

特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査結果について

平成 28 年 3 月 総務部職員課

「次世代育成支援対策法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく特定事業主行動計画の策定に当たり、職員の子育てやワーク・ライフ・バランス、キャリアなどに関する意識及び実態を把握するために実施したアンケート調査の結果の概要をお知らせします。

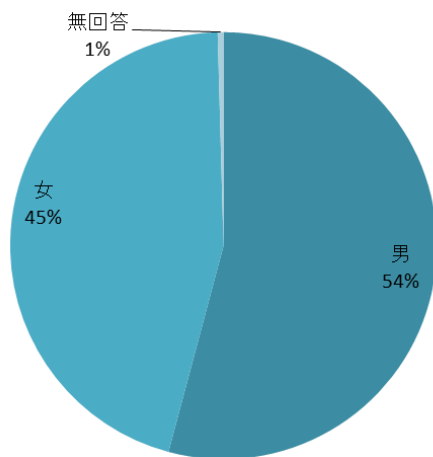
このアンケート調査結果は、今後、年代別、性別などの集計結果を基に詳細な分析を行い、特定事業主行動計画策定の検討のための基礎資料にするものです。

アンケート調査の概要

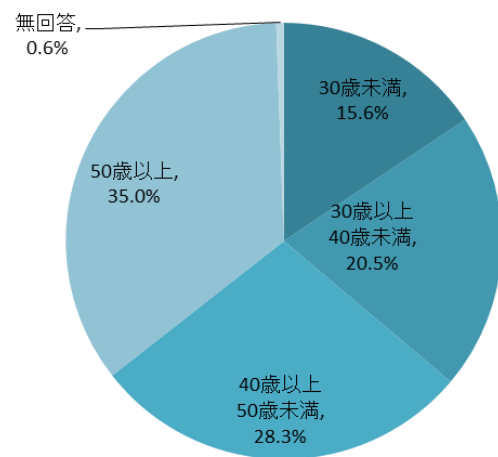
- 調査期間 平成 27 年 12 月 28 日(月)から平成 28 年 1 月 8 日(金)まで
- 調査方法 グループウェアポータルサイト上での回答または調査用紙への記載
- アンケート対象 全職員(非常勤職員及び臨時職員含む)
- アンケート回答者 1,588 人

