

調査報告

「地方公務員のキャリア形成・能力開発と働き方に関する調査 2021年新規採用者調査 (愛知県・茨城県・東京都・福井県)」 の基礎分析および基礎集計¹⁾ (1)

荒見玲子
出雲明子
大谷基直
竹内道人
松井人望

目次

はじめに—「地方公務員のキャリア形成・能力開発と働き方に関する調査」
について

第1節 本調査の問題意識

- (1) 公務における女性登用の促進要因と阻害要因の解明
- (2) 本調査の着眼点

第2節 本調査の概要

- (1) 調査対象
- (2) 調査手法
- (3) 本調査の限界及び課題

第1章 2021年新規採用者調査の基礎分析

第1節 調査結果の概要

1) 本論文の執筆分担は、第1章第1節は全員で分担し、第2節は大谷、第3節は出雲・竹内、第5節は出雲、第6節は松井が執筆し、それ以外は委託調査会社による集計表なども利用しながら荒見が執筆し、草稿を全員に回覧する形を取っている。

調査報告

- 第2節 志望理由について
- 第3節 昇進について
- 第4節 県庁・都庁でのお仕事について
- 第5節 仕事と仕事以外の生活の両立について
- 第6節 女性活躍推進施策について

(以上 299 号)

第2章 2021年新規採用者調査の単純集計及び性別クロス集計 おわりに—女性登用に関わる今後の研究課題と Evidenced-Based Management (EBMgt) にむけて

倫理的配慮

謝辞

参考文献

(以上 300 号)

はじめに—「地方公務員のキャリア形成・能力開発と働き方 に関する調査」²⁾ について

本稿は、「公務の女性登用の促進要因と阻害要因に関する研究会」（以下、本研究会）が実施した「地方公務員のキャリア形成・能力開発と働き方に関する調査 2021年新規採用者調査」（以下、本調査）についての単純集計及び男女別のクロス集計の提示と、それらに基づいた基礎分析を公表することにある。本調査は、2021年10月から2022年2月の間に、愛知県・茨城県・東京都・福井県の2021年度新規採用職員を対象に、職業選択の理由や職場での働き方、生活と仕事との両立等に関する現状と意識を把握した。

2) 本調査は次のように実施した。調査票作成（全員、とりまとめ松井）、調査協力自治体との折衝（愛知県…荒見、茨城県…大谷、東京都…松井、福井県…竹内・荒見）、調査会社（一般社団法人・新情報センター）との実査、コーディング、データクリーニング・集計等の調整（荒見）、問い合わせ対応（松井）資金管理（出雲）、実査の際の研究対象者へのインフォームド・コンセント（全員）。その他の協力者については、謝辞に記載する。

本稿の構成は以下の通りである。まず、はじめに、では本調査の問題意識、概要（対象・手法・限界）、について説明する。次に、第 1 章では、調査対象自治体への調査結果のフィードバック資料作成のために行った各設問の単純集計およびクロス集計をもとにした基礎分析を記載する。続く、第 2 章では、各設問の単純集計及び性別³⁾ クロス集計を資料として掲載する。第 1 章、第 2 章ともに節立ては、本調査の調査票と一致している。おわりに、では、本調査の特徴・意義と本調査から明らかになった今後の研究課題について論じる。

第 1 節 本調査の問題意識

本節では、調査結果を提示する前に、本調査の問題意識と着眼点について議論を行う。

(1) 公務における女性登用の促進要因と阻害要因の解明

本調査は、公共部門、特に地方自治体における女性管理職登用の促進要因と阻害要因を明らかにする目的から、自治体職員の女性管理職登用に関わる認識を包括的に把握した。世界経済フォーラムによる 2022 年のジェンダー・ギャップ指数によると、日本は、146 カ国中 116 位⁴⁾ である。国会議員や閣僚の男女比などをスコアに含む政治参画分野では 139 位、管理的職業従事者の男女比などをスコアに含む経済参画分野では 121 位であった。同指数はスコアの算出方法に議論があるとはいえ、国際比較からは、日本は女性が活躍しづらい国と位置づけられている。他方、女性参画のための施策は一定程度整備されてきた。1999 年に男女共同参画社会基本法が成立し、「女性のチャレンジ支援策の推進について」（2003 年 6 月 20 日男女共同参画推進本部決定）および第 2 次男女共同参画基本計画（2005 年 12 月）に「2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくと

3) 本調査及び本研究では、大谷（2023：4）の言及と同様に、内容はジェンダーにかかわるものの、性自認におけるトランスジェンダー・クエスチョニングについては深く立ち入らず、現時点での人事管理上の男女に焦点をあてて研究・分析を行う。なお、自治体におけるダイバーシティを促進する上では、こうした性自認も含めたマイノリティの課題も別途議論をする必要がある。

4) 内閣府男女共同参画局 HP「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）2022 年」
https://www.gender.go.jp/research/weekly_data/01.html（2023 年 5 月 31 日アクセス）

も30%になるよう期待し、各分野の取組を推進」と目標が記載され、女性国家公務員においては採用・登用の拡大が2000年代前半から目指された。第2次安倍内閣の下では、成長戦略の一環で「女性活躍」が打ち出され、2015年には女性活躍推進法が成立した（大谷2023:3）。この女性活躍施策では、社会政策としての女性政策にも目配りを行っているとの指摘がありながらも（辻2015:24）、実際は、就業者にしめる女性の割合は諸外国と同等にもかかわらず、国際比較でも管理職従事者にしめる女性の割合は低いままである⁵⁾。

地方公務員も同様に施策が整えられてきた。2008年の「女性の参画加速プログラム」（2008年4月8日男女共同参画推進本部決定）では、「地方公共団体において、女性職員の登用を促進に向けた取組を推進するように要請する」とされ、各地方自治体では女性の登用を喫緊の課題と位置づけ、現在に至るまで、さまざま取組みが進められてきた。しかし、管理職比率は未だ高くはない自治体がある。公共部門では、民間部門に比べても早くから両立支援制度を整備しており、就業継続と結婚・出産の両立はしやすい（新谷2015）ものの、公共部門での女性管理職は民間部門以上に少数である。本調査の問いはこの点にある。はたしてなぜだろうか。

日本の民間部門を研究対象とする労働経済学や社会学における研究（例えば、大沢編2019）では、主に、個人的要因及び人的資源管理制度上の要因が指摘されてきた⁶⁾。まず、女性の昇進を阻む心理的・社会的要因（武石2014、金井2017、坂田2019など）がある。具体的には、女性の昇進意欲の入職後の低下、仕事と育児の両立の困難への躊躇、上司の励ましや、引き上げの有無、転勤や異動の頻度、人的ネットワークなど人事管理のあり方から女性の職場への所属感、ジェンダー・ステレオタイプのうち女性とリーダーシップの不適合性、ステレオタイプ脅威といった、女性の個人的な意欲・行動に関わる論点が指摘されている。次に、職場の人的資源管理制度上の問題（例えば、山口2014、平野・江夏2018）である。すなわち嗜好による差別、統計的差別、好意的性差別、逆選択と予言の自己成就

5) 2021年の管理的職業従事者に占める女性の割合は13.2%（『男女共同参画白書令和4年度』1-18図参照）。

6) 本論文は調査報告のためレビューは最低限にしている。海外での先行研究も含めた研究のレビューは別途稿を改める。

といった論点がある。近年は、職場の雰囲気や職場の風土（例えば北木 2019、寺村 2022 など）等も視野に入れる研究も増えてきている。

公共部門における女性登用⁷⁾に関して、行政学では、主に代表的官僚制理論のなかで議論されてきた（Mosher 1968, Riccucci 2002, Kennedy 2014 等）。代表的官僚制理論では、受動的代表と積極的代表に区分される。前者は代表を促進する要因についての議論であり、後者は代表の効果・影響を論じるものである。

日本の公的部門の女性登用には、おいては、主に自治体の実務上の観点から男女共同参画推進に様々な要因が指摘されてきた（例えば金平編 1993）。例えば、女性の職務経験・研修機会の不足、長時間にわたる時間外勤務、出産・育児によるキャリアの中断、離職等、昇任意欲の欠如⁸⁾、男性職員の固定観念、インフォーマルなネットワークの有無、ワーク・ライフ・バランス（大谷 2009；2018；2019；2021）といった民間部門と共通する要因がある。また、職域の限定、内部試験制度の有無、自治体トップの姿勢（岳野 1993）など公務部門特有の要因も指摘されている。

実証研究では、中蔦（2013；2015）が、女性若手公務員に対する意識調査を行っており、継続就業意思が結婚や雇用形態、加齢、勤続年数の長さなど客観的要因の影響が大きいこと（中蔦 2013；2015）を示している。また、包括的な研究としては、楊（2018）による女性教員の校長・教頭といった管理職登用とキャリア形成に関わる研究がある。女性教員では、異動範囲の広さ、管理職手前の主任等での経験のなさ、管理職選考試験制度における業績重視の評価方法、育児・介護等に対する積極的なサポートの有無が教員の昇任に影響を与えていることを明らかにしている。

一般事務職については、大谷（2021）が、茨城県の女性職員の配置状況について分析している。女性職員の配置先は、長らく庶務、出納、統計、福祉、衛生、労働、文化、教育などに限られてきたこと、その要因として、第

7) 国際比較において、公共部門の規模の大きさ（雇用の大きさ）と女性の労働参加率の関連性（Kolberg 1991）、公共部門での女性の雇用による就業継続と家庭生活の調和のしやすさ（Anghel et al.2011）については広く指摘されており、それと比較して日本の公共部門の特徴として、女性の雇用における公共部門の割合が著しく低いことを実証的に示した論文として新谷（2015）がある。ただし、佐藤（2023）が論じるように、昇進しないまま働き続ける女性の存在を考えると、公共部門における雇用や就業継続と、管理職登用については、さらなる考察が必要である。

8) 深田（2018）は、都内3自治体の事務職主任主事職員を対象に質問紙調査を行い、女性職員の昇進忌避傾向の理由、「自信のなさによる昇進忌避」であることを明らかにした。

一に、幹部候補とされる上級職採用（大卒）の女性が少なく、多くの女性職員が単純・補助的業務に従事していたこと、第二に、専門的な業務に従事する女性職員は保健師、保育士などに限られていたこと、第三に、幹部候補の女性職員が少ない中、女性の登用を図るために、教員からの異動で人材を確保していたことなどを指摘している。そして、これらの配置状況が徐々に変化し職域が拡大したきっかけは、自治省からの出向者の総務部長の尽力や知事の選挙公約であったことを明らかにした（大谷 2021：16-22）。また、佐藤（2022；2023）は、政令指定都市を対象に職員のキャリアパスにおける男女格差があり、女性用の役職が存在することや、とりわけキャリア初期段階で「スキル形成業務」（財政・組織・企画・ステイクホルダー対応）に従事できるかについて、明確な差異が生じていることを明らかにした。

公共部門における女性登用の研究は、実証研究の絶対量が少なく、楊（2018）や大谷（2021）、佐藤（2022）を除けば、実態の把握すらも十分にできていない現状がある。加えて、限られた研究ではあるが、先行研究では、単一自治体を中心に民間部門の女性登用についての初期の研究と同様、女性の心理的、個人的要因に最終的に帰着する要因は様々に指摘されてきた。しかし、それでは、自治体ごとの登用状況の差異（大谷 2018、清山 2021）は説明できないだろう。とりわけ、日本の公務員人事管理の特徴とされる、一括採用、一括管理、遅い昇進の影響や、これらに影響を与える組織的な要因にまでは十分な考察が及んでいない。

