

平成23年度

四日市市職員の
ワーク・ライフ・バランスに関する
意識調査

四日市市

受託: 特定非営利活動法人市民社会研究所

目 次

1 調査の概要	1
2 調査の対象となった職員像	2
3 子育て・介護	
(1)子育て・育児休暇	6
(2)介護	11
(3)育児休暇・介護休暇のプレッシャー.....	12
4 地域活動	14
5 ワーク・ライフ・バランス	
(1)仕事・家庭生活・個人の生活の優先度	15
(2)「仕事」「家庭生活」「地域活動」「学習・趣味」「休養」のための時間	18
(3)仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)という言葉	19
(4)ワーク・ライフ・バランスを進めるために必要な取り組み	20
6 まとめ	24
【資料】四日市市職員のワーク・ライフ・バランスに関する意識調査調査票	26

1 調査の概要

(1) 調査の趣旨

四日市市では、「四日市市男女共同参画推進条例」及びこれに基づく「男女共同参画プランよっかいち」を策定し、男女共同参画社会実現のための社会環境づくりをすすめているが、家事の多くは女性が担うべきものという意識が根強く、就労などへの女性の社会参画が制約されている。またリーマンショック以後、競争環境にある職場では長時間労働などの問題に加え、育児・介護休業制度などはあるものの取得しづらい状況があり、家庭生活や地域活動にも影響を与えている。

国は第3次男女共同参画基本計画において、男性の育児休業取得率を2020年までに13%とする数値目標を設定しているが、平成22年度四日市市職員の育児休暇取得人数は、女性102名に対し、男性はわずか1名と、きわめて残念な結果となっている。(四日市市人事課回答)

四日市市は上記プランにおいて「ワークライフバランスの促進」を掲げており、市民の模範として市職員自身が率先実行することが重要である。このため市職員のワーク・ライフ・バランスについての意識を把握し、その課題を整理して今後の取り組みの基礎資料とする。

(2) 調査対象者

四日市市職員のうち正職員、嘱託職員、再任用職員 617人

* 回答者 : 正職員 472人 嘱託職員 45人 再任用職員 26人

(3) 調査の方法

所属部署を通じて配布・回収

(4) 実施時期

平成23年12月～平成24年1月

(5) 回収率

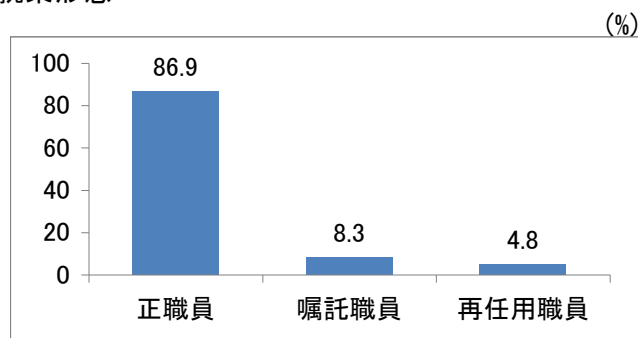
88.0%

(6) その他

アンケート集計結果を基に、調査対象者の中から正職員(男性3名、女性4名)による意見交換会を実施した。

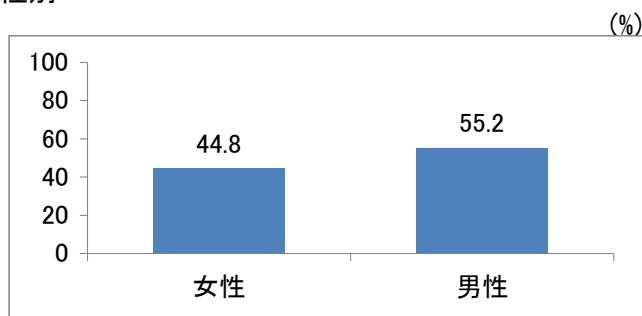
2 調査の対象となった職員像

(1) 就業形態

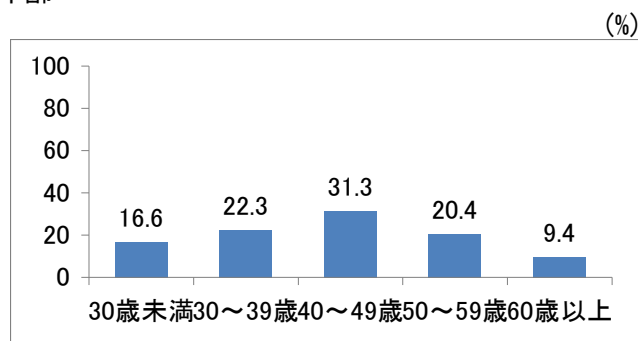


正職員 472人
 嘱託職員 45人
 再任用職員 26人

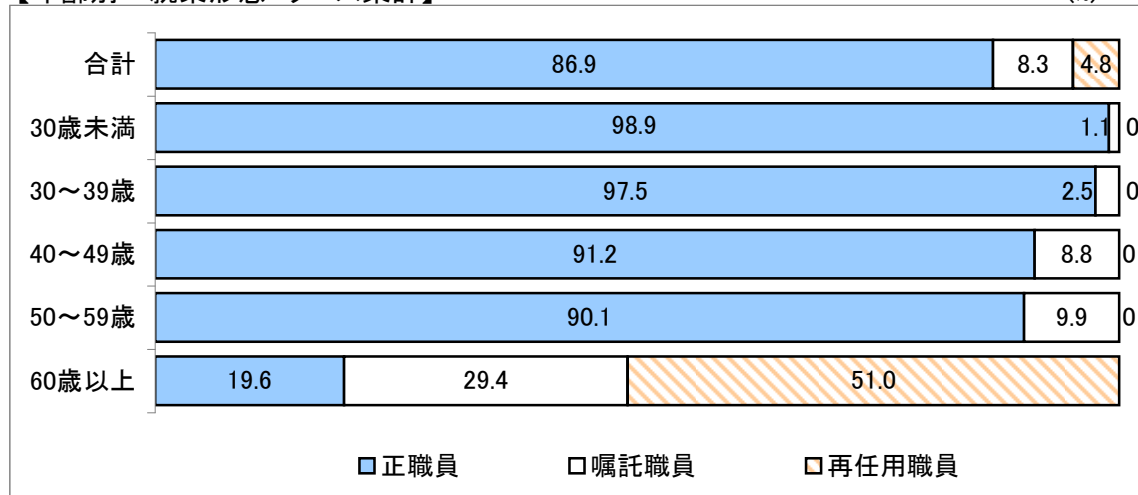
(2) 性別



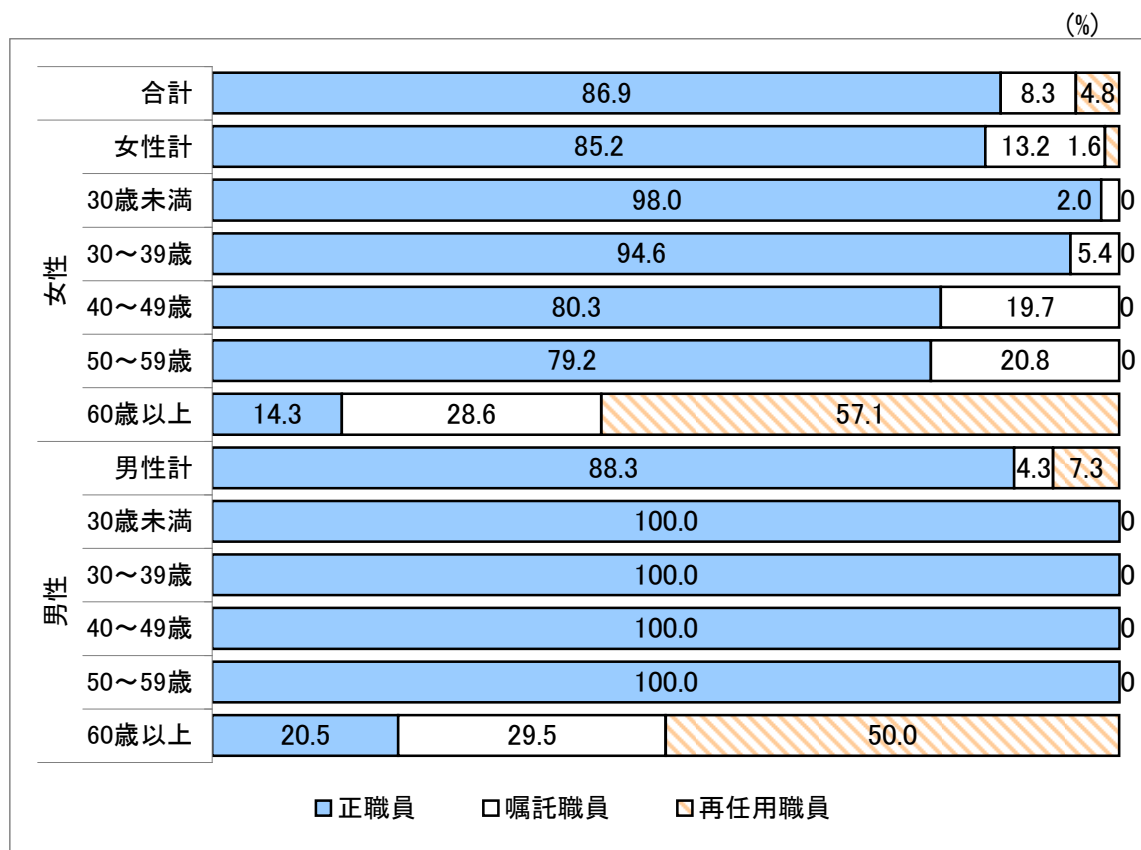
(3) 年齢



【年齢別×就業形態 クロス集計】



【性別×年齢×就業形態 クロス集計】



- ・ 今回の調査では、正職員、嘱託職員、再任用職員に限定している。
- ・ 嘱託職員、再任用職員は男女で違いがみられ、60歳未満では女性だけである。60歳以上においても、正職員は男性の方が割合が高い。
- ・ 女性では年齢が上がるにつれて嘱託職員が増加し、40代、50代では約2割が嘱託職員となっている。

(4)同居している家族構成

%	現在同居している家族構成				
	同居人はいない(一人暮らし)	配偶者またはパートナー	子ども	親	その他
合計	10.1	67.6	55.1	35.4	6.6
30歳未満	26.7	12.2	7.8	60.0	27.8
30～39歳	8.3	72.7	61.2	19.8	2.5
40～49歳	7.1	76.5	71.2	35.3	2.4
50～59歳	7.2	80.2	65.8	35.1	2.7
60歳以上	2.0	96.1	47.1	29.4	2.0

- ・女性の方が配偶者／パートナーとの同居が少なく一人暮らしが多い。
- ・子どもとの同居も男性の方が多い。
- ・親との同居は全体に女性の方が多く、50代の女性の41.5%が親と同居しており、介護の問題も課題となる可能性がある。
- ・30歳未満の女性の66.7%、男性の51.3%が親と同居しており、逆に50代男性の75.9%が子どもと同居しているのは、晩婚化の反映と考えられる。ワーク・ライフ・バランスは晩婚化の問題とも関係が深く、市職員もこの流れの渦中にある。

%		現在同居している家族構成				
		同居人はいない(一人暮らし)	配偶者またはパートナー	子ども	親	その他
	合計	10.1	67.6	55.1	35.4	6.6
女性	女性計	11.9	58.4	49.0	39.5	8.2
	30歳未満	23.5	7.8	3.9	66.7	29.4
	30～39歳	10.7	69.6	53.6	19.6	1.8
	40～49歳	6.6	71.1	72.4	36.8	2.6
	50～59歳	11.3	71.7	54.7	41.5	3.8
	60歳以上	-	100.0	42.9	14.3	-
男性	男性計	8.7	75.0	60.0	32.0	5.3
	30歳未満	30.8	17.9	12.8	51.3	25.6
	30～39歳	6.2	75.4	67.7	20.0	3.1
	40～49歳	7.4	80.9	70.2	34.0	2.1
	50～59歳	3.4	87.9	75.9	29.3	1.7
	60歳以上	2.3	95.5	47.7	31.8	2.3

%	現在同居している家族構成「子ども」の内訳			
	幼児	小学生	中学生	高校生以上
合計	31.2	34.0	19.6	46.0
30歳未満	100.0	-	-	-
30～39歳	81.1	52.7	1.4	-
40～49歳	18.8	49.1	41.1	42.0
50～59歳	1.4	2.9	13.0	89.9
60歳以上	-	4.3	-	95.7

