

令和7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
－調査結果報告書－

令和8年（2026年）4月
横須賀市

目次

1. 調査目的および調査概要等	1
(1) 調査目的	
(2) 調査概要	
(3) その他	
2. アンケート結果のまとめ	2
3. 集計結果	5
3-0 属性	
(1) 性別【F1】	
(2) 年齢【F2】	
(3) 職種【F3】	
(4) 役職【F4】	
(5) 結婚有無【F5】	
(6) 配偶者、パートナーの雇用形態【F6】	
(7) 子の有無【F7】	
(8) 介護の必要な家族の有無【F8】	
3-1 用語や制度の認知度について	8
用語や制度等の認知度【問1】	
3-2 男女共同参画（社会）に関する考え方について	18
(1) 横須賀市役所での男女差【問2】	
(2) 「男女共同参画社会」の実現に、今後、行政が特に力を入れていくべきこと【問3】	
3-3 働き方・女性の活躍推進について	26
(1) 現在の担当業務についてやりがい【問4】	
(2) ロールモデルの存在【問5】	
(3) 女性の管理職（課長級以上）への登用状況【問6】	
(4) 女性管理職目標に達していない特に大きな要因【問7】	
(5) 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【問8】	
3-4 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について	36
(1) 仕事をする上で特に重視していること【問9】	
(2) 将来、管理職に昇任することを望みますか【問10】	
(3) 「条件」として特に重視したいこと【問11】	
(4) 昇任を望まない主な理由【問12】	

- (5) 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、特に必要なこと
【問 13】

3-5 男性の育児や介護への参画について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 48

- (1) ご自身が育児休業や介護休業を取ることにについて【問 14】
(2) 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ことや、取得期間が短い理由【問 15】
(3) 男性が家事・育児・介護等の家庭生活や、町内会・自治会や PTA 等の地域活動などをより積極的に行っていくために特に必要なこと【問 16】

3-6 ハラスメントについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 54

- (1) 職場でセクシュアル・ハラスメントだと感じたことの有無【問 17】
(2) セクシュアル・ハラスメントへの対応【問 18】
(3) セクシュアル・ハラスメントをなくす、または、防止するために特に必要な取り組み【問 19】
(4) 職場でパワー・ハラスメントだと感じたことの有無【問 20】
(5) パワー・ハラスメントへの対応【問 21】
(6) パワー・ハラスメントをなくす、または、防止するために特に必要な取り組み【問 22】

3-7 多様な性・性的マイノリティ（LGBTQ+）について・・・・・・・・・・ 62

- (1) 自分の性的指向（好きになる性）や性自認（心の性）についての悩みの有無【問 23】
(2) 性的指向（好きになる性）や性自認（心の性）について相談を受けたことの有無【問 24】
(3) 性的マイノリティ（LGBTQ+）の当事者への支援策について【問 25】

3-8 男女共同参画と多様な性の尊重についての取り組み全般について・・・・・・・・ 64

- 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（自由記入）【問 26】

1. 調査目的および調査概要等

(1) 調査目的

次期「横須賀市男女共同参画プラン」の策定にあたり、現行のプランの推進状況を評価するとともに、次期プラン策定の基礎データとし、現状を把握するため、実施する。

(2) 調査概要

1) 調査実施時期 令和7年8月6日～8月29日

2) 調査対象 令和7年4月1日現在の横須賀市職員のうち男女計600人を無作為に抽出
(会計年度任用職員は除く)

3) 調査票の配布・回収

- ・ 配布：メールもしくは庁内便
- ・ 回収：紙の調査票による回収もしくはインターネット（電子申請システム）による回収
- ・ 回収件数（率）496件（82.7%）（前回（令和3年度）71.5%）
 - うち、紙での回収 71件
 - インターネットでの回収 425件

(3) その他

- ・ 調査の企画・分析は、人権・ダイバーシティ推進課で実施
- ・ 基数となるべき実数は、各設問に対する有効回答者数。
なお結果数値は、表章単位未満を四捨五入しているため、計と内訳の合計が必ずしも一致しない。また、複数回答の設問では、割合の合計が100.0%を超える。

2. アンケート結果のまとめ

2-1. 用語や制度の認知度（問1）

○認知度が高い用語

- ・「ジェンダー」 （内容も含めて知っている：80.6%）
- ・「性的マイノリティ」 （内容も含めて知っている：74.4%）
- ・「LGBTQ+」 （内容も含めて知っている：74.2%）
- ・「SDGs」 （内容も含めて知っている：73.7%）

○認知度が低い用語・制度

- ・「SOGI」 （内容も含めて知っている：9.5%、聞いたこともない、内容も知らない：70.0%）
- ・「アウティング」 （内容も含めて知っている：37.4%、聞いたこともない、内容も知らない：44.1%）
- ・「ジェンダー・ギャップ指数」 （内容も含めて知っている：22.4%、聞いたこともない、内容も知らない：30.8%）

2-2. 男女共同参画（社会）に関する考え方（問2～）

○市役所で男性が優遇されていると感じる分野（上位）

- ・「昇任・昇格のしやすさ」：30.7%（男性が優遇＋どちらかといえば男性が優遇）
- ・「職務経験を積む機会の多さ」：29.6%（男性が優遇＋どちらかといえば男性が優遇）
- ・「組織や上司からの期待感」：23.8%（男性が優遇＋どちらかといえば男性が優遇）

○市役所で平等であると感じる分野

- ・「休暇の取りやすさ」：76.1%が「平等である」と回答

○男女共同参画社会を実現するために今後行政が特に力を入れるべきこと（上位）：

- ・「働き方の見直しを進める」：18.6%
- ・「育児や介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」：16.2%
- ・「保育や介護サービスを充実させる」：15.8%

2-3. 働き方・女性の活躍推進（問4～）

○現在の業務に対する「やりがい」

- ・「感じている」または「どちらかといえば感じている」と回答した職員は合わせて81.7%

○女性管理職への登用

- ・女性の管理職（課長級以上）への登用は「進んでいない」と感じている職員が24.3%。
- ・女性管理職登用は「必要であり、積極的な方策を取る必要あり」が46.1%、「必要だが、積極的な方策を取る必要はない」が50.8%と、合わせて約97%が女性管理職登用の必要性を認識

○女性管理職登用が進まない主な要因（上位）

- ・「仕事と家庭生活（育児や介護など）の両立が難しいから」：21.1%
- ・「女性自身が管理職になることを望んでいないから」：17.9%
- ・「管理職の業務量や業務負担が大きすぎるから」：12.8%

2-4. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）（問9～）

○昇任への希望

- ・「昇任を望む」：15.2%
- ・「一定の条件が整えば昇任を望む」：41.8%
- ・「昇任を望まない」：43.0%

○昇任を望むための重視条件（上位）

- ・「時間外勤務の削減、働き方が見直されること」：20.8%
- ・「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」：19.6%
- ・「管理職の業務量や業務負担が軽減されること」：17.4%

○昇任を望まない主な理由（上位）

- ・「自分自身の能力や性格が管理職に向いていない」：25.6%
- ・「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」：17.5%
- ・「仕事と家庭生活（育児や介護など）の両立に影響が大きい」：15.5%

○職場環境づくりに必要なこと（上位）

- ・「不要な業務の見直し」：17.9%
- ・「業務効率化」：13.8%
- ・「時間外労働の削減」：9.9%

2-5. 男性の育児や介護への参画（問14～）

○男性の育児や介護休業の取得率が女性に比べて少ない、または取得期間が短い理由

- ・「職場の同僚に申し訳ないと思うから」：19.8%
- ・「人手不足で代替りの人がいないから」：19.8%
- ・「休業中は収入が少なくなり、家計を維持できないから」：16.6%

2-6. ハラスメント（問17～）

○セクシュアル・ハラスメント

- ・「自分が被害を受けたことがある」が12.3%
- ・「身の回りで被害を受けた人を見たり聞いたりしたことがある」が31.7%
- ・「受けたり、見聞きしたりしたことはない」は45.6%

○セクシュアル・ハラスメント被害に遭ったり見聞きしたりした際の行動（上位）

- ・「同僚や友人に相談した」：35.3%
- ・「上司や管理職に相談した」：24.8%
- ・「何もしなかった」：24.8%

○セクシュアル・ハラスメント防止策（上位）

- ・「周囲が注意できる職場環境づくり」：23.7%
- ・「相談しやすい職場環境づくり」：23.5%
- ・「発生時の厳正な処分・再発防止策の実施」：14.8%

○パワー・ハラスメント

- ・「自分が被害を受けたことがある」：32.3%
- ・「身の回りで被害を受けた人を見たり聞いたりしたことがある」：35.1%。

・「受けたり、見聞きしたりしたことはない」：30.0%（R3：41.4%）

○パワー・ハラスメント被害に遭ったり見聞きしたりした際の行動（上位）

- ・「同僚や友人に相談した」が39.8%
- ・「上司や管理職に相談した」：27.2%
- ・「家族に相談した」：19.8%

○パワー・ハラスメント防止策

- ・「相談しやすい職場環境づくり」：22.0%
- ・「周囲が注意できる職場環境づくり」21.7%
- ・「管理職やリーダー層への研修や啓発」：16.4%

2-7. 多様な性・性的マイノリティ（LGBTQ+）（問23～）

○自身の性的指向や性自認に関する悩み

- ・「性的指向に悩んだことがある」：2.4%、
- ・「性自認に悩んだことがある」：1.8%

○性的指向や性自認に関する相談を受けた経験

- ・「ある」と回答した職員は11.3%。

○性的マイノリティ（LGBTQ+）当事者支援として市役所がすべき取り組み（上位）

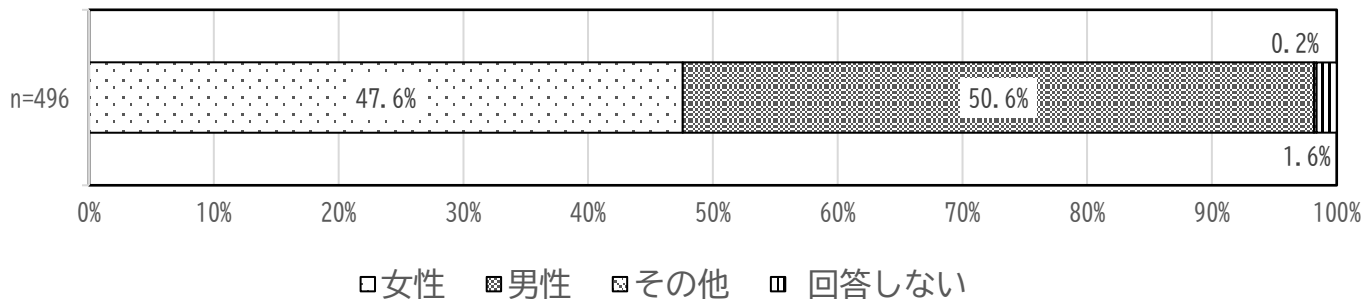
- ・「学校などの教育機関に対する講座や広報による啓発、理解促進」：22.4%
- ・「性的マイノリティ（LGBTQ+）の当事者が働きやすい職場環境への改善の取り組み」：20.4%
- ・「相談窓口の充実と周知」：18.6%

3. 集計結果

3-0 属性

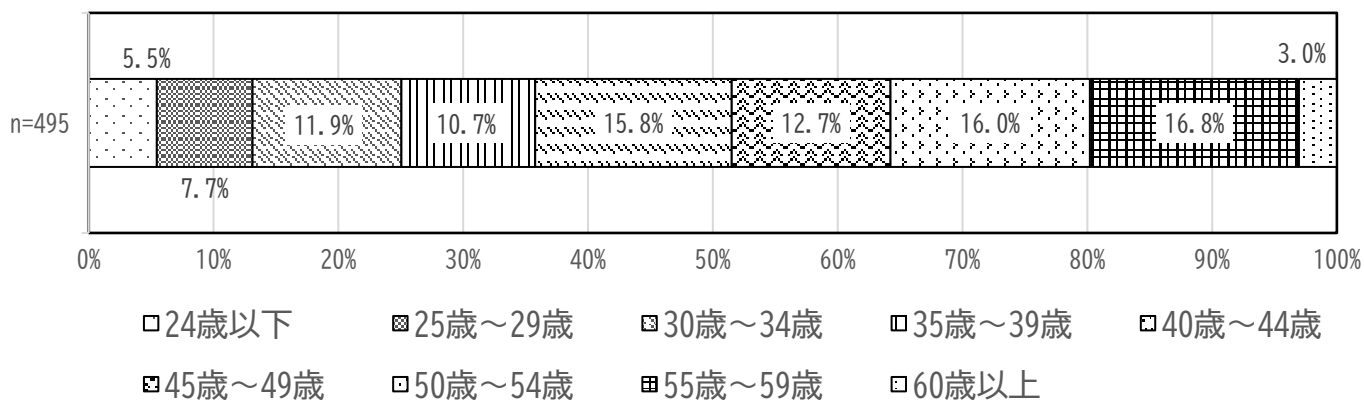
(1) 性別【F1】

図 3-0-1



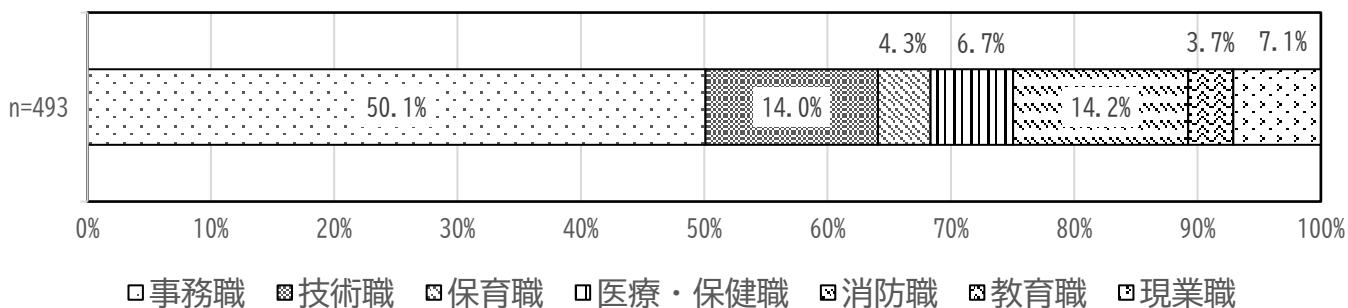
(2) 年齢【F2】

図 3-0-2



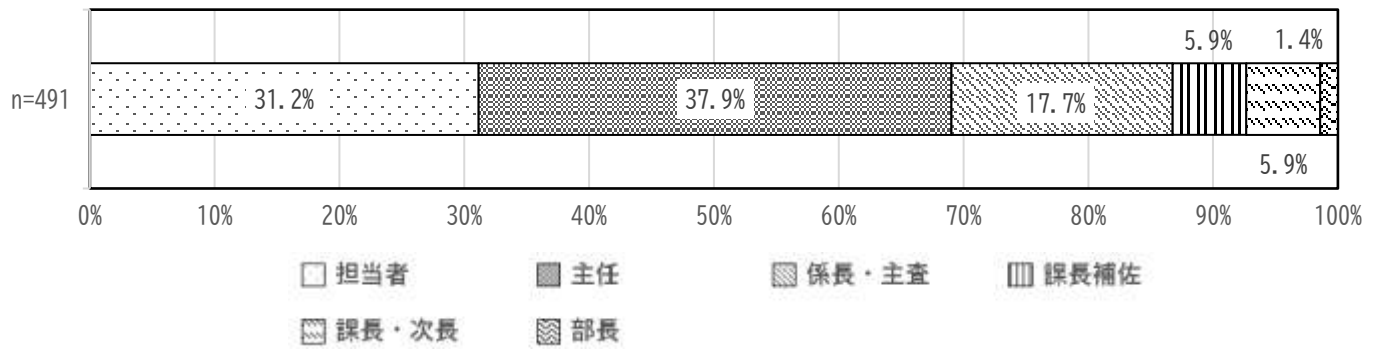
(3) 職種【F3】

図 3-0-3



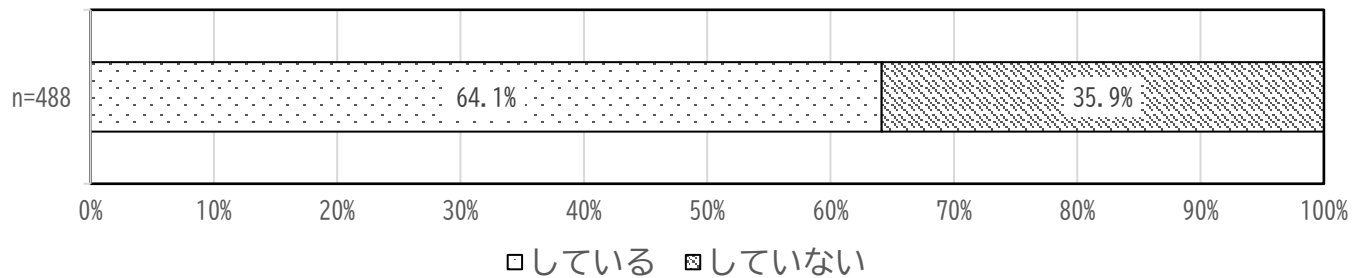
(4) 役職【F4】

図 3-0-4



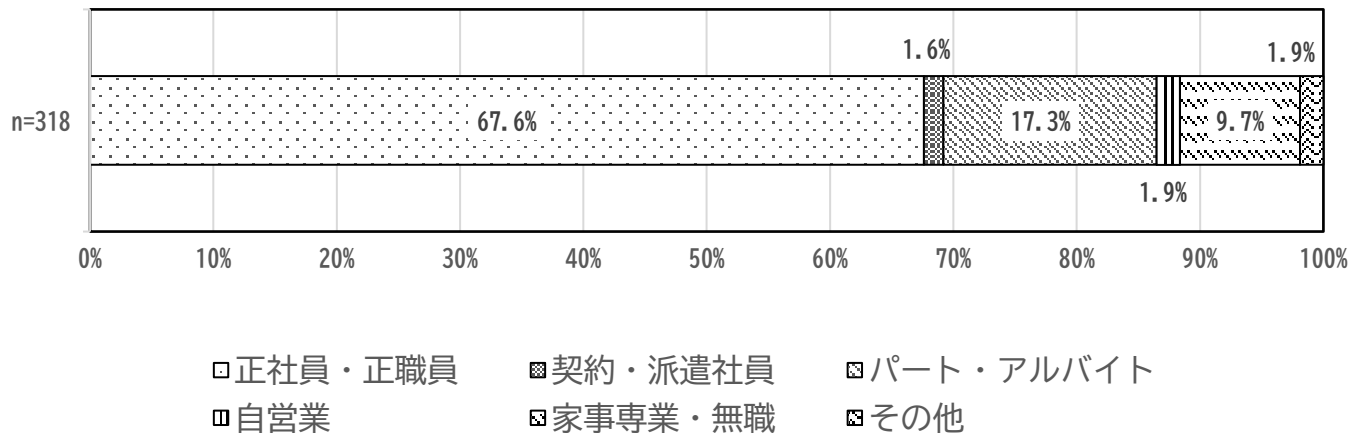
(5) 結婚有無【F5】

図 3-0-5



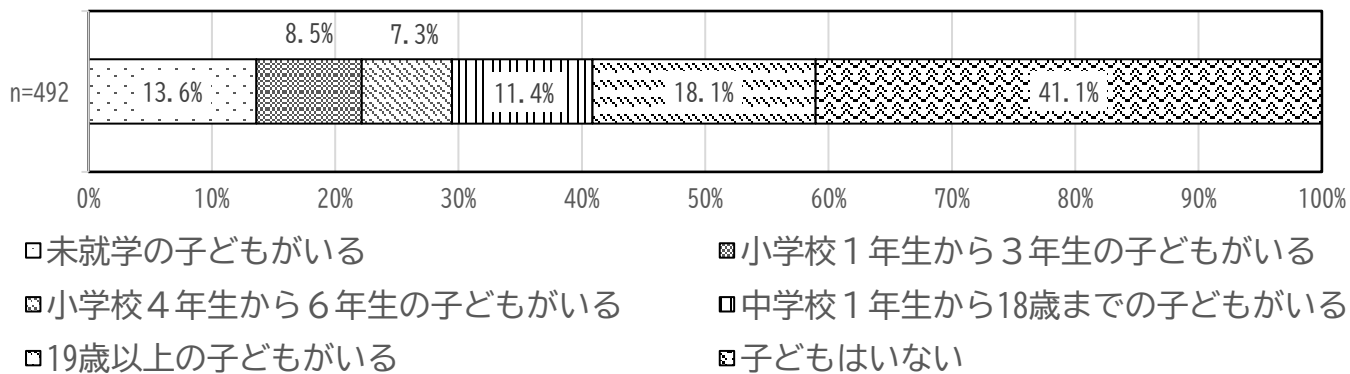
(6) 配偶者、パートナーの雇用形態【F6】

図 3-0-6



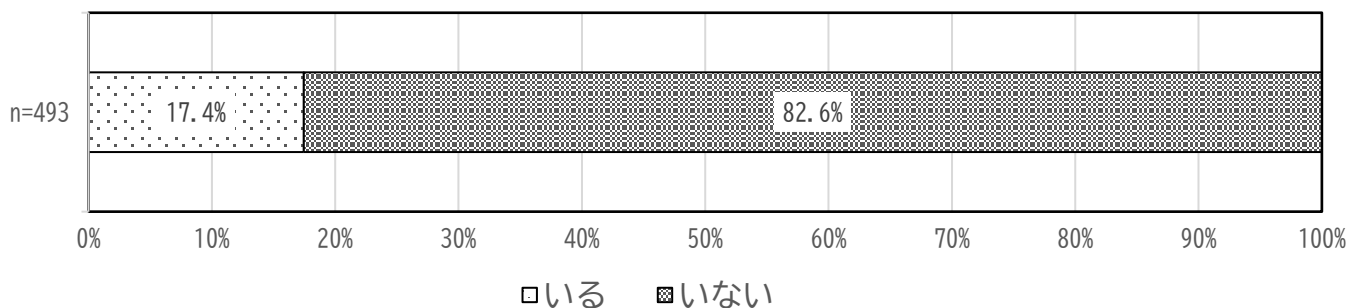
(7) 子の有無【F7】

図 3-0-7



(8) 介護の必要な家族の有無【F8】

図 3-0-8

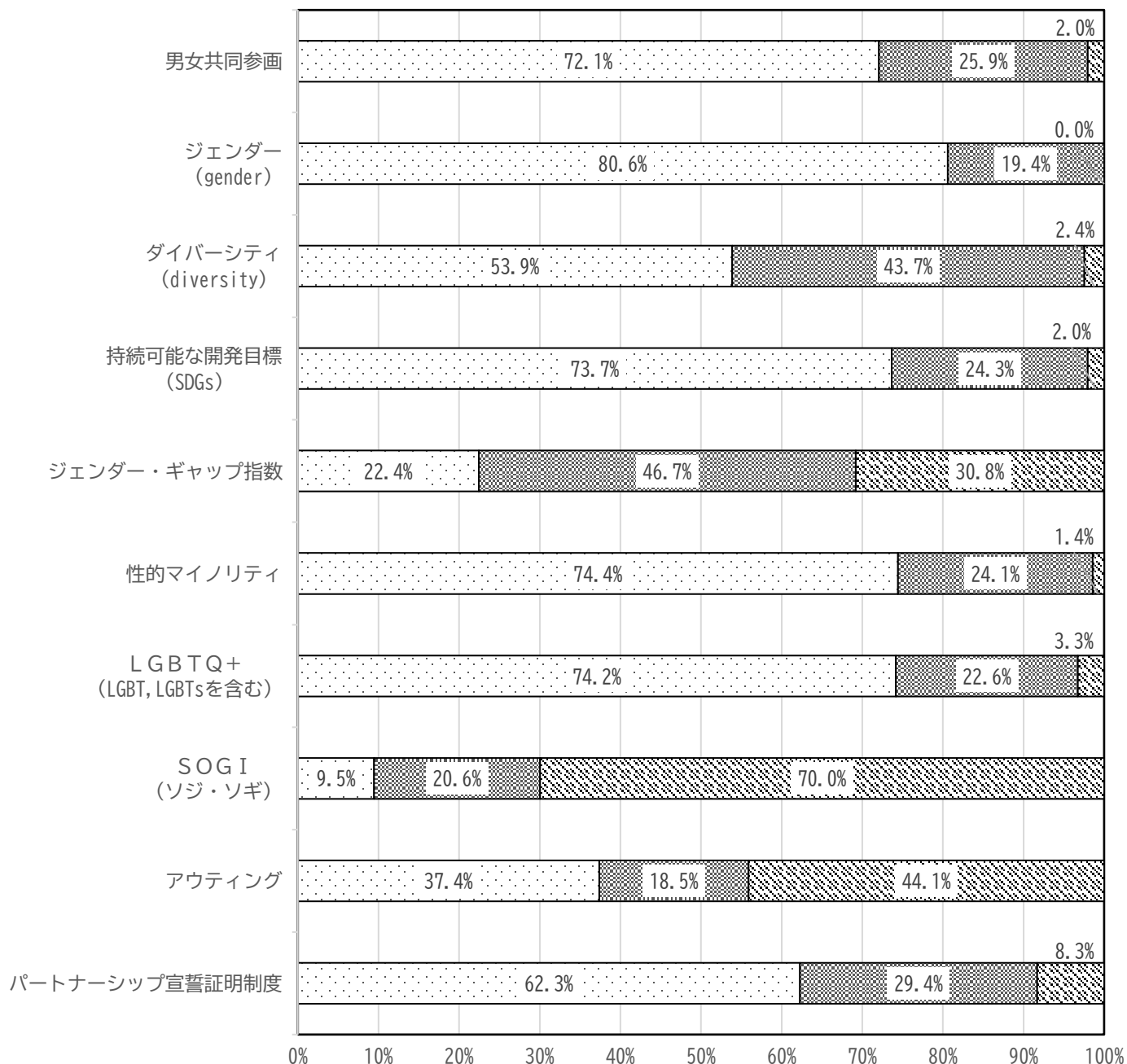


3-1 用語や制度の認知度について

問1 あなたは、次の①～⑩に掲げる用語や制度等を知っていますか。

男女共同参画、ジェンダー、SDGs、性的マイノリティ、LGBTQ+は「内容も含めて知っている」と「聞いたことはあるが、内容までは知らない」を合わせた認知度が高い一方、SOGI、アウティングの認知度は低い。

