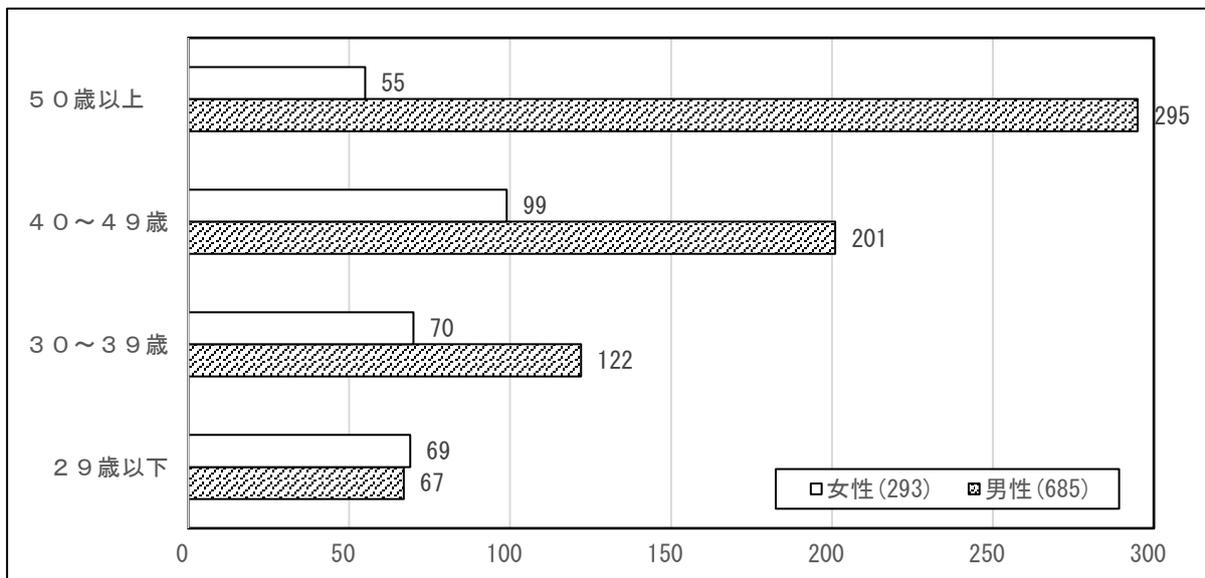


岡山県子育て・女性職員活躍推進計画見直しアンケート結果

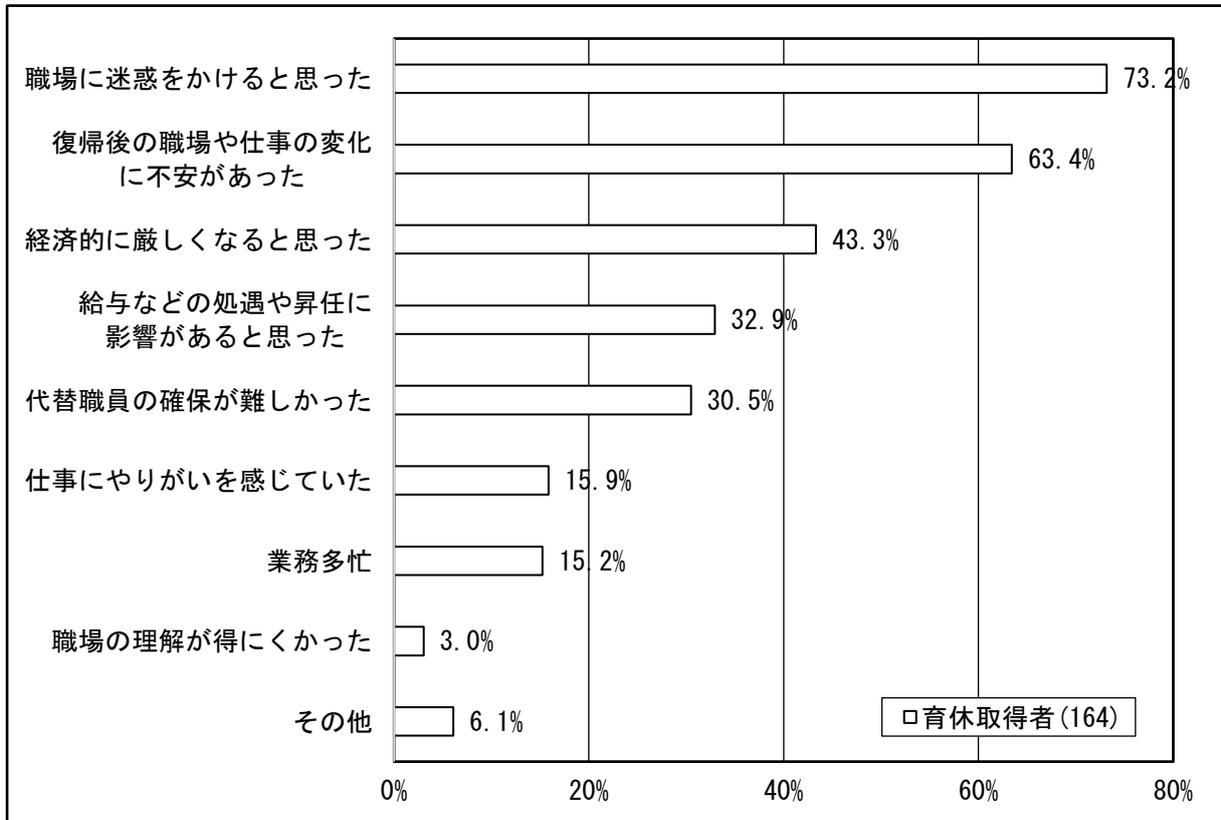
- 調査目的 「岡山県子育て支援プログラム」の計画期間満了に伴う見直しに合わせ、「岡山県女性職員活躍推進計画」と一本化するに当たり、職員の意識や実態を把握すること
- 調査対象 知事部局、議会事務局、人事委員会事務局、選挙管理委員会事務局、海区漁業調整委員会事務局、監査事務局、企業局
- 回答者数 978人（対象職員数4,048人） 回答率24.2%
- 調査方法 岡山県電子申請サービスによる
- 調査時期 令和元(2019)年11月18日～12月20日

■回答者属性



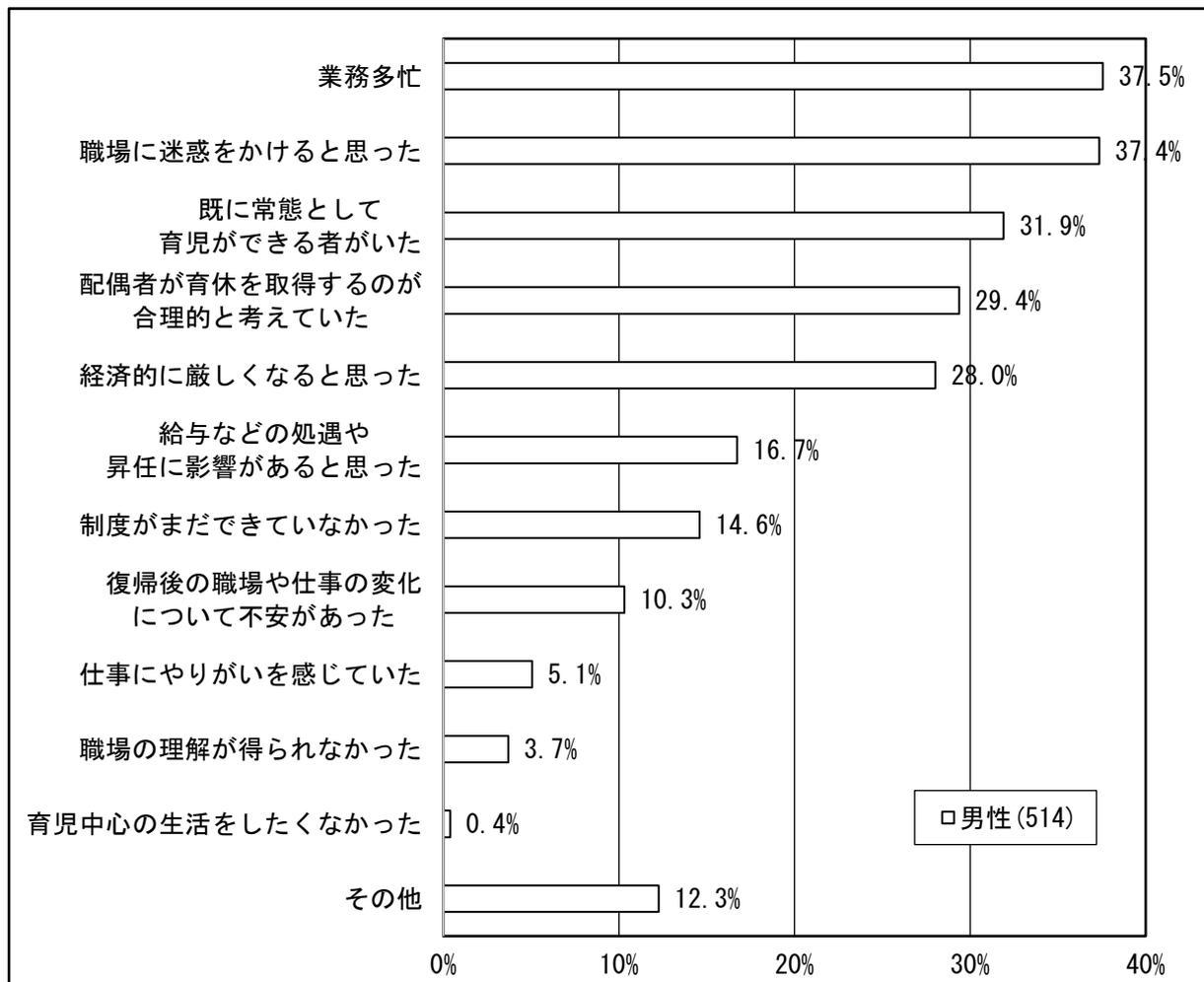
■ 育児休業の取得について

問 11 育児休業を取得する際に気になった事項として、当てはまるものを全て選んでください。【集計対象：育児休業を取得したことがある職員】



問 12 育児休業を取得しなかった理由について、当てはまるものを全て選んでください。

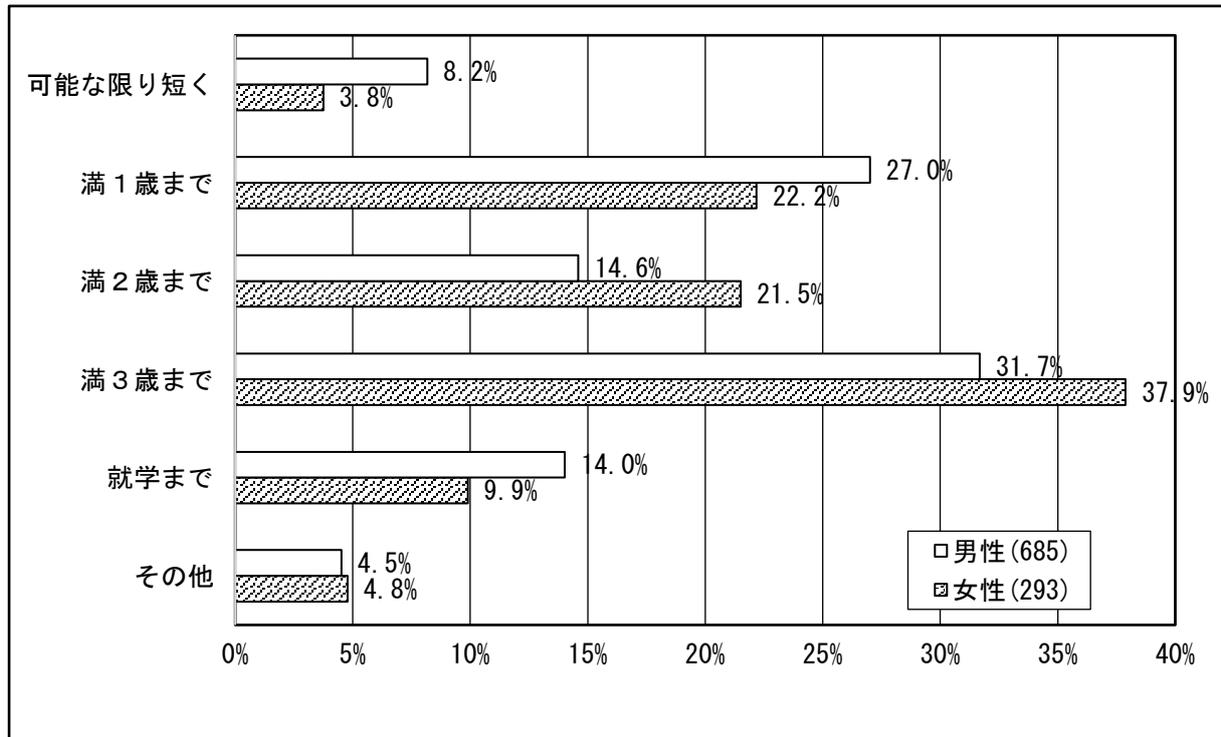
【集計対象：子育て経験がある育休未取得の男性職員】



主な「その他」の内訳…配偶者が専業主婦、昔は制度がない、当時は男性が取得する発想がなかった など

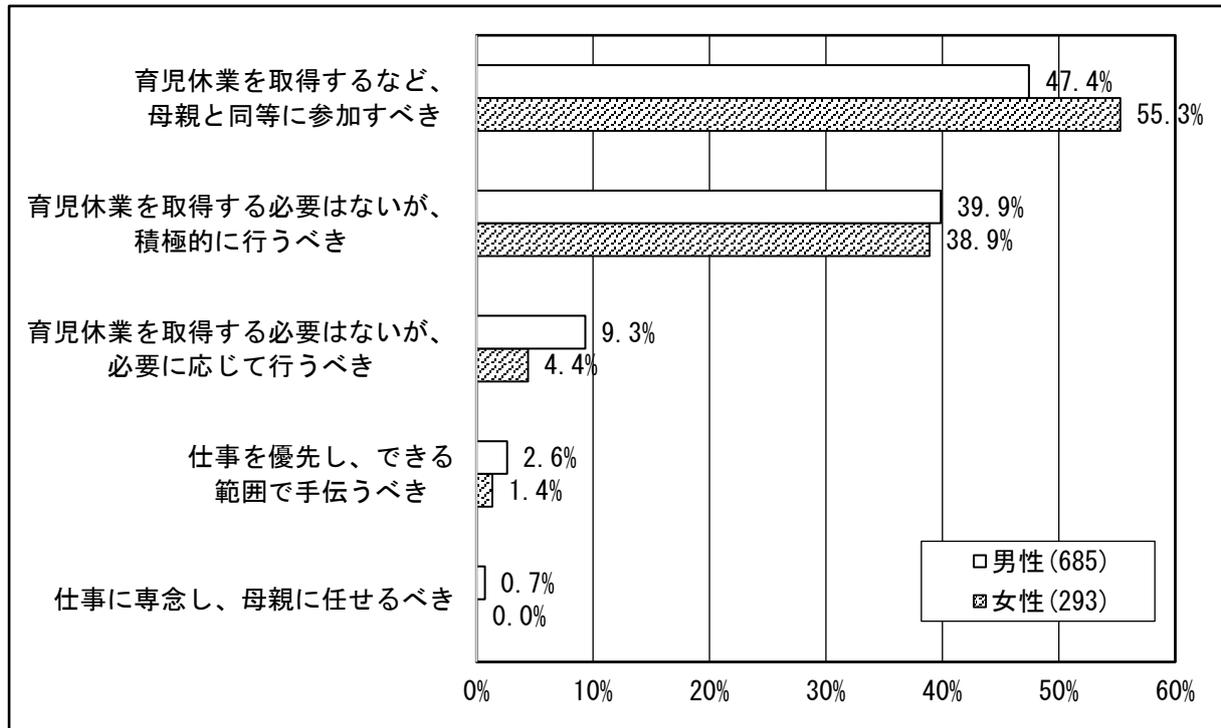
主な理由からは、職場を優先しようとする、あるいは自ら職責を果たそうとする男性職員の意識がうかがえる。代替職員の確保や機動的な人員配置などの組織的な支援により男性職員の意識改革を図ることで、育児休業の取得を希望する者の取得促進につながるものと思われる。

