

内閣府調査・アンケートの追加分析結果
(試案)
(追加資料)

職員アンケート（大都市とその他の地域クロス集計）

- ・職員アンケートについて、回答者の居住地別（大都市とその他の地域）でクロス集計。（結果の全体は参考資料4）
- ・昇進に対する考え方について、若干の差ではあるが、大都市の方がワーク・ライフ・バランスを重視する傾向。
- ・長時間労働について「より良い仕事のためには残業する必要がある」といった、残業をポジティブに捉える選択肢には、大都市よりもその他の地域の方が回答が高く出ている。

1. 昇進に対する考え方

		n	ワークライフ・バランスを無視した働き方をしても、昇進したい	ワークライフ・バランスの取れた働き方をした上で昇進したい	「昇進したい・いたくない」とどちらともいえないが、ワーク・ライフ・バランスが取れないポストの仕事は断りたい	「昇進したい」といって結果として、昇進の機会があれば受けた	仕事上与えられた役割をきちんと果たしていった結果として、昇進の機会があれば受けた	昇進したが、あきらめている	昇進したいが、あきらめている	能力と責任が求められるため、昇進したくない	家庭生活を重視したいため、昇進したくない	その他
全体		1500 100.0	33 2.2	344 22.9	353 23.5	392 26.1	50 3.3	149 9.9	167 11.1	12 0.8		
大都市／ その他地域	大都市（東京・神奈川・愛知・大阪・福岡）	455 100.0	7 1.5	111 24.4	110 24.2	117 25.7	17 3.7	41 9.0	45 9.9	7 1.5		
	その他の地域	1045 100.0	26 2.5	233 22.3	243 23.3	275 26.3	33 3.2	108 10.3	122 11.7	5 0.5		

2. 残業、長時間労働についての考え方

		n	より良い仕事のためには残業する必要がある	残業をしても仕事を仕上げることで、人事評価が高くなると思う	業務が終わらない以上、残業する必要がある	残業しなければならぬ仕事を任されているというモチベーションアップにつながる	長時間労働をしていることは、他人に自慢できることだ	長時間労働をすることは問題である	残業する日があってもある程度は仕方がないが、常に残業を前提とした働き方をしていることは問題である	常に残業している人としていない人の偏りがあることは問題である	長時間労働は、職場・職員にとってマイナスの影響の方が大きい	どのようない理由があっても、残業は必要ない	長時間労働が常態化している職場では働きたくない	残業しなければならぬというだけでモチベーションが下がる	長時間労働をしたことを自慢している人を見ると違和感がある	その他
全体		1500 100.0	170 11.3	62 4.1	792 52.8	28 1.9	8 0.5	896 59.7	549 36.6	634 42.3	52 3.5	684 45.6	357 23.8	650 43.3	16 1.1	
大都市／ その他地域	大都市（東京・神奈川・愛知・大阪・福岡）	455 100.0	45 9.9	14 3.1	245 53.8	5 1.1	2 0.4	281 61.8	177 38.9	194 42.6	15 3.3	221 48.6	106 23.3	210 46.2	5 1.1	
	その他の地域	1045 100.0	125 12.0	48 4.6	547 52.3	23 2.2	6 0.6	615 58.9	372 35.6	440 42.1	37 3.5	463 44.3	251 24.0	440 42.1	11 1.1	

特定事業主調査（阻害要因なし回答グループの傾向）

・特定事業主調査問5「女性活躍の阻害要因」に対し「阻害要因は特にはない」と回答した国の機関は12(29)、都道府県は3(41)、市町村は313(1596)。()内の数字は回答団体全数)

・このうち、「阻害要因は特にはない」と回答した国の機関の傾向を検証したところ、職員規模が小さく、女性の採用割合、本省課室長相当職に占める女性職員の割合、男性職員の育児休業取得率、男性職員の配偶者出産休暇等取得率は、行政府の全体平均値より高い傾向にあった。

① 職員規模

阻害要因なしグループ平均： 601.75人

それ以外グループ平均： 4814.65人

② 女性の採用割合：約56.4%

行政府全体： 33.9%(H30.4.1※1)；目標値 30%

③ 本省課室長相当職に占める女性職員の割合：約8.0%

行政府全体： 4.4%(H29.7※2)；目標値 7.0%

④ 男性職員の育児休業取得率：約34.1%

行政府全体： 8.2%(H29.7※2)；目標値 13%

⑤ 男性職員の配偶者出産休暇等取得率：約58.8%

行政府全体： 39.1%(H29.7※2)；目標値100%

(注) ①は内閣府実施調査より算出。

②～⑤の「阻害要因なしグループ」の値は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第15条第6項及び第17条に基づき情報公表している事業主のみの平均値を算出。公表されている最新値の時点も異なる。

※1 「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」（平成30年4月13日内閣人事局）

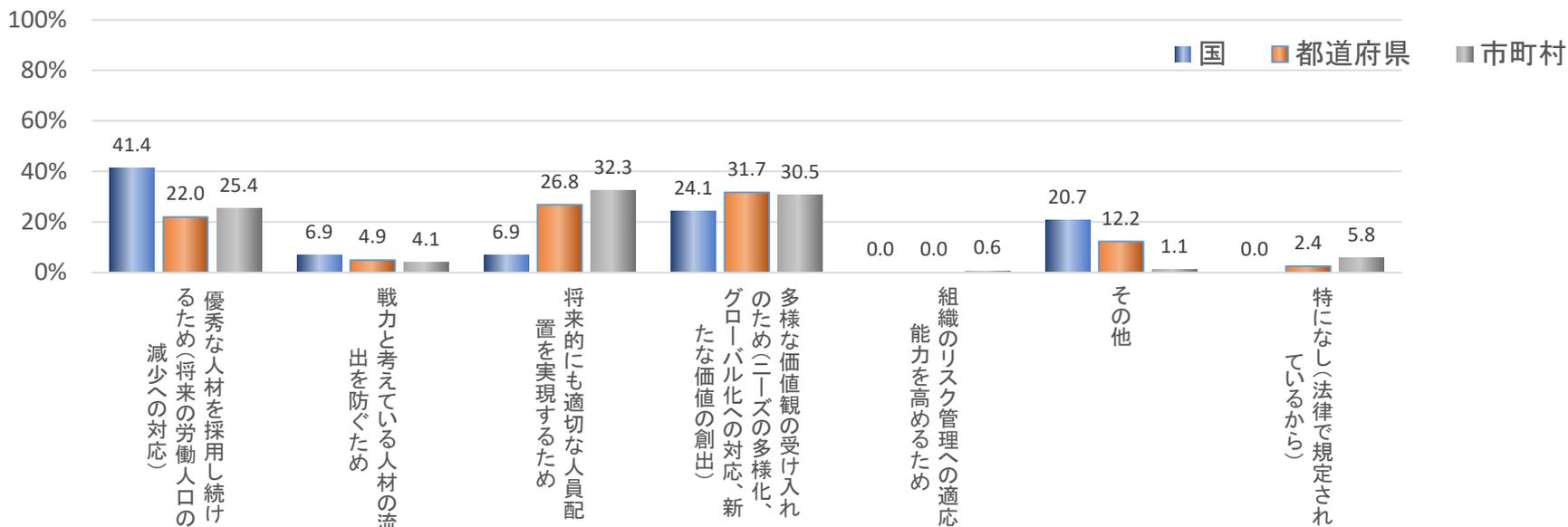
※2 「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」（平成29年10月27日内閣人事局）

特定事業主調査（国・都道府県・市町村別集計）

質問番号	設問文
1	（公共主体としての役割からではなく、組織経営の観点から）貴組織にとって、なぜ女性活躍が必要だとお考えですか。組織トップが日ごろ発信している問題意識等にもっとも当てはまるもの一つだけ選択してください。
2	女性活躍に関する取組（男女共同参画、働き方改革を含む。）についての方針や考えを、貴組織のトップから職員向けに、どのくらいの頻度で発信していますか。直近の1年間についてお答えください。
3	貴組織の行動計画の計画期間は何年間ですか。 貴組織の行動計画の終期はいつですか。
4	貴組織の女性活躍推進にとって、阻害要因となっているものはありますか。当てはまるものを最大3つまで選んでください。（3つまで）
5	貴組織の女性活躍に関する以下の取組について、
6	（1）女性活躍推進法の施行（平成28（2016）年4月）以前からもともと取り組んでいたもの（いくつでも）
7	（2）女性活躍推進法の施行に当たって、事前に状況把握・課題分析したもの（いくつでも）
8	（3）行動計画に数値目標を定めたもの（いくつでも）
9	（4）（3）のうち、組織トップの意向が強かったもの（いくつでも）
10	（5）（3）のうち、目標の達成見込みがあったもの（いくつでも）
11	（6）女性活躍推進法に基づく情報公表を行っているもの（いくつでも）
12	女性活躍推進法施行後、行動計画に基づく取組によって数字が伸びた・改善したと実感している事項は何ですか。（いくつでも）
13	女性活躍に関する取組について、この3年間の取組を踏まえた上で、今後貴組織として最も力を入れて取り組むとしていることとその理由は何ですか。（いくつでも）
14	女性活躍に関する取組について、今後取り組みたいと考えているが、取り掛かりが難しい取組はありますか。（いくつでも）
15	取組の進捗状況を把握し、次の取組につなげるため、毎年度状況を把握している項目はありますか。（いくつでも）
16	職員に行動計画を周知させるために行っていることは何ですか。（いくつでも）
17	貴組織の行動計画に基づく取組の実施状況の公表や、取組の振り返りのために行っている取組として当てはまるものを選択してください。（いくつでも）
18	現在の取組の実施・推進体制について、予定も含めて、当てはまるものを選択してください。（いくつでも）
19	貴組織において、さらに女性活躍の取組を推進するために必要と考えるものを選択してください。（3つまで）
20	女性活躍推進に関する取組を実施することでどのような効果があったと感じますか。（いくつでも）
21	女性活躍の取組を引き続き推進することで、今後どのような効果が期待できると感じていますか。（いくつでも）
以下、国の機関のみ	
22	平成30年1月15日時点における、貴組織の職員規模について伺います。
23	貴組織における常勤職員の平均勤続年数（小数点第2位四捨五入）を御教示ください。常勤職員の対象は平成30年1月15日時点の在職者とします。
24	本府省庁等を対象に、部局単位でお答えください。 ①ここ数年（過去5年間程度）で、常勤の若手職員（採用3～4年程度・男女問わず）が多く（3名以上など）退職している部局がありますか。 ②女性の常勤職員の割合が、相対的に多い部局はありますか。（職員に占める女性割合は3割なのに、その部局は4割以上を女性が占めている、など） ③常勤職員のうち、育児休業から復帰直後の職員、時短勤務制度を利用している職員の割合が、他部局に比べて相対的に多い部局はありますか。（だいたい0～2人なのに、その部局は5人以上配属されている、など） ④直近3か月連続で、1か月の超過勤務時間が80時間を超える常勤職員がいる部局がありますか。
25	本府省庁等を対象に、部局単位でお答えください。 ①「若手離職多数」該当部局は、「超過勤務時間多」該当部局とどの程度重複しますか。 ②「女性職員多数」該当部局は、「超過勤務時間多」該当部局とどの程度重複しますか。 ③「育休・時短職員多数」該当部局は、「超過勤務時間多」該当部局とどの程度重複しますか。 ④「女性管理職が1人以上いる」部局は、「超過勤務時間多」該当部局とどの程度重複しますか。

