

# 特定事業主行動計画見直しのためのアンケート調査結果について

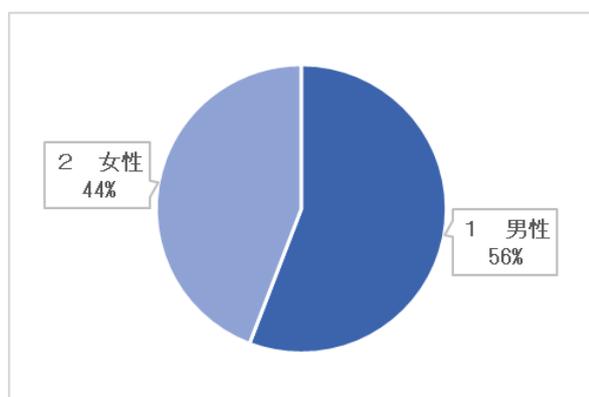
計画期間が令和2年度までとなっている「特定事業主行動計画(平成 28 年3月に策定)」の見直しのために実施した、職員の男女共同参画や子育て・介護、ワーク・ライフ・バランス、キャリアなどに関するアンケート調査の結果の概要をお知らせします。

## アンケート調査の概要

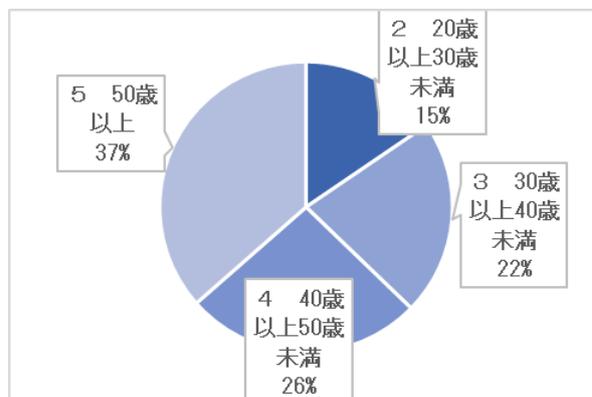
- 調査期間 令和2年 12月10日(木)から 令和2年 12月21日(月)まで
- 調査方法 グループウェアポータルサイト上での回答または調査用紙への記載
- アンケート対象 全職員(会計年度任用職員含む)
- アンケート回答者 946人

## アンケート回答者の概要

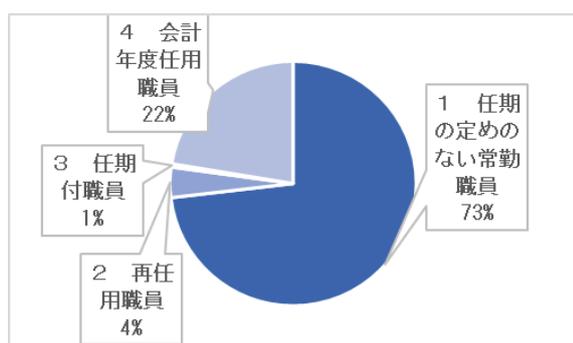
### ■問1 性別



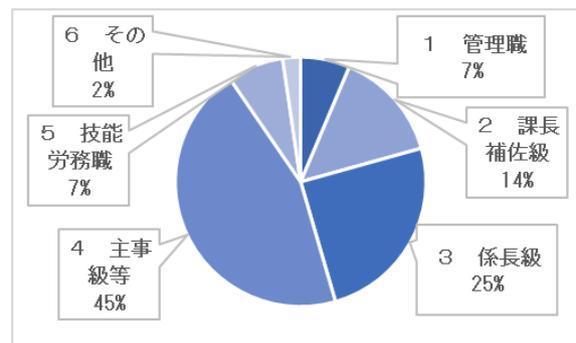
### ■問2 年齢



### ■問3 職員区分

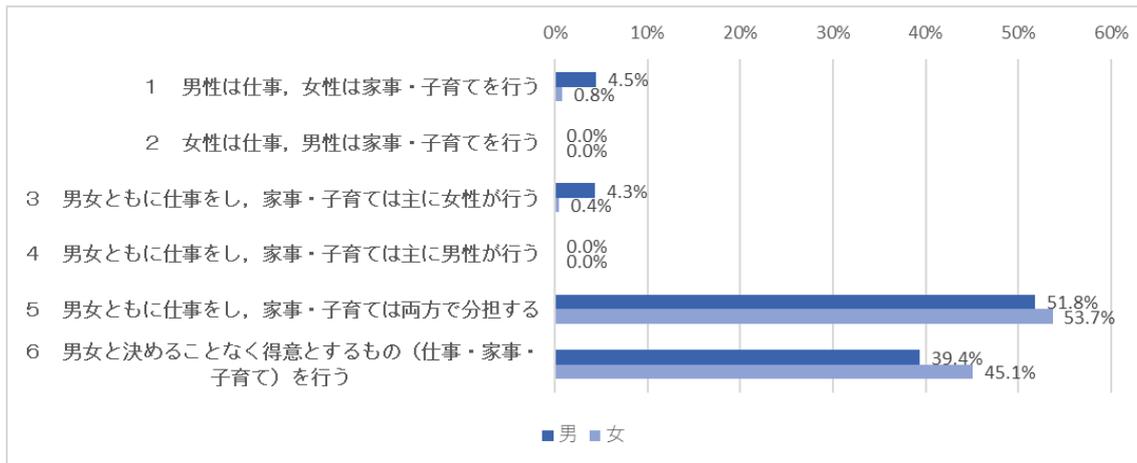


### ■問4 職級

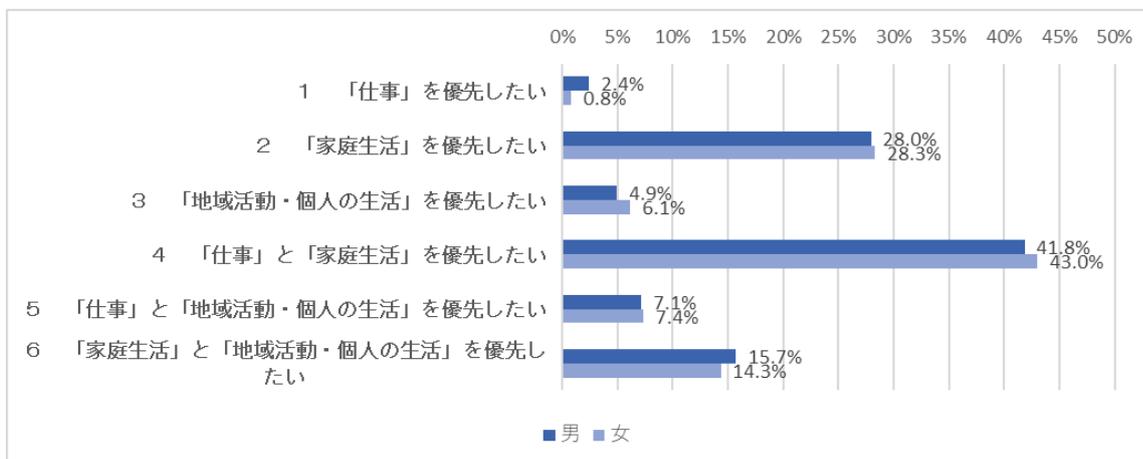


## 2 男女共同参画について

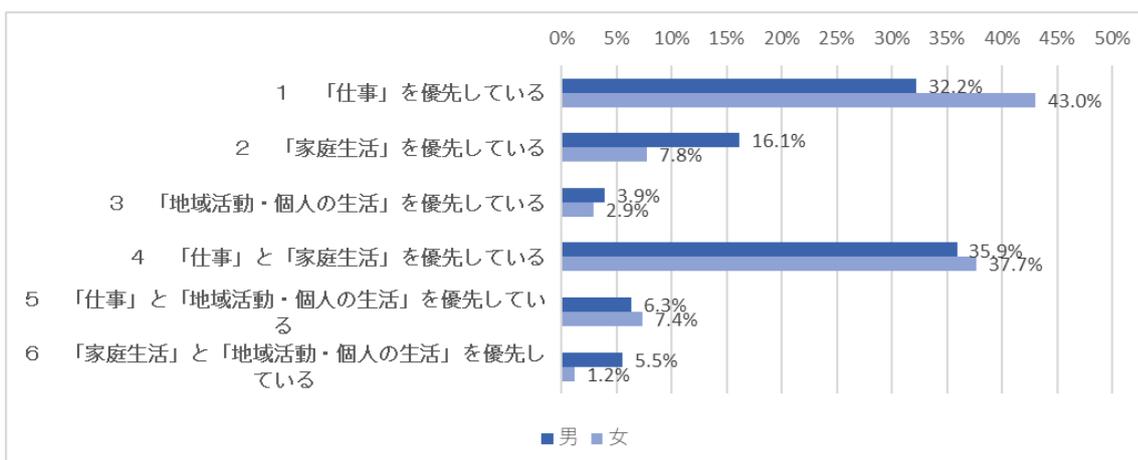
■問5 家庭生活における夫婦の役割分担について、あなたの考えに最も近いものを1つお選びください。



