

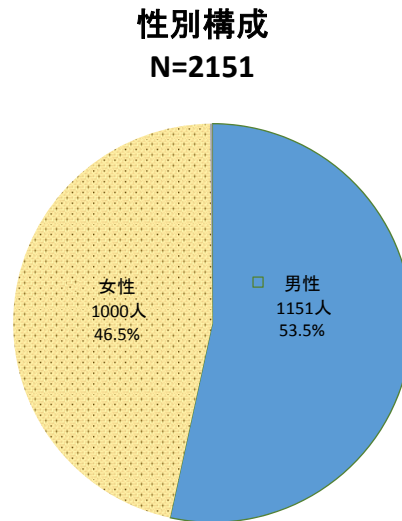
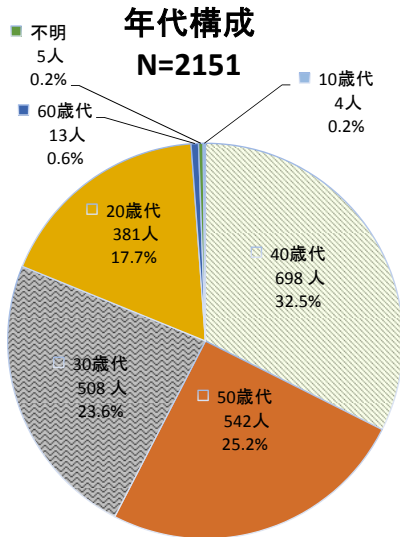
働くことの意識についての 職員アンケート報告

岡山市女性が輝くまちづくり推進本部・
ワーキンググループ
(事務局:岡山市市民局女性が輝くまちづくり推進課)

- 1 調査の目的
職員の働くことの意識を把握することを目的に意識調査を行った。
なお、今回の調査は、主に「管理職になることについて」の意識調査を行った。
- 2 調査の項目
 - ・女性の職業能力発揮のための課題
 - ・「管理職になることについて」に関する項目
- 3 調査対象者・調査方法等
 - ・対象…職員（再任用職員・任期付職員・嘱託員・臨時的任用職員を除く。）
 - ・調査依頼…庁内掲示板及び電子メール送付により依頼
 - ・回収…紙媒体による回収
 - ・調査時期…平成26年9月
- 4 回収結果
 - ・対象者…5,330人（平成26年9月1日現在）
 - ・返信数…2,151人
 - ・回収率…40.3%

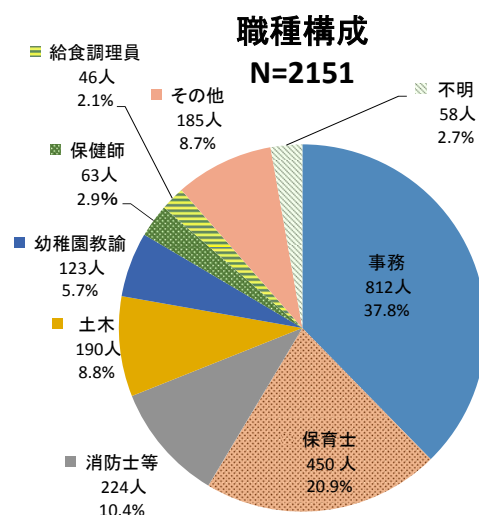
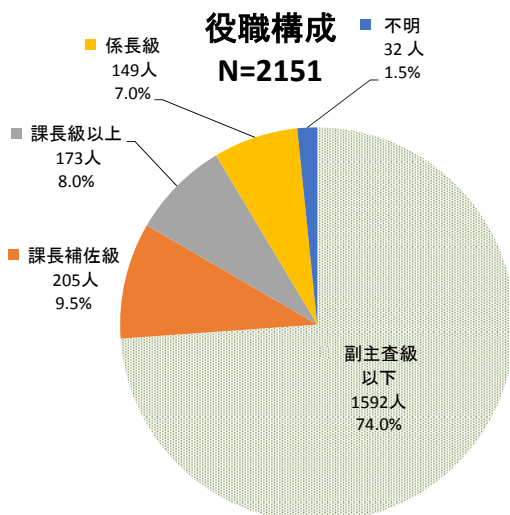
1 回答者の属性

