

男女共同参画に関する職員アンケート 結果報告書

近畿大学法学部行政コース2年生
3班

目次

1.	調査概要	3
2.	調査結果(属性)	4
3.	昇任・昇格	5
4.	人事異動	14
5.	育児・介護	21
6.	職場環境	29

1. 調査概要

(1) 調査目的

私たちは、男女共同参画の重要性について学ぶ中で、誰もが働きやすい職場環境づくりが社会全体にとって重要な課題であることを認識しました。

なかでも、行政の現場は多様な市民と関わる立場にあり、その働き方や意識が地域社会に大きな影響を与えると考えられます。

その意味で、八尾市役所が率先して男女共同参画を推進していくことは、地域全体に前向きな変化をもたらすきっかけとなるものと捉えております。

そこで、八尾市役所における現状を把握し、今後のより良い職場づくりに向けた改善点を探るために、今回のアンケート調査を実施しました。

(2) 調査期間

令和7年10月16日（木）から同年11月4日（火）まで

(3) 調査対象者

八尾市役所の会計年度任用職員、技能労務職、保育教諭を除く正規職員

(4) 回答者数および回答率

回答者数 411人（対象者数：1,014名）

回答率 約40.5%

2. 調査結果（属性）

（1）性別

男性	260
女性	140
回答しない	11（約 2.7%）

回答者の性別は、「男性」が 260 人、「女性」が 140 人、回答しないが 11 人となっています。

（2）年齢

～29 歳	18
30～39 歳	94
40～49 歳	136
50～59 歳	163

回答者の年齢は上記のとおりです。年齢が高くなるにつれて回答者数が多くなっています。

（3）補職

部長級	11
次長級	16
課長級	59
課長補佐級(主幹を含む)	70
係長級	93
主査・主任	72
副主査・一般職	89
無回答	1

回答者の補職は上記のとおりです。

3. 昇任・昇格

(1) 昇任・昇格の機会は男女平等に与えられていると思いますか？

当てはまるものを1つ選択してください。

思う	141
どちらかといえば思う	182
どちらかといえば思わない	57
思わない	30
無回答	1

性別	男性	女性	回答しない
(1)思う	97	40	4
(2)どちらかといえば思う	107	72	3
(3)どちらかといえば思わない	43	13	1
(4)思わない	13	14	3

補職	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
(1)思う	6	3	22	29	28	23	30
(2)どちらかといえば思う	4	9	30	23	40	34	42
(3)どちらかといえば思わない	1	4	5	14	17	8	8
(4)思わない			1	4	8	7	10※

①部長級、②次長級、③課長級、④課長補佐級(主幹を含む)、⑤係長級

⑥主査・主任、⑦副主査・一般職

※補職を無回答にした回答を含む。

年齢	～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳
(1)思う	8	34	45	54
(2)どちらかといえば思う	8	43	58	73
(3)どちらかといえば思わない	1	9	21	26
(4)思わない	1	8	11	10

(2) 周りの同僚と比べて、昇任・昇格に差や不公平を感じたことがありますか？

当てはまるものを1つ選択してください。

ある	49
どちらかといえばある	110
どちらかといえばない	110
ない	142

性別	男性	女性	回答しない
(1)ある	25	21	3
(2)どちらかといえばある	79	29	2
(3)どちらかといえばない	70	37	3
(4)ない	86	53	3

補職	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
(1)ある	0	2	9	7	9	7	15
(2)どちらかといえばある	4	3	19	21	28	21	13
(3)どちらかといえばない	2	8	15	21	25	22	17
(4)ない	5	2	16	21	31	22	45※

①部長級、②次長級、③課長級、④課長補佐級(主幹を含む)、⑤係長級

⑥主査・主任、⑦副主査・一般職

※補職を無回答にした回答を含む。

年齢	～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳
(1)ある	1	13	10	25
(2)どちらかといえばある	1	25	36	48
(3)どちらかといえばない	4	15	43	48
(4)ない	12	41	47	42

(3)(2)で「思う」と回答した方のみ回答してください。どのような時に差や不公平を感じたか自由に記述してください

【女性の昇任・昇格について】

- ・むしろ女性の方が昇任が早い。(男性 40～49 歳)
- ・女性の管理職確保のためか、女性の昇任が早い。(男性 30～39 歳)
- ・女性管理職が少ないことが理由かもしれないが、本人が望む望まないを問わず、受験している同レベルの男女がいる場合は女性が選択されていると感じている。(男性 40～49 歳)

上記のように「女性の昇任が早い」、「女性が優遇されている」等の回答が一定数見られた。女性からの回答が大半だった。

【男性の昇任・昇格について】

- ・女性職員の割合と女性管理職の割合の違いを見れば一目瞭然だと思います。(女性 40～49 歳)
- ・同期職員の中で男性が一番早く昇格し、最後まで女性が昇格しないまま残っている。(女性 30～39 歳)
- ・副主査になる時から女性の方が遅いと感じるし、実際の割合についても女性の方が少ない。その後もずっと女性の方が遅い。(女性 50～59 歳)
- ・客観的に見て、業務内容ではなく女性職員より男性職員の昇任・昇格が早いと感じることがあった。また所属によって職員は昇格が早いなど、所属によっても差を感じる。むしろ昇任・昇格に平等性はないのだと、もう諦めている。(女性 30～39 歳)

