

**男女共同参画に関する職員意識調査**  
**－ 報告書 －**

**平成 24 年 3 月**  
**姫路市**

## はじめに

姫路市では、全ての市民が人権尊重を基調に、性や世代にとらわれることなく一人ひとりの個性、資質、能力を認め合い、それらを十分に発揮し、支えあって暮らせる都市の実現を目指して、「姫路市男女共同参画プラン（平成13年3月策定・平成19年3月改訂）」に基づき、男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進しています。

このたび、男女共同参画社会づくりに対するご意見と現状をおたずねし、前回調査との比較から意識の変化を知るとともに、男女共同参画についての課題を把握するために、男女共同参画に関する意識調査を実施しました。

今回の調査結果につきましては、平成24年度に予定している新たな姫路市男女共同参画プランの策定に向けての基礎資料として十分に活用してまいりたいと考えております。

最後に、この調査にご協力をいただきました皆様方に厚くお礼申し上げますとともに、本市における男女共同参画社会の実現に向け、一層のご理解とご協力をお願いいたします。

# ～ 目 次 ～

<b>I 調査の概要</b>	1
<b>II 回答者の属性</b>	
1. 性別	3
2. 年齢	3
3. 職種	4
4. 職位	4
5. 未既婚	5
6. 配偶者・パートナーの就労状況	6
7. 子どもの人数	7
8. 世帯状況	7
<b>III 調査結果のまとめ</b>	
【1】男女平等意識について	8
【2】職業生活について	9
【3】結婚、家庭生活と男女の役割について	11
【4】ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	12
【5】人権について	13
【6】男女共同参画に関する施策などについて	14
<b>IV 調査結果</b>	
【1】男女平等意識について	15
1. 各分野における男女の地位	15
2. 男女不平等が生じる原因	19
3. 男女が平等になるために重要なこと	22
【2】職業生活について	24
1. 姫路市における男女の地位	24
2. 育児休業・介護休業制度の利用状況・利用意向	28
3. 育児休業・介護休業制度を利用する上で支障となること	31
4. 姫路市における女性職員の職域拡大・登用の現状について	34
5. 姫路市において女性職員の職域拡大・登用が進まない理由	36
6. 姫路市において女性職員の職域拡大・登用を進めるために必要なこと	39
7. 男女が共に職業人として活躍するために重要なこと	42
8. 姫路市における仕事上の旧姓の使用意向	45
9. 仕事上の旧姓使用で支障となること	46
【3】結婚、家庭生活と男女の役割について	48
1. 結婚、家庭に関する考え	48
2. 家庭内の仕事の理想の分担	51
3. 家庭内の仕事の実際の分担	54
【4】ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	58
1. 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度の理想と現実	58
2. ワーク・ライフ・バランスの実現のための工夫	60

<b>【5】人権について</b>	62
1. セクシュアル・ハラスメントだと思うこと	62
2. セクシュアル・ハラスメントの経験	65
3. セクシュアル・ハラスメントをなくすために重要なこと	67
4. メディアにおける性・暴力表現について	70
5. メディアにおける性・暴力表現の問題点	71
<b>【6】男女共同参画に関する施策などについて</b>	73
1. 男女共同参画関連事項の認知度	73
<b>【7】自由回答意見一覧</b>	78
<b>資料：調査票</b>	84

# I 調査の概要

# I 調査の概要

## 【調査目的】

本市では、全ての市民が人権尊重を基調に、性や世代にとらわれることなく一人ひとりの個性、資質、能力を認め合い、それらを十分に発揮し、支えあって暮らせる都市の実現を目指して『男女共同参画プラン』に基づき、様々な取り組みを進めている。

本調査は、『男女共同参画プラン』の計画期間が平成24年度末で終了することから、より市の実情にあった新プランを策定するにあたり、職員の男女共同参画社会に関する意識やニーズを把握し、今後の施策展開の参考にすることを目的として実施した。

## 【調査対象】

特別職、嘱託職員、再任用職員、臨時職員を除く全職員

## 【調査方法】

調査票の配布・回収

## 【調査期間】

平成23年（2011年）8月1日（月）～12日（金）

## 【回収結果】

配布数 ----- 3,696 件

有効回収数 ----- 3,155 件

有効回収率 ----- 85.4%

## ■回収票の性別・年齢構成一覽

（上段：回答件数／下段：構成比%）

	合計	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50歳以上	無回答
全体	3,155	394	989	937	828	7
	100.0	12.5	31.3	29.7	26.2	0.2
男性	2,205	246	658	649	649	3
	100.0	11.2	29.8	29.4	29.4	0.1
女性	919	146	324	279	170	0
	100.0	15.9	35.3	30.4	18.5	0.0

### 【報告書の見方について】

- (1) 集計は小数点以下第2位を四捨五入している。したがって回答比率の合計は必ずしも100%にならない場合がある。
- (2) 2つ以上の回答を要する（複数回答）質問の場合、その回答比率の合計は100%を超える場合がある。
- (3) 数表、図表、文中に示すNは、比率算出上の基数（標本数）である。全標本数ベースを示す「全体」を「N」、該当数ベースを「n」で標記している。
- (4) 図表中における年齢別などのクロス集計結果については、該当する属性等の設問に対する無回答者（例えば、年齢別でクロス集計する場合における年齢の無回答者）を除いて表記しているため、属性ごとの基数の合計と全体の基数は同じにならない場合がある。
- (5) 図表中においては見やすさを考慮し、回答割合が極端に少ない数値（例：0.0%、0.1%など）は図中表記から割愛している場合がある。
- (6) 必要に応じて、姫路市平成17年度実施「男女共同参画に関する職員意識調査」（以下「前回調査」と表記）と比較分析しているが、質問によっては選択肢が一致していない場合があり、図表等に完全な比較を表せない設問もある。また、姫路市平成23年度実施「男女共同参画に関する市民意識調査」と比較して記載している。

#### [比較分析する調査の概要]

調査名	実施主体	調査年月日	調査方法
「男女共同参画に関する職員意識調査（平成17年度実施）」	市 男女共同参画推進課	H17.8.19～ H17.8.31	①庁内LANを活用した配布・回収 ②紙ベースでの配布・回収

- (7) この他、個別に参照事項がある場合は、本報告書の該当箇所に適宜記載した。

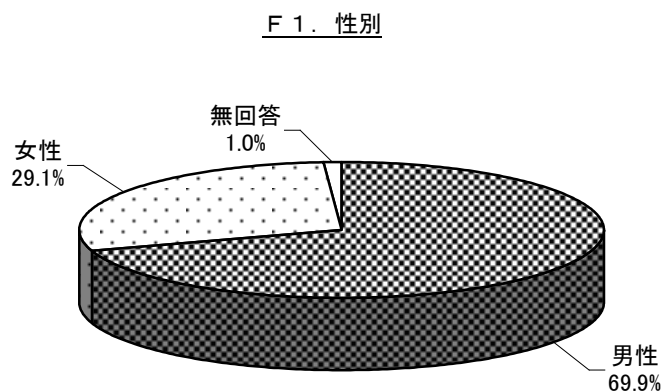
## Ⅱ 回答者の属性



## II 回答者の属性

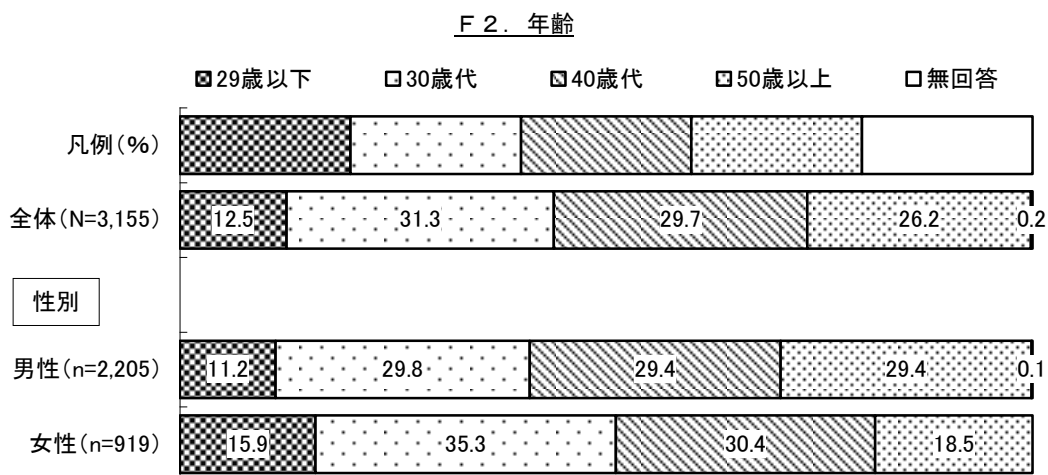
### 1. 性別

性別は、女性 29.1%、男性 69.9%と男性が7割を占める。



### 2. 年齢

年齢は、全体で「30歳代」が31.3%で最も多く、次いで「40歳代」(29.7%)、「50歳以上」(26.2%)、「29歳以下」(12.5%)の順となっている。

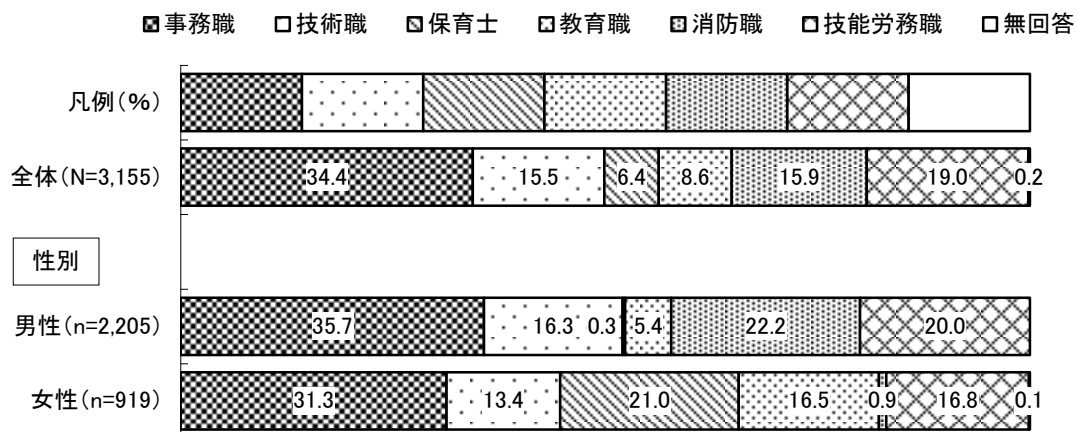


### 3. 職種

職種は、全体で「事務職」が34.4%で最も多く、次いで「技能労務職」(19.0%)、「消防職」(15.9%)、「技術職」(15.5%)の順となっている。

性別では、男性で「消防職」、女性で「保育士」、「教育職」の割合がそれぞれ高くなっている。

F 3. 職種

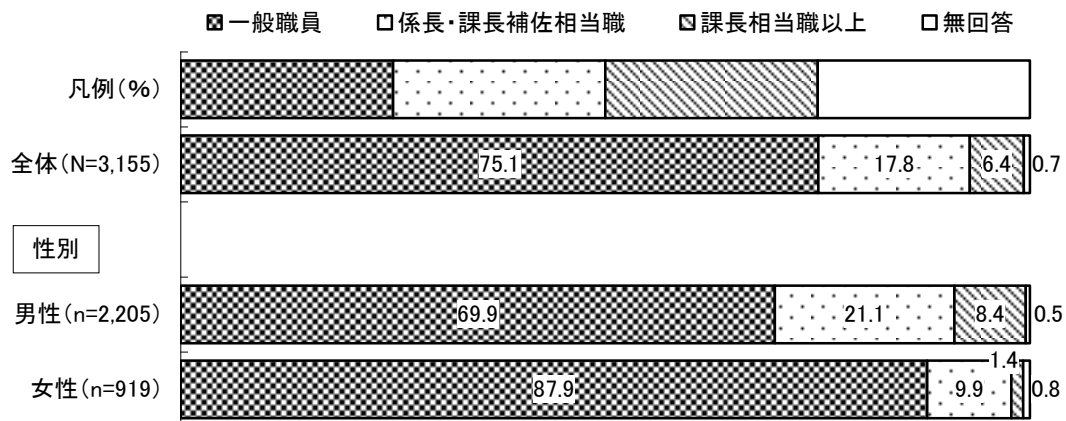


### 4. 職位

職位は、全体で「一般職員」が75.1%で最も多く、次いで「係長・課長補佐相当職」(17.8%)、「課長相当職以上」(6.4%)の順となっている。

性別では、男性に比べて女性で「一般職員」の割合が高く、「係長・課長補佐相当職」以上の割合は、男性で29.5%、女性で11.3%となっている。

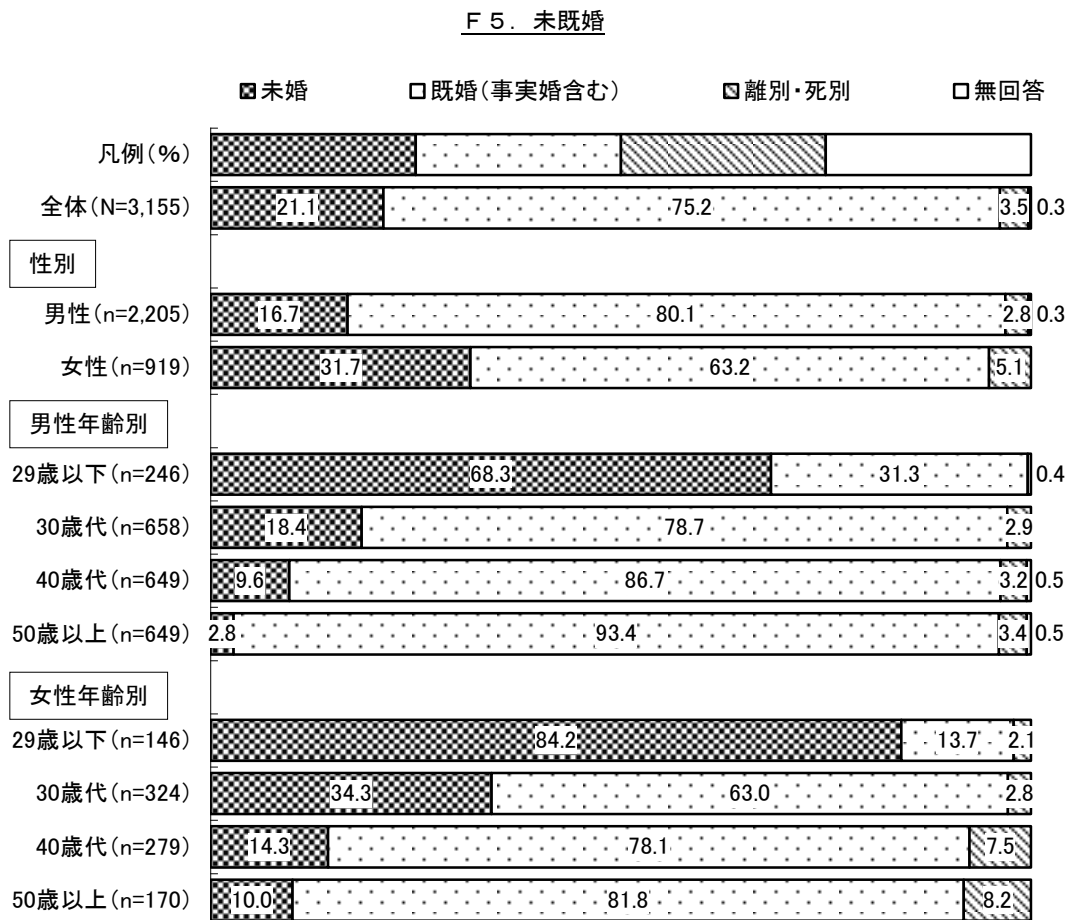
F 4. 職位



## 5. 未既婚

未既婚をみると、全体で、「未婚」が 21.1%、「既婚（事実婚含む）」が 75.2%、「離別・死別」が 3.5%となっており、性別では、女性で「未婚」の割合がやや高い。

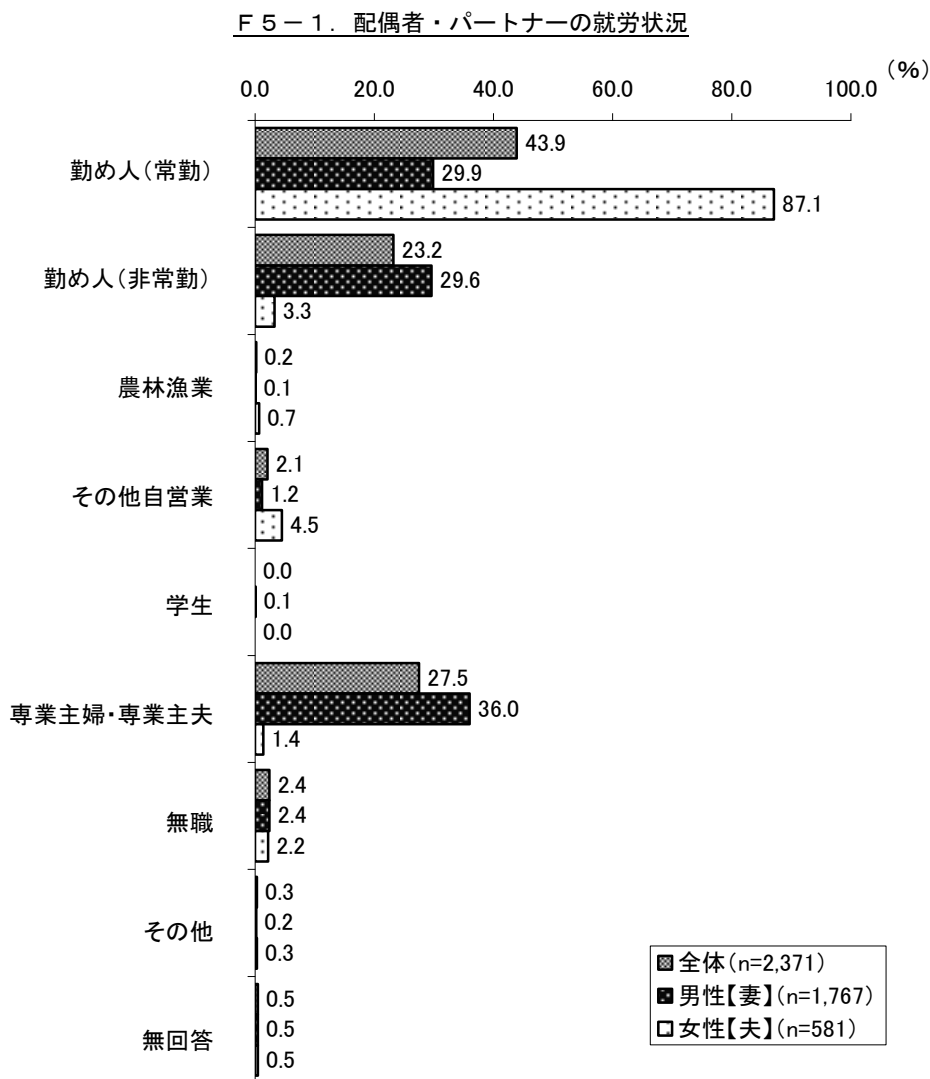
性・年齢別では、男女 29 歳以下では「未婚」の占める割合が高く、男性に比べて女性ですべての年代で「未婚」の割合が高い。



## 6. 配偶者・パートナーの就労状況

既婚者の配偶者・パートナーの就労状況は、全体で「勤め人（常勤）」が 43.9%で最も高く、次いで「専業主婦・専業主夫」（27.5%）、「勤め人（非常勤）」（23.2%）の順となっている。

性別では、男性で「妻」の就労状況は「専業主婦・専業主夫」、「勤め人（常勤）」、「勤め人（非常勤）」の順となっており、女性で「夫」の就労状況は「勤め人（常勤）」の割合がそれぞれ高い。

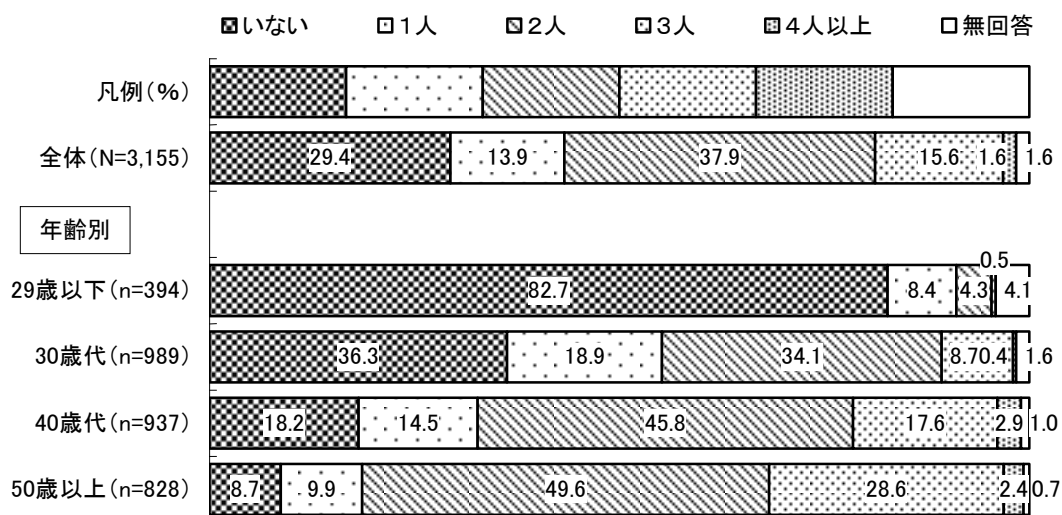


## 7. 子どもの人数

子どもの人数は、全体で「2人」が37.9%、「3人」が15.6%、「1人」が13.9%となっており、子どもが「いない」割合は29.4%である。

年齢別では、年齢が若くなるほど「いない」割合が高くなる傾向がみられる。

F 6. 子どもの人数

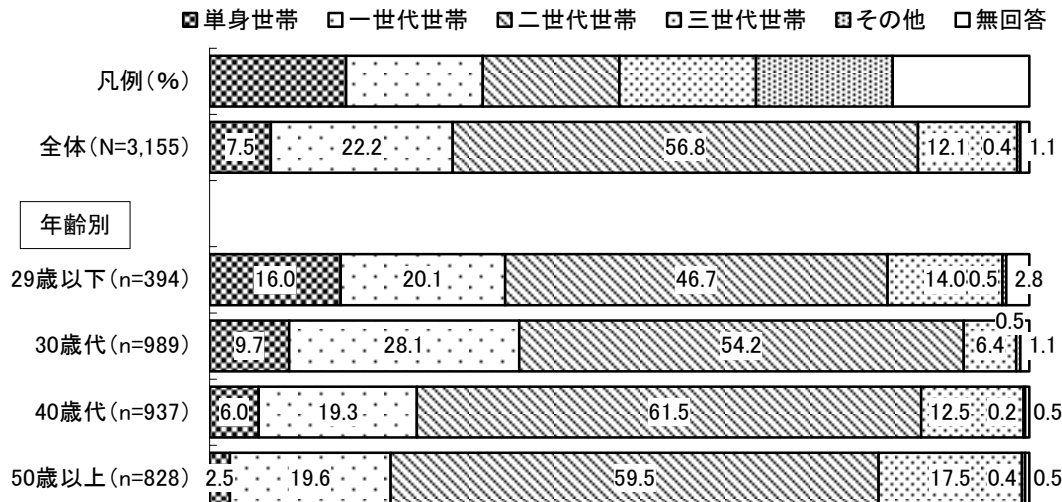


## 8. 世帯状況

世帯状況は、「二世帯世帯」が56.8%で最も高く、次いで「一世帯世帯」(22.2%)、「三世帯世帯」(12.1%)、「単身世帯」(7.5%)の順となっている。

年齢別では、年齢が若くなるほど「単身世帯」の割合が高くなる傾向がみられる。また29歳以下・50歳以上で「三世帯世帯」の割合がやや高い。

F 7. 世帯状況



### Ⅲ 調査結果のまとめ

## Ⅲ 調査結果のまとめ

### 【1】男女平等意識について

#### 1. 各分野における男女の地位（問1）：15 ページ

「③学校教育の場」、「⑥法律や制度の上」では「平等」の割合が比較的高いものの、すべての分野において、『男性優遇』の割合が『女性優遇』の割合を上回っており、特に「⑦社会通念、慣習・しきたりなど」、「④政治の場」は『男性優遇』の割合が6割以上となっている。

前回調査と比較すると、すべての分野において『男性優遇』の割合は減少しており、特に「①家庭生活」、「②職場」、「⑥法律や制度の上」、「⑧社会全体」などで『男性優遇』の減少が目立っている。

また、市民意識調査結果と比較すると、すべての分野において、「平等」の割合が市民より高い値となっている。（「市民意識調査 報告書」参照）。

#### 2. 男女不平等が生じる原因（問2）：19 ページ

「男女の役割についての固定観念」が最も高く、次いで「社会の慣習やしきたり」の順となっており、特に女性でその割合が高いことがわかる。その他、女性40歳以上では「男性の自覚や理解不足」、男性30歳代以下で「男女の生まれつきの身体的・生理的な差」、女性29歳以下で「職業生活面での有利・不利」の割合がそれぞれ高くなっている。

#### 3. 男女が平等になるために重要なこと（問3）：22 ページ

「女性を取り巻くさまざまな偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」が38.9%で最も高く、次いで「女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実をはかること」、「女性自身が経済力をつけたり知識・技術を習得したりするなど、積極的に力の向上をはかること」の順となっている。「女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実をはかること」は、女性29歳以下で特に高い。

#### 「男女平等意識について」 まとめと今後の取り組みの方向性

- 前回調査と比べ、社会の各分野において男女平等が進んでいる傾向は認められるものの、未だ男女不平等と感じられている分野がほとんどである。ただし、市民と比べて職員では社会の各分野においてより男女平等が進んでいると感じていることが示されている。特に「職場」において「平等」と感じている割合は、職員と市民とで20ポイント以上の開きがあり、庁内において男女共同参画が推進されつつある状況が読み取れる。（「市民意識調査 報告書」参照）  
教育、生活、就労など幅広い分野で、男女共同参画に関する意識啓発を継続的に実施するとともに、今後も市役所が地域企業の男女共同参画のモデルとなるよう、職員に対する研修や教育も合わせて実施していくことで、男女不平等が生じる原因として割合が高い「男女の役割についての固定観念」、「社会の慣習やしきたり」を改めていくことが必要である。

## 【2】職業生活について

### 1. 姫路市における男女の地位（問4）：24 ページ

「⑦労働時間」、「⑧有給休暇の取得しやすさ」については『女性優遇』の割合が『男性優遇』の割合を上回っている。それ以外については『男性優遇』の割合が『女性優遇』よりも高く、特に「⑥雑務の分担」、「②昇任・昇格」、「④能力発揮の機会」は『男性優遇』の割合が3割以上となっている。一方、「⑨研修や教育訓練の機会」、「⑩出張・会議参加の機会」は、「平等」の割合が比較的高い。

前回調査と比較すると、すべての分野において『男性優遇』の割合が減少しており、「⑧有給休暇の取得しやすさ」以外の分野については、「平等」の割合が増加している。特に「④能力の発揮」、「⑥雑務分担」、「⑩出張・会議参加の機会」、「⑪全体」などで『男性優遇』の減少が目立っている。

### 2. 育児休業・介護休業制度の利用状況・利用意向（問5）：28・29 ページ

「育児休業制度」の取得率は、女性で約半数となっているのに対し、男性の取得率はきわめて低い。「育児休業制度」の今後の利用意向は、女性 29 歳以下の今後の取得意向が9割を占めているのに対し、男性 29 歳以下では6割となっている。なお、男性のすべての年代で、育児休業の利用意向の割合より、介護休業の利用意向の割合が高い。

前回調査と比較すると、全体では大きな変化はみられないものの、女性の取得率は上がっている。

一方、「介護休業制度」は、各年代を通じて男女とも取得率は低く、前回調査と比較しても大きな変化はみられない。

「育児休業制度」、「介護休業制度」とともに、男性で「利用したいが、抵抗がある」が高く、問4で「⑧有給休暇の取得しやすさ」について『女性優遇』と感じている割合が比較的高かった結果が示すように、男性が休暇をとることについての抵抗感が払拭できていないことがわかる。

### 3. 育児休業・介護休業制度を利用する上で支障となること（問6）：31 ページ

「他の職員の負担が増える」が最も高く、次いで「休業中、担当業務の遂行に支障がないように措置することが難しい」、「即戦力となる代替要員の確保が難しい」の順となっており、特に、女性 30 歳代以上で「即戦力となる代替要員の確保が難しい」の割合が高く、また女性で年齢が若くなるほど「復帰後の職場や仕事の変化に対応することが難しい」の割合も高くなる傾向がみられる。

### 4. 姫路市における女性職員の職域拡大・登用の現状について（問7）：34 ページ

「現状では不十分であり、もっと職域拡大・登用を進めるべきである」が32.4%、「現状では不十分だが、やむを得ない」が22.4%となっており、合計すると『現状では不十分』の割合は過半数を占めている。特に、女性で『現状では不十分』と強く感じており、女性 50 歳以上で「現状では不十分であり、もっと職域拡大・登用を進めるべきである」が過半数を占める。

前回調査と比較すると、全体としては「現状で十分である」の割合がやや減少しており、特に男性で「現状で十分である」の割合の減少が目立っている。一方、女性では「現状では不十分であり、もっと職域拡大・登用を進めるべき」、「現状では不十分だが、やむを得ない」の割合がそれぞれ増加している。

### 5. 姫路市において女性職員の職域拡大・登用が進まない理由（問8）：36 ページ

「家庭における家事負担や育児など、業績を積む上で女性には支障が多いから」が最も高く、次いで「これまでの慣習でそうなっているから」の割合が高く、これらは性別で、女性で男性に比べて高い割合となっている。また、女性 50 歳以上で「職場の男女平等についての理解が不足しているから」、女性 30 歳代以上で「女性は男性より上司や周囲、外部からの期待、信頼度が低いから」の割合がそれぞれ高い。



**6. 姫路市において女性職員の職域拡大・登用を進めるために必要なこと（問9）：39 ページ**

「育児・介護などの社会的条件の整備を進める」が最も高く、次いで「女性職員が多様な経験を積めるよう、人事配置や職務分担を進める」、「家事・育児などは女性がすべきという固定的な役割分担意識の変革をはかる」の順となっている。特に女性30歳代以下で、「育児・介護などの社会的条件の整備を進める」、「家事・育児などは女性がすべきという固定的な役割分担意識の変革をはかる」の割合がそれぞれ高い。

また、女性50歳以上で「女性職員の育成・登用について管理職の意識を高める」、女性30～40歳代で「残業や休日勤務を減らすなど労働条件の改善をはかる」の割合がそれぞれ高い。

前回調査と比較すると、「残業や休日勤務を減らすなど労働条件の改善をはかる」の割合がやや増加しており、特に女性でその割合の増加が目立っている。

**7. 男女が共に職業人として活躍するために重要なこと（問10）：42 ページ**

「男女共に育児休業が取りやすくなること」が最も高く、特に女性30歳代以下でその割合が高い。

また、女性29歳以下で「男は仕事、女は家庭という従来の社会通念が変わること」、「結婚、出産などによりいったん退職した人が同じ企業に再び雇用されること」、女性50歳以上で「採用、職場配置、研修などにおいて、男女の機会均等が確保されること」の割合がそれぞれ高くなっている。

**8. 姫路市における仕事上の旧姓の使用意向（問11）：45 ページ**

「使用したくない」が3割を占め、使用意向は1割程度にとどまっている。使用意向は、女性40歳代で21.5%とやや高い。

**9. 仕事上の旧姓使用で支障となること（問12）：46 ページ**

女性の各年代を通じて「職場への事務手続きや申請など、戸籍上の姓で行わなければならない場合に混乱が生じる」の割合が高く、女性30歳代以下で「旧姓を使用できる条件・範囲がよくわからない」の割合が高い。

## 「職業生活について」 まとめと今後の取り組みの方向性

- 前回調査と比較して、庁内において男女平等が進んでいる傾向が示されている。ただし、「昇任・昇格」や「能力評価」、「仕事の内容」、「雑務の分担」については、特に女性で『男性優遇』の意向が強く、固定的な男女観に捉われず、職業人としての資質・能力に応じた役割分担と評価が行われるよう、引き続き取り組む必要がある。  
「労働時間」、「有給休暇の取得しやすさ」の男女の不平等感を解消できるよう、男性職員の働き方の見直しや職場内での男女共同参画への理解を進め、意識改革していくことが重要である。
- 今後、育児休業制度の対象となると想定できる 29 歳以下で、取得意向についての男女差が特に大きい。男女とも育児休業・介護休業制度が必要なときに利用できるよう、男性が休暇を取ることについての抵抗感を払拭するよう、職場内での意識改革を進め、代替要員が確保できる体制の確立や職場復帰がよりスムーズに行えるような研修制度の充実を図ることが重要である。
- 本市の女性職員の職域拡大・登用については、その必要性和重要性について、理解を深め、個人の適性や能力の客観的な評価に基づき推進していくことが重要である。  
「姫路市における男女の地位」において、「能力発揮の機会」は前回調査と比較して「平等」とする割合も増加していることから、今後はその能力に応じた適切な評価を行い、庁内で女性職員がより多様な経験を積める人材配置や職務分担を進めることが求められる。  
また、固定的な性別役割分担意識を解消し、家庭内での仕事（家事・育児・介護）の女性の負担を軽減するための啓発を行うとともに、育児・介護についての社会的な支援を厚くしていくことが必要である。
- 旧姓使用については、使用意向はそれほど高くはないものの、使用したいときに抵抗なく使用できるよう、使用の条件・範囲の周知徹底を行うとともに、手続きの簡素化や使用にともなう混乱の解消を減らす工夫が必要である。

### 【3】結婚、家庭生活と男女の役割について

#### 1. 結婚、家庭に関する考え（問 13）：48 ページ

男女とも年齢が若くなるほど「①結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」で「賛成」意向は高く、一方、年齢が上がるほど「④結婚しても必ずしも子どもをもつ必要はない」の「賛成」意向は低下する傾向がみられる。

前回調査と比較すると、「②夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」や「③女性は結婚したら、自分自身のことより、夫や子どもなど家族を中心に考えて生活した方がよい」の『賛成派』の割合がやや減少しているが、全体としては大きな変化はみられない。

#### 2. 家庭内の仕事分担の理想と現実との比較（問 14・問 15）：57 ページ

「理想」は、家庭内の仕事のすべてについて「夫妻とも同じくらい」が最も高いが、「⑤育児・しつけ」と「⑥看護・介護」以外の家庭内の仕事に関しては、「現実」は「妻」が担っている場合が多い。この傾向は、前回調査から変わっていない。

#### 「結婚、家庭生活と男女の役割について」 まとめと今後の取り組みの方向性

- 市民と比べて職員では、結婚・離婚や子どもを持つことについて自由な選択を認める人の割合が高いものの、性別役割分担意識に捉われている人も少なくはないことから、結婚や家庭に関して、「社会通念」や「固定観念」ではなく、個人の価値観やそれぞれのライフスタイルが尊重されるよう、今後も意識啓発を継続していくことが重要である。（「市民意識調査 報告書」参照）
- 家庭内の仕事の分担について、男女が協力することが望ましいとしながらも、実際は女性の負担となっている傾向は、前回調査から変化していない。  
庁内において、男女ともに柔軟な働き方を可能とする取り組みを進めるなど、男性の家事、育児、介護への参加が促進されるよう、支援していくことが必要である。

#### 【4】ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

##### 1. 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度の理想と現実（問16）：58ページ

「理想」は、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」や「仕事と家庭生活をともに優先」が高いが、「現実」は、男女ともに「仕事を優先」の割合が高くなっている。

##### 2. ワーク・ライフ・バランスの実現のための工夫（問17）：60ページ

「効率よく仕事をする」が最も高く、特に女性30歳代以下でその割合が高い。次いで男女共通して「年次有給休暇をしっかりとる」の割合が高い。問16の優先度において「仕事を優先」の割合が高かったことを受けて、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、特に仕事面で各自工夫を凝らしている様子が示されている。その他、女性の各年代を通じて「残業を減らすようにする」、「自分のための時間をとる」の割合が高く、女性29歳以下で「仕事の段取りを工夫する」、女性30～40歳代で「家事能力を高める」の割合がそれぞれ高くなっている。

#### 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について」 まとめと今後の取り組みの方向性

- ワーク・ライフ・バランス実現に向けて、まずは年次有給休暇の取得が男女ともに確実にできるような体制づくりを行うとともに、職員各自の自己能力向上などの努力に加えて、庁内で業務の効率化や業務量の見直しを進め、残業をなくすような取り組みを行うことが重要である。

## 【5】人権について

### 1. セクシュアル・ハラスメントだと思うこと（問18）：62 ページ

「地位や権限を利用して、性的な関係を迫ること」が最も高く、次いで「さわる、抱きつくなど肉体的接触をすること」、「性的冗談や質問、ひやかしなどの言葉をかけること」、「宴席で、お酌、デュエット、ダンスなどを強要すること」、「目につきやすい所に、ヌード写真・ポスターなどを置いておくこと」の順となっている。

一方、男性 29 歳以下で「性的冗談や質問、ひやかしなどの言葉をかけること」、「結婚予定や出産予定日をたびたび聞くこと」、「女性に対して〇〇ちゃん、女の子、おばさんなどと呼ぶこと」の割合は低く、また男女 29 歳以下で「宴席で、お酌、デュエット、ダンスなどを強要すること」の割合も低い。

市民と比べて職員では、すべての行為について、セクシュアル・ハラスメントであるという認識が、高いことがわかる。（「市民意識調査 報告書」参照）

### 2. セクシュアル・ハラスメントの経験（問19）：65 ページ

全体で「友人や職場の仲間など自分のまわりに経験した（している）人がいる」は 19.9%、「自分が直接経験したことがある」は 7.5%であった。また、「自分が直接経験したことがある」は、女性 30～40 歳代で 2 割以上と高く、「友人や職場の仲間など自分のまわりに経験した（している）人がいる」は女性 40 歳代で 3 割以上と高い。

### 3. セクシュアル・ハラスメントをなくすために重要なこと（問20）：67 ページ

「被害者がはっきり拒絶・抗議する」が最も高く、次いで「周りの人がセクシュアル・ハラスメントを見過ごさず、指摘する」、「職場全体の意識を高めるため、社員研修や教育を積極的に行う」、「管理職がセクシュアル・ハラスメントについて十分認識し、職員の指導を行う」、「加害者に対して、懲戒処分も含めきびしく対応する」の順となっている。

女性の各年代を通じて「周りの人がセクシュアル・ハラスメントを見過ごさず、指摘する」の割合が高い。また、女性 29 歳以下で「被害者がはっきり拒絶・抗議する」の割合が比較的低い一方で、「利用しやすい相談・苦情処理窓口を充実させ、防止に向けた体制を整備する」の割合が高くなっているのは特徴的である。

前回調査と比較すると、女性で「周りの人がセクシュアル・ハラスメントを見過ごさず、指摘する」、「管理職がセクシュアル・ハラスメントについて十分認識し、職員の指導を行う」の割合がやや増加している。

### 4. メディアにおける性・暴力表現について（問21）：70 ページ

『問題あり派』が約 6 割、『問題なし派』が約 2 割となっている。これは、市民の回答と同様の割合となっている。（「市民意識調査 報告書」参照）

男女とも年齢が上がるほど『問題あり派』の割合も高くなる傾向がみられ、特に女性 50 歳以上で『問題あり派』は 9 割近くとなっている。一方、男性 30 歳代以下では『問題なし派』の割合も比較的高い。

## 5. メディアにおける性・暴力表現の問題点（問 21-1）：71 ページ

「そのような表現を望まない人や子どもの目に触れている」が最も高く、次いで「社会全体の性に関する道徳観・倫理観が損なわれている」の順となっている。女性 30 歳代以下で「そのような表現を望まない人や子どもの目に触れている」、女性 40 歳代以上で「児童に対する性犯罪を助長する」、女性 50 歳以上で「社会全体の性に関する道徳観・倫理観が損なわれている」、「女性の性的側面を過度に強調するなど、女性の人権が侵害されている」の割合が高い。一方、男性 29 歳以下では「そのような表現を望まない人や子どもの目に触れている」や「社会全体の性に関する道徳観・倫理観が損なわれている」の割合が比較的低くなっている。

### 「人権について」まとめと今後の取り組みの方向性

- 市民に比べ、職員はセクシュアル・ハラスメントに対する意識が全体としては高いが、男性の若い年代では、言葉づかいなどの直接的な行為以外についての認識が低い傾向も見られる。また、セクシュアル・ハラスメント経験者も、決して少なくない。（「市民意識調査 報告書」参照）職場におけるセクシュアル・ハラスメント等根絶に向けて取り組むことが重要であり、そのためには、被害者本人の拒絶・抗議だけではなく、職員全体の意識と知識の更なる向上を図り、周りからの適切な指摘や管理職等による指導、および利用しやすい相談窓口の整備が必要である。
- メディア表現については、市民同様に職員でも問題があると感じている人が多い。ただし、性別や年齢により、若干の意識の差が認められるため、市から発信する情報は、市民に与える影響も大きいことを今一度認識し、研修会・勉強会を通じて職員全体の意識と知識を高めることが不可欠である。市から情報を発信または発行物を作成する際には、本市の「男女平等に関する表現指針」に基づき、男女共同参画の視点に立つて行うことが重要といえる。また、市内企業等に対しても、男女共同参画の視点に立った適切な表現について啓発していくことが必要である。

## 【6】男女共同参画に関する施策などについて

### 1. 男女共同参画関連事項の認知度（問 22）：73 ページ

「知らない」割合が高い項目は、「⑩リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する女性の健康/権利）」、「⑧ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」、「⑫メディア・リテラシー（メディアからの情報を読み解く能力）」、「⑭配偶者暴力相談支援センター」である。「内容まで知っている」はすべての事項で2割に満たず、市職員に関連が深い施策である「⑭姫路市男女平等に関する表現指針」、「⑮姫路市職員男女共同参画率先行動計画」、「⑯姫路市職員子育て支援計画」についても、「内容まで知っている」は1割未満であった。

前回調査と比較しても、依然として「⑧ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」や「⑩リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する女性の健康/権利）」の『認知度』は低いままとなっている。一方で、「①男女共同参画社会」、「②男女共同参画社会基本法」、「⑬姫路市男女共同参画プラン」、「⑭姫路市男女平等に関する表現指針」では『認知度』が上がっている。