回答者の年代構成は、40歳代が698人(32.5%)、50歳代542人(25.2%)、30歳代が508人(23.6%)と続く。
性別では、女性が1,000人(46.5%)、男性が1,151人(53.5%)である。



2

役職では、副主査級以下が1,592人(74.0%)、課長補佐級205人(9.5%)、課長級以上173人(8.0%)、係長級149人(7.0%)、不明32人(1.5%)であった。
職種では「事務」が最も多く812人(37.8%)、これに「保育士」450人(20.9%)が続き、全体として回答者の職種は多岐にわたっている。



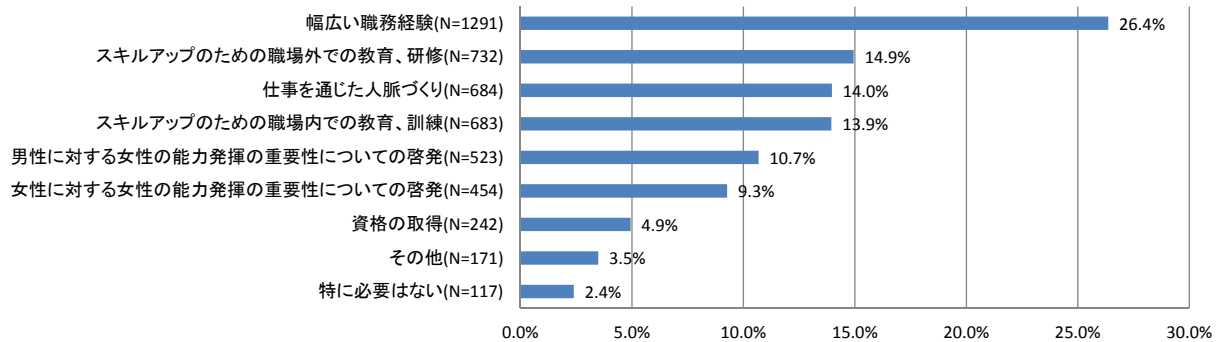
3

2 女性の職業能力がより発揮できるようにするための課題

女性の職業能力がより発揮できるようにするために、取り組む必要があると思うものについては、「幅広い職務経験」が26.4%と最も多く、次いで、「スキルアップのための職場外での教育、研修」14.9%、「仕事を通じた人脈づくり」14.0%、「スキルアップのための職場内での教育、訓練」13.9%が続いている。

