

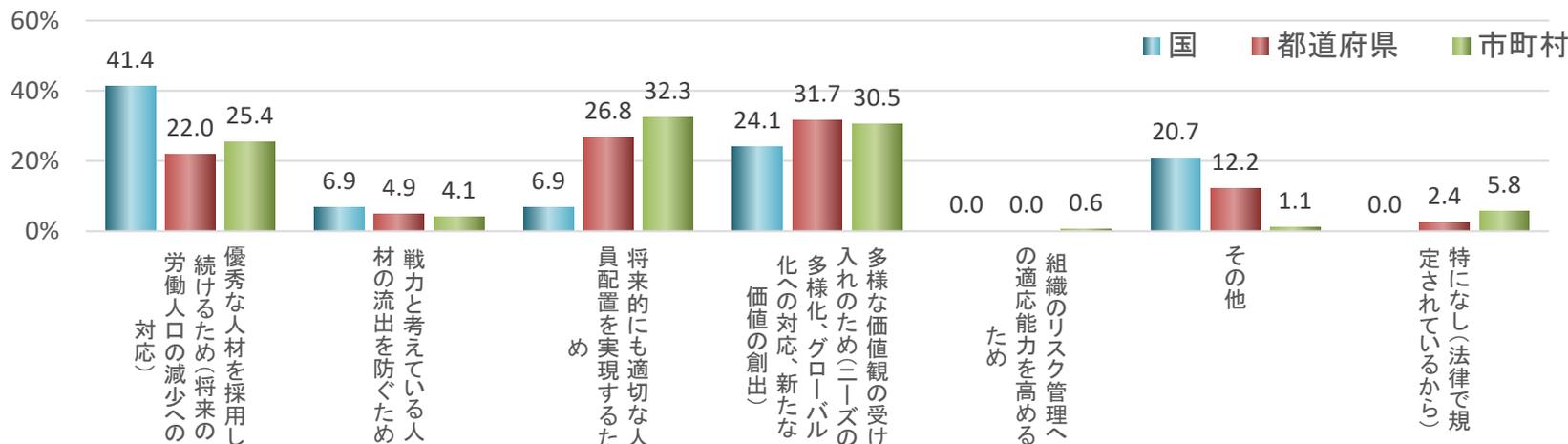
調査・アンケートの分析結果（試案）

女性活躍の必要性・問題意識

- ・女性活躍の必要性・問題意識について、国の機関は「優秀な人材の採用」、都道府県は「多様な価値観の受け入れのため」、市町村は「将来的にも適切な人員配置」との回答が一番多かった。
- ・組織トップのメッセージの発信頻度について、1年に「1～3回」が最も多い一方、市町村では、「0回」との回答も23.7%あった。

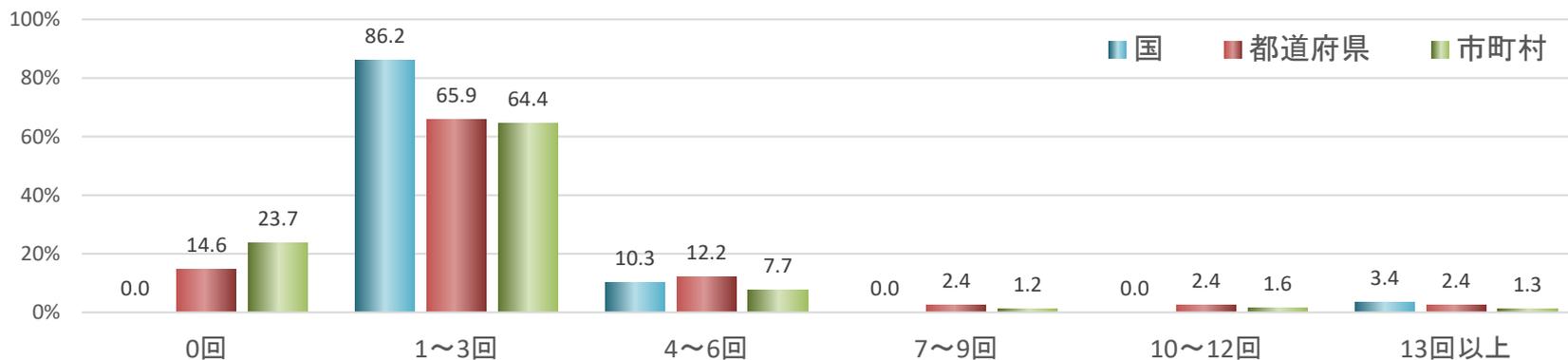
1. トップの問題意識

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。直近の一年間についてお答えください。

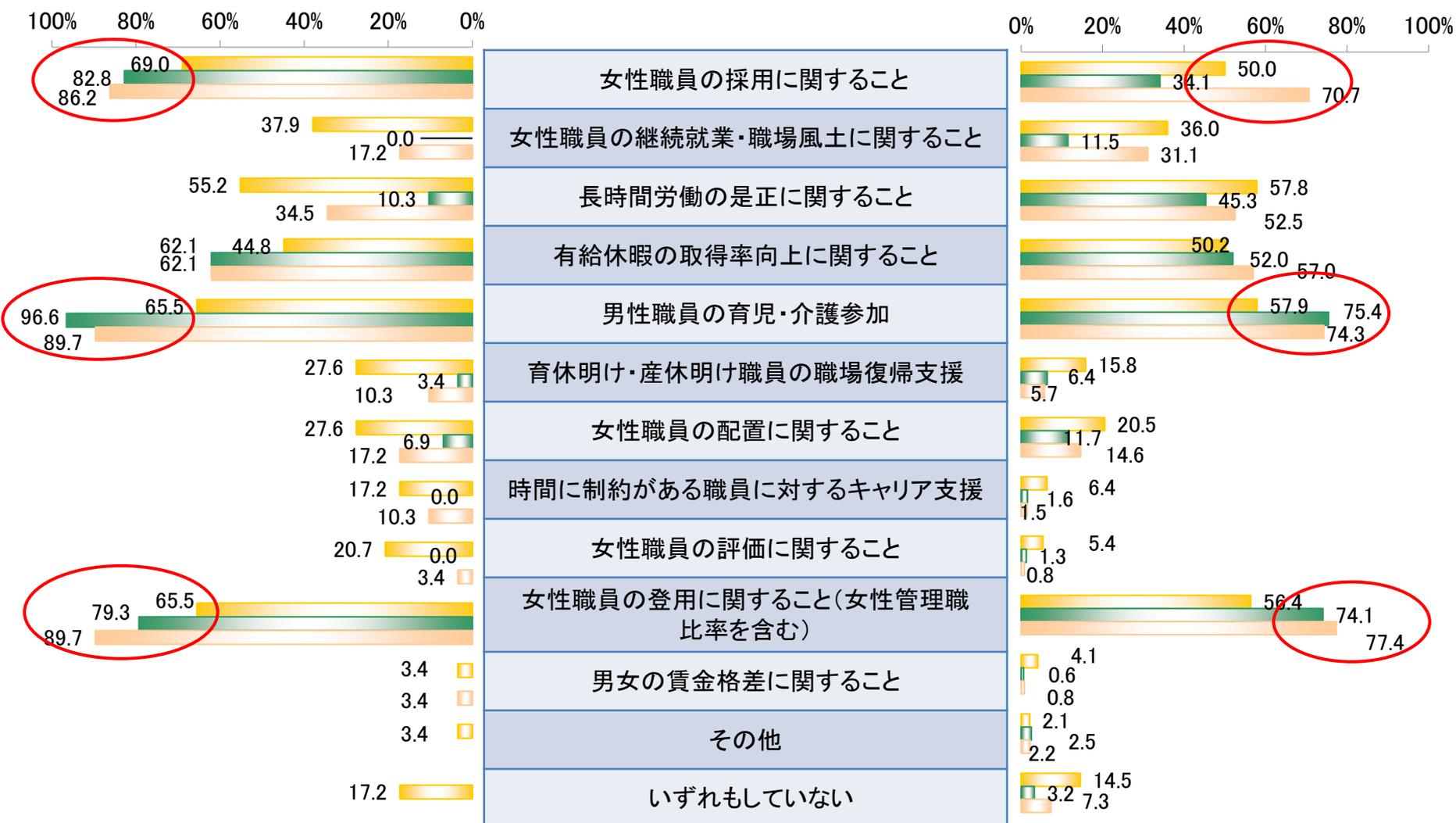


行動計画の把握項目、数値目標設定項目、情報公表項目

・把握、数値目標、情報公表ともに行っている傾向にある項目は、「採用」、「男性職員の育児・介護参加」、「女性職員の登用」であった。

質問 貴組織の女性活躍に関する以下の取組について、①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、②行動計画に数値目標を定めたもの、③女性活躍推進法に基づく情報公表を行っているものについて、当てはまるものをいくつでも選択してください。

