

大阪市職員「女性の活躍促進のためのアンケート」集計結果について

平成25年12月に実施しました「女性の活躍促進のためのアンケート」のうち、アクションプランにつながる設問について、単純集計、クロス集計を行い、その分析及び自由意見の内容をとりまとめました。

1. アンケート調査の方法

- ◆アンケート実施期間：平成25年12月2日（月）～12月27日（金）
- ◆対象職員（平成25年10月1日現在）
 - 全職員 35,266人
 - ※嘱託職員、臨時的任用職員、臨時職員、任期付職員、再任用職員は含みません。ただし、任期付職員については係長級以上を対象とし、再任用職員については常時勤務の職員は対象とします。
 - 大阪府市大都市局の職員は大阪府・大阪市職員すべてを含みます。
- ◆アンケート方法：オンラインシステムにて回答してもらう形式で実施。
 - ※オンラインシステムによる回答が難しい場合は、調査票（紙）にて回答。
- ◆アンケート回答者数
 - 総数：7,995人（回答率22.7%）【男性：4,771人、女性：3,224人】
 - 〔オンラインアンケートシステム：6,127人、調査票（紙）1,868人〕
 - ※中間報告の時より数値を修正しております。

2. アンケート詳細

- ◆アンケートの意図

本市では、女性はその能力を十分に発揮し活躍できる環境整備に取り組むことで、大阪市を活性化することを目的に、全庁横断的な組織として「女性の活躍促進プロジェクトチーム」を設置し、女性の活躍促進に向けた取り組みを実施しています。

今後、効果的に事業を進めていくにあたり、本市職員における女性職員の登用や女性活躍促進の取り組みに関する意識・ニーズを把握する必要があるため、職員アンケートを実施しました。
- ◆アンケート項目：別紙のとおり

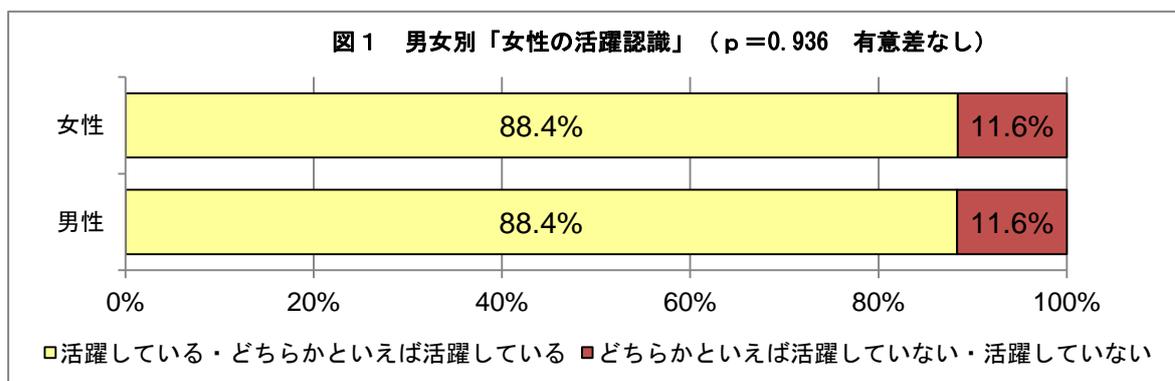
3. 調査結果

- ・アンケート結果について、クロス集計等で分析した代表的なものについて示します。
 - ・数値は有効回答者の割合を示し、不明・無回答は除いています。
- ※有意差の表記
- この報告では、 χ^2 乗検定により、統計的に属性間で明らかな差があることを「違いがある」と表現しています。
- χ^2 乗検定による p の値が、 $0.01 \leq p < 0.05$ であれば、「違いが見られる」ので「*」と表記します。
 $0.001 \leq p < 0.01$ であれば、「大きな違いが見られる」ので「**」、 $p < 0.001$ であれば、「極めて大きな違いが見られる」ので「***」と表記します。
 $0.05 \leq p$ であれば、違いがあるとはいえません。

