

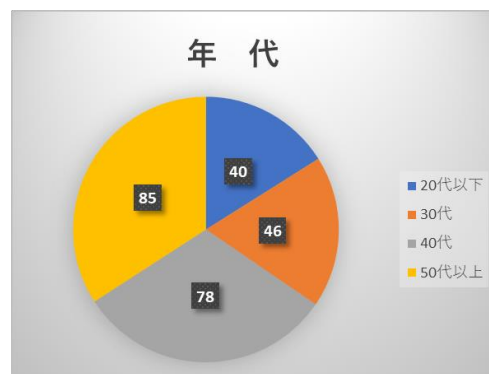
特定事業主行動計画の改正に伴う職員の意識調査結果について

計画期間が令和7年度末までとなっている「第2期鹿角市特定事業主行動計画」の見直しのために実施した、職員の男女共同参画や子育て・介護、ワークライフ・バランス、キャリアなどに関する職員の意識調査の結果の概要について報告します。

- 実施期間 令和7年11月25日から令和7年12月5日
- 調査方法 デスクネットのアンケート機能による
- 対象者 全職員（派遣・休職・再任用職員・会計年度任用職員を除く）259人
- 回答者 249人
- 回答率 96.10%

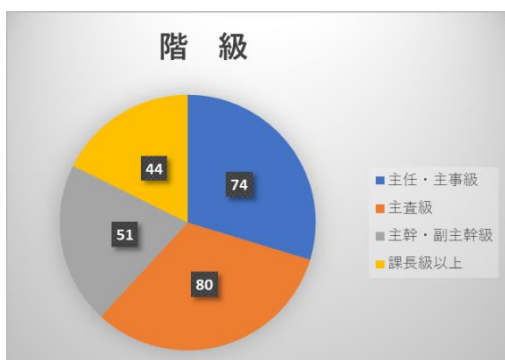
【アンケート回答者の概要】

- (1) 性別 男：163人 女：86人
- (2) 年代 20代以下：40人 30代：46人
40代：78人 50代以上：85人



- (3) 職級 主任・主事級：74人
主査級：80人
主幹・副主幹級：51人
課長級以上：44人

- (4) 子の養育状況
養育している：118人
養育していない：131人

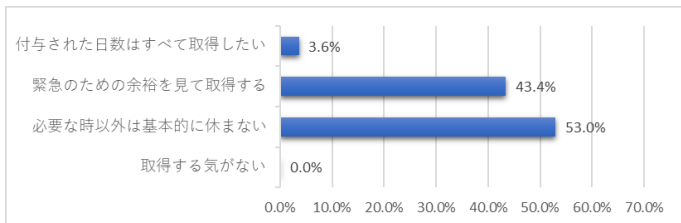


【年次休暇の取得状況について】

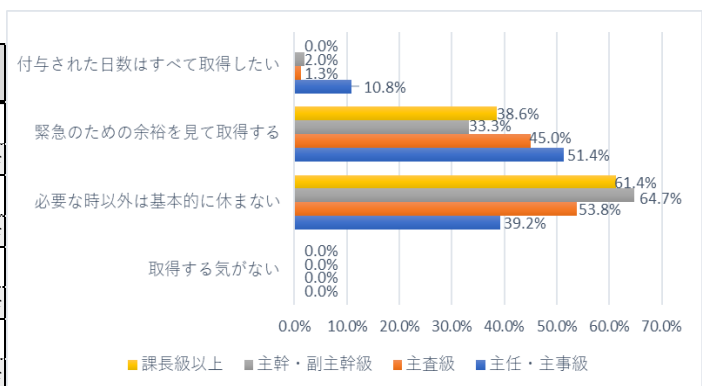
問1：休暇取得への考え方について、次のいずれかを選択してください。

- ①付与された日数はすべて取得したい ②緊急のための余裕を見て取得する
③必要な時以外は基本的に休まない ④取得する気がない

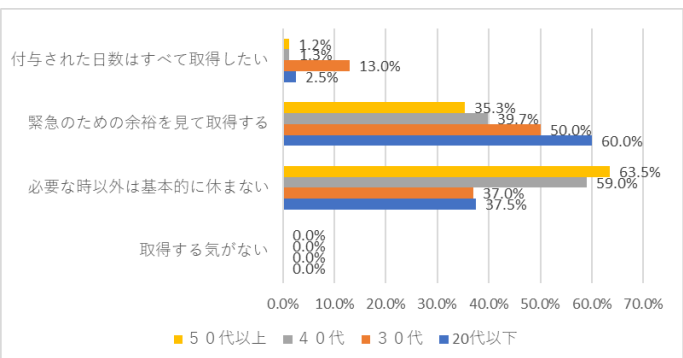
	n	付与された日数はすべて取得したい	緊急のための余裕を見て取得する	必要な時以外は基本的に休まない	取得する気がない
全体	100.0%	3.6%	43.4%	53.0%	0.0%
	249件	9件	108件	132件	0件



		付与された日数はすべて取得したい	緊急のための余裕を見て取得する	必要な時以外は基本的に休まない	取得する気がない
役職	主任・主事級	10.8%	51.4%	39.2%	0.0%
		8件	38件	29件	0件
	主査級	1.3%	45.0%	53.8%	0.0%
		1件	36件	43件	0件
主幹・副主幹級	2.0%	33.3%	64.7%	0.0%	
	1件	17件	33件	0件	
課長級以上	0.0%	38.6%	61.4%	0.0%	
	0件	17件	27件	0件	



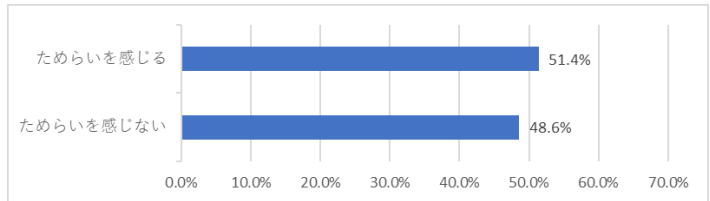
		付与された日数はすべて取得したい	緊急のための余裕を見て取得する	必要な時以外は基本的に休まない	取得する気がない
年代	20代以下	2.5%	60.0%	37.5%	0.0%
		1件	24件	15件	0件
	30代	13.0%	50.0%	37.0%	0.0%
		6件	23件	17件	0件
40代	1.3%	39.7%	59.0%	0.0%	
	1件	31件	46件	0件	
50代以上	1.2%	35.3%	63.5%	0.0%	
	1件	30件	54件	0件	



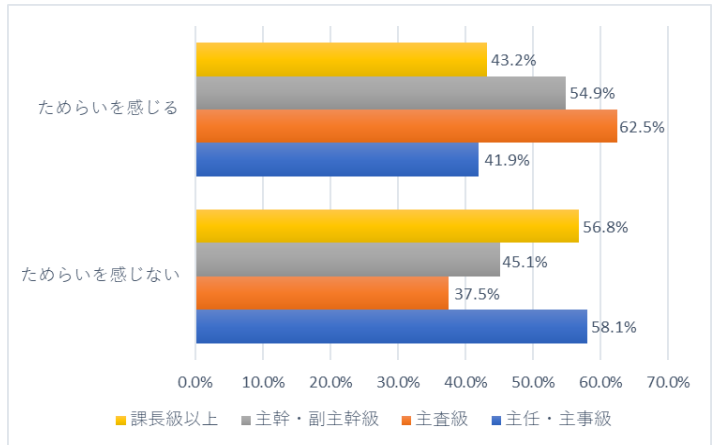
問2：休暇取得へのためらいを感じますか。

①ためらいを感じる ②ためらいを感じない

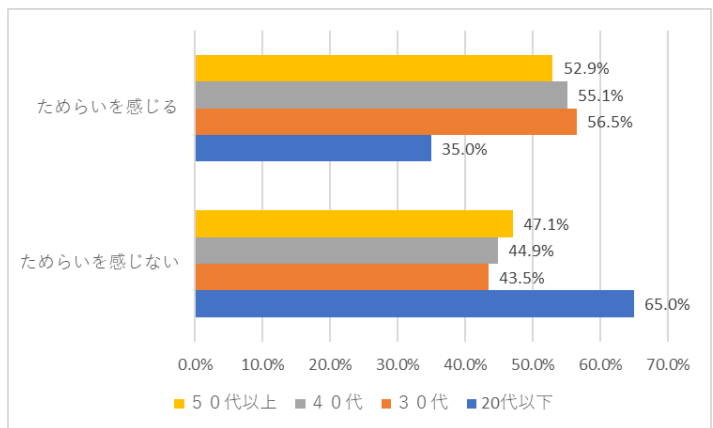
	n	ためらいを感じる	ためらいを感じない
全体	100.0%	51.4%	48.6%
	249件	128件	121件



		ためらいを感じる	ためらいを感じない
役職	主任・主事級	41.9%	58.1%
		31件	43件
	主査級	62.5%	37.5%
		50件	30件
	主幹・副主幹級	54.9%	45.1%
		28件	23件
	課長級以上	43.2%	56.8%
		19件	25件



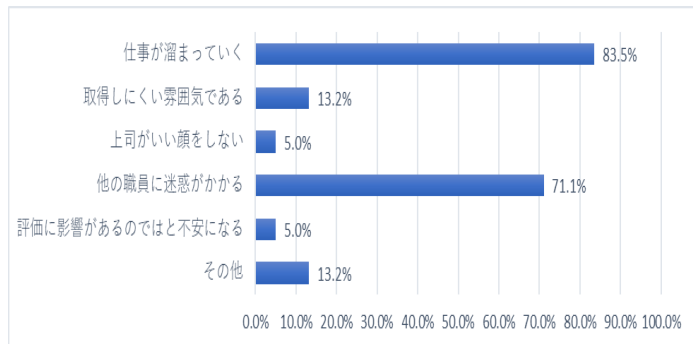
		ためらいを感じる	ためらいを感じない
年代	20代以下	35.0%	65.0%
		14件	26件
	30代	56.5%	43.5%
		26件	20件
	40代	55.1%	44.9%
		43件	35件
	50代以上	52.9%	47.1%
		45件	40件