上記のように「男性より女性の方が昇任・昇格が遅い」、「女性管理職の割合が低い」等の回答が一定数見られた。女性からの回答が大半だった

【昇任・昇格基準について】

- ・昇任・昇格が周囲より遅い。積極的に職務に取り組んでいるつもりはあるが、基準が分からない。(男性 40～49 歳)
- ・昇任・昇格しやすい部署やタイミングがあること、また、能力ではなく好みで評価する管理職が存在すること。(男性 30～39 歳)
- ・貢献度やスキルではなく、横並びでの昇格が多いこと。また、まったく仕事ができない後輩が最速で昇格したことで、昇格等の基準が不明確だと感じる。(女性 50～59 歳)

「昇任・昇格基準が不明確」、「能力でなく上司の好みで評価されているのではない」、「仕事ができない人で昇任が早い人がいる」という回答が複数見られた。

(4) 昇任・昇格したいと思いますか？当てはまるものを1つ選択してください

思う	33
どちらかといえば思う	120
どちらかといえば思わない	157
思わない	99
無回答	2

性別	男性	女性	回答しない
(1)思う	21	10	2
(2)どちらかといえば思う	85	29	6
(3)どちらかといえば思わない	95	37	1
(4)思わない	57	53	2

補職	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
(1)思う	1	4	4	4	6	1	13
(2)どちらかといえば思う	3	6	17	21	27	16	30
(3)どちらかといえば思わない	4	5	29	30	41	29	19
(4)思わない	2	1	9	15	19	26	27

①部長級、②次長級、③課長級、④課長補佐級(主幹を含む)、⑤係長級

⑥主査・主任、⑦副主査・一般職

※補職を無回答にした回答を含む。

年齢	～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳
(1)思う	2	10	6	15
(2)どちらかといえば思う	9	29	42	40
(3)どちらかといえば思わない	4	29	61	63
(4)思わない	3	25	27	44

(5) (4) で「思う」、「どちらかといえば思う」と回答した人のみ回答してください

①昇任・昇格したい理由を自由に記述してください

【給与】

- ・給与のため。(男性 ~29 歳)
- ・給与があがるから。(女性 50~59 歳)

昇任・昇格したい理由として「給与」とする回答が10件以上見られた。

【人材育成・組織運営】

- ・これまでの経験をいかして、人材育成や組織運営に取り組みたいため。(男性 40~49 歳)
- ・八尾市のまちを良くしていくためには、職員の人材育成が重要と考えるので、経験年数・能力に応じて昇任・昇格して、全体としての組織力を高める必要があると思うから。(女性 40~49 歳)
- ・これまで働いてきた職場への恩返しと、後輩の育成のため。(男性 40~49 歳)

人材の育成や人材育成を通じた八尾市役所の組織力の向上を挙げる回答が複数見られた。

【やりがい・裁量・評価について】

- ・自分に対する評価の結果であるから。(男性 50~59 歳)
- ・仕事の幅、質を上げてやりがいを持って仕事をしたいので。(女性 50~59 歳)
- ・自身の成長にもつながると考えるから。(女性 ~29 歳)
- ・裁量の範囲が増えるため。(男性 50~59 歳)

「自分の意見が反映される」、「自身に対する評価の結果、成長につながる」などの昇任・昇格を通じて、やりがいや自身の仕事の幅、裁量が増えるという回答が複数見られた。管理職からの回答が多く見られた。

【女性管理職】

- ・女性管理職の数が少なすぎるから。(女性 40~49 歳)
- ・昇任昇格したいのではなく、正當に評価するべきだと思う。また、こうした判断をするときに女性に対する差別的取り扱いをなくすためにも女性の幹部がもっと増えるべきだと感じる。(女性 50~59 歳)

「女性管理職が少ない」、「女性管理職増加の必要性を考えてほしい」という回答が見られた

(6) 具体的にどの補職まで昇任・昇格を目指していますか？

当てはまるものを1つ選択してください

部長級	48	性別	男性	女性	回答しない
次長級	12	(1)部長級	39	7	2
課長級	40	(2)次長級	9	2	1
課長補佐級	14	(3)課長級	31	7	2
係長級	31	(4)課長補佐級(主幹を含む)	7	6	1
無回答	266	(5)係長級	12	17	2
		無回答	162	101	3

性別	男性				女性			
	～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳
(1)部長級	0	5	12	22	0	1	2	4
(2)次長級	0	1	1	7	0	0	1	1
(3)課長級	1	8	14	8	3	2	1	2
(4)課長補佐級	2	1	4	0	0	3	1	2
(5)係長級	3	6	2	1	2	10	5	1
無回答	1	26	58	77	6	28	32	35

性別	回答しない			
	～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳
(1)部長級	0	1	1	0
(2)次長級	0	0	0	1
(3)課長級	0	0	1	1
(4)課長補佐級	0	0	1	0
(5)係長級	2	0	0	0
無回答	0	2	0	1

(7)(4)で「どちらかといえば思わない」、「思わない」と回答した人のみ回答してください。昇任・昇格したくない理由を自由に記述してください。

【管理職について】

- ・管理職になると時間外の拘束時間や責任が増えるので。また管理職としてやっていける自信がない。(女性 40～49歳)
- ・管理職に魅力を感じないから。(男性 30～39歳)
- ・管理職の業務よりも、実務者としての仕事にやりがいを感じるため。(女性 40～49歳)
- ・業務量に対し人員体制が厳しいため。(男性 50～59歳)

