

# 男女共同参画に関する職員意識調査

## 報告書

平成26年2月

静岡市 男女参画・市民協働推進課

## 目 次

I	調査の概要	1
II	調査結果	
1	「社会通念・慣習・しきたり」に関する男女平等感について	5
2	男性の「育児休暇」「介護休暇」取得について	7
3	職場での仕事の責任分担について	9
4	仕事上での発言機会について	11
5	昇任における男女差への意識について	13
6	セクハラ・DVに関する研修の受講について	15
7	職場におけるセクハラについて	17
8	将来希望する職位について ※事務・技術職のみ	19
9	本市の女性管理職が少ない要因について	20
10	女性の管理職が増えるための方策について	22
11	その他男女共同参画に関する意見・要望	25
III	資料（調査票）	29

# I 調査の概要

## 1 調査目的

市職員の男女共同参画意識について把握・分析し、今後の男女共同参画推進に向けた取組の参考とすることを目的として実施する。

## 2 調査内容

①社会通念・慣習・しきたりに関する男女平等感、②男性の育児休暇・介護休暇の取得、③仕事の責任分担、④仕事上の発言機会、⑤昇任の男女差、⑥セクハラ・DVに関する研修の受講、⑦職場におけるセクハラ、⑧昇任意欲、⑨女性の管理職が少ない理由、⑩女性の管理職を増やすための取組、⑪その他男女共同参画に関する意見・要望

## 3 調査設計

- (1) 調査対象 市政総合ネットワークパソコンが配備された職員
- (2) 標本数 約 4,300 名
- (3) 調査方法 電子申請システム
- (4) 調査期間 平成 25 年 3 月 1 日 (金) ～ 3 月 8 日 (金)

## 4 回答数

1,914 人 (標本数の約 45%)

## 5 回答者の属性

### (1) 性別・年代別構成

性別		10代～20代	30代	40代	50代	60代以上	計
男性	人数	216	324	348	455	58	1,401
	構成比	15.4%	23.1%	24.8%	32.5%	4.1%	100.0%
女性	人数	157	140	119	88	9	513
	構成比	30.6%	27.3%	23.2%	17.2%	1.8%	100.0%
計	人数	373	464	467	543	67	1,914
	構成比	19.5%	24.2%	24.4%	28.4%	3.5%	100.0%

図 I - 1 回答者の性別

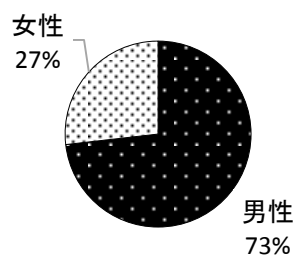
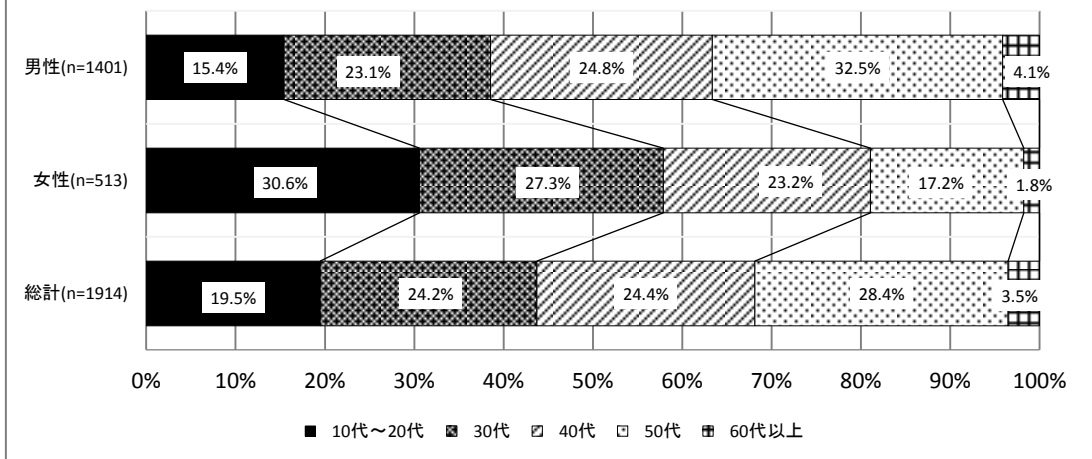


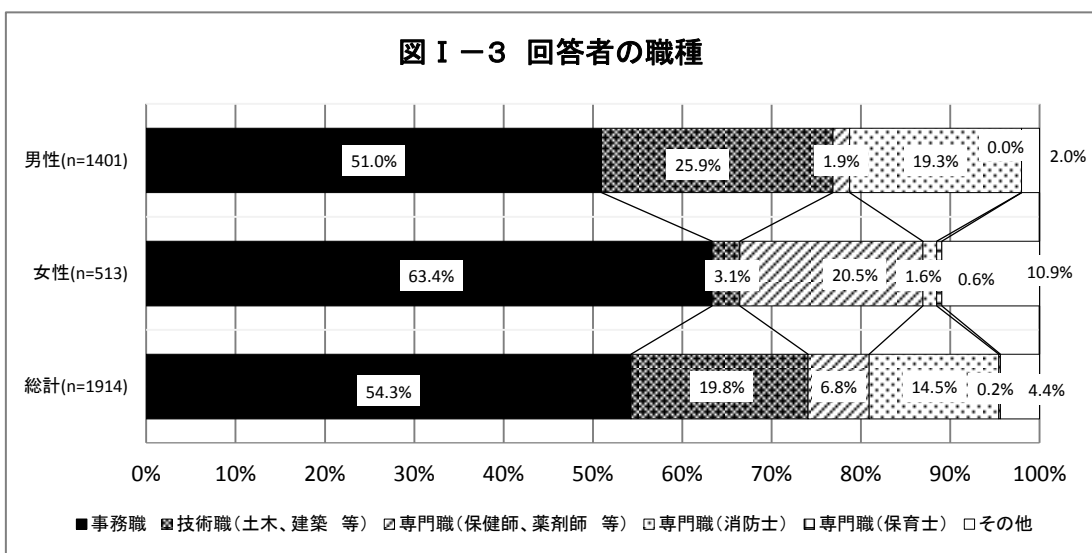
図 I - 2 回答者の年代



(2) 回答者の職種

性別		事務職	技術職 (土木、 建築等)	専門職 (保健師、 薬剤師等)	専門職 (消防士)	専門職 (保育士)	その他	計
男性	人数	714	363	26	270	0	28	1,401
	構成比	51.0%	25.9%	1.9%	19.3%	—	2.0%	100.0%
女性	人数	325	16	105	8	3	56	513
	構成比	63.4%	3.1%	20.5%	1.6%	0.6%	10.9%	100.0%
計	人数	1,039	379	131	278	3	84	1,914
	構成比	54.3%	19.8%	6.8%	14.5%	0.2%	4.4%	100.0%

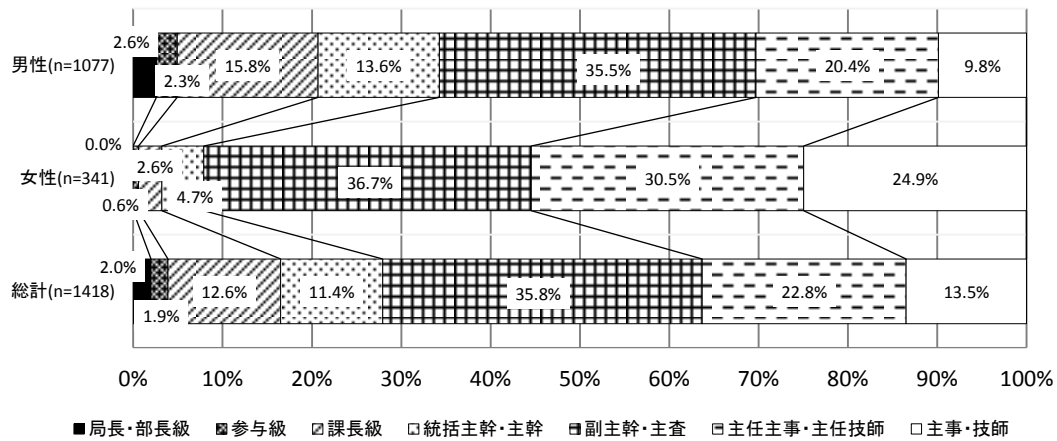
図 I - 3 回答者の職種



(3) 職位 ※事務職・技術職のみ

性別		局長級	参与級	課長級	統括主幹・主幹	副主幹・主査	主任主事・主任技師	主事・技師	総計
男性	人数	28	25	170	146	382	220	106	1,077
	構成比	2.6%	2.3%	15.8%	13.6%	35.5%	20.4%	9.8%	100.0%
女性	人数	0	2	9	16	125	104	85	341
	構成比	—	0.6%	2.6%	4.7%	36.7%	30.5%	24.9%	100.0%
計	人数	28	27	179	162	507	324	191	1,418
	構成比	2.0%	1.9%	12.6%	11.4%	35.8%	22.8%	13.5%	100.0%

図 I - 4 回答者の職位 ※事務職・技術職のみ





## II 調査結果

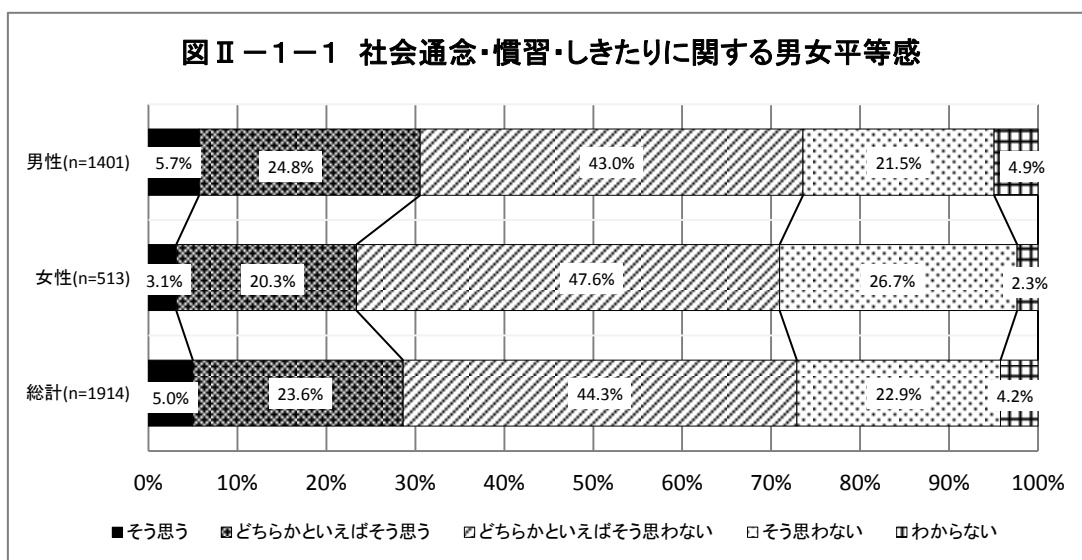
### 1 「社会通念・慣習・しきたり」に関する男女平等感について

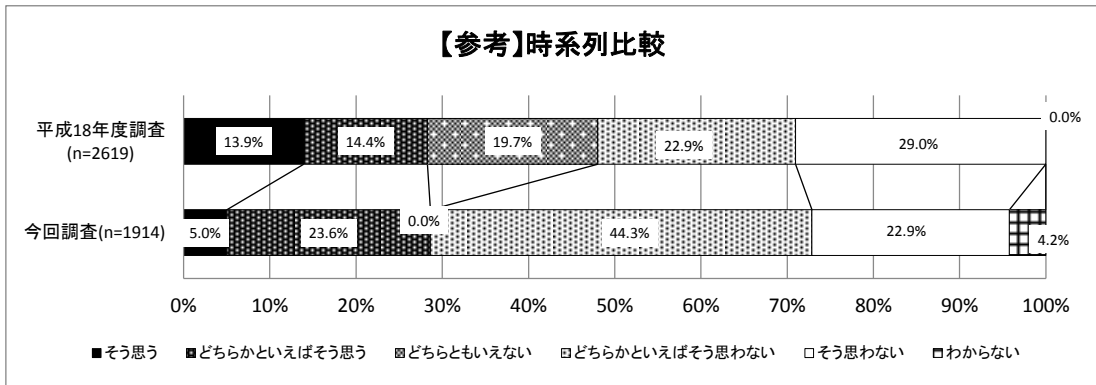
「社会通念・慣習・しきたりについて男女平等と思うか」という質問について、全体の約29%が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答している。それに対して、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と回答した職員の割合は約67%である。