問3：問2で①と答えた方に伺います。その理由はなんですか。

- ①仕事が溜まっていく
- ②取得しにくい雰囲気である
- ③上司がいい顔をしない
- ④他の職員に迷惑がかかる
- ⑤評価に影響があるのではと不安になる
- ⑥その他

	n	仕事が溜まっていく	取得しにくい雰囲気である	上司がいい顔をしない	他の職員に迷惑がかかる	評価に影響があるのではと不安になる	その他
全体	100.0%	83.5%	13.2%	5.0%	71.1%	5.0%	13.2%
	121件	101件	16件	6件	86件	6件	16件



その他「休暇取得が競合する」

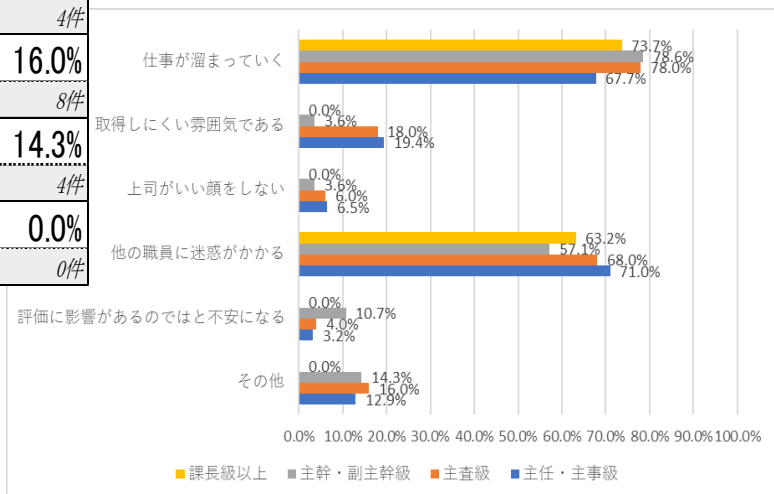
「家族看護を多く取得しているため」

「休むと変わりがない」

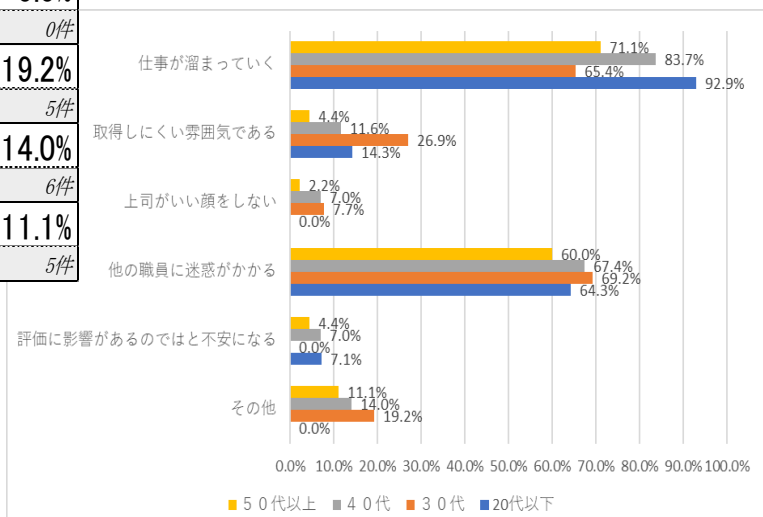
「自分にしわ寄せがくる」

「暇と思われたくない」など

		仕事が溜まっていく	取得しにくい雰囲気である	上司がいい顔をしない	他の職員に迷惑がかかる	評価に影響があるのではと不安になる	その他
役職	主任・主事級	67.7%	19.4%	6.5%	71.0%	3.2%	12.9%
		21件	6件	2件	22件	1件	4件
	主査級	78.0%	18.0%	6.0%	68.0%	4.0%	16.0%
		39件	9件	3件	34件	2件	8件
主幹・副主幹級	78.6%	3.6%	3.6%	57.1%	10.7%	14.3%	
	22件	1件	1件	16件	3件	4件	
課長級以上	73.7%	0.0%	0.0%	63.2%	0.0%	0.0%	
	14件	0件	0件	12件	0件	0件	



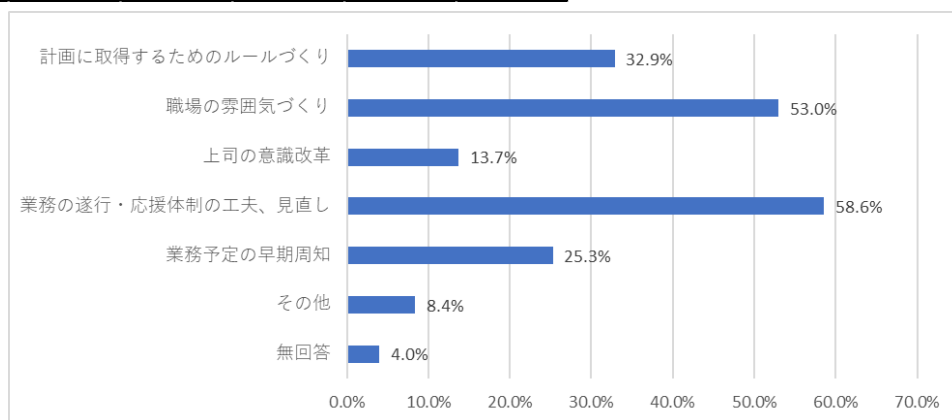
		仕事が溜まっていく	取得しにくい雰囲気である	上司がいい顔をしない	他の職員に迷惑がかかる	評価に影響があるのではと不安になる	その他
年代	20代以下	92.9%	14.3%	0.0%	64.3%	7.1%	0.0%
		13件	2件	0件	9件	1件	0件
	30代	65.4%	26.9%	7.7%	69.2%	0.0%	19.2%
		17件	7件	2件	18件	0件	5件
40代	83.7%	11.6%	7.0%	67.4%	7.0%	14.0%	
	36件	5件	3件	29件	3件	6件	
50代以上	71.1%	4.4%	2.2%	60.0%	4.4%	11.1%	
	32件	2件	1件	27件	2件	5件	



問4：休暇取得促進のために効果的と思われる方法は何ですか。

- ①計画に取得するためのルールづくり ②職場の雰囲気づくり ③上司の意識改革
 ④業務の遂行・応援体制の工夫、見直し ⑤業務予定の早期周知 ⑥その他

	n	計画に取得するためのルールづくり	職場の雰囲気づくり	上司の意識改革	業務の遂行・応援体制の工夫、見直し	業務予定の早期周知	その他	無回答
全体	100.0%	32.9%	53.0%	13.7%	58.6%	25.3%	8.4%	4.0%
	249件	82件	132件	34件	146件	63件	21件	10件



その他

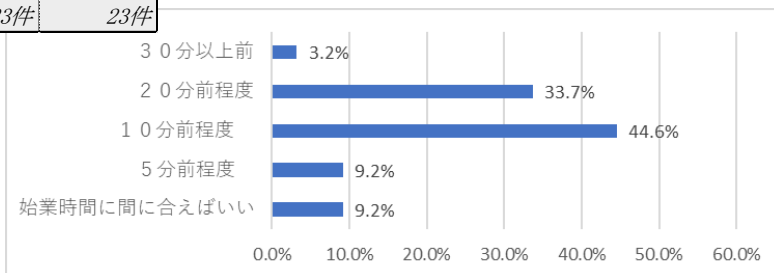
- 「職員の増員による業務の分散化」
- 「業務の見直しや廃止」
- 「業務分担の見直し、1つの業務を複数人で担当」
- 「業務量の見える化」
- 「月一回の強制的な有給取得」
- 「年間の「休暇取得日」設定」
- 「会計年度任用職員の部署を超えた応援体制」
- 「休まない人へのペナルティ」 など

【出退勤について】

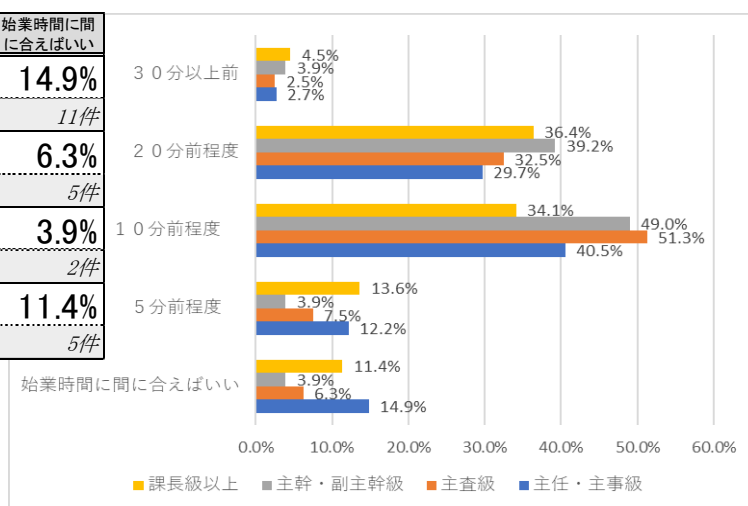
問5：出勤時間の理想の時間は始業開始何分前と考えていますか。

- ① 30分以上前 ② 20分前程度 ③ 10分前程度 ④ 5分前程度 ⑤ 始業時間に間に合えばいい

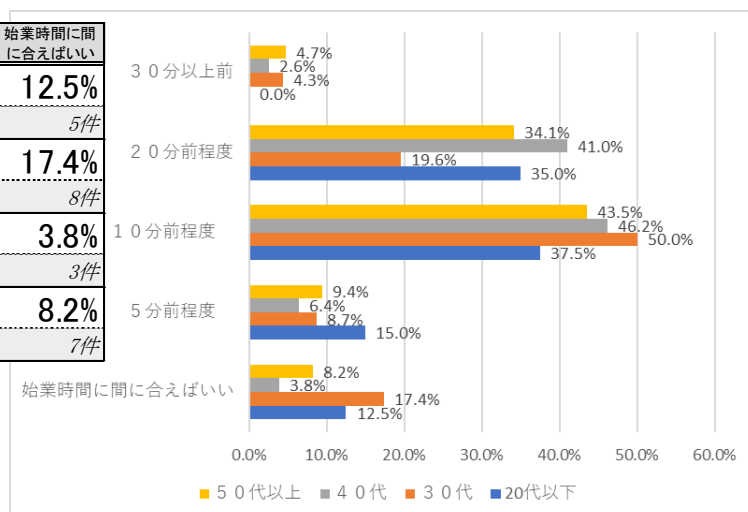
	n	30分以上前	20分前程度	10分前程度	5分前程度	始業時間に間に合えばいい
全体	249件	3.2%	33.7%	44.6%	9.2%	9.2%
		8件	84件	111件	23件	23件



