

# 男女共同参画モデル職場に関する アンケート結果について

平成22年3月

大 阪 府

## 〔調査の概要〕

### 1. 調査目的

男女共同参画が実現したモデル職場づくりに向けた取組について検証するとともに、今後、府庁において、さらに男女共同参画モデル職場づくりを進めていくための参考とする。

### 2. 調査項目

- (1)業務への満足度について
- (2)職場の状況について
- (3)昇任に対する希望について
- (4)男女間の所属や担当業務の偏りについて
- (5)女性の能力発揮のために必要な取組について
- (6)仕事と生活の調和について
- (7)府職員を対象にした制度の認知度について
- (8)女性職員の意識改革、チャレンジ意欲の向上について
- (9)メンター制度について
- (10)男女共同参画に配慮した業務の遂行について

### 3. 調査対象

庁内ウェブページ・Cキューブを利用できる府職員(無記名回答)

4. 調査時期 平成21年11月28日～12月8日

5. 回答数 980 (性別)男性716、女性264

〔調査結果の概要〕

(回答者の属性)

問1 あなた自身のことについてお伺いします。

1. 性別

全回答者980名のうち、男性が716名(73.1%)、女性が264名(26.9%)でした。

2. 年齢

回答者の年齢区分については、以下のとおりです。

年齢区分	男性	女性	計
10代・20代	40(5.6%)	43(16.3%)	83(8.5%)
30代	171(23.9%)	68(25.8%)	239(24.4%)
40代	287(40.1%)	117(44.3%)	404(41.2%)
50代以上	218(30.4%)	36(13.6%)	254(25.9%)
計	716	264	980

3. 職種

回答者の職種区分については、以下のとおりです。

職種区分	男性	女性	計
事務	415(58.0%)	191(72.3%)	606(61.8%)
技術	295(41.2%)	72(27.3%)	367(37.4%)
技能労務	6(0.8%)	1(0.4%)	7(0.7%)
計	716	264	980

4. 職階

回答者の職階区分については、以下のとおりです。

職階区分	男性	女性	計
次長級以上	15(2.1%)	1(0.4%)	16(1.6%)
課長級	48(6.7%)	5(1.9%)	53(5.4%)
課長補佐級	145(20.3%)	15(5.7%)	160(16.3%)
主査級	252(35.2%)	86(32.6%)	338(34.5%)
主事・技師級	256(35.8%)	157(59.5%)	413(42.1%)
その他	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
計	716	264	980

5. 勤務地

回答者の勤務地については、以下のとおりです。

勤務地	男性	女性	計
本庁	440(61.5%)	179(67.8%)	619(63.2%)
出先	276(38.5%)	85(32.2%)	361(36.8%)
計	716	264	980

(業務への満足度)

問2 あなたは、現在担当している業務に満足していますか。

7割以上の職員が担当業務に「満足」「どちらかと言えば満足」と回答

男性の 75.4%、女性の 73.9%が現在の担当業務に「満足」「どちらかと言えば満足」と回答している。年代別に見ると「50代以上の女性」以外の全ての年代で男女とも7割以上が「満足」「どちらかと言えば満足」と回答している。

1. 全体

満足度	男性	女性	計
満足	162(22.6%)	57(21.6%)	219(22.3%)
どちらかという満足	378(52.8%)	138(52.3%)	516(52.7%)
あまり満足していない	133(18.6%)	58(22.0%)	191(19.5%)
満足していない	43( 6.0%)	11( 4.2%)	54( 5.5%)
計	716	264	980

2. 年代別

10代・20代	男性	女性	計
満足	13(32.5%)	5(11.6%)	18(21.7%)
どちらかという満足	16(40.0%)	29(67.4%)	45(54.2%)
あまり満足していない	10(25.0%)	9(20.9%)	19(22.9%)
満足していない	1( 2.5%)	0( 0.0%)	1( 1.2%)
計	40	43	83

30代	男性	女性	計
満足	38(22.2%)	17(25.0%)	55(23.0%)
どちらかという満足	92(53.8%)	36(52.9%)	128(53.6%)
あまり満足していない	29(17.0%)	13(19.1%)	42(17.6%)
満足していない	12( 7.0%)	2( 2.9%)	14( 5.9%)
計	171	68	239

