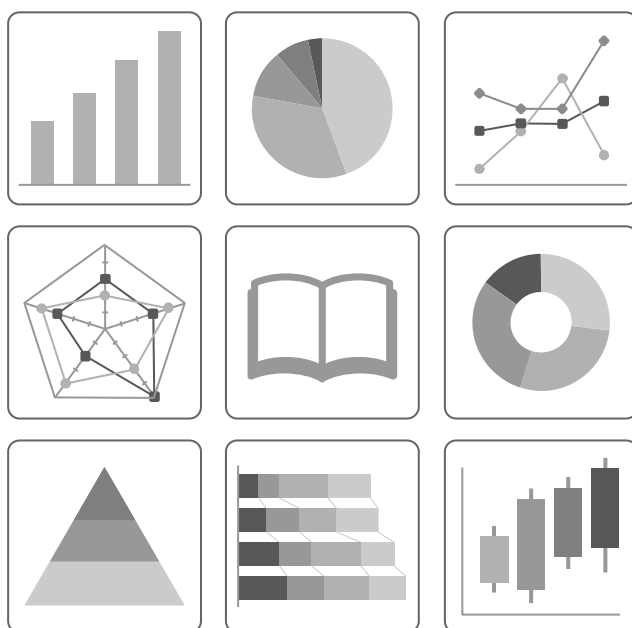


姫路市  
男女共同参画に関する職員意識調査  
調査結果報告書



令和4年2月

姫 路 市



# 目次

<b>I 調査の概要</b> .....	<b>1</b>
1 調査の目的 .....	1
2 調査対象 .....	1
3 調査期間 .....	1
4 調査方法 .....	1
5 回収状況 .....	1
6 調査結果の表示方法 .....	1
<b>II 調査結果のまとめ</b> .....	<b>3</b>
<b>III 調査結果</b> .....	<b>10</b>
回答者属性 .....	10
1 男女共同参画の状況について .....	15
2 職業生活について .....	28
3 結婚、家庭生活と男女の役割について .....	58
4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について .....	72
5 人権について .....	76
6 男女共同参画に関する施策などについて .....	80
<b>資料 調査票</b> .....	<b>97</b>



# I 調査の概要

## 1 調査の目的

平成30年3月に改訂した「姫路市男女共同参画プラン2022改訂版」を見直し、市の実情にあった新プラン策定の基礎資料として調査を実施するものです。

## 2 調査対象

姫路市のすべての一般職員（再任用・任期付を含む）

ただし、会計年度任用職員及び市立高等学校・中学校・小学校・幼稚園の教職員を除く

## 3 調査期間

令和3年2月16日から令和3年3月12日

## 4 調査方法

電子申請システムによる回答

一部、調査票による回答の回収

## 5 回収状況

対象人数	有効回答数	有効回答率
3,927人	3,044件	77.5%

## 6 調査結果の表示方法

- ・回答は各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（%）で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- ・調査結果を図表にて表示していますが、グラフ以外の表は、最も高い割合のものを■で網かけをしています。（無回答を除く）
- ・クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。
- ・性別によるクロス集計において、「その他」「無回答」を選択した方の総数が小さい（11人）ため「女性」「男性」のみを対象とします。
- ・クロス集計の表では、回答者が0人のものは「-」で表記しています。

[比較分析する調査の概要]

調査主体	調査名	調査時期
姫路市	男女共同参画に関する職員意識調査 (平成 28 年調査)	平成 28 年2月
姫路市	男女共同参画に関する職員意識調査 (平成 23 年調査)	平成 23 年8月
姫路市	男女共同参画に関する職員意識調査 (平成 17 年調査)	平成 17 年8月

## II 調査結果のまとめ

### 【1】男女共同参画の状況について

#### 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」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』（「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」を合わせたものをいう。以下同じ。）の割合が『女性優遇』（「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」を合わせたものをいう。以下同じ。）の割合を上回っており、特に、「⑦社会通念、慣習・しきたり」、「④政治の場」で『男性優遇』の割合が高くなっています。

平成28年調査と比較して、「④政治の場」で『男性優遇』の割合が3.4ポイント高くなっています。また、「⑥法律や制度」で『男性優遇』の割合が5.6ポイント低くなっています。

#### 2 男女共同参画を進めていくために重要なこと（問2）：24 ページ

「男女にかかわる、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」の割合が最も高く、次いで「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」の順となっています。また、「男女にかかわる、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」の割合は、男性に比べ、女性で11.1ポイント高くなっています。

平成28年調査と比較して、「男女にかかわる、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」の割合が5ポイント以上高くなっています。

#### 3 男女不平等が生じる原因（問3）：26 ページ

「男女の役割についての固定観念」の割合が最も高く、次いで「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」の順となっています。また、「男女の役割についての固定観念」、「社会の慣習やしきたり」、「男性の自覚や理解の不足」の割合は、男性に比べ、女性で5ポイント以上高くなっています。特に「男女の役割についての固定観念」は性別によらず、すべての年齢で最も高くなっています。

平成28年調査との比較では大きな変化はみられませんが、平成23年調査と比較すると「男女の生まれつきの身体的・生理的な差」の割合は9ポイント低くなっています。

## 「男女共同参画の状況について」 まとめと今後の取組の方向性

- 「学校教育の場」を除き、男女平等と感じられている分野は、まだまだ少なく、平成 28 年調査と比較して、「政治の場」で『男性優遇』と感じる割合が高まっています。市民と比較すると職員の方が社会の各分野において平等と感じている割合が高くなっており、特に「職場」で平等と感じている割合は、25 ポイント以上高く、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ます。（「市民意識調査 報告書」参照）
- 男女不平等の原因についても、過去の調査と比較すると「男女の生まれつきの身体的・生理的な差」の割合が減少し、「男女の役割についての固定的観念」や「社会の慣習やしきたり」を原因とする割合が増加しており、今後も引き続き、固定的な性別役割分担意識の払拭に向けた啓発を進めるとともに、「男性の自覚や理解の不足」を原因とする割合も増加していることから、特に男性に対する意識改革が重要となっています。

## 【2】職業生活について

### 1 姫路市における男女の地位（問4）：28 ページ

すべての項目において「平等」の割合が比較的高く、特に「⑨研修や教育訓練の機会」、「⑩出張・会議参加の機会」、「⑧有給休暇の取得しやすさ」は、「平等」の割合が7割を超えています。

「⑦労働時間（時間外勤務、休日出勤など）」、「⑧有給休暇の取得しやすさ」、「⑤仕事の内容」は、『女性優遇』の割合が『男性優遇』の割合を上回っており、それ以外の項目については『男性優遇』の割合が『女性優遇』の割合より高くなっていますが、特に「②昇任・昇格」、「⑥雑務（お茶くみ、掃除、コピー取りなど）の分担」、「④能力発揮の機会」は『男性優遇』の割合が高くなっています。

平成 28 年調査と比較して、各分野で『男性優遇』の割合は減少していますが、特に「⑥雑務（お茶くみ、掃除、コピー取りなど）の分担」で『男性優遇』の割合が低くなっています。

### 2 育児休業・介護休業制度の利用状況・利用意向（問5）：40 ページ

「育児休業制度」を利用したことがある割合は、女性で4割を超えていますが、男性では約5%となっています。「育児休業制度」の今後の利用意向は、女性の30歳未満で9割を超えていますが、男性の30歳未満では約8割となっており、その差は平成28年調査と比べると小さくなっています。また、男性ではすべての年齢層で、育児休業の利用意向に比べ、介護休業の利用意向の割合が高くなっています。

平成 28 年調査と比較して、育児休業、介護休業とも「利用したことはないが、必要があれば今後利用したい」の割合が高くなっています。



### 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）：44 ページ

「他の職員の負担が増える」の割合が最も高く、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」の順となっています。

「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」の割合は、男性と比較して女性で高くなっています。

平成28年調査と比較して、「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」、「他の職員の負担が増える」の割合が高くなっています。

### 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）：46 ページ

「現状では不十分であり、もっと職域拡大・登用をすすめるべきである」の割合が最も高く、次いで「わからない」、「現状では不十分だが、やむを得ない」の順となっています。「現状では不十分であり、もっと職域拡大・登用をすすめるべきである」と「現状では不十分だが、やむを得ない」をあわせた『現状では不十分』の割合は5割を超えており、特に男性よりも女性でその割合が高くなっています。

平成28年調査と比較して、すべての項目において大きな差異は認められません。

### 5 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8）：47 ページ

「女性が多様な経験を積めるよう、人事配置や職務分担をすすめる」の割合が最も高く、次いで「育児・介護などの社会的条件の整備をすすめる」、「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」の順となっています。

「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」、「育児・介護などの社会的条件の整備をすすめる」、「残業や休日勤務を減らすなど労働条件の改善をはかる」の割合は、男性に比べ、女性で高くなっています。また、「育児・介護などの社会的条件の整備をすすめる」の割合は、女性の30歳未満で5割を超え、「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」の割合は、女性の30歳代で5割を超えています。

平成28年調査と比較して、すべての項目において大きな差異は認められません。

### 6 管理職への昇格・昇任の希望（問9）：49 ページ

「希望しない」の割合が最も高く、次いで「一定の条件が整えば希望する」、「わからない」の順となっています。

「希望しない」の割合は、男性に比べ、女性で高くなっており、男女ともに年齢層が高くなるほどその割合が増加する傾向にあります。また、希望しない理由としては、「能力や適性に不安があるから」が最も多く、「責任が重くなるから」、「管理職の仕事に対して、やりがいや達成感が見いだせないから」の順になっています。特に女性では、「能力や適性に不安があるから」の他に「責任が重くなるから」、「家庭生活などとの両立が難しくなるから」の理由も4割を超えています。

## 7 男女が共に職場で能力発揮・継続勤務するために重要なこと（問10）：56 ページ

「男女共に育児休暇・介護休暇が取りやすくなること」の割合が最も高く、次いで「男は仕事、女は家庭」という従来の社会通念が変わること、「仕事に必要な職業能力を身につけること」の順となっています。

「男は仕事、女は家庭」という従来の社会通念が変わること、「男女共に育児休暇・介護休暇が取りやすくなること」、「長時間労働の是正」の割合は、男性に比べ、女性で高くなっており、特に「男女共に育児休業が取りやすくなること」の割合は年齢層が低くなるほど高くなっていきます。

「職業生活について」 まとめと今後の取組の方向性
<p>○市内における男女の地位については、過去の調査と比較すると全体的に男女平等が進んでいる傾向が示されていますが、「昇任・昇格」、「雑務の分担」、「能力発揮の機会」については『男性優遇』と考える割合が依然として高く、性別に関わりなく個人の資質や能力に応じた役割分担や評価がされるよう、引き続き取組を行っていくことが必要です。</p> <p>○育児休業制度の利用意向については、30歳未満、30歳代の男女の利用意向の差は小さくなっており、男性も育児休業の取得に積極的であることが伺えます。しかしながら、「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」といったことが利用上の支障となっていることから、長時間労働の是正とあわせ、柔軟な働き方のできる職場環境の整備が必要です。</p> <p>○本市における女性職員の職域拡大・登用について、『現状では不十分』と考える人が多く、また、管理職への昇格・昇進の希望についても、男性よりも女性の方が「希望しない」割合が高く、理由としては、能力・適性の不安や責任の重さ、家庭生活との両立があげられています。女性が活躍できる職場環境を整えるため、多様な経験を積めるよう職務分担に配慮し、育児・介護などの社会的条件の支援を進めるとともに、家事・育児などの固定的な役割分担意識の払拭に向けた取組が必要です。</p>

### 【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11）：58 ページ

「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」、「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」の「賛成」の割合は、過去の調査では減少傾向にありましたが、今回の調査では大きく増加し、男女ともに若い年齢層で高くなっています。一方、「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」の「賛成」の割合は、過去の調査と比較して減少傾向にあります。

## 2 家庭内の仕事分担の理想と実際との比較（問 12・問 13）：64・68 ページ

家庭内の仕事について、「理想」は、すべての項目で「男女とも同じくらい」の割合が高くなっていますが、「実際」は、「⑤育児・しつけ」、「⑥看護・介護」以外の項目で「主に女性」の割合が高くなっています。過去の調査と比較すると、「⑤育児・しつけ」、「⑥看護・介護」以外の分野ではわずかながら「男女とも同じくらい」の割合が増加する傾向にあります。

「結婚、家庭生活と男女の役割について」 まとめと今後の取組の方向性
○平成 28 年調査と比較すると、結婚・離婚や家庭、子どもをもつことに関して、自由な選択を認める人の割合は増加傾向にあります。
○家庭内の仕事においては、理想は「男女とも同じくらい」の割合が高くなっていますが、実際は、依然として女性の負担が多くなっています。わずかながら、「男女とも同じくらい」の割合が増加している分野もあるため、引き続き、固定的な性別役割分担意識を反映した社会通念や慣行を見直し、男女が互いを認め合い、高め合うことのできる社会を築いていけるよう、教育・啓発活動を進めることが必要です。また、庁内において男性も家庭内の仕事に携わることができるよう、柔軟な働き方の支援や男性に対する意識改革を行うことが重要です。

### 【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 14）：72 ページ

「理想」は、女性で「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先」の割合が高く、男性で「仕事」と「家庭生活」をともに優先」の割合が高くなっていますが、「現実」は男女ともに「仕事を優先」が最も高くなっており、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度の理想と現実が一致していない状況がうかがえます。

なお、平成 28 年調査と比較して、理想と現実ともに「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先」の割合が低くなっています。

#### 2 ワーク・ライフ・バランスの実現のための改善（問 15）：74 ページ

「業務の負担が特定の職員だけに偏らないこと」の割合が最も高く、次いで「担当者がいなくても、他の人が代替できる体制が整っていること」、「業務の重複、無駄をなくすこと」の順となっています。

男女ともに「業務の負担が特定の職員だけに偏らないこと」、「担当者がいなくても、他の人が代替できる体制が整っていること」の割合が 5 割を超えています。

「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について」 まとめと今後の取組の方向性
○ワーク・ライフ・バランスについては、「現実」は「仕事を優先」とする割合が最も高くなっており、理想との乖離が見られます。仕事以外の時間を持つためにも、長時間労働の是正が課題となっています。そのためには、特定の職員に業務が偏ることなく、他の職員も交代できる体制を整え、業務の重複、無駄をなくすことが必要です。

## 【5】人権について

### 1 ハラスメントをなくすために重要なこと（問16）：76 ページ

「周りの人がハラスメントを見過ごさず、指摘する」の割合が最も高く、次いで「管理職が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」の順となっており、いずれも男性に比べ、女性で割合が高くなっています。特に、男性の30歳未満では、「管理職がハラスメントについて十分認識し、職員の指導を行う」の割合が最も高くなっています。

また、男女ともに年齢層が高くなるにつれて「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」、「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ます。

### 2 職場でのハラスメントの経験（問17）：78 ページ

「パワー・ハラスメント」の割合が最も高く、次いで「全くない」、「セクシュアル・ハラスメント」の順となっています。性別でみると、「セクシュアル・ハラスメント」、「マタニティ・ハラスメント」で男性よりも女性の割合が高くなっています。

また、ハラスメントを経験した方のうち「どこ（だれ）にも相談しなかった」の割合が最も高く、次いで「信頼できる人に相談した」、「職場内の機関（人事課、職員倫理課など）に相談した」の順になっています。特に、男性では「どこ（だれ）にも相談しなかった」の割合が5割以上となっています。

「人権について」 まとめと今後の取組の方向性
<p>○職場でのハラスメントについて、何らかのハラスメントを自分やまわりの人が経験したことがあるとした方は、約5割以上を占めており、その約5割が「どこ（だれ）にも相談しなかった」としています。</p> <p>○ハラスメントの防止については、周りの人が傍観者にならず指摘することや、管理職がハラスメントについて十分認識し、職員の指導を行うとともに職員研修などを通じて職場全体の意識を高めるとともに、利用しやすい相談窓口を充実させることも必要です。</p>

## 【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 18）：80 ページ

「内容まで知っている」の割合が最も高いのは、「⑩ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」で、このほか「内容まで知っている」と「見聞きしたことはある」を合わせた割合は、「①男女共同参画社会」、「⑤配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」で高い一方で、「⑦ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」、「⑨リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康／権利）」では「知らない」の割合が高くなっています。

平成 28 年調査と比較すると、「①男女共同参画社会」、「⑧ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）」、「⑩ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」で「内容まで知っている」の割合が高くなっています。

### 2 姫路市男女共同参画推進センター“あいめっせ”の認知度（問 19）：96 ページ

「センターの事業内容は知っているが、利用したことはない」の割合が最も高く、次いで「センターの事業内容は知らないし、利用したこともない」の順となっています。

「センターの事業内容は知らないし、利用したこともない」の割合は、女性に比べ、男性で高くなっています。また、男女ともに年齢層が低くなるにつれ、「センターの事業内容を知っており、利用したことがある」の割合が低くなっています。

#### 「男女共同参画に関する施策などについて」 まとめと今後の取組の方向性

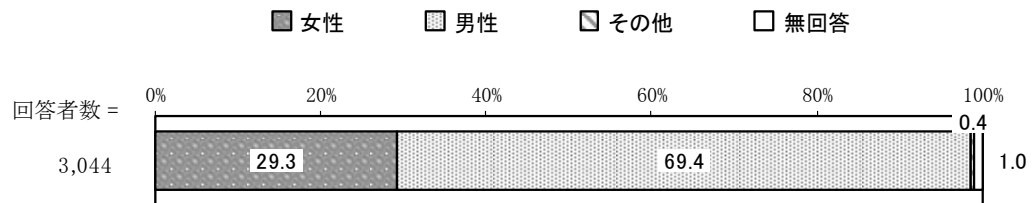
- どの事項も過去の調査と比べると、認知度は増加しており、「男女共同参画社会」、「男女共同参画社会基本法」、「育児・介護休業法」、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」、「デートDV（恋人同士など結婚していない男女間での体、言葉、態度による暴力）」、「ジェンダー（社会的・文化的に作られた性別）」、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」、「姫路市男女共同参画推進条例」、「姫路市男女共同参画プラン」については、認知度は8割を超えるものの、「内容まで知っている」とした割合は決して高くありません。また、「ポジティブ・アクション（積極的措置）」、「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康／権利）」は、「内容まで知っている」の割合が5%にも満たず、職員に対する啓発や研修を行っていくことが必要です。
- 男女共同参画推進の中核となるべき姫路市男女共同参画推進センター“あいめっせ”の認知度はある程度あるものの、「センターの事業内容を知っており、利用したことがある」とした割合は10%に満たず、特に若年層で低いため、若い世代の職員を対象とした事業の展開や周知方法を検討する必要があります。

### Ⅲ 調査結果

#### 回答者属性

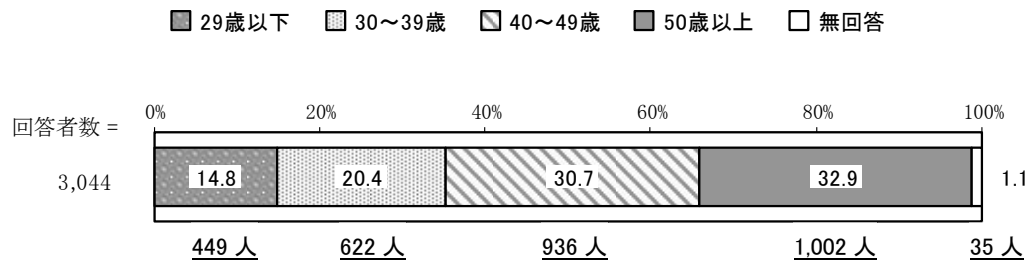
F1. あなたの性別についてあてはまるものを1つ選んで番号に○をつけてください。

「女性」の割合が29.3%、「男性」の割合が69.4%となっています。

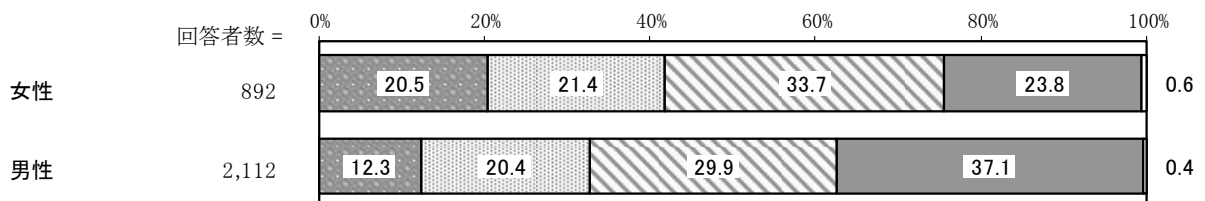


F2. あなたの年齢はおいくつですか（令和3年1月1日現在）。  
あてはまるものを1つ選んで番号に○をつけてください。

「50歳以上」の割合が32.9%と最も高く、次いで「40～49歳」の割合が30.7%、「30～39歳」の割合が20.4%となっています。

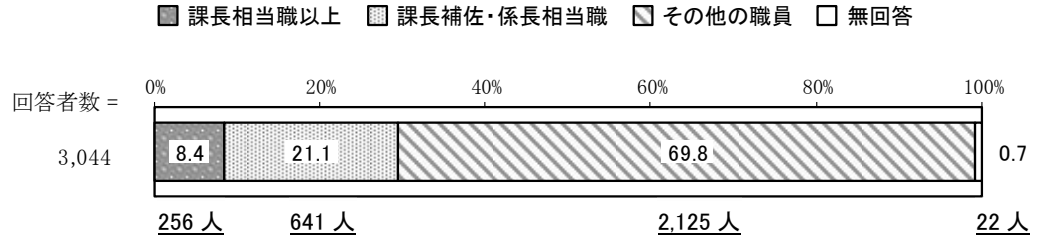


#### 【性別】

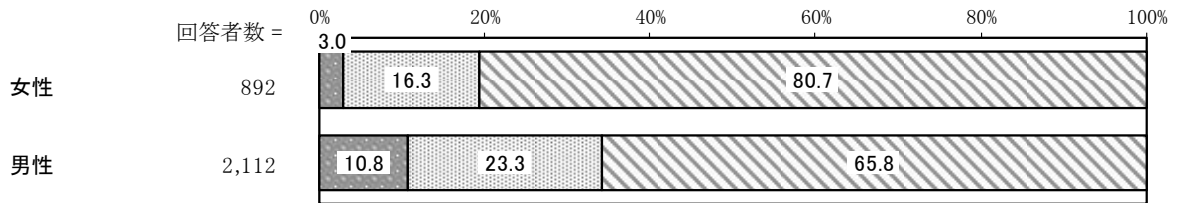


F3 あなたの職位はどれですか。  
 あてはまるものを1つ選んで番号に○をつけてください。

「その他の職員」の割合が69.8%と最も高く、次いで「課長補佐・係長相当職」の割合が21.1%となっています。

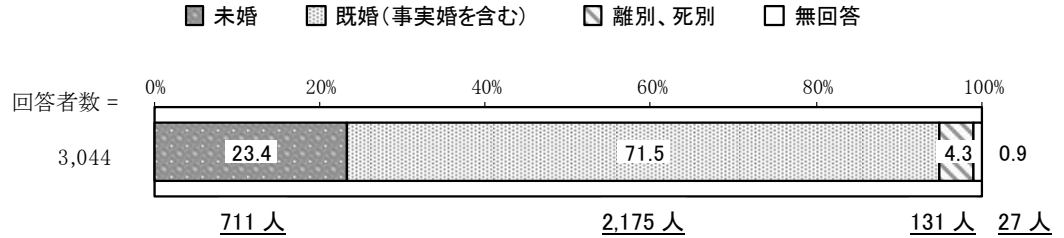


【性別】

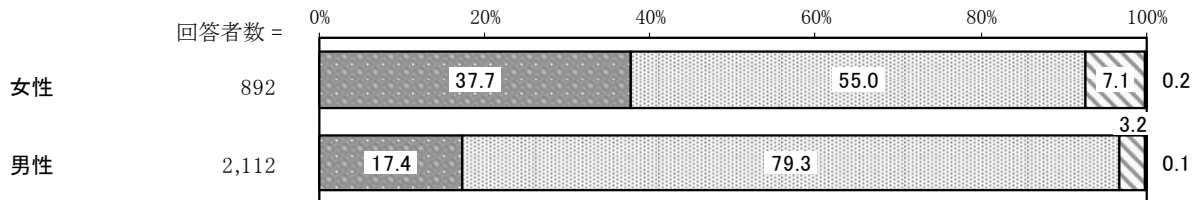


**F4 あなたは結婚されていますか。  
あてはまるものを1つ選んで番号に○をつけてください。**

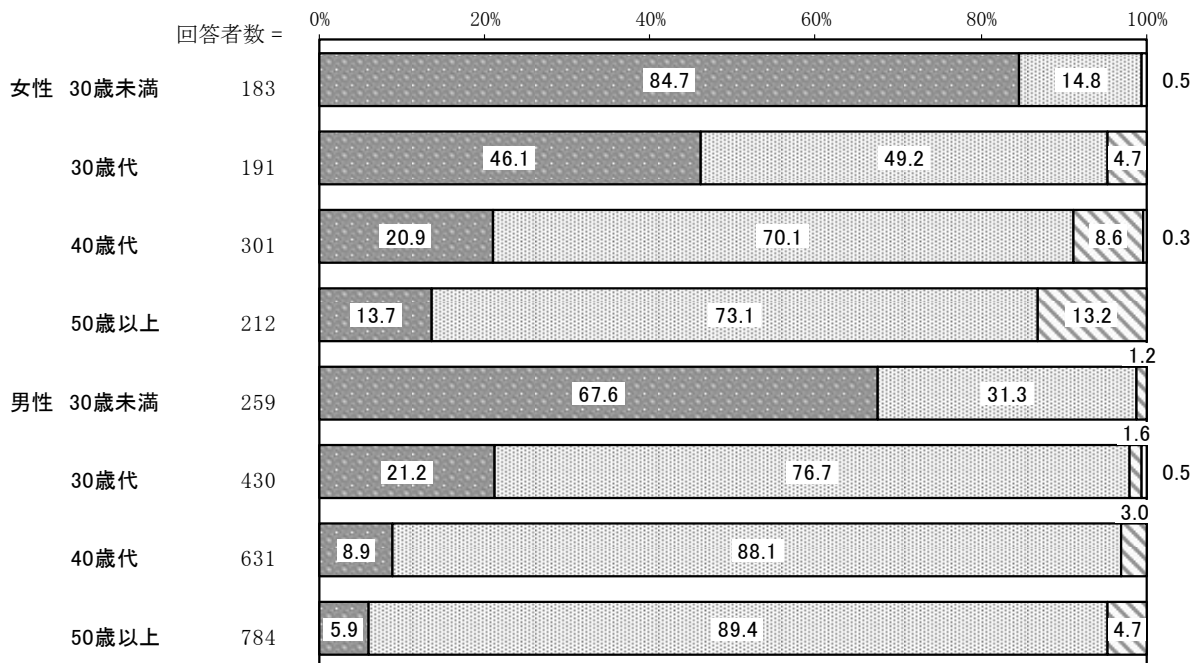
「既婚（事実婚を含む）」の割合が71.5%と最も高く、次いで「未婚」の割合が23.4%となっています。



**【性別】**



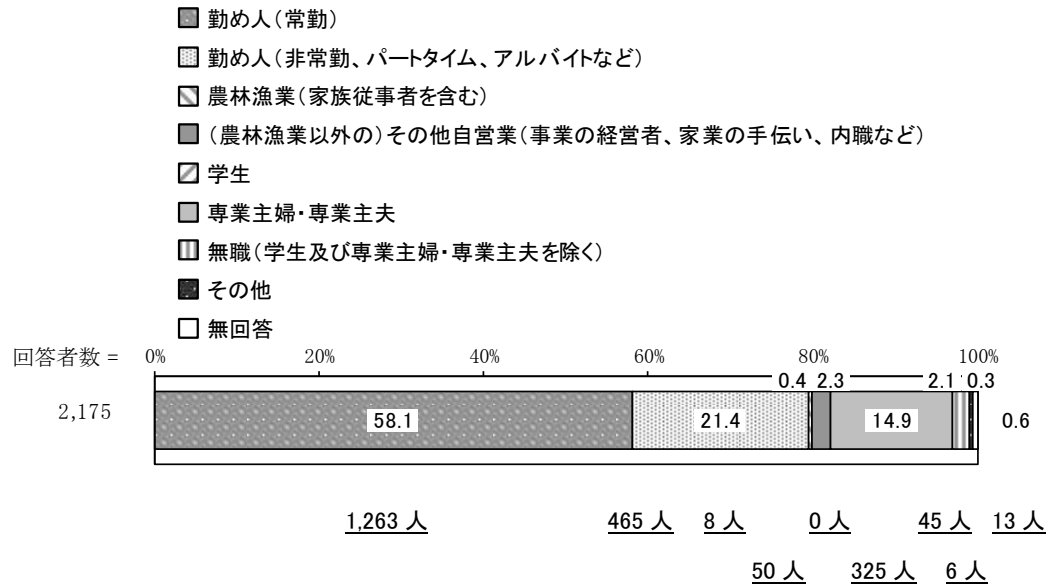
**【性・年齢別】**



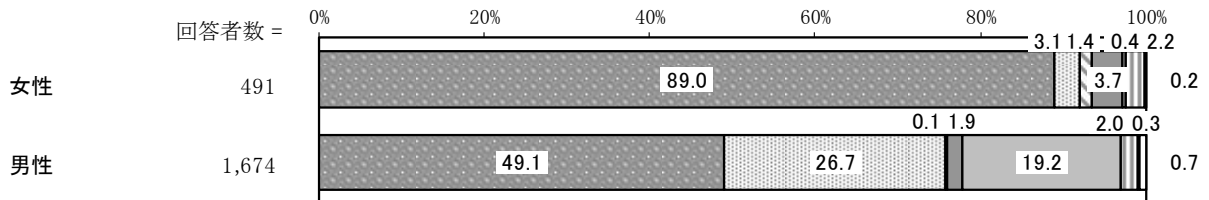


F4-1 この設問は、F4で「2. 既婚（事実婚を含む）」と回答した方にのみおたずねします。  
 あなたの配偶者・パートナーの就労状況はどれですか。  
 あてはまるものを1つ選んで番号に○をつけてください。

「勤め人（常勤）」の割合が58.1%と最も高く、次いで「勤め人（非常勤、パートタイム、アルバイトなど）」の割合が21.4%、「専業主婦・専業主夫」の割合が14.9%となっています。

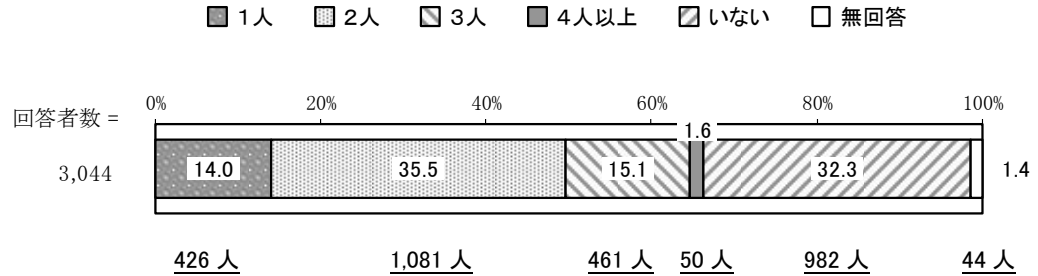


【性別】



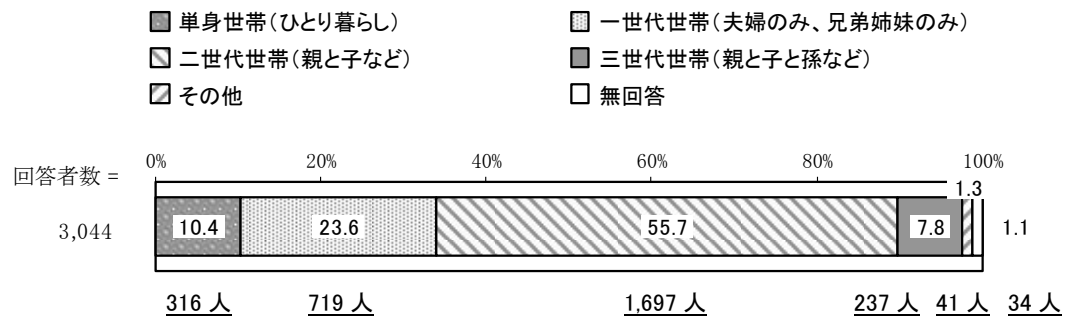
F5 あなたにはお子さんがいらっしゃいますか。  
あてはまるものを1つ選んで番号に○をつけてください。

「2人」の割合が35.5%と最も高く、次いで「いない」の割合が32.3%、「3人」の割合が15.1%となっています。

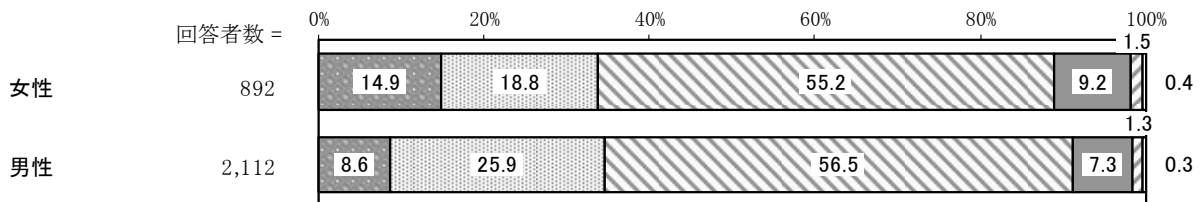


F6 あなたの世帯状況はどれですか。  
あてはまるものを1つ選んで番号に○をつけてください。

「二世帯世帯（親と子など）」の割合が55.7%と最も高く、次いで「一世帯世帯（夫婦のみ、兄弟姉妹のみ）」の割合が23.6%、「単身世帯（ひとり暮らし）」の割合が10.4%となっています。



【性別】

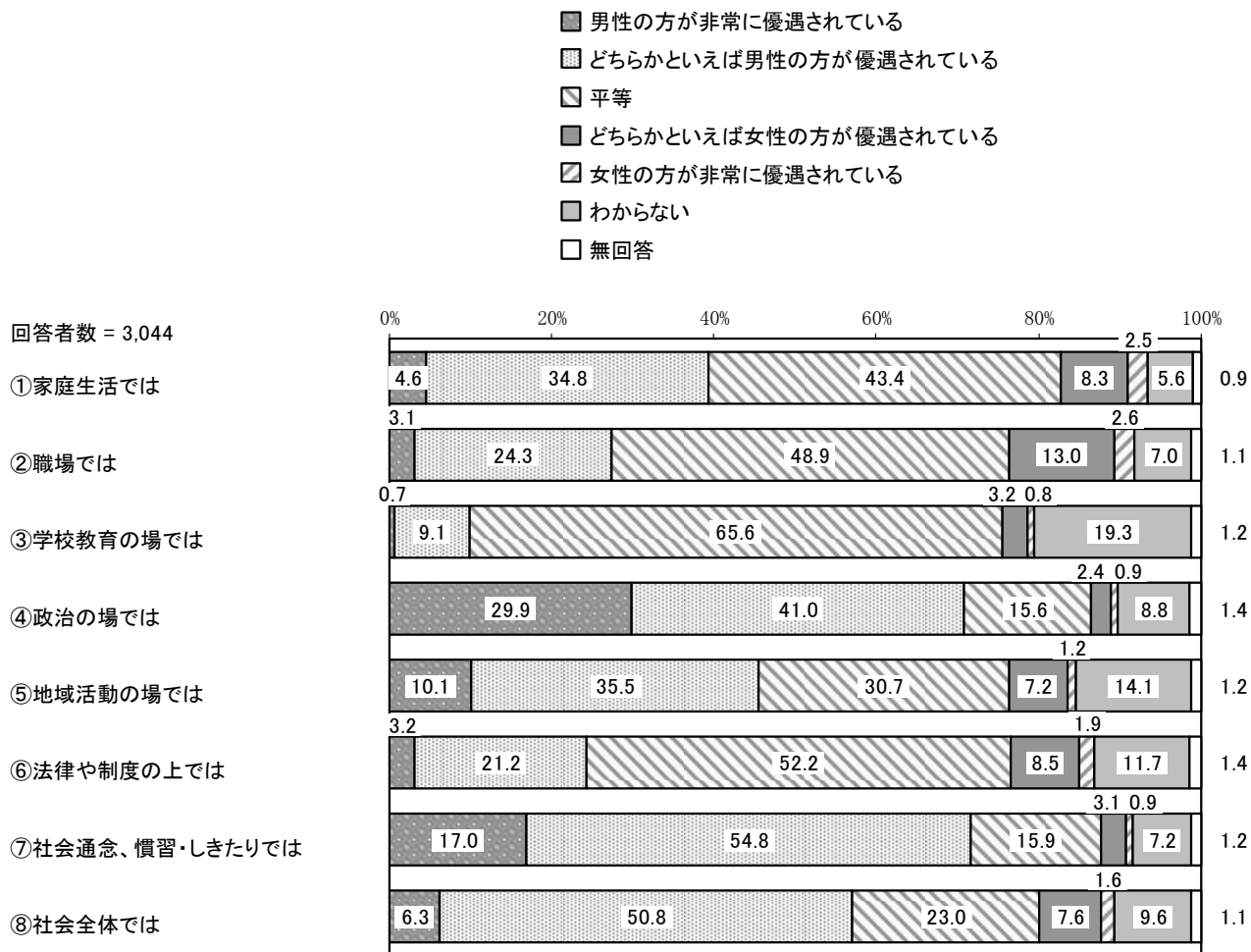


# 1 男女共同参画の状況について

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。

「④政治の場」、「⑦社会通念、慣習・しきたり」で「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」をあわせた『男性優遇』の割合が高くなっています。

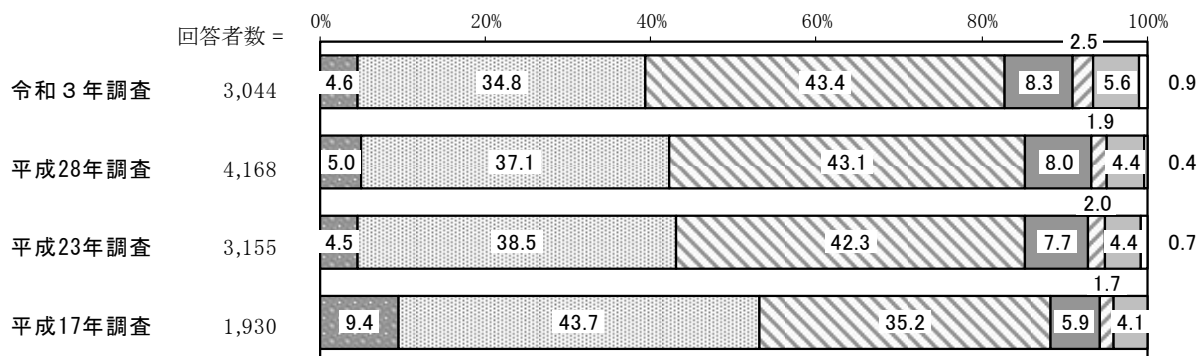
図表 1



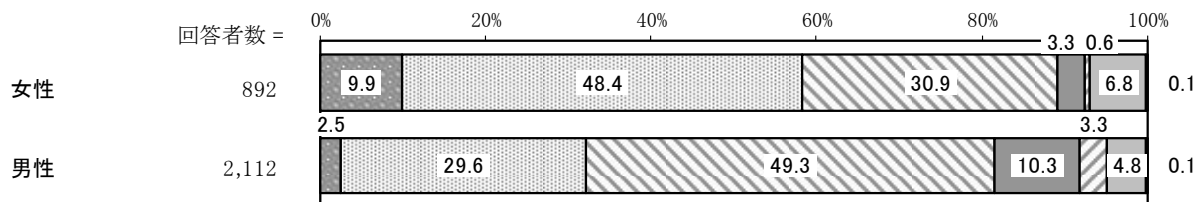
図表 2

①家庭生活では

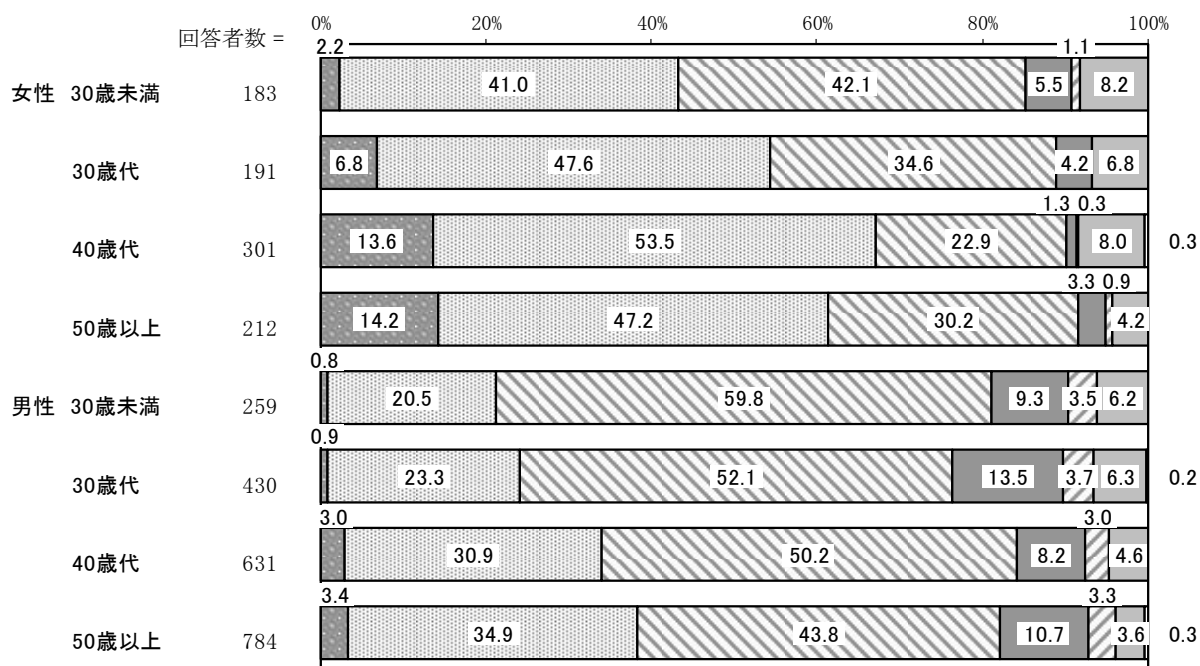
- 男性の方が非常に優遇されている
- ▨ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ▩ 平等
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- ▨ 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答



【性別】



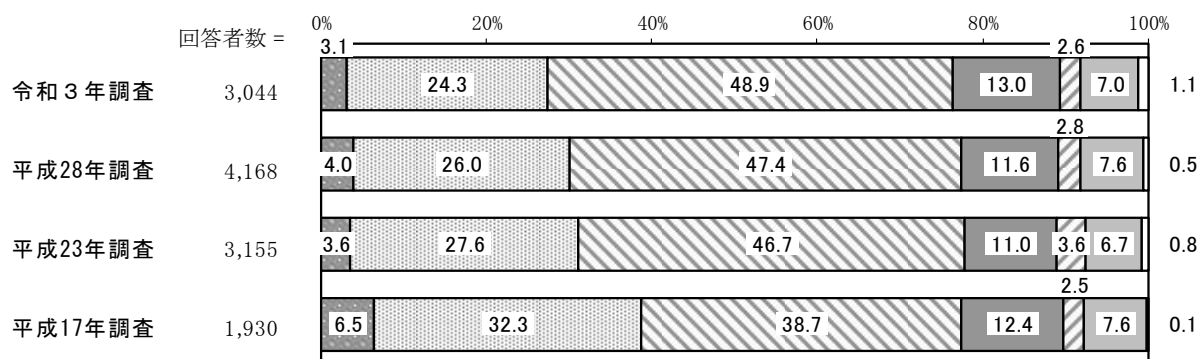
【性・年齢別】



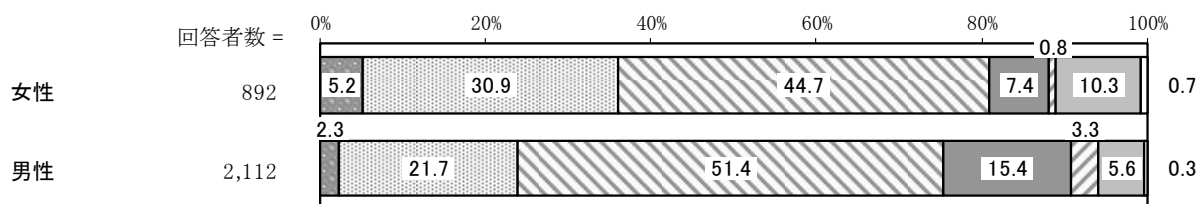
図表 3

②職場では

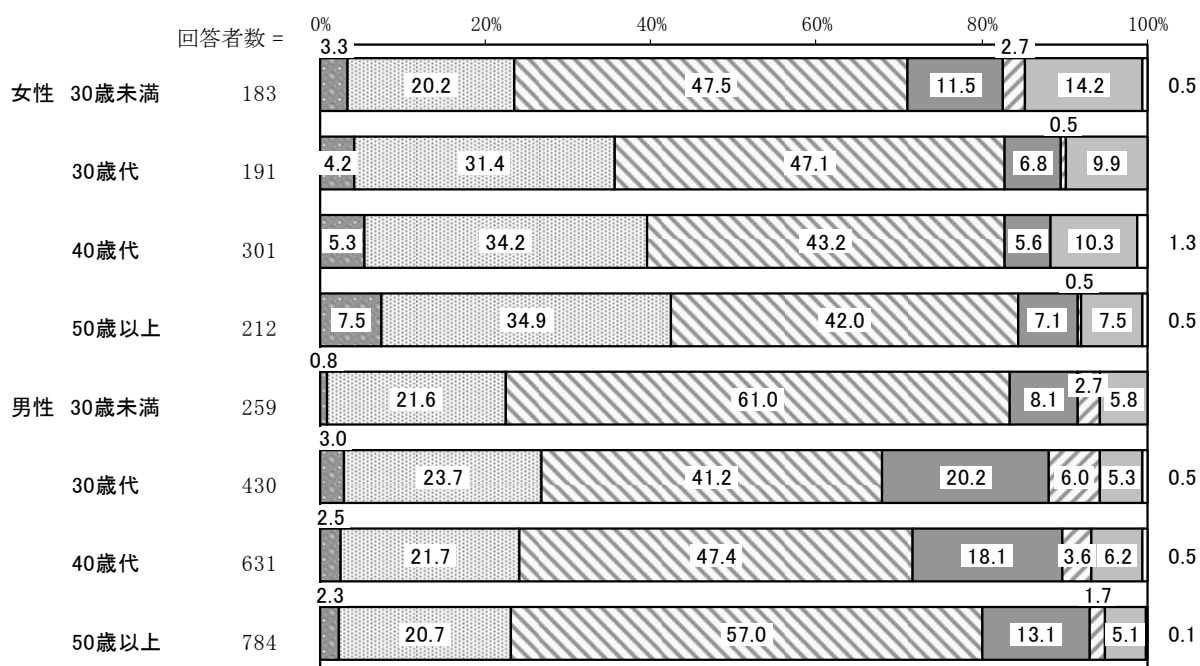
- 男性の方が非常に優遇されている
- ▨ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ▩ 平等
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- ▨ 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答