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65%であるのに対し、女性では約74%と10ポイント近く上回っている。

問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。

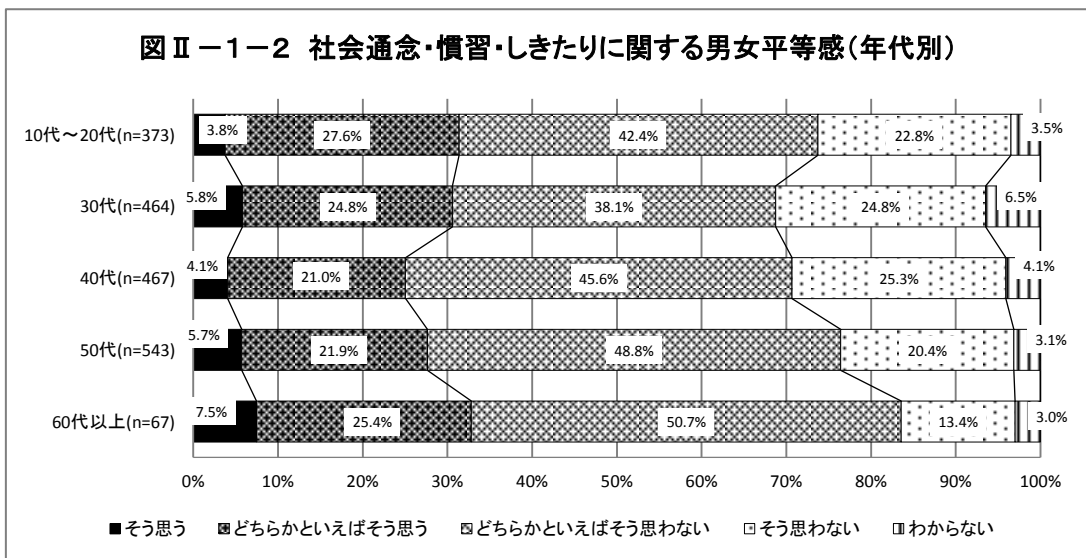
性別		そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない	わからない	総計
男性	人数	80	348	603	301	69	1,401
	構成比	5.7%	24.8%	43.0%	21.5%	4.9%	100.0%
女性	人数	16	104	244	137	12	513
	構成比	3.1%	20.3%	47.6%	26.7%	2.3%	100.0%
全体	人数	96	452	847	438	81	1,914
	構成比	5.0%	23.6%	44.3%	22.9%	4.2%	100.0%





年代別にみると、全ての年代で「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」との回答が高いが、特に40代・50代の職員でその割合が高い傾向にある。

年代		そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない	わからない	総計
10代～	人数	14	103	158	85	13	373
	構成比	3.8%	27.6%	42.4%	22.8%	3.5%	100.0%
20代	人数	27	115	177	115	30	464
	構成比	5.8%	24.8%	38.1%	24.8%	6.5%	100.0%
30代	人数	19	98	213	118	19	467
	構成比	4.1%	21.0%	45.6%	25.3%	4.1%	100.0%
40代	人数	31	119	265	111	17	610
	構成比	5.7%	21.9%	48.8%	20.4%	3.1%	100.0%
50代	人数	5	17	34	9	2	67
	構成比	7.5%	25.4%	50.7%	13.4%	3.0%	100.0%
60代	人数	5	17	34	9	2	67
	構成比	7.5%	25.4%	50.7%	13.4%	3.0%	100.0%
以上	人数	96	452	847	438	81	1,914
	構成比	5.0%	23.6%	44.3%	22.9%	4.2%	100.0%





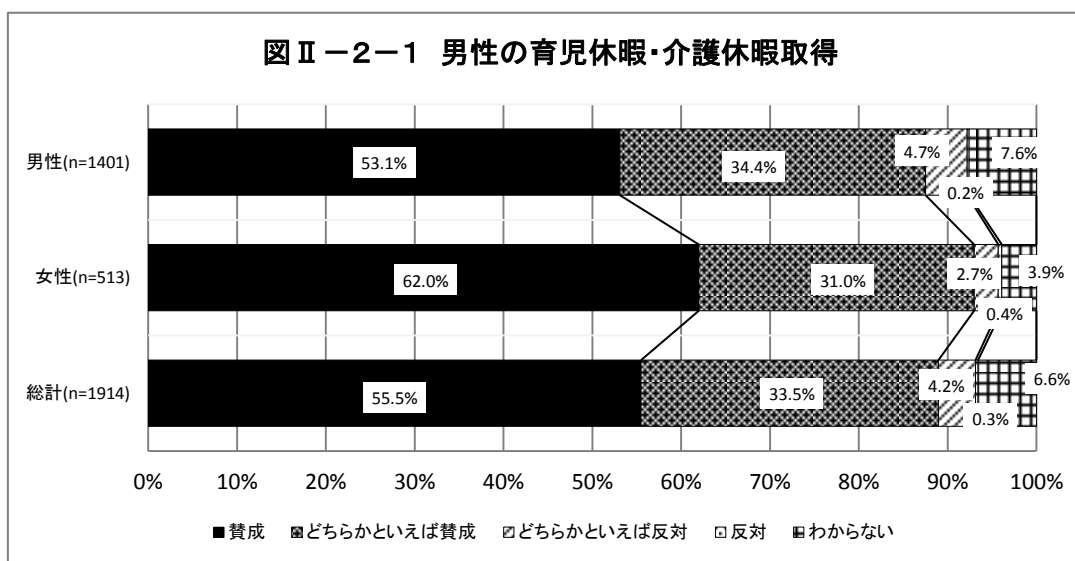
## 2 男性の「育児休暇」「介護休暇」取得について

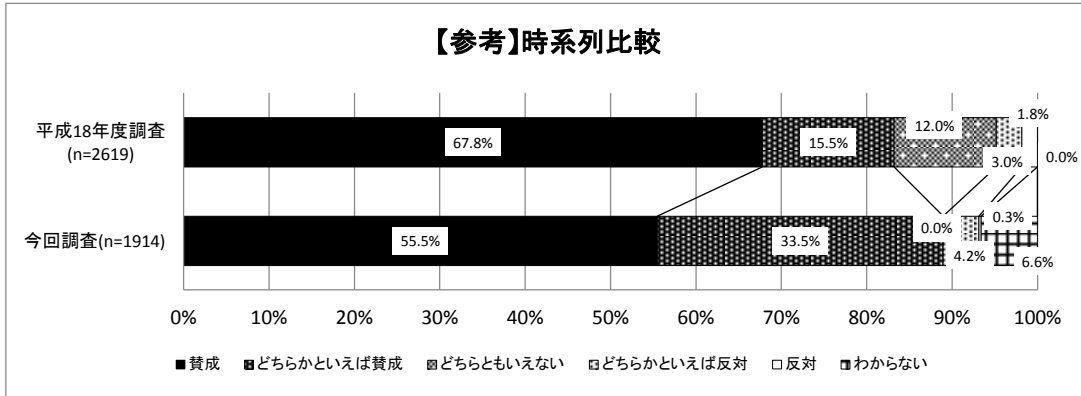
男性の育児休暇・介護休暇の取得について、「賛成」「どちらかといえば賛成」が約 89% となり、「反対」「どちらかといえば反対」の約 5%を大きく上回った。

男女別では、男性（約 88%）に比べ、女性（約 93%）のほうが「賛成」「どちらかといえは賛成」とする割合が高い。

問2 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。

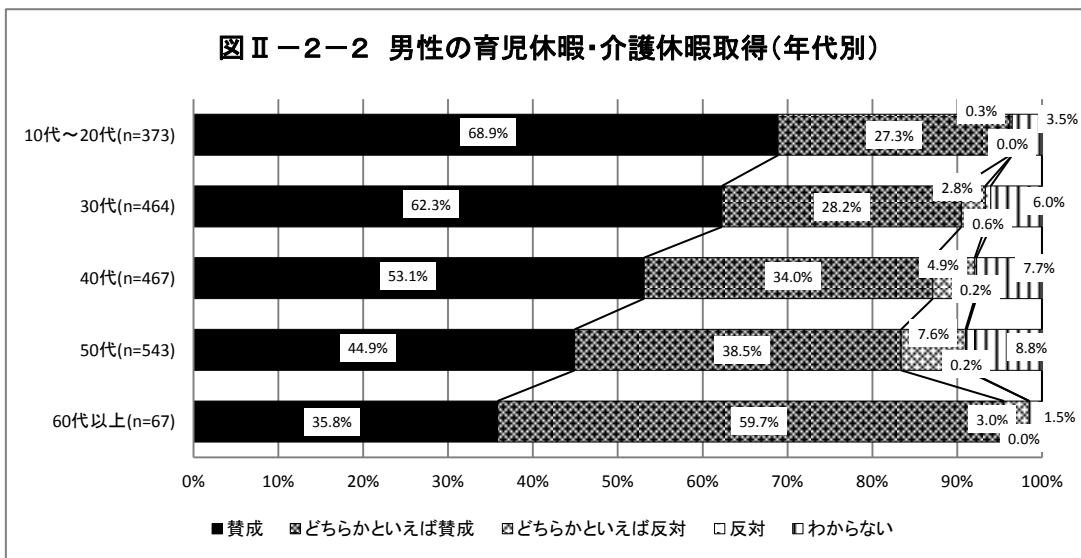
性別		賛成	どちらかといえは 賛成	どちらかといえは 反対	反対	わからない	総計
男性	人数	744	482	66	3	106	1,401
	構成比	53.1%	34.4%	4.7%	0.2%	7.6%	100.0%
女性	人数	318	159	14	2	20	513
	構成比	62.0%	31.0%	2.7%	0.4%	3.9%	100.0%
全体	人数	1062	641	80	5	126	1,914
	構成比	55.5%	33.5%	4.2%	0.3%	6.6%	100.0%





年代別にみると、若い世代ほど「賛成」と回答した職員の割合が高く、10代～20代ではおよそ7割の職員が「賛成」と回答している。

年代		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	総計
10代～20代	人数	257	102	1	0	13	373
	構成比	68.9%	27.3%	0.3%	—	3.5%	100.0%
30代	人数	289	131	13	3	28	464
	構成比	62.3%	28.2%	2.8%	0.6%	6.0%	100.0%
40代	人数	248	159	23	1	36	467
	構成比	53.1%	34.0%	4.9%	0.2%	7.7%	100.0%
50代	人数	244	209	41	1	48	543
	構成比	44.9%	38.5%	7.6%	0.2%	8.8%	100.0%
60代以上	人数	24	40	2	0	1	67
	構成比	35.8%	59.7%	3.0%	—	1.5%	100.0%
全体	人数	1,062	641	80	5	126	1,914
	構成比	55.5%	33.5%	4.2%	0.3%	6.6%	100.0%



