

【資料3】職員アンケート調査の結果

前計画の内容に関する職員の意識や現状等を把握し、本計画策定の参考にするため、令和2年9月に職員アンケート調査を実施しました。

職員アンケート調査方法

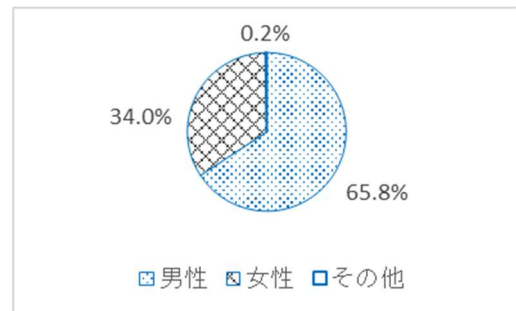
- ・調査方法 無記名式
- ・調査期間 令和2年9月
- ・調査対象者 知事部局、議会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、企業局の職員（会計年度任用職員、臨時的任用職員及び非常勤職員を含む）
- ・調査客体数 9,079人
- ・調査回答数 3,131人（男性2,059人 女性1,065人 その他7人）
- ・回答率 34.5%

【調査結果】

1 回答者の属性

① 男女比

性別	人数	比率
男性	2,059	65.8%
女性	1,065	34.0%
その他	7	0.2%
総計	3,131	100%



② 性別の年齢構成

年齢	男性		女性		その他		総計
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	
20歳未満	11	0.4%	7	0.2%			18
20～24歳	97	3.1%	89	2.8%	1	0.0%	187
25～29歳	217	6.9%	133	4.2%	3	0.1%	353
30～34歳	218	7.0%	119	3.8%			337
35～39歳	143	4.6%	63	2.0%			206
40～44歳	204	6.5%	126	4.0%			330
45～49歳	286	9.1%	184	5.9%			470
50～54歳	340	10.9%	189	6.0%	1	0.0%	530
55～59歳	359	11.5%	105	3.4%			464
60歳以上	184	5.9%	50	1.6%	2	0.1%	236
総計	2,059	65.8%	1,065	34.0%	7	0.2%	3,131

③ 職階層構成

人数

性別	部長級・次長級	課長級	課長補佐級	係長級 (係長や班長)	係長級(係長や 班長以外)	主任主事 ・主事等	会計年度任用 職員等	総計
男性	31	194	350	256	456	705	67	2059
女性	3	40	83	108	307	385	139	1065
総計	34	234	433	364	763	1090	206	3124

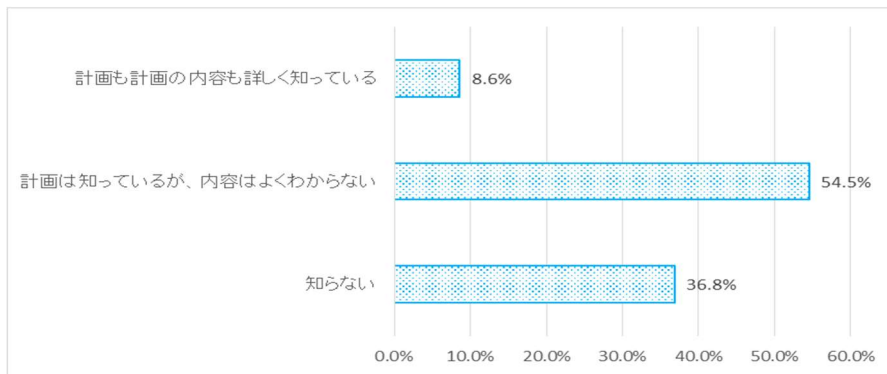
比率

性別	部長級・次長級	課長級	課長補佐級	係長級 (係長や班長)	係長級(係長や 班長以外)	主任主事 ・主事等	会計年度任用 職員等	総計
男性	1.5%	9.4%	17.0%	12.4%	22.1%	34.2%	3.3%	100%
女性	0.3%	3.8%	7.8%	10.1%	28.8%	36.2%	13.1%	100%
総計	1.1%	7.5%	13.9%	11.7%	24.4%	34.9%	6.6%	100%

2 福岡県特定事業主行動計画の認識状況

(回答者数 3,103人)

「計画は知っているが、内容はよくわからない」と回答した職員の割合が54.5%と最も高く、「計画も計画の内容も詳しく知っている」との回答は、8.6%と低い結果となった。

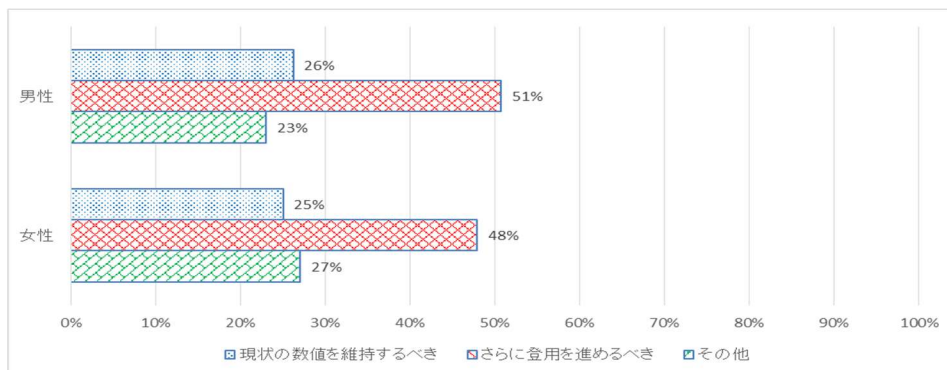


3 女性の管理職への登用について

① 管理職に占める女性職員の割合についてどう考えるか

(回答者数 2,817人)

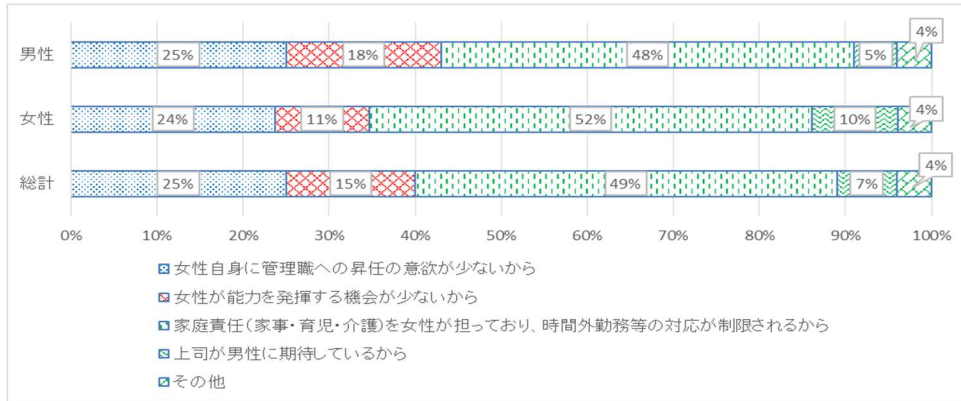
「さらに登用を進めるべき」と回答した職員の割合は、男性51%、女性48%と最も高い結果となった。また、自由記載欄では、「性別に関わらず、能力・適正に応じた登用を行うべき」との回答が多く見られた。



② 管理職に占める女性職員の割合が低いと思う理由

(回答者数 2,073 人 (複数回答可))

