

全ての職員が活躍するための
職場づくり推進計画
～柏崎市特定事業主行動計画～

令和8（2026）年3月

柏崎市

柏崎市長・柏崎市議会議長・柏崎市農業委員会会長
柏崎市選挙管理委員会委員長・柏崎市代表監査委員・柏崎市公平委員会委員長
柏崎市固定資産評価審査委員会委員長・柏崎市公営企業管理者・柏崎市教育委員会

目 次

1	計画の趣旨と目的.....	- 1 -
2	計画期間.....	- 1 -
3	計画の位置付け及び推進.....	- 1 -
	(1) 位置付け.....	- 1 -
	(2) 推進及び管理.....	- 2 -
4	現状と課題.....	- 2 -
	(1) 男性職員の育児参画の促進.....	- 2 -
	(2) 年次有給休暇の取得促進及び時間外勤務の削減.....	- 4 -
	(3) 女性職員のキャリア形成支援.....	- 5 -
5	重点項目と数値目標.....	- 7 -
	(1) 重点項目.....	- 7 -
	(2) 重点項目及び関連項目の数値目標.....	- 7 -
6	計画推進に向けた具体的な取組.....	- 9 -
	(1) 具体的な取組の共通理念.....	- 9 -
	(2) 重点項目に対する具体的な取組.....	- 9 -
	ア：時間外勤務削減と年次有給休暇の取得促進.....	- 9 -
	イ：仕事と家庭の両立支援 (育児・介護との両立支援、男性職員の育児参画の促進).....	- 11 -
	ウ：女性職員のキャリア形成支援.....	- 13 -
	エ：長期就業意欲・健康支援.....	- 14 -

1 計画の趣旨と目的

国では、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女活法」）により、地方自治体に対し、特定事業主行動計画の策定を義務付け、職員の子育て支援や多様な働き方の実現を図ることを求めています。

本市においても、これらの趣旨を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの推進、男性職員の育児参画促進、女性活躍の推進などに取り組んできた結果、一定の成果が見られる一方で、時間外勤務の削減や働き方満足度の向上など取り組むべき課題は依然として存在しています。また、限られた職員数で複雑化する行政課題に対応していくためには、全ての職員が健康で意欲を持ち、その能力を最大限に発揮できる職場環境づくりが重要です。

本計画では、全ての職員が性別や家庭環境等にかかわらず、誰もが柔軟な働き方を選択し、仕事と生活を両立できるよう組織的に支援するとともに、休暇取得の促進と業務効率化を両立させ、持続的に成果を生み出す働き方の定着を目指します。

そして、多様な人材の様々な能力が十分にいかされ、全ての職員が活躍することにより組織を活性化させ、その結果として、行政サービスの一層の充実を図ることを目的とします。

2 計画期間

令和8（2026）年4月1日から令和16（2034）年3月31日までの8年間
なお、毎年進捗状況を確認し、4年をめどに見直しの必要性を検証します。

3 計画の位置付け及び推進

(1) 位置付け

ア 以下の根拠法令に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定するものとします。

- ・次世代法（第19条第1項）

有効期限：令和17（2035）年3月31日

法の趣旨：急速な少子化の進行、家庭や地域を取り巻く環境の変化に鑑み、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進する

- ・女活法（第19条第1項）

有効期限：令和18（2036）年3月31日

法の趣旨：働く場面で活躍したいという希望を持つ全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現する

イ 本市においては、職員の採用から配置、育成、登用に至るまで一体的に人事管理を行っていることから、勤務形態が異なる消防職員を除き、各任命権者が策定する共通の特定事業主行動計画として位置付けます。

ウ 女活法に基づき策定するものでありますが、女性に限らず全ての職員が能力を発

揮できる職場環境づくりを目指すことが必要なことから、計画名を「全ての職員が活躍するための職場づくり推進計画」としました。

(2) 推進及び管理

各任命権者が責任を持って本計画を実施することとし、それぞれの事務担当者等で構成する特定事業主行動計画策定・実施委員会において、所属長等と連携を図りながら具体的な取組を推進するとともに、実施状況の把握・点検・評価を行い、その結果を次の対策や計画に反映させるPDCAサイクルを確立し、継続的な改善を図ります。

4 現状と課題

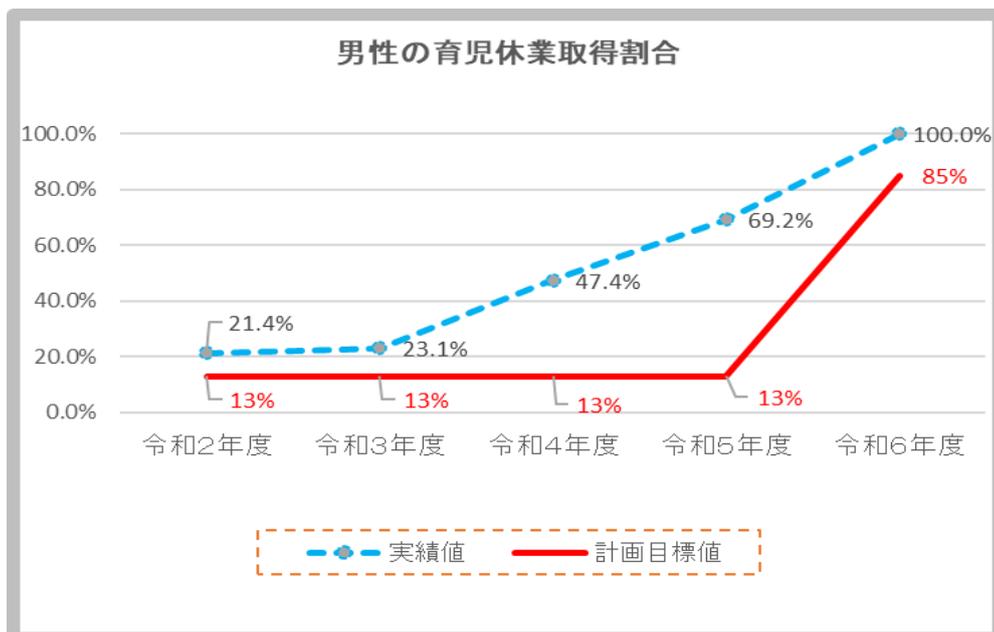
(1) 男性職員の育児参画の促進

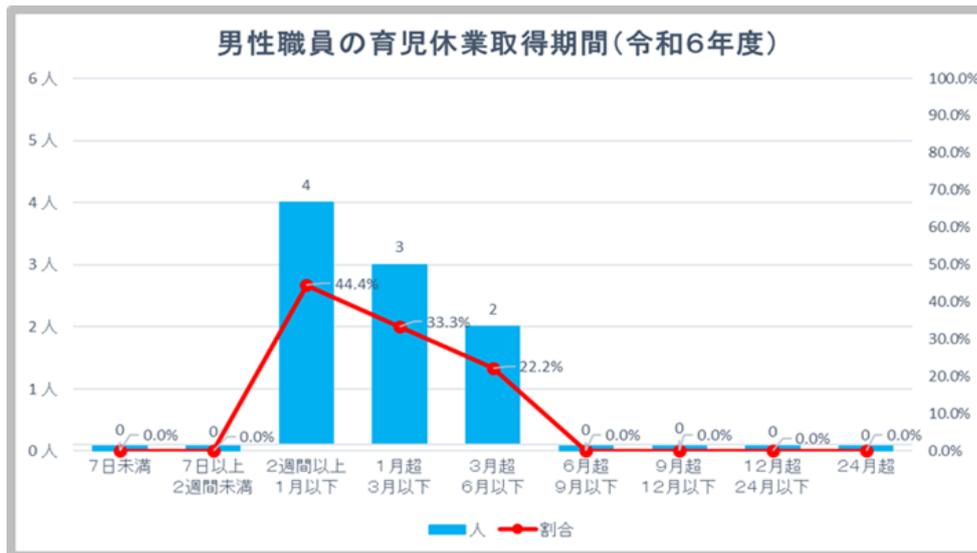
ア 男性職員の育児休業取得割合

年々増加しており、令和6（2024）年度には、100%を達成しています。

職員アンケート結果 Q16で「個々の事情に配慮があるか」という設問に対し、女性は全ての職位で「そう思う」と回答していますが、男性の主任以上では「ややそう思う」と下がっているため、全ての職員が休暇を取得しやすい雰囲気づくりが必要です。また、Q27の「男性職員が育児休業を取得しなかった理由」として「業務の引継ぎが困難だった」が一定割合いるため、スムーズに引継ぎを行える意識付けが必要です。

なお、目標値は令和5（2023）年度までは13%であったものを、令和6（2024）年度から85%（1週間以上の取得者）に変更しています。

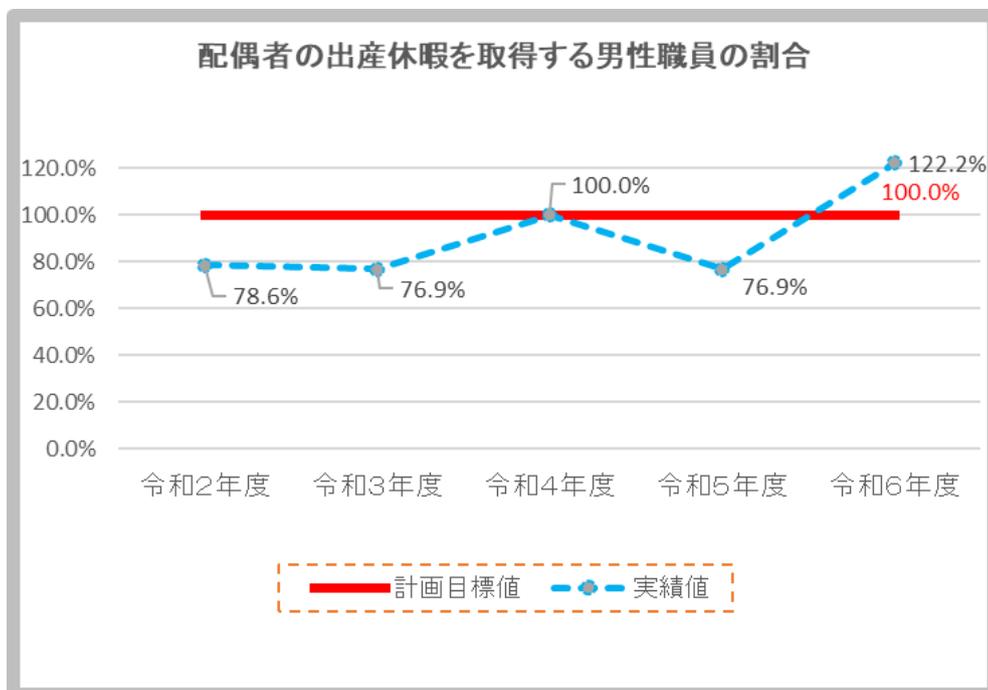


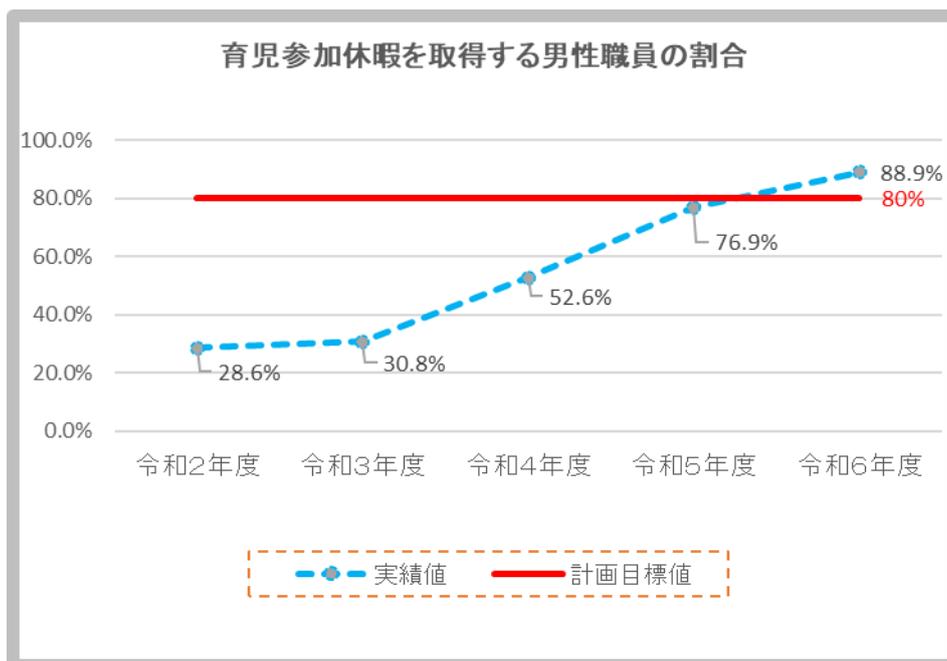


イ 男性職員の育児関連特別休暇取得割合

配偶者の出産休暇及び育児参加休暇の割合ともに上昇傾向にあり、特に配偶者出産休暇を取得する男性職員の割合は、令和6（2024）年度には100%を超える結果（※）となりました。

※対象年度中に子が産まれた職員の数に対する同年度中に新たに休暇を取得した職員数として計算しているため、前年度以前に子が産まれたものの、当該年度には取得せず、対象年度になって新たに取得する職員がいる場合、100%を超えることがある。