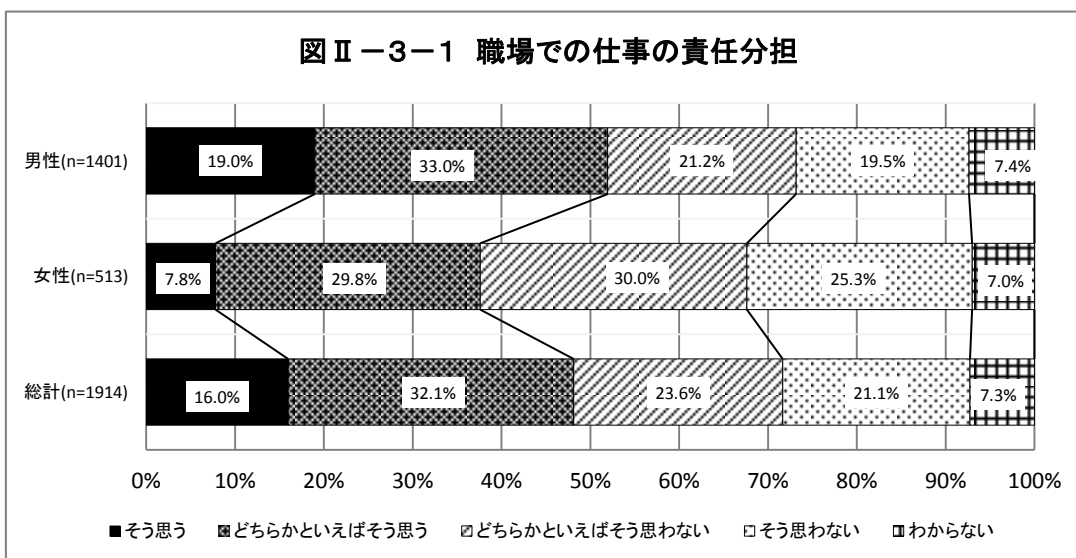
### 3 職場での仕事の責任分担について

職場での仕事の責任分担に男女差があると思うと回答した職員の割合は、女性（約 38%）よりも、男性（約 52%）で高くなっている。

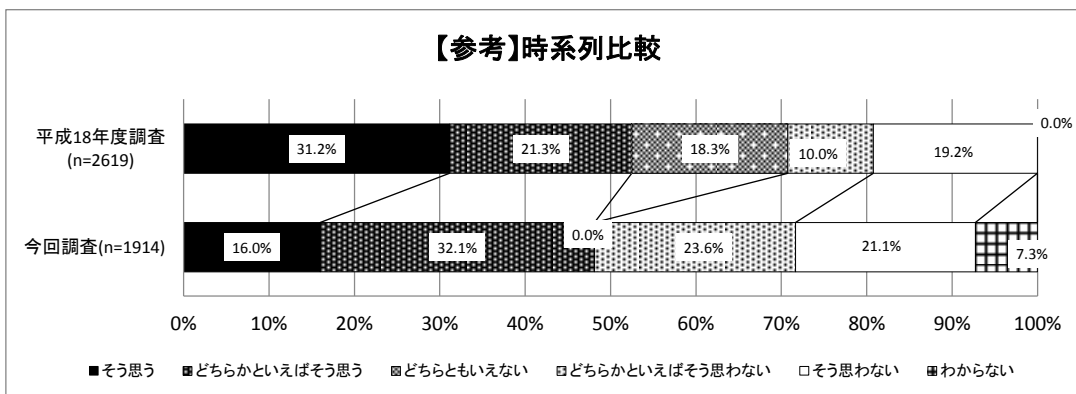
問3 職場での仕事の責任分担に男女差があると思いますか。

性別		そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない	わからない	総計
男性	人数	266	462	297	273	103	1,401
	構成比	19.0%	33.0%	21.2%	19.5%	7.4%	100.0%
女性	人数	40	153	154	130	36	513
	構成比	7.8%	29.8%	30.0%	25.3%	7.0%	100.0%
全体	人数	306	615	451	403	139	1,914
	構成比	16.0%	32.1%	23.6%	21.1%	7.3%	100.0%

図Ⅱ-3-1 職場での仕事の責任分担

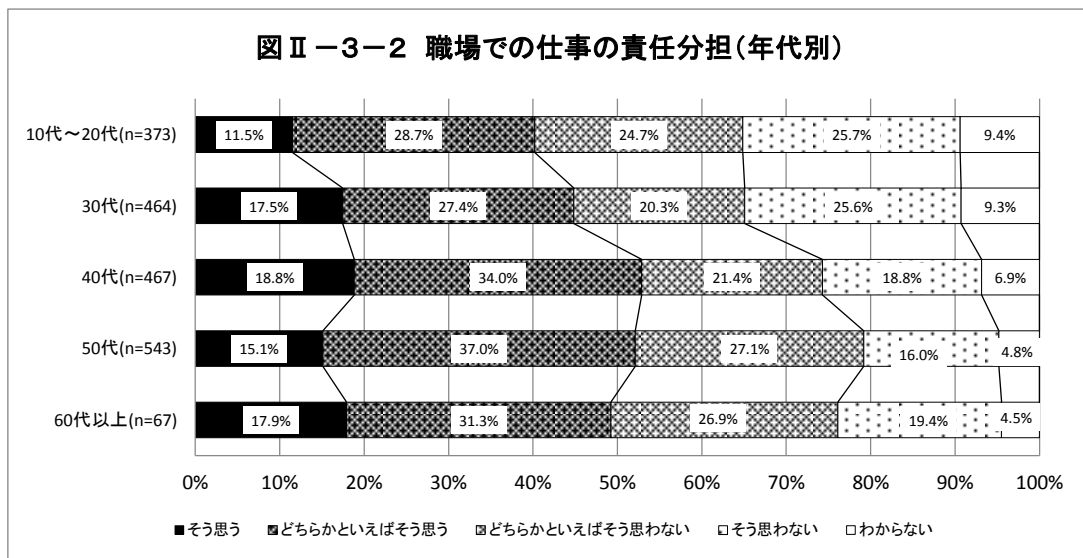


【参考】時系列比較



年代別では、10代～20代や30代に比べて、40代や50代で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した職員の割合が高くなっている。

年代		そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない	わからない	総計
10代～ 20代	人数	43	107	92	96	35	373
	構成比	11.5%	28.7%	24.7%	25.7%	9.4%	100.0%
30代	人数	81	127	94	119	43	464
	構成比	17.5%	27.4%	20.3%	25.6%	9.3%	100.0%
40代	人数	88	159	100	88	32	467
	構成比	18.8%	34.0%	21.4%	18.8%	6.9%	100.0%
50代	人数	82	201	147	87	26	543
	構成比	15.1%	37.0%	27.1%	16.0%	4.8%	100.0%
60代 以上	人数	12	21	18	13	3	67
	構成比	17.9%	31.3%	26.9%	19.4%	4.5%	100.0%
全体	人数	306	615	451	403	139	1,914
	構成比	16.0%	32.1%	23.6%	21.1%	7.3%	100.0%

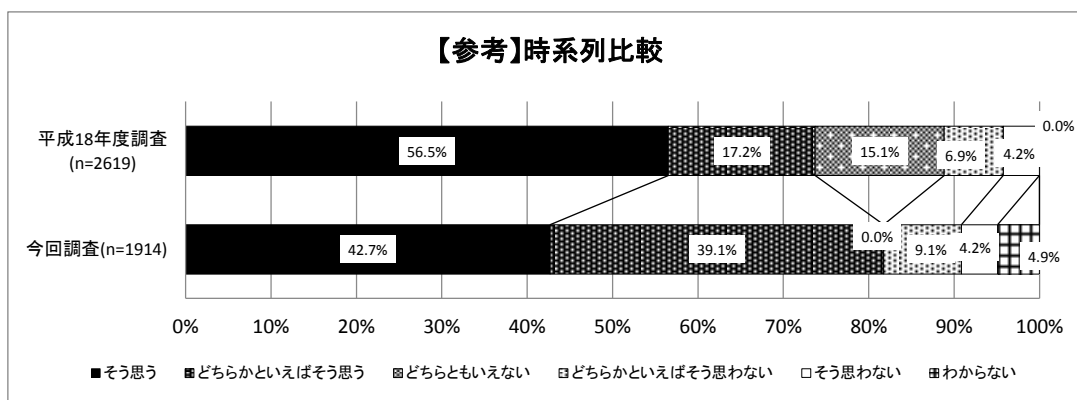
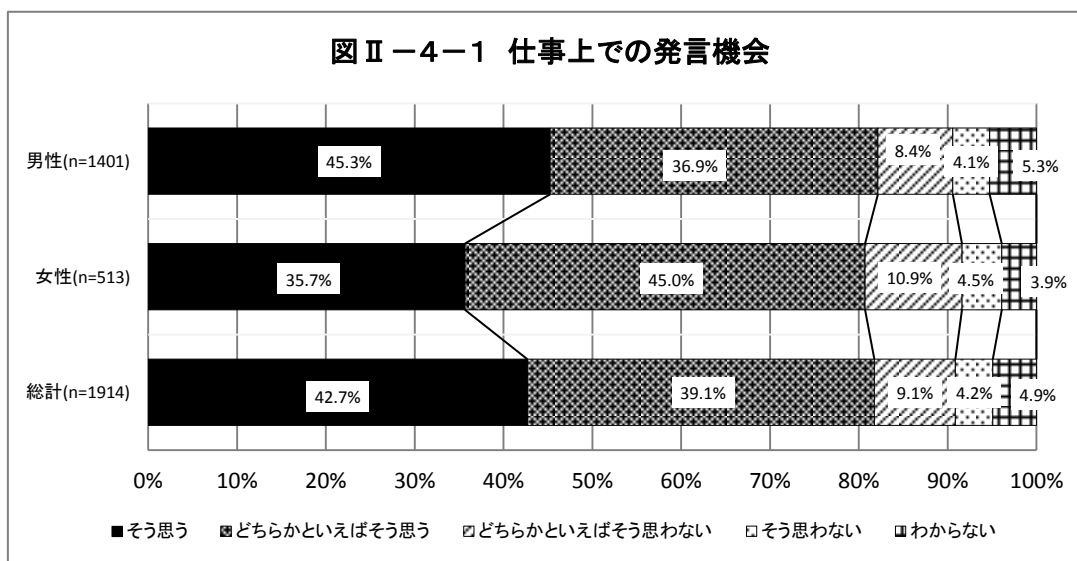


#### 4 仕事上での発言機会について

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という質問については、全体の約82%が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答している。ただし、平等に与えられていないと感じる職員も約13%いる。

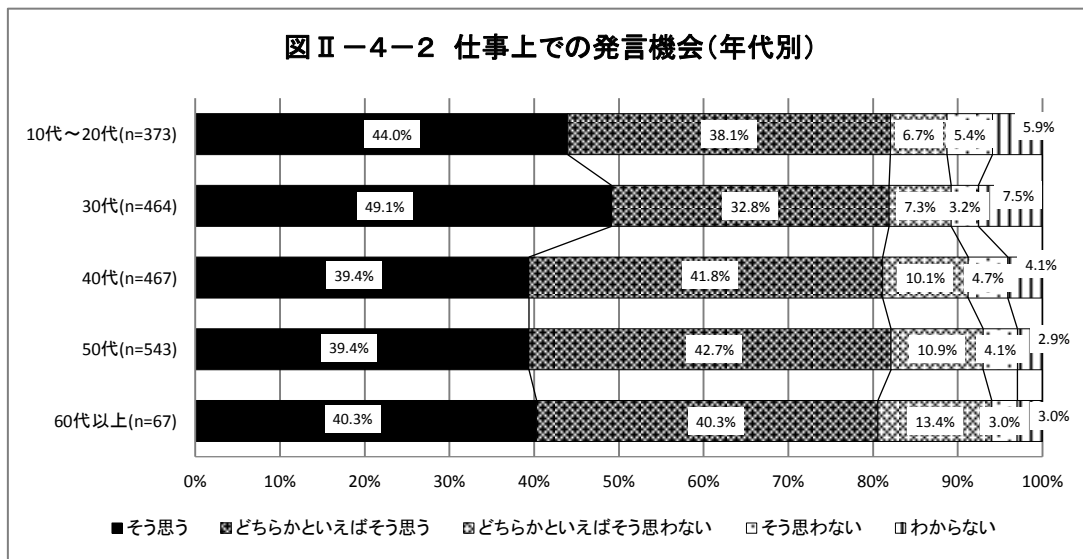
問4 仕事上での発言機会が男女平等に与えられていると思いますか。

性別		そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない	わからない	総計
男性	人数	634	517	118	58	74	1,401
	構成比	45.3%	36.9%	8.4%	4.1%	5.3%	100.0%
女性	人数	183	231	56	23	20	513
	構成比	35.7%	45.0%	10.9%	4.5%	3.9%	100.0%
全体	人数	817	748	174	81	94	1,914
	構成比	42.7%	39.1%	9.1%	4.2%	4.9%	100.0%



