資料2－4

令和２年度　男女共同参画職員意識調査の結果（概要）

〈基本情報〉

１　調査の目的

「第４次吉川市男女共同参画基本計画」策定にあたり、吉川市職員の男女共同参画についての意識や生活等の現状、必要と考えている取組み等を把握する。

２　調査方法

(1)調査対象

吉川市全職員（会計年度任用職員等を含む）

(2)調査方法

電子申請システムでの周知・回答。

(3)調査期間

令和２年９月11日（金）～令和２年10月９日（金）

(4)回答状況

245人から回答（正職員208人、会計年度任用職員37人）

正職員の回答率：50.2%

※会計年度任用職員は時期により人数が変動するため、正職員の回答率のみ集計。

男女共同参画に関する職員意識調査結果（令和２年度）

■基礎的項目

(1)調査対象　吉川市全職員（会計年度任用職員を含む）

(2)調査方法

電子申請システムでの周知・回答。

(3)調査期間

令和 2 年 9 月 11 日（金）～令和 2 年 10 月 9 日（金）

(4)回答状況

245 人から回答

正職員の回答率：50.2%

※会計年度任用職員は時期により人数が変動するため、正職員の回答率のみ集計。

＜回答概要＞

１．職員の状況

年齢

年齢	全体	全体構成比	女性	女性構成比	男性	男性構成比
10歳代	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
20歳代	43	17.6%	27	20.1%	16	14.4%
30歳代	44	18.0%	26	19.4%	18	16.2%
40歳代	95	38.8%	44	32.8%	51	45.9%
50歳代	50	20.4%	28	20.9%	22	19.8%
60歳代	13	5.3%	9	6.7%	4	3.6%
合計	245	100%	134	100%	111	100%

職位

区分	人数（計）	構成比（計）	女性		男性	
			人数	構成比	人数	構成比
主事級・主任級	112	45.7%	63	47.0%	49	44.1%
係長・主査・副主査	43	17.6%	22	16.4%	21	18.9%
課長補佐級	25	10.2%	9	6.7%	16	14.4%
課長級以上	28	11.4%	3	2.2%	25	22.5%
会計年度任用職員	37	15.1%	37	27.6%	0	0%
合計	245	100%	134	100%	111	100%

結婚の経験

結婚の経験	全体	全体構成比	女性	女性構成比	男性	男性構成比
結婚している	167	68.2%	88	65.7%	79	71.2%
結婚したが、離別・死別した	21	8.6%	15	11.2%	6	5.4%
結婚の経験はない	57	23.3%	31	23.1%	26	23.4%
合計	245	100%	134	100%	111	100%

配偶者の就労状況（結婚していると回答した方のみ）

※女性は男性配偶者、男性は女性配偶者の状況。

配偶者の就労状況	全体	全体構成比	女性	女性構成比	男性	男性構成比
働いている（フルタイム）	121	72.5%	79	89.7%	42	53.2%
働いている（パートタイム・アルバイト）	29	17.4%	7	8.0%	22	27.8%
家事専業・無職	14	8.4%	1	1.1%	13	16.5%
その他	3	1.8%	1	1.1%	2	2.5%
合計	167	100%	88	100%	79	100%

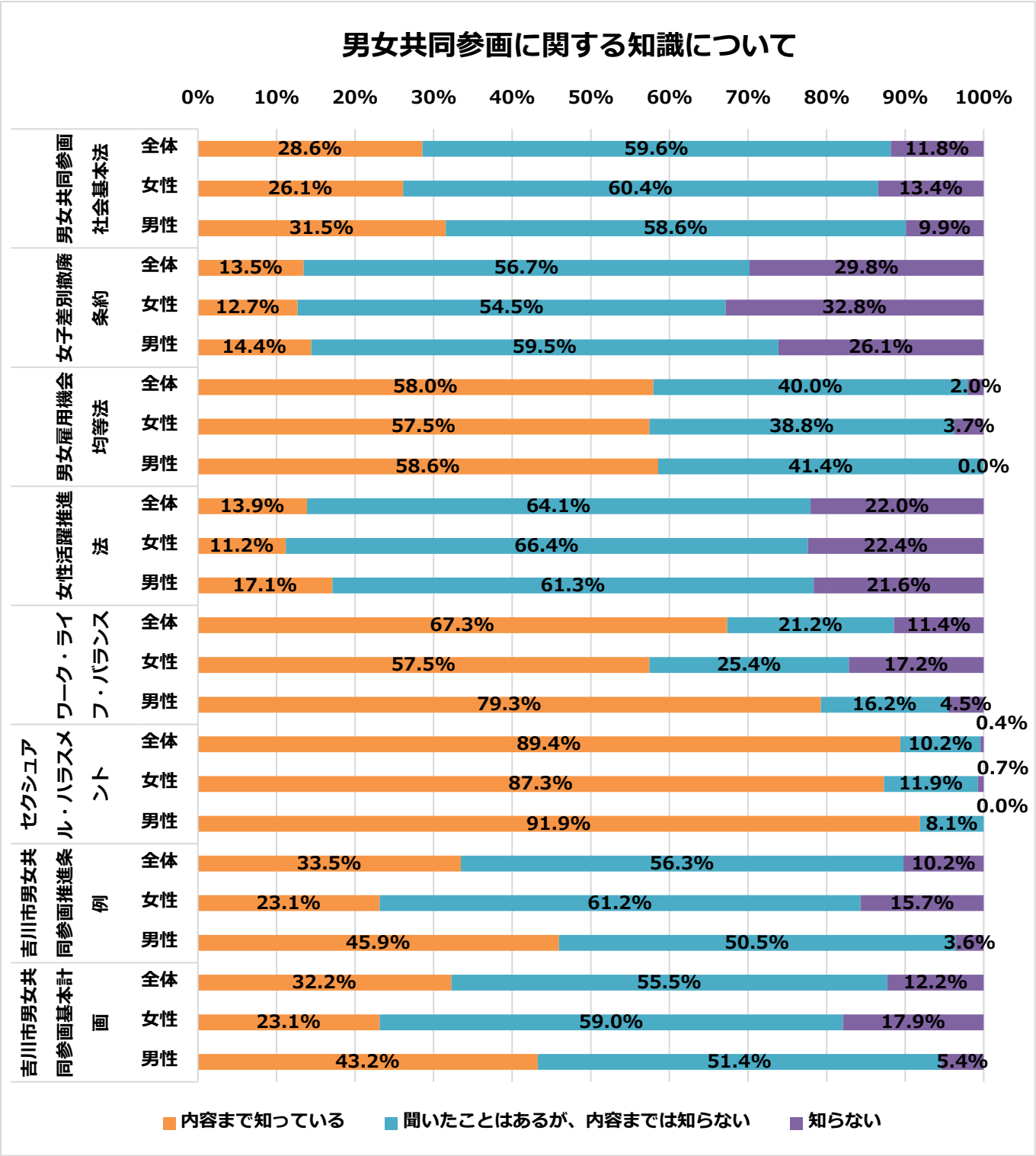
家族構成

構成	全体	全体構成比	女性	女性構成比	男性	男性構成比
単身世帯（一人暮らし）	31	12.7%	18	13.4%	13	11.7%
一世代家族（夫婦のみ、兄弟姉妹のみ）	54	22.0%	26	19.4%	28	25.2%
核家族（親と未婚の子ども）	117	47.8%	67	50.0%	50	45.0%
二世代家族（親と子ども夫婦）	23	9.4%	10	7.5%	13	11.7%
三世代以上家族（親と子どもと孫、親と子どもと孫と曾孫）	18	7.3%	11	8.2%	7	6.3%
その他	2	0.8%	2	1.5%	0	0.0%
合計	245	100%	134	100%	111	100%

子どもの有無

子どもの有無	全体	全体構成比	女性	女性構成比	男性	男性構成比
子どもがいる	149	60.8%	85	63.4%	64	57.7%
子どもがいない	96	39.2%	49	36.6%	47	42.3%
合計	245	100%	134	100%	111	100%

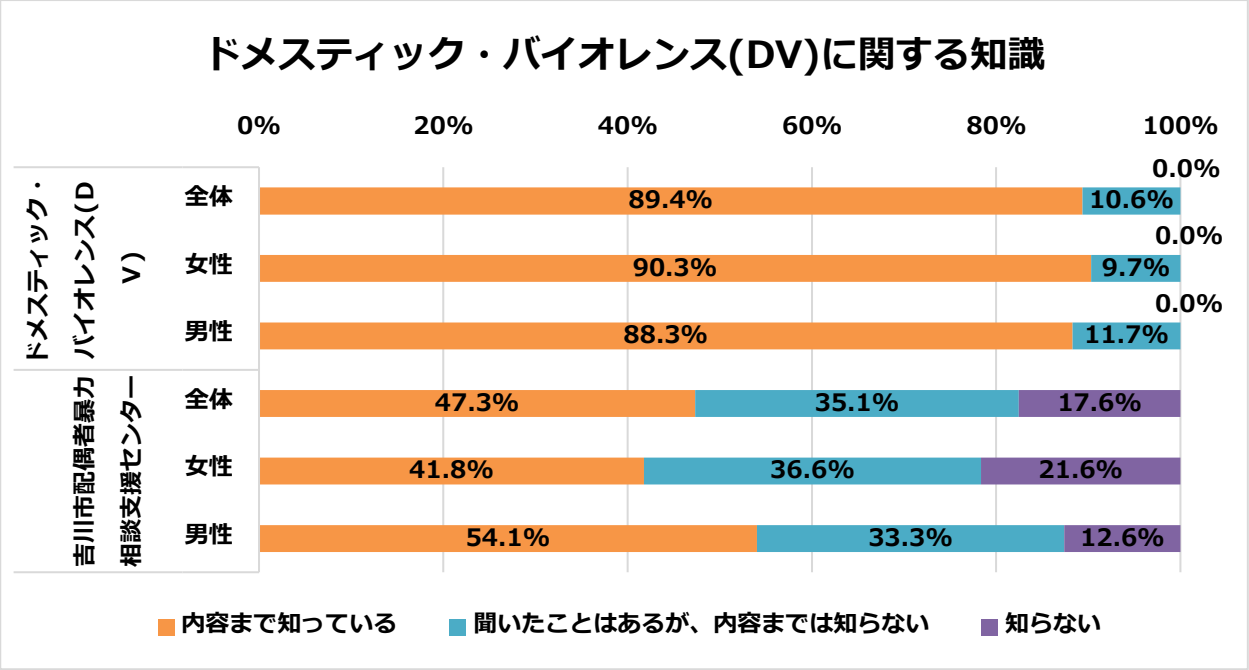
■３. 知識・意識



＜集計・分析結果＞

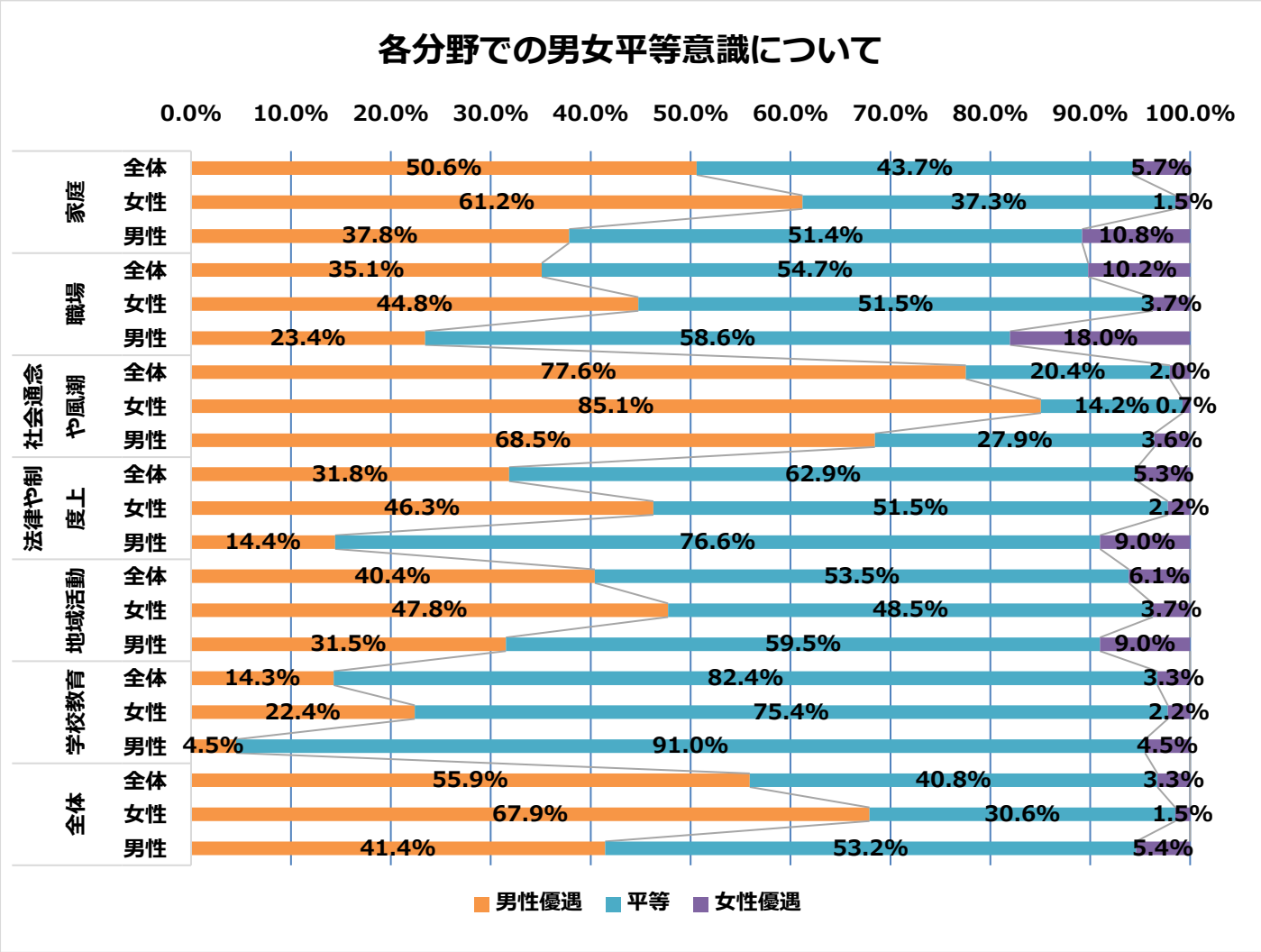
男女共同参画に関する言葉の内容の認知度や理解度については、高い順に「セクシュアル・ハラスメント」、「ワーク・ライフ・バランス」、「男女雇用機会均等法」となっている。特に「セクシュアル・ハラスメント」は 9 割近い職員が「内容まで知っている」と回答した。