		30分以上前	20分前程度	10分前程度	5分前程度	始業時間に間に合えばいい
役職	主任・主事級	2.7%	29.7%	40.5%	12.2%	14.9%
		2件	22件	30件	9件	11件
	主査級	2.5%	32.5%	51.3%	7.5%	6.3%
		2件	26件	41件	6件	5件
	主幹・副主幹級	3.9%	39.2%	49.0%	3.9%	3.9%
		2件	20件	25件	2件	2件
	課長級以上	4.5%	36.4%	34.1%	13.6%	11.4%
		2件	16件	15件	6件	5件



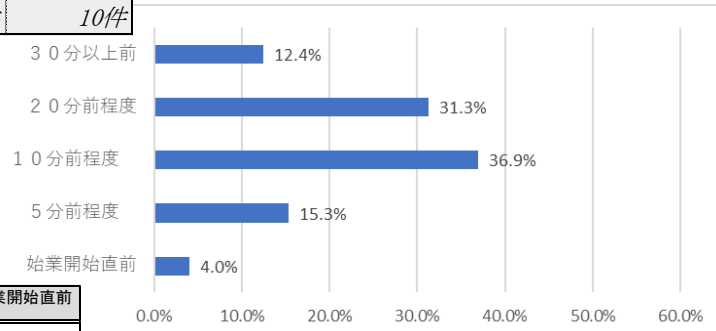
		30分以上前	20分前程度	10分前程度	5分前程度	始業時間に間に合えばいい
年代	20代以下	0.0%	35.0%	37.5%	15.0%	12.5%
		0件	14件	15件	6件	5件
	30代	4.3%	19.6%	50.0%	8.7%	17.4%
		2件	9件	23件	4件	8件
	40代	2.6%	41.0%	46.2%	6.4%	3.8%
		2件	32件	36件	5件	3件
	50代以上	4.7%	34.1%	43.5%	9.4%	8.2%
		4件	29件	37件	8件	7件



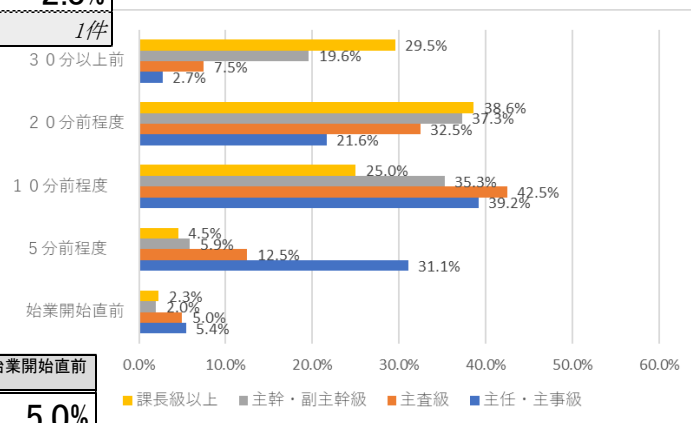
問6：自身の実際の出勤時間は始業開始何分前ですか。

① 30分以上前 ② 20分前程度 ③ 10分前程度 ④ 5分前程度 ⑤ 始業開始直前

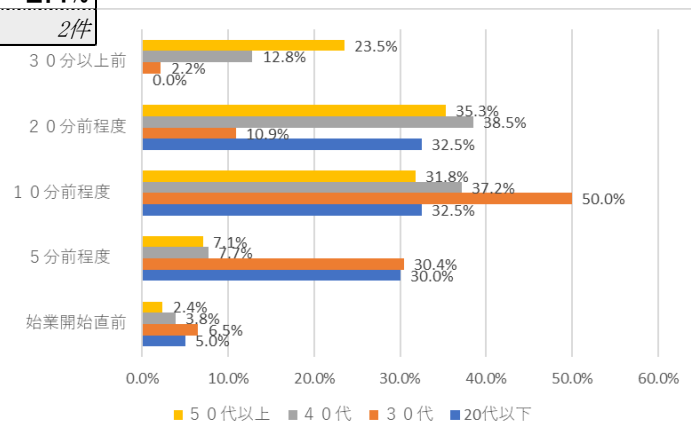
	n	30分以上前	20分前程度	10分前程度	5分前程度	始業開始直前
全体	100.0%	12.4%	31.3%	36.9%	15.3%	4.0%
	249件	31件	78件	92件	38件	10件



		30分以上前	20分前程度	10分前程度	5分前程度	始業開始直前
役職	主任・主事級	2.7%	21.6%	39.2%	31.1%	5.4%
		2件	16件	29件	23件	4件
	主査級	7.5%	32.5%	42.5%	12.5%	5.0%
		6件	26件	34件	10件	4件
主幹・副主幹級		19.6%	37.3%	35.3%	5.9%	2.0%
		10件	19件	18件	3件	1件
課長級以上		29.5%	38.6%	25.0%	4.5%	2.3%
		13件	17件	11件	2件	1件



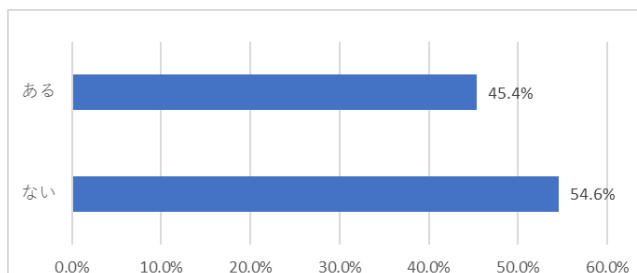
		30分以上前	20分前程度	10分前程度	5分前程度	始業開始直前
年代	20代以下	0.0%	32.5%	32.5%	30.0%	5.0%
		0件	13件	13件	12件	2件
	30代	2.2%	10.9%	50.0%	30.4%	6.5%
		1件	5件	23件	14件	3件
40代		12.8%	38.5%	37.2%	7.7%	3.8%
		10件	30件	29件	6件	3件
50代以上		23.5%	35.3%	31.8%	7.1%	2.4%
		20件	30件	27件	6件	2件



問7：出勤時間について理想と現実の違いはありますか。

- ①ある ②ない

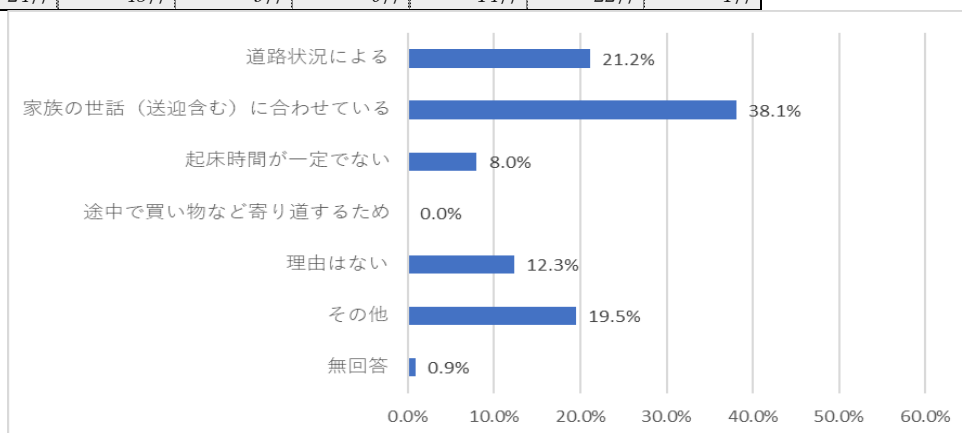
	n	ある	ない
全体	100.0%	45.4%	54.6%
	249件	113件	136件



問8：問7で「①ある」と答えた方に伺います。その理由はありますか。

- ①道路状況による ②家族の世話（送迎含む）に合わせている ③起床時間が一定でない
④途中で買い物など寄り道するため ⑤理由はない ⑥その他

	n	道路状況による	家族の世話（送迎含む）に合わせている	起床時間が一定でない	途中で買い物など寄り道するため	理由はない	その他	無回答
全体	100.0%	21.2%	38.1%	8.0%	0.0%	12.3%	19.5%	0.9%
	113件	24件	43件	9件	0件	14件	22件	1件



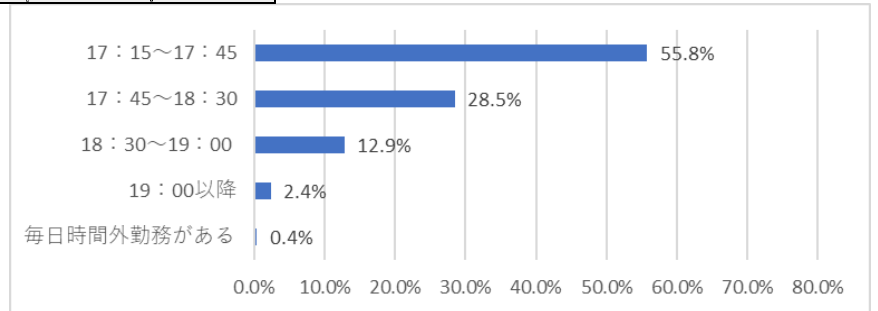
その他

- 「始業前に必要となる事務に対応するため」
- 「朝の家事を済ませてからの出勤となるため」
- 「冬季間は除雪作業に時間を要するため」
- 「ひとりで生活しているため、家事、火元の安全確認、戸締りなど、時間が取られてしまう」
- 「余裕をもって準備や出勤をしたいが、疲労等により朝起きられない」 など