年代別では、大きな偏りは見られなかった。

年代		そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない	わからない	総計
10代～ 20代	人数	164	142	25	20	22	373
	構成比	44.0%	38.1%	6.7%	5.4%	5.9%	100.0%
30代	人数	228	152	34	15	35	464
	構成比	49.1%	32.8%	7.3%	3.2%	7.5%	100.0%
40代	人数	184	195	47	22	19	467
	構成比	39.4%	41.8%	10.1%	4.7%	4.1%	100.0%
50代	人数	214	232	59	22	16	543
	構成比	39.4%	42.7%	10.9%	4.1%	2.9%	100.0%
60代 以上	人数	27	27	9	2	2	67
	構成比	40.3%	40.3%	13.4%	3.0%	3.0%	100.0%
全体	人数	817	748	174	81	94	1,914
	構成比	42.7%	39.1%	9.1%	4.2%	4.9%	100.0%



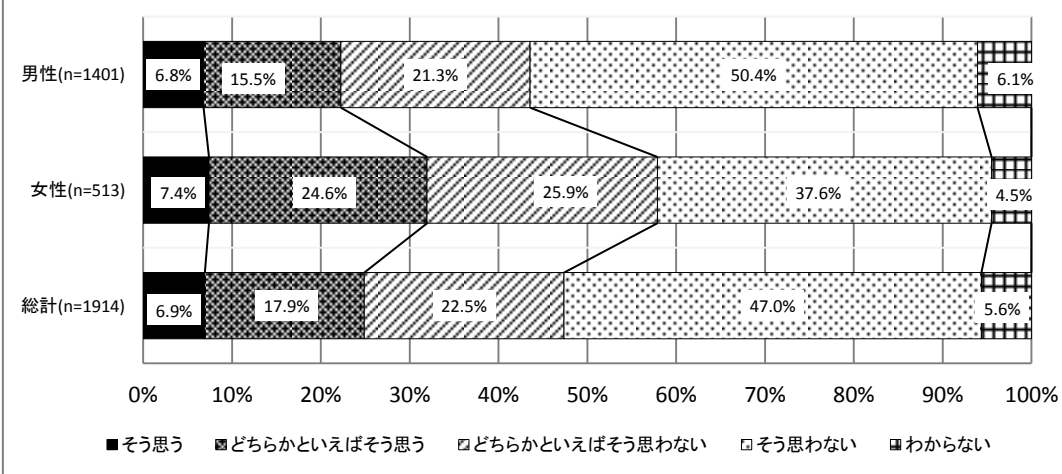
## 5 昇任における男女差への意識について

昇任に男女差があっても仕方がないと思うか聞いたところ、約25%が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した。男性と女性では、女性のほうが「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した割合が高かった。

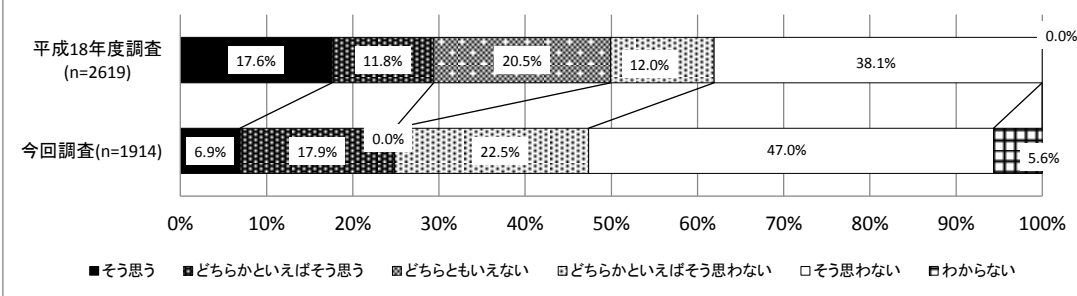
問5 昇任に男女差があっても仕方がないと思いますか。

性別		そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない	わからない	総計
		男性	人数	95	217	298	
	構成比	6.8%	15.5%	21.3%	50.4%	6.1%	100.0%
女性	人数	38	126	133	193	23	513
	構成比	7.4%	24.6%	25.9%	37.6%	4.5%	100.0%
全体	人数	133	343	431	899	108	1,914
	構成比	6.9%	17.9%	22.5%	47.0%	5.6%	100.0%

図Ⅱ-5-1 昇任における男女差への意識

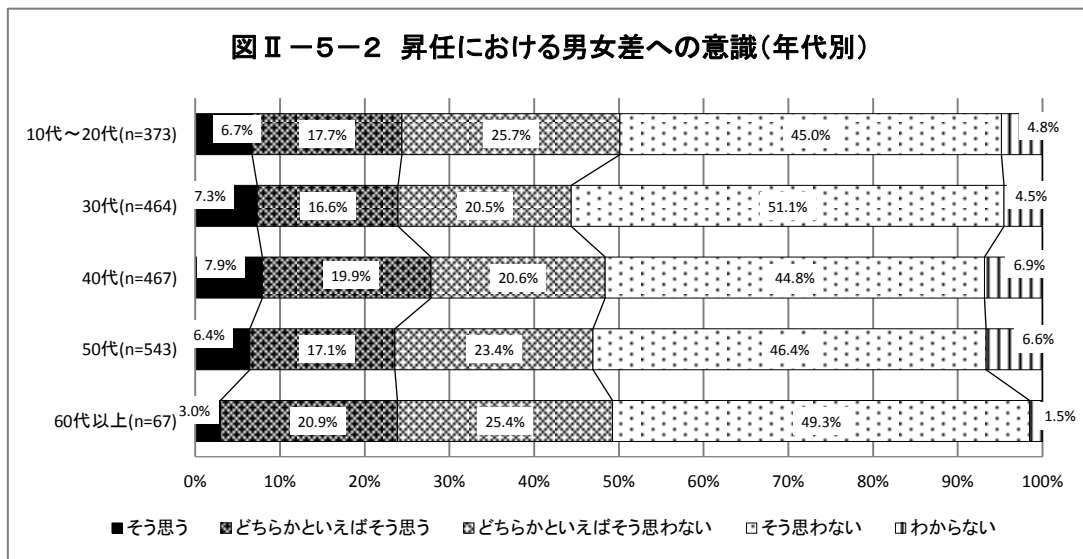


【参考】時系列比較



年代別の比較では、大きな偏りは見られなかった。

年代		そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない	わからない	総計
10代～ 20代	人数	25	66	96	168	18	373
	構成比	6.7%	17.7%	25.7%	45.0%	4.8%	100.0%
30代	人数	34	77	95	237	21	464
	構成比	7.3%	16.6%	20.5%	51.1%	4.5%	100.0%
40代	人数	37	93	96	209	32	467
	構成比	7.9%	19.9%	20.6%	44.8%	6.9%	100.0%
50代	人数	35	93	127	252	36	543
	構成比	6.4%	17.1%	23.4%	46.4%	6.6%	100.0%
60代 以上	人数	2	14	17	33	1	67
	構成比	3.0%	20.9%	25.4%	49.3%	1.5%	100.0%
全体	人数	133	343	431	899	108	1,914
	構成比	6.9%	17.9%	22.5%	47.0%	5.6%	100.0%





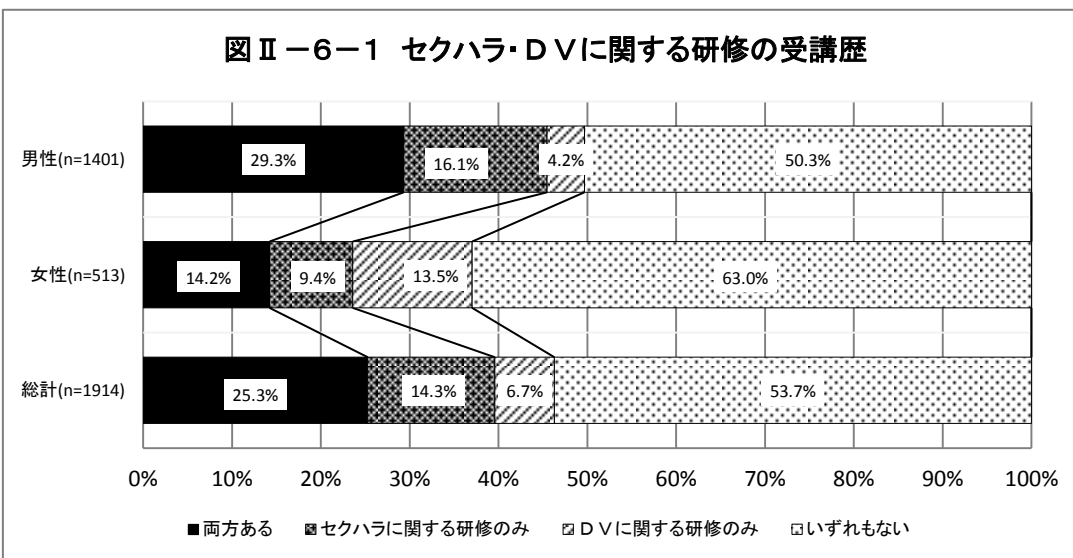
## 6 セクハラ・DVに関する研修の受講について

セクシュアル・ハラスメント及びDV（ドメスティック・バイオレンス）に関する研修の受講については、およそ半数の職員がいずれかの研修を受講したことがあると回答している。男女比でみると、男性に比べて、女性の割合はかなり低い結果となった。

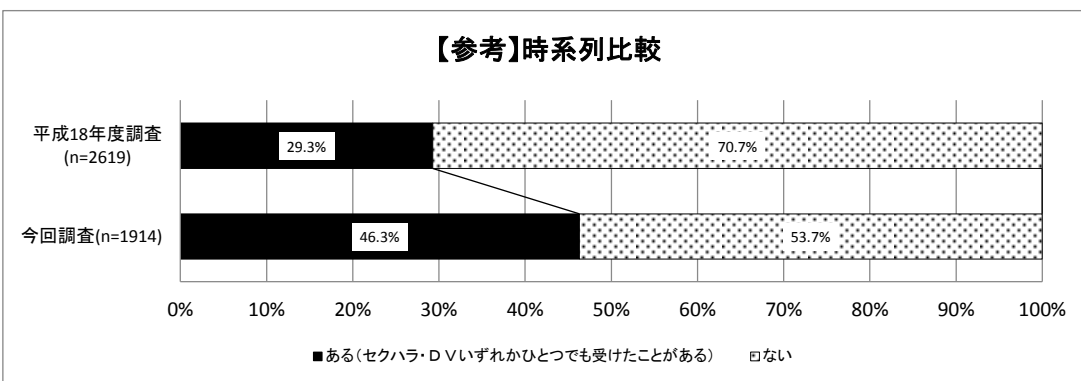
問6 これまでに、セクハラ・DVに関する研修（講演参加も含む）を受けたことがありますか。