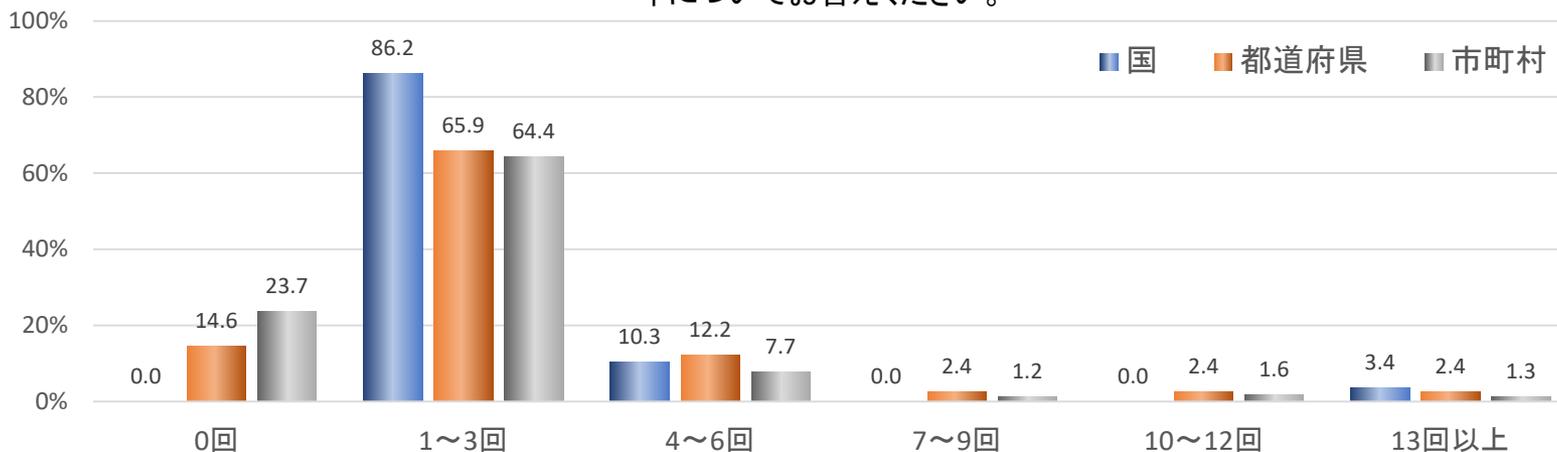
1. トップの問題意識

質問 貴組織にとって、なぜ女性活躍が必要だとお考えですか。組織トップが日ごろ発信している問題意識等にもっともあてはまるものを一つだけ選択してください。



2. トップからのメッセージ発信頻度

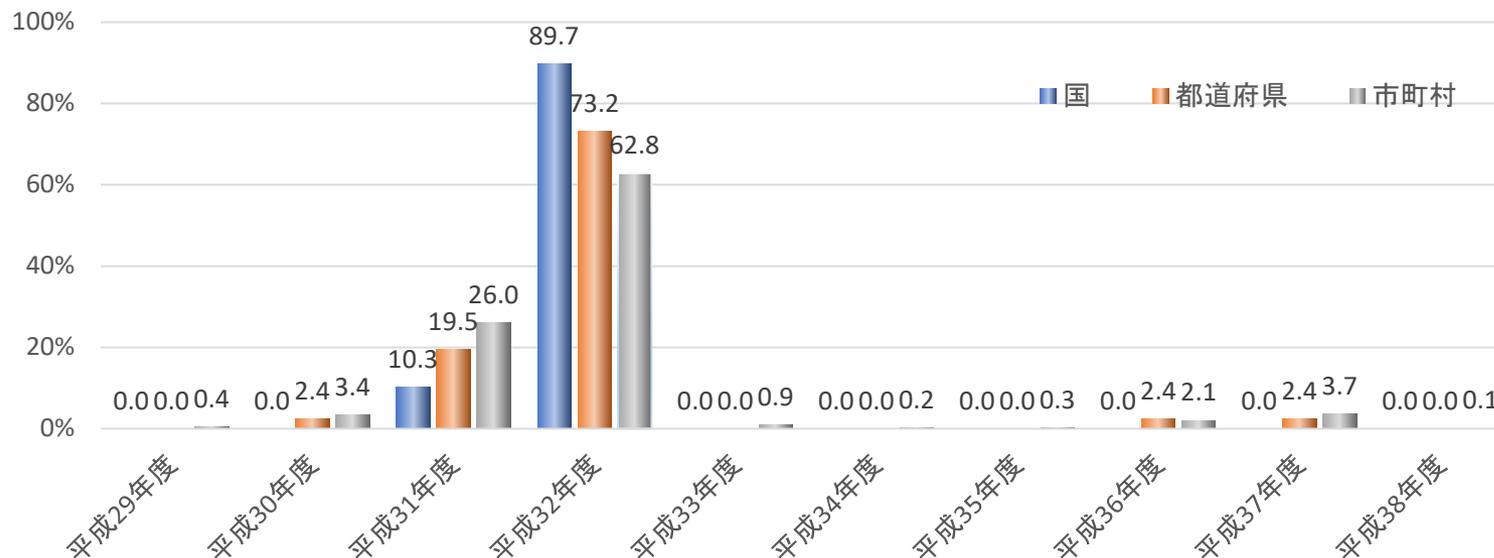
質問 女性活躍に関する取組(男女共同参画、働き方改革を含む。)についての方針や考えを貴組織のトップから職員向けに、どのくらいの頻度で発信していますか。直近の一年についてお答えください。