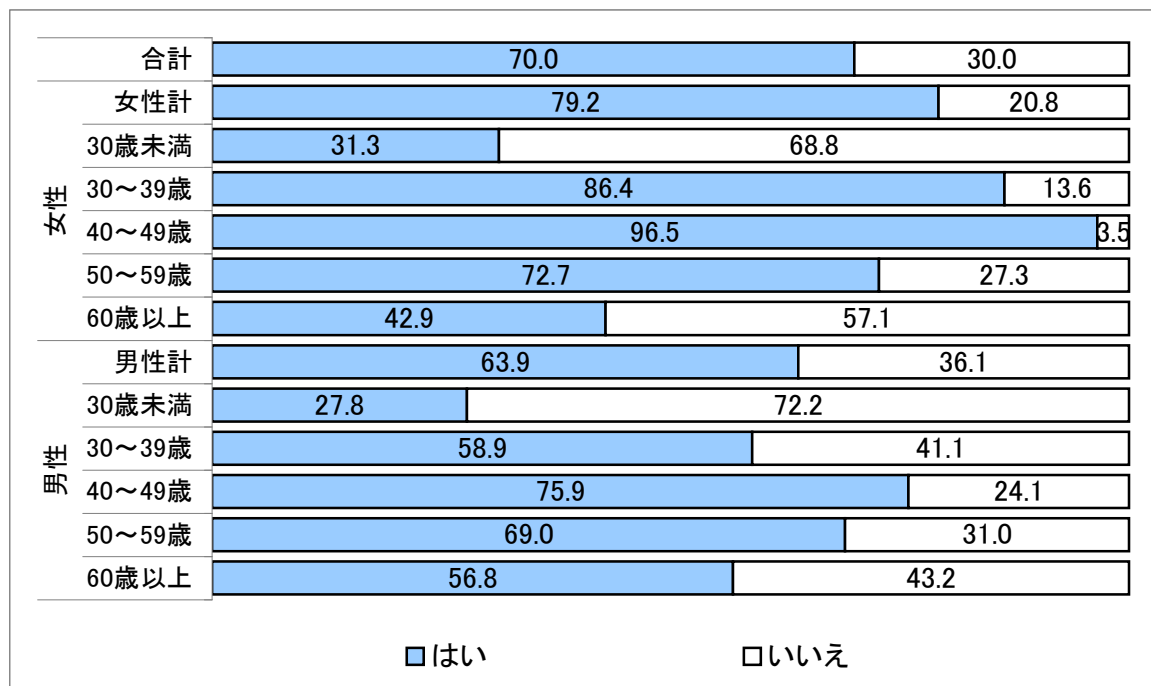
%		現在同居している家族構成「親」の内訳			
		実父	実母	義父	義母
	合計	57.8	75.0	10.6	15.6
女性	女性計	61.1	71.1	15.6	23.3
	30歳未満	87.9	100.0	-	-
	30～39歳	90.9	100.0	-	-
	40～49歳	50.0	50.0	23.1	42.3
	50～59歳	15.0	35.0	40.0	50.0
	60歳以上	-	-	-	-
男性	男性計	54.4	78.9	5.6	7.8
	30歳未満	80.0	95.0	-	-
	30～39歳	76.9	69.2	7.7	7.7
	40～49歳	50.0	84.4	3.1	6.3
	50～59歳	25.0	66.7	8.3	25.0
	60歳以上	30.8	61.5	15.4	7.7

- ・男性は実父母との同居が、年代に関わらず一貫して多い。
- ・女性は40代を境に義父母との同居が増加する。

(5) 配偶者・パートナー

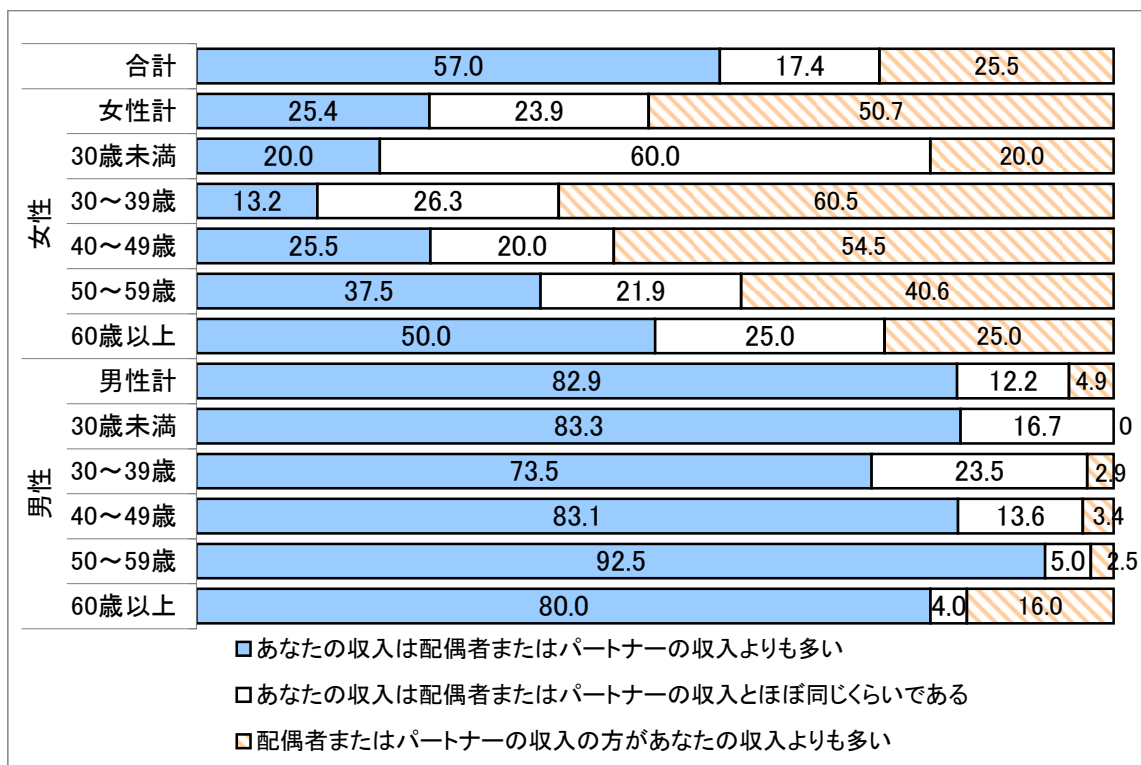
① 共働きの有無

(%)



② (共働きの人) どちらが収入が多いか

(%)

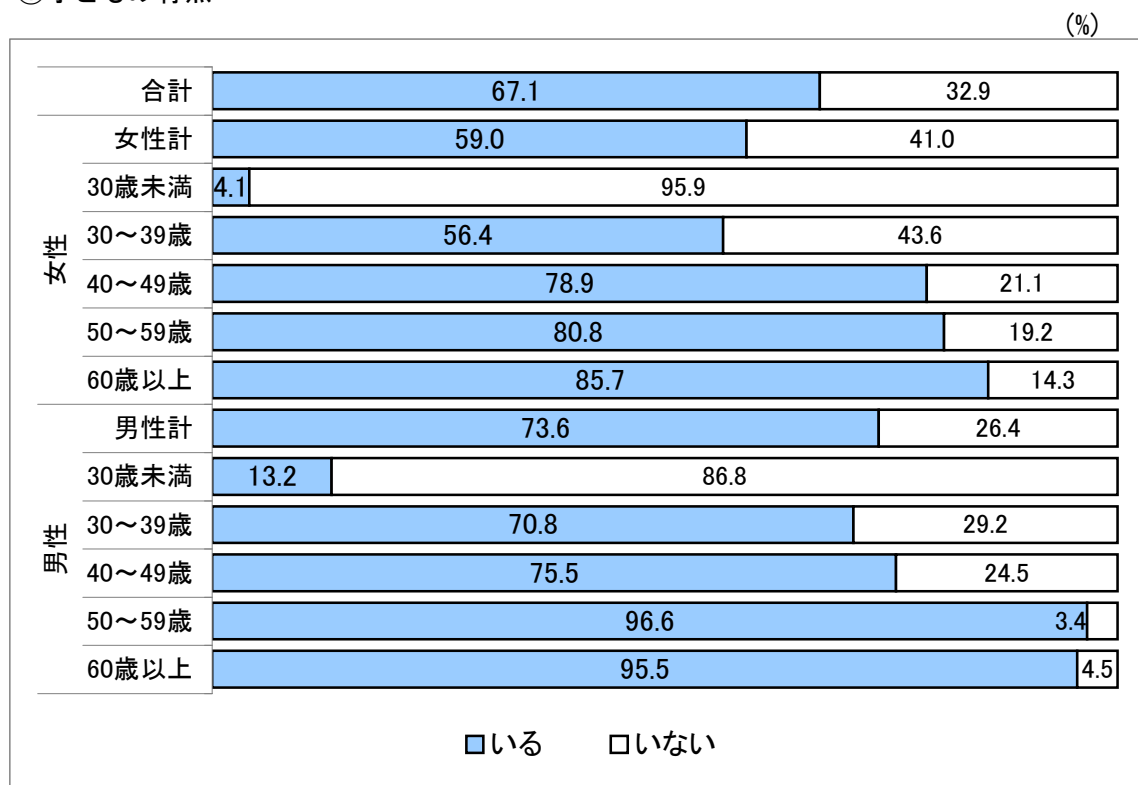


- ・男女とも共働きの方が多いが、女性の方が共働きが多く、全体で79.2%(約8割)、40代では96.5%とほとんどが共働きである。
- ・夫婦間の収入は、自分が多いという回答は女性は25.4%、男性は82.9%であり、世帯の収入源の主役は男性にあることがうかがえる。

3 子育て・介護

(1) 子育て・育児休暇

① 子どもの有無

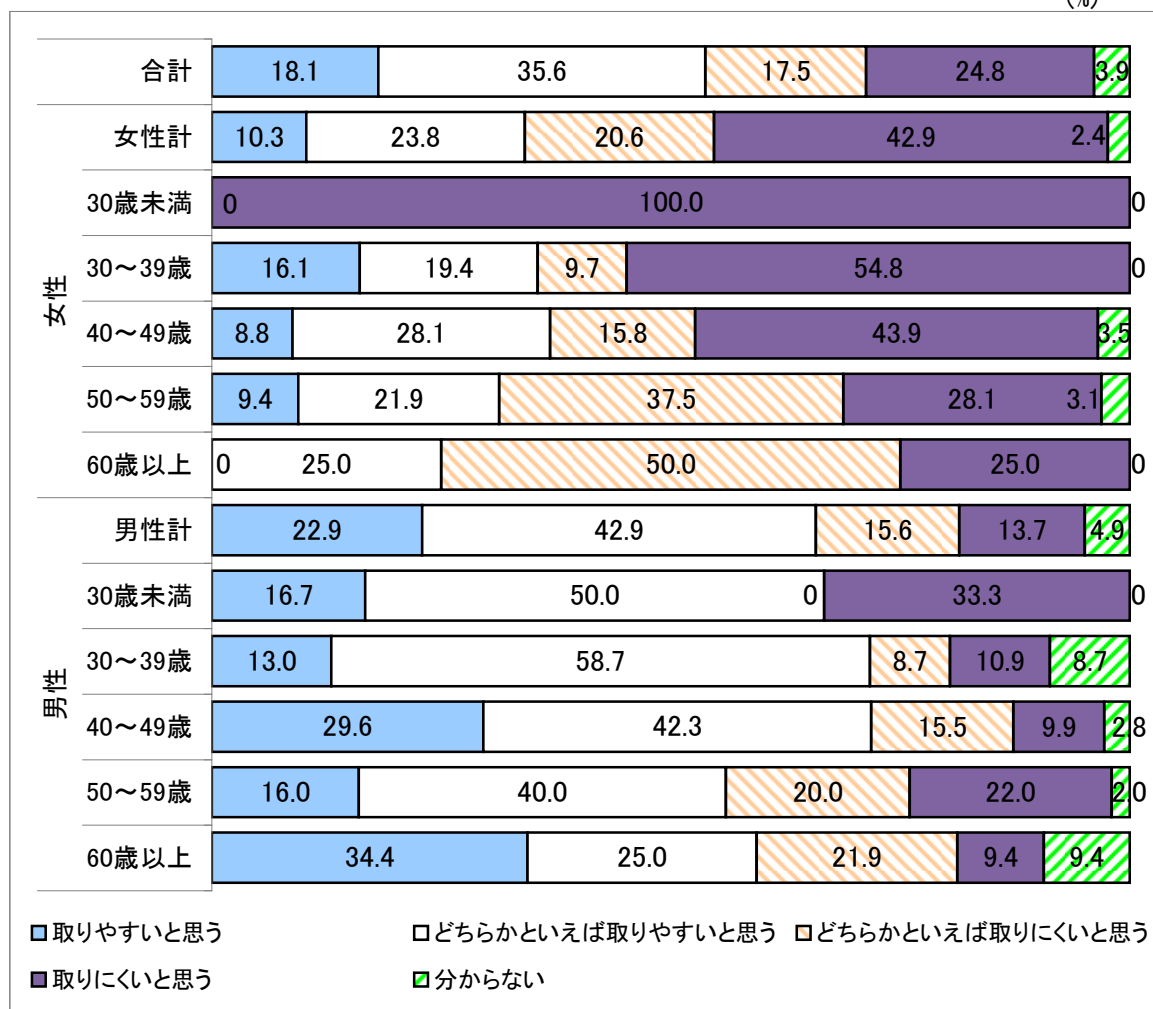


② (小学生以下の子どもがいる場合) 昼間の子どもを見ている人

%	(小学生以下のお子さんがある方) 昼間の子どもをみている人						
	配偶者 または パート	実母ま たは実 父	義母ま たは義 父	保育園	学童保 育	その他	
合計	32.8	12.4	5.8	37.2	5.8	12.4	
女性	女性計	-	10.4	12.5	58.3	4.2	18.8
	30歳未満	-	50.0	-	100.0	-	-
	30～39歳	-	7.1	7.1	75.0	3.6	10.7
	40～49歳	-	11.1	22.2	27.8	5.6	33.3
	50～59歳	-	-	-	-	-	-
	60歳以上	-	-	-	-	-	-
男性	男性計	50.6	13.5	2.2	25.8	6.7	9.0
	30歳未満	60.0	-	-	40.0	-	-
	30～39歳	47.6	2.4	2.4	42.9	9.5	7.1
	40～49歳	48.7	28.2	2.6	7.7	5.1	12.8
	50～59歳	100.0	-	-	-	-	-
	60歳以上	-	-	-	-	-	-

