

女性職員の活躍推進に係る職員意識調査の結果(概要)

1. 調査の趣旨・目的

県民サービスの一層の向上を図るには、多様な視点を施策構築に活かすことが重要です。本県においては、全職員に占める女性職員の割合は約3割ですが、管理職に占める女性職員の割合は1割を下回っており、女性職員のさらなる活躍が求められます。

このため、意思決定に関わる管理職への女性職員の登用を一層進めるとともに、中長期的な視点に立った育成を行っていくこととし、こうした取組を幅広く職員の声を聴きながら進めるため、全職員を対象としたアンケートを実施しました。

2. 調査の概要

(1)実施期間 平成26年7月16日(水)～8月12日(火)

(2)対象者 3,594人

※総合事務支援システムを利用できるすべての職員

(教員、警察官、病院勤務の医師および看護師、再任用職員、臨時職員ならびに嘱託職員を除く)

(3)回答者数 1,773人(女性 468人、男性1,305人)

(4)回答率 49.3%

(5)調査項目

- ①女性職員の活躍の現状について
- ②女性職員の管理職への登用について
- ③女性職員の職域の拡大について
- ④子育て中の女性職員の活躍と現在の職場環境について
- ⑤男性職員の育児休業の取得について
- ⑥自身のキャリア意識について
- ⑦女性職員の活躍推進にとって必要と考える取組について

3. 結果の概要 (別添のとおり)

4. 今後の予定

今後、本調査の結果を踏まえて、部局横断的なワーキンググループで議論を深めるなど検討を行い、今年度中に女性職員の活躍推進に係る取組方針を策定する予定です。

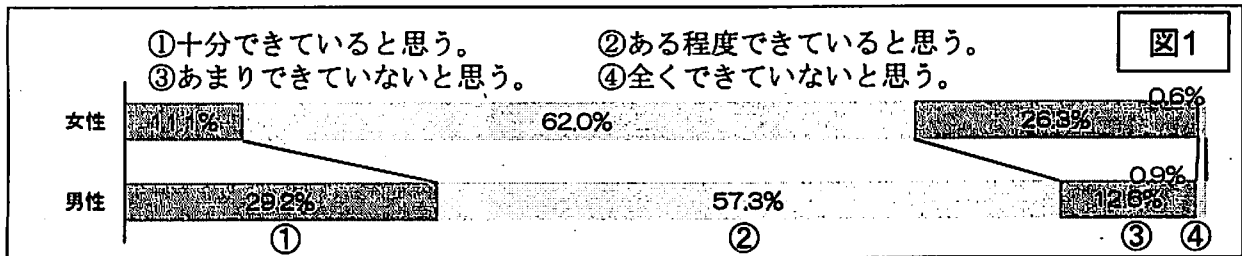
※本調査において「活躍」とは、県政のあらゆる分野において、職員一人ひとりが自らの能力を発揮し、多様な視点を施策構築等に活かしている状態を言います。

【結果の概要】

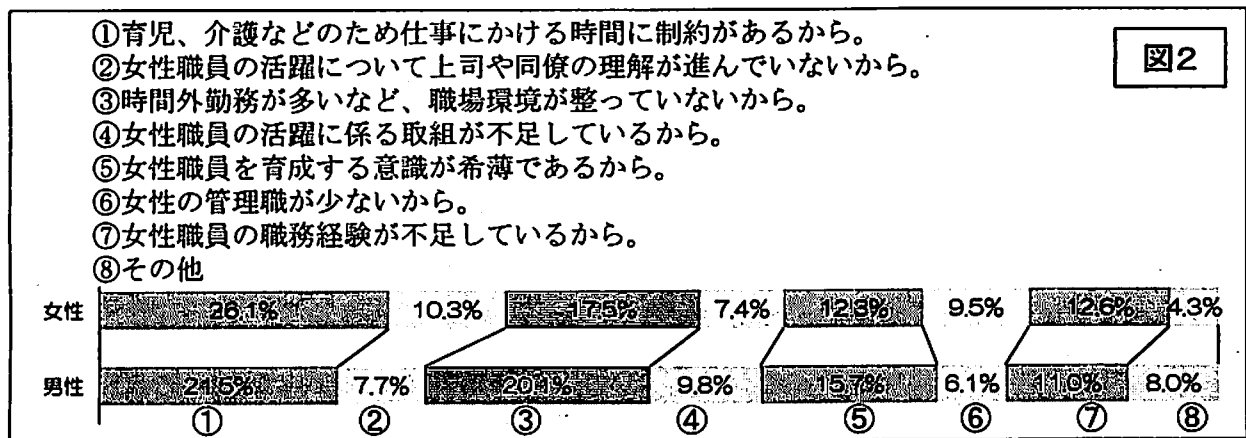
(1) 女性職員の活躍の現状について

- 「①十分活躍できていると思う」、「②ある程度活躍できていると思う」の合計が、女性は7割以上、男性は8割以上となっている。(図1)
- 「③あまり活躍できていないと思う」、「④全く活躍できていないと思う」と考える理由の上位は、男女ともに「①育児、介護などのため仕事にかかる時間に制約があるから」、「③時間外勤務が多いなど、職場環境が整っていないから」となっており、女性の年齢別に見ると、若い世代になるほど①の割合が高くなっている。(図2, 3)