一方で、「女子差別撤廃条約」、「女性活躍推進法」の認知度は約 13%。市が策定した「吉川市男女共同参画条例」、「吉川市男女共同参画基本計画」の認知度は約 3 割だった。

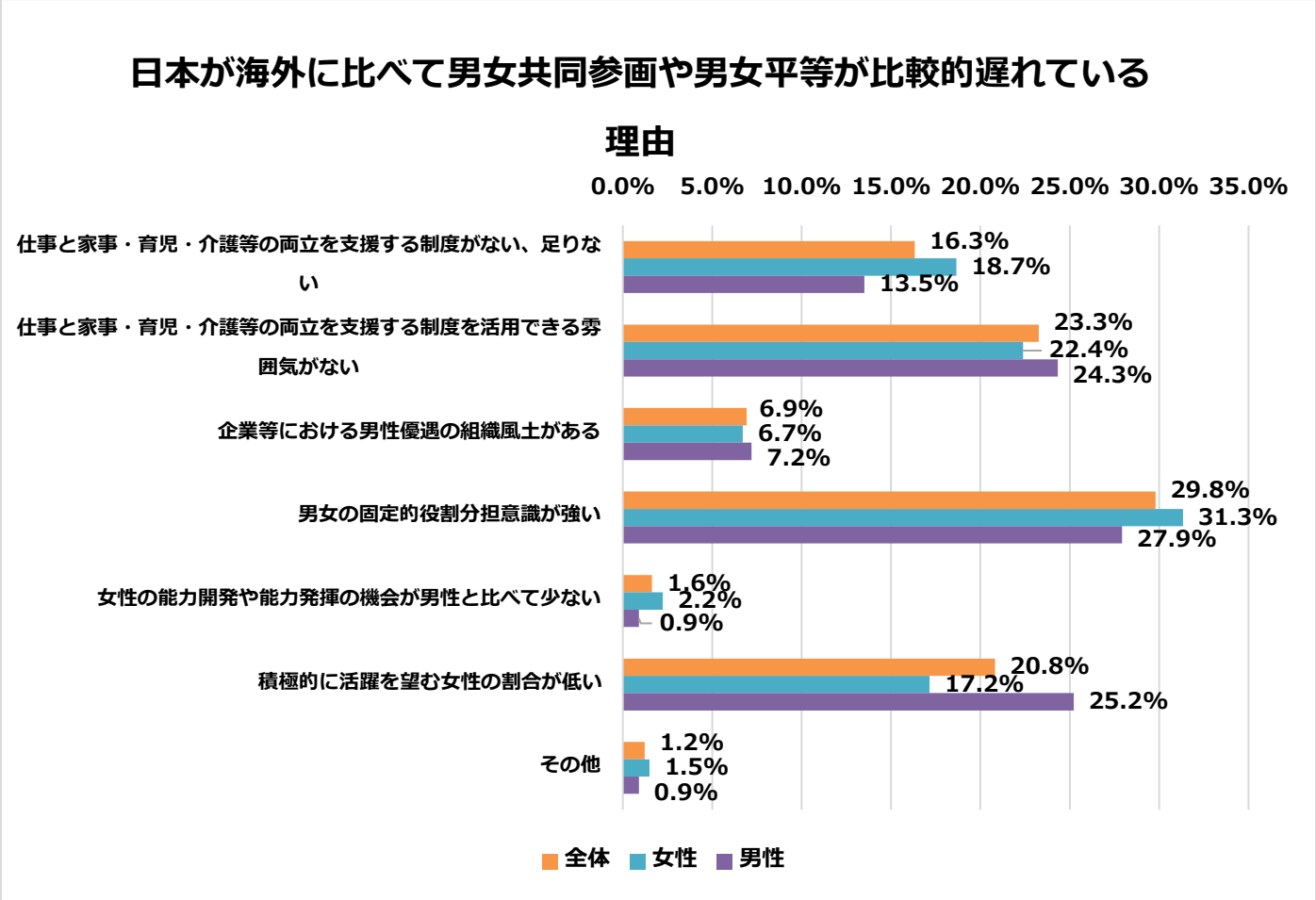


＜集計・分析結果＞

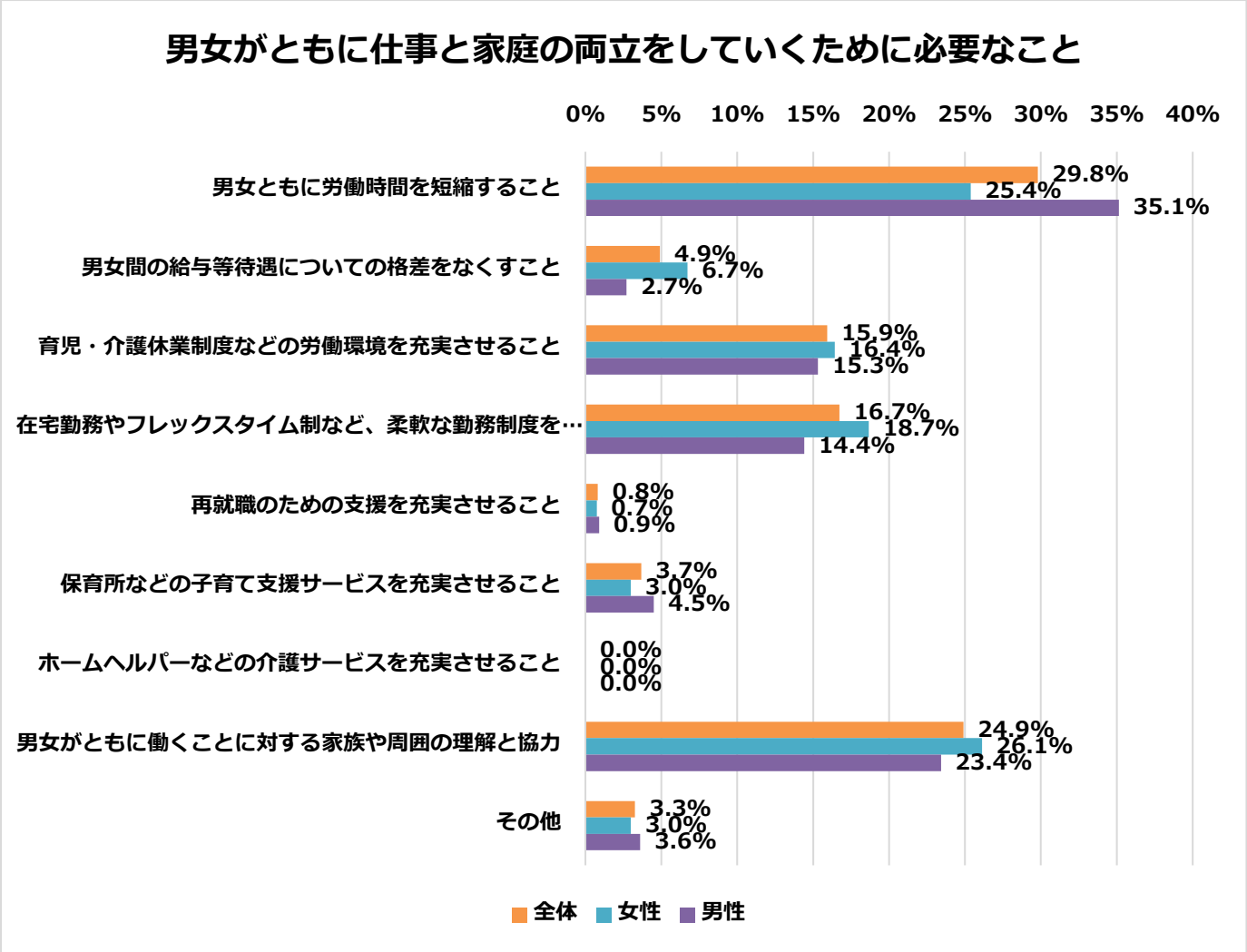
ドメスティック・バイオレンスに関する知識については、「ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）」は９割近い認知度があったが、「吉川市配偶者暴力相談支援センター」について「内容まで知っている」のは 47.3%となっている。



＜集計・分析結果＞
平等と感じている項目は、「学校教育の場で」(82.4%)が最も高く、次いで「法律や制度の上で」(62.9%)、「職場の中で」(54.7%)、「地域活動の場で」(53.5%)となっている。
平等と感じている割合が低い項目は、「社会通念や慣習・しきたりなどで」(20.4%)、「全体」(40.8%)となっている。

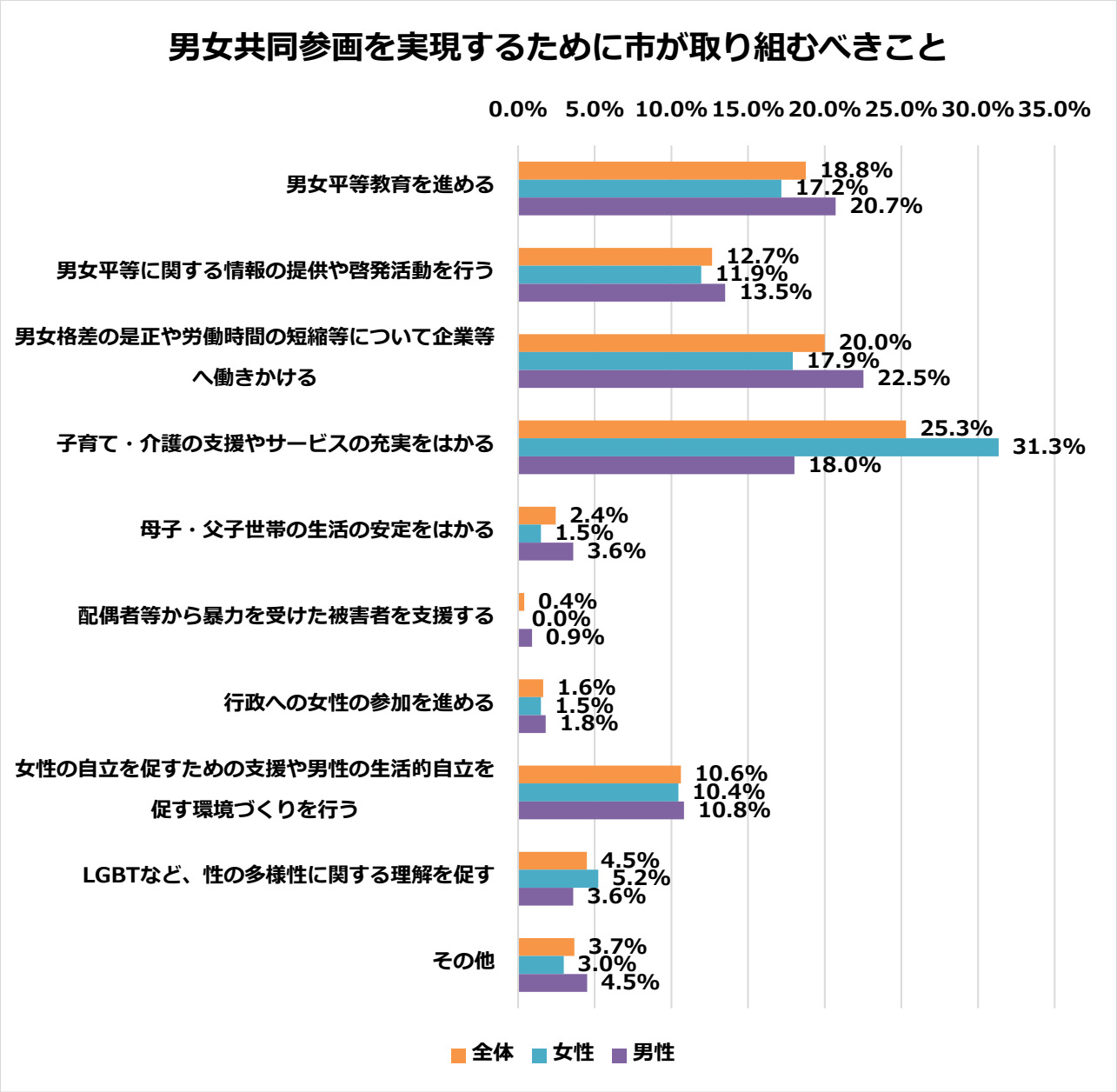


＜集計・分析結果＞
日本の男女共同参画や男女平等が遅れている理由は「男女の固定的役割分担意識が強い」(29.8%)と最も高い。次いで「仕事と家事・育児・介護等の両立を支援する制度を活用できる雰囲気がない」(23.3%)、「積極的に活躍を望む女性の割合が低い」(20.8%)となっている。