そのようななか、出雲（2023:10-11）は、女性登用と公務員制度に伴う様々な原則、例えば成績主義・資格任用制と一定の緊張関係を指摘する。また、竹内（2022）は、組織の経済学の理論を用い、日本のメンバーシップ型システムに該当する水平的な情報システム、すなわち、コミュニケーション能力に優れた多機能的労働者が調整を行う仕組みが職位の基準の曖昧な競争を生じさせる。その結果、昇進は能力実証ではなく、周囲の納得が重要なため、努力量によって測られ、苦労主義を生み出してきたことを明らかにした。出雲（2023）や竹内（2022）の指摘は、女性側の心理的・個人的要因、組織的要因、採用・昇進・異動・両立支援等の人的資源管理の問題を、複合的に分析する必要性を示唆する⁹⁾。

9) 関連して、佐藤（2023）は実務経験およびジェンダー研究の視点から、公務員における日本的雇用システム（正規雇用者の長時間労働及び、正規雇用を維持す

本研究では、以上の問題意識を研究するために、次の方法を検討した。第一に、女性登用の促進、阻害の要因を突き止めることを目的とする制度・歴史研究を実施した。第二に、複数自治体の人事異動の履歴を検討した。第三に、女性管理職経験者や自治体の人事担当者にインタビュー調査を実施し、探索的に要因把握に努めた。第四に、サーベイ調査を行い、問題意識を操作化した仮説の検証を行うと同時にさらなる探索的な全体状況の把握を行った。第二、第三の研究¹⁰⁾を通じて明らかになった要因の妥当性を示せるように、第四の方法であるサーベイ調査を実施した。

（2）本調査の着眼点

（1）で述べた通り、本研究会では男女の自治体新規採用職員に対するサーベイ調査によって、第一に、地方公務員における女性登用をめぐる問題にかかわるワーク・ライフ・バランスや昇進意識・キャリア意識等を探るデータの収集すること、第二に、仮説検証・理論開発を行うこと、第三に、既存研究等で指摘されていない課題を発見することをめざした。あわせて昇進意欲が入職後に変化するという既存研究を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスや昇進意識・キャリア意識の変化を追跡するため、縦断調査が可能となるように設計した。

第二の仮説検証・理論開発については、本研究会の着眼点である、公務員人事のあり方および日本型雇用慣行や日本の行政組織の影響を検討するために工夫を行った。具体的には、質的に指摘されてきた「官のシステム」（例えば、大部屋主義（大森 2006））を測ることのできる尺度や国際的な行動行政学の潮流や人的資源管理論の研究動向も踏まえて、組織行動論（例えば鈴木・服部 2019、服部 2020）の知見や実証研究から概念を抽出し、調査項目の設計及び調査票に取り入れた。行政学においては、パブリック・

るための女性雇用と非正規雇用のバッファ機能）の女性登用への影響を示唆しており、本研究と広い意味で関心を共有するものの、公務員制度との関連については十分に論じられていない。

- 10) 荒見玲子、大谷基道、松井望「地方自治体における女性職員の人事管理をめぐる経年的比較実証研究」（野村財団「女性が輝く社会の実現」をテーマにした研究助成 2018年3月-2022年2月）に基づく。自治体女性管理職経験者のライフ・ヒストリー調査については、東京大学社会科学研究所のディスカッションペーパーシリーズにおいて一部公開されている（J-231、J-232、J-234、J-238、J-240、J-244）。

調査報告

サービス・モチベーション（代表的な実証研究として田井 2020、林他 2021 など）にかかわる研究は徐々に積み重ねられているものの、組織行動論で用いられる概念と女性登用を本格的に結びつけた実証研究はほとんど存在しない。本調査では、これらの点の把握にも配慮した。

また、本調査では、自治体職員個人に回答を依頼する調査方法をとっている。従来、自治体アンケート調査では、部署に対する調査が中心であった。職員個人へのアンケート調査は、伊藤・蓮池（1975）、中道・小谷（2013：8章）、荒見（2013）（＝「要介護認定業務に関する調査」企画実施委員会 2013）、深田（2018）、田井（2020）、特別区制度研究会（2020）を除くと個人を対象とした調査の蓄積は少ない。本調査では、民間部門に対し経営学で行われているようなサーベイデータに基づいた人事管理研究にも将来的に繋げることを視野に入れつつ、調査の設計を行った。

第 2 節 本調査の概要

(1) 調査対象

本調査では、愛知県・茨城県・東京都・福井県の 2021 年度新規採用職員 2022 名に対し、各自治体で毎年開催される後期新規採用職員研修を利用して、調査票の配布とインフォームド・コンセントを実施した。最終的に 660 通の回答を得て、回収率は全体で 32.6%であった。自治体ごとの調査時期・回収数・回収率・回収方法については下の表のとおりである。

いわゆる悉皆調査として実施した調査であるが、各自治体において、回答者集団と母集団を比較しても、性別・職種という、回答内容に大きく影響を与え得る属性において、有意な群間差はなく、ウェイトバックをした上での分析は必要ないと考えられる。

表 1 自治体ごとの調査時期・回収数・回収率・回収方法

	愛知県	茨城県	福井県	東京都	合計
調査時期	2021年10月1日(金)から12月28日(火)			2月28日(月)まで	-
配布方法	郵送	直接配布(一部郵送)	直接配布(一部郵送)	オンライン	-
配布数	476	227	181	1138	2022
回収方法	直接提出または郵送	直接提出または郵送	直接提出または郵送	オンライン	-
回収数	238	151	97	174	660
回収率	50.0%	66.5%	53.6%	15.3%	32.6%

（2）調査手法

本調査は、東京都立大学・名古屋大学大学院法学研究科の研究倫理委員会の承認¹¹⁾を得た上で、15分程度で完了するように設計した無記名自記式の調査票を配布・回収した。表1のとおり、各自治体の状況にあわせて、直接配布・オンライン・郵送などの方法を用いた¹²⁾。紙の調査票を使った自治体では、直接配布か郵送のどちらかの方法で配布している。直接配布は、研修会場で他の資料とともに配布した。郵送は、人事課や自治研修所の協力を得て全員へ直接送付（愛知県）、対面研修の欠席者・免除者のみ送付（茨城県・福井県）の2パターンである。オンラインで実施した調査（東京都）については、紙の調査票をオンライン調査¹³⁾として微修正した回答ページを調査委託会社である一般社団法人新情報センターのHP上に作成し、そのURLを告知した。

回収方法は、研修会場で本調査の回収箱を設置し提出をするか、直接委託調査会社へ郵送返送をするかのどちらかを調査参加者が選択できるようにした。オンライン調査においては、調査URLにアクセスし、回答を完了したら提出ボタンを押すように依頼した。

インフォームド・コンセントは次の通り行った。第一に、調査票セットのなかに、研究の趣旨・調査の構成・回答方法・研究参加の方法・撤回方法、個人情報保護の方法、調査結果の公表方法等を記した依頼状を作成・

11) 本調査で2つの大学の研究倫理委員会で承認を得たのは、研究倫理委員会の設置形態で審査ポイント・水準が異なる可能性があったからである。東京都立大学では全学組織が倫理審査を行い、名古屋大学では部局設置であった。近年、侵襲性のあるサーベイ調査や実験研究を実査する際に、事前に研究倫理審査委員会の承認をうけることは、政治学・行政学領域も含め社会科学全般のグローバル・スタンダードになりつつある。著者の過去の調査経験では、研究大学の全学組織の研究倫理委員会と部局設置の研究倫理委員会では、特に医学・公衆衛生・心理分野が入る可能性があるかどうかで、倫理審査の観点が異なることが予想された。本調査は、縦断調査の第一波としても設計されているため、追跡調査のために同意を得て、個人情報調査票の回収とは別に取得する必要があり、対象者への配慮が通常のアンケート調査以上に強く求められると考えたため、万全を期するためにこのような対応を取った。

12) 2021年度は新型コロナウイルス感染症第5波・第6波の影響を大きく受け、刻々と状況が変わっており、自治体によっては予定とされている研修方法や時期が都度代わり、それに応じて調査の設計も臨機応変に調整を行った。それにより研究計画段階と比して、調査方法の一貫性においてノイズが多くなってしまっているが、これはやむを得ないと考えている。

13) 回答者の負担を考えて、パソコン用とスマホ用と両方で異なる画面を作成したもの、スマホ回答者には想像以上の負担になったようである。

封入した。第二に、書面での依頼状と同様の内容で短い動画を作成し、委託調査会社のウェブサイトではいつでも見られるようにした。第三に、東京都以外の三県では自治体の協力のもと、後期新規採用職員研修の場で、研修の前後に10分程度の時間の提供を得て、研究会メンバーが調査についてのプレゼンテーション（説明会）を行った。調査にかかわる質問、問い合わせができる連絡先を依頼状、委託調査会社のHPに公表し、また説明会の場で質問時間を設けることで、研究対象者から質問の機会を設定した¹⁴⁾。こうしたインフォームド・コンセントを踏まえ、全てに承諾をしていただいた方に調査票の提出をお願いし、調査票の提出をもって研究参加に同意したものと位置づけた。

調査のフォローアップとして、回答の督促については、回収の締切直前に、各自治体の人事課もしくは自治研修所を通じてリマインダーを電子メールにて送付した。また、紙の調査票で実査をした三県では、自治体の協力を得て、調査票を紛失した人のために調査票の余部を入手できるようにした。また、調査結果についても、詳細な分析の前に、本論文の第1章に相当するフィードバック資料を作成し、実査翌年の2022年度中に各自治体及び研究参加者¹⁵⁾に送付した。

調査における倫理的配慮として、以下の三点を中心に行った。第一に、研究対象者に調査の参加による不利益や負担の発生を最小限にする工夫である。これは、事前に研究者及び自治体職員に対し、パイロット調査を行い、分量、わかりにくい・複数の解釈が生じる表現、各県の実情にそぐわない表現、侵襲性のある内容、個人特定につながりうる可能性がある内容がないか等を丁寧に確認し、調査票の練り直しを繰り返した。第二に、研究対象者のプライバシーを守る方法である。インフォームド・コンセントの際に、委託調査会社とは個人情報保護に関する覚書を結んでいること、研究倫理審査で承認された手続に即して本調査を行うこと、本調査データは、調査研究目的以外で用いない、仮名加工情報¹⁶⁾として扱うこと、そのうえで、データの分析・公表は匿名化されたデータで行うこと、自治体の人事課・自治研修所を含め第三者へのデータ提供は行わないことを説明し、

14) 研究対象者からの質問は実際にはほぼなかった。

15) 自治体によっては研修参加者全員に送付をした。

16) 改正個人情報保護法2条9項、35条の2第7項。

この通りに研究を進めている。

（3）本調査の限界及び課題

本調査は（2）で述べた方法で実施しており、サーベイの種類としては、描写型・分析型・探求目的型（Bryman2016、須田 2019）のすべての要素を含む。地方公務員における女性登用を巡る問題にかかわるワーク・ライフ・バランスや昇進意識・キャリア意識等を探るデータの収集のための設問、仮説検証・理論開発のための設問、既存研究等で指摘されていない課題を発見するための自由回答設問をあわせて作成した調査票を用いたためである。

他方、以上の実査でも本調査には限界及び課題がある。須田（2019）では、サーベイリサーチの強みを（一定の回収率を満たした上で）外的妥当性および信頼性、弱みを内的妥当性および社会的文脈妥当性と分類している（須田 2019：151）。本調査では、倫理的配慮において記載した通りの手順をとることで、質問票の内的妥当性については考えられる限り対策を講じた¹⁷⁾ものの、社会的文脈妥当性に関わる課題は生じている。

