

大垣市 働き方に関するアンケート結果

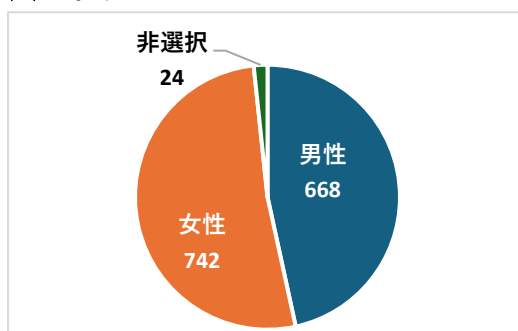
○対象職員 全職員（派遣・再任用・嘱託・会計年度任用職員は含まない）

人数：2,752 人

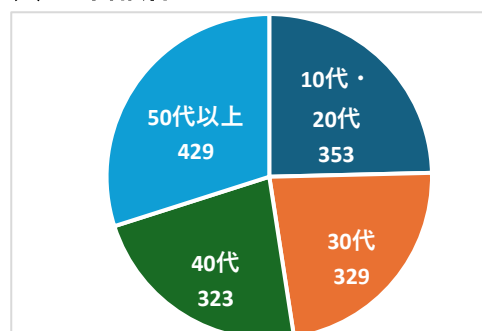
○アンケート回答者数 1,434 人（回答率 52.1%）

1 基本情報

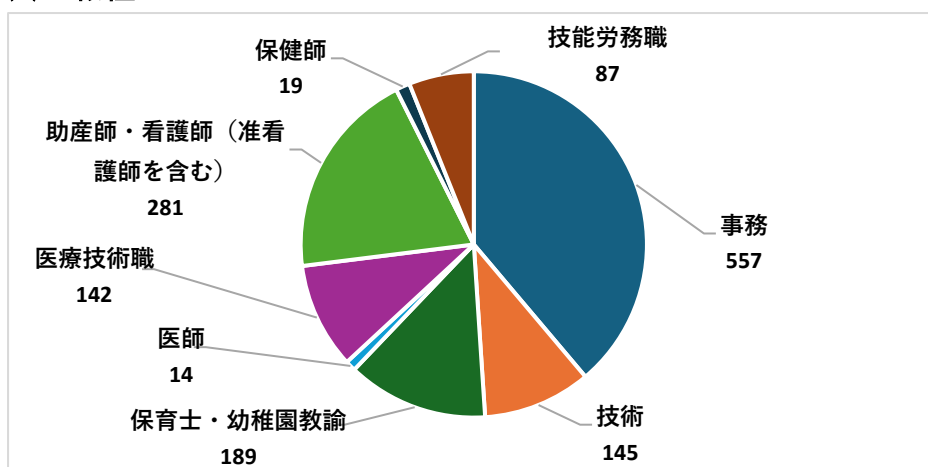
(1) 性別



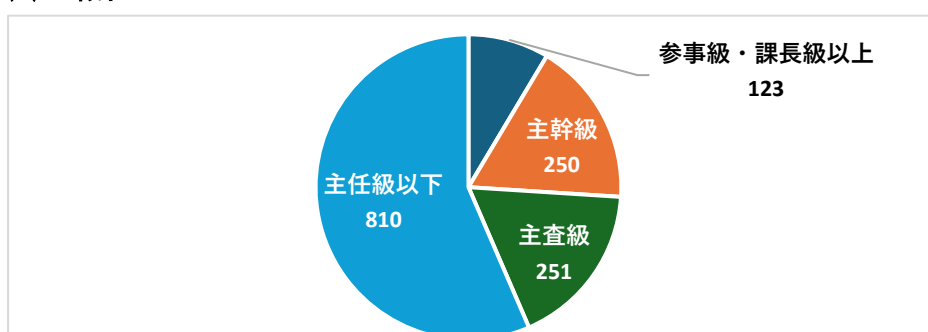
(2) 年齢層



(3) 職種



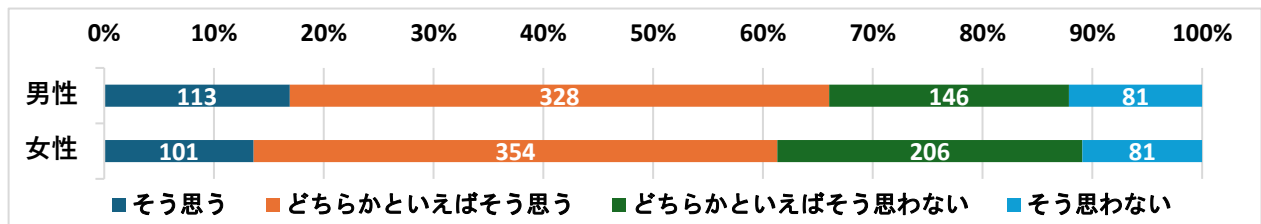
(4) 職位



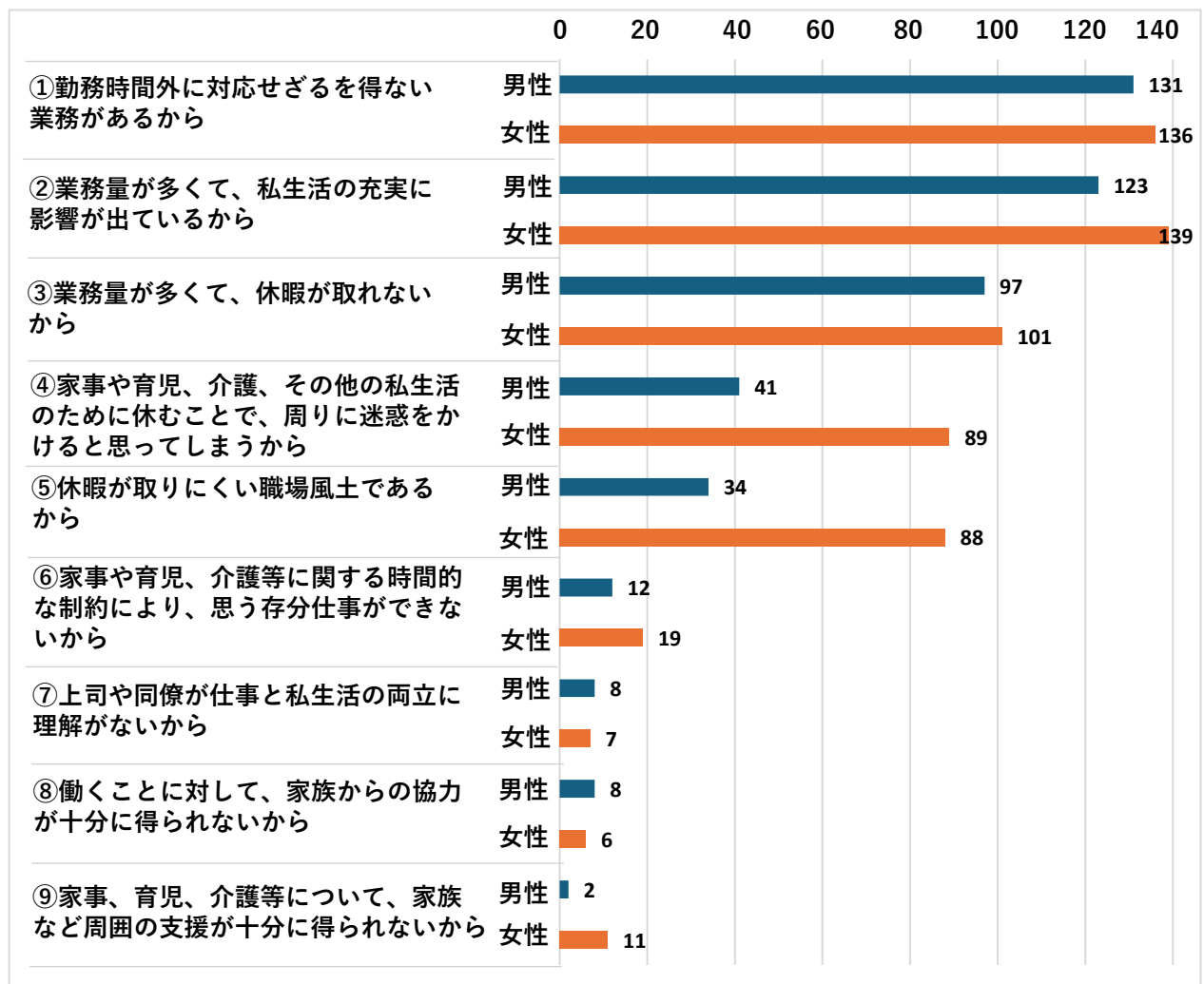
※性別は「男性」「女性」「非選択」の3択で回答を収集しましたが、次頁以降のグラフでは男女別の傾向比較を目的としているため、「非選択」と回答した方は表示対象から除いています。
これは当該回答者の意思や属性を否定するものではありません。

