

岡山県子育て・女性職員活躍推進計画策定のためのアンケート結果

○調査目的 「岡山県子育て・女性活躍推進計画」の策定に当たり、職員の意識や実態を把握すること

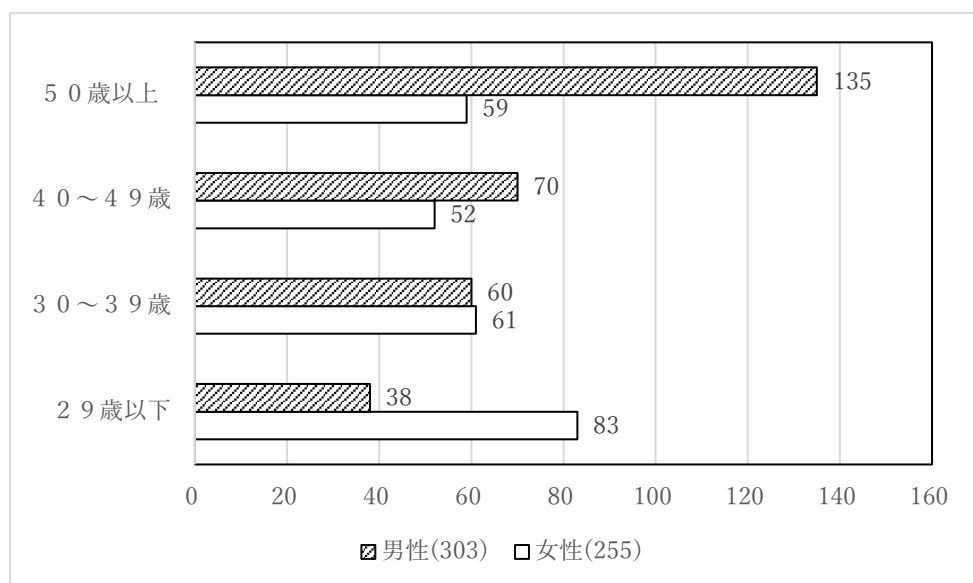
○調査対象 知事部局、議会事務局、人事委員会事務局、選挙管理委員会事務局、海区漁業調整委員会事務局、監査事務局、企業局

○回答者数 558人

○調査方法 岡山県電子申請サービスによる

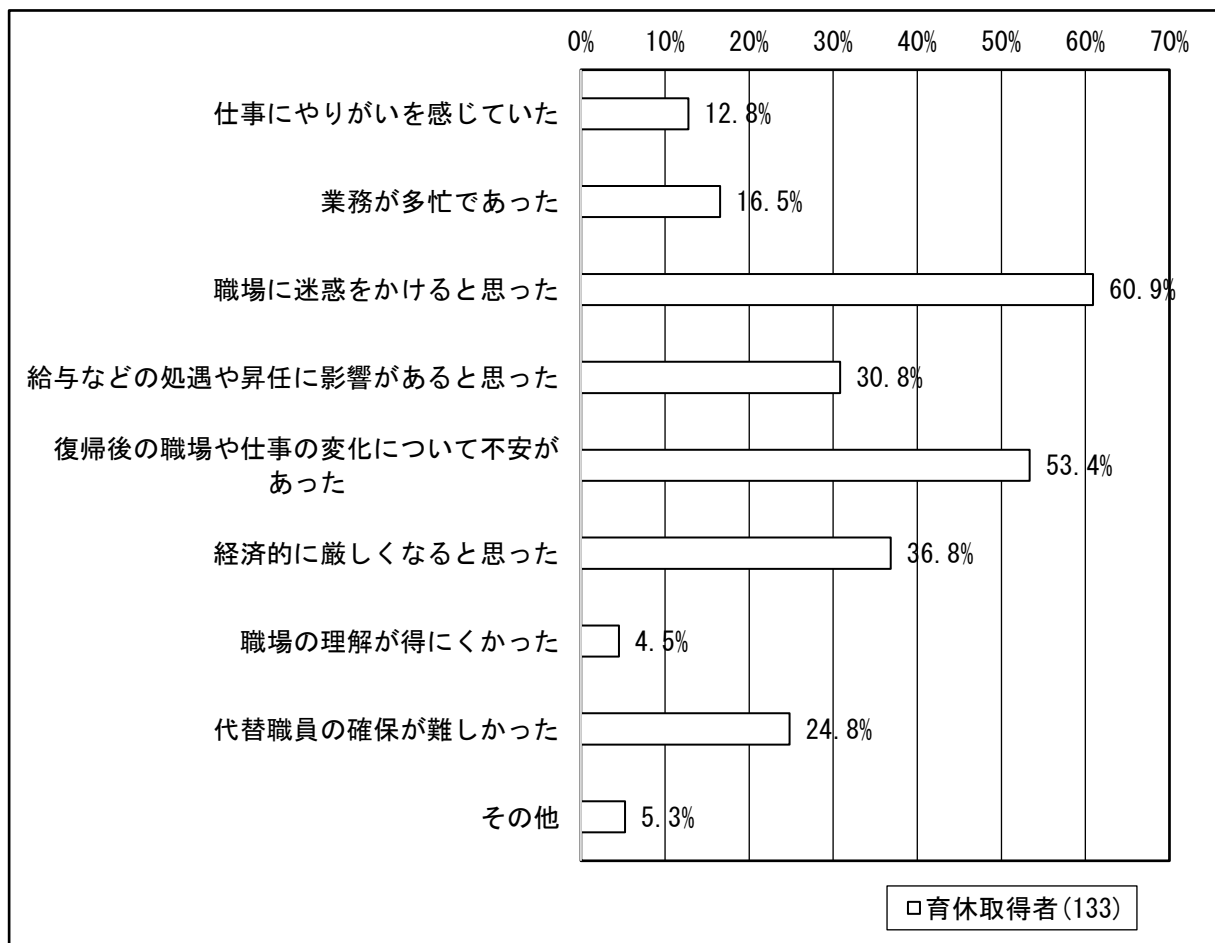
○調査時期 令和7(2025)年12月10日～12月25日

■回答者属性



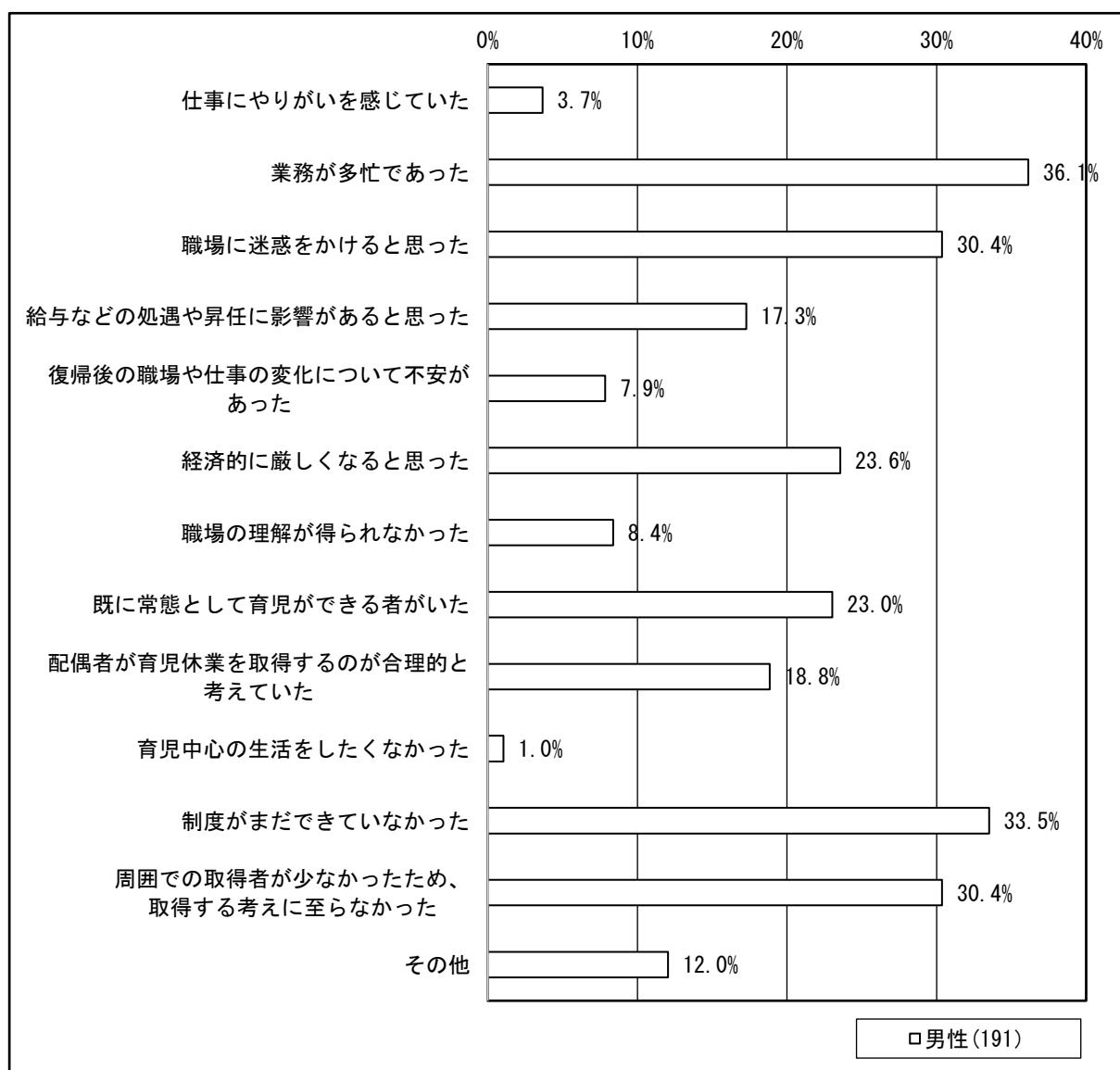
■ 育児休業の取得について

問 12 育児休業を取得する際に気になった事項として、当てはまるもの全てを選んでください。【集計対象：育児休業を取得したことがある職員】



問 13 なぜ育児休業を取得しなかったのですか。当てはまるもの全てを選んでください。

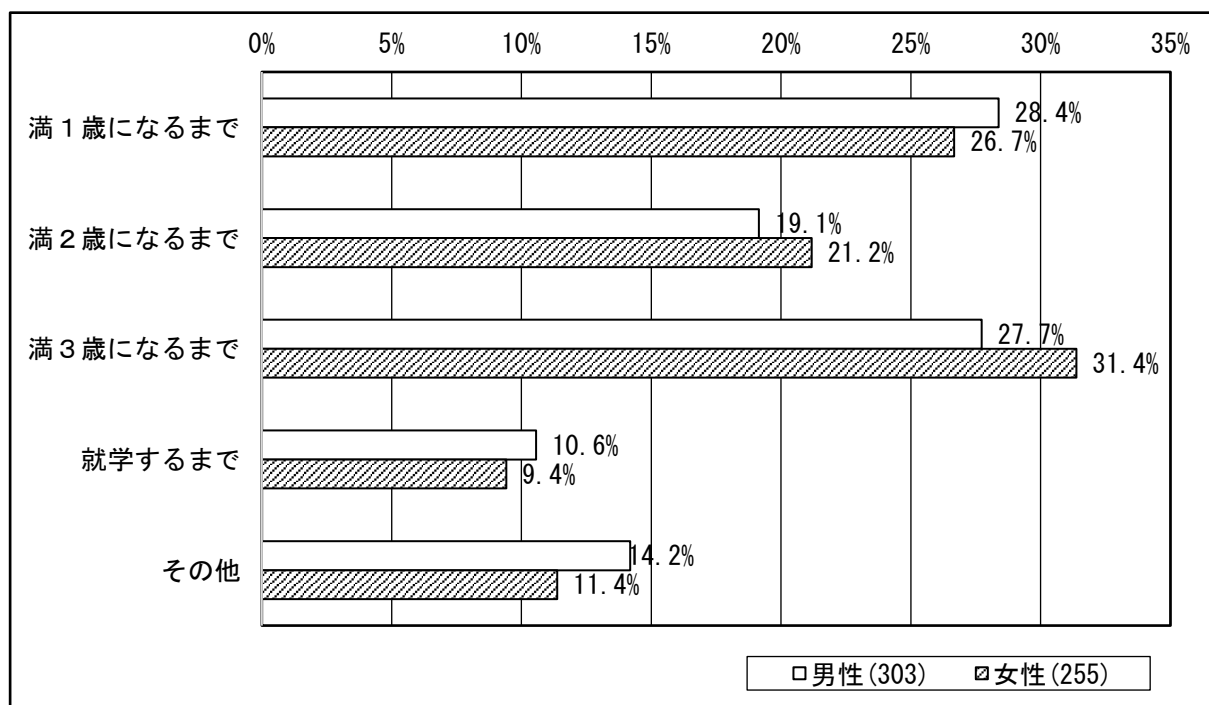
【集計対象：子育て経験がある育休未取得の男性職員】



主な「その他」の内訳…前職では制度がなかったため、配偶者が育児休業を取得しており
交代で育児が可能であったため など

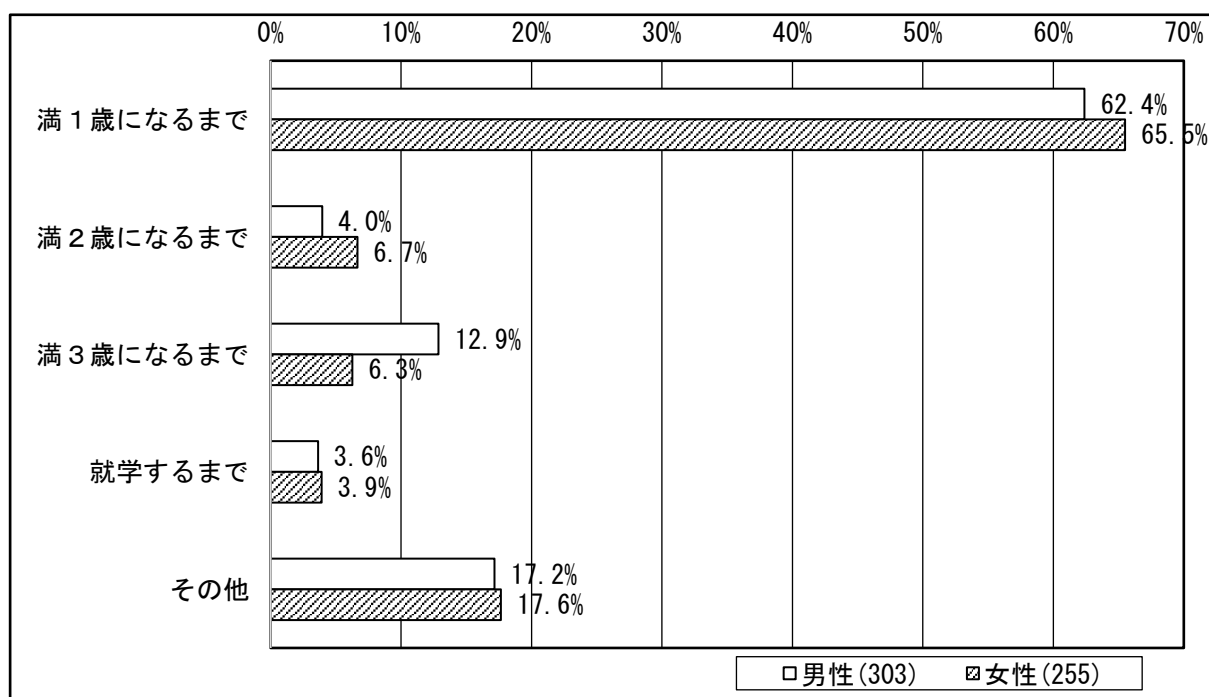
主な理由からは、職場を優先しようとする、あるいは自ら職責を果たそうとする男性職員の意識がうかがえる。また、周囲での取得者が少ないことも理由として上げられており、代替職員の確保や機動的な人員配置などの組織的な支援、男性職員の意識改革を図ることで、育児休業の取得を希望する者の取得促進につながるものと思われる。

問 14 母親の育児休業の取得期間として、適当と思う期間はどれくらいですか。保育園等の受入可否は度外視して、当てはまるものを1つ選んでください。【集計対象：全職員】



主な「その他」の内訳…可能な限り早く復職する、各家庭の事情による、本人の希望による など

問 15 父親の育児休業の取得期間として、適当と思う期間はどれくらいですか。保育園等の受入可否は度外視して、当てはまるものを1つ選んでください。【集計対象：全職員】

