

「岐阜市特定事業主行動計画」策定のためのアンケート調査について

1 調査目的

岐阜市では、平成 15 年に制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、平成 17 年度からの 10 年間の計画期間として、職員にとって子育てのしやすい職場環境を整備するための計画(特定事業主行動計画)を策定しております。

平成 26 年度末でその計画期間が満了することに伴い、新たに 5 年間の行動計画の策定に当たって、職員の意見を広く反映させるため、アンケート調査を実施しました。

2 アンケート実施方法

(1)調査期間

平成 26 年 12 月 8 日から平成 26 年 12 月 18 日まで

(2)調査対象職員

- ・管理職職員
- ・その他の正職員（休職・休業中の職員も含む）

(3)調査対象人数

- ・管理職職員は回答必須
- ・その他の職員は任意回答

3 アンケート回収件数

総数 1, 449件

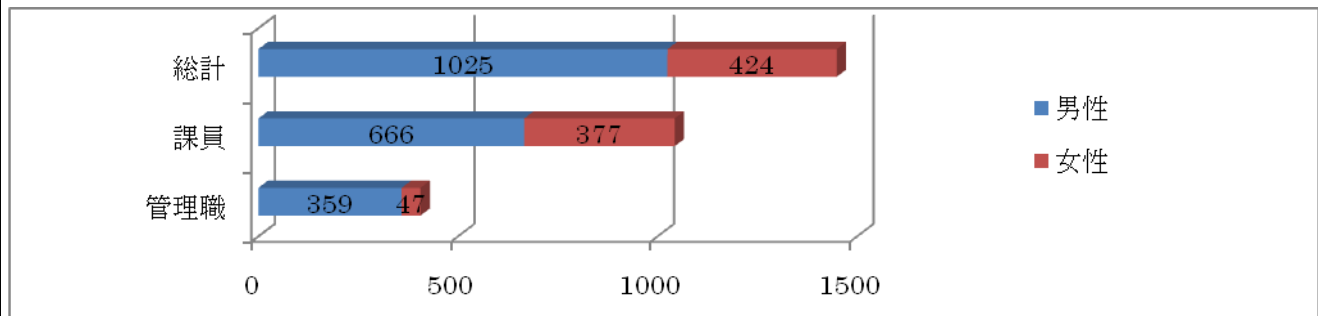
管理職 406件

その他 1, 043件

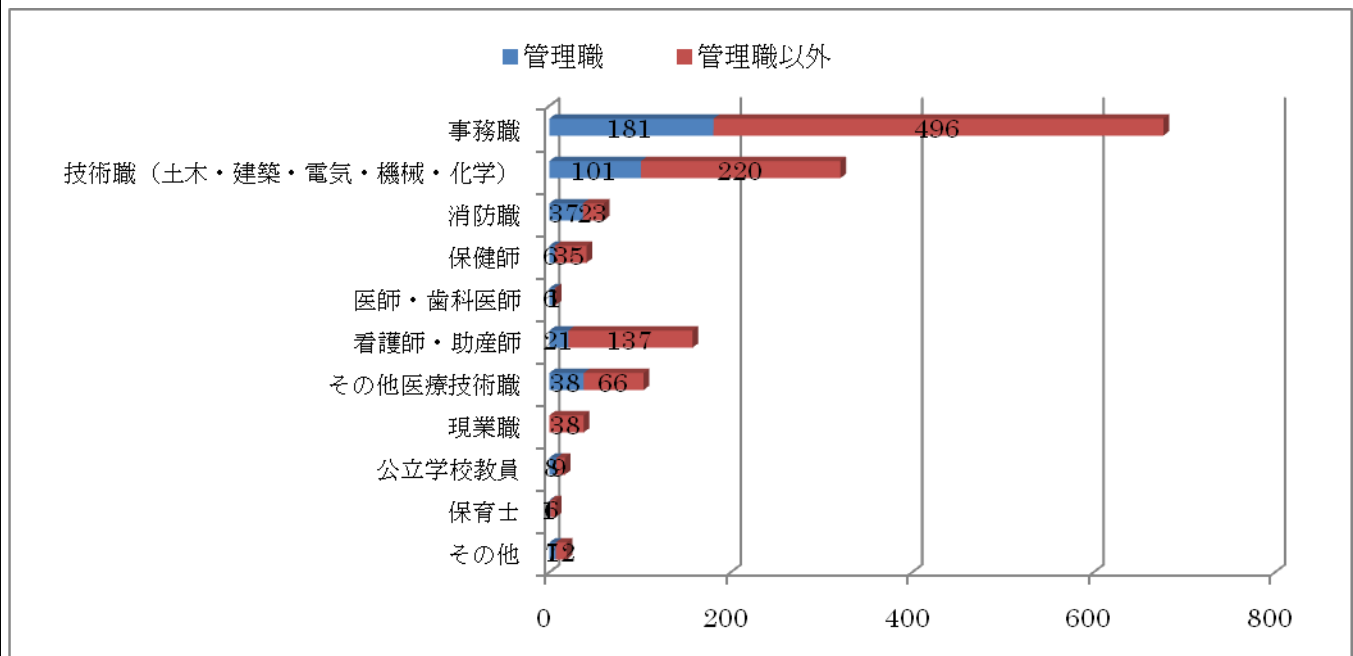
アンケート調査結果

