

〔市職員〕

男女共同参画に関する市職員アンケート調査
—調査結果報告書—

平成29年3月

横須賀市

目 次

はじめに	1
I 調査の実施方法等	3
II 調査結果の表示について	3
III 調査結果の概要	4
IV 集計結果	7
回答者の属性	7
1 男女共同参画（社会）や固定的性別役割分担に関する考え方について	10
（問1）横須賀市役所における男女共同参画の推進状況	
（問2）男女共同参画を進める必要性	
（問3）男女共同参画を進めるために必要なこと	
（問4）男女共同参画を進める必要がないと思う理由	
2 女性の活躍推進について	15
（問5）女性管理職が少ない要因	
（問6）女性職員を管理職に登用することへの考え	
（問7）女性の活躍推進のために必要な取り組み	
3 ワーク・ライフ・バランスについて（仕事に対する考え・昇任について）	19
（問8）仕事をする上で重視していること	
（問9）管理職への昇任意欲	
（問10）管理職への昇任を望むようになるための条件	
（問11）管理職への昇任を望まない理由	
（問12）ワーク・ライフ・バランスのための職場づくりに必要な取り組み	

4 男性中心型労働慣行の是正について	28
(問13) 育児休業や介護休業を利用することについての考え	
(問14) 男性の育児休業や介護休業の取得率が少ない理由	
(問15) 男性が家庭生活や地域活動などに積極的に参加するために必要な取り組み	
5 ハラスメントについて	32
(問16) セクハラ被害の経験	
(問17) パワハラ被害の経験	
(問18) ハラスメント防止のために必要な取り組み	
6 性的マイノリティについて	34
(問19) 性的マイノリティ（またはLGBT）の言葉の認知度	
(問20) 性別で悩んだ経験の有無	
(問21) 性的マイノリティの方々にとって、生活しづらい社会かどうかの考え	
(問22) 性的マイノリティの方々が生かしくなるための取り組み	
7 男女共同参画推進のために必要な取り組みについて	36
(問23) 男女共同参画社会を実現するために必要だと思うことなどの自由意見	
■ 自由記入欄への記載内容	38
■ 調査用紙	58

はじめに

横須賀市では、誰もが性別に関わらず個人として尊重され、あらゆる分野における活動に男女が協力し、互いに個性と能力を発揮し、その利益を享受できる社会を実現することを目的とし、平成13年（2001年）12月に横須賀市男女共同参画推進条例（以下「条例」という。）を制定しました。

さらに、この条例に基づき、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、横須賀市男女共同参画プランを策定し、さまざまな取り組みを行ってきているところです。

現在は、平成25年度から平成29年度を計画期間とする「第4次横須賀市男女共同参画プラン」（以下「第4次プラン」という。）の実施期間中で、「男は仕事、女は家庭」といった性別による固定的な役割分担意識の解消、政策・方針決定過程における女性の参画拡大やワーク・ライフ・バランスの推進、男女共同参画社会の形成を阻害する重大な課題でもある女性に対する暴力を根絶する環境づくりなどに、3つの取り組みの方向性を掲げ、12の施策方針のもと、55の事業により推進しています。

施策方針の一つである「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」は、市民の皆さんの半数は女性であることから、多様な考え方を政策に反映するため、政策・方針決定過程への女性の参画を進めるというものです。

また「市役所の男女共同参画モデル事業所の取り組み」は市役所が市における男女共同参画のモデル事業所として、女性職員の活躍推進のほか、ワーク・ライフ・バランスの推進などに取り組むことが位置付けられています。

今回実施した「男女共同参画に関する市職員アンケート調査」は、男女共同参画に関する職員の意識や課題を把握し、平成29年度に策定予定の次期プラン（第5次横須賀市男女共同参画プラン）の基礎資料とするために実施したものです。

この調査結果を踏まえ、男女共同参画施策について検討し、より本市の男女共同参画が推進するよう取り組んでいきます。

平成29年（2017年）3月

横須賀市市民部人権・男女共同参画課

取り組みの方向性と施策方針一覧

取り組みの方向性1 個人を尊重する意識づくり

- 施策方針（1）男女共同参画についての理解の促進
- （2）固定的な性別役割分担意識の解消
- （3）男性や子どもにとっての男女共同参画の推進

取り組みの方向性2 男女ともに社会のあらゆる分野に参画できる社会づくり

- 施策方針（1）政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- （2）働く女性への支援
- （3）地域活動における男女共同参画の推進
- （4）事業所と連携したワーク・ライフ・バランス推進
- （5）多様な育児等関連サービスの提供
- （6）市役所の男女共同参画モデル事業所の取り組み

取り組みの方向性3 DV（ドメスティック・バイオレンス）やセクシュアル・ハラスメントを根絶する環境づくり

- 施策方針（1）DV被害者への支援
- （2）DVに関する啓発の充実
- （3）セクシュアル・ハラスメントは人権侵害だという社会意識づくりの推進

I 調査の実施方法等

調査の実施方法等

(1) 調査対象

- 平成28年4月1日現在の横須賀市職員のうち男女計600人
(再任用・非常勤・臨時職員は除く)

(2) 調査の実施主体

- 横須賀市

(3) 調査の配布・回収

- 各部局総務担当課による配布、逡送による回収

(4) 調査期間

- 平成28年8月5日(金)～8月31日(水)

(5) 回収数(回収率)

- 570件(95%)

II 調査結果の表示について

- この調査報告書に掲載している数値は四捨五入の端数処理をしているため、合計と内訳の合計が一致しない場合があります。
- 「回答者の属性」の部分を除き、数値データには無回答は含めていません。
- 属性(性別、年齢等)無回答であった人の回答は、全体集計には含んでいますが、属性ごとの集計には含んでいません。
- 調査結果の表中に「選択率」の表記がある数値は、選択肢を複数選べる設問において、各選択肢を何%の人が選んだかを表します。(問13、16、17、22)

Ⅲ 調査結果の概要

1 男女共同参画（社会）や固定的性別役割分担に関する考え方について

(1) 横須賀市役所における男女共同参画の推進状況（問1）

- ・「①昇任のしやすさ」、「②仕事の内容・分担の重さ」、「③職務経験を積む機会の多さ」、「④残業や休日出勤の負担の重さ」、「⑤休暇の取りやすさ」について、「男女差はない」が最も多く、全体の割合が5割を超えています。
- ・「⑥育児・介護休業の取りやすさ」について、「やや女性に偏っている」が最も多くなっています。

(2) 男女共同参画を進める必要性（問2）

- ・「進める必要がある」と回答した人は、男性が71.1%、女性が78.6%でした。

(3) 男女共同参画を進めるために必要なこと（問3）

- ・「仕事中心の生き方・考え方を改め、ワーク・ライフ・バランスの取れた生き方をする事」が最も多くなっています。
- ・続いて男性は「男女がともに社会や組織を支える一員であるという認識を持つこと」が多く、女性は「男性が家事・育児などをする事に対する抵抗感をなくすこと」が多くなっています。

(4) 男女共同参画を進める必要がないと思う理由（問4）

- ・男女ともに「性別による身体の違いや能力差、適性に応じた役割があるから」が最も多くなっています。

2 女性の活躍推進について

(1) 女性管理職が少ない要因（問5）

- ・「仕事と家庭生活（育児や介護など）の両立が難しいから」が最も多く、これに「女性自身が管理職になることを望んでいないから」が続いています。

(2) 女性職員を管理職に登用することへの考え（問6）

- ・「女性の管理職への登用は必要だが、自然増に任せるべきである」が最も多く、これに「女性の管理職への登用は必要であり、積極的な方策を取る必要がある」が続いています。

(3) 女性の活躍推進のために必要な取り組み（問7）

- ・「職員の育児や介護への支援体制を整える」が最も多く、これに「時間外勤務の削減など、男性を含めた働き方の見直しを行う」が続いています。

3 ワーク・ライフ・バランスについて（仕事に対する考え・昇任について）

(1) 仕事をする上で重視していること（問8）

- ・男性は「仕事に興味関心を持てること」が最も多く、女性は「収入を得ること」が最も多くなっています。

(2) 管理職への昇任意欲（問9）

- ・「昇任を望む」（「昇任を望む」＋「一定の条件が整えば昇任を望む」）と回答した人は58.6%でした。

(3) 管理職への昇任を望むようになるための条件（問10）

- ・「休日出勤や時間外勤務の削減など、働き方が見直されること」が最も多く、これに「管理職の給与が業務量や業務負担に見合うように改善されること」が続いています。

(4) 管理職への昇任を望まない理由（問11）

- ・「自分自身の能力や性格が管理職に向いていない」が最も多く、これに「仕事と家庭生活（育児や介護など）の両立に影響が大きい」が続いています。

(5) ワーク・ライフ・バランスのための職場づくりに必要な取り組み（問12）

- ・「職場の同僚の理解」が最も多く、これに「業務分担の工夫」が続いています。

4 男性中心型労働慣行の是正について

(1) 育児休業や介護休業を利用することについての考え（問13）

- ・男性は「業務が忙しく利用しにくい」が最も多く、女性は「上司や同僚に多少の遠慮は感じるが問題ない」が最も多くなっています。

(2) 男性の育児休業や介護休業の取得率が少ない理由（問14）

- ・「休業中は収入が少なくなり、家計を維持できないから」が最も多く、これに「職場の理解を得られないから」が続いています。

(3) 男性が家庭生活や地域活動などに積極的に参加するために必要な取り組み（問15）

- ・「労働時間短縮や休暇をとりやすくすることで、仕事以外の時間を多く持てるようにする」が最も多く、これに「男性自身の家庭生活や地域活動に参加することに対する抵抗感をなくす」が続いています。

5 ハラスメントについて

(1) セクハラ被害の経験（問16）

- ・セクハラ被害の経験について、「自分が被害を受けたことがある」は11.6%、「他の人が被害を受けたと聞いたことがある」は32.3%、「他の人が被害を受けたことを見たことがある」は12.3%の人が選択しました。

(2) パワハラ被害の経験（問17）

- ・パワハラ被害の経験について、「自分が被害を受けたことがある」は25.8%、「他の人が被害を受けたと聞いたことがある」は37.2%、「他の人が被害を受けたことを見たことがある」は28.2%の人が選択しました。

(3) ハラスメント防止のために必要な取り組み（問18）

- ・「ハラスメント防止に関する研修会の実施」が最も多く、これに「相談窓口の周知」が続いています。

6 性的マイノリティについて

(1) 性的マイノリティ（またはLGBT）の言葉の認知度（問19）

- ・「はい（知っている）」と回答した人は88.1%でした。

(2) 性別で悩んだ経験の有無（問20）

- ・「はい（悩んだことがある）」と回答した人は1.8%でした。

(3) 性的マイノリティの方々にとって、生活しづらい社会かどうかの考え（問21）

- ・「思う」（「思う」＋「どちらかと言えば思う」）と回答した人は85.6%でした。

(4) 性的マイノリティの方々が生活しやすくなるための取り組み（問22）

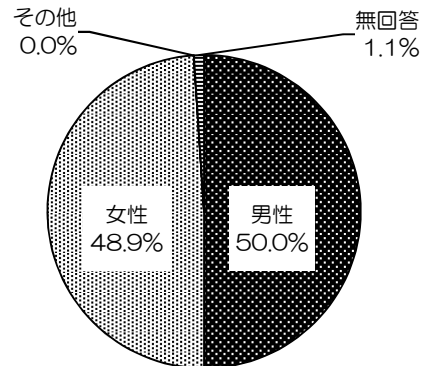
- ・「生徒や市民への対応を想定し、小中高などの学校教員や行政職員への研修等を行う」が最も多く、これに「働きやすい職場環境づくりの取り組みをする」が続いています。

IV 集計結果

回答者の属性

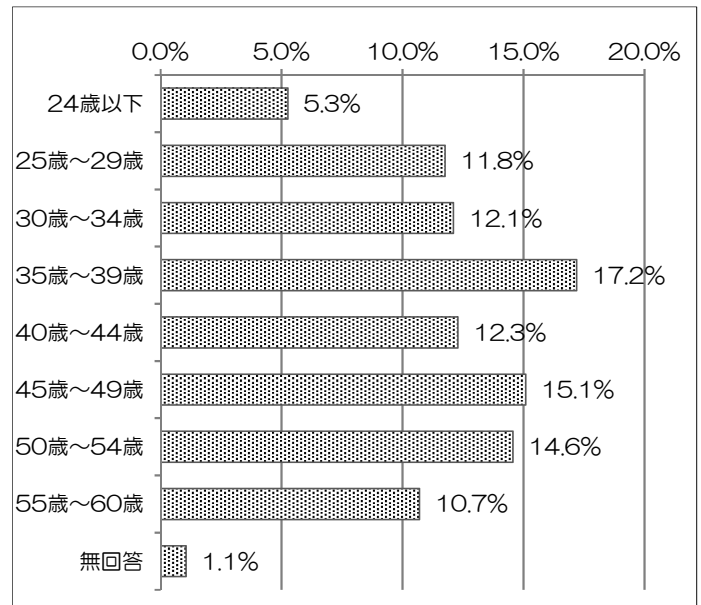
①性別

選択肢	回答数	割合
男性	285人	50.0%
女性	279人	48.9%
その他	0人	0.0%
無回答	6人	1.1%
合計	570人	100.0%



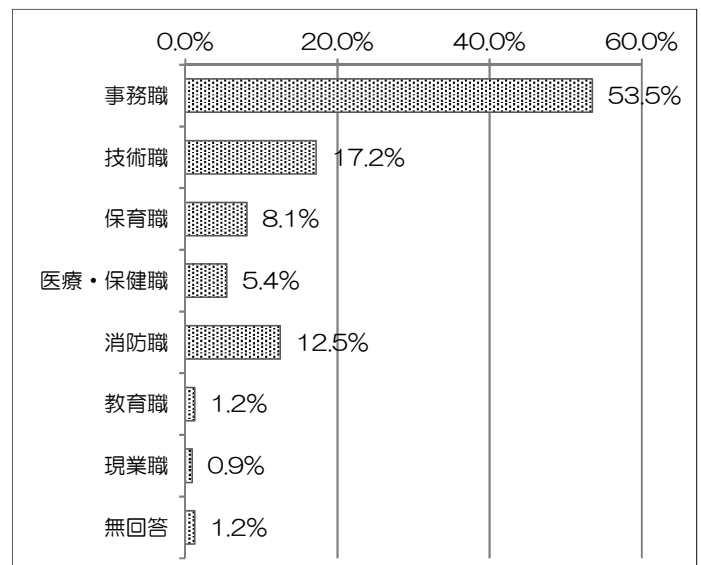
②年齢

選択肢	回答数	割合
24歳以下	30人	5.3%
25歳～29歳	67人	11.8%
30歳～34歳	69人	12.1%
35歳～39歳	98人	17.2%
40歳～44歳	70人	12.3%
45歳～49歳	86人	15.1%
50歳～54歳	83人	14.6%
55歳～60歳	61人	10.7%
無回答	6人	1.1%
合計	570人	100.0%



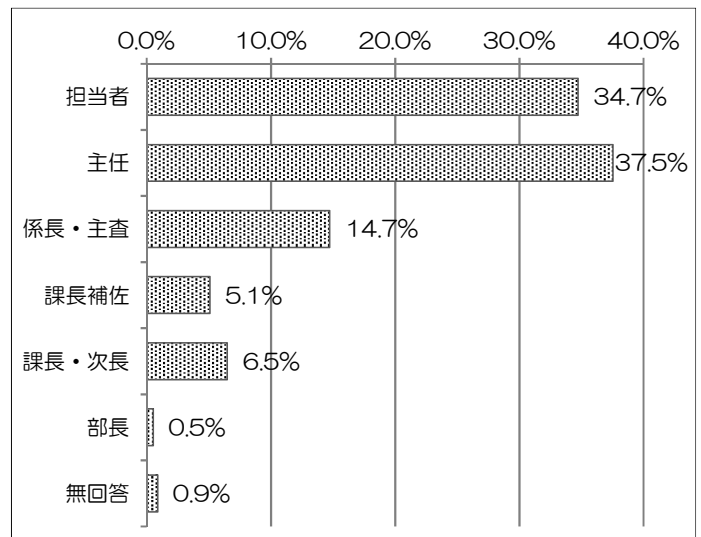
③現在の職種

選択肢	回答数	割合
事務職	305人	53.5%
技術職	98人	17.2%
保育職	46人	8.1%
医療・保健職	31人	5.4%
消防職	71人	12.5%
教育職	7人	1.2%
現業職	5人	0.9%
無回答	7人	1.2%
合計	570人	100.0%



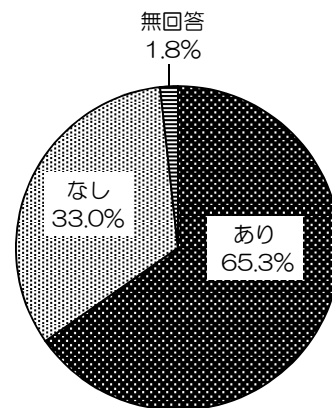
④現在の役職

選択肢	回答数	割合
担当者	198人	34.7%
主任	214人	37.5%
係長・主査	84人	14.7%
課長補佐	29人	5.1%
課長・次長	37人	6.5%
部長	3人	0.5%
無回答	5人	0.9%
合計	570人	100.0%



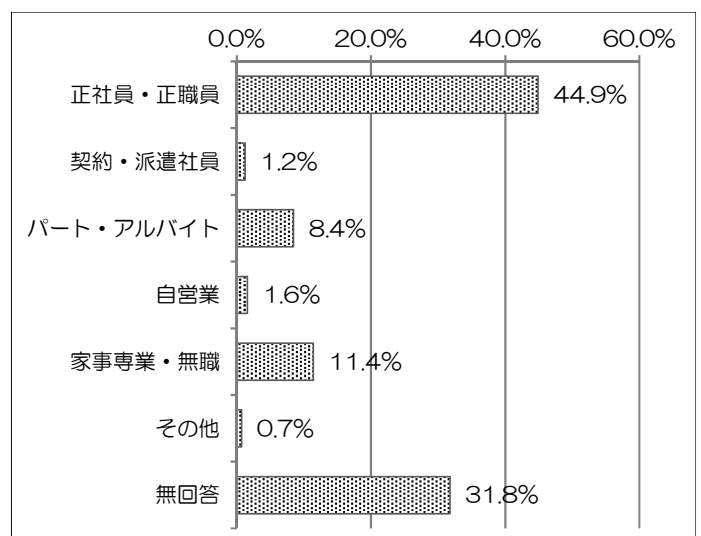
⑤配偶者の有無（事実婚を含む）

選択肢	回答数	割合
あり	372人	65.3%
なし	188人	33.0%
無回答	10人	1.8%
合計	570人	100.0%



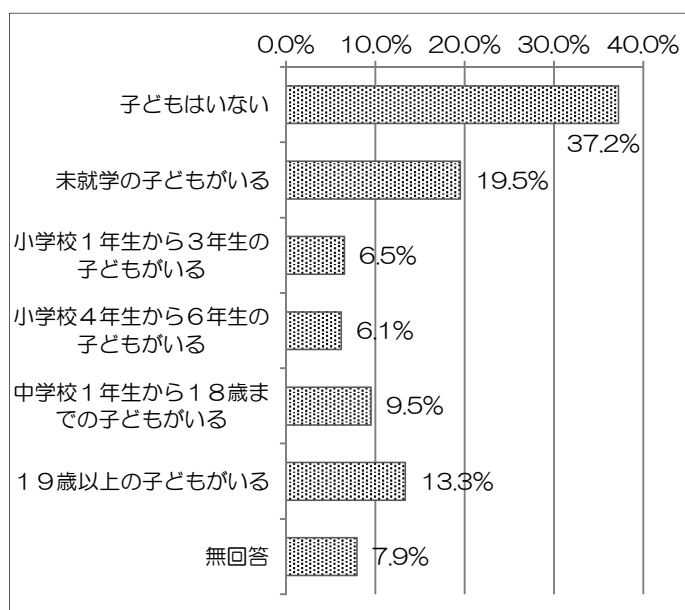
⑥配偶者の雇用形態（配偶者ありの方）

選択肢	回答数	割合
正社員・正職員	256人	44.9%
契約・派遣社員	7人	1.2%
パート・アルバイト	48人	8.4%
自営業	9人	1.6%
家事専業・無職	65人	11.4%
その他	4人	0.7%
無回答	181人	31.8%
合計	570人	100.0%