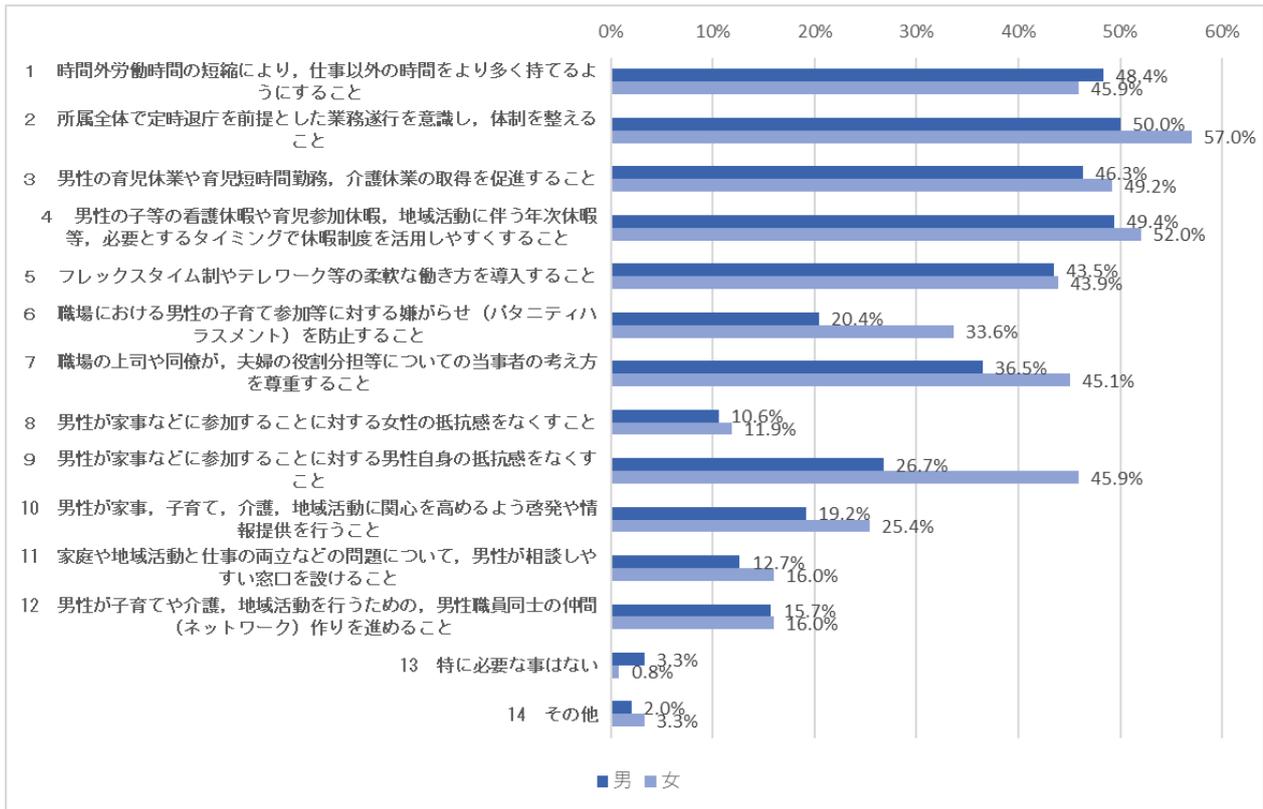
■問6 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域活動・個人の生活（学習・趣味・付き合い等）」の優先度について、あなたの希望に最も近いものを1つお選びください。



■問7 問6に関連して、あなたの生活における時間の使い方として現状に最も近いものを1つお選びください。

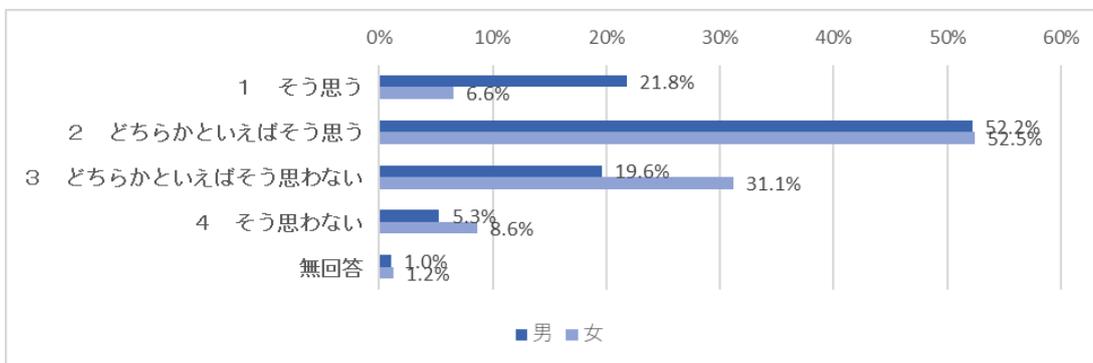


■問8 (市の)男性職員が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためにはどのようなことが必要だと思いますか。【複数回答可】

