

【資料編】

「仕事と家庭生活の両立」及び「職員の活躍推進」に関する  
新発田市職員の意識調査結果

令和 8 年 3 月

新 発 田 市



## 「仕事と家庭生活の両立」及び「職員の活躍推進」に関する 新発田市職員の意識調査

### 1 目的

「新発田市特定事業主行動計画（令和8年度～令和12年度：前期計画）」策定にあたり、子育てと仕事の両立についての職員の意識や現状及び課題を把握し、計画の目標達成に近づけるためにはどのような取組が有効であるかなどを検討するための基礎資料とする。

また、アンケートに答えることで、職員が、計画やその目標、各種制度について、再認識する機会をつくる。

### 2 実施概要

調査期間	令和7年12月15日（月）～令和8年1月16日（金）
調査対象	正職員 845名
調査方法	職員各自がグループウェアのアンケートシステムから回答。 パソコンが配備されていない職場については、アンケート用紙で回答。
回答率	79.8%（674名／845名） ※845名に育休者・療休者等の回答不能者含む。

### 3 調査結果 ※（ ）は前回調査(R1年度)と同項目があった場合の数値

#### （1）職員自身について（1つ選択）

##### 【問1】性別

男性	女性	その他
317 (320)	355 (359)	2

##### 【問2】年代

10～20代	30代	40代	50～60代
73 (80)	152 (201)	207 (241)	242 (156)

##### 【問3】職員区分

事務職（保健師、栄養士、歯科衛生士等含む）	429 (421)
技術職（土木、建築、機械、文化財技師）	62 (64)
幼稚園教諭・保育士	136 (141)
技能労務職（技士、用務手、調理手、運転手）	46 (52)

##### 【問4】職階

課長級以上（参事等含む）	43 (43)
課長補佐級（園長、副参事等含む）	72 (79)
係長級（副園長含む）	111 (96)
主事・主任級（技師、保健師、保育士等含む）	442 (412)

##### 【問5】所属長かどうか

（課長・室長・園長等）

所属長である	所属長でない
67 (53)	605 (622)

【問6】子育て経験の有無

ある	ない
444 (450)	230 (229)

【問7】小学生以下の子どもの有無

いる	いない
198 (245)	476 (433)

【問8】子育て中の職員への支援に関する考え

職場もできるだけ積極的に協力すべき	444 (434)
職場内で配慮・協力することはしかたない	188 (205)
職場など周囲にはなるべく迷惑をかけないようにすべき	20 (15)
特に考えはない	19 (17)
<p>・「職場もできるだけ積極的に協力すべき」と考える職員が全年代で6割を超えており、子育て中の職員に対する支援を積極的・肯定的に考えている職員が多い。</p>	

【問9】職場における子育て中の職員に対する配慮の状況

非常に協力的で、子育て中の職員を支えようとする雰囲気がある	278 (222)
ある程度は配慮している	298 (348)
あまり配慮があるとは言えない	31 (44)
配慮の必要な子育て中の職員がいない	27 (24)
分からない	37 (34)
<p>・「非常に協力的で、子育て中の職員を支えようとする雰囲気がある」と考える職員が41%おり、前回調査時から約8%上昇していることから、取組の効果は出ているものと考えられる。          ・同様に考える職員の割合は、事務職では所属長の方が所属長以外の職員より高いが、保育職場では所属長よりも所属長以外の職員が高くなっている。</p>	

