

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—

市職員

(未定稿)

令和8年(2026年)3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	16
(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	24
(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	34
(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・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 46

- (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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 52

- (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・・・・・・・・・・・・ 60

- (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・・・・・・・・ 62

- 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

本市の男女共同参画及び多様な性に関する現状や市民等の意識、ニーズを把握し、次期男女共同参画プラン策定のための基礎資料とするとともに、今後の施策の方向性の検討や評価に活用することを目的とする。

(2) 調査概要

1) 調査実施時期

令和7年8月

2) 調査対象

600人（正規職員から無作為抽出）

3) 配布・回収

- ・ 発送：メールもしくは庁内便での送付
- ・ 回収：紙の調査票の提出もしくはインターネット回答（電子申請システム e-kanagawa）
- ・ 調査票の発送および回収は人権・ダイバーシティ推進課が行う
- ・ 回収件数（率） 496件（82.7%）
 - うち、紙での回収 14% 71件
 - インターネットでの回収 86% 425件

(3) その他

- ・ 調査の企画・分析は、市長室人権・ダイバーシティ推進課で実施した。
- ・ 基数となるべき実数は、各設問に対する有効回答者数である。
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。

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%

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%（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%

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%（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%

2-7. 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）

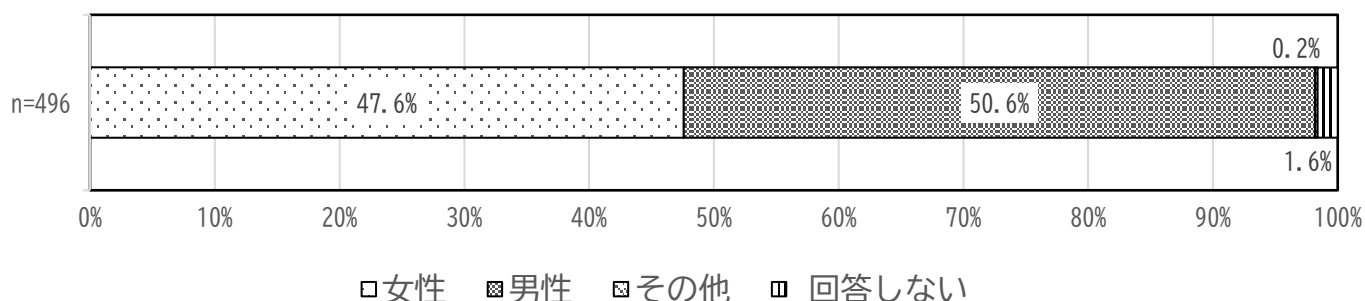
- ・「学校などの教育機関に対する講座や広報による啓発、理解促進」：22.4%
- ・「性的マイノリティ（LGBTQ+）の当事者が働きやすい職場環境への改善の取り組み」：20.4%
- ・「相談窓口の充実と周知」：18.6%

