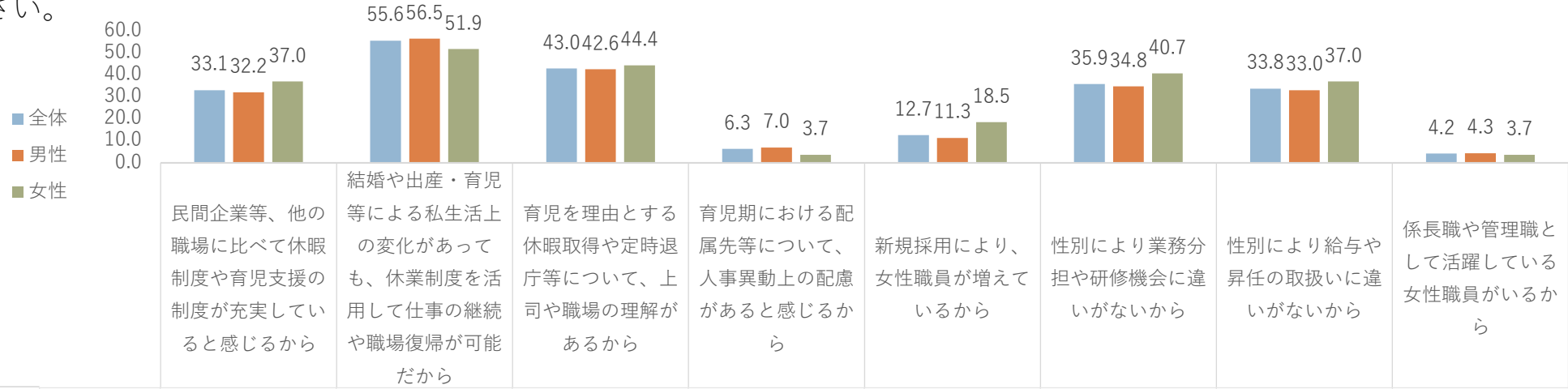
# 女性が十分に能力を発揮して働ける職場環境か

問8：全員にお伺いします。あなたの職場は女性が十分に能力を発揮して働ける環境だと思いますか。



# 女性が十分に能力を発揮して働ける職場環境だと思う理由

問9：問8で「1」または「2」を選択した方にお伺いします。なぜそのように思ったのか、特に当てはまるものを3つ以内で選択してください。

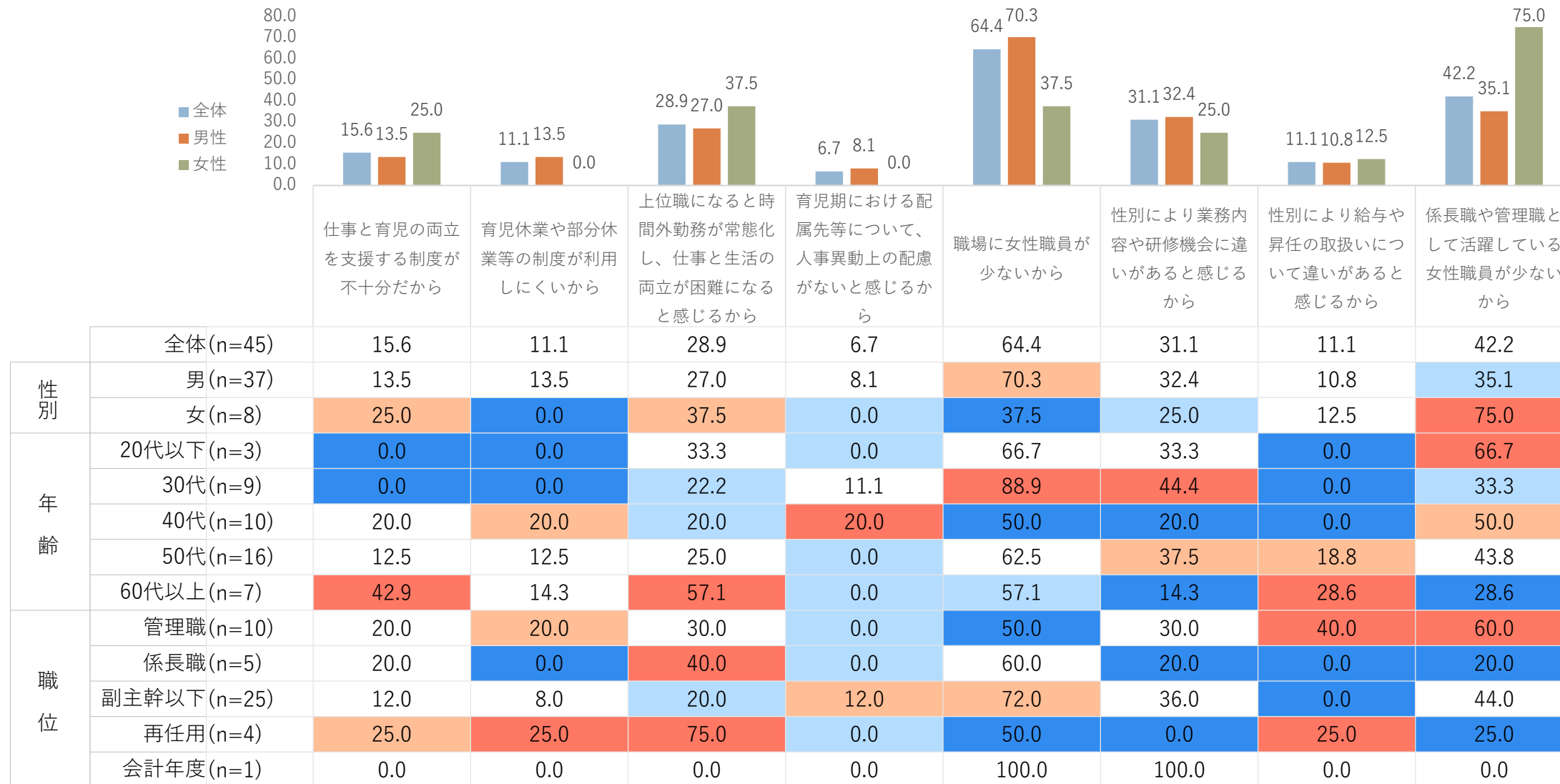


性別	全体 (n=142)	33.1	55.6	43.0	6.3	12.7	35.9	33.8	4.2
	男 (n=115)	32.2	56.5	42.6	7.0	11.3	34.8	33.0	4.3
女 (n=27)	37.0	51.9	44.4	3.7	18.5	40.7	37.0	3.7	
年齢	20代以下 (n=21)	33.3	38.1	42.9	0.0	19.0	38.1	33.3	9.5
	30代 (n=36)	38.9	55.6	41.7	5.6	8.3	33.3	38.9	2.8
	40代 (n=33)	30.3	57.6	39.4	3.0	12.1	36.4	30.3	0.0
	50代 (n=39)	28.2	56.4	48.7	15.4	12.8	33.3	33.3	7.7
	60代以上 (n=13)	38.5	76.9	38.5	0.0	15.4	46.2	30.8	0.0
職位	管理職 (n=18)	38.9	44.4	61.1	22.2	0.0	38.9	22.2	5.6
	係長職 (n=12)	16.7	83.3	58.3	8.3	16.7	50.0	16.7	0.0
	副主幹以下 (n=100)	32.0	51.0	39.0	4.0	14.0	34.0	38.0	5.0
	再任用 (n=2)	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	50.0	50.0	0.0
	会計年度 (n=10)	60.0	80.0	40.0	0.0	0.0	30.0	30.0	0.0