女性の職業能力がより発揮できるようにするために、 取り組む必要があると思うもの

N=4897



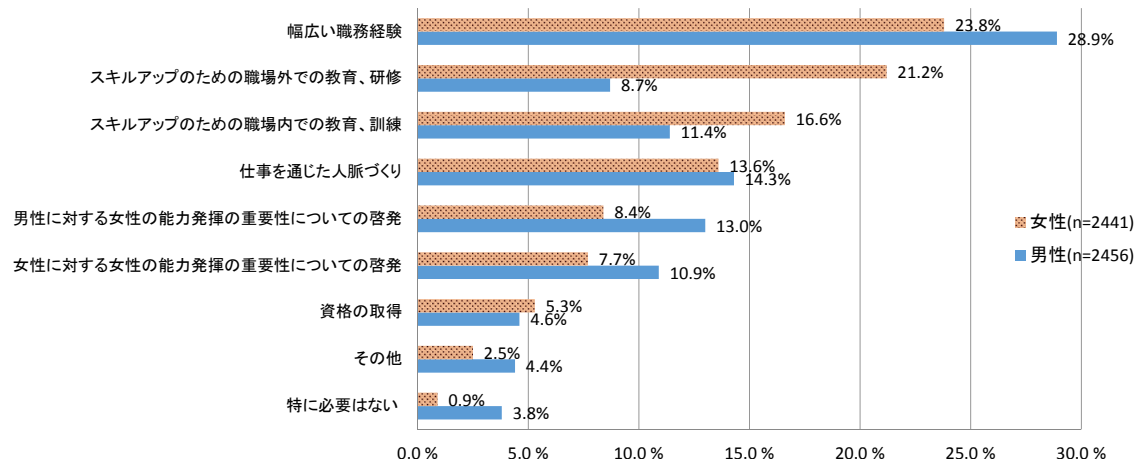
※複数回答

4

女性の職業能力がより発揮できるようにするために取り組む必要があると思うものを男女別に見ると、男女とも「幅広い職務体験」が最も多く、女性は「スキルアップのための職場外での教育、研修」21.2%「スキルアップのための職場内での教育、訓練」16.6%と続く。男性は「仕事を通じた人脈づくり」14.3%「男性に対する女性の能力発揮の重要性についての啓発」13.0%と続く。

男女別 女性の職業能力がより発揮できるようにするために、 取り組む必要があると思うもの

N=4897



※複数回答

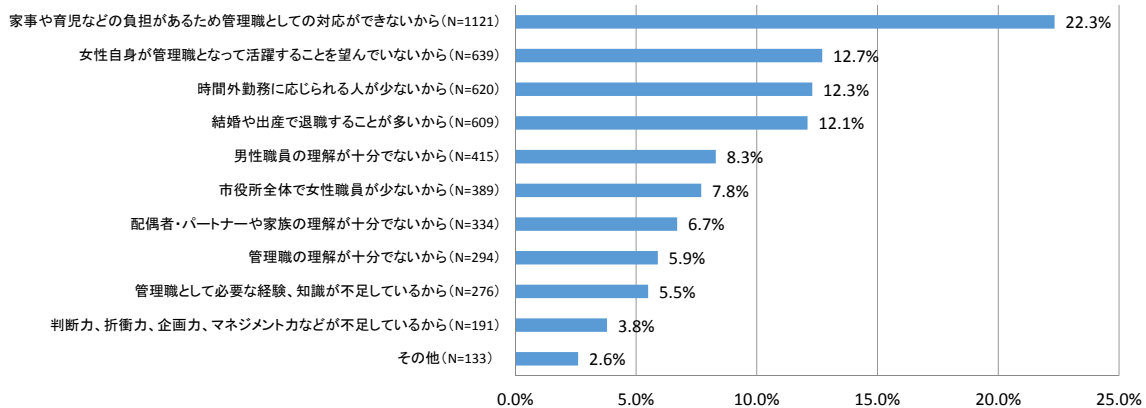
5

3 女性の管理職が少ない理由

女性の管理職が少ない理由については、「家事や育児などの負担があるため管理職としての対応ができないから」が22.3%と最も多く、次いで、「女性自身が管理職となって活躍することを望んでいないから」が12.7%、「時間外勤務に応じられる人が少ないから」12.3%、「結婚や出産で退職することが多いから」が12.1%と続いている。