3. 集計結果

3-0 属性

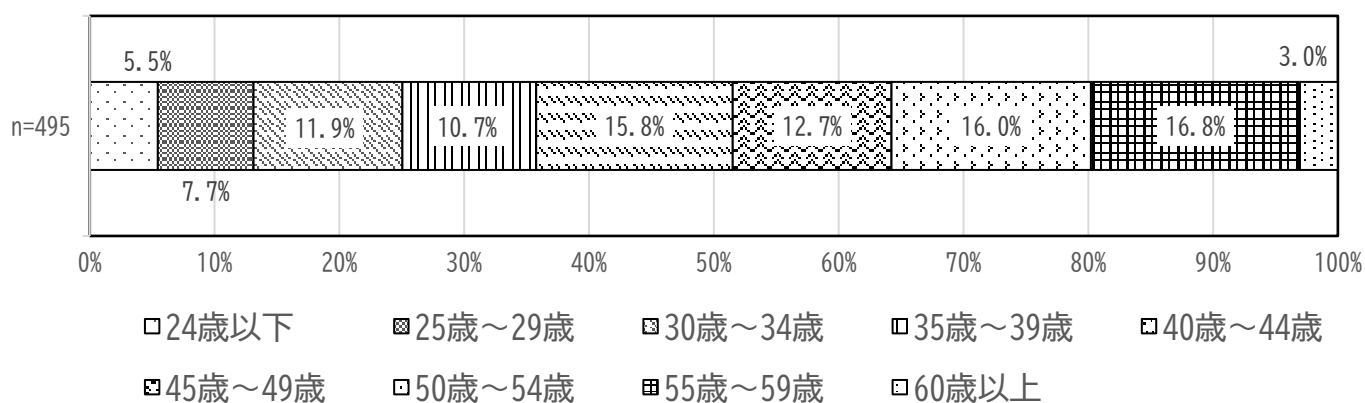
(1) 性別【F1】

図 3-0-1



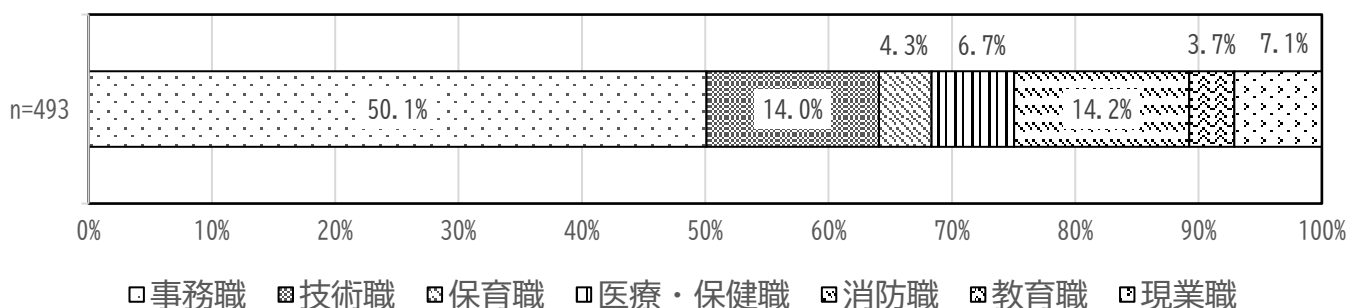
(2) 年齢【F2】

図 3-0-2



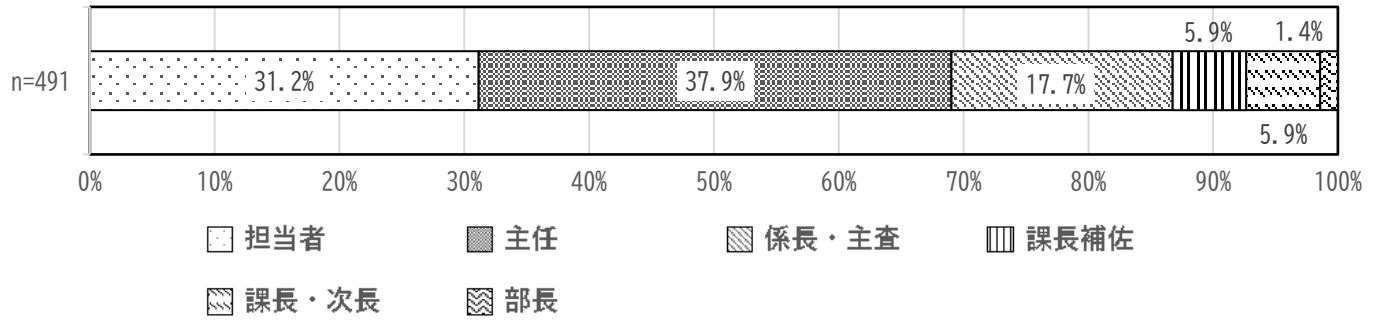
(3) 職種【F3】

図 3-0-3



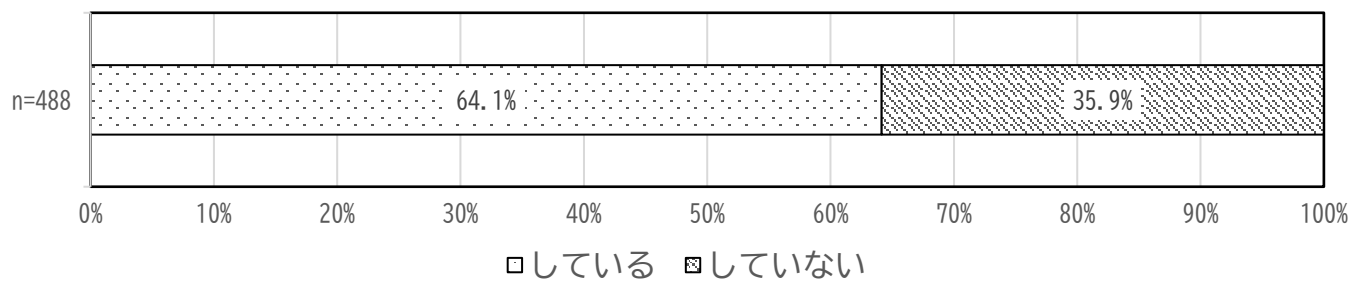
(4) 役職【F4】

図 3-0-4



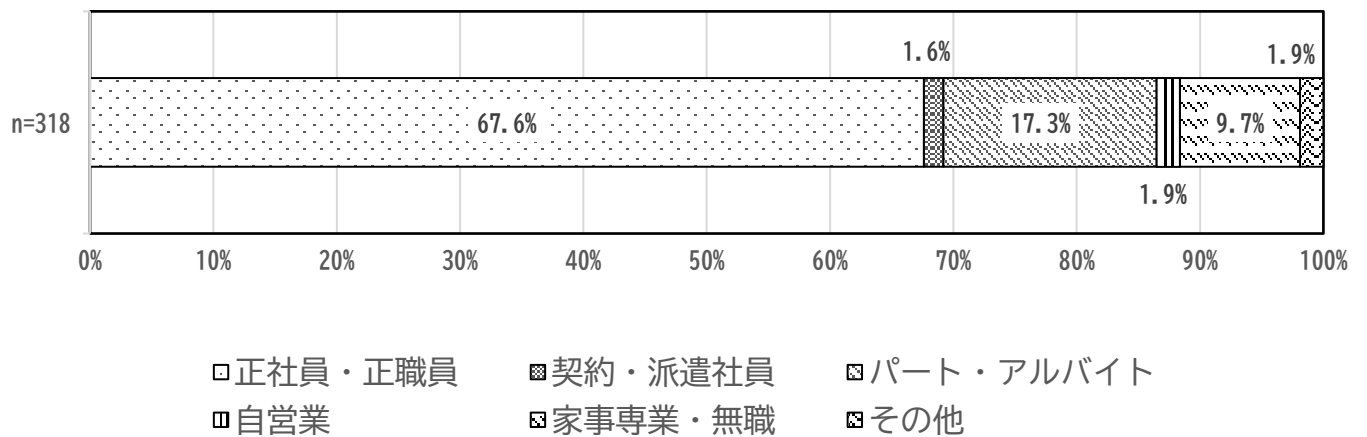
(5) 結婚有無【F5】

図 3-0-5



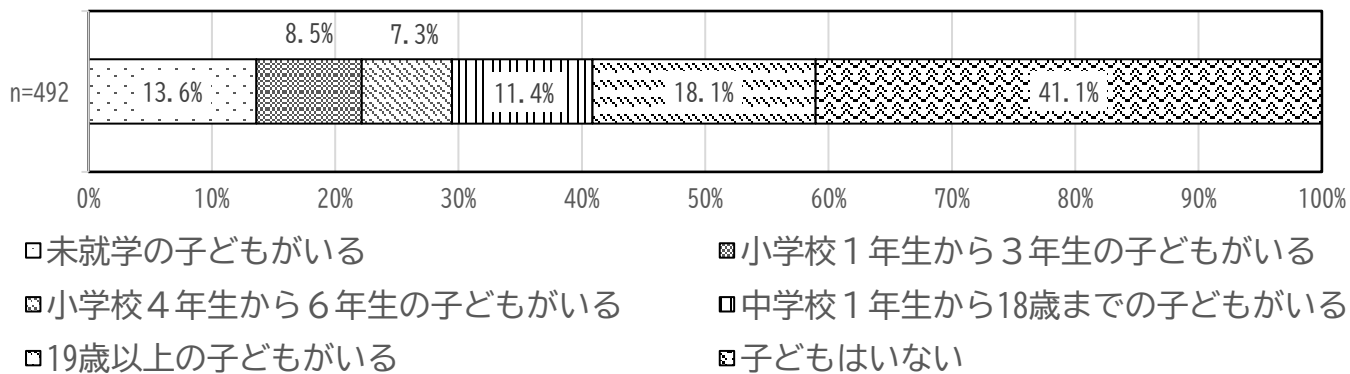
(6) 配偶者, パートナーの雇用形態【F6】

図 3-0-6



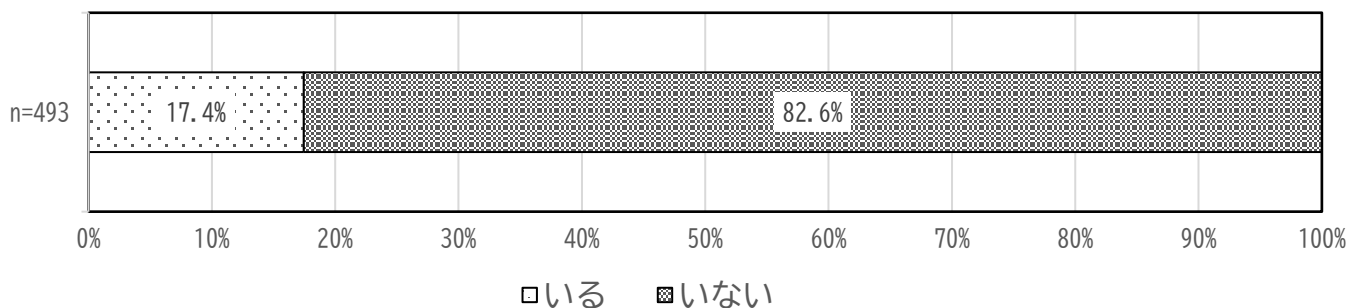
(7) 子の有無【F7】

図 3-0-7



(8) 介護の必要な家族の有無【F8】

図 3-0-8

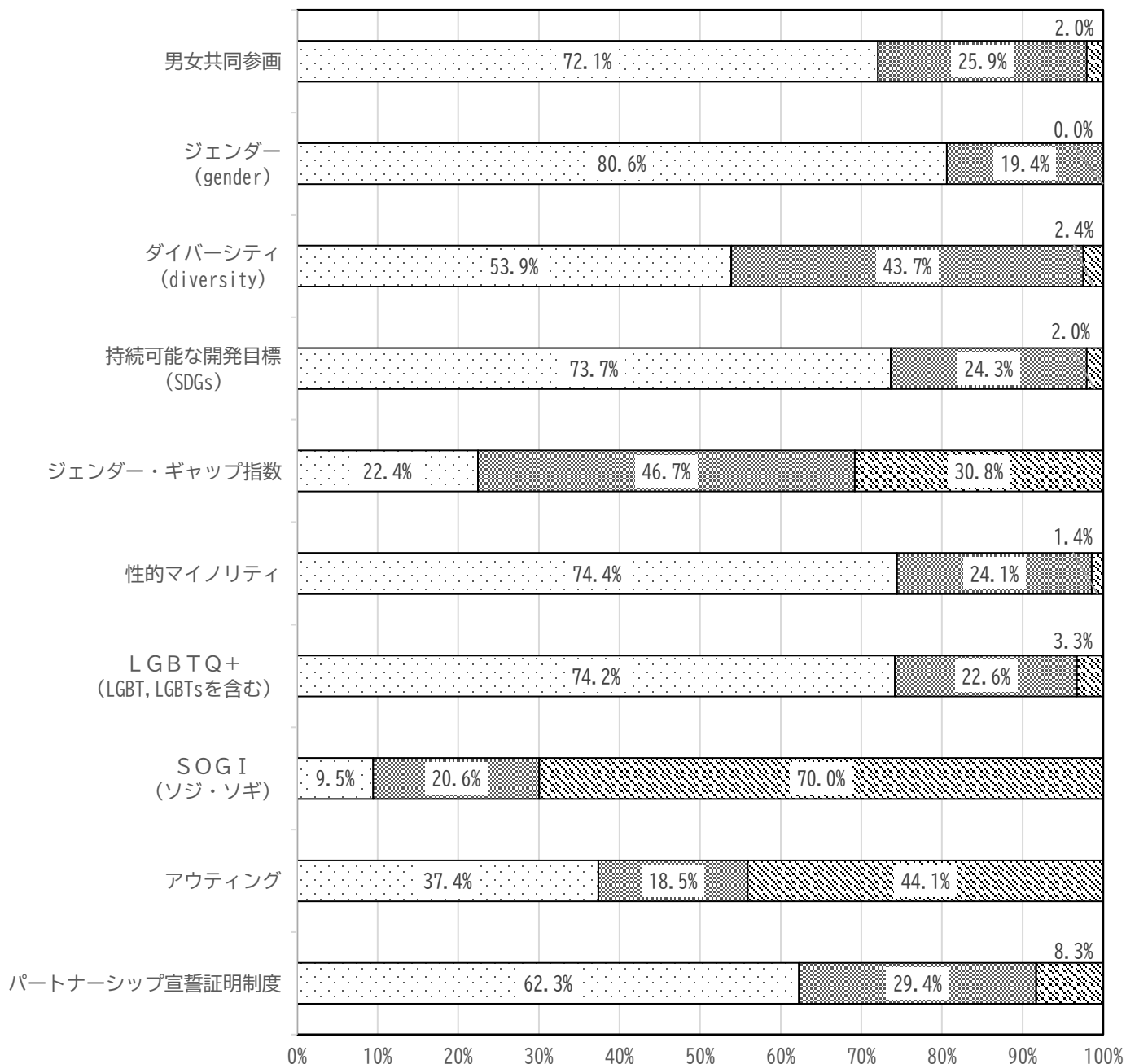


3-1 用語や制度の認知度について

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

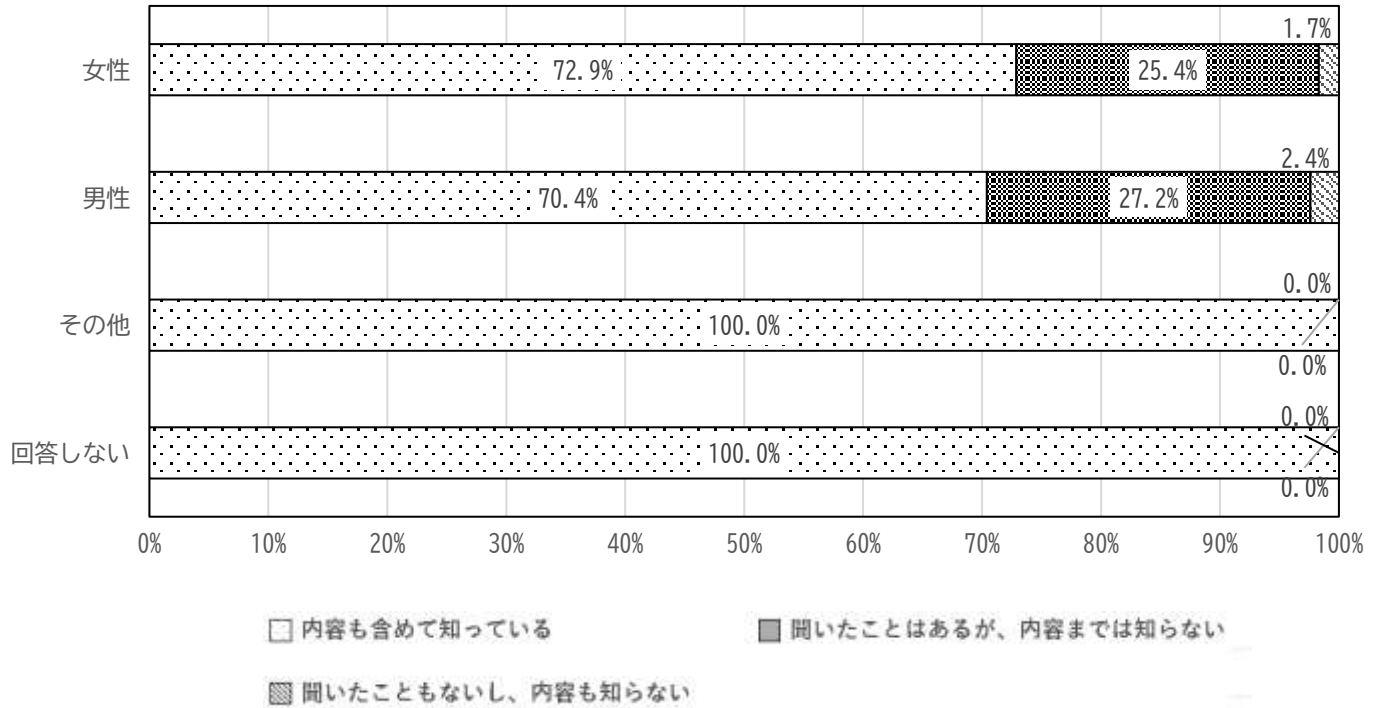
■属性別の特徴

① 男女共同参画について

男女別でみると、認知度の大きな差は見られない。

F1.性別

図. 3-1-1-1①

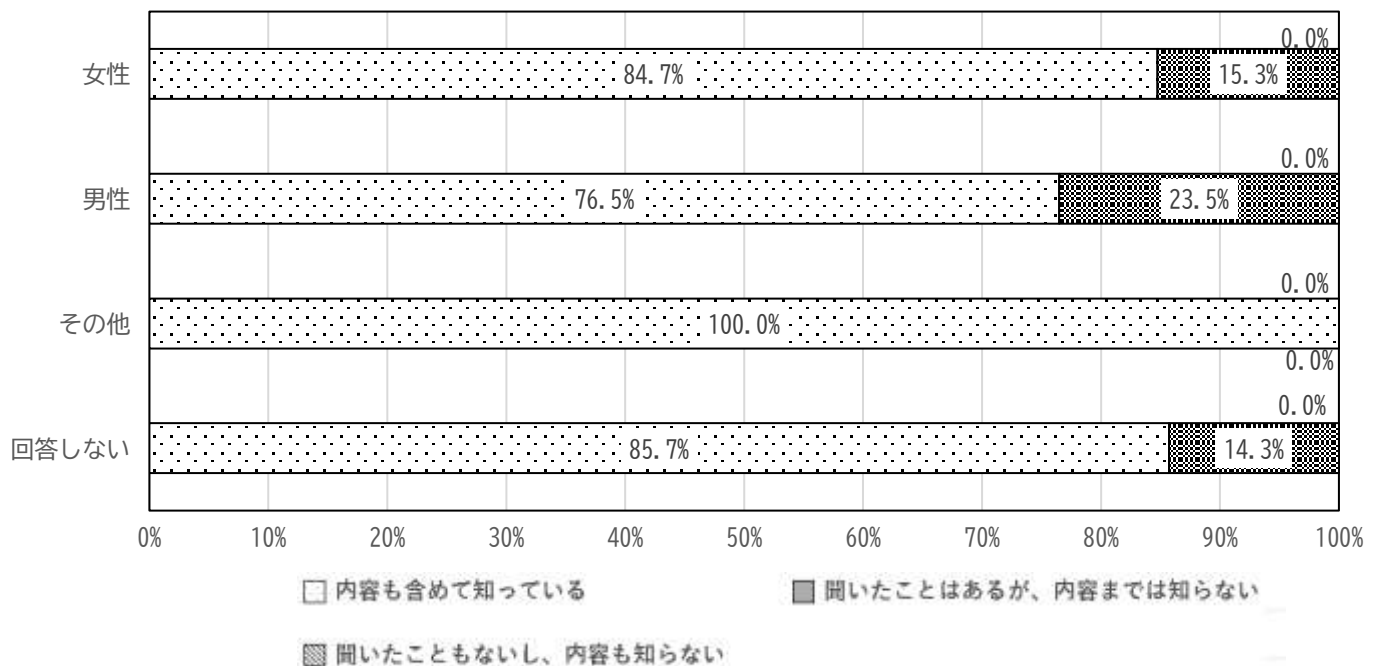


② ジェンダー(gender)について

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

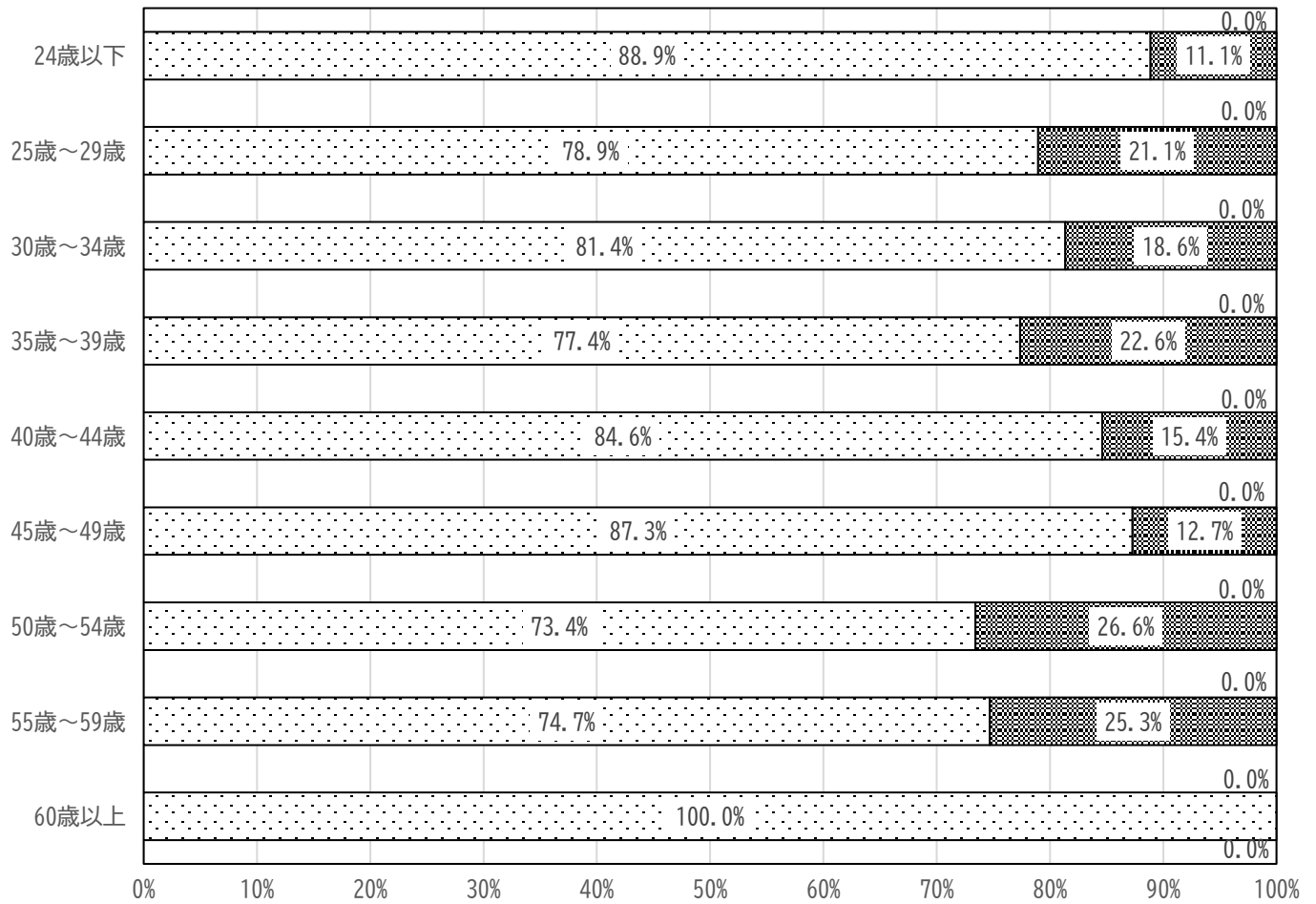
F1.性別

図. 3-1-1-1②



F2.年代

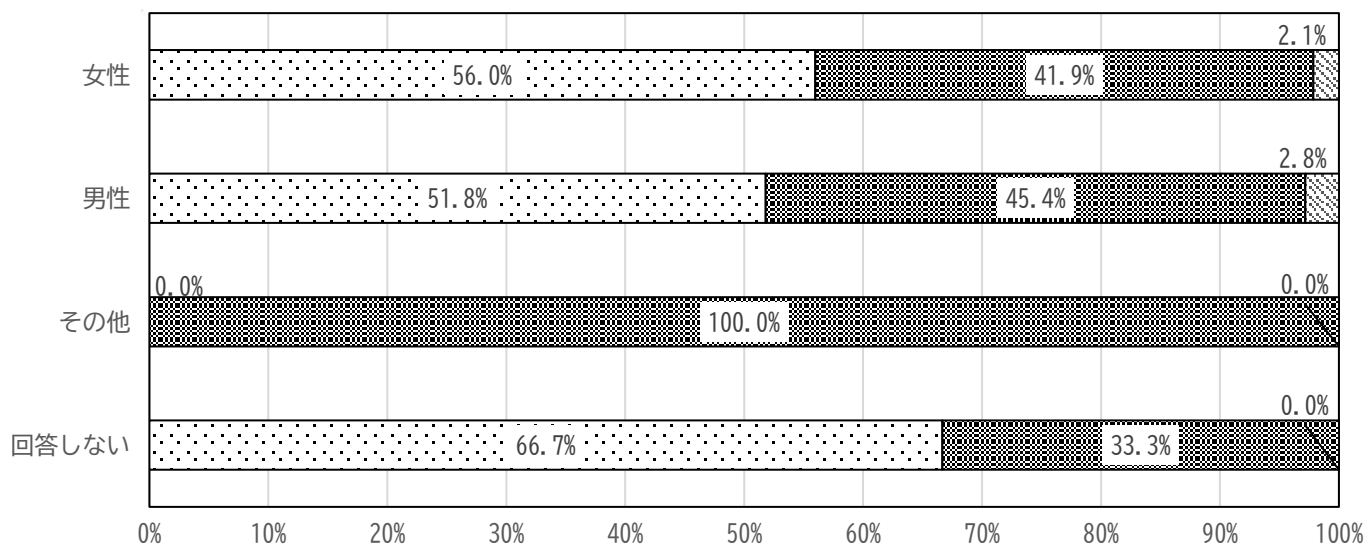
図. 3-1-1-2②



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

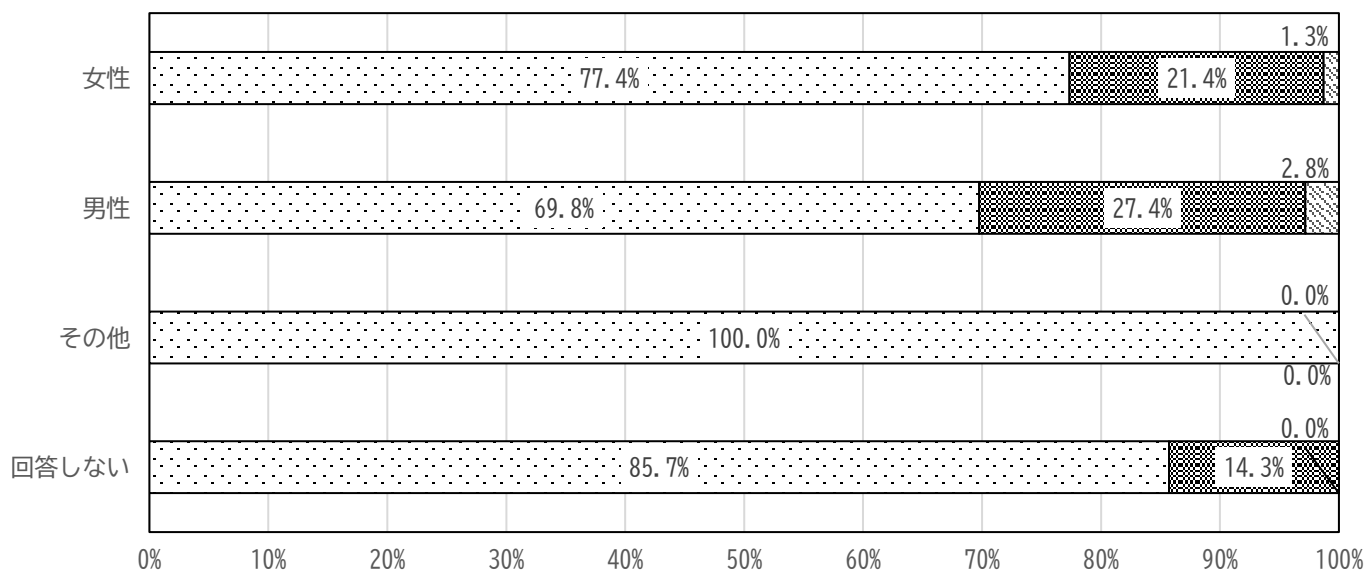
図. 3-1-1-1③



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

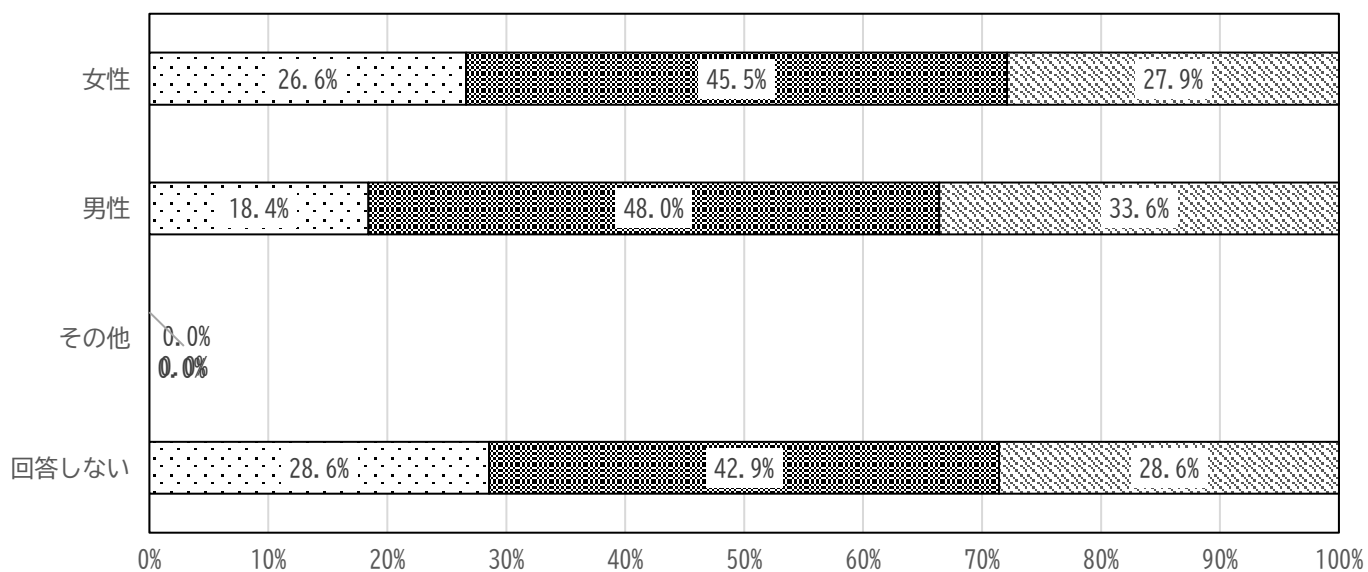


⑤ ジェンダー・ギャップ指数について

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

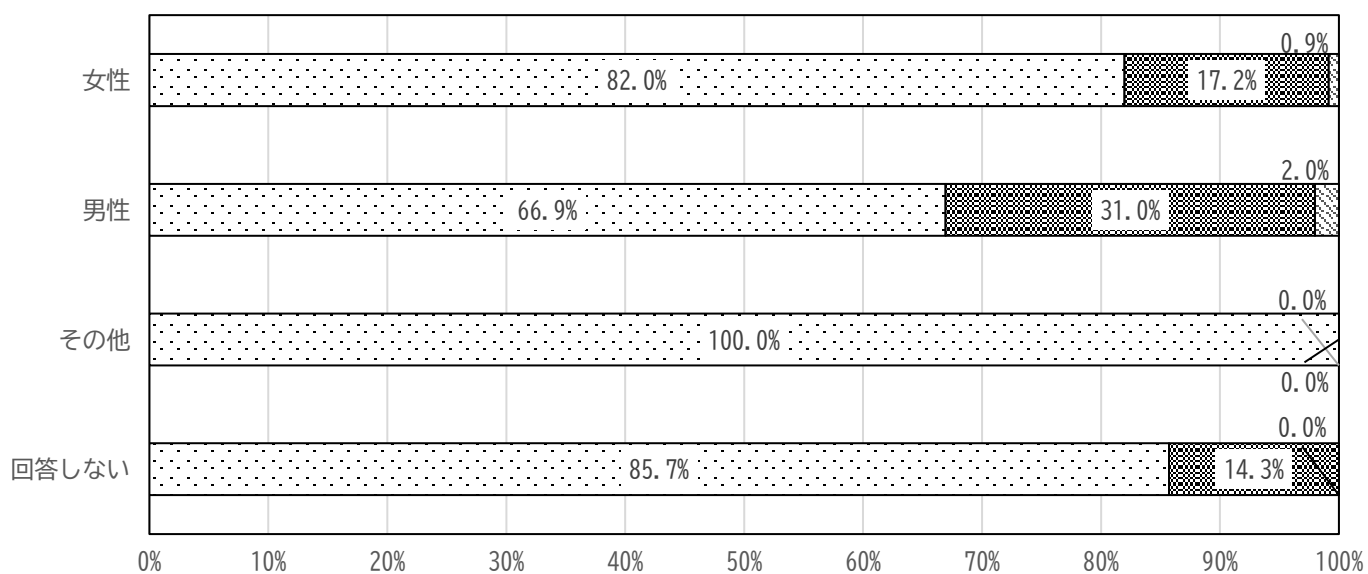


⑥ 性的マイノリティについて

男女別でみると、認知度の大きな差は見られない。

F1.性別

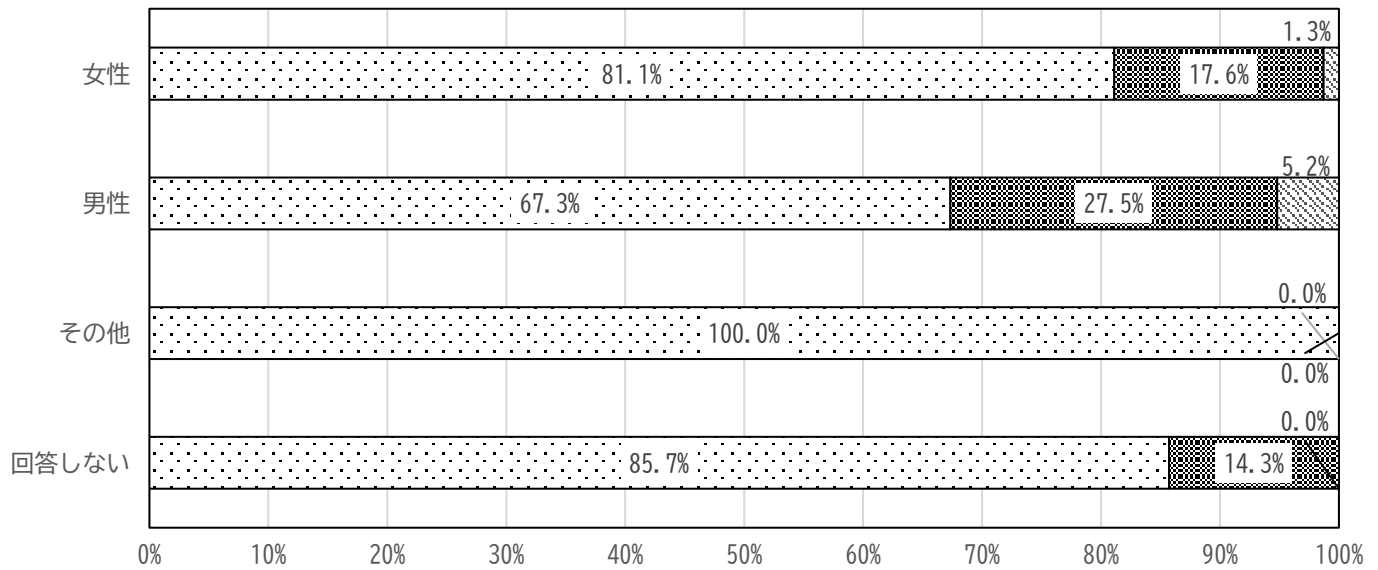
図. 3-1-1-1⑥



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

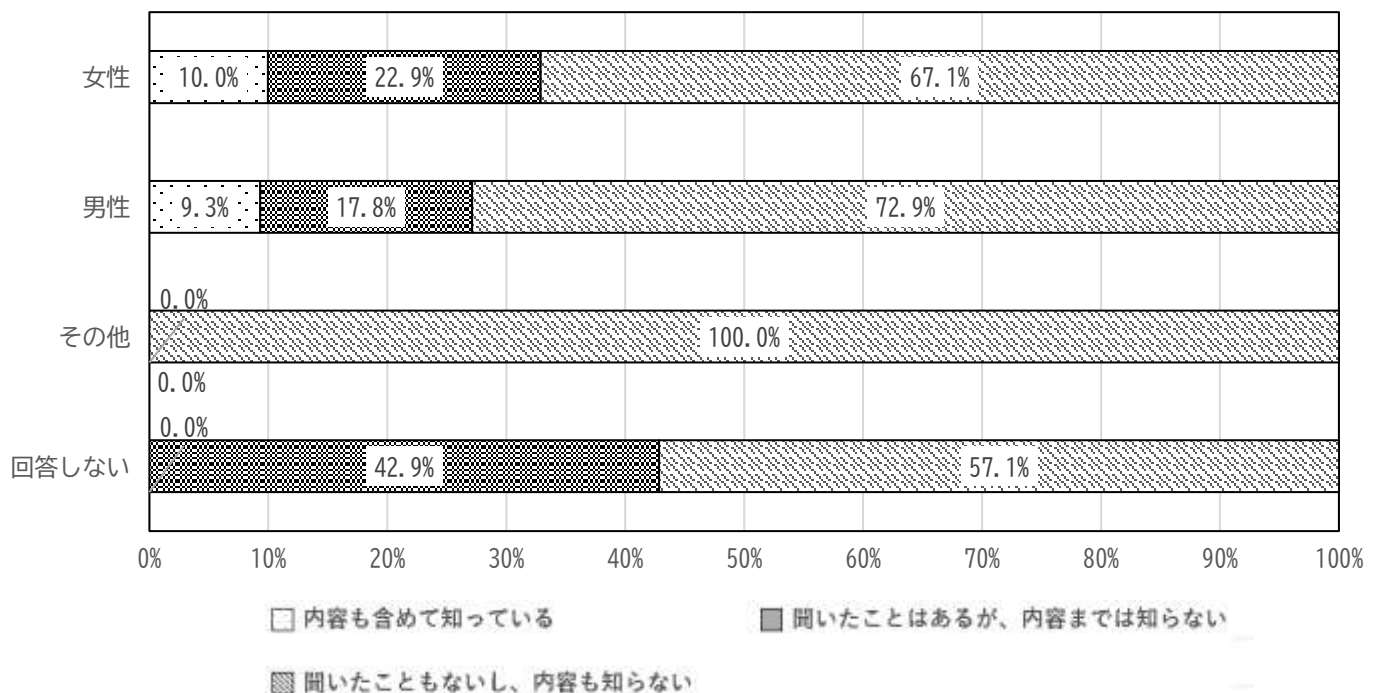
図.3-1-1-1⑦



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

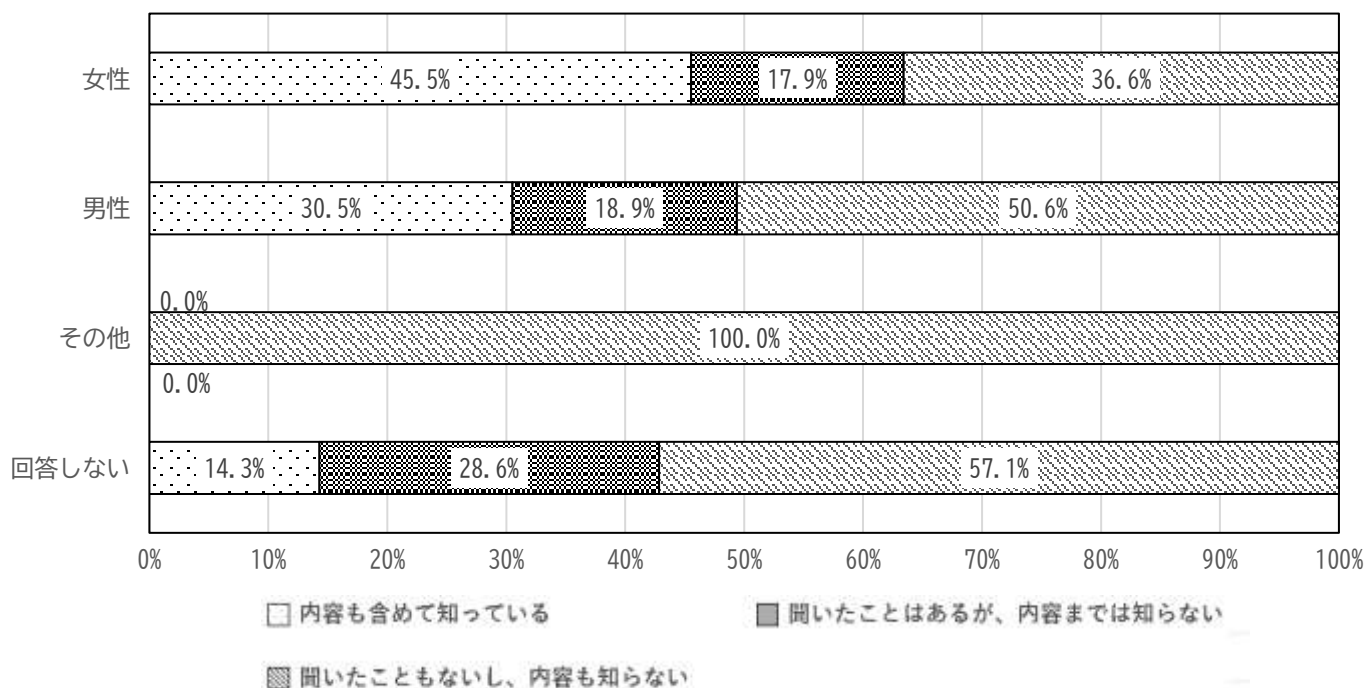


⑨ アウティングについて

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。

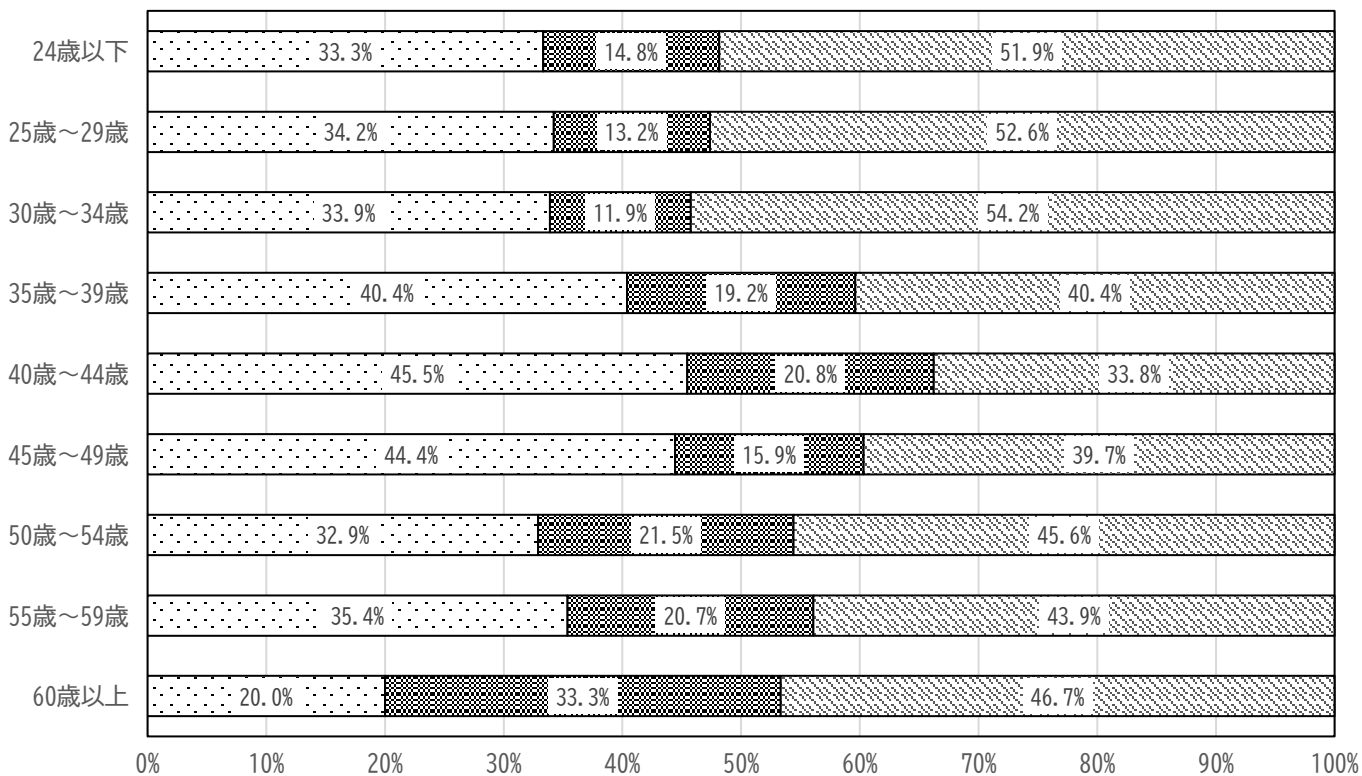
F1.性別

図. 3-1-1-1⑨



F2.年齢別

図. 3-1-1-2⑨

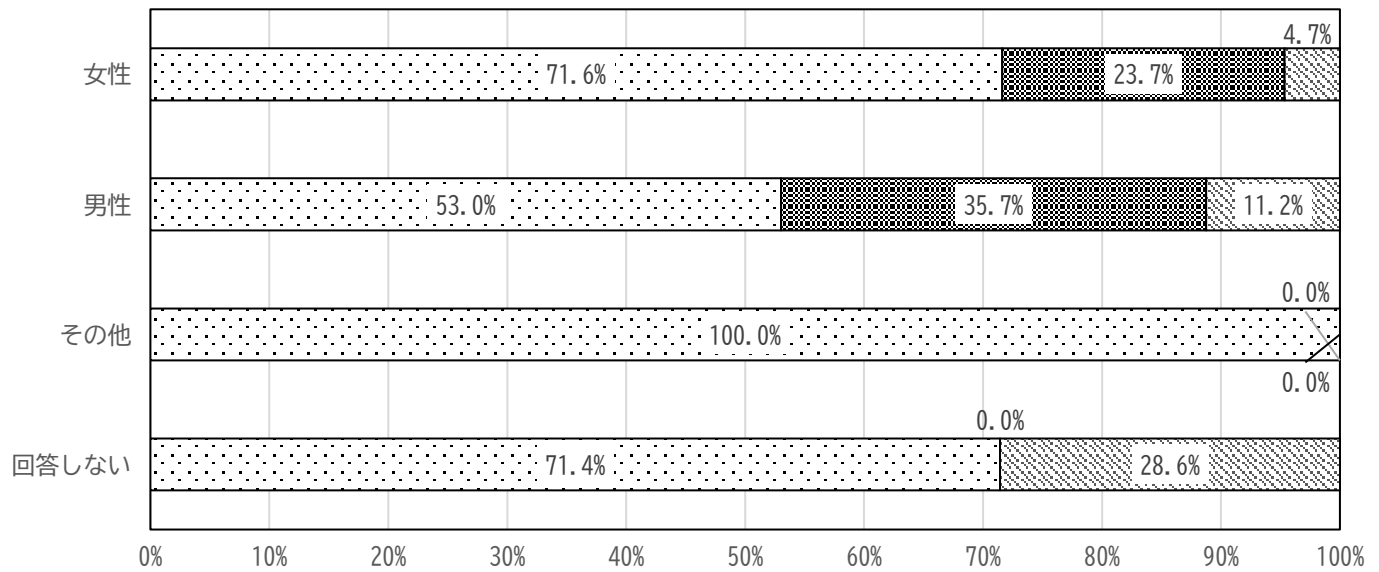


⑩ パートナーシップ宣誓証明制度について

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

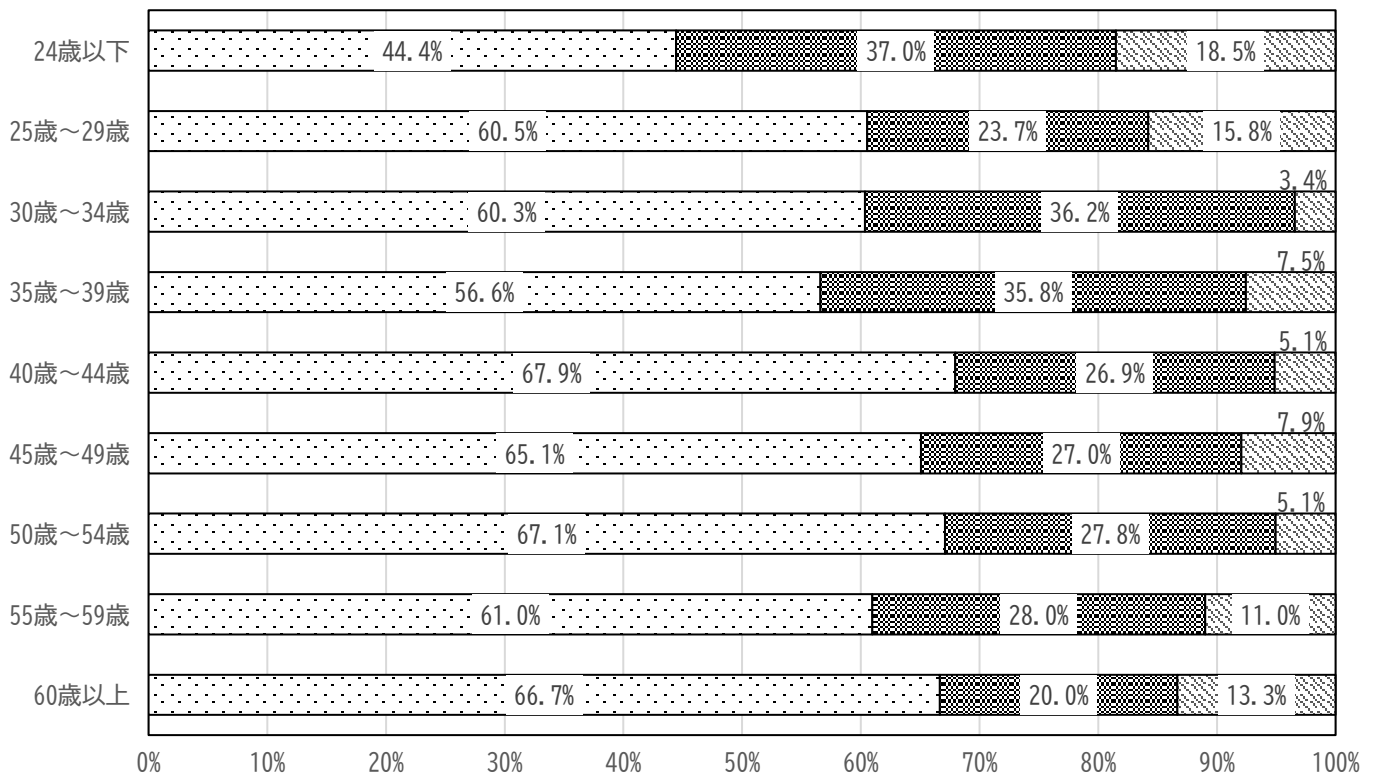
F1.性別

図. 3-1-1-1⑩



F2.年齢別

図. 3-1-1-2⑩

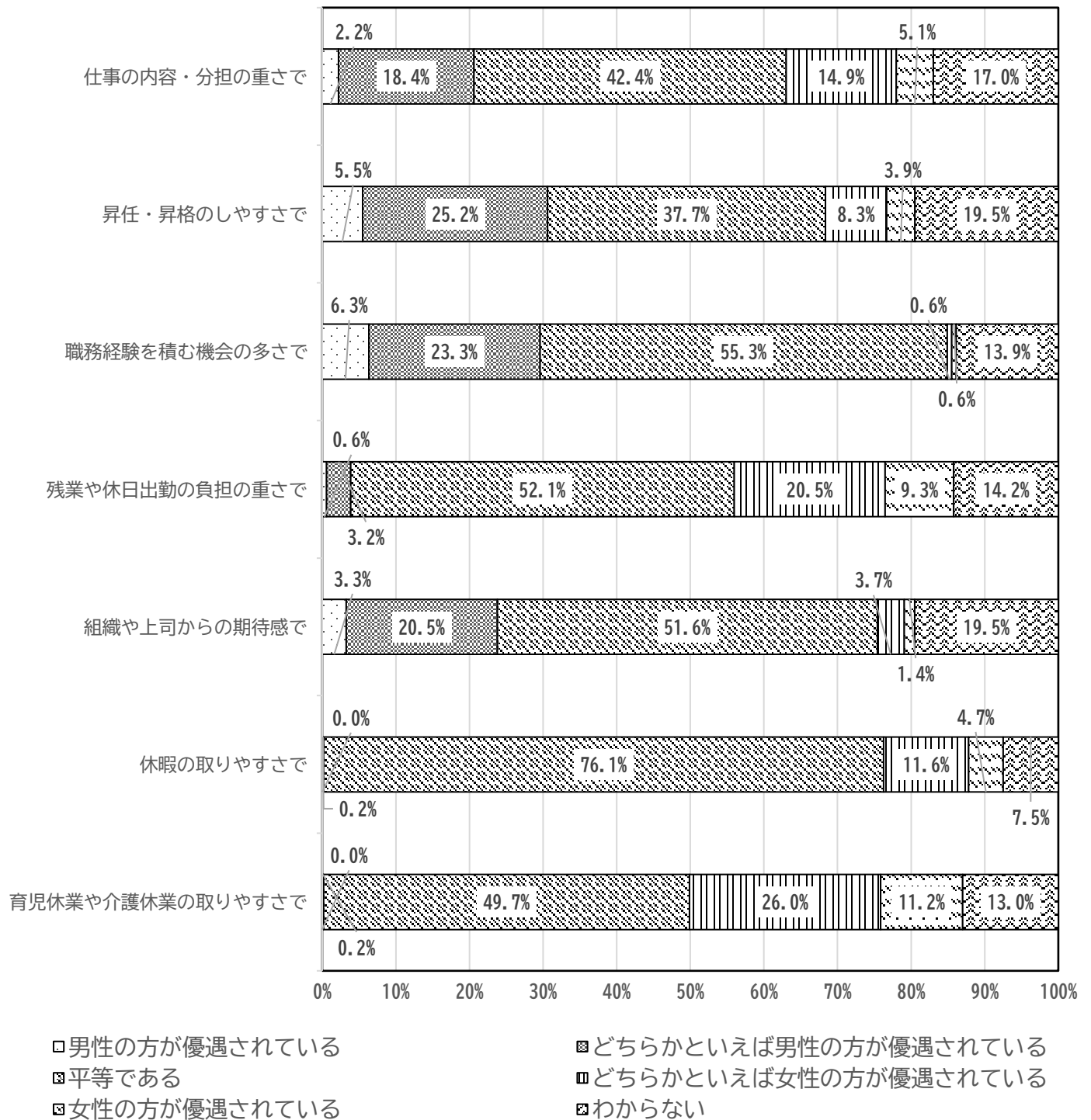


3-2 男女共同参画（社会）に関する考え方について