※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

# 女性が十分に能力を発揮して働けていない職場環境だと思う理由

問10：問8で「3」または「4」を選択した方にお伺いします。なぜそのように思ったのか、特に当てはまるものを3つ以内で選択してください。

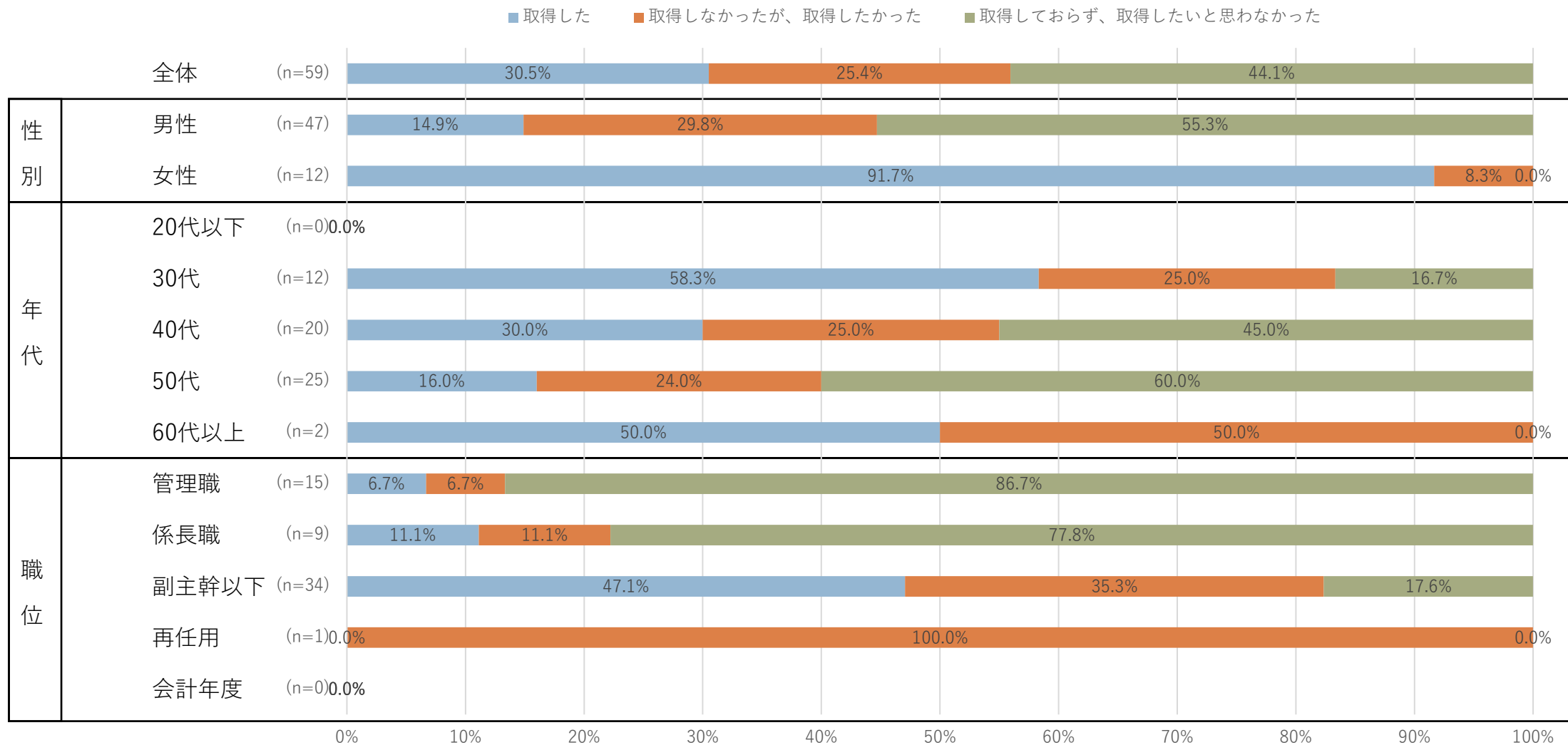


※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

# 「育児休業」取得状況

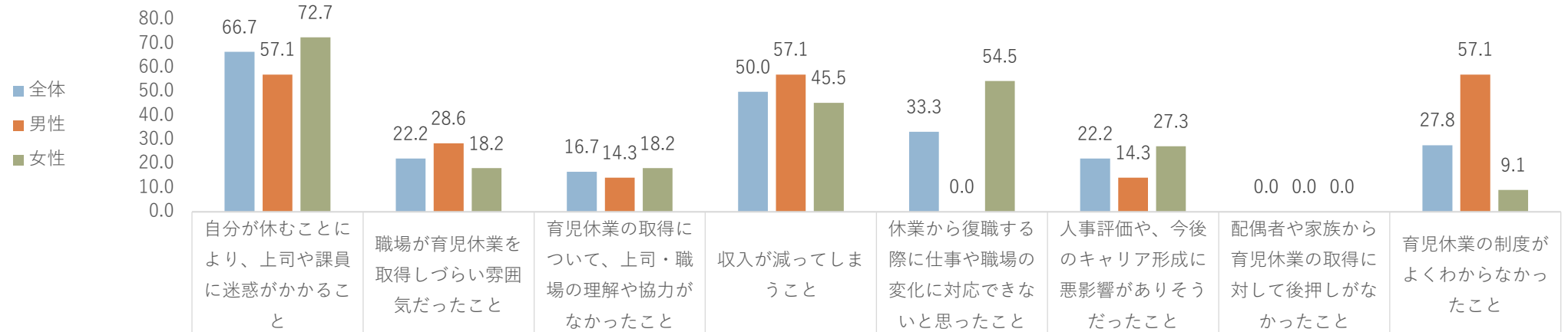
問11：入団後以降に子供が生まれた方にお伺いします。子供の出生時に育児休業を取得しましたか。

※問13において「育児休業の制度がなかったから」を選択した方を除く



# 「育児休業」を取得する際の不安点

問12：問11で「1」を選択した方にお伺いします。育児休業の利用を検討するにあたり、不安に感じたことや懸念に思ったことがあれば、特に当てはまるものを3つ以内で選択してください。

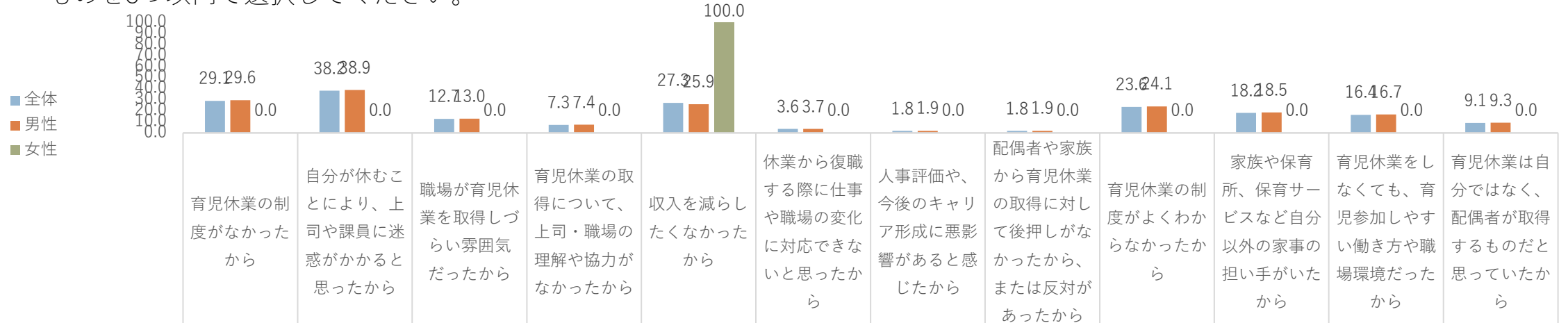


性別	不安点							
	自分が休むことにより、上司や課員に迷惑がかかること	職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だったこと	育児休業の取得について、上司・職場の理解や協力がなかったこと	収入が減ってしまうこと	休業から復職する際に仕事や職場の変化に対応できないうと思ったこと	人事評価や、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだったこと	配偶者や家族から育児休業の取得に対して後押しがなかったこと	育児休業の制度がよくわからなかったこと
全体 (n=18)	66.7	22.2	16.7	50.0	33.3	22.2	0.0	27.8
男 (n=7)	57.1	28.6	14.3	57.1	0.0	14.3	0.0	57.1
女 (n=11)	72.7	18.2	18.2	45.5	54.5	27.3	0.0	9.1
年齢	20代以下 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30代 (n=7)	57.1	28.6	14.3	42.9	28.6	28.6	57.1
	40代 (n=6)	66.7	16.7	16.7	50.0	50.0	33.3	0.0
	50代 (n=4)	75.0	25.0	25.0	75.0	0.0	0.0	25.0
	60代以上 (n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
職位	管理職 (n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	係長職 (n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	副主幹以下 (n=16)	62.5	25.0	18.8	56.3	25.0	25.0	31.3
	再任用 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	会計年度 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

