

# 栃木県職員意識調査結果

## 1 調査目的

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の策定にあたって検討するため、仕事と子育ての両立・働き方の見直しを図るための職場環境の問題、職員のニーズ、及び周囲の職員（管理者、同僚）の意識を把握することを目的として実施。

## 2 調査実施概要

### (1) 調査対象者

全職員 6,674名

（育児休業等で長期不在の職員、県に派遣されている職員、教員、警察官、代替職員、非常勤職員を除く。）

### (2) 調査時点

平成16年5月1日

### (3) 調査方法

庁内LAN等により対象者へ調査依頼し、回答用紙を各所属で取りまとめ、回収した。

### (4) 調査項目

別添資料「栃木県職員意識調査」のとおり

### (5) 回答数及び回収率

有効回答数 6,050件、回収率 90.7%

より多くの意見を反映させるため、回答中の一部にエラーがあったものも有効回答とした。

ただし、回答者が性別によって決まっているものについては回答を要しない性別のものを除いた。

## 3 回答者の特性

### 問1 職場

	人	%
1 本庁	1,836	30.3%
2 研究機関	353	5.8%
3 病院・入所施設	604	10.0%
4 県立学校	625	10.3%
5 1～4以外の機関	2,632	43.5%
計	6,050	100.0%

### 問2 職位

	人	%
1 部長級	58	1.0%
2 課長級	484	8.0%
3 課長補佐級	1,392	23.0%
4 係長級	1,680	27.8%
5 一般	1,900	31.4%
6 現業	536	8.9%
計	6,050	100.0%

### 問3 職種

	人	%
1 事務職	2,794	46.2%
2 技術職	2,723	45.0%
3 現業職	533	8.8%
計	6,050	100.0%

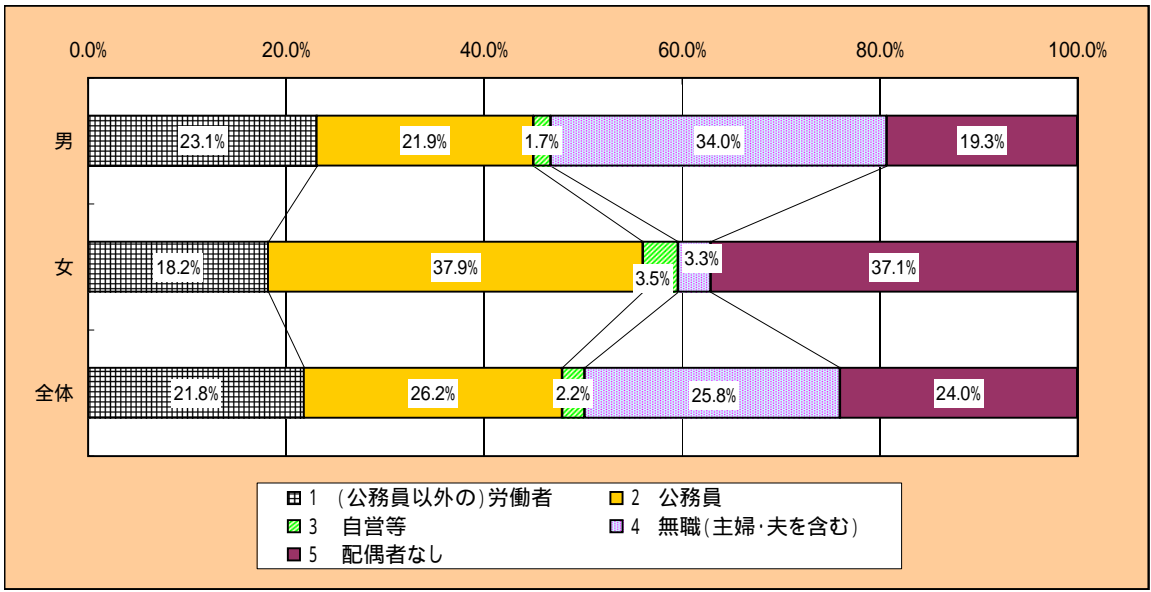
### 問4 年齢

	男	女	人	%
1 20代以下	358	387	745	12.3%
2 30代	1,134	547	1,681	27.8%
3 40代	1,408	363	1,771	29.3%
4 50代以上	1,526	327	1,853	30.6%
計	4,426	1,624	6,050	100.0%

### 問5 性別

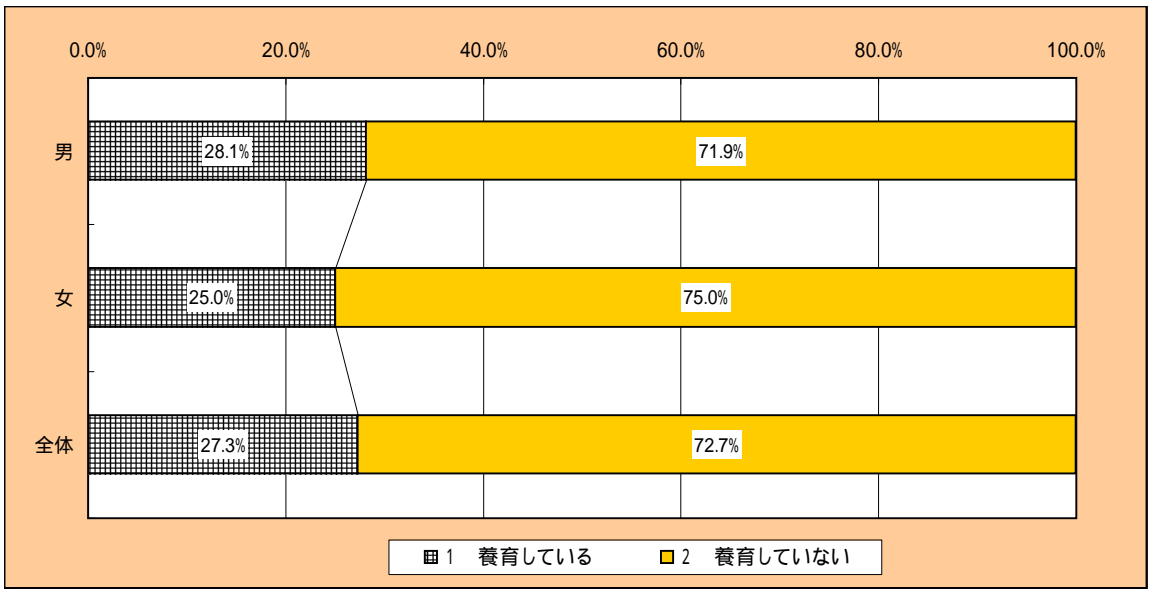
	人	%
1 男	4,426	73.2%
2 女	1,624	26.8%
計	6,050	100.0%