アンケート回答者の概要

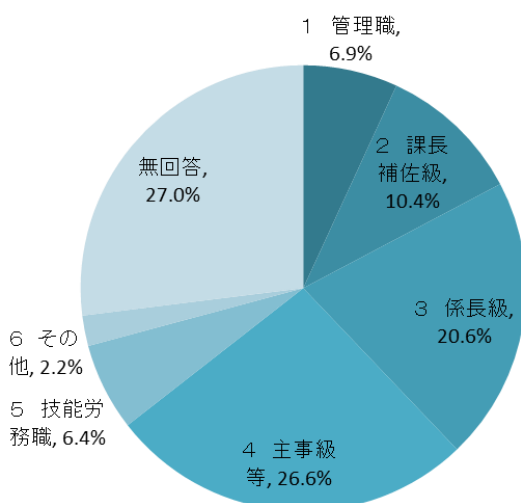
■性別



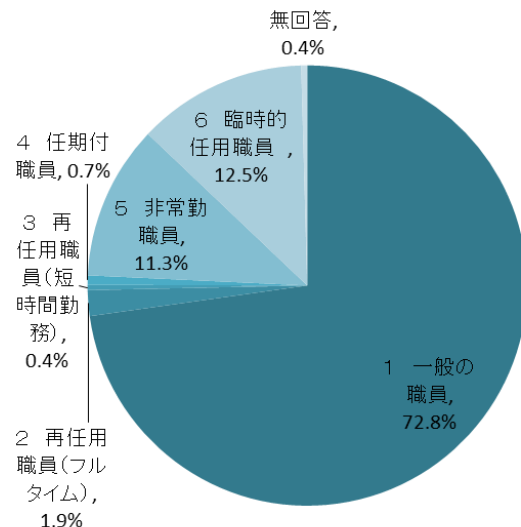
■年代別



■職位別

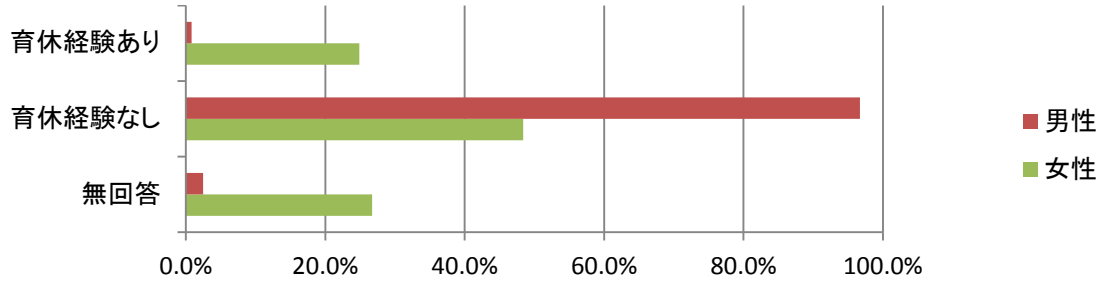


■職員区分



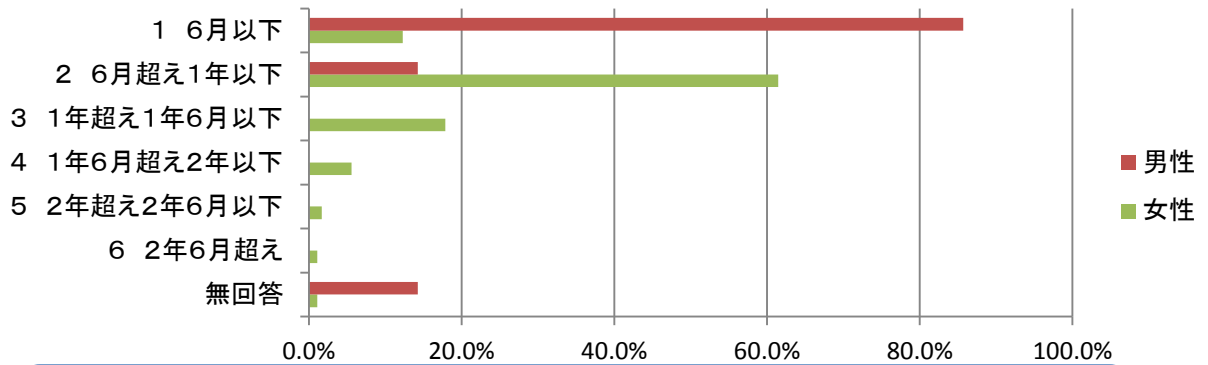
■育児休業の取得について

問5 あなたは、育児休業を取得したことがありますか。



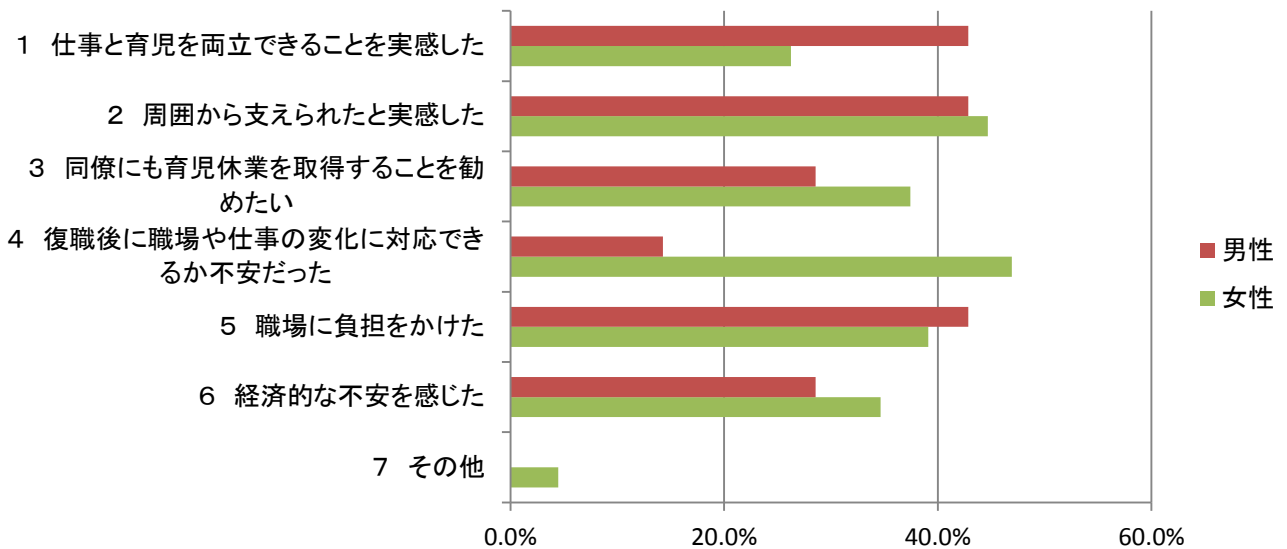
女性の育児休業の取得割合が24.9%であるのに対し、男性の取得割合が0.8%である。

