

I. 男女共同参画にかかる職員アンケート調査の概要

1. 調査目的

この調査は、静岡市男女共同参画行動計画に基づき、市職員を対象に男女共同参画についての意識・実態調査を行うことを目的とする。

2. 調査内容

①社会通念・慣習・しきたりに対する男女平等感、②1日の家事・仕事の時間、③男性の育児・介護休暇の取得、④セクハラやDV、⑤男女共同参画社会、⑥仕事や仕事の責任分担、⑦仕事上の発言の機会、⑧研修の機会、⑨昇進・昇格、⑩管理職 ⑪有給休暇 などである。

3. 調査設計

①調査対象 パソコンが配備され、「照会回答システム」が利用可能な正規職員

②標本数 約4,300人(市職員総数約6,600人の約65パーセント)

③調査方法 市政総合ネットワーク「照会回答システム」

④調査期間 平成18年7月3日～7月14日

なお、標本数については、パソコンが個人配備ではなく課に数台配備されている職場もあるため推計である。

4. 回答数

2,619人(標本数の約61パーセント)

5. 回答者の属性

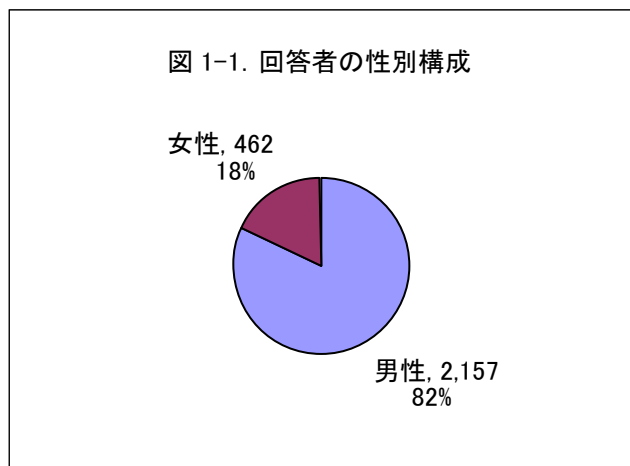


表 I - 1

	人 数	構成比 (%)
男性	2, 1 5 7	8 2 . 4
女性	4 6 2	1 7 . 6
合計	2, 6 1 9	1 0 0 . 0

※構成比はすべて百分率で表し、小数点以下第2位を四捨五入して算出した。但し、百分率の合計が100%にならない場合、100%になるよう調整した。

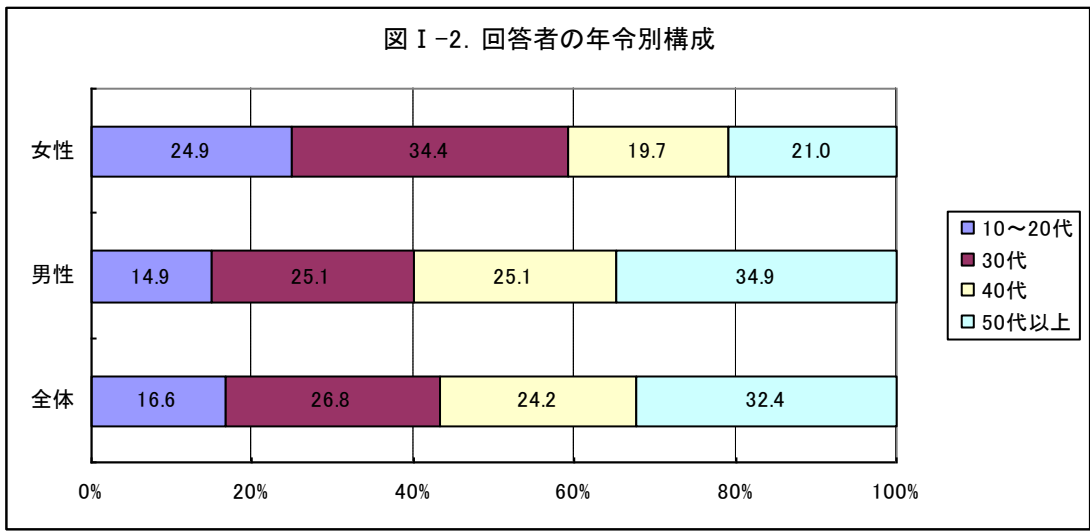


表 I-2

年 齢	区 分	人 数	構 成 比 (%)	男 女 別 内 訳 (構 成 比 %)	
				男 性	女 性
10～20代		435	16.6	男性 320 (14.9)	女性 115 (24.9)
30代		701	26.8	男性 542 (25.1)	女性 159 (34.4)
40代		633	24.2	男性 542 (25.1)	女性 91 (19.7)
50代以上		850	32.4	男性 753 (34.9)	女性 97 (21.0)
合 計		2,619		2,157	462

回答数は図表 1-1 のように、男性 2,157 人、女性 462 人、そのうち男性が約 82%、女性約 18%であった。

回答数の年齢別構成は表 I-2 のように 10～20 代 435 人、30 代 701 人、40 代 633 人、50 代 850 人であり、それぞれの男女別構成比は図及び表のとおりである。女性職員は 30 代が多く、男性職員は 50 代以上が多い。

また、女性は 40 才未満が約 59%を占めているのに対して、男性は 40 才以上が 60%を占めているように、女性は男性より相対的に若い人が多いという特徴がある。

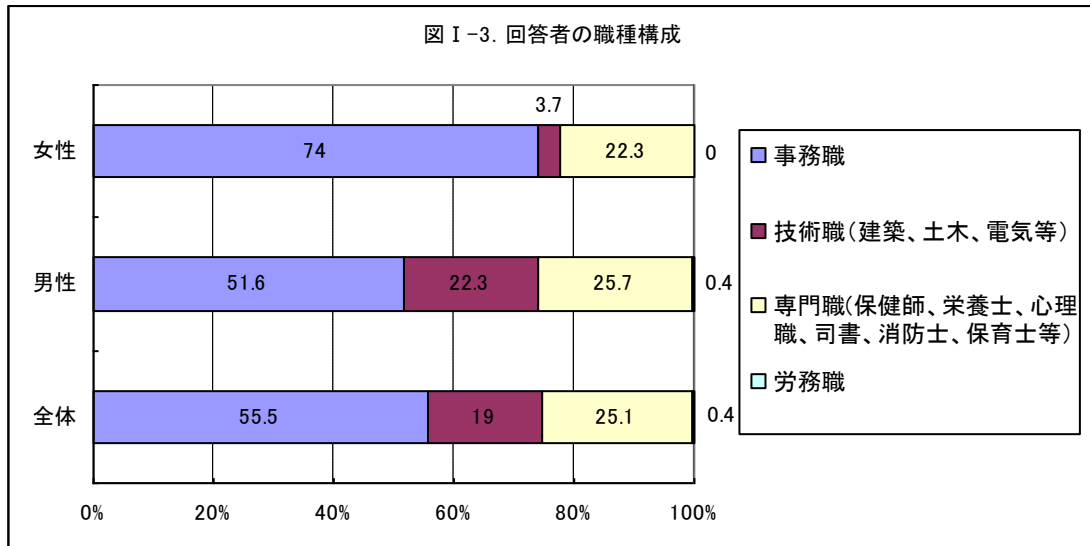


表 I - 3

職 種	人 数	構成比 (%)	男 女 別 (構成比%)	
			男性	女性
事務職	1, 4 5 4	5 5. 5	男性 1, 1 1 2 (5 1. 6)	女性 3 4 2 (7 4. 0)
技術職 (建築、土木、電気等)	4 9 7	1 9. 0	男性 4 8 0 (2 2. 3)	女性 1 7 (3. 7)
専門職 (保健師、栄養士、心理職、司書、消防士、保育士等)	6 5 8	2 5. 1	男性 5 5 5 (2 5. 7)	女性 1 0 3 (2 2. 3)
労務職	1 0	0. 4	男性 1 0 (0. 4)	女性 0 (0. 0)
合 計	2, 6 1 9	1 0 0. 0	2, 1 5 7	4 6 2

職種の構成は図表 I - 3 のように、事務職が 1,454 人で約 56% を占め、次いで専門職が 658 人で約 25%、技術職が 497 人で約 19%、労務職 (清掃員、用務員等) が 10 人で約 0.4% である。各職種の男女別内訳及びその構成比は図表のとおりである。女性は事務職が全体の 7 割以上を占めているのに対して男性は 5 割、一方男性は女性に比較して技術職が多く 2 割強を占めている。

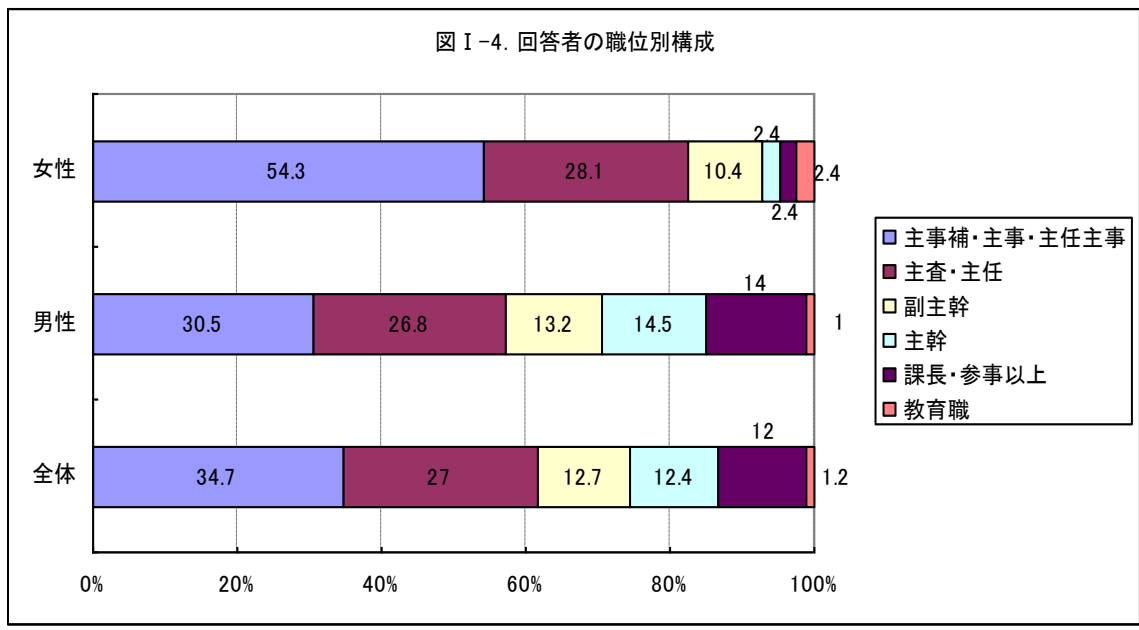


表 I-4

職 位	人 数	構 成 比 (%)	男 女 別 (構成比%)	
			男性	女性
主事補・主事・主任主事 (技師補・技師・主任技師) 一般医療職・労務職	908	34.7	男性 657 (30.5)	女性 251 (54.3)
主査・主任 (医療職)	707	27.0	男性 577 (26.8)	女性 130 (28.1)
副 主 幹	334	12.7	男性 286 (13.2)	女性 48 (10.4)
主幹 (副参事を含む)	325	12.4	男性 314 (14.5)	女性 11 (2.4)
課長・参事以上	313	12.0	男性 302 (14.0)	女性 11 (2.4)
教 育 職	32	1.2	男性 21 (1.0)	女性 11 (2.4)
合 計	2,619	100.0	2,157	462

職位の構成は図表 I-4 のように、主事補・主事・主任主事 (技師補・技師・主任技師) 一般医療職・労務職が 908 人で約 35%、主査・主任 (医療職) が 707 人で約 27%、副主幹が 334 人で約 13%、主幹 (副参事を含む) が 325 人で約 12%、課長・参事以上が 313 人で約 12%、教育職が 32 人で約 1%となった。

各職位の男女別内訳及び構成比は図表のとおりである。女性の回答者の職位は、8 割以上が主事補や主査等の下位の職種であるが、男性の場合は 5 割弱が副主幹以上の職位である。

II 調査結果の概要とまとめ

以下では、この報告書に添付している調査結果にもとづいて、その概要を述べる。ただし、叙述の順序は、基本的には質問の番号にもとづいているが、関連する質問は一括して述べているので順序が異なる場合がある。

1. 「社会通念・慣習・しきたり」に対する男女平等感 (Q1) と「男女共同参画社会」の周知度 (Q6) について、

「社会通念・慣習・しきたり」に関する項目の調査は、内閣府が実施している「世論調査」をはじめとして、各都道府県や市町村においても、住民を対象として常に実施されてきている。したがって、この質問項目の調査結果は、他地域や全国の結果と比較し、調査対象を相対的に位置づけることを可能にさせている。

静岡県職員の調査結果によると、「社会通念・慣習・しきたり」が男女平等である (Q1) ことを否定している (「思わない」・「どちらかというと思わない」) 市職員は、およそ 49% である (表Ⅲ-1-1)。平成 17 年度版『静岡県男女共同参画白書』によると、「社会通念・慣習・しきたり」で「男性が優遇されている」・「どちらかというとなりが優遇されている」と回答した者の比率は 79.5%、同様に平成 17 年 7 月実施の総理府「世論調査」でも、74% である。そしてまた、過去の総理府「世論調査」(平成 7 年調査で 73.2%) と比較しても、その数値はあまり変化していない (不平等感が少なくならない) 項目である。これらと比較すると上記の 49% は格段に低い数値である。また、男女別も、平成 16 年に実施された内閣府の「男女共同参画社会に関する調査」によると男性は 70.0%、女性は 78.7% であるから、これもまた、低い数値 (特に男性が低い) である。

さらに、この項目は、政治の場と並んで女性が強く男女の地位の不平等感を抱く項目のひとつなので、回答結果に顕著な男女差がでてくる特徴がある。過去の調査結果をみると「世論調査」においても男女に 10 ポイントの差がでており、近年その格差が若干ではあるが縮小する傾向がみられる。例えば 17 年調査では、8 ポイントの男女差であった。一方静岡市の場合、男女別にみると、男性は 46%、女性は 61% であり (図Ⅲ-1-1)、男女の意識の差は 15 ポイントもある。

年代別に検討すると、男女とも 30 代、40 代でその割合は増加している (図Ⅲ-1-2)。また、男性職員に比較して、女性においては、どの年代においても男女平等である (「そう思う」という回答者の割合が極端に少なく、しかも、年代が上昇するに伴いそれが減少している (図Ⅲ-1-3、図Ⅲ-1-4)。女性は不平等感が男性に比較して強く抱いており、しかも年令層の上昇とともにそれが強くなること明らかにしている。このような傾向は前述の総理府の調査等においても同じである。

ただし、市職員に対する調査と総理府「世論調査」の質問のしかたや回答の選択項目が異なっているのでそれらを単純には比較できないことに留意すべきである。例えば市調査の場合、総理府調査より、質問と回答のための選択項目がやや抽象的であったために、「どちらともいえない」という項目に対する回答者の割合が多く、そのため平等感や不平等感が顕著に現れない結果になっている。さらに回答者の属性、つまり職員構成の年令差や職位の差が各調査によって異なっていることも注意すべきであろう。

ただし、これらのことを考慮しても、男女職員間で男女平等感に意識の差があることは明らかである。周知のように、社会通念や社会の制度などのような大きな枠組みにおいて男女不平等があるという認識からその是正のために「男女共同参画社会基本法」が制定された。したがって社会通念等に不平等感を抱く者は「男女共同参画社会」について周知し理解している場合が多いと思われる。

市職員の中で「男女共同参画社会」について (Q6) 「理解している」・「どちらかという理解している」と回答した者の割合は、全体で 59% (表Ⅲ-5-1)、男性は 58%、女性は 64% である (図Ⅲ-5-1)。「どちらかという理解していない」・「理解していない」という回答がそれぞれ 17%、19%、12% であるから、市職員の理解度は高い。

ちなみに、「男女共同参画社会に関する世論調査」(内閣府、平成 16 年)によると、「男女共同参画社会」という用語の周知度は、53% であった。同調査は、用語の認知度に関する質問であるが、市の場合はその理解度を問うているにも関わらず 60% 前後の数値になったことは高いというべきであろう。ただ

し、市職員として業務遂行上、理解していなければならない事項のひとつであることも数値を高める要因になっているように思われる。

「男女共同参画社会」に対する意見（自由記述）をみると、支持する見解もあるが、なかには考え方や理解の違いや反対意見もみられる。参考のために紹介すると「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」の2条）である。将来の社会を見据えてこの内容を充実し、具体化することは、今後の議論の中で行われるべきものであろう。職員間におけるさらなる議論が期待される。

2. 一日の家事・仕事の時間（Q2）について

質問（Q2）は、一日に行う家事（家事・介護を含む）時間と仕事（収入をえるための労働）の時間を具体的に記入してもらった回答形式である。

男性が最も多く分布している時間帯は、一日1時間未満（44%）である。他方、女性のそれは、4時間以上（30%）である（図Ⅲ-2-1）。家事時間1時間未満の男性の中で、最も多い年齢層は50代である。4時間以上の女性の中では、50代以上である。

各種の調査によると、一般に働く女性は、平均して3時間前後の家事時間を費やしている。中でも家事時間が最も多い層は、未就学児を抱えた女性である。また、近年、働く女性の中で、親の介護をしている女性も増加しているため、この層も家事時間が多い。他方で、未婚女性はコンビニなどの昼食を利用する層が増加して、家事時間が減少し、未婚男性と大差ない状況も生じている。回答者の属性欄に既婚か否か、また有子か否か、老親の介護状況などの記入欄がないので、このような女性の現状を具体的に把握することができず、調査結果の評価が難しい項目である。

とはいえ、上記結果から、家事分担における男女格差については指摘可能である。平成13年版「社会生活基本調査」（総務省、5年おきの調査なのでこの調査が最新版である。）によると日本の男性の家事時間は、平日で25分、日曜日で1時間未満であるが、市職員男性のなかには、家事時間を1時間以上費やしている者が56%もいることに驚かされる。

他方、1日に行う仕事の時間は、男女とも11時間未満が約95%である。しかし、13時間以上仕事をしている男女が少ないながらもいることは注目しなければならない。

また、職場における昼休みをどのようにカウントしているか、不明であるが、多くがこれを除外して回答していると考えれば、職場にいる時間はこれに1時間（本来は45分）をプラスしたものとなる。

ただし、記入まちがいなどで両者の合計時間が24時間を越える事例や4時間以下の例などが多く、それら（167件）を除外して集計しているなどを考慮すると、この回答結果からはあまり多くを語ることはできない。

3. 男性の育児・介護休暇の取得についての意識（Q3）と職場における有給休暇（Q18）や育児休暇取得可能性（Q19）について

育児・介護休業制度は、近年「少子化対策」と関わって注目されている領域である。それに伴って、平成4年に成立した育児・介護休業法も平成18年まで改正につぐ改正を重ね、期間の延長、適用対象の拡大や支援策の多様化などが図られてきた。地方公務員の育児休業制度も基本的には同様な歩調で進展してきている。また、内容によっては民間企業より拡大した内容項目（育児休暇期間、3年など）もある。

「男は外で仕事、女は家庭で家事」という性別役割分業意識が低下（50%をきる）していることや、男性が企業や仕事中心の働き方を変えることについて賛成する割合が70%を超えている（「男女共同参画社会に関する世論調査」）ことなどから推測できるように、男性が育児・介護休業を取得することに対する意識もかなり変化してきている。市職員についても、「賛成だ」・「どちらかという賛成だ」と回答（Q3）した職員の割合は、全体で83%（表Ⅲ-3-1）、男性82%、女性88%であり（図Ⅲ-3-1）、男

性が育児・介護休業を取得することを支持する意識は広がっている。

しかし、市職員の今の職場で、1か月程度の育児休業を取得可能か、と問えば(Q19)肯定(「思う」・「どちらかといえば思う」)した男性は27%であり、否定(「そう思わない」・「どちらかといえば思わない」)の60%を大きく下回っている(図Ⅲ-13-1)。

これをどう理解したらよいのだろうか?例えば、Q3で、男性が育児・介護休業を取得するのに「賛成だ」と回答した男性は1435人である。他方、Q19で、「賛成だ」と回答した1435人を対象に今の職場において育児・介護休業が取得可能かを問うと、図Ⅲ-13-2のように肯定(「思う」・「どちらかといえば思う」)する割合は、その約30%にまで落ち込み、59%が「思わない」・「どちらかといえば思わない」と取得可能性を否定する回答である。

一方、有給休暇を希望どおり取得できるかという質問(Q18)では、「できている」・「どちらかというできている」が、職員全体で55%(表Ⅲ-12-1)、男性で52%、女性で65%である(図Ⅲ-12-1)。この数値は必ずしも高いとはいえないが、この数値だけを根拠に、忙しくて有給もとれないので育児休業もとれないという理由を短絡的に導くことはできない。男性が職場で育児休業を取れない要因は他にもあるように思われるが、これ以上詳細な質問をしていないので、その理由を、ここで結論づけることはできない。

取得できないあるいは取得したくない理由が自由記述に記載されているが、それによると、「職場の人員不足」、「前例がない」、「職場における理解度不足」、「収入の減少に対する憂慮」などや「必要性を感じない」などである。

人事院は平成17年度の「一般職公務員の育児休業等取得実態調査」の結果を公表している。それによると男性の取得者は1%(平成17年度に子が出生した者のうち育児休業を取得した者の割合)であった。また、「女性雇用管理基本調査」(厚生労働省)によると、民間企業(従業員30人以上)においては、それより低く0.44%(平成14年度)である。政府は平成14年度(2002年度)に、平成26年度(2014年度)までに男性の取得率を10%まで引き上げるという数値目標を掲げているが、市の現状をみるとその達成可能性は容易ではない。

なお、市職員男性の中で、Q3で男性が育児・介護休業を取得することについて「反対だ」とした男性は44人である。この特徴を検討すると、相対的に主幹以上の職位の男性の中で反対する者の割合が高い。

では、どのような対策が可能だろうか?現在進行している公務員制度改革や市財政基盤の充実とも関わって、「人員不足」や「収入減」などの理由に対してとるべき有効な対策が早急に採択される見通しは少ないであろう。市として当面取り組むことが可能な対策は、「前例がない」などの理由で休業をとれないケースを是正するために「職場の理解度」を高めることであろう。例えば、職場における育児・介護休業に対するニーズの調査の実施と、それを基礎に上位職位(管理職)の研修を実施するなどを検討することも1案であろう。育児休業の男性希望者の中には、妻が専業主婦であっても子育てに自ら関わりたいために短期間希望する者がいる。また取得方法も一括して取得できなくても対象期間を分割して妻と交替して何回かにわけて取得を希望する者や、短時間勤務、在宅勤務さらに育児休業の延長を希望する者などがいることが他の調査から明らかになっている。市職員の中でこのような事例があるかどうかは不明だが、しかし、男性も年代によって育休に対する希望やスタンスが近年格段に変化していることを周知しているだろうか。この調査結果にもとづいて上位職位者(管理職)に対する研修・教育などを検討することなどが考えられる。また、数少ない取得者の体験談を広める、またメンター等相談体制の整備、さらに最近提案されている短時間労働者の制度もより推進する必要があるだろう。平成17年5月に報告された「管理者を対象とした両立支援策に対する意識調査」(内閣府)や平成18年12月に公表された「両立支援、仕事と生活の調和(ワークライフバランス)推進が企業に与える影響に関する調査」報告(内閣府)によると、男女の育児休業を取得する環境を作ることは、長期的には人材の定着率と働く意欲を高め、また仕事の効率化、ひいては企業の成長率を高めることが明らかになっている。おそらく公務員においてもこのことは例外ではない。長期的な視点にたつと、両立支援策は公務の職場においても有能な人材確保の要諦となる対策であるように思われる。