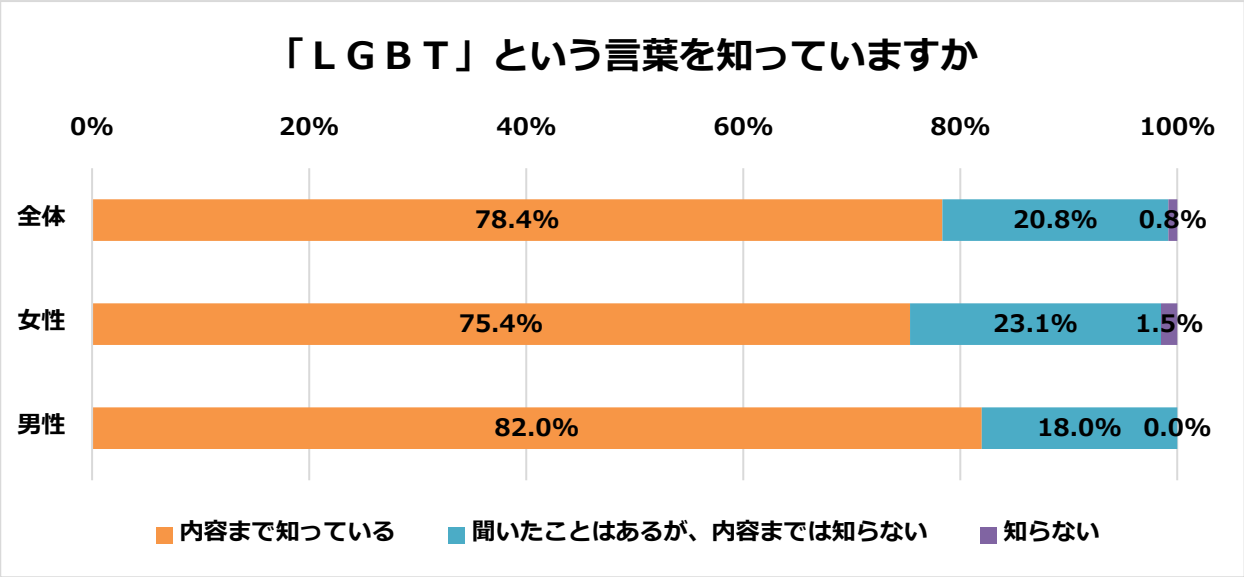
＜集計・分析結果＞

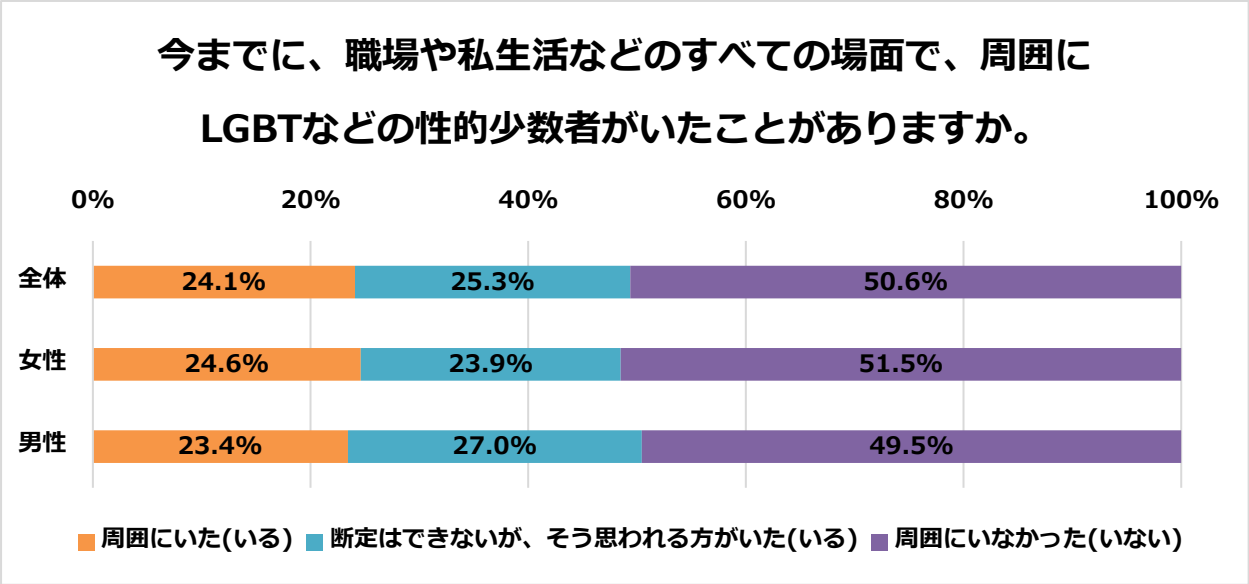
「男女がともに仕事と家庭の両立をしていくために必要なこと」では、「男女ともに労働時間を短縮すること」(29.8%)が最も多く、次いで「男女がともに働くことに対する家族や周囲の理解と協力」(24.9%)となっている。



＜集計・分析結果＞

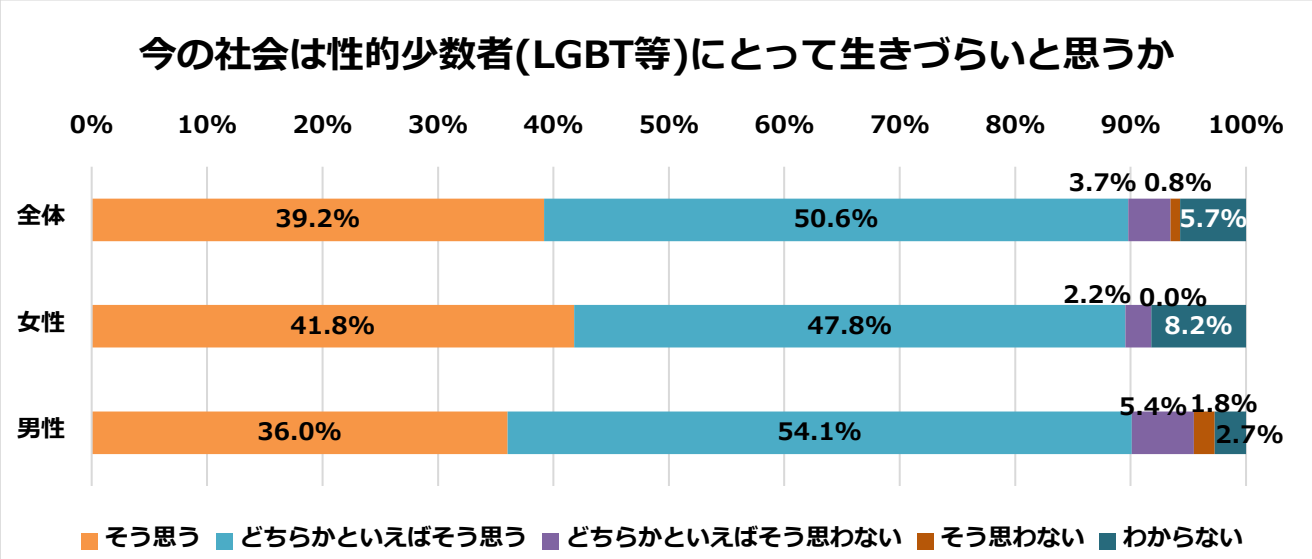
男女共同参画を実現するために市が取り組むべきことでは、「子育て・介護の支援やサービスの充実をはかる」(25.3%)と最も高く、次いで「男女格差の是正や労働時間の短縮等について企業等へ働きかける」(20.0%)、「男女平等教育を進める」(18.8%)となっている。

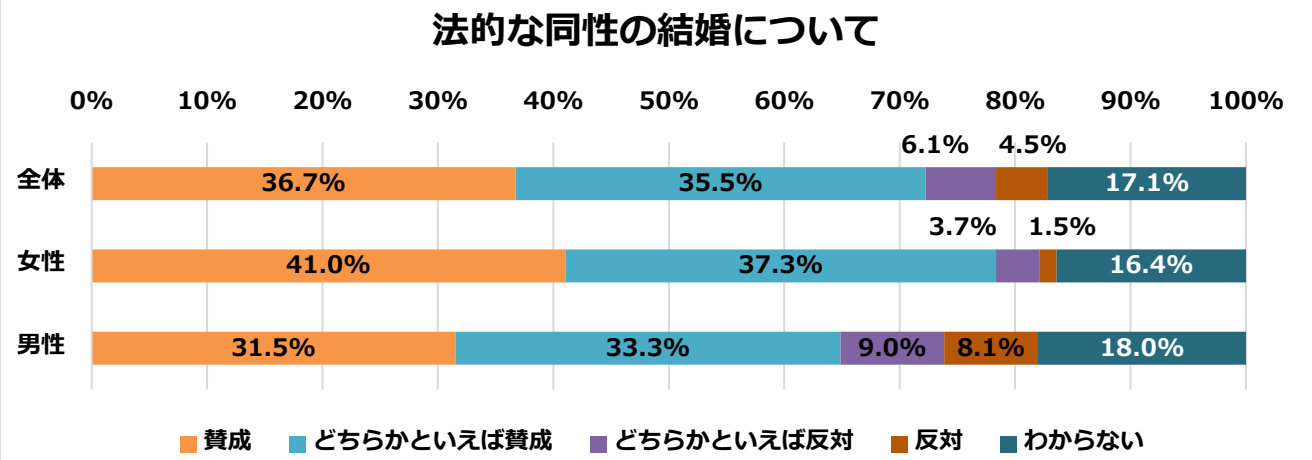


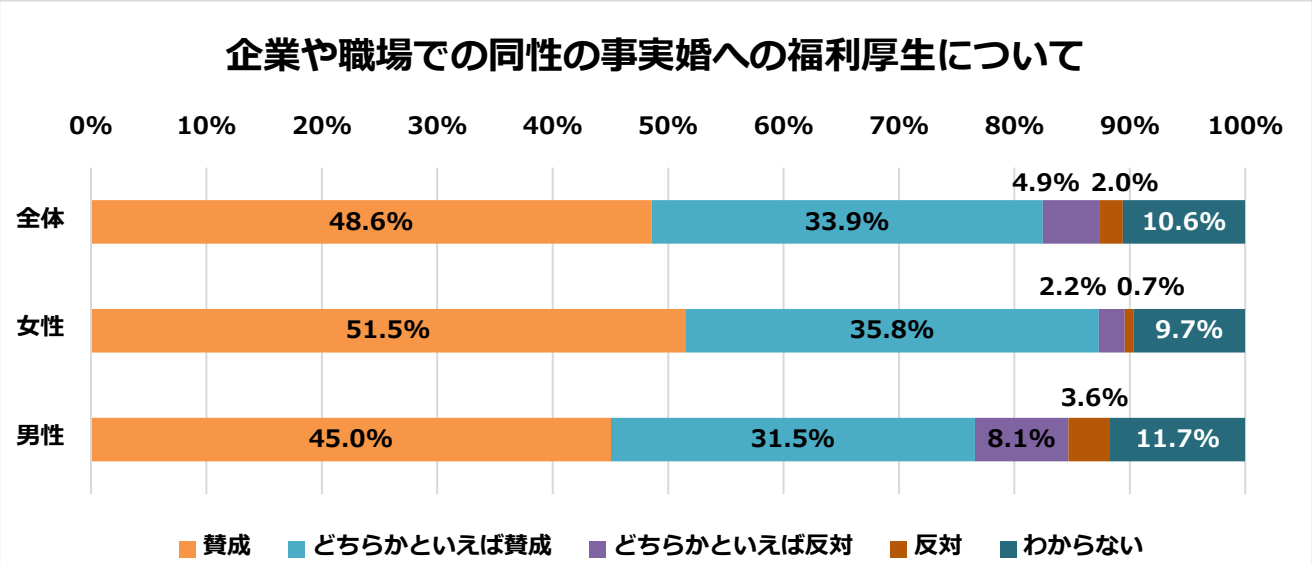


＜集計・分析結果＞

◎「LGBT」の言葉の理解度は約 8 割が「内容まで知っている」と回答した。また、約 4 人に 1 人は「LGBT などの性的少数者が周囲にいた(いる)」(24.1%)と回答し、「断定はできないが、そう思われる方がいた(いる)」(25.3%)も含めると約半数が周囲に LGBT などの性的少数者の存在を周囲に感じている。







＜集計・分析結果＞

◎今の社会は性的少数者(LGBT 等)にとって生きづらいと思うかについては「そう思う」(39.2%)と「どちらかといえばそう思う」(50.6%)の合計が 9 割近い数字となった。同性婚については「賛成」(36.7%)と「どちらかといえば賛成」(35.5%)の合計が 7 割を超え、同性への事実婚への福利厚生については、「賛成」(48.6%)と「どちらかといえば賛成」(33.9%)が 8 割を超える結果となった。

LGBT 等の性の多様性の理解を進めるために必要なこと(自由記述)