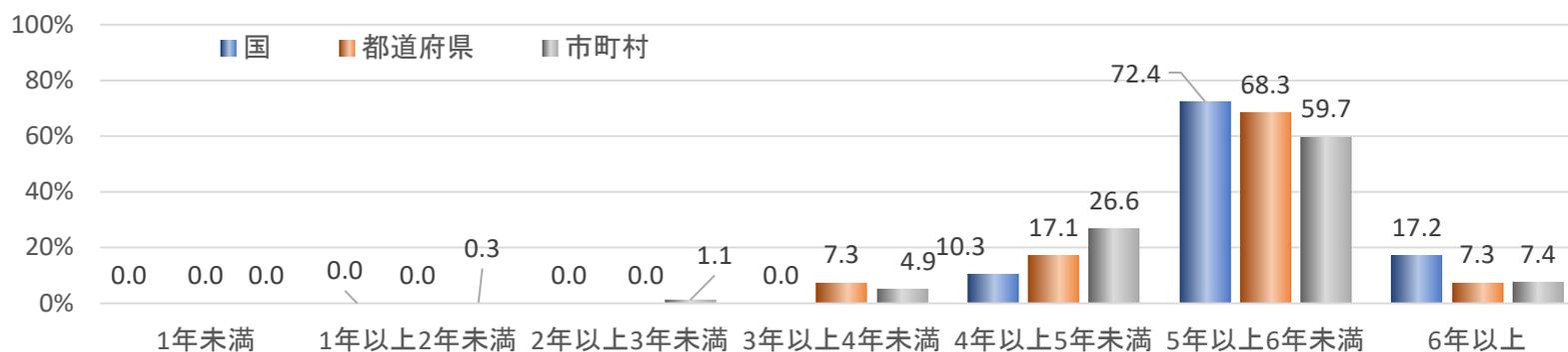
3. 計画の終期（期間）

質問 貴組織の行動計画の計画期間は何年間ですか。また、貴組織の行動計画の終期はいつですか。

【計画の終期】

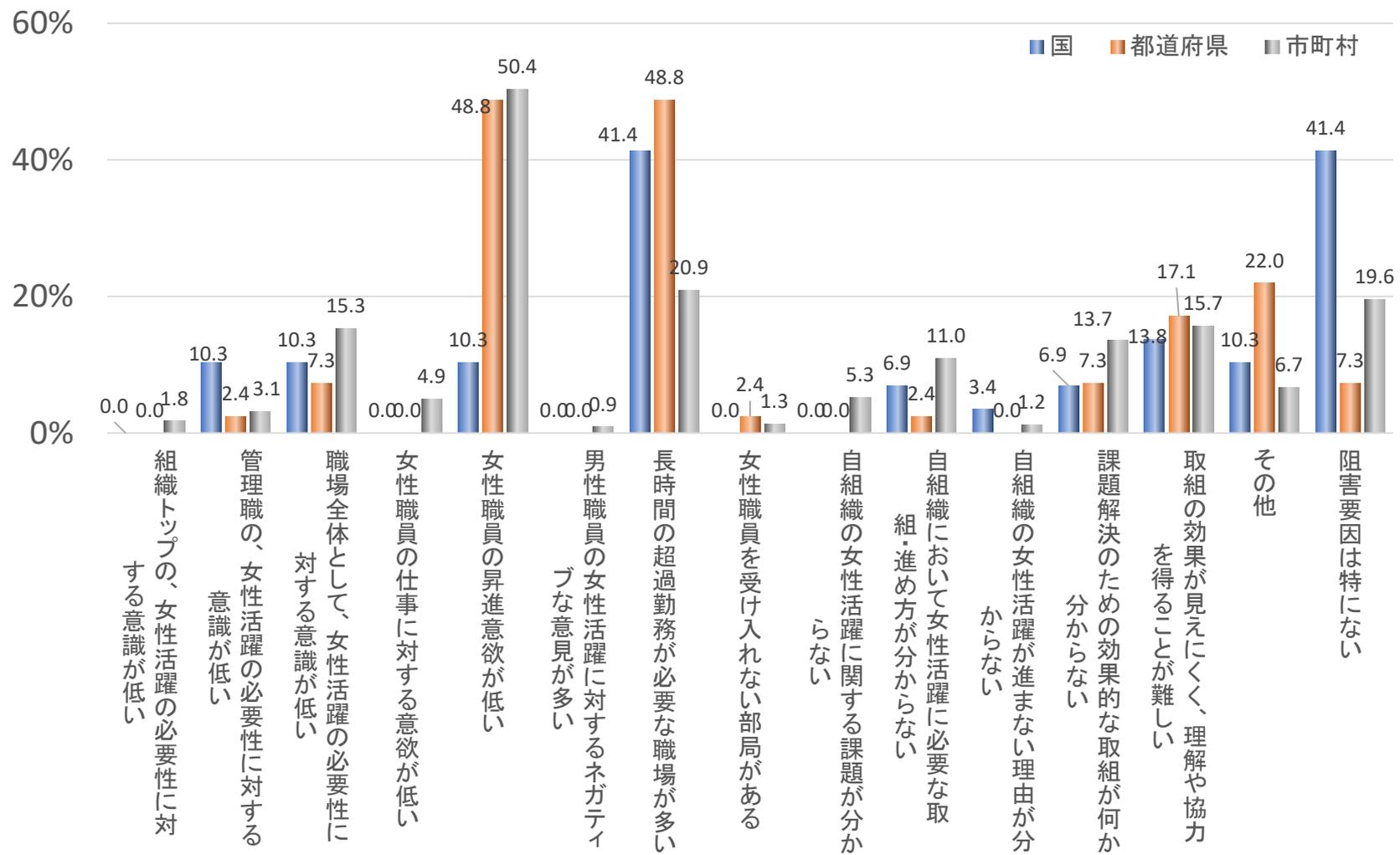


【計画の期間】



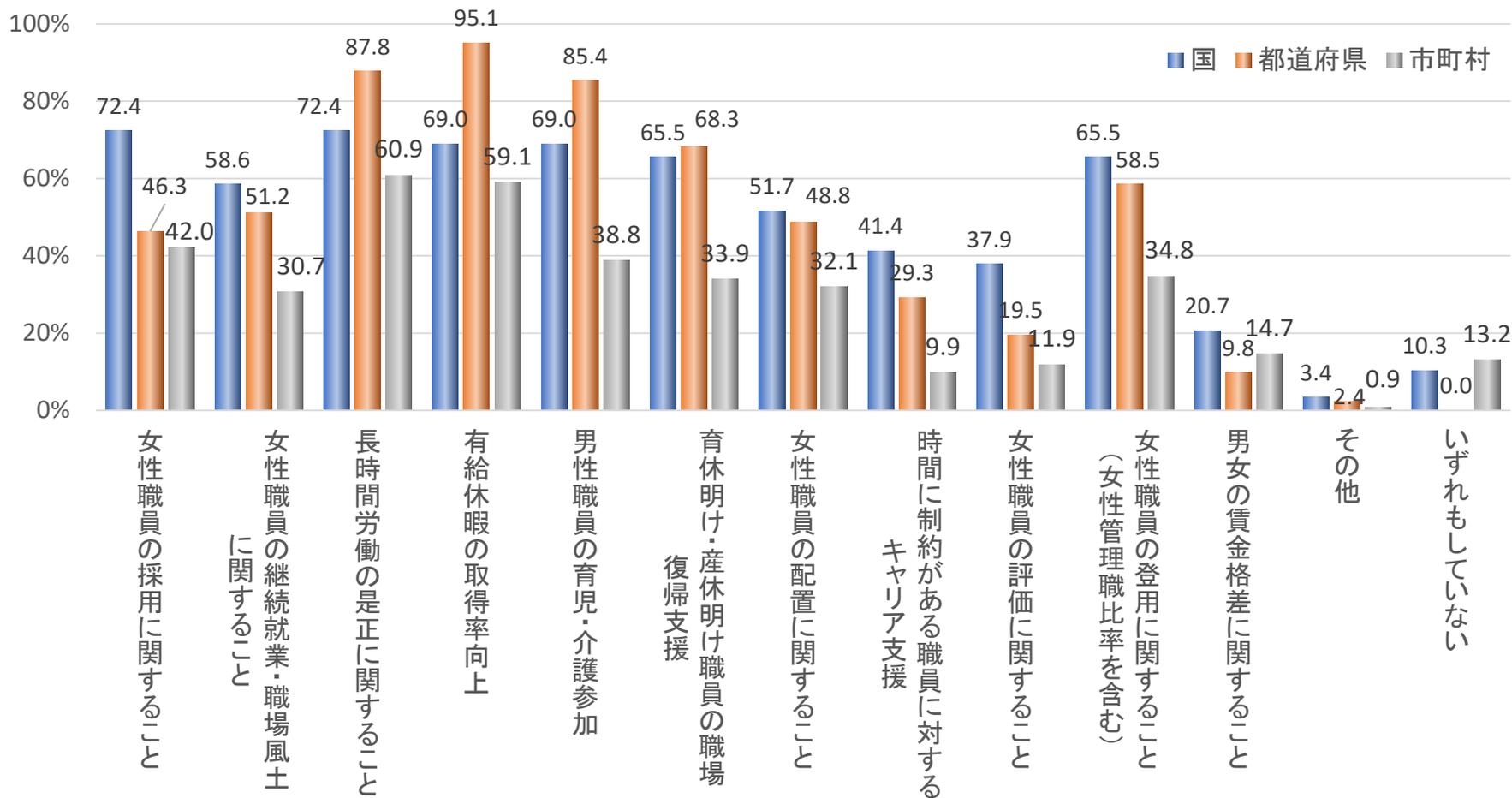
4. 女性活躍の阻害要因

質問 貴組織の女性活躍推進にとって、阻害要因となっているものはありますか。当てはまるものを最大3つまで選んでください。



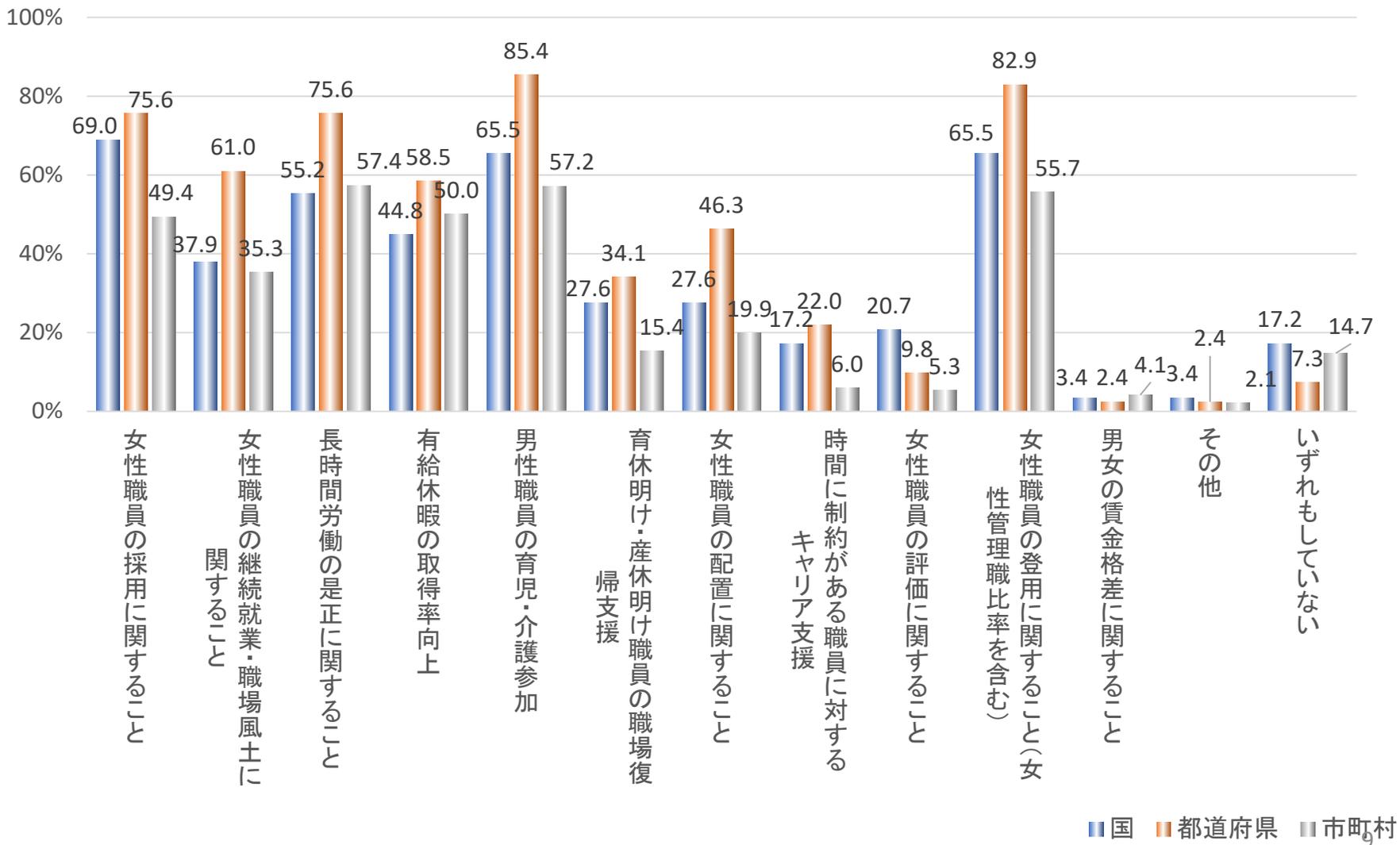
5. 女性活躍推進法施行以前から行っていたもの

質問 貴組織の女性活躍に関する以下の取組について、女性活躍推進法の施行(平成28(2016)年4月)以前からもともと取り組んでいたものに当てはまるものいくつかも選択してください。