# 「育児休業」を取得していない（しなかった）理由

問13：問11で「2」または「3」を選択した方にお伺いします。休業を取得していない、取得しなかった理由を、特に当てはまるものを3つ以内で選択してください。

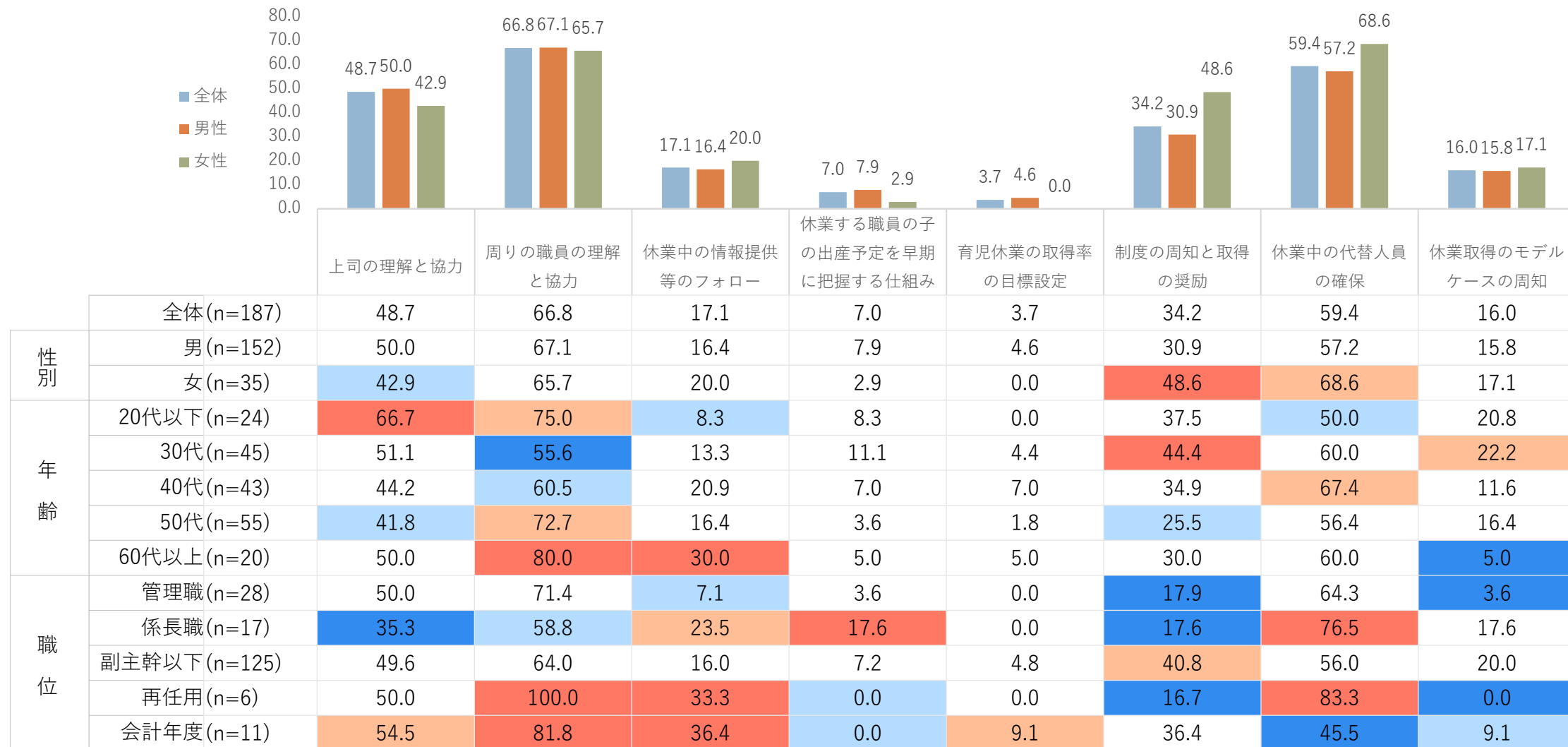


性別	理由												
	全体 (n=55)	自分が休むことにより、上司や課員に迷惑がかかると思ったから	職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だったから	育児休業の取得について、上司・職場の理解や協力がなかったから	収入を減らしたくないから	休業から復職する際に仕事や職場の変化に対応できなかったから	人事評価や、今後のキャリア形成に悪影響があると感じたから	配偶者や家族から育児休業の取得に対して後押しがなかったから、または反対があったから	育児休業の制度がよくわからなかったから	家族や保育所、保育サービスなど自分以外の家事の担い手がいたから	育児休業をしなくても、育児参加しやすい働き方や職場環境だったから	育児休業は自分ではなく、配偶者が取得するものだと思っていたから	
全体 (n=55)	29.1	38.2	12.7	7.3	27.3	3.6	1.8	1.8	23.6	18.2	16.4	9.1	
男 (n=54)	29.6	38.9	13.0	7.4	25.9	3.7	1.9	1.9	24.1	18.5	16.7	9.3	
女 (n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
年齢	20代以下 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	30代 (n=5)	0.0	80.0	40.0	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	40代 (n=14)	7.1	42.9	14.3	7.1	42.9	7.1	0.0	0.0	28.6	21.4	14.3	
	50代 (n=30)	33.3	33.3	10.0	3.3	20.0	0.0	3.3	3.3	30.0	23.3	23.3	10.0
	60代以上 (n=6)	83.3	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7
職位	管理職 (n=20)	35.0	35.0	15.0	5.0	20.0	0.0	0.0	15.0	20.0	25.0	10.0	
	係長職 (n=11)	36.4	18.2	0.0	0.0	27.3	0.0	9.1	18.2	45.5	27.3	9.1	
	副主幹以下 (n=20)	10.0	55.0	20.0	15.0	35.0	10.0	0.0	5.0	40.0	5.0	5.0	
	再任用 (n=3)	66.7	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	会計年度 (n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

# 「育児休業」の取得促進に必要なだと考えるもの

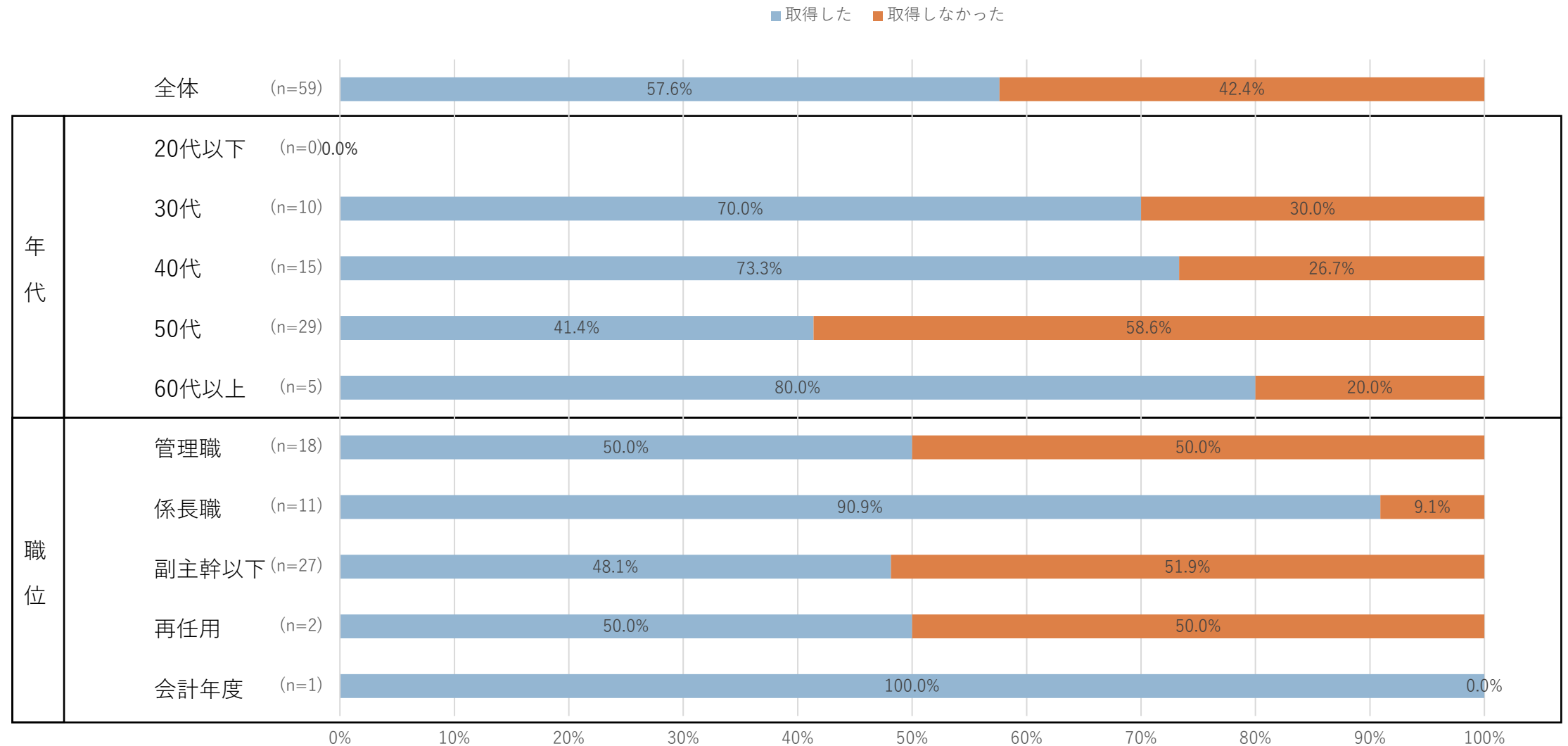
問14：全員にお伺いします。男性の育児休業の取得を促進するために必要なものは何だと考えますか。特に当てはまるものを3つ以内で選択してください。



