

春日井市職員 ワーク・ライフ・バランス推進計画

～全ての職員が能力を発揮し、いきいきと
活躍できる職場環境の実現を目指して～

令和3年4月
(令和8年4月改定)

○ 計画の基本的な考え方

1 策定の趣旨

少子高齢化が急速に進む我が国において、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、国、地方公共団体、企業等、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的に、平成 15 年7月、次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。)が成立しました。これを受け、本市では、平成 17 年3月以降、3次に渡って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を策定し、育児休業や年次休暇の取得促進など、職員の仕事と家庭の両立支援に関する取組を進めてまいりました。

また、平成 27 年7月には、女性が職業生活において十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的に、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。)が成立し、これを受け、本市では、平成 28 年4月に女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、管理職への女性職員の登用やキャリア支援など、女性職員の活躍促進に関する取組を進めてまいりました。

両行動計画には、盛り込むべき内容に共通する部分が多く含まれており、共通する施策を効果的・効率的に取り組むため、両行動計画を統合し新たな行動計画として、令和3年4月に春日井市職員ワーク・ライフ・バランス推進計画(以下「ワーク・ライフ・バランス推進計画」という。)を策定し、働き方改革を進めてまいりました。

令和元年6月には、障がい者の雇用を一層促進することを目的として、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和 35 年法律第 123 号。以下「障害者雇用促進法」という。)の改正が行われ、これ受け、本市では、令和2年4月に春日井市障がい者活躍推進計画(以下「障がい者活躍推進計画」という。)を策定し、障がい者の雇用促進に努めるとともに、障がいのある職員の職場におけるさらなる活躍の推進を図り、組織の活力を向上させる取組を進めてまいりました。

これらの計画の目的を達成するためには、様々な立場や特性のある職員が互いに尊重し、持てる能力を最大限に発揮できるような働きやすい職場づくりが重要であり、そのためには、組織全体の意識改革と全ての職員のワーク・ライフ・バランスの実現が必要不可欠であることから、障がい者活躍推進計画をワーク・ライフ・バランス推進計画に統合し一体的に推進します。

2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度の取組状況等の把握・検証を通じ、必要に応じて見直しを行います。

3 計画の位置づけ

次世代法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画並びに障害者雇用促進法に基づく障がい者活躍推進計画として位置づけます。

4 策定の主体

この計画の策定主体は、春日井市長、春日井市議会議長、春日井市教育委員会、春日井市選挙管理委員会、春日井市代表監査委員、春日井市公平委員会、春日井市消防長、春日井市農業委員会及び春日井市上下水道事業とします。

5 計画の対象者

春日井市長、春日井市議会議長、春日井市教育委員会、春日井市選挙管理委員会、春日井市代表監査委員、春日井市公平委員会、春日井市消防長、春日井市農業委員会及び春日井市上下水道事業が任命する全ての職員を対象とします。

6 計画の推進体制

総務部人事課が主体となり、計画全体の実施状況の把握、課題の検討など必要に応じた措置を行い、本計画を進めていきます。なお、本計画に基づく取組の実施状況や数値目標について、毎年公表します。

○ これまでの計画の実施状況と課題

※ 次世代法に基づく目標は【次】、女性活躍推進法に基づく目標は【女】、障害者雇用促進法に基づく目標は【障】と表記

I 働き方の見直しに向けた取組

1 超過勤務時間数

(1) 目標

法	指標	策定時	目標値	ありたい姿
【次】 【女】	職員1人当たりの年間時間外勤務時間数	122:20	100:00	80:00

(2) 実施状況

	R4	R5	R6
時間数	154:33	141:09	152:26

(3) 現状と課題

- 1人当たり年間平均超過勤務時間数については、増減を繰り返す状況にあります。依然として超過勤務が発生している状況です。
- アンケート結果によると、仕事と生活のバランスが「とれている」「おおむねとれている」と回答した職員は約8割を占め（質問5参照）、残りの「あまりとれていない」「まったくとれていない」と回答した約2割の職員のうち約8割の職員がとれていない理由として「仕事の負担が大きい」と回答しています（質問6参照）。
また、時間外勤務の負担感については回答した職員の約2割（前回4割）が、「非常に大きい」「大きい」と感じています（質問7参照）。
超過勤務が多くなる要因としては、回答した職員の半数超が「業務量が多い」「人員が不足している」と回答しており（質問8参照）、これらに対応して、必要な対策についても、「業務の効率化・簡素化」「人員の確保」が多くの回答を集めています（質問9参照）。
- 超過勤務の縮減は、各職員の努力だけに委ねられるものではなく、明確な方針のもと、業務量に見合った人員体制において職場全体で取り組んでいく必要があります。また、業務が属人化すると超過勤務が高止まりしやすいことから、業務の効率化・簡素化の取組みとあわせて業務をシェアする体制づくりに取り組むことも重要です。

2 年次休暇取得日数

(1) 目標

法	指標	策定時	目標値	ありたい姿
【次】	職員1人当たりの年次休暇取得日数	9.2日	12日	14日

(2) 実施状況

	R4	R5	R6
取得日数	10.7日	12.2日	13日

(3) 現状と課題

- 年次休暇の取得状況については、増加傾向にあり目標値を達成していません。
- アンケート結果によると、年次休暇について、「取得しやすい」「おおむね取得しやすい」と回答した職員が約8割(前回7割)に上っています(質問10 参照)。「やや取得しにくい」「取得しにくい」と回答した職員が取得しにくいと感じる主な要因は「取得日の業務が積み残され、後日多忙になる」「人員が不足している」でした(質問11 参照)。また、取得促進に必要なこととして半数以上の職員が「職場全体の雰囲気づくり」「人員の確保」と回答しています(質問12 参照)。
- 超過勤務の縮減同様、取得の促進にあたっては、業務量に見合った必要な人員の確保、職場全体での業務の簡素化・効率化や業務をシェアする体制づくりを進めていくとともに、取得しやすい職場風土づくりが必要です。