### 「男女共同参画に関する施策など」 まとめと今後の取り組みの方向性

- 前回調査と比較して、「男女共同参画プラン」、「姫路市男女平等に関する表現指針」のように市の施策で認知度が向上した事項はあるにせよ、依然として内容まで理解している割合は低い。男女共同参画社会実現に向けての取り組みを進めるためには、男女共同参画に関する職員の理解と知識を深めることがまず重要であることから、特に認知度が低かった事項に関して教育・研修を実施する必要がある。

## IV 調查結果

## IV 調査結果

### 【1】男女平等意識について

#### 1. 各分野における男女の地位

問1. あなたは、今の社会において、次の各分野で男女の地位はどのようになっていると思いますか。(〇は各1つずつ)

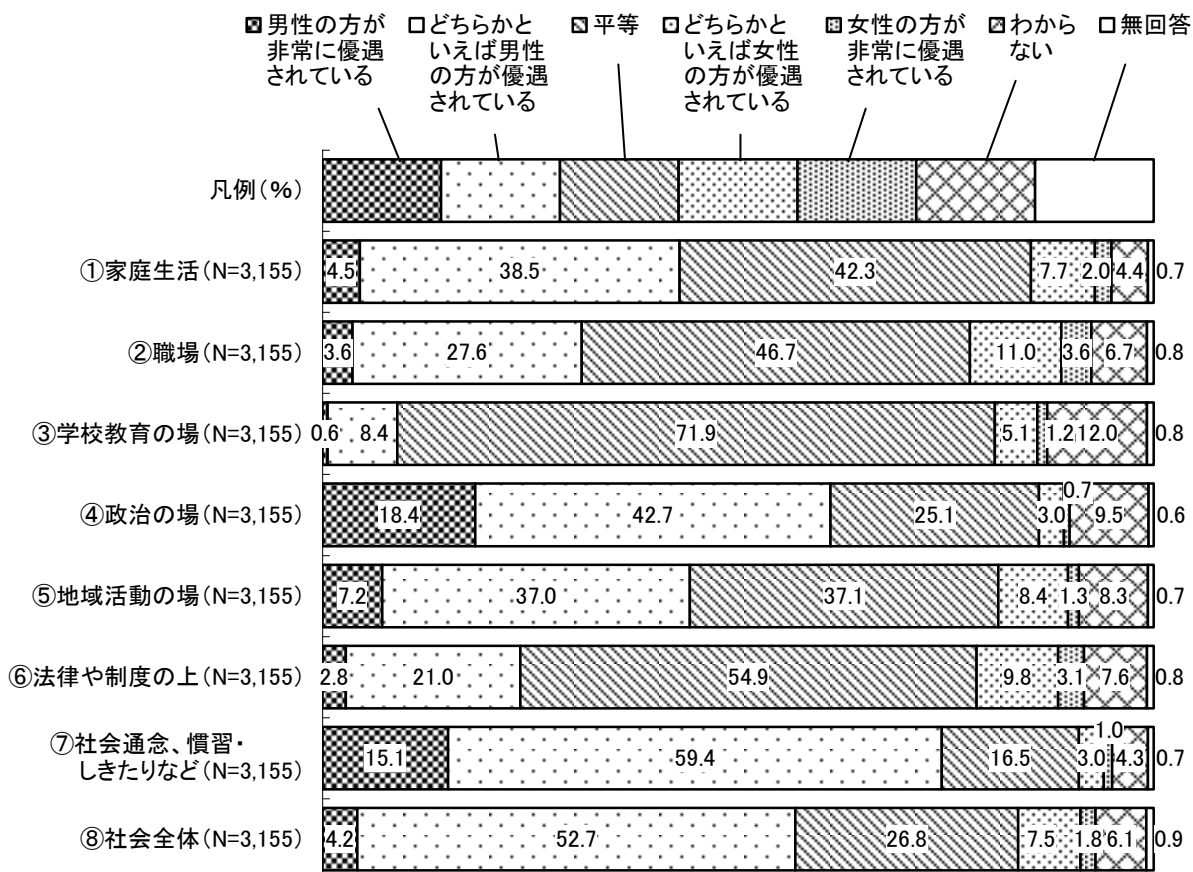
※「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせて『男性優遇』、「女性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」を合わせて『女性優遇』とする。

全体では、すべての分野において、『男性優遇』の割合が『女性優遇』の割合を上回っている。特に、「⑦社会通念、慣習・しきたりなど」(74.5%)、「④政治の場」(61.1%)は『男性優遇』の割合が6割以上となっている。一方、「③学校教育の場」、「⑥法律や制度の上」では、「平等」の割合が比較的高い。

性別では、「③学校教育の場」は他の分野に比べるとわずかではあるが、すべての分野において、男性より女性で『男性優遇』の意向が高く、特に「④政治の場」、「⑦社会通念、慣習・しきたりなど」でその傾向は強いことがわかる。

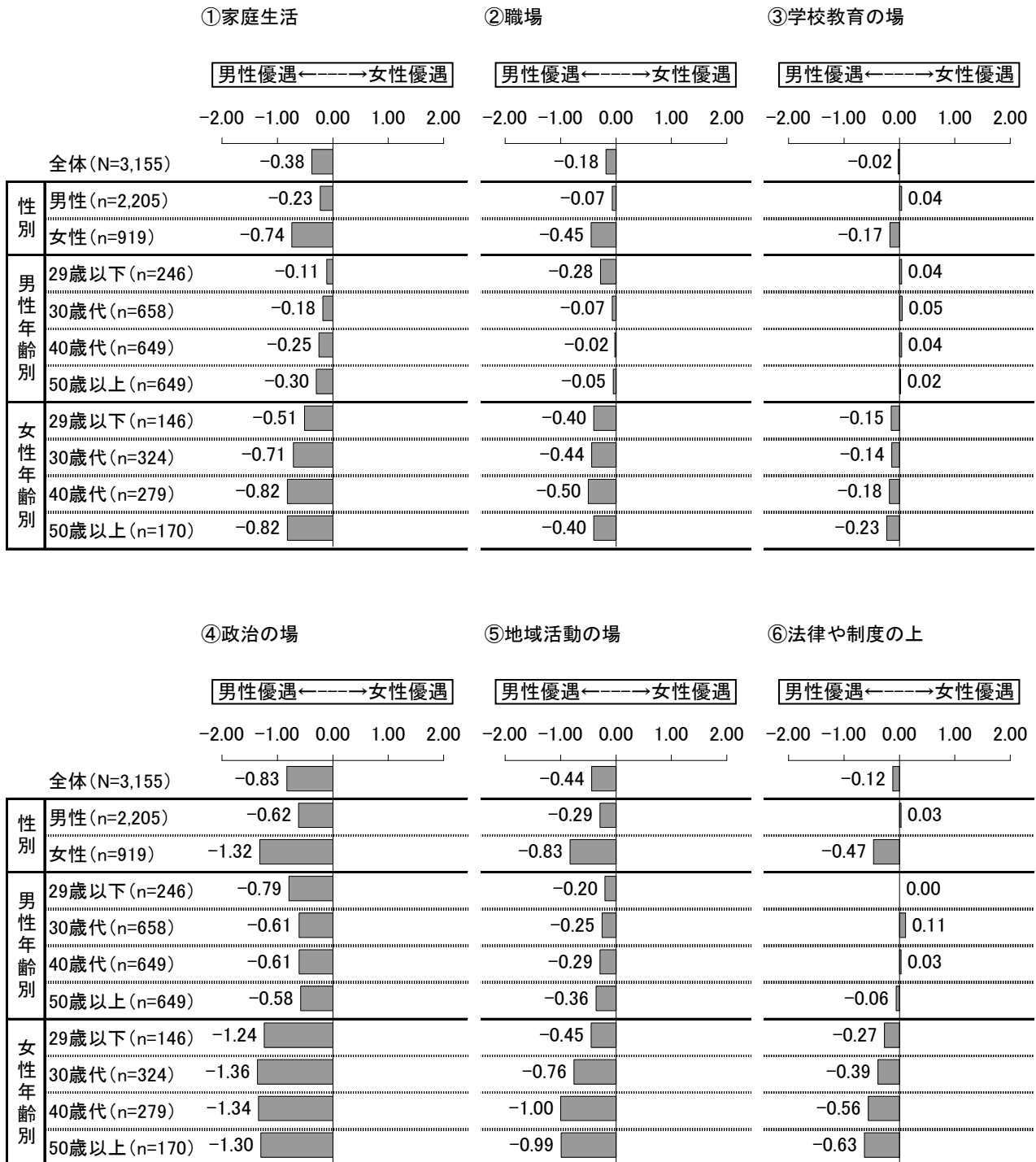
性・年齢別では、「④政治の場」に関しては女性の各年代を通じて『男性優遇』の意向が高く、また「②職場」と「③教育の場」以外の分野では、女性は年齢が上がるほどおおむね『男性優遇』の意向が高くなる傾向がみられる。

問1. 各分野における男女の地位【全体】



問1. 各分野における男女の地位 平均【全体／性別／性・年齢別】

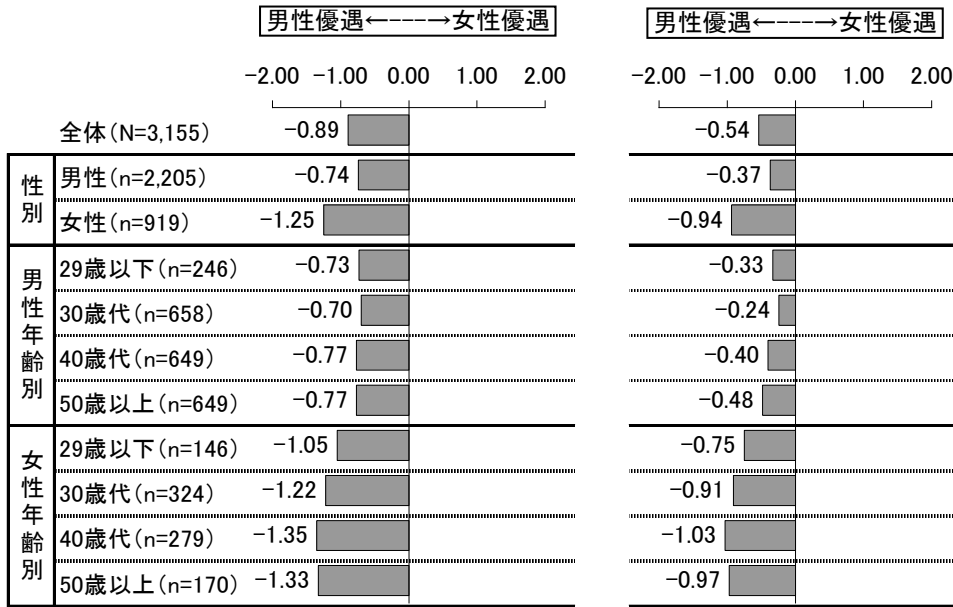
平均→「男性の方が非常に優遇されている」に-2点、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」に-1点、「平等」に0点、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」に+1点、「女性の方が非常に優遇されている」に+2点の係数を、それぞれの回答実数に乘じ、加重平均して算出した値で、-2点に近いほど男性優遇、+2点に近いほど女性優遇、0点に近いほど平等を示す指標である。また、この数値はあくまでも「指標」であり、マイナス、プラスによって優劣を判定するものではない。





⑦社会通念、慣習・しきたりなど

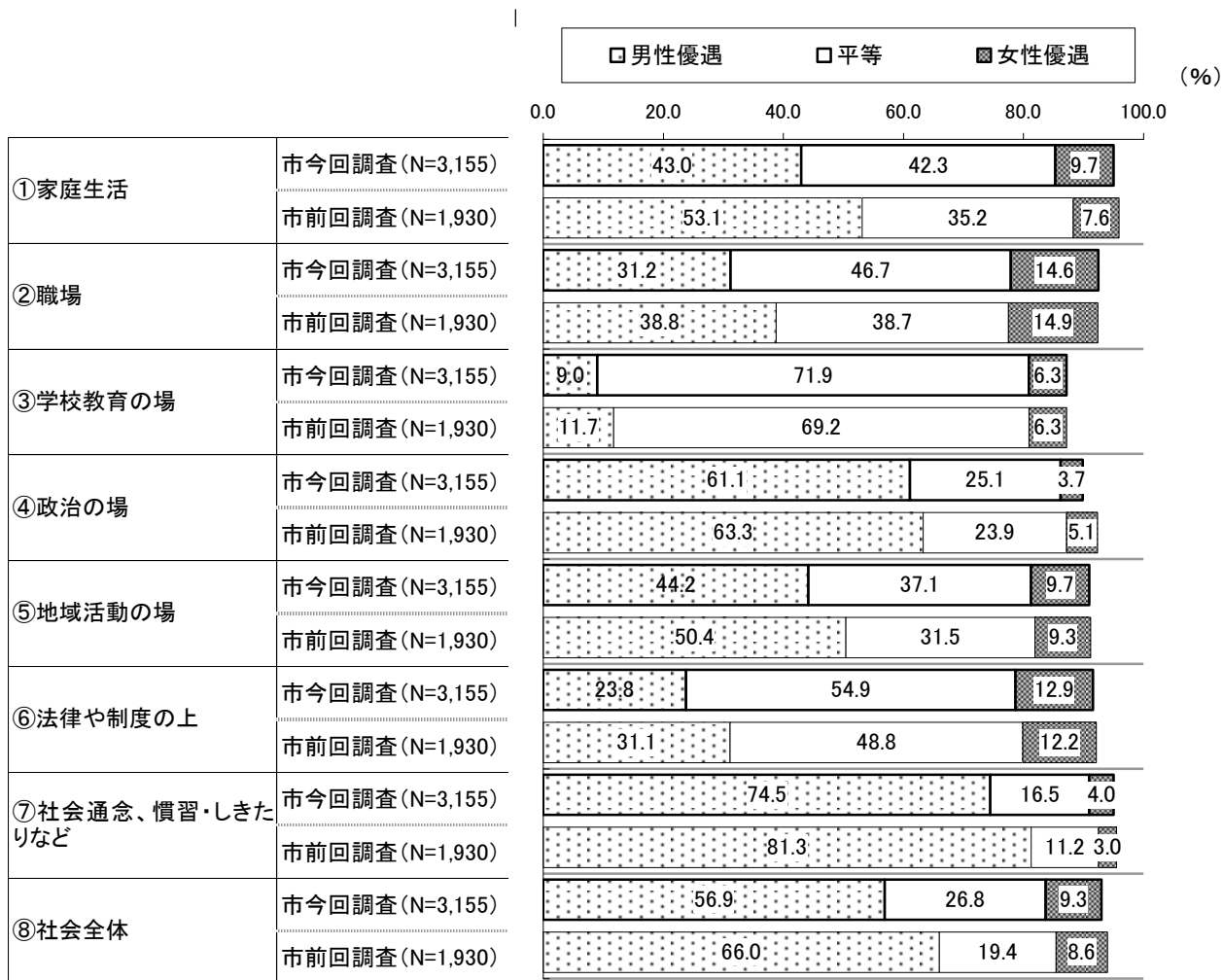
⑧社会全体



■参考：前回調査との比較

前回調査と比較すると、すべての分野において『男性優遇』の割合は減少しており、特に「①家庭生活」、「②職場」、「⑥法律や制度の上」、「⑧社会全体」などで『男性優遇』の減少が目立っている。

問1. 各分野における男女の地位【全体】



※「わからない」、「無回答」は表記していない

## 2. 男女不平等が生じる原因

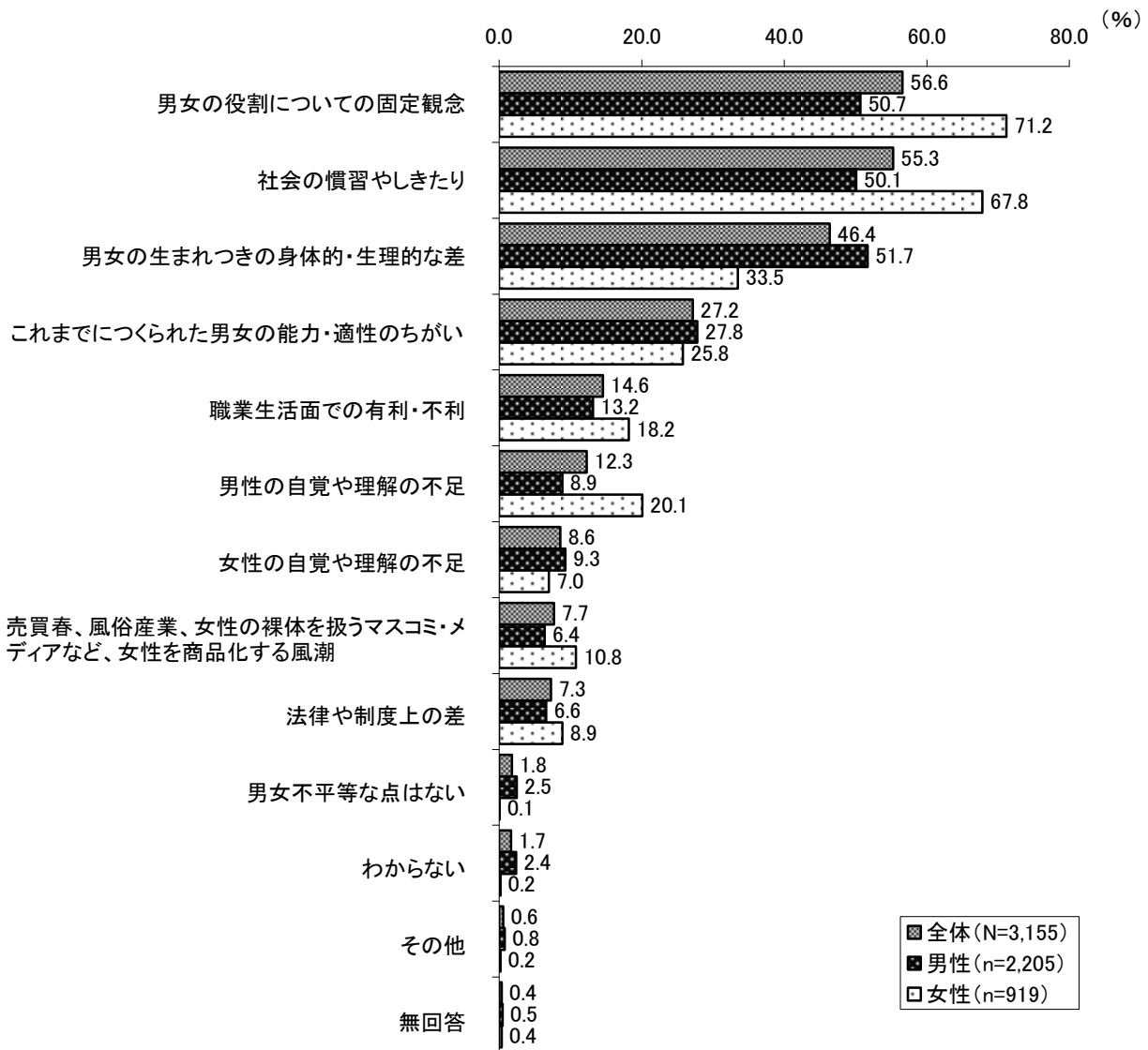
問2. 社会にはいろいろな面で男女不平等があるといわれていますが、不平等が生じる原因はどこにあると思いますか。(〇は3つまで)

全体では、「男女の役割についての固定観念」が 56.6%で最も高く、次いで「社会の慣習やしきたり」(55.3%)、「男女の生まれつきの身体的・生理的な差」(46.4%)、「これまでにつくられた男女の能力・適性のちがい」(27.2%)の順となっている。

性別では、女性で「男女の役割についての固定観念」、「社会の慣習やしきたり」の割合が高い。

性・年齢別では、女性の各年代を通じて「男女の役割についての固定観念」、「社会の慣習やしきたり」の割合が高く、女性 40 歳以上では「男性の自覚や理解不足」の割合も比較的高い。また、男性 30 歳代以下で「男女の生まれつきの身体的・生理的な差」、女性 29 歳以下で「職業生活面での有利・不利」の割合がそれぞれ高くなっている。

問2. 男女不平等が生じる原因【全体/性別】



問2. 男女不平等が生じる原因【性・年齢別】

(%)

n=30以上の場合 [比率の差] □ 全体+10ポイント以上 ■ 全体-10ポイント以下	男女の役割についての固定観念	社会の慣習やしきたり	男女の生まれつきの身体的・生理的な差	これまでにつくられた男女の能力・適性のちがい	職業生活面での有利・不利	男性の自覚や理解の不足	女性の自覚や理解の不足	商品化される風潮	売買取春、風俗産業、女性の裸体を扱うマスコミ・メディアなど、女性を扱	法律や制度上の差	男女不平等な点はない
	56.6	55.3	46.4	27.2	14.6	12.3	8.6	7.7	7.3	1.8	
29歳以下 (n=246)	50.0	47.6	56.9	24.8	13.0	7.3	8.1	6.9	6.5	2.0	
30歳代 (n=658)	47.6	44.8	56.7	28.7	11.9	9.4	10.5	4.3	7.3	1.2	
40歳代 (n=649)	49.8	51.9	47.6	27.6	12.5	9.4	8.3	6.3	6.0	3.5	
50歳以上 (n=649)	55.2	54.5	49.0	28.0	15.4	8.6	9.6	8.6	6.6	2.9	
29歳以下 (n=146)	75.3	67.8	41.1	24.7	25.3	4.1	2.1	7.5	6.8	0.0	
30歳代 (n=324)	65.1	62.3	40.4	27.2	19.1	21.9	8.0	7.1	8.3	0.3	
40歳代 (n=279)	74.2	72.8	25.8	25.4	11.8	24.4	7.5	12.9	10.4	0.0	
50歳以上 (n=170)	74.1	70.0	26.5	24.7	20.6	23.5	8.2	17.1	9.4	0.0	

n=30以上の場合 [比率の差] □ 全体+10ポイント以上 ■ 全体-10ポイント以下	わからない	その他
	1.7	0.6
29歳以下 (n=246)	0.8	0.8
30歳代 (n=658)	3.5	0.8
40歳代 (n=649)	3.1	1.2
50歳以上 (n=649)	0.9	0.3
29歳以下 (n=146)	0.0	0.0
30歳代 (n=324)	0.3	0.3
40歳代 (n=279)	0.0	0.4
50歳以上 (n=170)	0.6	0.0

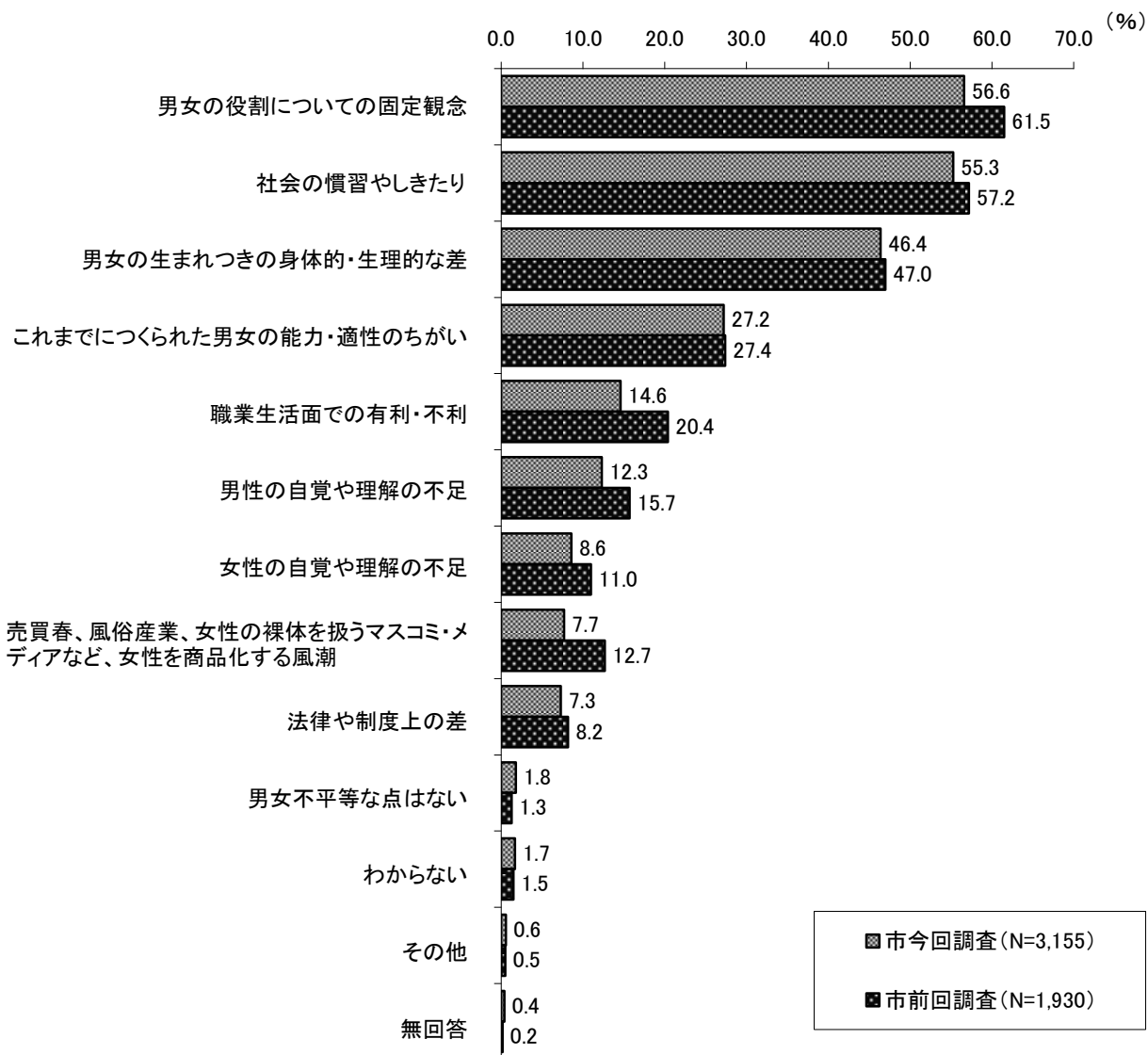
※「無回答」は表記していない

表中の網掛けは、全体と比べてプラス10ポイント以上で **数値**、マイナス10ポイント以下で **数値** を示している。  
ただし、該当数 (n) が30未満はその対象から外している。  
(件数が少なすぎると、統計学的に誤差が大きくなるため)  
以下本書内の表に関しては同様とする。

■参考：前回調査との比較

前回調査と比較すると、多少の回答割合の変動はあるものの、ほぼ同じ傾向となっている。

問2. 男女不平等が生じる原因【全体】



### 3. 男女が平等になるために重要なこと

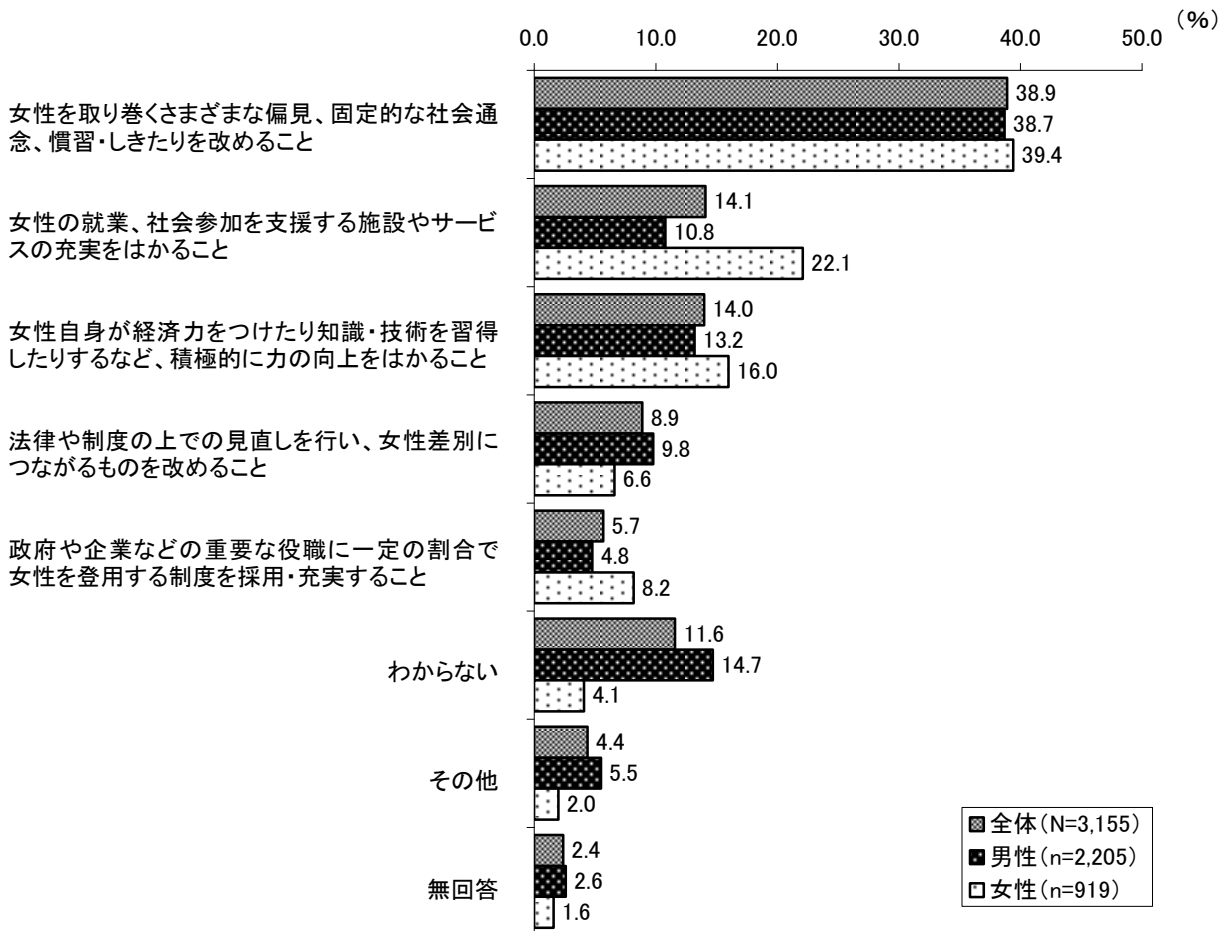
問3. あなたは、今後、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるためには、どのようなことが最も重要だと思いますか。(〇は1つのみ)

全体では、「女性を取り巻くさまざまな偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」が38.9%で最も高く、次いで「女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実をはかること」(14.1%)、「女性自身が経済力をつけたり知識・技術を習得したりするなど、積極的に力の向上をはかること」(14.0%)の順となっている。

性別では、女性で「女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実をはかること」が高い。

性・年齢別では、女性29歳以下で「女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実をはかること」の割合が高くなっている。

問3. 男女が平等になるために重要なこと【全体/性別】



問3. 男女が平等になるために重要なこと【性・年齢別】

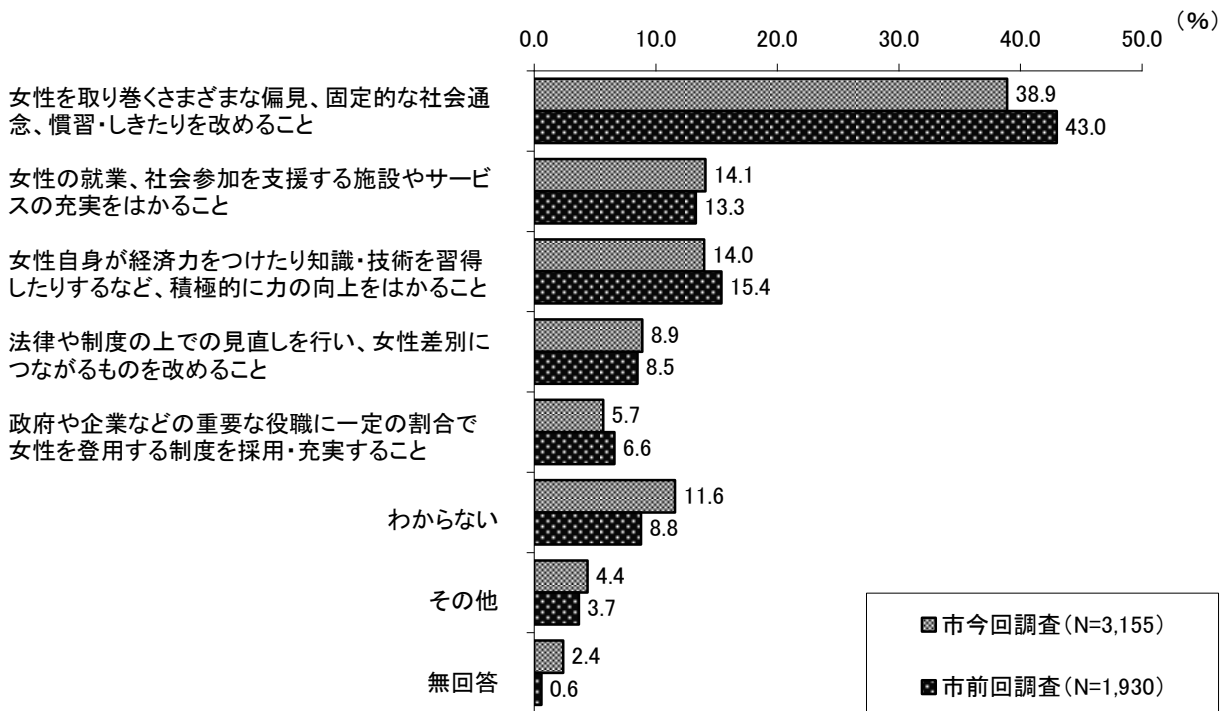
		改定的な社会通念、慣習・しきたりを固めること	女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実をはかること	女性自身が経済力をつけたり知識・技術を得たりするなど、積極的に力の向上をはかること	法律や制度の上での見直しを行い、女性差別につながるものを改めること	政府や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること	わからない	その他
n=30以上の場合		[比率の差]						
		<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: black; border: 1px solid black;"></div> 全体+10ポイント以上</div> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: gray; border: 1px solid black;"></div> 全体-10ポイント以下						

※「無回答」は表記していない

■参考：前回調査との比較

前回調査と比較しても大きな変化はみられないが、「女性を取り巻くさまざまな偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」は4.1ポイント低くなっている。

問3. 男女が平等になるために重要なこと【全体】



## 【2】職業生活について

### 1. 姫路市における男女の地位

問4. あなたは、姫路市において、次の各事項で男女の差はどのようになっていると思いますか。  
(〇は各1つずつ)

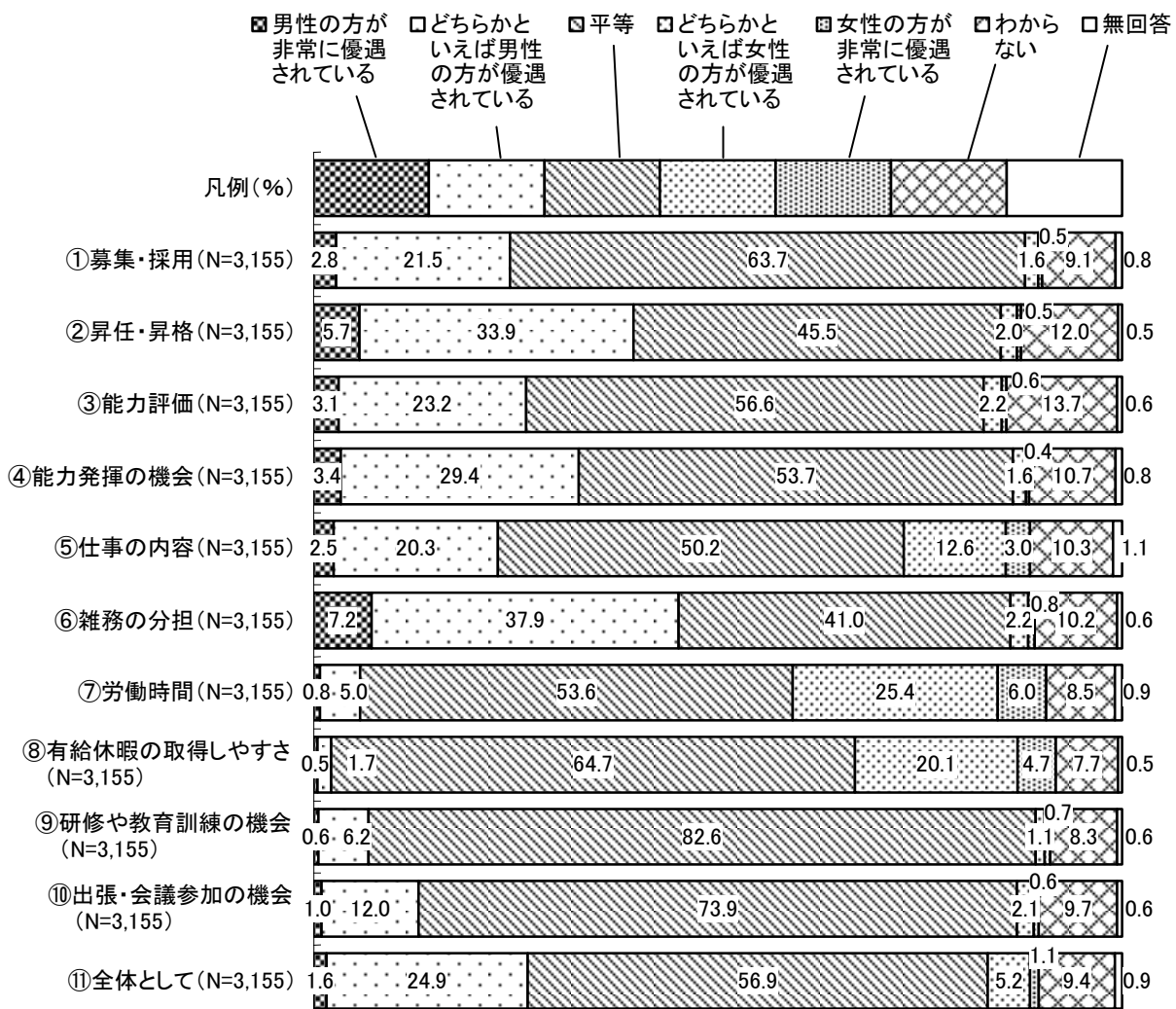
※「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせて『男性優遇』、「女性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」を合わせて『女性優遇』とする。

全体では、「⑦労働時間」、「⑧有給休暇の取得しやすさ」については『女性優遇』の割合が『男性優遇』の割合を上回っており、それ以外は『男性優遇』の割合が『女性優遇』の割合を上回っている。特に、「⑥雑務の分担」(45.1%)、「②昇任・昇格」(39.6%)、「④能力発揮の機会」(32.8%)は『男性優遇』の割合が3割以上となっている。一方、「⑨研修や教育訓練の機会」、「⑩出張・会議参加の機会」は、「平等」の割合が比較的高い。

性別では、「⑦労働時間」、「⑧有給休暇の取得しやすさ」以外の分野に関して、女性は『男性優遇』の意向が高く、特に「②昇任・昇格」、「③能力評価」、「⑤仕事の内容」、「⑥雑務の分担」でその傾向は強いことがわかる。

性・年齢別では、「⑥雑務の分担」、「⑦労働時間」、「⑧有給休暇の取得しやすさ」以外の分野に関して、女性は年齢が上がるほど『男性優遇』の意向が高くなる傾向がみられる。

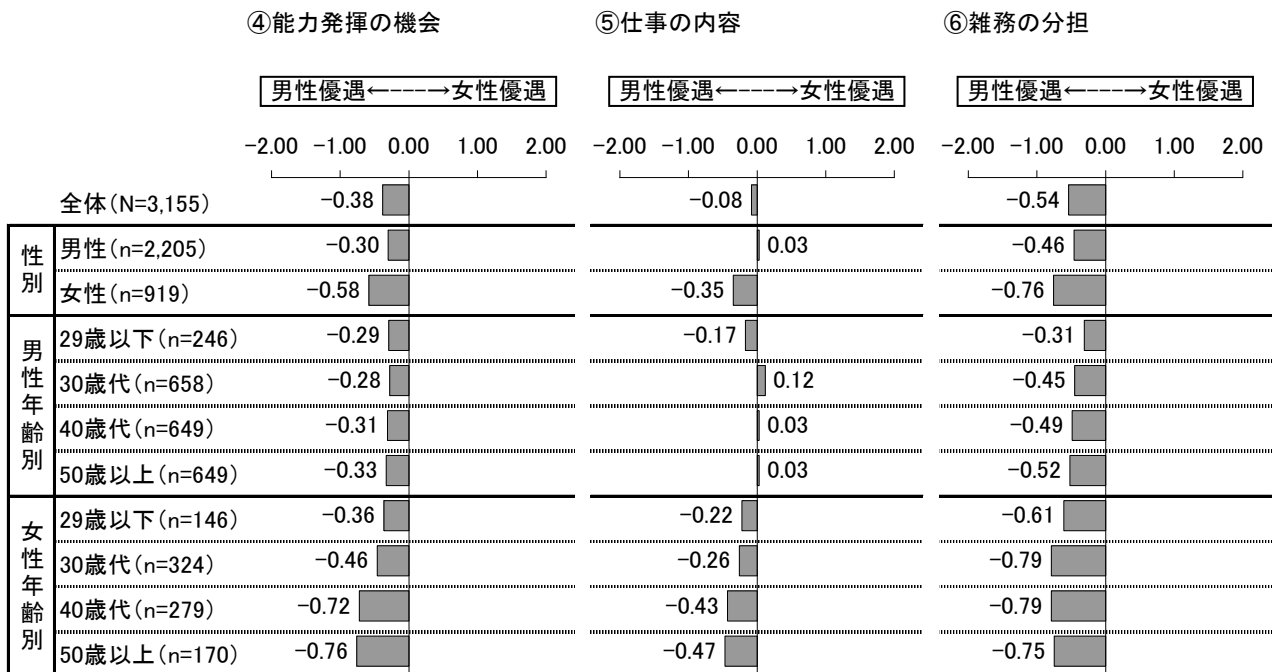
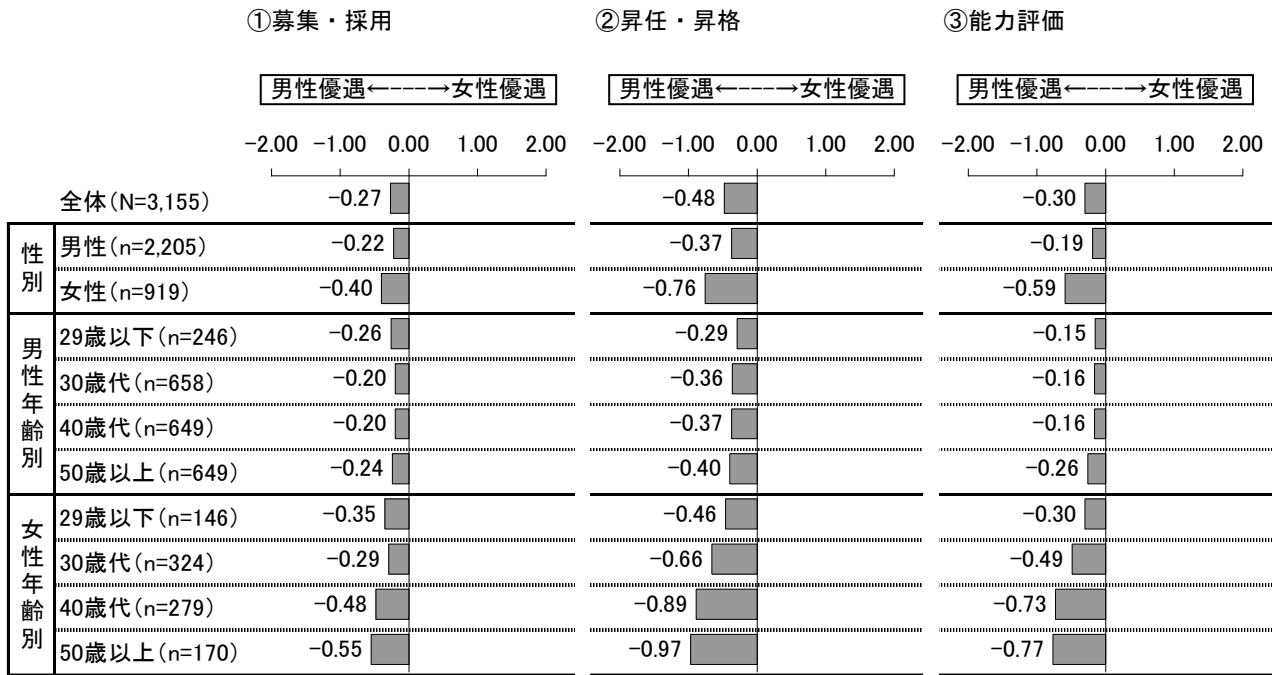
問4. 姫路市における男女の地位【全体/性別】