社会的文脈妥当性を低めている理由は以下の三点である。第一に、調査手法が複数混じっていることである。コロナ禍であったこともあり回答者への配慮から、オンライン調査と紙の調査を併用したり、インフォームド・コンセントの方法が自治体により異なっていた。紙とオンライン、オンラインでもPCによる回答かスマホによる回答かなどで、調査における負担感等から回答者・回答行動に与える影響は質的にも異なると考えられる（田辺他 2023：41-43）。これらは、回答方法の有利不利にかかわる属性（例えば、階層・学歴など）の影響があると考えられるため、分析の際に、調査方法もしくは所属自治体についてダミー変数による調整など何らかの対策を行う必要がある¹⁸⁾。また、東京都の回答率が他県に比べて著しく低いことは、本

17) 須田（2019）では内的妥当性が損なわれる要因として、質問票の作成の不備（解釈の多義性、回答方法の説明の冗長さ）、社会的文脈妥当性が損なわれる要因としては、社会的望ましさバイアスや、サーベイ調査そのもののもつ人工的な調査環境から生じるバイアスが指摘されている。なお、これらの内的妥当性・社会的文脈妥当性の瑕疵は、他の調査、例えば北村他（2020）・北村編（2022）の調査票及び調査手法の未熟さと回収率の低さ・偏りを見ると外的妥当性（例えば回収率）にも結果的に影響を与えるものと考えられる。

18) なお、東京都の回収率が著しく低かった要因は、オンライン調査によるものな

調査の外的妥当性への課題も一定程度残っていることに留意が必要である。

第二に、コロナ禍における調査であることから生じる得るバイアスである¹⁹⁾。本調査は、地方公務員のキャリア形成、能力開発、働き方に関する状況を聞いているため、コロナ禍での特殊な勤務条件下ではその認識に影響を与えている可能性は排除できない。コロナ禍以前もしくは、コロナ禍以後では回答傾向が異なる可能性も生じる。これらの課題は、他のコロナ禍における調査の回答傾向を見てバイアスの方向性について、理論的に考察し結果を解釈する必要がある。コロナ禍では先の見通しがたちにくいため、キャリア意識・働き方にかかわる設問は消極的に、能力開発にかかわる設問は積極的な方向にバイアスが入っている可能性があるだろう。なお、本調査は、コロナ禍から比較的通常の状態に戻った2022年度に全く同様の調査を行った。これらの回答も踏まえた対応が、分析の際に求められる。

第三に、社会的望ましさバイアス（SDB）である。本調査ではできる限りSDBを減らす方向で調査票を作成し、督促等は研究会名で発出した。しかし、調査の実査では人事課もしくは自治研修所の協力を得ているため、自治体が関与しているという印象を取り除くことは難しい。また、協力の度合いも自治体によって異なる。調査を回答する職員の立場になってみれば、特にジェンダー意識にかかわる設問などは、自治体当局から悪い印象をもたれないように、規範的に求められる回答を答えた可能性は捨てきれない。SDBと所属組織の協力を得た調査方法との関連は、公務員調査ではまだ蓄積が少なく明らかになっていることは少ない。そのため、調査として記録に残す必要があると同時に、バイアスの方向性については、各設問の設計の参考にした既存研究を参考に、理論的に考察し結果を解釈する必要がある。

のか、インフォームド・コンセントが対面でできなかったことによるのかは現時点では不明である。石田（2023：11-12）、によれば、東大社研調査のように継続性の高い調査においても「ウェブ調査に限って回収状況が芳しくなかった」ようだ。他方、本研究会が2022年度に実施した「地方公務員のキャリア形成・能力開発と働き方に関する調査 2022年新規採用者調査」において、東京都ではオンライン調査を行ったが、対面のインフォームド・コンセントも行ったところ、回収率が2021年度調査の2倍になり、愛知県では紙の調査票を使い調査を実施したが、対面のインフォームド・コンセントができず、20%程度回収率が落ちた。サンプルの構成が違うので、注意が必要ではあるが、インフォームド・コンセントの方法の与える影響は一定程度大きい可能性は指摘できる。

19) 田辺他（2023）では影響がほとんど指摘されなかった点である。

第1章 2021年新規採用者調査の基礎分析²⁰⁾

第1節 調査結果の概要

本章では、「地方公務員のキャリア形成・能力開発と働き方に関する調査 2021年新規採用者調査」の調査票の構成にしたがい、主に男女別の分析を中心に主要な項目の分析を行った。まず、分析結果の概要を示す。

志望理由について

- ・入職時の志望理由に関しては、女性は女性が働きやすい職場環境であることを重視するのに対し、男性はそれほど重視していないことが顕著に表れた。また、男女とも雇用面での安定を同じように志向しているが、給与面では女性の方がより安定志向であること、女性は男性より仕事の内容をより重視する傾向があることがうかがえた。

昇進について

- ・昇進のスピードへの意識に関しては、半数近くが「自分なりのペースで昇進したい」と考えており、全体としては、入庁の同期と比較した昇進の早さは強く意識されていない。他方で、男性は同期よりも早いペースでの昇進を希望する傾向もみられた。
- ・男女ともおよそ9割がキャリア形成としての昇進に意欲をもっている。一方、どこまで昇進したいかという具体的な職位については、男女で差があり、課長級以上への昇進意欲は男女に2倍の開きがある。
- ・昇進理由に関しては、男性は女性よりも昇進に伴う権限増大を求める傾向がある。男女とも昇進は能力が認められた証拠であると考えている。そうであれば、女性も昇進を求めてもおかしくないが、そうはなっていない。記述欄に、管理職の働き方と家庭の両立は難しいという女性の意見が見られる。

20) 本章は、愛知県・茨城県・東京都・福井県「地方公務員のキャリア形成・能力開発と働き方に関する調査」2021年新規採用者調査の結果報告（概要版）（調査協力自治体へのフィードバック資料、未公表）の転載である。

県庁・都庁でのお仕事について

- ・習得したい能力に関しては、「行政・専門にかかわる特定の知識・技能」、「コミュニケーション力」、「タイム・マネジメント力」を身につけることへの高い意欲が見られた。
- ・キャリア形成に関しては、「幅広い政策分野の職務を経験することで柔軟性を身につけたい」、「キャリア設計は様々な配置経験を積む中で適性を見つけない」と考えていることがわかった。他方、女性のほうが「タイム・マネジメント力」、「発想力」を重視し、専門性志向が強い。
- ・職場の現状に関しては、入庁半年にして、職場での団結や仕事における人柄の良さの重要性など組織人としての特徴が備わってきていることがわかった。また、職場における性差は認識されておらず、目標とする先輩や上司は男性、女性ともに存在する。ただし、性差をみると、女性の上司への支援は必要だと考えられる。また、人間関係にストレスや業務への負担感を感じつつも、仕事について不安や悩みを相談できる同僚や上司がいる。
- ・男性のほうが女性より「事務分担を超えて仕事をする」、「業務配分に性差がある」、「他の人よりも多く仕事を割り当てられている」と業務の負担を意識していることが明らかになっている。こうした意識は、なぜ生じているのか精査が必要である。
- ・仕事の満足度に関しては、総じて高い傾向が見られた。なお、若干ではあるが、女性が男性よりも満足度は高かった。

仕事と仕事以外の生活の両立について

- ・職場での仕事と生活の両立への支援に対する認識に関しては、肯定的な評価が見られた。全体として子どもがいる回答者は少数だが、この場合でも両立への支援への評価は肯定的であった。
- ・結婚、子どもをもった後も勤務を継続したいという希望に関しては、全体で85%を超えた。

女性活躍推進施策について

- ・各部署内での女性活躍の状況に関しては、女性が活躍しているという認識が高かった。また、各部署内での女性活躍を民間部門と比べると、各

県庁・都庁の方が女性活躍の程度が高いと考えていた。さらに、各県庁・都庁の各種施策には総じて高い認識である。今後の女性職員の管理職の増加に関しては、半数以上の回答者から積極的な認識が示された。

第2節 志望理由について

職員のキャリア形成・能力開発や働き方に関する意識は多様である。昇進を強く望む者もいれば、昇進にまったく興味を示さない者もいる。プライベートの時間を費やしてでも自身の能力を伸ばしたいと思う者もいれば、勤務時間外には仕事のことは一切考えたくないと考える者もいるだろう。

このような意識は、入庁の動機によっても異なるものと思われる。問1「貴都県庁を就職先に選ぶとき、次の項目についてどの程度重視しましたか。」では、各都県庁を志望した理由について、(1)勤務条件、(2)業務内容、(3)職場特性・地域性・その他、の3つの視点からそれぞれの重視度を尋ねた。

その結果を男女別で集計したものが図2-1～図2-3である。なお、この集計に際しては、性別を尋ねた問29について、「答えたくない」、「無回答」とした者を除く、男性337名、女性314名の回答を集計対象とした。

男女とも雇用面で安定志向、給与面では男性より女性が安定を志向

勤務条件面においては、男女間の差はさほど見られない。やや目立つとすれば、「③給与など金銭面での待遇が良い・安定している」ことを「重視した」者の割合が、男性は26.1%なのに対し、女性は40.4%と1.5倍以上となった点が挙げられよう。

なお、男女とも「①雇用が安定している」ことを「重視した」者の割合が6割以上を占めている（男性60.8%、女性65.9%）。他の選択肢に比べて「重視した」割合が圧倒的に高い。それに比べ、「③給与など金銭面での待遇が良い・安定している」ことを「重視した」者の割合は、男性はかなり低い26.1%、女性でも40.4%にとどまっている。公務員志望者は「安定志向」であるとよく言われるが、男女とも給与面よりも雇用面での安定をより強く求めており、給与面では女性の方が安定志向の傾向がうかがえる結果となった。

調査報告

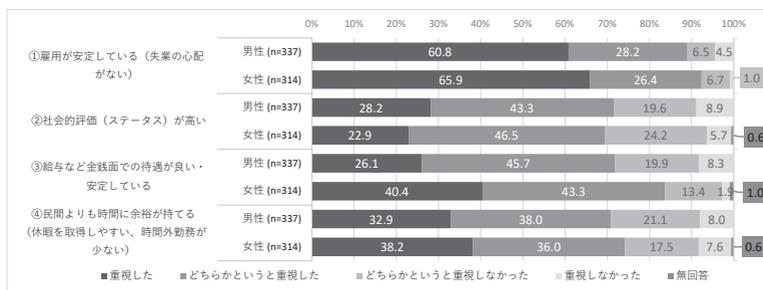


図 2-1 志望理由の重視度 (1) 勤務条件 (問 1 (1)) (%)

女性は仕事の内容を重視

業務内容面においては、男女とも「②やりたい分野の仕事がある」ことを「重視した」者の割合が、他の選択肢に比べて最も高く、特に女性は49.7%と半数近くにまで達している。これは男性の37.4%に比べ10%以上も高い。その一方で、「①地域のための仕事ができる」ことを「重視した」者の割合は、男性が33.5%で②とさほど変わらない。対して、女性は27.4%にとどまり、②の数値より20%以上も低い。「③自分の能力を活かせる」、「④仕事を通じて成長できる」のいずれについても「重視した」者の割合が女性の方が高いことを考え合わせても、男性より女性の方が仕事の内容をより重視する傾向があることがうかがえた。