管理職への魅力や管理職の業務量の多さを挙げる回答が一定数見られた。

【ワークライフバランス】

- ・ワークライフバランスが崩れるから。(女性 30～39歳)
- ・家庭状況とのバランスが取りづらくなるため。(男性 40～49歳)
- ・共働きであり、これ以上業務負担が増え残業が増えると困る。

「ワークライフバランスが崩れる」、「家庭との両立が難しくなる」、「共働き」という理由から昇任・昇格を避けるということが見られる。

【昇任・昇格について】

- ・現状で満足しています。(男性・女性 50～59歳)
- ・昇任するメリットがない。(男性・女性 30～39歳)
- ・昇格するメリット、意義が感じられない。責任が大きくなり、給与反映が少ないことと、休日出勤や人事評価、ハラスメント等、求められる内容が増えてきている。(男性 40～49歳)

「昇任・昇格に対するメリットがない」、「求められることが増える」という回答が見られた。現状で満足しているという回答は、課長級に多く見られた。

【責任・能力について】

- ・自身の能力不足、自身の力量不足(男性 40～49歳)
- ・責任ばかりが増え、やりがいを感じなくなる。(男性 50～59歳)
- ・責任が重くなるため。

「自身の責任や力量が不足している」、「自信がない」、「責任が増えることによる様々な影響を考慮して昇任・昇格をしたいと思っていない」という回答も多くみられた。

(8) 昇任・昇格に関して不安なこと、悩みはありますか？

ある	208
ない	200
無回答	3

性別	男性	女性	回答しない
(1)ある	123	80	5
(2)ない	134	60	6
(3)無回答	3		

年齢	～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳
(1)ある	6	48	80	74
(2)ない	12	45	56	87
(3)無回答	0	1	0	2

補職	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
(1)ある	5	8	32	46	47	34	35※
(2)ない	5	8	27	24	46	37	53
(3)無回答	1	0	0	0	0	1	1

①部長級、②次長級、③課長級、④課長補佐級(主幹を含む)、⑤係長級

⑥主査・主任、⑦副主査・一般職

※補職を無回答にした回答を含む。

年齢	～29歳	30～39歳			40～49歳					50～59歳						
補職	⑦	⑤	⑥	⑦	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
(1)ある	6	12	16	20	3	32	28	13	4	5	8	29	14	7	5	5※
(2)ない	12	3	17	25	3	8	28	9	8	5	8	24	16	15	11	8
(3)無回答				1						1						1

(9) (8) で「ある」と回答した方のみ回答してください。

悩みや不安に思っていることを自由に記述してください。

- ・サポート体制があるかないかで違ってくると思う。(女性・男性 40～49 歳)
- ・異動を伴う昇任・昇格は負担大(男性 50～59 歳)
- ・ワークライフバランス 過程との両立
- ・議会对応、部下との接し方(男性 40～49 歳)
- ・休暇が取れない。(女性 40～49 歳)
- ・経験していない課の業務が多数あるため、判断するための知識が足りないこと。(男性 50～59 歳)
- ・管理職に求められるノウハウやスキルを研修として学ぶ場が少ないように感じる。現場で口伝方式で学ぶには限界があるだろうと不安に思う。(女性 40～49 歳)
- ・課長への昇格について意向確認等はされないのか少し疑問に思っている(男性 40～49 歳)
- ・本人の意思に反する昇任・昇格は組織にとっても本人にとっても良くないので、そういうことにならないようにして欲しい。(男性 40～49 歳)
- ・補佐になったのに係長との兼務になることが多い。兼務になれば係長業務中心になるし、業務量が2倍になるため補佐業務が円滑に行えない。(男性 40～49 歳)
- ・その任に耐えうるのか。部下を育てられるのか。部下に信頼されているのか。(男性 50～59 歳)

(10) 【課長補佐級以上の補職の方のみ回答してください】昇任・昇格した際、それまでの自身の経験のうち、どの様な経験が昇任・昇格後に役に立った、又は必要と感じたかを自由に記述してください。

- ・様々な部署で経験を積んでおくことが重要と感じた。(男性 50～59 歳)
- ・対外的（議会・部下・窓口等）なコミュニケーション力が必要(男性 50～59 歳)
- ・他部署や庁外との調整・折衝能力(男性 50～59 歳)
- ・人のつながり(女性 50～59 歳)
- ・常に一つ上の職階の業務を意識し経験しておくことが必要です。(男性 50～59 歳)
- ・それまでの業務で、地域や各種団体の方々と知り合いになれたこと。(男性 50～59 歳)

「内外でのコミュニケーションや調整」、「人脈や経験を積む」という回答が多く見られた。また、「常に一つ上の役職について意識する」という回答も複数見られた。

4 人事異動

(11)人事異動の際、どのような所属への異動が望ましいと感じますか？

当てはまるものを1つ選択してください。

(1)これまでの経験や知識を活かせる、現在の所属の業務内容に関連性のある所属	267
(2)新たなスキルや知識を習得できる、これまでとは異なる分野の所属	99
(3)その他(自由記入)	45

年齢	～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳
(1)	11	49	95	112
(2)	7	32	29	31
(3)	0	13	12	20

