

男女共同参画と多様な性についての
市職員アンケート調査

—調査結果報告書—

■市職員対象調査■



令和4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ために必要なこと	
2 女性の活躍推進について	13
（問3）現在の担当業務についてのやりがいを感じているか	
（問4）仕事をする上で、お手本となる上司または先輩がいるか	
（問5）市役所で女性の管理職（課長級以上）への登用は進んでいるか	
（問6）女性管理職が少ない要因	
（問7）女性職員を管理職に登用することへの考え	
（問8）女性管理職登用の具体的方策、取組み（P. 34）	
（問9）女性の管理職登用を必要がないと思う理由	

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）	16
	（問10）仕事をする上で重視していること	
	（問11）管理職への昇任意欲	
	（問12）管理職への昇任を望むようになるための条件	
	（問13）管理職への昇任を望まない理由	
	（問14）ワーク・ライフ・バランスのための職場づくりに必要な取組み	
4	男性の育児や介護への参画について	22
	（問15）育児休業や介護休業を利用することについての考え	
	（問16）男性の育児休業や介護休業の取得率が少ない理由	
	（問17）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組み	
5	ハラスメントについて	25
	（問18）セクハラ被害の経験	
	（問19）セクハラ被害に対する行動（→P. 37）	
	（問20）セクハラ防止のために必要な取組み（→P. 37）	
	（問21）パワハラ被害の経験	
	（問22）パワハラ被害に対する行動（→P. 38）	
	（問23）パワハラ防止のために必要な取組み（→P. 38）	
6	性的マイノリティ等について	27
	（問24）男女共同参画と多様な性に関する言葉の認知度	
	（問25）性別で悩んだ経験の有無	
	（問26）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27）性的マイノリティの方々も生活しやすくなるための取組み	
7	男女共同参画推進のために必要な取組みについて	32
	（問28）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 （→P. 39）	
■	自由記入欄への記載内容	33
■	調査用紙	41

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30年度から令和4年度（新型コロナウイルス感染症の影響により、令和3年度から1年期間延長されました）を計画期間とする「第5次横須賀市男女共同参画プラン」（以下「第5次プラン」という。）の実施期間中で、政策・方針決定過程への女性の参画促進やワーク・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DV等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、7の施策方針のもと、65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促進」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。

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、令和5年度に策定予定の次期プラン（（仮称）第6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。

令和4年（2022年）3月

横須賀市市民部人権・男女共同参画課

重点目標と施策方針一覧

重点目標Ⅰ 誰もが活躍できる環境づくり

施策方針（１）政策・方針決定過程への女性の参画促進

（２）女性の活躍推進

（３）ワーク・ライフ・バランスの推進

重点目標Ⅱ あらゆる場面における男女共同参画の推進

施策方針（４）暮らしやすい社会の意識づくり

（５）誰も孤立させない社会に向けた支援

（６）家庭・地域・学校における男女共同参画の推進

重点目標Ⅲ 暴力のない社会づくり

施策方針（７）DV等を根絶する環境づくり支援

I 調査の実施方法等

調査の実施方法等

- (1) 調査対象
 - ・令和3年7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
 - ・無作為抽出での電子申請システムによる調査回答、
一部電子申請システムでの回答が難しい職員は、逡送による紙ベース配布・回収
- (4) 調査期間
 - ・令和3年8月3日(火)～8月31日(火)
- (5) 回収数(回収率)
 - ・429件(71.5%)

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、合計が100%となら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。

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仕事の内容・分担の重さ」、「②昇任のしやすさ」、「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組織や上司からの期待感」、「⑥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。
 - ・「⑦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ために必要なこと（問2）
- ・「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。
 - ・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「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」が多くなっています。

2 女性の活躍推進について

- (1) 現在の担当業務について、やりがいを感じているか（問3）
- ・全体・男女とも「どちらかと言えば感じている」が最も多くなっています。
- (2) お手本となる上司や先輩がいるか（問4）
- ・「お手本にしたいと強く思える人が複数いる（いた）」、「お手本にしたいと思える人が複数いる（いた）」が多くなっています。
- (3) 女性管理職（課長級以上）への登用が進んでいると思うか（問5）
- ・「どちらとも言えない」が全体・男女とも最も多くなっています。
- (4) 女性管理職が目標値に到達していない理由（問6）
- ・「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。
- (5) 女性職員を管理職に登用することへの考え（問7～問9）
- ・「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 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10）
 - ・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11）
 - ・「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53.6%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12）
 - ・「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」、「昇任前後のサポートをする研修や制度が整うこと」が続いています。
- (4) 管理職への昇任を望まない理由（問13）
 - ・「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「現在の職位で仕事を続けたい」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14）
 - ・「業務分担の工夫」が最も多く、これに「職場の同僚の理解」が続いています。

4 男性の育児や介護への参画男について

- (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15）
 - ・男性、女性とも「上司や同僚に多少の遠慮を感じるが問題ない」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16）
 - ・「職場の理解を得られないから」が最も多く、これに「休業中は収入が少なくなり、家計を維持できないから」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17）
 - ・「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「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」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18～問20）
 - ・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12.2%、「他の人が被害を受けたと聞いたことがある」は15.1%、「他の人が被害を受けたことを見たことがある」は7.6%の人が選択しました。

(2) パワハラ被害の経験（問21～問23）

- ・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24.2%、「他の人が被害を受けたと聞いたことがある」は18.3%、「他の人が被害を受けたことを見たことがある」は13.5%の人が選択しました。

6 性的マイノリティについて

(1) 男女共同参画や多様な性に関する言葉の認知度（問24）

- ・「言葉の意味も含めて知っていた」「聞いたことはあるが意味までは知らなかった」と回答した人
 - ・男女共同参画 97.9%
 - ・ジェンダー 98.3%
 - ・ダイバーシティ 86.7%
 - ・持続可能な開発目標 89.9%
 - ・ジェンダー・ギャップ指数 59.5%
 - ・性的マイノリティ 98.1%
 - ・LGBT 93.9%
 - ・SOGI 28.2%
 - ・パートナーシップ制度 94.1%

(2) 性別で悩んだ経験の有無（問25）

- ・「悩んだことがある」と回答した人は5.2%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26）

- ・「思う」（「思う」＋「どちらかと言えば思う」）と回答した人は85.7%でした。

(4) 性的マイノリティの方々が生かしやすくなるための取り組み（問27）

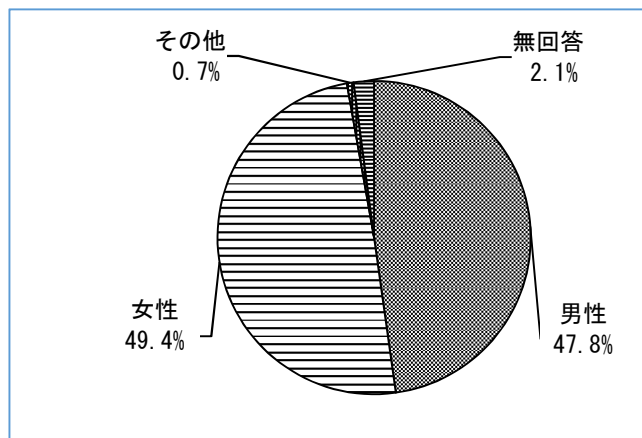
- ・「生徒や市民への対応を想定し、小中高などの学校教員や行政職員への研修等を行う」が最も多く、これに「働きやすい職場環境づくりの取り組みをする」が続いています。

IV 集計結果

回答者の属性

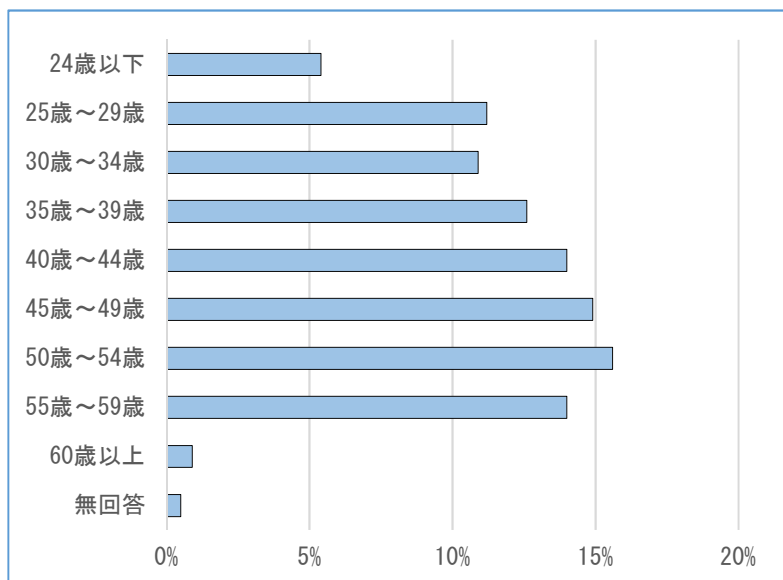
①性別

選択肢	回答数	割合
男性	205 人	47.8%
女性	212 人	49.4%
その他	3 人	0.7%
無回答	9 人	2.1%
合計	429 人	



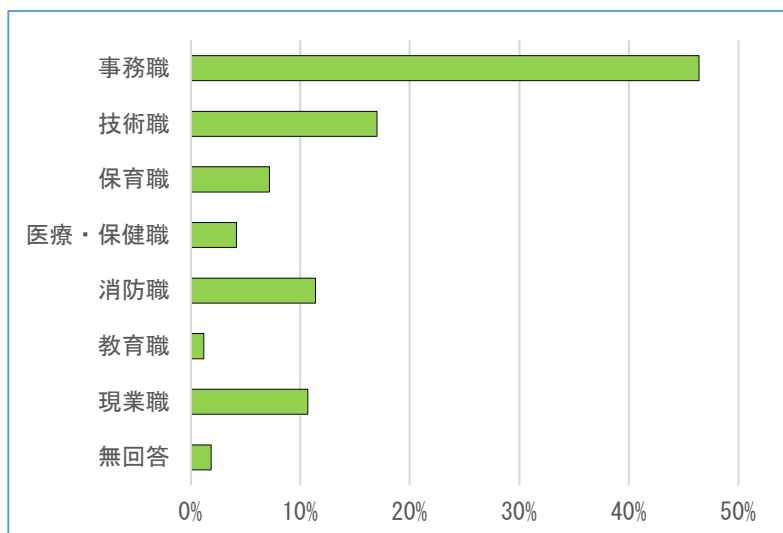
年齢

選択肢	回答数	割合
24歳以下	23 人	5.3%
25歳～29歳	48 人	11.2%
30歳～34歳	47 人	11.0%
35歳～39歳	54 人	12.6%
40歳～44歳	60 人	14.0%
45歳～49歳	64 人	14.9%
50歳～54歳	67 人	15.6%
55歳～59歳	60 人	14.0%
60歳以上	4 人	0.9%
無回答	2 人	0.5%
合計	429 人	