図 3-1-1



□内容も含めて知っている ▨聞いたことはあるが、内容までは知らない ▩聞いたこともないし、内容も知らない

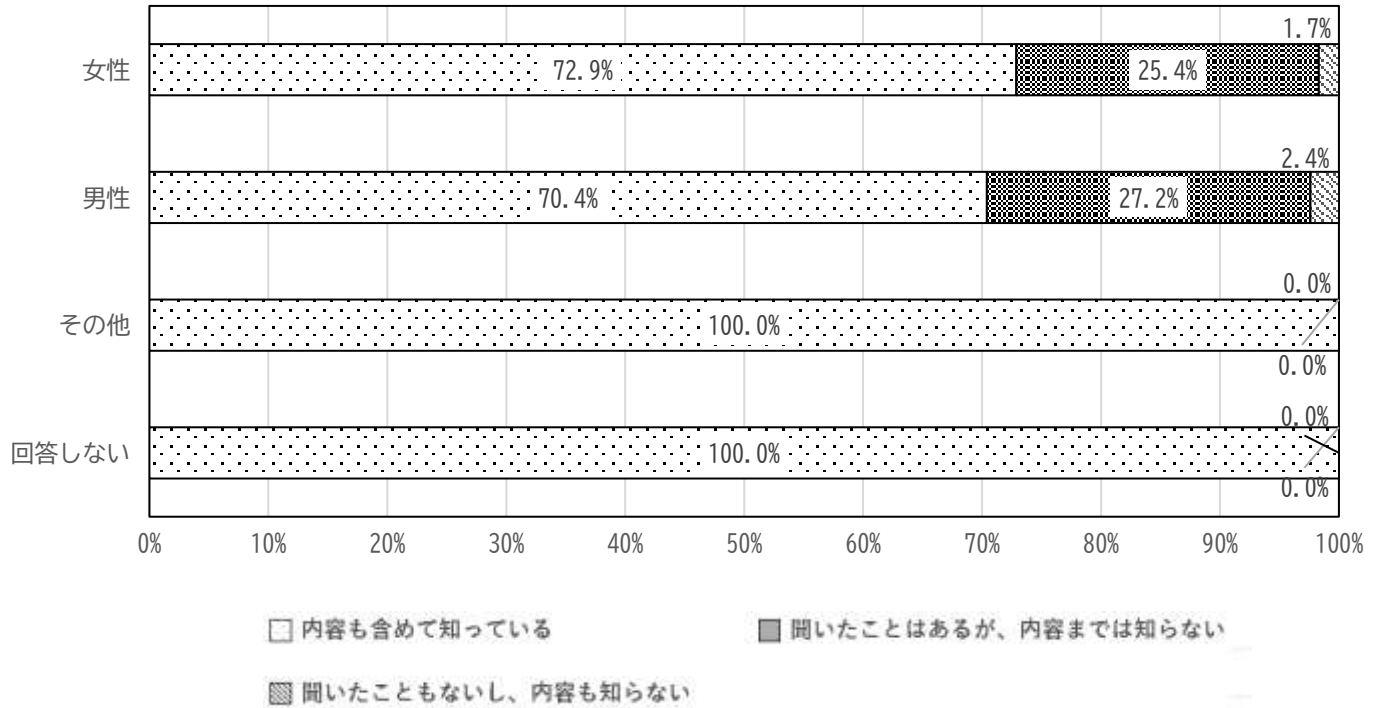
■属性別の特徴

① 男女共同参画について

男女別で見ると、認知度の大きな差は見られない。

F1.性別

図. 3-1-1-1①

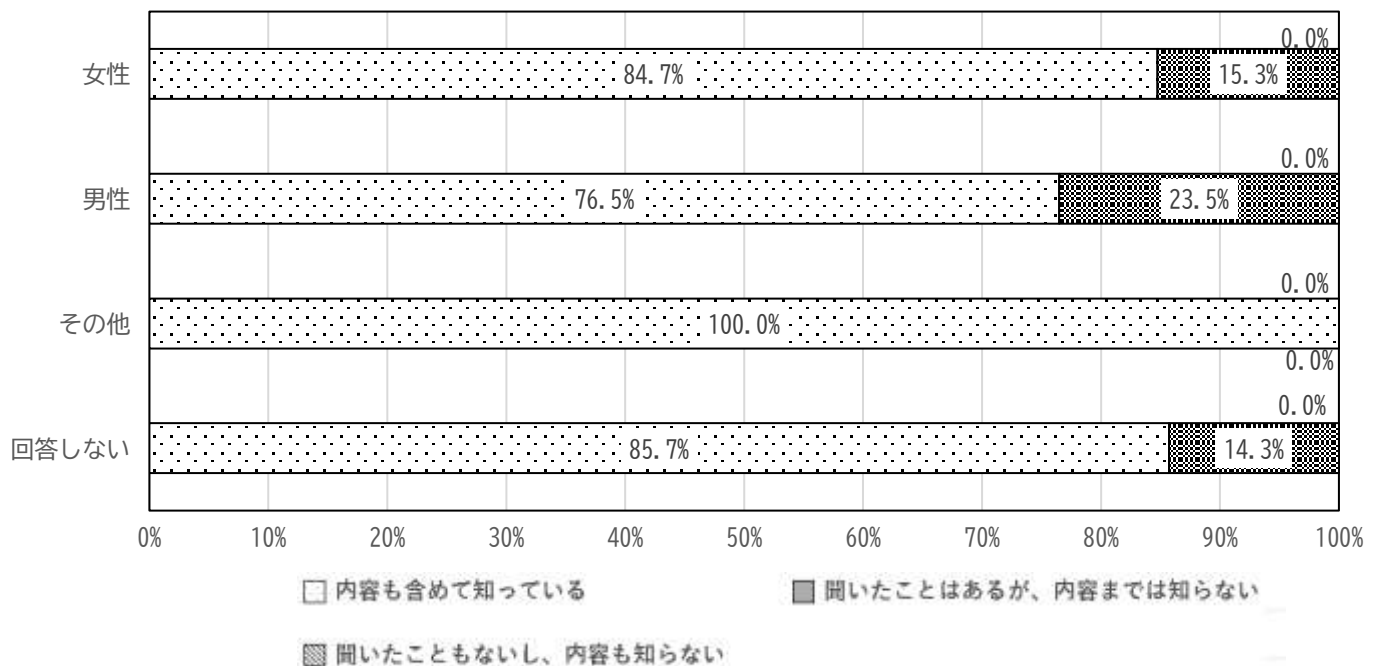


② ジェンダー(gender)について

男女別で見ると、認知度の大きな差は見られない。年齢別で見ると、各層で認知度が高い。

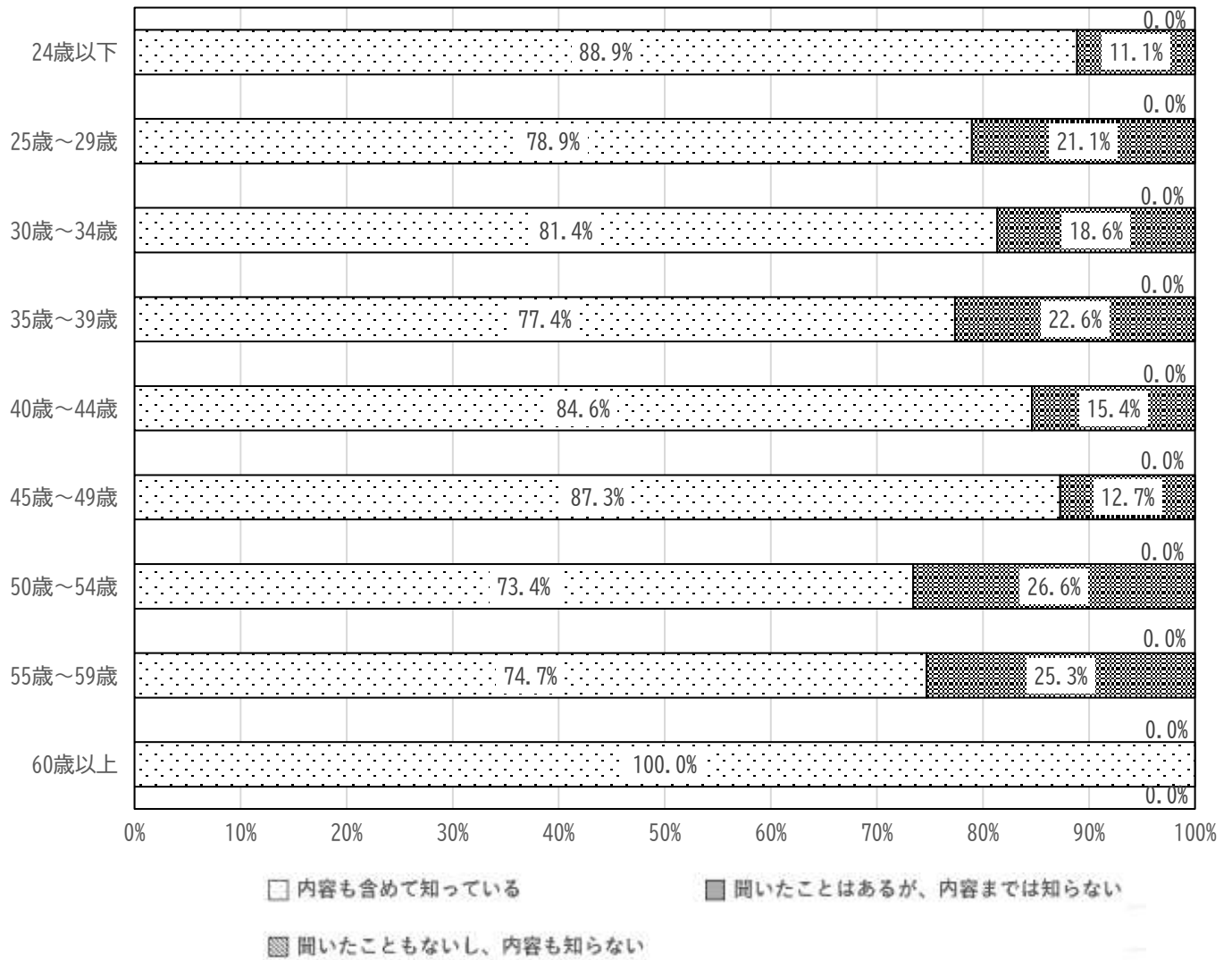
F1.性別

図. 3-1-1-1②



F2.年代

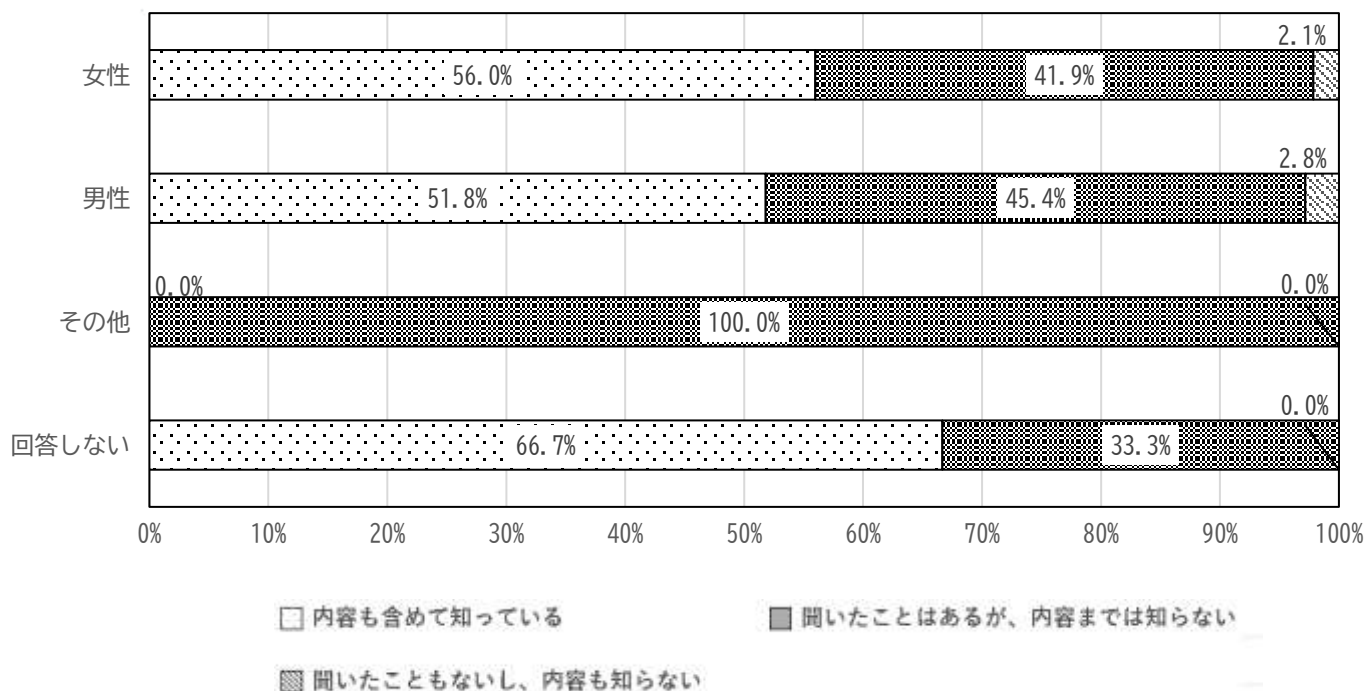
図. 3-1-1-2②



③ ダイバーシティ (diversity) について
 男女別でみると、認知度の大きな差は見られない。

F1.性別

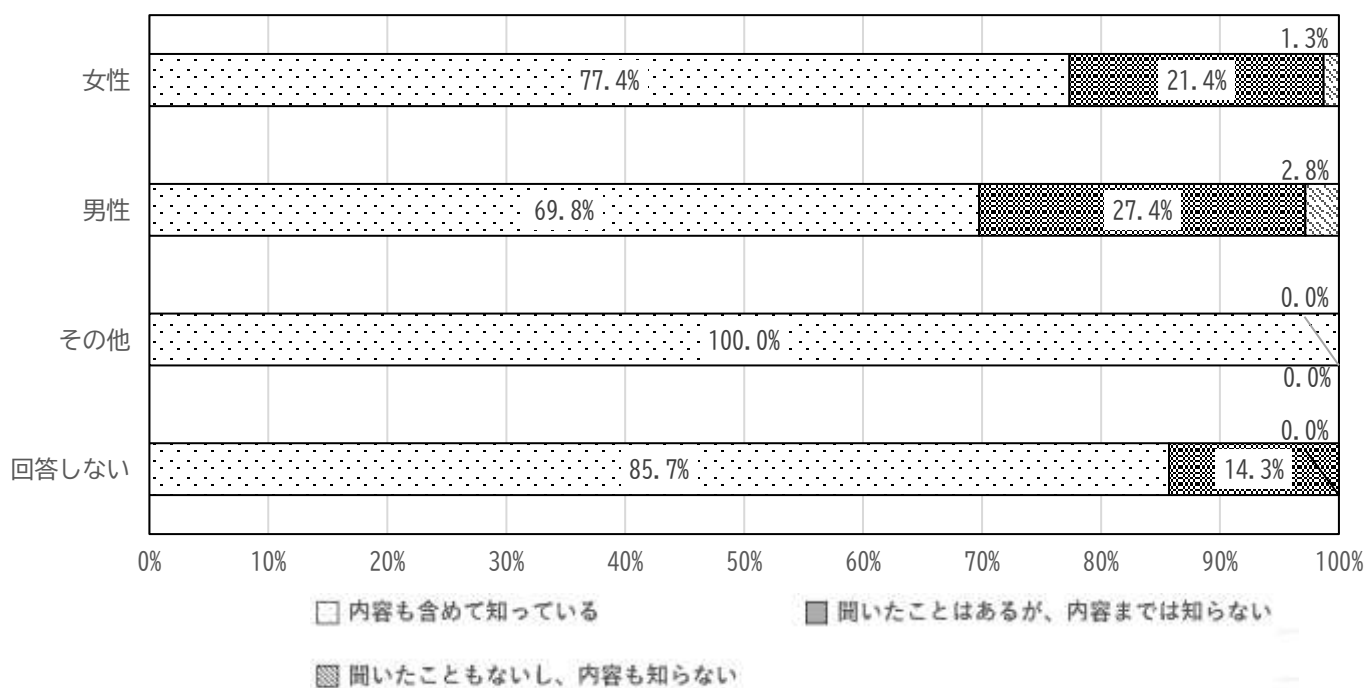
図. 3-1-1-1③



④ 持続可能な開発目標(SDGs)について
 男女別でみると、認知度の大きな差は見られない。

F1.性別

図. 3-1-1-1④

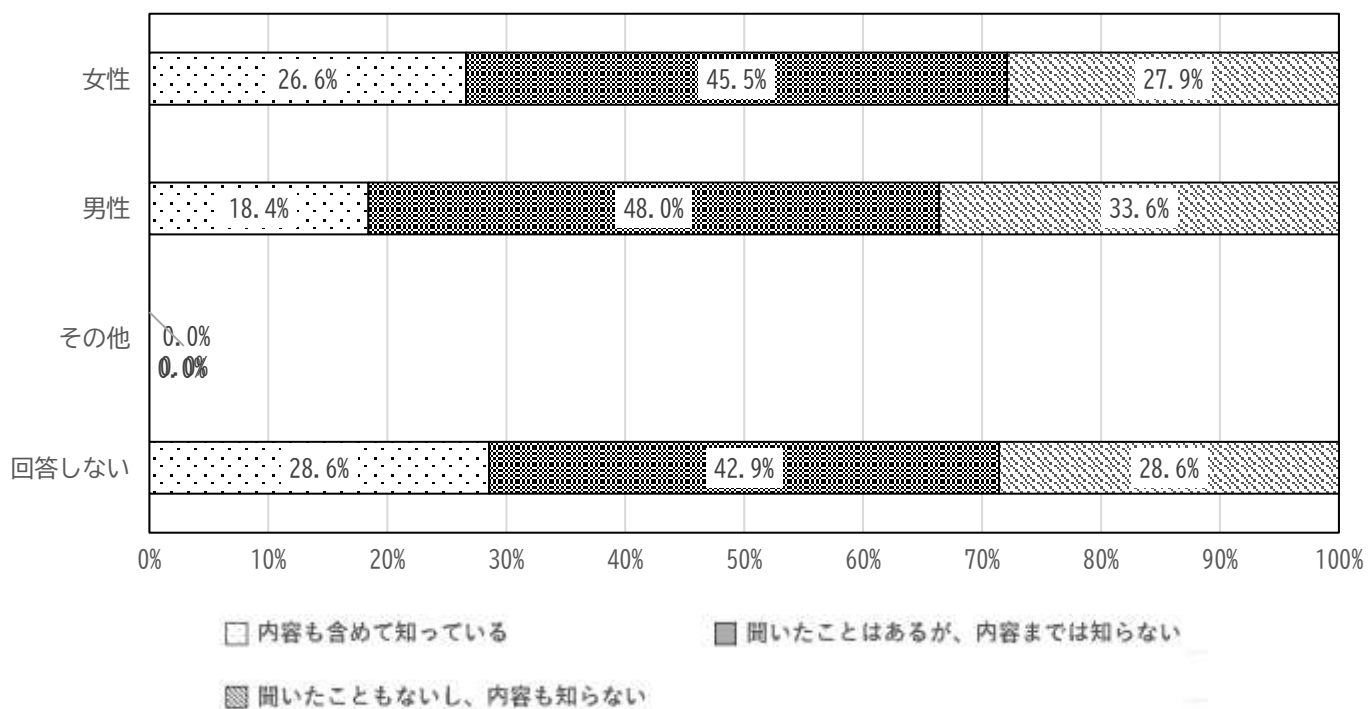


⑤ ジェンダー・ギャップ指数について

男女別でみると、女性の方が認知度が高い。

F1.性別

図. 3-1-1-1⑤

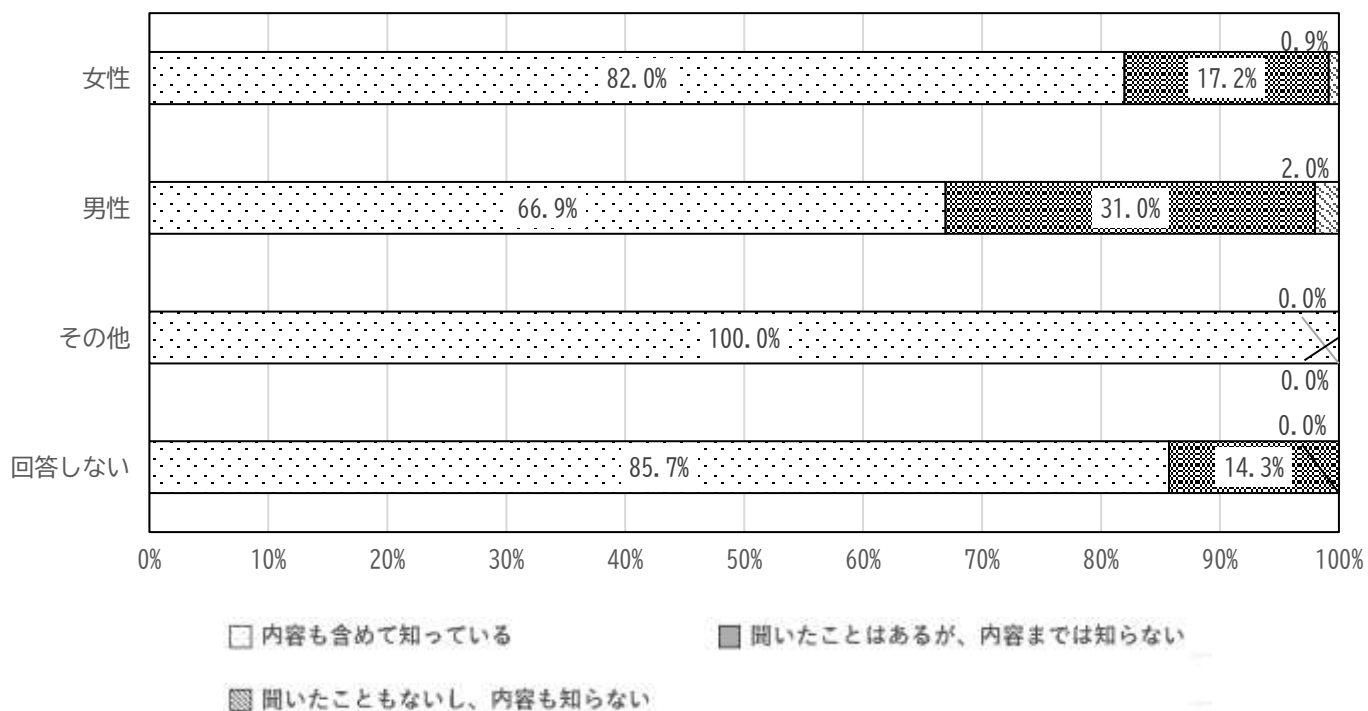


⑥ 性的マイノリティについて

男女別でみると、認知度の大きな差は見られない。

F1.性別

図. 3-1-1-1⑥

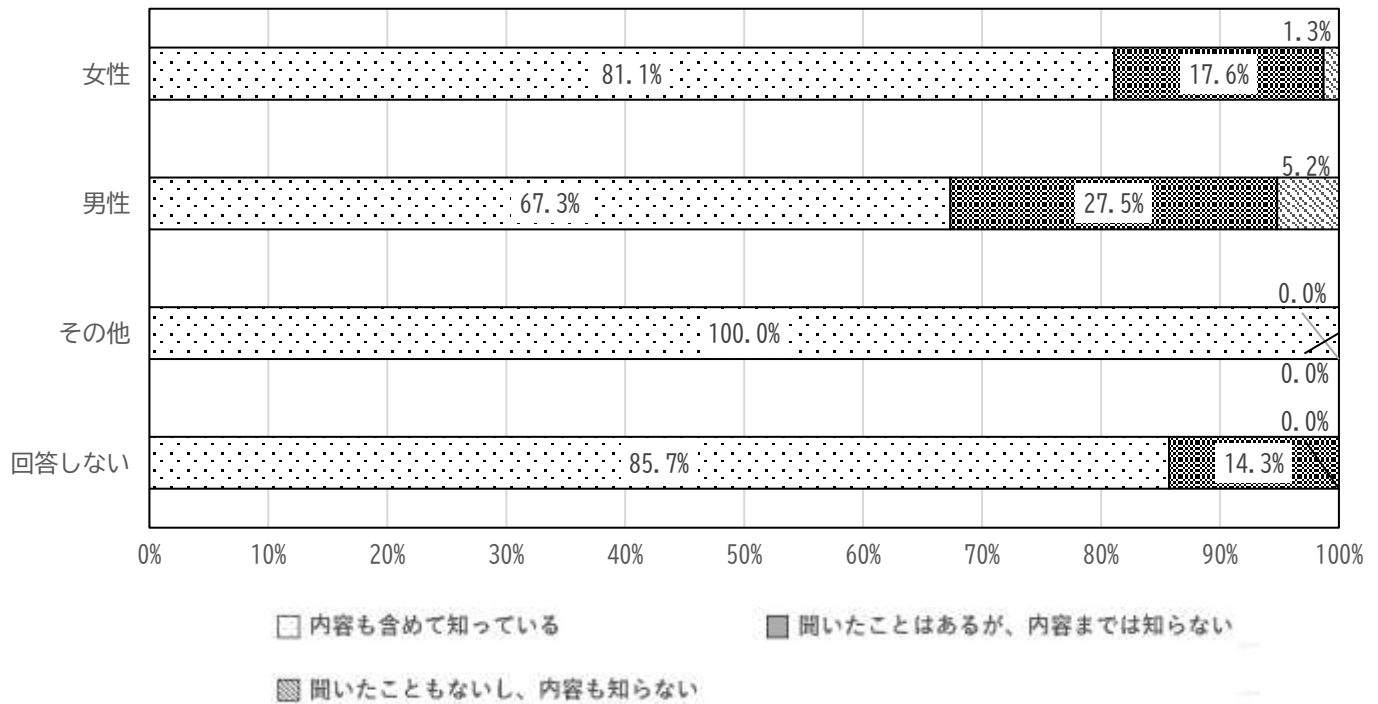


⑦ LGBTQ+(LGBT,LGBTs を含む)について

男女別でみると、認知度の大きな差は見られない。

F1.性別

図. 3-1-1-1⑦

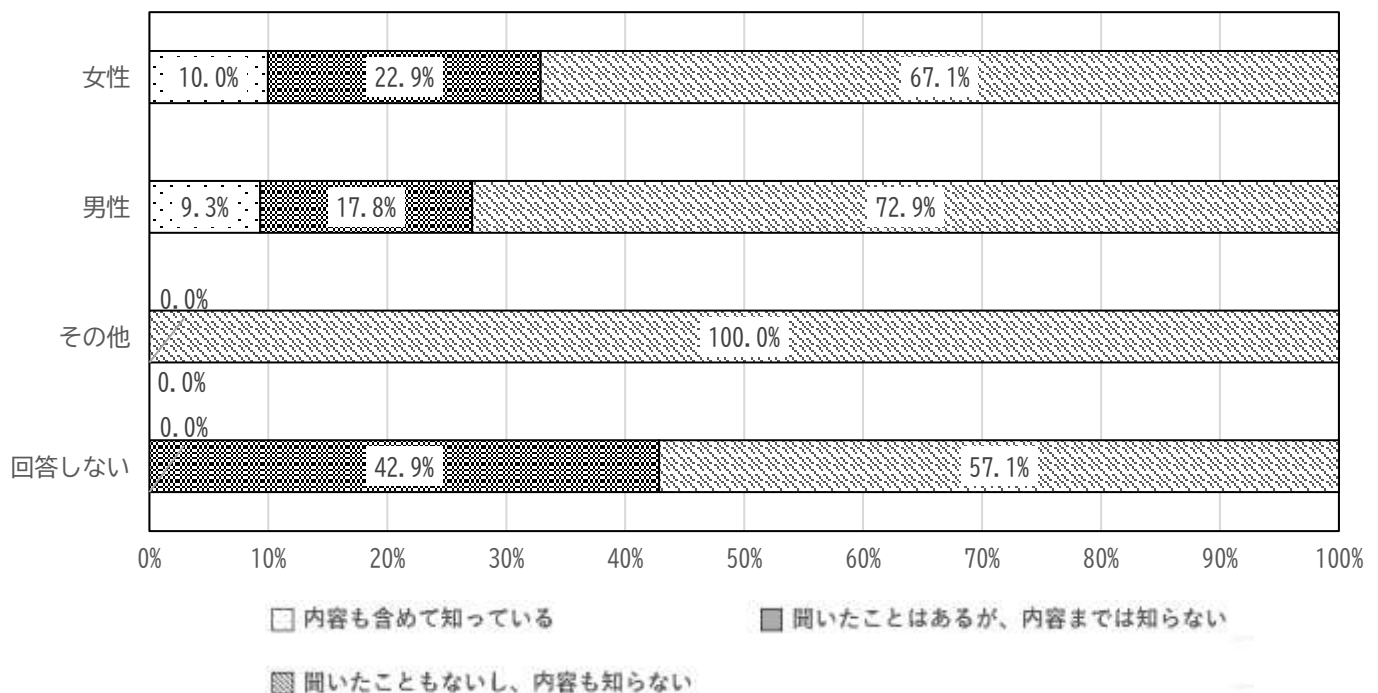


⑧ SOGI(ソジ・ソギ)について

男女別でみると、女性の方が認知度が高い。

F1.性別

図. 3-1-1-1⑧

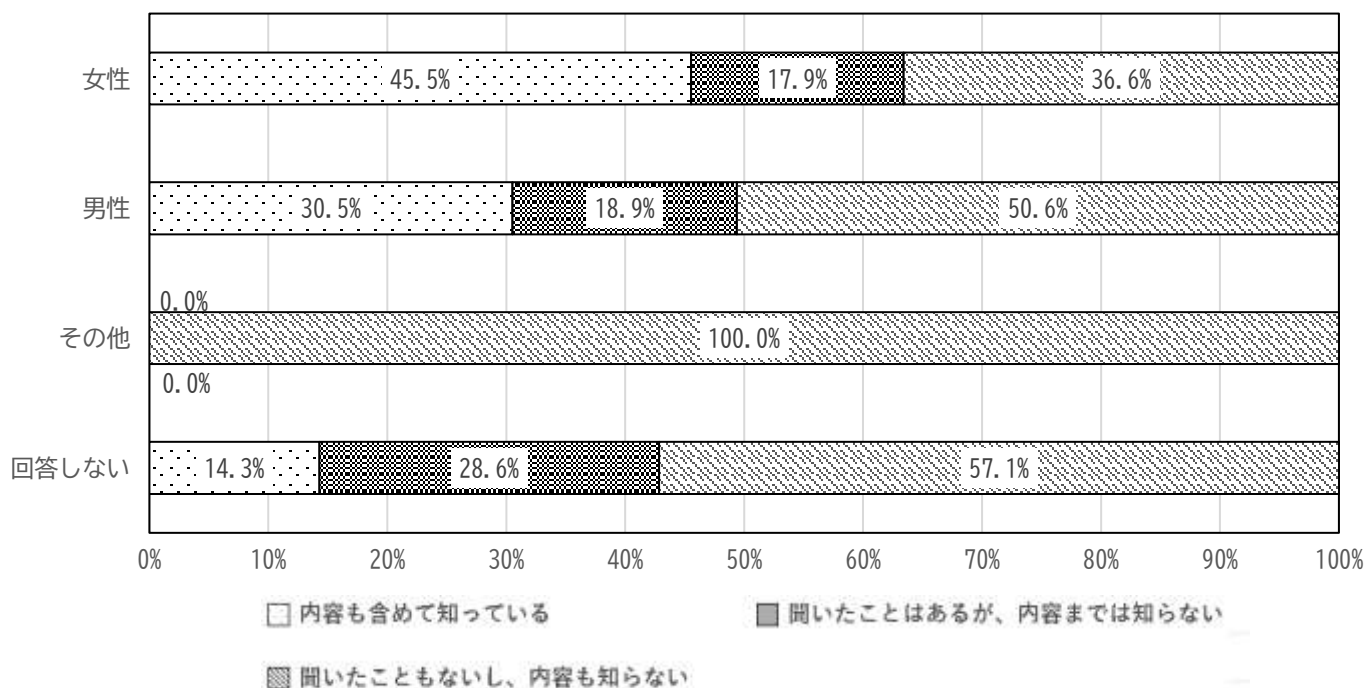


⑨ アウティングについて

男女別でみると、女性の方が認知度が高い。年齢別では、35～49歳で認知度が高い。

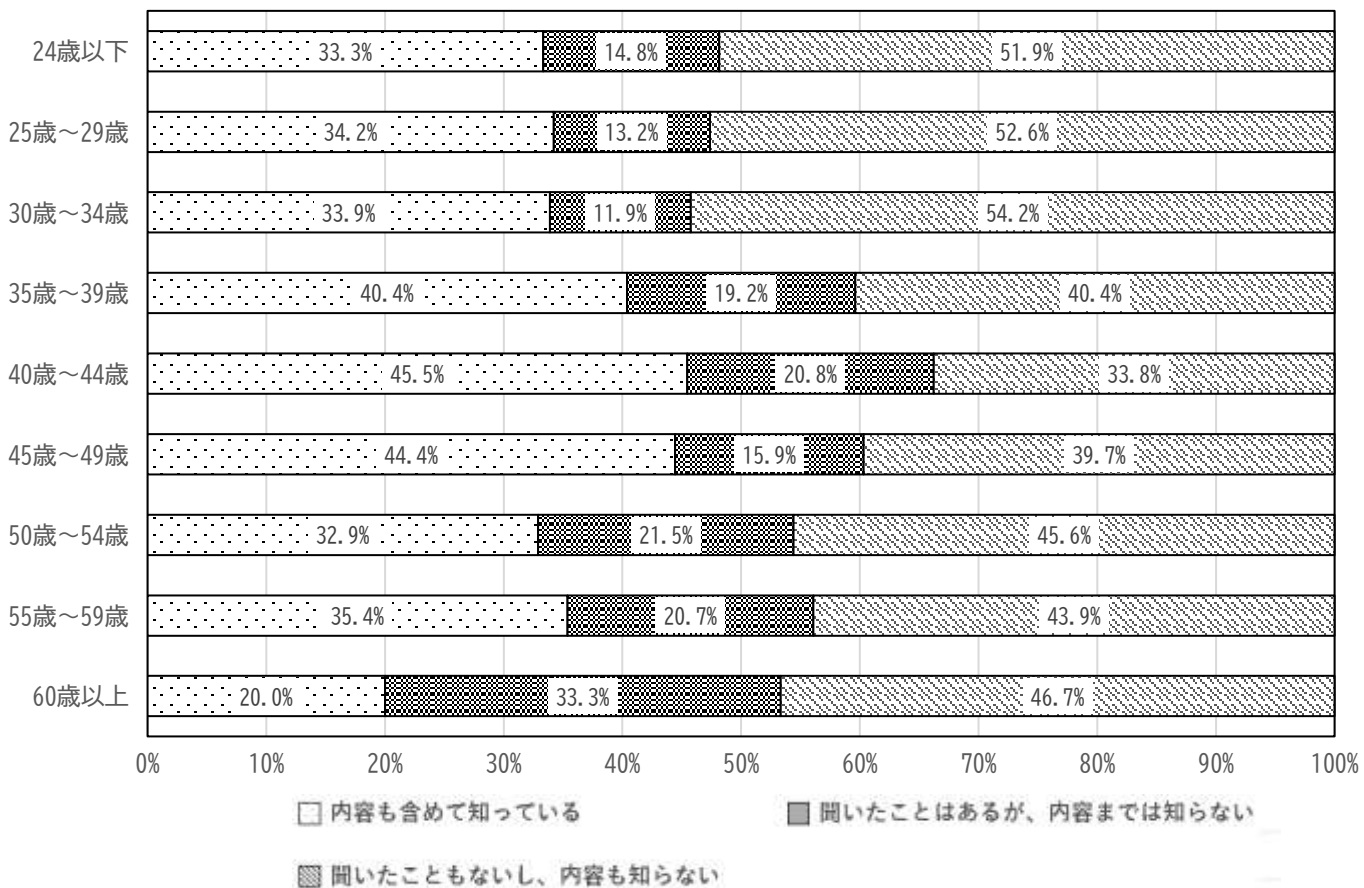
F1.性別

図. 3-1-1-1⑨



F2.年齢別

図. 3-1-1-2⑨

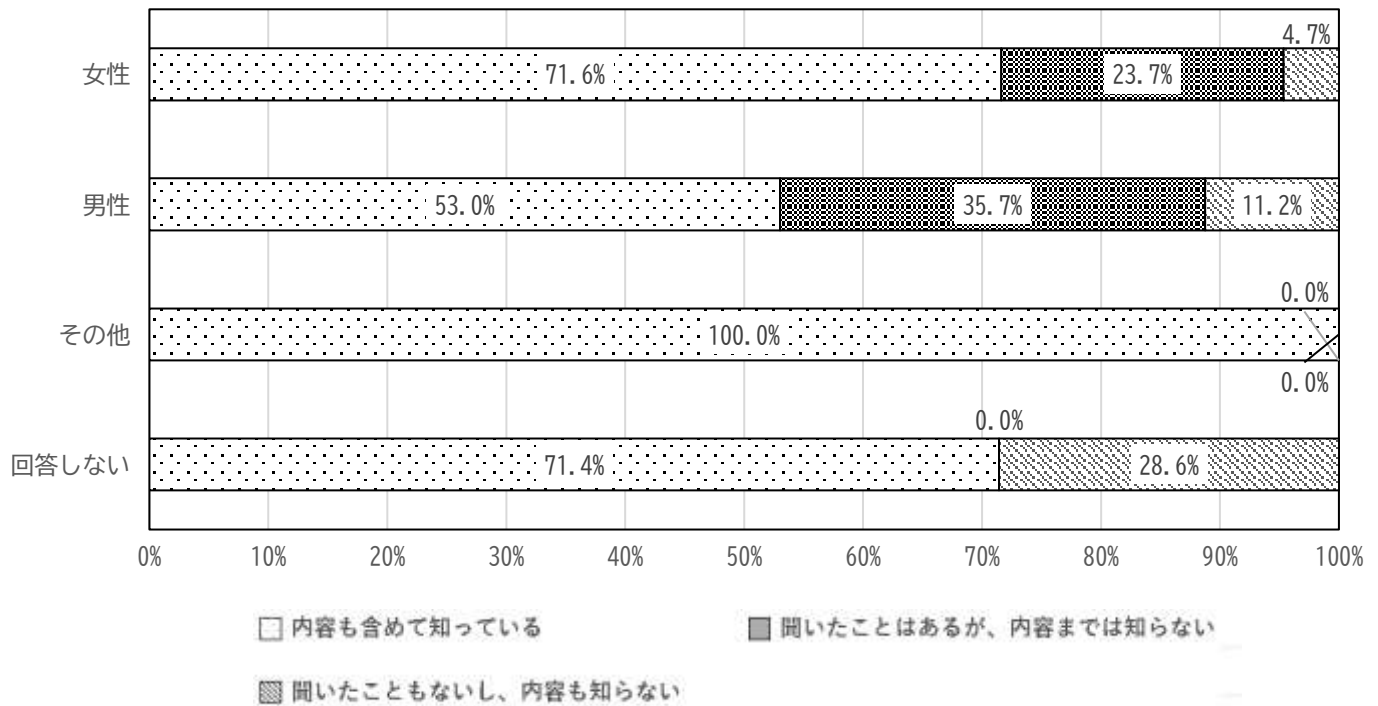


⑩ パートナーシップ宣誓証明制度について

男女別でみると、女性の方が認知度が高い。年齢別でみると、各層で認知度が高い。

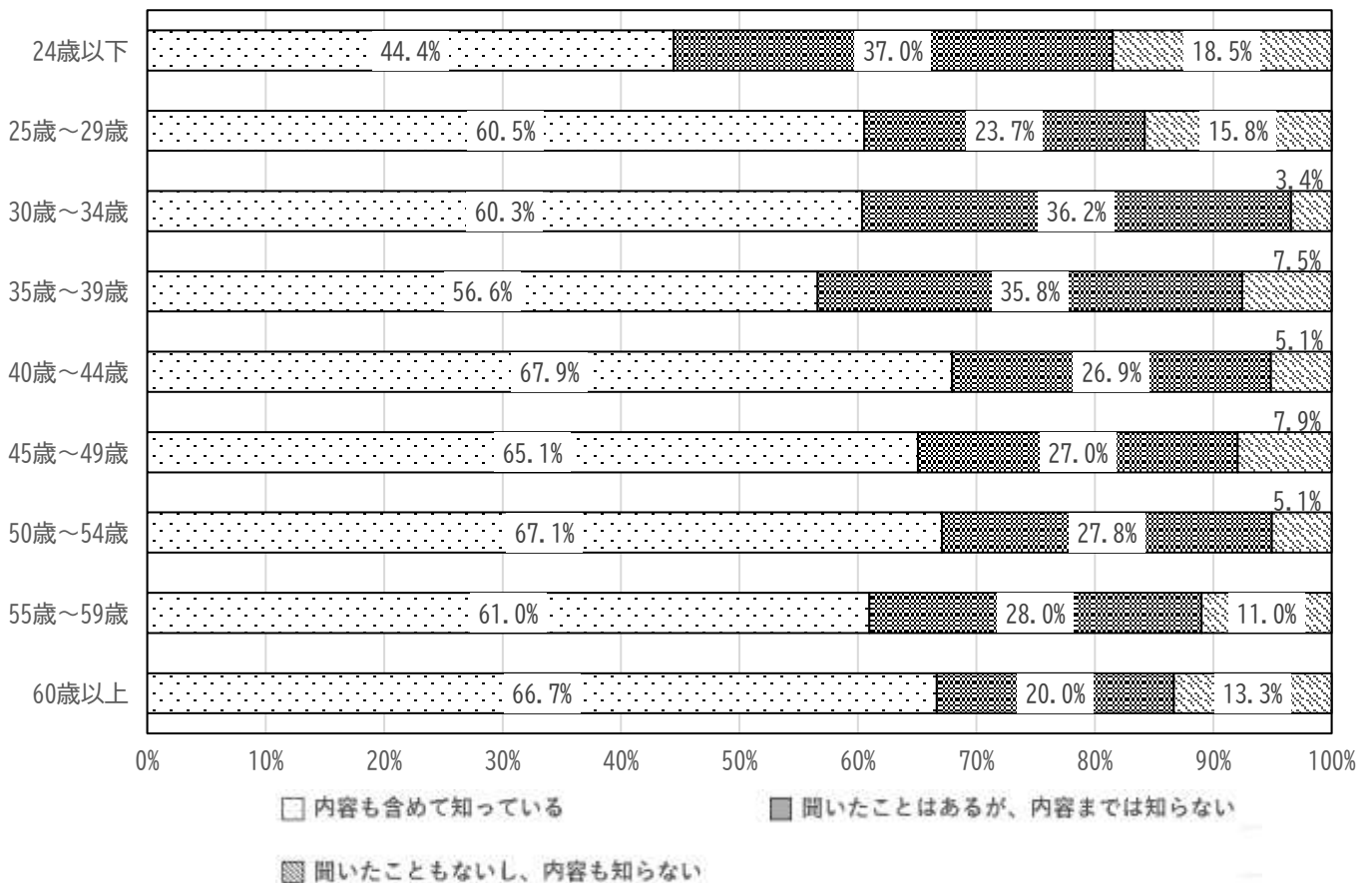
F1.性別

図. 3-1-1-1⑩



F2.年齢別

図. 3-1-1-2⑩



■経年比較（R3の選択肢は「～知っていた」・「～知らなかった」）

男女共同参画				
選択肢	R7		R3	
言葉の意味（内容）も含めて知っている	72.1%	98.0%	75.5%	97.9%
聞いたことはあるが意味（内容）までは知らない	25.9%		22.4%	
聞いたこともないし意味（内容）も知らない	2.0%	2.0%	2.1%	2.1%

ジェンダー				
選択肢	R7		R3	
言葉の意味（内容）も含めて知っている	80.6%	100.0%	78.6%	98.3%
聞いたことはあるが意味（内容）までは知らない	19.4%		19.7%	
聞いたこともないし意味（内容）も知らない	0.0%	0.0%	1.6%	1.6%

ダイバーシティ				
選択肢	R7		R3	
言葉の意味（内容）も含めて知っている	53.9%	97.6%	43.7%	86.7%
聞いたことはあるが意味（内容）までは知らない	43.7%		43.0%	
聞いたこともないし意味（内容）も知らない	2.4%	2.4%	13.4%	13.4%

SDGs				
選択肢	R7		R3	
言葉の意味（内容）も含めて知っている	73.7%	98.0%	64.2%	89.9%
聞いたことはあるが意味（内容）までは知らない	24.3%		25.7%	
聞いたこともないし意味（内容）も知らない	2.0%	2.0%	10.1%	10.1%

ジェンダーギャップ指数				
選択肢	R7		R3	
言葉の意味（内容）も含めて知っている	22.4%	69.1%	18.8%	59.5%
聞いたことはあるが意味（内容）までは知らない	46.7%		40.7%	
聞いたこともないし意味（内容）も知らない	30.8%	30.8%	40.5%	40.5%

性的マイノリティ				
選択肢	R7		R3	
言葉の意味（内容）も含めて知っている	74.4%	98.5%	76.5%	98.1%
聞いたことはあるが意味（内容）までは知らない	24.1%		21.6%	
聞いたこともないし意味（内容）も知らない	1.4%	1.4%	1.9%	1.9%

LGBT, LGBTQ, LGBTQ+ (R3 は LGBT)				
選択肢	R7		R3	
言葉の意味（内容）も含めて知っている	74.2%	96.8%	79.8%	93.9%
聞いたことはあるが意味（内容）までは知らない	22.6%		14.1%	
聞いたこともないし意味（内容）も知らない	3.3%	3.3%	6.1%	6.1%

SOGI				
選択肢	R7		R3	
言葉の意味（内容）も含めて知っている	9.5%	30.1%	8.7%	28.2%
聞いたことはあるが意味（内容）までは知らない	20.6%		19.5%	
聞いたこともないし意味（内容）も知らない	70.0%	70.0%	71.8%	71.8%