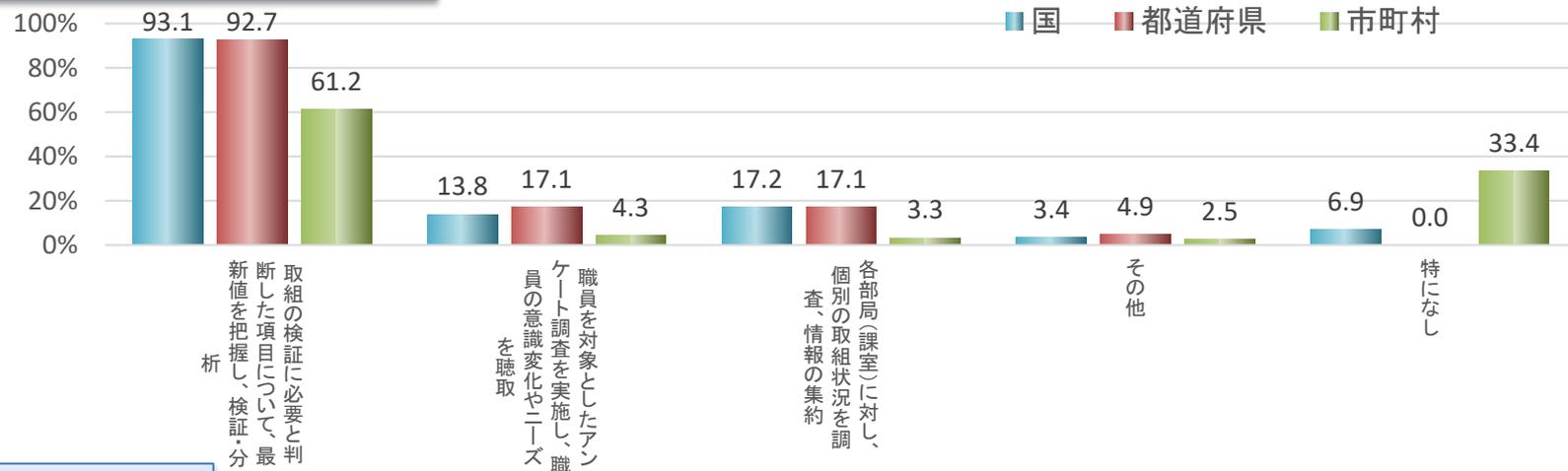
【国の機関】 □事前に状況把握・課題分析したもの □行動計画に数値目標を定めたもの □情報公表を行っているもの 【地方公共団体】



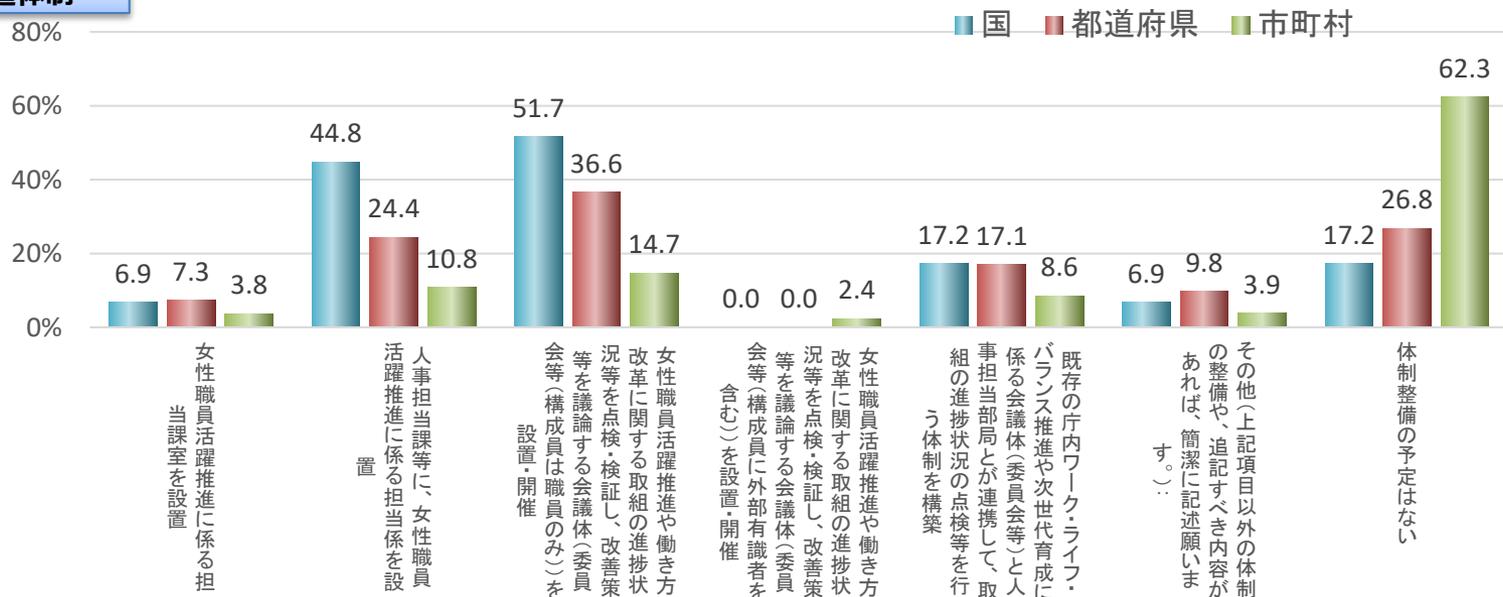
行動計画の振り返り、推進のためにしている事項

- ・取組の振り返りのために実施している事項について、国・都道府県では90%以上が、市町村では60%以上が「取組の検証に必要と判断した項目について最新値を把握し、検証・分析」していると回答する一方、市町村において「特になし」との回答が33.4%あった。
- ・取組の実施、推進体制について、「人事担当に女性活躍担当を置くこと」や、「職員を構成員とする会議の設置・開催」に回答が集まる一方、市町村では、「体制整備の予定はない」とする回答も62.3%あった。