### 問 4 4 配偶者の就労状況



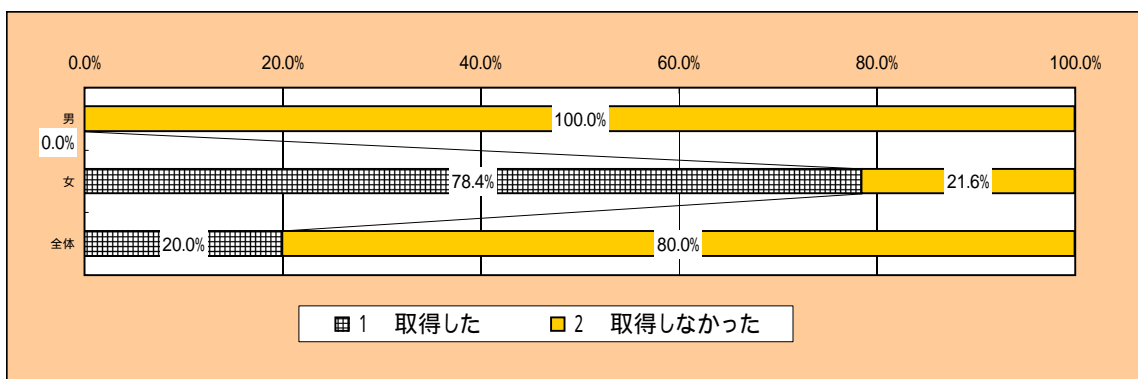
男性の46.7%、女性の59.6%に有職の配偶者がいる。  
 配偶者が無職の男性は男性全体の34.0%であった。