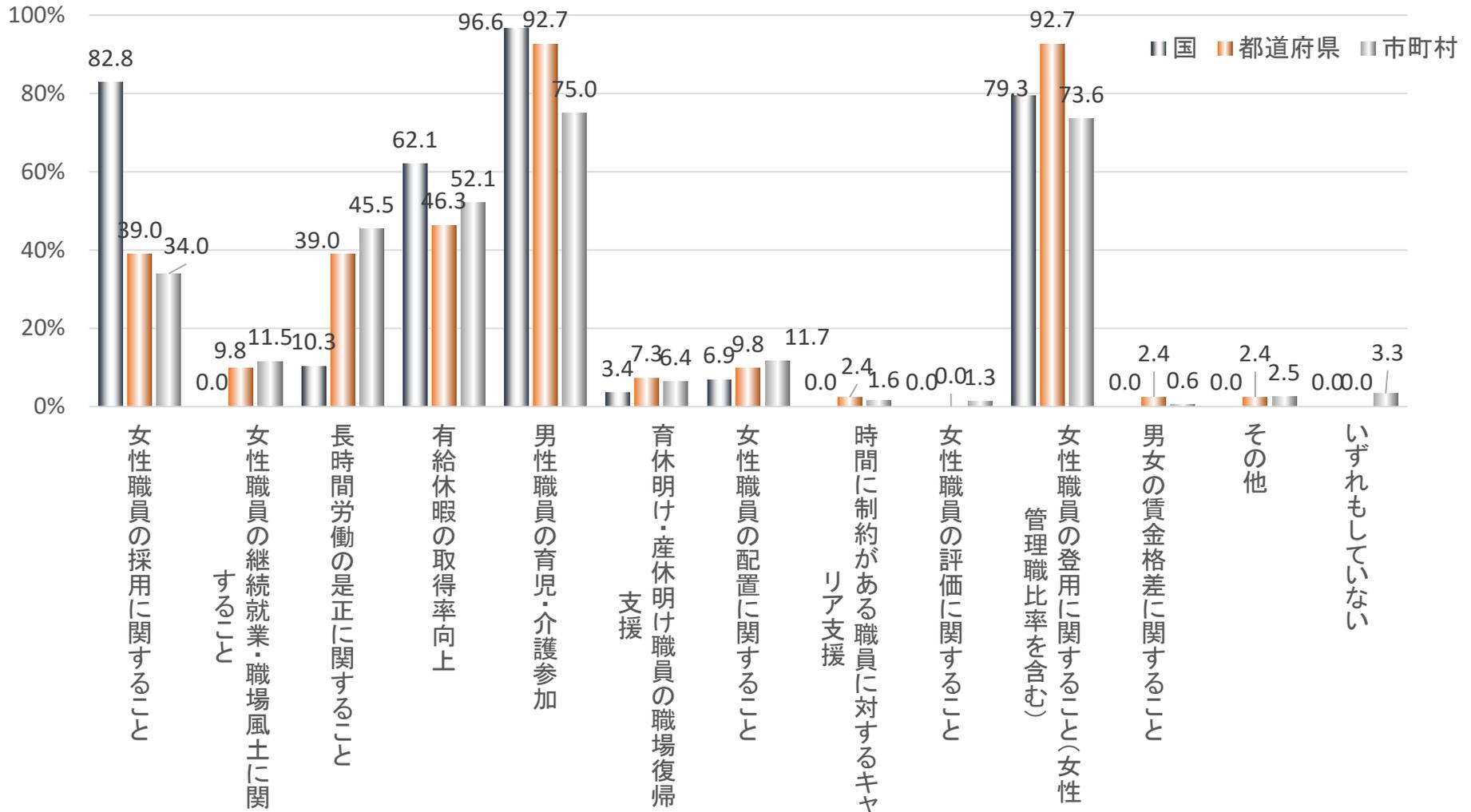
6. 法の施行に当たって、事前に把握・課題分析したもの

質問 貴組織の女性活躍に関する以下の取組について、女性活躍推進法の施行に当たって、事前に状況把握・課題分析したものに当てはまるものいくつかも選択してください。



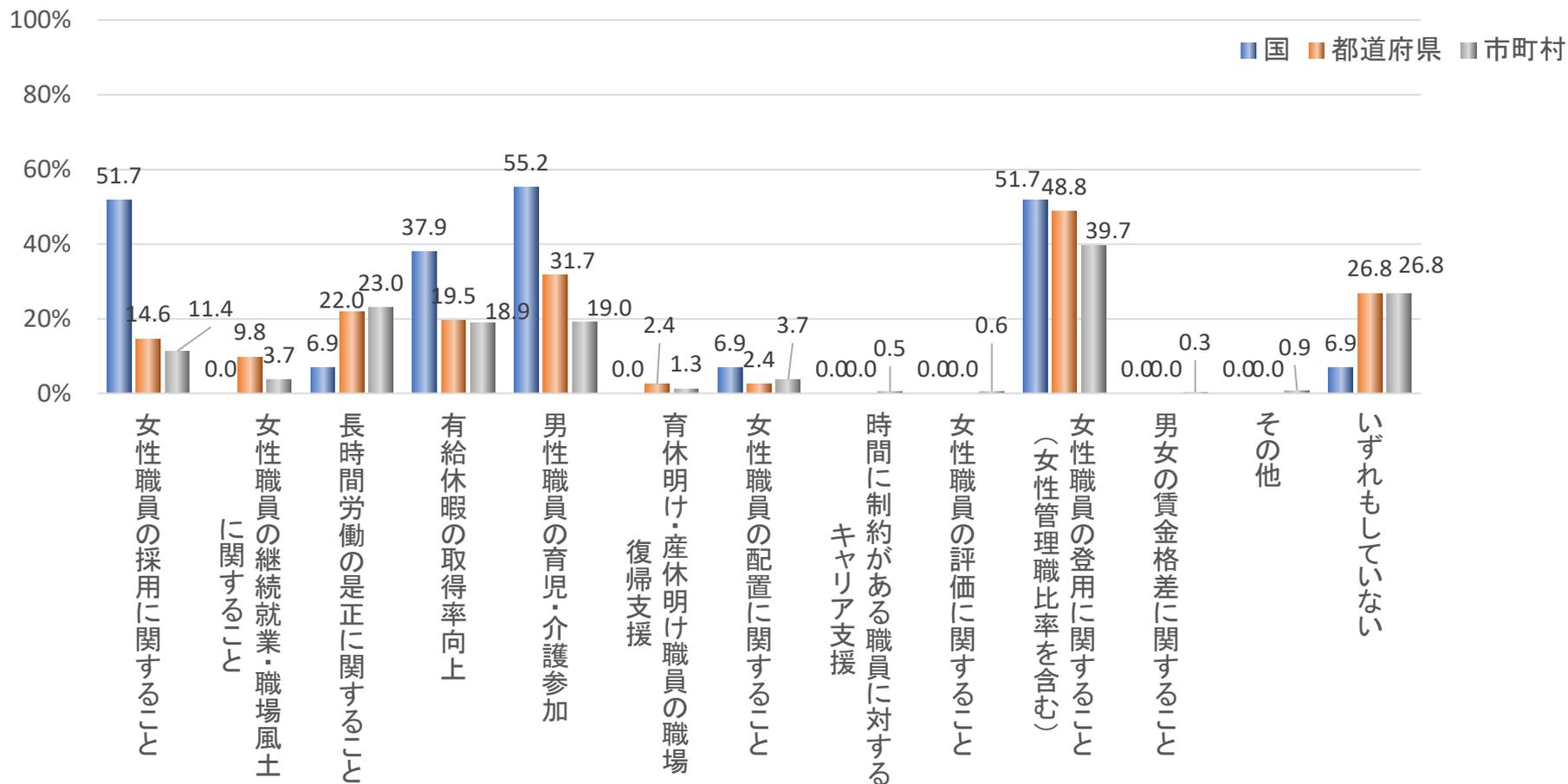
7. 特定事業主行動計画に数値目標を設定した項目

質問 貴組織の女性活躍に関する以下の取組について、行動計画に数値目標を定めたものに当てはまるものいくつかも選択してください。



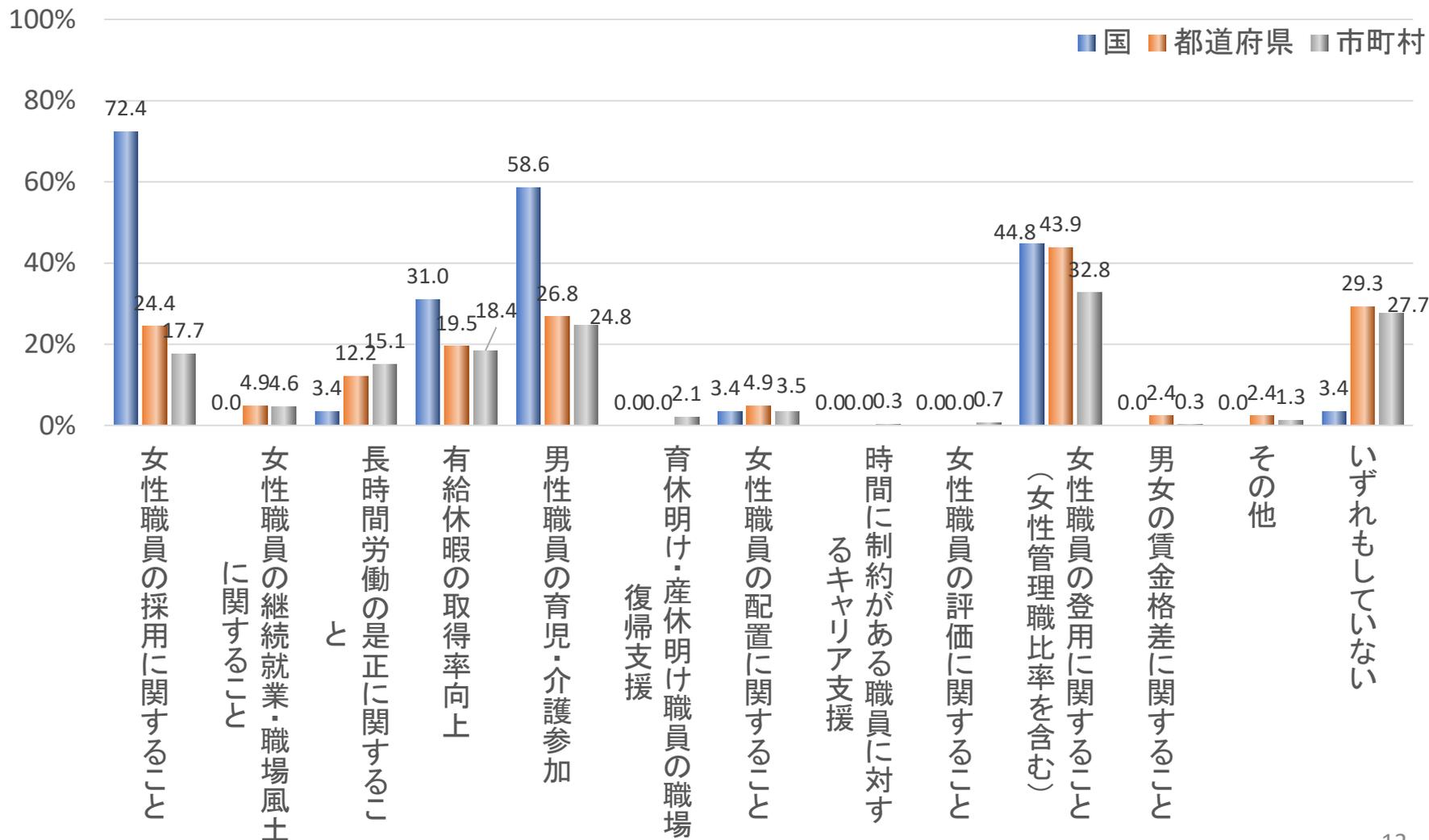
8. 数値目標を定めたものうち、組織トップの意向が強かったもの（いくつでも）

質問 貴組織の女性活躍に関する以下の取組について、行動計画に数値目標を定めたものうち、組織トップの意向が強かったものに当てはまるものいくつでも選択してください。



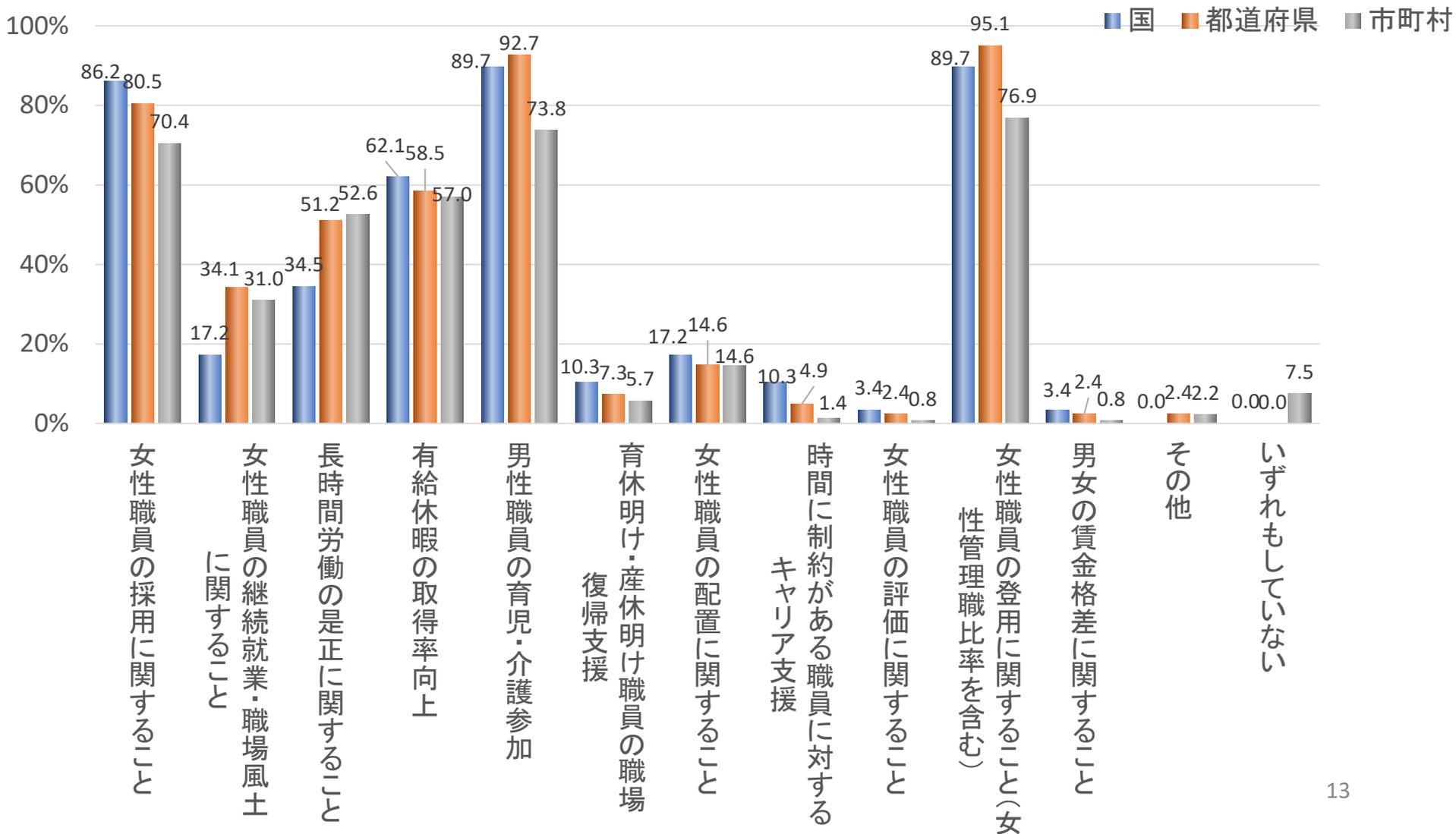
9. 数値目標を設定した項目のうち、目標の達成見込みがあったもの（いくつでも）

質問 貴組織の女性活躍に関する以下の取組について、行動計画に数値目標を定めたもののうち、目標の達成見込みがあったものに当てはまるものいくつでも選択してください。



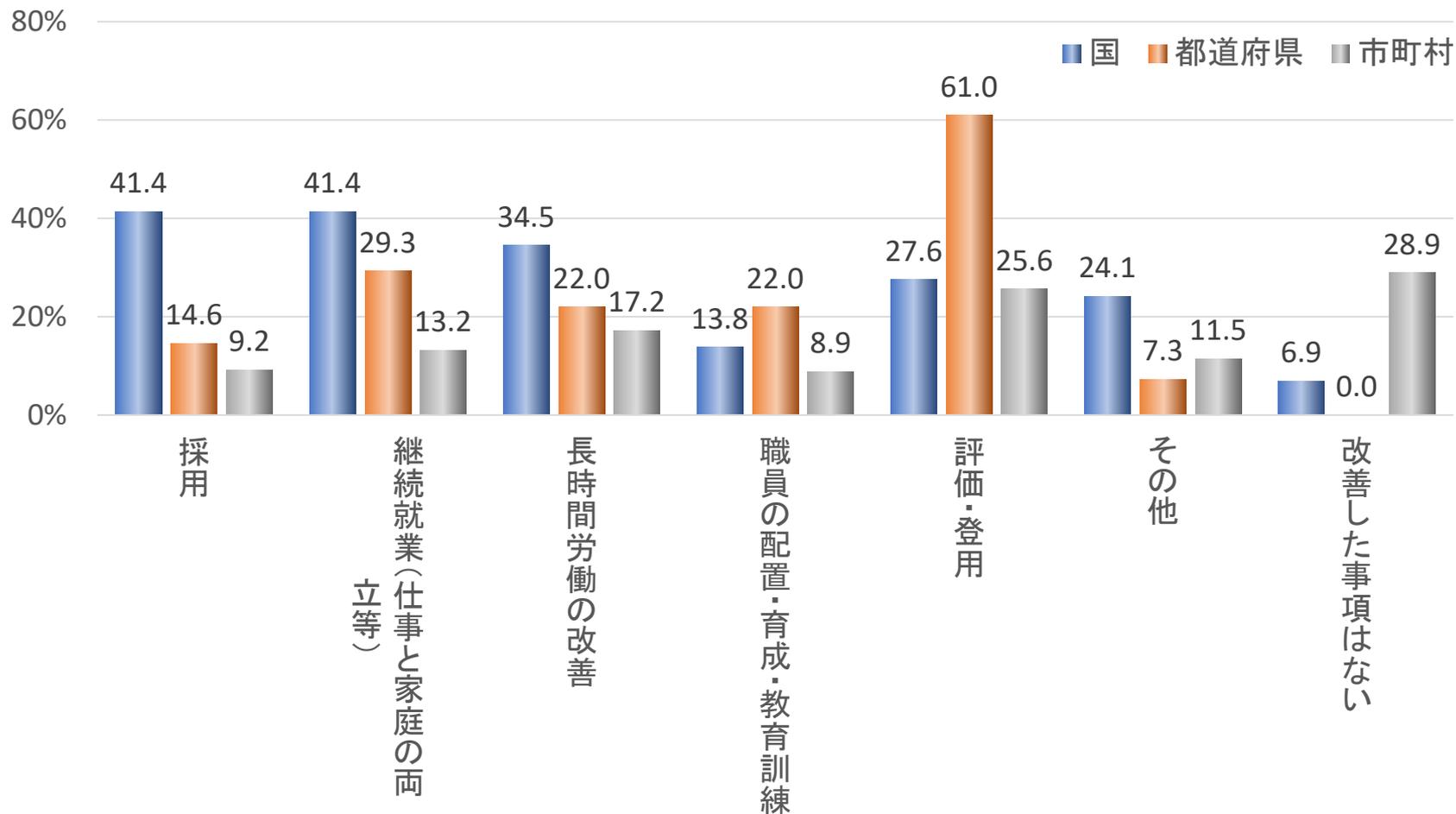