2 仕事と私生活の両立

(1) あなたはワーク・ライフ・バランス（仕事と私生活の両立）について満足していますか。



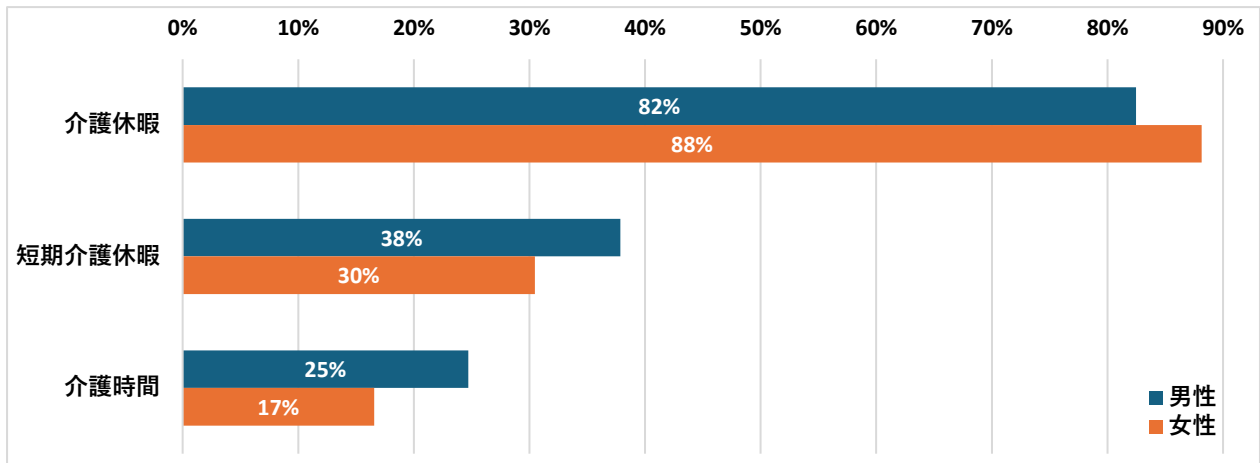
(2) 満足していない理由（あてはまるもの上位3つまで）



（その他の意見）

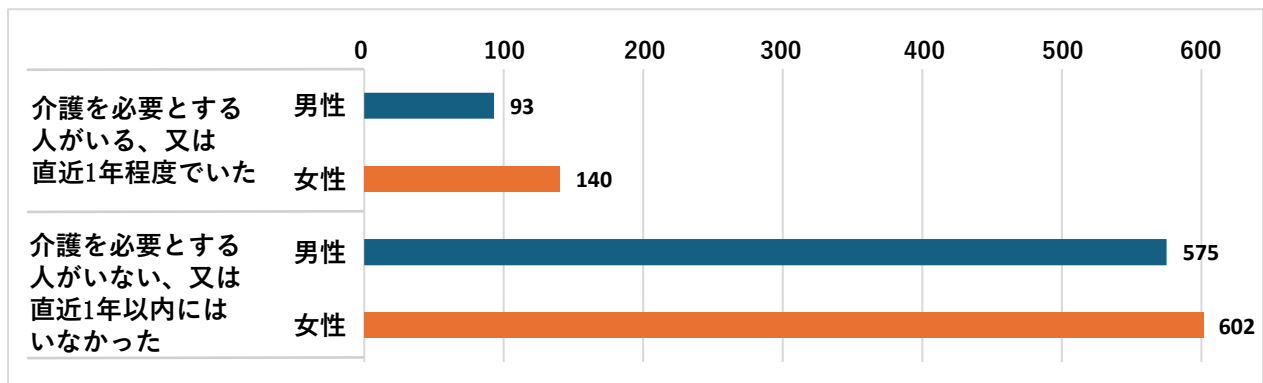
- ・休みたいときに休めない
- ・仕事が気になって休まらない
- ・業務に振り回されて、私生活で何かをする気力が残っていない
- ・土日祝、旅行先でも職場からの連絡が入ることがある
- ・労働負担に対して収入が見合っていない