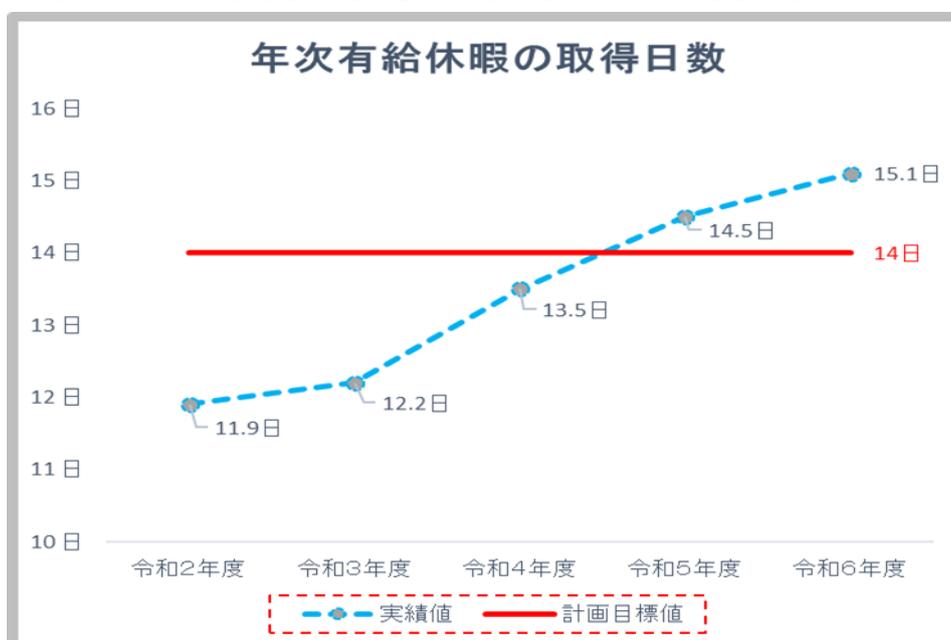


(2) 年次有給休暇の取得促進及び時間外勤務の削減

ア 年次有給休暇取得日数

令和5(2023)年度に目標の14日を達成し、その後も増加が続いています。

アンケート結果Q17、18において、取得日数14日未満の主な理由が「業務量が多い」であったため、更なる業務効率化の取組が求められます。

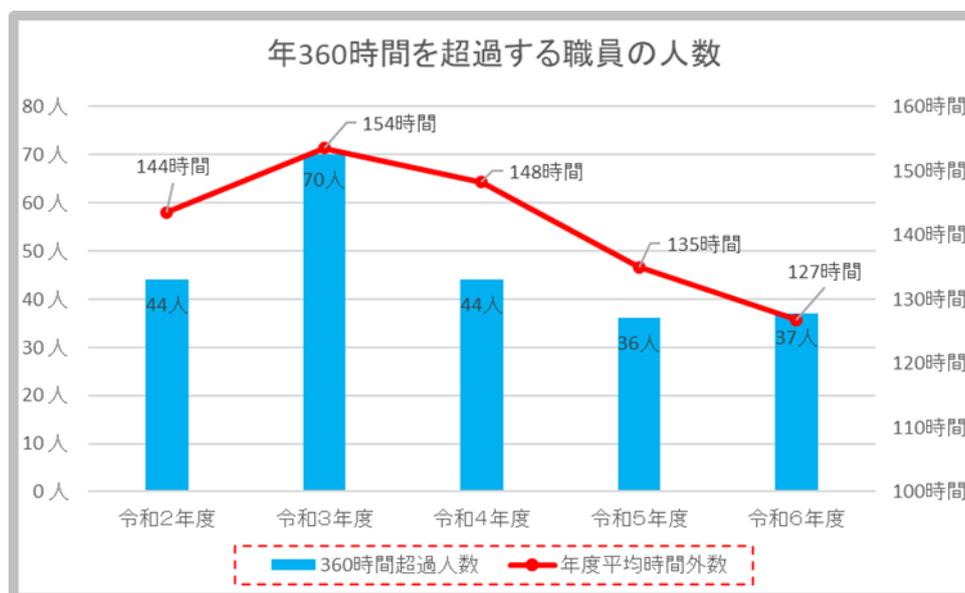


イ 時間外勤務

新型コロナ対策による時間外勤務の多かった令和3(2021)年度をピークに一人当たりの平均時間外勤務数は徐々に減少しています。また、年間360時間を

超える時間外勤務を実施した職員数は微減傾向にありますが、30～40人程度が超過している状況です。

アンケート結果 Q20 では時間外勤務の主な理由は「業務量が多い」が多く、Q22 の時間外勤務削減に有効な取組については「業務のやり方や業務そのものの見直し」が多数となったため、業務改善意識の向上やデジタル技術等の活用による業務効率化が求められます。



(3) 女性職員のキャリア形成支援

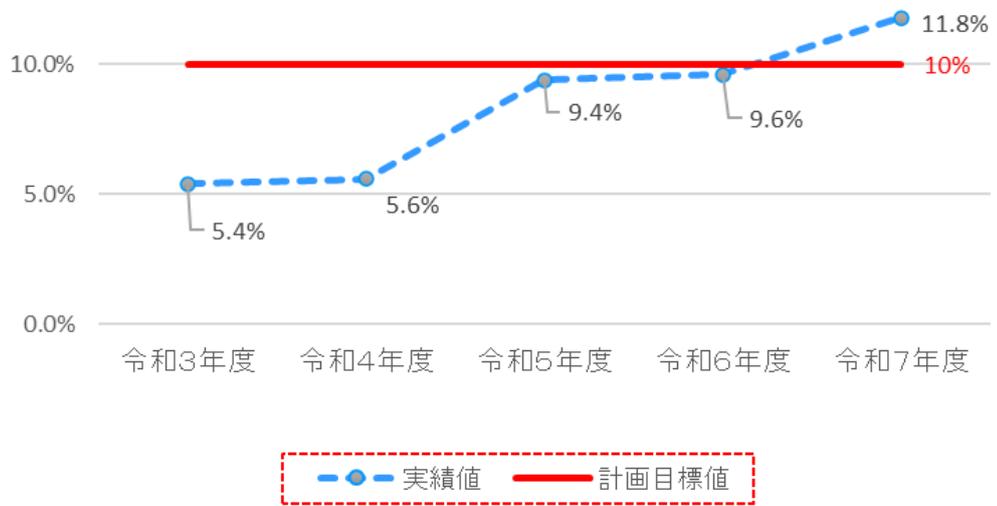
ア 管理的地位にある職員に占める女性割合

管理的地位及び課長代理・係長に占める女性割合ともに年々増加しており、課長代理・係長に占める女性割合は令和6（2024）年度に目標を達成しています。

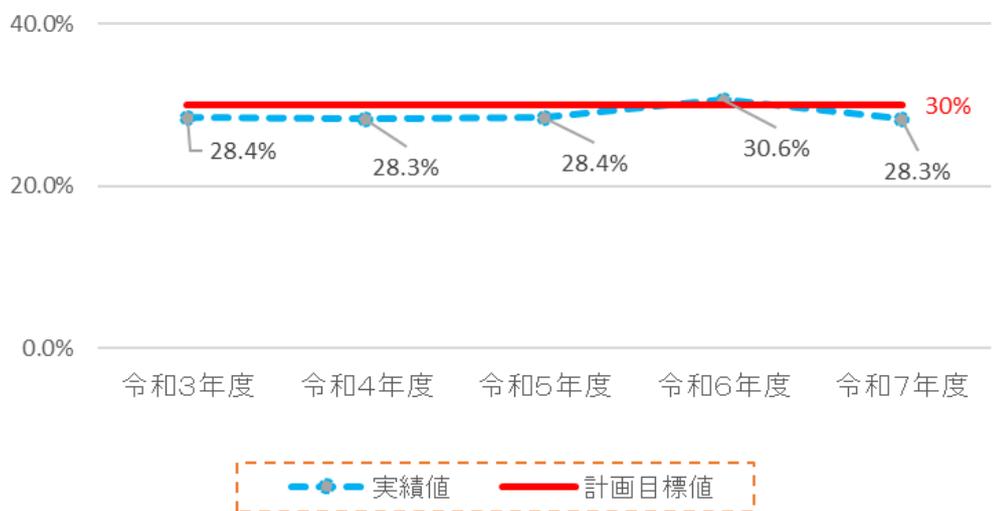
アンケート結果 Q6 の昇任意欲について、男性は35.6%が昇任したいと考えている一方で女性は13.1%と低くなっており、Q7 の昇任を希望しない理由として、男性は「魅力を感じない」、女性は「自分の能力に自信がない」となっています。また、Q8 女性管理職の登用を進めるために必要な取組として「能力に基づいた人事配置」「管理職の業務量、業務範囲の見直し」「育児や介護制度の充実」が上位となっており、能力向上施策や管理職の魅力発信、仕事と家庭の両立支援が必要です。

また、Q10 で「長く働きたいが不安もある」等と回答した女性の理由において「健康・体力面が不安」が最も多かったことから、女性の健康上の特性への配慮が求められます。

管理的地位にある職員に占める女性割合



課長代理・係長に占める女性割合



5 重点項目と数値目標

前計画の実績やアンケート結果を踏まえ、本計画期間で特に注力すべき課題を重点項目として位置付け、目指すべき職員の働き方や組織の在り方を明確にします。

また、効果や達成状況を把握するため、項目ごとの数値目標を定め、分析、評価を行い、必要に応じて取組内容の見直しを行います。

なお、女活法第19条第6項の規定に基づき、毎年度取組状況を公表します。

(1) 重点項目

- ア 時間外勤務削減と年次有給休暇の取得促進
- イ 仕事と家庭の両立支援
- ウ 女性職員のキャリア形成支援
- エ 長期就業意欲の醸成・健康支援

(2) 重点項目及び関連項目の数値目標

数値目標及び把握する実績値は、各特定事業主が任命する正規職員を対象とします。

なお、目標値の一部は、現状（直近実績値）よりも低い値になっていますが、今後も安定的に達成すべき水準として設定したものであり、現状を下回ることを目指すものではありません。

目標値は、4年をめぐりに検証し必要に応じて見直すものとしませんが、達成状況等により期間途中で変更する場合があります。

職員の働き方に対する満足度向上を目指し、ア～エの取組を実施します。

【柏崎市職員としての今の働き方に対する満足度】

直近実績値 (令和7(2025)年度)	目標値 (令和15(2033)年度)
48.6%	65%

ア 時間外勤務削減と年次有給休暇の取得促進

【時間外勤務の削減】

前計画の目標値 (令和7(2025)年度)	直近実績値 (令和6(2024)年度)	目標値 (令和15(2033)年度)
年360時間 ^{注1} を超過する職員の人数0人	・年360時間 ^{注1} を超過する職員の人数37人 ・年平均時間外勤務時間数126.8時間/人	・年360時間 ^{注1} を超過する職員の人数0人 ・年平均時間外勤務時間数120時間/人

注1：「新潟県柏崎市職員の勤務時間、休暇等に関する規則」で定める1年間の限度時間

【年次有給休暇の取得日数】

前計画の目標値 (令和7(2025)年度)	直近実績値 (令和6(2024)年度)	目標値 (令和15(2033)年度)
14日/年	15.1日/年	14日以上/年 ^{注2}

注2:「過労死等の防止のための対策に関する大綱」における令和10(2028)年政府達成目標70%

イ 仕事と家庭の両立支援

【男性職員の育児休業取得割合】

前計画の目標値 (令和7(2025)年度)	直近実績値 (令和6(2024)年度)	目標値 (令和15(2033)年度)
85%(1週間以上) ^{注3}	100%(1週間以上)	90%以上(1週間以上)

注3:こども未来戦略方針(令和5年6月13日閣議決定)を踏まえた地方公務員に係る男性職員の育児休業取得率の政府目標

【男性職員の育児関連特別休暇取得割合】

特別休暇の名称	前計画の目標値 (令和7(2025)年度)	直近実績値 (令和6(2024)年度)	目標値 (令和15(2033)年度)
配偶者の出産休暇	100%	122.2% ^{注4}	100%
男性職員の 育児参加休暇	80%	88.9%	90%

注4:100%を超える理由についてはP3の4(1)イ(※)に記載のとおり。

ウ 女性職員のキャリア形成支援

【管理的地位(部長・課長級)にある職員に占める女性割合】

前計画の目標値 (令和7(2025)年度)	直近実績値 (令和7(2025)年度)	目標値 (令和15(2033)年度)
10%	11.8%	15%

【課長代理・係長級(園長を含む)に占める女性割合】

前計画の目標値 (令和7(2025)年度)	直近実績値 (令和7(2025)年度)	目標値 (令和15(2033)年度)
30%	28.3%	32%

エ 長期就業意欲の醸成・健康支援

数値目標は定めませんが、職員の長期就業意欲を醸成する取組及び健康支援を実施していきます。

6 計画推進に向けた具体的な取組

本計画の目的を踏まえ、注力すべき重点項目及び関連する項目の目標値を達成するために、それぞれの項目に関連して職員、所属長、人事課が行う具体的な取組を示し、全庁一体となって計画を推進します。

(1) 具体的な取組の共通理念

この後に示す具体的な取組を進める上で共通する理念は、個々の職員のワーク・ライフ・バランスを実現し、全ての職員が安心して能力を発揮できる職場となることです。

ワーク・ライフ・バランス推進の基本は、多様な価値観やライフスタイルを受け入れ合う職場風土の醸成にあります。その上で、子育てや介護など家庭のさまざまな事情や職員本人の状況、個々のライフステージに応じた柔軟な働き方を認め合いながら、具体的な取組を着実に進めていくことが、本計画の目標を達成するために欠かせない視点です。

あわせて、働きやすい環境の整備にとどまらず、職員一人ひとりが日々の業務の中で工夫や改善を重ね、互いに学び合いながらより良い行政サービスの提供を目指すことが、職員の成長や組織の持続的な発展につながるものと考えます。