4. セクハラやDV (Q4、Q5、Q13) について

地方公務員は、セクハラやDVの防止の啓発や対策を管理・監督者が行うことが義務づけられている。研修や相談窓口の設置もそのひとつである。

市職員の場合、研修を受けた者(Q4)の割合は、男女とも30%前後である(図Ⅲ-4-1)。高い水準とはいえない。さらに職員がそれらの被害に遭遇した場合に、そのことを相談する窓口を知っているかと問う(Q5)と、男性の場合は50%、女性は72%が「知っている」と回答している(図Ⅲ-4-2)。その周知度にかなり男女格差がある。女性は被害に遭遇しやすいために、これらに関心があり、周知度が高いものと思われる。

市職員の中で、職場でセクハラを「感じたことがある」・「どちらかといえば感じたことがある」人(Q13)の割合は、男性が36%、女性は56%である(図Ⅲ-9-1)。一般に、セクハラやDVに対する認識が広がるとそれを「感じる」割合が高まるが、この割合が研修の結果なのか、研修の受講率が低いせいなのかは判断できない。セクハラやDVは人権の問題であるからそれを周知徹底し、発生を未然に防止すること、もしくは発生しても被害の拡大を抑えるなどの対策が必要である。その初期段階の対策として研修は有効であるから、この受講率を上昇させることが望まれる。図Ⅲ-4-3によると研修受講者は相談場所の周知度が高い。したがって、受講者を増加させることは、相談場所の周知度を高める結果にもなるからである。

5. 職場における男女の処遇に対する意識

5-1 仕事や業務の分担の男女差 (Q7、Q8) について

「男女雇用均等法」では男女別の仕事の配置については禁止しているが、民間企業においてはコース制を導入して、コース別に男女が別々に配置されている場合が多い。(ただし、平成19年から、改正均等法はこのコース制を部分的に規制する。)

市職員における男女の処遇も「均等法」に準じた内容でなければならない。市職員の場合、職種内では同一の採用基準なので仕事(業務)を男女別に峻別して配置することはできない。したがって、予算・決算は男性、庶務的業務は女性とあらかじめ分担を決めるのではなく、どちらの仕事(業務)も「どちらでもかまわない」という回答(Q7、Q8)が男女とも90%前後であることは当然の結果であろう(表Ⅲ-6-1、表Ⅲ-6-2)。多くの職員は、理由の自由記述にみられるように「適材適所で配置を検討することが望ましい」と考えていると推測される。

ただし、専門職は別として、男女別なく適材適所に配置しても、その仕事を長期にわたって固定的に担当させ、配置を限定するならば問題となる。女性職員に多様な職務経験をさせて担当する職域を拡大させる意識的な努力が管理職や人事担当者には必要であろう。

5-2 仕事の責任分担の男女差 (Q9) について

女性が行っている仕事を評価する場合に常に問題となるのは「仕事の責任分担」の男女差についてである。

調査結果によると、仕事の責任の男女差の有無(Q9)について、男性の中で男女差があるという肯定的な見方(「そう思う」・「どちらかというと思う」)は54%で、否定(「どちらかというと思わない」・「そう思わない」)は28%で、両者の開きは26ポイントである(表Ⅲ-6-3)。他方、女性は、肯定が43%であり、否定は33%なので、その開きは10ポイントである。男女とも、仕事の責任の分担に男女差があることを認めているが、女性は男性ほど多くの人がそれを認めているわけではない。

ちなみに図Ⅲ-6-2のように、男女差がないと回答した女性には30歳以下の女性が多い(64%)のに対して、男女差があると回答した男性には、40代以上(62%)が多い。

相対的に若い女性職員は、公務労働の基礎部分を担っておりその仕事は前述のQ7やQ8の回答にみられるように男女差がないと感じている。また、冒頭で示したような民間企業と比較すると公務員は仕事の分担の男女差が少ないと感じる場合が多い。これらから若い女性は仕事の責任の男女差も少ないと感じているのではないと思われる。他方、50代以上の男性は、多様な仕事の経験を積み上げて管理的

な職位についている者が多い。管理職の場合、仕事の責任と管理的な職位にともなって生じる責任とが渾然一体化しやすい。しかも管理職になっている女性が少ないこともあって、女性に対して厳しい評価になったのかもしれない。

仕事に内在する責任は、職務の規定に明記されない部分も多く難しい問題である。概して、男性は担当している仕事の責任を重視し、それとかかわってその内容を拡大解釈しがちである。また、管理職のみが仕事の責任を負っていると考える者も多い。他方、女性は自分が担当している仕事に内在している責任を見落としがちだからである。

ただし、この数値は意識調査の結果であって現実における男女差の有無は別に検討されねばならない。

5-3 仕事上での発言の機会 (Q10) について

仕事上での発言機会の男女平等に関して (Q10) も肯定 (「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」) が 74% で、否定的見方 (「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」) の 11% を大きく上回っている (表Ⅲ-7-1)。

男女別でみると女性のほうが、肯定する割合がやや少なく、否定する割合が高い。しかしながら男女ともに、肯定する回答が、否定する回答を大幅に上回っている (図Ⅲ-7-1)。

以上から判断すると、市職員の多くは、仕事 (業務) の分担、仕事に対する発言などに男女差がないと感じている。

5-4 研修 (Q11、Q12) について

研修の機会の男女平等 (Q11) に関して、肯定 (「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」) が 85% で、否定 (「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」) の 4% を大きく上回っている (表Ⅲ-8-1)。
男女別でも、ほぼ同様の傾向となっている (図Ⅲ-8-1)。

現在、民間企業においても「雇用機会均等法」に明記されているように、男女平等な研修の機会を提供することが義務となっている。公務員においても同様であるから、このような数値は当然な結果である。むしろもっと、肯定の割合が高くていいのかもしれない。

研修・出張と家庭の事情との関係についての質問 (Q12) に対して、家庭の事情により辞退したことが「ある」者は約 21%、「ない」者が約 79% である (表Ⅲ-8-2)。男女別に比較すると、女性の場合、辞退したことがあると回答した者の割合が男性より 5 ポイント上回っている。

研修の機会の男女平等について「そう思わない」と否定的な回答をした女性の自由記述の中に、長期にわたる研修では結果的に家庭の事情により女性が参加できないという意見があった。この研修が昇進・昇格に関連するならば参加できない女性は不利になる。長期的には、公務員の研修のあり方も工夫すべきであろう。人事院が平成 17 年に行った「女性幹部職員を育成・登用するための研究会報告書」によると、女性には相応の研修機会を与えてはいるものの、育児などで研修を受けられなかった女性に対して、参加機会を付与するために各研修に設定されている条件 (例えば年齢制限) などを弾力化することや、合宿研修のありかたなどの工夫が必要であるという指摘があるが、参考になるものと思われる。

5-5 昇進・昇格の男女差 (Q14、Q15) について

男性が女性よりも昇進・昇格しやすいこと (Q14) について、肯定的 (「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」) 見方が約 55% で、否定 (「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」) の約 21% より 24 ポイント多かった (表Ⅲ-10-1)。

男女別に検討すると、男性の肯定が約 51% なのに対し、女性では約 76% であり、女性のほうが 25 ポイントも上回っている (図Ⅲ-10-1)。また、否定的考え方 (「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」) については男性が約 24% に対し、女性は約 6% でかなり低く、両者の格差は 18 ポイントもある。昇進・昇格について男女間に大きな意識の格差がみられる。女性の多くは、昇進・昇格に男女差があることを明確に意識していることが示されている。

さらに、昇進・昇格の男女差についてしかたがないと思うか (Q15) について、肯定 (「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」) が全体で約 29%、他方、否定 (「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」) がそれを 21 ポイント上回る約 50% であった (表Ⅲ-10-2)。全体の半数がこの考え方を否

定している。

とはいっても、男女別にみると、女性は肯定が約 36%で、男性を 8 ポイント上回り、また、否定は約 42%で、男性を約 10 ポイント下回っている（図Ⅲ-10-2）。女性は、男性より昇進・昇格の男女間格差をしかたがないと思う者が多いことが明らかになっている。

この理由はどこにあるのだろうか？

昇進・昇格の男女差の有無に対する意識とそれをしかたがないとみるかどうかとの関係について、女性に限定して分析してみる。

昇進・昇格について男女差がある（「そう思う」と回答した女性職員は 234 人である。図Ⅲ-10-3 や図Ⅲ-10-4 のように、そのうち 100 人（約 43%）が「それはしかたがないか」という質問に対して、否定的（「そう思わない」・「どちらかというと思わない」）な回答をしている。他方、同じ質問に対して肯定（「どちらかというと思おう」・「そう思う」）する者は 90 人（約 38%）である。したがって、否定的な考え方（しかたがないと思わない）の割合が 5 ポイント上回っている。同様に、昇進・昇格の男女差の有無について「どちらともいえない」と回答した者に対して、「しかたがないか」と問うと、やはり否定的な回答をする割合（43.2%）が、肯定の割合（27.1%）を上回っている。いずれにせよ「しかたがない」という考え方に否定的な意見をもつ女性が多い。

しかし、一方で男女格差を「しかたがない」と思っている者の割合も無視できないほど多い。とくに昇進・昇格の男女差を明確に認識している者ほど、「しかたがない」を肯定する割合が高い。このことは注目すべき点である。

昇進・昇格の男女格差を「しかたがない」と認める理由として、家事・育児を理由に時間外勤務や長期研修の回避、個人差、その他にも出産による長期休暇はかなり昇進に影響がある、などが記述されている。

女性は第一段階の昇進・昇格の時期に出産と育児に追われるケースが多いので、「しかたがない」と考える割合が高くなるように思われる。研修の箇所でも述べたが、昇進・昇格においても年令の枠をはずし、出産が終わったある時期から積極的に再チャレンジするルートが保証される体制が必要であろう。また、昇進・昇格の男女差に対する認識に違いがあるように、この決定権を持っている管理職への継続的な意識啓発が必要ではないのだろうか。前述の人事院の報告書によると女性職員の能力の活用に積極的でない管理職員が存在するという記述があるが、静岡市においてはどうか？

5-6 管理職（Q16、Q17-1、Q17-2）について

課長級以上の職は男性が望ましいと思うかという質問（Q16）に対して、全体では肯定（「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」）が約 15%で、他方、否定（「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」）が約 55%である（表Ⅲ-11-1）。課長級以上の職は男性が望ましいという質問に否定的な意見がかなり多かった。

男女別でみても同様の傾向が見られる。否定は男性で 54.5%、女性で約 57.3%であり、男女とも肯定より多い。ただし、女性の否定的見方は男性より 3 ポイント多く、同じく肯定が男性より 4 ポイント少ない（図Ⅲ-11-1）。男性より女性は、この質問に対して否定的意見が多いといえる。

ただし、仕事の配置に関する質問（Q3,Q4）と比較すると男女差を否定する回答割合が少ない。男性のほうが「管理職に男性が望ましい」と回答する者が多いのは周知のこととしても、女性の中にも「管理職は男性が望ましい」とする回答がそれなりに存在している。

回答理由の記述をみると、その大半が基本的には能力があればかまわない、適材適所であればかまわないというような性別にあまりこだわらない傾向が見受けられる。課長級職について男性が望ましいと回答した者はその理由として、女性の育児負担や女性職員の昇進意欲の不足を指摘している。

管理職ではない職員に対して、今後、管理職になりたいかという質問（Q17-1）に対して、全体で肯定（「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」）する者が約 39%、否定（「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」）が約 31%であった（表Ⅲ-11-2）。

男女別にみると、男性の中で肯定する者が約 43%、否定が約 24%なのに対して、女性は肯定が約 21%、否定が約 51%である（図Ⅲ-11-2）。女性は男性に比較して管理職になりたい者の割合（約 2 分の 1 の割合）がかなり少ないこと、さらには、管理職になりたくないと積極的に意思表示する者が半数にも達し

ている。

管理職になりたくない理由(Q17-2)の第1位は男女ともに「経験や能力が不足しているから」が圧倒的に多く(約54%)、次いで「責任が重くなるから」(約28%)、「家事や介護のため」(約18%)であった(図Ⅲ-11-3、図Ⅲ-11-4)。なりたくない理由の順位を男女別にみると同じ傾向であるが、「責任が重くなるから」については女性の割合が男性より6ポイント高く、また「家事のため」では男性が女性より約8ポイント高かった。(表Ⅲ-11-2)

静岡市では管理職の試験を実施している。受験の機会は平等に開かれているのに、女性の受験者が少ないと聞いている。女性はなぜ管理職になりたくないのだろうか？

前述の人事院の研究会報告では、「女性職員の職業に対する意識が高まる一方で、キャリアの向上に必ずしも意欲的でない女性職員もなお存在し、キャリアアップに対する女性職員間に温度差が広がった」ことが指摘されている。本調査の中でも「女性職員の意欲のなさ」を指摘する意見も自由記述で見受けられるし、「責任が重くなるから」として管理職になることを回避するものが女性に多いというような結果から判断すると、研究会報告における指摘と同じような傾向が静岡市においてもみられるのかもしれない。長年の勤務のなかで醸成されてきた意欲の差を是正することは、難しい問題を伴っている。とはいえ、理由の第一位に上がっている「経験や能力の不足」を打開する対策をたてることは可能であろう。こうした女性職員の意識啓発と経験を重ねるチャンスを与える必要がある。なお、あわせて管理職員の意識啓発も必要であることも指摘したい。

総務省自治行政局公務員部公務員課では、平成13年4月に「女性地方公務員の登用、職域拡大等にむけた取り組みに関する調査結果」を公表している。女性地方公務員の登用、職域拡大等にむけて、1. 採用・登用状況の定期的調査・分析公表、2. 改善に向けた計画の策定、3. 女性職員の登用に関する意見要望の聴取、4. 女性職員の採用・登用等について人材育成の基本方針等に掲げているか、などを全国都道府県、政令指定都市、市町村レベルで調査している。これによると、採用面接者が男性に偏ることがないように配慮すること、女性管理者の具体的登用の計画、キャリア形成のための女性職員の研修、限定的な配置転換しか経験していない女性職員への意識啓発や能力開発の研修、育児休業中の能力開発、女性職員に対する相談体制(メンター)の整備、などがあまり進展していないことが指摘されている。

静岡市においては、上記項目についてすでに計画中の事項もあるが、さらにこれらを参考にして、可能な対策を実行に移すべき時がきているように思われる。

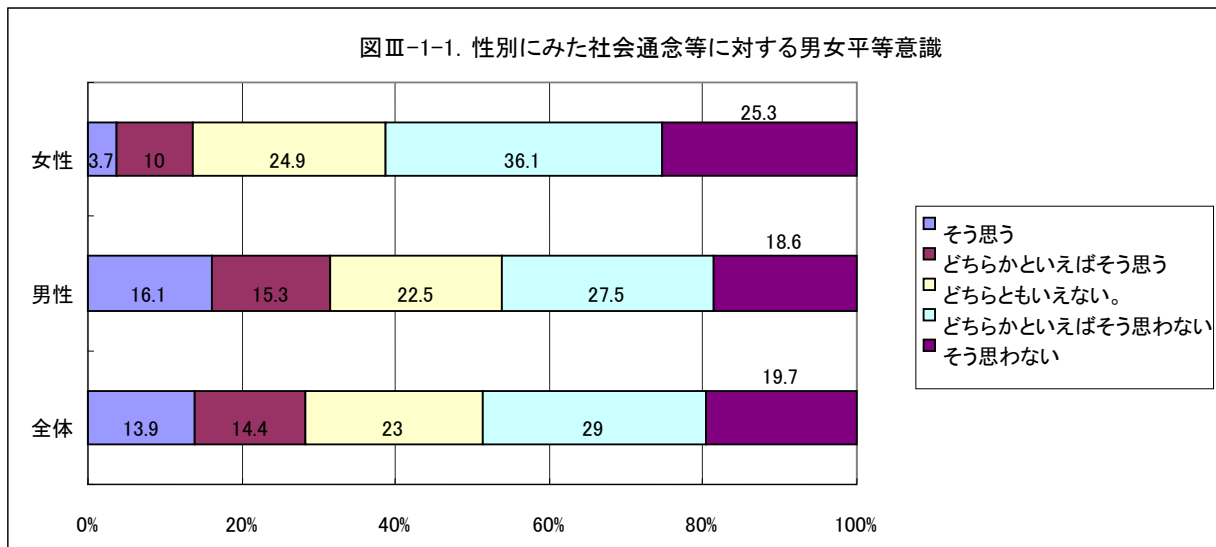
最後に以下のことを付言しておきたい。回答者のサンプルが、圧倒的に男性が多かった(男性が8割、女性が2割)。しかも、男性の6割が40代以上で女性の6割が30代以下というように、男女の年齢構成がかなり異なっていた。したがって、男女あわせた全体の調査結果には男性のしかも40代以上の意見がかなり反映されることになった。また、男女を比較した結果得られる格差は、男女の意識の格差と年代の違いによる格差が渾然一体となった格差となった。

また、筆者はアンケート設計の詳細に関わっていないが、質問のしかた、選択する回答項目にひと工夫があってもよかった箇所があった。例えば、回答者も指摘しているが、「わからない」という選択項目があったほうがわかりやすい質問もあったように思う。しかし、この調査によってかなり興味深い結果を得られたことは指摘しておきたい。

Ⅲ. 調査結果

1. 「社会通念・慣習・しきたり」について

Q1 <あなたは、今の世の中で社会通念・慣習・しきたりなどについて、男女平等だと思いますか。>

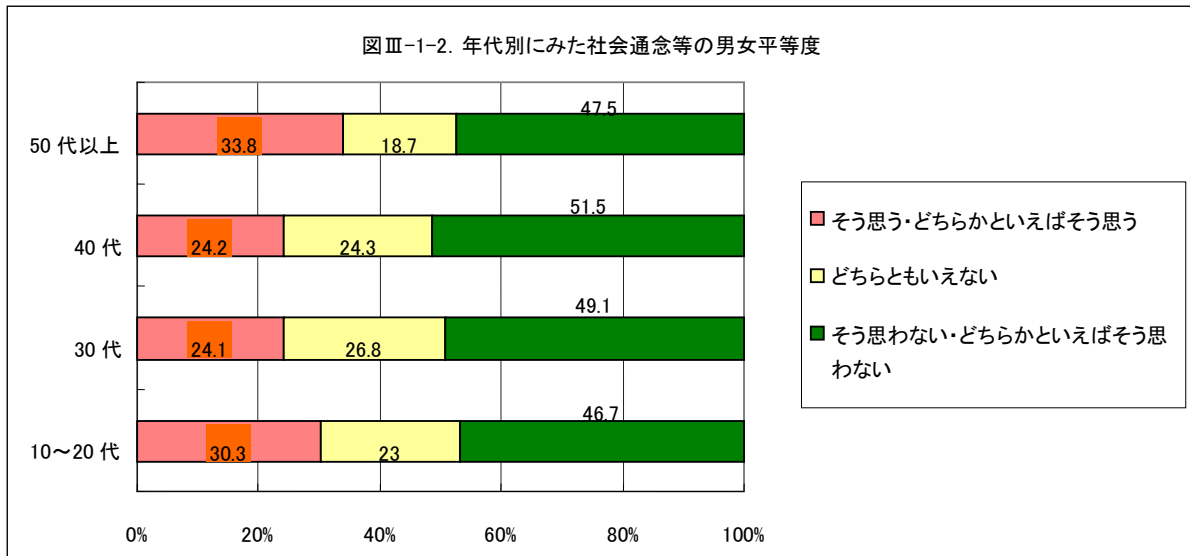


表Ⅲ-1-1

社会通念・慣習・しきたり で男女平等と思うか	人 数	構成比 (%)	男 女 別 (構成比%)	
			男性	女性
そう思う	365	13.9	男性 348 (16.1)	女性 17 (3.7)
どちらかといえばそう思う	376	14.4	男性 330 (15.3)	女性 46 (10.0)
どちらともいえない	601	23.0	男性 486 (22.5)	女性 115 (24.9)
どちらかといえばそう思わない	760	29.0	男性 593 (27.5)	女性 167 (36.1)
そう思わない	517	19.7	男性 400 (18.6)	女性 117 (25.3)
合 計	2,619	100.0	2,157	462

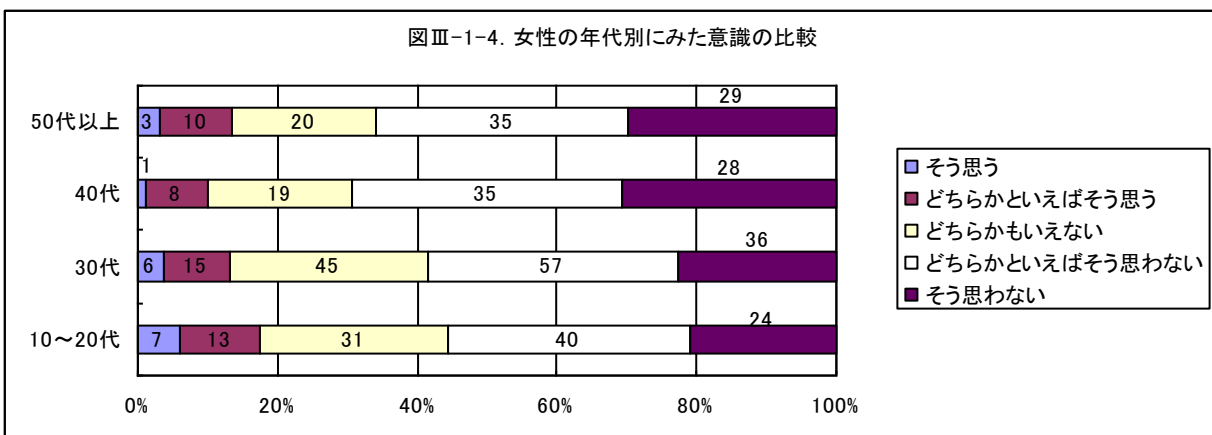
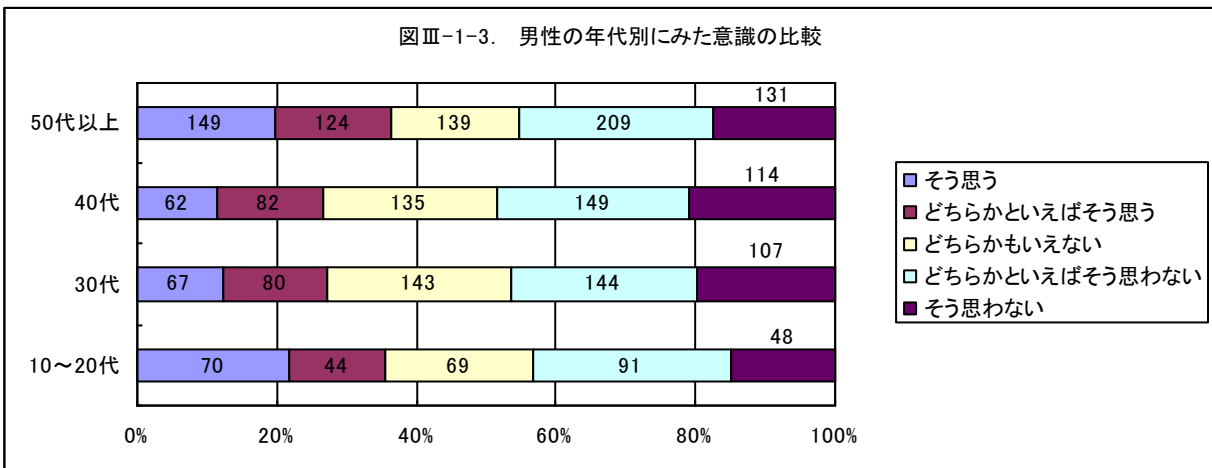
「社会通念・慣習・しきたりで男女平等と思うか」の質問に対して、全職員の約28%が「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」と回答している。それに対して「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」と回答した職員の割合は半数の約49%である。