Ⅱ 仕事と家庭生活との両立のための取組

1 男性職員の配偶者出産補助・育児参加

(1) 目標

法	指標	策定時	目標値	ありたい姿
【女】	男性の配偶者出産休暇取得率	72.3%	90%	100%
	男性の育児参加のための休暇取得率	32.5%	40%	100%

(2) 実施状況

	対象者	配偶者出産休暇		育児参加休暇	
		取得者	取得率	取得者	取得率
R4	79人	59人	74.7%	50人	63.3%
R5	60人	45人	75.0%	41人	68.3%
R6	51人	38人	74.5%	32人	62.7%

(3) 現状と課題

- 出産補助・育児参加のための特別休暇について、配偶者出産休暇に比べ、育児参加休暇の取得者数は少ない状況にあります。配偶者出産休暇が、病院の入退院の付添いや入院中の世話のように取得要件がイメージしやすいのに対し、育児参加休暇については取得要件が分かりづらいことが影響している可能性があります。

- アンケート結果によると子育てや介護に関する休暇や休業等の制度についてまとめた「子育て・介護ガイドブック」について、「知っており読んだことがある」と答えた職員が約半数でありました。(質問 13 参照)

令和7年度に春日井市職員の育児休業等に関する条例及び春日井市職員の勤務時間、休暇等に関する条例を改正し、子育てや介護に直面した職員に対して休暇や休業等の制度を知らせるとともに、個別に面談を実施し意向確認するなどの措置が必要となったことから、職場内の上司においても制度理解を深める必要があります。

2 育児休業等の取得状況

(1) 目標

法	指標	策定時	目標値	ありたい姿
【次】 【女】	育児休業取得率	女性	100%	100%
		男性	3.6%	60%

(2) 実施状況

	R4		R5		R6	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
対象者数	72人	79人	84人	60人	94人	51人
取得者数	72人	21人	84人	27人	94人	33人
取得率	100%	26.6%	100%	45.0%	100%	64.7%

(3) 現状と課題

- 育児休業について、女性においては、取得を希望するすべての職員が取得しており、男性においては、令和6年度には目標値を達成していますが、そのうち約4割の職員が取得期間1月以下でした。
- アンケート結果によると育児休業を取得した感想として、約9割の職員が「育児に専念できてよかった」と回答しましたが(質問 20 参照)、男性職員の育児休業取得者のうち約8割は「十分な期間ではなかった」と回答しており(質問 18 参照)、十分な期間取得できなかった(しなかった)理由として半数以上の職員が「同僚職員など周囲に気がつかった」「収入が減少し、家計に影響する」と回答しています(質問 19 参照)。また、子はいるが育児休業を取得しなかった(できなかった)主な理由としては「職場が多忙で取得できる状況になかった」「同僚職員など周囲に気がつかった」「周囲に取得した前例がない」と回答しています(質問 21 参照)。
- 男性育児休業については、単に取得するだけでなく、十分な期間を安心して取得できるよう職場環境を整える必要があります。
- 介護に関する休暇制度については、アンケート結果によると、「現在介護の必要な者がいる」「過去に介護を必要とした者がいた」と回答した職員のうち7割の職員が「いずれも取得したことがない」と回答しています(質問 24 参照)。また、介護休暇を取得しなかった理由としては約4割の職員が「職場が多忙で取得できるような状況になかった」と回答しています。(質問26 参照)
- アンケートに回答した職員のうち子又は介護が必要な家族がいた(いる)職員の約3割が子育てや介護を理由として離職を考えたことがあると回答しており(質問27参照)、子育てや介護に関する休暇・休業制度をより取得しやすくするために必要なこととして「代替となる人員の確保」「職務分担の配慮や業務上の応援体制の整備」を主に挙げていることから(質問 28 参照)、代替職員の確保や取得しやすい職場風土づくりが必要です。

Ⅲ能力・適性の発揮に向けた取組

1 管理職に占める女性割合

(1) 目標

法	指標	策定時	目標値	ありたい姿
【女】	一般行政職※の課長補佐級以上に占める女性職員の割合	10.8%	12%	25%

※ 一般行政職：事務職、技術職、医療(2)及び医療(3)(医療(2)及び医療(3)は、市民病院採用者を除く)

(2) 実施状況

	R4	R5	R6
割合	13.5%	15.8%	15.8%

(3) 現状と課題

- 管理職に占める女性割合は、目標値とする 12%を上回っておりますが、在籍する女性割合に比べると決して高い水準とはいえない状況です。
- アンケート結果によると、将来において希望する昇進職位について、「昇進を希望しない」との回答が約4割に上っており、女性に限ってみると、同回答が約6割を占めています(質問 29 参照)。昇進を希望する理由としては約7割の職員が「給与が上がる」と回答していますが(質問 30 参照)、一方で昇進を希望しない理由としては約半数の職員が「自分の能力に自信がない」「責任が重くなる」「メリットがない又は低い」「仕事と家庭の両立が困難になる」と回答しています(質問 31 参照)。また、管理職員の女性登用については約半数の職員が「個々の職員の事情や意向を踏まえながら登用を進めるべき」と回答しており(質問 32 参照)、女性職員がより一層活躍しやすい職場にするために必要なこととして、半数以上の職員が「育児・介護との両立に向けた職務分担の配慮」「性別にとらわれない仕事の割振り」「育児・介護との両立を支援する制度の充実」と回答しています(質問 33 参照)。
- 職員の登用については、性別に捉われることなく、各職員が有する能力を踏まえて行うべきものですが、男性に比べ女性の方が出産・育児などの休暇・休業取得に伴い職場から離れる期間が長く生じやすいことから、仕事と家庭生活とが両立しやすい環境づくりに加え、早い段階から研修を通じ