(1) 問9：女性の活躍認識について

【男女別傾向】〔図1参照〕

女性は総じて、仕事で活躍しているか尋ねたところ、「男女」によって、「女性の活躍認識」の回答に違いがあるとはいえません。



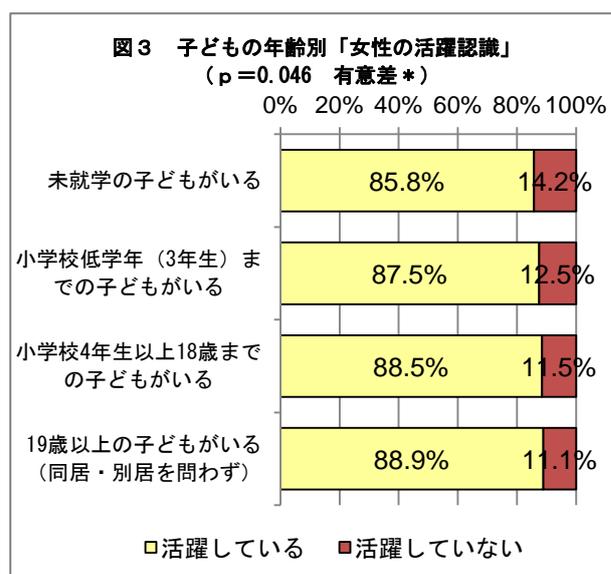
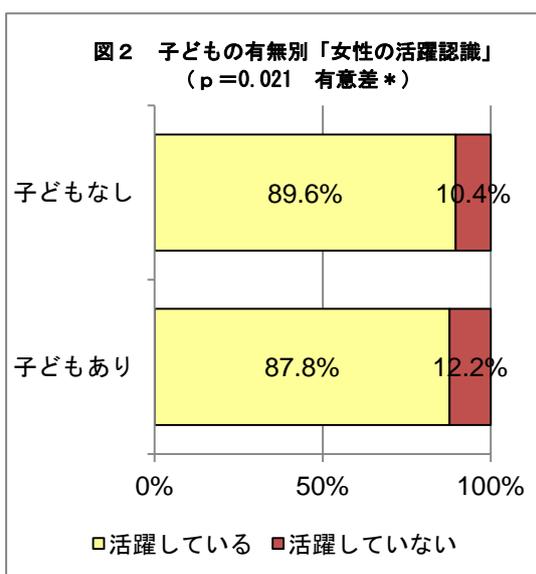
【回答者の属性別傾向】

①子どもの有無別〔図2参照〕

「子どもの有無」によって、「女性の活躍認識」の回答に違いが見られます。
 子どものある人の方が「活躍していない」と考える人が多いようです。

②子どもの年齢別〔図3参照〕

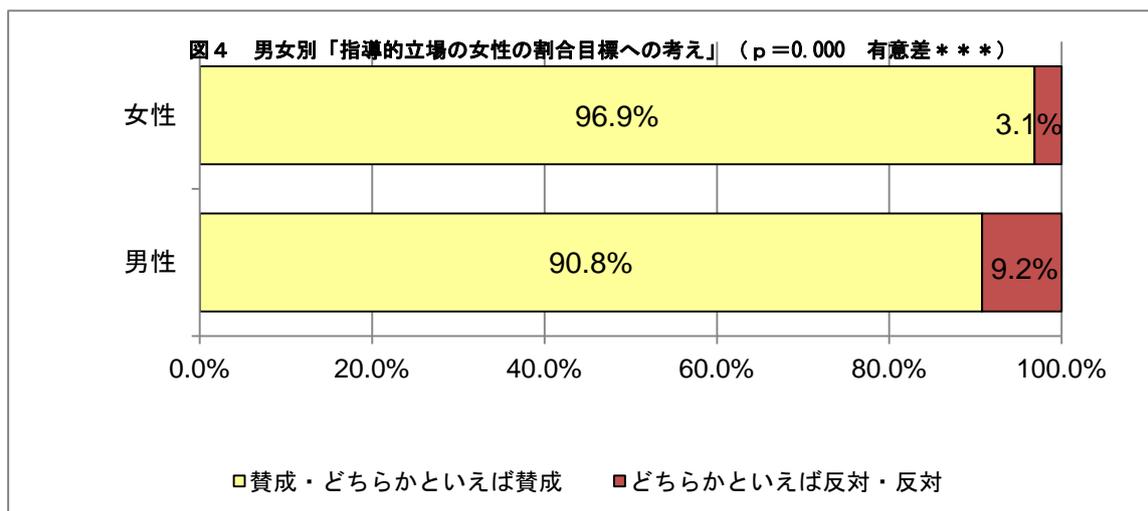
「子どもの年齢」によって、「女性の活躍認識」の回答に違いが見られます。
 子どもの年齢が低いほど「活躍していない」と考える人が多いことが言えそうです。