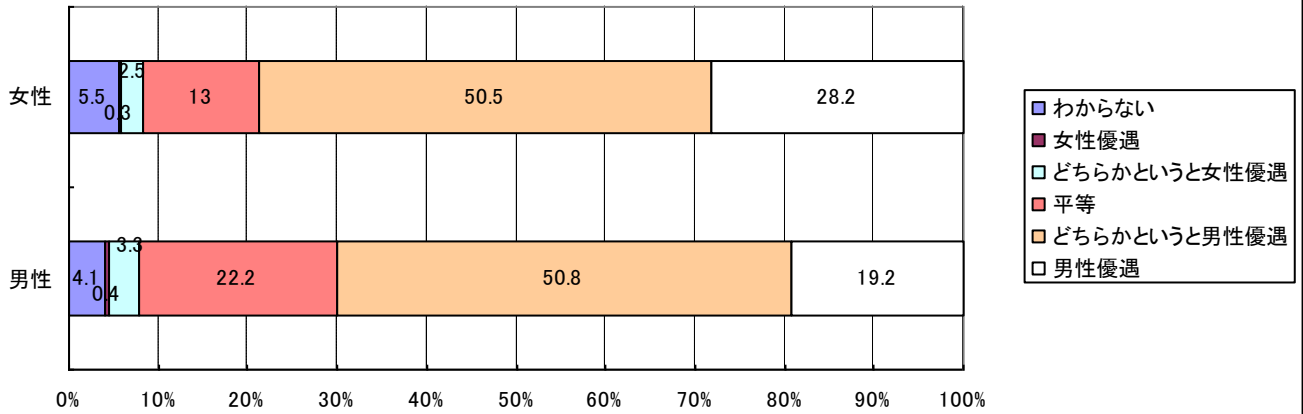
男女別に比較すると、「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」が男性で約46%に対し、女性では約61%と男性と比べ15ポイントも高くなっている。



表Ⅲ-1-2

社会通念・慣習・しきたりで男女平等と思うか	人数	10~20代 (構成比%)	30代 (構成比%)	40代 (構成比%)	50代以上 (構成比%)
そう思う・どちらかといえばそう思う	741	132 (30.3)	169 (24.1)	153 (24.2)	287 (33.8)
どちらともいえない	601	100 (23.0)	188 (26.8)	154 (24.3)	159 (18.7)
そう思わない・どちらかといえばそう思わない	1,277	203 (46.7)	344 (49.1)	326 (51.5)	404 (47.5)
合計	2,619	435	701	633	850





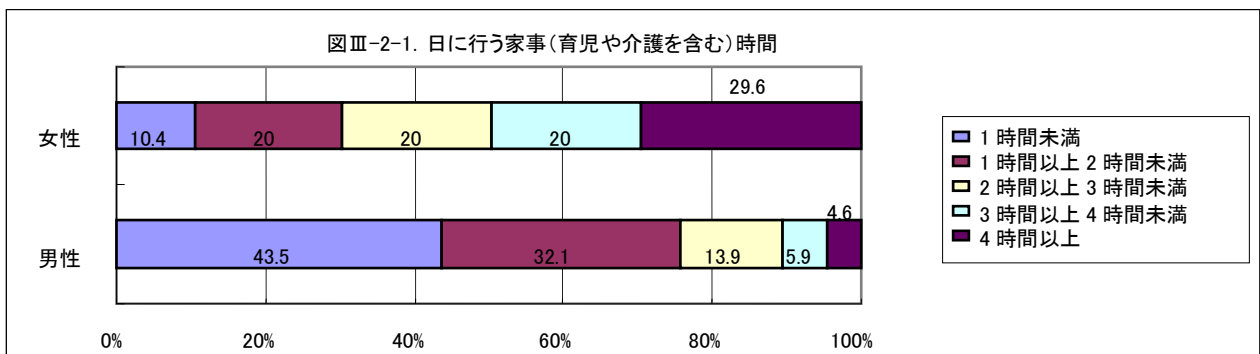
図表Ⅲ-1-2 は表Ⅲ-1-1 を年代別に集計したものである。年齢が高くなるほど、「そう思わない」、「どちらかといえばそう思わない」と回答する職員の数が増加し、40代では、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答した数の2倍に達している。50代以上になると「どちらともいえない」が最も減少し、その分「そう思う」や「そう思わない」が増加している。

さらに、年代別にみると、どの年代においても、女性は「そう思わない」、「どちらかというと思わない」が多い。また、女性は男性に比較して「どちらともいえない」と回答する者の割合が高いので、「そう思う」、「どちらかというと思おう」と回答する女性がかかなり少ない。また、年齢が高くなるほどこの割合が減少するという特徴もみられる。とりわけ、「そう思う」の割合が減少している。

図Ⅲ-1-5 のように、平成16年「世論調査」(総務庁)によると、「そう思わない」、「どちらかというと思わない」に相当する質問(「社会通念・慣習・しきたりで男性優遇」、「どちらかというと思おう」)に対して肯定した者は、男女とも80%前後である。これに比べると男女、年代どれを比較しても社会通念・慣習・しきたりに関して「不平等」と感じる者の割合は少ない。

2. 一日の家事・仕事の時間

Q2<あなたは1日に行う家事(育児・介護を含む)の時間と仕事(収入を得るための労働)の時間は、それぞれ平均どのくらいですか>



表Ⅲ-2-1 一日に行う家事(育児や介護を含む)の時間

性別	人数	%	性別	人数	%
男性	8 6 9	4 3. 5	女性	4 7	1 0. 4
1 時間未満			1 時間以上 2 時間未満	9 1	2 0. 0
1 時間以上 2 時間未満	6 4 2	3 2. 1	2 時間以上 3 時間未満	9 1	2 0. 0
2 時間以上 3 時間未満	2 7 8	1 3. 9	3 時間以上 4 時間未満	9 1	2 0. 0
3 時間以上 4 時間未満	1 1 7	5. 9	4 時間以上	1 3 4	2 9. 6
4 時間以上	9 2	4. 6			
全 体	1, 9 9 8	1 0 0. 0	全 体	4 5 4	1 0 0. 0

※家事（育児・介護を含む）の平均時間（但し、家事と仕事の合計時間が 24 時間を超える者、仕事の平均時間が 4 時間未満の者、記載がなかった者合計 167 人分については除いている）

表Ⅲ-2-1 によると、一日に行う家事時間は、男性ではそれが長時間化すると該当者数が減少するが、女性では増加するという反対の結果となった。このことは、女性の家事負担がいまだに大きいことを示している。

表Ⅲ-2-2 女性の一に行う家事（育児や介護を含む）の時間の年代別

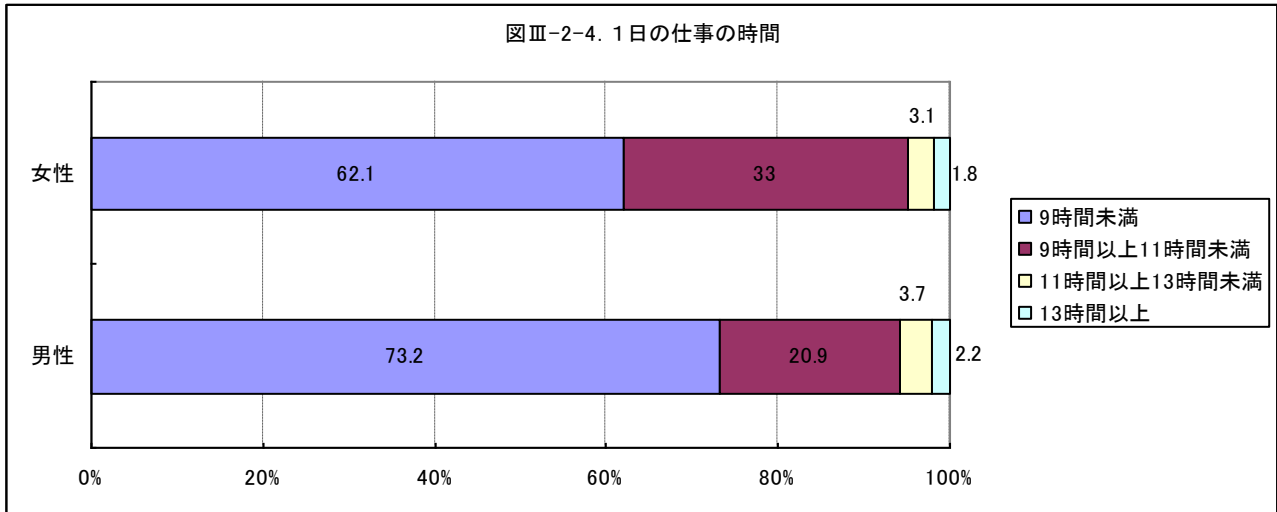
女性	10～20代 (構成比%)	30代 (構成比%)	40代 (構成比%)	50代以上 (構成比%)
1時間未満	29 (25.7)	15 (9.7)	3 (3.3)	0 (0.0)
1時間以上2時間未満	36 (31.9)	29 (18.7)	15 (16.7)	11 (11.5)
2時間以上3時間未満	26 (23.0)	26 (16.8)	18 (20.0)	21 (21.9)
3時間以上4時間未満	11 (9.7)	32 (20.6)	23 (25.6)	25 (26.0)
4時間以上	11 (9.7)	53 (34.2)	31 (34.4)	39 (40.6)
全 体	113 (100.0)	155 (100.0)	90 (100.0)	96 (100.0)

表Ⅲ-2-2 によって、女性が一日に行う家事（育児や介護を含む）時間を、年代別に最も該当者が多い時間帯を比較すると、10～20代では、1時間以上2時間未満だが、それ以外の年代になると最も該当者多いのは4時間以上となる。しかも、30代以上では、家事の時間が長くなるほどその人数構成比が上昇している。

表Ⅲ-2-3 男性の一に行う家事（育児や介護を含む）の時間の年代別

男性	10～20代 (構成比%)	30代 (構成比%)	40代 (構成比%)	50代以上 (構成比%)
1時間未満	100 (37.5)	156 (30.8)	243 (46.2)	370 (52.9)
1時間以上2時間未満	78 (29.2)	160 (31.6)	180 (34.2)	224 (32.0)
2時間以上3時間未満	51 (19.1)	98 (19.4)	64 (12.2)	65 (9.3)
3時間以上4時間未満	24 (9.0)	51 (10.1)	22 (4.2)	20 (2.9)
4時間以上	14 (5.2)	41 (8.1)	17 (3.2)	20 (2.9)
全 体	267 (100.0)	506 (100.0)	526 (100.0)	699 (100.0)

表Ⅲ-2-3 によって年代別に男性が一日に行う家事（育児や介護を含む）時間をみると、どの年代においても最も該当者が多いのは2時間未満までであり、しかも長時間化するほどその構成比が低くなっている。これらは女性とはまったく反対の特徴である。



表Ⅲ-2-4 一日に行う仕事の時間

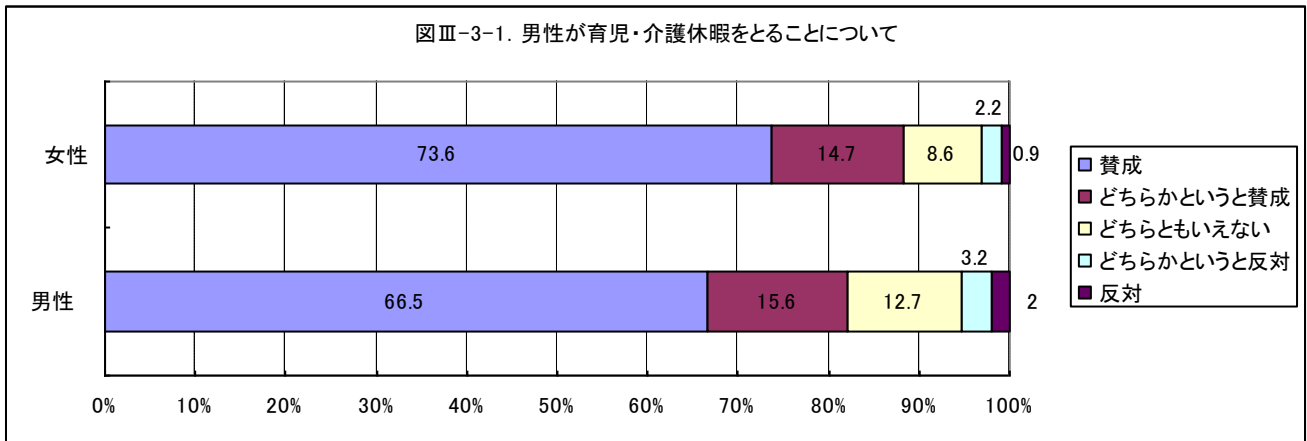
男性	人数	%	女性	人数	%
9 時間未満	1, 4 6 3	7 3. 2	9 時間未満	2 8 2	6 2. 1
9 時間以上 11 時間未満	4 1 8	2 0. 9	9 時間以上 11 時間未満	1 5 0	3 3. 0
11 時間以上 13 時間未満	7 3	3. 7	11 時間以上 13 時間未満	1 4	3. 1
13 時間以上	4 4	2. 2	13 時間以上	8	1. 8
全 体	1, 9 9 8	1 0 0. 0	全体	4 5 4	1 0 0. 0

※仕事の平均時間（但し、家事と仕事の合計時間が 24 時間を超える者、仕事の平均時間が 4 時間未満の者、記載がなかった者合計 167 件分については除く）

表Ⅲ-2-4 によると、一日に行う仕事の時間は、男性は「9 時間未満」の構成比が女性より高く、女性は男性に比較して「9 時間以上 11 時間未満」の構成比が高いという違いがみられるものの、男女とも 11 時間未満までの割合が 90%を超えている。また、少ないとはいえ男女とも「13 時間以上」も一定数存在する。総じて、仕事の時間に関して男女間の差はみられない。

3. 男性の育児休暇や介護休暇の取得について

Q3 <あなたは、男性が育児休暇や介護休暇を取ることに、どう思いますか？>

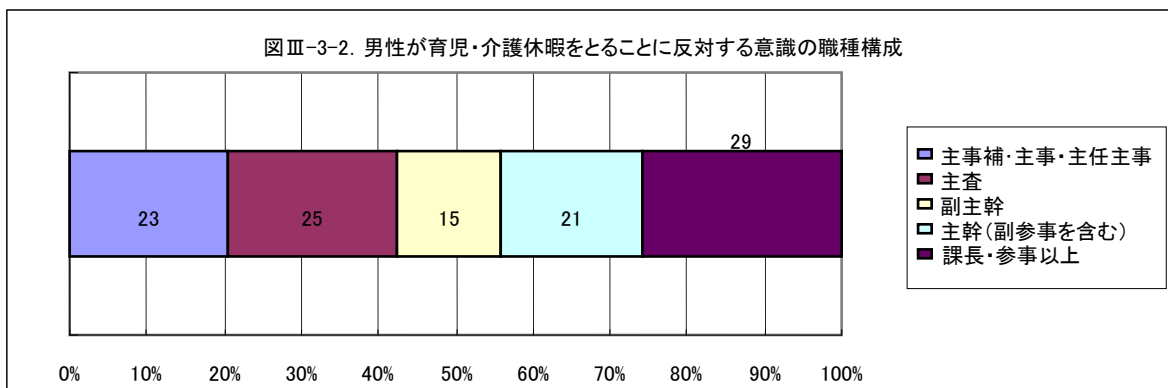


表Ⅲ-3-1

男性が育児・介護休暇をとることについてどう思うか	人 数	構成比(%)	男 女 別 (構成比%)	
			男性	女性
賛成だ	1, 7 7 5	6 7. 8	男性 1, 4 3 5 (6 6. 5)	女性 3 4 0 (7 3. 6)
どちらかといえば賛成だ	4 0 5	1 5. 5	男性 3 3 7 (1 5. 6)	女性 6 8 (1 4. 7)
どちらともいえない	3 1 3	1 1. 9	男性 2 7 3 (1 2. 7)	女性 4 0 (8. 6)
どちらかといえば反対だ	7 8	3. 0	男性 6 8 (3. 2)	女性 1 0 (2. 2)
反対だ	4 8	1. 8	男性 4 4 (2. 0)	女性 4 (0. 9)
合 計	2, 6 1 9	1 0 0. 0	2, 1 5 7	4 6 2

表Ⅲ-3-1のように、男性が育児・介護休暇をとることについて、「賛成だ」・「どちらかといえば賛成だ」が全体でも約83%となり、「反対だ」・「どちらかといえば反対だ」の約5%を大きく上回った。

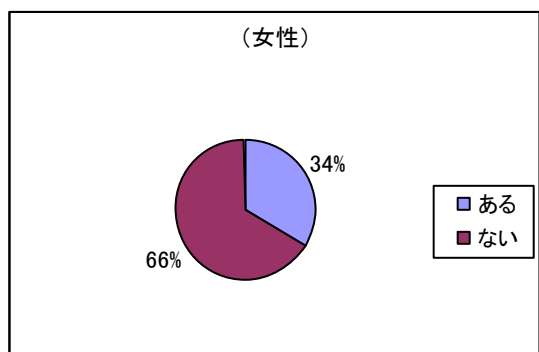
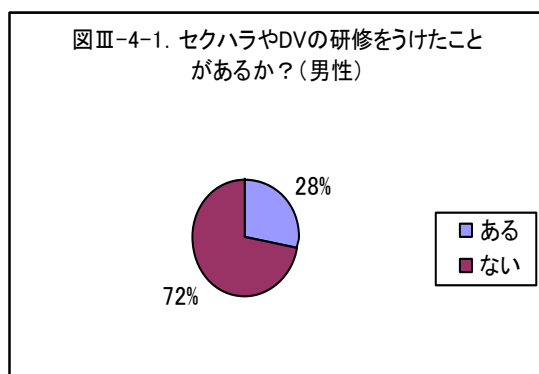
男女別についても女性が「賛成だ」がやや多いが、同様の傾向がみられる。



では、「反対だ」と考える職員の特長を男性に限定して検討すると、相対的に職位の高い者したがって年齢の高い者がそうした認識をしている。

4. セクハラやDVについて

Q4 <あなたは、セクハラやDVについて研修（講演参加を含む）を受けたことがありますか。>

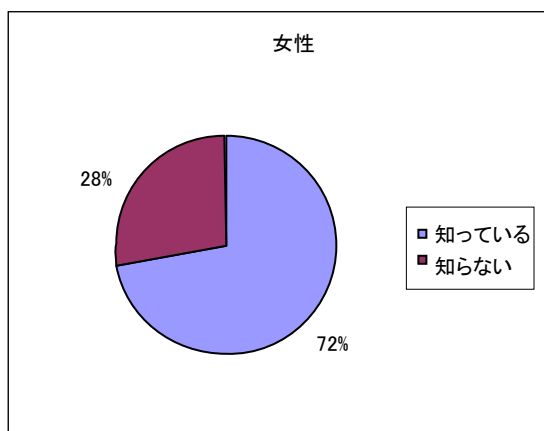
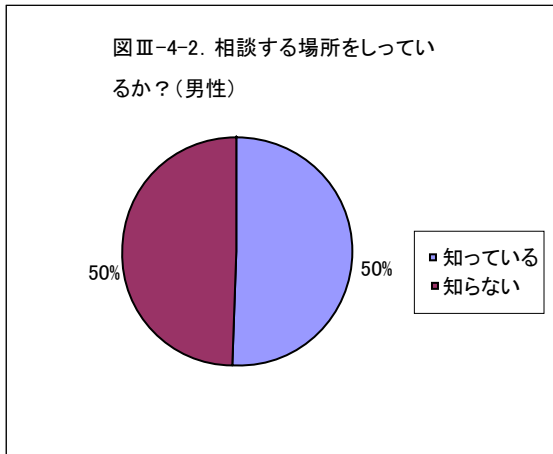


表Ⅲ-4-1

セクハラやDVに関する研修を受けたことがありますか	人 数	構成比 (%)	男 女 別 (構成比%)	
			男性	女性
ある	767	29.3	612 (28.4)	155 (33.5)
ない	1,852	70.7	1,545 (71.6)	307 (66.5)
合 計	2,619	100.0	2,157	462

表Ⅲ-4-1のように、セクハラやDVに関する研修を受けたことがある職員の割合は、女性がやや高いものの「ある」が約30%前後であり、他方、「ない」が約70%前後で、男女双方において同じような傾向である。

Q5 <あなたは、セクハラやDVの被害に遭ったとき、どこに相談すればいいか知っていますか。>

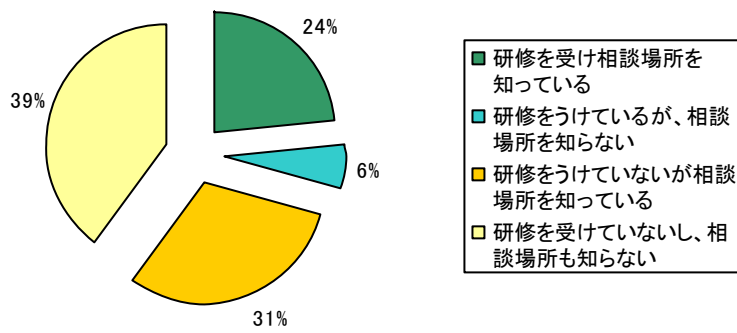


表Ⅲ-4-2

セクハラやDV被害に遭ったときどこに相談すればいいか知っていますか	人 数	構成比 (%)	男 女 別 (構成比%)	
			男性	女性
知っている	1, 4 1 9	5 4 . 2	男性 1, 0 8 7 (5 0 . 4)	女性 3 3 2 (7 1 . 9)
知らない	1, 2 0 0	4 5 . 8	男性 1, 0 7 0 (4 9 . 6)	女性 1 3 0 (2 8 . 1)
合 計	2, 6 1 9	1 0 0 . 0	2, 1 5 7	4 6 2

セクハラやDV被害に遭ったとき相談する場所を「知っている」者の割合が、「知らない」を約10ポイント上回っている。また、男女別では、「知っている」が男性約50%に対し、女性約72%であり、20ポイント以上も男性を上回る結果となった。