- ・女性の方が子どもがいない人が多い。(女性の41.0%は子どもがいない。)
- ・小学生以下の子どもの昼間の世話をする人は、男性では①配偶者・パートナー②保育園③実父母、女性では①保育園②義父母③実父母の順である。男性が最も頼りにしている配偶者・パートナーは女性の場合は全く期待できず、子育てにおける男女の環境の違いは大きい。
- ・「その他」で多かったのは「妹」「祖母」であり、「女性の親族」が重要な役割を果たしている。

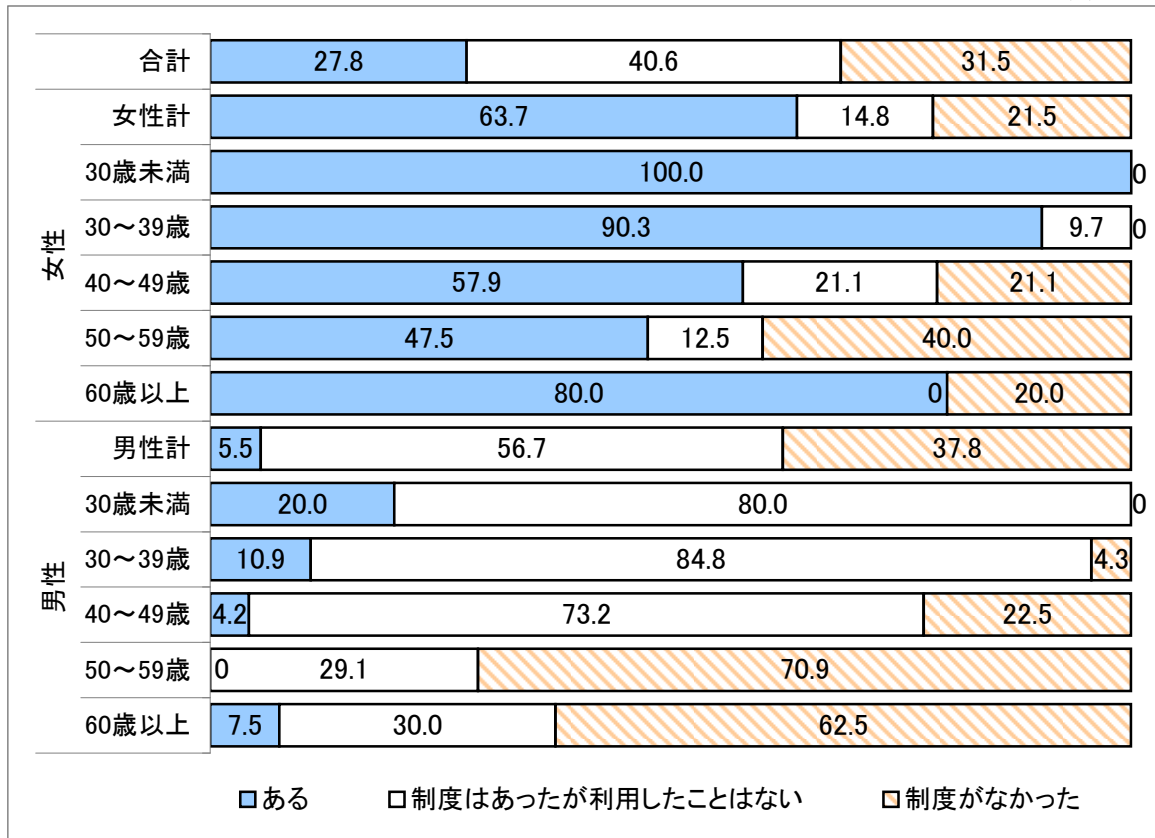
③(お子さんがおられる人)子どもの病気など何かあった場合休みは取りやすいと思うか (%)



- ・男女によって子育て環境が大きく異なることは前ページで記述したとおりであるが、これと連動して、子どもに関連した休みの取りにくさへの意識が、男女で大きく異なっている。男性の65.8%が「取りやすいと思う」「どちらかというとりやすいと思う」と考えているが、女性では63.5%が「取りにくいと思う」「どちらかというとりにくいと思う」と考えており、男女で全く逆の傾向を示している。男性の場合、「子どもの病気では休まない」というある種的前提があるので、たまに休む場合には「取りやすい」と感じるのではないかという見方もある。
- ・女性の子育て環境の困難さから、特に親が近くにいらない場合は病児保育所が有効であると考えられる。しかし病児保育所は現在四日市市中央に1か所しかなく、地理的に使いにくい人も多い上、定員は10名であるため、十分とは言いがたい。女性の場合共働きが多いので、女性が主として休みをとり、都合がつかない場合に夫が交代して休むという形態が多くとられている。綱渡りの中での子育てに、多くの女性が不安を抱えている。
- ・子育てが特に大変な時期である20～30代において、「取りにくいと思う」という回答が20代の女性の100%、30代の女性の54.8%を占めていることは重大である。男女が同等の仕事をするのが当然とされている現在、会議を主宰したり、議会对応などが急に休むことが困難な仕事内容が増えている。これに対して、何らかの対応を取ることが必要である。

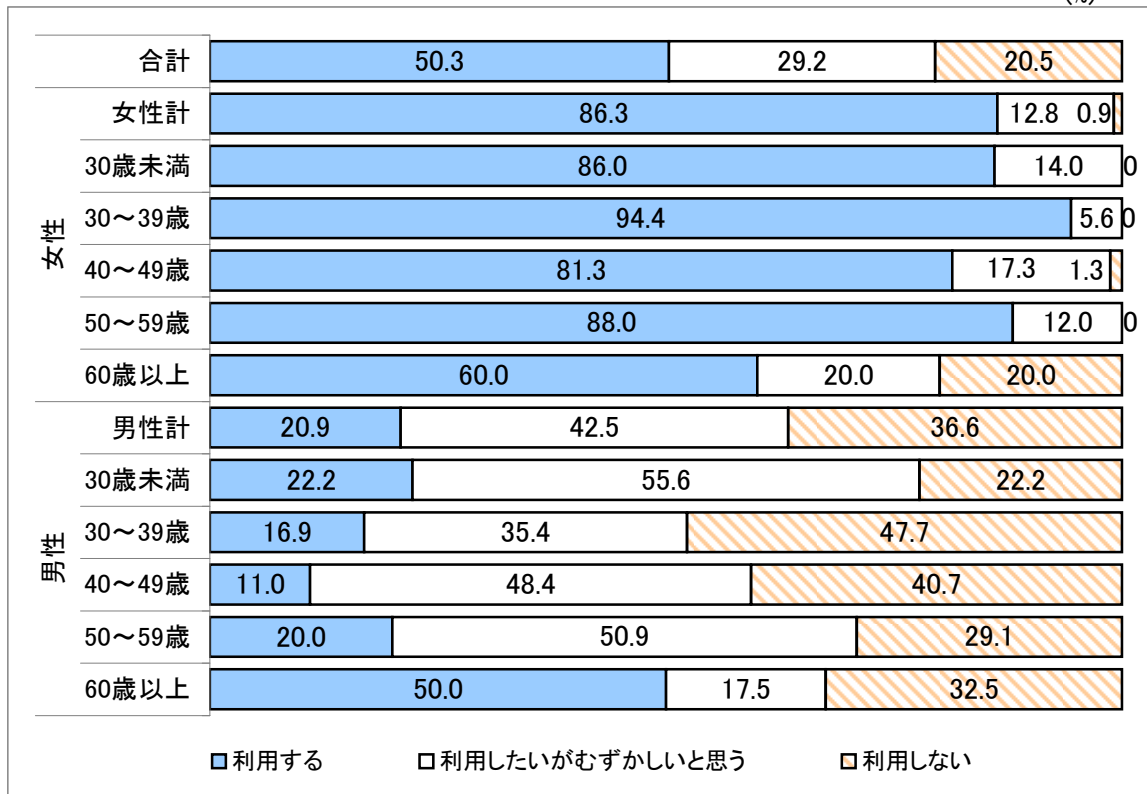
④(子どもがいる場合)育児休業制度の利用の有無

(%)



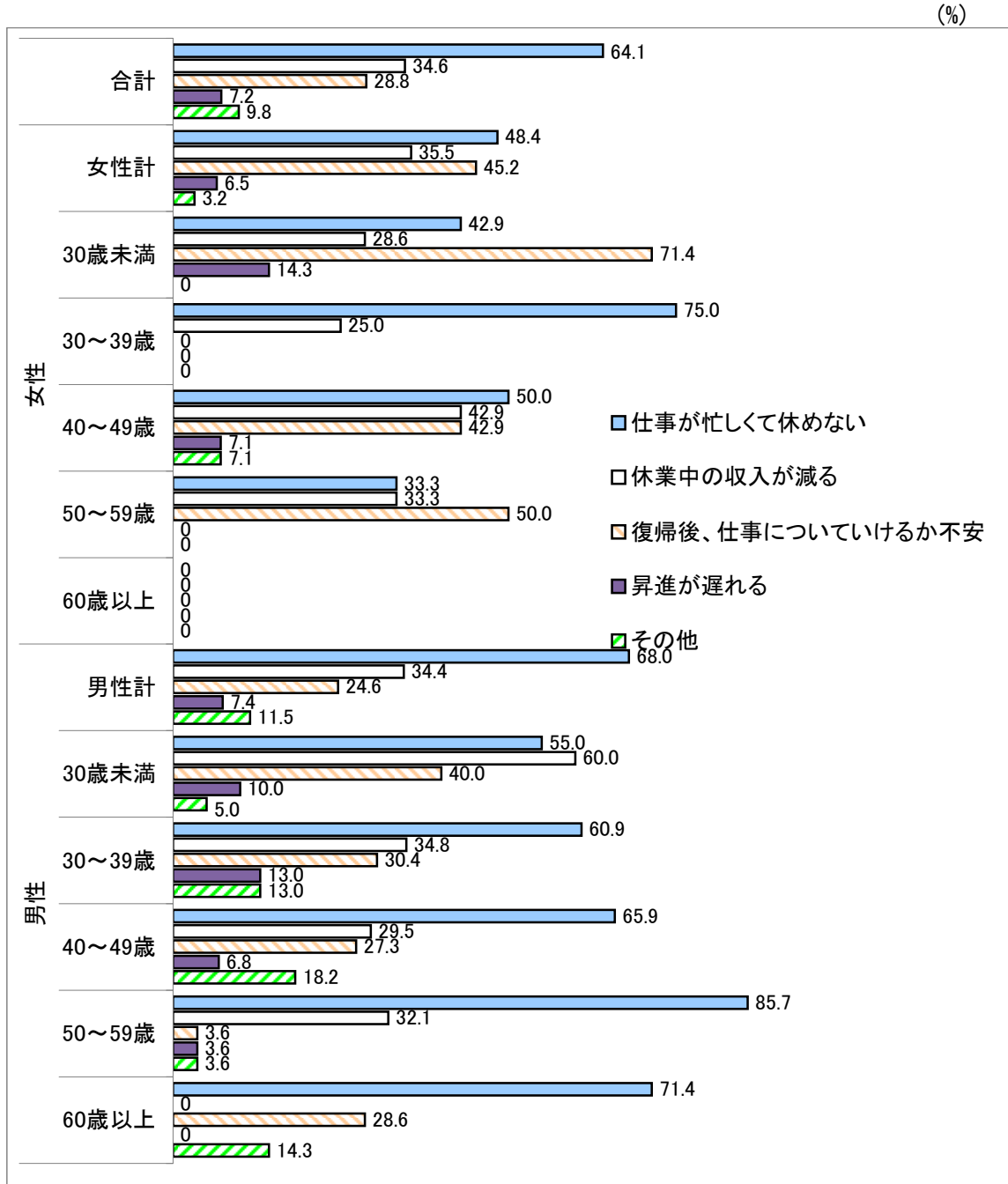
⑤あなたに今子どもができたと仮定した時、育児休業制度を利用したいと思いますか。

(%)



- ・若い世代の女性の利用率が100%に近く、制度の普及はかなり進んでいる半面、男性は全体で5.5%しか育児休業を利用しておらず、男女の違いがきわめて大きい。
- ・国は男性の育児休業取得率を現在の1%台から13%まで引き上げたいとしているが、今回の調査では男性全体の20.9%が明確に育児休業制度を「利用する」と回答しており、国の目標の実現可能性を感じさせられる。
- ・育児休業制度を「利用する」「利用したいがむずかしいと思う」を合わせると、63.4%（約2/3）の男性が「育児休業制度を利用したい」と考えており、理想の現実との違いが大きいことがわかる。男性の回答で最も多かった「利用したいがむずかしいと思う」にどう対処していくかが重要である。