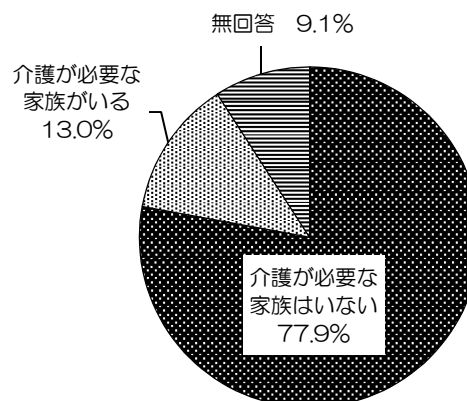
⑦-1 世帯の状況【子ども】

選択肢	回答数	割合
子どもはいない	212人	37.2%
未就学の子どもがいる	111人	19.5%
小学校1年生から3年生の子どもがいる	37人	6.5%
小学校4年生から6年生の子どもがいる	35人	6.1%
中学校1年生から18歳までの子どもがいる	54人	9.5%
19歳以上の子どもがいる	76人	13.3%
無回答	45人	7.9%
合計	570人	100.0%



⑦-2 世帯の状況【介護】

選択肢	回答数	割合
介護が必要な家族はいない	444人	77.9%
介護が必要な家族がいる	74人	13.0%
無回答	52人	9.1%
合計	570人	100.0%



1 男女共同参画（社会）や固定的性別役割分担に関する考え方について

問1 横須賀市役所では以下のことについて男女差があると思いますか。

それぞれ1つずつ選んでください。

「①昇任のしやすさ」、「②仕事の内容・分担の重さ」、「③職務経験を積む機会の多さ」、「④残業や休日出勤の負担の重さ」、「⑤休暇の取りやすさ」について、「男女差はない」の回答が最も多く、全体の割合が5割を超えています。

「⑥育児・介護休業の取りやすさ」について、「やや女性に偏っている」が最も多くなっています。

【平成23年度調査との比較】

「①昇任のしやすさ」について、女性は「やや男性に偏っている」と回答した人が多かったが、「男女差はない」が3.9ポイント高くなり、最も多くなっています。

「⑥育児・介護休業の取りやすさ」について、「やや女性に偏っている」と回答した割合が、男性で7ポイント、女性で37.2ポイント高くなりました。また、「男女差はない」と回答した人は全体で4.7ポイント高くなりました。

【図表1】①昇任のしやすさ

選択肢	平成 28 年度調査				平成 23 年度調査			
	全体		男性	女性	全体		男性	女性
	回答数	割合	割合	割合	回答数	割合	割合	割合
男性に偏っている	43人	7.7%	5.3%	10.3%	58人	10.8%	10.5%	10.6%
やや男性に偏っている	189人	33.8%	28.4%	39.9%	220人	41.1%	37.6%	45.5%
男女差はない	284人	50.8%	56.0%	45.8%	234人	43.7%	45.6%	41.9%
やや女性に偏っている	37人	6.6%	8.9%	3.7%	19人	3.6%	4.9%	2.0%
女性に偏っている	6人	1.1%	1.4%	0.4%	4人	0.7%	1.4%	0.0%
合計	559人	100.0%	100.0%	100.0%	535人	100.0%	100.0%	100.0%

【図表2】②仕事の内容・分担の重さ

選択肢	平成 28 年度調査				平成 23 年度調査			
	全体		男性	女性	全体		男性	女性
	回答数	割合	割合	割合	回答数	割合	割合	割合
男性に偏っている	30人	5.4%	8.9%	1.8%	51人	9.5%	9.4%	9.3%
やや男性に偏っている	187人	33.4%	38.9%	28.5%	211人	39.4%	35.8%	43.5%
男女差はない	332人	59.3%	50.4%	67.9%	268人	50.0%	53.1%	46.7%
やや女性に偏っている	10人	1.8%	1.4%	1.8%	3人	0.6%	0.7%	0.4%
女性に偏っている	1人	0.2%	0.4%	0.0%	3人	0.6%	1.0%	0.0%
合計	560人	100.0%	100.0%	100.0%	536人	100.0%	100.0%	100.0%

【図表3】③職務経験を積む機会の多さ

選択肢	平成 28 年度調査				平成 23 年度調査			
	全体		男性	女性	全体		男性	女性
	回答数	割合	割合	割合	回答数	割合	割合	割合
男性に偏っている	15人	2.7%	3.2%	2.2%	30人	5.6%	6.6%	4.5%
やや男性に偏っている	170人	30.5%	31.3%	30.3%	173人	32.3%	35.8%	28.0%
男女差はない	368人	65.9%	64.4%	67.2%	328人	61.2%	56.6%	66.7%
やや女性に偏っている	4人	0.7%	0.7%	0.4%	4人	0.7%	0.7%	0.8%
女性に偏っている	1人	0.2%	0.4%	0.0%	1人	0.2%	0.3%	0.0%
合計	558人	100.0%	100.0%	100.0%	536人	100.0%	100.0%	100.0%

【図表4】④残業や休日出勤の負担の重さ

選択肢	平成 28 年度調査				平成 23 年度調査			
	全体		男性	女性	全体		男性	女性
	回答数	割合	割合	割合	回答数	割合	割合	割合
男性に偏っている	22人	3.9%	6.4%	1.5%	41人	7.7%	11.5%	2.9%
やや男性に偏っている	168人	29.8%	33.2%	25.8%	185人	34.6%	38.3%	30.6%
男女差はない	365人	64.7%	59.4%	70.5%	301人	56.4%	49.5%	64.5%
やや女性に偏っている	8人	1.4%	0.7%	2.2%	6人	1.1%	0.7%	1.6%
女性に偏っている	1人	0.2%	0.4%	0.0%	1人	0.2%	0.0%	0.4%
合計	564人	100.0%	100.0%	100.0%	534人	100.0%	100.0%	100.0%

【図表5】⑤休暇の取りやすさ

選択肢	平成 28 年度調査				平成 23 年度調査			
	全体		男性	女性	全体		男性	女性
	回答数	割合	割合	割合	回答数	割合	割合	割合
男性に偏っている	1人	0.2%	0.0%	0.4%	7人	1.3%	1.7%	0.8%
やや男性に偏っている	5人	0.9%	1.1%	0.4%	6人	1.1%	1.0%	1.2%
男女差はない	478人	84.5%	81.3%	87.7%	456人	85.2%	83.0%	87.8%
やや女性に偏っている	72人	12.7%	15.2%	10.5%	60人	11.2%	12.2%	10.2%
女性に偏っている	10人	1.8%	2.5%	1.1%	6人	1.1%	2.1%	0.0%
合計	566人	100.0%	100.0%	100.0%	535人	100.0%	100.0%	100.0%

【図表6】⑥育児・介護休業の取りやすさ

選択肢	平成 28 年度調査				平成 23 年度調査			
	全体		男性	女性	全体		男性	女性
	回答数	割合	割合	割合	回答数	割合	割合	割合
男性に偏っている	1人	0.2%	0.0%	0.4%	6人	1.1%	1.7%	0.7%
やや男性に偏っている	5人	0.9%	1.1%	0.7%	4人	0.7%	1.0%	0.7%
男女差はない	161人	28.6%	27.7%	29.1%	128人	23.9%	27.5%	33.6%
やや女性に偏っている	243人	43.2%	41.5%	44.7%	212人	39.6%	34.5%	7.5%
女性に偏っている	153人	27.2%	29.8%	25.1%	185人	34.6%	35.2%	57.5%
合計	563人	100.0%	100.0%	100.0%	535人	100.0%	100.0%	100.0%

問2 男女共同参画を進める必要があると思いますか。どちらか1つ選んでください。

「進める必要がある」と回答した人は、男性が71.1%、女性が78.6%でした。
男性よりも女性の方が「進める必要がある」と回答した人が7.5ポイント高くなっています。

【平成23年度調査との比較】

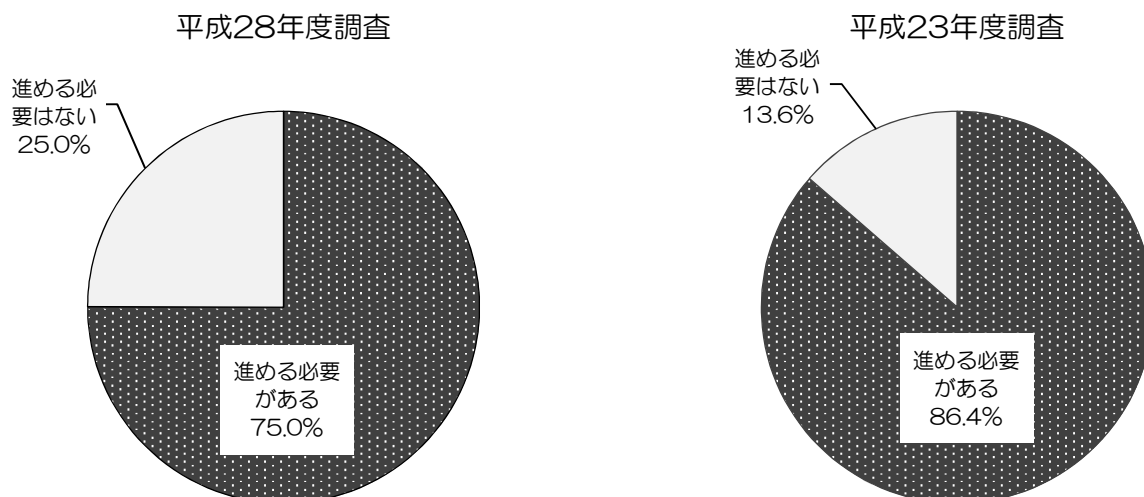
平成23年度調査と比べると、「進める必要がある」と回答した全体の割合が11.4ポイント低くなっています。

【図表7】

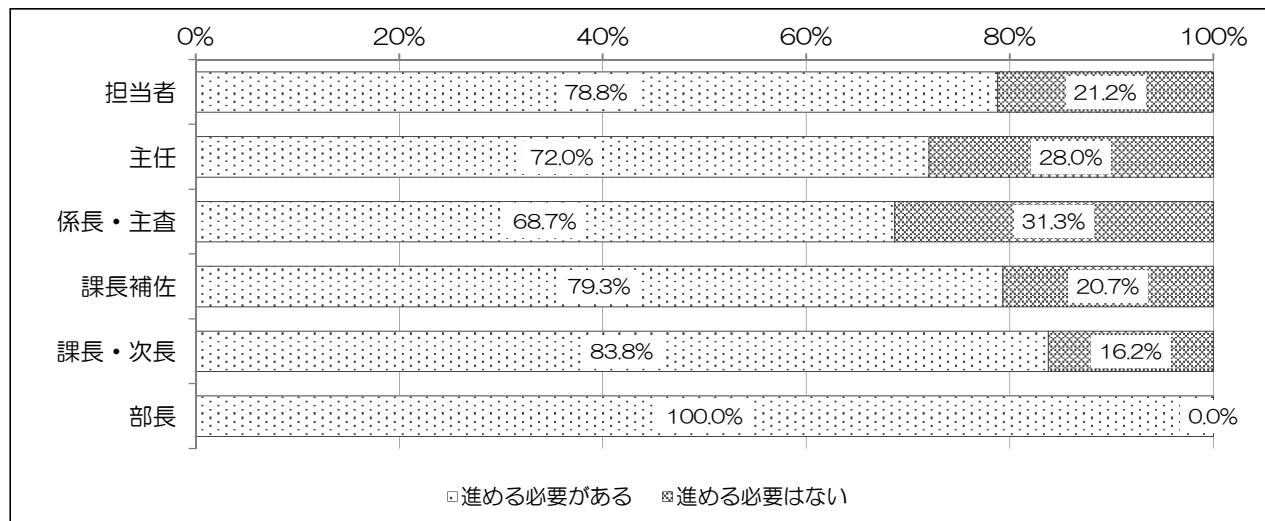
選択肢	全体		男性	女性
	回答数	割合	割合	割合
進める必要がある	424人	75.0%	71.1%	78.6%
進める必要はない	141人	25.0%	28.9%	21.4%
合計	565人	100.0%	100.0%	100.0%

【図表8】

<参考>



【図表9】



(問2で「1 進める必要がある」と回答された方、お答えください)

問3 今後、あらゆる分野で男女共同参画を進めるために必要なことは何だと思えますか。

あてはまるものを3つまで選んでください。

「仕事中心の生き方・考え方を改め、ワーク・ライフ・バランスの取れた生き方をすること」が最も多くなっています。

続いて男性は「男女がともに社会や組織を支える一員であるという認識を持つこと」が多く、女性は「男性が家事・育児などをするに対する抵抗感をなくすこと」が多くなっています。

【図表10】

選択肢	全体		男性	女性
	回答数	割合	割合	割合
男女がともに社会や組織を支える一員であるという認識を持つこと	186件	16.0%	19.5%	12.4%
学校や社会教育の場での男女の相互理解や協力についての学習を充実すること	115件	9.9%	9.1%	10.7%
男性が家事・育児などをするに対する抵抗感をなくすこと	192件	16.6%	15.6%	17.3%
仕事中心の生き方・考え方を改め、ワーク・ライフ・バランスの取れた生き方をすること	243件	20.9%	21.1%	21.1%
家庭や地域活動に参加しやすい環境を整えるよう企業等に働きかけること	123件	10.6%	9.5%	11.7%
法律や制度の見直しを行い、性別による差別につながるものを改めること	66件	5.7%	6.0%	5.5%
女性の就業、社会進出をする支援やサービス等を充実させること	143件	12.3%	11.3%	13.3%
女性も積極的に政策方針決定の場へ進出すること	77件	6.6%	7.3%	6.0%
その他	15件	1.3%	0.7%	1.8%
合計	1,160件	100.0%	100.0%	100.0%

■「その他」への記入事項（主なもの）

- ・男女問わず、適性や能力に応じた働き方が出来ること
- ・子育てに優しい環境づくり
- ・すでにある程度は共同な社会になっていると思う。属する社会や組織によって、格差があると感じるので、格差がなくなるよう、考えることが必要と思います

(問2で「2 進める必要はない」と回答された方、お答えください)

問4 男女共同参画を進める必要はないと思う理由について、1つ選んでください。

男女ともに「性別による身体の違いや能力差、適性に合った役割があるから」が最も多くなっています。

【図表11】

選択肢	全体		男性	女性
	回答数	割合	割合	割合
すでに男女共同参画社会になっていると思うから	40人	29.2%	22.5%	38.6%
性別による身体の違いや能力差、適性に合った役割があるから	86人	62.8%	71.3%	50.9%
「女性は男性に従うべき」という慣習や価値観があるから	0人	0.0%	0.0%	0.0%
社会的に女性の発言力が強くなっているから	3人	2.2%	0.0%	5.3%
その他	8人	5.8%	6.3%	5.3%
合計	137人	100.0%	100.0%	100.0%

■ 「その他」への記入事項（主なもの）

- 能力差や適性といった言葉でなく、性別による特性も個性のひとつであり、他の個性同様、尊重すべき
- 共同参画と女性の優遇があいまい
- 男女共同参画を進めようという発想自体が性差等の偏りを生んでいるから

2 女性の活躍推進について

問5 本市役所の女性管理職は現在、7.7%で目標値に至っていない状況です。

その理由についてあてはまるものを3つまで選んでください。

「仕事と家庭生活(育児や介護など)の両立が難しいから」が最も多く、これに「女性自身が管理職になることを望んでいないから」が続いています。

役職別でみると、担当者～係長・主査は「仕事と家庭生活(育児や介護など)の両立が難しいから」が最も多く、課長補佐～部長は「女性自身が管理職になることを望んでいないから」が最も多くなっています。

【図表12】

選択肢	全体		男性	女性
	回答数	割合	割合	割合
これまで管理職を前提とした人材育成を行ってきていないから	135件	9.1%	7.0%	11.3%
女性管理職が少なく、目標としてイメージできないから	138件	9.3%	9.2%	9.4%
女性自身が管理職になることを望んでいないから	303件	20.5%	22.1%	18.7%
組織風土として、もともと男性管理職が多いから	169件	11.4%	10.7%	12.4%
仕事と家庭生活(育児や介護など)の両立が難しいから	359件	24.3%	22.1%	26.8%
管理職の業務量や業務負担が大きすぎるから	141件	9.5%	10.7%	8.2%
管理職の給与が業務量や業務負担に見合っていないから	70件	4.7%	5.4%	4.0%
管理職となる世代の女性職員数が少ないから	140件	9.5%	11.0%	7.8%
その他	22件	1.5%	1.7%	1.3%
合計	1,477件	100.0%	100.0%	100.0%

【図表13】

選択肢	全体	担当者	主任	係長・主査	課長補佐	課長・次長	部長
これまで管理職を前提とした人材育成を行ってきていないから	9.1%	7.9%	10.6%	9.0%	10.1%	5.3%	12.5%
女性管理職が少なく、目標としてイメージできないから	9.3%	11.4%	7.8%	10.0%	6.3%	8.5%	12.5%
女性自身が管理職になることを望んでいないから	20.5%	18.5%	18.8%	23.7%	29.1%	24.5%	25.0%
組織風土として、もともと男性管理職が多いから	11.4%	14.3%	12.3%	8.5%	7.6%	2.1%	12.5%
仕事と家庭生活(育児や介護など)の両立が難しいから	24.3%	25.5%	25.3%	24.2%	19.0%	20.2%	12.5%
管理職の業務量や業務負担が大きすぎるから	9.5%	7.3%	10.3%	8.1%	13.9%	17.0%	12.5%
管理職の給与が業務量や業務負担に見合っていないから	4.7%	4.2%	4.7%	4.7%	7.6%	6.4%	0.0%
管理職となる世代の女性職員数が少ないから	9.5%	10.0%	8.7%	9.5%	6.3%	11.7%	12.5%
その他	1.5%	0.8%	1.6%	2.4%	0.0%	4.3%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

■「その他」への記入事項(主なもの)

- ・管理職としての能力があるか、役割を果たせるか不安があるから
- ・男性職員の採用率が高いから
- ・横須賀の風土が時代遅れだから。閉鎖的だから

問6 女性職員を管理職に登用することについてどう思いますか。

あてはまるものを1つ選んでください。

「女性の管理職への登用は必要だが、自然増に任せるべきである」が最も多く、これに「女性の管理職への登用は必要であり、積極的な方策を取る必要がある」が続いています。

【平成23年度調査との比較】

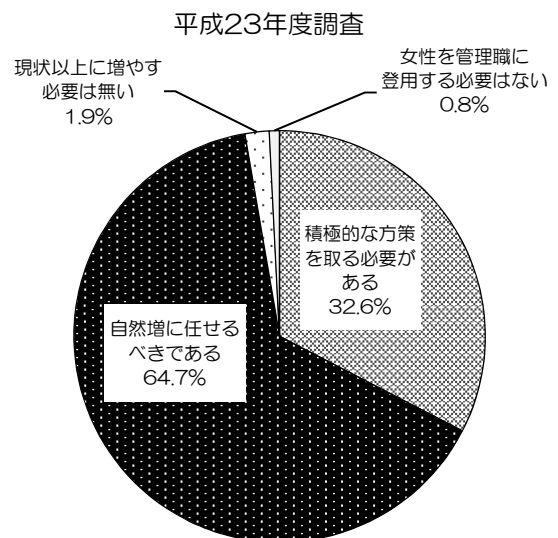
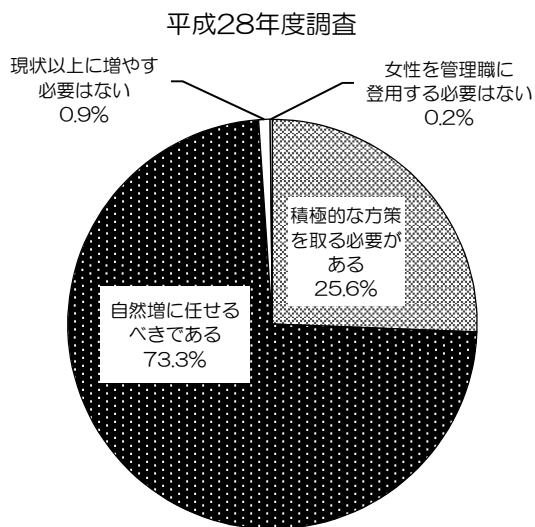
平成23年度調査と比べると、「女性の管理職への登用は必要だが、自然増に任せるべきである」と回答した割合が全体で8.6ポイント高くなっています。

