

原村特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査結果について

「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく特定事業主行動計画の策定にあたり、職員の子育てやワーク・ライフ・バランスなどに関する意識及び実態を把握するために実施したアンケート調査の結果の概要をお知らせします。

このアンケート調査結果は、性別、職員区分別などの集計結果を基に分析を行い、特定事業主行動計画策定の検討のための基礎資料にしました。

◇対象

- 正規職員（107人）

◇回答者

- 回答者69人
- 回収率64.48%

◇実施期間

- 令和3年1月14日(木)～1月25日(月)

◇調査方法

- LGWAN 接続端末又はインターネット端末より、専用サイトにアクセスして回答
- 所定の設問に選択・記述形式により回答

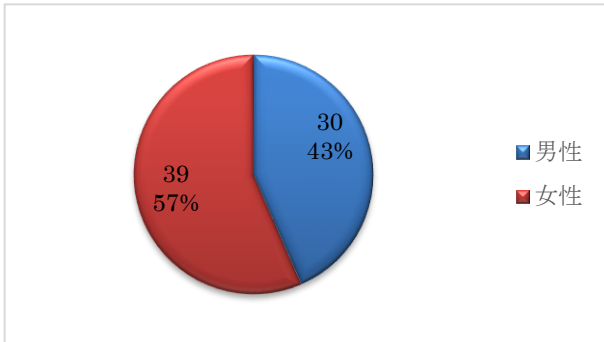
目次

1. 回答者の概要.....	1
Q1. 性別	1
Q2. 職員区分	1
2. 子育てを支援するための休暇・休業について.....	1
Q3. あなたには、お子さんがいますか。	1
Q3-SQ. 一番下のお子さんの年齢をお答えください。	1
Q4. あなたは、子どもの出生時に父親が取得できる特別休暇について知っていますか。	1
Q5. あなたの職場は、男性が育児休業を取得できる環境が整っていると思いますか。	1
Q6. あなたは、母親が専業主婦である場合や産後休暇中でも父親が育児休業を取得できることを知っていますか。	2
Q7. あなたは、育児休業中の給与は無給であるが、子どもが1歳に達する日までは、長野県市町村職員共済組合から「育児休業手当金」が支給されることを知っていますか。	2
Q8. あなたは、育児休業の期間が1か月以下（休日を含む）の場合、期末・勤勉手当に影響がない（除算されない）ことを知っていますか。	2
Q9. あなたの職場は、子どもの急病等の場合に休暇を取得しやすい環境ですか。	3
Q10. あなたの職場は、子どもの行事や運動会などの振替で平日に学校等が休校になる日に休暇を取得しやすい環境ですか。	3
3. 働き方改革について.....	3
Q12. あなたの職場では、働き方改革に関する取組が行われていると思いますか。	3
Q13. あなたの職場では、働き方改革を推進するためにどのようなことが課題だと感じますか。	4
Q14. あなたの1月あたりの定時退庁回数について、平均的な頻度をお答えください。	4
Q15. あなたの1月あたりの平均的な残業時間をお答えください。	5
Q16. あなたは、時間外勤務が発生する要因はどのようなことだと思いますか。	5
Q17. あなたの職場において、働き方改革を推進するために効果的だと思うものは何ですか。	6
Q18. あなたの職場は年次休暇を取得しやすい環境ですか。	7
Q18-SQ. 年次休暇を「取得しにくい」と感じる理由は何ですか。	7
Q19. 年次休暇の取得を促進するために効果的だと思うことは何ですか。	7
Q20. あなたの職場では女性の活躍推進に関する取組（※）が行われていると思いますか。	8
Q21. あなたの職場において、女性活躍を推進するためにはどのようなことが課題だと感じますか。	8
Q22. あなたが現在の職場で育児等で働き方に制約が生じた場合、現在の職場で仕事を続けながら組織に充分貢献することができると思いますか。	8
Q22-SQ 「そう思わない」理由としてあてはまるものをお答えください。	9
Q23. あなたは管理職のやりがいやメリットは何だと思いますか。	9
Q24. 令和2年度においては、管理職のうち1人（10%）が女性職員です。管理職に占める女性管理職の割合についてどう思いますか。	9
Q25. 女性管理職の割合を高めるには、どのような方策に重点を置くことが良いと考えますか。	9
◇記述形式（自由記入）アンケート結果	11
Q11. あなたは、どのようにすれば育児と仕事をより両立しやすくなると思いますか。【任意回答】	11
Q26. その他、新たな行動計画の策定にあたり、御意見等があれば教えてください。【任意回答】	12

アンケート結果

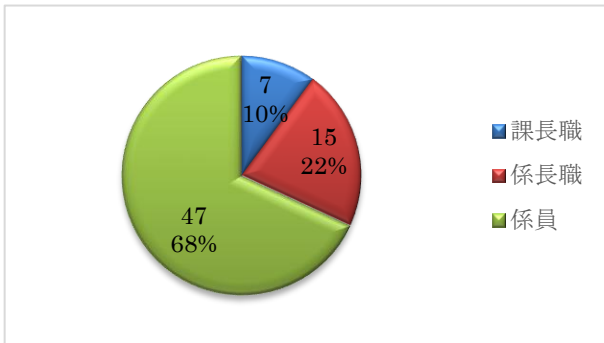
1. 回答者の概要

Q1. 性別



回答者は男性30人、女性39人、未回答38人であった。

Q2. 職員区分

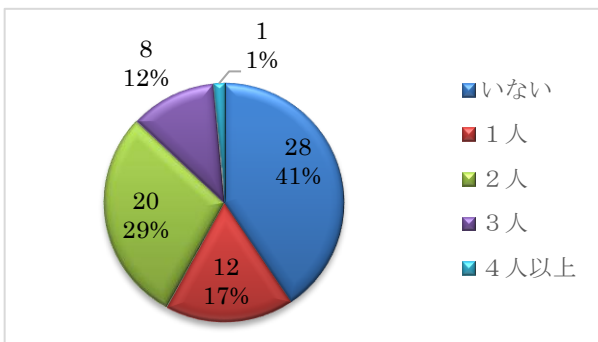


回答者は課長職7人、係長職15人、係員47人であった。

(令和3年1月1日現在：課長職10人、係長職25人、係員70人、医師2人)

2. 子育てを支援するための休暇・休業について

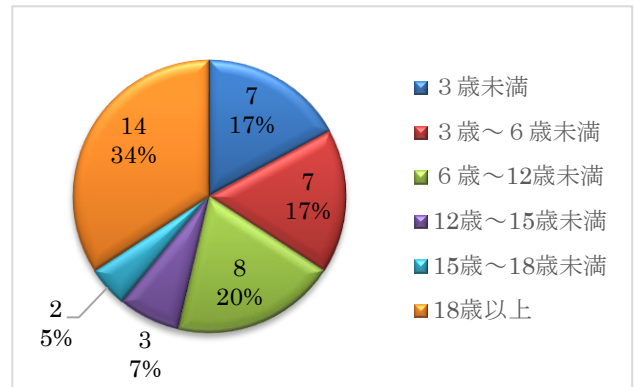
Q3. あなたには、お子さんがいますか。



子どもが「1人以上いる」が41人、「いない」が28人であった。

Q3-SQ. 一番下のお子さんの年齢をお答えください。

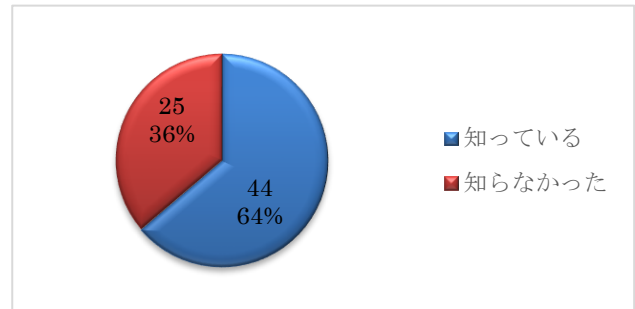
(Q3. で「いる」と回答した人)



