

羽生市特定事業主行動計画

第3次 前期行動計画

令和8年度～令和12年度

令和8年4月

羽生市

目次

1	はじめに	1
2	計画の概要	2
3	現状と課題	3
4	目標値の設定	7
5	具体的な取組	9
6	参考資料	13

1 はじめに

策定の背景

我が国の少子化の進行は、持続可能な社会の実現に様々な影響を及ぼすことが懸念され、この流れを好循環に変えるためには、次世代を担う子どもたちの誕生を祝福し、かつ、育成を実現するための取組が必要です。

こうした状況下において、国は平成17年度に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）」を制定し、国及び地方公共団体では、「特定事業主」として職員の仕事と子育ての両立が実現できる職場環境の整備及び女性の活躍推進のための「行動計画」の策定が求められています。

また、平成27年度には女性の職業生活における活躍の推進を目的として「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」という。）」が施行され、同法においても同じく「行動計画」の策定が義務付けられました。

これら2つの法律に基づく「行動計画」は、仕事と家庭の両立支援に関する環境整備や仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進など、共通課題が多いことから、これらを一体で策定することが認められています。

本市では、これら2つを併せて「羽生市特定事業主行動計画」を策定、改定しつつ、職員の仕事と家庭（育児、介護等）の両立の支援を総合的に進めてきました。

この度、次世代育成のための環境を更に改善、充実させるため、次世代法の有効期限が令和17年3月31日に延長されたことを受けて、すべての職員が仕事と家庭を両立し、次世代を担う子どもたちの健全な育成と女性の活躍推進を実現するための職場づくりを目指した「第3次羽生市特定事業主行動計画」を策定します。

行動計画策定指針

次世代法では、国に「事業主行動計画策定指針」の策定を義務付けており、すべての事業主に対して「行動計画」を策定するに当たっての基本的な視点や記載すべき事項を次のとおり明文化しています。

地方自治体は、この指針に基づき、自らを「特定事業主」として、次世代育成支援に関する計画を、自らの職員のために策定することとされています。

1 策定の視点

- (1) 女性の採用・登用の拡大に取り組む視点
- (2) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に取り組む視点
- (3) 男女が共に育児・介護等を両立して活躍しやすい環境に取り組む視点
- (4) 一般事業主に対して率先垂範となるよう取り組む視点
- (5) 組織全体で取り組む視点

2 記載すべき事項（次世代法第19条第2項）

計画期間	数値目標	取組内容	実施時期
------	------	------	------

2 計画の概要

計画の性格

1 計画の位置づけ

本計画は、次世代法及び女性活躍推進法に基づき、任命権者が連名で策定するもの
とします。

2 策定主体

任命権者

羽生市長（市長部局）

羽生市議会議長（議会事務局）

羽生市消防長（消防本部）

羽生市監査委員（監査委員事務局）

羽生市選挙管理委員会（選挙管理委員会）

羽生市農業委員会（農業委員会事務局）

羽生市教育委員会（教育委員会）

計画の期間

5年間 **令和8年4月1日から令和13年3月31日まで** とします。

なお、計画期間内においても、毎年度取組状況等を把握、進捗管理を行い、必要に応
じて見直しを行うこととします。

計画の推進体制

行動計画の推進に当たっては、毎年少なくとも1回、数値目標の達成状況や、行動計
画に基づく取組の実施状況の点検・評価を実施し、その結果を後の取組や計画に反映さ
せながら、PDCAサイクルを生み出すこととします。

計画の公表

特定事業主は、計画を策定、変更した場合、それを一般に公表することと、職員に周
知することが併せて課せられています（次世代法第19条第4項及び5項）。

また、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく措置の実施の状況を公表し
なければならないとされ（同第6項）、市の姿勢や取組等を情報共有することにより、社
会全体で目標が実現されるよう求められています。

本市では、職員間の電子掲示板のほか、市ホームページにおいて公表を行うこととし
ます。

3 現状と課題

現状（各種指標から）

1 職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数

区 分	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
平均取得日数(日)	9.1	8.9	11.5	11.1	12.1

2 時間外勤務状況

(1) 職員1人当たりの時間外勤務時間

区 分	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
平均時間(時間)	92	115	142	151	133

※管理職を除く

(2) 時間外勤務時間の上限（月45時間）を超過した職員数

区 分	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
人数(人)	44	53	33	47	23

※管理職、会計年度任用職員を除く。

※他律的業務の比重の高い部署（秘書広報課（運転手）、総務課（例規選挙係）、観光プロモーション課）及び特例業務（大規模災害への対処、対外折衝業務、選挙事務など）を除く。

※のべ人数

3 仕事と家庭の両立に関する指標

(1) 子育て支援制度の利用状況男女別育児休業の取得率

区 分	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
男性(%)	88	76	30	85	89
女性(%)	100	100	100	100	100

※年度内に育児休業が取得可能となった職員に対する同年度中に取得した割合

(2) 男性の育児休業の取得期間

区分	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
～5日	8	11	2	5	0
6～10日	4	0	0	0	2
11～20日	3	3	2	2	3
21～1月	0	3	2	2	2
～3月以内	0	0	0	2	3
～6月以内	0	0	1	3	1
～1年以上	0	0	1	2	1

(3) 男性職員の配偶者出産支援休暇・育児参加休暇の取得率

区分	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
合計取得率(%)	85.7	85.7	90.0	76.9	100
5日以上取得率(%)	14.3	23.8	50.0	38.5	44.4

(4) 離職率の男女差異及び離職者の年代別男女割合(令和7年度)

区分	離職率	19-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳～
男性(%)	2.2	0	2.2	0	1.5	100
女性(%)	6.8	12.8	3.9	5.4	5.9	0

※ 定年退職を除く

(5) 新規採用した職員に占める女性職員の割合

区分	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
女性職員の割合(%)	66.7	50.0	35.7	29.4	30.0

※ 一般事務職(上級、初級等)

(6) 役職に占める女性職員の割合

区分	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
管理・監督者 合計人数(人)	7	7	8	7	9
部長級(%)	0	0	10.0	10.0	0
課長級(%)	7.7	10.3	10.5	12.8	12.5
課長補佐級(%)	9.1	6.8	7.3	3.0	11.1
係長級(%)	34.2	32.0	31.3	28.9	23.9
主任級(%)	46.7	48.0	48.6	50.5	49.1
主事級(%)	43.4	42.3	45.3	46.4	51.9
主事補級(%)	60.0	59.4	48.7	34.8	40.9

※ 技能労務職を除く

現状（第2次行動計画における数値目標から）

区分	項目	策定時 (令和元年度)	目標 (令和7年度)	成果 (令和7年度実績)	備考
1	時間外勤務時間の 上限の遵守	延べ36人 ※月45時間を超 える延べ人数	0人	延べ23人	他律的業務の比重の 高い部署（秘書広報 課（運転手）、総務課 （例規選挙係）、観光 プロモーション課） 及び特例業務（大規 模災害への対処、対 外折衝業務、選挙事 務など）を除く
		12人 ※年間360時 間を超える人数	0人	10人	
2	時間外勤務の縮減	46,579 時間	35,000 時間	41,587 時間	1年度内における一 般職員の時間外勤務 時間数の合計
3	年次有給休暇 取得日数	6.8日	10.0日	12.1日	1年度内における平 均取得日数
4	男性職員における 育児休業取得率	6.7% ※令和元年度中 に育児休業が取 得可能となった 男性職員数に対 する同年度中に 取得した割合	100%	100%	目標値は、令和3年 度（計画初年度） 以降に育児休業取得 可能となった男性職 員数に対する対象期 間（子が3歳に到達 するまで）において取得 した割合
5	課長補佐級に占め る女性職員の割合	10.9%	17.0% 以上	11.1%	
6	係長級に占める 女性職員の割合	46.4%	40.0% 以上維持	23.9%	
7	採用試験申込にお ける女性の割合	23.1%	50.0% 以上	30.0%	一般事務（上級、初 級等）における全申込 者数における女性の 割合

成果から見える課題

(1) 現状の分析

ア 本市では、時間外勤務に関する指標はコロナ禍明け後、増加の傾向であり、職員の安全配慮の視点からも、ワーク・ライフ・バランスの維持に取り組まなければならない結果となっています。

特に、「時間外勤務の縮減」については、目標策定時（令和元年度）が46,579時間に対し成果は41,587時間（令和7年度）と、およそ5,000時間の圧縮に努めたものの、目標値（35,000時間）には大きく乖離している状況にあります。

一方で、年次有給休暇の取得日数は、策定時のそれと比較すると、確実に改善されてきており、職員の意識改革が一定数進んだものと評価されます。今後は休暇取得によるバランス維持に加え、そもそもの「ワーク」への加重を軽減する取組が必要です。

イ 男性の育児休業の取得率は、目標値を達成し、希望する職員の全員が取得することができています。

このことは、本市が休暇の取得がしやすい職場環境にあることの裏付けでもあることから、対外的に大きく発信していくとともに、男性が育児休暇を取得することが当然と認め合える組織文化と好循環を今後も維持していく必要があります。

今後は、男性の部分休業とについても、更なる取得日数の増加を目指していかねばなりません。

ウ 女性の登用に関する指標のうち、課長補佐級及び採用試験申込時における女性の割合は、若干数値を伸ばしたものの、目標との比較においては、すべての指標において達成することができませんでした。

