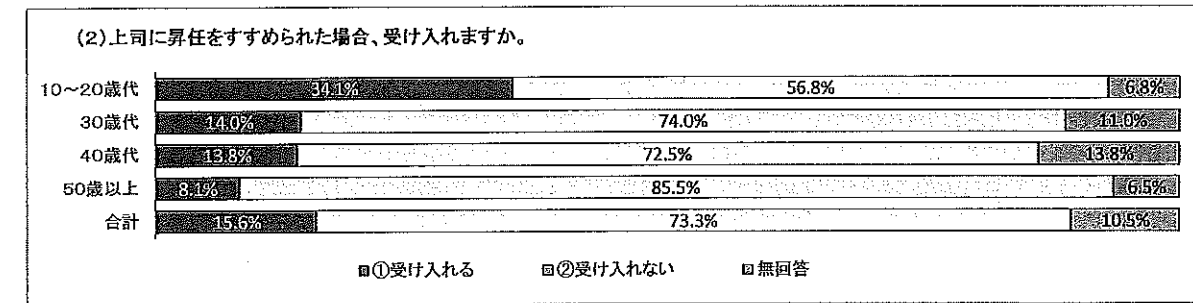
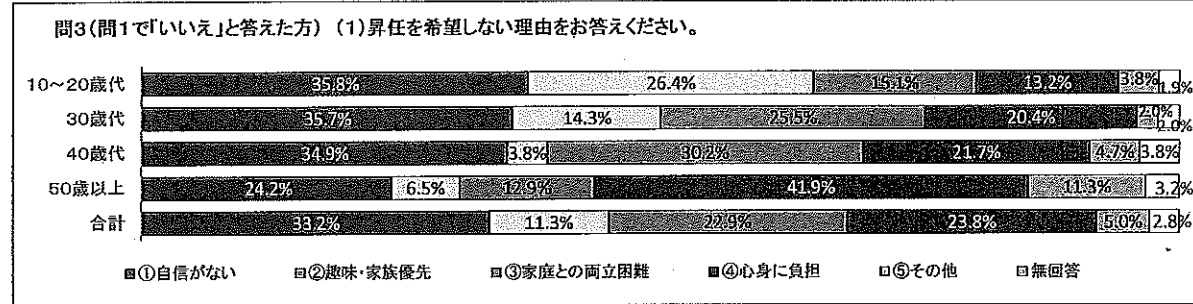
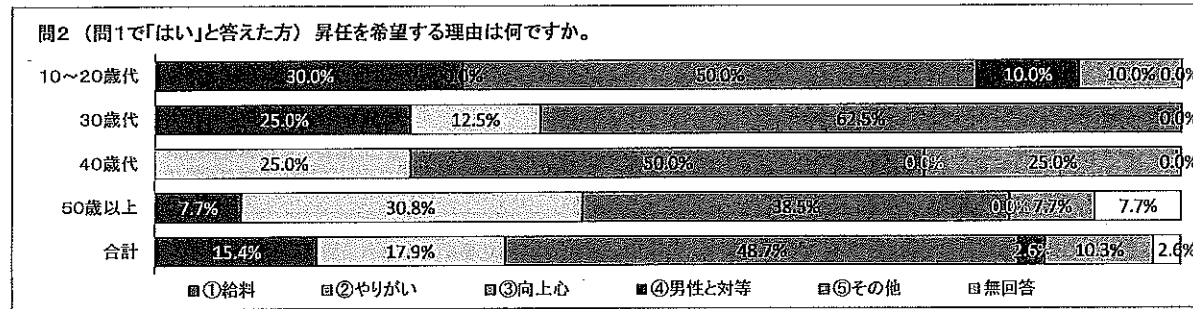
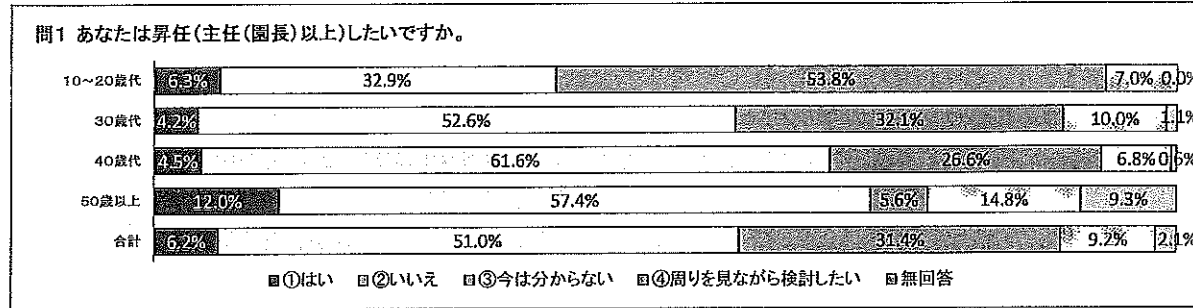