問6 育児休業を取得した期間はどれにあてはまりますか。



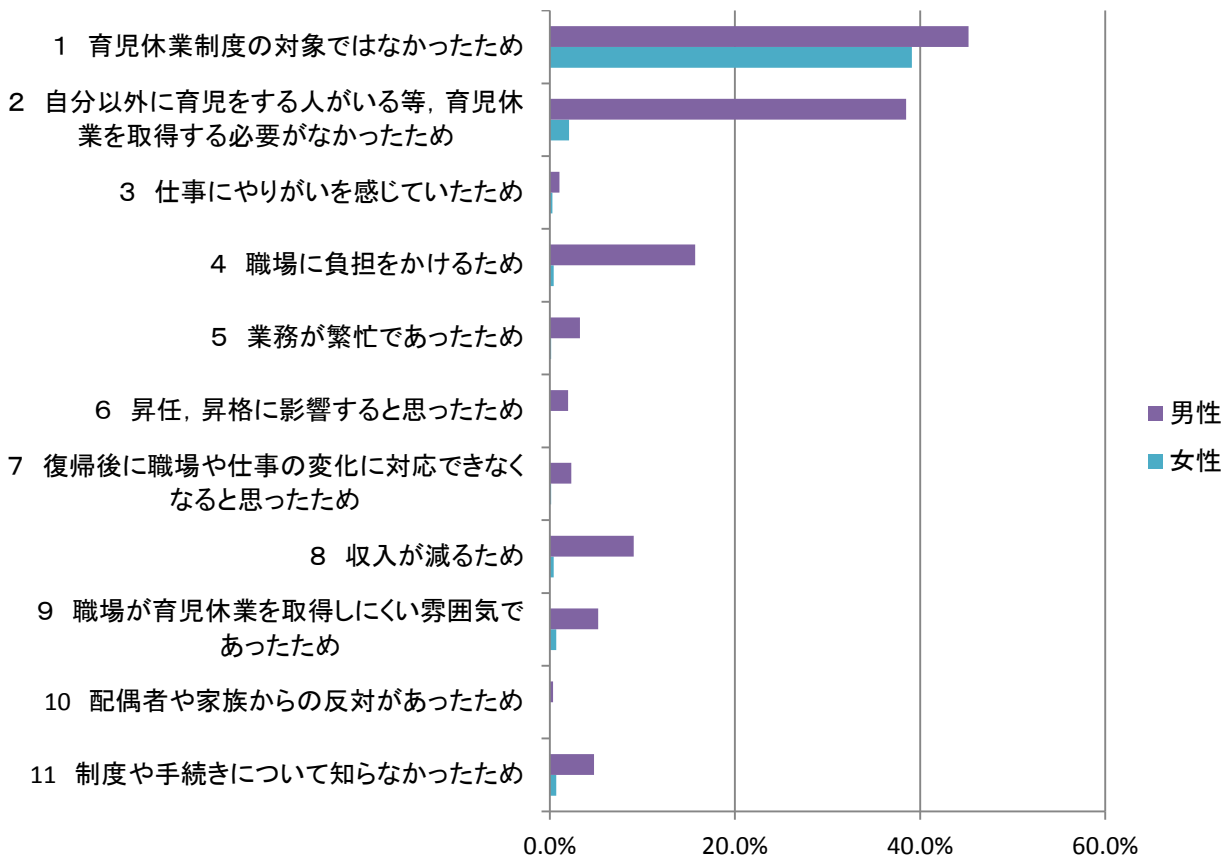
男性の育児休業取得期間は「6月以下」が85.7%と最も多く、女性は「6月超え1年以下」が61.5%と最も多い。

問7 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



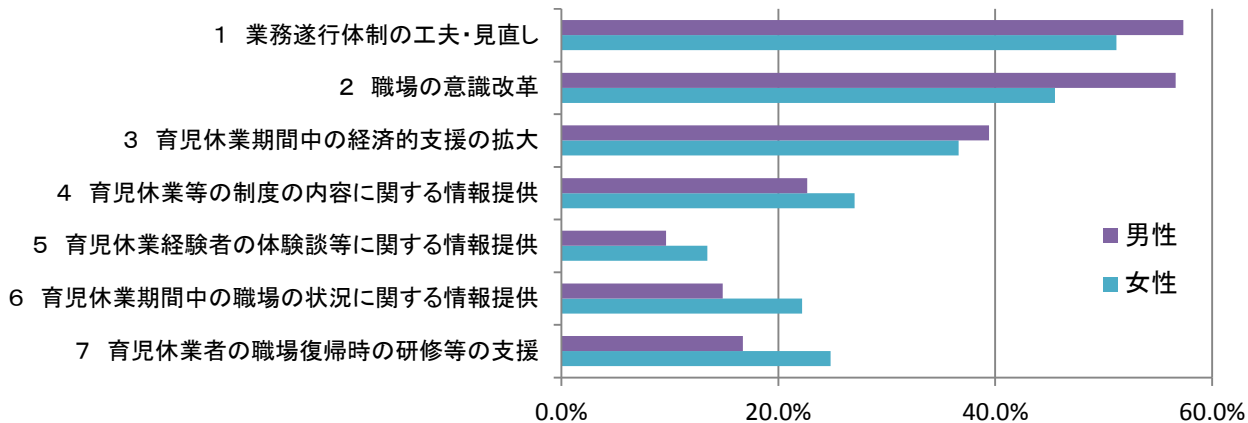
育児休業を取得して感じたことについて、女性は「復職後に職場や仕事の変化に対応できるか不安だった」が45.7%と最も多いのに対し、男性は「仕事と育児を両立できることを実感した」、「周囲から支えられたと実感した」が多い。