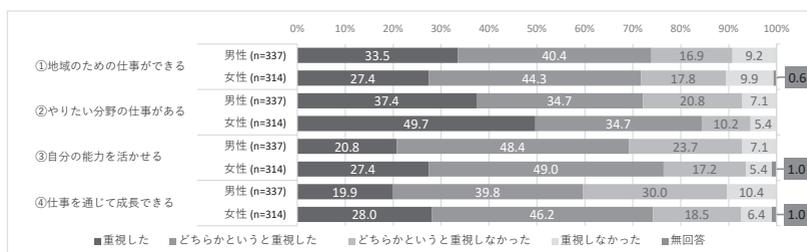


図 2-2 志望理由の重視度 (2) 業務内容 (問 1 (2)) (%)

女性は女性が働きやすい職場環境であることを重視、男性とは大きな差
職場特性・地域性・その他の面での動機は、最も男女差が顕著であった。
「①仕事内容、給与、昇進等に男女の差がない・少ない」ことを「重視した」

のは、男性 5.0%に対して女性 26.1%であった。また、「②結婚・出産後も仕事を続けられる」ことを「重視した」のは男性 11.9%に対して女性 55.4%であり、①、②のいずれについても男女で 5 倍前後の差がついた。これは女性が働きやすい職場環境であるかどうかを、女性自身が入職時により重視しているということであり、これまで経験的に言われてきたことが本調査でもデータとして確認できたと言える。

このほか、これほど大きな差ではないが、「④家族・周囲に勧められた」ことを「重視した」のも男性 12.5%、女性 21.7%と 2 倍近い差がついた。なお、「③転職がない・少ない」ことを「重視した」のは男女ともほぼ同程度であった。

また、年齢層によって「①仕事内容、給与、昇進等に男女の差がない・少ない」ことの重視度に差があるかどうかを深掘りするため、年齢（問 28）とのクロス集計も実施した。紙幅の関係で図は割愛するが、その結果からは、女性は若年層（10～20 歳代）の方がこの点をより重視する傾向がうかがえた。

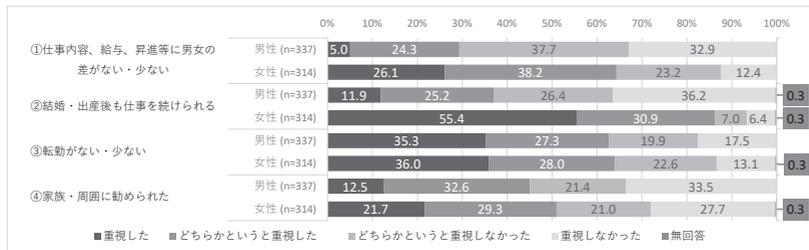


図 2-3 志望理由の重視度（3） 職場特性・地域性・その他（問 1（3））（%）

男性で昇進意欲が低いのは安定志向の入庁者、女性で昇進意欲が高いのは能力の活用・伸長を重視する入庁者

入職時の志望理由によって昇進意欲が異なるかどうかについても分析した。問 1 で「重視した」を選択した者を対象に、問 3 「将来のキャリアについて、どのような希望がありますか」で尋ねた昇進意欲をクロス集計した結果を男女別に示したのが図 2-4 ①～図 2-4 ②である（なお、問 3 の結果詳細については、第 3 節を参照されたい）。

まず、男性について見てみよう（図 2-4 ①）。「同期より早いペースで昇進したい」と考える者の割合を志望理由別に見ると、「(1) ①雇用が安定している（失業の心配がない）」（19.0%）、「(1) ③給与など金銭面での待遇が良い・法政論集 299 号（2023）

調査報告

安定している」(21.6%)、「(3) ④家族・周囲に勧められた」(21.4%)といった志望理由の場合は、それ以外の志望理由の場合(27.0～35.3%)に比べて比較的低い。つまり、安定志向や他律的な動機によって入庁した場合、昇進意欲が比較的低い傾向があると言えそうである。逆に、昇進意欲が高いのはどのような志望理由の者かについては、特定の傾向は見出せなかった。

次に、女性について見てみよう(図2-4②)。全体的な傾向としては、「同期より早いペースで昇進したい」と考える者の割合が男性に比べ総じて低く、「昇進したくない」と考える者の割合も男性に比べ総じて高い。志望理由別に「同期より早いペースで昇進したい」と考える者の割合を見ると、「(1) ②社会的評価(ステータス)が高い」(18.1%)、「(2) ③自分の能力を活かせる」(18.6%)、「(2) ④仕事を通じて成長できる」(17.0%)といった志望理由の場合は、それ以外の志望理由の場合(6.7～14.7%)に比べてやや高い。つまり、少なくとも自身の能力の活用・伸長の可能性を重視して入庁した場合は、昇進意欲が比較的高い傾向があると言えそうである。逆に、それ以外はいずれも昇進意欲が低いいため、昇進意欲が低いのはどのような志望理由の者かについては、特定の傾向は見出せなかった。

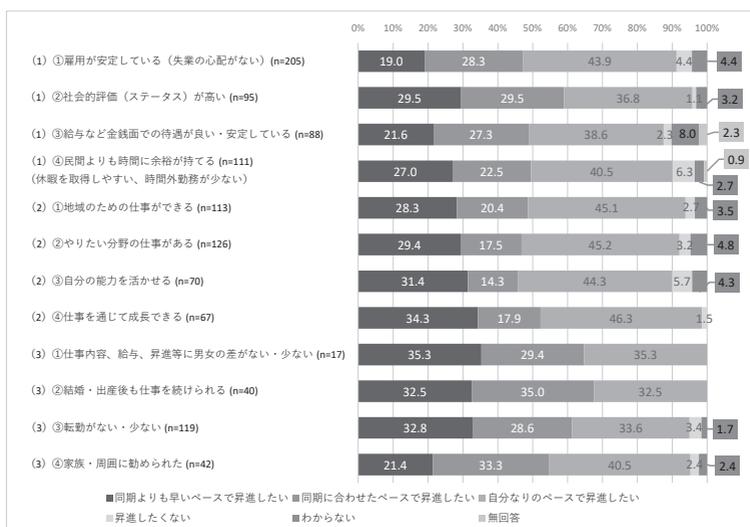


図2-4① 志望理由と昇進意欲のクロス表(男性)(問1×問3×問29)(%)

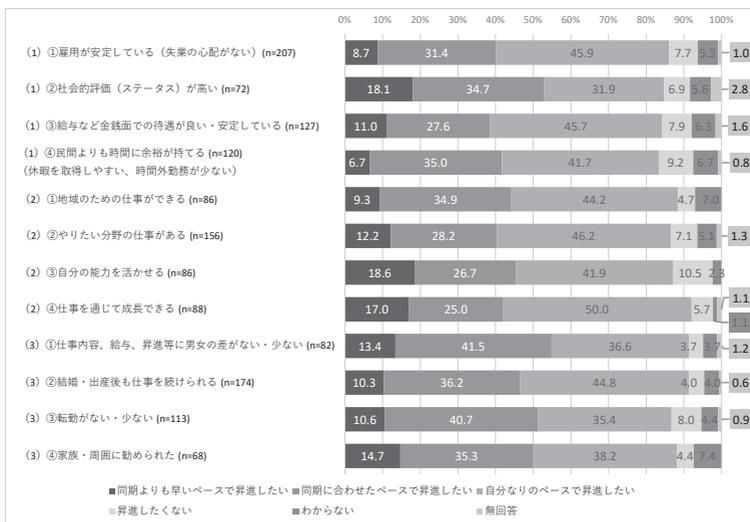


図 2-4 ② 志望理由と昇進意欲のクロス表（女性）（問 1 × 問 3 × 問 29）（%）

第 3 節 昇進について

同期と比較した昇進ペースの希望には男女差がある

男女共同参画社会基本法（1999 年）2 条 1 項が掲げる男女共同参画社会の実現には「自らの意思によって…活動に参画する」とされており、昇進意欲は重要である。問 3「将来のキャリアについて、どのような希望がありますか。最も近いものをお選びください。」では、将来のキャリアの希望を質問した。図 3-1 は、全回答では 660 名を対象に集計し、男女別では「答えたくない」、「無回答」の計 9 名を除く 651 名を対象に集計した。「自分なりのペースで昇進したい」者が 44.5% で大半を占め、「同期に合わせたペースで昇進したい」とする 26.4% を大きく上回った（図 2-1）。「同期よりも早いペースで昇進したい」者は、これらに次ぐ 3 番目に多い回答であり 16.7% であった。

この結果の内訳を男女別にみると、「同期よりも早いペースで昇進したい」と考えるのは男性が 23.1%、女性が 9.9% であった。昇進のペースの希望には男女で違いがあることがわかる。

調査報告

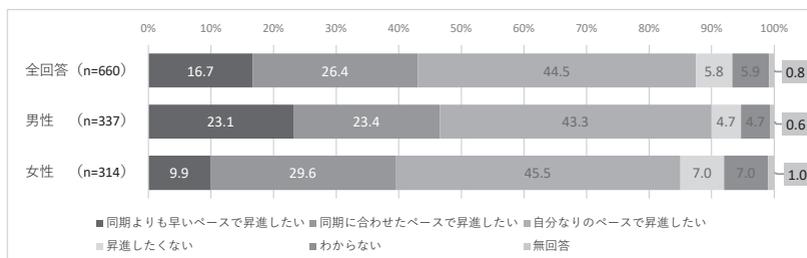


図 3-1 同期の職員と比較した昇進のスピードの希望 (問 3) (%)

なお、「昇進したくない」の回答は、女性が7.0%、男性が4.7%であった。昇進のペースの希望よりは差は縮小するものの違いがみられる。

どこまで昇進したいかについては男女間に大きな差

それでは、将来的にはどの職位まで昇進を希望しているのだろうか。まず、図 3-2 は昇進したい職位別の男女比を示したものである (問 6)。

この図 3-2 からは、昇進希望の職位についての男女間の違いはわかるが、男女別の昇進希望職位の割合はわからない。そのため、男女それぞれの昇進希望職位ごとの割合を調べたところ (図は紙幅の関係で省略)、男性は課長級が最も多く (25.4%)、課長級以上への昇進希望は半数を超える (54.6%)。女性は係長級 (22.4%) が最も多く、課長級以上は 23.3% にとどまった。女性では管理職前の主任と係長を合わせて 4 割近くを占めた。入庁約半年で既に女性には管理職 (課長級以上) への昇進に対して消極的な態度がうかがえる。

女性管理職を増やすことへの意見・感想を尋ねた自由記述欄 (問 27) の回答では、女性 316 人のうち 76 人が意見を述べているが、およそ 2 割 (76 人中 14 人) の職員が、管理職は仕事と家庭 (子育て、家事) の両立が難しいという意見を記述している。その理由は主に、管理職の職務自体が多忙であること、女性に家事負担が集中していることを指摘していた。つまり、管理職の負担が軽減されなければ、女性は家庭と仕事 (昇進) を両立できないというものである。管理職の働き方に、女性の昇進意欲を挫く慣行があることがうかがえるだろう。