問 13 育児休業の取得期間として、適当と思う期間はどれくらいですか。保育園等の受入可否は度外視して、当てはまるものを1つ選んでください。【集計対象：全職員】



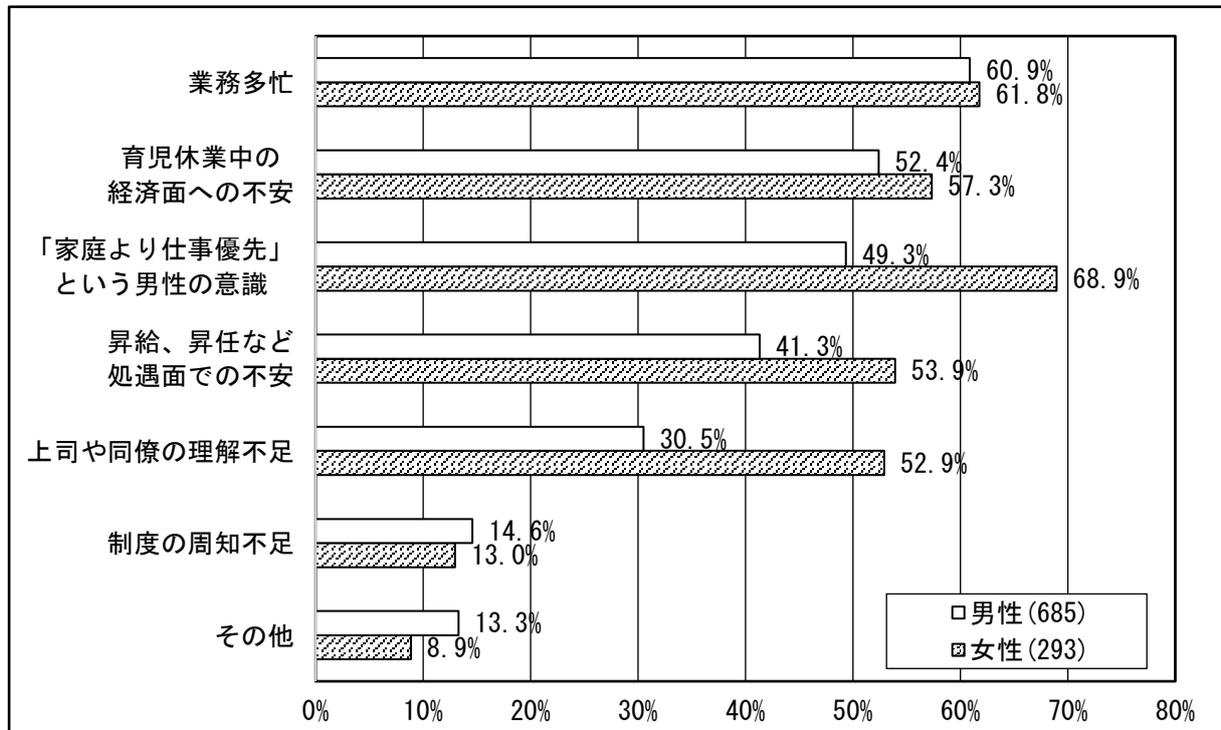
問 14 父親が育児をすることへの考えとして、最も近いものを一つ選んでください。

【集計対象：全職員】



「母親と同等」又は「積極的」に関わるべきと考える職員が約 90%を占め、概ね男性の育児参加を当然と考える意識の醸成が進んでいると考えられる。

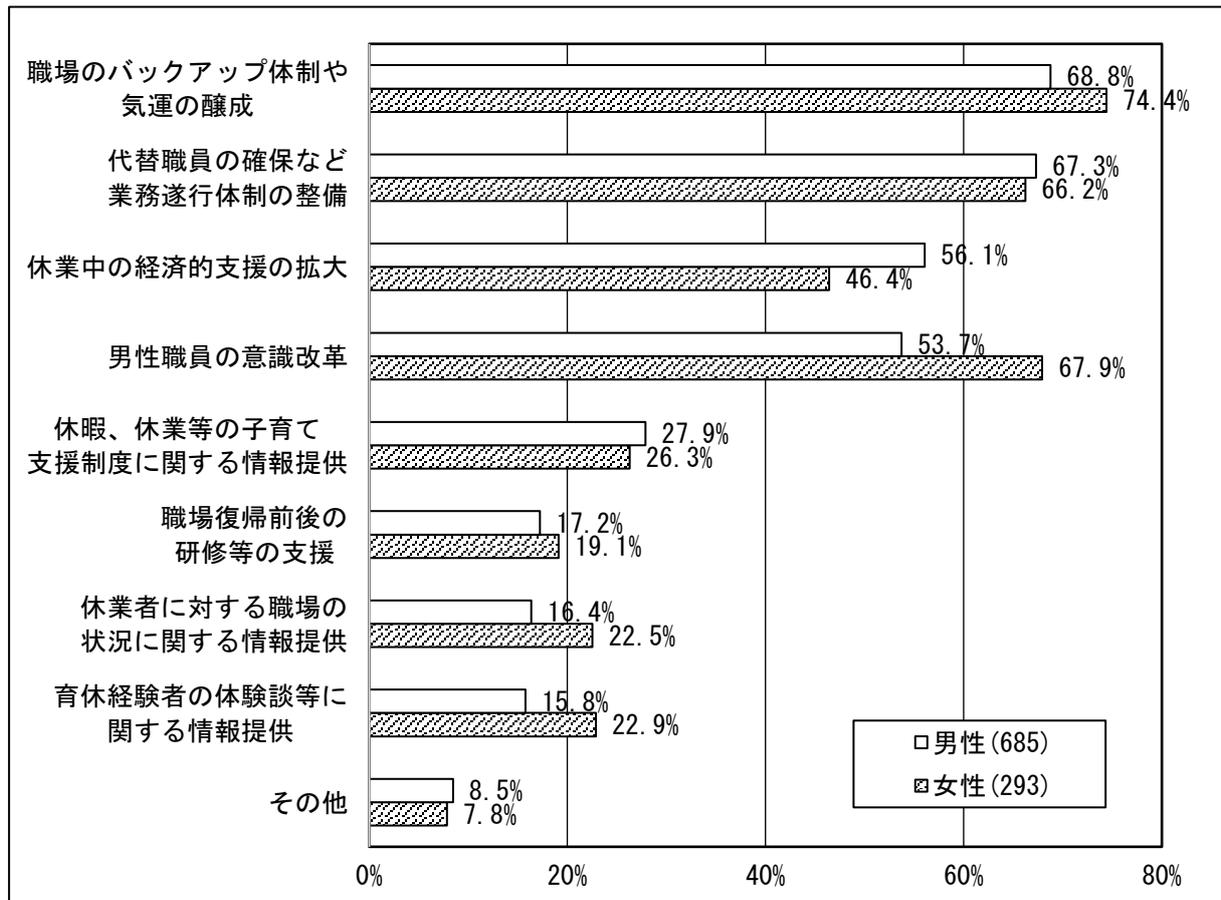
問 15 男性職員の育児休業取得が進まない理由はなぜだと思われますか。当てはまるものを全て選んでください。【集計対象：全職員】



主な「その他」の内訳…配偶者が取得、育児への不安、男性が取得することへの社会の理解が浸透していない、周りで取得している人がいない など

育休取得中の経済的支援策や、育休を取得したことによる処遇面での影響をより積極的に周知し、職員の正しい理解を促すことで、不安の解消を図ることが必要である。

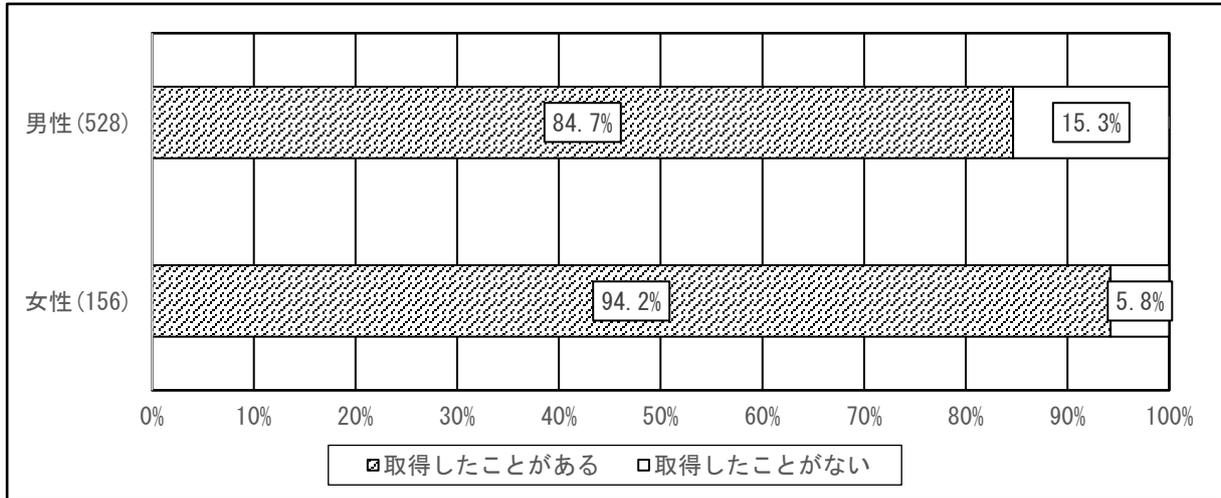
問 16 男性職員の育児休業取得促進に当たり、今後取り組むことが必要と思われる事項として当てはまるものを全て選んでください。【集計対象：全職員】



□特別休暇等の取得について

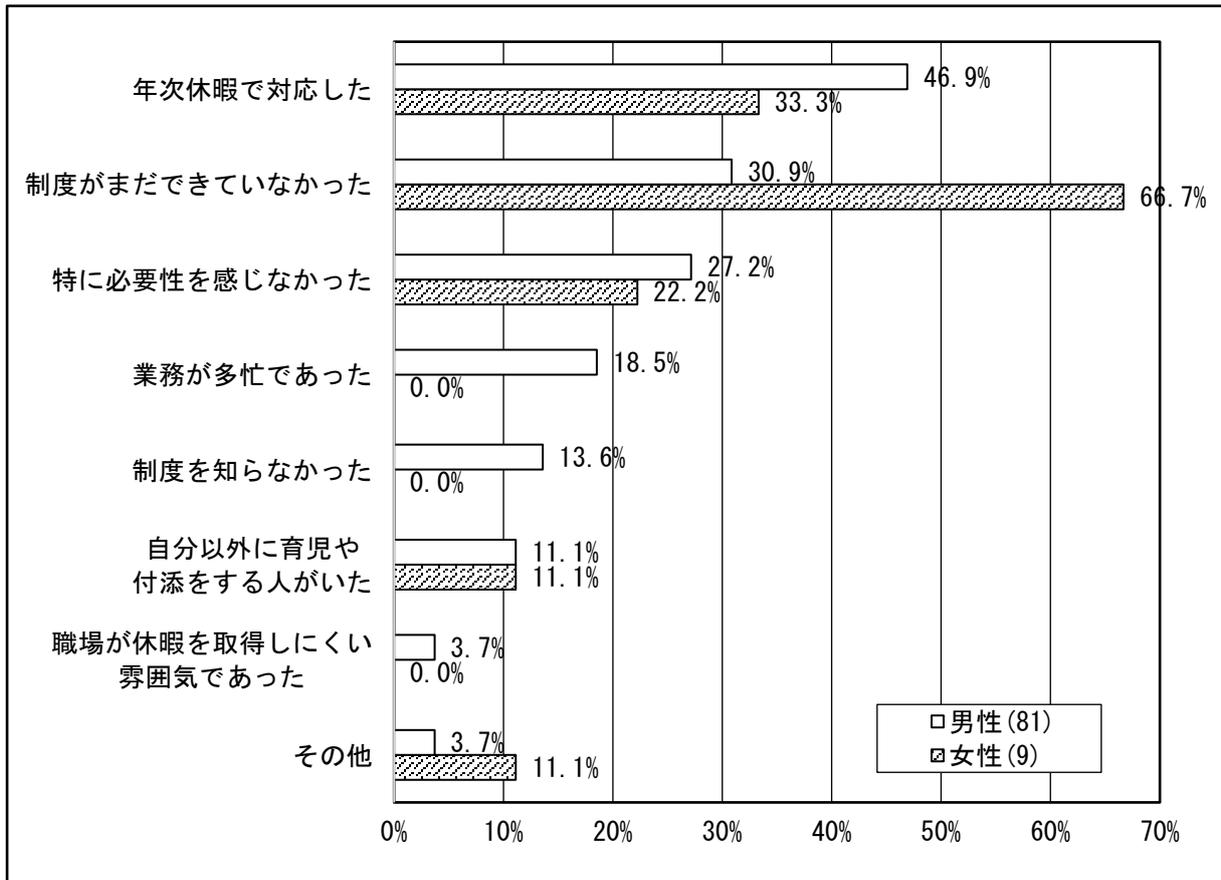
問 17 子の看護や学校行事に参加するための特別休暇、育児時間、配偶者の出産や入退院の付添等のための特別休暇、育児のための早出遅出勤務を取得したことがあるか。

