

那須烏山市次世代育成支援・女性活躍特定事業主行動計画策定に向けた
職員アンケート調査結果報告書

那須烏山市

令和3年11月

I 調査の概要

1 アンケート調査の目的

次世代育成推進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府内行動計画の見直しを速やかに行い、仕事と子育ての両立を図り、仕事に対する意欲の向上及び組織の活性化に資するため、当該計画の具体的な数値目標設定の基礎資料とする目的とする。

2 アンケート調査の方法

全職員（ただし、3役、課長級、主幹級、派遣職員、再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員、調査期間中に休暇となりアンケートに回答できない職員を除く）を対象に、令和3年7月30日（金）から令和3年8月27日（金）までに市ホームページのメールフォームを活用して各自回答を行う。

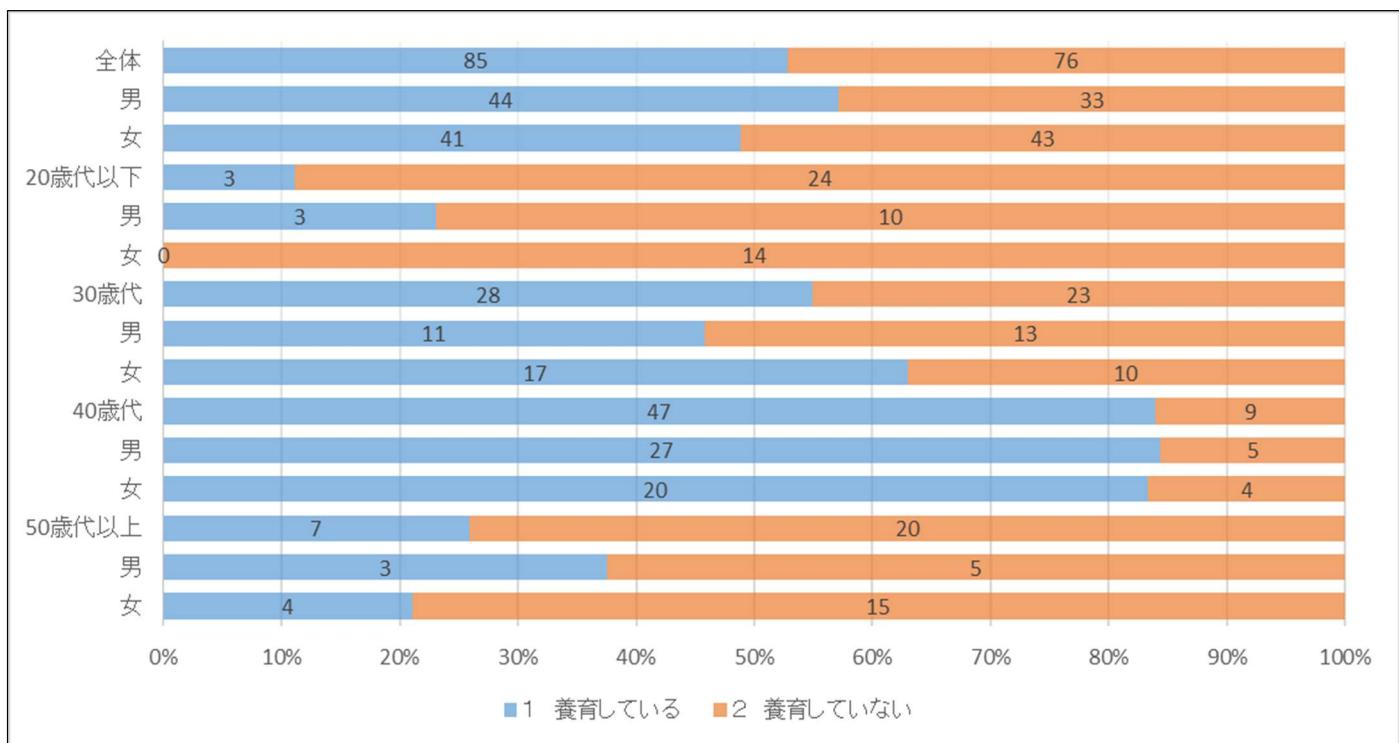
3 アンケートの回収状況

	対象者数	回答者数（回答率）
全体	177名	161名（91.0%）
うち男性	85名	85名（100.0%）
うち女性	92名	76名（82.6%）

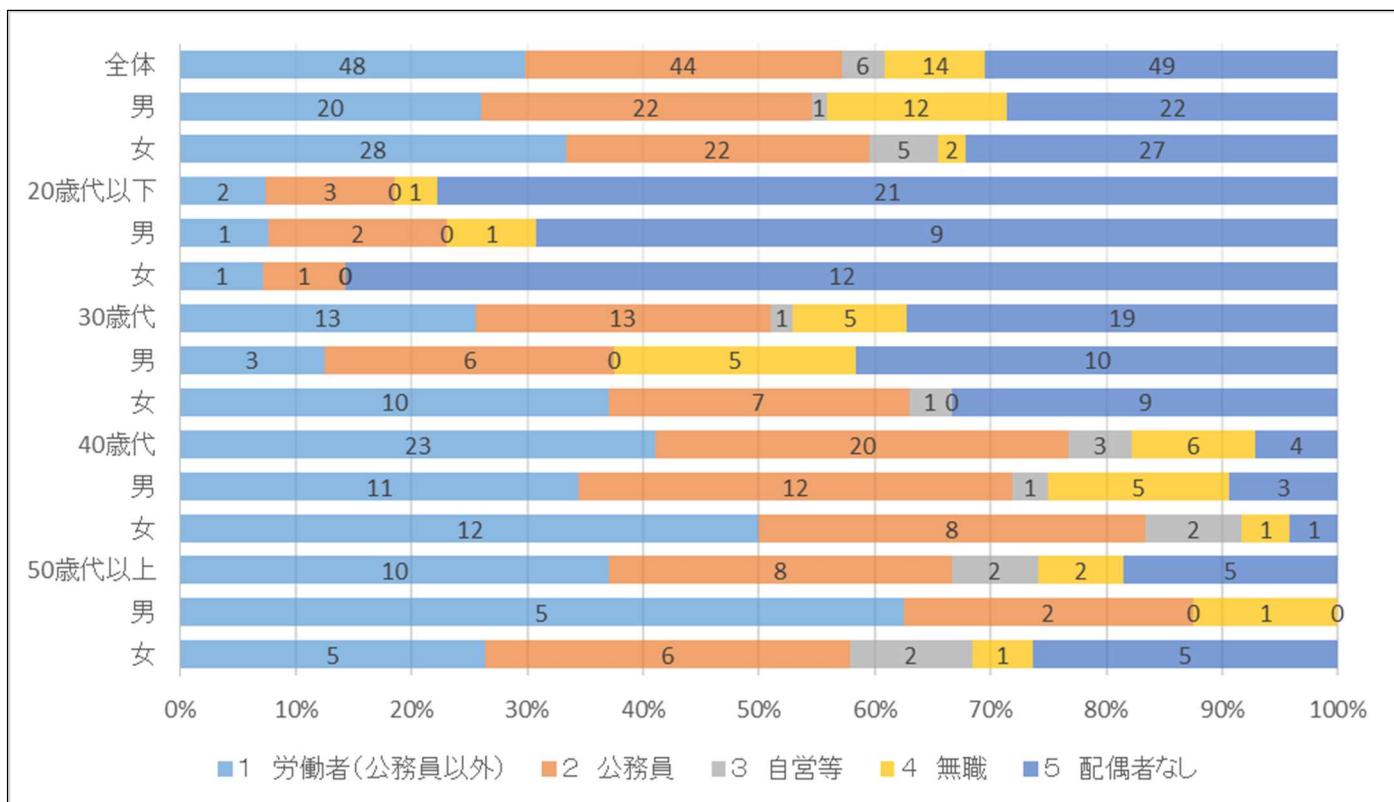
II アンケート調査の結果

※ その他及び自由記載への回答については、今後に向けた貴重な意見として、一部「文言体裁」を整えた上で掲載することとしました。なお、所属等の特定されるおそれがある内容については、一部非掲載としています。