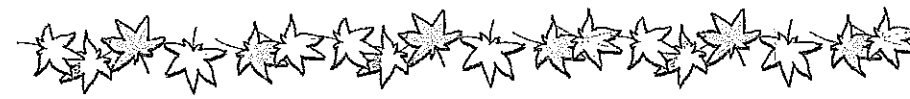
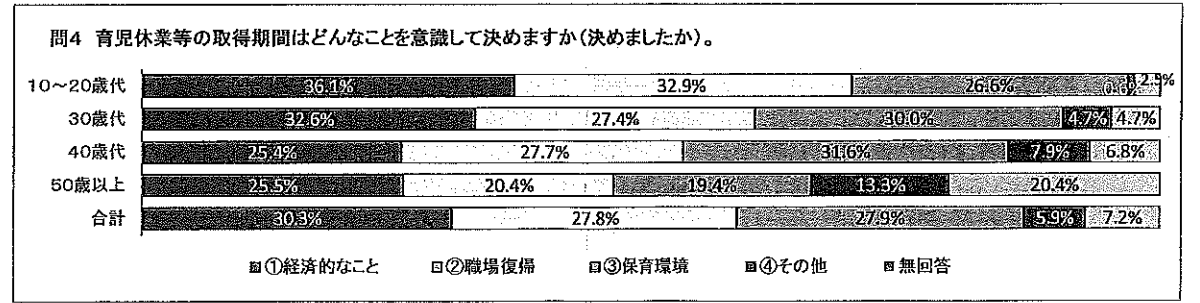
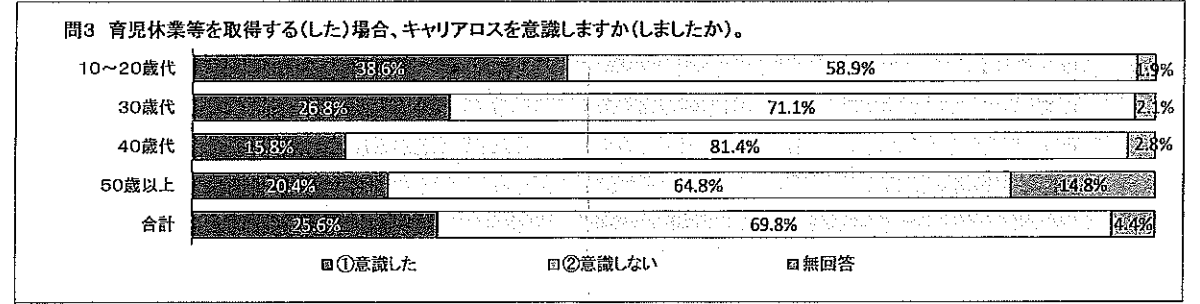
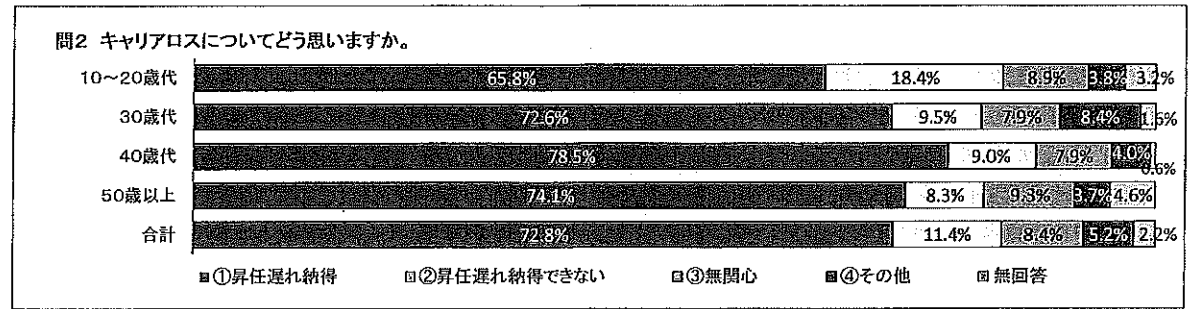
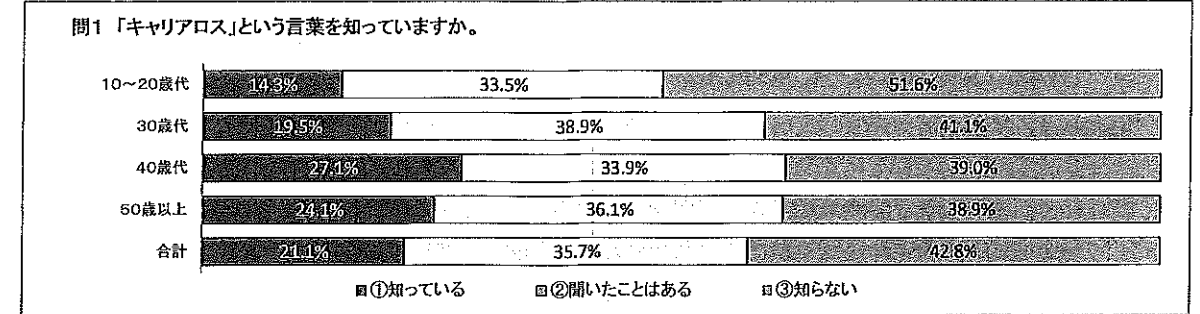
【女性の昇任について】