【集計対象：子育て経験がある職員】



問 18 なぜ取得しなかったのか、当てはまるものを全て選んでください。

【集計対象：子育て経験がある家族休暇未取得職員】

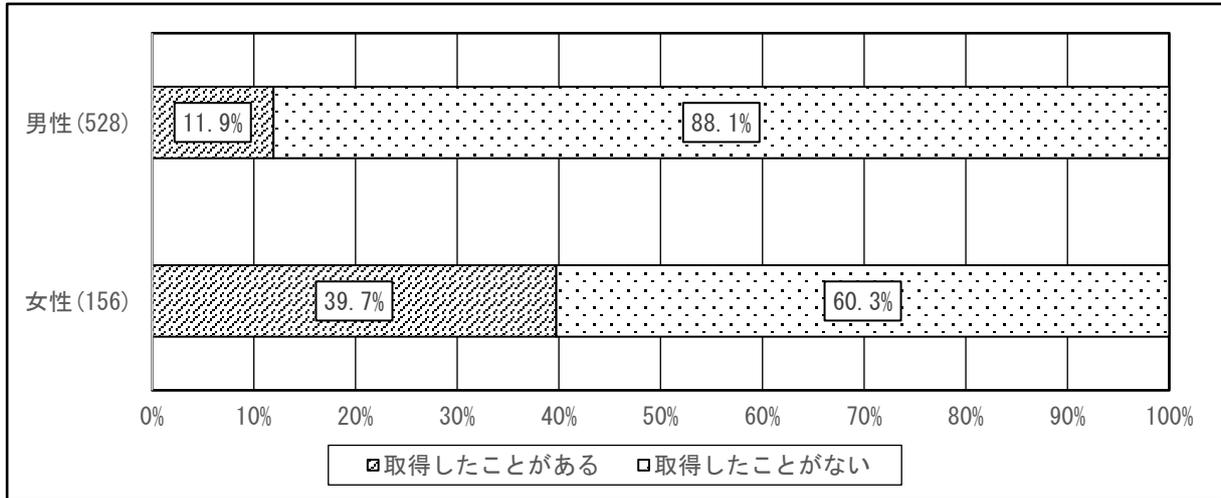


母数が少なく、大半が制度不存在を理由としているため、今後の経年変化を見る材料とする。

□育児短時間勤務

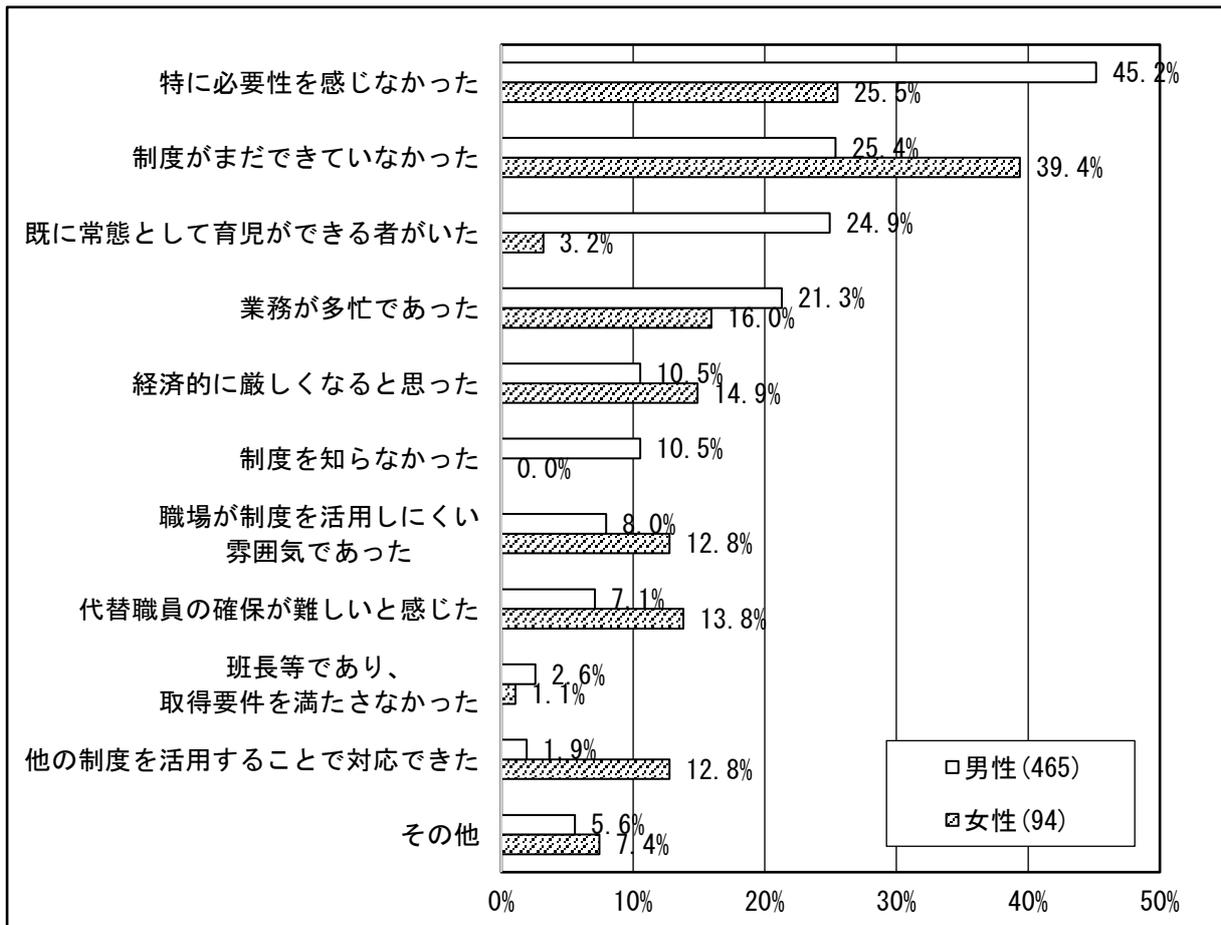
問 19 育児短時間勤務又は育児・介護のための早出遅出勤務を活用したことがあるか。

【集計対象：子育て経験がある職員】



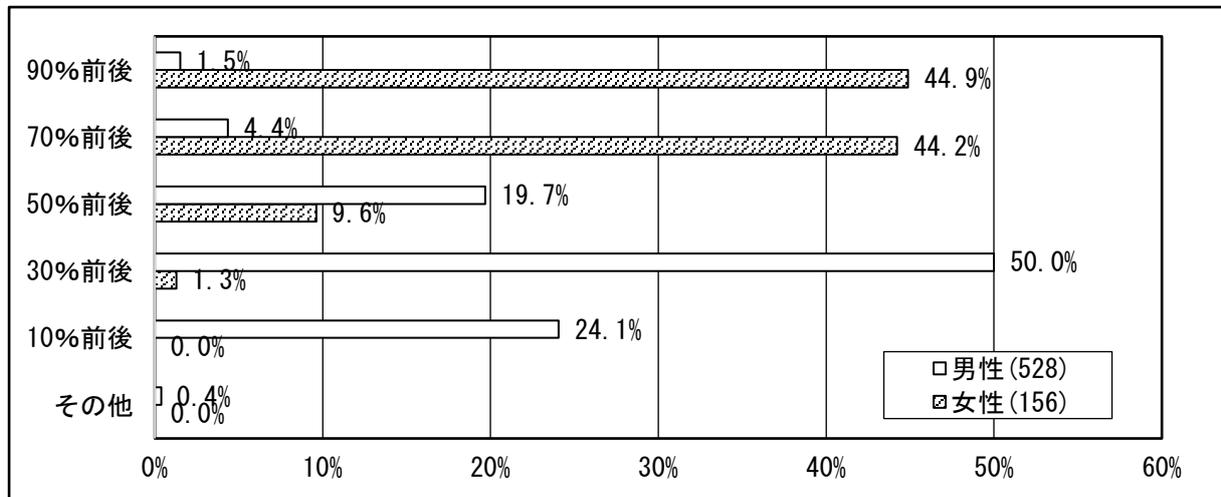
問 20 なぜ活用しなかったのか、当てはまるものを全て選んでください。

【集計対象：子育て経験がある育児短時間等未取得職員】



子育てへの関与、仕事への影響

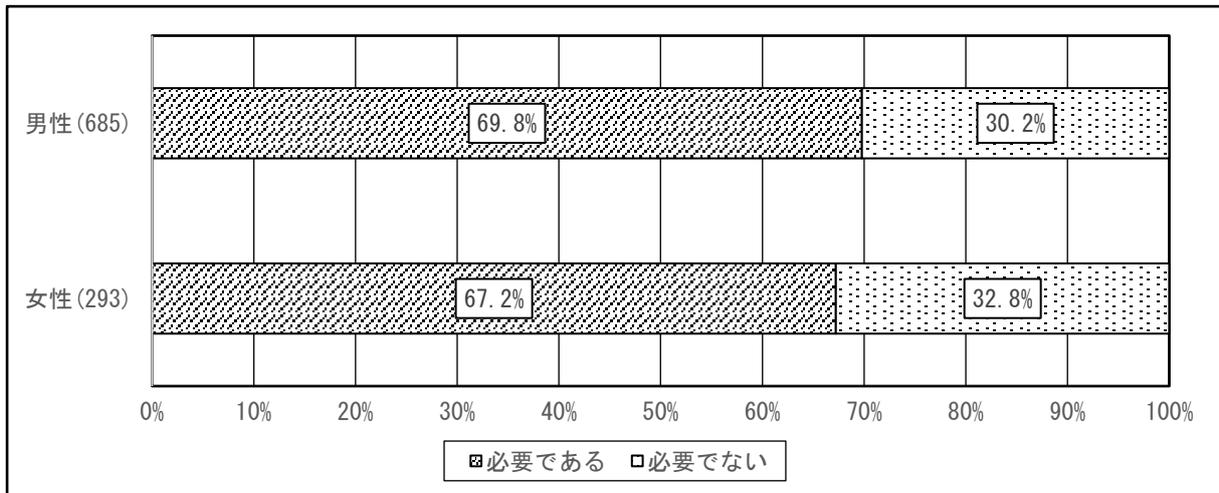
問 21 家族間において、どのくらいのバランスで子育てに関わっている（関わっていた）と感じますか。【集計対象：子育て経験がある職員】



子育てへの関与は女性中心となっており、前回調査からの大きな変動は認められない。

□託児施設

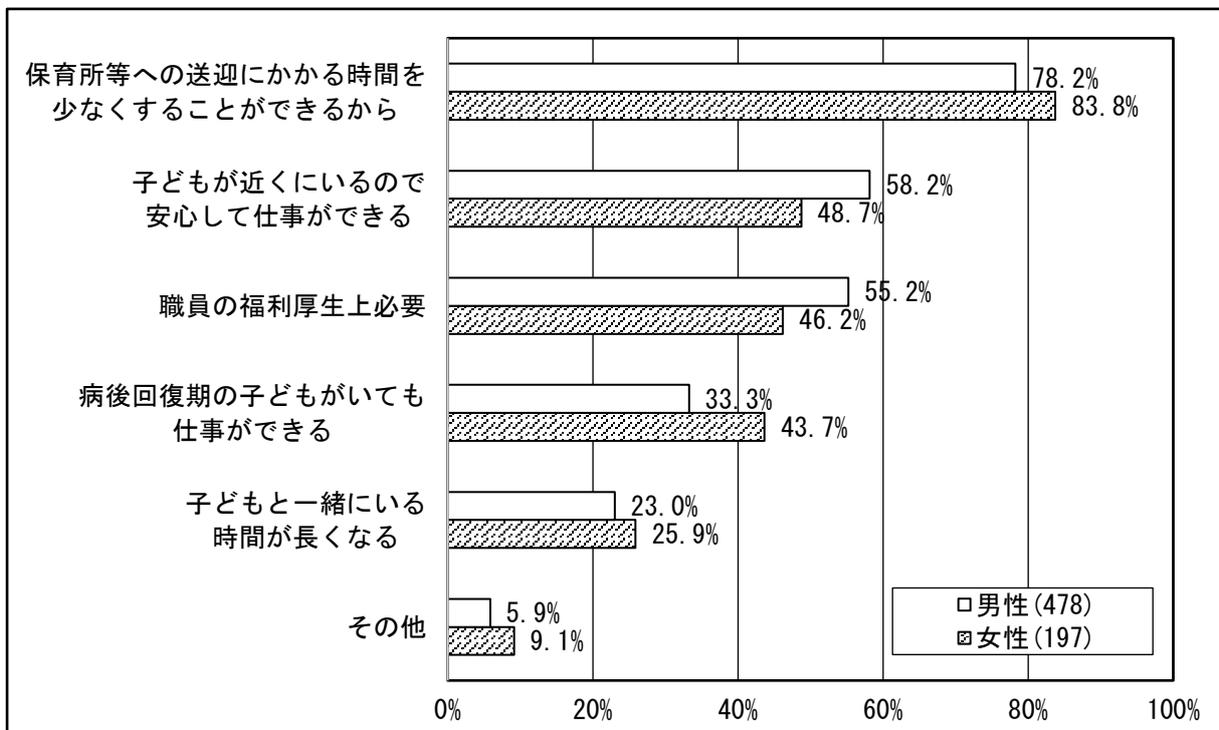
問 23 職場又は職場の近隣に、託児施設の設置が必要と考えますか。【集計対象：全職員】