(11)で「その他」と記入された方は具体的に入力してください。

<ul style="list-style-type: none"> ・自分の適性に合った場所 ・(1)、(2)どちらでもよい、両方 ・若い職員は異なる分野の所属において新たなスキルや知識を積極的に習得するべきであるが、経験を積んだ年配職員は関連性のある所属で経験や知識を活かすべきである。 <p>(男性 50～59歳)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人間関係が良好な所属(男性・女性) ・役職による。 ・課長補佐級までは様々な分野の業務を経験し引き出しを増やす必要があるので、上記選択肢の2。マネジメントや各種調整を担う課長級以上は1。(女性 50～59歳) ・全員の希望を聞くのは無理かと思いますが、ある程度本人の異動希望も聞き入れて欲しい。(男性 40～49歳)
--

「(1)、(2)のどちらでも良い」、「一定の補職までは様々な業務を経験し、一定以上の補職になれば、知識や経験を活かせるほうが望ましい」とする回答がいくつか見られた。

(12) 性別によって配属されやすい所属があると思いますか？

当てはまるものを1つ選択してください。

(1)思う	147
(2)どちらかといえば思う	170
(3)どちらかといえば思わない	55
(4)思わない	37
無回答	2

性別	男性	女性	回答しない
(1)思う	91	51	4
(2)どちらかといえば思う	104	62	4
(3)どちらかといえば思わない	36	19	0
(4)思わない	26	8	3

補職	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
(1)思う	3	6	17	29	38	20	34※
(2)どちらかといえば思う	5	7	24	28	38	34	34
(3)どちらかといえば思わない	1	2	14	9	9	9	11
(4)思わない	2	1	4	4	7	8	11

①部長級、②次長級、③課長級、④課長補佐級(主幹を含む)、⑤係長級

⑥主査・主任、⑦副主査・一般職

※補職を無回答にした回答を含む。

年齢	～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳
(1)思う	7	33	48	59
(2)どちらかといえば思う	5	36	66	63
(3)どちらかといえば思わない	3	11	13	28
(4)思わない	3	13	8	13

(13) 異動は要望に沿ったものだと感じますか？

当てはまるものを1つ選択してください。

(1)思う	8
(2)どちらかといえば思う	94
(3)どちらかといえば思わない	161
(4)思わない	148

性別	男性	女性	回答しない
(1)思う	7	1	0
(2)どちらかといえば思う	56	34	4
(3)どちらかといえば思わない	108	52	1
(4)思わない	89	53	6

補職	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
(1)思う	0	0	0	4	1	0	3
(2)どちらかといえば思う	4	4	14	24	18	13	17※
(3)どちらかといえば思わない	7	10	22	27	38	23	34
(4)思わない	0	2	23	15	36	36	36

①部長級、②次長級、③課長級、④課長補佐級(主幹を含む)、⑤係長級

⑥主査・主任、⑦副主査・一般職

※補職を無回答にした回答を含む。

年齢	～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳
(1)思う	0	2	2	4
(2)どちらかといえば思う	3	15	42	34
(3)どちらかといえば思わない	9	28	51	73
(4)思わない	6	49	41	52

(14) 異動経験はありますか？

(1)ある	346
(2)ない	64
(3)無回答	1

(15) (14) で「ある」と回答した方のみ回答してください。

今まで経験した異動において困ったことがあれば自由に記入してください

- ・これまで経験したことのない分野の所属への異動だったため、仕事やその所属独特のルールを覚えるのに苦労した。(女性 30～39 歳)
 - ・ジョブローテーションが少なかったので、年数決めてジョブローテーションすべきだと思った。(女性 50～59 歳)
 - ・まったく違う業務内容のところに配属され、十分な研修等の環境も整っておらず苦労した。(女性 50～59 歳)
 - ・異動した先で、引き継ぎ書がほとんどなかった。(男性 30～39 歳)
 - ・異動先で担当する業務を把握している職員が全員異動になっており、十分な引き継ぎが行われなまま業務を担当しなければいけないこと。(女性 40～49 歳)
 - ・人間関係が上手くいかなかった(男性 50～59 歳)
 - ・受入、引継が組織的に行われていないこと。(男性 40～49 歳)
- 異動内示から発令まで期間が短いため、業務の引継が困難。(男性 40～49 歳)

「異動に伴う引継ぎが十分でない」という回答が多く見られた。また、「引継ぎが十分でないことにより、業務の見直しが難しいという点やどのように対応すればよいかわからない」という回答もあった。その他「異動後の人間関係やハラスメントに困った」という回答も一定数見られた。

(16) (14) で「ある」と回答した方のみ回答してください。

育児・介護などの事情に考慮した異動がなされていると感じますか？

当てはまるものを1つ選択してください。

(1)思う	21
(2)どちらかといえば思う	108
(3)どちらかといえば思わない	120
(4)思わない	87
無回答	75

性別	男性	女性	回答しない
(1)思う	15	5	1
(2)どちらかといえば思う	71	35	2
(3)どちらかといえば思わない	81	35	4
(4)思わない	60	24	3

補職	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
(1)思う	0	1	7	5	2	2	4
(2)どちらかといえば思う	7	5	14	23	29	17	13
(3)どちらかといえば思わない	4	6	22	22	30	25	11※
(4)思わない	0	4	12	16	24	16	15

①部長級、②次長級、③課長級、④課長補佐級(主幹を含む)、⑤係長級、

⑥主査・主任、⑦副主査・一般職

※補職を無回答にした回答を含む。

年齢	～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳
(1)思う	0	5	6	10
(2)どちらかといえば思う	2	15	40	51
(3)どちらかといえば思わない	0	20	44	56
(4)思わない	2	20	29	36