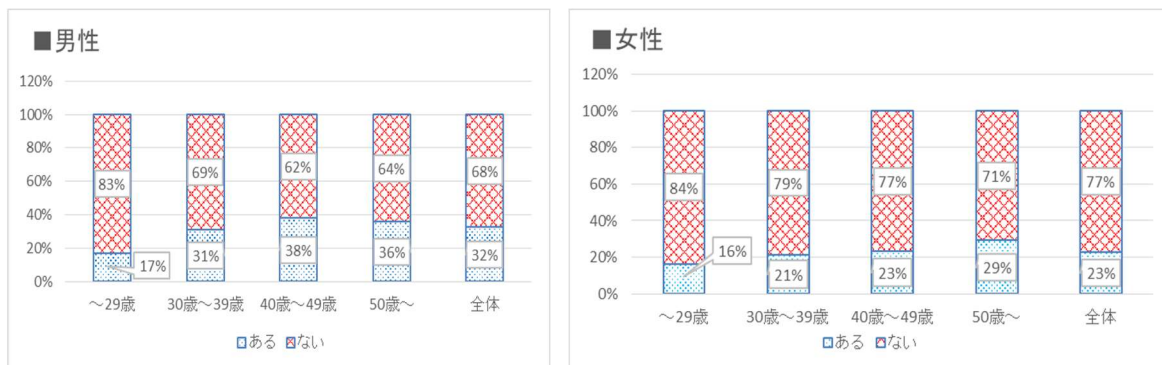
「家庭責任(家事・育児・介護)を女性が担っており、時間外勤務の対応が制限されるから」と回答した職員が男女ともに5割近く占めており、最も多い結果となった。



4 職場における男女平等について

① 職場で仕事の分担などで男女に差があると思ったことがあるか (回答者数 2,865 人)

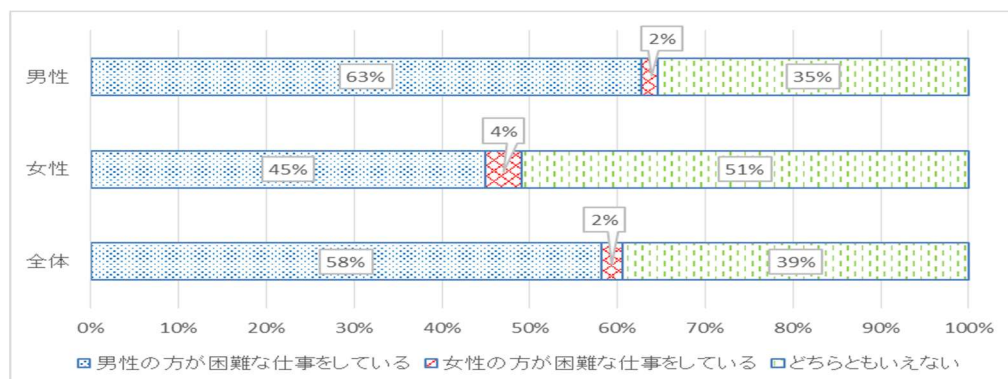
男性で約3割、女性で約2割の職員が「ある」と回答。男女とも20歳代では2割未満だが、年齢層が上がるにつれ、「ある」と回答する割合が上昇する傾向にある。



② 仕事の内容について差があると思ったことがあるか。

(回答者数 848 人、①において「ある」と回答した職員が対象)

「女性の方が困難な仕事をしている」と回答した職員の割合は、男性が2%、女性が4%となっている一方で、「男性の方が困難な仕事をしている」との回答は、男性が63%、女性が45%となっている。

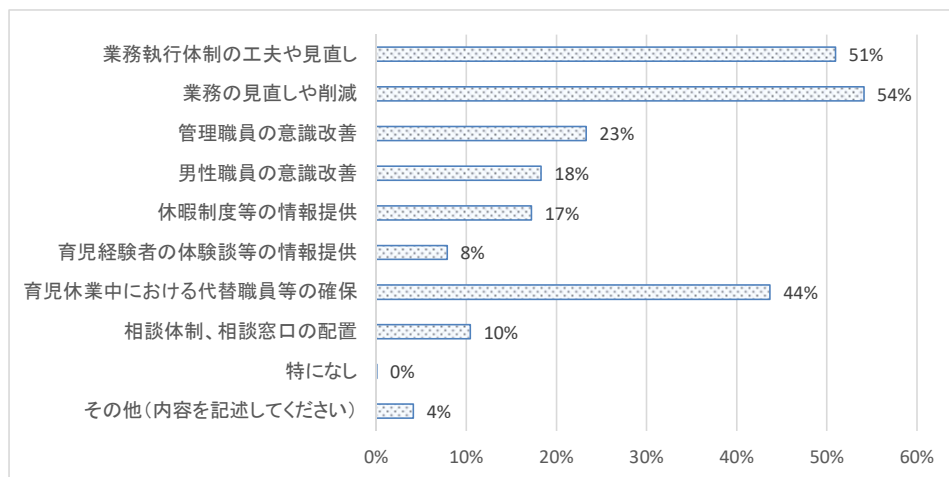


5 人事管理面での配慮について

子育てを行う職員が休業や休暇を取得するために必要な取組

(回答者数3,067人(複数回答))

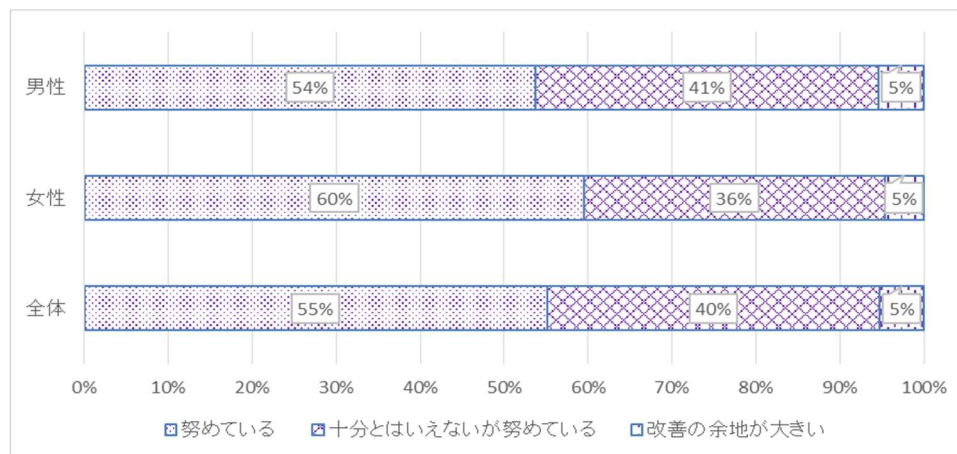
「業務の見直しや削減」と回答した職員の割合が54%と最も高く、次いで「業務執行体制の工夫や見直し」が51%、「育児休業中における代替職員等の確保」が44%となった。



6 管理職のマネジメントについて

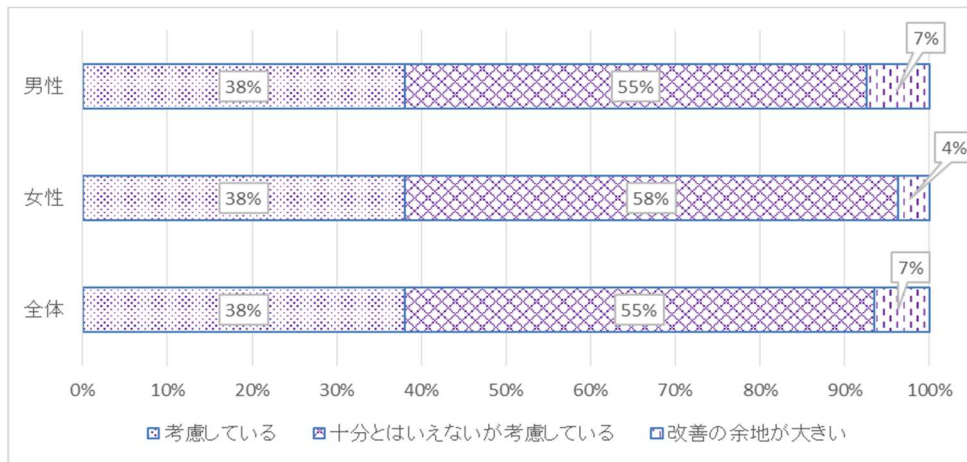
①～⑤について、いずれも「努めている(考慮している)」又は「十分とはいえないが努めている(考慮している)」と回答した職員の割合は9割を超えた。