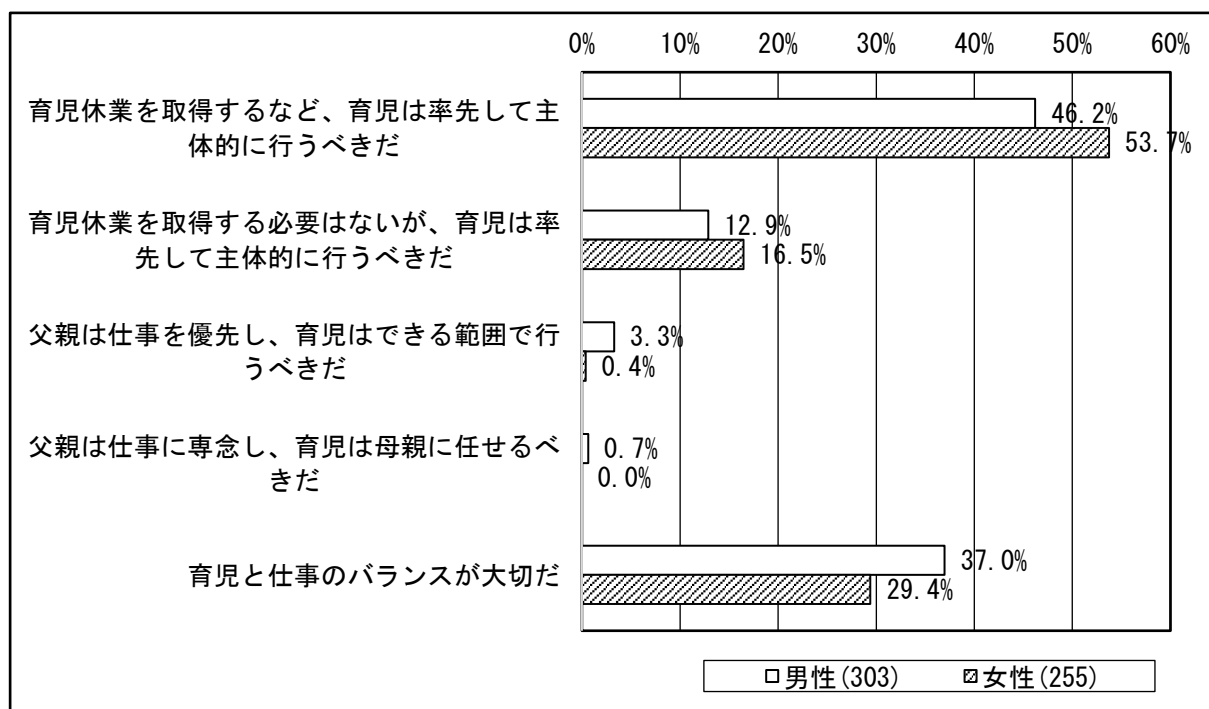


主な「その他」の内訳…育休は取得しなくても定時で帰宅する、各家庭の事情による、本人の希望による など

問 14 に比べ、父親の場合は満1歳になるまでとの回答が男女とも半数以上を占めている。

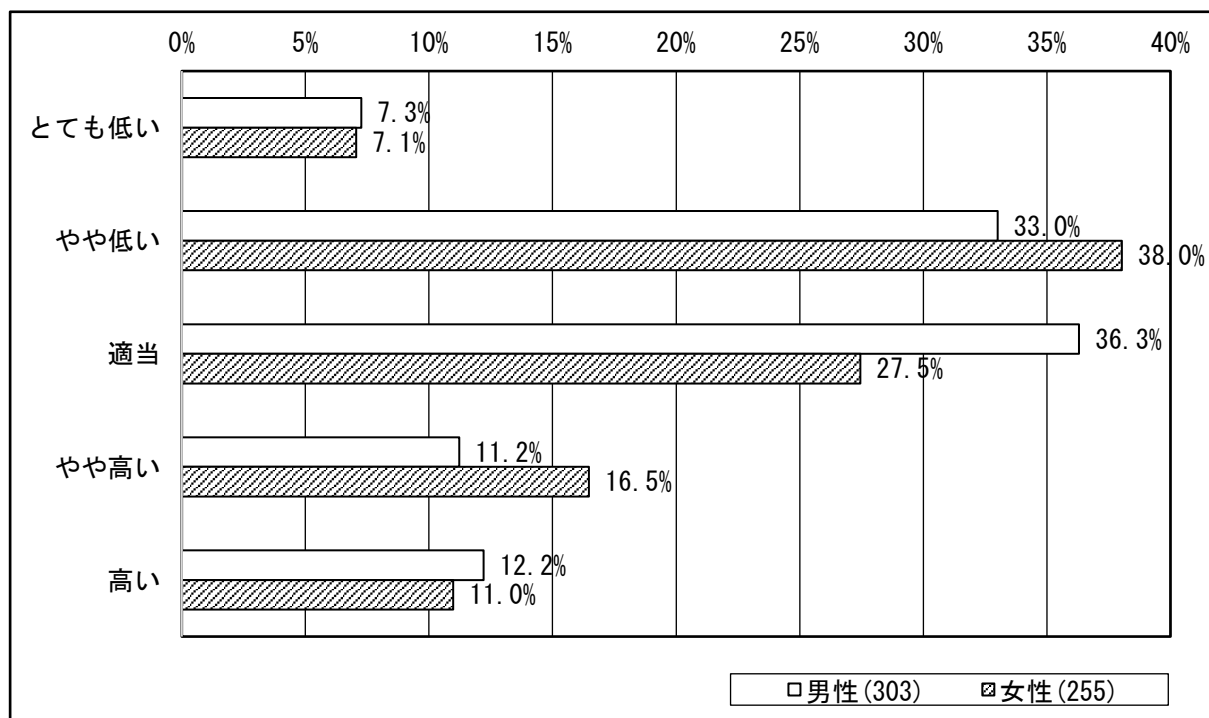
問 16 父親が育児をすることへの考えとして、最も近いもの1つを選んでください。

【集計対象：全職員】

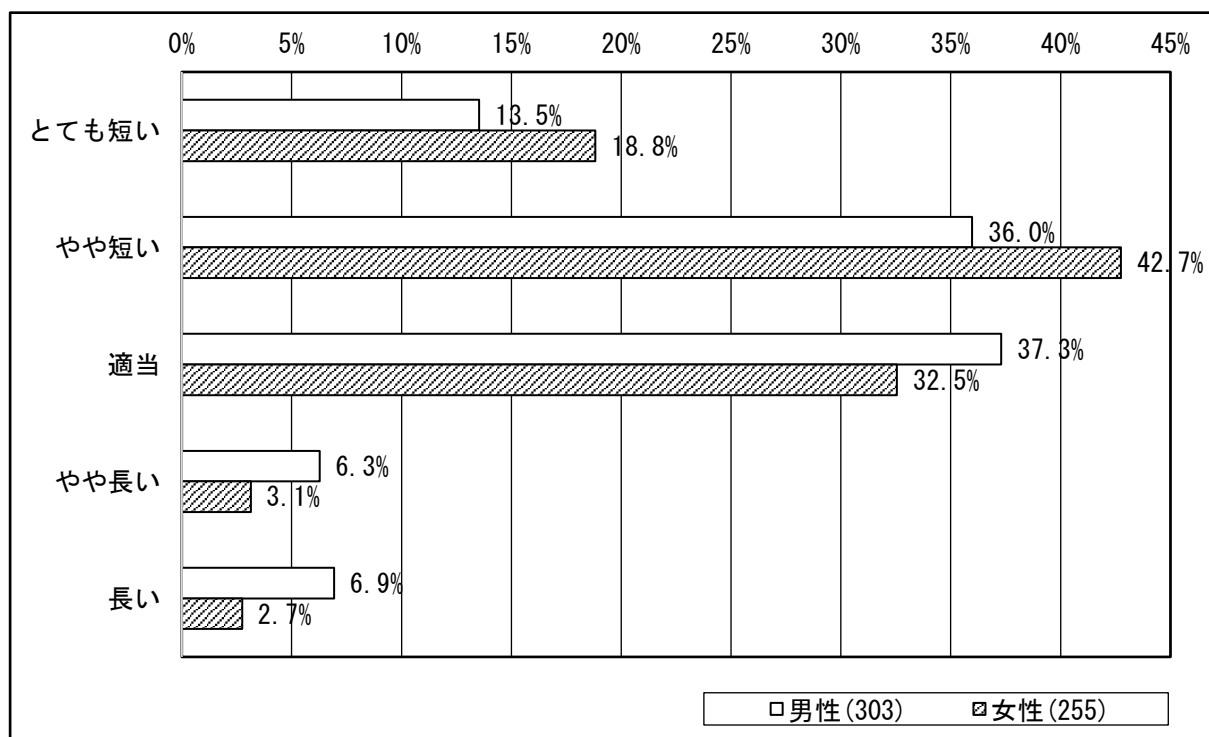


父親の育児参加を当然と考える意識の醸成が進んでいると考えられる。

問 17 令和6年度の岡山県職員の育児休業取得率（14 日以上）は男性 75.6%、女性 100% となっていますが、男性の取得率についてどう感じますか。当てはまるものを選んでください。【集計対象：全職員】

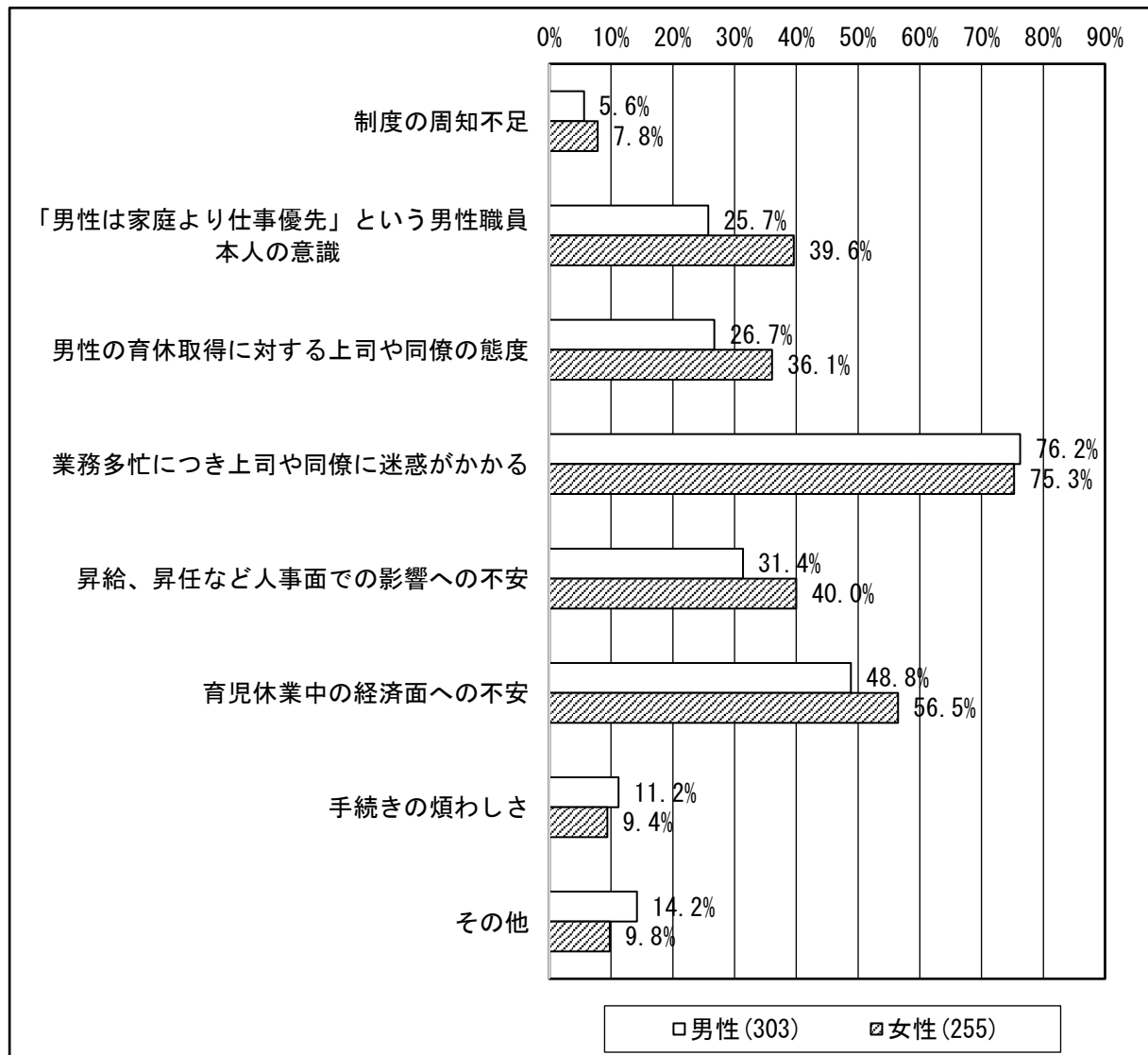


問 18 令和6年度の岡山県職員（男性）の育児休業平均取得期間は 80 日でしたが、どう感じますか。当てはまるものを選んでください。【集計対象：全職員】



取得率、日数ともに適当と考える割合は男性の方が高い。

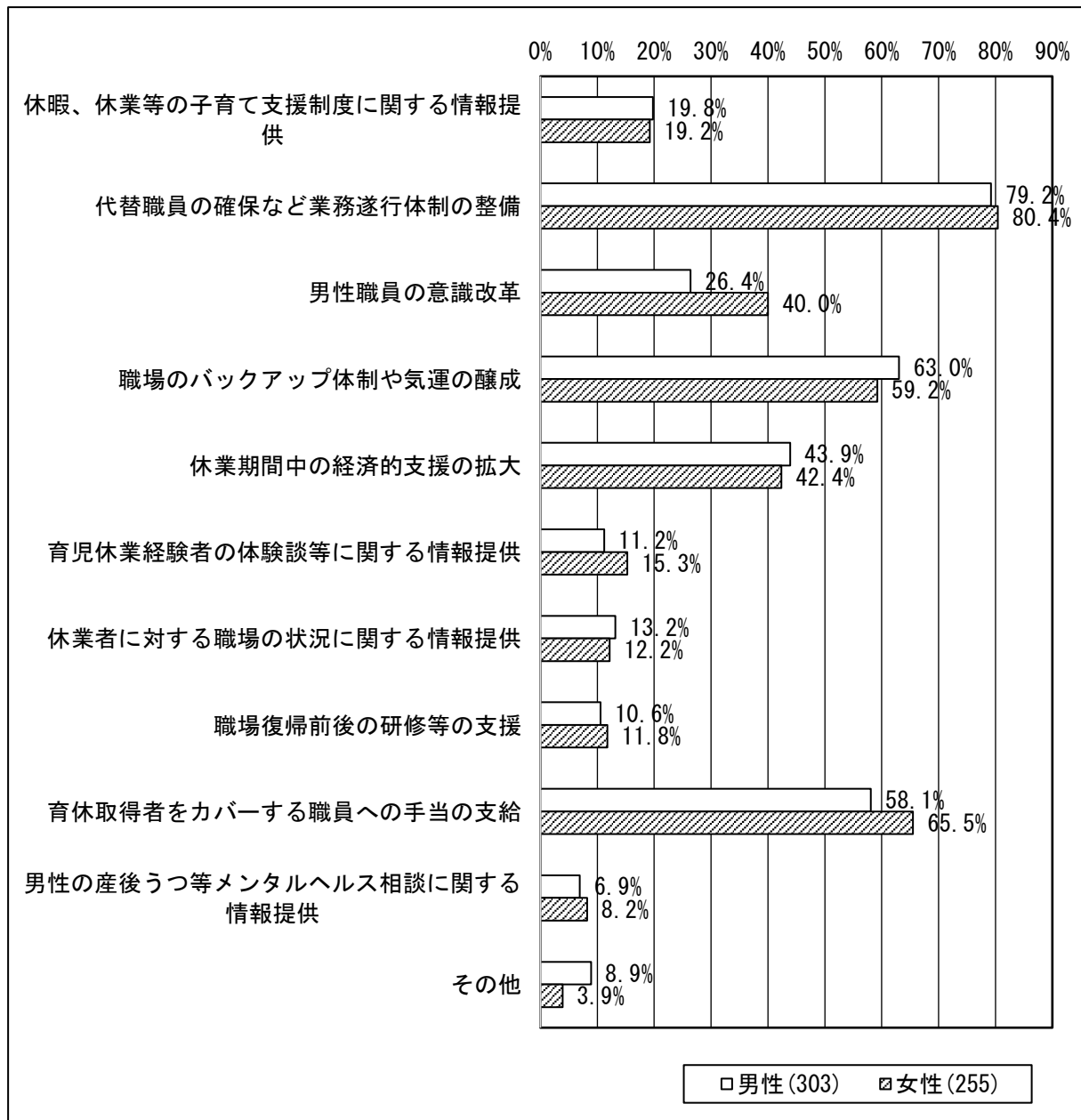
問 19 男性職員の育児休業取得が進まない理由はなぜだと思いますか。当てはまるもの全てを選んでください。【集計対象：全職員】



主な「その他」の内訳…十分進んでいる、代替職員がないから など

人員配置や業務分担の見直し、育休を取得したことによる処遇面での影響を周知し、職員の正しい理解を促すことで、不安の解消を図ることが必要である。

問 20 男性職員の育児休業取得促進に当たり、今後取り組むことが必要と思われる事項として当てはまるもの全てを選んでください。【集計対象：全職員】



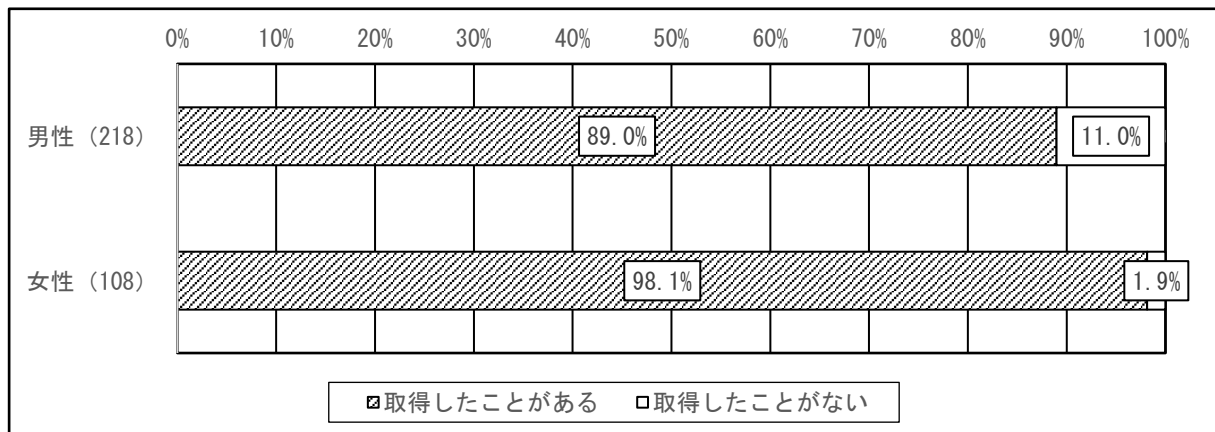
男女とも「代替職員の確保など業務執行体制の整備」、「育休取得者をカバーする職員への手当」、「職場のバックアップ体制や機運の醸成」の割合が高い。