アンケート回収件数

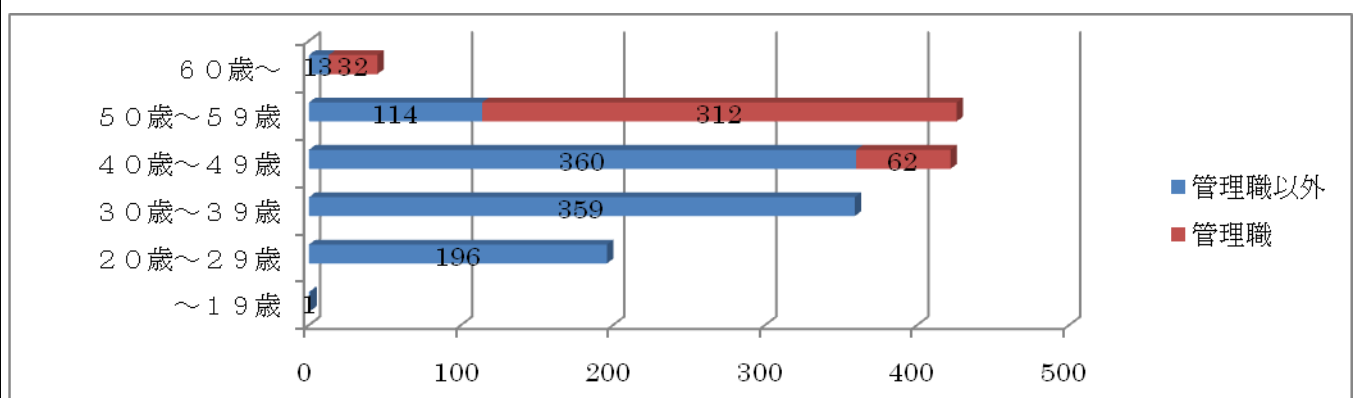
総数 1,449 件



○職種別回答者数



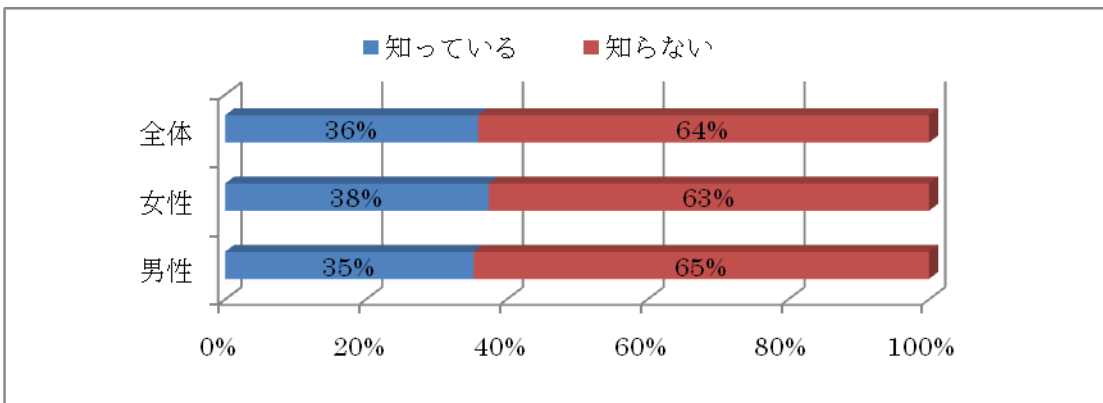
○年齢別回答者数



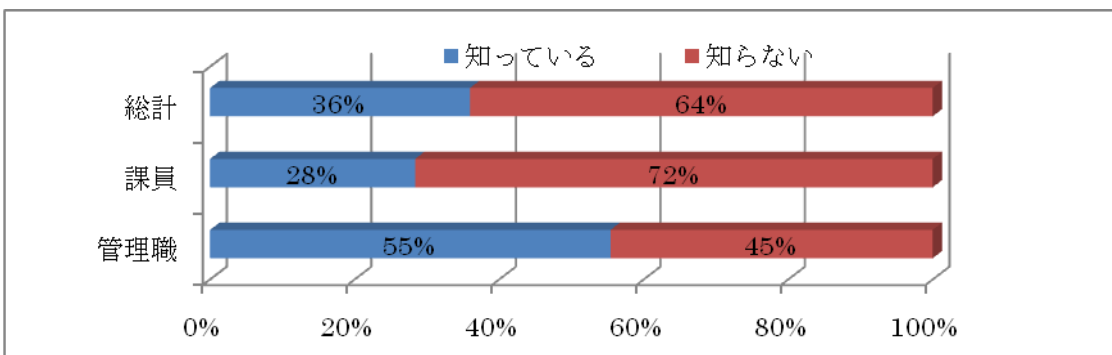
*** 岐阜市特定事業主行動計画について ***

①あなたは岐阜市特定事業主行動計画（岐阜市職員子育て支援プログラム）を知っていますか。

○男女別

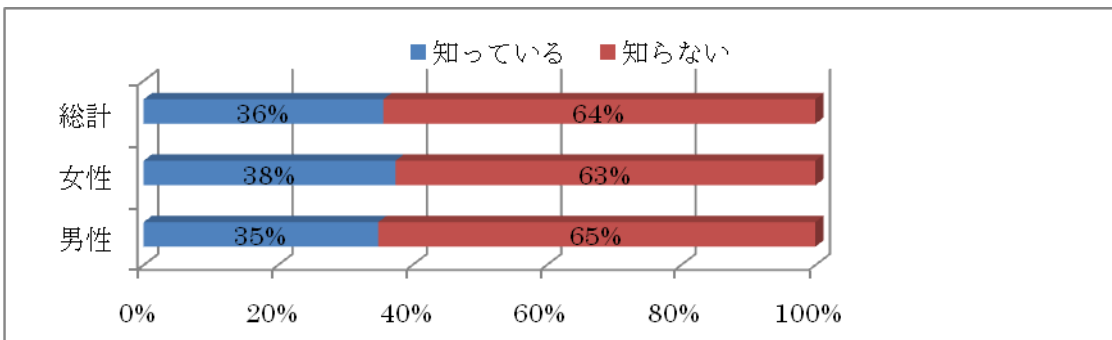


○管理職と課員

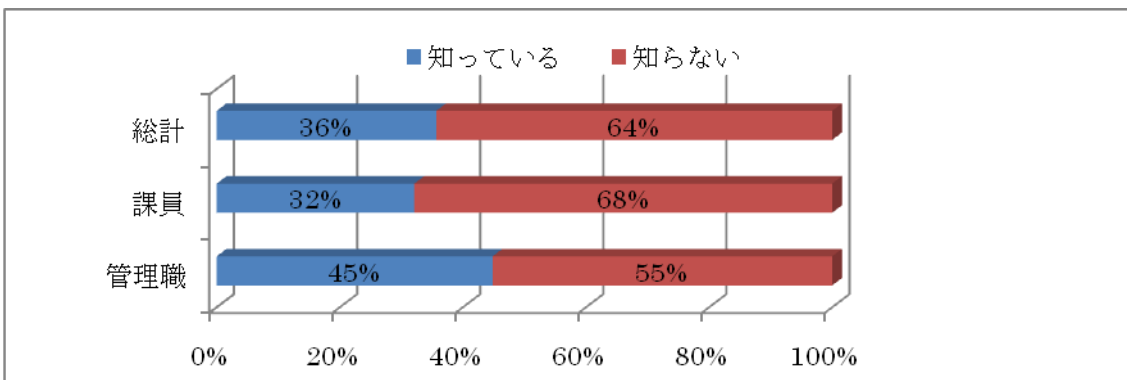


②人事課が作成し庁内イントラに掲示している『「仕事」と「子育て」ハンドブック』を知っていますか。

○男女別



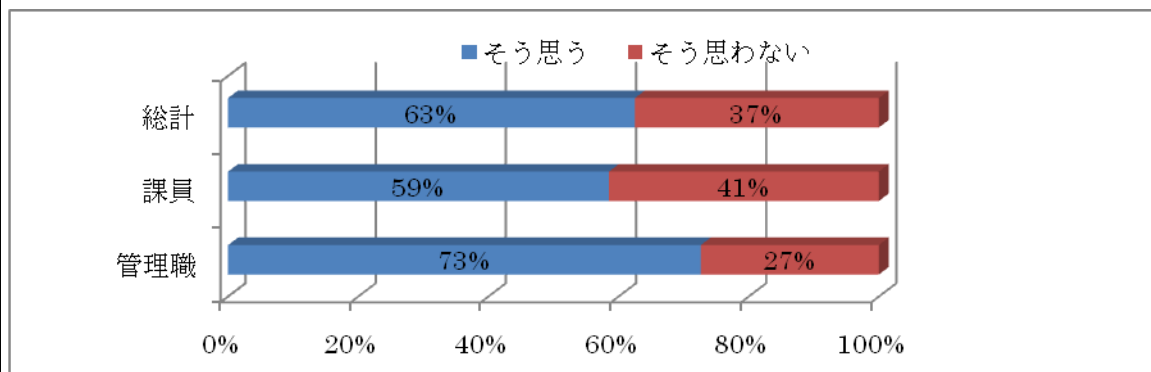
○管理職と課員



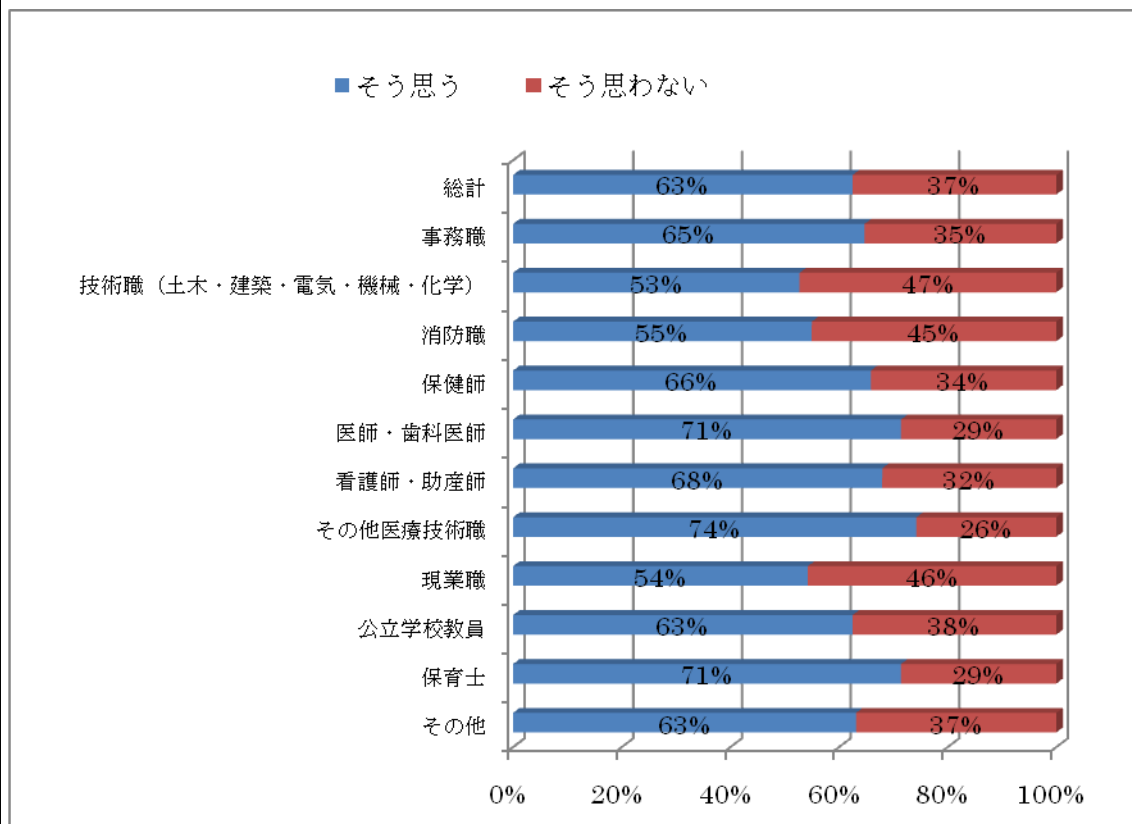
*** 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について ***

