

資料1-3
男女共同参画及び多様な
性の尊重に関する審議会
令和8年1月30日

市職員

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. 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%

3. 働き方・女性活躍推進（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%。（令和3年度：23.8%）
- ・令和3年度：「進んでいる」：18.0%（※選択肢に「わからない」もあり4択）
令和7年度：「進んでいる」：29.8%
- ・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%

令和3年度（上位）

- ・「仕事と家庭生活（育児や介護など）の両立が難しい」：22.9%
- ・「女性自身が管理職になることを望んでいない」：18.7%
- ・「組織風土として、もともと檀瀬管理職が多いから」：12.3%

仕事と家庭生活の両立の困難さが、依然として1番の課題として認識されている。

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：

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

○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%

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%
- ・「人手不足で代わり的人がいらないから」：19.8%（R3に選択肢無し）
- ・「休業中は収入が少なくなり、家計を維持できないから」：19.8%

令和3年度（上位）

- ・「職場の同僚に申し訳ないと思うから」：22.0%
- ・「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%
- ・「職場の理解を得られないから」：18.8%

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%（R3：12.2%）
- ・「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」が 31.7%
- ・「受けたり、見聞きしたりしたことはない」は 45.6%（R3：62.9%）

令和3年度「自分が被害を受けたことがある」全体 12.2% 被害経験は横ばいで推移

○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%（R3：24.2%）
- ・「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」：35.1%。
- ・「受けたり、見聞きしたりしたことはない」：30.0%（R3：41.4%）

令和3年度：「自分が被害を受けたことがある」：24.2% 被害経験は、約8%増加

○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%

7. 多様な性・性的マイノリティ（LGBTQ+）

○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%
- ・「悩んだことはない」が 92.9%。

○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%