□特別休暇等の取得状況

問 21 あなたは、以下の特別休暇等のうち、いずれかを取得したことがありますか。

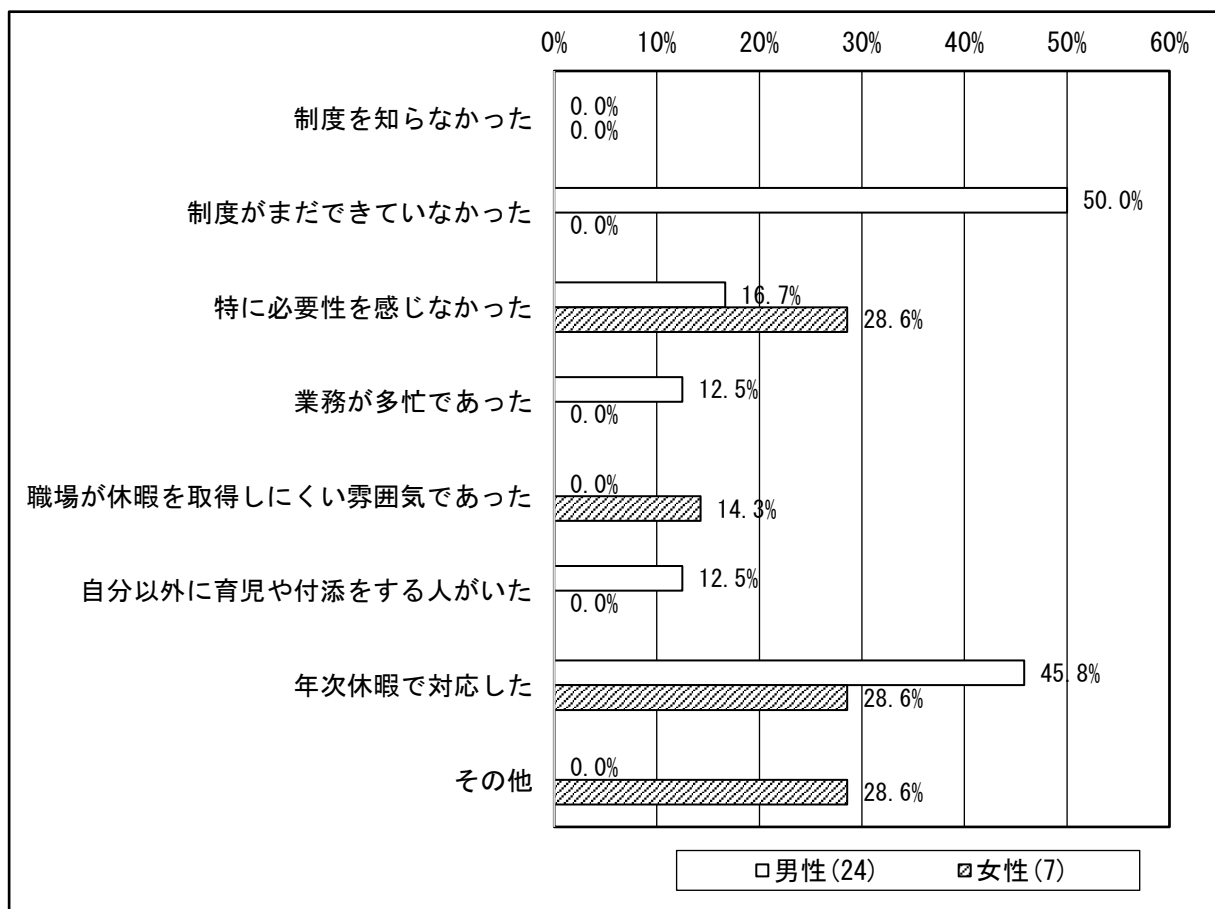
- ・ 子の看護や学校行事に参加するための特別休暇（家族休暇）
- ・ 育児時間（生後３年までの育児のための時間単位の特別休暇）
- ・ 配偶者の出産や入退院の付添等のための特別休暇（家族休暇）

【集計対象：子育て経験がある職員】



問 22 なぜ取得しなかったのですか。当てはまるもの全てを選んでください。

【集計対象：子育て経験がある家族休暇等未取得職員】

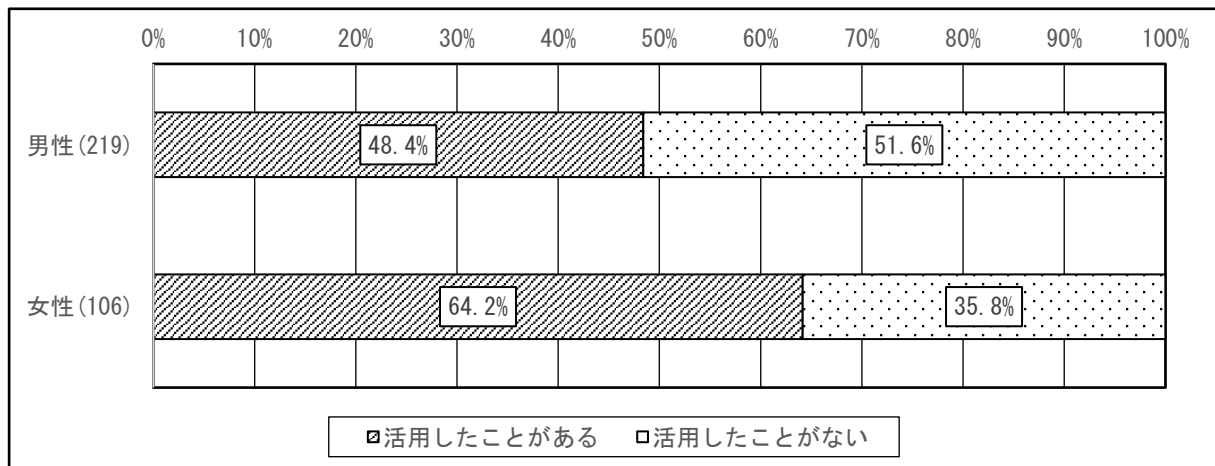


□柔軟な働き方に関する制度の活用状況

問 23 あなたは、以下の制度のうち、いずれかを活用したことがありますか。

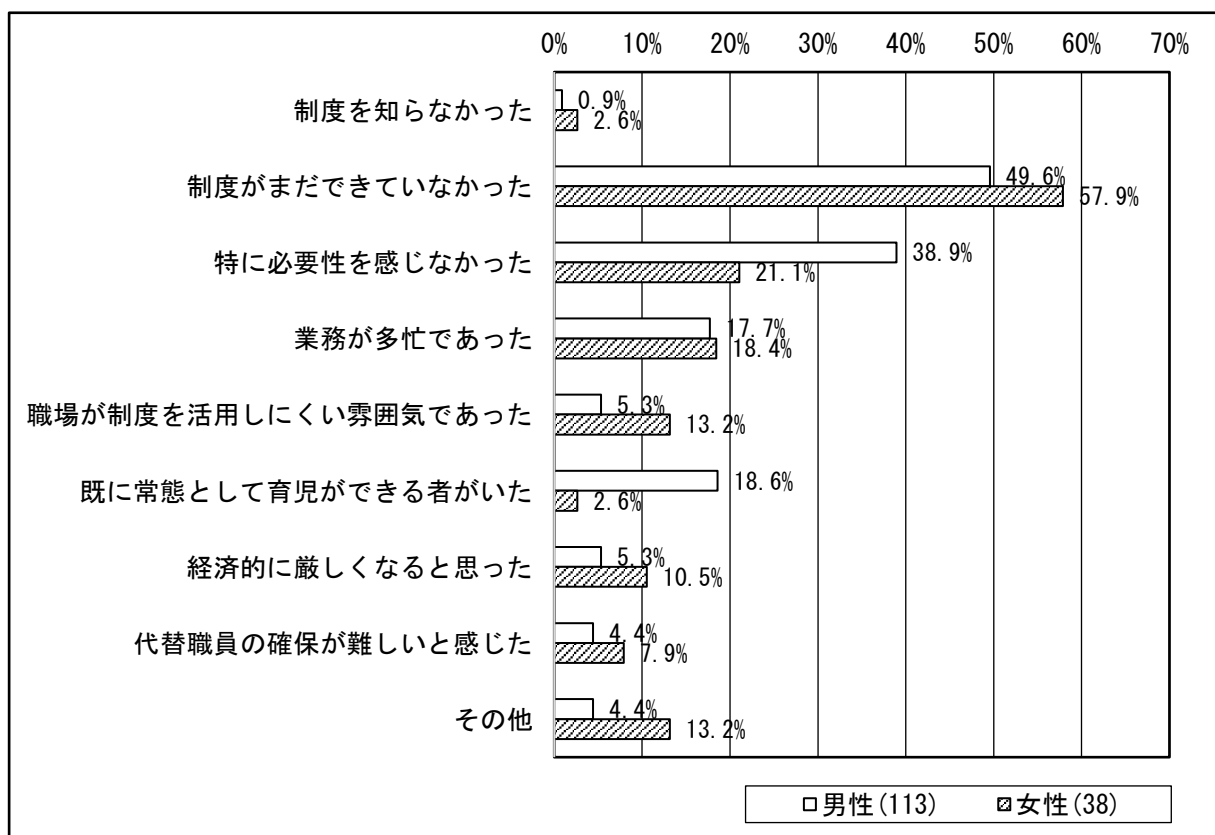
- ・ 育児短時間勤務（通常より短い勤務時間で勤務できる）
- ・ 在宅勤務
- ・ 早出遅出勤務

【集計対象：子育て経験がある職員】



問 24 なぜ活用しなかったのですか。当てはまるもの全てを選んでください。

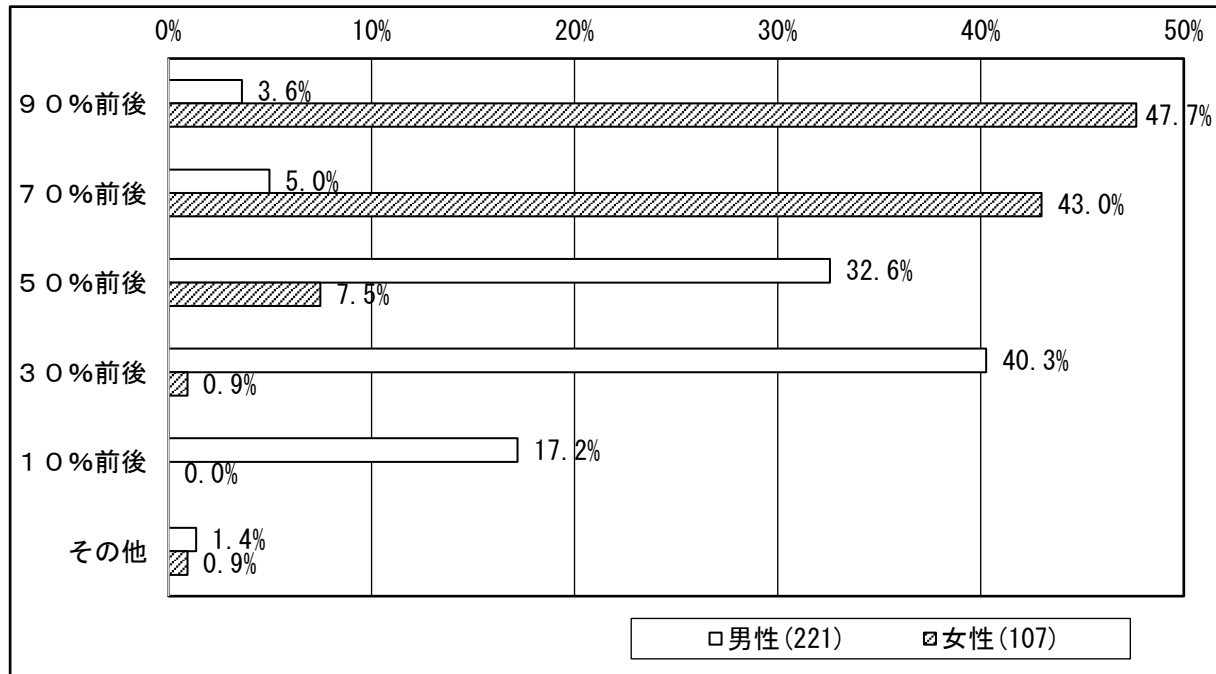
【集計対象：子育て経験がある育児短時間等未取得職員】



□子育てへの関与、仕事への影響

問 25 家族間において、どのくらいのバランスで子育てに関わっている（関わっていた）と感じますか。最も近いもの1つを選んでください。

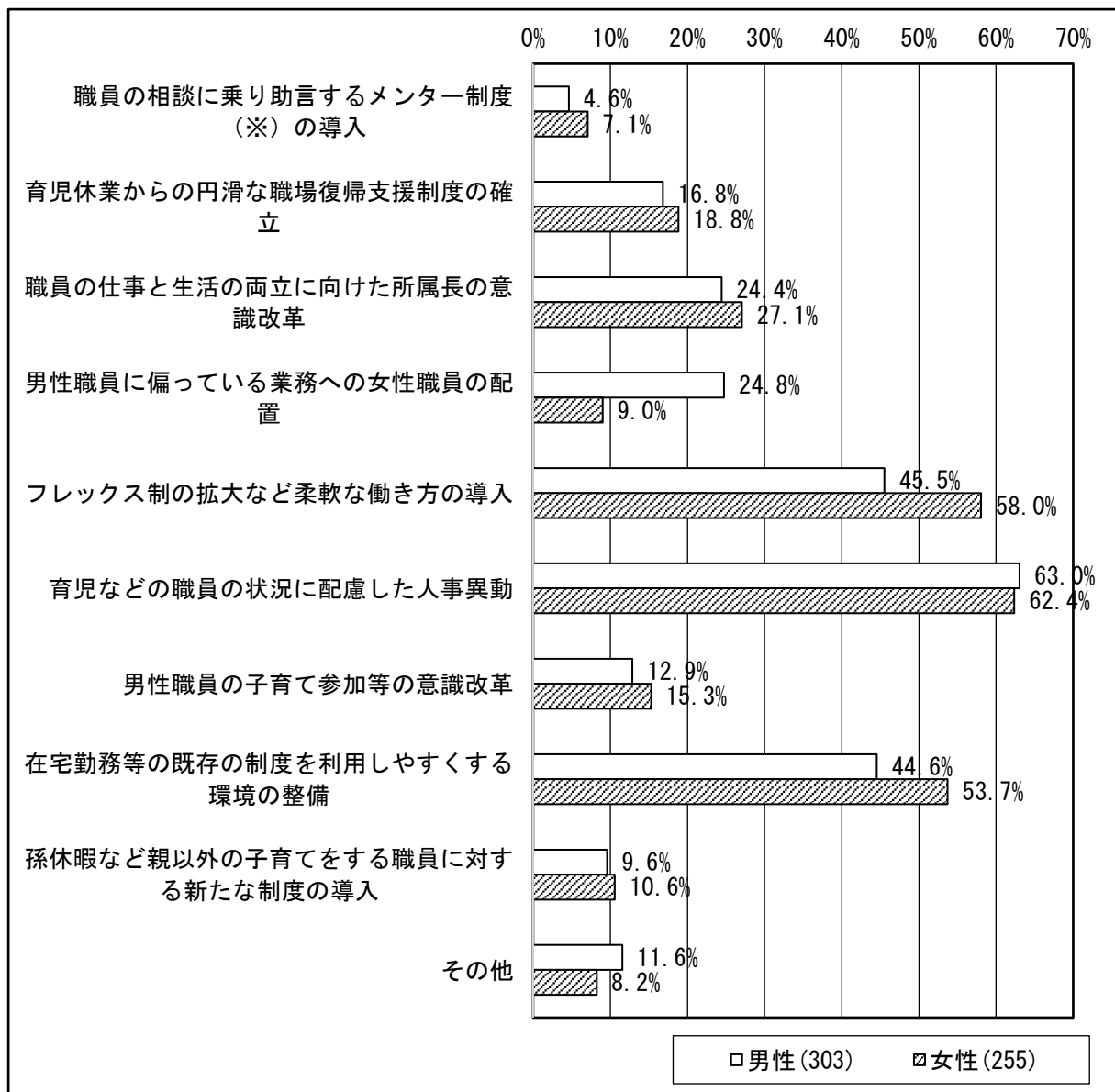
【集計対象：子育て経験がある職員】



子育てへの関与は女性中心となっている。

子育てを行う職員の活躍の推進

問 27 子育てをする職員が能力を十分に発揮するためには何が必要と考えますか。最も必要と考えるものを3つまで選んでください。【集計対象：全職員】

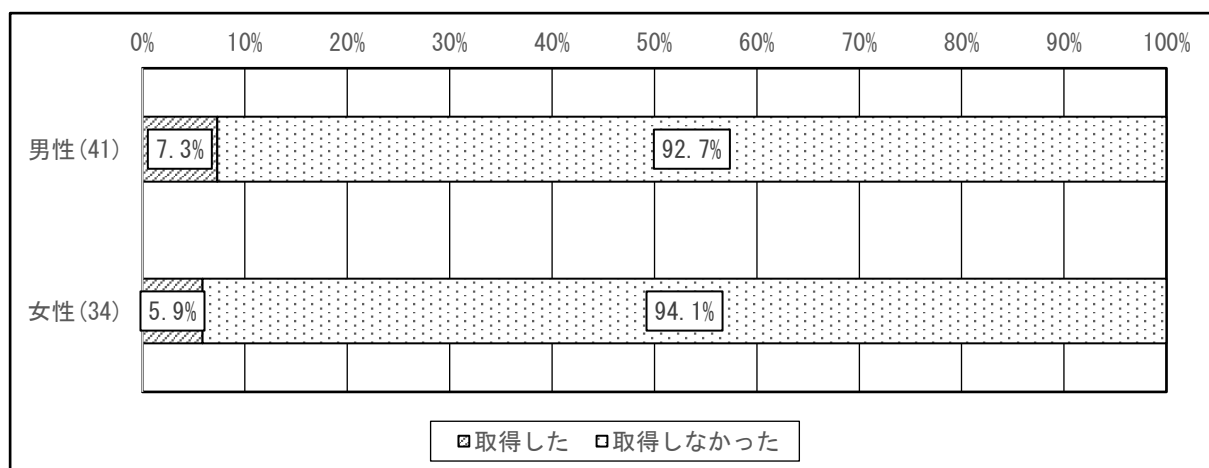


（※）メンター制度

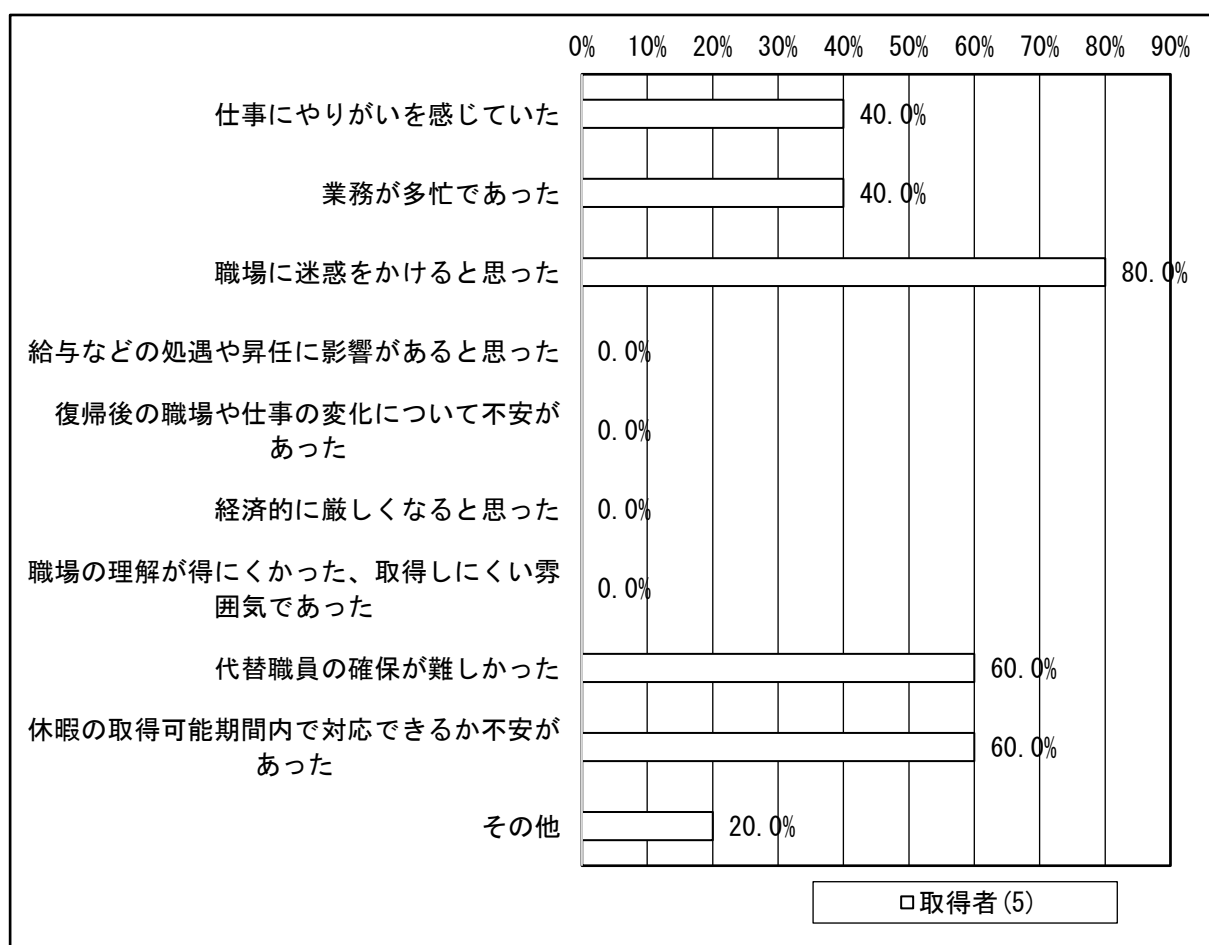
経験豊かな先輩職員（メンター）が双方向の対話を通じて、後輩社員（メンティ）のキャリア形成上の課題解決や悩みの解消を援助して個人の成長をサポートする個別支援活動。