(3) 介護に関する各制度のうち、知っている制度をすべて選択してください。

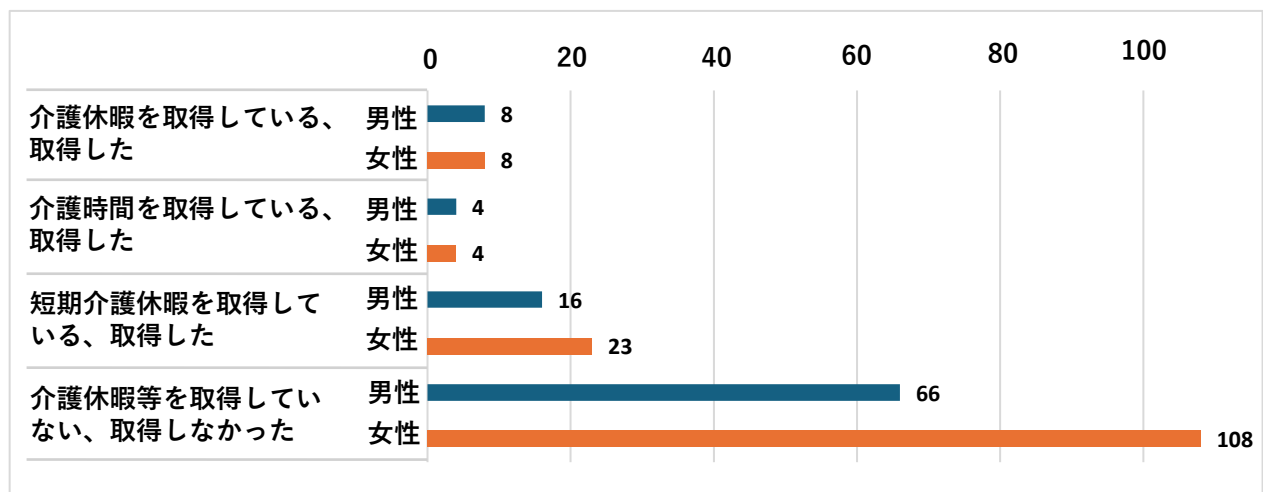


介護休暇についての認知度は男女ともに8割を超えるものの、短期介護休暇や介護時間の認知度は4割以下となっている。

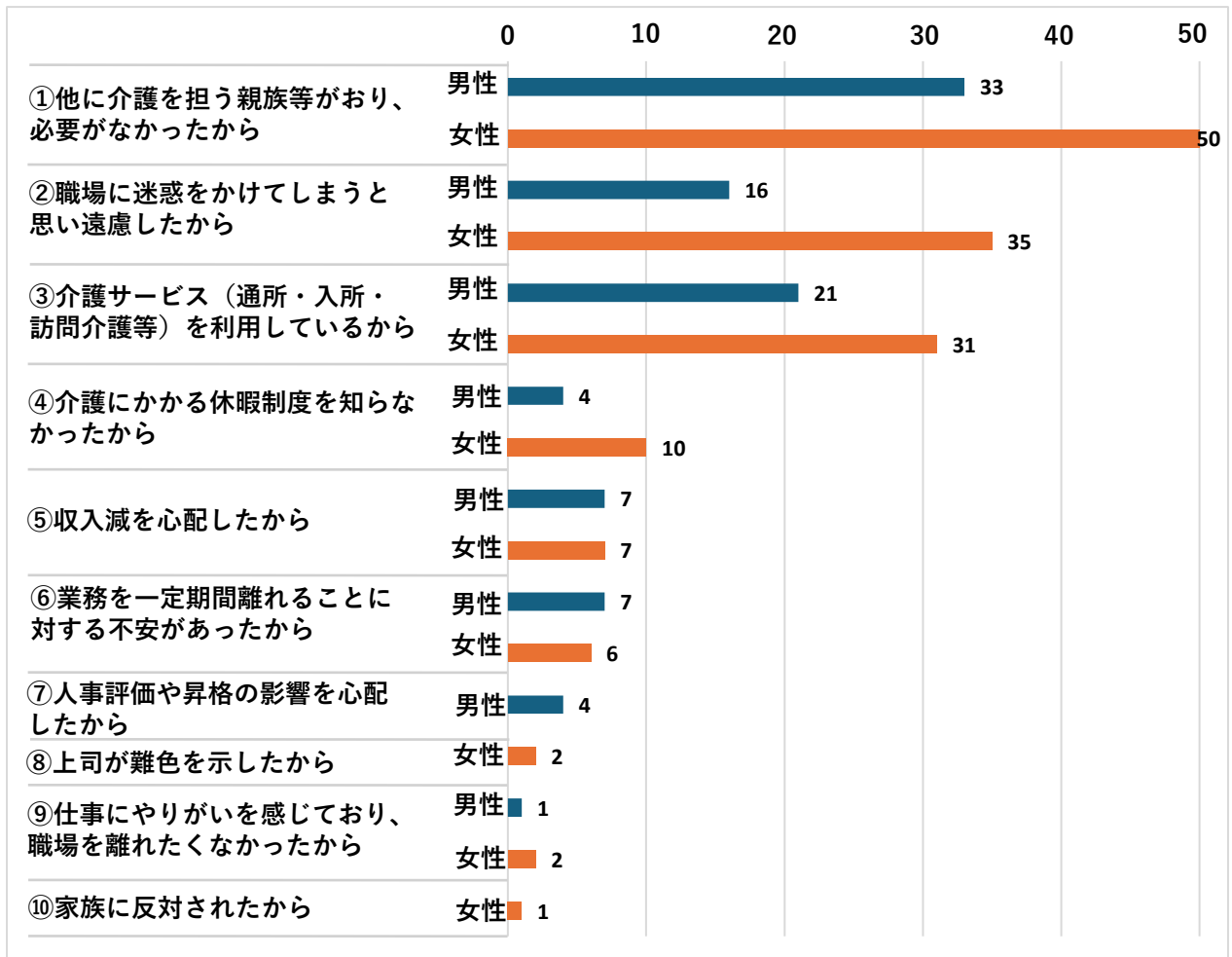
(4) 高齢や障がいなどにより、日常生活を送る上で介護が必要な家族はいますか。



(5) 介護休暇等の取得状況（あてはまるものをすべて）



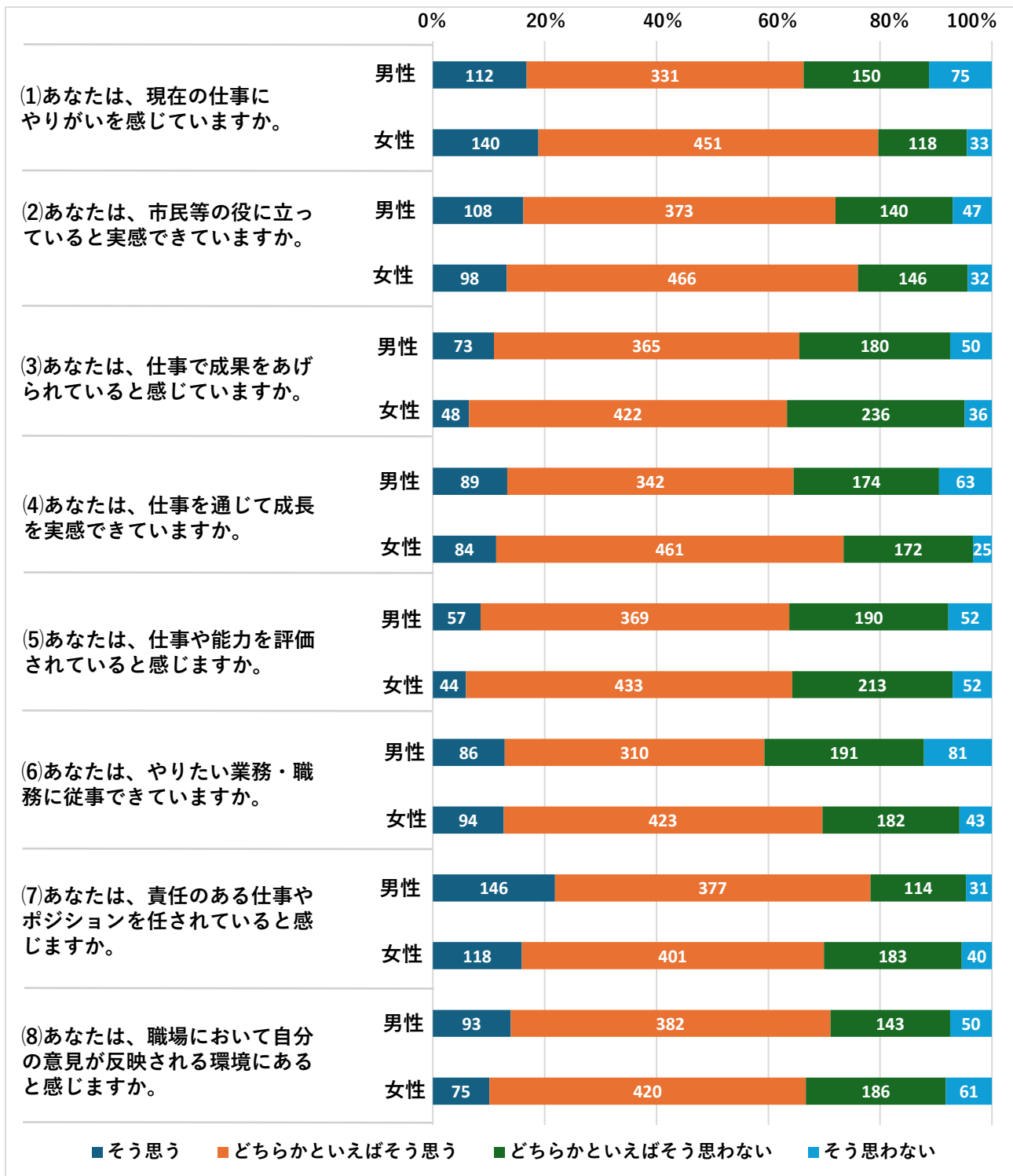
(6) 介護休暇等を取得していない、取得しなかった理由(あてはまるもの上位3つまで)



(その他の意見)

- ・年次有給休暇で対応した
- ・夏季休暇の取得が優先であったため
- ・制度をよく知らない
- ・手続きが面倒そう
- ・別居の父のため制度的に取得が困難であった、年休で対応できた