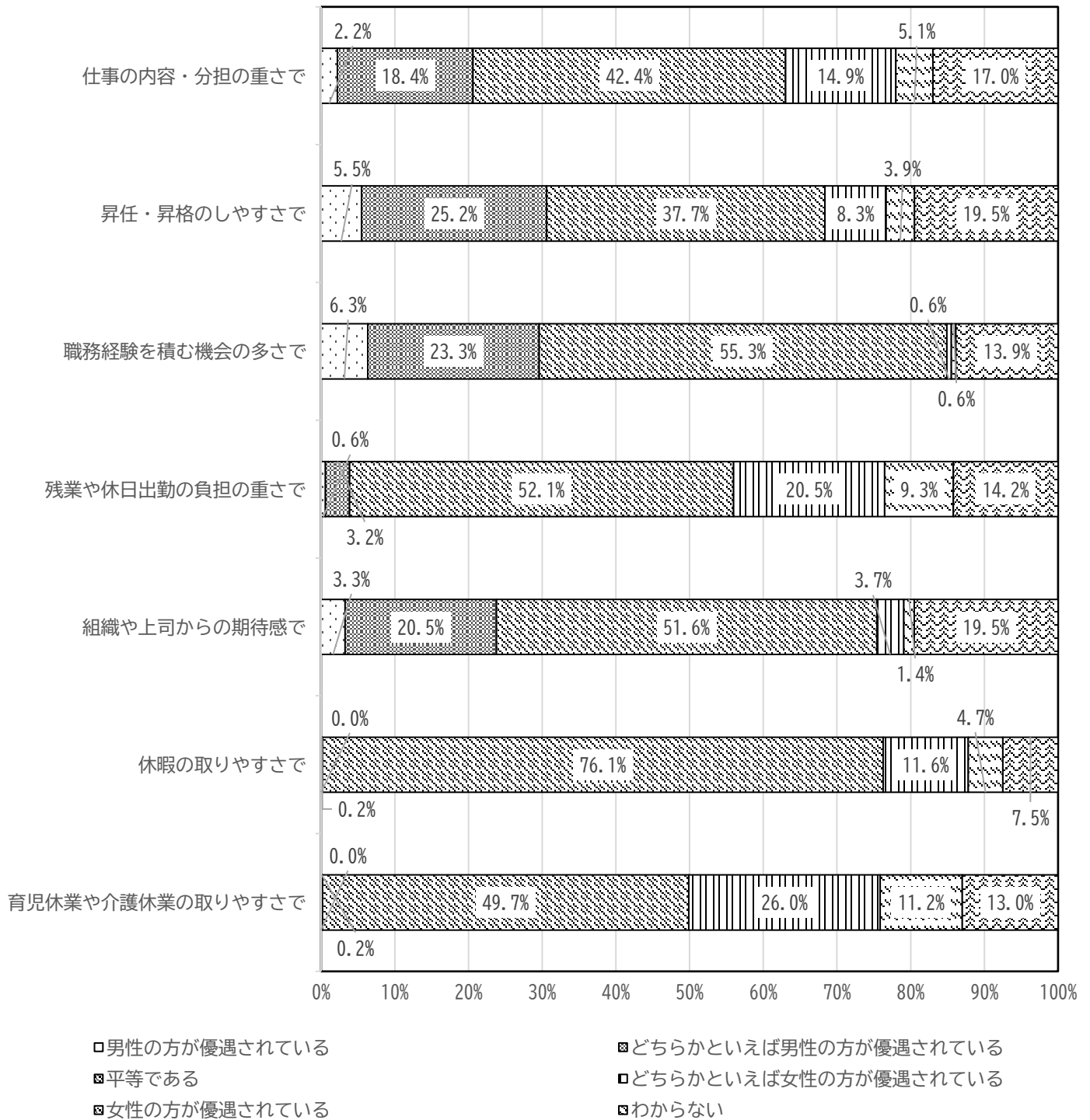
パートナーシップ宣誓証明制度				
選択肢	R7		R3	
言葉の意味（内容）も含めて知っている	62.3%	91.7%	69.4%	94.1%
聞いたことはあるが意味（内容）までは知らない	29.4%		24.7%	
聞いたこともないし意味（内容）も知らない	8.3%	8.3%	5.9%	5.9%

3-2 男女共同参画（社会）に関する考え方について

問2 あなたは、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。

「平等」と感じている項目のうち、「休暇の取りやすさ」の割合が最も高い一方、「昇任・昇格のしやすさ」の割合が最も低い。

図 3-2-2



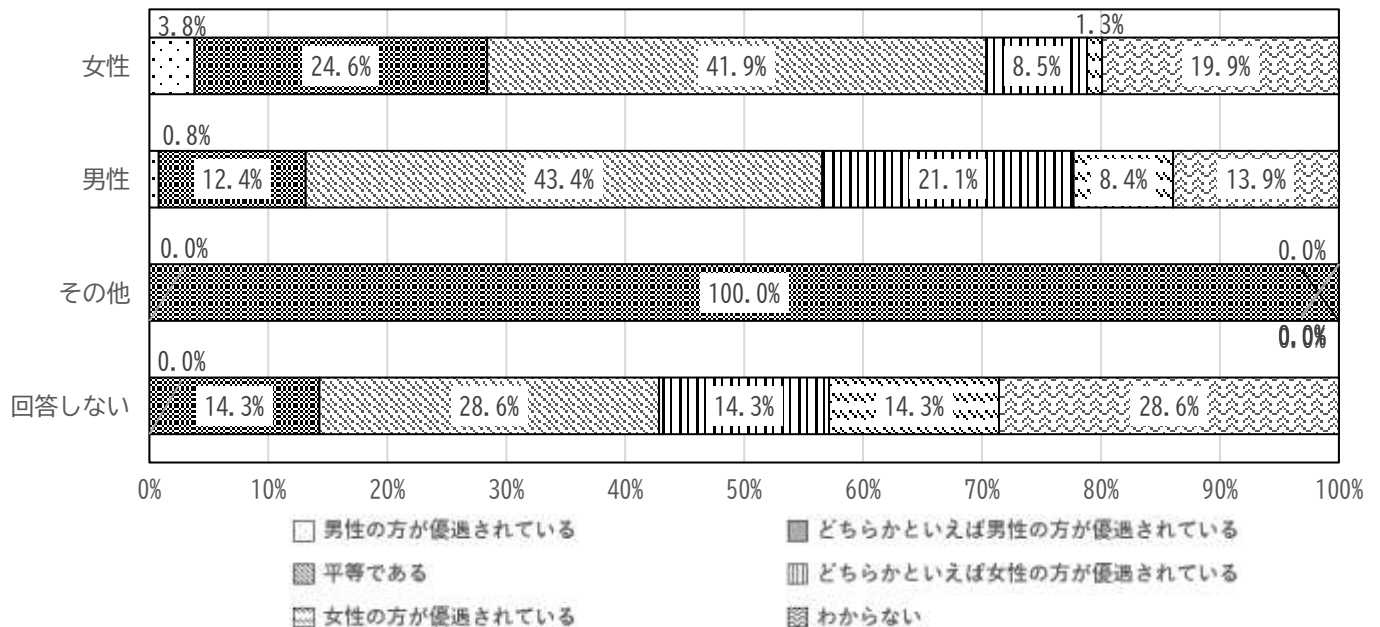
■属性別の特徴

① 仕事の内容・分担の重さについて

男女別でみると、女性の方が「男性優遇」と感じている割合が多く、大きな差が見られる。

F1.性別

図. 3-2-2-1①

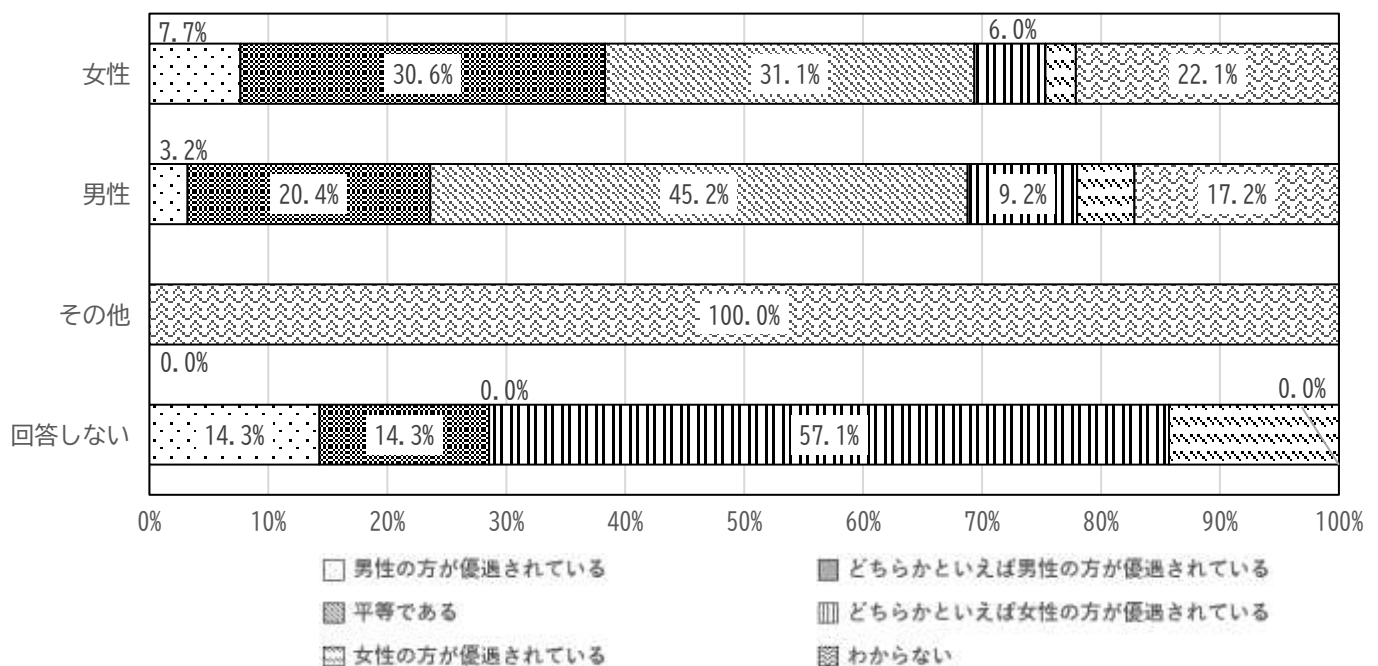


② 昇任・昇格のしやすさについて

男女別でみると、女性の方が「男性優遇」と感じている割合が多く、大きな差が見られる。

F1.性別

図. 3-2-2-1②

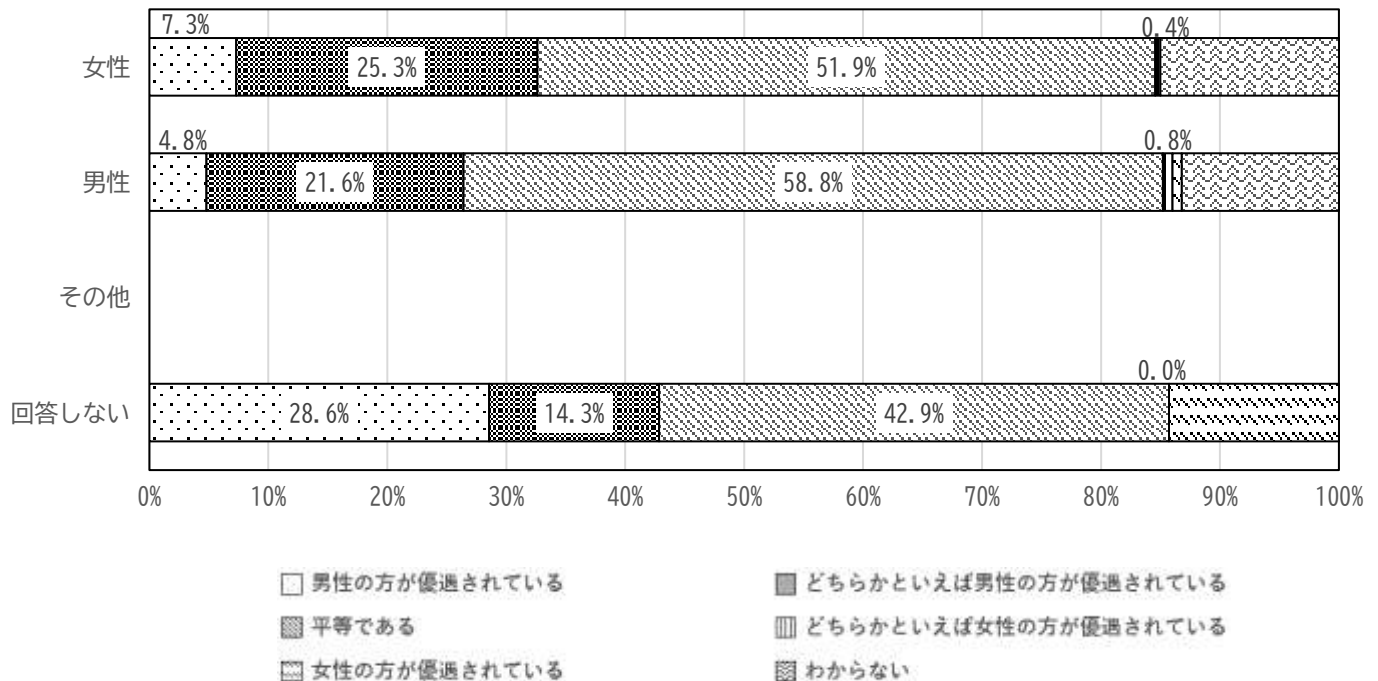


③ 職務経験を積む機会の多さについて

男女別でみると、男女とも「平等」の割合が最も高い。

F1.性別

図. 3-2-2-1③

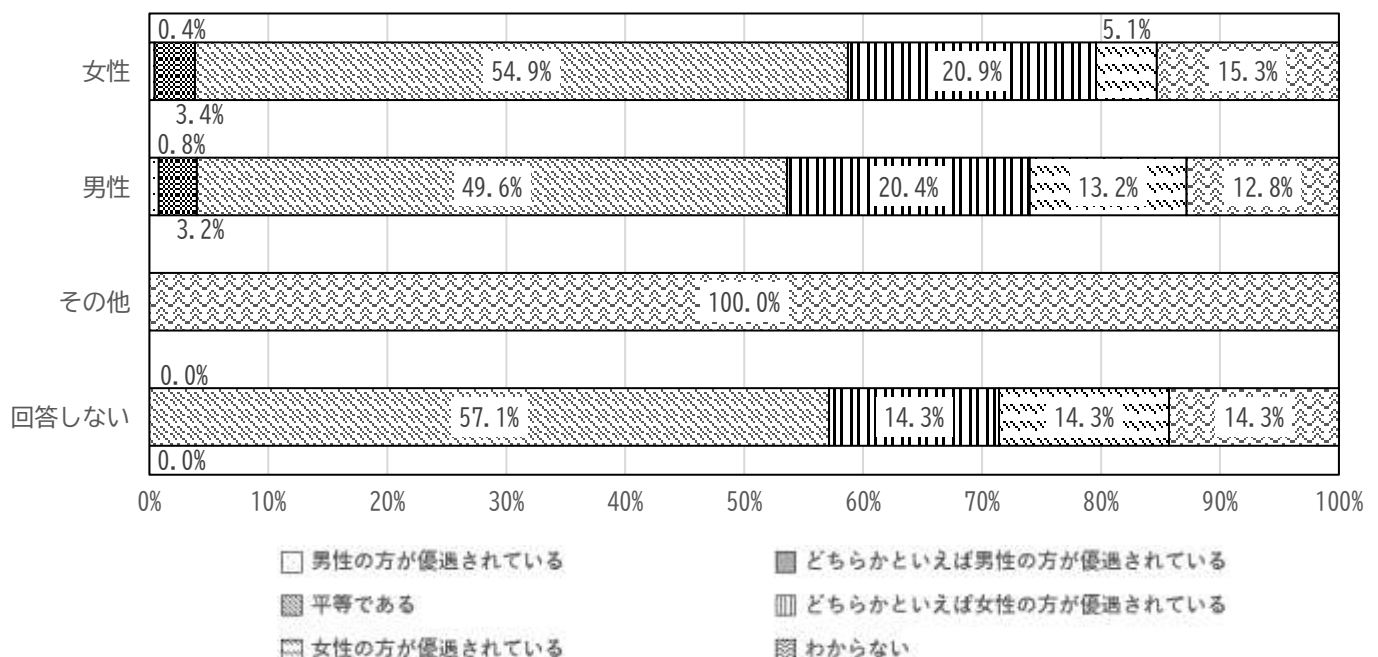


④ 残業や休日出勤の負担の重さについて

男女別でみると、男女とも「平等」の割合が最も高い。

F1.性別

図. 3-2-2-1④

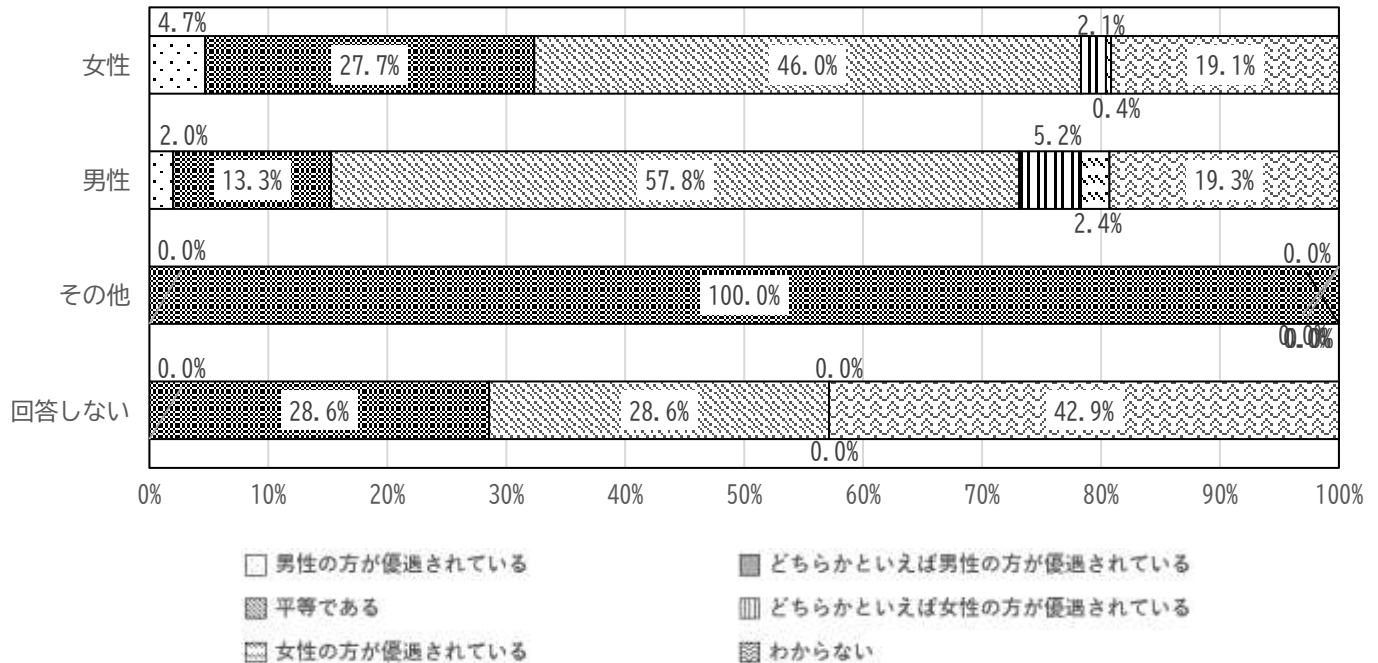


⑤ 組織や上司からの期待感について

男女別で見ると、女性の方が「男性優遇」と感じている割合が多く、大きな差が見られる。

F1.性別

図.3-2-2-1⑤

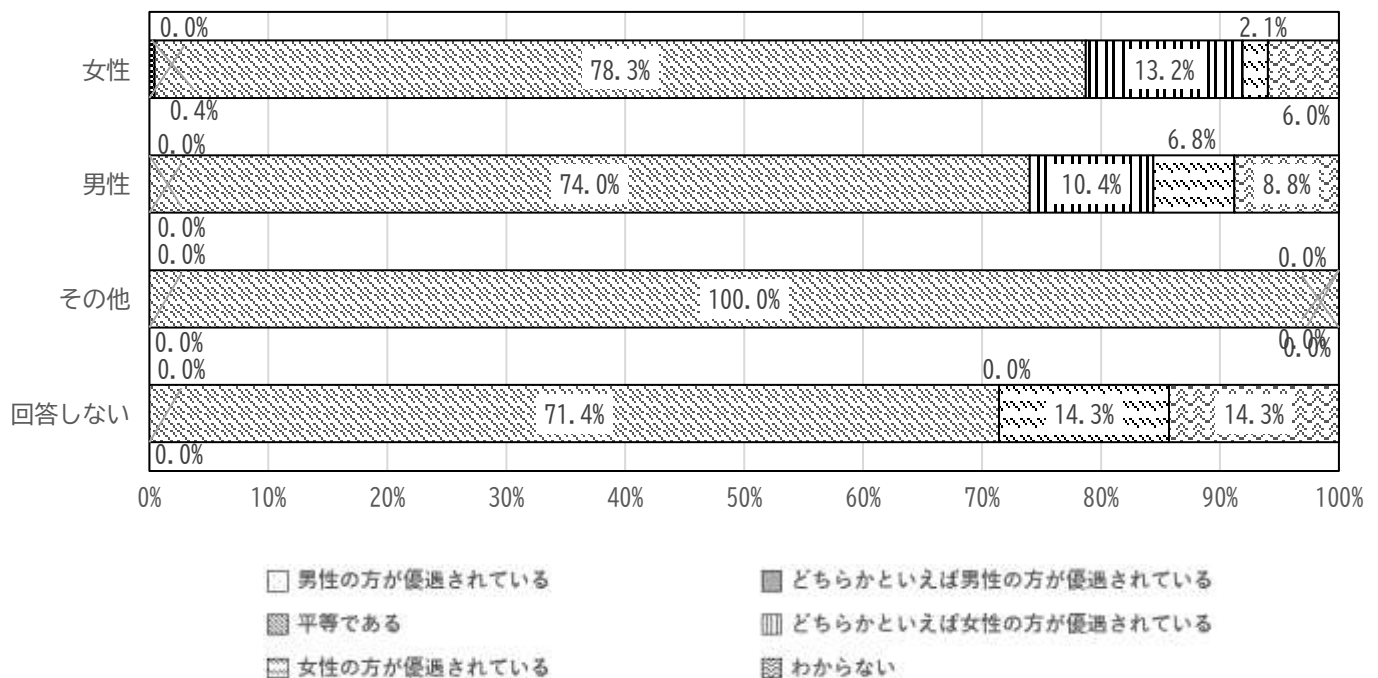


⑥ 休暇の取りやすさについて

男女別で見ると、男女とも「平等」の割合が最も高い。

F1.性別

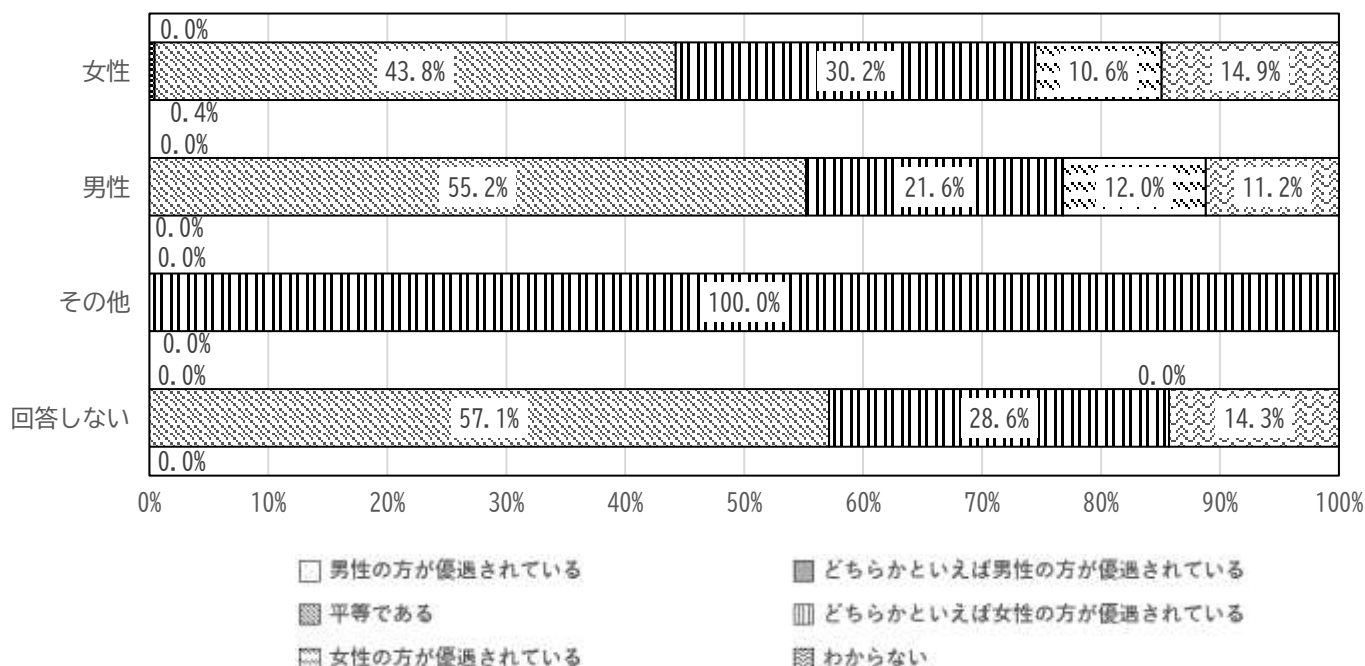
図.3-2-2-1⑥



- ⑦ 育児休業や介護休業の取りやすさについて
男女で見ると、男女とも「平等」の割合が最も高い。

F1.性別

図. 3-2-2-1⑦



■経年比較（参考。今回の設問と選択肢の表現が異なる。）

・仕事の内容・分担の重さ

選択肢	R3			H28		
	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%	30人	5.4%	8.9%
やや男性に偏っている	151人	35.4%	40.0%	187人	33.4%	38.9%
男女差はない	247人	57.8%	51.2%	332人	59.3%	50.4%
やや女性に偏っている	8人	1.9%	1.0%	10人	1.8%	1.4%
女性に偏っている	0人	0%	0.0%	1人	0.2%	0.4%

・昇任のしやすさ

選択肢	R3			H28		
	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%	43人	7.7%	5.3%
やや男性に偏っている	145人	34.1%	30.5%	189人	33.8%	28.4%
男女差はない	231人	54.2%	56.2%	284人	50.8%	56.0%
やや女性に偏っている	32人	7.5%	8.9%	37人	6.6%	8.9%
女性に偏っている	3人	0.7%	1.5%	6人	1.1%	1.4%

・職務経験を積む機会の多さ

選択肢	R3				H28			
	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%

・残業や休日出勤の負担の重さ

選択肢	R3				H28			
	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%

・組織や上司からの期待感

選択肢	R3			
	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%

・休暇の取りやすさ

選択肢	R3				H28			
	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%

・育児・介護休業の取りやすさ

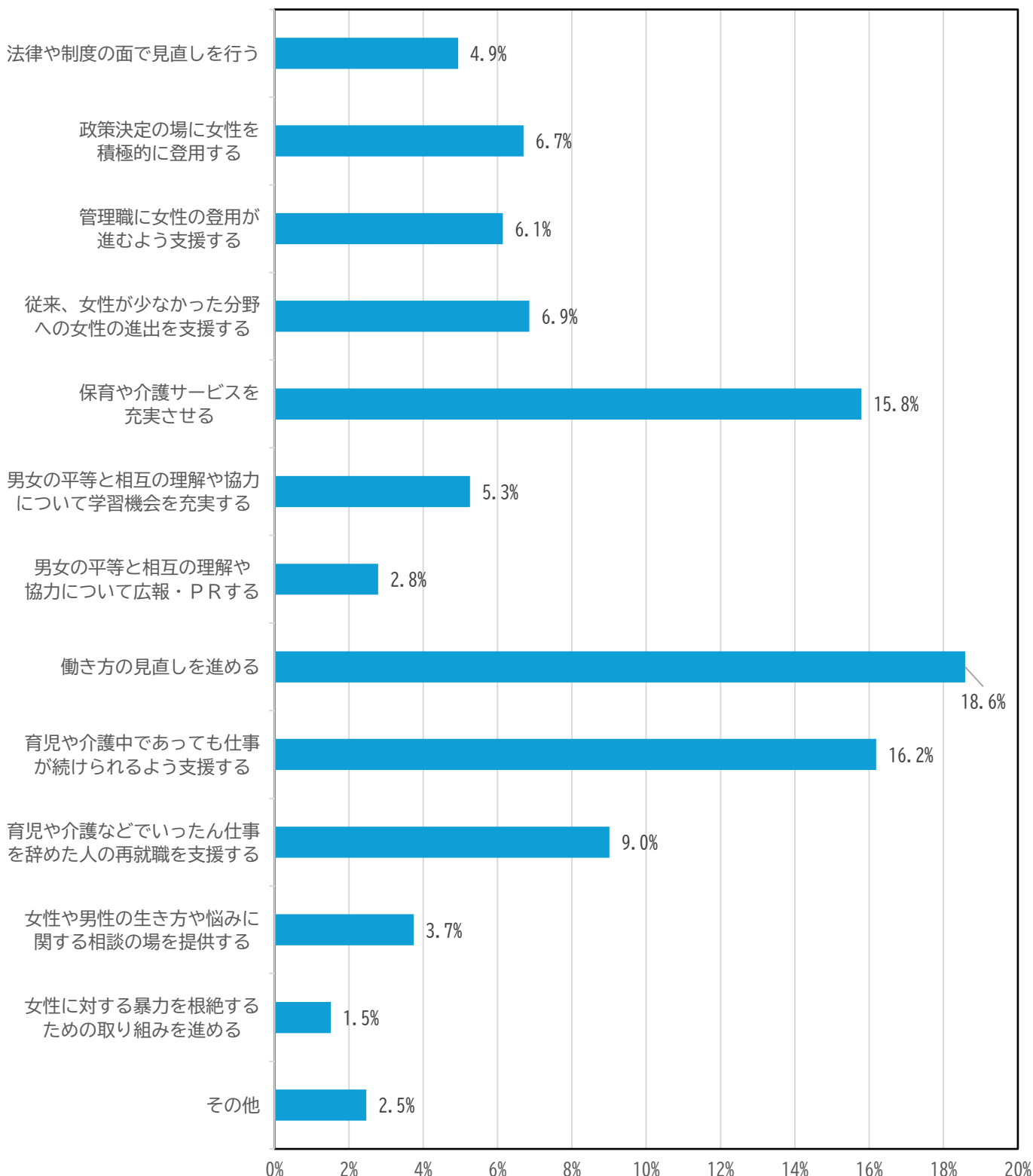
選択肢	R3				H28			
	全体		男性	女性	全体		男性	女性
男性に偏っている	0人	0.0%	0.0%	0.0%	1人	0.2%	0.0%	0.4%
やや男性に偏っている	0人	0.0%	0.0%	0.0%	5人	0.9%	1.1%	0.7%
男女差はない	179人	42.0%	44.8%	38.9%	161人	28.6%	27.7%	29.1%
やや女性に偏っている	193人	45.3%	41.9%	49.3%	243人	43.2%	41.5%	44.7%
女性に偏っている	54人	12.7%	13.3%	11.8%	153人	27.2%	29.8%	25.1%

問3 あなたは「男女共同参画社会」を実現するために、今後、行政はどのようなことに特に力を入れていくべきだと思いますか。(3つまで選択可)

「働き方の見直し」の割合が最も高く、次いで、「育児や介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」が高い。男女別でみると、女性は「育児や介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」が最も高く、男性は「働き方の見直し」が最も高い。

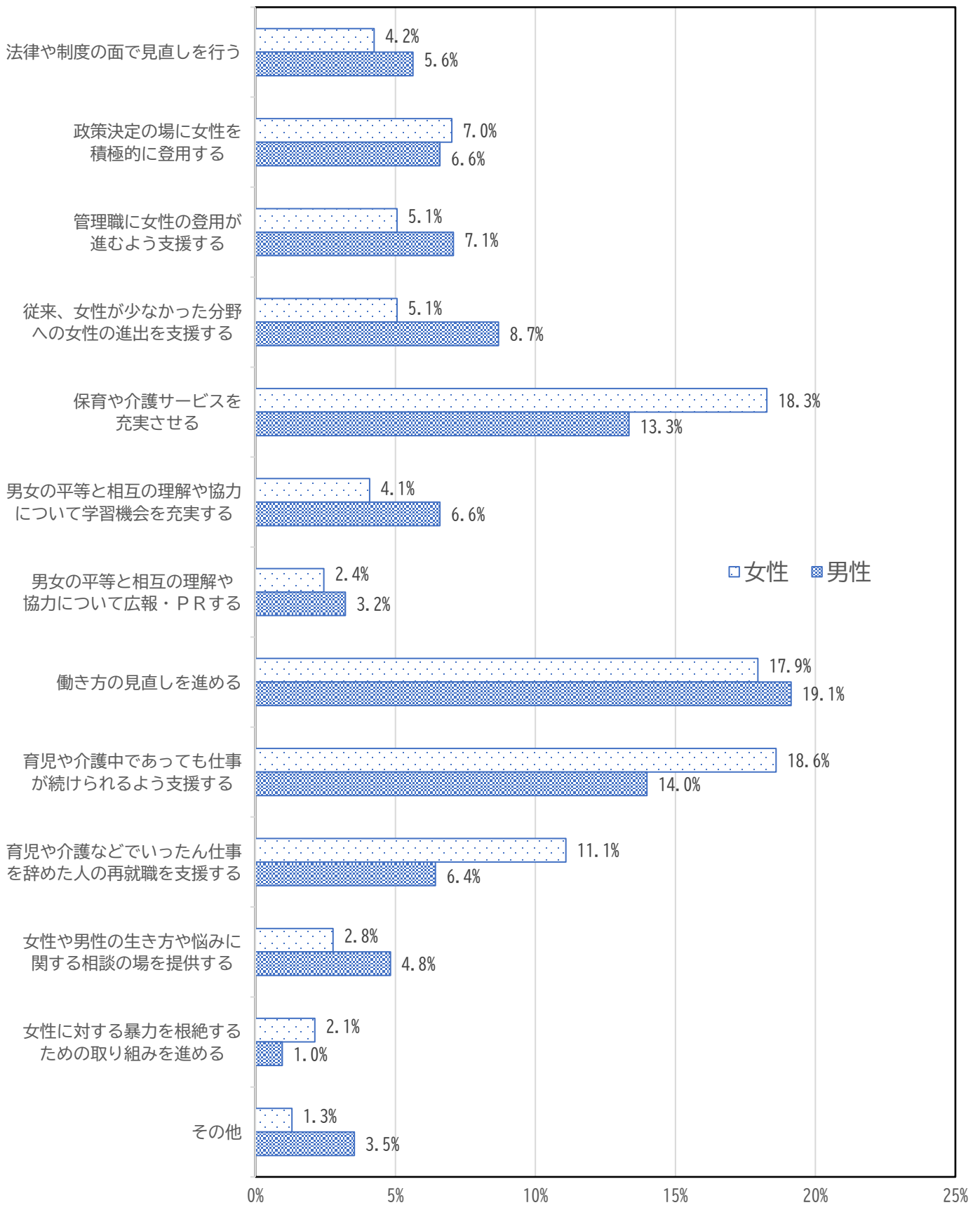
図 3-2-3

n=1254



F1.性別

図. 3-2-3-1

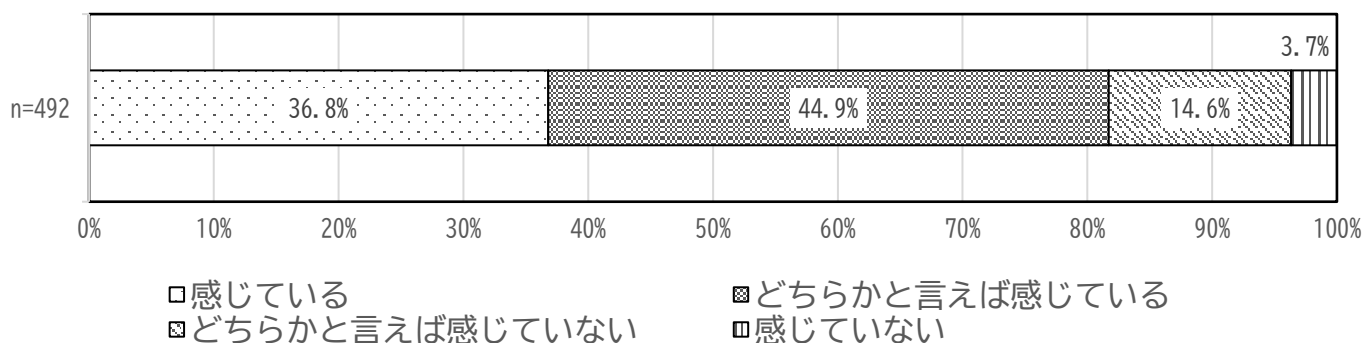


3-3 働き方・女性の活躍推進について

問4 あなたは、現在の担当業務についてやりがいを感じていますか。

「感じている」「どちらかと言えば感じている」が合わせて80%を超えている。男女別で見ると、男女とも「感じている～どちらかと言えば感じている」割合が高く、男女差は見られない。年齢別では、「感じている」と回答した割合は、24歳以下で最も高い。前回調査より、やりがいを「感じている」と回答した割合が高くなった。