① あなたの職場は産前産後休暇・育児休業など、出産や子育てに関する制度を利用しやすい職場だと思いますか。

○管理職と課員

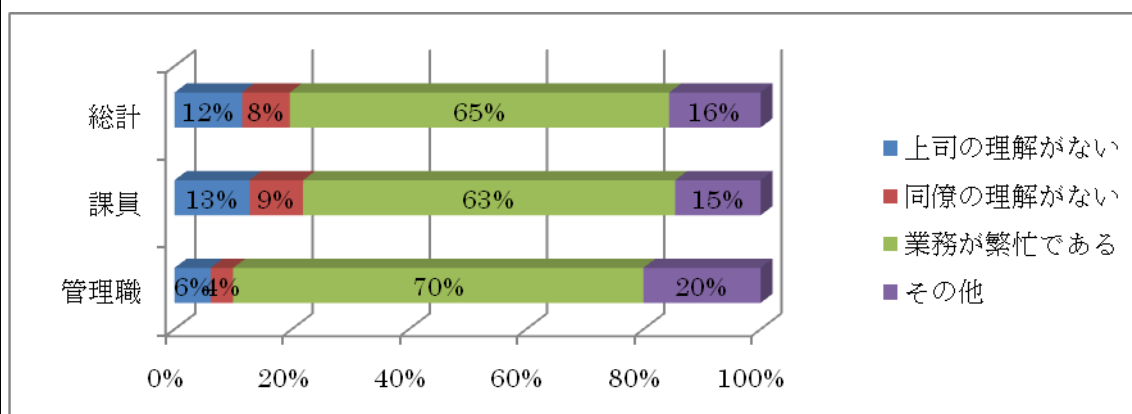


○職種別



② 《①で「そう思わない」と回答された方にお尋ねします》

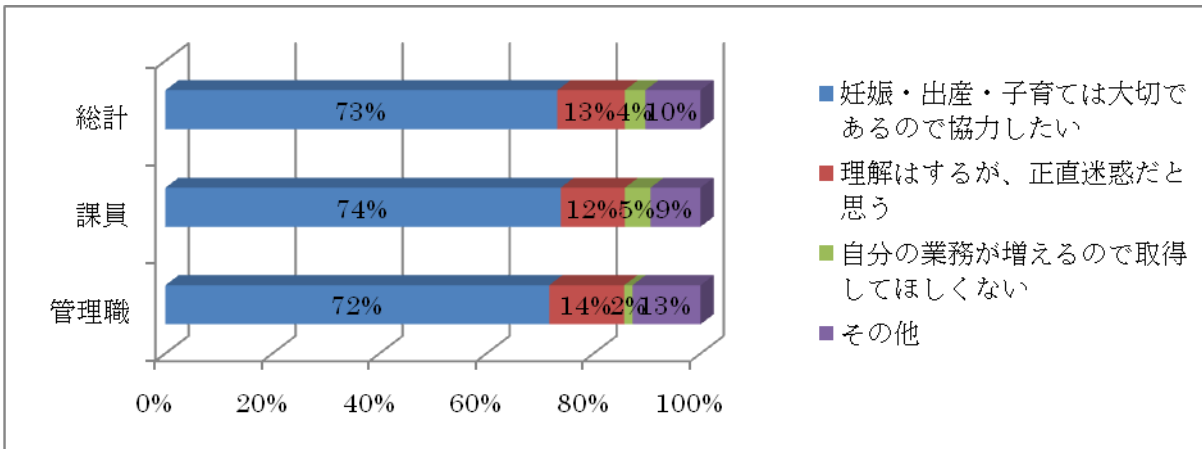
その理由について当てはまると思うものを選んでください。



○その他の意見

- ・短時間勤務者の業務内容が簡易な業務になりがちであり、他職員のしわ寄せが来るため。
- ・少人数の課では、まとまった休暇を取ると周りにしわ寄せがいくため、取得しにくい。
- ・女子職員の比率が高く、結果的に育児に関わる職員の休みが重なりやすい。
- ・専門職のため代替職員の確保が難しい。
- ・仕事の再配分など柔軟な対応が十分にされていない。
- ・そのような空気ではない
- ・業務が膨大であり、短時間勤務者でも勤務終了時間を超えても帰宅できない。

③ 自分の職場で育児休業や短時間勤務を取得した職員に対して、どのように感じますか。(複数回答可)

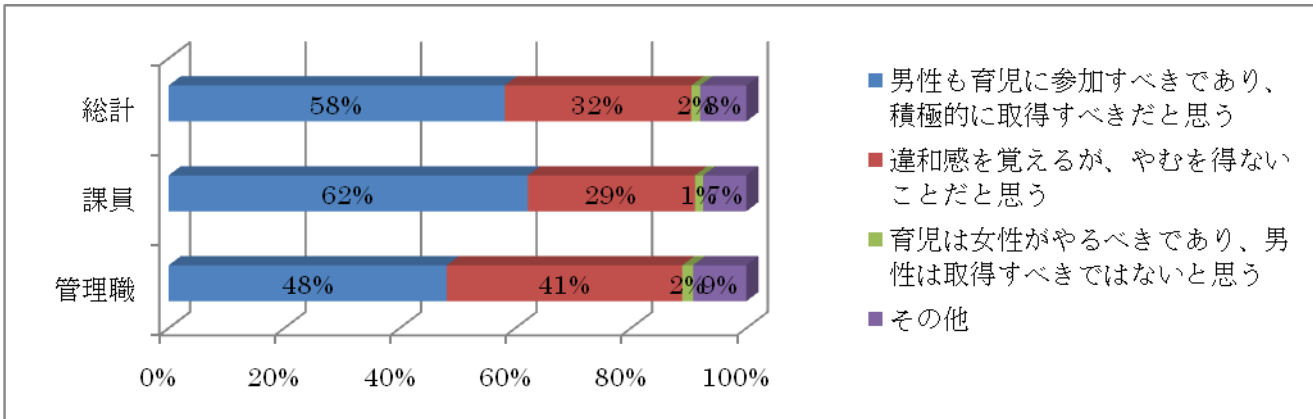


○その他の意見

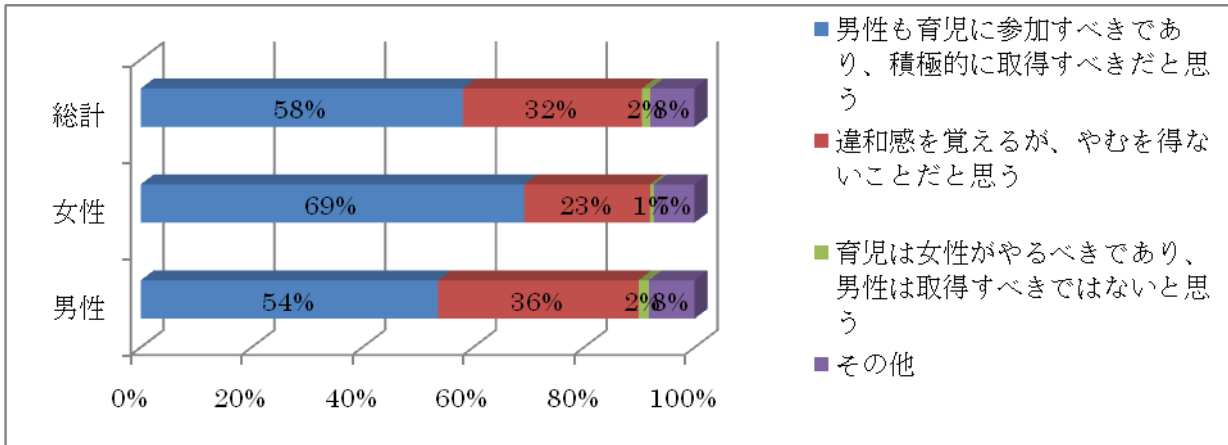
- ・当たり前のように取得されると不快に感じる。
- ・協力はしたいと思うが、現実、人手が無いときは困ることがある。
- ・理解はするが、代替職員だと業務内容に制限ができ、人員減という感じが否めない。

④ 男性が育児休業を取得することについて、どう思いますか。(複数回答可)

○管理職と課員



○男女別

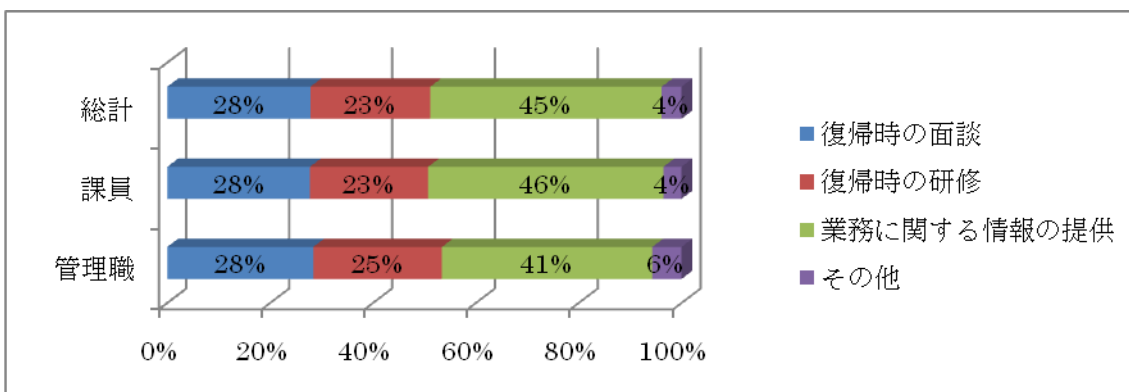


○その他の意見

- ・ 課題は女性と同じで、人員の補充や引継ぎが充分であれば、全く問題ないと思う。
- ・ 中堅男性職員が休業を取得するためには、相応の代替職員を配置すべき
- ・ 取得は望ましいが、全庁的に人員が足りない現状では困難だと思う
- ・ 世間の考えは変わったが、人の意識はいまだ変わっていない。少子高齢化に対応するためにも、市役所が率先して男性の育児休業取得を推進すべきである。
- ・ 取得するかしないかは、本人の意思や、べき論よりも環境に依存するところが多いと思う。
- ・ 共働きは当然であり、義務に等しい。よって、男性の育児参加はべき論ではなく、義務である。
- ・ 核家族が多い中で両親にも頼めない場合は仕方ないと思う。