【性別】



【性・年齢別】



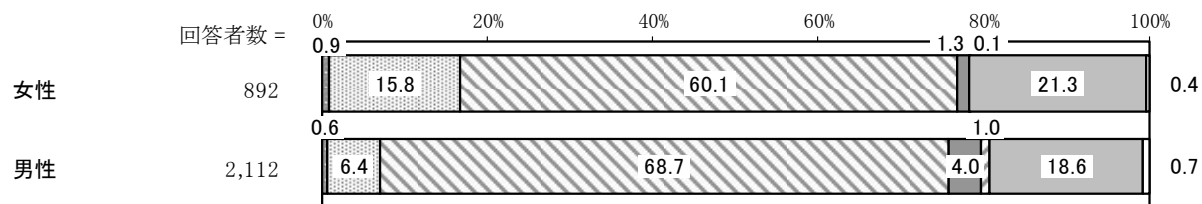
図表 4

③学校教育の場では

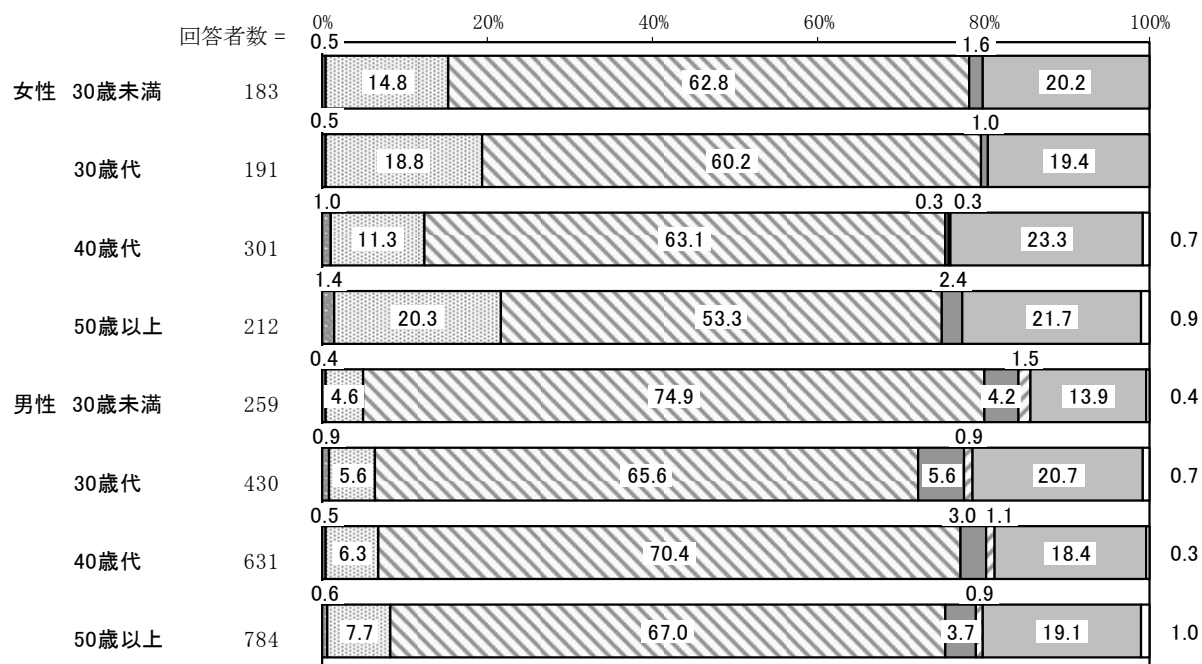
- 男性の方が非常に優遇されている
- ▨ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- ▨ 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答



【性別】



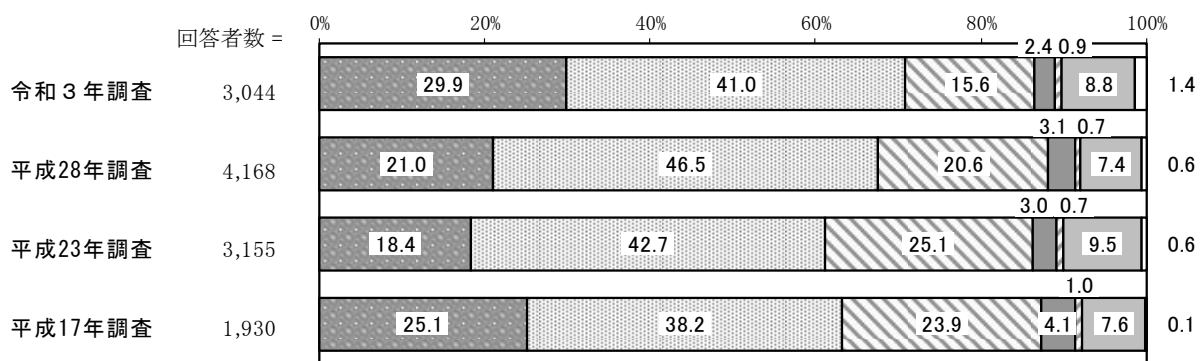
【性・年齢別】



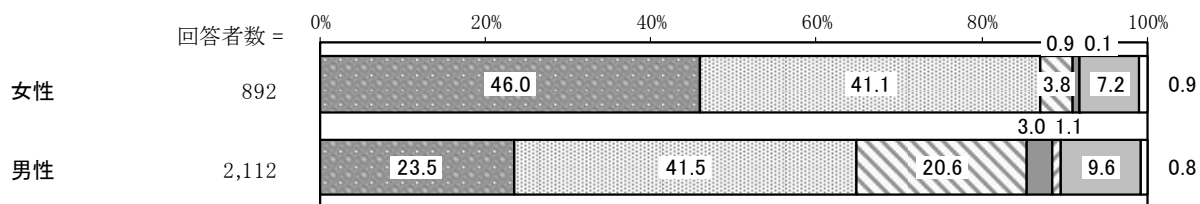
図表 5

④政治の場では

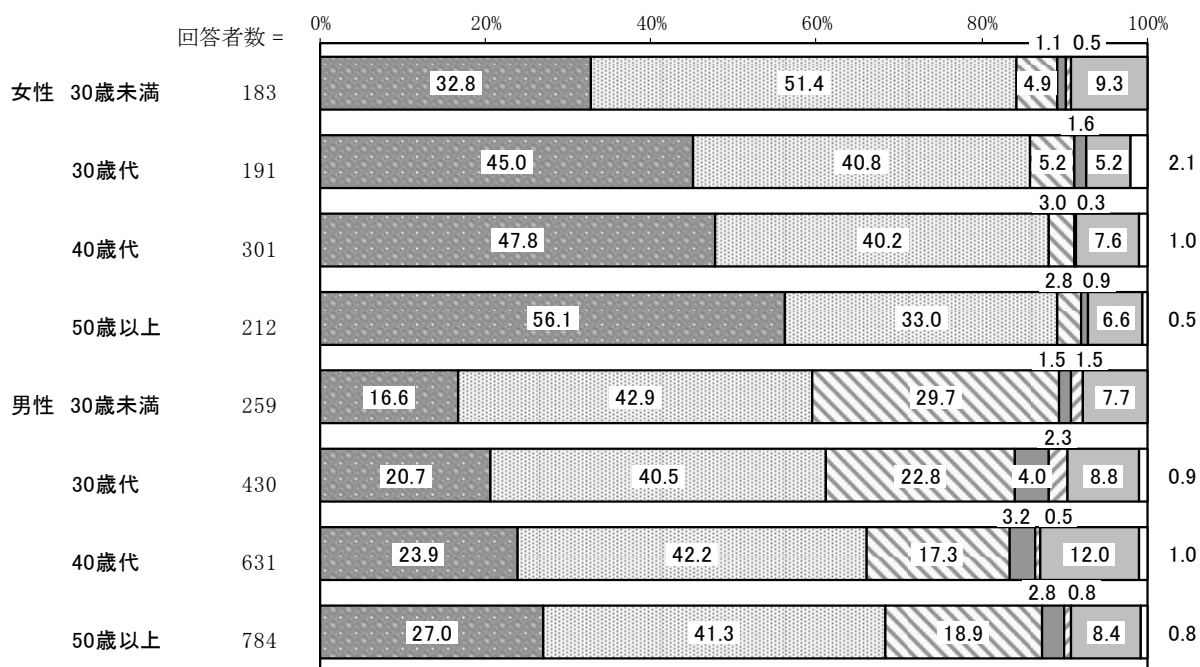
- 男性の方が非常に優遇されている
- ▨ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ▩ 平等
- ▧ どちらかといえば女性の方が優遇されている
- ▦ 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答



【性別】



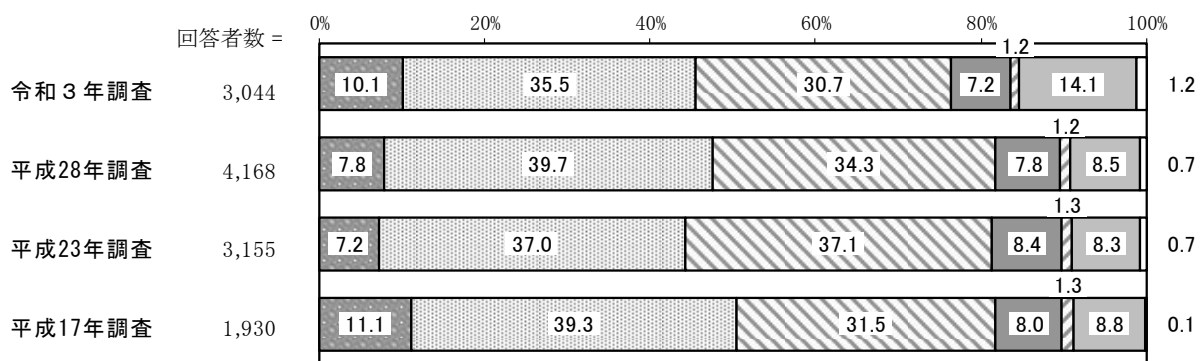
【性・年齢別】



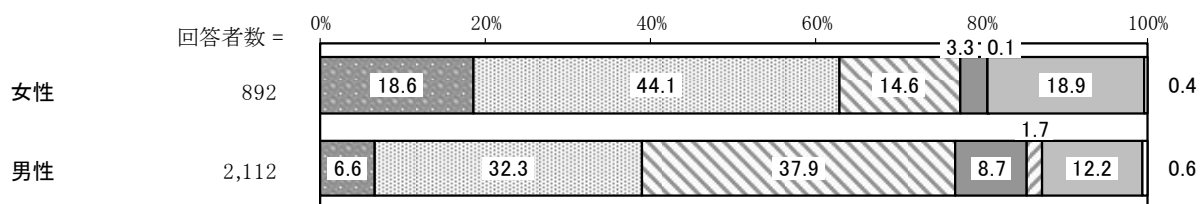
図表 6

⑤地域活動の場では

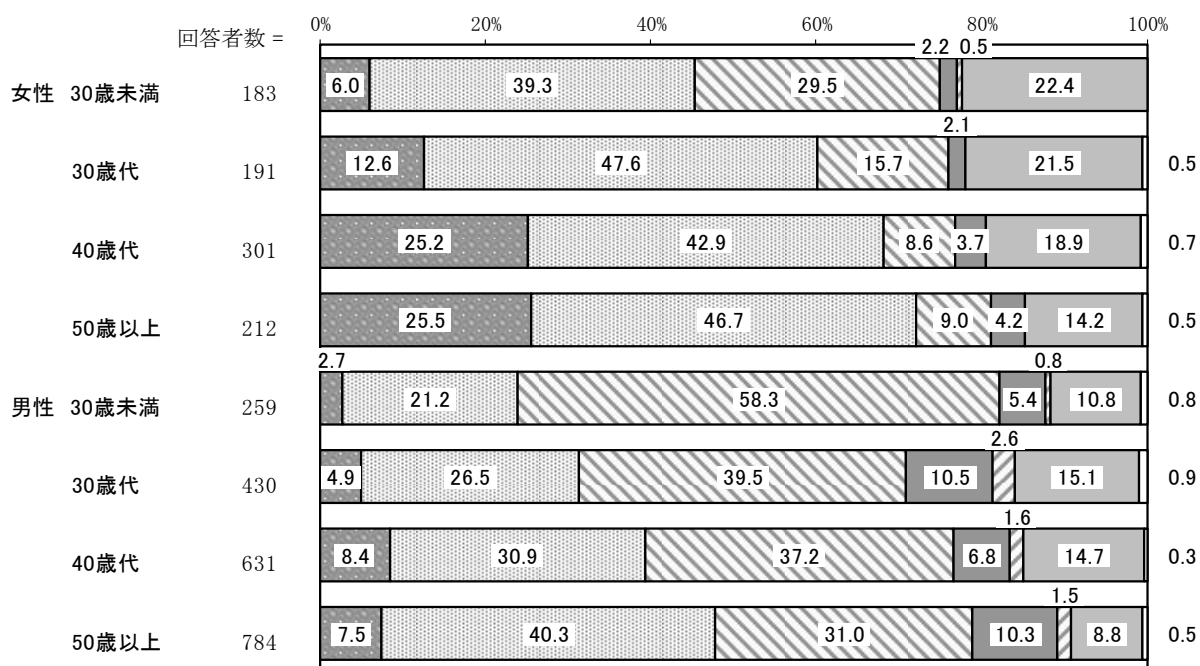
- 男性の方が非常に優遇されている
- ▨ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ▩ 平等
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答



【性別】



【性・年齢別】

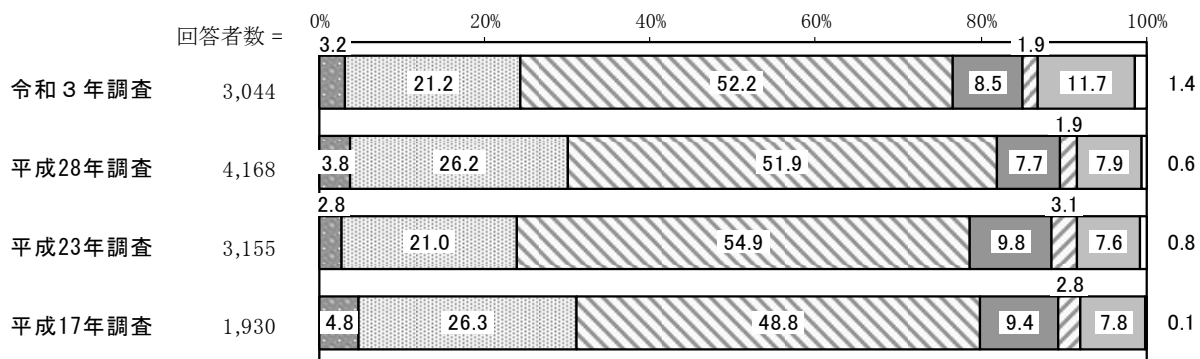




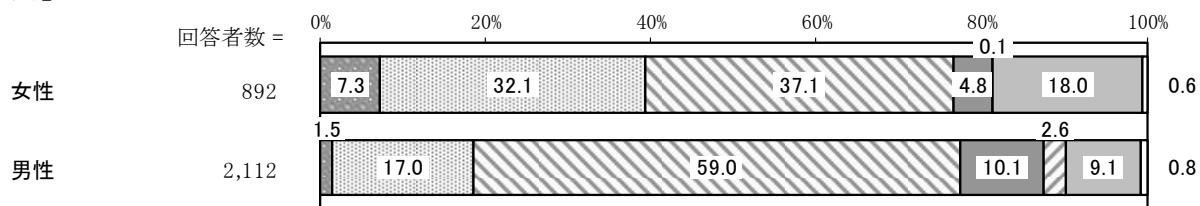
図表 7

⑥法律や制度の上では

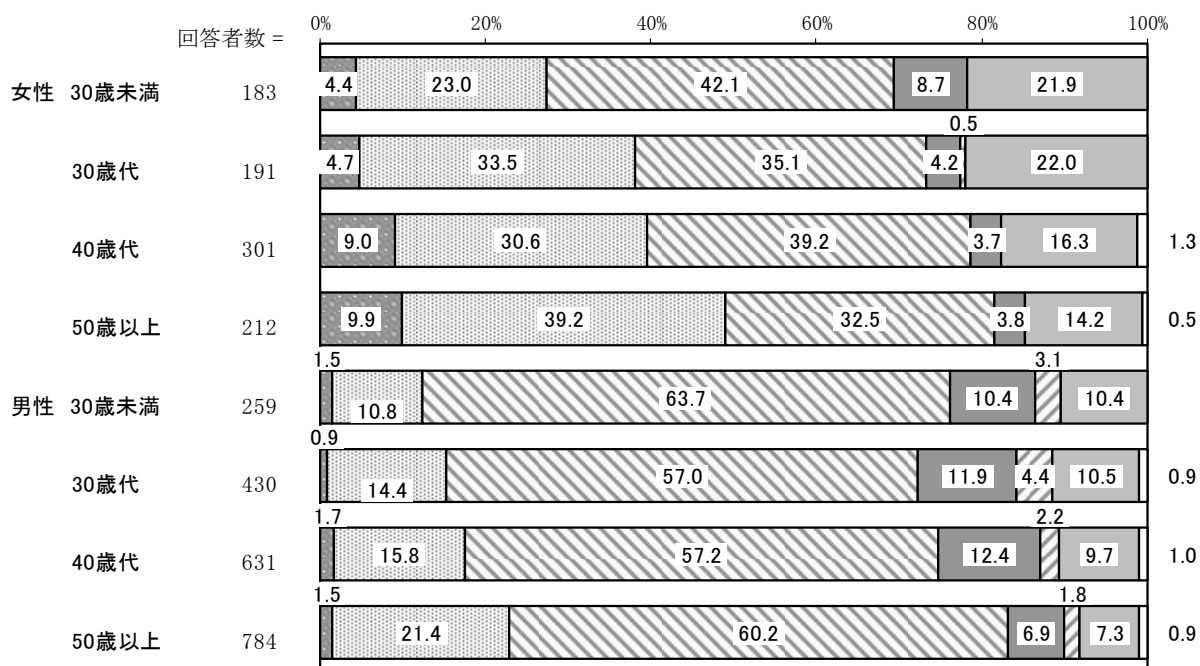
- 男性の方が非常に優遇されている
- ▨ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ▩ 平等
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- ▨ 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答



【性別】



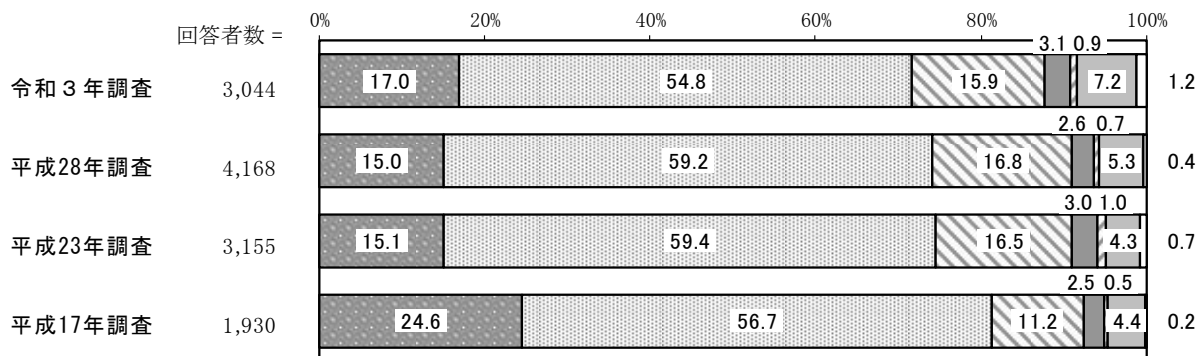
【性・年齢別】



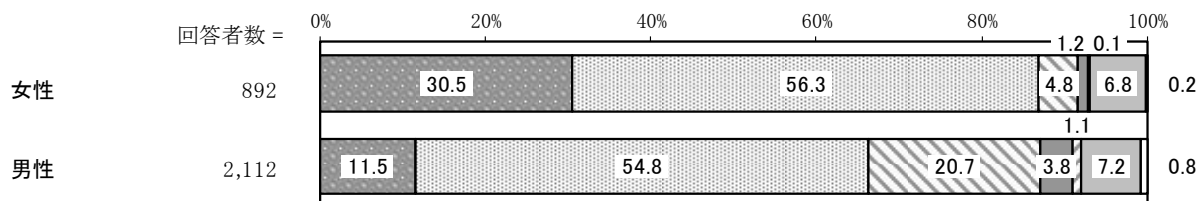
図表 8

⑦社会通念、慣習・しきたりでは

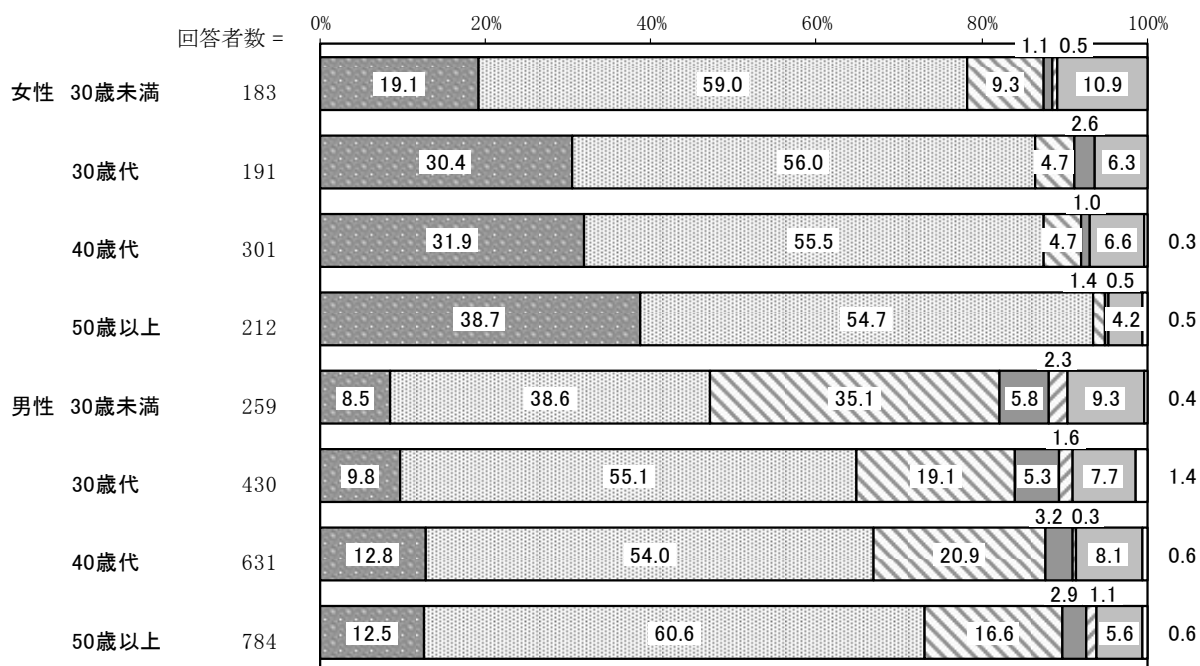
- 男性の方が非常に優遇されている
- ▨ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ▩ 平等
- ▧ どちらかといえば女性の方が優遇されている
- ▦ 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答



【性別】



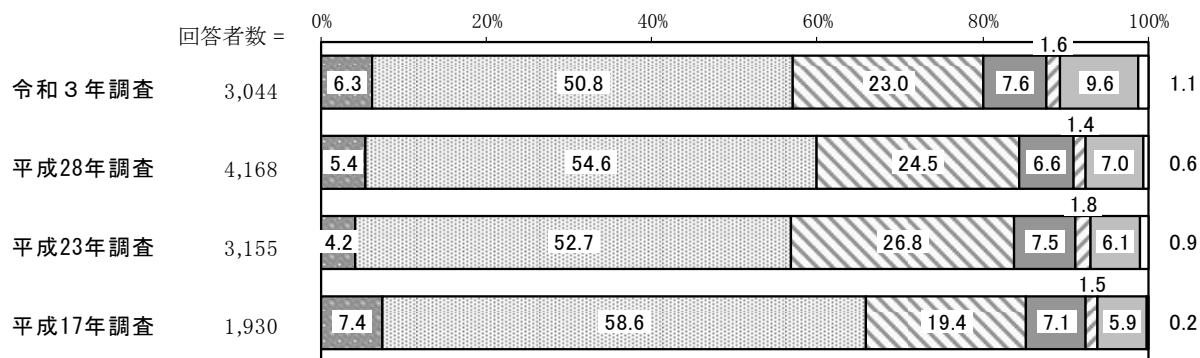
【性・年齢別】



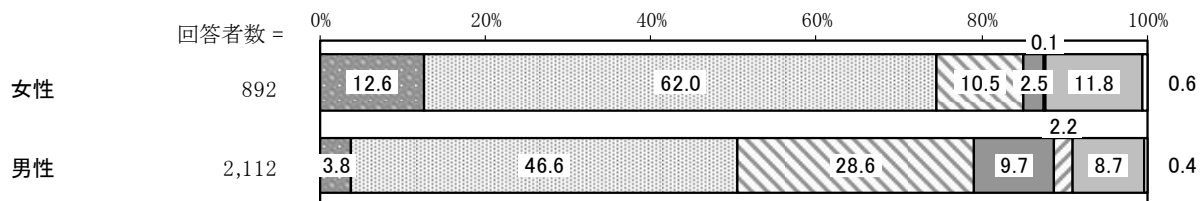
図表 9

⑧社会全体では

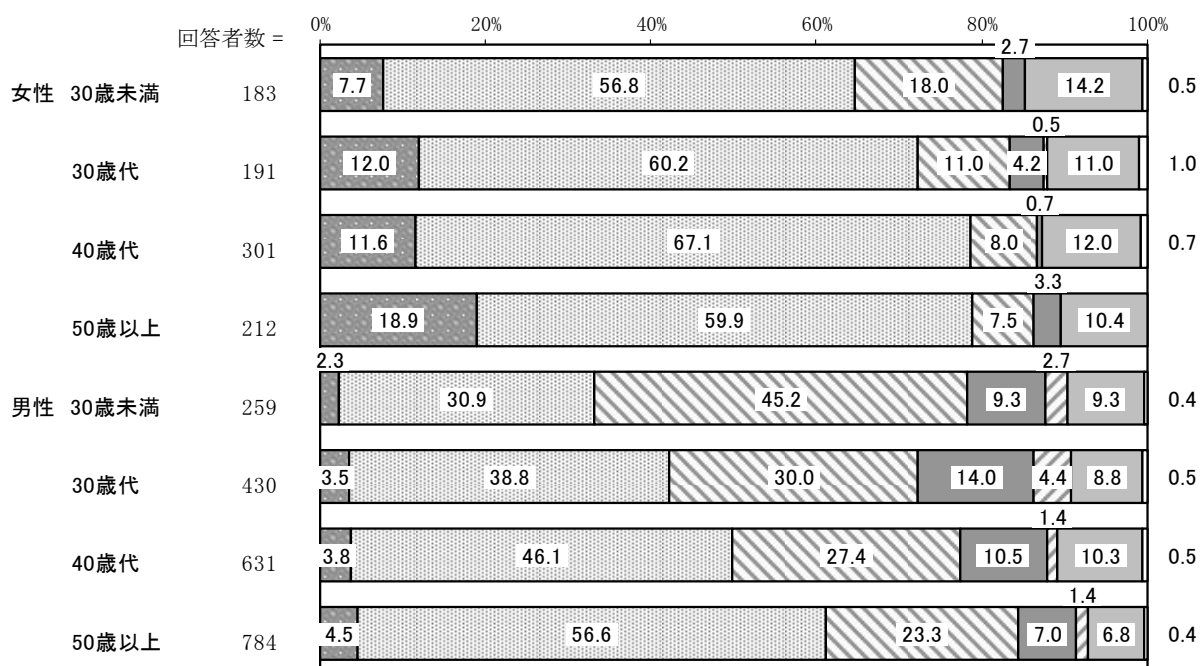
- 男性の方が非常に優遇されている
- ▨ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- ▨ 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答



【性別】



【性・年齢別】



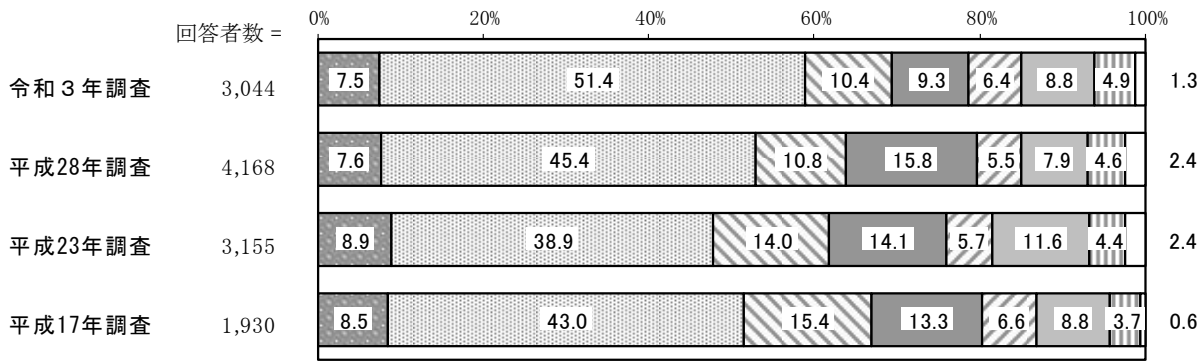
**問2 あなたは、今後、男女が社会のあらゆる分野に参画していくためには、どのようなことが最も重要だと思いますか。**  
**次の中から1つ選んで番号に○をつけてください。**

「男女にかかわる、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」の割合が51.4%と最も高く、次いで「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」の割合が10.4%となっています。

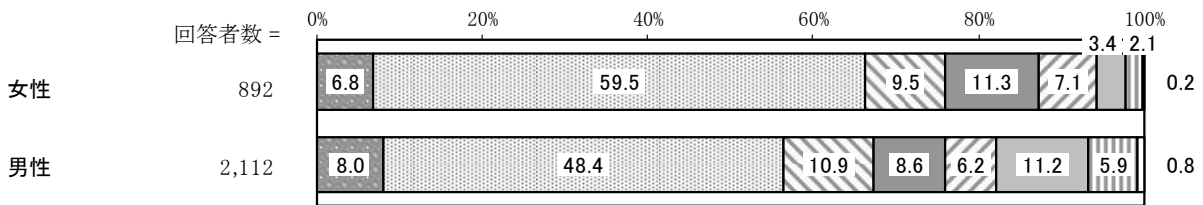
平成28年調査、平成23年調査と比較すると、「男女にかかわる、さまざまな偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」の割合が増加しています。一方、平成28年調査と比較すると、「女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実をはかること」の割合が減少しています。

図表10

- 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
- ▨ 男女にかかわる、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
- ▩ 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
- 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
- ▨ 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
- 無回答

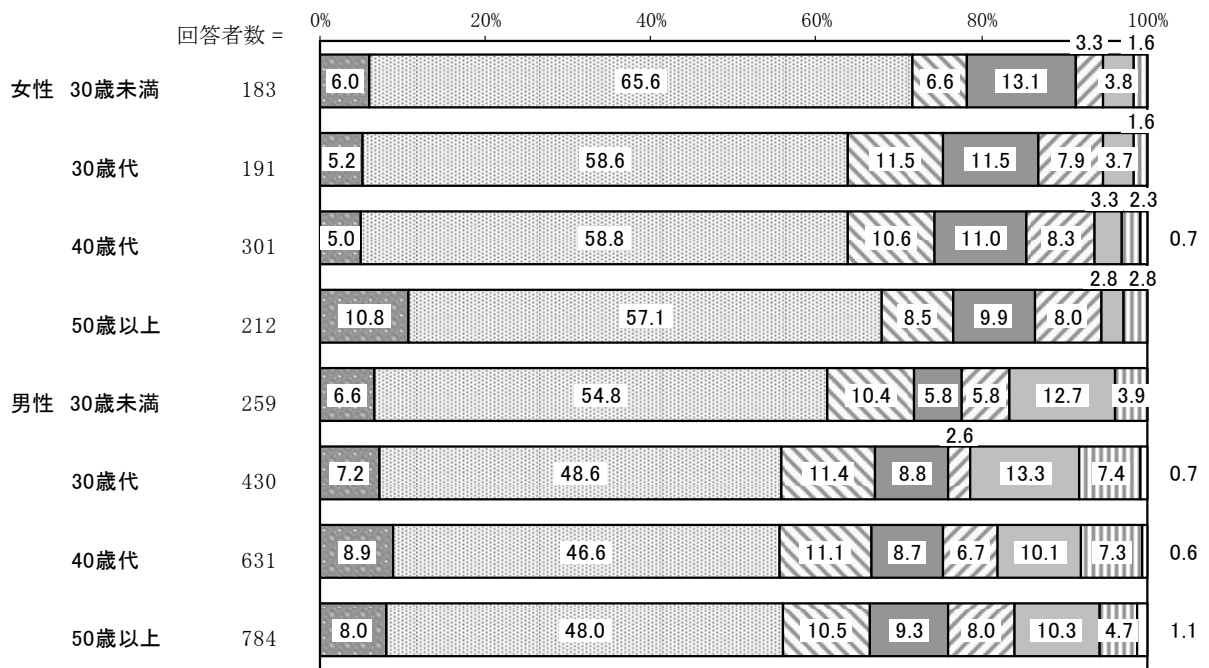


【性別】



【性・年齢別】

- 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
- 男女にかかわる、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
- 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
- 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
- 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
- 無回答

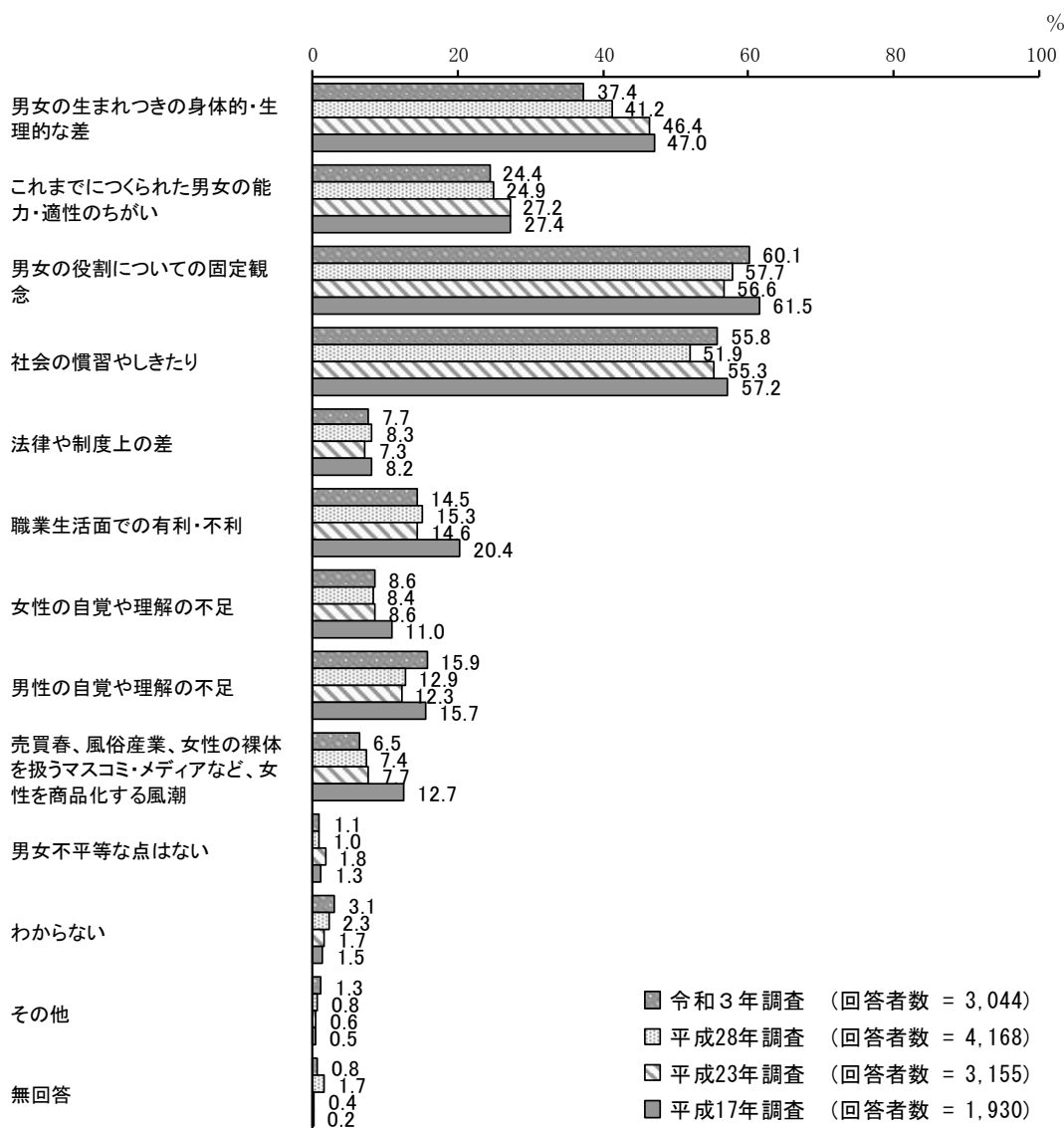


**問3 社会にはいろいろな面で男女不平等があるといわれていますが、不平等が生じる原因はどこにあると思いますか。**  
**次の中から3つまで（1つでもよい）選んで番号に○をつけてください。**

「男女の役割についての固定観念」の割合が60.1%と最も高く、次いで「社会の慣習やしきたり」の割合が55.8%、「男女の生まれつきの身体的・生理的な差」の割合が37.4%となっています。

過去の調査と比較すると、「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・適性のちがひ」の割合が年々減少しています。

図表 11



【性別】

単位：%

区分	回答者数(件)	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	男女の役割についての固定観念	社会の慣習やしきたり	法律や制度上の差	職業生活面での有利・不利	女性の自覚や理解の不足	男性の自覚や理解の不足	売買取、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	男女不平等な点はない	わからない	その他	無回答
女性	892	27.2	26.2	72.6	66.8	9.0	17.6	5.4	20.3	9.4	0.2	0.9	0.6	0.2
男性	2112	41.9	24.0	55.6	51.9	7.2	13.4	10.0	14.2	5.3	1.6	4.0	1.6	0.1

【性・年齢別】

単位：%

区分	回答者数(件)	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	男女の役割についての固定観念	社会の慣習やしきたり	法律や制度上の差	職業生活面での有利・不利	女性の自覚や理解の不足	男性の自覚や理解の不足	売買取、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	男女不平等な点はない	わからない	その他	無回答
女性 30歳未満	183	29.5	28.4	69.9	62.8	9.8	16.4	3.3	12.0	7.7	—	2.2	0.5	—
30歳代	191	27.7	29.8	68.6	66.0	8.4	14.7	6.3	22.0	6.3	0.5	1.0	—	—
40歳代	301	29.9	23.3	75.1	68.1	8.6	19.3	5.6	21.3	9.0	0.3	0.3	0.3	0.3
50歳以上	212	21.7	25.9	74.5	68.9	9.0	18.4	6.1	24.1	14.2	—	0.5	1.4	0.5
男性 30歳未満	259	40.2	21.6	50.2	44.8	8.1	12.4	6.6	9.7	5.0	2.7	5.4	1.2	—
30歳代	430	42.3	24.2	52.1	51.2	7.2	10.9	10.7	14.9	4.9	1.9	4.0	1.4	0.2
40歳代	631	42.8	25.5	54.8	51.2	6.2	11.9	10.9	15.5	5.5	1.0	5.5	2.5	0.2
50歳以上	784	41.5	23.5	60.2	55.2	7.8	16.3	9.9	14.0	5.5	1.5	2.3	0.9	0.1

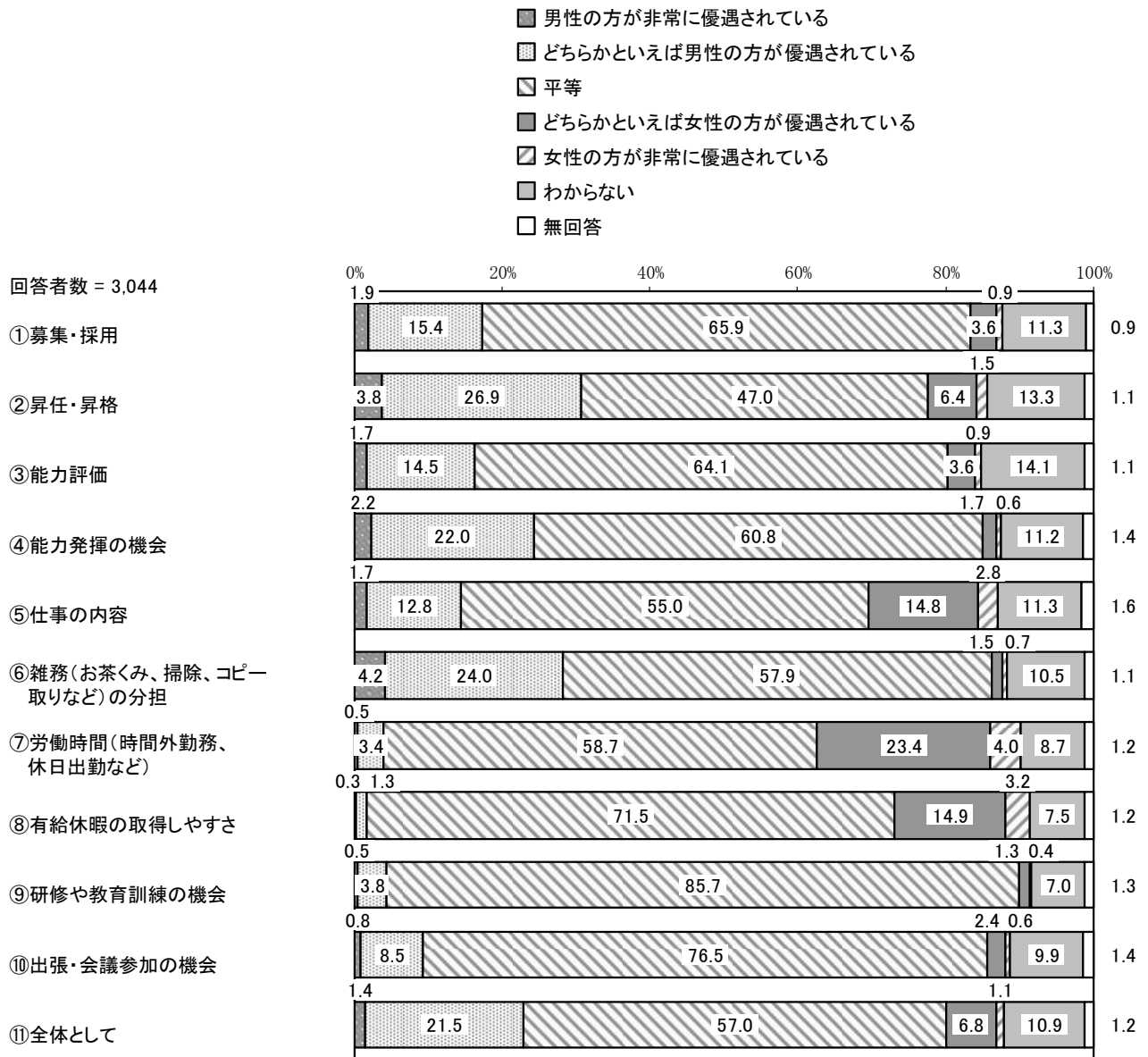
## 2 職業生活について

問4 あなたは、姫路市役所において、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。

「②昇任・昇格」で「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」をあわせた『男性優遇』の割合が高くなっています。また、「⑦労働時間（時間外勤務、休日出勤など）」で「どちらかといえば女性の方が優遇されている」と「女性の方が非常に優遇されている」をあわせた『女性優遇』の割合が高くなっています。

平成28年調査と比較すると、「⑥雑務（お茶くみ、掃除、コピー取りなど）の分担」について、特に『男性優遇』の割合が減少し、「平等」の割合が増加しています。

図表 12

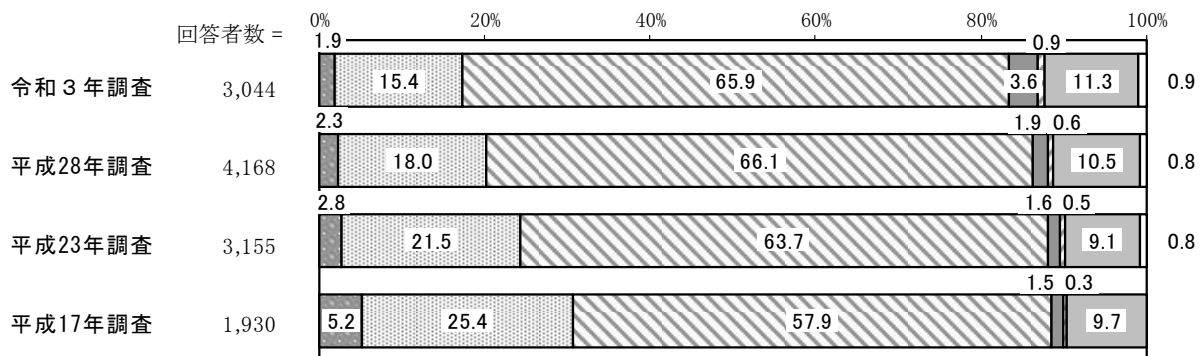




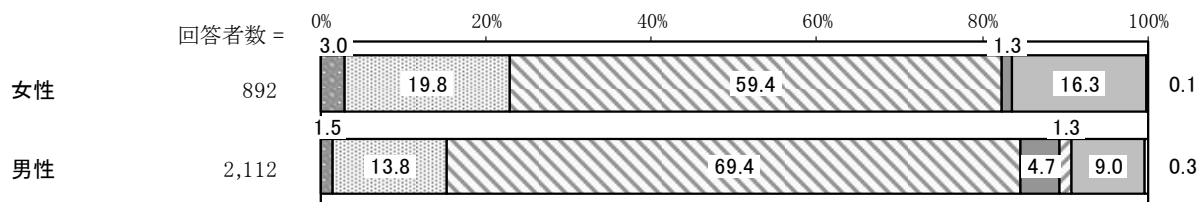
図表 13

①募集・採用

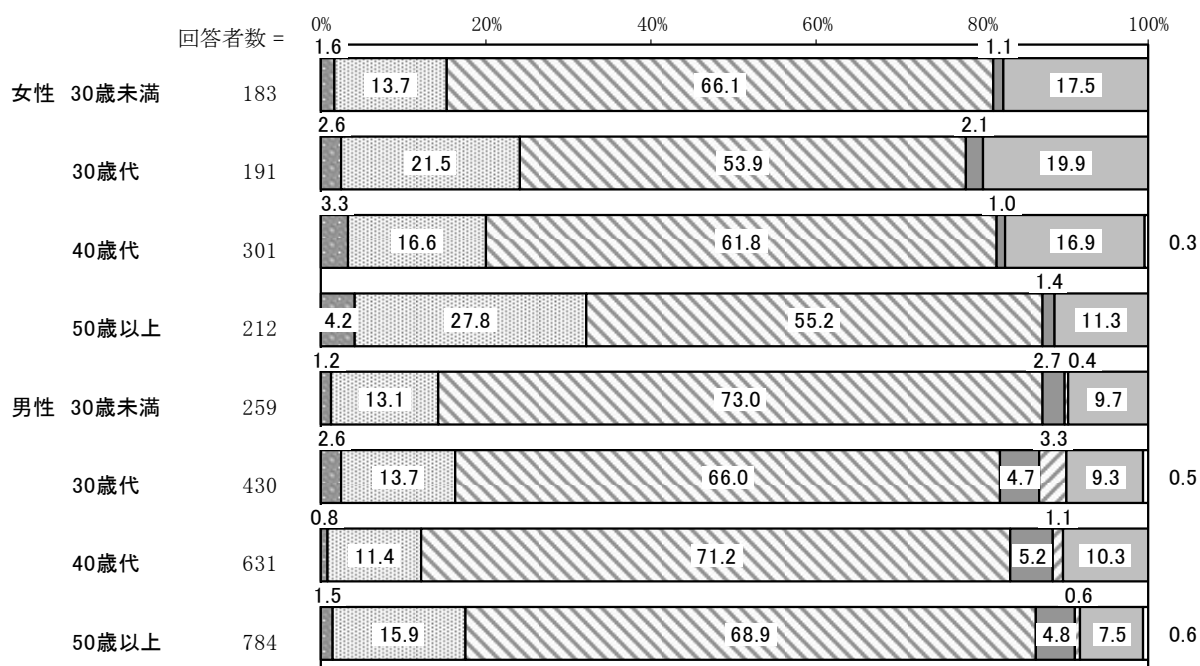
- 男性の方が非常に優遇されている
- ▨ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等
- ▩ どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答