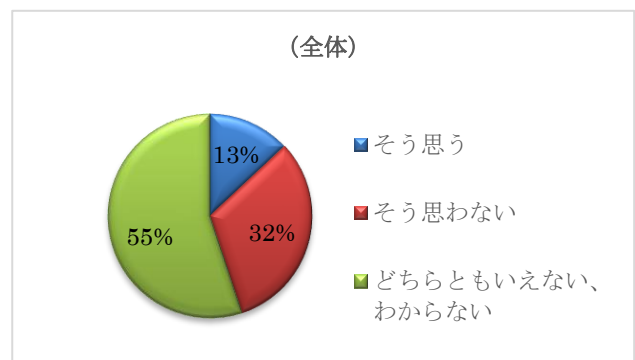
未就学児(0～5歳)14人、小学生(6～11歳)8人、中学生(12～14歳)3人、高校生以上(15歳～)16人であった

Q4. あなたは、子どもの出生時に父親が取得できる特別休暇について知っていますか。

※配偶者出産休暇(2日)、育児参加休暇(5日)

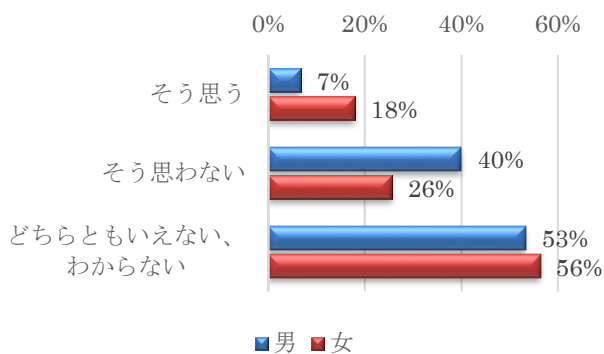


Q5. あなたの職場は、男性が育児休業を取得できる環境が整っていると思いますか。



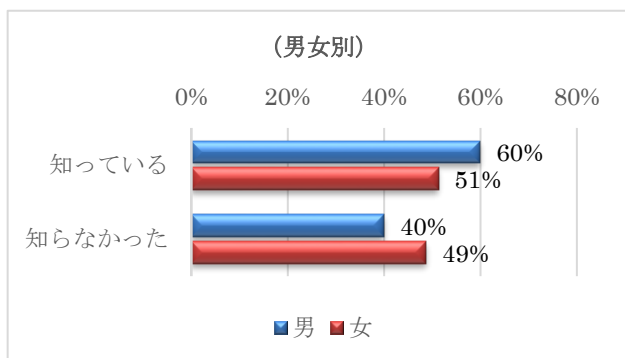
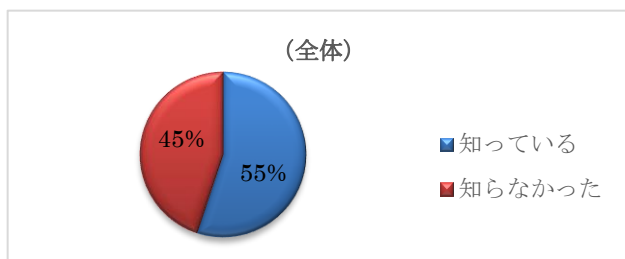
「そう思う」が13%、「そう思わない」が32%と2倍以上の差があり、組織全体の抜本的な意識改革や職場環境整備が課題。

Q5. あなたの職場は、男性が育児休業を取得できる環境が整っていると思いますか。
(男女別)



男女別では、「そう思う」は男性が7%、女性が18%と11ポイント差で、「そう思わない」は男性が40%、女性が26%と14ポイント差があり、男性は女性が思うより育児休業を取得しにくい雰囲気があると感じている。

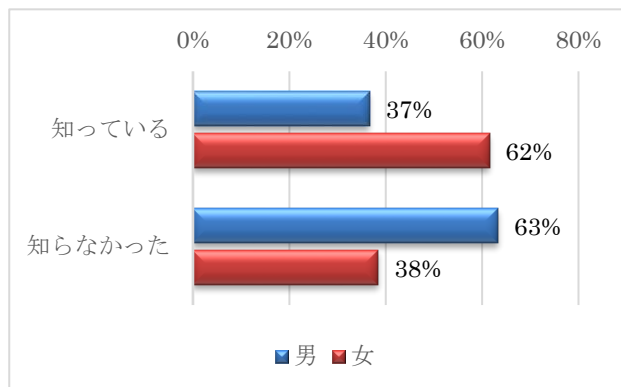
Q6. あなたは、母親が専業主婦である場合や産後休暇中でも父親が育児休業を取得できることを知っていますか。



「知っている」が55%、「知らなかった」が45%であった。

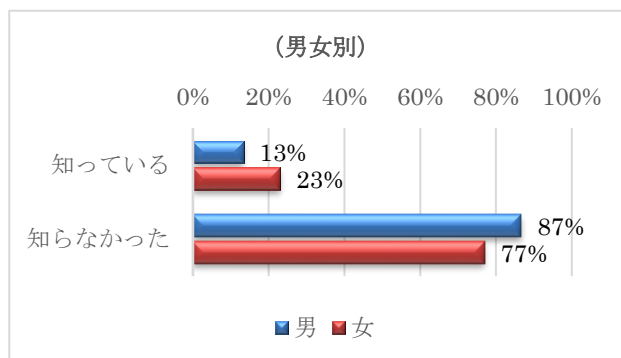
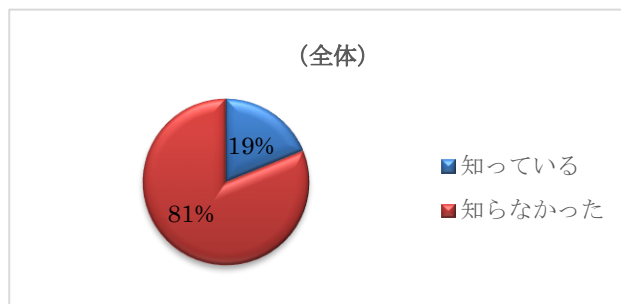
男女別では、「知っている」は男性が60%、女性が51%と9ポイント差があり、男性の認知度がやや高い。

Q7. あなたは、育児休業中の給与は無給であるが、子どもが1歳に達する日まで¹は、長野県市町村職員共済組合から「育児休業手当金」が支給されることを知っていますか。



「知っている」は男性が37%、女性が62%と25ポイント差があり、女性の認知度が高い。

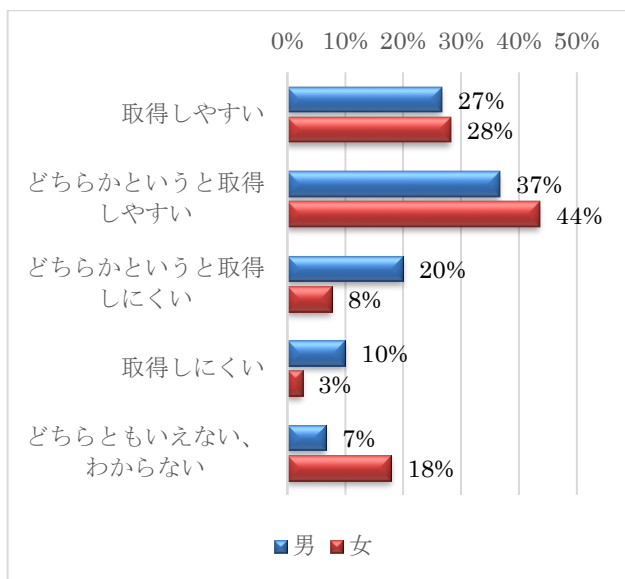
Q8. あなたは、育児休業の期間が1か月以下（休日を含む）の場合、期末・勤勉手当に影響がない（除算されない）ことを知っていますか。