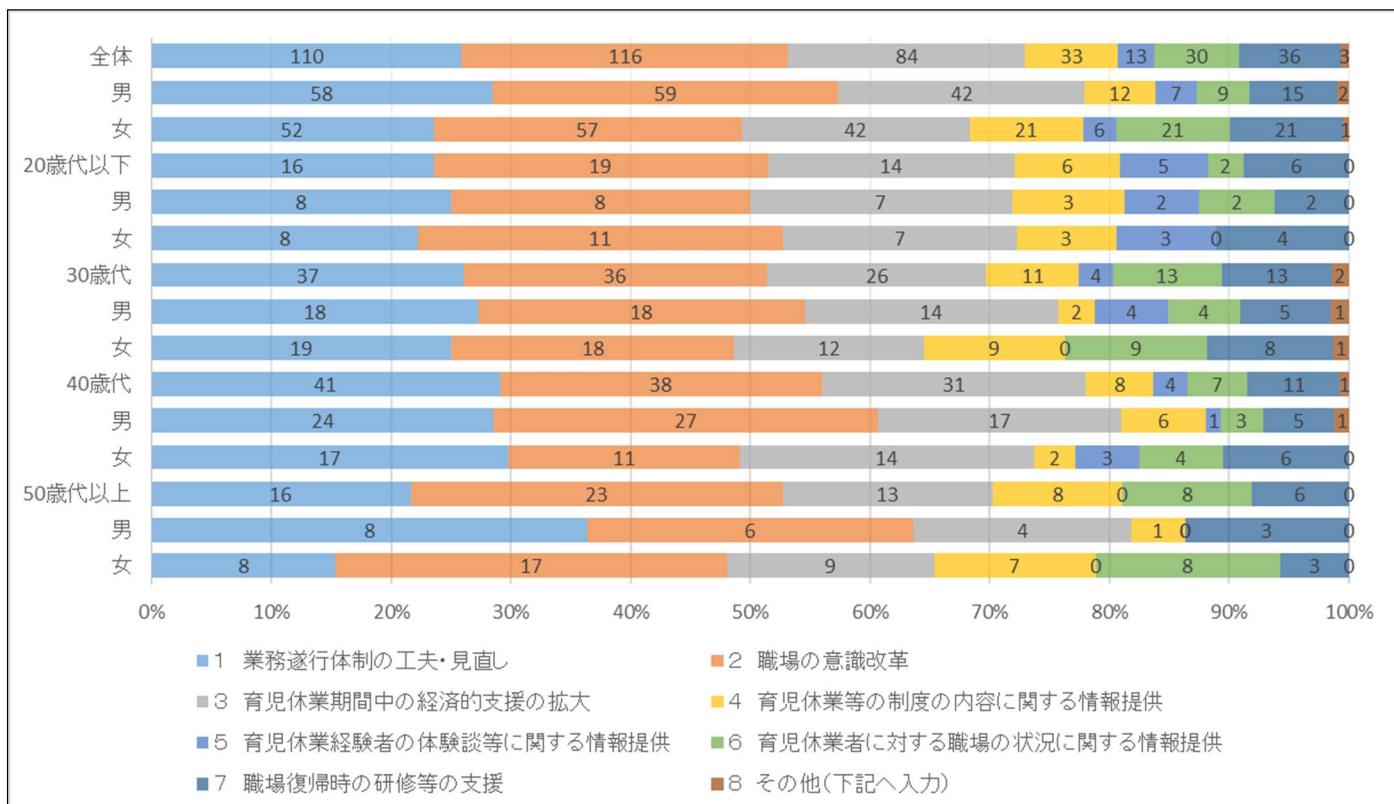
◇問1 現在、あなたは、子どもを養育していますか。



◇問2 配偶者の就労状況について、当てはまるものはどれですか。



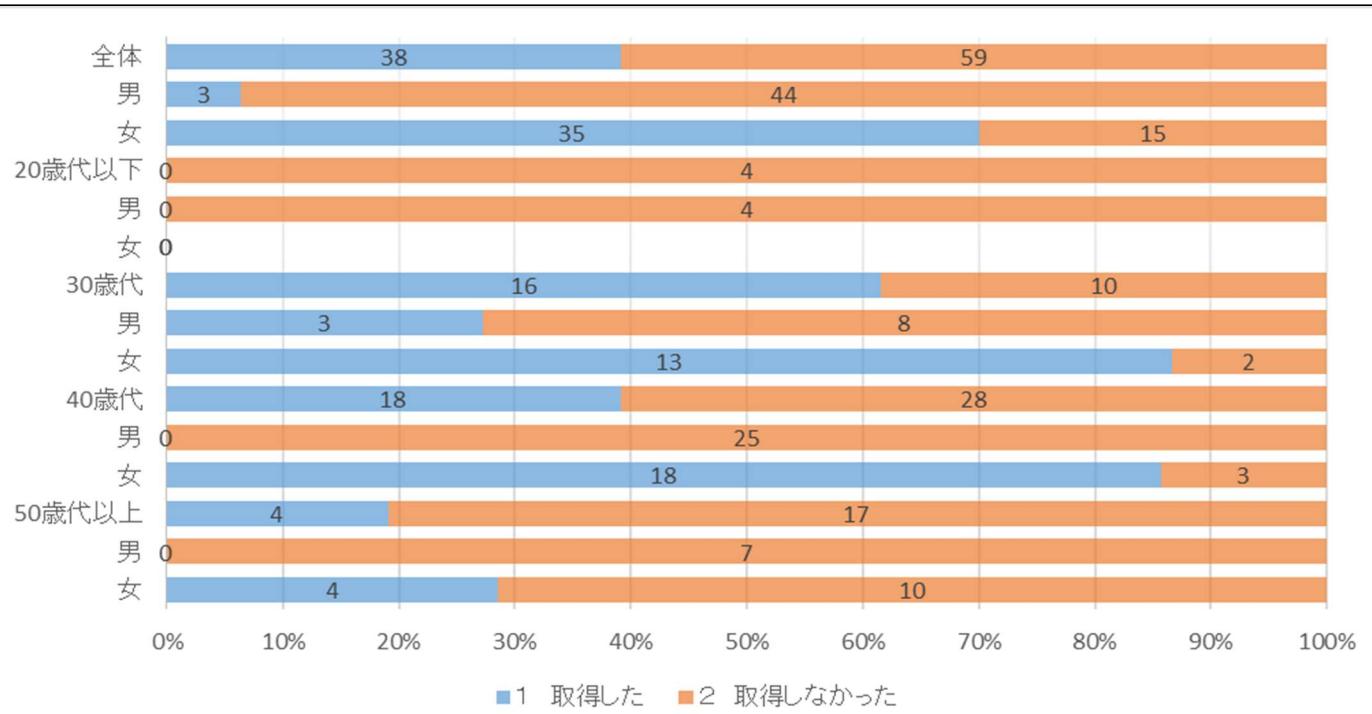
◇問3 育児休業の取得を促進するために取組むことが必要だと思われる事項として当てはまるものを選択してください(最大3つまで)。



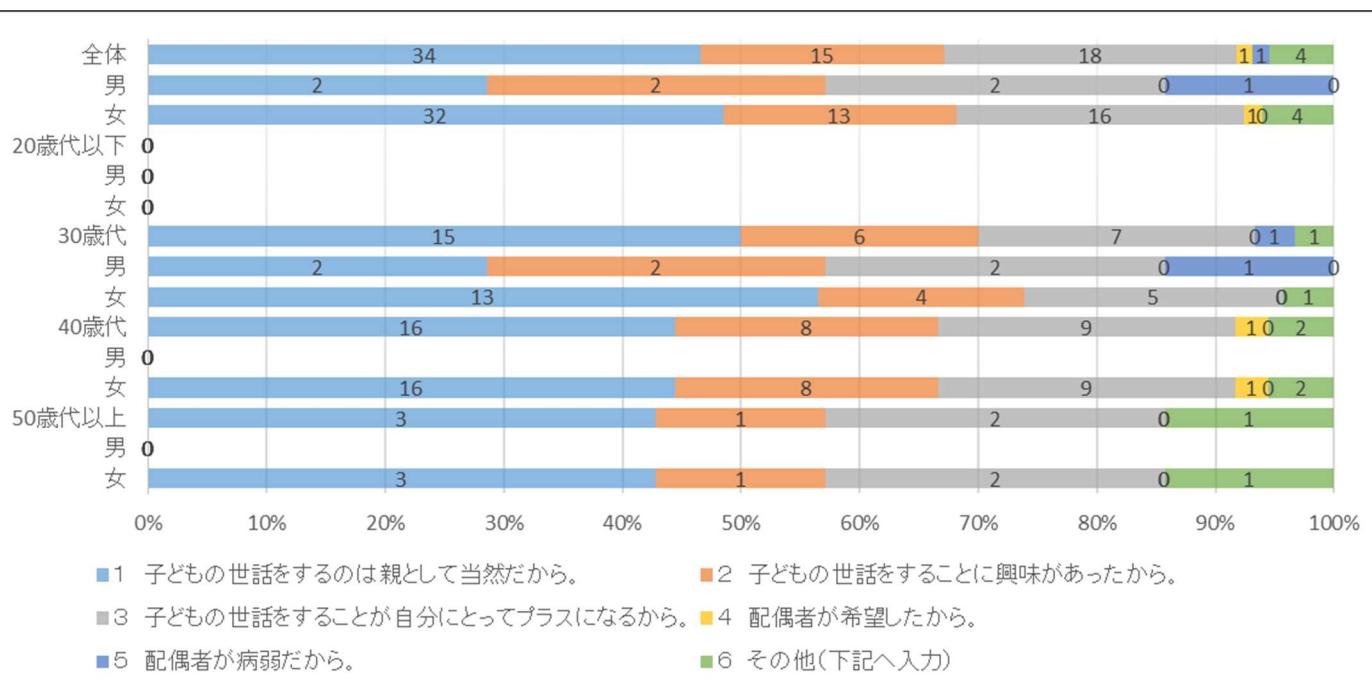
◇その他意見

- 育児休業によって減ったマンパワーを適切に補完し、残された職員の負担が増えないこと。
- 男性の育児休業の義務化。
- 何よりも経済的支援が必要。万が一を考えると、育休を取得するよう言われても休めない。それくらいに若年層職員の生活は苦しく余裕がない。
- 形だけの育児休業の促進は賛成できない。必要な休業かどうか、モラルが問われる。

◇問4 あなたは子どもが生まれたとき、育児休業を取得しましたか。当てはまるものを1つ選択してください（問1で「2 養育していない」と回答した方は問9に進んでください）。



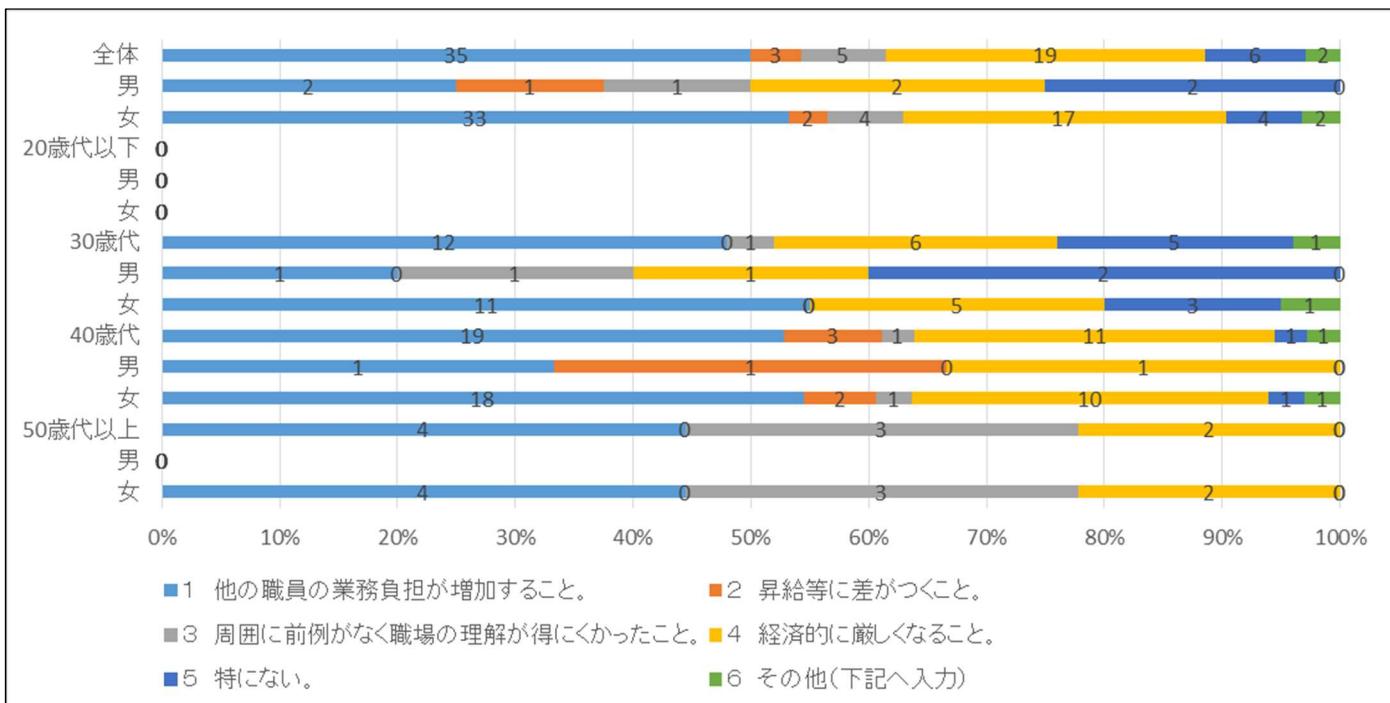
◇問5 なぜ育児休業を取得したのですか。当てはまるものを選択してください（最大3つまで）。



◇その他意見

- ・ 子どもは日々成長し育児する期間が限定的であるため。また望んで出産したため、傍にいたいと思ったため。
- ・ 限られた時間の中で、少しでも長く子どもと一緒に過ごしたいため。
- ・ 第1子の時は育児休業を取れる環境ではなかった。第2子から取得できるようになった。上の子がいたので数ヶ月だが取得した。
- ・ 親が働いていたため。

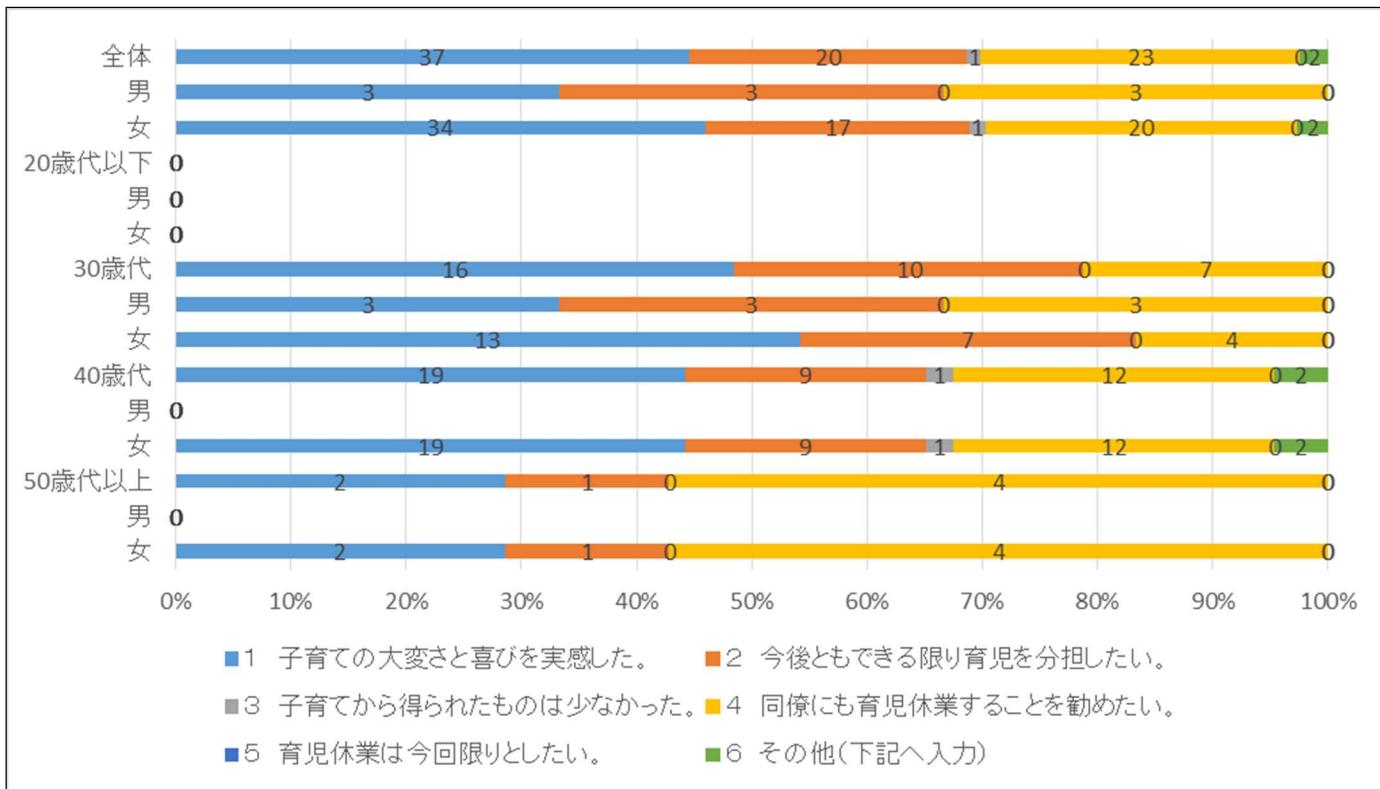
◇問6 育児休業を取得する際に懸念材料（障害）となった事項として当てはまるものを選択してください（最大3つまで）。