3 仕事に関するやりがい・満足度



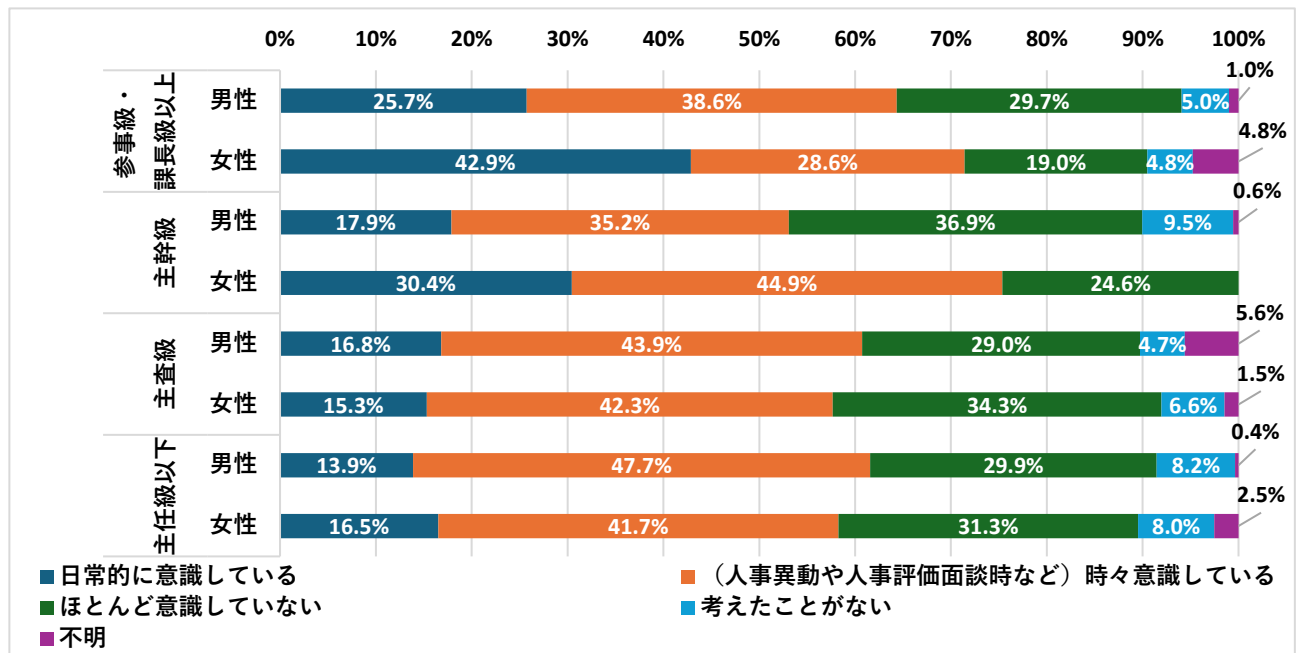
全体として男女ともに6割を超える職員が、やりがいや満足度に対して肯定的な意見を持っている。

しかし、「(7)責任ある仕事やポジションを任されていると感じるか」、「(8)自分の意見が反映される環境にあると感じるか」については、男性より女性の方が肯定的な意見の割合が少ない。

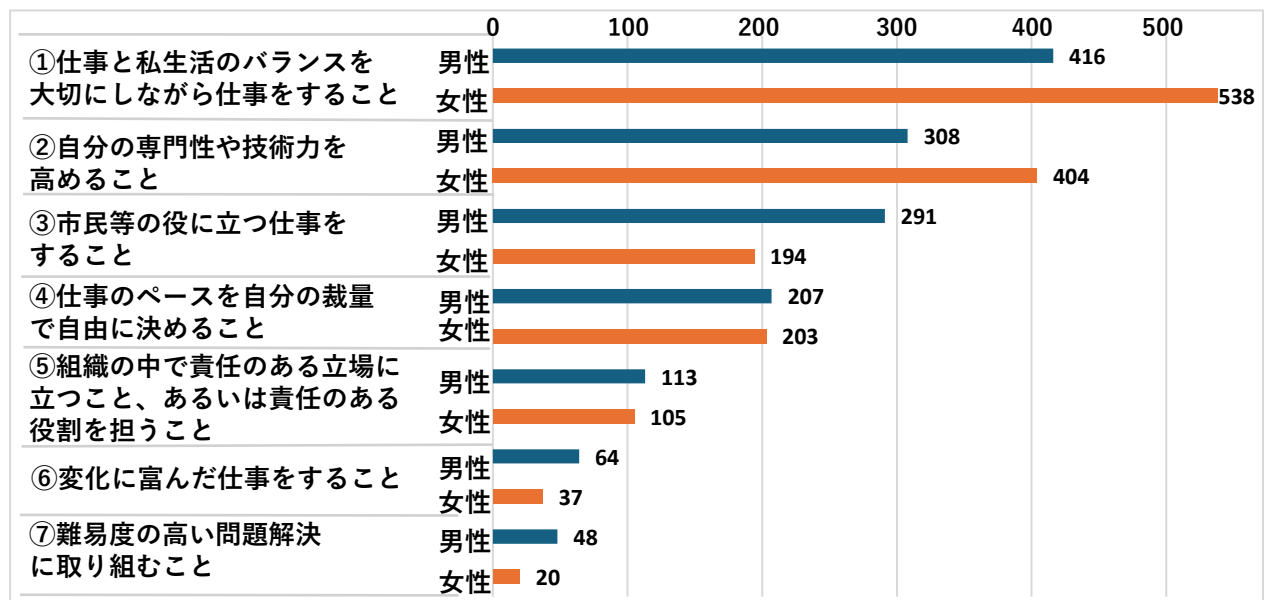
4 キャリア形成に関する意識

(1) あなたは、今後の働き方に関する将来像※を意識していますか。

※組織の中で担いたい役割、仕事を通じて実現したいこと



(2) 今後、本市職員としてのキャリアを築いていく上で重視すること（あてはまるもの上位3つまで）

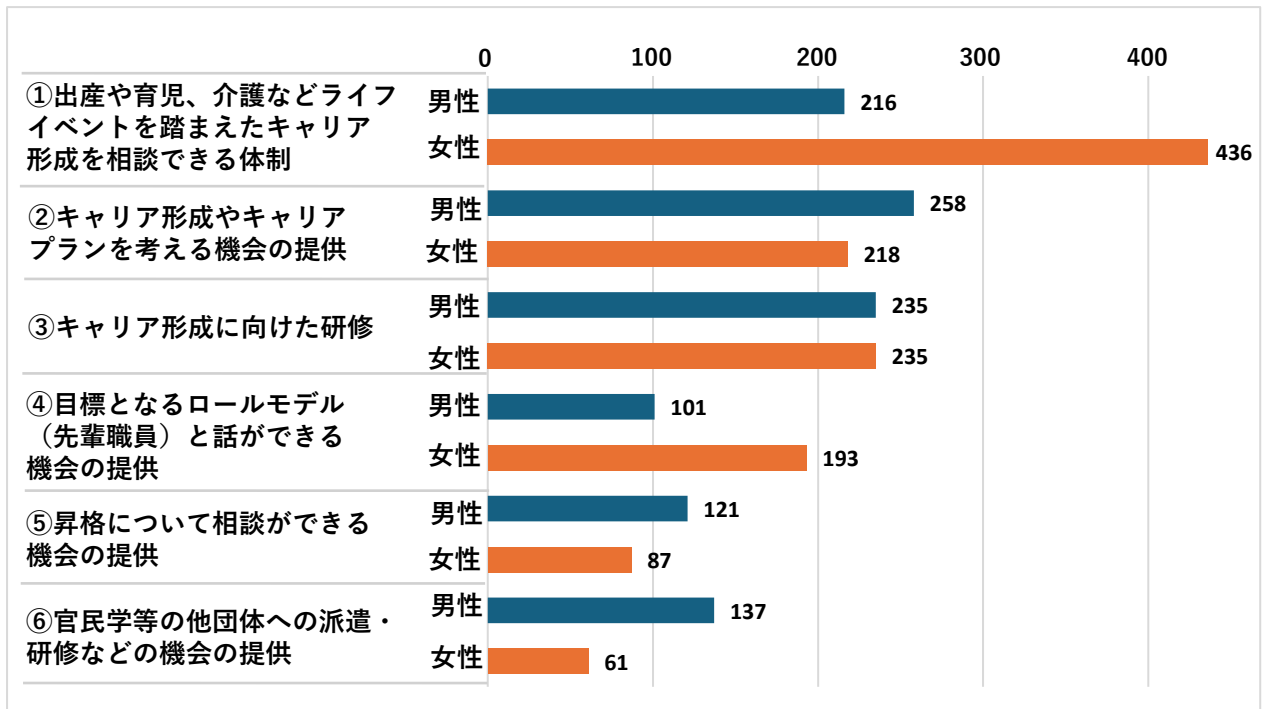


(その他の意見)