「知っている」は男性が13%、女性が23%と10ポイント差があり、女性の認知度がやや高いものの、全体的な認知度は低い水準となっている。

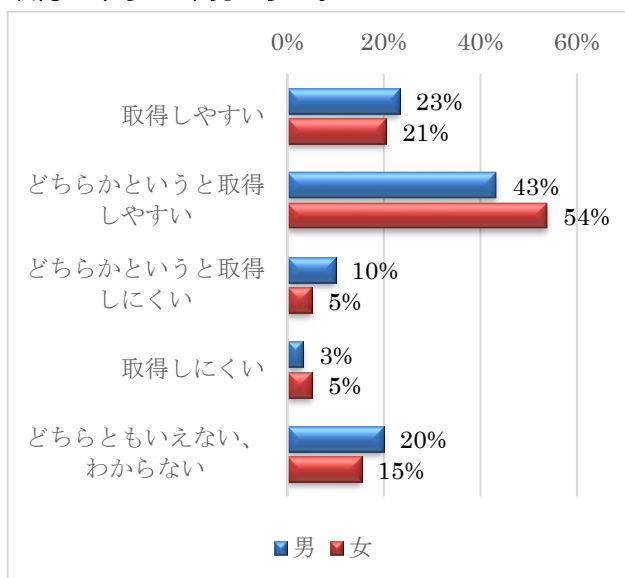
¹ 必要と認められる場合等は1歳6か月（1歳6か月時点ですらに必要と認められる場合は2歳）

Q9. あなたの職場は、子どもの急病等の場合に休暇を取得しやすい環境ですか。



「取得しやすい」は男性が27%、女性が28%、「どちらかという取得しやすい」まで含めると男性の64%、女性の72%が（どちらかという）取得しやすいと感じている。

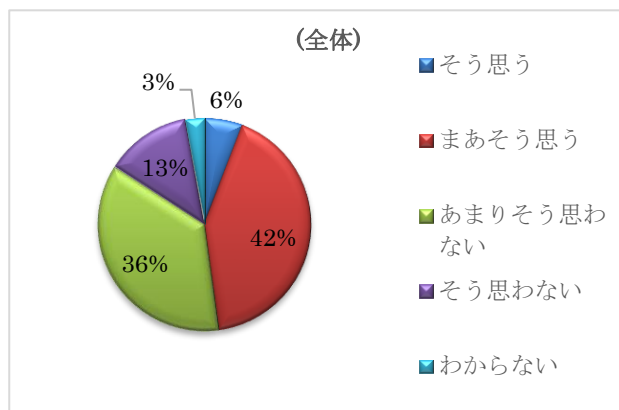
Q10. あなたの職場は、子どもの行事や運動会などの振替で平日に学校等が休校になる日に休暇を取得しやすい環境ですか。



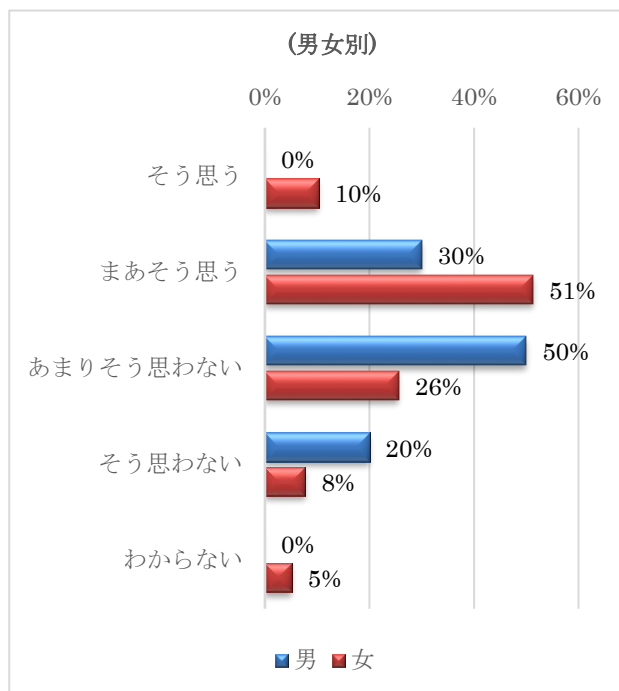
「取得しやすい」は男性が23%、女性が21%、「どちらかという取得しやすい」まで含めると男性の66%、女性の75%が（どちらかという）取得しやすいと感じている。

3. 働き方改革について

Q12. あなたの職場では、働き方改革²に関する取組が行われていると思いますか。



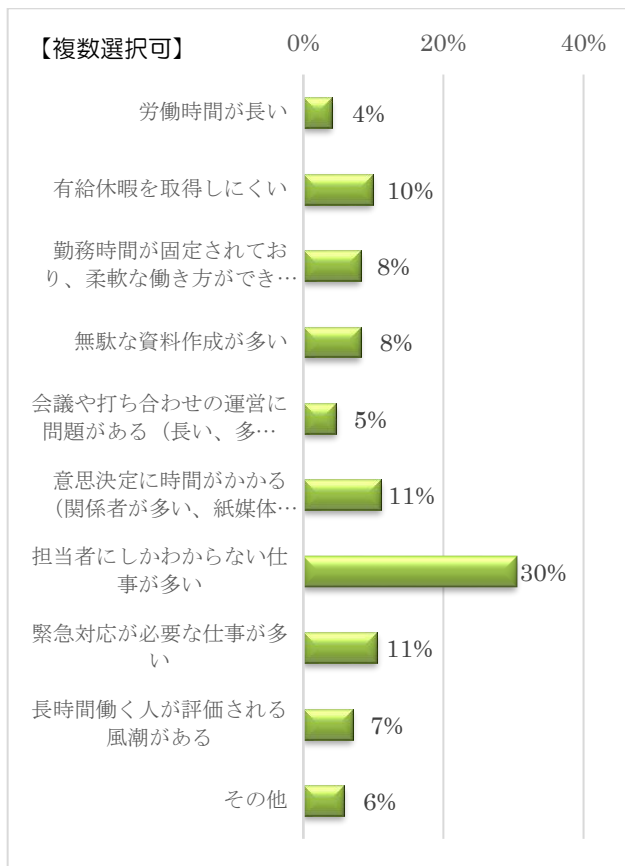
「そう思わない」は13%で、「あまりそう思わない」まで含めると49%である。



男女別では、「そう思わない」は男性が20%、女性が8%、「あまりそう思わない」まで含めると男性が70%、女性が34%と36ポイントの差がある。

² ※働き方改革：有給休暇取得促進、時間外勤務縮減、在宅勤務の試行、業務効率化等全般的な観点

Q13. あなたの職場では、働き方改革を推進するためにどのようなことが課題だと感じますか。



「担当者にしかわからない仕事が多い」が30%と高く、次いで「意思決定に時間がかかる（関係者が多い、紙媒体の持ち回り、決裁プロセスが複雑等）」と「緊急対応が必要な仕事が多い」が11%である。

その他、次のとおり意見があった。

ほぼ毎日上司や周りの方が居残っていると、仕事が終わっていても退勤しにくい。自分も居残らないといけないのでは…という気持ちになる。
運動会やお楽しみ会など華美になりすぎている。保育所本来の目的を逸脱しないように行事を抑制していくべき。
改革を推進していこうとするトップの意思とそれを実現させるためのガバナンス。
限られた人員の中では、仕事を融通し合えるか、要望を出し合えるかは、その職場の職員の価値観、能力によるものが大きいと感じます。
業務量が増えたとしても減ることがない。
仕事の負荷が人によって全然違うこと。
事務員がいなくため、専門職が事務を行う時間が長いため効率が悪い。
「係に与えられた仕事」ではなく「担当者の仕事」という意識が強く、従前の例による業務量の見