性別		いずれの研修も 受けたことがある	セクハラに関する 研修のみ	DVに関する研修 のみ	いずれもない	総計
男性	人数	411	226	59	705	1,401
	構成比	29.3%	16.1%	4.2%	50.3%	100.0%
女性	人数	73	48	69	323	513
	構成比	14.2%	9.4%	13.5%	63.0%	100.0%
全体	人数	484	274	128	1028	1,914
	構成比	25.3%	14.3%	6.7%	53.7%	100.0%

図Ⅱ-6-1 セクハラ・DVに関する研修の受講歴



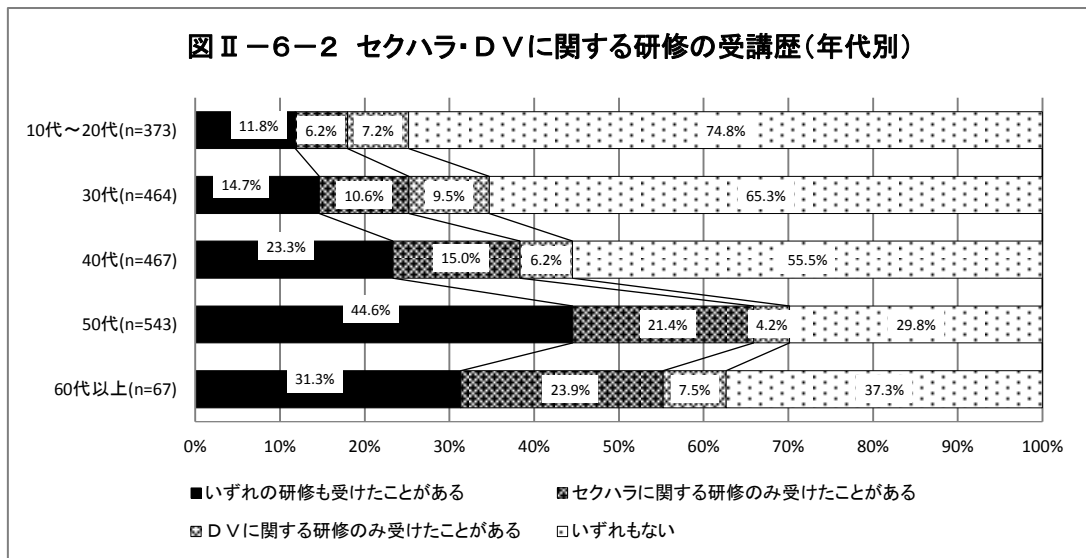
【参考】時系列比較



年代別では、年代が上がるにつれて、研修受講歴のある職員が増えている。

年代		いずれの研修も受けたことがある	セクハラに関する研修のみ受けたことがある	DVに関する研修のみ受けたことがある	いずれもない	総計
10代～20代	人数	44	23	27	279	373
	構成比	11.8%	6.2%	7.2%	74.8%	100.0%
30代	人数	68	49	44	303	464
	構成比	14.7%	10.6%	9.5%	65.3%	100.0%
40代	人数	109	70	29	259	467
	構成比	23.3%	15.0%	6.2%	55.5%	100.0%
50代	人数	242	116	23	162	543
	構成比	44.6%	21.4%	4.2%	29.8%	100.0%
60代以上	人数	21	16	5	25	67
	構成比	31.3%	23.9%	7.5%	37.3%	100.0%
全体	人数	484	274	128	1,028	1,914
	構成比	25.3%	14.3%	6.7%	53.7%	100.0%

図Ⅱ-6-2 セクハラ・DVに関する研修の受講歴(年代別)

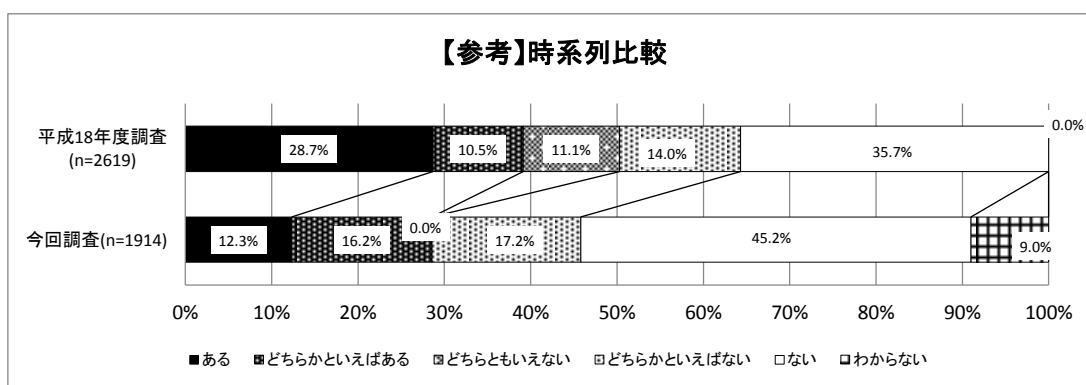
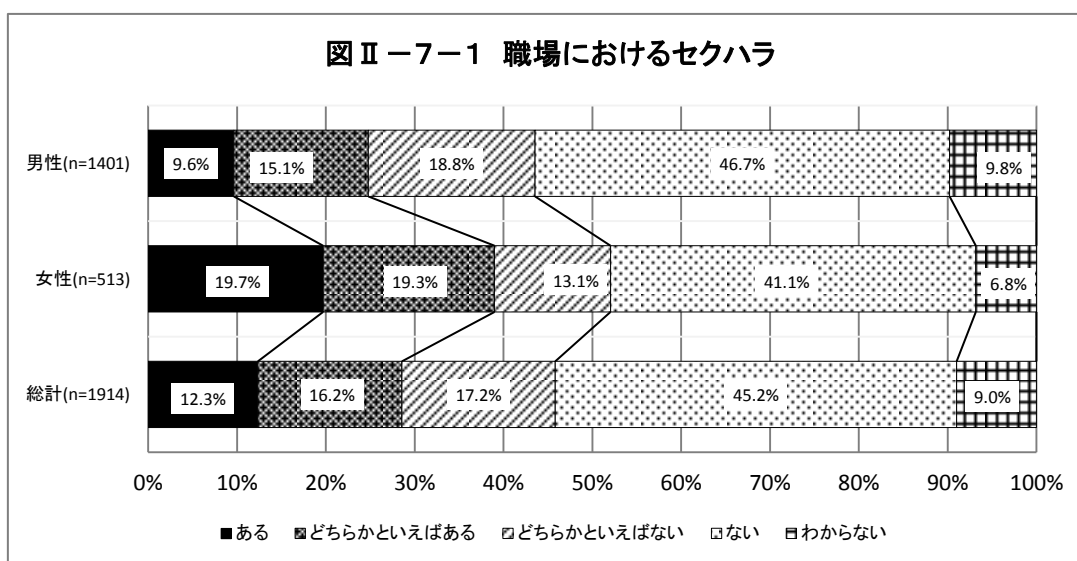


## 7 職場におけるセクハラについて

職場でセクハラだと感じたことがあるかについては、約 29%の職員が「ある」「どちらかといえばある」と回答している。「ある」「どちらかといえばある」と回答した割合は、女性と男性で 12 ポイントの開きがあり、女性のほうが割合が高い。

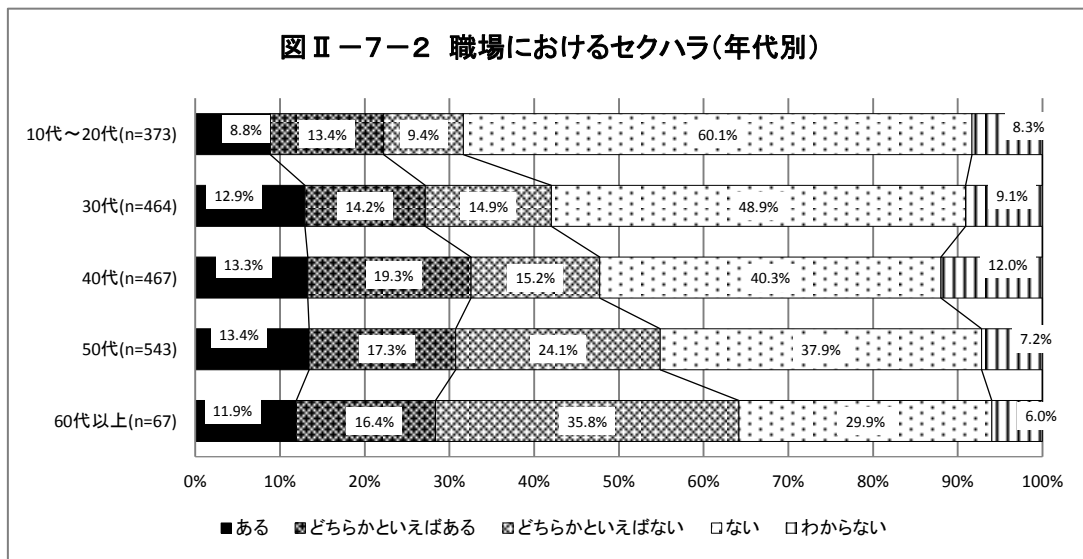
問7 これまでに職場においてセクハラだと感じたことがありますか。(自分が被害を受けたもの、または職場において直接見たものとしします)

性別		ある	どちらかといえばある	どちらかといえばない	ない	わからない	総計
男性	人数	135	212	263	654	137	1,401
	構成比	9.6%	15.1%	18.8%	46.7%	9.8%	100.0%
女性	人数	101	99	67	211	35	513
	構成比	19.7%	19.3%	13.1%	41.1%	6.8%	100.0%
全体	人数	236	311	330	865	172	1,914
	構成比	12.3%	16.2%	17.2%	45.2%	9.0%	100.0%



年代別にみると、年代が下がるほど、「ない」という回答の割合が高くなっている。

年代		ある	どちらかといえば ある	どちらかといえば ない	ない	わからない	総計
10代～ 20代	人数	33	50	35	224	31	373
	構成比	8.8%	13.4%	9.4%	60.1%	8.3%	100.0%
30代	人数	60	66	69	227	42	464
	構成比	12.9%	14.2%	14.9%	48.9%	9.1%	100.0%
40代	人数	62	90	71	188	56	467
	構成比	13.3%	19.3%	15.2%	40.3%	12.0%	100.0%
50代	人数	73	94	131	206	39	543
	構成比	13.4%	17.3%	24.1%	37.9%	7.2%	100.0%
60代 以上	人数	8	11	24	20	4	67
	構成比	11.9%	16.4%	35.8%	29.9%	6.0%	100.0%
全体	人数	236	311	330	865	172	1,914
	構成比	12.3%	16.2%	17.2%	45.2%	9.0%	100.0%