【性別】



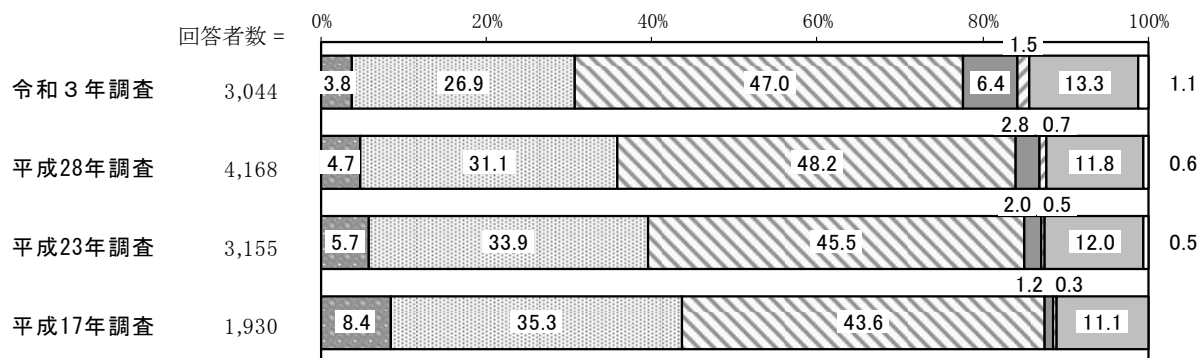
【性・年齢別】



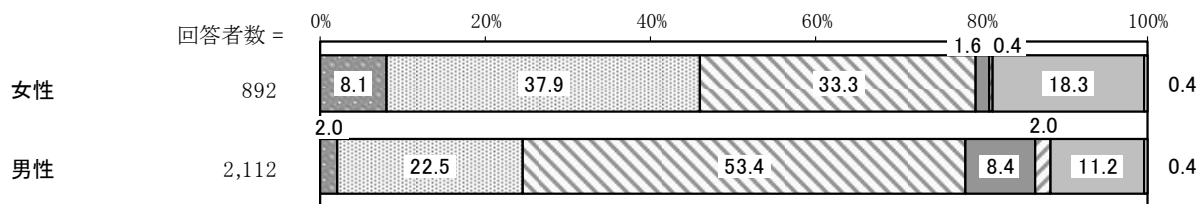
図表 14

②昇任・昇格

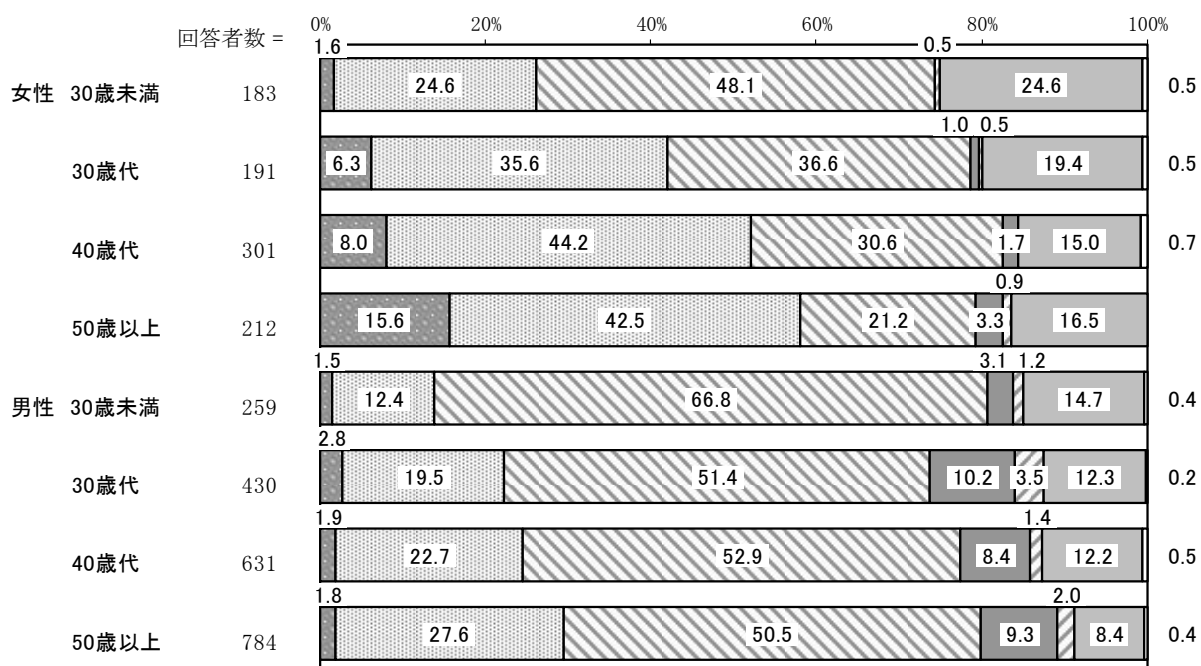
- 男性の方が非常に優遇されている
- ▨ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- ▨ 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答



【性別】



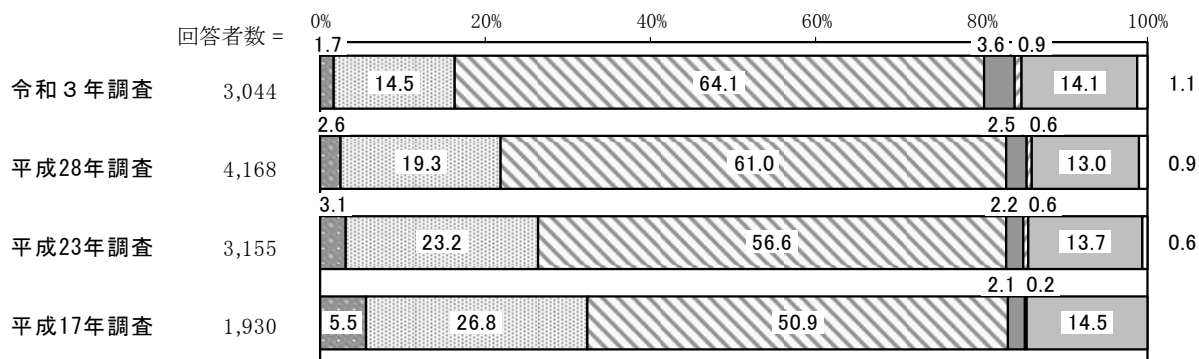
【性・年齢別】



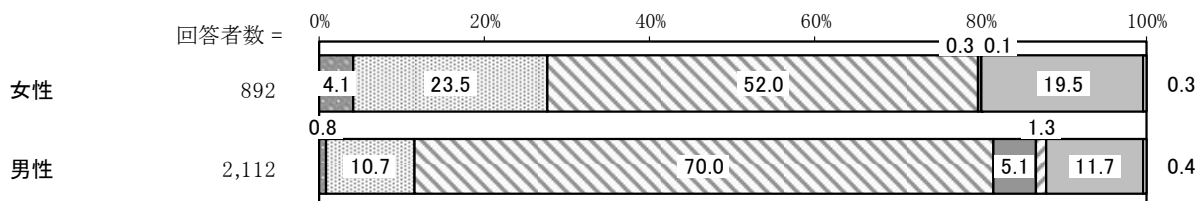
図表 15

③能力評価

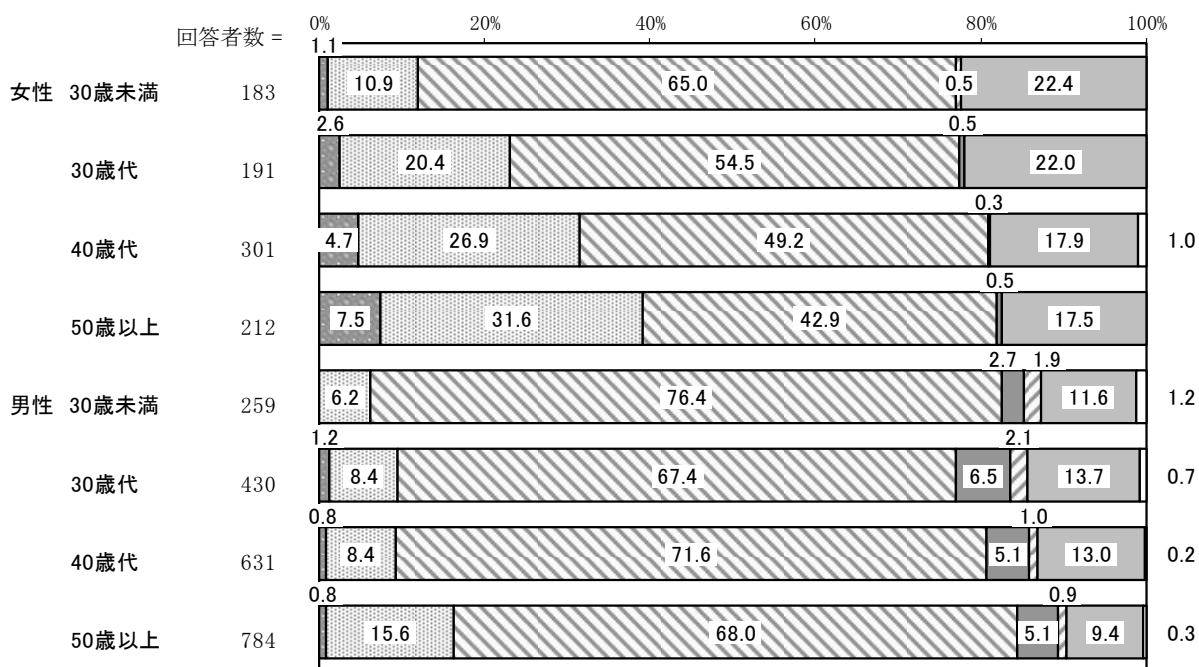
- 男性の方が非常に優遇されている
- ▨ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等
- ▩ どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答



【性別】



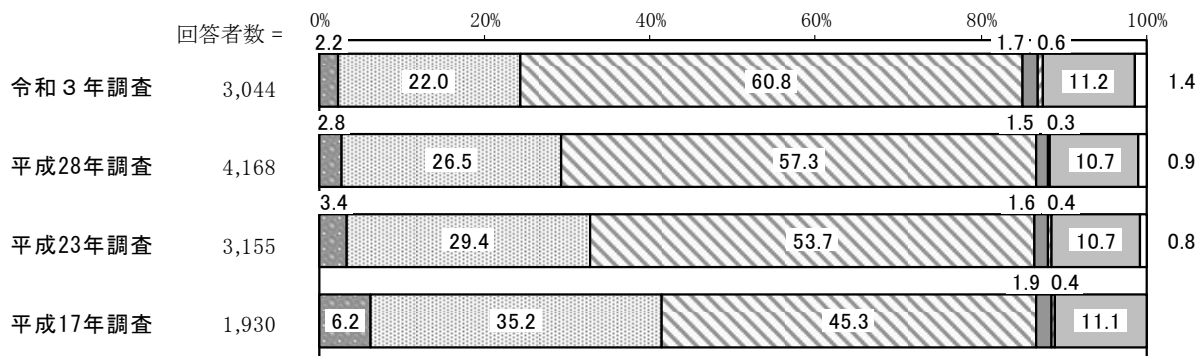
【性・年齢別】



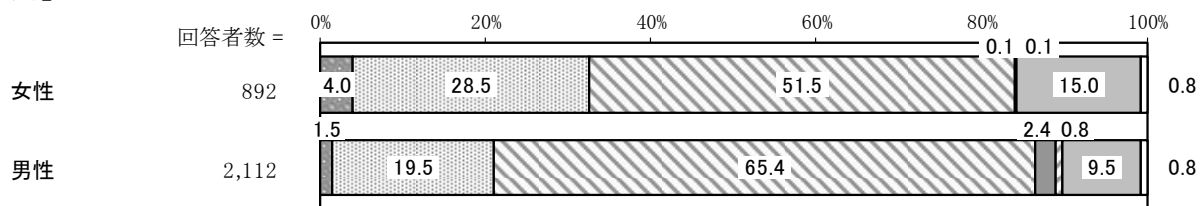
図表 16

④能力発揮の機会

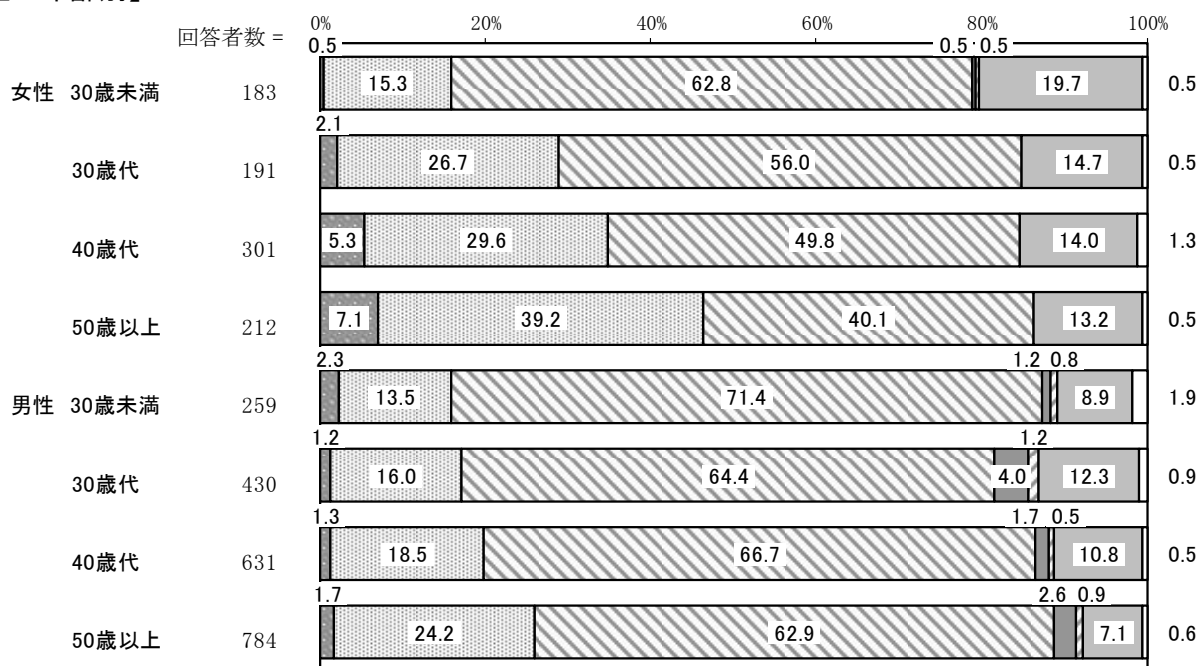
- 男性の方が非常に優遇されている
- ▨ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ▩ 平等
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- ▨ 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答



【性別】



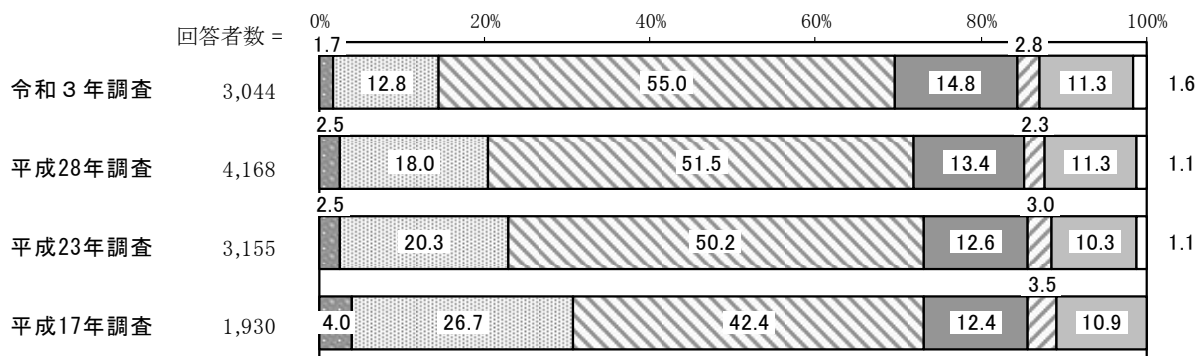
【性・年齢別】



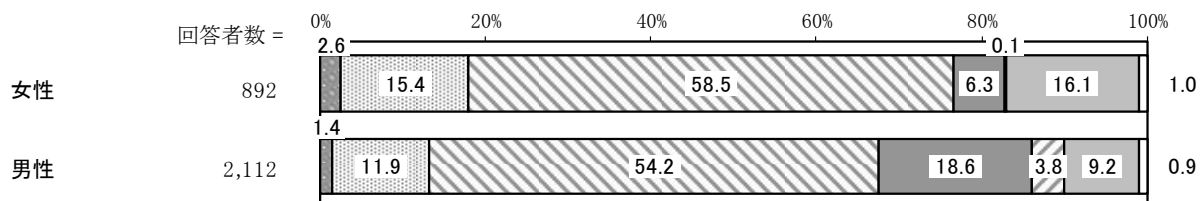
図表 17

⑤仕事の内容

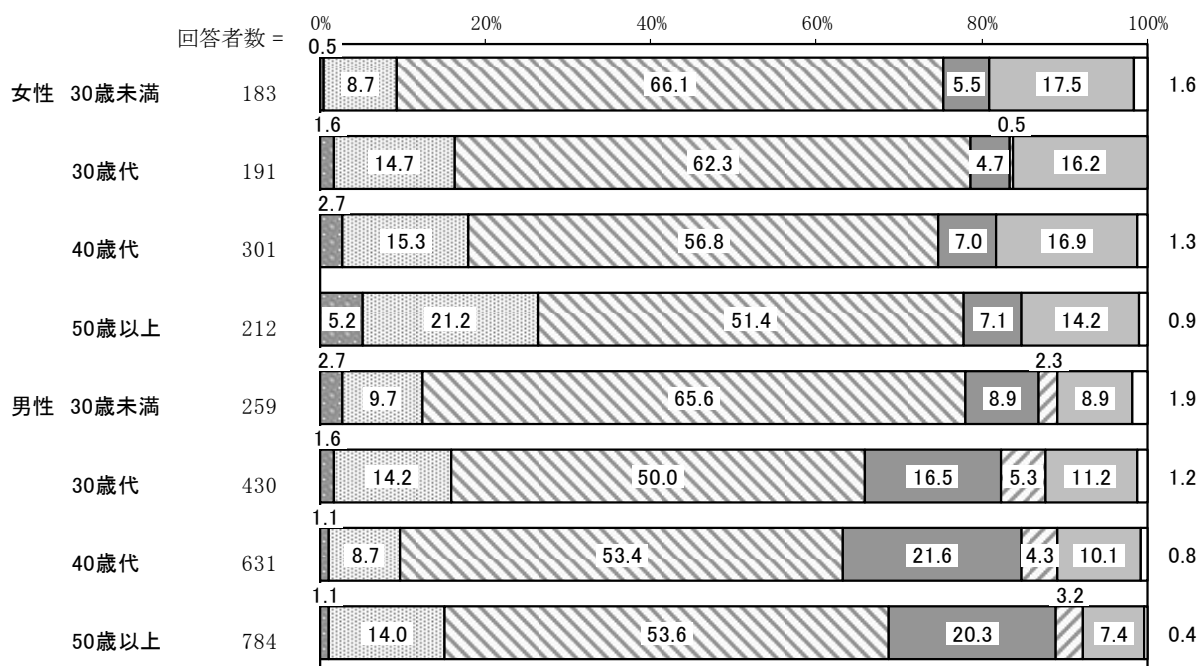
- 男性の方が非常に優遇されている
- ▨ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- ▨ 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答



【性別】



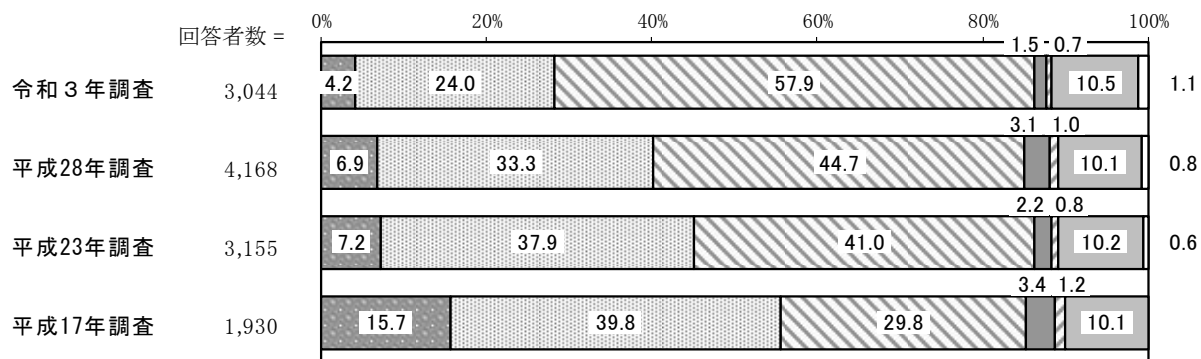
【性・年齢別】



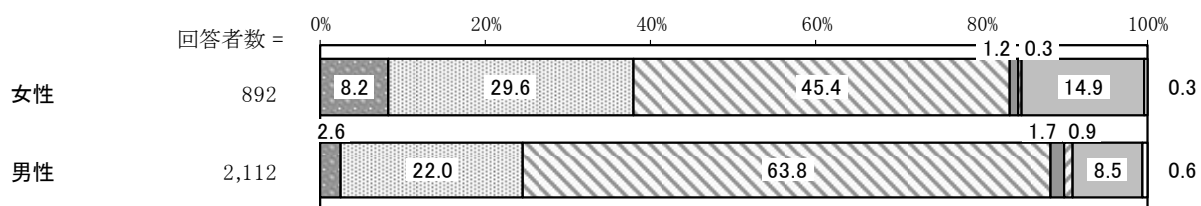
図表 18

⑥雑務（お茶くみ、掃除、コピー取りなど）の分担

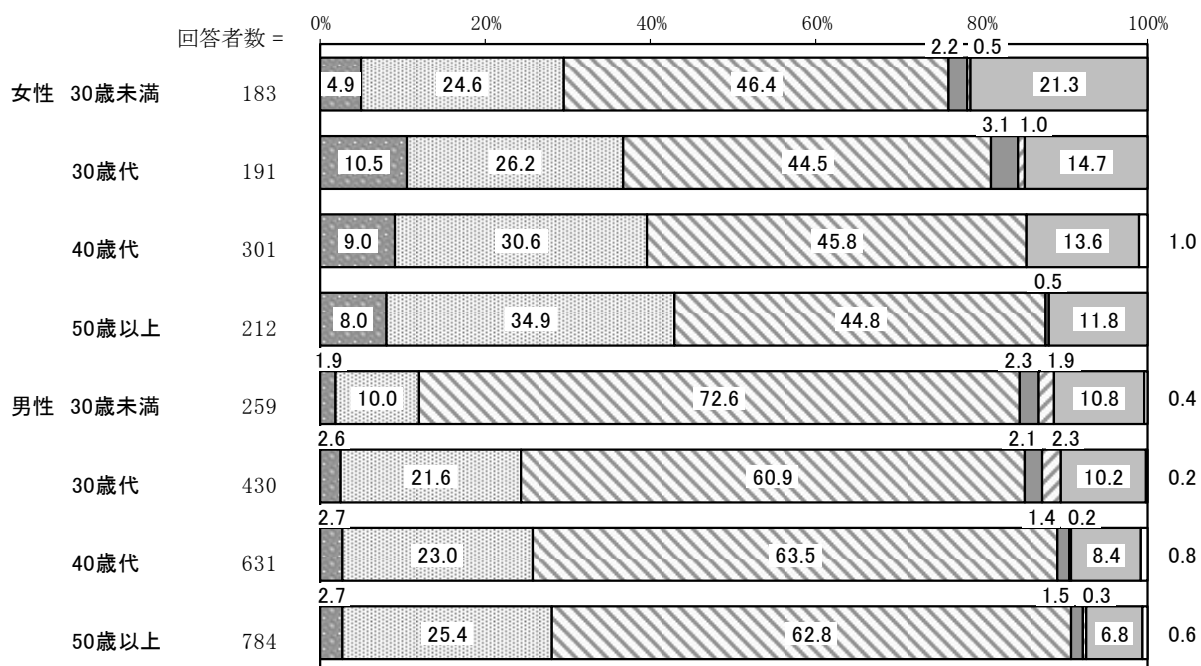
- 男性の方が非常に優遇されている
- ▨ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- ▨ 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答



【性別】

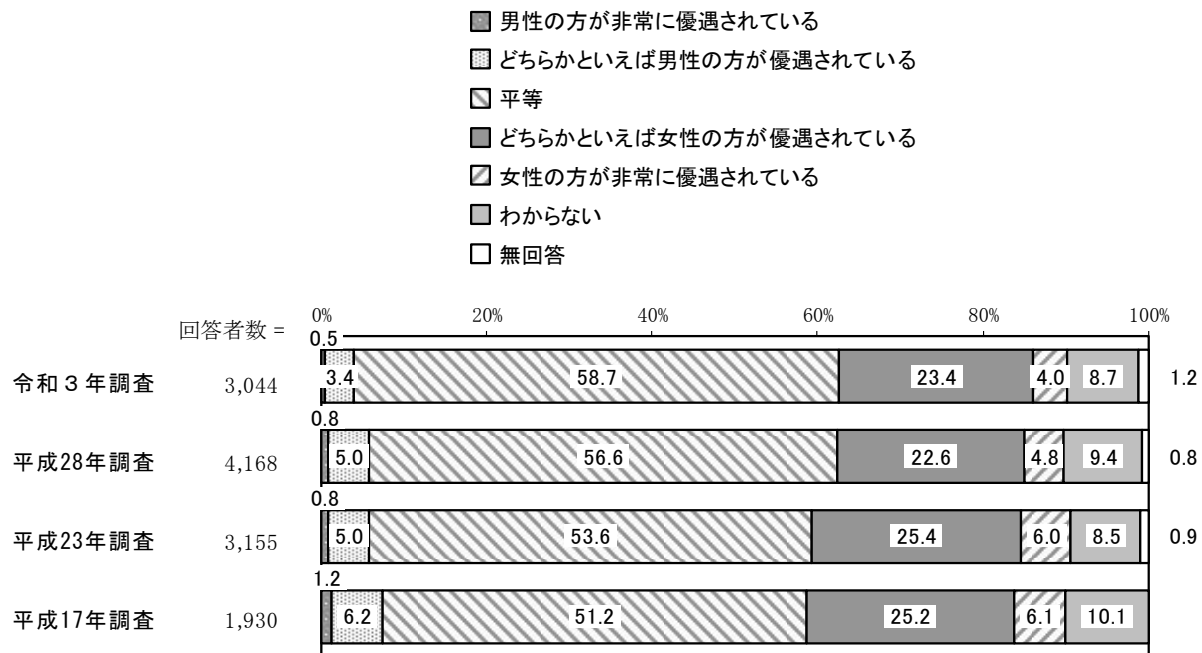


【性・年齢別】

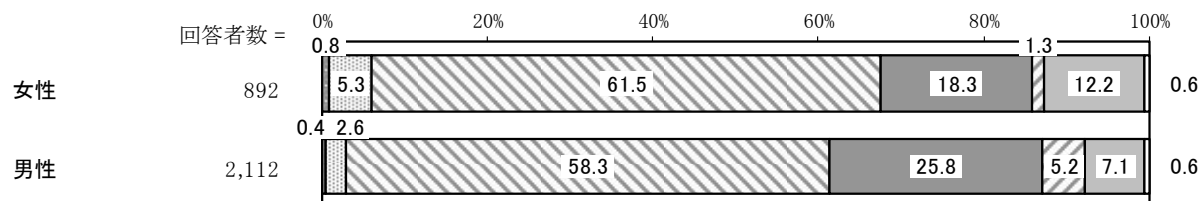


図表 19

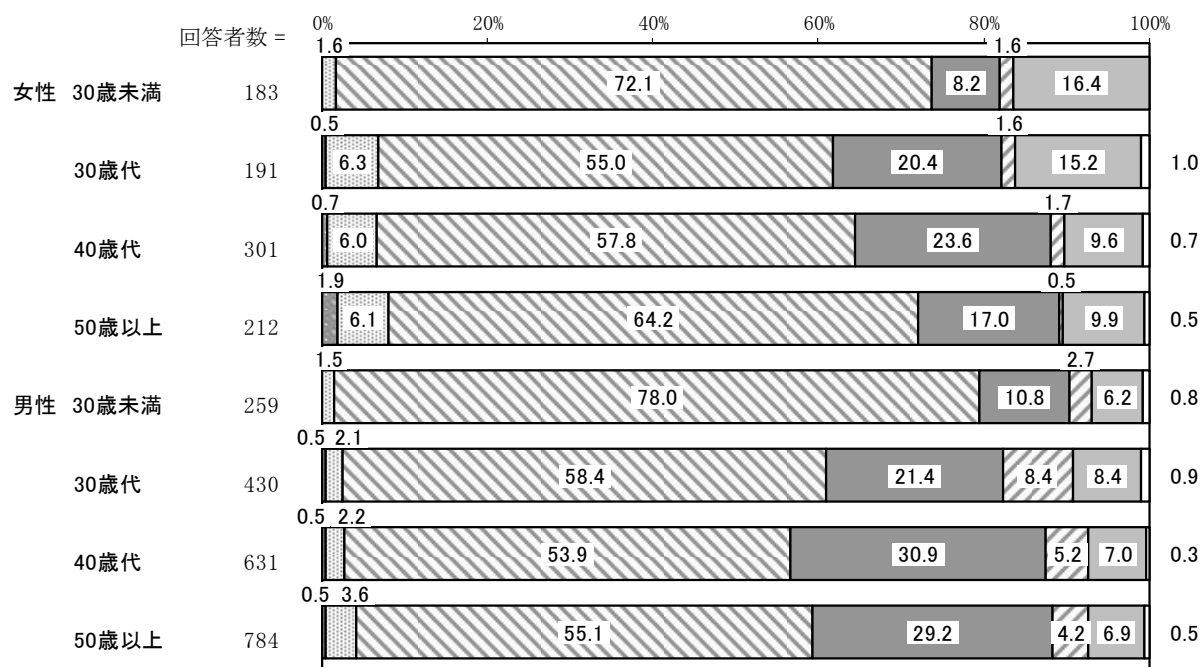
⑦労働時間（時間外勤務、休日出勤など）



【性別】

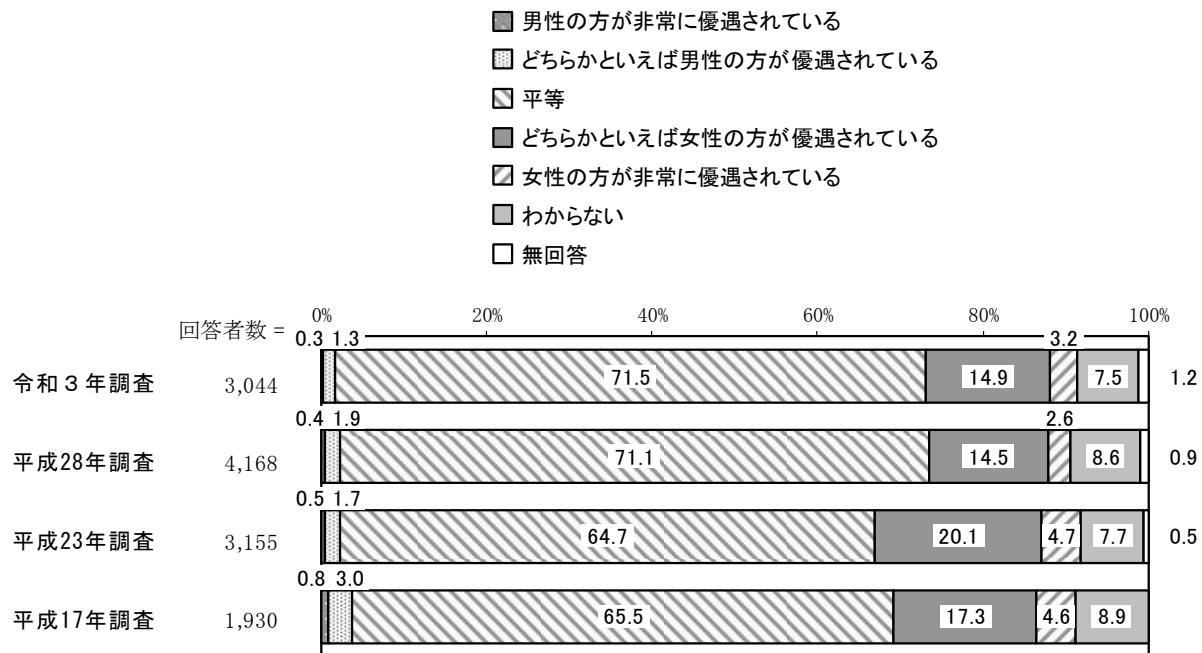


【性・年齢別】

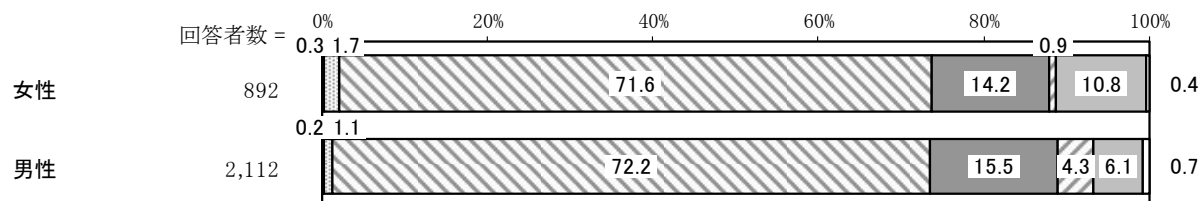


図表 20

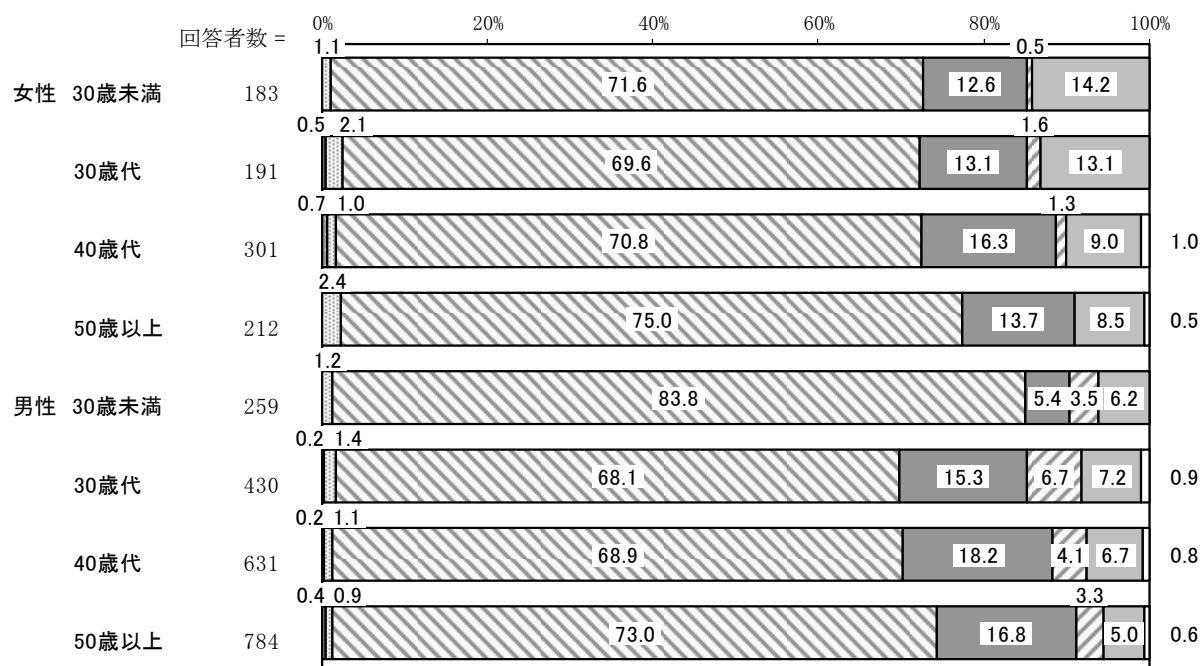
⑧有給休暇の取得しやすさ



【性別】



【性・年齢別】

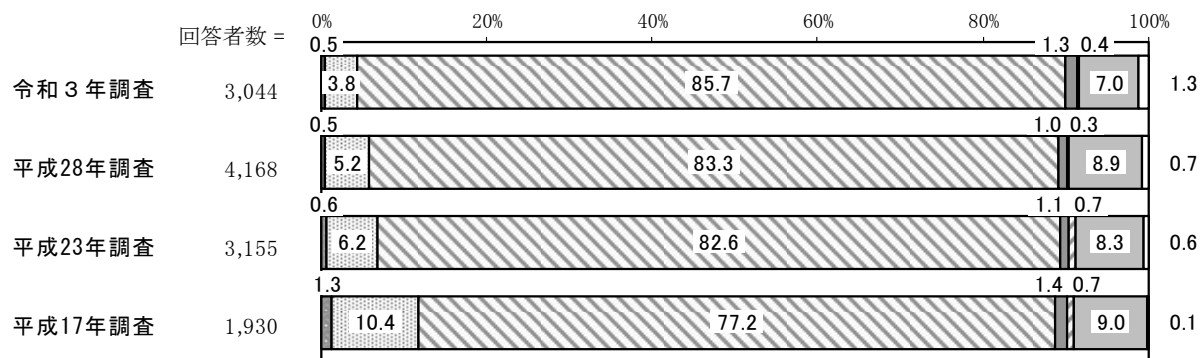




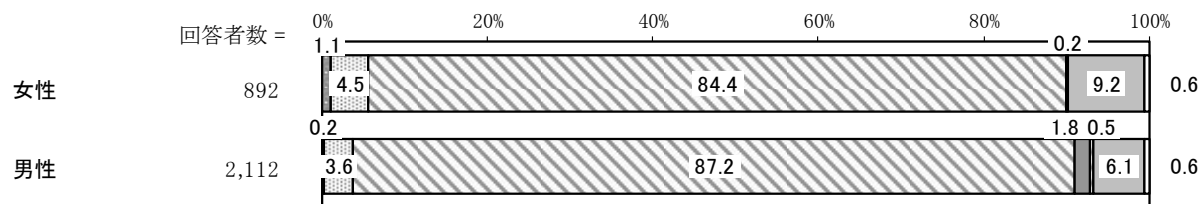
図表 21

⑨研修や教育訓練の機会

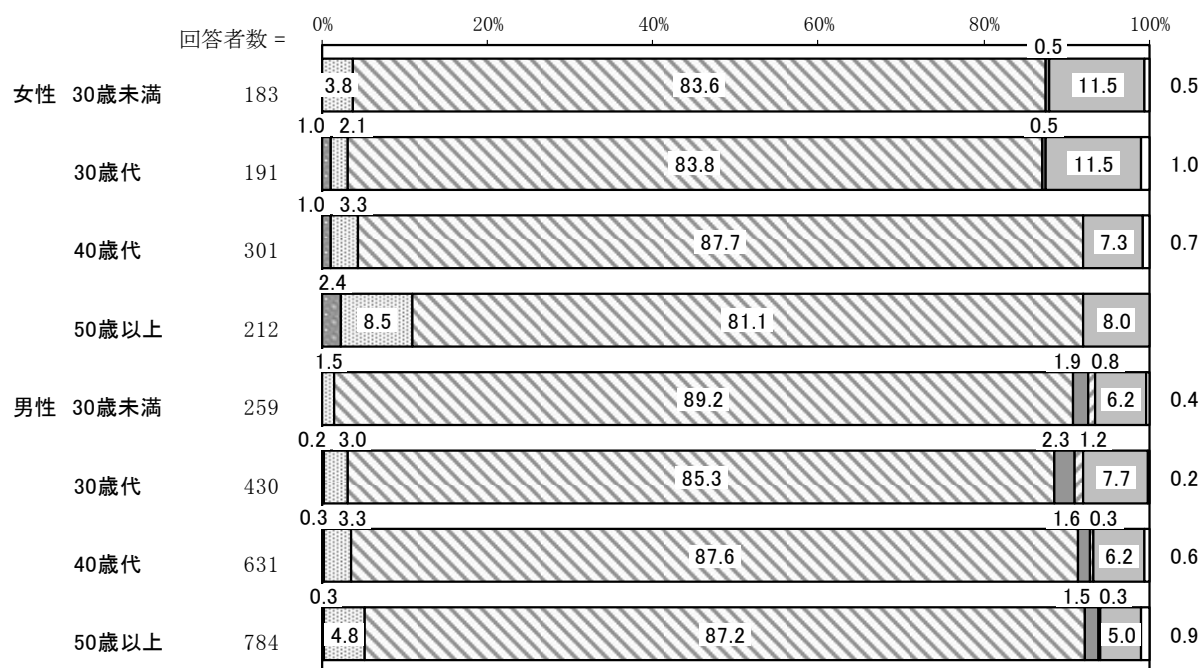
- 男性の方が非常に優遇されている
- ▨ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- ▨ 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答



【性別】



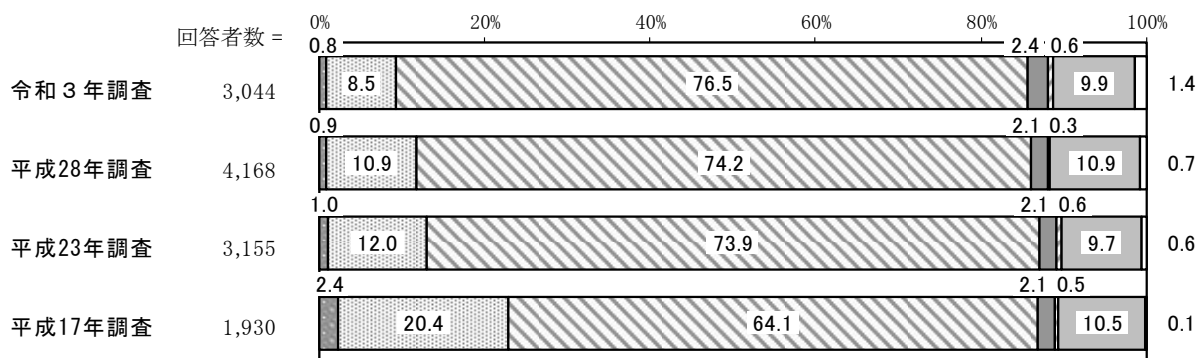
【性・年齢別】



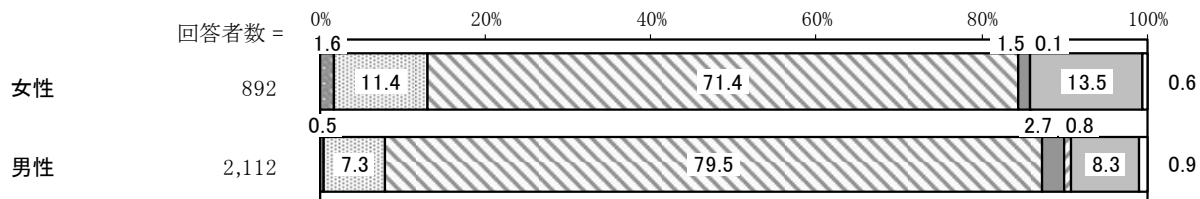
図表 22

⑩出張・会議参加の機会

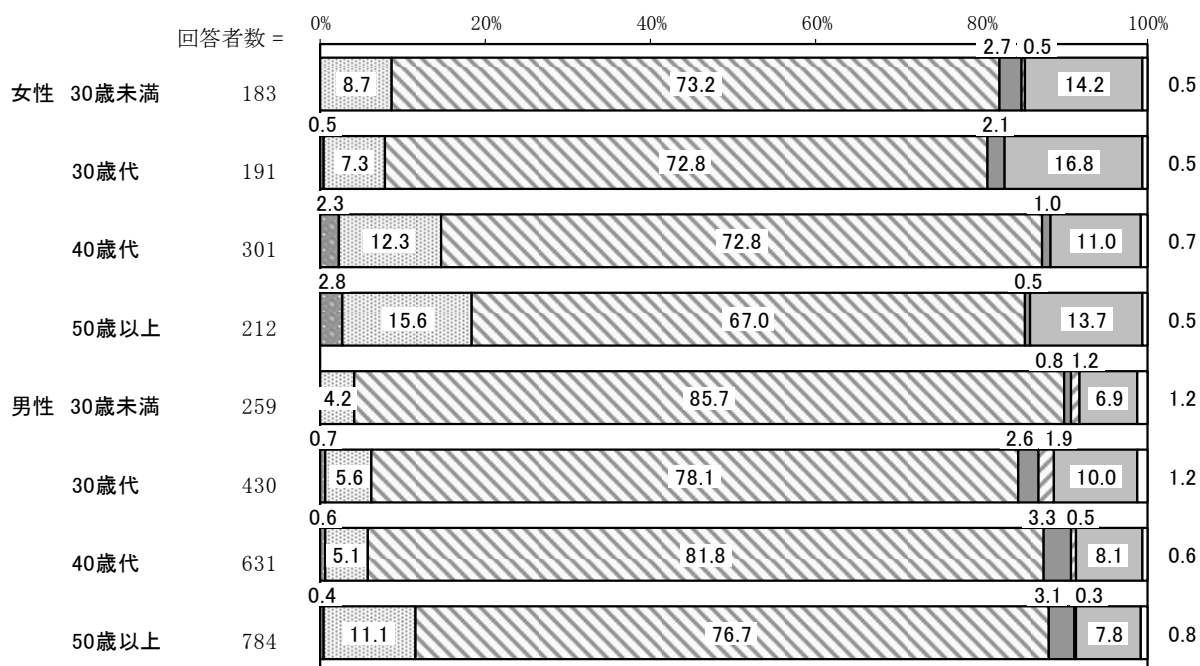
- 男性の方が非常に優遇されている
- ▨ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- ▩ 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答



【性別】



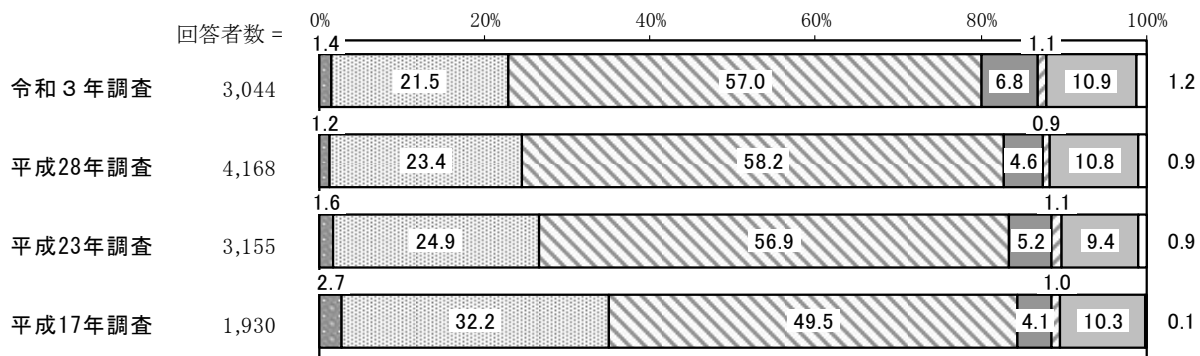
【性・年齢別】



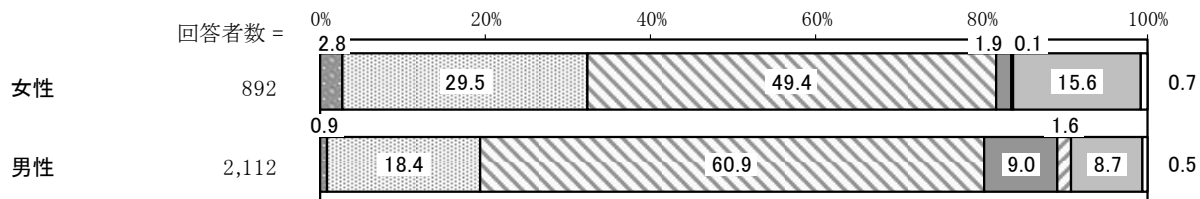
図表 23

①全体として

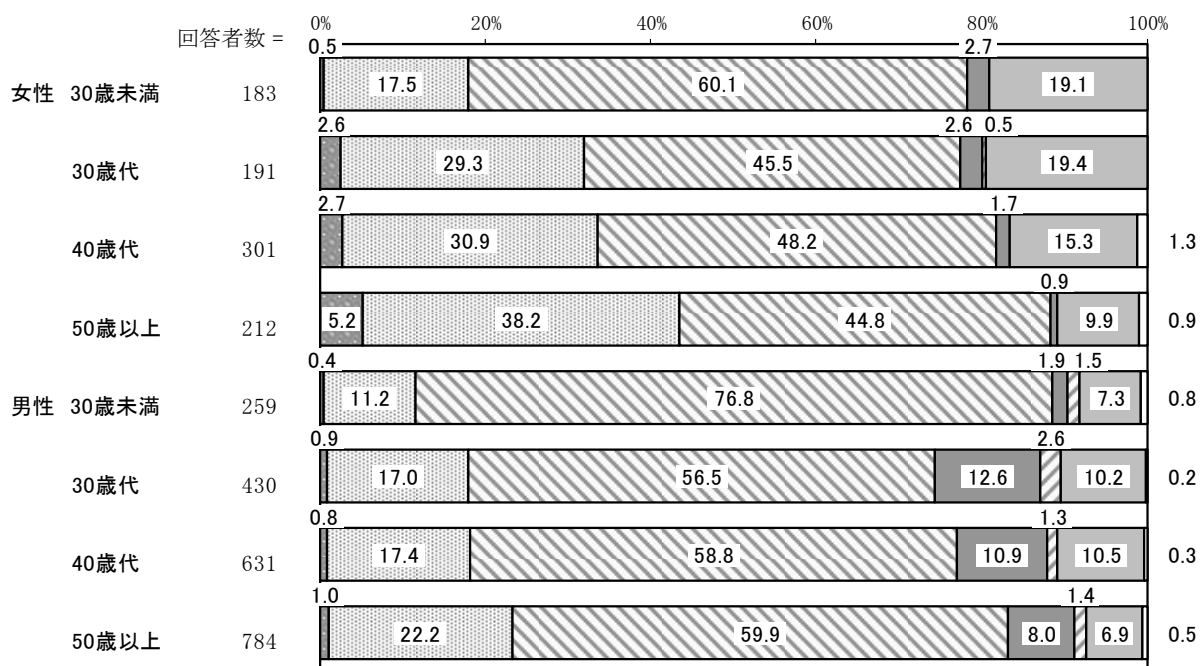
- 男性の方が非常に優遇されている
- ▨ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ▩ 平等
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- ▨ 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答