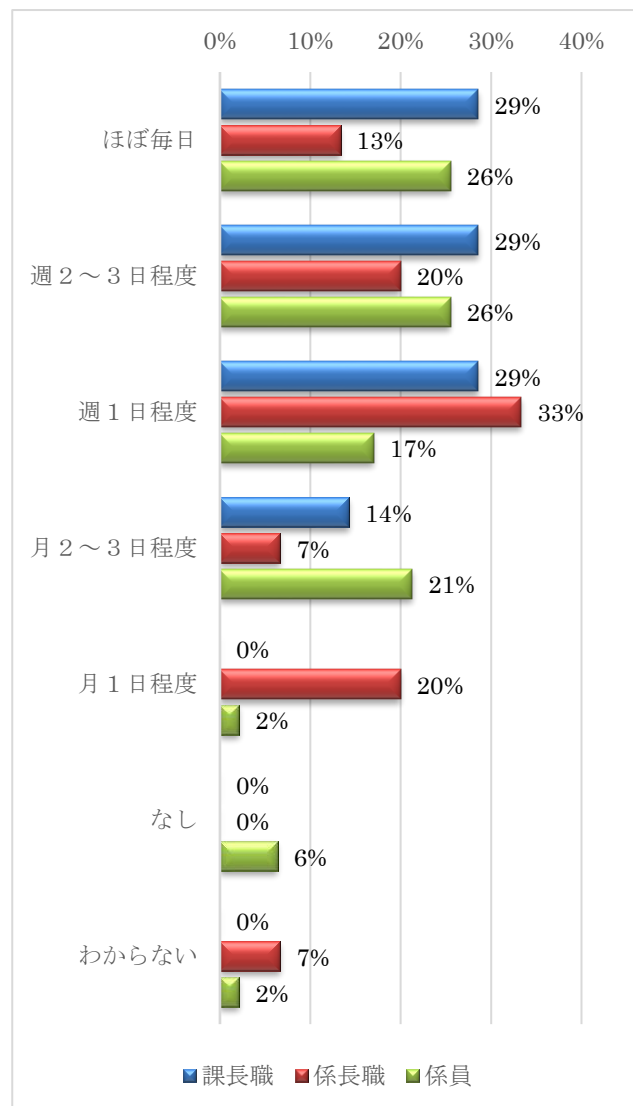
直しがされない。全体の業務量が把握できていないため、適当な業務の割り振りができない。

働き方改革自体が地方公務員には現実的ではないと思う。

「やった方がいいから」という漠然とした理由で仕事の意思決定をしまっている場合があるため、明確な実績値や事例に基づいて新たに意思決定することを前提とするとよいと考えます。

また、新たな事業を行うための人員や予算の余裕を保つためにも、まずやらないことを決めることで限られた人員でミスなく事務を処理できるよう事務量の削減や簡素化を行えるとよいと感じます。

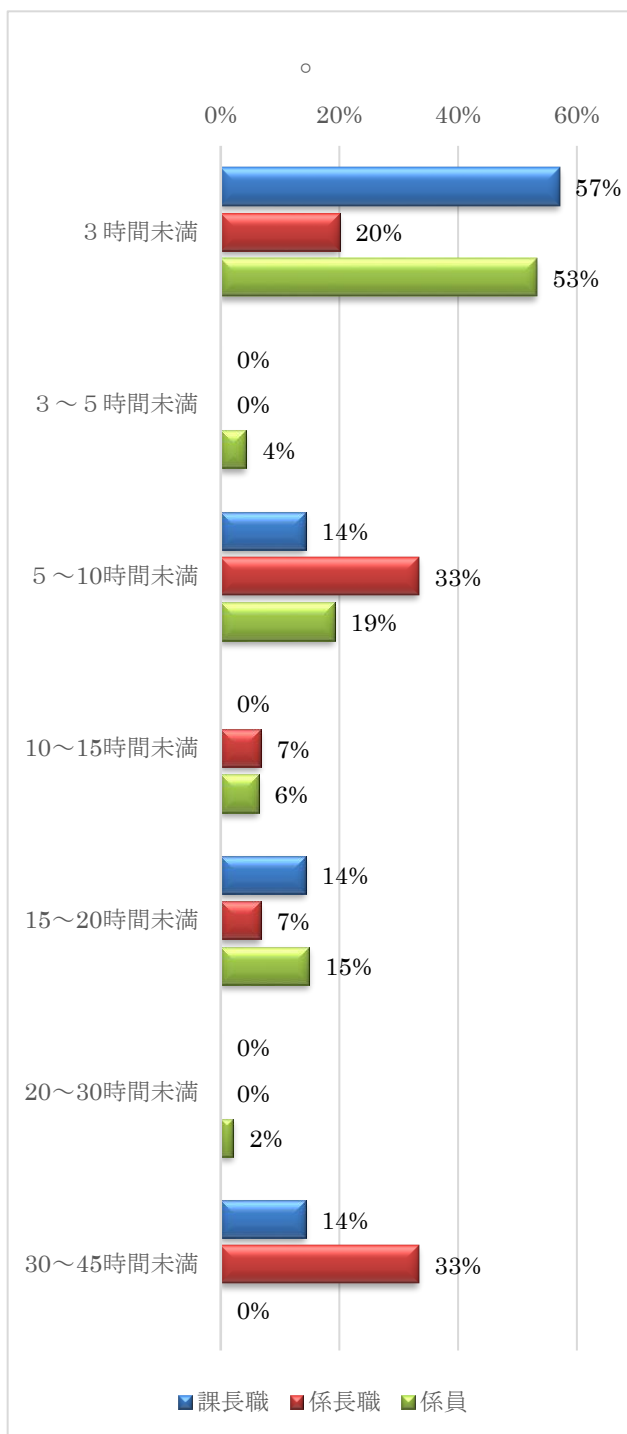
Q14. あなたの1月あたりの定時退庁回数について、平均的な頻度をお答えください。