29才以下の女性職員（回答者69名）の84%は、設置が必要と考えており、職場への託児施設の設置は女性受験者の拡大につながる可能性があると思われる。

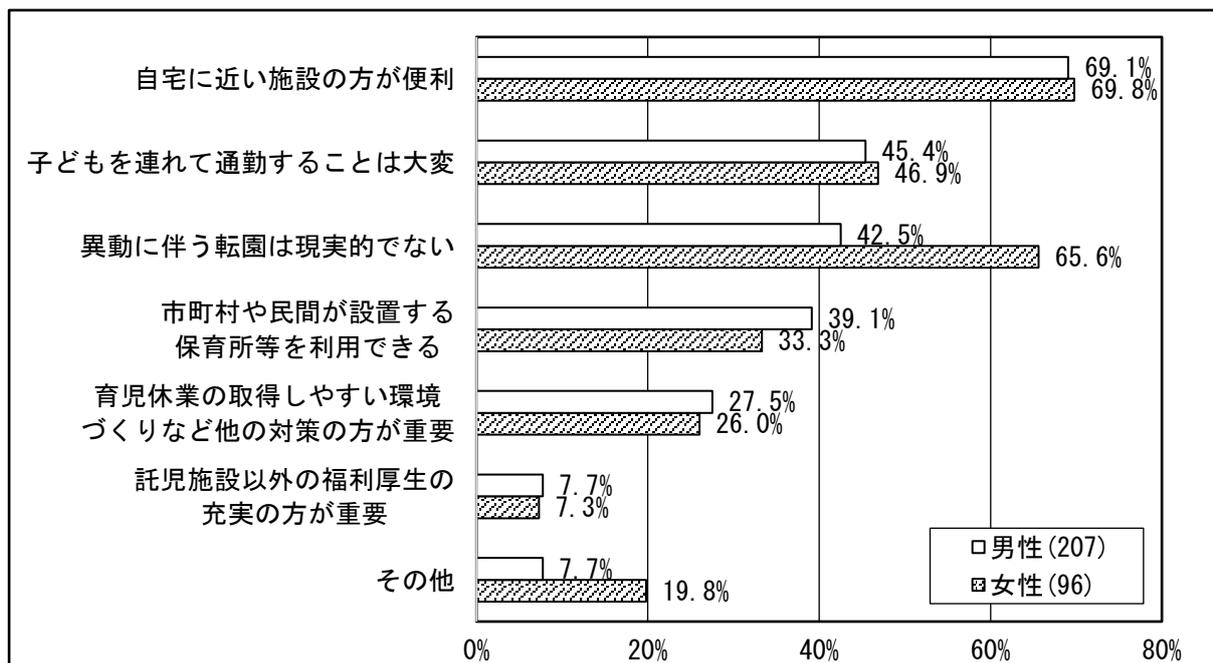
問 25 必要であるとする理由として、当てはまるものを全て選んでください。

【集計対象：職場又は職場の近隣に、託児施設の設置が必要と回答した職員】

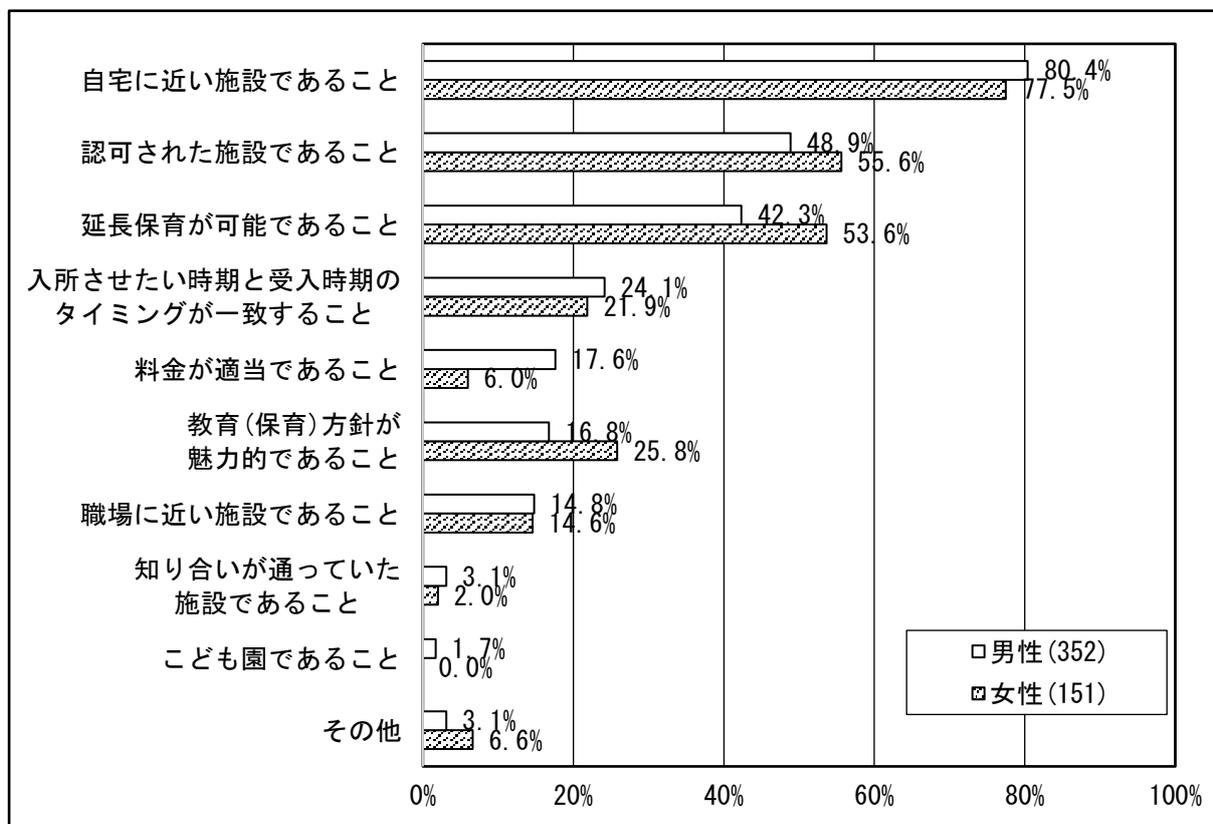


問 26 必要でないとする理由として、当てはまるものを全て選んでください。

【集計対象：職場又は職場の近隣に、託児施設の設置が不要と回答した職員】



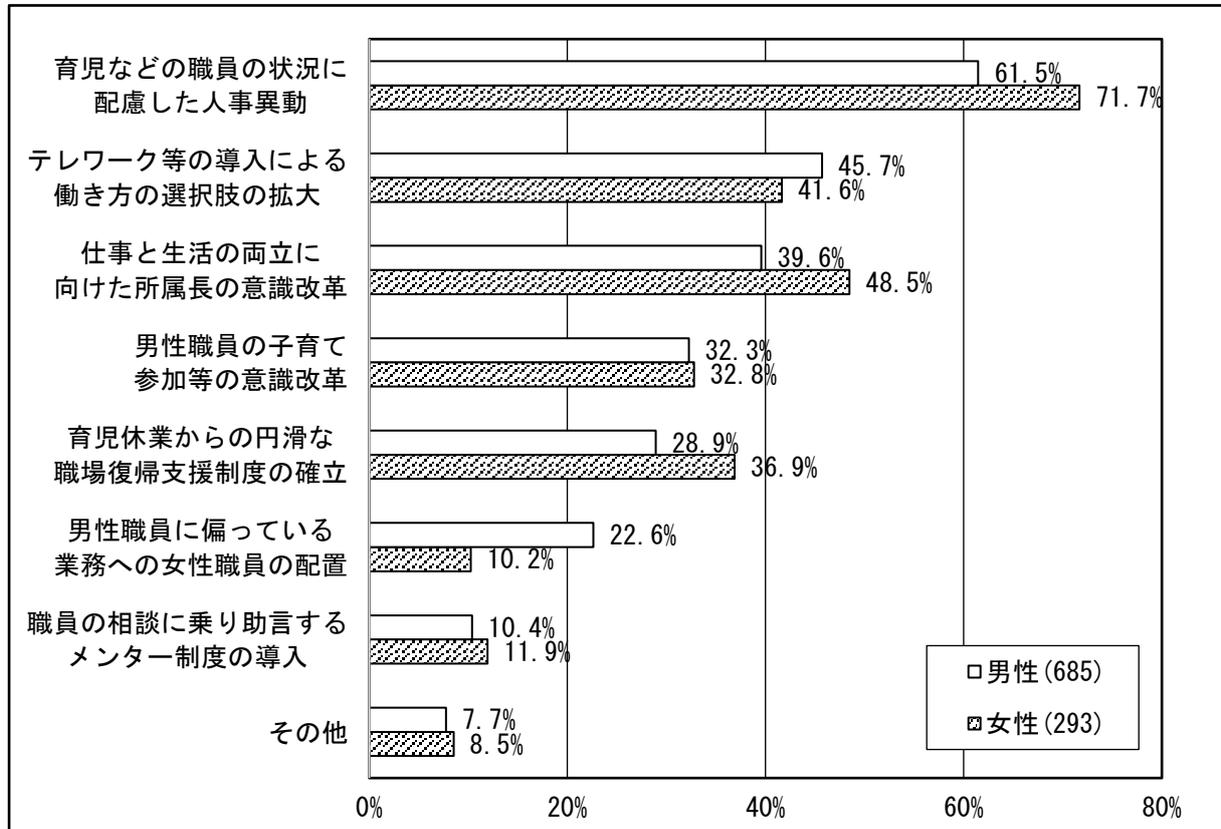
問 27 保育所等の託児施設の選定で最重視した項目として当てはまるものを3つまで選んでください。【集計対象：今までに保育所等の託児施設を利用したことがある職員】



「職場近くを重視」する職員は15%程度であり、実際に設置したとしても、利用されるかは不透明と思われる。

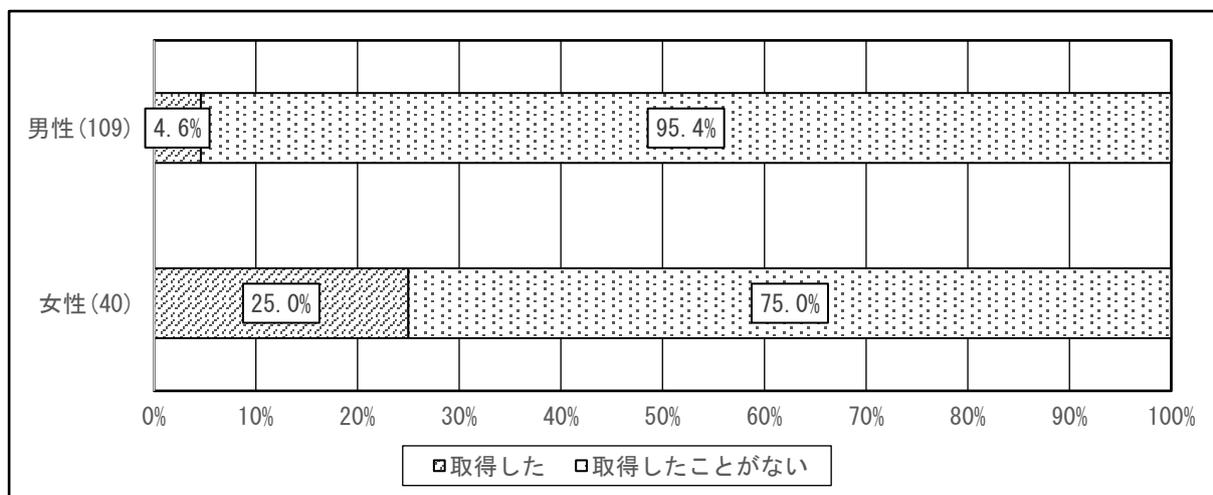
子育てを行う職員の活躍の推進

問 28 子育てをする職員が能力を十分に発揮するためには何が必要と考えますか。最も必要と考えるものを3つまで選んでください。【集計対象：全職員】

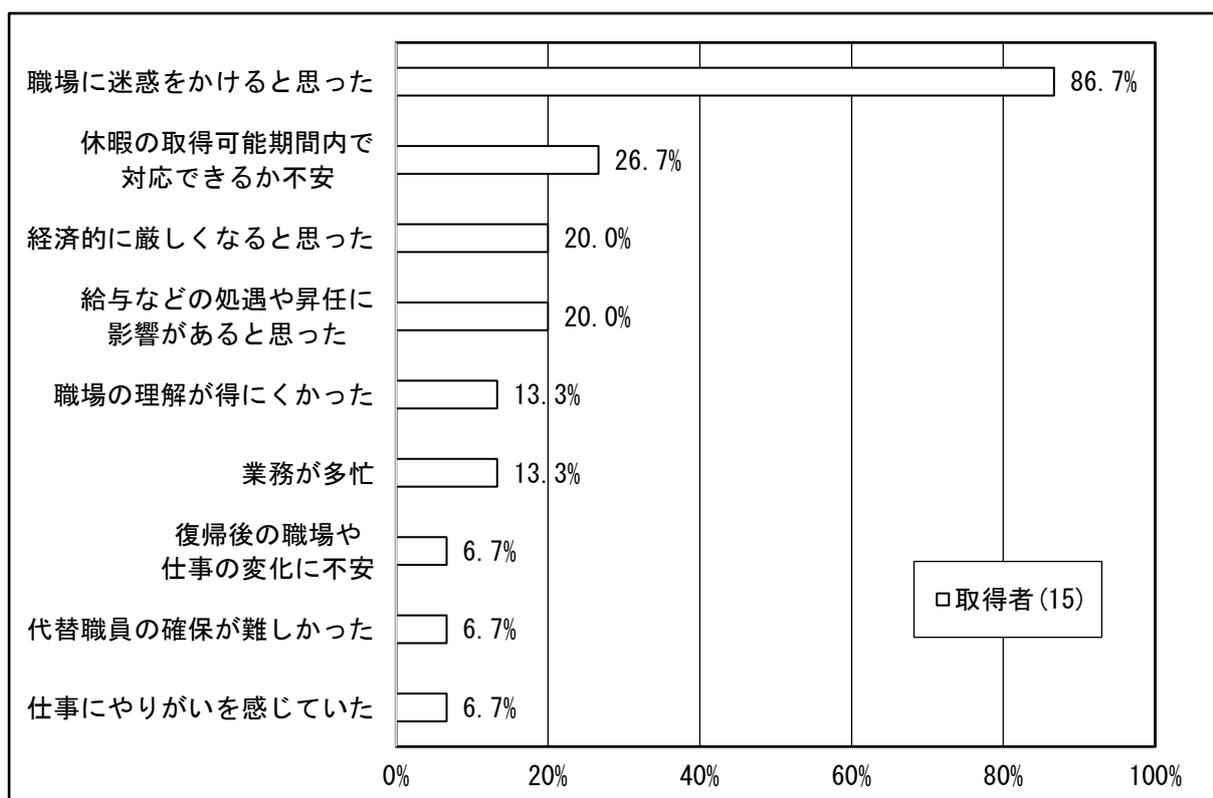


■介護

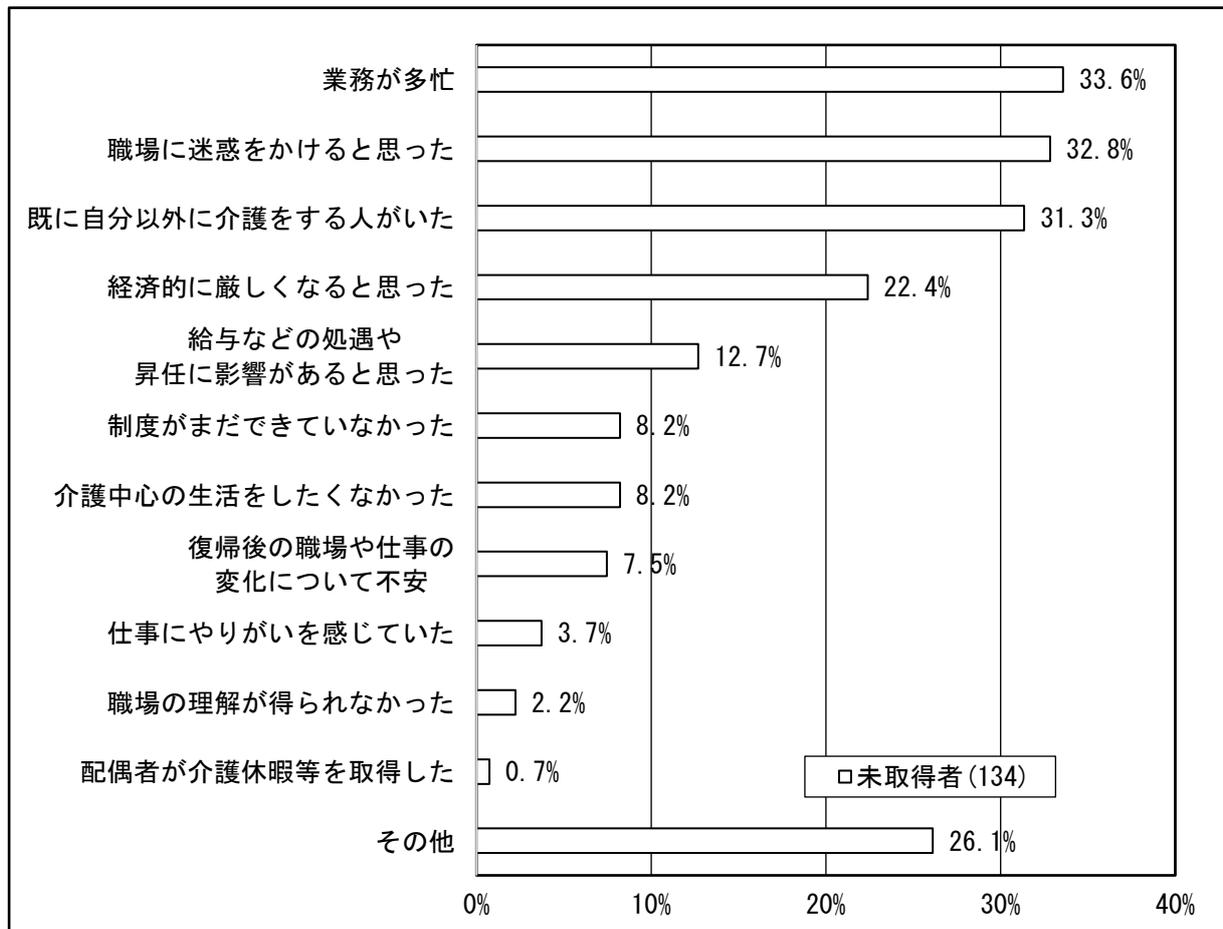
問 30 親族の介護が必要になったとき、介護休暇又は介護時間（以下「介護休暇等」）を取得しましたか。【集計対象：介護経験がある職員】