図Ⅲ-4-3. セクハラ・DVの研修受講と相談場所の認知度との関係

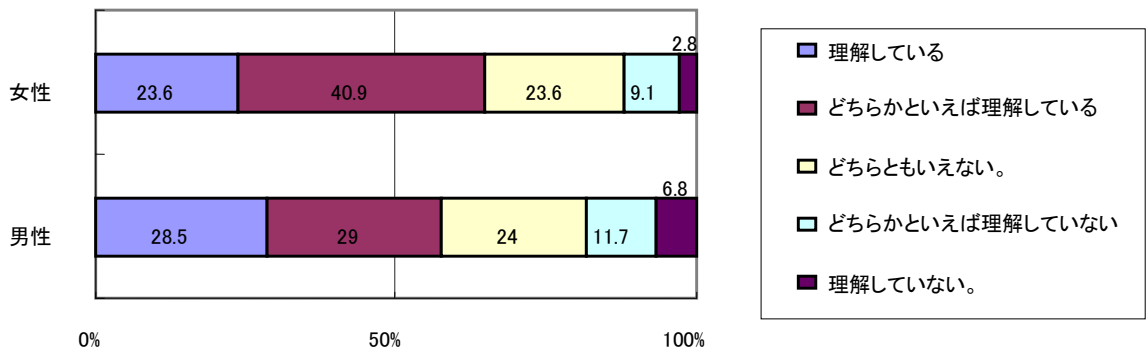


図Ⅲ-4-3 は、研修を受けた者とセクハラ・DVの相談場所の認知度との関係を示している。研修を「受けた」者の多くがその相談場所を認知しているが、研修を「受けていない」者の中には相談場所を「知らない」者が多いことが明らかになっている。

5. 「男女共同参画社会」について

Q6<あなたは、「男女共同参画社会」について理解していますか>

図Ⅲ-5-1. 男女共同参画社会の認知度



表Ⅲ-5-1

男女共同参画社会について理解していますか	人 数	構成比 (%)	男 女 別 (構成比%)	
			男性	女性
理解していると思う	7 2 4	2 7 . 7	男性 6 1 5 (2 8 . 5)	女性 1 0 9 (2 3 . 6)
どちらかといえば理解している	8 1 5	3 1 . 1	男性 6 2 6 (2 9 . 0)	女性 1 8 9 (4 0 . 9)
どちらともいえない	6 2 6	2 3 . 9	男性 5 1 7 (2 4 . 0)	女性 1 0 9 (2 3 . 6)
どちらかといえば理解していない	2 9 4	1 1 . 2	男性 2 5 2 (1 1 . 7)	女性 4 2 (9 . 1)
理解していない	1 6 0	6 . 1	男性 1 4 7 (6 . 8)	女性 1 3 (2 . 8)
合 計	2, 6 1 9	1 0 0 . 0	2, 1 5 7	4 6 2

表Ⅲ-5-1は男女共同参画社会についての職員の理解度を示している。「理解していると思う」・「どちらかといえば理解している」が約60%であり、「理解していない」・「どちらかといえば理解していない」を大きく上回っている。

ただし、男女別にみると、男性が男女全体の構成比と同様の傾向であるのに対し、女性は、「理解していると思う」・「どちらかといえば理解している」が約65%と高い割合を示している。

6. 仕事や仕事の責任の分担について

Q7 <あなたは、各課の予算・決算の担当者は、男性・女性のどちらが望ましいと思いますか。>

表Ⅲ-6-1

予算・決算の担当者は、男性・女性のどちらが望ましいか	人 数	構成比 (%)	男 女 別 (構成比%)	
			男性	女性
男性	238	9.1	207 (9.6)	31 (6.7)
女性	38	1.4	35 (1.6)	3 (0.6)
どちらでもかまわない	2,343	89.5	1,915 (88.8)	428 (92.7)
合 計	2,619	100.0	2,157	462

表Ⅲ-6-1にみられるように、予算・決算の担当者は、男性・女性「どちらでもかまわない」が約90%を示している。また、男女別でもほぼ同様な傾向がみられる。

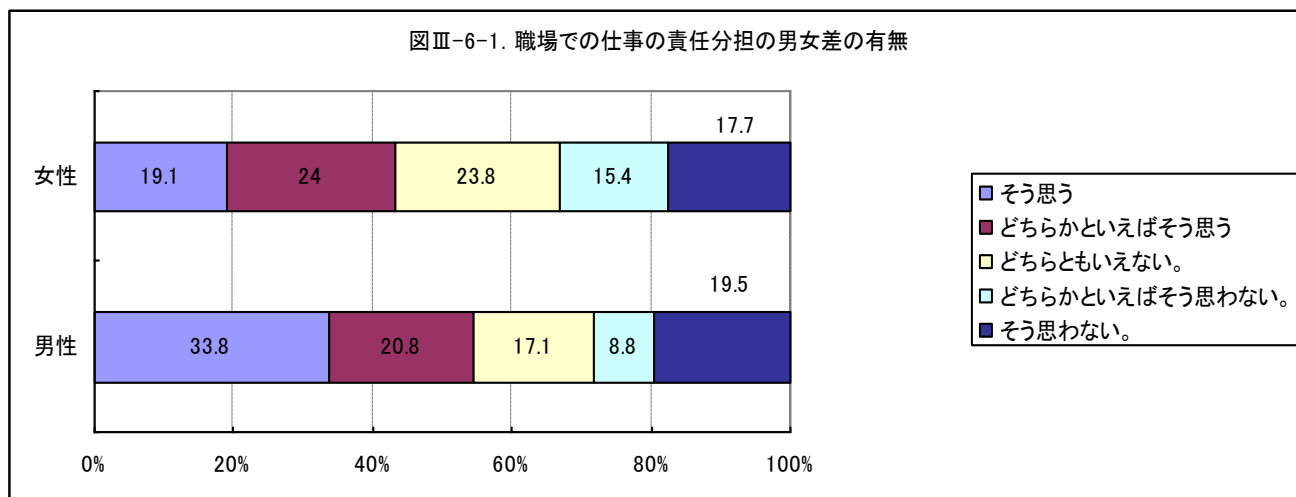
Q8 <あなたは、各課の庶務的業務の担当者は、男性・女性のどちらが望ましいと思いますか。>

表Ⅲ-6-2

庶務的業務の担当者は、男性・女性のどちらが望ましいか	人 数	構成比 (%)	男 女 別 (構成比%)	
			男性	女性
男性	101	3.8	95 (4.4)	6 (1.3)
女性	240	9.2	199 (9.2)	41 (8.9)
どちらでもかまわない	2,278	87.0	1,863 (86.4)	415 (89.8)
合 計	2,619	100.0	2,157	462

表Ⅲ-6-2にみられるように、庶務的業務の担当者についても、男性・女性の「どちらでもかまわない」が職員全体でも男女別でも90%弱である。

Q9 <あなたは、職場での仕事の責任分担に男女差があると思いますか>



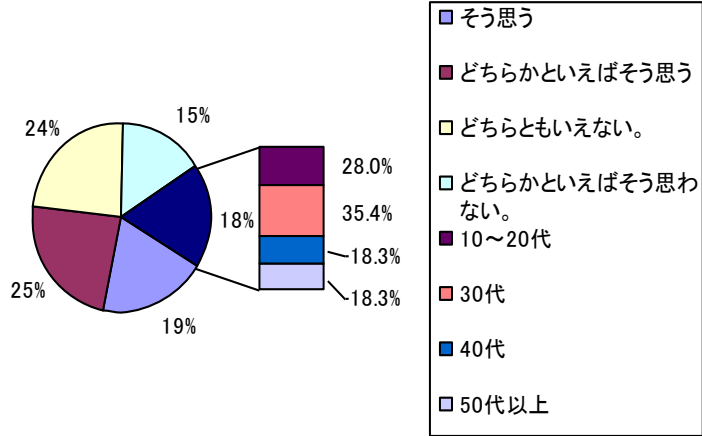
表Ⅲ-6-3

職場での仕事の責任分担に 男女差があると思うか	人 数	構成比 (%)	男 女 別 (構成比%)	
			男性	女性
そう思う	816	31.2	男性 728 (33.8)	女性 88 (19.1)
どちらかといえばそう思う	559	21.3	男性 448 (20.8)	女性 111 (24.0)
どちらともいえない	479	18.3	男性 369 (17.1)	女性 110 (23.8)
どちらかといえばそう思わない	262	10.0	男性 191 (8.8)	女性 71 (15.4)
そう思わない	503	19.2	男性 421 (19.5)	女性 82 (17.7)
合 計	2,619	100.0	2,157	462

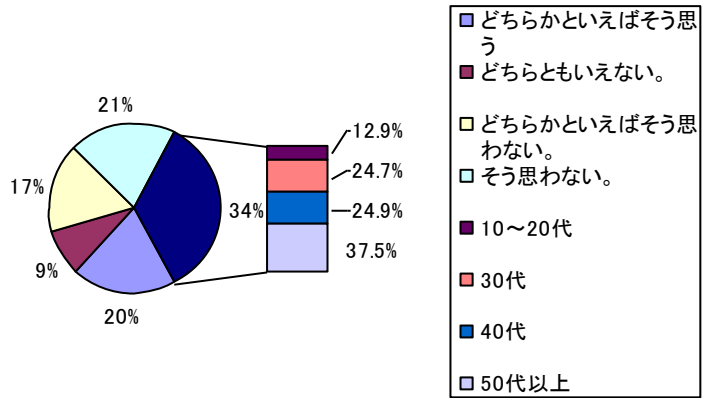
表Ⅲ-6-3 のように、仕事の責任分担の男女差について、「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」が約53%を占め、「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」の約29%を大きく上回っている。

男女別でみると、女性の場合、「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」が約43%で男性のそれより約11ポイント低い。また、「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」が約33%と男性の28%より高い割合を示している。

図Ⅲ-6-2 「そう思わない」女性の特徴



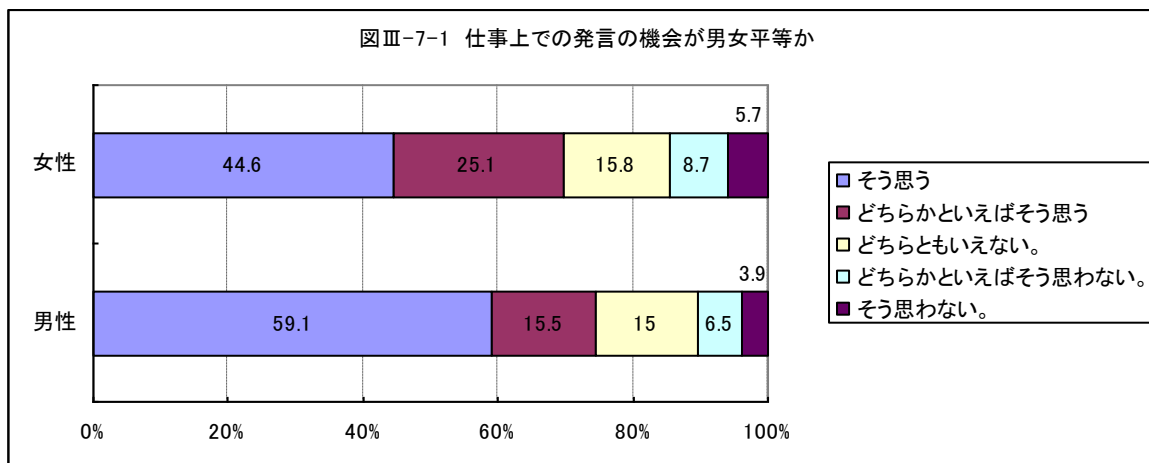
図Ⅲ-6-3 「そう思う」男性の特徴



ただし、上記2つの図から、仕事の責任分担の男女差について「そう思わない」女性職員の約60%は30代以下の女性であり、また、「そう思う」男性の60%は40代以上であることがわかる。

7. 仕事上での発言の機会について

Q10 <あなたは、仕事上での発言の機会が男女平等に与えられていると思いますか>



表Ⅲ-7-1

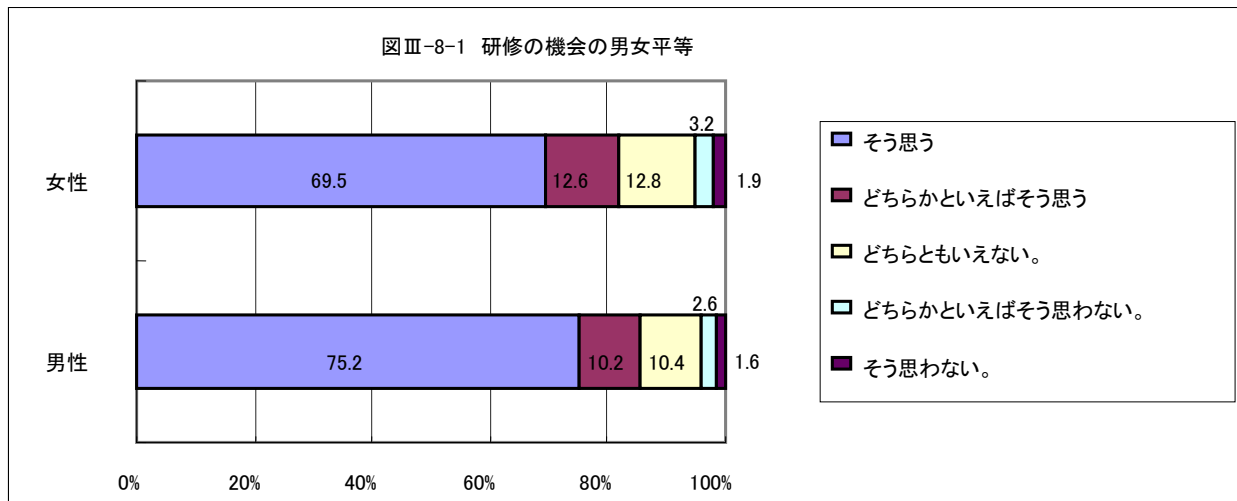
仕事上での発言機会が男女平等に与えられていると思うか	人 数	構成比 (%)	男 女 別 (構成比%)	
			男性	女性
そう思う	1, 4 8 1	5 6 . 6	男性 1, 2 7 5 (5 9 . 1)	女性 2 0 6 (4 4 . 6)
どちらかといえばそう思う	4 5 0	1 7 . 2	男性 3 3 4 (1 5 . 5)	女性 1 1 6 (2 5 . 1)
どちらともいえない	3 9 6	1 5 . 1	男性 3 2 3 (1 5 . 0)	女性 7 3 (1 5 . 8)
どちらかといえばそう思わない	1 8 1	6 . 9	男性 1 4 1 (6 . 5)	女性 4 0 (8 . 7)
そう思わない	1 1 1	4 . 2	男性 8 4 (3 . 9)	女性 2 7 (5 . 8)
合 計	2, 6 1 9	1 0 0 . 0	2, 1 5 7	4 6 2

表Ⅲ-7-1のように、仕事上での発言機会に関する平等度について、「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」が約74%で、「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」の約11%を大きく上回っている。

男女別でみると、「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」の割合は男女とも全体と同じような数値を示している。ただし、その内訳をみると、女性の場合、「そう思う」が男性より約15ポイント少なく、一方、「どちらかというそう思う」が男性より10ポイント多い。

8. 研修の機会について

Q11 <研修の機会が男女平等に与えられていると思いますか>



表Ⅲ-8-1

研修の機会が男女平等に与えられていると思うか	人数	構成比 (%)	男女別 (構成比%)	
			男性	女性
そう思う	1,942	74.2	男性 1,621 (75.2)	女性 321 (69.5)
どちらかといえばそう思う	279	10.6	男性 221 (10.2)	女性 58 (12.6)
どちらともいえない	283	10.8	男性 224 (10.4)	女性 59 (12.8)
どちらかといえばそう思わない	71	2.7	男性 56 (2.6)	女性 15 (3.2)
そう思わない	44	1.7	男性 35 (1.6)	女性 9 (1.9)
合計	2,619	100.0	2,157	462

研修の機会の男女平等に関して、「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」が約85%で、「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」の約4%を大きく上回った。

男女別でも、ほぼ同様の傾向となっている。

回答理由についての概要は以下のとおりである。

「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」と答えた主な理由

- ・ 研修は職員全体を対象にしている
- ・ 性別に関わらず研修を受講でき男女差を感じない
- ・ 職種・業務の内容により差はできるがそれ以外は平等

「どちらともいえない」と答えた主な理由

- ・ 職場に女性がいない

「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」と答えた主な理由

- ・ 長期にわたる研修では女性が参加しにくい
- ・ 育児等がある場合研修の機会が少ない

- ・ 職員の人数が男性のほうが多い
- ・ 女性が優遇されている

(参考)

研修の機会が男女平等に与えられていると思うかで、「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」と答えた理由の抜粋

あまり不平等を感じないため

いまのところ差別は見られない

これまでに男、あるいは女だから参加できないといった研修の条件を見たことがないから。

これまで受けた研修で男女格差があるものは経験した事がないため

人材育成室において平等に研修の機会を与えている。

どちらかといえば、男性が研修を受ける機会が多いように思える。

小さい子をもつ母親は長期宿泊を伴う研修には参加できないと思う

1週間くらいの出張研修などに参加するのは男が多い

ハード面では整備されていても、ソフト面で検討が必要な部分もある。

意識向上に差別はない

応募する研修が多いので機会は平等だと思う。

階級ごとの研修が多いので、性別は関係ないように思われるから。

希望制の研修は個人の問題。指名制の研修は当局で配慮しているのではないかな。

研修の構成が希望か階層別にされているため

研修への参加意欲が、女性の方が低いと思う。

研修も出張も性差ではなく業務、在課年数である。

職務上必要であれば、研修は機会均等に行われている。

職務上必要であれば性別に関係なく研修を受けている。

研修の機会が男女平等に与えられていると思うかで、「どちらともいえない」と答えた理由の抜粋

研修内容によっては体力の必要なものもあるので

女性職員が少ない為設問の回答が出来ない

研修の内容によって性別が限定されてしまう場合もあるように思う

ある程度機会はあたえられていると思う。

女性の数が圧倒的に少ないため

技術職のため女性職員の割合が低く、平等であるかどうか判断できない。

宿泊を伴う長期研修について内容、期間と年齢に偏りがあるように思う

研修は参加本人にしか知らされないの、参加選定基準がわからない。

出産で仕事を休むと同期でも研修の時期がずれる。

研修は受りたい人が受けているので、性別はとわれないと思われる。

性差・年齢差といった差より個人の資質によるところが多い

男性職員優先が見受けられる(職員数が男性の方が多い)

長期管外研修などでは家事を理由に女性は断ることが多い

職場に女性がいないため

研修の機会が男女平等に与えられていると思うかで、「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」と答えた理由の抜粋

「女性のための〇〇研修」という文言を見たため

意識的に振り分けている

育児等ある場合手の掛かるうちは女性の方が研修の機会が少ないと思う。

各職場において、女性の方が少ないので声をかけてもらえない気がします。

各担当の責任者は男性の場合が圧倒的であるため

技術的研修内容が多い。ま□ 女性の参加申し込みが少ない。
 研修の種類で男女の偏りが見られるから。（例：接遇リーダー研修は女性など）
 産休、育休中の研修受講が認められていないため
 仕事内容及び職責の違いがあるため
 受講資格又は人数に制限がある場合、どちらかというとなりが選ばれる。
 宿泊が必要となる研修は必然的に男性が候補になるから
 宿泊等を伴う場合、主婦は自らはずれるようにしているのではないか。
 女性が周囲に遠慮して研修を積極的に受講しようとしにくい。
 女性のほうが優遇されている
 女性の仕事が固定化しているから
 女性は家庭の事情で、遠方の研修にはなかなか参加することを躊躇してしまう。
 消防では労働基準法のからみがあり、業務に制限があるから
 職場により、男女の仕事内容が違う。業務内容により必要な研修も違ってくる
 代表者が指名されて行く研修の場合、実際に男性の方が研修に行く機会が多い。
 男性職員や独身女性を優先している
 特に既婚者の場合、宿泊を伴ったり、長期にわたる研修については女性が機会を与えられていないと感じる。

Q 1 2 <あなたは、研修・出張を家庭の事情により事断したことがありますか>

表Ⅲ-8-2

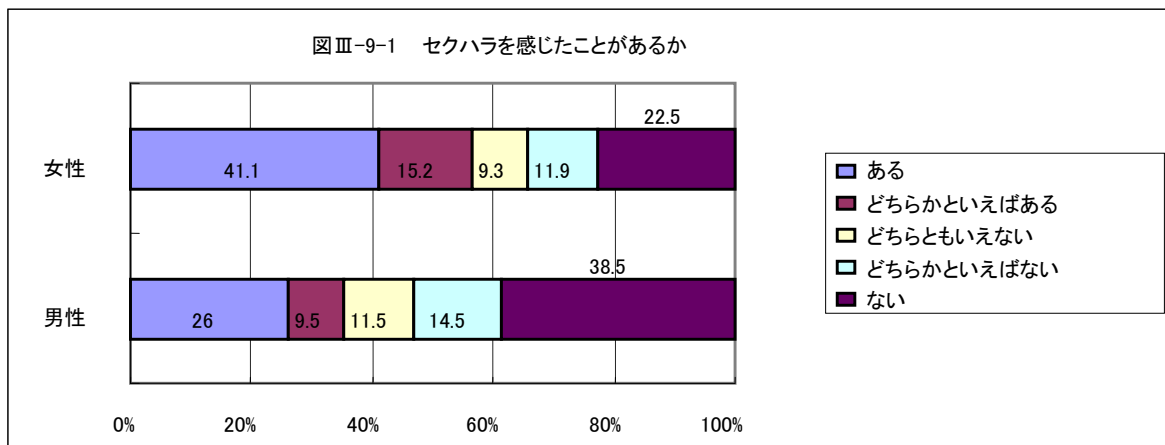
研修・出張を家庭の事情により 辞退したことがあるか	人 数	構成比 (%)	男 女 別 (構成比%)	
			男性	女性
ある	5 4 5	2 0 . 8	4 3 1 (2 0 . 0)	1 1 4 (2 4 . 7)
ない	2, 0 7 4	7 9 . 2	1, 7 2 6 (8 0 . 0)	3 4 8 (7 5 . 3)
合 計	2, 6 1 9	1 0 0 . 0	2, 1 5 7	4 6 2

表Ⅲ-8-2 のように、研修・出張を家庭の事情により辞退したことが「ある」者は約 21%、「ない」者が約 79%である。

男女別に比較すると、女性の場合、「ある」と回答した割合が男性より約 5 ポイント上回っている。

9. セクハラについて

Q13 <あなたは、職場においてセクハラだと感じたことがありますか>



表Ⅲ-9-1

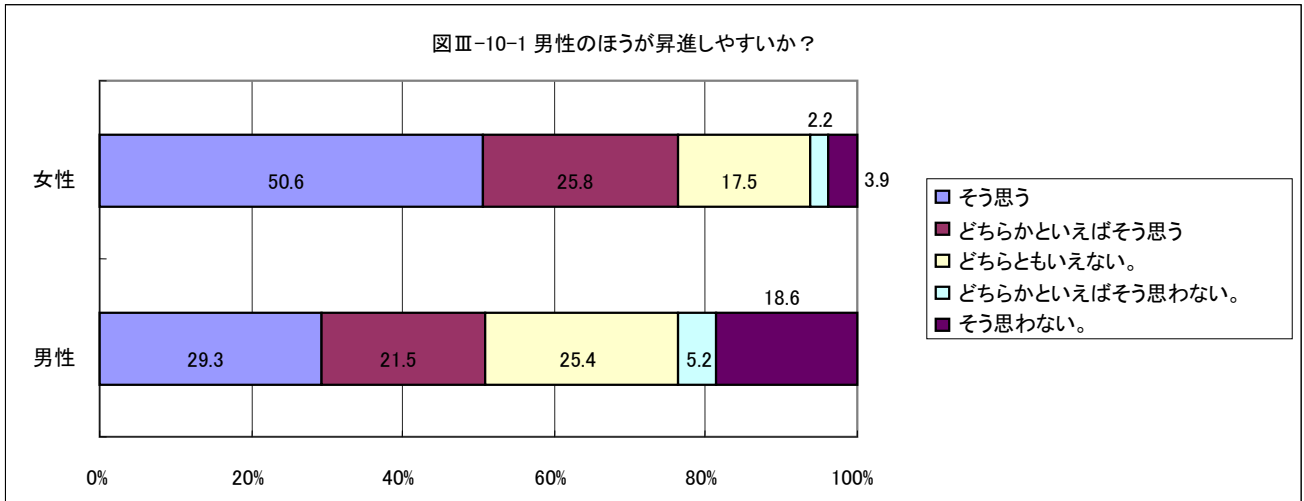
職場でセクハラだと感じた ことがあるか	人 数	構成比 (%)	男 女 別 (構成比%)	
			男性	女性
感じたことがある	751	28.7	561 (26.0)	190 (41.1)
どちらかといえば 感じたことがある	274	10.5	204 (9.5)	70 (15.2)
どちらともいえない	292	11.1	249 (11.5)	43 (9.3)
どちらかといえば 感じたことはない	367	14.0	312 (14.5)	55 (11.9)
感じたことはない	935	35.7	831 (38.5)	104 (22.5)
合 計	2,619	100.0	2,157	462