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



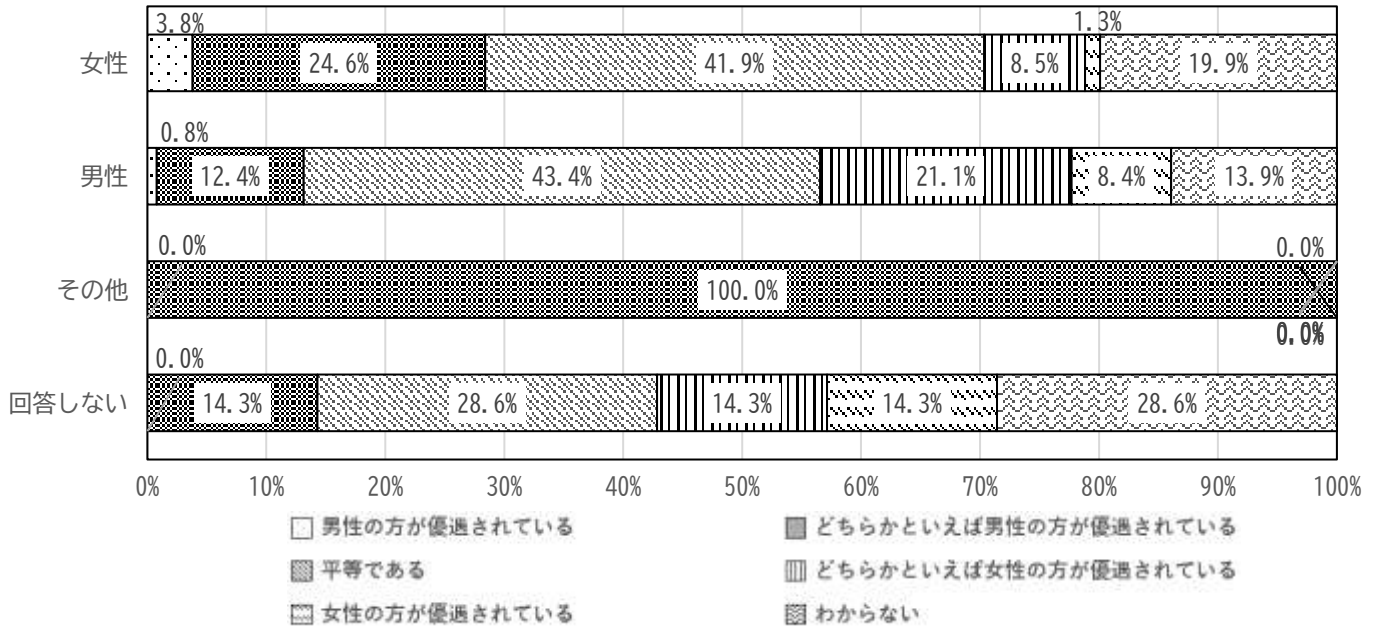
■属性別の特徴

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

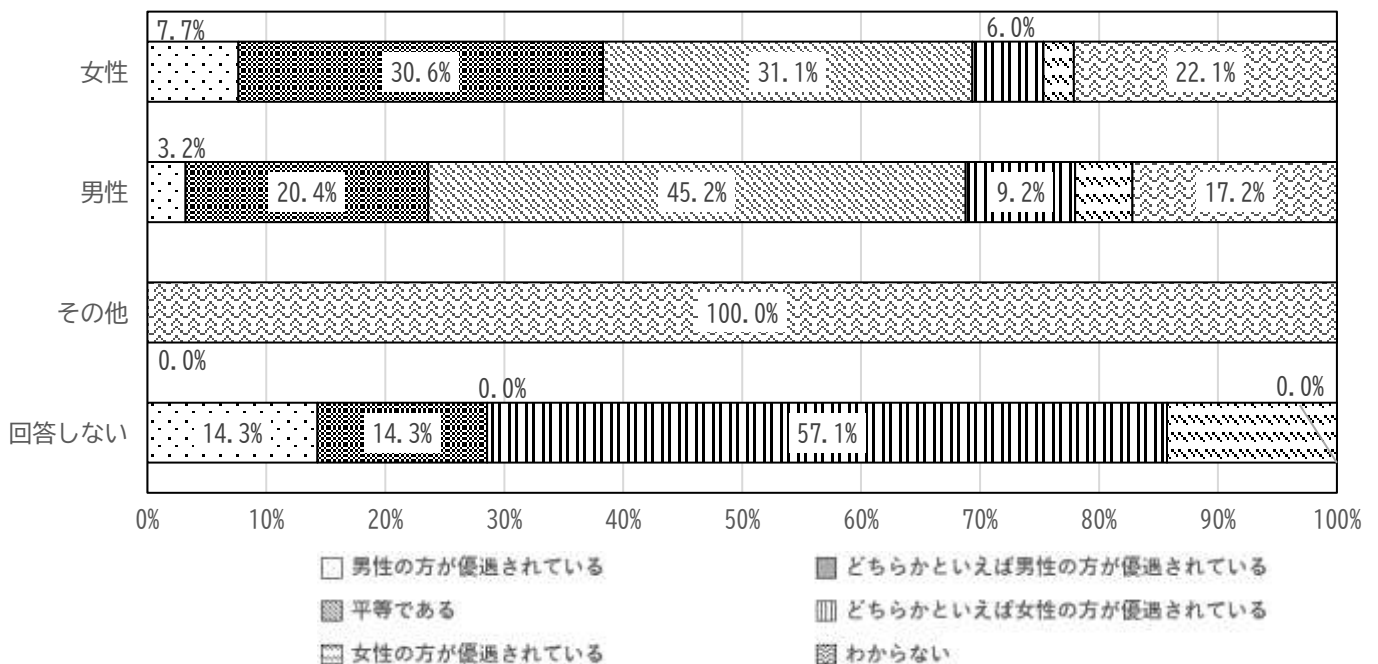


② 昇任・昇格のしやすさについて

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

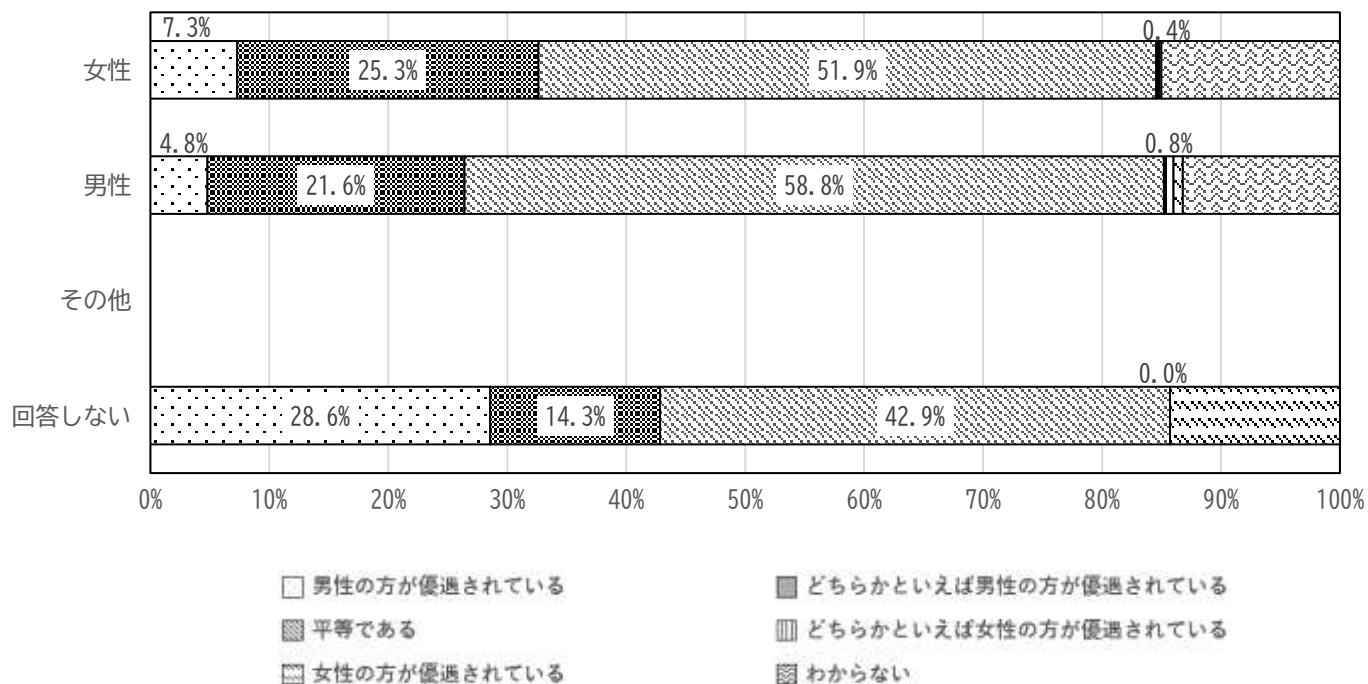


③ 職務経験を積む機会の多さについて

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

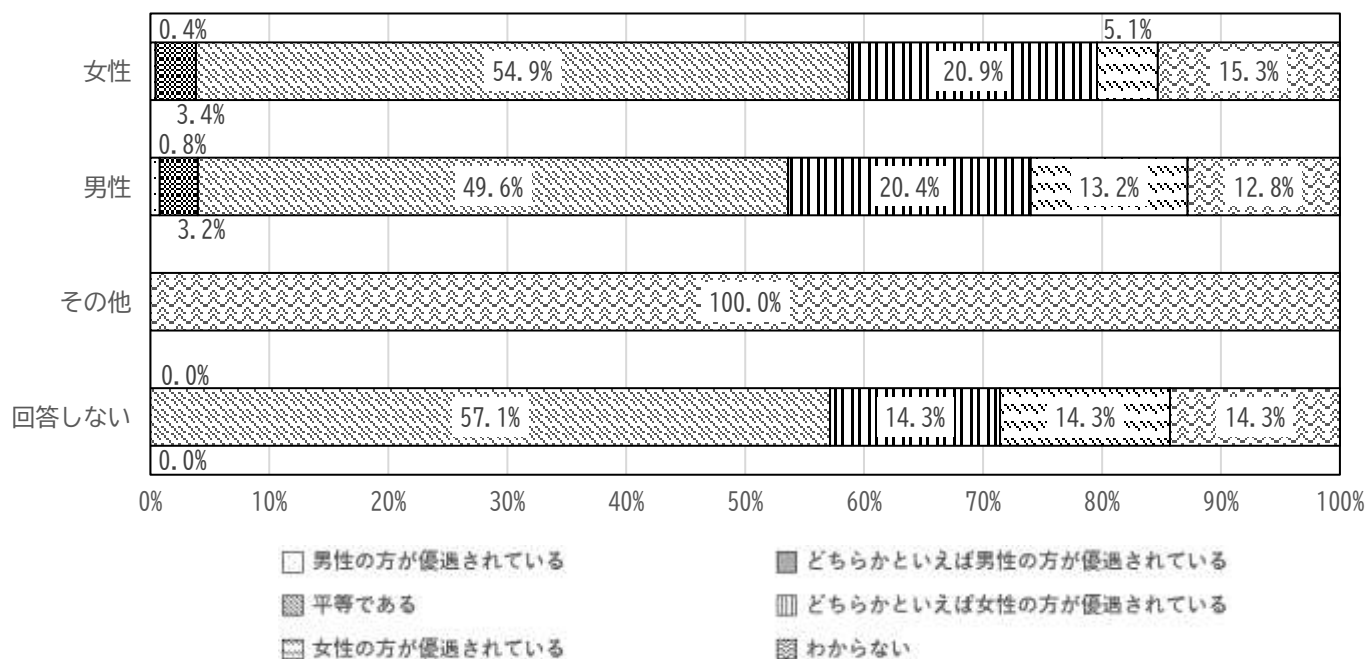


④ 残業や休日出勤の負担の重さについて

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

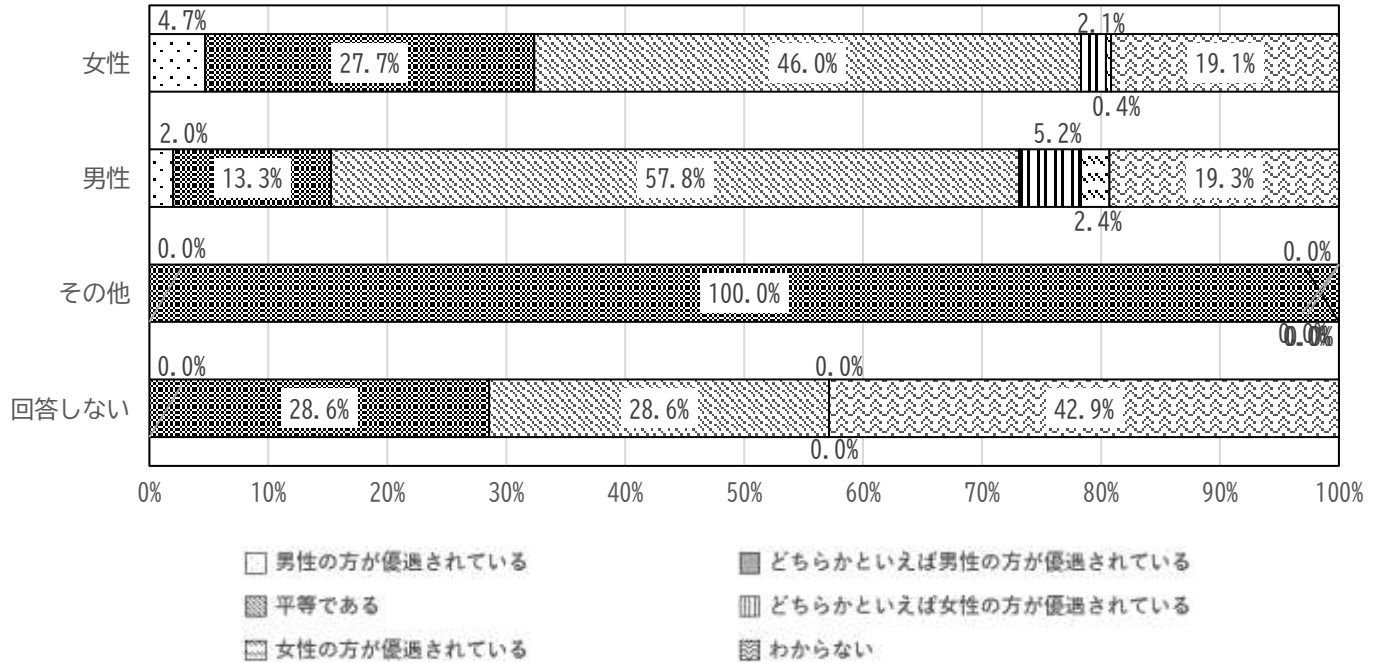


⑤ 組織や上司からの期待感について

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

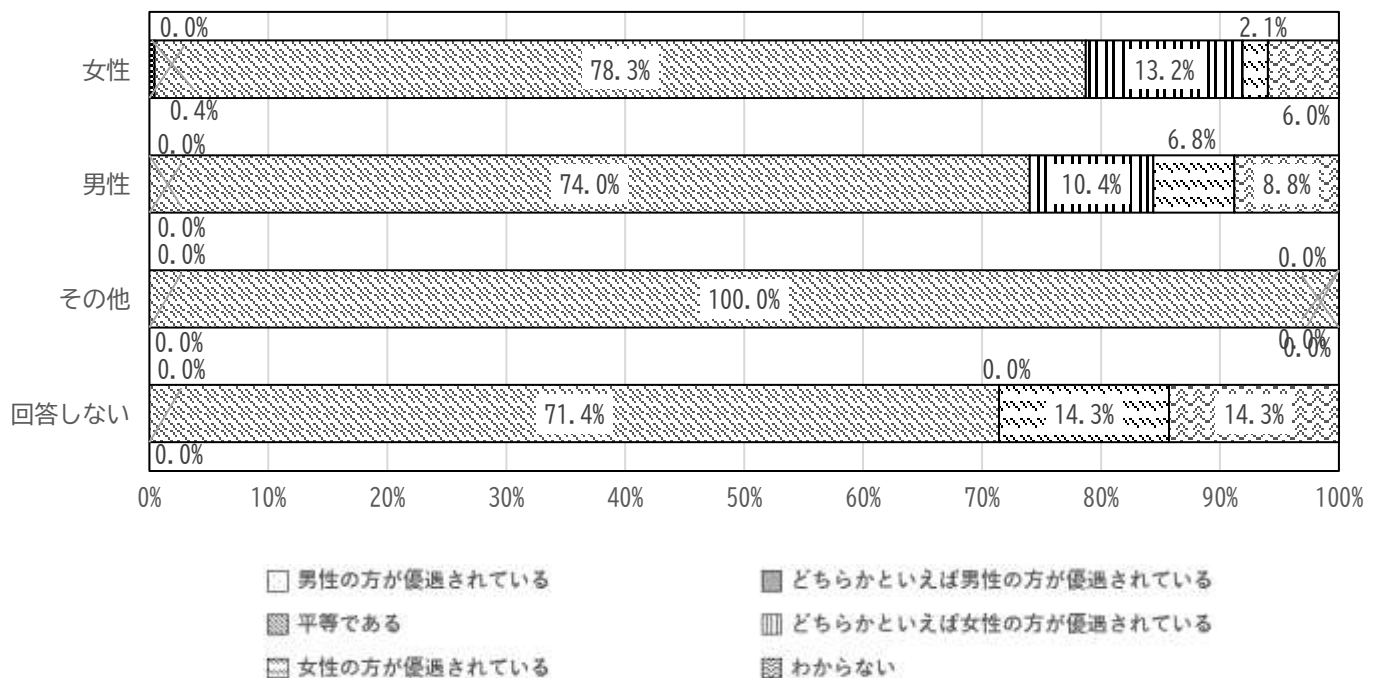


⑥ 休暇の取りやすさについて

男女別で見ると、男女とも「平等」の割合が最も高い。

F1.性別

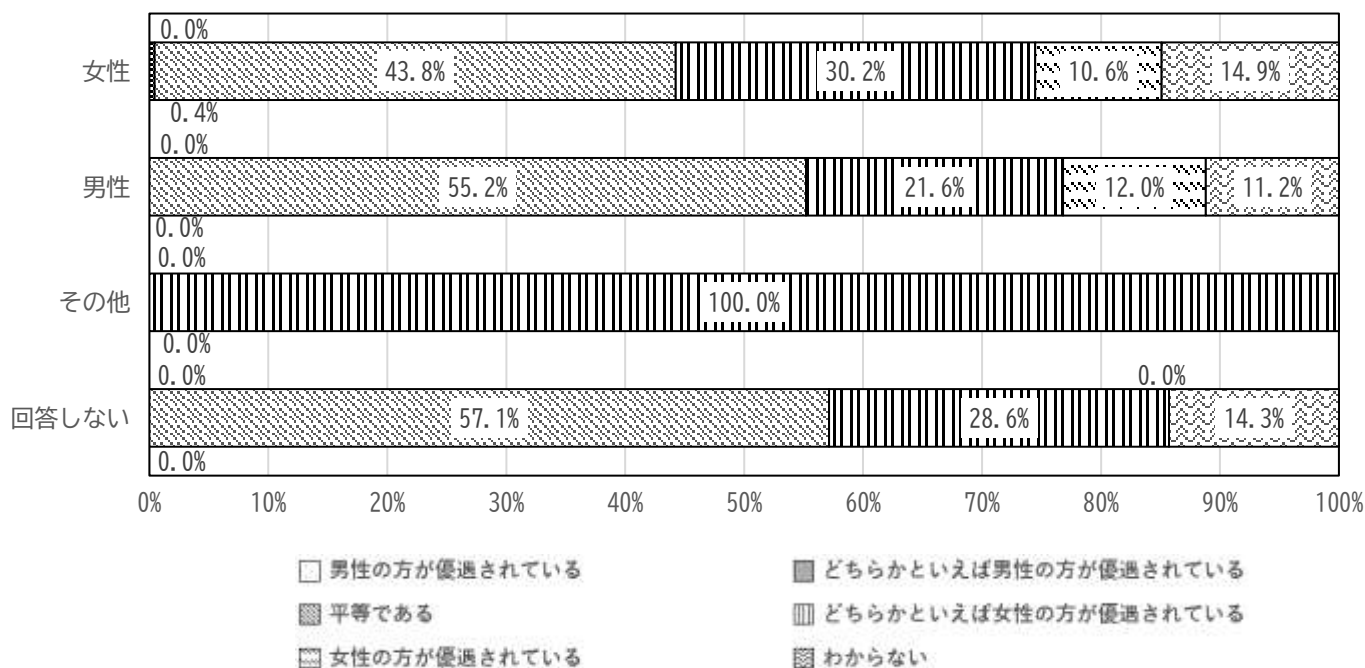
図.3-2-2-1⑥



- 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が異なる。）

・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%	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	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%	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	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%

・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%

・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%

・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%

・育児・介護休業の取りやすさ

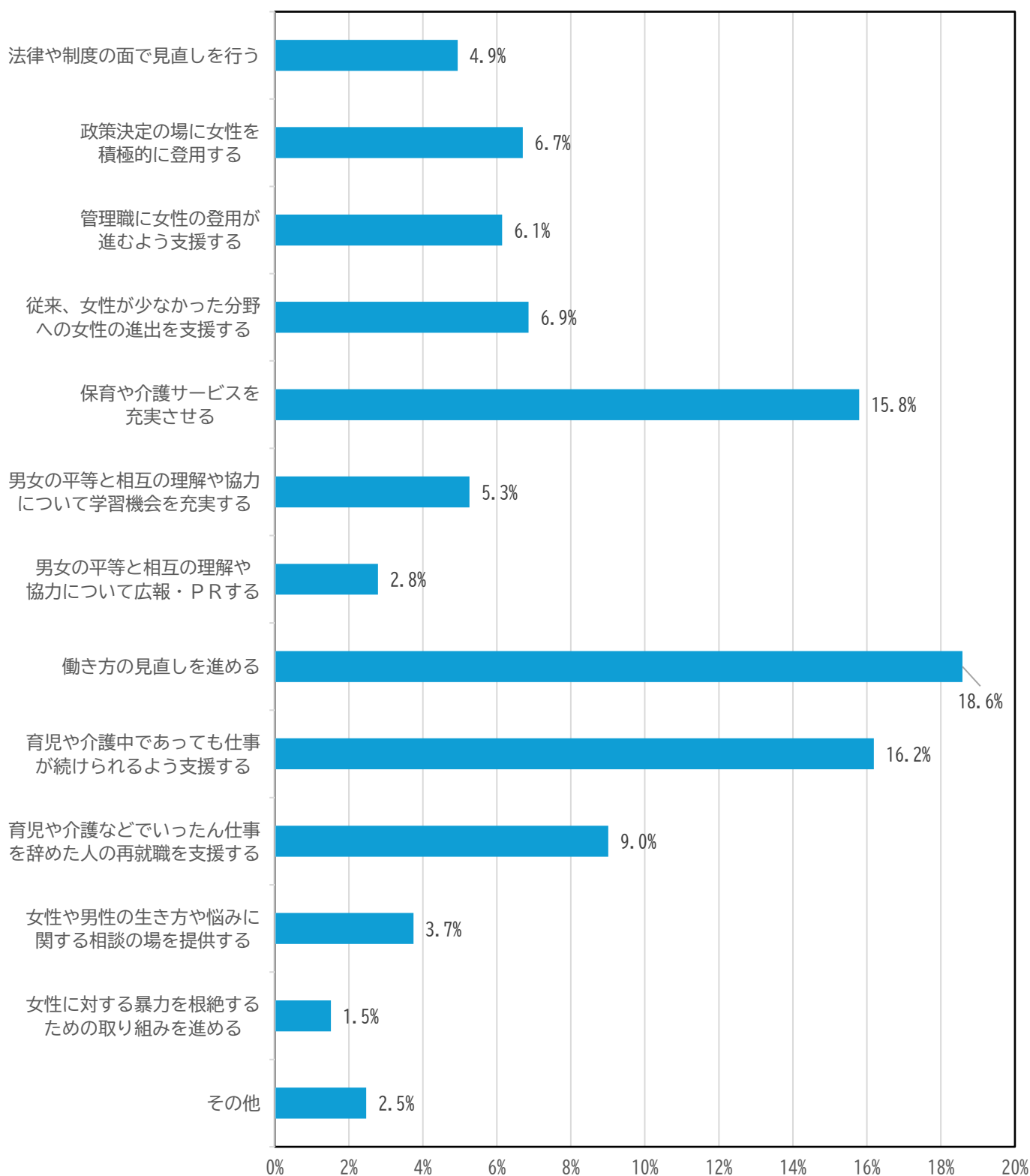
選択肢	令和3年度調査				平成28年度調査			
	全体		男性	女性	全体		男性	女性
男性に偏っている	0人	0.0%	0.0%	0.0%	1人	0.2%	0.0%	0.4%
やや男性に偏っている	0人	0.0%	0.0%	0.0%	5人	0.9%	1.1%	0.7%
男女差はない	179人	42.0%	44.8%	38.9%	161人	28.6%	27.7%	29.1%
やや女性に偏っている	193人	45.3%	41.9%	49.3%	243人	43.2%	41.5%	44.7%
女性に偏っている	54人	12.7%	13.3%	11.8%	153人	27.2%	29.8%	25.1%

【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。

「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。

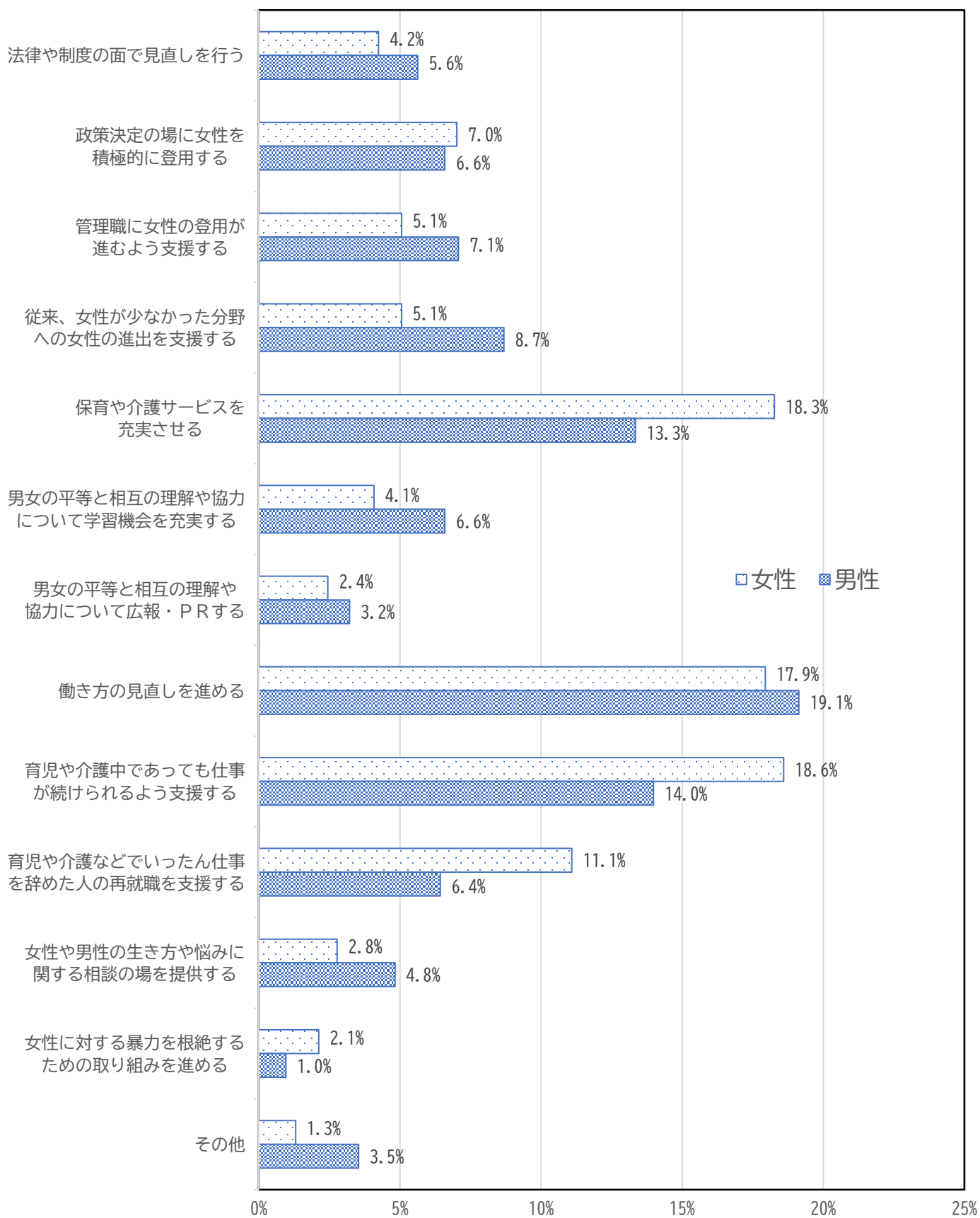
図 3-2-3

n=1254



F1.性別

図. 3-2-3-1

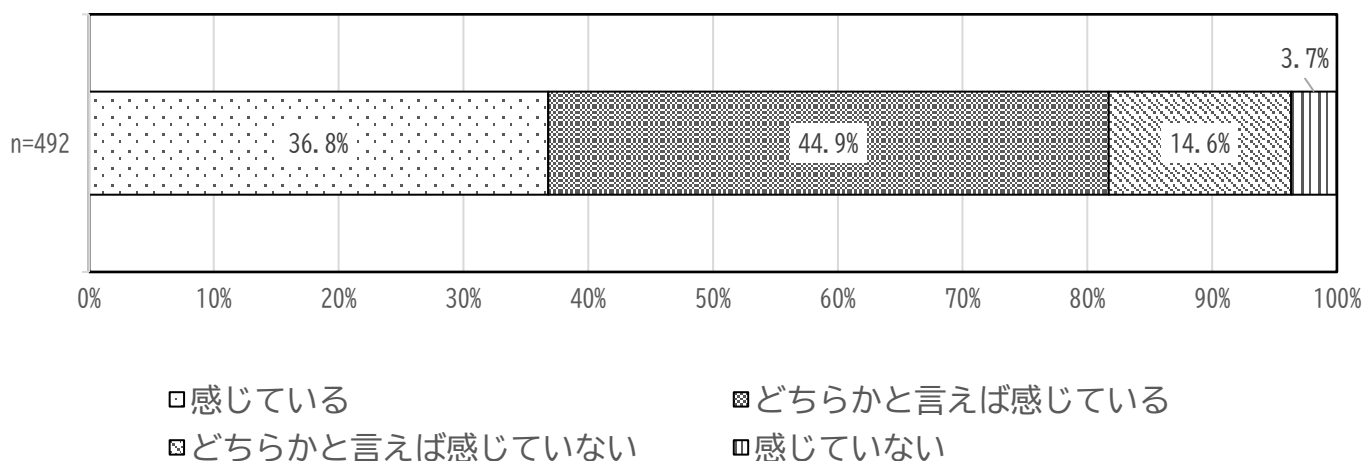


3-3 働き方・女性の活躍推進について

【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。男女別でみると、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。