【図表14】

選択肢	全体		男性	女性
	回答数	割合	割合	割合
女性の管理職への登用は必要であり、積極的な方策を取る必要がある	143人	25.6%	21.7%	29.5%
女性の管理職への登用は必要だが、自然増に任せるべきである	409人	73.3%	76.9%	70.1%
現状以上に管理職への登用を増やす必要はない	5人	0.9%	1.1%	0.4%
女性を管理職に登用する必要はない	1人	0.2%	0.4%	0.0%
合計	558人	100.0%	100.0%	100.0%

【図表15】

<参考>



(問6で「1 女性の管理職への登用は必要であり、積極的な方策を取る必要がある」と回答された方、お答えください)

問7 具体的にどのような方策が必要だと思いますか。あてはまるものを3つまで選んでください。

「職員の育児や介護への支援体制を整える」が最も多く、これに「時間外勤務の削減など、男性を含めた働き方の見直しを行う」が続いています。

年齢別でみると、24歳以下～39歳までの職員では「職員の育児や介護への支援体制を整える」、40歳以上の職員では「早い時期から管理職を意識した人材育成を行う」が最も多くなっています。

【図表16】

選択肢	全体		男性	女性
	回答数	割合	割合	割合
管理職等における女性比率の目標値を設定し推進する	26件	6.8%	9.6%	4.6%
職員全体における女性比率を上げる	31件	8.1%	12.8%	4.6%
早い時期から管理職を意識した人材育成を行う	70件	18.4%	15.4%	20.5%
女性職員の育成や登用に対し、男女共同参画職場リーダーの機能を強化する	22件	5.8%	5.1%	6.4%
目標となる女性の管理職が身近にいて、後輩に仕事のやりがいや楽しさを伝える	41件	10.8%	7.1%	13.7%
時間外勤務の削減など、男性を含めた働き方の見直しを行う	75件	19.7%	17.9%	21.0%
職員の育児や介護への支援体制を整える	78件	20.5%	21.8%	20.1%
庁内での男女共同参画に対する啓発活動を強化する	10件	2.6%	2.6%	2.7%
管理職の給与や昇任・昇格制度について見直す	21件	5.5%	5.1%	5.5%
その他	7件	1.8%	2.6%	0.9%
合計	381件	100.0%	100.0%	100.0%

【図表17】

選択肢	全体	24歳以下	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～60歳
管理職等における女性比率の目標値を設定し推進する	6.8%	10.7%	4.2%	3.1%	7.5%	7.9%	6.4%	8.6%	6.7%
職員全体における女性比率を上げる	8.1%	7.1%	6.3%	3.1%	6.0%	7.9%	8.5%	12.9%	8.9%
早い時期から管理職を意識した人材育成を行う	18.4%	17.9%	14.6%	18.8%	13.4%	21.1%	23.4%	18.6%	24.4%
女性職員の育成や登用に対し、男女共同参画職場リーダーの機能を強化する	5.8%	10.7%	6.3%	3.1%	3.0%	10.5%	2.1%	5.7%	8.9%
目標となる女性の管理職が身近にいて、後輩に仕事のやりがいや楽しさを伝える	10.8%	14.3%	10.4%	15.6%	10.4%	13.2%	8.5%	8.6%	6.7%
時間外勤務の削減など、男性を含めた働き方の見直しを行う	19.7%	14.3%	27.1%	25.0%	19.4%	7.9%	23.4%	18.6%	17.8%
職員の育児や介護への支援体制を整える	20.5%	17.9%	27.1%	18.8%	26.9%	15.8%	17.0%	17.1%	20.0%
庁内での男女共同参画に対する啓発活動を強化する	2.6%	7.1%	0.0%	0.0%	4.5%	5.3%	2.1%	1.4%	2.2%
管理職の給与や昇任・昇格制度について見直す	5.5%	0.0%	4.2%	9.4%	7.5%	7.9%	6.4%	5.7%	2.2%
その他	1.8%	0.0%	0.0%	3.1%	1.5%	2.6%	2.1%	2.9%	2.2%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

＜参考＞平成23年度調査

選択肢	全体		男性	女性
	回答数	割合	割合	割合
管理職などに占める女性比率の目標を設定する	49人	10.4%	12.9%	8.4%
職員全体に占める女性の比率を高める	38人	8.1%	12.9%	3.3%
将来を見据えて、若いうちから男女の区別なく経験を積ませる	109人	23.2%	22.7%	24.3%
女性職員の育成や登用に対し、職場リーダー（課長等）の機能を強化する	39人	8.3%	8.0%	8.4%
女性職員のキャリア形成を身近で支援・助言する指導役をつける	24人	5.1%	3.6%	6.7%
男性職員の育児休業取得を義務付ける	24人	5.1%	5.8%	4.2%
職員の育児や介護への支援体制を整える	80人	17.0%	13.3%	20.5%
庁内でキャンペーンを実施するなど、男女共同参画に対する職員の意識を高める啓発活動を強化する	13人	2.8%	3.1%	2.5%
性別のみを理由に男女で職務内容を分けない	48人	10.2%	12.0%	8.4%
市役所自らが率先し、他の事業所の手本となるよう男女共同参画モデル事業所として、より積極的な取り組みを行う	41人	8.7%	4.9%	12.1%
その他	5人	1.1%	0.9%	1.3%
合計	470人	100.0%	100.0%	100.0%

■「その他」への記入事項（主なもの）

- ・男女にかかわらず、適任者を選ぶ
- ・管理職になりたい、目指したいと思える体制を整える
- ・産休・育休中の間、主任昇格に必要な期間にカウントされないことを改善すべき

3 ワーク・ライフ・バランスについて（仕事に対する考え・昇任について）

問8 仕事をする上で、重視していることは何ですか。あてはまるものを3つまで選んでください。

男性は「仕事に興味関心を持てること」が最も多く、女性は「収入を得ること」が最も多くなっています。

年齢別でみると、24歳以下では「仕事に興味関心を持てること」、50歳～60歳では「仕事を通じた社会的貢献や社会とのつながりを実感できること」が最も多くなっています。

役職別でみると、担当者と主任では「収入を得ること」、係長・主査と部長では「仕事に興味関心を持てること」、課長補佐と課長・次長では「仕事を通じた社会的貢献や社会とのつながりを実感できること」が最も多くなっています。

【図表18】

選択肢	全体		男性	女性
	回答数	割合	割合	割合
仕事に興味関心を持てること	296件	19.6%	21.1%	18.2%
仕事を通じた社会的貢献や社会とのつながりを実感できること	284件	18.8%	17.7%	19.5%
自分自身の成長が実感できること	242件	16.0%	17.3%	15.0%
時間的余裕や精神的余裕を持って仕事をする	218件	14.4%	14.3%	14.5%
収入を得ること	330件	21.9%	20.6%	23.1%
地位を得ること	6件	0.4%	0.7%	0.1%
仕事以外のプライベートに支障が出ないようにすること	112件	7.4%	6.4%	8.4%
特に重視しているものはない	9件	0.6%	0.8%	0.4%
その他	13件	0.9%	1.1%	0.7%
合計	1,510件	100.0%	100.0%	100.0%

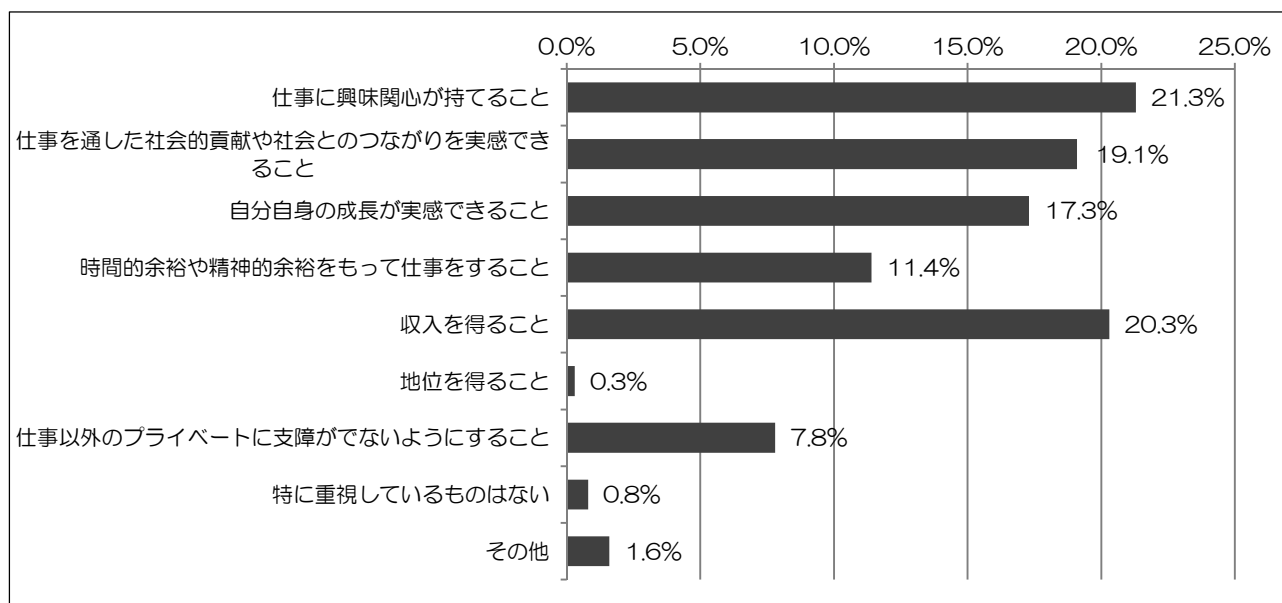
【図表19】

選択肢	全体	24歳以下	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～60歳
仕事に興味関心を持てること	19.6%	23.8%	15.8%	18.4%	16.7%	20.1%	20.9%	21.7%	23.8%
仕事を通じた社会的貢献や社会とのつながりを実感できること	18.8%	16.7%	10.3%	17.3%	18.3%	17.5%	20.4%	24.5%	23.8%
自分自身の成長が実感できること	16.0%	20.2%	16.3%	17.3%	17.9%	16.4%	13.0%	12.3%	19.2%
時間的余裕や精神的余裕を持って仕事をする	14.4%	17.9%	19.0%	13.4%	13.7%	13.8%	13.9%	12.7%	12.6%
収入を得ること	21.9%	13.1%	25.5%	24.0%	22.4%	24.3%	23.9%	19.3%	15.9%
地位を得ること	0.4%	1.2%	0.0%	1.1%	0.0%	0.5%	0.0%	0.5%	0.7%
仕事以外のプライベートに支障が出ないようにすること	7.4%	7.1%	12.5%	8.4%	8.4%	5.8%	6.5%	5.7%	3.3%
特に重視しているものはない	0.6%	0.0%	0.5%	0.0%	0.8%	0.5%	0.4%	1.9%	0.0%
その他	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	1.1%	0.9%	1.4%	0.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

【図表20】

選択肢	全体	担当者	主任	係長・主査	課長補佐	課長・次長	部長
仕事に興味関心を持てること	19.6%	18.7%	18.8%	22.5%	24.7%	18.9%	42.9%
仕事を通じた社会的貢献や社会とのつながりを実感できること	18.8%	14.8%	18.4%	21.5%	32.9%	26.7%	14.3%
自分自身の成長が実感できること	16.0%	17.0%	14.3%	17.7%	12.3%	21.1%	14.3%
時間的余裕や精神的余裕を持って仕事をする事	14.4%	15.7%	15.5%	11.5%	9.6%	11.1%	14.3%
収入を得ること	21.9%	23.2%	22.9%	20.1%	17.8%	15.6%	14.3%
地位を得ること	0.4%	0.6%	0.2%	0.0%	0.0%	2.2%	0.0%
仕事以外のプライベートに支障が出ないようにすること	7.4%	9.2%	7.9%	5.3%	1.4%	3.3%	0.0%
特に重視しているものはない	0.6%	0.6%	0.9%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	0.9%	0.4%	1.2%	1.0%	1.4%	1.1%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

＜参考＞平成26年度調査（女性職員（担当者～係長・主査）対象の調査）



■ 「その他」への記入事項（主なもの）

- ・ 良好な人間関係を築けること
- ・ 努力の結果が見えること
- ・ 心身が不健康とならないこと

問9 将来、管理職に昇任することを望みますか。あてはまるものを1つ選んでください。

「昇任を望む」（「昇任を望む」＋「一定の条件が整えば昇任を望む」）と回答した人は58.6%でした。

年齢別で見ると、39歳以下では「一定の条件が整えば昇任を望む」が多いが、40歳以上では「昇任を望む」（「昇任を望む」＋「一定の条件が整えば昇任を望む」）割合が下がっています。

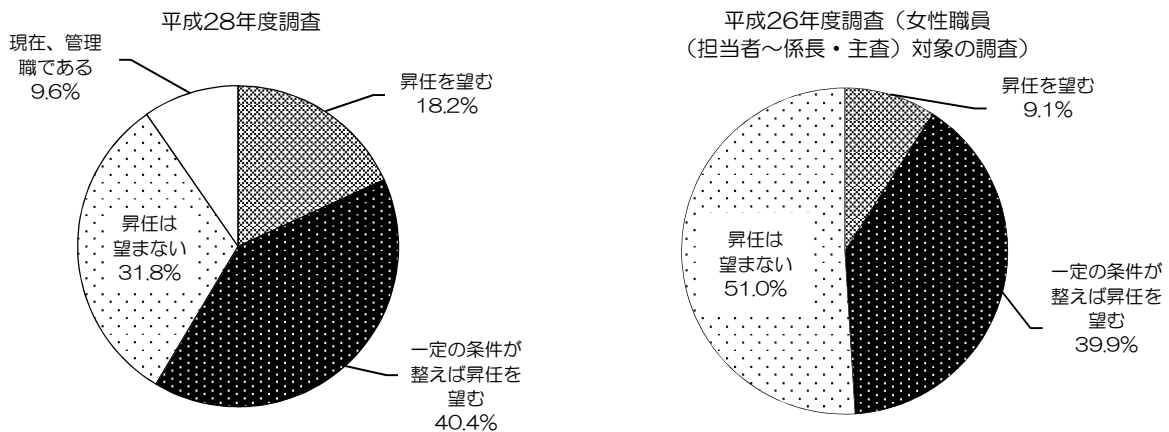
職種別で見ると、消防職では「昇任を望む」割合が最も高く、保育職・教育職では「昇任を望まない」割合が他と比べて高くなっています。

【図表21】

選択肢	全体		男性	女性
	回答数	割合	割合	割合
昇任を望む	102人	18.2%	58.6%	30.6%
一定の条件が整えば昇任を望む	226人	40.4%		35.9%
昇任は望まない	178人	31.8%	18.9%	45.6%
現在、管理職である	54人	9.6%	14.6%	3.6%
合計	560人	100.0%	100.0%	100.0%

【図表22】

<参考>



【図表23】

選択肢	全体	24歳以下	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～60歳
昇任を望む	18.2%	27.6%	28.8%	16.4%	18.4%	14.5%	16.3%	17.1%	11.9%
一定の条件が整えば昇任を望む	40.4%	48.3%	45.5%	62.7%	56.1%	39.1%	31.4%	25.6%	13.6%
昇任は望まない	31.8%	24.1%	25.8%	20.9%	25.5%	46.4%	44.2%	32.9%	30.5%
現在、管理職である	9.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.1%	24.4%	44.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

【図表24】

選択肢	全体	事務職	技術職	保育職	医療保健職	消防職	教育職	現業職
昇任を望む	18.2%	17.5%	22.7%	2.3%	0.0%	34.8%	14.3%	0.0%
一定の条件が整えば昇任を望む	40.4%	39.6%	45.4%	46.5%	45.2%	31.9%	28.6%	60.0%
昇任は望まない	31.8%	33.3%	21.6%	51.2%	41.9%	20.3%	42.9%	40.0%
現在、管理職である	9.6%	9.6%	10.3%	0.0%	12.9%	13.0%	14.3%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(問9で「2 一定の条件が整えば昇任を望む」と回答された方、お答えください)

問10 「条件」とはどんなことですか。あてはまるものを3つまで選んでください。

「休日出勤や時間外勤務の削減など、働き方が見直されること」が最も多く、これに「管理職の給与が業務量や業務負担に見合うように改善されること」が続いています。

年齢別でみると、55歳～60歳の人は「さまざまな職場や幅広い分野での業務経験の機会が与えられること」が最も多くなっています。

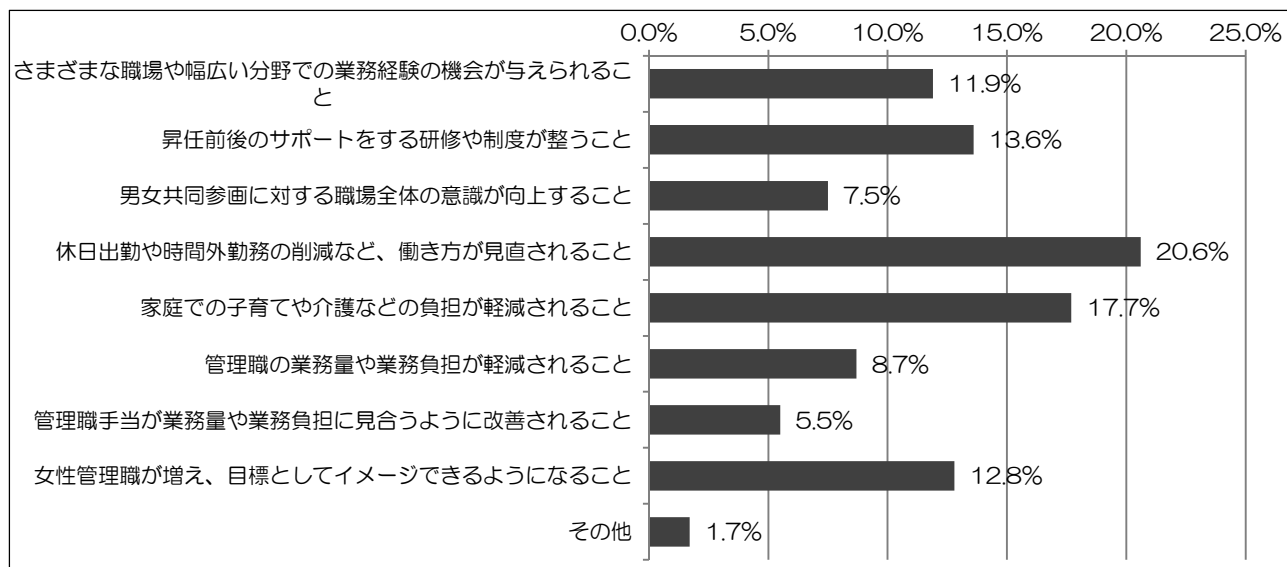
【図表25】

選択肢	全体		男性	女性
	回答数	割合	割合	割合
さまざまな職場や幅広い分野での業務経験の機会が与えられること	74件	13.9%	15.1%	12.8%
昇任前後のサポートをする研修や制度が整うこと	79件	14.8%	12.4%	16.3%
男女共同参画に対する職場全体の意識が向上すること	33件	6.2%	1.4%	9.3%
休日出勤や時間外勤務の削減など、働き方が見直されること	104件	19.5%	17.0%	21.4%
家庭での子育てや介護などの負担が軽減されること	67件	12.5%	7.8%	16.0%
管理職の業務量や業務負担が軽減されること	72件	13.5%	19.3%	9.6%
管理職の給与が業務量や業務負担に見合うように改善されること	91件	17.0%	24.8%	11.8%
その他	14件	2.6%	2.3%	2.9%
合計	534件	100.0%	100.0%	100.0%