問4. 姫路市における男女の地位 平均【全体／性別／性・年齢別】

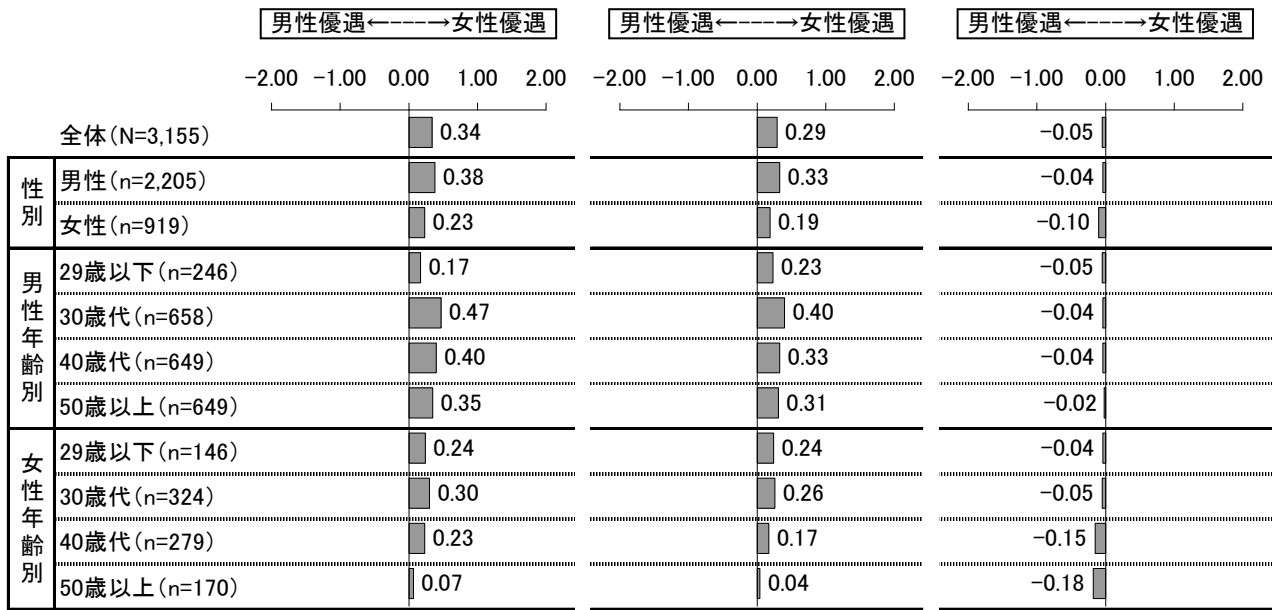
平均→「男性の方が非常に優遇されている」に－2点、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」に－1点、「平等」に0点、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」に＋1点、「女性の方が非常に優遇されている」に＋2点の係数を、それぞれの回答実数に乘じ、加重平均して算出した値で、－2点に近いほど男性優遇、＋2点に近いほど女性優遇、0点に近いほど平等を示す指標である。また、この数値はあくまでも「指標」であり、マイナス、プラスによって優劣を判定するものではない。



⑦労働時間

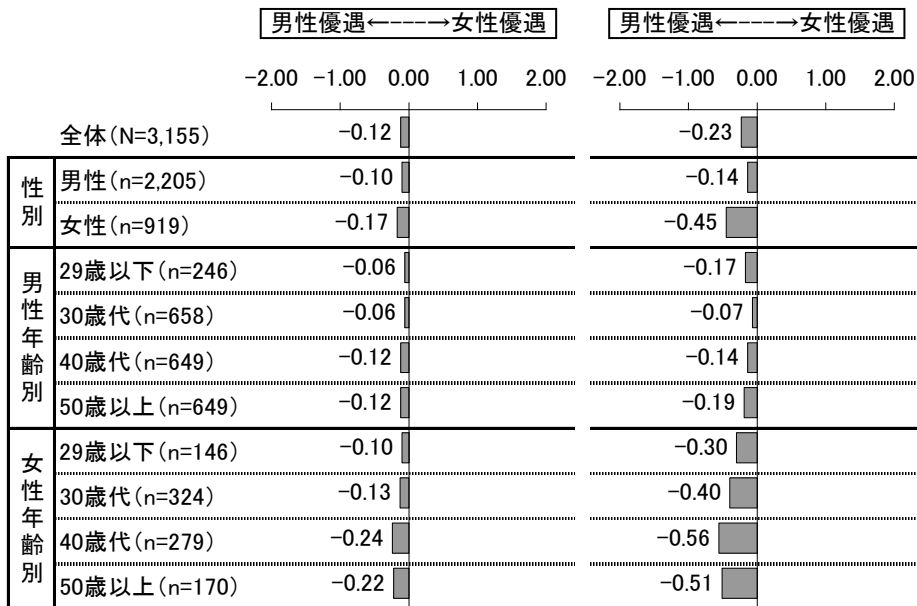
⑧有給休暇の取得しやすさ

⑨研修や教育訓練の機会



⑩出張・会議参加の機会

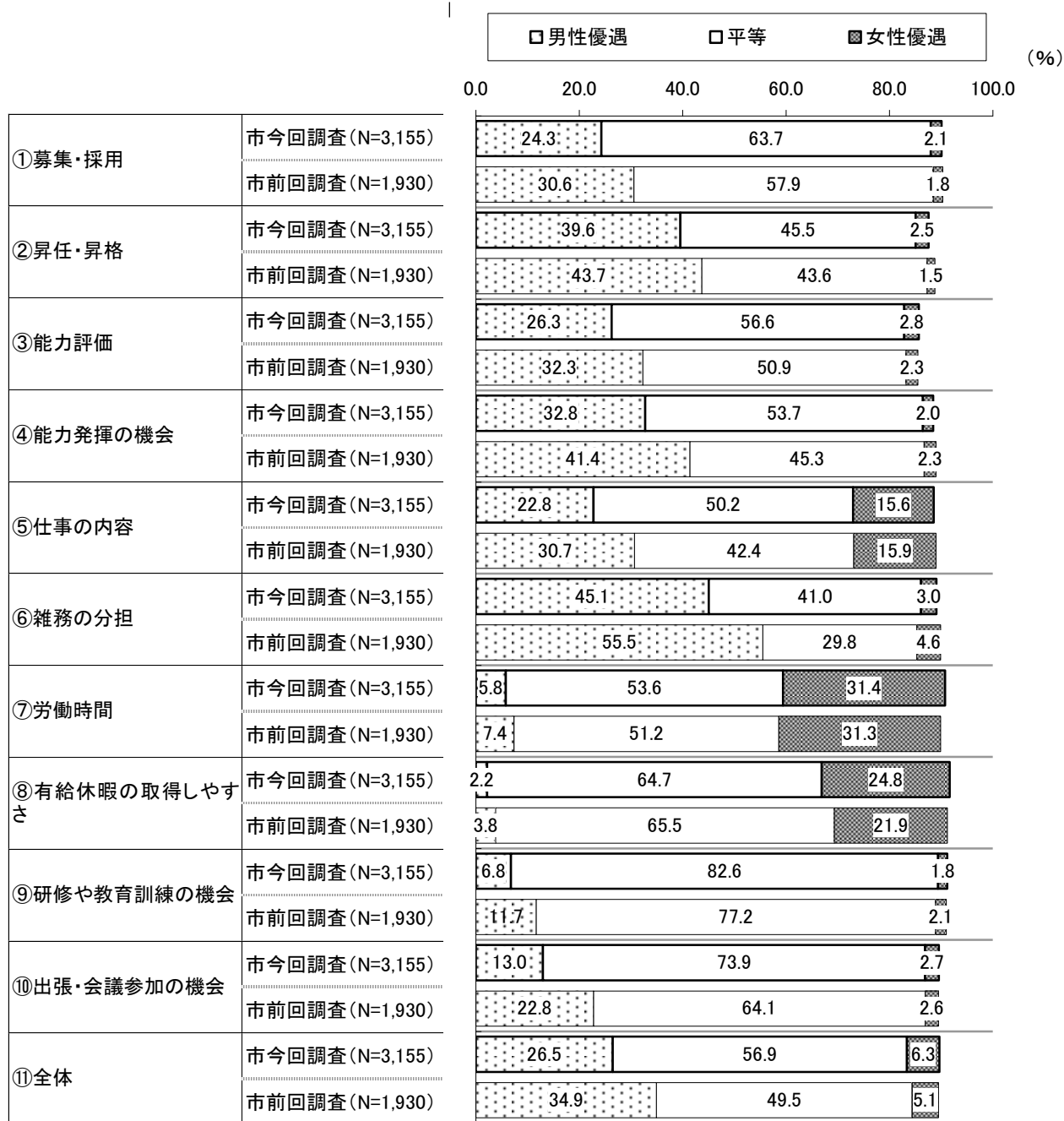
⑪全体として



■参考：前回調査との比較

前回調査と比較すると、すべての分野において、『男性優遇』の割合が減少しており、特に「④能力の発揮」、「⑥雑務分担」、「⑩出張・会議参加の機会」、「⑪全体」などで『男性優遇』の減少が目立っている。

問4. 姫路市における男女の地位【全体】



※「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせて『男性優遇』、「女性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」を合わせて『女性優遇』とする

## 2. 育児休業・介護休業制度の利用状況・利用意向

問5. あなたは、育児や介護を行うために、これまでに育児休業・介護休業制度を利用したことがありますか。また、今後利用したいと思いますか。(〇は各1つずつ)

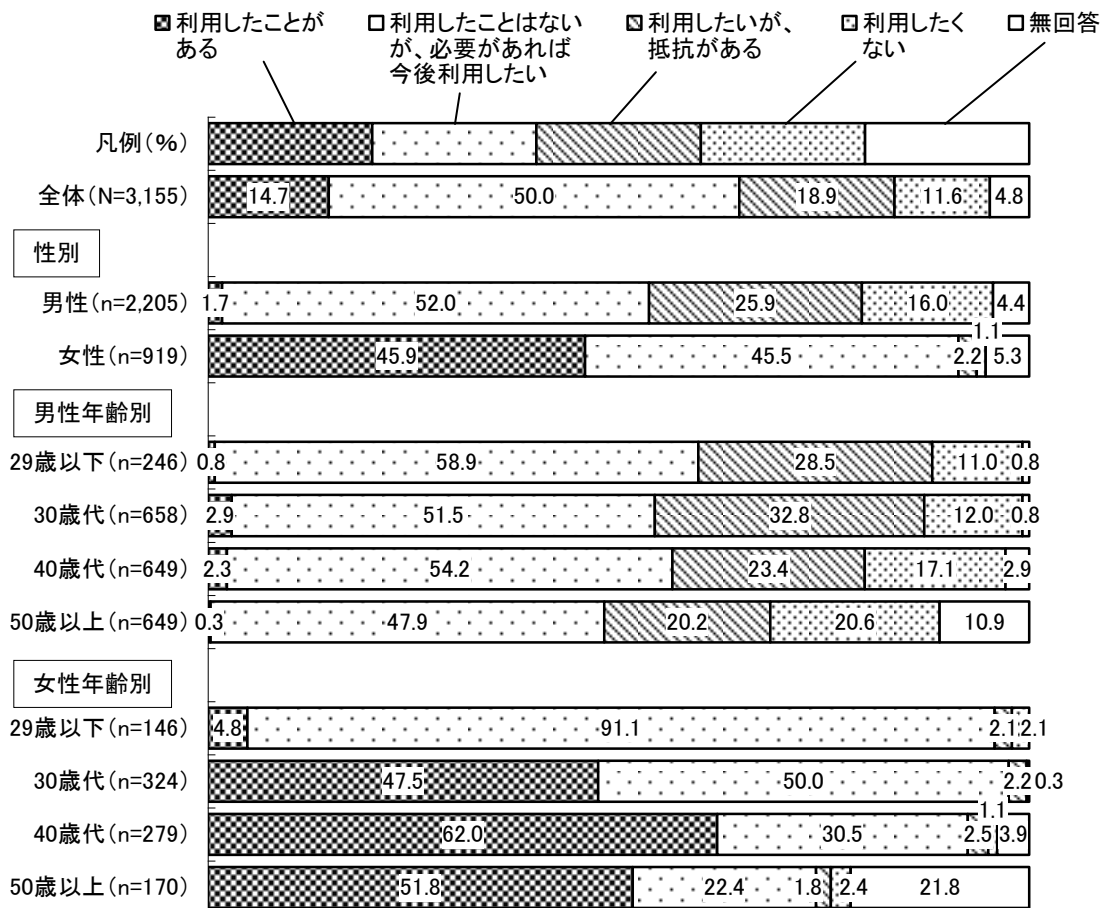
### ①育児休業制度

全体では、「利用したことがある」が14.7%、「利用したことはないが、必要があれば今後利用したい」が50.0%、「利用したいが、抵抗がある」が18.9%、「利用したくない」が11.6%となっている。

性別では、女性が約半数の取得率であるのに比べて、男性の取得率がきわめて低い。また、男性で今後の取得意向は過半数を占めるが、「利用したいが、抵抗がある」割合も比較的高い。

性・年齢別では、女性29歳以下の今後の取得意向が9割を占めているのに対し、男性29歳以下では6割となっている。なお、男性のすべての年代で、育児休業の利用意向の割合より、介護休業の利用意向の割合が高い。

問5. 育児休業制度の利用状況・利用意向【全体/性別/性・年齢別】



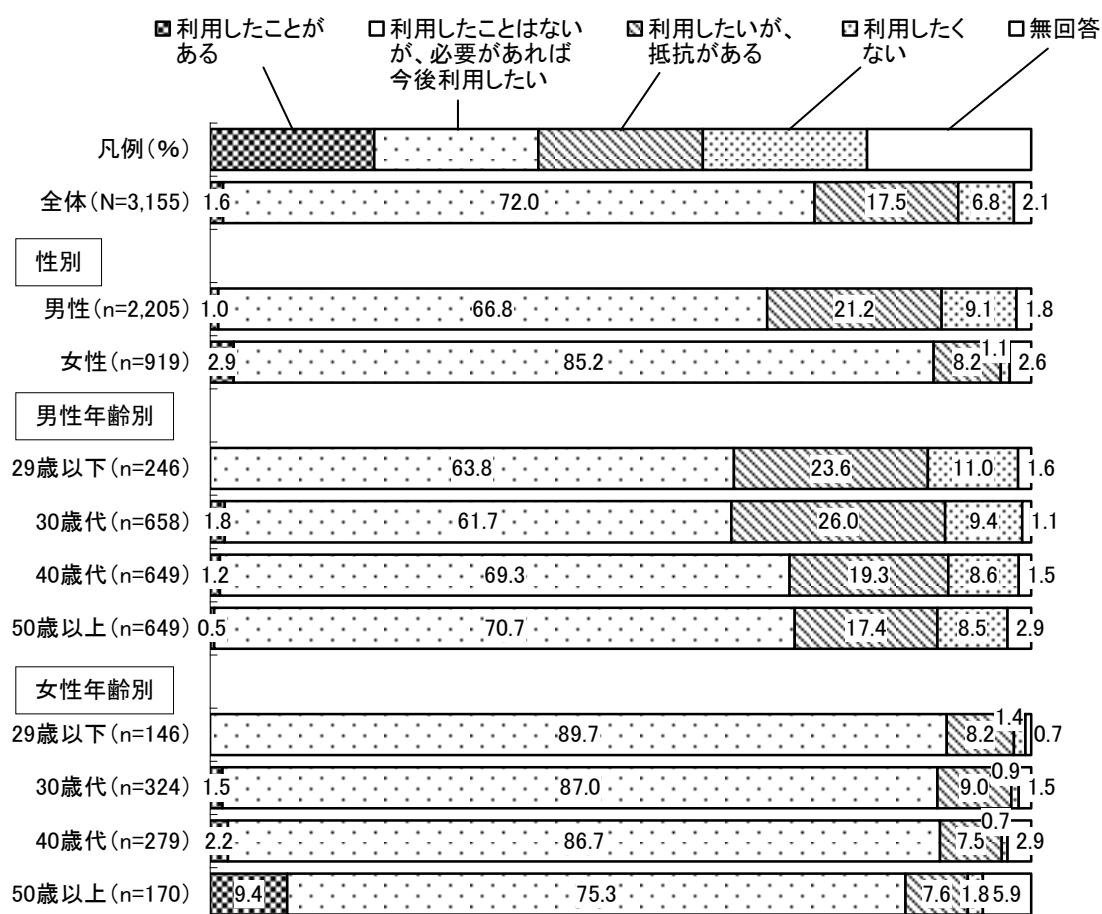
## ②介護休業制度

全体では、「利用したことがある」が1.6%、「利用したことはないが、必要があれば今後利用したい」が72.0%、「利用したいが、抵抗がある」が17.5%、「利用したくない」が6.8%となっており、性別に関わらず取得率はきわめて低くなっている。

性・年齢別では、女性50歳以上で取得率が1割程度となっているが、各年代を通じて男女とも取得率は低い。

なお、男性のすべての年代で、育児休業の利用意向より、介護休業の利用意向の割合が高い。

問5. 介護休業制度の利用状況・利用意向【全体／性別／性・年齢別】

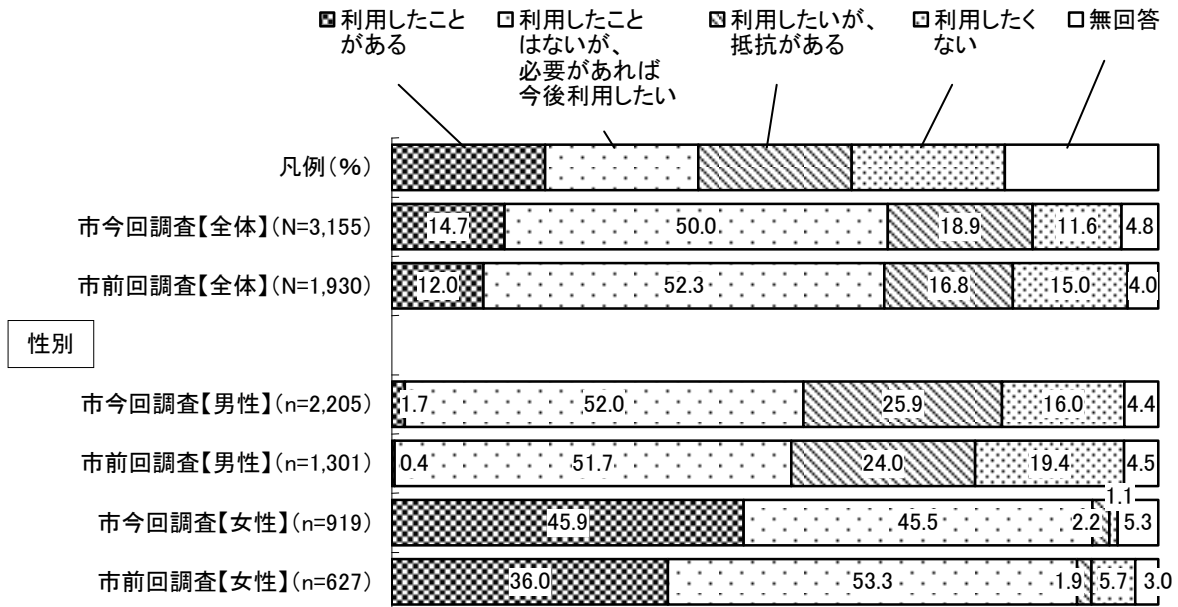


■参考：前回調査との比較

①育児休業制度

前回調査と比較すると、全体では大きな変化はみられないものの、女性で「利用したことがある」割合が約1割増加している。

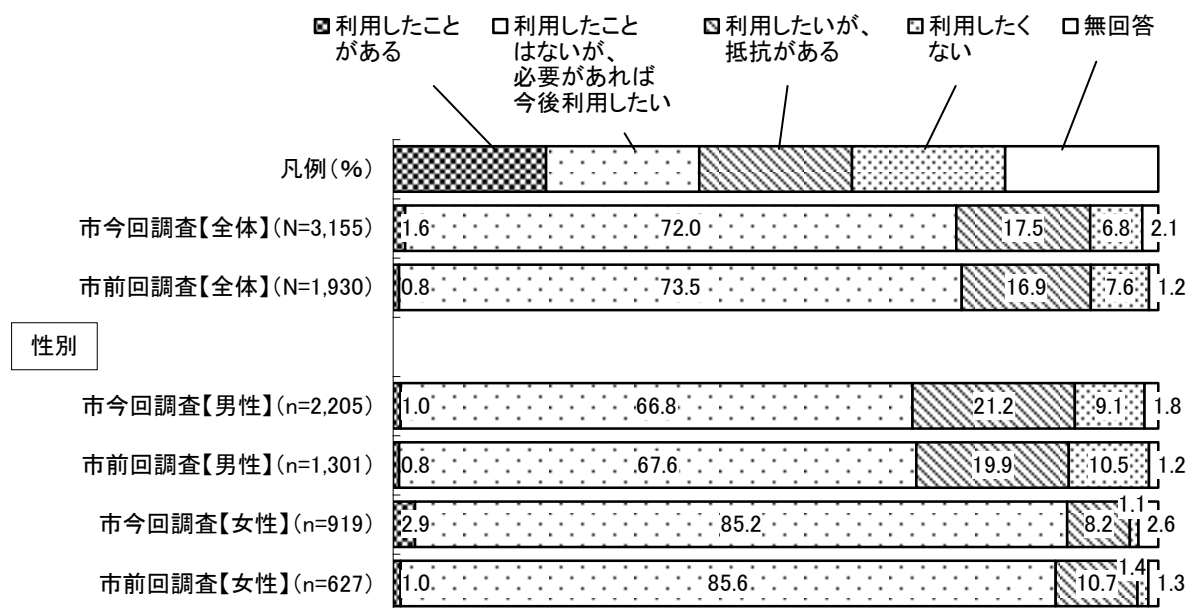
問5. 育児休業制度の利用状況・利用意向【全体】



②介護休業制度

前回調査と比較すると、全体では大きな変化はみられないものの、女性で「利用したことがある」割合がわずかながら増加している。

問5. 介護休業制度の利用状況・利用意向【全体】



### 3. 育児休業・介護休業制度を利用する上で支障となること

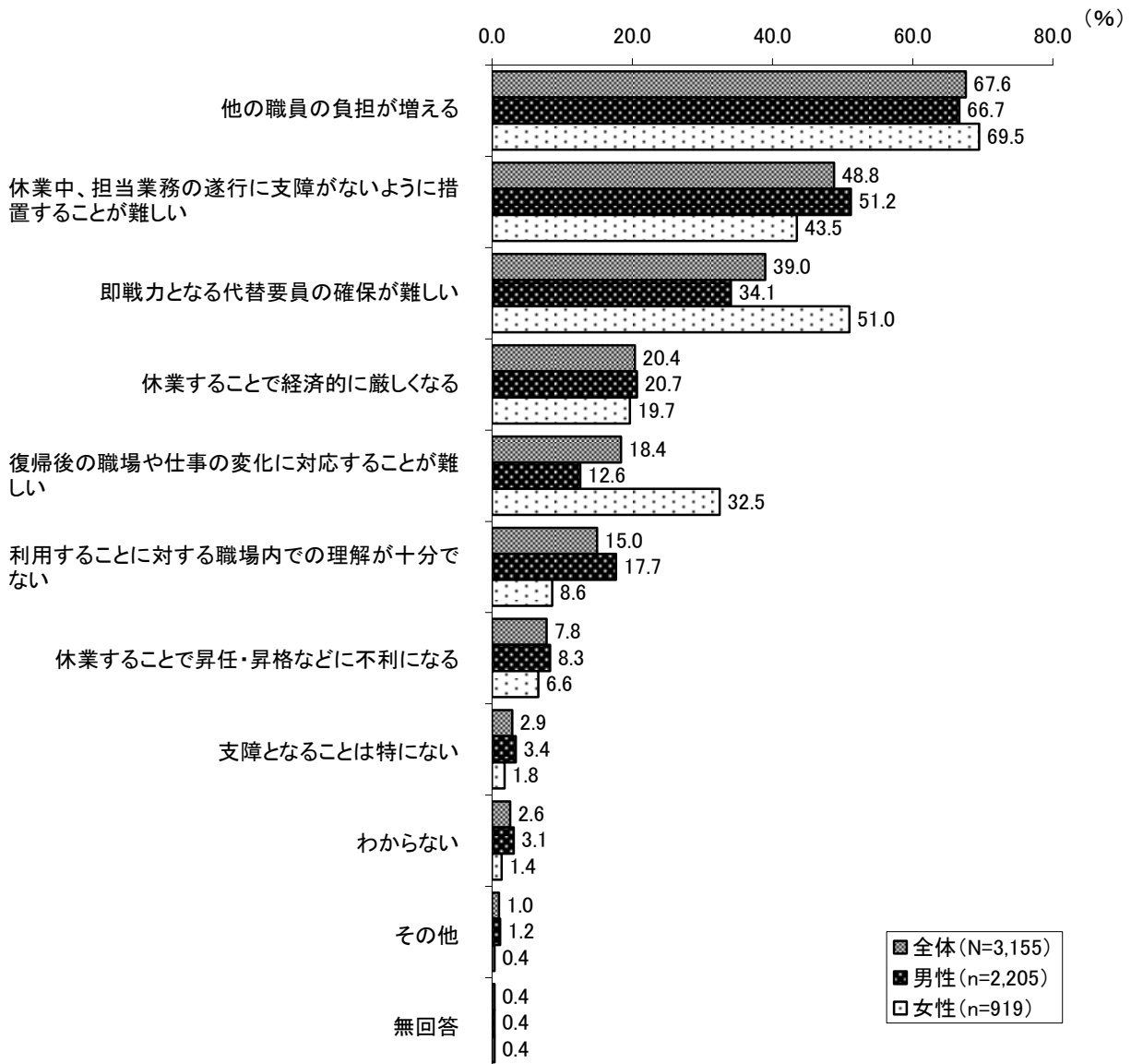
問6. あなたは、姫路市において、育児休業・介護休業制度を利用しようとする上で、支障となることはどのようなことだと思いますか。(〇は3つまで)

全体では、「他の職員の負担が増える」が 67.6%で最も高く、次いで「休業中、担当業務の遂行に支障がないように措置することが難しい」(48.8%)、「即戦力となる代替要員の確保が難しい」(39.0%)の順となっている。

性別では、女性で「即戦力となる代替要員の確保が難しい」、「復帰後の職場や仕事の変化に対応することが難しい」などの割合がやや高い。

性・年齢別では、女性 30 歳代以上で「即戦力となる代替要員の確保が難しい」の割合が高く、また女性で年齢が若くなるほど「復帰後の職場や仕事の変化に対応することが難しい」の割合も高くなる傾向がみられる。

問6. 育児休業・介護休業制度を利用する上で支障となること【全体/性別】



問6. 育児休業・介護休業制度を利用する上で支障となること【性・年齢別】

(%)

n=30以上の場合 [比率の差] □ 全体+10ポイント以上 ■ 全体-10ポイント以下		他の職員の負担が増える	休業中、担当業務の遂行に支障がないように措置することが難しい	即戦力となる代替要員の確保が難しい	休業することで経済的に厳しくなる	復帰後の職場や仕事の変化に対応することが難しい	利用することに対する職場内での理解が十分でない	休業することで昇任・昇格などに不利になる	支障となることは特にない	わからない	その他
男性 年齢別	29歳以下 (n=246)	64.6	53.7	21.5	19.1	21.1	22.0	10.2	0.4	3.3	1.6
	30歳代 (n=658)	66.0	50.3	32.5	23.7	11.2	21.3	11.1	3.2	2.6	2.0
	40歳代 (n=649)	68.6	50.1	37.1	23.3	11.7	14.9	7.1	3.9	3.9	0.6
	50歳以上 (n=649)	66.4	52.4	37.6	15.9	11.4	15.3	5.9	4.2	2.8	0.8
女性 年齢別	29歳以下 (n=146)	71.9	54.8	32.2	11.6	50.0	8.2	8.2	0.0	1.4	0.0
	30歳代 (n=324)	72.2	40.4	50.6	23.1	33.6	9.3	6.2	1.5	0.9	0.9
	40歳代 (n=279)	70.6	42.3	59.1	21.9	28.7	9.7	7.2	0.4	1.8	0.4
	50歳以上 (n=170)	60.6	41.8	54.7	16.5	21.8	5.9	5.3	6.5	1.8	0.0

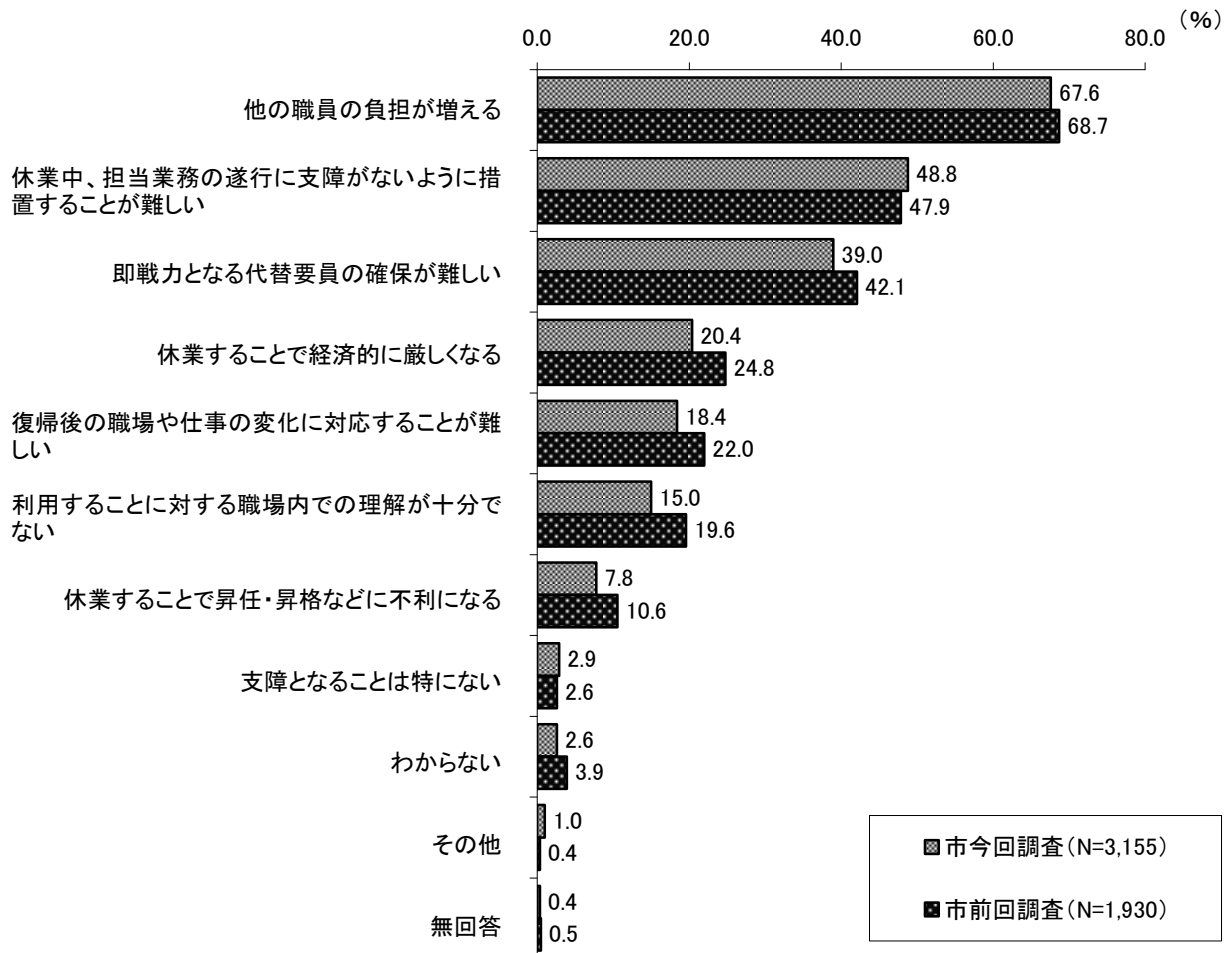
※「無回答」は表記していない



■参考：前回調査との比較

前回調査と比較すると、多少の回答割合の変動はあるものの、ほぼ同じ傾向を示している。

問6. 育児休業・介護休業制度を利用する上で支障となること【全体】



#### 4. 姫路市における女性職員の職域拡大・登用の現状について

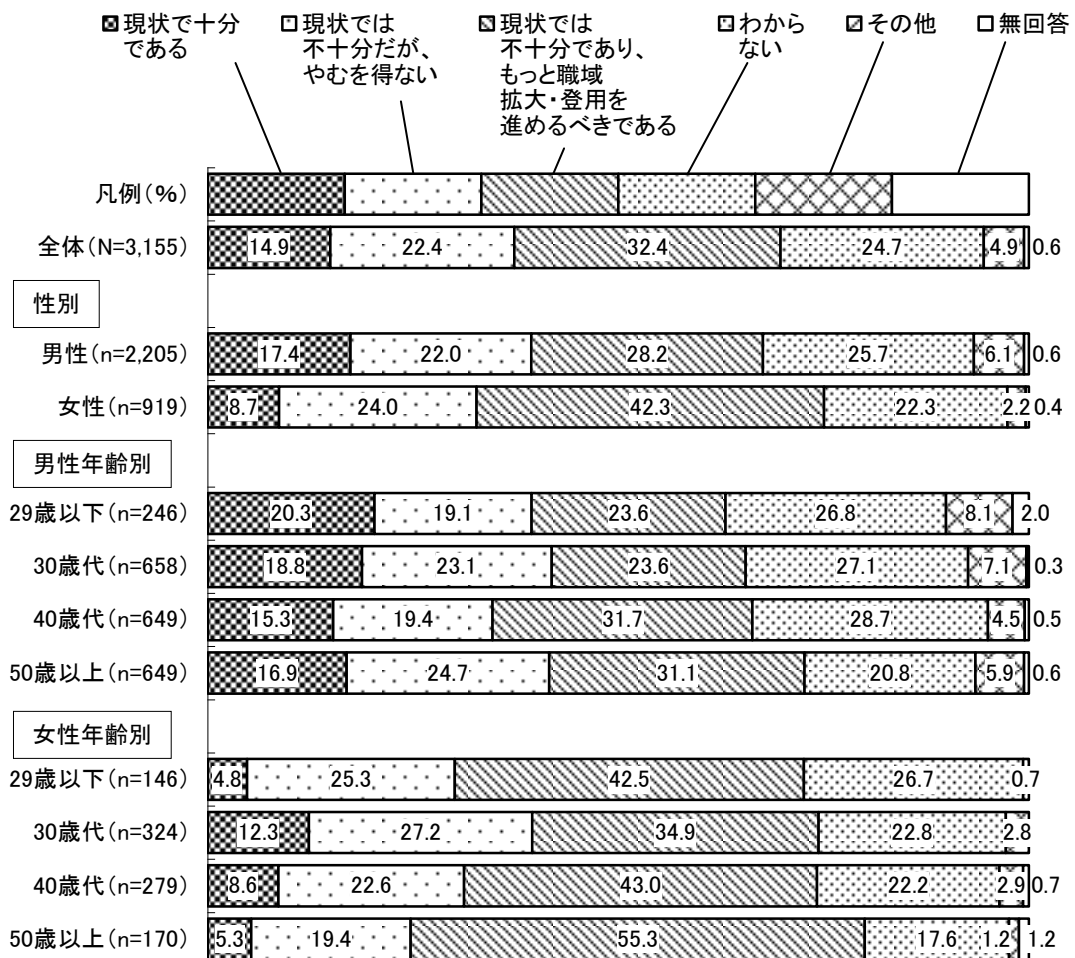
問7. 平成22年4月1日現在、姫路市職員の管理職（一般行政職 係長以上）における女性比率は10.5%となっています。あなたは、姫路市における女性職員の職域拡大・登用の現状についてどのように思いますか。（〇は1つのみ）

全体では、「現状では不十分であり、もっと職域拡大・登用を進めるべきである」が32.4%、「現状では不十分だが、やむを得ない」が22.4%、「現状で十分である」が14.9%となっている。また、「わからない」も24.7%を占めている。

性別では、女性で「現状では不十分であり、もっと職域拡大・登用を進めるべきである」の割合が高い一方で、男性で「現状で十分である」の割合がやや高い。

性・年齢別では、女性50歳以上で「現状では不十分であり、もっと職域拡大・登用を進めるべきである」（55.3%）が過半数を占める。

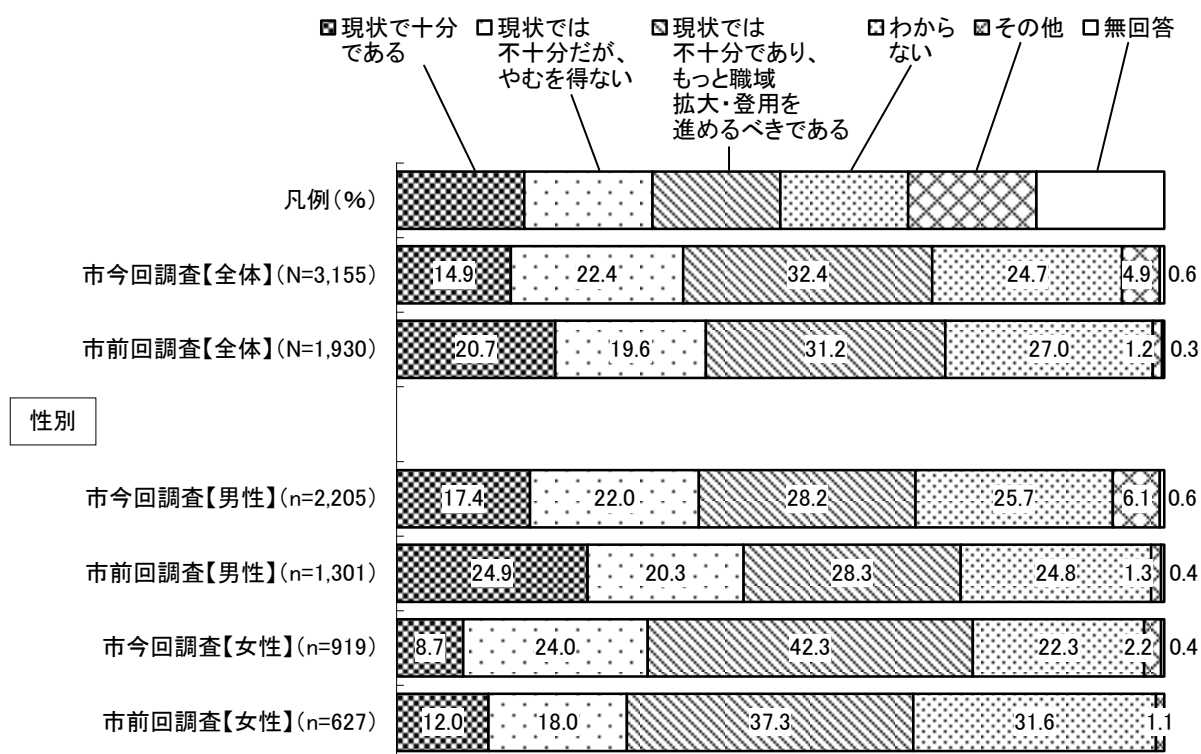
問7. 姫路市における女性職員の職域拡大・登用の現状について【全体／性別／性・年齢別】



■参考：前回調査との比較

前回調査と比較すると、全体としては「現状で十分である」の割合がやや減少しており、特に男性で「現状で十分である」の割合が減少している。一方、女性では「現状では不十分であり、もっと職域拡大・登用を進めるべき」、「現状では不十分だが、やむを得ない」の割合がそれぞれ増加している。