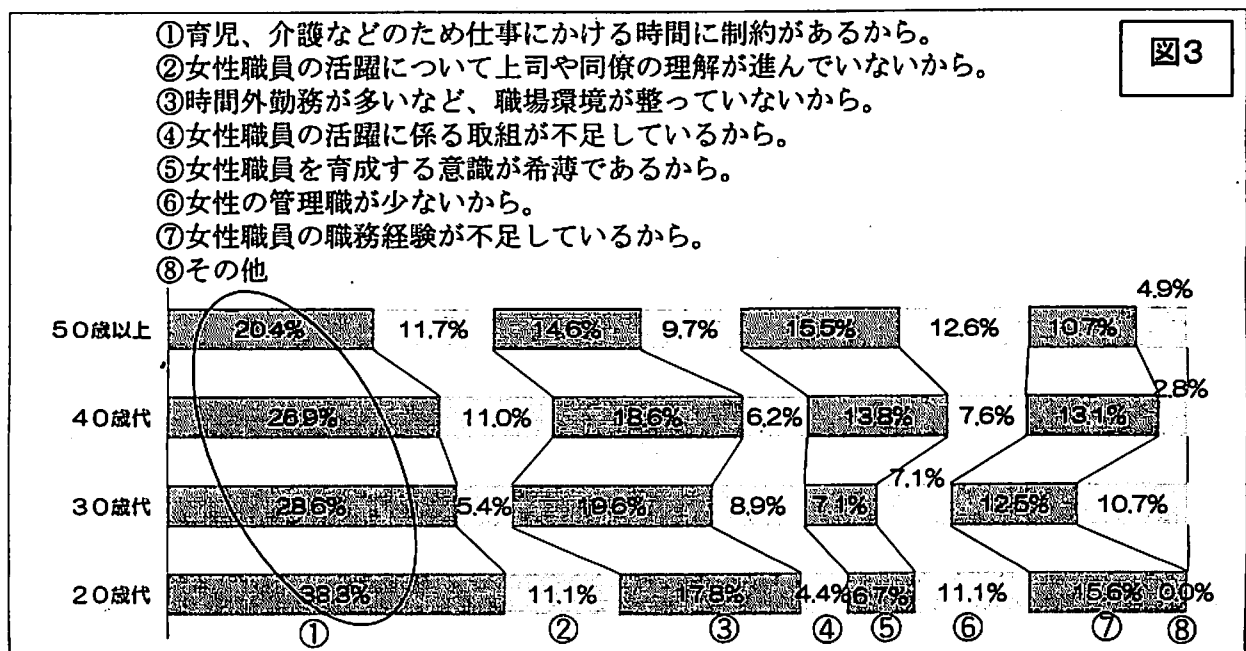
【問】周囲の女性職員は、能力を発揮し活躍できていると思いますか？



【問】図1で③④を選択した方へ、その理由は何ですか？(複数回答可:延べ回答数 女性:349 男性:427)



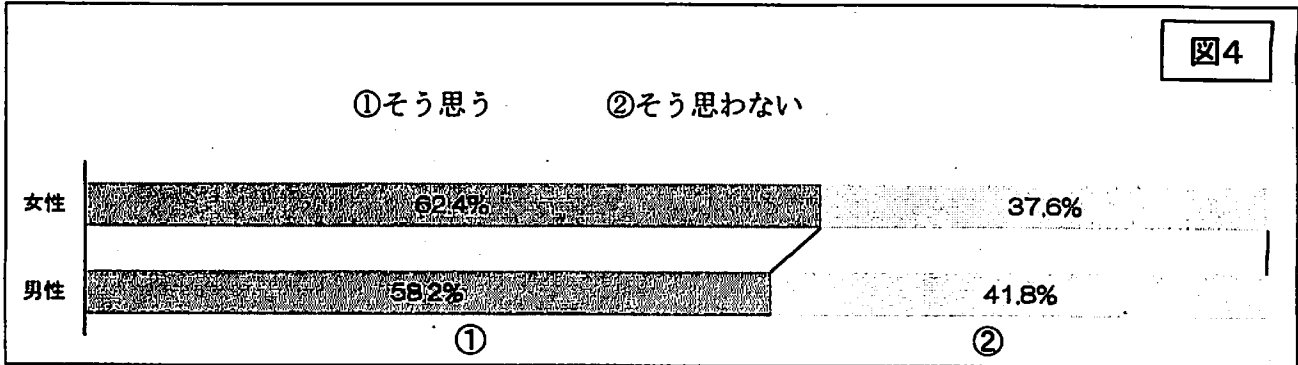
◆図2のうち女性の年齢別(延べ回答数 20歳代:45 30歳代:56 40歳代:145 50歳以上:103)



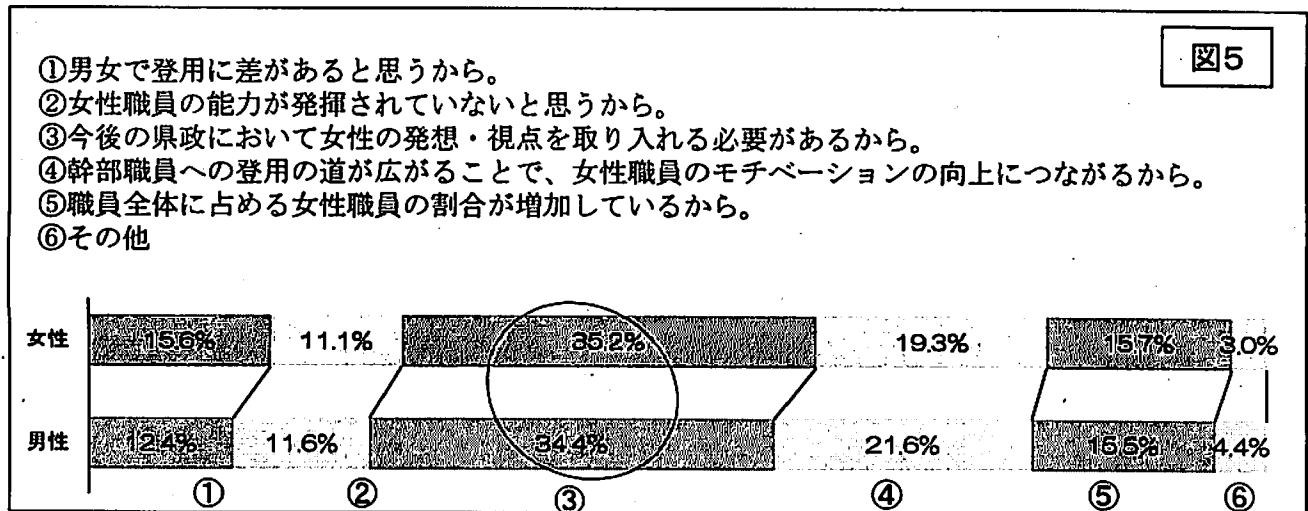
(2) 女性職員の管理職への登用について

- 男女ともに約6割が「積極的に進めるべきと思う」と答えている。(図4)
- 積極的に進めるべきと思う理由は、男女ともに「③今後の県政において女性の発想・視点を取り入れる必要があるから」が最も高い割合になっている。(図5)
- 積極的に進めるべきと思わない理由は、「②男女問わず、能力や適性を判断し登用すべきであると思うから」が女性では6割以上、男性では7割以上を占めている。(図6)