■介護

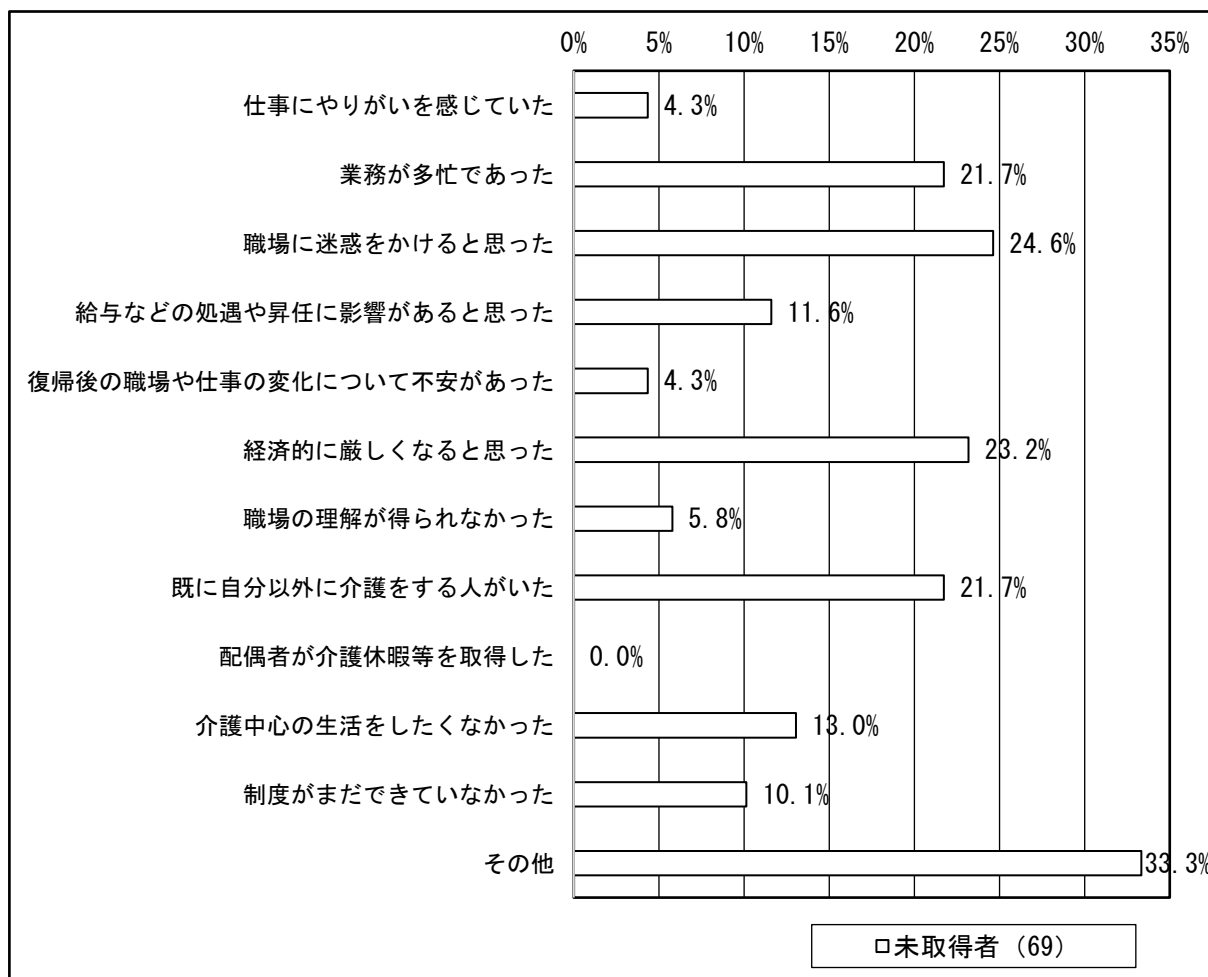
問 29 あなたは親族の介護が必要になったとき、介護休暇又は介護時間（以下「介護休暇等」）を取得しましたか。【集計対象：介護経験がある職員】



問 30 介護休暇等を取得する際に気になった事項として、当てはまるもの全てを選んでください。【集計対象：介護経験があり、介護休暇等を取得した職員】

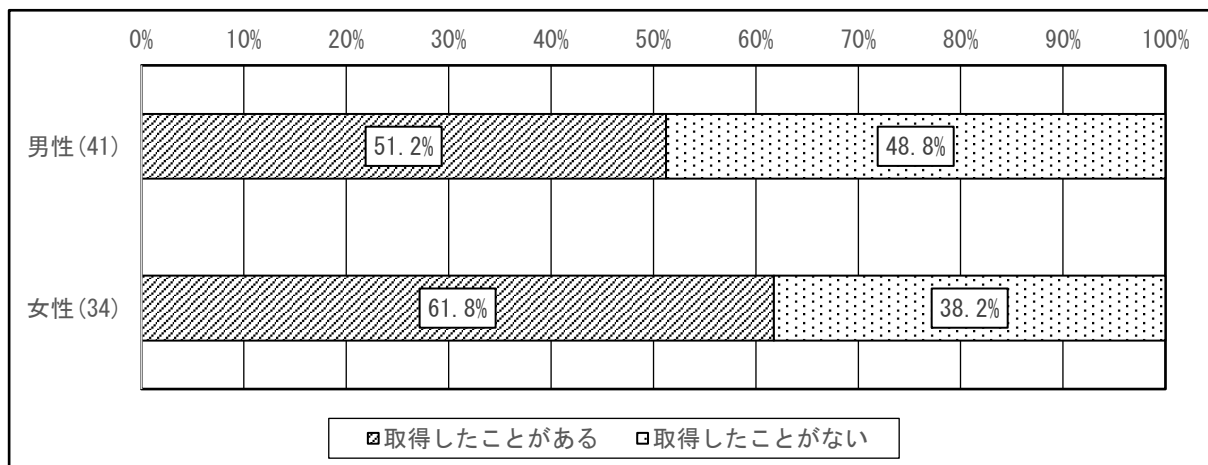


問 31 なぜ介護休暇等を取得しなかったのですか。当てはまるもの全てを選んでください。【集計対象：介護経験があるが、介護休暇等を取得しなかった職員】

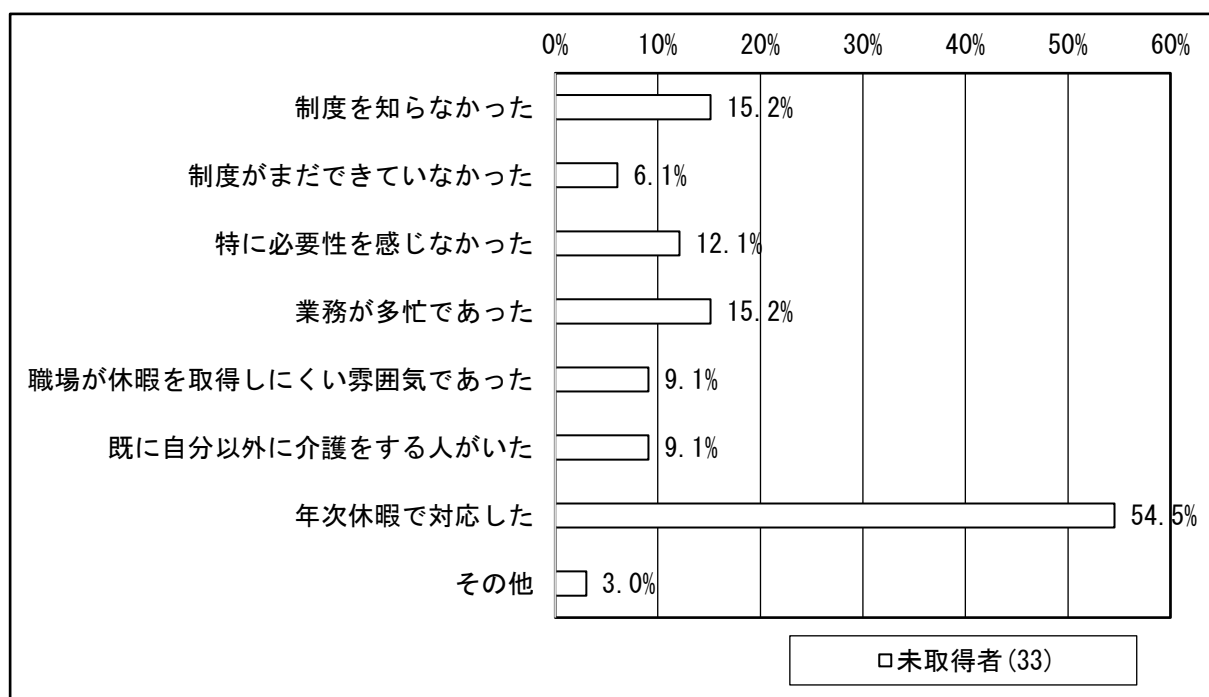


主な「その他」の内訳…年次休暇で対応した、家族休暇で対応した、特別休暇で対応、そこまでの必要がなかった など

問 32 あなたは介護のための休暇／短期介護（家族休暇）を取得したことがありますか。【集計対象：介護経験がある職員】

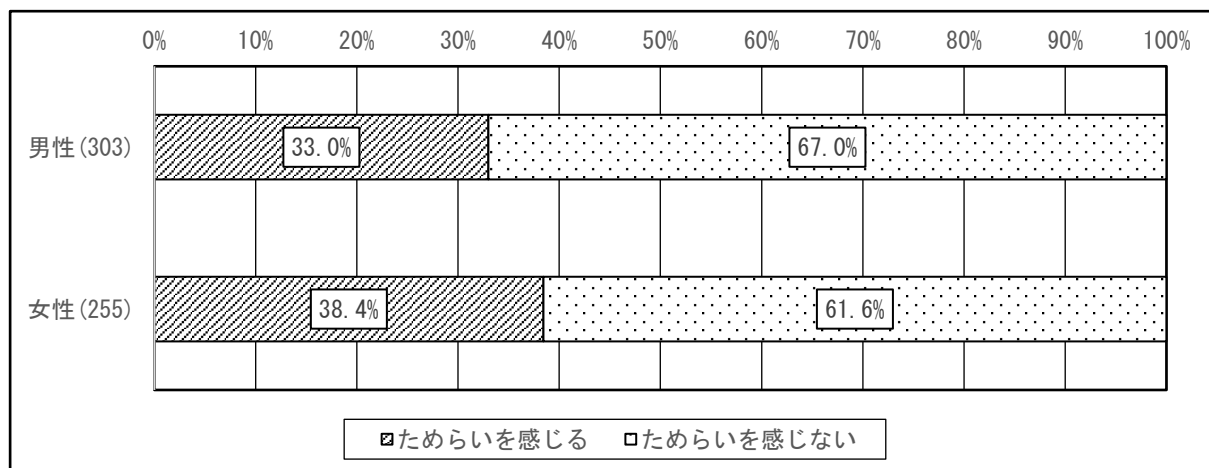


問 33 なぜ取得しなかったのですか。当てはまるもの全てを選んでください。【集計対象：介護経験があるが、短期介護（家族休暇）未取得職員】



■年次休暇の取得

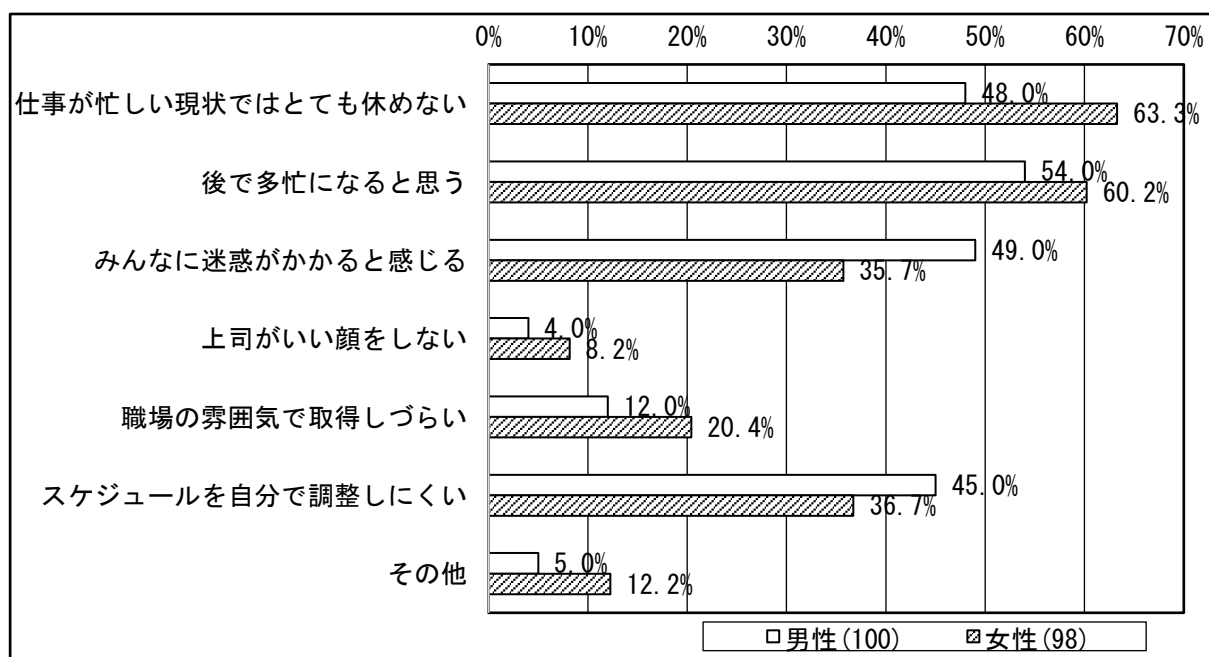
問 34 年次休暇を取得することにためらいを感じますか。【集計対象：全職員】



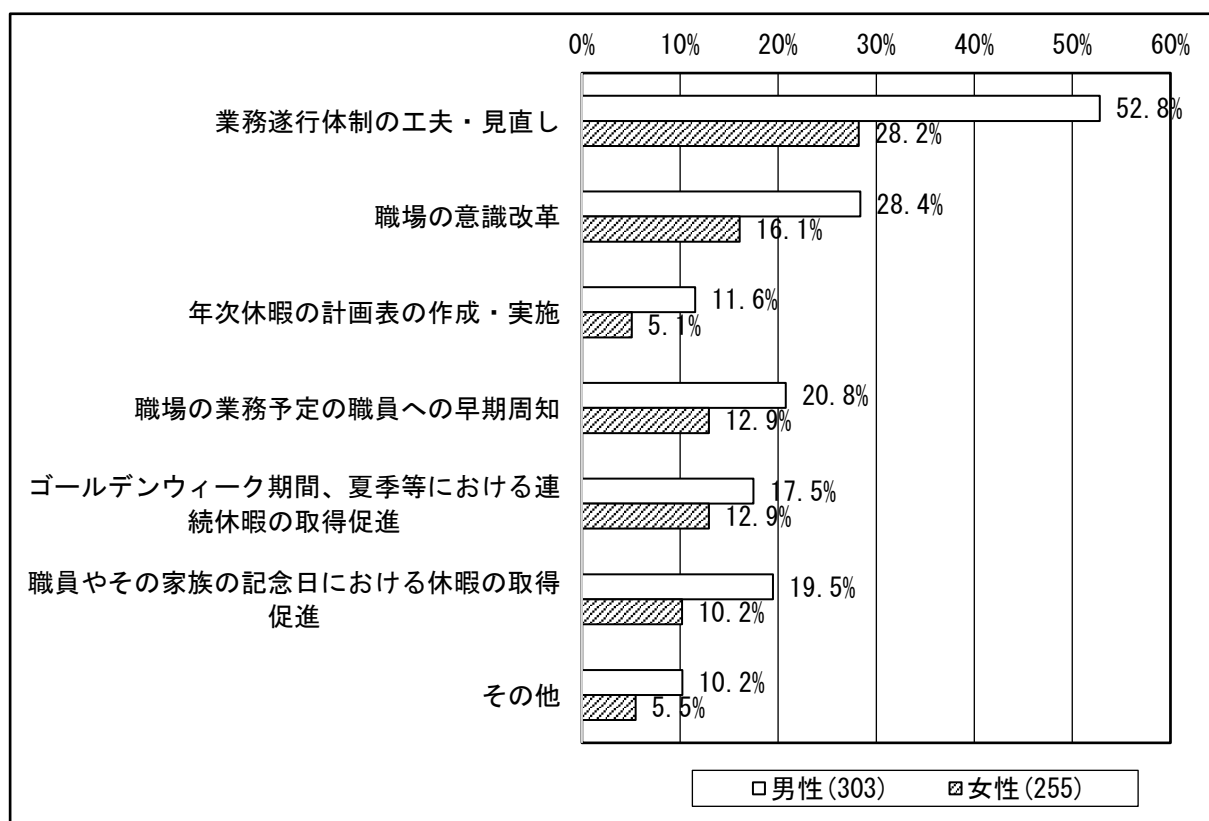
男女ともためらいを感じないとの回答が60%を超えており、年次休暇を取得しやすい環境づくりが進んでいるものと思われる。