(2) 問10:「指導的立場の女性の割合」目標への考えについて

【男女別傾向】〔図4参照〕

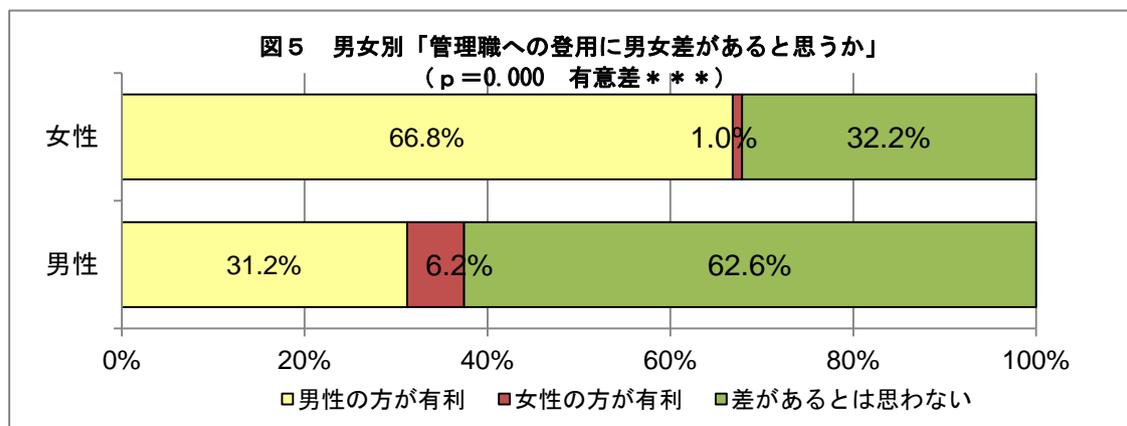
大阪市男女共同参画基本計画において、国の目標に基づき、2020年までに「指導的立場の女性の割合を30%にする」を目標に掲げています。国をあげて、女性の活躍を促進していることについてどう思うか尋ねたところ、「男女」によって、「指導的立場の女性の割合を30%にする」目標への考えの回答に極めて大きな違いが見られます。



(3) 問12:管理職への登用に男女差があると思うか

【男女別傾向】〔図5参照〕

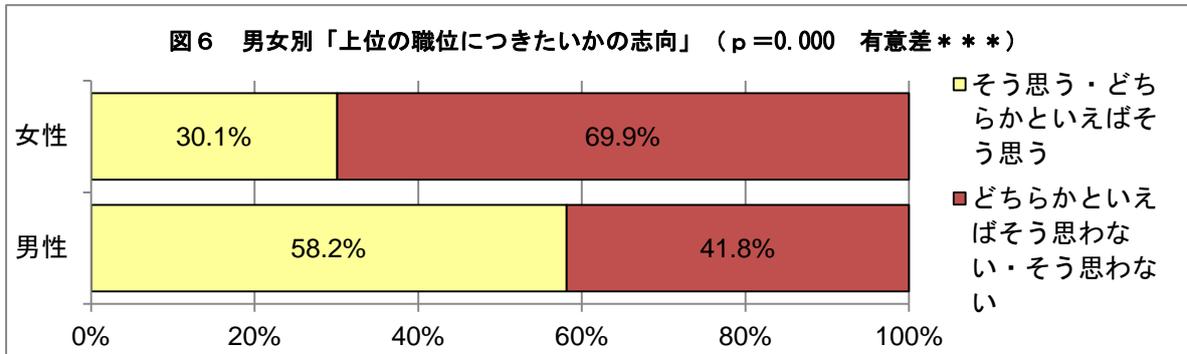
男性職員と女性職員では管理職への登用に差があると思うかと尋ねたところ、「男女」によって、「管理職への登用に男女差があると思うか」の回答に極めて大きな違いが見られます。