問8 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



育児休業を取得したことがない理由は、「育児休業制度の対象ではなかったため」を除くと、男性は「自分以外に育児をする人がいる等、育児休業を取得する必要がなかったため」が38.5%と最も多く、次いで「職場に負担をかけるため」、「収入が減るため」となっている。

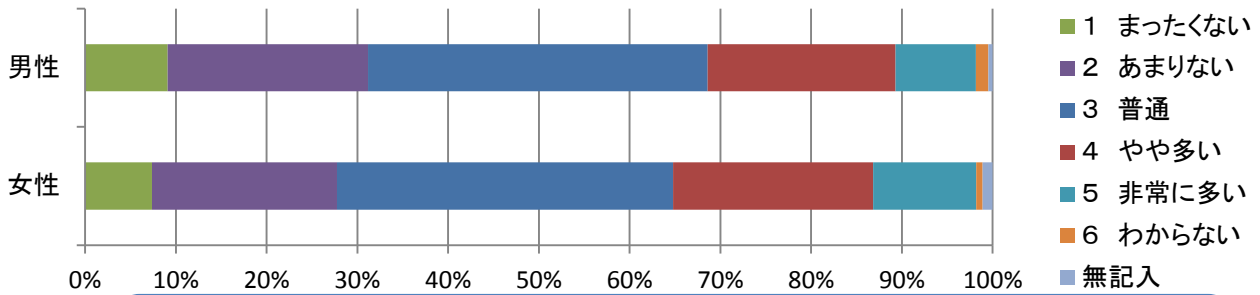
問9 育児休業の取得を促進するためどのような取組が必要と思いますか。複数回答可



男女とも「業務遂行体制の工夫・見直し」が57.3%、51.2%と最も多く、次いで「職場の意識改革」、「育児休業等期間中の経済的支援の拡大」の順となっている。

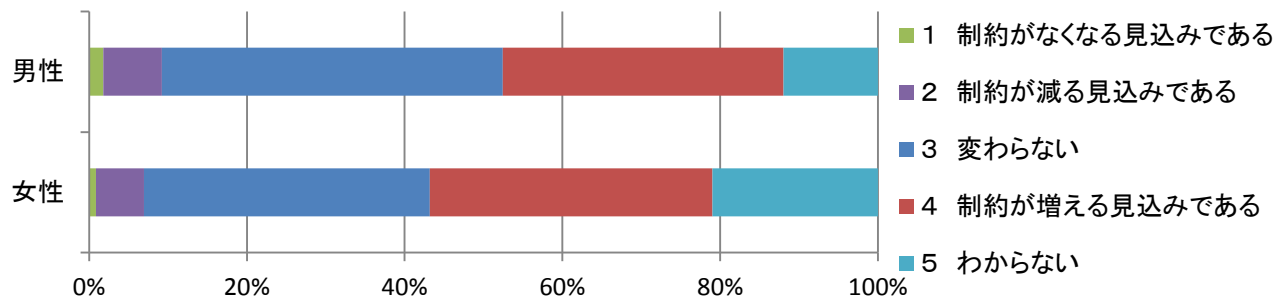
■ワーク・ライフ・バランスについて

問 10 あなたの市職員としての仕事以外に育児介護その他の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。



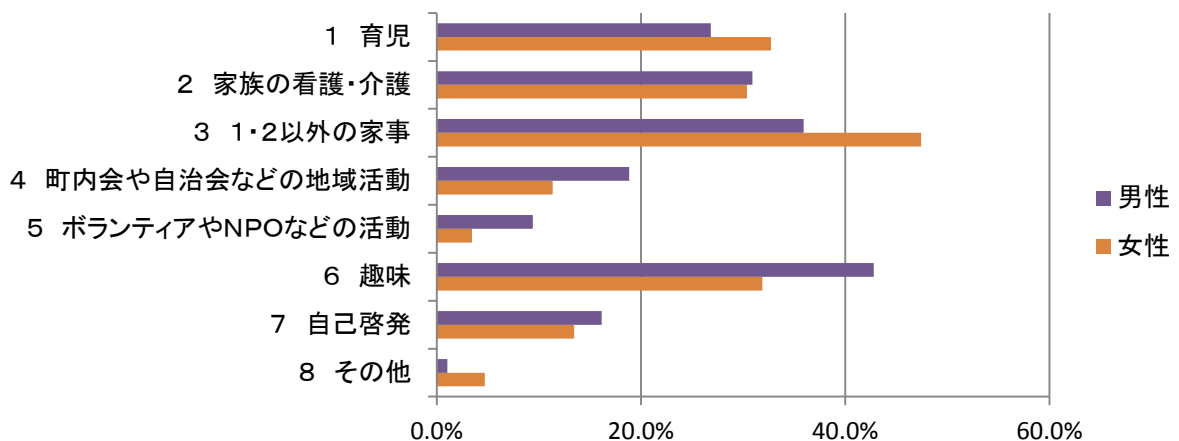
男女ともに「まったくない」から「普通」までが6割を超えているが、女性の方が男性に比べ「やや多い」「非常に多い」の割合が多い。