問 31 介護休暇等を取得する際に気になった事項として、当てはまるもの全てを選んでください。【集計対象：介護経験があり、介護休暇等を取得した職員】

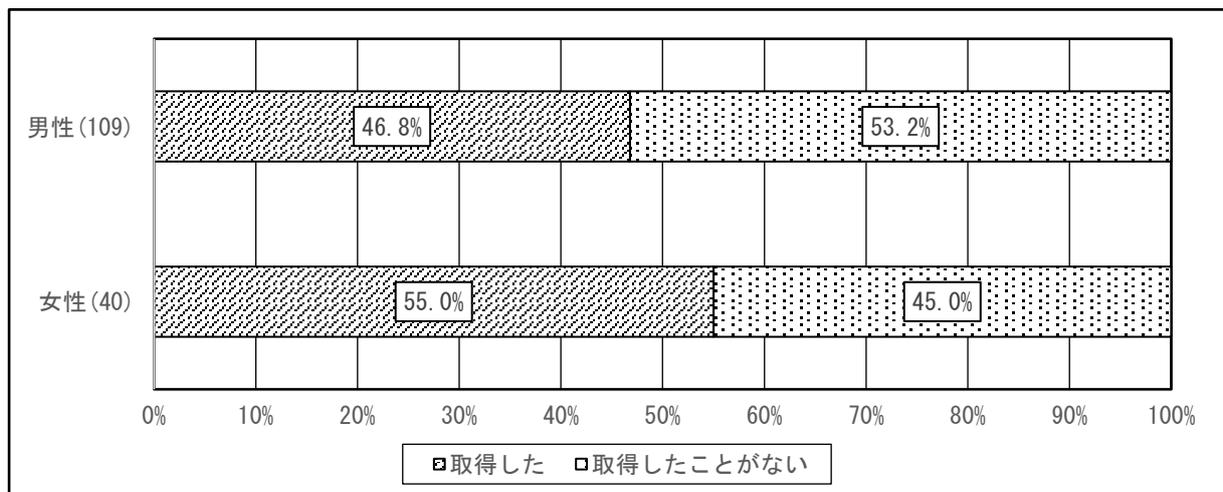


問 32 なぜ介護休暇等を取得しなかったのか、当てはまるもの全てを選んでください。【集計対象：介護経験があるが、介護休暇等を取得しなかった職員】



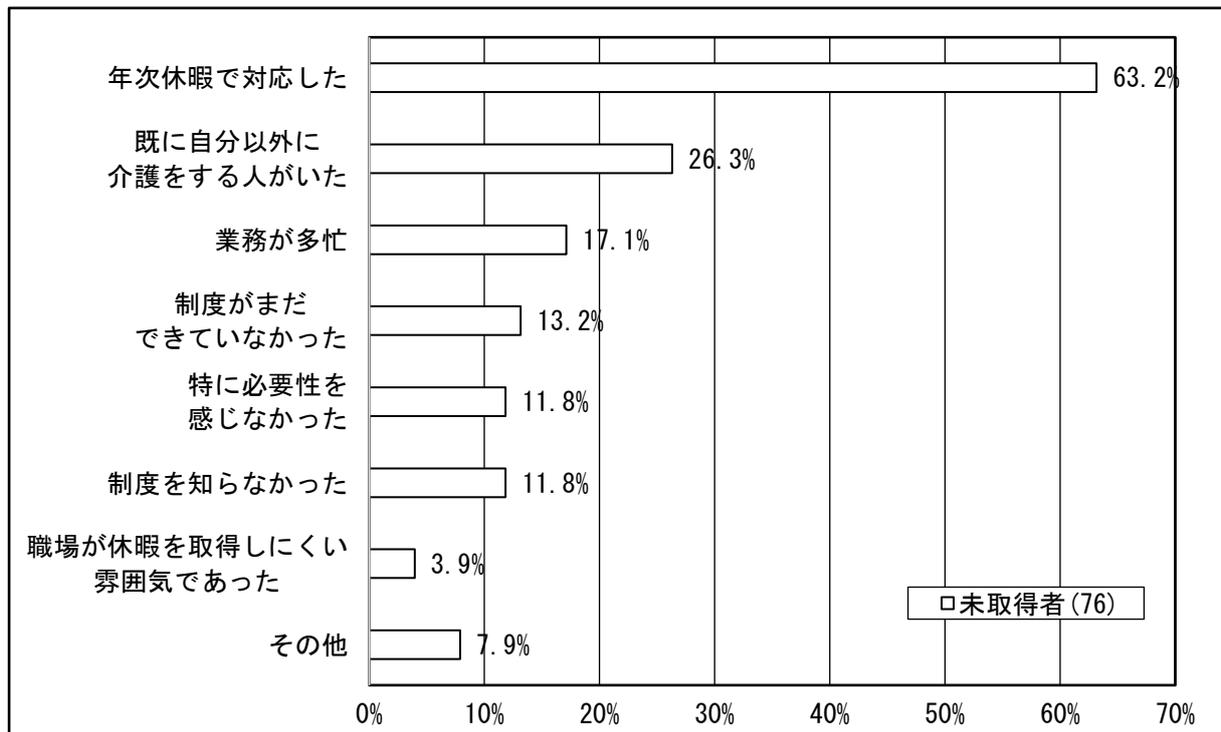
主な「その他」の内訳…年次休暇や家族休暇で対応できたとの意見が多数

問 33 介護のための短期介護（家族休暇）を取得したことがありますか。【集計対象：介護経験がある職員】



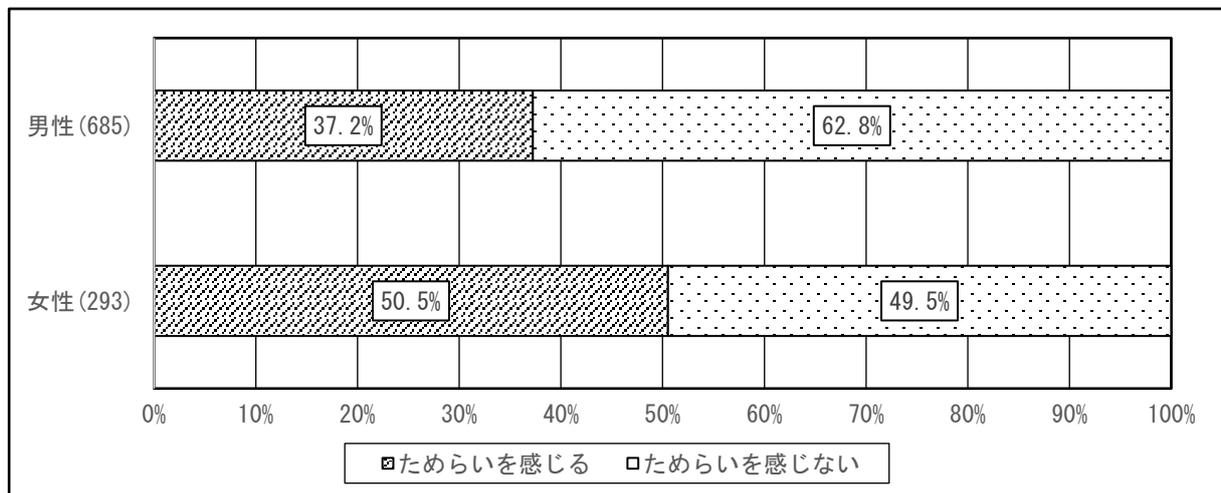
問 34 なぜ取得しなかったのか、当てはまるものを全て選んでください。

【集計対象：介護経験があるが、短期介護（家族休暇）未取得職員】



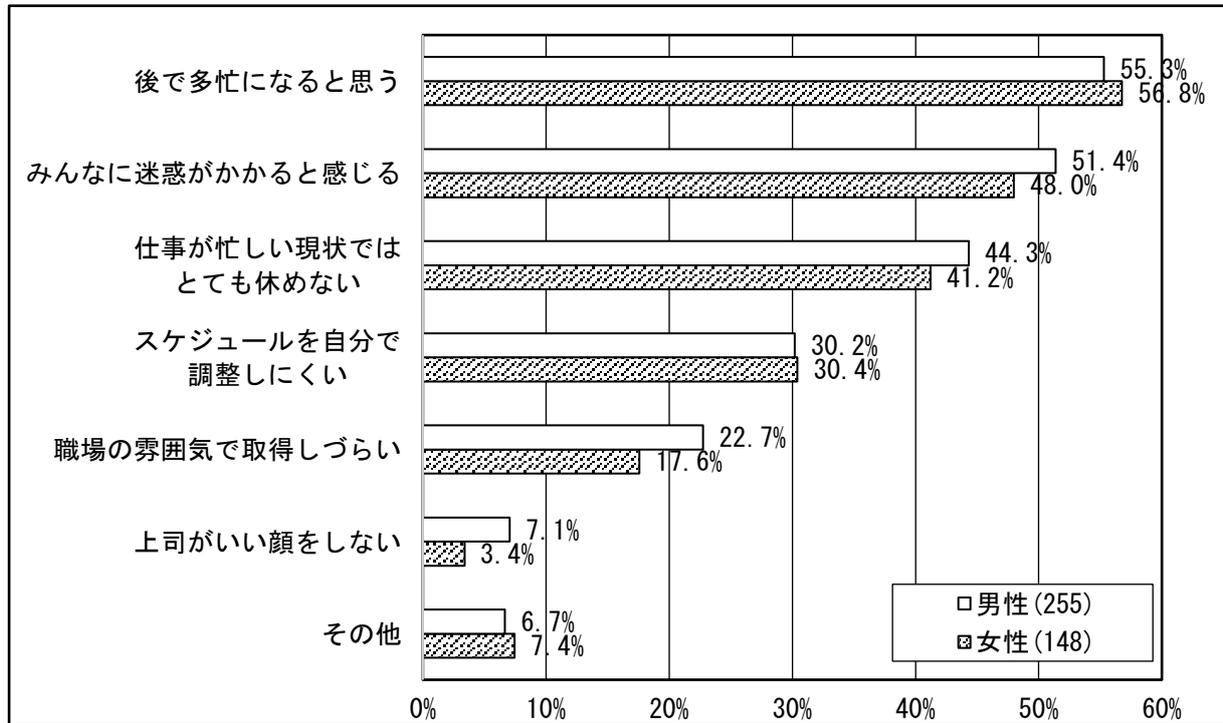
■年次休暇の取得

問 35 年次休暇を取得することにためらいを感じますか。【集計対象：全職員】

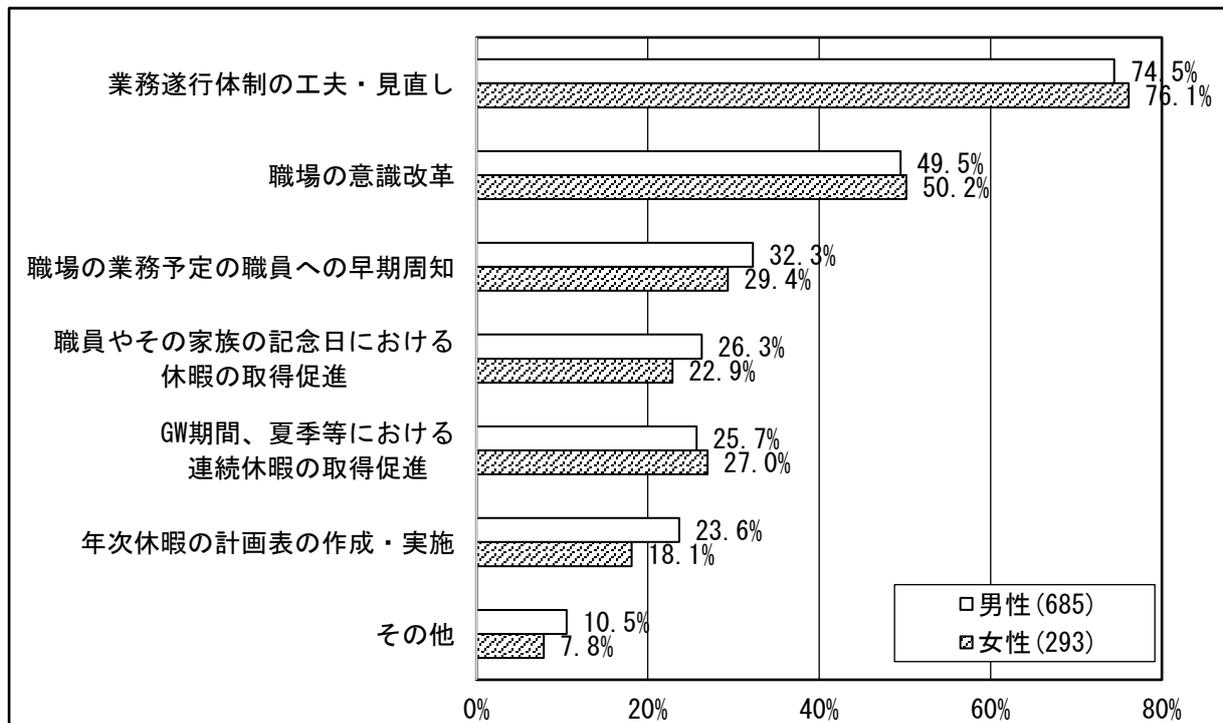


問 36 ためらいを感じる理由として、当てはまるものを全て選んでください。

【集計対象：年次休暇の取得にためらいを感じるとした職員】



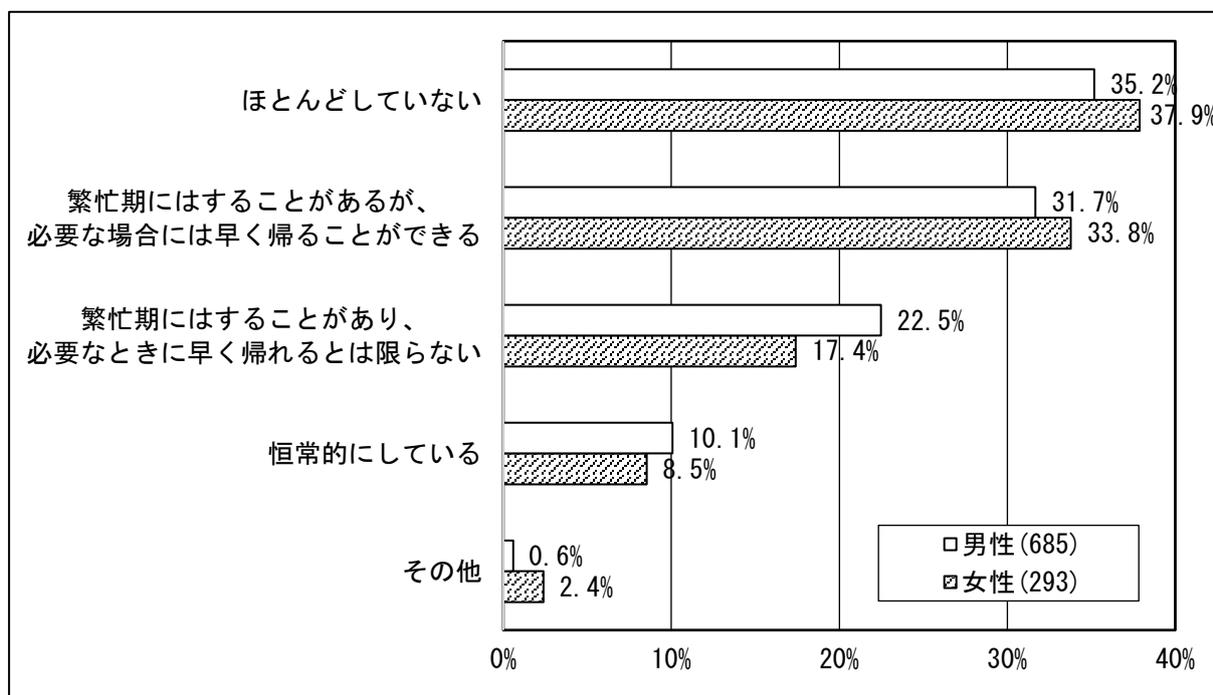
問 37 年次休暇の取得を促進するため取り組む必要がある事項として、当てはまるものを全て選んでください。【集計対象：全職員】