たキャリア支援を行うなど、希望に応じ多様な職務経験の提供に努めていくことが必要です。

また、管理職への登用については、個々の職員の事情や意向を踏まえ、必要な能力養成を行うことが必要です

IV障がい者の活躍推進に向けた取組

1 障がい者の採用に関する目標

(1) 目標

法	指標
【障】	毎年6月1日時点において、特例認定制度※1による合算後の障がい者※2の実雇用率が法定雇用率を上回ることとする。

※1 特例認定制度とは、任命権者の枠を超えて障害者雇用率制度の適用を国から受ける制度

※2 本計画の対象となる障がい者とは、身体障がい者手帳、療育手帳、精神障がい者保健福祉手帳を所持する職員のほか、疾病や心身機能の障がい等により、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受ける者又は職業生活を営むことが著しく困難な職員をいいます。

(2) 実施状況

	R4	R5	R6
法定雇用率	2.6%	2.6%	2.8%
実雇用率	2.34%	2.57%	2.32%

※ 実雇用率は、障がいの程度及び勤務条件に応じ法令に規定する換算基準に基づき算出したもの

(3) 現状と課題

障がいのある職員を正規職員として配置することに加え、各所属での簡易な事務作業を集約したワークステーションの開設や、保育園での清掃業務など、多様な就労機会を確保するために、障がい者を対象とした会計年度任用職員の採用も進めています。

障がいの種別に関わらず、障がい特性や個性に応じた能力が発揮できるような職域の拡大に努める必要があります。

2 障がい者の定着に関する目標

(1) 目標

法	指標
【障】	障がいを理由とする不本意な離職を生じさせないこと。

(2) 実施状況

障がいのある職員の退職は障がい者活躍推進計画を策定した令和2年度から令和7年度の国への任免状況通報までの期間で 22 名でした。そのうち1年未満での退職は2名でしたが、障がい特性を理由としたものではありませんでした。

(3) 現状と課題

障がいのある職員が安心して働くことができ、その能力を最大限に発揮できるように障がい者雇用に関する周囲の職員の意識向上や、ともに働くことへの理解を一層推進していく必要があります。

○ 本計画の基本的な考え方

本計画においては、「全ての職員が能力を発揮し、いきいきと活躍できる職場環境の実現」を目指しております。

この目標を実現するため、「働き方の見直しに向けた取組」、「仕事と家庭生活との両立のための取組」、「能力・適性の発揮に向けた取組」及び「障がい者の活躍推進に向けた取組」の4つを施策の柱としたうえで、具体的な取組を推進します。

全ての職員が能力を発揮し、いきいきと活躍できる職場環境の実現

働き方の見直しに向けた取組	仕事と家庭生活との両立のための取組	能力・適性の発揮に向けた取組	障がい者の活躍推進に向けた取組
①時間外勤務の縮減	①妊娠・出産等への配慮	①有為な人材の確保	①障がい者の活躍を推進する体制整備
②休暇の取得促進	②育児・介護に係る休業等を取 得しやすい環境 の整備等	②キャリア形成に 対する支援	②障がい者の活躍 の基本となる職 務の選定・創出
③多様で弾力的な働き方の推進	③固定的な性別 役割分担意識 等の是正のため の取組	③意欲と能力に 応じた登用の 促進	③障がい者の活躍 を推進するため の環境整備・人事 管理
		④ハラスメントへの 対策	

○ 具体的な取組内容

I 働き方の見直しに向けた取組

1 時間外勤務の縮減

(1) 時間外勤務縮減のための意識啓発と勤務時間管理の徹底

- 時間外勤務の縮減に係る通知を発出し、時間外勤務の縮減に取り組むよう周知します。
- 時間外勤務の命令手続や、事前命令及び事後確認の徹底を促し、厳正な時間外勤務の管理を推進します。
- 時間外勤務の実績を把握し、時間外勤務の特に多い所属については、ヒアリングを実施するなどして注意を喚起します。
- 時間外勤務が多い所属については、時間外勤務の要因の整理、分析及び検証を実施し、その解消に努めます。

(2) 事務の簡素合理化の推進

- デジタル技術の活用を拡大し、事務作業の効率化を図ります。
- DX を効果的に推進するため、業務改善に資する研修を実施し、DX 人材※の育成に努めます。

※DX 人材

行政と市民の双方の視点を持ち、従来の見解に捉われない論理的思考力と、データに基づいた客観的な判断力を有し、それに基づく行動変容による事業の抜本的な見直しや新たな事業の創出を継続的に実施していく「DX(デジタル・トランスフォーメーション)」の意識と能力を備えた人材。

