【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について

1 調査の概要

(1) 令和6年9月24（火）～10月11日（金）

(2) 実施方法

電子申請システムを利用して実施。なお、電子申請システムでの調査ができない場合は、紙媒体により実施。

(3) アンケート対象者

正規職員及び暫定再任用職員 ※実施期間において休暇、休職中の者は除きます

(4) アンケート回答者

128人（回答率 27.0%）

2 回答者について

問1 あなたの性別についてお答えください。

ア 男性

イ 女性

ウ 回答しない

全体		128	
性別	ア 男性	62	48.4%
	イ 女性	64	50.0%
	ウ 回答しない	2	1.6%

問2 あなたの年齢についてお答えください。

ア 20代以下

イ 30代

ウ 40代

エ 50代

オ 60代

全体		128	
年齢	ア 20代以下	6	4.7%
	イ 30代	28	21.9%
	ウ 40代	46	35.9%
	エ 50代	42	32.8%
	オ 60代	6	4.7%

問3 あなたの職についてお答えください。

ア 管理・監督職（主査級職員以上）

イ ア以外の一般職

全体		128	
職	ア 管理・監督職（主査級職員以上）	92	71.9%
	イ ア以外の一般職	36	39.1%

3 仕事と子育ての両立について

問4 「和光市職員子育て支援ガイド」を知っていますか。

- ア 知っており、内容又は概要を理解している
- イ ガイドがあることは知っているが、内容又は概要は理解していない
- ウ 知らない

		全体	ア	イ	ウ
全体		128	66 51.6%	34 26.6%	28 21.9%
性別	ア 男性	62	31 50.0%	17 27.4%	14 22.6%
	イ 女性	64	34 53.1%	16 25.0%	14 21.9%
	ウ 回答しない	2	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%
年齢	ア 20代以下	6	1 16.7%	0 0.0%	5 83.3%
	イ 30代	28	15 53.6%	5 17.9%	8 28.6%
	ウ 40代	46	24 52.2%	13 28.3%	9 19.6%
	エ 50代	42	24 57.1%	12 28.6%	6 14.3%
	オ 60代	6	2 33.3%	4 66.7%	0 0.0%
職	ア 管理・監督職（主査級職員以上）	92	51 55.4%	26 28.3%	15 16.3%
	イ ア以外の一般職	36	15 41.7%	8 22.2%	13 36.1%

●「ガイドがあることは知っているが、内容又は概要は理解していない」26.6%、「知らない」21.9%となっており、特に、20代以下、30代においては、知らない割合が高く、周知を強化する必要がある。

問5 現在制度化されている子育てに関する休暇制度等について、知っているものについて全てお答えください。

- ア 妊娠通勤（妊娠中の職員）の特別休暇
- イ 妊産婦通院（妊娠中又は出産後1年以内の職員）の特別休暇
- ウ 出産休暇（妊娠中又は出産後職員）の特別休暇
- エ 妻の出産休暇（男性職員）の特別休暇
- オ 育児時間休暇（生後1年に達しない子がいる職員）の特別休暇
- カ 男性職員の育児参加休暇（男性職員）の特別休暇
- キ 子の看護等のための休暇（中学就学前の子がいる職員）の特別休暇
- ク 妊娠疾病（妊娠中の職員）の特別休暇
- ケ 妊娠中の休息又は捕食（妊娠中の職員）の特別休暇
- コ 育児休業（育児短時間勤務、部分休業含む）
- サ 休憩時間の短縮

		全体	ア	イ	ウ	エ	オ	カ	キ	ク	ケ	コ	サ
全体		128	87	93	122	116	114	111	121	63	37	123	105
			68.0%	72.7%	95.3%	90.6%	89.1%	86.7%	94.5%	49.2%	28.9%	96.1%	82.0%
性別	ア 男性	62	39	38	60	57	53	57	59	27	18	60	49
			62.9%	61.3%	96.8%	91.9%	85.5%	91.9%	95.2%	43.5%	29.0%	96.8%	79.0%
	イ 女性	64	46	53	60	57	59	52	60	35	18	61	54
			71.9%	82.8%	93.8%	89.1%	92.2%	81.3%	93.8%	54.7%	28.1%	95.3%	84.4%
	ウ 回答しない	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	50.0%	50.0%	100.0%	100.0%
年齢	ア 20代以下	6	1	3	4	2	4	2	3	1	0	6	2
			16.7%	50.0%	66.7%	33.3%	66.7%	33.3%	50.0%	16.7%	0.0%	100.0%	33.3%
	イ 30代	28	14	18	27	23	23	25	25	12	8	25	21
			50.0%	64.3%	96.4%	82.1%	82.1%	89.3%	89.3%	42.9%	28.6%	89.3%	75.0%
	ウ 40代	46	33	35	44	44	44	40	46	22	11	44	40
			71.7%	76.1%	95.7%	95.7%	95.7%	87.0%	100.0%	47.8%	23.9%	95.7%	87.0%
	エ 50代	42	34	33	41	41	38	39	41	25	15	42	37
			81.0%	78.6%	97.6%	97.6%	90.5%	92.9%	97.6%	59.5%	35.7%	100.0%	88.1%
	オ 60代	6	5	4	6	6	5	5	6	3	3	6	5
			83.3%	66.7%	100.0%	100.0%	83.3%	83.3%	100.0%	50.0%	50.0%	100.0%	83.3%
職	ア 管理・監督職（主査級職員以上）	92	73	73	91	89	84	85	91	50	31	91	84
			79.3%	79.3%	98.9%	96.7%	91.3%	92.4%	98.9%	54.3%	33.7%	98.9%	91.3%
	イ ア以外の一般職	36	14	20	31	27	30	26	30	13	6	32	21
			38.9%	55.6%	86.1%	75.0%	83.3%	72.2%	83.3%	36.1%	16.7%	88.9%	58.3%