問7. 姫路市における女性職員の職域拡大・登用の現状について【全体／性別】



## 5. 姫路市において女性職員の職域拡大・登用が進まない理由

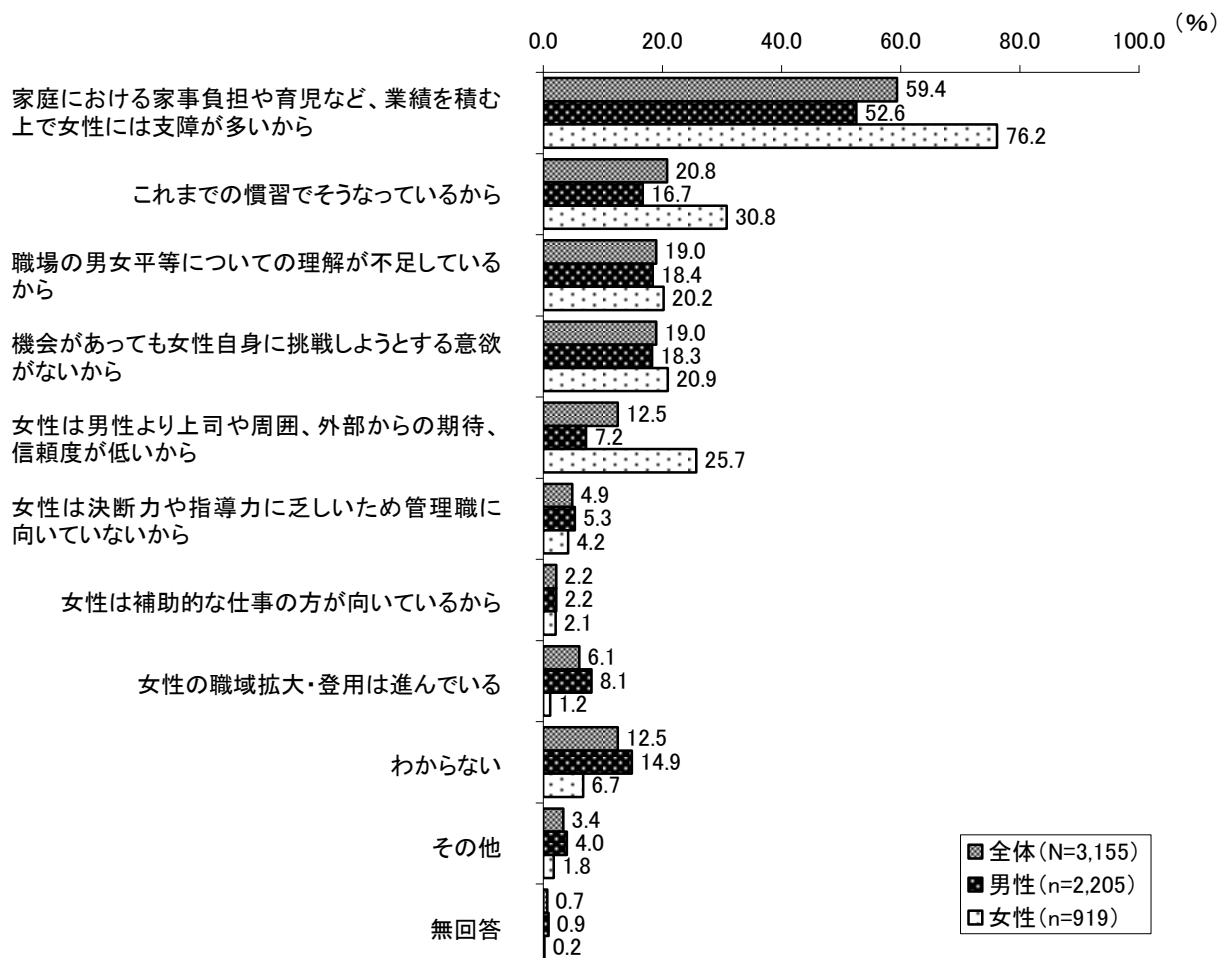
問8. あなたは、姫路市において、女性職員の職域拡大・登用が進まないのはなぜだと思いますか。(〇はいくつでも)

全体では、「家庭における家事負担や育児など、業績を積む上で女性には支障が多いから」が59.4%で最も高く、次いで「これまでの慣習でそうなっているから」(20.8%)、「職場の男女平等についての理解が不足しているから」、「機会があっても女性自身に挑戦しようとする意欲がないから」(各19.0%)の順となっている。

性別では、女性で「家庭における家事負担や育児など、業績を積む上で女性には支障が多いから」の割合が高く、また「これまでの慣習でそうなっているから」、「女性は男性より上司や周囲、外部からの期待、信頼度が低いから」の割合もやや高い。

性・年齢別では、女性の各年代を通じて「家庭における家事負担や育児など、業績を積む上で女性には支障が多いから」や「これまでの慣習でそうなっているから」の割合も比較的高い。また、女性50歳以上で「職場の男女平等についての理解が不足しているから」、女性30歳代以上で「女性は男性より上司や周囲、外部からの期待、信頼度が低いから」の割合がそれぞれ高い。一方、男女29歳以下では「機会があっても女性自身に挑戦しようとする意欲がないから」の割合は低い。

問8. 姫路市において女性職員の職域拡大・登用が進まない理由【全体/性別】



問8. 姫路市において女性職員の職域拡大・登用が進まない理由【性・年齢別】

(%)

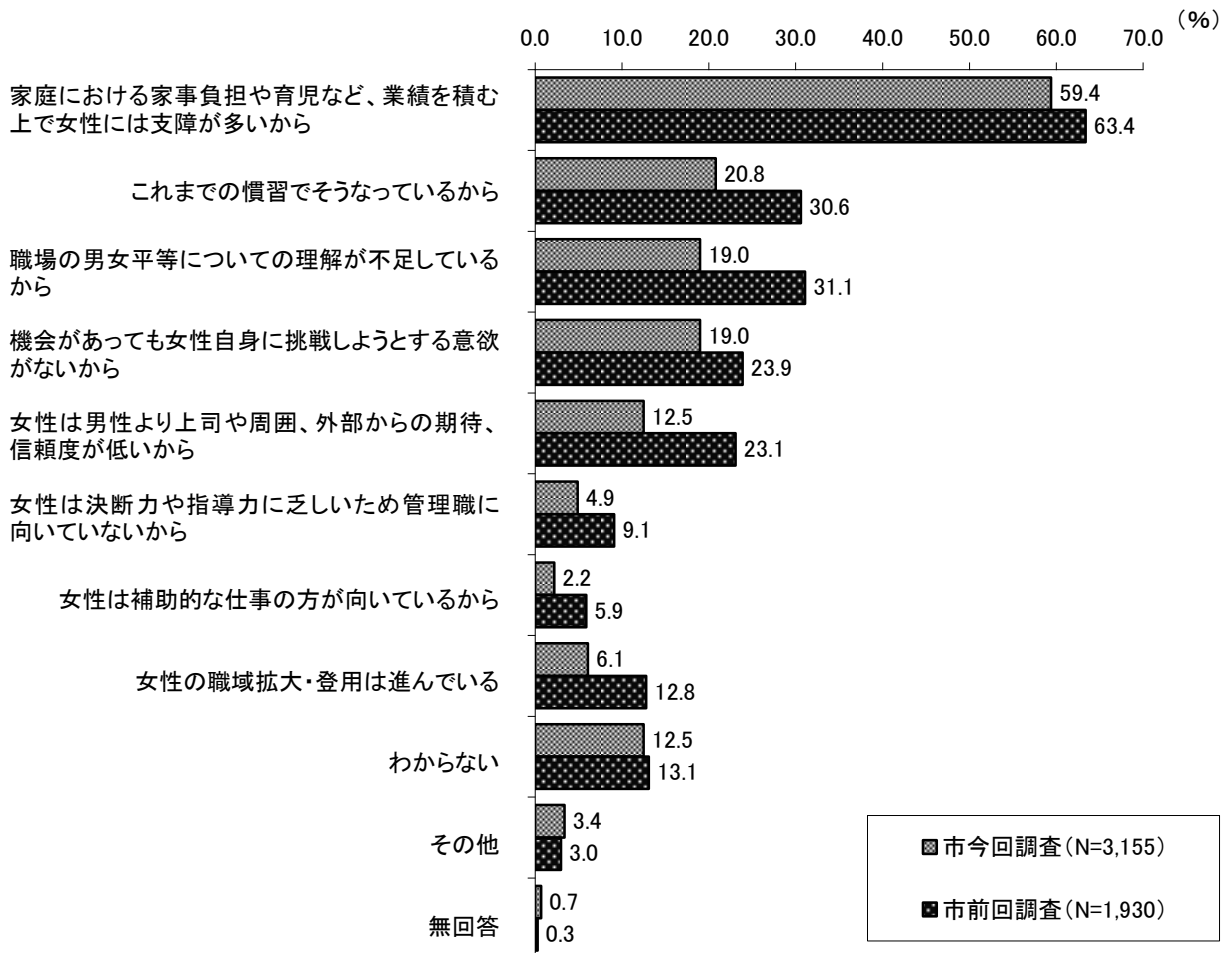
n=30以上の場合 [比率の差] <input type="checkbox"/> 全体+10ポイント以上 <input checked="" type="checkbox"/> 全体-10ポイント以下		から業績を積み重ねる上で女性には支障が多い	家庭における家事負担や育児など、	これまでの慣習でそうなっているか	職場の男女平等についての理解が不足しているから	機会があっても女性自身に挑戦しようとする意欲がないから	女性の期待、信頼度が低いから	外部からの期待、信頼度が低いから	女性より上司や周囲、外部から	女性に補助的な仕事の方が向いているから	女性に決断力や指導力に乏しいから	女性の職域拡大・登用は進んでいる	わからない	その他
		全体 (N=3,155)		59.4	20.8	19.0	19.0	12.5	4.9	2.2	6.1	12.5	3.4	
男性年齢別	29歳以下 (n=246)	46.3	26.8	18.7	6.9	6.1	4.5	0.4	8.9	12.6	7.3			
	30歳代 (n=658)	50.2	18.7	14.0	16.4	4.4	4.3	3.3	9.0	16.7	5.2			
	40歳代 (n=649)	52.2	15.4	17.7	17.6	7.4	4.6	2.0	7.9	18.0	2.8			
	50歳以上 (n=649)	58.1	12.3	23.4	25.3	10.2	7.2	2.0	7.1	10.6	2.8			
女性年齢別	29歳以下 (n=146)	74.0	37.7	19.2	7.5	18.5	0.7	0.7	0.0	8.2	0.7			
	30歳代 (n=324)	80.9	27.5	14.5	26.2	22.5	4.6	1.9	1.2	5.6	2.5			
	40歳代 (n=279)	75.3	30.8	21.5	23.3	30.1	3.9	3.2	1.8	6.8	2.2			
	50歳以上 (n=170)	70.6	31.2	30.0	18.2	30.6	7.1	1.8	1.2	7.6	1.2			

※「無回答」は表記していない

■参考：前回調査との比較

前回調査と比較すると、すべての項目で回答割合は低くなっている。

問8. 姫路市において女性職員の職域拡大・登用が進まない理由【全体】



## 6. 姫路市において女性職員の職域拡大・登用を進めるために必要なこと

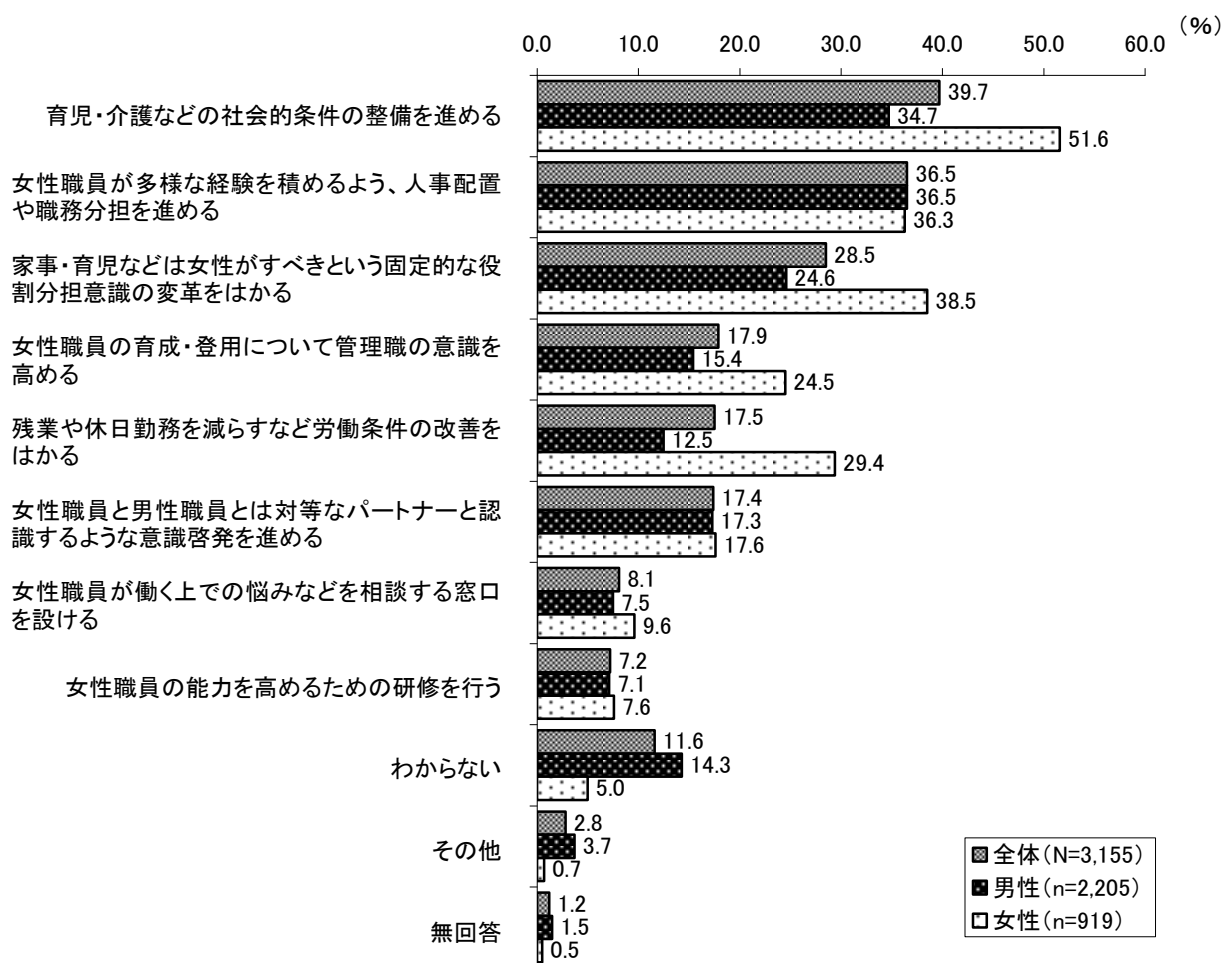
問9. あなたは、姫路市において、女性職員の職域拡大・登用を進めるにはどのようにしたらよいと思いますか。(〇は3つまで)

全体では、「育児・介護などの社会的条件の整備を進める」が39.7%で最も高く、次いで「女性職員が多様な経験を積めるよう、人事配置や職務分担を進める」(36.5%)、「家事・育児などは女性がすべきという固定的な役割分担意識の変革をはかる」(28.5%)の順となっている。

性別では、女性で「育児・介護などの社会的条件の整備を進める」、「家事・育児などは女性がすべきという固定的な役割分担意識の変革をはかる」、「残業や休日勤務を減らすなど労働条件の改善をはかる」の割合がそれぞれ高い。

性・年齢別では、女性30歳代以下で「育児・介護などの社会的条件の整備を進める」、「家事・育児などは女性がすべきという固定的な役割分担意識の変革をはかる」の割合がそれぞれ高くなっている。また、女性50歳以上で「女性職員の育成・登用について管理職の意識を高める」、女性30～40歳代で「残業や休日勤務を減らすなど労働条件の改善をはかる」の割合がそれぞれ高い。

問9. 姫路市において女性職員の職域拡大・登用を進めるために必要なこと【全体/性別】



問9. 姫路市において女性職員の職域拡大・登用を進めるために必要なこと【性・年齢別】

(%)

n=30以上の場合 [比率の差] □ 全体+10ポイント以上 ■ 全体-10ポイント以下		育児・介護などの社会的条件の整備を進める	女性職員が多様な経験や職務分担を進めるよう、人事配置や職務分担を進める	家事・育児などは女性がすべきと見なされる役割の分担意識の変革をはかる	女性職員の育成・登用について管理職の意識を高める	残業や休日勤務を減らすなど労働条件の改善をはかる	女性職員と男性職員とは対等なパートナーと認識するような意識啓発を進める	女性職員が働く上での悩みなどを相談する窓口を設ける	女性職員の能力を高めるための研修を行う	わからない	その他
		全体 (N=3,155)		39.7	36.5	28.5	17.9	17.5	17.4	8.1	7.2
男性年齢別	29歳以下 (n=246)	37.4	28.0	29.7	15.0	7.3	15.0	8.9	4.9	9.3	4.9
	30歳代 (n=658)	33.1	32.2	24.9	12.2	13.8	15.8	7.0	7.1	16.7	5.5
	40歳代 (n=649)	33.9	37.0	22.0	15.9	13.6	16.9	6.9	6.0	17.3	2.8
	50歳以上 (n=649)	36.4	43.6	25.0	18.3	12.2	20.2	8.2	9.1	10.6	2.2
女性年齢別	29歳以下 (n=146)	55.5	37.7	43.8	19.9	24.0	19.2	8.2	8.2	2.1	0.0
	30歳代 (n=324)	56.5	30.9	39.8	20.4	36.4	13.0	10.2	5.2	4.3	0.9
	40歳代 (n=279)	45.9	37.6	37.6	26.9	28.0	18.6	9.3	9.0	7.5	0.7
	50歳以上 (n=170)	48.2	43.5	32.9	32.4	22.9	23.5	10.0	9.4	4.7	0.6

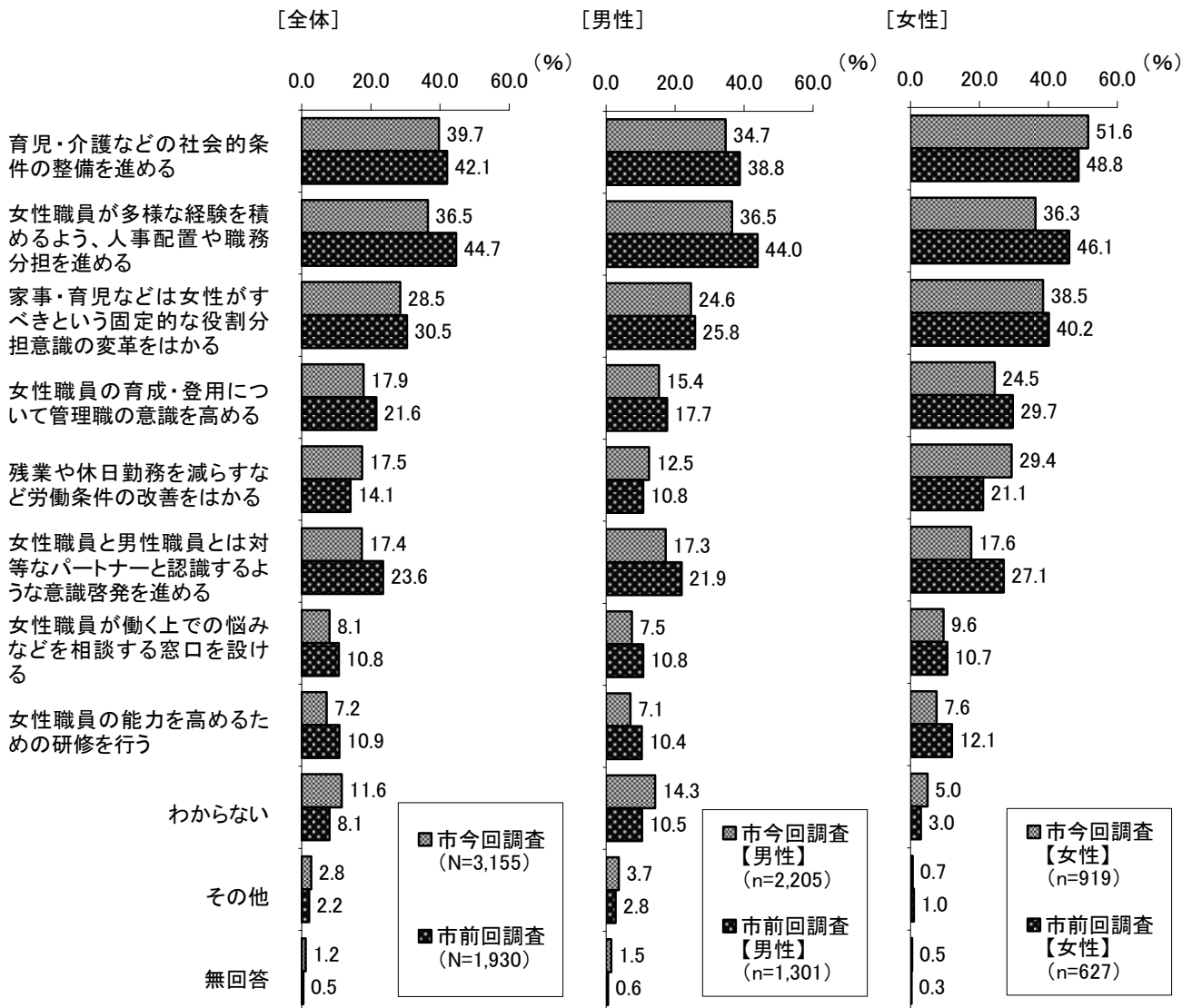
※「無回答」は表記していない



■参考：前回調査との比較

前回調査と比較すると、「残業や休日勤務を減らすなど労働条件の改善をはかる」の割合がやや増加しており、特に女性でその傾向が強いことがうかがえる。

問9. 姫路市において女性職員の職域拡大・登用を進めるために必要なこと【全体】



7. 男女が共に職業人として活躍するために重要なこと

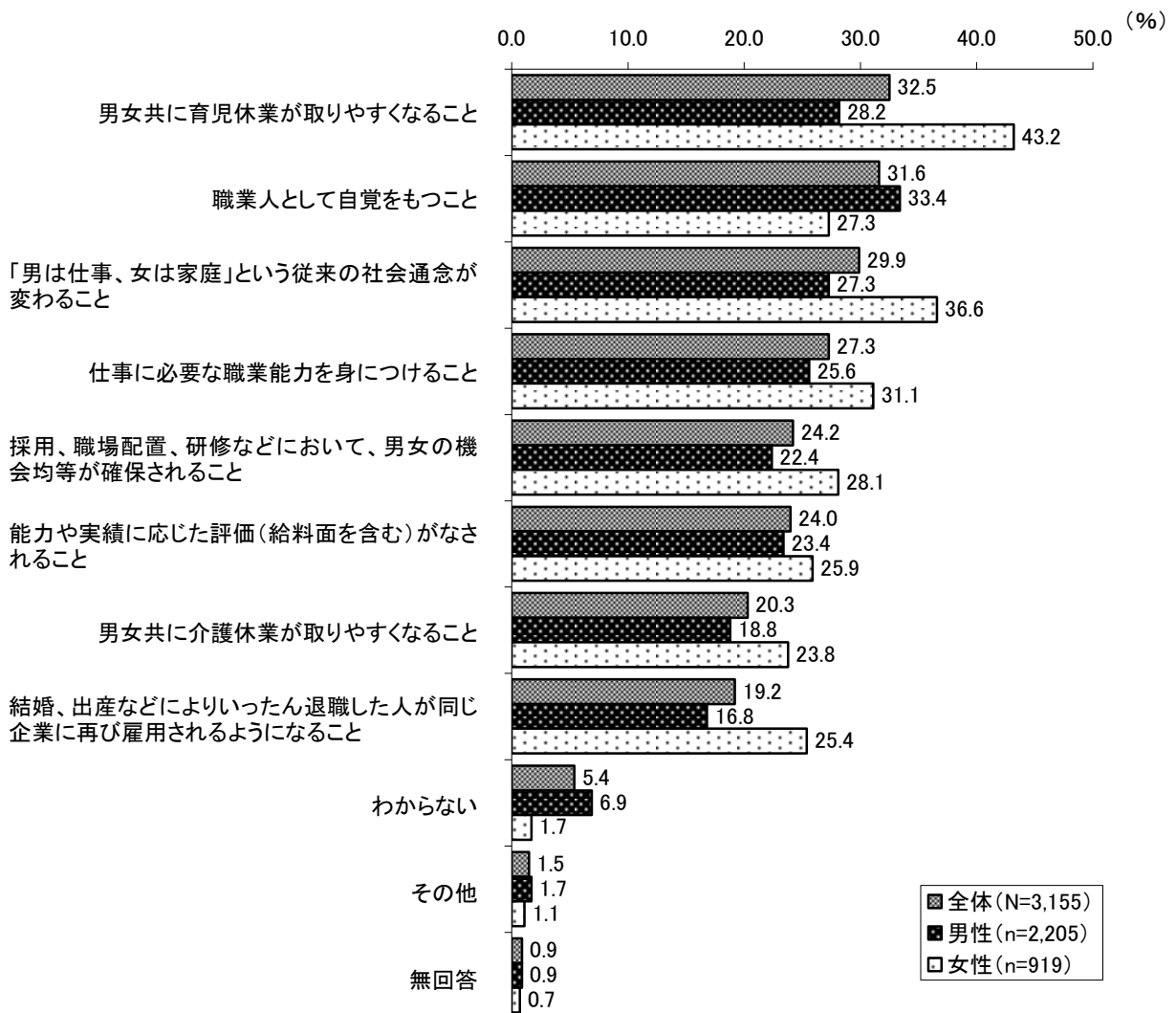
問 10. あなたは一般的に、男女が共に職業人として職場で能力を発揮し、かつ継続して勤務するためには、どのようなことが重要だと思いますか。(〇は3つまで)

全体では、「男女共に育児休業が取りやすくなること」が 32.5%で最も高く、次いで「職業人として自覚をもつこと」(31.6%)、「男は仕事、女は家庭という従来の社会通念が変わること」(29.9%)、「仕事に必要な職業能力を身につけること」(27.3%)、「採用、職場配置、研修などにおいて、男女の機会均等が確保されること」(24.2%)、「能力や実績に応じた評価(給料面を含む)がなされること」(24.0%)の順となっている。

性別では、女性で「男女共に育児休業が取りやすくなること」、「男は仕事、女は家庭という従来の社会通念が変わること」の割合がそれぞれ高い。

性・年齢別では、女性 30 歳代以下で「男女共に育児休業が取りやすくなること」の割合が高い。また女性 29 歳以下で「男は仕事、女は家庭という従来の社会通念が変わること」、「結婚、出産などによりいったん退職した人間が同じ企業に再び雇用されること」、女性 50 歳以上で「採用、職場配置、研修などにおいて、男女の機会均等が確保されること」の割合がそれぞれ高くなっている。

問 10. 男女が共に職業人として活躍するために重要なこと【全体/性別】



問 10. 男女が共に職業人として活躍するために重要なこと【性・年齢別】

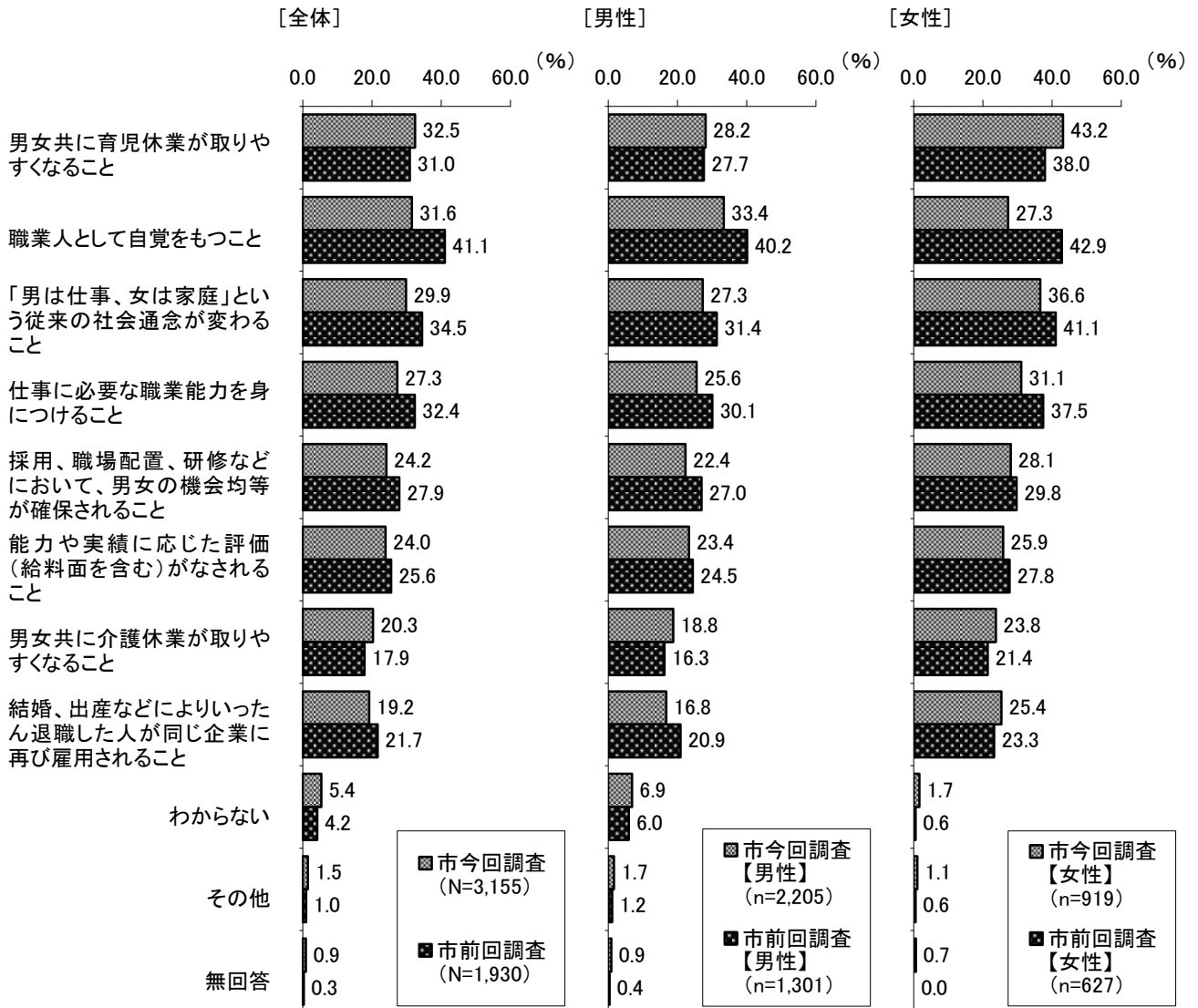
		(%)									
n=30以上の場合 【比率の差】 <input type="checkbox"/> 全体+10ポイント以上 <input type="checkbox"/> 全体-10ポイント以下		男女共に育児休業が取りやすくなること	職業人として自覚をもつこと	「男は仕事、女は家庭」という従来の社会通念が変わること	仕事に必要な職業能力を身につけること	採用、職場配置、研修などで、男女の機会均等が確保されること	能力や実績に応じた評価（給料面を含む）がなされること	男女共に介護休業が取りやすくなること	結婚、出産などによりいったん退職した人が同じ企業に再び雇用されること	わからない	その他
		全体 (N=3,155)		32.5	31.6	29.9	27.3	24.2	24.0	20.3	19.2
男性 年齢別	29歳以下 (n=246)	35.0	28.5	32.5	28.9	17.1	24.0	18.3	15.4	4.5	2.0
	30歳代 (n=658)	36.6	32.2	27.2	22.8	16.9	19.0	22.2	17.3	8.5	1.8
	40歳代 (n=649)	23.7	34.5	26.0	25.6	24.3	22.7	16.8	16.8	7.9	2.0
	50歳以上 (n=649)	21.6	35.4	26.7	27.3	28.4	28.4	17.6	16.9	4.9	0.9
女性 年齢別	29歳以下 (n=146)	55.5	17.8	43.8	21.9	30.8	24.7	24.0	30.8	0.7	0.7
	30歳代 (n=324)	53.4	25.9	33.6	30.2	22.5	23.1	23.5	28.7	2.2	0.9
	40歳代 (n=279)	34.4	31.9	38.0	34.1	24.7	28.0	25.1	19.7	2.5	1.4
	50歳以上 (n=170)	27.6	30.6	33.5	35.9	41.8	28.8	22.4	23.5	0.6	1.2

※「無回答」は表記していない

■参考：前回調査との比較

前回調査と比較すると、全体では「職業人として自覚をもつこと」の割合が減少しており、特に女性でその傾向が強いことがうかがえる。

問 10. 男女が共に職業人として活躍するために重要なこと【全体】

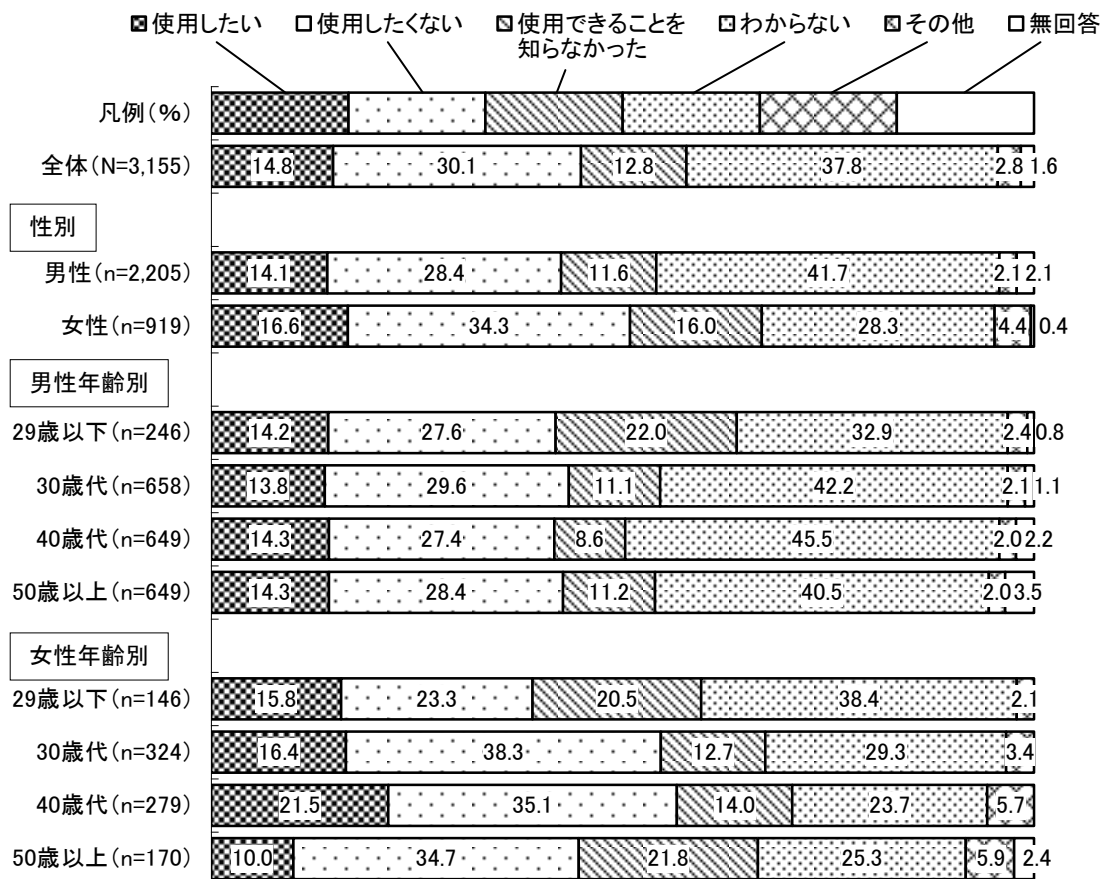


8. 姫路市における仕事上の旧姓の使用意向

問 11. 姫路市では、結婚で改姓した場合など仕事上での旧姓使用（通称使用）を認めています  
が、あなたが改姓をした場合、仕事上で旧姓を使用したいと思いますか。  
（〇は1つのみ）

全体では、「わからない」が37.8%を占めているが、「使用したい」が14.8%、「使用したくない」が30.1%、「使用できることを知らなかった」が12.8%となっている。  
性別では、男性で「わからない」の割合がやや高いものの、全体傾向と大きな差はみられない。  
性・年齢別では、女性40歳代で「使用したい」の割合がやや高くなっている。

問 11. 姫路市における仕事上の旧姓の使用意向【全体／性別／性・年齢別】



## 9. 仕事上の旧姓使用で支障となること

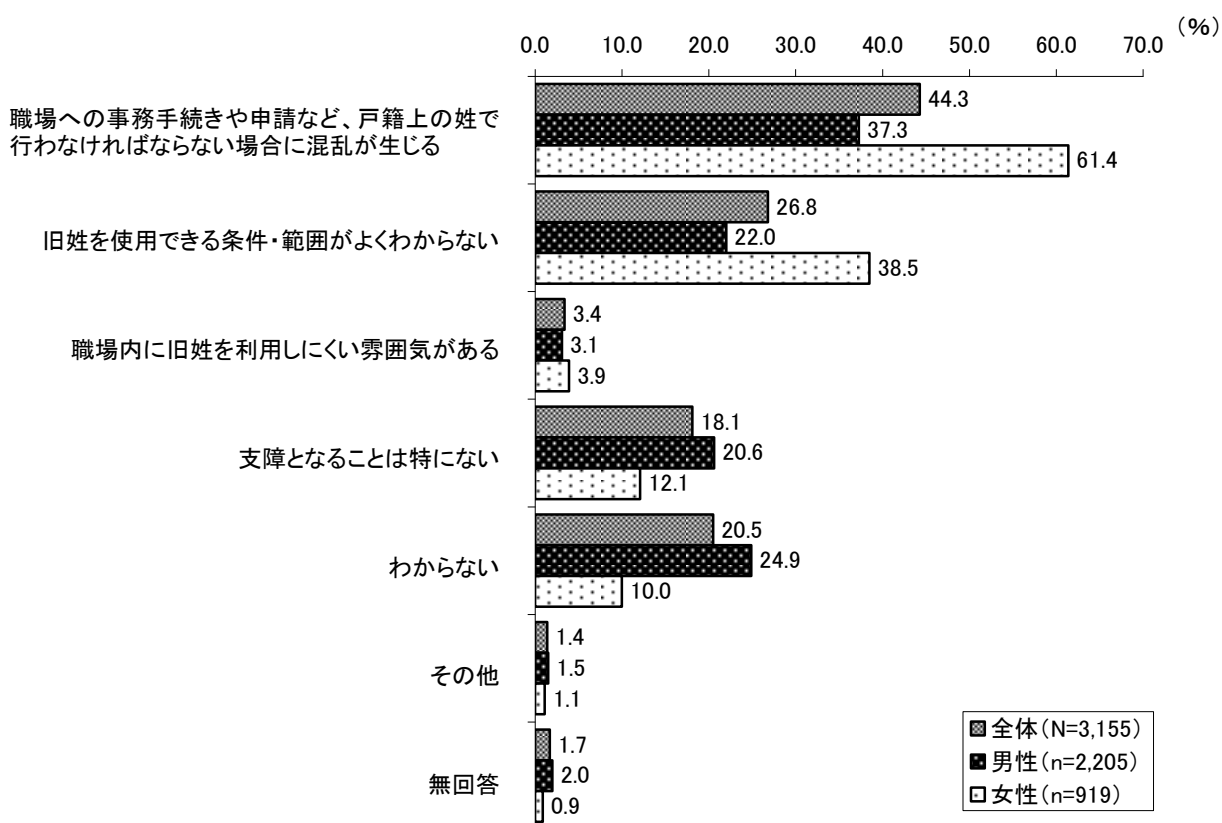
問 12. あなたは、仕事上で旧姓を使用する上で、支障となることはどのようなことだと思いますか。(〇はいくつでも)

全体では、「職場への事務手続きや申請など、戸籍上の姓で行わなければならない場合に混乱が生じる」が 44.3%で最も高く、次いで「旧姓を使用できる条件・範囲がよくわからない」(26.8%)となっており、「支障となることは特にない」は 18.1%である。

性別では、女性で「職場への事務手続きや申請など、戸籍上の姓で行わなければならない場合に混乱が生じる」、「旧姓を使用できる条件・範囲がよくわからない」の割合が高い。

性・年齢別では、女性の各年代を通じて「職場への事務手続きや申請など、戸籍上の姓で行わなければならない場合に混乱が生じる」の割合が高く、女性 30 歳代以下で「旧姓を使用できる条件・範囲がよくわからない」の割合が高い。

問 12. 仕事上の旧姓使用で支障となること【全体／性別】



問 12. 仕事上の旧姓使用で支障となること【性・年齢別】

n=30以上の場合 [比率の差] □ 全体+10%以上 ■ 全体-10%以下		合籍職 上に場 混乱への 姓の事 が行務 わな手 じわ続 るなき ればや なら申 ない請 場戸な ど	わ旧 から姓 ないを 使用 できる 条件 ・ 範囲 がよく	が職 ある場 内に に旧 姓を 利用 しに くい 雰囲気	支 障と なる こと は特 にない	わ から ない	(%) その 他
							全体 (N=3,155)
男性 年齢 別	29歳以下 (n=246)	43.1	32.5	3.7	17.1	17.1	2.0
	30歳代 (n=658)	34.8	22.0	3.2	21.9	26.9	1.5
	40歳代 (n=649)	37.3	19.4	2.8	18.8	28.0	1.5
	50歳以上 (n=649)	37.9	20.3	3.1	22.3	22.7	1.2
女性 年齢 別	29歳以下 (n=146)	58.9	52.1	2.7	6.8	13.7	0.7
	30歳代 (n=324)	63.0	40.1	4.3	12.7	6.8	1.5
	40歳代 (n=279)	63.1	31.2	5.0	13.6	11.1	0.7
	50歳以上 (n=170)	57.6	35.9	2.4	12.9	11.2	1.2

※「無回答」は表記していない

### 【3】結婚、家庭生活と男女の役割について

#### 1. 結婚、家庭に関する考え

問 13. あなたは、結婚、家庭に関する次のような考えについて、どのように思いますか。  
(○は各1つずつ)