10. 法に基づく情報公表を行っている項目

質問 貴組織の女性活躍に関する以下の取組について、女性活躍推進法に基づく情報公表を行っているものに当てはまるものいくつかでも選択してください。



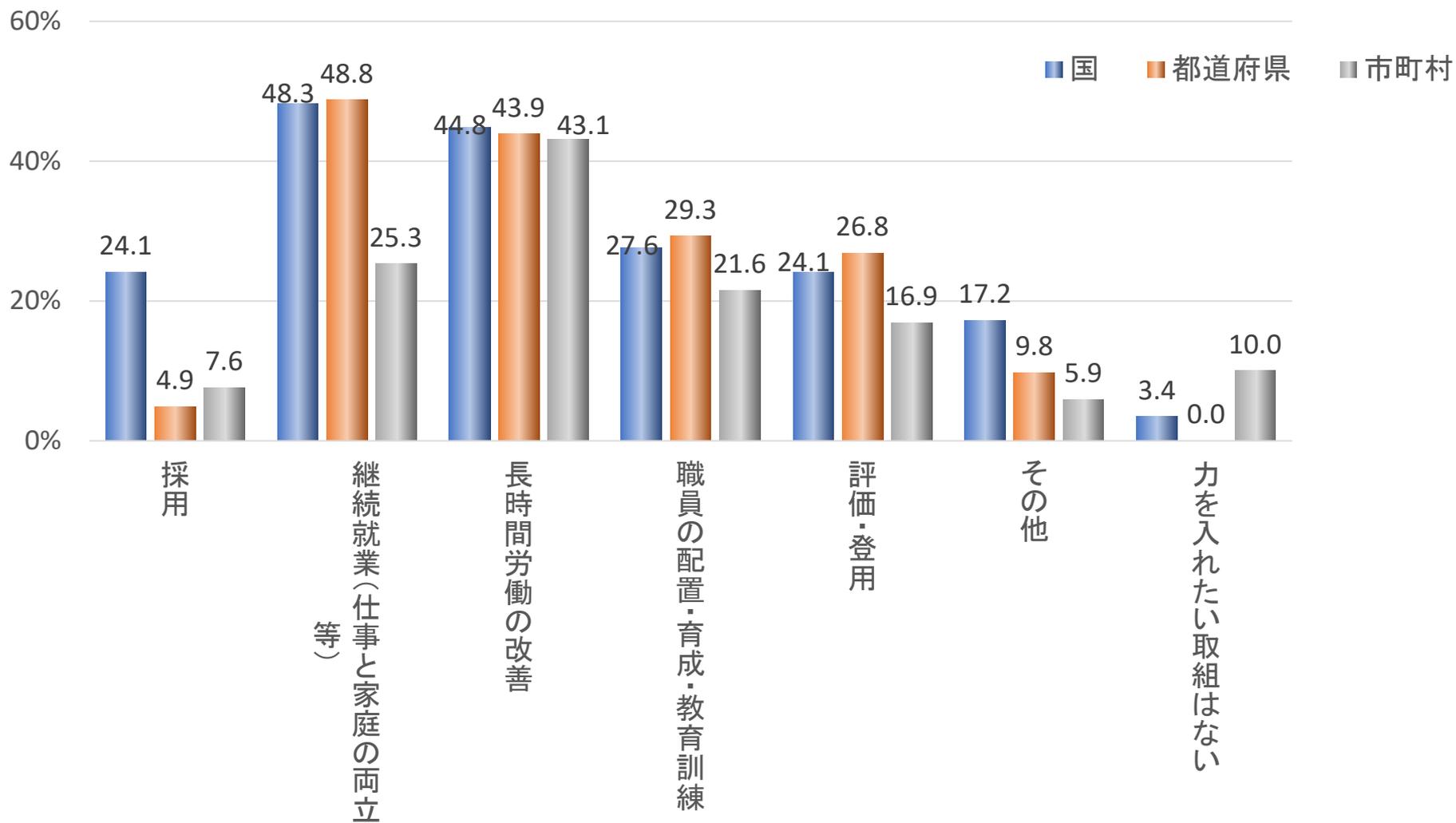
11. 行動計画に基づく取組によって、数値が伸びた・改善したと実感している取組

質問 女性活躍推進法施行後、行動計画に基づく取組によって数値が伸びた・改善したと実感している事項は何ですか。該当する項目を選び、その内容を教えてください。



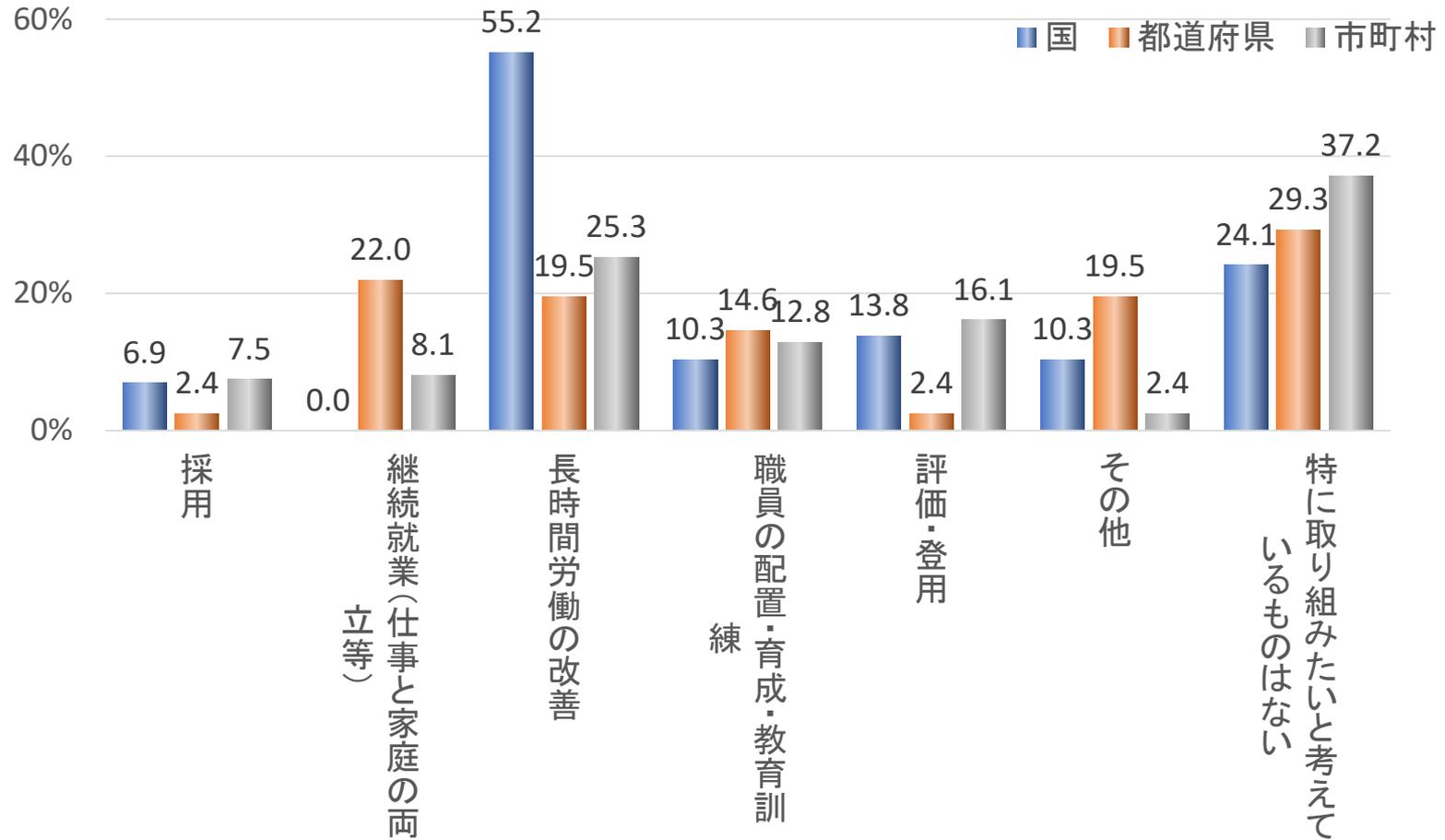
12. 今後最も力を入れて取り組むとしていること

質問 女性活躍に関する取組について、この3年間の取組を踏まえた上で、今後貴組織として最も力を入れて取り組むとしていることとその理由は何ですか。



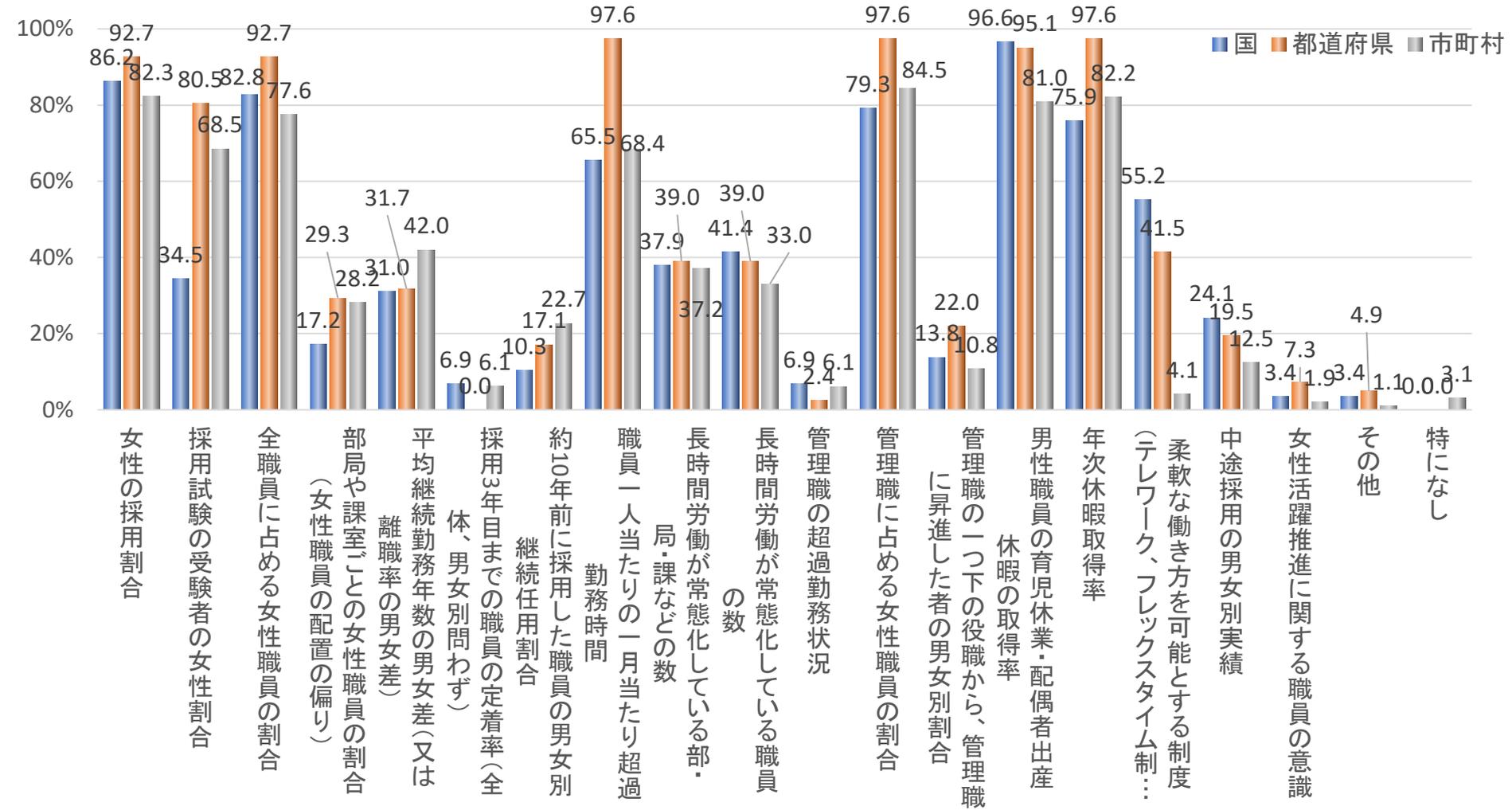
13. 今後取り組みたいと考えているが、取かかりが難しい取組（いくつでも）

質問 活躍に関する取組について、今後取り組みたいと考えているが、取り掛かりが難しい取組はありますか。



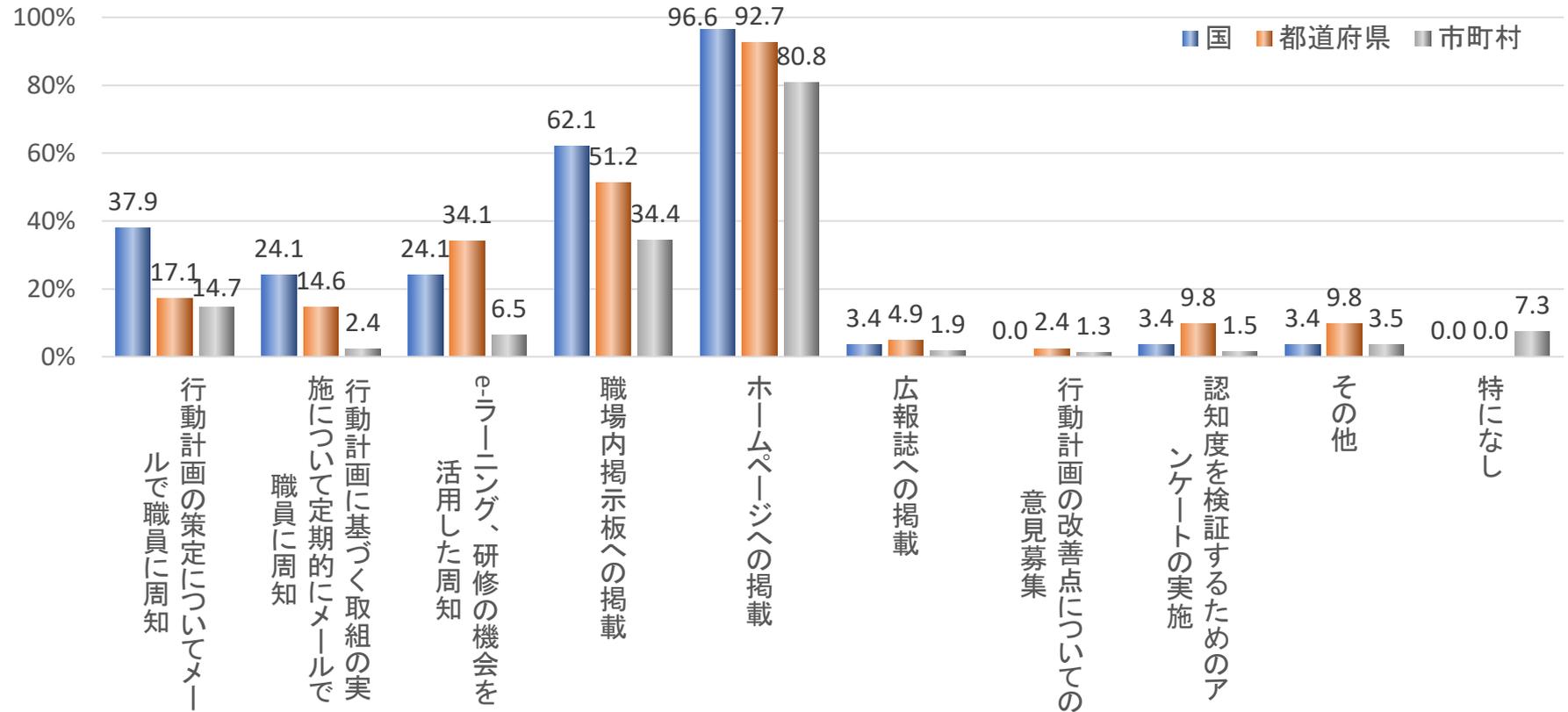
14. 取組の進捗状況を把握し、毎年度状況を把握しているもの（いくつかも）