40代	男性	女性	計
満足	54(18.8%)	25(21.4%)	79(19.6%)
どちらかという満足	157(54.7%)	61(52.1%)	218(54.0%)
あまり満足していない	58(20.2%)	27(23.1%)	85(21.0%)
満足していない	18( 6.3%)	4( 3.4%)	22( 5.4%)
計	287	117	404

50代以上	男性	女性	計
満足	57(26.1%)	10(27.8%)	67(26.4%)
どちらかという満足	113(51.8%)	12(33.3%)	125(49.2%)
あまり満足していない	36(16.5%)	9(25.0%)	45(17.7%)
満足していない	12( 5.5%)	5(13.9%)	17( 6.7%)
計	218	36	254

(業務に満足しない理由)

問3 問2で「あまり満足していない」「満足していない」と答えた方にお聞きます。それはどうしてですか。(3つまで選択可)

業務に「満足していない」理由は、「自分に向かない仕事だから」「業務量が多いから」の回答が多い。

現在の担当業務に「満足していない」「あまり満足していない」理由として、男女とも「自分に向かない仕事だから」「業務量が多いから」が上位を占める。なお、男女間で差が大きい回答を見ると、「補助的な業務だから」を理由として挙げた割合は、女性が男性の2倍となっている。

	男性	女性	計
自分の能力が発揮できないから	54(30.7%)	14(20.3%)	68(27.8%)
自分に向かない仕事だから	69(39.2%)	27(39.1%)	96(39.2%)
業務量が多いから	55(31.3%)	25(36.2%)	80(32.7%)
業務内容が難しいから	43(24.4%)	14(20.3%)	57(23.3%)
補助的な業務だから	13( 7.4%)	11(15.9%)	24( 9.8%)
その他	33(18.8%)	10(14.5%)	43(17.6%)
無回答	0( 0.0%)	2( 2.9%)	2( 0.8%)

(職場の状況)

問4 現在のあなたの職場の状況についてあてはまると思うものすべてを選んでください。

男女とも約7割の職員が「男女の区別なく職務が分担されている」と回答

男性で69.3%、女性で76.1%が、現在の職場の状況について、「男女の区別なく職務が分担されている」と回答している。次いで、「上司が部下に男女の区別なく適切な助言・指導をしている」と回答したのが男性58.5%、女性が60.2%となっている。

あてはまる事項	男性	女性	計
男女の区別なく職務が分担されている	496(69.3%)	201(76.1%)	697(71.1%)
上司は部下に、男女の区別なく、適切な助言・指導をしている	419(58.5%)	159(60.2%)	578(59.0%)
セクシュアル・ハラスメントがある	8(1.1%)	14(5.3%)	22(2.2%)
パワー・ハラスメント(上司による嫌がらせ)がある	37(5.2%)	17(6.4%)	54(5.5%)
年次休暇を取得しやすい	386(53.9%)	130(49.2%)	516(52.7%)
育児休業や保育時間等が取りやすい	146(20.4%)	69(26.1%)	215(21.9%)
業務が忙しく時間外勤務が多い	208(29.1%)	83(31.4%)	291(29.7%)

(昇任の希望)

問5 あなたはどこまで昇任したいですか。

「現在の職階(これ以上の昇任は望まない)」が男女とも最も多く、次いで男性は「課長」、女性は「主査」  
年代別に最も多い回答を見ると、10代・20代は、男性が「課長」と「課長補佐」が同率、女性が「主査」、  
30代は男性が「課長」、女性が「現職階」、40代は男女とも「現職階」、次いで男性はわずかな差で「課長」が続き、50代以上は男女とも「現職階」となっている。

1. 全体

希望する職階	男性	女性	計
部長以上	79(11.0%)	14( 5.3%)	93( 9.5%)
課長	183(25.6%)	34(12.9%)	217(22.1%)
グループ長(課長補佐)	94(13.1%)	31(11.7%)	125(12.8%)
主査	41( 5.7%)	37(14.0%)	78( 8.0%)
現在の職階でよい	212(29.6%)	113(42.8%)	325(33.2%)
(次長級以上)	10( 1.4%)	0( 0.0%)	10( 1.0%)
(課長級)	26( 3.6%)	2( 0.8%)	28( 2.9%)
(課長補佐級)	49( 6.8%)	3( 1.1%)	52( 5.3%)
(主査級)	61( 8.5%)	36(13.6%)	97( 9.9%)
(主事・技師級)	66( 9.2%)	72(27.3%)	138(14.1%)
その他	107(14.9%)	35(13.3%)	142(14.5%)
計	716	264	980