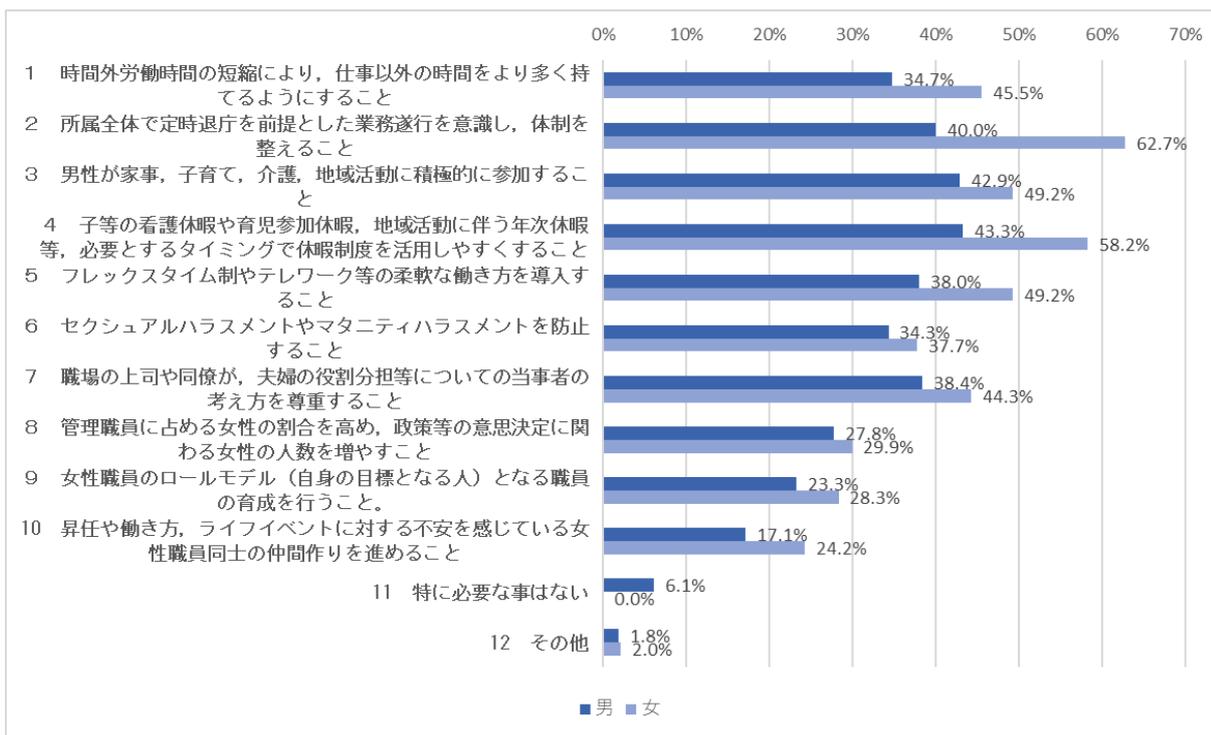


その他の内容:「仕事量を減らすこと」「人員不足の解消」「年配の職員との意識差の解消」など

■問9 現在、盛岡市役所では女性職員の能力が発揮される環境だと思いますか。あなたの考えに最も近いものを1つお選びください。



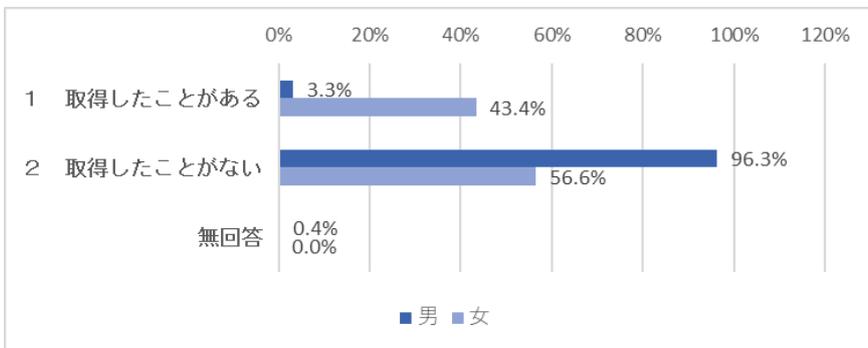
■問10 (市の)女性職員が職場において活躍するためにはどのようなことが必要だと思いますか。【複数回答可】



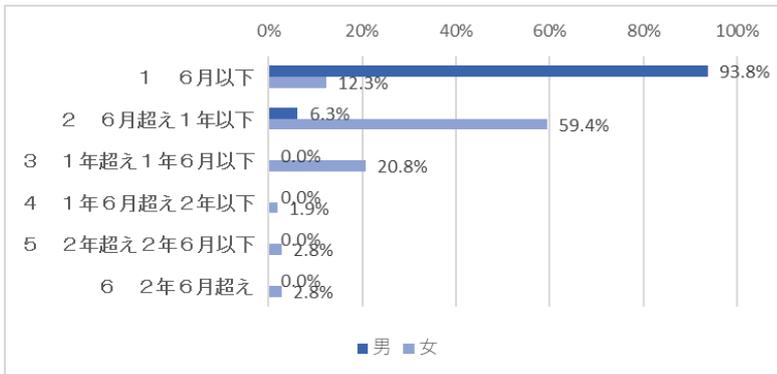
その他の内容:「男女問わず能力に対する評価を明確にする」「子どもがいない女性との考えの隔たりを解消する」「気遣いという名で暗に女性職員のみ求められる仕事を明文化する」など

3 育児休業の取得について

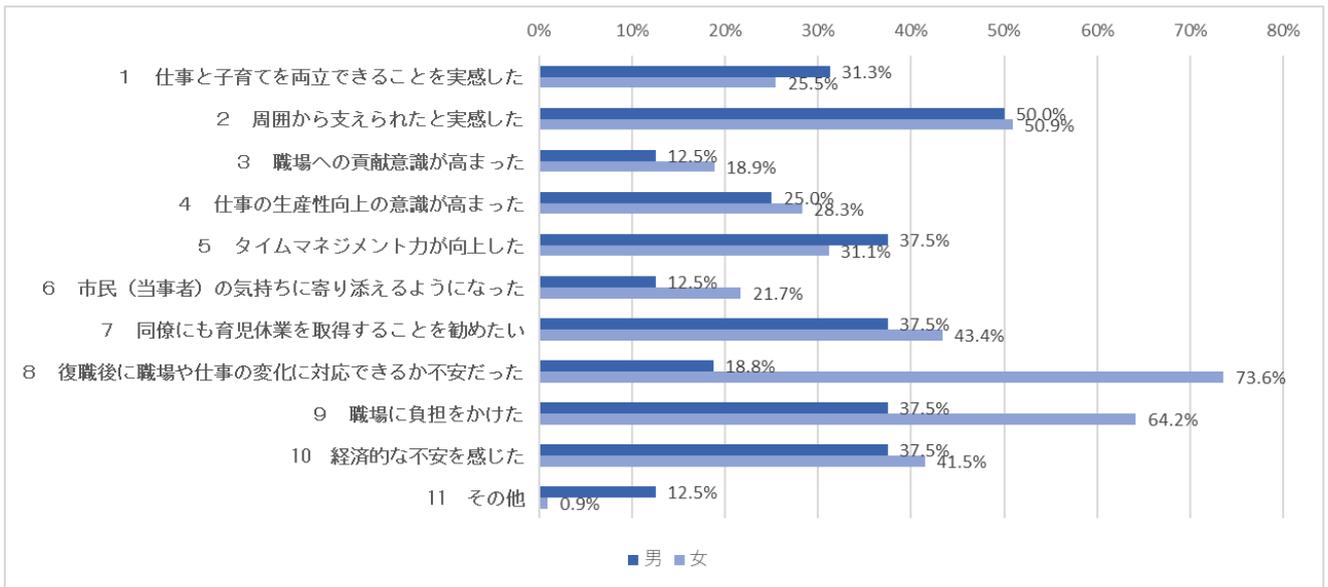
■問11 あなたは、育児休業を取得したことがありますか。



■問12 育児休業を取得した期間はどれにあてはまりますか。(問11で「1」と回答した方のみ)