質問 取組の進捗状況を把握し、次の取組につなげるため、毎年度状況を把握している項目はありますか。



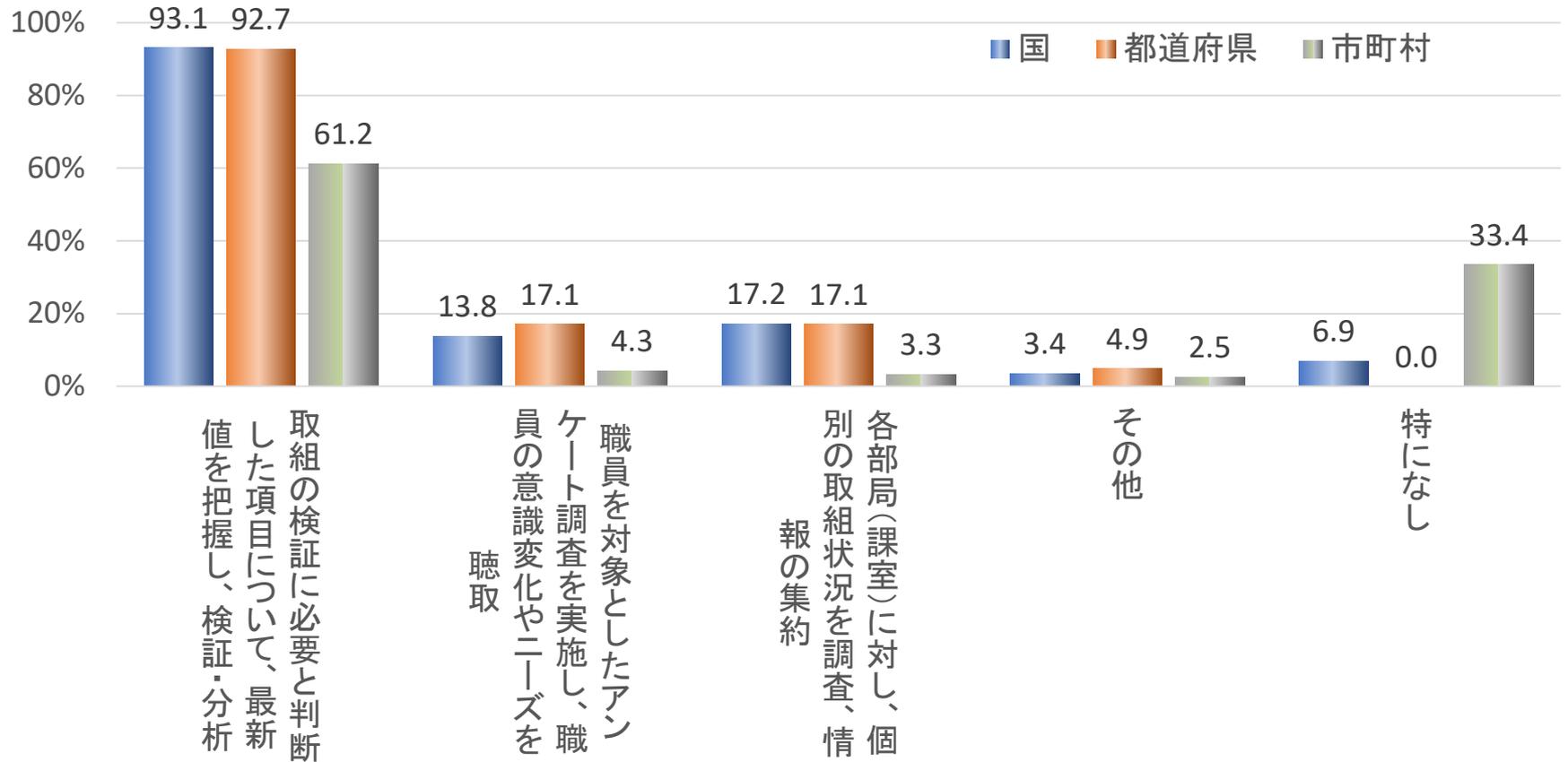
15. 行動計画の周知方法（いくつでも）

質問 職員に行動計画を周知させるために行っていることは何ですか。



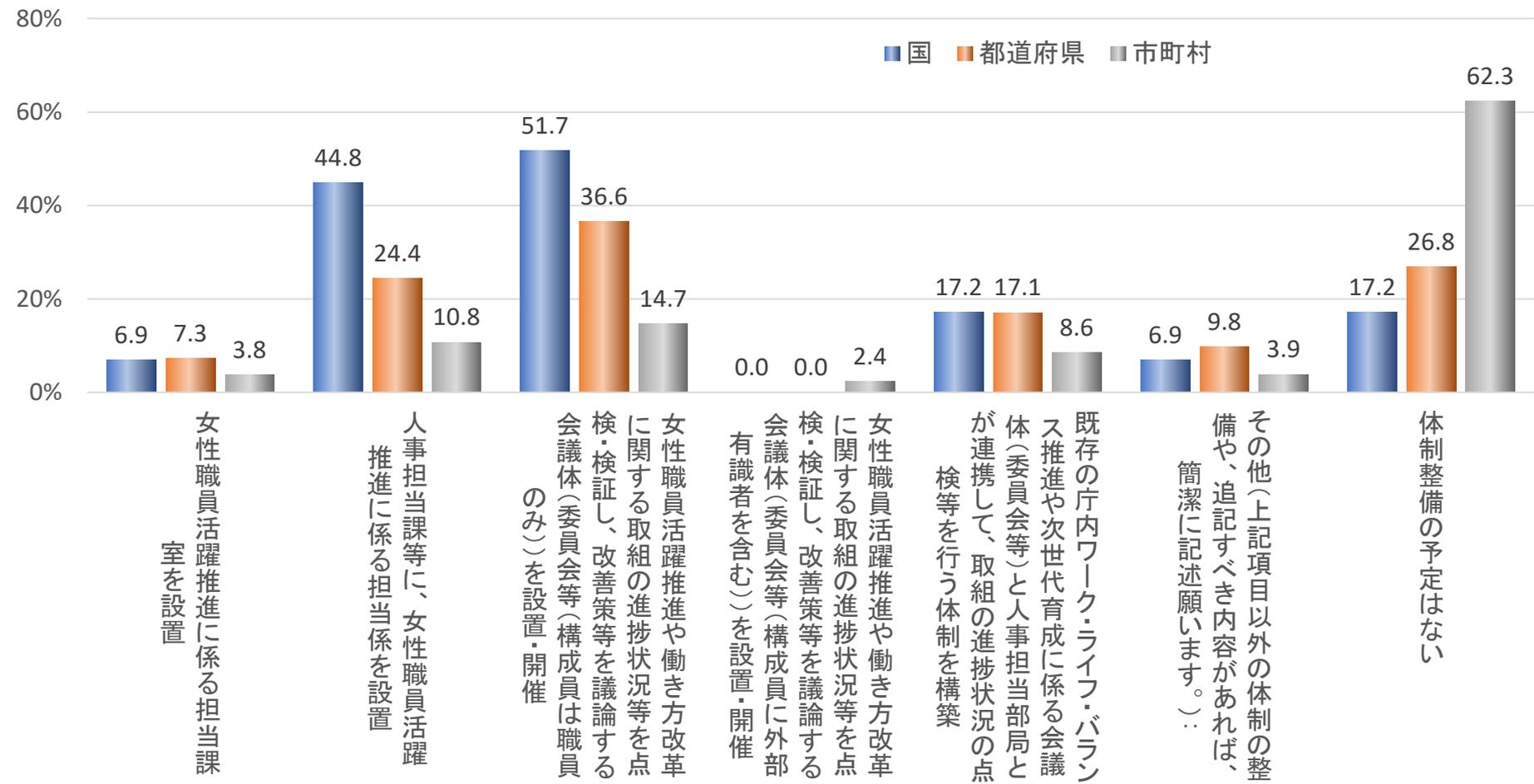
16. 取組の振り返りのために実施していること（いくつでも）

質問 貴組織の行動計画に基づく取組の実施状況の公表や、取組の振り返りのために行っている取組として当てはまるものを選択してください。



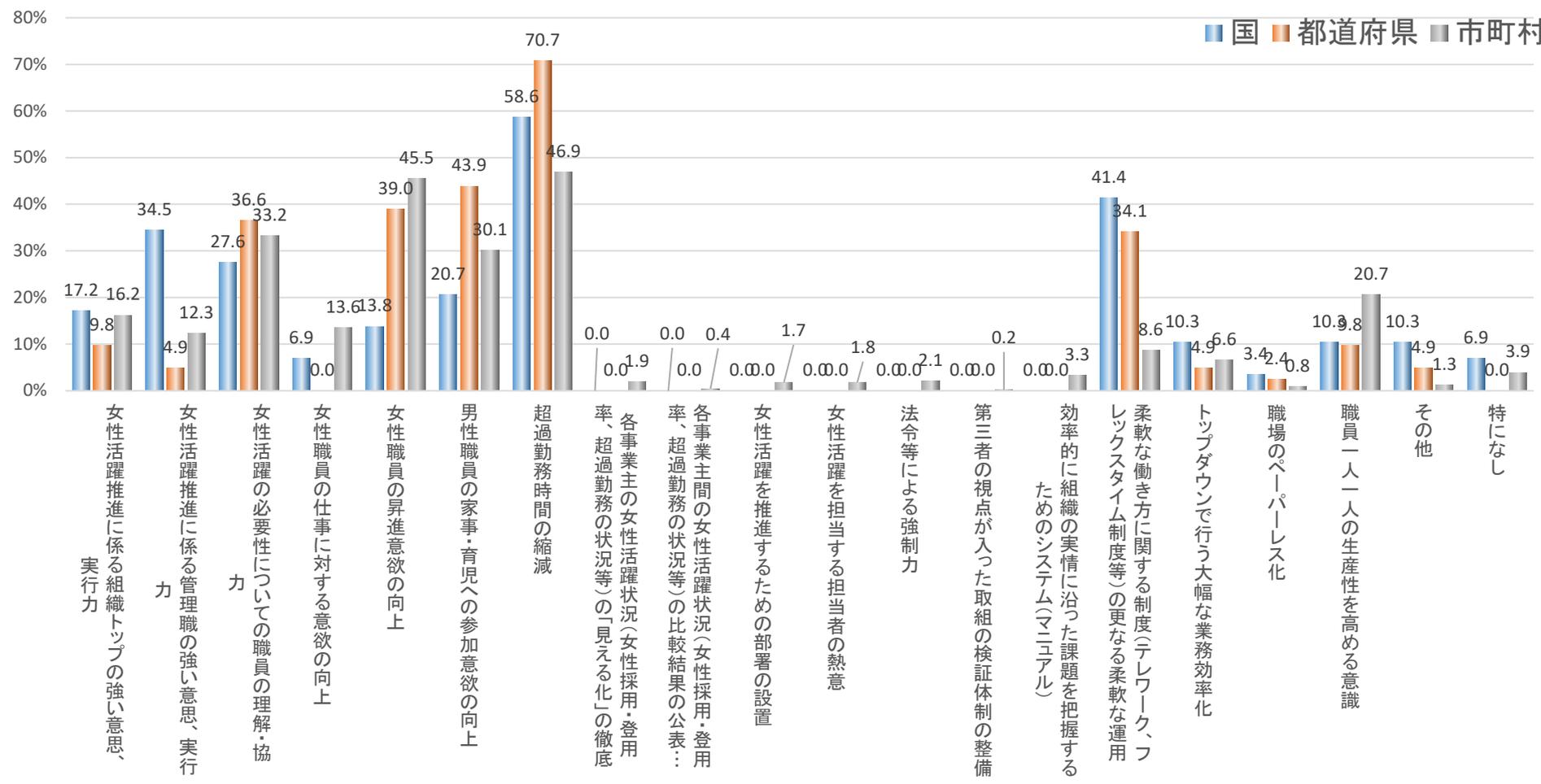
17. 取組の実施・推進体制について（予定を含む）（いくつでも）

質問 現在の取組の実施・推進体制について、予定も含めて、当てはまるものを選択してください。



18. さらに女性活躍を推進するために必要な取組（3つまで）

質問 貴組織において、さらに女性活躍の取組を推進するために必要と考えるものを選択してください。（3つまで）



特定事業主行動計画に関する調査の結果 ～内閣府調査より～

19. 取組を実施することでどのような効果があったか（いくつでも）

質問 女性活躍推進に関する取組を実施することでどのような効果があったと感じますか。（いくつでも）

20. 取組を引き続き継続することで、今後どのような効果があると感じているか（いくつでも）