図 3-3-4



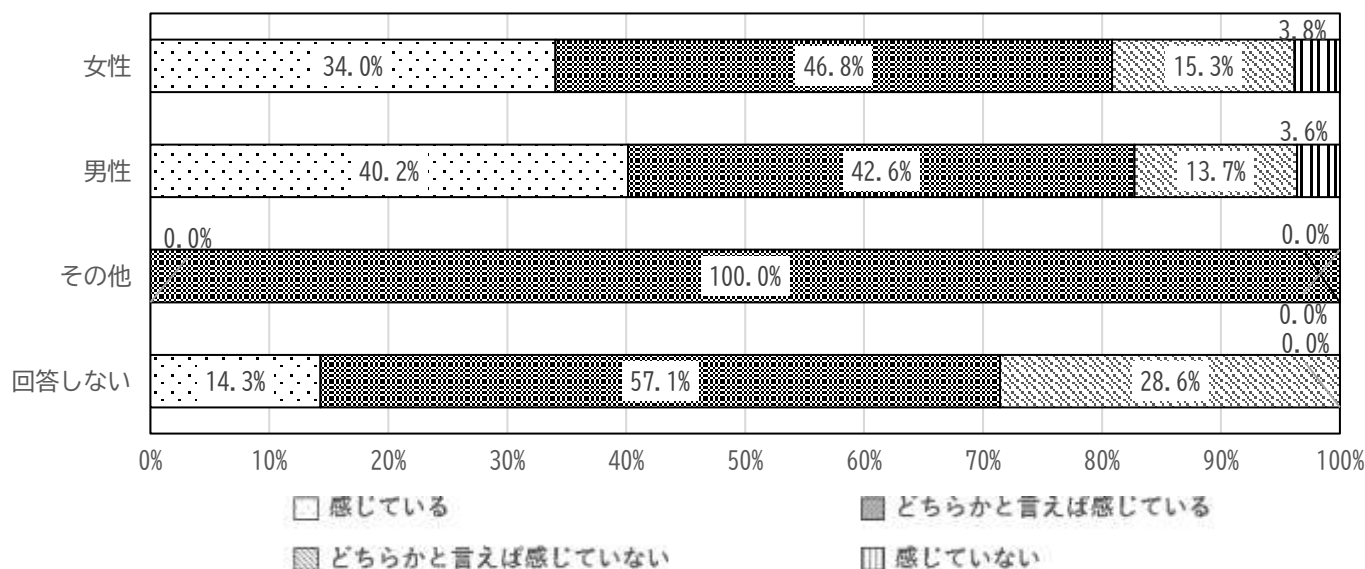
■経年比較

あなたは、現在の担当業務についてやりがいを感じていますか。			
	選択肢	R7	R3
感じている		36.8%	32.2%
どちらかと言えば感じている		44.9%	49.3%
どちらかと言えば感じていない		14.6%	12.6%
感じていない		3.7%	5.8%

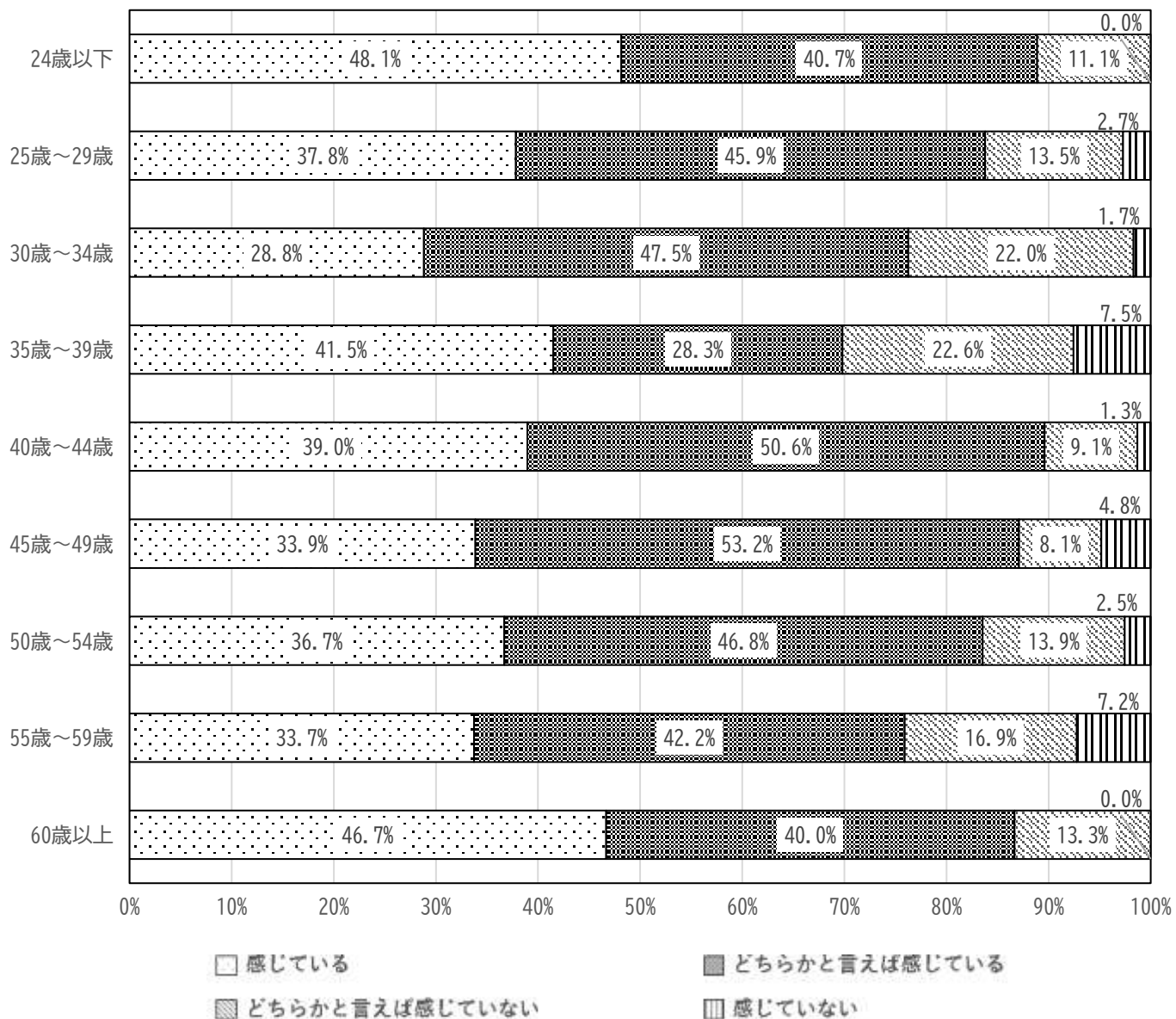
■属性別の特徴

F1.性別

図. 3-3-4-1



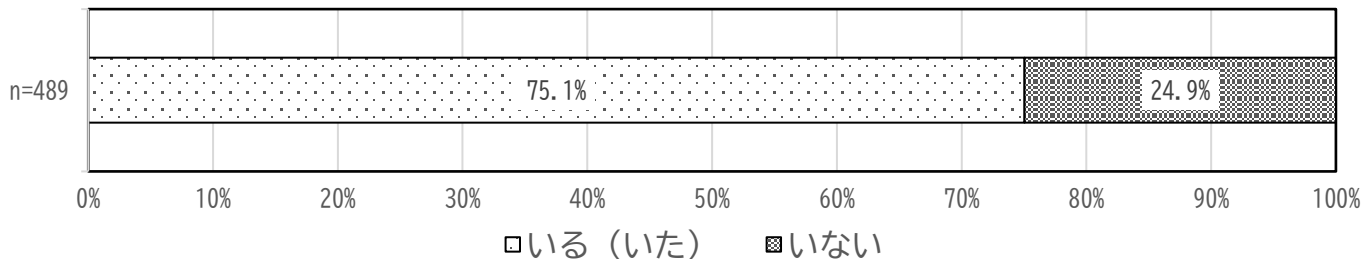
F2.年齢別
 図. 3-3-4-2



問5 あなたは、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。

「いる」が75.1%だった。男女別にみると大きな差は見られない。

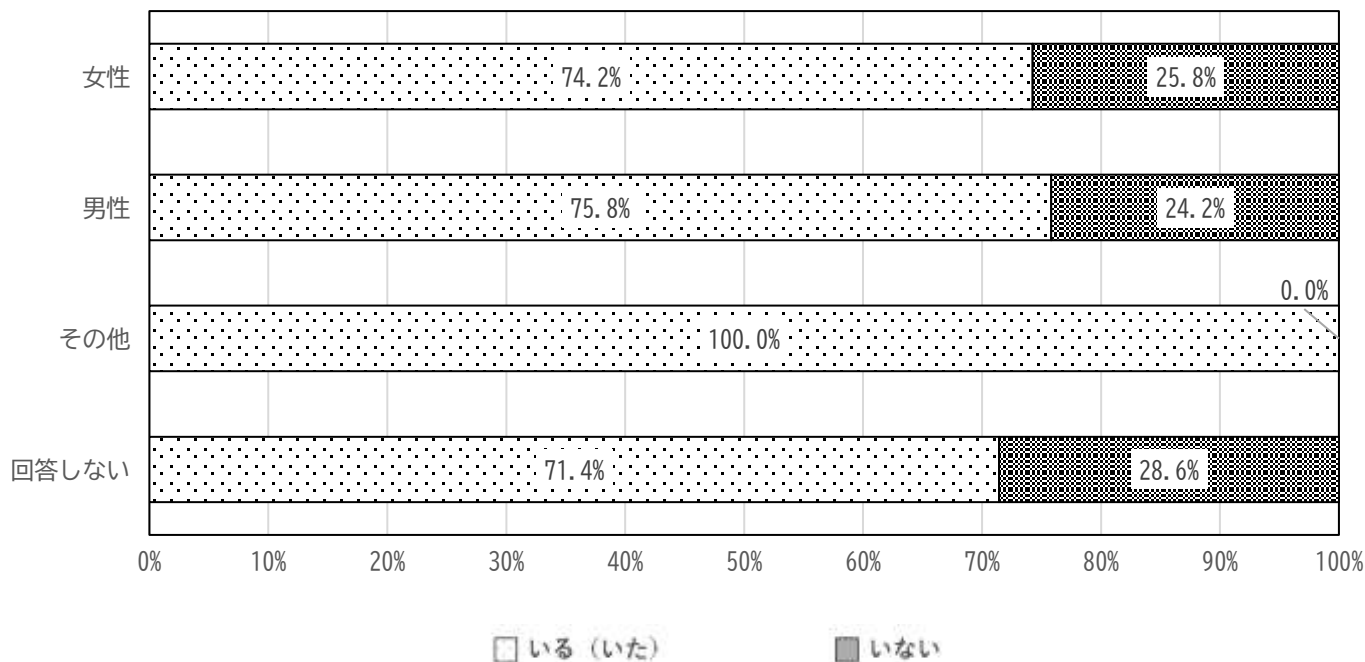
図 3-3-5



■属性別の特徴

F1.性別

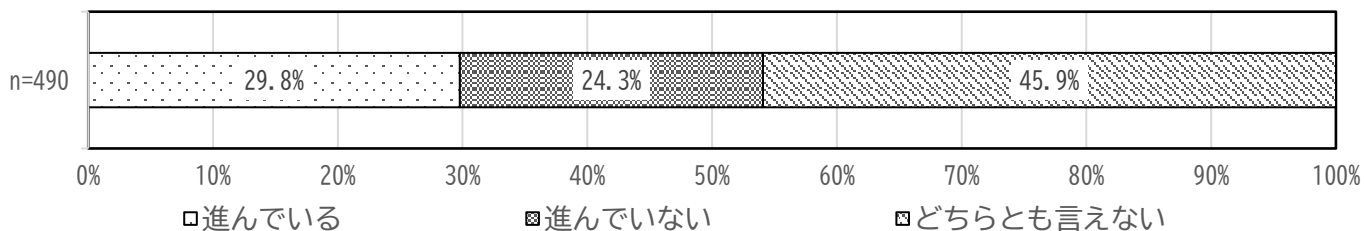
図. 3-3-5-1



問 6 あなたは、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。

「どちらともいえない」と回答した割合が最も高く、次いで「進んでいる」が高い。男女別にみると、大きな差は見られない。年齢別によると、「進んでいる」は24歳以下が最も多く、「進んでいない」は35歳～39歳が最も多い。役職別によると、「進んでいる」は部長級が最も多く、次いで係長・主査級が多い。

図 3-3-6



■経年比較 (参考。今回の設問と選択肢が異なる。R7は「わからない」の選択肢無し。)

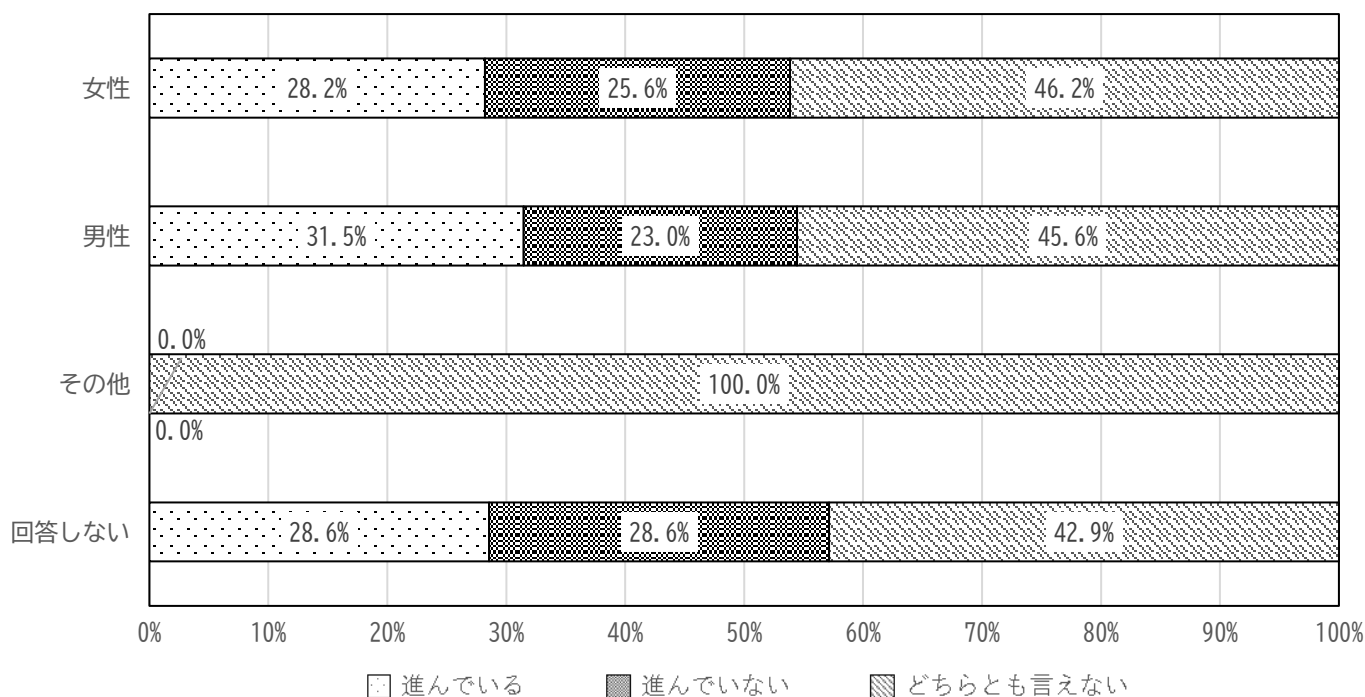
あなたは、横須賀市役所では女性の管理職(課長級以上)への登用は進んでいると思いますか。

選択肢	R7	R3
進んでいる	29.8%	18.0%
進んでいない	45.9%	23.8%
どちらとも言えない	14.6%	42.0%
わからない	-	16.3%

■属性別の特徴

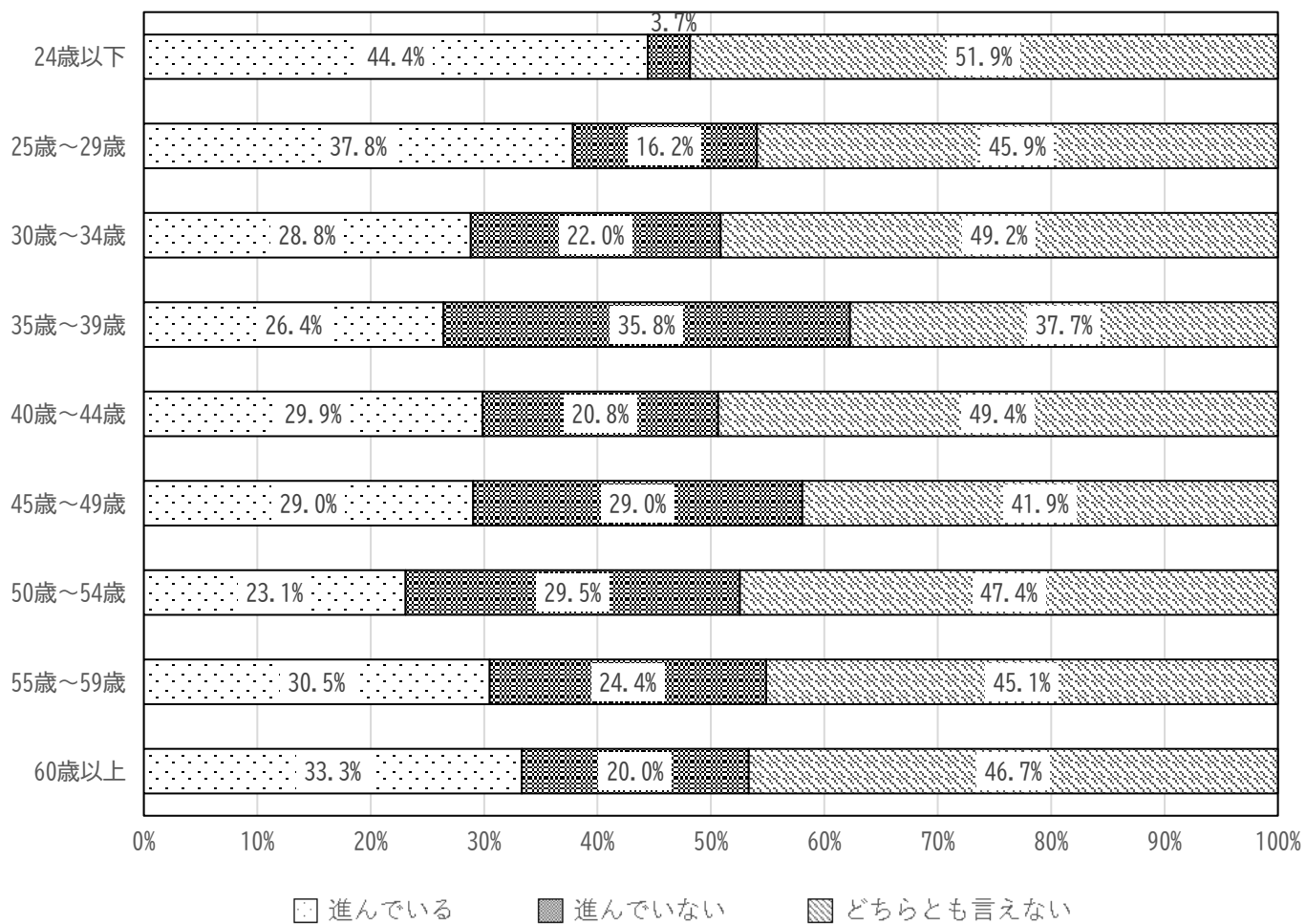
F1.性別

図. 3-3-6-1



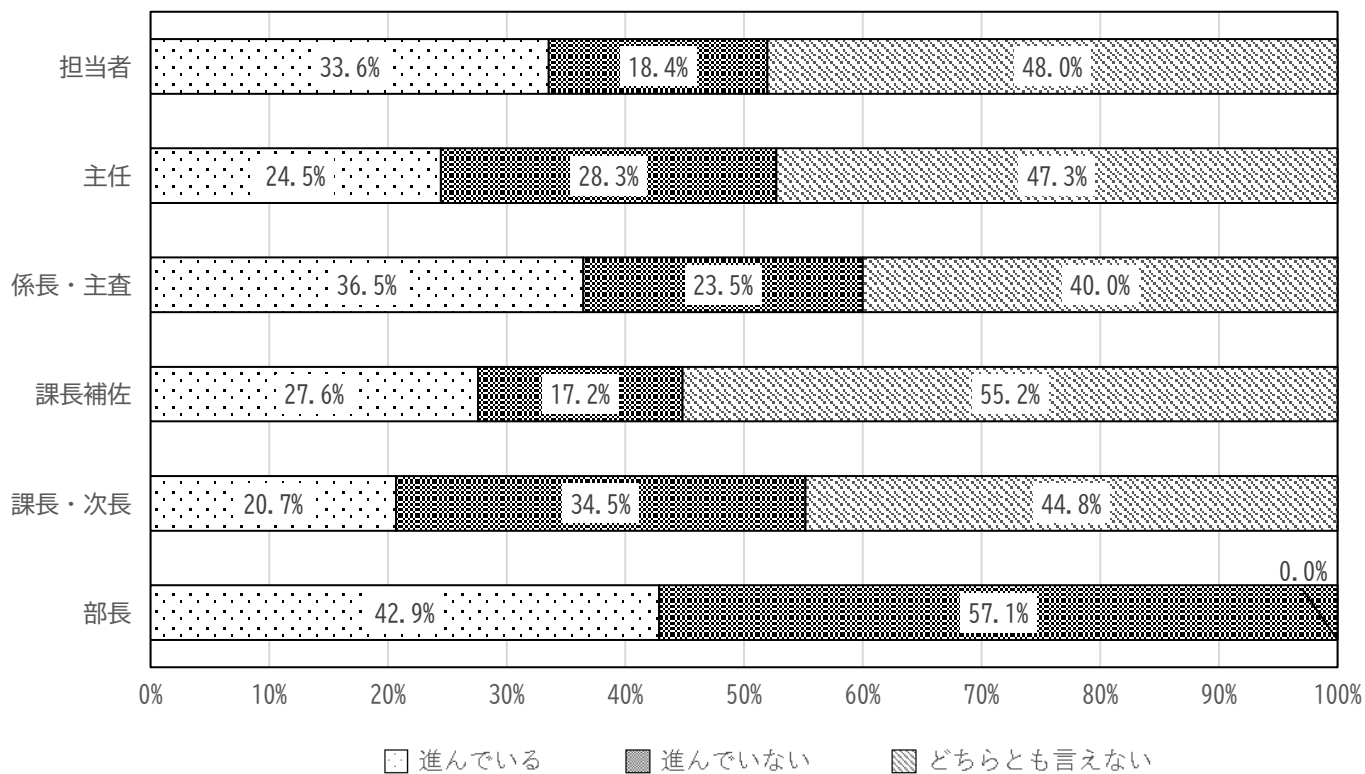
F2.年齢別

図. 3-3-6-2



F4.役職別

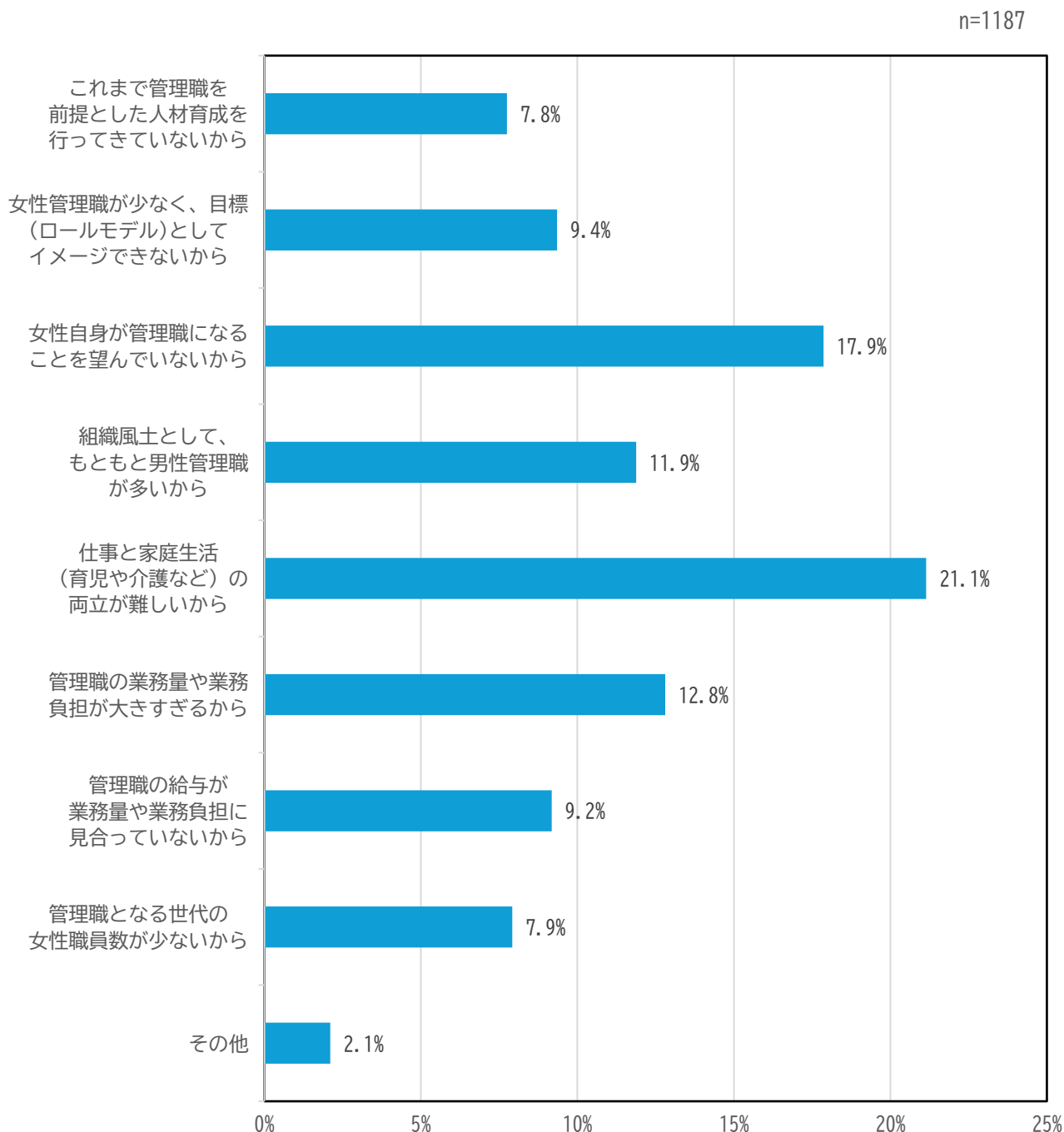
図. 3-3-6-4



問 7 横須賀市役所の女性管理職は、令和7年4月1日時点で 11.3%でした。20%を目標にしていますが、目標に達していない特に大きな要因は何だと思えますか。(3つまで選択可)

「仕事と家庭生活（育児や介護など）の両立が難しいから」と回答した割合が最も高く、次いで「女性自身が管理職になることを望んでいないから」が高い。男女別でみると、女性は「仕事と家庭生活（育児や介護など）の両立が難しいから」が最も高く、次いで「女性自身が管理職になることを望んでいないから」が高い。男性は「女性自身が管理職になることを望んでいないから」が最も高く、次いで「仕事と家庭生活（育児や介護など）の両立が難しいから」が高い。「仕事と家庭生活（育児や介護など）の両立が難しいから」の割合で男女の大きな差が見られる。

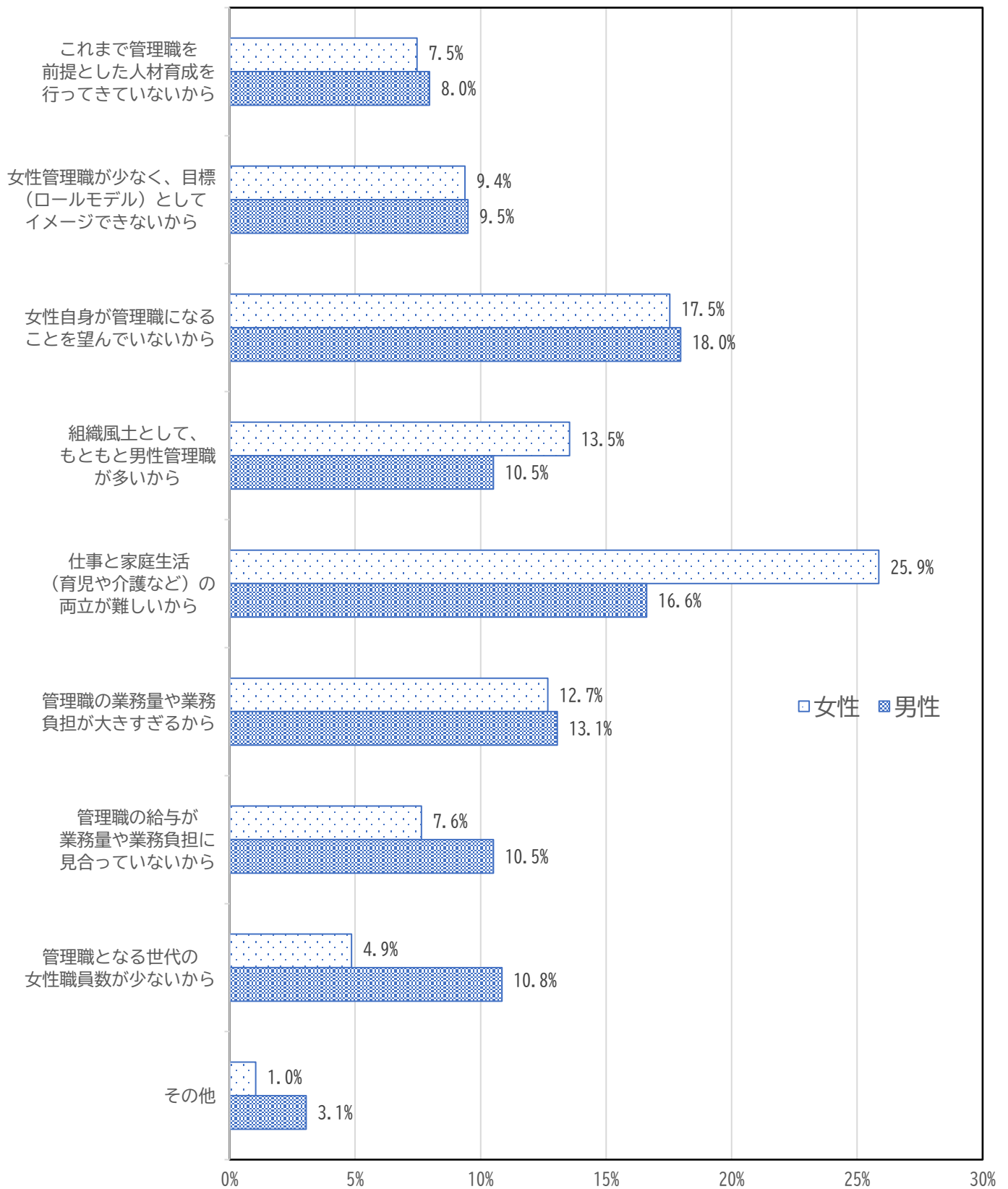
図 3-3-7



■属性別の特徴

F1.性別

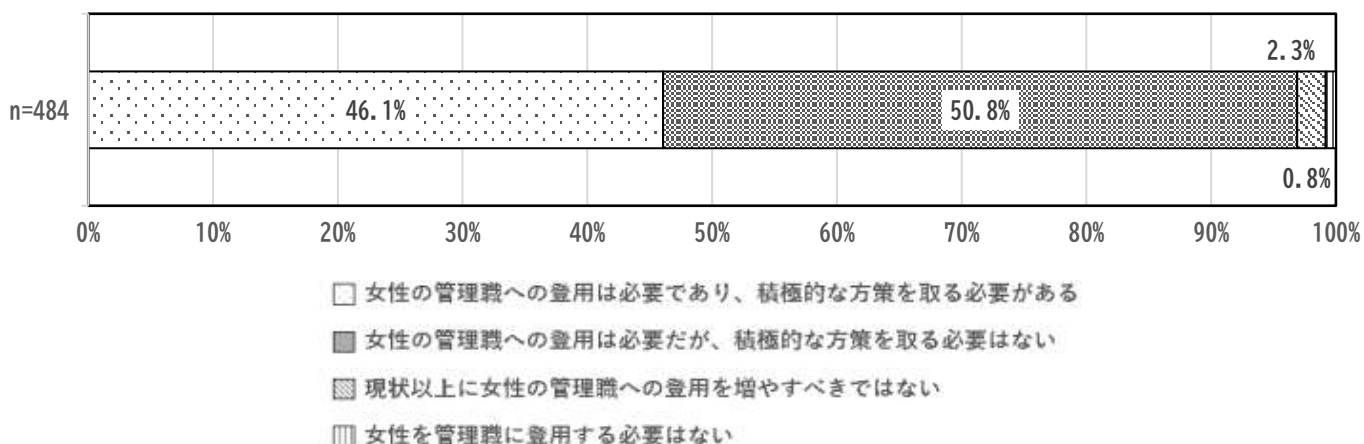
図. 3-3-7-1



問 8 あなたは、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。

「女性の管理職への登用は必要だが、積極的な方策を取る必要はない」が最も割合が高く、次いで「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」が高い。合すると「女性の管理職への登用は必要」は96.9%にのぼる。男女別にみると、女性は「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」が最も高く、男性は「女性の管理職への登用は必要だが、積極的な方策を取る必要はない」が最も高い。年齢別では、「女性の管理職への登用は必要だが、積極的な方策を取る必要がある」は60歳以上が最も多く、次いで24歳以下が多い。役職別では、「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」は部長級が最も多い。

図 3-3-8



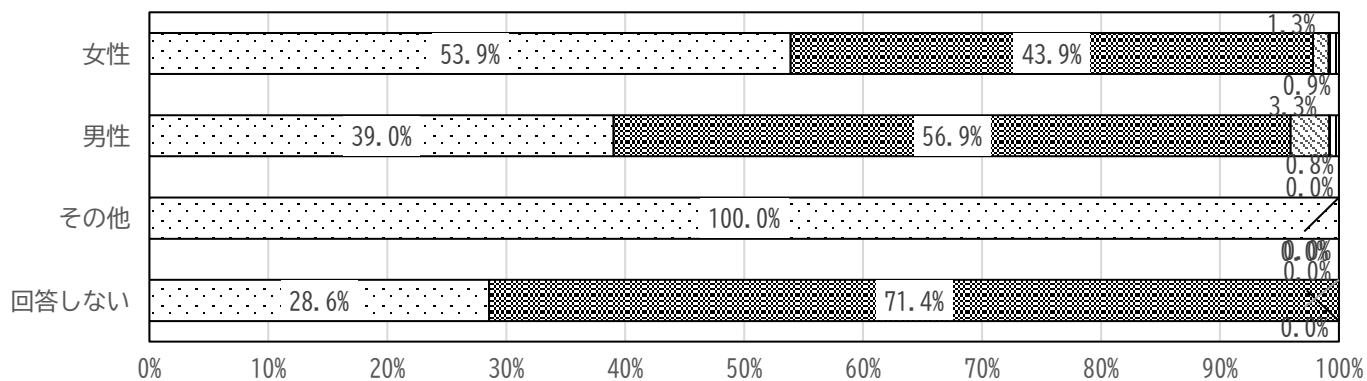
■経年比較（参考。今回の設問と選択肢が異なる。）

あなたは、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。	
選択肢	R3
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	21.2%
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	77.1%
現状以上に管理職への登用を増やす必要はない	0.2%
女性を管理職に登用する必要はない	1.5%