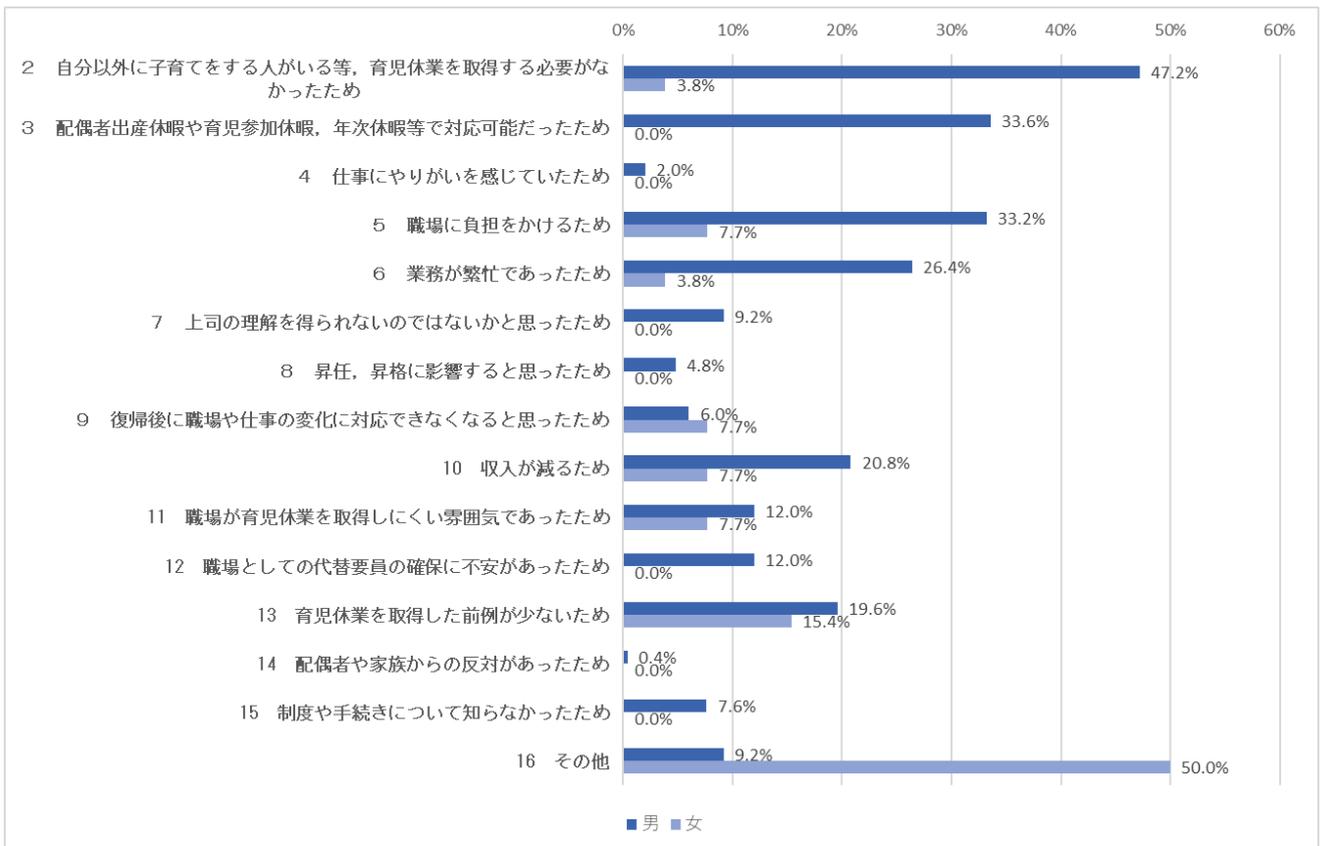


■問 13 育児休業を取得して感じたことは何でしたか。【複数回答可】(問 11 で「1」と回答した方のみ)



その他の内容:「出産後すぐの配偶者(妻)の大変さを感じた」など

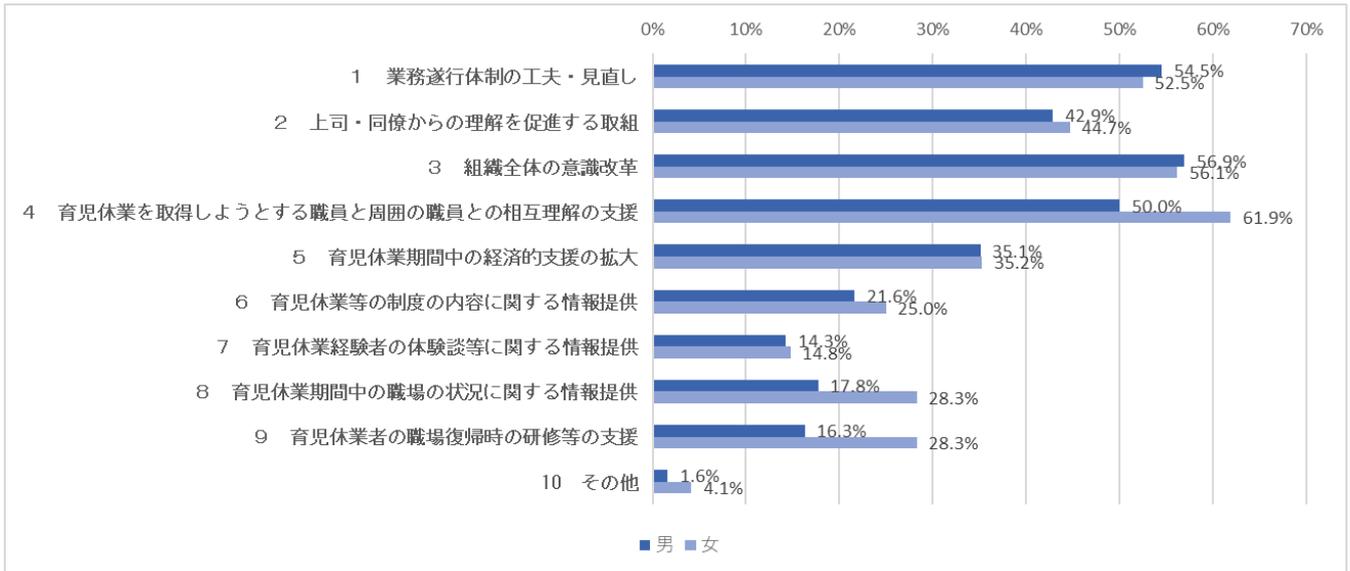
■問 14 育児休業を取得したことがない理由は何ですか。【複数回答可】(問 11 で「2」と回答した方のみ)