問 11 問 10 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。



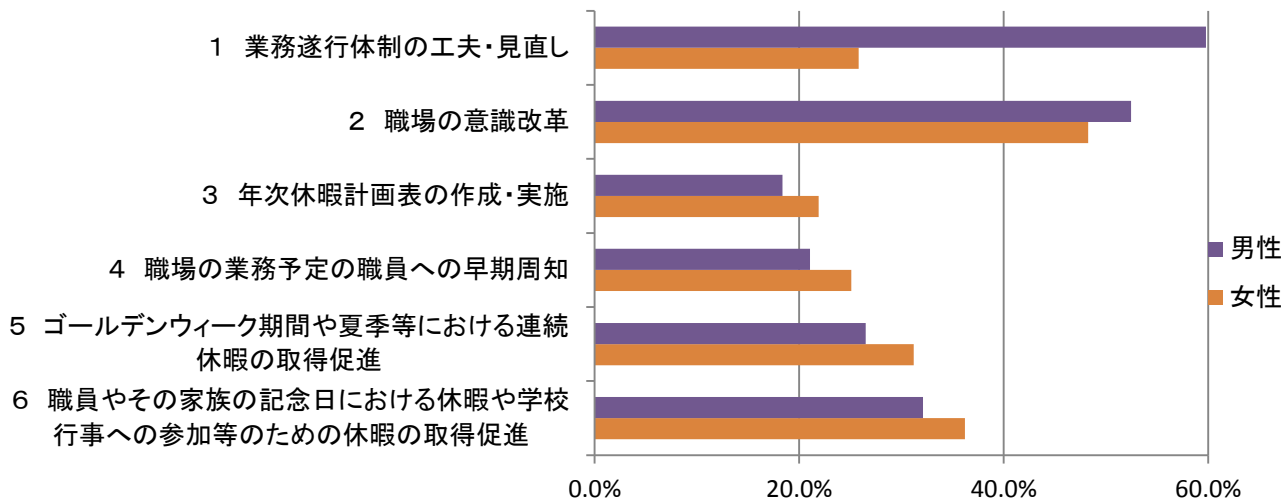
男女ともに 42.0%、35.5%と「変わらない」の割合が最も多いのに対し、女性の方が男性に比べ「制約が増える見込みである」の割合が多い。

問 12 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



仕事以外で時間を割かなければならないものについて、男性は「趣味」が 42.8%と最も多いのに対し、女性は、「育児や家族の看護・介護以外の家事」が 47.4%と最も多い。