(3) 適正な人員配置

- 各部署の職務の性質や業務量を適切に把握しながら、必要な正規職員の人員確保に努めます。また、育児休業等を取得する職員の代替についても、正規職員を配置できるよう努めていきます。
- 役職定年者を要所に配置することで、これまで培ってきた知識や技術、経験を若手職員に継承し、適切かつ効率的に業務を遂行します。
- 各所属が抱える軽易な業務を集約し、人事課設置のワークステーションで作業を行うことにより、障がい者が活躍できる職場環境を整備するとともに、各所属の負担軽減を図ります。
- 他律的業務や特に緊急を要する業務により過度な業務負担が生ずる場合は、部署間を超えた応援体制やプロジェクトチームの創設など、相互応援体制を確立します。

(4) 健康面についての配慮

- 長時間の時間外勤務者については、職務の状況、休暇の取得状況等に十分留意しながら、健康状態の変化に注意し、必要に応じて健康相談の活用や産業医による面接指導など適切な対応に努めます。

2 休暇の取得促進

(1) 年次休暇の取得促進

- 年次休暇の計画的な取得促進に係る通知を発出し、計画的な取得と厚生休暇との組み合わせによる連続取得など取得促進に取り組むよう周知します。
- 計画的な業務運営や業務の相互調整、担当間の相互応援態勢の確立など、職員が休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備に努めます。
- 年次休暇の付与日数が10日以上の職員を対象に、毎年9月末時点で当該年度における年次休暇の取得日数の累計が5日に達していない職員に対しては、年次休暇の取得を促します。

(2) 特別休暇の制度周知

- 「勤務時間・休暇マニュアル」を活用し、年次休暇以外に活用可能な休暇制度について周知するとともに、その適正な利用を促します。

3 多様で弾力的な働き方の推進

(1) 在宅勤務の推進

- 自治体テレワークシステムの使用により、在宅勤務を推進します。

(2) 時差勤務の推進

- 育児や介護を行う職員の希望に応じ、時差勤務を実施しやすい職場環境づくりに努めます。

(3) 多様で弾力的な勤務日数・勤務時間帯の検討

- 週休3日制やフレックスタイム制などの柔軟な働き方の検討を進めます。

Ⅱ 仕事と家庭生活との両立のための取組

1 妊娠・出産等への配慮

(1) 母性保護・健康管理に関する制度周知

- 「子育て・介護ガイドブック」を通じ、時間外勤務の制限や危険有害業務の就業制限、通勤緩和など、妊娠中及び出産後の母性保護のための諸制度について周知するとともに、これらの制度を利用しやすい雰囲気づくりに努めます。
- 出産費及び育児休業手当金の給付等の制度について、「子育て・介護ガイドブック」を通じて周知するとともに、時機に合わせて該当職員に対して必要な手続等を案内します。
- 心身の健康上の悩みや健康管理に関する内容について、産業医や保健師が相談に応じます。

(2) 不妊治療を受ける職員への配慮

- 働きながら不妊治療を受ける職員が仕事と両立する中で治療のための時間を確保できるよう、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

2 育児・介護に係る休業等を取得しやすい環境の整備等

(1) 育児・介護に係る休業等を取得しやすい職場環境づくり

- 育児・介護を理由とする不本意な離職が生じることのないよう、「子育て・介護ガイドブック」を通じ、育児休業や介護休暇等の制度について周知するとともに、取得しやすい雰囲気づくりに努めます。
- 職員又はその配偶者が妊娠した旨の申出が職員からあった場合、個別の面談により両立支援制度を周知するとともに、取得についての意向確認を行います。

(2) 職場復帰の支援

- 育児・介護により休業中の職員が円滑に職場復帰できるよう、休業中における職場の状況について適宜情報提供します。また、復職に際しては、希望する制度利用や配慮事項について確認するため、職場面談を実施します。
- 「子育て・介護ガイドブック」を通じ、育児・介護を行う職員が請求する場合において深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知します。
- 職場復帰間もない時期は、特に両立が図りづらいことから、保育園やデイサービス送迎等を行う職員が部分休業、育児短時間勤務、介護時間などの

両立支援制度を利用できるよう配慮します。

- 職員が安心して育児休業等の制度を利用できるよう、適切に代替職員を確保するよう努めます。

3 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

(1) 研修等を通じた情報提供・意識啓発

- 研修等において、職員が家庭責任を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分発揮できる環境づくりを目指すという意識付けをすることで、固定的な性別役割分担意識の是正に努めます。

(2) 相談体制の整備

- 性別を問わず、子育て・介護のために認められた休暇・休業制度が利用しやすい環境整備に向けて、所属長等が個別に面談し意向確認することで、休暇・休業制度の利用を推進します。

Ⅲ 能力・適性の発揮に向けた取組

1 有為な人材の確保(職員の採用)

(1) 有為な人材の確保に向けた周知・広報

- 将来に渡って職員が活躍する組織であり続けるためには、多くの有為な人材を確保していくことが必要であるため、選ばれる自治体となるための魅力発信や多様な人材の採用に向けた試験を実施することで、複雑化、多様化する行政課題に的確に対応できる人材の確保に取り組みます。

2 キャリア形成に対する支援

(1) 研修を通じた意識啓発

- 将来のありたい姿を意識づけられるよう職務遂行能力の向上を目的とした各種研修を実施することで自らの能力向上の意欲を促進するとともに、ロールモデルとなる職員像の共有など、今後の将来像をイメージしやすくなるような施策も検討し、昇任等の自身の今後のキャリア形成について考える風土を醸成します。