表Ⅲ-9-1のように、職場でセクハラだと「感じたことがある」・「どちらかといえば感じたことがある」が約40%、「感じたことがない」・「どちらかといえば感じたことがない」が約50%であった。

男女別にみると、男性の「感じたことがある」・「どちらかといえば感じたことがある」が約35%に対し、女性では約56%とかなり多い。

10. 昇進・昇格について

Q14 <あなたは、女性より男性が昇進・昇格しやすいと思いますか>



表Ⅲ-10-1

女性よりも男性のほうが昇進・昇格しやすいと思うか	人 数	構成比 (%)	男 女 別 (構成比%)	
			男性	女性
そう思う	865	33.0	男性 631 (29.3)	女性 234 (50.6)
どちらかといえばそう思う	584	22.3	男性 465 (21.5)	女性 119 (25.8)
どちらともいえない	628	24.0	男性 547 (25.4)	女性 81 (17.5)
どちらかといえばそう思わない	123	4.7	男性 113 (5.2)	女性 10 (2.2)
そう思わない	419	16.0	男性 401 (18.6)	女性 18 (3.9)
合 計	2,619	100.0	2,157	462

表Ⅲ-10-1 にみるように、女性よりも男性の昇進・昇格しやすさについて、「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」が約 55%で、「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」が約 21%であった。

男女別に検討すると、男性の「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」が約 51%なのに対し、女性では約 76%と 25 ポイントも数値が上回っており、他方、「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」について男性が約 21%に対し、女性は約 6%という低い数値結果である。昇進・昇格についての男女間の認識の差が明確になっている。

「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」と答えた主な理由

- ・ 産休・育児・介護等休暇をとる割合で女性が多い
- ・ 管理職は男性が多い（女性の管理職が少ない）

「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」と答えた主な理由

- ・ 能力の差であり性別の差ではない
- ・ 数値目標があり女性のほうがしやすい
- ・ 公平な試験制度がある

(参考)

女性よりも男性のほうが昇進・昇格しやすいと思うかで、「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」と答えた理由の抜粋

いやな仕事等に対して積極的な女性ばかりではないのでやむを得ないと思っている。

こなした仕事の結果に左右されるのは当然。それが、真の意味での平等

これまでの経緯の中で、女性に育児・家事の負担がいきやすい状況にあるから

それは、やはり肝心なところで男性が責任をとることが多いと思う。

どうしても女性は家庭の事で仕事に影響を受けることがある。

まだまだ男性の方が、仕事をしやすい環境（家庭を含め）が整っているから

まだ十分な能力主義になっていないと思う。

育休がなかった世代でも男性の方が昇進、昇格していると思う

育休などは女性がとりやすいから

育児に関わるのは女性が多く、それが昇進・昇格の妨げになっていると思えるから。

育児休暇を取ると、試験など受験資格に影響があるから

家事、育児等の負担が、女性に不利となっている場合と、昇進したがない場合

家事があるため、男性ほど仕事に重点をおけない。残業にも限度がある。

家事を気にする男性が少なく、仕事を重視している人が多いから。

課長職以上の数が圧倒的に男性が多い

過去に与えられた仕事の両・質の差が現在の能力差に影響していると思う。

勤務時間（残業含む）等、仕事に拘束されている時間に比例すべき

勤務評定の際に、男性の方が優遇されていると思う（評価する管理職がそういう環境で過ごしてきたから）

女性は家庭により仕事との両立が難しい場合がある。女性は昇進・昇格を望んでいない人が多い様に思います。

現在の管理職の職員の男女比

個人の資質、部署（現業等）等が影響。必数値的の男女数で評価はおかしい。

女性は、家事、育児、仕事と全てを完璧に行うのは困難なため。

女性は、出産・育児で休暇をとるため。また、男女で仕事の責任分担の差があるのが現状だと思うため。

女性はどうしても責任ある地位につきたがらない傾向が見られる点にもあると思う

女性を含め、個人の意欲によるところが大きいと思うが、その意欲に性差があると思う。

人数割合が違うので仕方ないこと

女性よりも男性のほうが昇進・昇格しやすいと思うかで、「どちらともいえない」と答えた理由の抜粋
ある程度の割合について女性幹部を置くという方針が逆差別を生み出し、適正な評価が成されていないケースがあるため

これからの時代は性別に関係ないと思うから。

そんなに格差を感じない

チャンスは平等だが、昇進等を決定する機関に問題があると思う

まだ、職場における女性の数が圧倒的に少なく、判断できない。

以前より女性幹部が増えてきているから

何を優先するかは個人ごと差があり、それが影響すると思うから。

基本的には、能力に応じて昇任・昇格していると思う。

制度では平等でも、実際に男女比をみると、男性の方が昇進・昇格しているケースが多いため。

試験は平等だと思っています。

女性と男性の数が同数で無いので、何とも言えない

女性は出産休暇等をとることがあつたりするから。

女性も男性も同等の権利だと思う。

女性職員全員に昇進・昇格意欲が男性と同じようにあるとは思えないから。

昇進、昇格は個人の問題

昇進・昇格している女性もいれば、していない女性もいるから

職種、仕事の内容によって性別による適材適所がある。

女性よりも男性のほうが昇進・昇格しやすいと思うかで、「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」と答えた理由の抜粋

それは個人の能力であり、我々公務員は平等であると思う

むしろ女性だから優遇されるような逆差別もあると思う。

以前に比べ実力社会の風潮が強くなってきているから。

以前よりも女性の管理職が増している。

家庭を持っている方でも時間の許す限り仕事に尽くしている姿を見るし、結果昇進しているため。

今の職場で、仕事の量や責任面で性別を意識することがないから。

産前産後休暇、育児休業取得により遅れることはあると思うが、それ以外は自己の実力が左右されると思うから。

試験は平等に行われていると思うから

女性でも責任感や能力のある人は昇進している

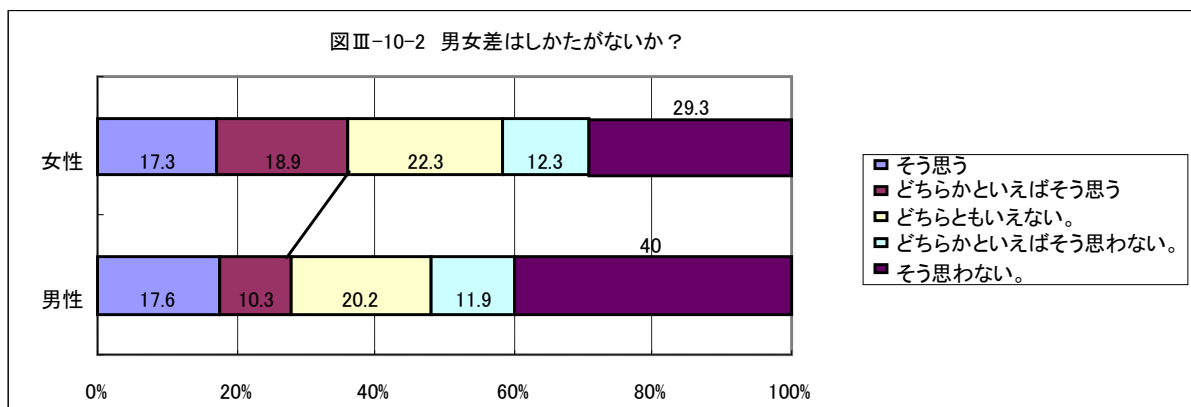
女性のほうが昇進・昇格しやすい 政策的に女性の昇進を早めているのでは

昇進・昇格した人達は男女ともに、それに応えうる質・実力等を備えていると思う。

昇任試験条件は平等だと思う。

昇任試験内容を見ても差があるようには思わない。

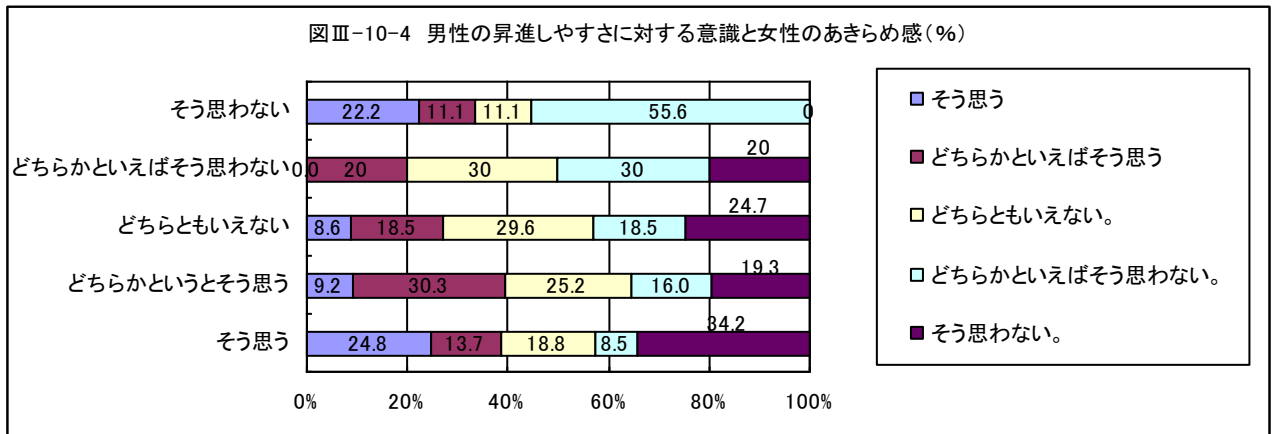
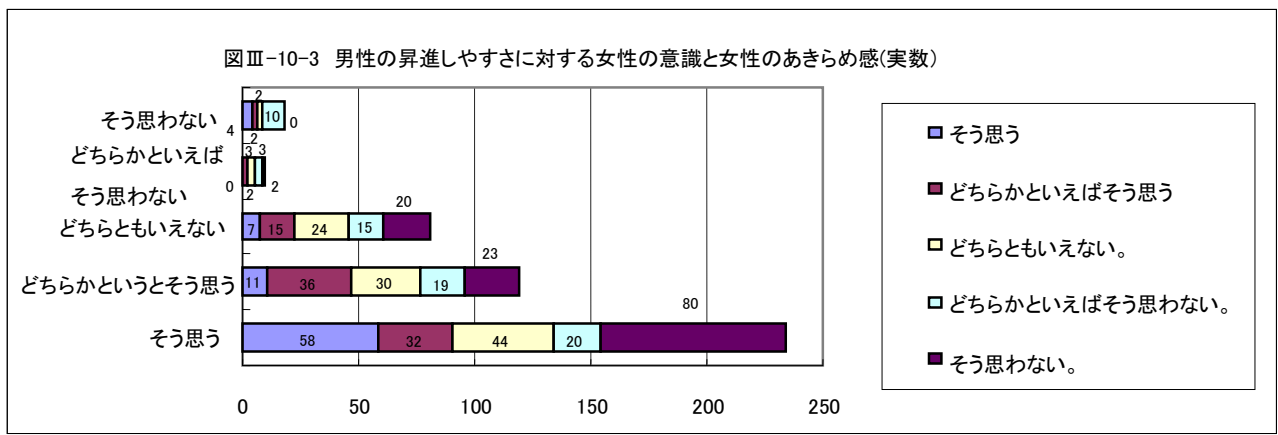
Q15 <あなたは、昇進・昇格に男女差があってもしかたが無いと思いますか。>



表Ⅲ-10-2

昇進・昇格に男女差があってもしかたがないと思うか	人 数	構成比 (%)	男 女 別 (構成比%)	
			男性	女性
そう思う	461	17.6	男性 381 (17.6)	女性 80 (17.3)
どちらかといえばそう思う	309	11.8	男性 222 (10.3)	女性 87 (18.9)
どちらともいえない	538	20.5	男性 435 (20.2)	女性 103 (22.3)
どちらかといえばそう思わない	314	12.0	男性 257 (11.9)	女性 57 (12.3)
そう思わない	997	38.1	男性 862 (40.0)	女性 135 (29.2)
合 計	2,619	100.0	2,157	462

昇進・昇格の男女差についてしかたがないと思うかについて、「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」が全体で約30%、他方、「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」が約50%であった。男女別にみると、女性は「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」が約36%で、男性を約8ポイント上回り、また、「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」が約42%で、男性を約10ポイント下回っている。



上記2つの図は、昇進・昇格の男女差に対する意識とそれをしかたないとみるかどうかの関係について女性職員に限定して示している。表Ⅲ-10-1のように、昇進・昇格の男女差がある（「そう思う」）と回答した女性職員は234人であるが、そのうち100人（約43%）が「それはしかたがないか」について「そう思わない」・「どちらかというところそう思わない」と回答している。また、その他の回答であっても、やはり「そう思わない」・「どちらかというところそう思わない」と回答する割合が多い。さらに、昇進・昇格の男女差に自覚的であればあるほど、「しかたがない」と「思わない」（「そう思わない」）者の割合が高く、他方、「しかたがない」と「思う」者の割合も高い。

以下は、回答理由について記述した内容の概要である。

「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」と答えた主な理由

- ・ 産休等長期離脱により差があるのは仕方がない
- ・ 職種によっては差があるため
- ・ 育児などの負担があるから

「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」と答えた主な理由

- ・ 男女に関係なく成果をあげた者が昇進・昇格すべき
- ・ 能力とやる気があれば性別は関係ない

(参考)

昇進・昇格に男女差があってもしかたがないと思うかで、「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」と答えた理由の抜粋

それは個人差であって男女差ではないと思う

どうしても女性の場合家事・育児などで仕事に影響が出てくるから

まだ、女性は家事や育児を理由に時間外をさけたり、長期研修をさける女性がいる

夫婦の個性を尊重し、逆の形があってもよいとも思う。むしろ子育てが終わった女性には積極的にキャリア

アップを推進すべき。

一定基準の能力（決断力、統率力等）を有しなければ、いたしかたないと思う。

家庭により家事、子育てを行っている度合いが異なるため。

家庭の事情等により希望しない人もいるし、無理に同じにしなくても良いのでは

過去に採用された男女の人数の差が影響していると思う。

係る仕事の内容にもよると思う。

昇進・昇格に男女差があってもしかたがないと思うかで、「どちらともいえない」と答えた理由の抜粋

2つのものを比較する以上、まったく差を無くすのは不可能だと思う

何を優先するかは個人ごと差があり、それが影響すると思うから。

勤務内容、形態によりどちらともいえない

個人の能力で男女差は関係ないと思う。

仕事と家庭とどちらかと言えば、どちらに重きを置いているかという、本人の意識にもよるのではないか。

仕事の出来、不出来によるのではないか。

仕事の内容によっては、性によって向き不向きがあり、差別では無く、区別したほうが良い場合がどうしてもあると思うから。

質、量とも同じ仕事をしているのなら同じ職位を与えられるべき。そうでなければ、差がついても仕方がない。

実力が備わっていれば、男女は関係ないと思うから

昇進・昇格に対する姿勢に男女差がある以上、差が生じるのは自然。

職種によっても違うかもしれないのでわからない。

全ての職員が（男も女も）昇進を望んでいるとは限らない。

男女別職員数の違いがあるのでどちらともいえない

能力によって昇進・昇格を決めるべき。

昇進・昇格に男女差があってもしかたがないと思うかで、「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」と答えた理由の抜粋

2つのものを比較する以上、まったく差を無くすのは不可能だと思う

あってはならない（雇用均等法はあるから）

ある程度の昇格・昇進はしたいが、管理職までは思わないため

お互い個人であるから。将来への期待はどちらも平等にあるべき。

しかし、例え昇進を平等にしても、家庭環境も男女平等にならなければ何も変わらない。

その時代に合った考え方や判断力、適材適所ならば必要だと思う

その人間の能力を評価すれば男女は問わない

それぞれ意識の持ち方が異なるので一概には言えない

それは個人差であって男女差ではないと思う

ただし、出産の長期休暇はかなり昇進に影響があるような気がする

ただし、成果主義の結果として男女差が生じるとすれば、しかたがない。

どうしても女性の場合家事・育児などで仕事に影響が出てくるから

まだ、女性は家事や育児を理由に時間外をさけたり、長期研修をさける女性がいる

育児にかかる一定の期間は、仕事よりも母親としての役割を大切にされたほうがよいが、夫婦の個性を尊重し、逆の形があってもよいとも思う。むしろ子育てが終わった女性には積極的にキャリアアップを推進すべき。

何を優先するかは個人ごと差があり、それが影響すると思うから。

過去に採用された男女の人数の差が影響していると思う。

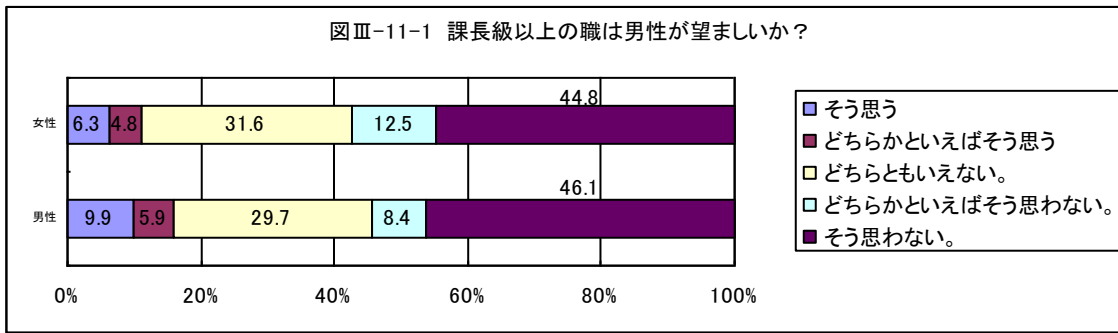
職種により必要な場合がある。

全ての職員が（男も女も）昇進を望んでいるとは限らない。

男女平等にしなければいけないと思う。

11. 管理職について

Q16 <あなたは、課長級以上の職は、男性が望ましいと思いますか。>



表Ⅲ-11-1

課長級以上の職は男性が望ましいと思うか	人 数	構成比 (%)	男 女 別 (構成比%)	
			男性	女性
そう思う	242	9.2	213 (9.9)	29 (6.3)
どちらかといえばそう思う	149	5.7	127 (5.9)	22 (4.8)
どちらともいえない	786	30.0	640 (29.7)	146 (31.6)
どちらかといえばそう思わない	240	9.2	182 (8.4)	58 (12.5)
そう思わない	1,202	45.9	995 (46.1)	207 (44.8)
合 計	2619	100.0	2,157	462

表Ⅲ-11-1の課長級以上の職は男性が望ましいと思うかでは、「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」が約15%で、「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」が約55%であった。

男女別でも同様の傾向が見られたが、やや女性の方が、「そう思う」・「どちらかという」と「そう思う」が少なく、「どちらともいえない」や「どちらかという」と「そう思わない」が多い。

以下は回答理由の記述の概略であるが、どの回答においても、基本的には能力があればかまわないや適材適所であればかまわないとの意見が見られ、あまり性別にはこだわらない傾向が見受けられる。

「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」と答えた主な理由

- ・ 精神力、体力等ハードさが必要
- ・ 女性に昇進意欲がないように感じる

「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」と答えた主な理由

- ・ 能力があればよい
- ・ 適材適所であればどちらでもかまわない

(参考)

課長級以上の職は男性が望ましいと思うかで、「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」と答えた理由の抜粋

どちらでも能力があればかまわない。

女性に昇進意欲がないように感じる

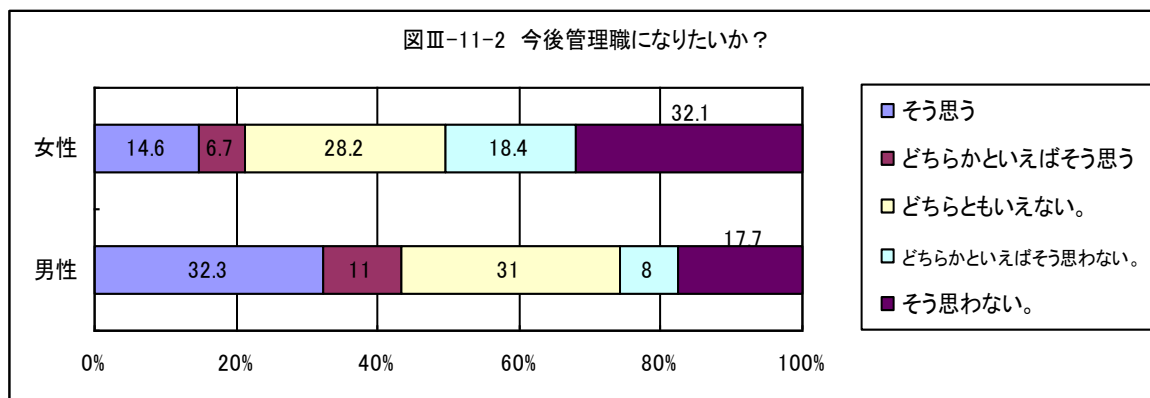
子供がいない方は構わないが、子供いる女性は育児の関係で職責がまっとう出来ないこと思うから。なお、これは「子供に母親がより接することは重要なことだ」と感ずるからである。

女性でも能力があればいいと思う
女性の視点からの意見も必要
性差より人格、能力による要素が大きいから
精神力、体力等ハードさが必要
適材適所であるべきで、性別は必要ない。

課長級以上の職は男性が望ましいと思うかで、「どちらともいえない」と答えた理由の抜粋
しっかりと責任を取れる立場で業務ができれば性別は関係ないと思う
その立場に適性があれば、性別は関係ないと思う。
どちらでもいいと思う
リーダーシップと責任感があって仕事ができればあまり関係ないと思う。
仕事の分野による
実力があれば、男女は問わない
職種によっては差があるのは仕方ない
男女平等でなければならない。
適材適所になっていけば男女は関係ないと思うため

課長級以上の職は男性が望ましいと思うかで、「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」と答えた理由の抜粋
その職場、職責での能力があれば構わない
その職場の性質による
その人に能力があり、人格的に問題なければ男女は関係ない。
リーダーシップがとれれば性別は関係ないが、客観的にみて女性は少数。
家庭より仕事を選択する人が多いから
各人の家庭における理解、協力も影響すると思う。
管理職としての能力・適性があればどちらでもいいと思う。
実力があれば女性でもかまわない
女性の方がふさわしい職もあると思う
職に相応した人物であれば男女は問う必要はない
職種・内容により、女性を登用した方がよい面もある。