⑤ 《育児休業を取得された方にお聞きします》

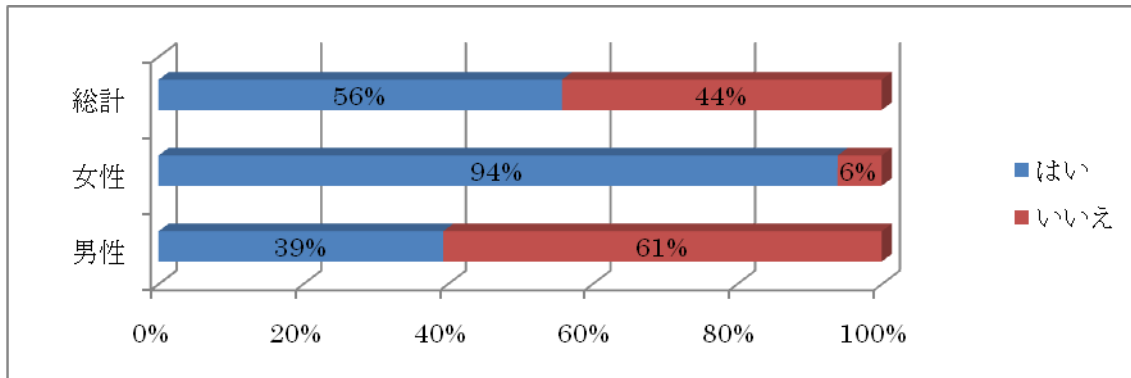
育児休業取得中、又は復帰後にしてほしいサポートは何ですか。（複数回答可）



○その他意見

- ・ 自宅で職場のメールアドレスや掲示板を閲覧できる体制や、休み中のPCデータを保管していただく体制。
- ・ 託児所の整備

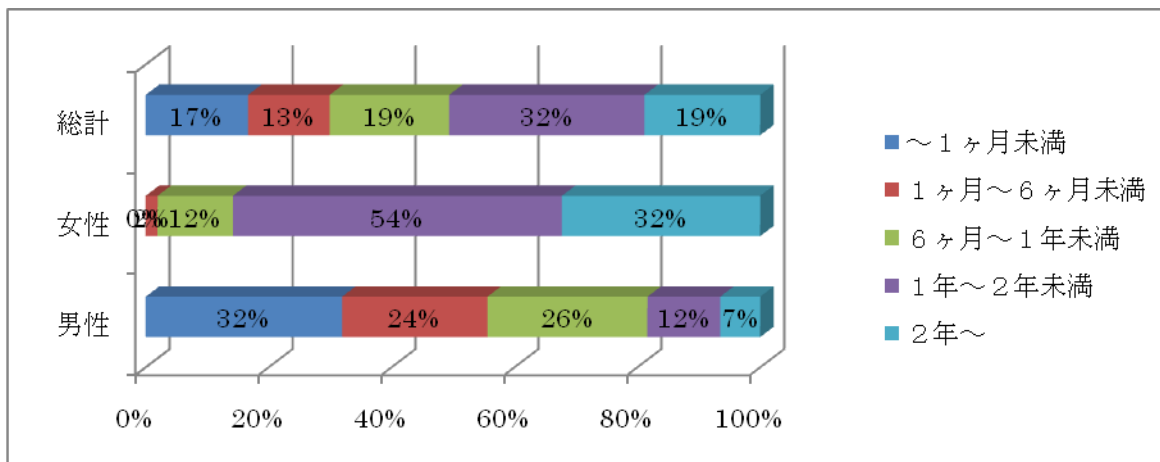
⑥ 《今後、子育てをする予定のある方にお聞きます（第2子以降の子育てを含む、管理職を除く）》
 育児休業を取得したいと思いますか。