◇その他意見

- ・ 上司の理解や配慮にかける言動。
- ・ 復帰する前と同様に仕事をこなすことへの不安。

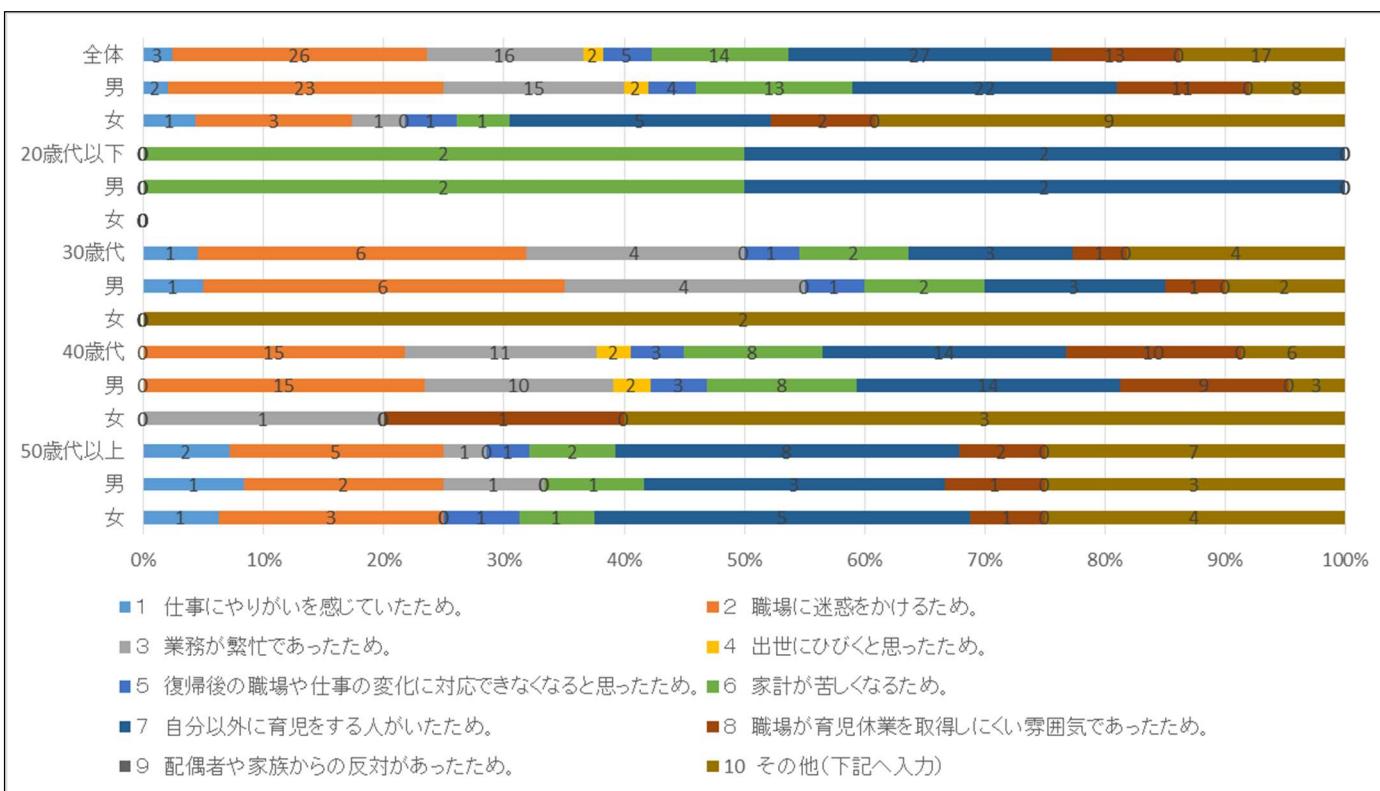
◇問7 育児休業を取得した感想として当てはまるものを選択してください（最大3つまで）。



◇その他意見

- ・ 家庭の他に、社会との繋がりも大切だということ。
- ・ 育児休暇中が、一番子どもと向き合えた時だったと思う。

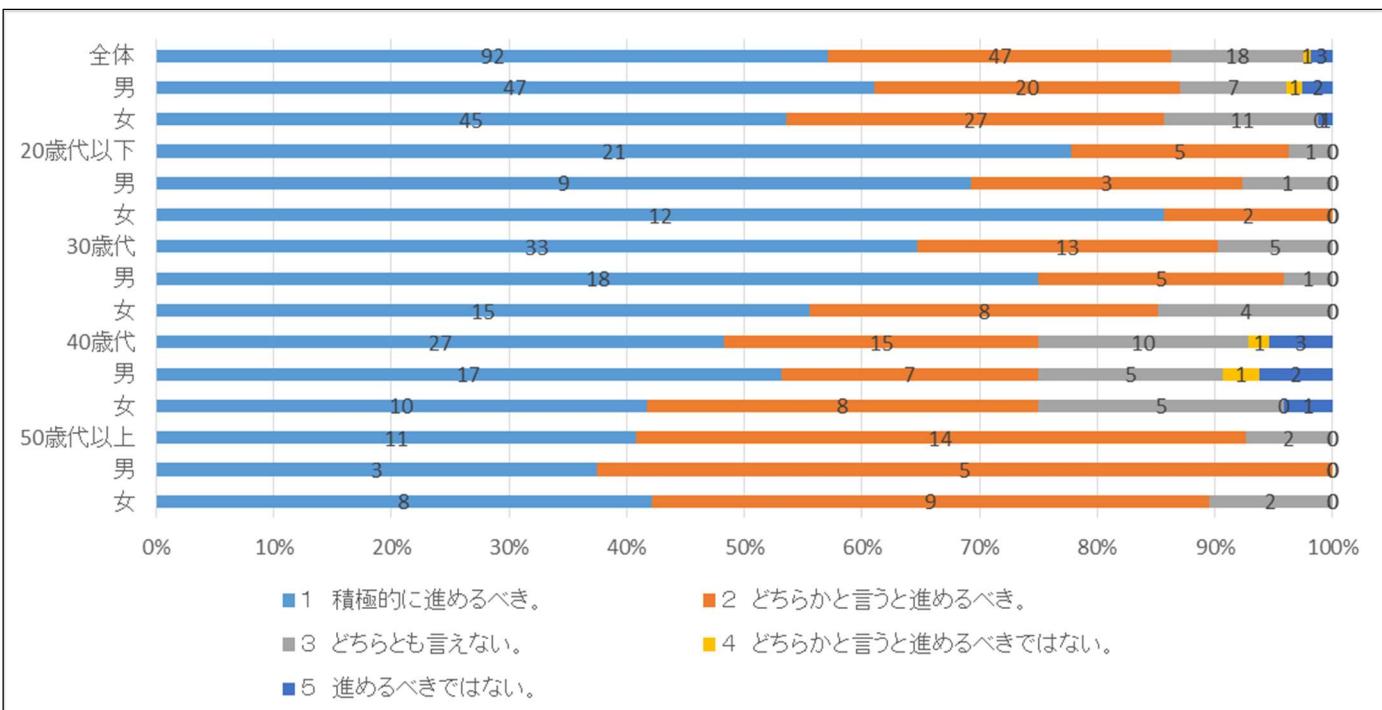
◇問8 なぜ育児休業を取得しなかったのですか。当てはまるものを選択してください（最大3つまで）。



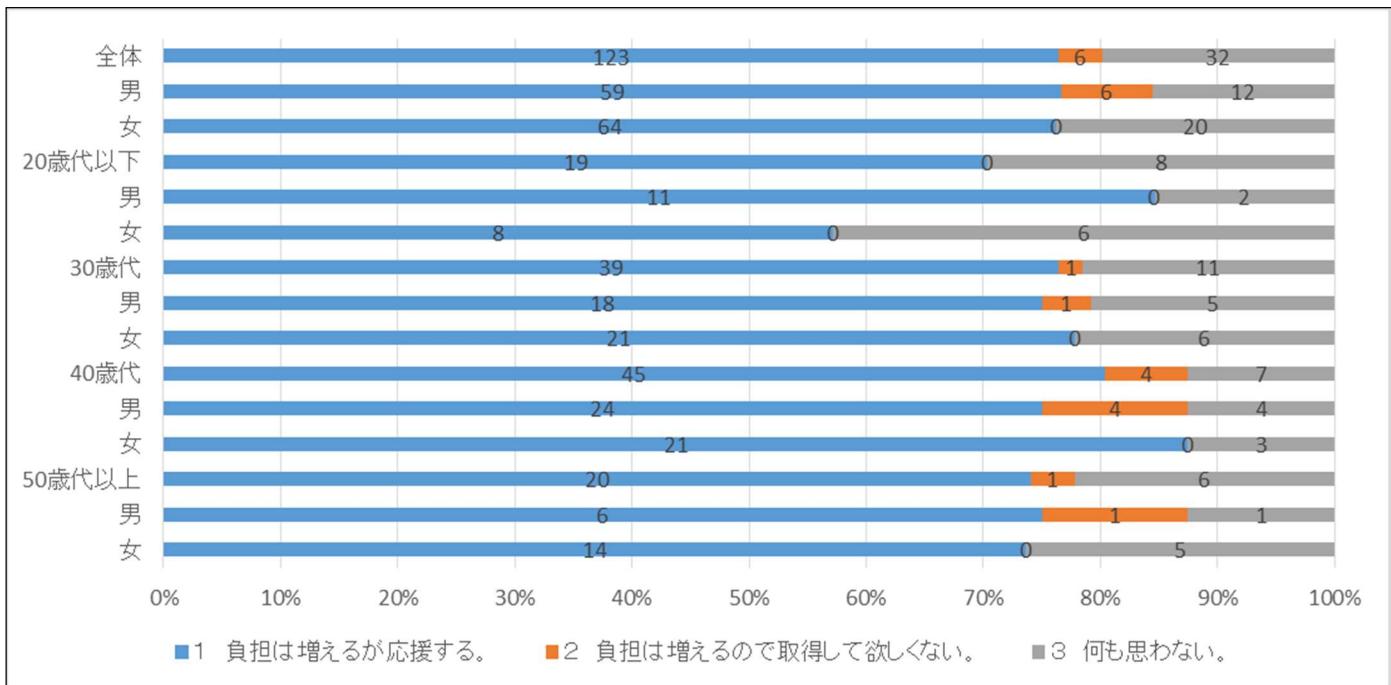
◇その他意見

- 嘱託職員で育児休暇がなかったため。
- 出産後に就業したため。
- 派遣されてきたため。
- 転職が決まっており育児休業する余裕がなかったため。
- 人事担当者から「今まで育児休業を取った職員はいない」と言われ、取得しにくかったため。
- 元々辞める予定だったため。
- 職場が寛容ではなかったため。
- 取得するという風土がないため。
- その当時は就労していなかったため。
- その当時は無給だったため。
- 育児休業の制度が無かったため。