(17) (14) で「ある」と回答した方のみ回答してください。

異動前で得られたスキル、人脈、経験などを異動後に活かしていると感じますか？

当てはまるものを1つ選択してください。

(1)思う	67
(2)どちらかといえば思う	157
(3)どちらかといえば思わない	70
(4)思わない	34
無回答	83

性別	男性	女性	回答しない
(1)思う	47	19	1
(2)どちらかといえば思う	104	48	5
(3)どちらかといえば思わない	48	20	2
(4)思わない	25	7	2

補職	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
(1)思う	4	7	12	18	16	9	1
(2)どちらかといえば思う	5	8	25	32	36	29	22※
(3)どちらかといえば思わない	1	1	12	11	21	15	9
(4)思わない	0	0	7	4	6	7	10

①部長級、②次長級、③課長級、④課長補佐級(主幹を含む)、⑤係長級

⑥主査・主任、⑦副主査・一般職

※補職を無回答にした回答を含む。

年齢	～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳
(1)思う	0	8	27	32
(2)どちらかといえば思う	4	27	52	74
(3)どちらかといえば思わない	0	15	25	30
(4)思わない	0	9	13	12

(18) (14) で「ある」と回答した方のみ回答してください。

異動後、職務を覚えるために人事課が主催する研修が十分だと感じますか？

当てはまるものを1つ選択してください。

(1)思う	12
(2)どちらかといえば思う	76
(3)どちらかといえば思わない	134
(4)思わない	110
無回答	79

性別	男性	女性	回答しない
(1)思う	9	3	0
(2)どちらかといえば思う	50	24	2
(3)どちらかといえば思わない	94	35	5
(4)思わない	72	35	3

補職	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
(1)思う	0	0	2	5	2	2	1
(2)どちらかといえば思う	4	2	14	18	14	13	11
(3)どちらかといえば思わない	3	10	23	23	44	18	13
(4)思わない	3	4	17	19	23	27	17※

①部長級、②次長級、③課長級、④課長補佐級(主幹を含む)、⑤係長級

⑥主査・主任、⑦副主査・一般職

※補職を無回答にした回答を含む。

年齢	～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳
(1)思う	0	2	5	5
(2)どちらかといえば思う	3	15	30	28
(3)どちらかといえば思わない	1	18	44	71
(4)思わない	0	24	37	49

5 育児・介護

(19) これまでに育児の経験はありますか<1、2>

(20) 育休を取得しましたか<(1)、(2)>

	～29歳		30～39歳		40～49歳		50～59歳	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1 ある	1	0	33	20	76	30	93	35
(1)はい	1	0	14	15	14	25	4	32
(2)いいえ	0	0	19	4	62	5	88	3
2 ない	6	9	13	24	14	12	22	10

(20) 育休を取得しましたか<1、2>

(21) 育休を取得しづらいと感じましたか(育休取得者に対しての質問項目) <(1)～(4)>

	～29歳		30～39歳		40～49歳		50～59歳	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1 はい	1	0	14	15	14	25	4	32
(1)思う	0	0	3	2	4	5	2	9
(2)どちらかと言 えば思う	1	0	5	2	4	3	1	7
(3)どちらかと言 えば思わない	0	0	3	2	2	7	1	6
(4)思わない	0	0	3	10	4	10		10
2 いいえ	6	9	13	24	14	12	22	10

「育休を取得しづらいと感じましたか」という質問項目に対し、男性について、(1)「思う」、(2)「どちらかと言えば思う」の回答数と、(3)「どちらかと言えば思わない」、(4)「思わない」の回答数を比較したところ、(1)、(2)の合計が(3)、(4)の合計をやや上回った。

それに対し、女性については、(1)、(2)の合計が(3)、(4)の合計を大きく上回った。

(22) 育休を取得しなかった理由を自由に記述してください。

【回答の傾向について】

(男性 50～59 歳)

「育休の制度が現在のように充実していなかった」、「当時、制度がなかった」、「給料が減額される」、「そんな雰囲気ではなかった時代」、「配偶者が専業主婦だった」というものが多く見られました。

今から 30 年以上前ということもあり、育休の制度が整っていなかったことや八尾市のみならず社会的にも男性が育休を取得することに対する機運が成熟していなかったと考えられる。

回答内訳

- | | |
|-----------------------------|------|
| (1)育休の制度がない、充実していない、制度を知らない | 18 件 |
| (2)育休を取れる雰囲気ではない、仕事が忙しい 等 | 29 件 |
| (3)その他 「給料の減額」、「配偶者の育休取得」等 | |

(男性 40～49 歳)

「職場の雰囲氣的に育休がとれる雰囲気がなかった」、「人員が少ない」、「周りに迷惑をかける」という回答がある一方、「必要がないと考えていた」、「必要に応じて年次有給休暇を取得した」、「配偶者が取得していた」などの回答もあった。この年代においても、育休の制度が整っておらず、職場内での男性の育休取得に対する理解の醸成がなされていないことがうかがえる。

現在の育休の制度について、「現在の育休が当たり前で平和だなと感じます」という回答もあり、育休制度が整備されていることがうかがえる。

回答内訳

- | | |
|------------------------|------|
| (1)育休を取れる雰囲気ではない、環境でない | 18 件 |
| (2)人員不足 業務に支障をきたす等 | 9 件 |
| (3)その他 「専業主婦」、「給与が減る」等 | |