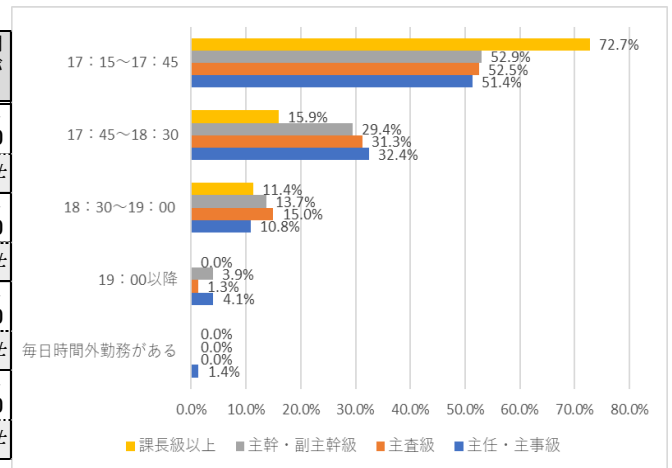
問9：勤務終了後、時間外勤務命令がない場合の平均的な退庁時間をお答えください。

- ①17：15～17：45 ②17：45～18：30 ③18：30～19：00 ④19：00以降
⑤毎日時間外勤務がある

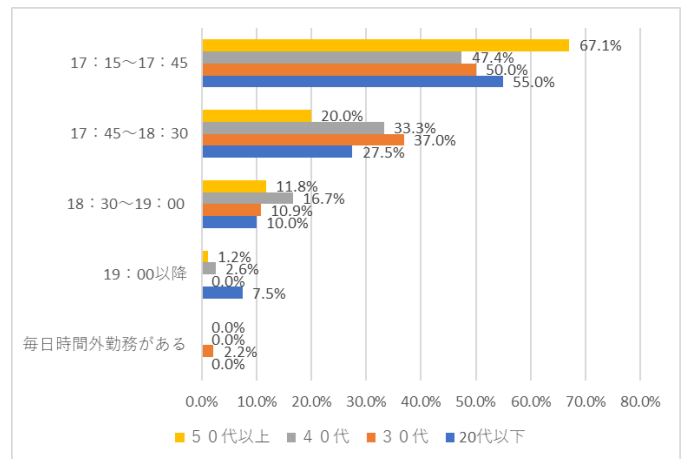
	n	17:15～17:45	17:45～18:30	18:30～19:00	19:00以降	毎日時間外勤務がある
全体	100.0%	55.8%	28.5%	12.9%	2.4%	0.4%
	249件	139件	71件	32件	6件	1件



		17:15～17:45	17:45～18:30	18:30～19:00	19:00以降	毎日時間外勤務がある
役職	主任・主事級	51.4%	32.4%	10.8%	4.1%	1.4%
		38件	24件	8件	3件	1件
	主査級	52.5%	31.3%	15.0%	1.3%	0.0%
		42件	25件	12件	1件	0件
主幹・副主幹級		52.9%	29.4%	13.7%	3.9%	0.0%
		27件	15件	7件	2件	0件
課長級以上		72.7%	15.9%	11.4%	0.0%	0.0%
		32件	7件	5件	0件	0件



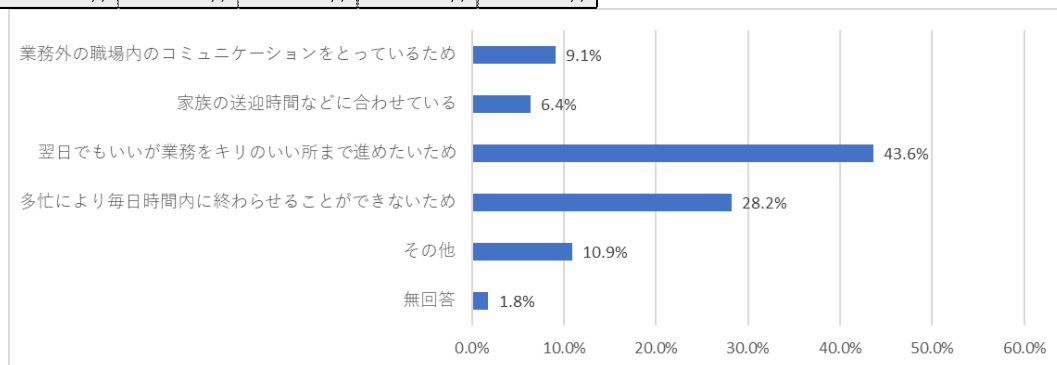
		17:15～17:45	17:45～18:30	18:30～19:00	19:00以降	毎日時間外勤務がある
年代	20代以下	55.0%	27.5%	10.0%	7.5%	0.0%
		22件	11件	4件	3件	0件
	30代	50.0%	37.0%	10.9%	0.0%	2.2%
		23件	17件	5件	0件	1件
40代		47.4%	33.3%	16.7%	2.6%	0.0%
		37件	26件	13件	2件	0件
50代以上		67.1%	20.0%	11.8%	1.2%	0.0%
		57件	17件	10件	1件	0件



問10：退庁時間が①以外の方に伺います。その退庁時間になる理由はありますか。

- ①業務外の職場内のコミュニケーションをとっているため
- ②家族の送迎時間などに合わせている
- ③翌日でもいいが業務をキリのいい所まで進めたいため
- ④多忙により毎日時間内に終わらせることができないため
- ⑤その他

	n	業務外の職場内のコミュニケーションをとっているため	家族の送迎時間などに合わせている	翌日でもいいが業務をキリのいい所まで進めたいため	多忙により毎日時間内に終わらせることができないため	その他	無回答
全体	100.0%	9.1%	6.4%	43.6%	28.2%	10.9%	1.8%
	110件	10件	7件	48件	31件	12件	2件



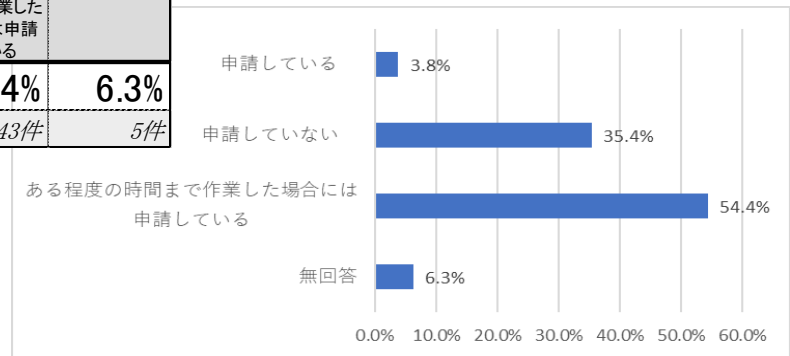
その他

- 「当日の業務の振り返り、翌日の業務の見通しをたてる」
- 「業務を処理するスピードが遅く、時間内に終わらせることができないため」
- 「帰宅してもひまなので」
- 「期限と残務量を考えると次の事業や会議等に支障が出るため」
- 「コップ洗いや勤務室の施錠などがあるため」
- 「子の体調などにより急に休むこともあるため、その日のうちにどこまで業務を進めておけばよいか見通しが立てづらい」
- 「仕事量は多くないが、自分のスキル不足や業務への取り組み方など効率的な処理ができないため」
- 「時間外業務にならない残務処理の範囲で作業したいため」 など

問 1 1 : 問 1 0 で③④と答えた方に伺います。時間外勤務申請して業務を行っていますか。

①申請している ②申請していない ③ある程度の時間まで作業した場合には申請している

	n	申請している	申請していない	ある程度の時間まで作業した場合には申請している	無回答
全体	100.0%	3.8%	35.4%	54.4%	6.3%
	79件	3件	28件	43件	5件



問 1 2 : 問 1 1 で②③のと答えた方に伺います。時間外申請をしない理由及び時間外申請する時間に（自分なりに）基準を設けていますか（自由記述）

「19時を概ねの基準としている」

「基準を20時以降としている」

「採用時、19時までは時間外はつけないものと言われたことがある」

「1～2時間は時間外にならないと、入庁時から言われたため」

「新人時代に21時くらいまでは、時間外申請しないということと言われた」

「21時以降になった場合は申請している」

「残務整理的な内容の時もあるため、時間外勤務の申請を行わない」

「自身の要領の悪さなどにより時間外勤務となるような場合には申請していない」

「18時前後の退庁については、当日の事務整理の範囲と考えており、19時を超える場合については、時間外勤務と考えている」

「時間外申請するのが面倒」

「集中して取り組んでいけば業務時間内に完了していたであろう業務を片付けている」

「休憩しながらゆっくり進めている場合が多いため」

「日中休暇を取得し、勤務できない場合は申請しない」

「17:15～17:45の30分の時間外でも申請してもよいのか？よいならそのように総務課が何かで明示してほしい。でもそうしたら、とんでもない時間外請求額になるのではないか？」