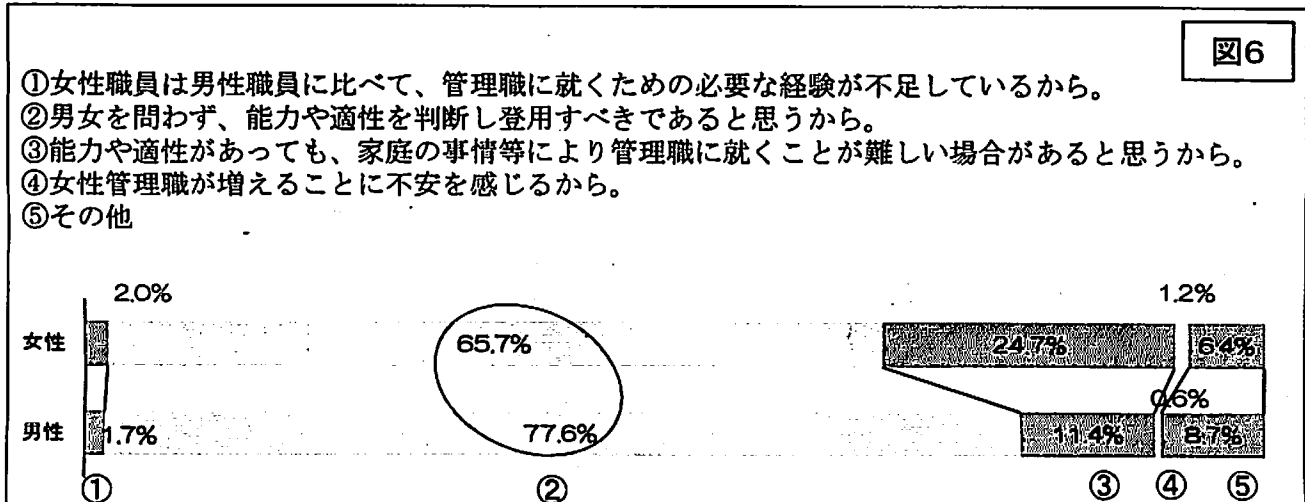
【問】女性職員の管理職登用について、積極的に進めるべきと思いますか？



【問】図4で①積極的に進めるべきと思うを選択した理由(複数回答可:延べ回答数 女性:610 男性:1,411)



【問】図4で②積極的に進めるべきと思わないを選択した理由(複数回答可:延べ回答数 女性:251 男性:657)

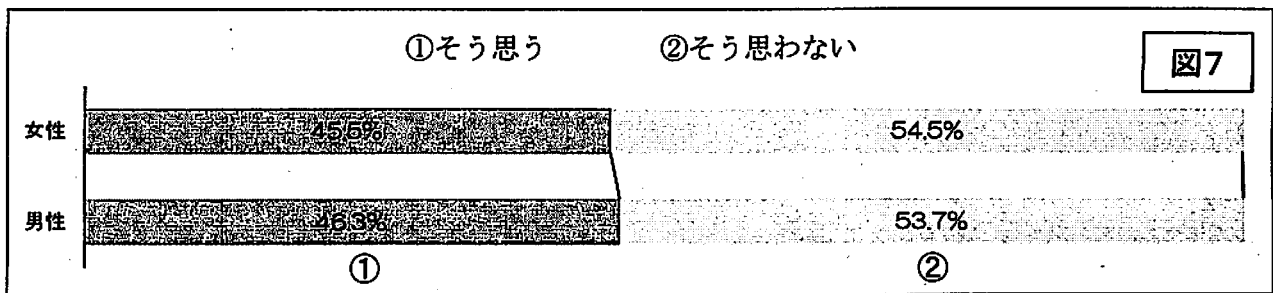


(3) 女性職員の職域の拡大について

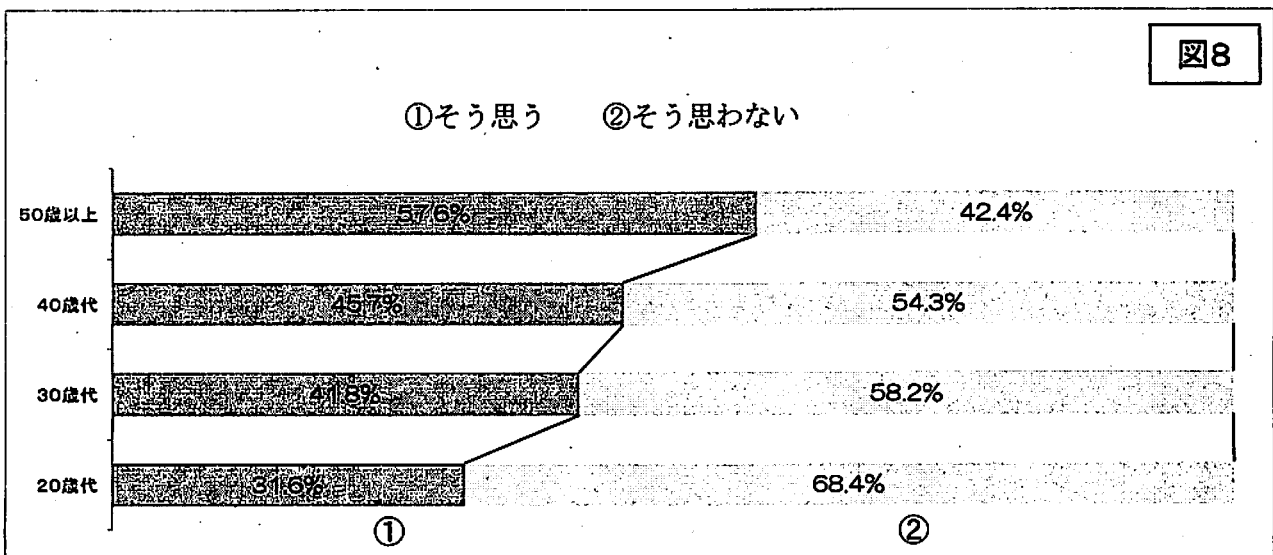
○男女とも「女性職員の担当業務は限定されていると思わない」が「限定されていると思う」を若干上回り、女性の年齢別で見ると、若い世代ほど限定されていると思わない割合が高くなっている。(図7, 8)