※「1 育児休業制度の対象ではなかったため」を除いた回答割合です。

その他の内容:「独身である」「子どもがいない」など

■問 15 育児休業の取得を促進するためどのような取組みが必要だと思いますか。【複数回答可】

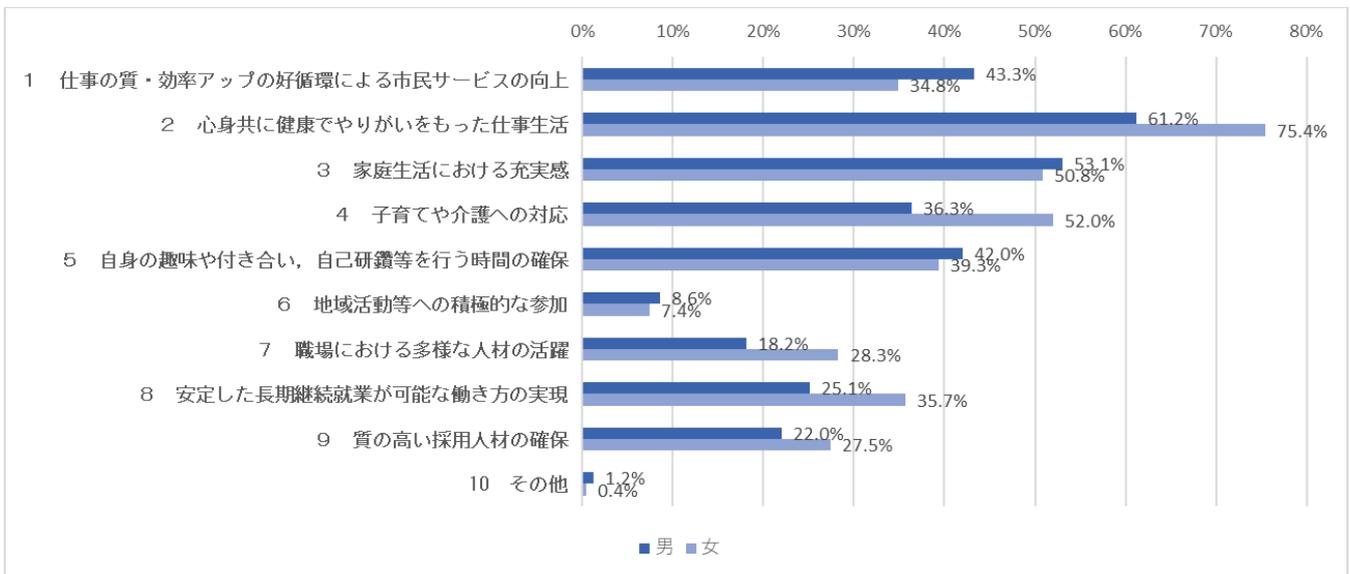


その他の内容：「代替職員の確保（多数）」「人員の増」など

4 ワーク・ライフ・バランスについて

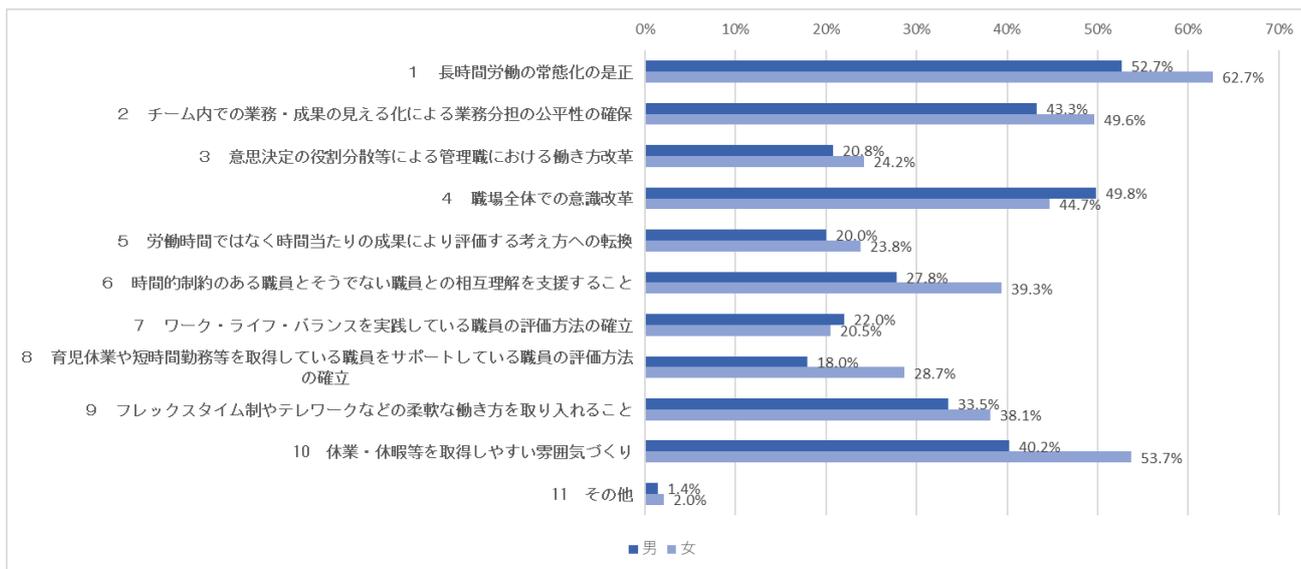
【ワーク・ライフ・バランスの目的等について】

■問 16 ワーク・ライフ・バランスの目的の中で、あなたが特に重要だと考えることはどのようなことですか。【複数回答可】



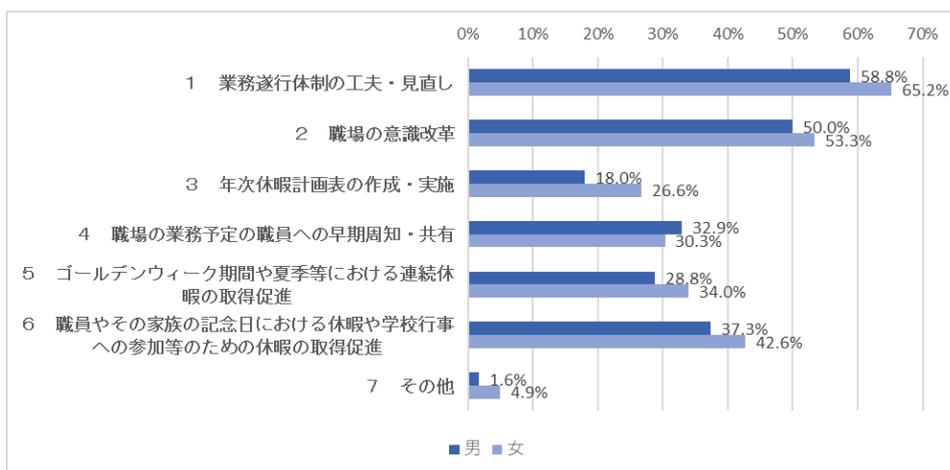
その他の内容：「働きやすい職場の設備の確保」など

■問 17 ワーク・ライフ・バランスの推進に当たり弊害となっていること・取り組むべきだと考えることはどのようなことですか。【複数回答可】



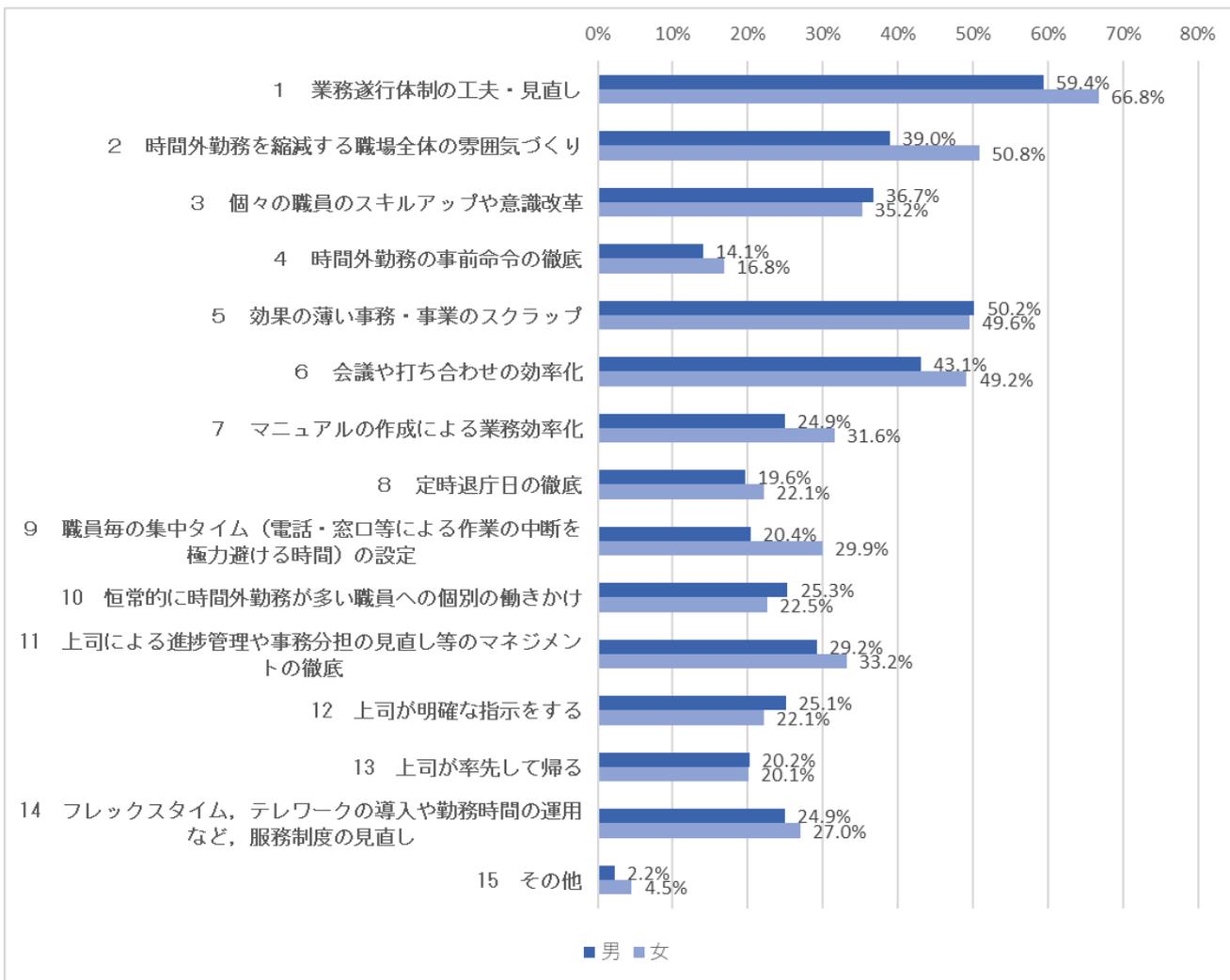
その他の内容：「人員の増」「業務量の減」「欠員分の業務を補っている職員への支援」など

■問 18 年次休暇取得促進のために効果的と思われる方法は何ですか。【複数回答可】



その他の内容：「上司からの働きかけ」「人員の増」など

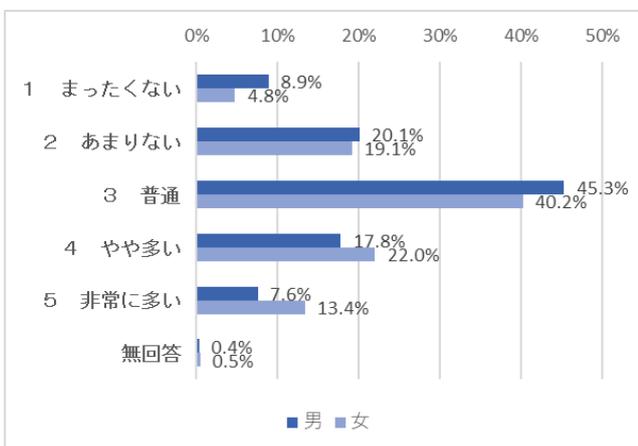
■問 19 時間外勤務縮減のために効果的と思われる方法は何ですか。【複数回答可】