「能力不足のため、他職員より時間がかかる」

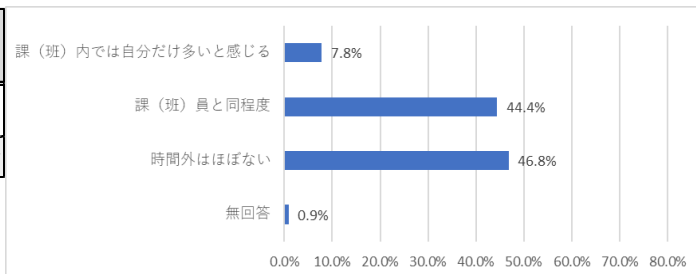
「会議等以外は、自分的には時間外勤務していると思っていない」 など

【時間外勤務について】

問 1 3 : (管理職以外に伺います) 自身は日常的に時間外勤務が多いと思いますか。

- ①課(班)内では自分だけ多いと感じる ②課(班)員と同程度 ③時間外はほぼない

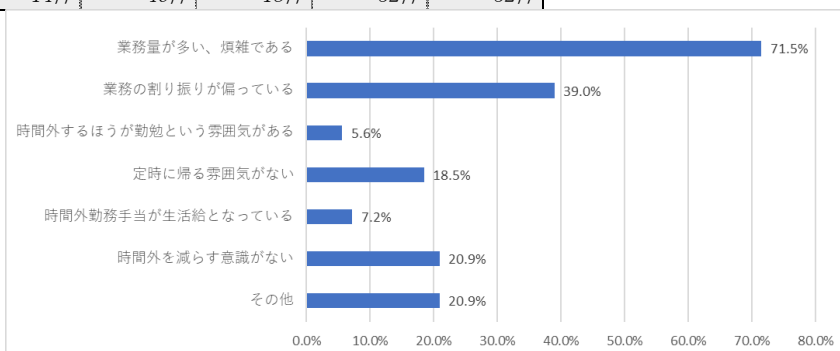
	n	課(班)内では自分だけ多いと感じる	課(班)員と同程度	時間外はほぼない	無回答
全体	100.0%	7.8%	44.4%	46.8%	0.9%
	205件	16件	91件	96件	2件



問 1 4 : (全員に伺います) 時間外勤務が多くなる理由は何だと思えますか。

- ①業務量が多い、煩雑である ②業務の割り振りが偏っている
 ③時間外するほうが勤勉という雰囲気がある ④定時に帰る雰囲気がない
 ⑤時間外勤務手当が生活給となっている ⑥時間外を減らす意識がない ⑦その他

	n	業務量が多い、煩雑である	業務の割り振りが偏っている	時間外するほうが勤勉という雰囲気がある	定時に帰る雰囲気がない	時間外勤務手当が生活給となっている	時間外を減らす意識がない	その他
全体	100.0%	71.5%	39.0%	5.6%	18.5%	7.2%	20.9%	20.9%
	249件	178件	97件	14件	46件	18件	52件	52件



その他

「突発的な相談等があると、通常常務が後になってしまう」

「仕事を完璧にこなさないと済まない性格の方、仕事の優先順位がわからない方」

「日中は電話や来客、会議等があり、勤務後は短時間に集中して取り組めるので効率がいい」

「家族など家庭の事情や体調不良等で有休を取得し、その分の仕事が時間外勤務となっている」

「業務時間中の談笑が多い」

「帰宅したくないから。帰宅するまでの心構えの時間が必要」

「班の中に理由もないのに残るような人が割的に多い場合、残りの人も帰りづらい雰囲気を感じる」

「残務処理という名目で1時間余りの時間外勤務をすることが常態化している」

「スケジュール調整が甘い自身の未熟さ」

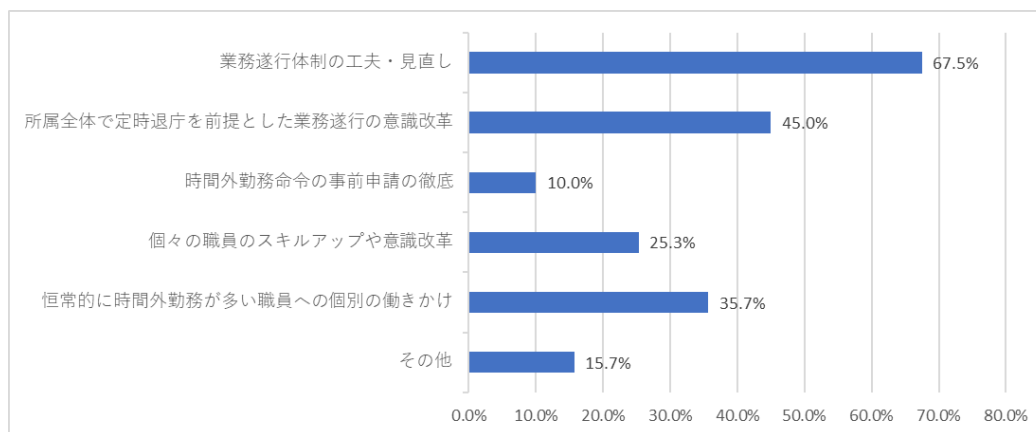
「業務のマニュアル化が進んでおらず、担当職員が交代するたびに同じことで悩み、時間を浪費している」

「保健センターは本庁に比べて定時に帰るという意識が低い気がする」 など

問 15 : (全員に伺います) 時間外勤務減少に効果的と思われる方法は何ですか。

- ① 業務遂行体制の工夫・見直し
- ② 所属全体で定時退庁を前提とした業務遂行の意識改革
- ③ 時間外勤務命令の事前申請の徹底
- ④ 個々の職員のスキルアップや意識改革
- ⑤ 恒常的に時間外勤務が多い職員への個別の働きかけ
- ⑥ その他 ()

	n	業務遂行体制の工夫・見直し	所属全体で定時退庁を前提とした業務遂行の意識改革	時間外勤務命令の事前申請の徹底	個々の職員のスキルアップや意識改革	恒常的に時間外勤務が多い職員への個別の働きかけ	その他
全体	100.0%	67.5%	45.0%	10.0%	25.3%	35.7%	15.7%
	249件	168件	112件	25件	63件	89件	39件



その他

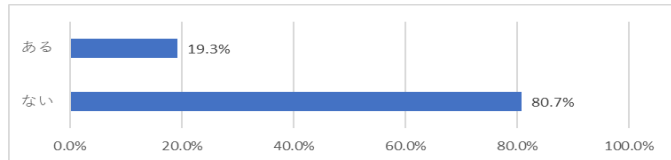
- 「職員の能力や適性を踏まえた人事配置」
- 「開庁時間の短縮」
- 「職員増員による業務の分散化」
- 「担当業務以外の庁内調査・報告事務と会議を無くする」
- 「業務のスリム化」
- 「翌日でも問題なく業務を回せる体制と体験ができれば、その日の内にという意識も変わると思う」
- 「一斉退庁日を設け、一斉退庁日の決まった時間以降はシンクラにログインできなくする」
- 「業務のスケジュール策定や割り振りの見直し、IT化、DX化を行っても業務量自体が増加している」
- 「時間外勤務命令の提出されていない端末の利用制限」
- 「各自がスケジュール管理ツールを使用すべき」
- 「他部署の業務応援体制」
- 「担当外の積極的な業務理解や介入」
- 「特別な理由がない限りは、指定された会議室で時間外勤務を行い、その部屋以外は消灯することで、時間外職員の管理及び経費節減が図られる」

【育児休業の取得について】

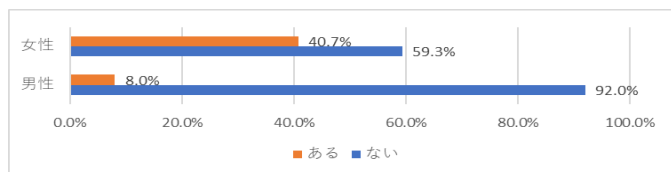
問16：育児休業を取得したことがありますか。

- ① ある ② ない

		n	ある	ない
全体		100.0%	19.3%	80.7%
		249件	48件	201件



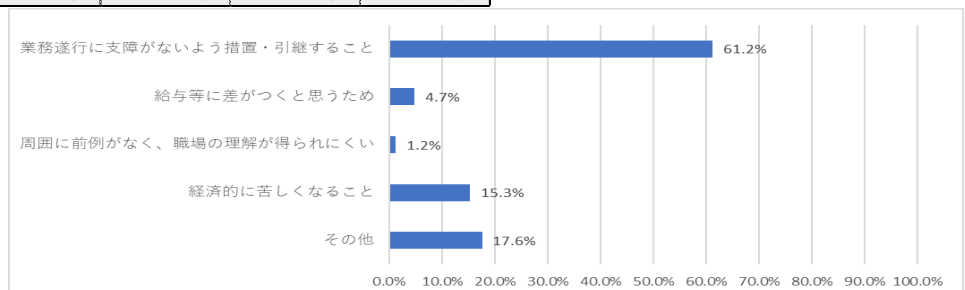
		n	ある	ない
男女別	男性	100.0%	8.0%	92.0%
		163件	13件	150件
女性		100.0%	40.7%	59.3%
		86件	35件	51件



問17：育児休業取得時の障害を感じることはありますか。（該当者のみ回答ください）

- ① 業務遂行に支障がないよう措置・引継すること ② 給与等に差がつくと思うため
③ 周囲に前例がなく職場の理解が得られにくい ④ 経済的に苦しくなること ⑤ その他

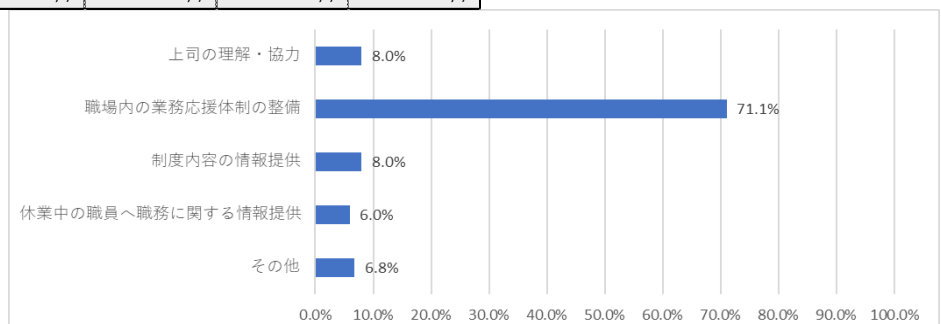
		n	業務遂行に支障がないよう措置・引継すること	給与等に差がつくと思うため	周囲に前例がなく、職場の理解が得られにくい	経済的に苦しくなること	その他
全体		100.0%	61.2%	4.7%	1.2%	15.3%	17.6%
		85件	52件	4件	1件	13件	15件



