

**「さぬき市男女共同参画プラン」策定に向けての
市職員アンケート調査
－ 報告書 －**

**平成24年10月
香川県 さぬき市**

～ 目 次 ～

I 調査の概要	1
II 回答者の属性	3
1. 性別構成	3
2. 年齢別構成	3
3. 職種	4
4. 雇用形態	5
5. 勤続年数	5
6. 職位	6
7. 未既婚	7
8. 配偶者・パートナーの職業	8
9. 子どもの状況について	9
10. 同居している家族構成	10
III 調査結果	11
【1】職場における男女の地位について	11
1. 男女の地位の平等意識	11
【2】配置・昇進について	15
1. 女性管理職登用時の課題	15
【3】セクシュアル・ハラスメントについて	18
1. セクシュアル・ハラスメントの経験	18
2. セクシュアル・ハラスメント防止に必要と思う取り組み	21
【4】育児・介護環境の整備について	24
1. 育児休業制度利用経験	24
【5】DVについて	26
1. DVに関する内容認知	26
2. DV防止に必要と思う取り組み	27
【6】女性の積極的な活用について	29
1. ポジティブ・アクションの検討・導入について	29
【7】取り組みへの提案について	34
1. 市の取り組みに関する自由記述回答集約結果	34
2. 男女共同参画についての自由記述回答集約結果	40

I 調査の概要

【調査の目的】

「さぬき市男女共同参画プラン」の改定にあたり、市職員の男女共同参画に関する意識や実態、問題点や意見等を調査し、施策を検討する上での基礎資料とすることを目的に実施した。

【調査対象】

市職員

【調査方法】

政策課による配付・回収

【調査時期】

平成 24 年（2012 年）6 月～7 月

【回収結果】

配付数 -----100 件

有効回収数 ----- 93 件

有効回収率 -----93.0%

【聴取項目（大項目）】

- ◇回答者属性
- ◇職場における男女の地位について
- ◇配置・昇進について
- ◇セクシュアル・ハラスメントについて
- ◇育児・介護環境の整備について
- ◇DVについて
- ◇女性の積極的な活用について
- ◇取り組みへの提案について

【報告書の見方について】

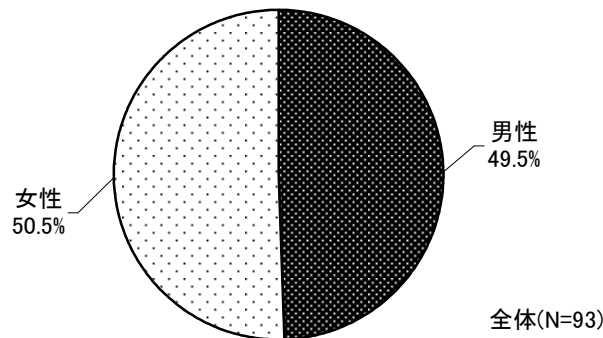
- (1) 集計は小数点以下第2位を四捨五入している。従って回答比率の合計は必ずしも100%にならない場合がある。
- (2) 2つ以上の回答を可能とした(複数回答)質問の場合、その回答比率の合計は100%を超える場合がある。
- (3) 数表、図表、文中に示すNは、比率算出上の基数(標本数)である。全標本数を示す「全体」を「N」、該当数^{*}を「n」で表記している。
- (4) 図表中における年齢別などのクロス集計結果については、該当する属性等の設問に対する無回答者(例えば、年齢別でクロス集計する場合における年齢の無回答者)を除いて表記しているため、属性ごとの基数の合計と全体の基数は同じにならない場合がある。
- (5) 図表中においては見やすさを考慮し、回答割合が極端に少ない数値(例:0.0%、0.1%など)は、図と干渉して見えにくい場合などに省略している場合がある。また、複数回答の図表中においては、見やすさを考慮し、回答割合の高い順に並べ替えて表記している場合がある。
- (6) 設問によっては、平成15年度及び20年度に実施された、同調査との比較を行っている(時系列推移)。その際、図表等の表記は平成15年度調査を「前々回(H15)」、平成20年度調査を「前回(H20)」と略記している。
- (7) この他、個別に参照事項がある場合は、本報告書の該当箇所に適宜記載した。