### 問 4 5 子の養育状況



10歳未満の子を養育している職員は全体の27.3%であった。  
 男性では28.1%、女性では25.0%が10歳未満の子を養育している。

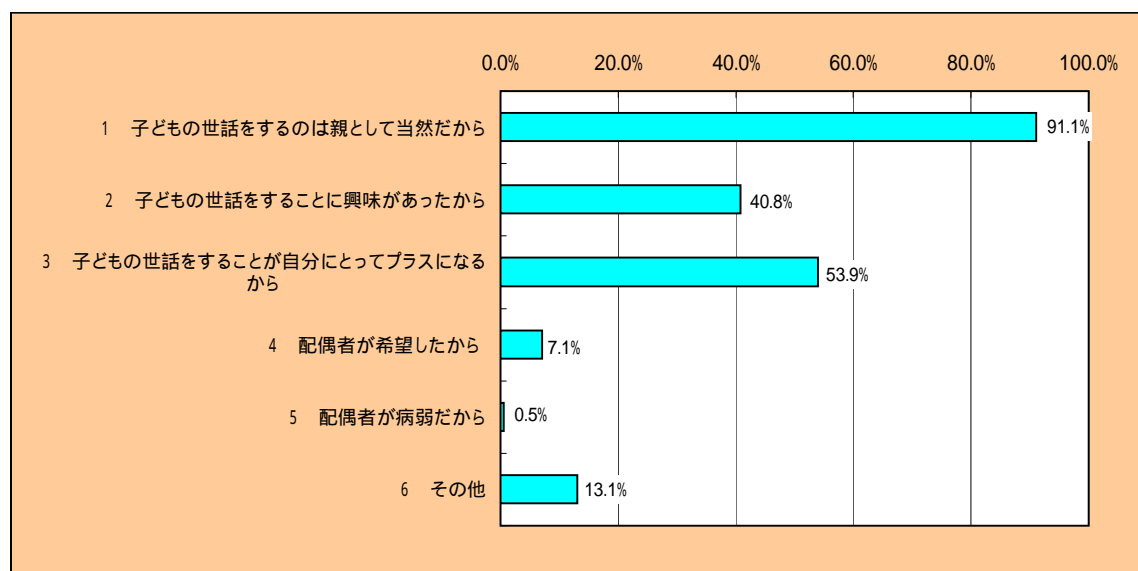
## 問 4 6 育休取得



10歳未満の子を養育している者のうち、子が生まれたときに育休を取得したのは全体の20.0%であった。

女性では、78.4%が育休を取得した。

## 問 4 7 育休取得の動機 (3つ以内を選択)

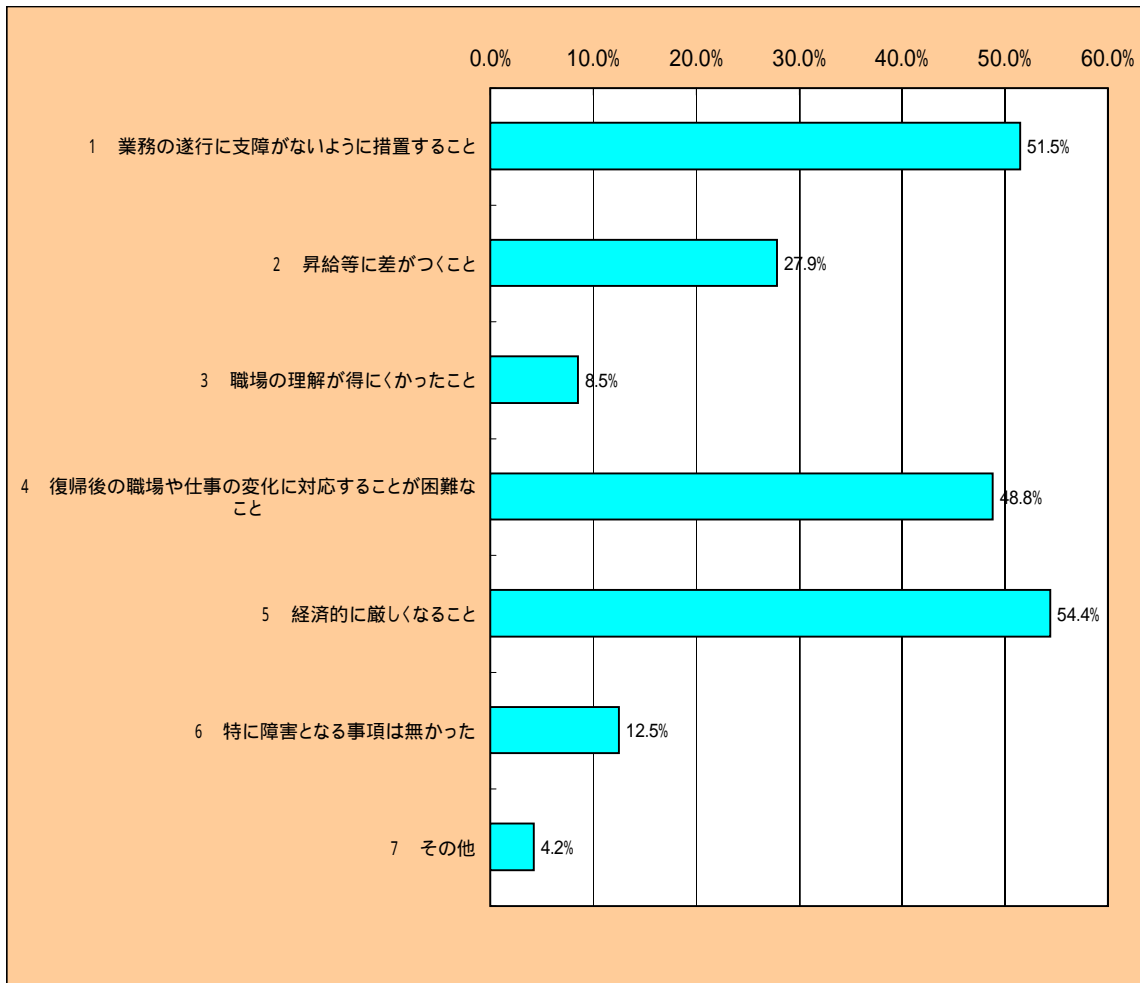


育休取得の理由としては、「1 親として当然」が91.1%と最も多く、次いで「3 自分にプラスになる」、「2 子どもの世話に興味があった」が多い。

### 【6 その他の主な意見】

子どもにとっても親にとっても一緒に過ごすことは大切だと思ったから  
 自分の他に世話をする人、預け先がなかったから  
 取得できる環境が整っていたから 子が病弱だったから  
 自分の体調を崩したから

**問 4 8 育休取得の障害** ( 3 つ以内を選択 )

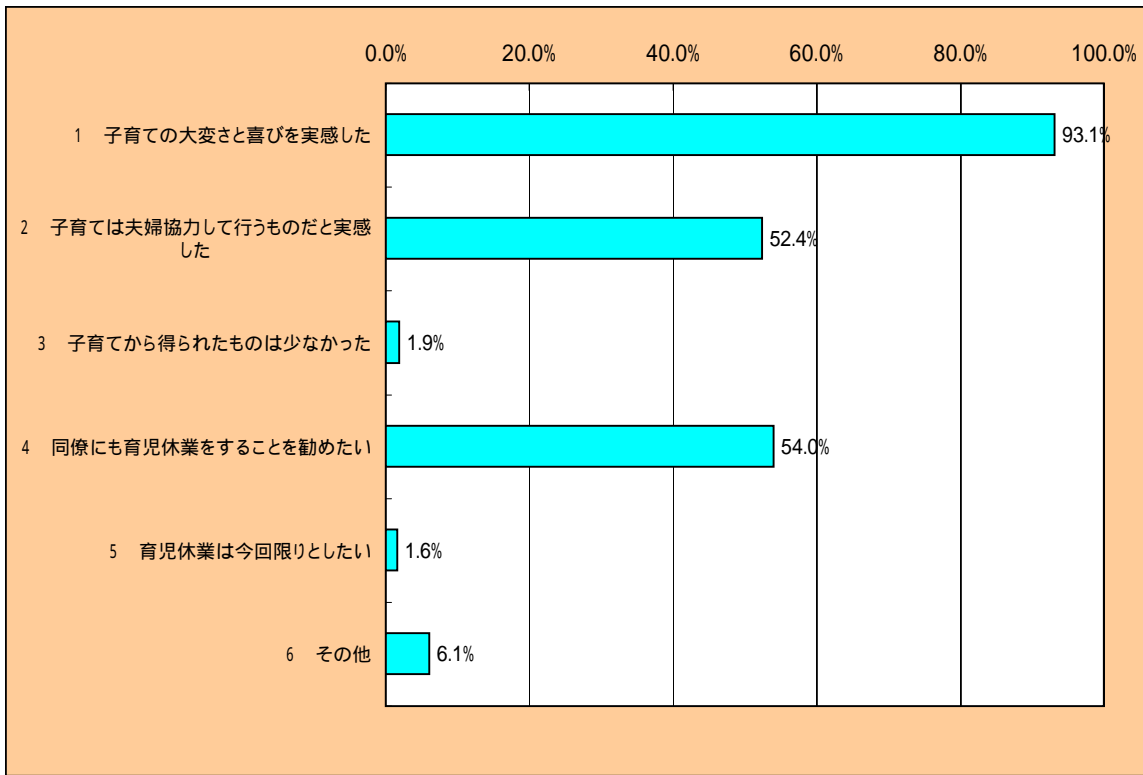


育休取得の障害として、「5 経済的に厳しくなること」、「1 業務に支障がないよう措置すること」、「4 復帰後の職場や仕事の変化に対応することが困難なこと」を挙げる人が多い。