【性別】



【性・年齢別】



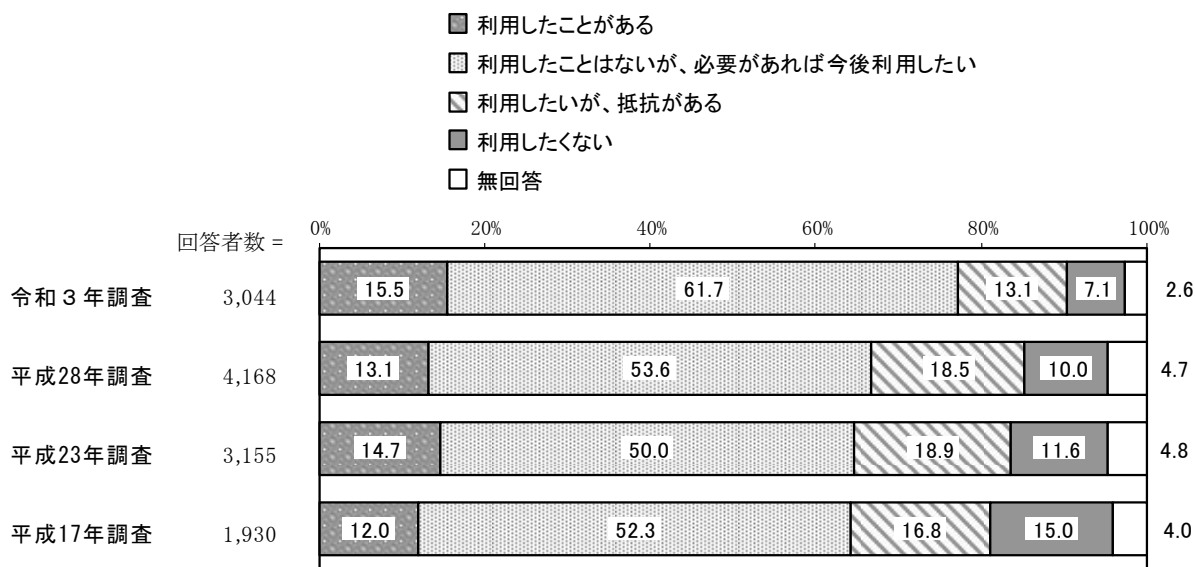
問5 あなたは、育児や介護を行うために、これまでに育児休業・介護休暇制度を利用したことがありますか。また、今後利用したいと思いますか。それぞれについて1つずつ選んで番号に○をつけてください。

①育児休業制度

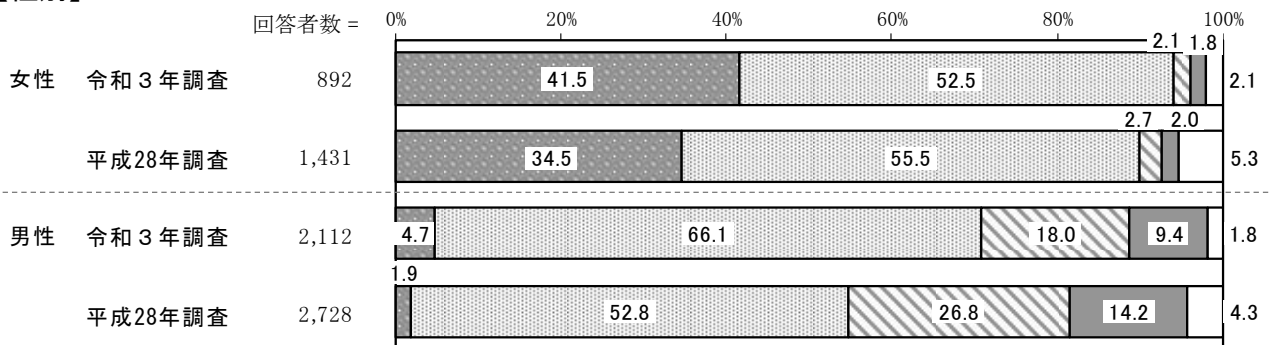
「利用したことはないが、必要があれば今後利用したい」の割合が61.7%と最も高く、次いで「利用したことがある」の割合が15.5%、「利用したいが、抵抗がある」の割合が13.1%となっています。

平成28年調査と比較すると、「利用したことがある」の割合は、女性で増加しているほか、男性でもわずかに増加しています。また、男性で「利用したことはないが、必要があれば今後利用したい」の割合が増加しています。

図表 24

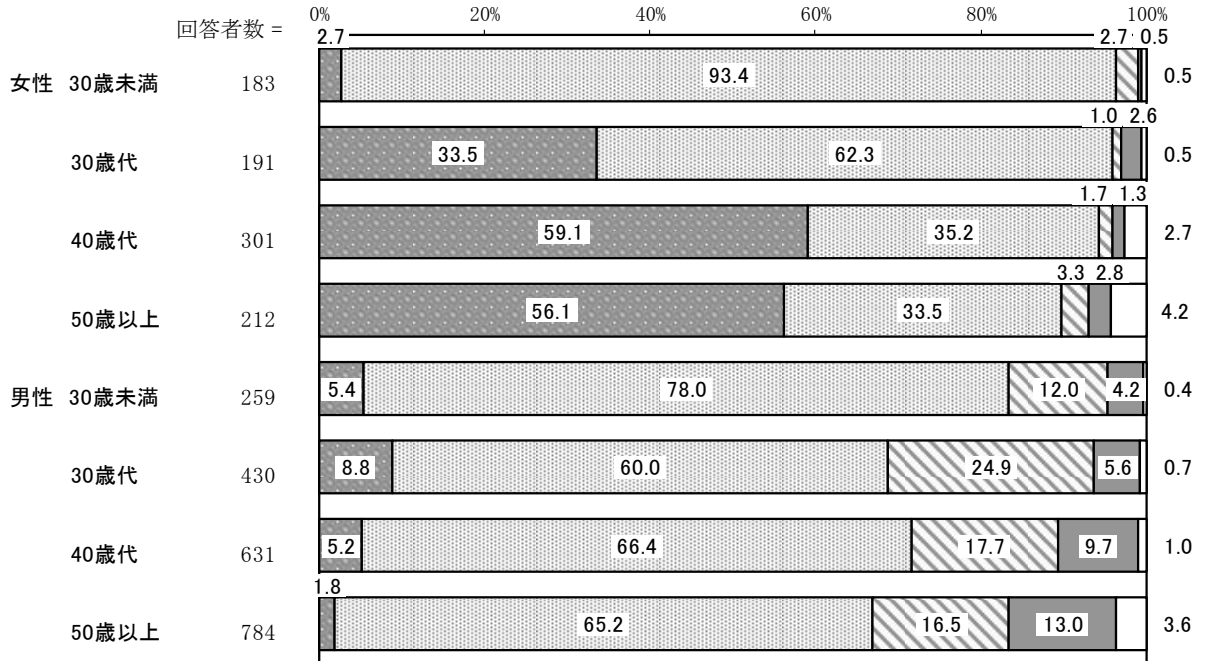


【性別】

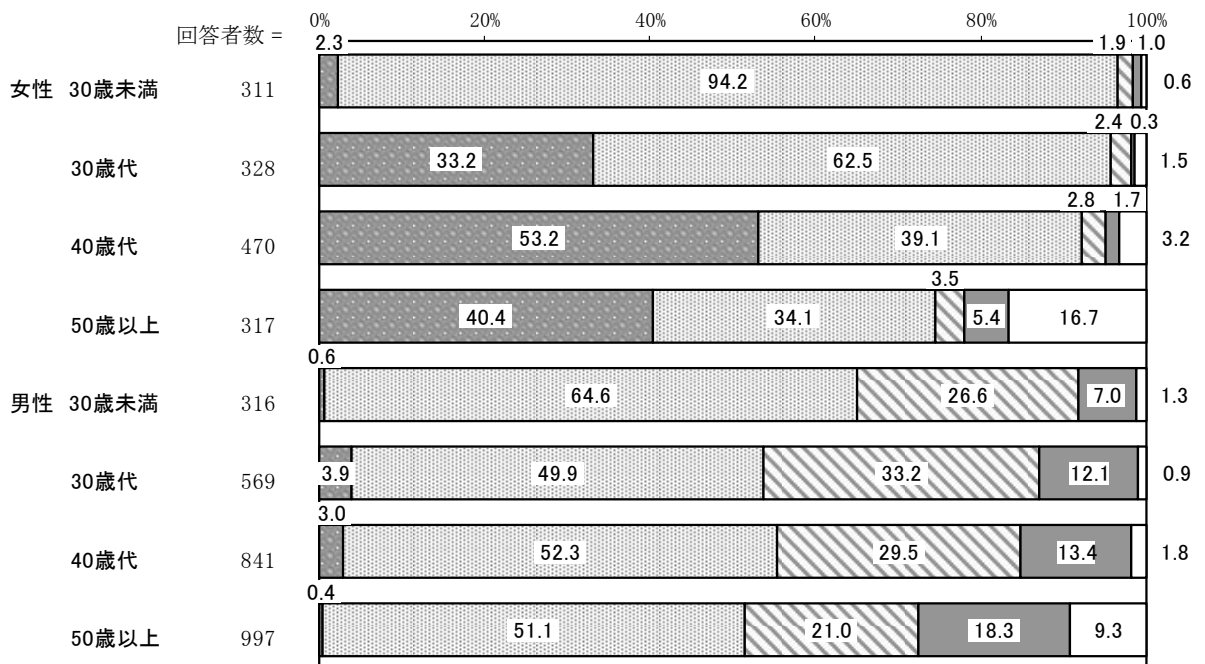


【性・年齢別】

- 利用したことがある
- ▨ 利用したことはないが、必要があれば今後利用したい
- ▩ 利用したいが、抵抗がある
- 利用したくない
- 無回答



【平成 28 年調査】

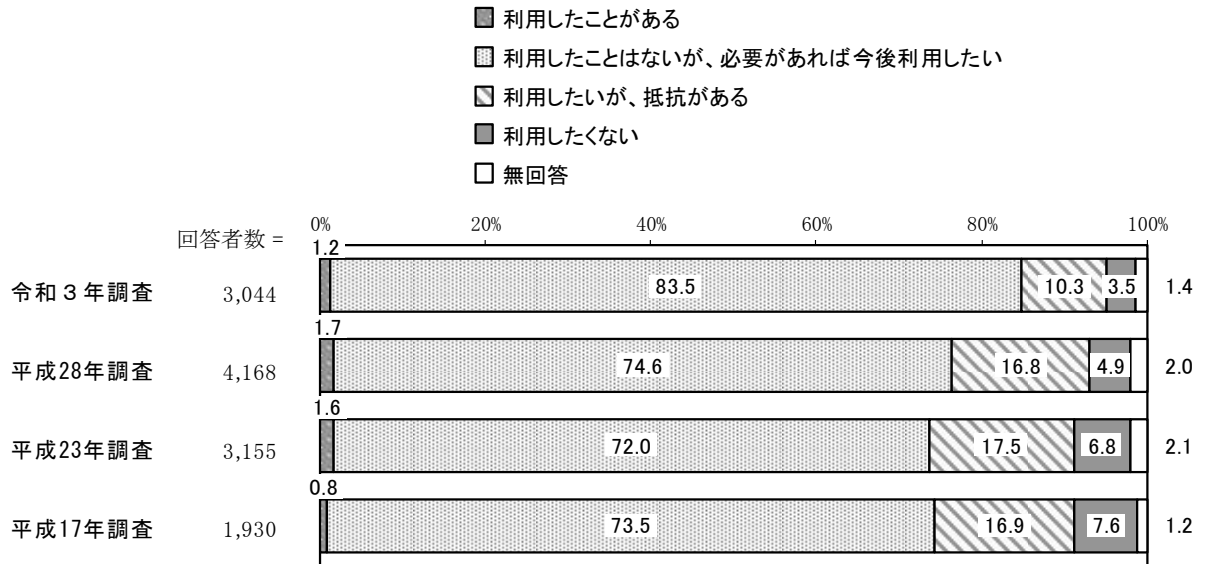


## ②介護休暇制度

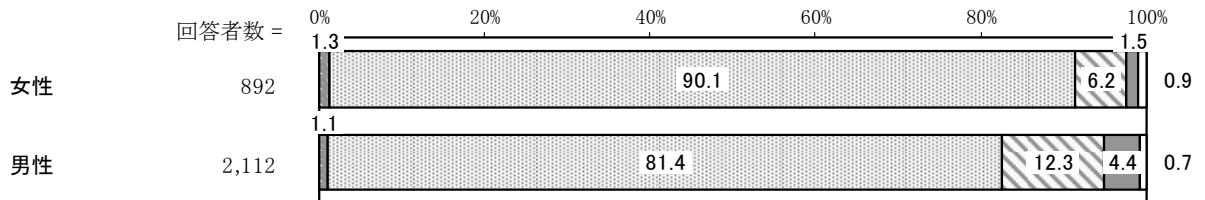
「利用したことはないが、必要があれば今後利用したい」の割合が83.5%と最も高く、次いで「利用したいが、抵抗がある」の割合が10.3%となっています。

平成28年調査と比較すると、「利用したことはないが、必要があれば今後利用したい」の割合が増加しています。また、「利用したいが、抵抗がある」の割合が減少しています。

図表 25

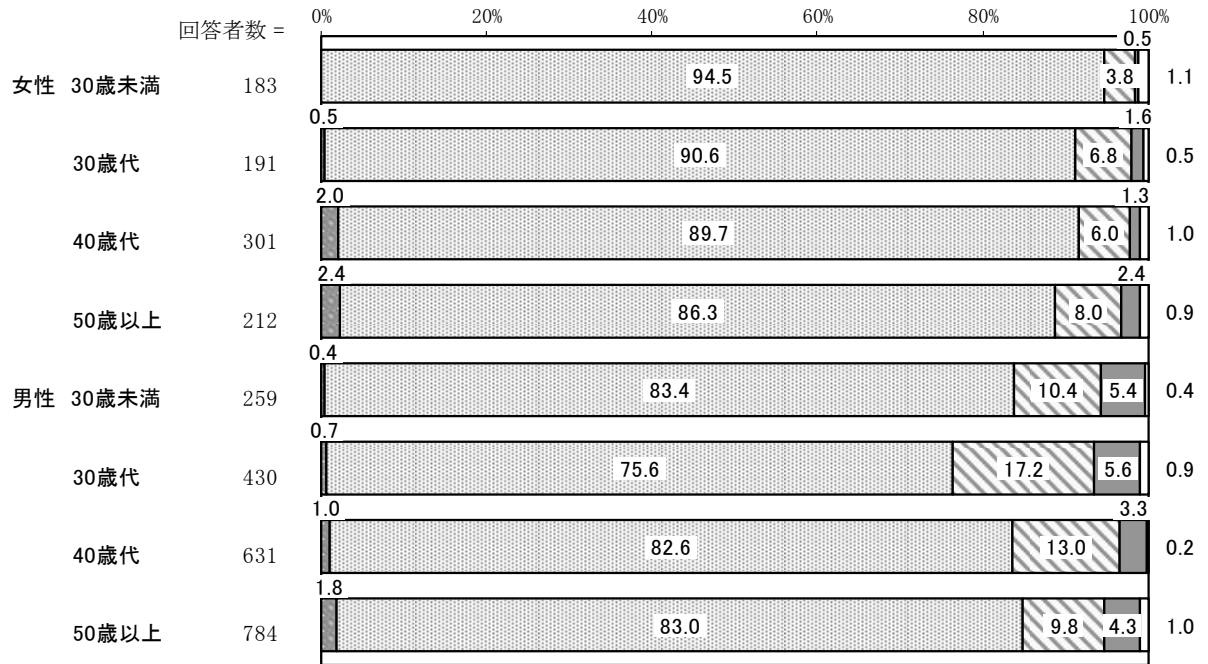


## 【性別】



【性・年齢別】

- 利用したことがある
- ▨ 利用したことはないが、必要があれば今後利用したい
- ▩ 利用したいが、抵抗がある
- 利用したくない
- 無回答

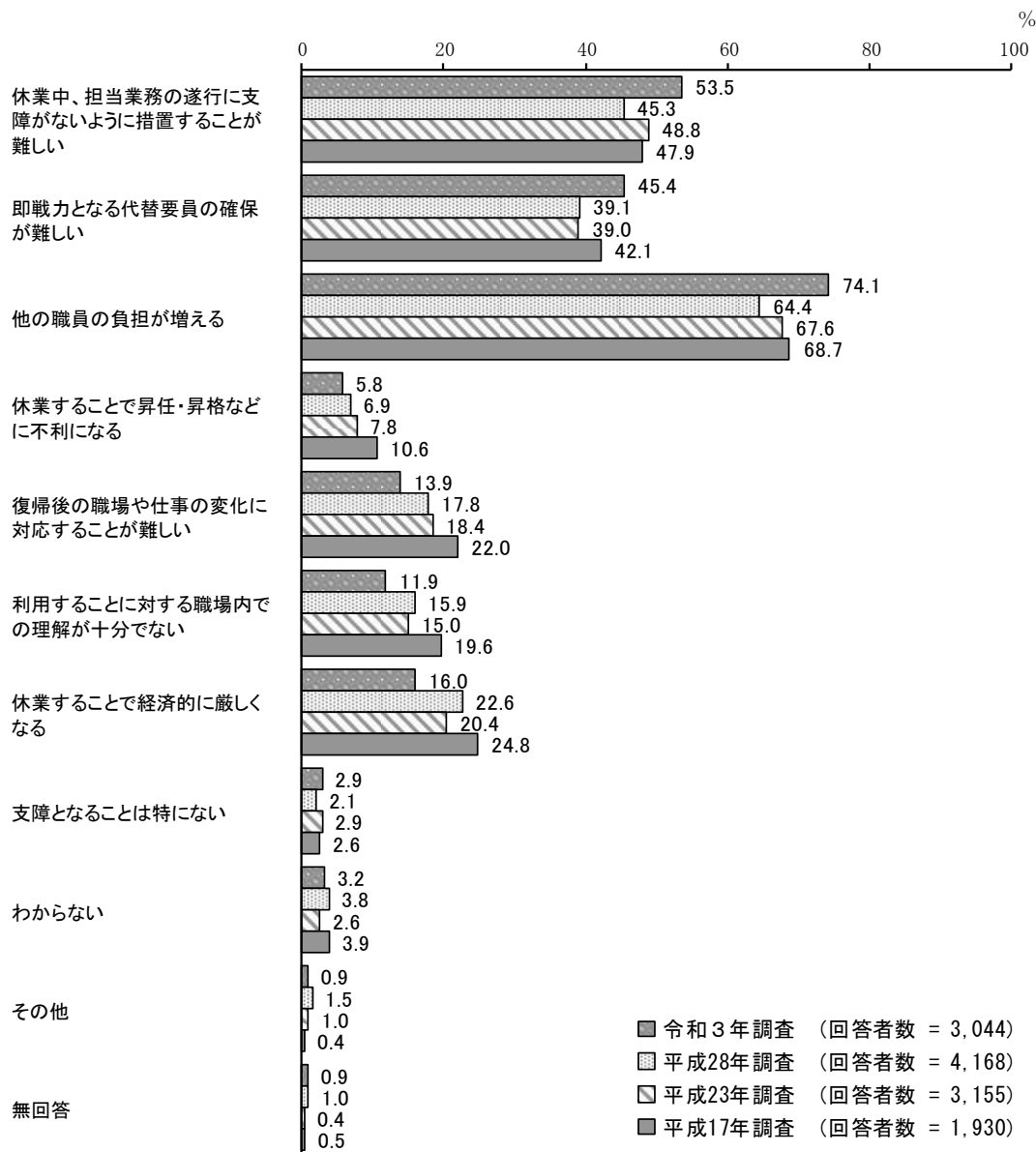


問6 あなたは、職場において、育児休業・介護休暇制度を利用しようとする上で、支障となることはどのようなことだと思いますか。  
次の中から3つまで（1つでもよい）選んで番号に○をつけてください。

「他の職員の負担が増える」の割合が74.1%と最も高く、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」の割合が53.5%、「即戦力となる代替要員の確保が難しい」の割合が45.4%となっています。

平成28年調査と比較すると、「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」、「他の職員の負担が増える」の割合が増加しています。一方、「休業することで経済的に厳しくなる」の割合が減少しています。

図表 26





【性別】

単位：％

区分	回答者数（件）	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	他の職員の負担が増える	休業することでの昇任・昇格などに不利になる	復帰後の職場や仕事の変化に対応することが難しい	理解が十分でない	休業することでの経済的に厳しくなる	支障となることは特にならない	わからない	その他	無回答
女性	892	54.9	56.6	80.4	6.5	23.8	10.1	14.6	0.3	1.0	0.2	0.2
男性	2112	53.5	41.2	72.3	5.7	9.8	12.8	16.7	4.0	4.1	1.1	0.3

【性・年齢別】

単位：％

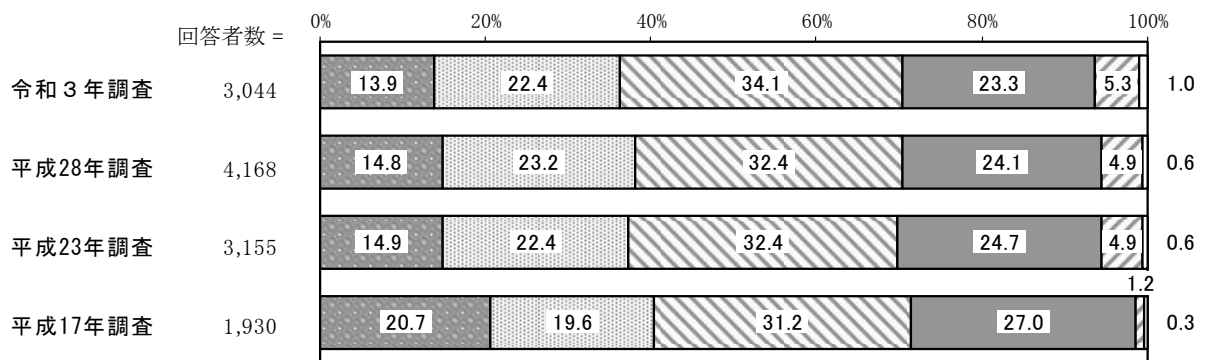
区分	回答者数（件）	休業中、担当業務の遂行に支障がないように措置することが難しい	即戦力となる代替要員の確保が難しい	他の職員の負担が増える	休業することでの昇任・昇格などに不利になる	復帰後の職場や仕事の変化に対応することが難しい	理解が十分でない	休業することでの経済的に厳しくなる	支障となることは特にならない	わからない	その他	無回答
女性 30歳未満	183	51.9	45.9	75.4	9.3	36.1	9.8	8.7	1.1	2.2	0.5	—
30歳代	191	52.4	48.7	81.7	8.4	31.4	11.5	14.1	—	1.6	—	—
40歳代	301	57.8	63.5	80.4	4.3	19.3	9.6	17.3	0.3	0.7	—	0.3
50歳以上	212	55.2	63.2	83.0	5.7	13.2	8.5	16.5	—	—	0.5	0.5
男性 30歳未満	259	44.8	25.9	64.5	8.9	16.2	15.4	10.8	4.6	9.3	1.5	0.4
30歳代	430	58.4	39.3	70.9	8.1	7.4	14.0	17.4	3.3	2.6	1.2	0.2
40歳代	631	58.3	44.1	76.5	4.6	8.7	11.4	20.6	3.6	3.2	1.4	—
50歳以上	784	49.7	44.9	72.1	4.1	10.1	12.5	15.2	4.5	4.0	0.8	0.5

問7 令和2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21.3%となっています。あなたは、姫路市役所における女性の職域拡大・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。

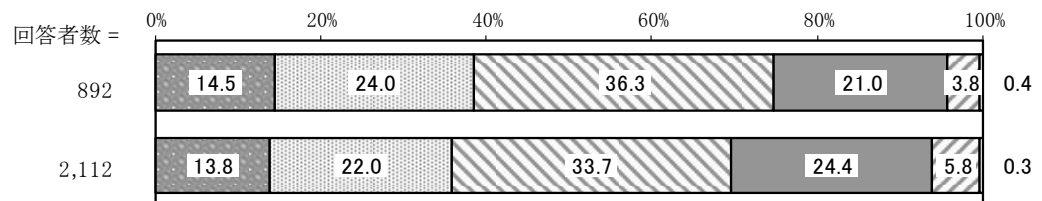
「現状では不十分であり、もっと職域拡大・登用をすすめるべきである」の割合が34.1%と最も高く、次いで「わからない」の割合が23.3%、「現状では不十分だが、やむを得ない」の割合が22.4%となっています。過去の調査と比較しても、大きな差異は認められません。

図表 27

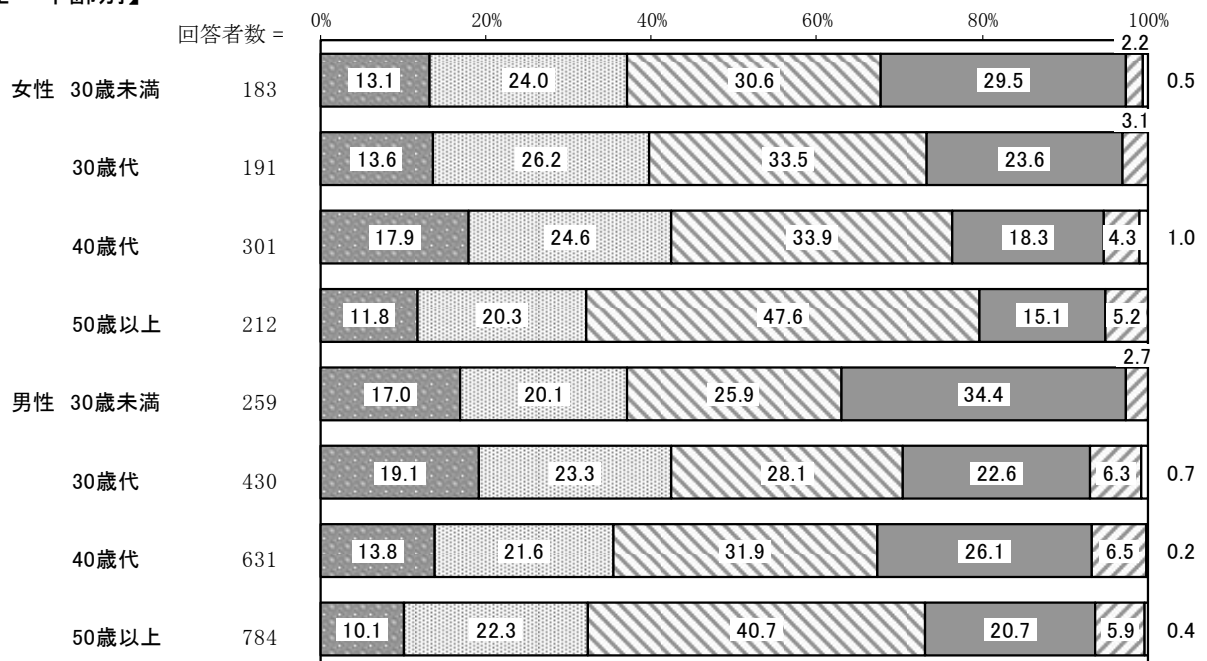
- 現状で十分である
- ▨ 現状では不十分だが、やむを得ない
- ▩ 現状では不十分であり、もっと職域拡大・登用をすすめるべきである
- わからない
- ▨ その他
- 無回答



【性別】



【性・年齢別】

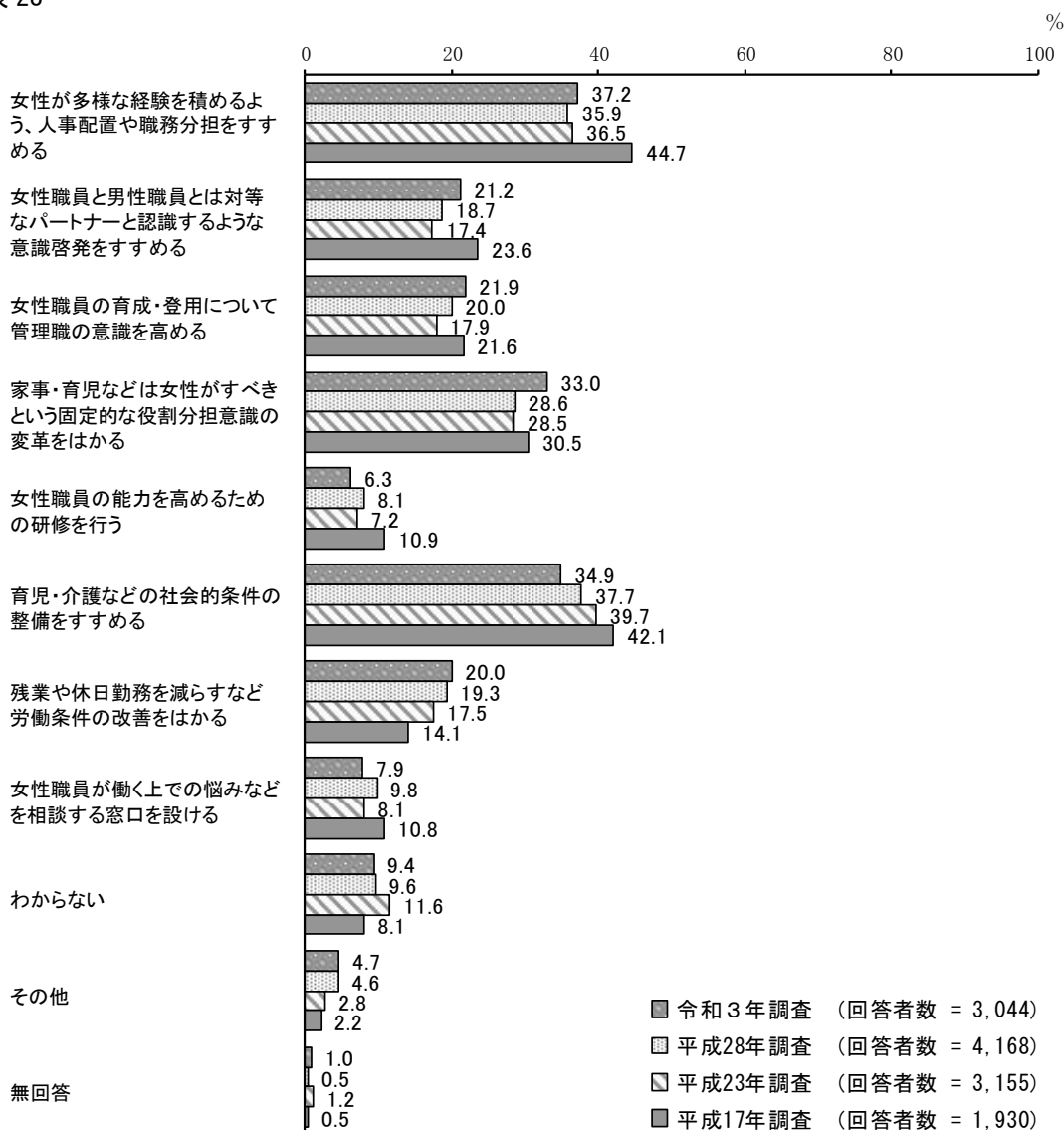


**問 8 あなたは、姫路市役所において、女性の職域拡大・登用をすすめるためにはどのようにしたらよいと思いますか。**  
**次の中から3まで（1つでもよい）選んで番号に○をつけてください。**

「女性が多様な経験を積めるよう、人事配置や職務分担をすすめる」の割合が37.2%と最も高く、次いで「育児・介護などの社会的条件の整備をすすめる」の割合が34.9%、「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33.0%となっています。

性・年齢別でみると、他に比べ、女性の30歳未満で「育児・介護などの社会的条件の整備をすすめる」の割合が、女性の30歳代で「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」の割合が高くなっています。また、女性の50歳以上、男性の40歳代、50歳以上で「女性が多様な経験を積めるよう、人事配置や職務分担をすすめる」の割合が高くなっています。

図表 28



【性別】

単位：％

区分	回答者数(件)	女性が多様な経験を積めるよう、人事配置や職務分担をすすめる	女性職員と男性職員とは対等なパートナ―と認識するような意識啓発をすすめる	女性職員の育成・登用について管理職の意識を高める	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	女性職員の能力を高めるための研修を行う	育児・介護などの社会的条件の整備をすすめる	残業や休日勤務を減らすなど労働条件の改善をはかる	女性職員が働く上での悩みなどを相談する窓口を設ける	わからない	その他	無回答
女性	892	34.8	19.1	21.2	46.9	5.4	44.3	31.1	8.6	4.5	3.1	0.3
男性	2112	38.7	22.3	22.6	27.6	6.7	31.3	15.7	7.6	11.4	5.4	0.3

【性・年齢別】

単位：％

区分	回答者数(件)	女性が多様な経験を積めるよう、人事配置や職務分担をすすめる	女性職員と男性職員とは対等なパートナ―と認識するような意識啓発をすすめる	女性職員の育成・登用について管理職の意識を高める	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	女性職員の能力を高めるための研修を行う	育児・介護などの社会的条件の整備をすすめる	残業や休日勤務を減らすなど労働条件の改善をはかる	女性職員が働く上での悩みなどを相談する窓口を設ける	わからない	その他	無回答
女性 30歳未満	183	30.6	19.1	14.2	49.2	4.9	51.4	29.0	6.6	3.3	1.6	0.5
30歳代	191	27.7	23.0	17.3	53.9	3.1	46.6	27.2	8.4	6.3	1.6	—
40歳代	301	31.6	18.3	22.9	41.2	6.3	42.2	38.2	9.0	4.3	4.7	0.7
50歳以上	212	48.6	17.0	28.8	46.2	6.6	40.1	25.5	9.4	4.2	3.8	—
男性 30歳未満	259	25.5	22.4	16.2	29.3	4.6	27.4	14.7	7.7	16.2	3.1	—
30歳代	430	31.4	22.6	20.2	28.4	6.5	34.7	15.8	6.7	12.3	7.0	0.2
40歳代	631	41.7	20.3	23.0	28.4	6.2	29.3	18.1	6.3	12.4	6.7	0.2
50歳以上	784	44.8	24.0	25.6	26.1	8.0	32.5	14.2	9.2	8.5	4.2	0.5

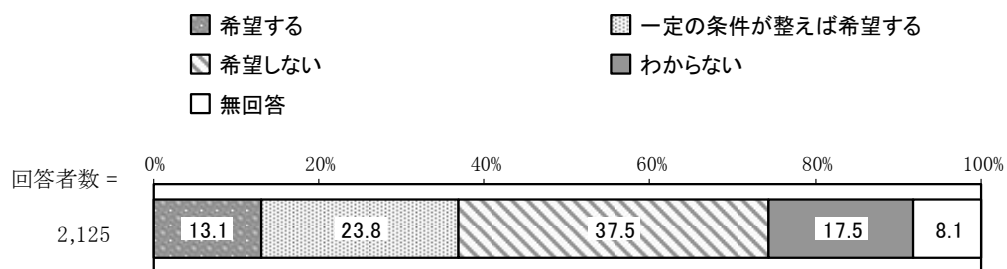
問9 この設問は、F3で「3. その他の職員」と回答した方のみにおたずねします。  
 あなたは管理職への昇格・昇任を希望しますか。  
 次の中から1つ選んで番号に○をつけてください。

「希望しない」の割合が37.5%と最も高く、次いで「一定の条件が整えば希望する」の割合が23.8%、「わからない」の割合が17.5%となっています。

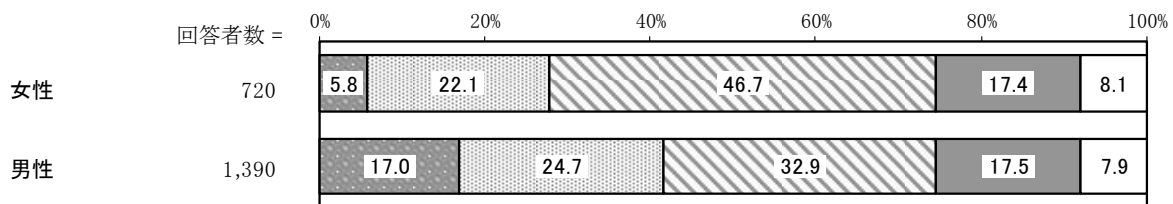
性別でみると、男性に比べ、女性で「希望しない」の割合が高くなっています。

性・年齢別でみると、他に比べ、女性の40歳代、男性の50歳以上で「希望しない」の割合が高くなっています。

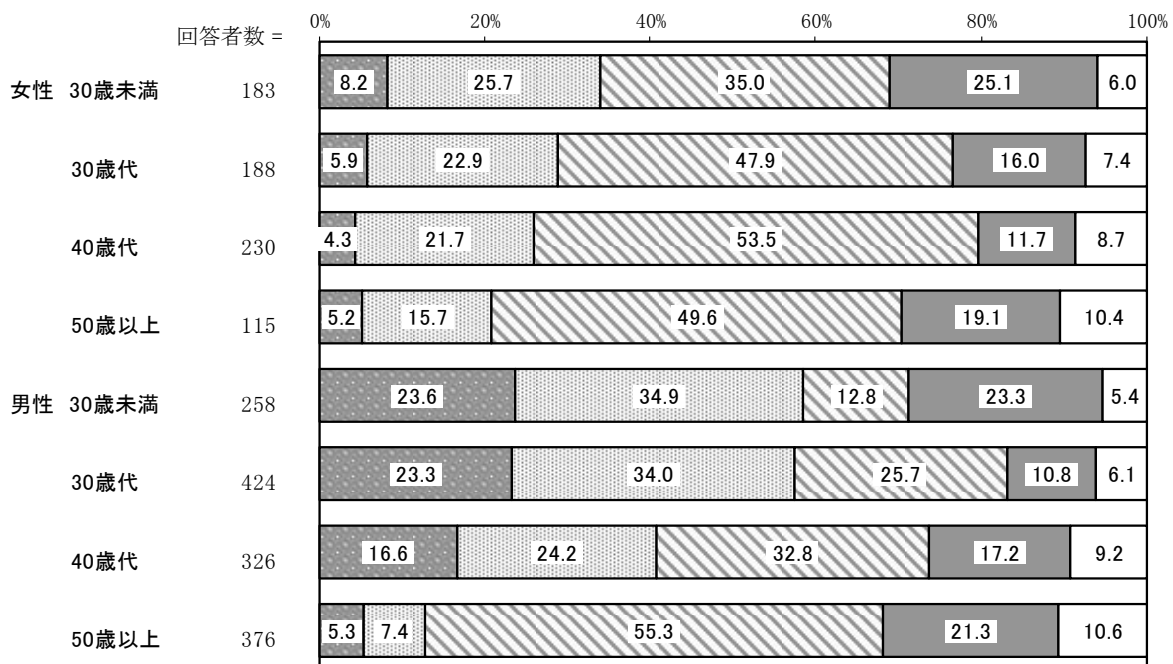
図表 29



【性別】



【性・年齢別】



問 9-1 この設問は、問 9 で「1. 希望する」「2. 一定の条件が整えば希望する」と回答した方におたずねします。

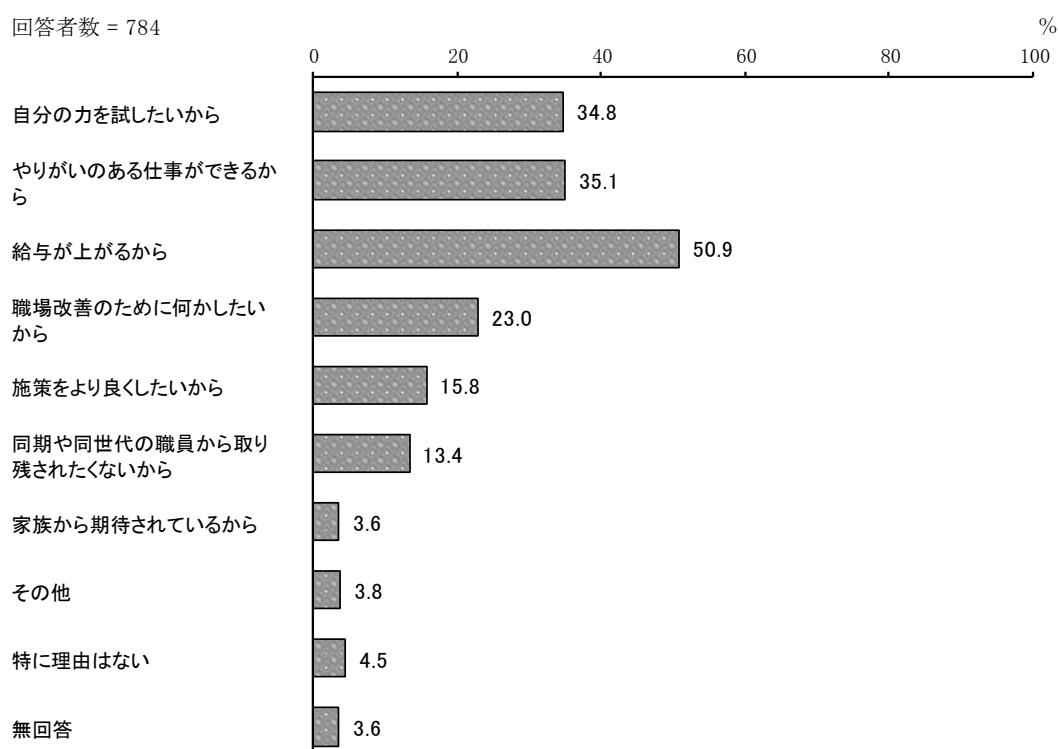
管理職への昇格・昇任を希望する理由は何ですか。

あてはまるものを3つまで（1つでもよい）選んで番号に○をつけてください。

「給与が上がるから」の割合が 50.9%と最も高く、次いで「やりがいのある仕事ができるから」の割合が 35.1%、「自分の力を試したいから」の割合が 34.8%となっています。

性・年齢別でみると、女性の 40 歳代で「自分の力を試したいから」の割合が高くなっています。また、女性、男性ともに 30 歳未満、30 歳代で「給与が上がるから」の割合が高くなっています。

図表 30



【性別】

単位：％

区分	回答者数(件)	自分の力を試したいから	やりがいのある仕事ができるから	給与が上がるから	職場改善のために何かしたいから	施策をより良くしたいから	同期や同世代の職員から取り残されたくないから	家族から期待されているから	その他	特に理由はない	無回答
女性	201	35.3	40.3	44.3	20.4	13.9	12.4	1.5	6.0	3.5	5.0
男性	579	34.9	33.3	53.4	24.0	16.6	13.6	4.3	3.1	4.8	2.9

【性・年齢別】

単位：％

区分	回答者数(件)	自分の力を試したいから	やりがいのある仕事ができるから	給与が上がるから	職場改善のために何かしたいから	施策をより良くしたいから	同期や同世代の職員から取り残されたくないから	家族から期待されているから	その他	特に理由はない	無回答
女性 30歳未満	62	33.9	41.9	59.7	9.7	6.5	17.7	4.8	4.8	—	3.2
30歳代	54	29.6	29.6	61.1	20.4	18.5	13.0	—	3.7	3.7	5.6
40歳代	60	43.3	46.7	28.3	26.7	13.3	6.7	—	6.7	6.7	3.3
50歳以上	24	33.3	41.7	8.3	29.2	25.0	12.5	—	8.3	4.2	12.5
男性 30歳未満	151	36.4	29.1	60.3	17.9	9.9	9.3	2.6	1.3	5.3	1.3
30歳代	243	32.5	32.9	60.9	23.9	23.0	16.0	5.8	2.5	4.1	2.9
40歳代	133	39.8	35.3	37.6	30.1	12.0	15.8	3.8	5.3	5.3	3.0
50歳以上	48	31.3	41.7	39.6	27.1	16.7	10.4	4.2	4.2	6.3	8.3

問 9-2 この設問は、問 9 で「2. 一定の条件が整えば希望する」と回答した方のみにおたずねします。

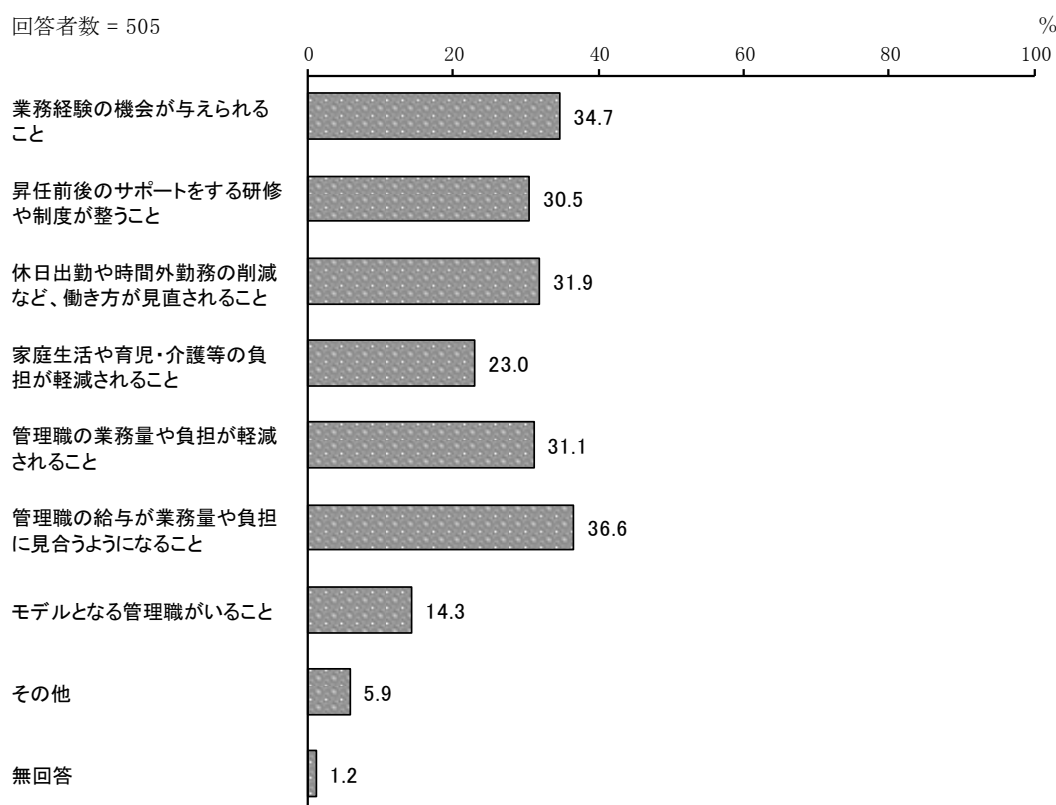
管理職への昇格・昇任を希望する上での「条件」とはどのようなことですか。  
あてはまるものを3つ（1つでもよい）選んで番号に○をつけてください。

「管理職の給与が業務量や負担に見合うようになること」の割合が 36.6%と最も高く、次いで「業務経験の機会が与えられること」の割合が 34.7%、「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」の割合が 31.9%となっています。

性別でみると、男性に比べ、女性で「昇任前後のサポートをする研修や制度が整うこと」、「休日出勤や時間外勤務の削減など、働き方が見直されること」、「家庭生活や育児・介護等の負担が軽減されること」の割合が高くなっています。また、男性で「業務経験の機会が与えられること」、「管理職の給与が業務量や負担に見合うようになること」の割合が高くなっています。

性・年齢別でみると、女性の 30 歳未満で「家庭生活や育児・介護等の負担が軽減されること」の割合が、女性の 30 歳代で「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」の割合が、男性の 40 歳代で「管理職の業務量や負担が軽減されること」の割合が高くなっています。また、女性、男性ともに 50 歳以上で「業務経験の機会が与えられること」の割合が高くなっています。

図表 31





【性別】

単位：％

区分	回答者数(件)	業務経験の機会が与えられること	昇任前後のサポートをする研修や制度が整うこと	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	家庭生活や育児・介護等の負担が軽減されること	管理職の業務量や負担が軽減されること	管理職の給与が業務量や負担に見合うようになること	モデルとなる管理職がいること	その他	無回答
女性	159	30.8	39.0	39.6	37.7	31.4	25.8	22.0	5.7	1.3
男性	343	36.7	26.8	28.0	16.0	30.9	41.4	10.8	6.1	1.2