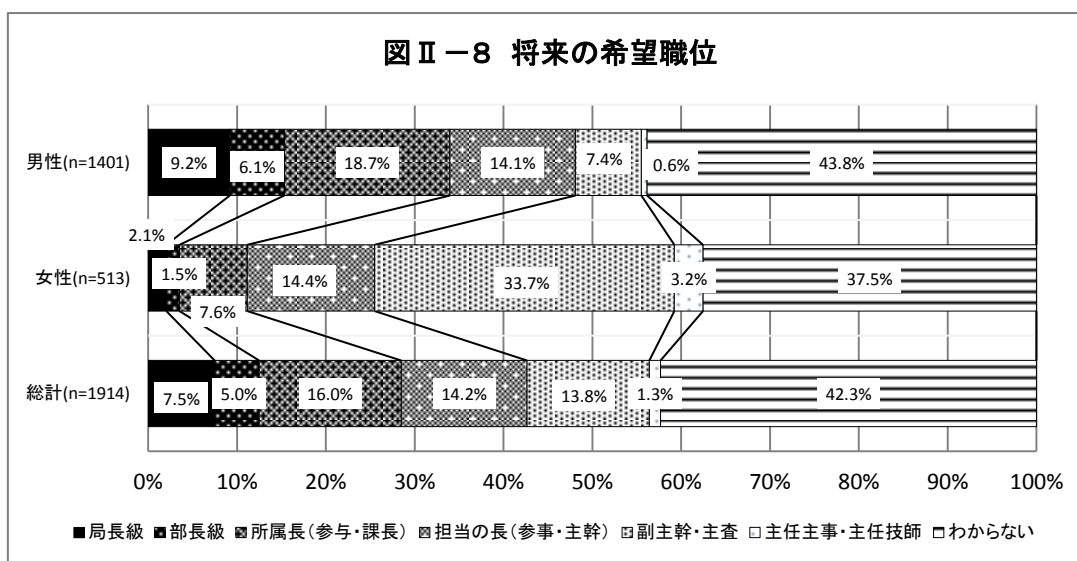


## 8 将来希望する職位について ※事務・技術職のみ

どの職位まで昇任したいと思うか聞いたところ、約 42%は「わからない」という回答であった。男性の約 34%が所属長級以上に昇任したいと考えている一方、女性では同じ職位までの昇任意欲があるのは約 11%にとどまった。

問8 あなたは将来、どの職位まで昇任したいと思いますか。

性別		局長級	部長級	所属長(参与・課長)	担当の長(参事・主幹)	副主幹・主査	主任主事・主任技師	わからない	総計
男性	人数	99	66	201	152	80	7	472	1,077
	構成比	9.2%	6.1%	18.7%	14.1%	7.4%	0.6%	43.8%	100.0%
女性	人数	7	5	26	49	115	11	128	341
	構成比	2.1%	1.5%	7.6%	14.4%	33.7%	3.2%	37.5%	100.0%
全体	人数	106	71	227	201	195	18	600	1,418
	構成比	7.5%	5.0%	16.0%	14.2%	13.8%	1.3%	42.3%	100.0%



## 9 本市の女性管理職が少ない要因について

本市の女性管理職が少ない要因については、「仕事に使える時間（家事・育児・介護等への負担）に男女差がある」「昇任に対する意識・目標に男女差がある」「出産・育児に伴って生じる長期休業が影響している」という回答が多かった。

性別でみると、「仕事に使える時間（家事・育児・介護等への負担）に男女差がある」「管理職になることへの上司や組織からの期待に男女差がある」という項目について、女性の回答が多かった。

問9 本市における女性職員の管理職（課長級以上）に占める割合は、一般行政職では3.9%（平成24年4月現在）と政令市の中でも低位にあります。女性の管理職の割合が少ない主な要因は何だと思いますか。（複数選択可）

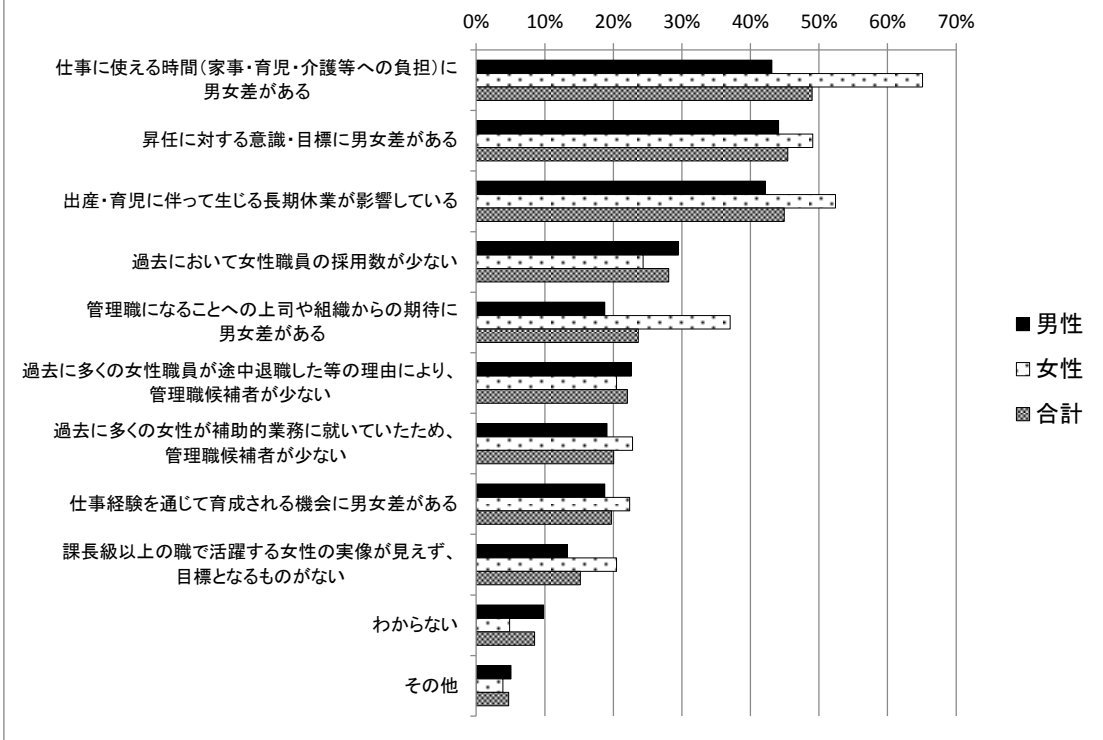
項目	男性		女性		合計	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
仕事に使える時間(家事・育児・介護等への負担)に男女差がある	604	43.1%	334	65.1%	938	49.0%
昇任に対する意識・目標に男女差がある	618	44.1%	252	49.1%	870	45.5%
出産・育児に伴って生じる長期休業が影響している	591	42.2%	269	52.4%	860	44.9%
過去において女性職員の採用数が少ない	413	29.5%	125	24.4%	538	28.1%
管理職になることへの上司や組織からの期待に男女差がある	263	18.8%	190	37.0%	453	23.7%
過去に多くの女性職員が途中退職した等の理由により、管理職候補者が少ない	317	22.6%	105	20.5%	422	22.0%
過去に多くの女性が補助的業務に就いていたため、管理職候補者が少ない	267	19.1%	117	22.8%	384	20.1%
仕事経験を通じて育成される機会に男女差がある	263	18.8%	115	22.4%	378	19.7%
課長級以上の職で活躍する女性の実像が見えず、目標となるものがない	186	13.3%	105	20.5%	291	15.2%
わからない	138	9.9%	25	4.9%	163	8.5%
その他	71	5.1%	20	3.9%	91	4.8%

最も割合が多かった項目

2、3番目に多かった項目

4、5番目に多かった項目

図Ⅱ－9 女性管理職が少ない要因



## 10 女性の管理職が増えるための方策について

女性の管理職が増えるための方策としては、女性の約半数が「昇任後も有給休暇や育児支援制度を取得しやすい職場環境を作る」「子育て中や子育てが一段落した女性がチャレンジできるよう、応援する」を挙げている。

一方で、男性は「採用時から計画的に人材育成を行う」という項目が最も回答割合が高く、女性と男性の意識の違いが明らかとなった。

問10 女性の管理職が増えるための方策として効果的な取組は何だと思いますか。  
(複数選択可)

項目	男性		女性		合計	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
子育て中や子育てが一段落した女性がチャレンジできるよう、応援する	476	34.0%	252	49.1%	728	38.0%
昇任後も有給休暇や育児支援制度を取得しやすい職場環境を作る	434	31.0%	260	50.7%	694	36.3%
採用時から計画的に人材育成を行う	479	34.2%	186	36.3%	665	34.7%
職員のワーク・ライフ・バランスに関する長期的なプランニングを支援する	398	28.4%	241	47.0%	639	33.4%
家庭内で夫が家事・育児・介護に対し、より積極的な役割を果たすことを促す	369	26.3%	218	42.5%	587	30.7%
時間外勤務の削減等、男性を含めた働き方の見直しを行う	361	25.8%	212	41.3%	573	29.9%
職域拡大により、幅広い職務を経験させる	410	29.3%	126	24.6%	536	28.0%
目標となる女性の上司が身近にいて、後輩職員に仕事のやりがいや楽しさを伝える	289	20.6%	195	38.0%	484	25.3%
上司の女性に対する日常的な仕事の任せ方、指導の仕方の改善	331	23.6%	139	27.1%	470	24.6%
わからない	138	9.9%	27	5.3%	165	8.6%
その他	114	8.1%	27	5.3%	141	7.4%

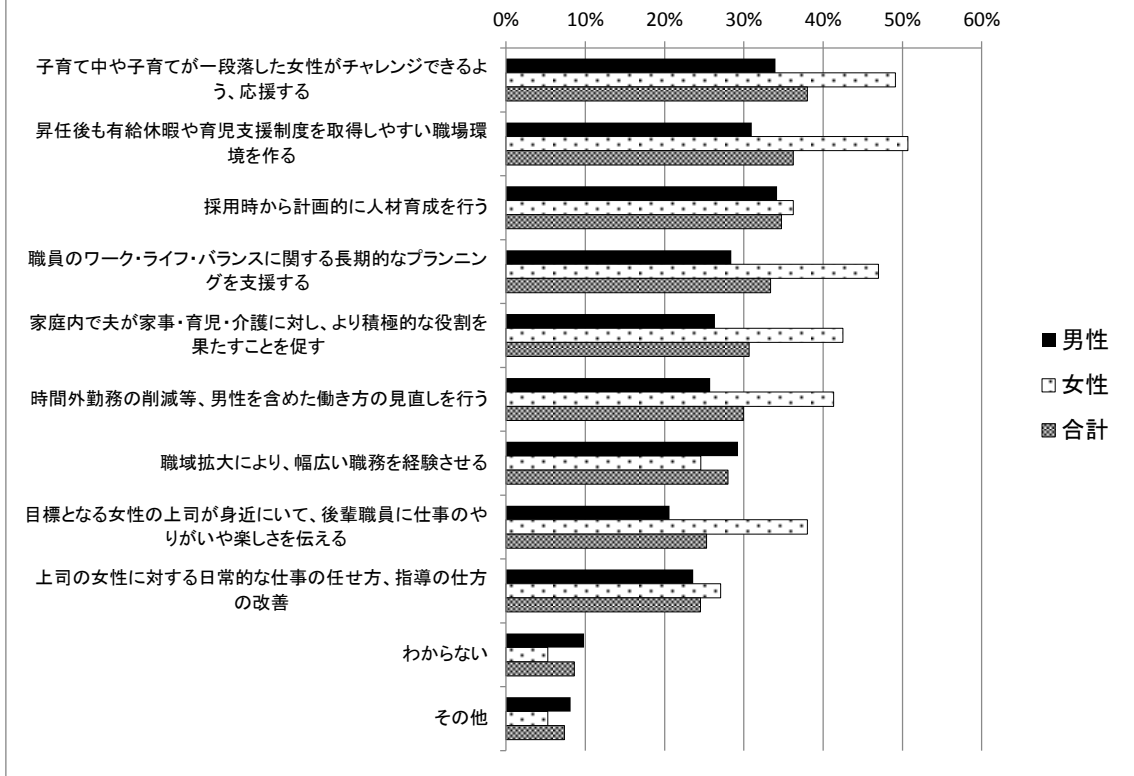
最も割合が多かった項目

2、3番目に多かった項目

4、5番目に多かった項目



図Ⅱ－10 女性の管理職が増えるための方策





## 1 1 その他男女共同参画に関する意見・要望

問 1 1 男女共同参画に関するご意見・ご要望がありましたら、ご記入ください。

※自由意見（全237件）をカテゴリーごとに区分し、主な意見のみを抜粋

### ◆ 1 男女共同参画・男女平等に関すること（95件）

#### 【女性】

以前、男女共同参画の講演会に課の職員が参加した際の資料をみたとき、「女性には出産・育児というハンデがあるのだから、男性と女性を平等に扱うのは、不平等なことである。」という記述があり、「なるほど、その通りだな」と思いました。しかし、男性、特に年配の方には、なかなか伝わらないのかなと思います。(10代～20代)