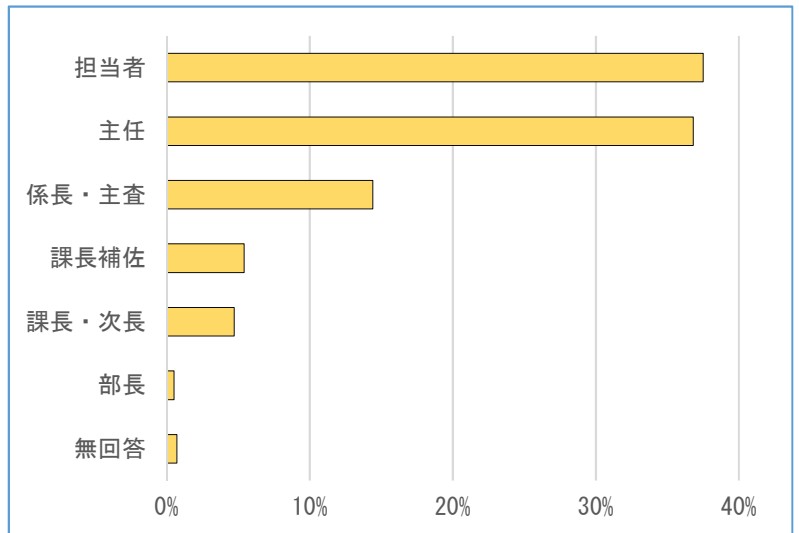
③現在の職種

選択肢	回答数	割合
事務職	199 人	46.4%
技術職	73 人	17.0%
保育職	31 人	7.2%
医療・保健職	18 人	4.2%
消防職	49 人	11.4%
教育職	5 人	1.2%
現業職	46 人	10.7%
無回答	8 人	1.9%
合計	429 人	



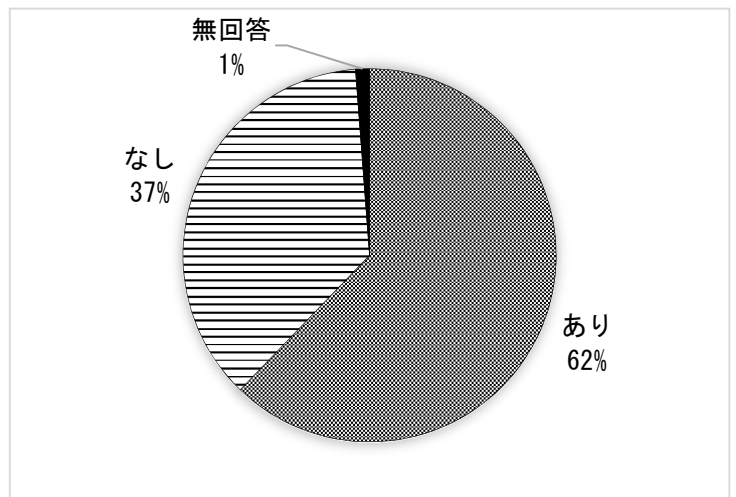
④現在の役職

選択肢	回答数	割合
担当者	161人	37.5%
主任	158人	36.8%
係長・主査	62人	14.4%
課長補佐	23人	5.4%
課長・次長	20人	4.7%
部長	2人	0.5%
無回答	3人	0.7%
合計	429人	



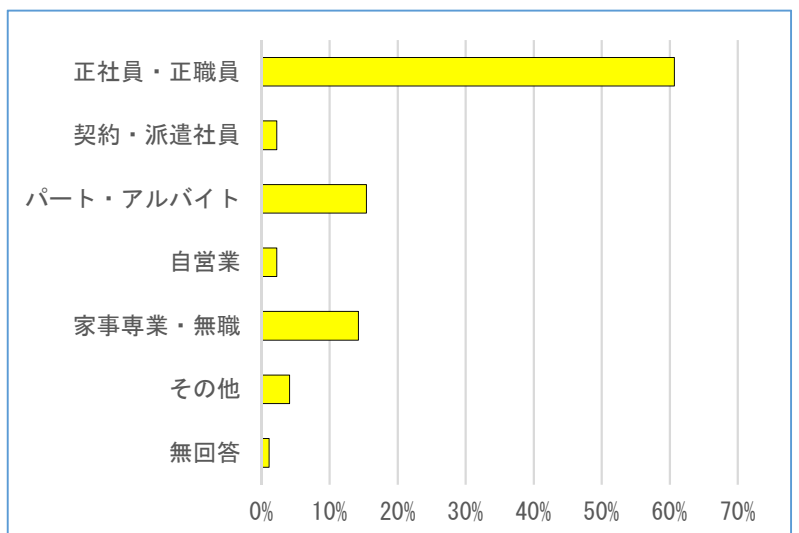
⑤配偶者の有無（事実婚を含む）

選択肢	回答数	割合
あり	267人	62.2%
なし	157人	36.6%
無回答	5人	1.2%
合計	429人	



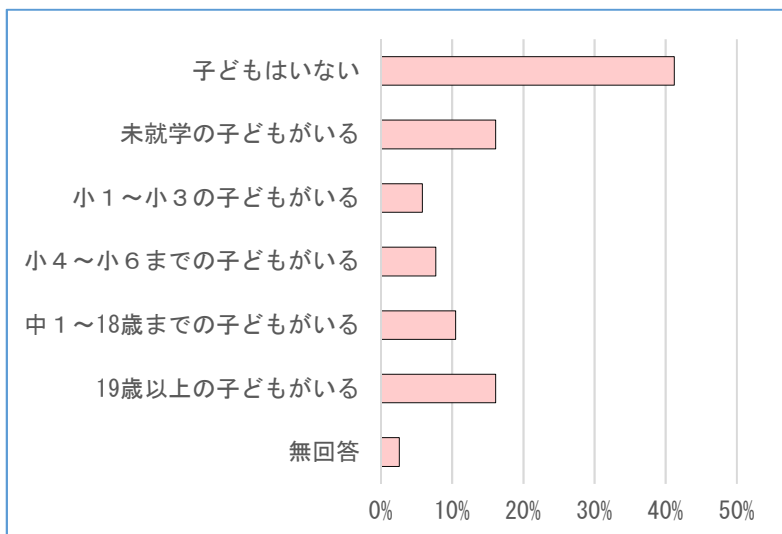
⑥配偶者の雇用形態（配偶者ありの方）

選択肢	回答数	割合
正社員・正職員	162人	60.7%
契約・派遣社員	6人	2.2%
パート・アルバイト	41人	15.4%
自営業	6人	2.2%
家事専業・無職	38人	14.2%
その他	11人	4.1%
無回答	3人	1.1%
合計	267人	



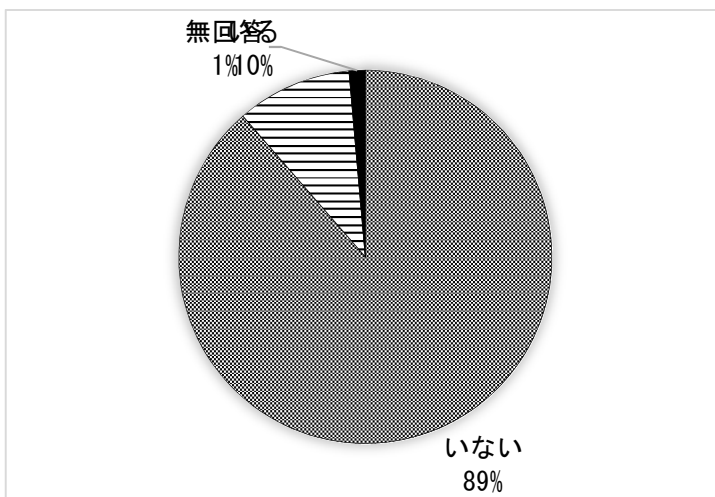
⑦-1 世帯の状況【子ども】

選択肢	回答数	割合
子どもはいない	177人	41.2%
未就学の子どもがいる	69人	16.1%
小学校1年生から3年生の子どもがいる	25人	5.8%
小学校4年生から6年生の子どもがいる	33人	7.7%
中学校1年生から18歳までの子どもがいる	45人	10.5%
19歳以上の子どもがいる	69人	16.1%
無回答	11人	2.6%
合計	429人	



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	380人	88.6%
介護が必要な家族がいる	43人	10.0%
無回答	6人	1.4%
合計	429人	



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仕事の内容・分担の重さ

選択肢	令和3年度調査				平成28年度調査			
	全体		男性	女性	全体		男性	女性
男性に偏っている	21人	4.9%	7.8%	1.9%	30人	5.4%	8.9%	1.8%
やや男性に偏っている	151人	35.4%	40.0%	32.0%	187人	33.4%	38.9%	28.5%
男女差はない	247人	57.8%	51.2%	63.7%	332人	59.3%	50.4%	67.9%
やや女性に偏っている	8人	1.9%	1.0%	2.4%	10人	1.8%	1.4%	1.8%
女性に偏っている	0人	0%	0%	0.0%	1人	0.2%	0.4%	0.0%
合計	427人	100.0%	100.0%	100.0%	560人	100.0%	100.0%	100.0%

②昇任のしやすさ

選択肢	令和3年度調査				平成28年度調査			
	全体		男性	女性	全体		男性	女性
男性に偏っている	15人	3.5%	2.9%	3.3%	43人	7.7%	5.3%	10.3%
やや男性に偏っている	145人	34.1%	30.5%	37.5%	189人	33.8%	28.4%	39.9%
男女差はない	231人	54.2%	56.2%	52.6%	284人	50.8%	56.0%	45.8%
やや女性に偏っている	32人	7.5%	8.9%	6.6%	37人	6.6%	8.9%	3.7%
女性に偏っている	3人	0.7%	1.5%	0%	6人	1.1%	1.4%	0.4%
合計	426人	100.0%	100.0%	100.0%	559人	100.0%	100.0%	100.0%

