



## 様式管理

プレビュー 令和3（2021）年度 男女共同参画に関する意識調査（市職員）

令和3（2021）年度 男女共同参画に関する意識調査（市職員）

**性別** 必須

選択してください

**年齢** 必須

選択してください

**現在の職種** 必須

選択してください

**現在の役職** 必須

選択してください

**配偶者の有無（事実婚を含む）** 必須

選択してください

**配偶者の雇用形態** 必須 選択肢の結果によって入力条件が変わります

選択してください

**世帯状況 1** 必須

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。

選択してください

**世帯状況 2** 必須

同居・別居は問いません。

選択してください

**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伺います****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。

**仕事の内容・分担の重さ** 必須

- 男性のほうが非常に優遇されている
- どちらかと言えば男性のほうが優遇されている
- 平等 男女差は無い
- どちらかと言えば女性のほうが優遇されている
- 女性のほうが非常に優遇されている

選択解除

**職務経験を積む機会の多さ** 必須

- 男性のほうが非常に優遇されている
- どちらかと言えば男性のほうが優遇されている
- 平等 男女差はない
- どちらかと言えば女性のほうが優遇されている
- 女性のほうが非常に優遇されている

選択解除

**残業や休日出勤の負担の重さ** 必須

- 男性のほうが非常に優遇されている
- どちらかと言えば男性のほうが優遇されている
- 平等 男女差はない
- どちらかと言えば女性のほうが優遇されている
- 女性のほうが非常に優遇されている

選択解除

**組織や上司からの期待感** 必須

- 男性のほうが非常に優遇されている
- どちらかと言えば男性のほうが優遇されている
- 平等 男女差は無い
- どちらかと言えば女性のほうが優遇されている
- 女性のほうが非常に優遇されている

選択解除

**休暇の取りやすさ** 必須

- 男性のほうが非常に優遇されている
- どちらかと言えば男性のほうが優遇されている

- 平等 男女差はない
- どちらかと言えば女性のほうが優遇されている
- 女性のほうが非常に優遇されている

選択解除

**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。

**男女共同参画推進に必要なこと（3つまで選択可） 必須**

- 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
- 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
- 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
- 仕事中心の生き方・考え方を含めた、ワーク・ライフ・バランスの取れた生き方をする事
- 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
- 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（積極的是正措置の導入等）
- 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
- 女性も積極的に政策方針決定の場へ進出すること
- その他

**女性の活躍推進について伺います**

**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。

**やりがい 必須**

- 感じている
- どちらかと言えば感じている
- どちらかと言えば感じていない
- 感じていない

選択解除

**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「肝  
デル」）はいますか。**

あてはまるものを1つ選んでください。

**お手本にしたい人 必須**

- お手本にしたいと強く思える人が複数人いた
- お手本にしたいと強く思える人が1人いた
- お手本にしたいと思える人が複数人いた
- お手本にしたいと思える人が1人いた
- いない

選択解除

**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。**

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 必須**

- 進んでいる
- どちらとも言えない
- 進んでいない
- わからない

選択解除

**問6 本市の女性の管理職は、令和3年4月1日時点で10.9%でした（※目標値 15.0%）**

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。

※第5次横須賀市男女共同参画プランにおける数値目標

**女性管理職割合の理由（3つまで選択可） 必須**

- これまで女性管理職を増やすことを前提とした人材育成を行ってきていないから
- 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
- 女性自身が管理職になることを望んでいないから
- 組織風土として元々男性管理職が多く、その意識に変化が無いから
- 仕事と家庭生活（育児や介護等）の両立が難しいから
- 管理職の業務量や業務負担が大きすぎるから
- 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
- 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。

### 女性管理職の登用について 必須

- 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
- 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へ
- 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
- 女性を管理職に登用する必要はない。→問9へ

選択解除

## 問8 女性管理職の登用を進めていくには、具体的には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で選択肢1を選んだ方のみ回答

### 女性管理職登用推進の具体的方策 選択肢の結果によって入力条件が変わります

入力文字数：0/100

## 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で選択肢3・4を選んだ方

### 女性の管理職登用を進める必要がない理由 選択肢の結果によって入力条件が変わります

入力文字数：0/100

**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）伺います**

**問 1 0 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。

**仕事をする上で重視していること（3つまで選択可） 必須**

- 仕事に興味関心を持てること
- 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
- 自分自身の成長が実感できること
- 時間的余裕や精神的余裕を持って仕事をする
- 収入を得ること
- 地位を得ること
- 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
- 特に重視しているものは無い

**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。

**将来、管理職昇任の希望 必須**

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

選択解除

**問 1 2 「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 1 1 で選択肢 2 を選んだ方のみ回答**

**将来、管理職の昇任を望む条件（3つまで選択可） 必須**

選択肢の結果によって入力条件が変わります

- 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
- 昇任前後のサポートをする研修や制度が整うこと
- 男女共同参画に対する職場全体の意識が向上すること
- 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
- 管理職の業務量や業務負担が軽減されること
- 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 1 3 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 1 1 で選択肢 3 を選んだ方のみ回答

昇任を望まない理由（3つまで選択可） 必須 選択肢の結果によって入力条件が変わります

- 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
- 現在の職位で仕事を続けたい
- 仕事と家庭生活（育児や介護など）の両立に影響が大きい
- 管理職の業務量や業務負担が大きすぎる
- 管理職の仕事に対する魅力、やりがい、達成感が見いだせない
- 管理職の給与が業務量や業務負担に見合っていない
- 自分自身の能力や性格が管理職に向いていない