問 35 ためらいを感じる理由として、当てはまるもの全てを選んでください。

【集計対象：年次休暇の取得にためらいを感じるとした職員】

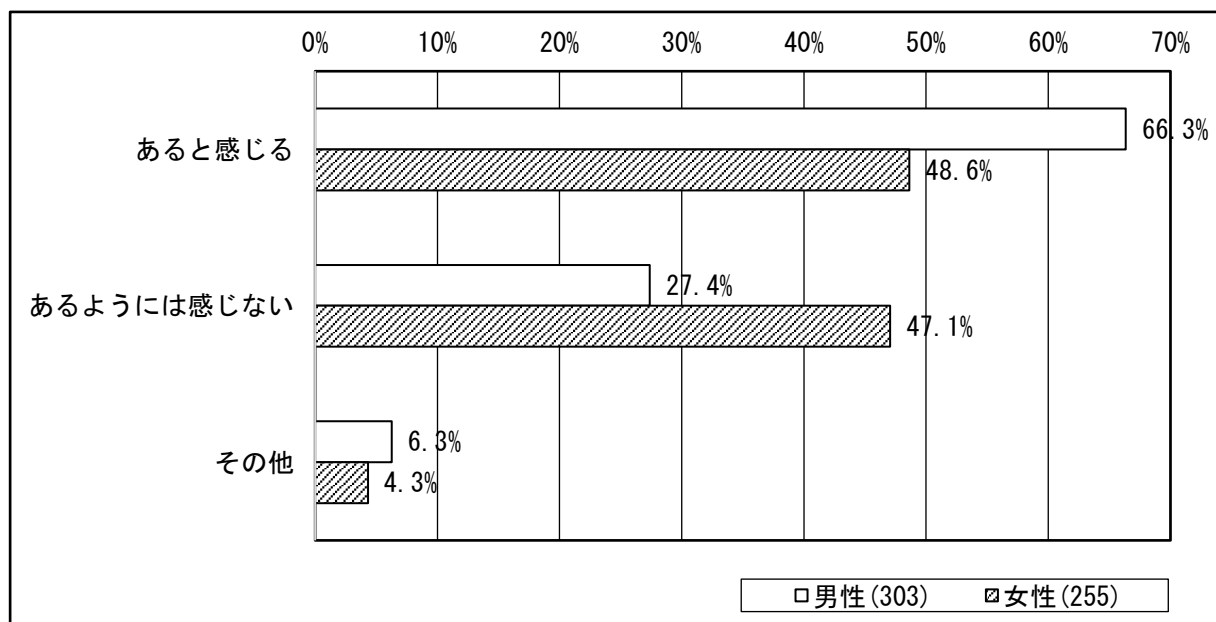


問 36 年次休暇の取得を促進するため取り組むことが必要と思われる事項として、当てはまるもの全てを選んでください。【集計対象：全職員】

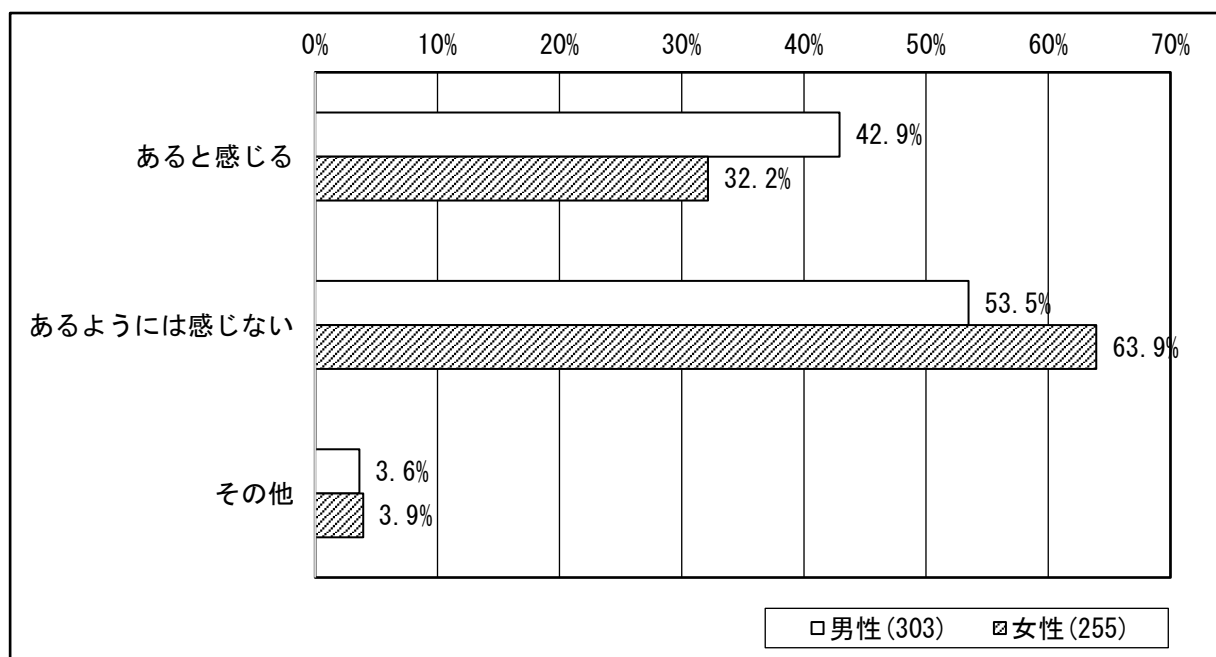


■健康支援

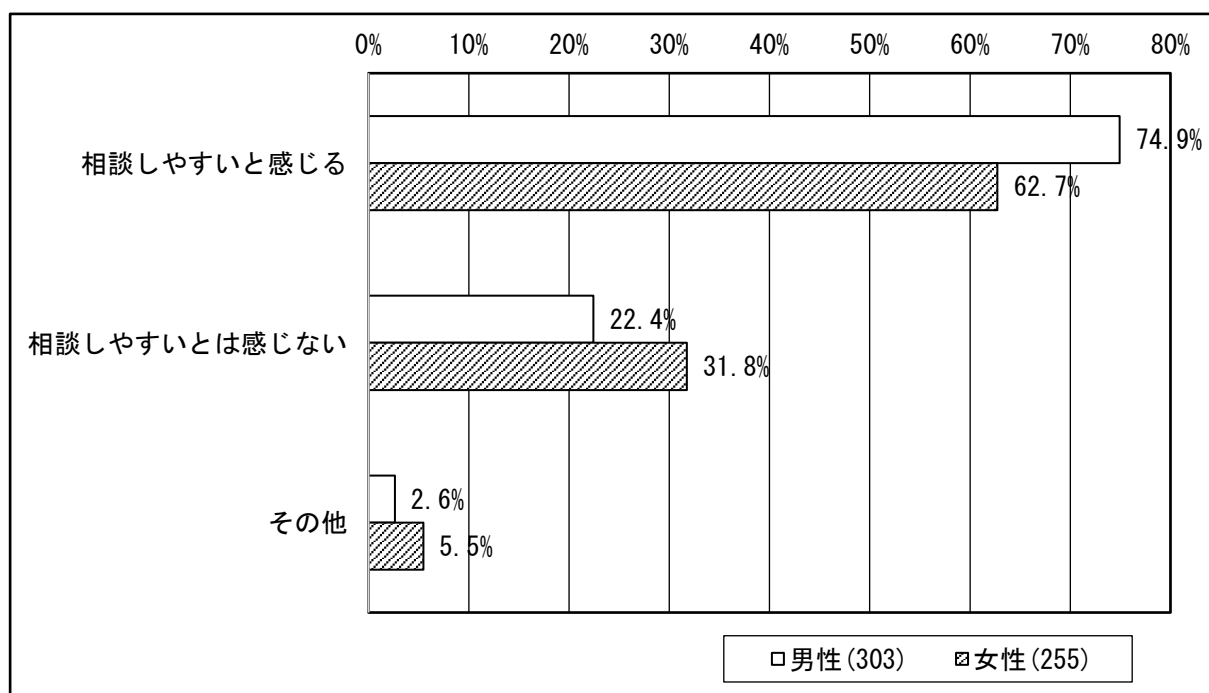
問 37 現在の勤務先には女性の健康に関する配慮（休暇制度、勤務体制、設備など）があると感じますか。【集計対象：全職員】



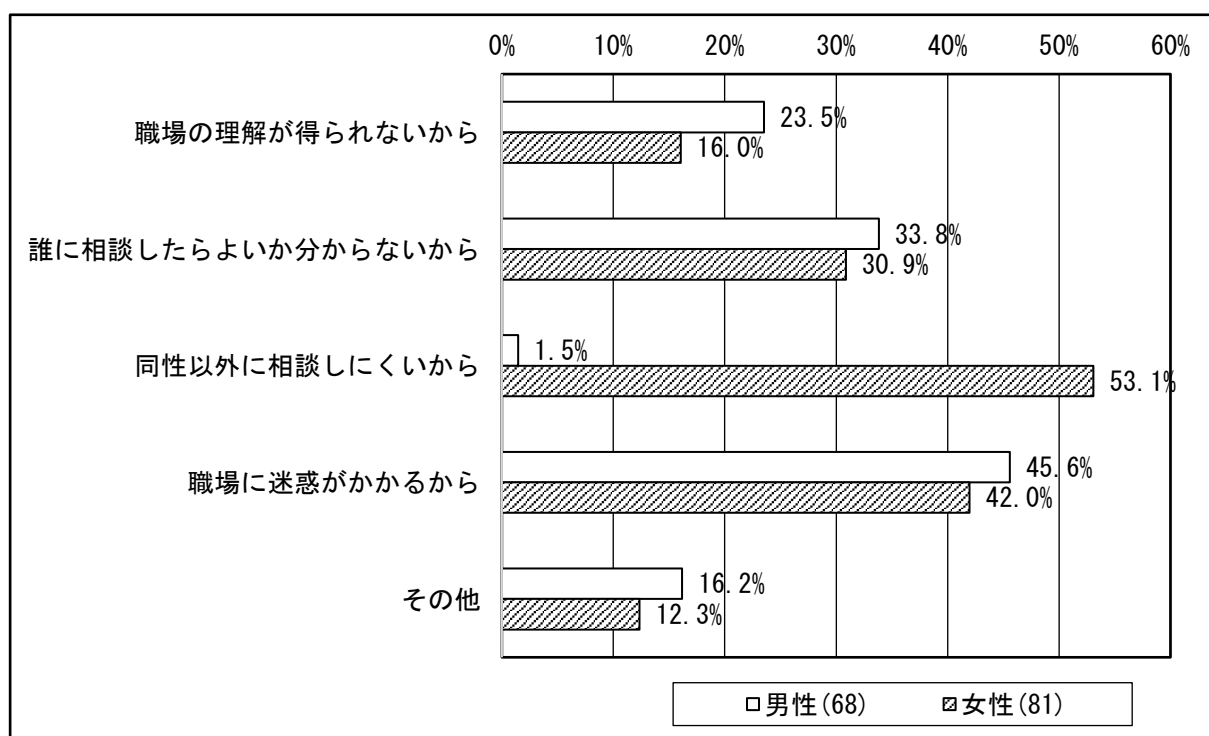
問 38 現在の勤務先には男性の健康に関する配慮（休暇制度、勤務体制、設備など）があると感じますか。【集計対象：全職員】



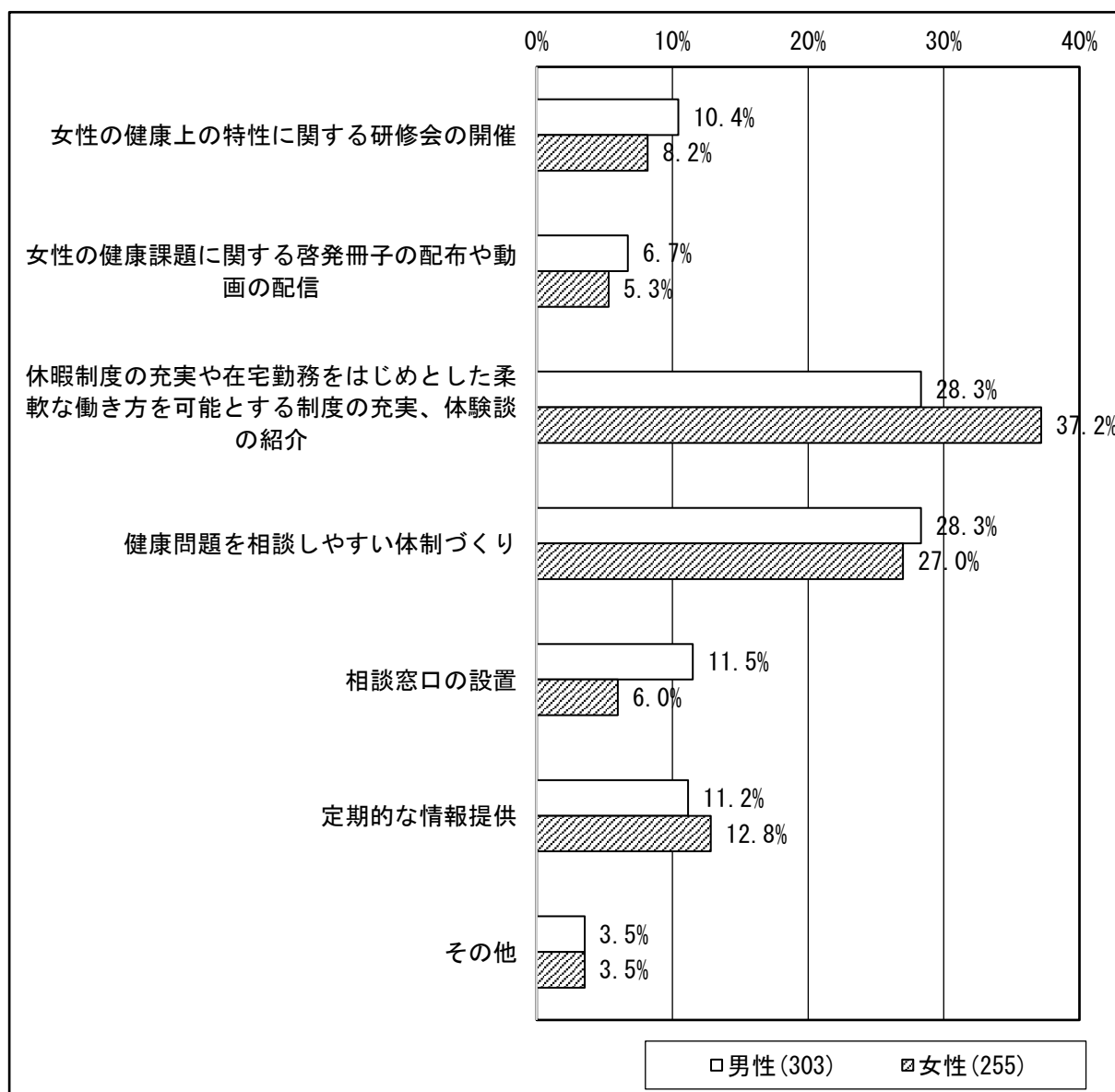
問 39 あなた自身の健康問題があり、業務の調整が必要な場合に、職場に相談しやすいと感じますか。【集計対象：全職員】



問 40 相談しやすいとは感じない理由はなぜですか。当てはまるもの全てを選んでください。【集計対象：健康問題を職場に相談しやすいと感じない職員】



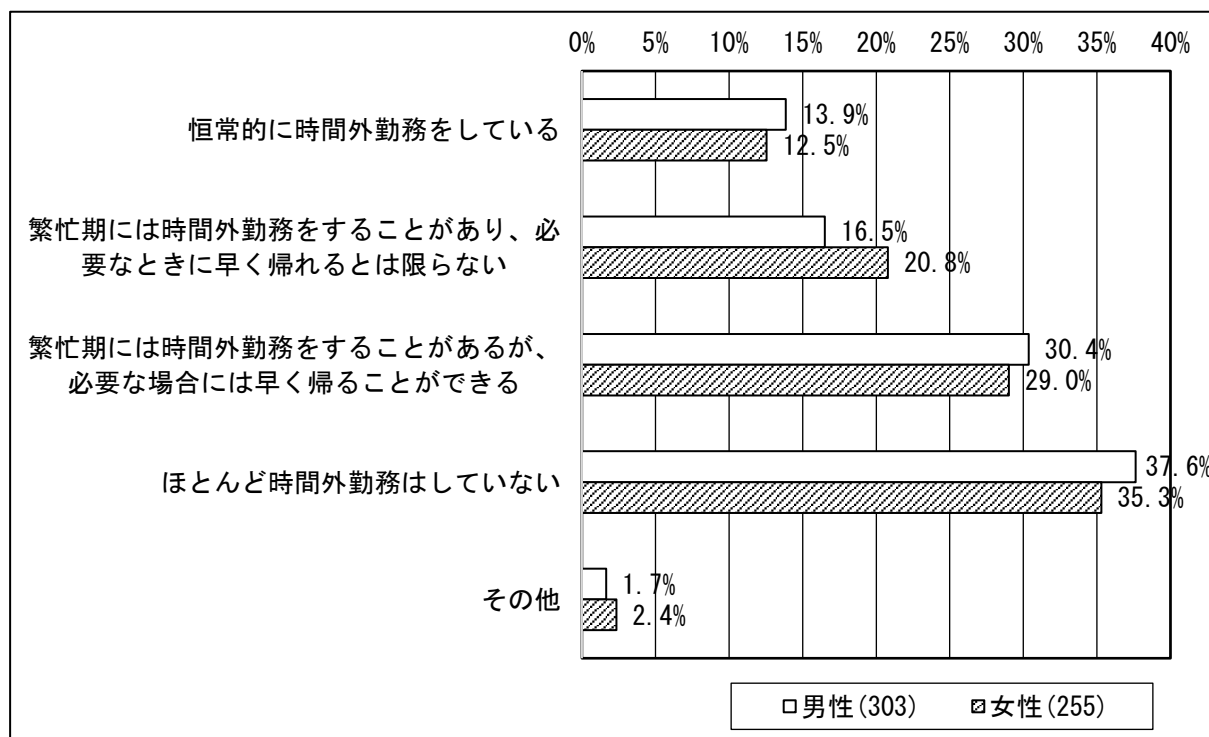
問 41 職場における女性の健康上の特性に係る取組として、何が効果的と考えますか。当
てはまるもの全てを選んでください。【集計対象：全職員】