2. 年代別

10代・20代	男性	女性	合計
部長以上	7(17.5%)	3( 7.0%)	10(12.0%)
課長	9(22.5%)	10(23.3%)	19(22.9%)
グループ長(課長補佐)	9(22.5%)	6(14.0%)	15(18.1%)
主査	3( 7.5%)	16(37.2%)	19(22.9%)
現職階	3( 7.5%)	5(11.6%)	8( 9.6%)
その他	9(22.5%)	3( 7.0%)	12(14.5%)
計	40	43	83

30代	男性	女性	合計
部長以上	28(16.4%)	3( 4.4%)	31(13.0%)
課長	44(25.7%)	6( 8.8%)	50(20.9%)
グループ長(課長補佐)	29(17.0%)	9(13.2%)	38(15.9%)
主査	19(11.1%)	10(14.7%)	29(12.1%)
現職階	24(14.0%)	27(39.7%)	51(21.3%)
その他	27(15.8%)	13(19.1%)	40(16.7%)
計	171	68	239

40代	男性	女性	合計
部長以上	34(11.8%)	6( 5.1%)	40( 9.9%)
課長	74(25.8%)	12(10.3%)	86(21.3%)
グループ長(課長補佐)	39(13.6%)	8( 6.8%)	47(11.6%)
主査	15( 5.2%)	11( 9.4%)	26( 6.4%)
現職階	80(27.9%)	65(55.6%)	145(35.9%)
その他	45(15.7%)	15(12.8%)	60(14.9%)
計	287	117	404

50代以上	男性	女性	合計
部長以上	10( 4.6%)	2( 5.6%)	12( 4.7%)
課長	56(25.7%)	6(16.7%)	62(24.4%)
グループ長(課長補佐)	17( 7.8%)	8(22.2%)	25( 9.8%)
主査	4( 1.8%)	0( 0.0%)	4( 1.6%)
現職階	105(48.2%)	16(44.4%)	121(47.6%)
その他	26(11.9%)	4(11.1%)	30(11.8%)
計	218	36	254



(昇任を希望する理由)

問6 問5で『部長以上』『課長』『グループ長(課長補佐)』『主査』のいずれかに答えた方にお聞きします。それはどうしてですか。(3つまで選択可)

昇任を希望するのは、男女とも「さらにやりがいがあり、責任のある仕事ができるから」が最も多い

昇任を希望する理由を見ると、男性は「さらにやりがいがあり責任のある仕事ができるから」と「自分の意見を施策や業務に反映させることができる」が同率で最も多い。女性は「さらにやりがいがあり責任のある仕事ができるから」が最も多く、次いで「自分の意見を施策や業務に反映させることができる」が多い。3番目に多い回答は、男女とも「少しでも多くの収入を得たいから」となっている。

理由	男性	女性	計
自分の意見を施策や業務に反映させることができるから	200(50.4%)	51(44.0%)	251(48.9%)
さらにやりがいがあり責任のある仕事ができるから	200(50.4%)	65(56.0%)	265(51.7%)
管理職(課長級以上)として組織の経営や管理に携わりたいから	125(31.5%)	20(17.2%)	145(28.3%)
組織内である程度の地位を得たいから	78(19.6%)	15(12.9%)	93(18.1%)
同年代の後輩に遅れをとりたくないから	48(12.1%)	13(11.2%)	61(11.9%)
少しでも多くの収入を得たいから	154(38.8%)	28(24.1%)	182(35.5%)
管理職よりも実務に携わる方が自分に向いているから	25(6.3%)	21(18.1%)	46(9.0%)
その他	5(1.3%)	4(3.4%)	9(1.8%)

(昇任を希望しない理由)

問7 問5で『現在の職階でよい』と答えた方にお聞きます。それはどうしてですか。(3つまで選択可)

男性は「昇任することに興味がないから」、女性は「家事、育児等と両立させる自信がないから」が最も多い。

昇任を希望せず、現在の職階のままでよい理由として、女性の半数近く(46.9%)が「家事、育児、介護等と両立させる自信がないから」と回答している(男性は 9.4%)。男性で最も多い回答は「昇任することに興味がないから(33.5%)」であった。次いで、男性では「仕事の大変さほど給与が上がらないから(27.4%)」、女性では「昇任した場合、それに見合った責任が果たせるか能力的に不安だから(43.4%)」となっている。