1. 取組の振り返りのために実施している事項



2. 取組の実施・推進体制

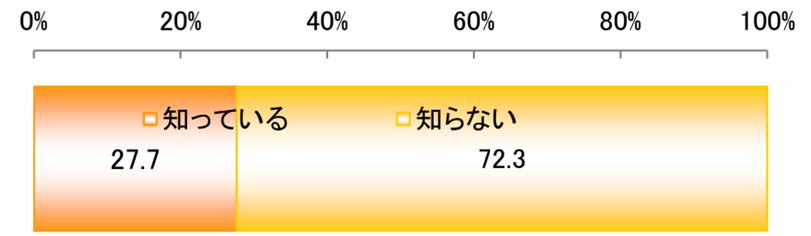


行動計画の認知

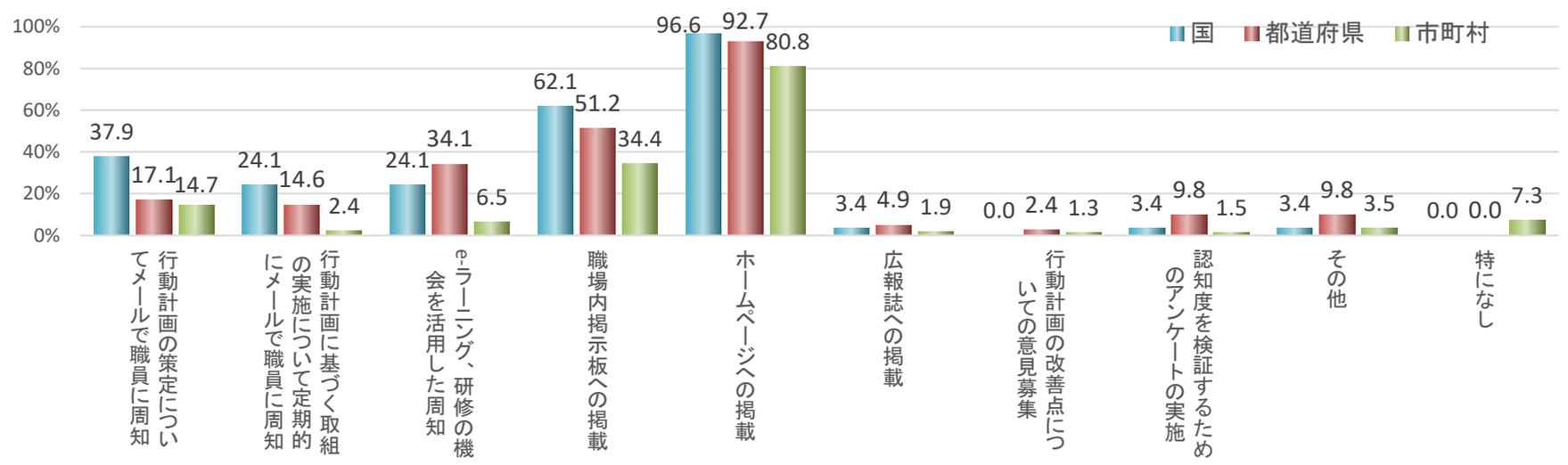
・行動計画の認知について、行動計画の内容を知っていると回答した職員のうち32.3%が「e-ラーニング、研修等で知った」と回答した。
 ・一方、事業主の周知方法として「e-ラーニング、研修等の機会を活用した周知」は国の機関で「24.1%」、市町村では「6.5%」にとどまっている。

1. 行動計画の認知と知った媒体

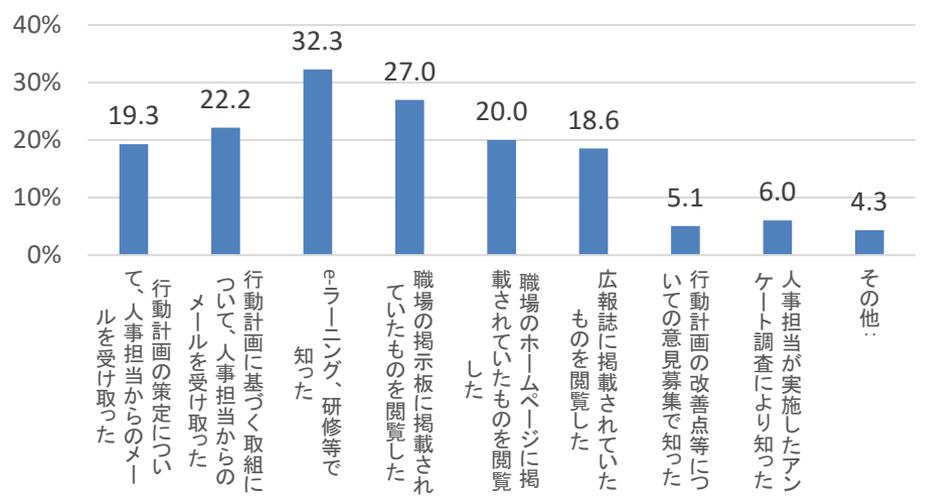
質問 あなたの勤務先の「女性活躍推進法に基づく行動計画」の内容を知っていますか。



2. 行動計画の周知方法



質問 ■前問で「知っている」と答えた方にお伺いします ■行動計画の内容はどのように知りましたか。(いくつでも)



女性活躍に取り組んだことによる効果（事業主）

・現時点での効果、今後期待できる効果としてともに回答が多かった項目は、「採用活動への好影響」「退職者の減」「超過勤務時間の減」「男性職員が育児に関わる時間の増」などであった。

	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

女性活躍に取り組んだことによる職員の考え・行動の変化

- ・「就業継続希望」などのポジティブな選択肢には、20～30代の女性職員による回答が高く出ていることが伺える。
- ・「時間制約のある職員との間の不公平さをより感じた」では、国では女性(子育て期以外)の方が高く、地方では男性に高く出ている。

	n	同じ勤務先で就業継続した という意識が強まった	仕事にやりがいを感じるよ うになった	モチベーションが向上した	新しいことにチャレンジして みようと思うようになった	仕事に対するプレッシャー を感じるようになった	家庭生活との両立をポジ ティブに考えるようになった	時間制約のある職員との間 の不公平さをより感じた	職員同士がコミュニケーション をとる時間が増えた	パートナーの働き方に対す る理解が深まった	育児・介護、家事をパート ナーと分担して行うようにな った	仕事以外の時間が充実した ことで仕事にも良い影響が あった	自分の持っている能力を十 分に発揮できるようになっ た	パートナーを労わる意識が 芽生えた	仕事の進め方を効率的にす る意識・行動につながった	働きやすい職場環境の構築 を意識するようになった	気楽に働けなくなった	その他…	変化はない
全体	100.0	14.0	9.5	8.7	5.1	7.2	17.3	9.0	3.9	4.2	5.0	8.5	3.2	4.8	17.9	17.1	6.6	1.2	36.4
公務員区分×年代																			
男性国家公務員 20代	5	1	0	0	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2
男性国家公務員 30代	38	6	3	6	1	1	6	5	2	3	6	6	2	2	7	7	3	2	12
男性国家公務員 40代	98	14	9	10	2	5	14	10	3	7	3	8	1	10	13	15	5	2	36
男性国家公務員 50代以上	131	14	9	9	7	6	25	8	5	9	6	9	8	4	23	30	8	2	50
女性国家公務員 20代	33	11	6	6	2	2	9	5	1	2	1	2	2	1	3	3	2	0	10
女性国家公務員 30代	62	16	6	3	5	2	14	6	0	1	5	9	2	2	16	12	1	0	16
女性国家公務員 40代	62	7	1	3	2	9	5	10	0	0	1	3	2	2	16	11	5	1	23
女性国家公務員 50代以上	28	5	4	3	2	1	4	4	0	0	0	2	1	0	6	7	3	3	6
男性地方公務員 20代	11	1	2	1	0	2	2	1	1	0	0	1	1	2	3	2	1	0	2
男性地方公務員 30代	82	18	10	11	7	4	19	5	4	7	7	7	4	7	10	11	7	0	29
男性地方公務員 40代	225	23	22	17	9	16	35	22	12	11	10	21	3	12	30	33	12	1	97
男性地方公務員 50代以上	333	32	25	33	13	19	52	24	15	16	12	30	10	18	59	57	25	3	125
女性地方公務員 20代	34	8	6	2	1	1	7	2	2	0	0	0	1	1	8	10	1	0	12
女性地方公務員 30代	112	23	12	8	10	17	32	12	2	1	9	13	4	4	29	22	6	2	34
女性地方公務員 40代	68	10	12	4	5	5	9	6	2	1	8	2	3	0	11	9	7	0	24
女性地方公務員 50代以上	64	5	5	4	2	10	6	4	5	0	1	5	1	2	14	7	5	1	27