**【 7 その他の主な意見 】**

- 他の人に仕事が振り分けられ、負担が増えるのがつらい
- 代替職員の配置がつかないこと
- 正規の代替職員を配置してもらえない
- 実際は希望どおりに休ませてもらえなかった

問 4 9 育休取得の感想 (3つ以内を選択)

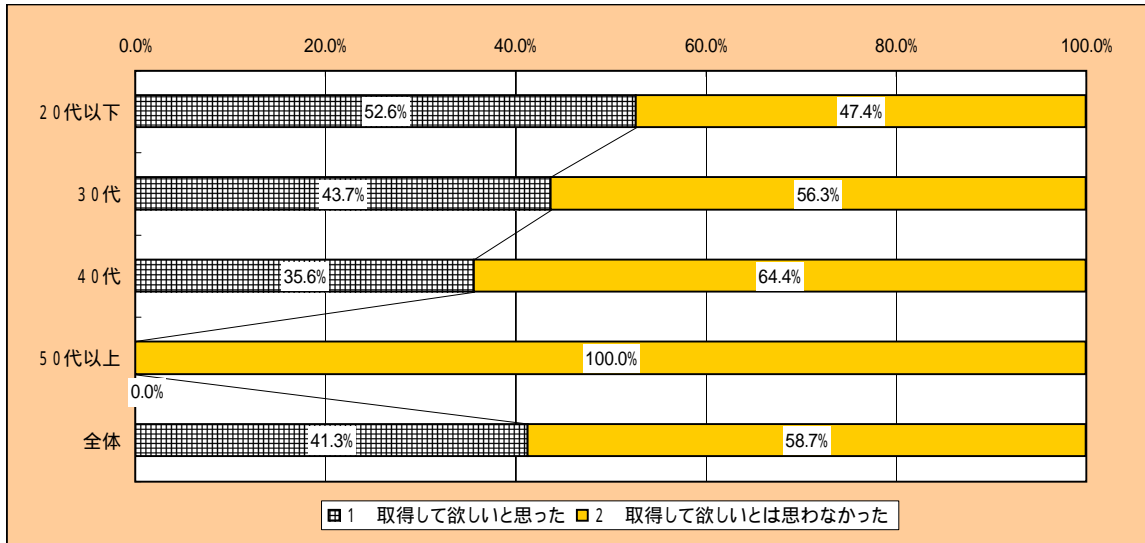


全体の93.1%が「1 子育ての大変さと喜びを実感した」と回答。  
「3 子育てから得られたものは少なかった」、「5 育児休業は今回限りとしたい」と回答したのは2%に満たない。

【6 その他の主な意見】

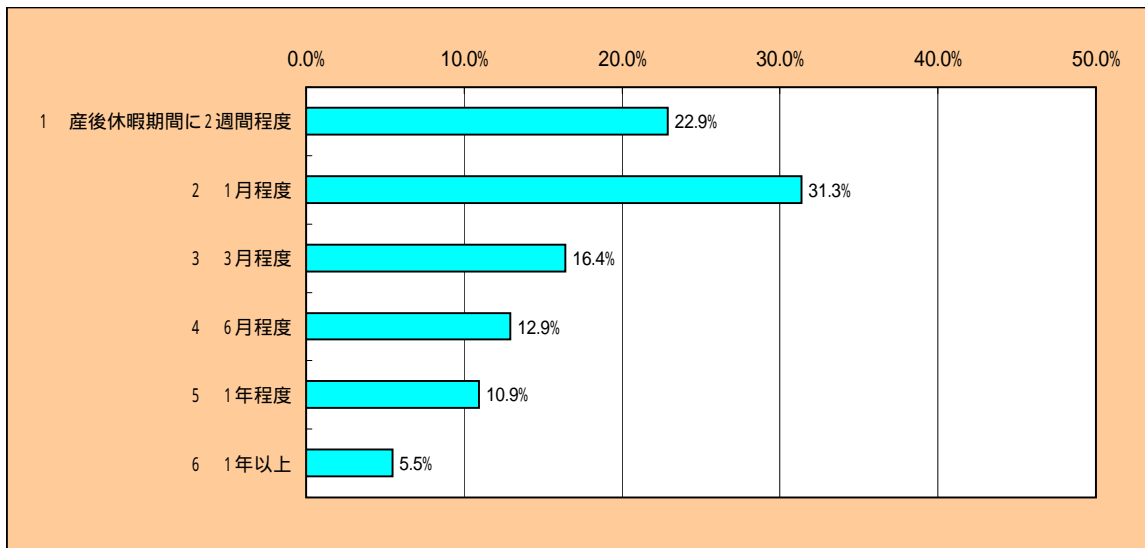
自分自身も成長できた。生命の誕生と成長のすばらしさを実感した。物事の視点が変わった。  
職員の理解と協力を感じ、今後の励み(恩返しの)になった。  
小学校入学まで何らかの形で取れるようにしてもらいたい。  
男性(夫)にも勧めた。復帰後の仕事への姿勢が変わると思う。  
職場に迷惑をかけてしまって申し訳なかった。  
仕事している方が楽。お金が苦しい。育休は長くは必要ない。  
女が育児をして当然という考えが根強いのに、同じ職場の女性が育休取得すると嫌がられると実感した。