性別に偏りのある集団では、価値観や視点が固定化され、社会の変化に気付くことや、新しいアイデアや改善策を立案することが困難になる可能性があります。

この指標結果を放置することは、多様性の欠如から職場の魅力の低下につながり、それが人材不足や、さらなる同質化など、負のスパイラルに陥るリスクがあります。

単なる「女性への配慮」の問題ではなく、組織の生存戦略そのものに関わる課題として認識していかねばなりません。

4 目標値の設定

目標

今期計画の数値目標は、次の3点です。

目標1

ワーク・ライフ・バランスの推進

職員1人当たりの年次有給休暇取得日数は、前計画と比較すると、大きく改善しています。本計画においても更なる取得を推進するために付与の70%達成を継続目標として掲げます。

また、年次有給休暇のほか、年8日付与される夏季休暇取得も新たに目標に追加することにより、制度の現状に沿った管理をしてまいります。

時間外勤務の縮減においては、前計画の目標を未達成であったことから、継続して位置づけ、達成を図ります。

目標2

仕事と家庭の両立

仕事と家庭の両立には、男性職員の育児参加の増進が望まれます。前計画に定めた「男性職員の育児休業取得率」は目標を達成したものの、維持していくとの決意により、継続して目標設定してまいります。

更に今期計画では「出産支援休暇取得率」「育児参加休暇取得率」も拡充し、より両立の質を向上させるため、同目標を追加します。

目標3

女性の活躍の推進

組織の属性を多様化し、様々な価値観や視点を政策に取り入れるため、「管理・監督者における女性職員の割合」の目標を前計画から引き継ぎます。

一方で、職階ごとの目標設定は、各ポストの定数や年齢構成の変動により、数値が乱高下し、本質的なキャリア育成の進捗が見えにくいという課題も生じていました。

実質的な女性活躍を推進するため、指導的地位に当たる課長補佐級以上の女性割合を底上げし、将来の組織を担う多様な人材育成に注力していきます。

また、そのためには「新規採用時からの女性職員の登用」が重要であることから、同目標も継続して定め、女性の活躍を推進します。

数値目標

目標・指標	現状値 (令和7年度)	目標値 (令和12年度)
目標1 ワーク・ライフ・バランスの推進		
年次休暇の平均取得日数 (年20日)	12.1日	14日
夏季休暇の平均取得日数 (年8日)	7.8日	8日
時間外勤務時間の縮減	41,587時間	37,000時間
目標2 仕事と家庭の両立		
男性職員の育児休業取得率 (3歳未満)	100%	100%
配偶者出産休暇取得率 (出産前後2日)	100%	100%
育児参加休暇取得率(5日)	50%	100%
目標3 女性の活躍の推進		
管理職に占める女性職員の割合	11.2% (男79人 女10人)	20%
新規採用職員に占める女性職員の割合	46%	50%

※「管理職」とは、課長補佐（副参事）級以上の職員と定義

5 具体的な取組

目標1 ワーク・ライフ・バランスの推進

1 年次有給休暇取得の促進に向けた取組

職員自身に休暇取得の意識を醸成させるとともに、所属長を始めとする管理監督者が主体となって年次有給休暇を取得しやすい職場環境の実現を目指します。

【主な取組】

- 職員が年間を通して年次有給休暇の取得の事前計画を立て、当該計画どおりに休暇を取得するよう、毎年4月に職員へ意識啓発を行います（総務課）。
- 所属職員の年次有給休暇の取得日数の進行管理を行い、年間取得日数が5日未満の職員に対し取得の勧奨を行います（所属長）。

2 超過勤務時間の縮減に向けた取組

従来からある超過勤務時間の縮減のための取組を更に推し進め、新たな取組を積極的に採用することで、より一層の超過勤務の縮減に努めます。

【主な取組】

- 事前申告のほか、週休日の勤務については振替の対応を徹底します（各職員）。
- あらかじめ超過勤務を認識している場合は、時差勤務制度を積極的に利用します。（所属長 各職員）
- 毎週水曜日及び毎月最終金曜日をノー残業デーに設定し、総務課は該当日の庁内アナウンスを行い、やむなく残業する職員には、「ノー残業デー時間外勤務報告書」により、総務部長に対して時間外勤務の理由の提出を義務付けます（総務課 所属長 各職員 総務部長）。
- 月ごと係ごとの超過勤務データを所属長に共有し、また、庁内に公表することで客観的な比較を職員が行えるようにします（総務課 所属長 各職員）。
- 業務で使用するパソコンの使用時間と超過勤務許可時間を技術的に同期させ、より実効性のある時間管理を行います。

3 推進のための体制整備

推進のための体制を整備するためには、業務の改善や効率化が必要不可欠です。職員の長時間労働を緩和する組織的な取組により、事務処理時間を縮めます。

【主な取組】

- 行政サービスを効果的・効率的に行えるよう、組織体制や事務分掌の見直しを行います（企画課）。
- ペーパーレス、DX化の推進等により、職員の事務処理負担のための手法を積極的に導入します（総務課 企画課）。

目標2 仕事と家庭の両立

1 男性職員の育児参加の促進

本市の男性職員の育児休暇取得率は、これまで100%と最高値で推移しています。男性と女性が共に親としての責任と負担を認識しつつ、協力して子育てに関わっていくことが重要です。女性職員だけでなく、男性職員の子育てへの関わりを更に促進しつつ、ゆとりを持って子育てができるよう組織として支援していきます。

【主な取組】

- 育児・看護・介護等のための支援制度等について職員の電子掲示板に公表し、職員に対する制度の周知徹底、理解を図ります（総務課）。
- 各支援制度の総合窓口を設置し、職員の疑問や不安に対する個別相談を随時受け付けます（総務課）。
- 所属長は、子育てを控える職員や育児中の職員に対し支援制度の利用を勧奨し、積極的な声かけと所属職員への理解確保に努めます（所属長）。
- 子育てをしている（する予定の）職員の人事異動は、職員の自己申告書等に基づき、可能な限り人事上の配慮を行うため、職員も事前に総務課と情報共有を行うものとします（総務課 各職員）。

2 支援制度を利用した職員の円滑な職場復帰の実現

職場復帰を不安に感じることを支援制度の利用の障壁にならないよう、安心して支援を受けられるよう体制整備を行います。

【主な取組】

- 支援制度利用中の職員に対し復職の際に必要な情報を定期的に提供します（総務課）。
- 支援制度利用中の職員は、市ホームページを閲覧し、市政情報を積極的に入手するよう努めるものとします（各職員）。
- 支援制度利用中の職員に対しオンラインで受講が可能な研修の情報発信を行い、職員のキャリア育成の支援を行うものとします（総務課 各職員）。
- 復職に当たっては、特段の理由がある場合を除くほか、現職復帰を原則行うものとします（総務課 各職員）。

3 支援制度の理解の醸成

支援制度の利用の促進は、利用者本人の意向だけでなく、周りの職員の理解によって支えられます。共に次世代育成のための共通理解のもと、支援制度を活用しやすい職場環境を構築します。

【主な取組】

- 所属長は、所属職員に対し支援制度に対して理解を得られるよう声かけを行うこととします。(所属長)。
- 支援制度の内容について職員に対し発信し、制度利用への理解醸成に努めます(総務課)。
- 支援制度を利用する職員が担当していた事務については、会計年度任用職員などの代替職員を配置するなど、所属職員が分担する際の負担を軽減するよう努めます(総務課)。
- 支援制度を利用する職員は、所属体制の補完がしやすいよう支援制度利用の意向を所属長や総務課とあらかじめ共有することとします(全職員)。
- 定員管理計画では、支援制度を利用する職員数は職員定数管理上からは除くこととしていることから、必要に応じて新規登用も検討することとします(総務課)。
- 職員は、支援制度の内容の理解に努め、制度利用の共感を図ります(全職員)。
- 支援制度を利用する職員の業務を担う職員の厚遇制度を検討します(総務課)。

目標3 女性の活躍の推進

1 女性職員のキャリア形成の支援

組織が女性のキャリア育成を強いることなく、自発的に成長意欲を醸成するためには、自身のキャリアプランをイメージできるようにすることが重要です。

多様な職務経験に裏付けられた中長期的なキャリアを描くことができるよう、そのために支援する取組を進めます。

【主な取組】

- 人事異動や事務分担を決定する際は、女性職員の家庭環境や働き方に関する意向等に配慮しながら、多様な職務経験を積めるようキャリア形成を行います（総務課、所属長）。
- 女性職員が自身のキャリアビジョンを描くことができるよう、女性管理職の体験談の紹介や今後の人生像をイメージするための研修会を実施します（総務課、人権推進課）。
- 女性職員のキャリアプランを考える機会を与えるための職場外研修に女性職員を派遣します（総務課）。

2 女性職員の登用

多様なニーズに対応し、幅広い視点や発想を取り入れてまちづくりを実現するためには、その施策を形成する上で、女性の視点や能力を生かすことが重要です。女性職員を積極的に登用するための取組を行います。