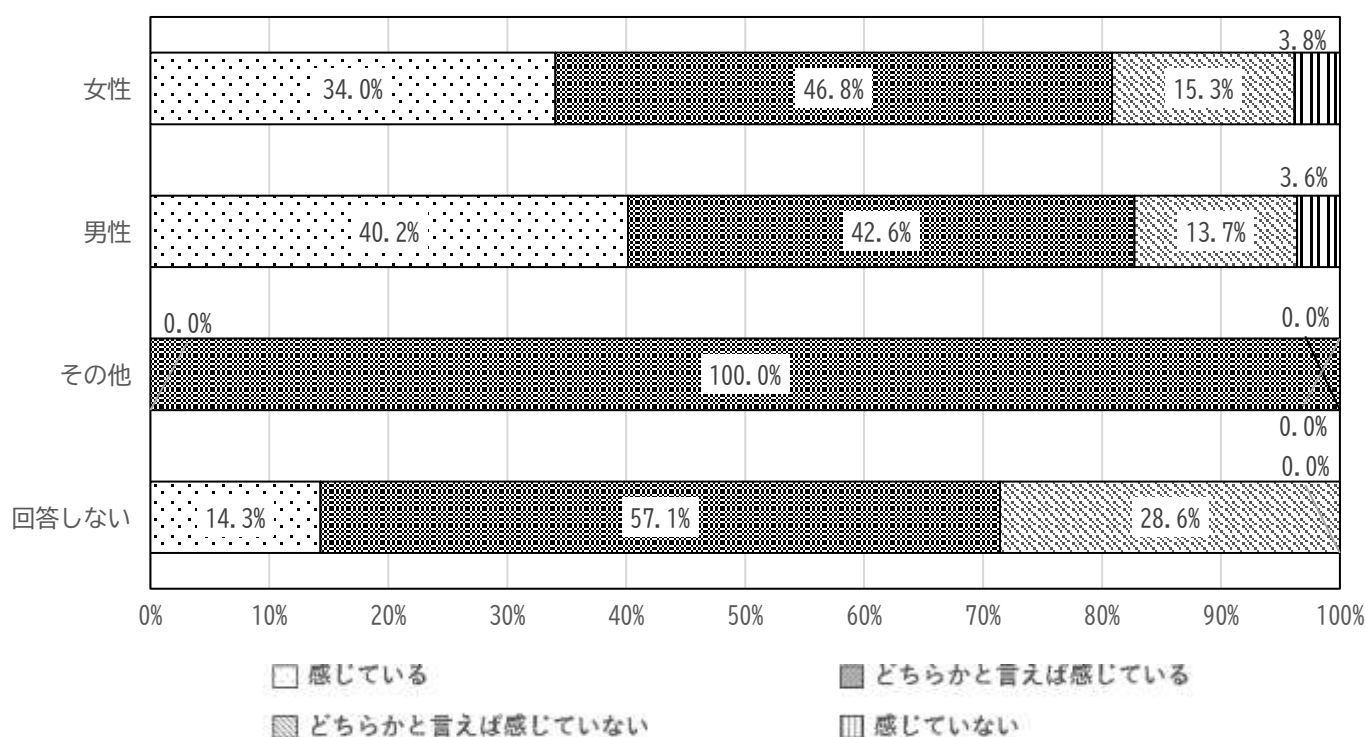
図 3-3-4



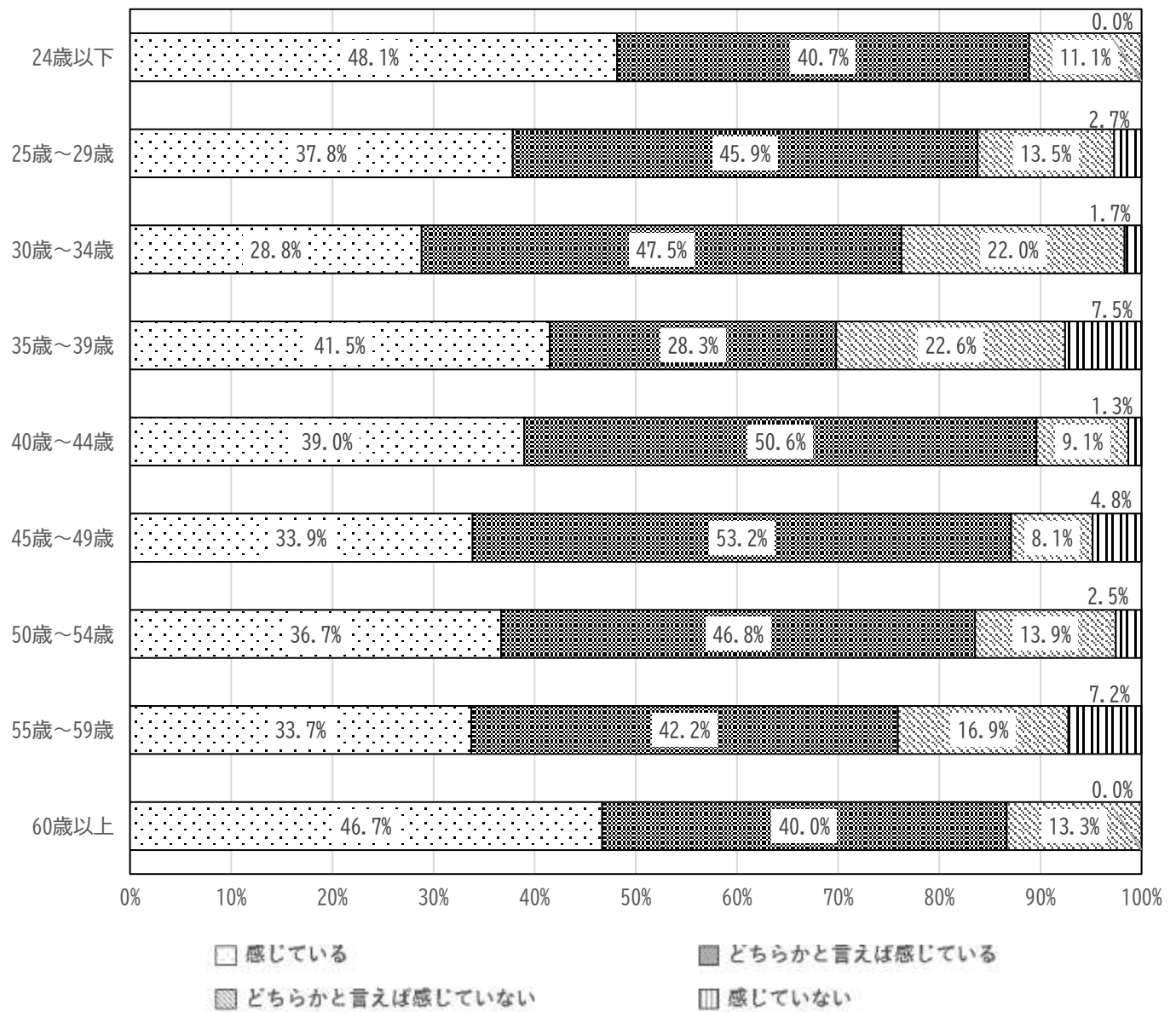
■属性別の特徴

F1.性別

図. 3-3-4-1



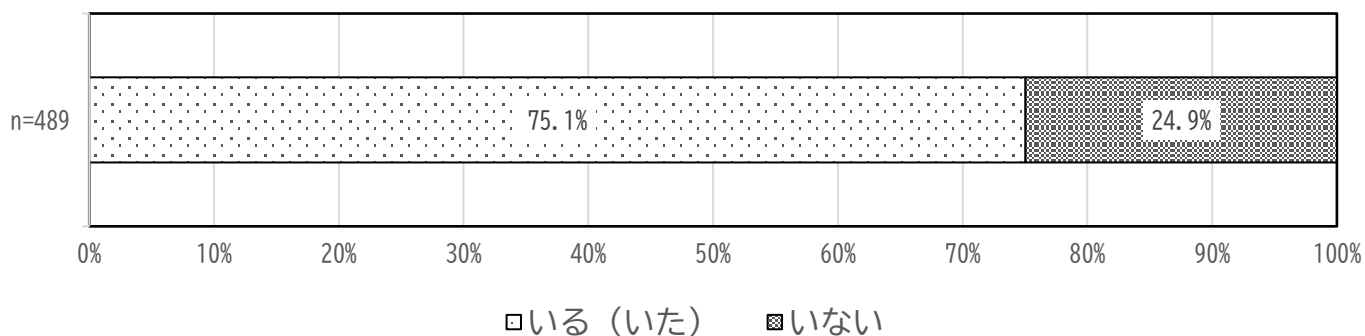
F2.年齢別
図. 3-3-4-2



【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。

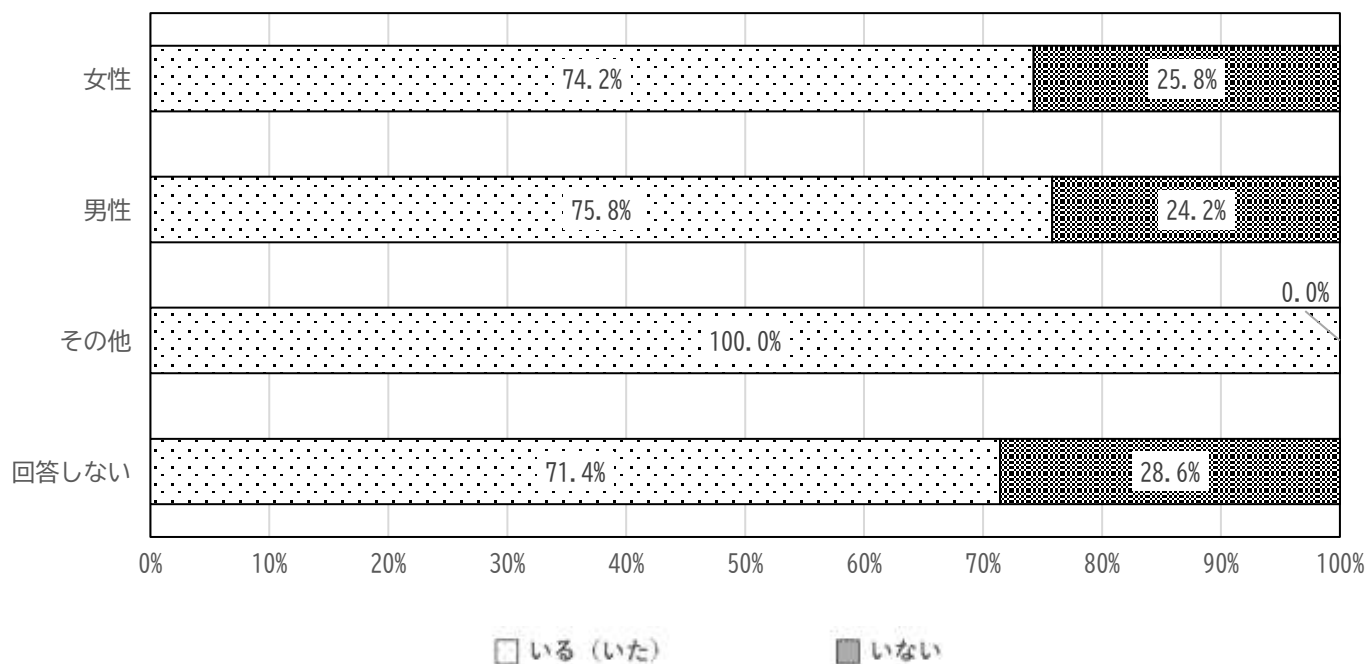
図 3-3-5



■属性別の特徴

F1.性別

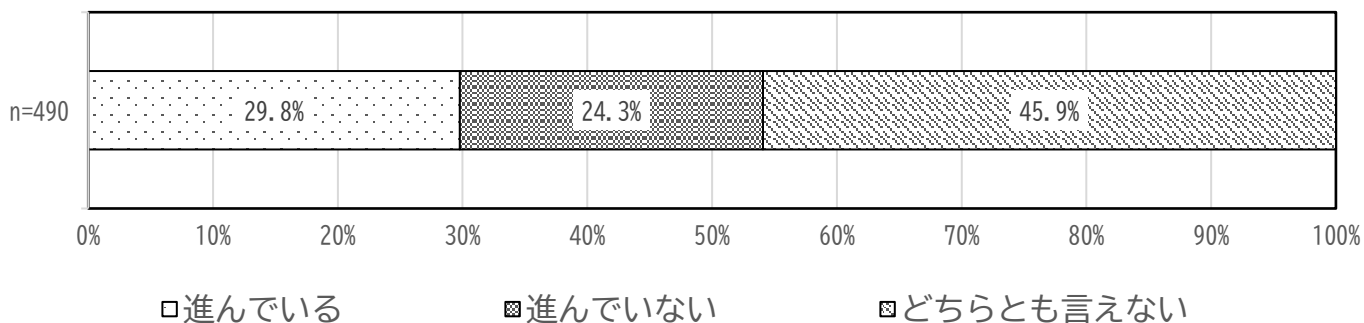
図. 3-3-5-1



【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。

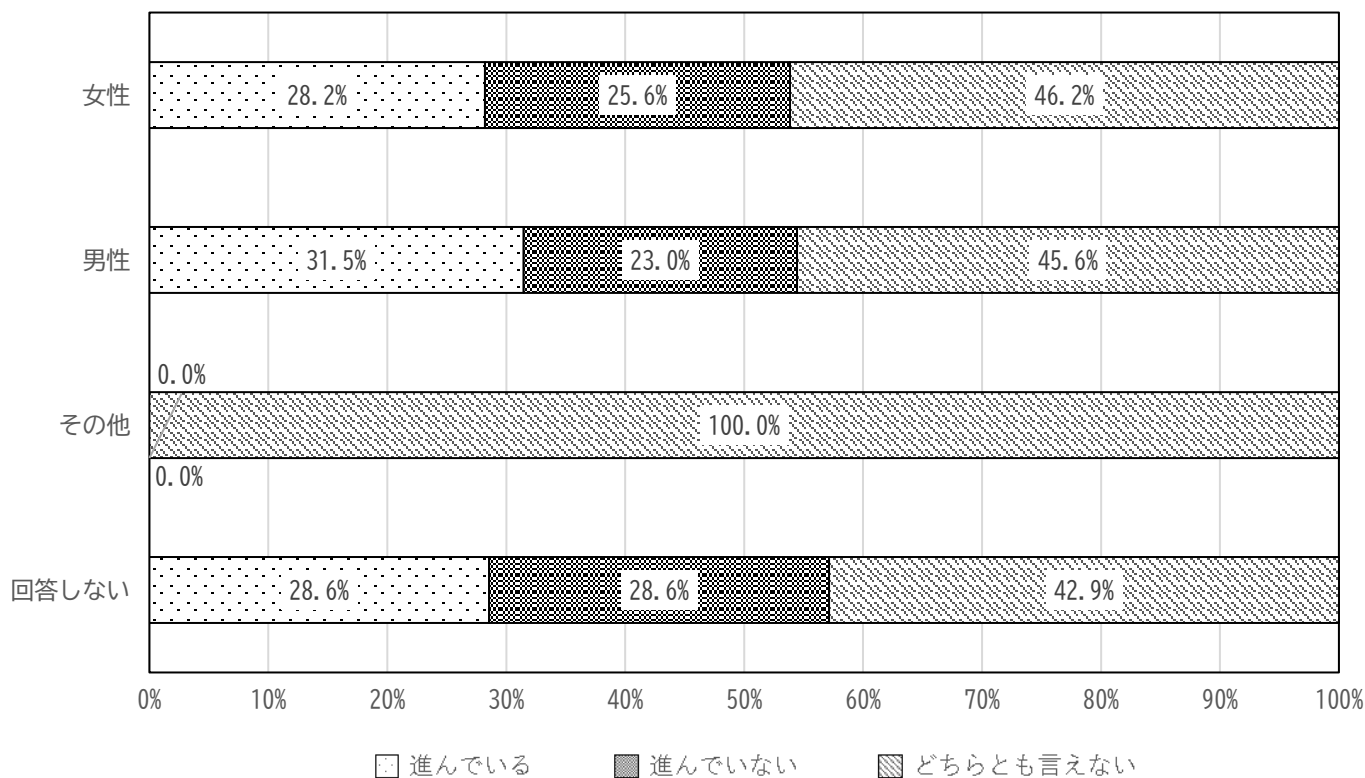
図 3-3-6



■属性別の特徴

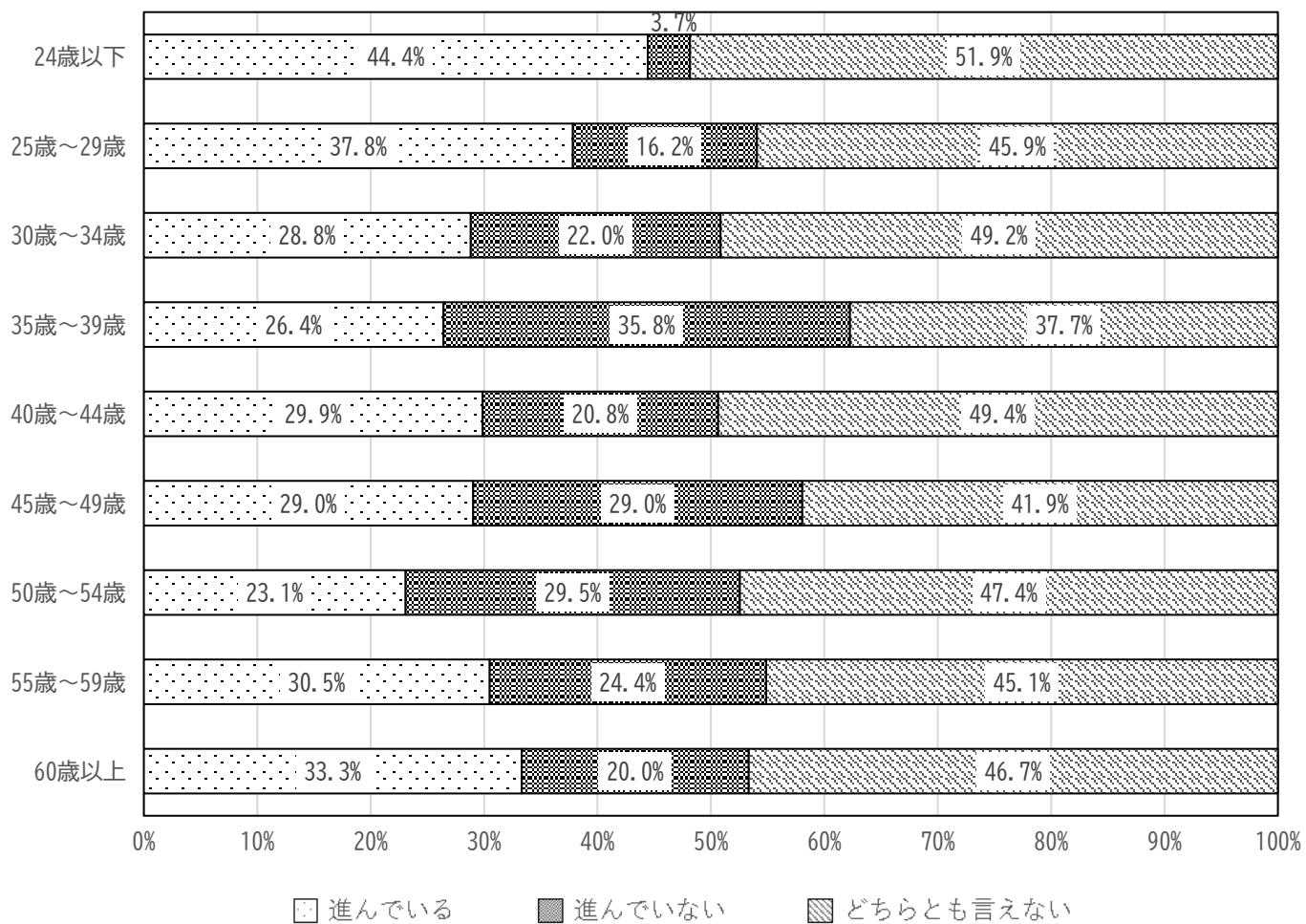
F1.性別

図. 3-3-6-1



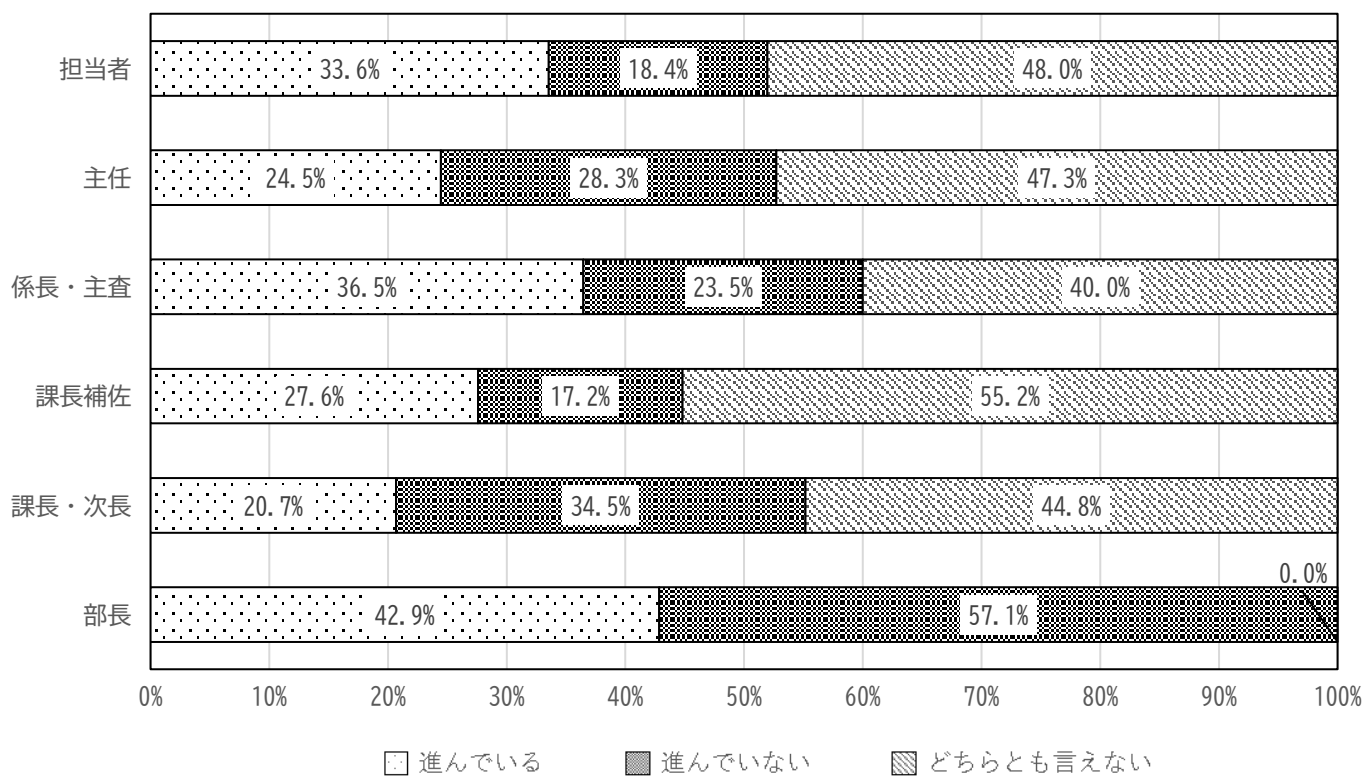
F2.年齢別

図. 3-3-6-2



F4.役職別

図. 3-3-6-4

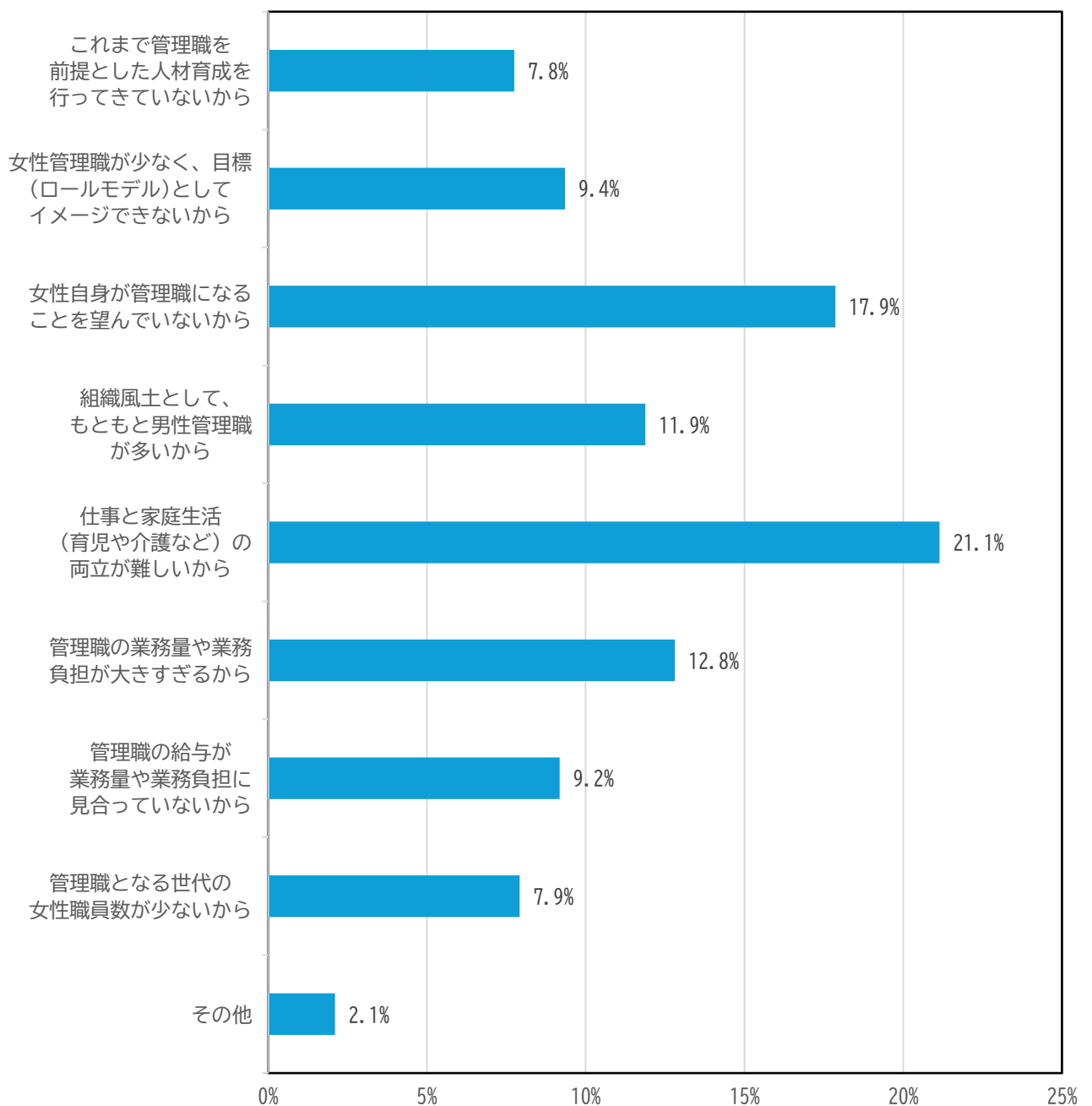


【問 7】 横須賀市役所の女性管理職は、令和7年4月1日時点で 11.3%でした。20%を目標にしていますが、目標に達していない特に大きな要因は何だと思えますか。