【性・年齢別】

単位：％

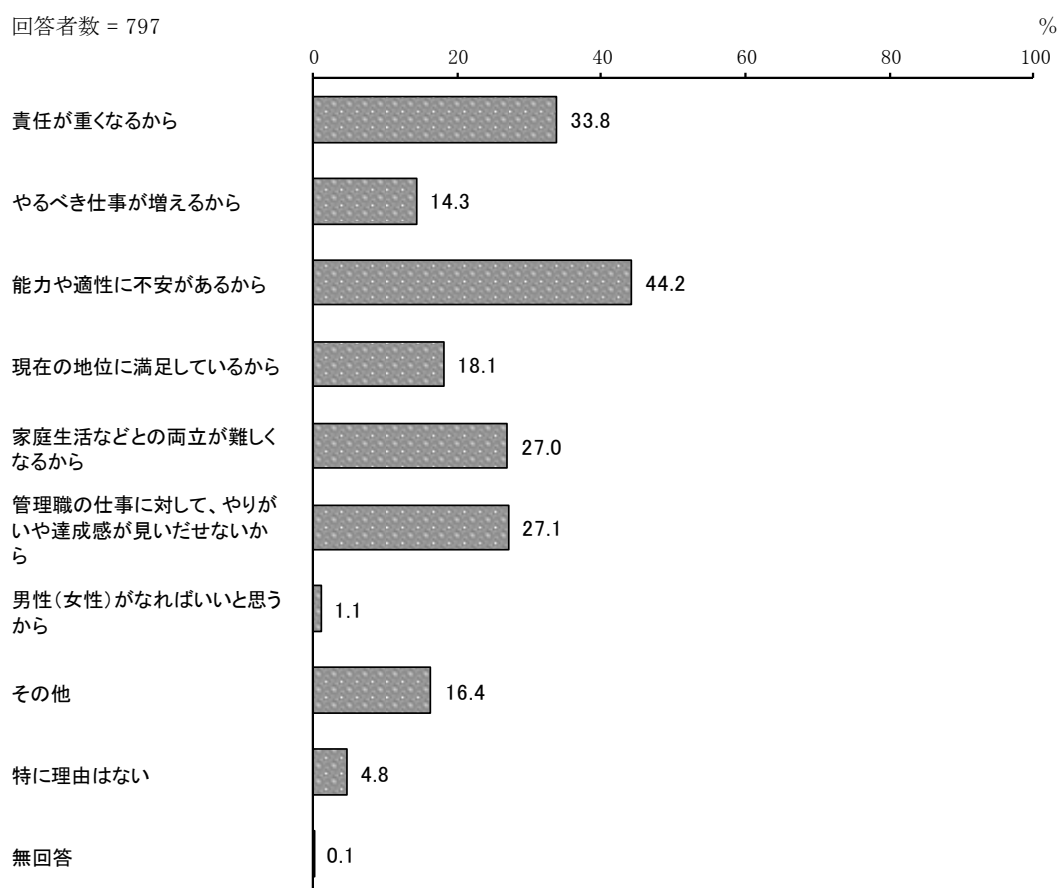
区分	回答者数(件)	業務経験の機会が与えられること	昇任前後のサポートをする研修や制度が整うこと	休日出勤や時間外勤務の削減など、働き方が見直されること	家庭生活や育児・介護等の負担が軽減されること	管理職の業務量や負担が軽減されること	管理職の給与が業務量や負担に見合うようになること	モデルとなる管理職がいること	その他	無回答
女性 30歳未満	47	25.5	44.7	42.6	46.8	27.7	21.3	14.9	4.3	—
30歳代	43	27.9	39.5	51.2	41.9	30.2	39.5	11.6	2.3	—
40歳代	50	34.0	32.0	26.0	32.0	36.0	26.0	32.0	10.0	4.0
50歳以上	18	44.4	44.4	38.9	16.7	27.8	5.6	38.9	5.6	—
男性 30歳未満	90	42.2	35.6	20.0	6.7	25.6	41.1	10.0	4.4	1.1
30歳代	144	35.4	23.6	33.3	21.5	31.3	45.8	11.1	6.3	0.7
40歳代	79	26.6	22.8	29.1	13.9	41.8	35.4	10.1	7.6	2.5
50歳以上	28	53.6	28.6	25.0	21.4	17.9	39.3	14.3	7.1	—

問 9-3 この設問は、問 9 で「3. 希望しない」と回答した方のみにおたずねします。  
 管理職への昇格・昇任を希望しない理由は何ですか。  
 あてはまるものを3つ（1つでもよい）選んで番号に○をつけてください。

「能力や適性に不安があるから」の割合が 44.2%と最も高く、次いで「責任が重くなるから」の割合が 33.8%、「管理職の仕事に対して、やりがいや達成感が見いだせないから」の割合が 27.1%となっています。

性別で見ると、男性に比べ、女性で「責任が重くなるから」、「やるべき仕事が増えるから」、「能力や適性に不安があるから」、「家庭生活などとの両立が難しくなるから」の割合が高くなっています。また、男性で「管理職の仕事に対して、やりがいや達成感が見いだせないから」の割合が高くなっています。

図表 32



【性別】

単位：％

区分	回答者数(件)	責任が重くなるから	やるべき仕事が増えるから	能力や適性に不安があるから	現在の地位に満足しているから	家庭生活などの両立が難しくなるから	管理職の仕事に対して、やりがいや達成感が見いだせないから	男性(女性)がなればいと思うから	その他	特に理由はない	無回答
女性	336	44.0	19.0	55.1	17.0	47.3	22.6	1.5	7.1	1.2	—
男性	458	26.2	10.9	36.2	18.6	12.2	30.3	0.9	23.1	7.4	0.2

【性・年齢別】

単位：％

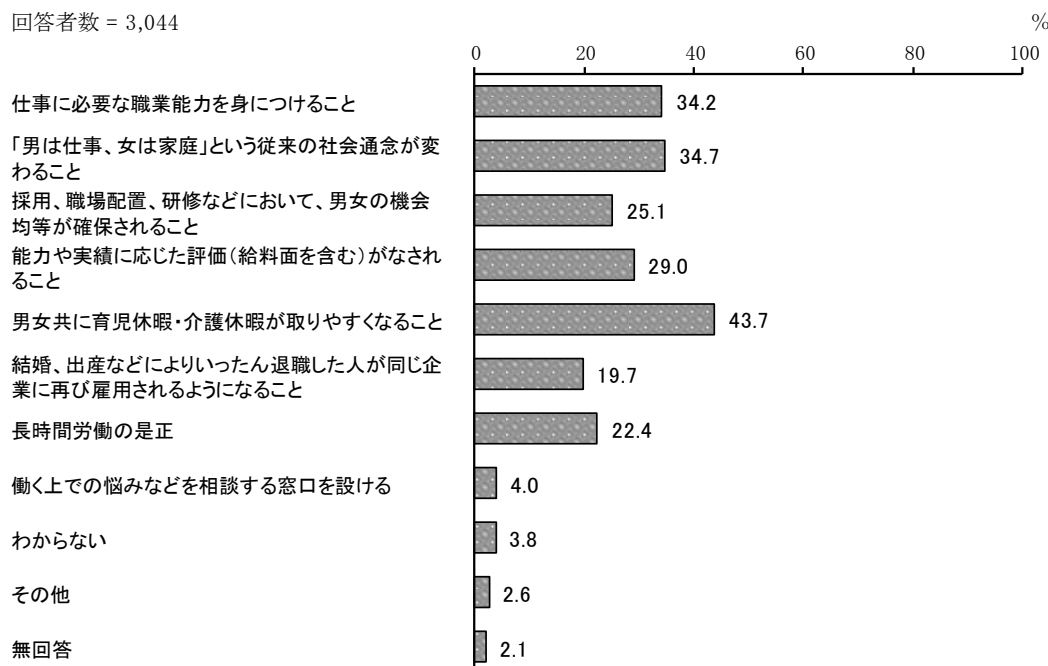
区分	回答者数(件)	責任が重くなるから	やるべき仕事が増えるから	能力や適性に不安があるから	現在の地位に満足しているから	家庭生活などの両立が難しくなるから	管理職の仕事に対して、やりがいや達成感が見いだせないから	男性(女性)がなればいと思うから	その他	特に理由はない	無回答
女性 30歳未満	64	54.7	25.0	64.1	12.5	37.5	23.4	—	1.6	—	—
30歳代	90	53.3	28.9	53.3	8.9	50.0	18.9	2.2	5.6	—	—
40歳代	123	42.3	12.2	59.3	24.4	60.2	25.2	1.6	3.3	—	—
50歳以上	57	21.1	12.3	36.8	19.3	26.3	22.8	1.8	24.6	7.0	—
男性 30歳未満	33	45.5	18.2	48.5	18.2	9.1	30.3	3.0	3.0	6.1	—
30歳代	109	34.9	18.3	49.5	18.3	20.2	51.4	—	11.0	1.8	—
40歳代	107	32.7	14.0	48.6	17.8	17.8	36.4	1.9	8.4	5.6	—
50歳以上	208	15.4	4.3	20.7	19.2	5.8	15.9	0.5	40.4	11.5	0.5

問 10 あなたは一般的に、男女がともに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。

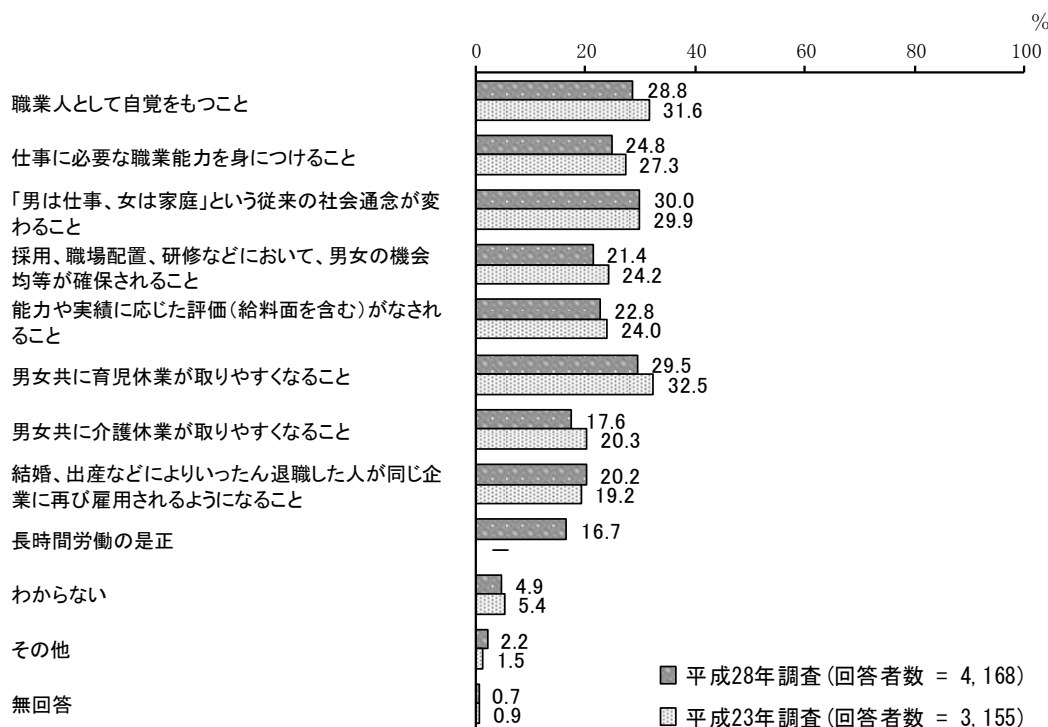
「男女共に育児休暇・介護休暇が取りやすくなること」の割合が 43.7%と最も高く、次いで「男は仕事、女は家庭」という従来の社会通念が変わること」の割合が 34.7%、「仕事に必要な職業能力を身につけること」の割合が 34.2%となっています。

図表 33

回答者数 = 3,044



【平成 28 年調査、平成 23 年調査】（参考）



【性別】

単位：％

区分	回答者数(件)	仕事に必要な職業能力を身につけること	「男は仕事、女は家庭」という従来の社会通念が変わること	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	能力や実績に応じた評価(給料面を含む)がなされること	男女共に育児休暇・介護休暇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ようになること	長時間労働の是正	働く上での悩みなどを相談する窓口を設ける	わからない	その他	無回答
女性	892	30.6	45.5	21.3	28.8	54.7	23.0	31.7	3.6	1.2	1.5	1.1
男性	2112	36.0	30.7	27.2	29.4	39.6	18.5	18.8	4.3	4.9	3.1	1.6

【性・年齢別】

単位：％

区分	回答者数(件)	仕事に必要な職業能力を身につけること	「男は仕事、女は家庭」という従来の社会通念が変わること	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	能力や実績に応じた評価(給料面を含む)がなされること	男女共に育児休暇・介護休暇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ようになること	長時間労働の是正	働く上での悩みなどを相談する窓口を設ける	わからない	その他	無回答
女性 30歳未満	183	24.0	50.8	19.1	27.9	65.0	26.2	24.6	1.6	0.5	—	2.7
30歳代	191	26.2	46.1	13.6	24.6	59.7	29.3	34.6	3.7	0.5	0.5	1.0
40歳代	301	32.9	40.2	22.3	29.2	49.5	20.6	39.2	3.3	2.0	3.3	1.0
50歳以上	212	36.8	48.1	28.8	33.0	48.6	18.4	25.0	5.2	1.4	0.9	—
男性 30歳未満	259	40.2	36.7	19.3	23.2	32.4	19.7	12.7	4.6	6.9	2.3	1.5
30歳代	430	35.3	30.2	22.8	31.9	44.7	18.1	20.0	3.0	5.8	2.6	2.3
40歳代	631	34.1	31.7	26.5	28.7	42.2	18.4	20.6	3.5	5.4	3.6	1.4
50歳以上	784	36.9	28.4	32.8	30.5	37.2	18.6	18.5	5.6	3.3	3.2	1.3

### 3 結婚、家庭生活と男女の役割について

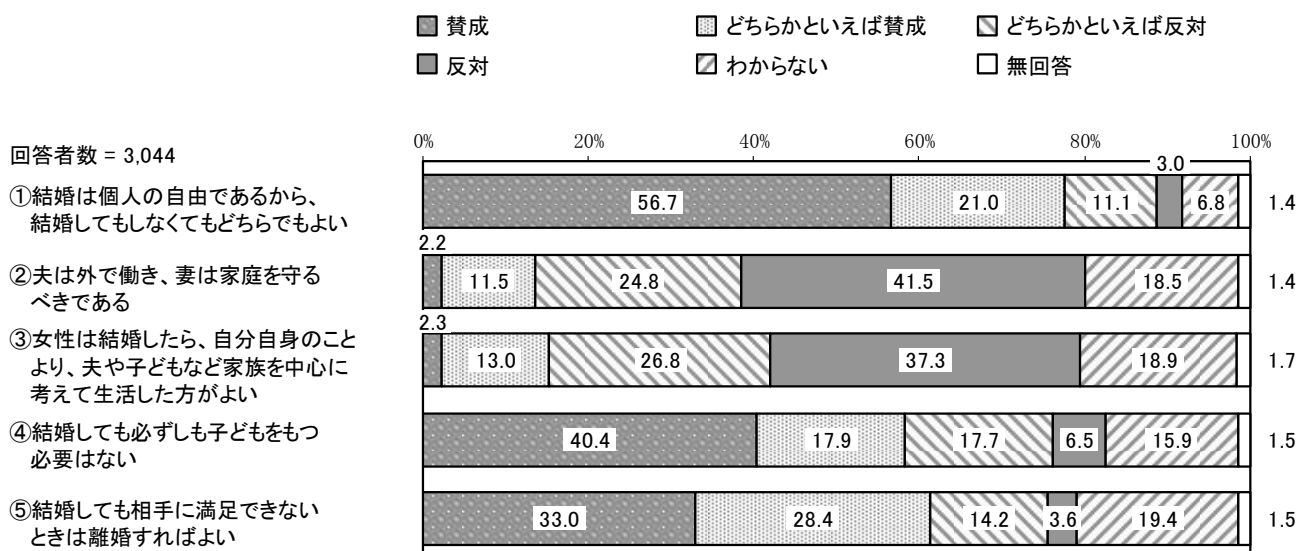
問 11 あなたは、結婚、家庭に関する次のような考えについて、どのように思いますか。  
 ①から⑤のそれぞれについてあなたの気持ちに最も近いものを1つずつ選んで  
 番号に○をつけてください。

「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」と「どちらかといえば賛成」をあわせた『賛成派』の割合が高くなっています。

平成 28 年調査と比べると、「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」、「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」について、『賛成派』の割合が増加しています。

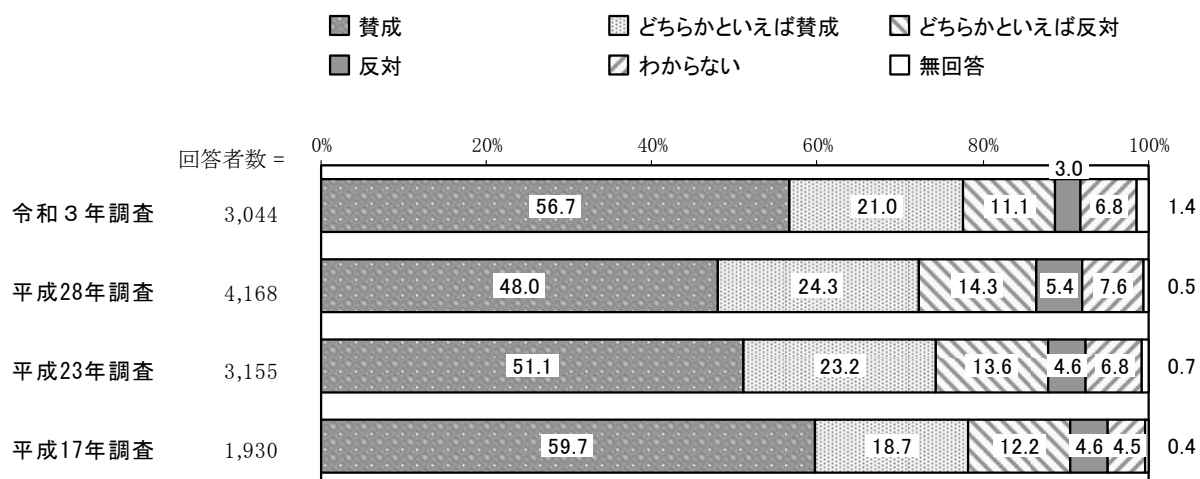
「②夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」、「③女性は結婚したら、自分自身のことより、夫や子どもなど家族を中心に考えて生活した方がよい」について、平成 28 年調査と比べると、「どちらかといえば反対」と「反対」をあわせた『反対派』の割合が増加しています。

図表 34

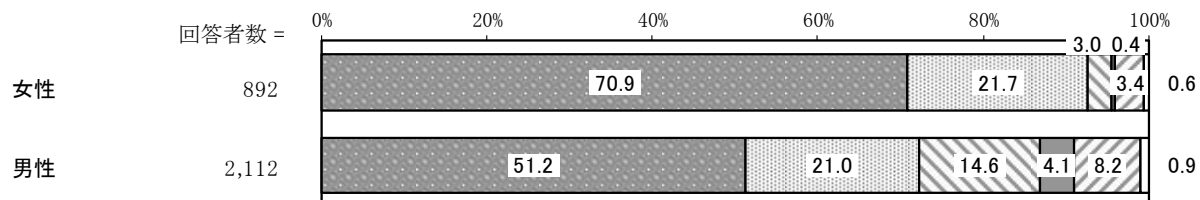


図表 35

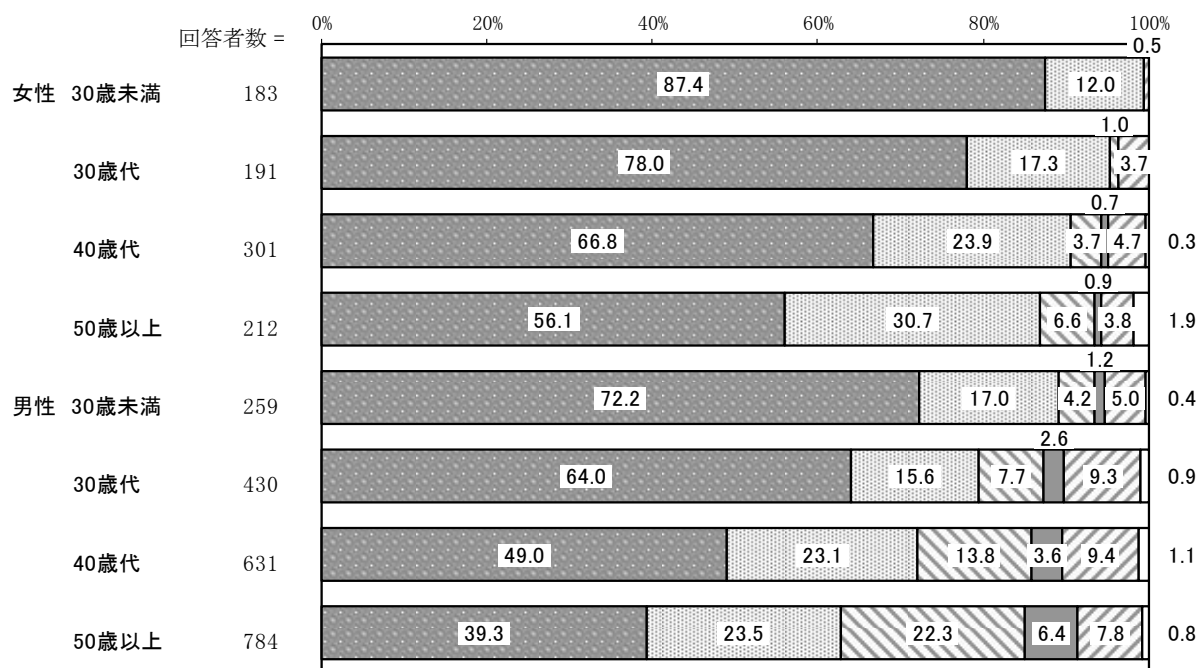
①結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい



【性別】



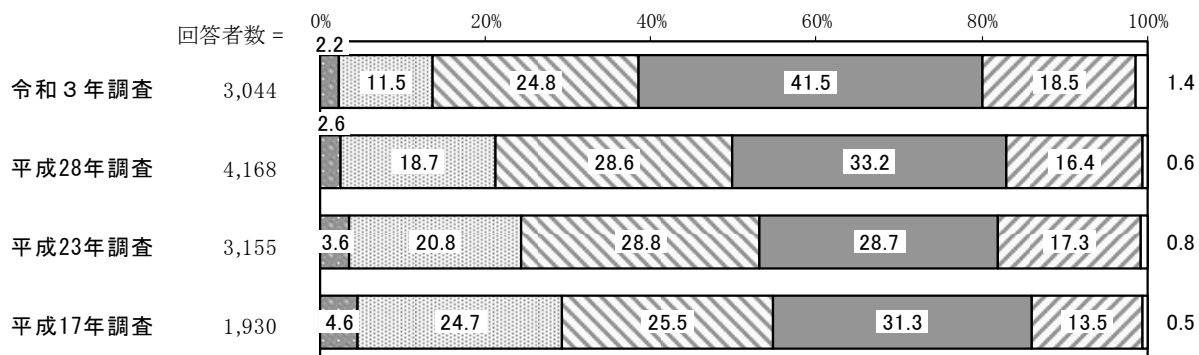
【性・年齢別】



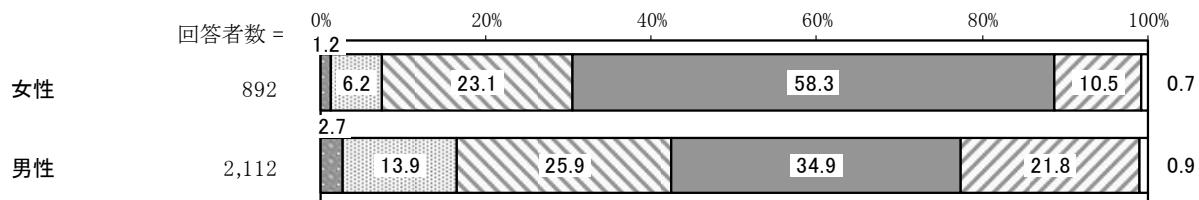
図表 36

②夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである

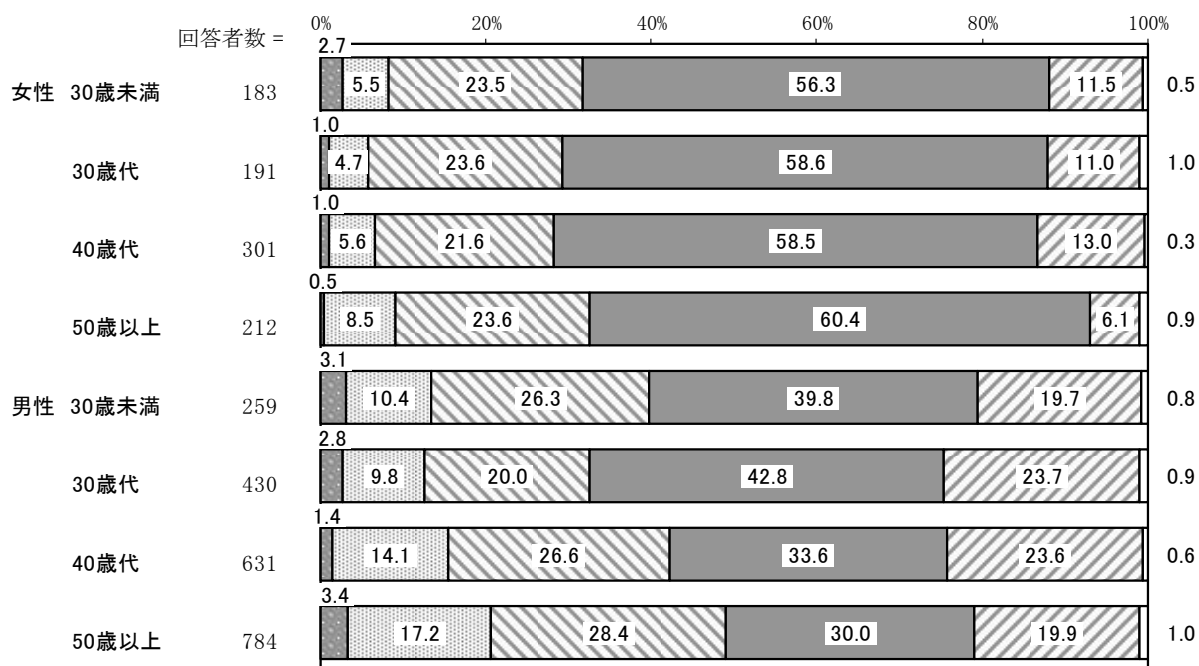
■ 賛成      ■ どちらかといえば賛成      ■ どちらかといえば反対  
 ■ 反対      ■ わからない      □ 無回答



【性別】



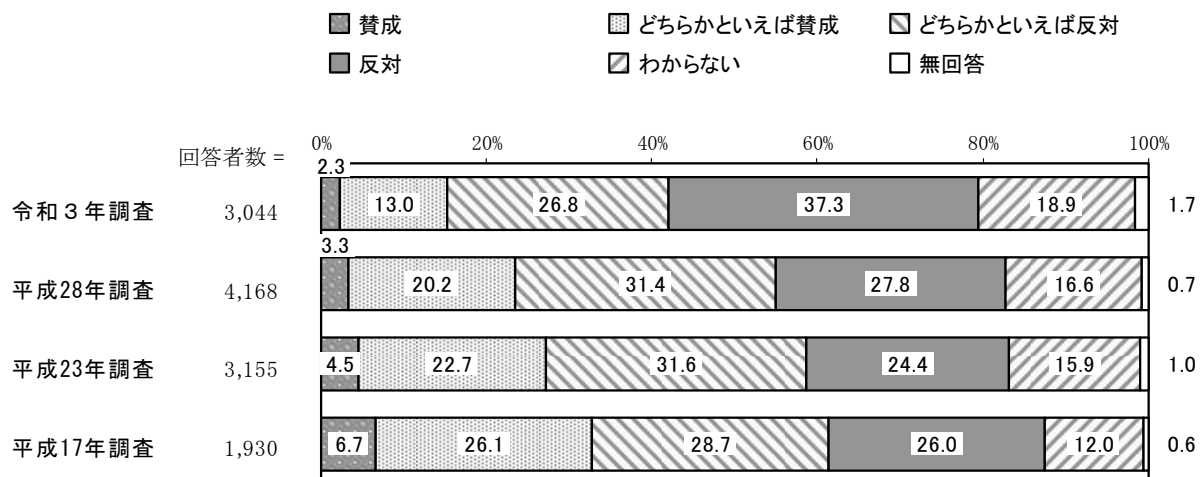
【性・年齢別】



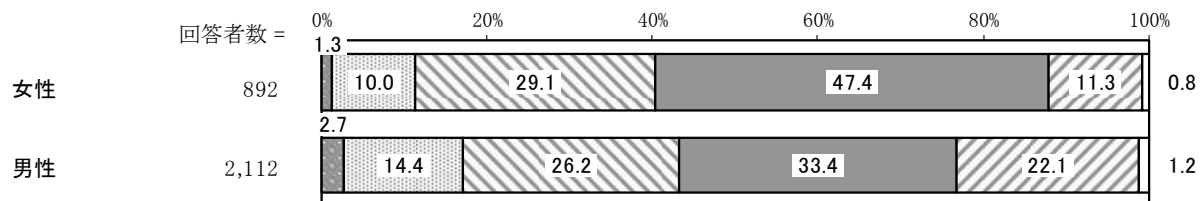


図表 37

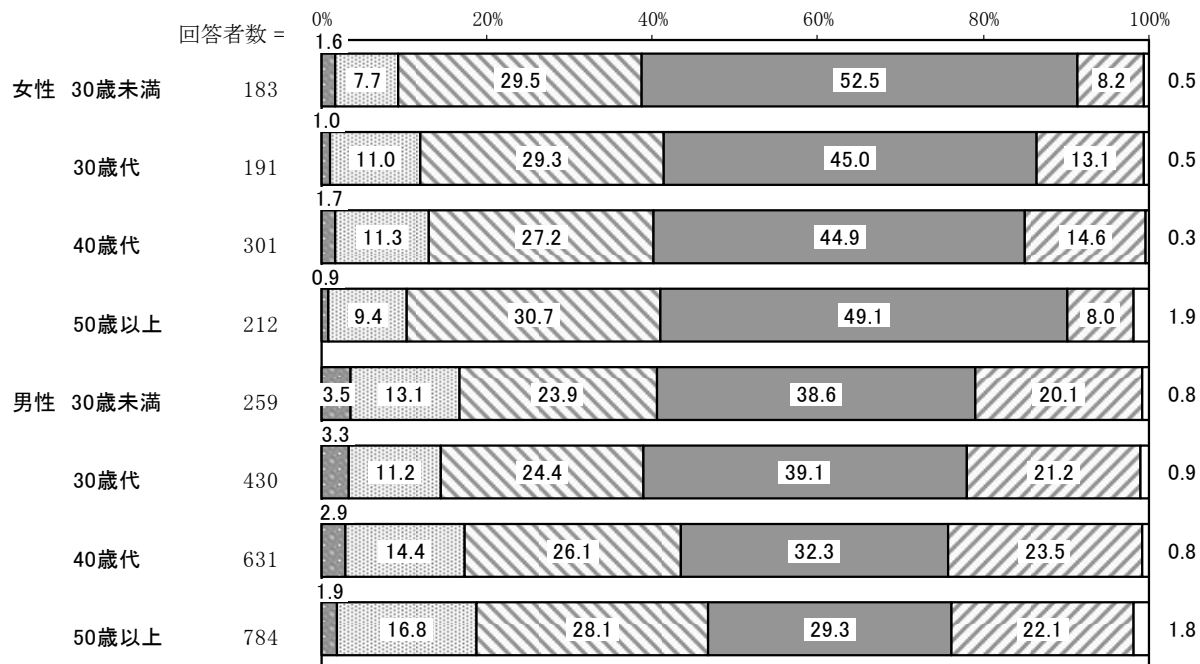
③女性は結婚したら、自分自身のことより、夫や子どもなど家族を中心に考えて生活した方がよい



【性別】

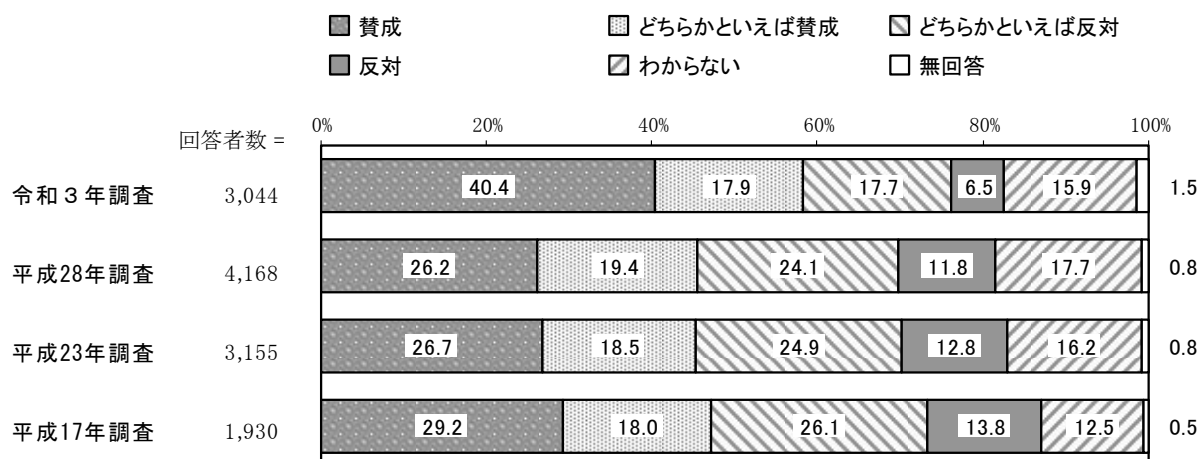


【性・年齢別】

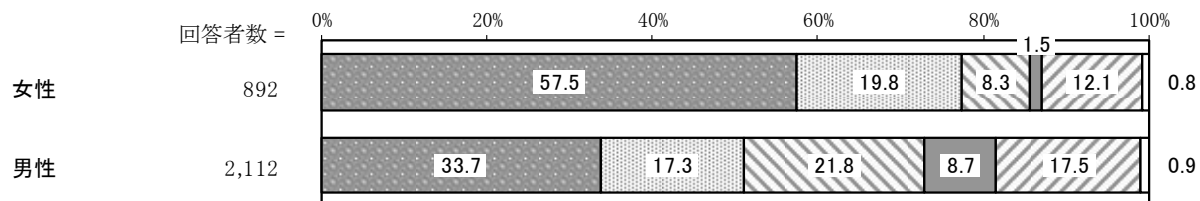


図表 38

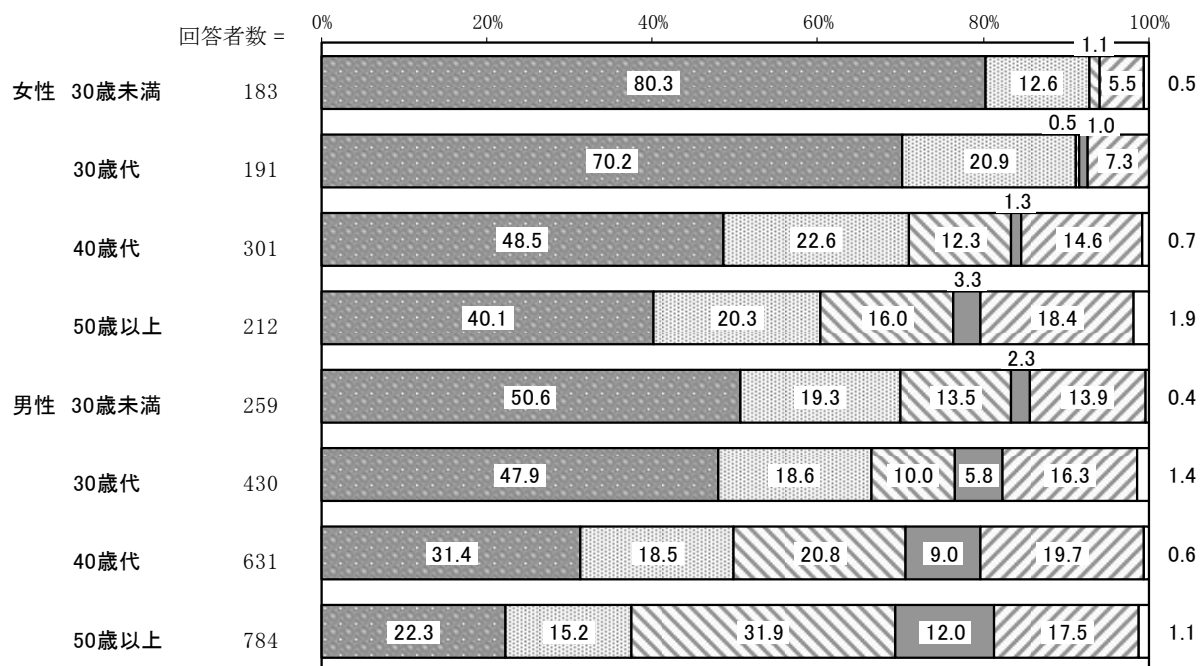
④結婚しても必ずしも子どもをもつ必要はない



【性別】

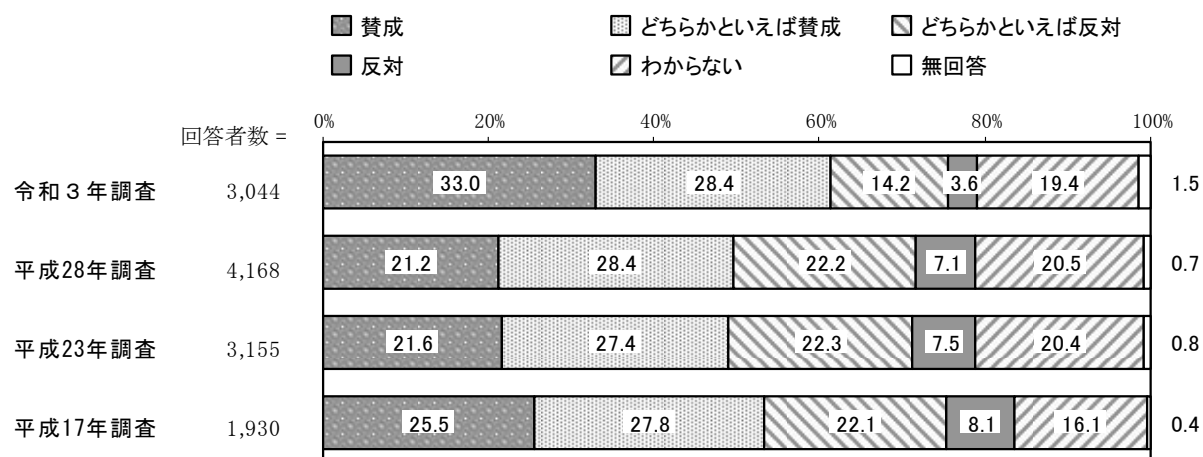


【性・年齢別】

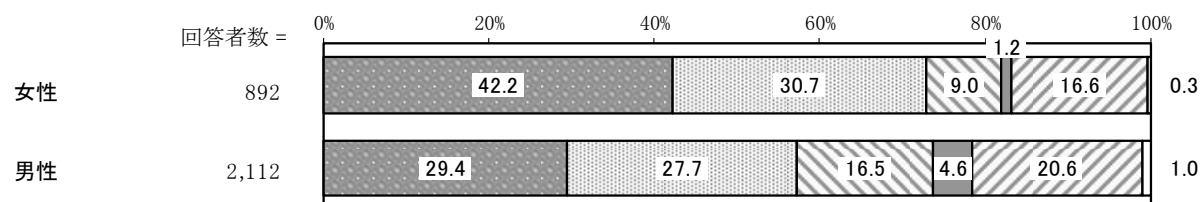


図表 39

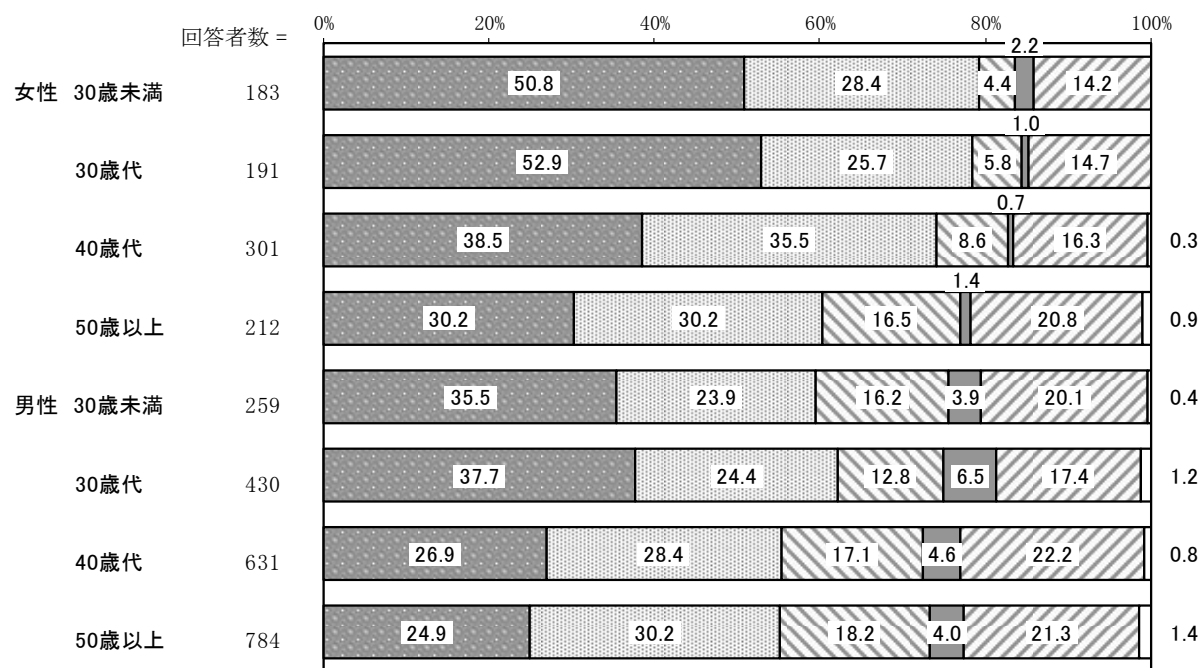
⑤結婚しても相手に満足できないときは離婚すればよい



【性別】



【性・年齢別】



問 12 あなたは、次にあげような家庭内の仕事を、男女のどちら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1つずつ選んで番号に○をつけてください。

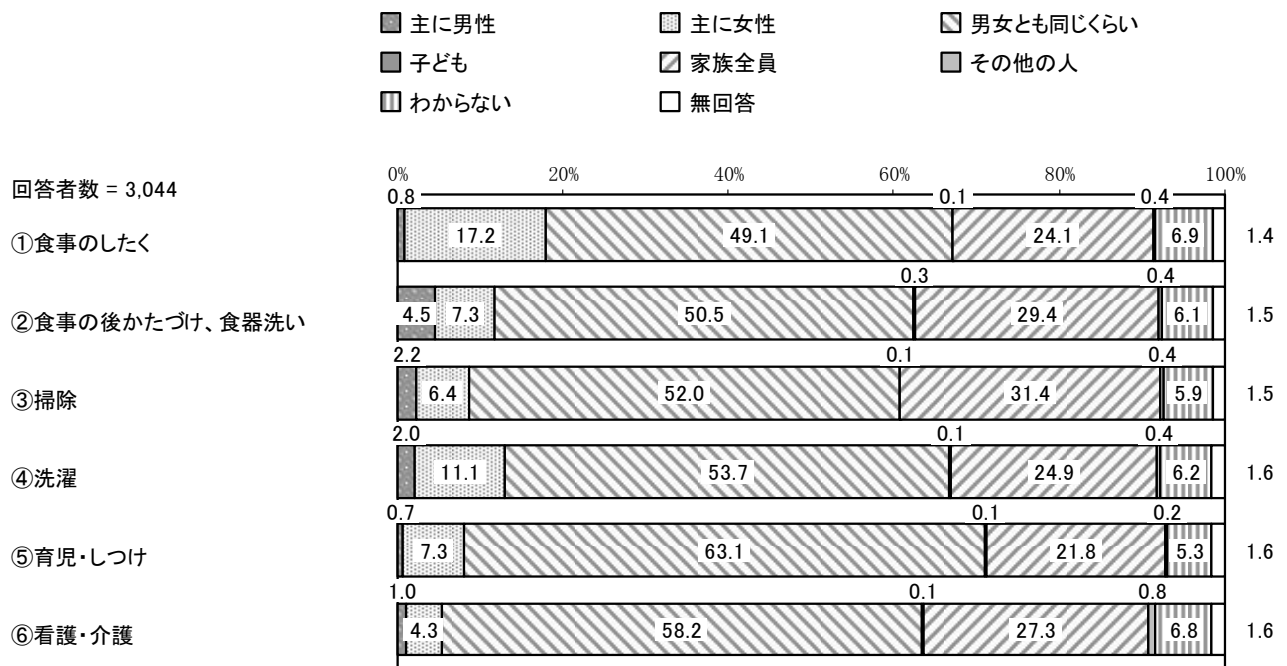
すべての項目において「男女とも同じくらい」の割合が高くなっています。

平成 28 年調査と比べると、「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」について、「男女とも同じくらい」の割合が増加しています。

「⑤育児・しつけ」について、平成 28 年調査と比べると、「男女とも同じくらい」の割合が減少しています。

「⑥看護・介護」について、平成 28 年調査と比べると、大きな変化はみられません。

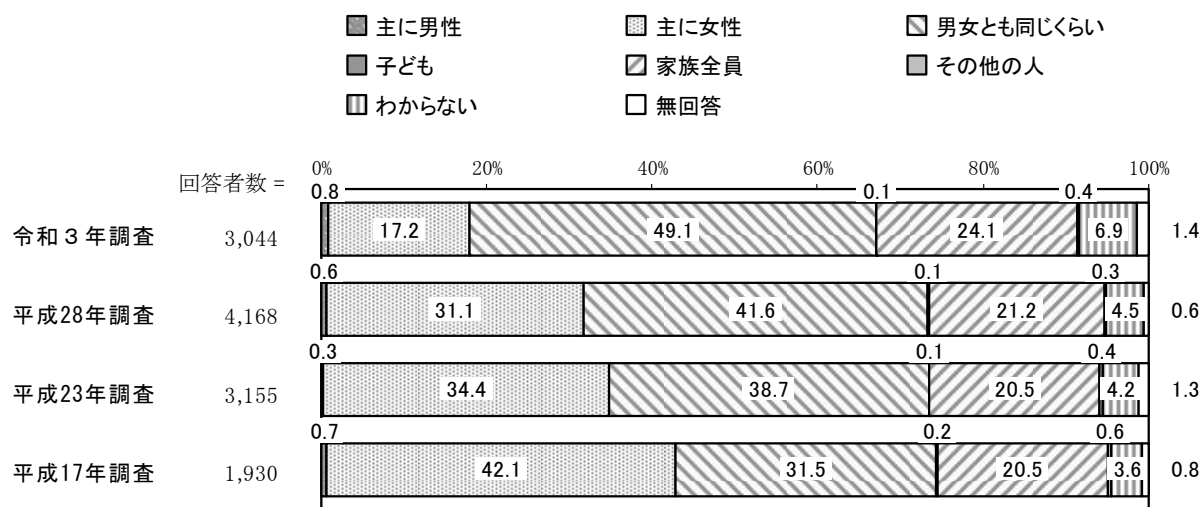
図表 40



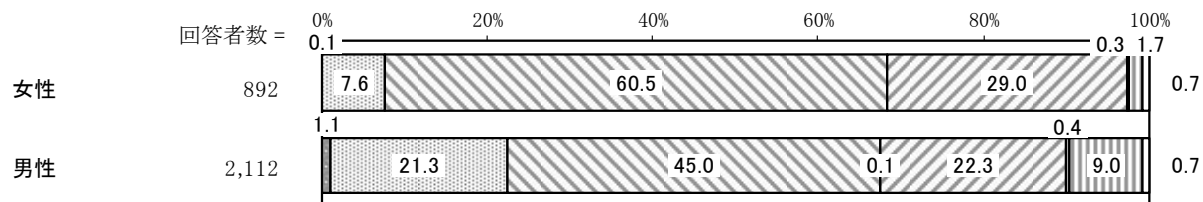
※平成 28 年調査までの選択肢は、「主に男性」は「夫」、「主に女性」は「妻」、「男女とも同じくらい」は「夫妻とも同じくらい」としていました。