※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

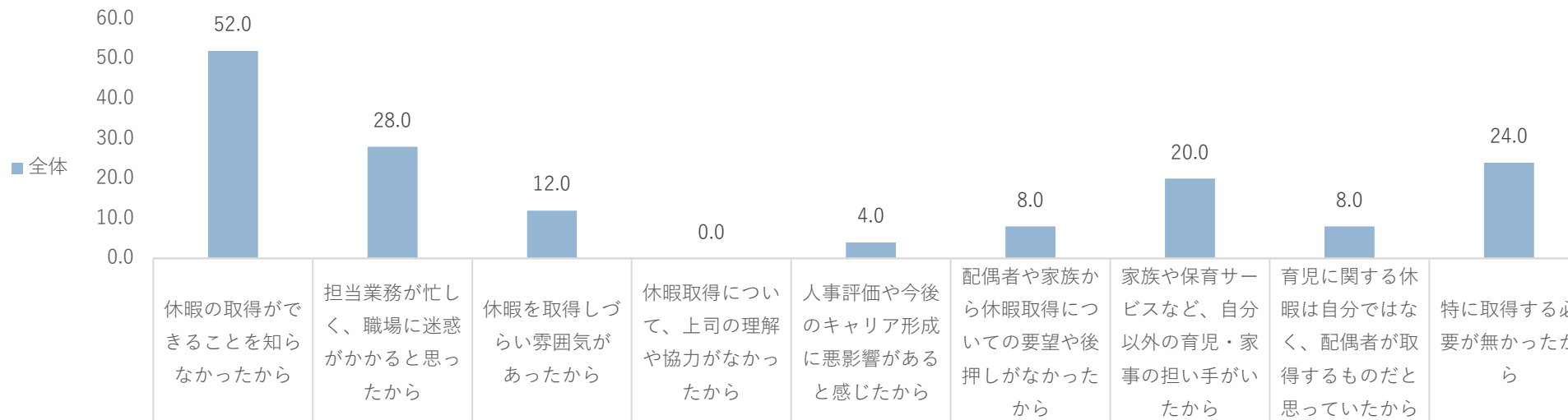
# 「特別休暇（妻の出産）」取得状況

問15：入団後に子供が生まれた男性職員にお伺いします。子供の出生時に特別休暇（妻の出産）を取得しましたか。  
 ※特別休暇（妻の出産）…男性職員が、妻の出産日から2週間以内に取得できる休暇（3日以内）



# 「特別休暇（妻の出産）」を取得しなかった理由

問16：問15で「2」を選択した方にお伺いします。特別休暇（妻の出産）を取得しなかった理由について、特に当てはまるものを3つ以内で選択してください。

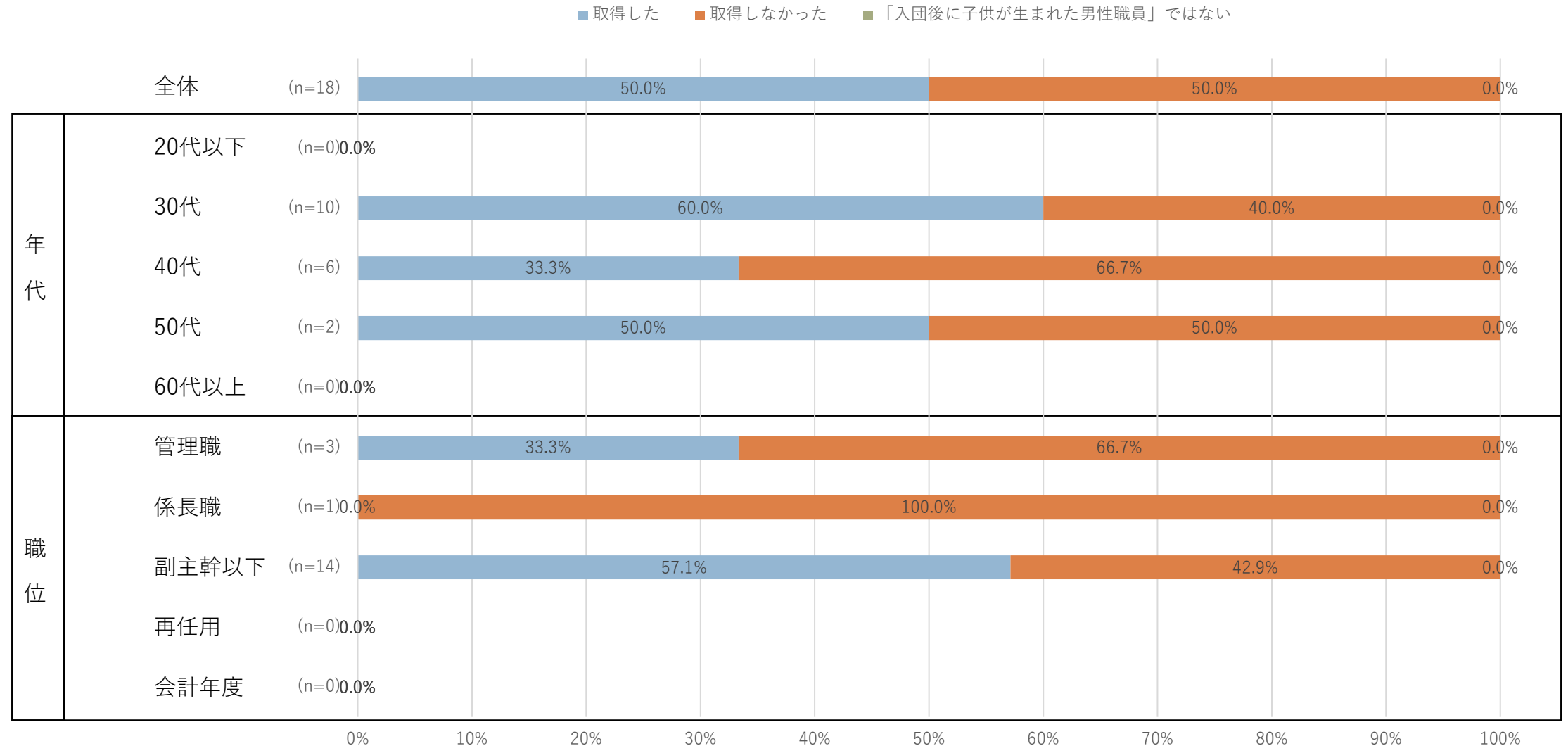


	理由	1	2	3	4	5	6	7	8	9
年 齢	全体 (n=25)	52.0	28.0	12.0	0.0	4.0	8.0	20.0	8.0	24.0
	20代以下 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30代 (n=3)	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	40代 (n=4)	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50代 (n=17)	35.3	17.6	17.6	0.0	5.9	11.8	29.4	11.8	35.3
	60代以上 (n=1)	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
職 位	管理職 (n=9)	33.3	11.1	11.1	0.0	0.0	11.1	44.4	11.1	55.6
	係長職 (n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	副主幹以下 (n=14)	64.3	35.7	14.3	0.0	7.1	7.1	7.1	7.1	0.0
	再任用 (n=1)	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	会計年度 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