「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

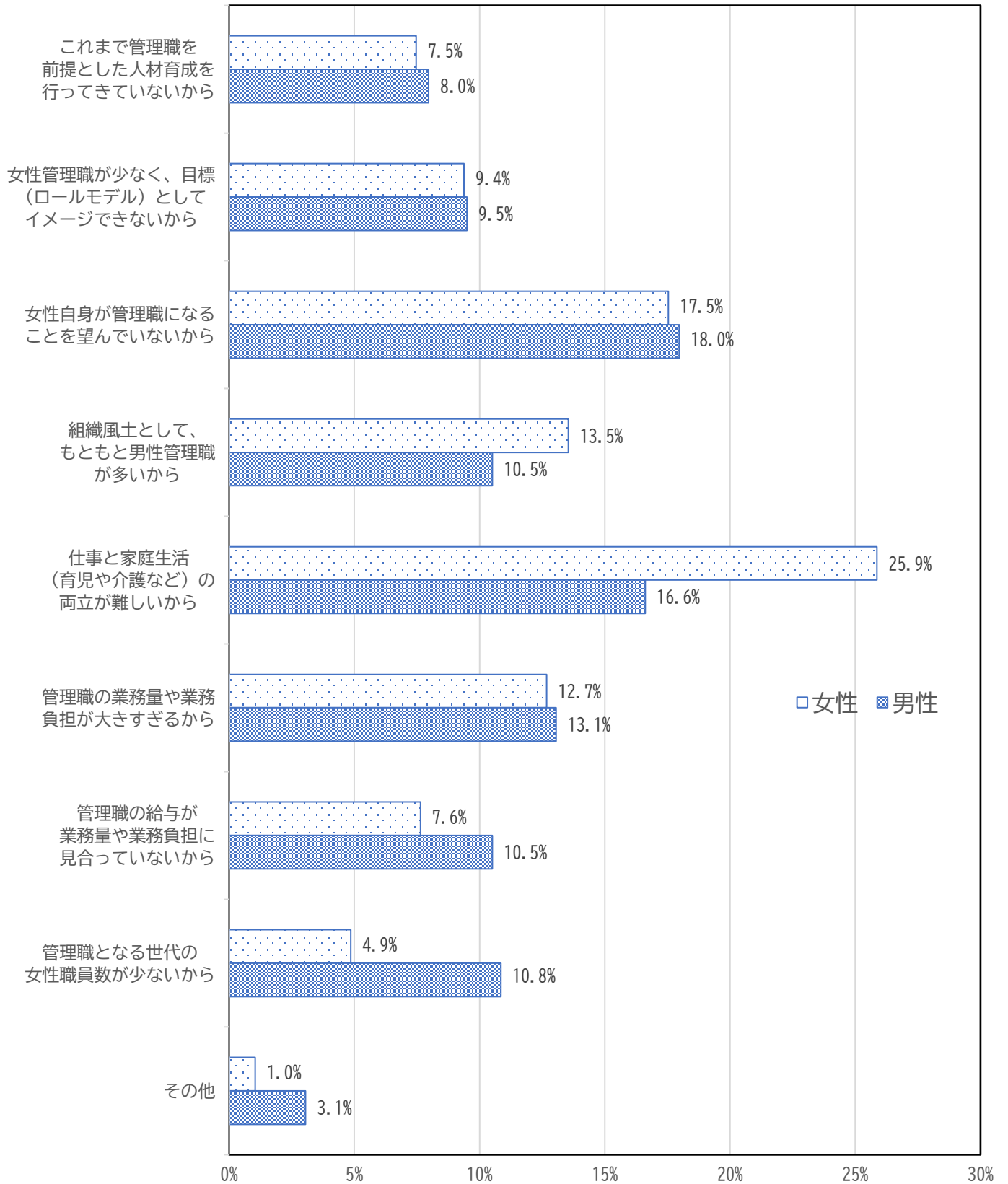
n=1187



■属性別の特徴

F1.性別

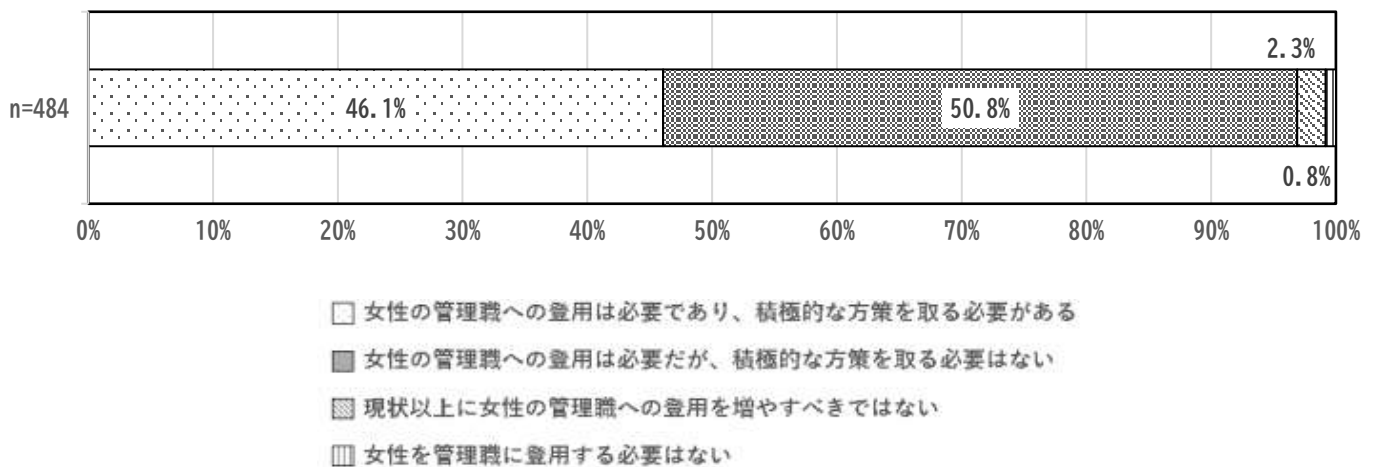
図. 3-3-7-1



【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。

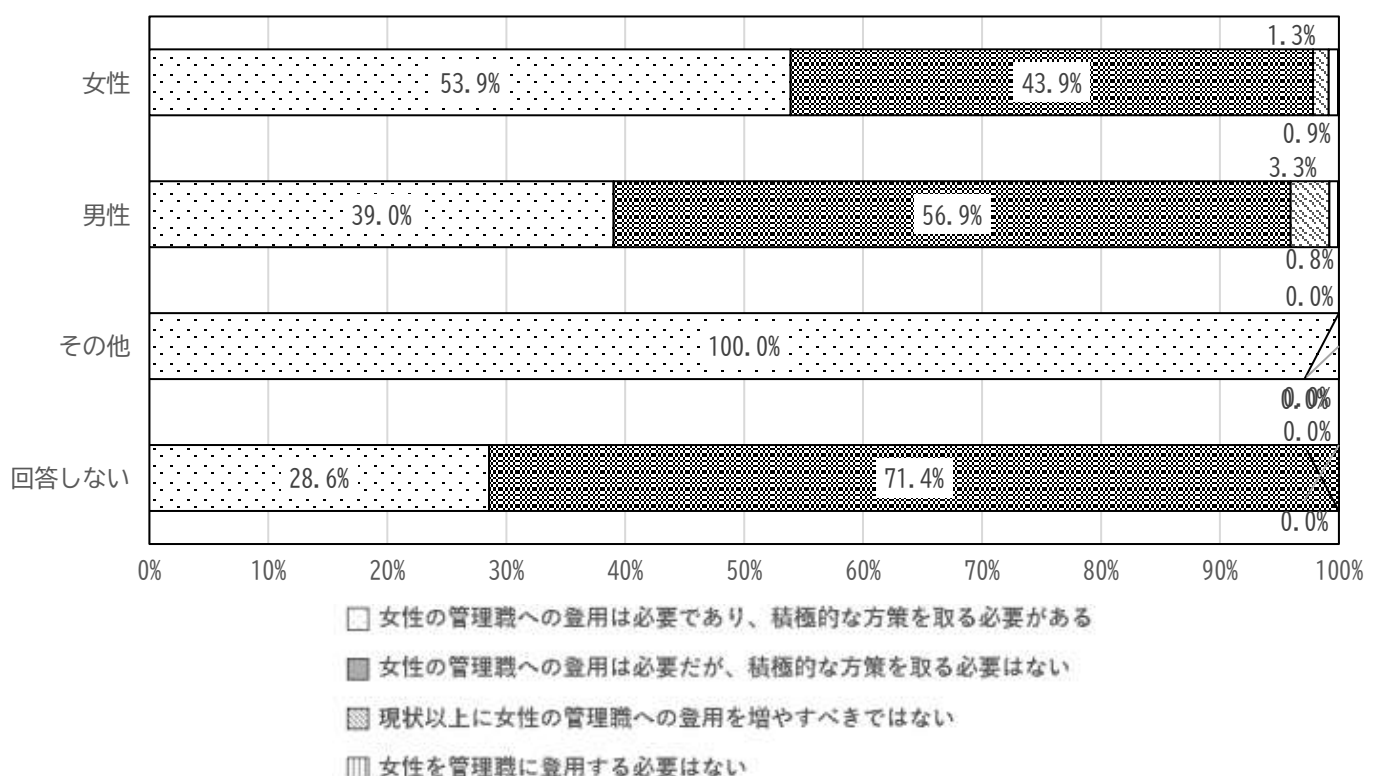
図 3-3-8



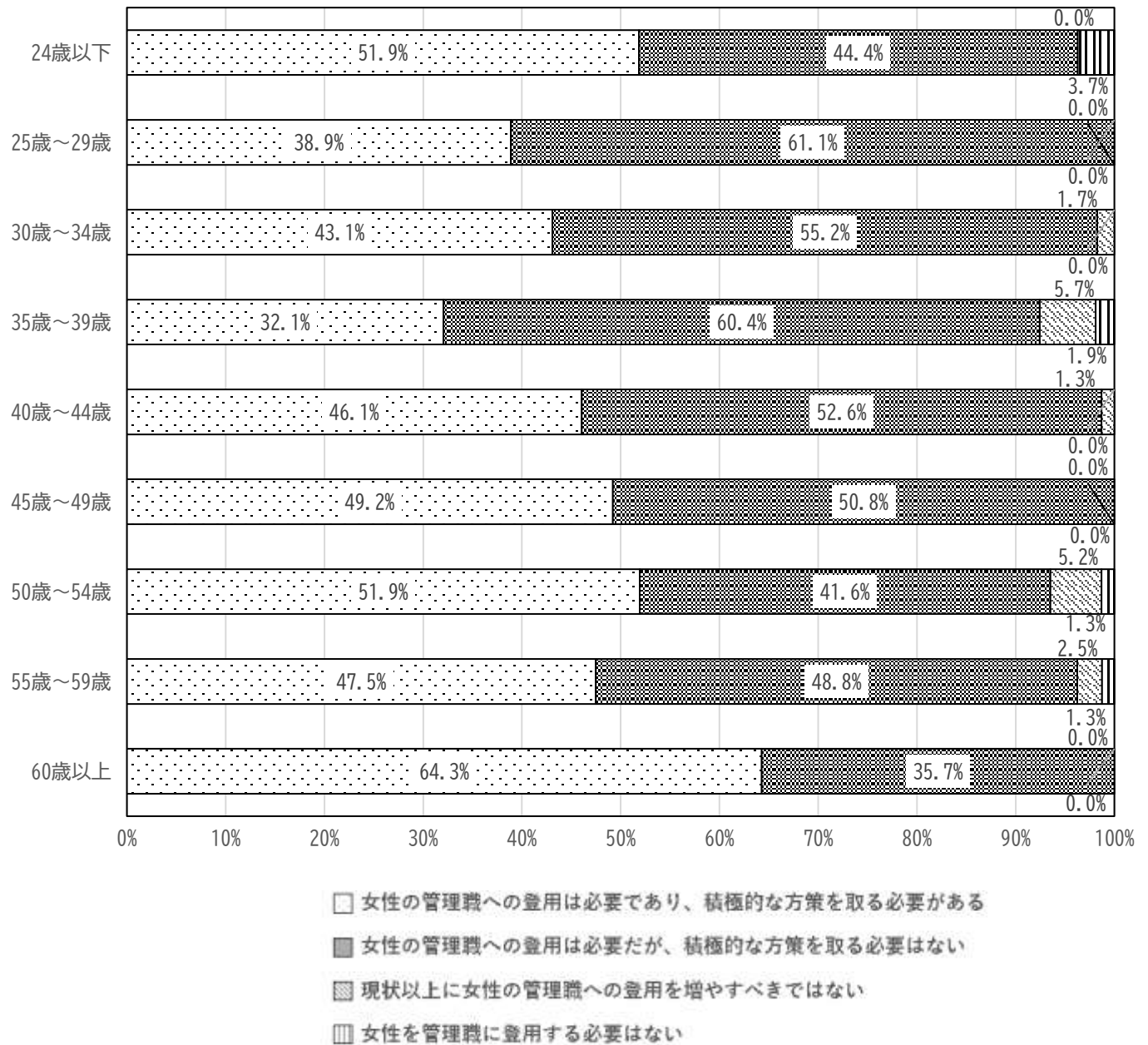
■属性別の特徴

F1.性別

図. 3-3-8-1

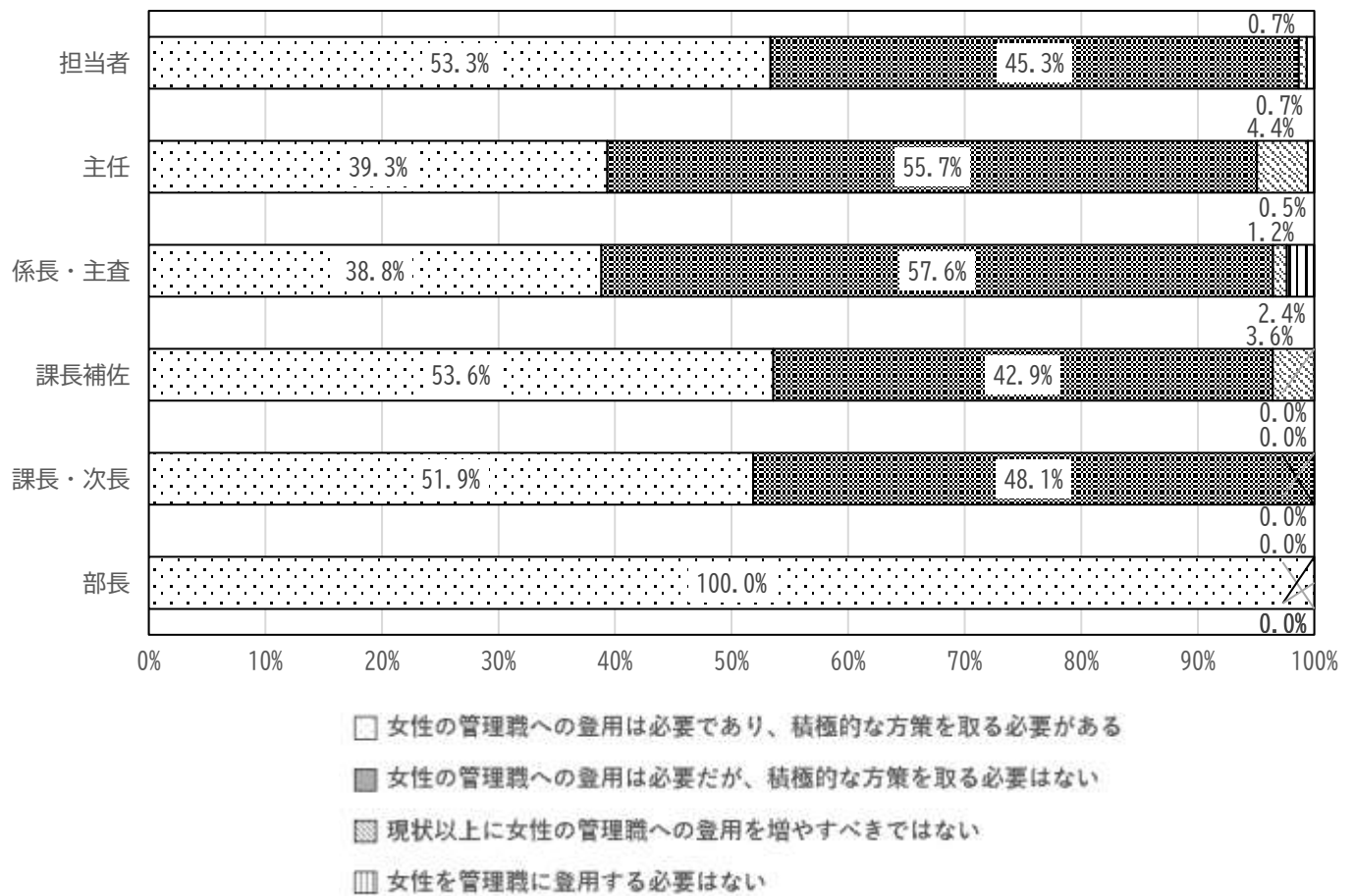


F2.年齢別
図. 3-3-8-2



F4.役職別

図. 3-3-8-4

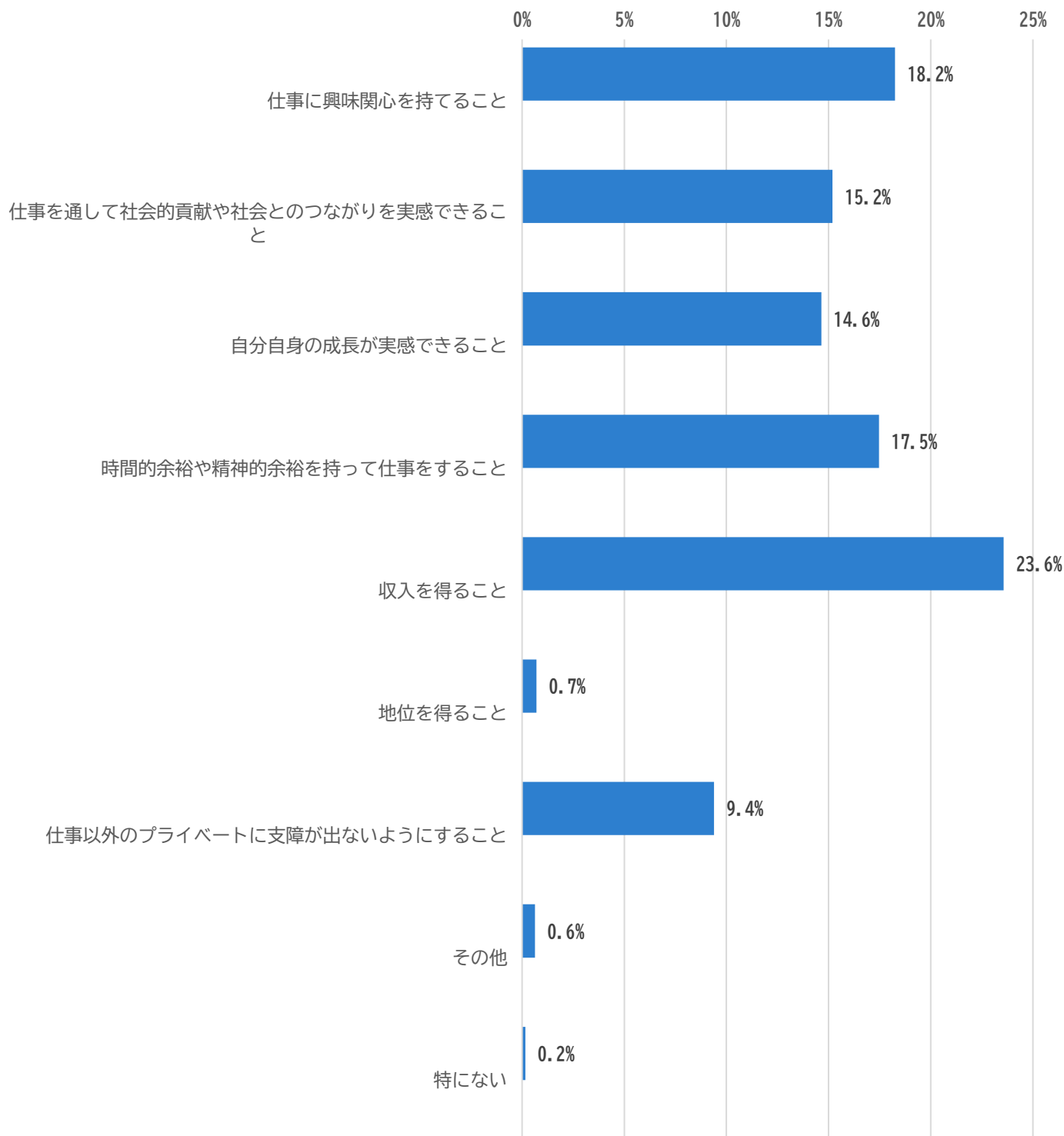


3-4 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

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。

「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。

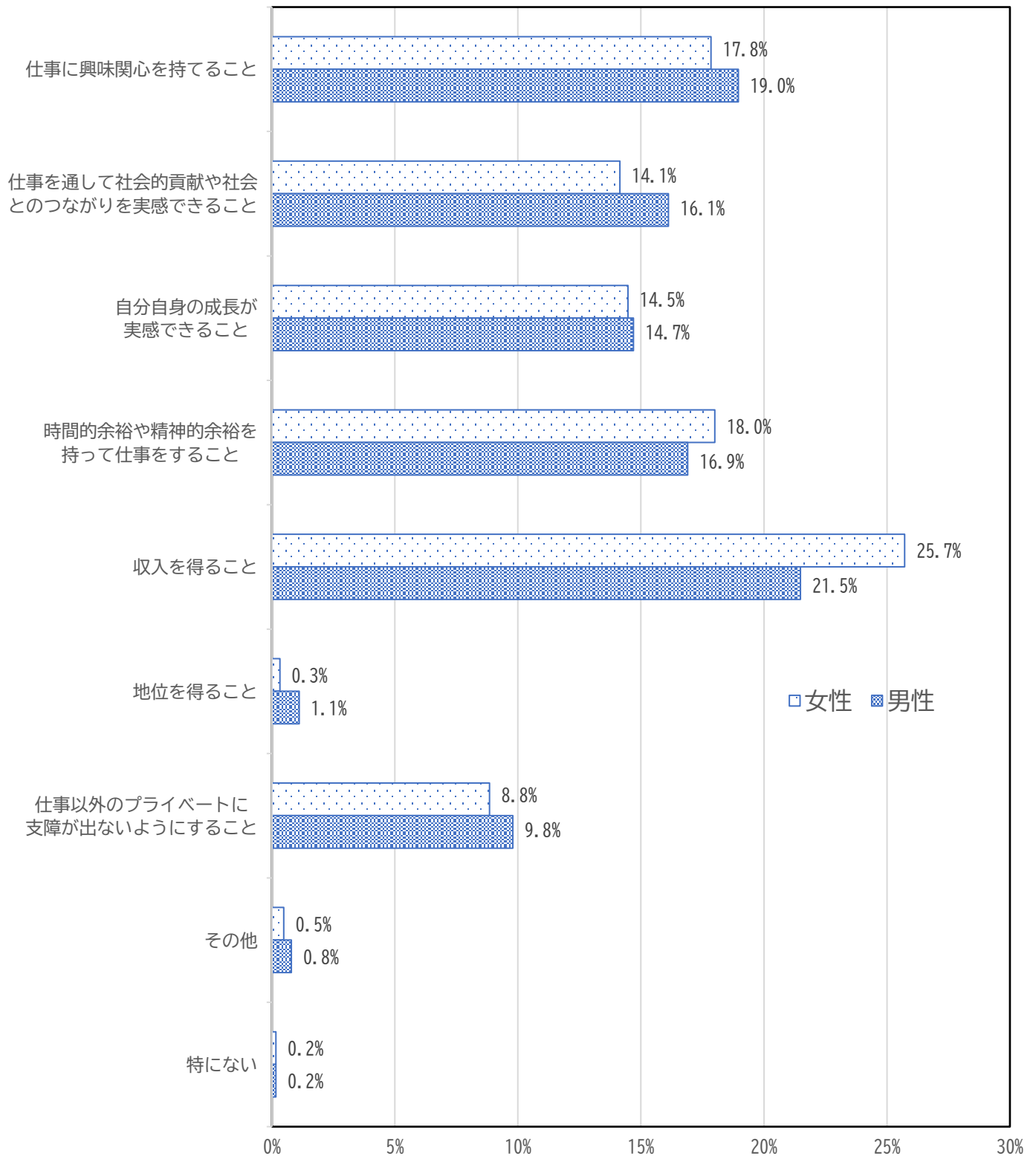
図 3-4-9



■属性別の特徴

F1.性別

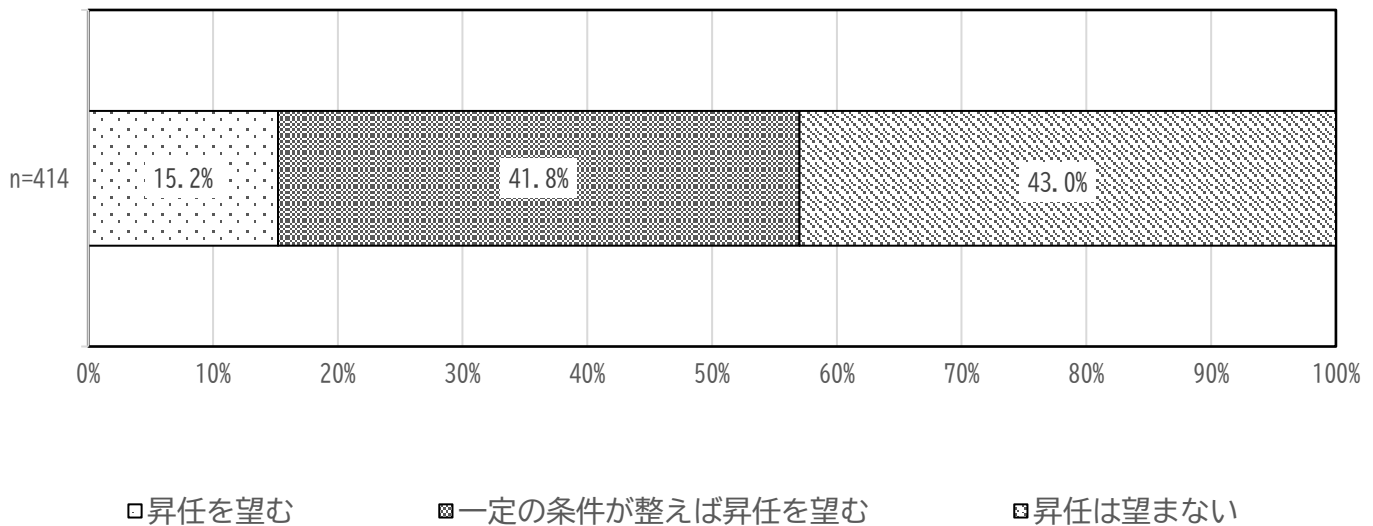
図. 3-4-9-1



【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。

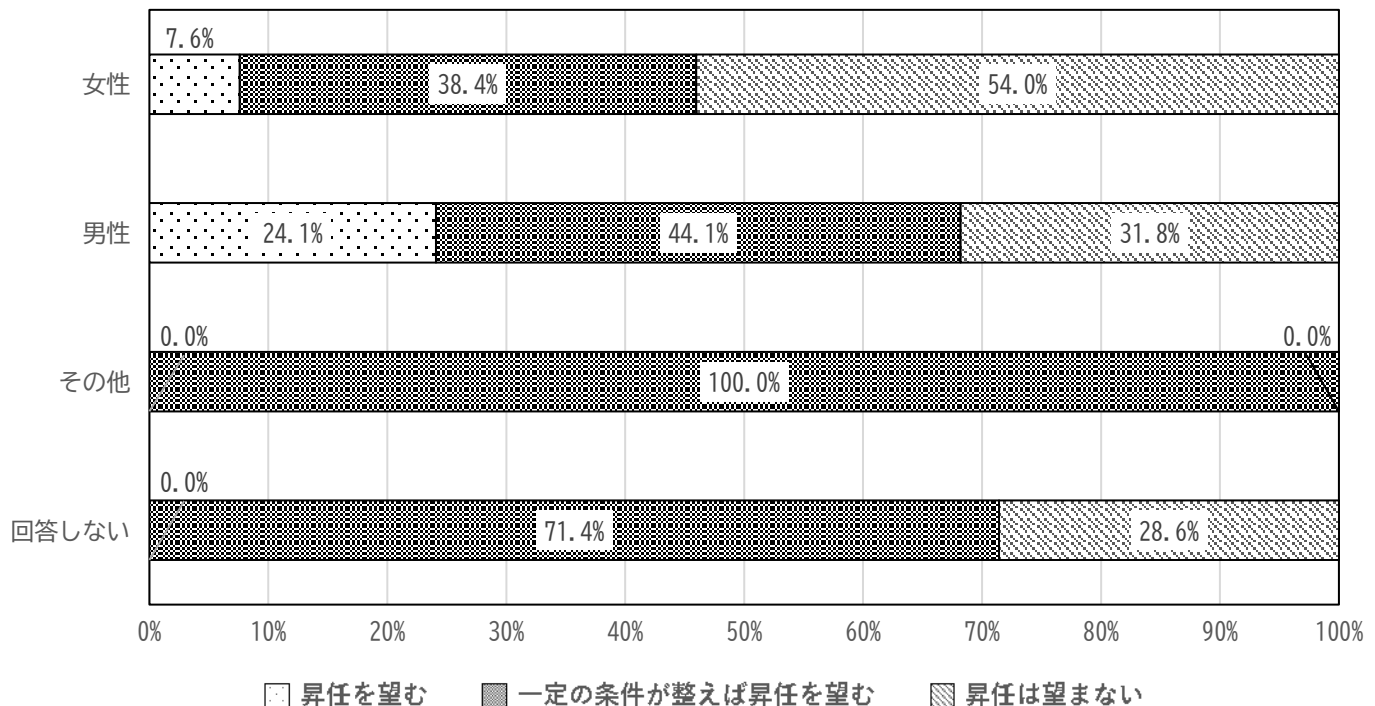
図 3-4-10



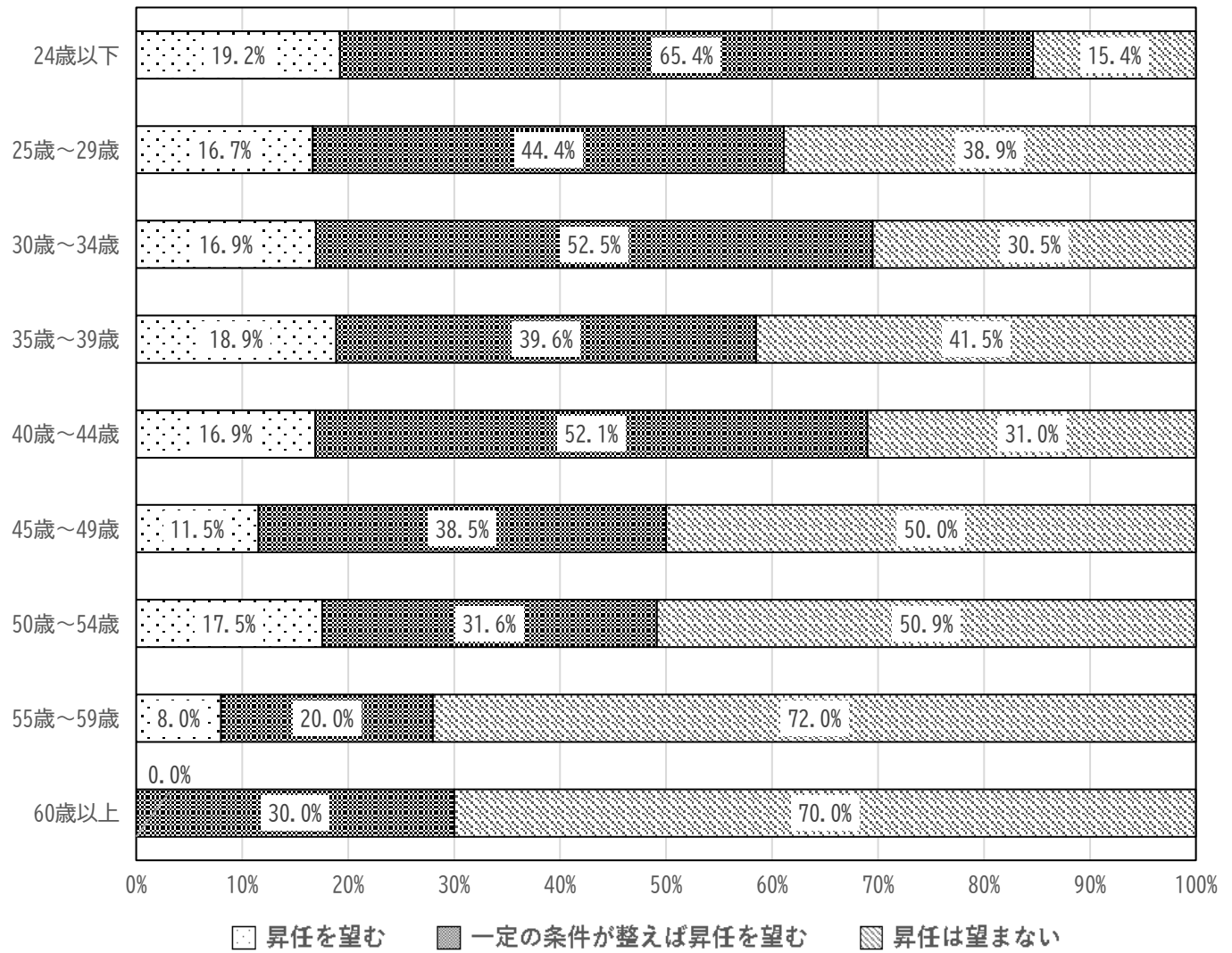
■属性別の特徴

F1.性別

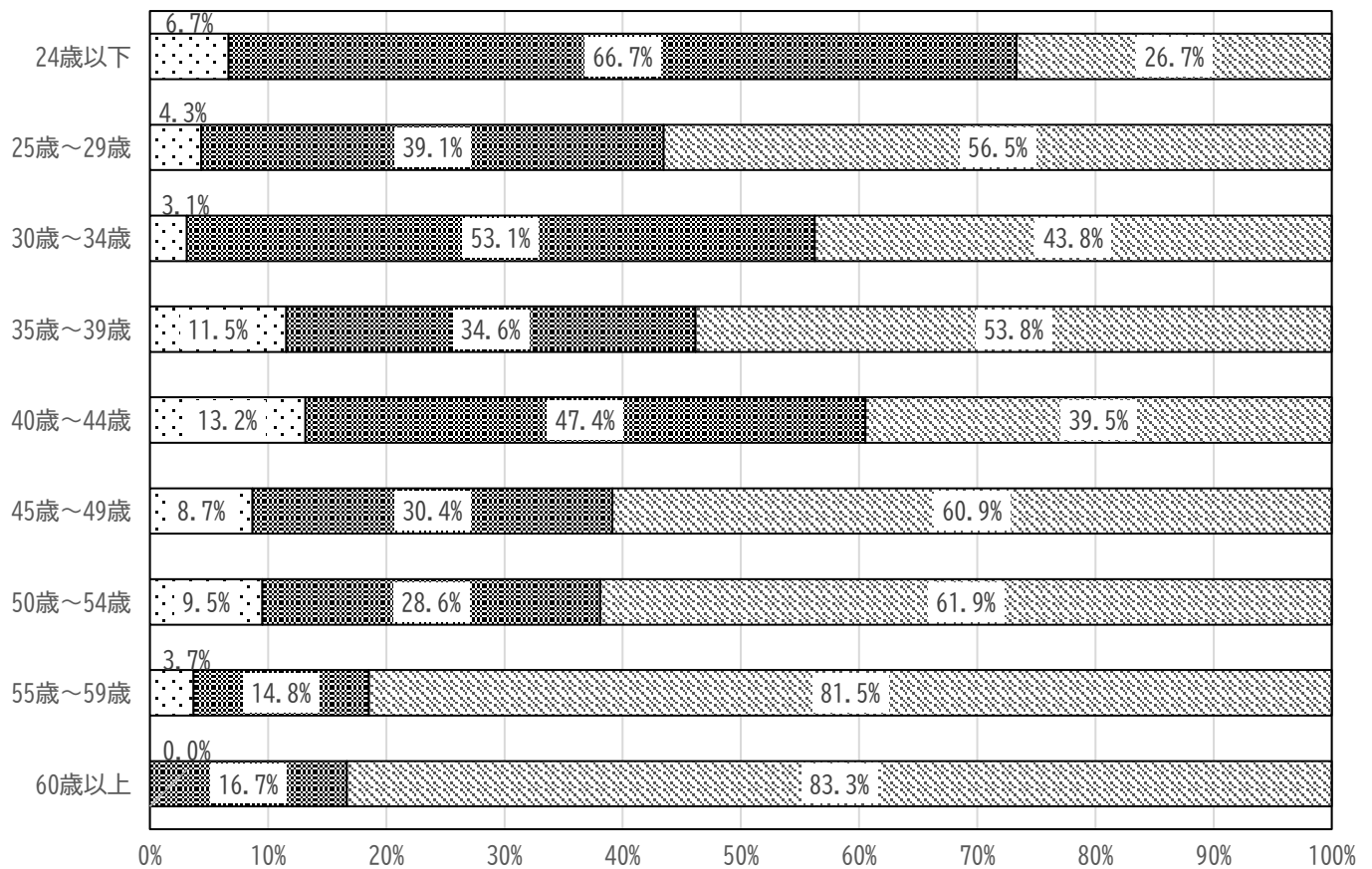
図. 3-4-10-1