○限定されていると思う人は、男女ともこれから担当業務を拡大すべきだという認識で一致しているものの、女性は「②性別による向き不向きを考慮して、限定的に拡大すべき」と6割以上が考えているのに対し、男性は「①積極的に拡大すべき」と6割以上が考えている。(図9)

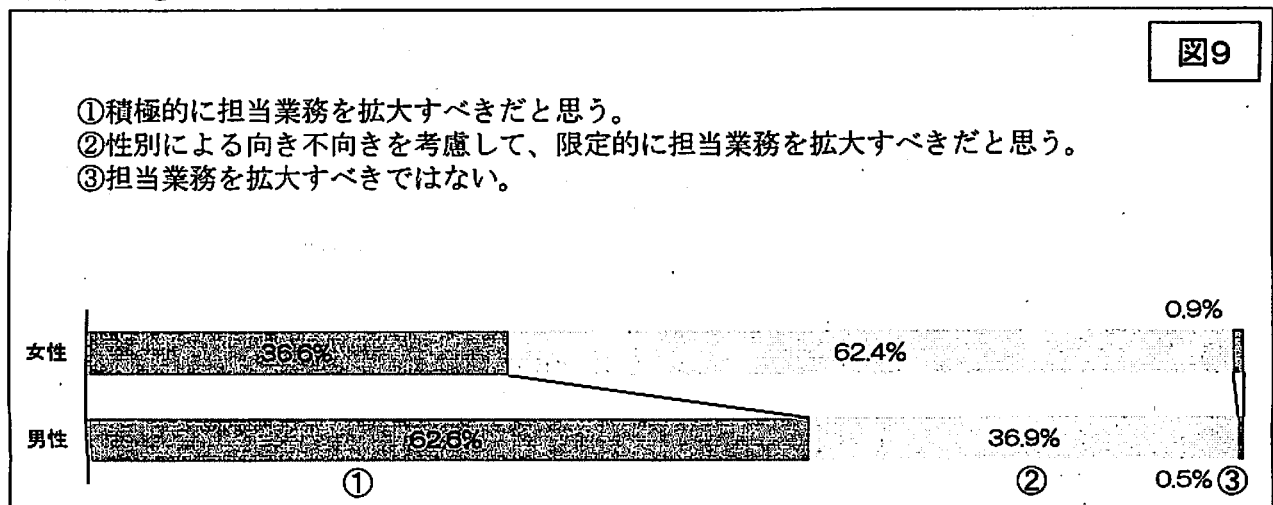
【問】女性職員の担当業務は限定されていると思いますか？



◆ 図7のうち女性の年齢別



【問】図7で①限定されていると思うを選択した方へ、これからどのようにしたらよいと思いますか？

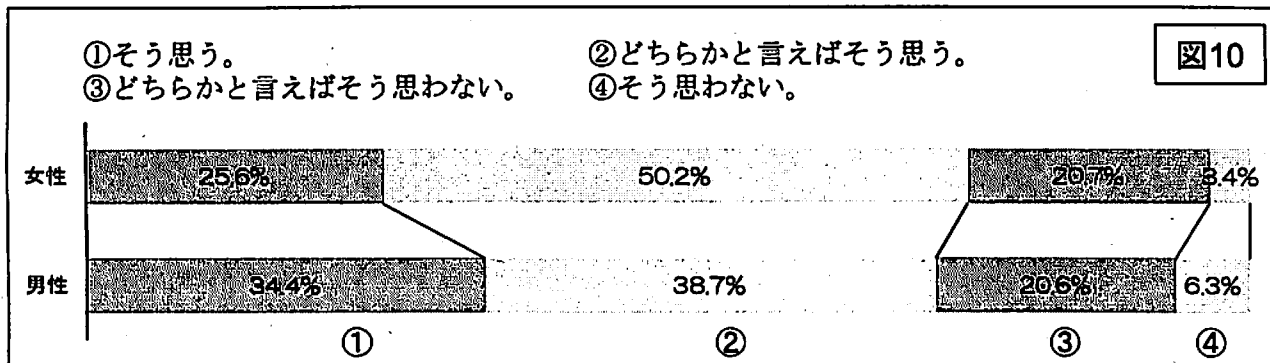


(4)子育て中の女性職員の活躍と現在の職場環境について

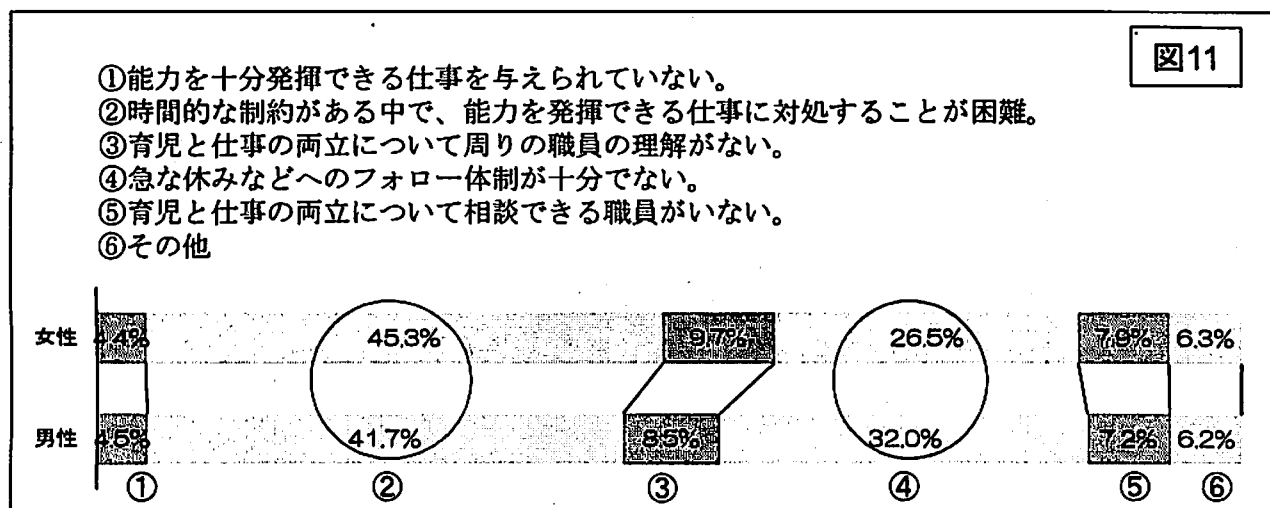
○自分の職場が、子育て中の女性職員にとって能力を発揮し活躍できる職場であると思うと回答した割合は、男女とも7割以上となっている。(図10)

○自分の職場で、子育て中の女性職員の活躍の支障となっていると思うものについては、男女とも「②時間的な制約がある中で、能力を発揮できる仕事に対処することが困難」と回答した割合が最も高く、次いで「④急な休みなどへのフォロー体制が十分でない」となっている。(図11)