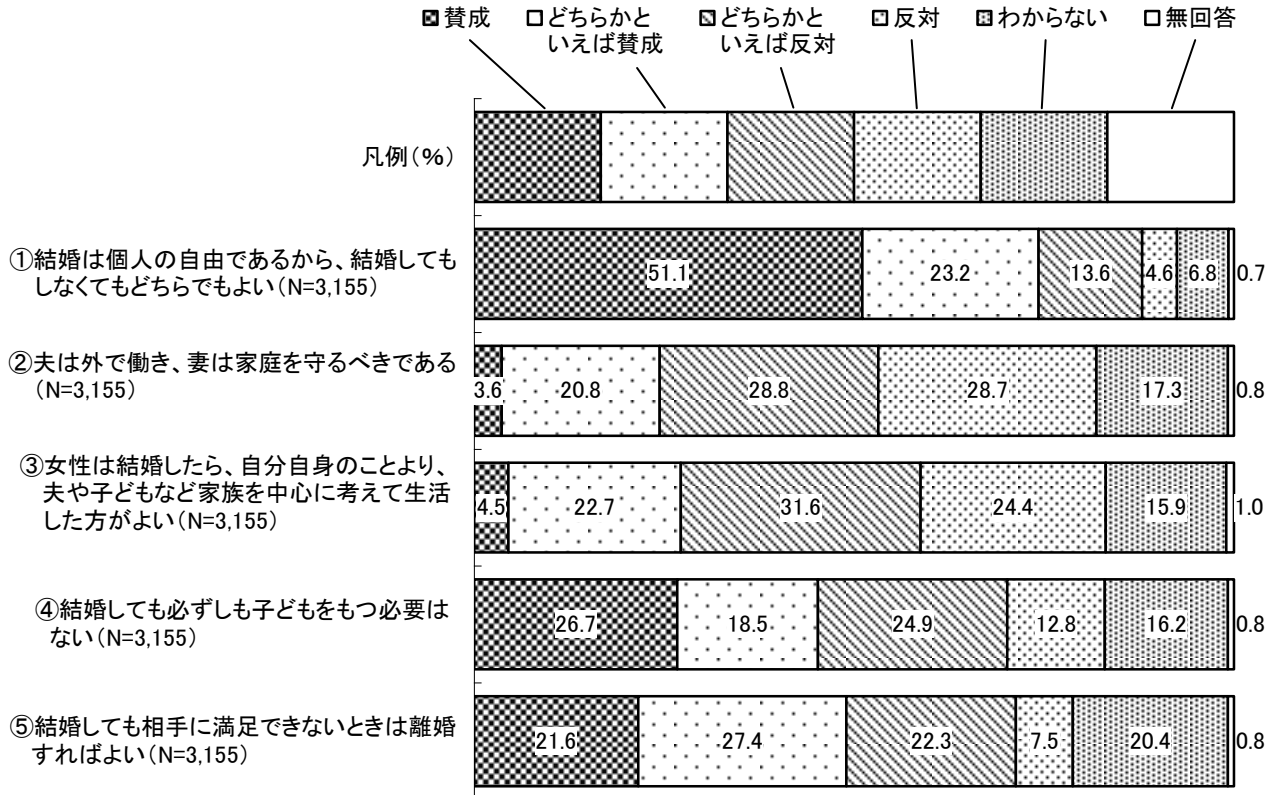
※「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせて『賛成派』、「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせて『反対派』とする。

全体では、「①結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」で『賛成派』(74.3%)の割合が高い一方で、「②夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」(57.5%)や「③女性は結婚したら、自分自身のことより夫や子どもなど家族を中心に考えて生活した方がよい」(56.0%)で『反対派』の割合が高くなっている。

性別では、「①結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」、「④結婚しても必ずしも子どもをもつ必要はない」などで、女性の「賛成」意向が強い。

性・年齢別では、男女とも年齢が若くなるほど「①結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」の「賛成」意向は強くなり、年齢が上がるほど「④結婚しても必ずしも子どもをもつ必要はない」の「賛成」意向は低下する傾向がみられる。

問 13. 結婚、家庭に関する考え【全体】





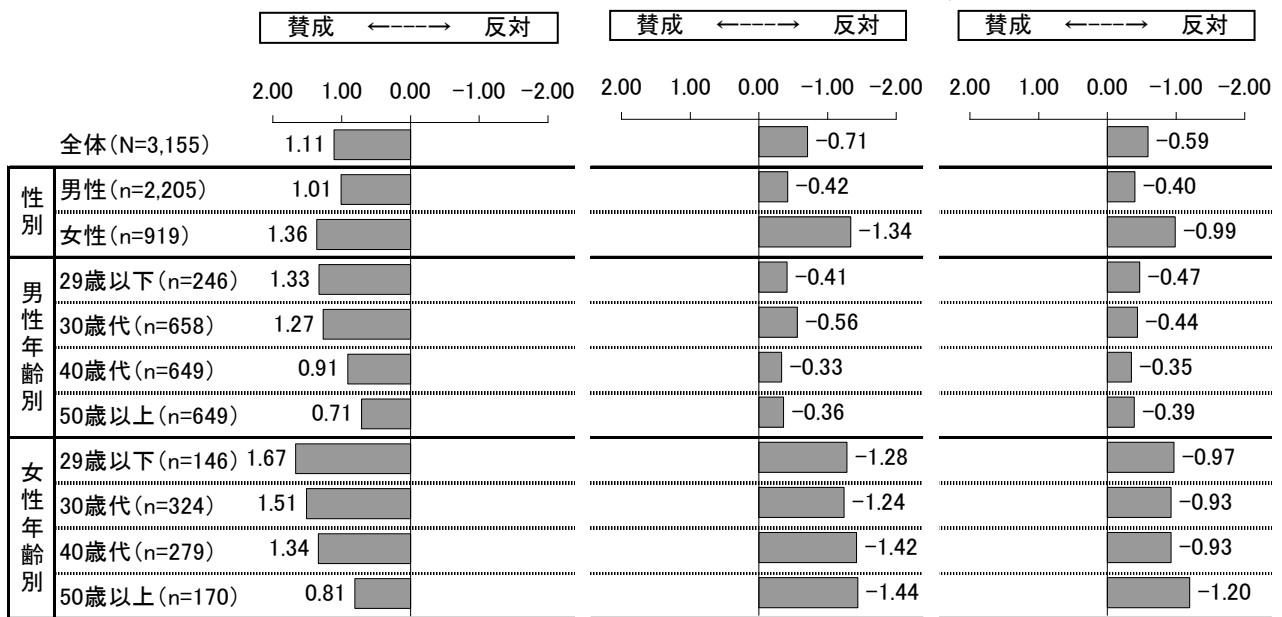
問 13. 結婚、家庭に関する考え 平均【全体／性別／性・年齢別】

平均→「賛成」に+2点、「どちらかといえば賛成」に+1点、「どちらかといえば反対」に-1点、「反対」に-2点の係数を、それぞれの回答実数に乘じ、加重平均して算出した値で、+2点に近いほど「賛成」、-2点に近いほど「反対」を示す指標である。また、この数値はあくまでも「指標」であり、マイナス、プラスによって優劣を判定するものではない。

①結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい

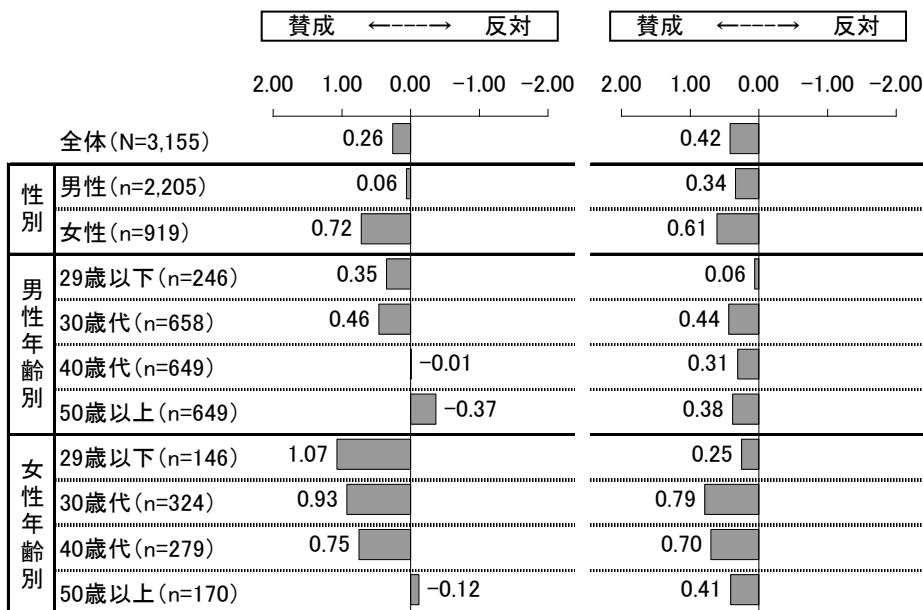
②夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである

③女性は結婚したら、自分自身のことより、夫や子どもなど家族を中心に考えて生活した方がよい



④結婚しても必ずしも子どもをもつ必要はない

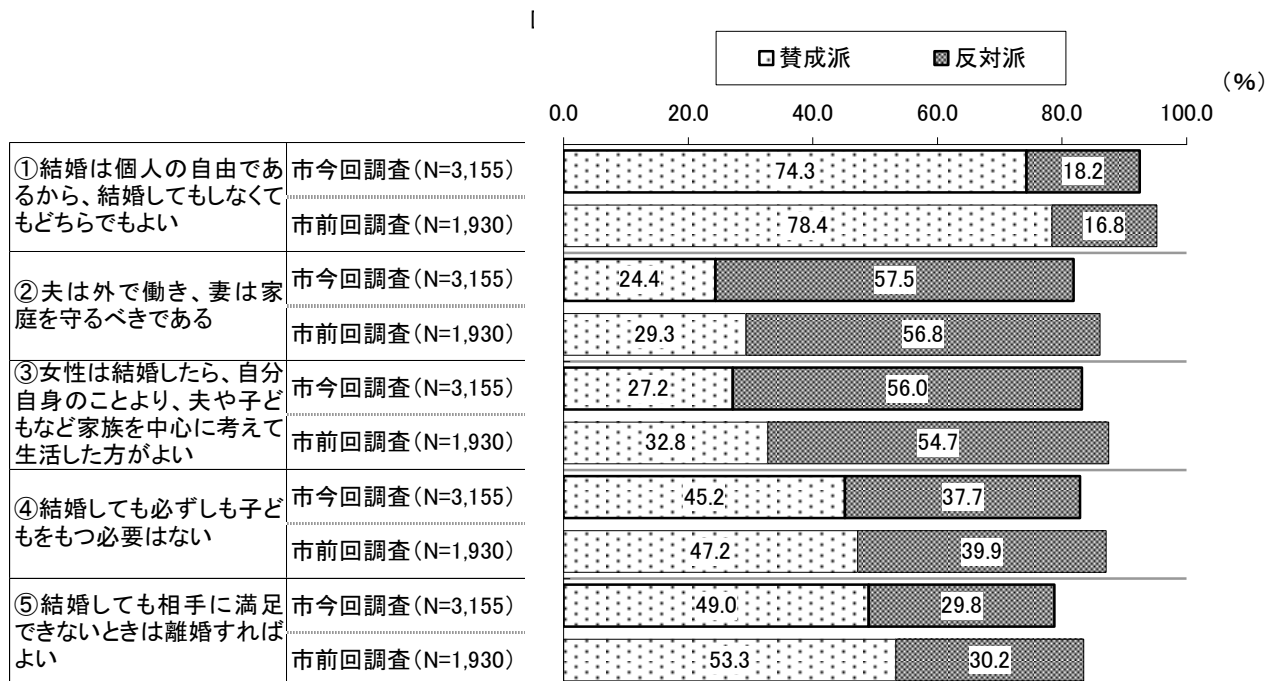
⑤結婚しても相手に満足できないときは離婚すればよい



■参考：前回調査との比較

前回調査と比較すると、すべての項目で『賛成派』の割合は減少しているが、全体としては大きな変化はみられない。

問 13. 結婚、家庭に関する考え【全体】



※「わからない」、「無回答」は表記していない

※「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせて『賛成派』、「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせて『反対派』とする

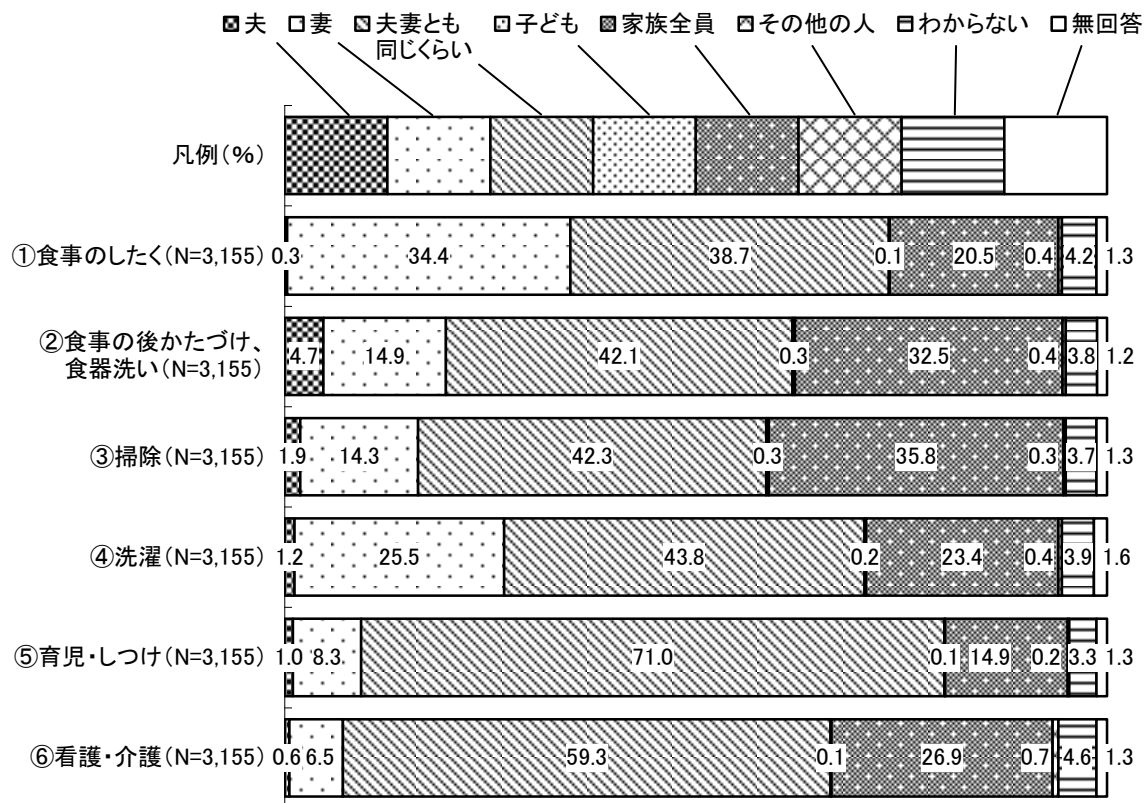
## 2. 家庭内の仕事の理想の分担

問 14. あなたは、次にあげるような家庭内の仕事を、主にだれが分担するのが理想だと思いますか。(〇は各1つずつ)

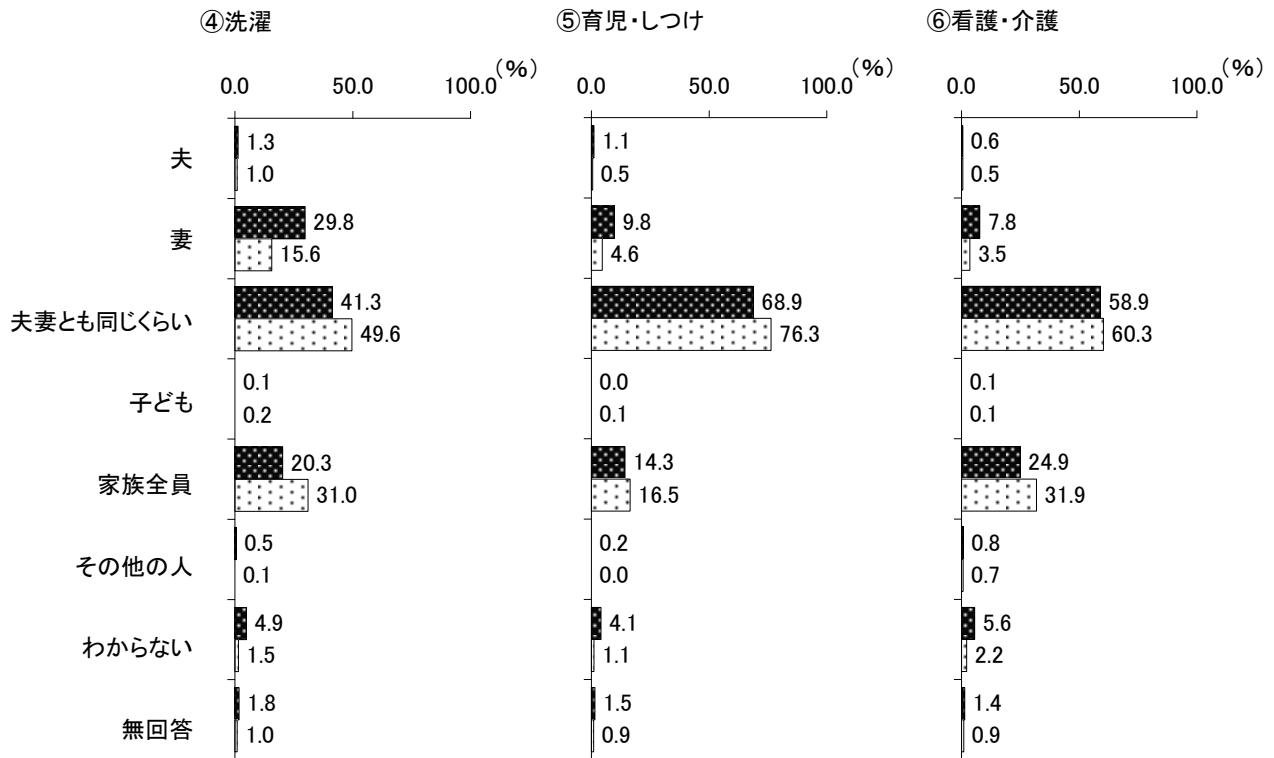
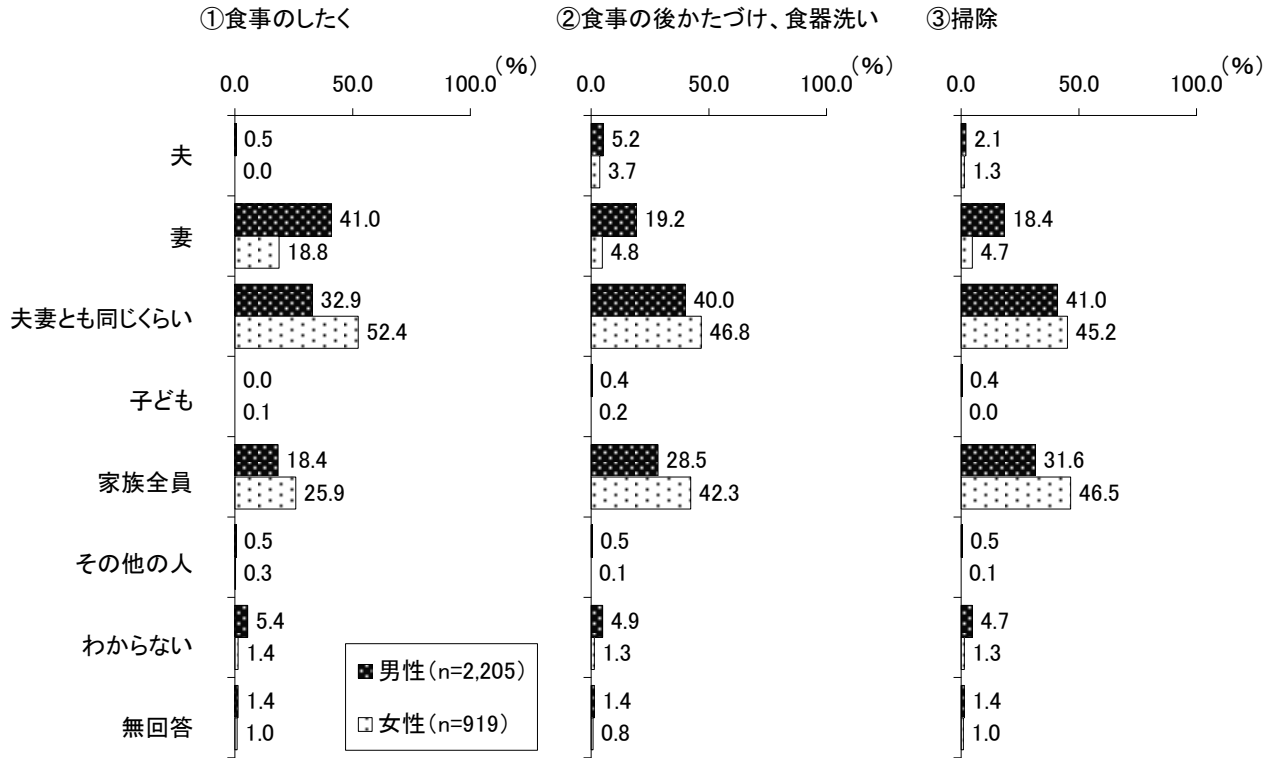
全体では、「①食事のしたく」、「④洗濯」は「妻」の割合が比較的高く、「⑤育児・しつけ」、「⑥看護・介護」は「夫妻とも同じくらい」の割合が比較的高い。「②食事の後かたづけ、食器洗い」、「③掃除」は「家族全員」が3割を超えている。

性別では、「①食事のしたく」に関して、男性は「妻」、女性は「夫妻とも同じくらい」、「家族全員」の割合がそれぞれ高い。また、「②食事の後かたづけ、食器洗い」と「⑥掃除」に関しては、女性で「家族全員」の割合が比較的高くなっている。

問 14. 家庭内の仕事の理想の分担【全体】



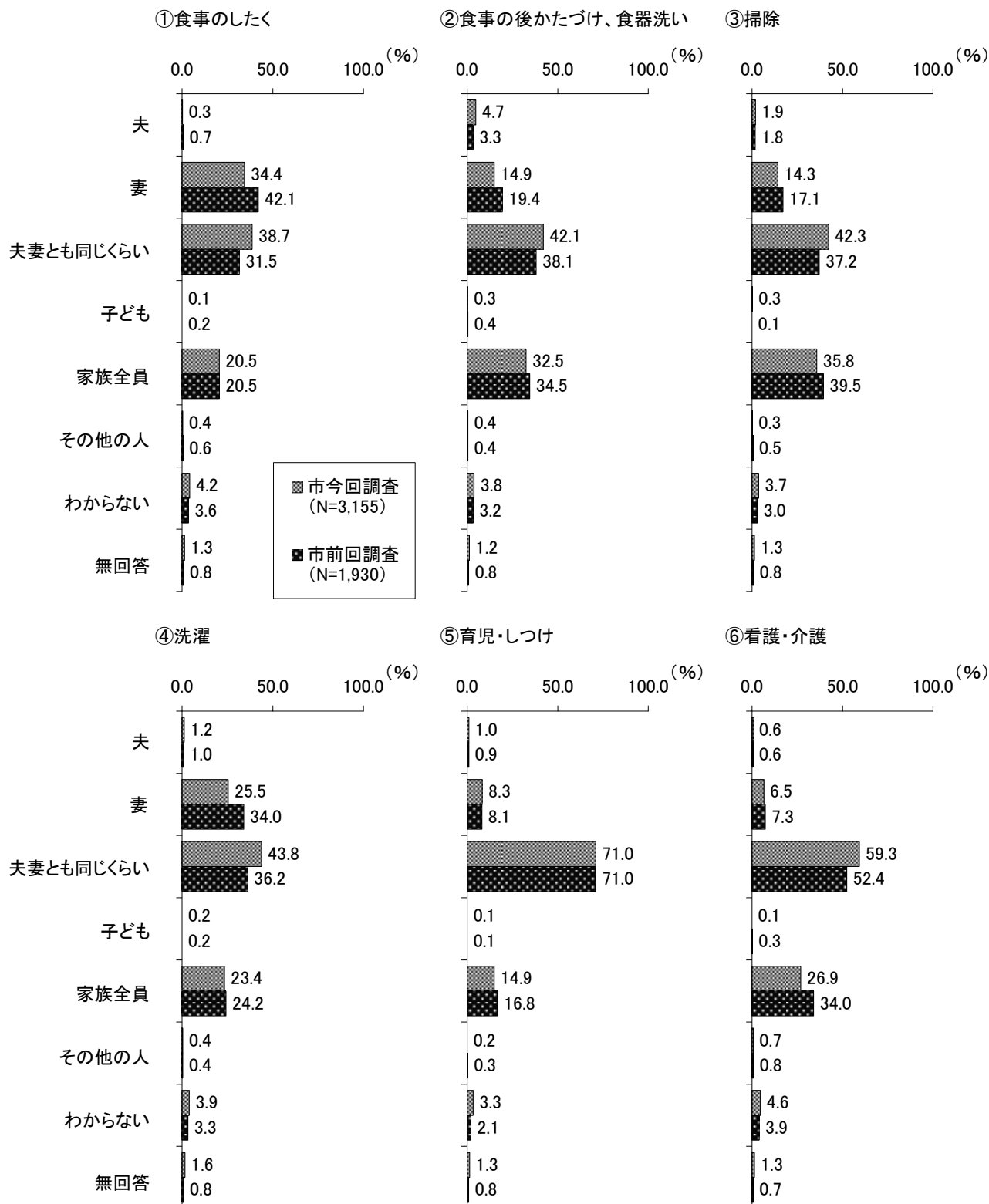
問 14. 家庭内の仕事の理想の分担【性別】



■参考：前回調査との比較

前回調査と比較すると、「⑤育児・しつけ」以外の家庭内の仕事に関して、「夫妻とも同じくらい」の割合がやや増えているが、全体としては大きな変化はみられない。

問 14. 家庭内の仕事の理想の分担【全体】

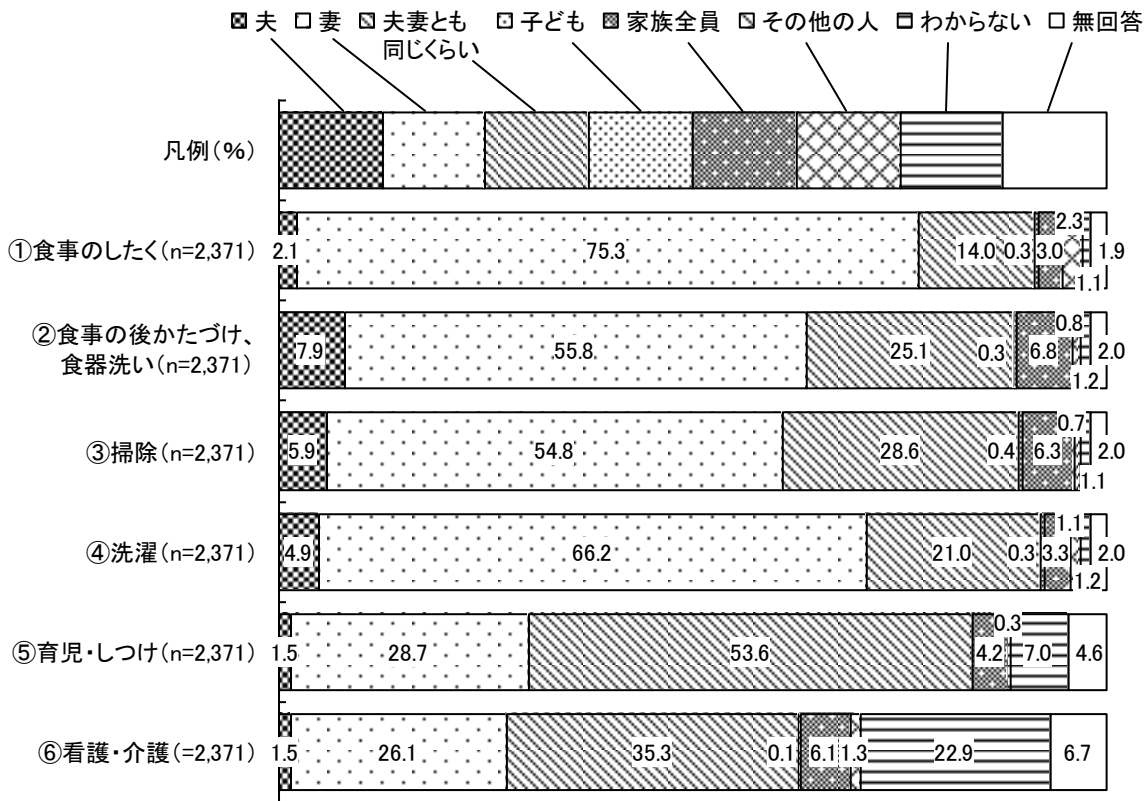


### 3. 家庭内の仕事の実際の分担

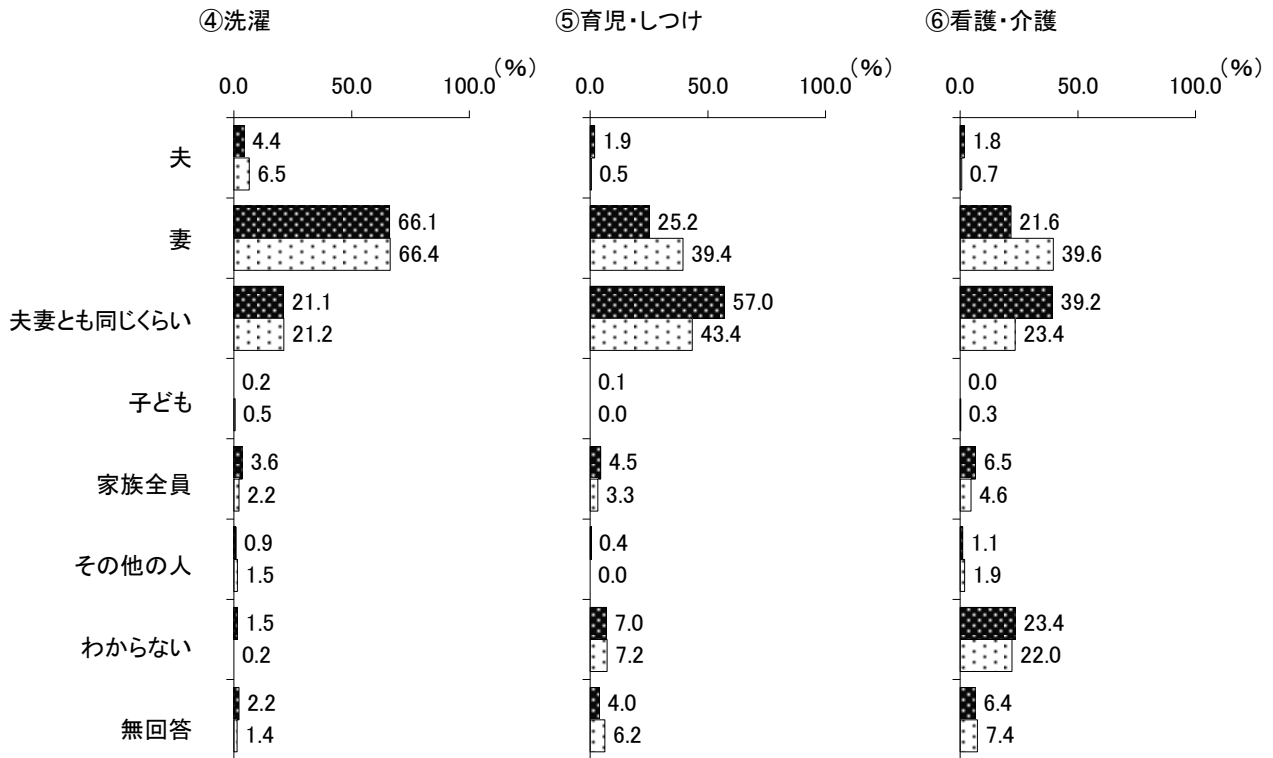
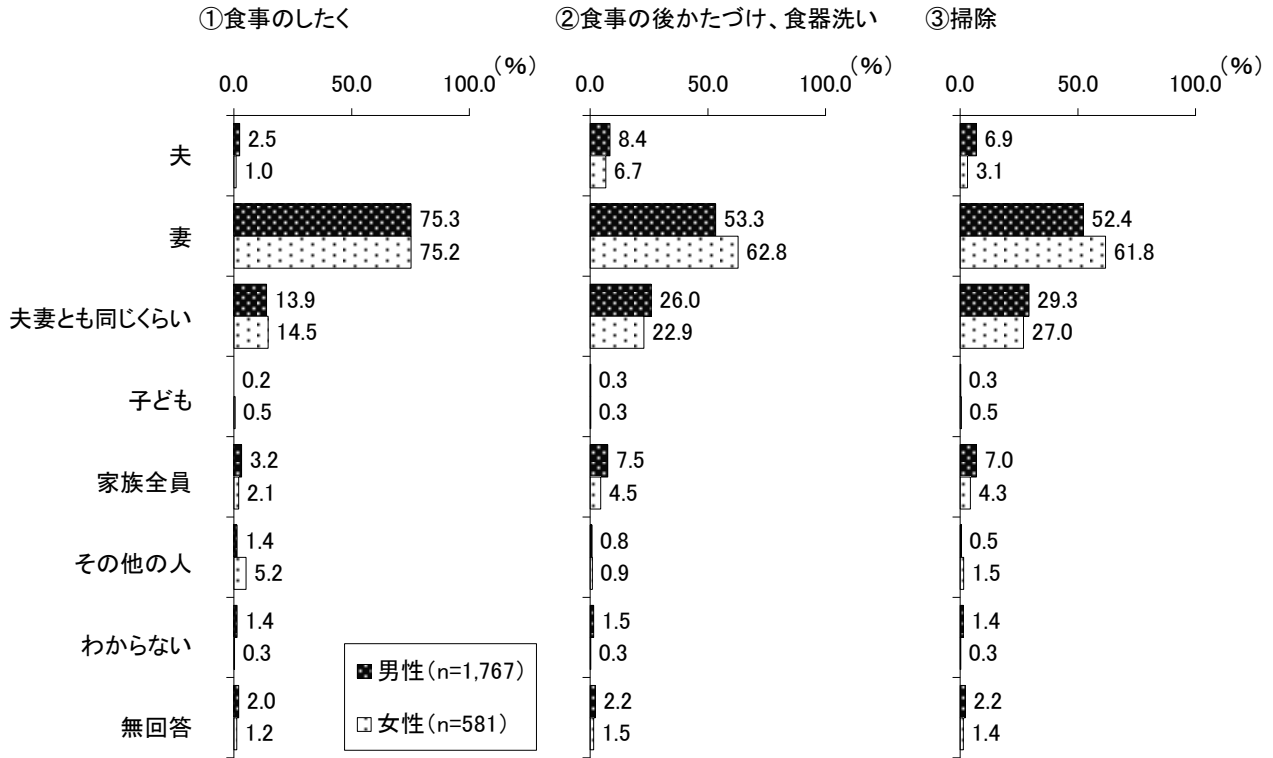
問 15. 《既婚者の方》あなたの家庭では、次にあげるような家庭内の仕事を、実際に主にだれが  
 分担していますか。(〇は各1つずつ)

全体では、「①食事のしたく」、「②食事の後かたづけ、食器洗い」、「③掃除」、「④洗濯」は「妻」の割合が過半数を占めており、「⑤育児・しつけ」は「夫妻とも同じくらい」が53.6%となっている。  
 性別でも、「⑤育児・しつけ」、「⑥看護・介護」以外の家庭内の仕事に関しては、「妻」の割合が高くなっている。また、「⑤育児・しつけ」と「⑥看護・介護」については、男性は「夫妻とも同じくらい」の割合が高い一方、女性は「妻」の割合が高い。

問 15. 家庭内の仕事の実際の分担【全体】



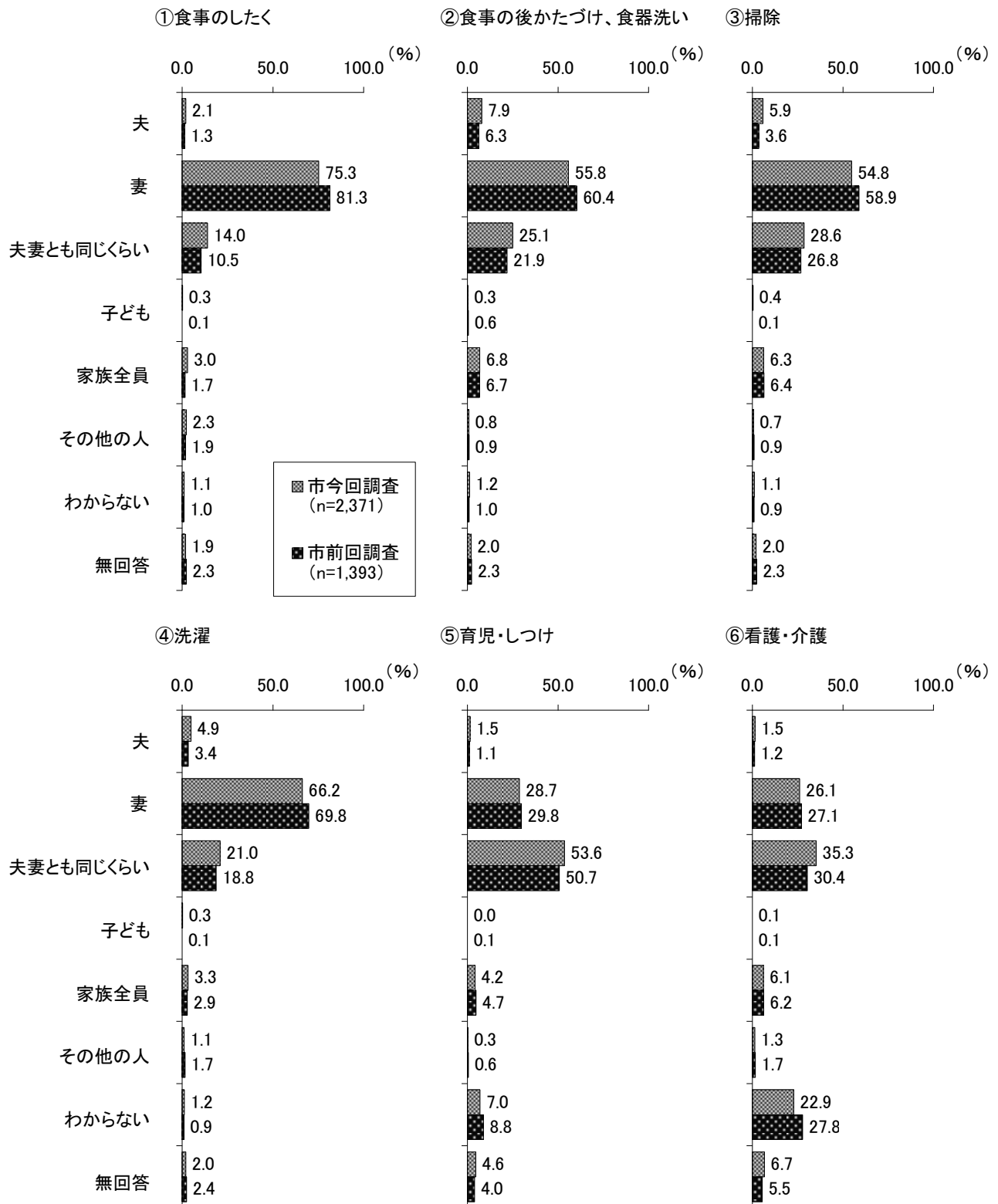
問 15. 家庭内の仕事の実際の分担【性別】



■参考：前回調査との比較

前回調査と比較しても全体としては大きな変化はなく、「⑤育児・しつけ」と「⑥看護・介護」以外では、依然として家庭内の仕事の多くを「妻」が担っていることがわかる。

問 15. 家庭内の仕事の実際の分担【全体】

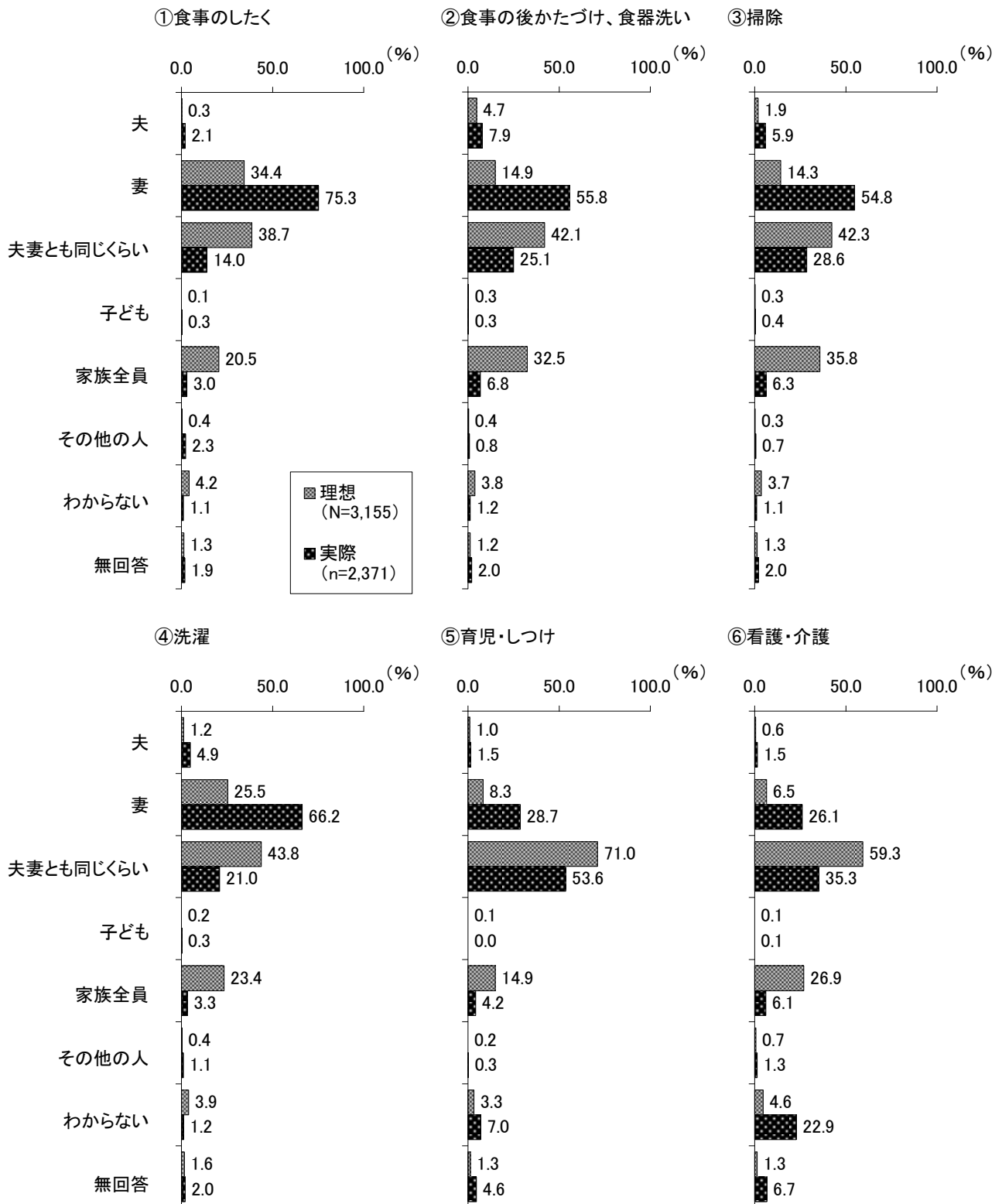




■参考：家庭内の仕事分担の理想と実際との比較（問14と問15の関係）

家庭内の仕事分担の理想と実際を比較すると、「⑤育児・しつけ」と「⑥看護・介護」以外の家庭内の仕事に関しては、「理想」は「夫妻ともに同じくらい」の割合が高いものの、実際は「妻」が担っている割合が高い。