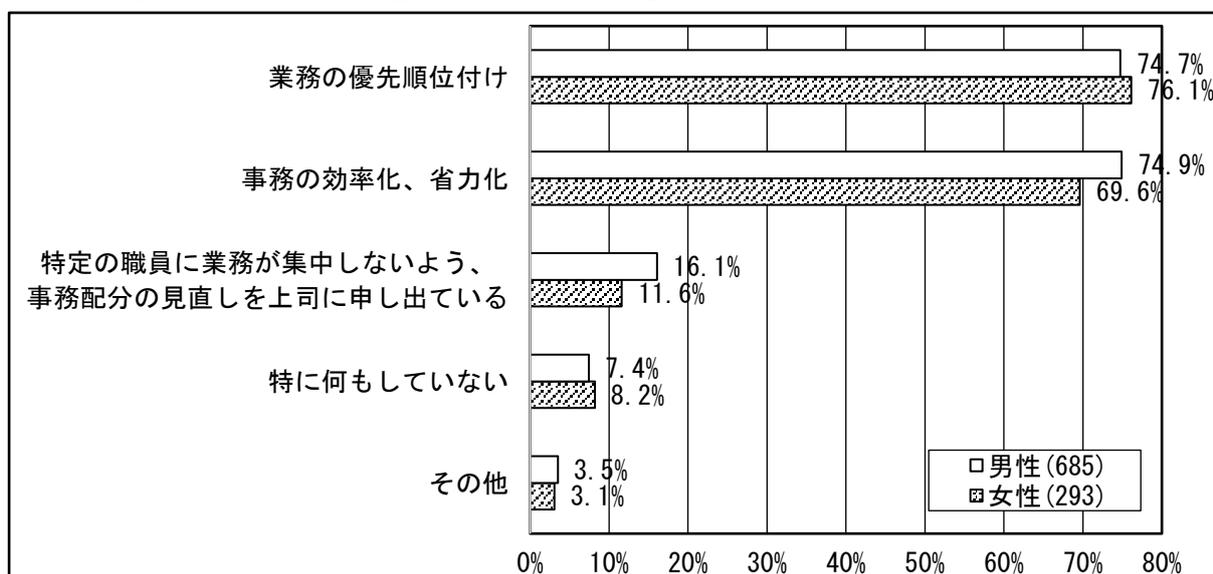
■ 時間外勤務

問 38 時間外勤務の状況について、当てはまるもの1つを選んでください。

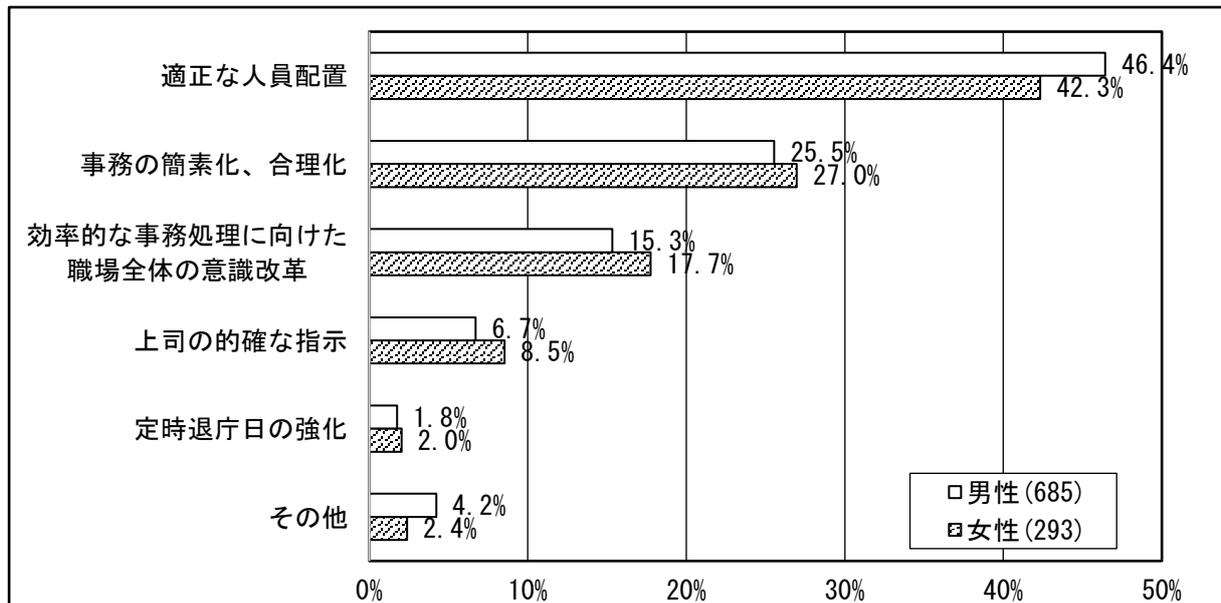
【集計対象：全職員】



問 39 時間外勤務の縮減に向け、どのようなことに気をつけていますか。当てはまるもの全てを選んでください。【集計対象：全職員】



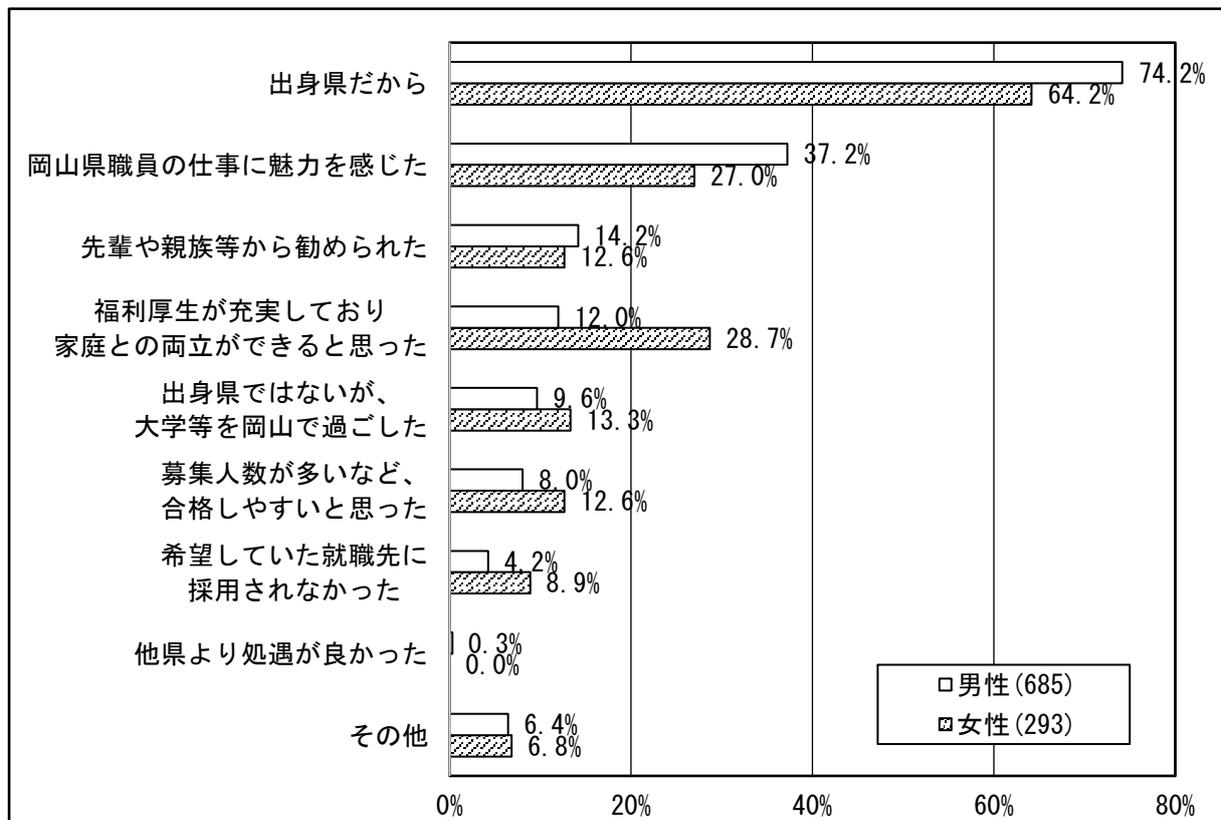
問 40 時間外勤務の縮減には、組織として何が効果的と考えますか。最も効果的と考えるもの一つを選んでください。【集計対象：全職員】