- ① 「総務系業務は女性」、「折衝・予算等の時間外勤務が伴う業務は男性」といった固定概念にとらわれることなく、職員の能力開発・人材育成の観点から、多様な経験を積ませるための事務分担に努めているか。(回答者数1,338人、役付職員のみ対象)



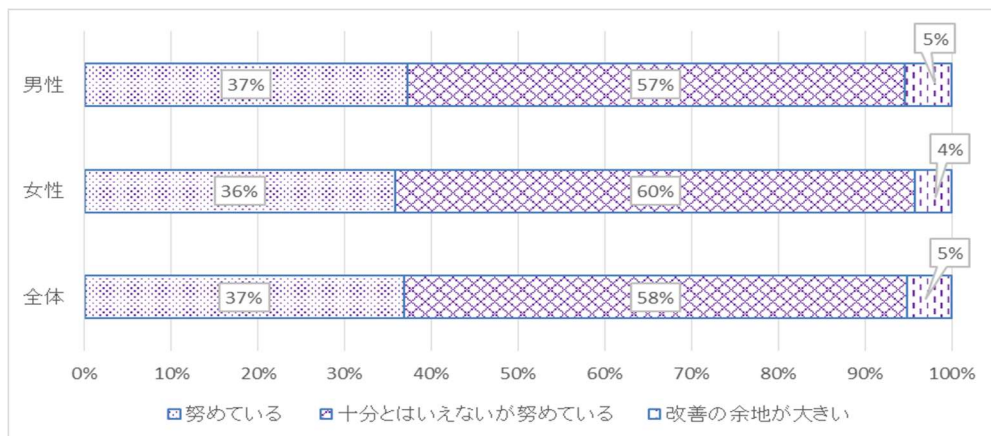
② 職員の育児・介護等の家庭生活における個別事情を把握し、時間的制約がある中でのキャリア形成について本人と話し合った上で、事務分担に係る希望を考慮しているか。

(回答者数 1,194 人、役付職員のみ対象)



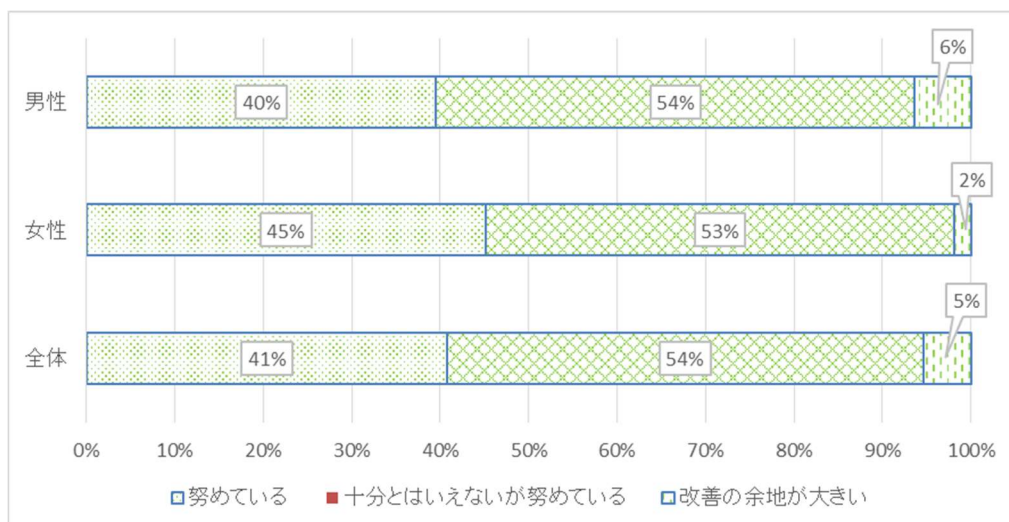
③ 新たな業務や職に不安を抱える職員に対して、不安の要因と解決策について話し合ったり、積極的な挑戦を促して職員の意識改革を図ったりすることで、不安が解消されるよう努めているか。

(回答者数 1,177 人、役付職員のみ対象)

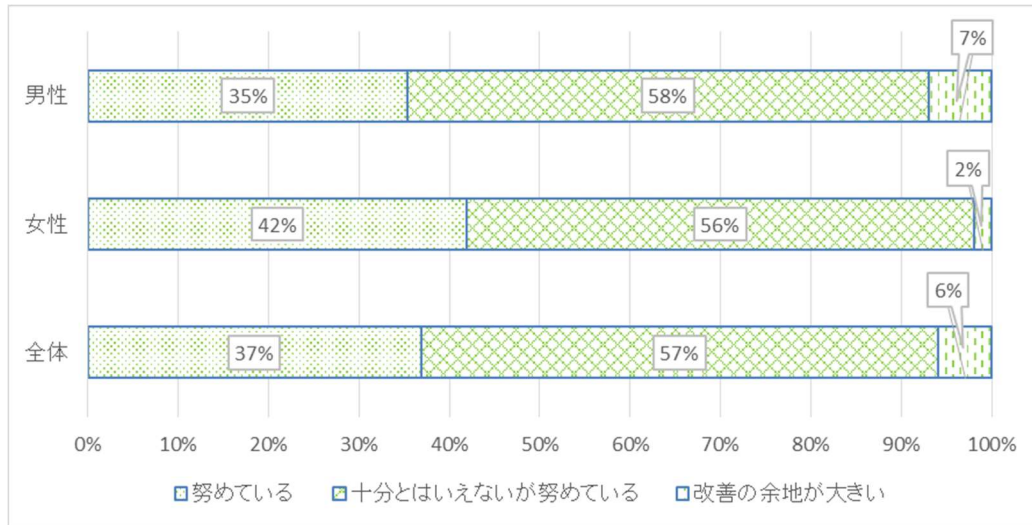


④ 子育て期の職員が利用できる休暇等諸制度を理解した上で、家庭生活への男性職員の積極的な参画を促す等、男女ともに安心して子育てできる働きやすい職場環境づくりに努めているか。

(回答者数 1,152 人、役付職員のみ対象)

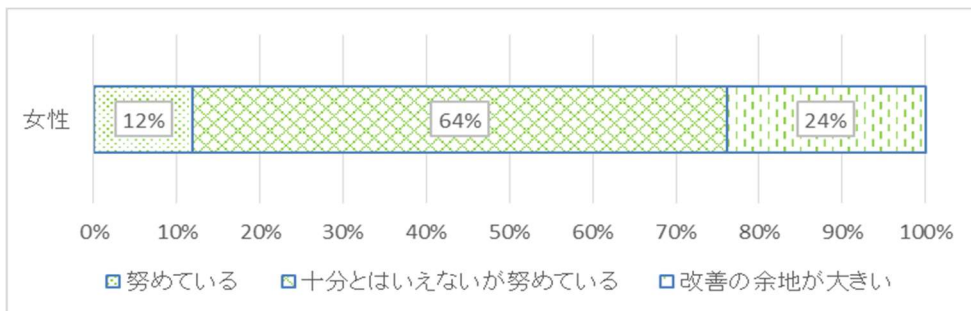


- ⑤ 職員が子育て期間中というだけで、負担の少ない業務を充てるといった過度な配慮はせず、職員の適性や意思を確認した上で、機会を与え、モチベーションを上げるよう努めているか。
(回答者数 1,156 人、役付職員のみ対象)