(2) 重点項目に対する具体的な取組

ア：時間外勤務削減と年次有給休暇の取得促進

働きやすい職場づくりを目指す上での重要な指標として、時間外勤務削減と休暇の取得しやすさがあげられます。職員が休暇を計画的に取得できる環境を整えることは、個人の心身のリフレッシュや働く意欲の維持につながり、結果として長期的な健康保持と組織の生産性向上が期待されます。本市では、組織全体として業務手順の見直しやデジタル化の推進によって業務の効率化を進め、定時退庁を促す体制づくりで時間外勤務の削減に努めるとともに、年次有給休暇の計画的取得や夏季休暇の確実取得に取り組めます。

取組項目	実施者	具体的な行動
時間外勤務削減	人事課	<ul style="list-style-type: none">・時間外勤務を運用するためのガイドラインを作成し、全庁に周知する。・時間外勤務を毎月集計した上で所属長及び全職員に通知し、実施状況の振り返りを依頼する。・四半期ごとの時間外勤務を集計し、全庁的な実施状況を把握する。・ノー残業デーを設定し、定時退庁を促す。・長時間勤務者に対し、健康相談や医師面談を実施する。・端末の稼働状況を確認し、申請時間との乖離がある職員に対し注意喚起する。・全庁に係る業務の効率化を検証し、取組を推奨する。

		<ul style="list-style-type: none"> ・業務改善や効率化の手法、業務時間を削減できた庁内外の事例を全庁に周知する。 ・デジタルツールの活用、変革の意識醸成に係る研修や周知・啓発を行う。
	所属長	<ul style="list-style-type: none"> ・ガイドラインを確認し、所属職員の時間外勤務の目標時間数を確認の上、必要に応じて所属内で調整する。 ・時間外勤務の実施状況を確認し、月45時間若しくは年360時間を超えた職員に対して担当業務の状況や健康面を聞き取る。 ・所属内の業務平準化や複数担当制等により勤務時間内に業務を終える環境を整える。 ・改善の視点を持ちながら、必要に応じ業務そのものを見直し、管理及び指示指導する。 ・職員からの業務改善の提案を後押し、助言を行い、業務効率化を推進する。 ・監督職が行うべき業務範囲を見直し、監督職がマネジメントに注力できる体制を構築する。 ・定時以降の業務の指示や協議等を自粛するほか、声掛け等により定時退庁を促す。 ・効率的な業務運営や良好な職場環境づくりのためにとられた行動を人事評価において適切に評価する。
	職員	<ul style="list-style-type: none"> ・昨年度の時間外勤務実績及び今年度の担当業務を基に時間外勤務の目標時間数を設定する。 ・各月の時間外勤務実績と目標値を比較し、業務の振り返りを行う。 ・定時退庁することを前提に、作業工程の見直しやスケジュール管理を行う。 ・行政サービスの維持、向上と事務効率化の両立という視点で担当業務の見直し、改善のアイデアを提案する。 ・事務の自動処理化や文書作成の補助等にデジタル技術を積極的に活用する。 ・複数部署が関連する業務や調査依頼等については、日程や期限の設定に注意し、余裕をもった業務スケジュールを組めるよう配慮する。 ・課題、検討事項等を含めた業務マニュアルを整理し、状況に応じて一時的に業務を補助できる体制を構築する。
年次有給休暇の	人事課	<ul style="list-style-type: none"> ・計画的かつ積極的な年休の取得を周知・啓発する。

取得促進	所属長	<ul style="list-style-type: none"> ・所属職員の年休の取得状況を確認し、積極的に取得するよう声掛けする。 ・所属長自らも計画的かつ積極的に年休を取得し、所属全体として取得しやすい雰囲気醸成する。
	職員	<ul style="list-style-type: none"> ・心身のリフレッシュ、ワーク・ライフ・バランスの意識を持って、積極的に年休を取得する。 ・夏季休暇を確実に取得し、計画年休を1日以上取得する。 ・仕事の進捗状況や処理方法等を周りの職員と情報共有し、休暇を取得しやすい環境を作る。

イ：仕事と家庭の両立支援

（育児・介護との両立支援、男性職員の育児参画の促進）

生産年齢人口の減少や多様な働き方の広がりにより、これまで以上に性別や年齢関係なく、全ての職員の活躍が求められる時代になっています。この状況に対応するためには、家庭と仕事を両立し意欲的に就業できるように組織として支援することが重要です。

また、男性職員の育児参画促進は、女性の家庭内負担を軽減するとともに、多様な価値観への理解を広げ、職場における多様な人材の活躍を促す機会にもなります。本市では、男性の育児休業取得を引き続き促進するとともに、子育て・介護世代だけでなく、職員一人ひとりが働きやすい職場になるよう、組織全体で支える体制を整えます。

取組項目	実施者	具体的な行動
休暇制度の周知	人事課	<ul style="list-style-type: none"> ・各種休暇の制度を定期的に周知する。 ・育休取得経験者の経験談、各種制度の活用事例等職員が必要とする情報を効果的に発信する。 ・職員から質問があった際には、休暇の取得・申請方法について、関係書類を提供するとともに相談に応じる。 ・休暇の制度だけでなく、取得が必要な背景等についても周知し、休暇を取得しやすい雰囲気づくりを進める。
	所属長	<ul style="list-style-type: none"> ・所属職員から事情の申し出があった際に、関連する特別休暇や支援措置を紹介する。 ・特別休暇については、妊娠を希望する職員を含め、出産、介護に関する職員の意向やプライバシーに十分配慮しつつ、利用しやすい職場環境づくりに努める。
	職員	<ul style="list-style-type: none"> ・「子育てサポートハンドブック」「介護べんり帳」等関係資料を参照し、各種休暇の活用を検討する。
出産に伴う休暇の取得	人事課	<ul style="list-style-type: none"> ・休暇取得や各種申請に関する情報提供、サポートを行う。 ・相談窓口として、該当職員等の休業前、休業中、復職後の不安の解消に努める。

		<ul style="list-style-type: none"> ・育休復帰者と職員健康相談員等の面談を実施し、不安や悩みの解消を図る。
	所属長	<ul style="list-style-type: none"> ・職員から申し出があったら、「育児関連休暇等の意向確認（モデルケース）」や関係資料を活用しながら面談を行い、業務上の配慮希望を聴き取る（面談1回目）。 ・職員の育休の取得を後押しする。 ・2回目の面談で、休暇計画を聴き取り、本人の取得希望を尊重する。 ・提出された育児関連休暇等計画表を本人了承の上、人事課へ共有する。 ・該当職員及び係長と業務の状況等を確認し、必要に応じて一時的な業務分担の見直しを行う。 ・必要に応じて代替職員の配置を検討し、必要な措置を講ずる。 ・休業中の職員へ事務連絡や庁内の情報を適宜伝えるとともに、休業中の様子を確認し、不安の解消に努める。
	職員	<ul style="list-style-type: none"> ・出産予定である旨を所属長若しくは係長に申し出て、業務上の配慮希望を伝える（面談1回目）。 <p>※申し出時期の目安</p> <p>女性職員：体調不良等も考慮し、可能な限り早めに 男性職員：安定期を目途に家族と相談</p> <ul style="list-style-type: none"> ・面談1回目を実施後、家族と相談した上で休暇の取得計画を立てる。 ・妊娠5か月目ごろを目途に、育児関連休暇等計画表を作成し、休暇に関する希望期間を申し出る（面談2回目）。 ・担当業務の進捗状況等を整理し、休業中の業務について係長等と相談する。 ・マニュアルや引継ぎ書を作成し、担当業務を引き継ぐ。 <p>※出産が予定日よりも早まると休暇取得が前倒しになることがあるため、概ね1か月前までに引継ぎを行うこと。</p>
その他特別休暇の取得	人事課	<ul style="list-style-type: none"> ・出産、介護、その他事情の休暇取得によるハラスメントが発生することのないよう、意識啓発を行う。 ・相談窓口として、職員の休暇取得に伴う不安の解消、ハラスメントの防止に努める。
	所属長	<ul style="list-style-type: none"> ・家族等の介護を要する職員に対し、休暇の取得意向を確認する。

		<ul style="list-style-type: none"> ・出産、介護、その他事情で休暇の取得によるハラスメントを防止するため、所属職員間の配慮を促す。
	職員	<ul style="list-style-type: none"> ・家族等の介護により、休暇取得が必要になった際には速やかに申し出る。
両立支援と働きやすい職場づくり	人事課	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭と仕事の両立に関する意識啓発のための研修等を実施する。 ・現行の特別休暇の制度要件が職員のニーズや実情と合致しているか検証する。 ・テレワーク、時差出勤等の各種制度について、利便性と生産性の両方の観点から検証する。
	所属長	<ul style="list-style-type: none"> ・職員一人ひとりと日ごろからコミュニケーションを取り、配慮が必要な場合には相談できる関係を構築する。 ・妊娠中、子育て中の職員や介護中の職員が長時間労働等により心身の健康の不調が生じないよう、長時間勤務や休暇取得に対して配慮する。 ・勤務時間の調整や駐車場の割当、災害時の登庁等職員の事情を考慮し、可能な限り配慮する。
	職員	<ul style="list-style-type: none"> ・所属内で積極的にコミュニケーションを図り、誰もが仕事と家庭を両立できる雰囲気づくりに努める。 ・日頃から担当業務の効率化や簡素化、進捗状況の共有を行い、急遽休暇取得が必要になった場合でも他職員が遅滞なく業務遂行できるようにする。 ・テレワーク時も登庁勤務同様の生産性を維持できるよう、業務資料の整理、ペーパーレス化を進める。

ウ：女性職員のキャリア形成支援

本市における職員の昇進や活躍の機会、性別にかかわらず、能力と意欲、適性に基づき公平に提供されることを基本原則としています。そのうえで、特に女性職員については、出産・育児等により一時的に職場を離れることが少なくない現状を踏まえ、復帰後も継続して能力を発揮し、キャリア形成を進められるよう重点的に支援します。

また、以下に掲げる取組は、女性職員のキャリア形成支援を主軸としつつ、原則として全職員を対象とするものとし、男女を問わず、意欲を持って継続的にキャリアを形成できる職場環境の整備を図ります。

取組項目	実施者	具体的な行動
キャリア形成支援	人事課	<ul style="list-style-type: none"> ・各種機関が実施するキャリア形成に関する研修・セミナーを紹介し、受講を促す。 ・勤続年数や職位にかかわらず業務に関する基礎知識を学

		<ul style="list-style-type: none"> び直す機会を設ける。 ・階層や年代に応じて求められる能力を育成するための研修を実施する。 ・職員座談会等を通じた職員同士の対話機会を設ける。 ・女性特有の健康上の特性や加齢による体力の変化等への理解を深めるための周知・啓発を行う。 ・性別にかかわらず、個人の能力や適性等を正しく把握し、能力を最大限発揮できるような人事配置に努める。 ・固定的な性別役割分担意識等の是正やハラスメントの防止について、研修等を通じた意識啓発を行う。
	所属長	<ul style="list-style-type: none"> ・適正な負担を考慮しつつ、より高度な業務への挑戦機会を与えるなど、職務能力向上とキャリア開発の機会を設ける。 ・固定的な性別役割分担意識を解消し、本人の意向や能力を踏まえつつ、さらに能力を高めるような業務を担当させるなど、キャリア開発につながる挑戦の機会を提供する。 ・キャリア開発に資する研修やセミナーについて、職員の参加を積極的に促す。 ・監督職層が実務からマネジメント業務に比重を置けるよう指導助言を行う。
	職員	<ul style="list-style-type: none"> ・業務遂行における目標や伸ばしたい能力を設定した上で、庁内外の研修、セミナーを積極的に受講する。 ・より高度な業務に意欲的に挑戦し、能力開発に努める。

エ：長期就業意欲・健康支援

健康でいることは、職員個人の就業意欲に直結するだけでなく、組織全体の活力維持にも重要です。また、定年延長制度の施行により、60歳に到達してからも就業を継続することになり、これまで以上に、「健康経営」の推進が求められています。本市ではメンタルヘルス対策を含む心身の健康管理施策を強化し、職員一人ひとりが心身ともに健康を維持できる職場環境を整備します。

また、長く働き続けたいという意欲を高めるためには、良好な人間関係の構築も欠かせません。そのため、職場内の円滑なコミュニケーションを促し、ハラスメントのない健全な職場づくりを進めます。

取組項目	実施者	具体的な行動
健康経営の強化	人事課	・定期健診後のフォローアップ及び健康啓発に関するセミナー等を行う。

		<ul style="list-style-type: none"> 精神的に安定して就業を継続できるように、メンタルヘルスに関するセミナー等を実施する。 職員健康相談員及びハラスメント相談窓口を遠慮なく利用できるよう周知する。 万が一ハラスメントが発生した際には、迅速かつ適切な対応を徹底する。 快適かつ安全に職務を遂行できるように、職場内を巡視し、必要な環境改善を指導助言する。 カスタマーハラスメントに組織的に対応するための指針等を策定する。
	所属長	<ul style="list-style-type: none"> 職員の健康状況に留意し、普段と様子の違う職員に声をかけて、必要な措置を促す。 傷病等で長期間休暇を取得していた職員が円滑に復帰できるよう、職場の雰囲気づくり及び業務分担の見直しを行う。 ハラスメントを正しく理解し、率先して防止に努める。 職務上必要かつ適切な指導と配慮を行い、相談しやすい職場づくりに努める。 カスタマーハラスメントに対して、組織として対応するための体制を構築し、対応の長時間化や職員の精神的不調を防止する。
	職員	<ul style="list-style-type: none"> 定期検診等を毎年必ず受診し、健康に留意する。 心理的安全性の高い職場を目指し、他者の心情や考えを尊重し、自発的にコミュニケーションを取る。 ハラスメントに関する正しい知識を身に付け、年齢や職位、能力に関係なくハラスメントを防止する。