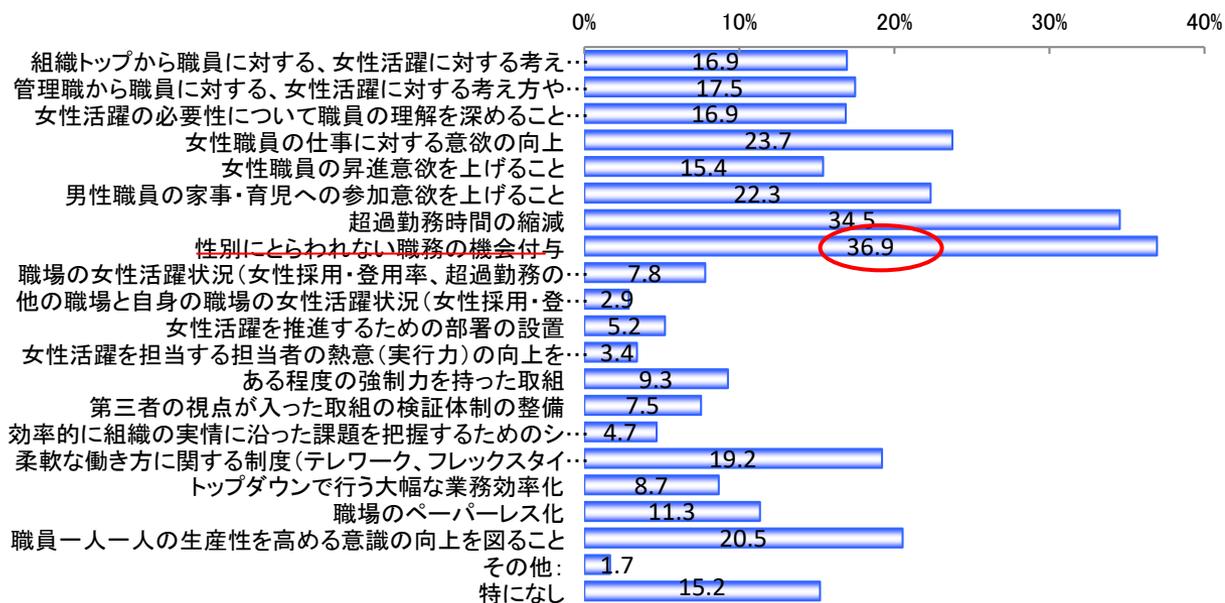
は全体+10ポイント以上、
 は+5ポイント以上、
 は-10ポイント以下、
 は-5ポイント以下

職員が勤務先が取り組むべきと考えることと、事業主が取り組むとしていること

- ・職員アンケートにおいて、勤務先が取り組むべきと考えることは、「性別にとらわれない職務の機会付与」が36.9%と最も多い回答となった。
- ・一方、事業主として今後取り組むとしていることは、「継続就業(仕事と家庭の両立)」「長時間労働の改善」に回答が集まった。

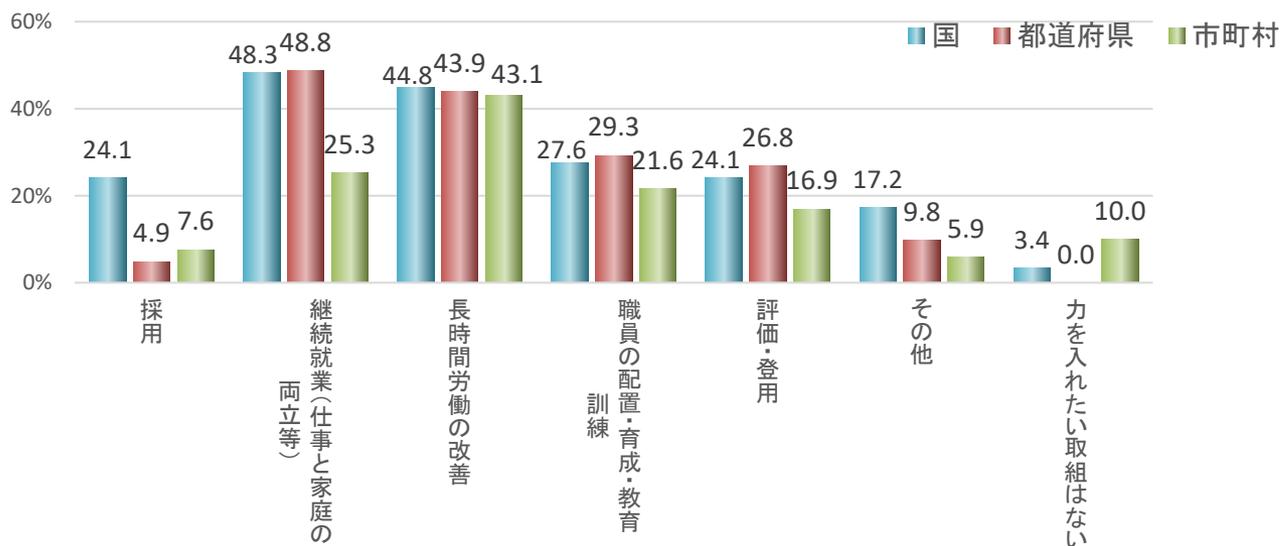
1. 勤務先が取り組むべきと考えること

質問: あなたの勤務先における女性活躍の取組を一層推進するため、勤務先が取り組むべきと考えることは何ですか。(いくつでも)



2. 事業主が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か。(いくつでも)



職員が勤務先が取り組むべきと考えること

- ・女性は「超過勤務時間の縮減」、「男性職員の家事・育児への参加意欲を上げること」、「柔軟な働き方に関する制度（テレワーク、フレックスタイム制度等）の更なる柔軟な運用」が全体と比較して+5ポイント以上高い。
- ・男性は、「組織トップ／管理職からの考え方、取組内容の説明」「女性職員の仕事への意欲／昇進意欲を上げること」について、女性よりも高い割合で回答している。

		(n)	組織トップから職員に対する考え方方針の説明	管理職から職員に対する、女性活躍に対する考え方や取組内容の説明	女性活躍の必要性について職員の理解を深めること（外部有識者から職員向けの研修など）	女性職員の仕事に対する意欲の向上	女性職員の昇進意欲を上げること	男性職員の家事・育児への参加意欲を上げること	超過勤務時間の縮減	性別にとらわれない職務の機会付与	職場の女性活躍状況（を「見える化」し、公表すること）	他の職場と自身の職場の女性活躍状況を比較可能な形で、公表すること	女性活躍を推進するための部署の設置	女性活躍を担当する担当者（実行力）の向上を図ること	ある程度の強制力を持った取組	第三者の視点が入った取組の検証体制の整備	効率的に組織の実情に沿った課題を把握するためのシステム（マニュアル）	柔軟な働き方に関する制度（テレワーク、フレックスタイム制度等）の更なる柔軟な運用	トップダウンで行う大幅な業務効率化	職場のペーパーレス化	職員一人一人の生産性を高める意識の向上を図ること	その他：	特になし
全体		(1500)	16.9	17.5	16.9	23.7	15.4	22.3	34.5	36.9	7.8	2.9	5.2	3.4	9.3	7.5	4.7	19.2	8.7	11.3	20.5	1.7	15.2
性別	男性	(1000)	18.9	18.7	16.6	26.6	16.5	18.4	31.3	36.8	6.6	2.2	4.9	3.5	8.1	6.9	5.1	15.0	8.1	10.0	18.2	0.7	16.9
	女性	(500)	13.0	15.0	17.4	18.0	13.2	30.2	41.0	37.2	10.2	4.2	5.8	3.2	11.6	8.8	3.8	27.6	9.8	14.0	25.2	3.6	11.8