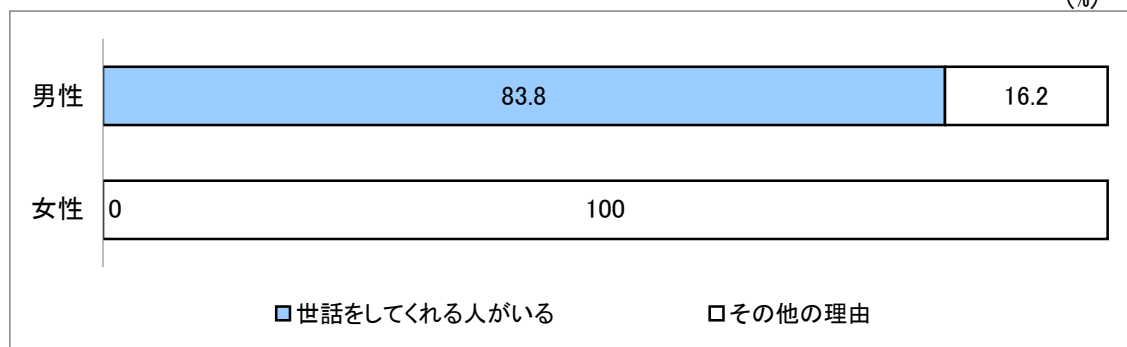
⑤-1 利用したいがむずかしいと思う理由



・「仕事が忙しくて休めない」というのが男女共にトップだが、30歳未満では、男性は「休業中の収入が減る」、女性は「復帰後、仕事についていけない不安」がトップとなっている。

⑤-2 利用しないと思う理由

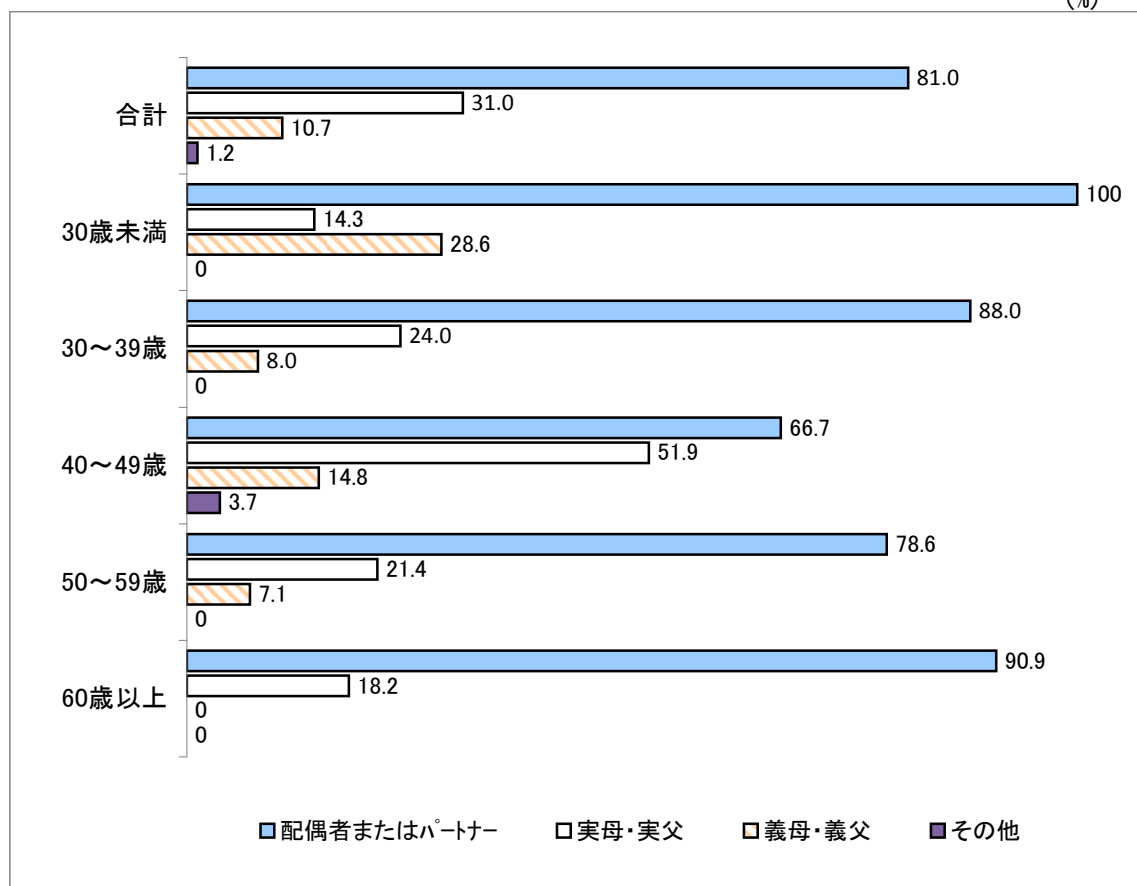
(%)



- ・男性では「世話をしてくれる人がいる」が圧倒的であるが、女性ではこの回答はなく、男女で全く違う結果となっている。
- ・「その他の理由」としては、「職場に迷惑をかける」が多かったが、「公務員は優遇されていると批判される」「男性職場でありそのような風習は受け入れがたい」というものもあった。「嘱託には育児休業制度がないと思う」というものもあり、育児休業制度のさらなる周知も必要である。

⑤-3 「利用しない」理由が「世話をしてくれる人がいる」場合、それは誰か。(複数回答)

(%)



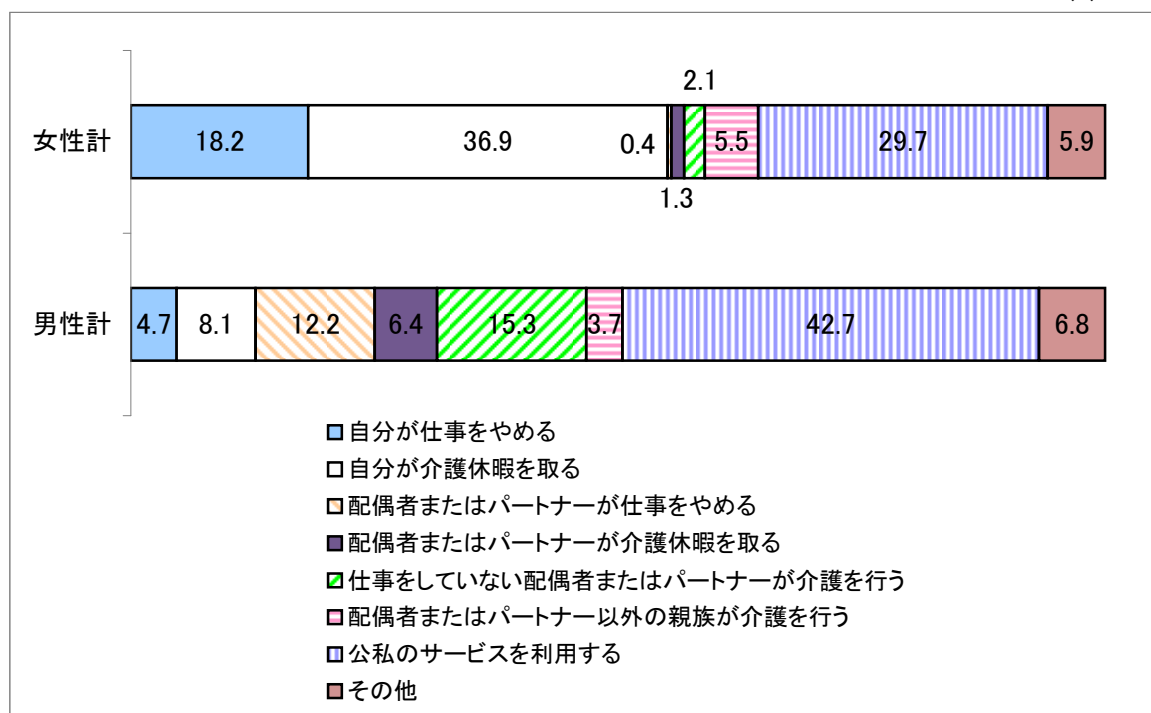
- ・この回答はすべて男性である。
- ・配偶者またはパートナーがほとんどである。
- ・40代で配偶者・パートナーがやや減り、実父母が増加するのは、それまで家庭にいた配偶者・パートナーが働きに出るなどの事情が考えられる。

(2) 介護

あなたの親や配偶者の親が常時介護が必要になったときどうしますか。

%	あなたの親や配偶者の親が常時介護が必要になったときどうしますか。								
	自分が仕事をやめる	自分が介護休暇を取る	配偶者またはパートナーが仕事をやめる	配偶者またはパートナーが介護休暇を取る	仕事をしていない配偶者またはパートナーが介護を行う	配偶者またはパートナー以外の親族が介護を行う	公私のサービスを利用する	その他	
合計	10.7	20.9	7.0	4.1	9.4	4.5	36.9	6.4	
女性	女性計	18.2	36.9	0.4	1.3	2.1	5.5	29.7	5.9
	30歳未満	22.9	39.6	2.1	-	2.1	8.3	14.6	10.4
	30～39歳	29.1	34.5	-	1.8	-	1.8	27.3	5.5
	40～49歳	10.8	39.2	-	1.4	-	6.8	36.5	5.4
	50～59歳	13.2	34.0	-	1.9	7.5	5.7	34.0	3.8
	60歳以上	16.7	33.3	-	-	-	-	50.0	-
男性	男性計	4.7	8.1	12.2	6.4	15.3	3.7	42.7	6.8
	30歳未満	-	5.4	13.5	8.1	10.8	5.4	51.4	5.4
	30～39歳	-	12.5	4.7	10.9	17.2	7.8	42.2	4.7
	40～49歳	3.2	8.6	16.1	5.4	9.7	2.2	43.0	11.8
	50～59歳	8.6	5.2	12.1	1.7	22.4	3.4	39.7	6.9
	60歳以上	14.0	7.0	14.0	7.0	18.6	-	39.5	-

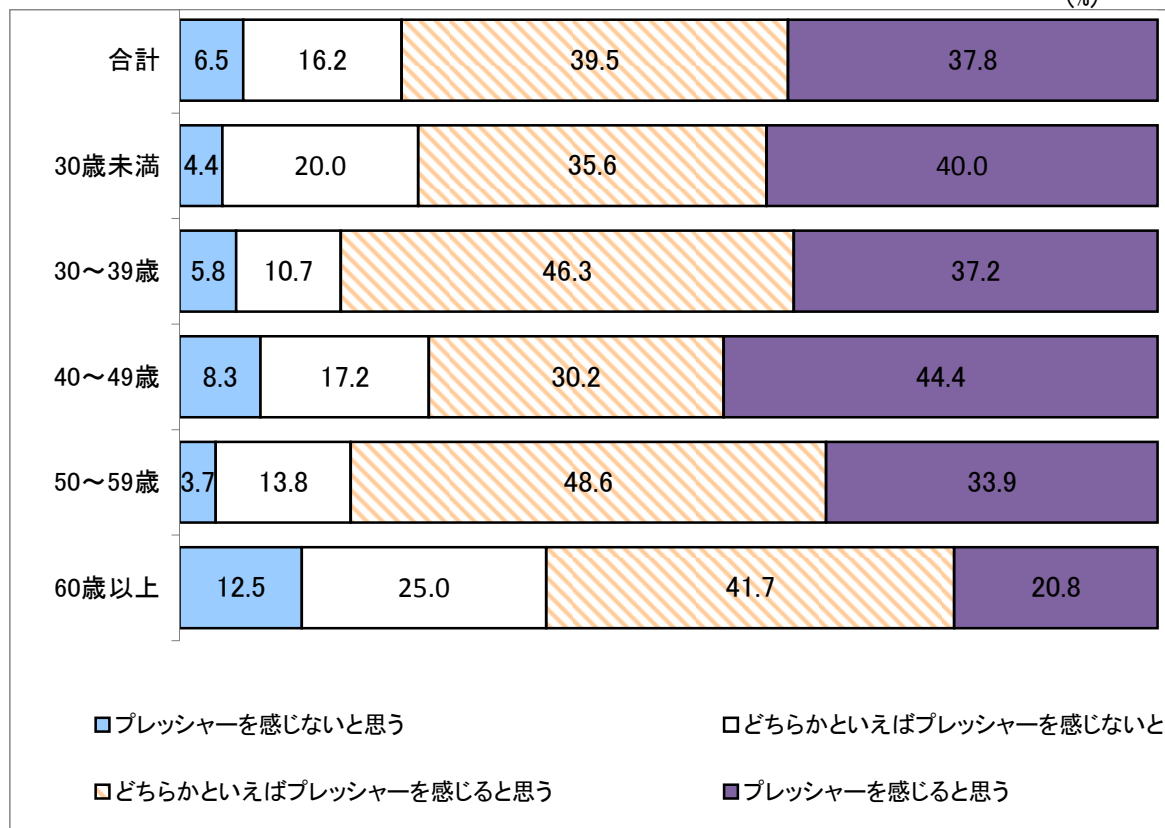
(%)



- ・女性では「自分が仕事をやめる」「自分が介護休暇をとる」が多く、仕事をやめることを考えている女性が2割近くもいる。男性では「自分が～する」は少なく、介護を仕事より優先させる傾向が低い。
- ・男性では「仕事をしていない配偶者またはパートナーが介護を行う」がやや多かったものの全体として「公私のサービスを利用する」が最も多かった。女性では「公私のサービス」より、まず「自分が」という意識が強い。