問6 あなたの職場において妊娠中や育児中の職員に対して必要な配慮が行われていますか。

- ア 十分行われている
- イ 十分に行われていない
- ウ わからない（対象となる職員がいない場合も含む。）

		全体	ア	イ	ウ
全体		128	98 76.6%	10 7.8%	20 15.6%
性別	ア 男性	62	45 72.6%	7 11.3%	10 16.1%
	イ 女性	64	52 81.3%	3 4.7%	9 14.1%
	ウ 回答しない	2	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%
年齢	ア 20代以下	6	5 83.3%	1 16.7%	0 0.0%
	イ 30代	28	19 67.9%	3 10.7%	6 21.4%
	ウ 40代	46	36 78.3%	5 10.9%	5 10.9%
	エ 50代	42	34 81.0%	1 2.4%	7 16.7%
	オ 60代	6	4 66.7%	0 0.0%	2 33.3%
職	ア 管理・監督職（主査級職員以上）	92	72 78.3%	6 6.5%	14 15.2%
	イ ア以外の一般職	36	26 72.2%	4 11.1%	6 16.7%

●「十分行われている」と回答した職員は76.6%となっており、妊娠中や育児中の職員に対して必要な配慮が十分に行われていると感じる職場が多い。

・問6で、「イ 十分に行われていない」と回答した方にお聞きします。

問7 どのような点において、必要な配慮が十分に行われていないと思いますか。（複数回答可）

- ア 妊娠中や育児中の職員の業務分担が大きいときの配慮が不十分であること
- イ 妊娠中や育児中の職員が時間外勤務を行っているときの配慮が不十分であること
- ウ 妊娠中や育児中の職員が必要な休暇を取得できないことがあること
- エ その他

		全体	ア	イ	ウ	エ
全体		10	6 60.0%	4 40.0%	5 50.0%	2 20.0%
性別	ア 男性	7	4 57.1%	2 28.6%	4 57.1%	2 28.6%
	イ 女性	3	2 66.7%	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%
	ウ 回答しない	0	0 —	0 —	0 —	0 —
年齢	ア 20代以下	1	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	イ 30代	3	2 66.7%	0 0.0%	1 33.3%	1 33.3%
	ウ 40代	5	3 60.0%	3 60.0%	3 60.0%	1 20.0%
	エ 50代	1	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%
	オ 60代	0	0 —	0 —	0 —	0 —
	職	ア 管理・監督職（主査級職員以上）	6	4 66.7%	3 50.0%	3 50.0%
	イ ア以外の一般職	4	2 50.0%	1 25.0%	2 50.0%	0 0.0%

【その他意見】

・休暇を取りやすい環境ではない。

・出産休暇や育児休暇等を取得している職員をカバーする職員への配慮や対応が不十分。業務分担が偏る場合が多いと、休暇を取得する職員も安心して休暇を取れない。また、未婚や子無しの職員側にとっても不公平感を感じることに繋がる。民間企業では残ってカバーした職員へボーナスを支給する事例もあり、こういった施策も参考となると考える。

- 「業務分担が大きいとき」と回答した職員が最も多く、次いで、「必要な休暇を取得できない」、「時間外勤務を行っているとき」となっている。

・管理・監督職（主査級以上）の職員にお聞きします。

問 8 所属内で、妊娠中や育児中の職員について、必要な配慮を行っていますか。

- ア 講じている
- イ 講じていない
- ウ 対象となる職員がいない

		全体	ア	イ	ウ	未回答
全体		92	79 85.9%	0 0.0%	12 13.0%	1 1.1%
性別	ア 男性	51	46 90.2%	0 0.0%	4 7.8%	1 2.0%
	イ 女性	40	32 80.0%	0 0.0%	8 20.0%	0 0.0%
	ウ 回答しない	1	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
年齢	ア 20代以下	0	0 —	0 —	0 —	0 —
	イ 30代	12	11 91.7%	0 0.0%	1 8.3%	0 0.0%
	ウ 40代	36	30 83.3%	0 0.0%	5 13.9%	1 2.8%
	エ 50代	41	36 87.8%	0 0.0%	5 12.2%	0 0.0%
	オ 60代	3	2 66.7%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%

●問 6 の結果から、職場で妊娠中や育児中の所属職員に対して必要な配慮を講じられていないと感じている職員が一定数いることから、一般職と管理・監督職の間で配慮についての認識の相違が生じているものと思われる。

・18歳以下の子どもを育てている男性職員にお聞きします。

問 9 子どもが生まれたとき、妻の出産休暇や男性職員の育児参加休暇を取得しましたか。

- ア 取得した
- イ 取得しなかった

		全体	ア	イ
全体		39	24 61.5%	15 38.5%
性別	ア 男性	39	24 61.5%	15 38.5%
	イ 女性	0	0 —	0 —
	ウ 回答しない	0	0 —	0 —
年齢	ア 20代以下	0	0 —	0 —
	イ 30代	7	5 71.4%	2 28.6%
	ウ 40代	21	13 61.9%	8 38.1%
	エ 50代	11	6 54.5%	5 45.5%
	オ 60代	0	0 —	0 —
職	ア 管理・監督職（主査級職員以上）	35	21 60.0%	14 40.0%
	イ ア以外の一般職	4	3 75.0%	1 25.0%

●20代以下の回答者はいませんが、若い世代ほど、妻の出産休暇や男性職員の育児参加休暇の取得割合は高い。

・問9で、「イ 取得しなかった」と回答した方にお聞きします。

問10 妻の出産休暇や男性職員の育児参加休暇を取得しなかった理由は何ですか。（複数回答可）

- ア 職場に迷惑をかけるから
- イ 業務が多忙であったから
- ウ あとで多忙になるから
- エ 上司がいい顔をしないから
- オ 妻の出産休暇や男性育児参加休暇の制度を知らなかったから
- カ その他