【資料編】

資料No.1 働き方・職場環境アンケート調査結果
全30問のうち本計画に関連する項目を抜粋

資料No.2 特定事業主行動計画策定・実施委員会関係資料
(設置要綱、策定経過)

働き方・職場環境アンケート（職員アンケート）調査結果

【実施の目的】

本計画は名称のとおり子育て支援や女性の活躍推進を目的としているが、その実現には、性別やライフステージにかかわらず、すべての職員が働きやすい職場環境づくりが欠かせない。職員から職場環境や働き方、意識について広く意見を聞き、その結果を計画推進に係る取組をより実態に即したものとするために活用することを目的として実施した。

【アンケートの概要】

- 調査期間 令和7（2025）年8月26日（火）～9月5日（金）
- 調査方法 デスクネットアンケートによる回答
育児休業等の職員については調査用紙（郵送）による回答
- アンケート集計対象 正職員（再任用職員を含み、消防職員を除く） 739人
- アンケート回答者 631人（回答率 85.3%）

[表示方法] 各行で最も割合(%)が高い項目をオレンジ色で着色しています。

Q 5 仕事や職場環境の満足度等についてお聞きします。当てはまるものを1つ選んでください。

(1) 柏崎市職員としての今の働き方

	満足		やや満足		どちらとも言えない		やや不満		不満		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	44	13.2%	108	32.3%	123	36.8%	43	12.9%	16	4.8%	334
部課長級	8	19.0%	18	42.9%	9	21.4%	6	14.3%	1	2.4%	42
課長代理・係長級	7	6.9%	35	34.7%	43	42.6%	9	8.9%	7	6.9%	101
主任級	9	15.8%	10	17.5%	23	40.4%	12	21.1%	3	5.3%	57
主査級	9	11.1%	27	33.3%	29	35.8%	13	16.0%	3	3.7%	81
主事級	11	20.8%	18	34.0%	19	35.8%	3	5.7%	2	3.8%	53
女性	30	10.8%	120	43.2%	96	34.5%	20	7.2%	12	4.3%	278
部課長級		0.0%	2	40.0%	2	40.0%	1	20.0%		0.0%	5
課長代理・係長級	4	9.3%	13	30.2%	21	48.8%	3	7.0%	2	4.7%	43
主任級	10	14.1%	25	35.2%	26	36.6%	6	8.5%	4	5.6%	71
主査級	4	6.3%	28	43.8%	25	39.1%	5	7.8%	2	3.1%	64
主事級	9	12.5%	42	58.3%	17	23.6%	4	5.6%		0.0%	72
技能労務職	2	10.0%	9	45.0%	5	25.0%	1	5.0%	3	15.0%	20
(空白)	1	33.3%	1	33.3%		0.0%		0.0%	1	33.3%	3
回答しない		0.0%	3	20.0%	7	46.7%	1	6.7%	4	26.7%	15
(空白)		0.0%		0.0%		0.0%	1	100.0%		0.0%	1
総計	74	11.8%	231	36.8%	226	36.0%	65	10.4%	32	5.1%	628

Q 5 仕事や職場環境の満足度等についてお聞きします。当てはまるものを1つ選んでください。

(2) 仕事のやりがい

	満足		やや満足		どちらとも言えない		やや不満		不満		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	40	12.0%	113	33.9%	113	33.9%	45	13.5%	22	6.6%	333
部課長級	5	11.9%	16	38.1%	12	28.6%	8	19.0%	1	2.4%	42
課長代理・係長級	9	9.0%	36	36.0%	39	39.0%	9	9.0%	7	7.0%	100
主任級	8	14.0%	12	21.1%	22	38.6%	10	17.5%	5	8.8%	57
主査級	8	9.9%	28	34.6%	26	32.1%	11	13.6%	8	9.9%	81
主事級	10	18.9%	21	39.6%	14	26.4%	7	13.2%	1	1.9%	53
女性	35	12.6%	135	48.6%	82	29.5%	21	7.6%	5	1.8%	278
部課長級	1	20.0%	1	20.0%	2	40.0%	1	20.0%		0.0%	5
課長代理・係長級	4	9.3%	17	39.5%	17	39.5%	3	7.0%	2	4.7%	43
主任級	11	15.5%	28	39.4%	24	33.8%	5	7.0%	3	4.2%	71
主査級	5	7.9%	32	50.8%	21	33.3%	5	7.9%		0.0%	63
主事級	12	16.4%	41	56.2%	15	20.5%	5	6.8%		0.0%	73
技能労務職	1	5.0%	15	75.0%	3	15.0%	1	5.0%		0.0%	20
(空白)	1	33.3%	1	33.3%		0.0%	1	33.3%		0.0%	3
回答しない	1	6.7%	2	13.3%	8	53.3%	2	13.3%	2	13.3%	15
(空白)		0.0%		0.0%		0.0%	1	100.0%		0.0%	1
総計	76	12.1%	250	39.9%	203	32.4%	69	11.0%	29	4.6%	627

Q5 仕事や職場環境の満足度等についてお聞きします。当てはまるものを1つ選んでください。

(3) 職場の雰囲気・人間関係

	満足		やや満足		どちらとも言えない		やや不満		不満		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	72	21.5%	132	39.4%	88	26.3%	33	9.9%	10	3.0%	335
部課長級	9	21.4%	19	45.2%	11	26.2%	3	7.1%		0.0%	42
課長代理・係長級	16	15.8%	40	39.6%	28	27.7%	14	13.9%	3	3.0%	101
主任級	15	26.3%	14	24.6%	15	26.3%	9	15.8%	4	7.0%	57
主査級	17	20.7%	37	45.1%	22	26.8%	4	4.9%	2	2.4%	82
主事級	15	28.3%	22	41.5%	12	22.6%	3	5.7%	1	1.9%	53
女性	82	29.4%	121	43.4%	50	17.9%	15	5.4%	11	3.9%	279
部課長級	1	20.0%	4	80.0%		0.0%		0.0%		0.0%	5
課長代理・係長級	9	20.9%	16	37.2%	11	25.6%	2	4.7%	5	11.6%	43
主任級	19	26.8%	30	42.3%	14	19.7%	6	8.5%	2	2.8%	71
主査級	18	28.1%	27	42.2%	12	18.8%	4	6.3%	3	4.7%	64
主事級	26	35.6%	34	46.6%	10	13.7%	2	2.7%	1	1.4%	73
技能労務職	8	40.0%	9	45.0%	3	15.0%		0.0%		0.0%	20
(空白)	1	33.3%	1	33.3%		0.0%	1	33.3%		0.0%	3
回答しない	2	13.3%	5	33.3%	4	26.7%	2	13.3%	2	13.3%	15
(空白)		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	1	100.0%	1
総計	156	24.8%	258	41.0%	142	22.5%	50	7.9%	24	3.8%	630

Q5 仕事や職場環境の満足度等についてお聞きします。当てはまるものを1つ選んでください。

(4) 仕事の内容

	満足		やや満足		どちらとも言えない		やや不満		不満		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	31	9.3%	119	35.5%	127	37.9%	40	11.9%	18	5.4%	335
部課長級	2	4.8%	18	42.9%	16	38.1%	6	14.3%		0.0%	42
課長代理・係長級	8	7.9%	38	37.6%	42	41.6%	9	8.9%	4	4.0%	101
主任級	8	14.0%	13	22.8%	21	36.8%	12	21.1%	3	5.3%	57
主査級	5	6.1%	33	40.2%	28	34.1%	8	9.8%	8	9.8%	82
主事級	8	15.1%	17	32.1%	20	37.7%	5	9.4%	3	5.7%	53
女性	30	10.8%	125	45.0%	90	32.4%	27	9.7%	6	2.2%	278
部課長級		0.0%	2	40.0%	2	40.0%	1	20.0%		0.0%	5
課長代理・係長級	2	4.7%	16	37.2%	15	34.9%	7	16.3%	3	7.0%	43
主任級	10	14.3%	24	34.3%	26	37.1%	8	11.4%	2	2.9%	70
主査級	5	7.8%	30	46.9%	22	34.4%	6	9.4%	1	1.6%	64
主事級	10	13.7%	41	56.2%	19	26.0%	3	4.1%		0.0%	73
技能労務職	1	5.0%	12	60.0%	6	30.0%	1	5.0%		0.0%	20
(空白)	2	66.7%		0.0%		0.0%	1	33.3%		0.0%	3
回答しない	3	20.0%	3	20.0%	6	40.0%	2	13.3%	1	6.7%	15
(空白)		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	1	100.0%	1
総計	64	10.2%	247	39.3%	223	35.5%	69	11.0%	26	4.1%	629

Q5 仕事や職場環境の満足度等についてお聞きします。当てはまるものを1つ選んでください。

(5) 給与

	満足		やや満足		どちらとも言えない		やや不満		不満		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	20	6.0%	79	23.7%	122	36.5%	63	18.9%	50	15.0%	334
部課長級	6	14.3%	14	33.3%	16	38.1%	5	11.9%	1	2.4%	42
課長代理・係長級	7	7.0%	29	29.0%	44	44.0%	13	13.0%	7	7.0%	100
主任級	4	7.0%	6	10.5%	25	43.9%	12	21.1%	10	17.5%	57
主査級	1	1.2%	19	23.2%	24	29.3%	20	24.4%	18	22.0%	82
主事級	2	3.8%	11	20.8%	13	24.5%	13	24.5%	14	26.4%	53
女性	41	14.7%	86	30.8%	89	31.9%	51	18.3%	12	4.3%	279
部課長級	3	60.0%	1	20.0%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	5
課長代理・係長級	8	18.6%	16	37.2%	13	30.2%	3	7.0%	3	7.0%	43
主任級	14	19.7%	26	36.6%	20	28.2%	9	12.7%	2	2.8%	71
主査級	11	17.2%	19	29.7%	26	40.6%	8	12.5%	0	0.0%	64
主事級	3	4.1%	20	27.4%	22	30.1%	24	32.9%	4	5.5%	73
技能労務職		0.0%	4	20.0%	7	35.0%	6	30.0%	3	15.0%	20
(空白)	2	66.7%		0.0%		0.0%	1	33.3%		0.0%	3
回答しない	2	13.3%		0.0%	10	66.7%	1	6.7%	2	13.3%	15
(空白)	1	100.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	1
総計	64	10.2%	165	26.2%	221	35.1%	115	18.3%	64	10.2%	629

Q5 仕事や職場環境の満足度等についてお聞きします。当てはまるものを1つ選んでください。

(6) 業務分担

	満足		やや満足		どちらとも言えない		やや不満		不満		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	46	13.9%	106	32.0%	153	46.2%	22	6.6%	4	1.2%	331
部課長級	5	12.2%	12	29.3%	22	53.7%	2	4.9%	0	0.0%	41
課長代理・係長級	11	10.9%	35	34.7%	47	46.5%	7	6.9%	1	1.0%	101
主任級	12	21.4%	20	35.7%	20	35.7%	2	3.6%	2	3.6%	56
主査級	11	13.6%	24	29.6%	40	49.4%	6	7.4%	0	0.0%	81
主事級	7	13.5%	15	28.8%	24	46.2%	5	9.6%	1	1.9%	52
女性	33	12.0%	114	41.3%	115	41.7%	8	2.9%	6	2.2%	276
部課長級	1	20.0%	1	20.0%	1	20.0%	1	20.0%	1	20.0%	5
課長代理・係長級	8	18.6%	17	39.5%	15	34.9%	2	4.7%	1	2.3%	43
主任級	3	4.3%	35	50.0%	30	42.9%	1	1.4%	1	1.4%	70
主査級	14	22.2%	22	34.9%	23	36.5%	2	3.2%	2	3.2%	63
主事級	4	5.6%	28	38.9%	37	51.4%	2	2.8%	1	1.4%	72
技能労務職	2	10.0%	11	55.0%	7	35.0%	0	0.0%	0	0.0%	20
(空白)	1	33.3%		0.0%	2	66.7%		0.0%		0.0%	3
回答しない	3	20.0%	5	33.3%	7	46.7%		0.0%		0.0%	15
(空白)	1	100.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	1
総計	83	13.3%	225	36.1%	275	44.1%	30	4.8%	10	1.6%	623

Q 5 仕事や職場環境の満足度等についてお聞きします。当てはまるものを1つ選んでください。

(7) 人員体制

	十分足りている		ちょうどよい		不足している		わからない		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	21	6.3%	116	34.8%	189	56.8%	7	2.1%	333
部課長級	3	7.1%	15	35.7%	24	57.1%		0.0%	42
課長代理・係長級	6	5.9%	39	38.6%	54	53.5%	2	2.0%	101
主任級	3	5.3%	16	28.1%	38	66.7%		0.0%	57
主査級	5	6.2%	30	37.0%	44	54.3%	2	2.5%	81
主事級	4	7.7%	16	30.8%	29	55.8%	3	5.8%	52
女性	26	9.3%	113	40.5%	121	43.4%	19	6.8%	279
部課長級		0.0%	3	60.0%	2	40.0%		0.0%	5
課長代理・係長級	3	7.0%	20	46.5%	18	41.9%	2	4.7%	43
主任級	8	11.3%	27	38.0%	31	43.7%	5	7.0%	71
主査級	7	10.9%	21	32.8%	32	50.0%	4	6.3%	64
主事級	5	6.8%	33	45.2%	31	42.5%	4	5.5%	73
技能労務職	2	10.0%	8	40.0%	6	30.0%	4	20.0%	20
(空白)	1	33.3%	1	33.3%	1	33.3%		0.0%	3
回答しない		0.0%	7	46.7%	7	46.7%	1	6.7%	15
(空白)		0.0%	1	100.0%		0.0%		0.0%	1
総計	47	7.5%	237	37.7%	317	50.5%	27	4.3%	628