(2) 妊娠・出産・育児・介護に関する休暇等の制度について

【問10】以下の制度を知っているか（1つ選択） ★=特別休暇

制度の名称	知っているし内容も分かる	名前だけは分かる	知らない
①出生サポート休暇(★)	150	221	303
②妊産婦の健康診査・保健指導のための休暇(★)	245 (280)	201 (197)	228 (202)
③妊婦の通勤緩和のための休暇(★)	154 (155)	167 (176)	353 (348)
④妊婦の休息、捕食のための職務専念義務免除	177 (184)	170 (179)	326 (316)
⑤産前休暇(★)	474 (440)	182 (198)	18 (41)
⑥産後休暇(★)	477 (474)	187 (180)	10 (25)
⑦男性職員の育児参加のための休暇(★)	374 (225)	284 (337)	16 (117)
⑧配偶者出産のための休暇(★)	340 (322)	235 (235)	99 (122)
⑨育児休業	466 (481)	190 (188)	18 (9)
⑩育児時間(★)	223 (167)	216 (253)	235 (256)
⑪育児短時間勤務	320 (321)	273 (276)	81 (82)
⑫部分休業	245 (153)	234 (223)	195 (303)

⑬育児・介護のための早出遅出勤務	242 (169)	250 (234)	182 (276)
⑭育児・介護のための時間外勤務の免除	239 (165)	226 (194)	209 (320)
⑮育児・介護のための時間外勤務の制限	233 (157)	211 (181)	229 (341)
⑯育児・介護のための深夜勤務の制限	221 (157)	191 (196)	262 (326)
⑰子どもの看護休暇(★)	474 (427)	174 (213)	25 (39)
⑱介護休暇	303	330	39
⑲介護時間	185	275	213
⑳短期介護休暇(★)	202	257	213

・前回調査時よりも、半数以上の項目で「制度の内容もわかる」と回答した職員が増えているが、「名前だけは分かる」と回答した職員もまだ多く、制度周知は十分とは言えない状況である。  
・「男性職員の育児参加のための休暇」や「部分休業」等は、前回調査時よりも「制度の内容もわかる」が大きく増加しており、取得職員が増えたことで大きく認知度が向上したものと考えられる。

(3) 育児休業等について (1つ選択)

【問11】 育児休業の取得 (令和2年4月1日以降に子どもが生まれた人のみ)

概ね希望どおり取得できた	71 (*153)
希望する期間取得することができなかった	10 (*60)
取得しなかった	52

・女性職員は概ね希望どおり取得できている。  
・男性職員の取得率は女性より低く、20代以下の職員で希望する期間取得できた職員はいなかった。

\*は全育休取得経験者に対する設問

【問12】 希望する期間取得できなかった主な理由

保育園の入園のタイミングに合わせたから	1 (*4)
これ以上は職場に迷惑をかけられないと思ったから	7 (*32)
あまり長く休むと復帰後に職場や仕事の変化に対応できなくなる、又はキャリアに支障が出ると思ったから	2 (*6)
収入が制限され、経済的に厳しい状況だったから	4 (*15)
家族から早く復職するよう言われたから	0 (*0)
制度上の上限期間を取得したが足りないと感じたから	0 (*2)

・職場に迷惑をかけないように取得期間を短縮している職員が多い。  
・20代以下は全員が男性職員であり、経済的な理由によるものだった。  
・年代が上がるにつれ、「職場に迷惑をかけられない」と考える職員が多い。

【問13】 取得しなかった理由 (3つ以内選択)

職場の状況から、仕事を引き継げる状況ではないと思ったから	6
所属長の理解がなかったから	1
収入が制限され、経済的に厳しい状況だったから	9
昇進・昇給に悪影響があると考えたから	1
スムーズに仕事に復帰できるか不安だったから	2
育児や家事を自分がこなせるか不安だったから	0
男は仕事、女は家事・育児という世間の目が気になったから	1
配偶者が育児休業を取得するから	16

- ・「職場の状況から仕事を引き継げる状況ではない」、「所属長の理解がない」、「昇進・昇給に悪影響があると考えた」と回答したのは全員男性職員であり、男性職員が職場を原因に取得できないということがないようにする取組が必要である。
- ・経済的な理由が育児休業を取得しない大きな理由になっている。
- ・配偶者の育児休業取得を理由に自らが取得しなかったのは全員男性職員であり、母親に育児を任せて父親は働くという考えが根強く残っていることが伺える。