		全体	ア	イ	ウ	エ	オ	カ
全体		15	7 46.7%	10 66.7%	2 13.3%	3 20.0%	1 6.7%	4 26.7%
性別	ア 男性	15	7 46.7%	10 66.7%	2 13.3%	3 20.0%	1 6.7%	4 26.7%
	イ 女性	0	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —
	ウ 回答しない	0	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —
年齢	ア 20代以下	0	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —
	イ 30代	2	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	ウ 40代	8	4 50.0%	5 62.5%	0 0.0%	2 25.0%	0 0.0%	3 37.5%
	エ 50代	5	3 60.0%	3 60.0%	2 40.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%
	オ 60代	0	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —
職	ア 管理・監督職（主査級職員以上）	14	7 50.0%	9 64.3%	2 14.3%	3 21.4%	1 7.1%	4 28.6%
	イ ア以外の一般職	1	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

【その他意見】

- ・子どもがいない。
- ・同じ職場内に産・育休取得者がいたから。
- ・自身が育児休暇を取得する必要がないと思ったから。
- ・まだ在籍していなかった。

●「業務が多忙であったから」、「職場に迷惑をかけるから」と回答した職員が多い。

・育児休業の取得を検討したことのあるすべての職員にお聞きします。

問11 育児休業を取得するに当たり障害となる事項は何ですか。（複数回答可）

- ア 業務の遂行に支障がでると思うこと
- イ 昇任、昇格等に差がつくと思うこと
- ウ 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思うこと
- エ 経済的に不安定になること
- オ 周囲、職場の理解が得にくいこと
- カ 配偶者の理解が得にくいこと
- キ その他

		全体	ア	イ	ウ	エ	オ	カ	キ
全体		102	90	13	31	34	37	3	5
			88.2%	12.7%	30.4%	33.3%	36.3%	2.9%	4.9%
性別	ア 男性	53	50	8	10	19	25	3	3
			94.3%	15.1%	18.9%	35.8%	47.2%	5.7%	5.7%
	イ 女性	48	39	5	21	15	12	0	2
			81.3%	10.4%	43.8%	31.3%	25.0%	0.0%	4.2%
	ウ 回答しない	1	1	0	0	0	0	0	0
			100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
年齢	ア 20代以下	5	5	2	2	1	0	0	0
			100.0%	40.0%	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	イ 30代	25	22	5	9	9	12	1	1
			88.0%	20.0%	36.0%	36.0%	48.0%	4.0%	4.0%
	ウ 40代	42	35	2	13	14	15	1	3
			83.3%	4.8%	31.0%	33.3%	35.7%	2.4%	7.1%
	エ 50代	24	22	3	5	7	9	0	1
			91.7%	12.5%	20.8%	29.2%	37.5%	0.0%	4.2%
	オ 60代	6	6	1	2	3	1	1	0
			100.0%	16.7%	33.3%	50.0%	16.7%	16.7%	0.0%
職	ア 管理・監督職（主査級職員以上）	69	62	9	19	23	27	3	5
			89.9%	13.0%	27.5%	33.3%	39.1%	4.3%	7.2%
	イ ア以外の一般職	33	28	4	12	11	10	0	0
			84.8%	12.1%	36.4%	33.3%	30.3%	0.0%	0.0%

【その他意見】

- ・休業中の代替え職員の手配が困難であること
- ・ア、オに関連して、理解はもらえているが、実質的に他の職員の業務を増加させるのは間違いないので、そのあたりの遠慮など。
- ・職種（異動先）により、取得のしやすさが異なるので、不公平感がある。
- ・引き継いだ業務をカバーする職員の不公平感など。
- ・確実に職場が人員不足になる。休暇取得期間が3か月以内の場合は代替職員がほとんど見つからないし、時短の場合はその分周りが業務を担うしかない。専門職の場合は、そもそも会計年度職員ではできない業務もある。）

●「業務の遂行に支障がでると思うこと」が大きな障害となっている。また、「周囲、職場の理解が得にくいこと」、「経済的に不安定になること」、「復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思うこと」が障害となっている職員も多い。

問12 子どもとふれあう機会を十分に持っていますか。

- ア 十分持っている
- イ ある程度持っている
- ウ あまり持っていない
- エ 全く持っていない

		全体	ア	イ	ウ	エ
全体		128	27 21.1%	53 41.4%	20 15.6%	28 21.9%
性別	ア 男性	62	19 30.6%	25 40.3%	5 8.1%	13 21.0%
	イ 女性	64	8 12.5%	27 42.2%	15 23.4%	14 21.9%
	ウ 回答しない	2	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%
年齢	ア 20代以下	6	0 0.0%	2 33.3%	1 16.7%	3 50.0%
	イ 30代	28	6 21.4%	9 32.1%	3 10.7%	10 35.7%
	ウ 40代	46	11 23.9%	22 47.8%	9 19.6%	4 8.7%
	エ 50代	42	9 21.4%	16 38.1%	7 16.7%	10 23.8%
	オ 60代	6	1 16.7%	4 66.7%	0 0.0%	1 16.7%
職	ア 管理・監督職（主査級職員以上）	92	22 23.9%	38 41.3%	14 15.2%	18 19.6%
	イ ア以外の一般職	36	5 13.9%	15 41.7%	6 16.7%	10 27.8%

●約6割の職員が子どもとふれあう機会を持っている。

・問12で、「ウ あまり持っていない」、「エ 全く持っていない」と回答した方にお聞きします。

問13 子どもとふれあう機会を持てない理由は何ですか。

- ア 仕事が多忙のため、子どもとふれあう機会を持つことができないから
- イ 子どもとのふれあう機会を持ちたいが地域貢献活動やボランティア活動の参加の機会がないから
- ウ 子どもとふれあう機会を持ちたいと思わないから
- エ その他