■属性別の特徴

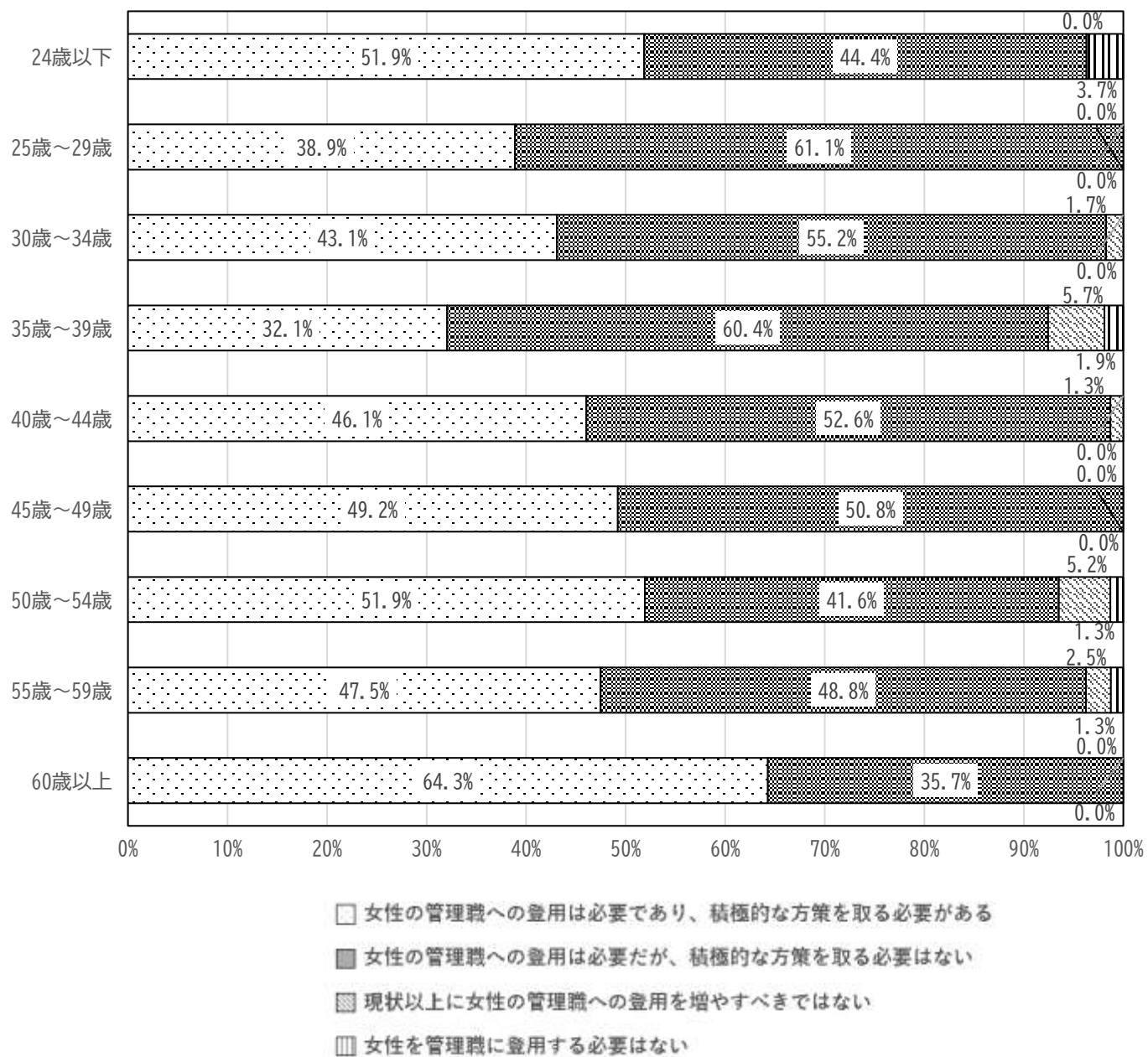
F1.性別

図. 3-3-8-1



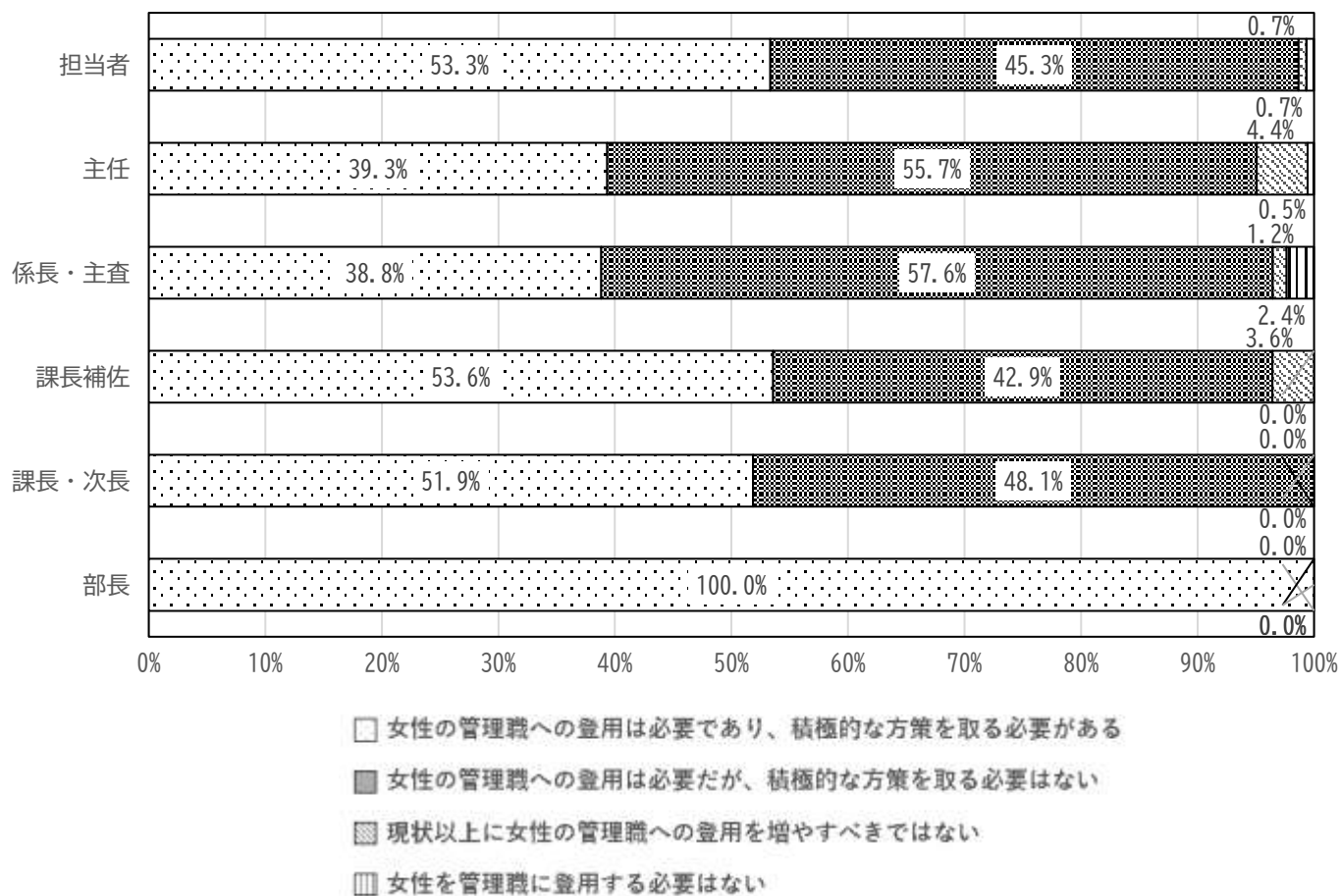
F2.年齢別

図. 3-3-8-2



F4.役職別

図. 3-3-8-4



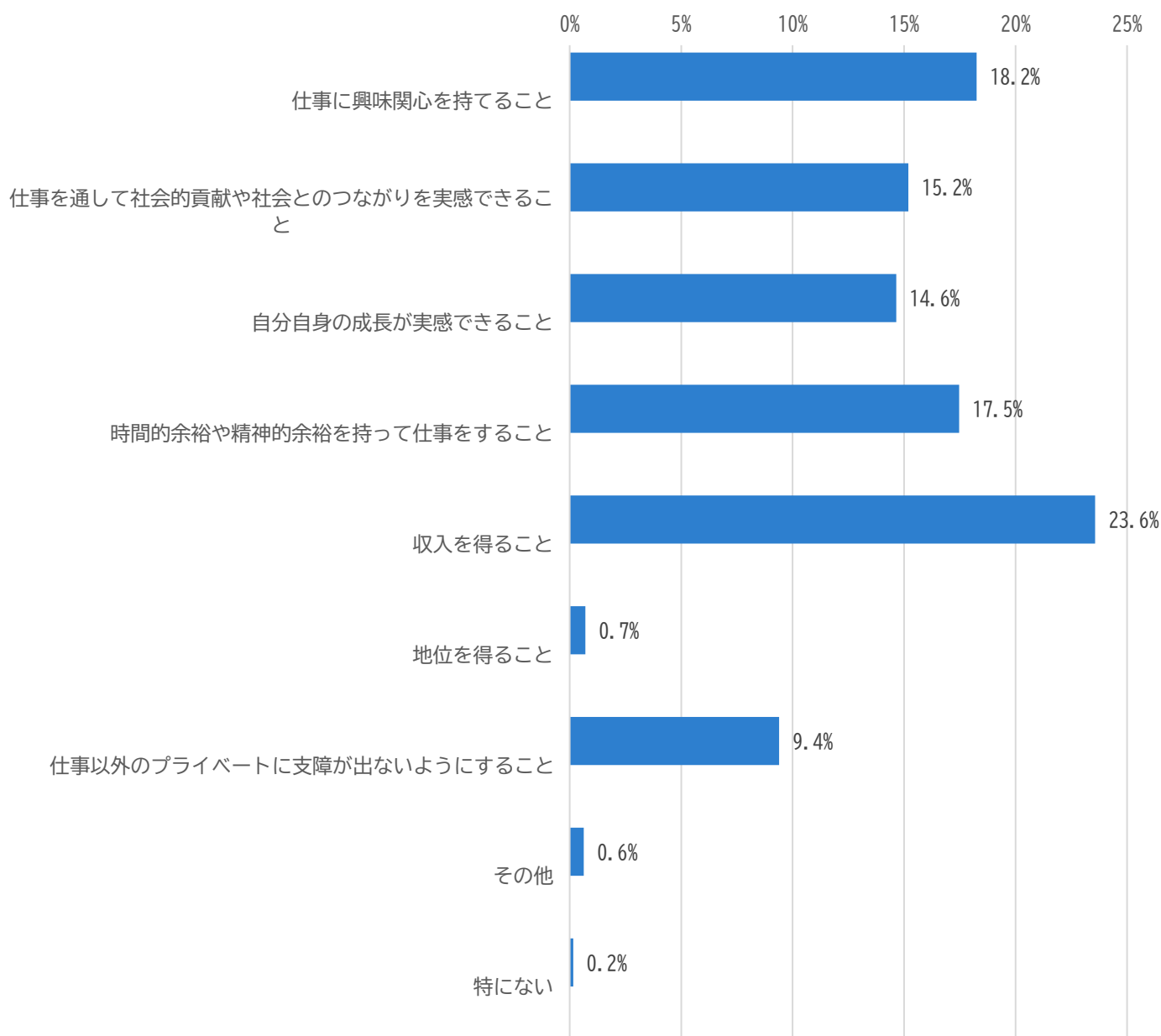
3-4 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

問9 あなたは、仕事をする上で特に重視していることは何ですか。（3つまで選択可）

「収入を得ること」が最も割合が高く、次いで「仕事に興味関心が持てること」が高い。男女別で見ると、女性では「収入を得ること」が最も高く、次いで「時間的余裕や精神的余裕を持って仕事をする事」が多い。男性は「収入を得ること」が最も高く、次いで「仕事に興味関心を持てること」が高い。

図 3-4-9

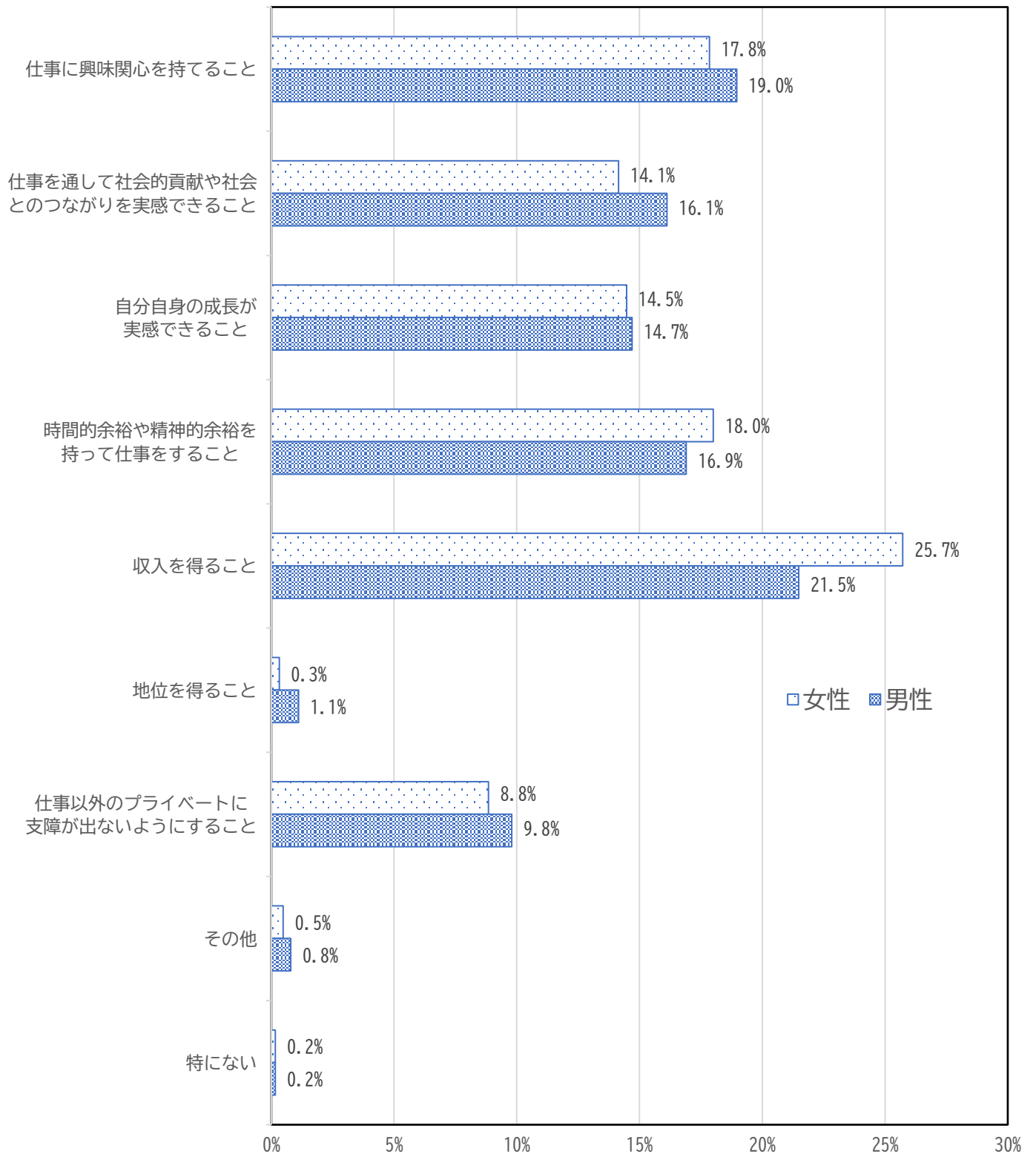
n=1277



■属性別の特徴

F1.性別

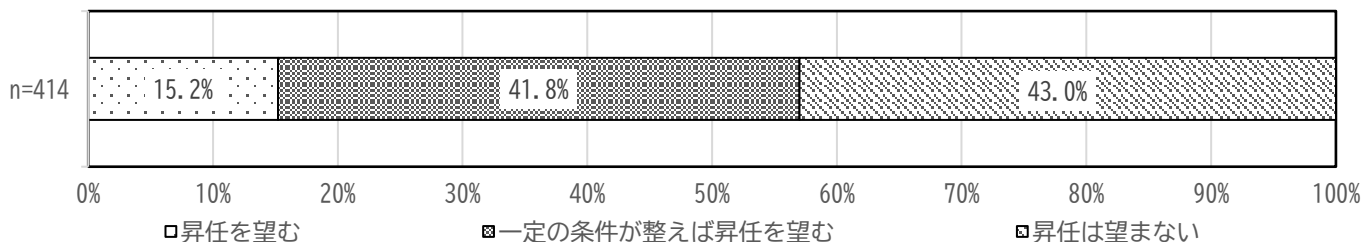
図. 3-4-9-1



問10 あなたは、将来、管理職に昇任することを望みますか。

「昇任を望む」「一定の条件が整えば昇任を望む」を合わせると、57%だった。男女別でみると、女性は「昇任は望まない」が最も高く、男性は「一定の条件が整えば昇任を望む」が最も高い。男女別・年齢別にみると、特に24歳以下が男女で大きな差が見られる。職種別にみると、「昇任を望む」「一定の条件が整えば昇任を望む」を合わせると消防職が最も多い。

図 3-4-10



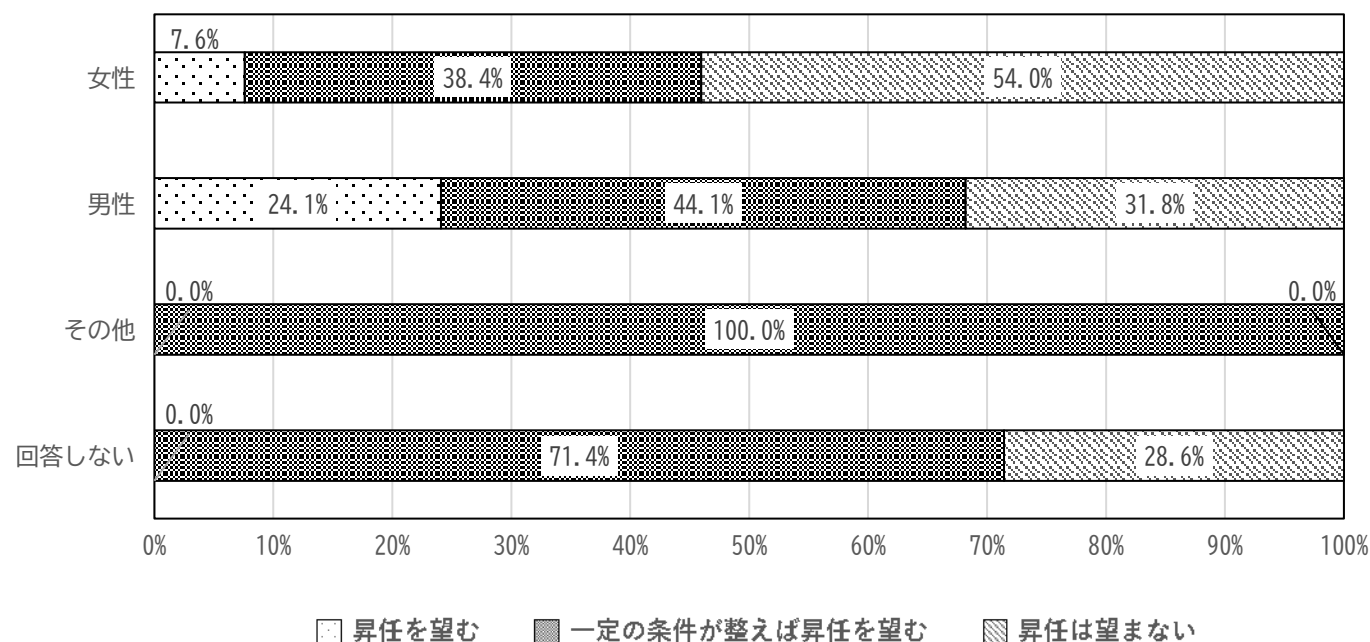
■経年比較（参考。今回の設問と選択肢が異なる。）

あなたは、将来、管理職に昇任することを望みますか。		
選択肢	R7	R3
昇任を望む	15.2%	20.7%
一定の条件が整えば望む	41.8%	32.9%
昇任は望まない	43.0%	40.4%
現在、管理職である	-	6.1%

■属性別の特徴

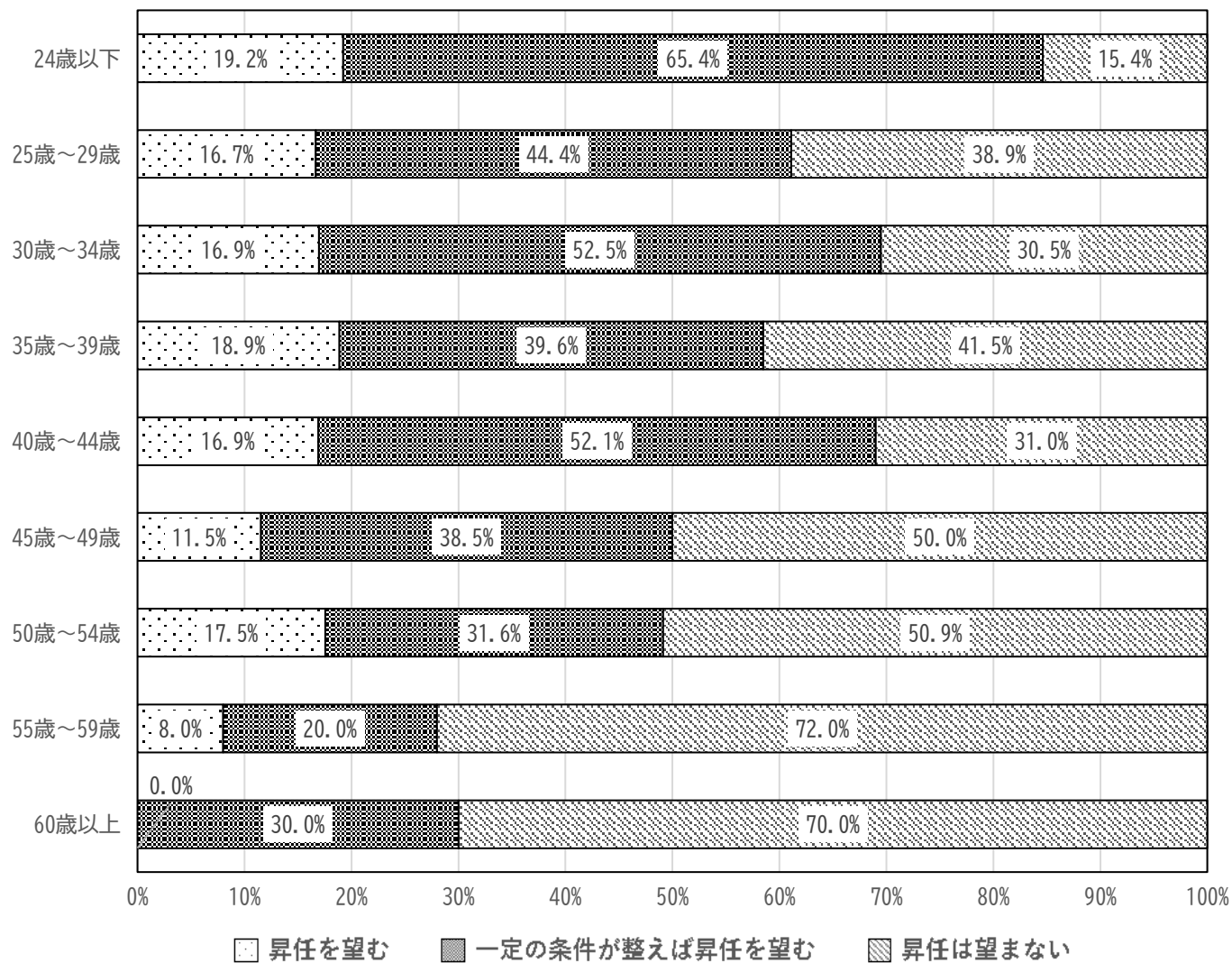
F1.性別

図. 3-4-10-1

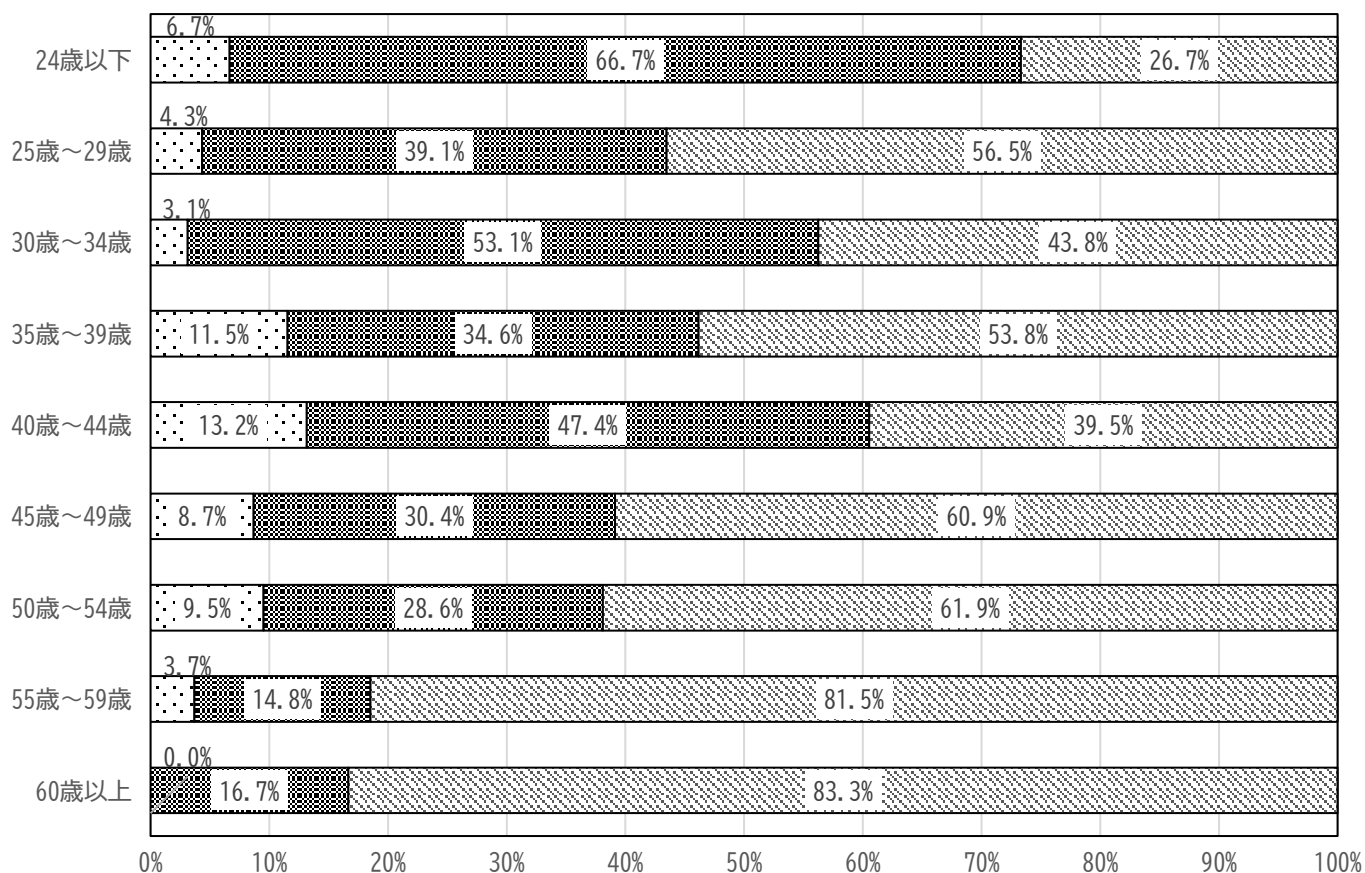


F2.年齢別

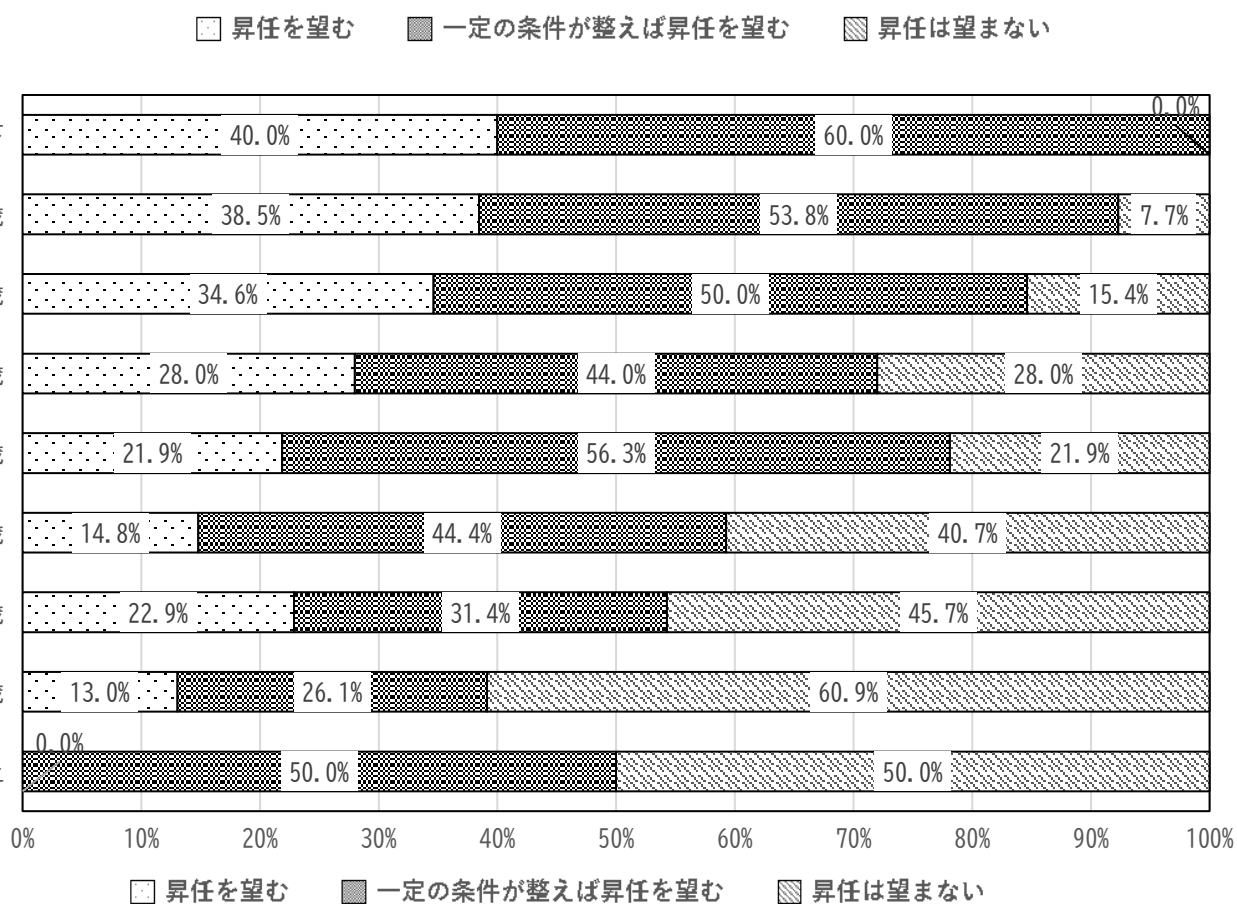
図. 3-4-10-2



F1.性別×F2.年齢別
 図. 3-4-10-1×2
 【女性】

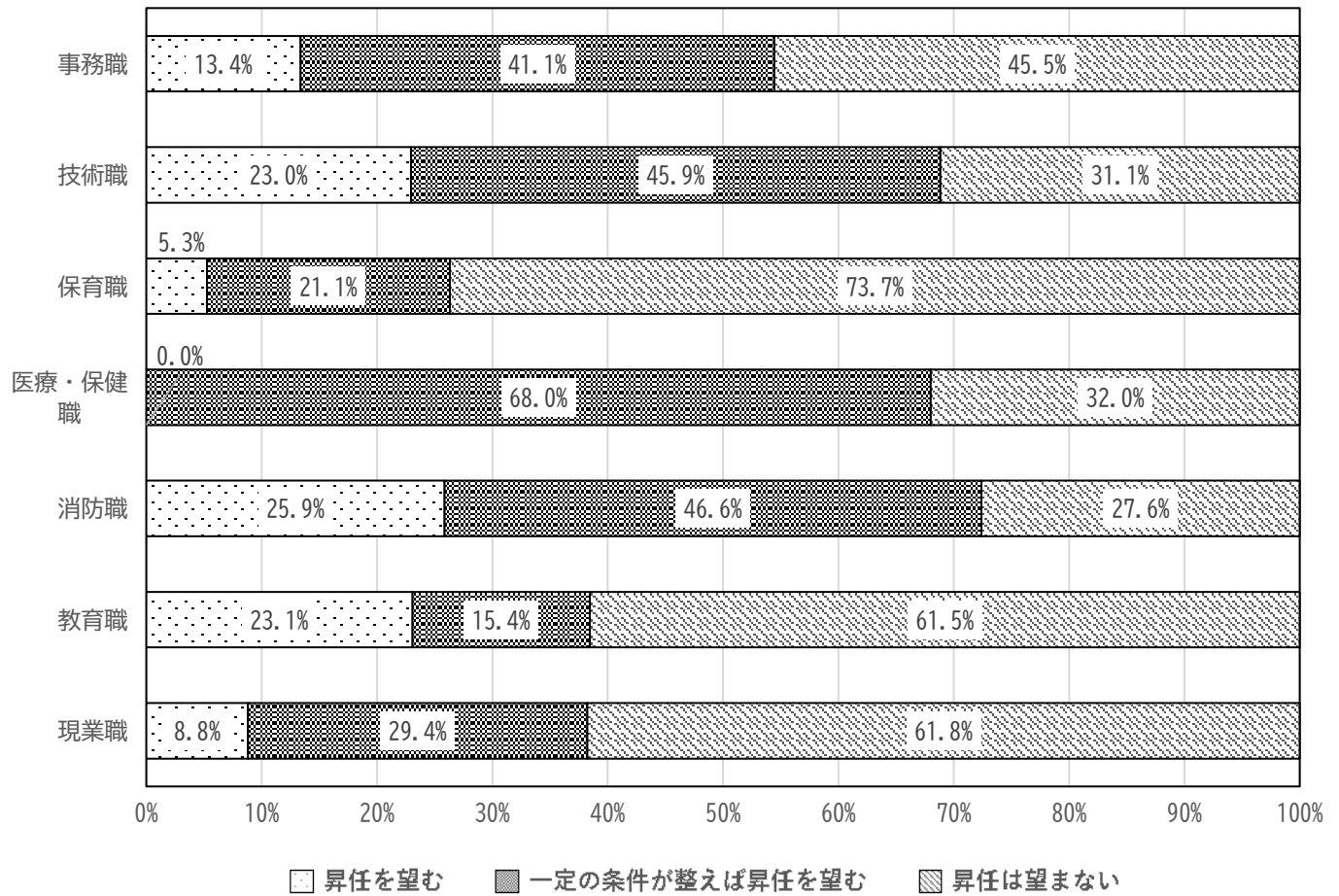


【男性】



F3.職種別

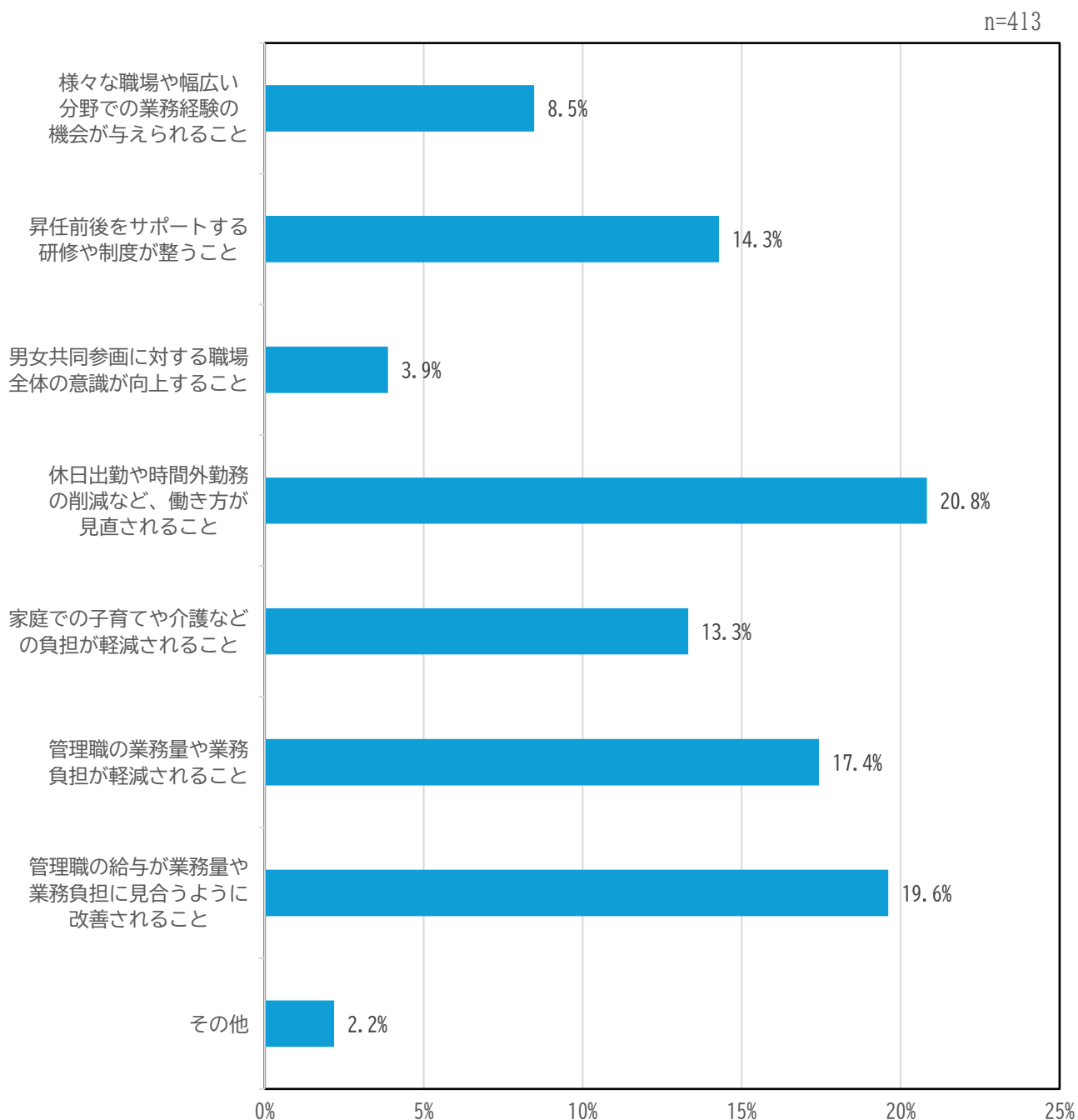
図. 3-4-10-3



問11 「条件」として特に重視したいことは何ですか。(3つまで選択可)(問 10 で選択肢2(一定の条件が整えば昇任を望む)を選択された人が回答)

「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」が最も割合が高く、次いで「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」が高い。男女別で見ると、女性は「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」が最も高く、男性は、「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」が最も高い。「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」「家庭での子育てや介護などの負担が軽減されること」で男女別に大きな差が見られる。