【図表26】

選択肢	全体	24歳以下	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～60歳
さまざまな職場や幅広い分野での業務経験の機会が与えられること	13.9%	23.5%	11.7%	10.9%	14.5%	14.8%	14.5%	8.0%	30.0%
昇任前後のサポートをする研修や制度が整うこと	14.8%	17.6%	18.2%	14.9%	12.9%	14.8%	14.5%	10.0%	25.0%
男女共同参画に対する職場全体の意識が向上すること	6.2%	14.7%	9.1%	6.9%	4.0%	1.6%	4.8%	4.0%	10.0%
休日出勤や時間外勤務の削減など、働き方が見直されること	19.5%	23.5%	20.8%	16.8%	16.9%	21.3%	24.2%	20.0%	10.0%
家庭での子育てや介護などの負担が軽減されること	12.5%	5.9%	10.4%	13.9%	16.1%	9.8%	14.5%	12.0%	5.0%
管理職の業務量や業務負担が軽減されること	13.5%	8.8%	11.7%	9.9%	13.7%	18.0%	9.7%	24.0%	15.0%
管理職の給与が業務量や業務負担に見合うように改善されること	17.0%	5.9%	15.6%	24.8%	16.9%	18.0%	14.5%	20.0%	5.0%
その他	2.6%	0.0%	2.6%	2.0%	4.8%	1.6%	3.2%	2.0%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

＜参考＞平成26年度調査（女性職員（担当者～係長・主査）対象の調査）



■「その他」への記入事項（主なもの）

- ・管理職の50%が女性になること
- ・管理職への理不尽な責任の所在がなくなること
- ・管理職として、自分が必要とされるのであれば

(問9で「3 昇任は望まない」と回答された方、お答えください)

問11 昇任を望まない理由は何ですか。あてはまるものを3つまで選んでください。

「自分自身の能力や性格が管理職に向いていない」が最も多く、これに「仕事と家庭生活（育児や介護など）の両立に影響が大きい」が続いています。

年齢別でみると、55歳～60歳では「現在の職位で仕事を続けたいから」が最も多くなっています。

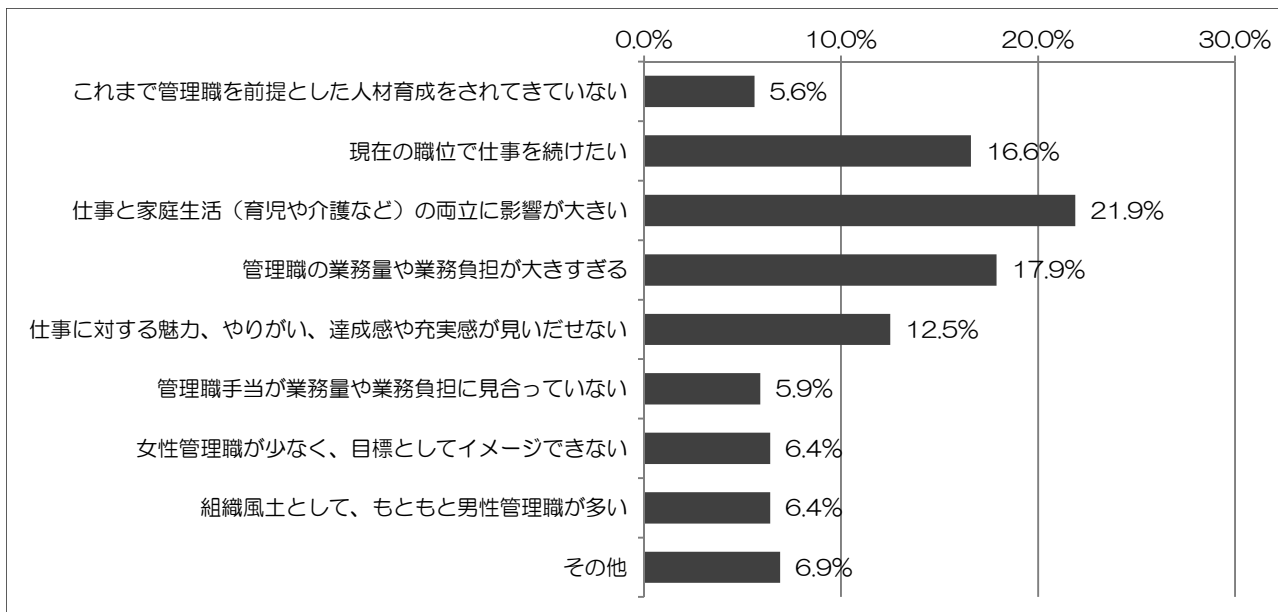
【図表27】

選択肢	全体		男性	女性
	回答数	割合	割合	割合
これまで管理職を前提とした人材育成をされてきていない	18件	4.3%	3.3%	4.7%
現在の職位で仕事を続けたい	57件	13.5%	12.5%	14.0%
仕事と家庭生活（育児や介護など）の両立に影響が大きい	78件	18.5%	11.7%	21.3%
管理職の業務量や業務負担が大きすぎる	46件	10.9%	10.8%	11.0%
管理職の仕事に対する魅力、やりがい、達成感や充実感が見いだせない	68件	16.2%	21.7%	14.0%
管理職の給与が業務量や業務負担に見合っていない	24件	5.7%	9.2%	4.3%
自分自身の能力や性格が管理職に向いていない	119件	28.3%	28.3%	28.2%
その他	11件	2.6%	2.5%	2.7%
合計	421件	100.0%	100.0%	100.0%

【図表28】

選択肢	全体	24歳以下	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～60歳
これまで管理職を前提とした人材育成をされてきていない	4.3%	16.7%	0.0%	3.0%	1.8%	5.0%	5.3%	6.0%	2.8%
現在の職位で仕事を続けたい	13.5%	0.0%	9.5%	15.2%	15.8%	10.0%	10.6%	16.4%	27.8%
仕事と家庭生活（育児や介護など）の両立に影響が大きい	18.5%	16.7%	19.0%	15.2%	21.1%	25.0%	19.1%	10.4%	16.7%
管理職の業務量や業務負担が大きすぎる	10.9%	16.7%	16.7%	12.1%	12.3%	11.3%	9.6%	7.5%	8.3%
管理職の仕事に対する魅力、やりがい、達成感や充実感が見いだせない	16.2%	8.3%	16.7%	15.2%	15.8%	18.8%	19.1%	13.4%	11.1%
管理職の給与が業務量や業務負担に見合っていない	5.7%	0.0%	4.8%	3.0%	3.5%	3.8%	7.4%	9.0%	8.3%
自分自身の能力や性格が管理職に向いていない	28.3%	33.3%	31.0%	33.3%	28.1%	25.0%	27.7%	32.8%	19.4%
その他	2.6%	8.3%	2.4%	3.0%	1.8%	1.3%	1.1%	4.5%	5.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

＜参考＞平成26年度調査（女性職員（担当者～係長・主査）対象の調査）



■ 「その他」への記入事項（主なもの）

- 現場に直接携わる事を望んでいるので
- 管理職に昇任している自分自身が想像できない
- 現状の市の体制では、どんなにがんばってきてもなれる可能性がない

**問12 ワーク・ライフ・バランスのための職場環境づくりにおいて、必要なことは何だと思いますか。
あてはまるものを3つまで選んでください。**

「職場の同僚の理解」が最も多く、これに「業務分担の工夫」が続いています。
世帯の子どもの状況別で見ると、子どもはいない世帯では「業務分担の工夫」、小学校1年生から小学校3年生までの子どもがいる世帯では「管理職の理解」が最も多くなっています。

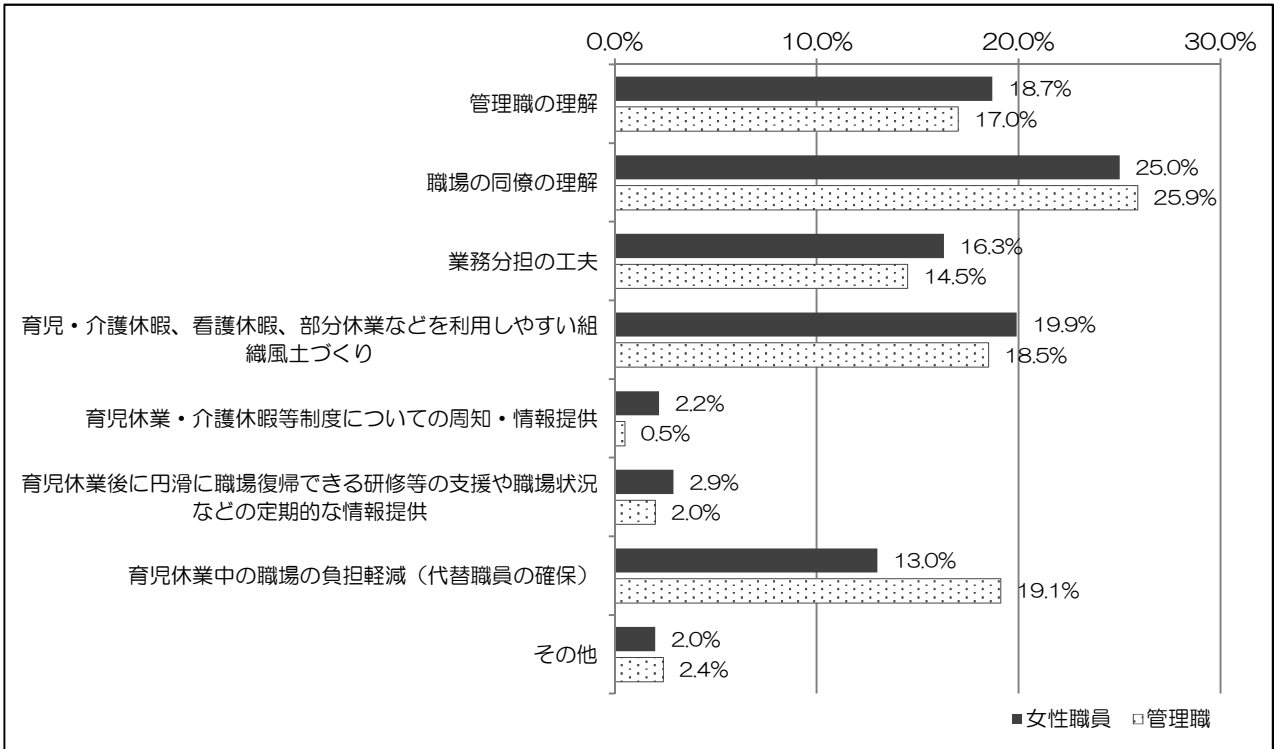
【図表29】

選択肢	全体		男性	女性
	回答数	割合	割合	割合
管理職の理解	270件	17.6%	18.9%	16.4%
職場の同僚の理解	317件	20.7%	20.0%	21.5%
業務分担の工夫	299件	19.5%	19.6%	19.4%
育児・介護休暇、看護休暇、部分休業などを利用しやすい組織風土づくり	279件	18.2%	19.6%	16.8%
育児休業・介護休暇等制度についての周知・情報提供	34件	2.2%	2.5%	2.0%
育児休業後に円滑に職場復帰できる研修等の支援や職場状況などの定期的な情報提供	73件	4.8%	3.7%	5.7%
育児休業中の職場の負担軽減（代替職員の確保）	222件	14.5%	13.1%	16.0%
その他	38件	2.5%	2.6%	2.4%
合計	1,532件	100.0%	100.0%	100.0%

【図表30】

選択肢	全体	子どもはいない	未就学の子どもがいる	小1から小3の子どもがいる	小4から小6の子どもがいる	中1から18歳までの子どもがいる	19歳以上の子どもがいる
管理職の理解	17.6%	16.1%	18.3%	22.0%	21.4%	16.6%	18.6%
職場の同僚の理解	20.7%	18.3%	21.7%	21.0%	25.5%	20.0%	23.1%
業務分担の工夫	19.5%	22.5%	14.3%	18.0%	13.3%	17.9%	21.6%
育児・介護休暇、看護休暇、部分休業などを利用しやすい組織風土づくり	18.2%	18.5%	20.3%	17.0%	15.3%	19.3%	14.6%
育児休業・介護休暇等制度についての周知・情報提供	2.2%	2.9%	1.7%	3.0%	4.1%	1.4%	1.0%
育児休業後に円滑に職場復帰できる研修等の支援や職場状況などの定期的な情報提供	4.8%	5.5%	5.3%	7.0%	2.0%	2.8%	5.0%
育児休業中の職場の負担軽減（代替職員の確保）	14.5%	13.1%	16.0%	10.0%	16.3%	18.6%	14.1%
その他	2.5%	2.9%	2.3%	2.0%	2.0%	3.4%	2.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

<参考>平成26年度調査（女性職員（担当者～係長・主査）と管理職（全員）対象の調査）



■「その他」への記入事項（主なもの）

- 必要な職員数の確保
- 業務量の軽減
- 福利厚生の充実

4 男性中心型労働慣行の是正について

問13 ご自身が育児休業や介護休業を利用することについてどう思いますか。あてはまるものすべてを選んでください。

男性は「業務が忙しく利用しにくい」が最も多く、女性は「上司や同僚に多少の遠慮は感じるが問題ない」が最も多くなっています。

職種別でみると、技術職・現業職では「業務が忙しく利用しにくい」、消防職では「職場が利用しやすい雰囲気ではなく利用しにくい」が最も多くなっています。

【図表31】

選択肢	全体		男性	女性
	人数	選択率	選択率	選択率
仕事の引継ぎさえすれば問題ない	156件	27.4%	23.3%	33.1%
上司や同僚に多少の遠慮は感じるが問題ない	227件	39.8%	30.1%	53.2%
業務が忙しく利用しにくい	200件	35.1%	42.7%	28.6%
職場が利用しやすい雰囲気ではなく利用しにくい	105件	18.4%	24.4%	13.0%
休業後の昇任が心配で、利用する気になれない	28件	4.9%	7.5%	2.6%
仕事に対する姿勢を疑われそうで、利用する気になれない	107件	18.8%	25.8%	12.6%
経済的に困るため、利用できない	129件	22.6%	31.9%	14.5%
その他	37件	6.5%	6.1%	7.4%

注) この設問は選択率で表記しています。

【図表32】

選択肢	全体	事務職	技術職	保育職	医療保健職	消防職	教育職	現業職
仕事の引継ぎさえすれば問題ない	28.2%	30.7%	26.8%	40.5%	16.7%	19.7%	14.3%	40.0%
上司や同僚に多少の遠慮は感じるが問題ない	41.0%	44.6%	35.1%	54.8%	43.3%	23.9%	57.1%	40.0%
業務が忙しく利用しにくい	36.1%	34.5%	42.3%	35.7%	36.7%	33.8%	42.9%	60.0%
職場が利用しやすい雰囲気ではなく利用しにくい	19.0%	12.5%	21.6%	14.3%	20.0%	43.7%	0.0%	40.0%
休業後の昇任が心配で、利用する気になれない	5.1%	5.7%	6.2%	0.0%	0.0%	5.6%	0.0%	0.0%
仕事に対する姿勢を疑われそうで、利用する気になれない	19.3%	16.6%	22.7%	11.9%	13.3%	31.0%	28.6%	20.0%
経済的に困るため、利用できない	23.3%	18.6%	42.3%	11.9%	10.0%	28.2%	28.6%	20.0%
その他	6.7%	5.4%	5.2%	2.4%	16.7%	11.3%	0.0%	20.0%

■ 「その他」への記入事項（主なもの）

- ・時期によっては業務が忙しく利用する気になれない
- ・経済的なサポートが必要
- ・育児や介護といった目的で休業することは全く問題ないと考えます

問14 男性の育児休業や介護休業の取得率が女性に比べて少ない理由は何だと思いますか。
あてはまるものを1つ選んでください。

「休業中は収入が少なくなり、家計を維持できないから」が最も多く、これに「職場の理解を得られないから」が続いています。

職種別でみると、保育職と現業職で「職場の理解を得られないから」が最も多くなっています。

【平成28年度市民アンケート調査との比較】

市民アンケート調査では「職場の理解を得られないから」が最も多くなっています。

【図表33】

選択肢	全体		男性	女性
	回答数	割合	割合	割合
職場の理解を得られないから	103人	20.6%	15.7%	25.5%
職場の同僚に申し訳ないと思うから	79人	15.8%	21.0%	10.5%
昇任や昇給に影響する恐れがあるから	33人	6.6%	2.8%	10.5%
休業後の職場復帰に不安があるから	34人	6.8%	7.7%	6.1%
仕事の量が多いから	22人	4.4%	6.5%	2.4%
仕事の責任が重いから	22人	4.4%	6.0%	2.0%
休業中は収入が少なくなり、家計を維持できないから	115人	23.0%	22.6%	23.5%
女性の方が育児や介護に向いているから	46人	9.2%	9.3%	8.9%
その他	47人	9.4%	8.5%	10.5%
合計	501人	100.0%	100.0%	100.0%

【図表34】

選択肢	全体	事務職	技術職	保育職	医療保健職	消防職	教育職	現業職
職場の理解を得られないから	20.6%	16.5%	20.2%	46.2%	18.5%	19.7%	28.6%	40.0%
職場の同僚に申し訳ないと思うから	15.8%	15.8%	11.9%	5.1%	22.2%	27.3%	0.0%	0.0%
昇任や昇給に影響する恐れがあるから	6.6%	8.3%	1.2%	7.7%	14.8%	1.5%	0.0%	20.0%
休業後の職場復帰に不安があるから	6.8%	6.0%	3.6%	2.6%	11.1%	13.6%	14.3%	20.0%
仕事の量が多いから	4.4%	4.5%	7.1%	2.6%	0.0%	4.5%	0.0%	0.0%
仕事の責任が重いから	4.4%	5.6%	4.8%	0.0%	0.0%	3.0%	14.3%	0.0%
休業中は収入が少なくなり、家計を維持できないから	23.0%	22.2%	31.0%	25.6%	14.8%	18.2%	28.6%	20.0%
女性の方が育児や介護に向いているから	9.2%	9.8%	10.7%	10.3%	3.7%	4.5%	14.3%	0.0%
その他	9.4%	11.3%	9.5%	0.0%	14.8%	7.6%	0.0%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

＜参考＞平成28年度市民アンケート調査

選択肢	全体	男性	女性
	割合	割合	割合
職場の理解を得られないから	30.5%	25.3%	34.2%
職場の同僚に申し訳ないと思うから	11.5%	12.6%	10.6%
昇進や昇給に影響する恐れがあるから	9.1%	8.3%	9.8%
休業後の職場復帰に不安があるから	12.1%	11.8%	12.1%
仕事の量が多いから	4.0%	7.0%	1.8%
仕事の責任が重いから	7.6%	10.8%	5.3%
休業中は収入が少なくなり、家計を維持できないから	19.1%	16.9%	20.7%
女性の方が育児や介護に向いているから	2.5%	2.4%	2.5%
その他	3.7%	4.8%	2.9%
合計	100.0%	100.0%	100.0%

■ 「その他」への記入事項（主なもの）

- 世論の理解を得にくいから
- まわりが取得していない、有給でない
- 前例が少なすぎるから

**問15 男性が女性とともに家庭生活や地域活動などに積極的に参加していくために必要だと
思うものを1つ選んでください。**

「労働時間短縮や休暇をとりやすくすることで、仕事以外の時間を多く持てるようにする」が最も多く、これに「男性自身の家庭生活や地域活動に参加することに対する抵抗感をなくす」が続いています。

年齢別で見ると、55歳～60歳では「男性自身の家庭生活や地域活動に参加することに対する抵抗感をなくす」が最も多くなっています。

【図表35】

選択肢	全体		男性	女性
	回答数	割合	割合	割合
職場において家庭生活や地域活動に参加しやすい雰囲気をつくる	88人	16.3%	18.6%	14.3%
労働時間短縮や休暇をとりやすくすることで、仕事以外の時間を多く持てるようにする	171人	31.6%	32.0%	31.2%
男性自身の家庭生活や地域活動に参加することに対する抵抗感をなくす	104人	19.2%	14.9%	23.3%
社会の中で、男性が家庭生活や地域活動に参加することに対する評価を高める	93人	17.2%	13.8%	21.1%
夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る	66人	12.2%	16.4%	7.5%
男性は積極的に参加する必要はない	2人	0.4%	0.7%	0.0%
その他	17人	3.1%	3.7%	2.6%
合計	541人	100.0%	100.0%	100.0%