「ほぼ毎日」は課長職が29%、係長職が13%、係員が26%、「週2～3日程度」まで含めると課長職の58%、係長職の33%、係員の52%が概ね定時退庁している。

Q15. あなたの1月あたりの平均的な残業時間をお答えください。

※時間外勤務手当が支給されない管理職のみの方も感覚的にお答えください。



「3時間未満」は課長職が57%、係長職が20%、係員が53%と係長職が低い。

また、「30～45時間未満」は課長職が14%、係長職が33%、係員が0%と係長職の残業が多い。

Q16.あなたは、時間外勤務が発生する要因はどのようなことだと思いますか。

【複数選択可】

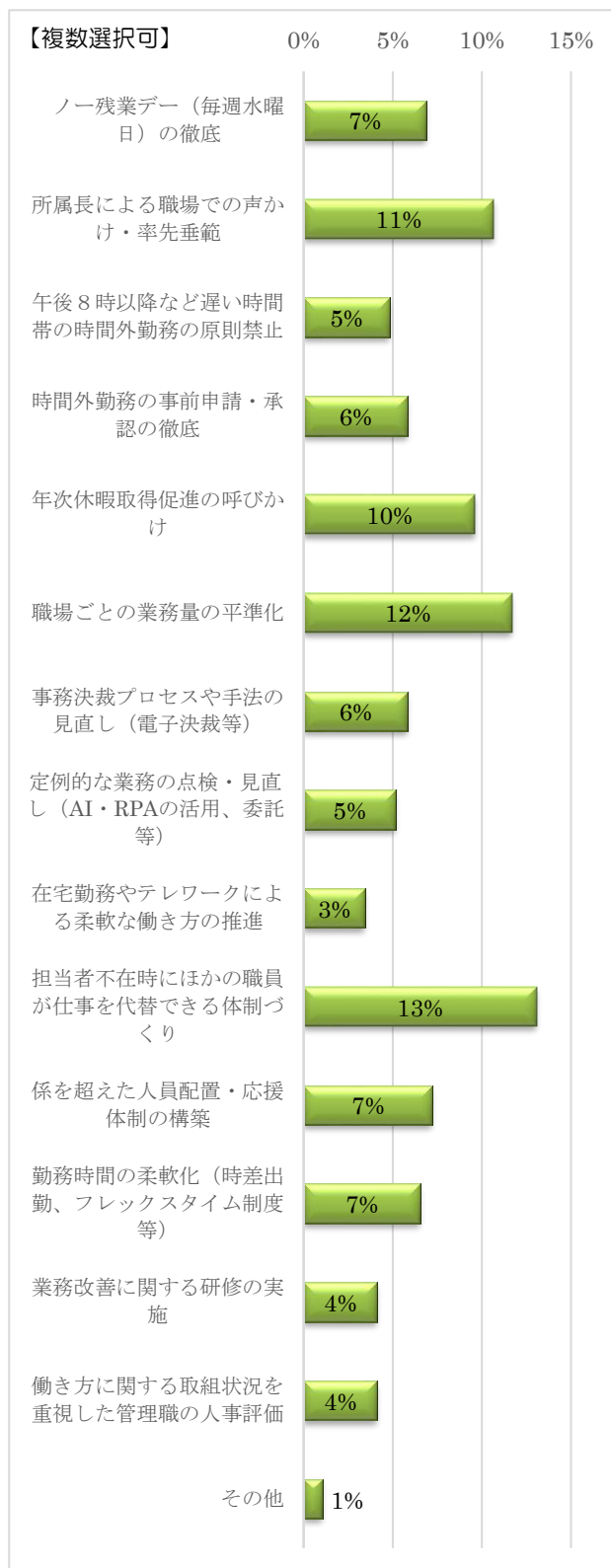


「急な調査や窓口対応など、職員自身が調節できない仕事が多いため」が23%と高く、次いで「業務が高度化・複雑化し、一人あたりの業務量が増加しているため」が20%である。

その他、次のとおり意見があった。

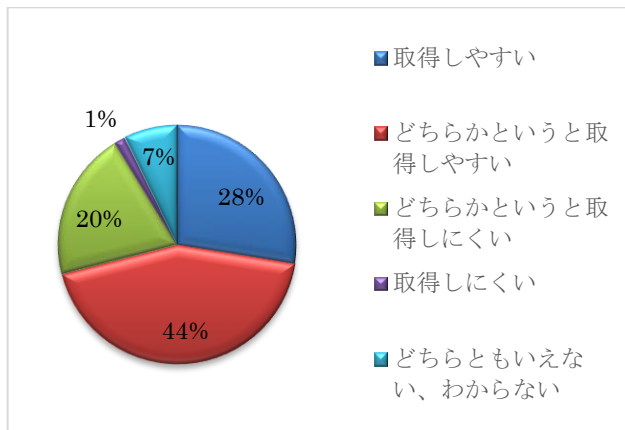
保育園で子どもがいない時間でなければできない仕事が多いため。
早朝保育、延長保育
業務している内容上、仕方のないことですが、情報共有に時間を取られすぎている気がします。
業務が集中する時期（締日等）がある為。
上司や同僚が行っている具体的な作業内容・処理に必要な時間・進捗状況が見えないため、時期によって担当業務ごとに事務量の偏りが生じており、手が空いている職員も何をどの程度手伝ったらよいか分からない状態になっているように感じます。そうした事情から部署内で気遣い（退庁しにくい雰囲気）が起り、一人の超過勤務が周囲にも影響していると感じます。例えば、業務の進捗状況を可視化するアプリを活用するなど、何を手伝ったらよいか、また部下がどの作業の処理に時間をくっているのかを随時共有できると協力体制の強化につながり、時間内の事務処理に寄与すると考えます。
仕事の負荷が人によって全然違うこと。
事務員がいないため、専門職が事務を行う時間が長いので効率が悪い。
「係に与えられた仕事」ではなく「担当者の仕事」という意識が強く、従前の例による業務量の見直しがされない。全体の業務量が把握できていないため、適当な業務の割り振りができない。
働き方改革自体が地方公務員には現実的ではないと思う。
「やった方がいいから」という漠然とした理由で仕事の意思決定をしまっている場合があるため、明確な実績値や事例に基づいて新たに意思決定することを前提とするとよいと考えます。
また、新たな事業を行うための人員や予算の余裕を保つためにも、まずやらないことを決めることで限られた人員でミスなく事務を処理できるよう事務量の削減や簡素化を行えるとよいと感じます。

Q17.あなたの職場において、働き方改革を推進するために効果的だと思うものは何ですか。



「担当者不在時にほかの職員が仕事を代替できる体制づくり」が13%と高く、次いで「職場ごとの業務量の平準化」が12%、「所属長による職場での声かけ・率先垂範」が11%である。

