

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

資料5-3
男女共同参画及び多様な
性の尊重に関する審議会
令和7年5月23日

■ご記入にあたって

- ① 設問は、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。
各設問の注意書きをよくご確認の上、お答えください。

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	

※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		
	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
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	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

※用語の解説（今後の回答に必要となるため、解説を付けています。）

【男女共同参画】

男女共同参画は、女性と男性が対等な立場で社会に参加する機会が確保され、お互いに個性や能力を活かしながら協力し合う社会を目指す考え方です。これは、性別を理由に不平等な扱いを受けることなく、活躍できるようにするためのものです。

2 男女共同参画（社会）に関する考え方についてうかがいます

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。①～⑦それぞれについて、あてはまる選択肢に1つだけ選んでください。

	選択肢					
	男性の方が優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等である	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が優遇されている	わからない
① 仕事の内容・分担の重さで	1	2	3	4	5	6
② 昇任・昇格のしやすさで	1	2	3	4	5	6
③ 職務経験を積む機会の多さで	1	2	3	4	5	6
④ 残業や休日出勤の負担の重さで	1	2	3	4	5	6
⑤ 組織や上司からの期待感で	1	2	3	4	5	6
⑥ 休暇の取りやすさで	1	2	3	4	5	6
⑦ 育児休業や介護休業の取りやすさで	1	2	3	4	5	6

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。（○は3つまで）

1 法律や制度の面で見直しを行う 2 政策決定の場に女性 を積極的に登用する 3 管理職に女性の登用が進むよう支援する 4 従来、女性が少なかった分野への女性の進出を支援する 5 保育や介護サービスを充実させる 6 男女の平等と相互の理解や協力について 学習機会を充実する 7 男女の平等と相互の理解や協力 について広報・PR する 8 働き方の見直しを進める 9 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 10 育児や介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する 11 女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する 12 女性に対する暴力を根絶するための取り組みを進める

2 女性の活躍推進についてうかがいます (全員、お答えください)

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。(○は1つ)

- 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 現状以上に女性を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

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

(管理職以外の方のみお答えください。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)を回答された方のみお答えください)

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 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 ()

(問 10 で選択肢 3 (昇任は望まない) を回答された方のみお答えください)

問 12 あなたが昇任を望まない主な理由は何ですか。(○は3つまで)

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

(全員、お答えください)

問 13 あなたは、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。(○は3つまで)

- 1 時間外労働の削減
- 2 業務効率化
- 3 不要な業務の見直し
- 4 休暇取得の促進
- 5 育児・介護休業などを利用しやすい組織風土づくり
- 6 制度についての周知・情報提供
- 7 休業中の職員をサポートする職場、職員の負担軽減
- 8 フレックスタイム制、短時間勤務などの制度導入
- 9 テレワーク、在宅勤務、時差出勤などの制度充実
- 10 上司の理解
- 11 職場の同僚の理解
- 12 職場でのコミュニケーション、情報共有の充実
- 13 休業、休暇、多様な働き方を利用していない職員の不公平感解消

4 男性の育児や介護への参画についてうかがいます (全員、お答えください)

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についてどう思いますか。
(○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 人手不足で代わ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・介護などの家庭生活や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を選んでください。

- 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

(問 17 で 1、2 と回答された方のみお答えください)

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 何もしなかった
- 12 その他()

(全員、お答えください)

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

(問 20 で 1、2 と回答された方のみお答えください)

問 21 あなたは、実際にパワー・ハラスメント被害を受けたり、相談を受けたり見たりした後で、
どのような行動をとりましたか。(○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 何もしなかった
- 12 その他 ()

(全員、お答えください)

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 ()

6 多様な性・性的マイノリティ（LGBTQ+）についてうかがいます

問23 あなたは、今までに性的指向（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。（○は1つ）

- 1 性的指向（好きになる性）で悩んでいる・悩んだことがある。
- 2 性自認（心の性）で悩んでいる・悩んだことがある。
- 3 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。（○は1つ）

- 1 ある
- 2 ない

問25 性的マイノリティ（LGBTQ+）に関する施策として、行政が特にすべき取り組みは何だと思いますか。（○は3つまで）

- 1 市民に対する講座や広報による啓発、理解促進
- 2 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
- 3 企業に対する講座や広報による啓発、理解促進
- 4 市職員に対する研修や広報による理解促進
- 5 相談窓口の充実と周知
- 6 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
- 7 その他（ ）
- 8 特になし

7 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ご提出をお願いします。

回答期限は、●月●日です。