問14・問15. 家庭内の仕事の理想と実際の分担の比較【全体】



#### 【4】ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

##### 1. 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度の理想と現実

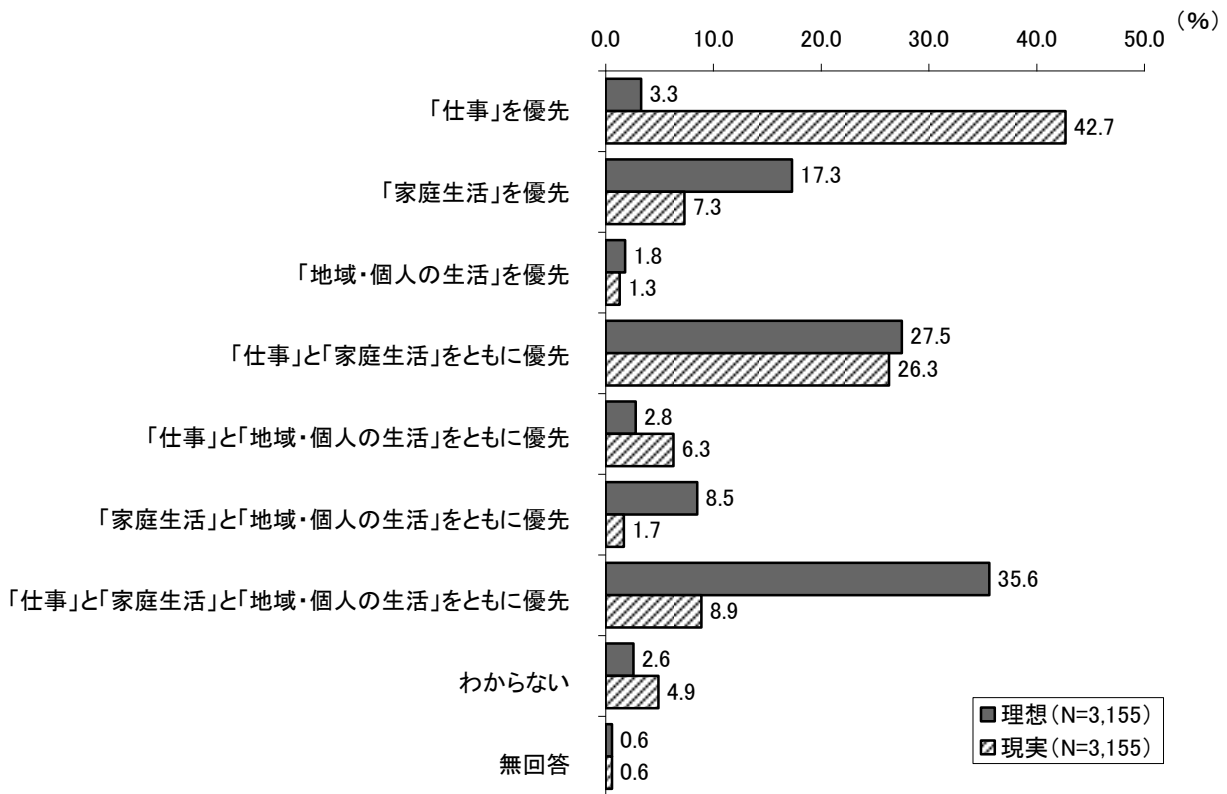
問 16. あなたが生活していく中で、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」（地域活動・学習・趣味・付き合い等）の優先度について、どのような状態が理想だと考えますか。また、実際の状況（現実）はどうですか。（〇は各1つずつ）

「理想」は、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」（35.6%）、「仕事と家庭生活をともに優先」（27.5%）が高いが、「現実」は「仕事を優先」（42.7%）が最も高くなっている。

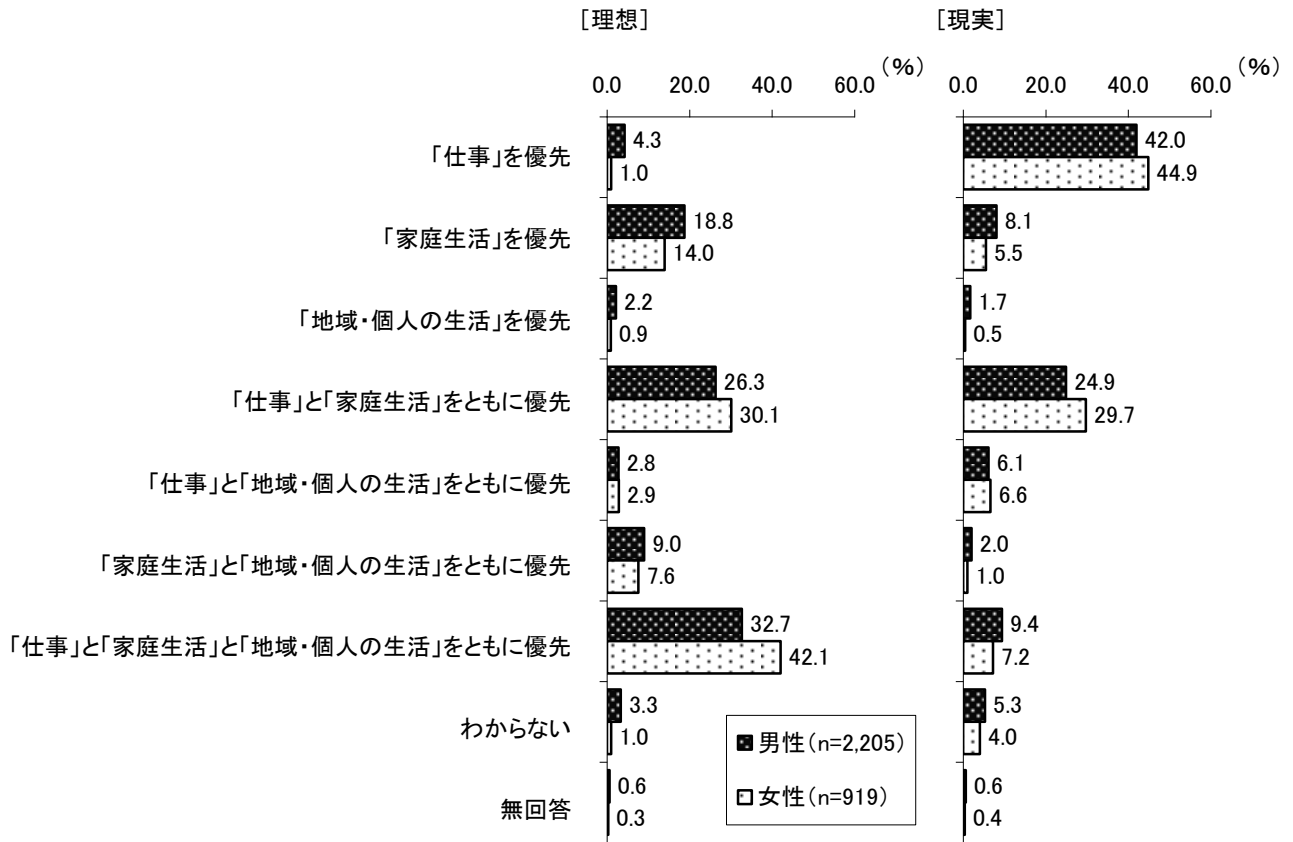
性別でみると、「理想」は男女とも「生活と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」が最も高く、次いで「仕事と家庭生活をともに優先」、「家庭生活を優先」の順となっており、女性よりも男性で「家庭生活を優先」を「理想」とする割合がやや高い。

「現実」も男女とも「仕事を優先」の割合が最も高く、次いで「仕事と家庭生活をともに優先」の順となっている。

問 16. 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度の理想と現実【全体】



問 16. 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度の理想と現実【性別】



## 2. ワーク・ライフ・バランスの実現のための工夫

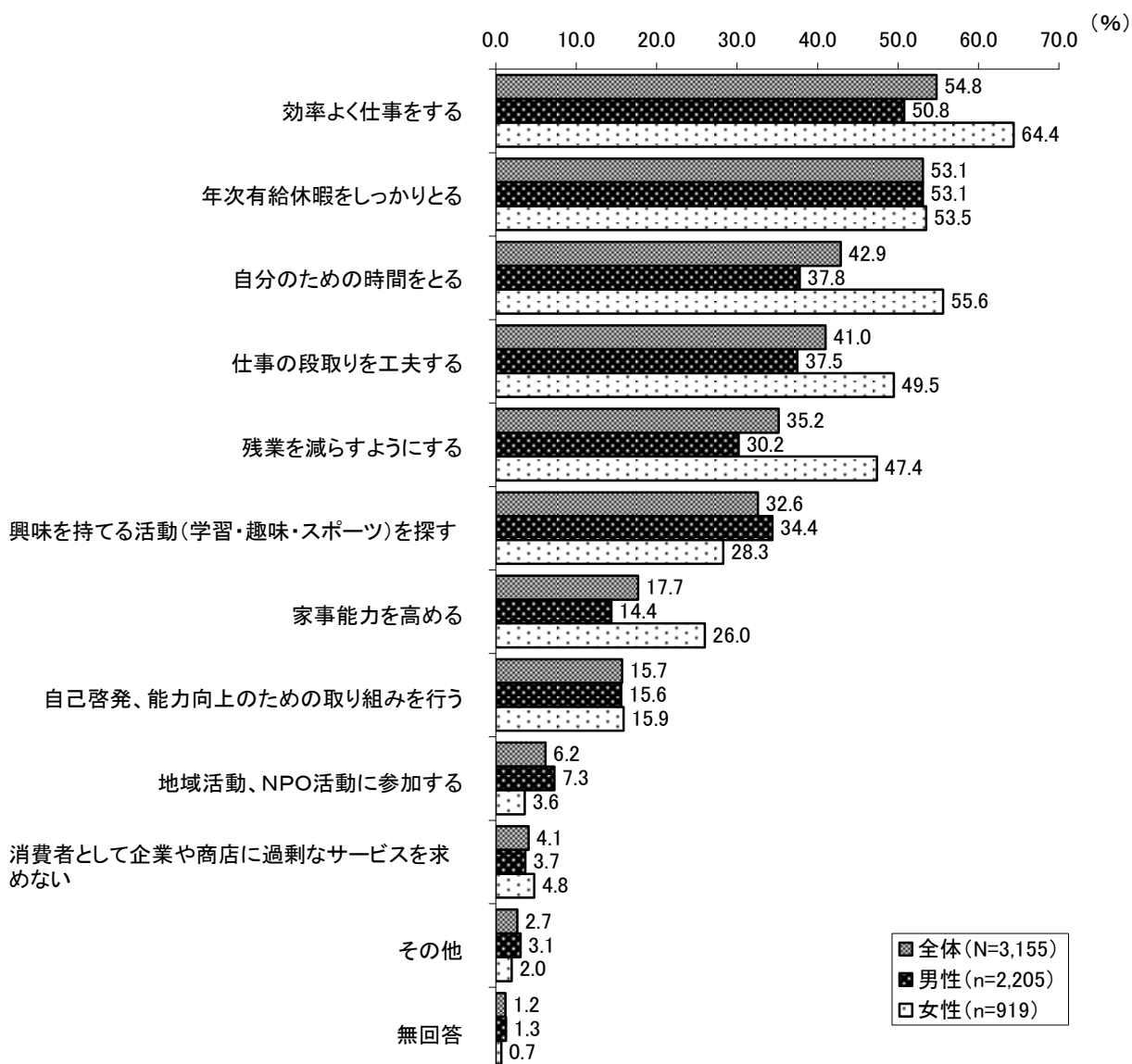
問 17. あなたは、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現のためにどのような工夫をしたらよいと思いますか。（〇はいくつでも）

全体では、「効率よく仕事をする」が 54.8%で最も高く、次いで「年次有給休暇をしっかりとる」（53.1%）、「自分のための時間をとる」（42.9%）、「仕事の段取りを工夫する」（41.0%）の順となっている。

性別では、女性で「効率よく仕事をする」、「自分のための時間をとる」、「仕事の段取りを工夫する」、「残業を減らすようにする」、「家事能力を高める」の割合が比較的高い。

性・年齢別では、女性の各年代を通じて「残業を減らすようにする」、「自分のための時間をとる」の割合は高い。また女性 30 歳代以下で「効率よく仕事をする」、女性 29 歳以下で「仕事の段取りを工夫する」、女性 30～40 歳代で「家事能力を高める」の割合がそれぞれ高くなっている。

問 17. ワーク・ライフ・バランスの実現のための工夫【全体／性別】



問 17. ワーク・ライフ・バランスの実現のための工夫【性・年齢別】

n=30以上の場合		(%)										
		効率よく仕事をする	年次有給休暇をしっかりとる	自分のための時間をとる	仕事の段取りを工夫する	残業を減らすようにする	興味を持てる活動（学習・趣味・スポーツ）を探す	家事能力を高める	自己啓発、能力向上のための取り組みを行う	地域活動、NPO活動に参加する	消費者として企業や商店に過剰なサービスを求めない	
[比率の差] □ 全体+10ポイント以上 ■ 全体-10ポイント以下		全体 (N=3,155)	54.8	53.1	42.9	41.0	35.2	32.6	17.7	15.7	6.2	4.1
男性 年齢別	29歳以下 (n=246)	58.5	57.3	38.2	41.9	25.6	39.8	15.0	16.7	2.4	0.8	
	30歳代 (n=658)	50.9	56.5	36.3	38.4	35.0	27.8	16.6	12.3	4.6	4.1	
	40歳代 (n=649)	49.5	51.8	39.0	36.1	30.0	32.4	13.7	15.1	7.1	4.0	
	50歳以上 (n=649)	49.5	49.5	38.1	36.4	27.1	41.1	12.8	19.1	12.3	4.2	
女性 年齢別	29歳以下 (n=146)	72.6	52.1	56.8	53.4	46.6	32.2	21.9	15.1	2.7	2.1	
	30歳代 (n=324)	66.4	57.1	51.9	50.3	47.2	25.9	29.3	13.9	1.9	5.2	
	40歳代 (n=279)	61.3	50.2	58.4	48.7	47.3	26.5	28.3	15.4	3.2	4.7	
	50歳以上 (n=170)	58.8	53.5	57.1	45.9	48.8	32.4	19.4	21.2	8.2	6.5	

n=30以上の場合		その他
[比率の差] □ 全体+10ポイント以上 ■ 全体-10ポイント以下		全体 (N=3,155)
男性 年齢別	29歳以下 (n=246)	1.2
	30歳代 (n=658)	5.2
	40歳代 (n=649)	3.2
	50歳以上 (n=649)	1.5
女性 年齢別	29歳以下 (n=146)	0.7
	30歳代 (n=324)	3.1
	40歳代 (n=279)	1.4
	50歳以上 (n=170)	1.8

※「無回答」は表記していない

## 【5】人権について

### 1. セクシュアル・ハラスメントだと思うこと

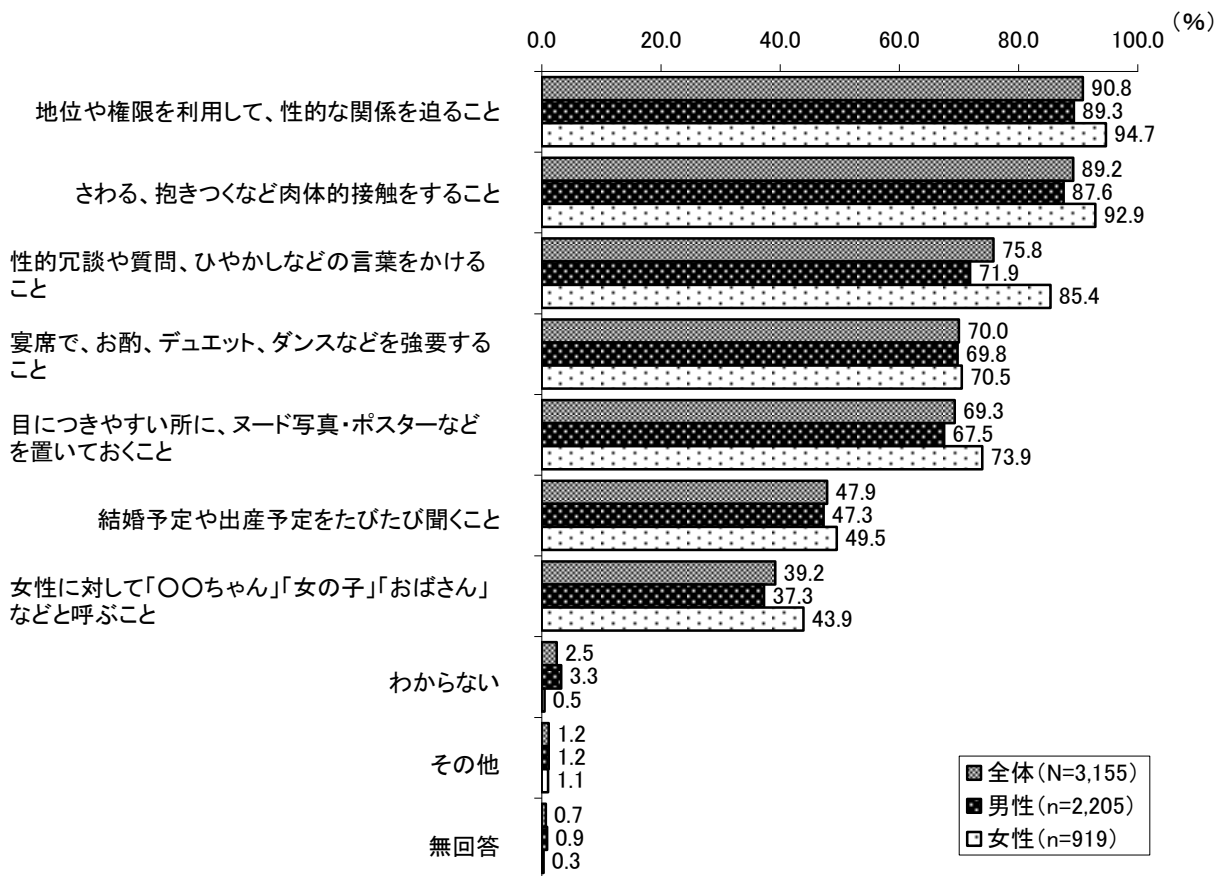
問 18. セクシュアル・ハラスメントが近年問題になっていますが、あなたが、セクシュアル・ハラスメントだと思うものはどれですか。(〇はいくつでも)

全体では、「地位や権限を利用して、性的な関係を迫ること」が 90.8%で最も高く、次いで「さわる、抱きつくなど肉体的接触をすること」(89.2%)、「性的冗談や質問、ひやかしなどの言葉をかけること」(75.8%)、「宴席で、お酌、デュエット、ダンスなどを強要すること」(70.0%)、「目につきやすい所に、ヌード写真・ポスターなどを置いておくこと」(69.3%)の順となっている。

性別では、女性で「性的冗談や質問、ひやかしなどの言葉をかけること」の割合が比較的高くなっている。

性・年齢別では、女性 40 歳以上で「性的冗談や質問、ひやかしなどの言葉をかけること」、女性 50 歳以上で「女性に対して〇〇ちゃん、女の子、おばさんなどと呼ぶこと」の割合が高くなっている。一方、男性 29 歳以下で「性的冗談や質問、ひやかしなどの言葉をかけること」、「結婚予定や出産予定日をたびたび聞くこと」、「女性に対して〇〇ちゃん、女の子、おばさんなどと呼ぶこと」の割合は低く、また男女 29 歳以下で「宴席で、お酌、デュエット、ダンスなどを強要すること」の割合も低い。

問 18. セクシュアル・ハラスメントだと思うこと【全体／性別】



問 18. セクシュアル・ハラスメントだと思うこと【性・年齢別】

(%)

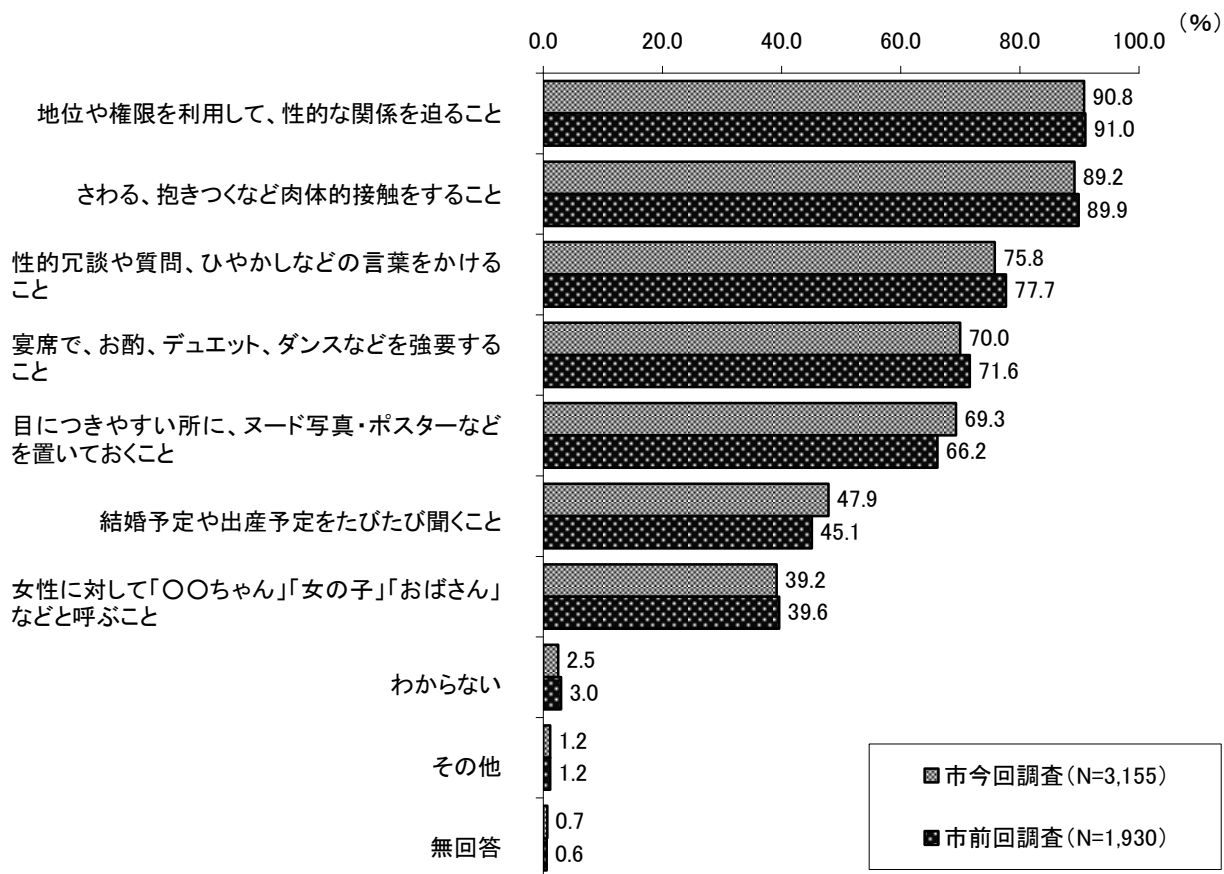
n=30以上の場合 [比率の差] <input type="checkbox"/> 全体+10%以上 <input type="checkbox"/> 全体-10%以下		を地位や権限を利用して、性的な関係を迫ること	ささわる、抱きつくなど肉体的接触をすること	性的冗談や質問、ひやかしなどの言葉をかけること	宴席で、お酌、デユエツト、ダンスなどを強要すること	目につきやすい所に、ヌード写真・ポスターなどを置いておくこと	結婚予定や出産予定をたびたび聞くこと	女性に対して「○○ちゃん」「女の子」「おばさん」などと呼ぶこと	わからない	その他
		全体 (N=3,155)	90.8	89.2	75.8	70.0	69.3	47.9	39.2	2.5
男性年齢別										
29歳以下 (n=246)	87.4	85.4	63.4	54.1	61.8	32.1	20.7	1.2	1.6	
30歳代 (n=658)	88.4	88.8	71.4	69.1	68.1	47.7	36.0	4.4	1.5	
40歳代 (n=649)	89.4	87.8	72.4	72.0	69.8	49.6	39.8	4.0	0.9	
50歳以上 (n=649)	90.8	87.2	75.0	74.3	66.7	50.2	42.5	2.2	0.9	
女性年齢別										
29歳以下 (n=146)	96.6	94.5	85.6	54.1	76.7	41.8	40.4	0.0	0.7	
30歳代 (n=324)	95.4	94.1	82.1	69.8	74.1	47.5	34.0	0.9	0.9	
40歳代 (n=279)	95.0	92.5	86.0	74.6	71.3	54.5	48.4	0.7	1.4	
50歳以上 (n=170)	91.2	90.0	90.6	79.4	75.3	51.8	58.2	0.0	1.2	

※「無回答」は表記していない

■参考：前回調査との比較

前回調査と比較すると、多少の回答割合の変動はあるものの、ほぼ同じ傾向を示している。

問18. セクシュアル・ハラスメントだと思うこと【全体】





## 2. セクシュアル・ハラスメントの経験

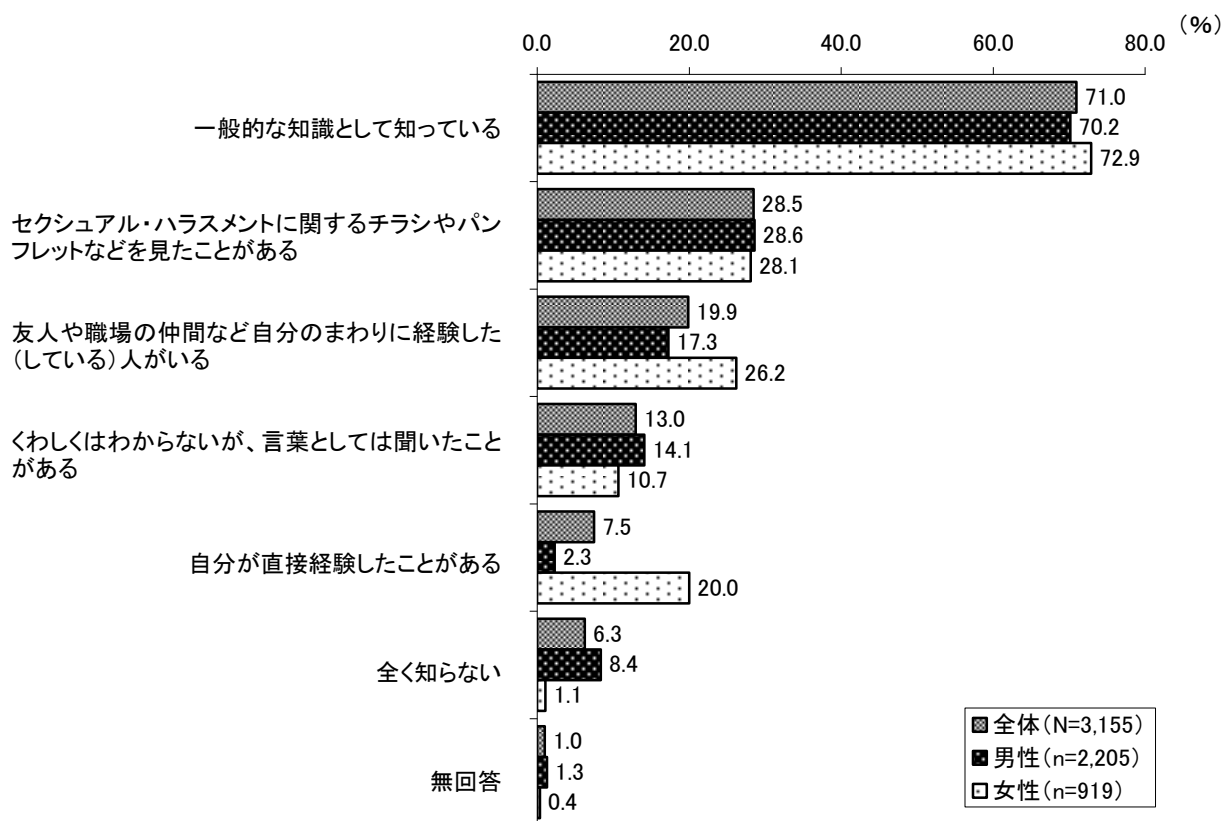
問 19. あなたは、セクシュアル・ハラスメントについて経験したり、見聞きしたりしたことがありますか。(〇はいくつでも)

全体では、「一般的な知識として知っている」(71.0%)が最も高く、次いで「セクシュアル・ハラスメントに関するチラシやパンフレットなどを見たことがある」(28.5%)の順となっており、「友人や職場の仲間など自分のまわりに経験した(している)人がいる」は2割である。

性別では、女性で「自分が直接経験したことがある」や「友人や職場の仲間など自分のまわりに経験した(している)人がいる」の割合が比較高い。

性・年齢別では、女性30～40歳代で「自分が直接経験したことがある」の割合が2割以上と高く、女性40歳代で「友人や職場の仲間など自分のまわりに経験した(している)人がいる」の割合も比較的高い。「セクシュアル・ハラスメントに関するチラシやパンフレットなどを見たことがある」について、女性50歳以上で4割と高い一方、男性29歳以下で2割未満となっている。

問 19. セクシュアル・ハラスメントの経験【全体/性別】



問 19. セクシュアル・ハラスメントの経験【性・年齢別】

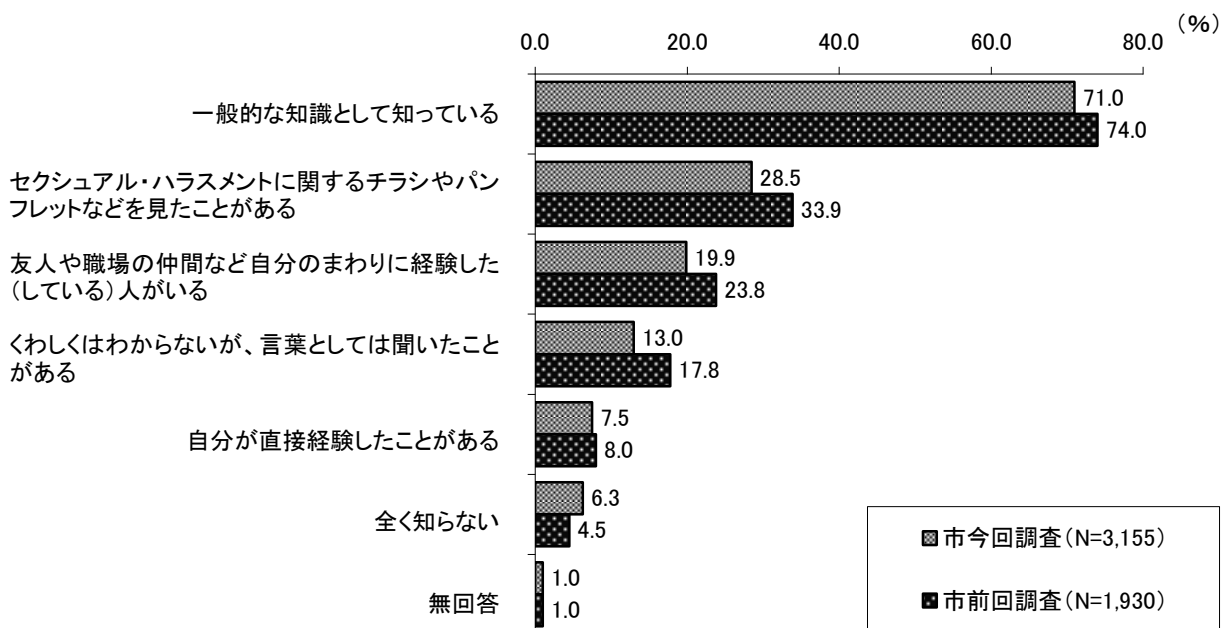
							(%)
n=30以上の場合		一般的な知識として知っている	セクシュアル・ハラスメントなどを見たことがある	友人や職場の仲間など自分のまわりに経験した(している)人がいる	くわしくはわからないが、言葉としては聞いたことがある	自分が直接経験したことがある	全く知らない
[比率の差]							
□							
■ 全体+10ポイント以上							
■ 全体-10ポイント以下							
全体 (N=3,155)		71.0	28.5	19.9	13.0	7.5	6.3
男性 年齢別	29歳以下 (n=246)	67.5	17.9	12.6	12.2	1.2	10.6
	30歳代 (n=658)	66.4	22.6	16.4	12.8	2.3	11.9
	40歳代 (n=649)	70.6	31.9	19.1	14.8	3.1	7.7
	50歳以上 (n=649)	74.7	35.4	18.3	15.4	1.8	4.8
女性 年齢別	29歳以下 (n=146)	77.4	26.0	19.2	9.6	10.3	2.1
	30歳代 (n=324)	68.2	23.5	27.5	9.3	23.5	0.6
	40歳代 (n=279)	74.6	27.2	33.0	10.8	23.7	1.1
	50歳以上 (n=170)	75.3	40.0	18.8	14.1	15.9	1.2

※「無回答」は表記していない

■参考：前回調査との比較

前回調査と比較すると、多少の回答割合の変動はあるもののほぼ同じ傾向を示しており、「自分が直接経験したことがある」の割合もほとんど変わらない。

問 19. セクシュアル・ハラスメントの経験【全体】



### 3. セクシュアル・ハラスメントをなくすために重要なこと

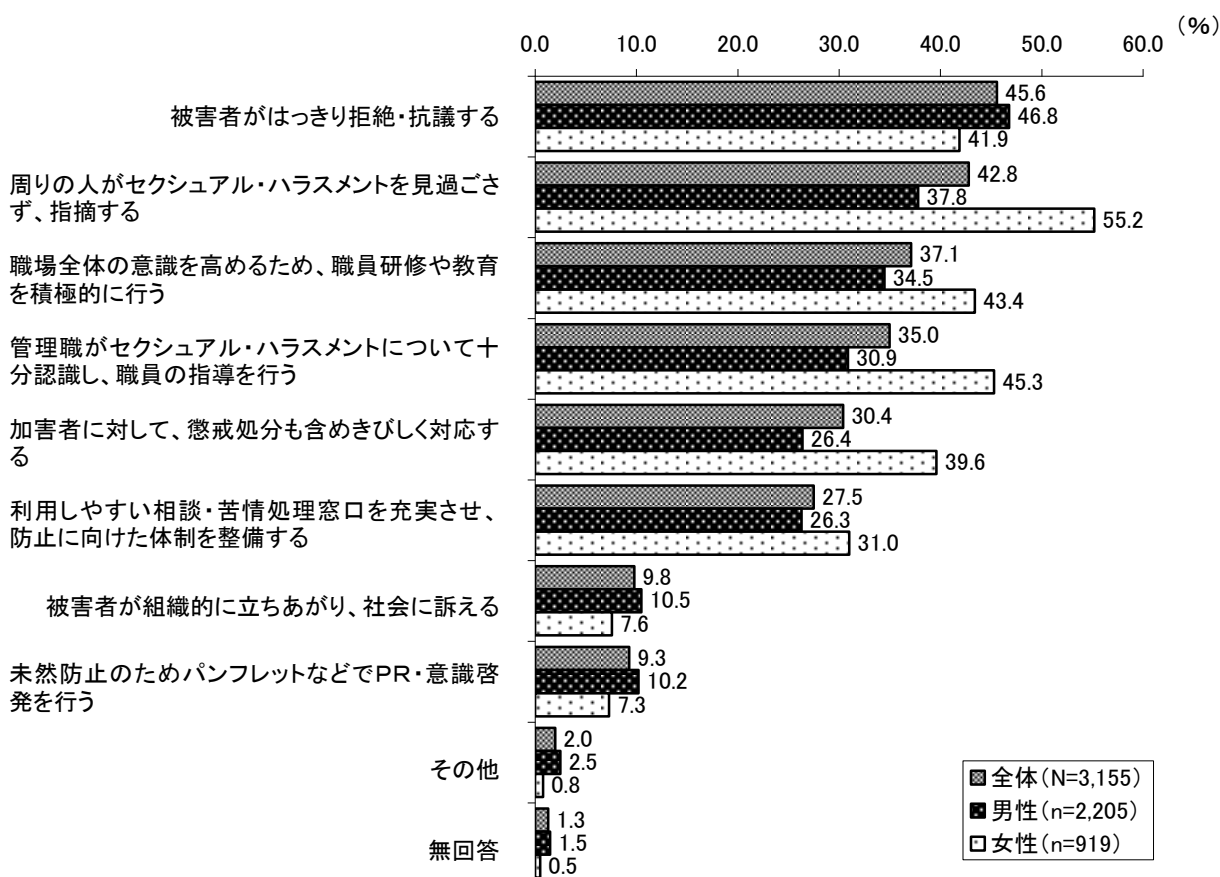
問 20. あなたは、セクシュアル・ハラスメントをなくすためには、どのようなことが重要だと思いますか。(〇は3つまで)

全体では、「被害者がはっきり拒絶・抗議する」が45.6%で最も高く、次いで「周りの人がセクシュアル・ハラスメントを見過ごさず、指摘する」(42.8%)、「職場全体の意識を高めるため、職員研修や教育を積極的に行う」(37.1%)、「管理職がセクシュアル・ハラスメントについて十分認識し、職員の指導を行う」(35.0%)、「加害者に対して、懲戒処分も含めきびしく対応する」(30.4%)の順となっている。

性別では、女性で「周りの人がセクシュアル・ハラスメントを見過ごさず、指摘する」、「管理職がセクシュアル・ハラスメントについて十分認識し、職員の指導を行う」、「職場全体の意識を高めるため、職員研修や教育を積極的に行う」、「加害者に対して、懲戒処分も含めきびしく対応する」の割合が比較的高くなっている。

性・年齢別では、女性の各年代を通じて「周りの人がセクシュアル・ハラスメントを見過ごさず、指摘する」の割合が高く、女性40歳代以上で「管理職がセクシュアル・ハラスメントについて十分認識し、職員の指導を行う」、女性30歳代以下で「加害者に対して、懲戒処分も含めきびしく対応する」の割合がそれぞれ高くなっている。また、女性29歳以下で「利用しやすい相談・苦情処理窓口を充実させ、防止に向けた体制を整備する」の割合が高い一方で、「被害者がはっきり拒絶・抗議する」の割合が比較的低くなっているのは特徴的である。

問 20. セクシュアル・ハラスメントをなくすために重要なこと【全体/性別】



問 20. セクシュアル・ハラスメントをなくするために重要なこと【性・年齢別】

(%)

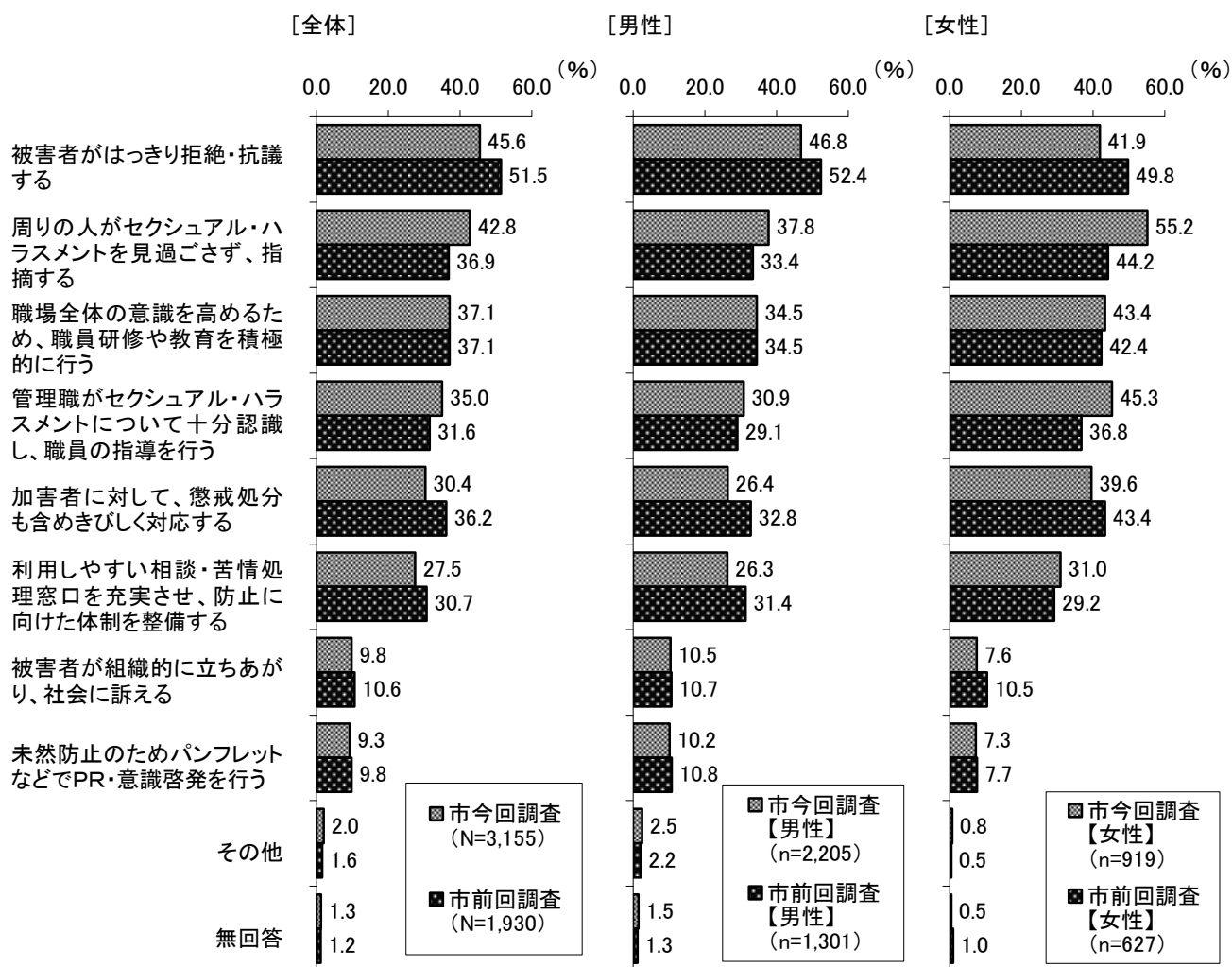
n=30以上の場合		被害者がはっきり拒絶・抗議する	周りの人がセクシュアル・ハラスメントを見過ごさず、指摘する	職場全体の意識を積極的に高めるため、職員研修や教育を積極的に行う	管理職がセクシュアル・ハラスメントについて十分認識し、職員の指導を行う	加害者に対して、懲戒処分も含めきびしく対応する	充実させ、防止に向けた体制を整備する	利用しやすい相談・苦情処理窓口を設ける	被害者が組織的に立ちあがり、社会に訴える	未然防止のためパンフレットなどでPR・意識啓発を行う	その他
全体 (N=3,155)		45.6	42.8	37.1	35.0	30.4	27.5	9.8	9.3	2.0	
男性 年齢別	29歳以下 (n=246)	47.6	35.4	24.4	29.3	34.6	22.4	15.4	8.1	3.7	
	30歳代 (n=658)	44.7	36.8	30.7	33.1	28.4	24.2	10.6	8.5	2.9	
	40歳代 (n=649)	47.5	38.7	37.8	29.6	24.2	26.7	11.1	10.6	1.8	
	50歳以上 (n=649)	48.2	38.7	39.1	30.5	23.4	29.6	8.0	12.2	2.3	
女性 年齢別	29歳以下 (n=146)	32.9	52.7	36.3	37.7	48.6	43.2	7.5	6.2	0.7	
	30歳代 (n=324)	43.5	56.5	45.4	43.8	42.6	28.4	4.9	7.1	1.2	
	40歳代 (n=279)	41.9	54.5	41.6	49.8	38.7	26.5	10.0	6.5	0.7	
	50歳以上 (n=170)	46.5	55.9	48.8	47.1	27.6	32.9	8.8	10.0	0.0	