【図表36】

選択肢	全体	24歳以下	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～60歳
職場において家庭生活や地域活動に参加しやすい雰囲気をつくる	16.3%	28.6%	15.4%	14.1%	19.4%	13.2%	9.9%	19.0%	17.5%
労働時間短縮や休暇をとりやすくすることで、仕事以外の時間を多く持てるようにする	31.6%	28.6%	49.2%	26.6%	23.7%	45.6%	27.2%	32.9%	19.3%
男性自身の家庭生活や地域活動に参加することに対する抵抗感をなくす	19.2%	28.6%	18.5%	17.2%	22.6%	14.7%	16.0%	17.7%	26.3%
社会の中で、男性が家庭生活や地域活動に参加することに対する評価を高める	17.2%	7.1%	6.2%	23.4%	20.4%	8.8%	25.9%	21.5%	15.8%
夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る	12.2%	7.1%	9.2%	17.2%	9.7%	10.3%	14.8%	8.9%	15.8%
男性は積極的に参加する必要はない	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%
その他	3.1%	0.0%	1.5%	1.6%	3.2%	7.4%	4.9%	0.0%	5.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

■「その他」への記入事項（主なもの）

- ・家庭生活や地域活動に参加するメリットを周知する
- ・本人の意識の問題。やりたくなくてもしなければいけないこともある
- ・男女問わず、家庭内他、自分の役割を見直す

5 ハラスメントについて

問16 これまで職場でセクハラだと感じたことはありますか。

あてはまるものすべてを選んでください。

セクハラ被害の経験について、「自分が被害を受けたことがある」は11.6%、「他の人が被害を受けたと聞いたことがある」は32.3%、「他の人が被害を受けたことを見たことがある」は12.3%の人が選択しました。

【図表37】

選択肢	全体		男性	女性
	人数	選択率	選択率	選択率
自分が被害を受けたことがある	66件	11.6%	3.6%	20.5%
他の人が被害を受けたと聞いたことがある	184件	32.3%	34.2%	33.7%
他の人が被害を受けたことを見たことがある	70件	12.3%	13.7%	12.1%
自分では自覚していなかった行為や言動を、セクハラだと指摘されたことがある	29件	5.1%	5.8%	4.5%
承知の上でセクハラをしたことがある	3件	0.5%	0.7%	0.4%
セクハラを受けたり、見たり、聞いたりしたことはない	283件	49.6%	51.1%	52.3%

注) この設問は選択率で表記しています。

問17 これまで職場でパワハラだと感じたことはありますか。

あてはまるものすべてを選んでください。

パワハラ被害の経験について、「自分が被害を受けたことがある」は25.8%、「他の人が被害を受けたと聞いたことがある」は37.2%、「他の人が被害を受けたことを見たことがある」は28.2%の人が選択しました。

「問16 セクハラ被害の経験」と比べると、パワハラ被害を経験したことがあると選択した人の方が多くなっています。

【図表38】

選択肢	全体		男性	女性
	人数	選択率	選択率	選択率
自分が被害を受けたことがある	147件	25.8%	24.9%	27.9%
他の人が被害を受けたと聞いたことがある	212件	37.2%	38.6%	38.3%
他の人が被害を受けたことを見たことがある	161件	28.2%	28.9%	29.7%
自分では自覚していなかった行為や言動を、パワハラだと指摘されたことがある	17件	3.0%	4.0%	1.9%
承知の上でパワハラをしたことがある	4件	0.7%	1.4%	0.0%
パワハラを受けたり、見たり、聞いたりしたことはない	172件	30.2%	30.7%	31.6%

注) この設問は選択率で表記しています。

問18 ハラスメント防止に向けて必要だと思う取り組みを1つ選んでください。

「ハラスメント防止に関する研修会の実施」が最も多く、これに「相談窓口の周知」が続いています。

【図表39】

選択肢	全体		男性	女性
	回答数	割合	割合	割合
相談窓口の周知	198人	36.2%	38.3%	34.5%
ハラスメント防止に関する研修会の実施	228人	41.7%	37.5%	45.8%
ハラスメント防止マニュアルの作成	33人	6.0%	5.8%	6.1%
ポスター、パンフレットによる周知	15人	2.7%	1.8%	3.8%
必要ない	11人	2.0%	2.9%	1.1%
その他	62人	11.3%	13.7%	8.7%
合計	547人	100.0%	100.0%	100.0%

■「その他」への記入事項（主なもの）

- ・適切な事実確認と加害者への対応
- ・相談できる場を設ける
- ・一人一人のモラルに対する意識を高めること

6 性的マイノリティについて

問19 あなたは性的マイノリティ（またはLGBT）という言葉を知っていますか。

「はい（知っている）」と回答した人は88.1%でした。

【図表40】

選択肢	全体		男性	女性
	回答数	割合	割合	割合
はい	496人	88.1%	84.8%	91.6%
いいえ	67人	11.9%	15.2%	8.4%
合計	563人	100.0%	100.0%	100.0%

問20 あなたは今までに自分の身体の性、心の性または性的指向（同性愛など）に悩んだことがありますか。

「はい（悩んだことがある）」と回答した人は1.8%でした。

【図表41】

選択肢	全体		男性	女性
	回答数	割合	割合	割合
はい	10人	1.8%	1.4%	2.2%
いいえ	552人	98.2%	98.6%	97.8%
合計	562人	100.0%	100.0%	100.0%

問21 現在、性的マイノリティ（またはLGBT）の方々にとって、偏見や差別などにより生活しづらい社会だと思いませんか。あなたの考えに最も近いものを1つ選んでください。

「思う」（「思う」＋「どちらかと言えば思う」）と回答した人は85.6%でした。

【図表42】

選択肢	全体			男性		女性	
	回答数	割合		割合		割合	
思う	201人	36.0%	85.6%	36.1%	81.5%	35.9%	89.4%
どちらかと言えば思う	277人	49.6%		45.4%		53.5%	
どちらかと言えば思わない	56人	10.0%	14.5%	12.5%	18.6%	7.7%	10.6%
思わない	25人	4.5%		6.1%		2.9%	
合計	559人	100.0%		100.0%		100.0%	

(問21で「1 思う」、「2 どちらかと言えば思う」と回答された方、お答えください)

問22 性的マイノリティの方々に対する偏見や差別をなくし、性的マイノリティの方々が生
 活しやすくなるためにどのような対策が必要だと思いますか。
 あてはまるものを2つまで選んでください。

「生徒や市民への対応を想定し、小中高などの学校教員や行政職員への研修等を行う」が最も多
 く、これに「働きやすい職場環境づくりの取り組みをする」が続いています。

【平成28年度市民アンケート調査との比較】

市民は「法律等に、性的マイノリティの方々への偏見や差別解消への取り組みを明記する」が最
 も多くなっています。

【図表43】

選択肢	全体		男性	女性
	回答数	割合	割合	割合
行政が市民等へ周知啓発を行う	80件	10.1%	12.5%	8.0%
相談窓口等を充実させ、その存在を周知する	102件	12.9%	13.9%	11.7%
生徒や市民への対応を想定し、小中高などの学校教員や行政職員への研修等を行う	212件	26.8%	22.3%	30.9%
法律等に、性的マイノリティの方々への偏見や差別解消への取り組みを明記する	111件	14.1%	16.3%	12.4%
当事者や支援団体、行政等を交えた連絡、意見交換を行う	58件	7.3%	6.5%	8.0%
働きやすい職場環境づくりの取り組みをする	122件	15.4%	11.1%	19.2%
わからない	79件	10.0%	13.3%	7.1%
その他	26件	3.3%	4.1%	2.7%
合計	790件	100.0%	100.0%	100.0%

【図表44】 市民アンケート調査との比較

選択肢	市職員アンケート			市民アンケート		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性
	選択率	選択率	選択率	選択率	選択率	選択率
行政が市民等へ周知啓発を行う	16.9%	20.2%	13.5%	18.3%	25.1%	14.1%
相談窓口等を充実させ、その存在を周知する	21.6%	22.4%	19.7%	21.8%	20.8%	22.7%
生徒や市民への対応を想定し、小中高などの学校教員や行政職員への研修等を行う	44.9%	36.0%	52.0%	35.2%	30.9%	38.0%
法律等に、性的マイノリティの方々への偏見や差別解消への取り組みを明記する	23.5%	26.3%	20.9%	37.4%	40.5%	35.6%
当事者や支援団体、行政等を交えた連絡、意見交換を行う	12.3%	10.5%	13.5%	12.3%	14.7%	11.0%
働きやすい職場環境づくりの取り組みをする	25.8%	18.0%	32.4%	31.4%	25.1%	35.4%
わからない	16.7%	21.5%	11.9%	13.7%	13.5%	13.7%
その他	5.5%	6.6%	4.5%	5.3%	5.4%	5.1%

注) この設問は選択率で表記しています。

7 男女共同参画推進のために必要な取り組みについて

問23 男女共同参画社会を実現するために必要だと思うことなど、ご意見がありましたら、ご自由にご記入ください。

■記入事項（主なもの）

（回答者数:145人）

項 目	回答数
男女共同参画や固定的性別役割分担に関する考えについて	59件
男女共同参画を進める <ul style="list-style-type: none"> ・ 継続して取り組んでいくことで、実現につながると思う。 ・ 男女共同参画社会の推進は必要だと思いますが、男女を全く同じ扱いにするのではなく、男女それぞれの個性を生かして働ける環境であることを望みます。 	5件
男女共同参画を進めない <ul style="list-style-type: none"> ・ 男女共同参画について、知識があるわけではないので、的外れかもしれないが、無理に押し進めるのではなく、社会の流れにあわせて、進めていくのはどうか。 	8件
意識を持つ、変える <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員一人一人、意識改革が必要だと感じます。また、いきすぎた男女共同参画の考えは、職場内の不和を生みかねないので、慎重に進めていくことが重要だと感じます。 	9件
制度や体制、職場環境などの改革 <ul style="list-style-type: none"> ・ 男性、女性に関わらず、休暇を取りやすい職場環境づくり、業務の応分の負担、昇進の差がないようにする等、まず、市役所が自ら変わるべきだと思います。 ・ まだまだ、男性中心社会という考えが根深いと感じます。女性職員の積極的採用、社会復帰のしやすさなど、体制づくりと早期からの教育の必要を感じます。 	11件
能力に応じた適正な評価 <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性だから管理職に登用するとか、性的マイノリティだから特別扱いするとかではなく、個人の能力や適性に応じて、配属、昇任、昇進をさせるべきと思う。 	4件
教育や研修の機会 <ul style="list-style-type: none"> ・ 男女共同参画社会に関する研修を増やし、職員全体に取り組みの展望の理解と意識の改革を図る。 	6件
固定的性別役割分担意識について <ul style="list-style-type: none"> ・ 男女がこれまでの性別による固定的な役割分担意識にとらわれず、個人としての能力を十分に発揮して、社会のあらゆる分野に進出していくことが必要だと思います。 	5件
地域への参画について <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性に対しても男性が一人でも抵抗なく参加できるような場とするよう啓発が必要であると感じています。 	2件
男女共同参画の定義について <ul style="list-style-type: none"> ・ 何故、男女共同参画社会にしなければならないのか、根本的な理由をもっと啓発する必要があると思う。 	4件
その他 <ul style="list-style-type: none"> ・ 自分達や子供達の将来のために前向きに考えて協力し合える社会に皆が意識できるようになると良い。又、なれる努力を行政、個人ができると思う。 	5件
女性の活躍推進について	26件
意識を変える <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性の意識の向上。職場の理解。 	3件
周辺環境の改善 <ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事と家庭が両立できる社会の仕組み、それに対する周囲の理解。 	4件
市が女性管理職を増やす、希望する人を増やすなど <ul style="list-style-type: none"> ・ 市は率先して女性を管理職に登用していく。そのために、管理職の仕事量や待遇を改善する。 ・ 女性管理職の割合を目標にする前に管理職を希望する女性の割合を増やすべきでは。 	5件

結婚・出産等や家庭との両立の関係について	3件
・女性管理職がもっと増えた方がいいと思う一方で、自分がなりたいかという家庭との両立や精神的負担を考えるとあまりなりたいとは言えないのが現状です。	
数値目標について	7件
・数値目標ありきの女性管理職登用は本人にとっても周囲にとっても好ましくないことであると思います。能力・適性・意欲のある方が、男女問わず活躍できるための環境づくりが必要であると考えます。	
その他	4件
・既存の管理職は男性率が高いので、次に引き継ぐ人も男性が多くなるのは仕方がない気がする。ただし、女性の方が人を判断したり、評価することは得意な気がします。	
ワーク・ライフ・バランスや仕事に対する考え（昇任等）	15件
ワーク・ライフ・バランスへの配慮	4件
・1人1人が労働する時間を厳守し、効率よく行うための仕組み作りを意識する必要があると思います。	
子育てへの配慮	7件
・女性の社会進出は必要だと思いますが、家事、育児に対する男性の考え方も変わるとよいと思います。	
昇任に対する考え	2件
・管理職への魅力を感じることが出来ず、女性が（中には男性も）あえて大変な立場になることは望まない、今のままの担当が良いと思っているのではないのでしょうか。	
その他	2件
・女性に、男性と同等の職責を求めるなら、男性も家庭での責任を分担して初めてお互いに同等の社会責任を負えると思います。	
休業等について	15件
育児休業等について	3件
・市役所は、育児休業が比較的取得しやすいなど、かなり男女共同参画が進められていると思われるが、さらに推進させるための数値目標を設定してしまうのは、良くないのではないかと。	
体制を整える	6件
・育休や介護休業は当然の権利ですが、その職員が抜けた職場へのフォローがほとんどなく、課長任せである。	
男性の休業取得について	3件
・男性の育休取得について、管理職が男性の育休取得を想定した組織づくりを行ってほしい。	
職場の雰囲気づくり	3件
・男性が、女性と同じように育休や介護休かを取得できる職場の空気であれば、男性で取得したいという人は増えると思う。	
ハラスメントについて	3件
・セクハラやパワハラの対応についてアンケートの問18に記載の内容では、とても改善はされないと思います。	
性的マイノリティ（LGBT）について	7件
・男女&性的マイノリティは、違うからこそ多様性があると思う。差別ではなくて、違いを、お互いに認めあっていけるような職場が理想的です。	
その他の意見	20件
・男女に限らず、得意に帆を上げて、得意な事を伸ばしていく環境が必要と思う。	
・自分は唯一の人間と自覚して「自分がどうしたいのか」ということを考え続けることは大切な気がします。	

自由記入欄への記載内容

問3 今後、あらゆる分野で男女共同参画を進めるために必要なこと 「その他」への記入内容

- ・男女問わず、適性や能力に応じた働き方が出来ること。(ほか1件)
- ・違いへの過剰な反応をなくすこと。(ほか1件)
- ・子育てや介護家事に関するサービスを充実させること。利用のしやすさ等への工夫をすること。
- ・女性が必ずしも出産しなければならないという考えをなくすこと。
- ・職場における男女比を1:1とすること。
- ・就業時間や賃金を改善すること。
- ・会社員、男性の過酷な労働状況、利潤追求、時間外もいとわない体制。(公務員ではなく)
- ・女性だとか差別とか騒ぎたてないこと。淡々といろんな場に進出すること。
- ・能力がある人が参加したり、進めるべきであるため、男女共同の意識を持ってない上層部を排除する事が一番大切である。
- ・進める必要はあると感じるが、問4にある性別による身体の違いや適性に応じた役割はあると思う。
- ・ほどほどに進めること。
- ・すでにある程度は共同な社会になっていると思う。属する社会や組織によって、格差があると感じるので、格差がなくなるよう、考えることが必要だと思います。
- ・労働時間の短縮、育児休暇取得時の給料保障。
- ・男女が平等な権利を主張するのではなく、お互いを理解し、協力する気持ちを育てる工夫が大切だと思う。それぞれの役割にあった協働参画が必要だと思う。
- ・子育てに優しい環境づくり。

問4 男女共同参画を進める必要はないと思う理由について 「その他」への記入内容

- ・男女共同参画を進めようという発想自体が性差等の偏りを生んでいるから。(ほか1件)
- ・能力差や適性といった言葉でなく、性別による特性も個性のひとつであり、他の個性同様、尊重すべき。
- ・共同参画と女性の優遇があいまい。
- ・そもそも本質的な男女共同というものを理解している職員がいるとは思えず、現在、進めていることが正しいのか疑問である。
- ・声高に「男女共同参画を！」と言われてもとまどう時があるから。
- ・男女差がなく、能力別で行いその結果女性が少ないとしても仕方がないし男女共同でないとは思っていない。むしろ、人数合せて、能力が落ちる女性を加える事が一番困る。
- ・業務の適正があればOK、わざわざ進める必要はないと思う。
- ・日本において、仕事と家庭との両立というのは限界がある。

問5 本市役所の女性管理職が目標値に至っていない理由について 「その他」への記入例

- ・職員そのものの男女比が違う。(ほか3件)
- ・女性の能力不足、適性不足。(ほか1件)
- ・個人個人の資質等の結果ではないでしょうか。(ほか1件)
- ・実態はわからない。(ほか1件)
- ・家庭の事情。

- ・家庭生活は女性がやるべきという考えが多いから。
- ・どうしても女性の方が家事や子育ての負担が男性より重くなるので、責任の無い立場でそこそこの給与を得られれば良いと考える人が多いから。
- ・組織をまとめる能力を持っている人は、男性の方が多く思う。
- ・きちんとした評価をしてこなかったし、現在も疑問符。
- ・苦情や圧力への対応。
- ・年功序列であり、また、この試みは最近のものだから。
- ・横須賀の風土が時代遅れだから。閉鎖的だから。
- ・女性の意識として管理職になることが「活躍」ではないから。

問7 女性の管理職への登用についての具体的な方策について 「その他」への記入内容

- ・職員採用募集時から、何らかの啓発や区分分け等必要と思う。
- ・女性だからという特別扱いはせず男女平等とする。
- ・市役所内でどうこうするというのではなく、国レベルで「今後女性にも活躍してもらわないと少子高齢化で生産性が損なわれ、国が立ち行かなくなるんです。だから男女共に分けへだてなく家事・育児・仕事していかないとダメなんです」というある種の布教活動をしていかないといけない。
- ・職内保育園等をつくり負担軽減をする。
- ・管理職になりたい、目指したいと思える体制を整える。
- ・男女にかかわらず、適任者を選ぶ。
- ・5級試験で女性をどんどん合格させる候補者を増やさないことには、事は始まらないでしょう？
- ・産休・育休中、主任昇格に必要な期間にカウントされないことを改善すべき。

問8 仕事をする上で、重視していること 「その他」への記入内容

- ・良好な人間関係を築けること。(ほか2件)
- ・収入に見合う仕事をする事。
- ・社内の人間関係プラス団結力。
- ・組織ぐるみでやりがいや達成感など、仕事への関心が育まれること。
- ・心身が不健康とならないこと。
- ・仕事の質の向上と役割を果たすこと。
- ・仕事をする時はスイッチを入れ、終わったらスイッチを切ること。仕事でいつも緊張していると精神衛生上悪くなるため。
- ・努力の結果が見えること。
- ・1(仕事に興味関心を持てること)と似ているが、興味・関心だけでなくやりがい・楽しさ・充実感が持てること。

問10 将来、管理職に昇任する「条件」について 「その他」への記入内容

- ・女性の管理職の割合が増える(50%に近づく)こと。(ほか2件)
- ・管理職として、自分が必要とされる(技術を生かせる)のであれば。(ほか1件)

- ・管理職になることに対するハードル（意識面）が下がること、理不尽な責任の所在がなくなること。（ほか1件）
- ・管理する職についての専門知識を積む機会が与えられること選択肢との逆。
- ・自分が職に見合う能力があると感ずること。
- ・管理職が育児休業等を取することを想定し、対策が考えられていること。（休業期間の代替をどうするか？など）
- ・職能関係の仕事もひきうけねばならず、負担が大きくなる。
- ・職員全体の業務能力の向上。
- ・女性職員のセクハラ等差別の見直し。

問 11 将来、管理職への昇任を望まない理由について 「その他」への記入内容

- ・現場に直接携わる事を望んでいるので。（ほか1件）
- ・管理職になれる部署がない。（ほか1件）
- ・興味・関心がない。（ほか1件）
- ・病気のため業務量を増やすことはできないため。
- ・男性職員の女性職員に対する不理解。
- ・50歳をすぎ定年間近になり今から管理職になってもできる年数に限りがある。
- ・いつも緊張していなければならない。メール、ライン、携帯電話。