女性の管理職が少ない理由

N=5021



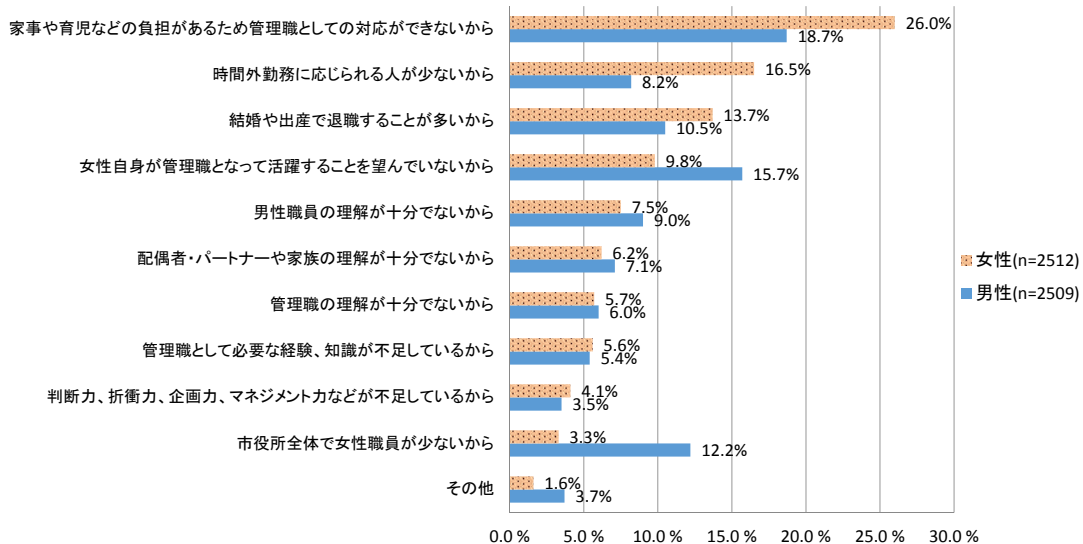
※複数回答

6

女性の管理職が少ない理由を男女別に見ると、男女とも「家事や育児などの負担があるため管理職としての対応ができないから」が高く、続いて女性は「時間外勤務に応じられる人が少ないから」16.5%、男性は「女性自身が管理職となって活躍することを望んでいないから」15.7%と続く。「市役所全体で女性職員が少ないから」という理由は女性3.3%、男性12.2%が選択している。

男女別 女性の管理職が少ない理由

N=5021



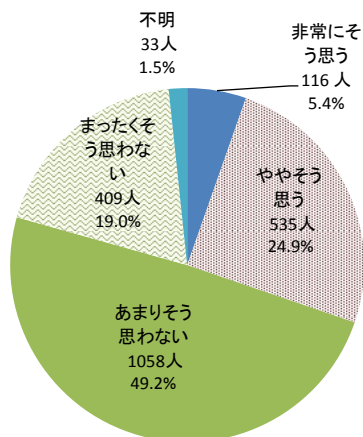
※複数回答

7

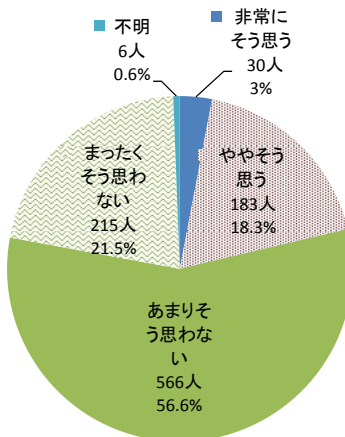
4-1 管理職になることについて

「管理職を目指して働きたい。(働いた。)」かどうかについては、全体で見ると「あまりそう思わない」が 49.2%と最も多く、「まったくそう思わない」を含めると、68.2%となった。男女別に見ると、「あまりそう思わない」と「まったくそう思わない」を合わせた割合は、女性78.1%、男性59.6%となった。