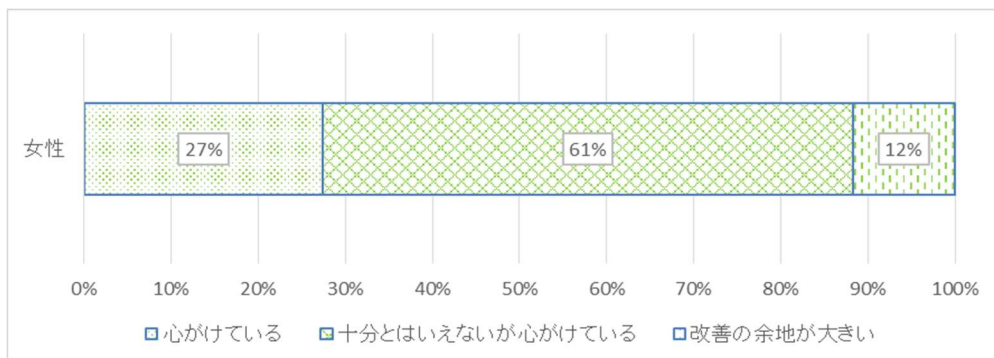
- ⑥ 後に続く、女性職員の育成やネットワーク構築の支援に努めているか。
(回答者数 201 人、女性の役付職員のみ対象)

「努めている」又は「十分とはいえないが努めている」と回答した職員の割合は 76%、「改善の余地が大きい」は 24% となった。



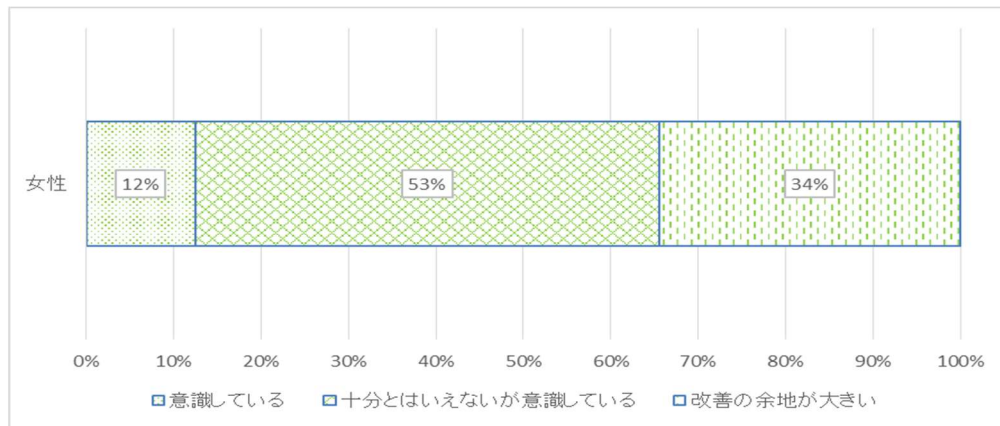
- ⑦ 女性職員のキャリア形成や昇任等の意識改革に向けて、自身の経験を強要するのではなく、経験を活かしながら、職員の個別事情に応じて助言するよう心がけているか。
(回答者数 209 人、女性の役付職員のみ対象)

「心がけている」又は「十分とはいえないが心がけている」と回答した職員の割合は 88% に上った。



⑧ 自身が女性職員のロールモデルであり、メンターとしての役割を期待されていることを意識しているか。
(回答者数209人、女性の役付職員のみ対象)

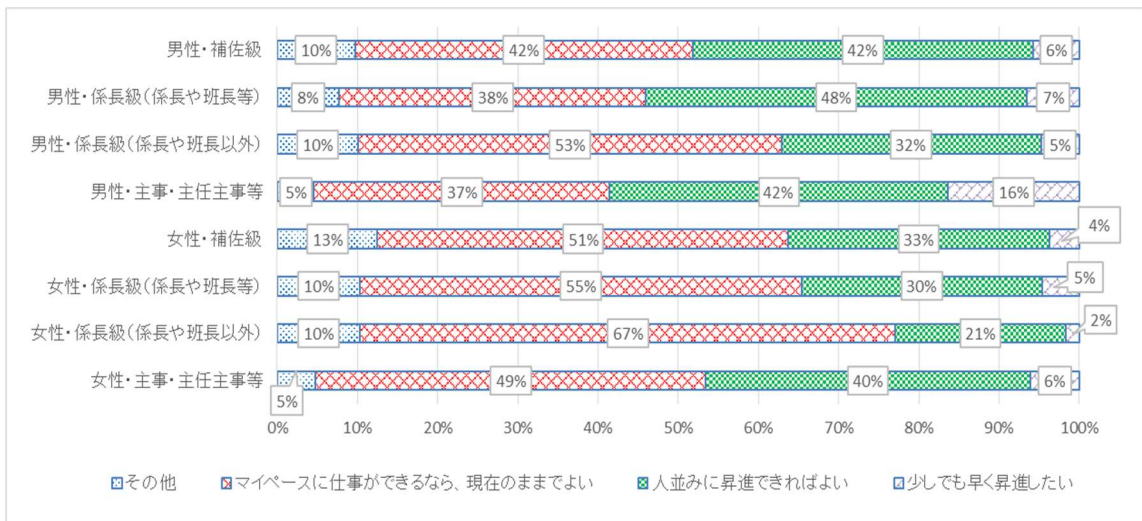
「改善の余地は大きい」と回答した職員の割合は34%に上った。



7 職員の意識改革について

① 将来の希望について (回答者数2,564人)

平成26年度に職員自主研究グループが実施したアンケート調査結果と比較したところ、「人並みに昇進できればよい」又は「少しでも早く昇進したい」と回答した職員は、前回アンケートと比べ、男女ともに低下している一方、「マイペースで仕事ができるのであれば、現在のままでよい」と回答した職員は上昇している。