図表 41

①食事のしたく

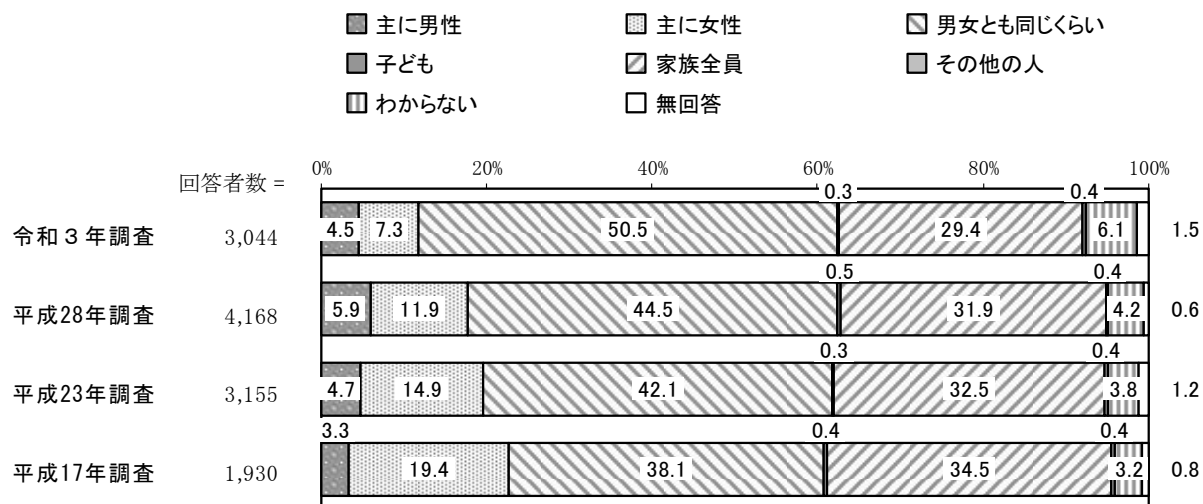


【性別】

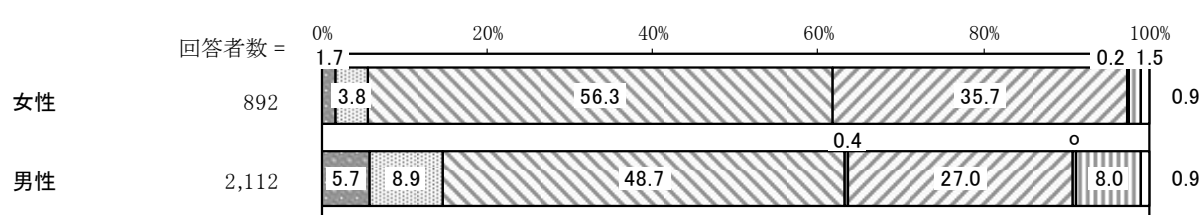


図表 42

②食事の後かたづけ、食器洗い

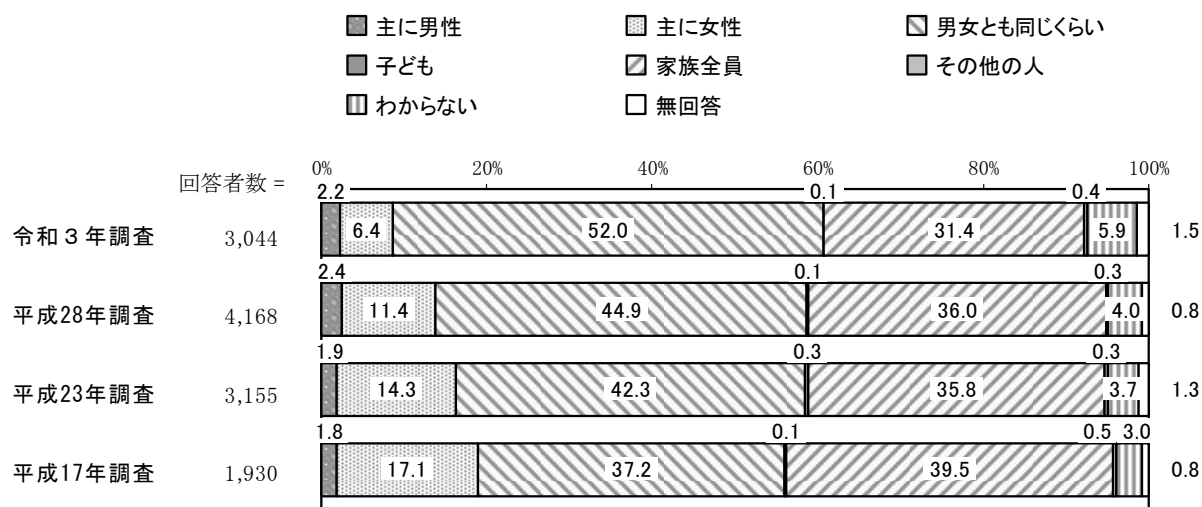


【性別】

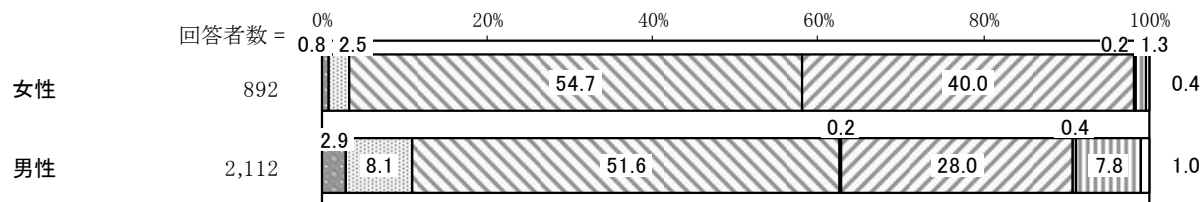


図表 43

③掃除

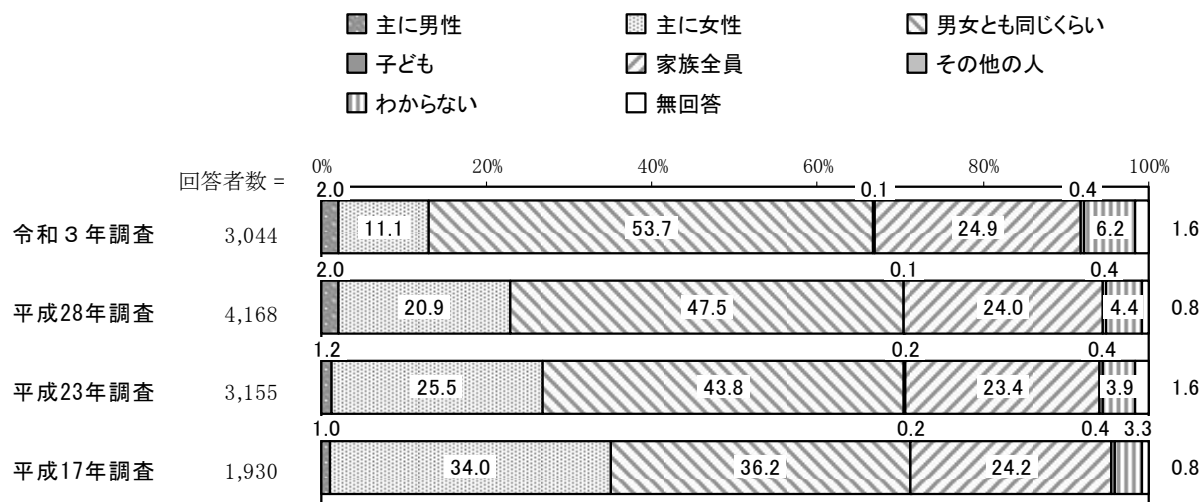


【性別】

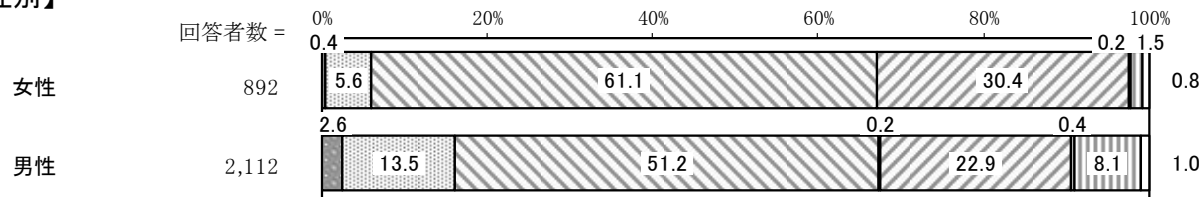


図表 44

④洗濯

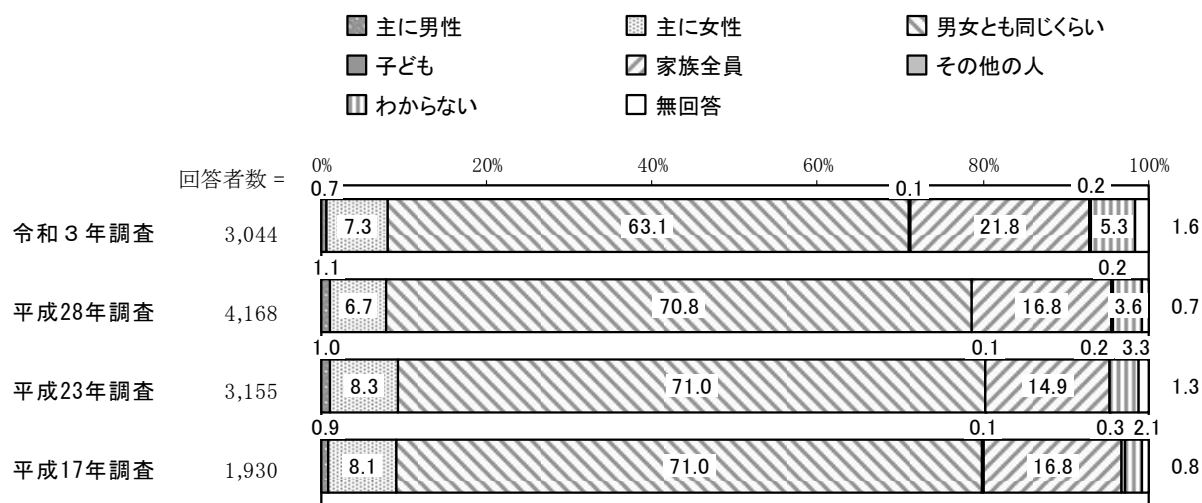


【性別】

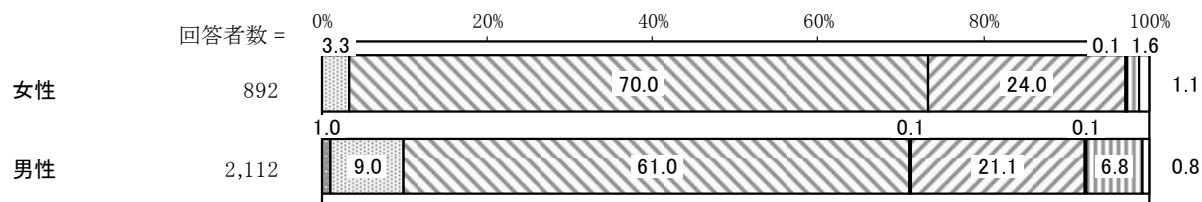


図表 45

⑤育児・しつけ

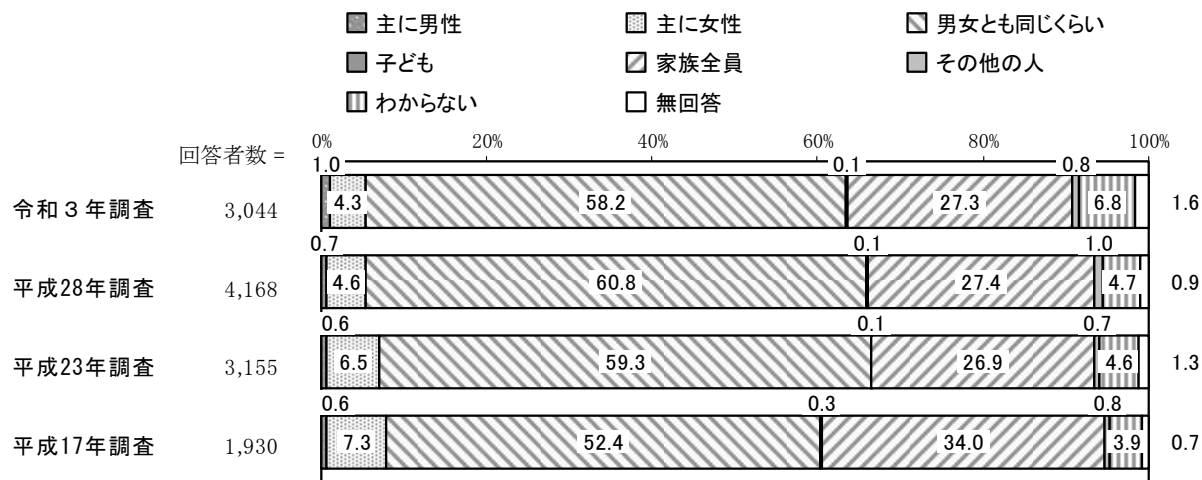


【性別】

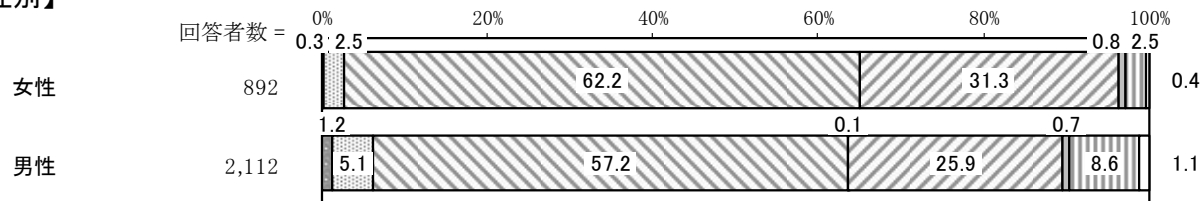


図表 46

⑥看護・介護



【性別】



問 13 この設問は、F4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、実際に男女のどちらが  
 分担していますか。  
 ①から⑥のそれぞれについて1つずつ選んで番号に○をつけてください。

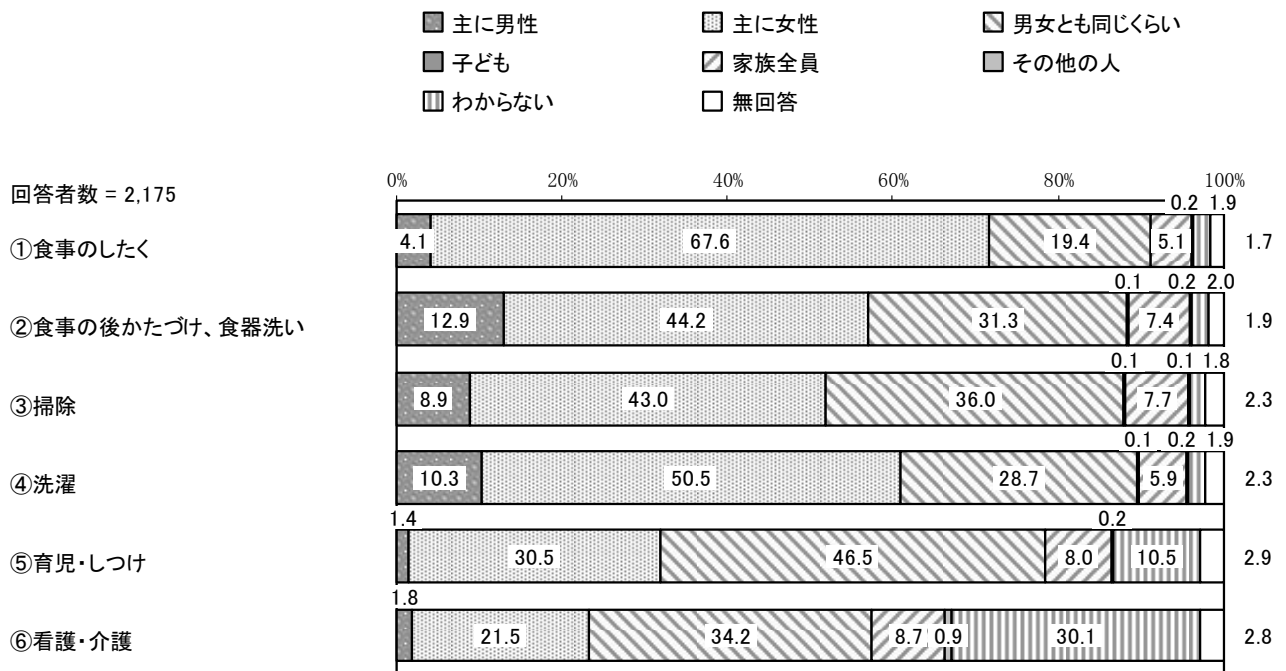
「①食事のしたく」で「主に女性」の割合が、「⑤育児・しつけ」で「男女とも同じくらい」の割合が高くなっています。

平成 28 年調査と比べると、「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」について「男女とも同じくらい」の割合が増加しています。

「⑤育児・しつけ」について、平成 28 年調査と比べると、「男女とも同じくらい」の割合が減少しています。

「⑥看護・介護」について、平成 28 年調査と比べると、大きな変化はみられません。

図表 47

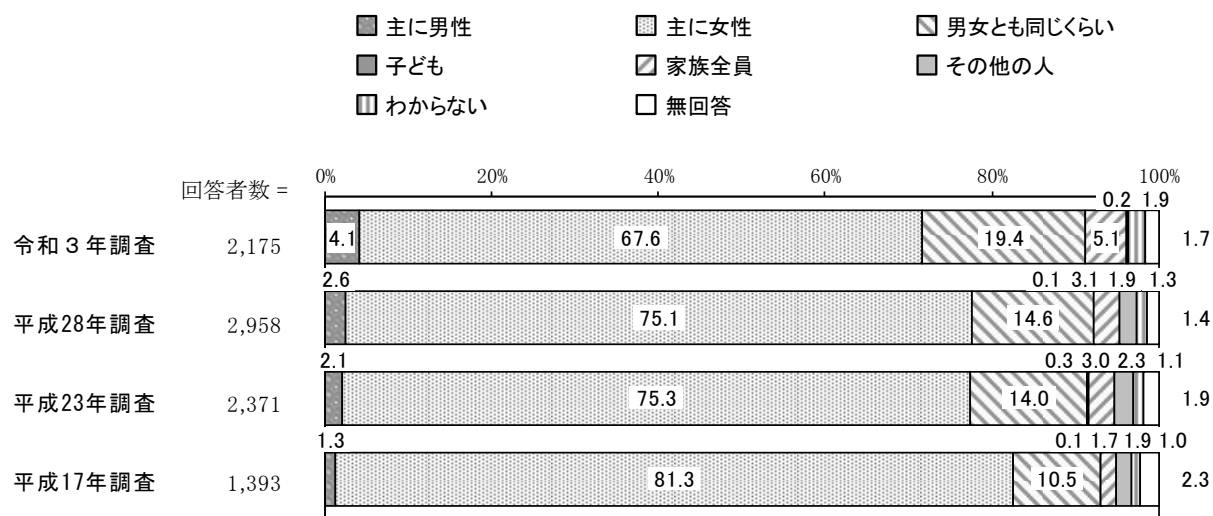


※平成 28 年調査までの選択肢は、「主に男性」は「夫」、「主に女性」は「妻」、「男女とも同じくらい」は「夫妻とも同じくらい」としていました。

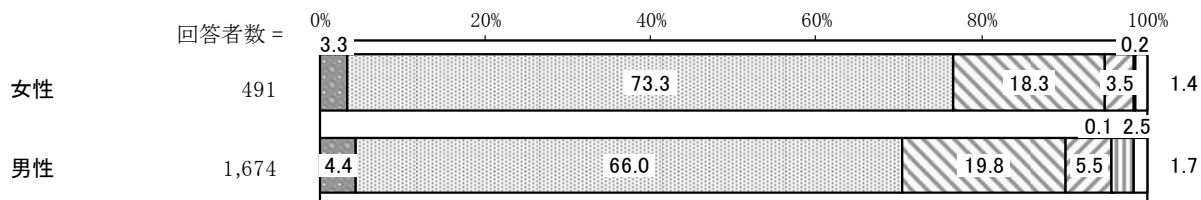


図表 48

①食事のしたく

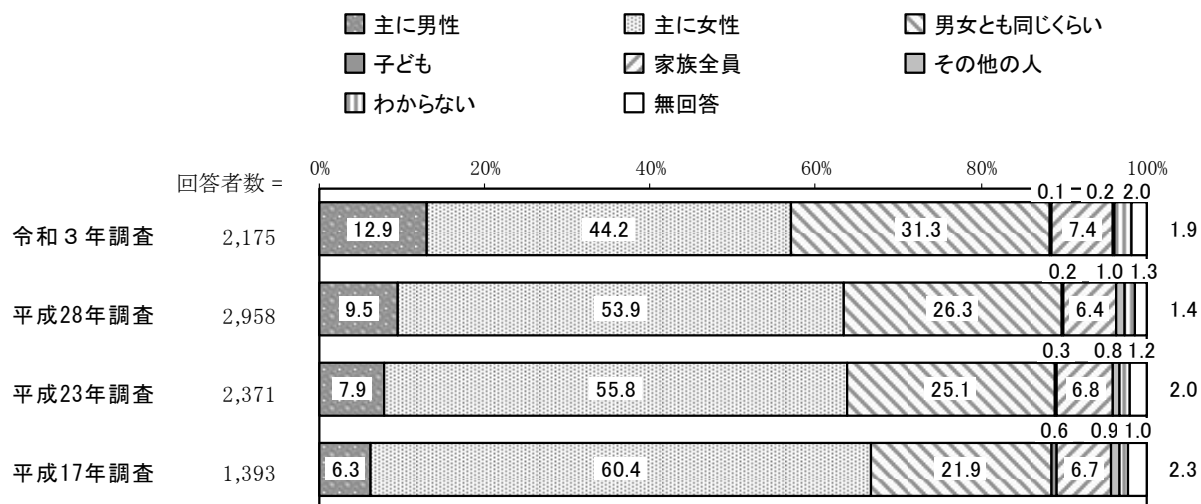


【性別】

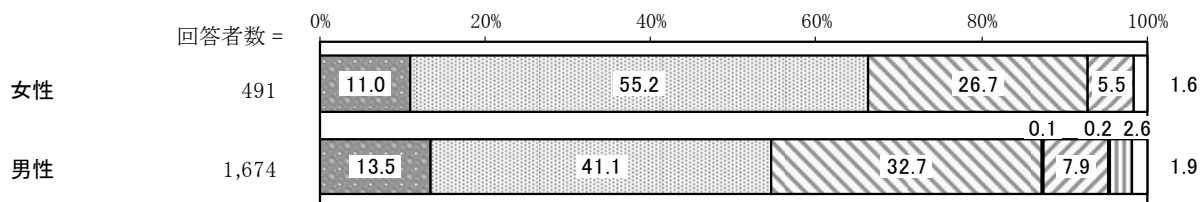


図表 49

②食事の後かたづけ、食器洗い

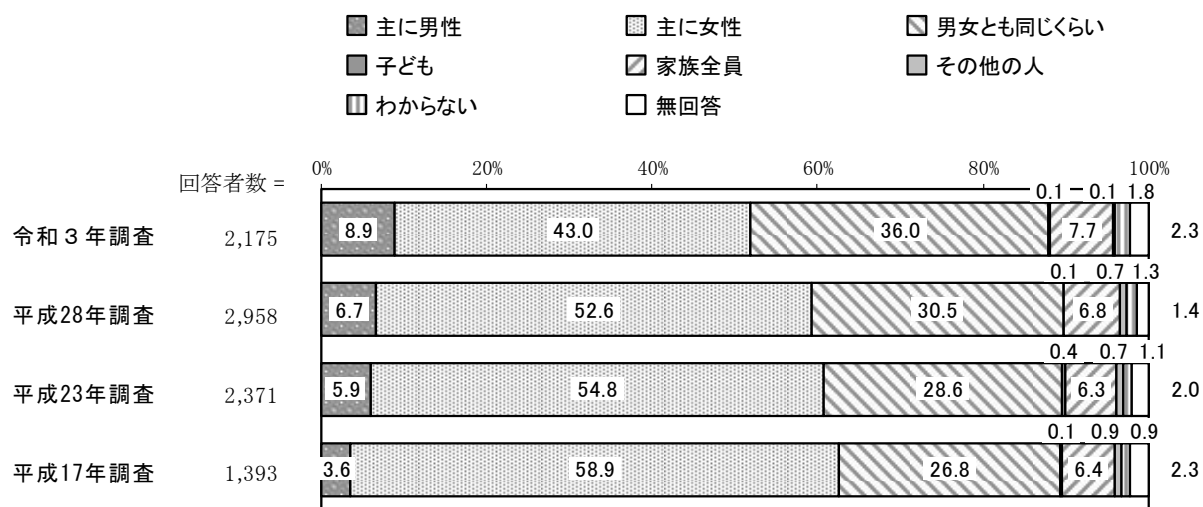


【性別】

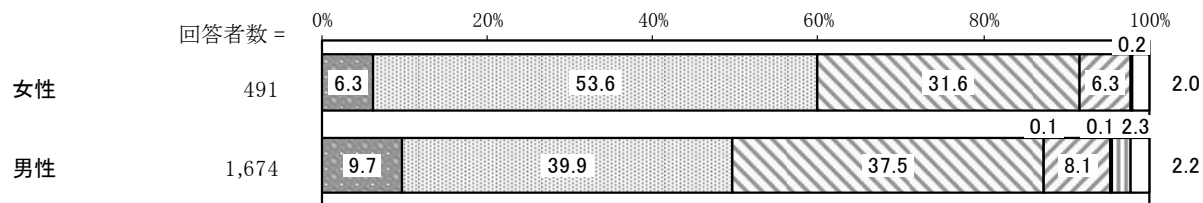


図表 50

③掃除

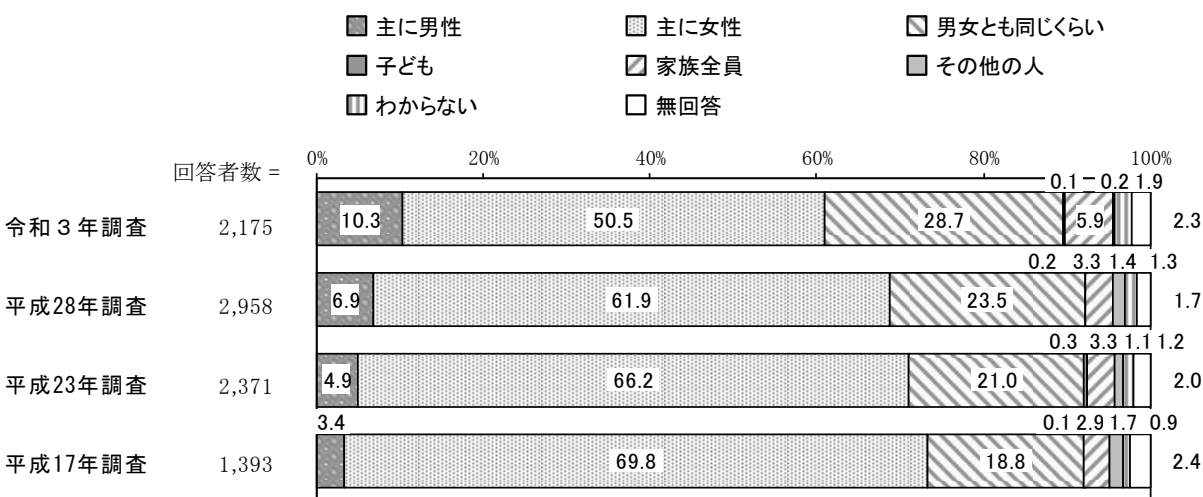


【性別】

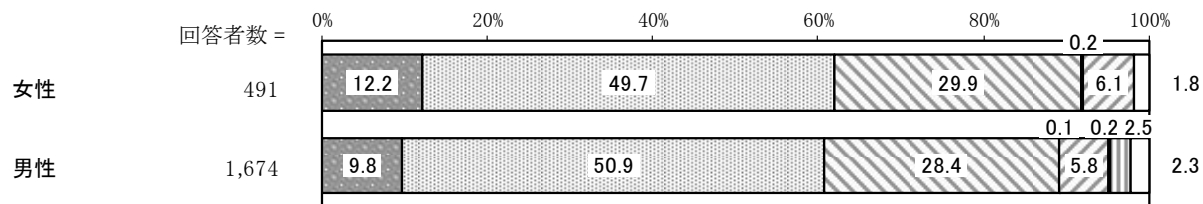


図表 51

④洗濯

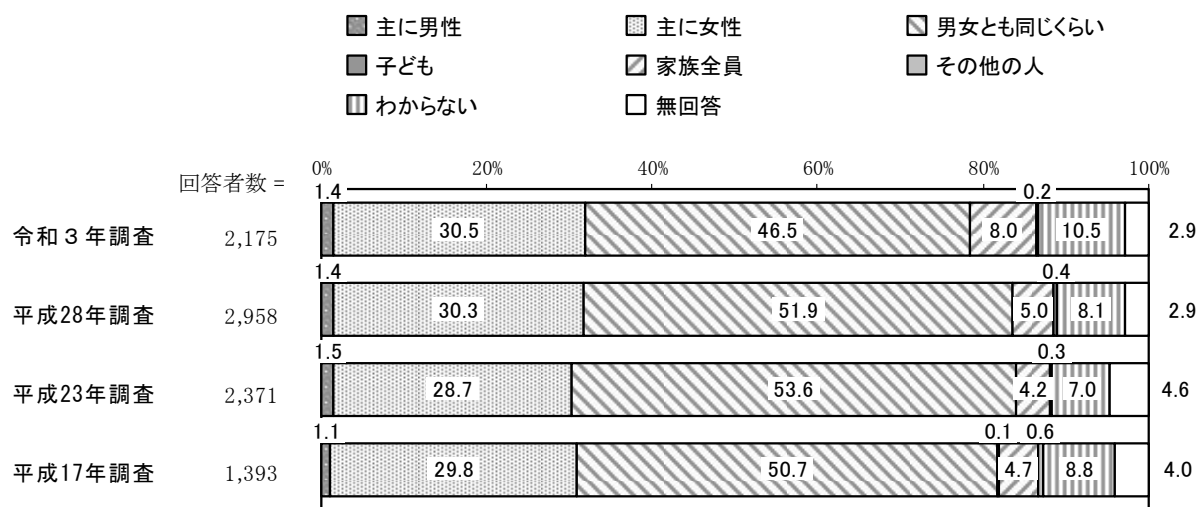


【性別】

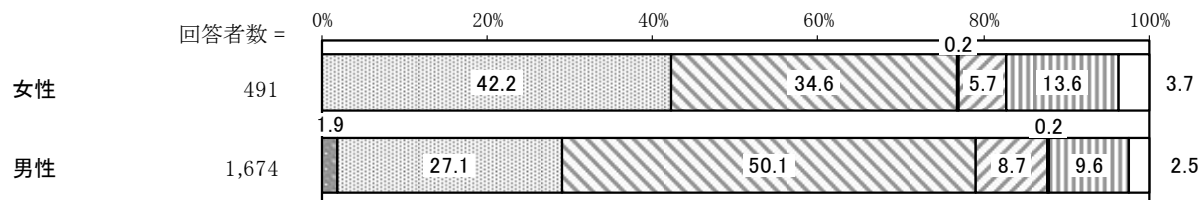


図表 52

⑤育児・しつけ

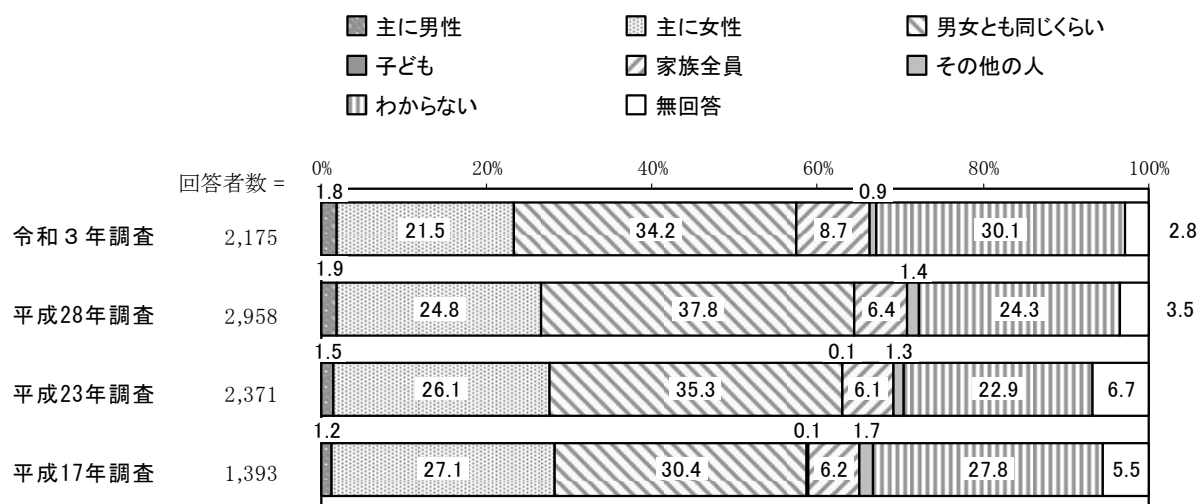


【性別】

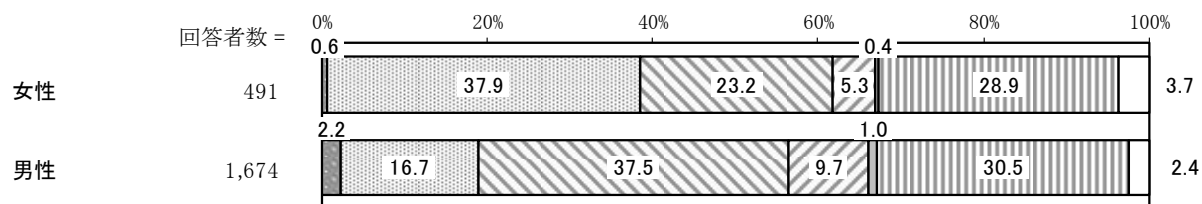


図表 53

⑥看護・介護



【性別】



## 4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

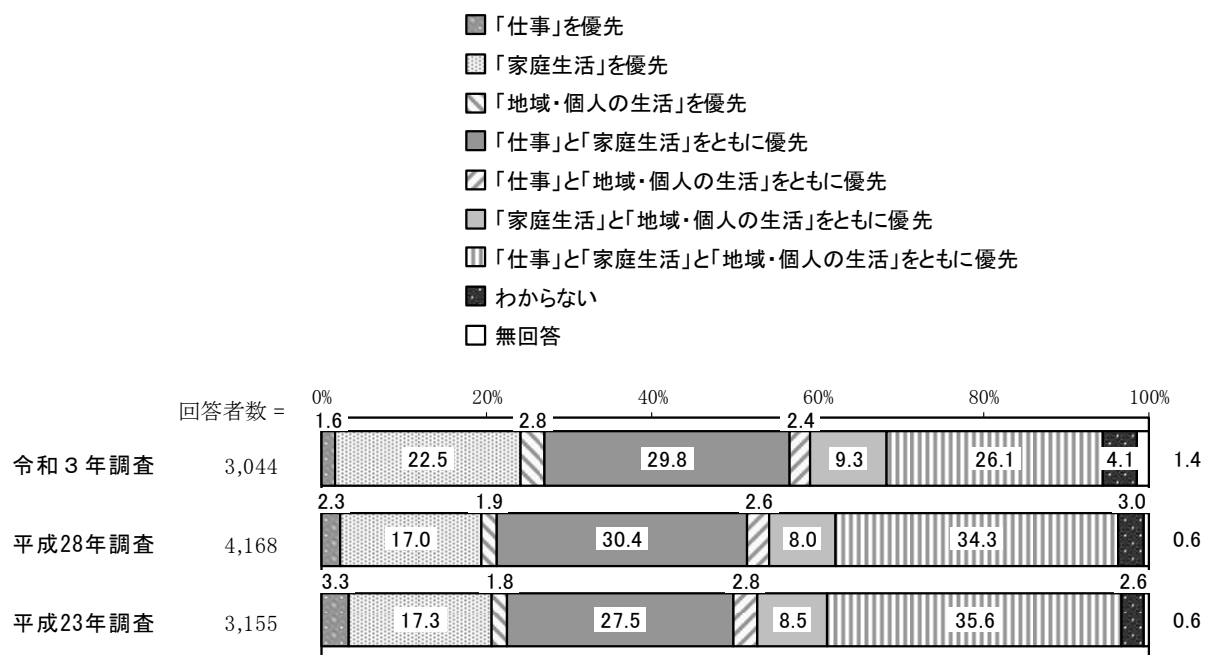
問 14 あなたが生活していく中で、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」（地域活動・学習・趣味・付き合い等）の優先度について、どのような状態が理想だと考えますか。また、実際の状況（現実）はどうか。理想と現実それぞれについて1つ選んで番号に○をつけてください。

### （1）理 想

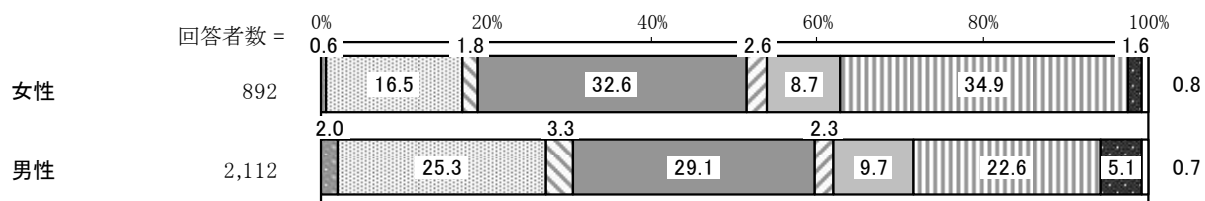
「仕事」と「家庭生活」をともに優先」の割合が 29.8%と最も高く、次いで「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先」の割合が 26.1%、「家庭生活」を優先」の割合が 22.5%となっています。

平成 28 年調査と比べると、「家庭生活」を優先」の割合が増加しています。一方、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先」の割合が減少しています。

図表 54



### 【性別】

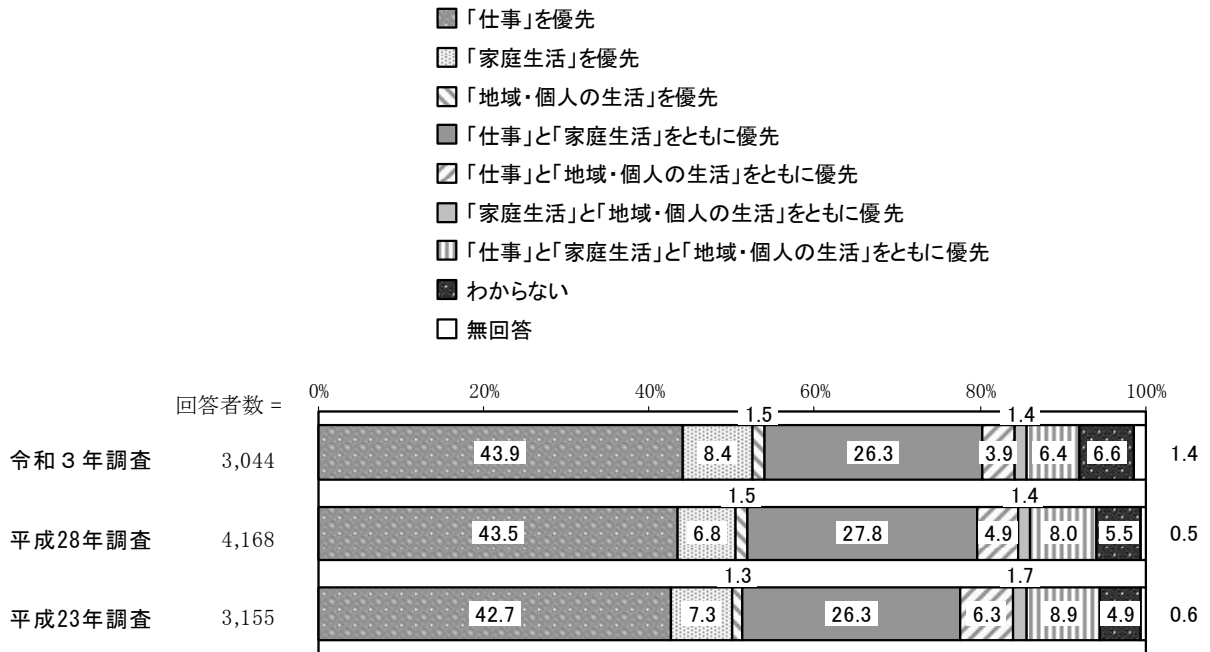


(2) 現 実

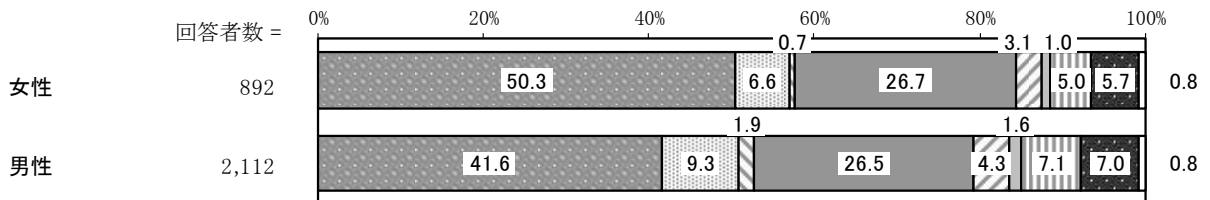
「仕事」を優先の割合が43.9%と最も高く、次いで「仕事」と「家庭生活」をともに優先の割合が26.3%となっています。

平成28年調査と比べると、大きな変化はみられません。

図表 55



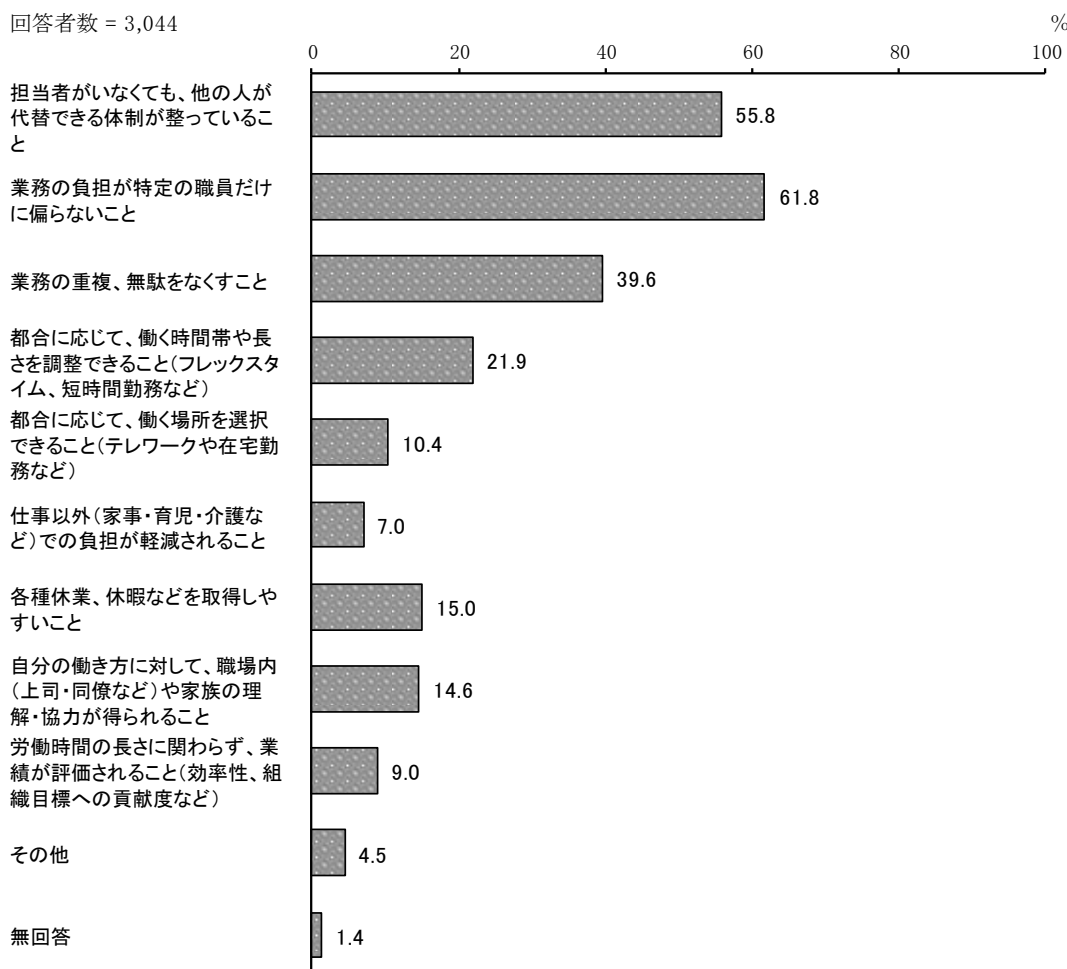
【性別】



問 15 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現させるために、長時間労働の是正が課題となっています。あなたは、仕事をする上でどのような改善が必要と思いますか。  
次の中からあてはまるものを3つまで（1つでもよい）選んで番号に○をつけてください。

「業務の負担が特定の職員だけに偏らないこと」の割合が 61.8%と最も高く、次いで「担当者がいなくても、他の人が代替できる体制が整っていること」の割合が 55.8%、「業務の重複、無駄をなくすこと」の割合が 39.6%となっています。

図表 56



【性別】

単位：％

区分	回答者数（件）	制が整っていること	担当者がいなくても、他の人が代替できる体制が整っていること	業務の負担が特定の職員だけに偏らないこと	業務の重複、無駄をなくすこと	都合に応じて、働く時間帯や長さを調整できること（フレックスタイム、短時間勤務など）	都合に応じて、働く場所を選択できること（テレワークや在宅勤務など）	仕事以外（家事・育児・介護など）での負担が軽減されること	各種休業、休暇などを取得しやすいこと	自分の働き方に対して、職場内（上司・同僚など）や家族の理解・協力が得られること	労働時間の長さに関わらず、業績が評価されること（効率性、組織目標への貢献度など）	その他	無回答
女性	892	59.2	61.2	40.5	32.6	11.4	10.9	17.6	18.6	9.1	1.8	0.6	
男性	2112	55.0	62.7	39.7	17.7	10.2	5.4	14.0	13.0	9.0	5.6	0.8	

【性・年齢別】

単位：％

区分	回答者数（件）	制が整っていること	担当者がいなくても、他の人が代替できる体制が整っていること	業務の負担が特定の職員だけに偏らないこと	業務の重複、無駄をなくすこと	都合に応じて、働く時間帯や長さを調整できること（フレックスタイム、短時間勤務など）	都合に応じて、働く場所を選択できること（テレワークや在宅勤務など）	仕事以外（家事・育児・介護など）での負担が軽減されること	各種休業、休暇などを取得しやすいこと	自分の働き方に対して、職場内（上司・同僚など）や家族の理解・協力が得られること	労働時間の長さに関わらず、業績が評価されること（効率性、組織目標への貢献度など）	その他	無回答
女性 30歳未満	183	53.6	61.7	42.1	31.7	11.5	9.3	27.3	15.8	6.6	1.1	0.5	
30歳代	191	62.8	60.7	38.7	34.0	15.2	8.9	16.2	17.3	8.4	1.6	—	
40歳代	301	60.5	59.8	42.9	35.2	12.0	11.0	13.3	19.6	11.3	2.7	0.7	
50歳以上	212	59.0	62.7	37.7	28.3	7.5	13.7	16.5	21.2	9.0	1.4	0.9	
男性 30歳未満	259	45.6	59.1	42.1	16.6	13.9	3.1	19.3	10.8	6.6	4.6	0.4	
30歳代	430	54.2	61.4	44.2	18.1	12.8	4.2	11.9	13.5	8.6	6.0	1.9	
40歳代	631	56.9	64.5	41.2	16.8	10.6	6.2	14.3	13.8	9.7	6.7	0.2	
50歳以上	784	57.3	63.3	35.1	18.6	7.3	6.3	13.3	12.9	9.3	4.7	0.9	

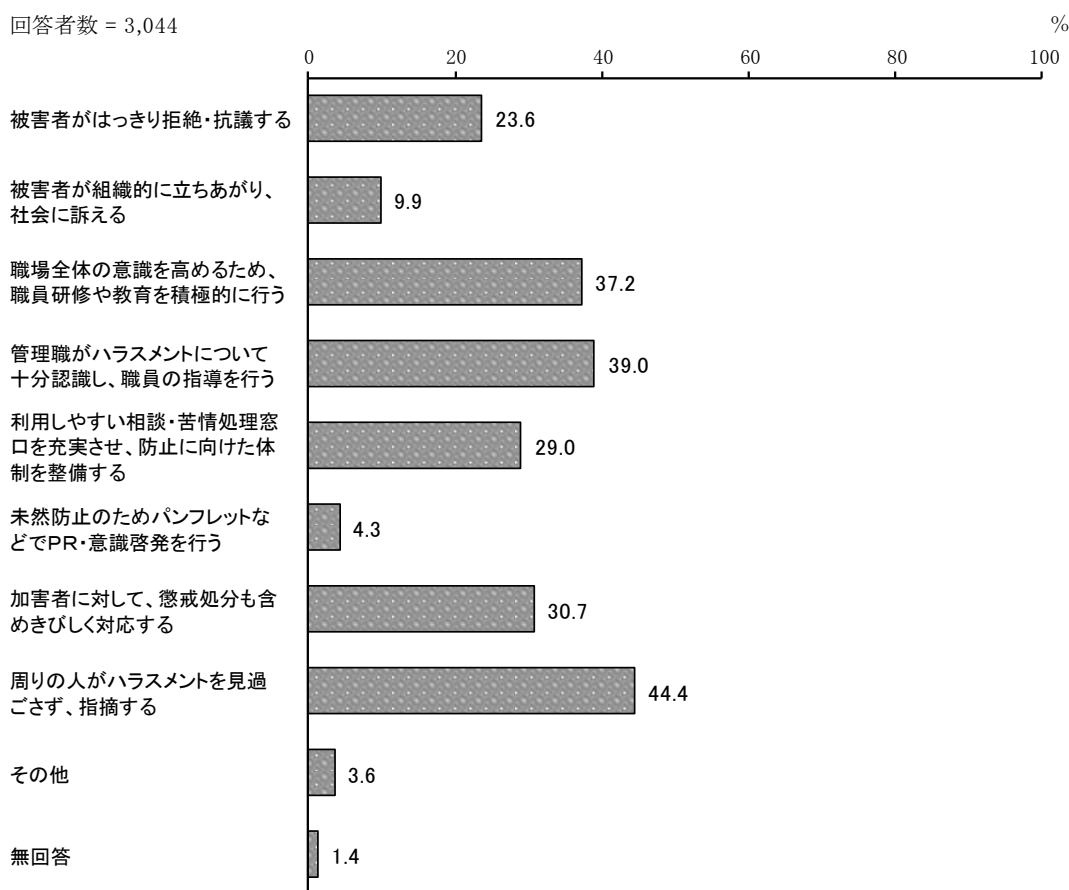
## 5 人権について

問 16 あなたは、ハラスメント（嫌がらせ）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。

「周りの人がハラスメントを見過ごさず、指摘する」の割合が44.4%と最も高く、次いで「管理職が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39.0%、「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」の割合が37.2%となっています。