【回答率】

	回答数 (A)	対象者数 (B)	回答率 (A)/(B)
10歳代~20歳代	161	200	81%
30歳代	190	286	66%
40歳代	177	228	78%
50歳以上	108	121	89%
合計	636	835	76%

【キャリアロスについて】



【女性部への要望】 回答総数： 51

女性部への要望について、たくさんのご意見をいただきました。紙面の関係上、すべてを掲載できないのは残念ですが、一部抜粋して掲載させていただきます。貴重なご意見、ありがとうございました。

キャリアロスについて

キャリアロスが否定的にとらえられていることに違和感を覚える。キャリアロスがなくなり休業していない方と同等の昇任の機会が与えられても、それがかえって女性の負担になることの方が多いと思う。
休業により昇進、給与等に影響があることは仕方ないことだと思う(仕事から離れているので)。休業期間のない方(男性)と同じ状態(同じように昇進して)を求められるのも困る。
キャリアロスのせいで女性の管理職登用が進まないという考え方には違和感を覚える。女性の管理職登用を進めるためといって昇任を希望していない女性に無理に昇任試験を受けさせようとするのはやめて欲しい。昇任するかしないか選択できる制度を作って欲しい。また「昇任を望まない」イコール「仕事にやる気がない」ではないことを理解して欲しい。
某部長が育休をとっても総務部長にまでなられたのは、本人の人柄、仕事に対する向き合い方があってのことだと思う。育休を取っても某部長のようにお手本になる方が存在するので、各々ががんばればキャリアに支障はないと思う。
公務員とはいえ年功で昇任する時代ではないと思う。能力があれば育休や介護休暇等を取得しても、主任昇任に追いつけるしくみにしてほしい。最短で主任昇任は46歳だが、少なくとも2年(子どもが2人で各1歳までは育休)くらいは挽回できるようにしてほしい。
女性の管理職登用を目指すと言っているが、今の昇任制度や働き方からは、女性の活躍を促進しようという真意は感じられない。女性の活躍を促進する働き方というのは、キャリアを積めるような仕事を任せるといったことだけでなく、長時間労働を見直す(男女問わず)など、働きやすい職場にすることも含まれていると思う。
子育てが立派なキャリアになるような社会になってほしい。子育てを通じて仕事をしているのと同じくらい成長したと自分では思っているのに、子育て期間もキャリアに換算してほしい。

昇任について

能力と環境による。
男女問わず、それぞれのライフスタイルに合わせて仕事をしていけるようになるのいいと思う。家事育児はどうしても女性が主に行っているのそこは考慮しつつ、一律でなく、「努力したものは昇給できる」ような仕組みを作って欲しい。
時間外が暗黙的に要求される様になったり、時間の使い方を考えない様な指示や会議など…このような現状の中で昇任は考えられない。
それぞれの家庭の事情(育児・介護・自分の病気等)あるのだから昇任を強制しないで欲しい。仕事と家庭の両立が出来なくなってしまう場合もあると思う
今は男女平等の時代で女性職員も23時まで仕事するのは当たり前と上司に言われたが、家庭での男女の役割が異なっており、すべての女性が男性と平等に扱って欲しいと思っではないことを理解して欲しい。
キャリアを望まない自分のような者もいるので、無理に女性登用をしないで欲しいと要望に挙げて欲しい。(外1)