質問 女性活躍の取組を引き続き推進することで、今後どのような効果が期待できると感じていますか。（いくつでも）

	現時点での効果			今後期待できる効果		
	国	都道府県	市町村	国	都道府県	市町村
離職率の低下がみられた	13.8	2.4	2.0	31.0	17.1	11.7
採用活動への好影響があった	34.5	17.1	6.1	48.3	29.3	13.7
ライフイベントに起因する退職者が減った	17.2	2.4	2.1	41.4	17.1	11.0
介護に起因する退職者が減った	0.0	0.0	0.9	17.2	17.1	7.1
超過勤務時間が減った	37.9	22.0	15.9	41.4	48.8	27.9
男性職員が育児にかかわる時間が増えた	65.5	48.8	28.6	72.4	75.6	47.6
女性職員の育児休業取得期間が短くなった	0.0	0.0	0.4	6.9	12.2	3.8
セクハラ相談窓口への相談が増えた	3.4	0.0	0.3	3.4	0.0	0.4
キャリアアップを目指すための雇用形態転換が増えた	0.0	0.0	0.0	6.9	2.4	1.5
キャリアアップを目指すための研修の受講率が上がった	6.9	2.4	4.7	17.2	14.6	10.8
女性管理職が増えた	48.3	92.7	37.5	51.7	87.8	57.8
男女の賃金格差が縮まった	0.0	0.0	0.7	3.4	2.4	2.1