【主な取組】

- 人事評価制度や自己申告書を活用して、能力や実績、管理職としての適性や意欲を適正に評価しつつ、本人の意向を尊重しながら女性職員の登用拡大に努めます（総務課）。
- 女性のキャリア形成を考慮した人事異動や育成を行い、若手職員の段階から将来的に管理職職員の候補となり得る人材の育成に努めます（総務課、所属長）。
- 多様な職務経験を行うことにより、キャリア形成をしながら適性を見極めることを考慮した女性の人事異動を行います（総務課）。
- 管理職の仕事や魅力を発信する資料を作成し、上位職への挑戦意欲の向上を促します（総務課、管理職職員）。
- 主任級職から係長級職への登用に当たり、選考制度の導入を検討します（総務課）。
- 採用説明時に、具体的な休暇制度の紹介等により、女性も働きやすい職場であることをPRします（総務課）。

參考資料

特定事業主行動計画 改定に当たっての職員実態調査

◆ アンケート項目

1 全職員が回答

見出し	分類	小分類	選択肢
属性	性別		・男 ・女 ・回答しない
	年齢		・10代 ・20代 ・30代 ・40代 ・50代 ・60歳
	職級		・主事補 ・主事 ・主任 ・主査 ・係長 ・課長補佐 ・課長 ・部長
	配偶者(パートナー)状況		・有 ・無
		有の場合の就業状況	・フルタイム労働 ・パートタイム労働 ・無職
		子どもの状況	・有 ・無
年休について	取得のしやすさ		・取得しやすい ・取得しにくい ・どちらともいえない
		取得しにくい場合の理由	・業務が多く、休暇を取得すると遂行できない ・同僚が取得しない ・上司が取得しない ・上司も同僚も取得しない ・上司が休暇を承認しない(得づらい) ・休暇が勤務評定に影響あると思える ・その他(自由意見)
超過勤務について	縮減に効果的と考える取組(複数回答可)		・組織や所掌事務の見直しによる縮減 ・行政改革による業務量の見直しによる縮減 ・時差勤務制度による縮減 ・ノー残業日の拡大 ・職場ごとの超過勤務時間の目標設定及び徹底 ・対応する職員の増加による縮減 ・技術的手法による縮減(一斉消灯、PC 利用制限等) ・上司が率先して退庁する ・その他(自由意見)

見出し	分類	小分類	選択肢
ワークライフバランスについて	バランスの実現度		<ul style="list-style-type: none"> ・満足している ・まあまあ満足している ・やや不満である ・不満である ・どちらともいえない
		バランスの推進に有効と考える取組 (複数回答可)	<ul style="list-style-type: none"> ・業務の効率化による業務量の縮減 ・時差出勤やテレワーク等柔軟な働き方 ・休暇の奨励、強制 ・超過勤務の縮減 ・その他(自由意見)
仕事と家庭の両立制度について	本市における両立制度の利用のしやすさの風土		<ul style="list-style-type: none"> ・利用しやすい職場風土 ・利用しにくい職場風土 ・どちらともいえない
		育休制度の利用意向	<ul style="list-style-type: none"> ・利用する(した) ・利用したいが、実際は困難 ・利用しない ・わからない
		部分休業(時短勤務)制度の利用意向	<ul style="list-style-type: none"> ・利用する(した) ・利用したいが、実際は困難 ・利用しない ・わからない
		出産支援、育児参加休暇制度の利用意向	<ul style="list-style-type: none"> ・利用する(した) ・利用したいが、実際は困難 ・利用しない ・わからない
		介護休暇制度の利用意向	<ul style="list-style-type: none"> ・利用する(した) ・利用したいが、実際は困難 ・利用しない ・わからない
		上記いずれかに「利用したいが、実際は困難」又は「利用しない」に回答した場合のその理由 (複数回答可)	<ul style="list-style-type: none"> ・職場に迷惑がかかると感じる ・身近に取得者がいない ・取得しづらい雰囲気がある ・年休取得で代替が可能 ・勤務評定への影響が心配 ・家族の支援があるため不要 ・制度をよく知らない ・その他(自由意見)

見出し	分類	小分類	選択肢
管理職の登用について	昇任意欲		<ul style="list-style-type: none"> ・意欲はある ・意欲はない ・既に管理職である
		意欲がない理由 (複数回答可)	<ul style="list-style-type: none"> ・部下の育成・指導が困難 ・休暇や超過勤務手当が減ることへの懸念 ・家庭と仕事の両立が心配 ・責任や負担が増えることへの不安 ・受験勉強が困難 ・当て職(投票管理者や災害対応等)が増えることへの不安 ・議会对応や挨拶などに不安 ・ロールモデル(目標、お手本)が不存在 ・健康面の理由 ・その他(自由意見)
女性の登用について	本市における政策立案における女性視点の反映度		<ul style="list-style-type: none"> ・反映されている ・概ね反映されている ・あまり反映されていない ・反映されていない ・どちらともいえない
		「反映されていない(あまりも含む)」場合のその解決策 (複数回答可)	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の管理職を増やす ・女性の官房系職員を増やす ・その他(自由意見)

2 管理職(課長補佐級以上)のみ回答(すべて自由記述式)

- 1 管理職になった理由(受験した動機)
- 2 管理職になってよかったこと
- 3 管理職になってやりがいを感じる時
- 4 管理職になって残念と思う時
- 5 管理職になって非管理職と異なると実感する点
- 6 管理職になりたくない職員へのアドバイス、応援

◆ アンケート結果

○対象者 全職員 415名（回答期間：令和7年6月23日～7月18日）

○電子申請システムを使用し回答 全職員に対する回答率 70.1%

○自由記述は、原文まま。すべて掲載。重複内容あり

1 性別

男	女	未回答	合計
206	82	2	290

2 年齢(年代)

10代	20代	30代	40代	50代	60代	合計
2	52	100	67	65	4	290

3 階級

1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	合計
28	45	72	78	24	34	9	290

4 配偶者(パートナー)の有無について

有	無
193	97

4-2 4で配偶者(パートナー)有と回答した193人の、配偶者の労働状況について

フルタイム	パートタイム	無職
137	39	17

5 4で配偶者(パートナー)有と回答した193人の、子どもの状況について

有	1人	32
	2人	89
	3人以上	45
無	27	

6 年次有給休暇の取得について

取得しやすい	取得しにくい	どちらともいえない
157	55	78

6-2 6で「取得しにくい」と回答した主な理由

ランキング	理由	人数
1	業務が多く、休暇を取得すると遂行できない	25
2	その他(自由意見) ※主な理由を下記に掲載	19
3	上司が休暇を承認しない(得づらい)	6
4	上司も同僚も取得しない	4
5	上司が取得しない	1

※ 自由記述

- 課内の人数が少なく自身の職位も低いため言い出しにくい。また、業務に関する指導が、十分でないため内容が把握しづらく、
- 作業効率が低下し、些細な点で時間を要してしまうため。
- 人数等の関係で取得日に多々制限がある、公休日に仕事があったりするため代休処理で休暇までまわらない。
- 職員が少ない。(多数意見あり)
- 人が少ない。取りやすい環境にない。暗黙の5日取得すると、それ以上は極端にとりづらい雰囲気になる。
- 最低強制取得最低10日にしてほしい。たまに理由を聞いてくる上司がいるが聞いてこないでほしい。
- 全ては人員削減(人件費削減)が原因だと思う。
- 人員不足で休暇の取得ができない。
- 上司の一部が許可を出さない。
- イベントや施設管理での土日出勤が多く、年休よりも代休が優先となってしまう。

7 時間外勤務の縮減に効果的と考える取組(延べ人数ランキング)

ランキング	理由	人数
1	組織や所掌事務の見直しによる縮減	166
2	職場ごとの時間外勤務時間の目標設定および徹底	158
3	行政改革による業務量の見直しによる縮減	141
4	上司が率先して退庁する	80
5	ノー残業日の拡大	54
6	時差勤務制度による縮減	50
7	対応する職員の増加による縮減	44
8	その他(自由意見) ※主な理由を下記に掲載	20
9	技術的手法による縮減(一斉消灯、PC利用制限等)	1

※ 自由記述

- コミュニケーションと信頼関係の構築。課内(係内)で仕事を共有し一人で抱えない。「助けてほしい」「手伝うよ」「ありがとう」が自然に言い合える。頼ったり頼られたりが当たり前の職場であれば残業が減るのではないのでしょうか。
- 職員数を増やすこと。
- 非番や週休などで研修会などの出席は無くしてもらいたい。
- 各個人の意識改革。
- 部署によっては物理的に無理ですが) 時間内に業務を終わらせる勤務意識の向上、どの部署に配属されても休日出勤している職員への原因調査

