

## 令和 2 年度 石岡市イクボスアンケート結果について

実施目的：男性職員の育児休業等取得推進に向けた管理職の意識や課題等を把握するため、アンケートを実施。

実施期間：令和 3 年 3 月 22 日～29 日

回答方法：電子システム又はアンケート用紙での回答（回答者が選択）

対象者：課長補佐級以上の管理監督職員 151 名（再任用職員及び令和 2 年度退職者を除く）

回答率：68.2%（回答者 103 人）

### 1 回答の概要

- ・過去に育児休業等の対象となる職員に対し、働きかけを行った職員は 51%（問 2）  
働きかけを行わなかった中には、そもそも対象職員を把握していないという回答もあり。
- ・男性の育児休業等の取得について、93%の職員が賛成している。（問 3）
- ・今後自身の部下が育児休業等を希望した場合、応援すると回答した職員は 56%（問 5）  
⇒育児休業等に賛成しているものの、具体的な行動にまでは移せていない現状がある。
- ・今後働き方改革を一層進める上で必要と思われる取り組み（総得票数）（問 7）  
1 位は 休業者が出て業務をすすめられるチームワーク（52 票）  
2 位は ライフを重視し積極的に時間を割こうとする職場の雰囲気（51 票）  
3 位は 会議の削減や書類の削減などによる時間の捻出、業務の効率化（50 票）  
⇒職場における協力や雰囲気づくり、効率化の工夫が求められている。