(2) 職域の拡大

- 性別によって「得意そうな仕事」、「ふさわしい職務」といった先入観を持

つことなく、個人の適性を踏まえたより効果的な人材育成をしていくため、人事配置において男女の職務分野に偏りがないよう配慮します。

- 他団体に中長期的に職員を派遣することで、派遣先で実務を行いながら経験を積み、幅広い人脈の形成と見識の拡大を図ります。
- 職員の主体的なキャリア形成を支援できるよう、希望する所属や職務内容に関する自己申告制度やエキスパート登録制度を活用します。

3 意欲と能力に応じた登用の促進

(1) 意欲と能力に応じた登用の促進

- 主査級以上のポストについては、性別に捉われず、意欲と能力のある優秀な職員が組織の管理的な立場に立ち、政策・方針決定に参画できるよう、登用を進めてまいります。
- 特に女性職員において、予期せぬ昇任の結果、負担感から離職する例があることから、自己申告書に昇任に関する希望欄を設けるなどして意向の把握に努めるとともに、必要に応じてアドバイスを行います。

4 ハラスメントへの対策

(1) ハラスメントへの対策

- 「春日井市職場におけるハラスメント防止指針」に従い、全ての職員がハラスメントに対する自覚と認識を高め、お互いの個人としての尊重に基づく良好な信頼関係のもとに仕事をすることができるような職場環境を整備します。
- 全ての職員が安全で安心して働くことが出来る職場環境づくりに向けて、カスタマーハラスメントに対しては、組織の問題として受け止め、毅然として対応します。また、被害を受けた職員に対しては、健康相談を活用するなど心の健康保持を図ります。

IV 障がい者の活躍推進に向けた取組

1 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1) 責任体制の明確化

- 任命権者ごとに、次のとおり障害者雇用推進者を選任します。

任命権者	障害者雇用推進者
春日井市長	総務部人事課長
春日井市議会議長	議会事務局議事課長
春日井市代表監査委員	監査事務局監査課長
春日井市消防長	消防本部消防総務課長
春日井市上下水道事業	上下水道部上下水道経営課長
春日井市教育長	教育委員会教育総務課長

※ 春日井市選挙管理委員会、春日井市公平委員会及び春日井市農業委員会は、専従職員がないため、障害者雇用推進者を選任していません。

(2) 相談窓口の設置

- 障がいのある職員本人や、職場で支援にあたる所属長等が相談できる窓口を人事課内に設置し、障害者職業生活相談員※を配置します。また、相談に当たっては、配属先の上司、人事課保健師、産業医等、組織内部における連携はもちろん、必要に応じて組織外の関係機関(愛知労働局、春日井公共職業安定所その他障がい者が利用している就労支援機関)とも連携を図ります。

※障害者職業生活相談員

厚生労働省が定める障害者職業生活相談員資格認定講習の修了者であり、障がいのある職員の職業生活全般の相談や指導を行います。

(3) 障害者職業生活相談員の育成

- 障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含みます。)全員が障害者職業生活相談員資格認定講習を受講します。

(4) 障がいに関する理解促進・啓発

- 階層別の職員研修等の機会を通じ、障がいに関する理解促進・啓発を実施します。また、障がいのある職員が配属されている部署の職員を中心に、愛知労働局が開催する講座や各種セミナーやの受講案内を行い、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員の理解の促進を図ります。

2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

(1) 特性に合った配置・職務の分担

- 新規採用又は異動その他定期的に面談を行い、厚生労働省が示している「合理的配慮指針」を踏まえながら、障がいのある職員の職務上配慮の必要な事項や職務遂行状況、習熟状況等に応じた職務を分担できるよう検討します。

(2) 業務の創出

- 人事課設置のワークステーションにおいて、引き続き全庁への周知等により、障がいのある職員に適した業務の創出を行います。また、保育園での清掃業務等、本庁以外の所属においても業務の創出を図ります。

3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境の整備

- 障がいのある職員からの意見や要望を踏まえ、障がい特性に配慮した施設整備や職務に必要な就労支援機器の導入について、過重な負担にならない範囲で適切に実施するよう努めます。

(2) 募集・採用

- 採用選考に当たり、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、積極的な採用に努めます。
- 募集・採用に当たっては、次の取扱いは行いません。
 - ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。
 - ・ 自力で通勤できることを条件として設定すること。
 - ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
 - ・ 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定すること。
 - ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

(3) 働き方

- 障がいのある職員が能力を最大限に発揮できるよう、障がい特性や個性に応じた配属先を選定します。

(4) その他の人事管理

- 必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。
- 障がいのある職員からの意見・要望を踏まえ、障がい特性に配慮した職場支援又は通勤への配慮等の措置を必要に応じて検討します。

- 在職中に疾病・事故等により障がい者となった職員については、可能な範囲内で円滑な職場復帰のための職務選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方及びキャリア形成について調整します。

○ 取組の成果の測定

「全ての職員が能力を発揮し、いきいきと活躍できる職場環境の実現」に向け、各取組の実施を通じて、計画期間中に次の数値目標の達成を目指します。

施策の柱	指標	数値目標	
		現状 (R6)	目標値 (R12)
働き方の見直しに向けた取組	①職員1人当たりの年間時間外勤務時間数	152:26	100:00
	②職員1人当たりの年次休暇取得日数	13日	16日
仕事と家庭生活との両立のための取組	③男性の配偶者出産休暇取得率	74.5%	100%
	④男性の育児参加休暇取得率	62.7%	85%
	⑤育児休業取得率	女性 100% 男性 64.7%	100% 85%
能力・適性の発揮に向けた取組	⑥一般行政職 ^{※1} の課長補佐級以上に占める女性職員の割合	15.8%	25%
障がい者の活躍推進に向けた取組	⑦障がいのある職員の雇用率	2.32%	毎年6月1日時点において、法定雇用率を上回ることをとする。
	⑧採用後1年間における不本意な離職 ^{※2} 率	0%	0%