Q17-1<管理職（課長・参事職以上）になっていない方にお伺いします。あなたは、管理職になりたいと思いますか。>



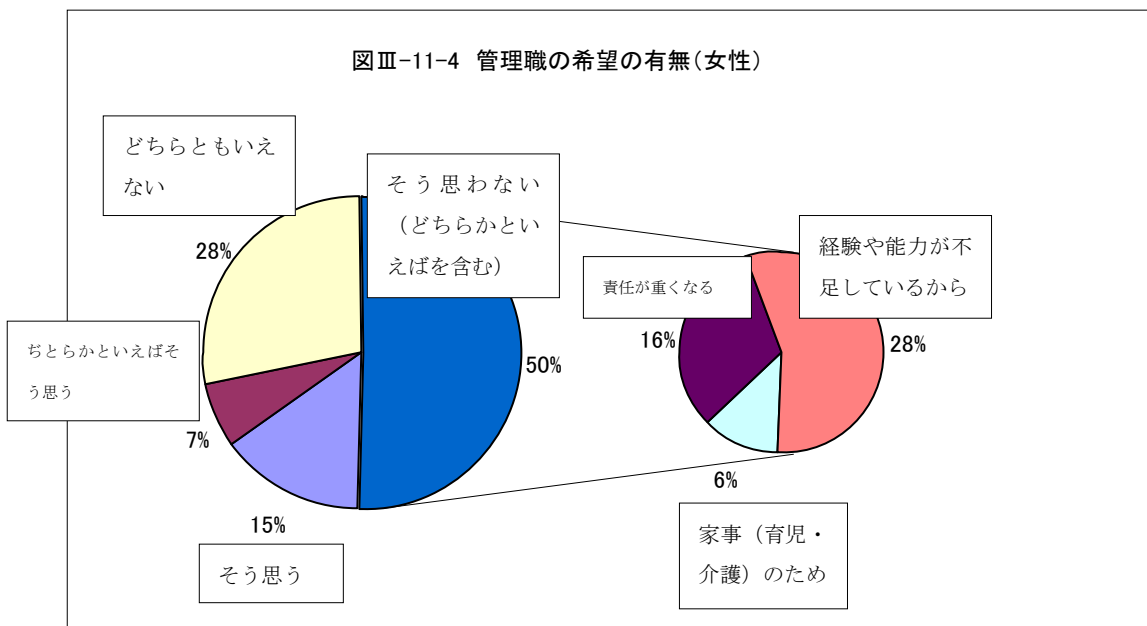
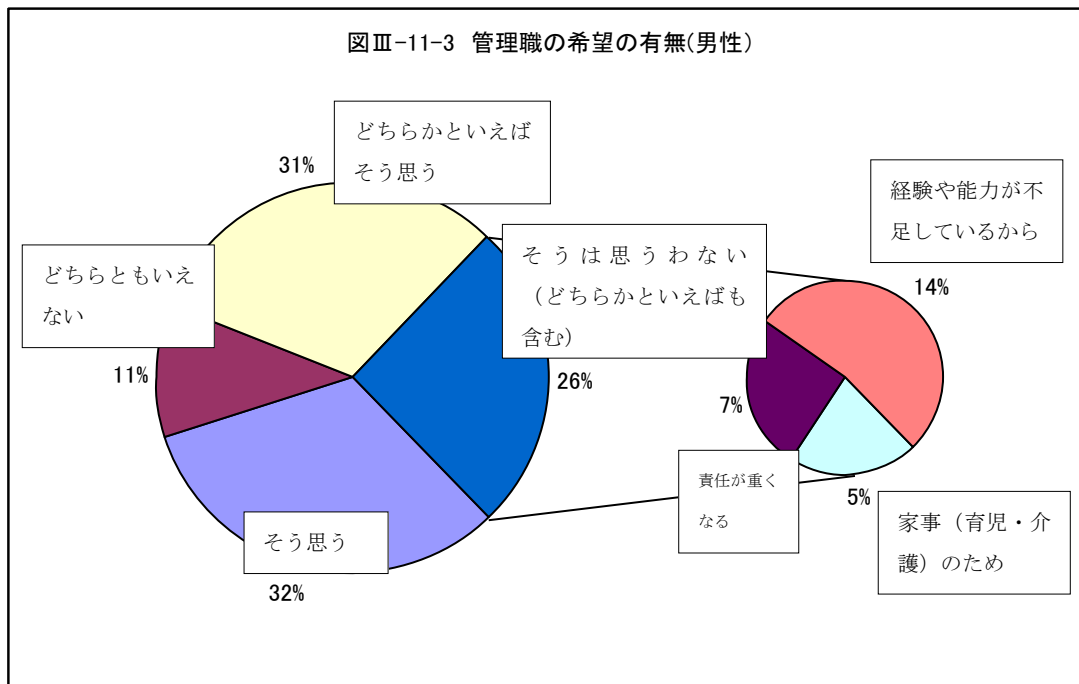
表Ⅲ-11-2

今後、管理職になりたいと思うか	人 数	構成比 (%)	男 女 別 (構成比%)	
			男性	女性
そう思う	665	28.8	男性 599 (32.3)	女性 66 (14.6)
どちらかといえばそう思う	234	10.2	男性 204 (11.0)	女性 30 (6.7)
どちらともいえない	703	30.5	男性 576 (31.0)	女性 127 (28.2)
どちらかといえばそう思わない	231	10.0	男性 148 (8.0)	女性 83 (18.4)
そう思わない	473	20.5	男性 328 (17.7)	女性 145 (32.1)
合 計	2,306	100.0	1,855	451

表Ⅲ-11-2の今後、管理職になりたいかという質問に対して、「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」が約39%、「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」が約31%であった。

男女別にみると、男性の「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」が約43%、「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」が約24%なのに対して、女性は、「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」が約21%、「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」が約51%である。男性に比較すると、管理職への願望が少なく（約2分の1の割合）、逆に、積極的であれ消極的であれ、管理職を希望しない人の割合が女性の半数にも達している。

Q17-2 <あなたが管理職になりたくない理由について一番近い理由を1つ選んでください。ア 家事(育児や介護を含む)のため、イ 介護のため、ウ 責任が重くなるから、経験や能力が不足しているから >



表Ⅲ-11-3

管理職になりたくない 1番近い理由	人 数	構成比 (%)	男 女 別 (構成比%)	
			男性	女性
家事のため(育児・介護を含む)	115	16.3	男性 91 (19.1)	女性 24 (10.5)
介護のため	14	2.0	男性 10 (2.1)	女性 4 (1.8)
責任が重くなるから	195	27.7	男性 122 (25.6)	女性 73 (32.0)
経験や能力が不足しているから	380	54.0	男性 253 (53.2)	女性 127 (55.7)
合 計	704	100.0	476	228

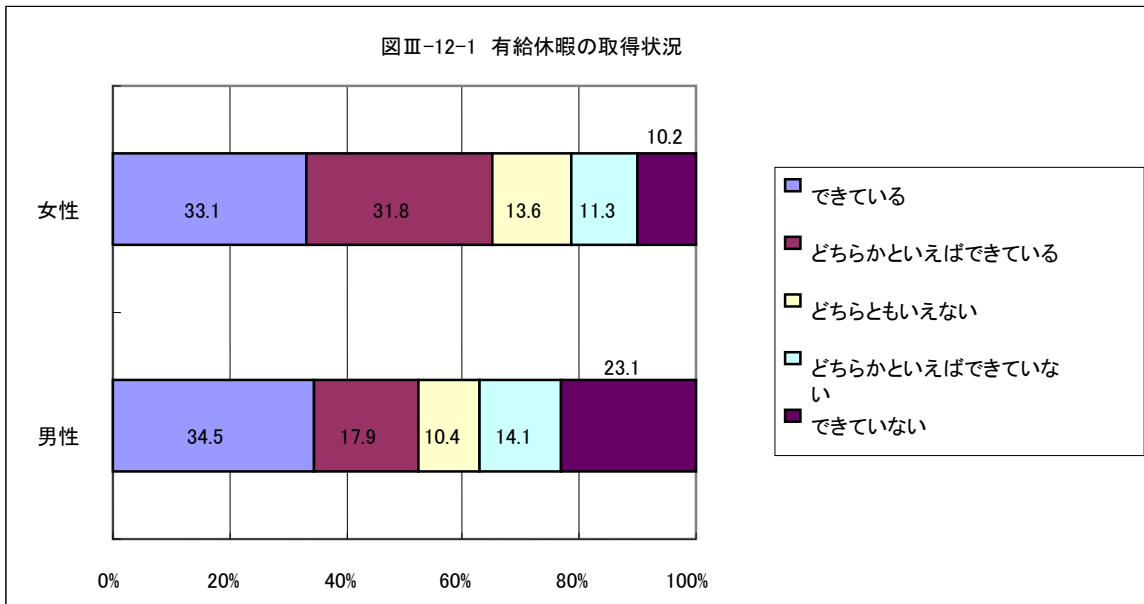
※今後管理職になりたいと思うかに対し、どちらかといえばそう思わない及び思わないと答えた704人について管理職になりたくない1番近い理由を尋ねた。

管理職になりたくない1番近い理由の第1位は「経験や能力が不足しているから」で約54%、次いで「責任が重くなるから」が約28%、「家事や介護のため」が約18%であった。

男女別に比較してもその順番に違いはみおられなかった。ただし、「責任が重くなるから」については女性の割合が男性より6ポイント高く、また「家事のため」では男性が女性より約8ポイント高かった。

12. 有給休暇について

Q18<あなたは、有給休暇を希望どおり取得できていますか。>



表Ⅲ-12-1

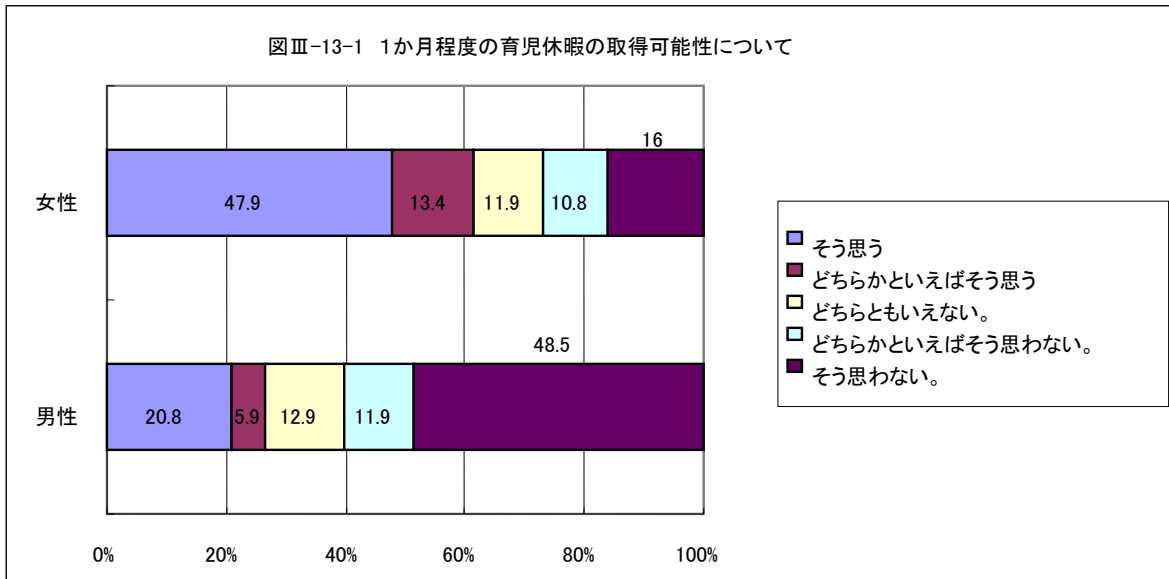
有給休暇を希望どおり 取得できていますか	人 数	構成比 (%)	男 女 別 (構成比%)	
			男性	女性
できている	898	34.3	男性 745 (34.5)	女性 153 (33.1)
どちらかといえばできている	532	20.3	男性 385 (17.9)	女性 147 (31.8)
どちらともいえない	288	11.0	男性 225 (10.4)	女性 63 (13.6)
どちらかといえばできていない	355	13.6	男性 303 (14.1)	女性 52 (11.3)
できていない	546	20.8	男性 499 (23.1)	女性 47 (10.2)
合 計	2,619	100.0	2,157	462

表Ⅲ-12-1の有給休暇の取得状況については、「できている」・「どちらかといえばできている」が約55%、「できていない」・「どちらかといえばできていない」が約34%であり、回答者の半数以上がそれなりに有給休暇を取得出来ている結果となった。

男女別にみると、「できている」・「どちらかといえばできている」が男性約52%に対し女性約65%、「できていない」・「どちらかといえばできていない」が男性約37%に対し女性約22%である。男女に差が出ている。

13. 1か月程度の育児休業の取得可能性について

Q19<あなたは、今の職場で1か月程度の育児休業を取得できると思いますか。>

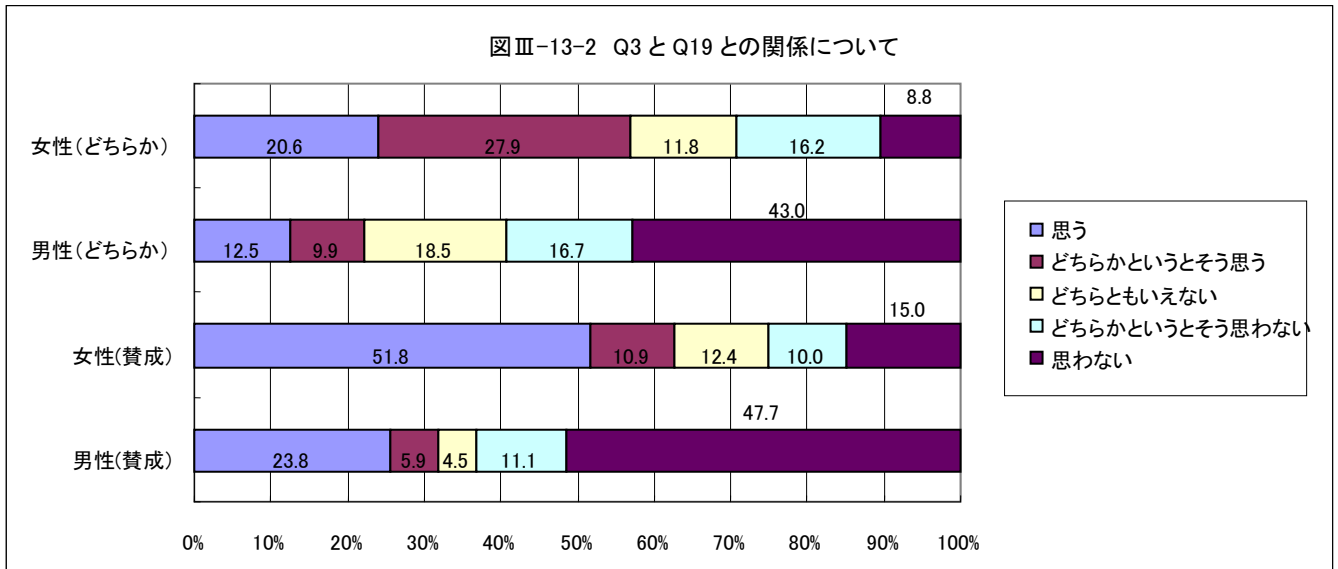


表Ⅲ-13-1

1か月程度の育児休業を 取得できると思うか	人 数	構成比 (%)	男 女 別 (構成比%)	
			男性	女性
思う	670	25.6	449 (20.8)	221 (47.9)
どちらかといえばそう思う	189	7.2	127 (5.9)	62 (13.4)
どちらともいえない	334	12.7	279 (12.9)	55 (11.9)
どちらかといえばそう思わない	306	11.7	256 (11.9)	50 (10.8)
思わない	1,120	42.8	1046 (48.5)	74 (16.0)
合 計	2,619	100.0	2,157	462

表Ⅲ-13-1の1か月程度の育児休業を取得の可否については、「思う」・「どちらかといえばそう思う」が約33%、「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」が約55%であり、否定的な回答のほうは約20ポイント高かった。

男女別にみると、男性の「思う」・「どちらかといえばそう思う」が約27%に対し、女性は約61%と取得できると答えた割合が男性を2倍以上上回り、「そう思わない」・「どちらかといえばそう思わない」では男性約60%なのに対し、女性が約27%と取得できないと考える男性が女性を2倍以上上回るという結果となった。この質問に関する回答においてかなり男女間に差がみられる。これらは、男性職員の育児休暇の取得が困難であり、女性職員の取得に偏ること、さらに、職場によっては女性であってもその取得がなかなか難しいことが明らかになっている。



上記図は、Q3で育児・介護休暇で「賛成」もしくは「どちらかという」と回答した男女が、Q19でどのように回答したかを示した図である。男女とも育児・介護休暇に対する賛成の意思が強いほど、取得可能性を示す割合が高い。また、育児・介護休暇に賛成したとしても、女性より男性のほうが、現在の職場での取得可能性を否定的にみている。

(参考)

1か月程度の育児休業を取得できると思うかで、「思う」・「どちらかといえばそう思う」と答えた理由の抜粋

1ヵ月程度であれば影響は無いと思うから

1ヶ月程度では育児休暇をとったうちに入らない。1年以上とってはじめてそういえるのではないかと考えています。

すでに同じ職場に育休の方、これから産休に入る方がいるから

一般企業に比べれば格段にあると言える

時期にもよるが、無理ではないと思うから

女性が多い職場なので理解を得やすい

職場の協力体制が整っているため。

当然の権利だから

1か月程度の育児休業を取得できると思うかで、「どちらともいえない」と答えた理由の抜粋

その時の仕事の状況等によるため

できると思うが、他の方への負担が大きくなると思うので取得したいと思わない。

とりにくい雰囲気ではないが、この少ない人数の中で皆の負担を考えると厳しい状況

育児休暇を取得はできるかもしれないが、給与関係等を考えると取得するかは分からない。

課員に迷惑かけることになるため、代替要員が確保できれば取得できます。

季節により業務に繁忙があるため

現在の職場は人員が手一杯なので長期休暇がとりにくい

仕事量によって休めるかどうか分からないため。

子供がいないので、切迫感がない。

自分が1か月職場を離れたら、復帰できるかモチベーションを維持できるか心配

取得できると思うが、取得したら生活できなくなる

職種上、育児等家庭に協力しやすい勤務体制に成っているから、育児休暇を取る必要がないと思われる。

1 か月程度の育児休業を取得できると思うかで、「思わない」・「どちらかといえばそう思わない」と答えた理由の抜粋

「前例が無い」との事で理解を示してくれる上司は少ないと思う。

1 ヶ月も職場を離れることが人数的に不可能

1 ヶ月収入がないと生活できない

ただでさえ人員が足りず、残業が増えているから

できる、できない以前の問題として、取得しようと思わない。

バイトで代用できる仕事ではないため、周りに迷惑をかける。

圧倒的な人員不足、有給休暇ですらまともに取得するのができないから。

管理職なので、長期休暇は無理である。

既に何人か育児休業を取得しているから

現場部門の職員は、ローテーションの遣り繰りが難しいので育児休業が取得できないのでは。

現状では、男性の育児休業は女性ほど認められていないような気がするから。

個人で担当している業務が多く、他の人間では交代することが出来ない。

妻が専業主婦のため

取りたいとは思いません。

前例がないため。

男性が取ったことがないから。

年度末や年度始めの繁忙期で休むのは難しい。

IV 添付資料

1. 今回実施したアンケートの設問は以下のとおりです。

アンケートを統計的に分析するため、あなたご自身のことについてお尋ねします。

あなたの性別は ア 男 イ 女

あなたの年代は ア 10～20代 イ 30代 ウ 40代 エ 50代以上

あなたの職種は ア 事務職 イ 技術職（建築、土木、電気等）
ウ 専門職（保健師、栄養士、心理職、司書、消防士、保育士等）
エ 労務職（職種 ）

あなたの職位は（専門職の方は、行政職に当てはめた場合の職位でお答えください。
教育職の方は職名をお書きください。）

ア 主事補・主事・主任主事（技師補・技師・主任技師）・一般医療職・労務職
イ 主査・主任（医療職） ウ 副主幹
エ 主幹（副参事を含む） オ 課長・参事以上
カ 教育職（職名 ）

1 あなたは、今の世の中で社会通念・慣習・しきたりなどについて、男女平等だと思いますか。
ア そう思う イ どちらかといえばそう思う ウ どちらともいえない
エ どちらかといえばそう思わない オ そう思わない

2 あなたが一日に行う家事（育児や介護を含む）の時間と、仕事（収入を得るための労働）の時間は、それぞれ平均どのくらいですか。

家事

時間	分
----	---

 仕事

時間	分
----	---

3 あなたは、男性が育児休暇や介護休暇を取ることに、どう思いますか。

ア 賛成だ イ どちらかといえば賛成だ ウ どちらともいえない
エ どちらかといえば反対だ オ 反対だ

4 あなたは、セクハラやDVに関する研修（講演参加を含む）を受けたことがありますか。

ア ある イ ない

5 あなたは、セクハラやDVの被害に遭ったとき、どこに相談すればいいか知っていますか。

ア 知っている イ 知らない

6 あなたは、「男女共同参画社会」について理解していますか。

ア 理解していると思う イ どちらかといえば理解している ウ どちらともいえない
エ どちらかといえば理解していない オ 理解していない

7 あなたは、各課の予算・決算の担当者は、男性・女性のどちらが望ましいと思いますか。

ア 男性 イ 女性 ウ どちらでもかまわない

8 あなたは、各課の庶務的業務の担当者は、男性・女性のどちらが望ましいと思いますか。

ア 男性 イ 女性 ウ どちらでもかまわない

- 9 あなたは、職場での仕事の責任分担に男女差があると思いますか。
ア そう思う イ どちらかといえばそう思う ウ どちらともいえない
エ どちらかといえばそう思わない オ そう思わない
- 10 あなたは、仕事上での発言機会が男女平等に与えられていると思いますか。
ア そう思う イ どちらかといえばそう思う ウ どちらともいえない
エ どちらかといえばそう思わない オ そう思わない
- 11 あなたは、研修の機会が男女平等に与えられていると思いますか。
ア そう思う イ どちらかといえばそう思う ウ どちらともいえない
エ どちらかといえばそう思わない オ そう思わない
(理由)
- 12 あなたは、研修・出張を家庭の事情により辞退したことがありますか。
ア ある イ ない
- 13 あなたは、職場においてセクハラだと感じたことがありますか。
(自分が被害を受けたもの、または、職場において直接見たものとして)
ア 感じたことがある イ どちらかといえば感じたことがある ウ どちらともいえない
エ どちらかといえば感じたことはない オ 感じたことはない
- 14 あなたは、女性よりも男性が昇進・昇格しやすいと思いますか。
ア そう思う イ どちらかといえばそう思う ウ どちらともいえない
エ どちらかといえばそう思わない オ そう思わない
(理由)
- 15 あなたは、昇進・昇格に男女差があっても仕方が無いと思いますか。
ア そう思う イ どちらかといえばそう思う ウ どちらともいえない
エ どちらかといえばそう思わない オ そう思わない
(理由)
- 16 あなたは、課長級以上の職は男性が望ましいと思いますか。
ア そう思う イ どちらかといえばそう思う ウ どちらともいえない
エ どちらかといえばそう思わない オ そう思わない
(理由)
- 17-1 管理職（課長・参事職以上）になっていない方にお伺いします。
あなたは、今後、管理職になりたいと思いますか
ア そう思う イ どちらかといえばそう思う ウ どちらともいえない
エ どちらかといえばそう思わない オ そう思わない
- (17-1 でエまたはオと答えた方にお伺いします。)
- 17-2 あなたが管理職になりたくない一番近い理由を1つ選んでください。
ア 家事のため（育児や介護を含む） イ 介護のため ウ 責任が重くなるから
エ 経験や能力が不足しているから