問 12 ワーク・ライフ・バランスのための職場環境づくりにおいて、必要なこと 「その他」への記入内容

- ・必要な職員数の確保。（ほか5件）
- ・時間外勤務の削減、業務量の軽減。（ほか3件）
- ・各種休暇が取りやすいように増員等の工夫。（ほか2件）
- ・適切な人員配置。（ほか1件）
- ・仕事量というよりは人間関係の良さ、理解と協力だと思ふ。（ほか1件）
- ・時短勤務対象職員や休業中職員の職場の負担軽減。（ほか1件）
- ・どれもしっかりやるという本人の自覚と責任。（ほか1件）
- ・人員増。仕事の難易度は高くなり、量も多くなる一方であるのに対して、職員数は削減される。このような状況でワーク・ライフ・バランスを実現するのは非常に困難である、と感じます。4～7のように「ライフ」というと育児・介護・看護しか挙がってこない考え方にも問題がある。趣味や遊びも大切にするという観点も大切だと思います。
- ・フレキシブルワーキング。
- ・家事が一番大事という意識。（特に40～の男性はまだ低いよう）
- ・市民の理解。
- ・自ら率先した休暇の取得。業務の段取り、調整は必須なので綿密な準備をすることを忘れずに。
- ・捉えがきかない職員をつくらない。給与一定ならば能力（仕事）も一定になるべき。
- ・全体的なレベルアップがなければ、業務分担の工夫も困難。
- ・男性の時間外労働に関する意識改革。

- ・管理職となりうる人材の採用。
- ・精神的負担の大きい職場（現場において）でのラインケアの重要性。
- ・組織風土づくりとして、①各種休暇・休業を取得させた場合、部長及び課長等のプラス評価として扱う制度を設ける。②子どもが産まれた際に男女問わず育休を必ず取得させる制度を設ける。
- ・仕事も生活の一部という意識、ライフ>仕事という考え方の排除。
- ・福利厚生充実。
- ・労働時間の短縮、育児休暇取得時の給料保障。
- ・自分のまわりにあまりに能力のない職員が多すぎる。
- ・故障者（能力が低い者も含む）が多い上、非常勤・臨時職員が多くなっており、年次どころか、夏季休暇取得もままならない現状を改善すること。

問 13 ご自身が育児休業や介護休業を利用することについて 「その他」への記入内容

- ・職場に負担、迷惑がかかるので利用しにくい。（代替職員の確保、質など）（ほか7件）
- ・時期によっては業務が忙しく利用する気になれない。（ほか2件）
- ・経済的なサポートが必要。（ほか2件）
- ・利用するイメージが想像できない。（ほか2件）
- ・前例がなく、利用しにくい。（ほか2件）
- ・人員不足。（ほか1件）
- ・仕事にブランクを作ると、復帰したときが不安である。（ほか1件）
- ・育児休業に対して、どちらかというとな女性が利用するものという意識がある。（ほか1件）
- ・利用している。上司、同僚が協力して下さっている。（ほか1件）
- ・利用することを考えたことがない。（ほか1件）
- ・育児休業は期間の見通しが立つが、介護の場合見通しが立てづらいため、取得する気になれない。（別の方法を考えるとと思う）
- ・自分の業務が100%できるなら利用できる。
- ・育児や介護といった目的で休業することは全く問題ないと考えます。
- ・3（業務が忙しく利用しにくい）、4（休業後の職場復帰に不安があるから）、6（仕事の責任が重いから）はあるが、ある程度割り切りが必要と思う。
- ・普段からの、人間関係や個人の仕事に対する姿勢が重要である。
- ・取得しなければならない環境の是正と、取得をすることが当たり前という社会構造の是正が必要。
- ・周囲の理解が得られたら利用したいと思ったことはある。

問 14 男性の育児休業や介護休業の取得率が女性に比べて少ない理由について 「その他」への記入内容

- ・女性の方が育児や介護をすべきという考えが社会全体に広がっているから。（ほか11件）
- ・男性自身が、育児や介護にかかわろうとする意識、スキルがまだ低いから。（ほか10件）
- ・社会的な風潮。（ほか8件）
- ・男性が取得するという前例がまだ少ないため、取りづらい。（ほか4件）
- ・必要性を感じていないから。（ほか3件）

- ・ 庁内、課内での通報制度や情報共有。(ほか1件)
- ・ 加害者には自覚がないので啓発しても人事としか感じないので難しい。(ほか1件)
- ・ 研修の実施や、ハラスメント認定のガイドライン、マニュアルの作成(ほか1件)
- ・ 教育とハラスメントの境界。
- ・ 人事課が常時、無作為に何名からか聞き取り調査を行っているという事実を作る。抑止力にもなり、また真実も見えてくると思う。
- ・ 互いの意見を聞くだけで、パワハラ者に対して注意するだけの庁内の対応はいかなものかと思う。第三者機関に依頼して、内密に調査を行い、最終的な結論を出すような窓口が必要である。
- ・ 本当に役に立つ組織がなかった。
- ・ 無記名による上司への評価制度。
- ・ 一人一人のモラルに対する意識を高めること。
- ・ 以前、上司(課長)に相談して、相談窓口に行きたいと言ったら困ると言われた。上司がハラスメントに対する認識不足と自分の身に何かかぶりかかる(上司としての資質がとられるのではないかという恐怖)のではないかという思いで止められたので、上司の管理能力とは関係ないという周知が必要と思う。
- ・ わからない。
- ・ ハラスメントを受けた側、ハラスメントをした側、相方の話を公平に聴く場を設ける。
- ・ ハラスメント防止についての認知度の確認を定期的に行い改善する。
- ・ 目安箱の設置。ただし、名指しされた上司には、弁明の機会を必ず用意すること。
- ・ 適切な事実確認と加害者への対応。
- ・ 一部の管理職が行っているため何も言えない。
- ・ 教育過定での定正。
- ・ 研修が必要な人を招待(指名)して下さい。

問22 性的マイノリティの方々が生活しやすくなるための対策について 「その他」への記入内容

- ・ 小さい年齢時から、いろいろな方が社会の中にいることを教え、自然と受け入れられる感覚を身につけさせる。(ほか4件)
- ・ 行政に限らず、広く知ってもらうことが必要だと思う。(ほか4件)
- ・ そもそも完全にはなくならない。(ほか1件)
- ・ 日本の文化では難しいと思う。
- ・ 結局、少数派の意見は多数派には勝てない。民主主義の原則であり、どうにもならない。
- ・ いわゆる性教育のあり方が課題。学校ではタブーが多すぎて実際の子どもの意識と教育のかけが違いすぎる。
- ・ わからない。
- ・ 支援団体等が被害者ぶることによって差別が助長されている。
- ・ マスコミの力を充実させる。
- ・ 年月が多少経てば、浸透してくると思う。
- ・ その人達次第、外国の方がオープンになっていると思う。
- ・ 現在、実施しているものを確実に段階的に行っていくことが重要と考えています。
- ・ 性的マイノリティの人が日頃の生活で不利益を感じないように制度を整える。例えば、心の性で学校生活を

送れる（制服、更衣室等）、同性カップルでも婚姻関係と同等の権利を認められる（扶養、相続等）など。

- 法律を制定し厳しく取締る。
- L G B Tに限局せずあらゆる偏見、差別をなくすような国全体の風土づくり。
- 性的マイノリティという考え方そのものをなくす、それが当たり前という家庭での教育と環境づくり。

問23 男女共同参画社会を実現するために必要だと思うことなど 自由意見欄への記入内容

【男女共同参画や固定的性別役割分担に関する考えについて】

男女共同参画を進める

- 継続して取り組んでいくことで、実現につながると思う。
- 男女共同参画社会の推進は必要だと思いますが、男女を全く同じ扱いにするのではなく、男女それぞれの個性を生かして働ける環境であることを望みます。
- 公務員の中だけでなく、自営業、会社員にもPRが必要。
- 私の職場では、男女平等に職につけない環境にあり積極的になれないのが率直な意見です。しかし、社会的には積極的に取り組んでいかなければならないと感じます。性的マイノリティにあっては、勇気を持って本人が前に出る事が大事でその補助を行政が実施するべきだと思います。実際には、タレントなどが好感を持たれることによって社会的に認められている度合いが強い気がします。
- 法や規則で明確に決められていた方が良い。職場の雰囲気等は変わらないと思います。

男女共同参画を進めない

- 完全な男女共同参画社会を実現することは無理だと思う。人間は自分より弱いものをいじめる生物であり人種差別等もいまだになくならないからである。
- 現在、進められていることについて疑問を感じているとともに、自分の業務にも制約を受けていることに多少なりとも憤りを感じているというのが正直な気持ちです。
- 男女共同参画について、知識があるわけではないので、的外れかもしれないが、無理に推し進めるのではなく、社会の流れにあわせて、進めていくのはどうか。私は技術職であるが、確かに女性は少なく感じる。それは、受けてきた教育が、文系と理系で男女比が生じていたため仕方ないと思う。しかし、理系女子という言葉が出てきたように、変化も生じている。それに沿って進めていくことが必要だと思う。なんとなく急いで進めているような感じがしてしまう。
- 制度上は何もすることは無いと思います。すでに日本では男女で差別するようなきまりはないと思います。個人の考え方や思い込みにより、男女共同参画が妨げられている部分があると思いますが、そこを改善するのは難しいと思いますので、無理に実現しようとしなくともよいと思います。
- 現在の職場に関しては、とくに必要を感じません。
- 私が所属する部は男女を問わず、前向きに適性配置されていると思います。権利だけを主張しても組織全体の調和はとれないと思います。男性であれ、女性であれ、まず公務員として社会貢献出来る人材を育てる事が大事だと思います。
- 問6に関して、男女の区別なく、管理職の資質を持っている人を登用すべきであって、男女比を気にすることは無いと思います。近い将来、おのずから男女共同参画社会が当たり前の世の中になっていると思います。
- 過剰な取り組みはさけるべきだと思います。

意識を持つ、変える

- 公務員は古い体質が根強く残る職種である。その部分で変える必要があるが、現実的に難しいと思う。
- 男女共同参画というとならば女性が活躍できるか等や男性への研修が多いように感じるが、そもそもそれをえようとする女性職員の方が圧倒的に多くみられるのが問題では。そちらの意識改革も。
- 男女共同参画社会の必要性和働く男女性のマイノリティ等かかわる人全てに男女共同参画社会が充実することでメリットがあることを知ってもらうことが必要かなと思う。
- 性別に関わらず、お互いの立場を思いやれる姿勢が必要だと思ひます。自分が置かれていない環境（立場）の知識と理解、そしてそれを可能にする経済的・精神的余裕を全ての人が持てなければ実現はむずかしいと思ひます。結局は、心身共に健やかな子供を育てることから全ては始まると思ひます。
- 男、女共にお互いを尊重する気持ちを持つ事が大事だと思ひます。
- 全職員の意識をかえる！
- 職場において、男女共同参画を目指すことは、自分の今までの経験からも大切なことであり、多くの人の幸せな人生、家庭、そして生きがいを確保するものだと思ひます。その実現のためには、職員個人の異なる考え方、職場環境、家庭環境のもとで男女参画について共通の意識を持ち、小さなことでも1つでも多く実行してもらふことだと思ひます。
- 男女が平等な権利を主張するのではなく、お互いを理解し、協力する気持ちを育てる工夫が大切だと思ふ。それぞれの役割にあった協働参画が必要だと思ふ。
- 職員一人一人、意識改革が必要だと感じます。また、いきすぎた男女共同参画の考えは、職場内の不和を生みかねないので、慎重に進めていくことが重要だと感じます。例えば、出産・育児を理由として年次有給休暇を全部消化するなど。

制度や体制、職場環境などの改革

- まだまだ、男性中心社会という考えが根強いと感じます。女性職員の積極的採用、社会復帰のしやすさなど、体制づくりと早期からの教育の必要を感じます。
- あらゆる場面において、男女比を1:1にすることで効果が表れると思ふ。
- 慣習や個人的考えがある中で、男女共同参画を進める（気がある）のなら啓発のみならず、制度等で数値を定めることで既成事実を作ってしまうのではないのでしょうか。女性管理職や男性の育休取得は数が増えることによって自ずと職場環境や業務分担や仕事のしかたなどが変わるのではないかと思ひます。
- ただ単に仕事の内容や昇進などを男女で同じ様にするだけでは真の男女共同参画社会とは言えないと思ひます。生まれもったそれぞれの特性や、各個人の特徴を生かせる社会の体制が必要なのではないかと思ひます。
- 土木部、港湾部では男性職員が圧倒的に多く在籍しています。技術職の女性職員自体が少ないということもあるでしょうが、事務職も少ないように思ひます。このようなどころから見通していくべきではないでしょうか。
- 男女共同参画社会の実現するため、今までの様々な取り組みのおかげで、今の若い世代の女性は、昔の女性の職場環境に比べ働きがいのある（働きやすい）状況にあると思ひます。男性から見ても理解が得られるよう、女性も権利の主張だけでなく、義務を果たしていく必要があると思ひます。核家族化の現代、子育てが終わると親の介護となるなど現実的な課題があると思ふ。保育園や施設の整備が必要だと思ふ。
- 働き方が変われば、解決する問題もあると思ふ。日本人は余裕がなさすぎる。
- 本人のやる気、職場の理解、休暇等の取れる環境。

- ・人的余裕。職員がある程度いると、気持ちに余裕あり、男・女問わず、相手のことを考えることができる。人手の問題が重要。
- ・男性、女性に関わらず、休暇を取りやすい職場環境づくり、業務の応分の負担、昇進の差がないようにする等、まず、市役所が自ら変わるべきだと思います。特に、管理職が男性で、妻が専業主婦だったり、子がいない場合、女性だけでなく、男性職員が家庭の事情で休暇を取得しづらい傾向にあります。若い職員は家庭や家族に対する考え方が、40～50才以上の職員とは、異なることを上席職員が理解していただきたい。また、職場では育休や介護休暇取得者に対する誹謗中傷を含む発言をしないよう職員（特に管理職・係長級）の意識改革が必要だと思います。
- ・基本的に男性職員は、スーツで仕事しています、女性職員→（部屋着、パジャマみたいな服で勤務している人がいる。対市民に対してはすかしい）も同様にする事が平等だと思います。

能力に応じた適正な評価

- ・社会や組織でどうしても性的弱者としてのポジションにおかれがちな女性に対し、やさしくすればいい、配慮すればいいという簡単な考えでなく、そもそも同じ人権のある個人であるという認識を全体で持たねばならないと感じています。
- ・男女共同参画の理念ありきではなく、性別ではなく、個人・個人で得て・不得手があるのでそれを生かして、より良い社会となれば、よいことだと思います。（そうなれば、性別を意識せず、性的マイノリティのことも問題とならなくなると思います）性別は存在し、でも性別だけではないことも存在する。多様性を理解し寛容する社会であれば、男女共同参画の理念は不用となる。これが理想なのかなと今回のアンケートを通じて感じました。
- ・男女共同参画と言っている時点で女性を差別していると感じる。能力がある人物なら、性は関係がないと思う。きちんと能力を判断できる組織にするべきかなと。
- ・女性だから管理職に登用するとか、性的マイノリティだから特別扱いするとかではなく、個人の能力や適性に応じて、配属、昇任、昇進をさせるべきと思う。

教育や研修の機会

- ・子どもの頃からの教育。
- ・学校や社会教育での研修を充実させること。男女がほぼ同等に仕事やプライベートにとりくめるように職場の環境づくりが大事だと思います。
- ・義務教育の期間から教えこむことで、男女共同参画が当たり前になると考えます。
- ・職場や社会において、まだまだ知らないことが多いと思う。知るためには研修等の機会を設け、意図的に知識を広める必要があると思う。
- ・男女共同参画社会に関する研修を増やし、職員全体に取り組みの展望の理解と意識の改革を図る。私自身、何となくしか理解しておらず、現段階で特別困っていないが、興味はあります。
- ・人の価値観は育った環境や生活している環境に左右される部分が多いため地道に周知、広報や、講習、研修を重ね、地域全体の考え方を変えていくしかないと思う。

固定的性別役割分担意識について

- ・女性を社会に進出させることも大事だが、男性を育児に参加させるための工夫（周囲の理解、その間の給与、必要な人員補充など）が重要。働き、経済を回すことも大事だが、子どもの心は置き去りの状態。『キレる子ども』『いわゆる常識から外れる子ども』など十分な愛情を得ていないことが多いことが原因の1つにな

っているとおもう。

- 「男女共同参画だから女性も積極的に管理職に！」と言っている一方で、お茶入れや茶がらの片づけ、その他「女性がやること」とこれまで考えられてきていた事がらについて、依然として女性職員の役割という風潮がある。男性職員は悪気は全くないが、その事に気付いていないか、又はやり方が分からないためか積極的には取り組んでくれない気がします。女性は少ないので言いづらいし…。また、男性職員が育児を理由に平日の残業を断ることが難しい傾向があると思います。（「休日なら妻と分担できるから休日に出勤したい」と言っても「平日の残業で」と言われてしまう）残業費の抑制など他の問題もあるので難しいとは思いますが…。
- つい先日「若い女の子にお茶を入れてもらって」…な発言をしている人がいて不快だったと聞きました。いまだにその程度の人が多数を占める職場もあるようです。まずは、そういう人を減らしてほしいです。
- 男女がこれまでの性別による固定的な役割分担意識にとらわれず、個人としての能力を十分に発揮して、社会のあらゆる分野に進出していくことが必要だと思われまます。
- 子育ても介護も確かに女性の方が向いているのかもしれないけれど、家事全般、初めからできて現在に至っている訳ではありません。やはり、社会全体の考え方が変わるためには、教育は重要なと考えます。

地域への参画について

- 男性が地域活動や学校PTA活動に参加しやすい社会。女性に対しても男性が一人でも抵抗なく参加できるような場とするよう啓発が必要であると感じています。
- 女性が出産や結婚を機に退職してしまうことで家庭に女性がいないのが当然のような社会がある。そのために男性の地域への参加の機会がない。市役所の男性は休暇も自由で残業も自由だから市役所同志で結婚すれば、いろいろ可能だと思うが一般の企業だと男性の家庭や地域への進出は難しい。女性が働きつづけるのが当たり前の社会にするべき。

男女共同参画の定義について

- 男女平等の基準を考えていただきたい。例えば管理職の数について、男が〇人女が〇人だから〇〇%とかではなく、なりたい人が男〇〇人女〇〇人で、それぞれ☆☆%の人の希望がかなってる。⇒希望がかなっている割合の差こそが、平等の基準となるべき。
- 何故、男女共同参画社会にしなければならないのか、根本的な理由をもっと啓発する必要があると思う。大人の意識はなかなか変わらないだろうから、子供の教育段階から根付かせる必要があると思う。
- 男女平等のゴールはどこなのだろうと考えます。現在、人数を増やす（女性を増やす等）は通過点であって、女性と共に働く男性の意見が尊重されること。女性と共に働く男性への負担が何らかの形で緩和されることを望んでいます。
- 皇位継承で女系が認められていないのでそこから考え直さないといくら男女共同参画推進といっても本質的なところで進まないのではないのでしょうか。

その他

- 自分達や子供達の将来のために前向きに考えて協力し合える社会に皆が意識できるようになると良い。又、なれる努力を行政、個人ができると思う。
- 今まであたり前としたり、常識だと思っていたことが少しずつ見直されるようになってきたことは良いことだと思っています。小さな気づき、少数意見の中にも今後の社会に役立つヒントが含まれていると思うので、相談窓口、意見箱、アンケート実施、会合等どんどん行っていく中でキラリと光るものを見い出してほ

しいです。

- 女性、女性、女性という取り組みをなくすこと。参画の人数、機会を増やすことが男女共同参画ではない、そういう意識をすること自体、差別的発想と感じる。このアンケートも女性偏重になっているが、そういうこと自体がおかしい
- 以前、研修において男女共同参画関係について学びました。それまでの私はそのような議題に興味がありませんでしたが、研修を通して初めて知った事が大変多く、自分にとっても身近なことのひとつだと認識しました。そのような経験からこれからもそのような研修や周知の働きによって世の中に浸透していけばよいと思います。まずは知る機会、知る場所を増やしていけばいいと思います。
- 男女共同参画推進が男女間の対立軸を生みだすことのないよう（LGBTも含め）基本的な人権の問題や、他人を思いやるという基本的なモラルの問題としてとらえ推進して行ったほうが良いのではないかと思います。