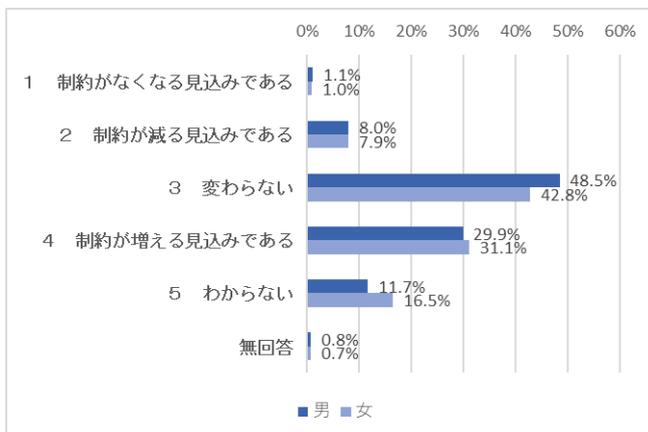
その他の内容：「人員の増（多数）」「情報化の推進」など

【自身のワーク・ライフ・バランスについて】

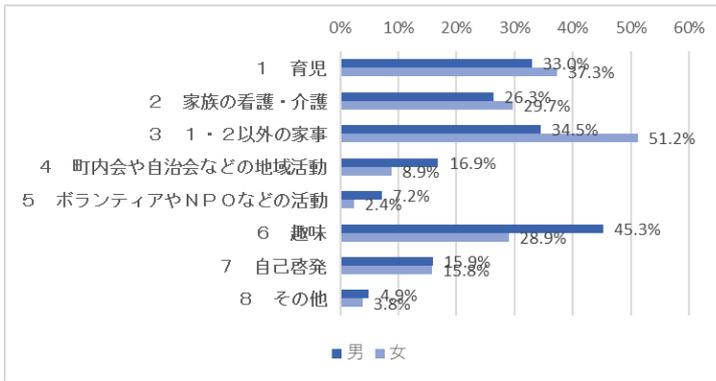
■問 20 あなたの市職員としての仕事以外に、子育て、介護、その他の活動（地域活動など）により時間を割かなければならないものはどの程度ありますか。