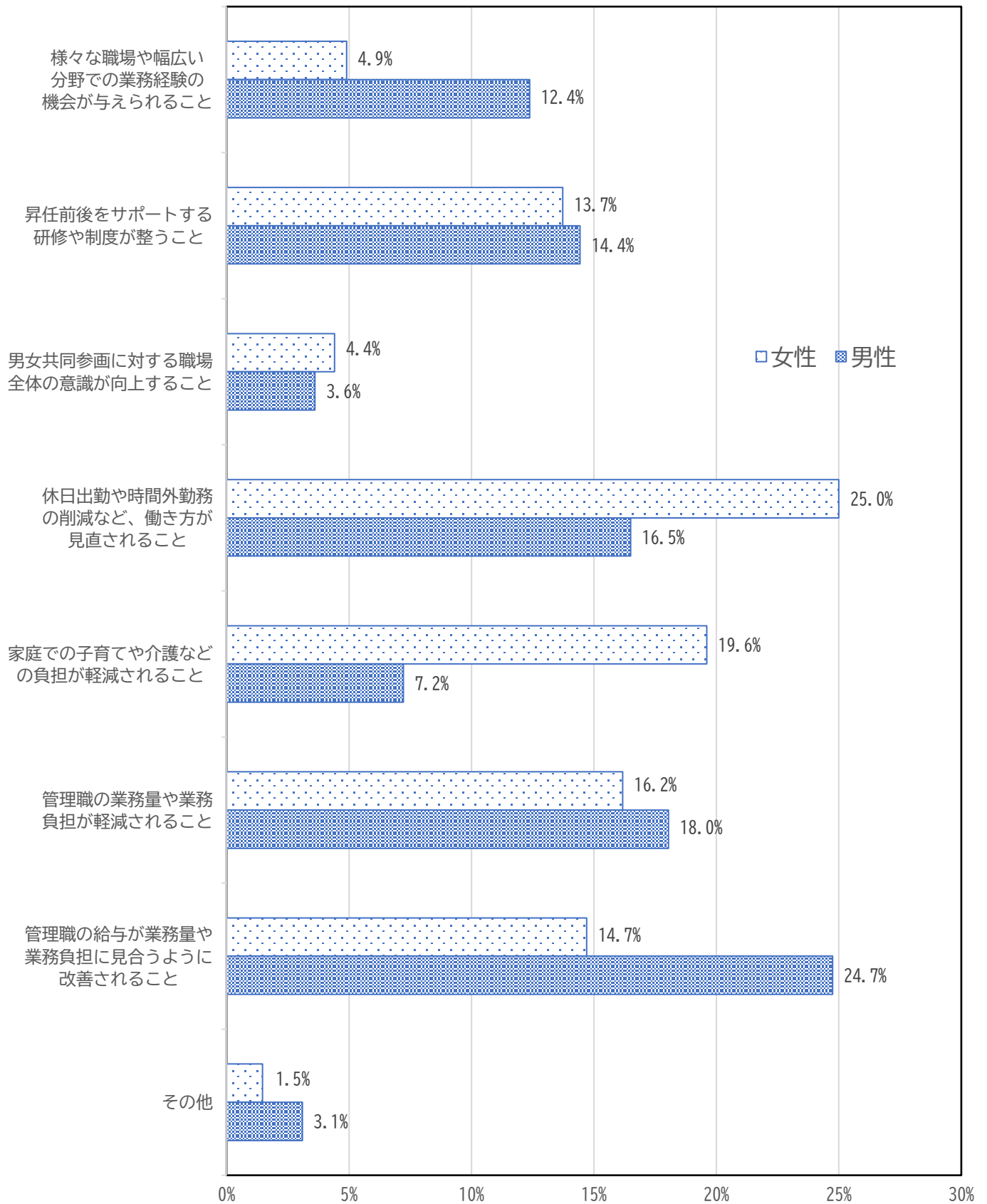
図 3-4-11



■属性別の特徴

F1.性別

図. 3-4-11-1

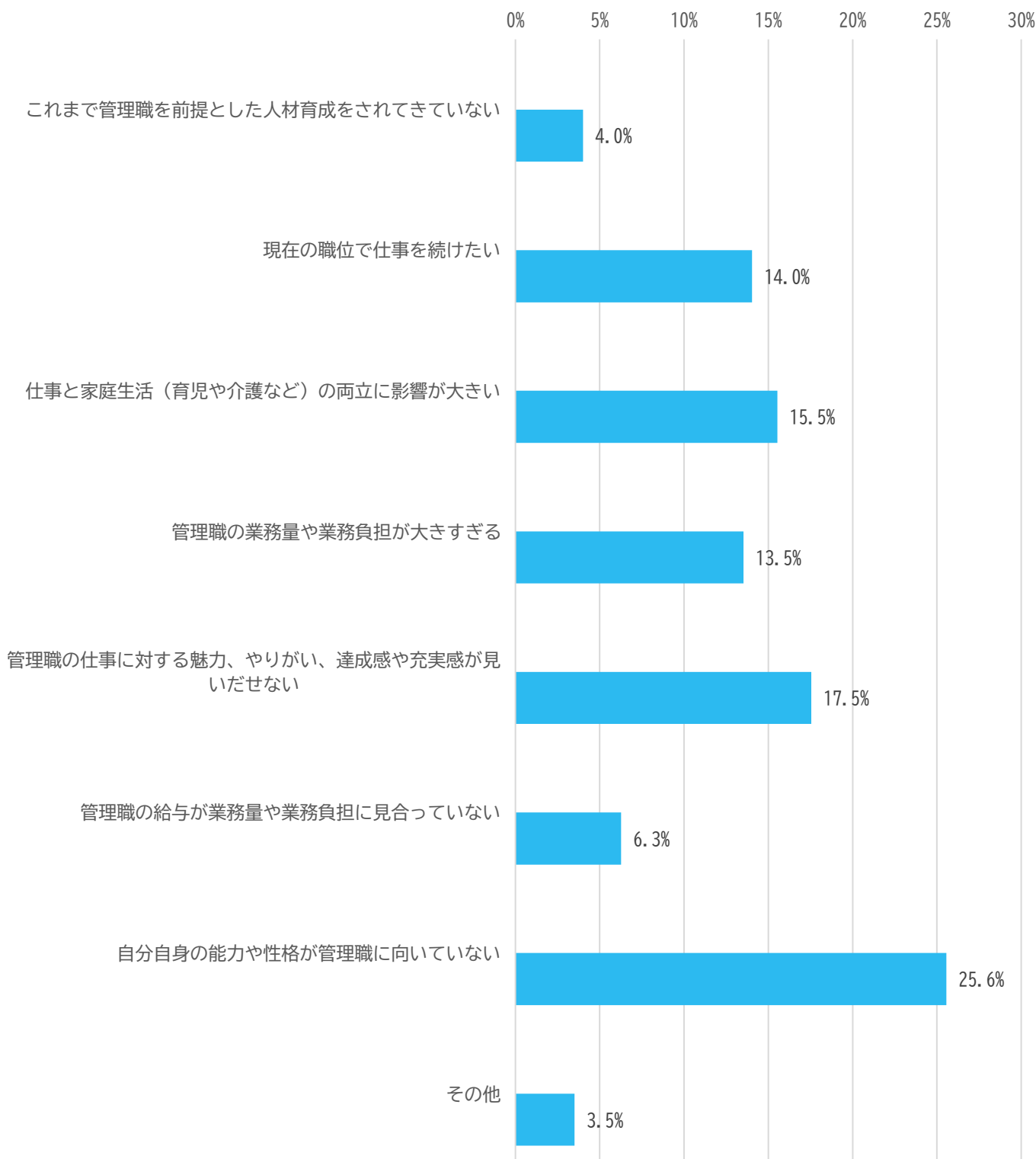


問 12 あなたが昇任を望まない主な理由は何ですか。(3つまで選択可)(問 10 で選択肢3(昇任は望まない)を選択した人が回答)

「自分自身の能力や性格が管理職に向いていない」が最も割合が高く、次いで「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」が高い。男女別にみても、男女とも「自分自身の能力や性格が管理職に向いていない」と回答した割合が最も高い。

図 3-4-12

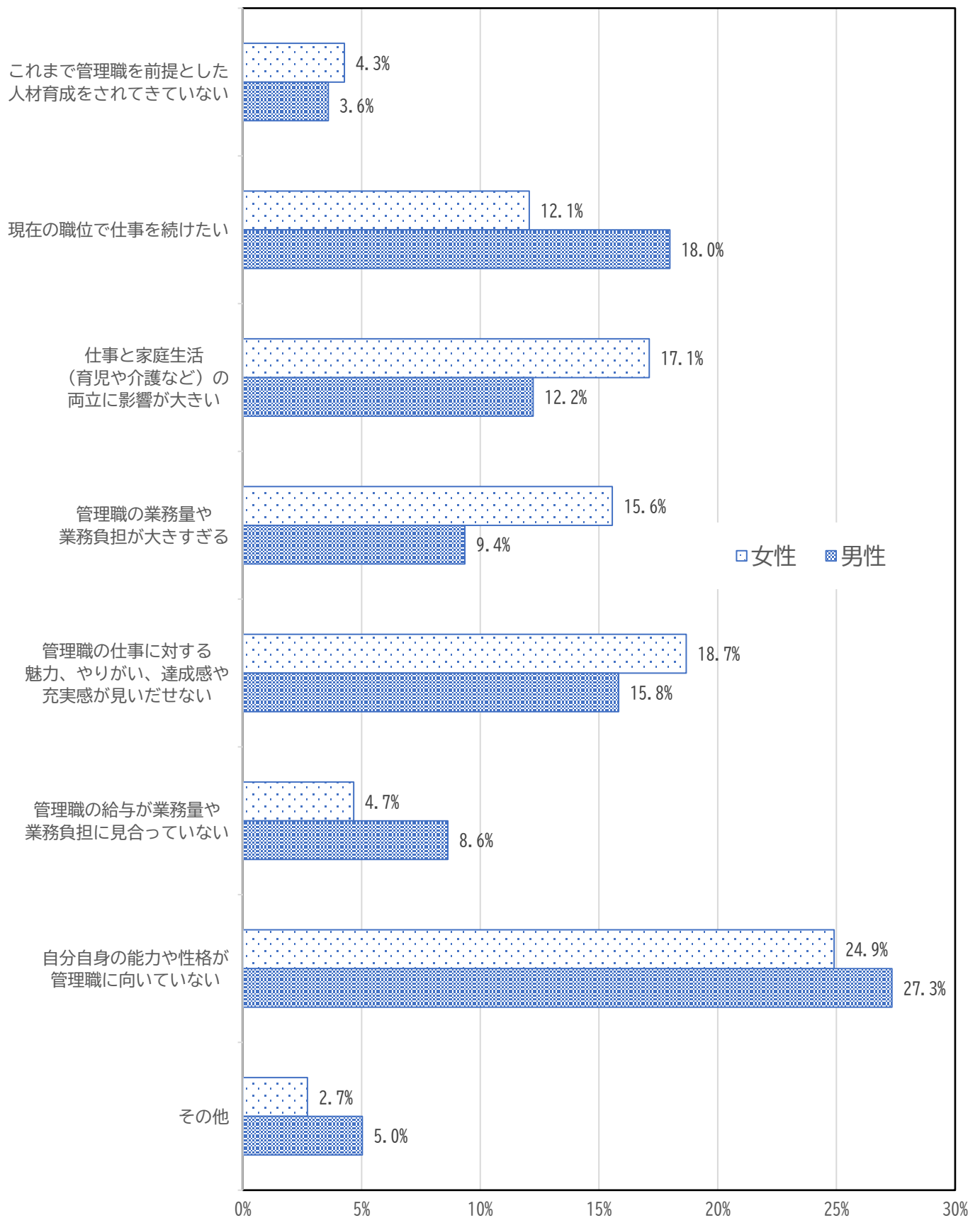
n=399



■属性別の特徴

F1.性別

図. 3-4-12-1

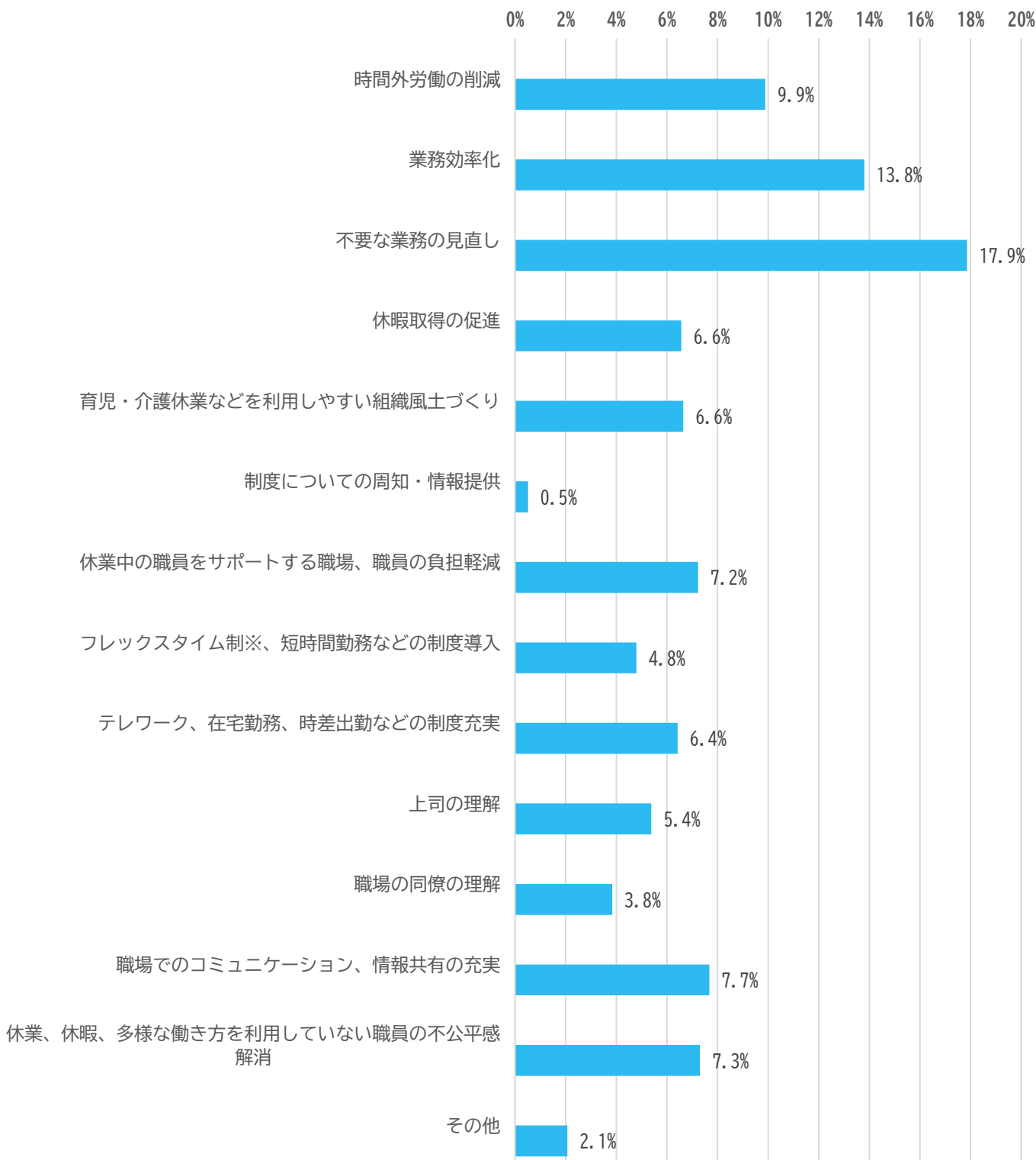


問 13 あなたは、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)のための職場環境づくりにおいて、特に必要なことは何だと思いますか。(3 つまで選択可)

「不要な業務の見直し」が最も割合が高く、次いで「業務効率化」が高い。男女別にみても同様の結果となっている。「テレワーク、在宅勤務、時差出勤などの制度充実」、「休業中の職員をサポートする職場、職員の負担軽減」は男女で大きな差が見られる。

図 3-4-13

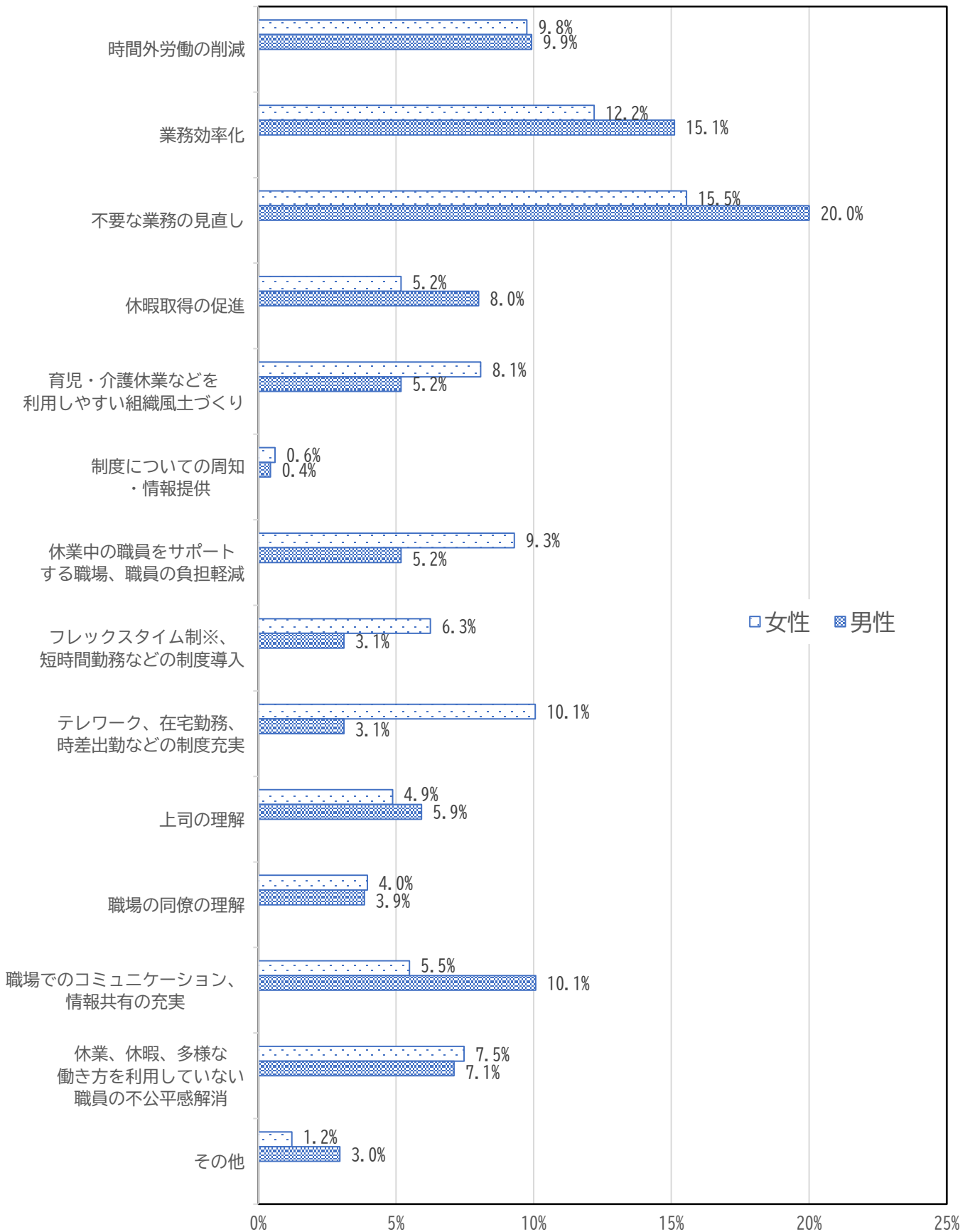
n=1355



■属性別の特徴

F1.性別

図. 3-4-13-1



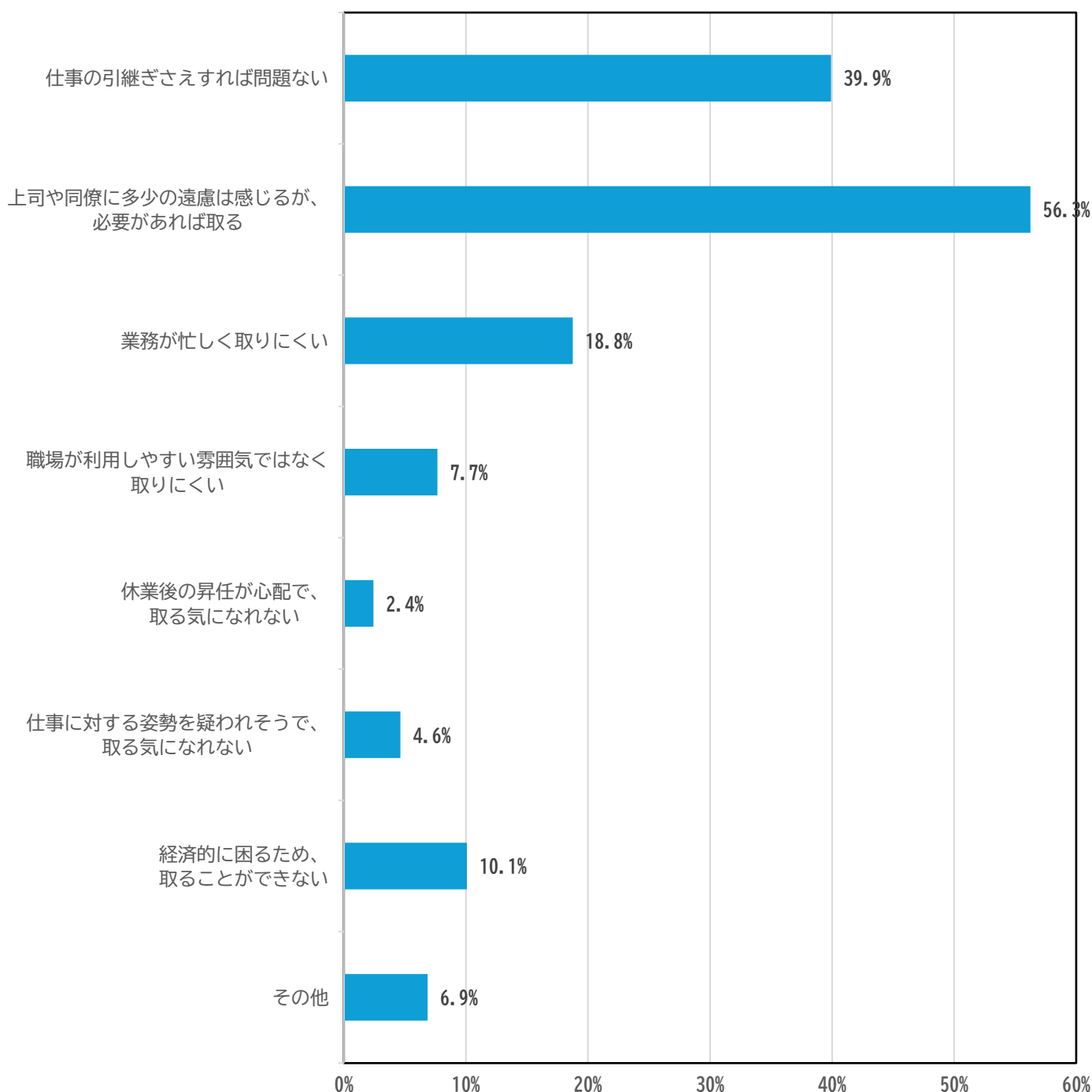
3-5 男性の育児や介護への参画について

問 14 あなたは、ご自身が育児休業や介護休業を取ることにどう思いますか。(いくつでも選択可)

「上司や同僚に多少の遠慮は感じるが、必要があれば取る」の割合が最も高く、次いで「仕事の引継ぎさえすれば問題ない」が高い。男女別にみても同様の結果となっている。

図 3-5-14

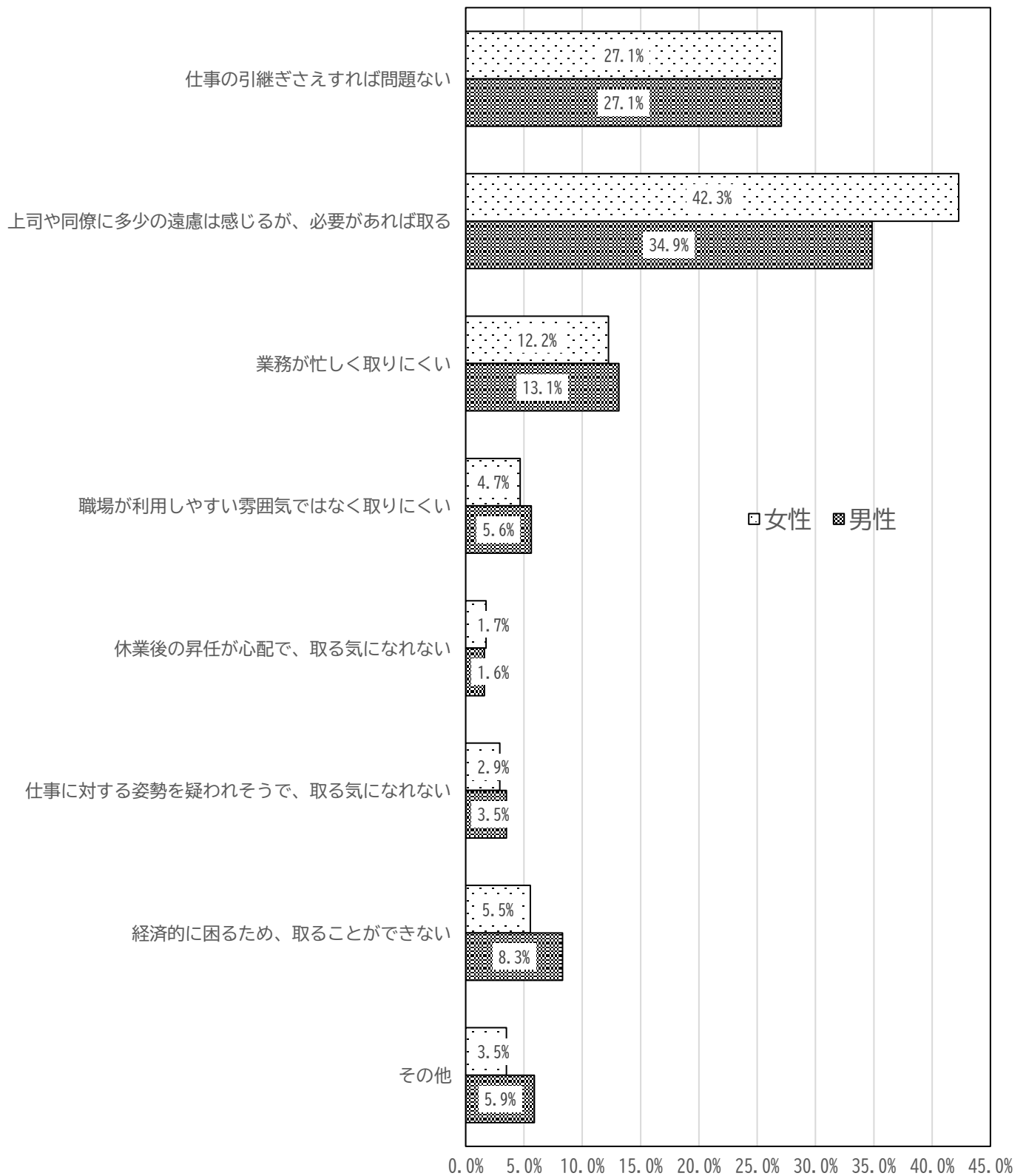
n=727



■属性別の特徴

F1.性別

図. 3-5-14-1

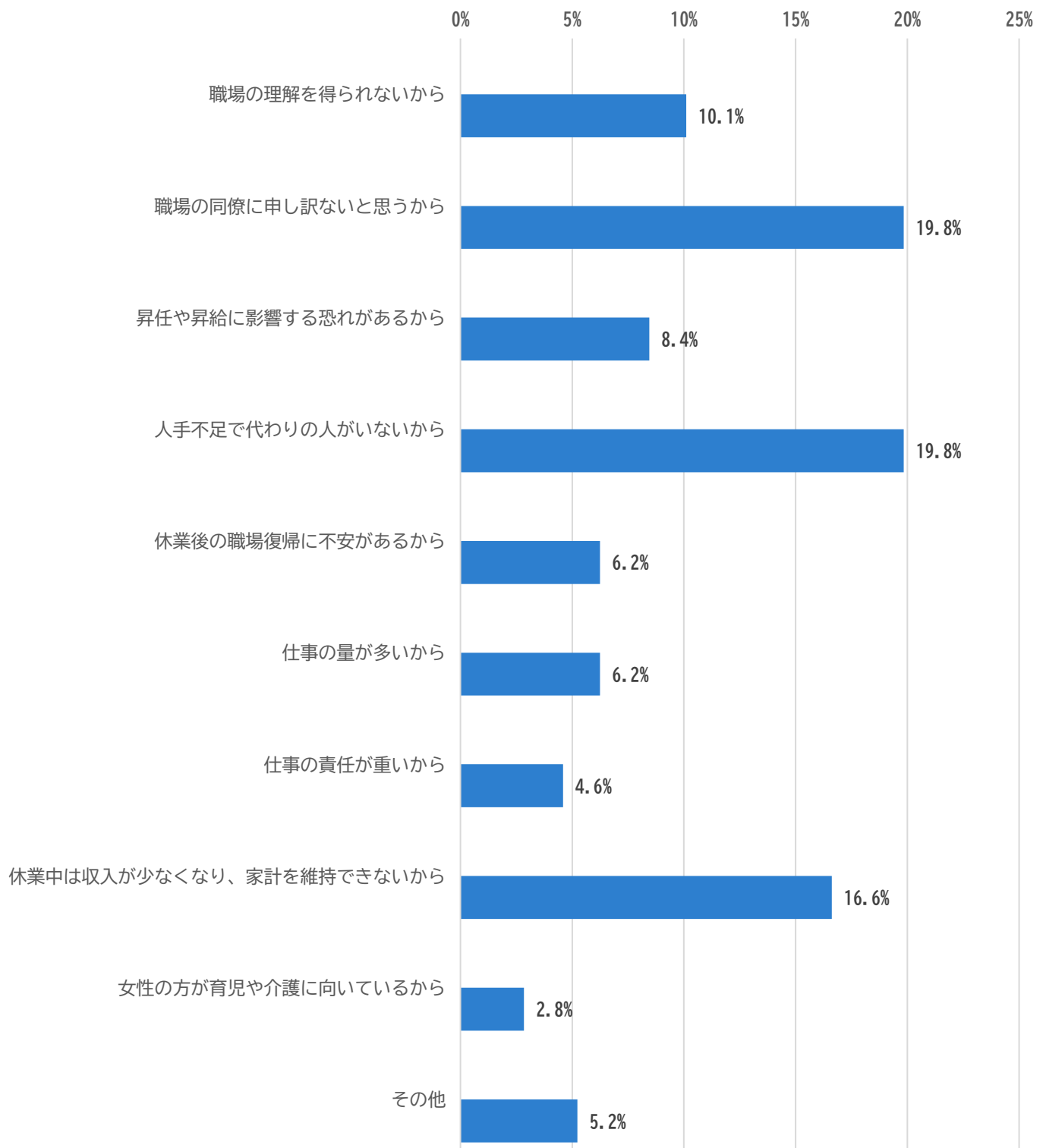


問 15 あなたは、男性の育児休業や介護休業の取得率が女性に比べて少ないことや、取得期間が短い理由についてどう思いますか。(3つまで選択可)

「職場の同僚に申し訳ないと思うから」と「人手不足で代わり的人がいいるから」が最も割合が高く、次いで「休業中は収入が少なくなり、家計を維持できないから」が高い。男女別にみると、女性は「職場の同僚に申し訳ないと思うから」が最も高く、男性は「人手不足で代わり的人がいいるから」が最も多い。

図 3-5-15

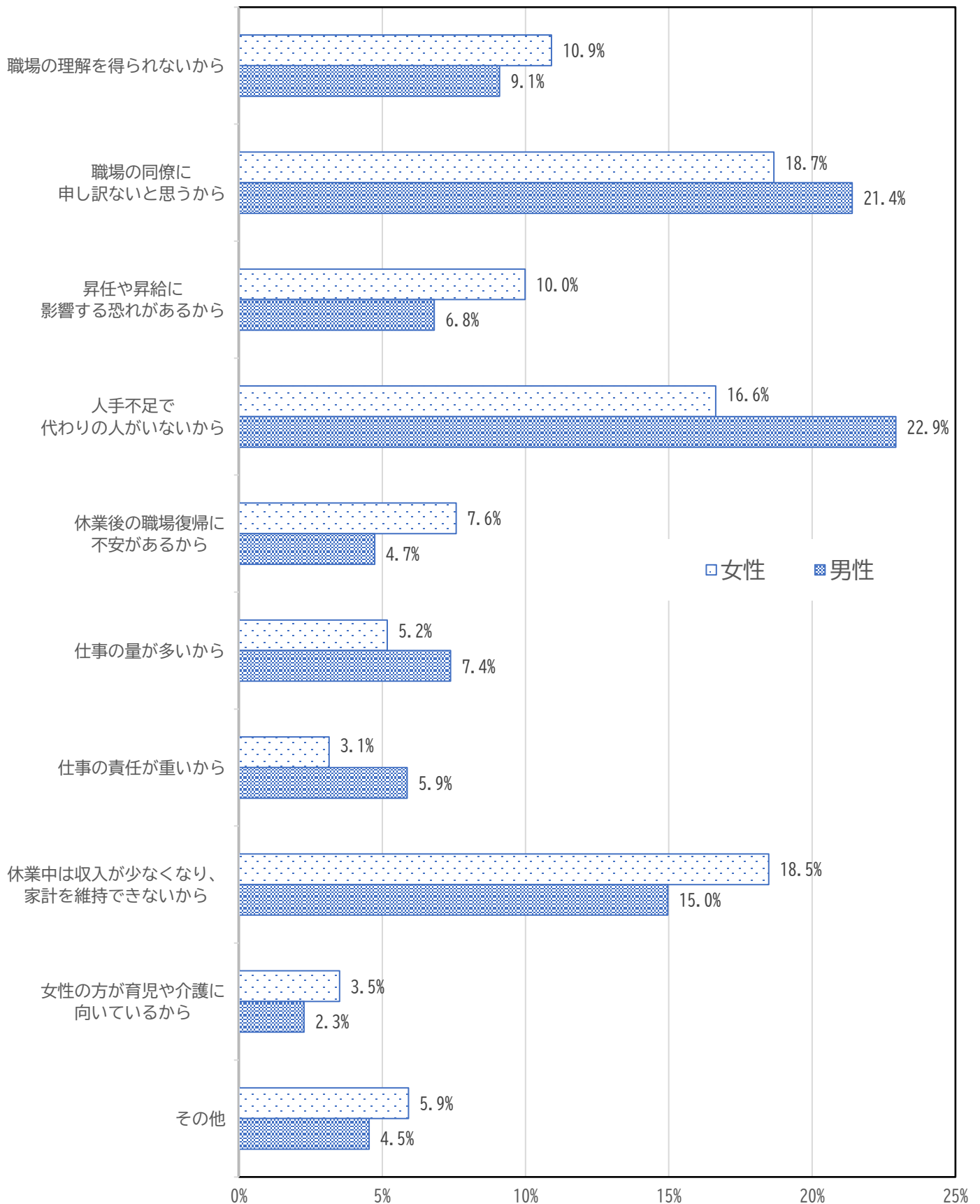
n=1089



■属性別の特徴

F1.性別

図. 3-5-15-1

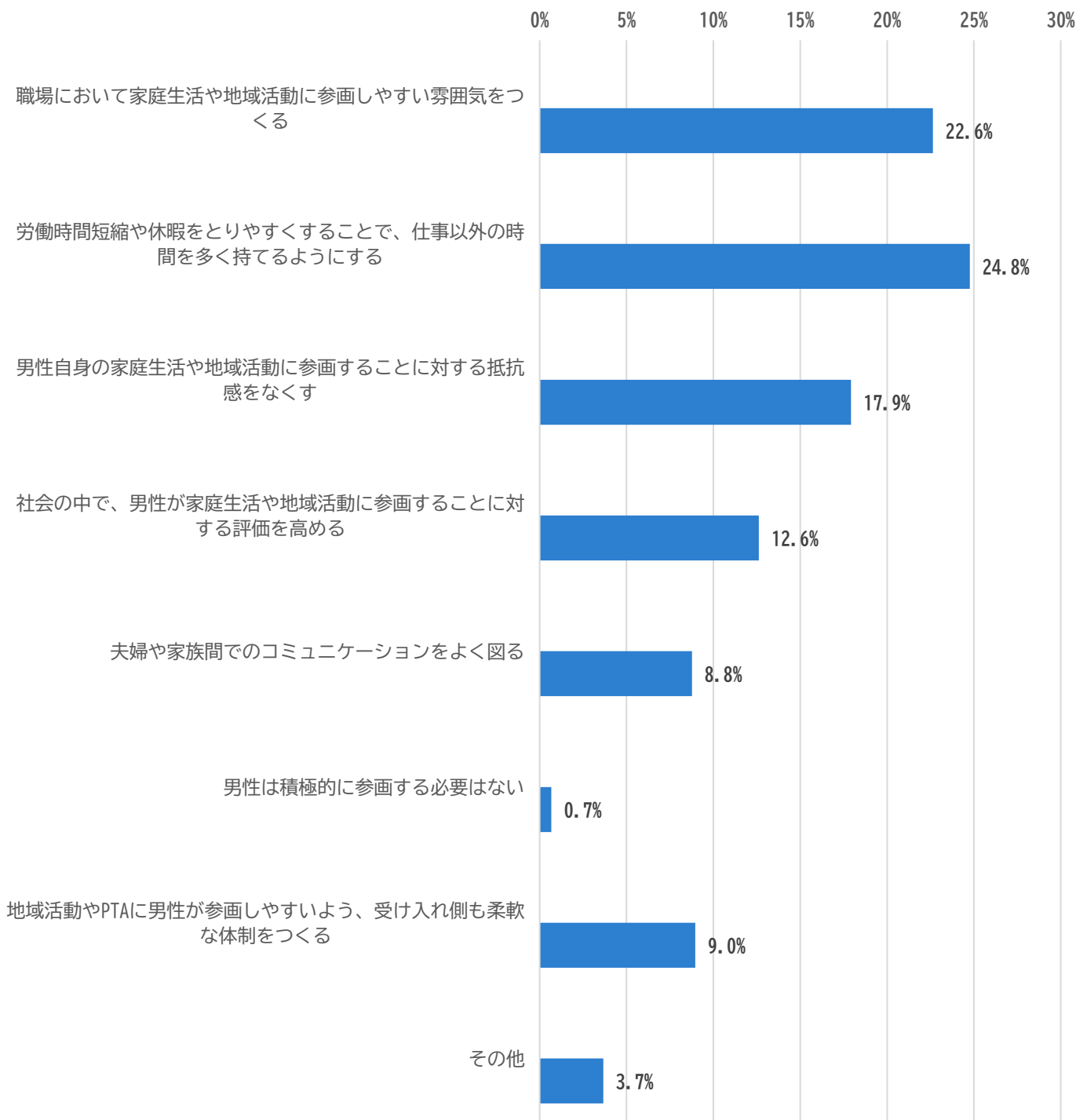


問 16 あなたは、今後、男性が家事・育児・介護等の家庭生活や、町内会・自治会や PTA 等の地域活動などをより積極的に行っていくためには、どのようなことが特に必要だと思いますか。
(3つまで選択可)