- 最終の受付時間の変更（17時15分ではなく、例えば窓口を16時30分等へ変更
- 時間外勤務が可能な日にちを減らしたところで（ノー残業）、業務量が減るわけではないので意味がないと感じる。
- 減るのであれば、そもそも不必要な残業をしている職員がいるのではないかと思う。
- 勤務時間中、上司への当日の残業時間の申請
- 職員の能力を高める（余計な作業をしている人や効率が悪い人が多いため）。勤務内容によっては手当を支給しない。（時間外をする必要がないと判断されるようなもの。手当が付くから金儲けのために残業している人もいるはず。
- 事前承認制度の厳格な運用
- 勤務時間は同様で、窓口の開庁時間を短縮（午前9時～午後4時）など
- 残業は人についていくことがあるので、残業 TOP10と総務課で個別面談を行い、残業が多いことの自覚を促し、理由の聞き取り、減らすための対策（組織的、個人的）等打ち合わせる。
- 窓口受付時間を 17:00 までにする、開庁時間以外の電話は留守電アナウンスが鳴るようにする。
- 電子決裁システムの導入
- 各課ごとの残業時間の可視化と共有。それに基づいた職員配置と業務の取捨選択
- アウトソーシングや AI 活用や電子化による業務の見直し
- 人員の適正配置（人員不足の課ばかりなのに、総務課の人員が多すぎる）。
- 同僚の育休、時短勤務、病休等の取得による業務量増加により、負担が増加している（時間外勤務が発生）。
- 各種休暇取得奨励は良いことだと思うが、周囲の職員に多大なる負担が増加することを把握し、対策する必要があると考える。
- 増員により時間外勤務縮減に結びつけてほしい。また、自身も子供を養育する立場だが、業務上、時短取得できず、各種休暇も取得しづらかった（できなかった）。

8 ワーク・ライフ・バランスの実現度について

満足している	41
まあまあ満足している	150
やや不満である	46
不満である	18
どちらともいえない	35

9 ワーク・ライフ・バランスの推進に有効と考える取組

ランキング	理由	人数
1	業務の効率化による業務量の縮減	198
2	時差出勤やテレワーク等柔軟な働き方	108
3	休暇の奨励、強制	162
4	時間外勤務の縮減	121
5	その他(自由意見) ※主な理由を下記に掲載	22

※ 自由記述

- 管理職が率先して計画的に休暇を取る姿を見せる。
- 新たな取り組みをする際はそれに伴い業務量が増えることをまず考える。
- 自らワークライフバランスを整える意識の向上。
- 休日出勤の負担
- 業務の分散、優秀な職員の獲得、AI の導入

- 正規職員の増員
- 強制的な休暇やノー残業デー等によって終わらなかった業務は、報告を行わない休日出勤等（サービス残業）によりカバーすることとなるため、これ以上の強制は行わないほうがよいと思われる。
- 職員の増員による1人当たりの業務削減
- 業務の共有化。定期的な業務分担の見直し
- 出勤しなくても、PCで進めることができる業務が多いため、テレワークを推進してほしい。
- 業務時間外の電話取次の廃止。
- ノー残業デーの廃止（あるいは個人の働き方に合わせたノー残業デーの設定
- サービス残業の撲滅
- 現在の業務などを考えると人数を増やし1人当たりの負担を減らした方がよい。報告書などの簡略化。夜中の勤務体制の見直し
- 土日開催の行事（の動員）をなくす、時間外作業となる道路アダプト等を廃止する。
- 週休3日制の試験導入

10 本市における両立支援制度の利用のしやすさの風土

利用しやすい職場風土	136
利用しにくい職場風土	44
どちらともいえない	110

11 育休制度の利用意向

利用したい(した)	191
利用したいが、実際は困難	48
利用しない	15
わからない	36

12 部分休業(時短勤務)制度

利用したい(した)	148
利用したいが、実際は困難	73
利用しない	32
わからない	37

13 配偶者出産休暇、育児参加休暇制度の利用意向(男性のみ回答)

利用したい(した)	147
利用したいが、実際は困難	34
利用しない	5
わからない	20

14 介護休暇制度の利用意向

利用したい(した)	189
利用したいが、実際は困難	58
利用しない	10
わからない	33

14-2 14で「利用したいが、実際は困難」又は「利用しない」に回答した場合のその理由

ランキング	理由	人数
1	取得しづらい雰囲気がある	27
2	職場に迷惑がかかると感じる	25
3	その他(自由意見) ※主な理由を下記に掲載	18
4	身近に取得者がいない	8
5	年休取得で代替えが可能	7
6	制度をよく知らない	6
7	家族の支援があるため不要	3
8	勤務評定への影響が心配	3

※ 自由記述

- 現在の所属課だと、業務量が多く、取得できない。
- 最低人員が決まっている職場であるため取得困難
- 上司の理解が全くなかった 人格否定につながった。
- 人員不足
- 最小限の職員数で業務をこなしているため、取得により他の職員の業務が膨大となるため
- 課内の職員に負担がかかるため正直厳しい。
- 人員に依存する勤務体制のため、人員不足で取得しづらい
- 仕事のチャンスを少しでも逃す可能性のあることを自らはしたくないため。仕事と家庭を両立したいと思っていない。
- 仕事>家庭
- 専門職員が少なく、仕事内容が個人に依存するところが大きいため。
- 少人数体制の課や上位の役職者であるほど影響が大きくなると考えられるため
- 人員都合により取得が不可能な場合がある。
- 職員数の兼ね合い
- 仕事への責任感と長時間職場を離れることに対する自身への不安感がある。
- 収入面の不安
- 休暇取得奨励は良いことだと思うが、周囲の職員に多大なる負担が増加することを把握し、対策する必要があると考える。
- 自分の業務が終わらないことが容易に想定できるため。
- 職場の人数が少ないため言いづらい。

15 昇任意欲

意欲はある	89
意欲はない	138
既に管理職(課長補佐級以上)である	63

15-2 15で「意欲はない」場合のその理由(複数回答可)

ランキン グ	理 由	人 数
1	責任や不安が増えることへの不安	84
2	議会对応や挨拶などに不安	75
3	家庭と仕事の両立が心配	62
4	部下の育成・指揮が困難	53
5	休暇や超過勤務手当が減ることへの懸念	31
6	その他(自由意見) ※主な理由を下記に掲載	16
7	ロールモデル(目標、お手本)が不存在	15
8	健康面の理由	13

※ 自由記述

- 現職を継続し向上したく、管理職に魅力を感じない。
- 業務が大変と上司に相談すると、毎回みんな大変だといわれる。業務が早いのは担当量ではなくて効率的に働いているからということであった。そういう意味で言えば自分には業務に必要な能力が欠けているということである。
- メリットを感じない。
- プレイヤーでいたい
- 仕事に対するモチベーションが上がらない。やりがいを感じない。
- 自分の未来に希望を持っていないから
- 魅力を感じない、休みでの出勤が増える。
- 現在の立場にて仕事を遂行したい。
- 課長補佐になっても実際には全員が係長兼務でやっていることは変わらない名ばかりの管理職であり、実際に課長補佐という特別なポストは存在しないと考えます。課長補佐の方で課長に昇格できず、ずっと課長補佐でいる方も何名かいらっしゃいます。
- 課長昇格を決定するのが市長と勤務評定等になるかと思うので昇任試験実施の必要性はないと考えます。
- 試験と課長補佐のポストをなくし、勤務評定で課長に昇格させる人のみ昇格させればよいのではないのでしょうか。
- 世の中の言う男女平等を平等と感じていないため。
- メリットがなく魅力を感じられない。手当がつかないので、なんでも出されている。
- 単純に能力不足のため。
- 小学生の子どもも有しているため突発的な休暇の取得も必要であり、そのような立場で管理職が務まるのか不安がある。
- 家族の健康の理由。
- 養育する子供が(せめて)義務教育の間は、昇任を考えられない。

●女性の登用について

16 本市における政策立案における女性視点の反映度

反映されている	27
概ね反映されている	106
あまり反映されていない	40
反映されていない	17
どちらともいえない	102

16-2 「あまり反映されていない」又は「反映されていない」場合のその解決策

ランキング	理由	人数
1	女性の管理職を増やす	39
2	女性の官房系職員を増やす	26
3	その他(自由意見) ※主な理由を下記に掲載	9

※ 自由記述

- 女性職員を増やす。
- そもそも質問の意図として、何をもちて反映されている・反映されていないを判断するのも分からない。
- 管理職は適正を持った人間がなれば良いし、それを判断するのが人事評価であり人事の仕事だと思う。管理職の男女比は人員配置の結果でしかないので、管理職の女性割合が低いことを問題視している理由が分からない。
- 無理に女性の登用にこだわる必要はないと思う。男性でも意欲や知識等がある方を積極的に登用すべきだと思う。
- 女性の係長を増やす。
- 会議等で女性にも、意見を発言するよう促したいです。
- そもそも女性職員が所属部署にいない。
- 「女性視点」というくくりでひとまとめにしている現状をまず見直してほしい。
- 本当は女性の市議さんが増えるのが手っ取り早いと思います。

●管理職のみ回答

17 管理職になった理由(受験した動機)

- 当時の部長の要請により受験した。
- 自分には管理職としての能力が不足していることから受験を見送っていましたが、先輩職員からの声かけや励ましをいただいたことがきっかけで、受験しました。
- 上司、先輩からの推奨
- 年齢的な部分と同年代が管理職になっているため受験
- 業務を俯瞰的に取り組む
- 人材の育成
- 一旦は、あきらめたが上司に強く奨められたので
- 年齢を重ねて経験が豊富になれば、指導する立場、職員を育てる立場になることは当然である。
- 後輩たちを支援していきたいため
- 受験資格を得たため
- 職場の雰囲気を変えるためになりました。
- 教員籍のため、皆さんと状況は異なりますが、自分が担任した教え子が教員になったことを聞き、自身の経験を若手育成に生かす必要性を意識したため
- 少しでも組織(課)の運営に係わりたいと思ったから
- ひとつの職務として経験することが成長につながると感じたため
- 政策立案過程において、自分自身のアイデアや提案等の意見を反映させることができるため
- 管理職となり、自分が率先して先頭に立ち職務を遂行していく希望があったため
- 管理職からの推薦
- 管理職試験の資格があるのに、受験しない(断る)理由が無いため
- 上司からの強い勧めがあったから
- 管理職になりたかったわけではない。とはいえ、ある程度の年齢になったら、管理職にならないといけないと思っていた。
- 職員として勤務する上での責任感と自身の成長のため