(4) 問14：現在の職位より上位の職位につきたいか

【男女別傾向】〔図6参照〕

現在より上位の職位につきたいと思うかと尋ねたところ、「男女」によって、「上位の職位につきたいかの志向」の回答に極めて大きな違いが見られます。



【回答者の属性別傾向】

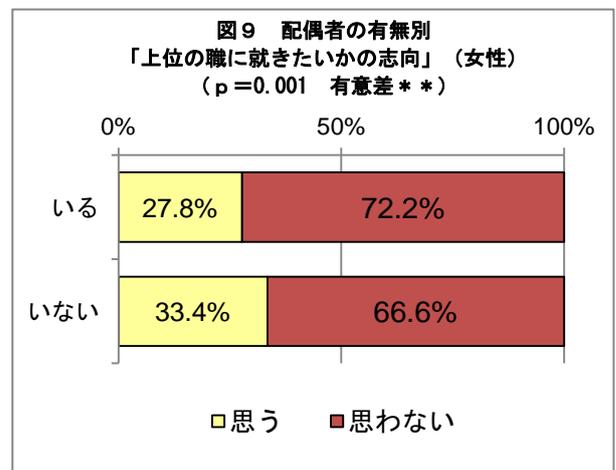
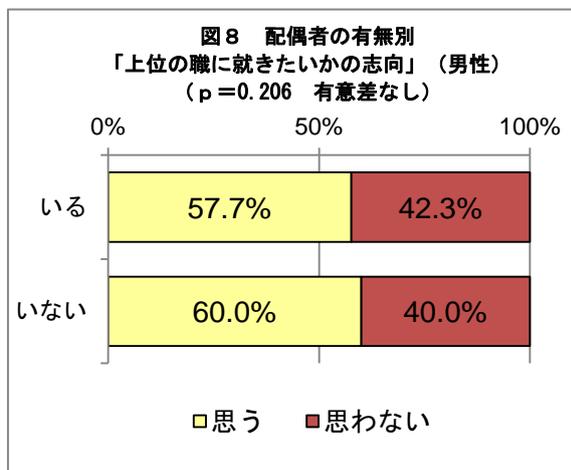
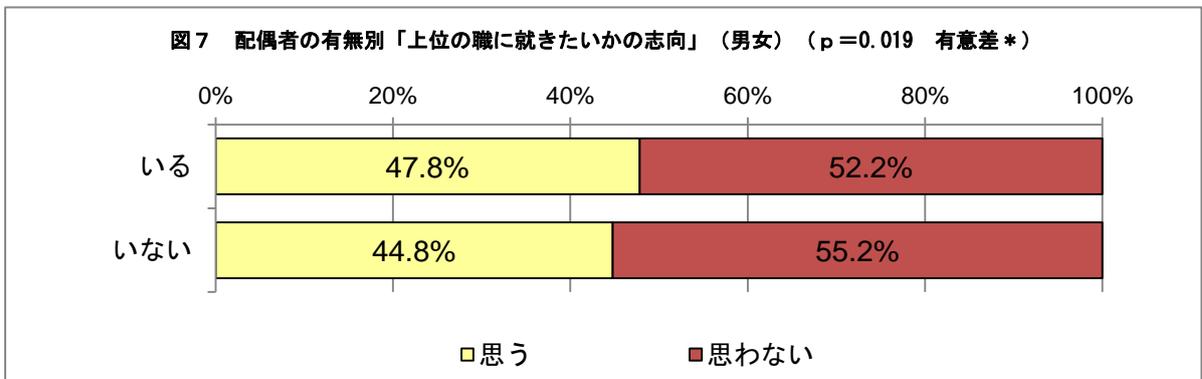
①配偶者の有無別〔図7参照〕