※「無回答」は表記していない

■参考：前回調査との比較

前回調査と比較すると、全体では「周りの人がセクシュアル・ハラスメントを見過ごさず、指摘する」の割合が増加しており、特に女性でその傾向が強い。また、女性で「管理職がセクシュアル・ハラスメントについて十分認識し、職員の指導を行う」の割合がやや増加している。

問 20. セクシュアル・ハラスメントをなくすために重要なこと【全体／性別】



#### 4. メディアにおける性・暴力表現について

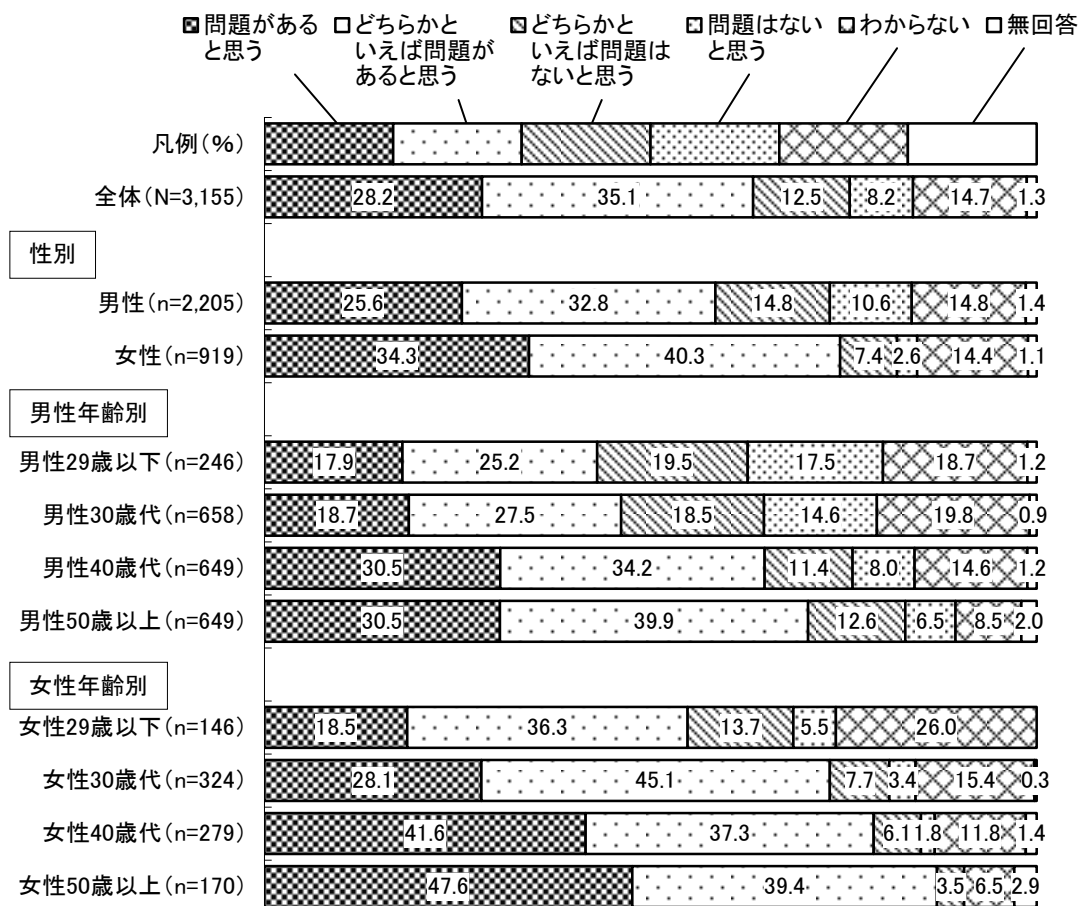
問 21. あなたは、現在のテレビ、新聞、雑誌などのメディアにおける性・暴力表現について、どのように思いますか。(〇は1つのみ)

※「問題があると思う」と「どちらかといえば問題があると思う」を合わせて『問題あり派』、「問題はないと思う」と「どちらかといえば問題はないと思う」を合わせて『問題なし派』とする。

全体では、『問題あり派』が63.3%、『問題なし派』が20.7%となっており、性別では、男性で『問題なし派』は25.4%で、女性の『問題なし派』(10.0%)より割合が比較的高い。

性・年齢別では、男女とも年齢が上がるほど『問題あり派』の割合も高くなる傾向がみられ、特に女性50歳以上で『問題あり派』は9割近くとなっている。一方、男性30歳代以下では『問題なし派』の割合も比較的高い。

問 21. メディアにおける性・暴力表現について【全体/性別】



## 5. メディアにおける性・暴力表現の問題点

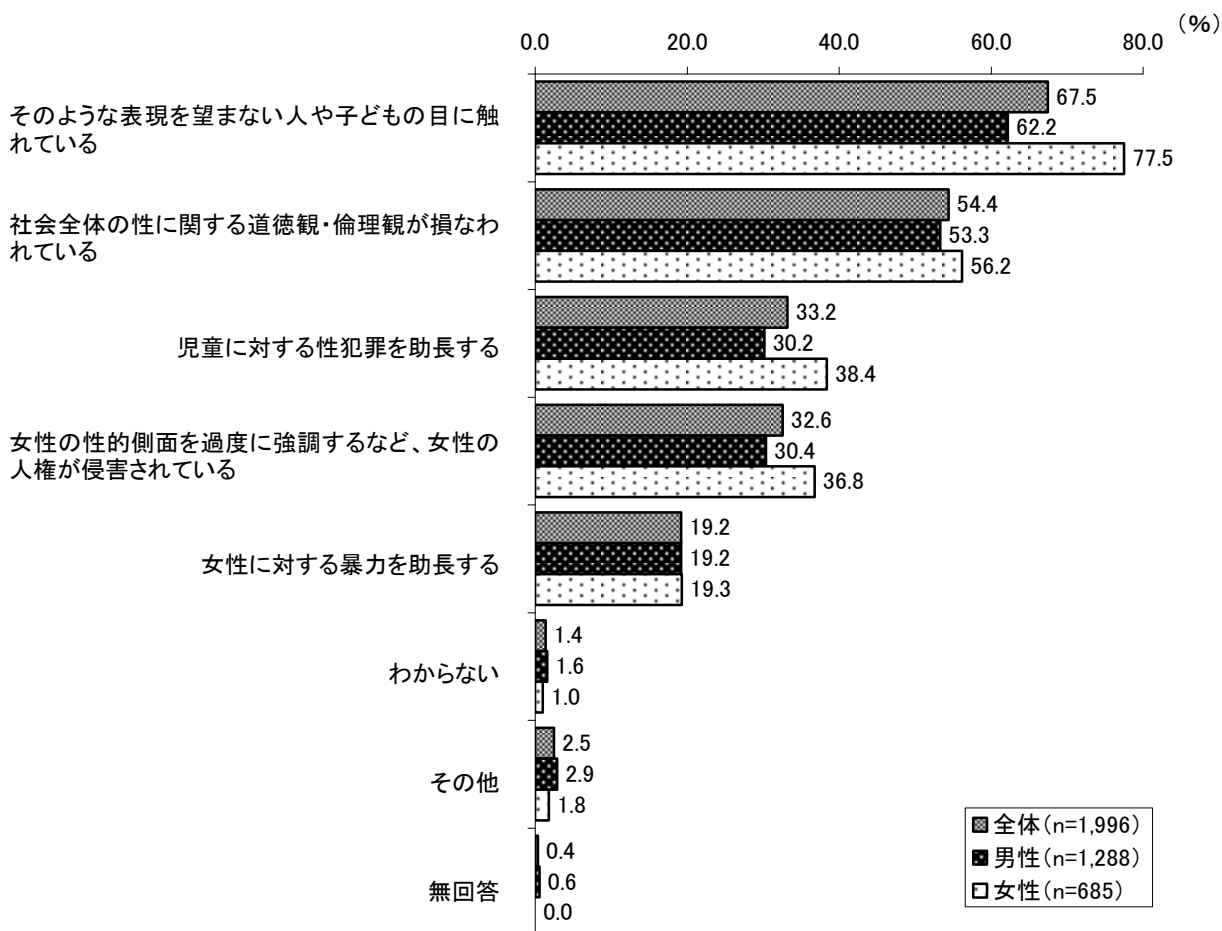
問 21-1. 《問題あり派の方》あなたは、メディアにおける性・暴力表現について、どのような点で問題があると思いますか。(〇はいくつでも)

全体では、「そのような表現を望まない人や子どもの目に触れている」が 67.5%で最も高く、次いで「社会全体の性に関する道徳観・倫理観が損なわれている」(54.4%)、「児童に対する性犯罪を助長する」(33.2%)、「女性の性的側面を過度に強調するなど、女性の人権が侵害されている」(32.6%)の順となっている。

性別では、女性で「そのような表現を望まない人や子どもの目に触れている」の割合がやや高い。

性・年齢別では、女性 30 歳代以下で「そのような表現を望まない人や子どもの目に触れている」の割合が高く、女性で年齢が上がるほど「社会全体の性に関する道徳観・倫理観が損なわれている」、「児童に対する性犯罪を助長する」、「女性の性的側面を過度に強調するなど、女性の人権が侵害されている」の割合も高くなる傾向がみられる。一方、男性 29 歳以下では「そのような表現を望まない人や子どもの目に触れている」や「社会全体の性に関する道徳観・倫理観が損なわれている」の割合が比較的低くなっている。

問 21-1. メディアにおける性・暴力表現の問題点【全体／性別】



問 21-1. メディアにおける性・暴力表現の問題点【性・年齢別】

								(%)
n=30以上の場合		その 目の よう な表 現を 望ま ない 人や 子ど ろ	観 社 会全 体の 性関 する 道徳 観・ 倫理	児 童に 対す る性 犯罪 を助 長す る	ど 女 性の 性的 側面 が過 度な 侵害 され て強 調す るな	女 性 に 対 す る 暴 力 を 助 長 す る	わ か ら な い	そ の 他
[比率の差]								
□								
■								
全体+10%以上								
全体-10%以下								
全体 (n=1,996)		67.5	54.4	33.2	32.6	19.2	1.4	2.5
男性 年齢 別	29歳以下 (n=106)	57.5	29.2	30.2	25.5	17.0	1.9	8.5
	30歳代 (n=304)	61.8	46.7	29.3	23.7	16.8	3.9	4.6
	40歳代 (n=420)	64.8	56.9	35.5	31.0	20.0	1.2	1.9
	50歳以上 (n=457)	61.1	59.7	25.8	35.4	20.6	0.4	1.3
女性 年齢 別	29歳以下 (n=80)	81.3	45.0	25.0	23.8	10.0	1.3	2.5
	30歳代 (n=237)	78.1	49.4	32.9	30.8	14.8	1.7	1.3
	40歳代 (n=220)	76.8	59.1	44.1	36.8	25.0	0.9	1.8
	50歳以上 (n=148)	75.7	68.9	45.9	53.4	23.0	0.0	2.0

※「無回答」は表記していない



## 【6】男女共同参画に関する施策などについて

### 1. 男女共同参画関連事項の認知度

問 22. 次の男女共同参画に関する事項を、あなたはどの程度ご存知ですか。(○は各 1 つずつ)

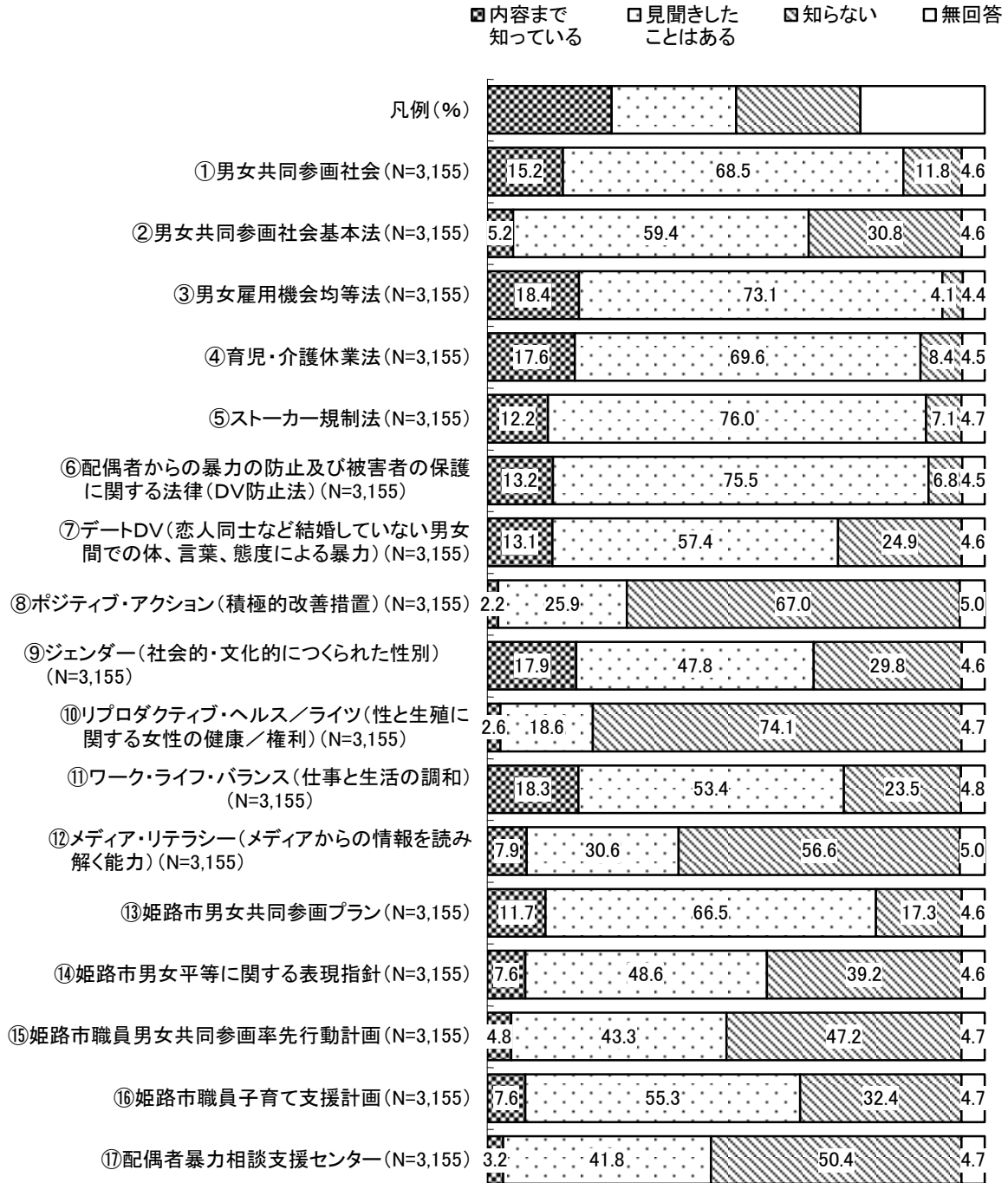
※「内容まで知っている」と「聞きしたことはある」を合わせて『認知度』とする。

『認知度』が高い事項は、「③男女雇用機会均等法」(91.5%)、「⑥配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(DV防止法)」(88.7%)、「⑤ストーカー規制法」(88.2%)、「④育児・介護休業法」(87.2%)、「①男女共同参画社会」(83.7%)である。

一方、「知らない」割合が高い事項は、「⑩リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する女性の健康/権利)」(74.1%)、「⑧ポジティブ・アクション(積極的改善措置)」(67.0%)、「⑫メディア・リテラシー(メディアからの情報を読み解く能力)」(56.6%)、「⑭配偶者暴力相談支援センター」(50.4%)である。

性・年齢別では、「⑧ポジティブ・アクション(積極的改善措置)」の『認知度』は、女性 50 歳以上でやや高いものの、男女とも『認知度』は高いとはいえず、「⑩リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する女性の健康/権利)」も男女とも各年代を通じて『認知度』は低くなっている。「⑨ジェンダー(社会的・文化的につくられた性別)」は女性に比べて男性で全般的に『認知度』が低く、「⑫メディア・リテラシー(メディアからの情報を読み解く能力)」は男女 29 歳以下で『認知度』は比較的高くなっている。

問 22. 男女共同参画関連事項の認知度【全体】



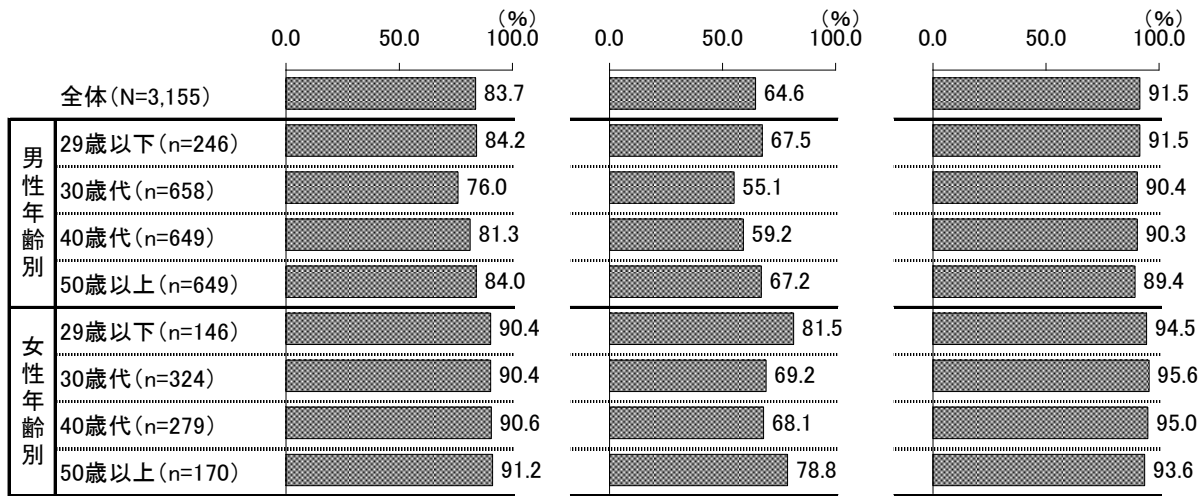
問 22. 男女共同参画関連事項の認知度（『認知度』のみ）【性・年齢別】

※「内容まで知っている」と「見聞きしたことはある」を合わせて『認知度』とする

①男女共同参画社会

②男女共同参画社会基本法

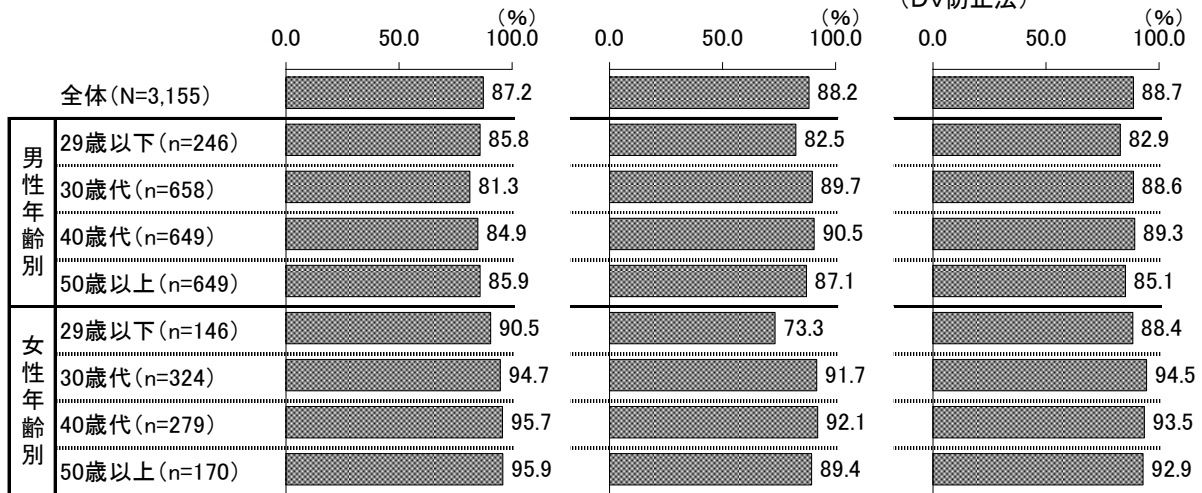
③男女雇用機会均等法



④育児・介護休業法

⑤ストーカー規制法

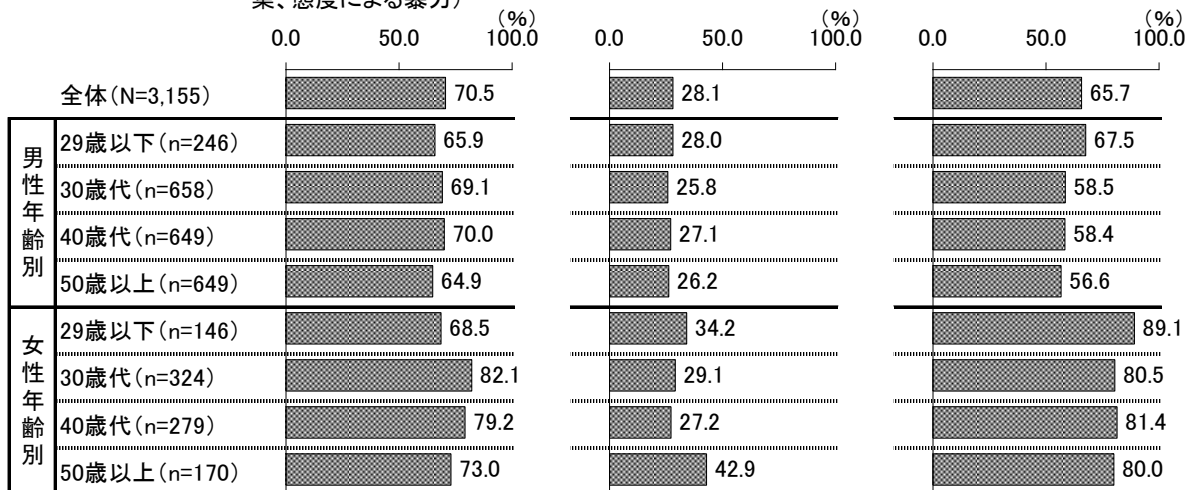
⑥配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律 (DV防止法)



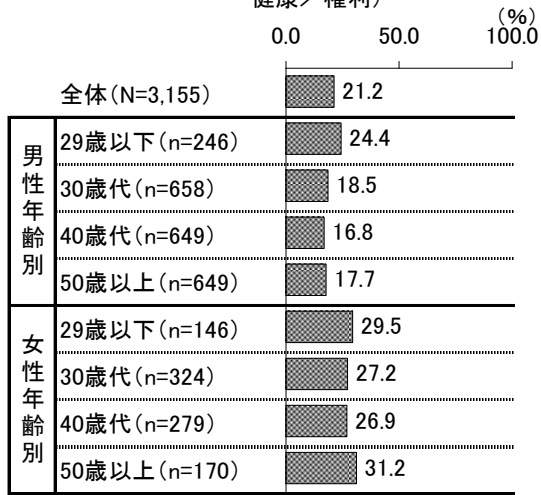
⑦デートDV(恋人同士など結婚していない男女間での体、言葉、態度による暴力)

⑧ポジティブ・アクション(積極的改善措置)

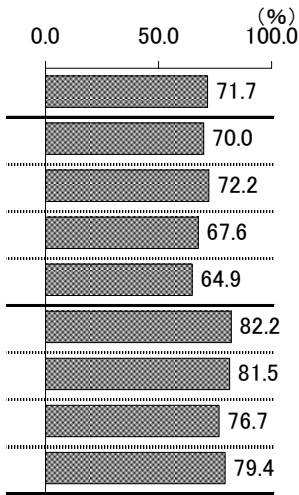
⑨ジェンダー(社会的・文化的につくられた性別)



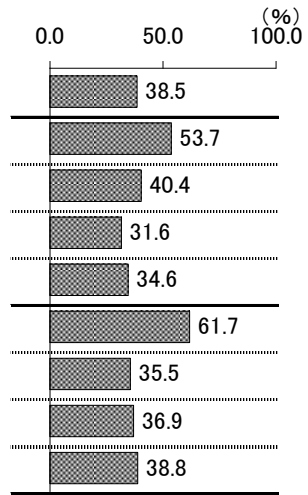
⑩リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する女性の健康/権利)



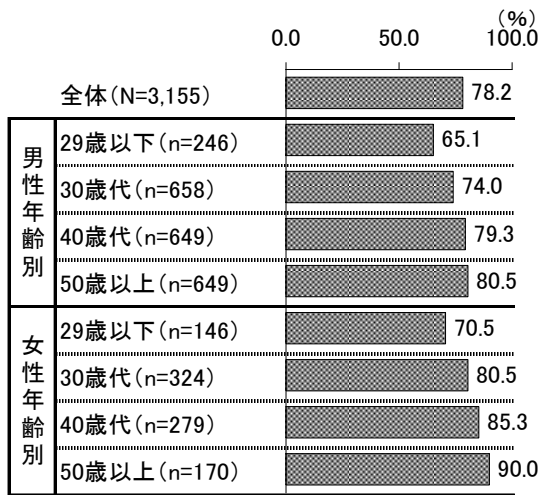
⑪ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)



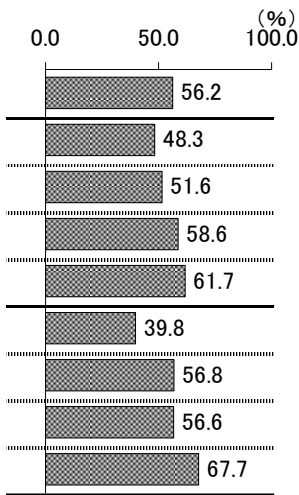
⑫メディア・リテラシー(メディアからの情報を読み解く能力)



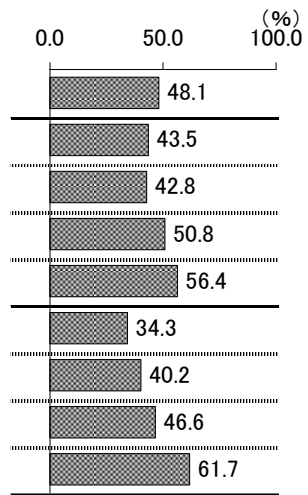
⑬姫路市男女共同参画プラン



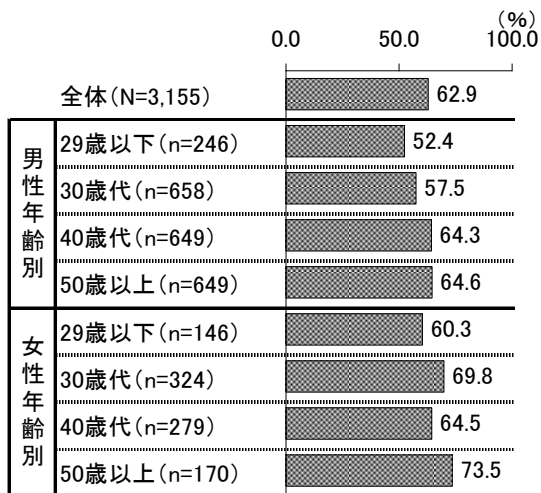
⑭姫路市男女平等に関する表現指針



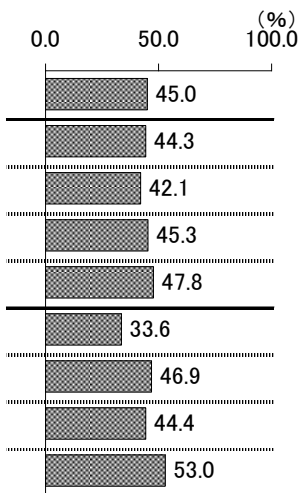
⑮姫路市職員男女共同参画率先行動計画



⑯姫路市職員子育て支援計画



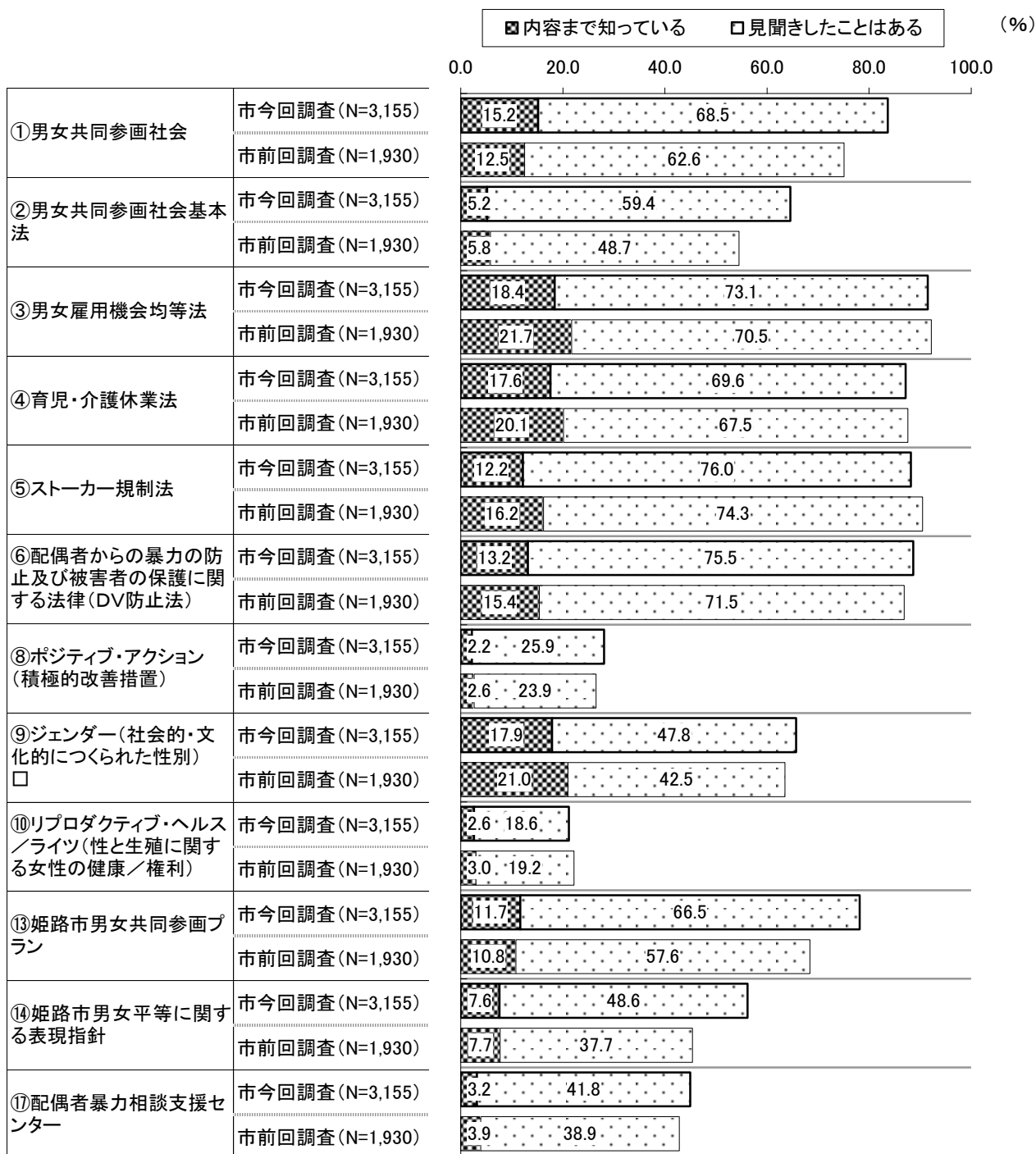
⑰配偶者暴力相談支援センター



## ■参考：前回調査との比較

前回調査と比較すると、「①男女共同参画社会」、「②男女共同参画社会基本法」、「⑬姫路市男女共同参画プラン」、「⑭姫路市男女平等に関する表現指針」で『認知度』が上がっている一方で、依然として「⑧ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」や「⑩リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する女性の健康／権利）」の『認知度』は低いままである。

問 22. 男女共同参画関連事項の認知度（『認知度』のみ）【全体】



※前回調査で調査項目としてあった事項を比較

## 【7】自由回答意見一覧

男女共同参画に関する意見・要望について自由回答欄を設けた結果、132人から回答が得られた。  
以下、本調査の趣旨に直接関連のない意見・要望を除き、基本的に記述いただいたとおり紹介する。

年齢	性別	意見・要望
29歳以下	男性	このアンケートも、貴課の主張も男女差別をなくし、女性の権利や社会における（職場）地位の向上をかかげておられるが、それならば女性の方もそれに見合った責任を持ち、今まで女性だからといって免ぜられてきた部分についても、男性とまったく同じように責任を持ち、遂行できるように考えていくべきではないですか？毎回女性よりの意見や主張のオンパレードになっていると思います。
29歳以下	男性	女性であれ男性であれ、能力のある人が上に立つ社会でありますよう。
29歳以下	男性	強制だけではいけないと思います。
29歳以下	男性	女性が子どもを産むことになるので、どうしても職場を離れる期間ができる。また復職しても家庭があり、仕事に集中できる環境というのが、休職前よりは落ちてしまう。それを補うには、相当の周りの協力はもちろん、本人の強い意志も必要となると思う。とても難しい問題だと思う。
29歳以下	男性	くれぐれも「女尊男卑」にならないようお願いします。すでになってはおりますが。女性専用車両、レディースデー、肉体的な差による職務の区別、女性が被害を受けていることを前面に押し出している。では男性は…？要はもっと正しい目で真剣に考えるべきと思うのです。
29歳以下	男性	男女ともに自覚をもち仕事を行う。
29歳以下	男性	男女共同参画の調査であるのに、これではただ女性を優遇することしか書かれておらず、こんなことなら男女共同参画ではなく女性のためのものではないのか？
29歳以下	男性	男女の対等な関係を築くため、男性が女性に対する考えを改めるアンケート、考え方の指標はよく見るが、逆の女性が男性に対する考え、または男性が男性に対する考えについては話されないのはなぜ？
29歳以下	女性	年齢分布についての男女比や管理職数についての数字を示していただいた方が、より客観的な判断ができるかなと思います（人数比がわからないと管理職の女性比率が高いのか低いのか分かりません）。また、一般的な問題として（姫路市は最上級クラスに整備されていると思います）産休、育休の取得が困難であることが女性の社会進出の妨げになっていると感じます。またその一方で、制度として確立されていても、利用する側の周囲への配慮もまた必要なことだと思います。
29歳以下	性別無回答	男女平等という言葉が、一番ナンセンスであり使用すべきでない。それぞれ役割分担をしながら生きていけばよい。男にしかできないこともあれば、女性にしかできないこともある。お互いが、それを理解し、尊重しあい、助け合いながら生きていくことが必要だ。
30～39歳	男性	作成者の主観なのか、姫路市の主観なのかかわからないが、設問の内容が偏っているように思う。判断する内容もなく、どのように思うと問われても「わからない」と回答することしかできない。
30～39歳	男性	問14・15では、夫・妻のどちらかが働いているかで場合分けをしなければ、正しい結果は出てこないと思う。男性の視点からの設問もなければ、男女平等ではないと思う。
30～39歳	男性	むしろ男性差別をやめるべき。電車、映画館等。
30～39歳	男性	現状、女性専用車両等、むしろ逆差別を煽る結果となっていないでしょうか？
30～39歳	男性	元々は男性に対して女性が抑圧されていることを前提にこのアンケートを含め男女共同参画について論じられているが、そのほとんどが女性の視点に立ったものであり、男性の視点あまり考慮されていないとは言えず、社会の風潮も逆差別的になっているように感じる。女性専用車両がいい例（男性専用はない）で、他にもレディースデー等に顕著である。そもそも性差がある以上、差別はいけないが、ある程度の区別はやむを得ないと考えるべきで、その視点がやや欠けているようであり、逆に「優遇」と感じられることも多い。もっと広い視点でこの問題を考えてほしいと思います。あと、アンケートは電子申請システムを利用させていただきたいと思います。
30～39歳	男性	女性は差別されているという全体の質問が多い。
30～39歳	男性	男女共同参画の取り組みが女性差別につながっているのではないか。
30～39歳	男性	男性と女性とは同じではない。しかし、それは差別ではない。女性には過酷な仕事は男性がしたらいいし、男性には関われない女性の仕事もある。共同参画というと、女性がより社会進出をするという考えの傾向が大きいですが、何でも共同参画ではなく、両性の違いを尊重できることが重要。
30～39歳	男性	これまでの取り組みで十分に男女が平等になっていると思う。女性の権利、地位、旧姓制度と希望する声を聞いたことがないにも関わらず、「権利」を押し進めすぎのように感じる。女性に対する配慮は必要であるが（家事・育児等）、旧姓制度は、政治的意図が感じられ、現場の声が反映されているとは到底思えない。
30～39歳	男性	女性職員の登用を積極的に行うことは大切なことだと思います。一方で、給料や育休面での権利（男性職員と平等の視点）を男性と同じく要求する場合、職務に伴う負担や責任についても男性職員と同様に背負うという自覚も必要であると考えます。

年齢	性別	意見・要望
30～39歳	男性	何でもかんでも平等という考えはもう古いのではないか。男女の能力・適性の違いだけでなく、個人の能力・適性の違いも十分に理解した上で考えていくべきものと考えます。
30～39歳	男性	現実には公務員は女性が圧倒的優位で、男性は虐げられていると思う。権利、権利と主張し、それで他者に迷惑をかけることに意識の薄い女性が散見されると思う。逆に見直すべき時期になっているのではないだろうか。
30～39歳	男性	男性にしかできない仕事、女性にしかできない仕事はあると思います。全体にバランスが取れていればいいと思います。
30～39歳	男性	被害者は、しっかりと保護されなければならないが、過剰な卑下は本来の女性の強さや優秀さを害するように思います。
30～39歳	男性	男女共同参画を進めるのであれば、例えば選挙の開票事務も男女半々であたるよう積極的に働きかけるべきである。自らが得をしていることは伏せつつ、損をしていることを声高に叫ぶだけでは理解が得られないと思う（女性が優遇されている事象を徹底的に洗い出してから討論すべき問題である）。
30～39歳	男性	女性の権利向上を主張し、実現するのは大いに結構だが、すべての原因を社会に帰結し、不当におとしめる傾向を当アンケートにさえ感じる。女性優位の社会実現を目指すのか、「性差」を過度に意識せず、ともに歩む社会を目指すのか、今一度「男女共同参画」について見直すべきではないのか。
30～39歳	男性	問22の㉔に「メディア・リテラシー」とあるが、作為的にバイアスのかかったアンケートを設定すれば、作成者に有利な統計結果を示すことができる。選挙事務所の庶務担当や開票事務、国勢調査の指導員事務の男女比率が明らかにおかしいと思うので、是正してほしい。
30～39歳	男性	男性更衣室を作してほしい。男性も定時で帰れるような職場環境にしてほしい。
30～39歳	男性	男女平等に向けて家庭生活から見直していきたいと思います。
30～39歳	男性	男性と女性と二分化のみの施策は、逆に差別の固定化につながるのではないかと思う。
30～39歳	男性	男性にも「一生働かなければならない」「自分が家計を支える十分な収入を得なければならない」「責任あるポストに昇格し、仕事上の多くのストレスに耐えなければならない」といった悩みがある。男女共同参画の推進は男性にも意味があり、地道に各施策を継続することが大事だと思います。
30～39歳	男性	専業主婦志望の女性に対する視点が抜け落ちているような気がします。
30～39歳	男性	質問と対する回答例に悪意（特に悪いのは男性であるという）があり、今後の改善を望む。
30～39歳	男性	このアンケート自体が女性の立場でのみ項目を含んでいるように思われる。
30～39歳	男性	どんなことをしても男女平等にならないと思う。法律ができたりするとすべて女性が得をする（優位）ような気がしている。
30～39歳	男性	「プラン VI. 3. 男女で共に担う総合的な子育て環境づくり」が完全に達成できない限りは、男女共同参画は全く進んでいないといっても過言ではない。例えば、保育について、時間が短すぎる上に、病児保育のキャパシティが少なすぎる。また、男性の子育て・介護に関する年休取得回数を部局ごとに公表する。当事業について、口先だけで何か1つでも「達成されている」と感じたことがない。
30～39歳	男性	男女共同参画社会の実現には、単に女性の権利を守るだけでなく、少子化対策、社会保障制度の見直し等と一体的な取り組みが必要であると考えます。多様な男女関係、家族のあり方を受け入れ、行政が中心となって、社会全体で支援や協力をしていかなければならない。また、男女共同参画の実現が、社会の発展・発達のために、どのような形で貢献できるかという、将来的なビジョンがないままでは、現状の不平不満を述べることにしかならないと懸念します。
30～39歳	男性	男性側が優遇される現状を考えると、ある程度のポジティブ・アクションは必要だと思うが、人数的な差を考慮していない目標数の設定や、今回のような女性側視点の調査や計画ばかりで、男女共同参画に協力したいという気持ちが薄れてきている。
30～39歳	男性	男女の平等など生物として不可と思う。性差を認めた上で互いに思いやりを持てば良いこと。声高に施策にしてまで騒ぐことではない。
30～39歳	男性	男女平等にという気持ちだけが強すぎて、空回りしているとしか思えない。
30～39歳	女性	「一人一人の個性・能力・資質を認め合い…」とうたう割に、女性をひとくくりにした設問ばかりで回答しにくい。特に問8はひどい。
30～39歳	女性	問7～9は、すでに女性職域拡大・登用が進んでいない前提で質問しておられますが、マイナスイメージからの質問ではアンケートの答えに偏りが出るのではないのでしょうか？
30～39歳	女性	保育所という職場では、まだまだ女性の数の方が圧倒的に多いので、「女性だから仕事をしにくい」ということは特にありません。が、一般的には男性優位かなあと思うことはあります。男女のともと生まれ持つ能力差は正直あると思いますが、それ以外のところでは「人間」として平等に扱われる社会になることを望みます。
30～39歳	女性	女性の育児環境を整えていただくだけでは、男女平等にはならない。男性が早く家へ帰ってきて、家事・育児ができるような環境にすべき。