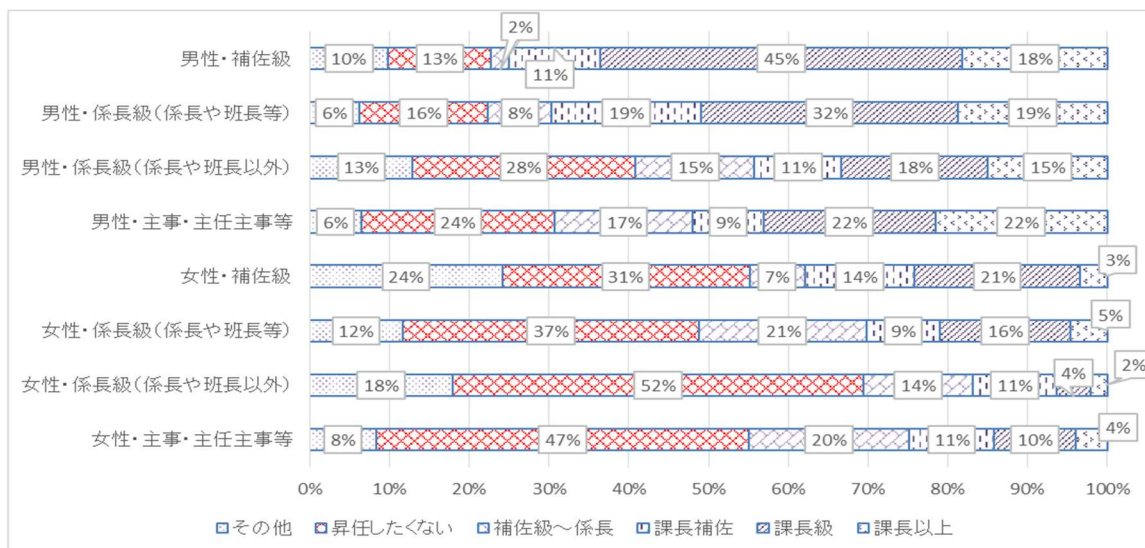


平成26年度実施アンケート		令和2年度実施アンケート	
◆将来の希望について (%)		◆将来の希望について (%)	
「早く昇進したい」「人並みに昇進できればよい」		「早く昇進したい」「人並みに昇進できればよい」	
男性	63.5	男性	50.3
女性	42.3	女性	35.9
マイペースで仕事ができるのであれば、現在のままでよい		マイペースで仕事ができるのであれば、現在のままでよい	
男性	30.5	男性	42.2
女性	50.9	女性	56.0

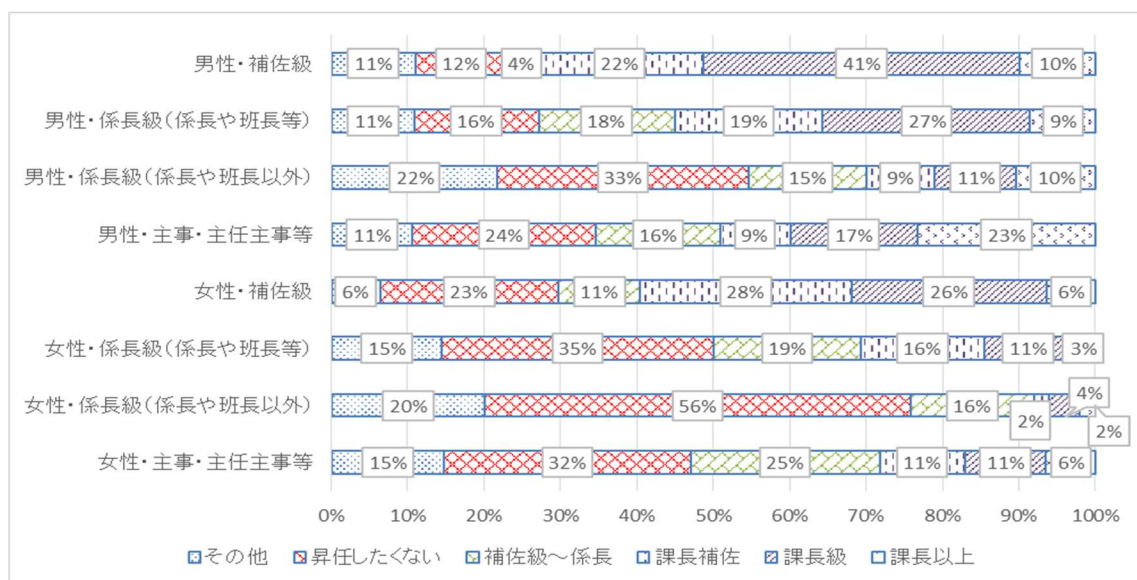
② 将来どこまで昇任したいと考えるか

(本庁職員：回答者数 1,148人)

平成26年度の調査結果と比較したところ、「課長以上」又は「課長級」まで昇任したいと回答した職員の割合は、男性は6.4ポイント上昇したが、女性は2.3ポイント低下しており、「昇任したくない」と回答した女性は9.6ポイント上昇した。



(出先職員：回答者数 1,361人)

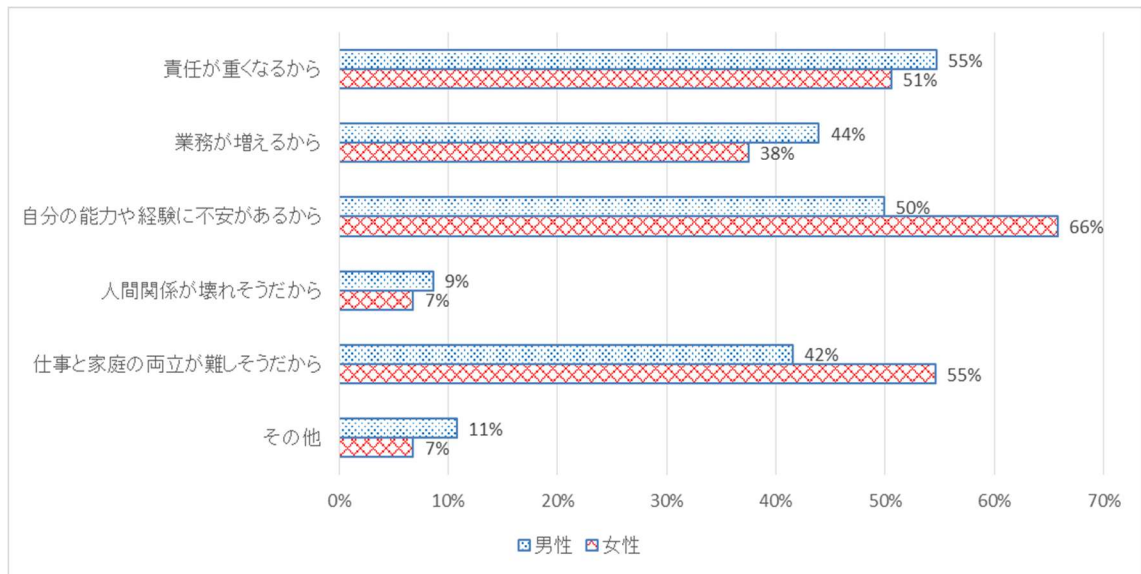


平成26年度実施アンケート			令和2年度実施アンケート		
◆将来どこまで昇任したいと思うか (%)			◆将来どこまで昇任したいと思うか (%)		
課長級又は課長以上			課長級又は課長以上		
男性		39.5	男性		45.9
女性		16.0	女性		13.7
昇任したくないと回答した女性職員			昇任したくないと回答した女性職員		
36.1			45.7		
管理職まで昇任したいと回答した職員			管理職まで昇任したいと回答した職員		
男性	補佐級	62.4	男性	補佐級	63.6
	係長	49.0		係長	50.9
	主査	32.4		主査	33.3
女性	補佐級	59.1	女性	補佐級	24.1
	係長	26.5		係長	20.9
	主査	12.5		主査	6.3

③ 「昇任したくない」と回答した理由

(回答者数740人(複数回答))