- 組織に属する以上は、年齢、経験年数に応じた役割を果たし、責任を負うべき、と考えたから
- 管理職としての立場で、自分の行動力や判断力などの決定事項や職場環境を良くする事など、チャレンジする気持ちで受験しました。
- 年齢とともに管理職を意識するようになってきたが、周囲の環境が大切であると感じました。お互いに助け合える環境であったため、管理職を受けたものです。
- 受験資格を得た状況から、部下の育成、業務遂行に貢献を考え志願しました。
- 働きやすい職場環境の構築と若手職員の教育に携わりたいとの思いから
- 受験当時は、年功序列が強かった。
- 収入を増やしたいと考えたから
- 職場内で責任をとるべき年齢となり、誇りが持てる仕事をしたいと思ったから
- 係長級試験を受験できる該当年度になった際、課長やそのほかの先輩職員から、受験の働きかけがあったため。また、年齢相当での昇格は、ある程度必要なものとして認識していたため
- 当時の課長の勧めによるところが大きいです。
- 管理職になりたい業務があった。
- 自己成長のため
- 管理職の職であればいえることがあり、年齢に応じて求められるポジションで、後輩たちへの後進指導を立場として尊重できるように考えたこと。管理職に一定数は女性が含まれているべきで、意思決定の場面での女性の意見が言えるポストは必要だと感じていることから受験をした。ただし、女性のポストは必要であっても、必ずしも自分でなくてはならないとは思っていない。管理職を受験する人が増え、ふさわしい職員が台頭するのであればいつでも降格しても構わないと思っている。
- 組織のなかで働いている以上、年齢や経験により、昇格試験を受けることは当然と考えていたから。係長級以下の職員では組織は成り立たない。誰かが舵を取る必要があるから組織の職員階層を維持するために、「順番」が来たら挑戦すべきであると思うから
- 「自己犠牲を強いる」という気はないが、先代の職員たちが回してきたタスキを、自己評価の低さやプライベート優先主義といった自己都合で羽生市の職員階層やバランスを混乱させたくないから
- 働きやすい職場の環境整備の構築のため
- 市民サービス向上のため
- 当時の上席に声をかけてくださったことがきっかけとなった。
- 自分の力をさらに広い視野で、様々な場面で生かしたいと感じた。
- 所掌事務により、市政への関わり方が異なり、より市政に貢献できるのではとの考えにより受験した。
- 業務への責任の大きさはより大きくなるが、覚悟の上で受験した。その分の遣り甲斐は責任の大きさに比例するため。
- 管理職にならない理由がなかったため
- 自身が受験することによって後に続く管理職が増えてほしいと願ったため
- 給与面
- 上司から声をかけていただいた
- あまり出世は望んでいなかったが、組織のバランスを考えると受験しないといけないのかなと感じたため
- 年齢や職場内での立ち位置で、受験すべきと考えたため
- 受験資格を取得したため、あまり深く考えず受験しました。
- 先輩方もそのような流れであったため、同期とともに受験しました。
- 市民サービス向上のため管理職に就きリーダーシップを発揮したいから
- 上級公務員として採用されたからには、管理職を目指さなければならないと思ったから
- 年齢を重ねながら、目の前の書類をこなしていくことは、上級公務員の仕事ではないから
- 年齢が来たら、当然昇格していかなければならないことを後輩に示さなければならないから
- 年齢的にも、仕事の必要かと思ひ受験した。
- 生活水準を向上させるためには、管理職になって給与を多くもらうしか選択肢がないため

- 目標となるリーダーシップを持った管理職と一緒に仕事をすることができ、そのようになりたいと思ったから
- これまでと異なる立場での業務を経験したかったため

17-2 管理職になって良かったこと

- 管理職として自分が成長できる。
- 自身の係を超えて課全体を俯瞰することができ、より広い視点から業務の遂行や連携をとれるようになったこと。
- 多くの方の協力のもとに、事業が成り立つことを改めて実感できた。
- 責任感を持って業務を遂行するため、気が引き締まる。
- 残業が少なくなった。
- ある程度スケジュールが組みやすい
- 後輩への指導や教育は、自分自身を成長させ、責任感が強くなりやりがいを実感している。
- 実務から離れたことで心に余裕ができ、市全体のことを意識できるようになった。
- 判断に迷ったときは、どうすることが市としてベストか、もしくはベターか、課を超えて考えるようになった。
- 課の職員一人一人をととても大事に思うようになった。
- なんかあったら課長として頭を下げなければいけないけど、部下のために下げて済む頭ならいくらでも下げる、と考えられるようになった。
- 職員の仕事のことだけでなく、人となりにも目を向けて、その人の良いところをたくさん探して褒めるのも仕事である。
- みんなの良いところを知ることができて堂々と褒めることができる。
- みんなの仕事がうまくいったときは自分のことのようにうれしいから、私はなってよかったと思っている。
- 家庭と仕事の両立は今までもできていたけど、管理職になっても変わらずできている。
- 管理職を経験することができ、上に立つ人の気持ちが理解できた。
- 自分の経験を活かしてコミュニケーションがとれること。
- 振替休暇が取れるためゆっくり休めること
- 自身の経験を踏まえたアドバイス等から、課長や指導主事等の課題解決を支えることができていると感じたこと。
- 部分的ではなく、全体を広い視野で捉えることができる。
- 責任ある立場になり、職場の職員全員に常に目を配り、声をかけ、意見を聞いて職務に反映することができた。
- 広い視野に立って仕事ができる。
- 市政に対する情報やスピード感が一般職とは異なるので、より市政が身近に感じ、また自分自身の意見が反映されやすく感じる。
- やりがいがある。
- 自身の成長に繋がる。
- まだまだ勉強していかないといけないという気付きがあった。
- 全般的に昔ながらの昭和の悪い流れ（慣習等）を、今の時代にあったものにするに多少なりとも変えられたこと。
- （個人的感覚で）年齢相応の役職に就いているということが精神的な安定になっている。
- 担当者時代と比べ時間外勤務が減ったので、体力的に楽
- 自分の意見や考えが通りやすくなった。
- 特にないが、強いて言えば業務以外の雑務が少なくなったこと。
- 管理職として監督的立場はもちろんですが、職員一人ひとりをみて接する事が難しい職員もおりますが、職員の皆さんとコミュニケーションを図ることで信じあえたこと、また意見や意思を尊重し団結する関係をつくるのが少しではありますが、できたような気がしております。このような事が良かったことと感じております。
- 周囲の助言や協力性により、職員を信頼する気持ちが以前より増してきたこと。また、羽生市の発展のため・市民のためを考えるようになりしごとの意欲が増してきたことです。

- 部下の意見等を聞き、少しでも業務遂行に反映できること。
- 職場環境の改善に取り組めた。
- 収入が増えた。
- 責任は重いですが、職場環境を良くできるのは管理職であるため、職場内の意向を確認しながら改善ができる。
- ある程度、自分の意見や考えを組織の業務に反映しやすくなる。
- 自身の意見や考えを述べる場が増えた。
- 自分である程度業務が選べるようになった。
- 給与の向上
- 意思決定に携わることができること。
- 後進指導ができるようになったこと
- 自分の自信につながったこと
- 人見知りで、他者との関わりの面が心配であったが、自課職員の事務効率が上がるなら頑張れること。
- やりがいと給料が上がったこと。
- アクセスできる情報が増加したことで視野が広がり多角的な判断が下せること。
- 組織全体を見て仕事をするにやりがいを感じたこと。自分の判断で仕事が進められる範囲が広がったこと。
- 政策の意思決定に近く携われること。
- 良くも悪くも情報がたくさん集まること。
- 様々な視点や多様な考えに触れる機会が多くなった。
- 将来につながることを広い視野でみるのが少しできるようになった。
- 市政経営の一端を担えること。
- 市政に対する見方や立ち位置が変わることで、自ら行政を動かしているとの実感が得られること。
- 管理職手当がある。
- 職務的なこと、社会全般的なことなどの視野が広がった。
- 業務内容の改善に向けてできることはないか今まで以上に考えるようにしている。
- 給与の増加
- 自分の考えを市政に反映できること。
- 自身の成長
- 時間の確保の自由度増加
- 給与の増額
- 裁量権の拡大 など
- 小さいながらも、政策に意見が反映しやすいこと。
- やりがいを感じると同時に責任も感じる。
- 広い視野で業務が見られるようになった。
- 係長職が業務量も多く、守備範囲も広ため一番大変な時期だと思うが、課長職はほとんど実担当業務がないため、時間的制約がない。
- 給料面
- 給与が上がった。
- 意思決定が反映されること。頼られること。給与が上がったこと。
- これまでの経験等から、自身の意見等が反映される機会が増えたように感じます。
- 自分の裁量で仕事が進められる。