問18：育児休業取得促進のためどのような取り組みが必要だと考えますか。

- ① 上司の理解・協力 ② 職場内の業務応援体制の整備 ③ 制度内容の情報提供
④ 休業中の職員へ職務に関する情報提供 ⑤ その他

		n	上司の理解・協力	職場内の業務応援体制の整備	制度内容の情報提供	休業中の職員へ職務に関する情報提供	その他
全体		100.0%	8.0%	71.1%	8.0%	6.0%	6.8%
		249件	20件	177件	20件	15件	17件

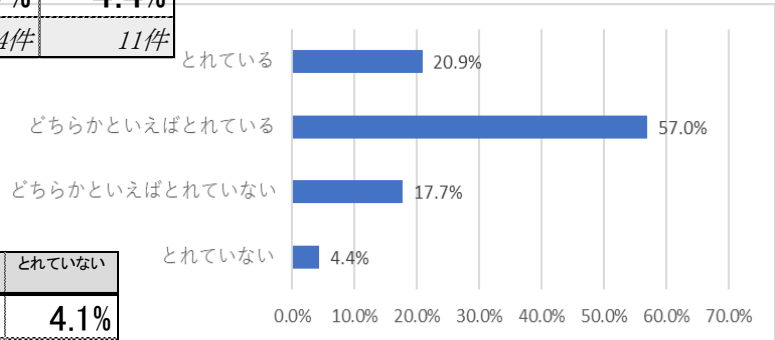


【ワーク・ライフ・バランスについて】

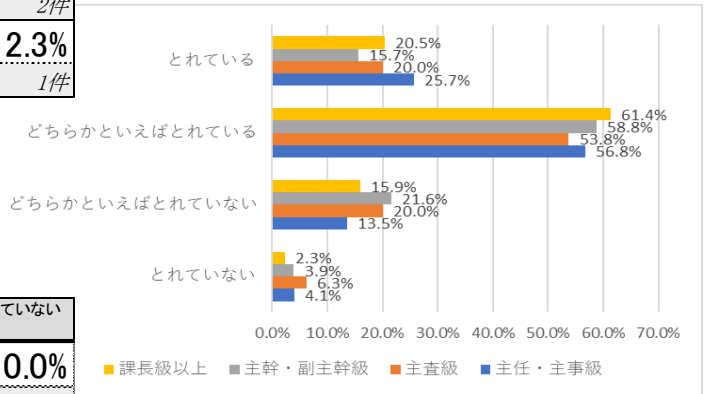
問19：自身は仕事と生活の調和がとれていると思いますか。

- ① とれている
- ② どちらかといえばとれている
- ③ どちらかといえばとれていない
- ④ とれていない

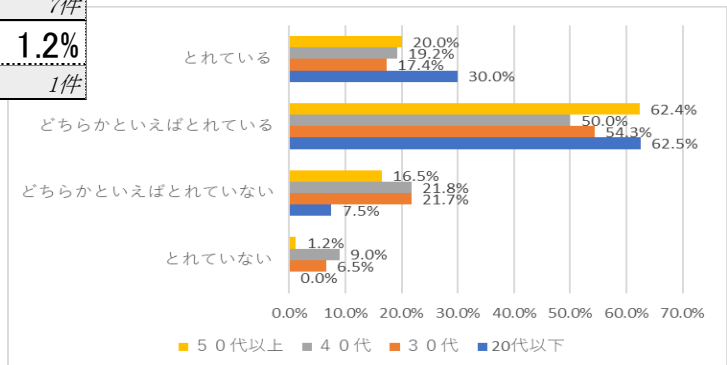
	n	とれている	どちらかといえ ばとれている	どちらかといえ ばとれていない	とれていない
全体	249件	20.9%	57.0%	17.7%	4.4%
		52件	142件	44件	11件



		とれている	どちらかといえ ばとれている	どちらかといえ ばとれていない	とれていない
役職	主任・主事級	25.7%	56.8%	13.5%	4.1%
		19件	42件	10件	3件
	主査級	20.0%	53.8%	20.0%	6.3%
		16件	43件	16件	5件
主幹・副主幹級		15.7%	58.8%	21.6%	3.9%
		8件	30件	11件	2件
課長級以上		20.5%	61.4%	15.9%	2.3%
		9件	27件	7件	1件



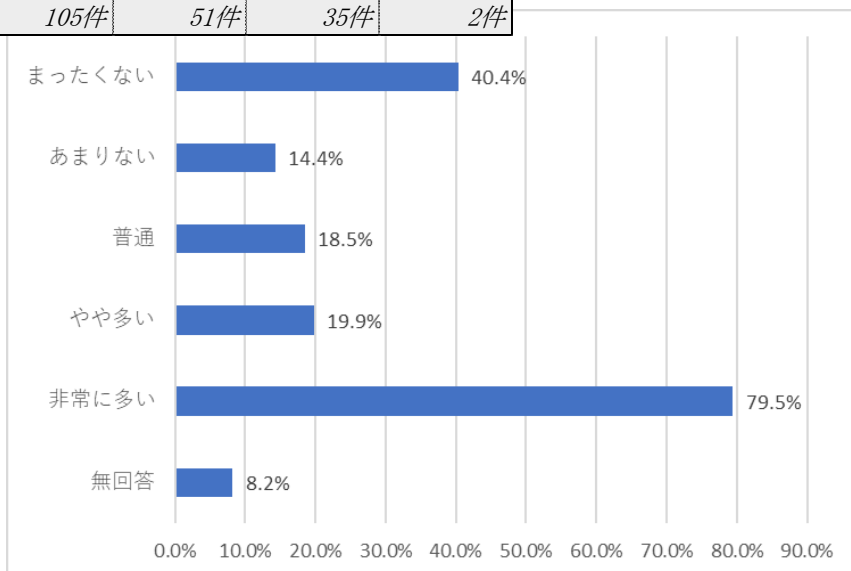
		とれている	どちらかといえ ばとれている	どちらかといえ ばとれていない	とれていない
年代	20代以下	30.0%	62.5%	7.5%	0.0%
		12件	25件	3件	0件
	30代	17.4%	54.3%	21.7%	6.5%
		8件	25件	10件	3件
40代		19.2%	50.0%	21.8%	9.0%
		15件	39件	17件	7件
50代以上		20.0%	62.4%	16.5%	1.2%
		17件	53件	14件	1件



問20：市職員としての仕事以外に子育て、介護、その他の活動（地域活動など）に時間を割かなければならないものはどの程度ありますか。

- ① まったくない ② あまりない ③ 普通 ④ やや多い ⑤ 非常に多い

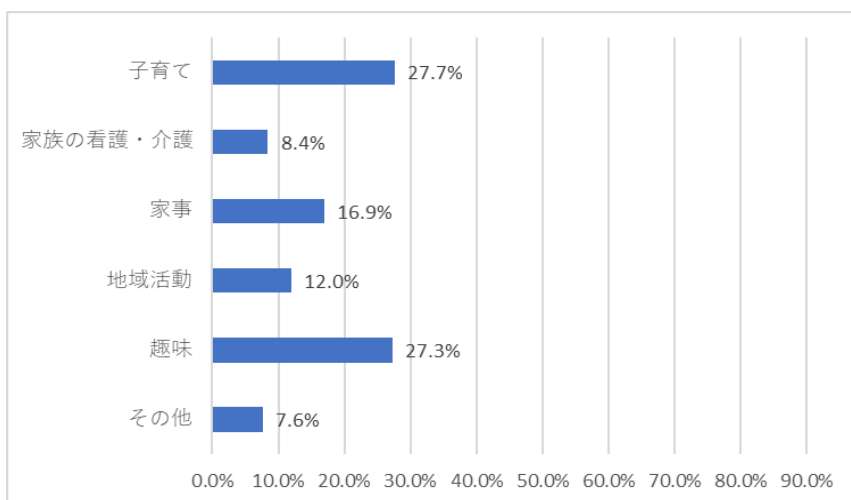
	n	まったくない	あまりない	普通	やや多い	非常に多い	無回答
全体	100.0%	40.4%	14.4%	18.5%	19.9%	79.5%	8.2%
	249件	12件	44件	105件	51件	35件	2件



問21：市職員としての仕事以外で、時間を割かなければならないもの（事情）または重きを置いているものはなんですか。

- ① 子育て ② 家族の看護・介護 ③ 家事 ④ 地域活動 ⑤ 趣味 ⑥ その他

	n	子育て	家族の看護・介護	家事	地域活動	趣味	その他
全体	100.0%	27.7%	8.4%	16.9%	12.0%	27.3%	7.6%
	249件	69件	21件	42件	30件	68件	19件

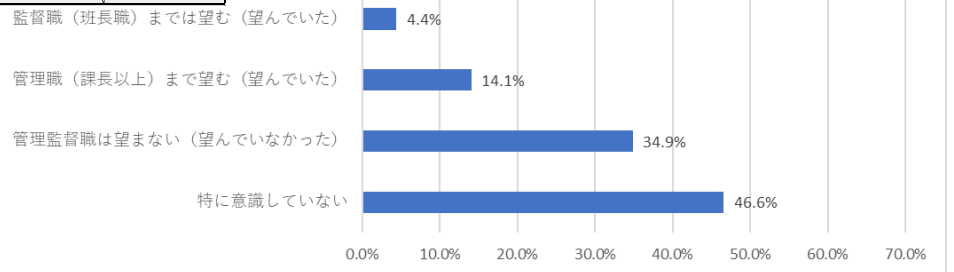


【キャリアについて】

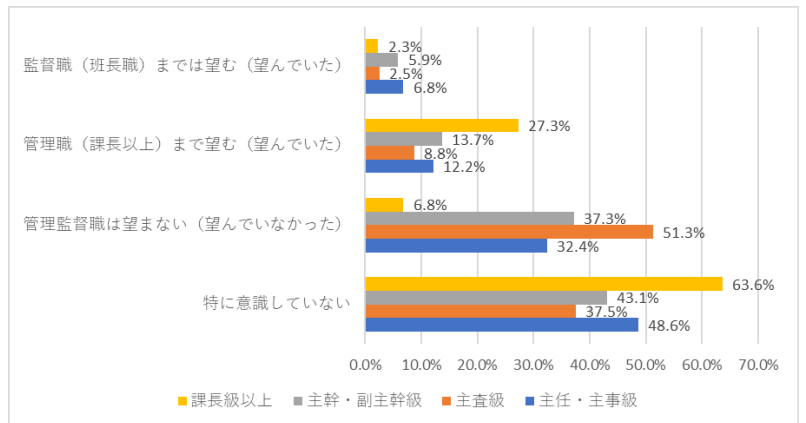
問22：あなたは管理監督職の役職に就くことを望みますか（望んでいましたか）

- ① 監督職（班長職）までは望む（望んでいた）
- ② 管理職（課長以上）まで望む（望んでいた）
- ③ 管理監督職は望まない（望んでいなかった）
- ④ 特に意識していない