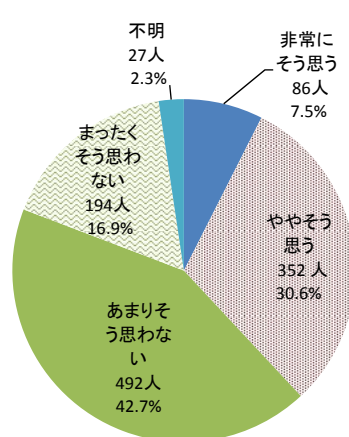
管理職を目指して働きたい。
(働いた。)
男女とも N=2151



管理職を目指して働きたい。
(働いた。)
女性のみ N=1000



管理職を目指して働きたい。
(働いた。)
男性のみ N=1151

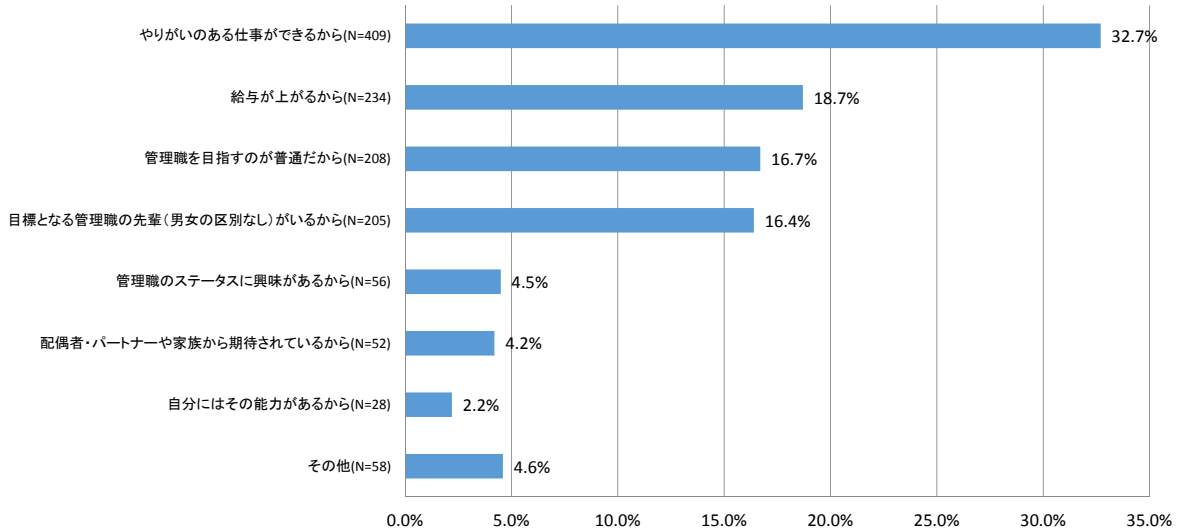


4-2 「管理職を目指して働きたい。(働いた。)」と思う理由

「管理職を目指して働きたい。(働いた。)」と思った理由として、「やりがいのある仕事ができるから」が32.7%と最も多く、次いで、「給与が上がるから」18.7%、「管理職を目指すのが普通だから」16.7%、「目標となる管理職の先輩(男女の区別なし)がいるから」16.4%と続く。

