

奈良市女性職員活躍推進ポジティブ・アクションプラン実施結果報告

1. 職員の意識調査の結果

アクションプランの成果を確認するにあたり、本市職員の現状を適切に把握することを目的として、職員アンケートを実施しました。

(1) 調査の概要

- | | |
|---------|----------------------|
| ① 対象職員数 | 1,710名 |
| ② 回答者数 | 1,041名 |
| ③ 回答率 | 61% |
| ④ 実施期間 | 令和2年11月4日～令和2年11月11日 |

(2) 現状と課題

① 女性職員が活躍できる環境

8割以上の職員が、「今の職場は女性が活躍できる職場である」と感じています。アクションプラン作成時の職員アンケートでは、5割程度であったため、計画期間中に一定、女性職員の活躍が推進されたと多くの職員が感じているものと考えられます。しかし、依然「家庭生活への支障」を感じている職員や職場環境や業務内容により現に女性が配置されていない職場もみられます。

また、満足度や継続意欲は女性の方が高いという結果がでているほか、今回のアンケートでは以前よりも各回答での性別による認識の差が縮まっている状況となっています。

今後は、女性活躍に焦点を当てたものから職員全員が活躍できる環境の整備に移行していくべきと考えられます。

② 管理職になることに消極的な職員が多い

管理職への昇進希望者は、アクションプラン作成時よりも男女ともに1割程度増加しているものの、依然男女共に管理職になることに消極的で、昇進意欲が低い傾向にあります。

また、5年前は女性特有の課題とされていた「仕事と家庭の両立困難」が男性でも上位に挙がっていることから、今後は性別を問わず、働き方の見直しを行うとともに、自身のキャリアを考える機会を設け、管理職になる責任の重さ以上にやりがいを発信していくべきと考えられます。

③ 育児休業の課題

育児休業については、男性職員の取得も徐々に増加してきている現状です。育児休業の取得に当たって必要なこととして8割の職員が「代替職員等の配置」と「取得しやすい雰囲気」と男女問わず回答しています。

長期休業の場合は「代替職員等の配置」を原則行っているにも関わらず上記の回答状況であることから、代替職員等を配置しても任せる仕事の切り出しや業務分担の再振分が上手くいっていないことが考えられます。

今後は、育児休業制度の啓発を継続するとともに、職員数の減少や業務の複雑化などの変化に対応していくために、さらなる業務の効率化や属人化の解消など業務改革や意識改革に取り組むことが必要であると考えられます。

2. 成果の指標達成状況

(1) 女性の管理職登用の推進

管理職に占める女性の割合（女性管理職比率）		
当初値（平成27年度）	目標値	最終値（令和2年度）
22.7%	30%	31.6%
【達成状況について】 目標値30%を達成することができました。今後も引き続き能力に応じた人事配置を推進していきます。		

※管理職は補佐級以上にしています。

(2) 管理職になりたいと思う女性職員の育成

管理職前の女性職員のうち管理職になりたいと思う職員の割合（女性職員の管理職志向率）		
当初値（平成27年度）	目標値	最終値（令和2年度）
10.7%	60%	20.8%
【達成状況について】 目標値60%を達成することができませんでした。男性職員の管理職志向率も46.9%であり目標値には及ばない結果となったことから、性別を問わず早くからキャリアプランを意識し、管理職になる人材の育成に力を入れる必要があります。		

※管理職は補佐級以上にしています。

(3) 男性職員の育児参加促進

男性職員の育児休業取得率		
当初値（平成 26 年度）	目標値	最終値（令和元年度）
3.1%	13%	13.2%
【達成状況について】 目標値13%を達成することができました。今後も引き続き男性職員の育児休業についての啓発を行っていきます。		

男性職員の育児参加休暇取得率（取得可能日数5日間のうち、3日間以上取得）		
当初値（平成 26 年度）	目標値	最終値（令和元年度）
18.7%	100%	39.5%
【達成状況について】 目標値100%を達成することができませんでした。該当職員及び管理職職員への啓発を引き続き行っていくとともに、「パパ♥ママ応援プロジェクト」において推進を図っていく必要があります。		

(4) 全ての職員がいきいきと働ける職場環境づくり

職員満足度		
当初値（平成 27 年度）	目標値	最終値（令和 2 年度）
—	100%	86.3%
【達成状況について】 目標値100%を達成することができませんでした。各種制度の充実・啓発、多様な研修の実施等に取り組み、一人でも多くの職員が満足して働けるような職場環境の整備を行っていく必要があります。		

3. 今後の取組について

令和3年度以降は、女性活躍推進法に基づく行動計画に従って各種取組の継続や拡充を進めていくこととします。