### 問 1 4 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。

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（3つまで選択可）

必須

- 管理職の理解
- 職場の同僚の理解
- 業務負担の工夫
- 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
- 育児休業、介護休暇等制度についての周知・情報提供
- 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
- 育児休業中の職場の負担軽減（代替職員の確保）
- 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

### 男性中心労働慣行の是正について伺います

### 問 1 5 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。

育児休業・介護休業を利用することについて 必須

- 仕事の引継ぎさえすれば問題ない
- 上司や同僚に多少の遠慮は感じるが問題ない

- 業務が忙しく利用しにくい
- 職場が利用しやすい雰囲気ではなく利用しにくい
- 休業後の昇任が心配で、利用する気になれない
- 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
- 経済的に困るため、利用できない
- その他

## 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。

### 男性の取得率が少ない理由 必須

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

選択解除

## 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なものは何ですか。

必要だと思うものを1つ選んでください。

### 男性が女性とともに積極的に参加していくために必要なもの 必須

- 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
- 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
- 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
- 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
- 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る
- 男性は積極的に参加する必要はない
- 地域活動やPTAに男性が参加しやすいよう、受け入れ側も柔軟な体制をつくる
- その他



選択解除

## ハラスメントについて伺います

**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）だと感じた場面はありますか。

あてはまるものすべてを選んでください。

### セクハラを感じた場面 必須

- 自分が被害を受けたことがある →問 19へ
- 他の人が被害を受けたと聞いたことがある →問 19へ
- 他の人が被害を受けたことを見たことがある →問 19へ
- 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
- 承知の上でセクハラをしたことがある →問 20へ
- 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 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。

### セクハラを知った・聞いた後の行動 必須 選択肢の結果によって入力条件が変わります

入力文字数： 0 / 100

**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

ご自由にご記入ください

### 取組み内容

入力文字数 : 0 / 100

**問 2 1 これまで職場でパワハラ（パワー・ハラスメント）だと感じた場面はありますか。**

あてはまるものすべてを選んでください。

**パワハラだと感じた場面 必須**

- 自分が被害を受けたことがある →問 2 2へ
- 他の人が被害を受けたと聞いたことがある →問 2 2へ
- 他の人が被害を受けたことを見たことがある →問 2 2へ
- 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 2 3へ
- 承知の上でパワハラをしたことがある。 →問 2 3へ
- パワハラを受けたり、見たり、聞いたりしたことはない。 →問 2 3へ

**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。

**パワハラを知った・聞いた後の行動 必須**

(自由記述)

入力文字数 : 6 / 100

**問 2 3 パワハラをなくす、または、防止するには、どのような取り組みが必要だと思いますか。**

ご自由にご記入ください。

**パワハラをなくす・防止するための取り組み**

(自由記述)

入力文字数 : 6 / 100

**性的マイノリティについて伺います**

**問 2 4 次の（１）～（５）に掲げる言葉を知っていますか。**

それぞれどれか1つ選んでください。

**(1) 男女共同参画 必須**

- 言葉の意味も含めて知っている
- 聞いたことはあるが意味までは知らない
- 聞いたこともないし意味も知らない

選択解除

**(2) ジェンダー (gender) 必須**

- 言葉の意味も含めて知っている
- 聞いたことはあるが意味までは知らない
- 聞いたこともないし意味も知らない

選択解除

**(3) ダイバーシティ (diversity) 必須**

- 言葉の意味も含めて知っている
- 聞いたことはあるが意味までは知らない
- 聞いたこともないし意味も知らない

選択解除

**(4) 持続可能な開発目標 (SDGs) 必須**

- 言葉の意味も含めて知っている
- 聞いたことはあるが意味までは知らない
- 聞いたこともないし意味も知らない

選択解除

**(5) ジェンダー・ギャップ指数 必須**

- 言葉の意味も含めて知っている
- 聞いたことはあるが意味までは知らない
- 聞いたこともないし意味も知らない

選択解除

**問 2 5 あなたは今までに自分自身または自分以外の人の**

**身体の性、心の性または性的指向（同性愛など）について悩んだことがありますか。**  
**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**

**自分自身 悩んだことがあるか 必須**

- はい  
 いいえ

**自分以外 悩んだことがあるか 必須**

- はい  
 いいえ

**問 2 6 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。**

**性的マイノリティの方々が生活しづらい社会だと思うか 必須**

- 思う  
 どちらかと言えば思う  
 どちらかと言えば思わない  
 思わない

**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。**

**どのような対策が必要だと思いますか（2つまで選択可） 必須**

- 行政が市民等へ周知啓発を行う  
 相談窓口等を充実させ、その存在を周知する  
 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  
 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  
 当事者や支援団体、行政等を交えた連絡、意見交換を行う  
 働きやすい職場環境づくりの取り組みをする  
 わからない  
 その他

**最後に、男女共同参画推進のために必要な取り組みについて伺います**

**問 2 8 男女共同参画推進または多様な性の尊重に関する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。

自由記述

入力文字数： 0 / 200

**質問は以上です。ご協力ありがとうございました。**

閉じる

【システム操作に関するお問合せ先（コールセンター）】

固定電話：0120-464-119（フリーダイヤル）

携帯電話：0570-041-001（有料）

（平日 9：00～17：00 年末年始除く）

電子メール：[help-shinsei-kanagawa@s-kantan.com](mailto:help-shinsei-kanagawa@s-kantan.com)（原則24時間）

FAX：06-6455-3268（原則24時間）

※ FAX及び電子メールによるお問合せは、次の項目を必ず御記入ください。

「氏名」「連絡先」「利用環境（OS／ブラウザ）」「申請・届出先自治体名」

これらの記載がない場合、お問合せに回答できない場合があります。

【各手続の事務的な内容に関するお問合せ先】

各手続の担当課にお問合せください。