【問】あなたの職場は、子育て中の女性職員にとって能力を発揮し、活躍できる職場だと思いますか？



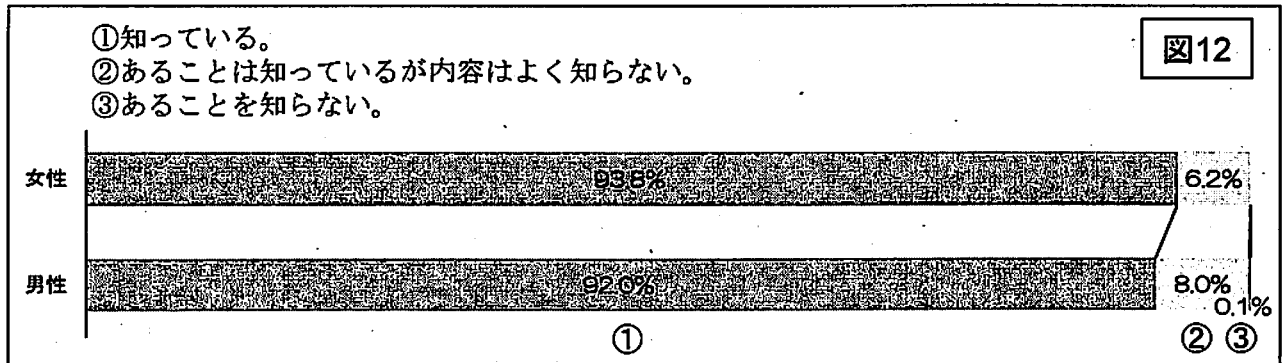
【問】図10で①以外を回答した方へ、子育て中の女性職員が能力を発揮し活躍できるという観点から、自分の職場で支障となっていると思うもの(複数回答可:延べ回答数 女性:620 男性:1,341)



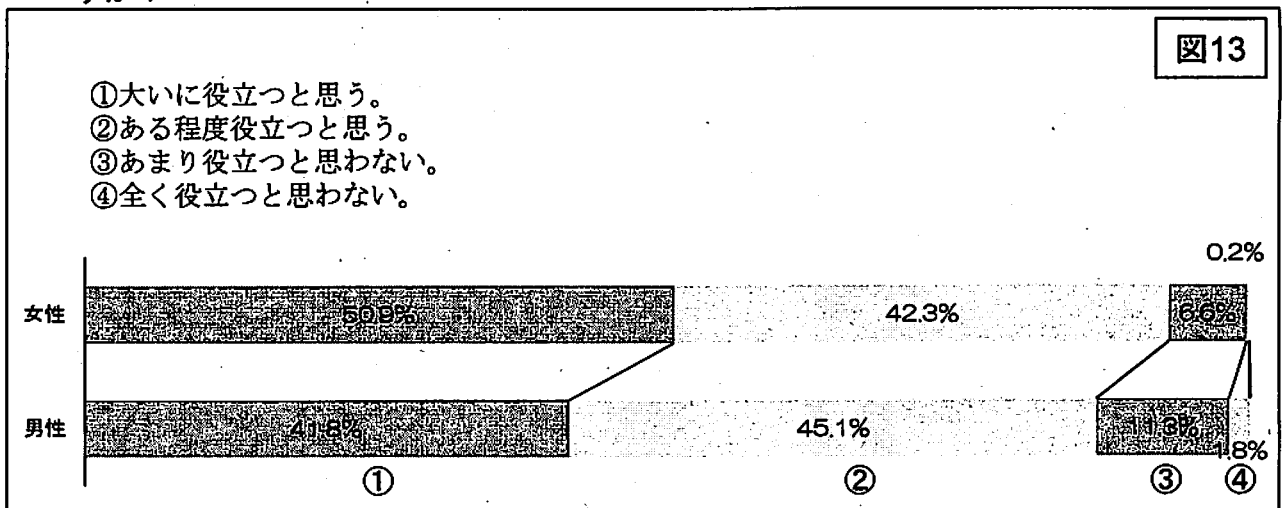
(5) 男性職員の育児休業の取得について

- 9割以上の職員が、男性職員が育児休業を取得できることを知っている。(図12)
- 男性職員の育児休業取得が子育て中の女性職員に対する理解に役立つと、女性では9割以上、男性では8割以上が回答している。(図13)
- 取得しやすくするために必要な取組については、男性では「①周囲の負担にならないような業務分担の見直しや代替措置等」の割合が最も高く、次いで「③上司や同僚の理解」が高くなっている。(図14)