18 あなたは、有給休暇を希望どおり取得できていますか。

ア できている イ どちらかといえばできている ウ どちらともいえない

エ どちらかといえばできていない オ できていない

19 あなたは、今の職場において、自分が1か月程度の育児休業を取得できると思いますか。

ア 思う イ どちらかといえば思う ウ どちらともいえない

エ どちらかといえば思わない オ 思わない

(理由

)

今回のアンケートで男女共同参画社会について、寄せられた主なご意見は下記のとおりです。

なお、原文のまま掲載してありますが、途中で入力終了しているものは区切りの良いところまでとさせていただきますので、ご了承ください。

ここ10年くらいで、徐々にではあるが定着してきていると思う。

男女問わず、適材適所の人員配置ができれば、と思う。

これからは男性女性を問わず、また年齢を問わず実力主義にどんどん移行していくと思う。能力のある、仕事に対して情熱を持っている女性職員もたくさんいるので、そういった方が上司になって欲しい。男女というとらえかた自体がおかしいと思う。

共同参画といわれて久しいが、まずは役所が見本を示すべき。それも「事務」だけではなくて、病院（薬剤師・看護師）までしっかりと男女共同参画課で把握すべきだ。人事課とタイアップして、しっかりと取り組んで欲しい。根本的な問題としては、育児休業を取ると、昇給や昇任に影響が出ることだ。役所内結婚が多いこの組織において、女性が育児休業を取り、そのリスクを背負っている現状をどう取られるか。ノーワークノーペイの原則から無給はやむを得ないが、昇給や昇任はある程度ゆるやかにすべきだと思う。

現状、例えば、夫婦共働きであるとする、男性が仕事負担大・家事負担小、女性が仕事負担小・家事負担大という、暗黙の社会のルールが出来上がっていて、ある意味バランスがとれていたような気がします。（良いかどうかは、別として。） ですので、本当に職場での男女平等を目指したいのであれば、家庭での家事や育児の分担を変えること、大げさかもしれませんが、社会通念を変えるつもりで、取り組んでいかないと、進んでいかないのではないのでしょうか。

「男女共同参画社会」の考え方については、理解しているつもりであるが、個人的には、時と場合によっては男性の方が、または女性の方が相応しい場面があると思う。共同と平等という考え方は違うと考えている。

「男女共同参画社会」は、大切だと思いますが、そういうことは早く当たり前になって、そういう用語もなつかしいものになるくらい、そうした精神が社会に行き渡るようになってほしいと思います。

能力があり、頑張る気持ちのある人が正等に評価されれば、より良い社会になると思いますし、また、そのほうが誰もが仕事等に一生懸命取り組めると思います。

男性ということが、既得権のように扱われる部分があるとすれば、許されることではないと思います。反面、男性でも女性でも責任に欠ける者はそれなりの処遇にあるべきだと思います。

けして男女は平等ではないと考える。平等でないからこそ、お互いの違いを理解し合って、互いに補い合いながら、社会を創っていくべきだと考える。昨今の“男女共同参画社会”づくりに向けた活動は、いたずらに女性の権利擁護に偏ったものに見えて仕方がない。男性社会だとは言っても、それは、フォーマル社会、うわべだけのものであり、男性が帰っていく場所の実権は女性が握ってきたのが人類の歴史ではないだろうか。

すべてが平等ではなく、それぞれの適性において仕事が分担される部分があってもいいのではないのでしょうか。男女に性差がある以上、それぞれのいい面を活かすことも必要だと思います。

育児を行うことに特典を得ることができれば、育児休暇を男性が取ることもあるだろうが、育児することの大切さを理解されていなければ意味はない。

また、育児の主体は女性ということは生物学的にも言えるのではないか。あるものは男女どちらでも、あるものは女性が主体、また、あるものは男性が主体というようなもので良いと思う。

基本的考え方の確認が必要（行政はこの問題にどう向き合うか）

憲法14条の平等原則は、「違いを違いとして認め、その間に価値の差を認めてはならない」ということであり、現在の施策は、前段の部分の相対化を目指してしまっている。

これは特定のイデオロギーであり、行政はこれに惑わされてはならない。もう一度、このことを確認されたい。その意味で、推進団体や有識者との連携も十分に気をつけることが必要。（このままでは、かえって、首を絞めてしまう）

共同参画とは、男女がすべて同じことをするのではなく、性差を意識した中でそれぞれが適していることをすればよいと思う。重いものを持ったり、深夜までの勤務は、女性には難しいし指示しても職務命令として従うことができるだろうか？

上司は、性差を意識して職務配分、分担をしているのであって、それが男性からみた女性に対するある意味でのやさしさであるのに、「同じ扱いをしろ。」と主張しておきながら同じようにあつかうと「やさしくない。」と訴える女性は、使い物にならない。

<p>近々、結婚の予定であり、相手の女性も資格を取得し結婚後も働く予定でいる。彼女が将来的に働く事には大賛成であり、家事に対しても協力していきたいと考えている。</p> <p>今後の期待として、出産、育児に対し、仕事をしながら最大限どこまで協力できるか現段階では不明瞭であるため、積極的に男性にも育児休暇等が取れるようになることを期待したい。</p>
<p>研修を受けていてもいつも同じことを思うのですが、男女共同参画の話になると「男女平等」と勘違いして持ち出すケースが多々あると思いますが、静岡市が目指す男女共同参画社会というのは男女平等社会のことなのでしょうか？</p> <p>男女平等ではなく、性別を尊重した「男女共存社会」こそが男女共同参画社会なのではないでしょうか。私の捉え方が違うのかもしれませんが、男女共同参画を問う際に男女平等を持ち出すことで、間違った認識が広まるのではないのでしょうか。</p>
<p>現在では、職場において男女は平等です。</p> <p>しかし、現実的に女性が男性と全く同じように仕事をして評価されるには、男性以上に仕事に対する自覚と努力が必要であると思います。</p>
<p>現在の職場は、女性用の更衣室もなくトイレもない。（一応トイレはどちらかを女性用にしてもらいましたが・・・）改善してほしい。</p> <p>仕事上すべてが平等とは考えていないが（男性の方がいい時もあるし、女性のほうがいい時があるので）、今はどの職場においても、女性はいる。</p>
<p>現在も日本の家庭は家制度の風潮が残りまだまだ女性が男性と平等は難しいと思います。自分たちの親世代は、男性が外、女性が内という考えの方が多く分、理解してもらうのが難しいです。また今仕事を持ちながら、家事・育児を両立できる、社会制度が確立されていないと思います。また、身体の仕組み、女性が妊娠・出産をする事では、社会進出も平等と言えないと思います。</p>
<p>現場において、男女の差別をしないように心掛けていますが、肉体的に力の差が有り、男性では簡単に出来る事が、出来ない等通常では考えられない発見が有りました、人命を救助する等の仕事であるため、男性の体力が必要不可欠な場面が多々有ります。女性が配属される事で、男性職員が減となるような状況となっておりますが、それにより、（減となった男性職員と比べてしまう）不具合が生じています。</p> <p>女性が職場には、必要と思いますが、職員の増員なしに女性を配置する事により、スムーズな現場活動が疎外される恐れは、生ずると感じますので</p>
<p>現代社会は、男女問わず十分に能力を発揮できる環境だと感じるが、女性は出産等により、仕事を離脱しなければならない場合がある。育児休暇等を取得できる環境づくりをしていく必要があると思う。</p>
<p>高齢化した現在、労働力の不足を補うために、無理やり女性進出を促進させる必要があるかどうかそのものに疑問です。</p> <p>税制度でも、配偶者特別控除の廃止等が実施され、家庭から女性が社会に進出させることで、今後は一層子育て力は低下し、食育の教育が必要な家庭が極端に増加する傾向です。</p> <p>人間の社会生活には、本来、分担作業の性格があるのではないかと感じます。その上で、男女共同参画としての女性の社会活動の参加ではなく、世帯単位での社会に対しての参画を考えることが出来ないのでしょうか？</p>
<p>国の歳入面を考えると、一人でも多くの納税者が増えることが望ましいと思う。現在、女性の社会進出を難しくしている、子供を持つ女性が働きにくい環境を改善することが、女性の就労機会の拡大、出産に伴う退職等の問題も縮小され、正社員として働く女性が増え、税収も増えていくと思われる。</p>
<p>今の社会には、女性に対し差別意識があると思う。逆にいえば自分もどの様に接すればいいのか不安な点が多いし、自分の子供が将来好きな仕事ができるか心配でもある。家庭を女性が守るという意識が無くなるまではまだまだ問題が多いと考えます。</p>
<p>妻より自分の方が、かなり趣味や仕事に費やす時間が多く、負担を掛けてしまっていると感じるが、休日などは家族で出かけるよう努力するなど、できることから改善していきたい。</p>
<p>子供には父親以上に母親が必要では無いのでしょうか？民間で生活が苦しい世帯では共稼ぎも必要だと思いますが、中には親が現在の生活レベル（金銭的に）や職業上のプライドで働かれている方も多いと思います。子供は社会の財産でもあるわけで、出来るだけ子供中心に考えることが必要ではと思います。子供が居ないなら男女純粋に実力勝負だと思いますが、子育て中の母親の場合、その人以外の人材がいないならともかく、他に人材がいるのに抜擢することは無いと考えます。女性の上司が男性上司より勝っている点もあると思います。</p>

<p>市役所は、男女の垣根がなくなってきているが、世間一般では、まだまだ女性・男性でなければという仕事が存在していると思う。また、総合職と言った女性を区別する職がある。</p> <p>なお、日本古来からの伝統的なもので女性なければだめなものや、男性でなければだめなものはあるのでこれは、残すべきと考えます。</p>
<p>私の職場においては(消防)女性の職員が現在少ないのが実情だが、男女が平等ではあることは望ましい。しかし男女の間に身体能力に差があることは周知の事実であり、男性に適した、又は女性に適した職場や配置をしていただけるのであれば、消防という仕事においても女性職員がもっと増えるべきと思う。</p> <p>ただ、安易に女性を増やすことが、男女の平等ではないと思います。差別とは違った、身体的特性等の区別を男女がお互いに理解し、お互いに尊重できれば、よりよい社会になると考えます。</p>
<p>時代の流れと共に昔より男女平等が進んでいると思う。しかしながら、まだ重要な局面では平等とは言えない気がする。今後その辺りを検討してもらいたい。</p>
<p>自分自身が物心つき始めた頃から、実家が茶農家のために、両親といわず家族全体が働いている状況であったから、こと、共働きというものには何の抵抗も無く、その後、若くして結婚した時分から共働きをやっている。今思い返せば、時代の推移はあったものの、有体に言えば、自分自身が家事をやらないと、我が家は回っていかなかったもので、単にそのようにやっているに過ぎないことであって、今更、こと左程に、男女共同参画社会を意識するつもりは無い。</p>
<p>実現に向けて、いろいろな施策の展開は必要と思うが、あまりに声高にふりかざすのは、仕事のための仕事を増やすこともあり得るのでは？</p>
<p>社会の風潮は間違いなく、男女共同参画の方向に傾聴しているものの、意識改革や、職場の特殊性など、解決しがたい問題も多いと思う。</p> <p>特に、社会全体が権利意識の主張が先行している状況が感じられ、理想の環境が得られない限り、真の共同参画は実現したいと思います。</p>
<p>社会制度が整わない以上、仕事に男女差が出てしまうのは否めない。育児休暇についても、年次休暇が十分に消化されない現在では、育児休暇が取れないのは仕方のないことなのではないかと思う。社会や仕事における男女格差の撤廃には、法整備、社会制度の整備がまず第一だと思う。</p>
<p>若い年代の人達は男女平等参画社会への認識が広まってきていると思うが、まだ親世代には(男女は)かくあるべき意識が根強いように感じる。 杓子定規に全ての男女を同じ条件に引き上げるのではなく、昇進は望まない女、子育て期間は昇進よりは、家庭を優先できることを理解してくれる職場を望む女がいる現状も考慮した上での参画社会形成を構築してほしい。 仕事の査定もなかなか労働時間よりも仕事の質でといっても難しいと思う。長く働けないけれど昇進はさせてほしいは、長時間労働者が納得しないのではないか。</p>
<p>女性と男性が同じようにすることが、男女共同参画ではない。それぞれのジェンダーに基づき、みあった社会的役割を果たせばよいと思われる。女性は、妊娠、出産、育児をする生き物であり、それを経験しない女性もいるが、そのさなかにいる女性が、仕事に熱を入れるとなると、人として、生き物として問題である。社会は、女性が女性としていられる環境を整えなければならない責任がある。</p> <p>同じ女性の中でも、この頃勘違いをしている女性がいることを強く感じる。</p>
<p>女性にも仕事に対しての責任感を持ってもらわないと、有る程度家庭を犠牲にすることも必要になってくるため、女性すべての人が出来るとは思われない。女性でも、十分出来る人材もあるので、そのような方を登用していけば良い。</p>
<p>女性の管理職を増やす必要があるかもしれない。男性の育児休暇についてももっとPRが必要</p>
<p>女性の社会進出が進んでいますが、私自身、男性ばかりの職場で働いているという視点から、女性ならではの形で活躍できる場もある反面、男性がいることで助けられていることも多々あります。すべてが平等というのは、逆に女性としてデメリットになる部分も出てきます。子育てが男性参加できる社会づくりが必要だと思います。</p>
<p>女性の中には、女性ということで遠慮してしまう人と、男女均等を強く主張しながらも事例によっては女性には無理だとして、「均等」と「女性であること」を使い分ける人がいる。男性の中にも「女に何ができる」的な考えの人がいる。男女共同参画社会は、このような考えがあると進まないと思うので、まず、これらの考え方をなくすことが重要であると考えます。</p> <p>それができないがゆえに「男女均等」とか「男女共同参画」という言葉があるのであって、それができれば、</p>

<p>あえて言葉にするまでもなく、自然と男女共同参画社会になっていくと思う。</p>
<p>女性は、家庭にあるべきという慣習が残存する社会であるが、少子化が進む現在、男女共同参画はどうしても必要であることから、低年齢からの教育が大事であると考えます。</p>
<p>女性は、出産、育児の仕事があるので、仕事を休んだり、退職するのはしかたがない。 問題は、休暇や転職が、昇給や昇進の妨げになる年功序列制度にあると思う。仕事に復帰した場合に能力によって昇給や昇進が出来るように変えるのが良いと思う。</p>
<p>女性は上記アンケート内容の様な不利な立場にあるという考えもあるが、女性自身も男性と同じ責任を受け入れ、積極的に職務にあたる姿勢が求められると感じる。それで初めてこの議論が成り立つのではないか。今の当市職員でみるとまだまだそこまでいっていない。それでいて女性が不利であるというこののみが前面に出てくるのはおかしい気もする。 それと、忘れてはいけないのは女性の役割・男性の役割をこの議論の中で見失わないことである。差別ではなく性による役割の区別は絶対必要である。これがなくなれば日本の文化も見失うことになる。</p>
<p>女性への言われなき差別や、性を興味の対象とすることは断固反対ですが、「先進地」とされる大阪府や神奈川県自治体の「暴走」ともとられる施策展開が論壇誌などを賑わせています。当地では保守勢力の認識不足もあり、大きな論題にはなっていませんが、性差の解消を目指す余り、男らしさ、女らしさの否定につながっていないでしょうか。某新聞夕刊に県の「あざれあ」が「女性のための相談室」と題して質疑応答を掲載していますが、その回答内容に違和感を覚えることがあります。</p>
<p>小学校に子供が通うようになりまわりを見ていると、子の世の中は夫が働いて妻が専業主婦（パートタイムを含む）という家庭に都合が良いように出来ていることに気づかされた。また、保育園だけではフルタイムの共働きはむり。小学校、保育園がフルタイム労働に対応していない現状にあってなにが男女共同参画社会だと、怒りを覚える。</p>
<p>消防という職種から、体力が劣る女性が火災現場等で男性と同じ仕事をするのは、すこし無理があると感じる。救急現場など男性では対応できないような、女性ならではの長所を生かす職場配置が必要。</p>
<p>世の中、男女が存在するからには、カラダの違いがある。よって、すべてにおいて土俵を同じくしての平等はありえない。その違いを理解した上で、互いに協働し生活することが平等ではないかと思う。かつて、男らしさ、女らしさは平等ではないと言われたことがあるが、この「らしさ」を大事にしながら、男女平等を進めるべきと考える。</p>
<p>性別ではなく、個人の特性、能力により仕事を行い、昇進昇格させるべきだとは思いますが、社会全体を考えれば、基本的には、女性は家庭にあって、家事、育児、子供の教育に専念した方が家庭が安定し、住みやすく、暮らしやすい社会になると思います。</p>
<p>責任ある仕事は避け、子供の行事優先で率先して休暇を消化し、男性職員にその付けをまわしている女性を擁護する気にはなれない。 育児には手がかかる、それを援助する体制と、その夫が家事等に共同参画する環境が無い限り、男女平等は難しいと思われる</p>
<p>男女それぞれの利点があると思います。それらを活かし、更なる市民サービスを目指すべきです。 力仕事は男性が優れてますが、女性ならではのこともあります。どこで、平等とするかがポイントです。 子育ては、私自身は女性が優れてると思います。「男性は腹を傷めてない分不利があるが」私の持論です。 職場では優れている者がリーダーとなるべきであり、そこに男性のほうがとか女性のほうが向いているといった問題は出てくると思います。そこに昇任等の差が出るのは仕方のないことです。</p>
<p>男女を意識しないで個人としての人づき合いが、職場はもとより社会で普通になることが理想です。 職場では差別を感じたことはほとんどありませんが、市民との対応ではかなり感じました。やはり、世間一般では男女間の差別？は存在すると思います。 以前DV相談担当をしたことがあります。その際教育の大切さを痛感しました。平成の時代に”男女7歳にして席を同じゅうせず”ではないのですから、行政が積極的にかかわっていくことが大事だと思います。 学校教育だけでなく、社会人教育が非常に重要なことだと考えています。</p>
<p>男女を問わず、誰でも長期休暇や育児休暇などがとれる体制作りが必要だと思います。</p>

<p>男女共同参画という考えが、「今まで女性は仕事場で差別され、家事育児は女性のもの」という前提があり、それを見つめなおそうという動きだとしたら、少し違和感があります。今までは、女性は差別され、昇進もできず、責任のある仕事はしてこなかったのでしょうか。確かにしてきた人だっています。その点について議論することなく、それが当たり前であったかのように話が進んでしまうことに違和感があります。</p>
<p>男女共同参画という至極まっとうな流れの中で、近年、一部に狂信的な印象のある「反動」が見受けられる。少数意見を封殺すべきではないが、そうした考え方が長く暗い時代をもたらしたという実績を思うと、対抗しなければいけないと感ずる。市行政としては、闇に負けずにあるべき姿を追求して欲しい。</p>
<p>男女共同参画といった時、常に思うことは、「性差」です。出産をする女性としない男性では明らかな差があり、これまでの日本の慣習と絡んで、男女の役割分担が外向、内向と明確に分けられてきたと思う。</p> <p>今、進められている計画とかを詳しく見たことは無いが、必要以上に男女に「同じこと」をさせようとしているように見える。</p> <p>男女共同参画の推進に当たっては、「違う考え方」をする男女の意見を上手に統合し、相互に「欠けた部分」があるとしたら補完していくものではないかと感ずる。</p>
<p>男女共同参画とはいっても、女性は仕事を男性と同じようにしながら、家事育児の大半をおこなっているのが現状で、男性が家事をおこなえるような環境が社会全体みてもいまだなっていない。また、実際に自分の周りでも仕事の量が増えてきたことによる負担と小さな子どもを抱えている家庭環境の間で精神的に病んで仕事に従事できなくなってしまうという話を何人か聞いており、明日はわが身ではないかと不安を感じている。</p>
<p>男女共同参画とは言うものの、実際には男女の間に格差があると思われます。男性にも積極的に育児休暇等を探らせること、加えて女性には様々な分野での仕事をさせることが望ましいと思います。</p>
<p>男女共同参画について話をするとき、男女共に参加をして欲しい。女性からの申出だけでなく、男性からの申出も考えなければならぬと思う。対立しがちであるが、共同参画であることをもって、伝えて欲しい。</p> <p>管理職に女性の登用を積極的にこなって、当たり前になって欲しい。女性の管理職をフォローする必要も今の状況では大いにあると思います。</p>
<p>男女共同参画よりも職種（正規職員、臨時、パート）によつての責任の持ちように 格差がずいぶん影響されているようにおもえる。現在では男女差をつける つけられたということは 法的にも制裁されることがあるので 以前よりも随分改善されているかと思われる。</p>
<p>男女共同参画社会が真に目指すものが、まだ、社会的に充分理解されていないのではないかと気がする。家庭においても現実に理解されているかという疑問である。</p> <p>男女で考えるよりは、人としてどうあるべきかと考えれば解決できるのではないかと思うのだが。</p>
<p>男女共同参画社会という文字ばかりが一人歩きして、日本においては実情が伴っていないのが現実なのではないでしょうか。</p> <p>特に出産後の女性は職場復帰が難しく（特に民間企業）、その結果、晩婚化、少子化につながっているのではと感じられます。行政主導で、今後も推進される事が望まれると思います。</p>
<p>男女共同参画社会にするためには、現在の働き方を見直す必要があります。</p> <p>少なくとも、親子が夕食を一緒にとれるような勤務体制になる必要があるのではないのでしょうか。</p>
<p>男女共同参画社会について、就業上の男女差がないのは望ましいが、体型や骨格の性差や、月経に対する配慮がされていないことによる身体面・精神面の疲労が増えていると聞く。また、女性へは、女性特有の健康障害に対する配慮が必要であると思う。妊娠・出産・育児については、少子化対策や育児支援の面から大分重要視されるようになってはいるが、まだまだ実現されていないことも多いと感じる。さらに、妊娠・出産・育児に対して、男性が関与できる範囲が限られており、何をもって男女差がないといえるのか疑問に思うことがある。</p>
<p>男女平等というが、仕事によつてもやはり男性が適しているとか女性が適しているとかあると思う。体力の要る仕事をやれといわれても限度があるし、すべてにおいて平等にすべきだという考えはあまり的確だとは思わない。女だからとか男だからという言葉を逃げに使うのはよくないと思うが。</p>
<p>男女平等の職場環境が重要だと理解しますが。適正な人員確保による職場環境の整備が必要と思われます。</p>
<p>男性が育児休業を1週間でも取ること（取れる環境を作ること）により、育児は女性がやる的考えがなくなるのではないか。（出生率も上がるのではないか）</p>