Q 5 仕事や職場環境の満足度等についてお聞きします。当てはまるものを1つ選んでください。

(8) 休暇の種類・日数

	十分足りている		ちょうどよい		不足している		わからない		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	65	19.5%	197	59.2%	60	18.0%	11	3.3%	333
部課長級	10	23.8%	27	64.3%	4	9.5%	1	2.4%	42
課長代理・係長級	19	18.8%	62	61.4%	17	16.8%	3	3.0%	101
主任級	6	10.5%	32	56.1%	16	28.1%	3	5.3%	57
主査級	18	22.2%	48	59.3%	14	17.3%	1	1.2%	81
主事級	12	23.1%	28	53.8%	9	17.3%	3	5.8%	52
女性	50	18.1%	168	60.9%	48	17.4%	10	3.6%	276
部課長級	1	20.0%	3	60.0%	1	20.0%		0.0%	5
課長代理・係長級	9	22.0%	21	51.2%	10	24.4%	1	2.4%	41
主任級	13	18.3%	44	62.0%	11	15.5%	3	4.2%	71
主査級	10	15.6%	36	56.3%	16	25.0%	2	3.1%	64
主事級	15	20.5%	48	65.8%	7	9.6%	3	4.1%	73
技能労務職	1	5.3%	14	73.7%	3	15.8%	1	5.3%	19
(空白)	1	33.3%	2	66.7%		0.0%		0.0%	3
回答しない	1	6.7%	5	33.3%	7	46.7%	2	13.3%	15
(空白)		0.0%	1	100.0%		0.0%		0.0%	1
総計	116	18.6%	371	59.4%	115	18.4%	23	3.7%	625

Q5 仕事や職場環境の満足度等についてお聞きします。当てはまるものを1つ選んでください。

(9) 休暇の取得しやすさ

	取得しやすい		どちらとも言えない		取得しにくい		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	205	62.3%	90	27.4%	34	10.3%	329
部課長級	24	57.1%	13	31.0%	5	11.9%	42
課長代理・係長級	57	57.6%	28	28.3%	14	14.1%	99
主任級	32	56.1%	17	29.8%	8	14.0%	57
主査級	57	72.2%	18	22.8%	4	5.1%	79
主事級	35	67.3%	14	26.9%	3	5.8%	52
女性	153	56.0%	85	31.1%	35	12.8%	273
部課長級	3	60.0%	1	20.0%	1	20.0%	5
課長代理・係長級	20	47.6%	12	28.6%	10	23.8%	42
主任級	39	56.5%	22	31.9%	8	11.6%	69
主査級	35	54.7%	18	28.1%	11	17.2%	64
主事級	48	67.6%	20	28.2%	3	4.2%	71
技能労務職	8	42.1%	10	52.6%	1	5.3%	19
(空白)		0.0%	2	66.7%	1	33.3%	3
回答しない	5	35.7%	5	35.7%	4	28.6%	14
(空白)	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
総計	364	59.0%	180	29.2%	73	11.8%	617

Q5 仕事や職場環境の満足度等についてお聞きします。当てはまるものを1つ選んでください。

(10) 勤務形態（時差出勤・時短勤務・テレワーク制度）

	充実している		どちらかと言えば充実している		どちらとも言えない		どちらかと言えば充実していない		充実していない		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	46	13.9%	114	34.4%	99	29.9%	42	12.7%	30	9.1%	331
部課長級	7	17.1%	16	39.0%	10	24.4%	5	12.2%	3	7.3%	41
課長代理・係長級	14	13.9%	41	40.6%	35	34.7%	6	5.9%	5	5.0%	101
主任級	4	7.1%	17	30.4%	20	35.7%	7	12.5%	8	14.3%	56
主査級	11	13.6%	28	34.6%	20	24.7%	12	14.8%	10	12.3%	81
主事級	10	19.2%	12	23.1%	14	26.9%	12	23.1%	4	7.7%	52
女性	47	17.0%	85	30.8%	88	31.9%	28	10.1%	28	10.1%	276
部課長級	2	40.0%	2	40.0%	1	20.0%		0.0%		0.0%	5
課長代理・係長級	6	14.0%	17	39.5%	14	32.6%	3	7.0%	3	7.0%	43
主任級	9	12.9%	21	30.0%	26	37.1%	7	10.0%	7	10.0%	70
主査級	12	19.4%	13	21.0%	17	27.4%	8	12.9%	12	19.4%	62
主事級	15	20.5%	23	31.5%	24	32.9%	7	9.6%	4	5.5%	73
技能労務職	3	15.0%	9	45.0%	5	25.0%	1	5.0%	2	10.0%	20
(空白)		0.0%		0.0%	1	33.3%	2	66.7%		0.0%	3
回答しない		0.0%	2	13.3%	7	46.7%	1	6.7%	5	33.3%	15
(空白)		0.0%	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
総計	93	14.9%	202	32.4%	194	31.1%	71	11.4%	63	10.1%	623

Q6 主任（定年延長・再任用を除く）までの方にお聞きします。今後、係長（園長）以上に昇任したいと思いますか。
最も当てはまるものを1つ選んでください。

	そう思う		どちらかと言えば そう思う		どちらとも言えない		どちらかと言えば そう思わない		そう思わない		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	27	18.4%	25	17.0%	33	22.4%	31	21.1%	31	21.1%	147
主任級	9	19.1%	7	14.9%	9	19.1%	11	23.4%	11	23.4%	47
主査級	13	22.8%	9	15.8%	13	22.8%	10	17.5%	12	21.1%	57
主事級	5	11.6%	9	20.9%	11	25.6%	10	23.3%	8	18.6%	43
女性	5	3.3%	15	9.8%	30	19.6%	43	28.1%	60	39.2%	153
主任級	1	2.2%		0.0%	7	15.6%	14	31.1%	23	51.1%	45
主査級	1	1.9%	6	11.5%	7	13.5%	16	30.8%	22	42.3%	52
主事級	3	5.8%	8	15.4%	16	30.8%	12	23.1%	13	25.0%	52
技能労務職		0.0%	1	33.3%		0.0%	1	33.3%	1	33.3%	3
(空白)		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	1	100.0%	1
回答しない		0.0%		0.0%	1	14.3%	2	28.6%	4	57.1%	7
総計	32	10.4%	40	13.0%	64	20.8%	76	24.8%	95	30.9%	307

Q7 前問で「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」と回答した方にお聞きします。最も当てはまる理由を1つ選んでください。

	自分の能力に自信がない		緊急時の対応や責任の重さに不安がある		魅力を感じない		仕事と私生活の両立が難しそう		管理業務より実務を担当したい		休暇が取りづらそう	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
男性	12	16.7%	11	15.3%	22	30.6%	8	11.1%	7	9.7%	3	4.2%
主任級	2	7.7%	4	15.4%	9	34.6%	3	11.5%	5	19.2%		0.0%
主査級	6	21.4%	4	14.3%	6	21.4%	4	14.3%	2	7.1%	2	7.1%
主事級	4	22.2%	3	16.7%	7	38.9%	1	5.6%		0.0%	1	5.6%
女性	53	39.8%	28	21.1%	14	10.5%	20	15.0%	13	9.8%		0.0%
主任級	27	48.2%	7	12.5%	7	12.5%	8	14.3%	6	10.7%		0.0%
主査級	15	34.9%	13	30.2%	5	11.6%	6	14.0%	2	4.7%		0.0%
主事級	10	33.3%	8	26.7%	2	6.7%	4	13.3%	5	16.7%		0.0%
技能労務職	1	33.3%		0.0%		0.0%	1	33.3%		0.0%		0.0%
(空白)		0.0%		0.0%		0.0%	1	100.0%		0.0%		0.0%
回答しない	1	11.1%	2	22.2%	2	22.2%		0.0%	1	11.1%		0.0%
総計	66	30.8%	41	19.2%	38	17.8%	28	13.1%	21	9.8%	3	1.4%

	わからない		現状に満足している		イメージがわからない		その他		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	2	2.8%	1	1.4%	1	1.4%	5	6.9%	72
主任級	1	3.8%		0.0%		0.0%	2	7.7%	26
主査級		0.0%	1	3.6%	1	3.6%	2	7.1%	28
主事級	1	5.6%		0.0%		0.0%	1	5.6%	18
女性	1	0.8%	1	0.8%		0.0%	3	2.3%	133
主任級		0.0%	1	1.8%		0.0%		0.0%	56
主査級		0.0%		0.0%		0.0%	2	4.7%	43
主事級	1	3.3%		0.0%		0.0%		0.0%	30
技能労務職		0.0%		0.0%		0.0%	1	33.3%	3
(空白)		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	1
回答しない		0.0%		0.0%		0.0%	3	33.3%	9
総計	3	1.4%	2	0.9%	1	0.5%	11	5.1%	214

Q8 女性職員の管理職への登用を進めるために、必要だと感じる取組を3つまで選んでください。

	能力に基づいた人事配置		管理職の業務量、業務範囲の見直し		育児や介護制度の充実		管理職も多様な勤務形態（時差出勤やテレワークなど）を選択できる業務体制		育休前後のキャリア支援		女性職員へのキャリアアップに関する意識啓発	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
男性	223	26.3%	93	11.0%	95	11.2%	106	12.5%	76	9.0%	84	9.9%
部課長級	37	33.9%	9	8.3%	6	5.5%	15	13.8%	4	3.7%	19	17.4%
課長代理・係長級	66	25.5%	30	11.6%	37	14.3%	37	14.3%	23	8.9%	25	9.7%
主任級	34	24.1%	18	12.8%	10	7.1%	18	12.8%	10	7.1%	13	9.2%
主査級	53	25.7%	20	9.7%	20	9.7%	23	11.2%	23	11.2%	19	9.2%
主事級	33	25.0%	16	12.1%	22	16.7%	13	9.8%	16	12.1%	8	6.1%
女性	154	20.2%	133	17.4%	120	15.7%	96	12.6%	57	7.5%	20	2.6%
部課長級	3	20.0%	3	20.0%	3	20.0%	1	6.7%	1	6.7%		0.0%
課長代理・係長級	23	20.0%	20	17.4%	15	13.0%	9	7.8%	2	1.7%	6	5.2%
主任級	49	25.9%	38	20.1%	27	14.3%	13	6.9%	6	3.2%	4	2.1%
主査級	34	18.2%	39	20.9%	26	13.9%	32	17.1%	12	6.4%	3	1.6%
主事級	33	17.1%	25	13.0%	32	16.6%	34	17.6%	30	15.5%	4	2.1%
技能労務職	11	19.3%	6	10.5%	15	26.3%	7	12.3%	6	10.5%	3	5.3%
(空白)	1	12.5%	2	25.0%	2	25.0%		0.0%		0.0%		0.0%
回答しない	7	21.2%	5	15.2%	5	15.2%	5	15.2%	3	9.1%	2	6.1%
(空白)	1	33.3%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	1	33.3%
総計	385	23.4%	231	14.0%	220	13.4%	207	12.6%	136	8.3%	107	6.5%

	ロールモデルとなる職員の存在		能力開発のための研修・サポート		メンター制度（アドバイザー等を行う先輩）		管理職や男性職員への女性職員のキャリアアップに関する意識啓発		その他		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	45	5.3%	40	4.7%	24	2.8%	41	4.8%	20	2.4%	847
部課長級	6	5.5%	1	0.9%	3	2.8%	8	7.3%	1	0.9%	109
課長代理・係長級	8	3.1%	8	3.1%	5	1.9%	13	5.0%	7	2.7%	259
主任級	11	7.8%	8	5.7%	5	3.5%	7	5.0%	7	5.0%	141
主査級	13	6.3%	14	6.8%	8	3.9%	11	5.3%	2	1.0%	206
主事級	7	5.3%	9	6.8%	3	2.3%	2	1.5%	3	2.3%	132
女性	52	6.8%	45	5.9%	55	7.2%	23	3.0%	9	1.2%	764
部課長級	1	6.7%	2	13.3%		0.0%	1	6.7%		0.0%	15
課長代理・係長級	8	7.0%	9	7.8%	17	14.8%	3	2.6%	3	2.6%	115
主任級	7	3.7%	16	8.5%	15	7.9%	10	5.3%	4	2.1%	189
主査級	15	8.0%	8	4.3%	12	6.4%	5	2.7%	1	0.5%	187
主事級	18	9.3%	9	4.7%	6	3.1%	2	1.0%		0.0%	193
技能労務職	3	5.3%	1	1.8%	4	7.0%	1	1.8%		0.0%	57
(空白)		0.0%		0.0%	1	12.5%	1	12.5%	1	12.5%	8
回答しない	1	3.0%	1	3.0%		0.0%	1	3.0%	3	9.1%	33
(空白)	1	33.3%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	3
総計	99	6.0%	86	5.2%	79	4.8%	65	3.9%	32	1.9%	1,647