③職務経験を積む機会の多さ

選択肢	令和3年度調査				平成28年度調査			
	全体		男性	女性	全体		男性	女性
男性に偏っている	11人	2.5%	1.9%	2.8%	15人	2.7%	3.2%	2.2%
やや男性に偏っている	115人	27.0%	24.3%	30.7%	170人	30.5%	31.3%	30.3%
男女差はない	296人	69.5%	72.3%	66.0%	368人	65.9%	64.4%	67.2%
やや女性に偏っている	2人	0.5%	0.5%	0.5%	4人	0.7%	0.7%	0.4%
女性に偏っている	2人	0.5%	1.0%	0.0%	1人	0.2%	0.4%	0.0%
合計	426人	100.0%	100.0%	100.0%	558人	100.0%	100.0%	100.0%

④残業や休日出勤の負担の重さ

選択肢	令和3年度調査				平成28年度調査			
	全体		男性	女性	全体		男性	女性
男性に偏っている	22人	5.2%	7.9%	2.3%	22人	3.9%	6.4%	1.5%
やや男性に偏っている	125人	29.3%	31.2%	26.9%	168人	29.8%	33.2%	25.8%
男女差はない	271人	63.4%	60.0%	67.5%	365人	64.7%	59.4%	70.5%
やや女性に偏っている	8人	1.9%	0.9%	2.8%	8人	1.4%	0.7%	2.2%
女性に偏っている	1人	0.2%	0%	0.5%	1人	0.2%	0.4%	0.0%
合計	427人	100.0%	100.0%	100.0%	564人	100.0%	100.0%	100.0%

⑤組織や上司からの期待感

選択肢	令和3年度調査			
	全体	男性	女性	
男性に偏っている	8人	1.9%	1.0%	1.9%
やや男性に偏っている	110人	25.8%	21.3%	31.1%
男女差はない	288人	67.6%	72.2%	62.7%
やや女性に偏っている	18人	4.2%	4.5%	4.3%
女性に偏っている	2人	0.5%	1.0%	0.0%
合計	426人	100.0%	100.0%	100.0%

⑥休暇の取りやすさ

選択肢	令和3年度調査				平成28年度調査			
	全体	男性	女性		全体	男性	女性	
男性に偏っている	0人	0.0%	0.0%	0.0%	1人	0.2%	0.0%	0.4%
やや男性に偏っている	2人	0.4%	0.5%	0.5%	5人	0.9%	1.1%	0.4%
男女差はない	343人	80.3%	79.8%	81.1%	478人	84.5%	81.3%	87.7%
やや女性に偏っている	68人	16.0%	15.8%	16.0%	72人	12.7%	15.2%	10.5%
女性に偏っている	14人	3.3%	3.9%	2.4%	10人	1.8%	2.5%	1.1%
合計	427人	100.0%	100.0%	100.0%	566人	100.0%	100.0%	100.0%

⑦育児・介護休業の取りやすさ

選択肢	令和3年度調査				平成28年度調査			
	全体	男性	女性		全体	男性	女性	
男性に偏っている	0人	0.0%	0.0%	0.0%	1人	0.2%	0.0%	0.4%
やや男性に偏っている	0人	0.0%	0.0%	0.0%	5人	0.9%	1.1%	0.7%
男女差はない	179人	42.0%	44.8%	38.9%	161人	28.6%	27.7%	29.1%
やや女性に偏っている	193人	45.3%	41.9%	49.3%	243人	43.2%	41.5%	44.7%
女性に偏っている	54人	12.7%	13.3%	11.8%	153人	27.2%	29.8%	25.1%
合計	426人	100.0%	100.0%	100.0%	563人	100.0%	100.0%	100.0%

問2 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せんか。
 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。

選択肢	全体		男性	女性	H28
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	180件	17.2%	20.4%	14.1%	16.0%
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	137件	13.1%	11.7%	14.5%	9.9%
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	158件	15.1%	17.7%	12.6%	16.6%
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	213件	20.4%	19.3%	21.5%	20.9%
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	103件	9.9%	8.0%	11.7%	10.6%
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	76件	7.3%	8.0%	6.6%	5.7%
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	88件	8.4%	6.0%	10.7%	12.3%
女性も積極的に政策方針決定の場へ進出すること	66件	6.3%	6.6%	6.0%	6.6%
その他	24件	2.3%	2.3%	2.3%	1.3%
合計	1,045件				

■「その他」への記入事項（主なもの）

- ・男女問わず、適性或能力に応じた働き方が出来ること
- ・意識改革（男性、女性、管理職）
- ・女性職員、女性管理職の割合を50%にする
- ・職場環境の改善。残業や休日出勤の減少

2 女性の活躍推進について

問3 現在の担当業務について、あなた自身、やりがいを感じていますか。あてはまるものを1つ選んでください。

選択肢	全体		男性	女性
感じている	138件	32.2%	28.9%	34.4%
どちらかと言えば感じている	211件	49.3%	48.5%	51.4%
どちらかと言えば感じていない	54件	12.6%	15.7%	9.9%
感じていない	25件	5.8%	6.9%	4.2%
合計	428件			

問4 仕事をする上で、お手本となる上司または先輩などの人物（いわゆるロールモデル）はいますか。

選択肢	全体		男性	女性
お手本にしたいと強く思える人が複数人いる（いた）	157件	36.6%	35.6%	37.3%
お手本にしたいと強く思える人が1人いる（いた）	23件	5.4%	4.9%	6.1%
お手本にしたいと思える人が複数人いる（いた）	148件	34.5%	38.0%	32.6%
お手本にしたいと思える人が1人いる（いた）	27件	6.3%	3.9%	7.6%
いない	74件	17.3%	17.6%	16.5%
合計	429件			

問5 横須賀市役所では女性の管理職（課長級以上）への登用は進んでいると思いますか。

選択肢	全体		男性	女性
進んでいる	77件	18.0%	19.5%	16.0%
どちらとも言えない	180件	42.0%	46.8%	38.2%
進んでいない	102件	23.8%	20.5%	26.4%
わからない	70件	16.3%	13.1%	19.3%
合計	429件			

問6 本市役所の女性管理職は現在、9.9%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。

前回調査と同様、「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」が最も多くなっています。

選択肢	全体		男性	女性	H28
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	109件	10.5%	11.5%	9.5%	9.1%
女性管理職が少なく、目標としてイメージできないから	125件	12.0%	12.6%	11.5%	9.3%
女性自身が管理職になることを望んでいないから	194件	18.7%	21.2%	16.4%	20.5%
組織風土として、もともと男性管理職が多いから	128件	12.3%	8.9%	15.3%	11.4%
仕事と家庭生活(育児や介護など)の両立が難しいから	238件	22.9%	19.8%	25.6%	24.3%
管理職の業務量や業務負担が大きすぎるから	93件	8.9%	7.8%	9.9%	9.5%
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	54件	5.2%	5.4%	5.0%	4.7%
管理職となる世代の女性職員数が少ないから	99件	9.5%	12.8%	6.7%	9.5%
その他	0件	0.0%	0.0%	0.0%	1.5%
合計	1,040件				

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	10.5%	8.9%	10.5%	14.8%	12.1%	8.7%	0.0%
女性管理職が少なく、目標としてイメージできないから	12.0%	13.8%	11.0%	11.0%	6.9%	13.0%	40.0%
女性自身が管理職になることを望んでいないから	18.7%	16.2%	18.9%	21.3%	19.0%	13.0%	20.0%
組織風土として、もともと男性管理職が多いから	12.3%	14.3%	10.8%	9.7%	15.5%	8.7%	20.0%
仕事と家庭生活(育児や介護など)の両立が難しいから	22.9%	23.4%	27.0%	18.1%	12.1%	19.6%	20.0%
管理職の業務量や業務負担が大きすぎるから	8.9%	9.4%	7.3%	8.4%	19.0%	13.0%	0.0%
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	5.2%	4.8%	5.0%	6.5%	5.2%	8.7%	0.0%
管理職となる世代の女性職員数が少ないから	9.5%	9.2%	9.4%	10.3%	10.3%	15.2%	0.0%

問7 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。

前回調査と同様、「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。

選択肢	全体		男性	女性	H28
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	87人	21.2%	16.3%	26.0%	25.6%
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	316人	77.1%	80.7%	73.6%	73.3%
現状以上に管理職への登用を増やす必要はない	1人	0.2%	0.5%	0.0%	0.9%
女性を管理職に登用する必要はない	6人	1.5%	2.5%	0.5%	0.2%
合計	410人				

問8 女性管理職の登用を進めていくには、具体的にどのような方策が必要だと思いますか。ご自由にご記入ください。（問7で1と回答した方のみ回答・自由記入）
→別紙「自由記入欄への記載内容」をご覧ください。

問9 女性の管理職登用を必要がないと思う理由は何ですか。ご自由にご記入ください。（問7で3または4と回答した方のみ回答）

- ・女性自身が管理職になることを望んでいないから
- ・平等で、男女差はないと思っている。
- ・全ての女性ではないが、能力・力量不足と感じる人が多い印象。
- ・現状は目標ありきで、管理職になったものの行き詰まる職員や、その下で働く周りの職員は困惑する。
- ・積極的な働きかけにより自分が特別、優秀だと思い込んだ女性管理職は厄介に感じてしまう。
- ・能力がある職員が管理職になるべきであるため、女性の管理職というくくり自体がおかしい。
- ・設問の女性管理職の登用という考え方に同意できない。

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

選択肢	全体		男性	女性	H28
仕事に興味関心を持てること	237件	21.2%	23.1%	19.5%	19.6%
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	170件	15.2%	14.9%	15.5%	18.8%
自分自身の成長が実感できること	191件	17.1%	16.8%	17.4%	16.0%
時間的余裕や精神的余裕を持って仕事をする事	189件	16.9%	16.2%	17.6%	14.4%
収入を得ること	212件	19.0%	18.5%	19.5%	21.9%
地位を得ること	4件	0.4%	0.4%	0.3%	0.4%
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	104件	9.3%	9.8%	8.9%	7.4%
特に重視しているものはない	9件	0.8%	0.4%	1.2%	0.6%
その他	0件	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%
合計	1,510件				