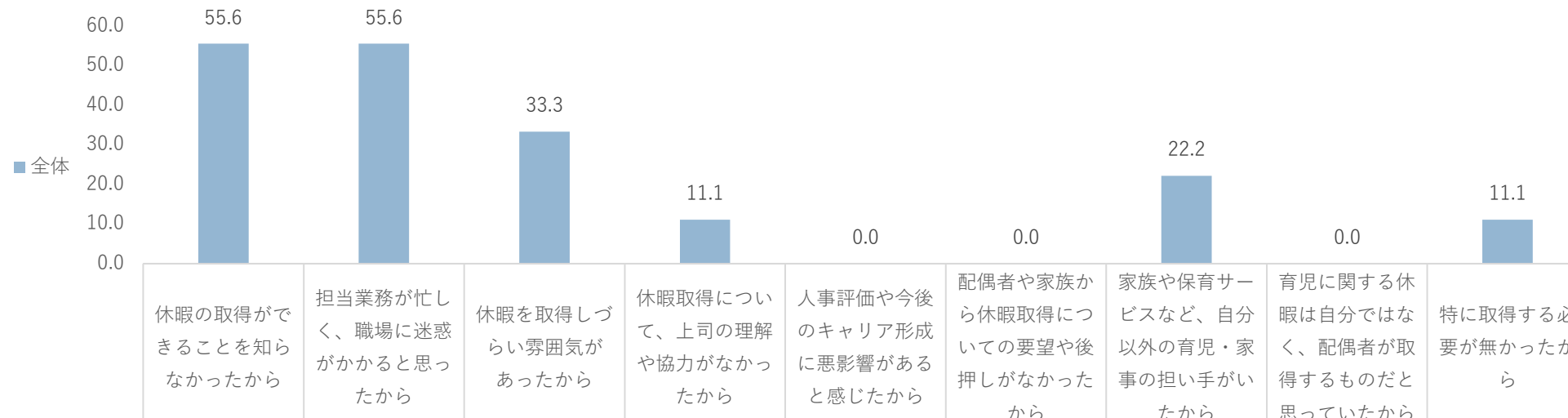
# 「育児参加休暇」取得状況

問17：企業団入団後、平成30年4月以降に子供が生まれた男性職員にお伺いします。子供の出生時に育児参加休暇を取得しましたか。  
 ※育児参加休暇（H30.4施行）…男性職員が、妻の出産予定日前8週間目（多胎妊娠の場合にあっては、14週間目）に当たる日から出産の日以後1年目に当たる日までの期間内で取得できる休暇（5日以内）



# 「育児参加休暇」を取得しなかった理由

問18：問17で「2」を選択した方にお伺いします。育児参加休暇を取得しなかった理由について、特に当てはまるものを3つ以内で選択してください。

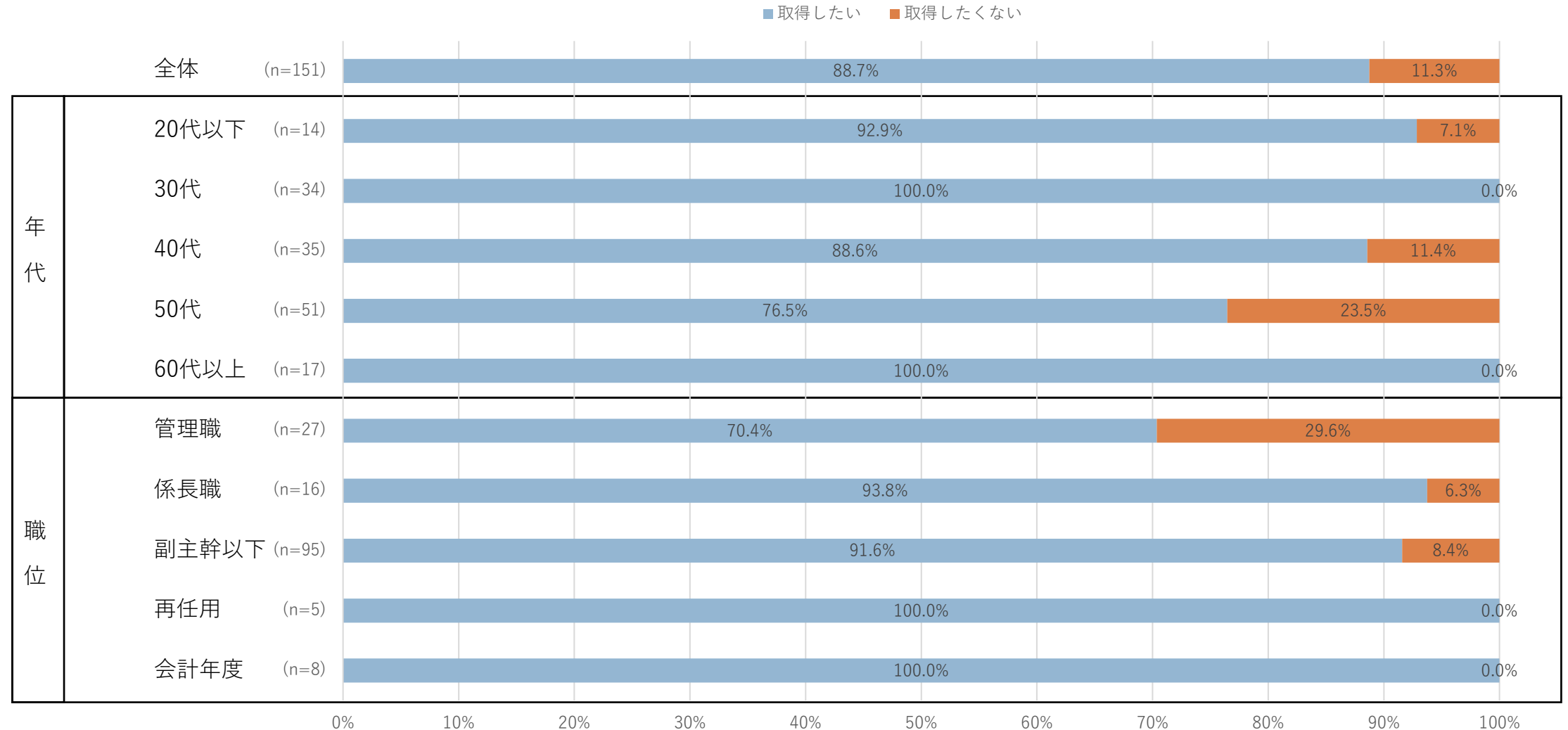


	全体 (n=9)	休暇の取得ができることを知らなかったから	担当業務が忙しく、職場に迷惑がかかると思ったから	休暇を取得しづらい雰囲気があったから	休暇取得について、上司の理解や協力がなかったから	人事評価や今後のキャリア形成に悪影響があると感じたから	配偶者や家族から休暇取得についての要望や後押しがなかったから	家族や保育サービスなど、自分以外の育児・家事の担い手がいたから	育児に関する休暇は自分ではなく、配偶者が取得するものだと思っていたから	特に取得する必要がなかったから
年齢										
20代以下 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30代 (n=4)	75.0	50.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
40代 (n=4)	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	25.0	0.0
50代 (n=1)	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
60代以上 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
職位										
管理職 (n=2)	50.0	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
係長職 (n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
副主幹以下 (n=6)	66.7	50.0	33.3	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0
再任用 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
会計年度 (n=0)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