【問 14】 育児参加のための休暇の取得（令和 2 年 4 月 1 日以降に子どもが生まれた男性職員のみ）

取得した	28
取得しなかった	20
・取得しなかった職員は保育職場や技能労務職に多い。	

【問 15】 取得しなかった理由

制度自体を知らなかったから	3
制度の手続きが分からなかった又は面倒だったから	0
年休で対応しようと考えたから	8
仕事の都合がつかず休めなかったから	4
週休日などと重なって休む必要がなかったから	3
・「制度自体を知らない」、「年休で対応する」と言う回答が多く、制度の周知と利用しやすい雰囲気作りが必要である。	

【問 16】 配偶者出産のための休暇の取得（令和 2 年 4 月 1 日以降に子どもが生まれた男性職員のみ）

取得した	38 (36)
取得しなかった	11 (10)
・技能労務職で取得した職員はいなかった。	

【問 17】 取得しなかった理由

制度自体を知らなかったから	5 (2)
制度の手続きが分からなかった又は面倒だったから	0 (2)
年休で対応しようと考えたから	1 (0)
仕事の都合がつかず休めなかったから	1 (0)
週休日などと重なって休む必要がなかったから	2 (6)
・「制度自体を知らない」、「年休で対応する」と言う回答が多く、制度の周知と利用しやすい雰囲気作りが必要である。	

【問 18】 「男性職員の育休取得」に関する考え

全面的に賛成（積極的に取得すればよい）	382 (308)
短期間であれば賛成	65 (59)
良いことだと思うが、現実には難しい	55 (134)
部分休業等を気兼ねなく利用できる職場の理解促進が先である	38 (77)
女性の方が子育てに向いているので、あえて男性の育休取得を進める必要はない	2 (1)
特に考えはない	24 (16)
・「全面的に賛成」が前回調査時より大きく増加しており、職場での理解が進んでいることが伺える。	

【問 19】 男性職員の育休取得をスムーズに進めるために重要な取組（3つ選択）

所属長等が日頃から職場の理解促進に努めること	233 (278)
本人が職場に出産の予定や育休取得の意向を早めに相談すること	326 (315)
業務が調整しやすい時期を選んだり、引継ぎ期間が十分に取れるよう計画的に取得すること	216 (246)
所属長などがリードして職場全体で業務を調整し、特定の職員に負担が集中しないような体制をつくること	320 (362)
育休中の職員に対し情報提供を行うなど常に職場とのつながりを維持し、復帰に対する不安をできるだけ軽減すること	90 (98)
取得する職員と支える職員とが感謝や応援する気持ちを互いに伝え合えるような職場の雰囲気づくりをすること	235 (219)
短期間の取得でもいいので、とにかく実績を積み重ねること(男性職員の育休取得が当たり前になるように)	218 (224)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・年代ごとの差は少なく、項目ごとのバラつきも少ないが、所属長に求められている役割は大きい。</li> <li>・所属長がリーダーシップを取って、取得する本人と周囲の職員を含む職場全体がお互いに支え合う雰囲気醸成していく必要がある。</li> </ul>	

(4) 休暇・時間外勤務等について（1つ選択）

【問 20】 年次有給休暇の取得状況

比較的希望どおりに取得できている	515 (399)
取得できない、取得しにくいと感じる	156 (269)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・前回調査時から希望どおりに取得できている割合が大きく増加しており、取組の効果ができていると考えられる。</li> <li>・事務職の係長級と保育職の課長補佐級に取得しにくいと感じている職員が比較的多い。</li> </ul>	

【問 21】 休暇が取得しにくいと感じる理由

業務が忙しく休んでいられないから	78 (122)
人手に余裕がなく、休むとシフトが組めないなど迷惑がかかるから	58 (92)
週休日の出勤が多く、振替が多く発生するから	5 (16)
周囲の人がなかなか休まないから	8 (12)
上司がいい顔をしないから	11 (14)
用事がないのに休むことに後ろめたさを感じるから	17 (12)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「業務が忙しい」、「人員に余裕がない」と回答した職員がほとんどだが、前回調査時よりも大きく減少している。引き続き、業務の見直し等によりゆとりを生み出す取組が必要である。</li> </ul>	