「自分の能力や経験に不安があるから」「仕事と家庭の両立が難しそうだから」との回答が前回同様高くなっている。



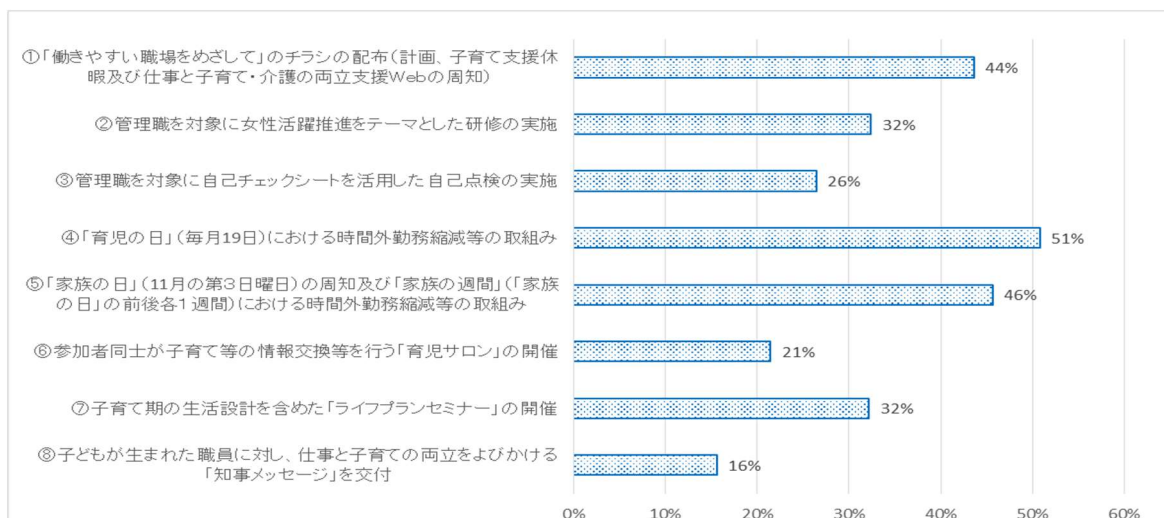
平成26年度実施アンケート		令和2年度実施アンケート	
◆昇任したくない理由 (%)		◆昇任したくない理由 (%)	
自分の能力や経験に不安があるから		自分の能力や経験に不安があるから	
男性	54.2	男性	49.9
女性	74.1	女性	65.8
仕事と家庭の両立が難しそうだから		仕事と家庭の両立が難しそうだから	
男性	40.2	男性	41.5
女性	53.2	女性	54.6
責任が重くなるから		責任が重くなるから	
男性	56.4	男性	54.7
女性	46.2	女性	50.5

8 年次休暇及び時間外勤務について

① 計画に基づき全庁的に実施してきた取組として、有効と考えるもの

(回答者数2,887人(複数回答))

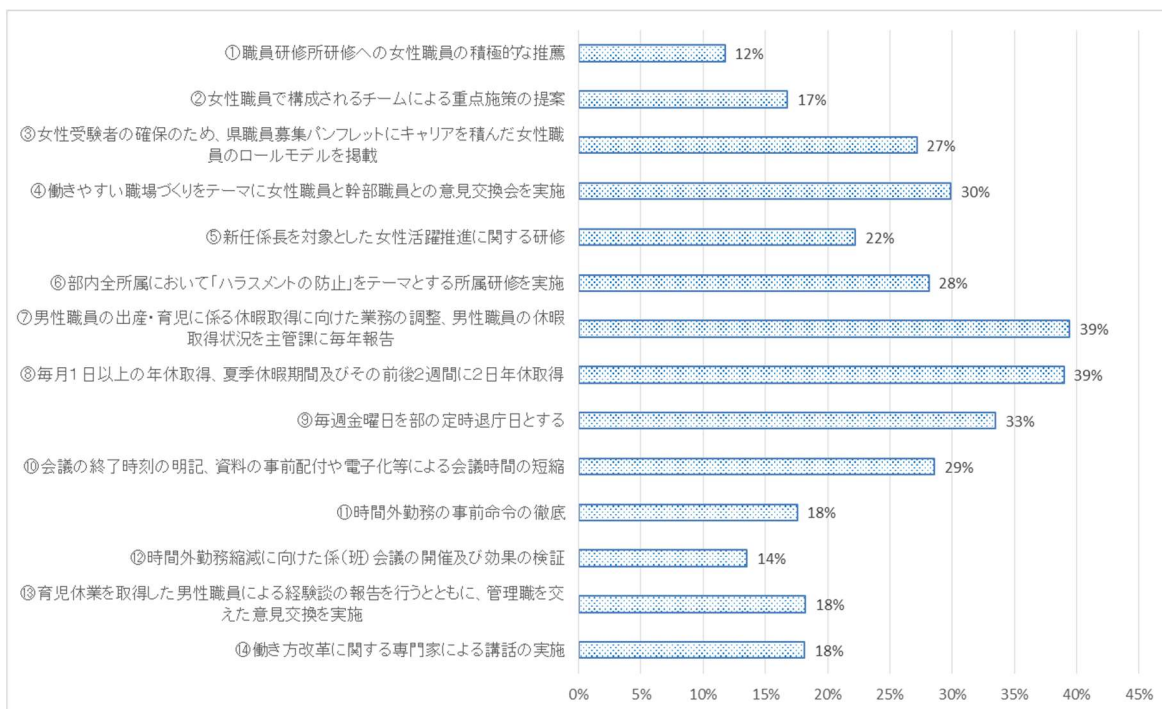
「育児の日における時間外勤務縮減等の取組」と回答した職員の割合が51%と最も高く、次いで「家族の日及び家族の週間における時間外勤務縮減の取組」が46%、「『働きやすい職場をめざして』のチラシの配布」が44%となった。



② 計画に基づき各部で実施してきた取組として、有効と考えるもの

(回答者数 2,911人 (複数回答))

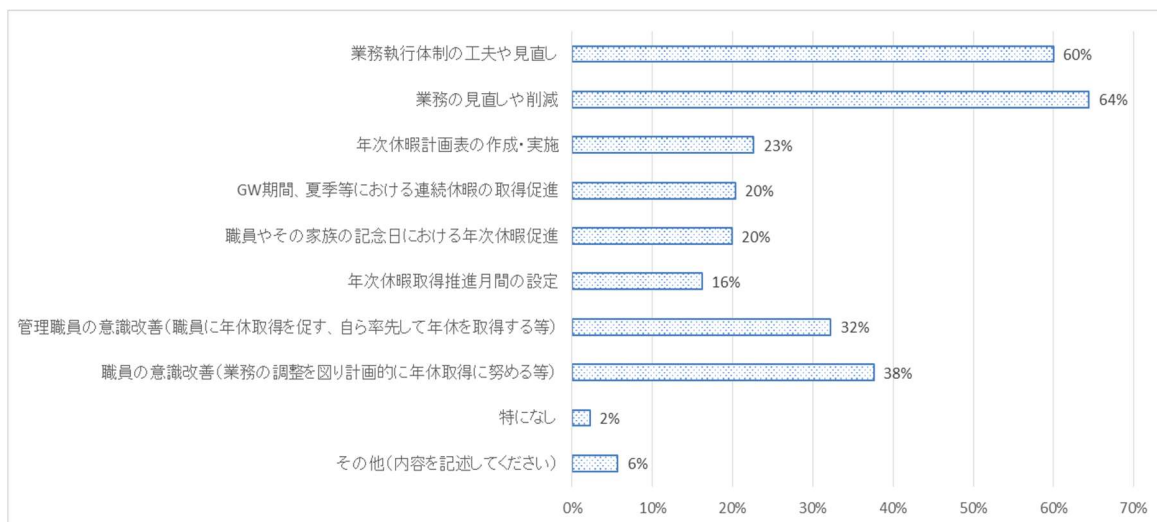
「男性職員の出産・育児に係る休暇取得に向けた業務の調整、男性職員の休暇取得状況を主管課に毎年報告」及び「毎月1日以上の子休取得、夏季休暇期間及びその前後2週間に2日休取得」と回答した職員の割合が39%と最も高く、次いで「毎週金曜日を部の定時退庁日とする」が33%、「働きやすい職場づくりをテーマに女性職員と幹部職員との意見交換会を実施」が30%となった。