- ・市職員以外としてもキャリアを築いていけるような自己研鑽の充実
- ・庁内、庁外に仲間を増やすこと

男女ともに、「①仕事と私生活のバランスを大切にしながら仕事をする事」、「②自分の専門性や技術力を高めること」が上位に挙がっている。

(3) キャリア形成の支援として行ってほしい取組（あてはまるもの上位3つまで）



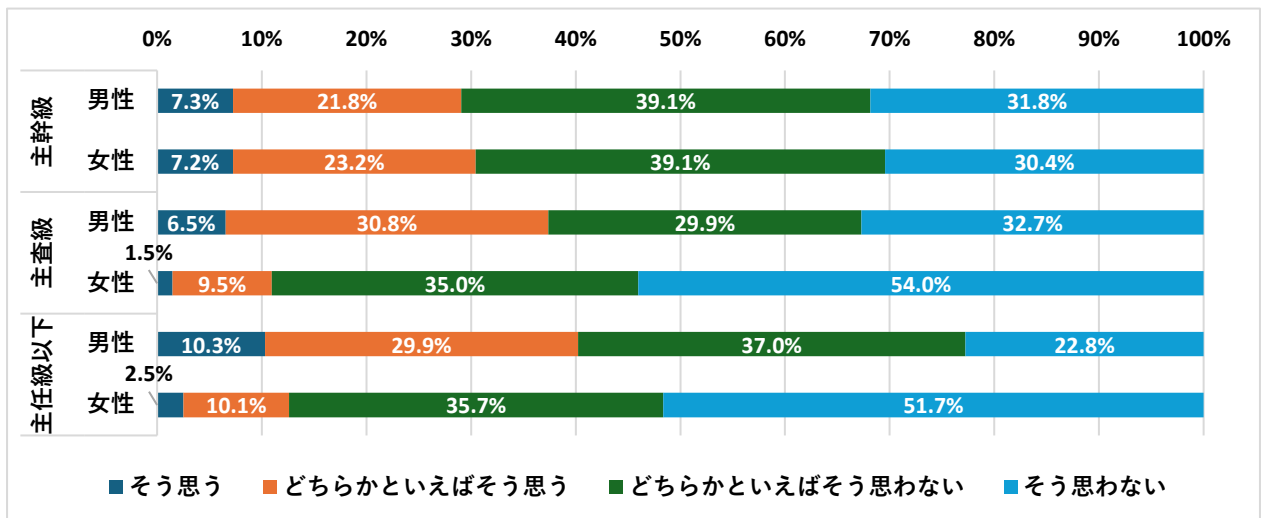
（その他の意見）

- ・資格取得支援制度
- ・昇級試験
- ・各職員のキャリア形成を意識した人事異動

「①出産や育児、介護などライフイベントを踏まえたキャリア形成を相談できる体制」を求める声が多く、特に女性の件数が男性の2倍以上である。

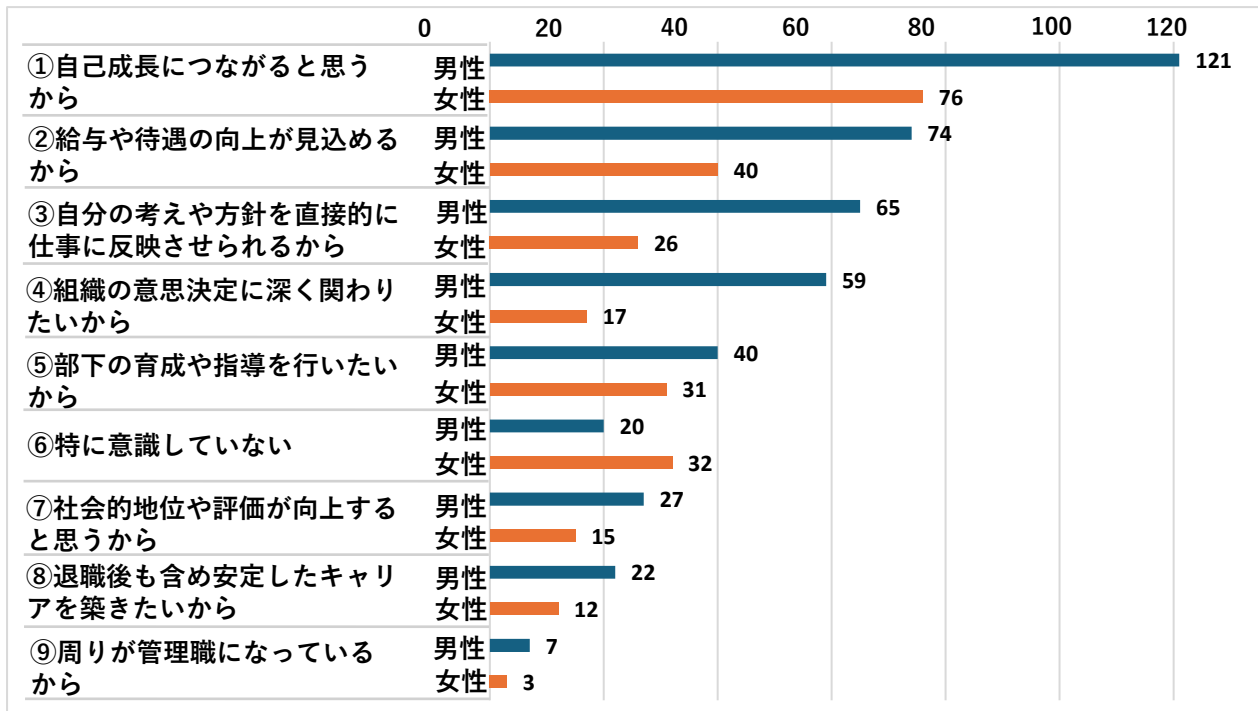
男女ともに「③キャリア形成に向けた研修」が上位に挙がっている。

(4) あなたは将来、管理職になりたいと思いますか。

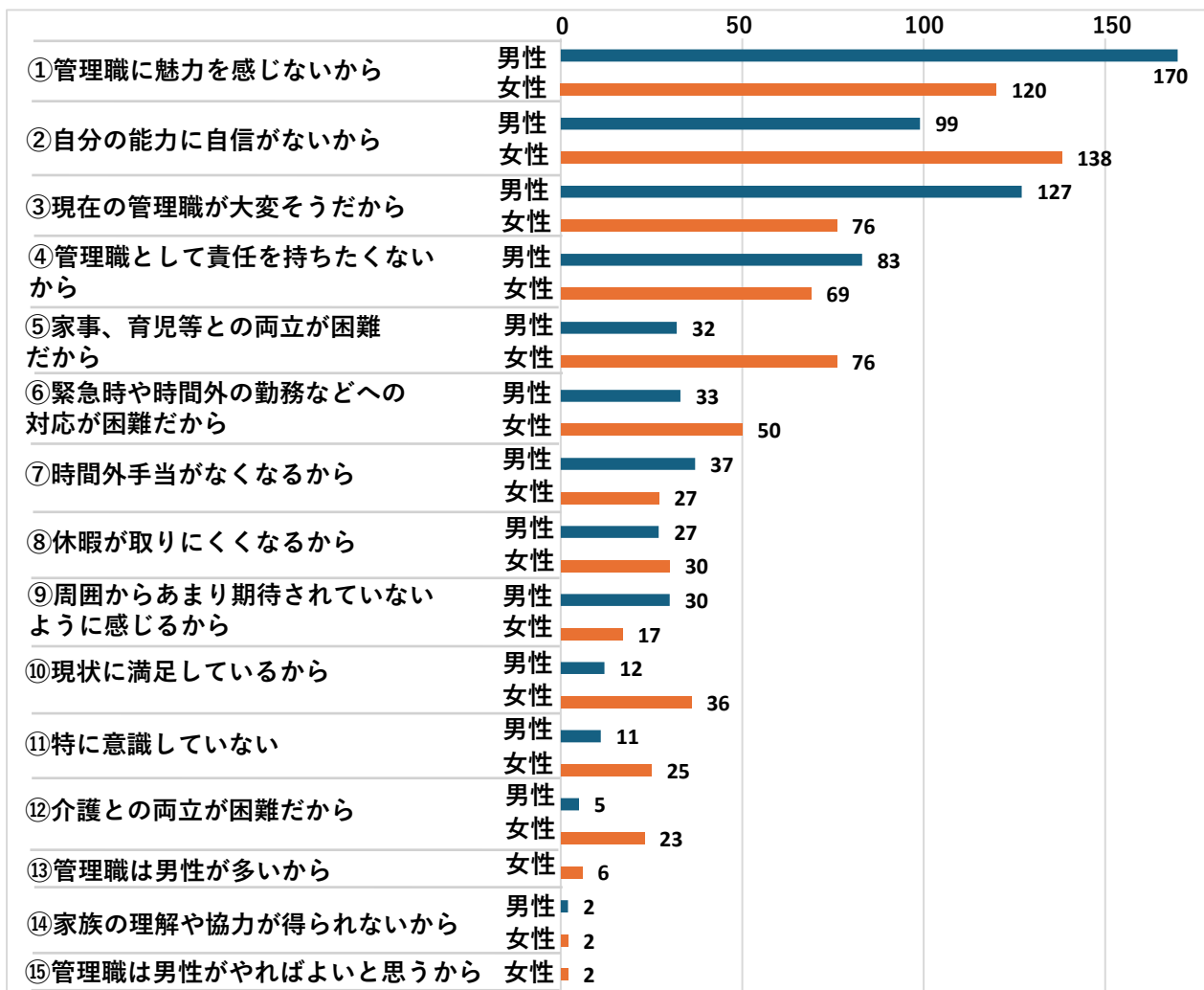


主査級・主任級以下において、男女の差が顕著に出るとともに、女性の9割近くが管理職になりたいと思わないと回答している。

(5) 管理職になりたいと思う理由（あてはまるもの上位3つまで）



(6) 管理職になりたいと思わない理由（あてはまるもの上位3つまで）



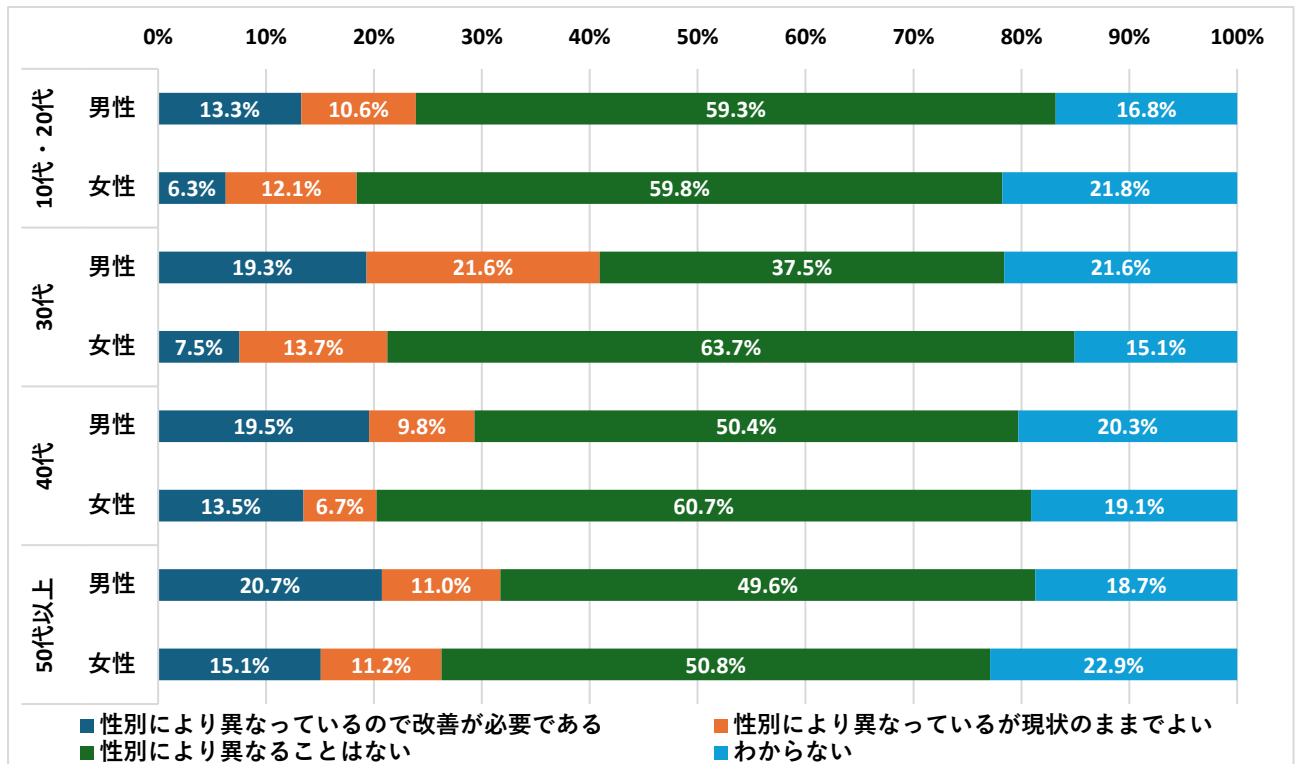
男性の回答では、「①管理職に魅力を感じないから」が170件と最も多く、女性の回答では、「②自分の能力に自信がないから」が138件と最も多い。

(7) キャリア形成に関して、必要だと思う取組など具体的なご意見があればお聞かせください。

- ・キャリア形成に必要な資格取得への支援強化
- ・異動のサイクルを短くして、様々な業務を経験できるようにする

5 女性職員の活躍推進

(1) 職場の性別による業務分担の現状について、あてはまるものを選択してください。



(2) 性別により異なる業務について、具体的に記入してください。

(男性だから任されている業務)

- ・管理職 ・意思決定 ・議会对応
- ・企画立案
- ・災害派遣 ・災害時の夜間対応等 ・宿直 ・開票事務での時間が遅くなる業務
- ・運搬 ・力仕事 ・危険がある場所への立ち入り ・公用車運転
- ・生活保護業務 ・徴収業務 ・苦情対応 ・時間外が多くなる業務

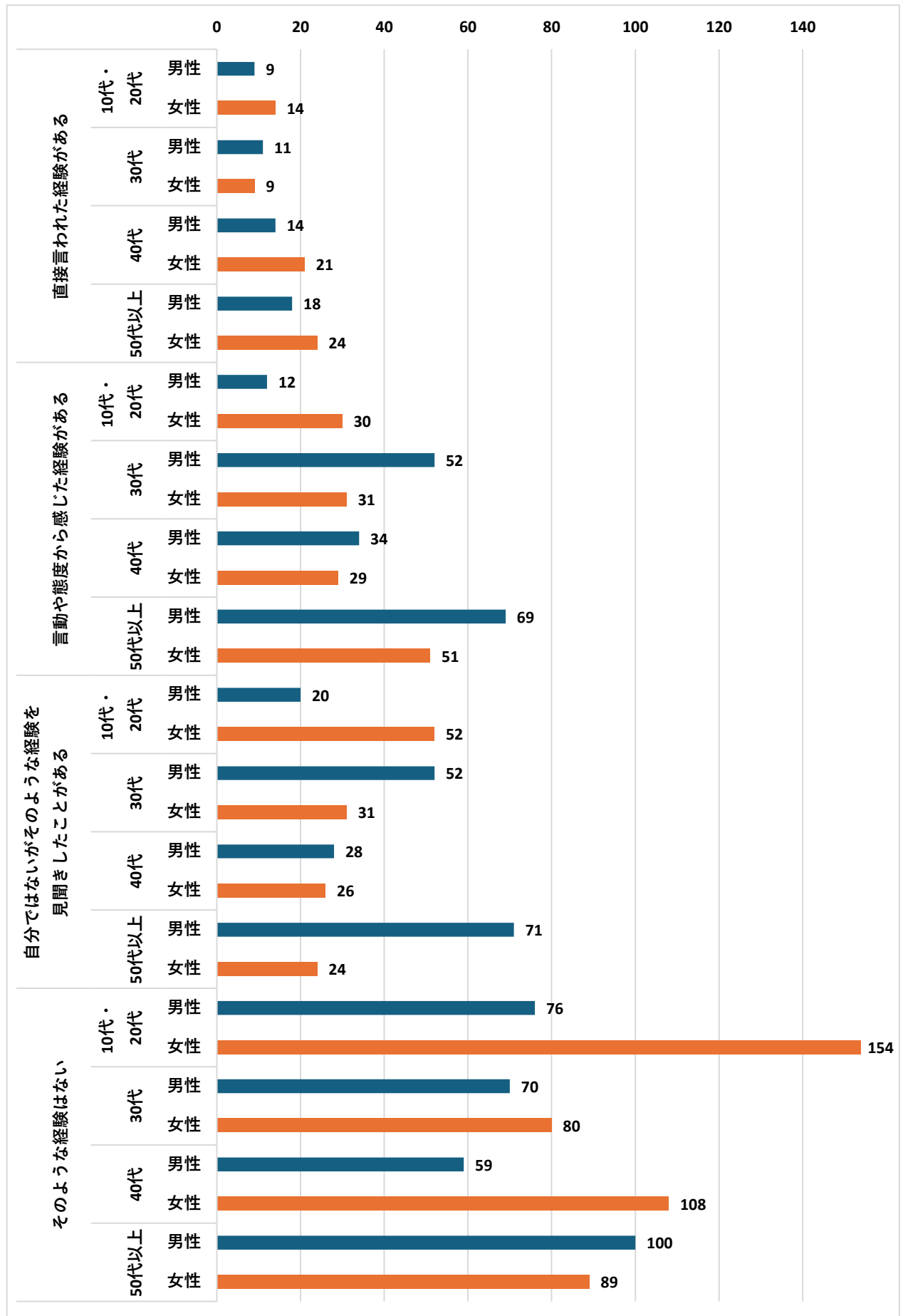
(女性だから任されている業務)

- ・庶務系の業務 ・誰がやってもいいような雑務 ・補佐的な業務
- ・窓口業務 (男性もいるが割合が多い) ・会計業務
- ・お茶くみ、お茶出し ・ポットの準備 ・給湯室の清掃 ・式典 ・司会