Q9 柏崎市職員として、今後の勤務に関する考え方について、今の気持ちに最も近いものを選んでください。

	長く働きたいが不安もある		転職にも関心がある		定年まで働きたい		できるだけ長く働きたい		具体的には考えていない		わからない		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	75	22.8%	76	23.1%	76	23.1%	52	15.8%	30	9.1%	20	6.1%	329
部課長級	11	26.2%	8	19.0%	12	28.6%	5	11.9%	3	7.1%	3	7.1%	42
課長代理・係長級	26	26.3%	19	19.2%	22	22.2%	17	17.2%	9	9.1%	6	6.1%	99
主任級	15	27.3%	16	29.1%	12	21.8%	7	12.7%	3	5.5%	2	3.6%	55
主査級	12	15.0%	16	20.0%	18	22.5%	15	18.8%	11	13.8%	8	10.0%	80
主事級	11	20.8%	17	32.1%	12	22.6%	8	15.1%	4	7.5%	1	1.9%	53
女性	109	41.9%	50	19.2%	39	15.0%	36	13.8%	14	5.4%	12	4.6%	260
部課長級	4	80.0%		0.0%		0.0%	1	20.0%		0.0%		0.0%	5
課長代理・係長級	19	48.7%	6	15.4%	7	17.9%	1	2.6%	2	5.1%	4	10.3%	39
主任級	28	43.8%	12	18.8%	9	14.1%	5	7.8%	6	9.4%	4	6.3%	64
主査級	28	44.4%	13	20.6%	7	11.1%	9	14.3%	4	6.3%	2	3.2%	63
主事級	19	28.8%	14	21.2%	12	18.2%	18	27.3%	1	1.5%	2	3.0%	66
技能労務職	10	50.0%	3	15.0%	4	20.0%	2	10.0%	1	5.0%		0.0%	20
(空白)	1	33.3%	2	66.7%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	3
回答しない	3	23.1%	7	53.8%	1	7.7%	1	7.7%	1	7.7%		0.0%	13
(空白)		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	1	100.0%	1
総計	187	31.0%	133	22.1%	116	19.2%	89	14.8%	45	7.5%	33	5.5%	603

Q10 前問で「転職にも関心がある」「長く働きたいが不安もある」と答えた方にお聞きます。最も当てはまる理由を1つ選んでください。

	健康・体力面が不安		業務内容が不満（合わない）		収入を増やしたい		育児との両立が困難		職場環境に不満		能力開発やキャリアアップが見込めない	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
男性	25	17.6%	25	17.6%	20	14.1%	2	1.4%	12	8.5%	12	8.5%
部課長級	1	5.9%	1	5.9%	3	17.6%		0.0%	2	11.8%	1	5.9%
課長代理・係長級	11	26.8%	11	26.8%	1	2.4%		0.0%	4	9.8%	5	12.2%
主任級	5	17.9%	7	25.0%	4	14.3%	1	3.6%	3	10.7%	4	14.3%
主査級	6	21.4%	1	3.6%	3	10.7%	1	3.6%	1	3.6%	2	7.1%
主事級	2	7.1%	5	17.9%	9	32.1%		0.0%	2	7.1%		0.0%
女性	59	38.8%	23	15.1%	9	5.9%	24	15.8%	5	3.3%	5	3.3%
部課長級		0.0%	1	25.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%
課長代理・係長級	11	50.0%	3	13.6%	1	4.5%		0.0%	1	4.5%		0.0%
主任級	17	42.5%	6	15.0%	2	5.0%	4	10.0%	1	2.5%	2	5.0%
主査級	20	48.8%	3	7.3%	3	7.3%	9	22.0%	2	4.9%	1	2.4%
主事級	7	21.2%	8	24.2%	3	9.1%	9	27.3%		0.0%	2	6.1%
技能労務職	4	44.4%	2	22.2%		0.0%	1	11.1%	1	11.1%		0.0%
(空白)		0.0%		0.0%		0.0%	1	33.3%		0.0%		0.0%
回答しない	2	16.7%	4	33.3%		0.0%		0.0%	2	16.7%		0.0%
総計	86	28.1%	52	17.0%	29	9.5%	26	8.5%	19	6.2%	17	5.6%

	家庭の事情		他に就きたい仕事がある		移住したい		介護との両立が困難		その他		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	11	7.7%	9	6.3%	6	4.2%		0.0%	20	14.1%	142
部課長級	2	11.8%	1	5.9%	1	5.9%		0.0%	5	29.4%	17
課長代理・係長級	1	2.4%	5	12.2%	1	2.4%		0.0%	2	4.9%	41
主任級	1	3.6%	1	3.6%	1	3.6%		0.0%	1	3.6%	28
主査級	4	14.3%	2	7.1%		0.0%		0.0%	8	28.6%	28
主事級	3	10.7%		0.0%	3	10.7%		0.0%	4	14.3%	28
女性	4	2.6%	4	2.6%	2	1.3%	7	4.6%	10	6.6%	152
部課長級		0.0%		0.0%		0.0%	2	50.0%	1	25.0%	4
課長代理・係長級	2	9.1%	2	9.1%		0.0%		0.0%	2	9.1%	22
主任級	1	2.5%		0.0%	1	2.5%	4	10.0%	2	5.0%	40
主査級		0.0%		0.0%	1	2.4%		0.0%	2	4.9%	41
主事級	1	3.0%	2	6.1%		0.0%		0.0%	1	3.0%	33
技能労務職		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	1	11.1%	9
(空白)		0.0%		0.0%		0.0%	1	33.3%	1	33.3%	3
回答しない	1	8.3%		0.0%		0.0%	1	8.3%	2	16.7%	12
総計	16	5.2%	13	4.2%	8	2.6%	8	2.6%	32	10.5%	306

Q11 長く働き続けたいと思える職場にするために必要だと思うことを3つまで選んでください。

	ワークライフバランスの充実		人間関係の良さ		給与・手当などの待遇面の充実		公平・納得感のある人事評価や昇進制度		ライフステージや年齢に応じた業務配慮		柔軟な働き方の実現	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
男性	177	19.2%	174	18.9%	160	17.4%	105	11.4%	84	9.1%	68	7.4%
部課長級	15	13.9%	25	23.1%	13	12.0%	11	10.2%	15	13.9%	12	11.1%
課長代理・係長級	53	20.2%	52	19.8%	39	14.9%	26	9.9%	32	12.2%	16	6.1%
主任級	27	16.4%	27	16.4%	37	22.4%	24	14.5%	8	4.8%	10	6.1%
主査級	55	24.0%	40	17.5%	37	16.2%	27	11.8%	16	7.0%	18	7.9%
主事級	27	17.1%	30	19.0%	34	21.5%	17	10.8%	13	8.2%	12	7.6%
女性	187	24.2%	182	23.5%	113	14.6%	51	6.6%	65	8.4%	66	8.5%
部課長級	3	20.0%	2	13.3%	1	6.7%	1	6.7%	3	20.0%	1	6.7%
課長代理・係長級	19	18.1%	25	23.8%	10	9.5%	11	10.5%	17	16.2%	5	4.8%
主任級	46	23.4%	50	25.4%	26	13.2%	14	7.1%	16	8.1%	9	4.6%
主査級	50	26.3%	44	23.2%	28	14.7%	9	4.7%	11	5.8%	23	12.1%
主事級	58	27.9%	46	22.1%	39	18.8%	12	5.8%	13	6.3%	24	11.5%
技能労務職	9	18.0%	14	28.0%	9	18.0%	4	8.0%	4	8.0%	3	6.0%
(空白)	2	25.0%	1	12.5%		0.0%		0.0%	1	12.5%	1	12.5%
回答しない	7	20.0%	7	20.0%	3	8.6%	5	14.3%	3	8.6%	5	14.3%
(空白)		0.0%	1	33.3%		0.0%		0.0%	1	33.3%		0.0%
総計	371	21.4%	364	21.0%	276	15.9%	161	9.3%	153	8.8%	139	8.0%

	ハラスメントのない職場環境		上司・同僚からの適切なサポート		能力開発やキャリア形成の機会		その他		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	66	7.2%	38	4.1%	27	2.9%	23	2.5%	922
部課長級	8	7.4%	3	2.8%	4	3.7%	2	1.9%	108
課長代理・係長級	16	6.1%	10	3.8%	8	3.1%	10	3.8%	262
主任級	11	6.7%	9	5.5%	7	4.2%	5	3.0%	165
主査級	19	8.3%	8	3.5%	5	2.2%	4	1.7%	229
主事級	12	7.6%	8	5.1%	3	1.9%	2	1.3%	158
女性	51	6.6%	37	4.8%	13	1.7%	8	1.0%	773
部課長級	1	6.7%		0.0%	3	20.0%		0.0%	15
課長代理・係長級	7	6.7%	7	6.7%	2	1.9%	2	1.9%	105
主任級	15	7.6%	13	6.6%	5	2.5%	3	1.5%	197
主査級	16	8.4%	6	3.2%		0.0%	3	1.6%	190
主事級	5	2.4%	8	3.8%	3	1.4%		0.0%	208
技能労務職	5	10.0%	2	4.0%		0.0%		0.0%	50
(空白)	2	25.0%	1	12.5%		0.0%		0.0%	8
回答しない	4	11.4%	1	2.9%		0.0%		0.0%	35
(空白)		0.0%		0.0%		0.0%	1	33.3%	3
総計	121	7.0%	76	4.4%	40	2.3%	32	1.8%	1,733

Q15 職位や在籍年数、知識量などに関係なく、誰でも業務に関する発言や相談をし合える雰囲気がありますか。

	そう思う		ややそう思う		どちらとも言えない		あまり思わない		思わない		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	63	18.9%	138	41.3%	86	25.7%	34	10.2%	13	3.9%	334
部課長級	9	21.4%	21	50.0%	7	16.7%	4	9.5%	1	2.4%	42
課長代理・係長級	15	14.9%	42	41.6%	30	29.7%	11	10.9%	3	3.0%	101
主任級	6	10.5%	21	36.8%	16	28.1%	9	15.8%	5	8.8%	57
主査級	21	25.9%	32	39.5%	18	22.2%	8	9.9%	2	2.5%	81
主事級	12	22.6%	22	41.5%	15	28.3%	2	3.8%	2	3.8%	53
女性	58	20.9%	126	45.5%	62	22.4%	24	8.7%	7	2.5%	277
部課長級	2	40.0%	2	40.0%		0.0%	1	20.0%		0.0%	5
課長代理・係長級	9	21.4%	16	38.1%	10	23.8%	5	11.9%	2	4.8%	42
主任級	11	15.5%	30	42.3%	24	33.8%	5	7.0%	1	1.4%	71
主査級	14	21.5%	32	49.2%	11	16.9%	6	9.2%	2	3.1%	65
主事級	15	20.8%	39	54.2%	14	19.4%	4	5.6%		0.0%	72
技能労務職	7	36.8%	6	31.6%	2	10.5%	3	15.8%	1	5.3%	19
(空白)		0.0%	1	33.3%	1	33.3%		0.0%	1	33.3%	3
回答しない	2	13.3%	2	13.3%	5	33.3%	4	26.7%	2	13.3%	15
(空白)		0.0%	1	100.0%		0.0%		0.0%		0.0%	1
総計	123	19.6%	267	42.6%	153	24.4%	62	9.9%	22	3.5%	627

Q16 上司や同僚は、個々の事情（子育て・介護や体調など）への配慮があると思いますか。

	そう思う		ややそう思う		どちらとも言えない		あまり思わない		思わない		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	142	42.6%	123	36.9%	50	15.0%	12	3.6%	6	1.8%	333
部課長級	17	40.5%	20	47.6%	2	4.8%	3	7.1%		0.0%	42
課長代理・係長級	38	37.6%	39	38.6%	16	15.8%	6	5.9%	2	2.0%	101
主任級	16	28.1%	19	33.3%	20	35.1%	1	1.8%	1	1.8%	57
主査級	43	53.8%	24	30.0%	10	12.5%	1	1.3%	2	2.5%	80
主事級	28	52.8%	21	39.6%	2	3.8%	1	1.9%	1	1.9%	53
女性	132	47.5%	92	33.1%	38	13.7%	15	5.4%	1	0.4%	278
部課長級	3	60.0%	2	40.0%		0.0%		0.0%		0.0%	5
課長代理・係長級	15	35.7%	14	33.3%	9	21.4%	4	9.5%		0.0%	42
主任級	30	42.3%	25	35.2%	14	19.7%	2	2.8%		0.0%	71
主査級	32	50.0%	20	31.3%	7	10.9%	4	6.3%	1	1.6%	64
主事級	39	53.4%	26	35.6%	7	9.6%	1	1.4%		0.0%	73
技能労務職	12	60.0%	5	25.0%	1	5.0%	2	10.0%		0.0%	20
(空白)	1	33.3%		0.0%		0.0%	2	66.7%		0.0%	3
回答しない	4	26.7%	4	26.7%	6	40.0%		0.0%	1	6.7%	15
(空白)	1	100.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	1
総計	279	44.5%	219	34.9%	94	15.0%	27	4.3%	8	1.3%	627

Q17 昨年度の年次有給休暇の取得日数は何日ですか。

	5日未満		5日以上10日未満		10日以上14日未満		14日以上20日未満		20日以上		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	19	5.9%	63	19.4%	96	29.6%	124	38.3%	22	6.8%	324
部課長級	4	9.5%	10	23.8%	17	40.5%	11	26.2%		0.0%	42
課長代理・係長級	8	8.0%	25	25.0%	31	31.0%	31	31.0%	5	5.0%	100
主任級	2	3.6%	7	12.5%	18	32.1%	29	51.8%		0.0%	56
主査級	2	2.6%	9	11.5%	20	25.6%	35	44.9%	12	15.4%	78
主事級	3	6.3%	12	25.0%	10	20.8%	18	37.5%	5	10.4%	48
女性	15	5.7%	47	17.9%	83	31.6%	94	35.7%	24	9.1%	263
部課長級		0.0%	3	60.0%		0.0%	2	40.0%		0.0%	5
課長代理・係長級	5	11.9%	9	21.4%	20	47.6%	6	14.3%	2	4.8%	42
主任級	2	2.9%	11	15.9%	17	24.6%	30	43.5%	9	13.0%	69
主査級	1	1.6%	9	14.5%	15	24.2%	30	48.4%	7	11.3%	62
主事級	7	10.6%	13	19.7%	23	34.8%	19	28.8%	4	6.1%	66
技能労務職		0.0%	2	12.5%	6	37.5%	6	37.5%	2	12.5%	16
(空白)		0.0%		0.0%	2	66.7%	1	33.3%		0.0%	3
回答しない	3	20.0%	4	26.7%	4	26.7%	4	26.7%		0.0%	15
(空白)		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	1	100.0%	1
総計	37	6.1%	114	18.9%	183	30.3%	222	36.8%	47	7.8%	603