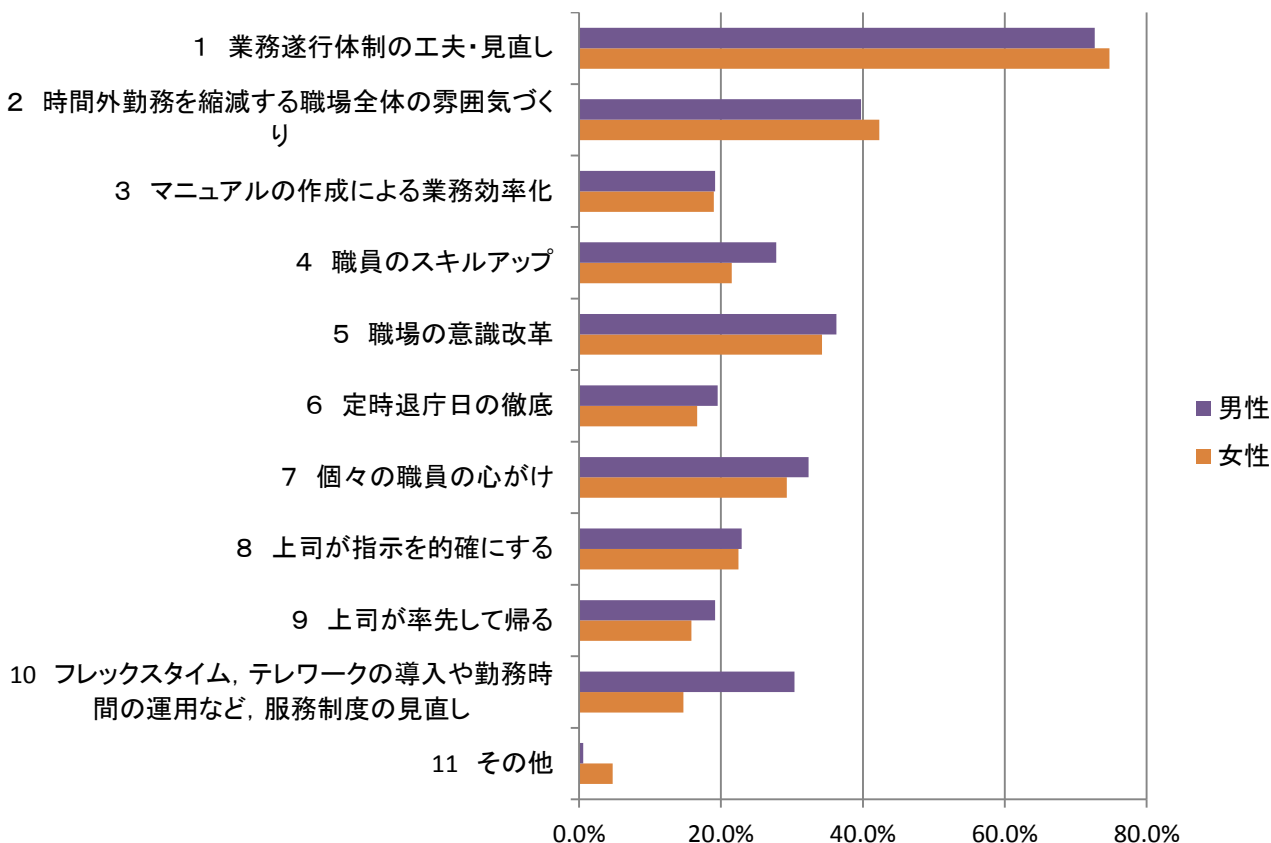
問 13 年次休暇取得促進のために効果的と思われる方法は何ですか。複数回答可



男女とも「業務遂行体制の工夫・見直し」や「職場の意識改革」、「育児休業期間中の経済的支援の拡大」が必要との割合が多かった。

なお、女性は、男性と比較して「育児休業等の制度に関する情報提供」や「育児休業者の職場復帰時の研修等の支援」等、情報や支援を求めている割合が多い。

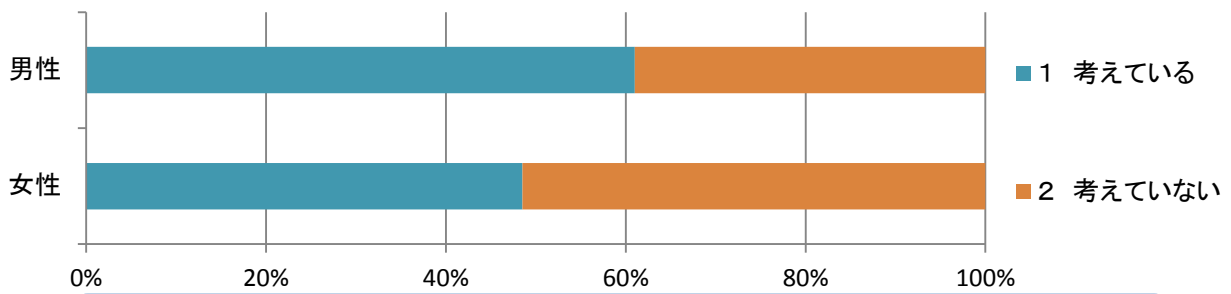
問 14 時間外勤務縮減のために効果的と思われる方法は何ですか。複数回答可



男女とも「業務遂行体制の工夫・見直し」が7割を超え、最も多い。次いで「時間外勤務を縮減する職場全体の雰囲気づくり」、「職場の意識改革」の順となっている。

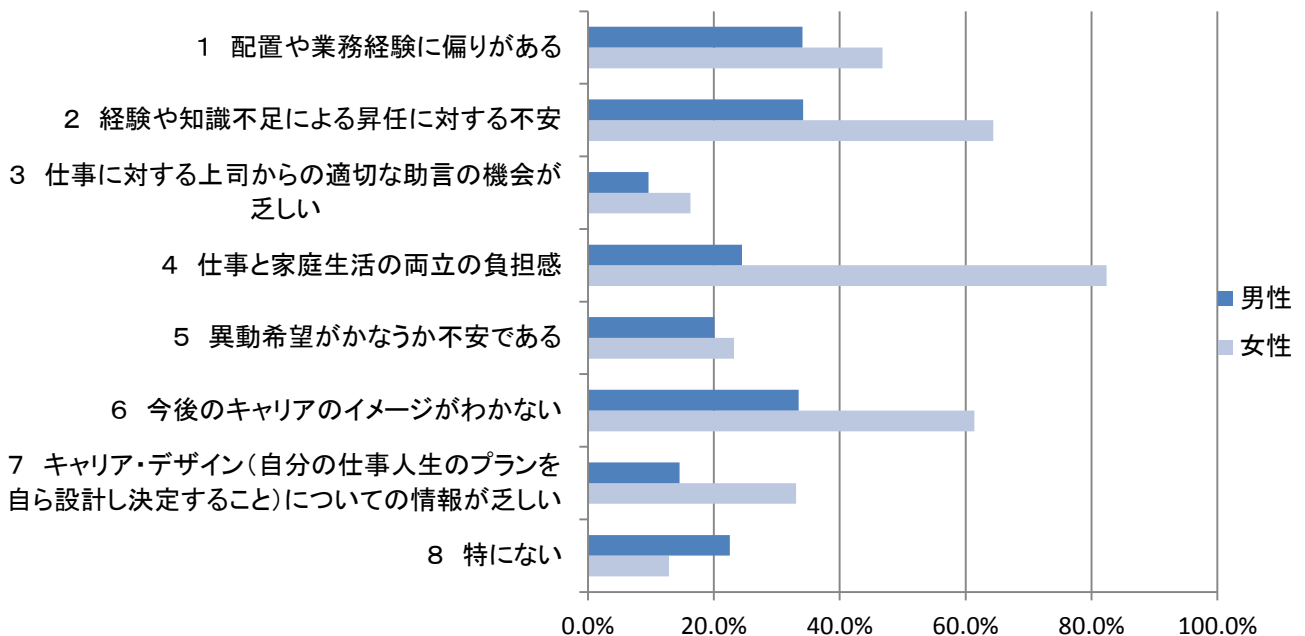
■キャリアに関する意識

問 15 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。



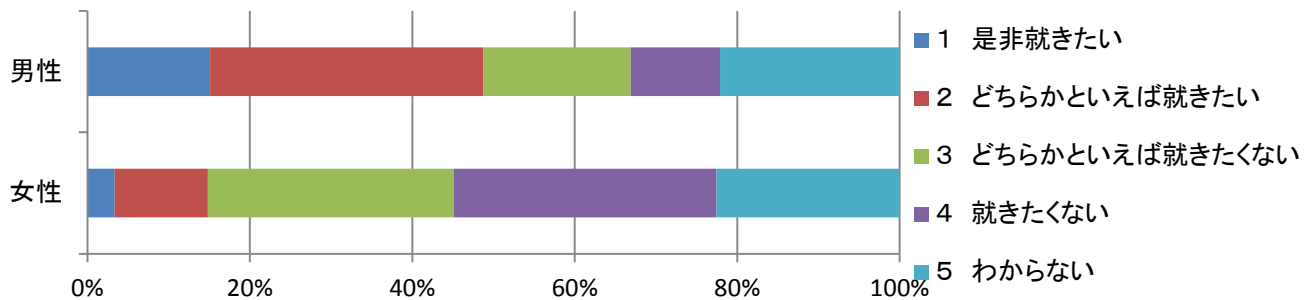