※(例)問Aで1と回答した人のみが、問Bを答える場合の問Bの基数、あるいはクロス集計における各属性(「男性」や「20歳代」…)など、限定された回答者数

II 回答者の属性

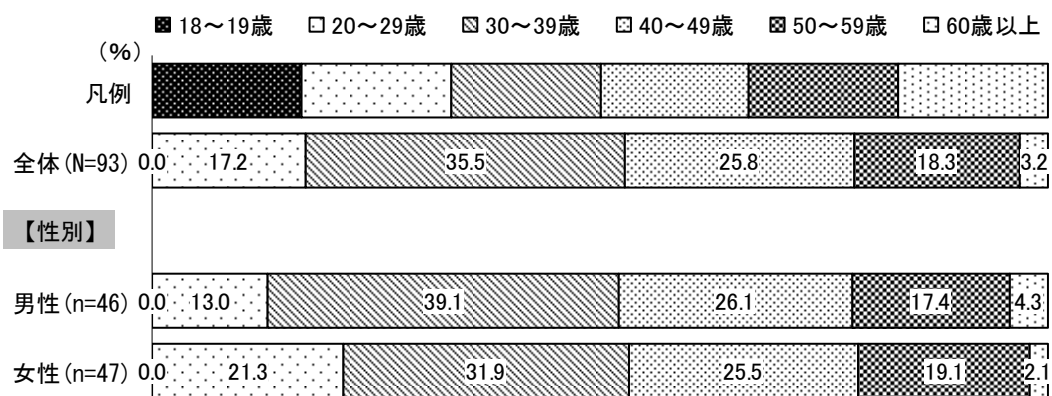
1. 性別構成

回答者の性別構成は、「男性」が49.5%、「女性」が50.5%と、おおむね二分した割合となっている。



2. 年齢別構成

年齢別構成は、「30～39歳」が35.5%の割合を占めて最も高く、次いで「40～49歳」が25.8%、「50～59歳」が18.3%の順となっており、『30～49歳(合計)』で全体の6割(61.3%)を占めている。