Q18 前問で「5日未満」「5日以上10日未満」「10日以上14日未満」と回答した方にお聞きします。

年休を14日以上取得しなかった理由を1つ選んでください。

	業務量が多い		必要がないから		職場に迷惑がかかると思った		突発的な業務対応がある		休むことに抵抗がある	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
男性	71	40.3%	29	16.5%	23	13.1%	22	12.5%	10	5.7%
部課長級	9	29.0%	7	22.6%	3	9.7%	5	16.1%	5	16.1%
課長代理・係長級	30	47.6%	7	11.1%	11	17.5%	5	7.9%	1	1.6%
主任級	9	33.3%	4	14.8%	3	11.1%	7	25.9%	2	7.4%
主査級	13	41.9%	6	19.4%	4	12.9%	3	9.7%	1	3.2%
主事級	10	41.7%	5	20.8%	2	8.3%	2	8.3%	1	4.2%
女性	44	31.4%	22	15.7%	22	15.7%	13	9.3%	12	8.6%
部課長級	1	33.3%		0.0%	2	66.7%		0.0%		0.0%
課長代理・係長級	14	41.2%	4	11.8%	3	8.8%	7	20.6%		0.0%
主任級	11	36.7%	3	10.0%	3	10.0%	3	10.0%	6	20.0%
主査級	7	30.4%	4	17.4%	5	21.7%	1	4.3%	1	4.3%
主事級	10	24.4%	9	22.0%	5	12.2%	2	4.9%	5	12.2%
技能労務職		0.0%	2	25.0%	4	50.0%		0.0%		0.0%
(空白)	1	100.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%
回答しない	4	40.0%		0.0%		0.0%	3	30.0%		0.0%
総計	119	36.5%	51	15.6%	45	13.8%	38	11.7%	22	6.7%

	休暇取得しづらい雰囲気がある		周囲が取得していないから		上司が難色を示した		その他		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	6	3.4%	2	1.1%		0.0%	13	7.4%	176
部課長級	2	6.5%		0.0%		0.0%		0.0%	31
課長代理・係長級	3	4.8%	1	1.6%		0.0%	5	7.9%	63
主任級		0.0%	1	3.7%		0.0%	1	3.7%	27
主査級	1	3.2%		0.0%		0.0%	3	9.7%	31
主事級		0.0%		0.0%		0.0%	4	16.7%	24
女性	6	4.3%	3	2.1%	1	0.7%	17	12.1%	140
部課長級		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	3
課長代理・係長級	4	11.8%		0.0%		0.0%	2	5.9%	34
主任級	1	3.3%	1	3.3%		0.0%	2	6.7%	30
主査級		0.0%		0.0%		0.0%	5	21.7%	23
主事級	1	2.4%	2	4.9%	1	2.4%	6	14.6%	41
技能労務職		0.0%		0.0%		0.0%	2	25.0%	8
(空白)		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	1
回答しない	1	10.0%		0.0%		0.0%	2	20.0%	10
総計	13	4.0%	5	1.5%	1	0.3%	32	9.8%	326

Q19 昨年度の1年間の時間外勤務時間数は何時間ですか。管理職の方は、覚えている範囲でお答えください。

	50時間未満		50時間以上 100時間未満		100時間以上 200時間未満		200時間以上 300時間未満		300時間以上 360時間未満		360時間以上		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	87	26.8%	77	23.7%	97	29.8%	40	12.3%	12	3.7%	12	3.7%	325
部課長級	12	29.3%	8	19.5%	16	39.0%	4	9.8%	1	2.4%		0.0%	41
課長代理・係長級	24	23.8%	23	22.8%	31	30.7%	13	12.9%	2	2.0%	8	7.9%	101
主任級	16	28.6%	19	33.9%	11	19.6%	7	12.5%	2	3.6%	1	1.8%	56
主査級	25	31.3%	15	18.8%	26	32.5%	9	11.3%	4	5.0%	1	1.3%	80
主事級	10	21.3%	12	25.5%	13	27.7%	7	14.9%	3	6.4%	2	4.3%	47
女性	128	48.5%	46	17.4%	51	19.3%	25	9.5%	8	3.0%	6	2.3%	264
部課長級	1	20.0%		0.0%	2	40.0%	2	40.0%		0.0%		0.0%	5
課長代理・係長級	12	28.6%	6	14.3%	13	31.0%	5	11.9%	2	4.8%	4	9.5%	42
主任級	36	52.2%	14	20.3%	13	18.8%	4	5.8%	2	2.9%		0.0%	69
主査級	35	55.6%	10	15.9%	11	17.5%	4	6.3%	2	3.2%	1	1.6%	63
主事級	25	38.5%	16	24.6%	11	16.9%	10	15.4%	2	3.1%	1	1.5%	65
技能労務職	17	100.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	17
(空白)	2	66.7%		0.0%	1	33.3%		0.0%		0.0%		0.0%	3
回答しない	3	21.4%	4	28.6%	3	21.4%	3	21.4%	1	7.1%		0.0%	14
(空白)	1	100.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	1
総計	219	36.3%	127	21.0%	151	25.0%	68	11.3%	21	3.5%	18	3.0%	604

Q20 あなたの時間外勤務の主な理由として、最も当てはまるものを1つ選んでください。

	業務量が多い		突発的な業務対応		繁忙期や人事異動のため		シフト（遅番）の都合		会議・打合せが多い		自分の能力不足		時間外でないといけない仕事がある		人員不足	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
男性	95	29.2%	64	19.7%	44	13.5%	5	1.5%	19	5.8%	21	6.5%	18	5.5%	22	6.8%
部課長級	9	22.5%	11	27.5%	1	2.5%		0.0%	7	17.5%	2	5.0%	1	2.5%	1	2.5%
課長代理・係長級	29	29.6%	22	22.4%	8	8.2%		0.0%	8	8.2%	10	10.2%	5	5.1%	7	7.1%
主任級	19	35.2%	11	20.4%	9	16.7%		0.0%		0.0%	1	1.9%	1	1.9%	4	7.4%
主査級	24	29.3%	14	17.1%	15	18.3%	3	3.7%	2	2.4%	2	2.4%	8	9.8%	6	7.3%
主事級	14	27.5%	6	11.8%	11	21.6%	2	3.9%	2	3.9%	6	11.8%	3	5.9%	4	7.8%
女性	71	27.2%	26	10.0%	27	10.3%	35	13.4%	18	6.9%	15	5.7%	16	6.1%	6	2.3%
部課長級		0.0%	1	20.0%	1	20.0%		0.0%	1	20.0%	1	20.0%		0.0%		0.0%
課長代理・係長級	11	26.8%	7	17.1%	1	2.4%	6	14.6%	3	7.3%	1	2.4%	3	7.3%	1	2.4%
主任級	19	27.5%	10	14.5%	7	10.1%	10	14.5%	2	2.9%	6	8.7%	6	8.7%	2	2.9%
主査級	19	30.6%	2	3.2%	10	16.1%	7	11.3%	3	4.8%	1	1.6%	4	6.5%	3	4.8%
主事級	22	33.3%	2	3.0%	7	10.6%	12	18.2%	1	1.5%	5	7.6%	3	4.5%		0.0%
技能労務職		0.0%	3	20.0%	1	6.7%		0.0%	8	53.3%	1	6.7%		0.0%		0.0%
(空白)		0.0%	1	33.3%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%
回答しない		0.0%	4	28.6%	2	14.3%		0.0%	1	7.1%	1	7.1%	1	7.1%	3	21.4%
(空白)		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	1	100.0%		0.0%		0.0%
総計	166	27.6%	94	15.6%	73	12.1%	40	6.7%	38	6.3%	38	6.3%	35	5.8%	31	5.2%

	仕事の締切にゆとりがない		自分の仕事をきちんと仕上げたい		時短・休暇等の他職員の仕事のカバー		管理職等の方針や指示による影響		部下・後輩の指導		周囲が残業しているので帰りづらい		その他		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	14	4.3%	4	1.2%	3	0.9%	4	1.2%	1	0.3%	1	0.3%	10	3.1%	325
部課長級		0.0%	3	7.5%		0.0%		0.0%	1	2.5%		0.0%	4	10.0%	40
課長代理・係長級	3	3.1%		0.0%	1	1.0%	2	2.0%		0.0%		0.0%	3	3.1%	98
主任級	5	9.3%	1	1.9%	1	1.9%	1	1.9%		0.0%	1	1.9%		0.0%	54
主査級	5	6.1%		0.0%	1	1.2%		0.0%		0.0%		0.0%	2	2.4%	82
主事級	1	2.0%		0.0%		0.0%	1	2.0%		0.0%		0.0%	1	2.0%	51
女性	12	4.6%	12	4.6%	7	2.7%	3	1.1%		0.0%		0.0%	13	5.0%	261
部課長級		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	1	20.0%	5
課長代理・係長級	1	2.4%		0.0%	2	4.9%	2	4.9%		0.0%		0.0%	3	7.3%	41
主任級	1	1.4%	2	2.9%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	4	5.8%	69
主査級	3	4.8%	4	6.5%	2	3.2%	1	1.6%		0.0%		0.0%	3	4.8%	62
主事級	5	7.6%	6	9.1%	2	3.0%		0.0%		0.0%		0.0%	1	1.5%	66
技能労務職	2	13.3%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	15
(空白)		0.0%		0.0%	1	33.3%		0.0%		0.0%		0.0%	1	33.3%	3
回答しない	1	7.1%		0.0%	1	7.1%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	14
(空白)		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	1
総計	27	4.5%	16	2.7%	11	1.8%	7	1.2%	1	0.2%	1	0.2%	23	3.8%	601

Q21 あなたが自分の時間外勤務を減らすために最も取り組んでいることを1つ選んでください。

	タスク管理・優先順位づけの徹底		毎日の業務スケジュールの見直し		特に取り組んでいない		他者への協力依頼		事務のマニュアル化		手直し防止のための確認の徹底		ツールの活用		その他		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	166	50.8%	62	19.0%	40	12.2%	27	8.3%	11	3.4%	5	1.5%	9	2.8%	7	2.1%	327
部課長級	20	48.8%	9	22.0%	6	14.6%	3	7.3%	1	2.4%	1	2.4%	1	2.4%		0.0%	41
課長代理・係長級	48	48.5%	18	18.2%	14	14.1%	10	10.1%	2	2.0%	1	1.0%	3	3.0%	3	3.0%	99
主任級	23	41.8%	15	27.3%	8	14.5%	2	3.6%	4	7.3%	1	1.8%	1	1.8%	1	1.8%	55
主査級	47	58.0%	11	13.6%	8	9.9%	4	4.9%	4	4.9%	1	1.2%	4	4.9%	2	2.5%	81
主事級	28	54.9%	9	17.6%	4	7.8%	8	15.7%		0.0%	1	2.0%		0.0%	1	2.0%	51
女性	146	54.9%	39	14.7%	33	12.4%	30	11.3%	8	3.0%	5	1.9%	2	0.8%	3	1.1%	266
部課長級	4	80.0%		0.0%	1	20.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	5
課長代理・係長級	29	70.7%	3	7.3%	2	4.9%	6	14.6%		0.0%		0.0%		0.0%	1	2.4%	41
主任級	29	42.0%	15	21.7%	12	17.4%	7	10.1%	2	2.9%	2	2.9%	1	1.4%	1	1.4%	69
主査級	38	60.3%	8	12.7%	6	9.5%	7	11.1%	2	3.2%	1	1.6%		0.0%	1	1.6%	63
主事級	37	53.6%	11	15.9%	7	10.1%	8	11.6%	3	4.3%	2	2.9%	1	1.4%		0.0%	69
技能労務職	6	37.5%	2	12.5%	5	31.3%	2	12.5%	1	6.3%		0.0%		0.0%		0.0%	16
(空白)	3	100.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	3
回答しない	7	50.0%	2	14.3%	3	21.4%		0.0%	1	7.1%		0.0%		0.0%	1	7.1%	14
(空白)	1	100.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	1
総計	320	52.6%	103	16.9%	76	12.5%	57	9.4%	20	3.3%	10	1.6%	11	1.8%	11	1.8%	608