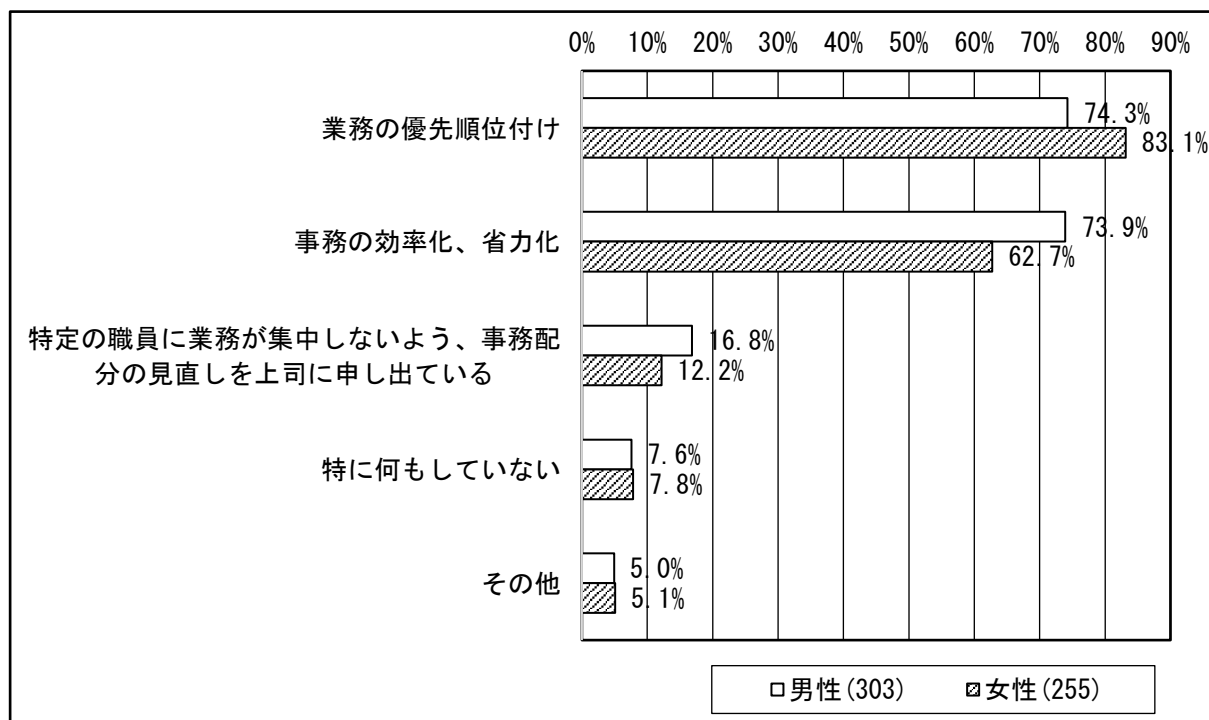
主な「その他」の内訳…周囲の理解の促進、休みやすい職場環境 など

■時間外勤務

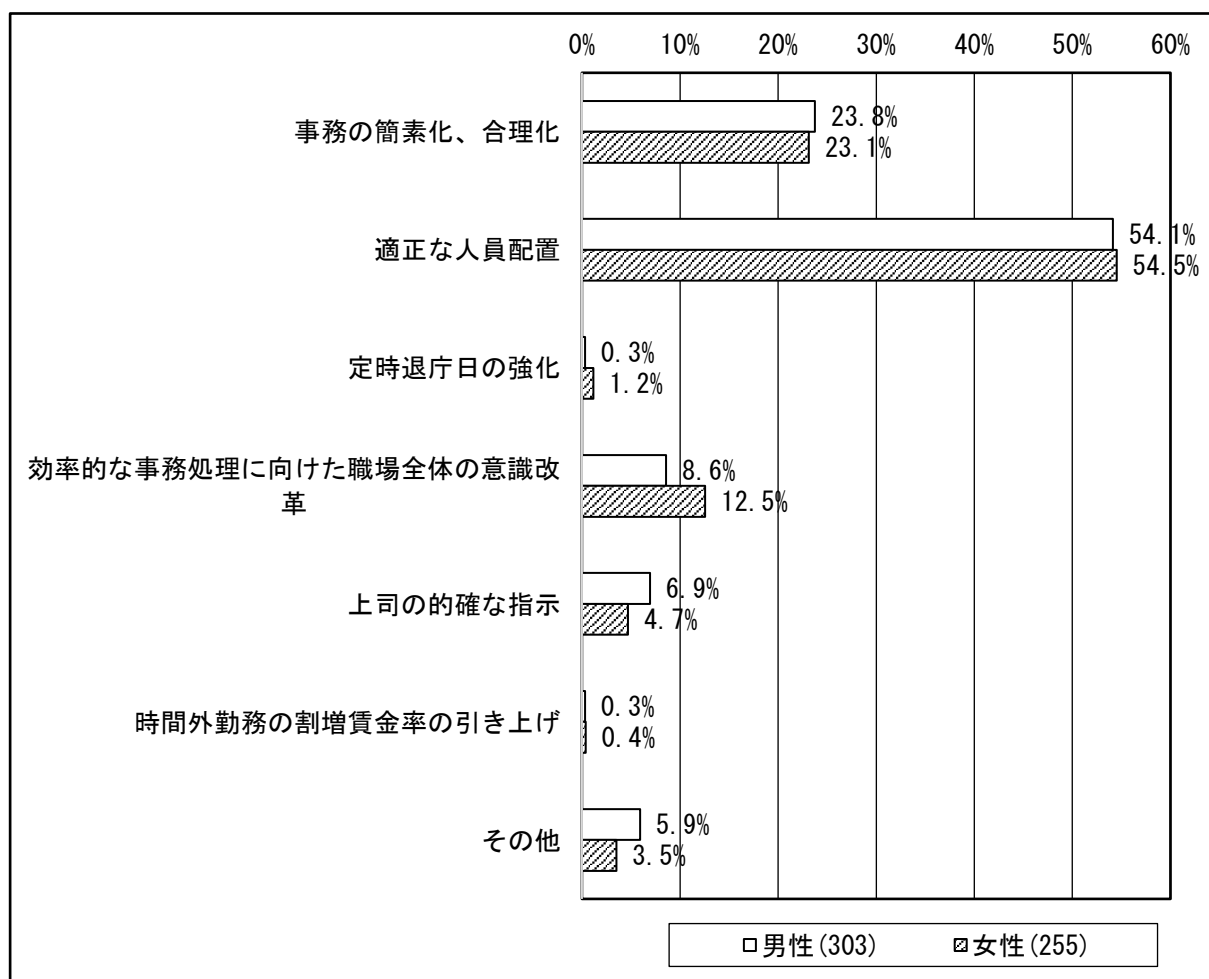
問 42 あなたの時間外勤務の状況について、当てはまるもの1つを選んでください。【集計対象：全職員】



問 43 時間外勤務の縮減に向けて、どのようなことに気をつけていますか。当てはまるものの全てを選んでください。【集計対象：全職員】



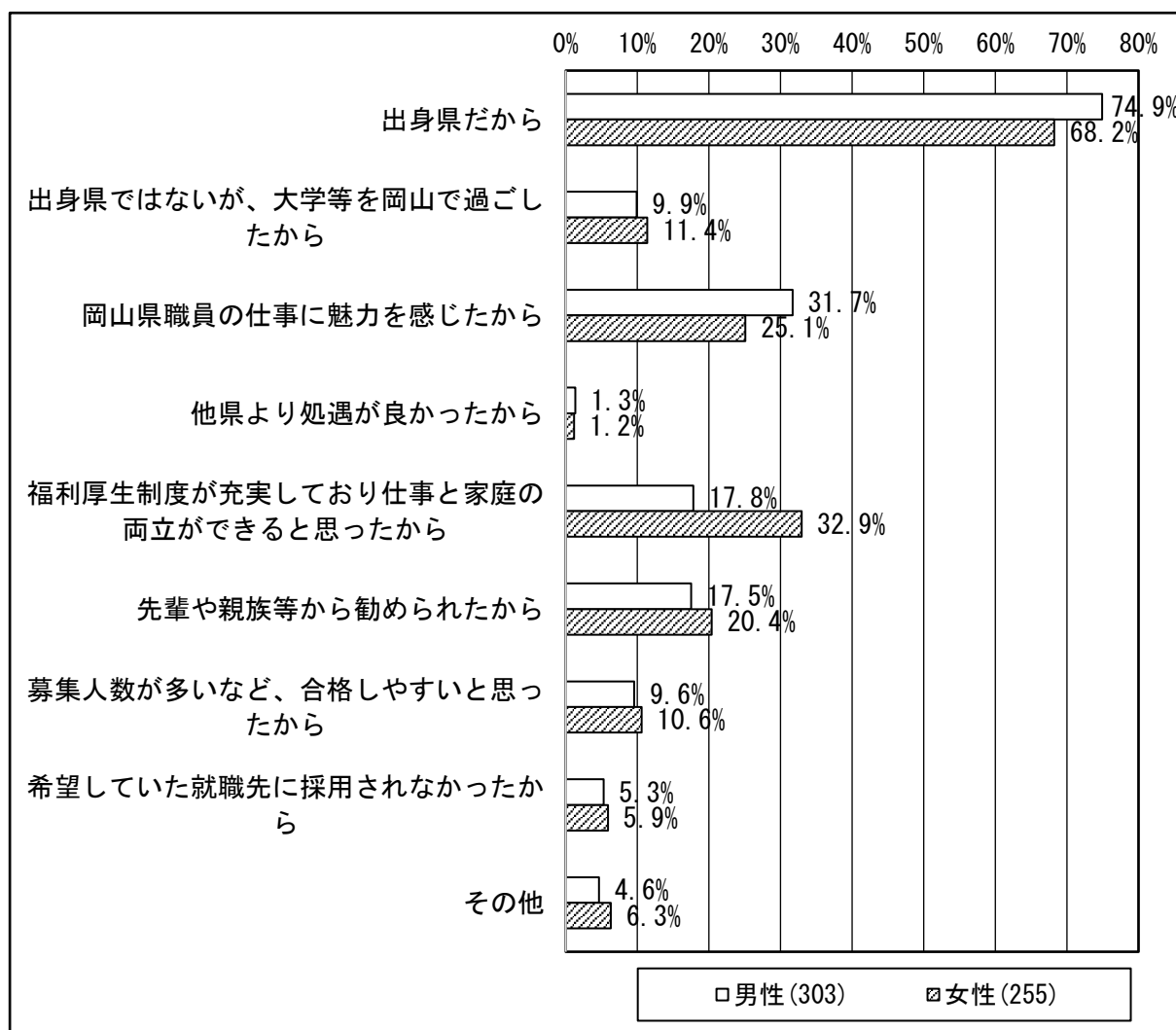
問 44 時間外勤務の縮減には、組織として何が効果的と考えますか。最も効果的と考えるもの1つを選んでください。【集計対象：全職員】