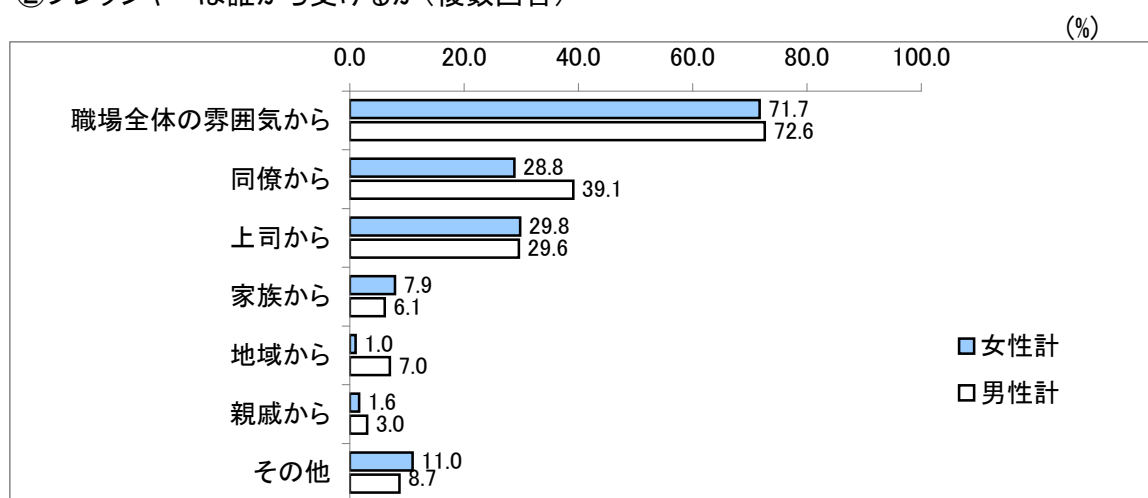
(3) 育児休暇・介護休暇のプレッシャー

①育児休暇又は介護休暇を取得することになった場合、心理的プレッシャーを感じると思うか。
(%)



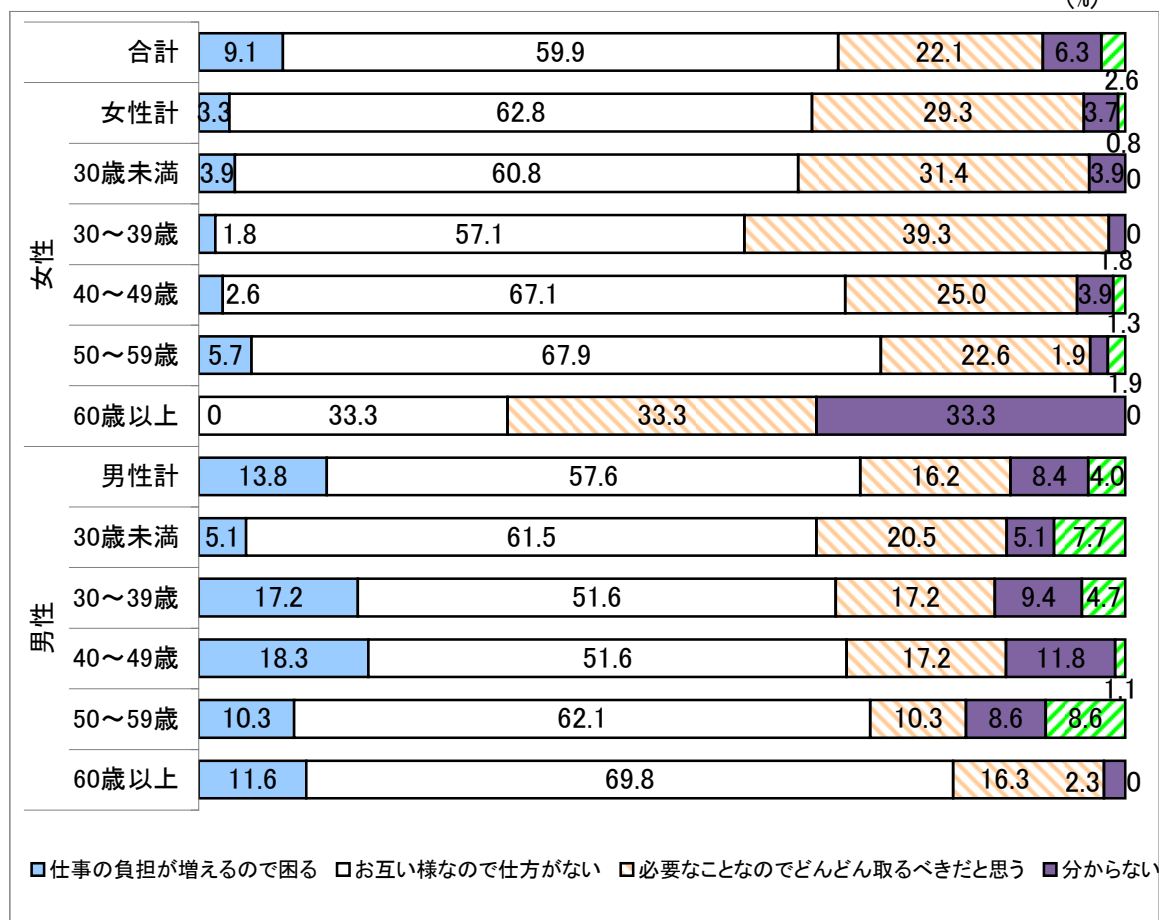
・男女とも「プレッシャーを感じないと思う」が2割強、「プレッシャーを感じる」が8割弱という結果であり、プレッシャーを感じると思う職員が圧倒的に多い。

②プレッシャーは誰から受けるか(複数回答)



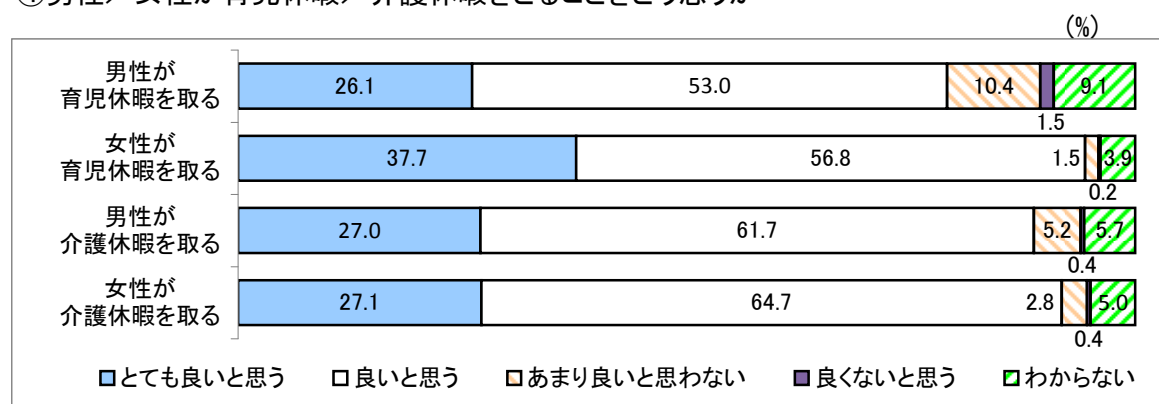
・具体的に誰からというのではなく「職場全体の雰囲気から」が男女とも圧倒的に多かった。
 ・男性は「同僚から」が「上司から」よりも多く、「地域から」が女性より多い。

③あなたの職場の人が育児休暇又は介護休暇を取得することになった場合どう思いますか。
(%)



- ・自分が育児休暇、介護休暇をとることについては、職場全体の雰囲気からプレッシャーを感じると思う人が多いが、他の人がとることについては寛容である。「仕事の負担が増えるので困る」という意見は少数で、むしろ「必要なことなのでどんどん取るべきだと思う」という意見の方が多い。
- ・しかし、男女とも最も多いのは「お互い様なので仕方がない」という意見である。意義は理解するものの、現実との狭間にあって微妙な感情があることがうかがえる。

④男性／女性が育児休暇／介護休暇をとることをどう思うか



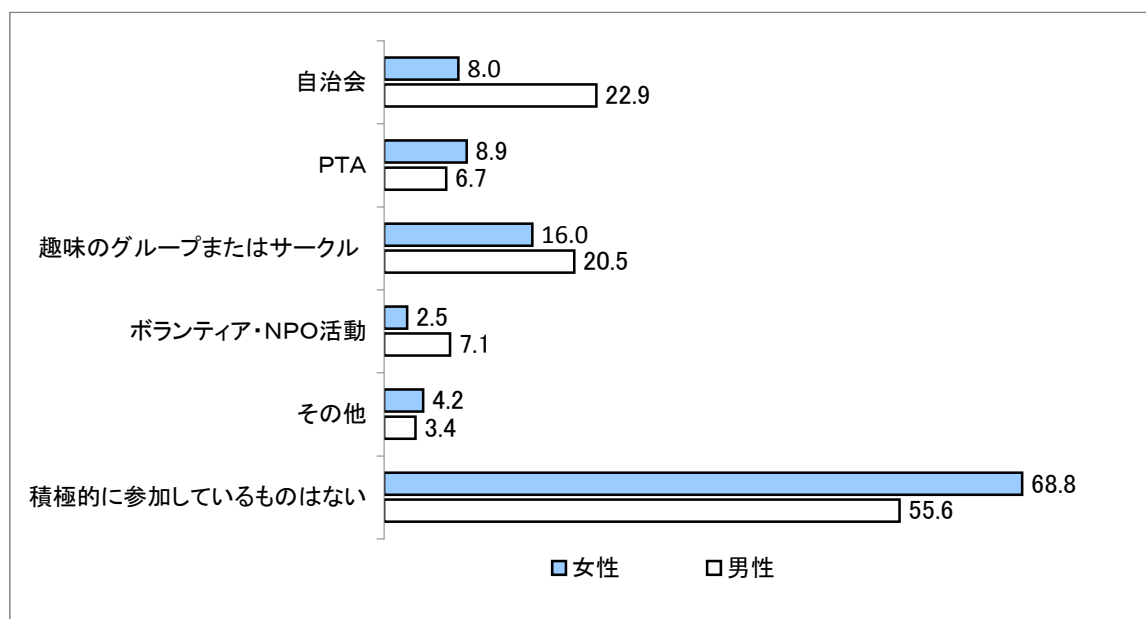
- ・女性が育児休暇をとることについての肯定感はきわめて高いが、男性については女性に比べるとやや低い。
- ・男性が介護休暇をとることについての肯定感は育児休暇より高い。

4 地域活動

あなたが積極的に参加している地域活動は何ですか

%	あなたが積極的に参加している地域活動は何ですか。(複数回答可)						
	自治会	PTA	趣味のグループまたはサークル	ボランティア・NPO活動	その他	積極的に参加しているものはない	
合計	16.3	7.7	18.5	5.1	3.7	61.4	
女性	女性計	8.0	8.9	16.0	2.5	4.2	68.8
	30歳未満	2.0	-	29.4	-	-	68.6
	30～39歳	3.8	15.1	7.5	-	3.8	73.6
	40～49歳	13.3	17.3	12.0	1.3	4.0	66.7
	50～59歳	11.5	-	19.2	7.7	9.6	65.4
	60歳以上	-	-	-	16.7	-	83.3
男性	男性計	22.9	6.7	20.5	7.1	3.4	55.6
	30歳未満	2.6	-	35.9	5.1	-	59.0
	30～39歳	14.1	9.4	17.2	6.3	1.6	67.2
	40～49歳	19.1	13.8	19.1	7.4	5.3	56.4
	50～59歳	43.1	-	17.2	6.9	3.4	46.6
	60歳以上	35.7	2.4	19.0	9.5	4.8	45.2

(%)



・女性は「積極的に参加しているものはない」が68.8%と圧倒的に多いが、フルタイムの仕事に加え、家事・育児・介護等の負担もあるため、趣味の活動も含め、積極的に活動を行うゆとりがないことがうかがえる。

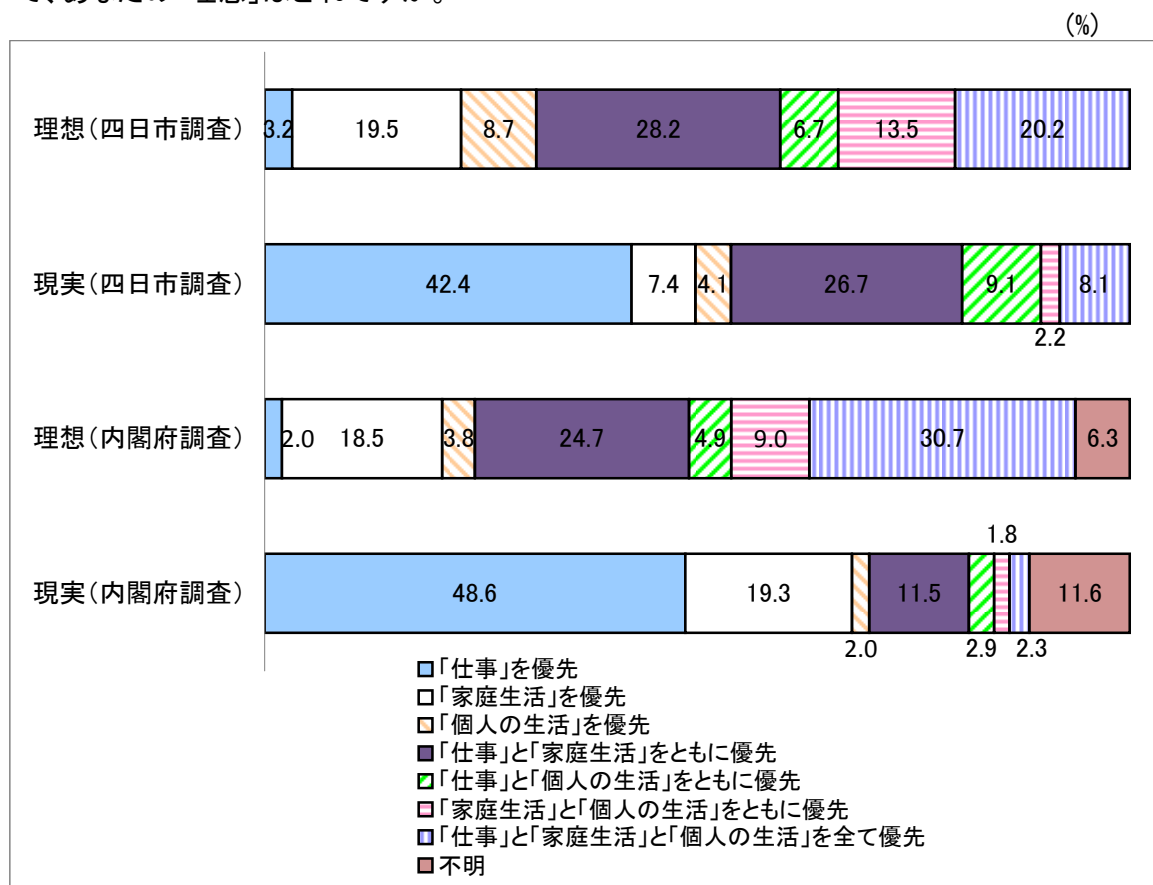
・ボランティア活動は全体的に少ないが、特に女性は少ない。

・自治会活動について、男性は「積極的に」参加している人が比較的多い。特に50代の男性の43.1%が積極的に参加していることは注目される。

5 ワーク・ライフ・バランス

(1) 仕事・家庭生活・個人の生活の優先度

あなたの生活の中での「仕事」「家庭生活」「個人の生活(地域活動を含む)」の優先度について、あなたの「理想」はどれですか。



内閣府調査：内閣府「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する意識調査」(平成20年)