		全体	ア	イ	ウ	エ	未回答
全体		48	10 20.8%	9 18.8%	7 14.6%	18 37.5%	4 8.3%
性別	ア 男性	18	2 11.1%	2 11.1%	4 22.2%	8 44.4%	2 11.1%
	イ 女性	29	8 27.6%	7 24.1%	3 10.3%	10 34.5%	1 3.4%
	ウ 回答しない	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
年齢	ア 20代以下	4	0 0.0%	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	イ 30代	13	1 7.7%	2 15.4%	2 15.4%	6 46.2%	2 15.4%
	ウ 40代	13	7 53.8%	1 7.7%	2 15.4%	3 23.1%	0 0.0%
	エ 50代	17	2 11.8%	2 11.8%	2 11.8%	9 52.9%	2 11.8%
	オ 60代	1	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	職	ア 管理・監督職（主査級職員以上）	32	8 25.0%	3 9.4%	4 12.5%	14 43.8%
イ ア以外の一般職	16	2 12.5%	6 37.5%	3 18.8%	4 25.0%	1 6.3%	

【その他意見】（同様な内容はまとめる）

- ・ 1, 子供が就活中なので邪魔できない。2, 現在親権が無いので会うのが大変。
- ・ いないため。
- ・ こどもとふれあいたいのが、帰宅後から就寝まで時間ではふれあう機会が少ないと感じている。
- ・ こどもと触れ合う機会がそもそもない。将来はわからないが、現状は必要性を感じない。
- ・ 意識、事情は別として、機会がない。
- ・ 仕事がシフト勤務で土日祝日、遅番勤務があるため。
- ・ 自分に子どもがいないため、なかなかそのような機会がない。（12）

● 「仕事が多忙のため、子どもとふれあう機会を持つことができないから」と、その他「子どもがいない」と回答した職員が多い。

4 仕事と生活の調和について

問14 超過勤務について、あなたの考え方に近いものを1つ選んでください。

- ア 仕事の状況に応じて超過勤務をする
- イ 周りの人程度に超過勤務をする
- ウ できるだけ超過勤務をしない
- エ 基本的に超過勤務の業務がない
- オ 超過勤務を減らすことは考えていない

		全体	ア	イ	ウ	エ	オ
全体		128	65 50.8%	1 0.8%	55 43.0%	7 5.5%	0 0.0%
性別	ア 男性	62	30 48.4%	1 1.6%	29 46.8%	2 3.2%	0 0.0%
	イ 女性	64	33 51.6%	0 0.0%	26 40.6%	5 7.8%	0 0.0%
	ウ 回答しない	2	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
年齢	ア 20代以下	6	5 83.3%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%
	イ 30代	28	12 42.9%	1 3.6%	11 39.3%	4 14.3%	0 0.0%
	ウ 40代	46	23 50.0%	0 0.0%	23 50.0%	0 0.0%	0 0.0%
	エ 50代	42	22 52.4%	0 0.0%	17 40.5%	3 7.1%	0 0.0%
	オ 60代	6	3 50.0%	0 0.0%	3 50.0%	0 0.0%	0 0.0%
職	ア 管理・監督職（主査級職員以上）	92	49 53.3%	1 1.1%	39 42.4%	3 3.3%	0 0.0%
	イ ア以外の一般職	36	16 44.4%	0 0.0%	16 44.4%	4 11.1%	0 0.0%

●概ね半数の職員が「仕事の状況に応じて超過勤務をする」、次いで、「できるだけ超過勤務をしない」と回答した。

問15 超過勤務を減らすために効果的と思われる方法は何ですか。（複数回答可）

- ア 超過勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり
- イ 業務の簡素化、合理化
- ウ 定時退庁日の強化
- エ 個々の職員の心がけ
- オ 上司の的確な指示
- カ 適切な人材配置、人手不足解消の取組
- キ その他

		全体	ア	イ	ウ	エ	オ	カ	キ
全体		128	62	94	16	46	42	105	4
			48.4%	73.4%	12.5%	35.9%	32.8%	82.0%	3.1%
性別	ア 男性	62	28	47	9	22	21	53	2
			45.2%	75.8%	14.5%	35.5%	33.9%	85.5%	3.2%
	イ 女性	64	34	46	7	23	21	50	2
			53.1%	71.9%	10.9%	35.9%	32.8%	78.1%	3.1%
	ウ 回答しない	2	0	1	0	1	0	2	0
			0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%	0.0%
年齢	ア 20代以下	6	3	4	0	1	0	4	0
			50.0%	66.7%	0.0%	16.7%	0.0%	66.7%	0.0%
	イ 30代	28	9	22	3	9	12	24	1
			32.1%	78.6%	10.7%	32.1%	42.9%	85.7%	3.6%
	ウ 40代	46	26	32	3	14	12	38	1
			56.5%	69.6%	6.5%	30.4%	26.1%	82.6%	2.2%
	エ 50代	42	21	31	10	20	16	35	2
			50.0%	73.8%	23.8%	47.6%	38.1%	83.3%	4.8%
	オ 60代	6	3	5	0	2	2	4	0
			50.0%	83.3%	0.0%	33.3%	33.3%	66.7%	0.0%
職	ア 管理・監督職（主査級職員以上）	92	48	67	11	36	30	76	0
			52.2%	72.8%	12.0%	39.1%	32.6%	82.6%	0.0%
	イ ア以外の一般職	36	14	27	5	10	12	29	0
			38.9%	75.0%	13.9%	27.8%	33.3%	80.6%	0.0%

【その他意見】

- ・超過勤務日の翌朝やその週内での時差出勤等、職員の体力保全・予算の財源共に効果ある対策も一計だと思う。
- ・DXの検討
- ・担当内での職務の分散。
- ・超過勤務を行う理由によりますが、仕事を一人で抱え込む場合や内容等の検討不十分な場合に、視野が狭くなり、仕事が回らなくなり、超過勤務が発生しやすいと感じています。チームで仕事に取り組むことが、超過勤務を減らすことにつながるのではないのでしょうか。