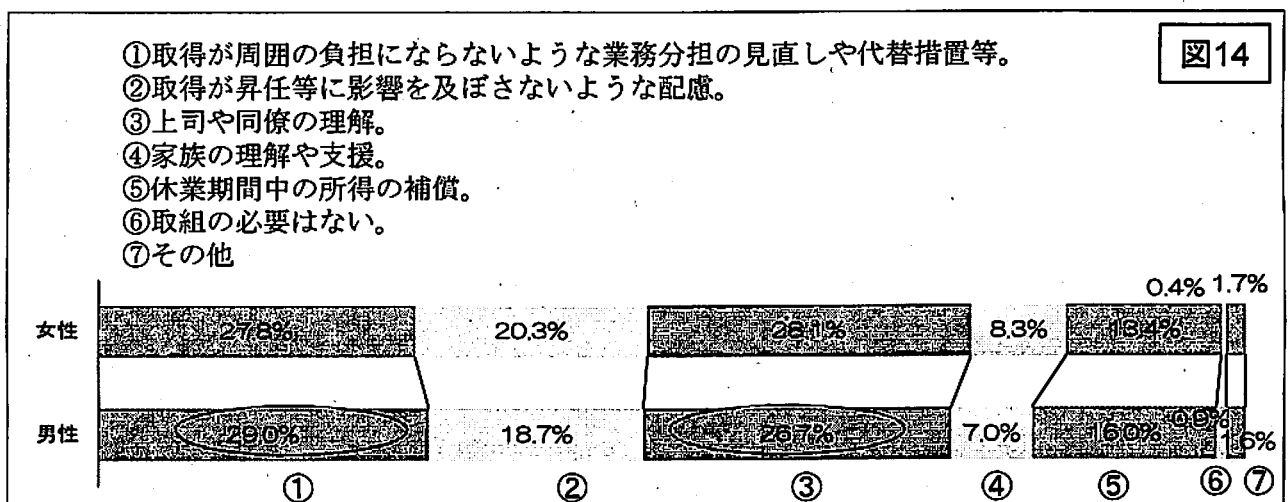
【問】男性も育児休業を取得できることを知っていますか？



【問】男性職員が育児休業を取得することは、子育て中の女性職員に対する理解に役立つと思いますか？



【問】男性職員が育児休業を取得しやすくするための取組について、必要だと思うもの(複数回答可 延べ回答数 女性:1,361 男性:3,550)