【年齢別】

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	60歳以上
仕事に興味関心を持てること	21.2%	16.9%	18.7%	17.8%	22.9%	20.6%	19.8%	24.1%	24.5%	20.0%
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	15.2%	10.8%	6.7%	14.0%	9.0%	17.0%	18.6%	19.8%	20.8%	10.0%
自分自身の成長が実感できること	17.1%	16.9%	19.4%	19.4%	13.2%	18.2%	16.9%	16.7%	13.8%	20.0%
時間的余裕や精神的余裕を持って仕事をする事	16.9%	23.1%	17.9%	17.1%	20.8%	15.2%	15.8%	14.8%	15.7%	30.0%
収入を得ること	19.0%	15.4%	22.4%	20.0%	21.5%	19.4%	18.1%	19.1%	17.0%	20.0%
地位を得ること	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	1.1%	0.0%	0.6%	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	9.3%	16.9%	14.2%	10.9%	9.7%	9.1%	9.0%	4.9%	6.9%	0.0%
特に重視しているものはない	0.8%	0.0%	0.7%	0.8%	2.1%	0.6%	0.6%	0.6%	0.6%	0.0%

【職位別】

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	21.2%	18.8%	22.8%	20.1%	23.37%	24.5%	33.3%
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	15.2%	11.1%	14.1%	18.9%	28.3%	28.6%	33.3%
自分自身の成長が実感できること	17.1%	18.1%	12.9%	20.1%	20.0%	24.5%	33.3%
時間的余裕や精神的余裕を持って仕事をする事	16.9%	20.0%	18.0%	14.2%	10.0%	4.1%	0.0%
収入を得ること	19.0%	19.3%	20.9%	20.1%	11.7%	14.3%	0.0%
地位を得ること	0.4%	0.5%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	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	9.3%	11.8%	9.6%	5.9%	6.7%	2.0%	0.0%
特に重視しているものはない	0.8%	0.5%	1.2%	0.6%	0.0%	2.0%	0.0%

問 1 1 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53.6%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、保育職や医療・保健職では「昇任を望まない」割合が他と比べて高くなっています。

選択肢	全体		男性	女性
	人数	割合		
昇任を望む	88人	20.7%	30.7%	11.0%
一定の条件が整えば昇任を望む	140人	32.9%		
昇任は望まない	172人	40.4%	27.8%	51.9%
現在、管理職である	26人	6.1%	7.8%	4.8%
合計	426人			

平成28年度

選択肢	H28全体		H28男性	H28女性
	回答数	割合	割合	割合
昇任を望む	102人	18.2%	30.6%	5.5%
一定の条件が整えば昇任を望む	226人	40.4%		
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			

【年齢別】

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	60歳以上
昇任を望む	20.7%	30.4%	27.1%	23.4%	22.6%	21.7%	15.6%	22.7%	10.2%	25.0%
一定の条件が整えば昇任を望む	32.9%	39.1%	37.5%	42.6%	47.2%	33.3%	28.1%	28.8%	15.3%	0.0%
昇任は望まない	40.4%	30.4%	35.4%	34.0%	30.2%	43.3%	50.0%	37.9%	50.8%	75.0%
現在、管理職である	6.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.7%	6.3%	10.6%	23.7%	0.0%

【男女別・年齢別】

選択肢	24歳以下		25歳～29歳		30歳～34歳		35歳～39歳	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
昇任を望む	62.5%	15.4%	32.0%	21.7%	26.1%	21.7%	43.5%	7.1%
一定の条件が整えば昇任を望む	37.5%	46.2%	48.0%	26.1%	52.2%	30.4%	43.5%	53.6%
昇任は望まない	0.0%	38.5%	20.0%	52.2%	21.7%	47.8%	13.0%	39.3%
現在、管理職である	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

選択肢	40歳～44歳		45歳～49歳		50歳～54歳		55歳～59歳		60歳以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
昇任を望む	33.3%	9.7%	20.7%	12.1%	35.1%	3.7%	16.7%	3.4%	33.3%	0.0%
一定の条件が整えば昇任を望む	29.6%	35.5%	31.0%	24.2%	24.3%	37.0%	20.0%	10.3%	0.0%	0.0%
昇任は望まない	33.3%	54.8%	37.9%	60.6%	27.0%	51.9%	40.0%	62.1%	66.7%	100%
現在、管理職である	3.7%	0.0%	10.3%	3.0%	13.5%	7.4%	23.3%	24.1%	0.0%	0.0%

【職種別】

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%	21.6%	27.4%	12.9%	11.1%	34.7%	20.0%	0.0%
一定の条件が整えば昇任を望む	40.4%	31.2%	42.5%	35.5%	22.2%	30.6%	40.0%	25.6%
昇任は望まない	40.0%	37.7%	24.7%	48.4%	61.1%	32.7%	40.0%	74.4%
現在、管理職である	6.3%	9.5%	5.5%	3.2%	5.6%	2.0%	0.0%	0.0%

問12 「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。

(問11で「2 一定の条件が整えば昇任を望む」と回答した場合のみ回答)

「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「昇任前後のサポートをする研修や制度が整うこと」「管理職の業務量や業務負担が軽減されること」が続いています。

選択肢	全体		男性	女性	H28
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	47件	13.9%	14.3%	13.5%	13.9%
昇任前後のサポートをする研修や制度が整うこと	56件	16.5%	16.1%	17.0%	14.8%
男女共同参画に対する職場全体の意識が向上すること	18件	5.3%	2.4%	8.2%	6.2%
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	72件	21.2%	20.8%	21.6%	19.5%
家庭での子育てや介護などの負担が軽減されること	38件	11.2%	7.1%	15.2%	12.5%
管理職の業務量や業務負担が軽減されること	56件	16.5%	19.0%	14.0%	13.5%
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	52件	15.3%	20.2%	10.5%	17.0%
その他	0件	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%
合計	339件				

【年齢別】 (60歳以上は「2 一定の条件が整えば昇任を望む」と回答した該当者なし)

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%	15.4%	8.5%	21.6%	13.6%	10.4%	15.2%	13.0%	11.1%
昇任前後のサポートをする研修や制度が整うこと	16.5%	7.7%	19.1%	9.8%	18.2%	10.4%	17.4%	19.6%	33.3%
男女共同参画に対する職場全体の意識が向上すること	5.3%	7.7%	4.3%	3.9%	4.5%	6.3%	6.5%	6.5%	11.1%
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	21.2%	23.1%	19.1%	23.5%	24.2%	18.8%	19.6%	19.6%	16.7%
家庭での子育てや介護などの負担が軽減されること	11.2%	11.5%	14.9%	7.8%	7.6%	16.7%	10.9%	10.9%	0.0%
管理職の業務量や業務負担が軽減されること	16.5%	11.5%	10.6%	17.6%	18.2%	20.8%	15.2%	19.6%	5.6%
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	15.3%	23.1%	19.1%	15.7%	9.1%	12.5%	15.2%	10.9%	22.2%

問13 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。

(問11で「3 昇任は望まない」と回答された場合のみ回答)

「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「現在の職位で仕事を続けたい」が続いています。(前回調査では、「仕事と家庭生活(育児や介護など)の両立に影響が大きい」が続きました。)

選択肢	全体		男性	女性	H28
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	22件	5.9%	4.2%	6.6%	4.3%
現在の職位で仕事を続けたい	64件	17.1%	21.2%	15.2%	13.5%
仕事と家庭生活(育児や介護など)の両立に影響が大きい	54件	14.4%	9.3%	16.7%	18.5%
管理職の業務量や業務負担が大きすぎる	51件	13.6%	11.0%	14.8%	10.9%
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	59件	15.7%	17.8%	14.8%	16.2%
管理職の給与が業務量や業務負担に見合っていない	21件	5.6%	7.6%	4.7%	5.7%
自分自身の能力や性格が管理職に向いていない	104件	27.7%	28.8%	27.2%	28.3%
その他	0件	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%
合計	375件				

【年齢別】

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	60歳以上
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	5.9%	0.0%	0.0%	2.7%	2.6%	4.3%	6.8%	11.5%	9.8%	0.0%
現在の職位で仕事を続けたい	17.1%	21.4%	7.5%	10.8%	15.4%	11.6%	17.6%	19.2%	29.5%	0.0%
仕事と家庭生活(育児や介護など)の両立に影響が大きい	14.4%	0.0%	17.5%	8.1%	12.8%	21.7%	18.9%	13.5%	9.8%	0.0%
管理職の業務量や業務負担が大きすぎる	13.6%	14.3%	12.5%	8.1%	15.4%	15.9%	14.9%	11.5%	11.5%	33.3%
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	15.7%	28.6%	22.5%	27.0%	12.8%	17.4%	14.9%	7.7%	11.5%	0.0%
管理職の給与が業務量や業務負担に見合っていない	5.6%	0.0%	5.0%	13.5%	7.7%	4.3%	4.1%	9.6%	3.3%	0.0%
自分自身の能力や性格が管理職に向いていない	27.7%	35.7%	35.0%	29.7%	33.3%	24.6%	23.0%	26.9%	24.6%	66.7%

問14 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。

前回調査では「職場の同僚の理解」が最も多い回答でしたが、今回は「業務分担の工夫」が最も多く、これに「職場の同僚の理解」が続いています。

選択肢	全体		男性	女性	H28
管理職の理解	172件	15.7%	18.2%	13.2%	17.6%
職場の同僚の理解	203件	18.5%	17.6%	19.3%	20.7%
業務分担の工夫	240件	21.9%	22.4%	21.3%	19.5%
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	171件	15.6%	15.4%	15.7%	18.2%
育児休業・介護休暇等制度についての周知・情報提供	20件	1.8%	1.9%	1.8%	2.2%
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	39件	3.6%	4.1%	3.0%	4.8%
育児休業中の職場の負担軽減（代替職員の確保）	116件	10.6%	8.7%	12.3%	14.5%
在宅勤務や時差出勤の導入などによる物理的・時間的・精神的余裕	137件	12.5%	11.7%	13.2%	選択肢無し
その他	0件	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%
合計	1,098件				

4 男性の育児や介護への参画

問15 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。

性別を問わず「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。

(選択率)

選択肢	全体		男性	女性	H28
仕事の引継ぎさえすれば問題ない	165件	24.4%	22.9%	25.9%	27.4%
上司や同僚に多少の遠慮は感じるが問題ない	203件	30.1%	24.8%	35.1%	39.8%
業務が忙しく利用しにくい	93件	13.8%	13.5%	14.1%	35.1%
職場が利用しやすい雰囲気ではなく利用しにくい	70件	10.4%	12.8%	8.0%	18.4%
休業後の昇任が心配で、利用する気になれない	15件	2.2%	3.1%	1.4%	4.9%
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	43件	6.4%	7.3%	5.5%	18.8%
経済的に困るため、利用できない	62件	9.2%	12.2%	6.3%	22.6%
その他	24件	3.6%	3.4%	3.7%	6.5%
合計	675件				