理由	男性	女性	計
既に昇任しており、やりがいや責任のある仕事をしているから	52(24.5%)	12(10.6%)	64(19.7%)
昇任しなくても現在の仕事に満足しているから	49(23.1%)	22(19.5%)	71(21.8%)
昇任した場合、それに見合った責任が果たせるか能力的に不安だから	45(21.2%)	49(43.4%)	94(28.9%)
昇任した場合、家事、育児、介護等と両立させる自信がないから	20( 9.4%)	53(46.9%)	73(22.5%)
部下を持つよりも与えられた仕事をこなす立場でいたいから	32(15.1%)	21(18.6%)	53(16.3%)
責任の重い仕事をしたくないから	13( 6.1%)	10( 8.8%)	23( 7.1%)
仕事の大変さほど給与が上がらないから	58(27.4%)	24(21.2%)	82(25.2%)
昇任することに興味がないから	71(33.5%)	31(27.4%)	102(31.4%)
昇任考査の勉強が負担だから	12( 5.7%)	11( 9.7%)	23( 7.1%)
その他	11( 5.2%)	7( 6.2%)	18( 5.5%)

(昇任考査受験に対する上司の期待)

問8 現在、主査級昇任考査の受験資格がある行政職の主事・副主査の方にお聞きします。主査級昇任考査へのチャレンジを上司から期待されていると思いますか。

男性の過半数は、考査へのチャレンジを期待されていると感じているが、女性は約3割にとどまる。

男性の 53.3%が、主査級昇任考査へのチャレンジを「期待されている」「どちらかといえば期待されている」と思っているが、女性は 29.2%にとどまる。最も多い回答は、男性が「どちらかといえば期待されている(32.4%)」、女性は「無回答(43.4%)」となっている。

	男性	女性	計
期待されている	29(20.9%)	10( 8.8%)	39(15.5%)
どちらかといえば期待されている	45(32.4%)	23(20.4%)	68(27.0%)
あまり期待されていない	18(12.9%)	19(16.8%)	37(14.7%)
期待されていない	14(10.1%)	12(10.6%)	26(10.3%)
無回答	33(23.7%)	49(43.4%)	82(32.5%)

(配属先や担当業務の偏り)

問9 男女で配属される所属や担当する業務について、偏りがあると思いますか。

男女で配属される所属や担当業務について、男女とも過半数が、偏りがあると感じている。

「偏りがあると思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した男性は 53.1%、女性は 56.9%となっている。

	男性	女性	計
思う	158(22.1%)	44(16.7%)	202(20.6%)
どちらかといえばそう思う	222(31.0%)	106(40.2%)	328(33.5%)
あまりそう思わない	265(37.0%)	95(36.0%)	360(36.7%)
思わない	71( 9.9%)	19( 7.2%)	90( 9.2%)
計	716	264	980

(偏りをなくするための取組)

問 10 問9で『思う』または『どちらかといえばそう思う』と答えた方にお聞きます。男女間で配属される所属や担当する業務の偏りをなくするために、どのような取組が必要だと思いますか。(複数回答可)

偏りをなくすには、男性は「多様な職務を経験できるような配置等を行う」、女性は「時間外勤務の縮減など、働き方の見直しを進める」が最も多い

男性の回答は、多い順に「入庁時から男女ともに多様な職務を経験できるような配置・異動、職務分担を行う(58.9%)」、次いで「対外折衝や予算、人事等、現状で女性の少ない分野に女性を積極的に配置する(43.9%)」が続く。

女性の回答は、多い順に「時間外勤務の縮減など、男性を含めた働き方の見直しを進める(63.3%)」、次いで「入庁時から男女ともに多様な職務を経験できるような配置・異動、職務分担を行う(54.7%)」となっている。

	男性	女性	計
対外折衝や予算、人事等、現状で女性の少ない分野に女性を積極的に配置する	167(43.9%)	42(28.0%)	209(39.4%)
入庁時から男女ともに多様な職務を経験できるような配置・異動、職務分担を行う	224(58.9%)	82(54.7%)	306(57.7%)
上司の意識改革 (性別による固定的な意識の改革)	152(40.0%)	67(44.7%)	219(41.3%)
職員の意識改革 (性別による固定的な意識の改革)	146(38.4%)	50(33.3%)	196(37.0%)
時間外勤務の縮減など、男性を含めた働き方の見直しを進める	159(41.8%)	95(63.3%)	254(47.9%)
その他	35(9.2%)	16(10.7%)	51(9.6%)