●「適切な人材配置、人手不足解消の取組」、「業務の簡素化、合理化」と回答した職員の割合が高い。また、「超過勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり」と回答した職員も多かった。

問16 あなたは、年次有給休暇を取得できていますか。

- ア できている
- イ あまりできていない
- ウ できていない

		全体	ア	イ	ウ
全体		128	95 74.2%	30 23.4%	3 2.3%
性別	ア 男性	62	44 71.0%	16 25.8%	2 3.2%
	イ 女性	64	50 78.1%	13 20.3%	1 1.6%
	ウ 回答しない	2	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%
年齢	ア 20代以下	6	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	イ 30代	28	26 92.9%	2 7.1%	0 0.0%
	ウ 40代	46	37 80.4%	8 17.4%	1 2.2%
	エ 50代	42	22 52.4%	18 42.9%	2 4.8%
	オ 60代	6	4 66.7%	2 33.3%	0 0.0%
職	ア 管理・監督職（主査級職員以上）	92	63 68.5%	26 28.3%	3 3.3%
	イ ア以外の一般職	36	32 88.9%	4 11.1%	0 0.0%

●「あまりできていない」、「できていない」と回答した職員は約25%となっている中、若い世代ほど取得割合が高い。

・問16で、「イ あまりできていない」、「ウ できていない」と回答した方にお聞きします。

問17 年次有給休暇を取得ができない原因は何だと思えますか。

- ア みんなに迷惑がかかる
- イ 後で多忙になる
- ウ 上司がいい顔をしない
- エ 職場の雰囲気取得しづらい
- エ 職場の雰囲気取得しづらい
- オ 昇任等に悪い影響があると思う
- カ その他

		全体	ア	イ	ウ	エ	オ	カ	未回答
全体		33	3 9.1%	21 63.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	8 24.2%	1 3.0%
性別	ア 男性	18	1 5.6%	13 72.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 22.2%	0 0.0%
	イ 女性	14	2 14.3%	8 57.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 21.4%	1 7.1%
	ウ 回答しない	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%
年齢	ア 20代以下	0	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —
	イ 30代	2	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	ウ 40代	9	1 11.1%	7 77.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%
	エ 50代	20	2 10.0%	12 60.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 25.0%	1 5.0%
	オ 60代	2	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%
	職	ア 管理・監督職（主査級職員以上）	29	2 6.9%	19 65.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 24.1%
	イ ア以外の一般職	4	1 25.0%	2 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%

【その他意見】

- ・シフトのある職場だから。
- ・異動前後により、仕事を優先した。
- ・管理職の責務として、不在すぎるのは良くないと思うため。その分部下に年休を取得させるべきだと考えている。
- ・議会の会期中は休暇が取りづらく、休暇を取得できる時期が少なくなった。
- ・業務が多いため。
- ・計画的に取得すべきだが、日々仕事が無駄に増えてくる中で取得できていない。
- ・現状として業務多忙による。
- ・有休日数により、考えて使う必要があるため。

●取得ができない大きな原因は「後で多忙になる」と回答した職員が多い。

問18 休暇の取得促進のために取り組むことが必要と思われる事項は何ですか。（複数回答可）

- ア 業務遂行体制の工夫・見直し
- イ 職場の意識改革
- ウ 職場で年次有給休暇の計画表の作成・実施
- エ 職場の業務予定を所属長から職員へ早期周知すること
- オ ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇の取得促進
- カ 職員やその家族の記念日における休暇や学校行事への参加等のための休暇の取得促進
- キ 適切な人員配置、人手不足の解消の取組
- ク その他

		全体	ア	イ	ウ	エ	オ	カ	キ	ク
全体		128	86	69	21	21	31	43	107	4
			67.2%	53.9%	16.4%	16.4%	24.2%	33.6%	83.6%	3.1%
性別	ア 男性	62	44	39	11	11	15	19	50	2
			71.0%	62.9%	17.7%	17.7%	24.2%	30.6%	80.6%	3.2%
	イ 女性	64	42	30	10	10	16	24	55	2
			65.6%	46.9%	15.6%	15.6%	25.0%	37.5%	85.9%	3.1%
	ウ 回答しない	2	0	0	0	0	0	0	2	0
			0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
年齢	ア 20代以下	6	3	1	4	0	3	3	5	0
			50.0%	16.7%	66.7%	0.0%	50.0%	50.0%	83.3%	0.0%
	イ 30代	28	20	17	6	6	8	8	26	1
			71.4%	60.7%	21.4%	21.4%	28.6%	28.6%	92.9%	3.6%
	ウ 40代	46	32	27	4	8	13	18	39	1
			69.6%	58.7%	8.7%	17.4%	28.3%	39.1%	84.8%	2.2%
エ 50代	42	27	21	6	6	7	13	33	2	
			64.3%	50.0%	14.3%	14.3%	16.7%	31.0%	78.6%	4.8%
オ 60代	6	4	3	1	1	0	1	4	0	
			66.7%	50.0%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%	66.7%	0.0%
職	ア 管理・監督職（主査級職員以上）	92	64	52	11	16	19	31	76	4
			69.6%	56.5%	12.0%	17.4%	20.7%	33.7%	82.6%	4.3%
	イ ア以外の一般職	36	22	17	10	5	12	12	31	0
			61.1%	47.2%	27.8%	13.9%	33.3%	33.3%	86.1%	0.0%

【その他意見】

・休暇取得の目的を聞かない（または、言わない）。上司やベテラン職員が休暇取得の目的を言っている（子の学校の行事、通院等）と、若い職員もそのようにしなければいけないと考える場合がある。