③ 年次休暇取得促進のための方策

(回答者数 2,875人 (複数回答))

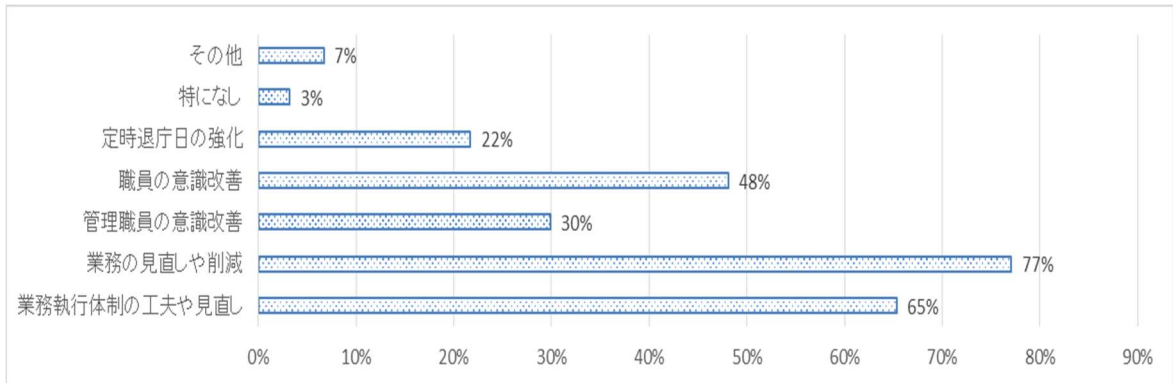
「業務の見直しや削減」と回答した職員の割合が64%と最も高く、次いで「業務執行体制の工夫や見直し」が60%、「職員の意識改善(業務の調整を図り計画的に年次休暇取得に努める等)」が38%、「管理職員の意識改善(職員に年次休暇取得を促す、自ら率先して年次休暇取得する等)」が32%となった。



④ 時間外勤務縮減のための方策

(回答者数 2,879人(複数回答))

「業務の見直しや削減」と回答した職員の割合が77%と最も高く、次いで「業務執行体制の工夫や見直し」が65%、「職員の意識改善」が48%となった。

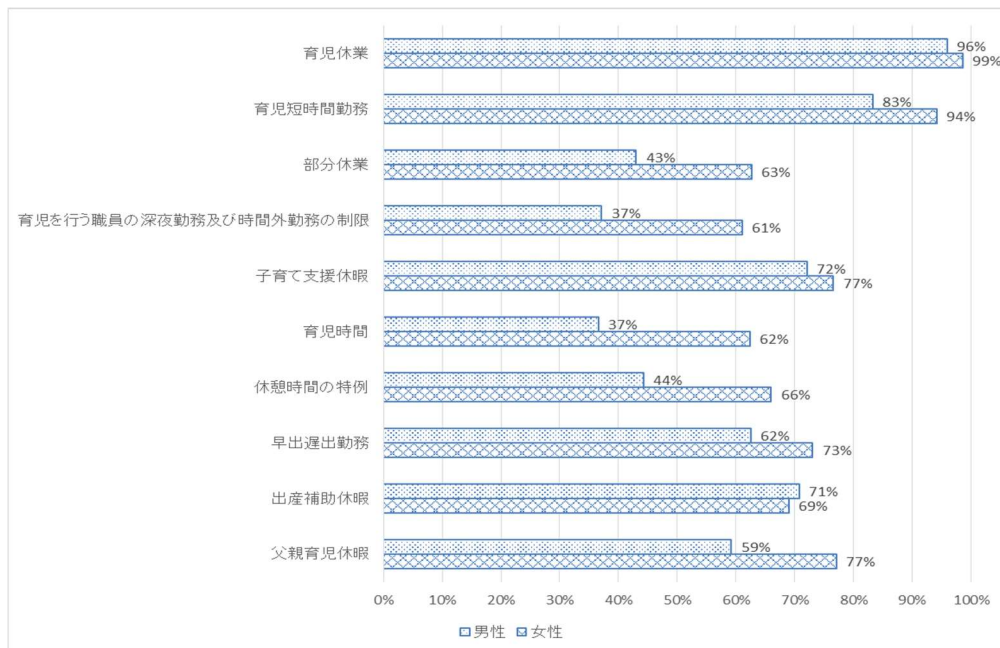


9 子育てに係る休暇制度の周知状況、取得状況等について

① 子育て関連休暇等制度の認識状況

(回答者数 2,787人(知っているものをすべて回答))

「育児休業」や「育児短時間勤務」を知っている男性職員の割合は、平成26年度よりも高い結果となった。



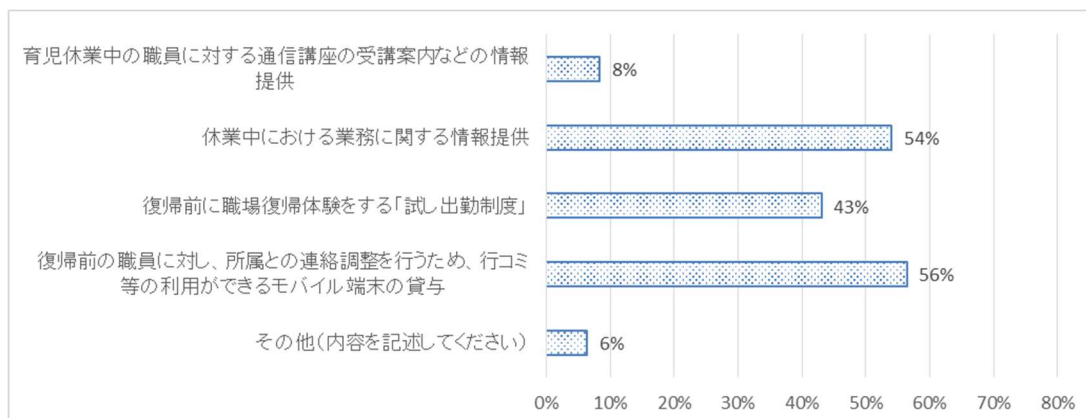
(%)

	平成26年度		令和2年度	
	男性	女性	男性	女性
育児休業	87	99	96	99
育児短時間勤務	75	97	83	94

② 育児休業取得者の円滑な職場復帰のために必要なもの

(回答者数 1, 610人(子どもがいる職員が対象、複数回答))