「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」の割合が最も高く、次いで「職場において家庭生活や地域活動に参画しやすい雰囲気をつくる」が高い。男女別にみると、女性は「男性自身の家庭生活や地域活動に参画することに対する抵抗感をなくす」が最も高く、男性は「その他」を除いて「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」が最も高い。

図 3-5-16

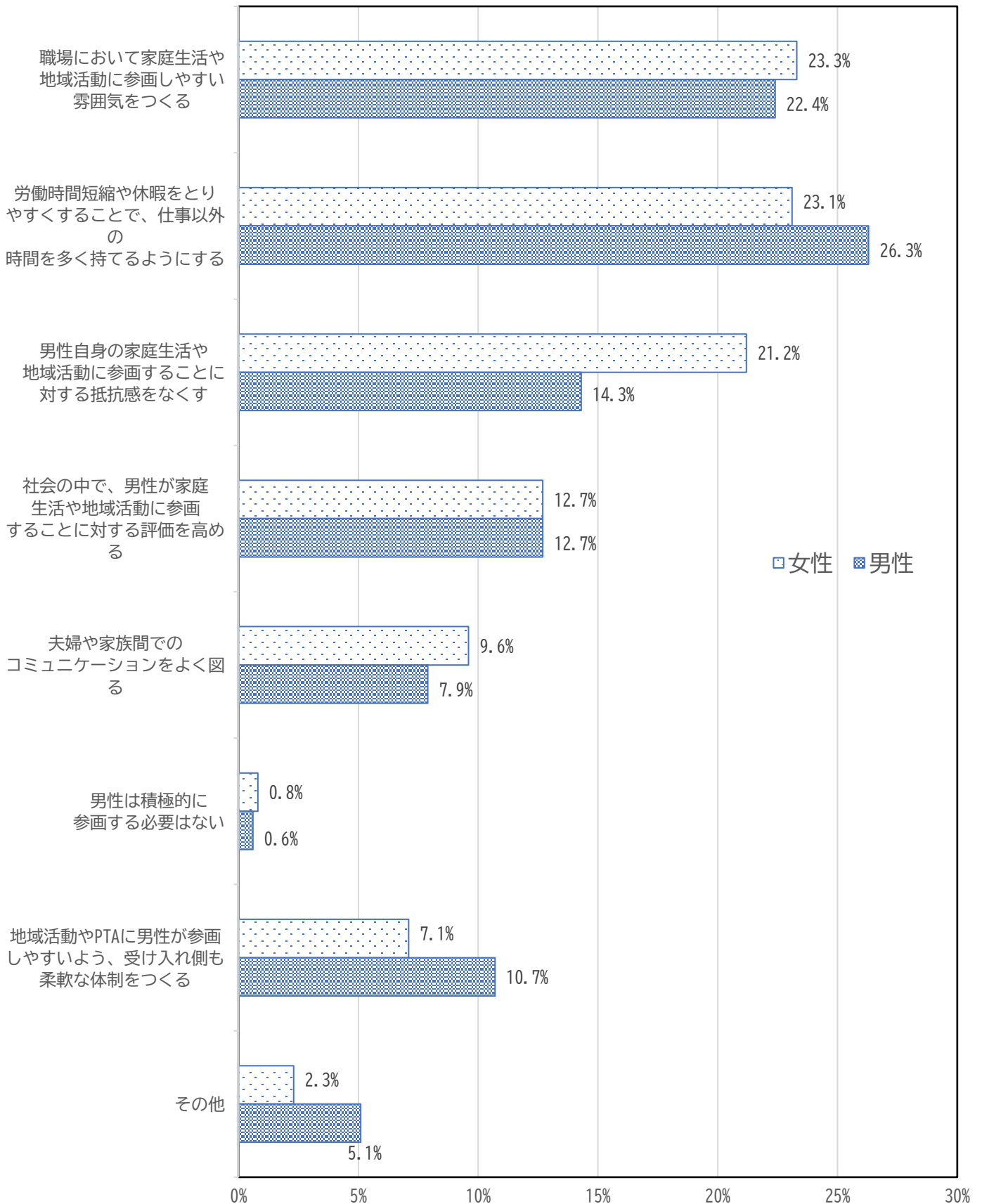
n=1038



■属性別の特徴

F1.性別

図. 3-5-16-1

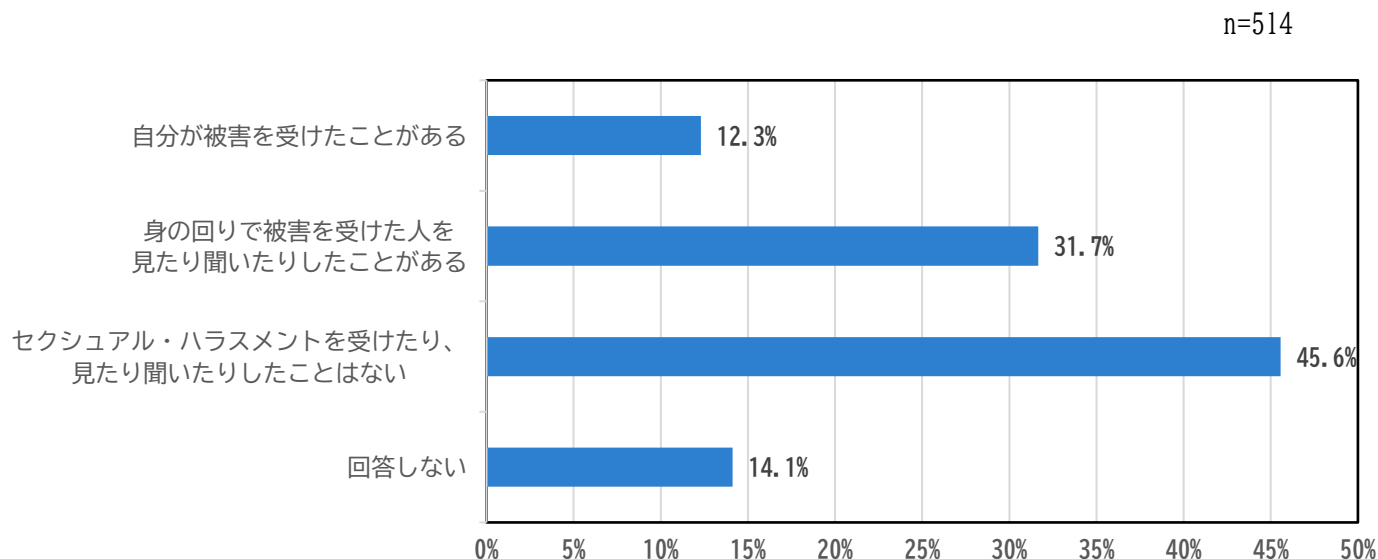


3-6 ハラスメントについて

問 17 あなたは、これまで職場でセクシュアル・ハラスメントだと感じたことはありますか。
(いくつでも選択可)

「自分が被害を受けたことがある」が12.3%、「身の回りで被害を受けた人を見たり聞いたりしたことがある」が31.7%だった。男女別にみると、女性の方が「被害を受けたことがある」が多く、大きな差が見られる。

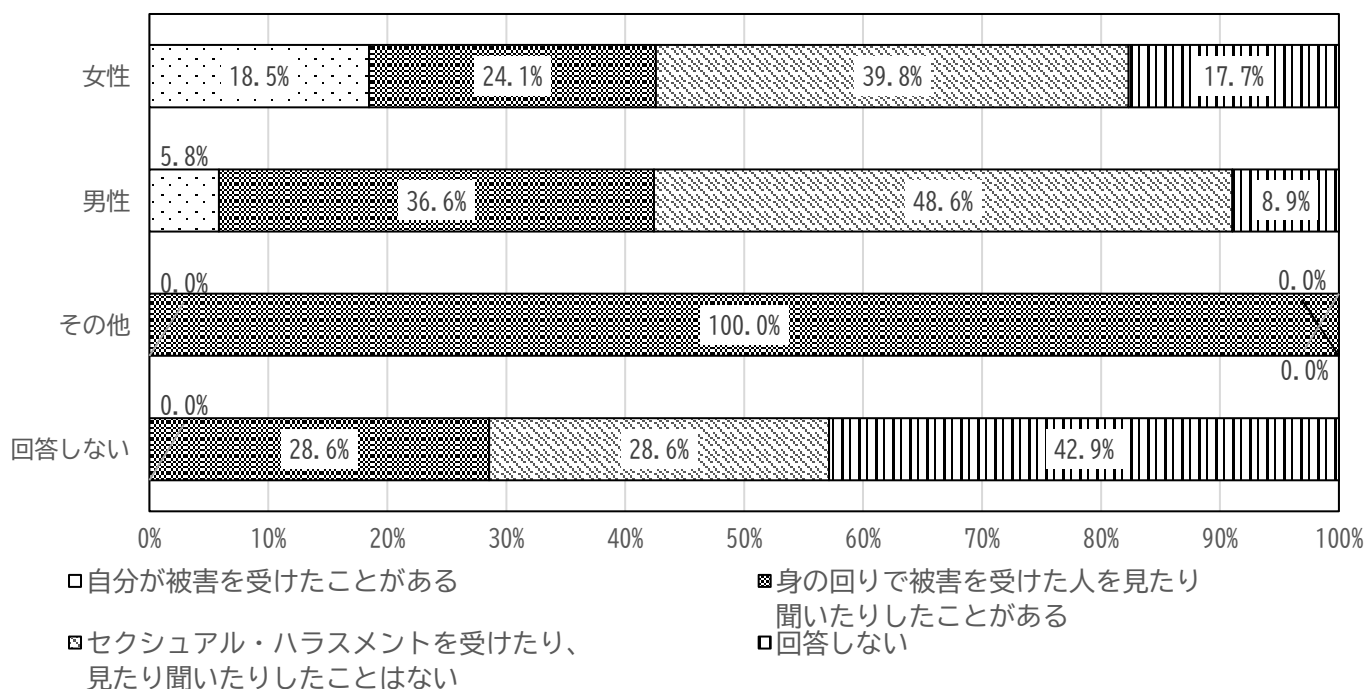
図 3-6-17



■属性別の特徴

F1.性別

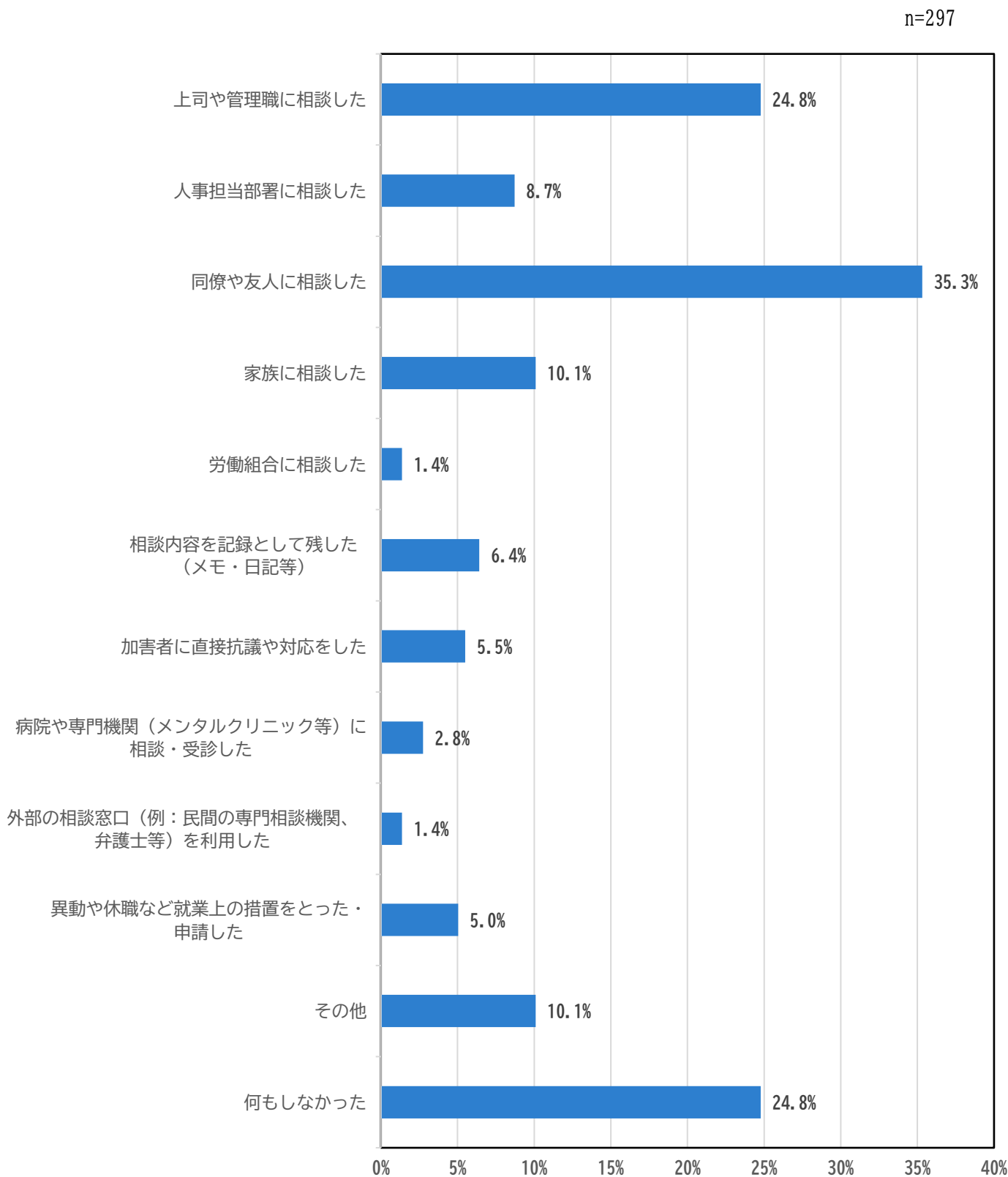
図. 3-6-17-1



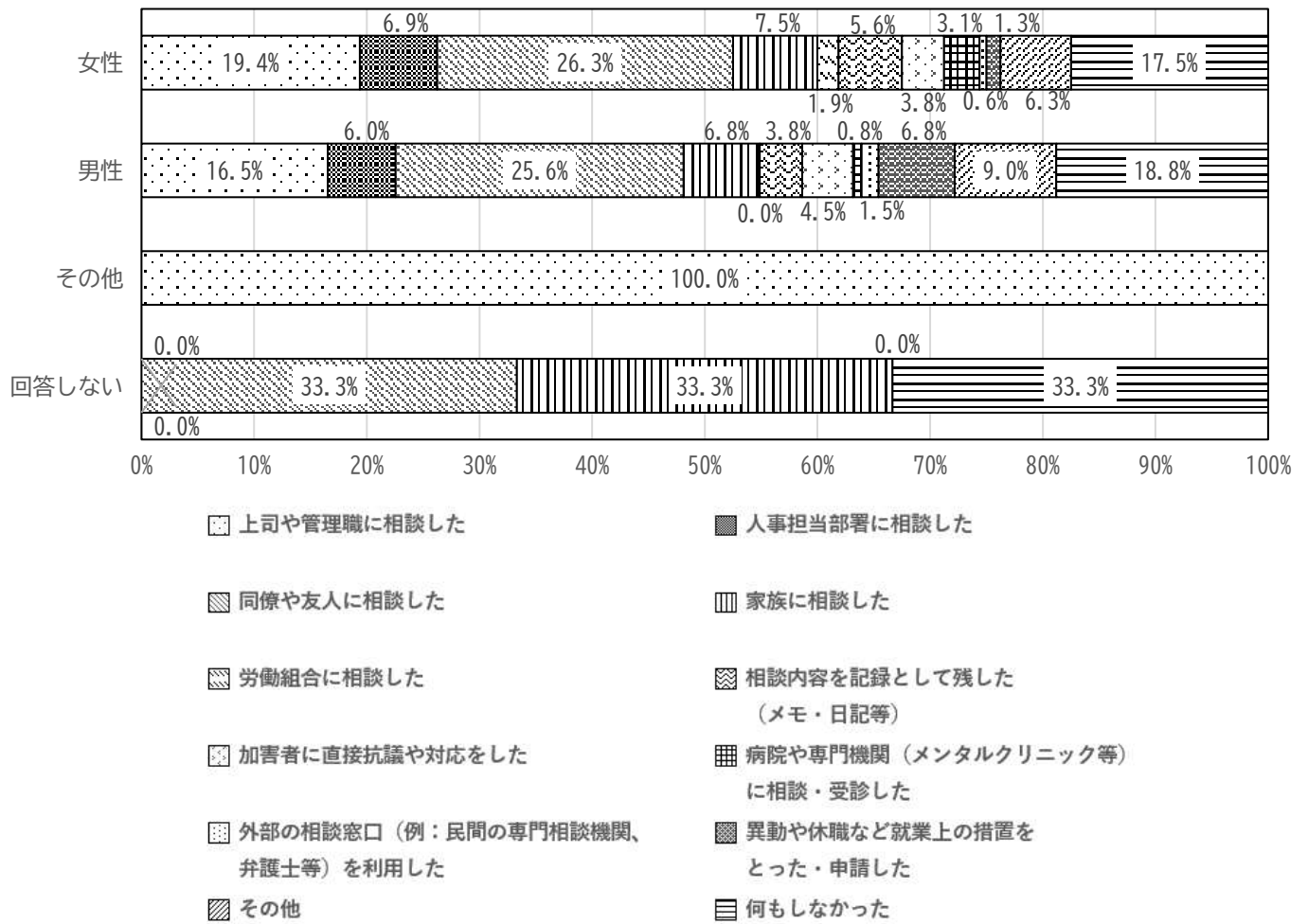
問18 セクシュアル・ハラスメントの被害にあたり、見たり聞いたりした後、あなたが取った行動(対応)を教えてください。(問17で1、2を選択された人が回答)(いくつでも選択可)

「同僚や友人に相談した」割合が最も高く、次いで「上司や管理職に相談した」「何もしなかった」が高い。男女別にみると、大きな差は見られない。

図 3-6-18



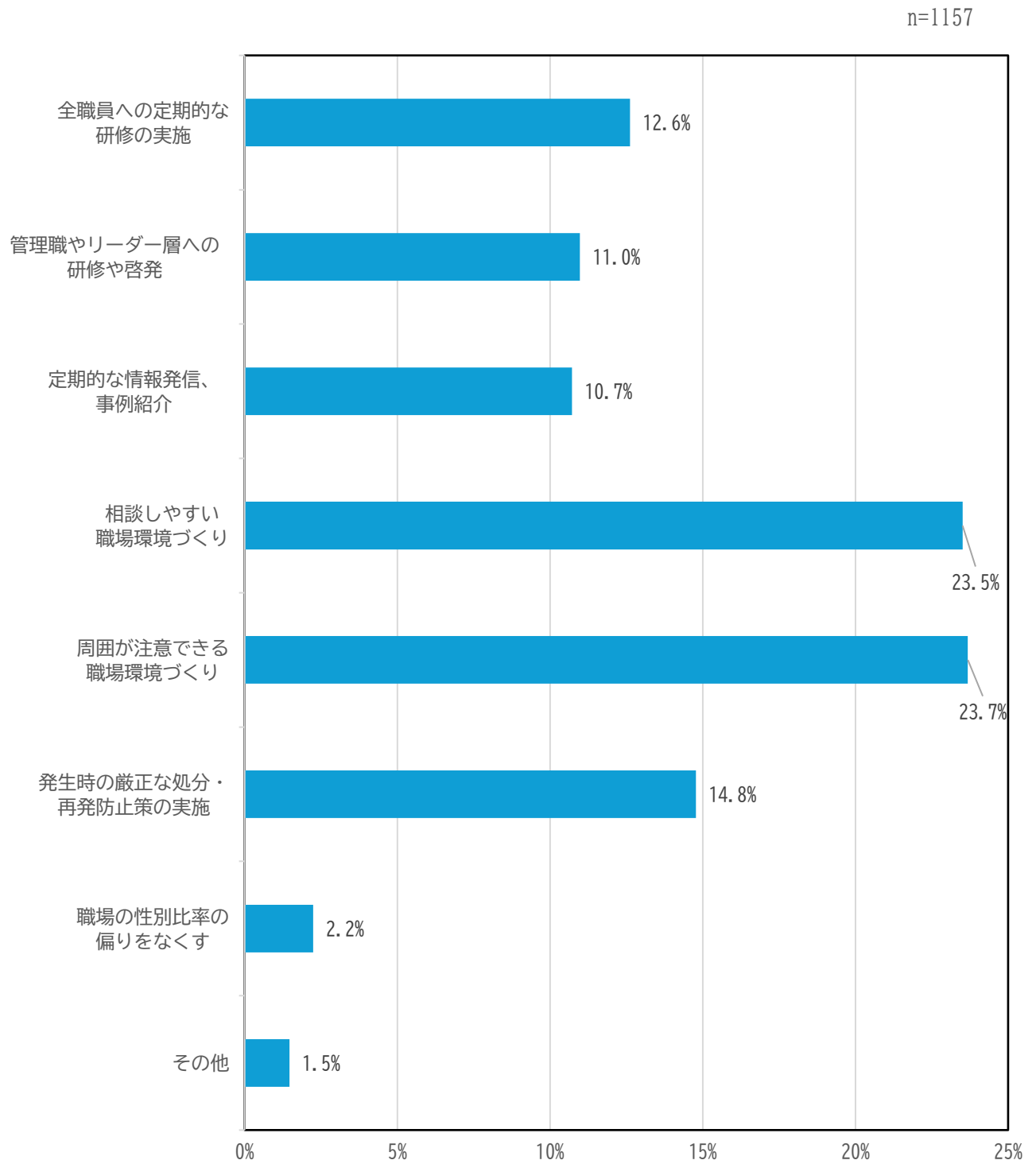
■属性別の特徴



問 19 あなたは、セクシュアル・ハラスメントをなくす、または、防止するためにはどのような取り組みが特に必要だと思いますか。(3つまで選択可)

「周囲が注意できる職場環境づくり」が最も割合が高く、次いで「相談しやすい職場環境づくり」が高い。

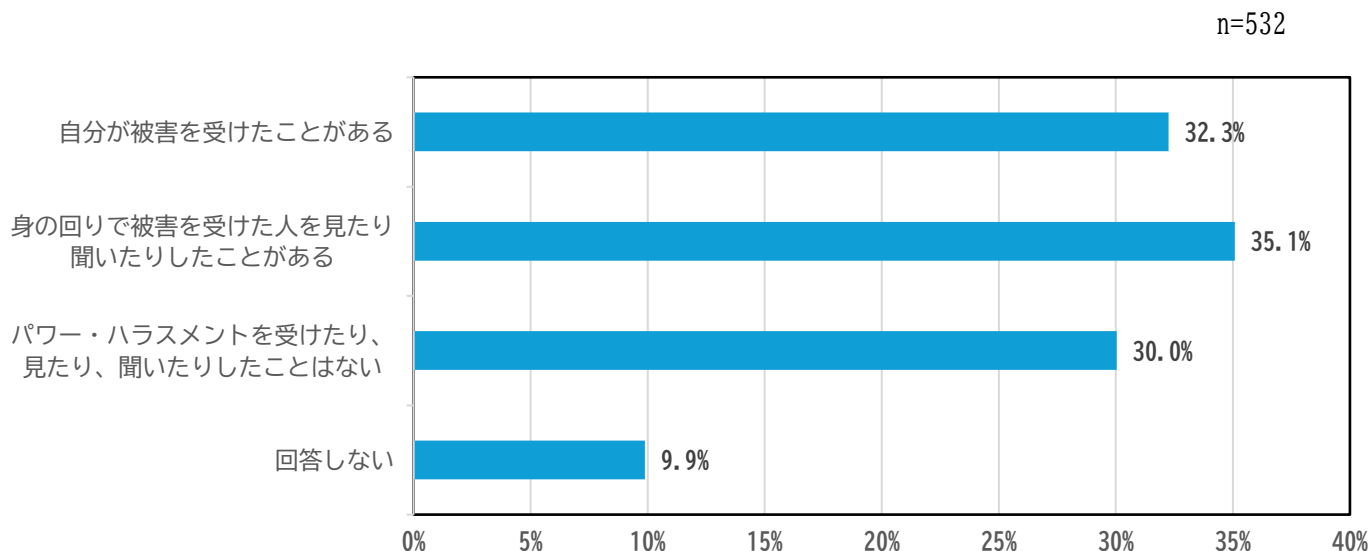
図 3-6-19



問 20 あなたは、これまで職場でパワー・ハラスメントだと感じたことはありますか。(いくつでも選択可)

「自分が被害を受けたことがある」が32.3%、「身の回りで被害を受けた人を見たり聞いたりしたことがある」が35.1%だった。男女別にみると、男性の方が「被害を受けたことがある」と回答した割合が多い。

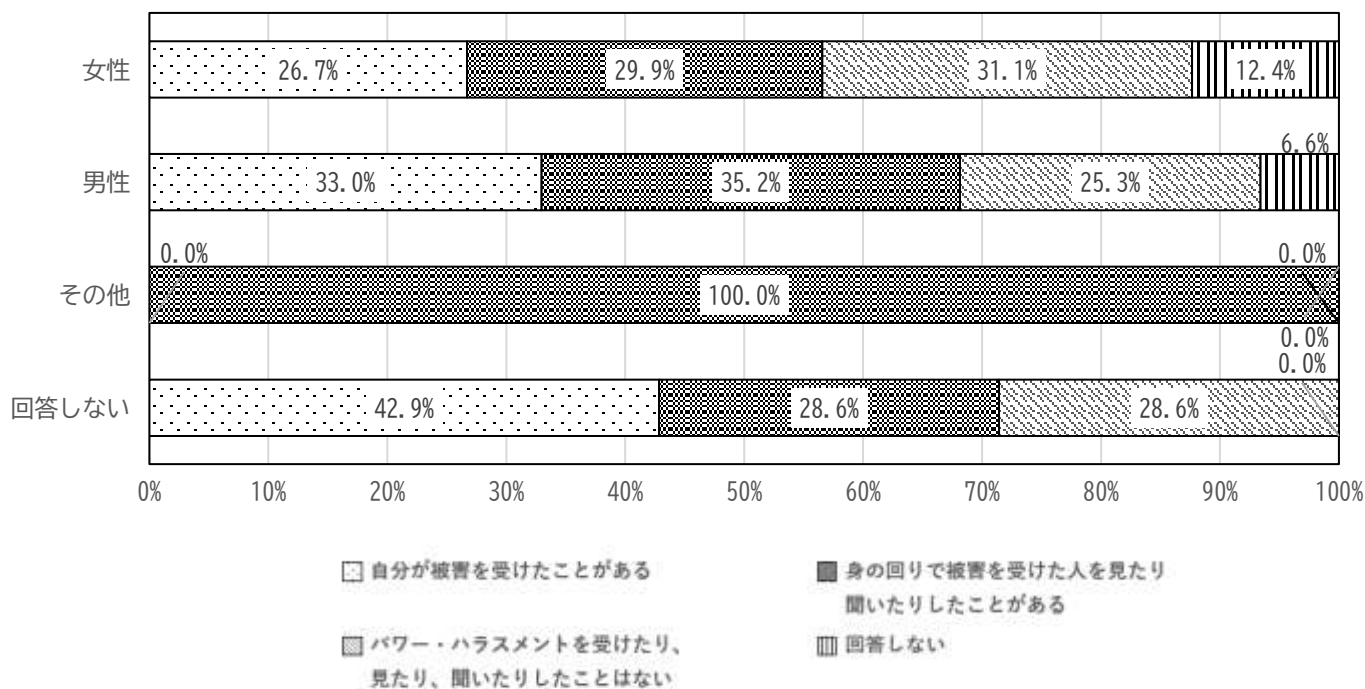
図 3-6-20



■属性別の特徴

F1.性別

図. 3-6-20-1

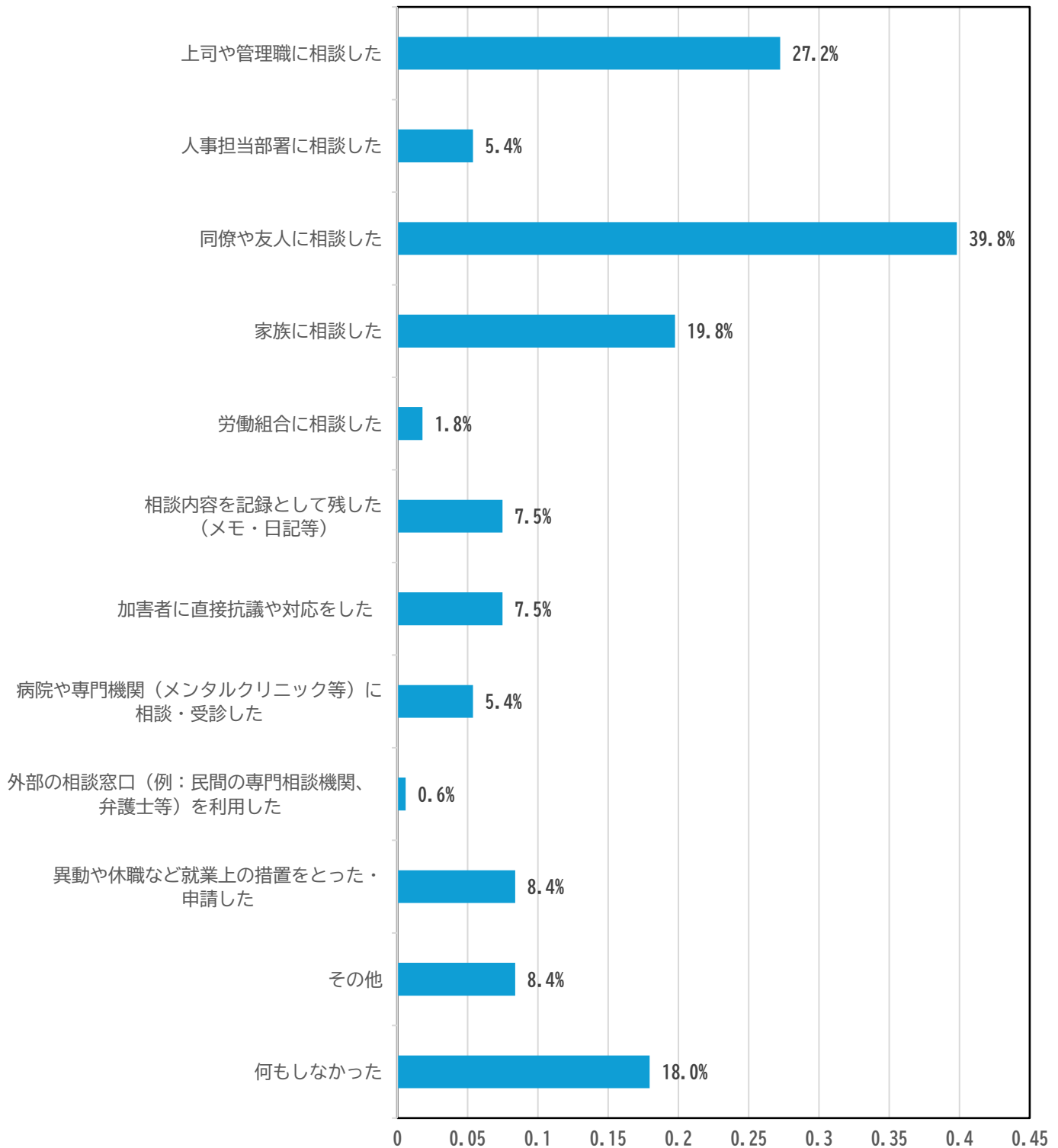


問 21 パワー・ハラスメントの被害に遭ったり、見たり聞いたりした後、あなたが取った行動(対応)を教えてください。(問 20 で1、2を選択された人が回答)(いくつでも選択可)