※1 一般行政職・・・事務職、技術職、医療(2)及び医療(3)（医療(2)及び医療(3)は、市民病院採用者を除く）

※2 不本意な離職・・・勤務環境や人事制度等の勤務条件と、自らの障がい特性のミスマッチを主たる理由として、障がいのある職員が勤務を継続しないことを主体的に選択する場合をいいます。

資料1:アンケート結果

○ 目的

特定事業主行動計画を改定するにあたり、現状における職員の働き方及びキャリア形成に関する意識等を把握するため実施するもの。

○ 実施方法

電子申請による回答

○ 実施期間

令和7年9月9日(火)から19日(金)まで

○ 対象者

正規職員及び再任用職員(短時間勤務職員を含む。)

○ 回答率

対象者数	3,140 人
回答者数	423 人
回答率	13.5%

1 あなた自身のことについて

【質問1】性別

項目	回答数	割合
男	261	61.7%
女	156	36.9%
回答しない	6	1.4%

【質問2】年代

項目	回答数	割合
20代以下	74	17.5%
30代	126	29.8%
40代	117	27.7%
50代	92	21.7%
60代以上	14	3.3%

【質問3】職種

項目	回答数	割合
事務職(社会福祉士、精神保健福祉士含む)	261	61.7%
技術職	80	18.9%
保育職	34	8.0%
消防職	32	7.6%
医療技術職(管理栄養士含む)	5	1.2%
保健師、助産師、看護師、准看護師	10	2.4%
労務職	1	0.2%

【質問4】職位

項目	回答数	割合
課長級以上	41	9.7%
課長補佐級	68	16.1%
主査級	103	24.3%
主任級・統括主任級	117	27.7%
主事級・その他	94	22.2%

2 ワーク・ライフ・バランスについて

【質問5】あなたは仕事と生活のバランスがどの程度とれていますか

項目	回答数	割合
とれている	109	25.8%
おおむねとれている	224	53.0%
あまりとれていない	71	16.8%
まったくとれていない	19	4.5%

【質問6】仕事と生活のバランスがとれていない理由(複数回答可)

(回答者) 仕事と生活のバランス(あまりとれてない・まったくとれていない)90人

項目	回答数	割合
仕事の負担が大きい	73	81.1%
家庭生活(育児・介護等)の負担が大きい	23	25.6%
休暇・休業制度が取得しにくい	37	41.1%
働き方の選択肢が少ない	26	28.9%
その他	6	6.7%

【質問7】あなたは自身の時間外勤務の負担をどのように感じていますか

項目	回答数	割合
まったく負担はない	113	26.7%
それほど大きくない	207	48.9%
大きい	75	17.7%
非常に大きい	28	6.6%

【質問8】超過勤務が多くなる要因は何だと思えますか(複数回答可)

項目	回答数	割合
業務量が多い	286	67.6%
超過勤務をする方が勤勉だという雰囲気がある	85	20.1%
超過勤務が習慣になっている	146	34.5%
周囲に定時に帰る雰囲気がない	113	26.7%
急な対応を迫られる	147	34.8%
人員が不足している	213	50.4%
個人の能力不足	110	26.0%
その他	37	8.7%

【質問9】超過勤務の縮減のために必要なことは何だと思えますか(複数回答可)

項目	回答数	割合
職場全体の雰囲気づくり	179	42.3%
業務の効率化・簡素化	306	72.3%
上司の意識改革	219	51.8%
職員間の適正な業務の割振り	205	48.5%
ノー残業デーの徹底	68	16.1%
個々の職員の意識改革	158	37.4%
能力向上のための研修機会	39	9.2%
人員の確保	270	63.8%
DXの推進	99	23.4%
その他	23	5.4%

【質問10】あなたの職場は年次休暇を取得しやすい環境にあると思えますか

項目	回答数	割合
取得しやすい	184	43.5%
おおむね取得しやすい	162	38.3%
やや取得しにくい	57	13.5%
取得しにくい	20	4.7%

【質問11】年次休暇を取得しにくいと感じさせる要因は何だと思えますか(複数回答可)

(回答者) 年次休暇(やや取得しにくい・取得しにくい)77人

項目	回答数	割合
職場に迷惑がかかる	33	42.9%
取得日の業務が積み残され、後日多忙になる	49	63.6%
上司の理解が不足している	4	5.2%
職場に取得しづらい雰囲気がある	20	26.0%
人事評価や昇進に影響する	1	1.3%
人員が不足している	55	71.4%
その他	7	9.1%

【質問 12】年次休暇の取得促進に必要なことは何だと思えますか(複数回答可)

項目	回答数	割合
職場全体の雰囲気づくり	293	69.3%
上司の意識改革	132	31.2%
柔軟な相互応援体制の整備	204	48.2%
計画的に取得できるルールづくり	121	28.6%
業務の簡素化・効率化	210	49.6%
記念日や行催事等への参加のための取得推奨	106	25.1%
人員の確保	251	59.3%
その他	10	2.4%

3 子育てに関する制度の利用状況等について

【質問 13】子育て・介護ガイドブックについて当てはまるものはどれですか

項目	回答数	割合
知っており読んだことがある	191	45.2%
知っているが読んだことはない	127	30.0%
知らない	105	24.8%

【質問 14】あなた自身の子の養育状況について当てはまるものはどれですか(一番下の子について選択してください)