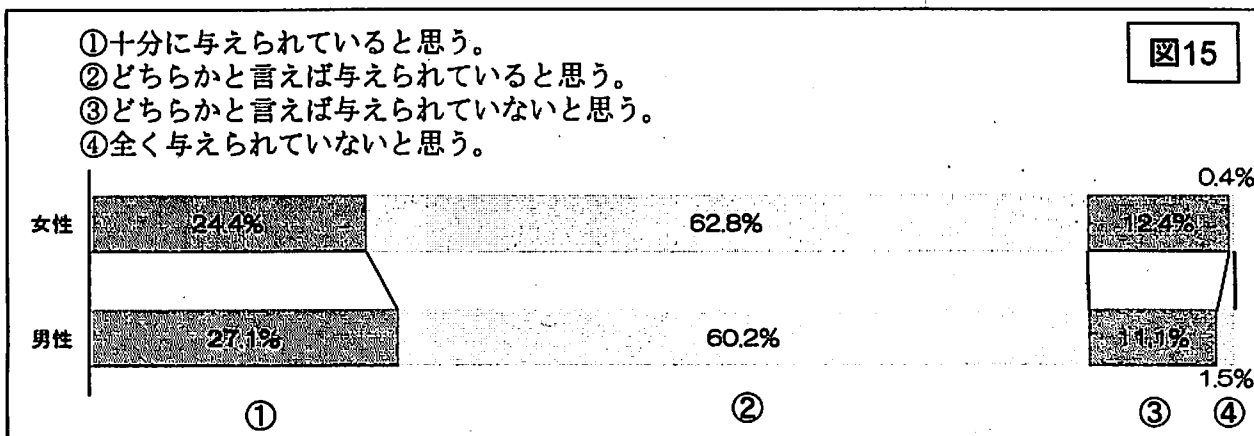
(6) 自身のキャリア意識について

①能力を発揮できるような仕事・機会を与えられているか

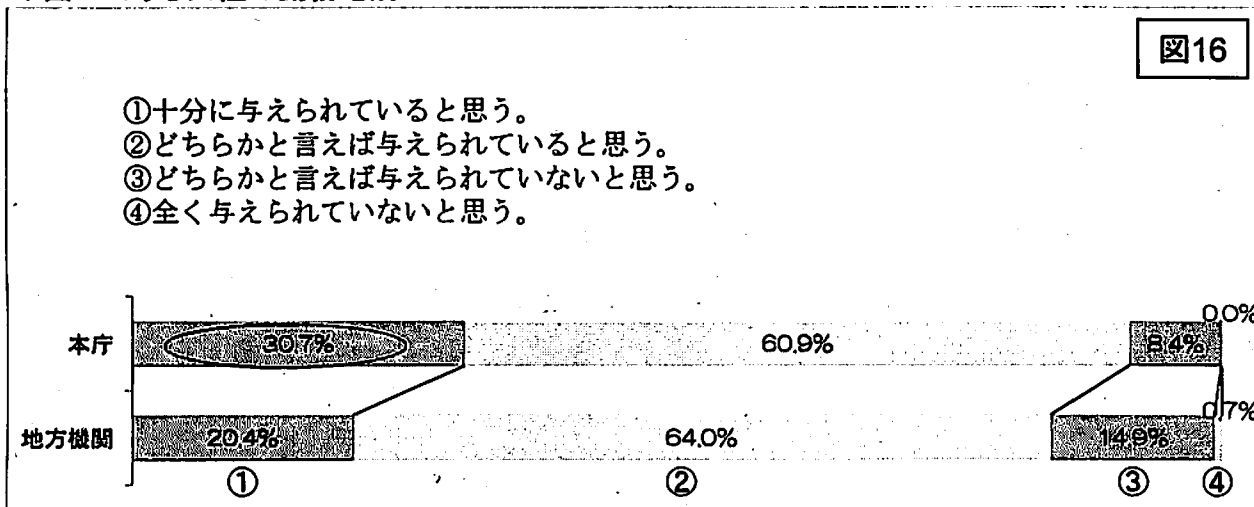
○男女とも8割以上が、「①十分に与えられている」もしくは「②どちらかと言えば与えられている」と回答している。(図15)

○勤務地別で見ると、本庁勤務の男女とも「十分に与えられている」と回答した割合が約3割となっており、地方機関よりも高くなっている。(図16, 17)

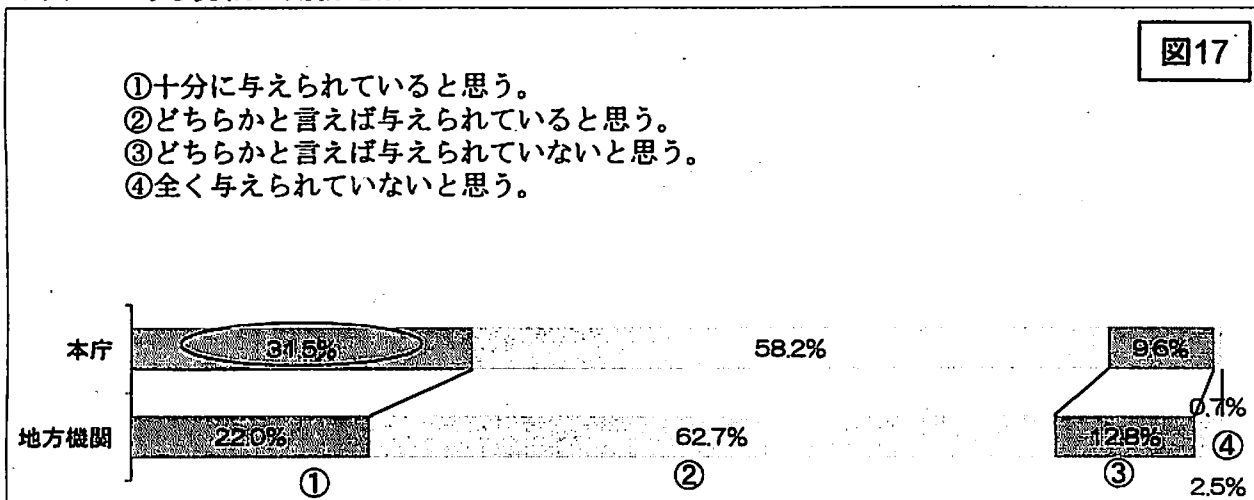
【問】あなたは、自分の能力を十分に発揮できるような仕事・機会を与えられていると思いますか？



◆図15のうち女性の勤務地別



◆図15のうち男性の勤務地別



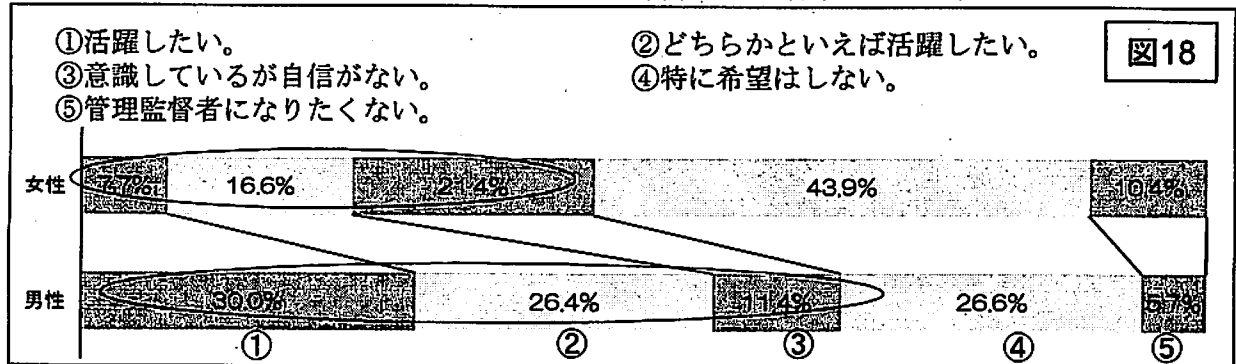
②将来、所属長やグループリーダー等、管理監督者として活躍したいか

○活躍を希望する割合は、男性では67.8%となっているのに対し、女性では45.7%となっている。そのうち「③意識しているが自信がない」と回答した女性の割合は21.4%を占めている。(図18)