管理職を目指して働きたい。(働いた。)と思う理由

N=1250



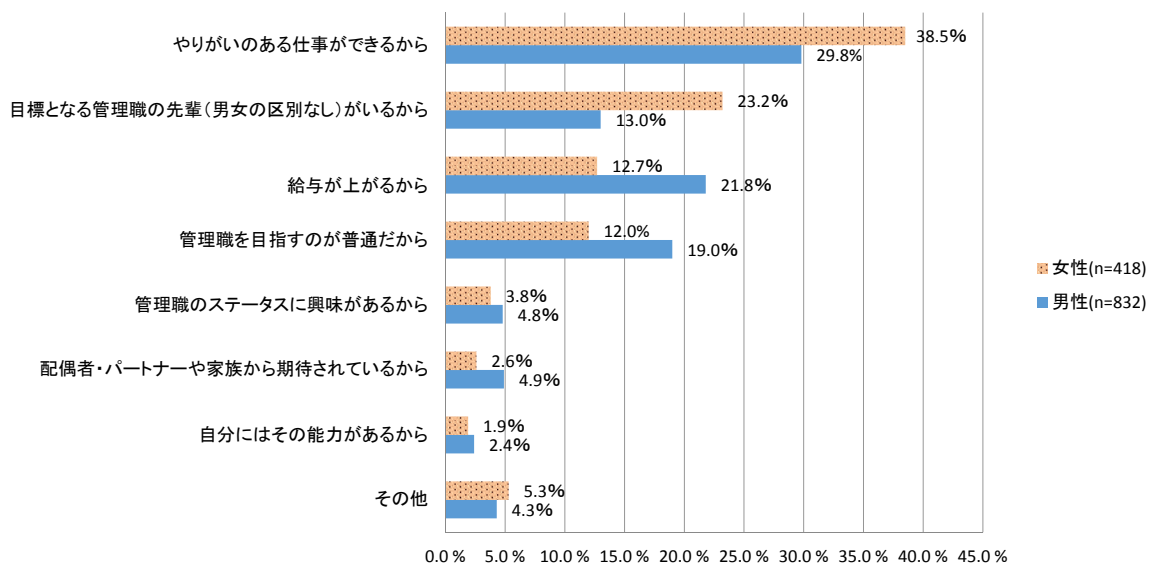
※複数回答

9

「管理職を目指して働きたい。(働いた。)」と思った理由を男女別に見ると、女性は「やりがいのある仕事ができるから」が38.5%と最も多く、次いで、「目標となる管理職の先輩(男女の区別なし)がいるから」が23.2%と続く。男性は「やりがいのある仕事ができるから」29.8%、「給与が上がるから」21.8%と続く。

男女別 管理職を目指して働きたい。(働いた。)と思う理由

N=1250



※複数回答

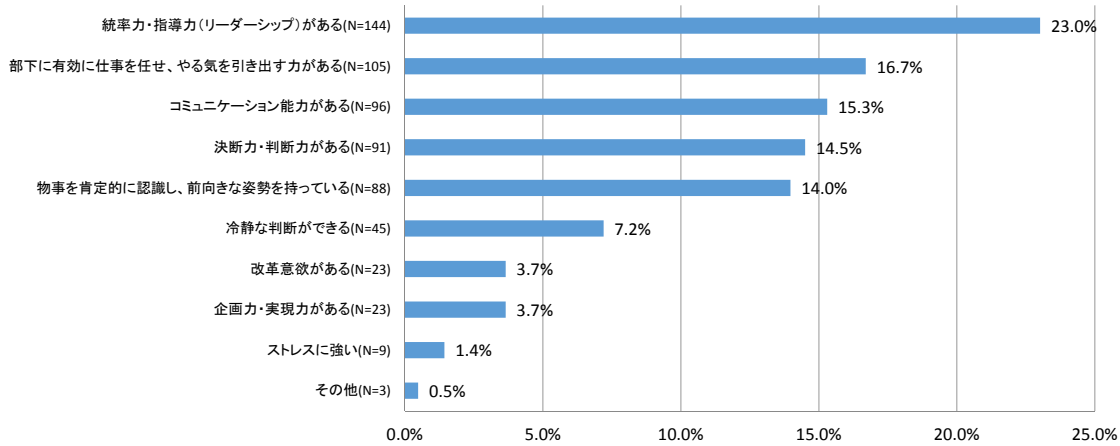
10

4-3 目標となる管理職の先輩(男女の区別なし)像について

管理職を目指す理由となる管理職の先輩(男女の区別なし)像については、「統率力・指導力(リーダーシップ)がある」があるが23.0%と最も多く、次いで、「部下に有効に仕事を任せ、やる気を引き出す力がある」16.7%、「コミュニケーション能力がある」15.3%、「決断力・判断力がある」14.5%、「物事を肯定的に認識し、前向きな姿勢を持っている」14.0%が続く。