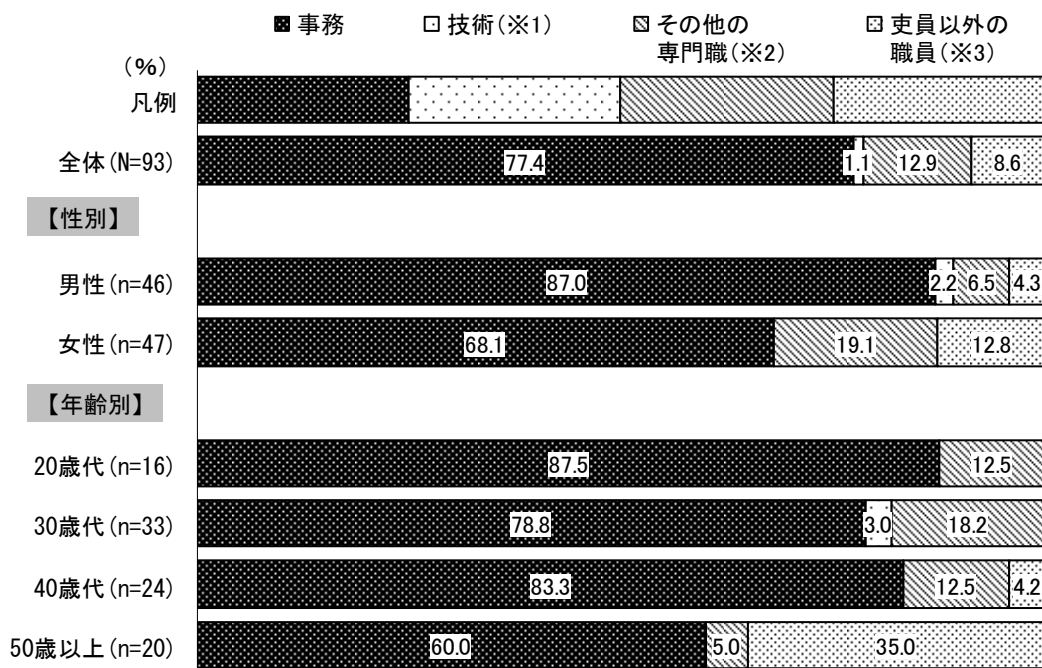


3. 職種

職種は、「事務」の割合が 77.4%と大半を占めているが、次いで「その他の専門職（保健師・看護師・保育士など）」が 12.9%、「吏員以外の職員（主事補・管理員・調理師など）」（8.6%）の順となっている。

性別では、男性は女性に比べ「事務」の割合が高く 9 割近くを占める。女性は「その他の専門職（保健師・看護師・保育士など）」や「吏員以外の職員（主事補・管理員・調理師など）」が男性を上回っている。

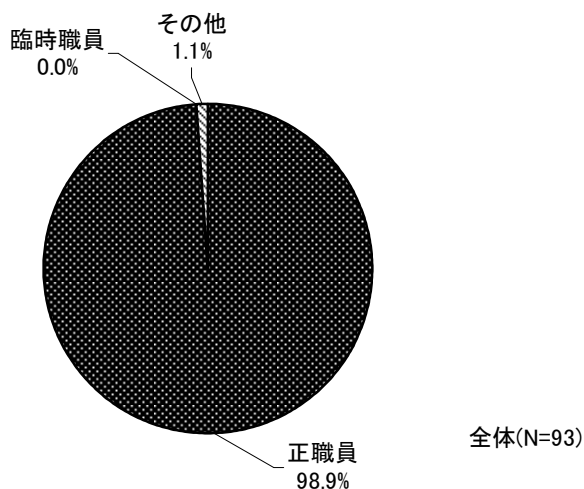
年齢別では、50 歳以上において「吏員以外の職員（主事補・管理員・調理師など）」の割合が他の年齢層に比べ高くなっている。