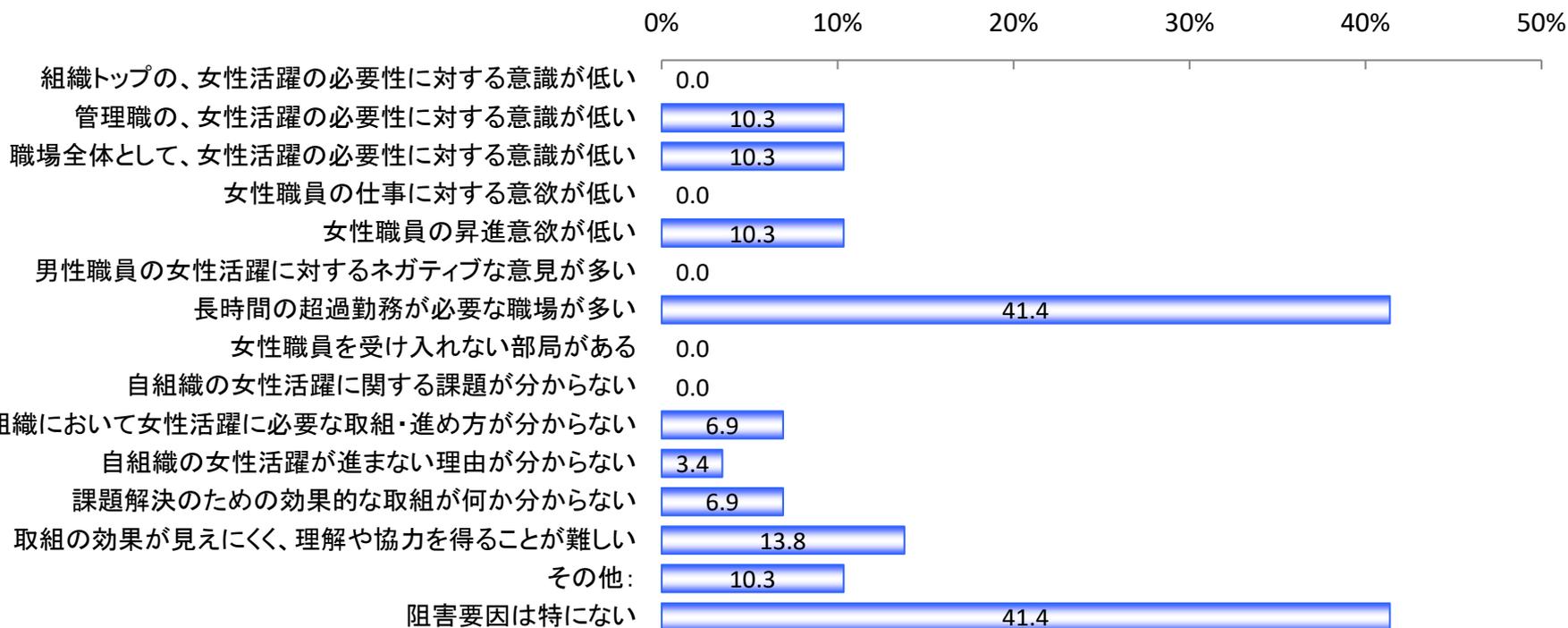
は全体+10ポイント以上、
 は+5ポイント以上、
 は-10ポイント以下、
 は-5ポイント以下

女性活躍を進めるための阻害要因～国の機関～

・女性活躍を進めるための阻害要因について、国の機関は「長時間の超過勤務が必要な職場が多い」(41.4%)と他の項目に比べても特に高かった。

・一方、「阻害要因は特にない」(41.4%)、「自組織において女性活躍に必要な取組・進め方が分からない」(6.9%)、「自組織の女性活躍が進まない理由が分からない」(3.4%)、「課題解決のための効果的な取組が何か分からない」(6.9%)との回答もあった。

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。



(参考1) 主な「その他」の回答

・昇任時の移動の負担、管理職員の繁忙度の高さ

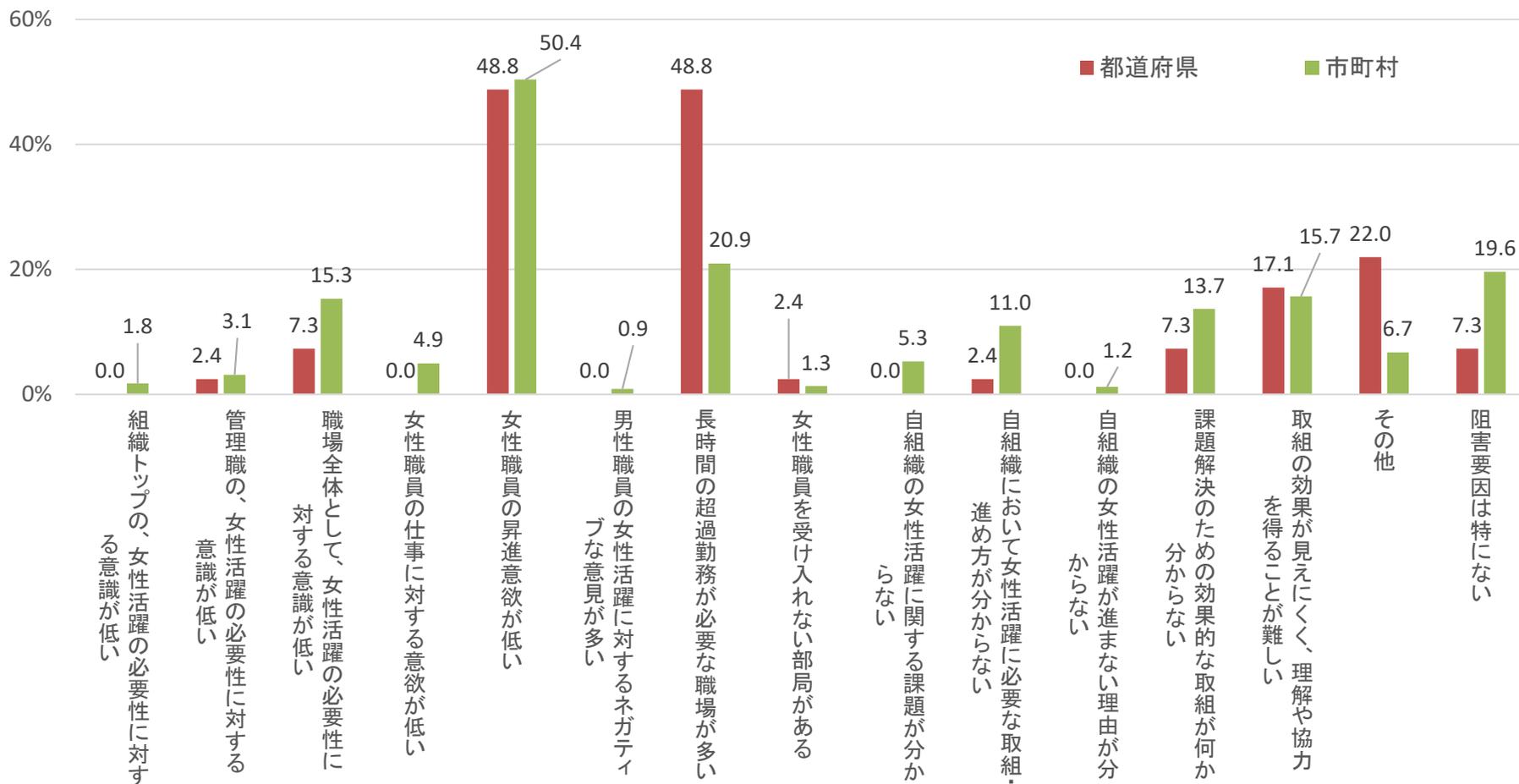
(参考2) 特定事業主ヒアリング時に出た意見

・単位時間当たりのアウトプットで職員を評価する仕組みがなく、構築も難しい

女性活躍を進めるための阻害要因～地方公共団体～

- ・女性活躍を進めるための阻害要因について、「女性職員の昇進意欲が低い」(都道府県:48.8%、市町村:50.4%)が最も多い回答となった。
- ・「長時間の超過勤務が必要な職場が多い」は、都道府県では48.8%に対し、市町村では20.9%にとどまっている。
- ・なお、市町村では19.6%が「阻害要因は特にない」と回答している。