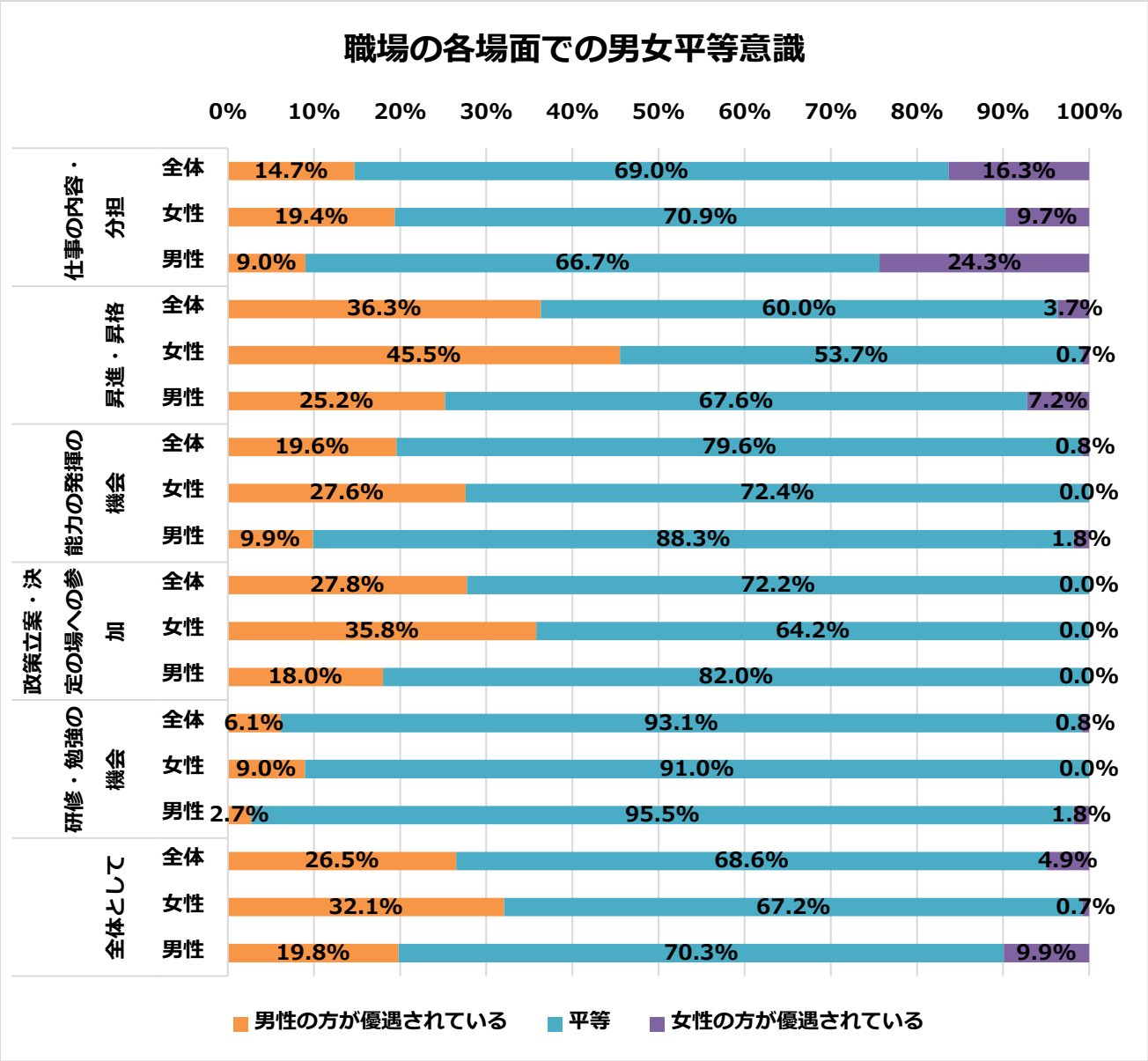
・正しい知識（正しく知る。）を周知する。その方の生き辛さを想像する。噂などに振り回されないようにする。
・法的な許可や福利厚生などの制度の整備はもちろん必要だと思いますが、最も大切なのは身の回りの理解だと思います。研修や情報提供等で職場での LGBT の理解が深めることが求められていると思います。
・ＬＧＢＴへの方の話を伺ったり、研修会などがあるとよいと思う。
・結局は個々人の思想、信条が先走り LGBT を認めない（認めたくない）となっているように感じる。自分の考えと違っていても、他人の考えを認めることが肝要ではないだろうか。人は、生まれた年、生まれた場所、生活してきた環境が全員違うのだから、思想信条や価値観が違うのは当たり前である。よく芸能ニュース等で離婚が報じられると「価値観が違った」とのコメントを見るが、価値観が違うのは当然である。親子でも、双子の兄弟姉妹でも価値観は違う。自分の考えこそ正しく、人の意見は誤りであると決めつける傾向が、今の時代は特に顕著である。これは情報が氾濫している現代において、真否が定かではない情報を入手したことで「これだけの情報を持っている自分は他人より正しいはず」との思い込みが生じた結果と考えられる。情報量の多さと善悪は全く別の次元なのだが、それが理解されていない。つまり、LGBT 等の理解を進めるための一つの案として、LGBT だけではなく、溢れる様々な情報に接した際に、その情報をどう整理分析して、その情報源や真否を見極め、どう活用するか等、情報収集活用術を進めて行ってはどうだろうか。ただし、人格形成は早い段階で醸成されるようなので、一度根付いてしまった個人の思い込みを変えるのは困難かもしれない。最後に、ツイッター等の真否不明な情報を、鵜?みにしてそのまま拡散させる事例が多いが、なぜその情報を疑いもしないのだろうか。
・男女の区別をなくす。女性だからこうあるべき、男性だからこうあるべきという概念を持たない。 ・性別も障害も国籍もすべてはその人の個性の一つと考えること。 ・ＬＧＢＴは人権問題。そのほかの人権課題と共に啓発を行っていく。
・平然と差別的な発言をする方がいまだにいるため、自分の周囲に該当する人がいないのではなく、差別的な対応をされないためにカミングアウトしていないだけという意識を広める必要がある。自分が同性愛者の恋愛対象になるのでは？と心配している人が多いように感じるため、異性愛者と同じく対象の性別であれば誰でもいいわけではないことを理解する必要がある。
・婚姻関係と同等若しくは準じた制度の制定幼少期からの教育
・そっと、見守る
・ひとりひとりが LGBT に対する既成概念を改め、理解を深めることが重要だと思う。
・法律には関係なく、同性の事実婚の職員に対して結婚祝金や育児・介護休暇などの福利厚生を認める。
・ドキメンタリーなどを視聴し、視野を広げることが必要である。知見を高めることが大事だと思う。まずは男女区別なく、トイレをすべて個室にすること。

・まずは、病気でないこと、成長の過程で治る（変わる）ものでないこと等、基本的な知識を学ぶため研修を行うことが大切だと思います。
・まずは、正しい知識を身に着けることが大切だと思います。
・LGBT の当事者や関係者の方をお招きして、講演をしていただくことも身近に感じることができる一歩だと思います。
・周囲に LGBT などの性的少数者がいたことがない者を対象とした研修の実施。
・非常にデリケートなテーマであるとも思えるので、よくわからない。
・庁内にてどういった配慮が必要かの研修を行う。もし、職場に LGBT の方がいたとしても、その方が望まない限り、無理に推進しているような風潮を作らないことが必要だと思います。
・多様性を認めることは素晴らしいが、事実認定の難しさが課題となってくる。
・各人が、LGBT についての正しい知識をもつことが、LGBTQ の方々を理解するための基本であると思います。定期的に庁内研修等(ステップアップも含めて)を行い、皆さんの知識と理解を深めることが必要だと思います。
・LGBT の話題が日常生活でなく、まず、当事者の話を聞くなど、身近に感じることが必要だと思います。
・個々が、偏見や固定観念を捨てる努力をする。
・職場では、理解したい人としたくない人がいるかと思います。個人の理解を深めるのではなく、LGBT の方が不快な思いをしないための接遇スキルを向上させるべきかと考えます。
・研修やセミナーの継続的な実施。
・おそらくカミングアウトする方がいないと、真剣に考える職員はいないとおもいます。LGBT 等に配慮されない形で職員向けにも様々な通知がされていることがあるかもしれません。性の多様性といわれても抽象的で理解しにくいので、外部講師（できれば LGBT 当事者）による職員向けの研修等で、職員同士の共通認識をすることが必要と思います。
・多様性を受け入れられる心のゆとり
・外見にこだわらず、認めていく姿勢が必要だと思います。
・いろんなひとがいていいと思える世界にしていきたい
・個人を理解し偏見をなくす。子供のころから親が子供の本質を見極めよりそい、性の選択をさせることに意識をさせない。また、社会も隠すのではなく第三の性を認めルールをつくり偏見されないようにする。
・LGBT に関する情報の提供（どのような方たちか、どのような対応を求められるか、日常生活においての悩みの共有など）
・まだまだ正確な理解が進んでいないと思うので、まずは、正しい理解と認識を深めるため、研修を通じて職員が正しく内容を理解することが必要と思います。その上で、啓発を進めたり、市の施策を練ったりすべきだと思います。
・「LGBT フレンドリー」宣言など、トップ・管理職の姿勢
・男女比率を部署に関係なく一定とする。

・当事者の意見を聞くこと。
・管理者などの研修などをしっかりとし、理解が得られるような組織作りが必要。
・学校教育においても児童に教育の場を設ける ・講義や研修等に取り入れる
・NPO 法人 ReBit や埼玉県内のダイバーシティ支援団体などの外部団体を講師に招き、啓発講座等を行う。
・学校での授業において、性の多様性の理解を図ることが必要。
・学校ですでに性の多様性を学んでいる若い世代は理解が進んでいると思いますので、研修を実施することが効果的だと思います。その際に、言うまでもないことかもしれませんが、LGBT や同性婚に賛成か反対かというような話題は避けていただきたいです。今ほど理解が進んでいない学生の頃にそのようなディベートをさせられましたが、友人が泣き出してしまったことがとても印象に残っています。
・教育や周知すること。
・まだまだ情報も少なく偏見を持つ方も多いと思いますので、もっと目につくような形での意識啓発が必要だと思います。
・まずは市として LGBT に対する政策を進めていく。
・教育現場等において、出来るだけ早い時期から LGBT について「知ってもらう」ことが必要。嫌悪感などを持っている大人に、理解しろと言っても難しい。一朝一夕にはいかないと思う。
・性別の違いを把握する必要性について、常に点検する意識付けは必要と考えます。(不要な場合もありますし、本当に必要な場合もあると思います)
・パートナーシップ制度の導入や、結婚休暇を認めるなど、制度面での平等を図ること。そのために、今回のようなアンケートの形でもよいので意見を収集・発信する機会を増やすこと。
・研修や講義を行い、理解を深める必要がある。
・男女は身体能力的に絶対に平等になれないので、人として平等か、公平かという視点でとらえるようにしている。性でくくらず、ＬＧＢＴに限らず、人の「生」の多様性を認めて生きることが必要だと思う。
・ＬＧＢＴの初歩的な分野からの研修等が必要と思う。講習会や研修会を行い、正しい知識を持ち、周囲へ広める事も大事。
・強制的に全職員に研修を受けさせ（定期的に)、知識を身につけさせる。(理解が少ない職員ほど、研修に参加しない傾向があるため。) ・日本の風土として、LGBT を受け入れにくい環境になっていると思うので、世界がどのような状況になっているのかを学ばせることも必要。
・同性の婚姻を認める。差別意識を無くすため、研修等を行う。
・理解を進めることは非常に難しいと思うが、以前に比べたらかなり理解は進んだと感じる。時間はかかるのではないか？
・一人一人の思いやり。

・あまりよく知らない人が多いと思うので、海外や日本企業などの先進的な取り組みなどを紹介する。可能であれば、それらを取り入れる。急に変化すると、抵抗を示す方もいるかもしれないので、段階的に取り入れ、環境から変えていく。
・大げさに関与せず、ただの恋愛と考えればよいのでは。

４. 職場の状況



＜集計・分析結果＞

職場の各場面での男女平等意識では、「研修・勉強の機会」(93.1%)の平等意識が最も高く、次いで「能力の発揮の機会」(79.6%)、「政策立案・決定の場への参加」(72.2%)となっている。一方で、「昇進・昇格」については女性の 45.5%が「男性の方が優遇されている」と回答した。

男性職員と女性職員とで平等でないと感じていること（自由記載）

・自治大学校への推薦、リーダー研修など宿泊を伴う研修は、ほぼ男性が選ばれているように感じます。家庭がある、お子さんが小さいと「配慮」いただいていると
・管理職や政策決定の場に女性が少ない。充て職なので仕方ないものがあるが、そうでない場合にも結果として少なかったりする。例えば、職員のプロジェクトや庁内会議を編成する際にメンバーを決める担当者が意識してなければ、結果として女性が少ない状況となる。
・正確な人数は分からないが、役職に就いている男女の人数の差（男性が多い気がする）を考えれば、男性優位と想像できる。もちろん個人の能力も関係していることは理解しているが・・・
・現在の職場では男女の差はないと思う。
・どちらかが優遇というとこはないと思うが、ジェンダーフリーではないと思う。「男性は現場作業、女性は窓口」、「男性は残業平気、女性は早く帰ったほうがいい」、「重いものは男性が持つ、女性は持たなくていい」という男女を理由にした役割分担は事あるごとに感じる。結果、女性が男性に何か負担してもらう機会が多い印象。市民や職員に対する個別の合理的配慮であるならよいが。また、優しさから「女性は〇〇しなくていいよ」と言ってくれているとわかっていても、やる気も気合も体力もあるのに…私だって経験したかったのに…と機会を奪われていると残念に感じてしまう。だた、性別を理由にした役割分担を求めている女性職員がいるのも事実。実際に、私が大掛かりな現場作業を希望し受任した際、女性職員に「嫌でしょ？ちゃんと断りなさい」「女性にそんなことさせるなんて上が間違ってる。断ってそれをわからせなければいけないのに」と言われ、私にとって望んで得た機会であり大きな経験となるのに…私にやらせたいと言ってくれた上司に感謝しているのに…と悲しい気持ちになった。
・育休・産休取得に対する意識
・仕事量などの男女差はないが、一般的に女性はそれ以外の育児、家事、介護などの仕事以外におこなうことが沢山ある。男性と平等とは言いきれないと思う。
・水防等の力仕事に女性も参加することがあるが、男性が活用される機会が多い。※男性女性で選択するのではなく、まず個人の意思を尊重し、志願制で対応することを前提にした方が良いのではないか？
・若いうちに、女性のほうが仕事内容がより単純・反復的な事務作業をあてがわれることが多く、それ以外の部署にあまり配置されないため、おのずとそれら事務作業以外の業務に対する積極性や対応力が失われていき、年数を経てからいざ配置されても活躍できないという循環が生まれているように感じる。 ・服装や身なり、礼儀については、女性のほうが緩いという意味で優遇されていると感じる。
・同じ職場に勤めていても小さいお子さんがいると、結果的に夫はそのまま仕事（残業）をしていて、妻は子供の送迎のために早く帰るという構図が多い気がする。夫妻で共に同一価値観であればよいが、妻にもし本当はもっと働きたい！活躍したい！という気持ちがあるのに、子供のことがあるため、結果として黙認し夫に伝えることも早く帰り家

事に専念するというのであれば本来的な意味では働き方としては平等になっていないと感じる。その結果として、評価を得た男性（夫）の方が評価され、管理職など社会的地位に就くというのでは平等ではない。
・特に家庭を持っている女性は、残業せずに早く帰っても良いという誤った認識がある。そのため、男性や家庭を持っていない女性に仕事が集中し、業務量に偏りが生じている。家庭を持つことや共働きをすることは自由ですが、それによって他の職員の業務量が増えるのは間違っていると思います。
・職員の数の関係もあると思うが、重要な施策決定や責任のある役職への就任は、男性職員のほうが優遇されていると感じる。反して、水防活動などの班編成などについては、女性職員のほうが優遇されているように感じる。
・部署によって、男性職員と女性職員のバランスが図れていないことが平等でないと感じています。
・行政における女性の進出を推進するために、現在は女性が優遇されるのが自然だと思う。
・管理職以上の女性比率
・男女で全く同じ状況ではないと思う。色々な側面で異なっていると思うし、平等といえるかはわからない。
・管理職の女性が少ない。
・男性職員は育休等の制度はあっても、なかなかとりにくい環境と感じます。その点では、平等ではない。参加したくても、できない状況と、そこに、男性は、全然子育てをしないという風潮が拍車をかけて、男性も生きにくい世の中と感じます。一方で、女性からの目線では、結局子育ては女性がやっているとなり、全然平等ではないとなっている。家庭の中で、納得のうえで、それぞれの役割行えていれば良いと感じますが、完全な平等は難しいと思います。
・一部の女性職員は、家庭のために定時近くで帰っている（このことに異論は全くない）が、男性職員については家庭のために早く帰りたいと思っても継続的には難しい。例えば、家に未就学児がいる男性職員と女性職員が同じ課内にいるとする。二人とも家庭のために早く帰りたいと思っても、その条件下では業務量的に男性職員が何故か犠牲になることが多い。今後男性が育児参加していく世の中であるのならば、家に幼い子がいる家庭には性別の隔てなく配慮が必要であると感じる。しかし、配慮が必要な人ばかりになっては残された人の業務量超過の問題もある。
・男女の役割を超えて区別しているものが明らかに多い。主に育休と残業です。
・女性の管理職を増やすという目的で昇進していそう。
・育休・時短の取得率。制度が整っているのだから、男性職員も積極的に取得できる環境・雰囲気づくりをしてほしいです。活用されていないのはもったいないと思います。
・管理職が圧倒的に少ない。よく「意欲のある女性がいないから」という男性の言い訳を聞くが、それは違うと思う。「自分も管理職になりたい」と思わせるような雰囲気や空気感が全くないことに人事政策は反省しなければならない。特に「残業が当たり前」「休日出勤が当たり前」の風潮が数十年以上も続いていることが問題。これではいつま