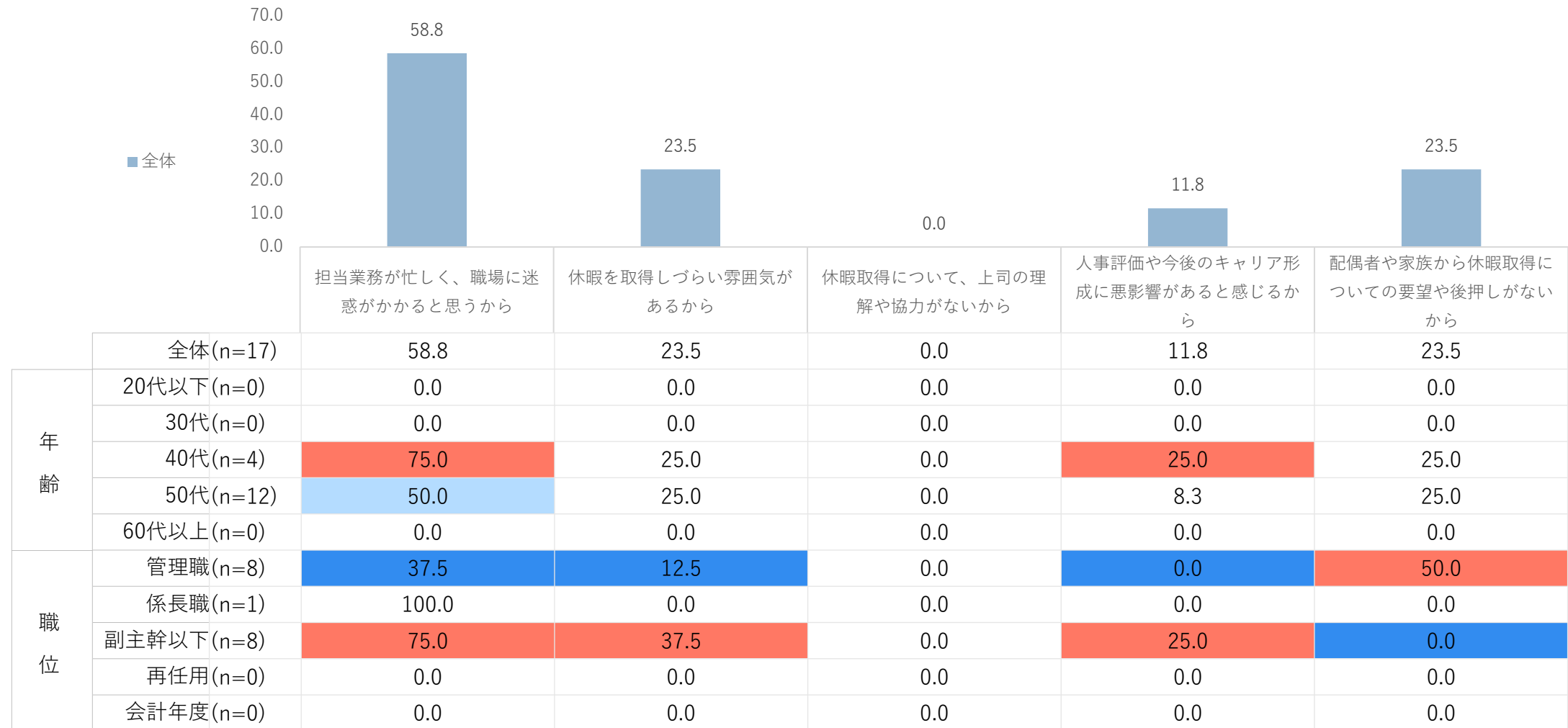
# 「特別休暇（妻の出産）」・「育児参加休暇」取得希望

問19：男性職員にお伺いします。今後子供が生まれる場合、特別休暇（妻の出産）や育児参加休暇を取得したいと思いますか。



# 「特別休暇（妻の出産）」・「育児参加休暇」を取得したくない理由

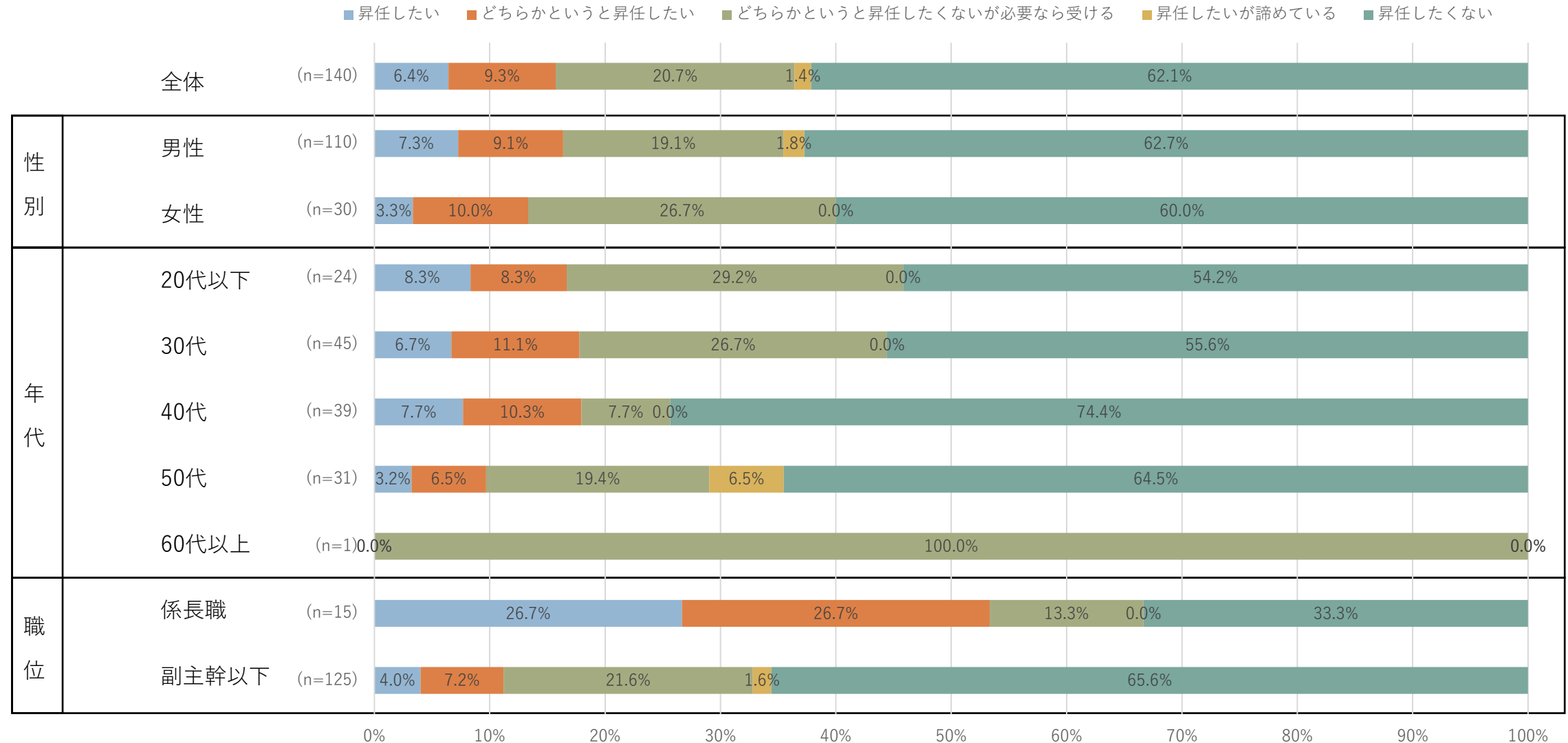
問20：問19で「2」を選択した方にお伺いします。取得したくない理由について、特に当てはまるものを3つ以内で選択してください。