【問 22】 時間外勤務の状況

恒常的に長時間勤務が続いており非常に厳しい	31 (46)
時期的にはあるが、かなり長時間勤務がある	102 (104)
時間は長くないが、毎日のように時間外勤務をしている	81 (115)
たまにあるが多くはない	296 (240)
ほとんどない	157 (160)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・前回調査時よりも全体的に改善傾向が見られ、取組の効果ができていると考えられる。</li> <li>・保育職については、時間は長くないが毎日のように時間外勤務をしている割合が高く、業務や人員の見直しが必要だと考えられる。</li> </ul>	

【問 23】 時間外勤務が多い原因



業務量が多すぎる	114
繁忙期が長い(多い)	24
業務の複雑化	30
人員不足	44
突発的な業務が多い	34
上司や同僚が残っているので帰りにくい	4
<ul style="list-style-type: none"> <li>・事務職では「業務の複雑化」や「人員不足」、保育職では「業務量が多すぎる」と感じている職員が多い。</li> <li>・「業務量が多すぎる」と感じているのは比較的係長以下の職員に多い。</li> </ul>	

(5) 職員の活躍推進について (1つ選択)

【問 24】 将来管理職(係長以上の場合はより上の職)に昇進したいか

昇進したい	44
どちらかというに昇進したい	78
どちらかというに昇進したくない	150
昇進したくない	234
分からない	146
<ul style="list-style-type: none"> <li>・事務職で「(どちらかというに)昇進したい」と回答した職員は、男女共に10~20代が一番多く、年代が上がるごとに減少する。逆に、「昇進したくない」は年代が上がるごとに増加し、女性職員では30代の44%、40代の57%が昇進したくないと考えている。</li> <li>・技術職では、他の職種よりも働き盛りの30代、40代に昇進意欲がある職員が多い。</li> <li>・保育職では、男性職員は比較的昇進意欲のある職員が多いが、女性職員は少ない。</li> </ul>	

【問 25】 昇進したくない理由



自分の能力に自信がないから	148
責任の重い職に就きたくないから	60
給与等の処遇が見合わないから	56
家庭生活との両立ができなくなるから	76
現在の職位のまま特定の分野の仕事を極めたいから	23
体調に自信がないから	31
<ul style="list-style-type: none"> <li>・事務職では、男性職員は「給与等の待遇が見合わない」、女性職員は「自分の能力に自信がない」と回答した職員が比較的多い。</li> <li>・技術職では、若い世代を中心に「責任の重い職に就きたくない」と回答した職員が多い。</li> <li>・保育職では、全体的に「自分の能力に自信がない」と回答した職員が多い。</li> <li>・技能労務職では、「家庭生活との両立がでぎなくなる」と回答した職員が多い。</li> </ul>	

【問 26】 管理職を目指す職員を増やすために有効な取組

キャリア開発のための研修プログラムの充実	60
ロールモデルの育成	59
メンター制度の導入	26
昇格基準の「見える化」と透明性の確保	156
給与等の処遇改善	213
分からない	146

- ・全体的に「昇格基準の見える化」や「給与等の処遇改善」を選択する職員が多かったが、女性職員は男性職員よりも「研修プログラムの充実」や「ロールモデルの育成」を選択する職員が多い。問 26 で「自分の能力に自信がない」と回答したのは女性職員が多かったことから、能力向上が必要だと考えていることが伺える。
- ・技術職では、若い世代に「研修プログラムの充実」を選択する職員が比較的多かった。

【問 27】女性が役職として活躍するために必要な環境整備

ワーク・ライフ・バランスの確保(育児や介護との両立支援)	346
公平な昇進評価制度の導入	114
女性のリーダーシップ育成機会の拡充	54
職場内の性別による偏見や固定観念の解消	56
分からない	91