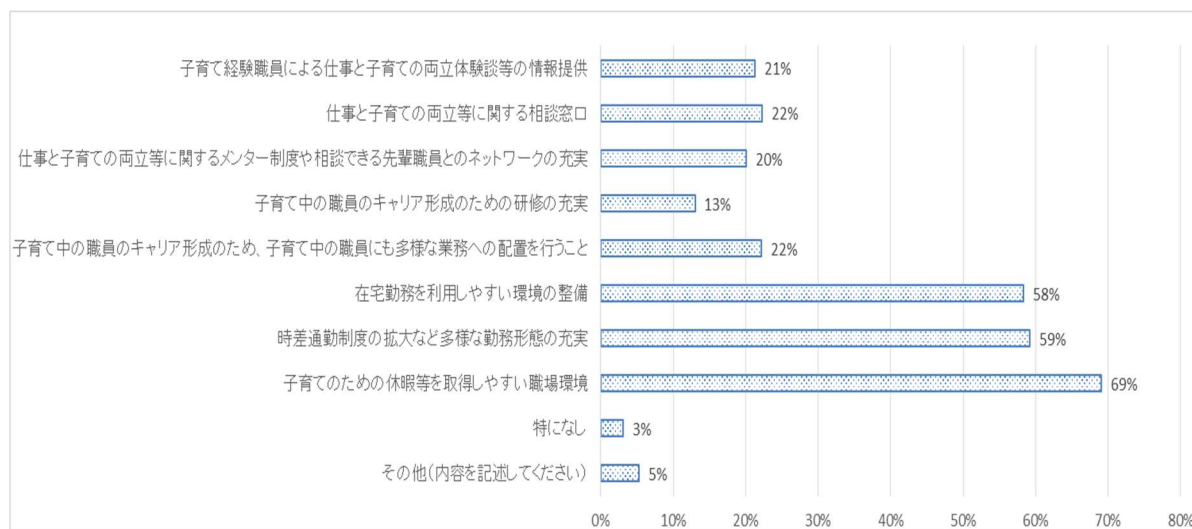
「復帰前の職員に対し、所属との連絡調整を行うため、行コミ等の利用ができるモバイル端末の貸与」と回答した職員の割合が56%と最も高く、次いで「休業中における業務に関する情報提供」が54%と高かった。



③ 子育て中の職員に必要な支援や施策

(回答者数 3, 072人(複数回答))

「子育てのための休暇等を取得しやすい職場環境」と回答した職員の割合が69%と最も高く、「時差通勤制度の拡大など多様な勤務形態の充実」が59%、「在宅勤務を利用しやすい環境の整備」が58%と続いた。



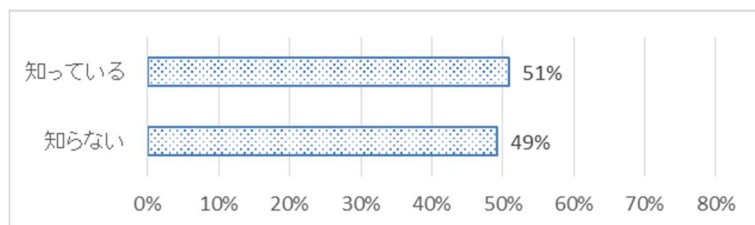
10 男性職員の育児について

① 計画目標の認識状況

「上司による職員（父親）の子育て支援プログラム作成を100%」を知っていると回答した職員の割合は51%、「父親全員が出産・育児に係る休暇を5日以上取得」は55%、「父親の育児休業や育児短時間勤務、部分休業の取得率を15%以上」は24%と低い結果となった。

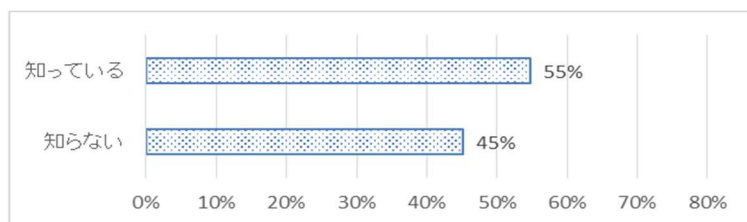
○ 「上司による職員（父親）の子育て支援プログラム作成を100%」

(回答者数 2,842人)



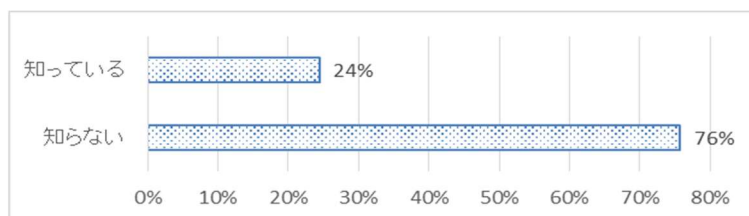
○ 「父親全員が出産・育児に係る休暇を5日以上取得」

(回答者数 2,845人)



○ 「父親の育児休業や育児短時間勤務、部分休業の取得率を15%以上」

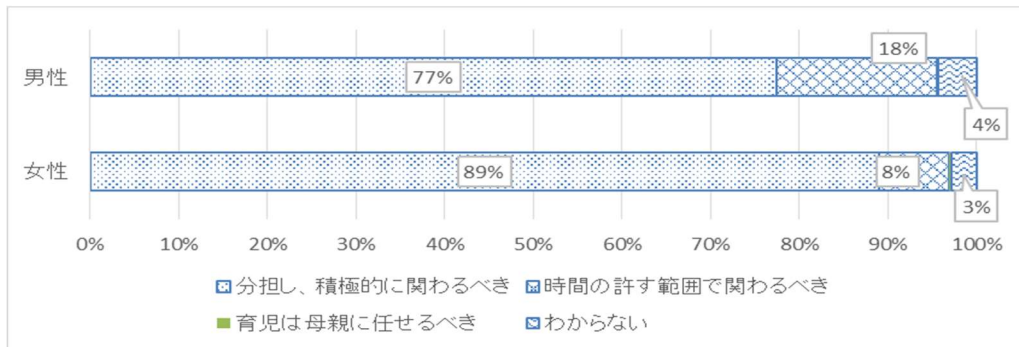
(回答者数 2,867人)



② 父親は育児にどのように関わるべきか

(回答者数 2,866人)

「分担し、積極的に関わるべき」という男性の回答が77%となっており、平成26年度と比較して、10ポイント以上上昇した。

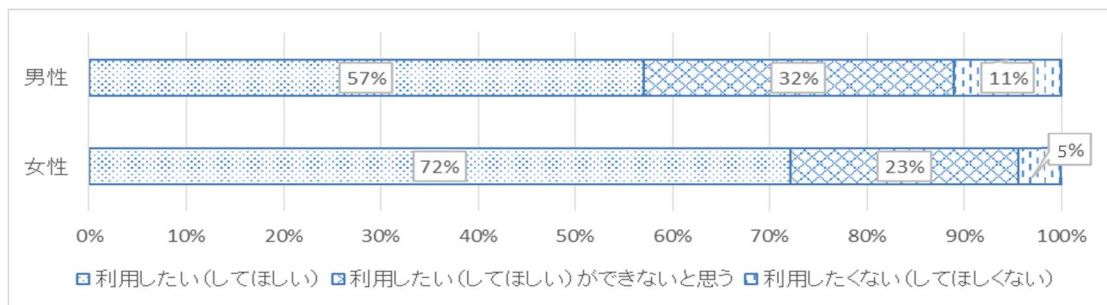


	平成26年度		令和2年度	
	男性	女性	男性	女性
分担し、積極的にかかわるべき	63	86	77	89
時間の許す範囲でかかわるべき	32	12	18	8
育児は母親に任せるべき	1	0	0	0
わからない	4	2	4	3

③ 男性職員（女性職員等は、妻などの立場から）の育児休業利用意向

(回答者数 2,559人)

男性は「利用したい」が57%、「利用したいができないと思う」が32%、女性は「利用してほしい」が72%、「利用してほしいができないと思う」が23%となっており、潜在的なものを含めた取得意向が男性は89%、女性は95%あることが分かった。



11 パワーハラスメントやセクシャル・ハラスメントについて

ハラスメントが職場で起きた際の対応

(回答者数 554人(複数回答))

「何もしなかった・できなかった」という回答した職員の割合が44%と最も高く、次いで「上司に相談」が30%、「同僚に相談」が23%となった。