※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

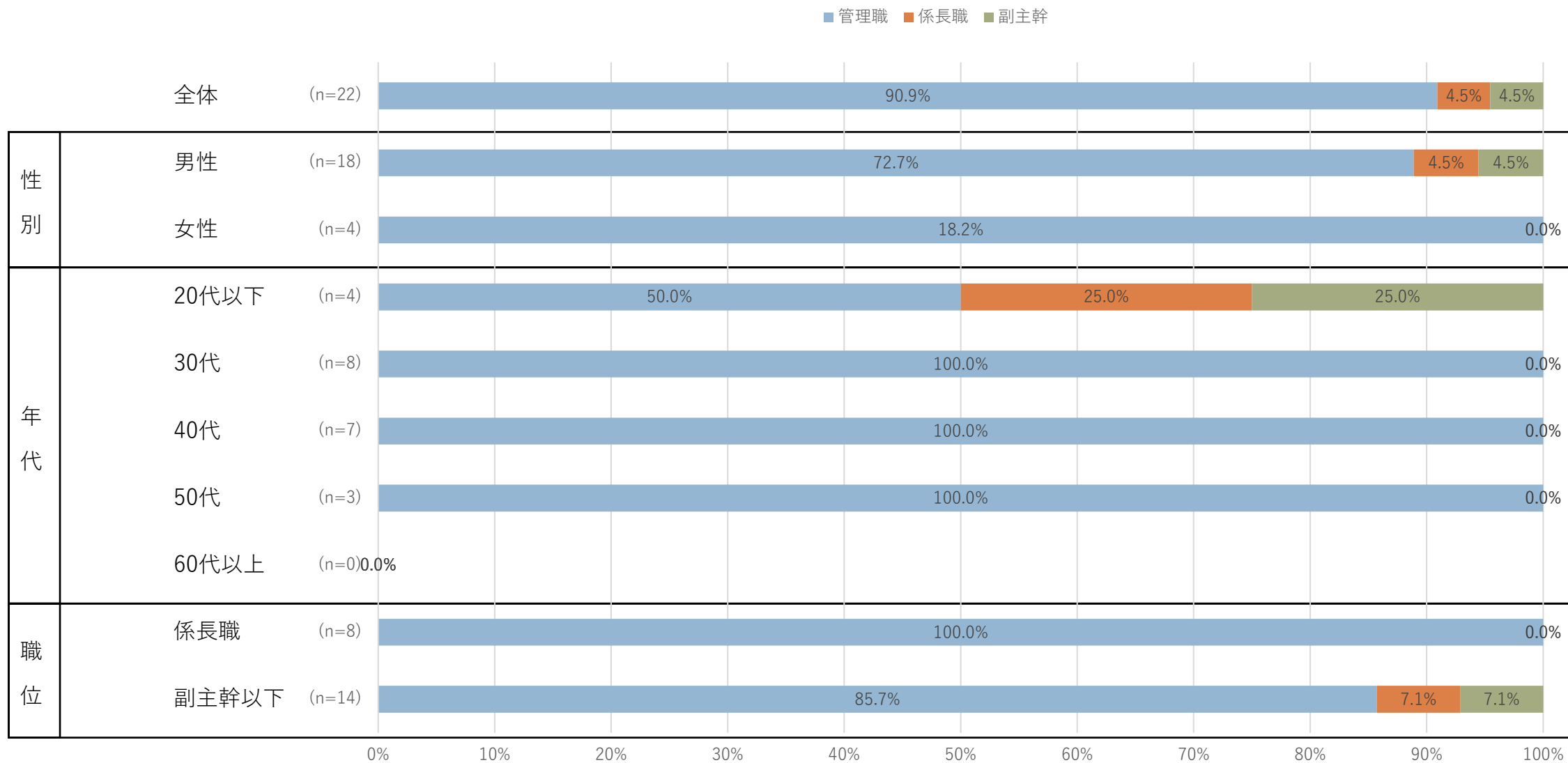
# 昇任についての意向

問21：管理職（副課長級以上の職）以外の方にお伺いします。キャリアに関する考え方のうち、特に昇任についての意向として、自分の考えに最も近いものを選んでください。



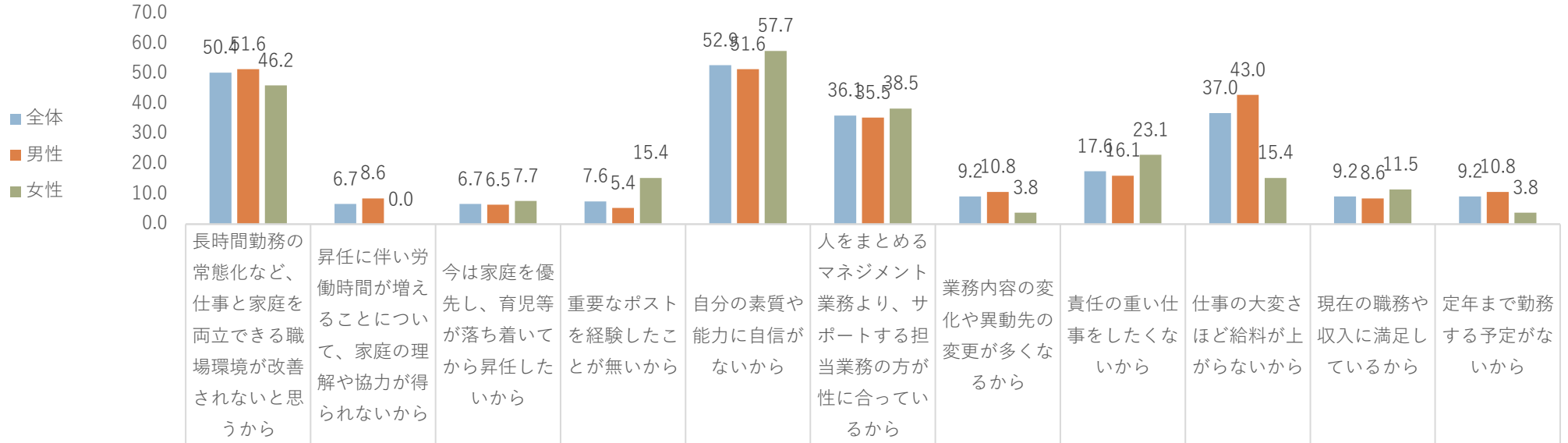
# どの職位まで昇任したいかの意向

問22：問21で「1」または「2」を選択した方にお伺いします。どの職位まで昇任したいと思いますか。



# 係長職以上に昇任したくない理由

問23：問21で「3」～「5」を選択した方、または問22で「3」を選択した方にお伺いします。係長職以上に昇任したくないと考える（したいが諦めている）理由を、以下の選択肢から特に当てはまるものを3つ以内で選択してください。