・「ワーク・ライフ・バランスの確保」が全体の 53%を占めており、両立支援が重要だと考えている職員が多い。

・事務職では、若い世代に「ワーク・ライフ・バランスの確保」を選択する職員が多いが、年代を追うごとに減少し、逆に「公平な昇進評価制度の導入」が増加する。

・技術職では、他の職種と比較して「ワーク・ライフ・バランスの確保」が少なく、「公平な昇進評価制度の導入」が比較的多い。

・保育職では、他の職種と比較して「ワーク・ライフ・バランスの確保」を選択する職員の割合が多い。

(6) 職場でのハラスメントについて (1つ選択)

【問 28】過去 5 年間に職場内でハラスメントに該当し得る対応を受けたことがあるか(複数回答可)

パワーハラスメント(権力や立場を利用した嫌がらせ)	142
セクシャルハラスメント(性的な発言や行動による嫌がらせ)	10
マタニティハラスメント(妊娠・出産等に起因する嫌がらせ)	5
モラルハラスメント(人格や尊厳を侵害する嫌がらせ)	85
ジェンダーハラスメント(性別による固定観念に基づく偏見や差別)	9
特になし	454

・「パワーハラスメント」が最多、「モラルハラスメント」が二番目に多く選択されており、どの職種でも発生し得る状況にある。

・保育職、技能労務職では、セクシャルハラスメントを選択する職員はいなかった。

・どのハラスメントも発生し得る可能性があることから、引き続き研修等で啓発していく必要がある。

【問 29】職場でのハラスメント防止のために最も必要な取組

研修や啓発活動の強化	96
被害を相談・報告しやすい窓口の設置・運営	153
ハラスメント行為に対する厳正な処分の実施	175
チームや組織内のコミュニケーションの改善	208
現状の職場環境で十分に対応されていると思う	34

・全職種において「厳正な処分の実施」が多く、再発防止に有効だと考える職員が多い。

・事務職、保育職、技能労務職では、相談窓口の充実を望む声が多かった。

・技術職では、他の職種と比較して「研修や啓発活動の実施」を選択する職員が多かった。

【問 30】「仕事と家庭生活の両立支援」又は「職員の活躍推進」についての意見(主なもの抜粋)

〈両立支援〉

- ・ 職員同士のコミュニケーションや敬意など、信頼感のある職場環境が重要だと思う。
- ・ 配慮とはある程度余裕があってはじめて行えるものだと思う。
- ・ 支援される側は協力ばかり求めるのではなく、最低限の責務を果たす（姿勢を見せる）という意識も必要だと思う。
- ・ 支える側を支援するための制度を検討してはどうか。
- ・ 働き方改革につながる業務改善を強く行ってもらいたい。
- ・ 休暇等の制度を使いやすい職場環境の整備が重要だと思う。
- ・ 子の看護休暇の対象拡大や短期介護休暇の対象条件の緩和等をお願いしたい。

〈活躍推進〉

- ・ 管理職や係長の働き方や処遇に昇進意欲が湧かなくなる要因があるのではないか。
- ・ 人事評価や異動・昇進基準の明確化がモチベーション向上につながるのではないか。
- ・ 新規採用時から受けられるメンター制度の導入が急務と考える。
- ・ 時間的・気持ち的にある程度の余裕があれば、活躍に対する向上心も生まれると思う。

〈ハラスメント〉

- ・ 複数の相談窓口や担当者を設置することで、より相談しやすい環境ができるのではないか。
- ・ 職場でのハラスメントは所属長がきちんと指導すべきであり、加害者を厳重に処分する姿勢が抑止力になると思う。
- ・ カスタマーハラスメントや不相当と思われる要求には、所属長や担当部門が弱腰にならず毅然と対応し、職員にその姿勢をしっかりと見せることが重要。