17-3 管理職になってやりがいを感じる時

- 部下へのアドバイスにやりがいを感じられる。
- 自ら考えて動く機会が増え、自分の判断が市民の満足度につながったとき
- 知見を深めることができる。
- 部下の育成や指導で、仕事を覚えてもらえること。
- 計画した事業が無事完了したとき
- 自分で考え、部下と共に仕事をやり遂げた時
- トラブルがあった時、みんなで意見を出し合って解決したり、より良い方向に向けられたとき。

- 他の課と協力し合えた時。
- 一つ一つのミッションを、一人ではなくみんなでクリアできた時は達成感がある。
- 目標を達成するための資料の作成を行っているとき。
- 自分が指示した以上に部下が精一杯やったことを確認できたとき。
- 課題に対し、課の職員と一緒に取り組んでいるとき。
- 係長の業務内容と変わっていないと感じているため、管理職としてのやりがいはまだ感じられません。
- 自身の経験を踏まえたアドバイス等から、課長や指導主事等の課題解決を支えることができていると感じたこと。
- 課の業務を良い方向に改善できたとき。
- 部下が働きやすい環境と感じてくれたとき。
- 課内の職員の成長が感じられたとき。
- 部下の成長がみられたとき。
- 事業が円滑に完遂したとき。
- 職員一丸となり、イベントの成功や、目標を達成したとき大きなやりがいを感じる。
- より多くの業務に関わり、全体を把握しながら仕事ができること。
- やりがいを感じるのはもう少し先になりそうです。
- 市政に対する情報やスピード感が一般職とは異なるので、より市政が身近に感じ、また自分自身の意見が反映されやすく感じる。
- 事業を遂行したとき。部下が生き生きとしながら活躍しているとき。
- 部下の成長など新たなやりがいが増えた
- 一つの事案でなるべく被害を最小限にできた時、無事に完結した時の達成感。
- 部下が自分の意見に賛同してくれた時など。
- 担当者からの相談を受け、助言しながら進めた事業が実を結んだとき。
- 自分の考えや行動が市の政策に反映され、市の利益に繋がったと感じたとき。
- 目標の達成に向けた取組が前進したとき
- 課内で相談して、職員の意見を聞き、ともに協議や検討を重ね、最終判断を求められる時など
- 仕事を進めるうえで、様々な壁（問題）が出てきますが、職員で協力しそれを乗り越えたとき
- 職員から相談（仕事関係、それ以外）を受け、解決した時はやりがいを感じます。自分を信用してくれて嬉しさを感じます。”
- 部下の意見等を聞き、少しでも業務遂行に反映できること。
- 部下に頼りにされていると自覚したとき。
- 自分の力で組織を動かし、成果を出すことによる達成感と、部下の成長をサポートし、ともに成長できることに喜びを感じた。
- 仕事に対してやりがいを求めているないので、特に気にしたことはありません。職員としてやるべきこと、やると市民のためになると思うことをやっています。
- 部下の事業進捗が滞っている際に、目標や方向性を示すことで前に進んだとき。
- 自分の考えが政策や業務に反映できた場合に、達成感や満足感を感じられること。
- 部下の成長を実感したとき。
- 困難な事案に直面した時、経験を踏まえた自らの助言や、他の職員とのコンセンサスを図り、乗り越えたとき。
- 自分がやらなければいけない仕事をしているとき。
- 自身の裁量で業務を進め業務運営に貢献できたとき。
- 事務事業を滞りなく進めることができたとき。
- 円滑に仕事を進められるよう調整できたとき。
- 自分の考えが施策に活かされたとき。
- 自分の意思を伝えやすい。
- 後輩に頼りにされていると感じたとき、また、後輩の成長を感じたとき。色々な場面で意見を求められたとき、また、その意見が業務に反映されたとき。
- 事業や取組の結果が、自分の意見や部下への指示によって反映されたものと気づいたとき。

- 部下が困って相談してきたとき、自分のヒントで課題解決が図られ、部下が安堵したような顔を見せたとき。
- 多くの方を支援することに携わることができたとき。
- 管理職の看板を持って業務を行えることが既に遣り甲斐があると思う。
- 成果が表れたとき
- 重い職務を全うしたとき
- 部下が経験を重ねながら仕事を覚えて成長したと思える時。
- 自分の判断により政策が実行され、成果が出ること。・部下の成長を見ることができる。
- 部下から相談を受けるなど頼りにされたとき・市政の重要案件について携わることができたとき。
- 課のメンバーが達成感や充実感を感じている様子が見られたとき。
- 取り組んできたことが結果に繋がったときなど。
- リーダーシップを発揮し業務を遂行しているとき。
- 一つの課に係が複数ある場合、その系の業務にも携われること。
- 課業務のマネジメントができる。
- 自分の思いは言える。が、責任がついてくることも理解している。
- 自分の考えを政策に反映できたとき
- 課員が目標を達したり、事業が完結したりする際に喜びを共有できること。
- 自身の意見等が反映される機会が増えたように感じた時です。
- 部下の指導や事務決定
- 部下の信頼を得られたとき。

17-4 管理職になって残念と思うこと

- 業務が多忙になる。
- 補佐職は係長職より業務量が増えることで、より時間外勤務が多くなるが、時間外手当が無く実質の給金が減ること。
- 残業手当が無くなったこと。
- 管理職手当を頂いているので都合良く使われてしまうところ
- 管理職手当が少ないし、課長補佐のとき非課税世帯の給付金が始まり、毎日残業したけど残業代がつかなかったのが残念。
- 課長補佐は実務があるのだから、仕事した分は残業代は出すべきなのではないかと思う。
- タダ働きしなければならないことが管理職になりたくない理由の一つになっていると思う。
- 課長になったら管理職手当だけでよいと思う。
- 「課長」になったとたん、一般職員から距離を置かれたのを感じた時がある。変わらないのにね。
- 議会の日程中に子どもの行事が入ると融通が利かない場合がある。
- 私からすると市にとって有益な課長はほかにいるのに、女性ということだけで周りから「すぐ部長だね」と言われること。
- 部長になりたいという意識の高い課長の中から市として部長になってほしいという課長をマッチングしてほしい。
- 目標を達成しなければならないというプレッシャーがかかる。
- 自分の力不足で部下が仕事をしづらそうにしているのを感じたとき。
- 課長としての責任を負担に感じる時がある。
- 職員に気を遣われすぎて、距離を感じてしまうこと。
- 「管理職になって良かったこと」が思い浮かばないこと。
- ワークライフバランスの実現が難しくなった。
- 当たり前なこと（礼節やあいさつ）ができない職員が多い。
- 仕事量の増加
- 直接、実務に関わることが無くなるため、業務システム等の扱いや実務上の窓口対応に苦慮している。
- マネジメント業務の負荷
- いろいろな気遣いがある。
- 職場環境の改善に努めているつもりだが、一部の職員には理解されていないと感じる時には、本当に悩ましく残念に思う。

- 責任が増え多くのプレッシャーが上司からはもちろん部下からもある。
- 給与が思ったよりも増えない。
- 振替休日を取得しづらい時には手当に変えることができない。
- 非番日では、非管理職は超勤手当が付きますが、管理職では振替休日が付かないこと。
- 何かにつけ、管理職が呼び出される傾向がある。
- まだ経験していないが、職場内の人間関係のトラブルや、職員のメンタル不調などがあつた際、適切な振る舞いができるか心配
- 残業代がなく、代休も取れなかったときの救済措置がない。
- 職員間でのトラブルが起きてしまい、当該職員が不仲となってしまう時の気づけなかった時の無力さを思うとき。
- 管理職の魅力が伝えきれてないと思ったとき。
- 職場環境を良くしようと改善しているのですが、一部の職員に感じてもらえてないこと。
- 自分の頑張りが部下に伝わらない時など、総括的に職員へ自分の気持ちが伝わらない時は残念に思います。
- 業務遂行時に支障を生じた際、部下（隊員）等に負担を負わせてしまった。
- 収入が減り、休日出勤が多くなった。
- 部下の成長がみられないこと、組織の成果が出ないこと。 同じことを言っても管理職が言うと重視され、そうでないと軽視されるときは残念だと思います。「何を言ったか」ではなく、「誰が言ったか」
- 昇格につれて、責任感が重くなっていくこと。
- 想像以上に非管理職職員の意識が低い
- メンタルで病休したことです。
- 付き合いなどにおける負担増
- どうにもならない事柄について、特段の意見を求められたとき
- 上司と部下と間に挟まれたとき。
- 貸しをつくる、借りをつくる、などの意見を聞くことがあり、無償の労働は存在しないのかと思うことがある。
- 貸し借り制は意識からもなくしてほしいと思っている。
- 市全体のことを考え、自分の考えをセーブすること。
- 苦労が増えた。
- 給与が上限頭打ちであること。
- 災害時対応や選挙事務など、管理職ゆえの当て職が増えること。
- 自分に相談されず、上席や他課の管理職に相談していることを知ったとき。
- 言葉を選びながら部下に指導することが難しい。
- 判断をしなければならぬときに、自分の現在の知見では力量不足であると感じたとき。
- 責任の大きさばかりが目立っているように思われ、受験者が増えてこないこと。
- 周りは「板挟みにあって大変」という方もいるため、その苦労のみ突出した印象があること。
- いろいろな場面で責任の矢面に立たされること。
- 責任が増大した。
- 職務の幅が広くなりすぎた。
- 業務によっては職員不足になるため以前と同様超過勤務をせざるを得ないが超過勤務手当は出ない。
- 業務量、業務負担の増加
- 人員や財源の不足など、自身ではどうにもならないことが大きな原因となる事案についても、その責任を負わされてしまう。
- 管理職以外の職員との距離が遠く感じる（相手が気を遣うため）。
- 課のメンバーと距離を感じたり、気持ちが共有できないと感じる瞬間は残念に思う。
- やはり、その立場にならないと実感できない物事の見方があるから
- 給与額の変わりがない。
- 現場での仕事を控えなくてはならないこと。
- 実務から遠ざかってしまうため、問題点が見えにくくなってしまう。
- 上からも下からも意見聞くのは、結構大変
- 超過勤務手当がつかないこと。金銭面というより時間を浪費していると感じる。