### 2 アンケートを踏まえた対策

- ・イクボスの支援
  - ・職場のコミュニケーションの活性化
  - ・育児休業等を支援する工夫、事例の共有
- 「いしおかポジティブウィーク」の取り組みを試行いたします。

~~~~~

### その他（自由記述の意見・要望）

- ・男性職員の育児休業所得の義務化
- ・全職員対象にイクボス研修
- ・業務量を適切に見極めた人員配置
- ・評価者研修など、管理職員が集まる機会に休暇制度について説明
- ・他の職員の業務負担となっている現状を踏まえると、積極的には行えない。
- ・業務の効率化

# 令和2年度石岡市イクボスアンケート

|      |                                               |
|------|-----------------------------------------------|
| 実施目的 | 男性職員の育児休業等取得推進に向けた管理職の意識や課題等を把握するため、アンケートを実施。 |
| 実施期間 | 令和3年3月22日～29日                                 |
| 回答方法 | 電子システム又はアンケート用紙での回答（回答者が選択）                   |
| 対象者  | 課長補佐級以上の管理監督職員 151名<br>(再任用職員及び令和2年度退職者を除く)   |
| 回答率  | 68.2% (回答者103人)                               |

## 【問1】あなたについて

### (1) 性別は？

- 男性
- 女性

| 性別  | 人数  |
|-----|-----|
| 男性  | 92  |
| 女性  | 6   |
| 未回答 | 5   |
| 計   | 103 |

### (2) 職名は？

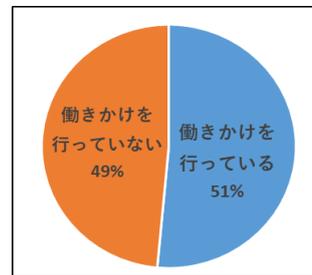
- 部長級
- 次長級
- 課長級
- 課長補佐級

| 職区分   | 回答数 |
|-------|-----|
| 部長級   | 15  |
| 次長級   | 9   |
| 課長級   | 27  |
| 課長補佐級 | 52  |
| 計     | 103 |

## 【問2】

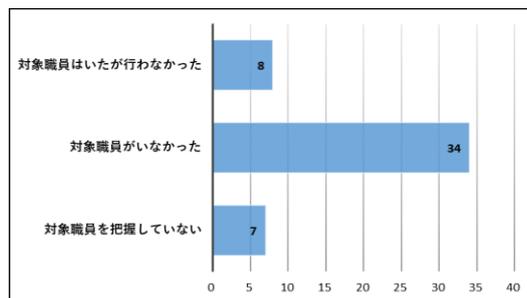
### (1) 過去に男性職員の育児休業等の対象となる職員に対し、休暇取得にむけた働きかけを行いましたか？

- 働きかけを行っている
- 働きかけを行っていない



### (2) 働きかけを行っていない方はその理由を選んでください。

- 対象職員を把握していない
- 対象職員がいなかった
- 対象職員はいたが行わなかった

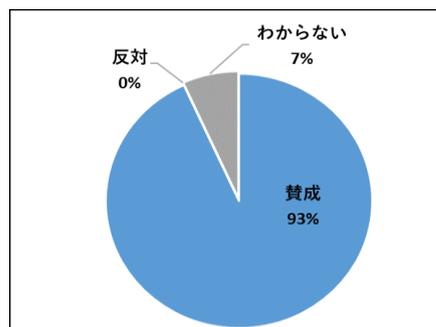


※なお、(1)で「働きかけを行っている」と回答した人のうち、18名が「対象職員を把握していない」と答えている。

## 【問3】

### (1) 男性職員の育児休業等を取得することについてどう思いますか？

- 賛成
- 反対
- わからない



(2) また、(1)の理由を教えてください。

#### 賛成

- ・良い仕事をするためには、職員の家庭、生活を最優先する必要があると思うから。
- ・男性が育休を取得することにより、自分の働き方を見直すきっかけにつながる。育休を取得する職員が増えることで、男性職員でも育休を取得しやすい職場環境につながる。
- ・男性も女性も同じ条件、環境で仕事をしているため、同等に育児休暇を取得すべきだ。
- ・育児に参加することで、女性の大変さやすばらしさを意識することができるため。
- ・ライフスタイルや働き方が多様化している現在において、男性も積極的な育児休業を取得すべき。
- ・新たな視点、考えを形成し、仕事や私生活への良い影響があると思う。
- ・男性の育児参加を促進することで、子育て支援の一助となることが考えられる。
- ・子育ては母親だけが担うものではないし、最も精神的に不安定になりがちな産後1年以内などについては、積極的に父親が母親と子育てを行うことが、円満な家庭環境の構築に資するものと考えられる。
- ・基本的には賛成ですが、業務停滞が予想されるので、人員補充が大前提です。
- ・時代の流れとともに、女性も働く環境が整えられている中で、育児、家庭内のことを男性がすることも当然のこと。
- ・育児の平等化を促進させる意味でも男性が育児に積極的に行うことがよいと考えるため。将来子供からも父が育児をしてきたことをありがたいと思ってもらえる環境づくり。
- ・男性の育児への積極的参加を意識させる上で必要と思います。

#### わからない

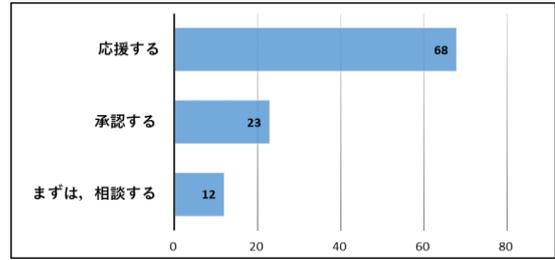
- ・現状を踏まえると、なかなか難しい。