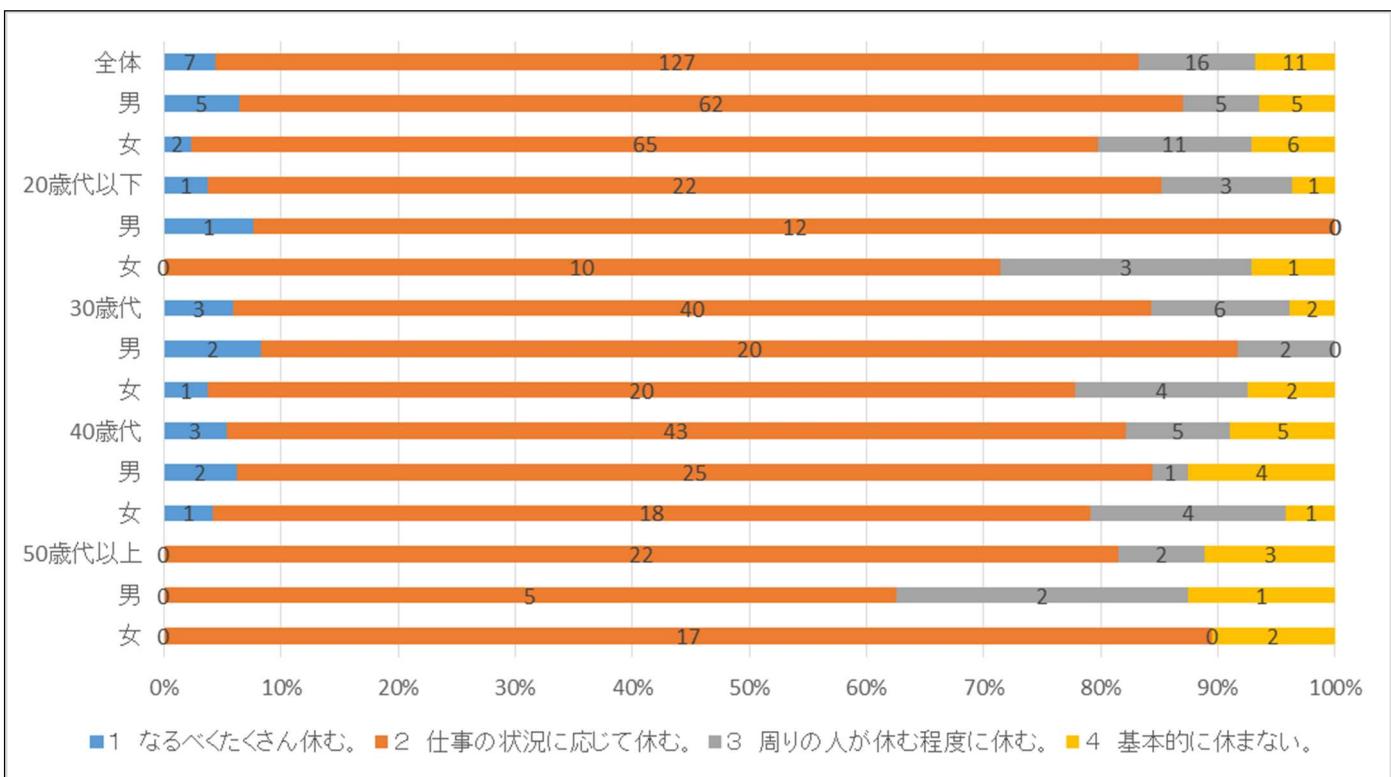
◇問9 男性の育児休業取得についてどう思いますか。当てはまるものを1つ選択してください。



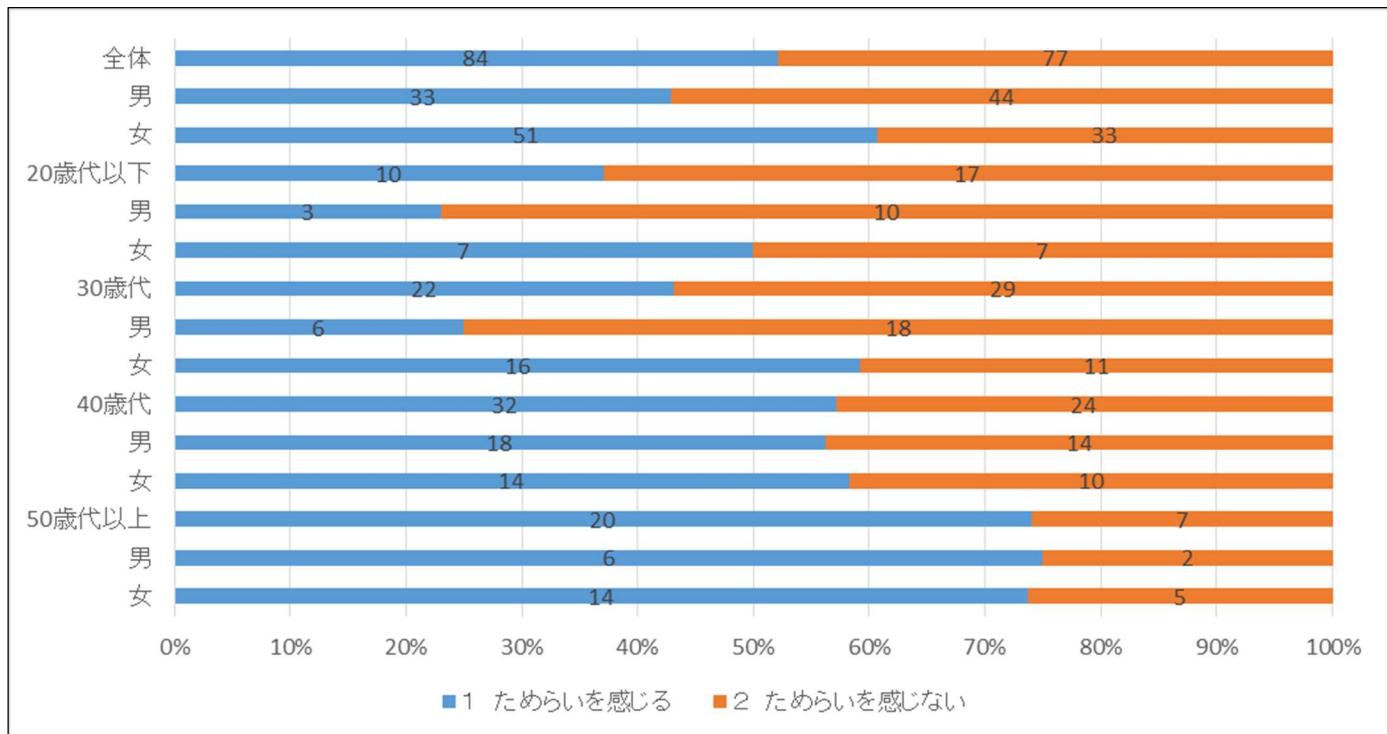
◇問10 上司、部下など周囲の方が育児休業を取得したらどのように感じますか。当てはまるものを1つ選択してください。



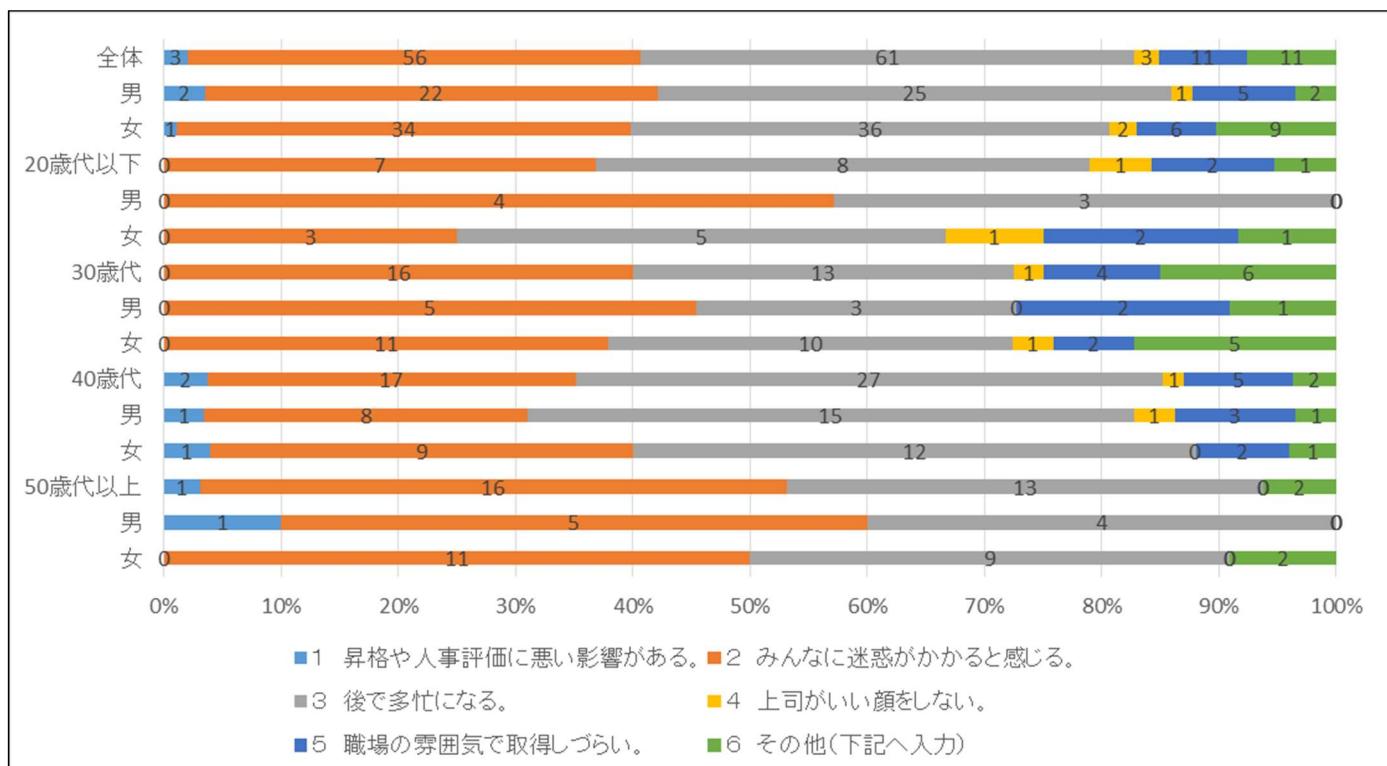
◇問11 あなたが年次休暇を取得する方針として当てはまるものを1つ選択してください。