(女性の能力発揮のための取組)

問 11 今後、さらに女性の能力発揮を促進するためには、職場においてどのような取組が必要だと思いますか。(3つまで選択可)

女性の能力発揮には、男性は「多様な職務を経験できるような配置等の実施」、女性は「時間外勤務の縮減など働き方の見直し」が最も多い

女性の能力発揮のため、職場での必要な取組について、男性は、「多様な職務経験を体験できるような配置・異動、職務分担の実施(60.6%)」が最も多く、次いで「年休や育児休業制度等を取得しやすい職場の雰囲気づくり(51.7%)」が多い。女性は、「時間外勤務の縮減など、男性を含めた働き方の見直し(64.4%)」が多く、次いで「年休や育児休業制度等を取得しやすい職場の雰囲気づくり(56.8%)」が続く。

	男性	女性	計
多様な職務を経験できるような配置・異動、職務分担の実施	434(60.6%)	140(53.0%)	574(58.6%)
活躍する女性職員を社内ウェブページで紹介するなど目標となる女性(ロールモデル)の提示	51(7.1%)	21(8.0%)	72(7.3%)
働く上での悩み(キャリアアップや仕事と家庭の両立等)を相談する体制の整備	191(26.7%)	69(26.1%)	260(26.5%)
管理職の人事評価項目の中に女性の指導育成に関する項目の設定	45(6.3%)	42(15.9%)	87(8.9%)
女性の登用についての具体的目標の設定	107(14.9%)	42(15.9%)	149(15.2%)
年休や育児休業制度等を取得しやすい職場の雰囲気づくり	370(51.7%)	150(56.8%)	520(53.1%)
時間外勤務の縮減など、男性を含めた働き方の見直し	358(50.0%)	170(64.4%)	528(53.9%)
その他	50(7.0%)	19(7.2%)	69(7.0%)

(ワーク・ライフ・バランス)

問 12 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)とは、一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることをいいます。

あなたは、ワーク・ライフ・バランスがとれていると思いますか。

男女とも6割強がワーク・ライフ・バランスはとれていると回答

ワーク・ライフ・バランスについて、男女とも 63.7%が「とれている」「どちらかといえばとれている」と回答しており、男女間で大きな差はなかった。

	男性	女性	計
とれている	81(11.3%)	25(9.5%)	106(10.8%)
どちらかといえばとれている	375(52.4%)	143(54.2%)	518(52.9%)
どちらかといえばとれていない	190(26.5%)	75(28.4%)	265(27.0%)
とれていない	70(9.8%)	21(8.0%)	91(9.3%)
計	716	264	980

(ワーク・ライフ・バランス実現のための取組)

問 13 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、どのような取組が必要だと思いますか。(複数回答可)

ワーク・ライフ・バランスの実現には、男女とも「組織として仕事の進め方の見直し」が最多

男女とも約6割が「組織として仕事の進め方の見直し(男性 59.9%、女性 64.8%)」を進めることがワーク・ライフ・バランスの実現に必要と回答している。次いで「男女とも休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり(男性 48.3%、女性 52.7%)」が続き、3番目に多い回答として男性は、「職員の意識改革(47.5%)」、女性は、「フレックスタイム制度等の新たな制度の導入(44.3%)」であった。

	男性	女性	計
職員一人ひとりの仕事の進め方の工夫・見直し	319(44.6%)	108(40.9%)	427(43.6%)
職員の意識改革	340(47.5%)	103(39.0%)	443(45.2%)
組織として仕事の進め方の見直し	429(59.9%)	171(64.8%)	600(61.2%)
効率的に業務を進めるための手法を学ぶ研修・セミナー等	94(13.1%)	39(14.8%)	133(13.6%)
ノー残業デーの推進	165(23.0%)	35(13.3%)	200(20.4%)
管理職の意識改革	222(31.0%)	94(35.6%)	316(32.2%)
男女とも休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり	346(48.3%)	139(52.7%)	485(49.5%)
フレックスタイム制度等の新たな制度の導入	218(30.4%)	117(44.3%)	335(34.2%)
その他	41(5.7%)	19(7.2%)	60(6.1%)