男女の人事評価の結果における差異がなくなった	3.4	0.0	1.8	3.4	2.4	3.1
両立支援制度の利用率が上がった	48.3	26.8	7.6	72.4	43.9	16.8
柔軟な働き方を行うための制度の利用率が上がった	58.6	24.4	6.3	62.1	46.3	17.0
中途採用者が増えた	3.4	2.4	1.8	3.4	4.9	1.2
管理職の残業時間が減った	0.0	0.0	0.3	3.4	7.3	2.3
組織トップが女性活躍の必要性を認識した	27.6	4.9	5.2	24.1	4.9	7.4
組織トップの意識が女性活躍を更に推進する方向に向いた	24.1	7.3	4.9	31.0	4.9	7.3
これまでにない政策が打ち出せた	3.4	4.9	0.2	6.9	14.6	6.1
業務のプロセスイノベーションが起きた	3.4	0.0	0.3	13.8	12.2	3.1
職員のモチベーション・満足度が向上した	17.2	7.3	3.2	24.1	36.6	23.1
職場環境が改善された	17.2	9.8	7.1	37.9	43.9	30.9
国民・住民からの評価が向上した	0.0	0.0	0.3	6.9	7.3	2.8
組織内のガバナンスが向上した	0.0	0.0	0.8	6.9	2.4	2.4
その他:	3.4	9.8	3.9	0.0	4.9	1.3
特に効果はなかった	0.0	0.0	21.1	0.0	0.0	6.7