で経っても女性は活躍できない。
・力作業等、体力的な面では女性のほうが困難な場面があるため、どんなことも平等にというのは難しいと感じています。
・基本的には平等だと思いますが、時折、もっと上の職位でもいいのに、と感じる優秀な女性職員さんがいます。指名制の宿泊を伴う研修では、家庭のある女性には難しいとも思いますが、実際には行くことができなかったとしても、機会として平等に与えられればいいと思います。上に行くことだけが仕事ではないので、それぞれが個性を発揮し、認められ、管理職でなくとも専門性を認められて与えられる職などがあってもいいと感じます。
・現場仕事の多い部署は男性にやらせるという風潮。
・設問で「優遇」とあるが、男性の方が負担、責任、個人としてでなく、「男性」という大きなくくりで扱われた遠きの不合理・不条理は大きいと思う。その分、社会に参画しているという点で、男性の方が「優遇」という回答をしました。女性の方が負担は少なく、よく言えば気を使われている、悪く言えば「弱者」という役割を押し付けられている気がします。産休・育休の取りやすさや、その他諸々のサポートがあるのは必須だと思います。ですが、その上で、個人として扱われるべきところに、性別を理由とする過剰な負担を強いたり。過剰な気遣いがあるような気がします。そういう理由で、どちらが優遇されているということではなく、「平等とは言えない」と思います。
・能力発揮できる場や決定の場では比較的に男性側が優遇されているように感じる
・職場で不平等を感じることはありませんが、適齢期の女性（のみ）が産休・育休を取ることを想定している人員配置が気になります。男性も休めるようにしていただきたいです。
・特に平等でないとは感じません。男性であっても女性であっても老いも若きも生産性や結果で仕事の成果を図るべきだと思います。
・性別問わず、様々な仕事を教えてくれたり、任せてくれる上司の方が多いように感じます。しかし、一部の上司や管理職ではない年次が上の方の中には、「性別を問わず」な対応をしない方がいるように感じます。
・管理職の男女割合。特に部長級。育児休暇から復職した女性職員のフォロー体制が不十分な気がする。
・災害時の対応や時間外勤務の割当が男性の方が多いと感じている。
・自治大学校への推薦職員は男性職員の比率が高い。
・育休、産休に限らず、制度の活用が必要であれば、積極的に利用する方が良いと思う反面、その影響を受けて周りの負担が増える状況がある。有休、代休ですら取りづらい状況のため、産休・育休その他制度があっても、申請しにくいと感じる。他の職員の負担を増やしてしまうことを認識しながら、おずおずと肩身が狭く申請しているようで、かわいそうに思う。
・大変な仕事（難しい仕事）は男性という意識が浸透している。 ・管理職に上がる女性職員が極端に少ない。（責任を背負いたくないという意識が女性の方がどうしても強いのか？）

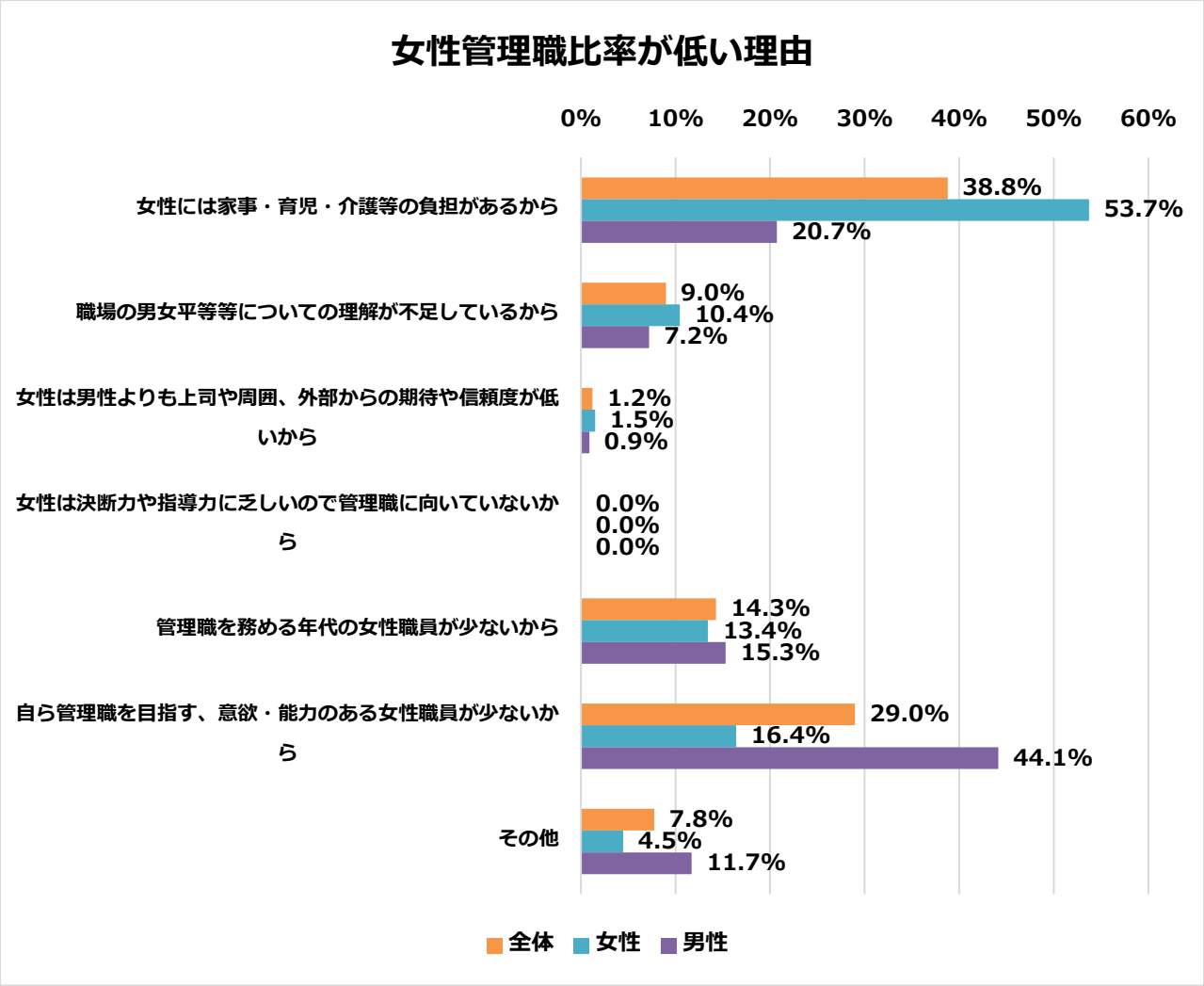
・昇進へ繋がる県や他市への出向は、男性ばかりだと感じる。
・力仕事・現場作業は男性の仕事。女性はやってもらって当たり前感を出してくる。かと言って、時間のかかる面倒くさい仕事も男性の仕事。炎上した市民の尻ぬぐいも男性の仕事。一緒に仕事をしてきた人たちの個人的な問題なのか。そういった印象は拭えない。それでも、女性との平等が求められる。
・企画や財政の担当に女性職員が少ない。

男性職員と女性職員とが平等になるための政策（自由記載）

・子育て中や妊娠中でも、同じようにスキルアップしていけるよう（学び続けられるよう）情報は共有する。そうした取り組みの積み重ねが、人材育成には重要と考える。事情がある職員への配慮は必要であるが、排除はしないように注意する。
・育休の制度を活用できるように啓発活動することが大切なのではないかと思う。男性もどんどんできるように呼び掛けていく。
・何をもって男女平等と見なすのか、これ自体も個人差があると思われるから、難しい。
・様々な場面で「女性は逃げる」ということを言われるが、それはその人の家庭等の背景がそうさせるのであって、家庭等が男性と同じ状況であれば、女性だから逃げるということはないはず。仮にそういう結果となったとしても、あらゆる機会は均等に与えてほしい。
・男性側も女性側も、「性別でものを見ない」という意識改革が必要と感じた。実は難しいのは女性の意識改革で、男性の意識が変わるとそれを「不親切」と感じることさえある。障がい者差別解消と同じような研修の開催も有効と考える。合理的配慮を身につけるという点では同じだと感じる。あとは、個人のこんなことがやってみたい！この仕事がやりたい！という意識をきちんと言ってほしいし、拾ってほしい。それを男女を理由につぶさないでほしい。
・夫婦で残業が必要になった場合、社会的に女性が切り上げるケースが多く感じる。人材や情報システム等を充実して、残業しなくて良いような状況にしていくべきだと考える。
・対話で男性は威圧的にならないようにし、女性は感情的にならないような職場の環境づくり必要
・家庭環境等にかかわらず、仕事を平等に割り振ること。（一時的な諸事情は考慮する。）
・平等の感じ方や考え方は、それぞれの個人の置かれている立場によって違うのではないかと感じる。視点が違えば平等の捉え方も違ってくるので、職場としては性別に関係なく同様の仕事をする意識や昇級の基準、各種制度の活用などが平等に活用（運用）できる仕組みづくり（風土）が必要ではないかと感じる。
・男性、女性、ともに平等で働きやすい職場にするには、電子決裁システムや執行管理システムを導入、肉体労働などが生じる業務や緊急出動業務を委託化など、業務の効率化・可視化を進めていかないと無理であると思う。時間外勤務の削減はもちろん、コアタイム勤務時にも「気持ちの余裕」を持てるような職場でないと、育児・介護・家事に対する理解も生まれてこないと思う。
・適性等はあるかと思いますが、単純にどの部署もおおよそ同じ割合になるように配置する。
・男女関係なく、重要な仕事を任せる。むしろ、女性に任せる。
・平等である
・管理職の男性・女性比率の均衡化

・課内の男女の業務バランスをよく精査し、男性の業務量が女性を上回っていると判断される場合は、原因を明白にする必要がある。
・職場（組織）が男女平等になるために具体的に何をすべきか目標を決めて実践する必要があると思います。現場の職員で平等を実現することは不可能です。組織が職員を平等に取り扱えているかをいかに考えるかが重要と思います。
・多様性を受け入れられる心のゆとり
・男性や女性の何かに対する割合ではなく。個人の能力を判断基準とする。
・男性職員がセクハラを止める。未だに「結婚して出産するなら辞めてしまえばいいのに」と平然と言い放つ男性管理職がいることに吉川市の遅れを感じる。こんな状況では、吉川市は発展しても、吉川市役所は優秀な人材が定着せず、市役所としてはいつまでも発展せず、衰退の一途を辿ると思う。
・性別に関わらず、年齢や体力面を考慮の上、得意な分野などでそれぞれが活躍できるよう、お互いを尊重した雰囲気を作っていくことで、職員間の連携が取りやすくなり、業務に反映できるのでは、と思います。また、職場では「〇〇ちゃん」と呼ばず、「〇〇さん」と呼ぶようにするなど、言葉遣いから見直してみてはいかがでしょうか。
・男性も女性も上位の職を望むかどうかは人それぞれですが、職が人を作るという部分もあると思うので、男女関係なく、研修なり昇格なり様々な機会が与えられるといいと思います。若い人ほど、感覚が平等なので、時間が解決する部分もあると思いますが、より早く平等になっていくといいと思います。LGBT の問題も、もう少し取り上げられていいと感じます。
・人事で業務内容による男女の区別をしないこと。
・女性の活躍できる環境を増やす ・固定的役割分担をなるべく減らして育児や子育ては女性の仕事という概念をなくす
・男女ともに同期間の育休を取らせる。職場から離れる期間を男女とも同じにする。
・しいて言えば、家庭のある女性の方が仕事の段取りができているのでないかと考えます（時間内に効率的に仕事を終わらせようとする）。これは人にもよるのですが。残業していることが仕事の成果ではないことを周知していくことが大切だと思います。
・年齢が上の方については、長年の考えを変えることはできないので、年次が上の方に対して何かを働きかけるよりも、若い世代に教育や情報提供を行う方が有意義だと思います。
・身体的特性があるのですべてが同等、平等である必要がないとは思う。補いながらやれることをするのも一つだと思う。
・管理職に女性を登用すること。男女比を１：１にできるだけ近づける必要があると思う。年功序列をやめれば、若くて優秀な職員は男女ともにたくさんいると思う。また、男女ともに育児休暇を取りやすい職場の雰囲気を作る必要がある。残業した分だけ頑張ったとみなされるような風土が強く残っていると感じる。育休から復職した職員が責任あるポジションのまま、短時間労働や休みを取りながらでも続けられる体制が必要。そのためにはワークライフバランスが重要だと思う。結局、家のことは女性に任せてかな