- ・適切な人事異動（一担当で同時に複数の異動者を出さない）
- ・これまでの部署では休暇が取得しづらい状況と感じたことがない。
- ・個人の意識改革。

● 「適切な人員配置、人手不足の解消の取組」、「業務遂行体制の工夫・見直し」と回答した職員が多い。

問19 仕事と家庭（プライベート）を両立することができる環境とするために改善すべきだと思われる

事項は何ですか。（複数回答可）

- ア 業務の効率化を図る取組の検討実施
- イ ライフステージに応じた柔軟な働き方（短時間勤務・在宅勤務等）
- ウ 休暇を取得しやすい職場風土の醸成
- エ 上司や先輩職員等理解
- オ ノー残業デーの徹底
- カ ワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発
- キ その他

		全体	ア	イ	ウ	エ	オ	カ	キ
全体		128	84	93	88	65	18	53	12
			65.6%	72.7%	68.8%	50.8%	14.1%	41.4%	9.4%
性別	ア 男性	62	42	41	44	36	8	29	6
			67.7%	66.1%	71.0%	58.1%	12.9%	46.8%	9.7%
	イ 女性	64	42	52	43	29	10	24	5
			65.6%	81.3%	67.2%	45.3%	15.6%	37.5%	7.8%
	ウ 回答しない	2	0	0	1	0	0	0	1
			0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
年齢	ア 20代以下	6	3	5	5	4	0	2	0
			50.0%	83.3%	83.3%	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%
	イ 30代	28	20	20	22	17	2	10	1
			71.4%	71.4%	78.6%	60.7%	7.1%	35.7%	3.6%
	ウ 40代	46	31	35	29	25	6	0	1
			67.4%	76.1%	63.0%	54.3%	13.0%	0.0%	2.2%
	エ 50代	42	26	31	28	17	10	19	6
			61.9%	73.8%	66.7%	40.5%	23.8%	45.2%	14.3%
	オ 60代	6	4	2	4	2	0	2	1
			66.7%	33.3%	66.7%	33.3%	0.0%	33.3%	16.7%
職	ア 管理・監督職（主査級職員以上）	92	63	69	59	46	12	2	1
			68.5%	75.0%	64.1%	50.0%	13.0%	2.2%	1.1%
	イ ア以外の一般職	36	21	24	29	19	6	11	1
			58.3%	66.7%	80.6%	52.8%	16.7%	30.6%	2.8%

【その他意見】

- ・住民の意識・行動改革。（自助・共助の強化と確立）
- ・適切な人員配置。
- ・ライフステージに関係なく、フルタイムとなる時間を6時間程度に短縮する。
- ・十分な人数の職員配置。
- ・子育て中の職員以外の職員への業務負担が改善される配慮も必要。
- ・子育て中の職員以外の職員への業務負担が改善される配慮も必要。
- ・適切な人員配置、人手不足の解消の取組。
- ・地方公務員の仕事は、原則財テク業務ではないと思っている。在宅勤務をするくらいならば年休取得を推奨したい。
- ・自身の意識改革。
- ・子育て中の方が子育てしやすい環境で休める環境は大切で、それとともに同じ担当・課内の子育て中でない方も休みが取れるような人員配置、実務のできる職員体制が必要かと思ひます。育児と同様に介護による休暇も充実が必要かと思ひます。
- ・人員増
- ・特にないと思うが、強いて言えば、休暇明けの、「休暇ありがとうございました」みたいに言う習慣は休暇を当然のものとしていない考え方なので、あの声かけは廃止した方が良く思ひます。休みづらい。

●「ライフステージに応じた柔軟な働き方（短時間勤務・在宅勤務等）」、「休暇を取得しやすい職場風土の醸成」、「業務の効率化を図る取組の検討実施」と回答した職員が多い。

5 女性職員の活躍推進について

・女性職員にお聞きします。

問20 仕事でのキャリアプランを持っていますか。

- ア 持っている
- イ 持っていない

		全体	ア	イ	未回答
性別	イ 女性	64	26	34	4
			40.6%	53.1%	6.3%
年齢	ア 20代以下	6	1	5	0
			16.7%	83.3%	0.0%
	イ 30代	15	7	8	0
			46.7%	53.3%	0.0%
	ウ 40代	23	13	10	0
			56.5%	43.5%	0.0%
エ 50代	19	5	10	4	
		26.3%	52.6%	21.1%	
オ 60代	1	0	1	0	
		0.0%	100.0%	0.0%	
職	ア 管理・監督職（主査級職員以上）	40	17	19	4
			42.5%	47.5%	10.0%
	イ ア以外の一般職	24	9	15	0
			37.5%	62.5%	0.0%

●女性職員の半数以上はキャリアプランを持っていない。

・問20で、「イ 持っていない」と回答した方にお聞きします。

問21 キャリアプランを持っていない一番の要因は何ですか。

- ア 育児・介護などの事情があり具体的なキャリアプランが立てられない
- イ 自分がどんな分野に適性があるかわからない
- ウ キャリアプランを考える機会が不足している
- エ ロールモデル（目標となる先輩職員（男女問わず））がいない
- オ 昇任の仕組みがわからない
- カ その他

		全体	ア	イ	ウ	エ	オ	カ
性別	イ 女性	34	15	10	8	4	1	5
			44.1%	29.4%	23.5%	11.8%	2.9%	14.7%
年齢	ア 20代以下	5	1	0	0	3	1	0
			20.0%	0.0%	0.0%	60.0%	20.0%	0.0%
	イ 30代	8	3	5	2	0	0	0
			37.5%	62.5%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	ウ 40代	10	6	2	4	1	0	2
			60.0%	20.0%	40.0%	10.0%	0.0%	20.0%
エ 50代	10	4	3	2	0	0	3	
		40.0%	30.0%	20.0%	0.0%	0.0%	30.0%	
オ 60代	1	1	0	0	0	0	0	
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
職	ア 管理・監督職（主査級職員以上）	19	9	6	6	1	0	4
			47.4%	31.6%	31.6%	5.3%	0.0%	21.1%
	イ ア以外の一般職	15	6	4	2	3	1	1
			40.0%	26.7%	13.3%	20.0%	6.7%	6.7%