⑦ 《⑥で「はい」と回答した方にお聞きます》

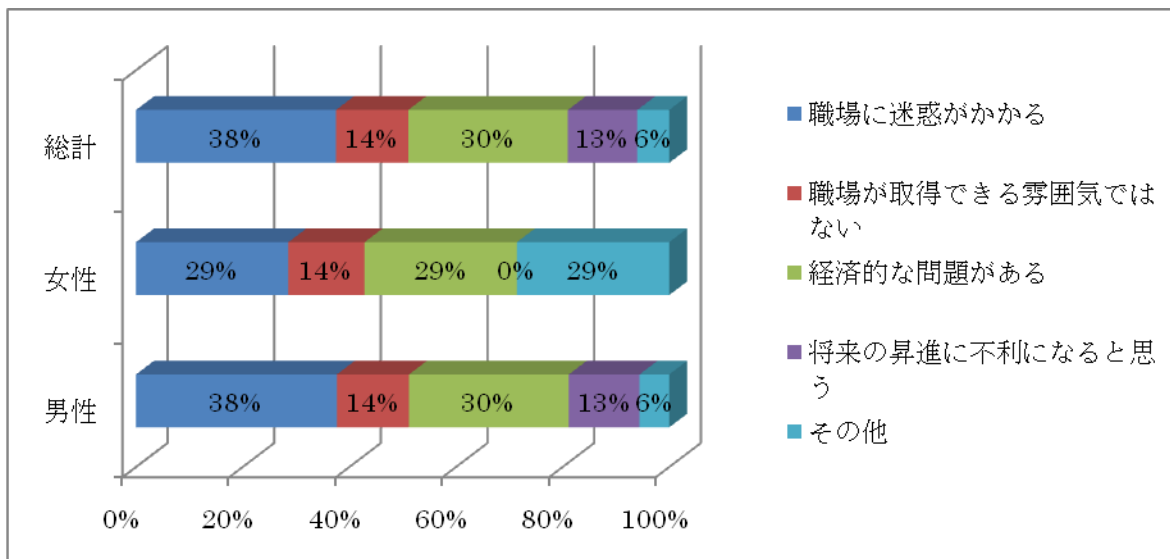
どのくらいの期間を取得したいと思いますか。

※最長、対象となる子が3歳に達するまで取得できます



⑧ 《⑥で「いいえ」と回答した方にお聞きます》

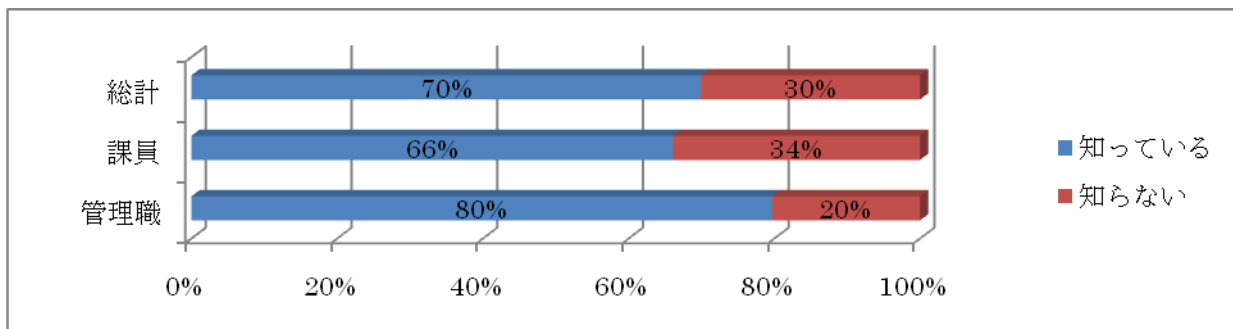
その理由として当てはまるものを選んでください。（複数回答可）



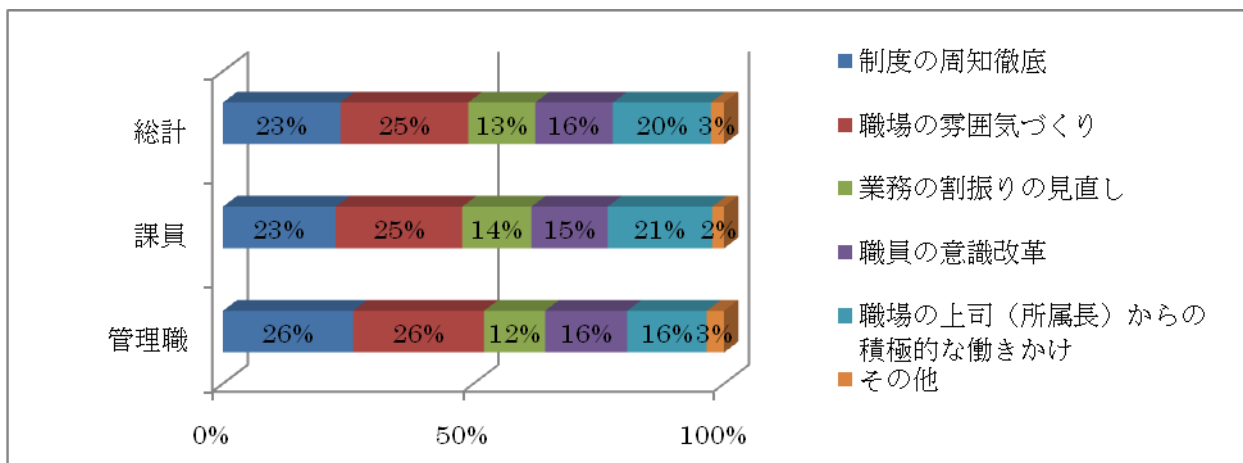
○その他意見

- ・世間体を気にする
- ・残業の少ない職場であれば、通常に勤務をしても、子育てへの参加（平日（夜）、土日祝日（一日））ができると考えている。

⑨ 子どもの出生時に父親が取得できる特別休暇（産前産後補助休暇5日間、出産補助休暇2日間）について知っていますか。



⑩ 父親が取得できる特別休暇や男性の育児休業の取得を促進させるにはどのような方法がいいと思いますか。（複数回答可）



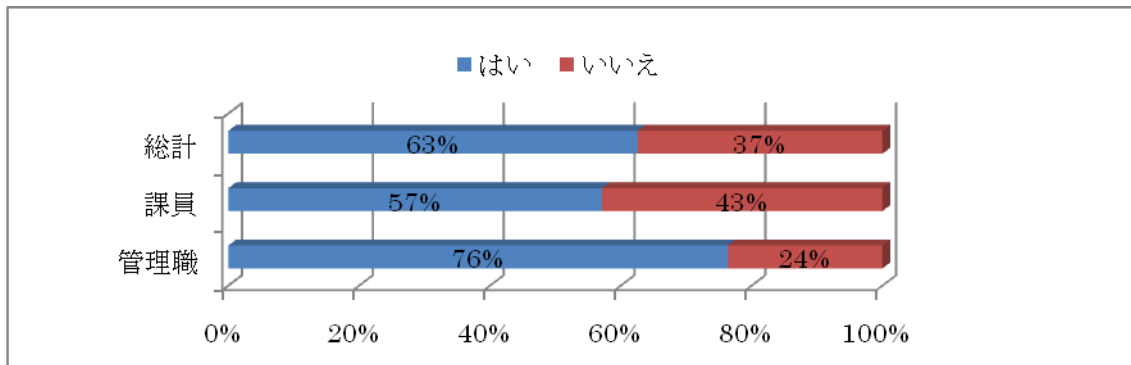
○その他意見

- ・配偶者が妊娠等した場合には、職場に報告し、協力を申し出ることを制度的に構築すべきではないか？職場の雰囲気などに任せるべきではない。
- ・取得を義務づけなければ、促進は難しいと思う。
業務をカバーできる職員の配置
- ・業務上、誰でも代わりに業務を行えるよう、業務の共有化を図る。

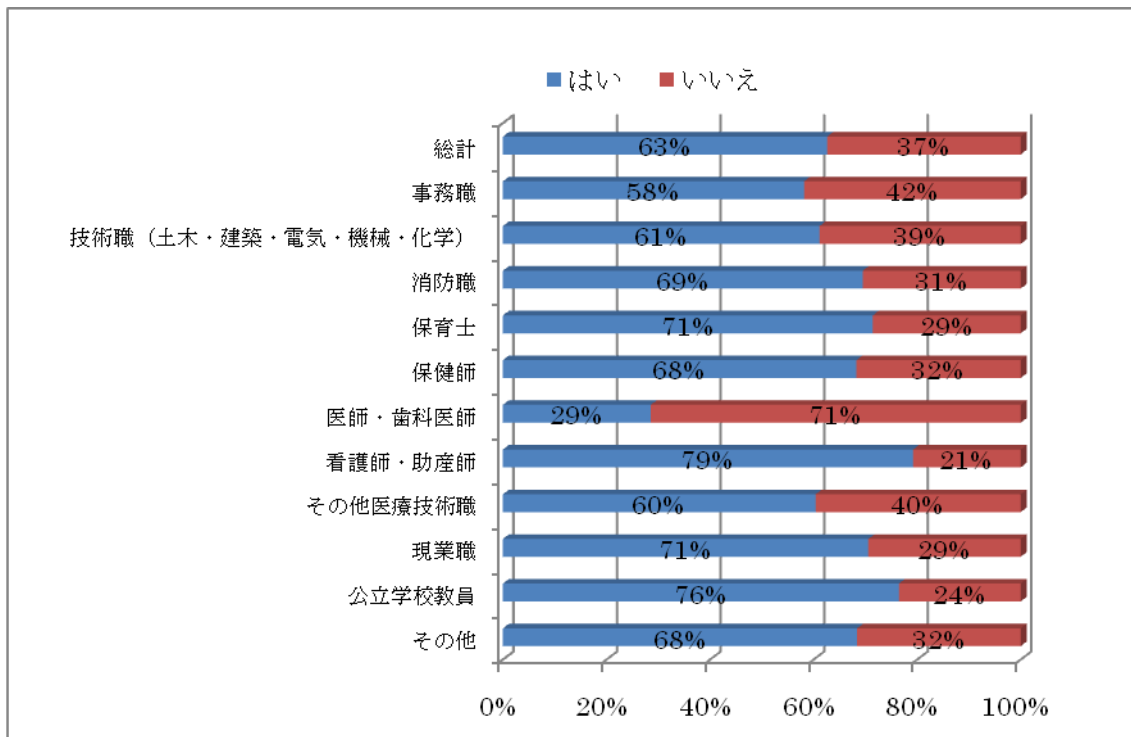
*** 超過勤務の縮減について ***

① あなたの職場では超過勤務を縮減する意識や雰囲気がありますか。

○管理職と課員



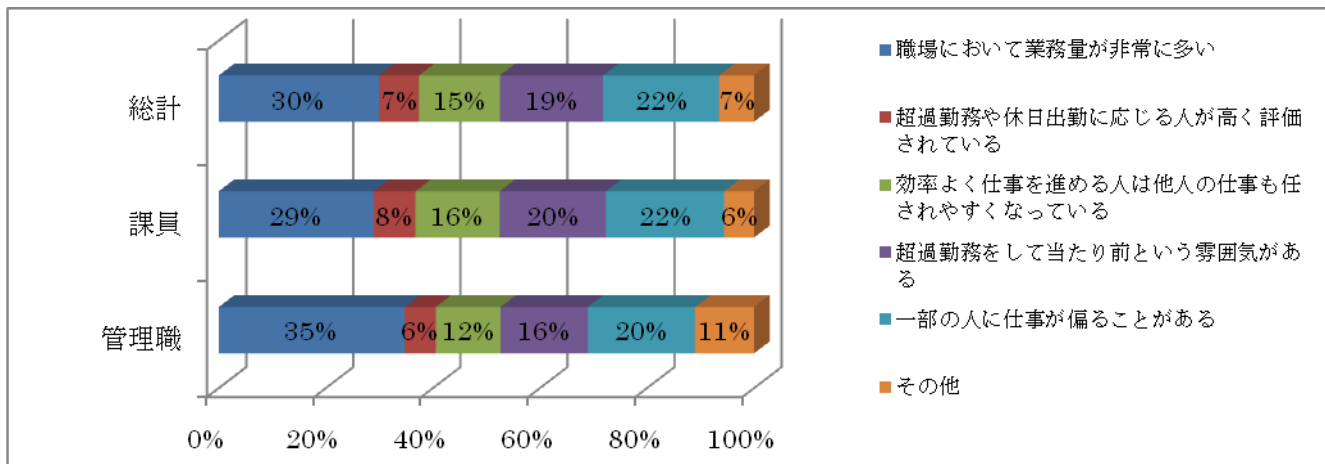
○職種別



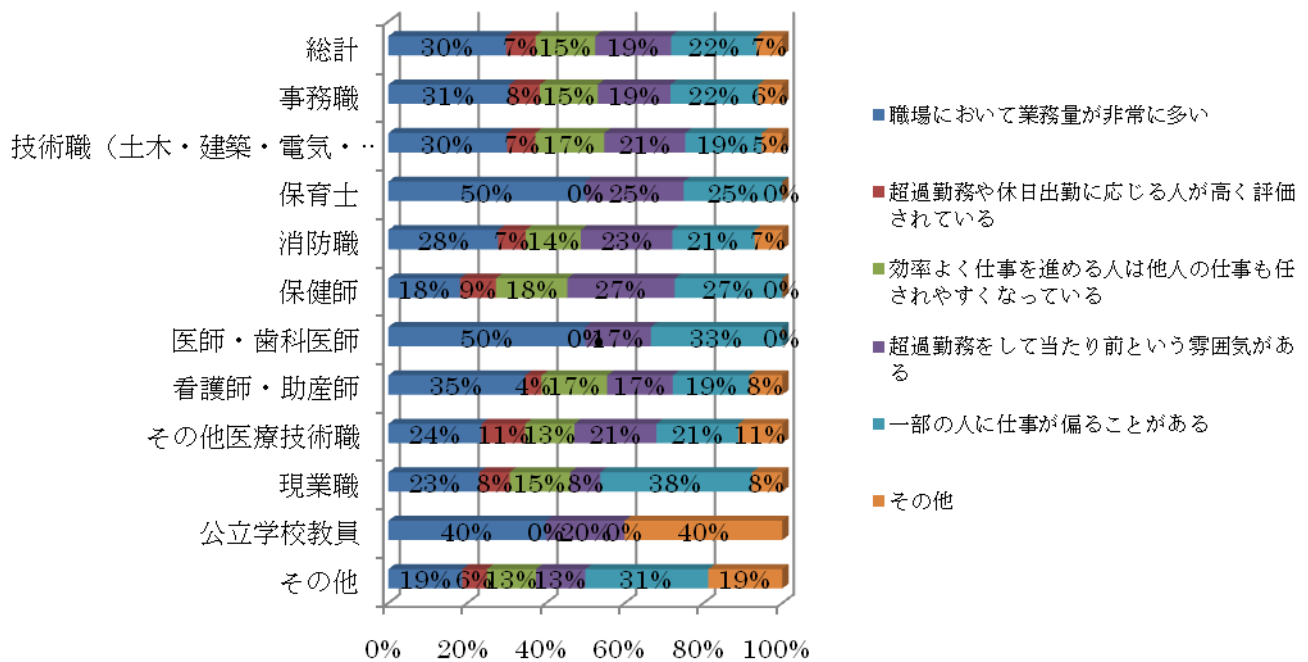
② 《①で「いいえ」と回答した方にお聞きします》

その理由について教えてください。(複数回答可)