(男性 30～39 歳)

「転職前だったため育休を取得していない」、「業務が多忙のため取得できるような状況ではなかった」、「所属長から難色を示されたことと当時の人員体制を鑑みて諦めた」という回答もあった。

(女性)

「一定の育児を終えた段階で職員になったため育休を取得していない」という回答が大半だった。「経済的理由」という回答もあった。

(20) 育休を取得しましたか

	男性						
	部長級	次長級	課長級	課長補佐級	係長級	主査主任	副主査一般職
(1)はい	0	0	2	5	11	10	5
(2)いいえ	9	8	42	34	44	18	14

	女性						
	部長級	次長級	課長級	課長補佐級	係長級	主査主任	副主査一般職
(1)はい	1	2	8	10	19	16	17
(2)いいえ	0	0	1	0	0	2	9

補職別に育休を取得したかどうかを分析すると、男性は全ての補職で「いいえ」が「はい」を上回っていた。特に補職が上がるにつれて、育休の取得者の割合が減少している。

それに対し、女性は全ての補職で「はい」が「いいえ」を上回っていた。また、「いいえ」と回答した人の大多数は転職前に育休を取得しているか、ある程度子供が成長しているため育休を取得していなかった。そのため、ほぼすべての女性が育休を取得していることになる。

(24) あなたもしくは配偶者が育休から職務に復帰した時、何か困ったことはありましたか？自由に記述してください。

(25) その悩みに対してどのように対処しましたか？自由に記述してください。

- ・家事と育児の両立(家事と育児を両立させるのが大変だった)
- ・周りへの相談(育児と仕事の両立を周りに相談できる人がいない)(女性 40～49 歳)
- ・子供の急な発病等で休みを取る業務調整が大変だった。

子供が急に体調を悪くするなど想定外の事態が起きた場合に苦労している人が多い印象である。夫婦で相談してどちらかが休んだり、親や親族に依頼、看護休暇の取得などの回答も見られた。

- ・子育てをしても仕事量はある上残業もあり、子育てを考慮されていない。(女性 30～39)
- ・仕事に慣れてきたでしょと言われ、年々業務は増え続けるばかりで、退職を検討するようになった。
- ・時短勤務への理解が得られない。(女性 50～59 歳)
- ・時短勤務を止めたとたん育児をしていない人と同じ対応になったこと。(男性 30～39 歳)
- ・時短を取得していたので担当の仕事のやりくりが大変(休みの日に仕事をしてやりくり)
- ・所属長が変わり業務量や課内の方針の増減が起きて、定時に帰れない。時短勤務なのに超勤しないと業務が終わらない。(女性 30～39 歳)
- ・男性の育休取得にはまだハードルが高いと思う。(女性 40～49 歳)
- ・業務復帰時のブランクと育児との両立(男性 40～49 歳)

その他、「業務復帰の際、定期人事異動になり、新しい仕事を覚えることと育児の両立が大変だった」との回答や、「絵本しか読んでいなかったため文字を読んでも理解できない。こどもにもっと時間を使ってあげたい。」という回答が見られた。

(26) これまでに介護の経験はありますか？

(1)はい	81
(2)いいえ	330

(27) 育児や介護の経験がある方にお尋ねします。

八尾市のサポートは十分だったと感じますか？

	～29 歳		30～39 歳		40～49 歳		50～59 歳	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
(1) 思う	0	0	7	3	4	6	5	1
(2) どちらかと言 えば思う	1	1	8	8	34	10	33	11
(3) どちらかと言 えば思わない	0	0	9	6	20	4	30	14
(4) 思わない	0	0	3	2	14	8	20	10

(28) 人事課が所管するメンター制度を知っていますか？

(29) メンター制度を利用したことがありますか((28) で「はい」と回答した人のみ)

	～29 歳		30～39 歳		40～49 歳		50～59 歳	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1 はい	2	3	29	27	51	30	80	32
(1) はい	1	0	0	2	1	5	1	0
(2) いいえ	1	3	29	25	50	25	79	32
2 いいえ	5	6	18	17	40	11	35	13

(30) 良かった点を自由に記述してください

【男性】

- ・ 育休を体験したものとしてメンター登録していた。
- ・ 親身になって相談に乗ってもらえた。
- ・ 相談しやすいと感じた。

【女性】

- ・ 育休復帰前に、会って不安なことなど話せたり、経験談を聞いた。
- ・ 育児との両立をしている先輩と話をすることで不安を和らげることができる、というのが一番大きな点だと思う。
- ・ 相談しやすい環境のため、相談しやすいし自分の課題抽出に役立った。
- ・ 両立のアドバイスを頂戴できた。

(31) (29)で「いいえ」と回答した方のみ回答してください。利用しなかった又は利用できなかった理由を自由に記述してください。

- ・必要だと思わなかった。
- ・あまり普及していなかった。
- ・制度を知らなかった。
- ・制度がなかった。
- ・具体的な利用方法や、誰がメンターに当たるのかわからなかったため。
- ・気軽に利用できそうではないと感じたため。メンターに気を使ってしまいそう。
- ・職場の先輩が皆いい人で、仕事も育児も含めたあらゆる相談に乗ってくれたから。