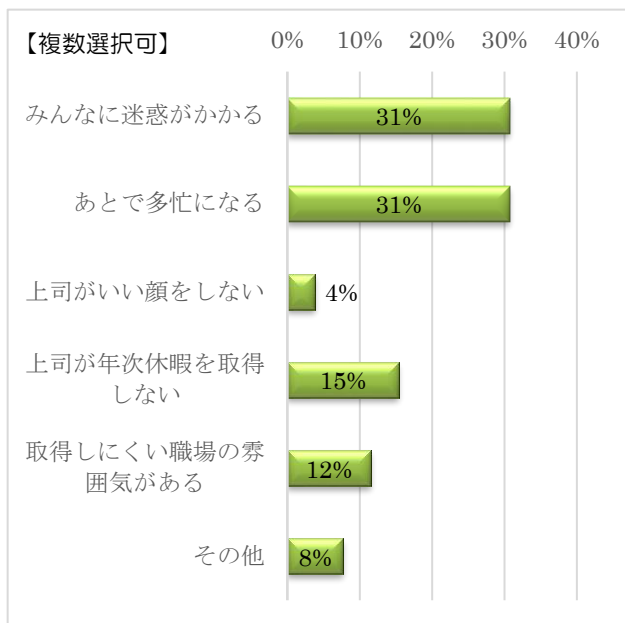
Q18. あなたの職場は年次休暇を取得しやすい環境ですか。



「取得しやすい」は28%、「どちらかという取得しやすい」まで含めると72%が（どちらかという）取得しやすいと感じている。

Q18-SQ.年次休暇を「取得しにくい」と感じる理由は何ですか。

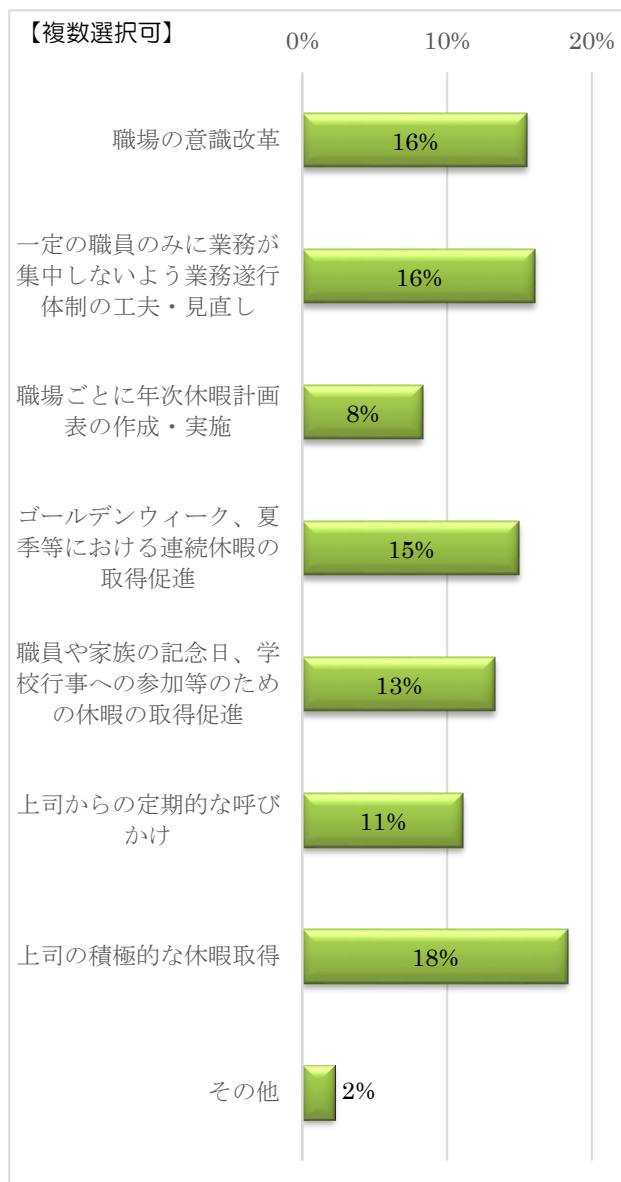
（Q18. で「どちらかという取得しにくい」「取得しにくい」と回答した人）



「みんなに迷惑がかかる」と「あとで多忙になる」が31%と高く、次いで「上司が年次休暇を取得しない」が15%、「取得しにくい職場の雰囲気がある」が12%である。

その他、「代替職員の不足」といった意見があった。

Q19.年次休暇の取得を促進するために効果的だと思うことは何ですか。

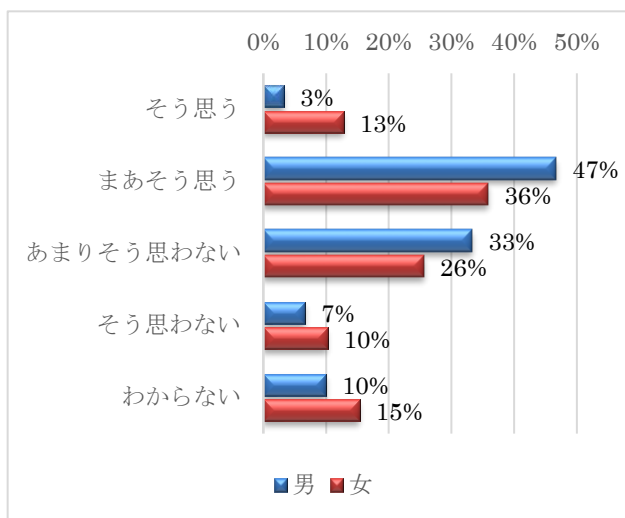


「上司の積極的な休暇取得」が18%と高く、次いで「職場の意識改革」と「一定の職員のみ業務が集中しないよう業務遂行体制の工夫・見直し」が16%である。

その他、「代替職員の確保」、「人員増」、「全職員が休暇の取得条件等を理解すること」といった意見があった。

Q20. あなたの職場では、女性の活躍推進に関する取組（※）が行われていると思いますか。

※女性職員のキャリア形成、上司・同僚等の理解促進、育児と仕事を両立できる職場環境の整備等



「そう思う」は男性が3%、女性が13%、「まあそう思う」まで含めると男性が50%、女性が49%であり、性別にかかわらず約半数の人が女性活躍推進に関する取組を感じている。

Q21. あなたの職場において、女性活躍を推進するためにはどのようなことが課題だと感じますか。



「女性の管理職（課長職）が少ない」が20%と高く、次いで「管理職の時間外・休日勤務が多い」が15%、「男性職員の育児参加のための休暇や育児休業の取得が進まない」「特に課題はない」が13%である。

その他、次のとおり意見があった。

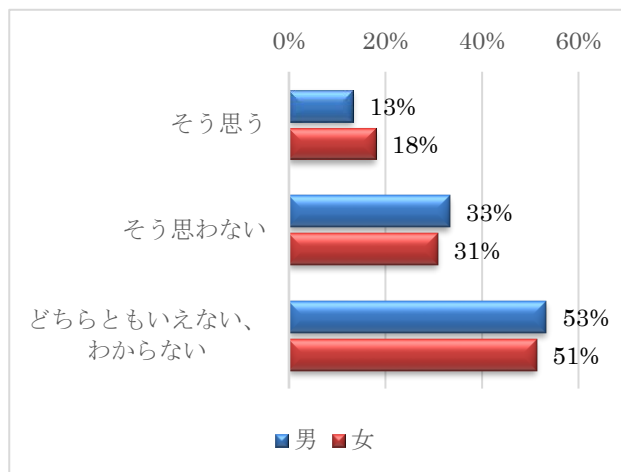
女性ばかりの職場、男性ばかりの職場がある事も課題だと思います。

女性活躍を推進することについて良いと思わない。意図的に女性職員の割合を向上させるなどの取り組みは男性を不当に扱っており性差別に当たると思う。性別によらない扱いをすることで男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになることが理想であり、そうなるように人材育成や人事を行うべきと考える。

土木、水道といった現場関係の仕事では、体力や、ほぼ男性であろう業者さんとの関係などの理由で、女性は仕事をしづらいと思ひ、それら経験がないことが昇進などの妨げになることもあるのではないかと思っています。

女性の意識改革

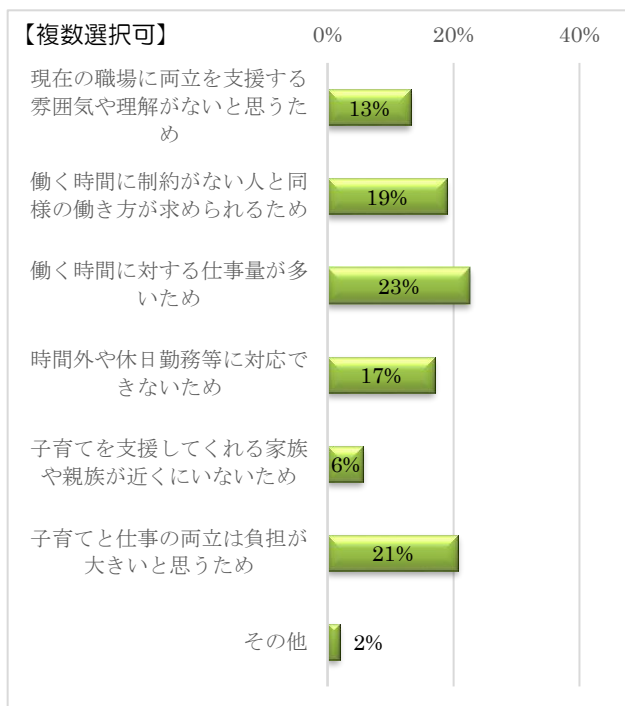
Q22. あなたが現在の職場で育児等で働き方に制約が生じた場合、現在の職場で仕事を続けながら組織に充分貢献することができると思いますか。



「そう思う」は男性が13%、女性が18%と5ポイントの差がある。

Q22-SQ「そう思わない」理由としてあてはまるものをお答えください。

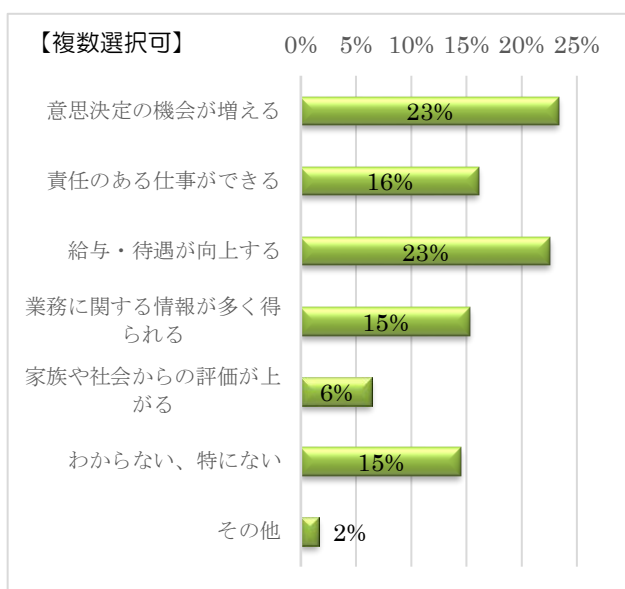
(Q22.で「そう思わない」と回答した人)