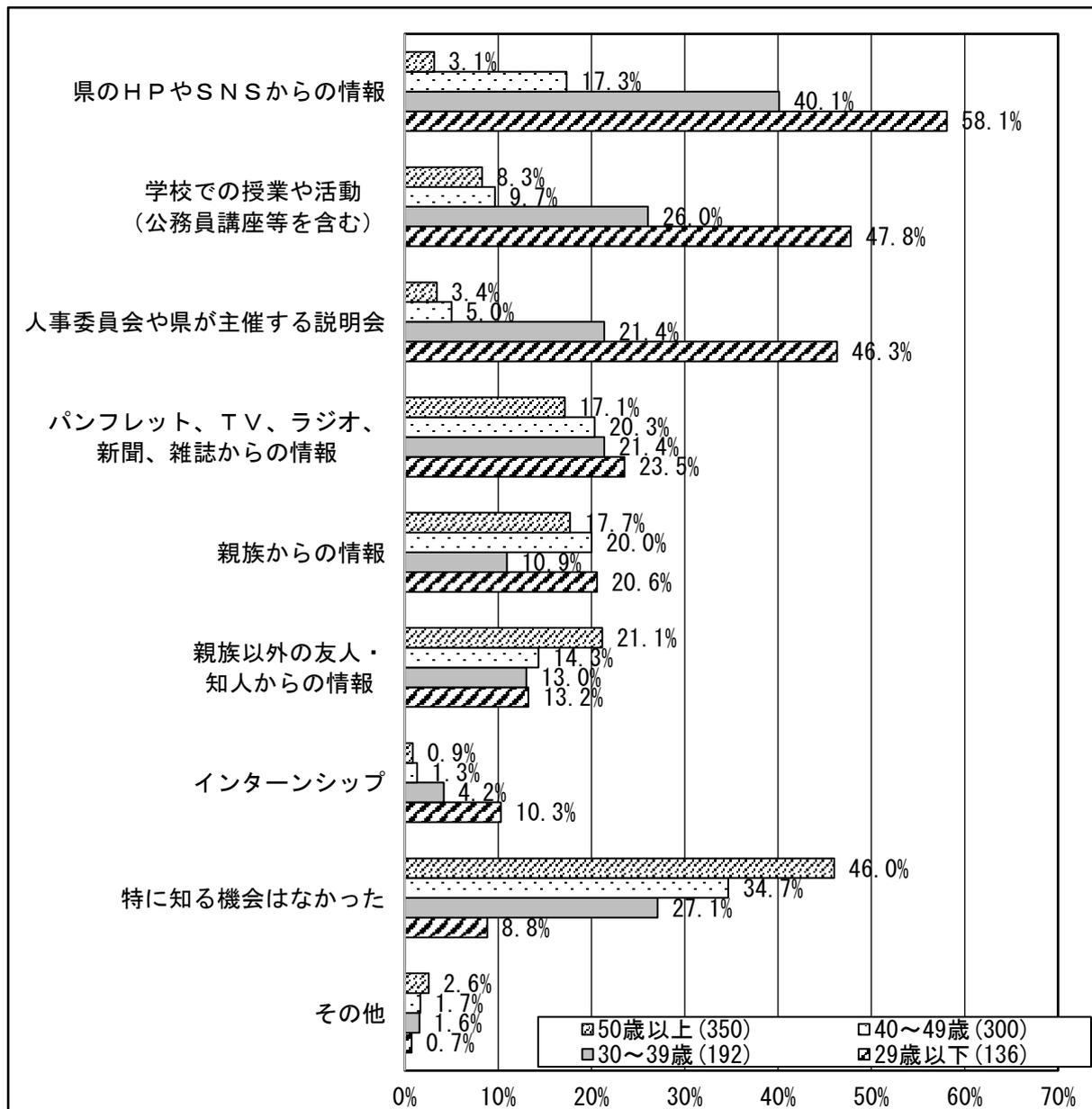
■採用者に占める女性比率

問 41 本県を就職先とした理由について、当てはまるもの全てを選んでください。

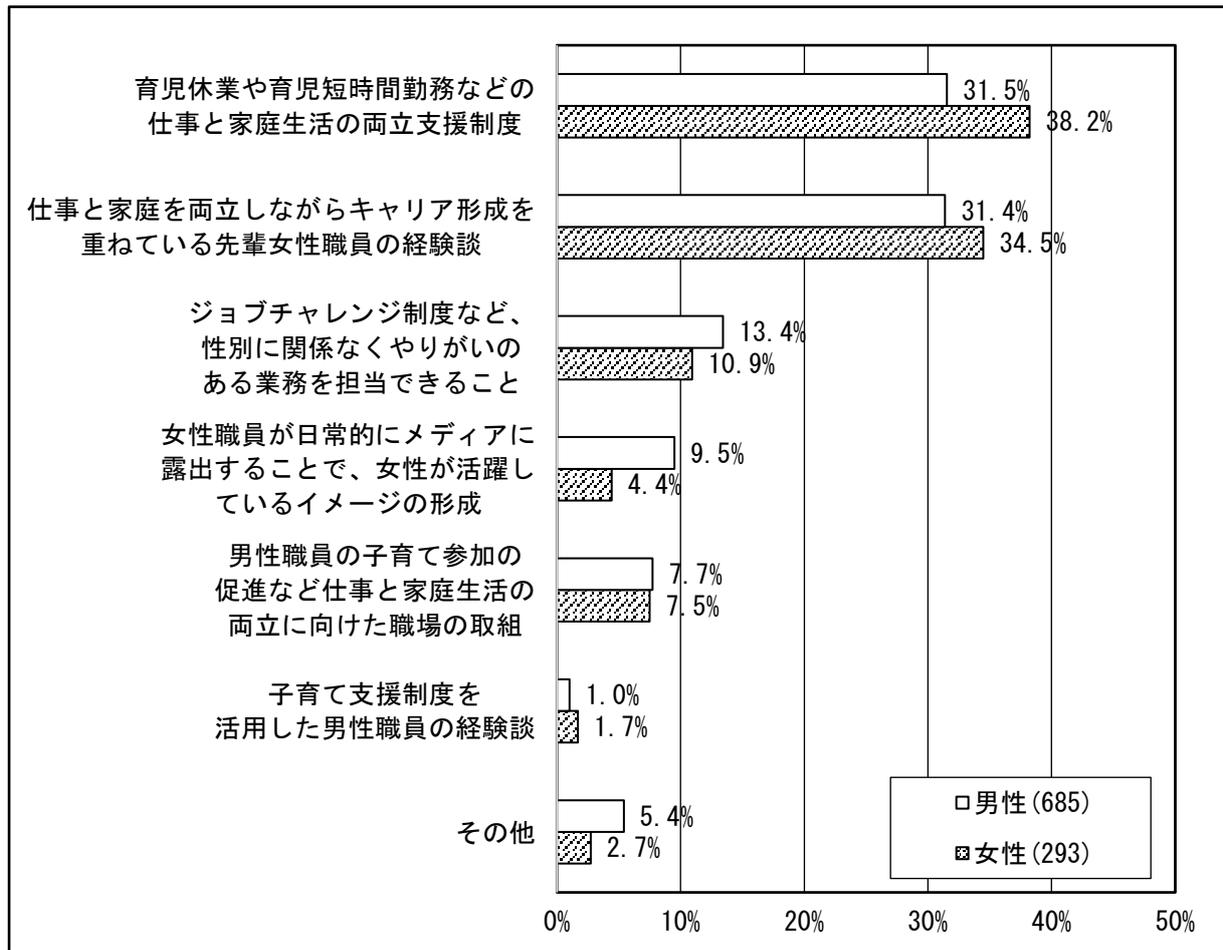
【集計対象：全職員】



問 42 入庁前、県の施策や県職員の仕事内容を知るためにどのような機会がありましたか。当てはまるもの全てを選んでください。【集計対象：全職員】

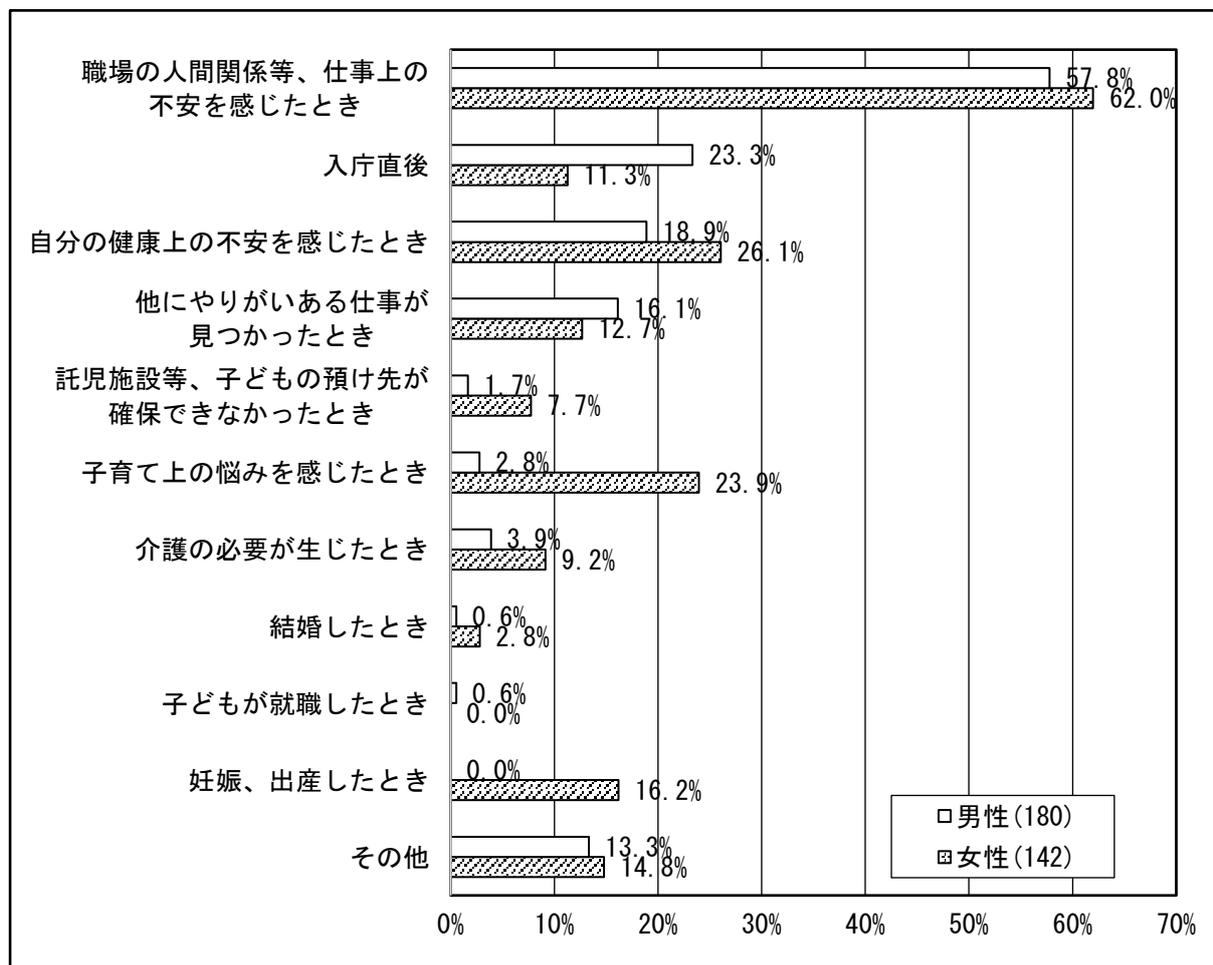


問 43 特に女性受験者を拡大するために PR する内容として、最も有効と考えるもの 1 つを選んでください。【集計対象：全職員】



■勤続年数の男女差

問 46 退職を考えたのはどんな時でしたか。当てはまるもの全てを選んでください。【集計対象：退職を考えたことがある職員】

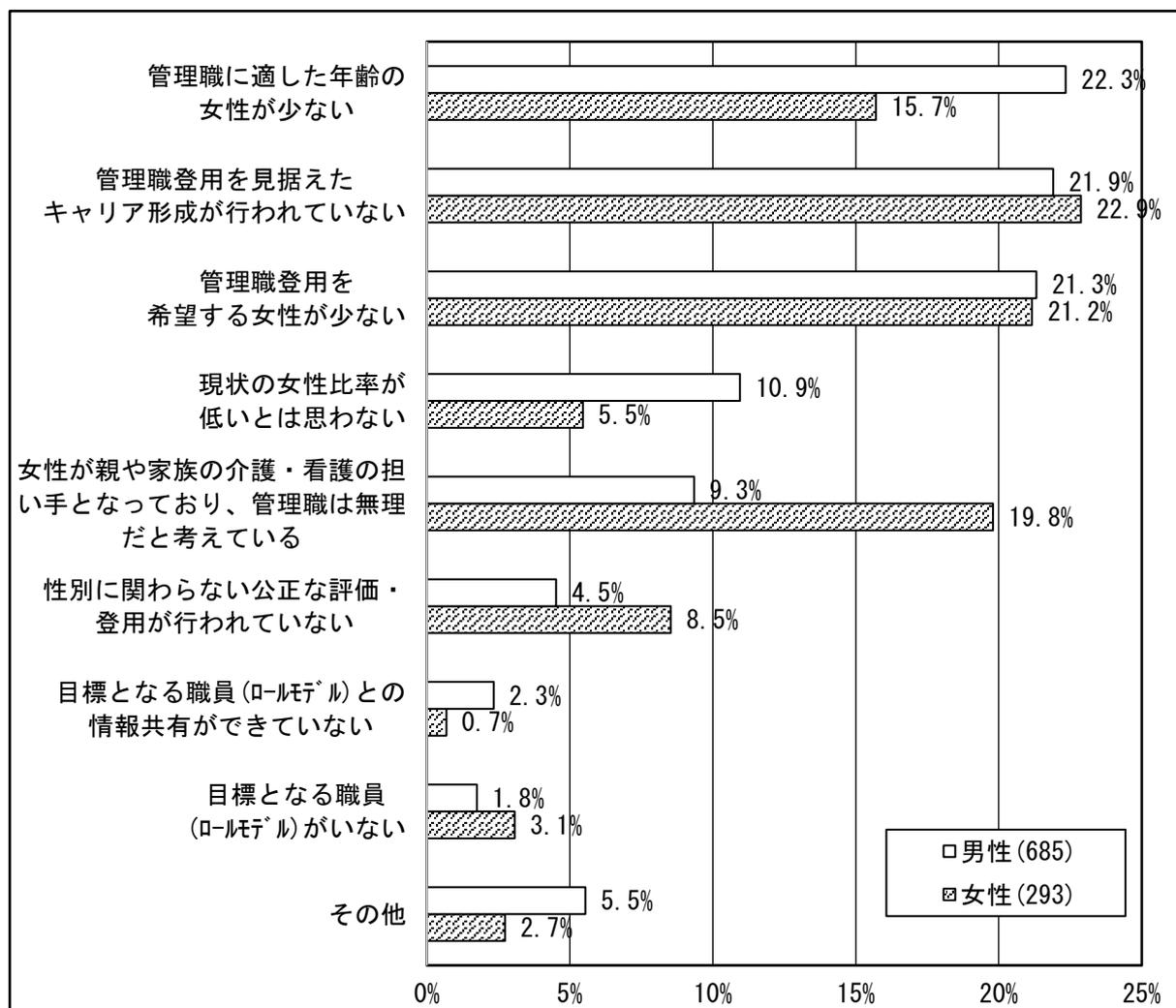


主な「その他」の内訳…仕事にやりがいを感じなくなった、時間外が多かったなど

男性は「入庁直後」、女性は「子育て上の悩み」、「妊娠・出産」を契機に退職を考える特徴がある。

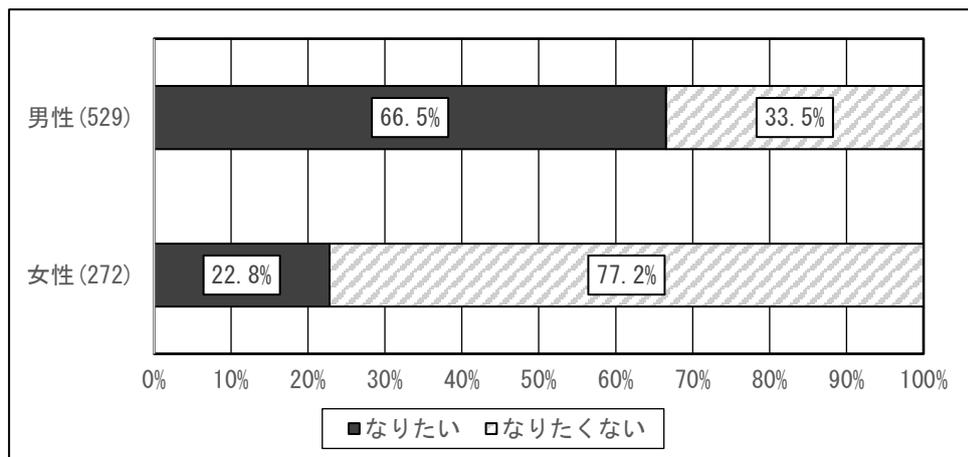
■ 管理職に占める女性比率

問 48 女性管理職が少ない理由について、最も影響が大きいと考えるもの1つを選んでください。【集計対象：全職員】

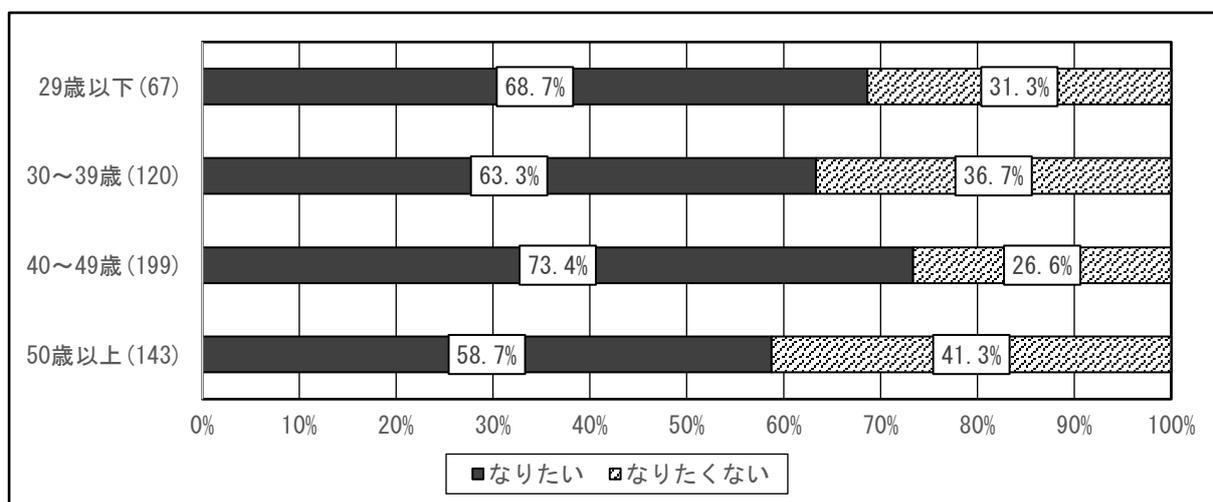


問 50 目指す将来の役職は。(管理職を目指すか)

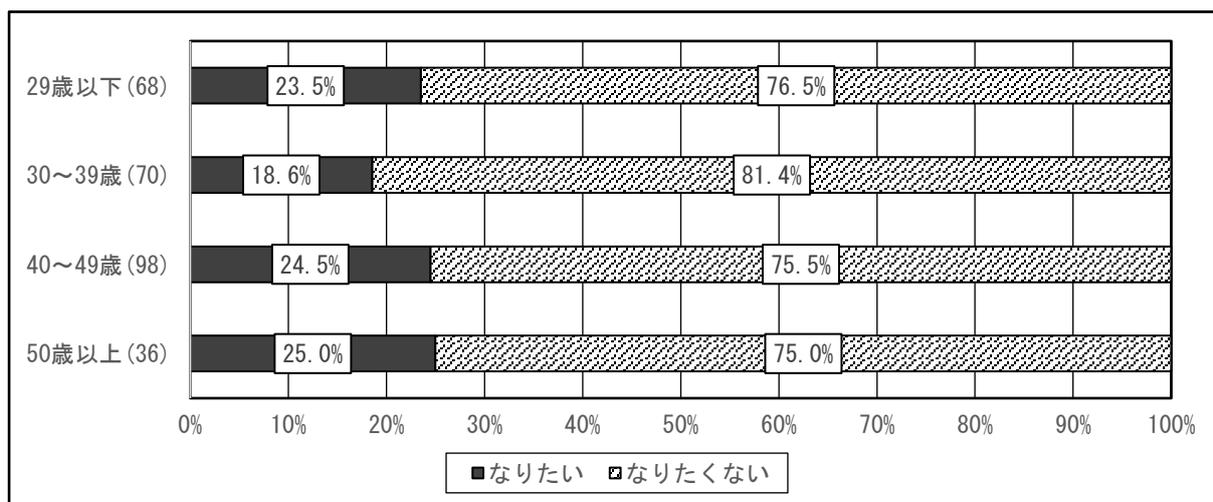
【集計対象：行政職 5 級相当以下の職員】



将来、管理職になりたい男性職員

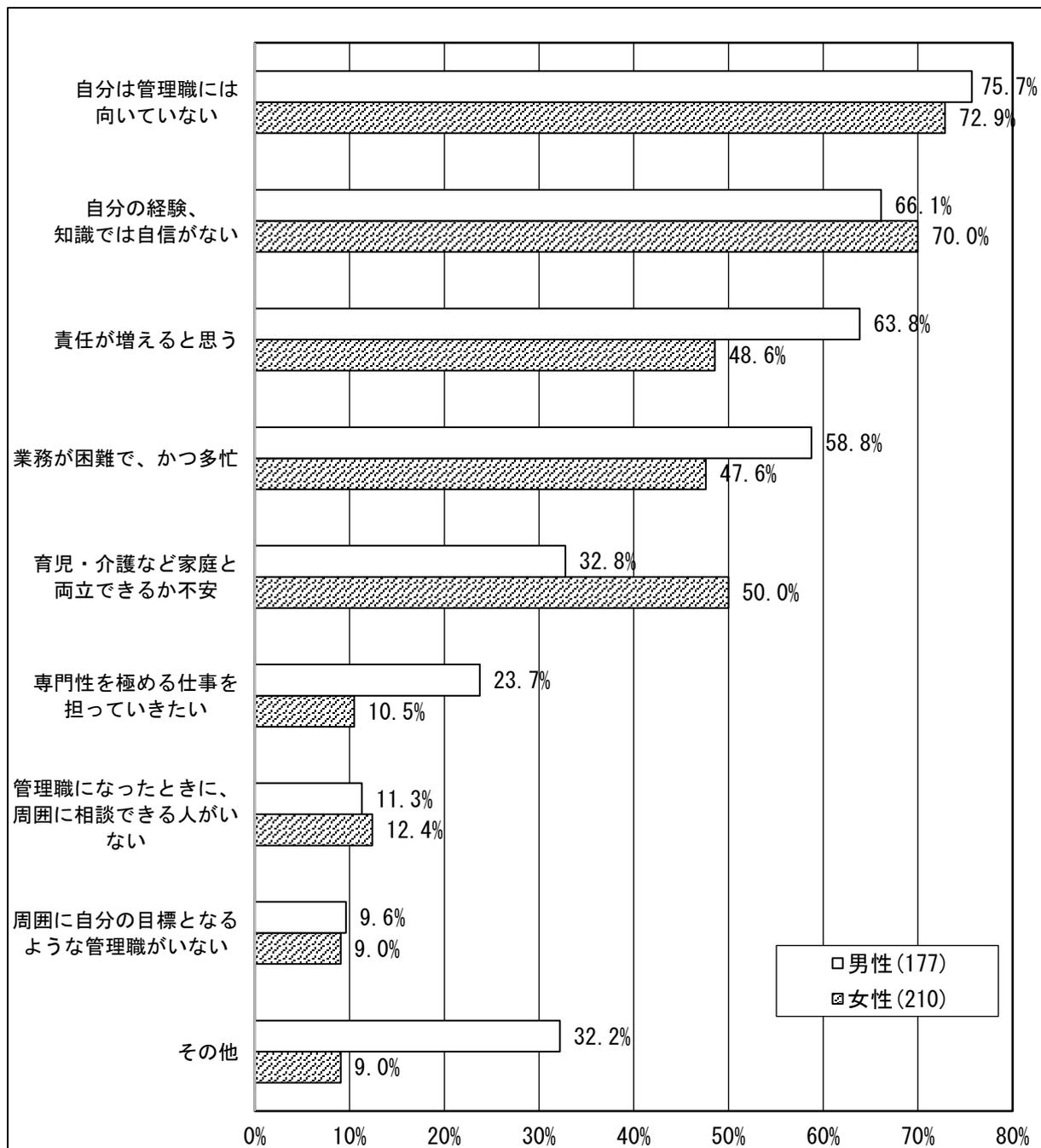


将来、管理職になりたい女性職員



本県においては、年齢を重ねるごとにキャリアアップの意欲を失うという事象は見受けられない。

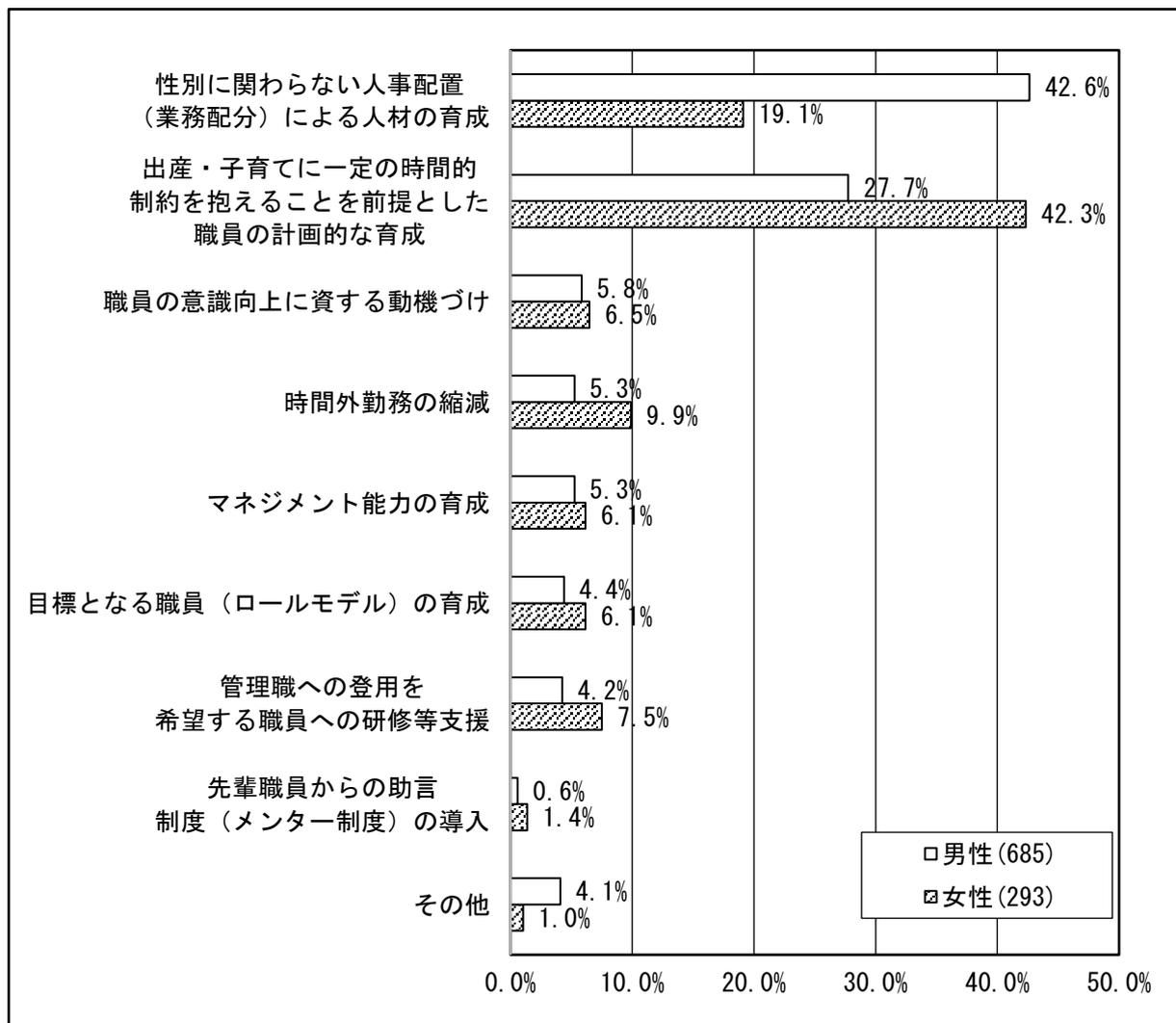
問 51 管理職（行政職 6 級相当以上）になりたくない理由について、当てはまるもの全てを選んでください。【集計対象：行政職 5 級相当以下で管理職を望まない職員】