必要だと思わなかったという回答や、制度を知らない、もしくは制度がその当時なかったという回答が大半だった。

(32) (28)で「いいえ」と回答した方のみ回答してください。メンター制度を利用したいと思いますか？

(1)はい	53
(2)いいえ	93
無回答	262

(33) (32)で「はい」と回答した方のみご回答ください。利用したいと思った理由を自由に記述してください。

- ・どのように育児・仕事のバランスを対応されていたか聞いてみたいです。
- ・介護経験がないので聞いてみたいと思った。
- ・今まで経験したことのないことなど分からないことが多いと思うので、介護などだと特に両親に相談など出来ないので、利用したいと思います。
- ・同じような悩みを持ち、乗り越えてきた人のアドバイスはたいへん参考になるから。

(34) (32) でメンター制度を利用したくないと思った理由を自由に記述してください。

- ・現状育児、介護をしていない。
- ・対象でない、終了した。
- ・時間がない。
- ・効果があると思えない。
- ・申請に至るハードルが高いように感じる。職場内の職員間での相談で解決できるような制度とした方が良いのでは。
- ・個人的なことが多い、センシティブな内容
- ・仕事とプライベートの両立は個人の頑張りによるものという説得をされるように思える。
- ・その職員の時間を奪い、その職員の職場が困る。
- ・そもそも育児休暇は推奨しているが休暇対象者の職務は残された人材に押し付けるだけで何の保証も手当もない。つまり期待できない。
- ・過程や職場環境が違うので制度が役に立つとあまり思えない。
- ・メンターへの信頼度
- ・認識不足、制度への理解不足
- ・実際その立場にならないとわからない。
- ・成功している経験豊かな先輩職員は皆無であり、キャリア形成上の課題解決や悩みの解消にはなり得ない考えるため。
- ・必要があれば周りの人から聞ける
- ・両立できるかできないか部署による

(35) 育児や介護などの家庭生活と仕事との両立に大変さを感じることはありますか。

	～29 歳		30～39 歳		40～49 歳		50～59 歳	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
(1)思う	2	1	21	22	48	28	51	25
(2)どちらかと言 えば思う	0	2	11	10	23	7	34	13
(3)どちらかと言 えば思わない	0	2	7	3	13	3	19	5
(4)思わない	5	3	8	8	6	4	11	1

(36) (35) で「思う」「どちらかと言えば思う」と回答した方のみ、育児や介護などの家庭生活と仕事との両立に大変さを感じた所があれば自由に記述してください。

- ・あげればきりがありません。早く帰れと親からかけられるプレッシャー、職場仲間に対する申し訳ない気持ちなど。
- ・突発的な対応
- ・自由な時間がない。
- ・業務上休めない場合がある
- ・どれだけ制度が充実していても、制度を活用できる環境がなければならないのと同じである
- ・育休や産休を取った職員はいいが、その後に残された職員へのフォローが無い。人員の増加が無い。介護の場合、身体的なものと、職員が少ないので休みにくい。
- ・育児においてはかなり制度的にも充足してきたと思うが、介護についてはまだ途上であるように思う。
- ・議会对応や緊急対応の際は、帰宅が遅くなる。小さい子がいるが、育児できていると言えるのかと思ってしまう。
- ・月並みですが、育児や介護で休職すると職場にしわ寄せがいくことが分かっているため、精神論では皆理解しているが、現実はきれいごとではない。
- ・私も経験したが、親の長寿命化と若年層の晩婚化が進む事で育児と介護時期が重複し、更に職員減・質向上も加わり、公私の両立が甚だ困難と言える。
- ・小学生とこども園のこどもがいるが、来年で時短勤務が終わるため、こどもの送迎等の負担が更に増える。小学校卒業まで時短勤務できるようにするなど子育て世帯への制度を拡充して欲しい。
- ・職場の職責により、制度を利用できない現実がある。
- ・職場の人たちの理解。古い人には育休や介護休暇を取得するものは「制度を自分のために活用ではなく悪用している」と考える風土がある。
- ・制度が整ったとしても、家族の協力と職場の理解が必要となること。悩みや不安が出てきたときにそれを打ち明けられる場がないこと。
- ・精神的にも体力的にも負担が増える。
- ・組織体制にそういった人材を受け入れる準備がないこと。
- ・多岐にわたる仕事、公共物の老朽化、共働きの一般化、男性育休の促進等々、現代の条件が昔より遥かに複雑化しているにも関わらず、退職・採用の減少による正規職員の減少が激しいため、両立出来るわけがない。
- ・給与の問題

6 職場環境

(37) 職場内でハラスメントを受けたことがありますか？

(1)はい	193
(2)いいえ	216
無回答	2

性別	男性				女性			
	～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳
(1)はい	1	14	41	57	1	17	24	32
(2)いいえ	6	33	50	56	8	27	18	13

性別	回答しない			
年齢	～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳
(1)はい	0	2	2	2
(2)いいえ	2	1	1	1

補職	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
(1)はい	3	8	29	47	40	36	30※
(2)いいえ	8	8	29	23	53	35	60