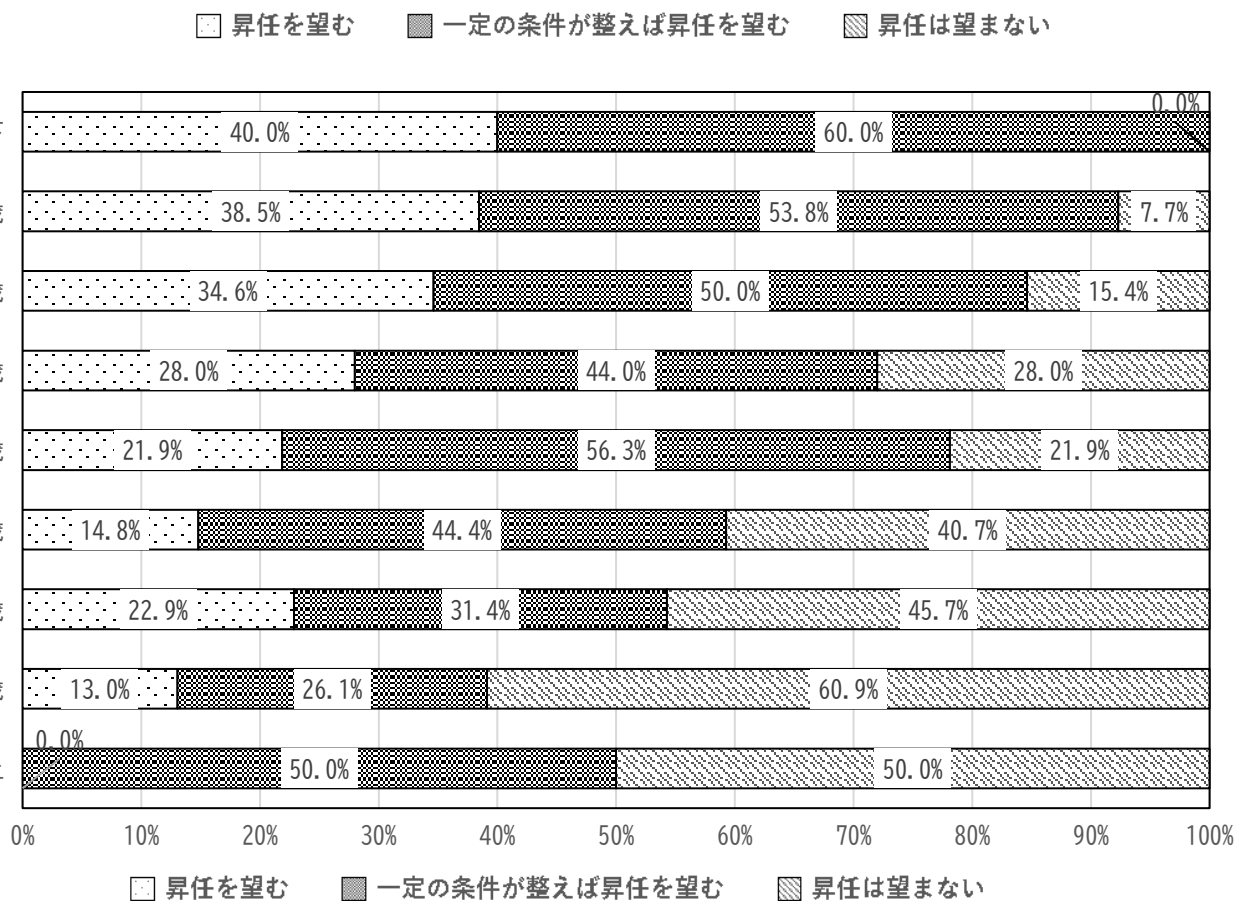
F2.年齢別
 図. 3-4-10-2



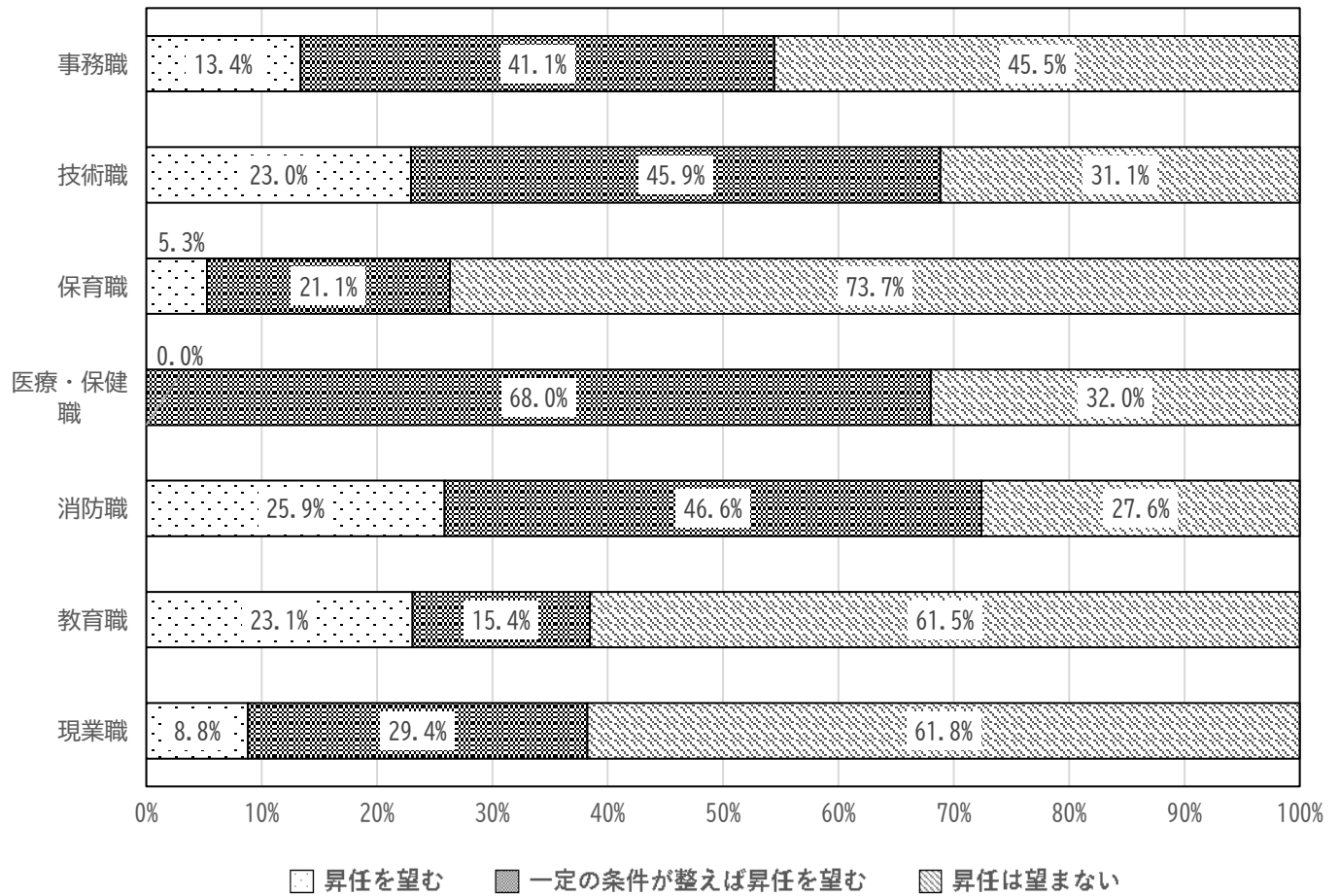
F1.性別×F2.年齢別
 図. 3-4-10-1×2
 【女性】



【男性】



F3.職種別
 図. 3-4-10-3

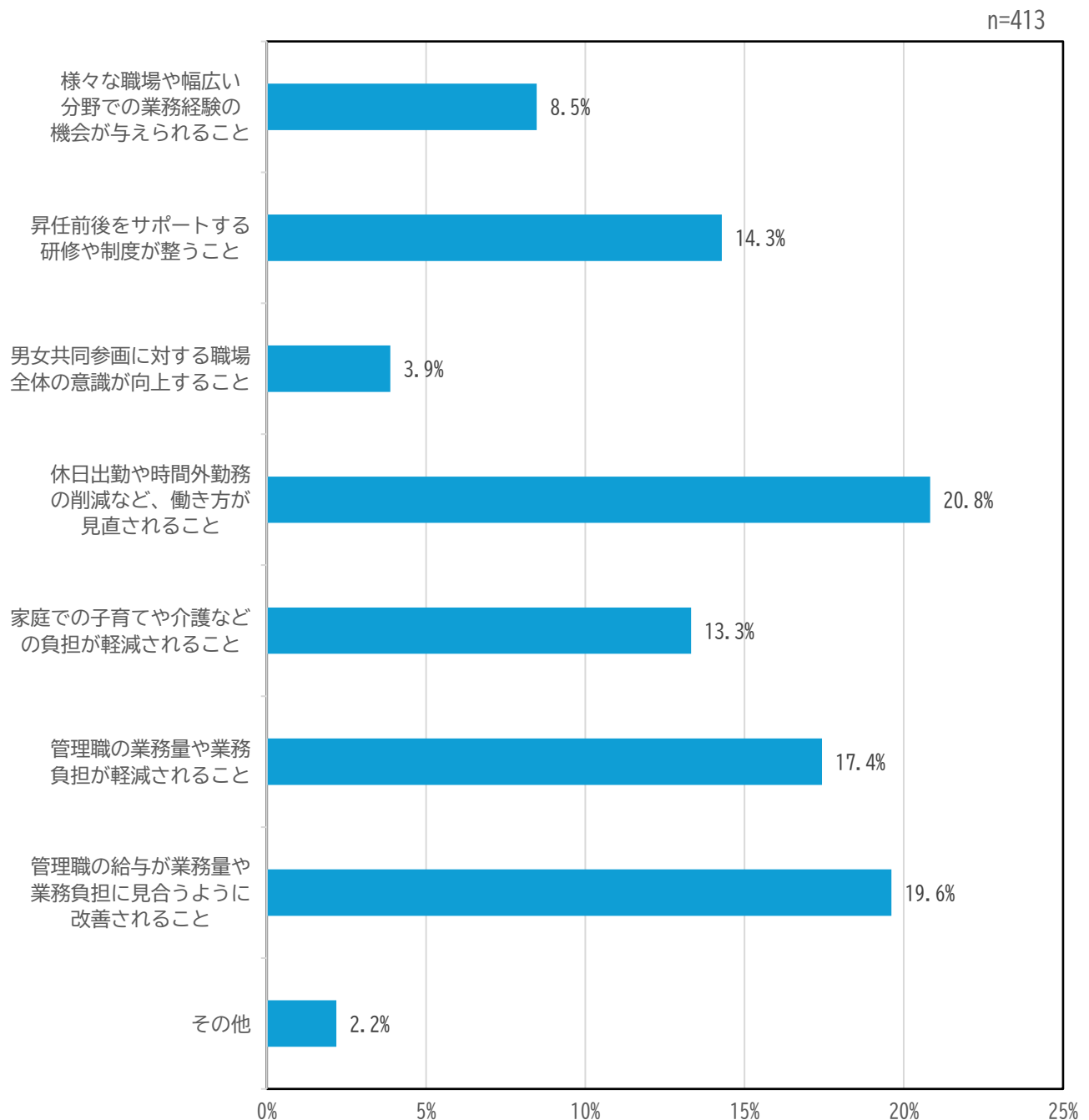


【問11】「条件」として特に重視したいことは何ですか。

(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。

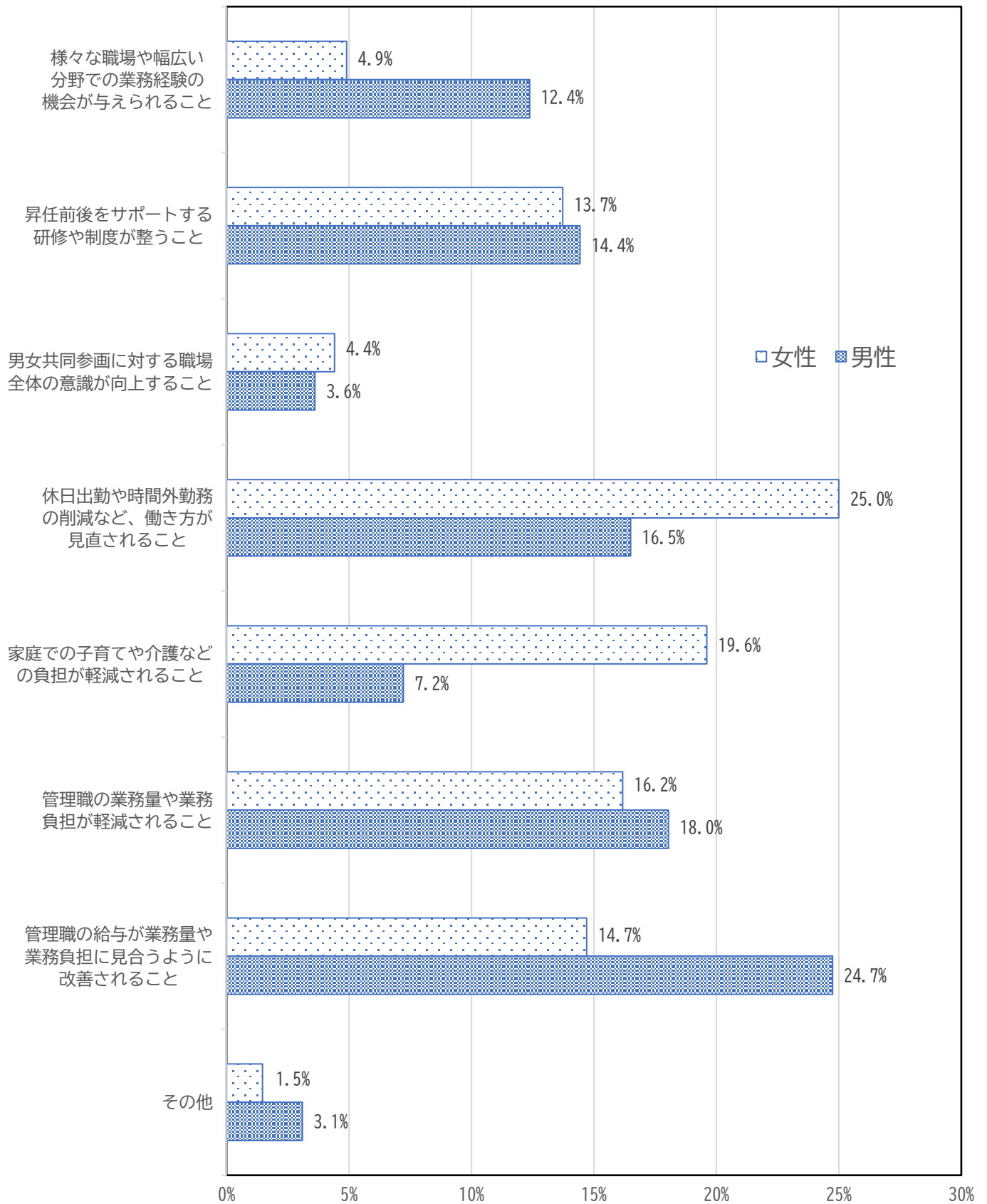
図 3-4-11



■属性別の特徴

F1.性別

図. 3-4-11-1

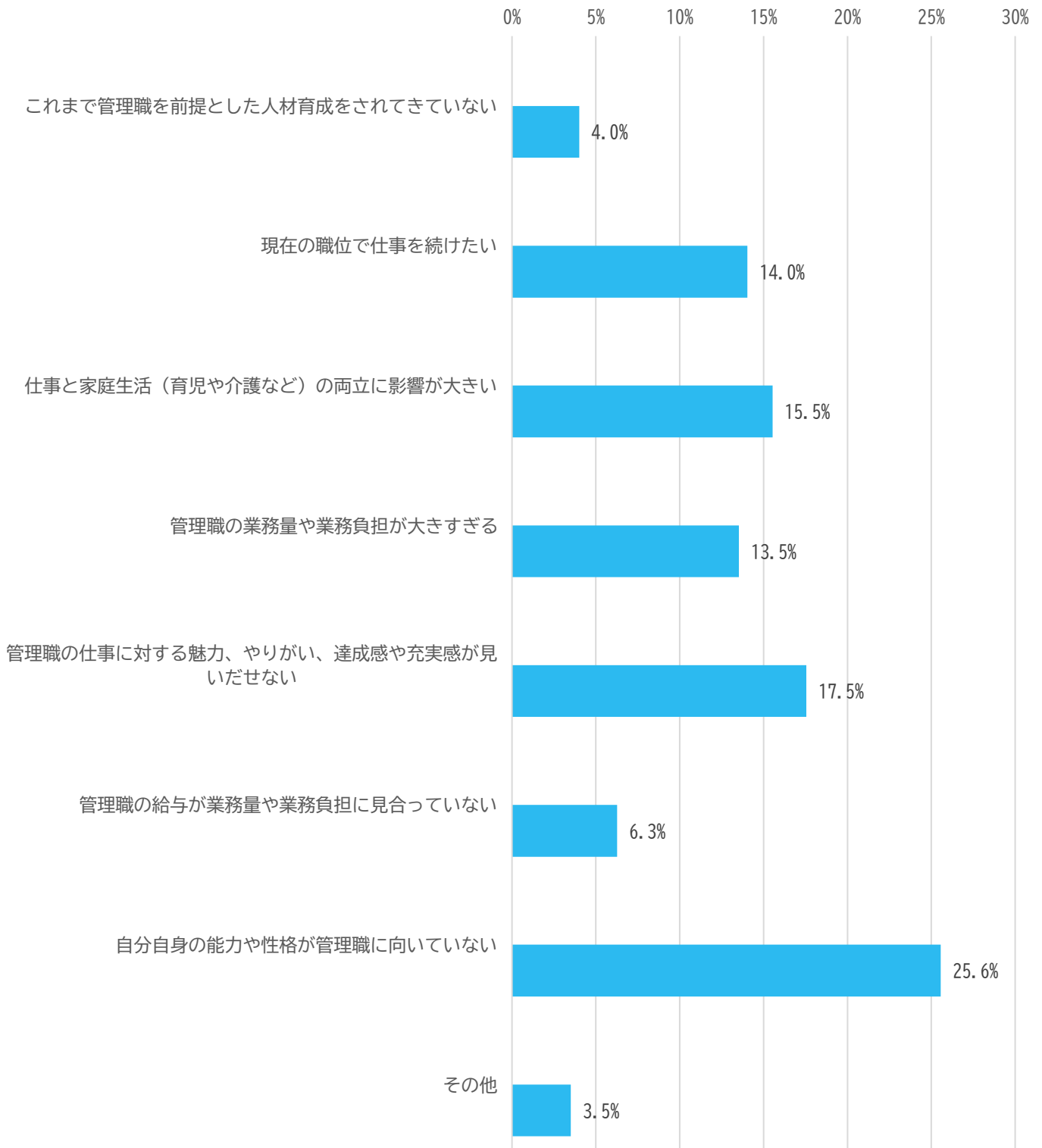


【問 12】 あなたが昇任を望まない主な理由は何ですか。

(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。

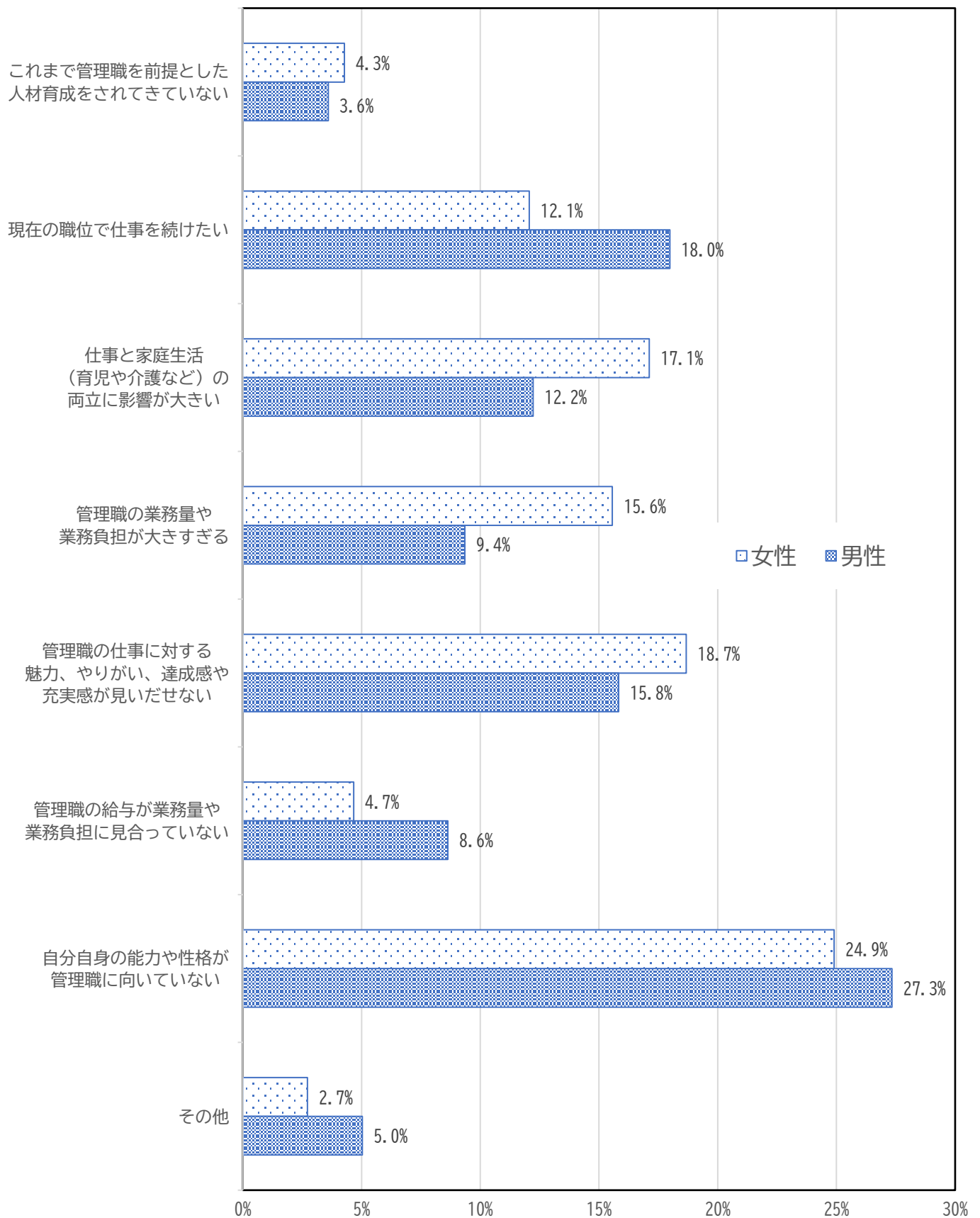
図 3-4-12



■属性別の特徴

F1.性別

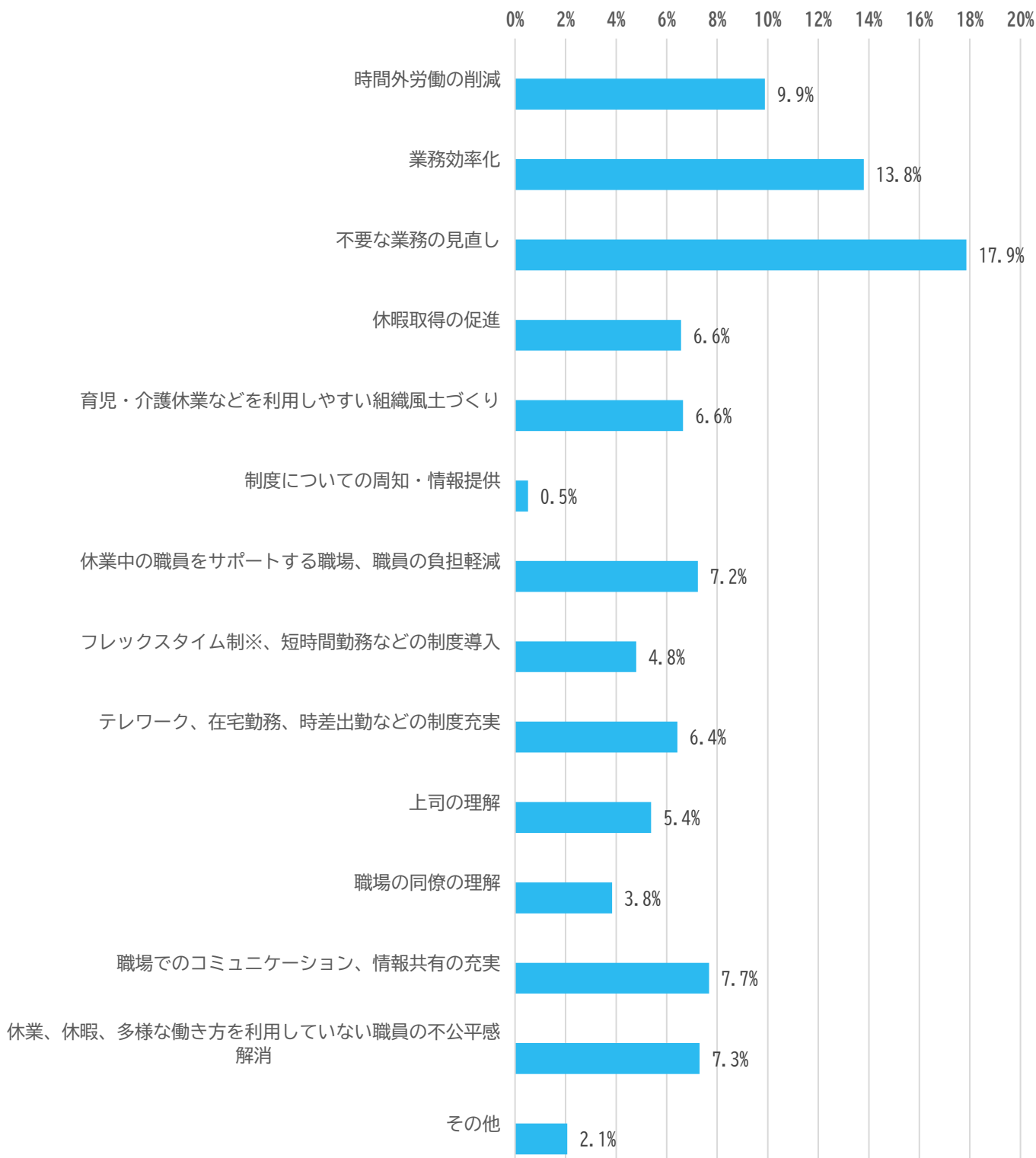
図. 3-4-12-1



【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。

「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。

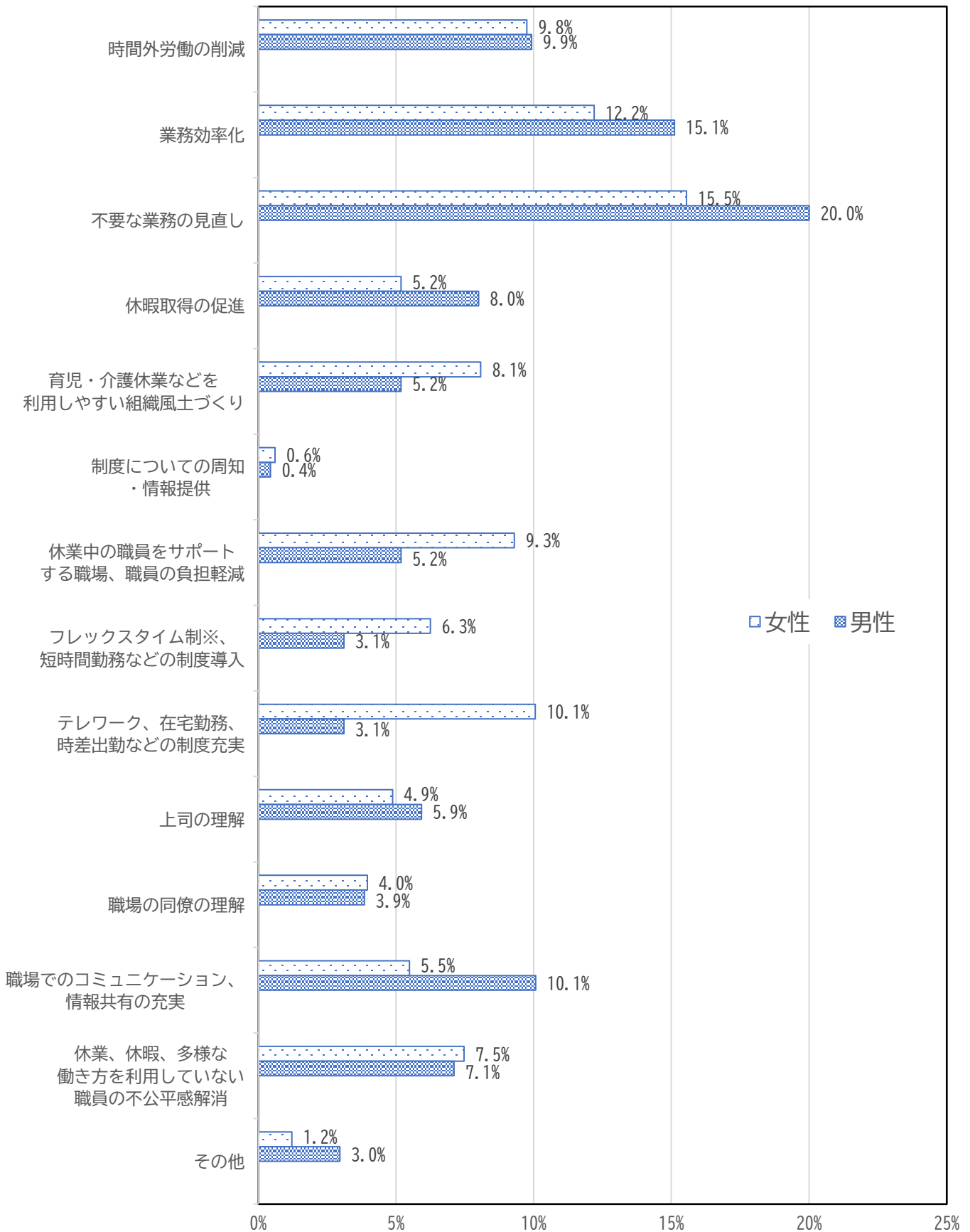
図 3-4-13



■属性別の特徴

F1.性別

図. 3-4-13-1

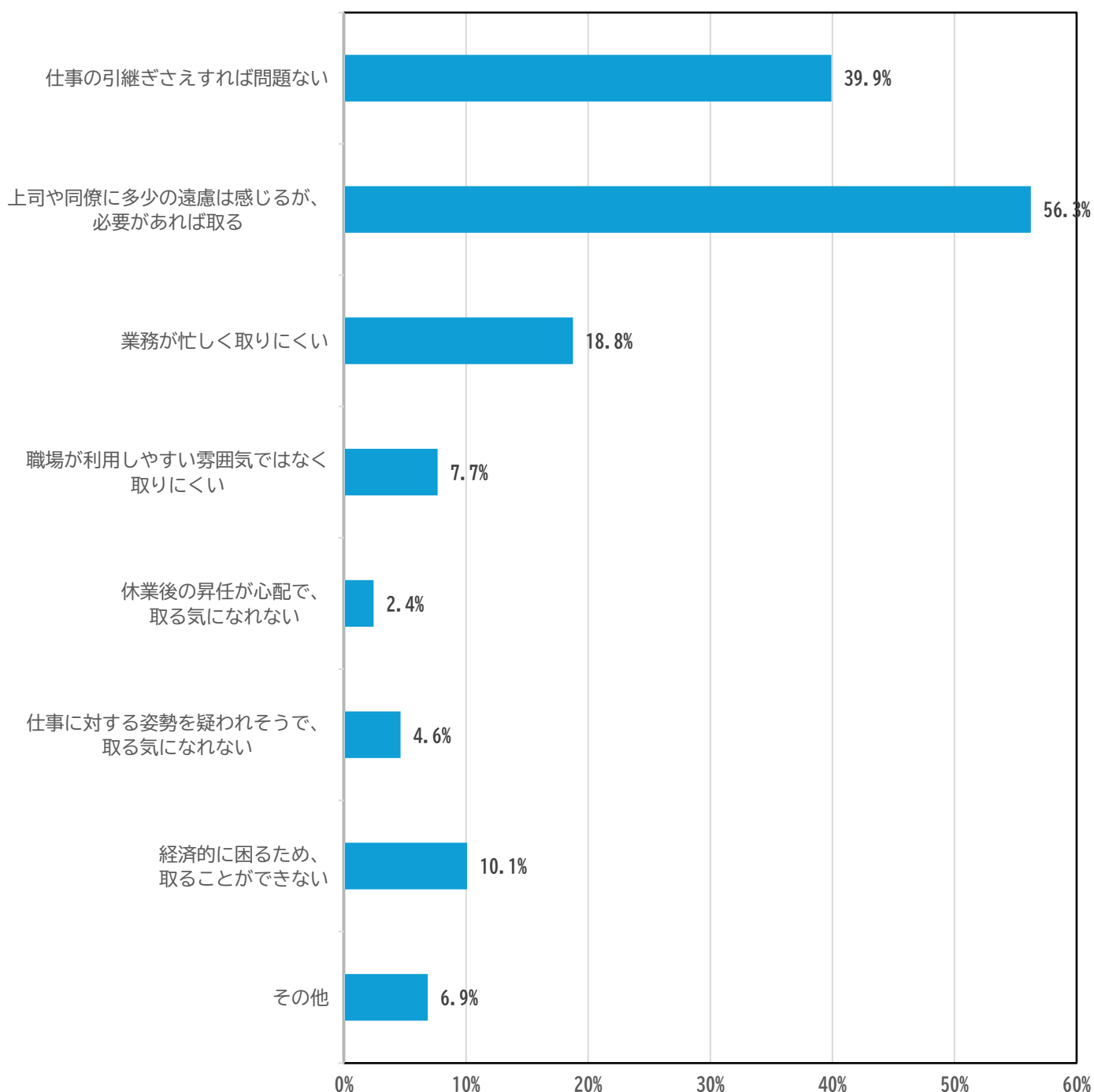


3-5 男性の育児や介護への参画について

【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。

「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。