○管理職と課員



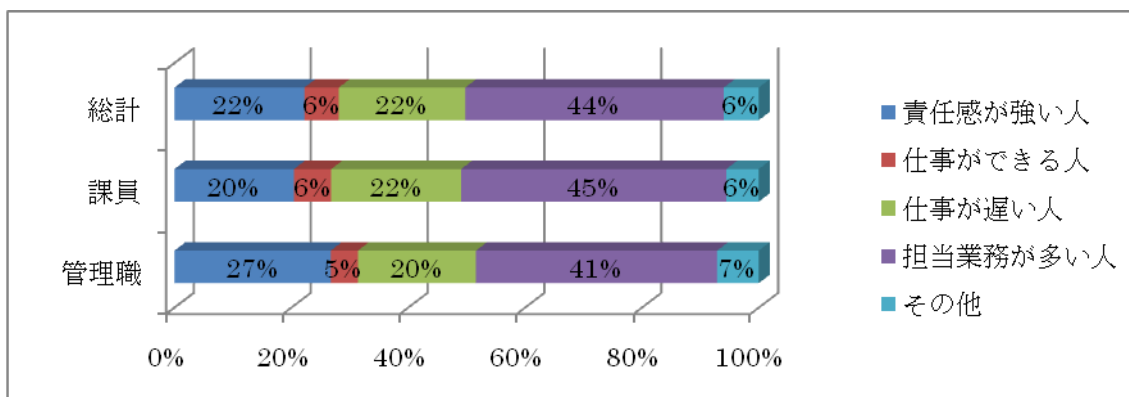
○職種別



○その他意見

- ・意識は皆あると思うが、業務増の中、現実的に縮減できない。
- ・各自がマイペースで仕事をしており、削減に対する周知や雰囲気がない。
- ・効率よく仕事をしていても評価されていないように感じる。むしろ早く帰って、周りの視線が冷たく感じる。行政をすべて効率性で測ることはできないが、効率よく仕事をする人を人事考課で評価すべき。
- ・超過勤務をする人は、どこの部署に異動しても超過勤務をする。職場の問題ではなく人の問題。
- ・申請しない残業をする慣習がある。申請をするのはよくないことだと考えられている。
- ・仕事が残っているのなら、片付ける努力は当たり前。勤務時間内にできなければ超過勤務となる。
- ・時間内に終わらせようという意識がなく、ダラダラと残っていても、超過勤務手当が支給されるため
- ・時期により業務が集中するためやむを得ない。

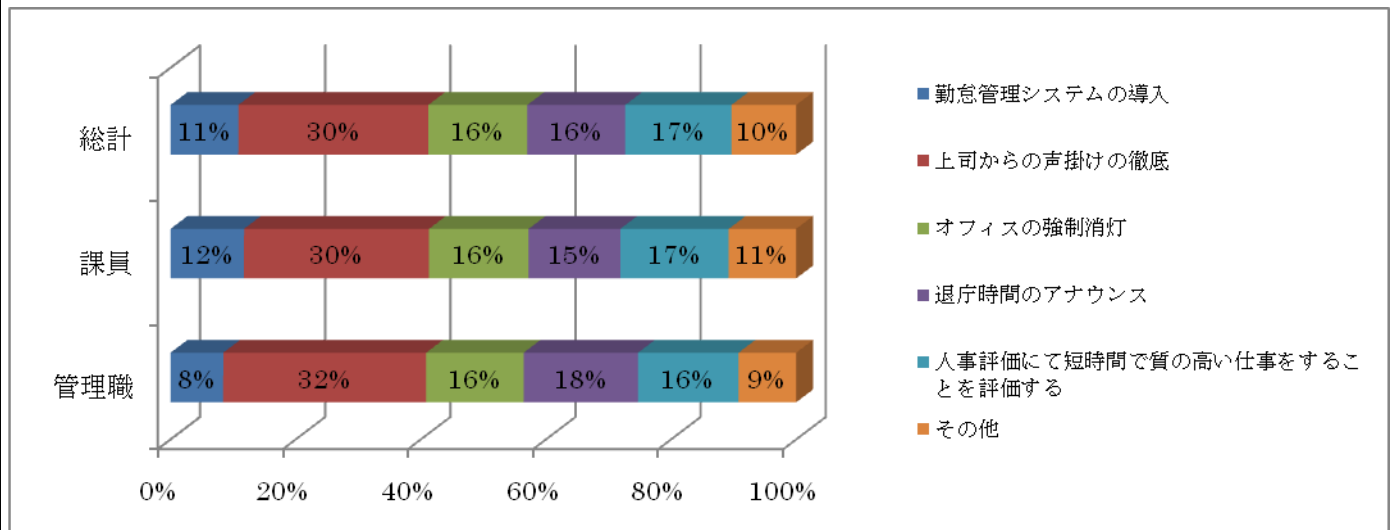
③ 「超過勤務をしている人」に対してあなたはどのようなイメージを持っていますか。（複数回答可）



○その他意見

- ・ 仕事以外にやること（育児、介護、地域の役員）がない人
- ・ 仕事好きな人
- ・ 周りが気になりすぎる人、自分の仕事に不安がある人
- ・ 他人から仕事を任せやすい人
- ・ 担当業務量が多いか業務の調整能力がない人
- ・ 超勤手当が目当ての人
- ・ 時間の概念がない人
- ・ 恒常的な場合は、スケジュール管理ができない人。
- ・ 細かいことまで全て自分がしないと納得しない人
- ・ 特にない。業務が終わらないから仕方ないと思う。

④ 現在毎週水曜日を「ノー残業デー」として定時退庁を促していますが、超過勤務を削減するための取り組みで、あなたが効果的だと思うものは何ですか。（複数回答可）

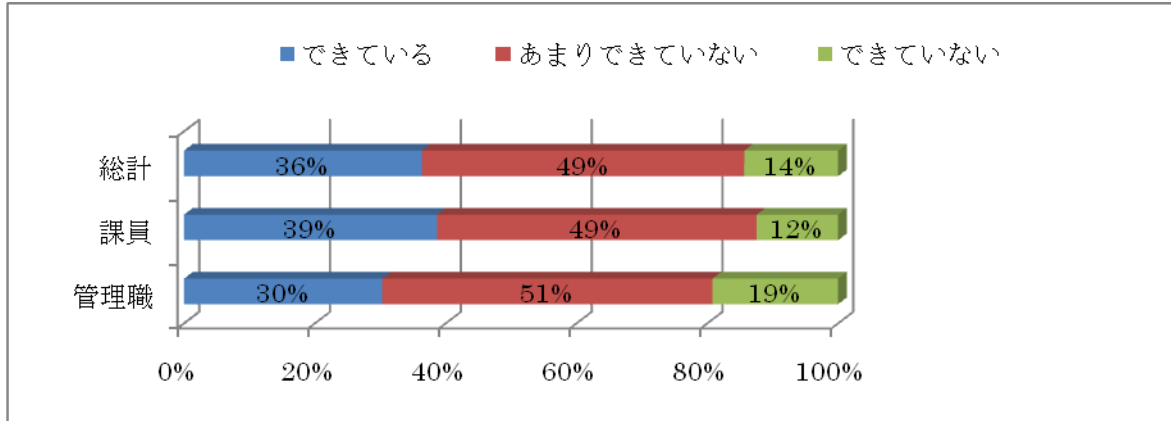


○その他意見

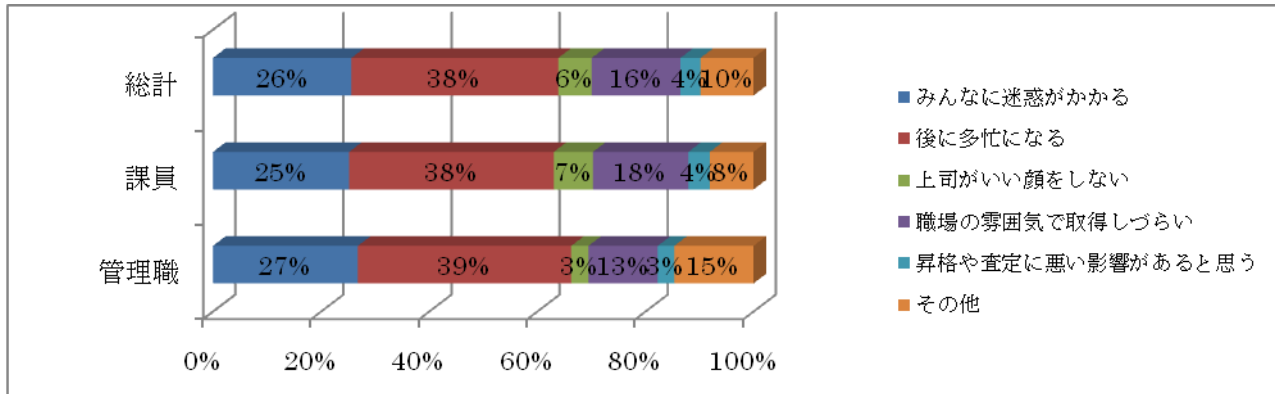
- ・ 適正な人員配置、適正な増員が必要と思う。
- ・ 事業の廃止又は業務の効率化（ITの活用や事務手続きの簡素化）によって業務量を減らす
- ・ 超過勤務の内容の精査。
- ・ 業務量の平準化、特定の係、人物に仕事が集中しないようにする取り組み。
- ・ 夏季に実施している人事課職員によるチェックの通年実施
- ・ パソコンのロック