(職員向け制度の周知度)

問 14 あなたは、府の職員を対象とした次の制度を知っていますか。

知っているものをすべて選んでください。(制度の内容は平成 21 年 4 月 1 日時点)

子育てに関する職員向け福利厚生制度は、いずれも女性の方がよく知っている。

男女間で周知度にほとんど差がなかったのは「男性職員の育児参加休暇(男性 71.1%、女性 72.3%。男女差 1.2 ポイント)」及び「妻の出産休暇(男性 78.8%、女性 83.0%。男女差 4.2 ポイント)」だけで、これ以外は、全て女性の方がよく知っている結果となった。

最もよく知られているのは、男性は「妻の出産休暇」、女性は「育児休業」であり、次いで男性は「育児休業」、「男性職員の育児参加休暇」が続き、女性は「育児短時間勤務制度」、「妻の出産休暇」が続く。

男女間で周知度に差が大きい順に「生後 1 年 6 月に達しない生児を育てるための育児時間休暇(男性 51.4%、女性 79.2%。男女差 27.8 ポイント)」、「子どもの看護休暇(男性 49.0%、女性 75.0%。男女差 26.0 ポイント)」、「部分休業(男性 41.3%、女性 66.7%。男女差 25.4 ポイント)」、「育児短時間勤務制度(男性 69.8%、女性 92.8%。男女差 23.0 ポイント)」、「育児休業(男性 77.4%、女性 94.7%。男女差 17.3 ポイント)」、「介護休暇(男性 53.5%、女性 70.1%。男女差 16.6 ポイント)」と続く。

	男性	女性	計
育児短時間勤務制度 (小学校就学前まで。)	500(69.8%)	245(92.8%)	745(76.0%)
育児休業 (満 3 歳まで。無給)	554(77.4%)	250(94.7%)	804(82.0%)
部分休業(小学校就学前まで。1 日につき 2 時間以内。無給)	296(41.3%)	176(66.7%)	472(48.2%)
男性職員の育児参加休暇 (5 日以内)	509(71.1%)	191(72.3%)	700(71.4%)
妻の出産休暇 (3 日以内)	564(78.8%)	219(83.0%)	783(79.9%)
生後 1 年 6 月に達しない生児を育てるための育児時間休暇(1 日 2 回(30 分と 1 時間)以内)	368(51.4%)	209(79.2%)	577(58.9%)
子どもの看護のための休暇(5 日以内、2 人以上の場合 6 日以内)	351(49.0%)	198(75.0%)	549(56.0%)
介護休暇 (180 日以内。無給)	383(53.5%)	185(70.1%)	568(58.0%)
どちらも知らない	38( 5.3%)	4( 1.5%)	42( 4.3%)

(「教えて！e-先輩」についての希望)

問 15 女性職員の意識改革やチャレンジ意欲の向上などを目的に、行政職の女性役付職員の体験談を紹介する「教えて！e-先輩」という庁内ウェブページを提供しています。

今後「教えて！e-先輩」のようなロールモデルを紹介するページに関して、どのような情報を掲載すればよいと思いますか。(3つまで選択可)

順位は異なるが、男女とも「事例別の体験談」「仕事と家庭の両立に取り組む男性職員の体験談」、「民間で活躍する女性の体験談」が回答の上位3つを占め、いずれも4割前後の回答であった。

	男性	女性	計
職階別で体験談を掲載する	188(26.3%)	66(25.0%)	254(25.9%)
事例別にわかりやすく分類して体験談を掲載する	283(39.5%)	112(42.4%)	395(40.3%)
仕事と家庭の両立に取り組む男性職員の体験談を掲載する	276(38.5%)	112(42.4%)	388(39.6%)
府職員に限定せず、女性経営者や民間企業で活躍する女性の体験談を掲載する	282(39.4%)	105(39.8%)	387(39.5%)
現状のままでよい	83(11.6%)	23( 8.7%)	106(10.8%)
その他	66( 9.2%)	38(14.4%)	104(10.6%)



(女性職員に対する取組)

問 16 女性職員の意識改革やチャレンジ意欲向上、子育てとの両立等に資する情報提供として、今後どのような取組をすればよいと思いますか。(3つまで選択可)