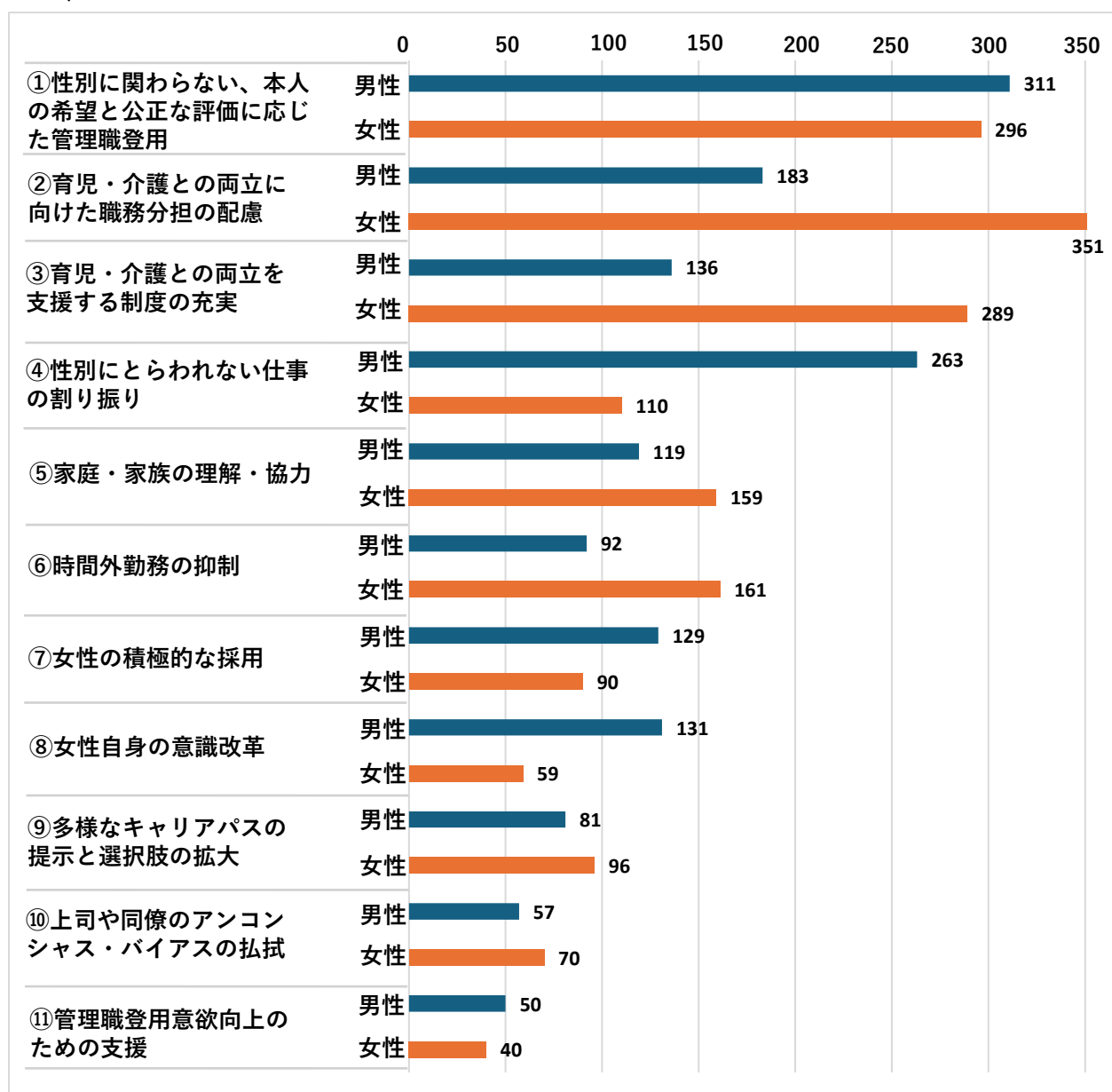
(その他)

- ・性別ではなく能力によって業務分担すべきだと思う
- ・所属ごとの男女配分に差がある

(3) 職場でアンコンシャス・バイアスによる発言や扱いを受けたことがありますか。



(4) 女性が活躍できる職場にするために必要だと思う取組（あてはまるもの上位3つまで）

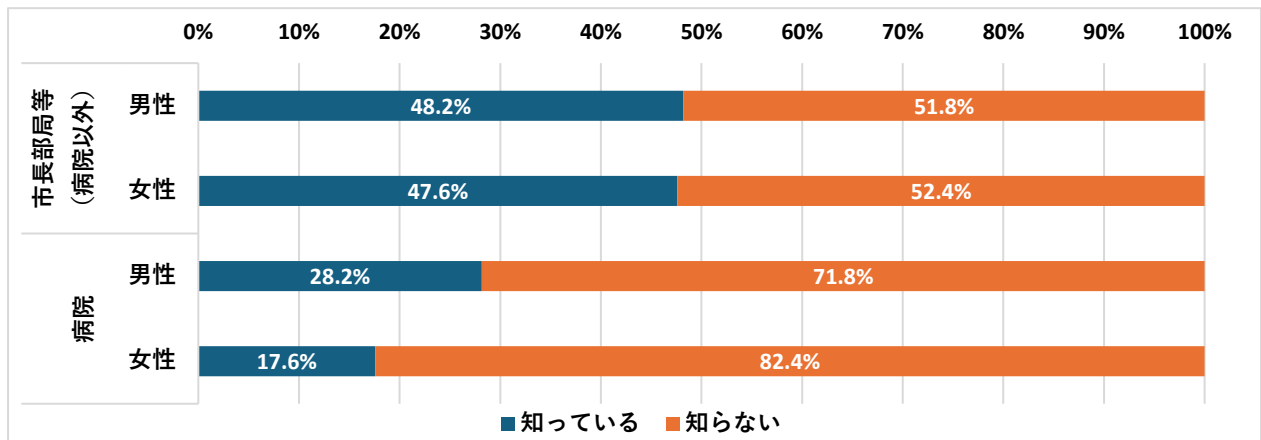


男女ともに「①性別に関わらない、本人の希望と公正な評価に応じた管理職登用」が上位に挙がっている（男女計の回答数 607件）。

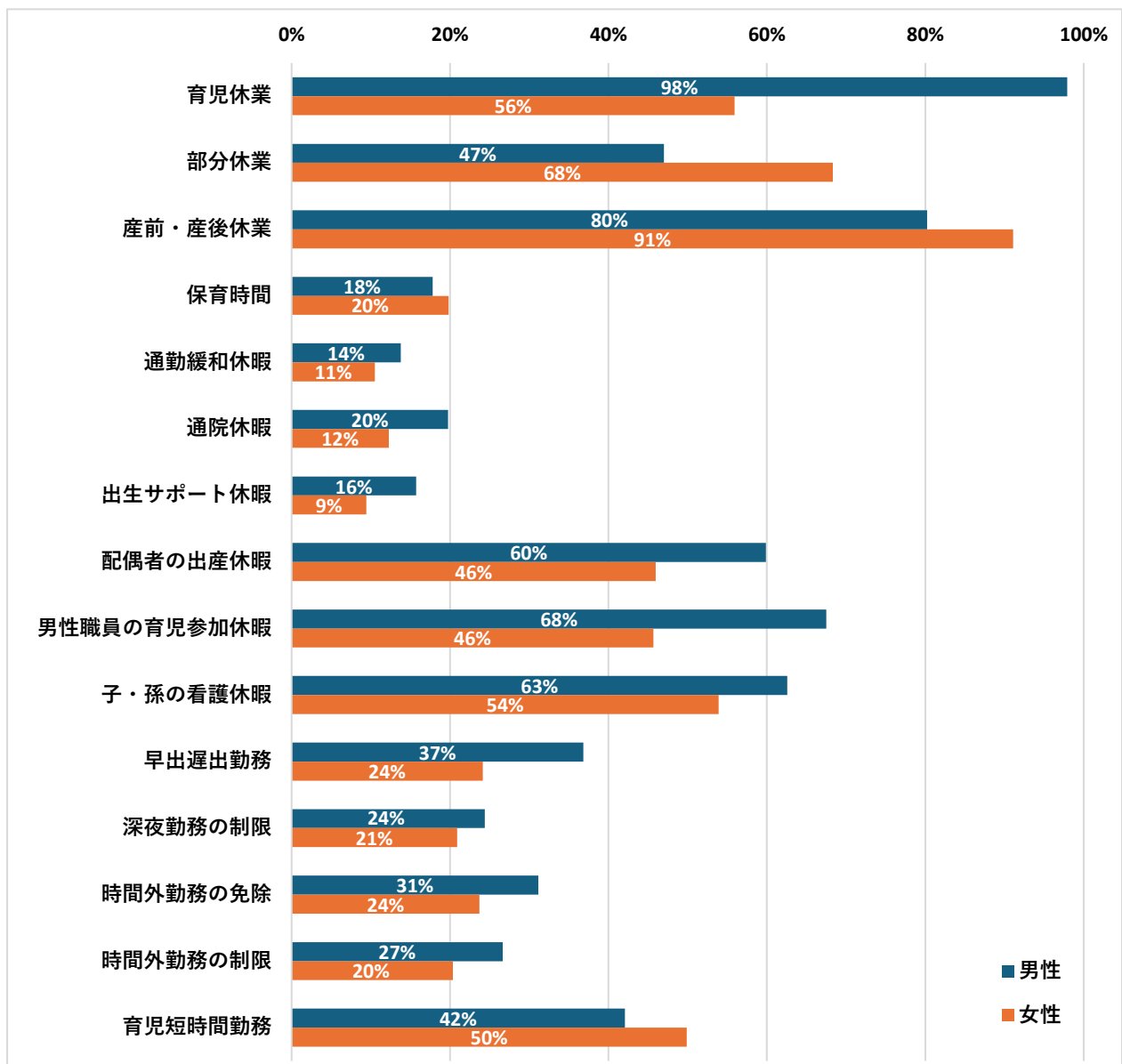
また、女性の回答では、「②育児・介護との両立に向けた職務分担の配慮」が351件と最も多く、男性の回答では、「④性別にとらわれない仕事の割り振り」が2番目に多い。

6 育児支援

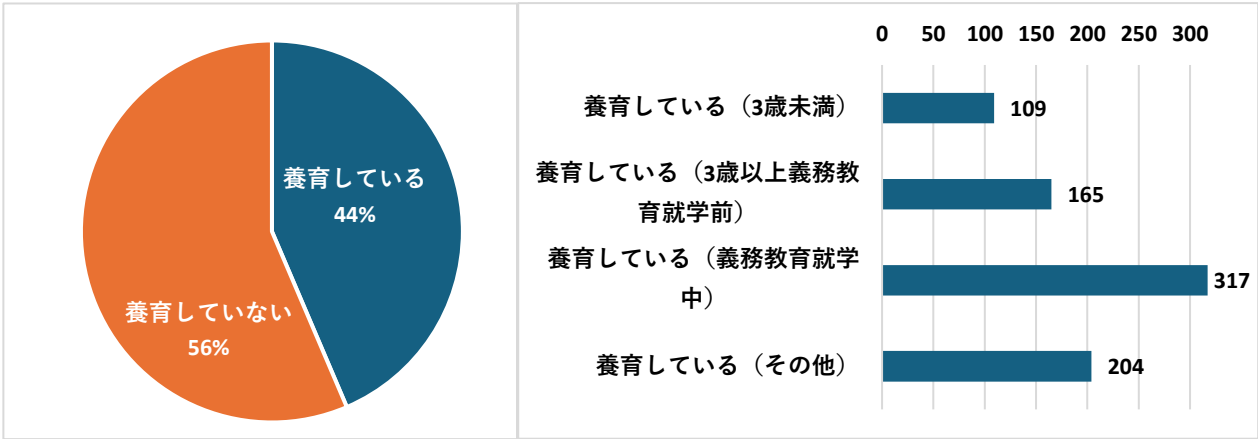
(1) 出産・育児に関する制度全般をまとめた「子育て支援ハンドブック」を知っていますか。