■「その他」への記入事項（主なもの）

- ・休業中の代替職員がすぐに配置されるような制度的な仕組みが必要
- ・管理職という立場において、現実的に利用することは難しい
- ・取得して当たり前の環境がないと利用しにくい

問16 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せんか。あてはまるものを1つ選んでください。

「職場の同僚に申し訳ないと思うから」が最も多く、これに「休業中は収入が少なくなり、家計を維持できないから」が続いています。職種別でみると、医療保健職、保育職、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。

選択肢	全体		男性	女性	H28
職場の理解を得られないから	80人	18.8%	17.2%	20.0%	20.6%
職場の同僚に申し訳ないと思うから	94人	22.0%	28.4%	15.7%	15.8%
昇任や昇給に影響する恐れがあるから	33人	7.8%	3.4%	12.4%	6.6%
休業後の職場復帰に不安があるから	22人	5.1%	4.4%	6.1%	6.8%
仕事の量が多いから	14人	3.3%	4.4%	2.4%	4.4%
仕事の責任が重いから	21人	5.0%	6.9%	2.9%	4.4%
休業中は収入が少なくなり、家計を維持できないから	85人	20.0%	21.1%	19.0%	23.0%
女性の方が育児や介護に向いているから	23人	5.4%	2.9%	8.1%	9.2%
その他	54人	12.7%	11.3%	13.3%	9.4%
合計	426人				

■「その他」への記入事項

- ・育児・介護は女性が担うものだという固定観念、潜在意識や先入観があるから
- ・男性が取得することがなじんでいない、浸透しきれていない
- ・災害対応や当直勤務等、「人員確保」が大前提の職種であるため取得しにくい

【職種別】

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	18.8%	13.6%	16.4%	21.4%	44.4%	28.6%	0.0%	31.7%
職場の同僚に申し訳ないと思うから	22.0%	21.1%	26.0%	17.9%	11.1%	26.5%	20.0%	26.8%
昇任や昇給に影響する恐れがあるから	7.8%	8.0%	5.5%	21.4%	0.0%	4.1%	20.0%	7.3%
休業後の職場復帰に不安があるから	5.1%	5.5%	2.7%	10.7%	5.6%	2.0%	20.0%	4.9%
仕事の量が多いから	3.3%	3.0%	5.5%	3.6%	0.0%	2.0%	20.0%	2.4%
仕事の責任が重いから	5.0%	5.0%	8.2%	0.0%	5.6%	8.2%	0.0%	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	20.0%	23.6%	20.5%	14.3%	22.2%	14.3%	20.0%	12.2%
女性の方が育児や介護に向いているから	5.4%	5.0%	6.8%	3.6%	0.0%	4.1%	0.0%	2.4%
その他	12.7%	15.1%	8.2%	7.1%	11.1%	10.2%	0.0%	12.2%

<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 17 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。

選択肢	全体		男性	女性	H28
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	78人	18.2%	21.0%	16.5%	16.3%
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	125人	29.1%	32.2%	26.4%	31.6%
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	77人	18.0%	14.6%	20.8%	19.2%
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	46人	10.7%	11.7%	9.0%	17.2%
夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る	45人	10.5%	11.2%	9.4%	12.2%
男性は積極的に参加する必要はない	19人	4.4%	1.5%	7.0%	0.4%
地域活動やPTAに男性が参画しやすいよう、受け入れ側も柔軟な体制をつくる	13人	3.0%	2.9%	3.3%	選択肢無し
その他	26人	6.0%	4.9%	7.6%	3.1%
合計	429人				

問 17 【年齢別】

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	60歳以上
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	18.2%	17.4%	22.9%	14.9%	18.5%	16.7%	22.6%	19.4%	15.5%	0.0%
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	29.1%	43.5%	41.7%	36.2%	24.1%	31.7%	21.0%	29.9%	20.7%	25.0%
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	18.0%	4.3%	18.8%	17.0%	14.8%	18.3%	30.6%	7.5%	24.1%	25.0%
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	10.7%	8.7%	6.3%	4.3%	22.2%	11.7%	6.5%	11.9%	12.1%	25.0%
夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る	10.5%	13.0%	4.2%	12.8%	5.6%	13.3%	11.3%	13.4%	10.3%	0.0%
男性は積極的に参加する必要はない	4.4%	4.3%	2.1%	4.3%	7.4%	1.7%	1.6%	7.5%	5.2%	25.0%
地域活動やPTAに男性が参画しやすいよう、受け入れ側も柔軟な体制をつくる	3.0%	8.7%	4.2%	10.6%	7.4%	6.7%	6.5%	10.4%	12.1%	0.0%
その他	6.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.2%	7.4%	4.9%	0.0%	5.3%	0.0%

5 ハラスメントについて

問18 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12.2%、「他の人が被害を受けたと聞いたことがある」は15.1%、「他の人が被害を受けたことを見たことがある」は7.6%の人が選択しました。

選択肢	全体		男性	女性	H28
自分が被害を受けたことがある	50件	12.2%	4.4%	20.1%	11.6%
他の人が被害を受けたと聞いたことがある	62件	15.1%	10.7%	19.6%	32.3%
他の人が被害を受けたことを見たことがある	31件	7.6%	6.3%	8.8%	12.3%
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	7件	1.7%	1.9%	1.5%	5.1%
承知の上でセクハラをしたことがある	2件	0.5%	1.0%	0.0%	0.5%
セクハラを受けたり、見たり、聞いたりしたことはない	258件	62.9%	75.7%	50.0%	49.6%
合計	410件				

問19 実際にセクハラ被害を受けたり、相談を受けたり見たりした後で、あなたはどのような行動をとりましたか。（問18で1、2または3と回答された場合のみ回答。自由記入）

→別紙「自由記入欄への記載内容」をご覧ください。

問20 セクハラをなくす、または、防止するためにはどのような取組みが必要だと思いますか。（問18で4、5または6と回答された場合のみ回答。自由記入）

→別紙「自由記入欄への記載内容」をご覧ください。

問21 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24.2%、「他の人が被害を受けたと聞いたことがある」は18.3%、「他の人が被害を受けたことを見たことがある」は13.5%の人が選択し、前回調査より減少しました。

「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。

選択肢	全体		男性	女性	H28
自分が被害を受けたことがある	111件	24.2%	24.0%	24.4%	25.8%
他の人が被害を受けたと聞いたことがある	84件	18.3%	14.9%	21.4%	37.2%
他の人が被害を受けたことを見たことがある	62件	13.5%	10.4%	16.4%	28.2%
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	9件	2.0%	2.7%	1.3%	3.0%
承知の上でパワハラをしたことがある	3件	0.7%	1.4%	0.0%	0.7%
パワハラを受けたり、見たり、聞いたりしたことはない	190件	41.4%	46.6%	36.6%	30.2%
合計	459件				

問 2 2 実際にパワハラ被害を受けたり、相談を受けたり見たりした後で、あなたはどのような行動をとりましたか。（問21で 1、2 または 3 と回答された場合のみ回答）
→別紙「自由記入欄への記載内容」をご覧ください。

問 2 3 パワハラをなくす、または、防止するためにはどのような取組みが必要だと思えますか。
（問21で 4、5 または 6 と回答された場合のみ回答）
→別紙「自由記入欄への記載内容」をご覧ください。

6 性的マイノリティ等について

問24 男女共同参画と多様な性について次の(1)～(9)に掲げる言葉を知っていましたか。
それぞれ1つ選んでください。

(1) 男女共同参画

選択肢	全体			男性	女性
言葉の意味も含めて知っていた	321人	75.5%	97.9%	70.4%	79.0%
聞いたことはあるが意味までは知らなかった	95人	22.4%		26.1%	20.0%
聞いたこともないし意味も知らなかった	9人	2.1%	2.1%	3.5%	1.0%
合計人数	425人				

【年齢別】

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～59歳	60歳以上
言葉の意味も含めて知っていた	75.5%	65.2%	72.9%	80.9%	68.5%	86.7%	71.4%	73.1%	80.7%	75.0%
聞いたことはあるが意味までは知らなかった	22.4%	34.8%	27.1%	19.1%	27.8%	13.3%	25.4%	22.4%	17.5%	0.0%
聞いたこともないし意味も知らなかった	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	3.7%	0.0%	3.2%	4.5%	1.8%	25.0%

(2) ジェンダー (gender)

選択肢	全体			男性	女性
言葉の意味も含めて知っていた	335人	78.6%	98.3%	75.5%	81.0%
聞いたことはあるが意味までは知らなかった	84人	19.7%		22.0%	18.1%
聞いたこともないし意味も知らなかった	7人	1.6%	1.6%	2.5%	1.0%
合計人数	426人				

【年齢別】

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～59歳	60歳以上
言葉の意味も含めて知っていた	78.6%	82.6%	87.5%	85.1%	77.8%	78.3%	74.6%	80.6%	69.0%	75.0%
聞いたことはあるが意味までは知らなかった	19.7%	13.0%	10.4%	14.9%	22.2%	21.7%	22.2%	17.9%	27.6%	25.0%
聞いたこともないし意味も知らなかった	1.6%	4.3%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	3.2%	1.5%	3.4%	0.0%

(3) ダイバーシティ (diversity)

選択肢	全体			男性	女性
言葉の意味も含めて知っていた	186人	43.7%	86.7%	42.7%	44.8%
聞いたことはあるが意味までは知らなかった	183人	43.0%		43.7%	41.9%
聞いたこともないし意味も知らなかった	57人	13.4%	13.4%	13.7%	13.3%
合計人数	426人				

【年齢別】

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～59歳	60歳以上
言葉の意味も含めて知っていた	43.7%	47.8%	43.8%	46.8%	44.4%	58.3%	31.7%	41.8%	39.7%	25.0%
聞いたことはあるが意味までは知らなかった	43.0%	39.1%	39.6%	42.6%	37.0%	35.0%	54.0%	46.3%	44.8%	50.0%
聞いたこともないし意味も知らなかった	13.4%	13.0%	16.7%	10.6%	18.5%	6.7%	14.3%	11.9%	15.5%	25.0%

(4) 持続可能な開発目標 (SDGs)