①部長級、②次長級、③課長級、④課長補佐級(主幹を含む)、⑤係長級

⑥主査・主任、⑦副主査・一般職

※補職を無回答にした回答を含む。

(38) 性別を理由とした差別を感じたことはありますか？それはどのような場面で感じましたか？自由に記述してください

- ・いまだに男だから、女だからと言う方は多い。多すぎて麻痺していることが問題だと思う。(男性 30～39 歳)
- ・おみやげの配布を女性職員に頼まれること。(女性 40～49 歳)
- ・どちらか一方の性別の場合だけ強く当たる、若しくは当たらない。(女性 30～39 歳)
- ・ない。
- ・市民から、女性というだけで、下に見られていると思うことはあります。(特に高齢者)
(女性 40～49 歳)
- ・車の運転は男性がして当たり前のような空気を感じることもある。(男性 40～49)
- ・女尊男卑な場面は多々ある。(男性 40～49 歳)
- ・昇任昇格の際に明らかな差別を感じる。(女性 50～59 歳)
- ・男性だから、やるべき、参加すべしという風潮と、会計年度職員をはじめとする、うわさが広がっていく組織風土がある。(男性 50～59 歳)

「ない」という回答が大半であった。女性からの回答として、市役所での市民対応の際、女性であることを理由に見下されたり、高圧的な態度や発言をされたことがあるという内容が複数見られた。男性からの回答としては、女性に対する配慮や男性を理由とした扱いがある、という内容が複数見られた。

(39)ご自身「やりたい」「取り組みたい」と考えていることについて、性別を理由に制限された、また否定されたと感じた経験はありますか？当てはまるものを1つ選択してください。

(1)ある	13
(2)どちらかといえばある	20
(3)どちらかといえばない	104
(4)ない	273
無回答	1

性別	男性	女性	回答しない
(1)思う	3	9	1
(2)どちらかといえば思う	5	12	3
(3)どちらかといえば思わない	55	48	1
(4)思わない	196	71	6

補職	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
(1)思う	0	1	2	2	1	1	6
(2)どちらかといえば思う	0	1	1	3	6	6	3
(3)どちらかといえば思わない	2	4	12	21	31	16	18※
(4)思わない	9	10	44	44	54	49	63

①部長級、②次長級、③課長級、④課長補佐級(主幹を含む)、⑤係長級

⑥主査・主任、⑦副主査・一般職

※補職を無回答にした回答を含む。

年齢	～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳
(1)思う	0	6	3	4
(2)どちらかといえば思う	0	4	12	4
(3)どちらかといえば思わない	2	23	35	44
(4)思わない	16	61	86	110

(40) 市役所として男女平等を達成できていると思いますか？当てはまるものを1つ選択してください。

(1)思う	40
(2)どちらかといえば思う	253
(3)どちらかといえば思わない	77
(4)思わない	39
無回答	2

性別	男性	女性	回答しない
(1)思う	24	13	3
(2)どちらかといえば思う	160	88	5
(3)どちらかといえば思わない	51	24	2
(4)思わない	24	14	1

補職	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
(1)思う	0	3	8	5	4	7	13
(2)どちらかといえば思う	9	8	33	43	59	43	58
(3)どちらかといえば思わない	2	2	16	15	20	12	10※
(4)思わない	0	3	2	7	9	10	8

①部長級、②次長級、③課長級、④課長補佐級(主幹を含む)、⑤係長級

⑥主査・主任、⑦副主査・一般職

※補職を無回答にした回答を含む。

年齢	～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳
(1)思う	3	14	8	15
(2)どちらかといえば思う	12	58	87	96
(3)どちらかといえば思わない	0	12	28	37
(4)思わない	3	9	12	15

(41) どのような点で男女平等が達成できないと思われましたか？自由に記述してください。

- ・「見え方」や「見せ方」にはこだわっていると思うが、実効性がある制度や運用がなされているとは考えにくい。(男性 50～59 歳)
- ・ジェンダーバイアスの解消が必要だと思う。世代によるが男女の役割に対する固定観念を取り除くことが必要(男性 40～49)
- ・育休取得者の昇任昇格スピードが遅く感じる。また、本人も係長や管理職に上がってしまうと急な休みが取りにくいから、上がりたくないというような考えが出てしまう市の体制や雰囲気がある限り男女平等の実現は不可能(男性 40～49 歳)
- ・管理職が男性ばかり。
- ・業務量が男性と女性で異なり、男性の育児休業や時短制度の利用が困難である。(男性 40～49 歳)

制度に対する実効性を疑問視する声や男性の育児休業の取得が難しいという回答が一定数見られた。また、「管理職に女性が少ない」や「昇任は男性が有利」とする回答がある一方で、「無理矢理に女性管理職を増やしている」や「女性優遇」とする回答があった。人によって性別による扱いの優劣について真逆に感じていることが見受けられる。

(42) 男女共同参画社会の趣旨を理解していますか？当てはまるものを1つ選択してください。

(1)知っている	190
(2)少し知っている	175
(3)あまり知らない	42
(4)知らない	4

性別	男性	女性	回答しない
(1)知っている	125	59	6
(2)少し知っている	103	68	4
(3)あまり知らない	30	12	0
(4)知らない	2	1	1

補職	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
(1)知っている	8	14	39	40	33	24	32
(2)少し知っている	3	2	15	23	47	41	44※
(3)あまり知らない	0	0	4	6	13	7	12
(4)知らない	0	0	1	1	0	0	2

①部長級、②次長級、③課長級、④課長補佐級(主幹を含む)、⑤係長級

⑥主査・主任、⑦副主査・一般職

※補職を無回答にした回答を含む。

年齢	～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳
(1)知っている	4	34	55	97
(2)少し知っている	12	45	67	51
(3)あまり知らない	2	14	13	13
(4)知らない	0	1	1	2