男らしさ、女らしさというものも必要だと思うので、すべてにおいて平等を主張することには反対です。(40代)

仕事と家庭の両立については、公務職場が制度的に、民間企業よりも充実していることを踏まえ、裏返しに公務員に期待されていることは何かという意識をもって業務にあたるのが大切だと思う。(50代以上)

#### 【男性】

男女平等を唱えるのはいいことだが、それを男女比率に直結して考えることは安直と言わざるを得ない。もう少し男女共同参画についてどう意識するかを考えた方が良く思う。(10代～20代)

公務員は、民間に比べて、男性も女性も働く環境が整っていると思います。また、ある意味公務員という枠の中だけで考えてしまうと、世間の常識を逸脱している施策展開になりかねないとも思っています。男女共同参画の静岡市の取組みが、民間企業の模範となるように、市組織の内部ばかりを見ているのではなく、広い視点で施策を展開していただければと期待しています。(30代)

基本法ができた時点で達成されたと考えている人とこれから始まると考える人に差があるように、男女共同参画はとらえ方が人によって全く異なっていると思う。ゴールが何で現状がどのような段階であるかを定義づけなければ、実行も評価のしようもない。管理職の割合も結果ととらえるか数字合わせ的に増やすと考えるかで職員に与える影響は大きいと思う。よりよい職場環境のためがんばってください。期待しています。(30代)

「男女が主体的に生き方を選択し、その個性と能力を十分に発揮できる社会」という大きな方向性を見失わない施策をお願いしたい。たとえば、家庭で家事や子育てを大切にしていきたい女性もいるのではないかな。人口減少とおおられ、だれでも貨幣経済に巻き込まれ働け！と言う事での施策とならないようお願いします。単に、女性管理職の割合とか数値化できるものばかりではなく、「誰もが生き活きと豊かな気持ちで生活できる」ように大きな視点で、今後も人権保護に努めてください。(30代)

日本では、生活していく上での様々な負担が女性の方が多い。共働きの世帯でも家事、育児、学校行事等で女性に対応するケースが多い。これは全国的なもので歴史上仕方がないことであるが、社会全体が男女平等意識を更に向上させないと女性の負担も減っていかないと考えます。女性の負担が減ればもっと男女共同参画が推進されると考えます。(40代)

働く女性がいる一方で、家庭にいる女性が地域(子供会、PTA活動、学校ボランティア、自治会活動等)を支えている現実もあり、その方たちがいなければ、地域コミュニティが成り立たない現実もあります。共働きの家庭はそのような女性に支えられているということももっとクローズアップしてもいいのではないのでしょうか。女性が地域を支えること自体がおかしいといわれてしまえばそれまでですが、そのような方たちがいなければ、地域コミュニティが崩壊する恐れがあることも事実だと思います。(40代)

災害現場では、体力差、判断力の差がどうしても発生します。とっさの場合のもの考え方が男女で違う面があります。すべての面で同格とは言えません。(50代以上)

<p>根本的な問題として、社会、家庭での育て方に意識改革が必要。男女平等ならば、男性の結婚退職は社会に受け入れられるのか…。雇用、昇進に男女差があってはならないと思うが、社会全体でどの程度の女性が責任を背負う昇進、経済力(＋αでなく、自身で家族を養う)を望んでいるのか。(50代以上)</p>
<p>国の政策、税制度が共稼ぎを推奨する制度にシフトしており、今後は多くの女性が働くようになると思う。働かざるをえない状況ではなく、働くことで生きがいを感じてもらえる職場環境を作ることが大切であり、働きながら家庭を作ることができるように男性の理解、職場、地域の環境整備が重要だと思う(50代以上)</p>

## ◆ 2 女性職員の登用・昇任・育成に関すること (47件)

### 【女性】

<p>男女平等を実現するために、意識的に女性を重要な役割へ登用する必要は無いと思うが、重要な役割を担うため努力を惜しまない人間には、男女問わずに昇任・登用の機会が恵まれる社会であると良いと思う。(10代～20代)</p>
<p>仕事に生きがいを感じ昇任希望の強い女性が昇任できればそれでいい。すべての人が仕事に生きがいを感じているわけではないので、納得できる生き方の選択ができればいいのでは。(30代)</p>
<p>仕事に対しても、昇任試験勉強に対しても、家事、育児、介護中であるとなかなか時間が取れない。そうすると、結局、女性のほうが昇任が遅れてしまうと感じます。家庭がある女性職員も、仕事は責任を持って行きたいのに、若い職員のほうがさまざまなことにチャレンジできる環境があつてうらやましく感じます。(30代)</p>
<p>職位が上がるほど、関係者との懇親会・飲み会等の機会が増えるので、家庭のある女性が管理職になった場合、生活に支障をきたすのではないかと思います。そういった現在管理職として求められている役割のようなものから見直さないと女性で管理職になるのは難しい気がします。(30代)</p>
<p>自分たちが採用された時に比べれば、「女性の採用が増えている(評価が平等になってきている)」、「昇任試験を受けるのが当然になった」、「育児休業、介護休暇制度が充実した」など、少しずつかもしれませんが働きやすいように変わってきています。職員の中で女性の割合が増えれば、もっと変わってくるのかなと思っています。先輩方が努力してくれたように、私たちが後輩のためになるようにがんばって行動したいと思います。(50代以上)</p>
<p>女性職員の割合の目標達成に目を向けるのではなく、男女差なく人材育成に力を入れて育てた結果を重視していったほうがよいと思う。それにより男性管理職が多くなったとしても女性職員が自由に発言提案できる環境づくりをしたほうが効率的だと思う。(50代以上)</p>
<p>優秀な女性職員が多い中、女性登用が進んでいない現状はさびしい感じがします。様々な原因があるのだと思いますが、それを分析し、男女ともに「やる気」や「能力」が適切に評価され、やりがいを持って仕事ができる職場環境が構築されることを望みます。(50代以上)</p>

### 【男性】

<p>平等とは、各階級で男女比率が50対50になることではない。性別にかかわらず能力を正當に評価することである。女性の管理職を増やすとして増やすのは筋違いである。それは結果論であるべき。また、力仕事であったり、危険な仕事は男性の仕事と考えられていることは男性への差別ではないか？力仕事を力のないものに任せて効率が落ちてしまうことは市民への不利益になる。にもかかわらず「平等」の名のもとに男性より生物学的に筋力の劣る女性を配置することは適切か？その現場を知らないものを管理職にすることは正しい人事か？女性の管理職を増やすことで数字で見えるようにし、男女平等をアピールしたいのだから、考え方を見直すべき。(10代～20代)</p>
---

<p>静岡市では、新規採用職員に占める女性の割合が上がっていることは評価できますが、採用した女性職員に女性専用のキャリア研修などをあまり行っていないのが気になります。ここ数年は、積極採用した女性職員が出産・育児の年齢に入ってきており、ある部では、女性職員が休暇で職場を離れることの影響が無視できないレベルまで来ています。このまま放っておくと、後に続く女性職員に「子供ができたら休めばいい」「役所はそういうところ」「代わりに男性より昇任しにくい、それは仕方がない」という悪しき伝統を植え付けかねないと危惧しています。女性には出産や育児など、男性とは異なる社会的役割があるので、女性専用の研修が必要です。(30代)</p>
<p>女性の登用を数字で判断するのは不適當。能力があれば、男性であろうが、女性であろうが関係ない。数値目標を作ると、結果として管理職にふさわしくない女性が登用される恐れがある。(30代)</p>
<p>管理職の女性を増やすというか、管理職を目指す若手(男性も含めて)を増やさなければ、と思います。(40代)</p>
<p>最近、男女共同参画については、かなり改善されてきていると思う。しかしながら、依然として、「女性職員だから…」という考えの男性職員がいることも事実である。したがって、真の男女共同参画社会を実現するためには、まず、このような男性職員の認識を変える必要がある半面、女性職員も、「どうせ女性職員だから…」、「責任を取るのは大変だから…」等と考えずに、昇任試験等に積極的にチャレンジして欲しい。本市には、優秀な女性職員が大勢いるので、管理職への女性職員の登用を推進するべきであると思う。(50代以上)</p>
<p>男女平等といっても、やはり適材適所があると思われるが、時間外の長短や休暇の多い少ないではなく、業務の成果を公平に評価することができれば、女性の活躍も伸びるでしょう。しかし、評価する側の資質、評価システムの方が問題であり、解決が難しい。単に管理職に女性が少ないという今の状況は、いまの若い女性職員を見ていると、10数年後には逆転の可能性も感じられる。男性職員がんばれ！(50代以上)</p>

### ◆ 3 休暇制度・人員配置などにすること (38件)

#### 【女性】

<p>昇進するためには様々な部署での経験が必要だと思うが、職場(課)によって時間外が日常的に発生する所とそうでない所があるため、必然的に家庭を持つ女性は時間外勤務の比較的小さい課を希望するのではないか。人員配置等を含めた働き方の見直しが必要だと思う。(10代～20代)</p>
<p>育児休業を取得する職員のために他の職員の業務量が増加している。育児休暇を取得しやすい職場にといった議論はよく聞くが、育休職員がいる所属の負担についても考えていただきたいと思うことがある。(30代)</p>
<p>課によって差はあると思いますが、女性で、子育て中の職員と、男性含めそうでない職員とでは与えられている仕事量が違うと思います。それは仕方がない事だとは思いますが、明らかに子育て中の職員の負担を軽くするのは、そうでない職員の身体的にも精神的にも負担が大きくなっているし、そちらの方の平等を考えてもいいと思います。女性職員も甘えている姿勢も見える。女性も甘えない、自立することを前提にしないと男性社会が残るのは当然だし、差は埋まらないと思います。(40代)</p>
<p>育児休暇等で長期休暇中の当事者に現在の仕事の状況や担当していた仕事にまつわる情報を、定期的に流してあげる。また、当事者に何か宿題の様な形のを提出させ(定期的に)いつでも社会や会社に関心を持たせ、すぐにでも復帰できるように会社側からもそのような努力が必要だと思います。いつでも繋がりを持っているとお互いに意識を持つことが大切だと思います。(50代以上)</p>

#### 【男性】

<p>いくら計画を作っても、業務に負担となり、周りに影響がある育児休暇等を男性が取得することについて周囲の理解を得るのが難しいのが現状。強制力のある形で、少しでも取得させることから始めたほうがよいのでは。(30代)</p>
<p>休暇がとりやすい環境になれば男女共同参画につながると思います。(30代)</p>
<p>男女共同参画により、女性のことは取りざたされるが、男性も仕事と家事の両立を行うことになり、ストレスが溜まると思われることから、それを軽減できるようなことも今後は検討材料にしてもいいのではないかとと思う。(40代)</p>

管理職となると職場、部下のことを第一に考えないと部下がついてこない。故に家庭を犠牲にするくらいの気持ちがないと女性の管理職は難しいのが現実だと思います。男女平等、否定しませんが何でもかんでも平等というのは無理があると思います。(50代以上)

子育て期、家事や育児の分担、男性を含めた職場環境(多忙等)の改善が必要。(50代以上)

#### ◆ 4 職場の理解・上司の意識に関すること (20件)

##### 【女性】

誰もが気持ちよく働ける職場が実現すると思います。(10代~20代)