「働く時間に対する仕事量が多いため」が23%と高く、次いで「子育てと仕事の両立は負担が大きいと思うため」が21%、「働く時間に制約がない人と同様の働き方が求められるため」が19%である。

その他、「何をもって組織に十分貢献するといえるのかわからないため」といった意見があった。

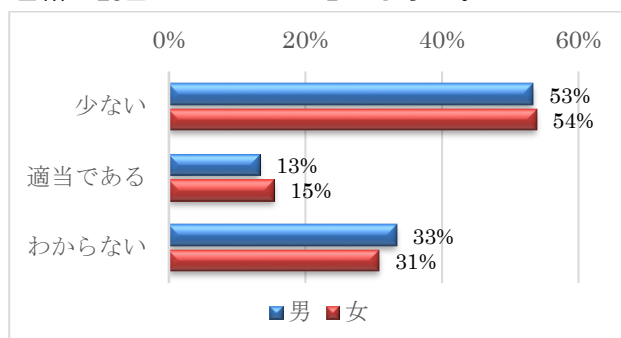
Q23. あなたは管理職のやりがいやメリットは何だと思いますか。



「意思決定の機会が増える」、「給与・待遇が向上する」が23%と高く、次いで「責任のある仕事ができる」が16%、「業務に関する情報が多く得られる」、「わからない、特にな

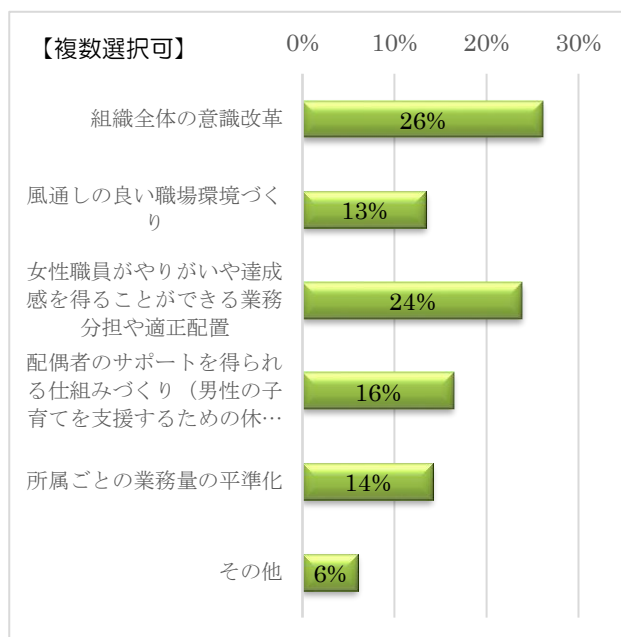
い」が15%である。その他、「知識や経験がある人と関わり合う機会を持つことができる」、「やりがいやメリットと感じるのは人それぞれで、重荷と考える人もいると思う。管理職だからこそ責任や決断することが多くなることで、心労が増える印象の方が強い」といった意見があった。

Q24. 令和2年度においては、管理職のうち1人(10%)が女性職員です。管理職に占める女性管理職の割合についてどう思いますか。



「少ない」は男性が5%、女性が54%であり、性別にかかわらず約半数の人が管理職に占める女性職員の割合が少ないと感じている。

Q25. 女性管理職の割合を高めるには、どのような方策に重点を置くことが良いと考えますか。



「組織全体の意識改革」が26%と高く、次いで「女性職員がやりがいや達成感を得ることができ業務分担や適正配置」が24%、「配偶者のサポートを得られる仕組みづくり（男性の子育てを支援するための休暇・休業取得率の向上等）」が16%である。

その他、次のとおり意見があった。

能力と人間性が良いのであれば、性別は関係ないと思うので、正しい能力評価のうえで人事がなされることが大事だと思います。
育休などの空白を実績の時間にする
性別によらない扱いをすることで男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになることが理想であり、そうなるように人材育成や人事を行うべきと考える。管理職は、年齢や性別ではなく職員の能力により任用すべき。
管理職という立場でしっかり指示が出せるスキルを身につけること。女性管理職の割合だけ高めたいのであれば誰でも管理職にすれば良い。下で働く者としてはしっかり指示を出してくれば女性でも男性でもどちらでも良い。
男女差別のない任用
男女の意識改革、特に女性は自身が管理職になることを想定していない人が多いと思うので、まずは意識から。
女性の割合を高める必要性は特にないと考える。
男女の区分なくあらゆる仕事の機会を得ることでその経験と実績が公正な登用につながると考えます。男女ともに長野県職員交流派遣、技術系部署の現場作業などを含めて広く経験を積むことで自他共に自信を持った管理職登用につながれると考えます。

◇記述形式（自由記入）アンケート結果

Q11. あなたは、どのようにすれば育児と仕事をより両立しやすくなると思いますか。【任意回答】

（例）定期的なジョブローテーション、在宅勤務の推進、職場ごとの業務量の見直し、適正な人員確保など

係に正規職員を1名追加し、ジョブローテーションができれば休みやすい環境になる。
原村は各業務を一人で担当しているため、カバーがきかない。副担当等を設定し、対応できる人数を増加することで育児と仕事を両立しやすくなると思う。
定期的なジョブローテーション、在宅勤務の推進、職場ごとの業務量の見直し、適正な人員確保 上司の理解
短期間を複数回に分けて取得できると、職場への影響も少なく、育児状況に合わせて取得できる。
職場の上司の考え方でかなり違う
適切な確保、勤務時間をフレックスタイム制導入など
男性の子育て、家事に関する理解と協力。ただ家に居ればよいというものでなく役割分担、率先した手を出す姿勢が必要。
係ごとの業務量の見直しを行い、誰が休みを取得しても、仕事が回るようにする必要がある。
職場自体が、仕事を後回しにしたり、自分だけでは仕事の調節ができないので、人員の確保がなければ今より両立しやすくなることは難しいと思います。
一人の担当業務が広く、ほかの職員の業務を補佐できる体制となっていない。主担当・副担当の体制がとれるよう業務量・人員配置の見直しなど
有給休暇をとりやすくする。かわりに入れる職員を増やす。定時で帰れるようにする。学校が休日の週末などの出勤が低学年だと大変。
監督者による職員ごとの業務量の把握と適正な配分、適正な人員確保、業務ごとの事務手順書（統一様式）の作成
時間外勤務をできる限り行わないこと。それに向けた業務量の見直しと人員の配置。
同一業務を複数人で対応できる職場体制・環境
それぞれの担当業務を、他の職員もおこなうことができるような体制づくり
適正な業務量の見直し、十分な人員確保が必要だと思います。特に小学生以下の子どもがいる場合、残業しなくてもよい環境だと良いと思います。
業務が多種多様化してきているので、仕事のローテーションや正副担当制が機能すれば可能だが、余裕がない。
女性の育児休業3年を完全義務化し、職場環境による格差をなくしたうえで、休業明けの仕事復帰を確約する。職場に対しては、該当職員の人件費相当額を3年間国費により補助する。
さらに、親（祖父母）と一緒に住む環境又は親（祖父母）に日常的にサポートしてもらえる環境を有効活用する。また、そのインセンティブとして、親（祖父母）に対して保育料相当額を国費により補助する。
仕事内容の見直しや子どもの人数に応じた適切な正規職員の確保。
各業務を一人で抱えずに正副担当者を決める等の工夫は必要だと思います。
子どもに関する制度についてわかりやすい冊子を配布する。代替職員の確保。
コロナ対策により体制が整ってきた在宅勤務の有効活用が効果的と考える。
業務分担を係内でフォローし合う体制を構築する。育児・介護等を行う職員への理解を向上する。
個人の調整努力は必要と思いますが、人員確保が必要だと思います。
休暇が必要な時は申請する。職場の理解が進むこと。
上司や同僚の心遣い。
育児中の職員への気配り・配慮・サポート。