- ・四日市市も内閣府も、理想と現実とは大きくかけ離れていることについては同様である。「仕事優先が理想」という人はきわめて少ないが、現実には「仕事優先」が最も多い。
- ・四日市市の場合、理想は①「仕事」と「家庭生活」をともに優先、②「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」を全て優先、③「家庭生活を優先」の順であるが、現実には①「仕事優先」が突出し、②「仕事」と「家庭生活」を共に優先がそれに続く。
- ・内閣府調査と「現実」を比較すると、四日市市では全員勤労者の調査のため「家庭生活優先」は少ないこと、「仕事と家庭生活をともに優先」「仕事と個人の生活をともに優先」が多いことが挙げられる。これは全国的にみたととき、四日市市職員はワーク・ライフ・バランスが比較的良好な状態にあるといえるだろう。
- ・ワーク・ライフ・バランスの理想と現実が一致している人は、四日市市職員は32.0%、内閣府調査では15.2%である。(次ページの分析)四日市市職員は全国的にみると理想に近い人の割合が多いが、それでも全体の約1/3にすぎない。

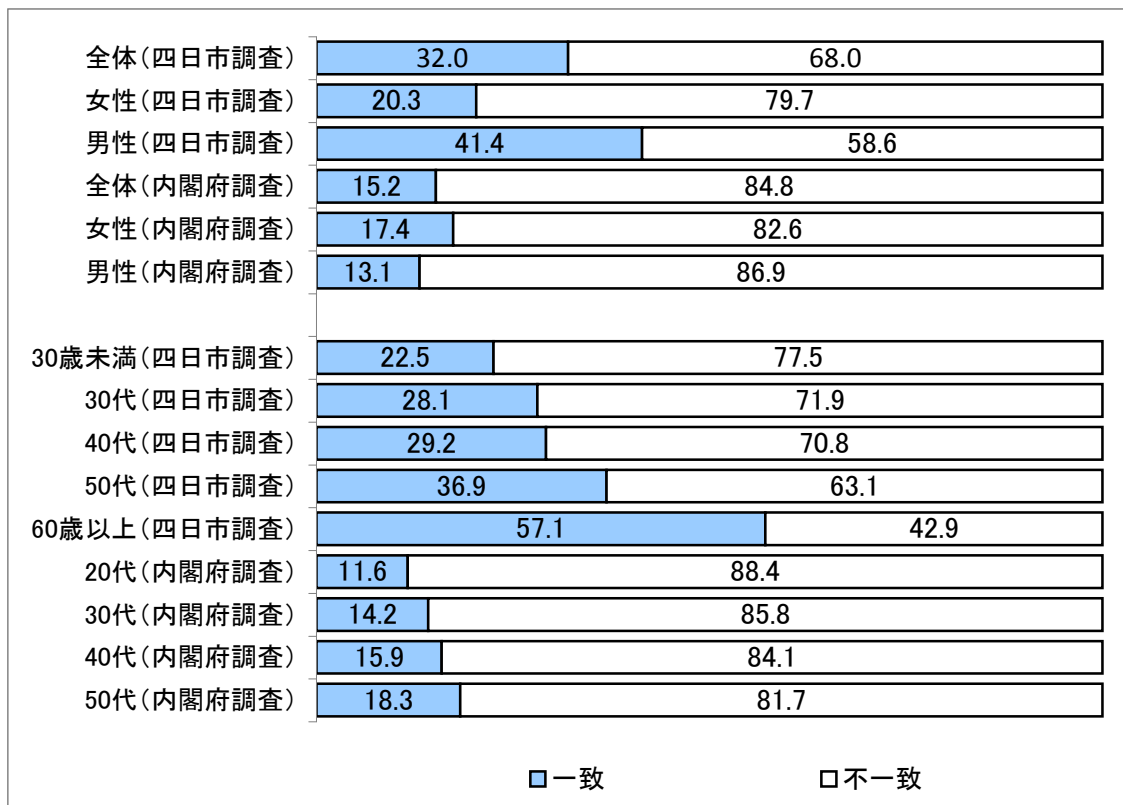
【理想と現実の一致・不一致】

(%) 上段: 四日市調査 下段: 内閣府調査	理想							合計	
	「仕事」	「家庭生活」	「個人の生活」	「仕事」と「家庭生活」	「仕事」と「個人の生活」	「家庭生活」と「個人の生活」	「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」		
現実	「仕事」	2.4	9.5	3.2	13.6	2.2	4.3	7.1	42.2
		1.2	11.4	2.3	14.9	3.1	5.1	17.0	55.1
	「家庭生活」	-	4.3	0.6	0.9	-	1.1	0.6	7.4
		0.6	6.2	0.3	5.6	0.5	2.3	6.3	21.7
	「個人の生活」	-	0.2	1.9	0.4	-	0.9	0.7	4.1
		-	0.1	0.7	0.3	0.4	0.1	0.5	2.2
	「仕事」と「家庭生活」	0.6	5.2	0.9	12.1	0.9	3.7	3.3	26.8
		0.3	1.6	0.5	4.2	0.5	0.7	5.3	13.1
	「仕事」と「個人の生活」	0.2	0.2	1.5	0.7	3.5	0.4	2.6	9.1
		-	0.3	0.1	0.5	0.7	0.4	1.2	3.3
	「家庭生活」と「個人の生活」	-	-	0.4	-	-	1.9	-	2.2
		-	0.2	-	0.3	-	0.8	0.7	2.1
	「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」	-	0.2	0.2	0.6	-	1.3	5.9	8.2
		0.1	0.4	0.1	0.4	-	0.2	1.4	2.5
合計	3.2	19.5	8.6	28.3	6.7	13.6	20.3	100	
	2.3	20.1	4.1	26.1	5.3	9.6	32.5	100	

理想と現実が一致
四日市 32.0% 内閣府 15.2%

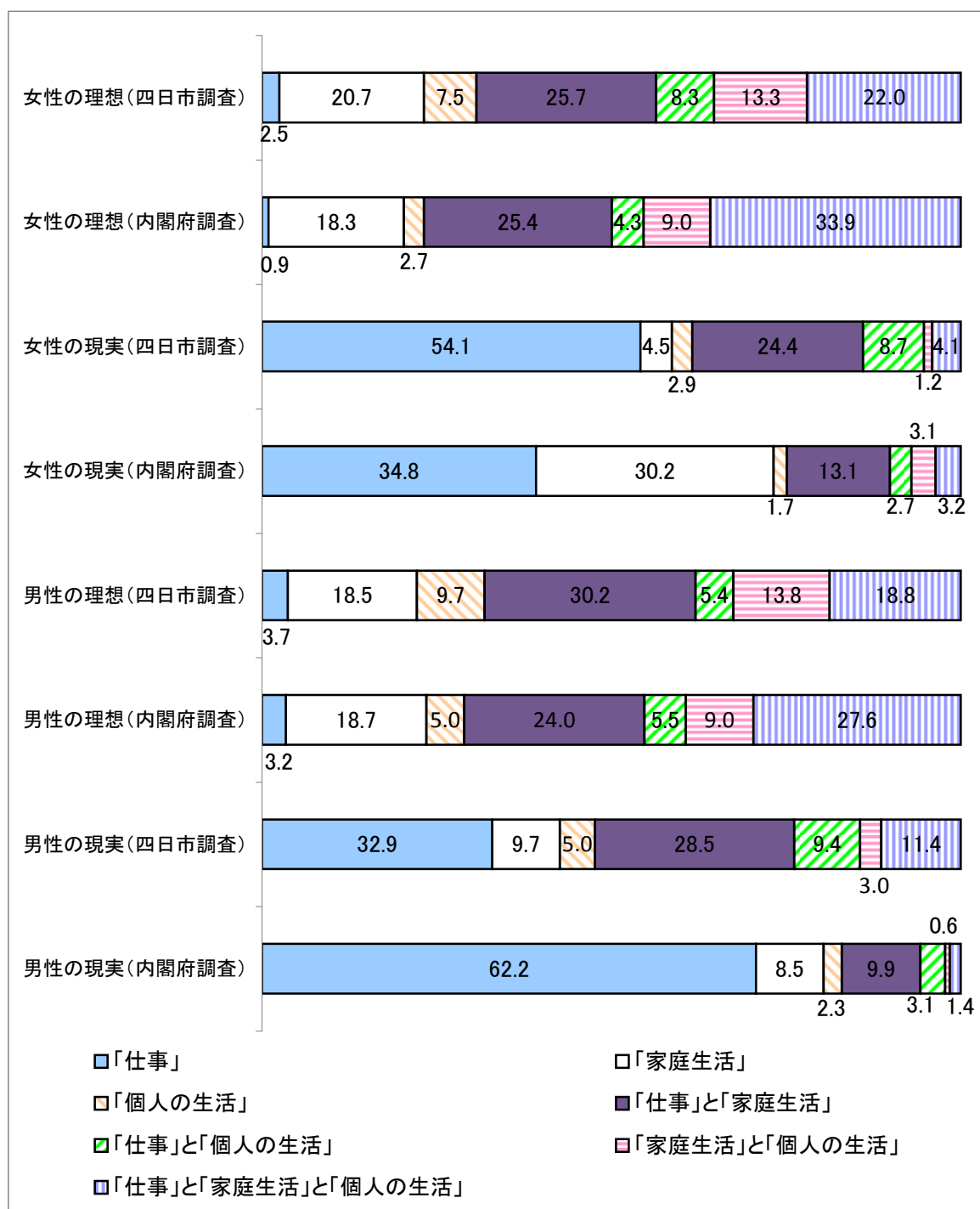
【理想と現実の一致・不一致(性別・年齢別)】

(%)



【理想と現実(性別)】

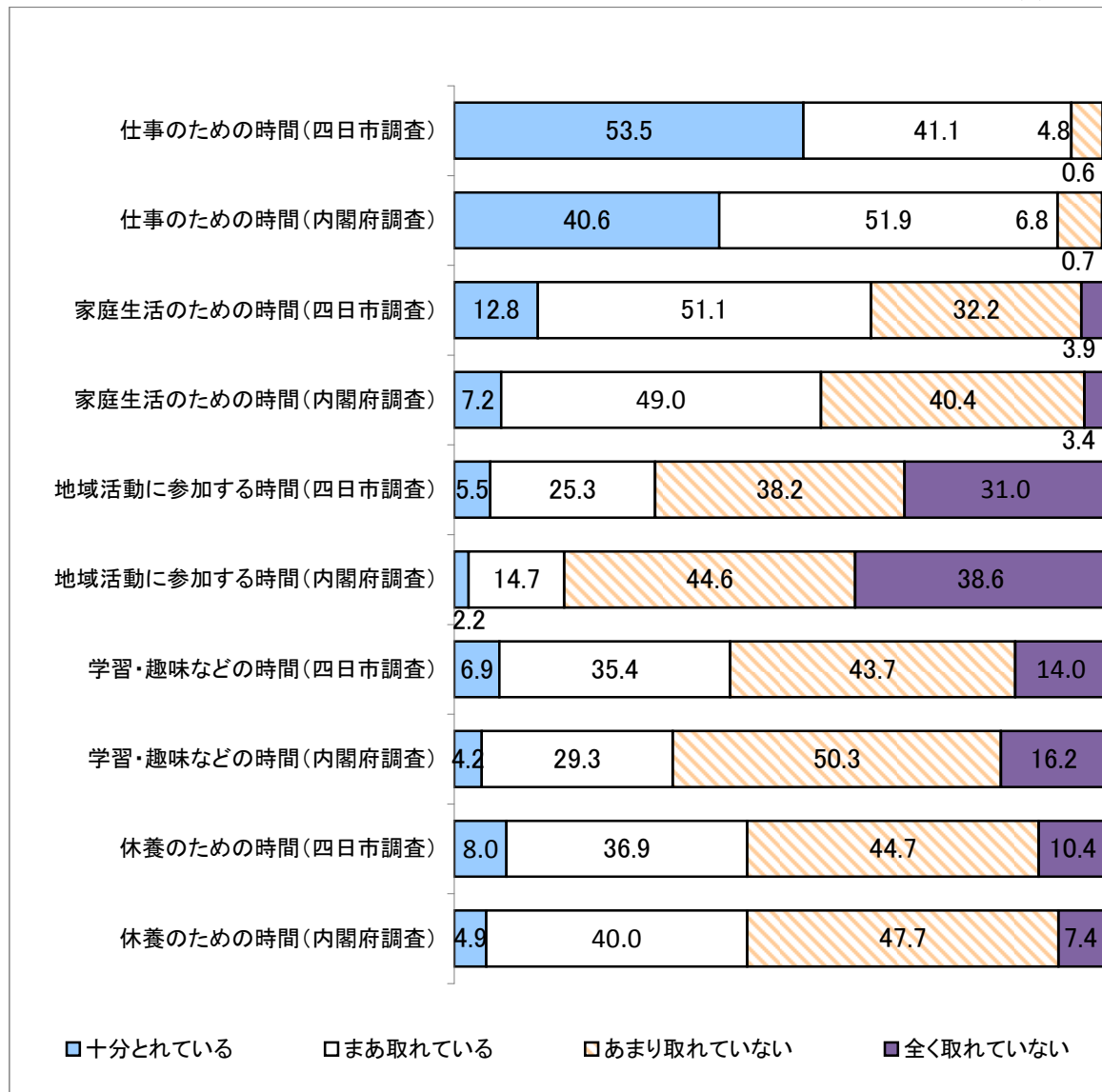
(%)