選択肢	全体			男性	女性
	人数	割合	割合		
言葉の意味も含めて知っていた	273人	64.2%	89.9%	68.0%	60.0%
聞いたことはあるが意味までは知らなかった	109人	25.7%		22.7%	28.6%
聞いたこともないし意味も知らなかった	43人	10.1%	110.1%	9.4%	11.4%
合計人数	425人				

【年齢別】

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～59歳	60歳以上
言葉の意味も含めて知っていた	64.2%	65.2%	58.3%	76.6%	59.3%	66.7%	52.4%	70.1%	66.7%	75.0%
聞いたことはあるが意味までは知らなかった	25.7%	30.4%	29.2%	17.0%	29.6%	26.7%	34.9%	19.4%	19.3%	25.0%
聞いたこともないし意味も知らなかった	10.1%	4.3%	12.5%	6.4%	11.1%	6.7%	12.7%	10.4%	14.0%	0.0%

(5) ジェンダー・ギャップ指数

選択肢	全体			男性	女性
	人数	割合	割合		
言葉の意味も含めて知っていた	80人	18.8%	59.5%	14.8%	23.3%
聞いたことはあるが意味までは知らなかった	173人	40.7%		41.9%	39.0%
聞いたこともないし意味も知らなかった	172人	40.5%	40.5%	43.4%	37.6%
合計人数	425人				

【年齢別】

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～59歳	60歳以上
言葉の意味も含めて知っていた	18.8%	13.0%	25.0%	17.0%	14.8%	20.0%	17.5%	20.9%	19.3%	25.0%
聞いたことはあるが意味までは知らなかった	40.7%	47.8%	29.2%	48.9%	44.4%	40.0%	41.3%	38.8%	40.4%	25.0%
聞いたこともないし意味も知らなかった	40.5%	39.1%	45.8%	34.0%	40.7%	40.0%	41.3%	40.3%	40.4%	50.0%

(6) 性的マイノリティ

選択肢	全体			男性	女性
	人数	割合	割合		
言葉の意味も含めて知っていた	326人	76.5%	98.1%	73.5%	78.6%
聞いたことはあるが意味までは知らなかった	92人	21.6%		23.5%	20.5%
聞いたこともないし意味も知らなかった	8人	1.9%	1.9%	2.9%	1.0%
合計人数	426人				

【年齢別】

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～59歳	60歳以上
言葉の意味も含めて知っていた	76.5%	65.2%	60.4%	89.4%	75.9%	88.3%	73.0%	83.6%	69.0%	75.0%
聞いたことはあるが意味までは知らなかった	21.6%	30.4%	35.4%	10.6%	24.1%	11.7%	22.2%	16.4%	29.3%	0.0%
聞いたこともないし意味も知らなかった	1.9%	4.3%	4.2%	0.00%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	1.7%	25.0%

【H28回答 (H28の設問は、「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」)

選択肢	全体	男性	女性
はい	496人 88.1%	84.8%	91.6%
いいえ	67人 11.9%	15.2%	8.4%

(7) LGBT

選択肢	全体			男性	女性
	人数	割合	割合		
言葉の意味も含めて知っていた	339人	79.8%	93.9%	77.8%	81.0%
聞いたことはあるが意味までは知らなかった	60人	14.1%		14.3%	14.3%
聞いたこともないし意味も知らなかった	26人	6.1%	6.1%	7.9%	4.8%
合計人数	425人				

【年齢別】

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～59歳	60歳以上
言葉の意味も含めて知っていた	79.8%	78.3%	89.3%	87.2%	77.8%	86.7%	77.8%	79.1%	66.7%	50.0%
聞いたことはあるが意味までは知らなかった	14.1%	17.4%	6.3%	10.6%	16.7%	8.3%	12.7%	16.4%	22.8%	25.0%
聞いたこともないし意味も知らなかった	6.1%	4.3%	4.2%	2.1%	5.6%	5.0%	9.5%	4.5%	10.5%	25.0%

(8) SOGI

選択肢	全体			男性	女性
	人数	割合	割合		
言葉の意味も含めて知っていた	37人	8.7%	28.2%	7.9%	10.0%
聞いたことはあるが意味までは知らなかった	83人	19.5%		17.2%	21.0%
聞いたこともないし意味も知らなかった	305人	71.8%	71.8%	74.9%	69.0%
合計人数	425人				

【年齢別】

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～59歳	60歳以上
言葉の意味も含めて知っていた	8.7%	0.0%	6.3%	4.3%	7.4%	13.3%	6.3%	13.4%	66.7%	25.0%
聞いたことはあるが意味までは知らなかった	19.5%	34.8%	16.7%	2.1%	24.1%	18.3%	15.9%	20.9%	22.8%	0.0%
聞いたこともないし意味も知らなかった	71.8%	65.2%	77.1%	93.6%	68.5%	68.3%	77.8%	65.7%	10.5%	75.0%

(9) パートナーシップ制度（およびそれらに類するもの）

選択肢	全体			男性	女性
	人数	割合	割合		
言葉の意味も含めて知っていた	295人	69.4%	94.1%	64.0%	74.3%
聞いたことはあるが意味までは知らなかった	105人	24.7%		29.6%	20.5%
聞いたこともないし意味も知らなかった	25人	5.9%	5.9%	6.4%	5.2%
合計人数	425人				

【年齢別】

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～59歳	60歳以上
言葉の意味も含めて知っていた	69.4%	65.2%	60.4%	80.9%	66.7%	75.0%	69.8%	74.6%	59.6%	75.0%
聞いたことはあるが意味までは知らなかった	24.7%	26.1%	25.0%	19.1%	24.1%	23.3%	22.2%	20.9%	38.6%	0.0%
聞いたこともないし意味も知らなかった	5.9%	8.7%	14.6%	0.0%	9.3%	1.7%	7.9%	4.5%	1.8%	25.0%

問25 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に悩んだことがありますか。また、友人・知人等から、同様の相談を受けたことがありますか。それぞれ1つ選んでください。

選択肢	全体		男性	女性	H28 調査
自分自身 悩んだことがある	22 人	5.2%	3.4%	6.2%	3.1%
自分自身 悩んだことはない	404 人	94.9%	96.6%	93.8%	96.9%
合計人数	426 人				

選択肢	全体		男性	女性	H28 調査
知人・友人等から 相談を受けたことがある	42 人	9.9%	6.4%	13.8%	選択肢無し
知人・友人等から 相談を受けたことがない	384 人	90.1%	93.6%	86.2%	
合計人数	426 人				

問26 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すか。あなたの考えに最も近いものを1つ選んでください。

選択肢	全体			男性		女性	
思う	137 人	32.2%	85.7%	25.5%	78.4%	37.6%	91.9%
どちらかと言えば思う	228 人	53.5%		52.9%		54.3%	
どちらかと言えば思わない	48 人	11.3%	14.3%	16.7%	21.6%	6.7%	8.1%
思わない	13 人	3.0%		4.9%		1.4%	
合計	426 人						

選択肢	H28全体			H28男性		H28女性	
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						

問 2 7 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。

選択肢	全体		男性	女性	H 2 8
行政が市民等へ周知啓発を行う	62 件	10.8%	14.2%	7.5%	10.1%
相談窓口等を充実させ、その存在を周知する	52 件	9.0%	8.9%	9.2%	12.9%
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	149 件	25.9%	23.0%	28.7%	26.8%
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	97 件	16.9%	18.8%	15.0%	14.1%
当事者や支援団体、行政等を交えた連絡、意見交換を行う	31 件	5.4%	5.3%	5.5%	7.3%
働きやすい職場環境づくりの取り組みをする	129 件	22.4%	16.3%	28.3%	15.4%
わからない	50 件	8.7%	13.5%	4.1%	10.0%
その他	5 件	0.9%	0.0%	1.7%	3.3%
合計	575 件				

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
行政が市民等へ周知啓発を行う	10.8%	14.2%	7.5%	17.4%	22.3%	14.0%
相談窓口等を充実させ、その存在を周知する	9.0%	8.9%	9.2%	21.5%	26.1%	18.1%
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	25.9%	23.0%	28.7%	35.1%	25.3%	42.7%
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	16.9%	18.8%	15.0%	33.9%	33.9%	34.1%
当事者や支援団体、行政等を交えた連絡、意見交換を行う	5.4%	5.3%	5.5%	11.3%	11.0%	11.3%
働きやすい職場環境づくりの取り組みをする	22.4%	16.3%	28.3%	34.6%	29.3%	38.8%
わからない	8.7%	13.5%	4.1%	13.2%	15.1%	11.9%
その他	0.9%	0.0%	1.7%	5.4%	6.2%	4.3%

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28 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、ご自由に記入してください。

→「自由記入欄への記載内容」(→P.39)をご覧ください。

自由記入欄への記載内容

問8 女性管理職の登用を進めていくには、具体的にどのような方策が必要だと思いますか。

■仕事量や負担軽減等の処遇・待遇改善等

- ・管理職の業務量と業務負担の大きさを見直し、負担を軽減する。(他2件)
- ・家庭を両立できる仕事量、責任量に見直す。(他1件)
- ・管理職の待遇(給与・職責等手当、休暇取得の徹底・雰囲気等々)を改善する。(他1件)
- ・男女差なく管理職の業務内容やメリットが知ることができる研修があると将来のビジョンが明確になると思う。
- ・まず根強い障壁のレベルを徐々に下げることから始める。
- ・管理職になることへの不安を払しょくするため、次期候補者を現管理職の下で、一定期間従事させる。
- ・管理職における女性の占める割合の目標数値を設定する。

■ワーク・ライフ・バランス等

- ・積極的に男性の育児休暇取得を推進する。(他3件)
- ・家庭(育児や介護など)との両立が可能になるよう女性職員の意見を取り入れた職場環境作りをする。(他1件)
- ・男性の育児や家事への参加が増えているが、やはり女性のほうが家庭での役割は多いと思う。
- ・ワーク・ライフ・バランスをとっていることが評価される仕組みを作る。
- ・組織として、仕事と家庭生活の両立が図れるよう方策を講じる。
- ・家庭と仕事を男女ともに両立できるようにテレワーク制度や休暇を取りやすい申請方法などシステムを作る。
- ・正規職員を増員する。
- ・家庭の中で、家事・育児・介護は女性、仕事は男性が中心となって担うのが一般的という認識をなくす。
- ・家庭内の仕事と職場での仕事が真に平等になるようにする。そのロールモデルを示す。
- ・家庭との両立が出来るよう、サービス等の充実をはかり、育児や介護での休みがとりやすいようにすること。
- ・育休等の取得でブランクがあったとしても、本人の能力がきちんと評価され、正当に登用されるようにする。