【その他意見】

- ・プライベートを大事にしたいため、仕事に重点を置きたくない。
- ・プランニングするまでの意識に到達していない。
- ・昇任に興味がない
- ・専門職であるため、前例が限られている。かつ庁舎内での業務に不慣れであるため、昇進したいと考えにくい。
- ・体調面で自信がないため。

●「育児・介護などの事情があり具体的なキャリアプランが立てられない」と回答した職員が多い。

問22 女性職員のキャリア形成に必要と思われる事項は何ですか。（複数回答可）

- ア 育児や介護に関する制度の充実
- イ 業務の効率化を図る取組の検討と実施
- ウ 男性の家事・育児・介護への参加促進
- エ 時間外勤務縮減の徹底
- オ キャリアアップに対する女性職員の意識啓発
- カ 上司（管理・監督職員）の意識啓発
- キ 女性のキャリアアップを支援する研修機会の提供
- ク テレワークや時差出勤に対応する職場環境の提供
- ケ その他

		全体	ア	イ	ウ	エ	オ	カ	キ	ク	ケ
全体		128	45 35.2%	43 33.6%	31 24.2%	29 22.7%	36 28.1%	23 18.0%	20 15.6%	39 30.5%	9 7.0%
性別	ア 男性	62	8 12.9%	10 16.1%	11 17.7%	6 9.7%	7 11.3%	5 8.1%	5 8.1%	7 11.3%	2 3.2%
	イ 女性	64	36 56.3%	33 51.6%	20 31.3%	23 35.9%	28 43.8%	18 28.1%	15 23.4%	32 50.0%	7 10.9%
	ウ 回答しない	2	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
年齢	ア 20代以下	6	3 50.0%	2 33.3%	1 16.7%	0 0.0%	5 83.3%	2 33.3%	3 50.0%	4 66.7%	0 0.0%
	イ 30代	28	8 28.6%	13 46.4%	8 28.6%	9 32.1%	6 21.4%	5 17.9%	1 3.6%	13 46.4%	2 7.1%
	ウ 40代	46	15 32.6%	14 30.4%	10 21.7%	12 26.1%	9 19.6%	7 15.2%	9 19.6%	12 26.1%	4 8.7%
	エ 50代	42	15 35.7%	13 31.0%	11 26.2%	8 19.0%	14 33.3%	9 21.4%	6 14.3%	10 23.8%	3 7.1%
	オ 60代	6	4 66.7%	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%	2 33.3%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%
	職	ア 管理・監督職（主査級職員以上）	92	28 30.4%	32 34.8%	23 25.0%	20 21.7%	24 26.1%	16 17.4%	12 13.0%	24 26.1%
イ ア以外の一般職	36	17 47.2%	11 30.6%	8 22.2%	9 25.0%	12 33.3%	7 19.4%	8 22.2%	15 41.7%	1 2.8%	

【その他意見】

- ・管理職が魅力的と思える環境整備。
- ・男性職員の意識啓発。市役所全体のジェンダーバイアスの排除。
- ・十分な人数の職員配置。
- ・女性のキャリアアップのロールモデルがあれば参考にしやすいかと思う。
- ・個人的には性別に関係なく、能力のある方が昇任すべきと考えています。仕事でも家庭でも性別による区別なく、様々なことに取り組める環境が整うことにより結果的に女性職員のキャリア形成につながるのではないのでしょうか。
- ・女性への配慮自体が性差別のようで時代遅れ、性別・子育て中に関係なく職種に適合するの能力ある人がキャリアを構築できると思う。
- ・性別に関係なく、全員フルタイムとなる時間を6時間程度に短縮する。
- ・男性職員の理解とこのアンケートも男性に回答してもらうこと。
- ・本人の適正に対する自己理解。

●「育児や介護に関する制度の充実」、「業務の効率化を図る取組の検討と実施」、「テレワークや時差出勤に対応する職場環境の提供」と回答した職員が多く、特に女性や若い世代での回答者の割合が高い。また、女性の回答者の中で、「キャリアアップに対する女性職員の意識啓発」と回答した職員が多い。

6 職員の昇任に関する意識について

・管理・監督職以外の一般職の職員にお聞きします。

問23 将来、昇任して管理職として活躍したいですか。

- ア 昇任して活躍したい
- イ どちらかといえば昇任して活躍したい
- ウ 昇任を意識しているが、自信がない又は個人的な事情により希望していない
- エ 昇任したくない

		全体	ア	イ	ウ	エ	未回答
全体		36	5 13.9%	8 22.2%	13 36.1%	7 19.4%	3 8.3%
性別	ア 男性	11	3 27.3%	3 27.3%	2 18.2%	2 18.2%	1 9.1%
	イ 女性	24	2 8.3%	5 20.8%	11 45.8%	5 20.8%	1 4.2%
	ウ 回答しない	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
年齢	ア 20代以下	6	2 33.3%	2 33.3%	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%
	イ 30代	16	2 12.5%	5 31.3%	8 50.0%	0 0.0%	1 6.3%
	ウ 40代	10	0 0.0%	0 0.0%	4 40.0%	5 50.0%	1 10.0%
	エ 50代	1	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%
	オ 60代	3	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%

●全体として、「昇任を意識しているが、自信がない又は個人的な事情により希望していない」と回答した職員が多く、性別では女性が多く、年齢では30才代、40才代が多い。

・問23で、「ウ 昇任を意識しているが、自信がない又は個人的な事情により希望していない」、「エ 昇任したくない」と回答した方にお聞きします。

問24 昇任して管理職になりたくない又は希望していない理由は何ですか。(複数回答可)

- ア 残業時間が増えそう
- イ 責任が重すぎる
- ウ 育児や介護など家庭の事情
- エ 部下の教育が向いていない
- オ 管理職のやりがいを感じられない
- カ 試験日に試験を受けることが難しい
- キ その他