※1 土木・建築・機械など
 ※2 保健師・看護師・保育士など
 ※3 主事補・管理員・調理師など

4. 雇用形態

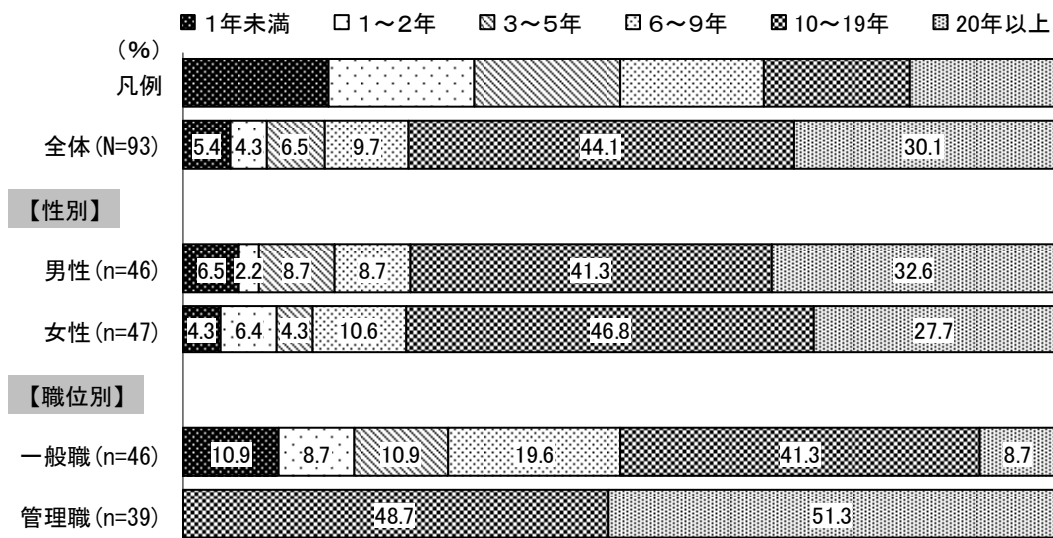
雇用形態は、98.9%とほとんどが「正職員」である。



5. 勤続年数

勤続年数は、「10～19年」の割合が44.1%と最も高く、「20年以上」が30.1%でそれに続き、これら「10年以上（合計）」で全体の7割以上（74.2%）を占めている。

性別では、男性で「20年以上」の割合がやや高いが、大きな差は目立たない。職位別では、管理職の場合「10～19年」と「20年以上」でほぼ二分している。



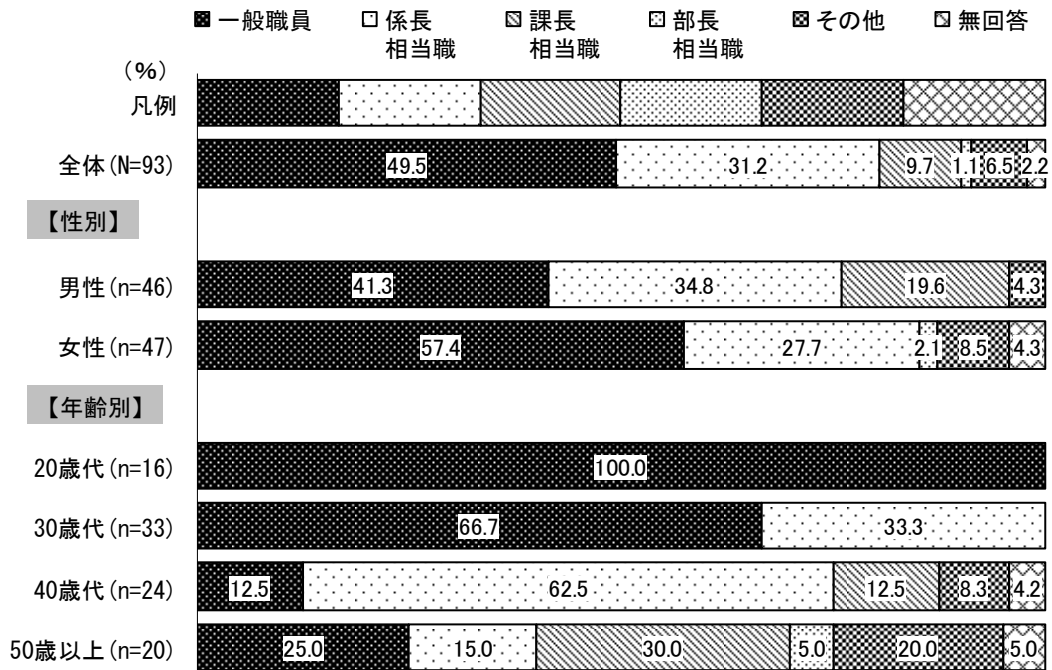
注：職位別クロス集計における「管理職」(n=39)は、「係長相当職」「課長相当職」「部長相当職」の小計(本報告書においては以下同様)。

6. 職位

職位は、「一般職員」の割合が 49.5%とほぼ半数を占め、次いで「係長相当職」が3割(31.2%)、以下「課長相当職」(9.7%)、「部長相当職」(1.1%)の順となっている。