### 問 5 0 配偶者の育休取得



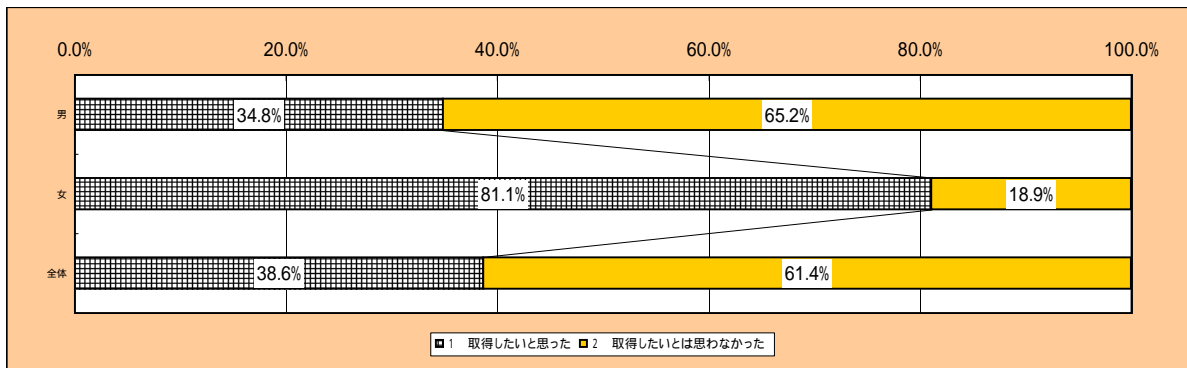
育休を取得した職員のうち、配偶者に育休を取得して欲しいと思った者は全体の41.3%で、20代以下が最も高く、30代、40代、50代以上の順に低くなる。

### 問 5 1 配偶者に取得して欲しい育休期間



育児休業を取得した者が、配偶者に取得して欲しい育休期間は「2 1月程度」が最も多く、次いで「1 産後休暇期間に2週間程度」、「3 3月程度」の順となっている。

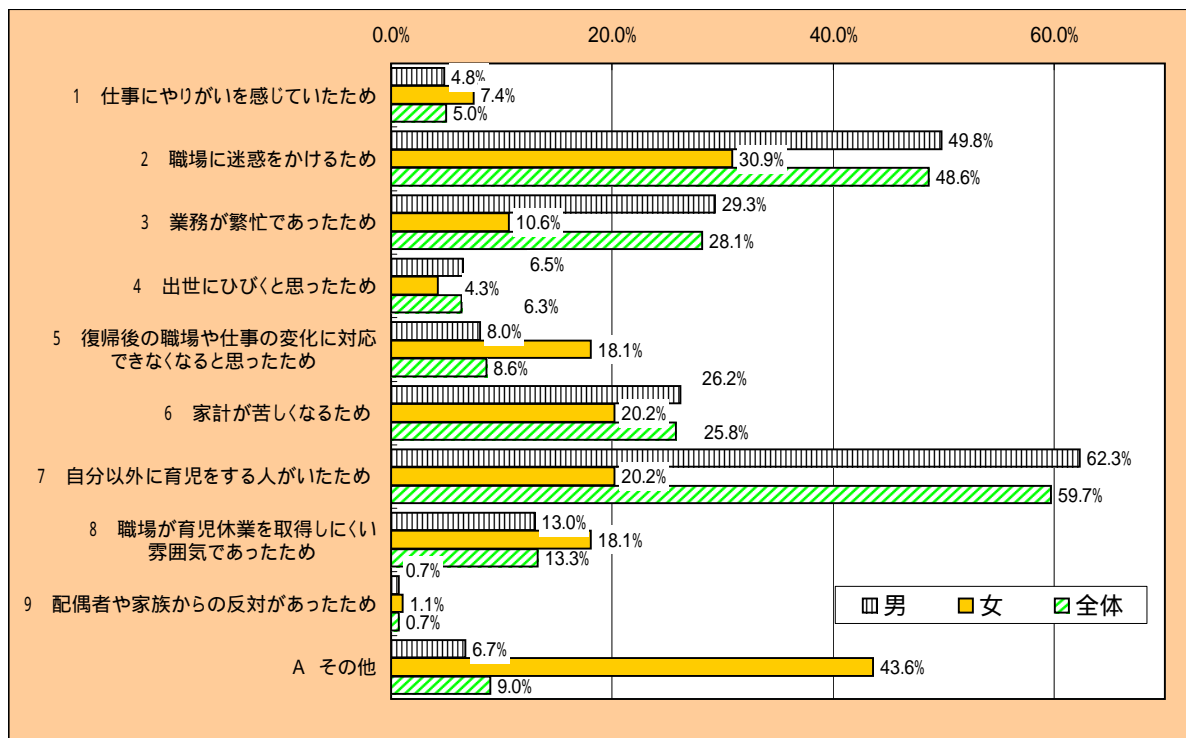
## 問 5 2 育休を取得しなかった者の希望



育休を取得しなかった職員のうち、「1 育休を取得したいと思った」男性は34.8%、女性は81.1%であった。

## 問 5 3 育休不取得の理由

(3つ以内を選択)