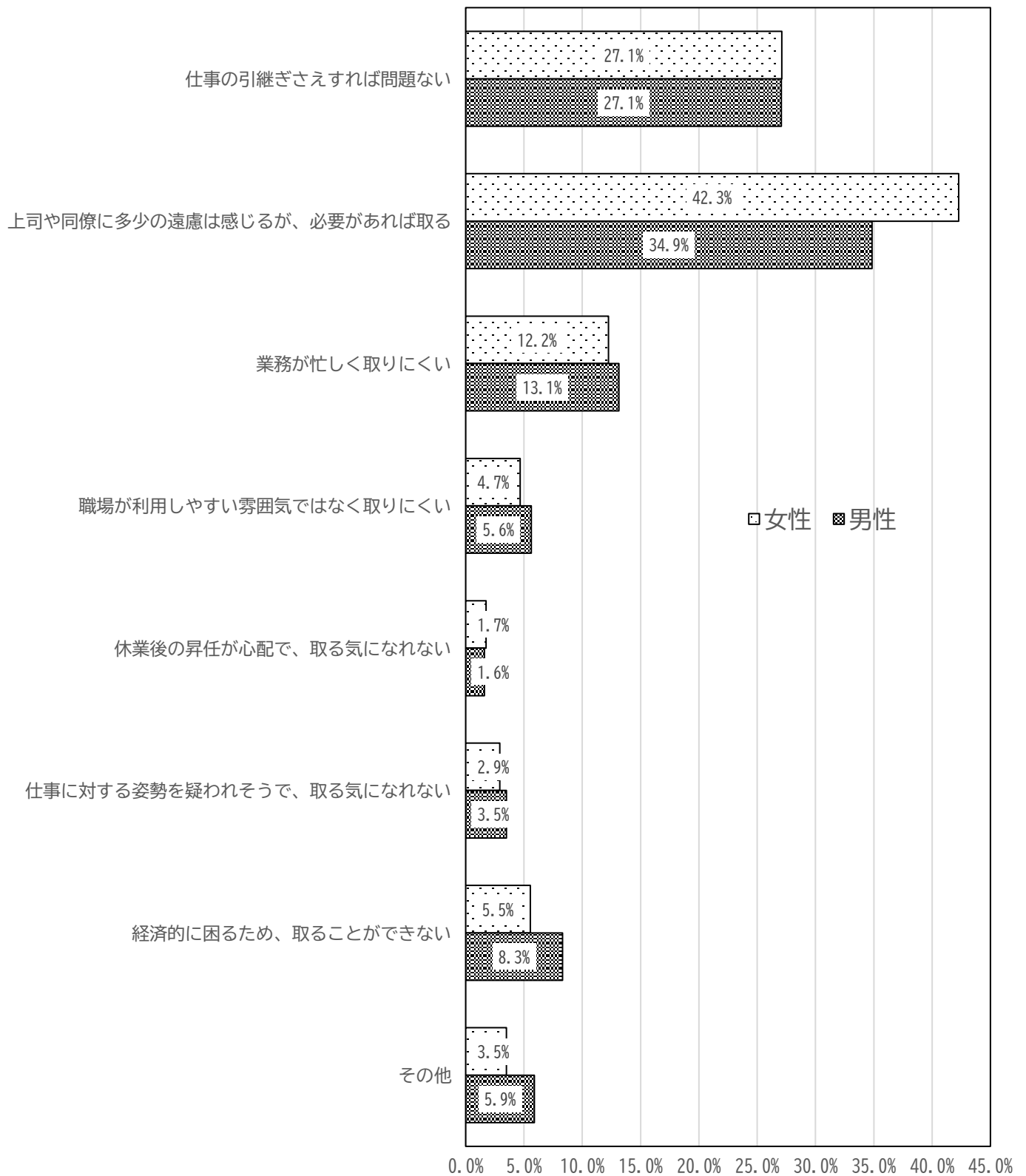
図 3-5-14



■属性別の特徴

F1.性別

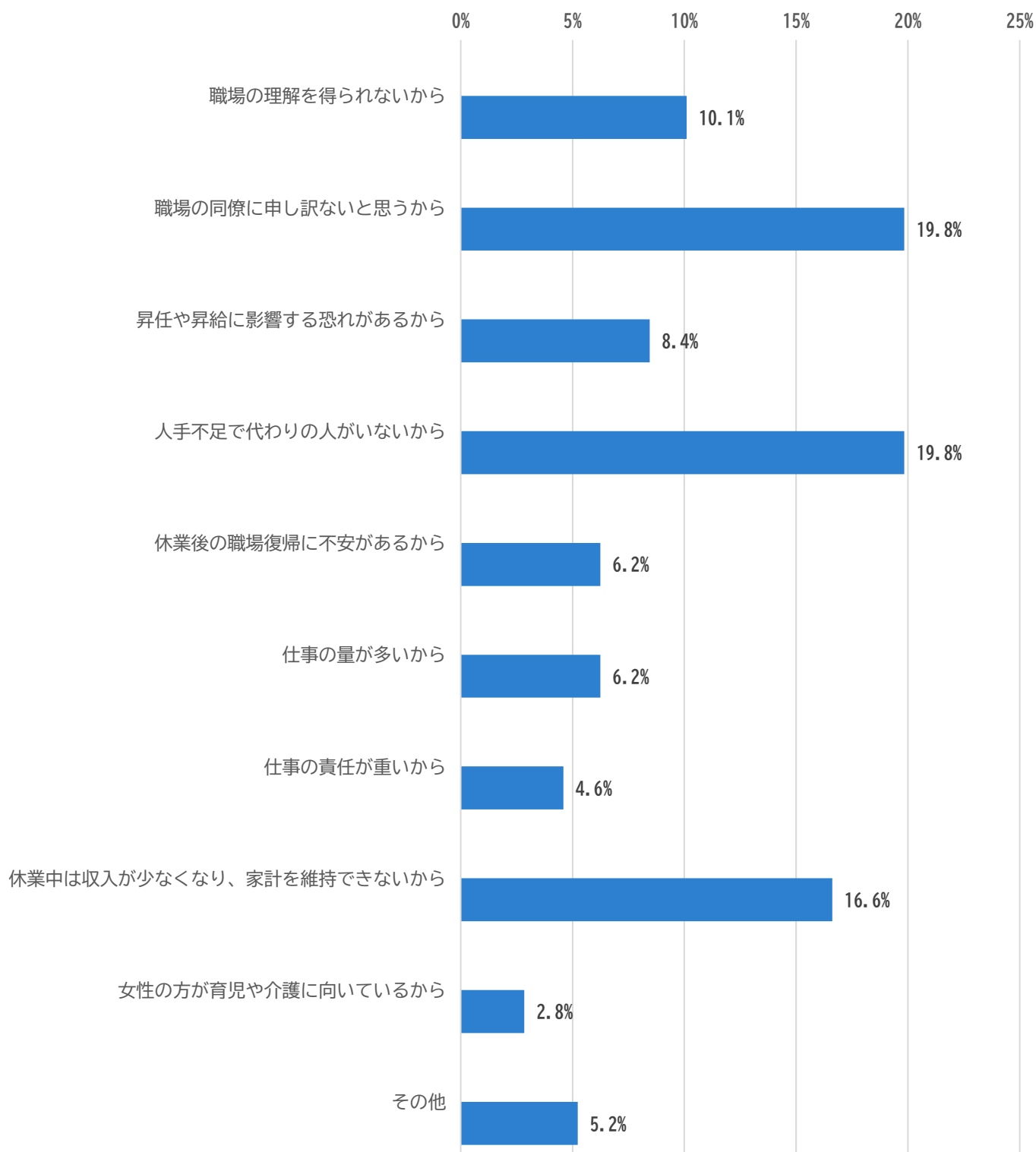
図. 3-5-14-1



【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。

「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。

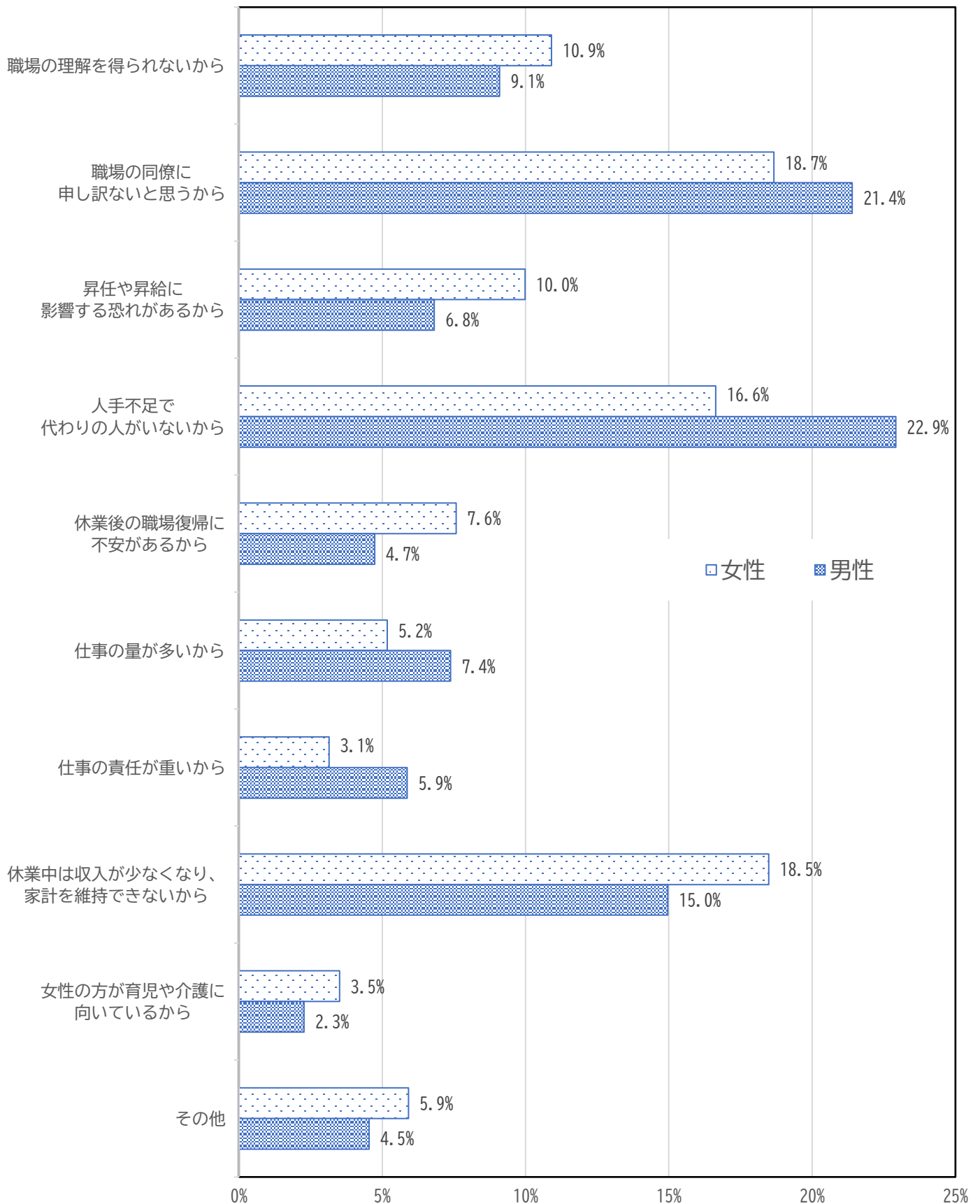
図 3-5-15



■属性別の特徴

F1.性別

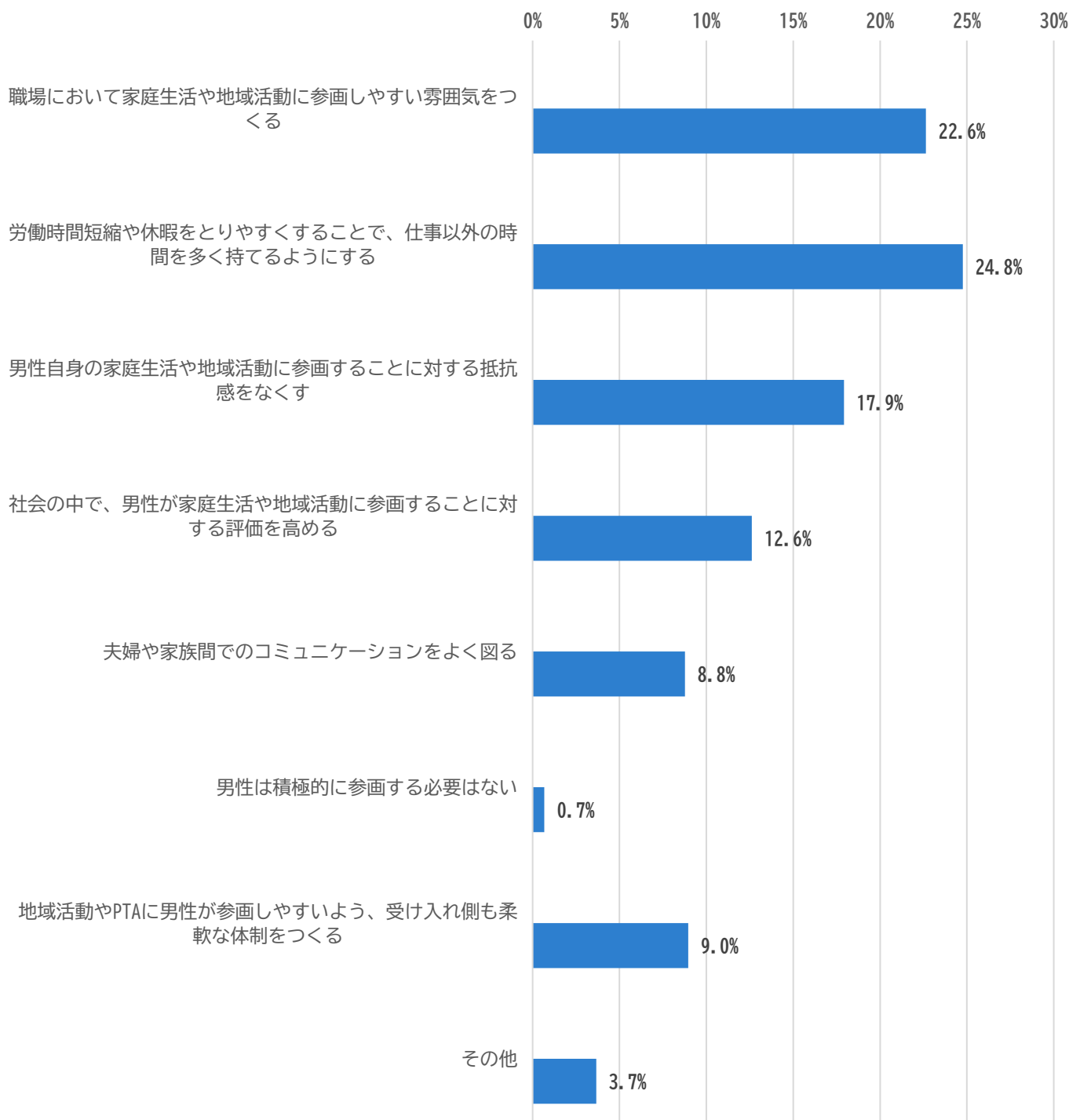
図. 3-5-15-1



【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。

「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。

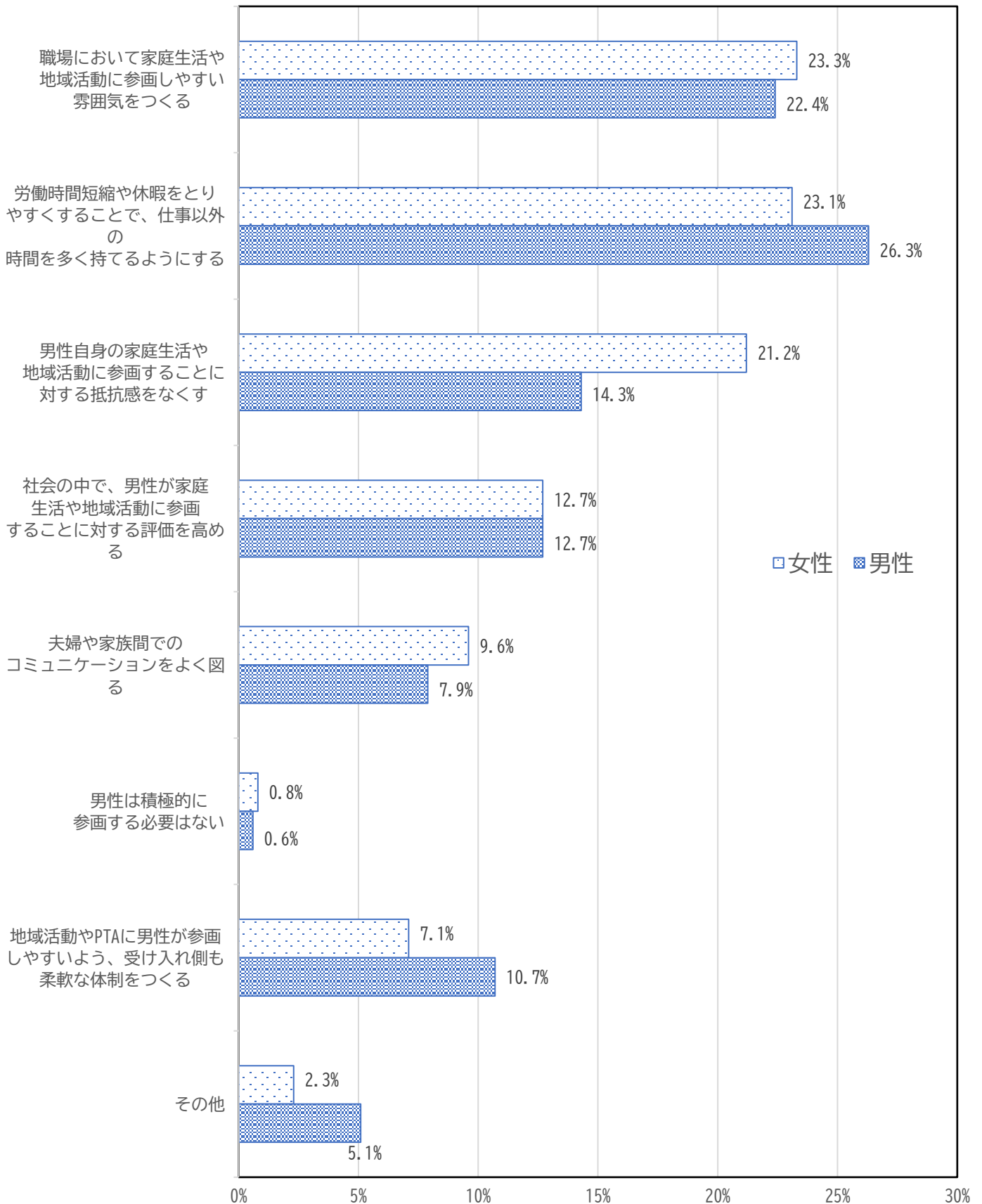
図 3-5-16



■属性別の特徴

F1.性別

図. 3-5-16-1

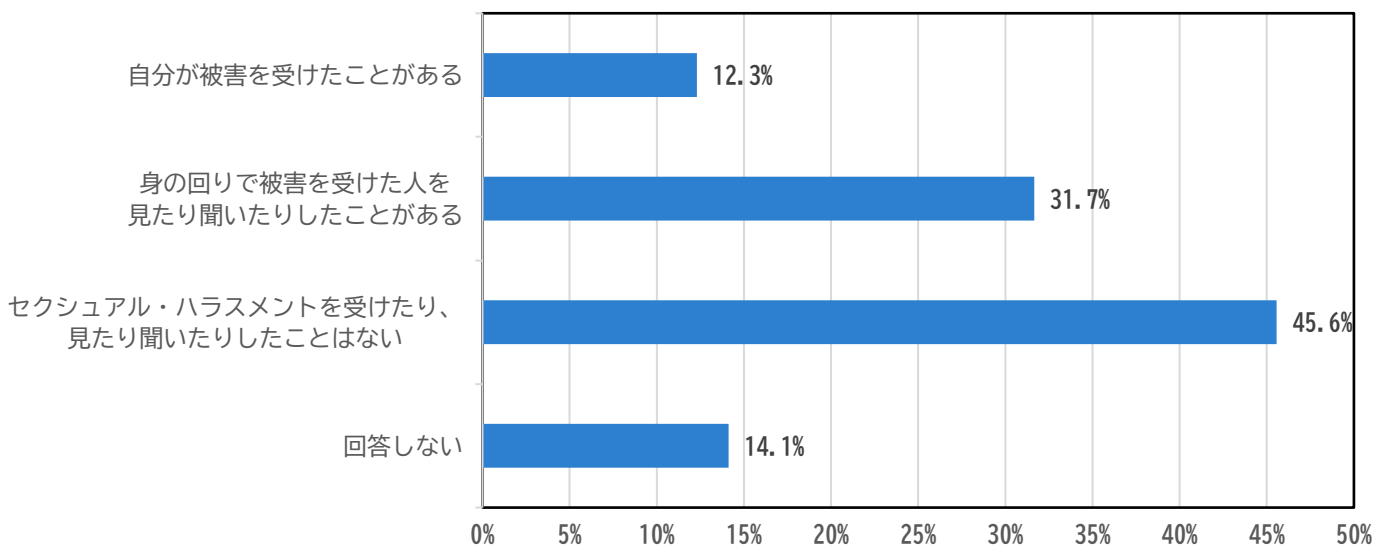


3-6 ハラスメントについて

【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。

「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。

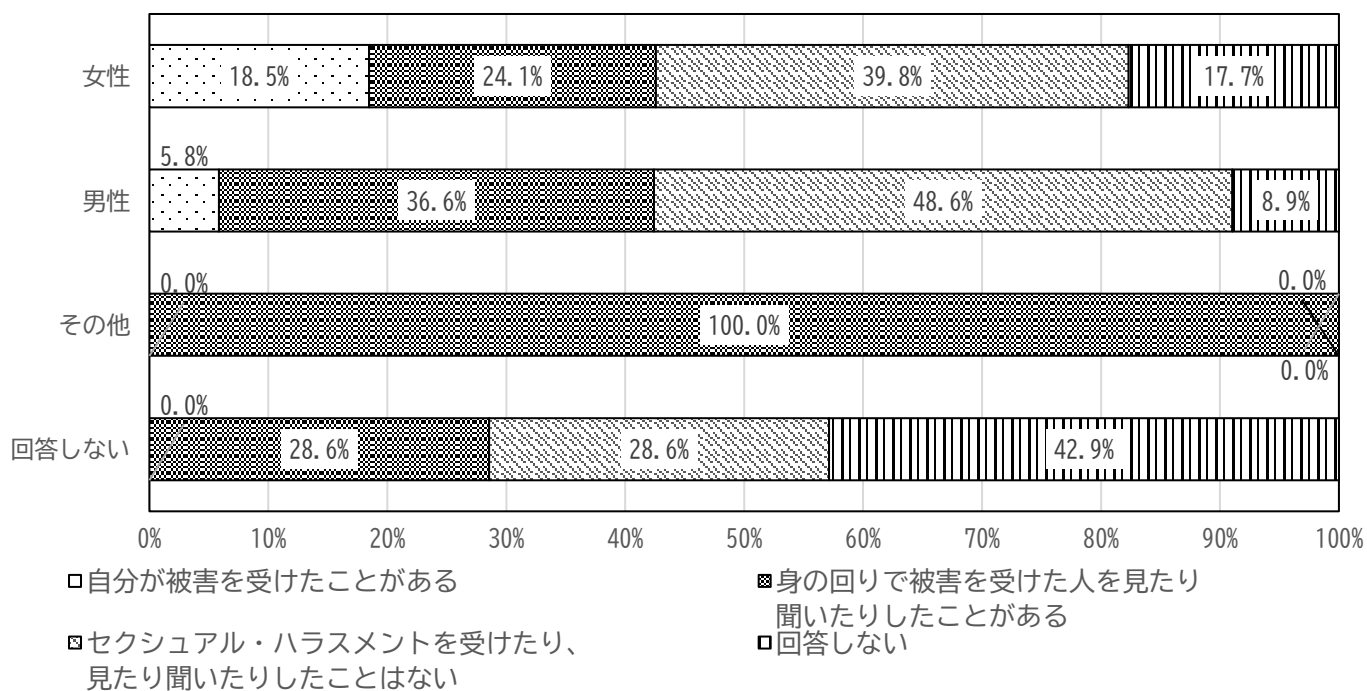
図 3-6-17



■属性別の特徴

F1.性別

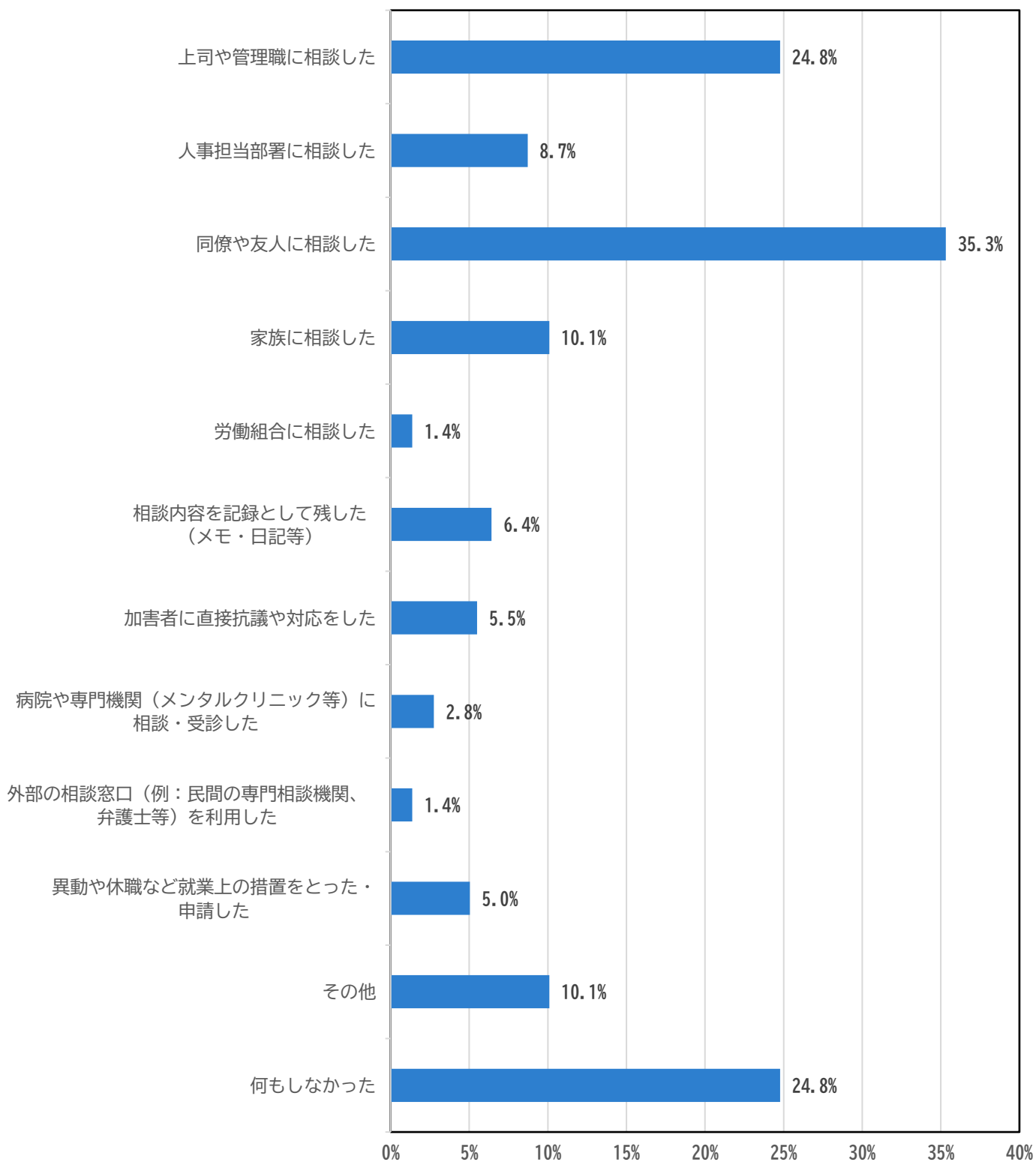
図. 3-6-17-1



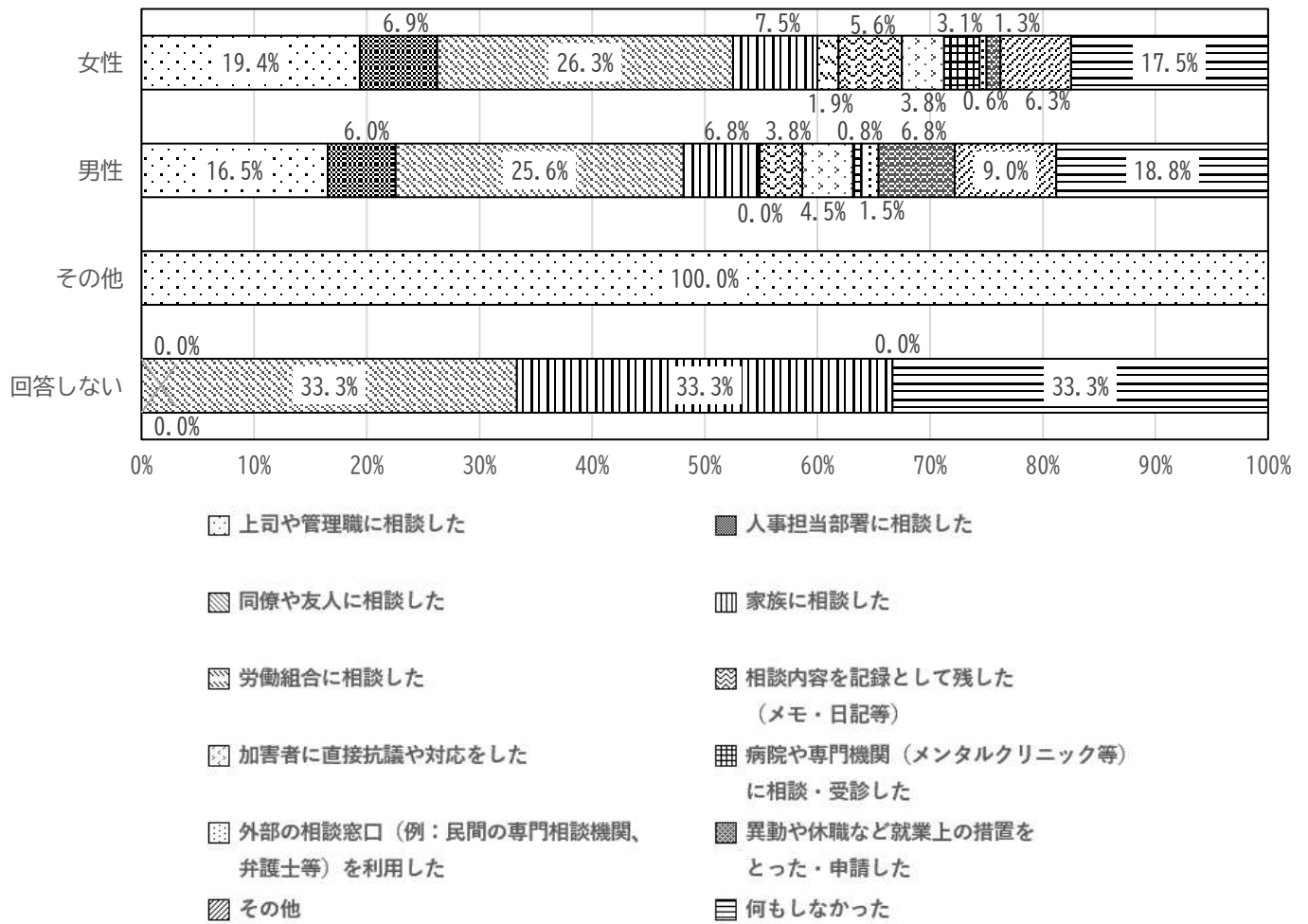
【問 18】 セクシュアル・ハラスメントの被害にあったり、見たり聞いたりした後、あなたが取った行動（対応）を教えてください。（問 17 で1、2を選択された人が回答）