性別では、男性は女性に比べ「係長相当職」や「課長相当職」の割合が高く、女性は「一般職員」が男性を大きく上回る。

年齢別では、40歳代では「係長相当職」、50歳以上では「課長相当職」の割合がそれぞれ他の年齢層に比べ高くなっている。

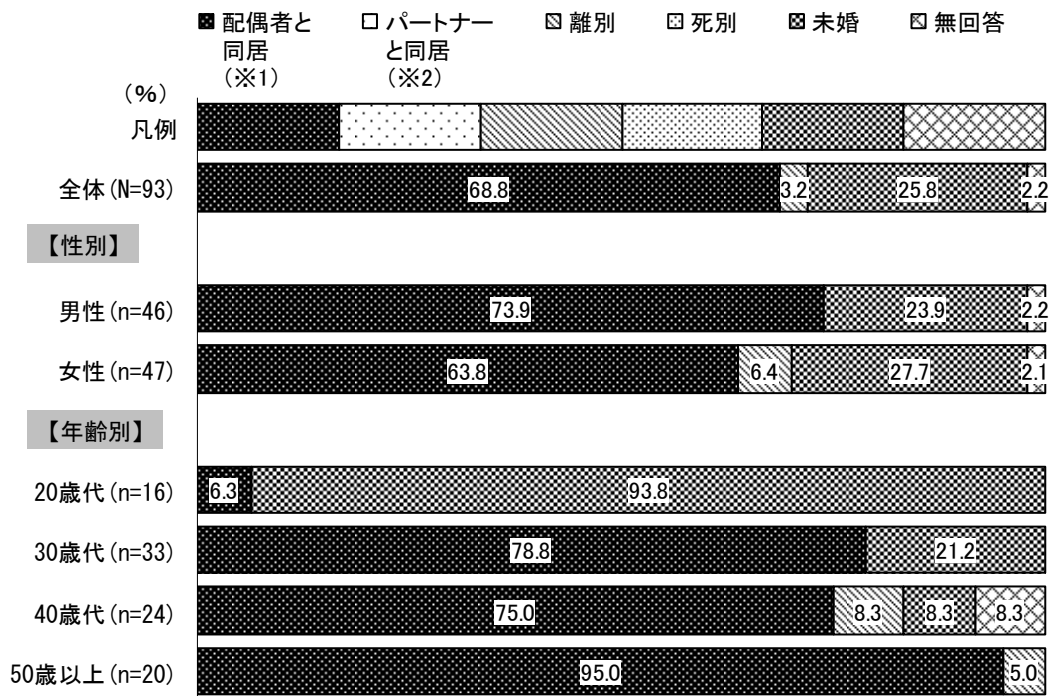


7. 未既婚

未既婚については、「婚姻届を出して配偶者と暮らしている」割合が約7割（68.8%）を占め最も高く、以下「未婚」（25.8%）が続く。

性別では、男性で「婚姻届を出して配偶者と暮らしている」がやや高く、女性は「離別」「未婚」が男性をやや上回る。

年齢別では、20歳代は「未婚」が大半を占めるが、30歳以上では「婚姻届を出して配偶者と暮らしている」が中心となる。