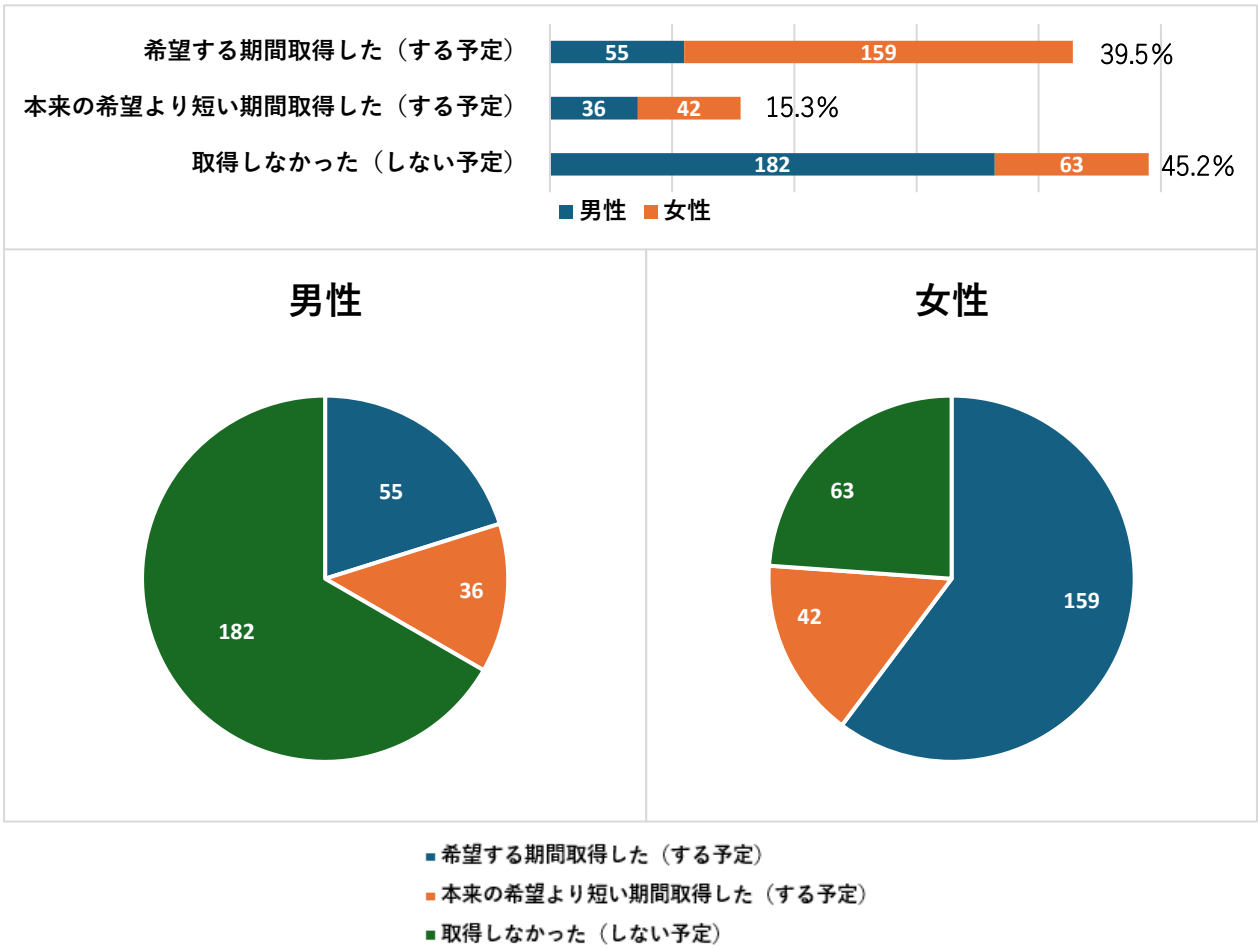
(2) 子育てに関する各制度のうち、知っている制度をすべて選択してください。



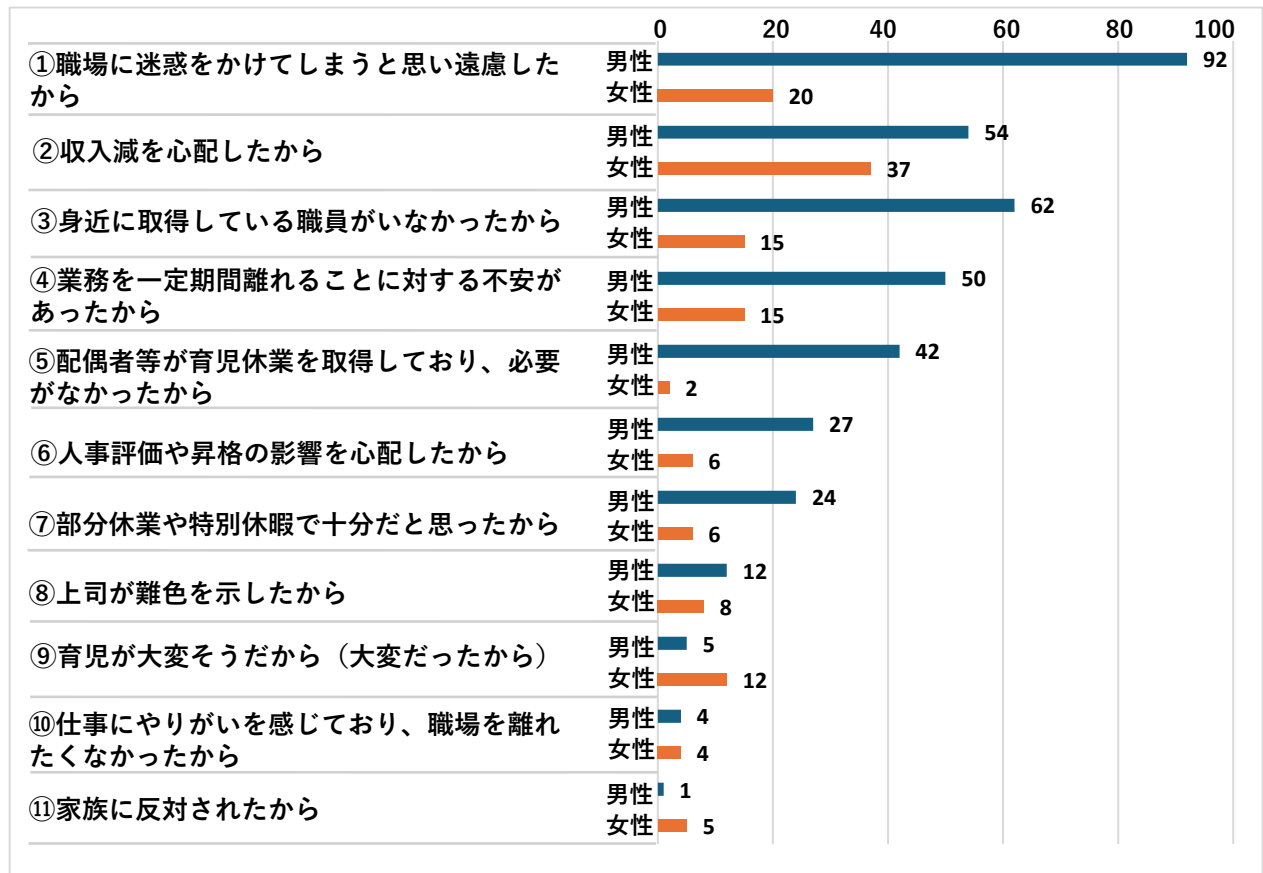
(3) あなたの子どもの養育状況について、あてはまるものをすべて選択してください。



(4) 育児休業の取得状況【平成 28 年 4 月 1 日以降に子が産まれた職員、またはこれから子が産まれる予定の職員】



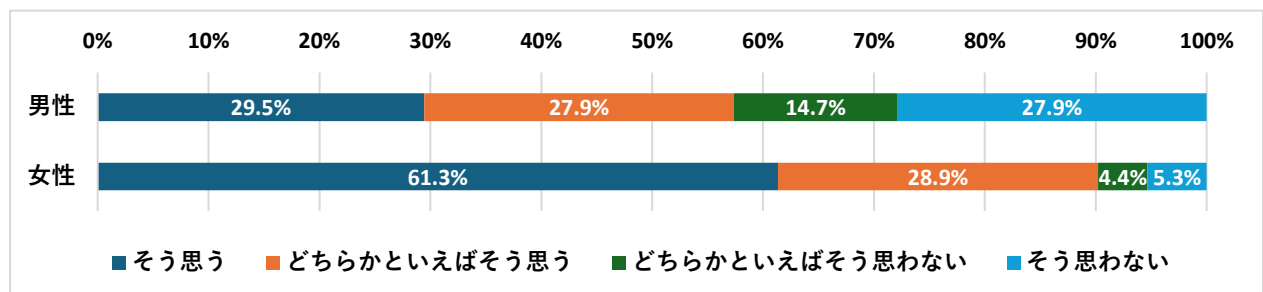
(5) 育児休業の取得が希望より短い期間となった、取得しなかった理由（あてはまるもの上位3つまで）



男性の回答では、「①職場に迷惑をかけてしまうと思い遠慮したから」という理由が92件と最も多く、次いで「③身近に取得している職員がいなかったから」という理由が62件である。

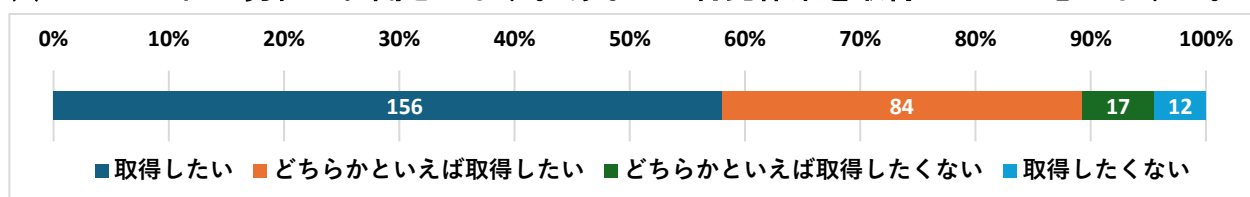
また、男女ともに多かったのが、「②収入減を心配したから」という理由（男女計の回答数 91件）。