目標となる管理職の先輩像

N=627



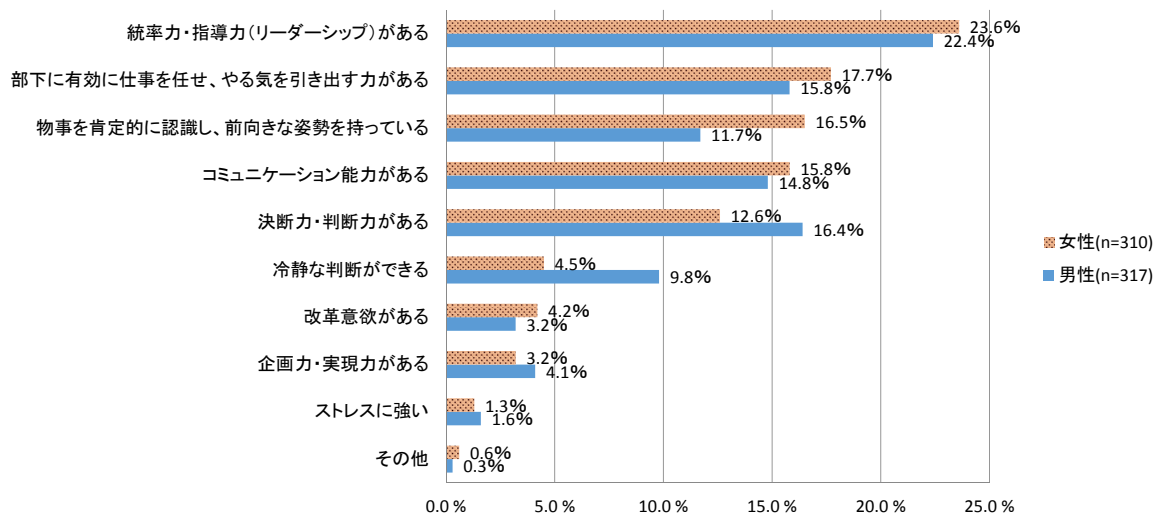
※複数回答

11

管理職を目指す理由となる管理職の先輩(男女の区別なし)像を男女別に見ると、「統率力・指導力(リーダーシップ)がある」が男女とも最も多い。続いて女性は「部下に有効に仕事を任せ、やる気を引き出す力がある」17.7%、「物事を肯定的に認識し、前向きな姿勢を持っている」16.5%と続く。男性は「決断力・判断力がある」16.4%、「部下に有効に仕事を任せ、やる気を引き出す力がある」15.8%と続く。