- ・家庭内の育児を程度まで男性が行えるのか個人差があると思います。
- ・対象者の自由

【問4】イクボス研修(総務課・政策企画課主催を含む)を受けて変わったことや、新たに心掛けていることなどあれば教えてください。

- ・打合せ時間の短縮に向けた対応。日ごろから子育て環境の把握に努め、必要に応じて、アドバイスを行ったり、退庁を促している。
- ・ワーク・ライフ・バランスの推進ということで、仕事と私生活の両立ができるよう、いかに業務を効率よく進めていくかを意識しています。
- ・休暇等については、取得しやすい職場環境づくりが大事である。率先して課員とのコミュニケーションづくりを進めるとともに、管理職にも休暇がとれる職場環境づくりについても随時指導しています。しかし、理解してくれない職員もいます。
- ・昔と比べて職場環境もだいぶ変わったと感じます。業務多忙な部署だったので、妻や子供たちに寂しい思いをさせてきました。☒なのに、現在は、権利などは堂々と主張するが、仕事はカラッパな職員が見受けられます。
- ・部下への声掛け心掛け、相談を受けやすい環境づくり。
- ・なるべく本人の意思を尊重できるよう心掛けている
- ・出産を控えている職員の把握、育児期間中の職員に対し積極的に状況の確認を声掛けするようになった。
- ・育児関係(入学式・卒業式・運動会・運動部の大会等)で積極的に休みを取得させる。
- ・上司(ボス)に理解があっても、周囲の職員の理解があまり進んでいないと思います。
- ・育児は女性がという観念から、男性も行うべきという考えに変わった。
- ・子供が生まれた職員の家庭状況を気かけ、会話の中で聴取できるよう心掛けている。また、必要であれば、その対応について、相談と協力ができるようにしていきたい。
- ・自身の助言だけではなく、課員の意見も尊重するようにしている。課員に意見を出させることで思考する力を養わせることができ、またそれが素晴らしいものであった場合にはほめることで成功体験を得させることができる。課員1人1人が、個人ではなくチームのためになるような意識を醸成することができると思う。
- ・育児中の職員の働き方に理解を示し、互いにフォローしあう環境作りを心掛けていくよう努力している。
- ・家庭での育児や家事分担の状況等の話題を話す機会が増えた。
- ・自分たちの経験した出産・育児に苦慮した経験を踏まえ、若い職員が安心して出産、育児をできる職場環境づくりに鋭意努めていければと考えている。
- ・研修を受けてイクボス宣言をし、事の重要性は理解しているが、実際の行動には移せていないのが、現状である。
- ・対象職員への気配りや心配りを率先して行うようになった。自分自身が未就学児を育てているため、部下などにも協力してもらっており、同じような状況が考えられることから、今後も協力は惜しまない。
- ・対象職員がいる場合は育児休業取得を促すが、代わりに職員がいない際は苦慮する面もあることが懸念される。
- ・職場全体でバックアップしていこうという雰囲気が出ています。

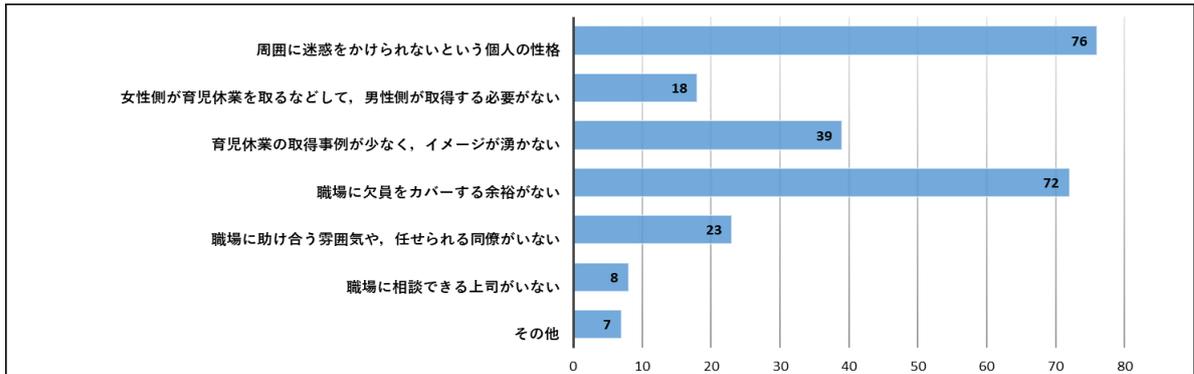
【問5】 今後あなたの男性の部下が育児休業等の取得を希望した時、どのように対応しますか？

- 応援する  
(制度を調べたり、課内周知や、業務分担の調整を行う。)
- 承認する。  
(積極的な働きかけは行わないが、  
申請が上がってくれば、承認する。)
- まずは、相談する。  
(休業期間や、課の業務量・人員配置を考慮し、代替手段と合わせ検討。)



【問6】 令和元年度の男性職員の育児休業取得率は、対象者22人中2人で9.1%と低くなっています。考えられるその原因を選んでください。(複数回答可)

- 周囲に迷惑をかけられないという個人の性格
- 女性側が育児休業を取るなどして、男性側が取得する必要がない
- 育児休業の取得事例が少なく、イメージが湧かない
- 職場に欠員をカバーする余裕がない
- 職場に助け合う雰囲気や、任せられる同僚がない
- 職場に相談できる上司がない
- その他 ( )

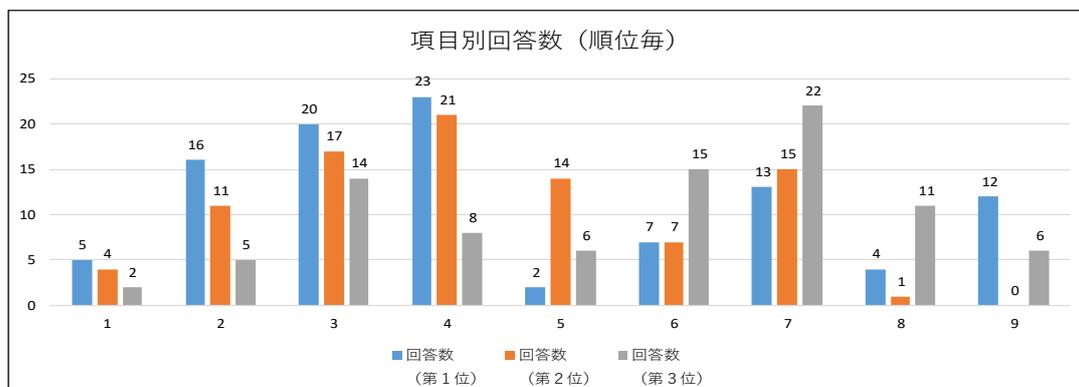


**その他**

- ・市役所全体で積極的に取り組んでいこうという雰囲気の欠如
- ・育児休業の取得により周囲に迷惑をかけてしまうと考えるような人員不足の継続。
- ・上司（ボス）だけ理解が進んでも、周囲の職員の理解が進んでいない
- ・収入の減がありそうなので

【問7】子育てや介護，病気治療などにより，場所や時間に制約がある職員が増えてきている中で，職場環境や働き方の改革が求められています。今後対策を進めるうえで必要と思われる取り組みの上位3つを選んでください。

| 項目 | 内容                           | 回答数<br>(第1位) | 回答数<br>(第2位) | 回答数<br>(第3位) |