男女とも「育児休業取得中の職員に対する情報提供」が最も多い

男性の 46.1%、女性の 55.7%が「育児休業取得中の職員に対する情報提供」と回答し、次いで、男女とも「育児休業取得中の職員のための職場復帰支援研修」(男性 42.2%、女性 41.7%)と続く。女性は「子育て中の職員のための庁内コミュニティサイトの開設」が同じく2番目に多い回答であり、男性も3番目に多い回答であった。

	男性	女性	計
女性経営者や民間で活躍する女性の講演やセミナーの開催	187(26.1%)	67(25.4%)	254(25.9%)
女性管理職を囲んでのグループトークの実施	161(22.5%)	61(23.1%)	222(22.7%)
子育て中の職員のための庁内コミュニティサイトの開設	277(38.7%)	110(41.7%)	387(39.5%)
育児休業取得中の職員に対する情報提供	330(46.1%)	147(55.7%)	477(48.7%)
育児休業取得中の職員のための職場復帰支援研修	302(42.2%)	110(41.7%)	412(42.0%)
その他	50(7.0%)	32(12.1%)	82(8.4%)

(メンター制度)

問 17 民間企業では、キャリアアップなど仕事面だけでなく、家庭との両立等生活面も含め様々な相談に関し、上司とは別に先輩社員が継続的に助言を行うメンター制度を導入しているところが増えていきます。

府庁において、今後、「メンター制度」が実施された場合、利用してみたいですか。

メンター制度について、男性は「よくわからない」、女性は「利用してみたい」が最も多い

男性は、「よくわからない」と回答した者が5割を超え(56.8%)、女性(32.6%)と差があった。また、「利用してみたい」と回答した男性は 14.8%で、これも女性の 35.2%と比べ差が大きい。

	男性	女性	計
利用してみたい	106(14.8%)	93(35.2%)	199(20.3%)
利用しないと思う	203(28.4%)	85(32.2%)	288(29.4%)
よくわからない	407(56.8%)	86(32.6%)	493(50.3%)
計	716	264	980

(メンター制度を利用しない理由)

問 18 問 17 で『利用しないと思う』と答えた方にお聞きます。それはどうしてですか。

**メンター制度を利用しないのは、男女とも「家族や庁外の友人に相談するから」が最多**

女性は「同期など所属以外で庁内に相談できる人がいるから」と回答した割合が、男性の約 2.3 倍であった(男性 13.8%、女性 32.9%)。また、「所属に相談できる人がいるから」と回答した男性は 14.3%、女性は 3.5%であった。

	男性	女性	計
所属に相談できる人がいるから	29 (14.3%)	3 ( 3.5%)	32 (11.1%)
同期など所属以外で庁内に相談できる人がいるから	28 (13.8%)	28 (32.9%)	56 (19.4%)
家族や庁外の友人に相談するから	81 (39.9%)	35 (41.2%)	116 (40.3%)
その他	55 (27.1%)	15 (17.6%)	70 (24.3%)
無回答	10 ( 4.9%)	4 ( 4.7%)	14 ( 4.9%)
計	203	85	288

(男女共同参画の配慮)

問 19 日ごろから、男女共同参画の趣旨に配慮して業務を遂行していますか。  
あてはまるものすべてを選んでください。

男女とも「配慮を必要とする業務がない」が最多。次いで、「広報物等の作成に当たっての配慮」、「男女双方の意見の反映」が続く。

「広報物等の作成にあたって男女共同参画の視点に配慮するよう心がけている」の回答は、男性が26.1%、女性が36.7%と、10ポイントの差がある。これ以外の回答では男女間で大きな差はない。

	男性	女性	計
審議会委員や選考委員等の選定にあたっては、男女がバランスよく参画するよう留意している。	133(18.6%)	41(15.5%)	174(17.8%)
広報物等の作成にあたり、男女の役割を固定的に決めつけた表現がないか留意するなど男女共同参画の視点に配慮するよう心がけている	187(26.1%)	97(36.7%)	284(29.0%)
施策の基礎資料としてデータを収集する際、男女それぞれが置かれている現状やニーズ等を把握するよう努めている	76(10.6%)	29(11.0%)	105(10.7%)
事業の企画・立案にあたっては、男女双方の立場の意見が反映されるよう配慮している	140(19.6%)	43(16.3%)	183(18.7%)
配慮を必要とする業務がない	374(52.2%)	136(51.5%)	510(52.0%)
その他	35(4.9%)	11(4.2%)	46(4.7%)