男女別 目標となる管理職の先輩像

N=627



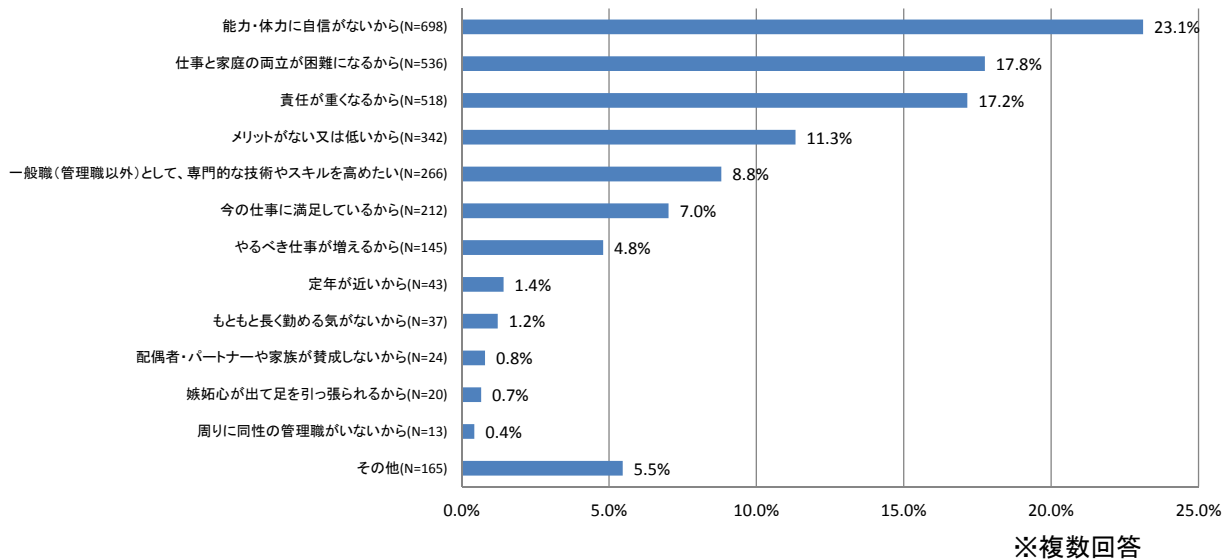
※複数回答

12

4-4 「管理職を目指して働きたい。(働いた。)」と思わなかった理由

「管理職を目指して働きたい。(働いた。)」と思わなかった理由として、「能力・体力に自信がないから」が23.1%と最も多く、「仕事と家庭の両立が困難になるから」17.8%、「責任が重くなるから」17.2%、「メリットがない又は低いから」が11.3%と続く。

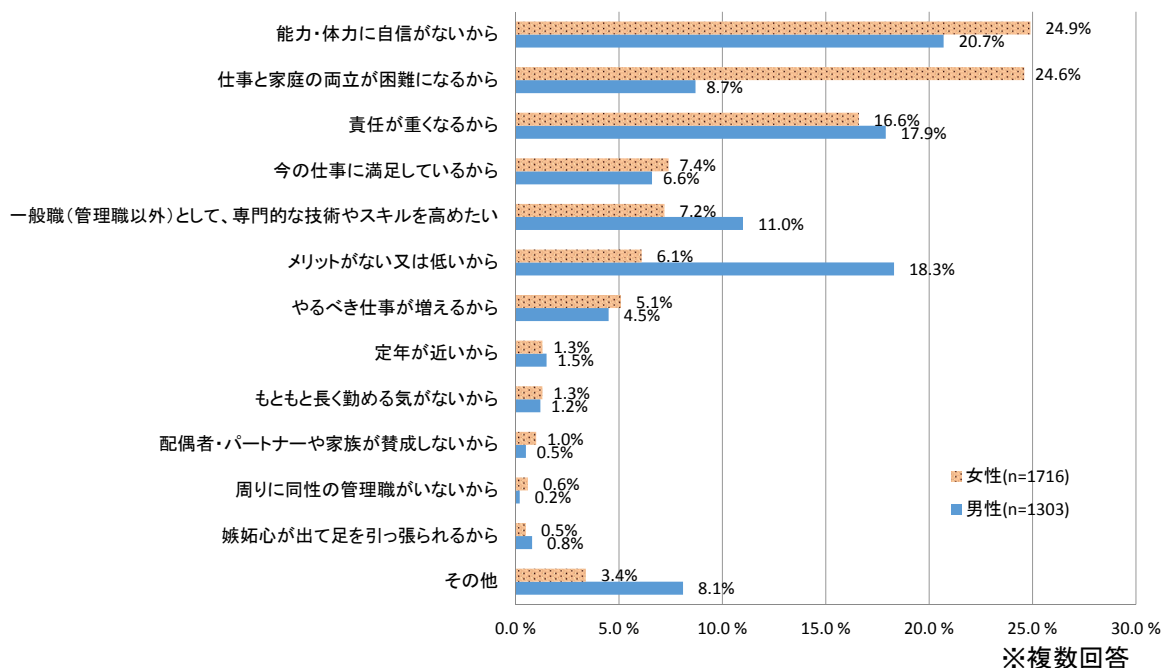
「管理職を目指して働きたい。(働いた。)」と思わなかった理由
N=3019



13

「管理職を目指して働きたい。(働いた。)」と思わなかった理由を男女別に見ると、男女ともに「能力・体力に自信がないから」が最も多く、続いて女性は「仕事と家庭の両立が困難になるから」24.6%、「責任が重くなるから」16.6%と続く。男性は「メリットがない又は低いから」が18.3%、「責任が重くなるから」17.9%と続く。

男女別 「管理職を目指して働きたい。(働いた。)」と思わなかった理由
N=3019



14