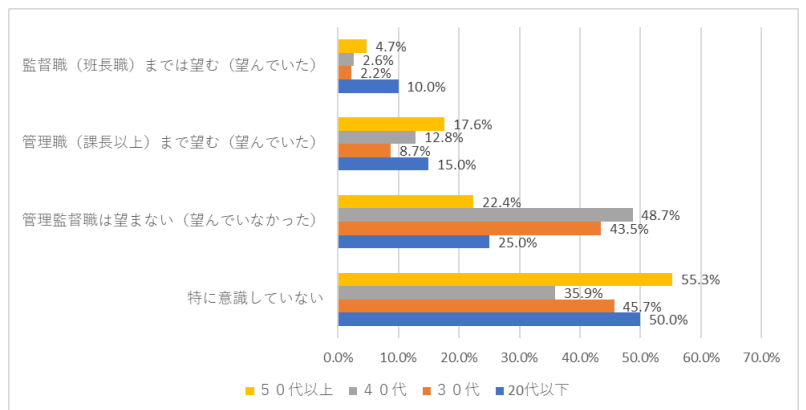
	n	監督職(班長職)までは望む(望んでいた)	管理職(課長以上)まで望む(望んでいた)	管理監督職は望まない(望んでいなかった)	特に意識していない
全体	249件	4.4%	14.1%	34.9%	46.6%
		11件	35件	87件	116件



		監督職(班長職)までは望む(望んでいた)	管理職(課長以上)まで望む(望んでいた)	管理監督職は望まない(望んでいなかった)	特に意識していない
全体		4.4%	14.1%	34.9%	46.6%
		11件	35件	87件	116件
役職	主任・主事級	6.8%	12.2%	32.4%	48.6%
		5件	9件	24件	36件
	主査級	2.5%	8.8%	51.3%	37.5%
		2件	7件	41件	30件
主幹・副主幹級	5.9%	13.7%	37.3%	43.1%	
	3件	7件	19件	22件	
課長級以上	2.3%	27.3%	6.8%	63.6%	
	1件	12件	3件	28件	



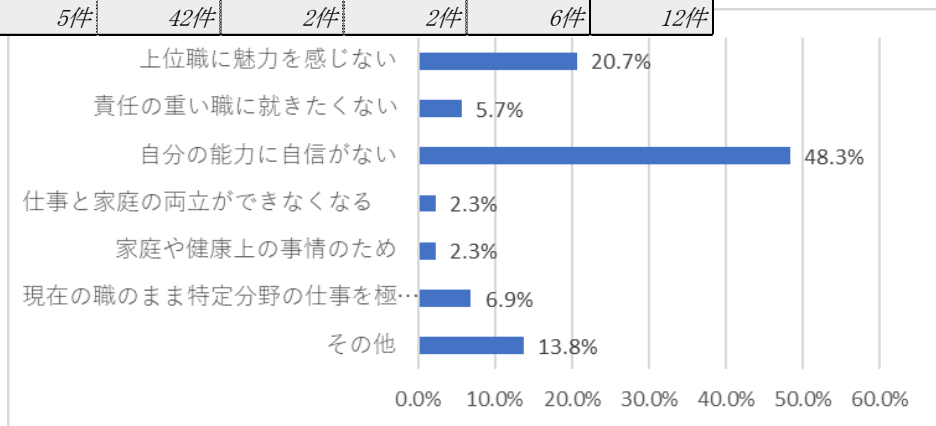
		監督職(班長職)までは望む(望んでいた)	管理職(課長以上)まで望む(望んでいた)	管理監督職は望まない(望んでいなかった)	特に意識していない
全体		4.4%	14.1%	34.9%	46.6%
		11件	35件	87件	116件
年代	20代以下	10.0%	15.0%	25.0%	50.0%
		4件	6件	10件	20件
	30代	2.2%	8.7%	43.5%	45.7%
		1件	4件	20件	21件
40代	2.6%	12.8%	48.7%	35.9%	
	2件	10件	38件	28件	
50代以上	4.7%	17.6%	22.4%	55.3%	
	4件	15件	19件	47件	



問23：問22で③と回答した方に伺います。それはどのような理由からですか。

- ① 上位職に魅力を感じない
- ② 責任の重い職に就きたくない
- ③ 自信がない
- ④ 仕事と家庭の両立ができなくなる
- ⑤ 家庭や健康上の事情のため
- ⑥ 現在の職のまま特定分野の仕事を極めたい
- ⑦ その他

	n	上位職に魅力を感じない	責任の重い職に就きたくない	自分の能力に自信がない	仕事と家庭の両立ができなくなる	家庭や健康上の事情のため	現在の職のまま特定分野の仕事を極めたい	その他
全体	100.0%	20.7%	5.7%	48.3%	2.3%	2.3%	6.9%	13.8%
	87件	18件	5件	42件	2件	2件	6件	12件



その他

- 「班長クラス（副主幹、主幹、政策監）が多すぎる。その中でも班長の肩書をもっている人といない人がいる。はっきり言って不平等だと思う」
- 「健康面の不安があるため」
- 「仕事、家庭、地域活動のバランスを維持できなくなる」
- 「役職がないが上位職である方もおり、同じ給料体系であれば責任がない方がよいと思うため」

問24：管理監督職に就きたくない理由の解消策としてどのようなことが考えられますか。

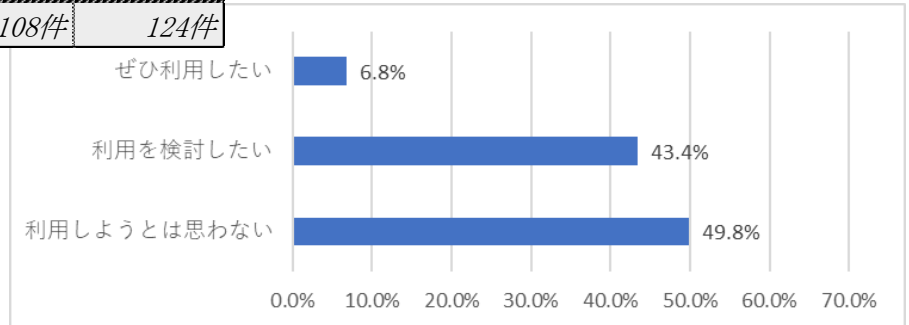
（自由記述）

- 「管理職手当の増額」
- 「自分にマネジメント能力ないと考えている職員が多い。実際マネジメントしてみるとできていることがあるため、経験を重ねることで自信につながるのでは」
- 「管理監督職に就きたいという向上心がある人で、実際に能力を兼ね備えた人を登用すればいい」
- 「監督職と役職がない上位職で別の手当で等により差をつける」
- 「管理監督職への時間外手当の見直し」
- 「責任の分散及び業務体制のマニュアル化」
- 「昇格と部署異動は同時に行わない方がよい」
- 「役職で普段の業務をこなしているわけではないが、役職がやらなければならない業務があるので、そこを理解してもらうことが必要。主査がやるべき仕事を班長がやっているようなところもある」
- 「管理監督職への昇格後数年間はこれまで経験したことのある課（班）に配属されること」
- 「管理監督職に就きたい人への試験導入」

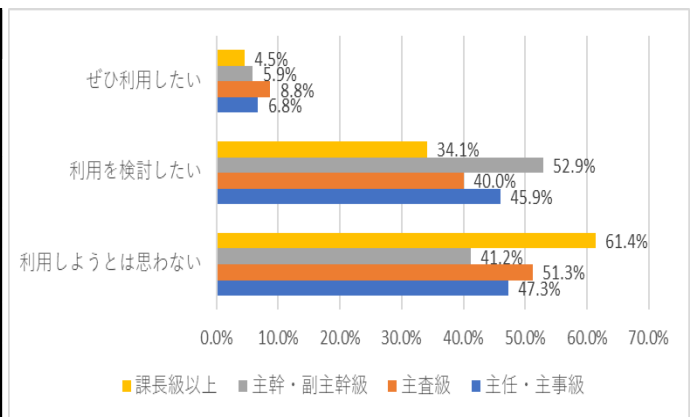
問25：希望降格制度が導入されるとしたら利用したいと思いますか。

①ぜひ利用したい ②利用を検討したい ③利用しようとは思わない

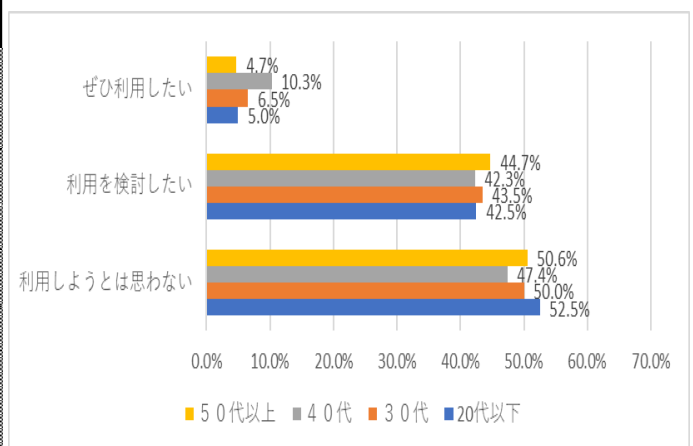
	n	ぜひ利用したい	利用を検討したい	利用しようとは思わない
全体	100.0%	6.8%	43.4%	49.8%
	249件	17件	108件	124件