◇問 12 年次休暇を取得することにためらいを感じますか。当てはまるものを1つ選択してください。



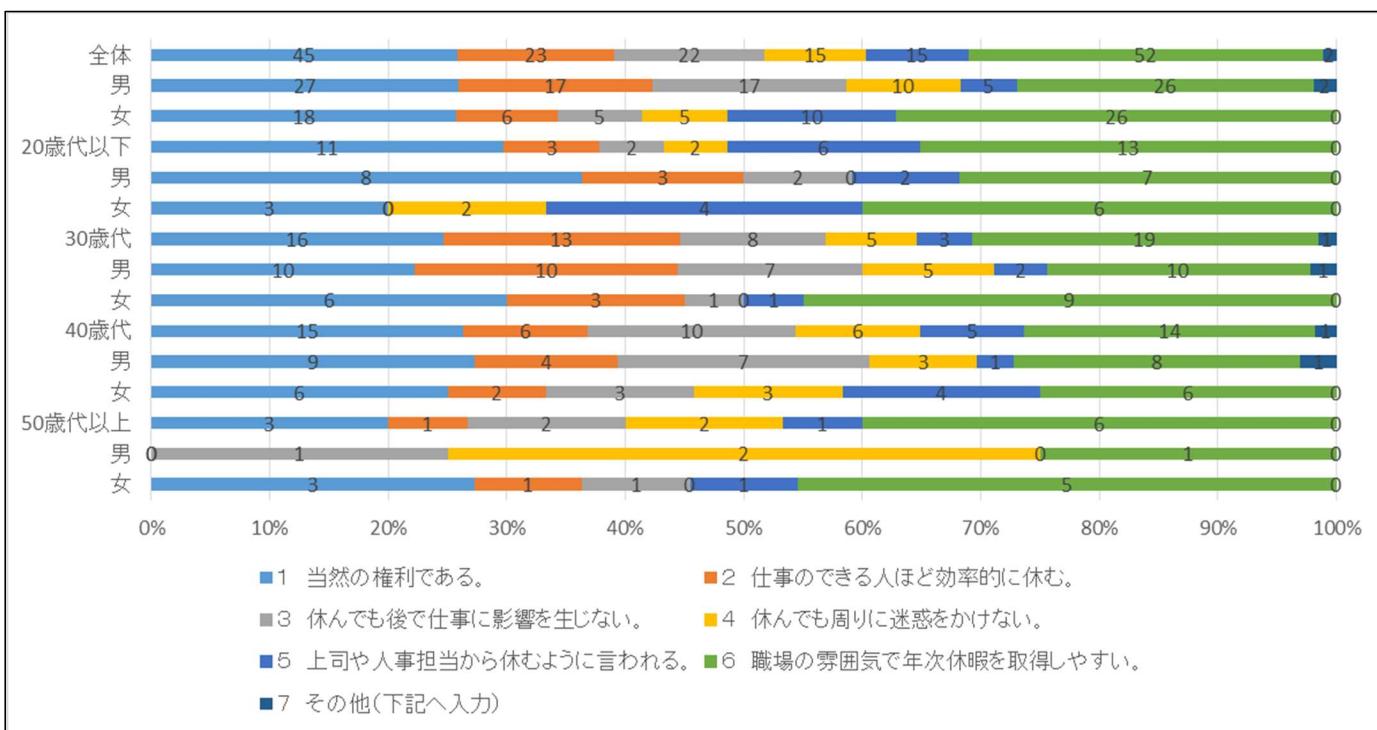
◇問 13 ためらいを感じる理由として当てはまるものを選択してください（最大3つまで）。



◇その他意見

- 直属の上司があまり休暇を取得できていないため。
- 取得しにくい雰囲気ではないが、実際に取得する職員が少ないため遠慮してしまう。
- 具合が悪くて休む場合、仕事に関わらず休むようになるため。
- 人が少ないため。
- 何気ない一言が休みをとりにくくしたため。
- セルフマネジメントが不足する若年層職員がなかなか休暇を取れない一方で、自分が業務をタイトにこなして休暇を取ることが申し訳なく思うため。
- 休むには人手不足もあり、クラス補充や休みができるだけ被らないよう心掛けているため。
- 周りがどう思っているかわからないし、年次休暇は職員みな平等にある権利だが、何となく申し訳なく感じるため。
- 子どもの体調不良など急に休まなくてはならない場面もあり、なるべく前倒しで仕事を進めたいと考えているため。
- 休暇取得の理由を聞かれるのが煩わしいため。
- グループ員が2名しかおらず、負担をかけてしまうため。

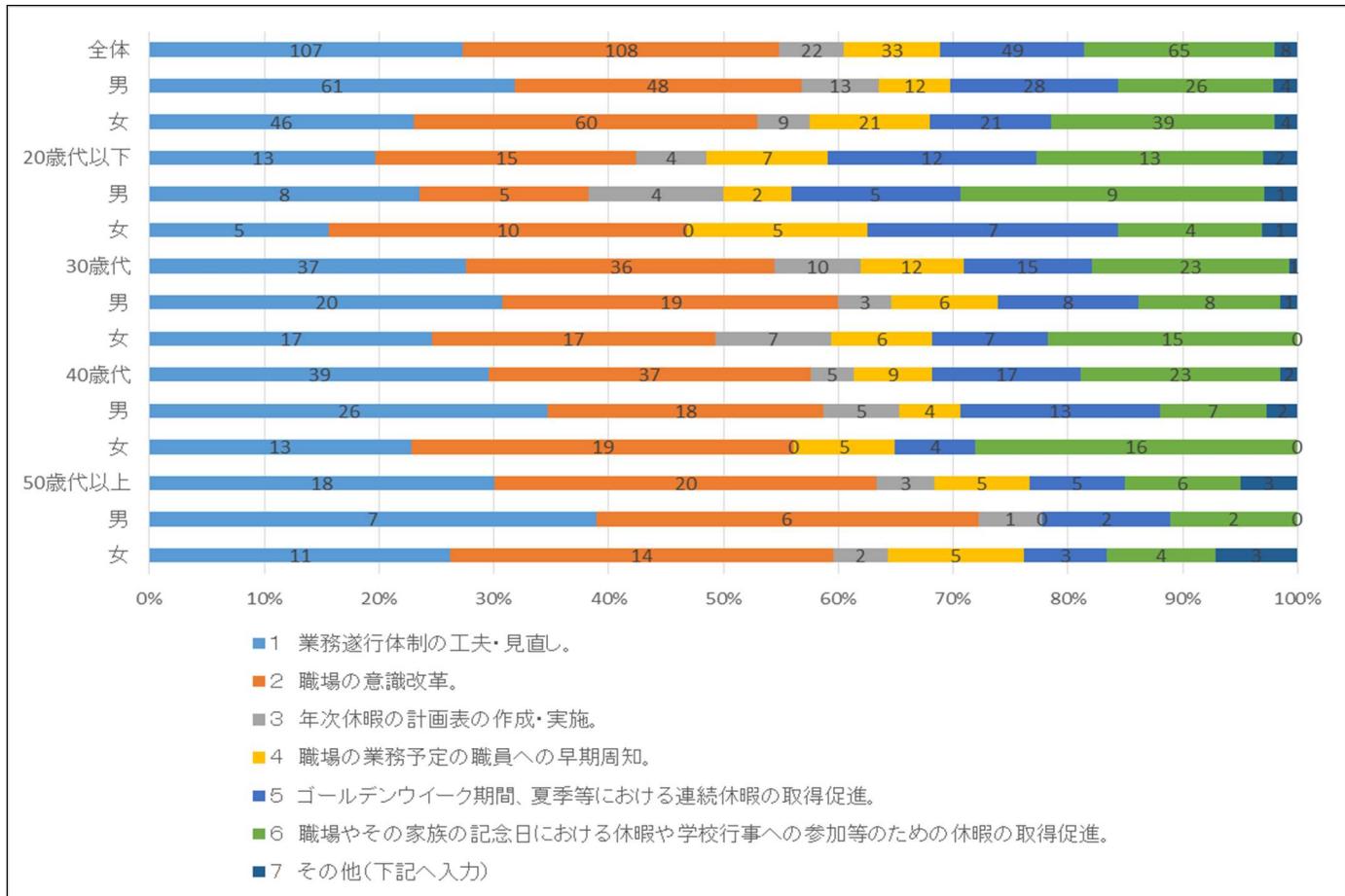
◇問 14 ためらいを感じない理由として当てはまるものを選択してください（最大3つまで）。



◇その他意見

- ためらいを感じるほど取得していないため。
- 適度に休暇を取得しているため。

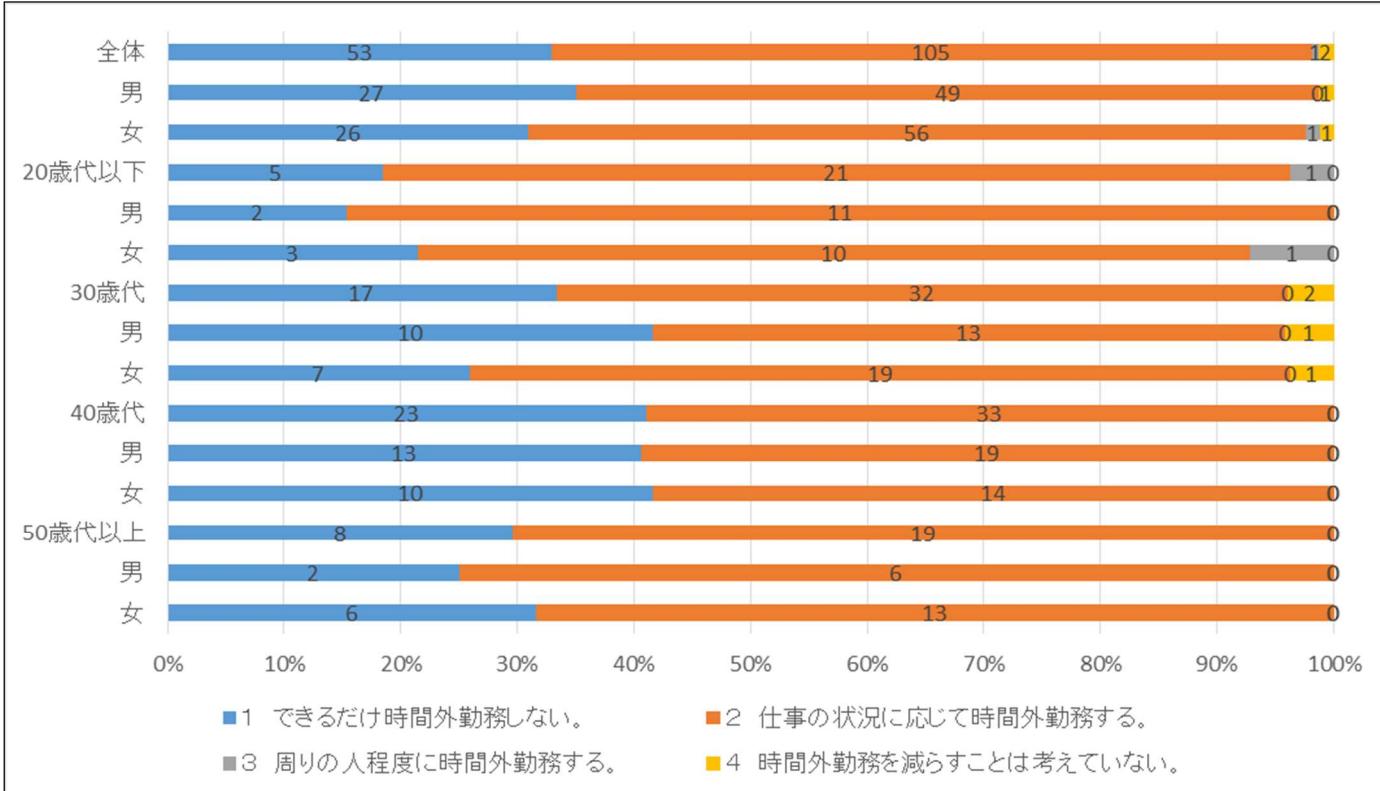
◇問 15 休暇の取得を促進するために取組むことが必要と思われる事項として当てはまるものを選択してください（最大3つまで）。