(6) 育児休業からの復職に対して、不安はありましたか（ありますか）。

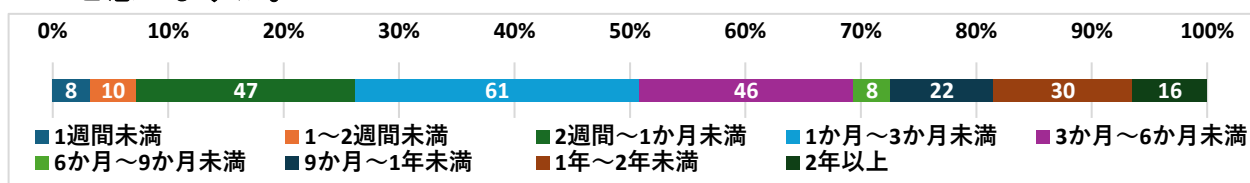


男性では5割を超える職員が「不安があった」と回答しており、女性では9割以上の職員が「不安があった」と回答している。

(7) 20～30 代の男性にお聞きします。あなたは育児休業を取得したいと思いますか。



(8) 20～30 代の男性にお聞きします。あなたはどのくらいの期間、育児休業を取得したいと思いますか。

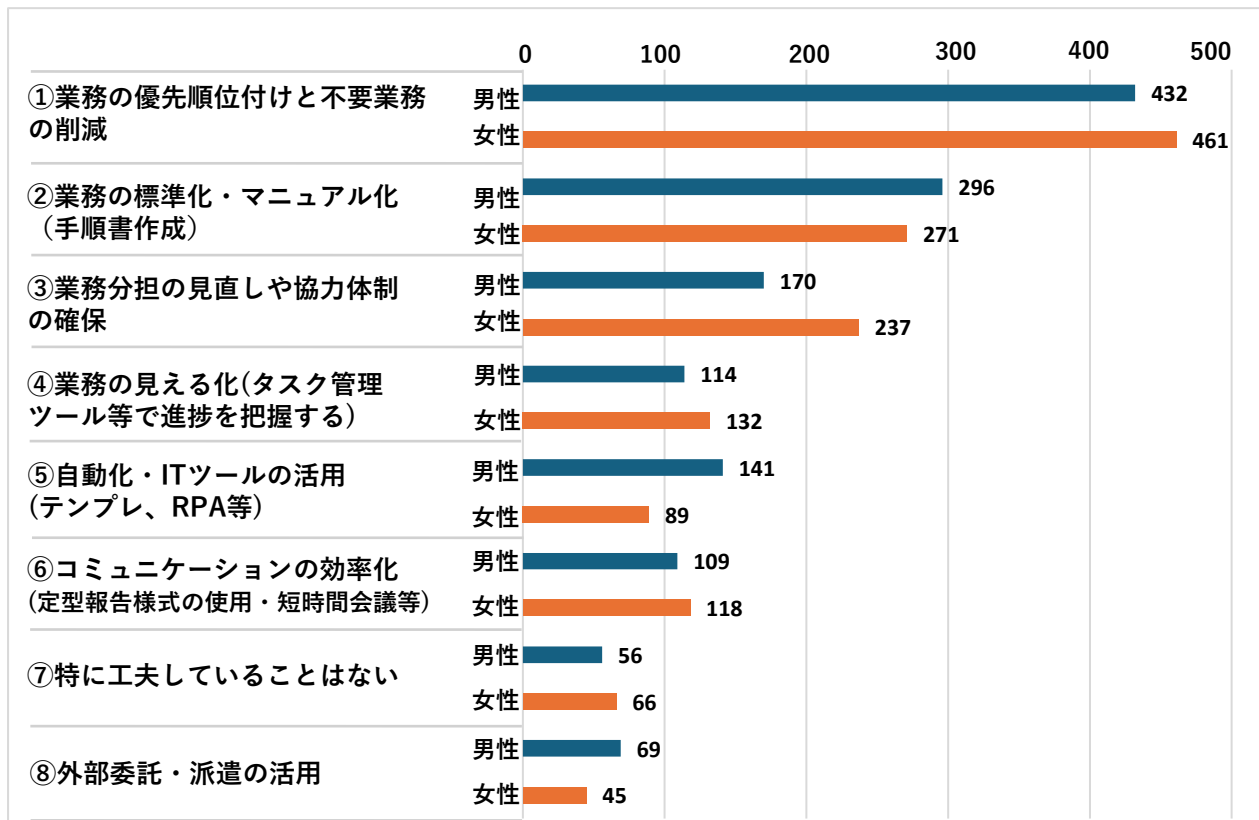


(9) 育児支援に関して、必要だと思う取組など具体的なご意見があればお聞かせください。

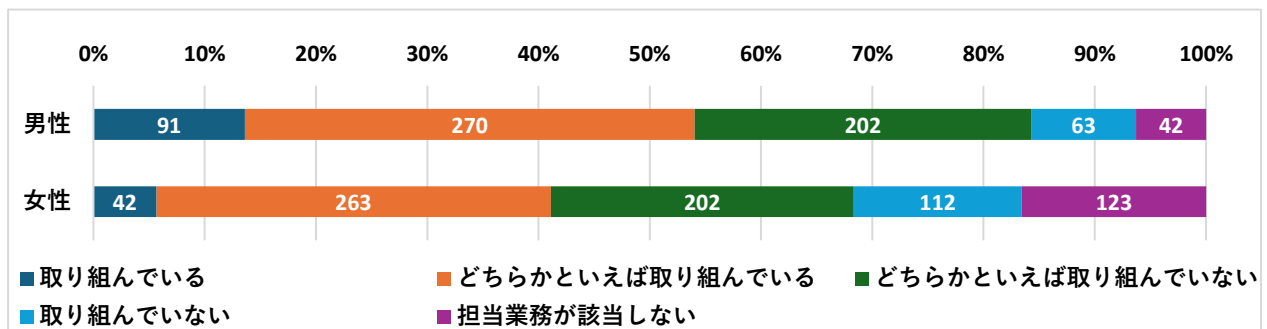
- ・育児休業から復帰する際、配属される部署の希望を聞いてほしい(経験がある部署だと、復帰先の状況が把握できるため)
- ・時短勤務の拡大
- ・育児休業を取得しても業務が回る人員の確保が必要

7 業務改善

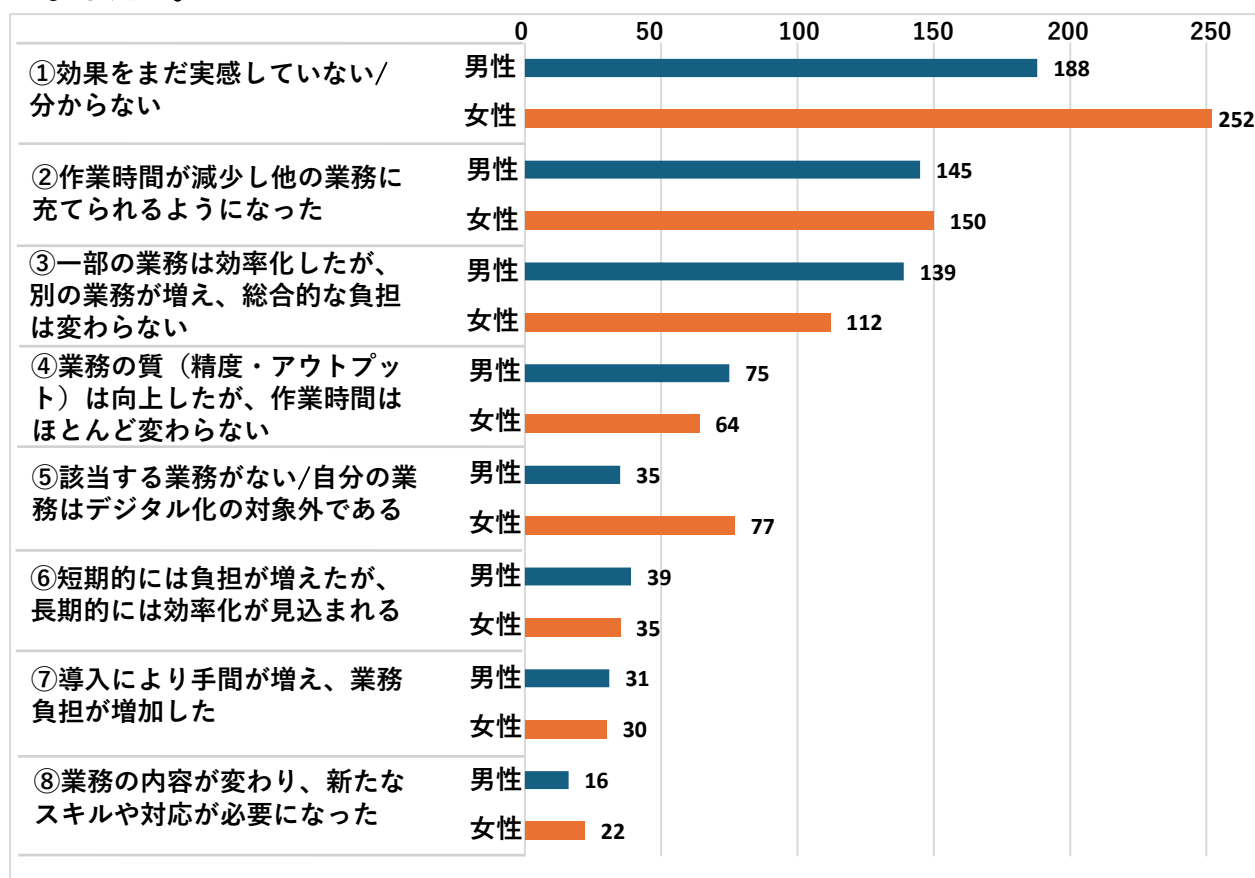
(1) 限られた人的資源の中で業務を効率的に行うために、工夫していることを教えてください。



(2) あなたは、デジタル技術やデータ活用を意識して業務に取り組んでいますか。



(3) 職場でデジタル技術やデータ活用を実施した後、あなたの業務はどのように変わりましたか。



(4) 業務改善のために、必要だと思う取組など具体的なご意見があればお聞かせください。

- ・前例踏襲の文化が強く、業務改善が進まない
- ・形式的な資料作成に時間を取られすぎている

8 その他、働き方に関してご意見や不安に思うことなどがありましたら、自由にご記入ください。

- ・事業のビルドだけではなくスクラップへの意識強化・注力
- ・介護休暇を申請し許可が下りるまで手間や日数が掛かるため、臨機応変に対応してほしい