性別でみると、女性で「管理職がハラスメントについて十分認識し、職員の指導を行う」、「周りの人がハラスメントを見過ごさず、指摘する」の割合が高くなっています。また、男性で「被害者がはっきり拒絶・抗議する」、「被害者が組織的に立ちあがり、社会に訴える」の割合が高くなっています。

図表 57





【性別】

単位：％

区分	回答者数(件)	被害者がはつきり拒絶・抗議する	被害者が組織的に立ちあがり、社会に訴える	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	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	管理職がハラスメントについて十分認識し、職員の指導を行う	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	未然防止のためパンフレットなどでPR・意識啓発を行う	加害者に対して、懲戒処分も含めきびしく対応する	周りの人がハラスメントを見過ごさず、指摘する	その他	無回答
女性	892	17.5	6.4	40.6	45.5	32.2	4.0	31.5	55.4	1.6	0.6	
男性	2112	26.4	11.4	36.2	36.7	27.9	4.5	30.7	40.2	4.4	0.8	

【性・年齢別】

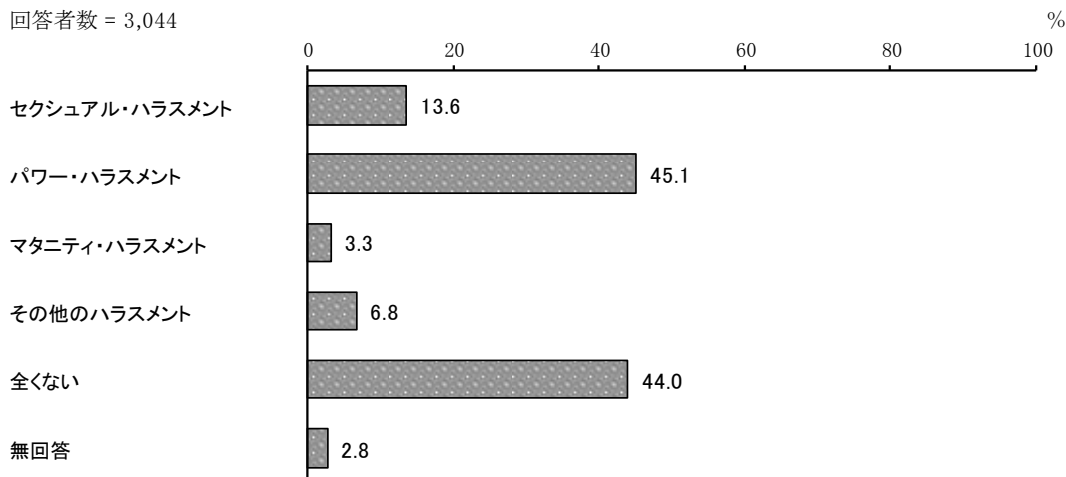
単位：％

区分	回答者数(件)	被害者がはつきり拒絶・抗議する	被害者が組織的に立ちあがり、社会に訴える	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	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	管理職がハラスメントについて十分認識し、職員の指導を行う	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	未然防止のためパンフレットなどでPR・意識啓発を行う	加害者に対して、懲戒処分も含めきびしく対応する	周りの人がハラスメントを見過ごさず、指摘する	その他	無回答
女性 30歳未満	183	13.7	6.0	31.1	51.4	26.2	2.2	37.2	55.7	1.1	1.1	
30歳代	191	17.3	8.9	34.6	42.4	31.9	2.1	39.3	52.9	1.6	—	
40歳代	301	18.3	5.3	46.2	49.2	33.9	4.7	30.9	55.8	1.3	0.3	
50歳以上	212	20.3	6.1	47.2	37.7	34.9	6.6	20.3	57.1	1.9	0.9	
男性 30歳未満	259	27.0	12.4	24.7	39.4	23.2	3.5	35.1	33.6	4.2	0.8	
30歳代	430	28.6	13.0	31.2	39.1	23.5	2.3	34.4	39.1	6.3	1.2	
40歳代	631	23.0	9.4	38.4	38.8	26.6	5.5	30.4	40.4	5.2	0.3	
50歳以上	784	27.8	11.7	40.9	32.9	33.2	5.2	27.7	42.9	2.7	0.8	

問 17 あなたは、職場でのハラスメントについて、自分やまわりの人が経験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。

「パワー・ハラスメント」の割合が45.1%と最も高く、次いで「全くない」の割合が44.0%、「セクシュアル・ハラスメント」の割合が13.6%となっています。  
性別でみると、男性に比べ、女性で「セクシュアル・ハラスメント」の割合が高くなっています。

図表 58



【性別】

単位：%

区分	回答者数 (件)	セクシュアル・ハラスメント	パワー・ハラスメント	マタニティ・ハラスメント	その他のハラスメント	全くない	無回答
女性	892	22.2	42.9	7.4	7.3	39.9	2.8
男性	2112	10.0	46.5	1.7	6.6	46.1	1.9

【性・年齢別】

単位：%

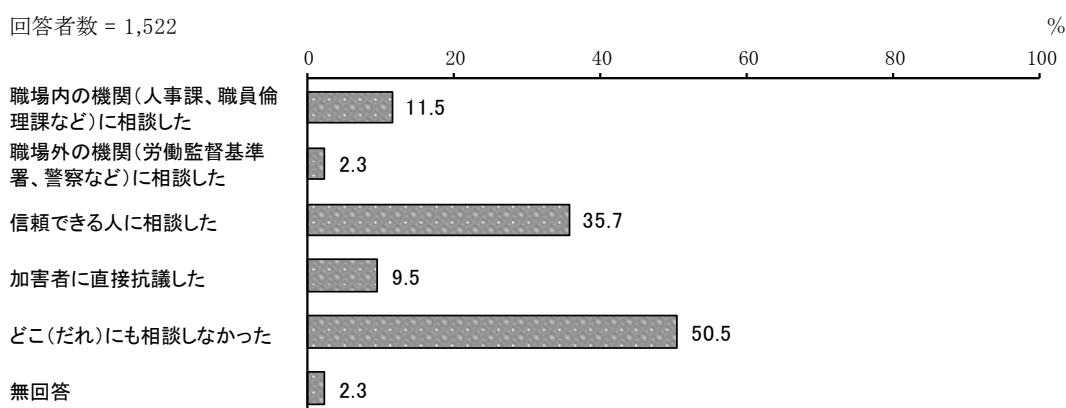
区分	回答者数 (件)	セクシュアル・ハラスメント	パワー・ハラスメント	マタニティ・ハラスメント	その他のハラスメント	全くない	無回答
女性 30歳未満	183	12.6	27.9	3.3	3.8	62.3	1.6
30歳代	191	20.4	37.7	8.4	6.3	44.5	2.1
40歳代	301	27.9	47.8	9.0	9.6	31.2	3.3
50歳以上	212	24.5	52.8	7.1	7.5	29.7	3.8
男性 30歳未満	259	8.5	29.7	1.9	3.9	64.9	0.8
30歳代	430	9.3	48.6	1.2	4.7	43.5	1.9
40歳代	631	12.2	52.6	2.2	7.4	39.3	2.4
50歳以上	784	9.2	46.0	1.3	7.9	47.1	1.7

問 17-1 問 17 で「1. セクシュアル・ハラスメント」「2. パワー・ハラスメント」「3. マタニティ・ハラスメント」「4. その他のハラスメント」を選択した方におたずねします。  
 あなたは、ハラスメントに対してどのような対応をしましたか。  
 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。

「どこ（だれ）にも相談しなかった」の割合が 50.5%と最も高く、次いで「信頼できる人に相談した」の割合が 35.7%、「職場内の機関（人事課、職員倫理課など）に相談した」の割合が 11.5%となっています。

性別でみると、男性に比べ、女性で「信頼できる人に相談した」の割合が高くなっています。また、男性で「どこ（だれ）にも相談しなかった」の割合が高くなっています。

図表 59



【性別】

単位：%

区分	回答者数(件)	職場内の機関(人事課、職員倫理課など)に相談した	職場外の機関(労働監督基準署、警察など)に相談した	信頼できる人に相談した	加害者に直接抗議した	どこ(だれ)にも相談しなかった	無回答
女性	478	13.6	1.5	49.0	9.2	41.2	1.7
男性	1034	10.6	2.7	29.7	9.7	54.7	2.5

【性・年齢別】

単位：%

区分	回答者数(件)	職場内の機関(人事課、職員倫理課など)に相談した	職場外の機関(労働監督基準署、警察など)に相談した	信頼できる人に相談した	加害者に直接抗議した	どこ(だれ)にも相談しなかった	無回答
女性 30歳未満	62	14.5	1.6	62.9	4.8	32.3	4.8
30歳代	95	13.7	1.1	52.6	8.4	37.9	2.1
40歳代	183	12.6	1.6	48.6	9.3	43.7	0.5
50歳以上	133	15.0	1.5	39.8	11.3	45.1	0.8
男性 30歳未満	86	8.1	3.5	37.2	3.5	46.5	7.0
30歳代	224	8.9	3.6	27.7	8.0	55.4	4.5
40歳代	346	9.0	2.6	30.3	9.2	58.4	1.2
50歳以上	374	13.9	2.1	28.9	12.3	52.7	1.6

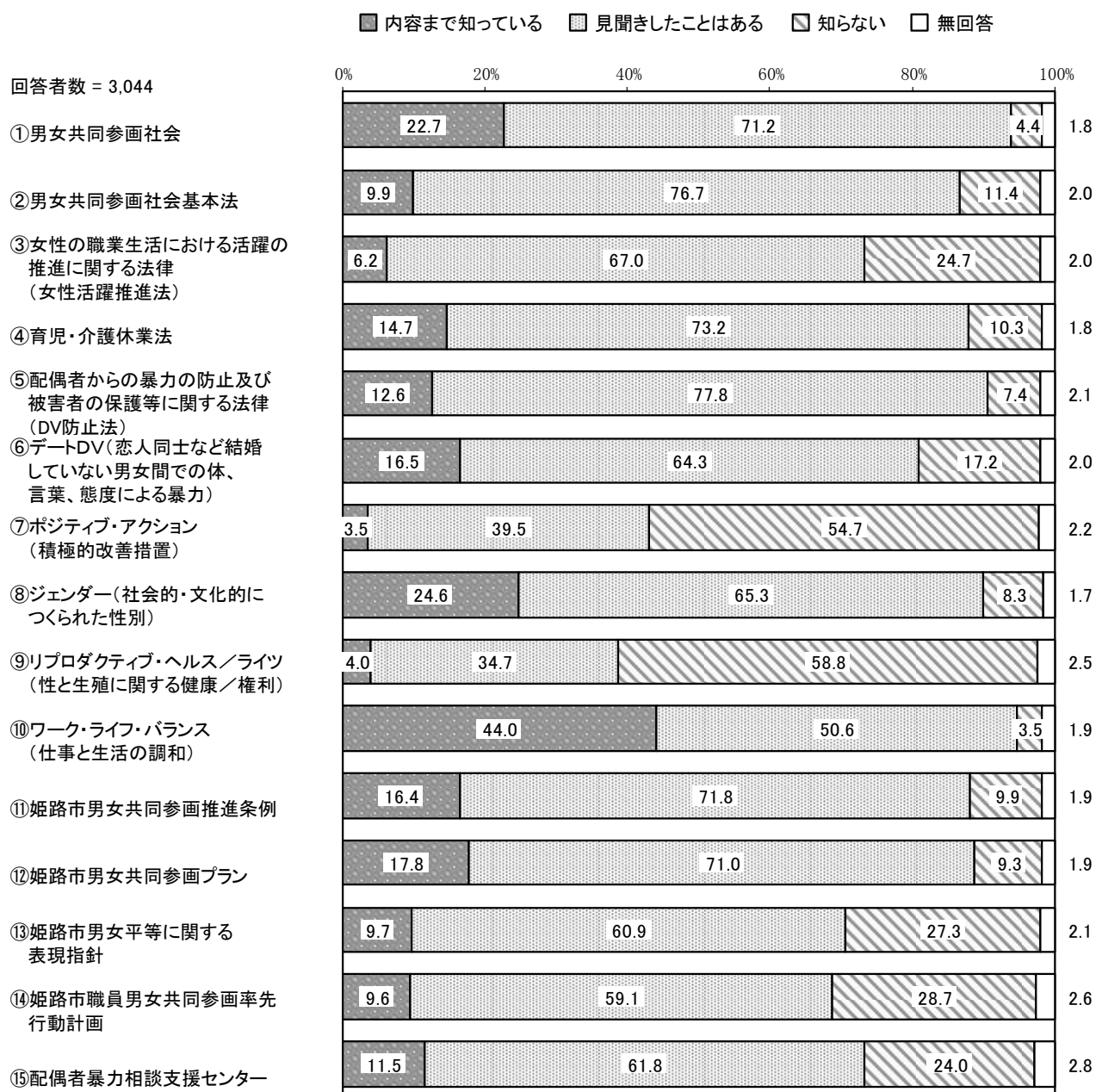
## 6 男女共同参画に関する施策などについて

問 18 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⑮のそれぞれについて1つずつ選んで番号に○をつけてください。

「⑦ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」「⑨リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康／権利）」で「知らない」の割合が高くなっています。

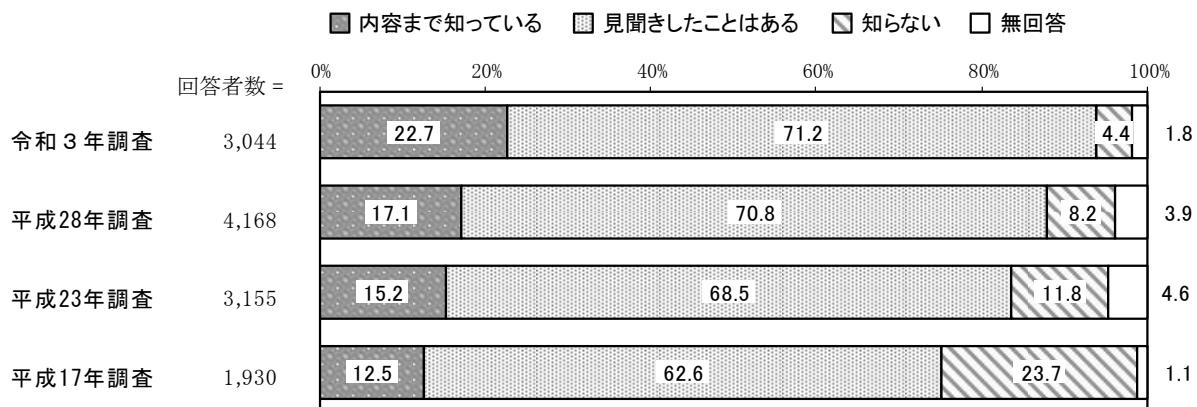
過去の調査と比較すると、「④育児・介護休業法」「⑤配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」と新しい選択肢の「⑪姫路市男女共同参画推進条例」を除いた項目で、「知らない」の割合が年々減少しています。

図表 60

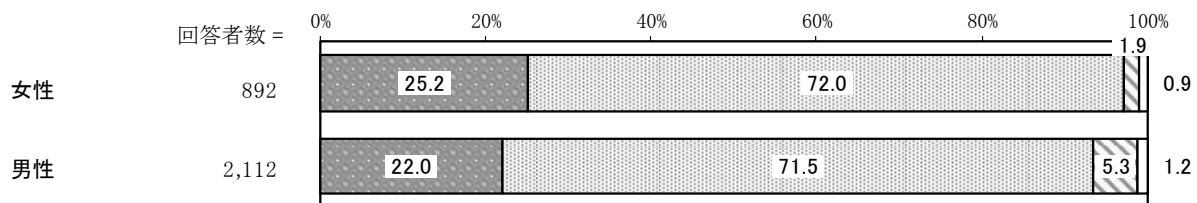


図表 61

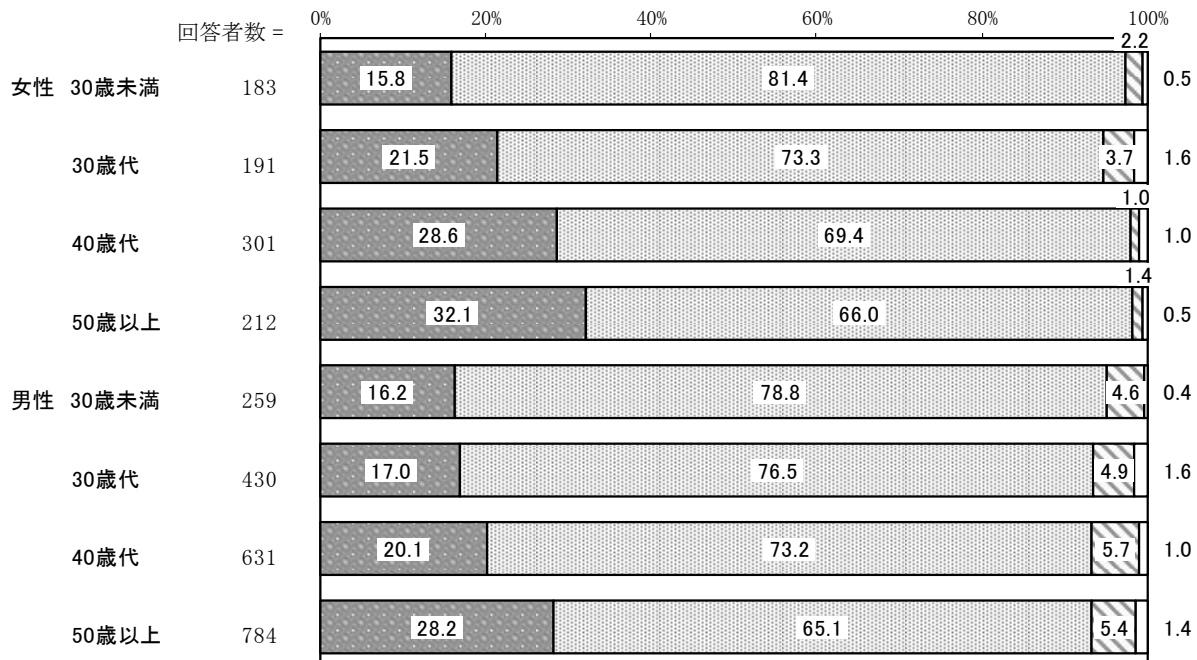
①男女共同参画社会



【性別】

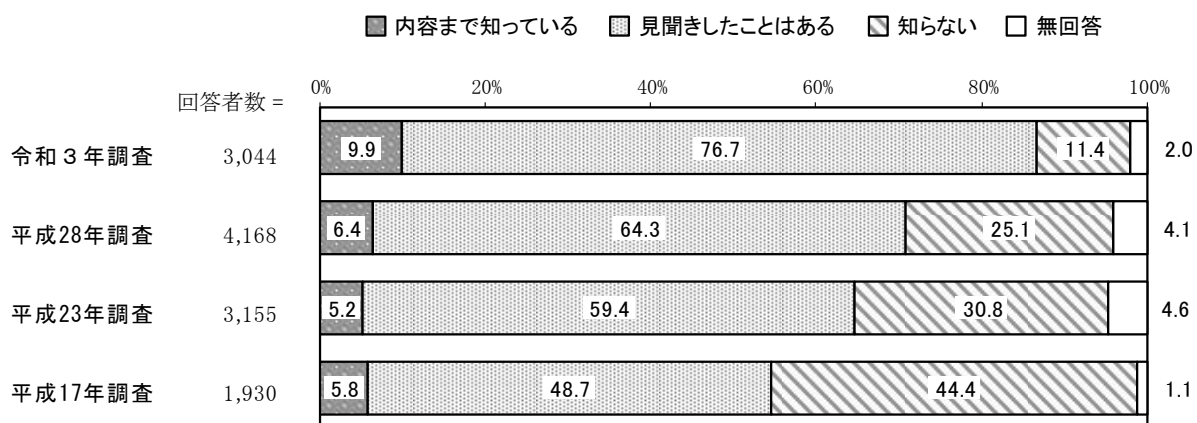


【性・年齢別】

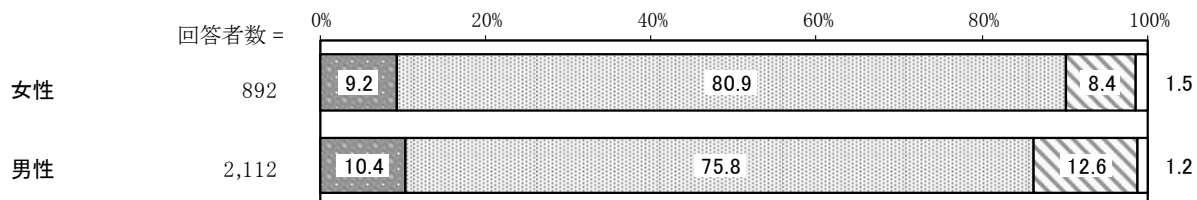


図表 62

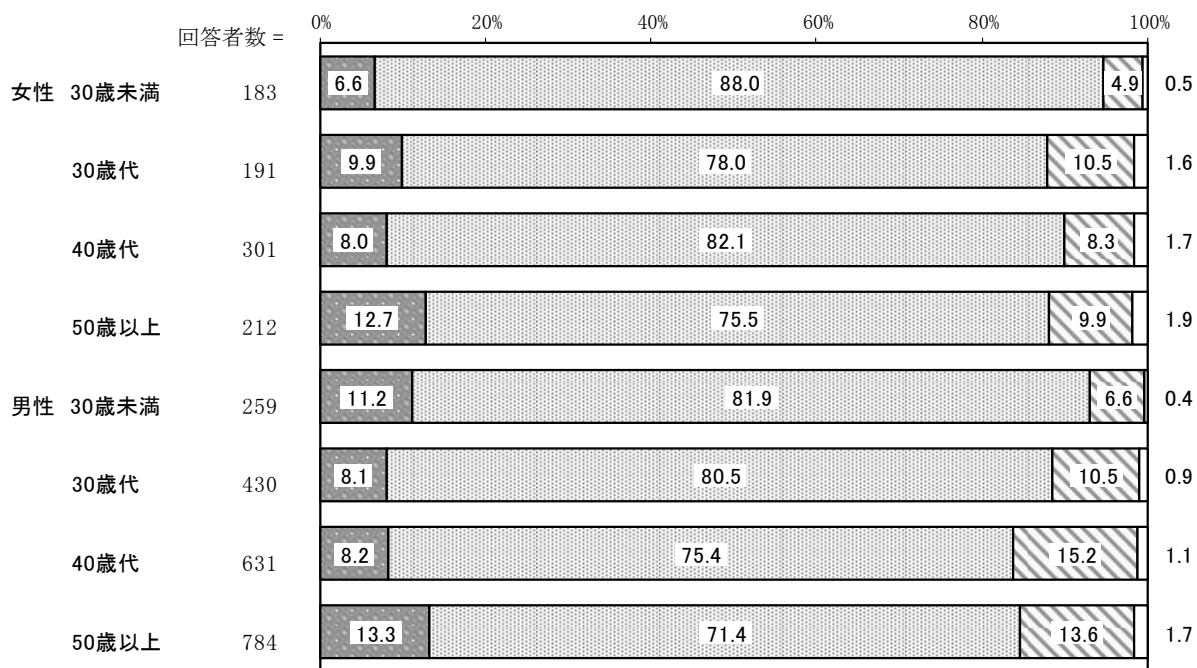
②男女共同参画社会基本法



【性別】

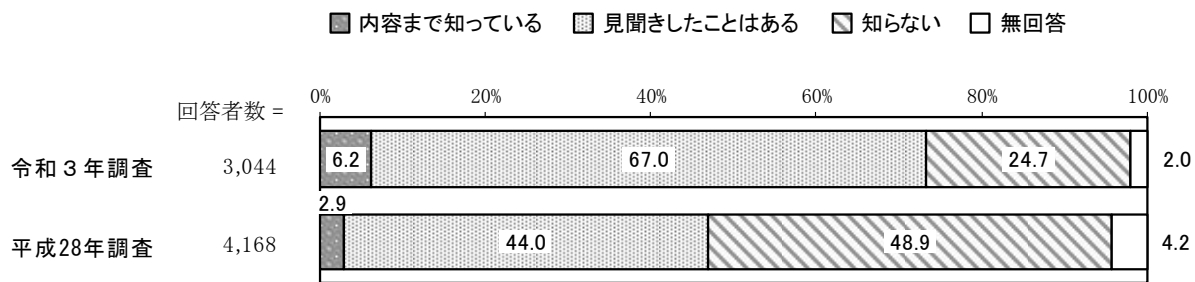


【性・年齢別】

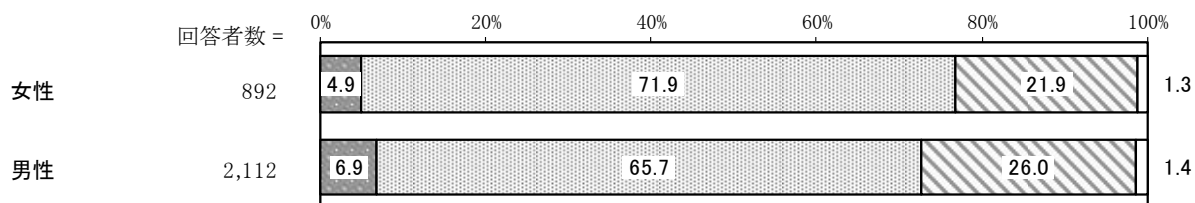


図表 63

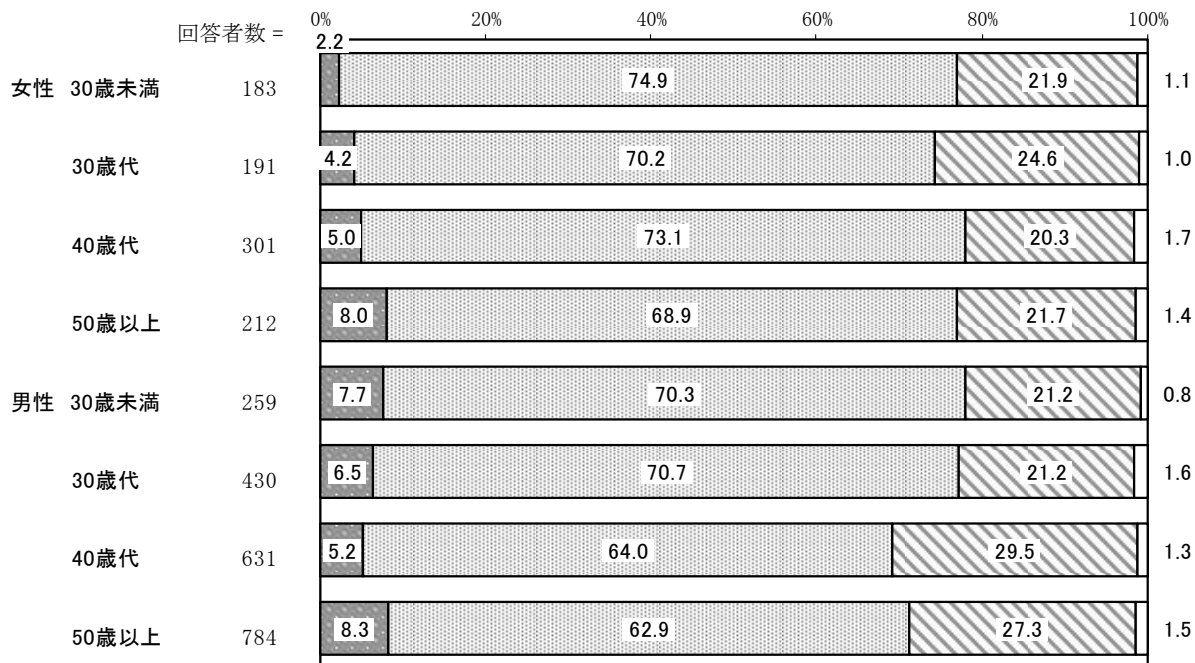
③女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）



【性別】



【性・年齢別】



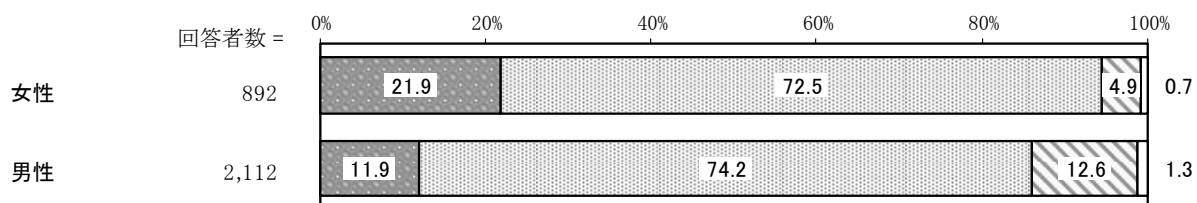
図表 64

④育児・介護休業法

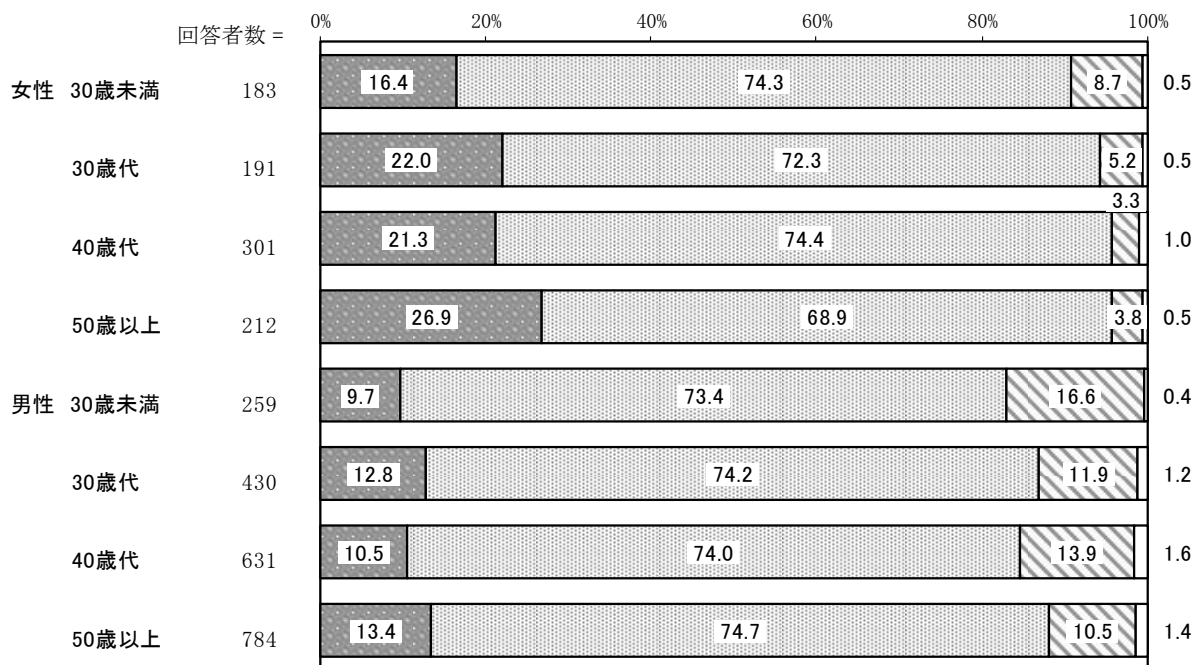
■ 内容まで知っている    ▨ 見聞きしたことはある    □ 知らない    □ 無回答



【性別】



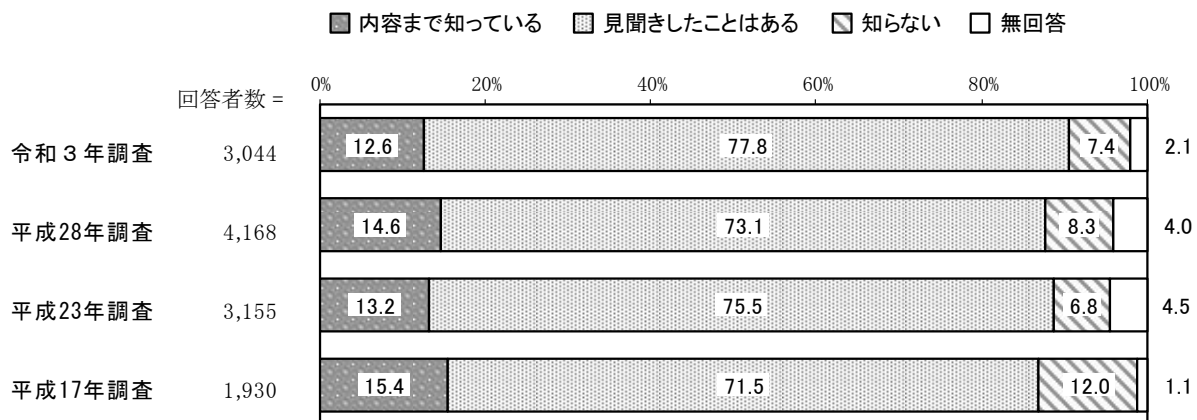
【性・年齢別】



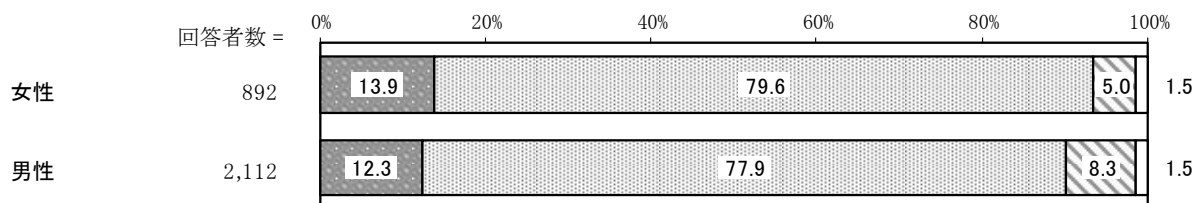


図表 65

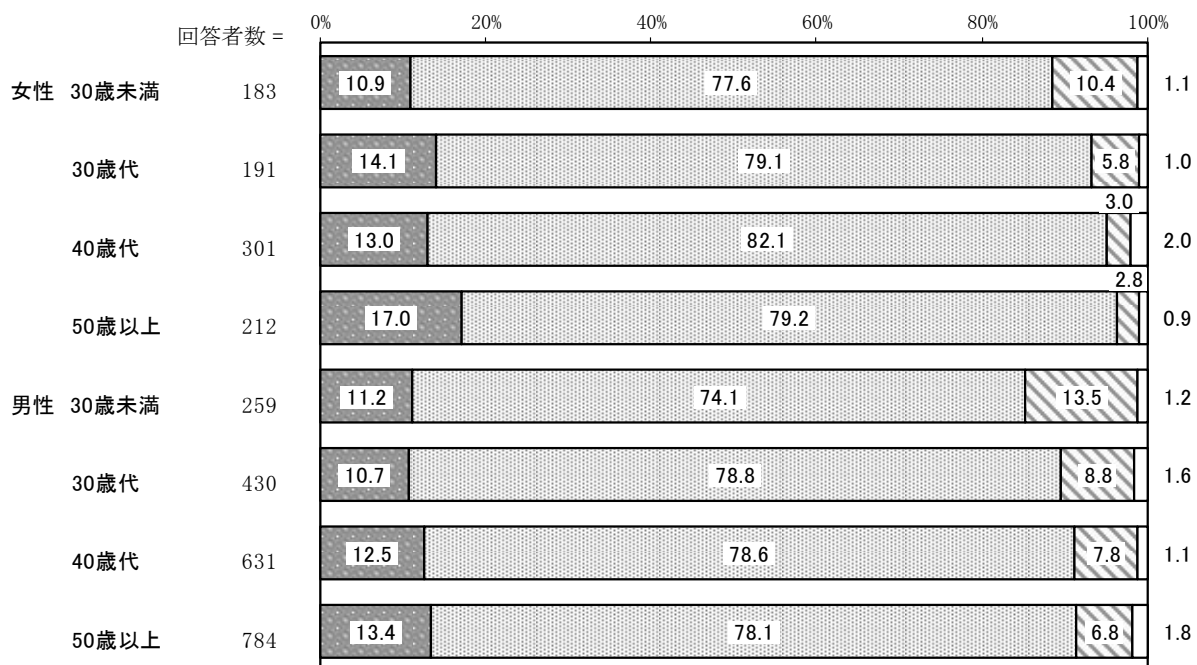
⑤配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）



【性別】

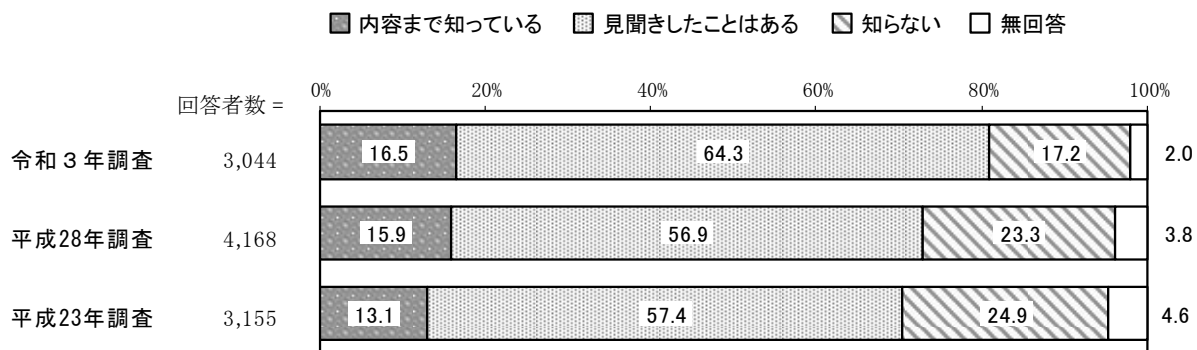


【性・年齢別】

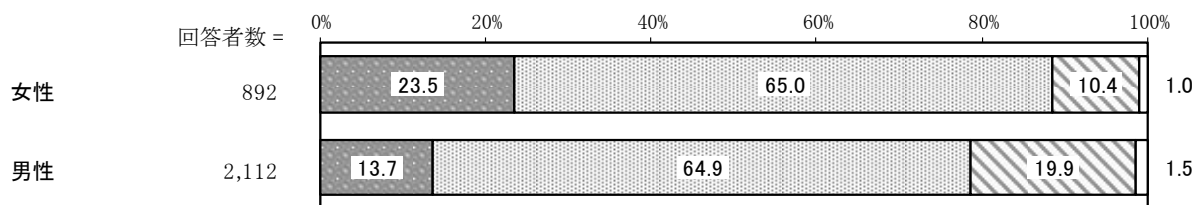


図表 66

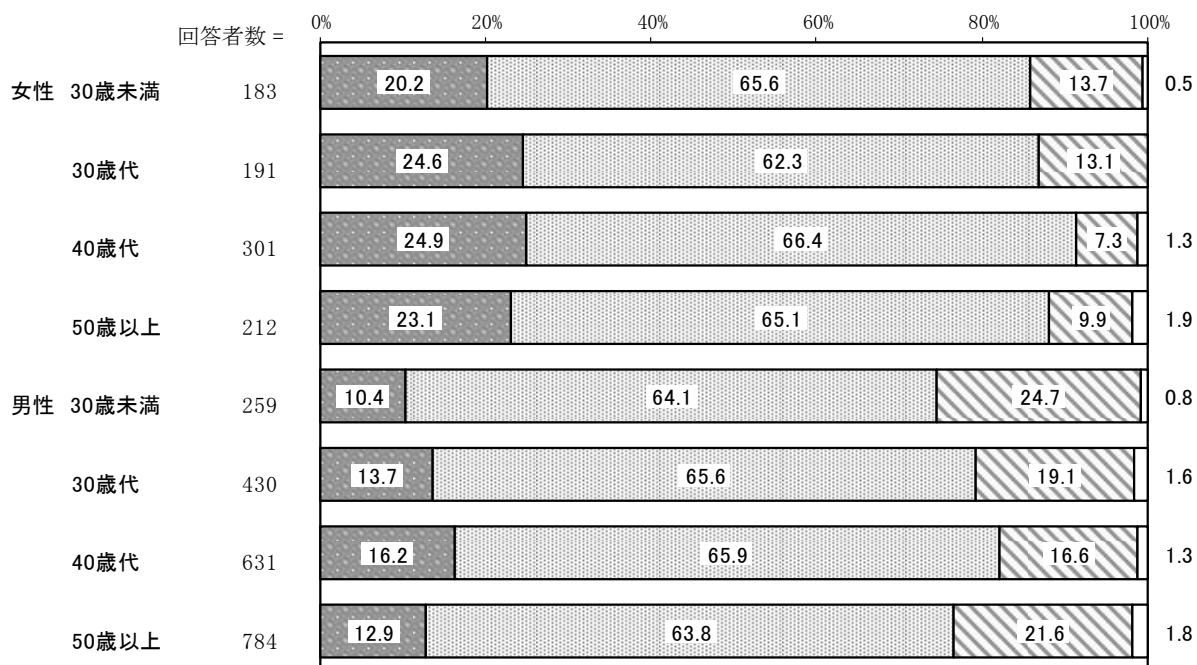
⑥デートDV（恋人同士など結婚していない男女間での体、言葉、態度による暴力）



【性別】

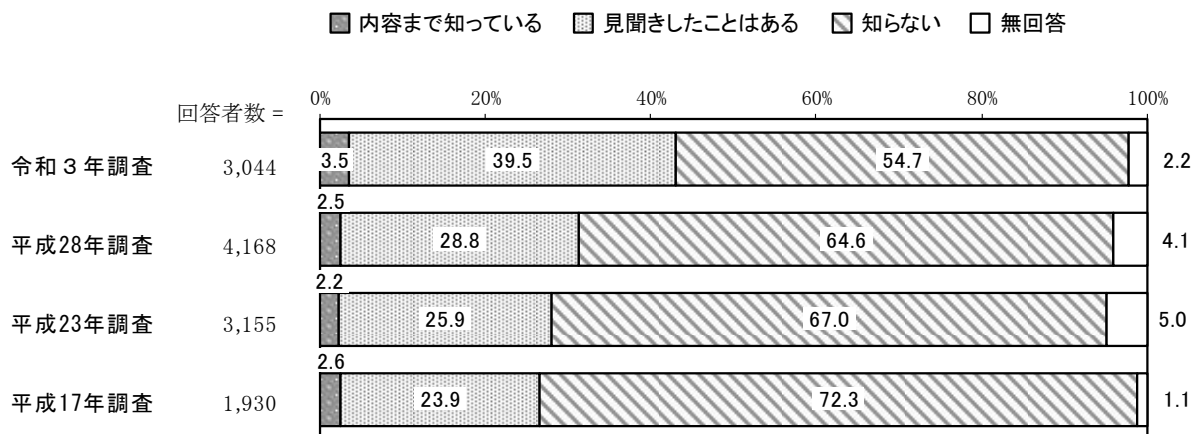


【性・年齢別】

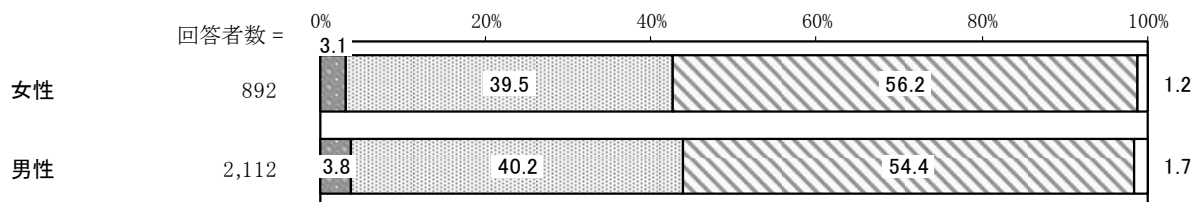


図表 67

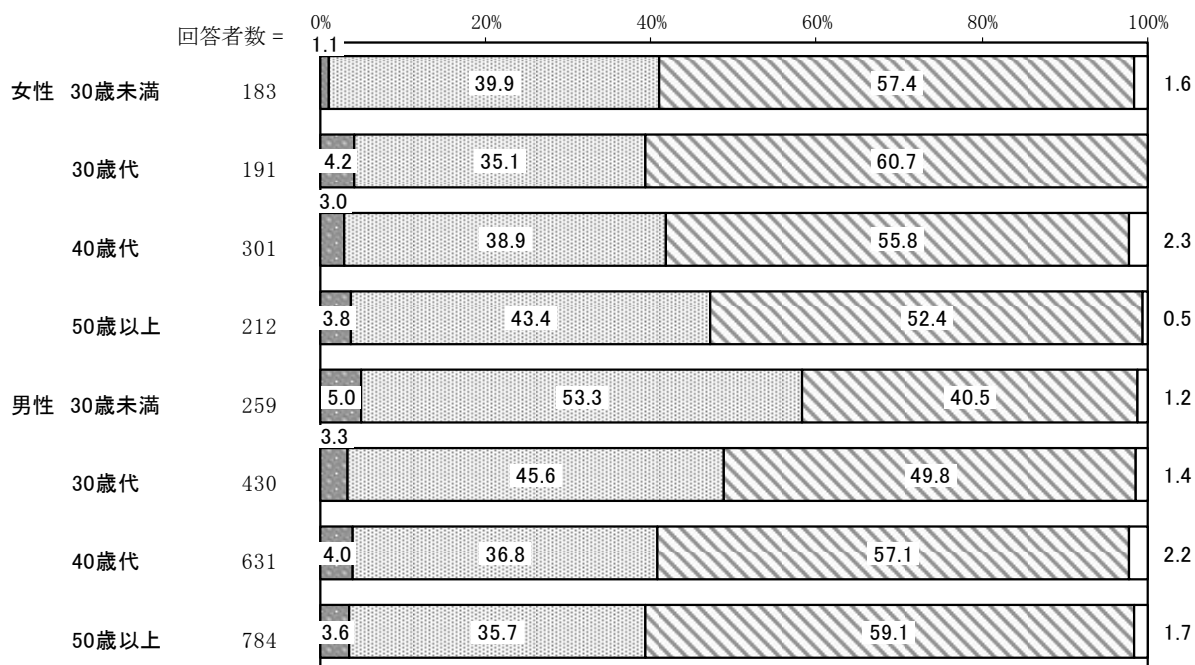
⑦ポジティブ・アクション（積極的改善措置）



【性別】

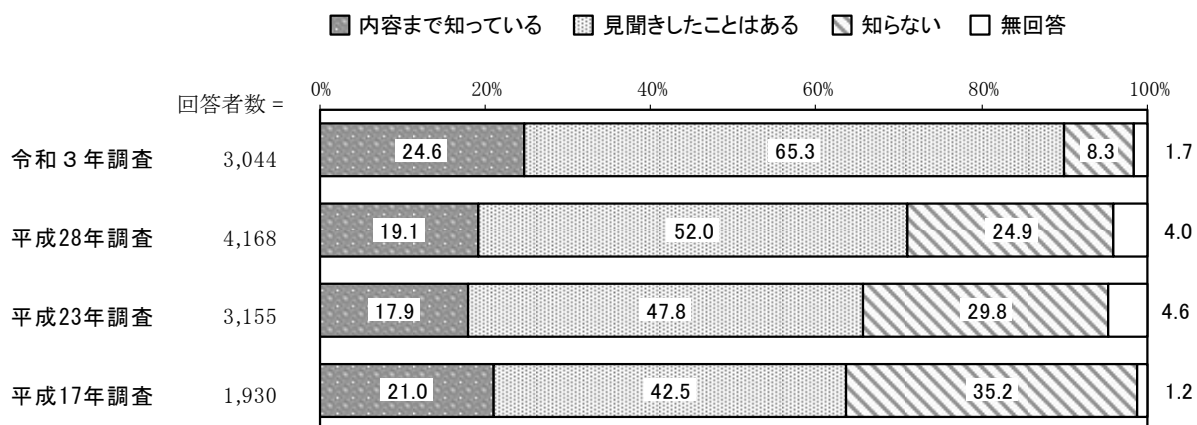


【性・年齢別】

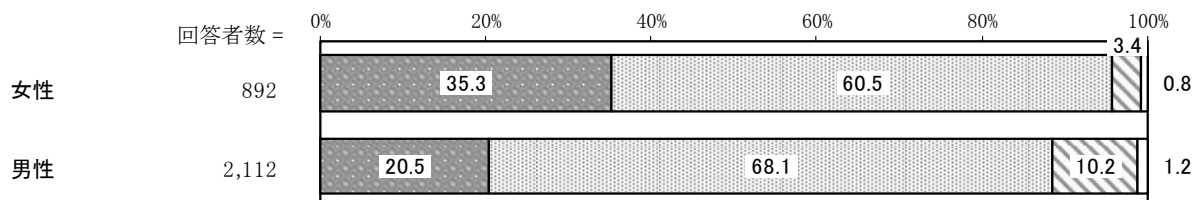


図表 68

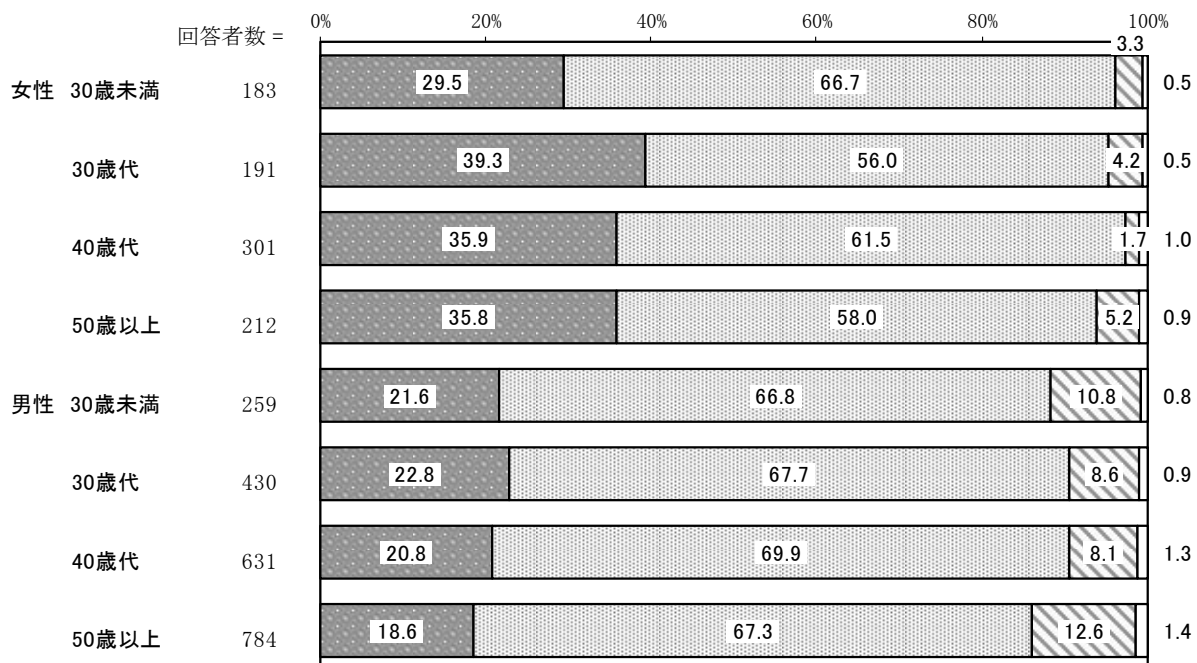
⑧ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）