■評価制度、人材育成や、組織的な課題等

- ・今まで女性がない(少ない)職場に積極的に若手の女性職員を配置する。(他3件)
- ・新規採用職員の男女比率が少なくとも5:5にし、ジェンダー平等について教える。(他2件)
- ・公平で透明性のある人事評価制度を確立する。(他2件)
- ・女性管理職のロールモデルを紹介する。(他2件)
- ・女性管理職の比率を強制的に引き上げる。(他2件)
- ・男性管理職への研修等で、女性管理職への特別意識や働きにくさを軽減するよう啓発する。(他2件)

- ・女性管理職の必要性について積極的にアピールする。(他1件)
- ・実務職員の意見を吸い上げ、良い方向に働きかけることのできる人材育成を進める。(他1件)
- ・能力と、マネジメント力を正當に評価して昇任させる。
- ・男性に女性が上司であることへの拒否感をなくす教育をする。
- ・女性職員を増やす。将来管理職に就くことを想定した人事異動を行う。
- ・キャリア形成やマネジメントの研修を必須とし、組織風土を変えていく。
- ・特に財務、企画、対外調整など、個人の責任が明確で、多様な経験をできる職場や役割に女性職員を配置することが一案と思う。
- ・力のある職員(前向きな姿勢、業務遂行能力等)に市政にかかわる部署などを経験させる。
- ・性別でなく能力や資質に応じた登用を当たり前に行う。
- ・登用希望女性には専門性のある人事をする。
- ・女性の管理職に話を聞ける機会を増やし、管理職を目指す人を増やしていく
- ・女性の職員が管理職になることのメリットや女性の管理職がいることのメリットを周知する。
- ・上司や人事課による面談を行い、本人の希望がなくても能力のある人を管理職に登用する。
- ・管理職の「この職は男性が適している」という先入観をなくす。
- ・女性管理職を増やすことを前提とした人材育成をする。
- ・目標値に向けて管理職候補生を選抜し、育てていく仕組みをつくる。
- ・管理職を前提とした研修等を行い、自己理解する。
- ・人材育成として女性管理職があたり前と思える環境を作っていく方法があればと思う。
- ・年齢問わず広い視野を持って力のある職員の育成をする。
- ・性別や職種による昇格の違いをなくし、仕事内容の責任の重さを考慮する。
- ・試験制度、研修制度を導入、活用し、人材育成、登用を積極的に進める。市民にもアピールする。
- ・女性職員が管理職を目指す動機づくりをする。
- ・働き方改革をさらに促進する。

■意識改革等

- ・職員(男性・女性とも)の意識改革をする。(他3件)

■その他

- ・最終的には、このようなアンケートの必要がなくなるとよい。

問 1 6 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「その他」記載内容

- ・育児・介護は女性が担うもの・向いているという潜在意識や社会通念があるから。(他 12 件)
- ・社会全体として「男性が育児や介護のために休業する」という意識が根付いていないから(他 2 件)
- ・「手伝う」という主体ではない考えがあるから。(他 1 件)
- ・昔からの日本人の考え方(特に高齢男性)が変わっていないから。(他 1 件)
- ・今まで実際に取得するケースが少なく、男性が取得することがなじんでいないから。(他 1 件)
- ・妻が専業主婦で、妻が夫には働いてほしいと思っている人が多いから。(他 1 件)
- ・育児や介護に積極的ではないから。
- ・自分の仕事だと思っていない人が多いから。
- ・女性がメイン、男性はその補助という意識が根底にあるから。
- ・配偶者が一緒に休んで当たり前という考え方が浸透していないから。
- ・男性自身の当事者意識が希薄だから。
- ・休業を取得する社会を作ってこなかったから。
- ・育児休業や介護休業を取りにくい雰囲気があるから。
- ・取得時に残された人たちへのフォローが全くされず、安心して取得できないから。
- ・災害対応の当直勤務は「人員確保」が大前提の職種であるため取得しにくいから。
- ・乳幼児期の育児については女性の役割の比重が大きいから。
- ・男性側の育児スキルが低く女性側が育児を担ったため。
- ・仕事に対する責任感を本来の重さより重く感じているから。
- ・女性管理職が少ないから。
- ・男女の差というよりは、夫婦の年齢の差による収入の額の差があるから。
- ・必要と感じる人が少ないから

問 1 7 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の「その他」記載内容

- ・男性の意識改革を行い、当事者意識を持ち、積極的に参画する。(他 5 件)
- ・業務の改善をして効率化・業務量削減を図り、労働時間短縮や休暇取得を促進する。(他 1 件)
- ・家事、育児等は男性の参画が当たり前であるとの意識啓発を行う。
- ・もっと女性が働くようになることにより男性の参画率が上げる。
- ・最初は家庭生活や地域活動などに強制的に参加させる。
- ・参画することで収入への影響がない仕組みを作る。
- ・自分事としてとらえるようにする。
- ・女性が男性の理解をするようにする。
- ・地域活動には性別による参画の差は感じていない。

問19 実際にセクハラ被害を受けたり、相談を受けたり見たりした後で、あなたはどのような行動をとりましたか。

(主な内容)

- ・家族や信頼できる同僚に相談した。(他4件)
- ・上司に報告、進言した。(他3件)
- ・何もできなかった。(他2件)
- ・セクハラをしてきた人にはっきり指摘した。(他1件)
- ・自分自身が職場での会話や発言に一層気を付けるようになった。(他1件)
- ・人事課に相談した。(他1件)
- ・法律などの相談をするよう勧めた。
- ・担当部署に匿名で連絡し、相談した。
- ・回避策について本人と話し合った。
- ・異動願いを出した。
- ・産業医の面談を受けた。
- ・セクハラの指針を職場で回覧し、何がセクハラに当たるのかを共有した。

問20 セクハラをなくす、または、防止するためにはどのような取組みが必要だと思いますか。

(主な内容)

- ・定期的に職員研修と情報発信を行う。(他10件)
- ・セクハラになると思われる事例を紹介し、啓発する。(他6件)
- ・些細なことでも、気づいたら即時に指摘する。(他1件)
- ・どのような行為や言動がセクハラになるか、各々が自覚する。(他1件)
- ・セクハラに対する理解(コミュニケーションとの違い)と周囲が注意できる環境づくり(他1件)
- ・気軽に相談でき、利用しやすい窓口を設置する。(他1件)
- ・セクハラを絶対に許さない職場づくりをする。(他1件)
- ・職場の男女比率をどちらかに偏らないように調整する。(他1件)
- ・セクハラ行為を行ったものに対する厳格な処罰をする(他1件)
- ・アンケートを行い、セクハラ的事案や情報について常にアップデートしていく。
- ・チェックシートを活用し、気づきの機会を設ける。
- ・職場において、一つの作業やプロジェクトの男女、年齢の偏りをできるだけ少なくする。
- ・異動のスペンを短くする。
- ・セクハラ等の言動がないか、抜き打ちで調査する。
- ・セクハラ予防週間を定めてセクハラ予防を周知する。

問22 実際にパワハラ被害を受けたり、相談を受けたり見たりした後で、あなたはどのような行動をとりましたか。(問21で1、2または3と回答された場合のみ回答)

(主な回答)

- ・何もしなかった。何もできなかった。(他4件)
- ・先輩や上司に相談して対策をとってもらった。(他3件)
- ・異動願いを出した。(他2件)
- ・被害者本人への声掛けに努め、相談に乗った。(他1件)
- ・労働組合や産業医に相談するよう本人へ助言した。(他1件)
- ・上司および人事担当に相談し、厳重注意してもらった。(他1件)
- ・産業医に相談した。
- ・パワハラをされたことを記録にとった。

問23 パワハラをなくす、または、防止するためにはどのような取組みが必要だと思いますか。(問21で4、5または6と回答された場合のみ回答)

(主な内容)

- ・パワハラに対する理解と周囲が注意できる環境づくりをする。(他3件)
- ・誰もが相談しやすい、話しやすい職場環境の構築をする。(他3件)
- ・定期的な研修や周知活動をする。(他2件)
- ・降格処分等、厳正に処罰する。(他1件)
- ・上司評価制度を導入する。(他1件)
- ・些細なことでも、気づいたら即時に指摘する、
- ・職場環境の改善(業務量の調整と人材育成)をする。
- ・管理職に対して定期的に研修を行い、全職員にフィードバックする機会を与える。
- ・匿名でも可能な内部通報制度をつくる。
- ・職場における男女比をすべて1:1にする。
- ・1対1にならないよう立会人のあるところに対応するようにする。
- ・独立性の高い第三者機関がしっかり対応する。
- ・意識を高く持つこと。相手のことを考えて行動すること。
- ・アンガーマネジメント研修を行う。
- ・業務が集中しないよう課内で共同の意識を持って事務処理する。(個人集中的な攻撃防止)
- ・固定された少数での行動(2~3人)は控え、可変的な単位での行動をとる。
- ・パワハラをした職員にカウンセリングを強制的に受けさせる仕組みを作る。
- ・職場内での良い雰囲気作り(コミュニケーション)と職務分担のあり方。

問27 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。「その他」の記載内容

- ・小さな頃から学ぶ機会を設け、多様性社会について当たり前だと思う教育を行う。(他1件)
- ・高年齢の方向けの講座を行う(他1件)
- ・教育場面で個性を大切に環境づくりをする。
- ・年令に関係なく認知度や理解を高める。
- ・横須賀市で性的マイノリティの雇用をどんどん増やす。