・現実が「仕事優先」になっているのは、四日市職員では男性より女性の方が多い。

・四日市市では、男性は内閣府調査と比較すると、現実が「仕事優先」の割合が低く、「仕事と家庭生活をともに優先」が多い。

(2)「仕事」「家庭生活」「地域活動」「学習・趣味」「休養」のための時間は十分取れているか (%)



・内閣府調査と比較すると、「仕事」と「休養」の状態はほぼ同じであるが、「家庭生活」「地域活動」「学習・趣味」は四日市市の方が多い。

・「仕事」に比べて「休養」の時間は不十分であり、「学習・趣味」や「地域活動」の時間はきわめて不十分である。

(3) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)という言葉を知っていましたか。

合計	15.7	34.9	20.7	28.7
女性計	17.0	32.0	22.8	28.2
30歳未満	13.7	33.3	33.3	19.6
30～39歳	14.3	32.1	23.2	30.4
40～49歳	18.4	31.6	21.1	28.9
50～59歳	21.6	29.4	15.7	33.3
60歳以上	14.3	42.9	14.3	28.6
男性計	14.7	37.3	19.0	29.0
30歳未満	15.4	33.3	23.1	28.2
30～39歳	18.5	30.8	20.0	30.8
40～49歳	14.9	34.0	17.0	34.0
50～59歳	13.8	50.0	13.8	22.4
60歳以上	9.1	40.9	25.0	25.0

言葉も意味もよく知っていた
 言葉も意味も大体知っていた
 言葉は知っていたが意味はあまり知らなかった
 全く知らなかった

・四日市市では男女共同参画基本計画において、ワーク・ライフ・バランスの推進を掲げているが、この言葉を大体知っている職員は約半数にとどまっており、28.7%の職員が「全く知らない」と回答している。

・しかし、内閣府「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)と顧客ニーズに関する意識調査」(平成21年)の公務員の回答のみを抽出すると、「言葉も意味もよく知っていた」「言葉も意味も大体知っていた」は合わせて12.9%しかない。四日市市職員の「ワーク・ライフ・バランス」の言葉の認知度は、全国的な公務員と比較してかなり高いといえる。

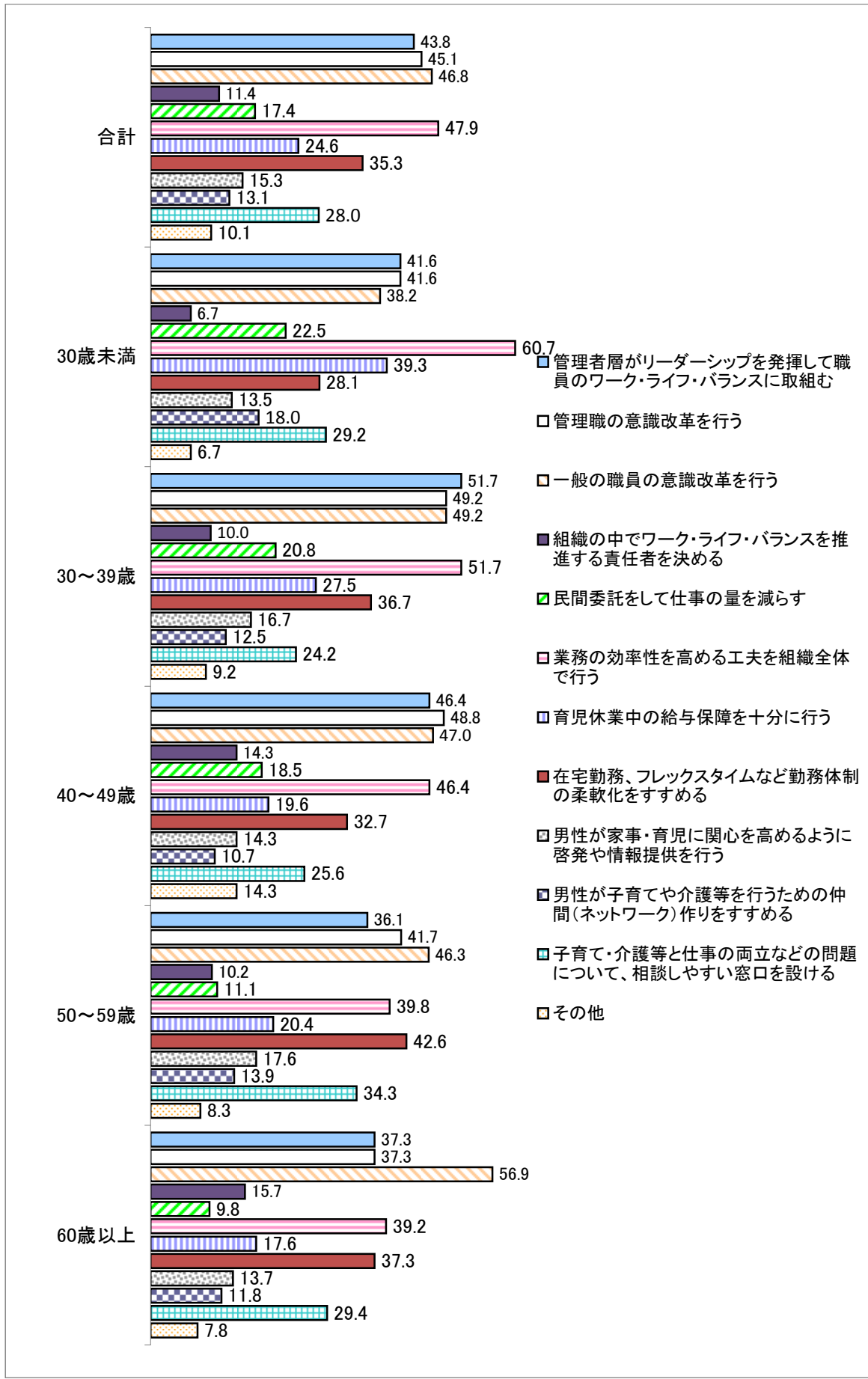
・性別では若干女性の方が認知度が低い。

(4) 四日市市職員として職場でワーク・ライフ・バランスを進めるために、どのような取り組みが必要だと思いますか。(複数回答可)

%		四日市市職員として職場でワーク・ライフ・バランスを進めるために、どのような取り組みが必要だと思いますか。(複数回答可)					
		管理者層がリーダーシップを発揮して職員のワーク・ライフ・バランスに取り組む	管理職の意識改革を行う	一般の職員の意識改革を行う	組織の中でワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決める	民間委託をして仕事の量を減らす	業務の効率性を高める工夫を組織全体で行う
合計		43.8	45.1	46.8	11.4	17.4	47.9
女性	女性計	45.0	48.3	46.3	15.4	22.9	54.2
	30歳未満	37.3	45.1	39.2	9.8	23.5	58.8
	30～39歳	58.9	53.6	50.0	10.7	23.2	55.4
	40～49歳	48.0	57.3	50.7	22.7	26.7	57.3
	50～59歳	33.3	39.2	43.1	11.8	13.7	47.1
	60歳以上	42.9	-	42.9	42.9	42.9	28.6
男性	男性計	42.9	42.6	47.3	8.1	12.8	42.9
	30歳未満	47.4	36.8	36.8	2.6	21.1	63.2
	30～39歳	45.3	45.3	48.4	9.4	18.8	48.4
	40～49歳	45.2	41.9	44.1	7.5	11.8	37.6
	50～59歳	38.6	43.9	49.1	8.8	8.8	33.3
	60歳以上	36.4	43.2	59.1	11.4	4.5	40.9

%		育児休業中の給与保障を十分に行う	在宅勤務、フレックスタイムなど勤務体制の柔軟化をすすめる	男性が家事・育児に関心をもつよう啓発や情報提供を行う	男性が子育てや介護等を行うための仲間(ネットワーク)作りをすすめる	子育て・介護等と仕事の両立などの問題について、相談しやすい窓口を設ける	その他
合計		24.6	35.3	15.3	13.1	28.0	10.1
女性	女性計	25.8	36.3	15.8	14.6	34.6	9.2
	30歳未満	45.1	29.4	13.7	19.6	29.4	7.8
	30～39歳	30.4	44.6	12.5	12.5	28.6	7.1
	40～49歳	18.7	34.7	20.0	13.3	34.7	12.0
	50～59歳	13.7	39.2	15.7	13.7	45.1	9.8
	60歳以上	14.3	14.3	14.3	14.3	42.9	-
男性	男性計	23.6	34.5	14.9	11.8	22.6	10.8
	30歳未満	31.6	26.3	13.2	15.8	28.9	5.3
	30～39歳	25.0	29.7	20.3	12.5	20.3	10.9
	40～49歳	20.4	31.2	9.7	8.6	18.3	16.1
	50～59歳	26.3	45.6	19.3	14.0	24.6	7.0
	60歳以上	18.2	40.9	13.6	11.4	27.3	9.1

- ・ワーク・ライフ・バランスを進めるために必要だと考えられているのは、①業務の効率化、②一般職員の意識改革、③管理職の意識改革とリーダーシップの3つが特に多い。業務の効率化については、女性の意見が多い。
- ・50代の男性には管理職もかなり含まれると考えられるが、業務の効率化についてはあまり多くなく、一般職員の意識改革と勤務体制の柔軟化が多くなっている。
- ・業務の効率化や事務量の軽減については、行政内部での改善の余地があるが、行政内部だけでは解決できないものもあり、より広い見地からの今後の取り組みが必要であろう。



【「その他」の記述】

- ・仕事への特化から生活への比重増加を狙うならば、業務効率の低下は避けられない。それに伴うサービス低下あるいはコスト増大は現状維持と併せてその判断を市民に委ねるべき。
- ・どの職場環境も人員削減で、1人当たりの仕事量も増え、肉体的・精神的に病気になる人が増えており、とてもバランスが取れている状況ではない。欧米は日本ほど仕事に対して比重を置いていない。そのような思想を日本人が取り入れることも必要だと思う。市職員の顔はみんな暗い顔をしている。市長に職場の実態を見てもらい、職員数の増加を進めてもらいたい。
- ・職員を減らしすぎ。人材が育てられなくなっている。行革する事で市民サービスを低下させない為に残業をしている職員の方々が多々いるように思える。(技術系の仕事は定数の見直しをした方が良いのでは?)
- ・必要な人員の確保(多数)
- ・正職員数を20年前の水準に戻して職場の体制に余裕を持たせる。
- ・子どもが小学校3年生ごろまでは、帰宅も早く病気にもかかりやすいので、時短勤務取得可能年数を増やしたり、看護休暇を取りやすくしてほしい。
- ・景気回復による全市民の生活安定。それからの生活スタイルの見直し等の啓発。
- ・職場復帰後の研修等、バックアップ体制が必要。
- ・代替の職員配置。
- ・職場の人員が足りません!! 忙しすぎます!
- ・個々の職員の仕事に対する評価を明確にして、それぞれがきちんと仕事をこなせば十分。
- ・人員を増やす。仕事量を減らす。
- ・書類の数が多すぎるので、減らして欲しい。研修などに参加した後の研修報告なども含めて常に書類に追われているので。
- ・十分な人員確保が必要です。見た目の人数ではなく、実労人員が少ない。病気で休む人も多く、職場環境は悪くなっている。
- ・むやみな人員削減をやめ、制度を利用しやすい職場環境や条件を整備すべきと思う。
- ・子供達を長時間保育する中で、作成しなければならない書類も多く、保健室の環境準備など、なかなか勤務時間内に行う事が難しい状況にある。個人情報を持ち出しは出来ないが、おたよりなど、持ち帰らなければならない仕事もあり負担が大きいようにも思う。今後、自分が結婚・出産した時に続けて行けるのか不安も感じる。
- ・お互い様の組織風土の改善
- ・育児等で休業する場合、休む人の代わりになる人の補充をしっかりする。
- ・仕事持ち帰り量がひどい。職場でこなせないほどの量でそれも年々増えている。休みの日だけでなく有休を取ってまで仕事をしなければならないほどの、職場で出来ない仕事事務量をなんとかやっている状態。個人の力量の問題ではなく、どの保育士もそう。臨時職も多かれ少なかれやっている。四日市市がここをどうにかしない限り、何ともならないと思う。
- ・影響・課題等明確にしたうえで取り組みを進めるべき。制度を作っても、無意味なのは使いようがない。
- ・とにかく働ける人は、働く
- ・在宅勤務、フレックスタイムなどの勤務体制の柔軟化をすすめるためにも人員確保をする
- ・仕事量が多く、はんなりする正職員数を増やして余裕をもって仕事に臨みたい。時間外も多く、家庭生活に影響が出ている。仕事を辞めて家事、介護をこなすことを考えている。
- ・誰が何をではなく、皆がやるべきことをきちんとし思いやりを持って行動すればよいと思う。それを職場でどうこうして達成することは無理だと思う。
- ・仕事内容から非常に難しいと思う。
- ・職員を増やす以外にないところまで来ていると感じている。
- ・社会設備の充実を国に求める。個人や自治体、企業、事業所の努力だけではフォローできない部分がある。
- ・減らし過ぎた正規職員による弊害を無くす。