年次有給休暇の取得について

① 年次有給休暇を取得できていますか。



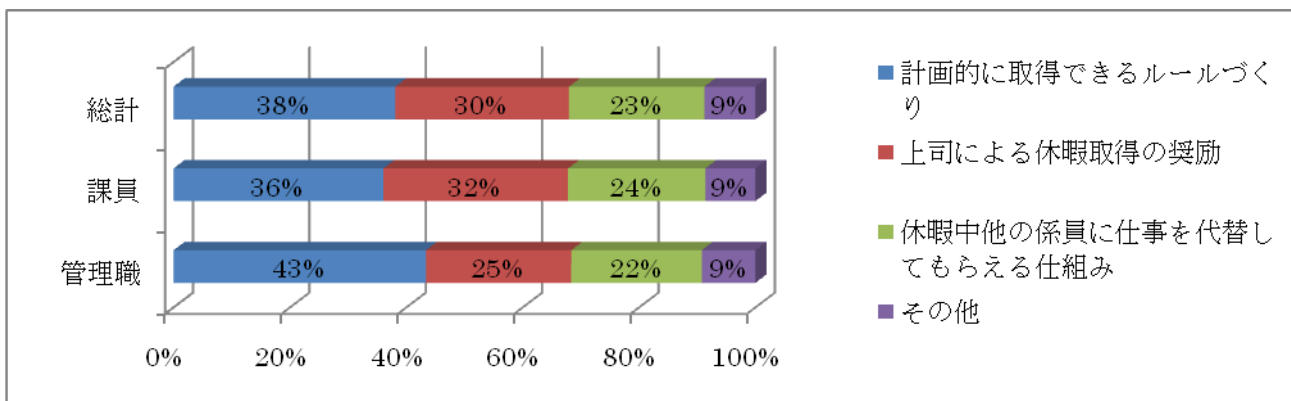
② 現在の特定事業主行動計画では、年次有給休暇の年間取得日数の目標値を14日としていますが、昨年度の職員1人当たりの平均取得日数は8.7日でした。取得日数が低い原因は何だと思えますか。



○その他意見

- ・いまだに、休まないのが美德という考えが根底にある。
- ・決裁等が遅延する。
- ・取得してもやることが無い。
- ・あんまり休むとサボっているみたいに思ってしまう（思われる）。

③ 年次有給休暇を取得しやすくするために効果的だと思う取り組みについて教えてください。（複数回答可）

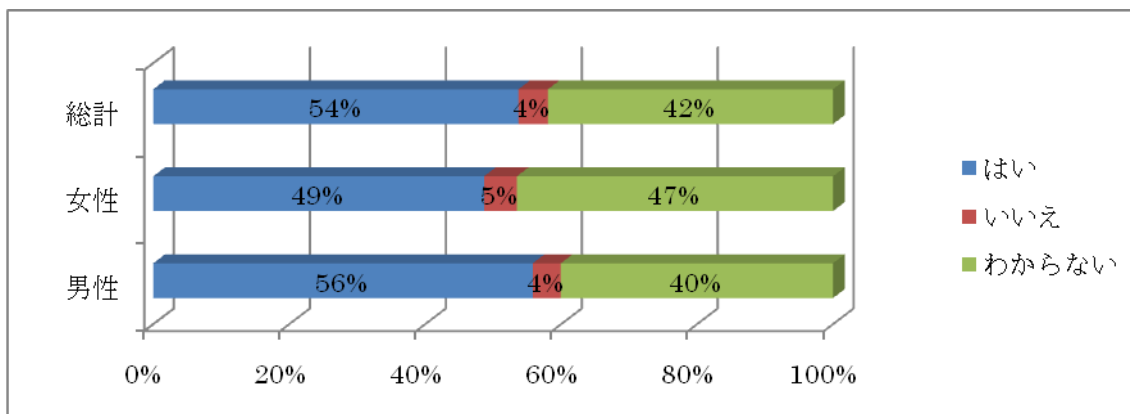


○その他意見

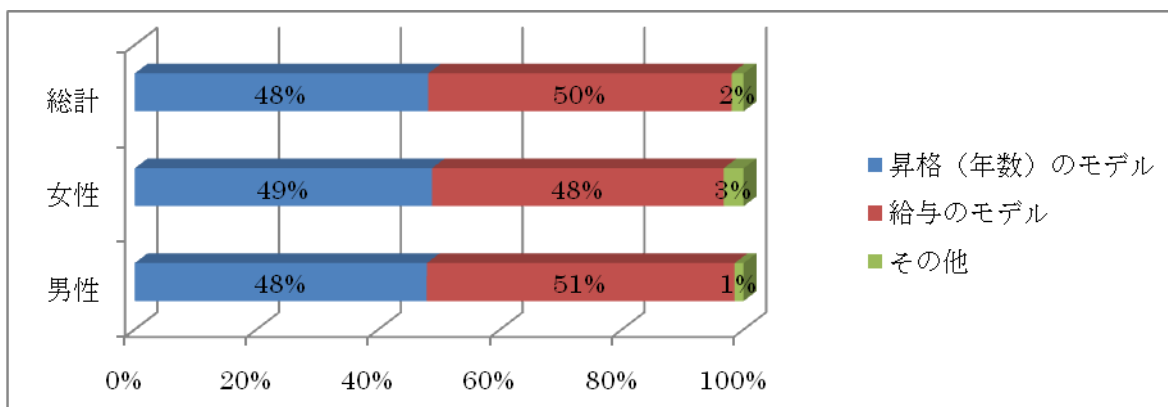
- ・業務量に見合った適正な人員配置
- ・強制的に休暇を取らせること。
- ・仕事のほか趣味、家庭など、すべてを大切にすることが結果いい仕事にもつながると思います。
- ・定期的に業務を入れ替えるなど、担当者だけではなく他の職員でも仕事ができる状況にしておく必要があると思う。
- ・管理職自らが率先して休暇を取得する
- ・特定事業主行動計画での目標設定がトップダウンで明確に部下に届いていない。
- ・上司の理解と職員の意識改革

*** 育児休業等の子育て制度とキャリアについて ***

- ① 育児休業等の子育てに関する休業・短時間勤務を取得した場合のキャリアパス（キャリアアップの道筋や基準・経験年数等）を職員に向け示していくことは有益だと思いますか。



- ② 《①で「はい」と回答した方にお聞きします》
示してほしい項目は何ですか。（複数回答可）

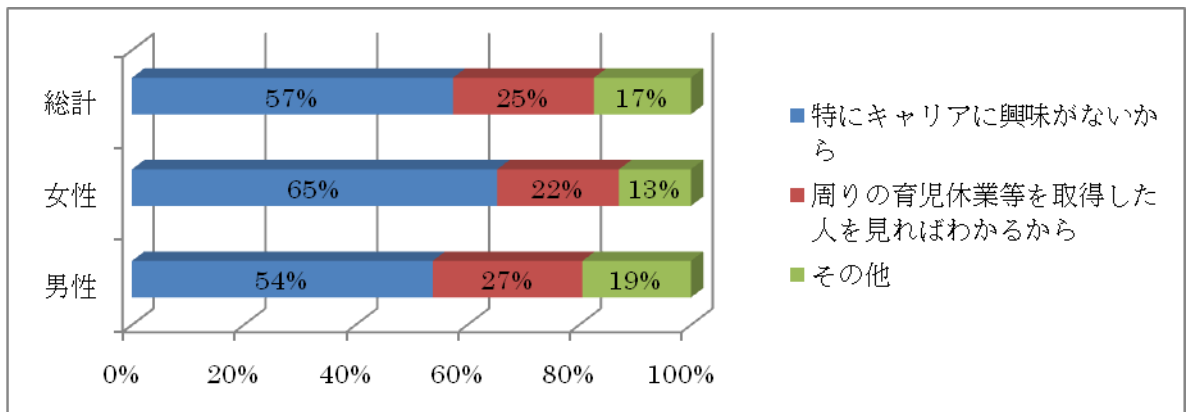


○その他意見

- ・年齢と役職の目安。例として45歳で係長、50歳で課長を目指すなど。
- ・休業・短時間勤務を（複数回）取得したことがある人が、実際にどのようなキャリアを形成しているのか、事例が知りたい。（事例があるのかも含め）