■問 21 問 20 でお伺いした、あなたの時間を割かなければならないものの今後数年間の見通しについて、どのように考えますか。

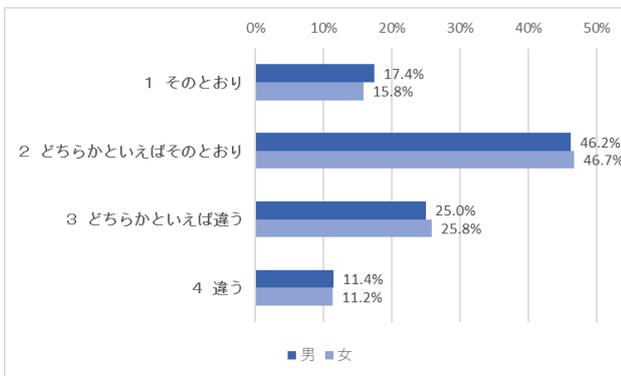


■問 22 あなたの市職員としての仕事以外で時間を割かなければならないもの（事情）または重きを置いているものは何ですか。【複数回答可】

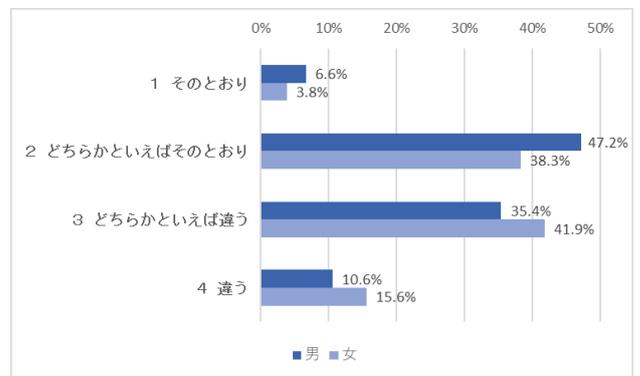


※問 23～問 32 は概ね直近 1 年間の自身の状況に最も近いものを 1 つ選択。（無回答を除く割合）

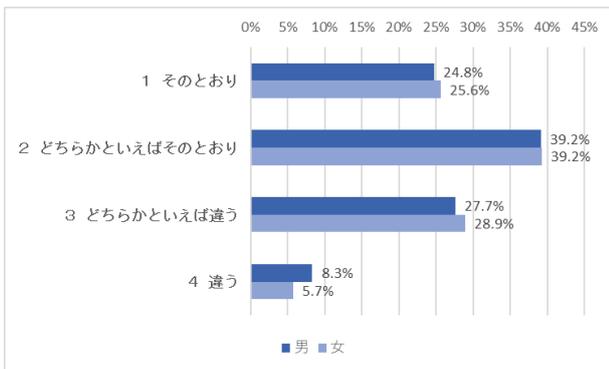
■問 23 時間的な余裕をもって仕事に取り組むことができる



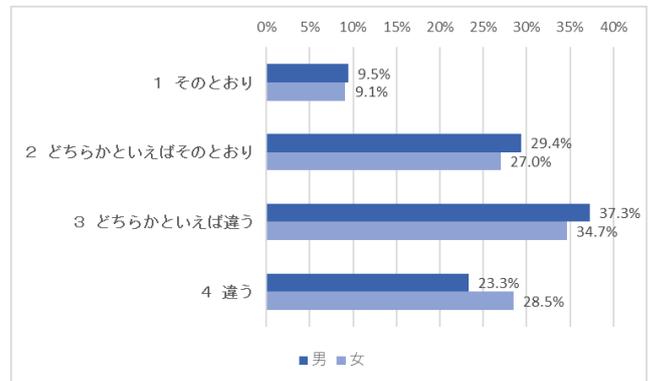
■問 26 自分の将来像（仕事上のありたい姿）を描くことができる



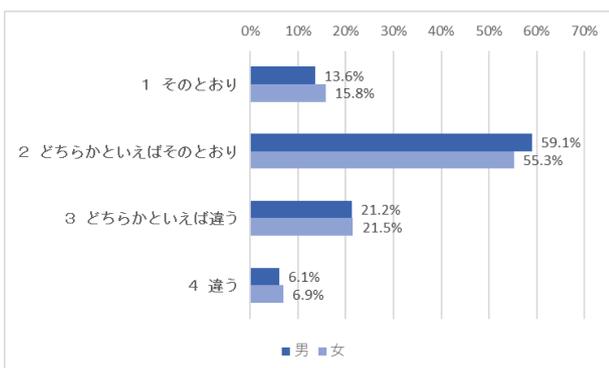
■問 24 仕事上の不安やストレスを感じる人が多い



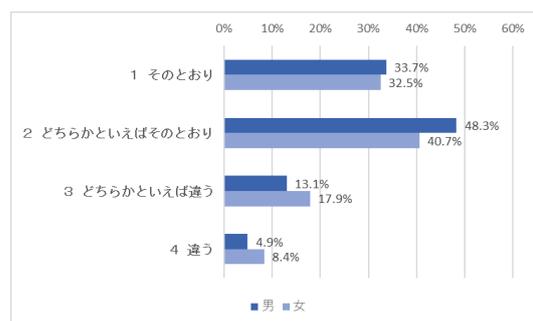
■問 27 目標となる人（ロールモデル）が市役所内（組織内）にいる



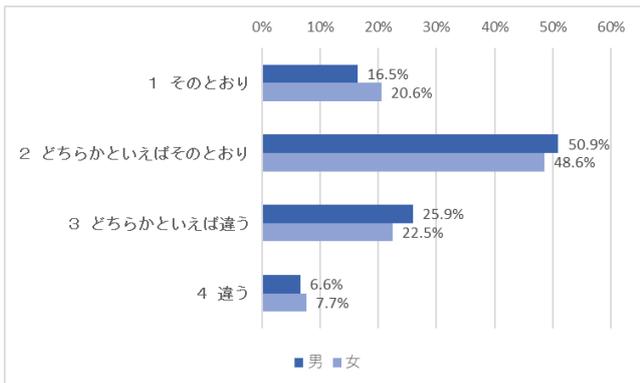
■問 25 仕事と生活の調和がとれていると思う



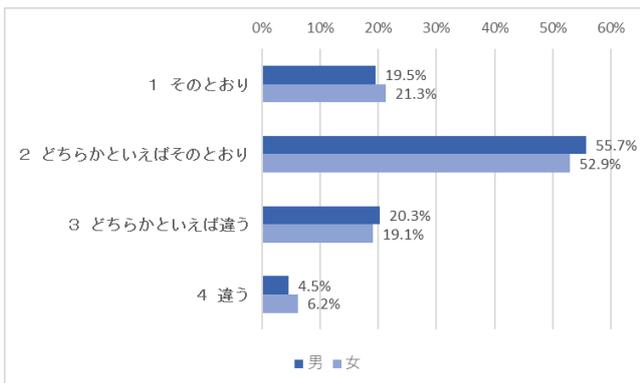
■問 28 現在の職場は、休暇が取得しやすい環境である



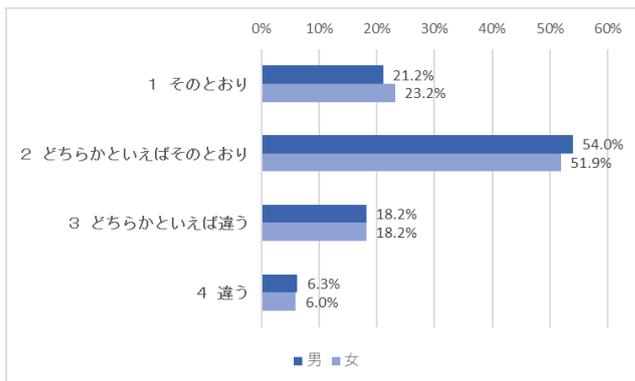
■問 29 充実した休日・余暇を過ごしている



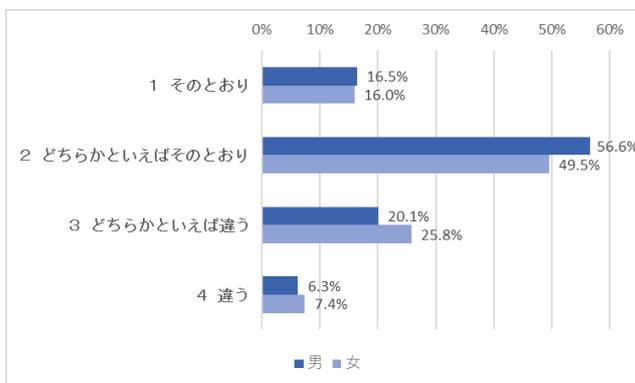
■問 30 仕事と私生活の切り替えによって、気分転換できている



■問 31 現在の職場では「出産や子育てのための時短や休暇」が気兼ねなく取得できる環境にあると思う

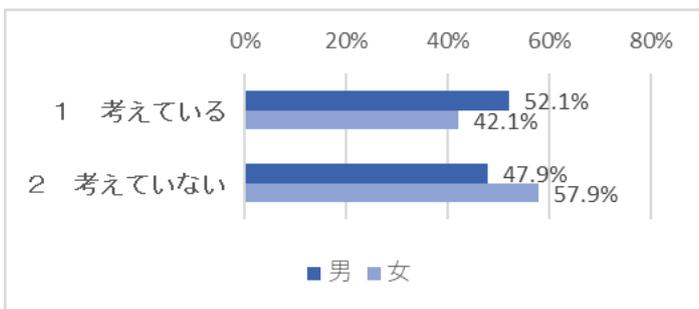


■問 32 現在の職場では「介護のための休暇」が気兼ねなく取得できる環境にあると思う

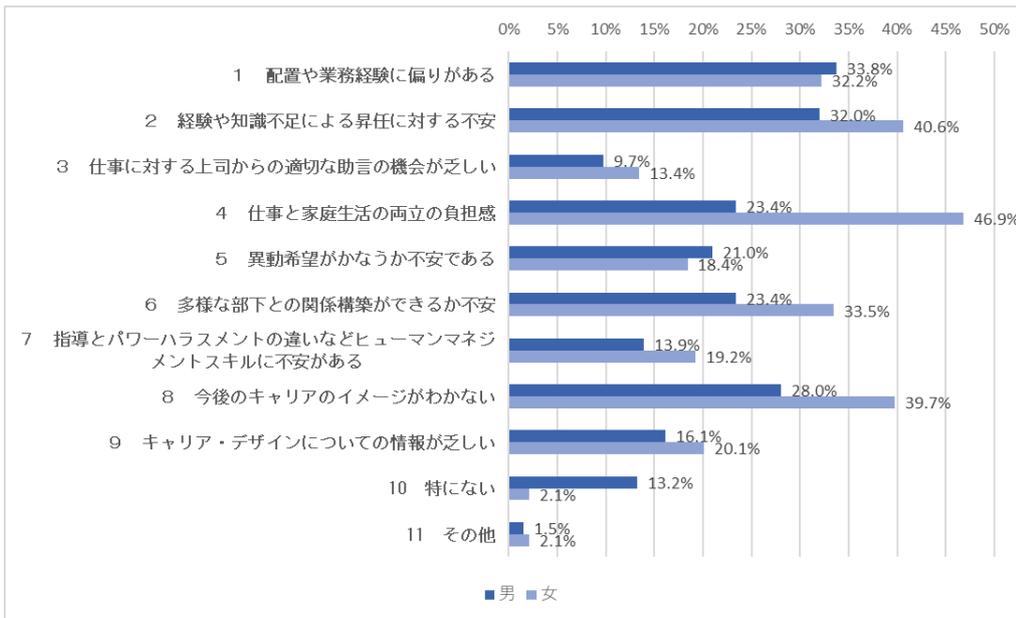


5 キャリアに関する意識について

■問 33 自分のキャリア（職業・技能上の経験や経歴）について具体的に考えていますか。

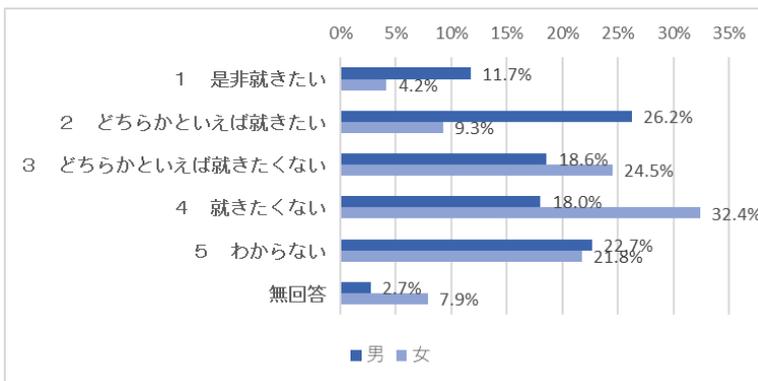


■問 34 自分のキャリアを考えるにあたって、不安に思うことは何ですか。【複数回答可】

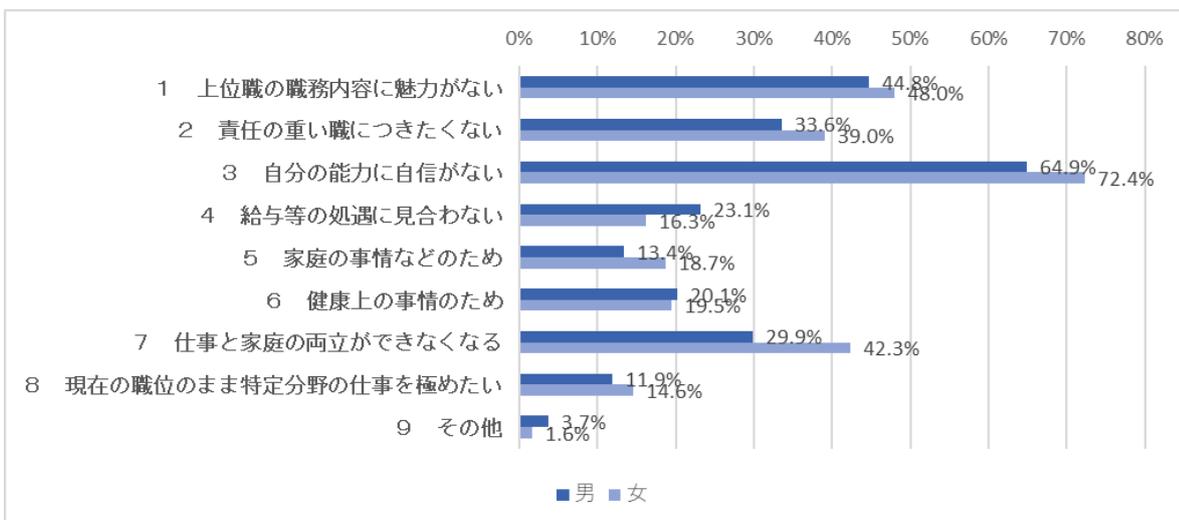


その他の内容：「昇任は精神的な負担が大きい」「希望しない部署への異動」など

■問 35 あなたは、将来、上位の管理監督職のポストを求められた場合、そのポストに就きたい（挑戦したい）と思いますか。（問 4 で課長補佐級～主事級等と回答した方のみ）



■問 36 上位の管理監督職のポストに就きたくない理由は何ですか。【複数回答可】（問 35 で「3 どちらかといえば就きたくない」または「4 就きたくない」と回答した方のみ）



その他の内容：「現場目線で仕事をすることに魅力を感じる」「楽しくなさそうな仕事という印象がある」など

■問 37 問 36 の解消策としてどのようなことが考えられますか。【自由記載】（問 35 で「3 どちらかといえば就きたくない」または「4 就きたくない」と回答した方のみ）

104 名から記載があり、主な内容は次のとおり。

【管理職の負担軽減】

- ・管理職の業務負担の軽減（打ち合わせや議会対応など時間の拘束がある業務を減らす）
- ・管理職業務のスクラップ ・管理職の人数を増やす ・管理職の業務負担の分散化
- ・一つの部署に対して複数の管理職の配置 ・管理職でも仕事と家庭の両立が図れるような組織体制

【働き方改革・業務改善】

- ・飲み会や議会対応時間の短縮 ・会議の削減
- ・個々の業務を見える化し、マネジメントしやすい体制を整える
- ・包括的な外部委託等の導入による肥大化した組織のスリム化

【能力向上・研修・やりがい】

- ・上位職の魅力やメリット、やりがいを発信する ・研修体制の充実
- ・上位のポストに挑戦したいと思えるように自身の能力を伸ばす
- ・そのポストに見合う能力が身につくこと

【人事・給与制度】

- ・本人の意向に沿った配置及び昇任 ・給与面での大幅な昇格メリット ・昇任試験制度の導入
- ・管理職を希望しない働き方を認めて欲しい ・昇任を求めない職員のロールモデルを作る
- ・経験のある部署での管理職への昇任