【女性の活躍推進について】

意識を変える

- 女性の意識の向上。職場の理解。
- 意識が変わることと、実際に女性管理職が増えたりすることによって、その現状が当たり前になっていくことが必要であると思います。
- 女性の仕事に対する責任感の向上が必要かと思う。

周辺環境の改善

- 仕事と家庭が両立できる社会の仕組み、それに対する周囲の理解。女性管理職の登用について、目標値を設定することは理解できますが、その数値を達成させることだけが目標にならないようにしてほしいです。（管理職としての資質等を備えている人の登用を。男性管理職も同じことが言えますが。）
- 女性に対する職場環境整備がまだまだ整っていないので職种的には厳しい状況だと思います。当直業務における個室、トイレなどの問題や改修費用、人員削減による個人の体力的負担により勤務場所が限られるなど。
- 女性管理職の人数云々を議論するならば、まずは、男性に大きな仕事や汚れ仕事が偏らない様にすべき。これが女性の力を発揮することにつながり、評価され、管理職も増えるでしょう。「私、女性だから」と甘えている人、よく見ます。
- 技術職など従来より男性が多い職種において女性を多く登用し、名実ともに男女の枠を撤廃することが必要だと思います。技術系の部署の管理職は、技術職が多いと思いますので、女性管理職を増やすためには、技術職の男女比を7：3以上にすべきと思います。

市が女性管理職を増やす、希望する人を増やすなど

- 女性の管理職が少なすぎると思う。民間の手本になるように、行政から女性の管理職を増やしていかなければならない。‘管理職の最低何%は女性’ というように制度上決めなければ、いつまでたっても数が増えないと思う。
- 市は率先して女性を管理職に登用していく。そのために、管理職の仕事量や待遇を改善する。
- 一朝一夕には解決できない課題山積みだと思います。長いこと女性の役割を定義付けてきて、急激に変化させようとしても男女共に受け入れに軋みが生まれている状況です。急激な変化は必要だと思うので、どんどん女性を登用すべきであると思います。ただ、それをストンと腑に落ちるとするには、長い時間が必要でし

よう。

- ・女性職員の採用を増やすだけでなく、採用試験を受けたいと希望する人を増やすことが必要だと思います。
- ・女性管理職の割合を目標にする前に管理職を希望する女性の割合を増やすべきでは。女性管理職についての研修を女性しか受けていない、理解を得るべき男性も研修を受けないと、管理職を希望する女性のひとり相撲。

結婚・出産等や家庭との両立の関係について

- ・女性の社会進出を推し進める上では、出産・育児を望む女性と、そうでない女性双方のためにそれぞれにより適した“道”を作るべきであると考えます。男性に妊娠・出産という行為が行えない以上、それが出来、またそれを望む女性はあらゆる意味で男性と平等であってはならないと思います。出産、育児を望む女性とそうでない女性がそれぞれどのようなアプローチで仕事をする事が出来るのか、そしてそれぞれの女性が出産・育児を望んでいるのかどうかをいかに判断するのかというところを、男女ともにもっと良く考えていかなければならないと思います。
- ・近年、女性の結婚・出産の年齢が高くなっています。上位職への昇任時期を目前にし、仕事を取るか、家庭をとるか、今まで以上に難しい決断を迫られているのではないのでしょうか。上位職（係長以上）に昇任した後も産休・育休が取りやすいよう対策を取る必要があると思います。（休業期間中の代替をどうするかなど）
- ・女性管理職がもっと増えた方がいいと思う一方で、自分になりたいかということと家庭との両立や精神的負担を考えるとあまりになりたいとは言えないのが現状です。

数値目標について

- ・女性自身が管理職になることを望んでいないのに、女性管理職の目標値を設けるのはいかがなものでしょうか？男性もそうだと思いますが、管理職に魅力がないのだと思います。
- ・女性の社会進出は重要なことだとは思いますが、数値はあくまで目標とするだけでよいと思います。本当に能力があり、意欲のある方が昇任するようにしなければ、下につく人は働きづらかったり、業務が増えてしまっただけになると思います。・数値目標ありきの女性管理職登用は本人にとっても周囲にとっても好ましくないことであると思います。能力・適性・意欲のある方が、男女問わず活躍できるための環境づくりが必要であると考えます。
- ・数値目標ありきの女性管理職登用は本人にとっても周囲にとっても好ましくないことであると思います。能力・適性・意欲のある方が、男女問わず活躍できるための環境づくりが必要であると考えます。
- ・単純な数値目標のみに終始しないこと。
- ・具体的な数値を定めて女性管理職の比率を高めようとする動きが国全体としてあるが、あまり望んでいないのに無理に高める必要はないと思う。“望んでいるのに性別を理由に昇進・昇格を妨げてはいけない”ということが肝心であり、その防止を徹底することに努め、無理に昇任を勧める必要はない。男女によって向き、不向きもあるし、適材適所に配置すればよい。男性向きのポジションに、無理に女性を持ってくる必要はないと思う。また、男女共同参画社会を推し進めることによって、晩婚化、少子化に繋がっていく可能性についても議論すべきであって、何でもかんでも女性を登用すればよいと思っている人が多いように思えて困惑している。
- ・本市女性管理職について、数字を上げることだけが先行して、実力の伴わない者が管理職になっているようなことはないか。（男性に対する逆差別になっているのでは）男女にかかわらず、真に相應しい者が管理職に

なるべきである。

- ・男女以前に個人の性格、能力、適性があります。ひとくくりに男女共同を数値目標などで判断することは反対です。女性管理職を意図して作ろうとする風潮はかえって女性の自由を妨害していると思います。それこそセクハラ、パワハラです。

その他

- ・男女間だけでなく、女性間での2極化を避ける必要がある。女性同士で内ゲバ起こしている間は、女性の管理職はふえないと思う。セクハラ・パワハラの当事者はもっと厳しく処分されるべき。
- ・管理職は能力があり、やってみたいと思う人がやるものだと思います。能力があってもやりたくない人（介護や子育てなどの理由ではなく、単にいやだと思っている人）や、なりたくても能力のない人がいる。現在の上司の議会での対応や、仕事ぶりを見て、なってみたくてもあそこまで責められるのはいやだし、見合った給料をもらっていないなど、希望があっても、いやになってしまう場合もあると思います。管理職の「環境」を整備することも必要かもしれません。昔はなかったけど今は議会中継もあたりして大変さがダイレクトに伝わって来ています。管理職もきびしい環境で仕事をしています。
- ・既存の管理職は男性率が高いので、次に引き継ぐ人も男性が多くなるのは仕方がない気がする。ただし、女性の方が人を判断したり、評価することは得意な気がします。
- ・女性が管理職へ登用される機会が急に増えたと感じる。

【ワーク・ライフ・バランスや仕事に対する考え（昇任等）】

ワーク・ライフ・バランスへの配慮

- ・1人1人が労働する時間を厳守し、効率よく行うための仕組み作りを意識する必要があると思います。男女共に家庭にたずさわる時間をもてば、夫婦や家族に対して思いやりも余裕もうまれ、仕事もコミュニケーションあふれる場になると思います。
- ・男女共同参画社会の実現には、ワーク・アンド・ライフバランスが保たれていることが必須であると思います。長時間労働が当たり前であれば、家事や子どもの世話にもう一方が担うこととなります。また、管理職への登用を望まない一因にもなっているのではと思います。家族や子どもがいない職員も含め、いろいろな人がバランスを保って活躍できる職場づくりが大切かと思えます。管理職も含め、まだ残業体質の方が散見しますが、業務の効率化や適切な人事配置等、残業の是正について取り組む必要があると感じます。市民も半分は女性なので、女性管理職に増加することが望ましいと思います。ただし、拙速に数を増やすのではなく、適性、能力を見極めて登用を行ってほしいです。
- ・何よりもワークライフバランス。日本社会はとにもかくにも時間拘束が長すぎる。精神的ストレスも大きい。育休、介護休はもちろん、今のままでは結婚願望も若者から消え続けると思います。
- ・保険仕事を無くすなど生産性を高めることによって時間的な余裕を生み出し、家庭や地域での活動時間を増やす。（テレワークなど働き方の見直しも含めて）

子育てへの配慮

- ・イクメンという言葉ができるほど、いまだに男性の子育て参加が珍しいもののような気がします。子育てに関する法律をもっと充実させてほしいです。
- ・男女共同参画実現にはワーク・ライフ・バランスが重要だと考えてますが、現在の所属では上司の意識が低く、職員のワーク・ライフ・バランスが一切考慮されていません。与えられる業務量が残業を前提としたボ

リユームとなっているため、定時退庁ができないばかりか、残業中にも追加の指示が出ることもあり、個人の努力で残業時間を減らすことができません。また、同僚も概ね同じ状況にあるため、職員間で負担を分散するのも難しい状況です。自分の場合は、妻（正社員）、子（0才）という家庭構成ですが、帰宅時間が遅いため、平日は家事や育児に一切参加できず、全ての負担を妻が負っています。妻の年齢のこともあり、できれば早めに第2子が欲しいと思っていますが、今の状況ではとても子供2人を育てることはできません。他所属へ異動すれば残業時間が減る可能性があります、自分の異動希望がそのまま通ることは期待できず、また、現在の家庭の状況を考えると異動を待っている余裕もないため、大変困っています。

- 女性の社会進出は必要だと思いますが、家事、育児に対する男性の考え方も変わるとよいと思います。（会社の支援もちろん必要ですが）仕事もがんばりたいと思う半面、ゆっくり時間があれば子どもへの対応がもっとやさしくできたり愛情たっぷりの手料理を作ってあげられるのでは…家事、育児に手を抜くと子どももそんな母親になるのかナ…と思い、切ないです。
- 女性が働きやすいように保育園の増設（病欠保育園の増設）を行うこと。企業にある保育園を一般向けに拡大することによって働きやすい環境をつくる。また小中高のうちから家事をすることの教育を行う。また男性も家庭に参加できるように家族への奉仕日などつくり積極的に行うことで家庭への理解をよくしていく。
- 市役所の中での話になりますが、妊娠、産休、出産、育休、保活、学童選び、入学までの流れを妊娠する前の職員に伝える仕組みがあると良いと思う。（一括、又は分けて）対象は、男女、カップル、夫婦など。業務時間外でも、聞きたい人は多いと思う。また、伝える側も、職員のボランティア、ワーキンググループ（？）のような形を取っても良いのでは。自分の経験を後輩に伝えたいという人も多いと思う。伝える内容から任せても良いと思います。募集してみたらどうですか。
- 保育園や学童保育の整備が急務だと思います。子どもを持って働き続けたい女性がいても、子どもを預かってくれる所がなく復職や子どもが小学校に上がるタイミングで辞めざるを得ない人がいるのはもったいないと思います。又、育休を男性も取得できる制度も大事だと思いますが、やはり、母乳育児がすすめられる中で、女性が少なくとも1歳までは育児の主体であることは言うまでもないと思います。
- 育児について、育児休業の期間の充実（小学校低学年まで）、金銭の補助、復帰後の支援等をこれまで以上に充実したものにすれば、出産後の女性の社会進出が進むと思います。

昇任に対する考え

- 小さい子供は母親が近くにいることで、安心感を覚えたり、親の介護も嫁より実の息子の方が頼りやすい、などライフステージや状況に応じて（男女の別だけではなく）働き方を変えられるようなしくみが必要と思う。小さい子供がいる女性を希望もしないのに、何が何でも昇任させるのは少し違うと思う。又、子育て中は仕事をセーブしてきて、子供が大きくなり、仕事に比重をかけることが可能になっても、ブランクに対する自信の低下が昇任の意欲をそいでいる。昇任に必要なスキルがついている、という自信がもてれば、昇任したくないという気持ちが変わるのでは、と思う。
- 20年以上前と比べると、職場環境はずい分良くなっていると思います。しかし、管理職への魅力を感じる事が出来ず、女性が（中には男性も）あえて大変な立場になることは望まない、今のままの担当が良いと思っているのではないのでしょうか。

その他

- 残業や休日出勤ができるということを評価のポイントにしないでほしいと思います。
- 女性に、男性と同等の職責を求めるなら、男性も家庭での責任を分担して初めてお互いに同等の社会責任を

負えると思います。多くの男性は、男には仕事に責任がある、また、結婚したらパートナーには家庭にいてもらいたいと思っていると感じます。何より税制度や年金制度から妻には扶養の範囲で働くことを奨励しているのですから、本気で日本が男女共同なんて考えているとは思えません。男性が家庭にも責任を持つということに、若い世代には浸透していきていると感じますが、それが当たり前となるには、親世代の理解も必要で、長い間の日本社会の慣行から、もう少し時間がかかるのでしょうか。また、いざ育休となると、母性などの理由から女性が休暇をとることになるのが現実です。そういった時の、心のケアこそ充実が必要なのではないでしょうか。培った事業経験が中断することや、休んでいる間のコミュニケーションの不足など、不安要素の排除をすることが、その後の活躍意欲にもつながると感じます。少なくとも、横須賀市役所には女性が増えてきていますし、「管理職」に特別な壁を感じることはない業務分担が実現されてきています。これからは自然に女性管理職も増えると思います。

【休業等について】

育児休業等について

- 育児休業を取得する世代は比較的収入が低く、家計を維持できないケースが多いと思うため、男性の育児休業の取得率は現状から大きな伸びはないと考えます。
- 民間と違って、市役所は、育児休業が比較的取得しやすいなど、かなり男女共同参画が進められていると思われるが、さらに推進させるための数値目標を設定してしまうのは、良くないのではないか。育児休業の取得は、男女、各家庭でどちらが取得するのか、判断すれば良いものであり、男性が進んで取れば男女共同参画が進むとは思えない。又、育児休業取得の推進のためには、代替職員を、非常勤対応として良いのか？職員の平均年齢が低い場合、育児休業の取得割合が高くなるが、代替職員（非常勤）が半数を超えた場合どうするのか？きちんとした代替職員の正規職員対応制度の確立など、別の面での制度整備も必要と考えている。
- 産休、育休には代替職員（非常勤だが）が配置されるが、時短では配置されないため取得しにくい。時短にも代替職員を配置できるようにする。

体制等を整える

- 2人の未就学児を子育て中です。自身の環境についてはわりと恵まれていると思います。対して、夫（他県の公務員〔専門職〕です）の方は、少人数でシフト制であるという事で、育休はもつてのほか、時間休も取りづらいとのことでした。部署によっては今のままでも育休等取りやすい男性がいると思いますが、こういう職場は積極的に上司への啓蒙や代員を確保（育休などの場合）していかないと、男女共同参画進まないように思います。仕事内容（職種）や部署などによって、細かな想定をして、解決策を探るのが良いのではと思っています。
- 意識を変えていくためには、制度の充実、利用の積極的な推進（勧奨）も必要だと思います。子供が生まれた場合、介護が家族に必要となった場合、半ば強制的に休暇を取得させる、体制も休暇を前提としたものとしていくことも現時点では必要ではないでしょうか。
- 育休や介護休業は当然の権利ですが、その職員が抜けた職場へのフォローがほとんどなく、課長任せである。市役所ですらこの状態なのだから民間はもっと厳しい。休業者があっても業務に支障が出ない法制度の整備が必要である。
- 自分は2人の子育てをしながら仕事をしていますが、年休がとりにくく感じています。学校行事やPTAの役員（強制的にやるように言われます）や子どもの病院など、色々と用事はありますが、職場に言いづらいです。上司からも特に年休取得の声かけをされたりもしないです。年間を通してみんなバランス良く計画

的に休暇がとれるようになればいいと思います。

- 現在は女性が働きにくい、職場があるのは確かだと思います。そこは、子育てのための、休暇取得の困難や、休暇後の仕事への復帰の困難が関係していると思います。そのため、世間の女性に対する理解や男性の協力がこれから必要だと感じています。
- 制度がととのっても業務量は減らないため、取りづらく、周りもカバーするのに限界がある。正規職員の増が必要。新規事業ばかり増え、職員は臨時職員ですら増が通らない現状を改めるべき。

男性の休業取得について

- 社会の中に事実や情報を広げ、啓発につとめていく。一人一人が考えをもつと、現存する問題へ対応できると思います。男性の育休取得について、管理職が男性の育休取得を想定した組織づくりを行ってほしい。
- 男性の育休・介護休暇取得について、もっと数値（取得率）をあげるべき。女性が昇任する為には、家庭やプライベートとのバランスを整える事が大切であると感じるため、男性の休暇取得を増やせることで仕事との両立を図れる機会が増えると感じる。
- 市役所で働いて7年目になりますが、待遇や風土で男女差を感じたことはありません。男性の育児休業については、仕事そのものよりも単に経済的な事情の影響が大きいように感じます。

職場の雰囲気づくり

- 男性が、女性と同じように育休や介護休かを取得できる職場の空気であれば、男性で取得したいという人は増えると思う。
- 市役所の制度は一般の会社より充実しており、又、女性の育休などは取得しやすい環境にあると思いますが、意識の中に育休、介護休暇等、取得者への不満があることをよく見聞きします（本音と建前）
実際、自分が経験していないと上記の制度を利用する人達を批判したくなると思います。想像力を働かせて、又、お互い助け合いの精神で行わないと社会が成り立って行かなくなると個々人が意識することが必要です。その為の教育や啓発も必要とは思いますが、よりダイレクトに影響がある、仕事の穴を埋める事が重要かと思います。休暇取得の為に周囲の人の負担が増え続けるのであれば、周囲の人も休暇者を支えていこうとは思にくいと思います。又、女性管理者を増やすことは大賛成ですが、その為には、まず男性職員の意識改革が必要です。女性＝自分の地位をおびやかす存在、ライバルと思うのではなく女性も協力して仕事を行える存在と、本音の上でも思えるように意識改革をしてほしいです。
- 特に、部分休業などは「そんな制度初めて知った」と言う上司もいたので、制度や権利について役職者によく知ってもらい研修など必要があると思う。窓口のある職場では、自分の仕事は調整できても、自分の不在の時間、窓口や電話対応が人手不足になり、開庁時間中、対応に追われた分、残った人が残業して補うということがおきてしまうので、無給の分臨時職員など当ててほしい。

【ハラスメントについて】

- 男女共同参画社会の実現に向けて周知するという段階ではなくそれらについて知っていること、考えることが当たり前ではないかと思っています。昔ながらの慣習に任せてのセクハラパワハラ発言、行動を時折見聞きしますが、転職してきた身としては、驚きを隠せないところです。職員の品位を保つ、最低限のマナーとして考えが広まるとよいと思います。
- 相談窓口を職員に周知すべきだと考えます。
- セクハラやパワハラの対応についてアンケートの間18に記載の内容では、とても改善はされないと思いま

す。管理職をはじめ、職場の同僚がその被害を聞いたり、見かけたときは、即適切な対応をとらなければならない。それを受けている人の立場になって考え、一人の人間の大切さを重んじるのならば問18のような生ぬるい対応では解決しない。被害を受けている人がいたとしたら、1人ずつ、今からでも対応するべきである。

【性的マイノリティ（LGBT）について】

- 男女&性的マイノリティは、違うからこそ多様性があると思う。差別ではなくて、違いを、お互いに認めあっていけるような職場が理想的です。ときには男だから一、女だから一、というの必要だと思えます。（男も女も同じにしようとしたときに、新たな問題が出てきてしまうし…）
- マイノリティに対する、理解が足りないのが現状と思われる。個々によりハラスメントの考え方が違うので、あえて共通認識することは、難しいと考えられる。個々に対応する方が良いと考えます。
- 少数派の方々への配慮が過度なものとなり、全体の利益が損なわれることは避けてほしい。（LGBTの方から文句で、広告や看板を差し替えたりした例を聞いたことがある）
- LGBTについては小学校頃からの教育が必要であると考えます。
- 職場における男女差の問題は、LGBTを想定してもしなくても、男性と女性という対極的が分類で済まされるべきではないことは当たり前であるが、一方で生物学的なオスとメスという分類はあるわけで、その点を尊重しなければ克服することはできない。本市の現状を見ると数値目標をたててそれに近づける試みしか読み取れず、それ以前の研修を含めた職員教育がまだ不足しているような気がする。そのため、アンケート回答では数値目標ではなく自然増としたが、もとより何もせずの自然増でなく、職員教育と人材育成を十分に行った上での自然増と捉えていただきたい。LGBTについては出産というメスとしての行為がなくても、人工授精や養子縁組により子供を持つことはできるため、社会全体で理解することと老後まで安心して生活できる環境づくりが必要であり、それが進まないと一部に見られる整形—水商売—自殺といった行き場のない人生を歩むことになってしまう。LGBTの当事者も非当事者も不自然のない接し方や対話ができる環境づくりが理想的であり、その根本となる差別意識を持たない教育は家庭が基本かもしれないが、まずは学校教育で充実していきたい。
- 女性活躍やLGBTの方が社会に出やすくなるには時間がかかると思います。しかし、LGBTで言うならば、マツコDXさんの様な方々がテレビで活躍していくと、自然と理解していく人が増えていくと思います。ですから、市民に周知していく事は大切だと思います。
- 40、50代の人々が今までの考えや感覚を改めないの実現しないと思う。（特にLGBT）