問28 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、
ご自由に記入してください。

○男女共同参画関係

- ・幼少期からの道徳教育に力を入れ、学校教育から変えていく。(他5件)
- ・職場の男女比を均等にする。(他2件)
- ・男女共同参画の理念を丁寧に説明し、男女共同参画に関する正しい知識を啓発する。(他1件)
- ・高年齢者層に向けた情報伝達手段で周知啓発を図る。(他1件)
- ・性別に関わらず、能力のある人を公正に管理職に登用する。(他1件)
- ・ひとつの価値観を押しつけない。
- ・市役所が一組織としてモデルとなる取り組みを見せる。
- ・個人だけではなく、社会全体(制度等)で是正する。
- ・職員の中で性による偏見が少なくなるよう啓発する。
- ・「男女共同参画」も「多様な性の尊重」という言葉が当たり前になる世界を作る。
- ・大人に対しての情報発信を継続する。
- ・社会全体で意識変革の推進を行う。
- ・ホームタウンになっていることを生かし、市民をはじめ、性別の垣根を超えた参加募集をする。
- ・性別の利点を生かして仕事や生活ができる社会にする。
- ・政策・意識決定の場での女性割合を増やす。
- ・女性が昇任する必要性を理解する。
- ・選択する自由があるので、色々と選択できる制度は作っておく。
- ・40代後半～60代の市職員に対して啓発を強化する。
- ・管理職になりたい人がなれるような制度に整備する。
- ・職員同士が自発的にコミュニケーションをとることを意識する。
- ・政策・意思決定の場の女性比率を上げる。
- ・女性が昇任する必要性を理解するようにする。
- ・職員の間人間関係を重視し、働きやすい環境づくりをする。
- ・地道な努力を続け、常に意識していくようにする。

- ・性別や年齢を問わず、一生懸命意欲的に働いている人の評価がきちんとする制度を作る。
- ・共働きで子育てをする世代を対象にその世代の実情をより詳細に調査する。

○ワーク・ライフ・バランス、休業等

- ・ワーク・ライフ・バランスをとるために、正規職員を増やす。現場の状況を把握する。(他2件)
- ・休暇制度を活用できるよう、全管理職にもきちんと制度を周知する。
- ・育児休業のみならず介護休業取得もしやすい環境づくりをする。
- ・育児休業を取得した男性職員をロールモデルとして、男性育児休業取得が当たり前の状況にする。
- ・休暇・休業制度をさらに充実させる。

○多様な性

- ・職場として「多様な性」を受け入れる環境を整える。設備的な問題で言うと本庁舎は「だれでもトイレ」が少ないので、数を増やす。(他1件)
- ・まず市職員が性的マイノリティに対する知識を深める。
- ・性的マイノリティの方々へ不快な対応をすることがないように心掛ける。
- ・学校の制服を自由化にする。
- ・他人との違いを容認できる社会にするために、啓発活動に力を入れる。
- ・横須賀市は住民の国籍が豊かな面もあるので、積極的に受け入れる。
- ・パートナーシップの宣誓が婚姻届けを提出するようにもっと簡単に、普通のこととしてできるようにする。
- ・まずは、知ること知らせることに注力し、当たり前のようになっている世の中にする。
- ・性別の記載をなくす。
- ・多くの人が悩んでしまう白黒つかないところは、ある程度法律に具体策を明記する。
- ・人口減少を解消するため、パートナーシップ制度を利用した方々に対して家賃補助・住居斡旋や、マイノリティの方に対して公表する。
- ・市が「LGBT街コン」等の出会いの場を提供する
- ・「日本一性的マイノリティが堂々と生活できる自治体」として積極的に移住の誘致を行う。
- ・市の施策として大々的に打ち出すよりも、さりげない気配りと定着を目指す。
- ・パートナーシップ制度をはじめ横須賀市の取り組みは県内では特に進んでいて、とても誇りに思います。
- ・市民の意識レベルを上げて、誰もが生きやすい街づくりを着実に進めていく。
- ・性的マイノリティについて、身近なものであるという意識がもてる研修を実施する。
- ・行政が市民等へ周知啓発を積極的に行うことや相談窓口等を充実させ、その存在を周知する。

調 査 用 紙

令和3年度 男女共同参画と多様な性についての 市職員アンケート調査 【調査票】 (電子申請システムと紙併用)

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。 (令和3年8月1日現在)

		回答欄
性別	①男性 ②女性 ③その他 ^{※1} ④回答しない ^{※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～59歳 ⑨60歳以上	
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 横須賀市役所では次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。

	男性のほうが 非常に優れている	どちらか と言え ば男性 のほうが 優れて いる	平・等 ・ 男 女 差 はない	どちら かと言 えば女 性の ほうが 優れて いる	女性 の ほう が 非 常 に 優 れ て い る
①仕事の内容・分担の重さ	1	2	3	4	5
②昇任・昇格のしやすさ	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組織や上司からの期待感	1	2	3	4	5
⑥休暇の取りやすさ	1	2	3	4	5
⑦育児休業や介護休業の取りやすさ	1	2	3	4	5

問2 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こと
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（ ）

2 女性の活躍推進について（回答は男女問わず全員、お答えください）

問3 現在の担当業務について、あなた自身、やりがいを感じていますか。あてはまるものを1つ選んでください。

- 1 感じている
- 2 どちらかと言えば感じている
- 3 どちらかと言えば感じていない
- 4 感じていない

問4 仕事をする上で、お手本となる上司または先輩などの人物（いわゆるロールモデル）はいますか。

- 1 お手本にしたいと強く思える人が複数人いる（いた）
- 2 お手本にしたいと強く思える人が1人いる（いた）
- 3 お手本にしたいと思える人が複数人いる（いた）
- 4 お手本にしたいと思える人が1人いる（いた）
- 5 いない

問5 横須賀市役所では女性の管理職（課長級以上）への登用は進んでいると思いますか。

- 1 進んでいる
- 2 どちらとも言えない
- 3 進んでいない
- 4 わからない

問6 本市役所の女性管理職は令和3年4月1日時点で9.9%でした。（目標値15%）目標に到達していない理由についてのあてはまるものを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（ロールモデル）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

問7 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8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10以降へ |
| 3 | 現状以上に管理職への登用を増やすべきではない | ⇒問9へ |
| 4 | 女性を管理職に登用する必要はない | ⇒問9へ |

(問7で1と回答された方、お答えください)

問8 女性管理職の登用を進めていくには、具体的にどのような方策が必要だと思いますか。
ご自由にご記入ください。

(自由記入欄)

(問7で3または4と回答された方、お答えください)

問9 女性の管理職登用を必要がないと思う理由は何ですか。ご自由にご記入ください。

(自由記入欄)

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 10 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事
- 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

問 11 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 14 へ |
| 2 一定の条件が整えば昇任を望む | ⇒問 12 へ |
| 3 昇任は望まない | ⇒問 13 へ |
| 4 現在、管理職である | ⇒問 14 へ |

（問 11 で選択肢 2 を回答された方、お答えください）

問 12 「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

(問 11 で選択肢 3 を回答された方、お答えください)

問 13 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

問 14 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・介護休暇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 在宅勤務や時差出勤の導入などによる物理的・時間的・精神的余裕

4 男性の育児や介護への参画（回答は男女問わず全員、お答えください）

問 15 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えますか。

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16 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17 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画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。

- 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 地域活動やPTAに男性が参画しやすいよう、受け入れ側も柔軟な体制をつくる
- 8 その他 ()

5 ハラスメントについて

問18 これまで職場でセクハラ(セクシュアル・ハラスメント)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 ⇒問19へ
- 2 他の人が被害を受けたと聞いたことがある ⇒問19へ
- 3 他の人が被害を受けたことを見たことがある ⇒問19へ
- 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
⇒問20へ
- 5 承知の上でセクハラをしたことがある ⇒問20へ
- 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20へ

(問 18 で 1、2 または 3 と回答された方、お答えください)

問 19 実際にセクハラ被害を受けたり、相談を受けたり見たりした後で、あなたはどのような行動をとりましたか。

(自由記入欄)

(問 18 で 4、5 または 6 と回答された方、お答えください)

問 20 セクハラをなくす、または、防止するためにはどのような取組みが必要だと思いますか。

(自由記入欄)

問 21 これまで職場でパワハラ (パワー・ハラスメント) 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 ⇒問 22 へ
- 2 他の人が被害を受けたと聞いたことがある ⇒問 22 へ
- 3 他の人が被害を受けたことを見たことがある ⇒問 22 へ
- 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
⇒問 23 へ
- 5 承知の上でパワハラをしたことがある ⇒問 23 へ
- 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 23 へ

(問 21 で 1、2 または 3 と回答された方、お答えください)

問 22 実際にパワハラ被害を受けたり、相談を受けたり見たりした後で、あなたはどのような行動をとりましたか。

(自由記入欄)

(問 21 で 4、5 または 6 と回答された方、お答えください)

問 23 パワハラをなくす、または、防止するためにはどのような取組みが必要だと思えますか。

(自由記入欄)

6 性的マイノリティについて

問 24 次の(1)～(9)に掲げる言葉を知っていましたか。それぞれ1つ選んでください。

	言葉の意味も含めて知っていた。	聞いたことはあるが意味までは知らなかった	聞いたこともないし意味も知らなかった
(1) 男女共同参画	1	2	3
(2) ジェンダー (gender)	1	2	3
(3) ダイバーシティ (diversity)	1	2	3
(4) 持続可能な開発目標 (SDGs)	1	2	3
(5) ジェンダー・ギャップ指数	1	2	3
(6) 性的マイノリティ	1	2	3
(7) L G B T	1	2	3
(8) S O G I	1	2	3
(9) パートナーシップ制度 (およびそれに類するもの)	1	2	3

問25 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※に悩んだことがありますか。また、友人・知人等から、同様の相談を受けたことがありますか。
それぞれ1つ選んでください。

※性的指向 (Sexual Orientation) …人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念

	悩んだことがある	悩んだことがない
①自分自身	1	2
	相談を受けたことがある	相談を受けたことがない
②知人・友人等から	1	2

問26 現在、性的マイノリティの方々にとって、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
- 2 どちらかと言えば思う
- 3 どちらかと言えば思わない
- 4 思わない

問27 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も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組を明記する
- 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 ()

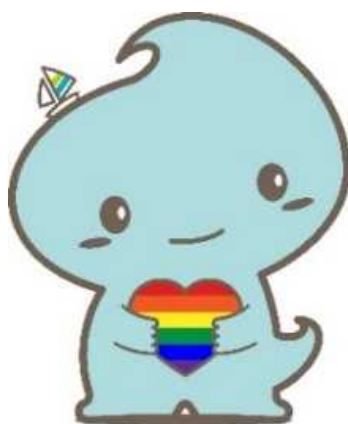
7 男女共同参画推進のために必要な取り組みについて

問 28 男女共同参画と多様な性を尊重する社会を実現するための市の取り組みについて、ご意見・ご質問等がありましたら、ご自由にご記入ください。

(自由記入欄)

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ご提出をお願いします。
提出期限は、8月31日(火)です。



令和3年度

男女共同参画と多様な性についての市民アンケート調査

—調査結果報告書—（市職員対象調査）

— 横須賀市 —