「配偶者の有無」によって、「上位の職位につきたいかの志向」の回答に違いが見られます。

②配偶者の有無別・男女別

「配偶者の有無別・男女別」を見ると、男性は「配偶者の有無」によって、上位の職位につきたいかの志向」の回答に違いがあるとはいえません。〔図8参照〕

一方、女性は「配偶者の有無」によって、大きな違いが見られます。〔図9参照〕



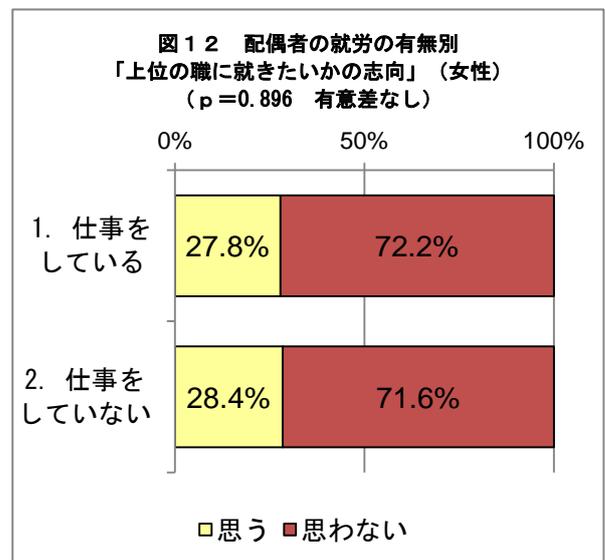
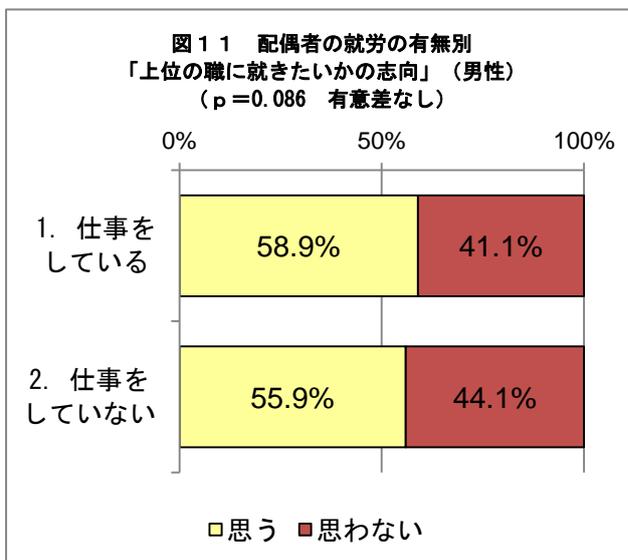
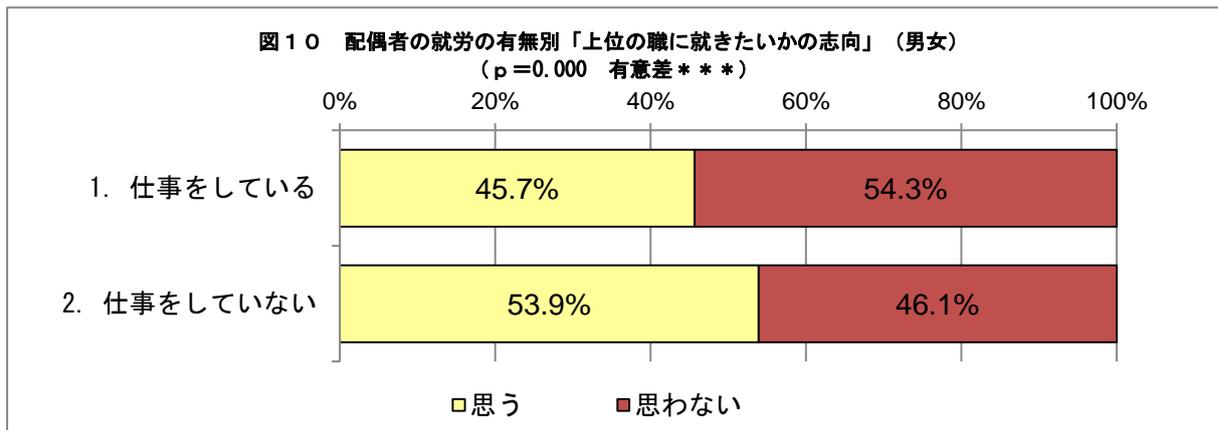
③配偶者の就労の有無別〔図10参照〕