項目	回答数	割合
3歳未満	41	9.7%
3歳以上就学前	37	8.7%
小学生	58	13.7%
中学生	36	8.5%
高校生以上	85	20.1%
子はいない	166	39.2%

【質問 15】子育てに関する休暇・休業制度のうち取得したことがあるものはどれですか(複数回答可)

(回答者)女性のうち、子がいると回答した 84 人

項目	回答数	割合
【女性】育児休業	70	83.3%
育児短時間勤務	13	15.5%
部分休業	57	67.9%
産前・産後休暇	64	76.2%
子の看護休暇	45	53.6%
いずれも取得したことがない	9	10.7%

【質問 16】子育てに関する休暇・休業制度のうち取得したことがあるものはどれですか(複数回答可)

(回答者)男性のうち、子がいると回答した 170 人

項目	回答数	割合
【男性】育児休業	34	20.0%
育児短時間勤務	0	0.0%
部分休業	9	5.3%
妻の出産休暇(配偶者出産休暇)	72	42.4%
男性の育児参加休暇	30	17.6%
子の看護休暇	73	42.9%
いずれも取得したことがない	49	28.8%

【質問 17】子育てに関する休暇・休業制度のうち取得したことがあるものはどれですか(複数回答可)

(回答者)性別を回答しないと回答した者のうち、子がいると回答した 3人

項目	回答数	割合
【女性】育児休業	0	0.0%
【男性】育児休業	0	0.0%
育児短時間勤務	0	0.0%
部分休業	0	0.0%
産前・産後休暇	0	0.0%
妻の出産休暇(配偶者出産休暇)	1	33.3%
男性の育児参加休暇	0	0.0%
子の看護休暇	1	33.3%
いずれも取得したことがない	2	66.7%

【質問 18】取得した育児休業は子育てを行うにあたり十分でしたか

(回答者)男性のうち、育児休業を取得したと回答した 34人

項目	回答数	割合
十分な期間ではなかった	26	76.5%
十分な期間取得できた	8	23.5%

【質問 19】育児休業を十分な期間取得できなかった(しなかった)理由であてはまるものはどれですか。(複数回答可)

(回答者)十分な期間ではなかった 26人

項目	回答数	割合
職場が多忙で取得できる状況になかった	11	42.3%
同僚職員など周囲に気がつかった	17	65.4%
周囲に取得した前例がない	4	15.4%
子育てよりも仕事を優先したかった	0	0.0%
他の家族が育児に専念できる	1	3.8%
復帰後の職場や仕事の変化に対応できるか不安がある	10	38.5%
人事評価や昇進に影響する	10	38.5%
収入が減少し、家計に影響する	21	80.8%
その他	0	0.0%

【質問 20】育児休業を取得した感想を教えてください(複数回答可)

(回答者)育児休業取得者 104 人

項目	回答数	割合
育児に専念できてよかった	91	87.5%
子育て支援サービスを受ける側として、市民目線を実感することができた	37	35.6%
地域の知り合いができてうれしかった	21	20.2%
職場を長く離れ不安になった	31	29.8%
収入が減少し心配になった	54	51.9%
その他	5	4.8%

【質問 21】育児休業を取得しなかった(できなかった)理由について、当てはまるものはどれですか(複数回答可)

(回答者)育児休業未取得者 153 人

項目	回答数	割合
職場が多忙で取得できる状況になかった	47	30.7%
同僚職員など周囲に気がつかった	41	26.8%
周囲に取得した前例がない	49	32.0%
子育てよりも仕事を優先したかった	4	2.6%
他の家族が育児に専念できる	34	22.2%
復帰後の職場や仕事の変化に対応できるか不安がある	6	3.9%
人事評価や昇進に影響する	15	9.8%
収入が減少し、家計に影響する	35	22.9%
その他	41	26.8%

【質問 22】時短勤務(部分休業又は育児短時間勤務)が必要だと思う職員の子の年齢層で当てはまるはどれですか

項目	回答数	割合
小学校就学前まで(現行制度)	36	14.0%
小学校3年生まで	108	42.0%
小学校卒業まで	91	35.4%
中学校卒業まで	22	8.6%

【質問 23】あなたの介護事情について当てはまるものはどれですか

項目	回答数	割合
現在介護の必要な者がいる	28	6.6%
過去に介護を必要とした者がいた	22	5.2%
近い将来介護が必要となりそうな者がいる	163	38.5%
今のところ介護が必要となりそうな者はいない	210	49.6%

【質問 24】介護に関する休暇制度のうち取得したことがあるものはどれですか【複数選択可】

(回答者)現在(過去に)介護が必要なものがいる(いた) 50人

項目	回答数	割合
介護休暇	1	2.0%
介護時間	3	6.0%
短期介護休暇	12	24.0%
いずれも取得したことがない	35	70.0%

【質問 25】介護休暇を取得した感想を教えてください(複数回答可)

(回答者)介護休暇取得者1人

項目	回答数	割合
介護に専念できてよかった	1	100.0%
介護サービスを受ける側として、市民目線を実感することができた	0	0.0%
取得可能な期間が短く、十分な介護ができなかった	0	0.0%
職場を長く離れ不安になった	0	0.0%
収入が減少し心配になった	0	0.0%
その他	0	0.0%

【質問 26】介護休暇を取得しなかった(できなかった)理由について、当てはまるものはどれですか(複数回答可)