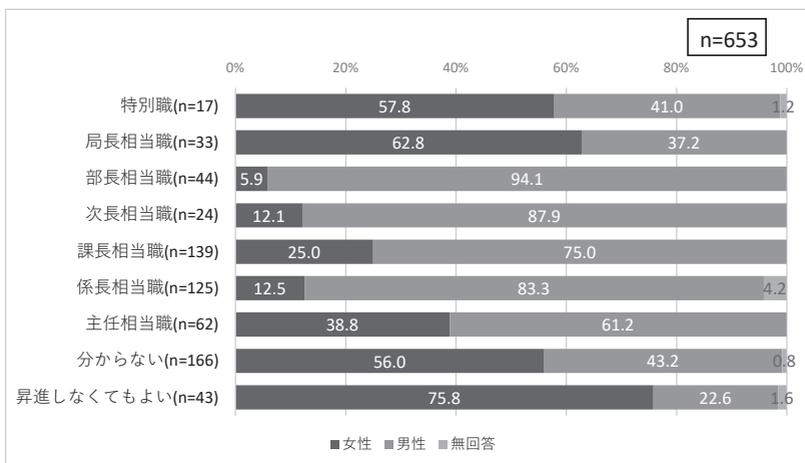


図 3-2 将来的にどこまで昇進したいか、最も近いものを1つ選ぶ（問6）（%）

男性は女性よりも権限に魅力を感じている

それでは、職員が昇進を希望する理由は何であろうか。問4は、問3で昇進を希望する（同期より早いペース、同期に合わせたペース、自分なりのペース）と答えた者に対して、その理由を尋ねた。具体的には、①大きな権限、②能力承認の証拠、③仕事の進め方の裁量、④家族の期待、⑤高い収入、⑥その他の6つについて、それぞれどの程度あてはまるかを尋ねている。6つの項目のうち、①大きな権限と②能力承認の証拠の回答の分布を男女別に見てみると、①では男女間で比較的大きな違いが見られた。他方、②は、男女間の相違が小さかった項目である。

昇進の理由に「大きな権限」を挙げる回答（あてはまる、どちらかというとかあてはまる、の合計）では、図3-3が示すように、男女で顕著な差がみられる。男性では両方の合計は36.9%（124人）を占めた。他方、女性では21.8%であり、大きな権限を求める女性は約2割、男性のおよそ半分である。

問4の⑤、「より高い収入が得られるから」では、「あてはまる」と「どちらかというとかあてはまる」という回答の合計は、女性72.0%、男性74.2%とほぼ差はない。女性に比べると男性は昇進に伴う権限の増加により魅力を感じていることになる（図は割愛した）。

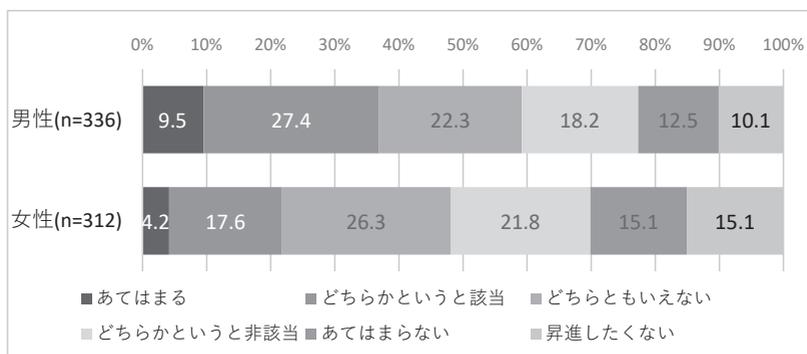


図 3-3 昇進したい理由:「大きな権限が与えられる」に対する回答の分布 (問 4 ①) (%)

男女とも昇進は能力が認められた証拠と考えている

興味深いのは、昇進の理由は能力承認の証拠となるかを尋ねた問 4 ②の結果である(図 3-4)。「あてはまる」と「どちらかというあてはまる」という回答を合わせると、男女とも約 7 割(男 68.2%、女 72.8%)が、昇進は能力が承認された証拠であると考えていた。昇進は、この時点では、仕事をととして目的を実現するための手段であるよりも、組織の中における評価の証ととらえられているようである。

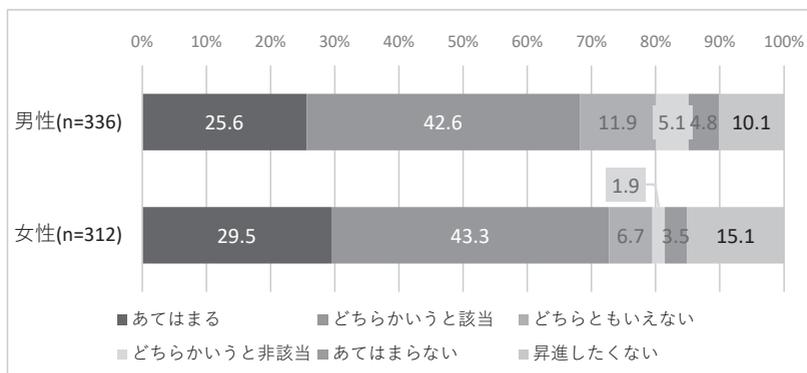


図 3-4 昇進したい理由:「自分の能力を認められた証拠となる」に対する回答の分布 (問 4 ②) (%)

第4節 県庁・都庁でのお仕事について

新規採用者の調査時点での仕事や職場についての認識を把握するために、今回の調査では、「今後仕事で身につける必要のある能力」（問7）、「ジェネラリスト志向か、専門志向か」（問8）、「キャリア設計（業務・目標・配置）について自分で決めたいか、配置経験を積む中で適性を見つめたいか」（問9）、「職場に対する考え」（問10）、「職場における性差の認識」（問13）、「職場の負担感」（問14）について尋ね、分析した。なお、本節で「偶然とはいえ違いがある」とはP値が1%以下であることを示す。

「行政・専門にかかわる特定の知識・技能」、「コミュニケーション力」、「タイム・マネジメント力」を身につけることへの高い意欲

問7は、仕事で今後身に付ける必要性があると感じる能力について6つの項目で尋ねた。図4-1①で示すとおり、「行政・専門にかかわる特定の知識・技能」（76.2%）、「コミュニケーション力」（71.5%）、「タイム・マネジメント力」（61.2%）、「人脈」（53.3%）の順で「必要である」と考えている人が多い結果となった。

6つの能力のうち、「あてはまる／どちらかというにあてはまる」「あてはまらない／どちらかというにあてはまらない」を合算し、3種類に選択肢を統合したうえで、男女の回答で偶然とはいえ違いがあるか調べた結果、図4-1②が示すように「発想力」では女性が6.8%高い。また、図4-1③が示すように「タイム・マネジメント力」は女性が6.7%高い結果であった。

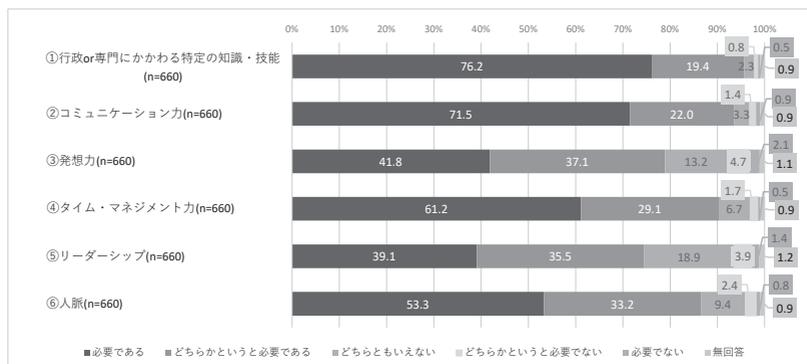


図4-1① あなたの仕事で今後身に付ける必要性があると感じる能力（①～⑥）（問7）（%）

調査報告

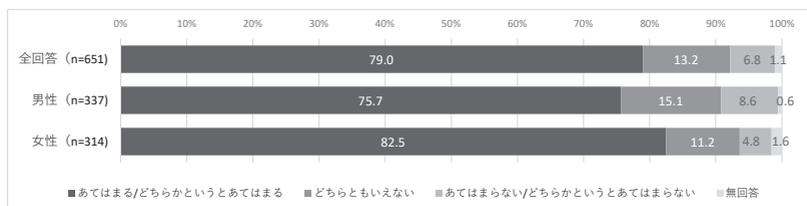


図 4-1 ② 「発想力」を今後仕事で身に付ける必要がある (問 7 ③) (%)

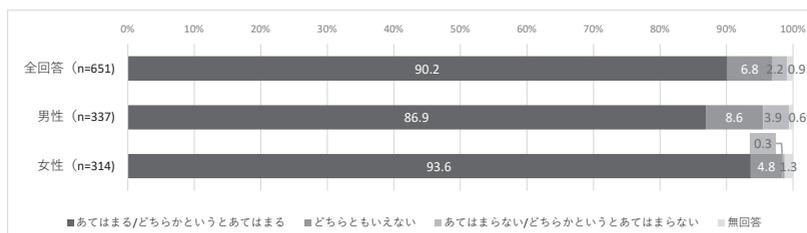


図 4-1 ③ 「タイム・マネジメント力」を今後仕事で身に付ける必要がある (問 7 ④) (%)

幅広い政策分野の職務を経験することで柔軟性を身に付けたい／キャリア設計は様々な配置経験を積む中で適性を見つけたい

図 4-2 は、仕事に対する考え方 (問 8) とキャリア設計 (問 9) を尋ねた結果である (ここでの数値は「A に近い／どちらかといえば A に近い」、「B に近い／どちらかといえば B に近い」をそれぞれ合算した)。図 4-2 の問 8 からは、やや拮抗しているものの「専門性を活かしたい」(43.2%) というキャリア像よりも、「幅広い政策分野の職務を経験することで柔軟性を身に付けたい」(48.2%) と考えていることがわかる。また問 9 からは、キャリア設計を「自分で決める」(34.1%) よりも、「人事当局や上司による様々な配置経験を積む中で適性を見つけたい」(52.9%) と考えていることがわかった。最近の新卒者は、民間企業志望者を中心に専門性志向が強まっており、自分でキャリアを決めていきたいと考えていると指摘されることがある。他方、本調査では、ジェネラリスト志向が強いこと、そして、自分の適性には経験を積むことで判断したいという柔軟な姿勢を持っていることがうかがえた。

男女別の分析では、女性は専門性を活かしたい (46.5%) という志向が

男性（40.3%）より6.2%高く、偶然とはいえ違いがあった。女性は仕事とプライベートの両立を早くから意識し、自分の専門性を磨こうとしているのかもしれない。

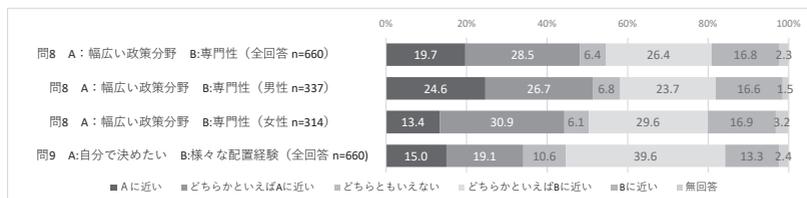


図 4-2 仕事に対する考え方／あなたのキャリア設計（業務・目標・配置など）は次の A と B のどちらに近いのか（問 8/問 9）（%）

「職場の目標達成のために一致団結が必要」

日本の行政組織の特徴は、国・自治体にかかわらず、しばしば「大部屋主義」といわれてきた。その特徴として、組織単位におおまかに仕事が割り振られる、職員相互に協力しながら仕事を実施する、などが指摘されてきた。今回の調査では、新規採用職員の職場に対する実際の認識を尋ねた（問 10）。

図 4-3 ①がその結果である（ここでの数値は「あてはまる／どちらかというにあてはまる」、「あてはまらない／どちらかといえばあてはまらない」をそれぞれ合算した）。まず、「職場の目標達成のために一致団結が必要」（77.9%）、「仕事を進めるには人柄の良さが大切」（73.9%）、「業務の進め方を先輩から指導・伝達」（73.7%）があてはまる割合が高かった。入庁半年を経過するなかで職場に馴染んでいる様子が見えてくる。