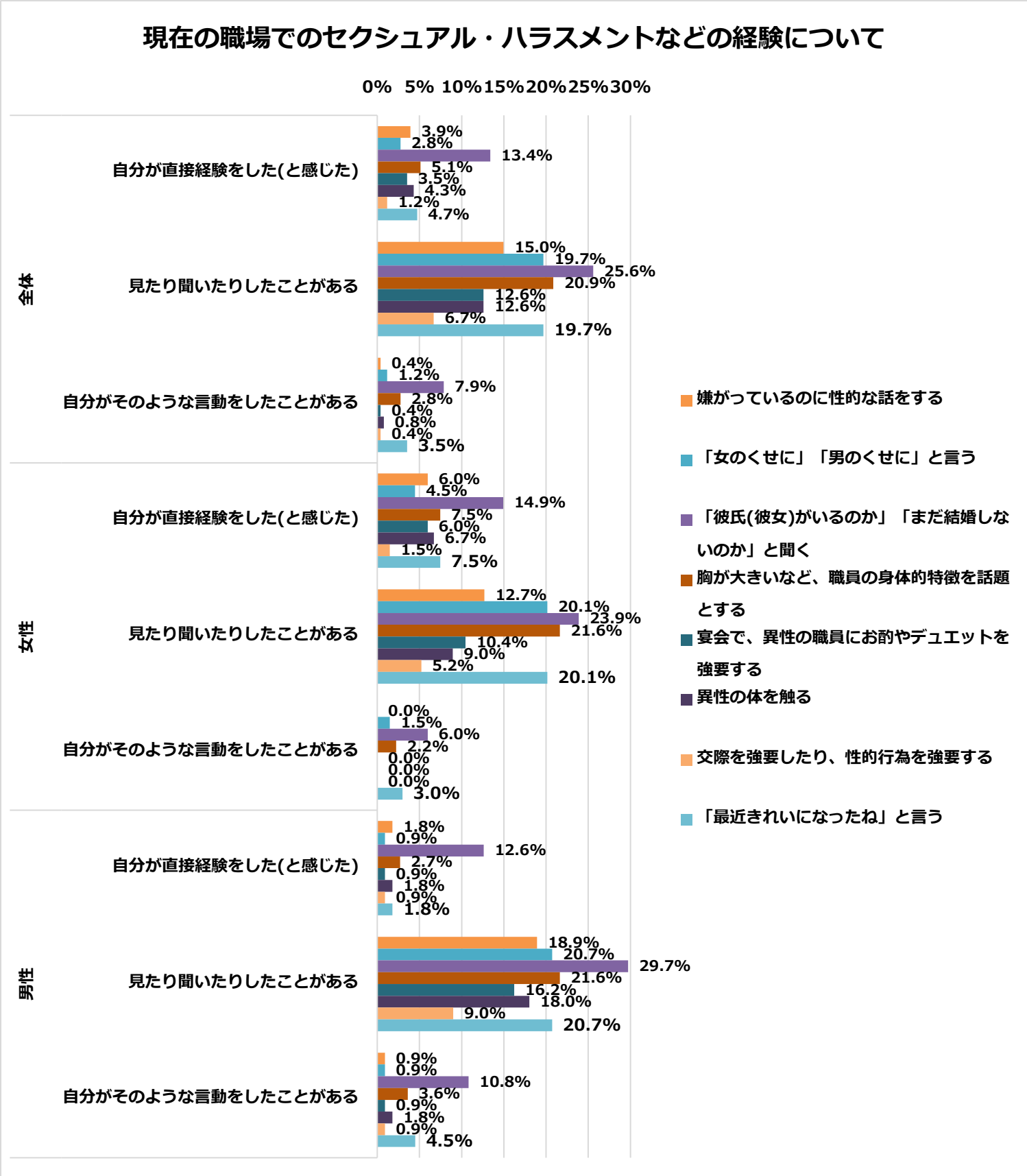
り残業している男性職員が出世する状況があると感じる。テレワークできる環境の整備なども必要だと思うが、とにかくまずは職員一人一人が残業しない意識を強くもつことが大事だと思う。それがゆくゆくは職場の男女平等につながっていくと思う。
・時間外勤務を全体として減らし、男女ともにワークライフバランスの実現をすべきだと思う。
・家庭（家事・育児・介護）の役割負担を平等にする。職員の意識を深めるため、研修を行う。
・全庁的に有休、代休がとれる、帰れる環境でないと、せっかく制度があっても活用しにくい状況は変わらないと感じる。制度の活用を進めるなら、フォローする側の負担減にこそ力を入れてほしい。男女平等に関する教育や研修も大事だが、実際のところは、正職員を増員するか、それが難しければ、業務内容・量を減らすほかに、方法はないと思う。人員に対し、業務、特にイベントが多いので、コロナをきっかけに働き方や仕事内容を見直すべきだと思う。
・「時間外勤務をすることが良いこと」という考え方が市役所にはびこっている。こうなると、日本古来の慣習からどうしても「家庭を見るのは女性で男性が仕事をする。」という考え方になってしまう。時間外勤務をしないことが当たり前の環境になれば、男女ともに家で過ごす時間が増えることで、男女共同が実現しやすくなるのではないか。
・男性職員の意識改革が必要だと思われるので、研修等を行ってほしい。家事・育児の負担を平等にするために、時間外勤務が当然になっている現状の改善が必要。
・高齢の市民の方は男尊女卑の考えをいまだに持っている方も見受けられましたが、現時点の職場において、男性だから上とか下とか、そういった風潮はないと思ってます。何をもって、平等なのかはわかりませんが、これ以上何かを優遇するとかは不要ではないでしょうか。現状の体制でよろしいのではないでしょうか。



＜集計・分析結果＞

「女性には家事・育児・介護等の負担があるから」(38.8%)が最も多く、次いで「自ら管理職を目指す、意欲・能力のある女性職員が少ないから」(29.0%)、「管理職を務める年代の女性職員が少ないから」(14.3%)となっている。

女性では、「女性には家事・育児・介護等の負担があるから」(53.7%)が最も高い割合だったが、男性では、「自ら管理職を目指す、意欲・能力のある女性職員が少ないから」(44.1%)が最も高い結果となった。



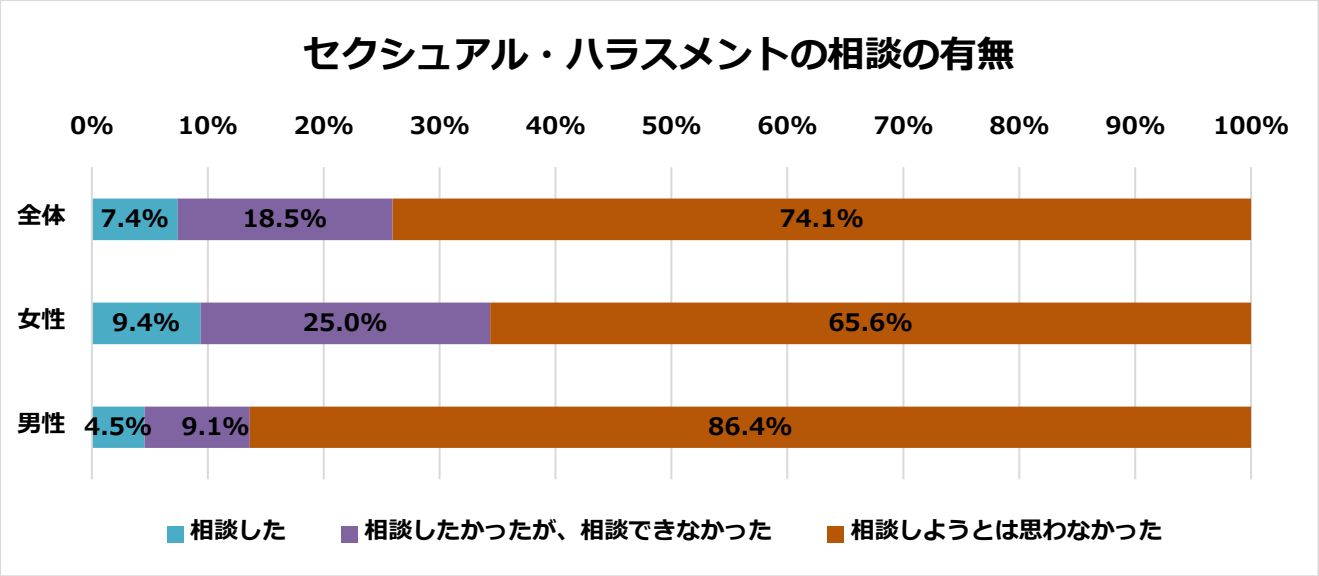
＜集計・分析結果＞

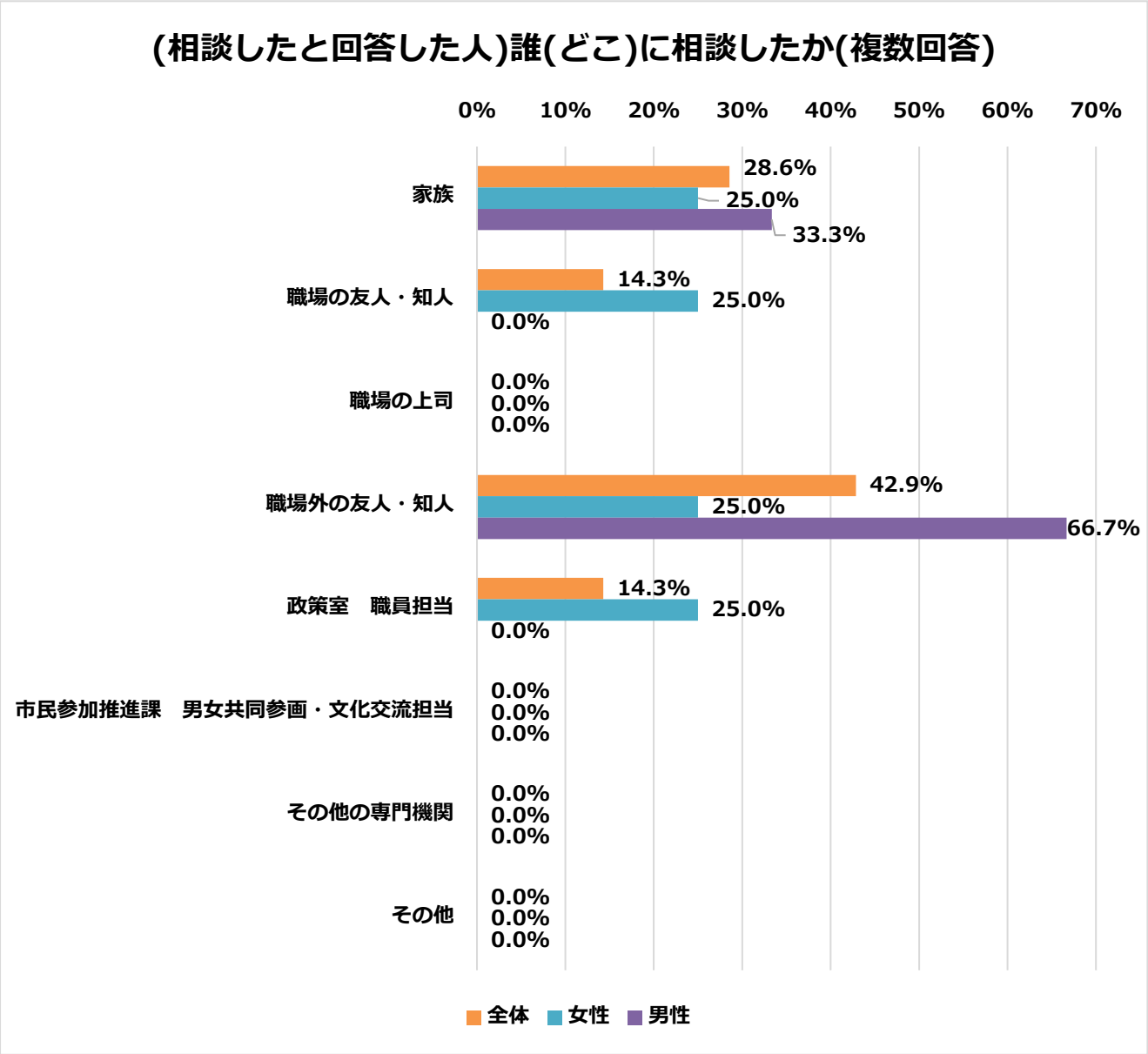
◎セクシュアル・ハラスメントや男女差別では、【「彼氏(彼女)がいるのか」「まだ結婚しないのか」と聞く】が「自分が直接経験した(と感じた)」(13.4%)、「見たり聞いたりしたことがある(25.6%)」、「自分がそのような言動をしたことがある」(7.9%)と、全ての項目で最も高くなっている。

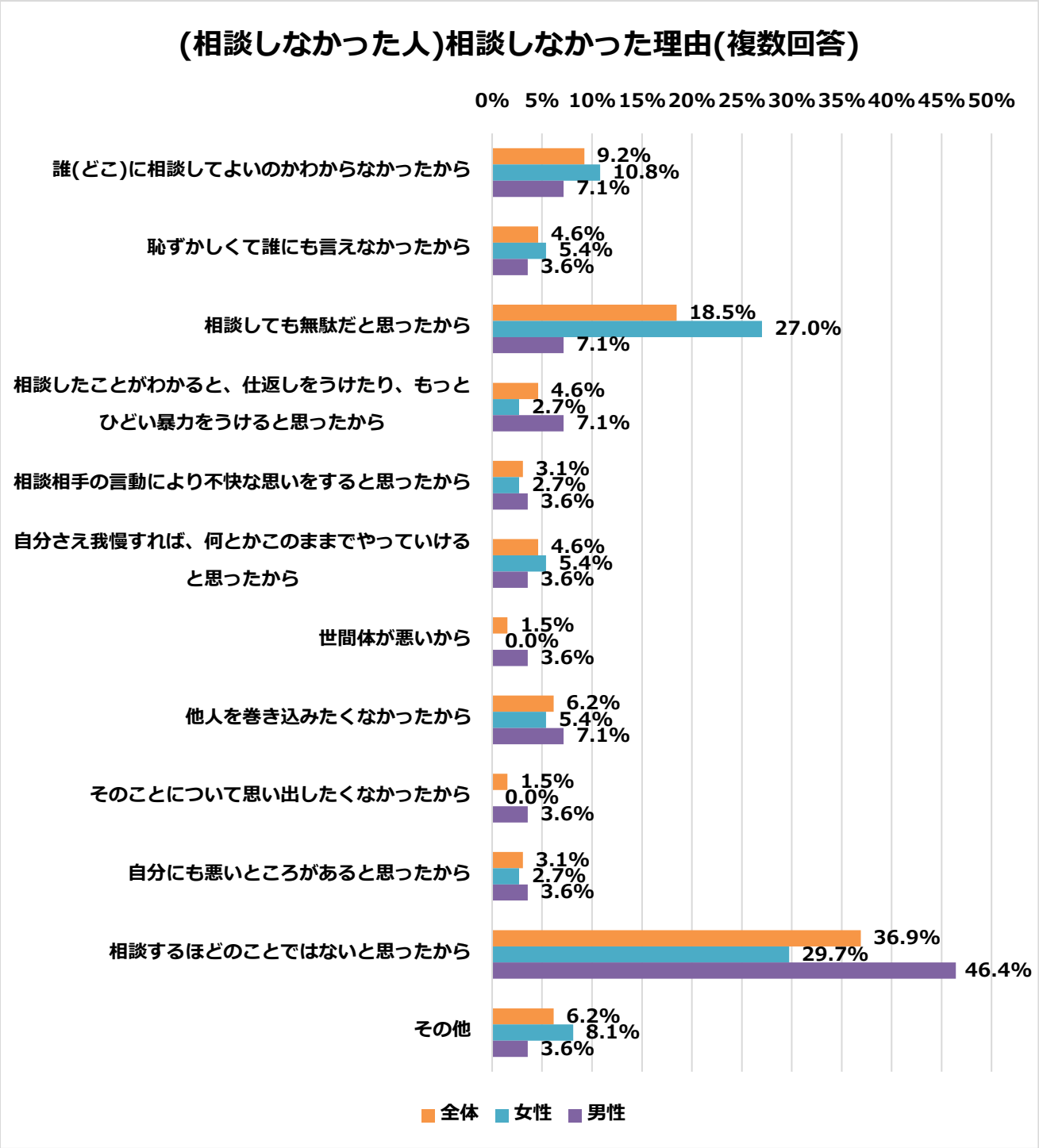
「自分が受けた・経験した（と感じた）」と回答された方は、その時、相手にどのように対応しましたか。（自由記載）