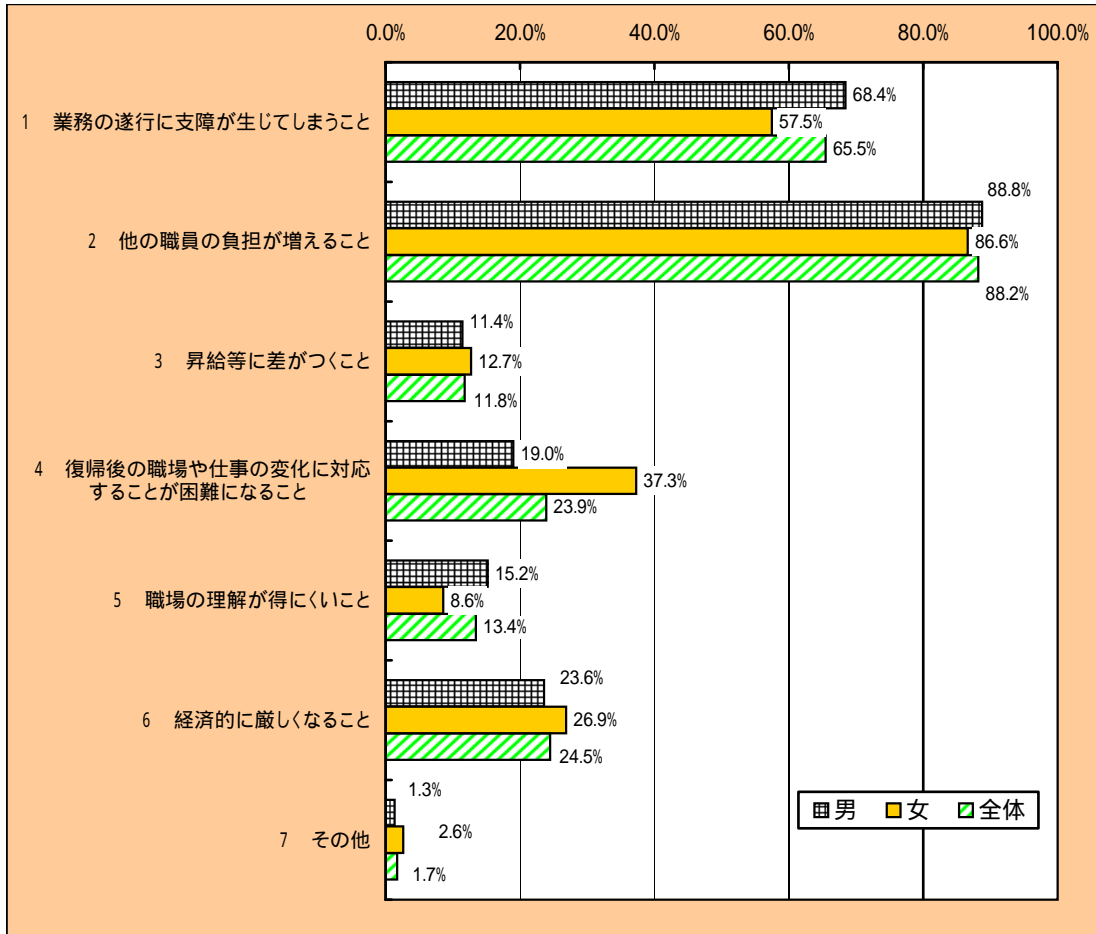


10歳未満の子を養育している者のうち、育休を取得しなかった理由としては、「7 自分以外に育児をする人がいたため」が59.7%、「2 職場に迷惑をかけるため」が48.6%であった。

### 【A その他の主な意見】

配偶者が取得したため  
昇給が遅れる  
育休を取得すること自体考えなかった  
子どもを年がら年中見る自信なし  
父親でも取得できることを知らなかった  
以前同僚に育休を取得され大変忙しい思いをさせられた

問55 育休を取得しづらい理由 (3つ以内を選択)



育休を取得しづらい理由として、「2 他の職員の負担が増える」、「1 業務の遂行に支障」との回答が男女とも最も多い。

女性では、「4 復帰後の職場や仕事の変化への対応が困難」と回答する人も多い。

【7 その他の主な意見】

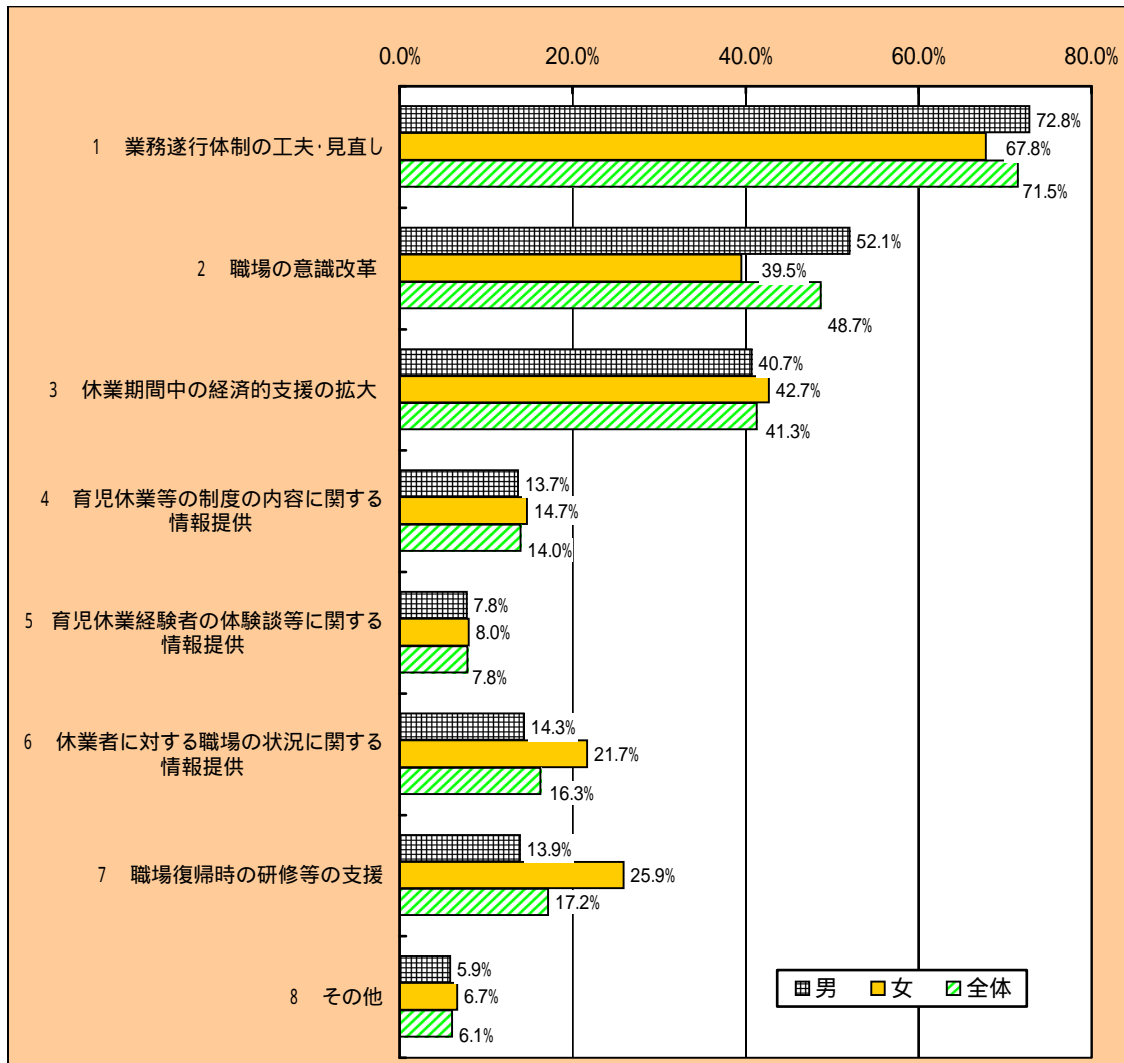
男性の取得は理解が得られにくい  
 同年代の女性が多く、気兼ねしてしまう  
 取得しづらい点はない