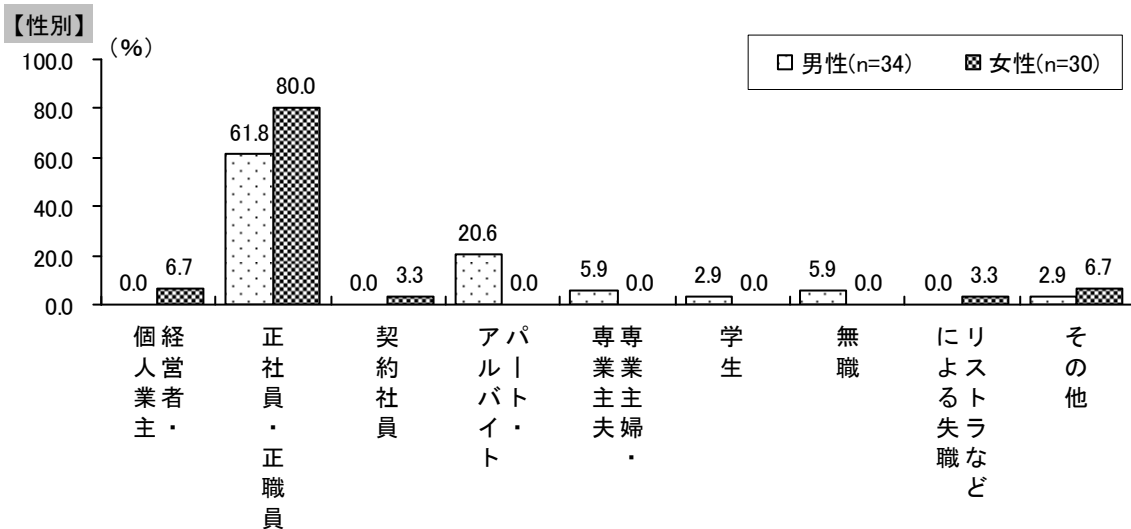
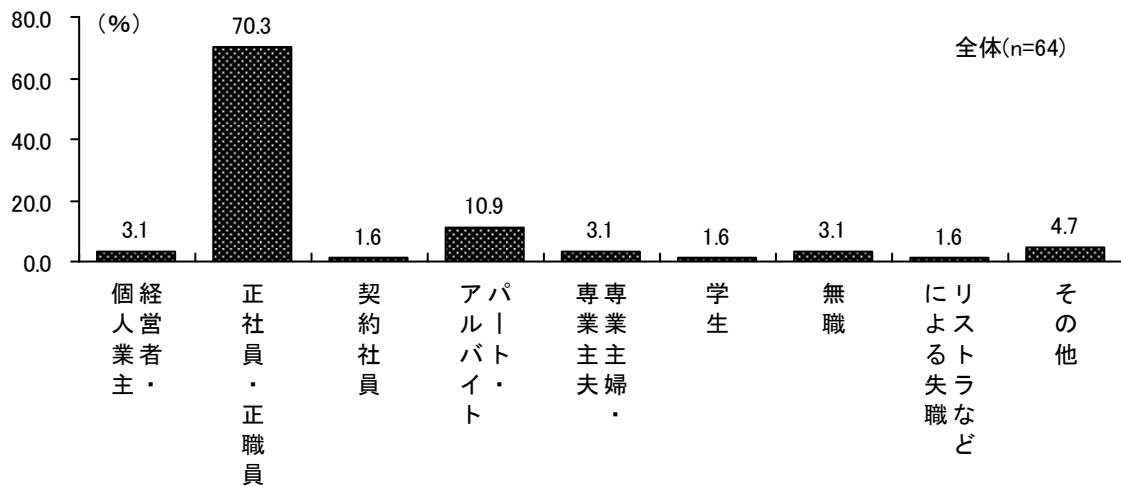
※1 婚姻届を出して配偶者と暮らしている

※2 婚姻届は出していないがパートナーと暮らしている

8. 配偶者・パートナーの職業

配偶者・パートナーの職業については、「正社員・正職員」の割合が70.3%と最も高く、次いで「パート・アルバイト」(10.9%)などの順となっている。

性別でみると、回答者本人が男性の場合の配偶者(妻)・パートナーの職業は「正社員・正職員」「パート・アルバイト」などの割合が高くなっており、回答者本人が女性の場合の配偶者(夫)・パートナーの職業は「正社員・正職員」あるいは「経営者・個人業主」の割合が高くなっている。