「考えている」の割合について、男性は61.0%と半数を超えているのに対し、女性は48.5%と男女間で若干開きがある。

問 16 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



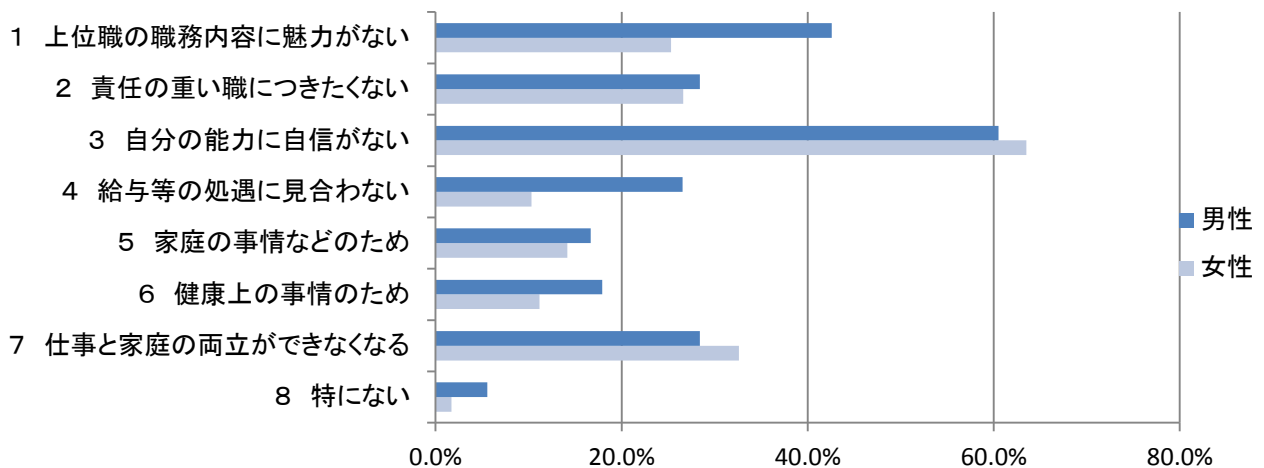
男性では、「経験や知識不足による昇任に対する不安」が最も多くなっているのに対し、女性は「仕事と家庭生活の両立の負担感」が最も多く、次いで、「経験や知識不足による昇任に対する不安」、「今後のキャリアのイメージがわからない」となっており、男女の差が特に顕著に表れている。

問 17 あなたは将来上位の管理監督職のポスト(部長・次長・課長・室長・課長補佐・係長など)に就きたいと思いますか。



男性は「是非就きたい」、「どちらかといえば就きたい」合わせて48.7%、「どちらかといえば就きたくない」、「就きたくない」合わせて29.1%に対し、女性は「是非就きたい」、「どちらかといえば就きたい」合わせて14.8%、「どちらかといえば就きたくない」、「就きたくない」合わせて62.6%であり、男女間で大きな差があった。