しかし、事務分担を超えて仕事をする機会が少ないこと（48.6%）や、同僚同士のふるまい・様子への関心がさほど高くない（47.3%）。組織単位での仕事の割り振り、職員相互での協力といったかつての大部屋主義的な仕事の進め方は見出しにくくなっているのかもしれない。

調査報告

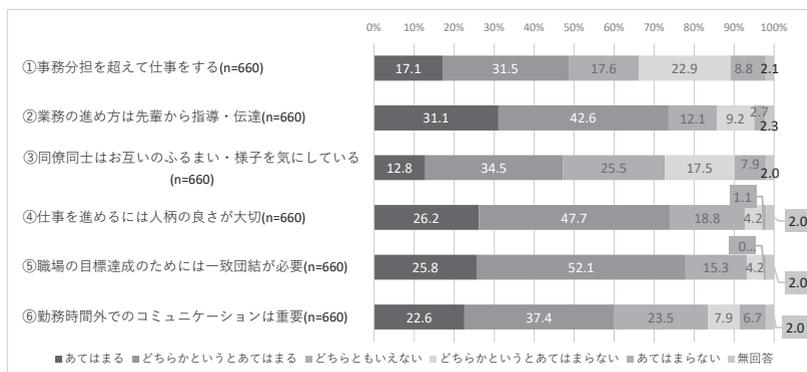


図 4-3 ① ご自身の現在の職場に対するあなたの考え (①～⑥) (問 10) (%)

事務分担を超えて仕事をし、勤務時間外でのコミュニケーションが重要だと考える男性

各設問の男女の回答で偶然とはいえ違いがあるかをみると、図 4-3 ②「事務分担を超えて仕事をする」では男性が 54.9%、女性が 41.7%であり、男性が女性より 13.2%高い。図 4-3 ③「勤務時間外でのコミュニケーションは重要だ」では、男性が 65.3%、女性が 54.4%で男性が 10.9%高い結果になった。それ以外の項目は、性差はなかった。

なお、問 10 ①において、男性の回答が多かった「事務分担を超えて仕事をする」という認識は、問 13「②業務配分に性差あり」、問 14「③同じ職場の他の人よりも多くの仕事を割り当てられている」といった回答が男性に多かったことと共通している。これは、実際の仕事の割り振りがそのようになっているのか、性別特有の認識傾向であるのか、今後の検討課題であろう。

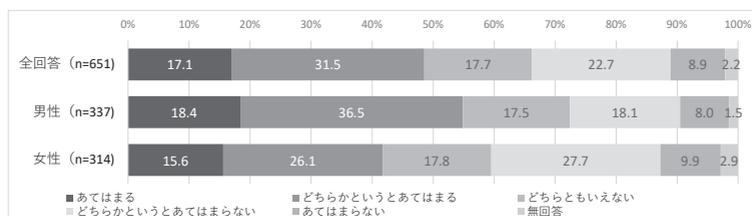


図 4-3 ② 事務分担を超えて仕事をする (問 10 ①) (%)

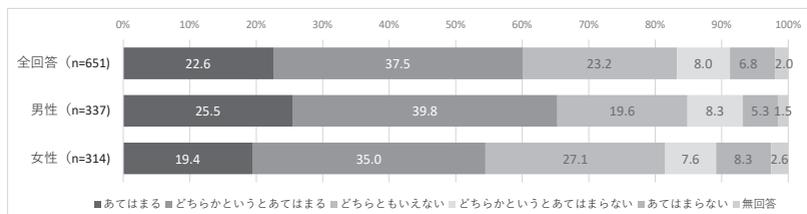


図 4-3 ③ 勤務時間外でのコミュニケーションは重要（問 10 ⑥）（%）

「発言のしやすさ」や「業務配分」で職場における性差はあまりなく、目標とする先輩や上司は男性、女性ともに存在

問 13 で職場における性差についても新卒採用職員の認識を調べた。この設問は、問 12 で職場の女性職員の割合が 0 だと回答した人以外が回答している。図 4-4 ①で示すとおり、職場における性差については、「発言のしやすさ」（あてはまるが 55.0%）「業務の配置」（あてはまらないが 48.3%）などで差はみられず、「目標とする先輩や上司」については、男女ともに存在していることがわかった。

各設問の男女の回答で偶然とはいえ違いがあるかをみてみると、図 4-4 ②で示されるように、割合としては高くはないものの「あてはまる／どちらかというとはまる」を合わせてみると、男性（12.3%）は女性（9.8%）より「業務配分に性差あり」では男性が 2.5%高い結果であった。また、図 4-4 ③が示すように、「あてはまる／どちらかというとはまる」を合わせると、女性（70.6%）は男性（57.1%）に比べて「目標とする女性の上司がいる」人が多く、女性が 13.5%高い結果であった。今後は、この結果を踏まえて、なぜ男女で認識の違いが生じるのかを検討する必要があるだろう。

さらに、問 10 や問 14 と合わせて考えると業務配分の実態面で実際に差が出ているのかは、今後検証する必要があるだろう。例えば民間企業の女性登用の研究では、上司の側に無意識のバイアスがあり、パターナリズムによる配慮が生じることが指摘されている。自治体の職場でもこのような無意識の配慮があるとしたら、そのありかたについて検討する必要があるのではないだろうか。

調査報告

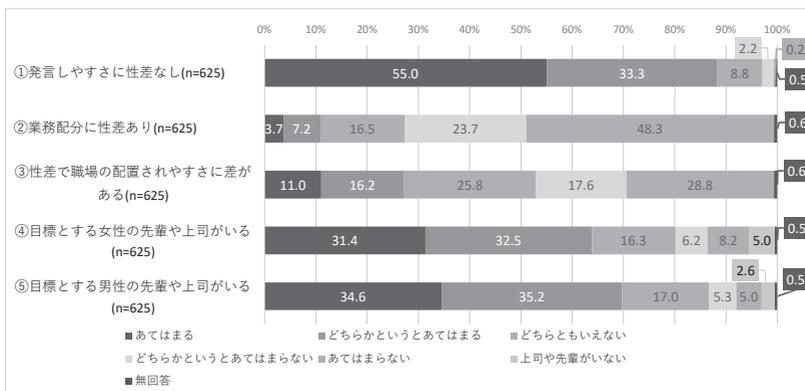


図 4-4 ① ご自身の職場（または直近で女性職員がいた職場）の状況（①～⑤）
 についてのあなたのお考え（問 13）（%）

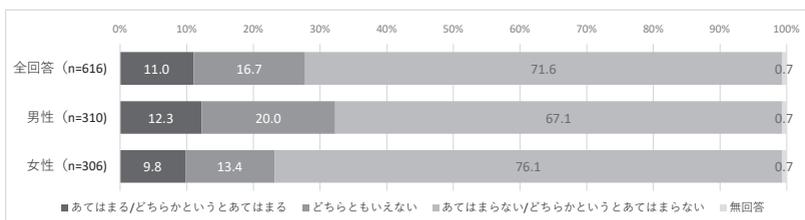


図 4-4 ② 業務配分に性差あり（問 13 ②）（%）

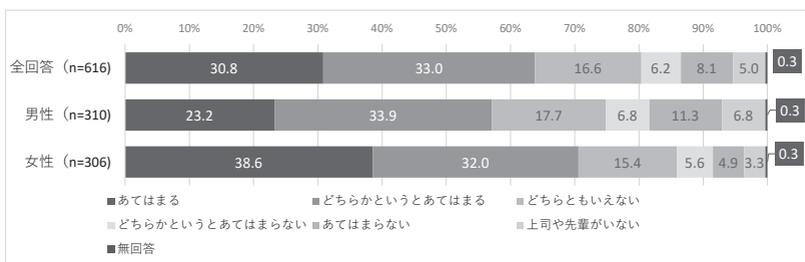


図 4-4 ③ 目標とする女性の先輩上司がいる（問 13 ④）（%）

人間関係にストレスや業務への負担感はあるものの、仕事について不安や悩みを相談できる同僚や上司がいる

問 14 で尋ねた職場の負担感については（ここでの数値は「あてはまる／どちらかというかとあてはまる」を合算）、図 4-5 ①で示すとおり、入庁半年で、すでに人間関係にストレス（32.5%）や業務に負担を感じている職員（43.3%）が一定程度いることが明らかになった。ただし、仕事について不安や悩みを相談できる同僚（57.9%）や上司（62.4%）がいること、上司が部下の育成に熱心である（63.8%）ことなどは認識されており、職場としてサポートがなされている様子もうかがえる。

各設問の男女の回答で偶然とはいえない違いがあるか分析を行うと、興味深いことに、「③同じ職場の他の人よりも多くの仕事を割り当てられている」では男性が 16.1%、女性は 10.2%と男性が 5.9%高い結果であった（図 4-5 ②）。また、「⑤仕事について不安や悩みなどを相談できる上司がいる」では男性が 65.3%、女性は 59.5%と男性が 5.8%高い結果となっている（図 4-5 ④）。

他方で、「④仕事について不安や悩みなどを相談できる同僚がいる」では男性が 57.9%に対して、女性は 58.9%で女性が 1.0%高い。ただし、「あてはまる」だけを見ると 9.5%女性が高いことが明らかになった（図 4-5 ③）。

問 10 で「事務分担を超えて仕事をする」と考える男性や、問 13 で「業務配分に性差がある」と考える男性が、偶然とはいえないほど明確に多いこととあわせて考えると、現実的には男女で性別により仕事の割り振りに差があり、男性の業務配分が多いまたは女性の業務配分が少ないという可能性もあるだろう。加えて、仕事の負担感を減らし、こういった仕事の悩みを相談できる相手が誰かも、男性（上司）と女性（同僚）で異なることがわかった。どのような形でのサポートが良いのか検討の余地があるのではないだろうか。

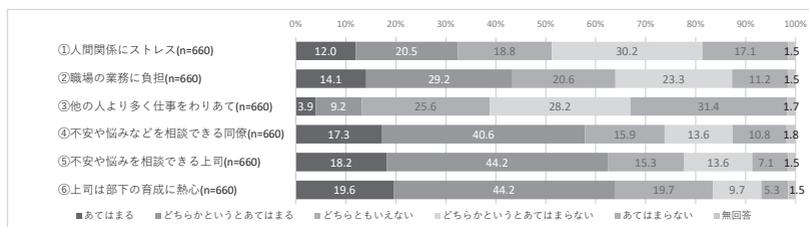


図 4-5 ① ご自身の仕事に対するあなたのお考え（①～⑥）（問 14）（%）

調査報告

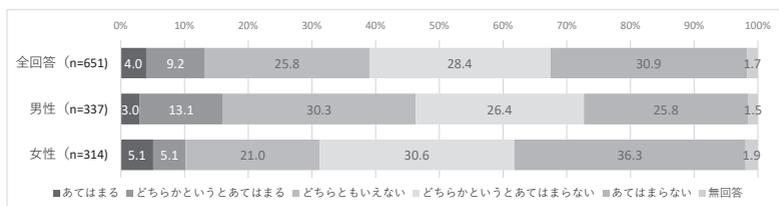


図 4-5 ② 他の人より多く仕事を割り当てられている (問 14 ③) (%)

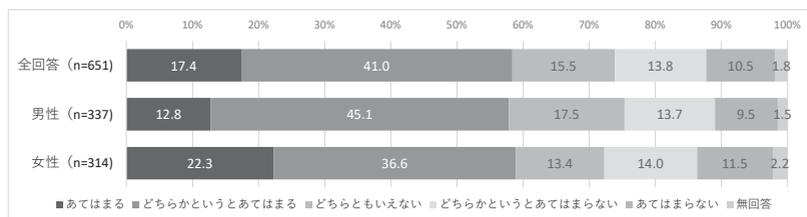


図 4-5 ③ 不安や悩みなどを相談できる同僚がいる (問 14 ④) (%)