「配偶者の就労の有無」によって、「上位の職位につきたいかの志向」の回答に極めて大きな違いが見られます。

④配偶者の就労の有無別・男女別

「配偶者の就労の有無別・男女別」に見ると、「上位の職位につきたいかの志向」の回答に、男性、女性どちらも違いは見られません。〔図11、図12参照〕

「配偶者の就労の有無」によって、「上位の職位につきたいかの志向」の回答に極めて大きな違いが見られるのは、性別以外の要因かもしれません。



(5) 問25：大阪市の職員として、効果的と思われる取組みについて

【職種別傾向】〔表1参照〕

大阪市の職員として、仕事や子育て・介護を両立し、男女がともに働き続けるために、効果的と思われる取組みを尋ねたところ（1人3つまで選択可）、「職種」によって、「効果的と思う取組み」の回答に極めて大きな違いが見られます。

表1 職種別「効果的と思う取組み」（ $p=0.000$ 有意差***）

選択肢	職種										合計
	1. 行政職（事務・技術）	2. 技能労務職	3. 専門職（福祉職）	4. 専門職（保育士）	5. 専門職（医療職）	6. 専門職（その他）	7. 教員	8. 消防職	9. その他		
1. 上司の理解	16.1	20.7	14.2	20.4	18.6	15.5	14.0	19.0	14.3	17.4	
2. 同僚の理解	16.3	19.2	13.0	16.5	17.0	12.3	14.9	19.7	18.0	16.9	
3. 配偶者や家族などの理解・協力	10.5	12.6	8.2	14.2	12.1	11.2	10.5	10.7	11.3	11.2	
4. 仕事の分担など、業務分担の方策	14.3	9.7	13.5	9.5	10.4	14.1	17.5	11.6	9.8	12.7	
5. 育児休業・介護休暇等制度についての周知・情報提供	3.6	3.7	6.2	0.2	1.5	3.6	3.5	6.7	4.5	3.5	
6. 育児や介護の経験者の体験談等の情報共有や経験のある先輩職員によるメンター制度	1.5	1.8	2.5	1.2	1.4	4.0	2.6	0.8	0.0	1.5	
7. 円滑に職場復帰できるような研修等の支援	2.1	3.4	2.1	3.6	3.3	1.8	2.6	3.8	4.5	2.7	
8. 定期的に職場状況などを情報提供するなど休業中の職員に対するコミュニケーションの充実	2.8	3.0	3.7	2.1	2.5	1.1	2.6	3.3	3.0	2.8	
9. 固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発	1.9	2.0	1.6	2.5	2.6	2.9	7.0	1.4	5.3	2.0	
10. だれもがもっと仕事と暮らしのバランスのとれた働き方をする組織風土や職場環境づくり	12.6	13.5	13.0	20.9	17.3	12.3	16.7	10.1	12.0	13.6	
11. 育児休業中の職場の負担軽減（代替職員の確保）	11.8	3.6	14.6	0.5	6.1	13.0	4.4	8.2	9.8	9.0	
12. 男女ともに働き方の見直し	5.1	5.7	6.6	7.6	5.7	6.5	3.5	3.5	4.5	5.3	
13. その他	1.5	1.2	0.7	0.7	1.6	1.8	0.0	1.2	3.0	1.3	