- ③ 《①で「いいえ」または「わからない」と回答した方にお聞きします》

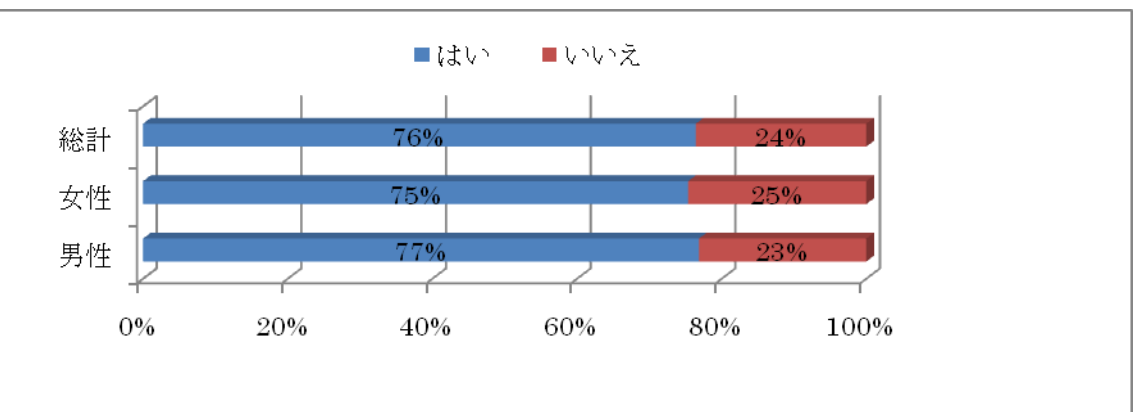
その理由は何ですか。（複数回答可）



○その他意見

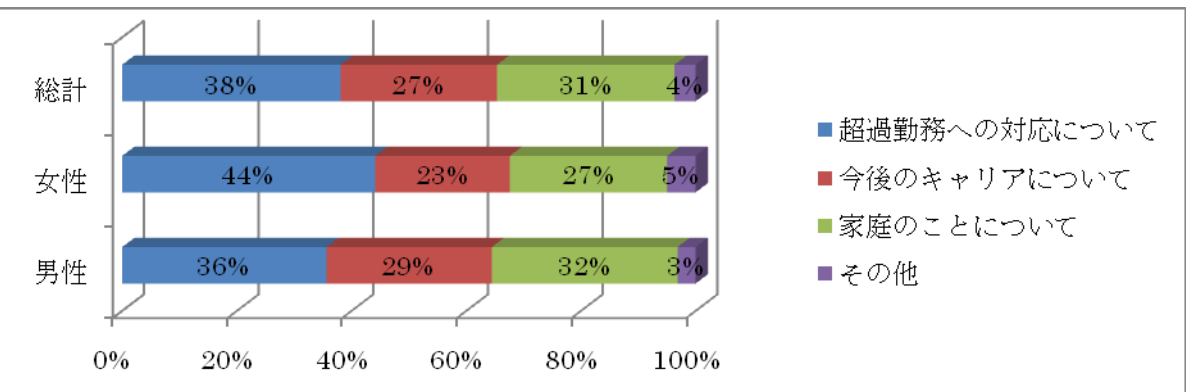
- ・取得する時期が様々なため、モデルとして示すことが有益なのか判断に迷う。
- ・質問・要望する職員に対して、個別適切に示せる体制があればよい。
- ・能力が高いと評価されている人に対しては、相当の評価をすれば良いと思われるから。

④ 仕事と子育ての両立についての相談に乗り、助言する制度（メンター制度）は必要だと思いますか。



⑤ 《④で「はい」と回答した方にお聞きします》

どんな相談に乗ってもらいたいですか。（複数回答可）

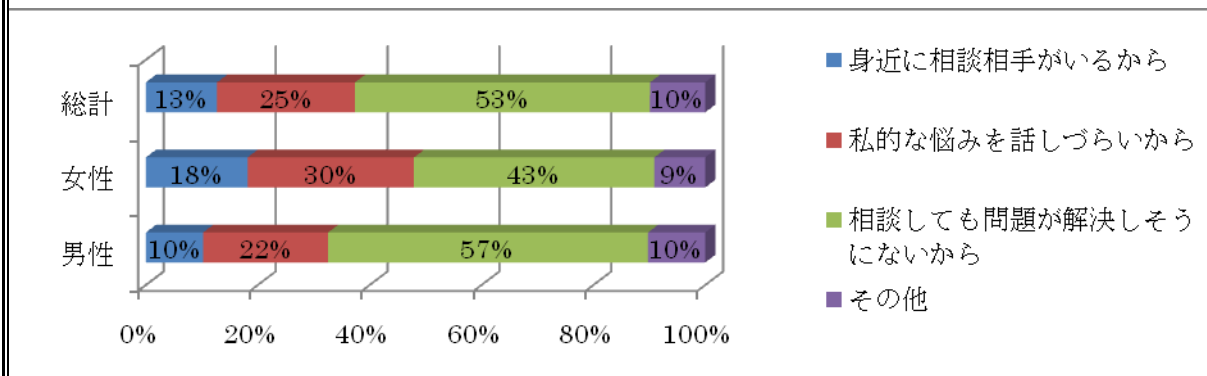


○その他意見

- ・両立させるための経験談や具体的な手法こそが重要だと思うので、そこを踏まえての相談窓口が必要であると思う。
- ・子育てだけでなく、親の介護など仕事全般に関する相談に乗ってもらえる制度であるとよいと思う。
- ・職場での不安事項など、上司に直接言いにくいことを調整できるといいと思う。

⑥ 《④で「いいえ」と回答した方にお聞きします》

その理由は何ですか。



○その他意見

- ・制度を作るのではなく、身近な人に相談しやすい職場づくりが必要と思います。私自身も後輩の話が聞ける存在でありたいと思います。
- ・個人での相談による解決を目指すよりも、組織全体としての問題解決（業務内容、人員確保）に真剣に取り組まなければ、根本的な解決にはならないと思うから。
- ・同僚職員への相談に抵抗 健康相談と同じで、形だけのシステムになりそう
- ・信頼度が不明確なため相談しようと思わない
- ・個別の相談窓口を設けることよりも、岐阜市職員として働きやすい風土を創り、根付かせることが必要だと感じるためです。

自由意見

- ・残業をしないような自治体の本気で目指してほしい。ただ、なかなかすぐにそんな風にはならないと思うので、「残業をしても大丈夫」か「残業がしたい（超過勤務手当が欲しい）」か「残業をしたくない」かを自己アピールカードで選択できるようにし、人事異動や昇進・昇格に生かしてほしい。
- ・個人の意識の問題よりも、人事制度として確立しなければ、計画は実現できない。
- ・職場内に結婚していない人、子育てしていない人（男女共に）、妻に子育てを任せている人ばかりで、子育てしながら仕事をするの大変さがわかっていない人が多い。昇格が遅れてもいいので、子育て中は仕事量が多くない職場に配置する等の配慮をしてもらうことを痛切に願います。
- ・育児休暇だけでなく、介護休暇も重視してほしい。
- ・管理職が一人一人の業務量、仕事の内容やベテラン、仕事に不慣れな職員等を把握し職場内で調整するしかないと思います。
- ・今までの仕事中心の考えを変えなければ少子化は防げないと思う。育児も仕事と同様の社会貢献だと思う。日本の未来のために思い切った改革をしてほしい。

アンケート調査結果概要

(1) 岐阜市特定事業主行動計画の認知度について

- ・全体の認知度は36%であった。
- ・男女間での認知度の差異はさほどなかったが、管理職は55%、課員では28%と課員の認知度が低い。

(2) 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について

- ・育児休業が取得しにくい理由として「業務が繁忙である」との回答が最も多かったが、73%の職員が「妊娠・出産・子育ては大切であるので協力したい」と思っている。
- ・男性が育児休業を取得することについて、管理職の41%が「違和感を覚えるが、やむを得ないことだと思う」と回答している。また、男女間においては女性職員の方が男性職員の育児休業の取得について理解があった。
- ・育児休業を取得したい男性職員が希望する期間は「1ヶ月未満」が最も多く、続いて「6ヶ月～1年未満」、「1ヶ月～6ヶ月未満」、「1年～6ヶ月未満」、「2年～」であった。
- ・父親が取得できる特別休暇の認知度は管理職の方が課員より高く、取得の促進のためには、「職場の雰囲気づくり」、「制度の周知徹底」が必要であるとの回答が多かった。

(3) 超過勤務の縮減について

- ・全体の63%の職員が職場において超過勤務を縮減する意識や雰囲気があると回答している。
- ・そうとは思わない理由について、管理職は「職場において業務量が非常に多い」との回答が課員より多く、また、課員は、「効率よく仕事を進める人は他人の仕事を任せやすい」、「超過勤務をして当たり前の雰囲気がある」との回答が管理職より多く見られる。
- ・超過勤務をしている人に対するイメージについて、管理職は課員より「責任感が強い人」と回答しており、課員は「担当業務が多い人」が管理職より多い。
- ・超過勤務を縮減するための取り組みで最も有効であるとの回答が「上司からの声掛けの徹底」であった。

(4) 年次有給休暇の取得について

- ・約半数の職員が「あまり取得できていない」との回答をした。
- ・取得日数が低い理由として「後に多忙になる」との回答が最も多く、取得を推進するために効果的だと思う取組は「計画的に取得できるルールづくり」との回答が多かった。

(5) 育児休業等の子育て制度とキャリアについて

- ・約半数の職員がキャリアパスを示していくことは有益であると考え、示してほしい項目は「昇給のモデル」、「給与のモデル」が同数程度であった。
- ・キャリアパスが不必要だとする理由として、「特にキャリアに興味がないから」との理由が半数以上であった。
- ・8割近い職員がメンター制度が必要だと考えているが、不必要だと考える最大の理由は「相談しても問題が解決しそうにない」だった。