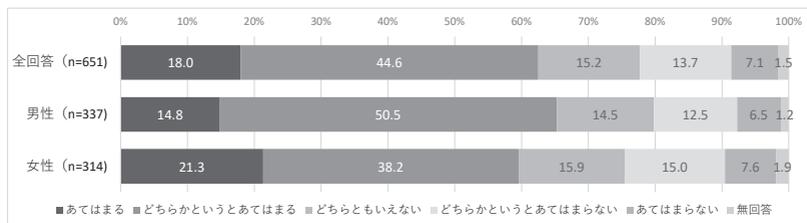


図 4-5 ④ 不安や悩みなどを相談できる上司がいる (問 14 ⑤) (%)

第 5 節 仕事と仕事以外の生活の両立について

仕事への満足度は高い傾向

問 15「あなたは現在の仕事にどの程度満足していますか。」をみると、仕事の満足はおおむね高い。図 5-1 および図 5-2 は、全回答では 660 名を対象に集計し、男女別では「答えたくない」、「無回答」の計 9 名を除く 651 名を対象に集計した。「満足している」、「どちらかという満足している」を合わせると 65.0%が肯定的な評価を行っている。

男女別ではほぼ同様の満足度であるが、若干女性の満足度が高い傾向が

ある。「どちらかという満足していない」、「満足していない」としたのは、男女合わせて13.2%である。満足していない傾向は男性の方が若干高い。

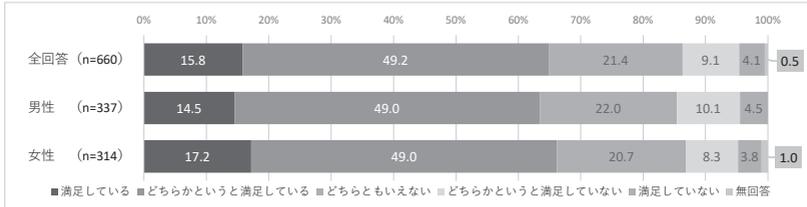


図 5-1 仕事の満足度（問 15）（%）

職場での両立への配慮への評価は高い傾向

問 17「貴県庁は、職員の仕事と生活の両立について配慮していると思いますか。」では、「そう思う」、「どちらかというと思う」を合わせると77.3%が肯定的な評価を行っている。

男女別では、わずかに男性の方が「そう思う」と肯定的な評価をしているが、際立った違いではない（図 5-2）。しかし、「どちらかというと思わない」、「そう思わない」は割合としては、男女合わせて8.7%であり少ないものの、入庁半年で仕事と生活の両立に対してマイナスの評価を抱えている人も一定数いる。

子どものいる回答者は、全体で9.4%と少数である（問 36「あなたは現在、お子さんがいますか。」）。図 5-3 は、全回答 660 名のうち、「その他」、「答えたくない」、「無回答」とした計 9 名を除く、651 名を対象に集計した。その上で、問 17 の仕事と生活の両立への配慮と、子どもの有無の関係を確認したところ、子どもがいない場合のみならず、子どもがいる場合でもおおむね肯定的な評価となっている（図 5-3）。

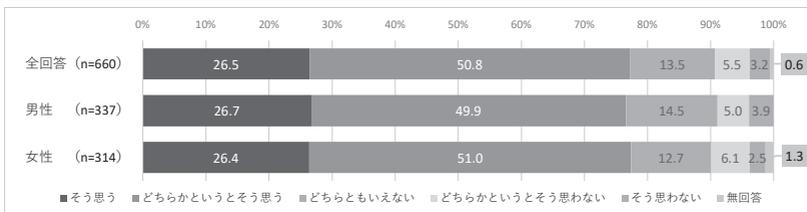


図 5-2 仕事と生活の両立の配慮への評価（問 17）（%）

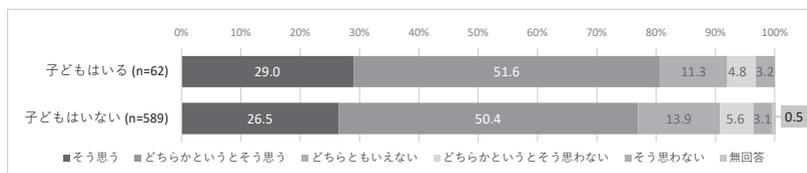


図 5-3 子どもの有無と仕事と生活の両立の配慮への評価 (問 17 × 問 36) (%)

満足度や両立への配慮の昇進希望との関連性は弱い

以上の結果を昇進のスピードの希望と照らし合わせてみよう。どちらかというとして仕事に満足しており、「自分なりのペースで昇進したい」(自分なり)と考えている回答者が多く、次に、同様にどちらかというとして仕事に満足しており、「同期に合わせたペースで昇進したい」(同期同一)と考えている回答が続く、集中した回答となっている(図 5-4)。他方で、「同期よりも早いペースで昇進したい」(早期昇進)回答者の満足度は他の昇進の希望者よりも、満足度の度合いに多様性がみられるようである。

両立への配慮は、満足度以上に高い評価に回答が集中しているが、仕事と生活の両立への配慮について「どちらかというと思わない」という回答者も、同期と同一ないしは自分なりに昇進したいと考えている(図 5-5)。また、昇進したくないと考える回答者でも、仕事と生活の両立はある程度配慮されていると回答している。

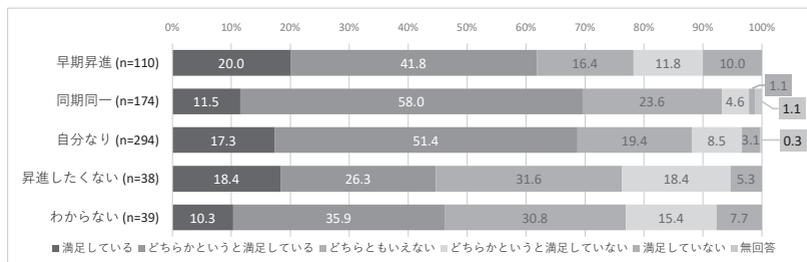


図 5-4 昇進のスピードの希望と仕事の満足 (問 3 × 問 15) (%)

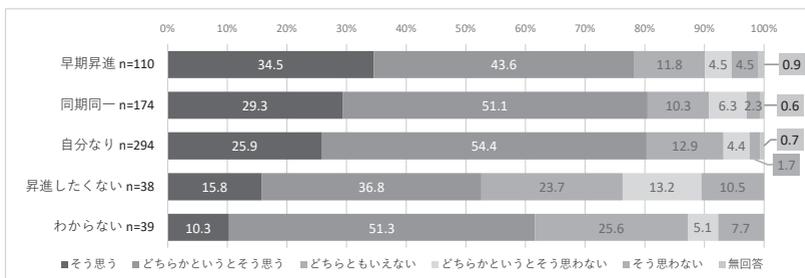


図 5-5 昇進スピードと、仕事と生活の両立への配慮（問 3 × 問 17）（%）

結婚、子どもをもった後も勤務を継続したい

また、結婚、子どもをもった後の勤務希望について確認しておきたい（集計結果の図表は紙幅の都合で省略した）。問 18「あなたは、もし結婚したとしても貴県庁で働き続けたいと思いますか。」では、86.4%が結婚後も仕事を「続けたい」、「どちらかという続けたい」（内訳はそれぞれ 65.6%、20.8%）としており、大半が継続を希望する。わずかだが 2.4%が「どちらかという続けたくない」、1.2%が「続けたくない」と回答する。少数だが、問 19で、これらの「どちらかという続けたくない」、「続けたくない」とした回答者に、「その理由は何ですか。」と質問すると、41.7%が「家事に時間をとりたいたから」とした。問 18での勤務継続の希望を「わからない」とする回答者が 9.1%おり、今後の仕事等の状況により変動する層も一定数みられる。

子どもが生まれた後の勤務継続の希望も強い。問 20（「あなたは、もし子どもが生まれたとしても貴県庁で働き続けたいと思いますか。」）では、85.9%が出産後も仕事を「続けたい」、「どちらかという続けたい」（内訳はそれぞれ 64.1%、21.8%）とした。わずかだが 3.0%が「どちらかという続けたくない」、0.9%が「続けたくない」と回答する。少数だが、問 21で、これらの「どちらかという続けたくない」、「続けたくない」とした回答者に、「その理由は何ですか。」と質問すると、61.5%が「育児に時間をとりたいたから」とした。

新規採用職員からは、人生のステージが変化しても、勤務を継続したいという強い意志が見受けられるとともに、現時点での仕事の満足度、仕事と生活の両立への配慮への評価は良好であることが確認される。

第6節 女性活躍推進施策について

2015年に女性活躍推進法が制定された。同法では、各自治体に対して、女性活躍を推進するために計画策定を努力義務として求めている。4都県では、同法に基づき女性活躍推進計画を策定し、各都県庁での女性活躍に取り組んできたなか、新規採用職員は、女性活躍推進をどのように評価しているのだろうか。

女性活躍の高い認識

まず、自らが所属する部署では、女性がどの程度活躍をしていると捉えているかを尋ねた（図6-1）。

回答では「活躍している」が46.2%と最も高い。次いで、「どちらかという活躍している」が38.5%である。つまり、8割以上の新規採用職員が、自らが所属する部署では女性は活躍しているとみている。

男女別にみると、男女ともに全体の度数分布と概ね同様の傾向である。女性の回答では、「活躍している」と捉えた回答は男性よりも5%、「どちらかという活躍している」が1.8%高い。女性は、男性よりも女性が活躍していると捉えているようである。

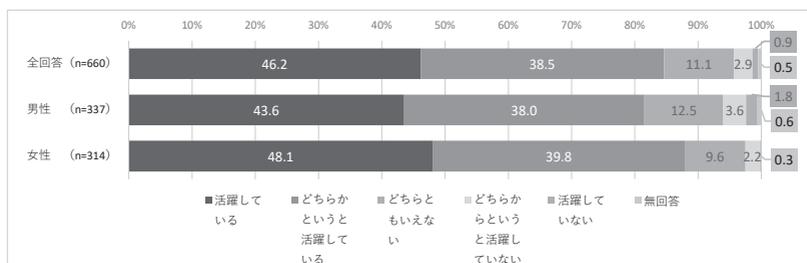


図6-1 あなたが所属する部署ではどの程度女性が活躍していますか（問23）（%）

各地域の民間企業よりも女性活躍する県庁・都庁

次いで、女性活躍の度合いを民間との対比で尋ねた（図6-2）。

まずは「わからない」が4割である。最も高い割合である。今回の調査の回答者は新規採用者であり、大半が学卒者であることを踏まえると、民間部

門の働き方の実態を正確には理解できていないことも想定されるためだろう。

「わからない」以外の回答を見てみる。各県庁・都庁の方が当該地域の民間企業よりも「進んでいる」、「どちらかというに進んでいる」を合わせた割合が48.7%である。相対的ではあるが、都庁・県庁が各地域の民間企業より女性活躍促進が進んでいると捉えられているようである。