【その他意見】

法律等について

- 民法改正、戸籍制度の廃止。

アンケートについて

- 職員数の男女比は違うのに、アンケート回答者は男女同数にすると女性意見に偏った結果になるのではないかと思う。また、配属に男女の偏りがありますか？財政部は男性が多く、こども育成部や福祉部は女性が多いなど、気になりました。消防局など採用時点で男性が多ければ、職場ではどうにもなりません。
- 同様のアンケートが実施されるが、どう反映されているか全くわからない。ムダ。

- 今回のアンケートの量が多いように感じました。議会の対応など女性は苦手なひとが多いので、そこがクリアされれば女性も昇進したいと思う人もいると思います。
- 男女共同参画のアンケートを今までも何回かやっていますが、このアンケートは何に反映されるものなのでしょうか。不勉強で申し訳ありません。

その他

- 様々な問題を抱えた方々を対象とする現場では、本当に生きにくい社会と痛感してなりません。だからこそ、まずひとり一人が相手に対して思いやる気持ちや配慮等を何げなく目指せたらよいのではないかと思います。
- 同じ事象であっても、現代は様々な価値観があり、良否の感覚も千差万別のため、必要だと思うことを考えるのがかたよった考えになる気がする。そのことに気づかない人々が自由に「必要だ」と言うことで、声の大きい人の意見が取りあげられる結果になるが、はたしてこれがこれからの社会（人類）にとって有益となるか悩ましい。
- 男女に限らず、得意に帆を上げて、得意な事を伸ばしていく環境が必要と思う。他の人の良い所だけを見るようにする。
- お忙しいと思いますが、頑張ってください。
- 自分は唯一の人間と自覚して「自分がどうしたいのか」ということを考え続けることは大切かなと思います。
- 職場の人員不足の改善が必要。
- 以前、男性職員と会話をしている時、「子なし」と言われ、本当にそうだったので、普通に会話をしていた。会話が終了した後、他の職員から「大丈夫？」と言われました。結婚して、出産できない年齢になった人に対する「子なし」という言葉はセクハラになるかもしれないけれど、意識しすぎるのもどうかと思います。こういう一面から、女性または男性だからという考えでなく、出世したい人には、出世できる道筋を作ることが大切だと思います。生物学的にも女性と男性に違いがあり、女性にできること、男性にできることの性差があるのは仕方なく、ジェンダーフリーという考えも大切ですが、最近は気にしすぎている気がします。大学時代に女性学を学び、男女雇用均等法ができるまでの女性の扱いは、ほんとに過酷なものだったと思います。少しずつ、女性の活躍の場が広がり、その活躍の場を広げてくださった先人の方には申し訳ないですが、現状維持でもいいのではないかと思います。育児をする夫婦には双方が育児しやすい環境を提供することが大事で、女性的な目線、男性的な目線で、環境づくりが必要だと思います。具体策を羅列できなくて申し訳ないです。
- 職場の理解、職員の認識度が重要と考える。そこからではないでしょうか。
- 新人職員で配置された方は、優秀な成績で希望にあふれて就職されているのに、なぜ、長年務めていると「ダメ人間」になるのかと思います。人の評価をもっと適正に行ない周りの人に「やる気」を与えなければなりません。今の状態では昇任を目指したところで部下が使えない人ばかりで自分が苦勞するだけです。
- 必要なことだと思いますが、これに人材を使用するのであれば、他の忙しい部署にまわした方が市民のため職員のためになるのではないかと思います。
- 男女差別的考えを持つ上司を降格させる。男女差別なく、適任者を選する。職員の評価に耳を傾ける。管理職に推薦した人の、責任もきっちり見極めて必要時には、処分等も。※建前だけの無責任な推薦などがなくなるのでは…。男女共同参画などと云っている時点でおかしい！だから、性的マイノリティの方々が参画に苦しむ。是非、能力+結果+人々評価を重視して下さい。

- 市役所や民間企業と消防とでは組織形態が違うので同じ考えは通用しないと思います。消防も女性職員が増えることに反対ではありませんが、まずはハード面（施設面）をしっかりと整えてからの話だと思います。スポーツの世界では、男子、女子で競技がわかれているのに仕事の世界ではわかっていません。セクハラやパワハラの基準などもキッチリ決まっていないのも問題だと思います。実現するためには今から10年は基礎を築いていかないといけないと思います。何が良くて何がだめなのか。誰が良くて、誰だとだめなのか、難しい問題だと思います。
- 管理職の登用率については、男女間での希望率や職場の性質など複合的に加味した上で目指すべきだと思います。民間のサービスにおいてはB to Cビジネスにおいては女性、B to Bビジネスにおいては男性が優位なシステムと感ずることが多いので、分野ごとに、考え方や手法があってもいいと思う。
- 管理職に求められる仕事ができる人が管理職になるべきであり、男女差はないと思います。家庭の中で家事・育児等をどちらが、どの程度やるのかという方針を決めた上で、仕事を優先させたいという女性がいれば、より多くの機会があってもよいのではないかと思います。
- 職場によって男女比も違うと思いますので、今回のアンケートは女性と性的マイノリティに関して重点が置かれていますが、女性が多い職場での男性の方の意見なども傾聴する必要があるのではと思います。個人的には男女共同というよりもセクハラ・パワハラ・モラハラ（特に）で感じる部分があるので、その点の改善により男女共同参画ももっとスムーズに進むのではと思います。

調査用紙

男女共同参画に関する市職員アンケート調査【調査票】

あなたご自身のことについて教えてください。それぞれ1つずつ選び、回答欄に数字を記入してください。(平成 28 年 4 月 1 日現在)

		回答欄
性別	①男性 ②女性 ③その他 ^{※1}	
年齢	①24歳以下 ②25歳～29歳 ③30歳～34歳 ④35歳～39歳 ⑤40歳～44歳 ⑥45歳～49歳 ⑦50歳～54歳 ⑧55歳～60歳	
現在の職種	①事務職 ②技術職 ③保育職 ④医療・保健職 ⑤消防職 ⑥教育職 ⑦現業職	
現在の役職	①担当者 ②主任 ③係長・主査 ④課長補佐 ⑤課長・次長 ⑥部長	
配偶者の有無 (事実婚を含む)	①あり ②なし	
(配偶者ありの方) 配偶者の雇用 形態	①正社員・正職員 ②契約・派遣社員 ③パート・アルバイト ④自営業 ⑤家事専業・無職 ⑥その他	
世帯の状況 ^{※2}	① 子どもはいない ② 未就学の子どもがいる ③ 小学校1年生から3年生の子どもがいる ④ 小学校4年生から6年生の子どもがいる ⑤ 中学校1年生から18歳までの子どもがいる ⑥ 19歳以上の子どもがいる	①～⑥から選択
	⑦ 介護が必要な家族はいない ⑧ 介護が必要な家族がいる	⑦～⑧から選択

※1 性的マイノリティを考慮した選択肢です。戸籍上の区分とは別にご自身の主観により記入してください。

※2 同居・別居は問いません。2人以上の子どもがいる場合は、末子の年齢で選んでください。

1 男女共同参画（社会）や固定的性別役割分担に関する考え方について

問1 横須賀市役所では以下のことについて男女差があると思いますか。それぞれ1つずつ選んでください。

	男性に偏っている	やや男性に偏っている	男女差はない	やや女性に偏っている	女性に偏っている
①昇任のしやすさ	1	2	3	4	5
②仕事の内容・分担の重さ	1	2	3	4	5
③職務経験を積む機会の多さ	1	2	3	4	5
④残業や休日出勤の負担の重さ	1	2	3	4	5
⑤休暇の取りやすさ	1	2	3	4	5
⑥育児・介護休業の取りやすさ	1	2	3	4	5

問2 男女共同参画を進める必要性があると思いますか。どちらか1つ選んでください。

- | | |
|------------|------|
| 1 進める必要がある | ⇒問3へ |
| 2 進める必要はない | ⇒問4へ |

（問2で1と回答された方、お答えください）

問3 今後、あらゆる分野で男女共同参画を進めるために必要なことは何だと思いますか。あてはまるものを3つまで選んでください。

- | |
|---|
| 1 男女がともに社会や組織を支える一員であるという認識を持つこと |
| 2 学校や社会教育の場での男女の相互理解や協力についての学習を充実すること |
| 3 男性が家事・育児などをするに対する抵抗感をなくすこと |
| 4 仕事中心の生き方・考え方を改め、ワーク・ライフ・バランスの取れた生き方をする |
| 5 家庭や地域活動に参加しやすい環境を整えるよう企業等に働きかけること |
| 6 法律や制度の見直しを行い、性別による差別につながるものを改めること |
| 7 女性の就業、社会進出をする支援やサービス等を充実させること |
| 8 女性も積極的に政策方針決定の場へ進出すること |
| 9 その他（ ） |

(問2で2と回答された方、お答えください)

問4 男女共同参画を進める必要はないと思う理由について、1つ選んでください。

- 1 すでに男女共同参画社会になっていると思うから
- 2 性別による身体の違いや能力差、適性に合った役割があるから
- 3 「女性は男性に従うべき」という慣習や価値観があるから
- 4 社会的に女性の発言力が強くなっているから
- 5 その他 ()

2 女性の活躍推進について

問5 本市役所の女性管理職は現在、7.7%で目標値に至っていない状況です。その理由についてあてはまるものを3つまで選んでください。

- 1 これまで管理職を前提とした人材育成を行ってきていないから
- 2 女性管理職が少なく、目標としてイメージできないから
- 3 女性自身が管理職になることを望んでいないから
- 4 組織風土として、もともと男性管理職が多いから
- 5 仕事と家庭生活（育児や介護など）の両立が難しいから
- 6 管理職の業務量や業務負担が大きすぎるから
- 7 管理職の給与が業務量や業務負担に見合っていないから
- 8 管理職となる世代の女性職員数が少ないから
- 9 その他 ()

問6 女性職員を管理職に登用することについてどう思いますか。あてはまるものを1つ選んでください。

- 1 女性の管理職への登用は必要であり、積極的な方策を取る必要がある ⇒問7へ
- 2 女性の管理職への登用は必要だが、自然増に任せるべきである ⇒問8へ
- 3 現状以上に管理職への登用を増やす必要はない ⇒問8へ
- 4 女性を管理職に登用する必要はない ⇒問8へ

トピックス

第4次男女共同参画プランにおける女性管理職目標値 12%、現在値 7.7%

※数値は課長以上の管理職

(問6で1と回答された方、お答えください)

問7 具体的にどのような方策が必要だと思いますか。あてはまるものを3つまで選んでください。

- 1 管理職等における女性比率の目標値を設定し推進する
- 2 職員全体における女性比率を上げる
- 3 早い時期から管理職を意識した人材育成を行う
- 4 女性職員の育成や登用に対し、男女共同参画職場リーダーの機能を強化する
- 5 目標となる女性の管理職が身近にいて、後輩に仕事のやりがいや楽しさを伝える
- 6 時間外勤務の削減など、男性を含めた働き方の見直しを行う
- 7 職員の育児や介護への支援体制を整える
- 8 庁内での男女共同参画に対する啓発活動を強化する
- 9 管理職の給与や昇任・昇格制度について見直す
- 10 その他 ()

3 ワーク・ライフ・バランスについて (仕事に対する考え・昇任について)

(全員、お答えください)

問8 仕事をする上で、重視していることは何ですか。あてはまるものを3つまで選んでください。

- 1 仕事に興味関心を持てること
- 2 仕事を通じた社会的貢献や社会とのつながりを実感できること
- 3 自分自身の成長が実感できること
- 4 時間的余裕や精神的余裕を持って仕事をする
- 5 収入を得ること
- 6 地位を得ること
- 7 仕事以外のプライベートに支障が出ないようにすること
- 8 特に重視しているものはない
- 9 その他 ()

問9 将来、管理職に昇任することを望みますか。あてはまるものを1つ選んでください。

- 1 昇任を望む ⇒問 12 へ
- 2 一定の条件が整えば昇任を望む ⇒問 10、問 12 へ
- 3 昇任は望まない ⇒問 11、問 12 へ
- 4 現在、管理職である ⇒問 12 へ

(問9で2と回答された方、お答えください)

問10 「条件」とはどんなことですか。あてはまるものを3つまで選んでください。

- 1 さまざまな職場や幅広い分野での業務経験の機会が与えられること
- 2 昇任前後のサポートをする研修や制度が整うこと
- 3 男女共同参画に対する職場全体の意識が向上すること
- 4 休日出勤や時間外勤務の削減など、働き方が見直されること
- 5 家庭での子育てや介護などの負担が軽減されること
- 6 管理職の業務量や業務負担が軽減されること
- 7 管理職の給与が業務量や業務負担に見合うように改善されること
- 8 その他 ()

(問9で3と回答された方、お答えください)

問11 昇任を望まない理由は何ですか。あてはまるものを3つまで選んでください。

- 1 これまで管理職を前提とした人材育成をされてきていない
- 2 現在の職位で仕事を続けたい
- 3 仕事と家庭生活（育児や介護など）の両立に影響が大きい
- 4 管理職の業務量や業務負担が大きすぎる
- 5 管理職の仕事に対する魅力、やりがい、達成感や充実感が見いだせない
- 6 管理職の給与が業務量や業務負担に見合っていない
- 7 自分自身の能力や性格が管理職に向いていない
- 8 その他 ()

問12 ワーク・ライフ・バランスのための職場環境づくりにおいて、必要なことは何だと思えますか。あてはまるものを3つまで選んでください。

- 1 管理職の理解
- 2 職場の同僚の理解
- 3 業務分担の工夫
- 4 育児・介護休暇、看護休暇、部分休業などを利用しやすい組織風土づくり
- 5 育児休業・介護休業等制度についての周知・情報提供
- 6 育児休業後に円滑に職場復帰できる研修等の支援や職場状況などの定期的な情報提供
- 7 育児休業中の職場の負担軽減（代替職員の確保）
- 8 その他 ()

4 男性中心型労働慣行の是正について

問 13 ご自身が育児休業や介護休業を利用することについてどう思いますか。あてはまるものすべてを選んでください。

- 1 仕事の引継ぎさえすれば問題ない
- 2 上司や同僚に多少の遠慮は感じるが問題ない
- 3 業務が忙しく利用しにくい
- 4 職場が利用しやすい雰囲気ではなく利用しにくい
- 5 休業後の昇任が心配で、利用する気になれない
- 6 仕事に対する姿勢を疑われそうで、利用する気になれない
- 7 経済的に困るため、利用できない
- 8 その他 ()

問 14 男性の育児休業や介護休業の取得率が女性に比べて少ない理由は何だと思えますか。あてはまるものを1つを選んでください。

- 1 職場の理解を得られないから
- 2 職場の同僚に申し訳ないと思うから
- 3 昇任や昇給に影響する恐れがあるから
- 4 休業後の職場復帰に不安があるから
- 5 仕事の量が多いから
- 6 仕事の責任が重いから
- 7 休業中は収入が少なくなり、家計を維持できないから
- 8 女性の方が育児や介護に向いているから
- 9 その他 ()

問 15 男性が女性とともに家庭生活や地域活動などに積極的に参加していくために必要だと思うものを1つを選んでください。

- 1 職場において家庭生活や地域活動に参加しやすい雰囲気をつくる
- 2 労働時間短縮や休暇をとりやすくすることで、仕事以外の時間を多く持てるようにする
- 3 男性自身の家庭生活や地域活動に参加することに対する抵抗感をなくす
- 4 社会の中で、男性が家庭生活や地域活動に参加することに対する評価を高める
- 5 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る
- 6 男性は積極的に参加する必要はない
- 7 その他 ()

5 ハラスメントについて

問 16 これまで職場でセクハラだと感じたことはありますか。あてはまるものすべてを選んでください。

- 1 自分が被害を受けたことがある
- 2 他の人が被害を受けたと聞いたことがある
- 3 他の人が被害を受けたことを見たことがある
- 4 自分では自覚していなかった行為や言動を、セクハラだと指摘されたことがある
- 5 承知の上でセクハラをしたことがある
- 6 セクハラを受けたり、見たり、聞いたりしたことはない

問 17 これまで職場でパワハラだと感じたことはありますか。あてはまるものすべてを選んでください。

- 1 自分が被害を受けたことがある
- 2 他の人が被害を受けたと聞いたことがある
- 3 他の人が被害を受けたことを見たことがある
- 4 自分では自覚していなかった行為や言動を、パワハラだと指摘されたことがある
- 5 承知の上でパワハラをしたことがある
- 6 パワハラを受けたり、見たり、聞いたりしたことはない

問 18 ハラスメント防止に向けて必要だと思う取り組みを1つを選んでください。

- 1 相談窓口の周知
- 2 ハラスメント防止に関する研修会の実施
- 3 ハラスメント防止マニュアルの作成
- 4 ポスター、パンフレットによる周知
- 5 必要ない
- 6 その他 ()

6 性的マイノリティについて

問19 あなたは性的マイノリティ（またはLGBT）※という言葉を知っていますか。

- 1 はい
- 2 いいえ

※用語解説をご覧ください。

問20 あなたは今までに自分の身体の性、心の性または性的指向（同性愛など）に悩んだことがありますか。

- 1 はい
- 2 いいえ

問21 現在、性的マイノリティ（またはLGBT）の方々にとって、偏見や差別などにより生活しづらい社会だと思いませんか。あなたの考えに最も近いものを1つ選んでください。

- | | |
|----------------|--------------|
| 1 思う | ⇒問 22、問 23 へ |
| 2 どちらかと言えば思う | ⇒問 22、問 23 へ |
| 3 どちらかと言えば思わない | ⇒問 23 へ |
| 4 思わない | ⇒問 23 へ |

（問21で1、2と回答された方、お答えください）

問22 性的マイノリティの方々に対する偏見や差別をなくし、性的マイノリティの方々が生かしやすくなるためにどのような対策が必要だと思いませんか。あてはまるものを2つまで選んでください。

- 1 行政が市民等へ周知啓発を行う
- 2 相談窓口等を充実させ、その存在を周知する
- 3 生徒や市民への対応を想定し、小中高などの学校教員や行政職員への研修等を行う
- 4 法律等に、性的マイノリティの方々への偏見や差別解消への取り組みを明記する
- 5 当事者や支援団体、行政等を交えた連絡、意見交換を行う
- 6 働きやすい職場環境づくりの取り組みをする
- 7 わからない
- 8 その他（ ）

用語解説

性的マイノリティとは、同性が好きな人や、自分の性に違和感を覚える人、または性同一性障害などの人々のことをいいます。

「セクシュアルマイノリティ」、「性的少数者」ともいいます。

「異性を愛するのが普通だ」とか、「心と体の性別が異なることなどない、性別は男と女だけである」としている人からみて少数者という意味です。

最近では、以下の表の頭文字をとって、「LGBT」とも呼ばれています。

[LGBTの説明]

頭文字	意味
L (レズビアン)	女性の同性愛者
G (ゲイ)	男性の同性愛者
B (バイセクシュアル)	両性愛者
T (トランスジェンダー)	生まれたときの法的・社会的性別とは違う性別で生きる人、生きたいと望む人

7 男女共同参画推進のために必要な取り組みについて

問23 男女共同参画社会を実現するために必要だと思うことなど、ご意見がありましたら、ご自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました

※ご記入が終わりましたら、人権・男女共同参画課までお願いします。(提出期限は、8月31日(水))