・笑って受け流すなど、特になにもしていない
・たくさんあるので、受け流している
・遠回しに拒否をしたこともあれば、言えずに我慢したこともある。
・近くにいた女性職員が止めに入ってくれた。
・言いたくない、反応をしたくないものに対しては笑って流した
・受け流し、対応はしていない
・聞き流した
・特に気にならなかった。逆に気にしてもらっているくらいに感じた。
・何も答えなかったり、無視したりした。
・冗談半分で言われても、非常にいやな気持になることがあるが、その都度「やめてください」「不愉快です」と言うと神経質な印象を持たれてしまいそうなので、今は受け流しています。また、人によっては、そのような言動をコミュニケーションの一部であると捉えている人もいると思います。人々の前でそのようなことを言われたときに、笑って受け流すのはとても辛いです。
・当たり障りのない範囲で回答した
・なにもできなかった。
・特に気になる内容ではなかったので、話を続けた。
・親しい間柄だったので気に留めなかった
・自然な返答になるよう努めました。
・お礼を述べました。
・不快な顔をした
・特に何もしていない。
・聞き流しました。
・特別な対応はなし。気にしていない。
・特になにもしなかった
・特に気にならない。
・日常的に平然と上席の職員によるセクハラが行われており、言葉にならない。セクハラは許されないことだが、訴えれば、自分が報復されることも恐れ、何もできなかった。今も報復に恐怖を覚える。
・加害者は、職員でなく市民の方
・愛想笑いをした
・笑ってごまかした。
・受け流した
・（エ）に関して、何度も言われるので、失礼である旨をはっきり伝え、それ以降言われなくなりました。ですが、とても勇気がいることで、それをはっきり言えるまでに数年かかりました。（ウ）は雑談として捉えていたので、いやな気持はありませんでした。

・特に不快に感じたことは無いので何もしていない。
・笑って流した。普通に対応した。
・特に不快ではなかったので、普通に受け答えをした。
・対応しなかった。
・逐一気にしない。（受け流せるレベルだった。）
・普通に回答するか、適当にごまかす。
・やめてほしいと伝えたが、本気で嫌がっているわけではないだろうと言われた。
・普通に会話した（嫌悪感無）。
・今後のこともあり、何も言えなかった。
・はっきりと拒否する
・日常会話と受け止め、普通に返しました。
・普通に返した
・あまりなんとも思わなかった。
・特に何もしていない。


セクシュアル・ハラスメントの相談の有無
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
全体
7.4%
18.5%
74.1%
女性
9.4%
25.0%
65.6%
男性
4.5%
9.1%
86.4%
相談した
相談したかったが、相談できなかった
相談しようとは思わなかった


(相談したと回答した人)誰(どこ)に相談したか(複数回答)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
家族
28.6%
25.0%
33.3%
職場の友人・知人
14.3%
25.0%
0.0%
職場の上司
0.0%
0.0%
0.0%
職場外の友人・知人
42.9%
25.0%
66.7%
政策室　職員担当
14.3%
25.0%
0.0%
市民参加推進課　男女共同参画・文化交流担当
0.0%
0.0%
0.0%
その他の専門機関
0.0%
0.0%
0.0%
その他
0.0%
0.0%
0.0%
全体
女性
男性



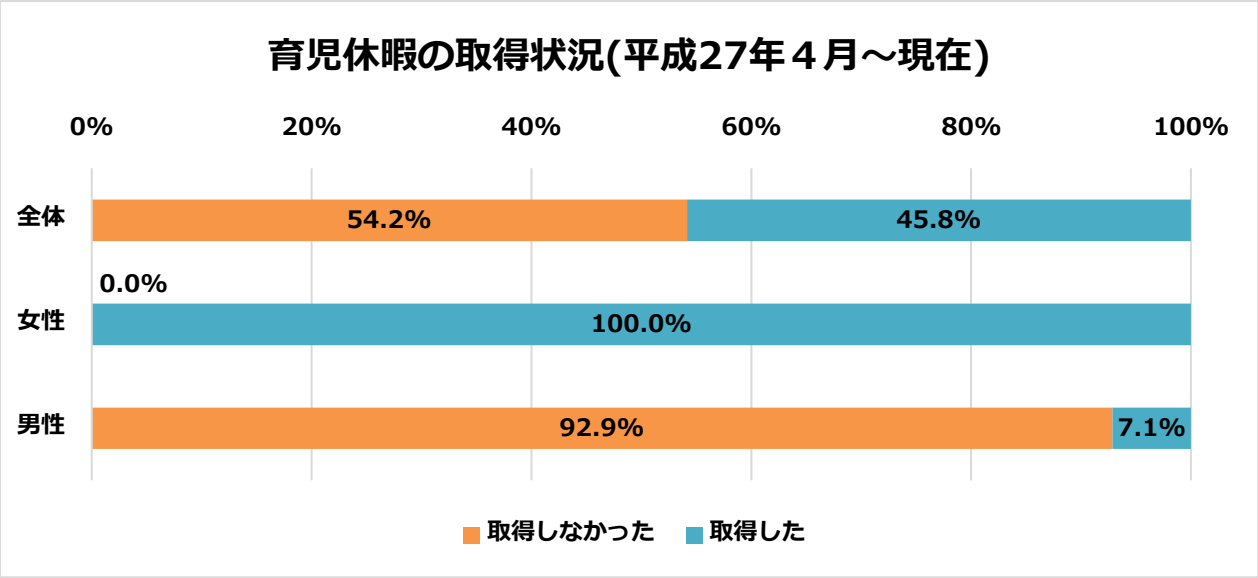
＜集計・分析結果＞

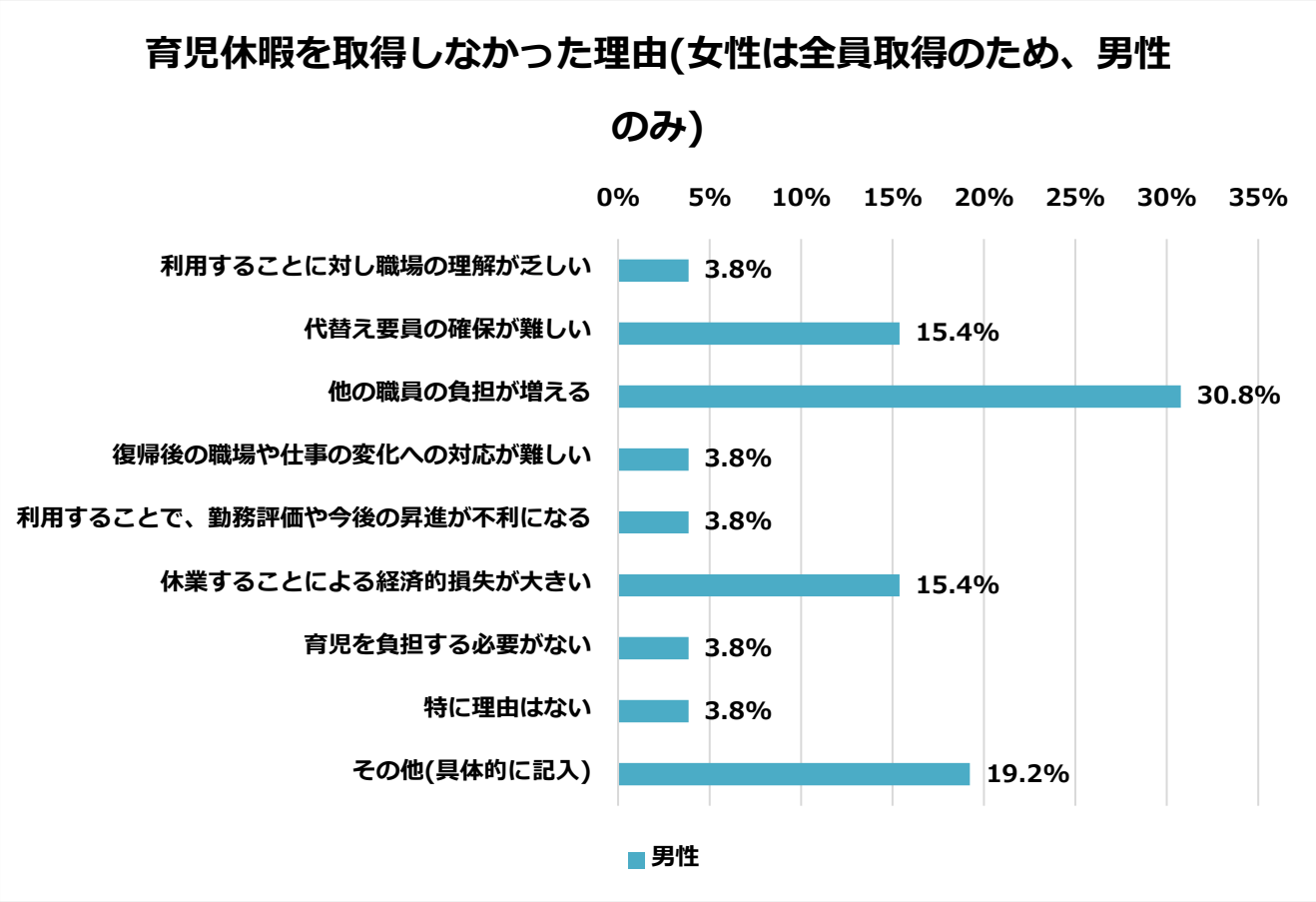
◎セクシュアル・ハラスメントなどを直接経験した(と感じた)人のうち、「相談した」のは7.4%で、９割以上は相談していない。