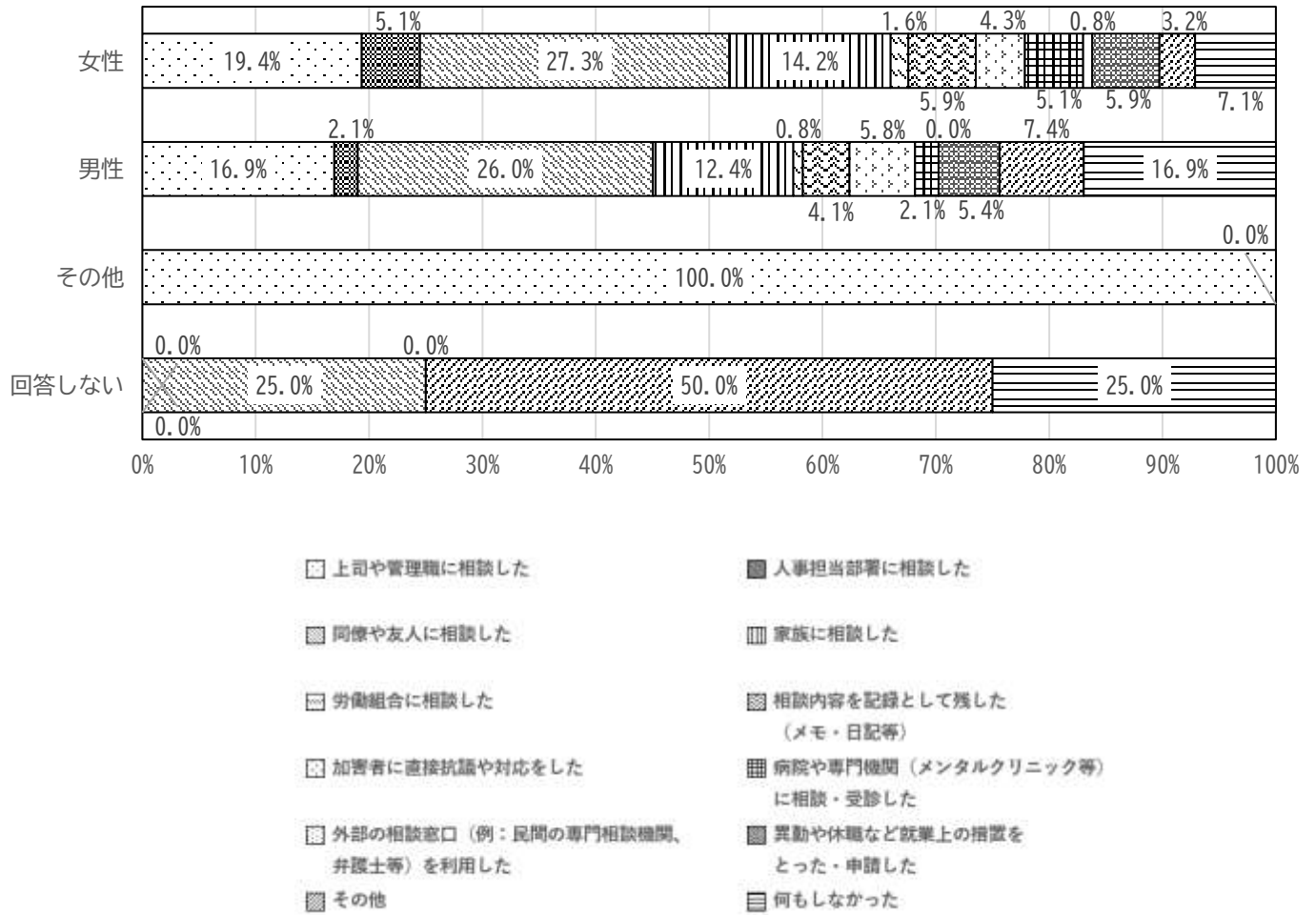
「同僚や友人に相談した」が最も多く、次いで「上司や管理職に相談した」が多い。

図 3-6-21

n=500



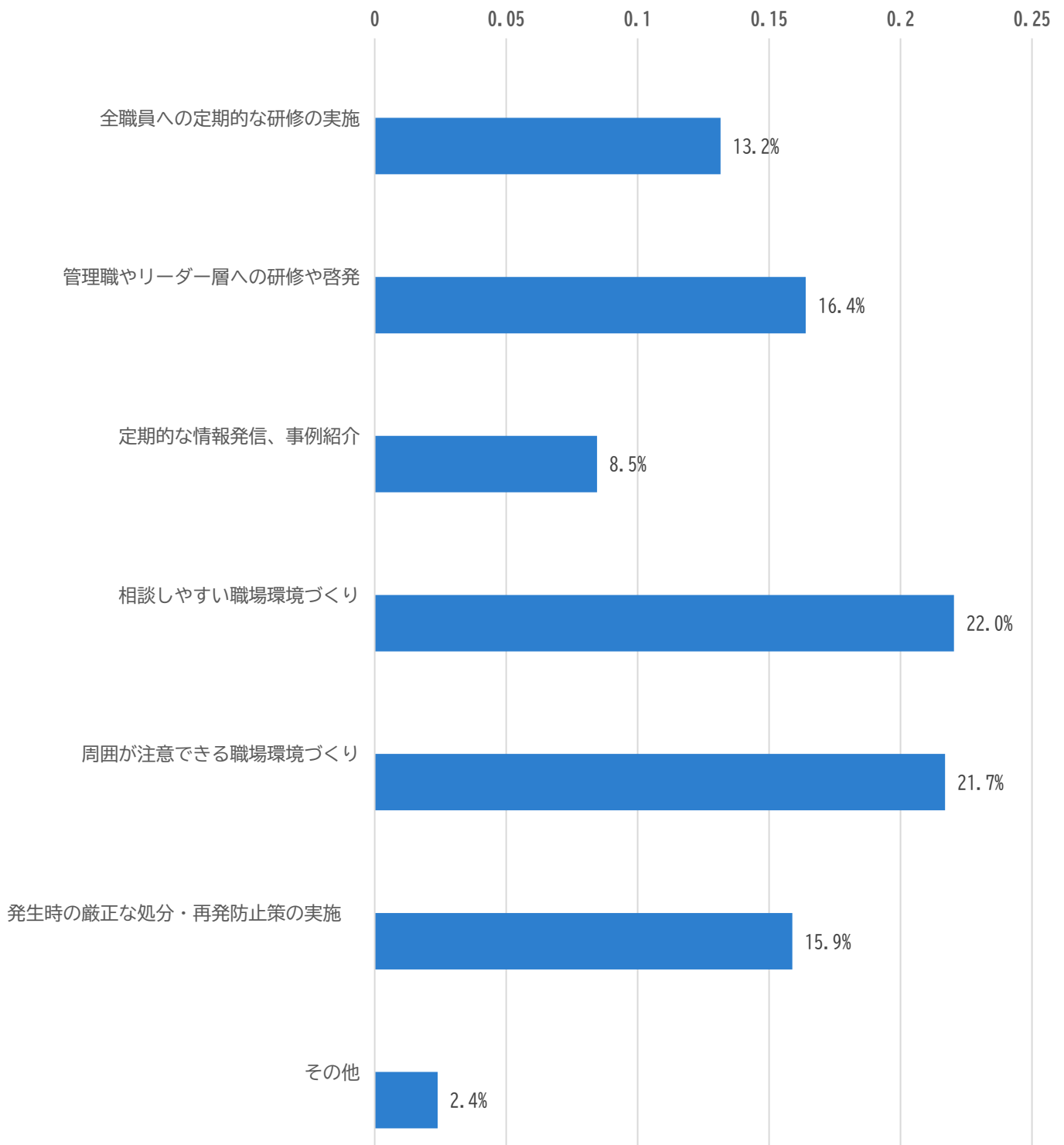
■属性別の特徴



問 22 あなたは、パワー・ハラスメントをなくす、または、防止するためにはどのような取り組みが特に必要だと思いますか。(3つまで選択可)

「相談しやすい職場環境づくり」が最も割合が高く、次いで「周囲が注意できる職場環境づくり」が高い。

図 3-6-22

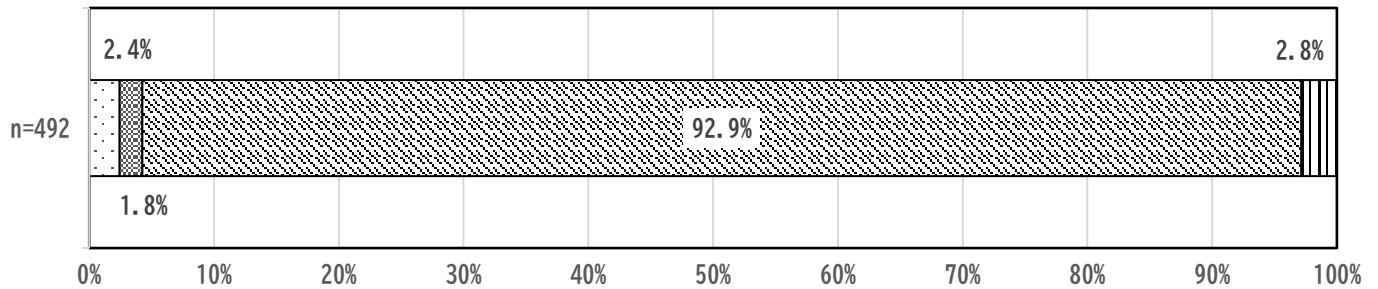


3-7 多様な性・性的マイノリティ (LGBTQ+) について

問 23 あなたは、今までに自分の性的指向(好きになる性)や性自認(心の性)に悩んだことがありますか。

「性的指向に悩んでいる・悩んだことがある」が2.4%、「性自認」で悩んでいる・悩んだことがある」が1.8%だった。

図 3-7-23

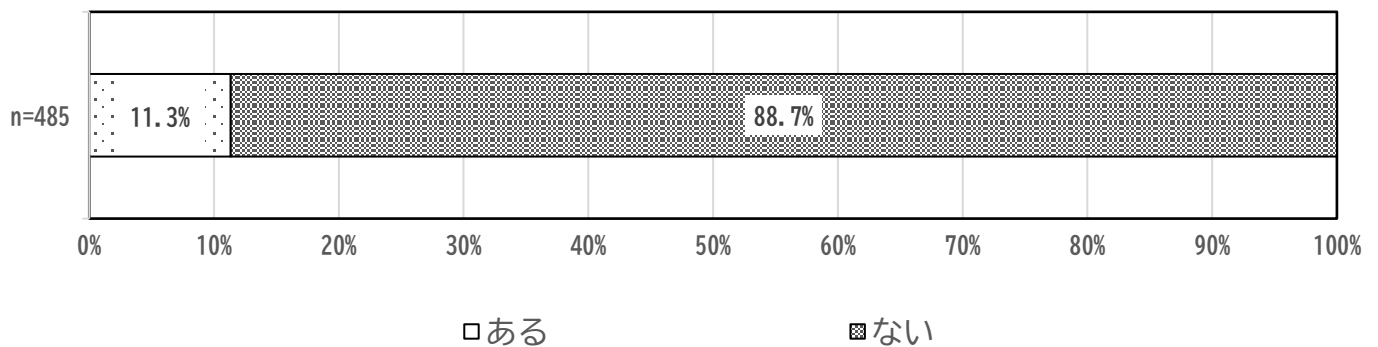


- 性的指向(好きになる性)で悩んでいる・悩んだことがある
- 性自認(心の性)で悩んでいる・悩んだことがある
- ない
- 回答しない

問 24 あなたは、あなたの身の回りの人から、性的指向(好きになる性)や性自認(心の性)について相談を受けたことがありますか。

「相談を受けたことがある」が11.3%だった。男女別にみると、女性の方が「ある」が多い。

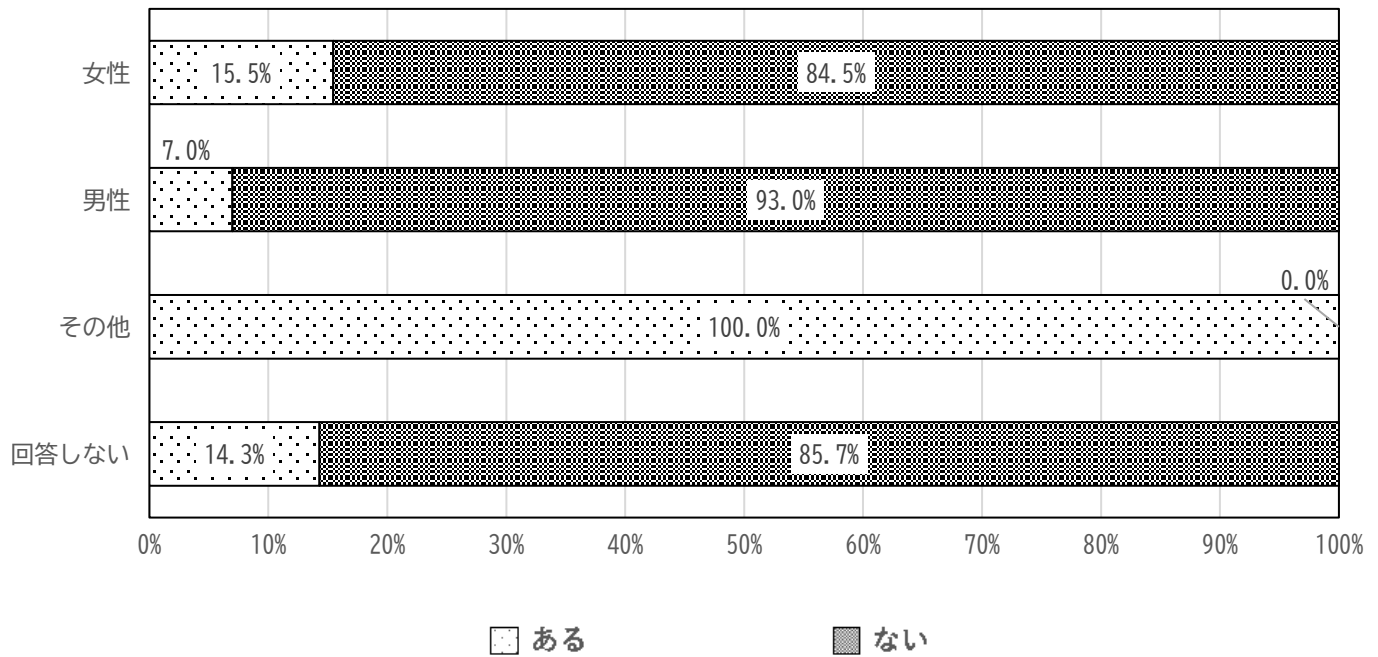
図 3-7-24



■属性別の特徴

F1.性別

図. 3-7-24-1

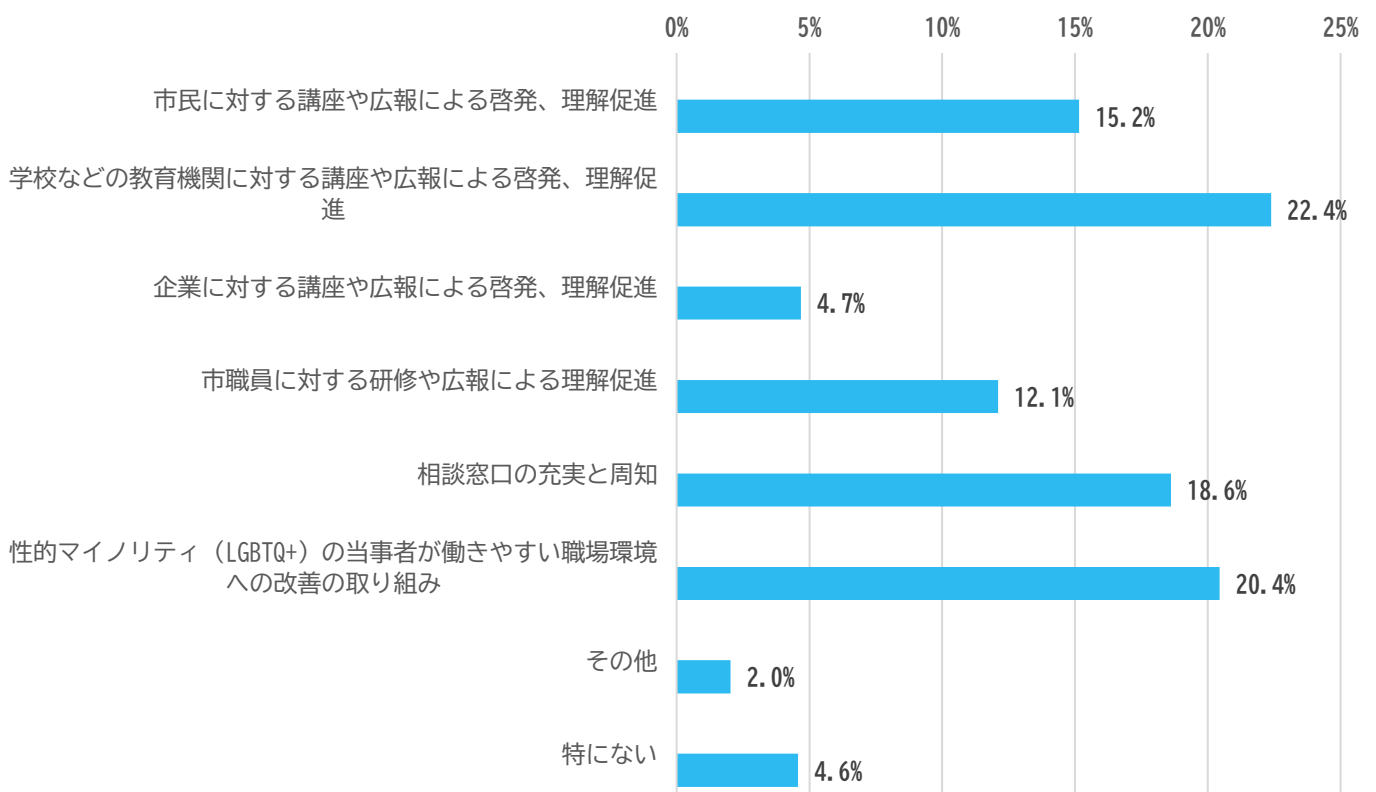


問 25 あなたは、性的マイノリティ(LGBTQ+)の当事者への支援として、特に重要だと思う市役所がすべき取り組みは何だと思いますか。(3つまで選択可)

「学校などの教育機関に対する講座や広報による啓発、理解促進」が最も割合が高く、次いで「性的マイノリティ (LGBTQ+) の当事者が働きやすい職場環境への改善の取り組み」が高い。

図 3-7-25

n=983



3-8 男女共同参画と多様な性の尊重についての取り組み全般について

問26 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記入ください。(自由記入)

自由意見には106人から回答がありました。主な意見をまとめた結果は次のとおりです。

1. 男女共同参画に関する考え方 (30件)

【特徴的な意見】

- ・「男だから、女だからという意識を1人1人が緩和していけば多様性についても更に広がりを持った考えをしていけると考えています。」【35～39歳・女性・現業職】
- ・「若い世代にはだいぶ認知されていると思いますが、年齢層の高い世代には先入観や偏見のようなものが根強く残っているように感じます。時代の変化とともに考え方もシフトいく必要があることを肝に銘じてもらいたい」【40～44歳・女性・事務職】
- ・「若い世代を中心に、近年は男女共同参画は当たり前になってきていると思います。」【40～44歳・無回答・事務職】
- ・「「性差の無い評価と登用」は厳に実施しすべきと考えます。」【50～54歳・男性・消防職】
- ・「一人一人が関心を持って、取り組む事で、意識が変われば同僚も変わり組織も変わると思います。」【40～44歳・男性・医療・保健職】
- ・「家庭のジェンダー平等と職場ジェンダー平等は一体に進めないと改善は難しいです。」【50～54歳・女性・事務職】
- ・「平等性と公平性との区別を取り、今後の改善に取り入れるべきであると考えます。その人の個性、特徴に応じた仕事を振り業務改善をすべきです。」【25～29歳・男性・消防職】
- ・「もっと自然に性別の隔てなく、全ての機会を均等に与えるべき。」【55～59歳・男性・消防職】
- ・「バランスを考えた施策をやっていくことが大事かと感じます。」【40～44歳・男性・事務職】
- ・「職場内の配置を男女バランスよく配置することで、男女共同参画の理解と環境づくりが進むのではないかと思います。例えば保健師＝男性増やす、福祉職＝男性増やすなど、採用面の調整と、財務関係の部署＝女性増やすなど」【35～39歳・女性・事務職】
- ・「入庁時に男女問わず自分自身の将来像、キャリア等についてしっかりと考える機会を設け、男女問わず自由に自分の将来像を想像し、目標を持ってほしいと思います。」【40～44歳・女性・医療・保健職】
- ・「男女共同参画社会の実現のためには、一人一人の意識や生活や職場における文化的なものを変えていく必要があります、特に後者には時間がかかると思っています。」【45～49歳・男性・事務職】
- ・「男女共同参画推進の効果は実感しており、2000年代後半に入庁した身としては、2010年代およびコロナ禍を経て、社会の性に対する考え方の変化や多様な働き方のありかたへのシフトを実感しています。」【45～49歳・男性・事務職】

2. 女性活躍推進 (17件)

【特徴的な意見】

- ・「女性が男性と同じ様に働くには社会が家事・育児・介護を男女が平等に担うものだと意識を変えなければ難しいと感じています」【60歳以上・女性・現業職】

・「女性管理職を増やすことも、増やすことが目的にするのではなく、なりたい人がなれる状況であればよいと思います。」【40～44 歳・無回答・事務職】

・「依然として家事労働、子育ての負担は女性が多い。そのような状況で、女性に社会への参画を促したり管理職への登用を促すのは難しいと感じる。」【50～54 歳・女性・技術職】

・「管理職に向いているのかで評価、判断された上で登用されるべきで、具体的に方針を示していくべきだと思います。」【35～39 歳・女性・事務職】

・「市が率先して取り組むべきと考えています。そして、実際取り組んでいると感じています。一方で、市役所自体の管理職等に女性が少なすぎて、模範を示せる状況になっていないのではないのでしょうか。」【55～59 歳・男性・事務職】

・「管理職登用については、性別関係なく、意欲と能力を兼ね揃えた人材が登用されることを望みます。」【35～39 歳・女性・事務職】

・「管理職については、性別に関わらず、管理職を目指す人が少ないと感じています。管理職になることのメリットを見いだせないからだと思います。」【35～39 歳・女性・事務職】

・「個人の能力により登用すべきであり、統計学的にいうのであれば、管理職の男女比は職員構成比率と同じとなるのが自然ではないか。」【40～44 歳・男性・事務職】

・「女性が一定の数、管理職につかなければ、変革は難しいと思います。育児・介護と仕事の両立は女性にとっては身に迫る問題です。」【50～54 歳・女性・医療・保健職】

3. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）（15 件）

【特徴的な意見】

・「長く働く女性が活躍できる環境整備、特に管理職登用の促進。仕事と育児・介護の両立支援。多様な働き方。男性も家事・育児・介護に積極的に参加する。」【50 歳以上・女性・事務職】

・「「働きやすい環境」が改めていろいろな人に平等であることが大切だと思いました。」【45～49 歳・女性・保育職】

・「先日部分休の改訂がありましたが、収入とセットでなければ自分の家庭では取得が難しいため、制度があるだけではなく、取得できるような内容にしてほしいと思いました。」【35～39 歳・女性・事務職】

・「育児や介護が取りやすい制度など市独自の制度の創設も一つの方法ではないかと思います。また、その際は休暇を取った職員などへの聞き取りを行い、結果を制度に活かす事で男女共同参画と多様な性の尊重する社会の実現とその時の変化に対応できるのではないのでしょうか。」【40～44 歳・男性・医療・保健職】

・「休業を取得することによって、どうしても周りの者に負担が発生してしまうことはある。残された者をケアする（人的補充、評価の加点など）ことによって、取得する者もその他の者も気分よく過ごせるようになるのではないか。」【40～44 歳・男性・事務職】

・「共働きが当たり前の社会になっているので、女性も男性も関係なく平等に勤められる職場の雰囲気づくりを行えばよいと思います。」【30～34 歳・男性・消防職】

・「時差トライアルや勤務時間の振替をさらに柔軟に運用したり、職場のサーバーに自宅からアクセスして仕事ができるよう柔軟な組織が変わると良い。」【50～54 歳・男性・技術職】

・「男女問わず産休・育休の取得は推奨されるべきだが、取得しない人間や業務の穴埋めをした人間に全くアドバンテージがなくなるのは平等ではないと思うため、制度としてカバーするべきと考える」【25～29 歳・男性・技術職】

4. 男性の家事育児介護参画（11件）

【特徴的な意見】

- ・「男性の育児参加に対して周囲が柔軟に対応できるような制度・環境作りが必要だと感じます。」【40～44歳・女性・事務職】
- ・「社会と男性がもっと家事労働と子育てを分担して行い、女性が働きやすい環境になれば、女性が能力を発揮できるようになるのではと思う。」【50～54歳・女性・技術職】
- ・「男性が育児に参加し始めているとは言え、まだ参加という状態で当事者意識は遠い。やはり子育ては母親が担う割合が圧倒的に多い。」【40～44歳・女性・事務職】
- ・「横須賀市役所では男性が時短（部分休業）を取りづらい雰囲気、事務職よりも特に技術職で、いまだにあるようです。」【40～44歳・女性・事務職】
- ・「同僚の男性から育休を取得すことに対して心無い言葉をかけられたと相談を受けたことがある。特に男性の育児休暇の取得に対して理解できない男性管理職が多いと感じる。」【30～34歳・女性・事務職】
- ・「育児休業中の不在職員分の補填はありません。これがない現状ですと、『自分が休むことにより同僚に迷惑をかけてしまうのでは?』となっているのをよく耳にします。この問題が解決するとより、取得率が上がるかと思えます。」【25～29歳・男性・消防職】
- ・「男性育休の取得率について、係長級以上の方々へ理解を深めるために定期的な研修を行ってほしいと思います。特に技術職は男性が多く、理解してもらうのに時間がかかります。配置を考え、風通しの良い職場を作ってほしいです。」【30～34歳・男性・技術職】

5. ハラスメント（11件）

【特徴的な意見】

- ・「ハラスメントに関しては、もっと積極的に情報として吸収して行って欲しいです。」【35～39歳・女性・現業職】
- ・「信頼の回復に真剣に受け止め、平等に対応すること。相談しやすい環境づくりに努める。」【25～29歳・女性・事務職】
- ・「相談窓口の充実。ハラスメント防止。オンライン相談の導入。」【45～49歳・女性・事務職】
- ・「セクハラ発言やルッキズム的な発言も見聞きます。問題を軽視せず、被害者を孤立させない雰囲気も必要かと思えます。」【50～54歳・女性・事務職】
- ・「ハラスメント発生時に、被害者側を避難（＝異動）させるのでは被害者が一方的に損をする形になるため、加害者を処分し、必要に応じて異動させることを強く求める。」【25～29歳・男性・技術職】

6. 多様な性・性的マイノリティ（18件）

【特徴的な意見】

- ・「小学校高学年になってしまうと性に繊細になってしまうので、早くから少しずつ伝えていくことが大事だと思いました。」【35～39歳・女性・事務職】
- ・「性的マイノリティに対するサポートや理解の促進、法的な制度の保証に向けて、今後も取り組んでいきたいです。」【25～29歳・女性・技術職】
- ・「多様性についても更に広がりを持った考えをしていけると考えています。」【45～49歳・女性・事務職】
- ・「多様な性の尊重についても、社会全体の課題として捉えるべき。」【45～49歳・男性・事務職】

職】

・「性的マイノリティへの差別をなくす。理解、教育を推進する。性の多様性を尊重する。」【25～29 歳・男性・事務職】

・「相談体制について、相談したいと思っても踏み出せない当事者の方のために、複数の窓口手段（電話・窓口・オンライン等）を設置する。」【45～49 歳・女性・事務職】

7. ジェンダー平等と多様な性全般（28 件）

【特徴的な意見】

・「男女共同参画、多様な性の尊重について。市民の皆様に取り添った市政になるよう、一層の努力を期待します。」【45～49 歳・女性・事務職】

・「横須賀市が日本のお手本となるような取り組みをしていって欲しいです。」【50～54 歳・女性・現業職】

・「一人ひとりの意識向上のために又悩まれている人が少しでも楽になるような学びの場をよろしくお願ひ致します」【50～54 歳・女性・保育職】

・「男女共同参画推進や多様な性の尊重に逆行する意見・風潮が増えてきましたが、それらの意見に流されることなく、着実に推進して、すべての人が平等に扱われる社会への流れを生み出すための発信源となってほしい、と思っています。」【35～39 歳・男性・教育職】

・「毎年のように新しい用語など出てきているので どう情報をアップデートしていくのが良いのか難しい。」【45～49 歳・女性・保育職】

・「若手職員の価値観や多様性を尊重し、組織の力として活かしていくことが重要です。そのためには、個人の意識変革と制度の見直しという両面から、変革を後押ししていくことが必要ではないでしょうか。」【50～54 歳・男性・技術職】

・「市自体というよりも国からの取り組みが進まない始まらない。」【50～54 歳・女性・現業職】

・「世の中にはさまざまな価値観や背景を持つ人がいて自然だと思います。そのため、多様性を前提とした共通認識を持てれば、特別な対策は必要ないと感じます。」【40～44 歳・女性・事務職】

・「市職員の一人ひとりが意識を改革していくことは不可欠です。特に、多様性を尊重する感覚は、若い世代の方が自然に身につけていることが多く、こうした感覚を「若手の感覚」として軽視するのではなく、組織の強みとして積極的に取り入れるべきだと考えます。」【50～54 歳・男性・技術職】

・「義務教育で十分な教育、啓発が必要。子どもの頃から意識、共通理解をすること（教育委員会が推進）で男女共同参画、多様な性を尊重する社会の実現を勧めてはと思った。」【55～59 歳・男性・事務職】

・「誰もが自然体で尊重し合い、安心して意見を言える雰囲気づくりも大切だと思います。啓発や見直しの取り組みについても、互いに対話し学び合うスタンスを大切にいただければ嬉しいです。」【30～34 歳・男性・事務職】

・「取り組みは取り組みとして行い、決して押し付けにならないようにしていただければと思います。」【35～39 歳・男性・事務職】

・「立場関係なく、情報共有、話しやすい環境作りなどをすることが大切であると思います。」

【40～44 歳・男性・消防職】

・「男女共同参画や多様な性を尊重する社会の重要性について、市職員や市民に対し、もっと周知を行うことが大事だと思います。」【45～49 歳・男性・事務職】

・「この問題については、世代により受け止め方のギャップがあると感じます。上の世代にはなか

なか浸透しにくい理念かもしれません。行政としては次代を担う世代の方々が生きやすい社会を築くことが大切であると感じます。」【50～54歳・女性・教育職】

・「昔と比べたら、だいぶ理解が進んだように感じます。古い世代の価値観が影響することのないよう、児童だけでなく親への教育も重要だと考えます。」【55～59歳・女性・事務職】

※1件で複数の意見を書かれている方がいるため、意見の総合計は件数を上回ります。

令和7年度 男女共同参画と多様な性についてのアンケート 市職員調査票

■ご記入にあたって

- ① 選択肢の中からご自分の考えに最も近いものを選ぶ「選択式」です。
あてはまる番号を選んで○で囲んでください。
- ② 設問によっては、1つではなく複数の選択肢を選んでいただく場合があります。
- ③ 設問によって、回答していただく方が限られる場合があります。

はじめに、回答を統計的に分析するために、あなた自身のことをうかがいます

項目ごとに1つずつ選んで番号に○をつけてください。

F 1 あなたの性別※	1 女性 2 男性 3 その他 4 回答しない	
F 2 あなたの年齢 (令和7年8月1日現在)	1 24歳以下 2 25歳～29歳 3 30歳～34歳 4 35歳～39歳 5 40歳～44歳 6 45歳～49歳 7 50歳～54歳 8 55歳～59歳 9 60歳以上	
F 3 あなたの現在の 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	
F 4 あなたの現在の 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	
F 5 あなたは結婚して いますか	1 している (事実婚・パートナーシップを含む) 2 していない (離別・死別含む)	
(結婚している方) F 6 配偶者、パートナーの 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	
F 7 あなたは、お子さん はいますか	1 未就学の子どもがいる 2 小学校1年生から3年生の子どもがいる 3 小学校4年生から6年生の子どもがいる 4 中学校1年生から18歳までの子どもがいる 5 19歳以上の子どもがいる 6 子どもはいない	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。
F 8 あなたは、介護が必 要な家族はいますか	1 いる 2 いない	同居・別居は問いません。

※男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計(ジェンダー統計)上で必要なため、性別欄を設けています。また、多様な性の視点から、選択肢に「回答しない」「その他」を設けています。身体上・戸籍上の性別に関わらず、ご自身がどんな性別であると感じているか(性自認)に○をお願いします。

1 用語や制度の認知度についてうかがいます

問1 あなたは、次の①～⑩に掲げる用語や制度等を知っていますか。それぞれについて、あてはまる選択肢に1つだけ○をつけてください。

	選択肢		
	知っている 内容も含めて	聞いたことはあるが、 内容までは知らない	聞いたこともないし、 内容も知らない
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 Q + (LGBT, LGBTsを含む)	1	2	3
⑧ S O G I (ソジ・ソギ)	1	2	3
⑨ アウティング	1	2	3
⑩ パートナーシップ宣誓証明制度	1	2	3

※男女共同参画

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うこと

その他の用語や制度の解説は、別紙の用語解説をご参照ください。

3 働き方・女性の活躍推進についてうかがいます 【全員にうかがいます】

問4 あなたは、現在の担当業務についてやりがいを感じていますか。(○は1つ)

- 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5 あなたは、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 いる(いた)
- 2 いない

問6 あなたは、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。(○は1つ)

- 1 進んでいる
- 2 進んでいない
- 3 どちらとも言えない

問7 横須賀市役所の女性管理職は、令和7年4月1日時点で11.3%でした。20%を目標にしていますが、目標に達していない特に大きな要因は何だと思いますか。(○は3つまで)

- 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
- 9 その他()

問8 あなたは、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。(○は1つ)

- 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
- 2 女性の管理職への登用は必要だが、積極的な方策を取る必要はない
- 3 現状以上に女性の管理職への登用を増やすべきではない
- 4 女性を管理職に登用する必要はない

4 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についてうかがいます

問9 あなたは、仕事をする上で特に重視していることは何ですか。(○は3つまで)

- 1 仕事に興味関心を持てること
- 2 仕事を通して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 その他 ()
- 9 特になし

【管理職以外の方にはうかがいます。管理職の方は、問13以降にお進みください。】

問10 あなたは、将来、管理職に昇任することを望みますか。(○は1つ)

- | | |
|------------------|---------|
| 1 昇任を望む | ⇒問13以降へ |
| 2 一定の条件が整えば昇任を望む | ⇒問11へ |
| 3 昇任は望まない | ⇒問12へ |

【問10で選択肢2（一定の条件が整えば昇任を望む）を選択された方にうかがいます】

問11 「条件」として特に重視したいことは何ですか。(○は3つまで)

- 1 様々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 昇任前後をサポート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 ()

5 男性の育児や介護への参画についてうかがいます 【全員にうかがいます】

問 14 あなたは、ご自身が育児休業や介護休業を取ることにどう思いますか。
(○はいくつでも)

- 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、必要があれば取る
- 3 業務が忙しく取りにくい
- 4 職場が利用しやすい雰囲気ではなく取りにくい
- 5 休業後の昇任が心配で、取る気になれない
- 6 仕事に対する姿勢を疑われそうで、取る気になれない
- 7 経済的に困るため、取ることができない
- 8 その他 ()

問 15 あなたは、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ことや、取得期間が短い理由についてどう思いますか。(○は3つまで)

- 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 人手不足で代替りの人がいないから
- 5 休業後の職場復帰に不安があるから
- 6 仕事の量が多いから
- 7 仕事の責任が重いから
- 8 休業中は収入が少なくなり、家計を維持できないから
- 9 女性の方が育児や介護に向いているから
- 10 その他 ()

問 16 あなたは、今後、男性が家事・育児・介護等の家庭生活や、町内会・自治会やPTA等の地域活動などをより積極的に行っていくためには、どのようなことが特に必要だと思いますか。(○は3つまで)

- 1 職場において家庭生活や地域活動に参画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画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画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 男性は積極的に参画する必要はない
- 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 ()

6 ハラスメントについてうかがいます

問 17 あなたは、これまで職場でセクシュアル・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に○をつけてください。(○はいくつでも)

- 1 自分が被害を受けたことがある ⇒問 18 へ
- 2 身の回りで被害を受けた人を見たり聞いたりしたことがある ⇒問 18 へ
- 3 セクシュアル・ハラスメントを受けたり、見たり聞いたりしたことはない ⇒問 19 以降へ
- 4 回答しない ⇒問 19 以降へ

【問 17 で 1、2 を選択された方にうかがいます】

問 18 セクシュアル・ハラスメントの被害に遭ったり、見たり聞いたりした後、あなたが取った
行動(対応)を教えてください。(○はいくつでも)

- 1 上司や管理職に相談した
- 2 人事担当部署に相談した
- 3 同僚や友人に相談した
- 4 家族に相談した
- 5 労働組合に相談した
- 6 相談内容を記録として残した(メモ・日記等)
- 7 加害者に直接抗議や対応をした
- 8 病院や専門機関(メンタルクリニック等)に相談・受診した
- 9 外部の相談窓口(例:民間の専門相談機関、弁護士等)を利用した
- 10 異動や休職など就業上の措置をとった・申請した
- 11 その他()
- 12 何もしなかった

問 19 あなたは、セクシュアル・ハラスメントをなくす、または、防止するためにはどのような
取り組みが特に必要だと思いますか。(○は3つまで)

- 1 全職員への定期的な研修の実施
- 2 管理職やリーダー層への研修や啓発
- 3 定期的な情報発信、事例紹介
- 4 相談しやすい職場環境づくり
- 5 周囲が注意できる職場環境づくり
- 6 発生時の厳正な処分・再発防止策の実施
- 7 職場の性別比率の偏りをなくす
- 8 その他()

問 20 あなたは、これまで職場でパワー・ハラスメントだと感じたことはありますか。
(○はいくつでも)

- 1 自分が被害を受けたことがある ⇒問 21 へ
- 2 身の回りで被害を受けた人を見たり聞いたりしたことがある ⇒問 21 へ
- 3 パワー・ハラスメントを受けたり、見たり、聞いたりしたことはない ⇒問 22 以降へ
- 4 回答しない ⇒問 22 以降へ

【問 20 で 1、2 を選択された方にうかがいます】

問 21 パワー・ハラスメントの被害に遭ったり、見たり聞いたりした後、あなたが取った行動(対応)を教えてください。(○はいくつでも)

- 1 上司や管理職に相談した
- 2 人事担当部署に相談した
- 3 同僚や友人に相談した
- 4 家族に相談した
- 5 労働組合に相談した
- 6 相談内容を記録として残した(メモ・日記等)
- 7 加害者に直接抗議や対応をした
- 8 病院や専門機関(メンタルクリニック等)に相談・受診した
- 9 外部の相談窓口(例:民間の専門相談機関、弁護士等)を利用した
- 10 異動や休職など就業上の措置をとった・申請した
- 11 その他()
- 12 何もしなかった

問 22 あなたは、パワー・ハラスメントをなくす、または、防止するためにはどのような取り組みが特に必要だと思いますか。(○は3つまで)

- 1 全職員への定期的な研修の実施
- 2 管理職やリーダー層への研修や啓発
- 3 定期的な情報発信、事例紹介
- 4 相談しやすい職場環境づくり
- 5 周囲が注意できる職場環境づくり
- 6 発生時の厳正な処分・再発防止策の実施
- 7 その他()

8 男女共同参画と多様な性の尊重についての取り組み全般についてうかがいます

問 26 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記入ください。(自由記入)

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、市長室 人権・ダイバーシティ推進課まで逡送便等でご提出をお願いします。回答期限は、8月29日(金)です。

横須賀市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結果報告書

発行年月日： 令和 8 年（2026 年） 4 月

編集・発行： 横須賀市市長室人権・ダイバーシティ推進課

〒238-8550 横須賀市小川町 11 番地

電話：046-822-8228