男女共同参画のみに関わることではないが、時短を取る職員を否定する上司もいるため、管理職に対する意識改革のための研修等を行ってほしい。また、産休、育休、時短の職員を持つ職場の人員を増やし、休暇等を使いやすい仕組みを作ってほしい。(10代~20代)

##### 【男性】

制度の整備、拡充も必要ではありますが、女性のやる気、男性の考え方の見直しも同時に必要だと思います。最近「産休とる女はダメ。やる気なし。…etc」なんて大声で発言している男性管理職を見ました。特に、男性管理職若しくは年齢の高い男性職員の考え方の見直しが必要ではないでしょうか?(30代)

昨今、採用された新規職員をみていると男女差を意識する必要はあまりないのではと感じます。制度としても差はあまりないと思うので管理職にある男性の意識次第ではないかと思います。結婚しない女性も増えていきますので、労働環境のみで一義的にとらえることは難しくなっていると思います。(50代以上)

#### ◆ 5 女性の働く意識に関すること (15件)

##### 【女性】

採用時にイメージしていた女性の働き方と、今期待される姿が異なることに戸惑っている人も多いと思う。女性管理職登用率が低いのは、過去の女性の採用人数が少なかったことの影響が大きいとは思いますが、女性自身が昇任を必ずしも望んでいないことも大きい。(40代)

表に立つ仕事は男性に任されることが多く見受けられるが、女性も補助的業務に甘んじている現状があり、見方を変えると一概に女性だけが被害者のな扱いをされるということに少々疑問を感じる。男性も、「男だから」という一言で片づけられ、躓くことが許されないような環境で奮闘しているように見え、気の毒である。(40代)

##### 【男性】

そもそも男女の仕事に対する意識には差がある。「結婚したら仕事を辞めたい」と考える男性はほぼいないと思うが、女性にはそう考える者もいる。「女性にも仕事を」「男性にも家事を」ではなく、仕事や家事を希望する職員に対して、性別に関係なく機会を与えたり希望を叶えることが必要。(10代~20代)

男女共同参画は良いことと思うが、もっと女性の意識を高めることも必要ではないか。(50代以上)

#### ◆ 6 その他 (22件)

略

### Ⅲ 資料（調査票）

---



#### 男女共同参画に関する職員意識調査

##### 申し込みの入力

###### 申し込み方法のご説明

下記の入力フォームに必要事項を入力した後、「申し込み内容確認」ボタンをクリックしてください。

**必須**マークがある項目は、必ず入力してください。

また、機種依存文字は使用しないでください。機種依存文字が入力されている場合はエラーになります。

はじめに基本項目についてお尋ねします。

性別

**必須**

あなたの性別について、あてはまるものを選択してください。

- 男性
- 女性

年代

**必須**

あなたの年代について、あてはまるものを選択してください。

- 10代～20代
- 30代
- 40代
- 50代
- 60代以上

職種

**必須**

あなたの職種について、あてはまるものを選択してください。

	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> 事務職</li> <li><input type="radio"/> 技術職（土木、建築、電気、機械など）</li> <li><input type="radio"/> 専門職（保健師、薬剤師、獣医師、心理職など）</li> <li><input type="radio"/> 専門職（保育士）</li> <li><input type="radio"/> 専門職（消防士）</li> <li><input type="radio"/> 労務職</li> <li><input type="radio"/> その他</li> </ul> <p>「その他」を選択された場合にご記入ください。</p> <div style="border: 1px solid gray; height: 60px; width: 250px; margin-left: 20px;"></div>
<p>現在の職位（事務・技術職のみ）</p> <p><span style="border: 1px solid black; border-radius: 5px; padding: 2px;">必須</span> <span style="border: 1px solid black; border-radius: 5px; padding: 2px;">入力不要</span></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> 局長級</li> <li><input type="radio"/> 部長級</li> <li><input type="radio"/> 参与級</li> <li><input type="radio"/> 課長級</li> <li><input type="radio"/> 統括主幹・主幹</li> <li><input type="radio"/> 副主幹・主査</li> <li><input type="radio"/> 主任主事・主任技師</li> <li><input type="radio"/> 主事・技師</li> </ul>
<p>ここから男女共同参画に関する設問になります。</p>	
<p>問1-1</p> <p><span style="border: 1px solid black; border-radius: 5px; padding: 2px;">必須</span></p>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> そう思う</li> <li><input type="radio"/> どちらかといえばそう思う</li> <li><input type="radio"/> どちらかといえばそう思わない</li> <li><input type="radio"/> そう思わない</li> <li><input type="radio"/> わからない</li> </ul>
<p>問1-2</p>	<p>問1-1の理由（自由記載）</p>



	<p>100 文字以下で入力してください。</p> <div data-bbox="427 271 788 383"> <input type="text"/> </div>
<p>問 2 - 1</p> <p>必須</p>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> 賛成</li> <li><input type="radio"/> どちらかといえば賛成</li> <li><input type="radio"/> どちらかといえば反対</li> <li><input type="radio"/> 反対</li> <li><input type="radio"/> わからない</li> </ul>
<p>問 2 - 2</p>	<p>問 2 - 1 の理由（自由記載）</p> <p>100 文字以下で入力してください。</p> <div data-bbox="427 987 788 1099"> <input type="text"/> </div>
<p>問 3 - 1</p> <p>必須</p>	<p>職場での仕事の責任分担に男女差があると思いますか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> そう思う</li> <li><input type="radio"/> どちらかといえばそう思う</li> <li><input type="radio"/> どちらかといえばそう思わない</li> <li><input type="radio"/> そう思わない</li> <li><input type="radio"/> わからない</li> </ul>
<p>問 3 - 2</p>	<p>問 3 - 1 の理由（自由記載）</p> <p>100 文字以下で入力してください。</p> <div data-bbox="427 1704 788 1816"> <input type="text"/> </div>
<p>問 4 - 1</p> <p>必須</p>	<p>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。</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> そう思う</li> <li><input type="radio"/> どちらかといえばそう思う</li> <li><input type="radio"/> どちらかといえばそう思わない</li> <li><input type="radio"/> そう思わない</li> <li><input type="radio"/> わからない</li> </ul>
問 4 - 2	<p>問 4 - 1 の理由（自由記載）</p> <p>100 文字以下で入力してください。</p> <div data-bbox="427 663 788 775" style="border: 1px solid gray; padding: 2px;"> <input style="width: 100%; height: 100%;" type="text"/> </div>
<p>問 5 - 1</p> <p><b>必須</b></p>	<p>昇任に男女差があっても仕方がないと思いますか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> そう思う</li> <li><input type="radio"/> どちらかといえばそう思う</li> <li><input type="radio"/> どちらかといえばそう思わない</li> <li><input type="radio"/> そう思わない</li> <li><input type="radio"/> わからない</li> </ul>
問 5 - 2	<p>問 5 - 1 の理由（自由記載）</p> <p>100 文字以下で入力してください。</p> <div data-bbox="427 1379 788 1491" style="border: 1px solid gray; padding: 2px;"> <input style="width: 100%; height: 100%;" type="text"/> </div>
<p>問 6</p> <p><b>必須</b></p>	<p>これまでに、セクハラ・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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> いずれの研修も受けたことがある</li> <li><input type="radio"/> セクハラに関する研修のみ受けたことがある</li> <li><input type="radio"/> DVに関する研修のみ受けたことがある</li> <li><input type="radio"/> いずれもない</li> </ul>
問 7	<p>これまでに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</p>

<p><b>必須</b></p>	<p>を受けたもの、または職場において直接見たものとして)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> ある</li> <li><input type="radio"/> どちらかといえばある</li> <li><input type="radio"/> どちらかといえばない</li> <li><input type="radio"/> ない</li> <li><input type="radio"/> わからない</li> </ul>
<p>問8 (事務・技術職のみ)</p> <p><b>必須</b> <b>入力不要</b></p>	<p>あなたは将来、どの職位まで昇任したいと思いますか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> 局長級</li> <li><input type="radio"/> 部長級</li> <li><input type="radio"/> 所属長 (参与・課長)</li> <li><input type="radio"/> 担当の長 (参事・主幹)</li> <li><input type="radio"/> 副主幹・主査</li> <li><input type="radio"/> 主任主事・主任技師</li> <li><input type="radio"/> わからない</li> </ul>
<p>問9</p> <p><b>必須</b></p>	<p>本市における女性職員の管理職 (課長級以上) に占める割合は、一般行政職では3.9% (平成24年4月現在) と政令市の中でも低位にありますが、女性の管理職の割合が少ない主な要因は何だと思いますか。(複数選択可)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 仕事経験を通じて育成される機会に男女差がある</li> <li><input type="checkbox"/> 管理職になることへの上司や組織からの期待に男女差がある</li> <li><input type="checkbox"/> 出産・育児に伴って生じる長期休業が影響している</li> <li><input type="checkbox"/> 仕事に使える時間 (家事・育児・介護等への負担) に男女差がある</li> <li><input type="checkbox"/> 昇任に対する意識・目標に男女差がある</li> <li><input type="checkbox"/> 課長級以上の職で活躍する女性の実像が見えず、目標となるものがない</li> <li><input type="checkbox"/> 過去において女性職員の採用数が少ない</li> <li><input type="checkbox"/> 過去に多くの女性職員が途中退職した等の理由により、管理職候補者が少ない</li> <li><input type="checkbox"/> 過去に多くの女性が補助的業務に就いていたため、管理職候補者が少ない</li> <li><input type="checkbox"/> わからない</li> <li><input type="checkbox"/> その他</li> </ul>

「その他」を選択された場合にご記入ください。

問 1 0

必須

女性の管理職が増えるための方策として効果的な取組は何だと思えますか。(複数選択可)

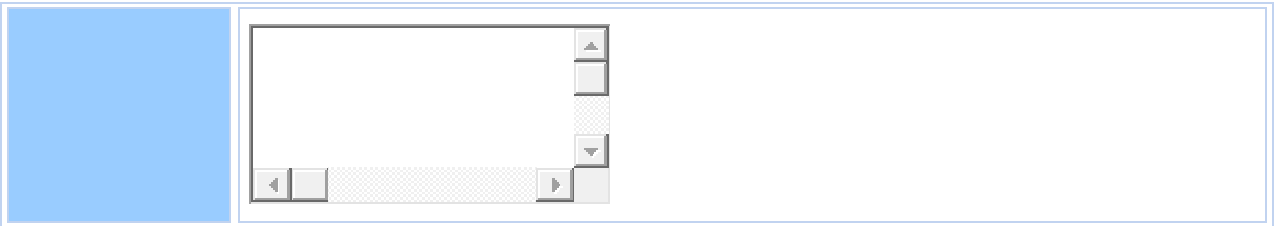
- 採用時から計画的に人材育成を行う
- 職域拡大により、幅広い職務を経験させる
- 職員のワーク・ライフ・バランスに関する長期的なプランニングを支援する
- 上司の女性に対する日常的な仕事の任せ方、指導の仕方の改善
- 目標となる女性の上司が身近にいて、後輩職員に仕事のやりがいや楽しさを伝える
- 時間外勤務の削減等、男性を含めた働き方の見直しを行う
- 子育て中や子育てが一段落した女性がチャレンジできるよう、応援する
- 昇任後も有給休暇や育児支援制度を取得しやすい職場環境を作る
- 家庭内で夫が家事・育児・介護に対し、より積極的な役割を果たすことを促す
- わからない
- その他

「その他」を選択された場合にご記入ください。

問 1 1

男女共同参画に関するご意見・ご要望がありましたら、ご記入ください。

300 文字以下で入力してください。



ご協力ありがとうございました。

### お問い合わせ

生活文化局市民生活部

男女共同参画課

内線 81-2251,2252

外線 221-1349



静岡市

生活文化局 市民生活部 男女参画・市民協働推進課

〒420-8602 静岡市葵区追手町5番1号

TEL : 054-221-1349

FAX : 054-221-1782