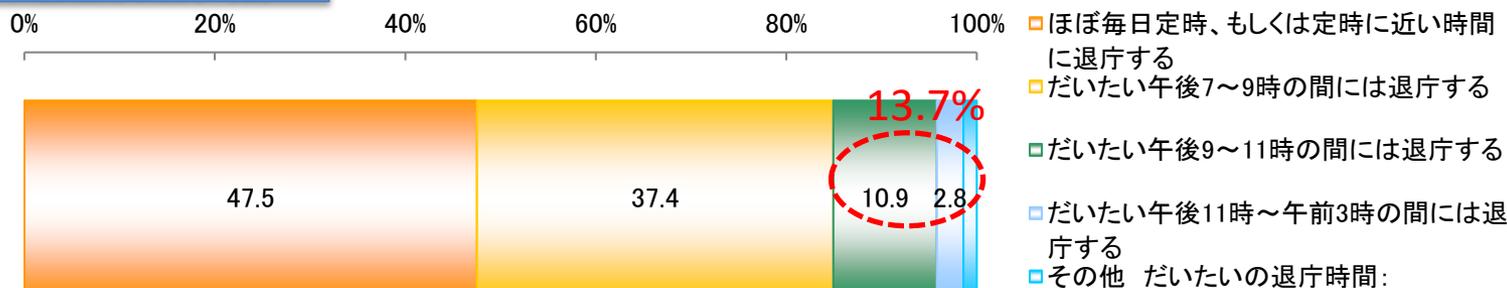
質問 貴組織の女性活躍推進にとって、阻害要因となっているものはありますか。当てはまるものを最大3つまで選んでください。



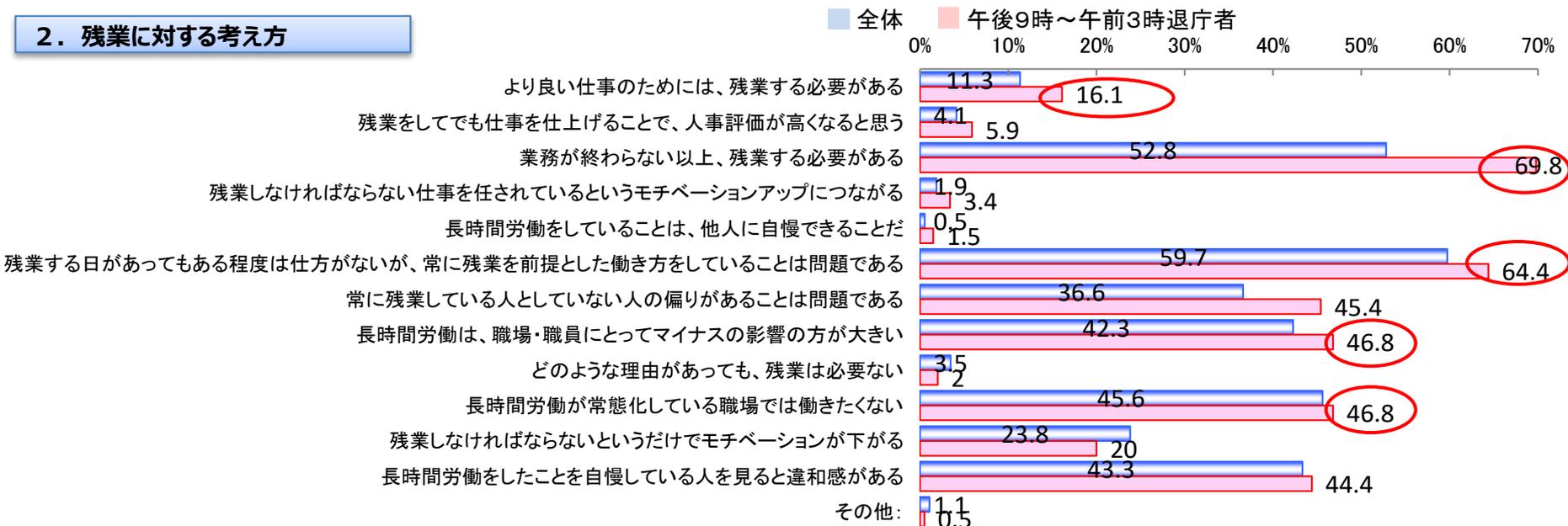
超過勤務の実態と職員の意識①

- ・繁忙期の退庁時間を聞いたところ47.5%が「ほぼ毎日定時、もしくは定時に近い時間に退庁する」と回答。一方、午後9時以降午前3時の間の退庁となる職員（長超過勤務者）も13.7%存在。
- ・残業に対する考え方について、全体の回答者と、長超過勤務者の回答を比較すると、長超過勤務者の方が「業務が終わらない以上、残業する必要がある」、「良い仕事のためには残業する必要がある」など残業を必要と捉える選択肢の回答率が高くなっている。
- ・一方、「長時間労働はマイナスの影響がある」、「長時間労働が常態化している職場では働きたくない」など、残業をネガティブに捉える設問でも、長超過勤務者の方が回答率が高い選択肢もある。