【その他】

- ・男性の家事・育児への参加 ・管理職の相談体制の構築 ・同じ境遇の職員との情報交流
- ・働き方の希望を伝えられる環境を作る ・女性の管理職が増えれば意見が言いやすくなる
- ・数を増やすことだけを目的に女性を管理職に登用するのは問題

■問 38 盛岡市の職員に対する次世代育成支援対策または女性職員の活躍への取組に関しご意見があれば、自由に記入してください。【自由記載】

104 名から記載があり、主な内容は次のとおり。

【女性活躍・ロールモデル】

- ・女だから男だからということではなく、能力がある職員が登用されるべき（男女ともに多数の意見）
- ・「女性」ということではなく全職員が働きやすい環境を整えることを考えるべき
- ・知識や経験がないまま「女性だから」という理由で登用されることに不安
- ・管理職等の女性割合に数値目標を設定するのは違う ・活躍＝昇進ではない
- ・女性であろうと男性であろうと等しく活躍できる環境が望ましいが、現実として、家庭生活における女性の負担が全く減っていない
- ・女性活躍を考える前提が「女性の負担増」でなく女性の仕事（家事、育児、介護）を減らす前提で考えないと難しいと思う
- ・男女の採用職員数に差がない世代が増えていくことで自然に活躍は進むと思う。
- ・祖父母等が手助けしてくれる大人がいるケースは、核家族である自分にとってロールモデルに当てはまらない

- ・庶務担当者に女性をあてることや来客時のお茶出しを女性にやらせるなど、従来から残る意識を変える必要がある
- ・男性、女性それぞれが何でも同じということではなく、体力的な違いなどをお互いが理解し合いながら遠慮なく力を発揮できる職場になるよう願う
- ・パートタイマーを続ける人、昇進したいと頑張る人、多様な考え方を受け入れることが女性の活躍につながると思う

#### 【両立支援】

- ・フレックスタイム制やテレワークなど場所の時間の制約がなく働ける職場環境を作って欲しい
- ・テレワーク環境を整備することで仕事の幅が広がると思う
- ・介護の必要性が増えていく中で、在宅でも仕事ができるような体制が必要
- ・介護休暇は管理職の年代に多く必要だと思うが、仕事上の責任がある関係で育児休暇以上に取得しづらい雰囲気がある
- ・子育ての両立はこれまでの啓発により理解が進んでいるが「介護や看病」は子育てや自己啓発の陰に隠れた扱いの気がする。介護職員にも、女性職員や子育て職員と同じような配慮やキャリアアップを図る取組が必要
- ・遠慮しないで育休をとれるように代替職員の質を（専門職も含めて）充実させて欲しい。残った職員が苦勞すること前提の制度は取得することにうしろめたさを持たざるを得ない
- ・男性の育休取得促進など、一層、男性の家事育児への参加を推進する必要がある

#### 【相互理解】

- ・若い独身職員に、時短勤務などに対して不公平感をあらわにする人がいまだにおり、時短や育休の間にどれだけ忙しい思いをしているかイメージできるよう啓発する必要がある
- ・ワークライフバランス推進は家庭のある人基準に考えられており、単身者はいくらかでも残業できると思われ、業務を割り振られている
- ・職員の意識改革が全て。時間的制約がなく毎日残業する職員の方が重宝・評価される環境下ではワークライフバランスは無理。
- ・上司や同僚のあたりはずれで自分の今後の仕事と家庭が簡単に変わってしまうことが不安
- ・施策の対象者（女性や子育て世帯）だけでなく、それをフォローする周辺への組織における正当な評価が重要と考える
- ・コロナ禍での在宅勤務は可能な限り職員間での相互協力により実行された。このことは、育休やワークライフバランスのための休暇にも適用可能であることを示すものであり、休暇が必要な職員に組織全体でフォローできるような風土の醸成が不可欠

#### 【ワークライフバランス】

- ・ワークライフバランスは業務量の縮減が必要。そのために、管理職によるスクラップの判断、業務システムの導入、リモート対応が必要
- ・業務のIT化や業務の再配分のシステム化（毎回話し合うのではなく）などを検討して欲しい
- ・夏季休暇だけでなく年次休暇の取得も積極的に呼びかけて欲しい

#### 【人事・給与・研修制度】

- ・人員定数を積極的に変えないことが一番の問題
- ・各職場の希望に沿った人員体制にして欲しい
- ・最後は本人の気持ちであり、学びたいところに学ぶメニューを提供できるような体制が保たれると良い

- ・ 部下による上司の評価を導入すべき
- ・ 若年層が多い職場では監督職が行う指導などの比重が大きくなるため、年齢構成のバランスが取れた人員配置を期待

【その他】

- ・ 若年層や中堅職員の離職が年々増えているように感じて気がかり
- ・ セクハラやつきまとい行為による女性職員の被害に対する組織の対応が鈍い