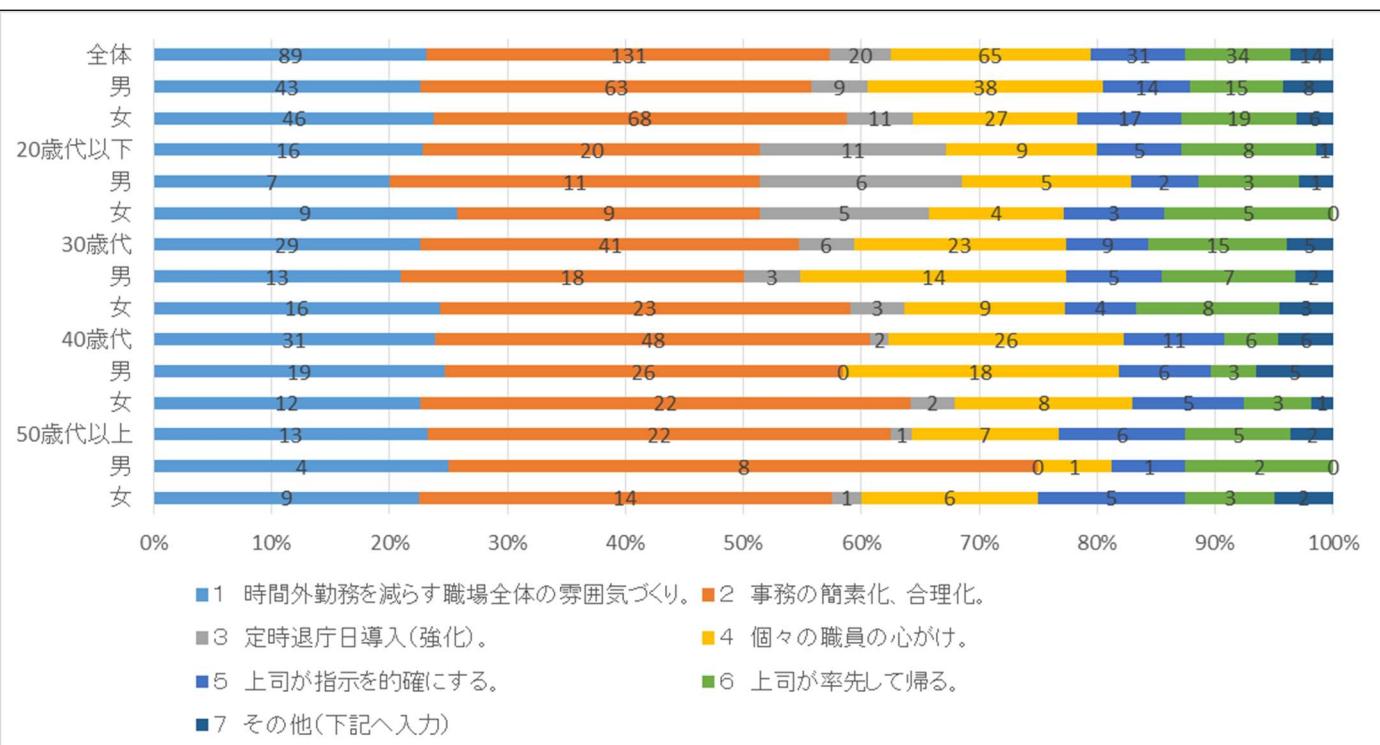
◇その他意見

- ・ 月に1日は取得するなどのルールをつくる。
- ・ 所属長からの取得推進。
- ・ 若年層職員のセルフマネジメント能力、特に業務スケジュールの管理調整能力を向上させる。上司による担当内指導だけではなく、全庁的な対策が必要と考える。
- ・ 個人の意識改革が必要だと思っています。
- ・ 業務量に対し人員が不足している。
- ・ 代替職員の登用。
- ・ 人員を増やす。
- ・ 適正な業務分担と職員配置。

◇問16 あなたの時間外勤務についての考え方として当てはまるものを1つ選択してください。



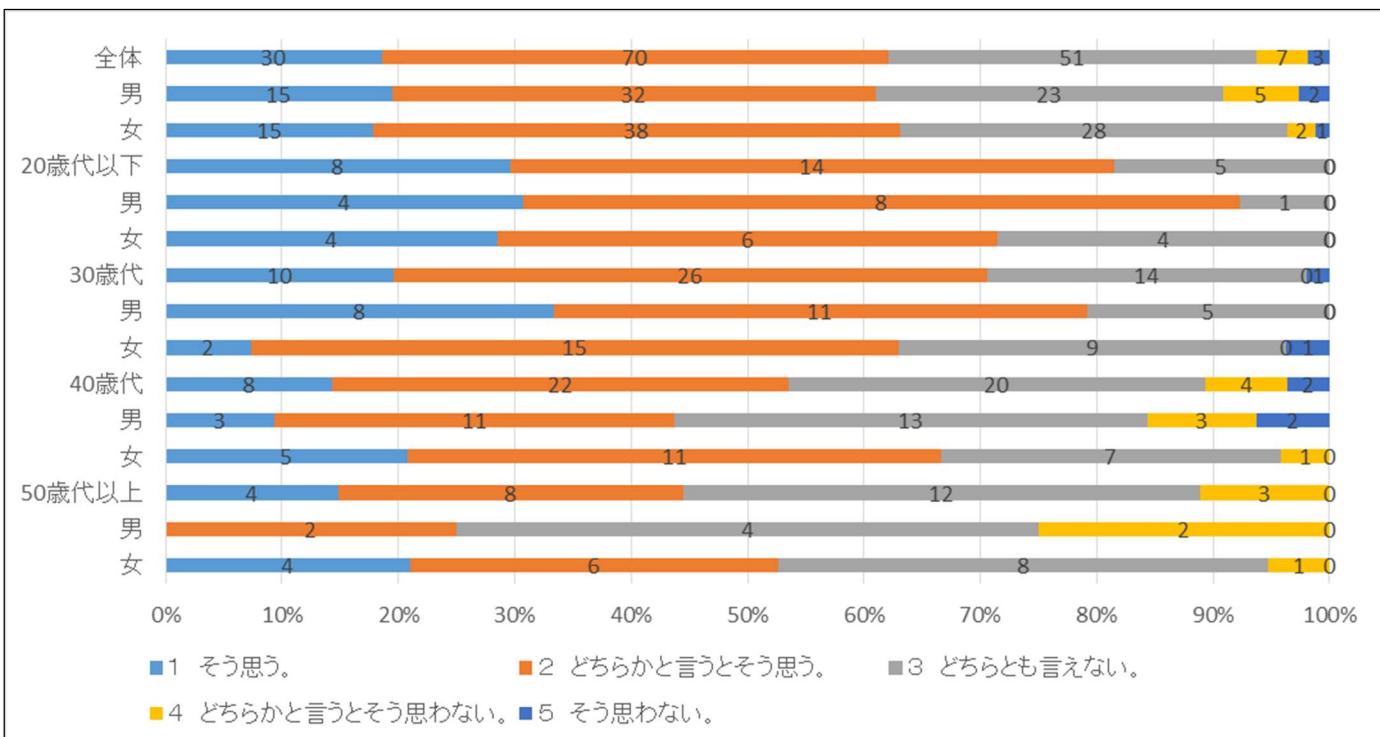
◇問17 時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法について当てはまるものを選択してください（最大3つまで）。



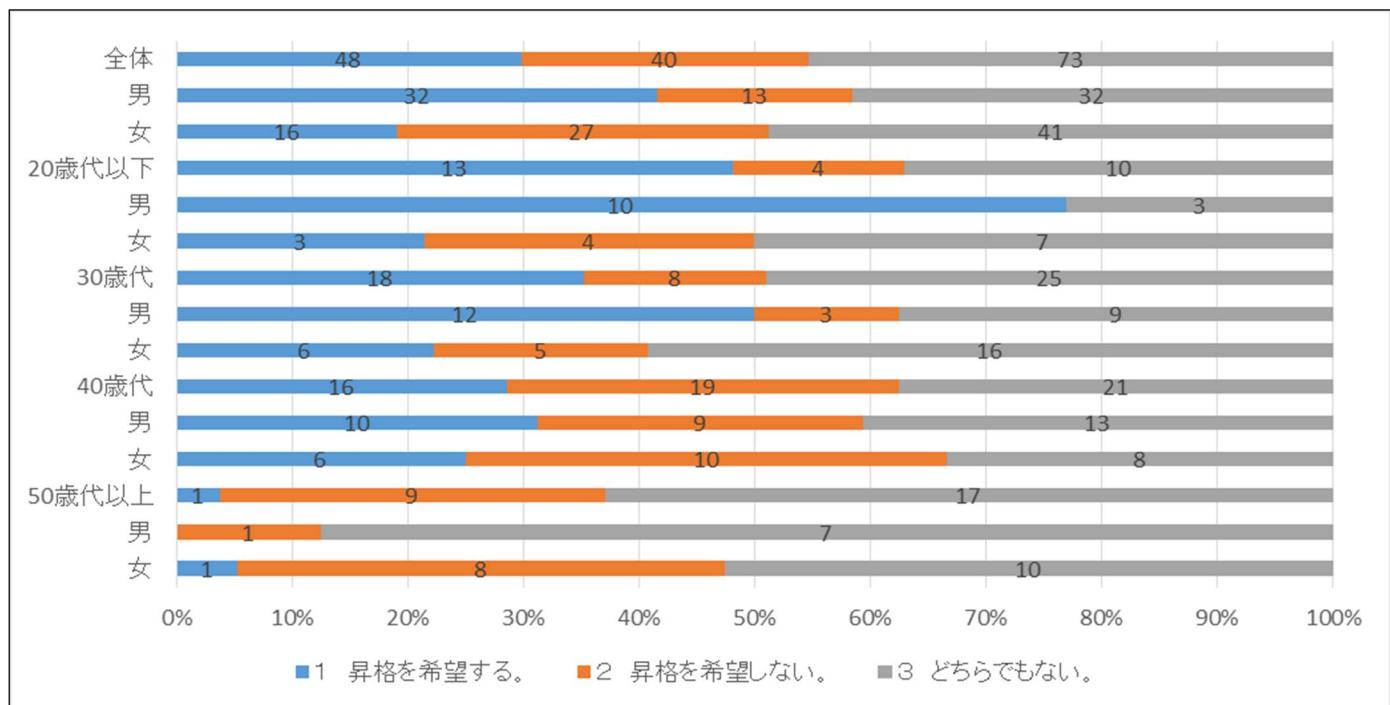
◇その他意見

- ・ 職場環境の向上(庁舎整備や空調の積極的稼働)。
- ・ 職員数の増加。
- ・ なぜ残業が発生するか、原因を究明して改善する。また、改善や合理化したことを評価する。
- ・ ノー残業デーはあってないようなもの。水曜日実施が厳しければ、各個人対応で週1回は定時帰宅の日を作るようとする。
- ・ 時間外手当を、人ではなく業務につける（県庁方式）。この業務は年間〇〇時間の時間外で処理できるという明確な基準を設け、担当者に時間を割り振る。そうすることで、本来〇〇時間でできる処理を、私は××時間もかかっている。もっと効率化しなければ…と意識改善に繋がる。一時的にサービス残業が慢性化する可能性が高いが、将来的な環境改善のためにはやむなしと考える。
- ・ 事務分掌の適正な配分。
- ・ 時間外に実施した仕事の成果の確認。
- ・ 積極的なIT技術の導入。
- ・ 業務量の減少、業務量の適正化。
- ・ 人員の適正配置。
- ・ 役所全体での業務の絶対量の削減(あれもこれも手を出さない。何かをはじめるときは何かを廃止すべき)。
- ・ 事務分掌に縛られることなく、その時々でグループ内の業務を平均的にして欲しい。時期に業務が集中する職員の業務を、事務分掌に縛られることなく総括が分担できるようにして欲しい。
- ・ 時間外をやらなくてもすむような適正な業務分担と人員の配置。

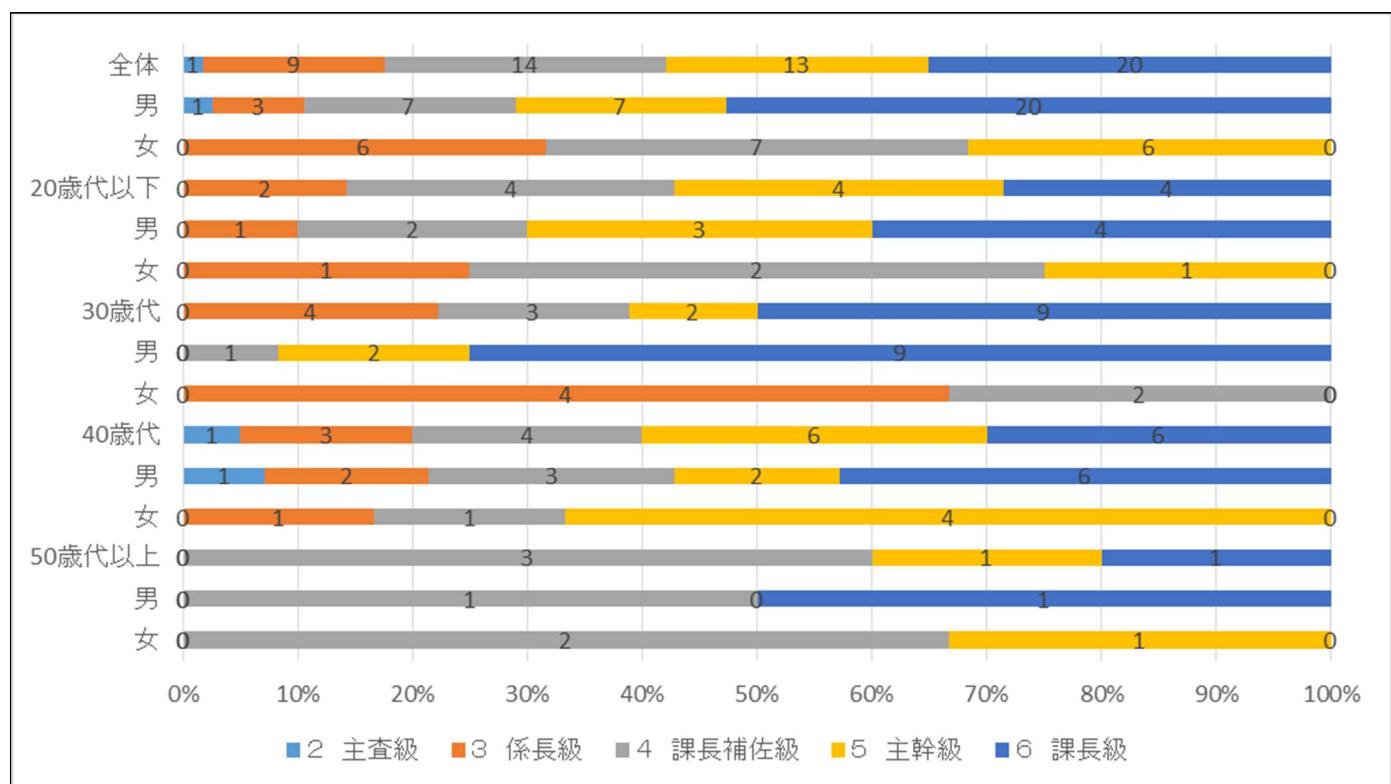
◇問18 能力を発揮できる仕事・機会は与えられていると思いますか。当てはまるものを1つ選択してください。