問 18 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



男女ともに「自分の能力に自信がない」が70.8%と最も多く、次いで、男性は「上位職の職務内容に魅力がない」、女性は「仕事と家庭の両立ができなくなる」となっている。

問 19 問 18 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)

116名から記載があり、主な意見は次のとおり。

■業務改善・体制整備

- ・業務の簡素化
- ・ロールモデルの存在
- ・管理職の役割の分散
- ・昇任時の研修等サポート体制
- ・健康上の事情への配慮

■職歴・経験

- ・管理職になるための職歴・経験
- ・管理職を対象とした研修の充実

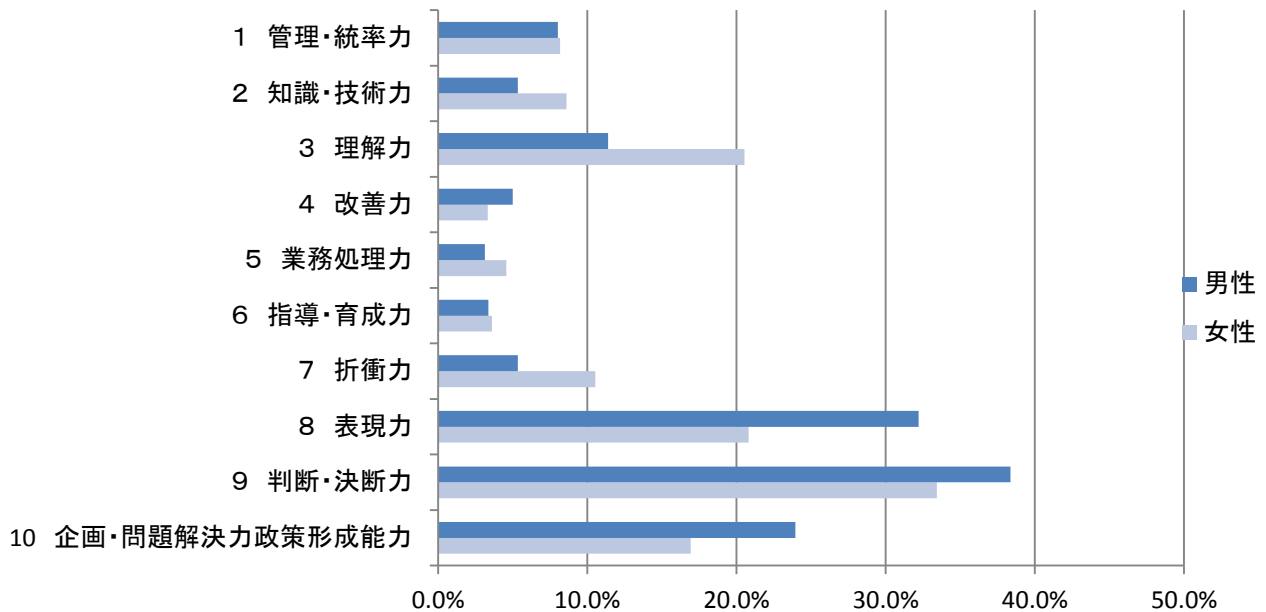
■人事・給与制度

- ・適材適所の人員配置
- ・本人の昇任に関する意欲に配慮した人事異動
- ・管理職の給与改善

■個人の能力・資質・健康

・個々人の能力に基づく登用 ・自己研鑽

問 20 自分の能力についてこれから特に強化したいと思う能力は何ですか。複数回答可



男女ともに「判断・決断力」が 38.%, 33.4%と最も多く、次いで「表現力」となっている。

■その他

問 21 その他、盛岡市の事業所としての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)

261 名から意見があり、主な意見は次のとおり。

■働き方の見直し又は意識改革

- ・根本的な業務の効率化を行い、職員の業務負担を減らす努力が必要
- ・育児や介護をしながら多様な人材が勤務できる勤務形態の検討
- ・育児休業や休暇が取得しやすい雰囲気職場づくり、管理職等の意識改革
- ・勤務時間の柔軟化

■女性職員の登用

- ・目標達成のための女性優遇ではなく、能力による登用が必要
- ・女性管理職を育てるために若いうちから様々な経験をさせることが必要

■育休中・復帰後の女性への支援

- ・育児休業期間中に情報交換やスキルアップが可能な体制整備
- ・育休復帰後の仕事量の配慮、休暇を取得しやすい職場づくり
- ・出産や育児に係る休暇制度等の周知

■職場環境の整備

- ・産育休取得の代替職員を、臨時職員の他に正職員や任期付職員等を配置する体制
- ・休暇を取得しても業務調整ができる人員配置の適正化

■男性育休支援

- ・家事や育児を男性にも負担してもらえるような意識改革と勤務体制の整備
- ・男性の育児休業等の取得促進