		全体	ア	イ	ウ	エ	オ	カ	キ
全体		20	9 45.0%	11 55.0%	7 35.0%	2 10.0%	10 50.0%	3 15.0%	2 10.0%
性別	ア 男性	4	2 50.0%	2 50.0%	0 0.0%	1 25.0%	3 75.0%	1 25.0%	0 0.0%
	イ 女性	16	7 43.8%	9 56.3%	7 43.8%	1 6.3%	7 43.8%	2 12.5%	2 12.5%
	ウ 回答しない	0	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —
年齢	ア 20代以下	2	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%
	イ 30代	8	6 75.0%	6 75.0%	4 50.0%	0 0.0%	5 62.5%	1 12.5%	0 0.0%
	ウ 40代	9	3 33.3%	3 33.3%	3 33.3%	2 22.2%	3 33.3%	1 11.1%	2 22.2%
	エ 50代	1	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%
	オ 60代	0	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —

【その他意見】

- ・ 建築・土木等の事業(区画整理事業中)に伴う借金があるときは早期に返済を行うことを優先し、市民に安堵感を優先し昇任は最後と考えている。
- ・ 体調面で不安が多い。

● 「責任が重すぎる」、「管理職のやりがいを感じられない」と回答した職員が多い。

問25 特定事業主行動計画の改定にあたり、ご意見等があれば記載してください。

		全体	ご意見数
全体		128	11
性別	ア 男性	62	5
	イ 女性	64	6
	ウ 回答しない	2	0
年齢	ア 20代以下	6	0
	イ 30代	28	2
	ウ 40代	46	6
	エ 50代	42	3
	オ 60代	6	0
職	ア 管理・監督職（主査級職員以上）	92	9
	イ ア以外の一般職	36	2

【改定に当たっての意見】

・職員評価マニュアルにも明記されているが、課内や担当内で育児休業中の職員がいた場合には、加点評価することとされている。しかし、現状加点評価されていても、それが給与や昇進にほぼ影響していないのではないか。休業している職場を1年間支えてきた職員は、金一封（今時ないが）を出すくらいの評価をしてあげなければ積極的取得する職場環境にはならないと思う。

・女性職員が働きやすい職場を整備することは、異なる性別のみならず、個人の置かれた状況（傷病や介護等）、年齢や家庭環境の相違にかかわらず働きやすさに通じることの理解を進めることが推進力の一つになると考える。
・昇任に関することは、本人の希望はもちろん、適正が合わないと逆に本人も周囲も悩む状況が生まれる可能性があるため、個々の状況に合わせた適切な研修や支援を実施してほしい。

・アンケート結果を踏まえて、仕事と生活の調和した職場の実現や女性職員がより活躍できる職場環境の整備について、具体的な施策の提案を計画内に記載していただきたいです。

・育休・産休をよく思わない所属長が存在することが問題と思う。私が実際に言われたのは「悪阻は病気じゃない」という言葉だった。妻は悪阻で苦しんでおり、職場に迷惑がかかることを承知の上で申請したにもかかわらず、配慮のない言葉に失望した。社会通念的にも浸透しつつある妊娠・出産・育児について理解・知識があることを管理職の条件にしてもいいと思う。

・業務は年々増えているのに、「市民サービスの低下は許さない」という呪縛があるように思います。市の事業も取捨選択やスクラップ&ビルドしていかないと、新しいことに取り組めないし、職員が疲弊していくだけだと感じます。

・現実的に実行できるような内容にしてほしい。ガイドの存在を知らなかったので、知る機会をもう少し設けてほしい。

・私は主査であるが、管理職への昇任については希望する予定はない。その理由として、課長補佐級職員の負担が大きいことが言える。管理職でありながら、プレイヤーとしての役割や業務を期待され、日常的に様々な業務負担を負うこととなる。特に解せないのが、統括主査との兼務である。そもそも管理職である職員が、なぜ管理職ではない業務を兼務するのか。マネージャーなのか？プレイヤーなのか？例えば、明らかに統括主査としての業務で残業をしても超過勤務手当は発生しないのか？ただでさえ多忙であり、業務負担が大きい課長補佐に統括主査を兼務させることは制度上無理があると思うし、昇任するメリットも感じないように思う。

・積立有給休暇制度について、ご検討をいただければと思います。

・問12・問13の質問事項が子どものいる人向けの内容になっているため、子育て中の職員の意見集計が目的のように感じた。
勤務時間は職員の人生の中で多くを占める時間でもある。様々な年代、環境（子育て中以外も含めて）異なる人たちが集合して勤務に就いているので、それぞれが気持ちよく働き、個々の人生に合ったキャリアデザインができる環境であればと思う。例えば、そのために「3年後、5年後、10年後の私は？」など、勤続年数に合わせたキャリアビジョンを自らの未来を考えながら、入庁時代から変化・進化しているライフスタイルに応じた自分の能力を認識する研修を設定したり、組織として現実的な意識改革を目指した対策も必要（民間企業のようなかもしれませんが、、、）と思う。

・問8 所属内で、妊娠中や育児中の職員について、必要な配慮を行っていますか。の回答として、「ア 講じている」と回答しましたが、選択肢が「講じているか否か」の2通りしかなかったため、やむを得ず回答しました。本当は、「講じているが十分ではない」です。慢性的な職員不足により、部分休業等を申請している職員も取消を余儀なくされている状況です。子育て世代の職員が多く、残業をしたくても子どものお迎え等で、現実的に残って仕事をするのができないため、課の残業時間的には少なくなっています。そのため、現在の職員数で仕事がまわっていると認識され、なかなか人員が増員されません。

子育て世代の職員は、残業できない分、夜中に自宅で仕事をしています。人員を確保することが困難であることは理解しています。人員の増員が難しいのであれば、せめて子育て世代の職員の割合を減らしてほしいです。ワークライフバランス云々は、これらを解消したあとの話になると思います。