		ぜひ利用したい	利用を検討したい	利用しようとは思わない
役職	主任・主事級	6.8%	45.9%	47.3%
		5件	34件	35件
	主査級	8.8%	40.0%	51.3%
		7件	32件	41件
主幹・副主幹級		5.9%	52.9%	41.2%
		3件	27件	21件
課長級以上		4.5%	34.1%	61.4%
		2件	15件	27件



		ぜひ利用したい	利用を検討したい	利用しようとは思わない
年代	20代以下	5.0%	42.5%	52.5%
		2件	17件	21件
	30代	6.5%	43.5%	50.0%
		3件	20件	23件
40代		10.3%	42.3%	47.4%
		8件	33件	37件
50代以上		4.7%	44.7%	50.6%
		4件	38件	43件

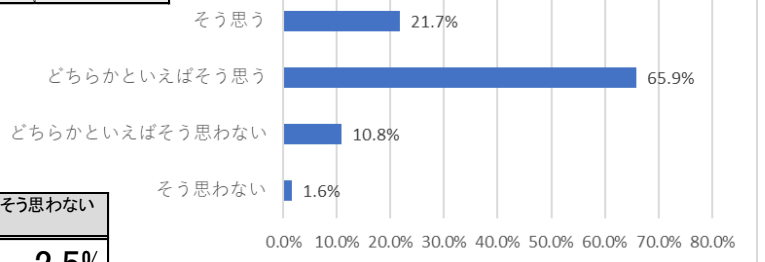


【男女共同参画について】

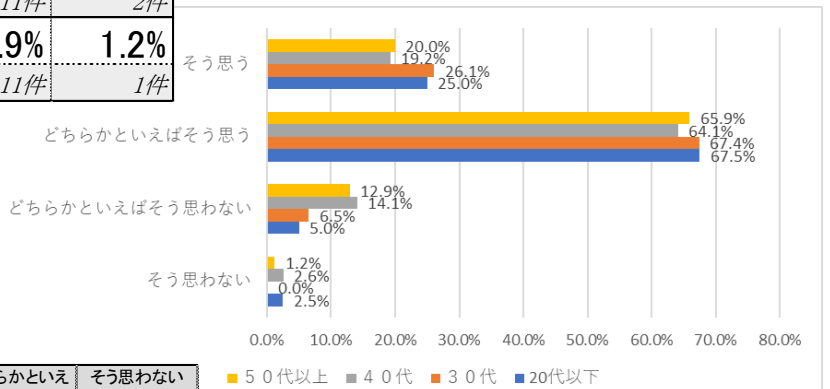
問26：鹿角市役所では、現在、女性職員の能力が発揮される環境だと思いますか。

- 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

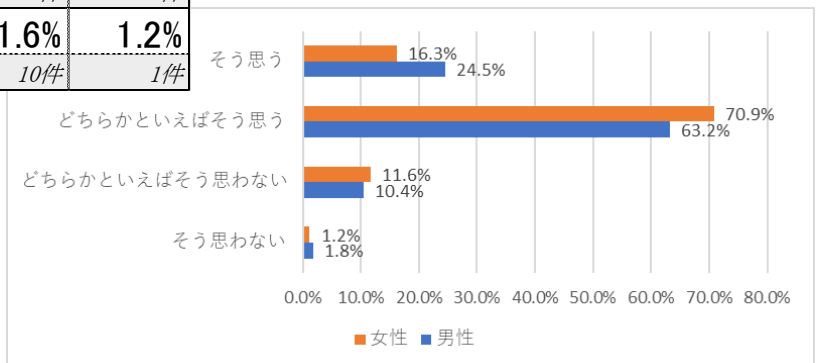
	n	そう思う	どちらかといえ ばそう思う	どちらかといえ ばそう思わない	そう思わない
全体	100.0%	21.7%	65.9%	10.8%	1.6%
	249件	54件	164件	27件	4件



		そう思う	どちらかといえ ばそう思う	どちらかといえ ばそう思わない	そう思わない
年代	20代以下	25.0%	67.5%	5.0%	2.5%
		10件	27件	2件	1件
	30代	26.1%	67.4%	6.5%	0.0%
		12件	31件	3件	0件
40代	19.2%	64.1%	14.1%	2.6%	
	15件	50件	11件	2件	
50代以上	20.0%	65.9%	12.9%	1.2%	
	17件	56件	11件	1件	



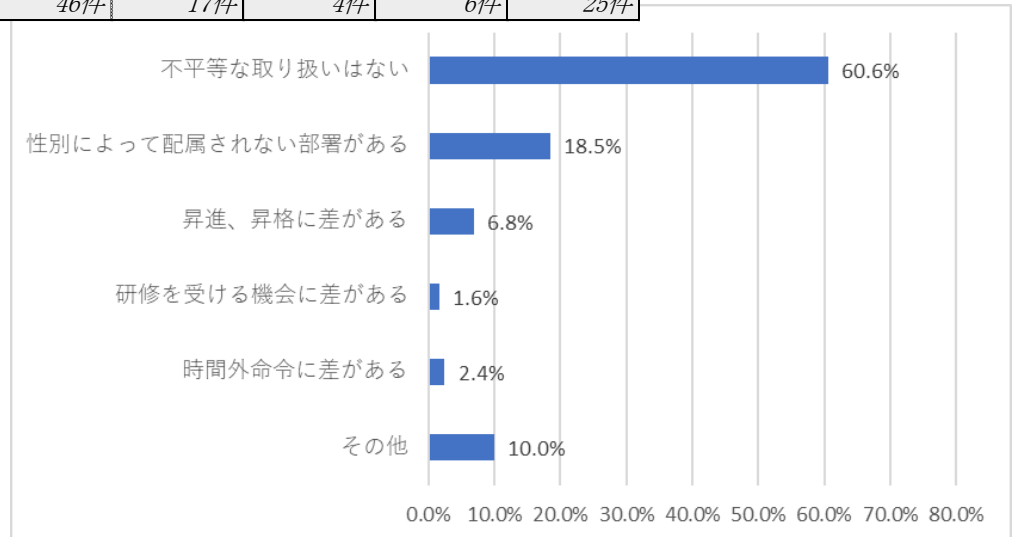
		そう思う	どちらかといえ ばそう思う	どちらかといえ ばそう思わない	そう思わない
男女別	男性	24.5%	63.2%	10.4%	1.8%
		40件	103件	17件	3件
	女性	16.3%	70.9%	11.6%	1.2%
		14件	61件	10件	1件



問 27：鹿角市役所全体で、性別により不平等な取り扱いがあると感じることがありますか。

- ①不平等な取り扱いはない ②性別によって配属されない部署がある
 ③昇進、昇格に差がある ④研修を受ける機会に差がある ⑤時間外命令に差がある⑥その他

	n	不平等な取り扱いはない	性別によって配属されない部署がある	昇進、昇格に差がある	研修を受ける機会に差がある	時間外命令に差がある	その他
全体	100.0%	60.6%	18.5%	6.8%	1.6%	2.4%	10.0%
	249件	151件	46件	17件	4件	6件	25件



その他

「女性に多くを求めない雰囲気はだいぶ変わってきたと思う」

「管理職の女性割合を向上しようとする動き自体が不平等であり差別的である」

「女性枠での昇格と捉えられかねないため、性別にかかわらず評価制度であればよいと考える」

「力仕事や現場仕事など、男女で向き不向きの業務はあると思う」

「不平等ではないが適性を考慮すると配置しない方が何かと円滑に事が進む部署がある」

「女性に多くを求めない雰囲気はだいぶ変わってきたと思う」

「男女共同参画とはいえ、男女が担う部分はそれぞれあるので、配慮が必要だと思う。例えば、男性は出産がないが、女性は出産があり、平等には考えられないところはある。そこを考慮したうえで、女性に係る負担は男性よりも大きいので、特に主査や班長、政策監あたりはかなりの負担のもと業務にあたっていると思う」

「不平等な取り扱いはあると思うが、特に支障を感じない」

「何故、昇任したのか（実績が見えない）不思議な人物が多い」

「男女とも家庭状況により担当業務が左右されていると感じるものの、そのことが配慮されていることが不平等と感じるかは人によると思う」

問28【第2次鹿角市役所特定事業主行動計画（後期計画）の取り組みについての意見】

（自由記述）

「職員の職場環境や働き方改革をより一層推進するために取り組みを進めてほしい」

「近年、悩みを抱えている職員が多くいるように感じる。どのようにアプローチし、解決に結びつけるのか、なかなか難しい局面に対応しきれない部分もある。相談員を張り付けていることは承知しているが、実績等を勘案し、よりよい状況・体制に修正を図っていただきたい」

「職員が職場以外で働いたとしても、必要な行政サービスを継続できる体制づくりは必要。感染症の蔓延や災害時など、不測の事態にも対応できる体制づくりは検討すべき」

「職員がレベルアップするために、個人のスキルを共有できる場や、職員が自身の能力を発信できる場を設け、それを正しく評価する仕組みが必要」

「人口と職員が減る中で、男女関係なく仕事を効率よく回していく方法を考えた方がよいと思う」

「平日に有給取得して、残業したり休日出勤をして時間外手当を受け取る人はおかしい」

「年次休暇の取得促進と時間外勤務の縮減について、現状では年次休暇の取得により業務にしわ寄せが行き時間外勤務につながる等、相反する状況にある職員もいるのではないかと思う」

「有休取得目標日数の周知など、機会あるごとに周知徹底」

「年次休暇を事前に割り振る計画的付与制度を導入し、年度初めに1年分の割り振り（もしくは半期ごとに割り振り）を行い、確実に取得する体制を構築する」