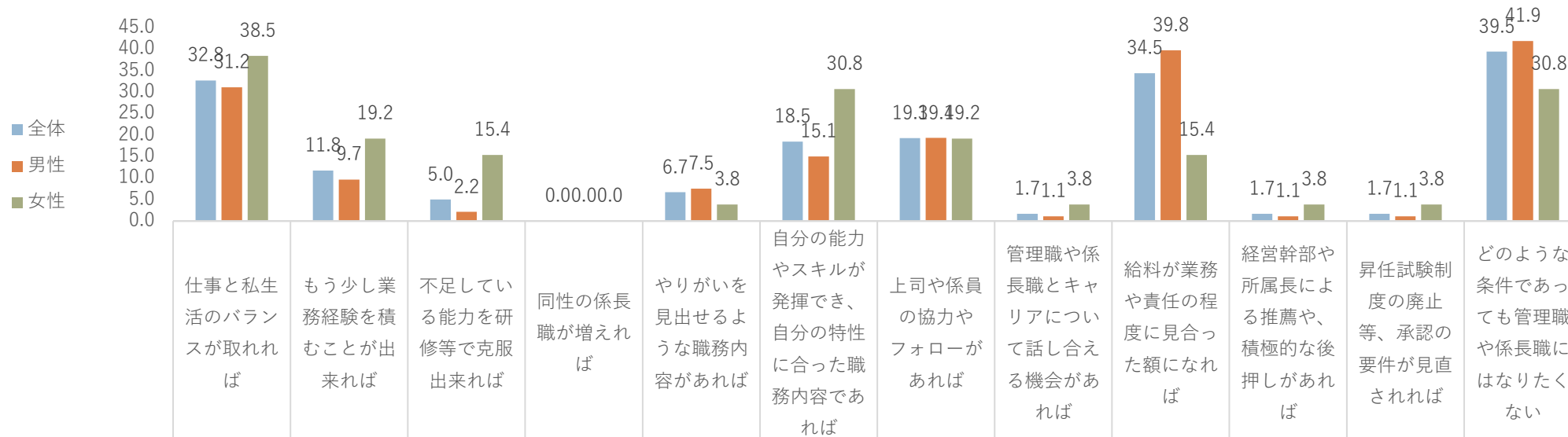


性別	全体(n=119)	50.4	6.7	6.7	7.6	52.9	36.1	9.2	17.6	37.0	9.2	9.2
	男性(n=93)	51.6	8.6	6.5	5.4	51.6	35.5	10.8	16.1	43.0	8.6	10.8
女性(n=26)	46.2	0.0	7.7	15.4	57.7	38.5	3.8	23.1	15.4	11.5	3.8	
年齢	20代以下(n=20)	60.0	0.0	5.0	0.0	45.0	35.0	15.0	35.0	50.0	10.0	5.0
	30代(n=37)	59.5	10.8	10.8	8.1	54.1	29.7	8.1	18.9	45.9	5.4	5.4
	40代(n=33)	54.5	3.0	3.0	12.1	51.5	45.5	6.1	21.2	30.3	9.1	15.2
	50代(n=28)	25.0	10.7	7.1	7.1	57.1	35.7	10.7	0.0	21.4	14.3	10.7
	60代以上(n=1)	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
職位	係長職(n=7)	42.9	0.0	0.0	0.0	57.1	14.3	0.0	0.0	28.6	14.3	57.1
	副主幹以下(n=111)	51.4	7.2	7.2	8.1	53.2	37.8	9.9	18.9	36.9	9.0	6.3

※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

# 係長職以上に昇任したいと思うための条件

問24：問21で「3」～「5」を選択した方、または問22で「3」を選択した方にお伺いします。どのような条件がクリアできれば、係長職以上に昇任したいと思いますか。以下の選択肢から特に当てはまるものを3つ以内で選択してください。

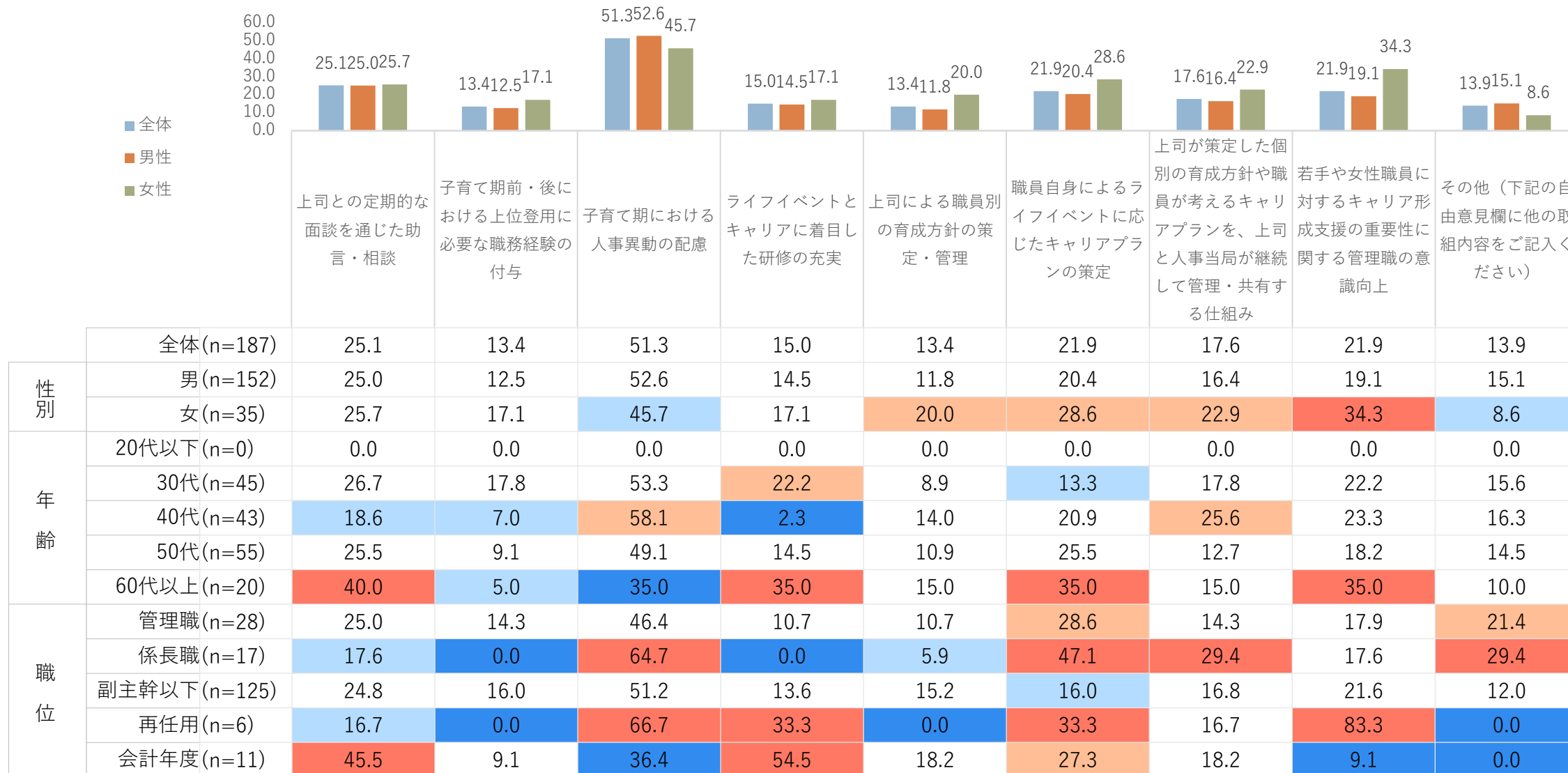


性別	条件												
	仕事と私生活のバランスが取れれば	もう少し業務経験を積むことが出来れば	不足している能力を研修等で克服出来れば	同性の係長職が増えれば	やりがいを見出せるような職務内容があれば	自分の能力やスキルが発揮でき、自分の特性に合った職務内容であれば	上司や係員の協力やフォローがあれば	管理職や係長職とキャリアについて話し合える機会があれば	給料が業務や責任の程度に見合った額になれば	経営幹部や所属長による推薦や、積極的な後押しがあれば	昇任試験制度の廃止等、承認の要件が見直されれば	どのような条件であっても管理職や係長職にはなりたくない	
全体(n=119)	32.8	11.8	5.0	0.0	6.7	18.5	19.3	1.7	34.5	1.7	1.7	39.5	
男性(n=93)	31.2	9.7	2.2	0.0	7.5	15.1	19.4	1.1	39.8	1.1	1.1	41.9	
女性(n=26)	38.5	19.2	15.4	0.0	3.8	30.8	19.2	3.8	15.4	3.8	3.8	30.8	
年齢	20代以下(n=20)	40.0	15.0	0.0	0.0	0.0	20.0	15.0	40.0	0.0	0.0	35.0	
	30代(n=37)	54.1	21.6	10.8	0.0	5.4	21.6	27.0	37.8	0.0	2.7	27.0	
	40代(n=33)	12.1	9.1	3.0	0.0	15.2	12.1	15.2	30.3	3.0	0.0	51.5	
	50代(n=28)	25.0	0.0	3.6	0.0	3.6	21.4	17.9	28.6	3.6	3.6	46.4	
	60代以上(n=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
職位	係長職(n=7)	0.0	0.0	0.0	0.0	42.9	42.9	0.0	42.9	0.0	0.0	14.3	
	副主幹以下(n=111)	35.1	12.6	5.4	0.0	4.5	17.1	20.7	33.3	1.8	1.8	41.4	

※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け

# 両立しながらキャリア形成するために効果的な取組

問25：全員にお伺いします。職員が仕事と家庭を両立しながら、より良いキャリアを形成していくために、民間企業等でも行われている取組を以下に記載しています。これらの取組について、企業団において特に効果があると思う取組を3つ以内で選択してください。



※N=3以上で、かつ、全体値より10ポイント以上高いものは■、5ポイント以上高いものは■、10ポイント以上低いものは■、5ポイント以上低いものは■で網掛け