- 特にはないです。（課長補佐は実際の業務では、管理職としての扱いよりも、係長に近いところが多いように感じます。）
- すべてにおいて責任が生じる。
- 組織の意思決定が円滑に進まず、停滞する場合

17-5 管理職になって非管理職と異なると実感する点

- 管理職として自覚できる。
- 自分の判断が、これまで以上に市民の満足度に影響を与えること・プレッシャーと責任の重さ
- さらなるプレッシャーがおしかかる。
- 一つの業務だけではなく、業務全般を把握するため、ある程度のスキルアップが必要だと感じる。
- 業務において、直接作業を行わず指示が多くなる。
- 仕事の責任だったり、嫌な仕事も積極的にやらなくてはならない。
- 自分の裁量で物事が決められる。決定権がある。
- 仕事のこともより職員同士の間関係に手こずることがある。
- 今日もみんなに事故とかありませんように、と毎日思う。
- 朝みんなが仕事場に来ているとホッとする
- 給与の面で、管理職手当が支給され、超過勤務手当がなくなった。
- 仕事の進め方のモチベーションが変わったこと。
- 責任を問われる立場を実感する。
- 係長の業務内容と変わっていないと感じているため、管理職と非管理職の違いがまだわかりません。
- 業務量が少ないこと。
- 責任の重さ
- 業務における責任が重く、プレッシャーも強くなった。
- 視野の捉え方、発言に対する責任 など
- 最終的な責任を取るのは管理職である。
- 仕事量の増加
- 市政に対する情報やスピード感が一般職とは異なるので、より市政が身近に感じ、また自分自身の意見が反映されやすく感じる。
- 責任感が増すこと。
- 責任の重さ
- 手当、業務量、責任、気遣い
- 非管理職の方が管理職と比べて責任もなく手当支給が多く貰えて羨ましい。
- 「ある程度までで、あとは上司が対応するから」という考えはできない。
- 感情のままに行動できない。
- 部下の面子も背負っている。
- 責任の重さ
- 判断が求められる機会の多さとその重さ
- 課の全体を見る立場ですので他の部署との関係性、また市の方針事項などからの意見があるため、非管理職の意見と相違する場合があります、このような時に実感することがあります。
- 責任感や言葉の重さなど、管理職として自分の行動や言葉は、常に気を使わなければならないこと。
- 管理職としてしっかりしなくてはならないプレッシャーは常に感じており、非管理職とは気持ちの面において大分違うと感じます。
- 課内はもちろんですが、部内全体を見ることができる広い視野が必要であること。
- 給与面
- 責任を負うという重圧
- 非管理職時代の頃とは責任の範囲、権限、評価方法、仕事内容、そしてかかわる情報量など実感した。

- 「管理職だから」という期待のされ方が増えました。管理職に対する相手の見方は様々なので、相手の思いを汲んで仕事をするようになりました。
- 自分のことより、職務もしくは職場優先の考え方をしているとき。
- 業務に対する責任感など職員としての意識の持ち方
- 様々な状況を想定した判断が必要だと思います。（例えば・・・こうすると、こうなるので、進むべきはこうではないか。）
- 責任の重さ
- 自己の判断がそのまま反映されること（判断には慎重になる必要があるので、軽々に判断しすぎにないようにする）
- 各課との連携が必要な場面において、折衝する必要があること。
- 階級なりの行動・言動が求められる点
- 非管理職と管理職では、やはり責任のウエイトの相違を感じる。
- 管理職は非管理職と比べ、裁量権の範囲が広いと、自分の意見が反映されたり、判断をすることができる場面が多い
- 人は、役職を見て判断している点
- 部下も自分も同じ話をしているにもかかわらず、管理職が話すと苦情が収まる時。
- 名刺を渡して管理職とわかると態度が変わるとき。
- 情報が多く集まる点
- 会議が増える点
- 議会对応に関わる点
- 行っている業務内容
- 会話
- 判断や責任を伴う機会
- 非管理職はある業務に専念している点・管理職はその業務を俯瞰し、大きく理解しておく点
- 今までにない会議などの出席
- 業務量、業務時間の増加
- 責任の重さ
- 判断、決断の有無
- 責任の重さ
- 時間外勤務（土日の行事等）における、その代償（超過勤務）（振替処理）
- 無給の時間外勤務が多い
- 責任の重さ
- 議員対応
- 実務との距離 など
- 物事の見方、考え方の範囲が大きく異なると感じる。
- 組織内での自分の置かれる立場
- 業務上、意見が反映されやすい。
- これまで以上に責任や個々の業務と全体を見渡すことが必要なこと。
- 全体を俯瞰して見えるか、見えないか
- 非管理職は繁忙により業務改善の糸口が見えなくなっている。
- 自分の言いたいことが言える。（他に影響がないか考えながらきにして伝えているが。）
- 理不尽に感じて責任が生じること。
- 意思決定が反映されることや相談されるようになること。
- より、多方面に、また、他課の状況の動きも把握しておく必要があると感じる点です。
- 責任の有無
- 組織全体を見回して細かな事案に配慮しなければいけないこと。

17-6 管理職になりたくない職員へのアドバイス、応援

- 管理職になれば、自分を成長させられる。
- 自ら考えて動く機会が増えることで、責任やプレッシャーも増しますが、達成感や充実感を得られると思います。
- まずはやってみる。そして、務まるか、務まらないかを判断しましょう。
- 時代の流れで、仕事より家庭や趣味、推し活を優先する時代なので何とも言えないが、若手職員の指導育成のために、管理職への登用に挑戦してほしいです。
- 管理職は自己研さんになりますので、もう一步踏み出しましょう。
- それなりの年齢になって管理職になってないと、後輩や同僚から軽視されたり、自己不信になり悪い方向へ行ってしまおうと思うので、そうならないように頑張ってください。
- 管理職になれば、きっと良い事があると思いますよ。
- 管理職になったからといって、考えることややることはそんなに変わらない。
- 私は自分なりの考えはあるがそれが市にとって良い判断であるかはいつも自信はない。そんなときは担当者や係長、部長とどうすることがより良いか率直に話し合い、納得した上で方向性を決めている。
- 一人で決めなくていいし、いろんな人の意見を聞けばよい。
- 「責任を負いたくない」という考えがあるかもだけど、負うといっても個人ではなく役職として負うし、一人で負うわけじゃない。
- そんなに難しく考えなくて大丈夫
- 仕事は組織でやるものなので、必要以上に重圧であると考えることはない。
- 悩んだら相談すればいいし、難しければ協力を仰げばよい。
- 管理職についての周りからの情報ではなく、自分で体験してみてください。
- 職場環境や人間関係に困難を感じている仲間たちを思い、適齢の時期になったら少なくとも後輩より多くの経験をしてきたことを活かして管理職となり、職場環境の改善、雰囲気改善、人間関係の修復に努めてほしい。
- 始めは役不足と感じていても、目の前の事に一生懸命に取り組んでいけば、道は開けます。
- 多様性の時代なので、さまざまな選択肢がある。自身の適性を考えた上で、気持ちが変わらなければ、無理をする必要はない、とアドバイスする。
- 現在担当している業務に疑問や課題を感じることもあると思います。業務に熱量をもって取り組む気持ちがある方は、管理職となり良い方向に導いてください。
- 申し訳ありません。現在の状況において、管理職になりたくない職員へのアドバイスはできません。
- 迷わず行けよ 行けばわかるさ
- 違った視野から仕事ができ、それが働き甲斐につながります。
- 私自身が管理職になりたくないと思っていたので、特にアドバイスすることはありませんが・・・適正や性格は人それぞれ異なり、管理職に向く人、向かない人様々です。
- 心も身体も健康で、常に前向きで自分らしく働ける選択をしてほしいです。もし自分がモヤモヤしているのであれば、今の気持ちを身近な上司や先輩に話してみましよう。頼りになる先輩はたくさんいます。
- 職責を変えないと、今の状況を変えることはできないと思います。
- 管理職になれば裁量権が増え、自分の意思で組織を動かせるようになり、仕事がしやすくなると思います。管理職になって一緒に羽生市を盛り上げていきましょう。
- 管理職となり、指導した部下の成長に喜びを感じていただきたい。
- 若い方から今の管理職をみたら、責任ばかり増えて大変だな、給料安いな、仕事が多くて大変だなと思っていますと思いますが、やりがいはあると思います。自分の能力を一つ上のカテゴリーで試してみたい方は是非チャレンジしてみてください。
- 昔ながらの昭和の悪い流れ（慣習等）を、今の時代にあったものに変えられること。
- 年齢と経験に応じた役職にいた方が恰好良いです。
- 上司と年齢が逆転すると、お互いやりづらと思います。
- 世の中の流れに逆らわずに、いつでも自分の目の前の仕事を一生懸命やってください。
- 自分には管理職は無理だと最初から否定しないでほしい。今まで接してきた上司の中に理想とする上司がいれば、その人の考え方や行動を真似して取り組んでみると相応の実力が付いていくと思います。