1. 繁忙期の退庁時間

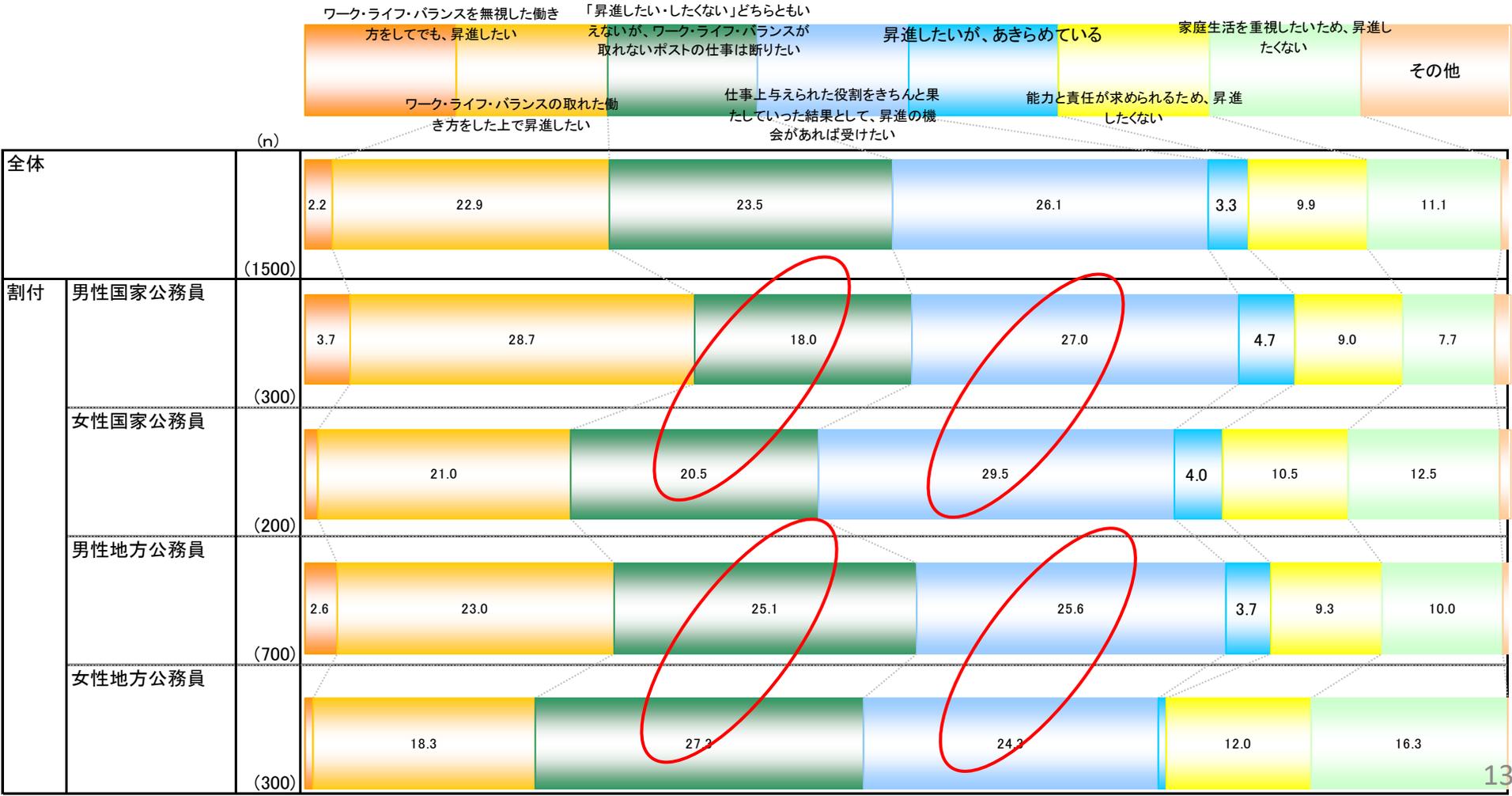


2. 残業に対する考え方



職員のキャリア・昇進に対する考え方①

・キャリアに対する考え方について、「昇進したい」とする回答には男性割合が高く出たが、「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い」との回答は、男性も女性もそれほど差がない。
 ・また、「昇進したい・したくない」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」との回答も、男性も女性もそれほど差がない。



職員のキャリア・昇進に対する考え方②

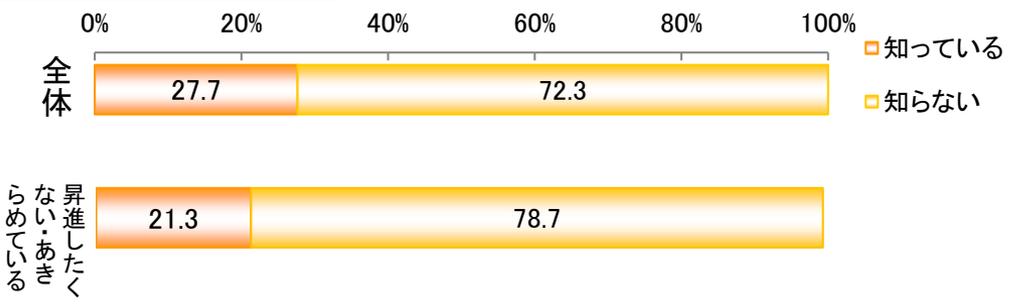
・前ページの問で、「昇進したいが、あきらめている」と回答した者のうち、その理由がWLB関係にあると回答した者と、「家庭生活を重視したため昇進したくない」と回答した者は、全体平均よりも、自身の勤務先の行動計画の内容を知らない傾向にある。

・「行動計画の内容を知っている」と回答した者は、勤務先の取組による自身の考え・行動の変化について、「家庭生活との両立をポジティブに考えるようになった」との回答が、全体(17.3%)よりも高い割合(21.1%)となった。

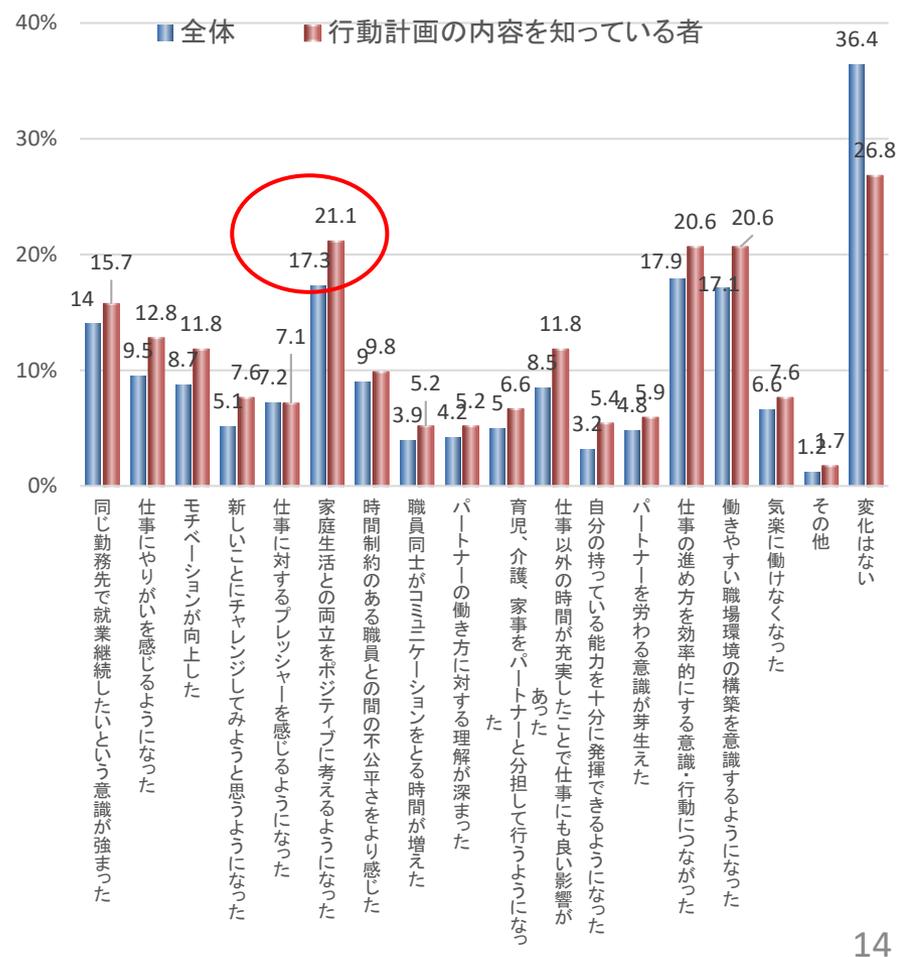
1. 昇進をあきらめている理由

	n	%
全体	50	100.0
ワーク・ライフ・バランスに対する支援体制が十分に整備されていない職場の勤務体制	6	12.0
自分の仕事に対する評価が低いと感じる	16	32.0
育児・介護等への配慮・理解のなく両立が難しい職場環境・風土(子どもの突発的な病気による早退等が発生した際に言い出しにくい雰囲気があるなど)	4	8.0
長時間の超過勤務を前提とした業務量、働き方、評価	8	16.0
職場に、自分のキャリアの参考となる管理職(性別問わず)がいない	4	8.0
育児中、介護中などの家庭生活の事情によって、重要度の高い仕事を任せられないことによるモチベーション・自信の低下	4	8.0
今の職場に将来性を感じない	13	26.0
職場に、育児や介護等と仕事を両立させている管理職(性別問わず)がいない	2	4.0
自身または家族の健康問題	10	20.0
育児や介護をパートナーと分担することができず、自分が家庭のことをやらなければいけない状況にある	1	2.0
パートナーや家族が働くことに反対している	0	0.0
昇進後の業務を担うことができるか自信がない	11	22.0
その他	3	6.0