代替職員の確保が困難  
 人員が少なすぎる。補充も不十分。



問56 育休取得促進に必要な取組

(3つ以内を選択)



育休取得促進のために必要な取組として、「1 業務遂行体制の工夫、見直し」、「2 職場の意識改革」、「3 経済的支援の拡大」を挙げる人が多い。

女性では、「6 休業者に対する情報提供」、「7 復帰時の研修等」が必要という意見も比較的多い。

【8 その他の主な意見】

一定期間の育休取得義務の制度化

休業者の権利意識(当然の権利)の改革

経験のある代替職員の配置

部局を超えた全所属の業務量の平準化

復帰後の育児をしながら働くことへの理解、制度拡充(勤務時間、職務内容、休暇、保育環境等)促進の必要なし

昇給・昇格に差を付けない

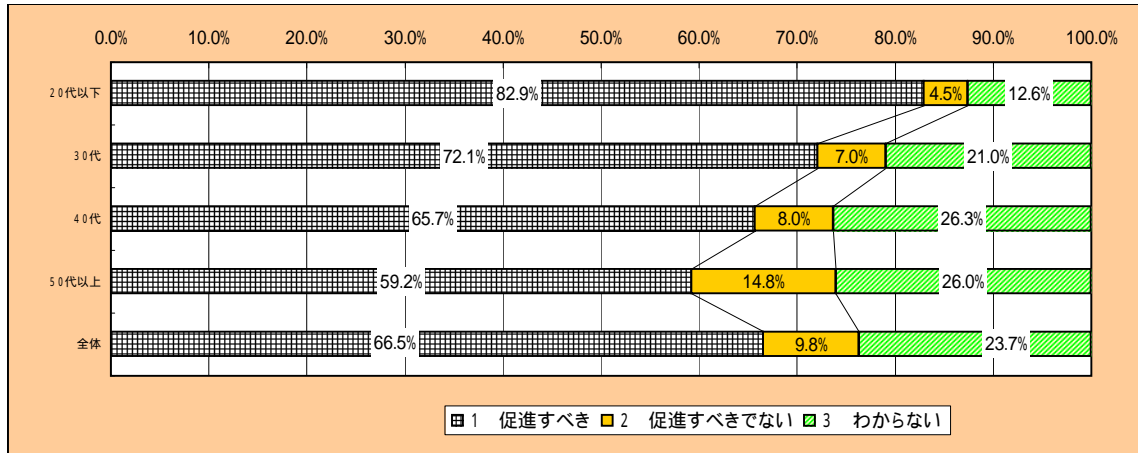
人員増により職場に余裕を生じさせること

代替職員(正職員)の完全配置

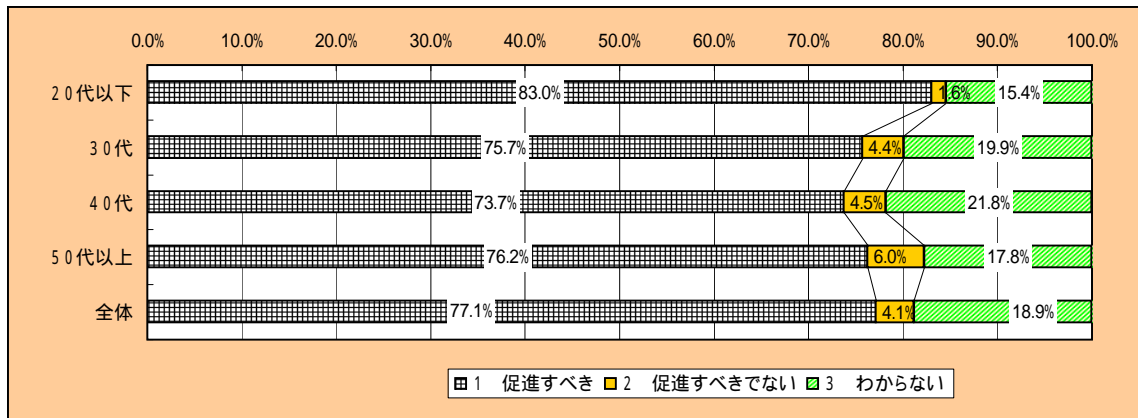
取得の環境は基本的に整っている

## 問57 男性の育休取得促進

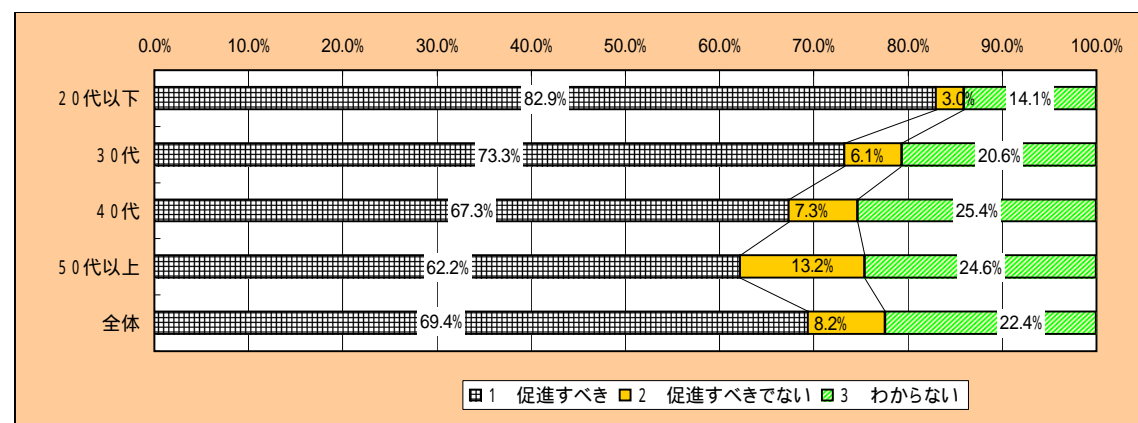
<男>



<女>