◎相談した人の相談先は「職場外の友人・知人」(42.9%)、次いで「家族」(28.6%)となっている。

◎相談しなかった理由は「相談するほどのことではないと思ったから」(36.9%)と最も高く、次いで「相談しても無駄だと思ったから」(18.5%)となっている。

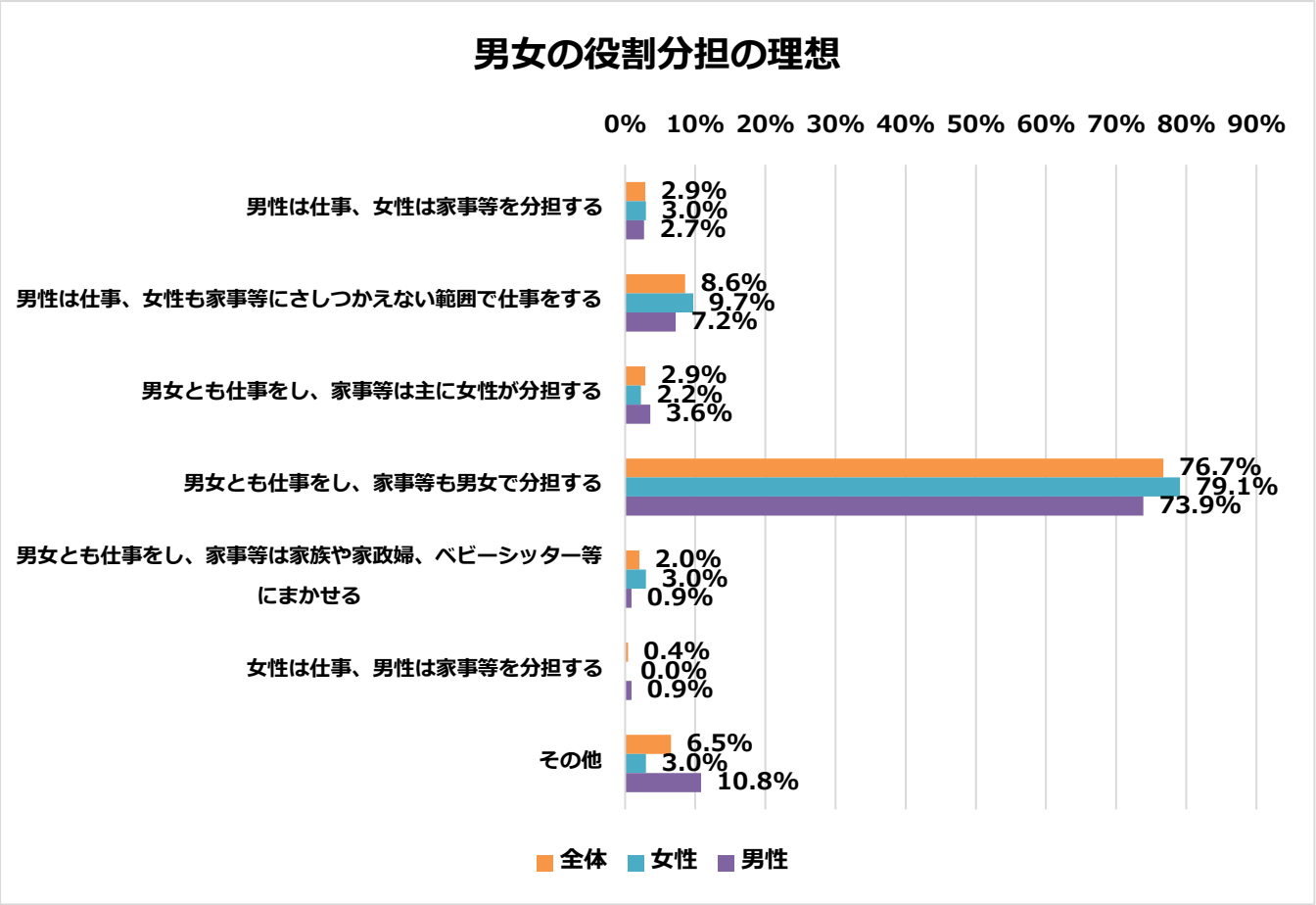
５.仕事と家庭

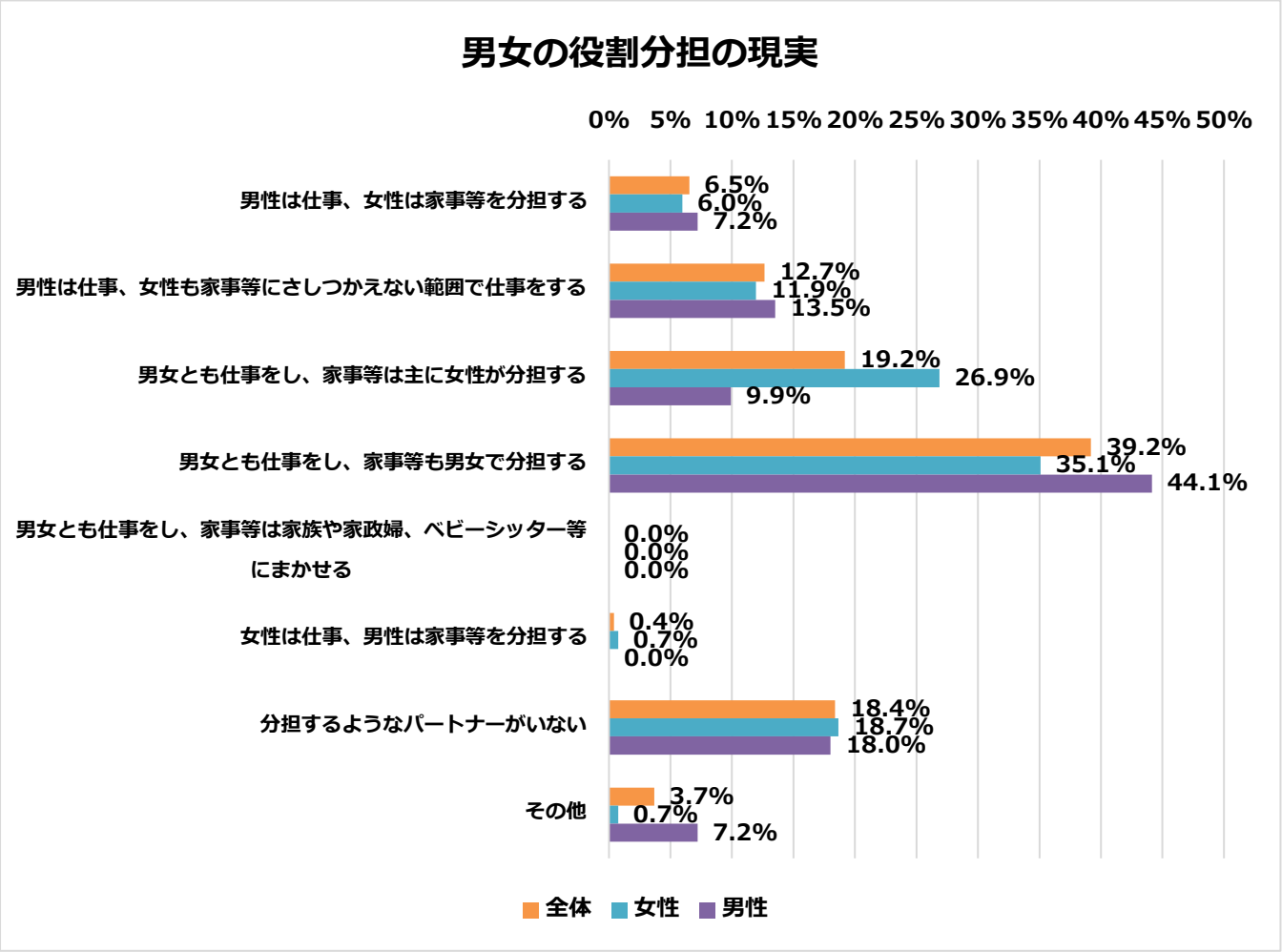




＜集計・分析結果＞

◎育児休暇の取得状況（平成 27 年 4 月から現在）は女性では対象者が 100%取得したのに対して、男性で取得したのは 7.1%であった。取得しなかった理由は、「他の職員の負担が増える」（30.8%）が最も多く、次いで「代替え要員の確保が増える」（15.4%）、「休業することによる経済的損失が大きい」（15.4%）となっている。


男女の役割分担の理想
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90%
男性は仕事、女性は家事等を分担する
2.9%
3.0%
2.7%
男性は仕事、女性も家事等にさしつかえない範囲で仕事をする
8.6%
9.7%
7.2%
男女とも仕事をし、家事等は主に女性が分担する
2.9%
2.2%
3.6%
男女とも仕事をし、家事等も男女で分担する
76.7%
79.1%
73.9%
男女とも仕事をし、家事等は家族や家政婦、ベビーシッター等にまかせる
2.0%
3.0%
0.9%
女性は仕事、男性は家事等を分担する
0.4%
0.0%
0.9%
その他
6.5%
3.0%
10.8%
全体
女性
男性


男女の役割分担の現実
0% 5% 10% 15% 20% 25% 30% 35% 40% 45% 50%
男性は仕事、女性は家事等を分担する
6.5%
6.0%
7.2%
男性は仕事、女性も家事等にさしつかえない範囲で仕事をする
12.7%
11.9%
13.5%
男女とも仕事をし、家事等は主に女性が分担する
19.2%
26.9%
9.9%
男女とも仕事をし、家事等も男女で分担する
39.2%
35.1%
44.1%
男女とも仕事をし、家事等は家族や家政婦、ベビーシッター等にまかせる
0.0%
0.0%
0.0%
女性は仕事、男性は家事等を分担する
0.4%
0.7%
0.0%
分担するようなパートナーがいない
18.4%
18.7%
18.0%
その他
3.7%
0.7%
7.2%
全体
女性
男性

＜集計・分析結果＞

◎「男女の役割分担の理想」では「男女とも仕事をし、家事等も男女で分担する」(76.7%)が最も高くなっている。

◎「男女の役割分担の現実」では「男女とも仕事をし、家事等も男女で分担する」(39.2%)が最も高く、次いで「男女とも仕事をし、家事等は主に女性が分担する」(19.2%)となっている。

６.意見・要望（自由記載）

・上の選択肢でも「男性は～」から質問が始まっていたり、市の出版物でも男性＝力仕事、女性＝エプロンして子どもと一緒など固定観念を植え付けるようなイラストを見ます。そのような小さな積み重ねを崩していかないと、真の男女共同の実現は難しいと思います。
・市役所の職員構成の男女比が半々になってきた。これまで男性職員しか担当してこなかった職場に女性が配属されてきた。みんな頑張っていると頼もしく思える。 男性も一人ひとり個性があるように女性も一人一人違う。違う切り口や視点で新たな発見があるかもしれない。「女性では無理」とひとくくりにしないでほしいと願っている。任命された方は、ぜひ怖がらずにチャレンジしてほしい。
・女性の家事をすべきという風習をなくしていくべき。また、ともに生活する意識を持てるようにしていく風潮をつくることが大切。
・女性の負担が多すぎる
・（アンケートの回答内容について） ・様々なシーンで「男女平等になっているか」の質問があり、どれも不平等であるが「男性優遇」「女性優遇」とは言い切れないものが多い。あえて男性優遇とは選んだが、「不平等ではあるがどちらかが優遇されているとは言えない」という選択肢があったらよかった。
・現代医学では生殖ということを前提にすると男と女の性はどうすることもできないないので、男と女を区別するのではなく、お互いの性を考慮しつつも、基本的人権の改善として事業を進めるべきである。
・ただ単に、今までの社会構造の中で男性が担ってきた役割を女性が担うというだけでは真の男女共同参画には程遠いと感じる。 女性だからとか男性だからという以前に、個々が様々な場面で活躍できる社会構造を構築することが大切であると思います。
・女性は育児、家事、専業主婦というイメージが根強いため、結婚したら家を守るという誤ったイメージに憧れがあるのだと思います。 小・中学校からの教育を見直していくしかないと思います。実際に自分の母親が「女はいい学校に行けなくても大丈夫。」と言っているのを聞いて、いまだに昔の考えが抜けないのだと感じました。
・アンケートの内容を見ても、もっと女性が社会進出を！と言われているように感じるが、女性がみんなそれを望んでいる人ばかりではない。 性別が理由で格差が生じることはいけないが、進みたい方向は男性だろうが女性だろうがそれぞれ。一方向に引っ張られている感を感じてしまうことが多い。
・例えば出産は身体が女性である者しか行えないし、身体が男性である方が体力的に勝る。こういったことを踏まえた「区別」と俗に言う「性別差別」をきちんと理解すべきだと思う。 また、男女共同参画社会の実現のために「啓発」という言葉がよく使用されるが、これまでどのような「啓発」によりどの程度の効果があったのか検証も必要であると思う。

効果（実現への進捗）が薄いのであれば、強制的な制度を設けることも必要。例えば「出産は女性」と前述したが、出産前後の女性は心身ともに疲労しているから男性の育児休業を絶対条件にするなどの措置が必要（共同参画の実現のみならず、女性の育児鬱等の回避にも寄与）。これにより「仕事がまわらない」などの批判が想定されるが、出産は数日でされるものでないのだから、組織として事前に準備できるし、柔軟な人事対応を行えば十分可能。 また、高齢社会にあっては、介護に対する共同参画も実現せねばならない。この問題については、基本的には介護サービスの充実により解決すべきと考えるが、家庭で被介護者を抱えた場合に仕事と両立ができるような人事制度が必要。とりわけ被介護者を抱える者は中堅以上の役職者が多いと想定されることから、柔軟な降格対応なども必要。男女共同参画社会の実現は、職場の強いリーダーシップ（制度設計）によると思う。
・女性活躍を目指すことは重要なことではあるが、結果として、女性の権利主張が男性より優先されては意味のないことだと思います。機会や権利が誰しも平等に得られるのであれば、自然とどの選択でもできるような風潮づくりが必要だと思います。例えば、男性の方で仕事より家庭を優先したいといった際に、仕事も家庭も分担すべきといった風潮は、その方の生きづらさに繋がると思います。
・頑張ってください。
・慢性的な職員の不足によって、特別休暇が取りにくい状況があり、男女問わず特別休暇の取得を前提とした職員配置と取得の働きかけが必要だと感じます。
・個人的な見解であるが、男性と女性では本質的に行動や考え方が異なる部分がある。（例えば、女性はおしゃべりが好きな人もいるが、男性でおしゃべりが好きな人はそこまで多くないと思う。）そういう本質的に異なる部分が男女を平等化するうえで障壁になっているのではないかと感じる。
・何をしたから急激に進むというものでなく、地道に、しかし、あきらめることなくねばり強く進めていくことが大切だと思います。
・男女関係なくやるべきことをやるのみ
・女性の管理職の比率や人数などの数の話ではなく、個人の働き方への希望がなどが尊重されるようになってほしいです。優遇という概念も現在はあまりそぐわない気がしています。
・吉川市内でも早くパートナーシップ制度が導入されてほしいです。
・問 23 について、「見たり聞いたりもしたことがない」という選択肢があるべきだと思う。
・ライフワークバランスの推進、パートナーシップ制度の導入等に踏み込んだ具体的な計画作りが重要だと思います。
・問 25 と 26 で男性が仕事する選択肢が多いことが気になりました。

・男女共同参画を完全に実現することは、今までの日本の歴史を踏まえると、日本人には無理なのではないかと思うこともある。ただし、行政が積極的に動くことで、少しずつでも男女共同参画に向けた風潮が浸透していくのではないか。とは言っても、行政に出来ることには限界があり、民間企業や家庭の深い部分までは入り込めないため、結局のところ、一人一人の意識改革を地道に進めていくしかないと感じる。 ・吉川市役所内の男女共同参画については、職場の雰囲気づくりを最優先して進めていくことが必要である。現在の職場は「男女共に働きにくい環境」になっていると感じる。別の設問で回答したとおり、時間外勤務をすることが当たり前で、出世するための一つのステータスにすらなっている環境では、特に子どもがいる職員はどちらかが家に専念せざるを得ない。（その場合、職場が時間外勤務を求めるのは男性職員になるので、どうしても男性は家庭に関与する機会が減る。）この悪循環を断つためには、幹部となっている男性職員の理解が不可欠である。世界が今どのような主流になっているのか、「男性優位社会」がどれだけ愚かな考え方なのかを真に理解し、幹部職員としての権力を行使して、男女が共に働きやすい職場環境づくりのため、粉骨砕身取り組まなければ、今後もこの環境が改善することはない。
・男性には一度「もし自分が女性だったら」という視点で考えていただきたいです。 妊娠したら？出産したら？昇進については？同僚や部下にかける言葉にも、気づかないうちに差別の欠片が見られるように感じます。
・ご担当されている職員の方、本当におつかれさまです。
・アンケート調査ご苦労様です。今回のアンケートのうち、「男女の優遇」について、回答に悩みました。例えば職場で男性に対し、研修や経験の機会が多いことを優遇と捉えるのか、女性に対し、研修や経験の機会（本人が望まない場合）が少ないことを優遇と捉えるのか・・・。結局「平等」で回答してしまいました。 少しずつ男女共同参画の考え方が広まっていると感じますが、女性自身が、もっと行動や主張できるようになれば良いと思います。