働きやすい職場環境を(人員増等)

育休復帰後の職場環境、周りの職員による協力体制の確立、そのことで周りの職員が負担増にならない人事配置、看護休暇、時間短縮の取りやすい仕事量にしてほしい。(外2)
もし子どもができ、保育園に預けながら仕事をするようになった時には働きやすい職場であることを願います。時短・早退しても人員が確保できること、休憩が当たり前である職場、時間外をしないと終わらない仕事量の見直しなど。これから子ども(出産・育児)を考える身であるので、とても不安に思っています。
保育士の働きやすい職場環境作り。(・休憩時間の確保 ・事務内容の見直し)
産休・育休を取得する際の人員補充を考えてほしい。技術職の少ない課なので、休みを取ると迷惑がかかると感じ、妊娠するタイミングが難しいと思ってしまう。



育児・家事と仕事の両立・ワークライフバランスについて

4歳と2歳の子がいますが、残業しないと仕事が終わりません。残業していても「早く帰らなくてもいいの？」という環境ではなく、残業が当たり前です。定時に帰れるよう仕事量を調整して欲しいです。定時に帰れることはほぼありません。仕事を辞めようかと何度も考えています。
管理職の方が、女性の家庭状況や事情を考慮しつつもやりがいのある仕事を担当できるよう、班長・係長に働きかけて欲しい。
(子供の発熱など)早退して迎えに行く時などでも、休みやすい環境になってほしい。急な休みでも職場に負担無く円滑にいくようになるといい。子どものお迎え、育児のため、残業できる日が限られてしまい、事務仕事が多まっていってしまう。残業したくてもできない現状があるので、それを解決できるような就業形態、環境があるといい。
家庭と両立できるよう、時差勤務の軽減や退勤時間(定時で)が守られるような働きかけを希望する。

育休について

育休休業を取得したり、育休中の職員へのケアが大切なことは分かるが、育児で事務を軽減した職員の分の事務は他の職員に割り振られる。その点を育児で事務軽減を受けている職員に認識してほしい。最近「育休中の職員をさらに優遇して当たり前」のような雰囲気があり、違和感を覚える。
育休から復職する場合、休職中の職場の状況を知る機会があるとよい。(保育士は、希望者に説明会があった)育休しやすい環境づくりには職場の協力体制が不可欠であり、補助する現場が非常に大変。仕事を補ってくれる職員の負担をなくす方法はないか。
育休の取りやすい環境、雰囲気を引き続きよくして欲しい。

不妊治療など休暇制度の充実を

不妊治療のための休暇が欲しい。(外1)
生理休暇の取得をしやすくして欲しい。(外2)
特別休暇の「子の看護休暇」を小6まで拡大して欲しい。

男性の意識改革

女性の多い職場に在籍していますが、「女性の意見は聞かない」「女性はバカ」というような態度(言動)をとる上司が何人もいます。現場の意見を理解してもらえず、仕事は滞るばかり。年下の女性であっても一人一人の能力を見るべきです。
男性管理職の意識改革。
女性のキャリアロスの問題は、女性(女性部)だけの問題ではなく、男性も含めて考えていべき課題だと思います。
男性職員が育児に関わる休業を積極的に取得すること、それに伴うキャリアロスを低減することは、女性職員が働きやすくなることに大いに貢献すると考える。男性職員に対する意識啓発ができないか。
働きたくても働けない状況(待機児童問題、核家族で子どもを頼める環境にない)をもっと理解してほしい。40代以上の男性職員はどれだけ育児が大変かの理解が不足していると思うので、もっと積極的に子育て世代への配慮を周知徹底してほしい。

その他

育休中の代替職員は非常勤で対応しているが、職員一人当たりの仕事量は年々増加している。育休取得者にとってはとり易い環境だが、育休取得者と残された職員のお互いの気持ちのバランスがとても気になる。
育休は取ればいいと思うが、育休中の業務のフォローを他の職員がどれだけしているか考えて欲しい。ただ「キャリアロスで納得できない」ということを主張されてもこちらも納得がいかない。部分休業・育休職員の分を(家のことをおろそかにしてまで)残業してがばっていることを評価してもらえないならかわないが。
職員の賞金のことばかり言うが、病気休暇者も年々増加している状況を職員課はどう考えているのか？職員の心のケアに対してどう考えているのか大変不満を感じる。このままでは仕事のミスが増えるのではないかと、とても心配。