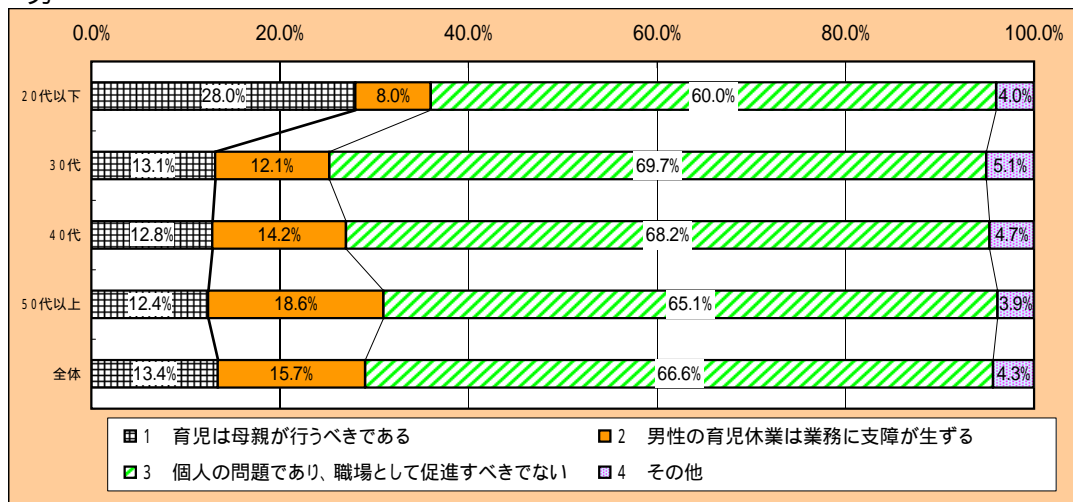
<全体>



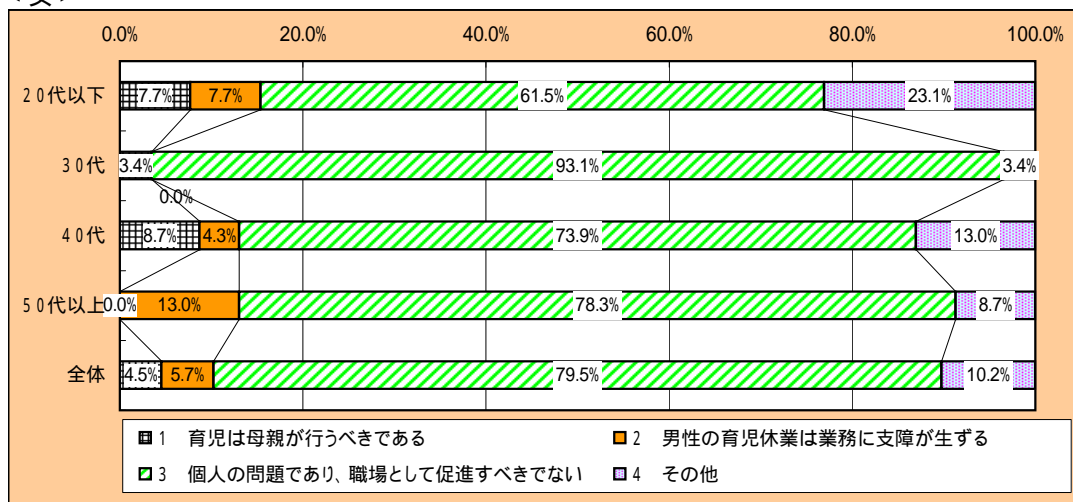
男性の育休取得を「促進すべき」と回答した男性は66.5%、女性は77.1%であった。  
 「促進すべきでない」と回答した女性はいずれの年代も10%未満であるのに対し、50代の男性では14.8%と他の年代の男性と比較しても高い。

## 問58 促進すべきでない理由

< 男 >



< 女 >



男性の育休取得を促進すべきでない理由としては、男女とも「個人の問題であり、職場として促進すべきでない」を挙げる人が最も多い。

「育児は母親が行うべき」、「男性の育休は業務に支障」と回答した割合はどの年代でも女性より男性が高い。

男性では、「育児は母親が行うべき」と回答した人の割合が20代以下で他の年代より高い。

### 【4 その他の主な意見】

子が幼いうちは母親が育てる方が良い

男は本来仕事をするようになってきているのに女と同一のものと思うのはおかしい

まずはじめは、必要なときに休暇で対応できる体制づくりからが必要と考える

男性でも女性でもどちらでも育休を取れる体制が必要