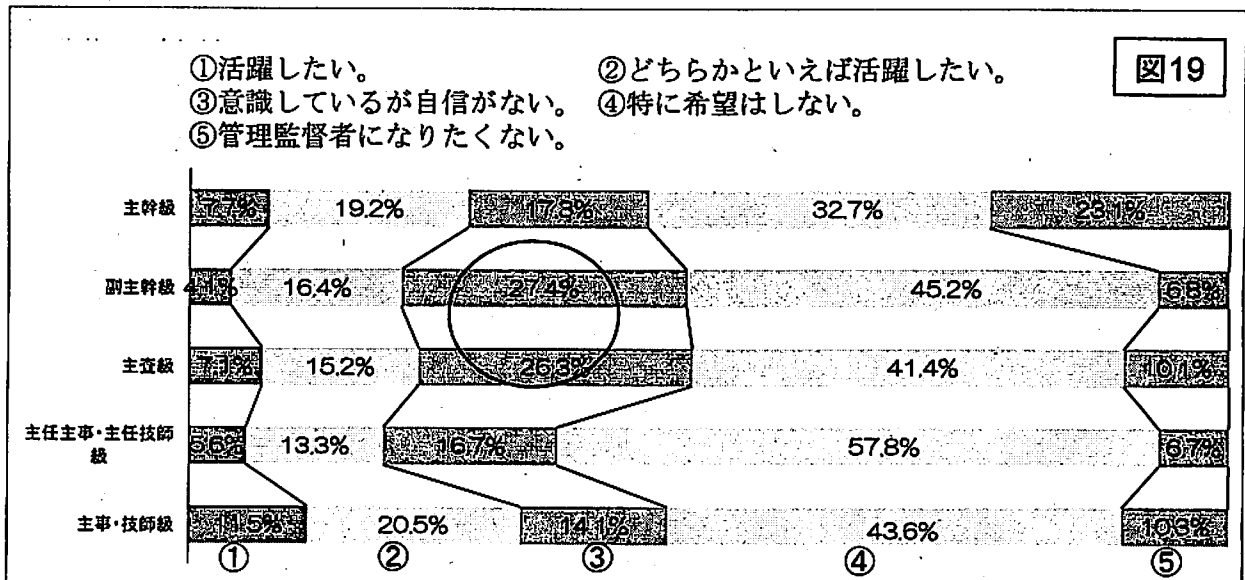
○女性の職階別で見ると副主幹級および主査級で「③意識しているが自信がない」の割合が高くなっている。(図19)

○「自信がない」と回答した理由として、女性では②③のようなマネジメントや部下指導の経験不足、④⑤のような幅広い業務経験・知識の不足によるものが大半を占めており、次いで「①育児・介護などの両立ができるか不安」となっている。また、「①育児・介護などの両立ができるか不安」の割合は女性が男性を大きく上回っている。(図20)

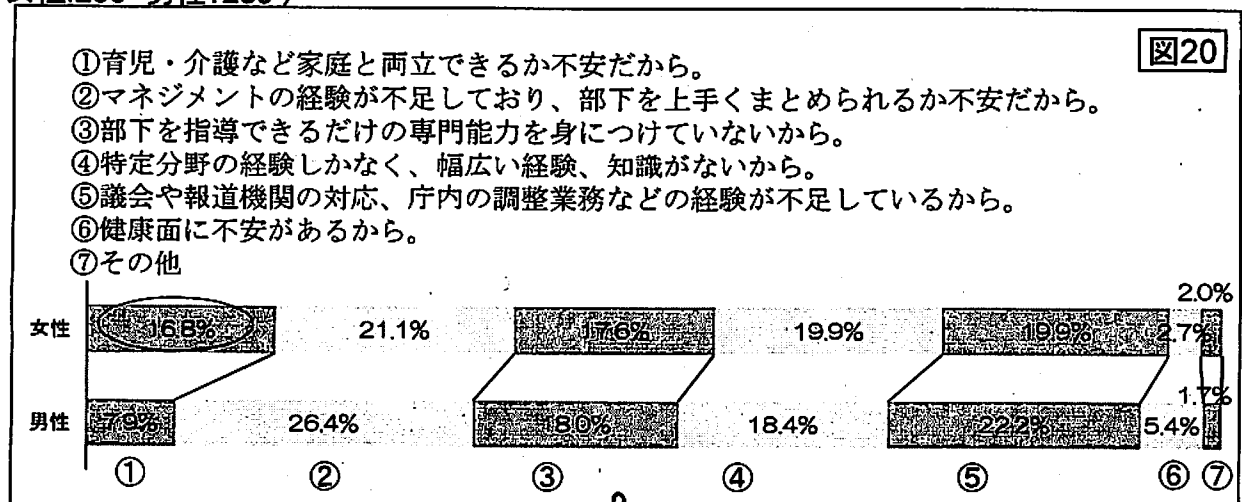
【問】将来、所属長やグループリーダー等、管理監督者として活躍したいですか



◆図18のうち女性の職階別



【問】図18で③管理監督者を意識しているが自信がないを選択した理由(複数回答可: 延べ回答数 女性:256 男性:239)



(7) 女性職員の活躍推進にとって必要と考える取組について

- 男女ともに「①時間外勤務の縮減などによる働きやすい職場づくりの推進」が最も高い割合を占めている。(図21)
- 次いで、女性では「④女性職員のキャリアアップに対する上司の支援や意識の向上」、「⑤男性の育児・介護等への参加の推進」が続いており、男性では「②男性職員に偏っている仕事への積極的な女性職員の配置」、「⑤男性の育児・介護等への参加の推進」が続いている。

【問】女性職員の活躍推進にとって必要と考える取組について(複数回答可:延べ回答数 女性:1,451 男性:3,530)

図21

- ①時間外勤務の縮減などによる働きやすい職場づくりの推進。
- ②男性職員に偏っている仕事への積極的な女性職員の配置。
- ③女性職員が自らのキャリアデザインを考えるための研修を実施。
- ④女性職員のキャリアアップに対する上司の支援や意識の向上。
- ⑤男性の育児・介護等への参加の推進。
- ⑥女性職員が意見交換や互いに相談できる機会の創出。
- ⑦資格取得など育児休業中の自己啓発に対する支援。
- ⑧知識や経験の豊富な先輩職員が相談役としてサポートしてくれる制度(メンター制)の導入。
- ⑨その他