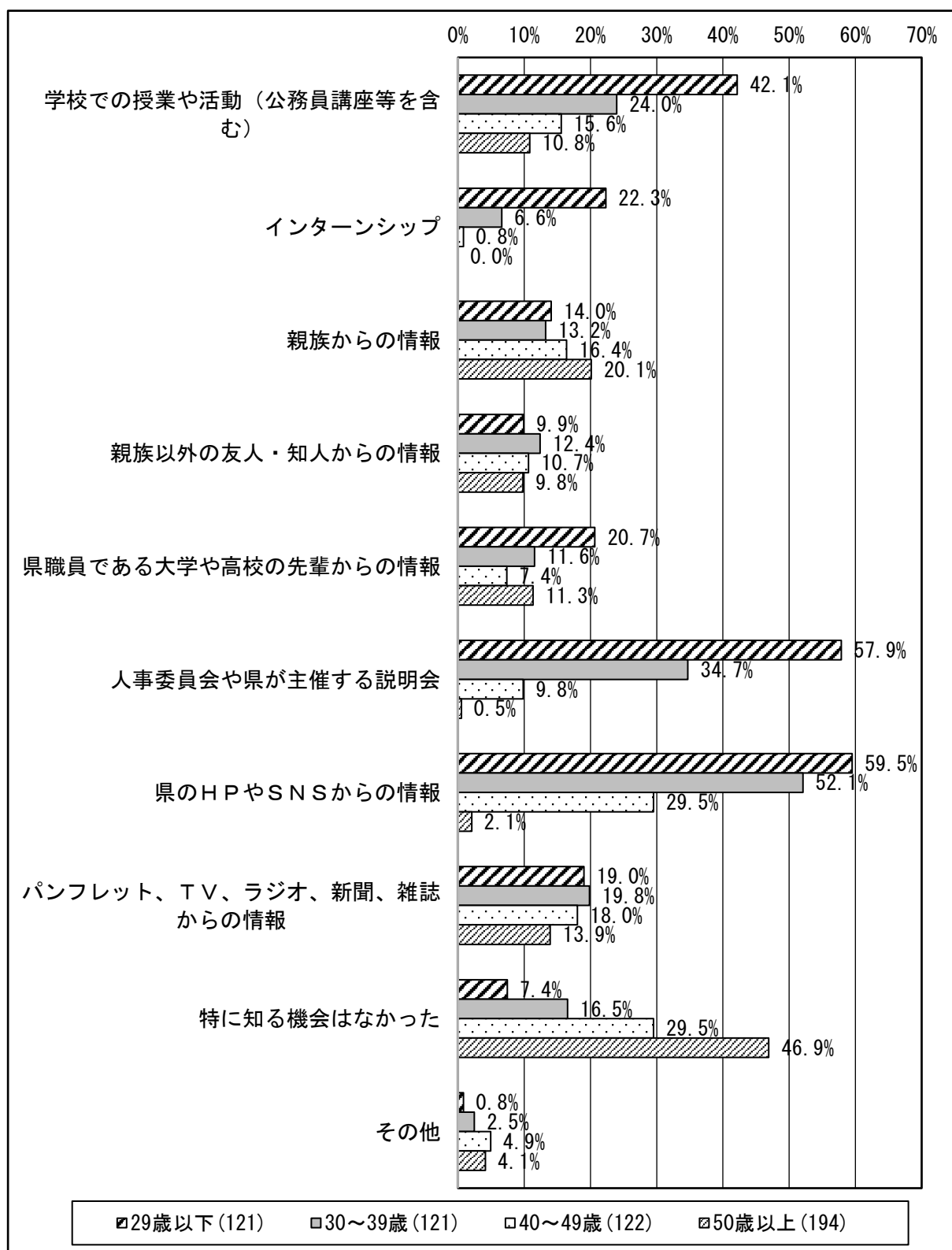
■採用者に占める女性比率

問 45 本県を就職先とした理由について、当てはまるもの全てを選んでください。

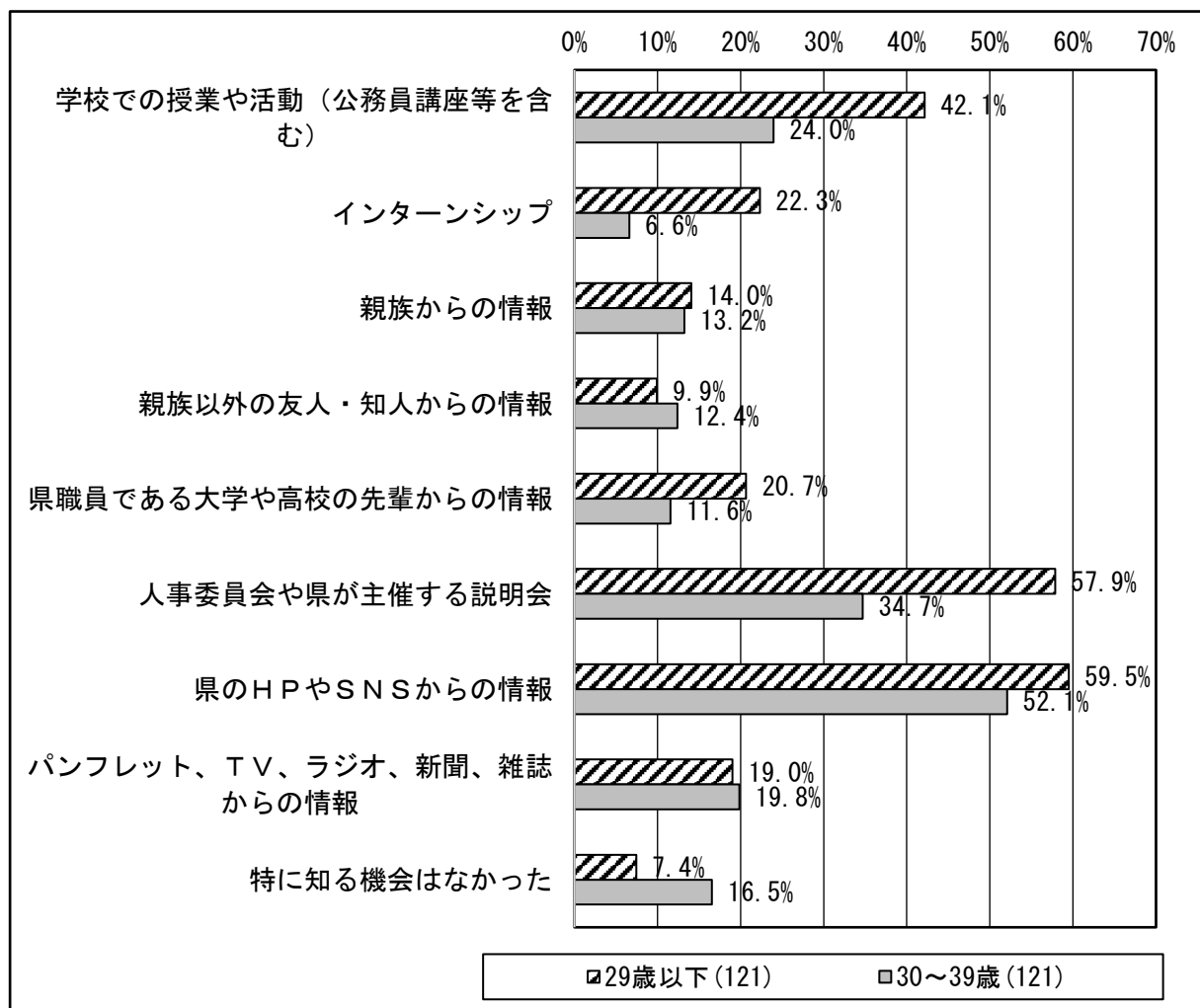
【集計対象：全職員】



問 46 入庁前、県の施策や県職員の仕事内容を知るためにどのような機会がありましたか。当てはまるもの全てを選んでください。【集計対象：全職員】

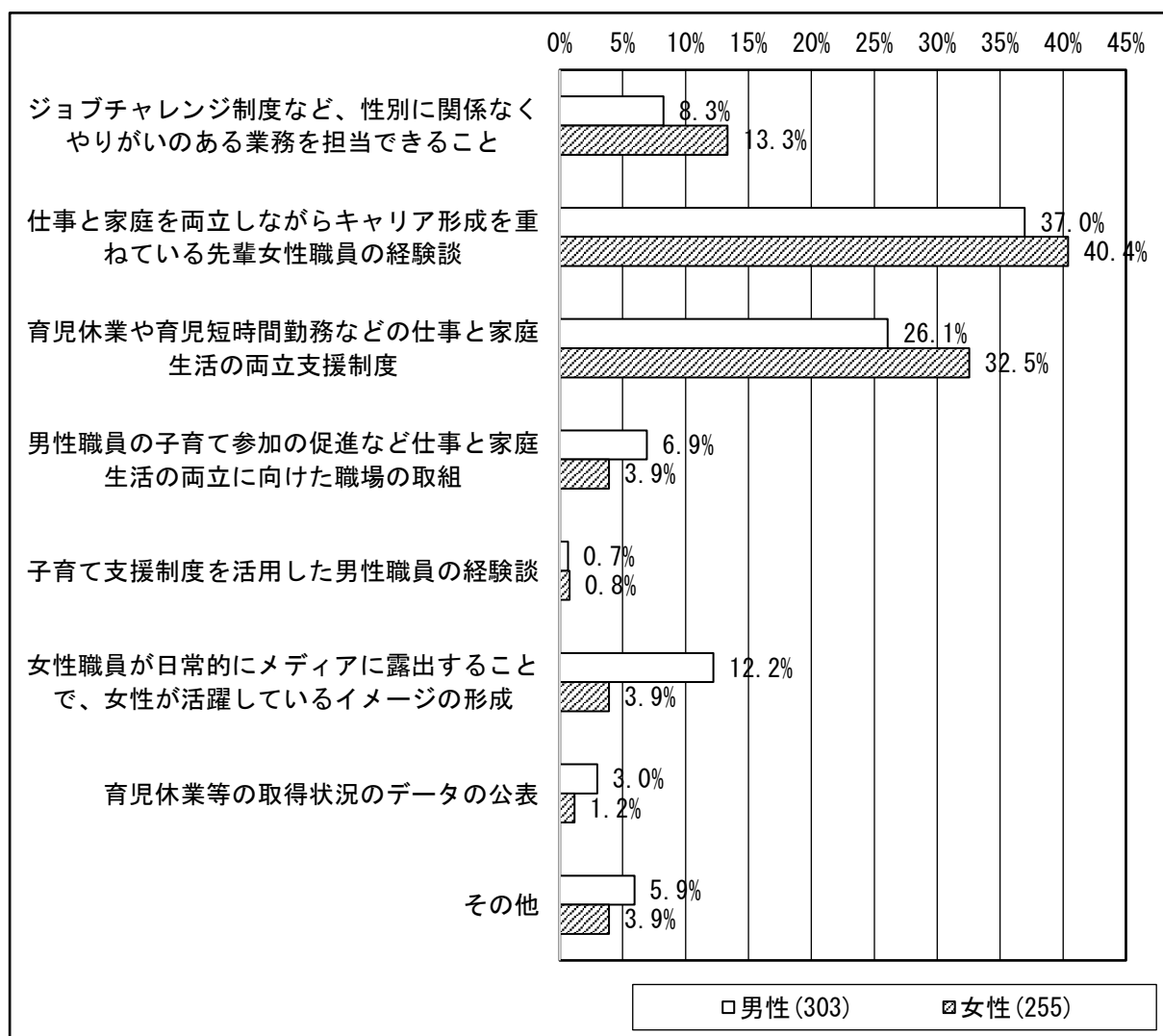


(20代、30代のみ抜粋)



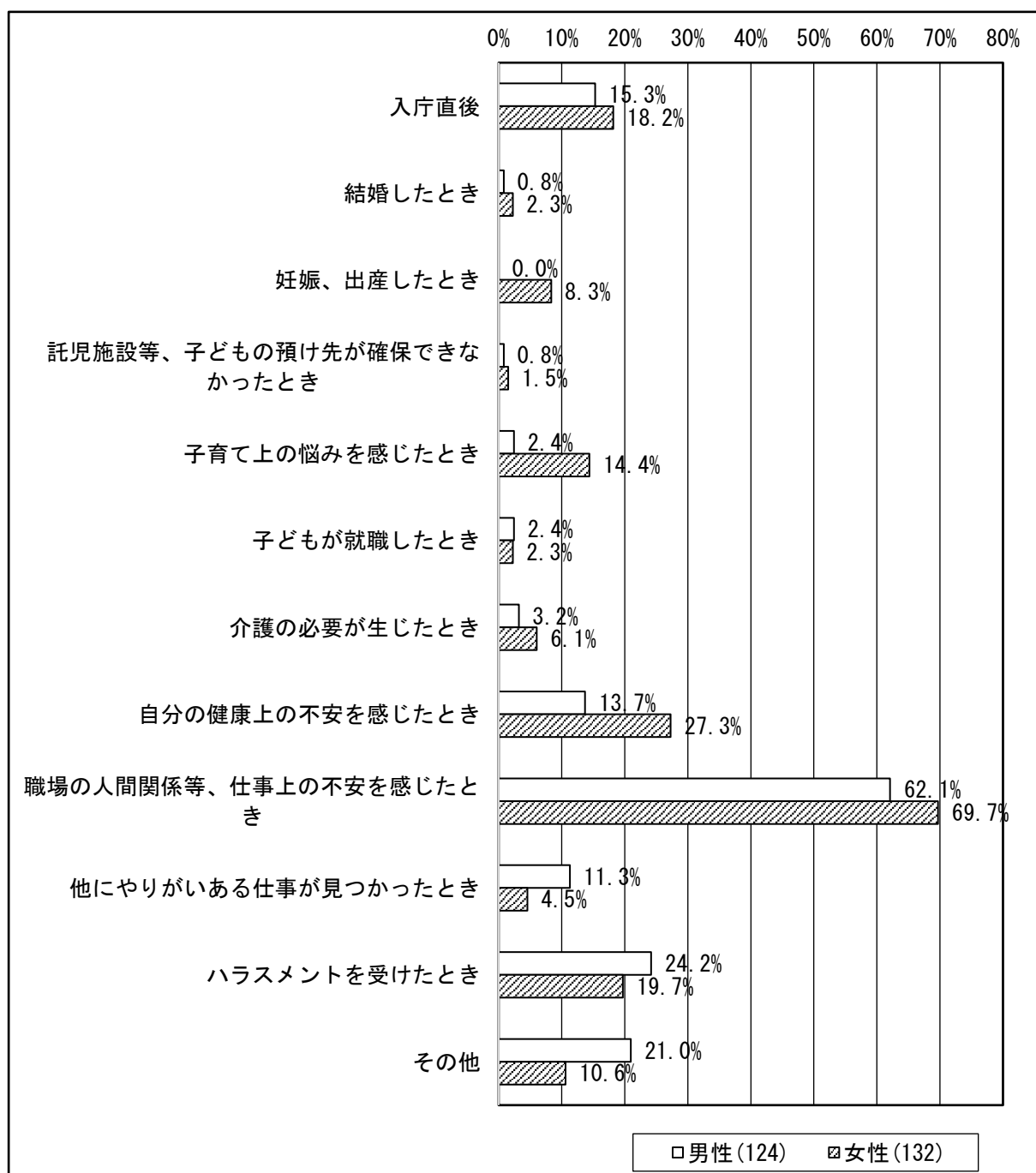
特に 30 代以下の職員は HP や SNS、県からの情報により知る人が多い。

問 47 特に女性の受験者を拡大するために PR する内容として、最も有効と考えるもの 1 つを選んでください。【集計対象：全職員】



■勤続年数の男女差

問 50 退職を考えたのはどんな時でしたか。当てはまるもの全てを選んでください。【集計対象：退職を考えたことがある職員】

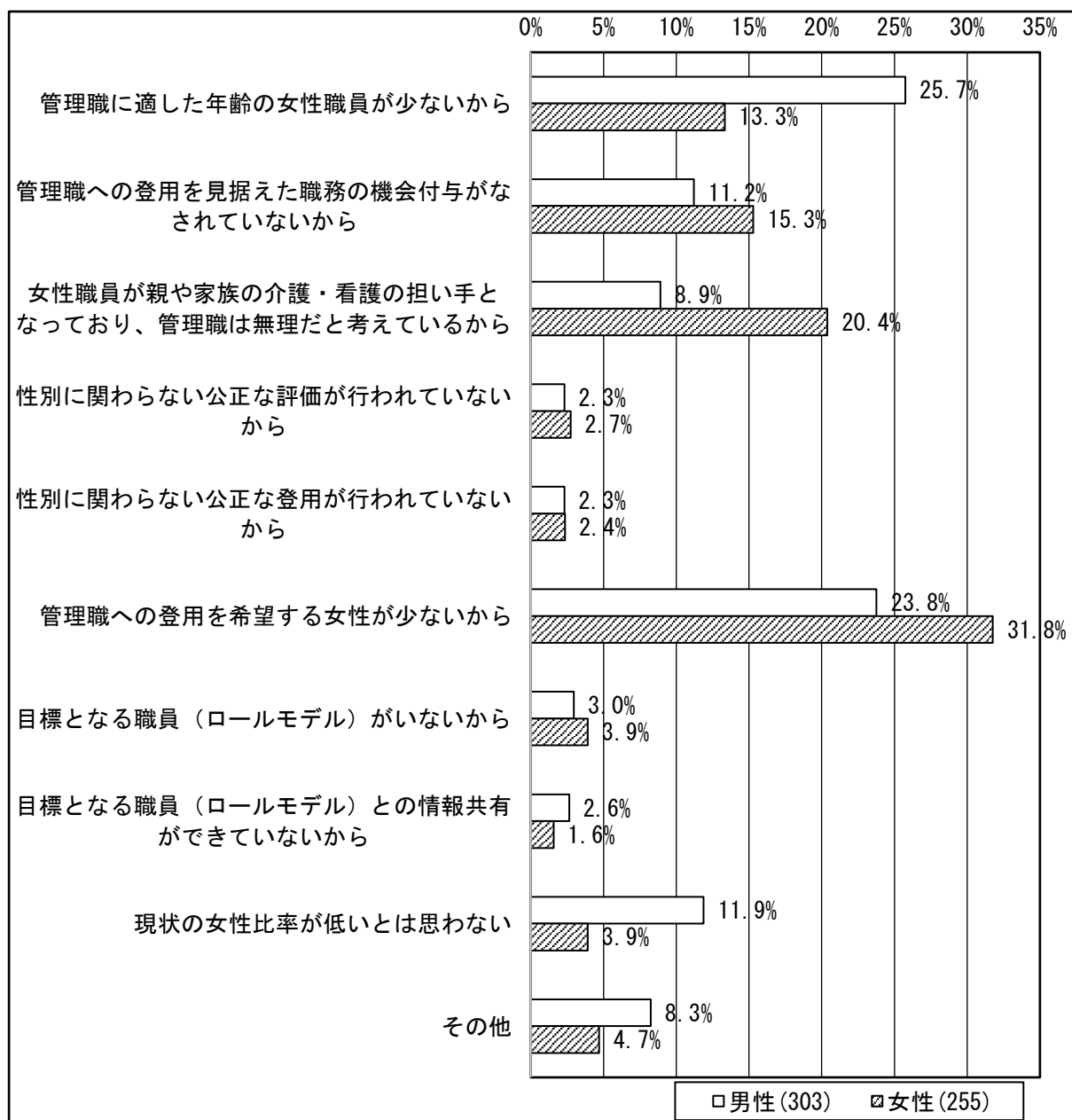


主な「その他」の内訳…仕事にやりがいを感じない、業務内容に疑問を持ったとき、時間外勤務が常態化してるとき、通勤時間が延びたとき など

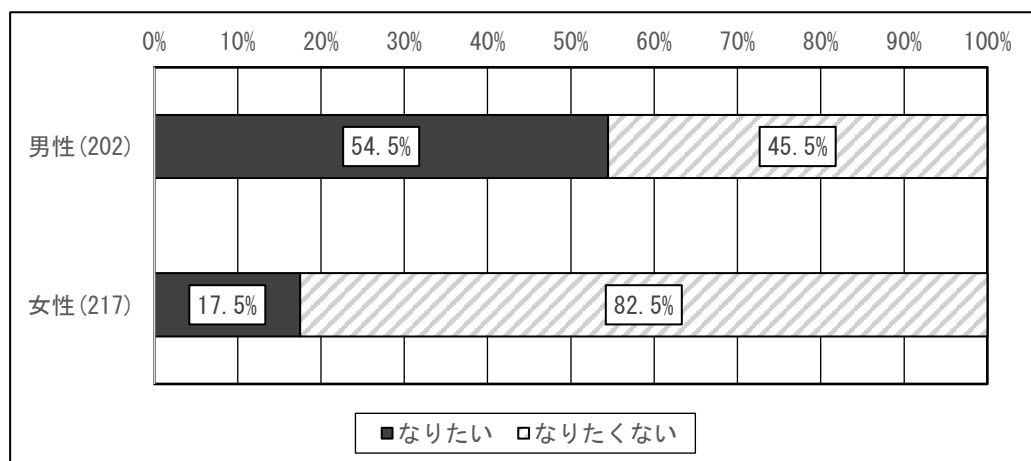
男性は「他にやりがいのある仕事が見つかったとき」、女性は「子育て上の悩み」、「自分の健康上の不安を感じたとき」を契機に退職を考える特徴がある。

■管理職に占める女性比率

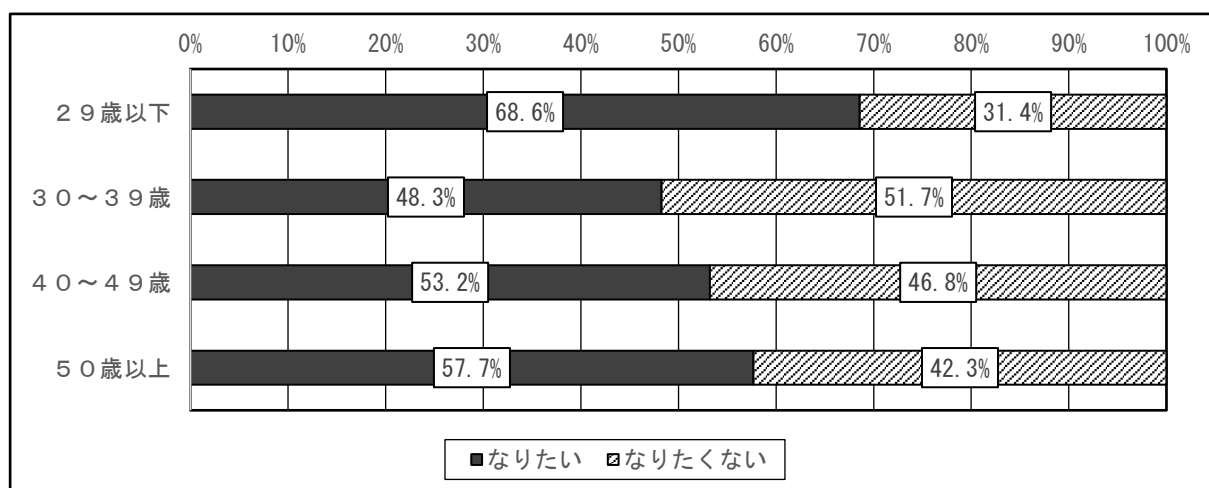
問 52 女性管理職が少ない理由について、最も影響が大きいと考えるもの1つを選んでください。【集計対象：全職員】



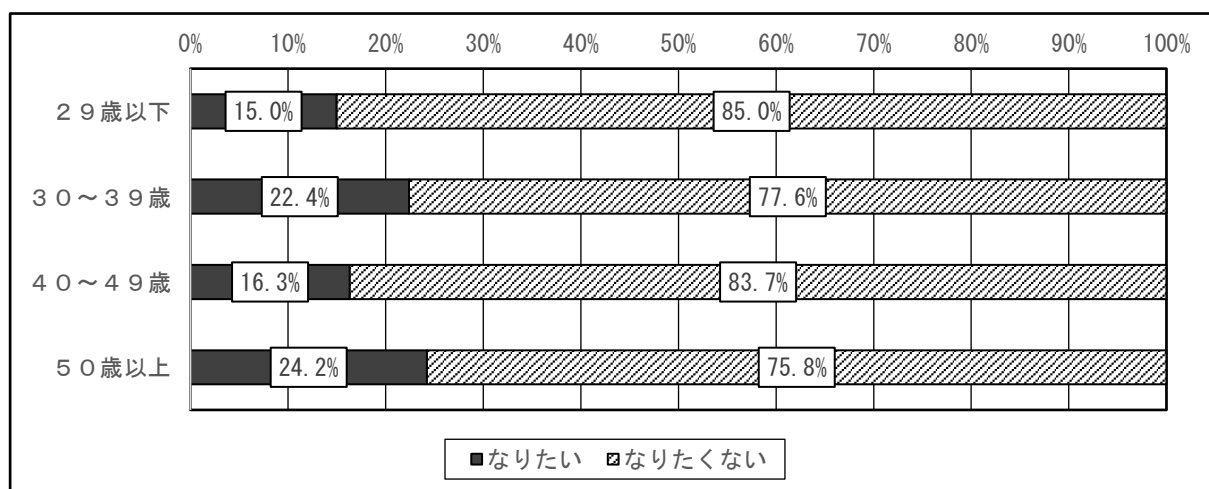
問 54 あなたの目指す将来の役職は。(管理職を目指すか)【集計対象：行政職 5 級相当以下の職員】