(回答者)介護休暇未取得者 49 人

項目	回答数	割合
職場が多忙で取得できる状況になかった	19	38.8%
同僚職員など周囲に気がつかなかった	12	24.5%
周囲に取得した前例がない	10	20.4%
介護よりも仕事を優先したかった	3	6.1%
復帰後の職場や仕事の変化に対応できるか不安がある	1	2.0%
現在よりも介護の必要性が高まったときに休暇取得したい	25	51.0%
人事評価や昇進に影響する	1	2.0%
収入が減少し、家計に影響する	9	18.4%
その他	8	16.3%

【質問 27】これまでに子育てや介護を理由として離職を考えたことはありますか
(回答者)子あり又は現在(過去に)介護が必要なものがある(いた)271 人

項目	回答数	割合
はい	82	30.3%
いいえ	189	69.7%

【質問 28】子育てや介護に関する休暇・休業制度をより取得しやすくするために必要なことは何だと思えますか(複数回答可)

項目	回答数	割合
制度に関する周知・情報提供	238	56.3%
上司の理解	252	59.6%
同僚の理解	246	58.2%
取得対象となる職員自身の意識改革	113	26.7%
職務分担の配慮や業務上の応援体制の整備	261	61.7%
代替となる人員の確保	303	71.6%
休業中における市政・職務情報の提供	36	8.5%
復職する際の研修機会	55	13.0%
休業期間中の所得の保障	212	50.1%
その他	11	2.6%

4 将来的なキャリア形成に関する意識について

【質問 29】あなたは将来どの職位まで昇進したいですか

【性別】 項目	【男性】 回答数 (割合)	【女性】 回答数 (割合)	【回答しない】 回答数 (割合)	【全体】 回答数 (割合)
部長級	51 (19.5%)	6 (3.8%)	0 (0%)	57 (13.5%)
課長級	53 (20.3%)	2 (1.3%)	0 (0%)	55 (13.0%)
課長補佐級	27 (10.3%)	13 (8.3%)	0 (0%)	40 (9.5%)
主査級	15 (5.7%)	20 (12.8%)	1 (16.7%)	36 (8.5%)
主任級・統括 主任級	4 (1.5%)	17 (10.9%)	0 (0%)	21 (5.0%)
昇進を希望し ない	88 (33.7%)	89 (57.1%)	2 (33.3%)	179 (42.3%)
相当する職位 がない	23 (8.8%)	9 (5.8%)	3 (50.0%)	35 (8.3%)

【質問 30】昇進を希望する理由について当てはまるものはどれですか(複数回答可)

(回答者)昇進希望あり 209 人

項目	回答数	割合
やりがいのある仕事ができる	70	33.5%
給与が上がる	138	66.0%
そのポストに目標となる職員がいる	31	14.8%
自分の能力を活かすことができる	32	15.3%
そのポストのステータスに魅力がある	28	13.4%
家族から期待されている	11	5.3%
その他	19	9.1%

【質問 31】昇進を希望しない理由について当てはまるものはどれですか(複数回答可)

(回答者)昇進希望なし 179 人

項目	回答数	割合
現在の職位の方が自分の能力を発揮しやすい	38	21.2%
現在の職位にやりがいを感じる	18	10.1%
自分の能力に自信がない	101	56.4%
やるべき仕事が増える	72	40.2%
責任が重くなる	112	62.6%
メリットがない又は低い	100	55.9%
仕事と家庭の両立が困難になる	88	49.2%
必要な能力を身につける機会が与えられていない	9	5.0%
その他	13	7.3%

【質問 32】管理職への女性の登用についてどう考えますか

項目	回答数	割合
もっと積極的に登用を進めるべき	73	17.3%
必要な能力を養成したうえで登用を進めるべき	148	35.0%
個々の職員の事情や意向を踏まえながら登用を進めるべき	197	46.6%
あまり登用を進めるべきでない	5	1.2%

【質問 33】女性職員がより一層活躍しやすい職場にするために必要なことは何だと思えますか(複数回答可)

項目	回答数	割合
女性の積極的な採用	169	40.0%
職場の上司・同僚の理解	137	32.4%
育児・介護との両立に向けた職務分担の配慮	261	61.7%
責任ある業務への女性の積極的登用	115	27.2%
長時間労働の抑制	148	35.0%
性別にとらわれない仕事の割振り	213	50.4%
育児・介護との両立を支援する制度の充実	216	51.1%
身近に活躍しているロールモデルの存在	99	23.4%
能力向上のための研修機会の充実	45	10.6%
その他	32	7.6%

資料2:ヒアリング結果

○ 目的

障がい者活躍推進計画を改定するにあたり、当市における障がいのある職員に対して、障がい種別ごとに現状における職場環境について把握するため実施するもの。

《身体障がい》

- ・定期的に必要な通院時間を確保してもらっている。
- ・駐車スペースを優先的に利用出来ている。
- ・気軽に相談しやすいように定期的な面談等があると助かる。
- ・車椅子対応のトイレが限られたフロアにしかない。
- ・庁舎内の通路が全体的に狭い。
- ・相談窓口が分かりづらいのもっと周知してほしい。

《知的障がい》

- ・業務スケジュールやマニュアルを用意してくれて助かっている。
- ・分からないことがあれば、すぐに相談ができる。
- ・任される業務が徐々に増えてきて自信がついた。

《精神障がい》

- ・仕事の内容、量ともに満足している。
- ・障がい特性に合わせて、勤務時間帯を配慮してもらっている。
- ・作業スペースが狭く、他の職員との距離感が気になる。