Q22 必要な業務を遂行しながら、時間外勤務を削減するために有効だと考える取組を3つまで選んでください。

	業務のやり方や業務そのもの見直し		人員配置の見直し		業務量の見直し		業務の優先順位の明確化		窓口開庁時間の短縮		会議時間の短縮・効率化		IT化・デジタル化の推進		上司の意識改革	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
男性	214	23.1%	173	18.7%	124	13.4%	107	11.6%	60	6.5%	50	5.4%	43	4.6%	45	4.9%
部課長級	30	26.1%	12	10.4%	10	8.7%	17	14.8%	7	6.1%	13	11.3%	5	4.3%	5	4.3%
課長代理・係長級	70	25.6%	49	17.9%	35	12.8%	34	12.5%	12	4.4%	17	6.2%	13	4.8%	10	3.7%
主任級	30	19.2%	34	21.8%	26	16.7%	15	9.6%	6	3.8%	5	3.2%	5	3.2%	13	8.3%
主査級	51	21.9%	49	21.0%	28	12.0%	28	12.0%	20	8.6%	12	5.2%	12	5.2%	8	3.4%
主事級	33	22.1%	29	19.5%	25	16.8%	13	8.7%	15	10.1%	3	2.0%	8	5.4%	9	6.0%
女性	195	26.0%	143	19.1%	96	12.8%	101	13.5%	37	4.9%	49	6.5%	35	4.7%	29	3.9%
部課長級	5	33.3%	2	13.3%	1	6.7%	2	13.3%		0.0%	3	20.0%		0.0%	1	6.7%
課長代理・係長級	31	25.4%	17	13.9%	10	8.2%	20	16.4%	4	3.3%	15	12.3%	5	4.1%	6	4.9%
主任級	51	26.2%	36	18.5%	29	14.9%	28	14.4%	4	2.1%	11	5.6%	10	5.1%	9	4.6%
主査級	46	25.1%	38	20.8%	21	11.5%	17	9.3%	14	7.7%	10	5.5%	13	7.1%	9	4.9%
主事級	48	26.7%	39	21.7%	28	15.6%	24	13.3%	15	8.3%	3	1.7%	5	2.8%	2	1.1%
技能労務職	12	25.0%	10	20.8%	6	12.5%	9	18.8%		0.0%	6	12.5%	2	4.2%	1	2.1%
(空白)	2	28.6%	1	14.3%	1	14.3%	1	14.3%		0.0%	1	14.3%		0.0%	1	14.3%
回答しない	14	34.1%	7	17.1%	5	12.2%	5	12.2%	2	4.9%	1	2.4%	1	2.4%	2	4.9%
(空白)	1	33.3%	1	33.3%	1	33.3%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%
総計	424	24.7%	324	18.8%	226	13.1%	213	12.4%	99	5.8%	100	5.8%	79	4.6%	76	4.4%

	時間外のパソコンの強制シャットダウン		部下の意識改革		フレックスタイム制の導入		会議打合せを行わない集中タイムの導入		テレワークの推進		その他		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	27	2.9%	26	2.8%	15	1.6%	10	1.1%	9	1.0%	23	2.5%	926
部課長級	3	2.6%	9	7.8%	1	0.9%	1	0.9%		0.0%	2	1.7%	115
課長代理・係長級	10	3.7%	8	2.9%	2	0.7%	4	1.5%	4	1.5%	5	1.8%	273
主任級	4	2.6%	3	1.9%	4	2.6%	2	1.3%		0.0%	9	5.8%	156
主査級	5	2.1%	3	1.3%	4	1.7%	3	1.3%	4	1.7%	6	2.6%	233
主事級	5	3.4%	3	2.0%	4	2.7%		0.0%	1	0.7%	1	0.7%	149
女性	18	2.4%	7	0.9%	14	1.9%	11	1.5%	8	1.1%	7	0.9%	750
部課長級	1	6.7%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	15
課長代理・係長級	3	2.5%	3	2.5%	1	0.8%	4	3.3%		0.0%	3	2.5%	122
主任級	3	1.5%	3	1.5%	4	2.1%	4	2.1%	2	1.0%	1	0.5%	195
主査級	3	1.6%	1	0.5%	5	2.7%	2	1.1%	4	2.2%		0.0%	183
主事級	7	3.9%		0.0%	4	2.2%	1	0.6%	2	1.1%	2	1.1%	180
技能労務職	1	2.1%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	1	2.1%	48
(空白)		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	7
回答しない	1	2.4%		0.0%	1	2.4%		0.0%	1	2.4%	1	2.4%	41
(空白)		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	3
総計	46	2.7%	33	1.9%	30	1.7%	21	1.2%	18	1.0%	31	1.8%	1720

Q23 育児休業の取得状況を教えてください。対象となるお子さんが複数人いる場合、どちらかでも取得したら「取得した」を選んでください。

	取得している (した)		取得していない (しなかった)		総計
	人数	割合	人数	割合	
男性	36	50.7%	35	49.2%	71
女性	53	96.4%	2	3.6%	55
回答しない	3	75.0%	1	25.0%	4
総計	92	70.8%	38	29.2%	130

Q24 前問で「取得している(した)」と答えた方にお聞きします。希望した期間どおりに取得できましたか。

	希望する期間 取得できた		希望より短い期間で 取得した		総計
	人数	割合	人数	割合	
男性	28	77.8%	8	22.2%	36
女性	41	77.4%	12	22.6%	53
回答しない	3	100.0%	0	0.0%	3
総計	72	78.3%	20	21.7%	92

Q25 前問で「希望より短い期間で取得した」と回答した方にお聞きします。最も当てはまる理由を1つ選んでください。

	金銭面が不安だった		業務の引継ぎが困難 だった		職場の上司や同僚に 申し訳ないと思った		上司が難色を示した		職場が休みづらい 雰囲気だった		その他		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	1	12.5%	2	25.0%	2	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	37.5%	8
女性	6	54.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%	1	9.1%	3	27.3%	11
総計	7	36.8%	2	10.5%	2	10.5%	1	5.3%	1	5.3%	6	31.6%	19

Q26 Q23で育児休業を取得した方にお聞きします。

育児休業を取得したことにより、職場で不利益な取扱い(例:業務からの排除、不当な人事評価など)を受けたことがありますか。

	受けたことがある		受けたことはない		総計
	人数	割合	人数	割合	
男性	1	2.8%	35	97.2%	36
女性	3	5.7%	50	94.3%	53
回答しない	0	0.0%	3	100.0%	3
総計	4	4.3%	88	95.7%	92

Q27 Q23で「育児休業を取得していない(しなかった)」と答えた方にお聞きします。取得しなかった理由は何ですか。

	他に育児ができる親 族がいて必要がな かった		業務の引継ぎが困難 だった		金銭面が不安だった		職場が休みづらい雰 囲気だった		職場の上司や同僚に 申し訳ないと思った	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
男性	12	35.3%	9	26.5%	2	5.9%	2	5.9%	1	2.9%
課長代理・係長級	7	77.8%	1	11.1%	0	0.0%	1	11.1%	0	0.0%
主任級	0	0.0%	1	20.0%	2	40.0%	0	0.0%	0	0.0%
主査級	4	22.2%	6	33.3%	0	0.0%	1	5.6%	1	5.6%
主事級	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
女性	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
主事級	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
総計	12	33.3%	9	25.0%	2	5.6%	2	5.6%	1	2.8%

	制度や手続きを知ら なかった		業務から離れたくな かった		配偶者(家族)が反 対した		その他		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	1	2.9%	1	2.9%	1	2.9%	5	14.7%	34
課長代理・係長級	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	9
主任級	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	40.0%	5
主査級	1	5.6%	1	5.6%	1	5.6%	3	16.7%	18
主事級	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2
女性	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	2
主事級	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	2
総計	1	2.8%	1	2.8%	1	2.8%	7	19.4%	36

Q28 介護休暇等（介護休暇・短期介護休暇・介護時間）を取得しましたか。

	取得している（した）		取得していない（しなかった）		総計
	人数	割合	人数	割合	
男性	14	35.0%	26	65.0%	40
女性	11	33.3%	22	66.7%	33
回答しない	3	50.0%	3	50.0%	6
総計	28	35.4%	51	64.6%	79

Q29 前問で「介護休暇等（介護休暇・短期介護休暇・介護時間）を取得している（した）」と答えた方にお聞きします。

介護休暇等を取得したことにより、職場で不利益な取扱い（例：業務からの排除、不当な人事評価など）を受けたことがありますか。

	受けたことがある		受けたことはない		総計
	人数	割合	人数	割合	
男性		0.0%	15	100.0%	15
女性		0.0%	14	100.0%	14
回答しない	1	50.0%	1	50.0%	2
総計	1	3.2%	30	96.8%	31

Q30 Q28で「介護休暇等（介護休暇・短期介護休暇・介護時間）を取得していない（しなかった）」と答えた方にお聞きします。

最も当てはまる理由を1つ選んでください。

	他に介護できる親族がいて必要がない		必要性を感じなかった		介護サービスを利用した		業務の引継ぎが困難だった		職場が休みづらい雰囲気だった	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
男性	8	29.6%	6	22.2%	3	11.1%	1	3.7%	2	7.4%
部課長級	1	16.7%	1	16.7%		0.0%	1	16.7%	1	16.7%
課長代理・係長級	3	30.0%	2	20.0%	2	20.0%		0.0%	1	10.0%
主任級		0.0%	1	50.0%		0.0%		0.0%		0.0%
主査級	3	37.5%	2	25.0%	1	12.5%		0.0%		0.0%
主事級	1	100.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%
女性	4	16.7%	3	12.5%	3	12.5%	1	4.2%	1	4.2%
課長代理・係長級	1	10.0%	1	10.0%	1	10.0%	1	10.0%		0.0%
主任級		0.0%	1	16.7%	1	16.7%		0.0%	1	16.7%
主査級	1	100.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%
主事級	1	25.0%	1	25.0%		0.0%		0.0%		0.0%
技能労務職	1	50.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%
(空白)		0.0%		0.0%	1	100.0%		0.0%		0.0%
回答しない		0.0%		0.0%		0.0%	1	50.0%		0.0%
総計	12	22.6%	9	17.0%	6	11.3%	3	5.7%	3	5.7%

	制度や手続きを知らなかった		職場の上司や同僚に申し訳ないと思った		その他		総計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
男性	1	3.7%	1	3.7%	5	18.5%	27
部課長級	1	16.7%		0.0%	1	16.7%	6
課長代理・係長級		0.0%		0.0%	2	20.0%	10
主任級		0.0%		0.0%	1	50.0%	2
主査級		0.0%	1	12.5%	1	12.5%	8
主事級		0.0%		0.0%		0.0%	1
女性	2	8.3%	1	4.2%	9	37.5%	24
課長代理・係長級	1	10.0%	1	10.0%	4	40.0%	10
主任級		0.0%		0.0%	3	50.0%	6
主査級		0.0%		0.0%		0.0%	1
主事級		0.0%		0.0%	2	50.0%	4
技能労務職	1	50.0%		0.0%		0.0%	2
(空白)		0.0%		0.0%		0.0%	1
回答しない	1	50.0%		0.0%		0.0%	2
総計	4	7.5%	2	3.8%	14	26.4%	53

柏崎市特定事業主行動計画策定・実施委員会設置要綱

(設置)

第1条 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び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）に基づく特定事業主行動計画の策定及びこれに基づく取組を積極的に実施する推進体制の整備を図るため、特定事業主行動計画策定・実施委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所管事項)

第2条 委員会の所管事項は、次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する次の事項とする。

- (1) 特定事業主行動計画の策定及び変更に関すること。
- (2) 研修、情報提供等啓発など計画に定める取組に関すること。
- (3) 取組の実施状況の把握及び見直しに関すること。

(委員会の構成)

第3条 委員会の委員は、次に掲げる市の各機関等の事務担当者をもって構成する。

- (1) 市長部局
- (2) 上下水道局
- (3) 消防本部
- (4) 教育委員会
- (5) 農業委員会事務局
- (6) 選挙管理委員会事務局
- (7) 監査委員事務局
- (8) 公平委員会
- (9) 固定資産評価審査委員会
- (10) 議会事務局
- (11) その他市長が必要と認める関係部局等

(委員長及びその職務)

第4条 委員会に委員長を置き、市長部局の人事担当課長が務める。

- 2 委員長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員がその職務を代行する。
- 3 委員会の会議は、委員長が招集し、委員長又は委員長が指名する委員が議事を進行する。

(庶務)

第5条 委員会の庶務は、市長部局人事担当課において処理する。

(その他)

第6条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に必要な事項は、委員長が別に定める。

附 則

この要綱は、令和元（2019）年10月1日から施行する。

特定事業主行動計画策定・実施委員会における策定経過

内容	日時	会場	内容
第1回委員会	6月30日(月)	市役所 3-2 会議室	<ul style="list-style-type: none"> ・計画の目標に対する実績値、取組状況等の報告、令和7(2025)年度の取組内容の決定 ・テレワーク実施の状況について報告 ・新計画策定の方向性の決定 ・職員アンケートに対する意見募集
第2回委員会 (書面開催)	7月30日(水)～ 8月8日(金)		<ul style="list-style-type: none"> ・職員アンケート案の内容協議
職員アンケート実施	8月26日(火)～ 9月5日(金)		デスクネットアンケート機能等により職員アンケートを実施
第3回委員会	10月14日(火)	市役所 多目的 室	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度の職員座談会について協議 ・職員アンケートを踏まえた次期計画の方向性について検討
第4回委員会	12月3日(水)	市役所 3-2 会議室	<ul style="list-style-type: none"> ・新計画案の共有、意見聴取 ・庁内パブコメ(職員意見募集)の内容検討
庁内パブコメ (職員意見募集)実施	12月8日(月)～ 12月18日(木)		デスクネットインフォメーションにて新計画案に対する庁内パブコメ(職員意見募集)を実施
第5回委員会 (書面開催)	1月16日(金)～ 1月22日(木)		<ul style="list-style-type: none"> ・庁内パブコメ(職員意見募集)結果の共有と、職員意見を反映して修正した新計画案への意見聴取
第6回委員会 (書面開催)	2月9日(月)～ 2月13日(金)		新計画案承認

令和7(2025)年度特定事業主行動計画策定・実施委員会の委員構成については、計画策定年であり、より多くの職員の意見を反映させるため、概ね各任命権者の職員100人当たりにつき1名の委員を選定し、合計16名の委員構成とした。