将来、管理職になりたい男性職員

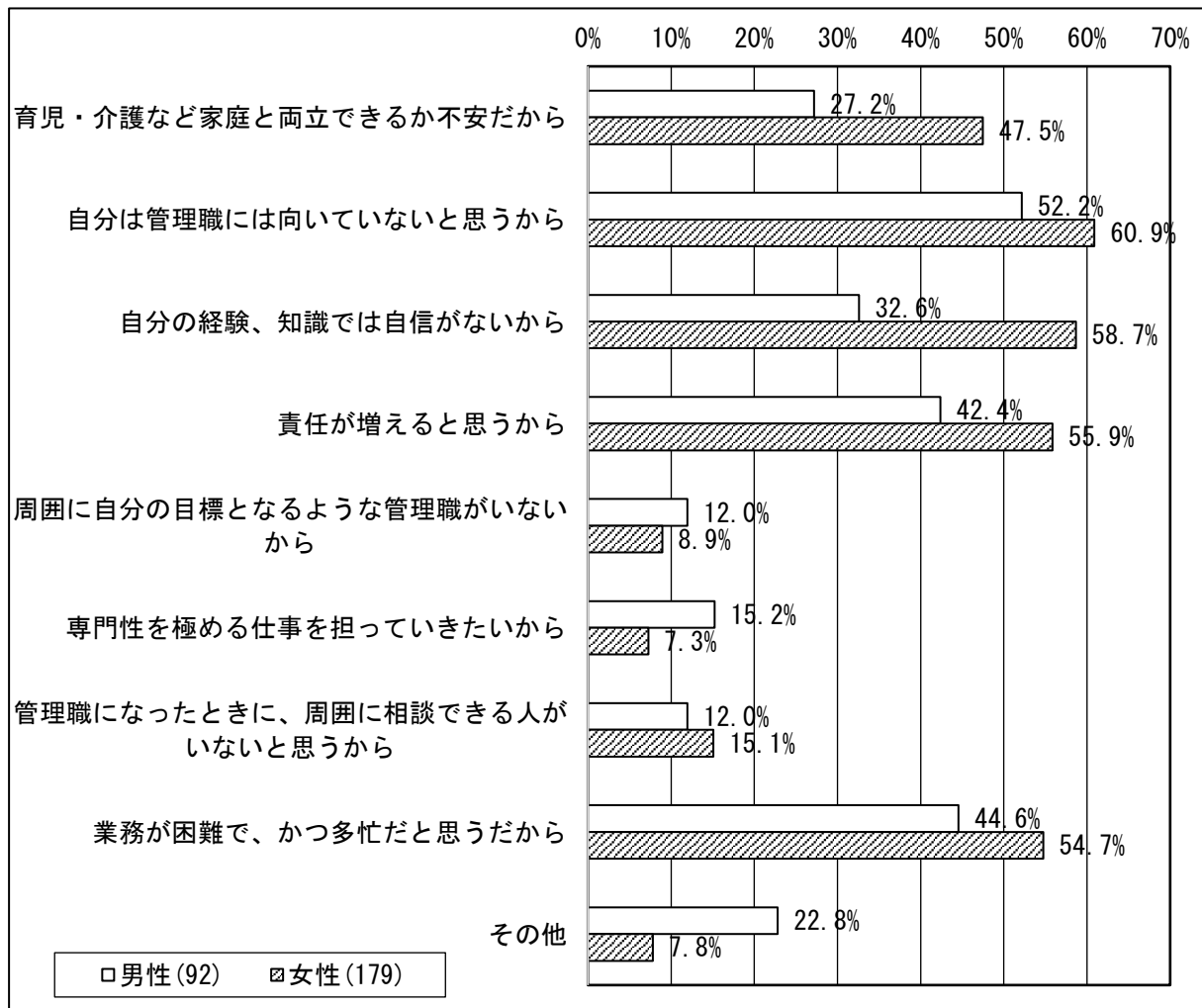


将来、管理職になりたい女性職員



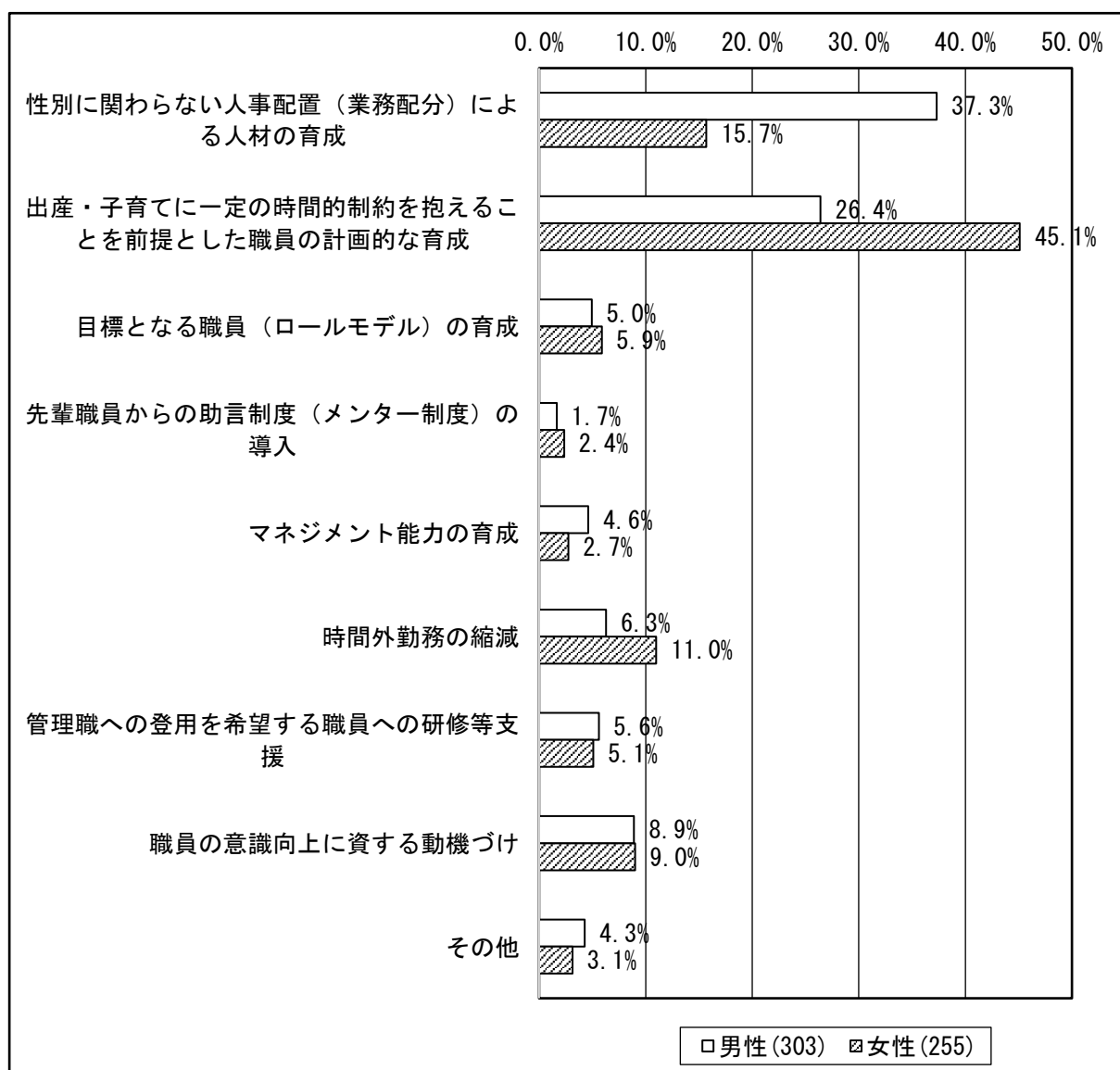
男性の 30～40 代では管理職になりたい割合が低い。女性はこの年代でも管理職になりたい割合が低い。

問 55 管理職（行政職 6 級相当以上）になりたくない理由について、当てはまるものを全てを選んでください。【集計対象：行政職 5 級相当以下で管理職を望まない職員】



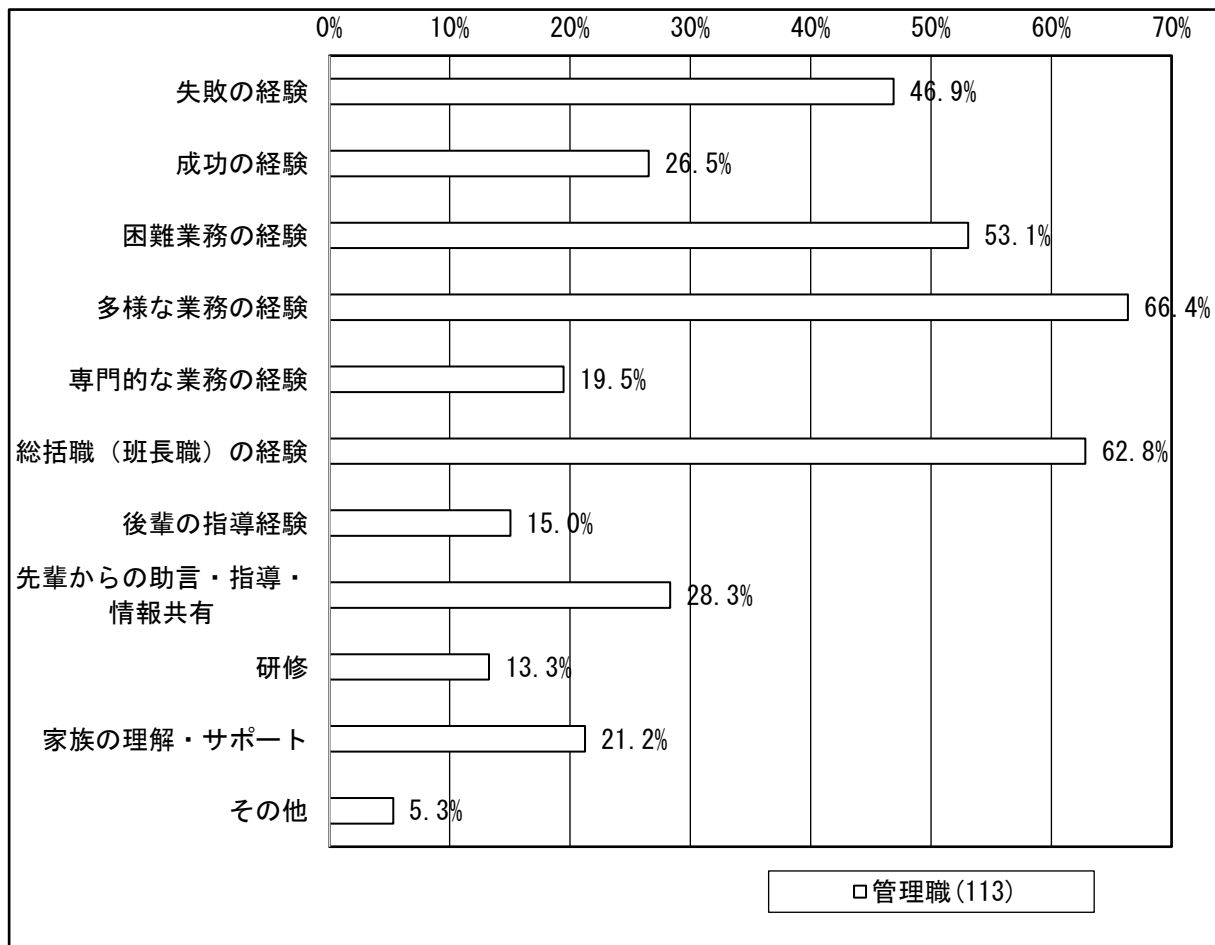
主な「その他」の内訳…責任に見合う給料ではないから、管理職に魅力を感じないから、など

問 58 女性の管理職への登用を進めるために最も重要と考えるもの1つを選んでください。【集計対象：全職員】



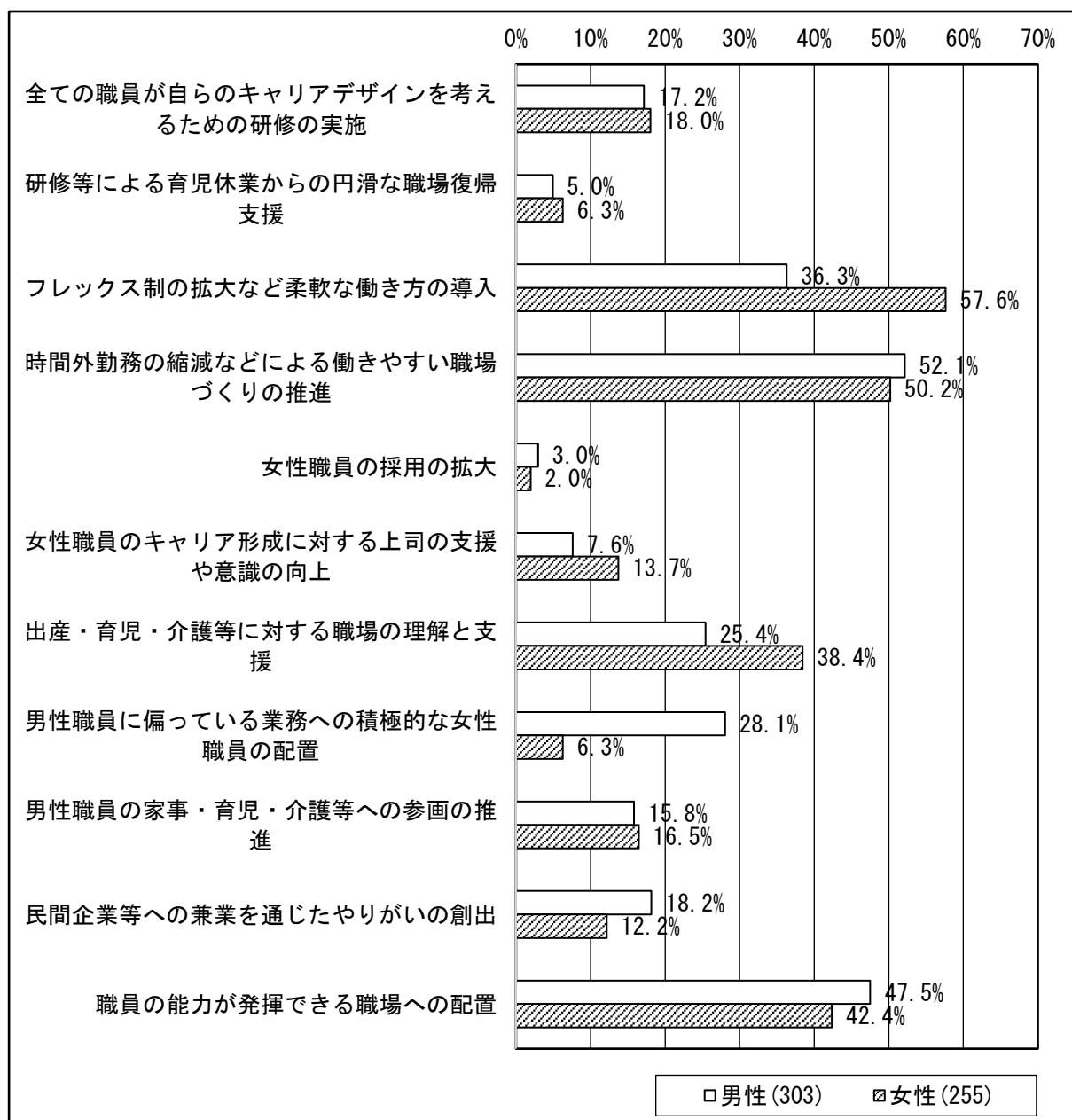
性別に関わらない人事配置（業務配分）による人材の育成、出産・子育てに一定の時間的制約を抱えることを前提とした職員の計画的な育成が突出しているが、男女間では最も重要と思う項目が逆転している。

■問 59 管理職になるに当たり、どんなことが役に立ちましたか。当てはまるものを全てを選んでください。【集計対象：管理職】



■岡山県庁の取組

問 60 全ての職員が個性と能力を十分に発揮できる職場となるよう、今後、岡山県庁が重点的に取り組むべきと思うものを3つまで選んでください。【集計対象：全職員】



女性職員は「フレックス制の拡大など柔軟な働き方の導入」「出産・育児・介護等に対する職場の理解と支援」を希望し、男性職員は「男性職員に偏っている業務への積極的な女性職員の配置」を希望する特徴がある。

■自由記述

問 64 男性の育児休業取得率が高い自治体や民間企業の取り組みや、休暇制度を活用しやすい体制づくりの取り組み等をご存知でしたら記入してください。

- ・ 育児休業を取得した職員の業務をカバーした職員へのプラス手当、人事評価時のプラス査定。(男性 30 代)
- ・ 職場に託児所。(男性 30 代)
- ・ 子育ての状況に応じた在宅勤務の実施。時短勤務での所得減を少なくする。子育て職員をフォローする班員・課員に業務量増に応じた手当を付ける。(男性 40 代)
- ・ 問 45 の前置きをしっかり分析されていますか？若者、特に、優秀な男性が、女性に合わせて働き方に制約を受けるので、県庁では能力を発揮できないので、県の受験を回避し、首都圏の大企業に流出しているのでは？(男性 30 代)
- ・ 同僚への金銭的支援。(男性 50 代以上)
- ・ 育休取得者をカバーする職員への手当制度の創設。(男性 50 代以上)
- ・ 育休や時短する同僚をサポートした社員へのインセンティブ制度、育休や時短する同僚をサポートした職員への賞与加算。(男性 30 代)
- ・ 「育休応援手当」・・・育休取得者等の業務をフォローする側の職員に手当を支給する制度があれば、育休とる側、カバーする側双方にメリットがあると考えます。(男性 30 代)
- ・ 育児休業取得者のフォローを行った職員に対し、適切な評価を行うこと、さらには、手当を支給することが不公平感を無くして組織として育休取得を進める環境作りに繋がると思います。(男性 30 代)
- ・ 男性の育児休業取得にこだわる必要はないと思います。配偶者が「育児休暇した夫が期待した動きをしないと腹が立つ。毎日定時で帰る方がよい。」と言っていました。週休 3 日制を試験導入してはどうですか。(男性 30 代)
- ・ 残った職員への手当の支給。(男性 50 代以上)
- ・ 福利厚生の少なさ。(男性 50 代以上)
- ・ 業務のマニュアル化を進め班内で共有しておく・複数担当制を推進し育休取得中の業務カバー体制を構築する・急遽家庭の都合で休む場合に備え、仕掛中の事務処理は決められた共有フォルダに保存する。(男性 30 代)
- ・ 消化できない年次休暇がある場合には職場で買い取りとなる(職場も協力してできる限り消化することができる)。(女性 30 代)
- ・ 男性の育児休業を原則取得するものにしたところ、取得率が大幅に上がった事例が、他自治体であったかと思います。(女性 30 代)