<p>男性と女性はすべてが絶対的に別のものであり、まずはお互いがこれを認め合うことから始めるべきだと思うのだが、そこが今の男女共同参画では感じられない。</p> <p>肉体的な差がある以上、絶対に男性に有利な作業というものがあるわけで、それを無視してすべてを平等にという方針はどうかと思う。やはり、徹夜作業や夜間の折衝は、女性の方が危険にあう可能性が高いわけで、男性がするほうがよいと思う。</p>
<p>男性には男性の、女性には女性の生物としての特性や成長の過程で獲得した性質があるので、それらがそれぞれに生かされる形で発揮でき、認められる社会になると良いと思う。</p> <p>そこにおいては、決して平等ではありえない男女の役割が存在するので、単に収入や地位だけで人としての価値を測るような社会でなくなることが必要である。今言われる共同参画もさることながら、子供を産み育て家庭を守る所謂「専業主婦」に対してもっと社会的に高い評価をするべきだ。家事労働を賃金評価する等女性がこのことに生きがいと誇りを持てる社会制度が必要。</p>
<p>男性の育児休暇取得率の数値目標を設置してはどうか？→男女を問わず、育児休暇を取ることが普通になり、そのことが昇進・昇格に不利に働かないと思える職場になってほしい。</p>
<p>男性は強健な体と、生理的な問題が少ないことから、仕事を行い、女性は家庭で出産し育てるという、性別による区分が、長い間続いてきたので、なかなか同じラインに立って考えづらいところがありますが、女性特有の個性能力が活かされる場はもちろんのこと、女性の柔軟な発想を活かし、あらゆる面で男女共同参画が進むと良いと思う。家庭内でも男が家事を行っていけないなどということはないので、業務でも、家庭でも、見方を変えていけば性別による適否を乗り越えられると思う。</p>
<p>中には本当に自分の与えられた仕事を、積極的に勉強をし発言をしている人もいますが、今後は「女だから」「家庭の育児があるから」「誰かがやってくれる、助けてくれる」など思わなく、「女だから男に負けたくない」からやるんだではなく、自分自身のため仕事を覚え、すなわちそれが市民のためになることであることを思っ欲しいです。男の中にはそんなことを思っている人は少ないと思いますが、男女共同の社会になって、何でも男と対等であるからではなく、自分を磨くために努力することが必要だと思います。</p>
<p>労働者人口の形態も大幅に変化する中、取り立てて男女とか言っている場合であろうか、全ては平等である。男女関係なく職場においては、昇進・残業・転勤等当然のことである。</p> <p>男とか女とか区別している間は、将来展望はない。セクハラ・DVなど論外であり、万一そのような不祥事案があれば厳罰をもって対処する必要がある。</p>
<p>男女差別は反対であるが、職種における区別は必要であると思う</p> <p>ほとんどの家庭では共働きで子供は保育所がほとんどであり、子供が親の背中を見て育つことが無くなり、父親も威厳がなくなり、子育て自体が崩壊しつつある、母親は子供が中学生になるまでは家を守るシステムが良いと思うが、年のせいかな??</p>
<p>時間外業務について、繁忙期や急ぎの業務発生時の対応が必要な場合、家事・育児等を理由にされると命令できない実態があると思う。</p> <p>各家庭における、理解と協力を得られる個人の努力も必要ではないか。</p> <p>男女平等については職場での配慮や体制も重要だが、職員個々の家庭における態勢づくりが必要と考える。</p>
<p>ごく一部の管理職員であるが、女性職員がお茶汲みを強要されたり、売店でジュースを買って来いといわれたり、およそ男女共同参画には程遠い状況をよく見る。全体の奉仕者たる公務員を業務以外のことで私欲のために恣意的に強要することはあってはならないことである。</p>
<p>セクハラとか言っていますが、女性の場合のみを取り上げ男性を蔑ろにしているような気がします。男女平等はいいことですが、女性にしか出来ないこと或いは男性にしかできないことを尊重しあうことが男女平等に繋がるのではないのでしょうか。頭の良い学者が唱えたことを鵜呑みにして実行することが何か偽善者のような気がします。その結果、プライバシー保護から、地域の繋がりが無くなり犯罪の発生になっているのでは。昔はそんなことはなかったと思います。相手の人格を尊重することがその趣旨ではないのでしょうか。</p>
<p>セクハラについては、「発言」でのものを良く見かける。悪気がなく、相手も不愉快そうでないので問題ではないが、周囲の人はどう思うのだろうか。職場内に託児所があってもよいとおもいますが、どう考えてますか。</p>
<p>セクハラやDVについて、被害者はいつも女性である、という前提で議論されている。男性も少なからず、精神的・肉体的に被害を受けていることを考慮しながら、計画を策定してほしいです。</p>

<p>それぞれ人間としての役目を神は与えた。子供の育児における話。本を読み聞かせる場合に、子供は男親が読む際には、楽しみを期待し、女親が読む場合は安らぎを期待している。平等は必要なことであるが、人間としての本質や性格などを重視すべきで、縦に強引に線をひく「男女平等」という仕組みが悪影響を及ぼす事も多い。セクハラも同じであるが、机上で考えれば考えるほど、人間としての感情や本質を失われる気がしてならない。</p>
<p>どちらかといえば、年配の男性職員に先入観を持つ人が多いと思いますが、身近の職場を見ると、年配の女性職員も自分が受入れる業務に自ら枠を設けている方がいるように感じます。</p> <p>ただし、最近の若い職員は男女共に優秀な職員が多いので、男女間の格差はなくなると思います。</p>
<p>まず、男女共同参画推進担当者がほとんど女性であるということ。これは、とても不思議です。私自身毎年女性だからということで選ばれています。</p> <p>まだまだ、意識の改革がなされていないと感じます。男性でも女性でも生き方のうえでいかなる選択肢もある社会の実現を目指さなければ、少子化の現状も打破できないと考えます。</p>
<p>まだまだ社会には根強い差別が残っている。市役所がもっと企業の労働組合とも連携を深めて活動するべきだ。当然市役所自ら模範を示すべきである。男女共同が上手くいっている企業などを表彰したりして、啓発するべきだ。</p>
<p>まだまだ男性社会であるので、役所側から積極的に女性の登用をしなければならない。</p> <p>かといって、女性すべてが責任ある仕事をしたいと思っているわけでもない（家庭の事情などで）ので、その区別は必要だと思う。</p>
<p>やはり、男性女性の体力差や家庭の事情など、女性には制約が有ると思われるので、まるっきり同じ事を行うのは無理ではないか、女性に残業をしてもらうには、帰りの時間を気にしてあげなければ、何か起きては大変であり責任が持てない、と言うようにやはり男女同等にはならないと思う。</p>
<p>以前より変わってきているとは思いますが、まだまだ女性職員は仕事に対する厳しさとか意識が低いと感じることがあります。もっと、問題意識を持ち、政策決定等にも積極的に意見を言うなど関わってほしいと思います。自治大への長期研修へももっと女性を参加させてはどうでしょうか。</p>
<p>育児休暇は母親がとるものだと思います。母乳を飲ませるのはこの時期だけ。あえて父親にとるようにというのは不自然だと思っています。もちろん、育児は父親にも協力してもらいたいと思います。それには、残業をやらない・有給休暇をとり易くする、といった職場の環境が必要です。</p>
<p>育児休暇等については、個々の家庭の事情を考慮して臨機に対応が可能となる制度としてほしい。</p> <p>基本的に男女平等であるため、故意に差をつけることは、あってはならないが、考え方については、明らかに違う視点であると思うので、場合によっては差が出てしまうのは、仕方のない面もある。</p>
<p>育児休業の取得は大いに結構だが、それに対する補充が臨時職員を配置する程度なので、人数の少ない職場では残された他の職員が有給休暇や夏季休暇も取得できないばかりか、超過勤務も強いられるのが実態だと思う。残された職員でも育児をしなければならない職員（特に男性職員）は、育児を犠牲にせざるを得ないこともあると思う。</p>
<p>核家族で共働きをし、なんとか現在まで仕事を続けてきました。</p> <p>残業がしにくい、泊まりの出張に行きづらい、勤務時間以外のお付き合いがしづらい等、仕事を続けていくのが辛くなる理由はいつも決まっています。</p> <p>女性が子育てをしながら仕事を続けていく場合は、支えてくれる家族、親類等がいるのが当たり前で、夫や親に子育て、育児等を分担してもらえない環境にある者は、仕事を辞めることを選んでも仕方がないと思う方風潮はまだあります。</p>
<p>機会の不平等や不当な差別があってはならないのは当然ですが、性別による違いがあるのは自然なことだと思います。良い意味での「男性らしさ」「女性らしさ」も大切に守るべき文化の一つではないでしょうか。</p>
<p>芸術鑑賞、食事会、旅行等、女性同士の参画が多く見受けられる。男性は賭け事ばかりでなく、もっと余暇に対する視野を広げてほしい。女性会館はあるが男性会館はない。男性社会にも公平に願いたい。</p>
<p>DV保護に関して、是非とも第一線でがんばっている福祉事務所の現業員の手伝い、支援をしてあげてください。</p>
<p>現在どの組織でも人員が足りない、周囲に申し訳ないという理由で育児休暇を取得していない者がいる。取得しやすい環境を作るには、前例を作るのが有効だと考えられる。妊婦を扶養している男性数名に組織のトップから育児休暇の取得を斡旋することが必要である。</p>

<p>現在の行政職等の見られる女性は、都合の良いところだけ男女共同参画社会を唱え、都合が悪くなると単なる女性となり、女性には出来ないなどということがある。男性、女性とも、正確に男女共同参画社会について理解し、認識する必要があると感じる。</p>
<p>現在の社会一般の認識として、男女共同参画とは女性の地位向上という間違ったとらわれ方がされている感がある。男女共同参画社会の実現に向けての広報活動には、世の中のニーズに迫られているという点に重点を置き、世間に浸透させていくのが良いと思う。</p>
<p>現在の制度では、既婚者の女性などは家庭・家事があり、帰宅・退社時間が慣習などもあり早い、男性職員は必ずしもそうではないと思う。男女平等ならば、女性職員も男性職員も仕事量を同じくし、また男性職員も家事・介護などにより帰宅・退社が早くできるような、雰囲気や制度をつくってほしい。</p>
<p>行財政改革を性急に推進するあまり、職員削減で職場に余裕が無い。このような状況下では女性職員の産休、育休取得は正直なところ、同僚職員への労働強化に繋がってしまう。その辺の配慮も人事政策として考慮しなければならぬと思う。</p> <p>また、社会全体が仕事中心・効率重視から家庭を大事にする考え方に転換していかないと本物の男女協同参画社会の実現はできないと思う。</p>
<p>最近高校進学や公務員採用試験においても男女による差別はなくなってきているが、子育て期の職員に対するフォローができないと、男性職員の育児休暇取得や女性職員の昇進は難しいと感じる。</p>
<p>子どもの定期検診、参観会や病院に行くとき男性は私だけの場合が多く、逆に公務員はヒマという感じを与えてしまう。そういうところから、啓発が必要だと思う。</p>
<p>子育て・老人介護と家庭での負担が増大している現在、夫婦が協力して家事を負担するという事は当たり前になっていると思います。が、社会の中で、何もかもが男女平等にしなければならない、なければならないといわれていることには、いくらか疑問を持ちます。性差は当然認めるべきで、その上での共同参画であるべきではないでしょうか。</p>
<p>私は大学時代男女共同参画について研究しました。</p> <p>このアンケートでは、自分の職場（役所）について回答いたしましたので、男女共同参画は比較的進んでいるんだと思います。ただ民間企業の状況はかなり厳しいものがあります。私自身、昨年の就職活動時、県内某企業に「育児休業なんてとれるわけがない、それが企業の常識です。」といわれた経験があります。</p> <p>男女共同参画を推進するためには、このような民間企業も含めた、社会全体のシステム・人々の意識の変革が不可欠ですので、広く働きかけていく必要があると思います</p>
<p>自分としては、性差別をしているつもりはないし、そういう社会は変えていくべきだと思う。</p> <p>ただし、平等とは必ず責任が伴うことを覚悟してほしい。</p> <p>人を使う立場の人であれば、男であろうと、女であろうと、しゃべるだけしゃべって、責任を取らないような姿勢は軽蔑に値する。</p>
<p>女性が苦勞しているのは、職場だけではなく、家庭が根底にあると考えています。現在の日本では、家事や育児を完全に夫婦で折半している、男性が女性と同じくらいの時間に帰宅できる等の基本的なことが可能な社会になっていないので、当然、家庭内において、女性にしわ寄せがくるため、時間外勤務が難しかったり、管理職のように責任が重大な職務に就くことを躊躇している女性が多いのも事実だと思います。</p>
<p>女性の管理職が比較的少ないように感じられるのは、従来からの男性は仕事、女性は家庭という役割分担の慣行が多かれ少なかれ影響しているのではないかとと思われる。今後、女性の管理職を増やすために、数値目標等を設定するのも1つの方法だろう。</p> <p>また、男性の育児休暇の取得が非常に少ないのは、男性は仕事、女性は家庭という慣行の影響だけでなく、男性が一家の稼ぎ頭であるなど、経済的な理由や、職場への復帰後の昇給、昇進への影響といった理由も大きな割合を占めると考えられる。</p>
<p>女性官僚、女性議員、女性管理職が増えつつあり、将来的には男性優位な社会や従来の価値観は変容していくだろう。ただもう少し、男性が家事・育児・介護に時間をかけることができるような仕組みが必要だと思う。</p>
<p>少子化が進む中でその対策が重要な課題となっていますが、保育所の整備や児童手当の充実といった対症療法的な福祉施策ではなく、育児中の就労時間短縮や育児休暇の取得など子育てしやすい労働環境の整備が抜本的な解決策として必要であると思います。企業における職員の福利厚生面での積極的な意識改革が必要です。特に男性の就労時間の短縮や育児休暇の取得により、家庭内での協力体制が培われてくるものと思います。</p>

<p>上司になる人材は男女問わず職場状況等が把握でき、仕事の管理をうまく廻せる人材でなければ、今後厳しくなる市の仕事に対してやっていけなくなると思う。男にしかできない仕事や、女性に取り組みやすい仕事さまざまな仕事があるので、何が何でも平等を求めていくと、逆に、女性につらい状況が起こりうることもあるし、もちろん男性も同じことが考えられる。</p>
<p>性差に対する考え方は人それぞれであり、それを啓発によって変えようとするのは難しいと思います。「先ず型より入る。」と言いますが、制度を整備してルールで動かしていくのが実効性のあるやりかたではないでしょうか。例えば、「男女に係わらず、育児休業の請求が出された場合は所属長はこれを拒否することができず、休業中は非常勤職員を配置しなければならない。」という規則を作ることです。予算や人事に絡むので難しいと思いますが、こういった努力を積みかさね、社会の仕組みとして機能させない限り、男女共同参画社会は絵に書いた餅に終わる</p>
<p>多様な考え方が広がる中で、男女共同参画の本来的な意義を再点検する必要がある。また、単に、男女共同参画のみを語るにとどまらず、少子高齢化が進む中で、男女共同参画のあり方を見直し、理想的な姿を描く必要を感じる。</p> <p>また、家庭のあり方としての父親、母親の役割等にも言及しながら、子育てのあり方をふまえ、日本の未来像を具体的に創造していく必要がある。</p>
<p>男女が互いにその性差を認めて、その性に適った部分で自己を主張することから始め、社会全体に（全体は無理があるので、大勢として）その主張が受け入れられることが、共同参画には不可欠であるとする。その性差が考慮できない社会では共同参画が成り立たず破綻すると思っているが、現状では、互いの主張ばかりが先に立っているように感じられる。</p>
<p>男女の別というよりも、個人の得意分野を生かしながら、お互いに助け合う気持ちが大切だと思います。</p> <p>私の夫は洗濯が得意なので洗濯の係です。私は食事作りが好きで得意なのでそれは私がやっています。お風呂掃除は息子、アイロンは長女と助け合って生活しています。</p>
<p>男女はそれぞれ違う特徴を持った生き物なので、すべてを同じようにとすること自体には無理があると思う。</p> <p>男性らしさ、女性らしさというものはあっていいと思うし、大切にしたい。大事なものは、お互いの違いを尊重した上で、それぞれよりよい社会・組織を作るためにはどうしたらいいか、足りない部分は補い合っていく思いやりだと思ふ。</p>
<p>男女共同参画という言葉ばかりが一人歩きしているような気がします。セクハラやDV という事には、それなりの意識があるようには思いますが、職場内での立場は、男女平等とは感じられません。育児休暇を取るのはほぼ女性です。そういった点でも、昇進や研修参加機会が限られると思います。</p>
<p>男女共同参画という主旨はよく理解しているつもりでいるが、課内や、過去の職場での、性別による仕事の分担を見ると、女性は庶務担当等内向きの仕事が多く、折衝など外向きの仕事をしていないように見受けられ、まだまだ意識改革が必要なのではないでしょうか。また、女性がどんな仕事でも受け持つようになれば、女性の管理職が自然と、増えると思われ。またそれには、われわれ男性職員の理解と、家庭内での協力体制を構築する必要があると思います。</p>
<p>男女共同参画といっても、出産のために休暇をとるのは女性であり、育児休暇を取得するのも女性が多いと思います。こういった休暇をとることにより、職場の人員が減となり、女性が仕事を継続することが難しい社会であることに変わりはないと思います。女性の地位向上等を唱えるばかりに、女性が出産をするための休暇等をとりにくくし、ひいては出生率の低下を引き起こしているのではないのでしょうか。共同参画を推進するにはまず、現在管理職になっている方々の意識改革、女性が仕事へ戻りやすい環境整備が進まなくては無理だと思います。</p>
<p>男女共同参画については、現在は過渡期である。これまでの歴史を振り返ればすぐに変わるの無理であろう。だからこそ、ある程度の数値目標をもって、半ば強制的に特に女性の参画を促すのは必要であると思う。また、いつも差別されているのが「女性」だとするのは危険であり、男性も性別を理由に差別されることもあるという現実も認めなければならない。</p>
<p>男女共同参画は結構であるが、男・女ともにその特性を活かせるところは、余り男女の差を考えなくてもよいのではないかと。その特性を活かすために何らかの不足を生ずるところを、相方の性が補う、支えあう姿勢を持っていけばよいのではないかと。男女共同参画の問題に限らず、最近よく言われる『共生』の社会を考えると、相手が誰であれ、「こうしたら困る」ことはせず、「こうすれば喜んでくれる」ことをする、少なくとも</p>

<p>も自分がされて嫌なことはしない（私自身出来ているわけではないが）という姿勢を持っていけば、今よりは良い社会になるのでは</p>
<p>男女共同参画を実現しやすいと思われる公務員でさえ、男性の育児休業はほとんど取られていないというのが現状である。既存の社会を変えることを目指すのであれば、職員自らが男女共同参画を実現できるよう行動していかなければならない。職員の男女共同参画に対する理解を深めることができるよう、研修や講座を行って欲しい。静岡市が男女共同参画のまちになるためには、まず市役所が女性職員の管理職を増やし、男性職員の育児参加の推進をしていかなければならないと思う。</p>
<p>男女共同参画社会は必要。少子高齢化社会に対応する制度の改革が早急に必要。 男女共同参画社会とともに、能力、実力にとまなう人事配置、給与制度の改正が必要。</p>
<p>男女共同参画社会へは、賛成です。 組織の取り組みも重要ですが、個々人の意識改革も必要なことです。 このアンケートの結果がより良い施策へ結びつけばと思います。ただ、このアンケートの目的が今後の施策推進の基礎資料として使用するというのみで、漠然としていますね。もう少し詳細を記載してほしいです。 この結果の公表とその具体的施策へ期待しています。 また、アンケートの問いの選択に無回答という項目もほしい内容がありました。 あくまで、アンケートですので、配慮がほしいところです。</p>
<p>男女平等である言う人は、男女を区別している自分に気付いていないだけのような気がします。 生物学的性差とジェンダーの区別がわかっていない人も、私も含めてまだまだ多いと思います。</p>
<p>男性と女性は身体の大小や力の有る無しの力量によりできる業種とできない業種があることをもっと認識し、相互の助けがあって、男女参画が確立できると思っています。この均衡が保てたら良いと思っています。</p>
<p>男性の育児・介護休暇をもっととりやすく働きかけるべき。 男女共同参画の本当の意味をきちんと常にPRすべき。ジェンダーフリーという言葉に惑わされたようなことが今後ないようにしたい。</p>
<p>男性の育児休業取得について 例え短期間でも男性が育児休業をとることを義務化すれば、育児休業に対する全体の認識が変わっていくかもしれない。少なくとも、育児休業の取得について、もっと積極的に所属長等から勧める必要があると思う。</p>
<p>男性も積極的に育児休暇等とれるよう推進してほしいと思います。子どもの関係で出て行くと（参観会や親子遠足など）、父親の姿はほとんどみられません。まだまだ母親が出るべきもの、という考えがあるのでしょうか。我が家でも話をすると、他の父親も出てこないのも無理に休みをとってまで行きにくいという返事です。</p>
<p>庁内の男女共同参画の推進にあたっては、職員一人一人の認識が重要であり、管理職など指導監督者の意識改革が特に求められる。 また、新職員、主査研修、監督者研修など全段階において、セクハラを含め啓発研修を行うべきである。</p>
<p>同一職務、同一賃金の原則によるべき。 育児休業の取得は男女同一であっても良いと思う。 結婚後の姓の選択が男性の姓となるのが9割を超えている現実はある。 頭で理解しているが、家事を妻に任せている現実がある。</p>
<p>特には、ないですが女性が、家庭や育児のことを気にしないで仕事に専念できる環境の整備が必要だと思っています。（育児施設、学童施設、介護施設、等の充実）家事分担など家族の協力も必要ですね</p>
<p>日本古来の文化・様式、性差の特性などを勘案すれば、急激な男女共同参画社会の実現は、いたるところで無理が生じることが考えられることから、相当期間を要して、解決、実現していく問題と認識している。</p>
<p>必ずしも男女が平等である必要はないと思う。男だから、女だからということではなく、身体や思考回路が人それぞれ違い、当然得意分野も違うのだから、それに合った仕事や役割を担っていけばいいと思う。仕事についても効率よくできる配置をすればいいだけのこと。家事や育児についても同じ。両親共働き、専業主夫、専業主婦もどれでも構わないと思う。</p>
<p>普段あまり男女共同参画について考えたことがなかったが、このアンケートを通して、理想と現実のギャップがかなり大きいものだと感じました。 男女共同参画社会の実現には、女性側の積極的な社会参加と同時に男性側も家事や育児を分担してやっていく必要があると感じました。</p>

<p>附属機関等の委員への女性の登用について、主旨は理解できるが、登用率に固執するあまり、本来その委員にふさわしい人をさしおいてまで無理やり女性に委員をお願いするような風潮には疑問を感じる。</p> <p>門戸を開くことは当然だし、固定観念を打破することは必要だが、数字を上げることだけが一人歩きしているような気がしてならない。</p>
<p>法律や制度に不平等がなくても、育った環境や受けた教育により人間の人格が形成されます。</p> <p>今、育児休暇や介護休暇にも男性に門戸を開放しようとしているがこの制度に決して反対してはいませんが、家族のなかで適した人(男か女)がすればいいことであり、この思想が社会的に認知されるようにするのが行政の役目だと思います。</p>
<p>毎日、職員のお弁当の注文を女性職員、女性臨時職員がしているのが気になります。込み合っているときには20分くらい電話をかけつづけ、FAXを利用することもあります。男女共同参画には直接関係がないかもしれませんが、男性職員が同じことをするとは思えず、このままでいいのか？と思っています。</p>
<p>役所は民間の職場と比較して、はるかに男女平等に仕事をするができる場所であると思う。ただ、女性の目線から見れば、不平等だと感じる場所もあることも事実で、それは”適材適所”という見方をすれば妥当なことなのかもしれないとも思ってしまう。</p>
<p>臨時職員に女性が多い中で、子育て中の女性などがもっと働きやすい環境にするために、フルタイムではなく、10時～15時までなど、必要な時間だけ出勤できるような雇用ができたらいと思う。仕事の能率も予算も有効に使えると思う。</p>
<p>瑣末で表面的な事象にいちいちとられるのではなく、本質的な議論をしてほしい。</p> <p>男・女などにこだわらず、個と個が互いに尊重できる社会でありたい。</p>