- 管理職となって部下の成長に喜びを感じてほしい。
- 自分の力を信じて、人生挑戦することは素晴らしい事ですので、一つでも上を目指していただき活躍してもらいたいと思います。
- 管理職が、新たな成長や視野を広げる良いきっかけとなると思います。管理職は大変だと感じますが、仕事をやり遂げた時はそれ以上の喜びがあると思います。
- 自分の仕事は市民のために役立っていることを感じてもらい、職員一丸となって羽生市を盛り上げていきましょう。
- 負担が増えるが、自分の考え方を進められる点を考慮してもらいたい。
- 部下の信頼度が上がり、自分が改革していくんだという気持ちが大きくなり、やりがいを感じるようになった。
- 希望者を増やすためには、管理職の業務やマネジメントの見直し、キャリアを考える機会の提供
- 「管理職になるかならないか」ではなく、「何をやるべきなのか」を考えてみてください。
- 私の場合は「自分が若いころにこんな管理職がいたらいいのに」と願っていた管理職に近づけるように仕事をしているつもりです。あなたが現在困っていることがあり、管理職に助けてもらえれば仕事がうまく進むのではと感じているならば、是非それが実現できるような管理職を目指してください。助けてもらったことを次世代の職員につなげて恩返しをすることで、未来の羽生市役所が素晴らしいものになると思います。私も、あなたも、周りにいる職員も。すべて過去から未来につながる流れの中にいることを考えていただければと願っています。
- 管理職はこうあるべきとの偏見があるかもしれないが、自分なりの管理職を全うしてはどうでしょうか？自分のことより、職場、部下のために行動を起こすことに、やりがいを感じられると思います。
- 「私なんか管理職に～」と抵抗感をお持ちの方も、「役職が人をつくる」と一般的に言われるように、一つ階段を上がってしまえば、なんとかなっていきます。負担とか重く考えずに、気軽に考えましょう。
- 自分で思っているより自身が出来ることが多い！やってみないと見えないことが沢山ある！チャレンジしよう！
- 昇格も含めた、働き方は人それぞれでいいと思いますが、管理職だから何でも知ってなきゃいけない、何でもできなきゃいけない。決してそんなことはないと思います。
- 自分の立場、意欲を考えて選択すべきです。
- 仕事の裁量権が増え、仕事に対する達成感ややりがいが大きくなるよ。
- 自分が管理職に向いていないと思う人の方が向いている。正しく自己分析できてる人が、慎重で、配慮があり。俯瞰できる。
- キャリアアップについては、本人の意向の問題だけでなく、家庭の状況等も影響します。特に育児中の女性であってはその影響は、男女平等といわれる時代においても大きく存在します。
- 手が離れたらという時期まで待つと男性陣の時期とは少しだけ後ろになるし、そもそも昇給チャンスにしても
- 育児休業を取得した年数分後ろになる。それでも育児に専念できる貴重な時間を有意義に使ってほしいので、
- 手が離れたら時期までゆっくり待っていいと思います。ご家族の協力も多少なりとも必要です。
- 上司に手を焼いた経験がある方、自分だったらこの上司のような職員にはならない、そんな意識を持っている方は
- 適任だと思います。自分なりの上司像に近づけるべく努力をしていきましょう。
- 私は仕事を進めるうえで、一番大事なことは人間関係！これだけです。どんなに忙しくてもチームワークさえ良ければ万事解決できます。仕事以外の余計な雑念にしばられることなく、仕事にまい進できます。
- 管理職の今、そのような職場を作るべく気を配っているつもりです。お互い助け合い共に同じ目標を目指して日々努力していきましょう。
- そのために自分なりのペースで管理職を目指してみませんか。誰かに言われたから、同期が受験するからと他者を言い訳にするのではなく、自分のために成長するチャンスを的確にとらえていきましょう。

- 少しでも希望があれば是非チャレンジしてみてください。これまでと違った景色が見えてきますヨ。
- 私も、管理職になることには自信はありませんでしたが、周りの方々から協力をいただきながら乗り越えていくことができると感じています。「役が人を作る」と言われるように、その役割に立った時に自然と伴った行動ができるものだと思います。また、責任は重くなりますが、自分の成長や自信に繋がると思いますので、ぜひチャレンジしていただきたいです。
- 自己評価を過剰に低く見積もっている職員が多い。同時に、職務遂行能力は高いのに、遠慮、謙虚、他人まかせの職員も多い気がする。少しだけ勇気と主体性を持ってもらい、その職務遂行能力を羽生市のために発揮してほしいと思う。
- 職場環境を変えられる立場。より良い環境にするために部下の意見に耳を傾け行動に移す。
- 自分の力をさらに生かす場が多くなります。
- 「職員が少ない」「給料が安い」「残業が多い」などネガティブな意見が多い人こそ管理職になって、そういった環境を変えるための提起、立案、決定に直接携わってほしいと思う。
- 視野が広がり、様々な視点から物事がみられるようになります。
- 管理職に立てば、見る景色が異なって見えること。それは更にいい景色であること。
- 職務的なこと、社会全般的なことなどの視野が広がりますよ。
- 物価上昇が続く現代、家族のため管理職になって給料を上げましょう。
- 意識を変えられる、変えなくてはという気持ちになれる。
- 給与の増加等、メリットもある。
- 降任制度もあるので、一度やってみて「合う・合わない」を判断してもよい。
- 周りの意見や空気に流されず、自身の考えに沿ってよりよい選択をしてください。
- 管理職になりたくないと考えている背景には、仕事と家庭の両立が難しい、管理職になると責任が重くなる、仕事量が増える、人間関係が不安、などなど、その背景には働き方に対する価値観の変化が深く関わっていると思います。管理職になると、これまで知りえなかった情報が入ったり、今までは上司の指示がなければ実行できなかったことも、自分の判断ででき、部下を動かすなど、「情報量」と「権限」が増え、仕事がしやすくなるなど、これまでとは違った価値観、仕事に対する新たなやりがいが見つかるかもしれません。また、管理職になれば部下を持つことが一般的です。部下の成長する姿を見られることに喜びを感じられるなど、管理職でなければ得られないことも多く、人としての成長にも必ずつながると思いますので、是非、前向きに頑張ってください。
- 管理職になりたくない理由にもよりますが、将来の退職金受給額や年金受給金額などにも多少影響があると思いますので、そのあたりも考えた方がよいと思います。
- 管理職だから何でも一人で判断したり決断したりするわけではなく、皆さんとともに考え、相談しながらやっている。
- 仕事は、知識や能力より人だよ。
- やりたいことを実現できる可能性があるので、ぜひ管理職になっていただいて、やりたいことをやっていただきたいと思います。
- 自信满满で管理職になっている人はほとんどいない。
- なってみると、意外と出来てしまうもの。
- 肩肘張らずに、トライしてみてください。
- 学校で、学年が1つずつ上がるにつれて役割が大きくなるのと同様に、組織でも経験値によって背負う役割や責任が変わるのは至極当然の流れ。気負わずに受けて、やれることをしっかりやればよいと思う。
- 時代の流れなど、なかなか自分の思うようにはいかないが、適切な時期に適切な立場にいることによって、やりがいを感じるが多くなると思う。
- 組織にいる以上、適切な時期に適切な場所で、業務に取り組むことで、日々の生活も充実するのではないか。
- 市民サービス向上のため管理職に就きリーダーシップを発揮して欲しいと考えます。
- 自分がこんな仕事をしたいということが実現できる可能性がある。
- 職が人を変えてくれることもある。
- 気負いすぎずになってみれば案外大丈夫と思える。

- なれるならなっただほうが良いと思う。自分からなりたくてもなれないため。
- 頼られることも多くなり、チームで業務や事業を達成し喜びを分かち合うことが自身の喜びにつながります。
- あの人に管理職ができるのなら、自分もできると思う。
- 意思決定もしやすくなりますのでぜひ自身の思うところを施策や職員の行動へ反映させて良いチームを築き上げてください。
- 数年に1度は、立場や環境を変えた方がいいということでしょうか。
(一方、明らかに向いていない方や、本人が希望していない場合には、周囲や組織に悪影響を及ぼすことも考えられるので、当たり前ですが誰でもいいというわけでもないと思います。)
- いずれならなければならないので、遅かれ早かれ、がんばるしかない。
- 自身の意思を明確にして決定してほしい。



羽生市

埼玉県多様な働き方実践企業認定市

羽生市特定事業主行動計画

発行年月 令和8年5月

発行 羽生市

編集 羽生市 総務部 総務課

〒348-8601

埼玉県羽生市東6丁目15番地

電話 048-561-1121

URL <https://www.city.hanyu.lg.jp/>