年齢	性別	意見・要望
30～39歳	女性	「男女共同参画社会」に向けて、「見えない天井」などさまざまな問題がありますね。何よりも「男らしく」「女らしく」の意識をお互いに変えていくことが必要だと思います。パッシング等もありますが、柔らかに男女、両性にとって生きやすい世の中になると伝えていくことが重要ですね。
30～39歳	女性	私は生活している上であまり男女が不平等だとは思いません。仕事や政治的などところはまだ平等でないところもあるが、女性は勝手な権利ばかりを主張しているようにも思う。みんなが平等というのではなく、女性はより能力や技術を発揮できれば自然に認められるようになると思う。男性は男性の良いところ、女性は女性の良いところをお互いに認めあえるようになれば良い社会になると思う。
30～39歳	女性	男女による区別でなく、一人一人に合った社会生活が大事だと思います。
30～39歳	女性	問22で男女共同参画に関するものが、見聞だけの知識のなさも問題ですのに、知らないものがたくさんあることを知り、勉強不足過ぎる自分が恥ずかしいです。自分で努力して色々知っていくべきなのでしょうが、仕事と自分の体調管理と家事で精一杯で、なかなか独学する機会がありません。よろしければ、もっと研修等で学べるようにしていただくと幸いです。私に限らず、男女共同参画は皆が認識し、改善を努力していくべきことだと思いますので、ぜひよろしくお願ひします。
30～39歳	女性	税金のムダの最たるものです。10兆もの予算が国で浪費されていることを思うと、絶望的な気分になります。最も嘆かわしい風潮は夫婦別姓の推進です。250万名もの反対署名が集まったにもかかわらず、推進する姿勢には驚き呆れるばかりです。
30～39歳	女性	女性が家庭を持ち、働く上で、家族、身内のサポートがあれば仕事も続けていきやすいが、現状は厳しいと感じる人も多いように思う。保育所に預けるにも、PM6:00までの保育所も多い。もっと働く女性にとって、施設、環境の整備を図ってほしい。また、男性が育児・介護休業制度を役所からでも取りやすくしていけばいいと思う。
30～39歳	女性	社会通念や慣習は、長い年月をかけて築かれているので、旧体制や古い意識を変化させるのは、容易ではないと思う。精神的に社会制度より周囲の状況の方が気になるし、負担に感じることも多い。「イクメン」等子育てに積極的に参加する男性が若い世代には増え、意識は変わってきていると思うが、古い体質の人こそ考えを変えるべきだと思う。
40～49歳	男性	共同参画、大変に結構なことだと思います。どんどん職域を拡大して、同じ職場の仲間として能力を發揮してもらえたらよいと思っていますが、共同参画というのは、女性が好きな仕事を、好きな時間だけして、好きなときに離れられる。そして、フォローは、まわりが行なうといったものではないかと思っています。ただでさえ、職員を減らして給料を減らして余裕のない状況に、育休とはいえ、年単位で、かつ当然の権利とばかりに、フォローする職員へのねぎらいの一言もなく休まれると、どんなに頭で理解していても、悪感情をもっていないという方が無理です。共同参画を本当に実現したいならば、どんなにしんどい仕事でも責任を持つてする。逃げたい気持ちを、権利であるように勘違いしないことが重要です。
40～49歳	男性	アンケート中の「子供」をあえて「子ども」と表記した意図は何か？「所帯を持って一人前」「男は仕事・女は家庭」の社会通念をなぜ壊そうとするのか？私は、男女共同参画とは、主婦に地道な家事を嫌がらせ、主婦の家庭離れを引き起こし、幸福な家庭を壊すことにつながることにつながるのではと疑っています。姫路市は、「男女共同参画プラン」がなくても男女が支えあって暮らせる、人権が尊重された都市であったはずで、「男は女を守る」「女は男を立てる」という社会通念を守れば、男女共同参画にあえてお金をかける必要はないはずで、そのことが行政のコストカットにつながると思います。 女性が社会で働き続けなければならない必要が、本当にあるのか？女性が家庭に入り、家庭を守ることが、悪いことなのか？後進的なことなのか？女性にとって幸福なことではないのか？「よそはよそ、うちはおうち」である。社会ではなく、「家族」が幸せになってはいけないのか？従来の社会通念を守ることは悪いことなのか、今回のアンケートの質問の内容、流れからも、なんとなく男女共同参画自体がうさんくさいモノであるとの思いを強くしました。男女共同参画が、幸せな家庭を壊し、日本の家庭を壊すことを目的に使われているのではないと感じました。
40～49歳	男性	社会生活を営む中で、男・女は精神的・肉体的に差があるが、それぞれの長所を生かした形でともに生活していけば良いと思う。また、個々の生活もバラバラであるので、適材適所、それぞれがそれぞれの不足を補うような形が好ましい。「男がとか、女がとか、あの人が悪いからとか」意地を張るのではない形が良い。
40～49歳	男性	男性と女性とはさまざまな意味で違いがあるのは事実であり、その上で、男女平等をどこで折り合いをつけるかが難しいところですが、それをまずやらないと、何をもって男女平等が、いつまでたってもはっきりしないとします。
40～49歳	男性	職場によって職種によって男女が平等に職場で働けるようにしてほしい。
40～49歳	男性	姫路市でもいろいろと政策をされていますが、今ひとつ大きな成果が上がっていないように思います。当然、一般企業にいたっては、認知度が低く、浸透していません。
40～49歳	男性	「女性は」「女性が」「女性の」等、あまり性別を強調して訴えなくてもいいかと個人的に思います。
40～49歳	男性	男性より女性を優遇することも男女共同参画に反することと認識するように。セクシュアル・ハラスメントは男性から男性に対して、女性から男性にも対象となることを認識するように。
40～49歳	男性	昇格して辞職とか異動して辞職された女性がありますが、女性の登用を望む人と、そうでない人のどちらが優先されるべきか、難しいですね。



年齢	性別	意見・要望
40～49歳	男性	設問および回答の選択肢に偏りがある。
40～49歳	男性	問22に対し内容まで知っていることがないことが恥ずかしい。男女共同参画には賛成であり、進めるために協力していきたいと思う。
40～49歳	男性	家庭生活は、各家庭のことです。自由です。ワークライフバランスは、公務員として男女ともにワークを優先させるのは当然です。男女共同参画と絡めるのは少し違和感がある。セクハラとかは男性である私から見ても見苦しい。厳しい処分で対応してほしい。
40～49歳	男性	確かに仕事をする上で、昇進などの面で女性が不利な面もあるが、国勢調査の指導員などに女性があまり当たっていないなど、有利（楽）な面があることも忘れないでほしい。
40～49歳	男性	男女平等といいますが、女性もいやな仕事やきたくない仕事をするべきだ。
40～49歳	男性	職場に関しては女性とともに仕事をしたことがないので実際はどう思って仕事をしているのかが感じられません。妻は仕事をしたくないようです。
40～49歳	男性	この調査の内容はおかしい。最初から女性差別が行なわれて不平等で女性が損をしていると決めつけて書いてある。女性が損をしている分、得なこともたくさんあるのではないかと。それを書いていない。読んでいくうちに気分が悪くなる質問内容だった。
40～49歳	男性	何がしたいのか理解しにくい。男女ともに平等になるようにしてください。現状では、女性のためだけの男女共同参画に思えてなりません。
40～49歳	男性	職員の意識調査は、データ抽出に偏りがあり、すべての市民に対する内容にはそぐわないと思う。
40～49歳	男性	審議会の委員への一定割合以上の女性登用を「強要」している現状は、かえって男女差を意識させている。単純に能力があれば、男女を問わず登用するというスタンスが良いと思う。先の例で言えば、比率合わせのために熱意ある男性が落選し、何の意見もない「箸にも棒にもかからない」女性が登用されるという本末転倒の事態が発生しつつある。
40～49歳	男性	設問および答えが偏りすぎている。男がどう女がどうというばかりで、答える気にならない。男や女というより一人の人間としてどう考えて社会生活を営むのかということについて考えた方が良いと思う。
40～49歳	男性	このアンケートの回答自体が、男性優位とした前提でなされていると思う。
40～49歳	男性	職員数が限られている中で、長期の産休・育休は、負担となっている。事務、仕事量の増加傾向であり、人員の確保は重要な課題です。
40～49歳	男性	男女共同参画社会というなら、女・子どもという言葉があるように女性にプラスのハンディを付けず男性と同じ責任を負わすべき。
40～49歳	男性	ワークライフバランスについては、自分の課題として、本当に取り組みたい。問22の事項、内容まで知っている項目が少なかったため、情報収集に努めたい。
40～49歳	男性	こういう男女何たらという、男がどうの、女がどうのといっていることが大嫌い。男女平等を謳っていることが最もうさんくさい。
40～49歳	男性	女性の処遇が社会的に悪いものも改善が必要であると考えています。
40～49歳	男性	男女ともに自分のやりたいことが自由にできる環境整備が必要だ。
40～49歳	男性	強制することではなく、個人の価値観で行うものです。
40～49歳	男性	男と女で能力が違うし、男にしかできない事、女にしかできない事があるなかで、何でも平等だのいっている世の中が正しいとは思わない。教育の現場でもみんなが平等にという教育が変わってから、本当に世の中がよくなったと思っているのでしょうか。男の子も女の子も「さん」づけて呼ばれる教室内で違和感を覚えるのは私だけでしょうか。昔からの風習で、男尊女卑が良いとは思わないが、何でもかんでも平等にと叫ぶ今の世の中が本当にいいと思って改革しているのかどうか疑問です。
40～49歳	女性	DV、パワハラについても検討。
40～49歳	女性	女性に関しては他の女性も頑張って仕事と家事を両立しているのだからと思い、夫や周囲に積極的に家事分担等を求めにくく我慢していることも多いと思う。
40～49歳	女性	形だけになって男性側の意識の底の部分は旧態依然としているように感じる。
40～49歳	女性	男女共同参画と言いつつ「女性」の問題で片付けられているところを感じる。男性自身の生きにくさ（責任）もあるだろうし、「家庭生活」においては、「任せておけば良い」という感も感じる。「特に年齢が高くなるほど」。
40～49歳	女性	男女共同参画について正しく認識されていないことも多いかもしれないが、少なくとも社会全体における施策決定過程への女性の意見が反映されにくいことは明らかである。また男女の施策において男性へのソフト面（相談窓口や講座など）が弱いことも否めない。あらゆる人の人権が守られているのかどうか常に聞きたい。

年齢	性別	意見・要望
40～49歳	女性	「結婚」「出産」はできやすい環境にあるのでよいと思います。長期間続く「子育て」「介護」という部分では、まだまだ働き続けにくい状態ではないでしょうか。「男女」「夫婦」で考えていくことなのですが、優先（仕事以外）することで、職業人としての役割が十分に果たせない部分があり、心の中の葛藤があります。
40～49歳	女性	性別や、未婚既婚、子どもの有無などにかかわらず、本人が望むワークライフバランスが保てるよう、勤務条件が選べるような制度があればいいと思う（給料は安くても1日の勤務時間・日数が短いとか）。
40～49歳	女性	理想としてはいいですが、男女平等を表現することに対して気を使うあまり、かえって自由な表現が損なわれている場合もあるのでは？
40～49歳	女性	問13の③で、「女性は…」とあるが、これはもちろん男性もそうあるべきで、女性だとは思わない。親としてそうすべきだと思う。
40～49歳	女性	何年か前もこのような調査をされていましたが、市の人事当局や経営会議などの幹部に就いている人たちに、現状が伝わっているのでしょうか？上層部にいる人たちは99.9%男性で、そこにいる数少ない女性も「人よせパンダ」「アリバイづくり」のようなものです。「女は補助的な業務でいい」「女には任せられない仕事がある」という意識は変わっていないように思います。職場に配置される男女のバランス、担当職務をみると一目瞭然です。新しい職員は毎年入ってきますが、この意識は再生産され引き継がれるように思います。他の市をみると、女性が普通に活躍しています。新入職員の半分は女性だと聞きますが、今の人事体制では姫路市は維持できないと思います。政令指定都市を目指すより先にすることがあるのではないですか。
40～49歳	女性	姫路が男女平等という観念において、とても古くさくて遅れているということをよく耳にする。例えば、保育園の入所申込書類が夫の勤務状況には全くふれずに、母親が働いているかだけを証明させるなど。職場としてだけでなく、市民からこのような批判が出ないように、しっかり取り組んでほしい。
40～49歳	女性	職場内の全体としての意識改革のための研修が必要だと思う。男女内の職場であれば、男女同じ仕事をしているのに（体力的に女性には厳しい）、女性が得意なこと（事務処理、裁縫、掃除）などは、女性に押しつけて、男性は手伝おうともしない。女性の負担が多く、不平等を感じる。報告、連絡、相談をされることなく、暴言、恫喝をされたり、恐怖を感じるような言葉を浴びせられることがある。
40～49歳	女性	姫路市の取り組みについてはよく知らないが、だからといってパンフレット等を作成・配布するのももったいない。何につけても紙質を落としたり、内容を精選するとよい（何かにつけてパンフレット類が多いと思うため）。
40～49歳	女性	周りの市町村の保育園申込用紙が、「保育者」としての視点で家族の誰であっても、保育することが前提で書類が作られていたのに対して、姫路市の申込用紙は、「母親の就労状況」というような表現が用いられ、母親が保育する前提での書類となっていた。ここ数年、保育園申込用紙を見てはいるが、10年くらい前まではそういう状態だったと思う。他市の申込用紙を記入している人にとっても驚かれたことがある。
40～49歳	女性	仕事ができたら人の心を傷つけても上司はそれをみようとしない。表と裏を使い分けている女性は許せない。ギリギリの線で働いている人間だっている。心から相談できる窓口があってもいいと思う。ストレスで体調を崩しながらも仕事を続けたいといけない者もいる。
40～49歳	女性	性別で職種を固定した表現にならないよう注意するのは大切なことと思いますが、かといってどちらかの性別のイラストしか使用していないことだけを取り上げて指摘するのも、程度問題かと思えます。
40～49歳	女性	副市長に3人も入れるのであれば、1人を女性として能力のある人をつれてくるくらいのことをしてもいいと思う。
40～49歳	女性	メディアリテラシーとして最近の家庭の描き方が、再び母親が家族を送り出し、家事をしている図が多くなり、危機感を覚える。常に男女ともに平等である意識を持ち続けるため、啓発は継続すべきだと考える。
40～49歳	女性	若い世代では、男性も家事や育児に参加する人が増え、女性もどんどん社会に出て、キャリアを積んでいると思う。反面、古い世代の方の中に、男女の役割の固定観念が残っているように思う。その間にいる私たち世代、どちらのこともわかるがちょっとしんどい位置にいるように感じる。
40～49歳	性別無回答	意識調査をするのは良いが、現実の問題があることが起きたときにどのように対処していくのかわからない。調査するだけであれば、無意味なことだと思う。
50歳以上	男性	男女平等教育の中で、女性は自分に都合の良い部分のみ平等とし、都合の悪い部分には甘える部分がある。これは職場において見受けられる。
50歳以上	男性	育児施設・費用と教育費用の問題解決なしに男女共同参画は語れない。
50歳以上	男性	全てが平等な社会などありえない。男女の質の違いを考えるべきでは。
50歳以上	男性	設問の根本に、女性は下に扱われている、損をしているということが大前提とされていることが不思議。また、女性自身が変わらなければならないことも多々あることが表現されない（私は難しい仕事はしたくない。今のままで良いとするような気持ちの人も一部にはいる）。

年齢	性別	意見・要望
50歳以上	男性	男女はそれぞれ性による適性があります。私はその適性に合った社会が理想と考えますが、現在は、格差是正、結果平等の意識が強すぎると思います。ただし、機会均等でなければなりません。
50歳以上	男性	調査項目、質問内容、偏見決めつけがある。誘導質問多数。
50歳以上	男性	問18・20で書いたように、私は今まで常識と良識によって生活してきましたが、男性がすべて悪のように言われると、生きていくのがいやになります。女性とはほとんど接触のない静かな生活をするしかないのでしょうか。
50歳以上	男性	男女の問題というより、個人の問題では？ 公がこの問題を取り上げるなら、不都合があれば、法律的に解決したら？ 公はやはり時代遅れ。
50歳以上	男性	言うは易し行うは難し。権利のみを主張するのではなく、対等に活動できるよう努力しているのか？ 死に物狂いの努力をしてから一人前にものを言え。女は仕事より家庭、この大原則はこの世の中が変わらないかぎり、この世がなくなならない限り、変わらない。
50歳以上	男性	今回のアンケートは、女性からの視点で書かれているし、事実女性の方に問題とすべき点も多いが、アンケートとして実施するなら、男性・女性同様の視点で設問の文章を考えるべきである。また選択肢ですべてのパターンがカバーできていないのではないですか？その場合は、「わからない」に○をつけるのでしょうか？
50歳以上	男性	夫・妻の役割はなくせるとしても、父親・母親の役割は続くと思う。
50歳以上	男性	アンケート（意識調査）でバイアスが生じないか？
50歳以上	男性	このようなアンケートの内容と男女共同参画との関連に疑問をもちました。このような偏ったアンケートをするより他にもっと根本的に考えることができるのではないのでしょうか。
50歳以上	男性	セクハラについての社会全体の意識が、女性が被害者で、男性が加害者と決めつけているところが多々ある。重大な問題であります。
50歳以上	男性	「男女は生まれつきの身体的、生理的な差がある」と考えられるので、男女の役割もある程度必要であると思う。すなわち、男女の個性、資質、能力を認め合い、それらを十分に発揮できる「男女共同参画新プラン」を策定してほしい。
50歳以上	男性	女が損をしていることが前提となっている。おかしいのでは？
50歳以上	男性	兵庫県で神戸市について第2の市規模でありながら、何が男女雇用機会均等法か？まったくもってなあなあの出来レースか。技能労務職の女性職員は、他都市では、美化部ゴミ収集トラック運転作業従事、火葬場作業職員をしているというのに、姫路市では学校用務員以外への異動が全くなく、採用から定年まで用務員というのは、男女職場の差別であり、教育委員会と人事課が都合よく話が昔からできているのか？兵庫県で第2の都市でありながら他都市に比べて全然遅れている。女性であっても、異動（他の課）はつきもので、何でもします、どこへでも行きますと採用されたのではないか。
50歳以上	男性	この活動は素晴らしいことですが、例えばポスターをみたときに、色の使い方（ランドセルなど）、モチーフ（職業に従事する人）に違和感があります。なかなか古い概念から抜け切れないせいでしょうか。ですから、極端な思想を押しつけるように見えてしまう印刷物には、少し抵抗があります。
50歳以上	男性	すべて女性が被害者ばかりの認識に立っての質問ばかりですね。マスコミによって拡大解釈されたセクハラ意識が助長しているように思う。回答しながら腹がたってきました。質問内容について再考を願う。
50歳以上	男性	男女共同参画（姫路市）がどのような仕事内容が職員に伝わってこない。もっとPRすべきである。
50歳以上	男性	平等の基準をどこに置くのか、非常に難しい問題です。男女の適性や体力差、性差を理解した上で、平等社会を構築すべきで、「何でも平等」が基準によっては正しくないかもしれません。一ついえることは、男女関係なく相手の人格を尊重できますか…この上に立って考えるべきだと思います。
50歳以上	女性	出産できるのは女性のみ。つまり男女の役割は違って当たり前である。しかし、互いに尊重しあう気持ち、態度が必要であると思う。その気持ちがあれば、すべてを同じに（外見的に）することはない。すべてを同じにすると、幼い子どもにも悪い影響が出ると思う（子育てという面で）。
50歳以上	女性	年配の男性の中に、「男はなあ～、女はなあ～」「女のくせいに」「オバハンが…」「デートDVの研修なんかするとますます女がつけ上がる」等々、骨の髄まで男尊女卑のかたまりがいる。改善の余地なし。こんな人が職員だと思うと真剣にがっかりする。
50歳以上	女性	ワークライフバランスの質問で、地域と個人の生活をひとくくりにするのはどうか？受け取り方が違うかもしれないが。
50歳以上	女性	大半が女性職場なので、意識の差があり、男女を意識して業務をした経験が少ないです。
年齢無回答	男性	市が作成するポスター等にスカートを着用した女性、家庭で料理をする女性をイラスト等で使用することが不適切であるといった偏った考え方は全く理解できない。冷静に考えていかないと市政が偏った方向に進んで行かないか心配です。

# 資 料

# 男女共同参画に関する職員意識調査

## ご協力をお願い

姫路市では、全ての市民が人権尊重を基調に、性や世代にとらわれることなく一人ひとりの個性、資質、能力を認め合い、それらを十分に発揮し、支えあって暮らせる都市の実現を目指して、『男女共同参画プラン』を策定するなど、さまざまな取り組みを進めています。

この調査は、『男女共同参画プラン』の計画期間が平成24年度末で終了することから、より市の実情にあった新プランを策定するにあたり、全庁的に男女共同参画施策を推進していくための意識づくりを進めるとともに、職員の男女共同参画社会に関する意識や意向、ニーズを的確に把握し、今後の施策展開の参考にしようとするものです。

調査対象者は、特別職、嘱託職員、再任用職員、臨時職員を除く全職員としています。調査は無記名で、記入していただいた内容については、統計的に処理し、調査の目的以外には使用しません。

お忙しいところ恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださるようお願いいたします。

平成23年8月

男女共同参画推進本部長

## 記入上のお願い

- 1 **職員本人**が記入してください。
- 2 回答は、設問ごとにあてはまる番号を選び、その番号に○をつけていただくものがほとんどです。設問ごとに「**1つ選んで○**」、「**あてはまるものすべて選んで○**」など指定しておりますので、指示にしたがって記入してください。
- 3 回答の際、「その他」に該当する場合は、具体的にその内容を（ ）内に記入してください。
- 4 記入いただいた調査票は、**8月12日（金）**までに、所属でとりまとめのうえ、搬送便で、下記あてにご返送くださいますようお願いいたします（個人で直接返送していただいても結構です）。
- 5 このアンケートに関するお問い合わせは、下記までお願いします。

姫路市男女共同参画推進課  
担当：北口、金川、高岡  
TEL：079-287-0803



### 男女共同参画社会とは・・・

「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、共に責任を担うべき社会」（男女共同参画社会基本法第2条より）のこと。

## あなたご自身のことについておたずねします。

F1. あなたの性別はどちらですか。あてはまるものを 1つ選んで番号に○をつけてください。

- |       |       |
|-------|-------|
| 1. 男性 | 2. 女性 |
|-------|-------|

F2. あなたの年齢はおいくつですか（平成23年7月1日現在）。  
あてはまるものを 1つ選んで番号に○をつけてください。

- |           |           |
|-----------|-----------|
| 1. 29歳以下  | 2. 30～39歳 |
| 3. 40～49歳 | 4. 50歳以上  |

F3. あなたの職種はどれですか。あてはまるものを 1つ選んで番号に○をつけてください。

- |        |        |          |
|--------|--------|----------|
| 1. 事務職 | 2. 技術職 | 3. 保育士   |
| 4. 教育職 | 5. 消防職 | 6. 技能労務職 |

F4. あなたの職位はどれですか。あてはまるものを 1つ選んで番号に○をつけてください。

- |         |               |            |
|---------|---------------|------------|
| 1. 一般職員 | 2. 係長・課長補佐相当職 | 3. 課長相当職以上 |
|---------|---------------|------------|

F5. あなたは結婚されていますか。あてはまるものを 1つ選んで番号に○をつけてください。

- |       |               |          |
|-------|---------------|----------|
| 1. 未婚 | 2. 既婚（事実婚を含む） | 3. 離別、死別 |
|-------|---------------|----------|

F5-1 この設問は、F5で「2. 既婚（事実婚を含む）」と回答した方にのみおたずねします。

あなたの配偶者・パートナーの就労状況はどれですか。  
あてはまるものを 1つ選んで番号に○をつけてください。

- |                   |                             |
|-------------------|-----------------------------|
| 1. 勤め人（常勤）        | 2. 勤め人（非常勤、パートタイム、アルバイトなど）  |
| 3. 農林漁業（家族従事者を含む） | 4. その他自営業（事業経営者、家業手伝い、内職など） |
| 5. 学生             | 6. 専業主婦・専業主夫                |
| 7. 無職（5及び6を除く）    | 8. その他（ ）                   |

F6. あなたはお子さんがいらっしゃいますか。  
あてはまるものを 1つ選んで番号に○をつけてください。

- |        |       |       |       |         |
|--------|-------|-------|-------|---------|
| 1. いない | 2. 1人 | 3. 2人 | 4. 3人 | 5. 4人以上 |
|--------|-------|-------|-------|---------|

F7. あなたの世帯状況はどれですか。  
あてはまるものを 1つ選んで番号に○をつけてください。

- |                 |                       |
|-----------------|-----------------------|
| 1. 単身世帯（ひとり暮らし） | 2. 一世代世帯（夫婦のみ、兄弟姉妹のみ） |
| 3. 二世帯世帯（親と子など） | 4. 三世帯世帯（親と子と孫など）     |
| 5. その他（ ）       |                       |

## 男女平等意識についておたずねします。

問 1 あなたは、今の社会において、次の各分野で男女の地位はどのようになっていると思いますか。①から⑧のそれぞれについて(ア)～(カ)の中からあなたの気持ちに最も近いものを 1つずつ選んで番号に○をつけてください。

	(ア) 常 に 優 遇 さ れ て い る	(イ) 男 性 の 方 が 非 常 に 優 遇 さ れ て い る	(ウ) 平 等	(エ) ど ち ら か と い え ば 女 性 の 方 が 優 遇 さ れ て い る	(オ) ど ち ら か と い え ば 男 性 の 方 が 優 遇 さ れ て い る	(カ) わ か ら な い
①家庭生活では	1	2	3	4	5	6
②職場では	1	2	3	4	5	6
③学校教育の場では	1	2	3	4	5	6
④政治の場では	1	2	3	4	5	6
⑤地域活動の場では	1	2	3	4	5	6
⑥法律や制度の上では	1	2	3	4	5	6
⑦社会通念、慣習・しきたりなどでは	1	2	3	4	5	6
⑧社会全体では	1	2	3	4	5	6

問 2 社会にはいろいろな面で男女不平等があるといわれていますが、不平等が生じる原因はどこにあると思いますか。

次の中から 3つまで(1つでもよい)選んで番号に○をつけてください。

1. 男女の生まれつきの身体的・生理的な差
2. これまでにつくられた男女の能力・適性のちがひ
3. 男女の役割についての固定観念
4. 社会の慣習やしきたり
5. 法律や制度上の差
6. 職業生活面での有利・不利
7. 女性の自覚や理解の不足
8. 男性の自覚や理解の不足
9. 売買春、風俗産業、女性の裸体を扱うマスコミ・メディアなど、女性を商品化する風潮
10. 男女不平等な点はない
11. わからない
12. その他 ( )

問 3 あなたは、今後、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるためには、どのようなことが最も重要だと思いますか。  
次の中から 1つ選んで番号に○をつけてください。

- |  |
|--|
| 1. 法律や制度の上での見直しを行い、女性差別につながるものを改めること           |
| 2. 女性を取り巻くさまざまな偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること       |
| 3. 女性自身が経済力をつけたり知識・技術を習得したりするなど、積極的に力の向上をはかること |
| 4. 女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実をはかること             |
| 5. 政府や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること     |
| 6. わからない                                       |
| 7. その他 ( )                                     |

## 職業生活についておたずねします。

問 4 あなたは、姫路市において、次の各事項で男女の差はどのようになっていると思いますか。①から⑪のそれぞれについて (ア) ~ (カ) の中からあなたの気持ちに最も近いものを 1つずつ選んで番号に○をつけてください。

	(ア) 男性の方が非常に 優遇されている	(イ) どちらかといえば 男性の方が優遇さ れている	(ウ) 平等	(エ) どちらかといえ ば女性の方が優遇 されている	(オ) 女性の方が非常に 優遇されている	(カ) わからない
①募集・採用	1	2	3	4	5	6
②昇任・昇格	1	2	3	4	5	6
③能力評価	1	2	3	4	5	6
④能力発揮の機会	1	2	3	4	5	6
⑤仕事の内容	1	2	3	4	5	6
⑥雑務（お茶くみ、掃除、コピー取 りなど）の分担	1	2	3	4	5	6
⑦労働時間（時間外勤務、休日出勤 など）	1	2	3	4	5	6
⑧有給休暇の取得しやすさ	1	2	3	4	5	6
⑨研修や教育訓練の機会	1	2	3	4	5	6
⑩出張・会議参加の機会	1	2	3	4	5	6
⑪全体として	1	2	3	4	5	6



問 5 あなたは、育児や介護を行うために、これまでに育児休業・介護休業制度を利用したことがありますか。また、今後利用したいと思いますか。それぞれについて（ア）～（エ）の中から **1つずつ選んで番号に○をつけて**ください。

	(ア) 利用したことがある	(イ) 利用したことはないが、 必要があれば今後利用 したい	(ウ) 利用したいが、 抵抗がある	(エ) 利用したくない
①育児休業制度	1	2	3	4
②介護休業制度	1	2	3	4

問 6 あなたは、姫路市において、育児休業・介護休業制度を利用しようとする上で、支障となることはどのようなことだと思いますか。  
次の中から **3つまで（1つでもよい）選んで番号に○をつけて**ください。

1. 休業中、担当業務の遂行に支障がないように措置することが難しい
2. 即戦力となる代替要員の確保が難しい
3. 他の職員の負担が増える
4. 休業することで昇任・昇格などに不利になる
5. 復帰後の職場や仕事の変化に対応することが難しい
6. 利用することに対する職場内での理解が十分でない
7. 休業することで経済的に厳しくなる
8. 支障となることは特にない
9. わからない
10. その他（

問 7 平成 22 年 4 月 1 日現在、姫路市職員の管理職（一般行政職 係長以上）における女性比率は 10.5%となっています。あなたは、姫路市における女性職員の職域拡大・登用の現状についてどのように思いますか。  
次の中から **1つ選んで番号に○をつけて**ください。

1. 現状で十分である
2. 現状では不十分だが、やむを得ない
3. 現状では不十分であり、もっと職域拡大・登用を進めるべきである
4. わからない
5. その他（

問 8 あなたは、姫路市において、女性職員の職域拡大・登用が進まないのはなぜだと思いますか。

次の中からあてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

1. 職場の男女平等についての理解が不足しているから
2. 女性は男性より上司や周囲、外部からの期待、信頼度が低いから
3. 女性は補助的な仕事の方が向いているから
4. 女性は決断力や指導力に乏しいため管理職に向いていないから
5. 家庭における家事負担や育児など、業績を積む上で女性には支障が多いから
6. これまでの慣習でそうなっているから
7. 機会があっても女性自身に挑戦しようとする意欲がないから
8. 女性の職域拡大・登用は進んでいる
9. わからない
10. その他 ( )

問 9 あなたは、姫路市において、女性職員の職域拡大・登用を進めるにはどのようにしたらよいと思いますか。

次の中から3つまで（1つでもよい）選んで番号に○をつけてください。

1. 女性職員が多様な経験を積めるよう、人事配置や職務分担を進める
2. 女性職員と男性職員とは対等なパートナーと認識するような意識啓発を進める
3. 女性職員の育成・登用について管理職の意識を高める
4. 家事・育児などは女性がすべきという固定的な役割分担意識の変革をはかる
5. 女性職員の能力を高めるための研修を行う
6. 育児・介護などの社会的条件の整備を進める
7. 残業や休日勤務を減らすなど労働条件の改善をはかる
8. 女性職員が働く上での悩みなどを相談する窓口を設ける
9. わからない
10. その他 ( )

問 10 あなたは一般的に、男女が共に職業人として職場で能力を発揮し、かつ継続して勤務するためには、どのようなことが重要だと思いますか。

次の中から3つまで（1つでもよい）選んで番号に○をつけてください。

1. 職業人として自覚をもつこと
2. 仕事に必要な職業能力を身につけること
3. 「男は仕事、女は家庭」という従来の社会通念が変わること
4. 採用、職場配置、研修などにおいて、男女の機会均等が確保されること
5. 能力や実績に応じた評価（給料面を含む）がなされること
6. 男女共に育児休業が取りやすくなること
7. 男女共に介護休業が取りやすくなること
8. 結婚、出産などによりいったん退職した人が同じ企業に再び雇用されるようになること
9. わからない
10. その他 ( )

問 11 姫路市では、結婚で改姓した場合など仕事上での旧姓使用（通称使用）を認めています。あなたが改姓をした場合、仕事上で旧姓を使用したいと思いませんか。  
次の中から1つ選んで番号に○をつけてください。

1. 使用したい	2. 使用したくない
3. 使用できることを知らなかった	4. わからない
5. その他 (	)

問 12 あなたは、仕事上で旧姓を使用する上で、支障となることはどのようなことだと思いますか。  
次の中からあてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

1. 旧姓を使用できる条件・範囲がよくわからない
2. 職場への事務手続きや申請など、戸籍上の姓で行わなければならない場合に混乱が生じる
3. 職場内に旧姓を利用しにくい雰囲気がある
4. 支障となることは特にない
5. わからない
6. その他 (

## 結婚、家庭生活と男女の役割についておたずねします。

問 13 あなたは、結婚、家庭に関する次のような考えについて、どのように思いますか。①から⑤のそれぞれについて（ア）～（オ）の中からあなたの気持ちに最も近いものを1つずつ選んで番号に○をつけてください。

	(ア) 賛成	(イ) どちらかとい えば賛成	(ウ) どちらかとい えば反対	(エ) 反対	(オ) わからない
①結婚は個人の自由であるから、結婚しなくてもどちらでもよい	1	2	3	4	5
②夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである	1	2	3	4	5
③女性は結婚したら、自分自身のことより、夫や子どもなど家族を中心に考えて生活した方がよい	1	2	3	4	5
④結婚しても必ずしも子どもをもつ必要はない	1	2	3	4	5
⑤結婚しても相手に満足できないときは離婚すればよい	1	2	3	4	5

問 14 あなたは、次にあげるような家庭内の仕事を、主にだれが分担するのが理想だと思いますか。①から⑥のそれぞれについて (ア) ~ (キ) の中から 1つずつ選んで番号に○をつけてください。

※結婚されていない方も、結婚していると仮定してお答えください。

	(ア) 夫	(イ) 妻	(ウ) 夫妻とも 同じくらい	(エ) 子ども	(オ) 家族 全員	(カ) その他 の人	(キ) わから ない
①食事のしたく	1	2	3	4	5	6	7
②食事の後かたづけ、食器洗い	1	2	3	4	5	6	7
③掃除	1	2	3	4	5	6	7
④洗濯	1	2	3	4	5	6	7
⑤育児・しつけ	1	2	3	4	5	6	7
⑥看護・介護	1	2	3	4	5	6	7

問 15 この設問は、F5で「2. 既婚（事実婚を含む）」と回答した方にのみおたずねします。  
あなたの家庭では、次にあげるような家庭内の仕事を、実際に主にだれが分担していますか。①から⑥のそれぞれについて (ア) ~ (キ) の中から 1つずつ選んで番号に○をつけてください。

	(ア) 夫	(イ) 妻	(ウ) 夫妻とも 同じくらい	(エ) 子ども	(オ) 家族 全員	(カ) その他 の人	(キ) わから ない
①食事のしたく	1	2	3	4	5	6	7
②食事の後かたづけ、食器洗い	1	2	3	4	5	6	7
③掃除	1	2	3	4	5	6	7
④洗濯	1	2	3	4	5	6	7
⑤育児・しつけ	1	2	3	4	5	6	7
⑥看護・介護	1	2	3	4	5	6	7

## ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)についておたずねします。

問 16 あなたが生活していく中で、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」(地域活動・学習・趣味・付き合い等)の優先度について、どのような状態が理想だと考えますか。また、実際の状況(現実)はどうか。

理想と現実それぞれについて 1つ選んで番号に○をつけてください。

### (1) 理 想

1. 「仕事」を優先
2. 「家庭生活」を優先
3. 「地域・個人の生活」を優先
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先
7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先
8. わからない

### (2) 現 実

1. 「仕事」を優先
2. 「家庭生活」を優先
3. 「地域・個人の生活」を優先
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先
7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先
8. わからない

問 17 あなたは、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現のためにどのような工夫をしたらよいと思いますか。

次の中から あてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

1. 残業を減らすようにする
2. 年次有給休暇をしっかりとる
3. 仕事の段取りを工夫する
4. 効率よく仕事をする
5. 家事能力を高める
6. 自己啓発、能力向上のための取り組みを行う
7. 興味を持てる活動(学習・趣味・スポーツ)を探す
8. 自分のための時間をとる
9. 地域活動、NPO活動に参加する
10. 消費者として企業や商店に過剰なサービスを求めない
11. その他( )

### ワーク・ライフ・バランスとは・・・

仕事と生活の調和のこと。個人が仕事上の責任を果たしつつ、結婚や育児をはじめとする家族形成のほか、介護やキャリア形成、地域活動への参加など、ライフステージに応じた多様なライフスタイルを選択・実現できるようになること。

## 人権についておたずねします。

問 18 セクシュアル・ハラスメントが近年問題になっていますが、あなたが、セクシュアル・ハラスメントだと思うものはどれですか。

次の中からあてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

1. 地位や権限を利用して、性的な関係を迫ること
2. さわる、抱きつくなど肉体的接触をすること
3. 性的冗談や質問、ひやかしなどの言葉をかけること
4. 宴席で、お酌、デュエット、ダンスなどを強要すること
5. 結婚予定や出産予定をたびたび聞くこと
6. 目につきやすい所に、ヌード写真・ポスターなどを置いておくこと
7. 女性に対して「○○ちゃん」「女の子」「おばさん」などと呼ぶこと
8. わからない
9. その他 ( )

問 19 あなたは、セクシュアル・ハラスメントについて経験したり、見聞きしたりしたことがありますか。

次の中からあてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

1. 自分が直接経験したことがある
2. 友人や職場の仲間など自分のまわりに経験した（している）人がいる
3. 一般的な知識として知っている
4. くわしくはわからないが、言葉としては聞いたことがある
5. セクシュアル・ハラスメントに関するチラシやパンフレットなどを見たことがある
6. 全く知らない

問 20 あなたは、セクシュアル・ハラスメントをなくすためには、どのようなことが重要だと思いますか。

次の中から3つまで（1つでもよい）選んで番号に○をつけてください。

1. 被害者がはっきり拒絶・抗議する
2. 被害者が組織的に立ちあがり、社会に訴える
3. 職場全体の意識を高めるため、職員研修や教育を積極的に行う
4. 管理職がセクシュアル・ハラスメントについて十分認識し、職員の指導を行う
5. 利用しやすい相談・苦情処理窓口を充実させ、防止に向けた体制を整備する
6. 未然防止のためパンフレットなどでPR・意識啓発を行う
7. 加害者に対して、懲戒処分も含めきびしく対応する
8. 周りの人がセクシュアル・ハラスメントを見過ごさず、指摘する
9. その他 ( )

### セクシュアル・ハラスメントとは・・・

性的嫌がらせのこと。雇用の場などにおいて、相手方の意に反した性的な性質の行動を行い、それに対する対応によって、仕事などを遂行する上で一定の不利益を与えたり、またはそれを繰り返すことによって環境を著しく悪化させること。

問 21 あなたは、現在のテレビ、新聞、雑誌などのメディアにおける性・暴力表現について、どのように思いますか。  
次の中から1つ選んで番号に○をつけてください。

1. 問題があると思う
2. どちらかといえば問題があると思う
3. どちらかといえば問題はないと思う
4. 問題はないと思う
5. わからない

問 21-1 **この設問は、問 21 で「1. 問題があると思う」「2. どちらかといえば問題があると思う」と回答した方にもおたずねします。**

あなたは、メディアにおける性・暴力表現について、どのような点で問題があると思いますか。

次の中からあてはまるものをすべて選んで番号に○をつけてください。

1. 女性の性的側面を過度に強調するなど、女性の人権が侵害されている
2. 社会全体の性に関する道徳観・倫理観が損なわれている
3. 女性に対する暴力を助長する
4. そのような表現を望まない人や子どもの目に触れている
5. 児童に対する性犯罪を助長する
6. わからない
7. その他 ( )

## 男女共同参画に関する施策などについておたずねします。

問 22 次の男女共同参画に関する事項を、あなたはどの程度ご存知ですか。①から⑰のそれぞれについて(ア)～(ウ)の中から 1つずつ選んで番号に○をつけてください。

	(ア) 内容まで 知っている	(イ) 見聞きした ことはある	(ウ) 知らない
①男女共同参画社会	1	2	3
②男女共同参画社会基本法	1	2	3
③男女雇用機会均等法	1	2	3
④育児・介護休業法	1	2	3
⑤ストーカー規制法	1	2	3
⑥配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律 (DV 防止法)	1	2	3
⑦デートDV (恋人同士など結婚していない男女間での体、言葉、態度による暴力)	1	2	3
⑧ポジティブ・アクション (積極的改善措置)	1	2	3
⑨ジェンダー (社会的・文化的につくられた性別)	1	2	3
⑩リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (性と生殖に関する女性の健康/権利)	1	2	3
⑪ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)	1	2	3
⑫メディア・リテラシー (メディアからの情報を読み解く能力)	1	2	3
⑬姫路市男女共同参画プラン	1	2	3
⑭姫路市男女平等に関する表現指針	1	2	3
⑮姫路市職員男女共同参画率先行動計画	1	2	3
⑯姫路市職員子育て支援計画	1	2	3
⑰配偶者暴力相談支援センター	1	2	3

◆男女共同参画に関するご意見・ご要望がありましたら、自由にご記入ください。

---



---



---



---



---



---

ご協力ありがとうございました。



---

## 男女共同参画に関する職員意識調査報告書

---

平成 24 年(2012 年)3 月

発 行 姫路市 市民局 市民参画部  
男女共同参画推進課

〒670-0012

姫路市本町 68-290 イーグレひめじ 3 階

TEL (079)287-0803

FAX (079)287-0805

---