2. 行動計画の認知



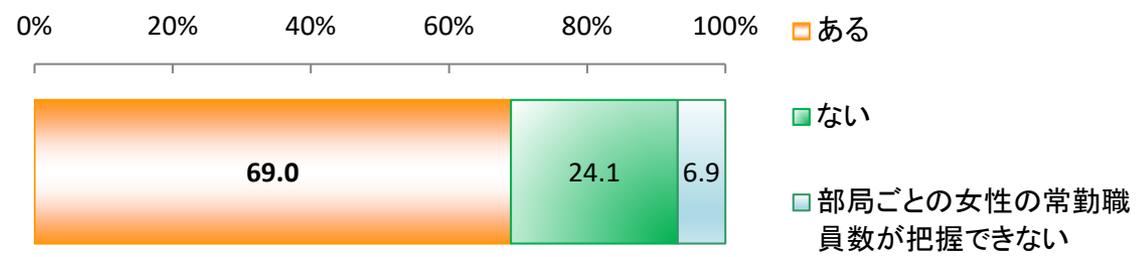
3. 自身の考え・行動の変化



- ・配属の偏りについては、国の機関に対し、女性職員の割合が相対的に多い部局があるか聞いたところ、69.0%が「ある」と回答。
- ・職員アンケートにおいて、勤務先の配属に関する男女の偏りを聞いたところ、「ある」「どちらかと言えばある」との回答は59.4%。
- ・また、繁忙期の退庁時間が「午後9時～午前3時」と回答した者（長超過勤務者）は、「ある」「どちらかと言えばある」との回答が全体よりも多い。

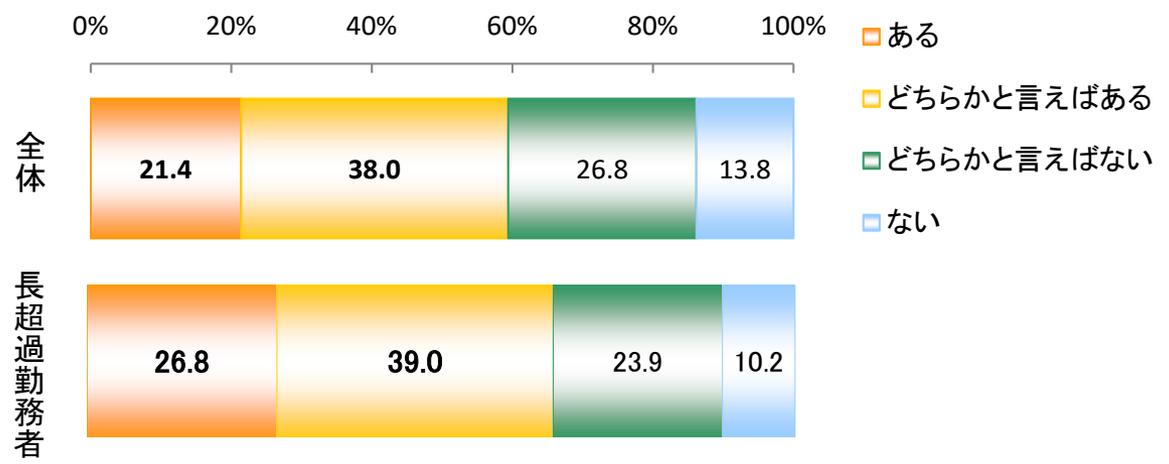
1. 女性常勤職員が相対的に多い部局の有無

質問 本府省庁等を対象に、部局単位でお答えください。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）



2. 勤務先の配属に関する男女の偏りの有無

質問 あなたの勤務先では、配属に関する男女の偏り（例えば、特定の部署に男性又は女性が偏っている、だいたい男性のみ又は女性のみが配置されるポストがある、など）があると思いますか。



仕事と家庭の両立①

・女性職員に対し、育休・時短勤務制度の利用と職場復帰について、「できるだけフルタイムに戻るほうがよい」か、「制度の範囲内でできるだけ長く利用するほうがよい」か、考えを聞いたところ、国家公務員では、年代が上がるにつれ、前者の回答割合が高くなる傾向が見られた。地方公務員では、後者の回答割合が高くなった。

・パートナーが育児休暇取得(予定)女性職員は、子どもがいる職員のうちの3.1%(5/161)。

・パートナーが育児短時間勤務制度利用(利用予定)女性職員は、子どもがいる職員のうちの0.6%(1/161)。

1. 育休・時短勤務制度の利用と職場復帰

質問 ■ 女性の方にお伺いします ■ 仕事と育児の両立とキャリアについて、次のうち、あなた自身の考えに近い方を選んでください。

A: 育児休業や短時間勤務はできるだけ短い時間にして、早くフルタイム勤務にもどるほうがよい



B: 育児休業や短時間勤務の期間は(制度の範囲内で)できるだけ長く取るほうがよい

		n	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い
全体		500	43	133	195	129
		100.0	8.6	26.6	39.0	25.8
公務員区分×年代	女性国家公務員 20代	34	2	6	17	9
		100.0	5.9	17.6	50.0	26.5
	女性国家公務員 30代	68	8	23	24	13
		100.0	11.8	33.8	35.3	19.1
	女性国家公務員 40代	66	11	21	21	13
		100.0	16.7	31.8	31.8	19.7
	女性国家公務員 50代以上	32	3	17	8	4
		100.0	9.4	53.1	25.0	12.5
	女性地方公務員 20代	40	0	9	20	11
		100.0	0.0	22.5	50.0	27.5
女性地方公務員 30代	117	6	22	50	39	
	100.0	5.1	18.8	42.7	33.3	
女性地方公務員 40代	75	6	14	30	25	
	100.0	8.0	18.7	40.0	33.3	
女性地方公務員 50代以上	68	7	21	25	15	
	100.0	10.3	30.9	36.8	22.1	

■ は全体+10ポイント以上、■ は+5ポイント以上、■ は-10ポイント以下、■ は-5ポイント以下

仕事と家庭の両立②

・職員アンケートにおいて、勤務先が、

①「女性職員の継続就業・職場風土に関すること」

②「育休明け・産休明け職員の職場復帰支援」

③「時間に制約がある職員に対するキャリア支援」に取り組んでいるかどうか聞いたところ、

➤ ①、②においては、性別による大きな差は見られない。

➤ 一方、③においては、性別により回答に大きな差(男性は取り組んでいる、女性は取り組んでいない)が見られた。

		n	3年以上前から今までずっと、積極的に取り組んでいる	3年以上前からある程度取り組んでいたが、3年ほど前から、より積極的に取り組み始めた	以前は取り組んでいなかったが、ここ3年以内ぐらいから、積極的に取り組み始めた	以前は取り組んでいなかったが、ここ3年以内ぐらいから、ある程度は取り組み始めた	取り組んでいるとは感じられない	
①「女性職員の継続就業・職場風土に関すること」		全体	1500	772	211	99	116	302
			100.0	51.5	14.1	6.6	7.7	20.1
性別	男性	1000	533	143	71	73	180	
	女性	500	239	68	28	43	122	
			100.0	47.8	13.6	5.6	8.6	24.4
②「育休明け・産休明け職員の職場復帰支援」		全体	1500	575	209	147	159	410
			100.0	38.3	13.9	9.8	10.6	27.3
性別	男性	1000	383	143	108	100	266	
	女性	500	192	66	39	59	144	
			100.0	38.4	13.2	7.8	11.8	28.8
③「時間に制約がある職員に対するキャリア支援」		全体	1500	418	178	145	118	641
			100.0	27.9	11.9	9.7	7.9	42.7
性別	男性	1000	313	124	96	88	379	
	女性	500	105	54	49	30	262	
			100.0	21.0	10.8	9.8	6.0	52.4