【性別】

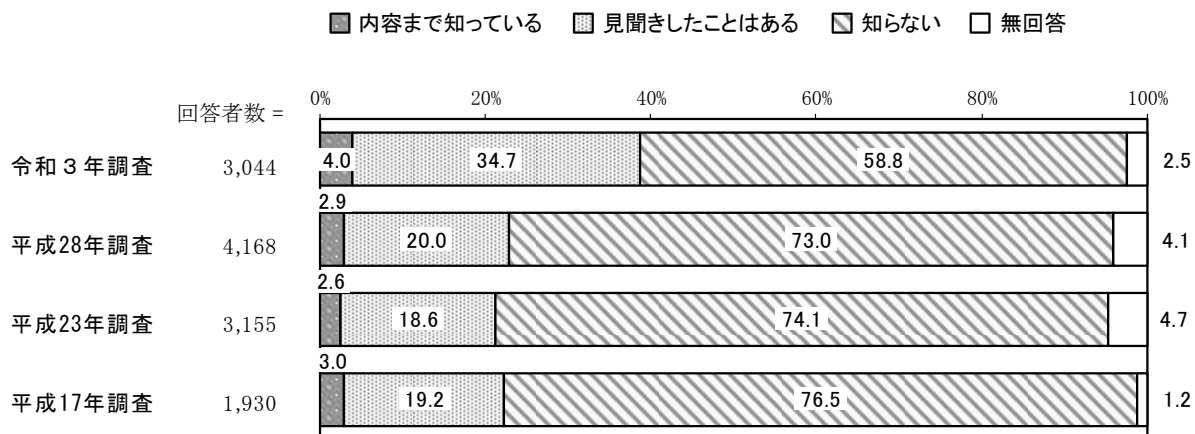


【性・年齢別】

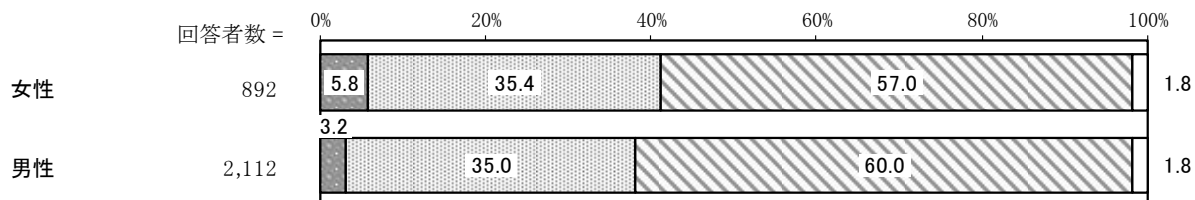


図表 69

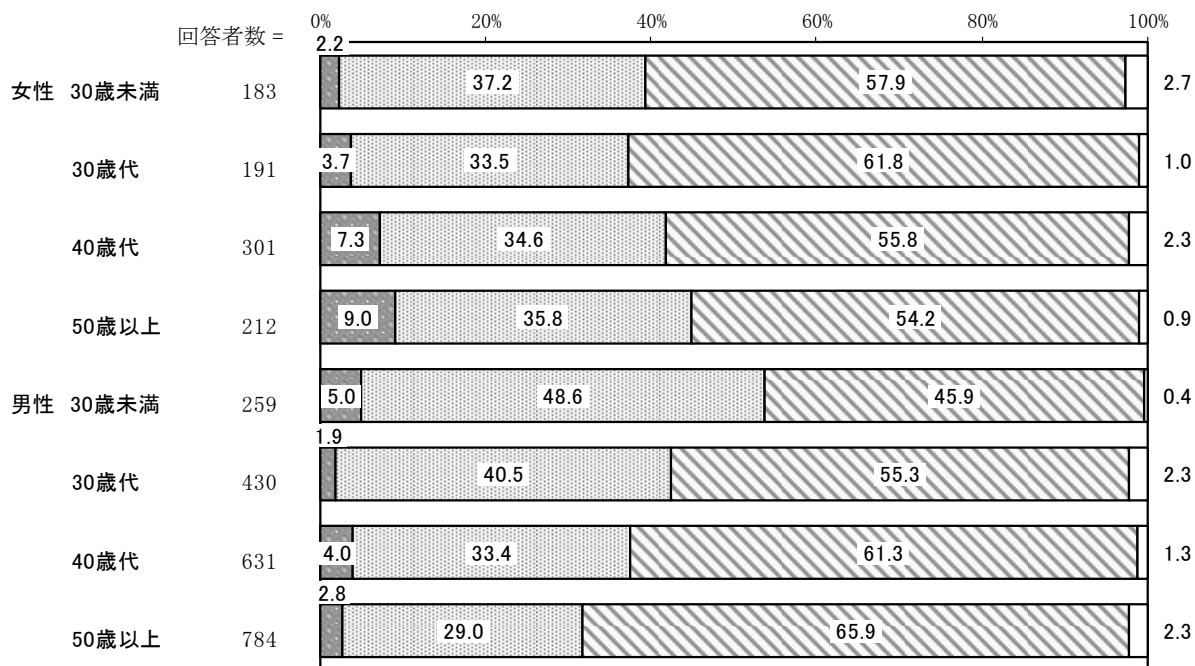
⑨リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康／権利）



【性別】

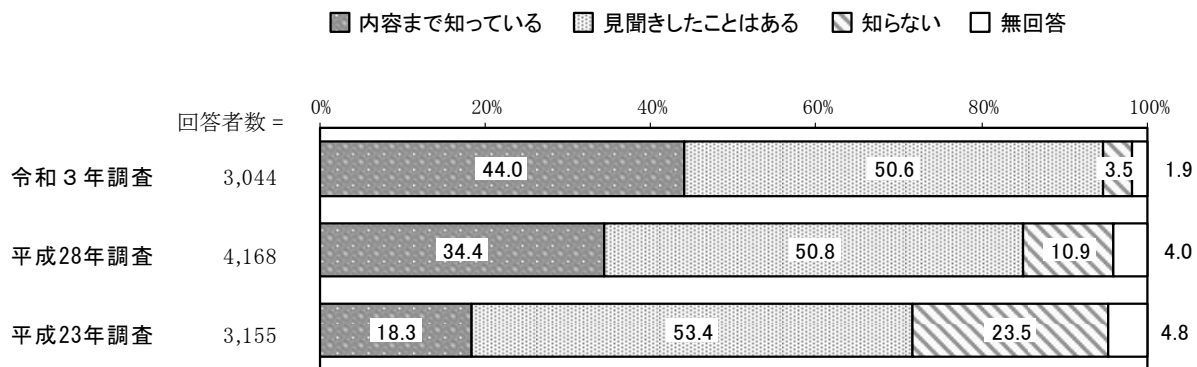


【性・年齢別】

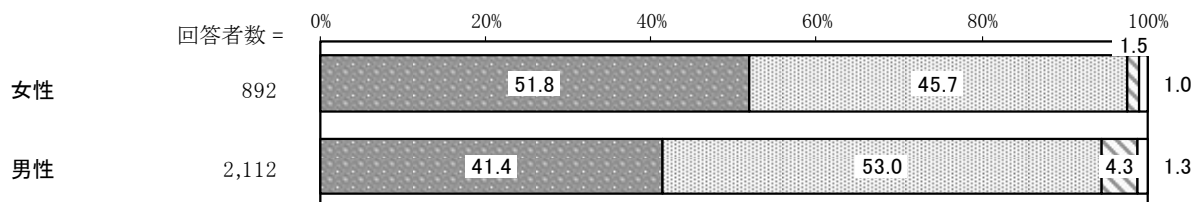


図表 70

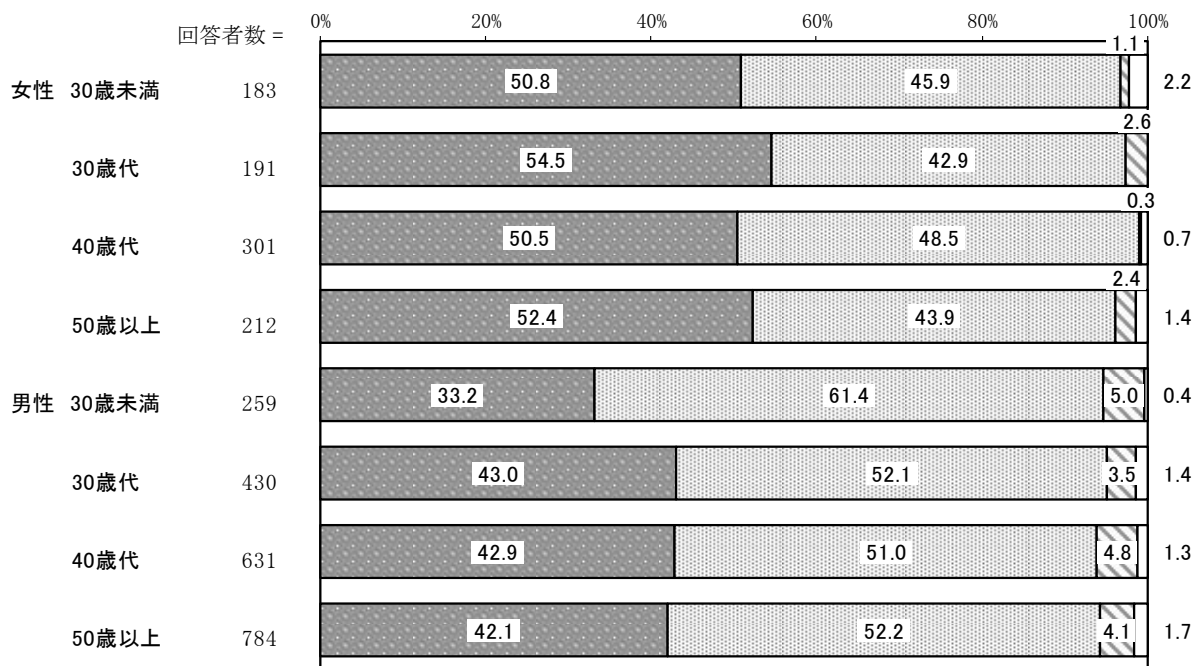
⑩ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）



【性別】

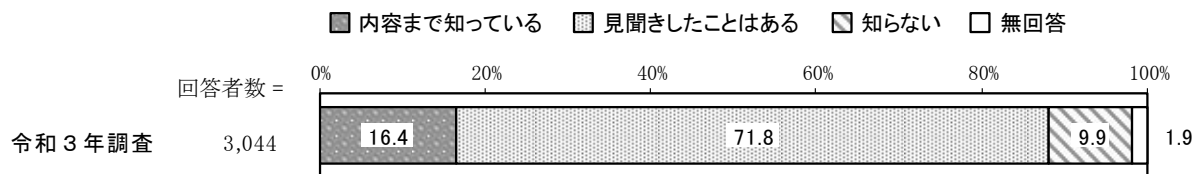


【性・年齢別】

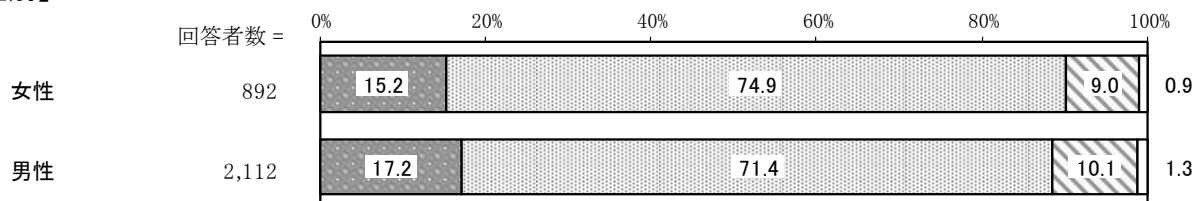


図表 71

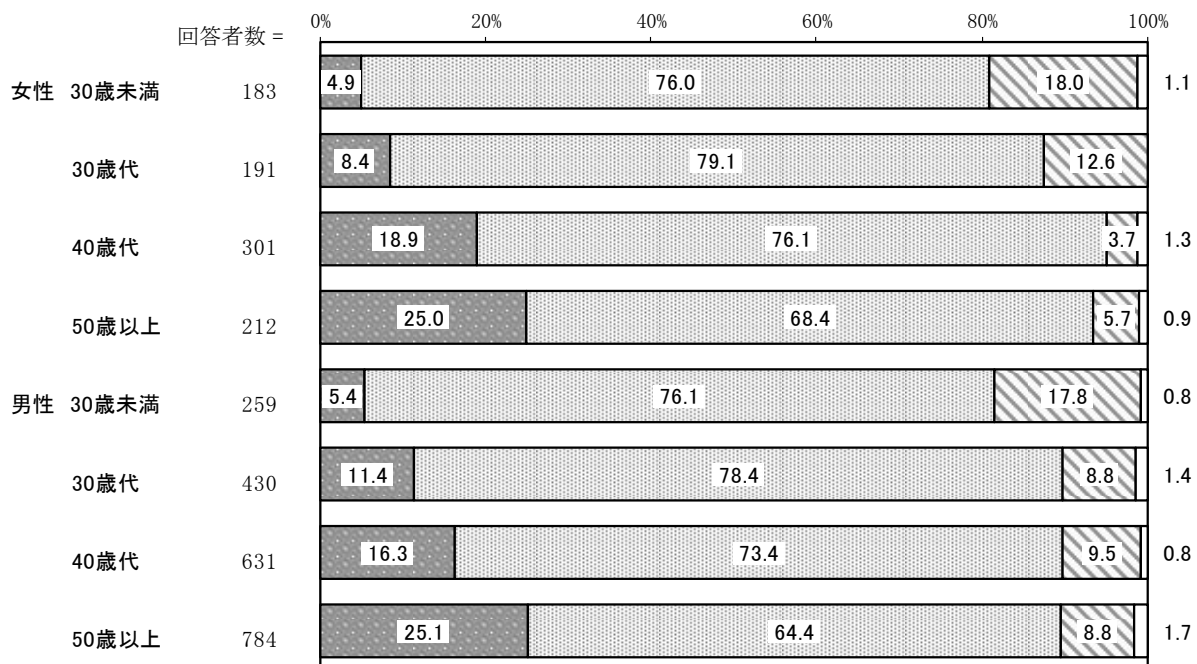
①姫路市男女共同参画推進条例【新設】



【性別】

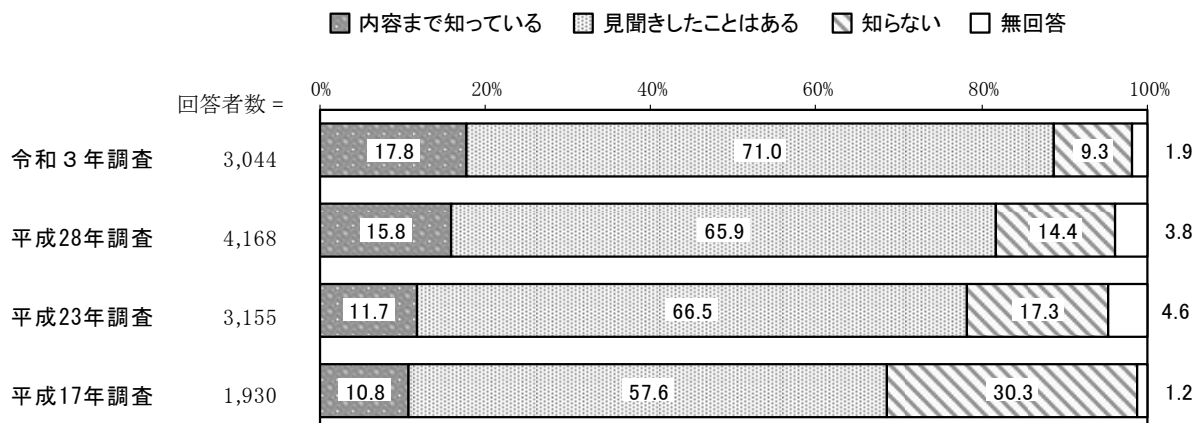


【性・年齢別】

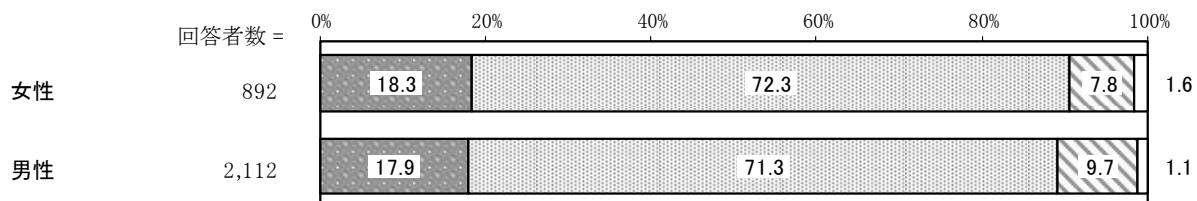


図表 72

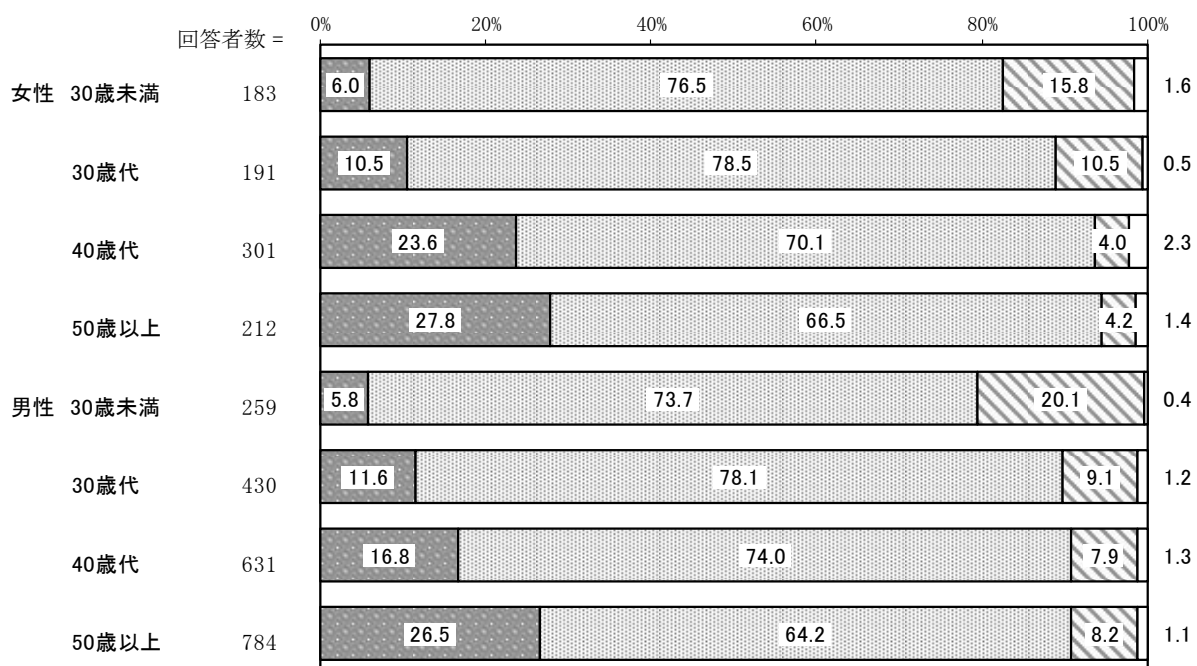
⑫姫路市男女共同参画プラン



【性別】



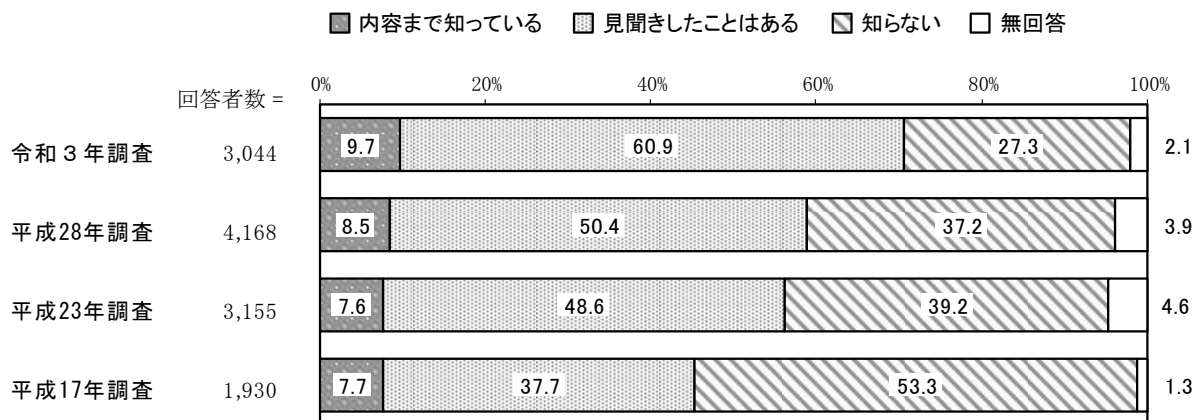
【性・年齢別】



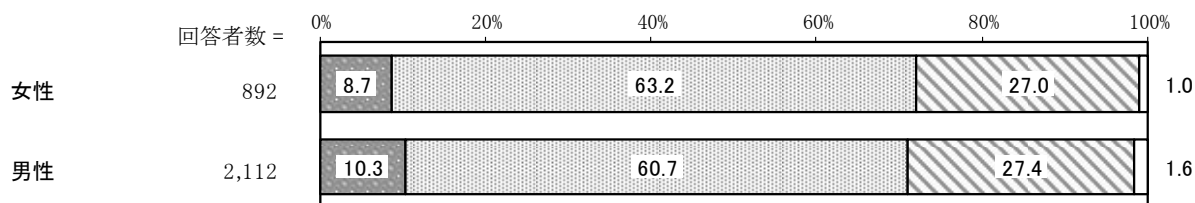


図表 73

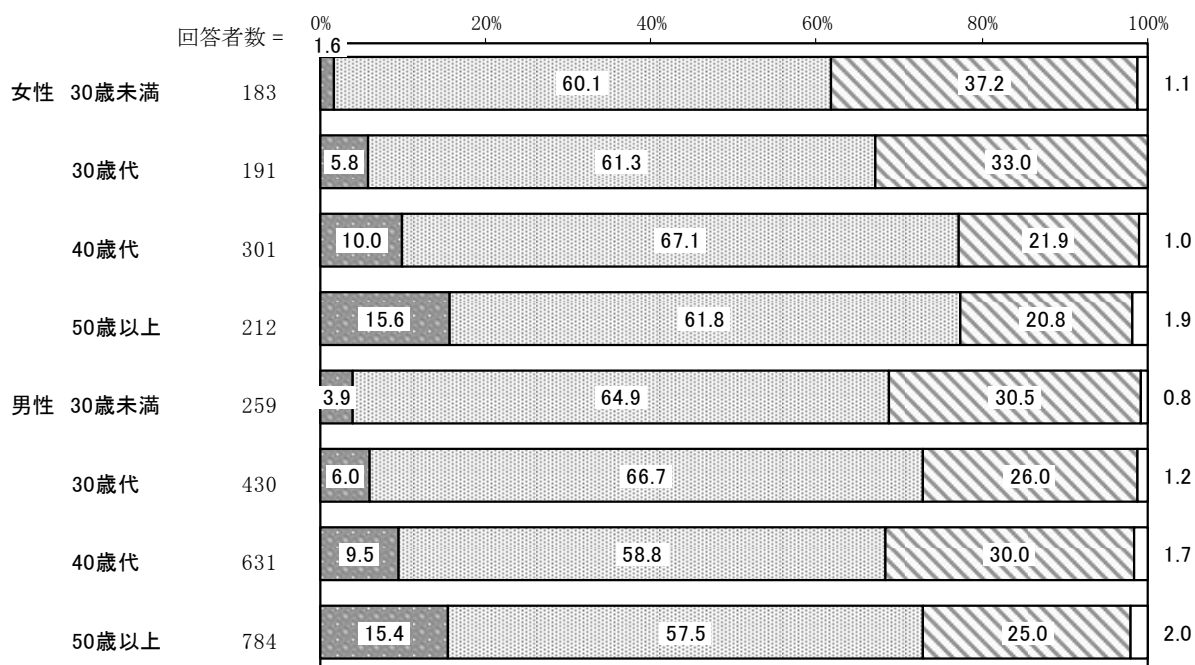
⑬姫路市男女平等に関する表現指針



【性別】

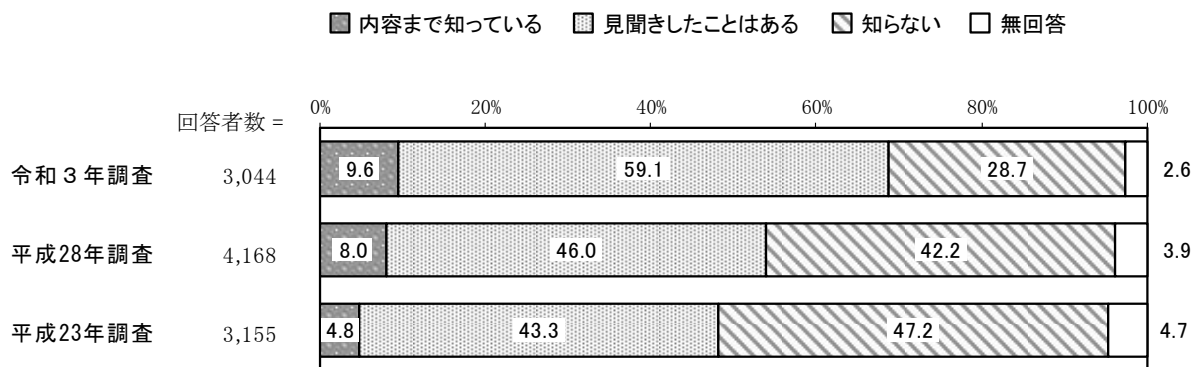


【性・年齢別】

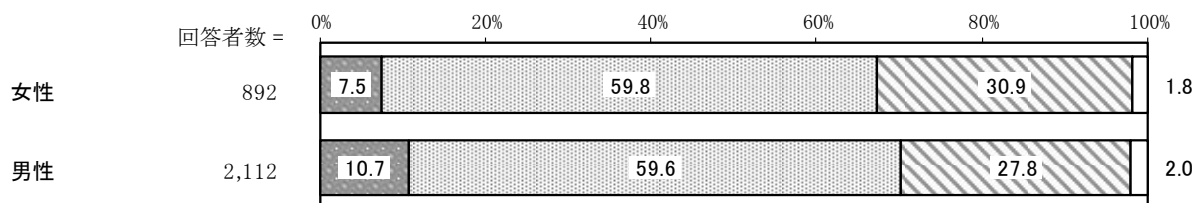


図表 74

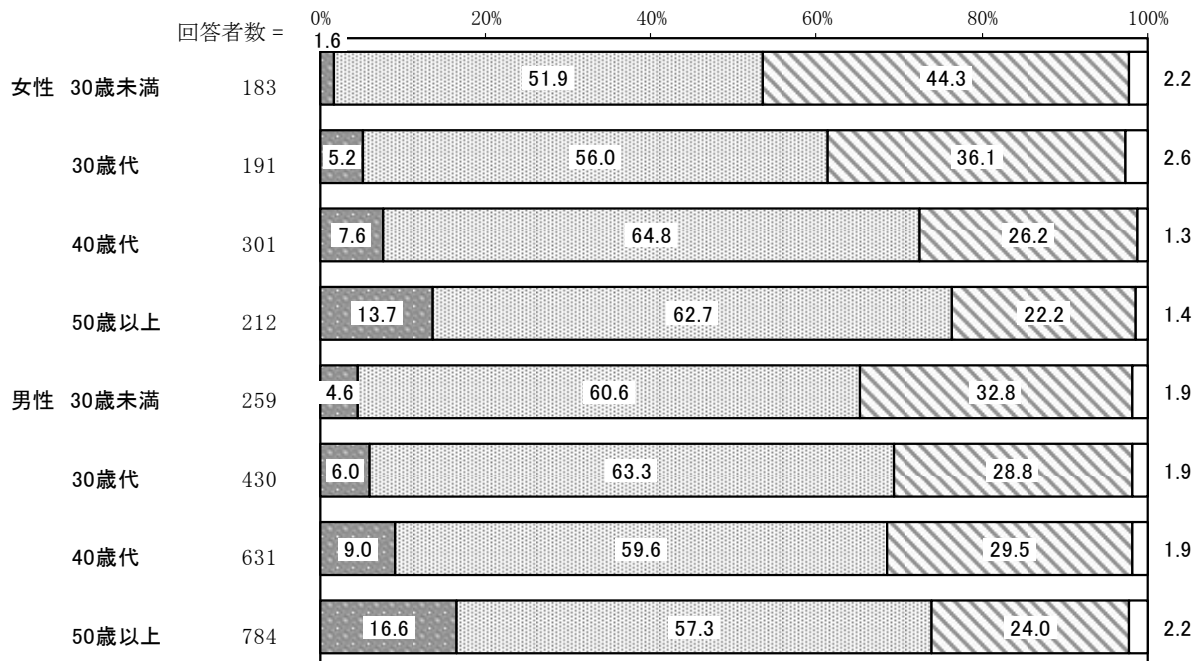
⑭姫路市職員男女共同参画率先行動計画



【性別】

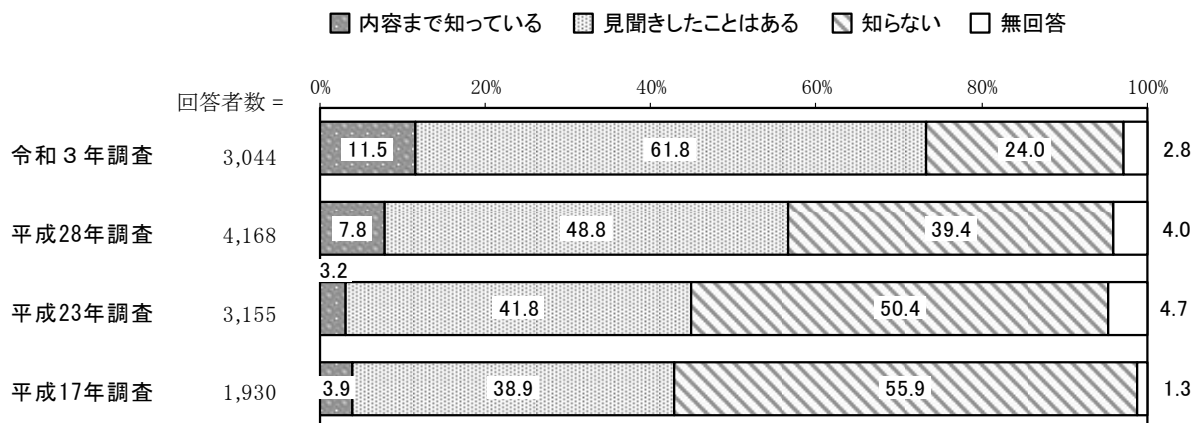


【性・年齢別】

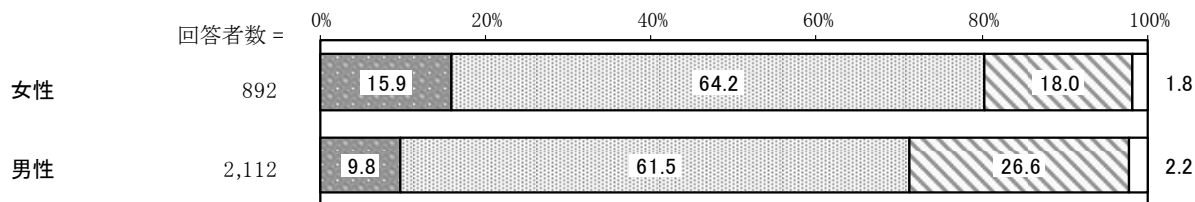


図表 75

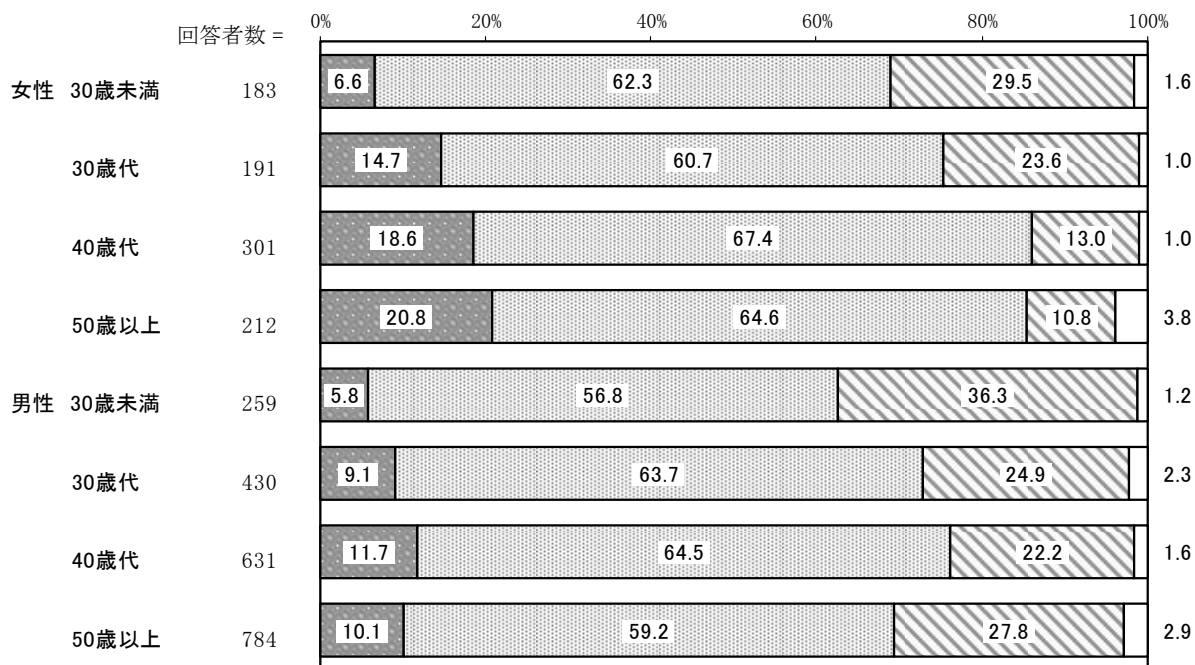
⑮配偶者暴力相談支援センター



【性別】



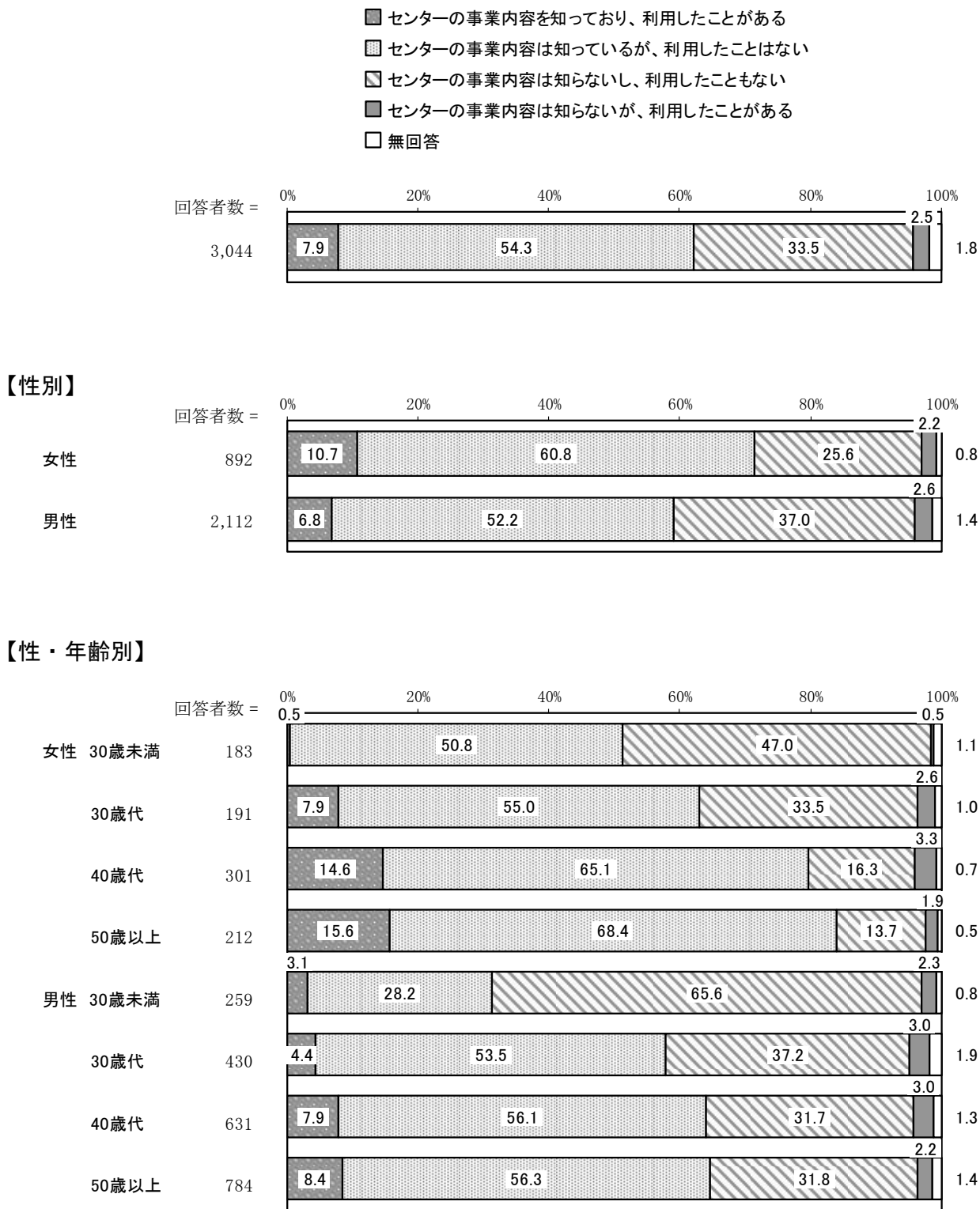
【性・年齢別】



問 19 あなたは、姫路市男女共同参画推進センター“あいめっせ”をご存知ですか。  
 また、利用したことがありますか。  
 次の中から1つ選んで番号に○をつけてください。

「センターの事業内容は知っているが、利用したことはない」の割合が54.3%と最も高く、次いで「センターの事業内容は知らないし、利用したこともない」の割合が33.5%となっています。

図表 76



# 資料

## 資料 調査票

### あなた自身のことについておたずねします。

- F1. あなたの性別についてあてはまるものを**1つ選んで番号に○をつけて**ください。  
※性的マイノリティを考慮した選択肢を記載しています。戸籍上の性別に関係なく、ご自身の主観でご回答ください。

1. 男性	2. 女性	3. その他
-------	-------	--------

- F2. あなたの年齢はおいくつですか（令和3年1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. 課長相当職以上	2. 課長補佐・係長相当職	3. その他の職員
------------	---------------	-----------

- F4. 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
-------	---------------	----------

- F4-1 **この設問は、F4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. （3以外の）その他自営業 （事業の経営者、家業の手伝い、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

- F5. あなたに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. 1人	2. 2人	3. 3人	4. 4人以上	5. いない
-------	-------	-------	---------	--------

- F6. 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	

**男女共同参画の状況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） 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・しきたりでは	1	2	3	4	5	6
⑧社会全体では	1	2	3	4	5	6

問2 あなたは、今後、男女が社会のあらゆる分野に参画していくためには、どのようなことが最も重要だと思えますか。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. 男女にかかわる、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

問3 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・適性のちがい
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. 売買取、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

### 職業生活についておたずねします。

問4 あなたは、姫路市役所において、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・介護休暇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介護休暇制度	1	2	3	4

問6 あなたは、職場において、育児休業・介護休暇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 令和2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21.3%となっています。あなたは、姫路市役所における女性の職域拡大・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・登用をすすめるべきである
4. わからない
5. その他

問8 あなたは、姫路市役所において、女性の職域拡大・登用をすすめるため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. 女性が多様な経験を積めるよう、人事配置や職務分担をすすめる
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すすめる
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すすめる
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9 この設問は、F3で「3. その他の職員」と回答した方のみにおたずねします。

あなたは管理職への昇格・昇任を希望しますか。次の中から**1つ選んで番号に○をつけてください。**

1. 希望する(問9-1へ)
2. 一定の条件が整えば希望する(問9-1、問9-2へ)
3. 希望しない(問9-3へ)
4. わからない

問9-1 この設問は、問9で「1. 希望する」「2. 一定の条件が整えば希望する」と回答した方におたずねします。

管理職への昇格・昇任を希望する理由は何ですか。あてはまるものを**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. 自分の力を試したいから
2. やりがいのある仕事ができるから
3. 給与が上がるから
4. 職場改善のために何かしたいから
5. 施策をより良くしたいから
6. 同期や同世代の職員から取り残されたくないから
7. 家族から期待されているから
8. その他
9. 特に理由はない

問9-2 この設問は、問9で「2. 一定の条件が整えば希望する」と回答した方のみにおたずねします。

管理職への昇格・昇任を希望する上での「条件」とはどのようなことですか。

あてはまるものを3つ(1つでもよい)選んで番号に○をつけてください。

1. 業務経験の機会が与えられること
2. 昇任前後のサポートをする研修や制度が整うこと
3. 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
4. 家庭生活や育児・介護等の負担が軽減されること
5. 管理職の業務量や負担が軽減されること
6. 管理職の給与が業務量や負担に見合うようになること
7. モデルとなる管理職がいること
8. その他

問9-3 この設問は、問9で「3. 希望しない」と回答した方のみにおたずねします。

管理職への昇格・昇任を希望しない理由は何ですか。

あてはまるものを3つ(1つでもよい)選んで番号に○をつけてください。

1. 責任が重くなるから
2. やるべき仕事が増えるから
3. 能力や適性に不安があるから
4. 現在の地位に満足しているから
5. 家庭生活などとの両立が難しくなるから
6. 管理職の仕事に対して、やりがいや達成感が見いだせないから
7. 男性(女性)がなればよいと思うから
8. その他
9. 特に理由はない

問 10 あなたは一般的に、男女がともに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. 仕事に必要な職業能力を身につけること
2. 「男は仕事、女は家庭」という従来の社会通念が変わること
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
4. 能力や実績に応じた評価（給料面を含む）がなされること
5. 男女共に育児休暇・介護休暇が取りやすくなること
6. 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
7. 長時間労働の是正
8. 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

### 結婚、家庭生活と男女の役割についておたずねします。

問 11 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、結婚しても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 12 あなたは、次にあげるような家庭内の仕事を、男女のどちら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。

	(ア) 主に 男性	(イ) 主に 女性	(ウ) 男女と 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 13 この設問は、F4で「2. 既婚（事実婚を含む）」と回答した方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、実際に男女のどちら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) 主に 男性	(イ) 主に 女性	(ウ) 男女と 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 14 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。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 15 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現させるために、長時間労働の是正が課題となっています。あなたは、仕事をする上でどのような改善が必要と思いますか。次の中から**あてはまるものを3つまで(1つでもよい)**選んで**番号に○をつけて**ください。

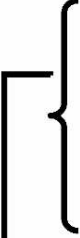
1. 担当者がいなくても、他の人が代替できる体制が整っていること
2. 業務の負担が特定の職員だけに偏らないこと
3. 業務の重複、無駄をなくすこと
4. 都合に応じて、働く時間帯や長さを調整できること（フレックスタイム、短時間勤務など）
5. 都合に応じて、働く場所を選択できること（テレワークや在宅勤務など）
6. 仕事以外（家事・育児・介護など）での負担が軽減されること
7. 各種休業、休暇などを取得しやすいこと
8. 自分の働き方に対して、職場内（上司・同僚など）や家族の理解・協力が得られること
9. 労働時間の長さに関わらず、業績が評価されること（効率性、組織目標への貢献度など）
10. その他

## 人権についておたずねします。

問 16 あなたは、ハラスメント（嫌がらせ）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. 周りの人がハラスメントを見過ごさず、指摘する
9. その他

問 17 あなたは、職場でのハラスメントについて、自分やまわりの人が経験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. セクシュアル・ハラスメント
  2. パワー・ハラスメント
  3. マタニティ・ハラスメント
  4. その他のハラスメント
  5. 全くない

問 17-1 問 17 で「1. セクシュアル・ハラスメント」「2. パワー・ハラスメント」「3. マタニティ・ハラスメント」「4. その他のハラスメント」を選択した方におたずねします。あなたは、ハラスメントに対してどのような対応をしましたか。  
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. 職場内の機関（人事課、職員倫理課など）に相談した
2. 職場外の機関（労働監督基準署、警察など）に相談した
3. 信頼できる人に相談した
4. 加害者に直接抗議した
5. どこ（だれ）にも相談しなかった



## 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 18 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⑯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女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）	1	2	3
④育児・介護休業法	1	2	3
⑤配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）	1	2	3
⑥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
⑦ポジティブ・アクション（積極的改善措置）	1	2	3
⑧ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）	1	2	3
⑨リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康/権利）	1	2	3
⑩ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	1	2	3
⑪姫路市男女共同参画推進条例	1	2	3
⑫姫路市男女共同参画プラン	1	2	3
⑬姫路市男女平等に関する表現指針	1	2	3
⑭姫路市職員男女共同参画率先行動計画	1	2	3
⑯配偶者暴力相談支援センター	1	2	3

問 19 あなたは、姫路市男女共同参画推進センター“あいゆっせ”をご存知ですか。また、利用したことがありますか。次の中から1つ選んで番号に○をつけてください。

1. センターの事業内容を知っており、利用したことがある
2. センターの事業内容は知っているが、利用したことはない
3. センターの事業内容は知らないし、利用したこともない
4. センターの事業内容は知らないが、利用したことがある

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

---

令和4年（2022年）2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

---