◇問19 あなたの昇格についての考え方を選んでください。当てはまるものを1つ選択してください。

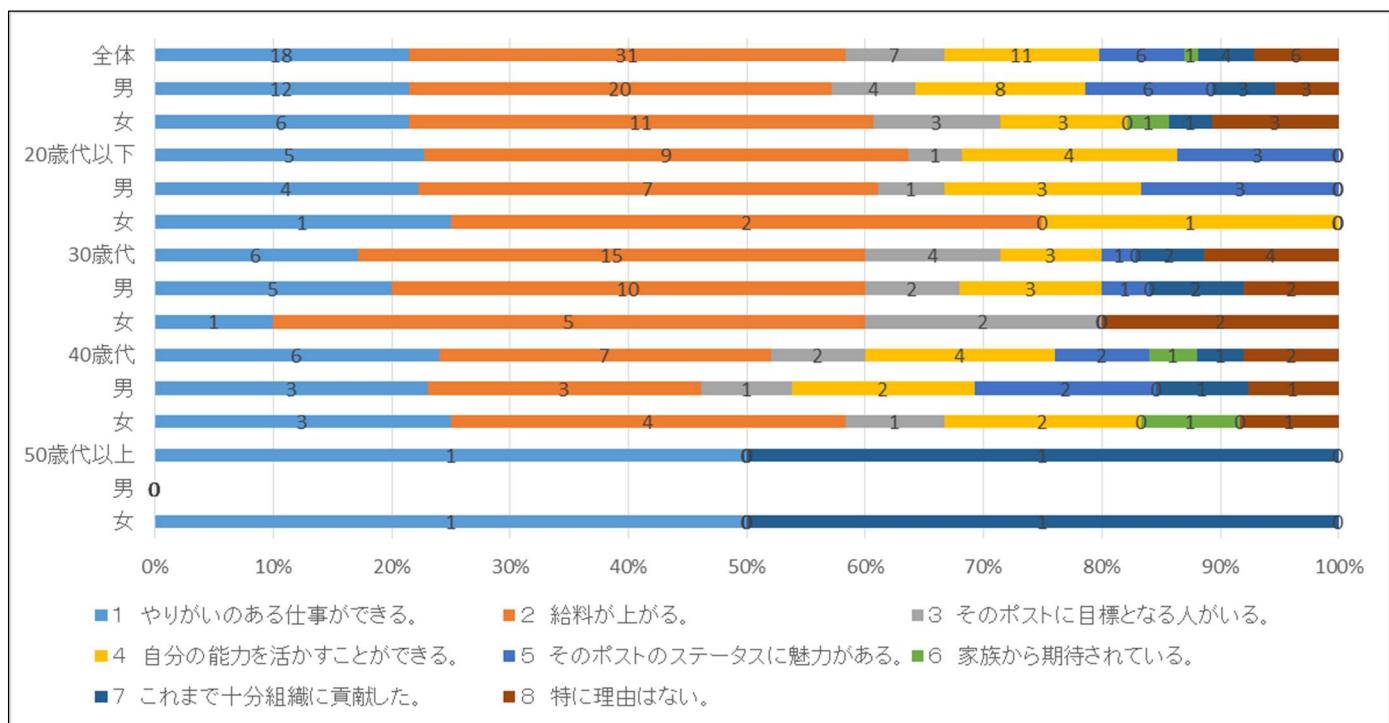


◇問20 問19で1を選んだ方について、将来どこまで昇格したいと思いますか。当てはまるものを1つ選択してください。

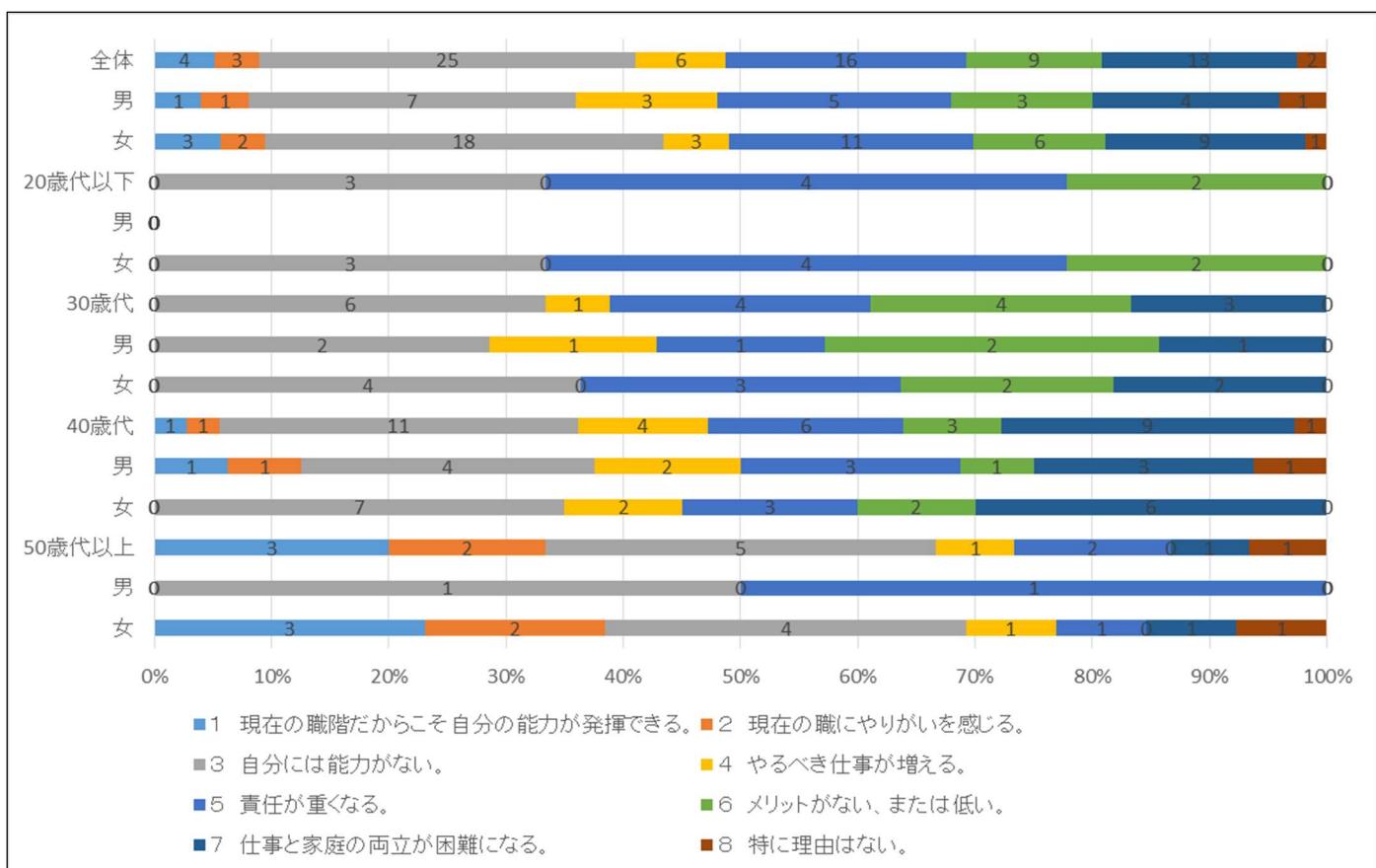


※「1 主任級」の回答者がいなかつたため、グラフは非表示となっています。

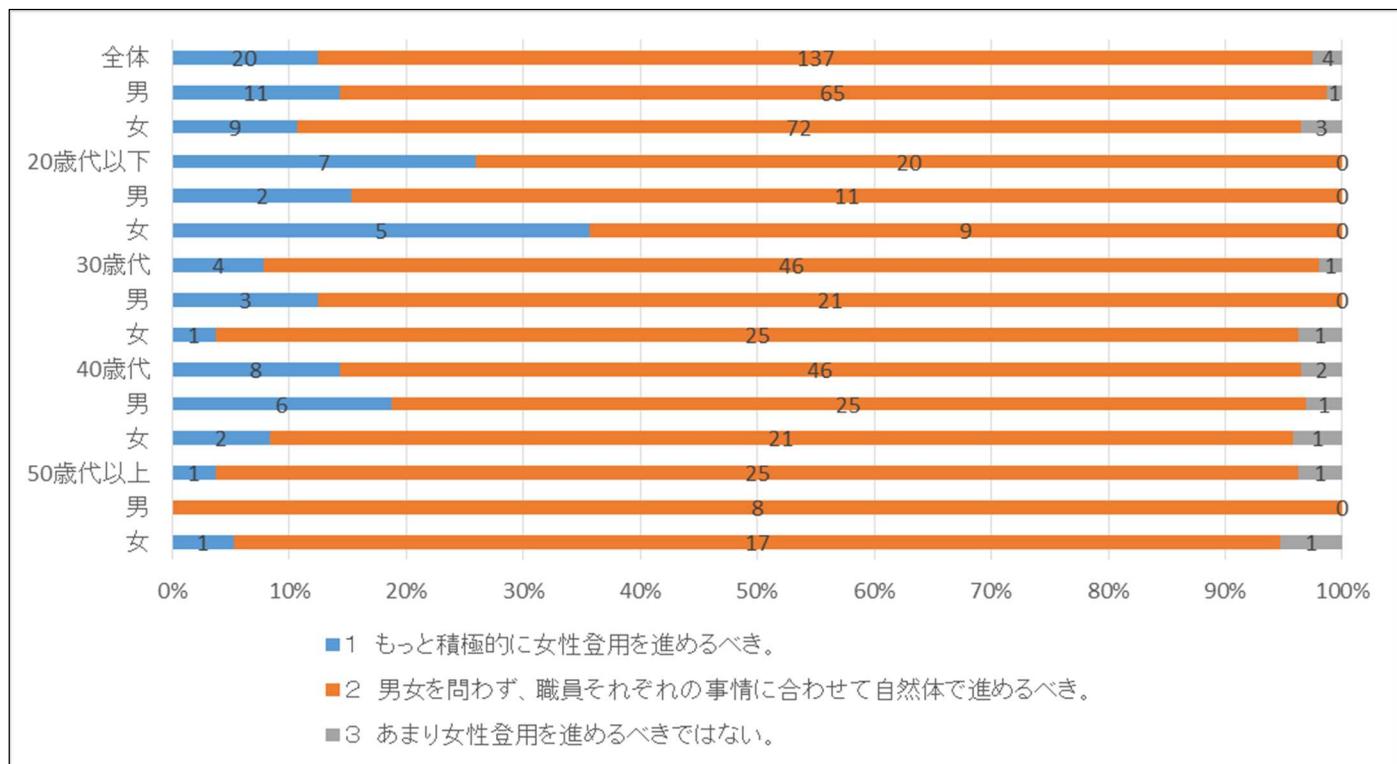
◇問21 問19で1を選んだ方について、昇格を希望する理由に当てはまるものを選択してください（最大3つまで）。