「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



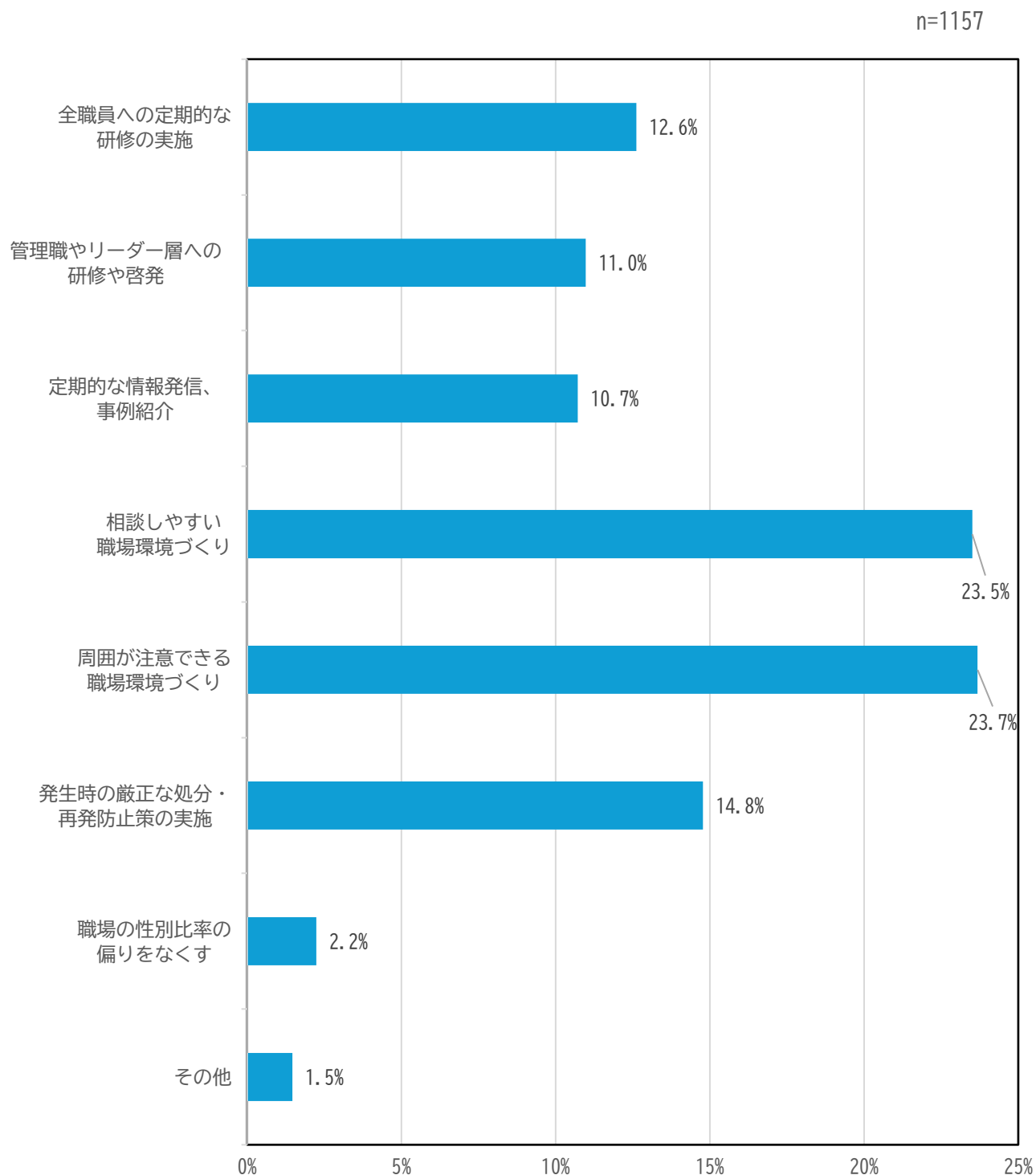
■属性別の特徴



【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。

「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。

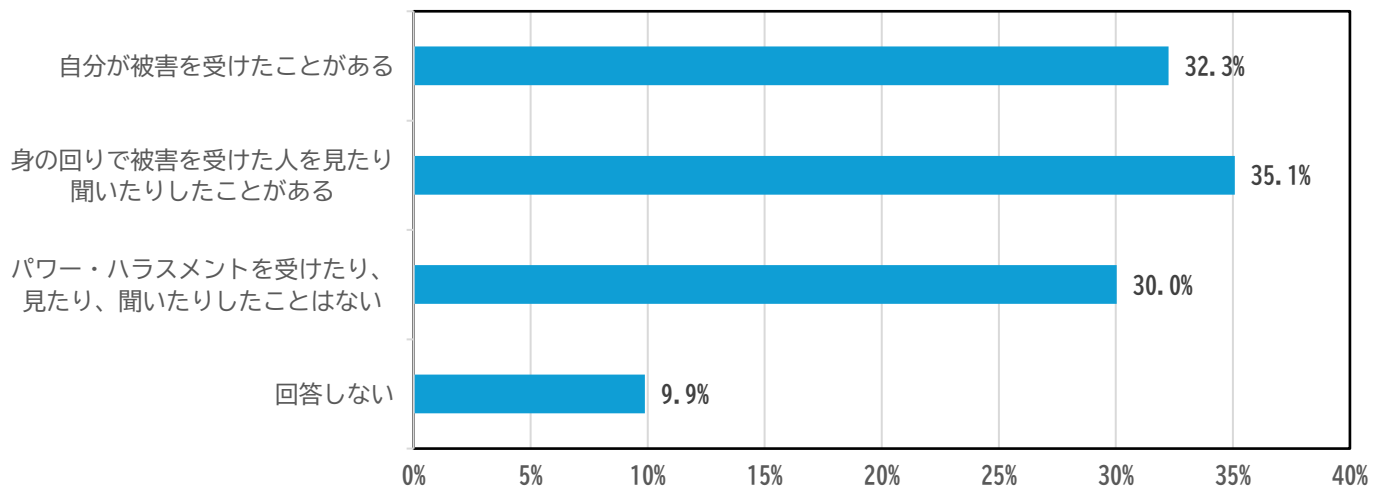
図 3-6-19



【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。

「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。

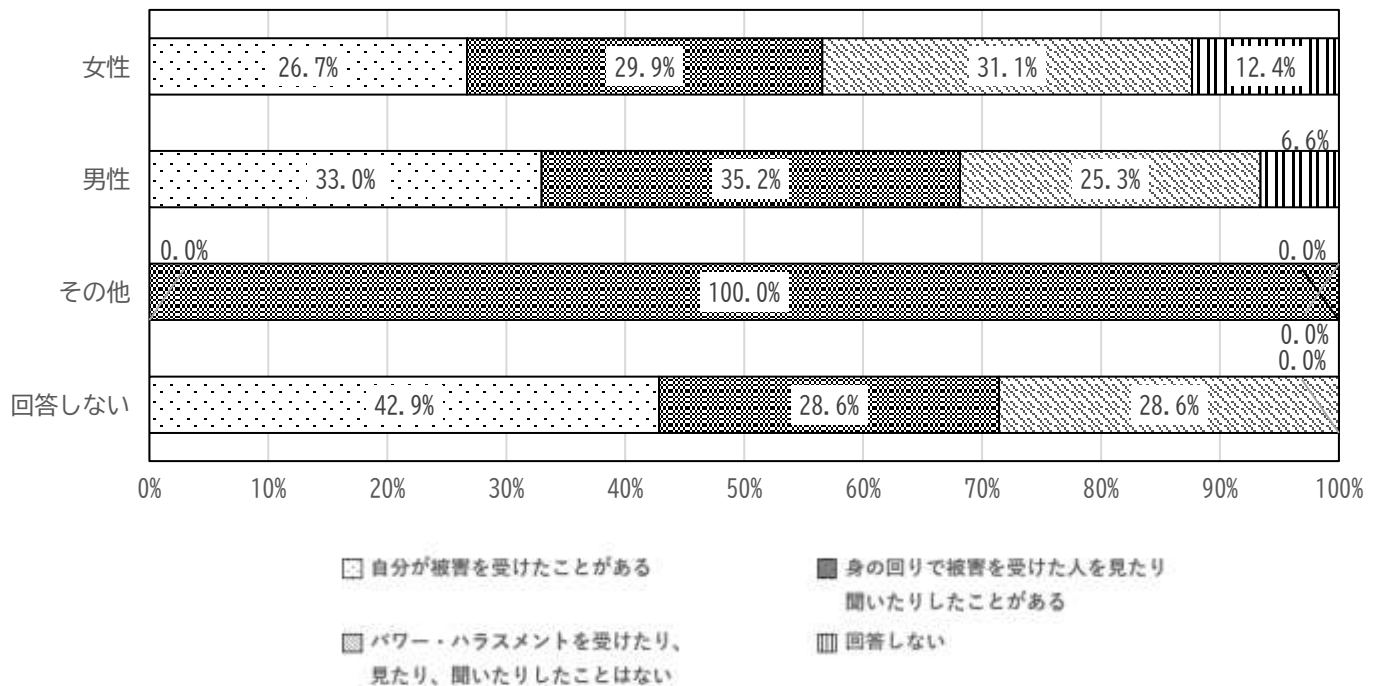
図 3-6-20



■属性別の特徴

F1.性別

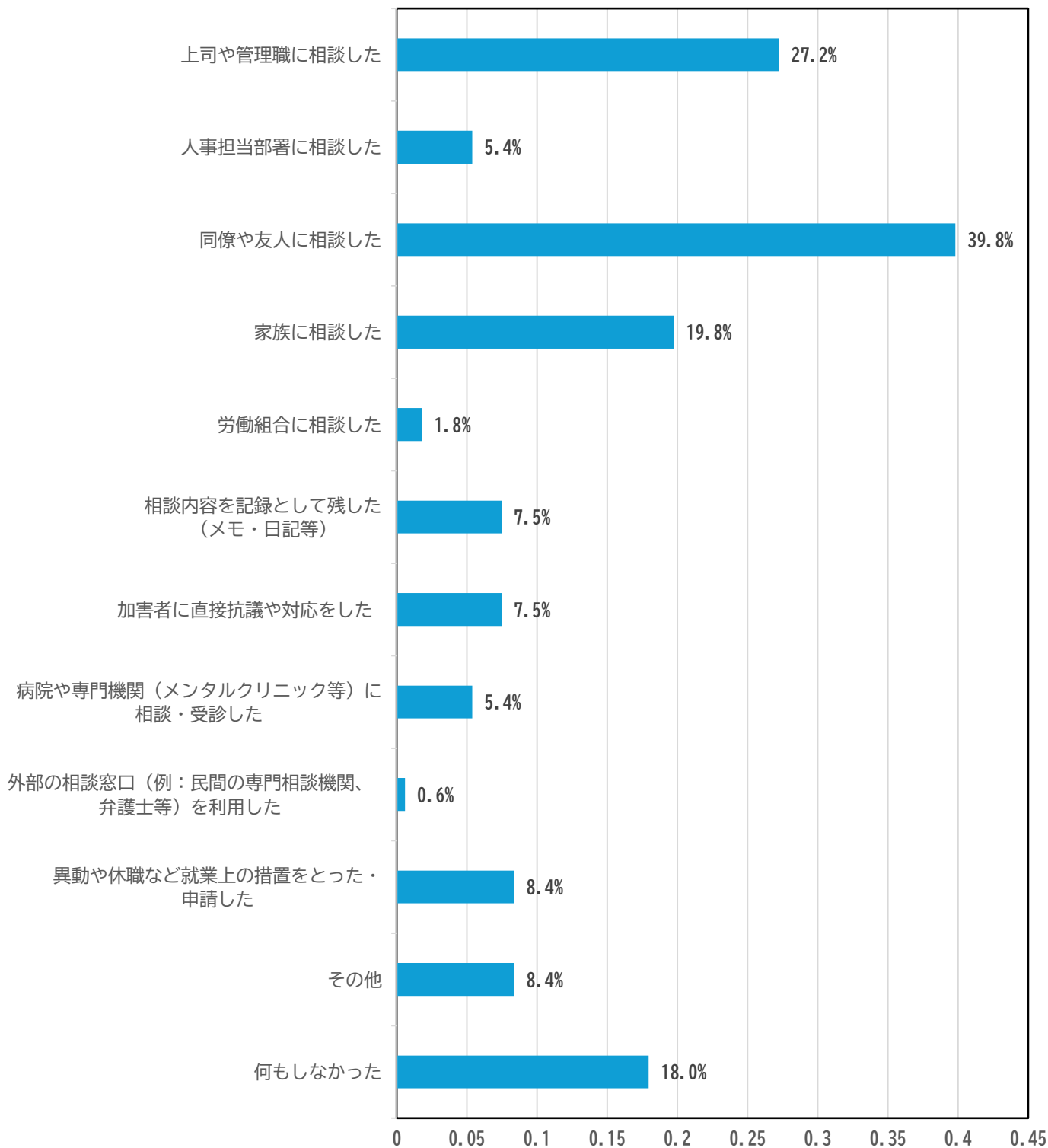
図. 3-6-20-1



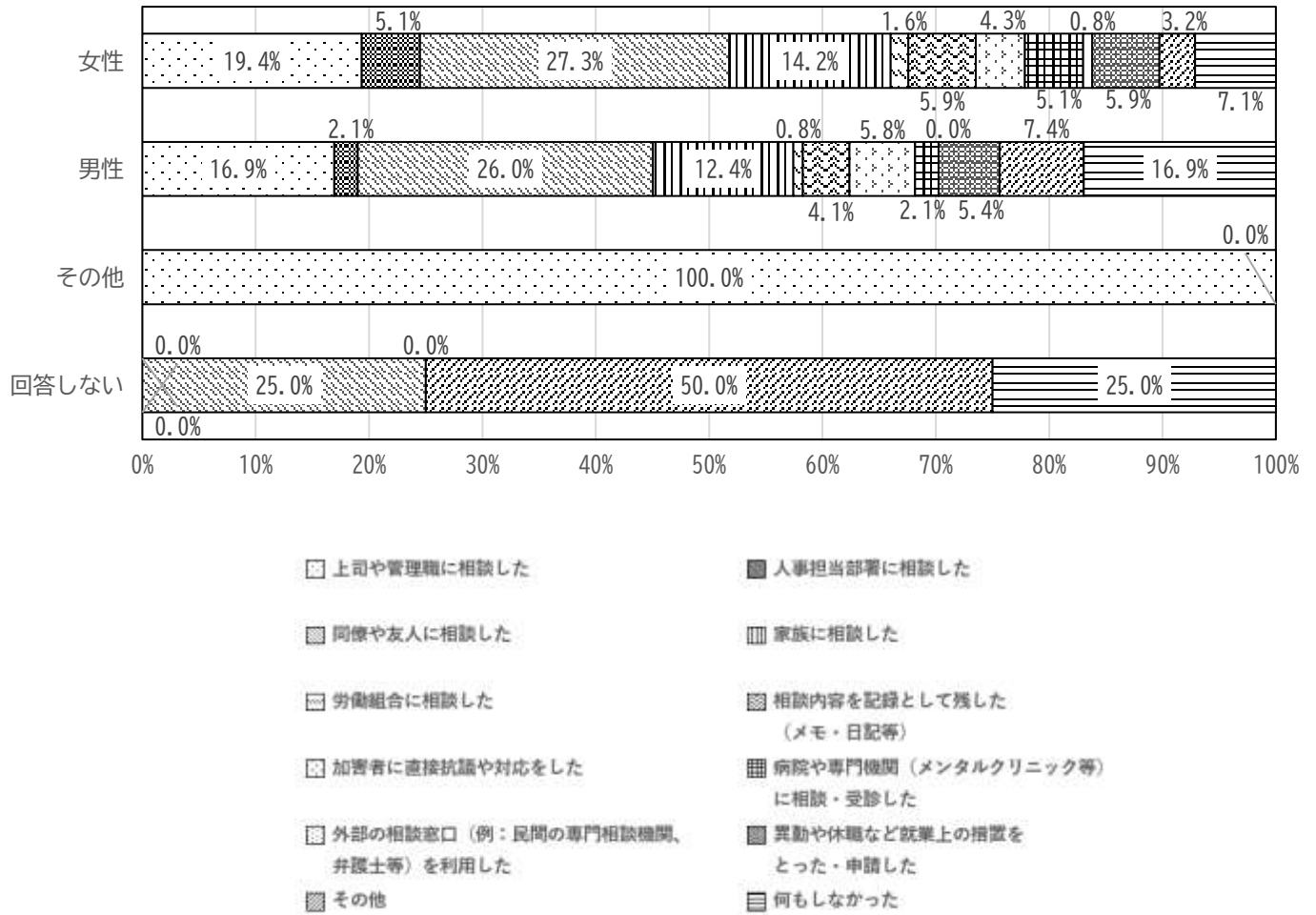
【問 21】 パワー・ハラスメントの被害に遭ったり、見たり聞いたりした後、あなたが取った行動(対応)を教えてください。(問 20 で1、2を選択された人が回答)

「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



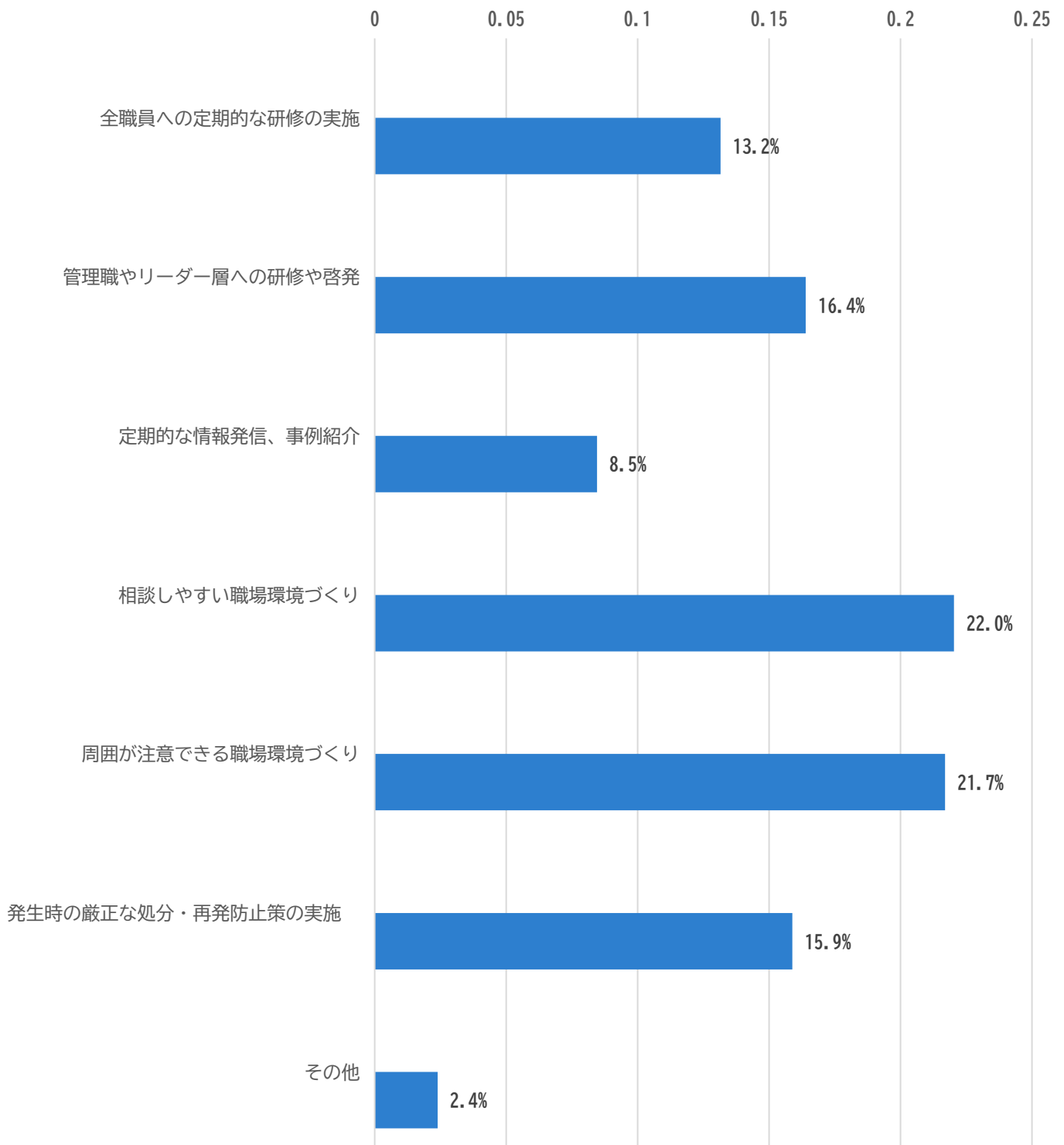
■属性別の特徴



【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。

「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

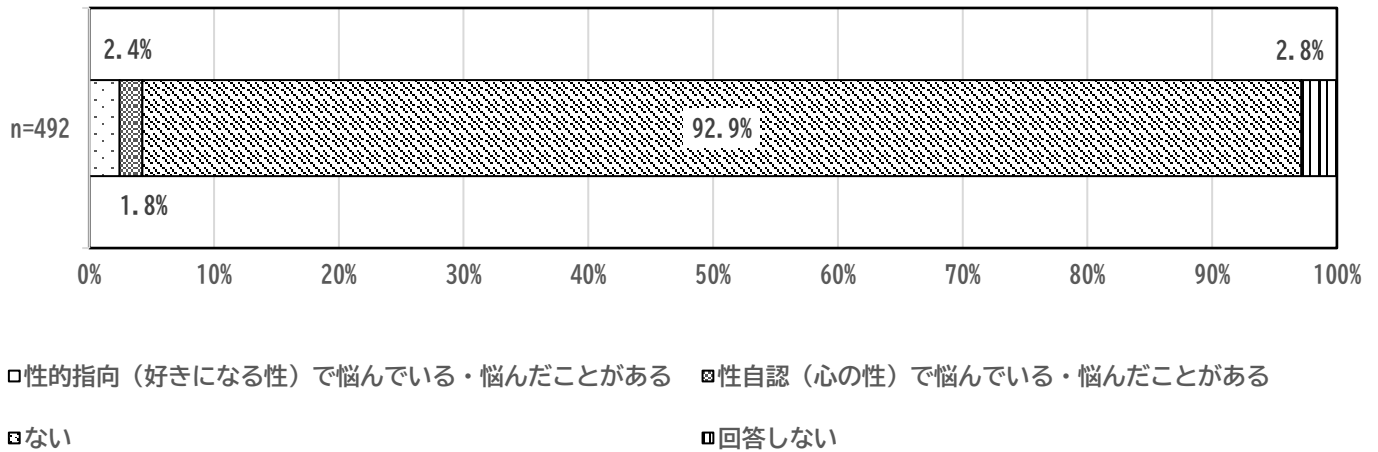


3-7 多様な性・性的マイノリティ (LGBTQ+) について

【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。

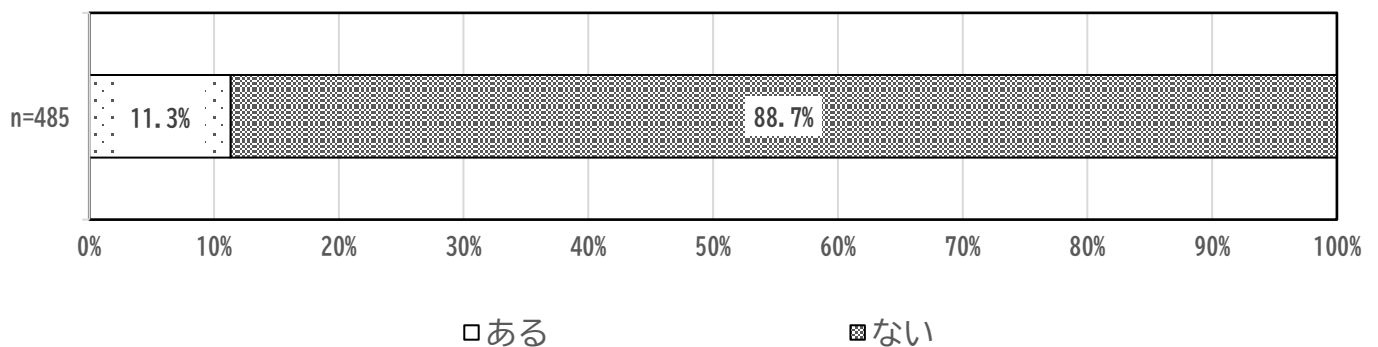
図 3-7-23



【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。

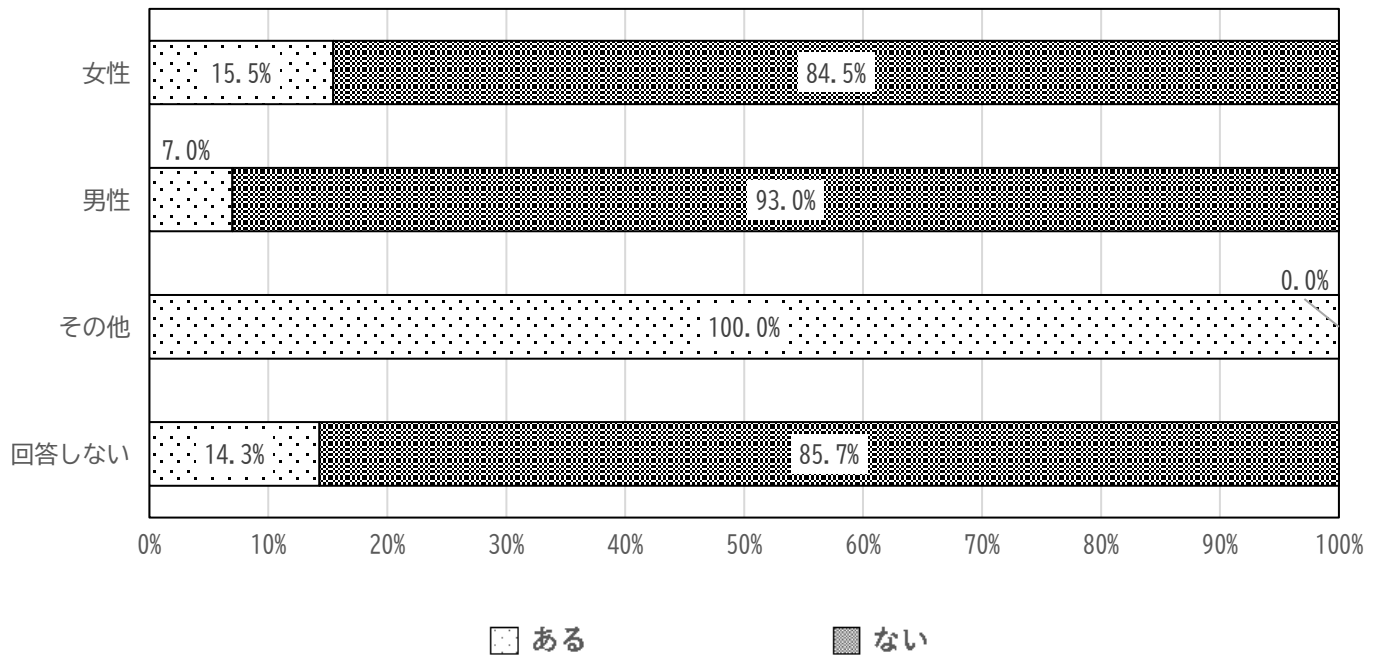
図 3-7-24



■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せんか。

「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