主な「その他」の内訳…責任に見合ったメリットを感じない、現場で対応したいなど

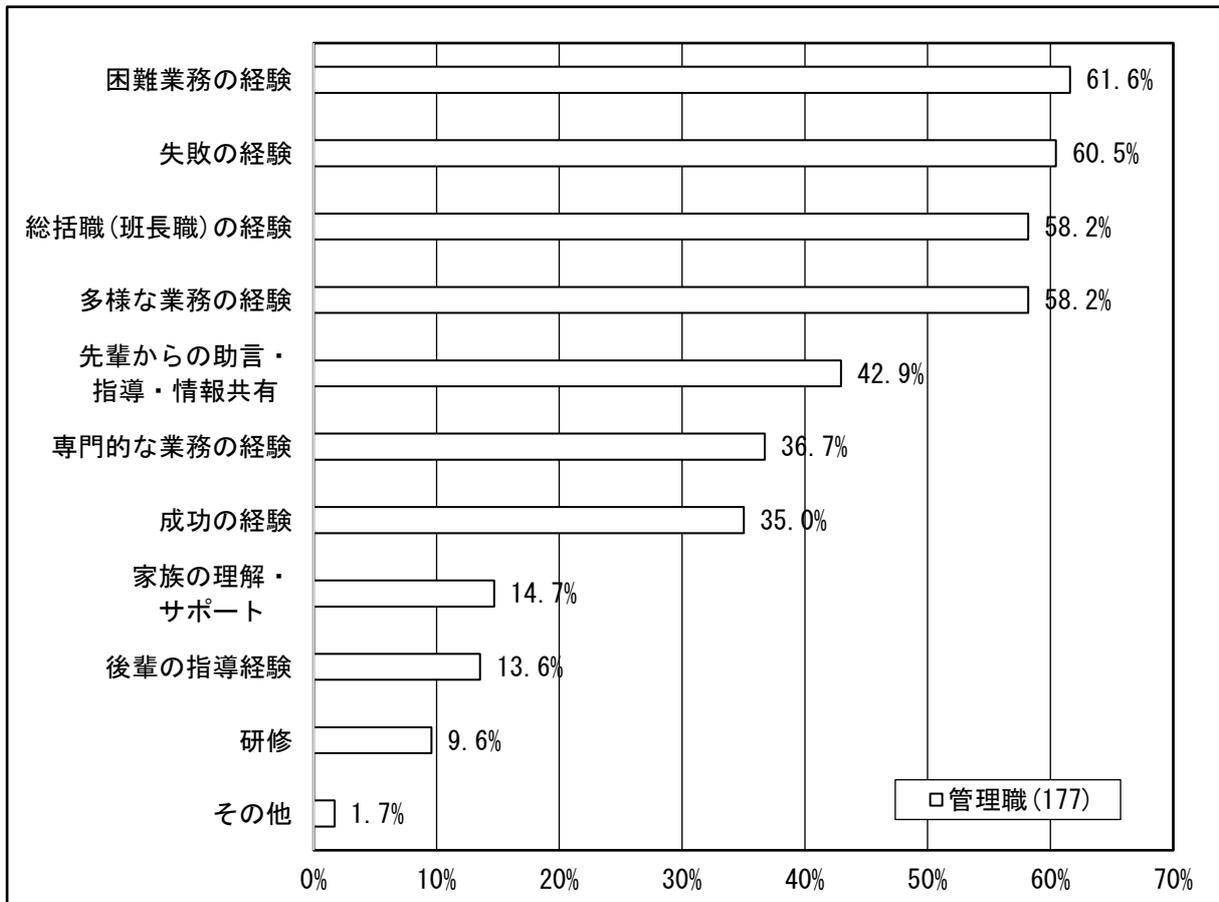
女性職員は「家庭との両立が不安」を理由に、男性職員は「専門性を極めたい」を理由に管理職を希望しない特徴がある。

問 54 女性の管理職への登用を進めるために最も重要と考えるもの1つを選んでください。【集計対象：全職員】



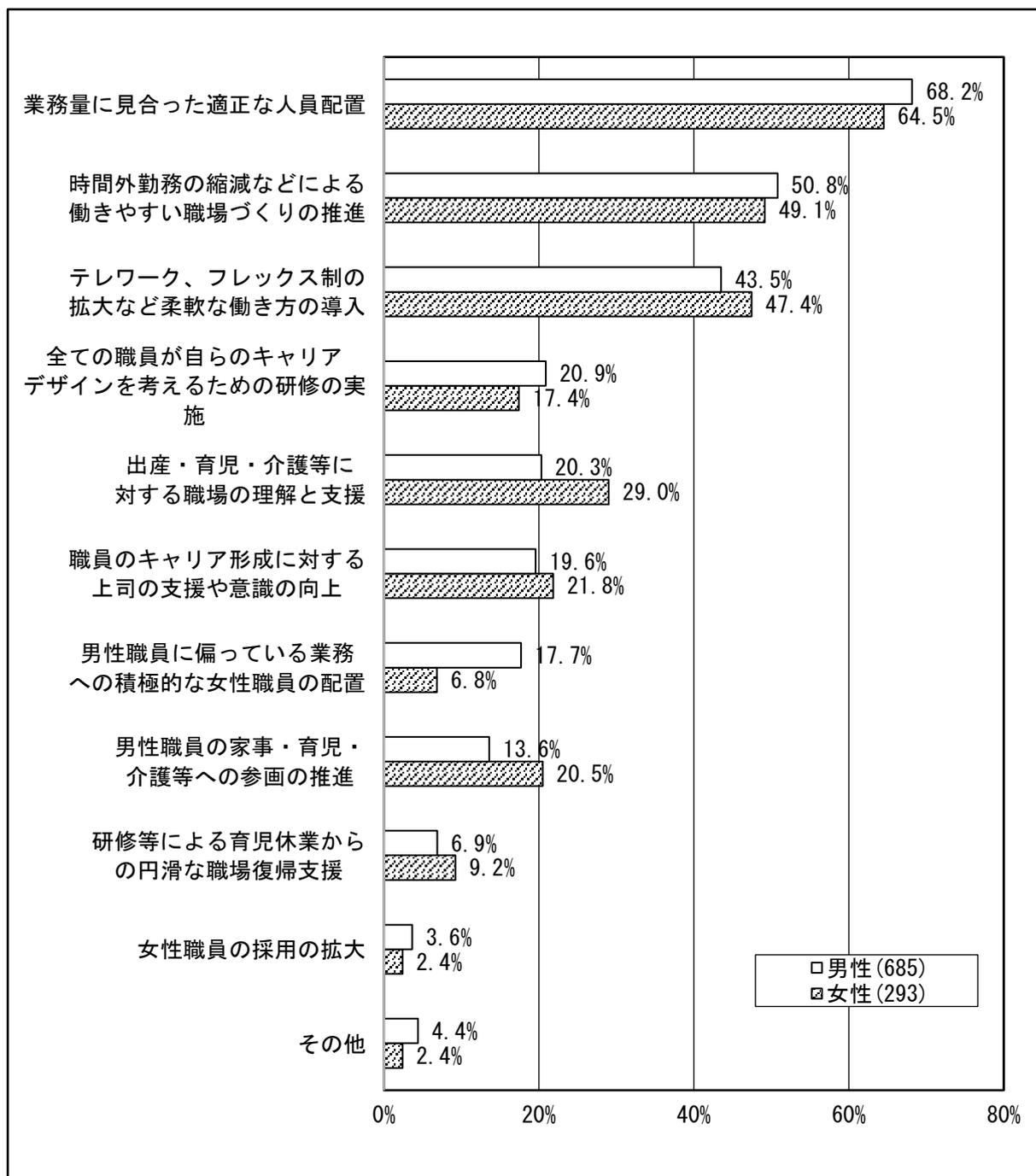
性別に関わらない人事配置 (業務配分) による人材の育成、出産・子育てに一定の時間的制約を抱えることを前提とした職員の計画的な育成が突出しているが、男女間では最も重要と思う項目が逆転している。

■問 55 管理職になるに当たり、どんなことが役に立ちましたか。あてはまるものを全て選んでください。【集計対象：管理職】



■岡山県庁の取組

問 56 全ての職員が個性と能力を十分に発揮できる職場となるよう、今後、岡山県庁が重点的に取り組むべきと思うものを3つまで選んでください。【集計対象：全職員】



女性職員は「出産・育児・介護等に対する職場の理解と支援」「男性職員の家事・育児・介護等への参画の推進」を希望し、男性職員は「男性職員に偏っている業務への積極的な女性職員の配置」を希望する特徴がある。

■自由記述

問 57 男性の育児休業取得率が高い自治体や民間企業の取組や、休暇制度を利用しやすい体制づくりの取組等をご存知でしたら記入してください。

- ・ 育児休業を義務、必須とすればよいのではないかと。(男性 40 代)
- ・ 男性の育休取得率を上げると同時に、休んだ者の代わりとなる者を確実に確保しておくことが必要。男性に限ったことではないが、休まれて職場に残る者への負担が単純に増加し、休んだ者勝ちのように感じることもある。(女性 40 代)
- ・ すべての問題は、人員配置に起因すると推察する。女性職員の採用が増えているのに、人事配置では女性に忖度して、いわゆる「困難職場」には配置されないよう運用されている。男女平等な人事配置が実施されれば、余裕が生まれ、男性も育児休暇・有給休暇が取得されやすくなると思料する。(男性 50 代)
- ・ 民間の金融機関では、すべての社員が半期ごとに最低 3 日間の連続する休暇が取得できるような措置を義務付けており、休暇取得予定日を事前に社員に申告させ、休暇中の業務配分などの調整を管理職が行っている。(男性 50 代)
- ・ 女性管理職の割合が高い身近な都道府県の先行事例を参考にしてほしい。強引であったとしても、試行的に女性管理職を配置するといった人事配慮(体制)をしたうえで、女性管理職の育成をする必要があると思う。また、人事配慮を行う担当課(人事課)に積極的に女性職員を配置し、その経験や知識を生かした女性登用の推進(生きた施策、方針)を図る必要もある。(女性 50 代)
- ・ 単純に人員増でどうにかなる問題ばかりではないので、業務の抜本的な見直しが必要だと思う。事業についても外への見せ方ばかり意識した無駄な作業が多く、真に必要な事柄の検討など根本的な事柄が置き去りにになっているのではないかと。(男性 30 代)
- ・ 鳥取県の取り組みだが、部下の育児支援が管理職の評価項目に加わっている。少なくとも雰囲気醸成には効果的と思う。(男性 30 代)
- ・ キリングループの女性社員の提言を受けた施策。実際には子どもがいない 5 名の女性社員が、ママになりきり、時間制約や子どもの発熱などの突発事態への対応を要する働き方を徹底したうえで、労働生産性を向上させる実証実験。(女性 30 代)
- ・ 多忙な職場にいるときより、比較的落ち着いた職場にいるときのほうが、「育休とろうかな」と思える。(男性 30 代)
- ・ 出産から半年程度までは夫などの全面的なバックアップが必要なので、その時期には男性育休は必要。その後は朝晩一時間ずつ程度の遅出早退勤務をもう少し取りやすくなれば、かならずしも育児休業を取得しなくてもいいのではないかと。育児時間は非常に有用な制度だが、通勤時間も考慮した取り方の検討が必要と思う。

女性管理職の登用について、男女平等はいいことだが、必要以上に女性を重用するのはどうか。女性の管理職比率を上げ、担当課はそのことを成果としたい気持ちもわかるが、女性というだけで課長になったケースもあり、業務の遂行に非常に支障があったと聞いたことがある(もちろん男性の課長でも能力不足のケースがある)。性差によらず、能力のある人を管理職にするということに尽きる。

産後に女性が辞めずに仕事と家庭を両立できれば、今後退職する女性が減り、時間はかかるが、必然的に女性の管理職割合も増えていくのではないかと。(男性 30 代)

- ・ 男性の育児休業取得より、恒常的に育児に参加できるような仕組みづくりを優先してほしい。(女性 30 代)
- ・ 託児施設について、通常の保育園ではなく、病児保育の設置を希望する。
男女関係なく、時間外労働がなくなれば、男女関係なく希望の経験が積み、将来管理職になる可能性のある女性も増える。事務職の女性管理職で活躍している人を見ると、自分には到底なれないと感じるほどの能力がある人か、家庭をご両親に任せて仕事に邁進した人とかばかりで、仕事も家庭も充実して、無理なく仕事をしている女性管理職はなかなかいないと感じる。ただ単に女性の管理職比率を増やしても、それがスーパーウーマンばかりでは、誰も後には続かないと思う。仕事も家庭も充実して、男女からのロールモデルになる方が増えないと、女性の活躍は進まない。(女性 30 代)
- ・ 育児休業取得率の向上も重要であるが、育児休業等を見越した余剰人員の採用等、育児休暇・時短勤務取得者以外の職員に負担がかからないような仕組みの構築をお願いしたい。(女性 30 代)
- ・ 実際取得できるかどうかは別として、年度当初に年次休暇の取得計画を提出する。(計画休暇)
1年に必ず1度は5日間の連続した休暇をとることを義務付ける。(銀行や一部の市役所で実施されている。)(女性 30 代)
- ・ 日常の業務において、急に休みが必要となった場合(子供や介護している家族の急病等)、すぐに業務を他の人に任せて休めるように情報共有・業務のやり方の簡素化をしていた。そのため、急に休む者も業務を代替で行う側も精神的な負担が少なく引き継ぎができていた。(女性 20 代)
- ・ 出産時期は半年以上前からわかるので、職場であらかじめ休暇時期を指定し、それに向けて業務の調整をするように意識してほしい。
産後半年程度は、母体はまだ元の状態に戻りきっていないため、その時期にしっかり男性が育休をとれるよう、業務だけでなく、休んでどんなことをするのか、具体的な子育て情報も職場で得ることができるとよい。(メンター制)
育休中に自分がすることのイメージがあれば、休みを取ろうという積極的な意識につながるかもしれない。(女性 40 代)
- ・ テレワーク、フレックス制の拡大など柔軟な働き方の導入(男性 50 代)