◇問22 問19で2を選んだ方について、昇格を希望しない理由に当てはまるものを選択してください（最大3つまで）。

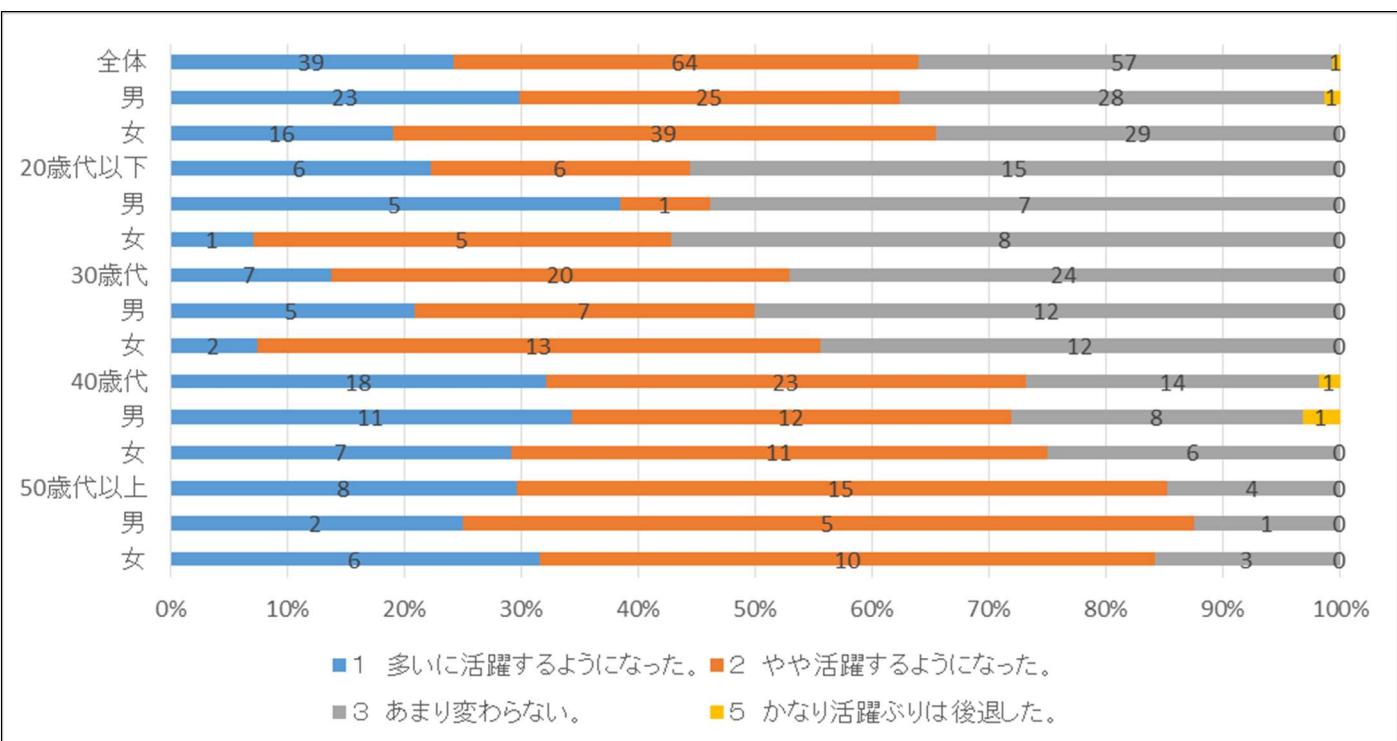


◇問23 管理職への女性の登用についてどう考えますか。当てはまるものを1つ選択してください。



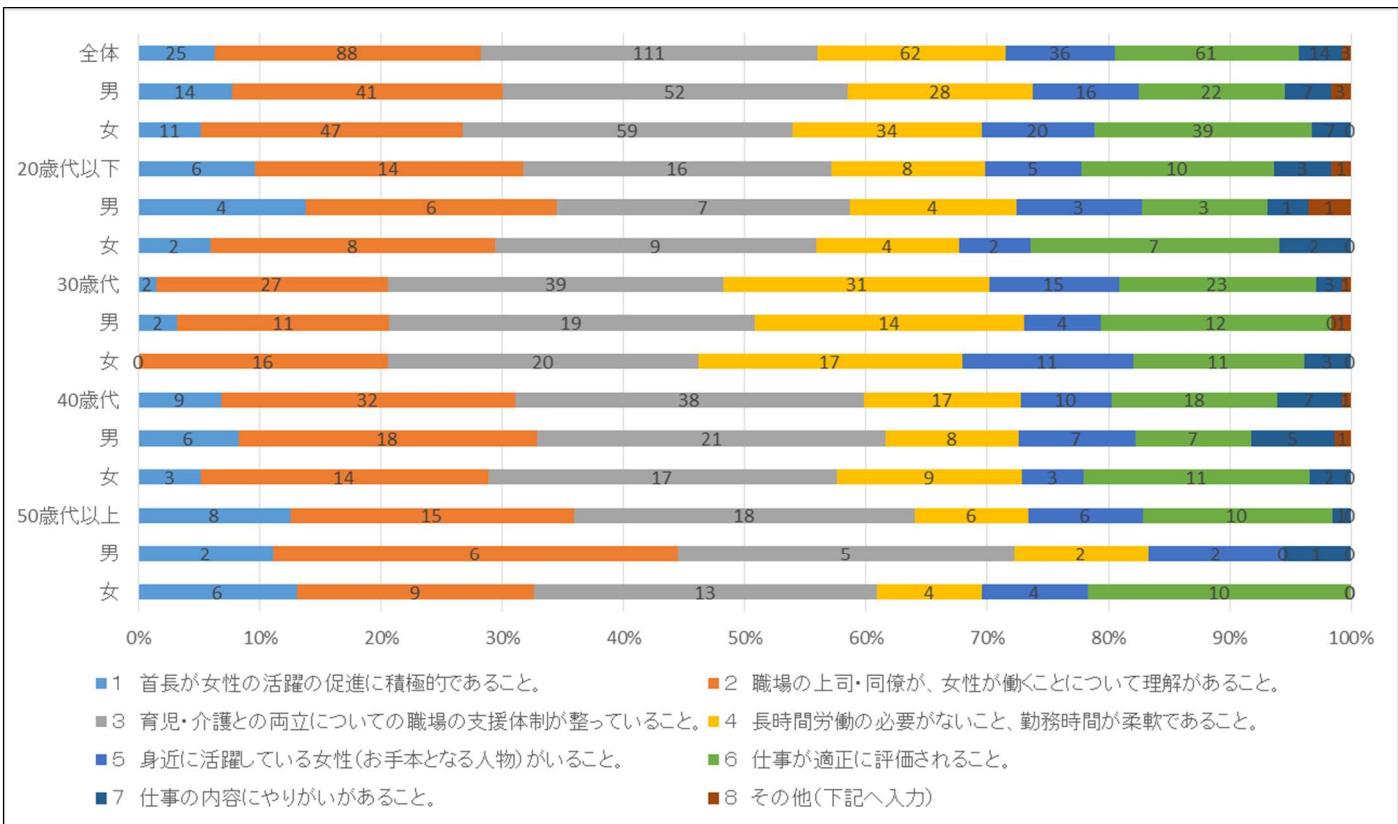
※「4 その他」の回答者がいなかつたため、グラフは非表示となっています。

◇問24 10年前（入庁後10年未満の方は入庁時）と比べて、女性の仕事における活躍ぶりに変化を感じますか。当てはまるものを1つ選択してください。



※「4 やや活躍ぶりは後退した」の回答者がいなかつたため、グラフは非表示となっています。

◇問25 女性が活躍できる仕事・職場環境にするためには何が必要だと思いますか。当てはまるものを選択してください（最大3つまで）。



◇その他意見

- ・ 女性が！男性が！というか考え自体古い。性別にとられる考え方自体を是正していくべきなのに、強く主張しすぎては返って逆効果のように感じる。
- ・ 女性を特出しにしている時点で差別していると感じる。男女差なく仕事する人を優先して欲しい。
- ・ なぜ女性がつくのか意味がわからない。平等にして欲しい。

◎育児、休暇、時間外勤務、仕事・キャリア、女性職員活躍等について自由にご記入ください。

- ・ 那須烏山市役所の女性はハキハキ、テキパキでとても頑張り屋さんが多い気がする。そんな方々に負けないように自分自身も日々精進したい。
- ・ フレックス制度や時短勤務についても積極的に検討して欲しい。
- ・ 女性職員活躍については、昇格や女性管理職の推進よりも、男女関係なく育児・家庭の両立の支援体制を整えることを優先して欲しい。
- ・ 職員の数が少ないと子どもを産んで育児休業に入ろうと考えにくいし、休暇も取りにくくなり、時間外勤務も増える。平日子どもと関わる時間が減る。仕事と家庭とのバランスがとれないと女性活躍は難しくなってしまうと考える。
- ・ 仕方がないことだが、各人のキャパシティによって時間外で勤務する人と、時間内に仕事をする人に分かれている。何年も同じ仕事をして、時間内に仕事を終えてない人もいる。那須烏山市は残業する人が頑張っている証としている傾向にあり、非常に違和感がある。また、いくら自己研鑽に努めてもそれは見えない形であるため、何もしていない人と同じになり、やりがいを感じずモチベーションが保てない。

◎育児、休暇、時間外勤務、仕事・キャリア、女性職員活躍等について自由にご記入ください。

- ・ 仕事の効率化、合理化に対して評価した方が良い。長時間労働を美化したり、生活残業を許すので、職員のモチベーションが下がる一方なのではないかと考える。また、職員数に対して事務量や事業が多すぎるので、勇気を出して『断捨離』をした方が良い。
- ・ 理想論かもしれないが、事務分掌と人員配置を抜本的に見直し、家庭環境・能力に応じた業務量にしないと、働きやすい職場とは言えないと考える。
- ・ 育休の制度自体は3年あっても、3年取得する職員があまりいないように思う。
- ・ 「仕事は人だ(一緒にいる人次第だ)」と良く言うが、その通りだと思う。お互いがお互いを理解しようと努め、仲間意識を醸成し、リスペクトが持てるようになれば、自然と良い職場、良い仕事ができるようになると思う。私は現在の環境に満足しているが、このような考え方の職員が増えてくれることを願っている。
- ・ 人事担当者がまずは理解を深めること。育児休暇の切り上げを早めるよう所属長が打診した話を聞いた事がありとても驚いた。組織でありグループ制なのだから、育児休暇を最優先とするよう所属長にも理解を深めて欲しい。あとは、全員でという旧態依然の考え方を改めること。テレワーク、リモートワークで十分対応できるのに、全体主義に固執しているようでは組織の醸成は図れない。
- ・ 異動希望調書などで、結婚や子育て、介護などの家庭環境（今後の予定含む）を確認する項目を設けて、本人と周囲に負担の少ない配置ができるよう調整する。そうすることで女性が活躍しやすい職場環境が整えられ、残業ばかりして昇格して…というイメージを払拭し、ワークライフバランスを意識した女性登用を実現する。それと、勤務体制の柔軟な対応を求める。フレックス制度の導入は、特に子育て世代のフォローにかかせないもの。育休取得の促進も必要だが、休めない職員に対する平時のフォローも希望する。
- ・ 責任をもち仕事をしていても、女性職員は軽視されていると感じる。
- ・ 休暇や時間外について、臨機応変さを身につけるといいのでは？なんとなくザ公務員的な教育は今後30年先には無用になっていると思う。
- ・ 育児、女性活躍は何でもかんでも主張するのではなく、置かれた環境や立場で展開していくべき良いと思う。
- ・ お茶淹れや掃除などは、まだ「女性がやって当たり前」の雰囲気を感じる。
- ・ 平等の権利があるだけ。既に男性軽視や差別が始まっている。出産は女性しかできないが育児休業するかは家庭次第。男性がそれを担う家庭もあるはず。或いは両方とも。