|----|------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| 1  | 管理職への啓発（休業制度・法律等）            | 5            | 4            | 2            |
| 2  | 管理職への啓発（多様性や部下のライフに理解を示す態度）  | 16           | 11           | 5            |
| 3  | ライフを重視し，積極的に時間を割こうとする職場の雰囲気  | 20           | 17           | 14           |
| 4  | 休業者が出ても業務を進められるチームワーク        | 23           | 21           | 8            |
| 5  | リモートワークが可能な環境                | 2            | 14           | 6            |
| 6  | 上司・部下のコミュニケーション              | 7            | 7            | 15           |
| 7  | 会議の削減や書類の削除などによる時間の捻出，業務の効率化 | 13           | 15           | 22           |
| 8  | 男性の家事・育児などについての啓発や情報提供       | 4            | 1            | 11           |
| 9  | その他                          | 12           | 0            | 6            |



#### その他

- ・職員採用と配置の適正化
- ・市役所全体で積極的に進めていこうという雰囲気づくり
- ・会計年度任用職員の採用方法の変更。
- ・啓発も必要と思われるが職員不足が根底にあると思う。仕事が山のようにあって、休暇を取れる雰囲気でない。
- ・育児休業取得者の代替人員の確保

【問8】男性職員の育児休業等取得推進に向けた取り組みについてご意見・ご要望など，ご自由にお書きください。

- ・男性職員の育児休業等の対象となる職員に対し，休暇取得にむけた積極的な働きかけを行いたいが，女性の育児休業（部分休暇含む）だけでも，他の職員の業務負担となっている現状を踏まえると，積極的には行えない。
- ・管理職が制度を正確に理解すること。評価者研修など，管理職が集まる機会に休暇制度について説明してはどうか。市長・副市長の本気度を示すこと。（対象者には市長から直接呼びかけを行うなど。）また，介護休業等の問題にも直面してくるはず。
- ・多くの男性職員が育児休業を取得するという数値的な目標を追うのではなく，「実際に休業期間にこうしてみよう」というような啓発・周知があれば取得しやすくなると思われる。
- ・男女共同参画が進むなかで，さらなる女性の活躍が期待されています。一方で家庭での女性の役割も多くなっている現状を男性も理解し，仕事も家事も育児も共同で平等になることが理想だと思います。
- ・市全体として，各部署の業務量を適切に見極め，それらに即した人員配置を行うことと，育児休業取得の場合を想定した代替人員の確保（現状を踏まえると会計年度任用職員では代替できない業務が多いので，再任用職員の適切な配置等を検討すべき）を行うことが必要。
- ・職場の雰囲気づくりに最も影響力を持つ管理職は，日ごろから自らの言動を通して，職場内のワークライフバランスに関する意識高揚を図るべきだと思います。
- ・人数の少ない部署では，育児休暇を取った時の対応が現実的に難しいと思う。育児休業を取りやすくするためには，早い段階から取得する職員を把握し，部課内や総務課と連携をしながら，事前に協議をするなどの対応が必要と思われる。
- ・イクボス，働き方改革，心の健康等，建前としての言葉は職員に響いていません。時間外勤務や休暇について，本市がクリアできていない問題を明らかにし，庁内からの批判は受けると思いますが，必要な施策，アイデアが得られると思います。
- ・男性職員の育児休業の取得については，全庁的に行うべきであると考えます。管理職だけでなく，係長以上にもイクボス研修を行ってみたいかがでしょうか。
- ・育児休業を取れない若しくは取らない理由は，個人個人様々な要因が考えられます。自治体が率先して実施し，民間企業へ啓発をする立場であることを考慮すると，育児休業の取得を義務化して行くことも視野に入れる必要があるかと思っています。在宅勤務の導入や休業期間分の給与，昇任昇格に影響が出ないか，人事評価への反映は，課題を1つ1つクリアしなければ，改善は見込めないと思います。当市が本当に，子育てしやすい街を目指すのであれば，職場環境と業務改善を行うことが必須だと感じます。