- ・正職を適正人員以上に配置しなければ育児・介護休暇を取得する者、取得する者の仕事をフォローする者、双方に幸せは訪れないと思う。
- ・育児休業中の人がいる職場の人的な保障(代替えがみつからない)年度途中は臨職のため正職負担が増加するとか本人もまわりをわかっているため制度や権利は分かるが、それに伴う責任を考えるとワークライフバランスを実行する難しさを感じる。仕事も職種によって柔軟性に先があるためかと思う。専門職としての保障のあり方にもかかわってくる。
- ・女性が家事、育児等に専念出来る給与及び勤務体制の確立。
- ・まず仕事をかたづけろこと。
- ・現在でも仕事量が個人の能力を超えており、長期の休暇を取れる状態にない。制度を実施するには、それなりの人員が必要。もしくは業務量の減が必要。
- ・本当にやる気があるのなら四日市市として職員の雇用をちゃんとして組織全体で取り組むべきだと思います。
- ・年に1度の長期休暇(1週間程度)の取得を義務化する。
- ・休暇が取りやすい人員の確保(正職員)
- ・賃金の男女差はないのに、他を男女別で考えることがおかしい。育児や介護のためにどう休むかでなく24時間安心して働けるように代理育児や介護を受け持つ環境を作るべき。働いてこそ賃金！市職員だけの問題ではない。市民が安心して働ける環境づくりを考えるべき。
- ・職員を増やして職場内に余力を生み出すしかないと思う。
- ・取り組む職員を管理職のみに限定する。
- ・職員数を増やし、休みが必要となった時、休むことのできる体制を作る。(今は人員の確保に考慮し休めないこともある)
- ・人員不足の解消が必要。自分の代わりになって同じ仕事内容が出来る人が常にいない限り、今の現状では全く無理だと思います。
- ・某大学病院のように病棟クレーンをたくさん配置、シーツ交換要員を雇う、パジャマは貸出制にする→助手さんに清掃ケアに入ってもらう→パートさんに入院とってもらう など他職種がやるべき仕事をしすぎ。
- ・管理者からすすんでワークライフバランスを実行する。
- ・育児、介護休暇が取れるように人員を確保してほしい。

6. まとめ

ここまで四日市市職員のワーク・ライフ・バランスに関する意識調査と職員との意見交換会の結果をもとに分析、考察を行ってきたが、主なものについてまとめると次のようになる。

〈子育て・介護について〉

- ① 育児休業については、若い世代の女性の利用率が100%に近く、制度の普及はかなり進んでいる半面、男性は全体で5.5%しか利用しておらず、男女の違いがきわめて大きい。また、約 2/3の男性が利用したいと考えており理想と現実との違いが大きいことがわかる。男性に多かった「利用したいが難しいと思う」にどう対処していくかが重要である。
また、育児休業を利用したいが難しいと思う理由として、仕事が忙しいというのが男女共にトップだが、特に30歳未満では、男性は収入の減少、女性は復帰後の不安がトップとなっている。男女それぞれが持つ不安の解消に向けた取り組みが望まれる。
- ② 子どもに関連した休みの取りやすさについて、子育てが特に大変な時期である20～30代において、「取りにくいと思う」という回答が 20代女性の100%、30代女性の54.8%を占めていることは重大で、なんらかの対策が必要である。
- ③ 家族が介護が必要になった場合、女性では「自分が仕事をやめる」「自分が介護休暇をとる」が多く、仕事をやめることを考えている女性が2割近くもいる。男性では「自分が～する」は少なく、介護を仕事より優先する傾向は低い。男性が介護休暇を取得することについて良くないと思う割合は5.6%と低く、女性の3.2%と大差はなかった。男性が家族の介護を行うことは意識としては良いと思いつつも、実際には仕事を優先するだろうという意識と現実のギャップが現れている。
職員の家族構成をみると、親が高齢者世代となるであろう40～50代の職員をみると、女性で39.2%、男性で31.7%が親と同居しており、今後親の介護の問題を抱える可能性の高いこうしたベテラン職員の離職を防ぐためにも、仕事と介護の更なる両立支援の必要性を感じる。
- ④ 育児や介護で休暇を取ることに、男女とも8割弱の職員がプレッシャーを感じると思っており、具体的には、誰からというのではなく「職場全体の雰囲気から」が男女共に圧倒的に多い。しかし、人が育児や介護で休暇をとることについては寛容で、「仕事の負担が増えるので困る」という意見は少数で、むしろ「必要なことなのでどんどん取るべきだと思う」という意見の方が多い。ただし、男女とも最も多いのは「お互い様なので仕方がない」という意見であった。意義は理解するものの、現実との狭間にあって微妙な感情があることがうかがえる。
- ⑤ 男女共、育児及び介護休暇をとることについての肯定感が高い。ただし、女性の育児休暇取得について否定的な意見は1.7%だが、男性が取得することに対しては11.9%が否定的。また、男性が介護休暇をとることについての肯定感はや育休より高い。

〈地域活動について〉

- ⑥ 女性は「積極的に参加しているものはない」が68.8%と圧倒的に多い。女性はフルタイムの仕事に加え、家事・育児・介護等の負担も大きいため、趣味の活動も含め積極的に活動を行うゆとりがないことがうかがえる。
- ⑦ 自治会活動について、男性は「積極的に」参加している人が比較的多く、特に50代の男性の43.1%が積極的に参加していることは注目される。

〈ワーク・ライフ・バランスについて〉

- ⑧ ワーク・ライフ・バランスの理想と現実が一致している人は、四日市市職員は32.0%、内閣府調査では15.2%である。四日市市職員は全国的にみると理想に近い人の割合が多いが、それでも全体の約1/3である。

- ⑨ 「ワーク・ライフ・バランス」の認知度については、内閣府調査(平成21年)では、「言葉も意味もよく知っていた」「言葉も意味も大体知っていた」は合わせて12.9%しかない。四日市市職員の認知度は約半数で、全国的な公務員と比較してかなり高い。
- ⑩ 職場でのワーク・ライフ・バランスを進めるために必要だと考えられているのは、①業務の効率化、②一般職員の意識改革、③管理職の意識改革とリーダーシップの3つが特に多い。業務の効率化については、女性の意見が多い。また、管理職もかなり含まれると考えられる50代の男性は、業務の効率化はあまり多くなく、一般職員の意識改革と勤務体制の柔軟化が多くなっている。業務の効率化については行政内部での改善の余地はあると思われるが、行政内部だけでは解決できないものもあり、より広い見地からの今後の取り組みが必要であろう。

四日市市職員のワーク・ライフ・バランスに関する意識調査

平成23年12月 男女共同参画課

このアンケートは「男女共同参画プランよっかいち」に基づきワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を目指す取り組みとして、市職員のみなさんの意識を調査し、今後の男女共同参画施策を推進する為の基礎資料とするものです。この調査は無記名であり、ご回答いただいたものは全て統計的に処理し、調査の目的以外には使用いたしません。また、決して個人が特定されることもありません。この調査の趣旨をご理解いただき、日頃の考えを率直にご記入ください。

(注) 「ワーク・ライフ・バランス」とは、仕事と生活の調和が取れていることをいい、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会は「国民一人ひとりが、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、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされています(内閣府の定義)。

○調査期間	平成23年12月22日(木)～12月28日(水)
○提出方法	所属の男女共同参画推進員へご提出ください。男女共同参画推進員が取りまとめのうえ男女共同参画課へ送付いただきます。

《調査についてのお問い合わせ先》

男女共同参画課 電話 354-8331 (日・月・祝日休み)

問1. あなたの就業形態

1. 正職員 2. 嘱託職員 3. 再任用職員

問2. あなたの性別

1. 女性 2. 男性

問3. あなたの年齢

1. 30歳未満 2. 30～39歳 3. 40～49歳
4. 50～59歳 5. 60歳以上

問4. 現在同居している家族構成(当てはまるもの全てに○)

1. 同居人はいない(一人暮らし) 2. 配偶者またはパートナー
3. 子ども(①幼児 ②小学生 ③中学生 ④高校生以上)
4. 親(①実父 ②実母 ③義父 ④義母)
5. その他()

問5. (配偶者またはパートナーがおられる場合) 共働きですか。

1. はい 2. いいえ

問6. (問5で「1. はい」と回答された方に) 収入についてお聞きします。

1. あなたの収入は配偶者またはパートナーの収入よりも多い
2. あなたの収入は配偶者またはパートナーの収入とほぼ同じくらいである
3. 配偶者またはパートナーの収入の方があなたの収入よりも多い

問7. あなたに子どもはいますか。

1. いる 2. いない

問15. あなたの職場の人が育児休暇又は介護休暇を取得することになった場合、あなたはどのように思いますか。

1. 仕事の負担が増えるので困る
2. お互い様なので仕方がない
3. 必要なことなのでどんどん取るべきだと思う
4. 分からない
5. その他 ()

問16. 男性が育児休暇を取ることに對してどう思われますか。

1. とても良いと思う
2. 良いと思う
3. あまり良いと思わない
4. 良くないと思う
5. わからない

問17. 女性が育児休暇を取ることに對してどう思われますか。

1. とても良いと思う
2. 良いと思う
3. あまり良いと思わない
4. 良くないと思う
5. わからない

問18. 男性が介護休暇を取ることに對してどう思われますか。

1. とても良いと思う
2. 良いと思う
3. あまり良いと思わない
4. 良くないと思う
5. わからない

問19. 女性が介護休暇を取ることに對してどう思われますか。

1. とても良いと思う
2. 良いと思う
3. あまり良いと思わない
4. 良くないと思う
5. わからない

問20. あなたが積極的に参加している地域活動は何ですか。次の中からあてはまるもの全てを選んでください。

1. 自治会
2. P T A
3. 趣味のグループまたはサークル
4. ボランティア・N P O活動
5. その他 ()
6. 積極的に参加しているものはない

問21. あなたの生活の中での「仕事」「家庭生活」「個人の生活（地域活動を含む）」の優先度について、最も近いものを1つ選んでください。

(1) あなたの「理想」はどれですか。最も近いものを一つ選んでください。

1. 「仕事」を優先
2. 「家庭生活」を優先
3. 「個人の生活」を優先
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先
5. 「仕事」と「個人の生活」をともに優先
6. 「家庭生活」と「個人の生活」をともに優先
7. 「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」を全て優先

(2) あなたの「現実（現状）」はどれですか。最も近いものを一つ選んでください。

1. 「仕事」を優先
2. 「家庭生活」を優先
3. 「個人の生活」を優先
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先
5. 「仕事」と「個人の生活」をともに優先
6. 「家庭生活」と「個人の生活」をともに優先
7. 「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」を全て優先

問22. 次のそれぞれの時間は十分取れていますか。あてはまるものを1つ選んでください。

	十分取れている	まあ取れている	あまり取れていない	全く取れていない
(ア)仕事のための時間	1	2	3	4
(イ)家庭生活のための時間	1	2	3	4
(ウ)地域活動に参加する時間	1	2	3	4
(エ)学習・趣味などの時間	1	2	3	4
(オ)休養のための時間	1	2	3	4

問23. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）という言葉を知っていましたか。

1. 言葉も意味もよく知っていた
2. 言葉も意味も大体知っていた
3. 言葉は知っていたが意味はあまり知らなかった
4. 全く知らなかった

問24. 四日市市職員として職場でワーク・ライフ・バランスを進めるために、どのような取り組みが必要だと思いますか。次の中からあてはまるものを全て選んでください。

1. 管理者層がリーダーシップを発揮して職員のワーク・ライフ・バランスに取り組む
2. 管理職の意識改革を行う
3. 一般の職員の意識改革を行う
4. 組織の中でワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決める
5. 民間委託をして仕事の量を減らす
6. 業務の効率性を高める工夫を組織全体で行う
7. 育児休業中の給与保障を十分に行う
8. 在宅勤務、フレックスタイムなど勤務体制の柔軟化をすすめる
9. 男性が家事・育児に関心を高めるように啓発や情報提供を行う
10. 男性が子育てや介護等を行うための仲間（ネットワーク）作りをすすめる
11. 子育て・介護等と仕事の両立などの問題について、相談しやすい窓口を設ける
12. その他（)