<p>子どもの通う保育園・小学校等が休校になったときやインフルエンザ等で特定の日数登校ができないときに、まとまった日数でも在宅勤務できるようになれば両立しやすいと思います。</p>
<p>原村の男性職員が育児休暇の取得をすること</p>
<p>仕事のマニュアル化、適正な人員確保、個人のワークライフバランスの見直し、尊重</p>
<p>適切な人事評価とそれに伴う業務量、分担の見直し。</p>
<p>記載例のとおり在宅勤務の推進と業務量の見直しが有効だと考えます。 在宅勤務の推進について、今後デジタル庁等による国施策で特定財源に活用できるものがあれば、窓口業務（申請手続・証明発行）のオンライン化と事務書類のデータ化を先駆けて進めることで事務のテレワーク化を格段に進められると考えます。多くの職員によるテレワーク勤務体制が整えば、育児と仕事を両立するための柔軟な働き方の体制を実現できるものと考えます。 業務量の見直しについて、予算額の削減は庁内で実数目標を持って進めることができていますが、これに紐づく事務量・事業数の削減は優先順位や実数目標がなくあいまいになってしまっています。予算目標枠以内での事務・事業への選択と集中が大切であると感じており、トップダウンで「継続するもの」と「なくすもの」の具体的な方針を全庁で共有できるとより良くできると考えます。</p>
<p>定期的なジョブローテーション、在宅勤務の推進、職員（特に男性職員）の意識改革[育児は女性がやるものという概念を払拭する]</p>
<p>令和元年度に1名職員の削減により、係の業務の負担が増加しているため、人員の確保による業務の遂行が望ましいと考えます。</p>
<p>自分の都合（どんな些細な理由でも）で気軽に休暇がとれる環境があることが必要かと思います。（周りの理解が伴いやすいくらい人数がいるのとよいかと思いますが、それはできないかと思うので、ひとり一担当にならないような環境があれば本人も休みやすいかと。）</p>

Q26. その他、新たな行動計画の策定にあたり、御意見等があれば教えてください。【任意回答】

<p>職員の福利厚生について情報発信を定期的に行っていただきたい。（特別休暇や手当など）</p>
<p>女性管理職の割合を数値で分析することは有効だが、～%まで引き上げる等の目標を掲げることはよくないと感じる。正當に評価して管理職にするべき。 そもそも女性に管理職になりたい人が多いのか。意欲がない人をあげて苦勞するのは部下ではないか。</p>
<p>設問中にある「あなたの職場」は自分がいる係について回答させていただきました。課や係によって働きやすさなどに差が大きいとよく耳にします。 また、管理職のうちの女性職員の割合について、課長になられる方が性別でえられるわけではなく、能力や人間性でえられているとおもっていますので、男女比を均す必要はないと考えます。</p>
<p>女性管理職の割合を高める事が重要ではなく、男性女性区別なく管理職にふさわしい人材を育成する事が重要だと思う。 そのために、育児のサポートが得られる仕組みづくりや仕組みの活用促進をし、男性女性区別ない業務分担や適正配置が必要だと思う。</p>
<p>保育園は園長が係長職であるため、責任と業務ばかりが多い。抱える部下が多すぎる。園長を課長職にし、主任を係長職にするべきだと思う</p>
<p>休暇が取れない、時間に余裕がないと感じている方は多いと思いますが、電子化（PCの導入等）などによる事務の効率化が、時間的な余裕を作ることよりも業務量の増加等に繋がっている部分もあるのではないかと考えています。これからも、特に職員の負担が大きい業務は各部署で内容や必要性を精査し、簡略化、役割分担の見直し、委託などを考えていく必要はあると思います。</p>
<p>職場で変えるべき部分はあるが、職場内で話し合う時間がない。</p>

<p>育児休業の取得率の目標について、女性は100%維持に対して男性は人数換算なのが疑問に感じます。男性が育休を取得しやすい体制づくりを促進していただきたいです。</p> <p>外部研修に行く機会がありますが、新入職員、中堅、係長、課長などの階級に応じて、村で統一的な人材育成研修を実施していただきたいです。</p>
<p>男女関係なく、個人の思い描くワークライフバランスが実現できるよう、それぞれの仕事のやり方が尊重できる雰囲気になればと思う。子育てにおいて育休や時短など、仕事復帰にあたり不安があり、どのように仕事したい(できる)のかなど面談があったらよいと思う。復帰してから職場の人に迷惑がられる空気感があると辛い。ブランクや経験不足から管理職になる自信もないなか、今後役職をいただくことが不安。男女関係なく、育児に参加できること、育児に関係なく、休みやすい環境をつくることが重要と考える。また、女性の活躍=管理職を目指すことではないと思う。それぞれ家庭の事情もあるので、働き方を選べ、その選択をそれぞれ認めてほしい。仕事と子育ての両立はきついです。とても2時間の時短でも手が回らない、やっとやっとなのが現実です。一人目の復帰時、時短勤務の取り消しも多く、仕事の属人化で帰りにくい、休みにくい雰囲気があった。子育てしない人に仕事が片寄ることも不公平とは思っているので、子育て関係なく、誰でも働きやすい環境を望みます。</p>
<p>①17:15~18:15を超過勤務開始までの休憩時間とする取扱いについて、大半の事務職員がこの時間帯に仕事をしている中で、明確な条例根拠を持たない休憩時間となってしまう点は、今後職員等から働き方に係る追及がないか少し不安を感じます。また、休憩時間によって超過勤務命令が遅い時刻へ先延ばしになることで退庁時刻を早めようとする意欲を欠いてしまっていると感じます。</p> <p>②有給休暇取得日数について、取得日数が多い団体では「部署内で事前に休暇取得予定をスケジュールリングする(最低月に1日は必ず全員が予定するなど)」や「個人的記念日(誕生日など)を休暇としたり冬期休暇と称して休暇日を配分したり」など各部署で休暇取得キャンペーンを実施しているところもあります。</p> <p>③小規模団体でのフレックスタイム制について、導入団体での制度設計が不十分なためにサービス残業の増加につながっている団体もあります。(早朝除雪の現場職のために制度を採用したが、早く出勤しても事務量が減るわけではないため、結局定時まで超過勤務命令なしに仕事をするようになり、働き方の悪化につながっているなど)。また、当制度では問合せ対応のために部署内での仕事内容の共有が重要になりますが、小規模団体は担当一人の事務範囲が広くどうしても仕事が属人化しやすいために、真に環境改善を目的とする上では課題が多く難易度が高いと考えられます。</p>
<p>一人の担当業務が広く、ほかの職員の業務を補佐できる体制となっていない。主担当・副担当の体制がとれるよう業務量・人員配置の見直しなどが必要。</p>
<p>有給休暇をとりやすくする。かわりに入れる職員を増やす。定時で帰れるようにする。学校が休日の週末などの出勤が低学年だと大変。</p>
<p>監督者による職員ごとの業務量の把握と適正な配分、適正な人員確保、業務ごとの事務手順書(統一様式)の作成</p>
<p>時間外勤務をできる限り行わないこと。それに向けた業務量の見直しと人員の配置。</p>
<p>同一業務を複数人で対応できる職場体制・環境</p>
<p>それぞれの担当業務を、他の職員もおこなうことができるような体制づくり</p>
<p>適正な業務量の見直し、十分な人員確保が必要だと思います。特に小学生以下の子どもがいる場合、残業しなくてもよい環境だと良いと思います。</p>
<p>業務が多種多様化してきているので、仕事のローテーションや正副担当制が機能すれば可能だが、余裕がない。</p>