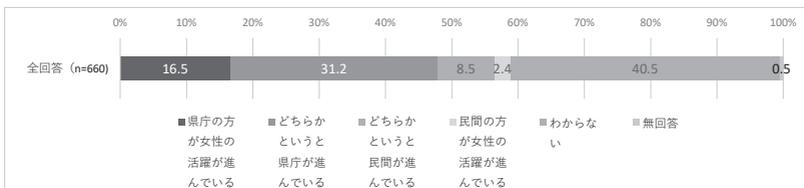


図6-2 あなたが勤務する県庁・都庁の女性活躍の現状を、当該地域の民間企業と比べると、どのような印象をもっていますか（問24）（%）

キャリア形成の制度よりも生活と仕事の両立のための制度への高い認知

三つめに、女性活躍施策の認知度と利用しやすさを尋ねた（図6-3）。今回の調査では「育児・介護のための休業・休暇制度」、「育児・介護のための短時間勤務制度」、「在宅勤務制度」、「女性キャリア研修」、「メンター制度」の5つの制度についてそれぞれの認知度と利用しやすさを調べた。

その結果、休業・休暇制度と短時間勤務制度、在宅勤務の認知度は7～8割であった。対して、女性キャリア研修とメンター制度の認知度は3割程度であった。つまり、キャリア形成の制度よりも、生活と仕事の両立のための制度の認知度が高い様子がうかがえる。

男女別の集計結果には差異があった。まず、在宅勤務では男女での認知度の差異はない。しかし、休業・休暇制度と短時間勤務制度では、両制度ともに女性の認知度が高い結果であった。休業・休暇制度と短時間勤務制度は特定の性別のための制度ではないものの、女性が入庁後間もない時期からこれらの制度に対して高い意識を持っているようである。

調査報告

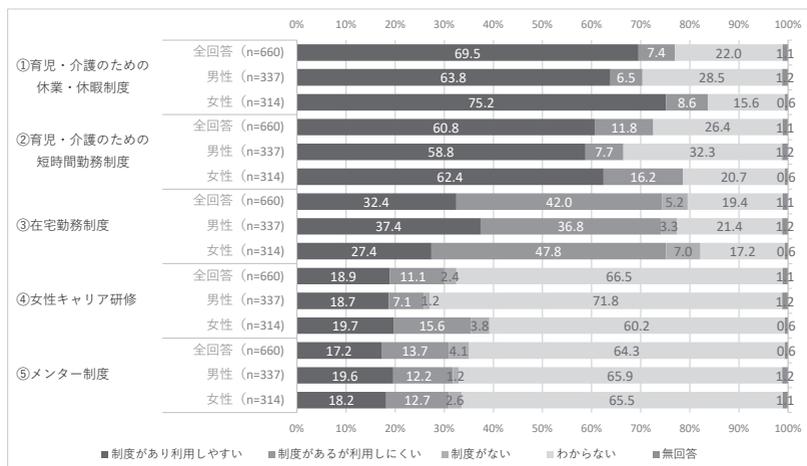


図 6-3 あなたが勤務する県庁・都庁の女性活躍推進施策（①～⑤）について、どのような考えをもっていますか（問 25）（%）

女性管理職の増加への積極的認識

最後に、回答者自らが勤務する県庁・都庁で、女性管理職を増やすことへの意向を尋ねた（図 6-4）。

最も多い回答は「どちらともいえない」であり 41.5%であった。「増やすべき」という積極的な意見は 21.5%、「どちらかといえば増やすべき」という相対的には増加がよいという意見が 34.8%である。つまり、半数以上が女性の管理職を増加すべきであると認識している。

男女別の回答では、「増やすべき」という積極的な意見は、女性は 24.5%、男性は 19.0%であり、5%ほど女性が男性よりも高かった。

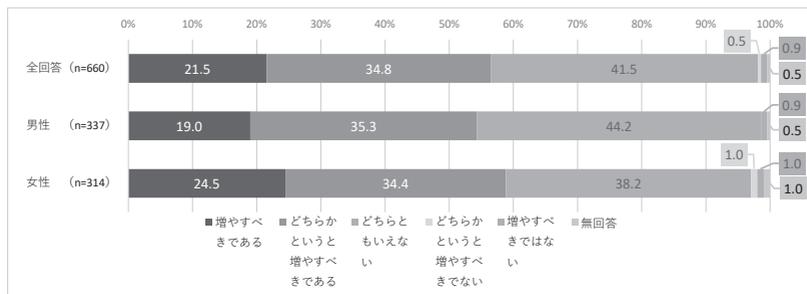


図 6-4 あなたが勤務する県庁・都庁の女性管理職を増やすことについて、どのような考えをもっていますか（問 26）（%）

本号での参考文献

- Anghel, Brindusa, Sara de la Rica, Juan J. Dolado. 2011. The Effect of Public Sector Employment on Women's Labour Market Outcomes, *IZA DP* No.5825.
- 荒見玲子 2013. 『社会保障の受給資格認定と委任 - 要介護認定の行政学的分析 -』東京大学法学政治学研究科課程博士論文。
- Bryman, A. 2016. *Social Research Methods* (5th ed.), Oxford University Press.
- 深田仁美 2018. 「自治体職員の昇進意識とその影響要因」『産業・組織心理学研究』31 (2) : 111-122。
- 服部泰宏 2020. 『組織行動論の考え方・使い方 良質のエビデンスを手にするために』有斐閣。
- 林嶺那、深谷健、箕輪允智、中嶋茂雄、梶原静香 2021. 「公共サービス動機づけ（Public Service Motivation）と職務満足度等との関連性に関する実証研究：最小二乗回帰と分位点回帰による特別区職員データの分析」『年報行政研究』(56) : 165-188。
- 平野光俊、江夏幾多郎 2018. 『人事管理 人と企業、ともに生きるために』有斐閣ストゥディア。
- 石田賢示 2023. 「コロナ禍のパネル調査経験 東大社研若年・壮年パネル調査の事例」『社会と調査』第30号、pp.8-15。
- 伊藤大一・蓮池稜 1975. 「自治体職員の裁量行動と裁量意識（1） - 北海道職員の意識調査結果とその分析 -」『北大法学論集』25 (4) : 202-169。
- 出雲明子 2023. 「公務員で女性職員の管理職への登用がなぜ進まないのか—人事制度・運用への着目」『年報行政研究』(58) : 5-32。
- 金井郁 2017. 「女性の昇進をめぐる意識とマネジメント—雇用管理体型とジェンダー」『大原社会問題研究所雑誌』(704) : 18-36。
- 金平輝子編 1993. 『21世紀の地方自治戦略11巻 男女協働社会の創造』ぎょうせい。
- Kennedy, B. 2014. Unraveling Representative Bureaucracy: A Systematic Analysis of the Literature. *Administration & Society*, 46 (4): 395-421. <https://doi.org/10.1177/0095399712459724>
- 北村亘・曾我謙悟・伊藤正次・青木栄一・柳至・本田哲也 2020. 「2019年官僚意識調査単純集計」『阪大法学』69 (6) : 380-406。
- 北村亘 2022. 『現代官僚制の解剖 意識調査から見た象徴再編 20年後の行政』有斐閣。
- Kolberg, J. Eivind. 1991. The Gender Dimension of the Welfare State, *International Journal of*

調査報告

Sociology, 21 (2): 119-148.

特別区制度研究会 2020. 『特別区の人材育成に資する基礎研究～特別区職員の仕事観及び組織内の社会的関係～特別区制度研究会報告書―第6期』公益財団法人・特別区協議会事業部調査研究課。

正木郁太郎 2019. 『職場における性別ダイバーシティの心理的影響』東京大学出版会。

Mosher, F.C. 1968. *Democracy and the Public Service*, Oxford University Press.

中道實・小谷良子 2013. 『地域再生の担い手たち 地域住民・自治体職員・地方議会議員の実証分析』、ナカニシヤ出版。

中野邦彦・本田正美 2021. 『地域研究ハンドブック 行政からの調査協力を上手に得るためには』勁草書房。

中蔦剛 2013. 「女性公務員の継続就業意思の決定要因」『経済教育』(31): 74-80。

中蔦剛 2015. 「女性公務員の主観的キャリア意識に関する実証研究」『学苑』(893): 65-76。

大森彌 2006. 『官のシステム』東京大学出版会。

大沢真知子編 2019. 『なぜ女性管理職は少ないのか 女性の昇進を妨げる要因を考える』青弓社。

大谷基道 2009. 「自治体女性職員の活用と管理職登用」『地方自治職員研修 臨時増刊号 92 自治体ひとつくり読本』第 42 巻通巻 595 号、pp.182-193。

大谷基道 2018. 「多様化する自治体職員―女性職員及び再任用職員の活用に係る現状と課題」『都市社会研究』10 号、pp.73-88。

大谷基道 2019. 「自治体における女性職員の育成―慣行にメスを入れられるか」『月刊 地方自治職員研修』通巻 729 号 (2019 年 12 月号)、pp.21-23。

大谷基道 2021. 「女性活躍とワーク・ライフ・バランス」『マッセ大 OSAKA 研究紀要』第 24 号、pp.11-26。

大谷基道 2023. 「特集のねらい 行政とジェンダー―行政学におけるジェンダー関連研究を端緒として―」『年報行政研究』(58): 2-4。

Riccucci, N. 2002. *Managing Diversity in Public Sector Workforces*, Westview Press.

坂田桐子 2019. 「女性の昇進を阻む心理的・社会的要因」大沢真知子編『なぜ女性管理職は少ないのか 女性の昇進を妨げる要因を考える』第 1 章、pp.25-64。

佐藤直子 2022. 「地方自治体幹部職員における男女格差」『社会政策』第 14 巻 2 号、pp.93-105。

佐藤直子 2023. 『女性公務員のリアル なぜ彼女は「昇進」できないのか』学陽書房。

清山玲 2021. 「自治体職場における女性活躍とジェンダー平等実現に向けて」『自治と

「地方公務員のキャリア形成・能力開発と働き方に関する調査 2021年新規採用者調査（愛知県・茨城県・東京都・福井県）の基礎分析および基礎集計（1）（荒見・出雲・大谷・竹内・松井）

分権』第85号 pp.36-47。

新谷由里子 2015. 「公務セクターにおける女性の就業状況と子育て支援環境」『人口問題研究』（295）：326-50。

須田敏子 2019. 『マネジメント研究への招待 研究方法の種類と選択』中央経済社。

鈴木隆太、服部泰宏 2019. 『組織行動 組織の中の人間行動を探る』有斐閣。

田井浩人 2020. 『日本の自治体組織を対象とした Public Service Motivation の実証的研究』九州大学大学院法学府博士課程論文。

岳野尚代 1993. 「14 地方自治体における女性職員の登用」金平輝子編『21世紀の地方自治戦略 11巻 男女協働社会の創造』pp.317-338。

竹内直人 2022. 「女性の活躍を阻む日本型雇用制度」『クロノス』（京都橋大学女性歴史文化研究所）vol.47, pp2-3。

田辺俊介・三浦麻子・石田賢示・杉本真義・吉田佳子・知念渉・津島梨紗 2023. 「座談会調査の困難とその解決」『社会と調査』第30号、pp.27-44。

武石恵美子 2014. 『女性の昇進意欲を高める職場の要因』『日本労働研究雑誌』648：33-47。

寺村絵里子 2022. 『女性の仕事と日本の職場—均等法以後の「職場の雰囲気」と女性の働き方』晃洋書房。

辻由希 2015. 「第二次安倍内閣における女性活躍推進政策」『家計経済研究』（107）：17-25。

山口一男 2014. 「ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因」『日本労働研究雑誌』（648）：17-32。

楊川 2018. 『女性教員のキャリア形成 女性学校管理職はどうすれば増えるのか？』晃洋書房。

「要介護認定業務に関する調査」企画実施委員会 2013. 『福井県における「要介護認定調査研究」基本報告書』東京大学社会科学研究所全所的プロジェクト「ガバナンスを問い直す」。