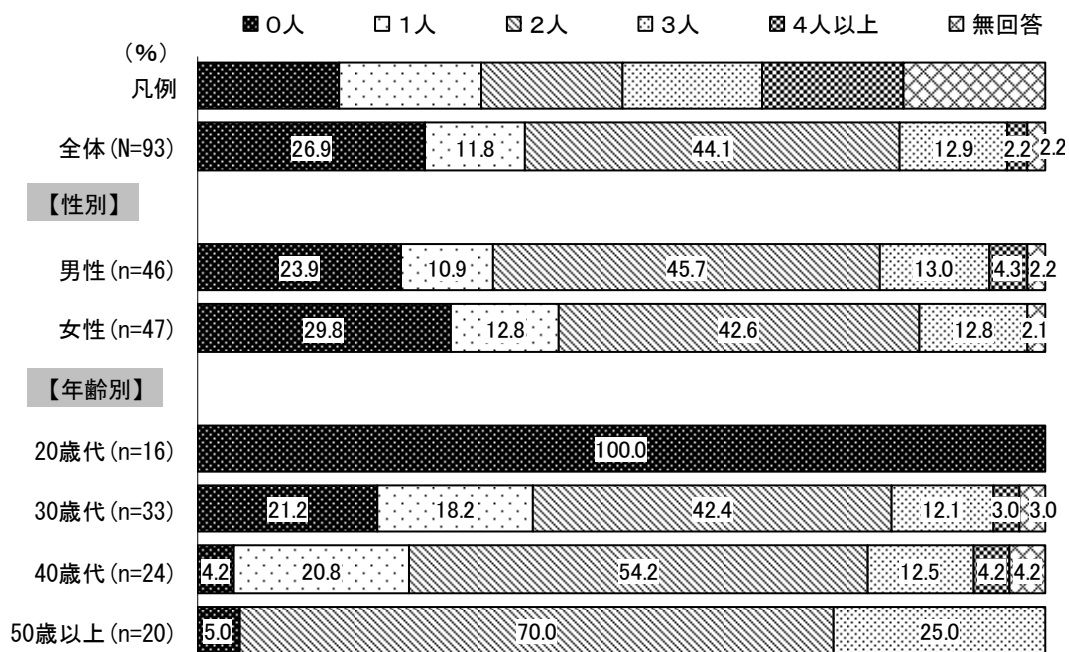


注：図中「無回答」は省略している

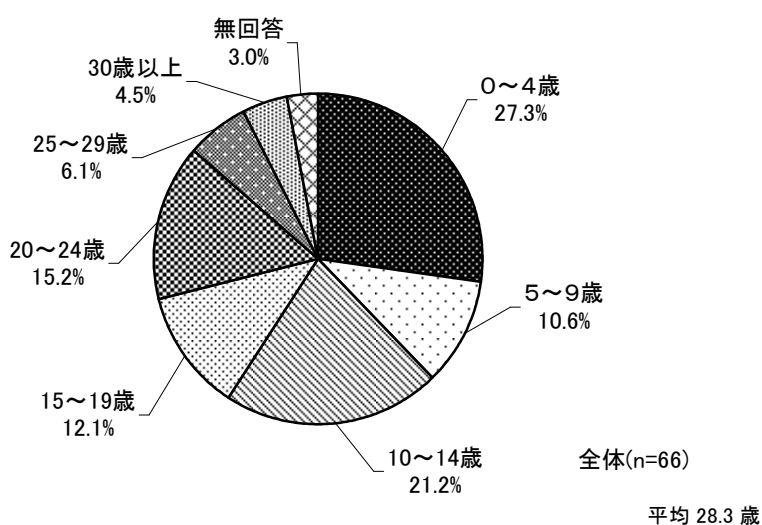
9. 子どもの状況について

子どもの数については、「2人」の割合が44.1%と最も高く、次いで「3人」(12.9%)、「1人」(11.8%)と続き、「0人」(子どもはいない)は26.9%みられた。

性別では、女性で「0人」(子どもはいない)割合が男性に比べやや高く、年齢別では30歳代では「0人」が2割程度を占めるが、「2人」の割合も高く、40歳以上になると、各年齢層とも「2人」の割合が最も高い。



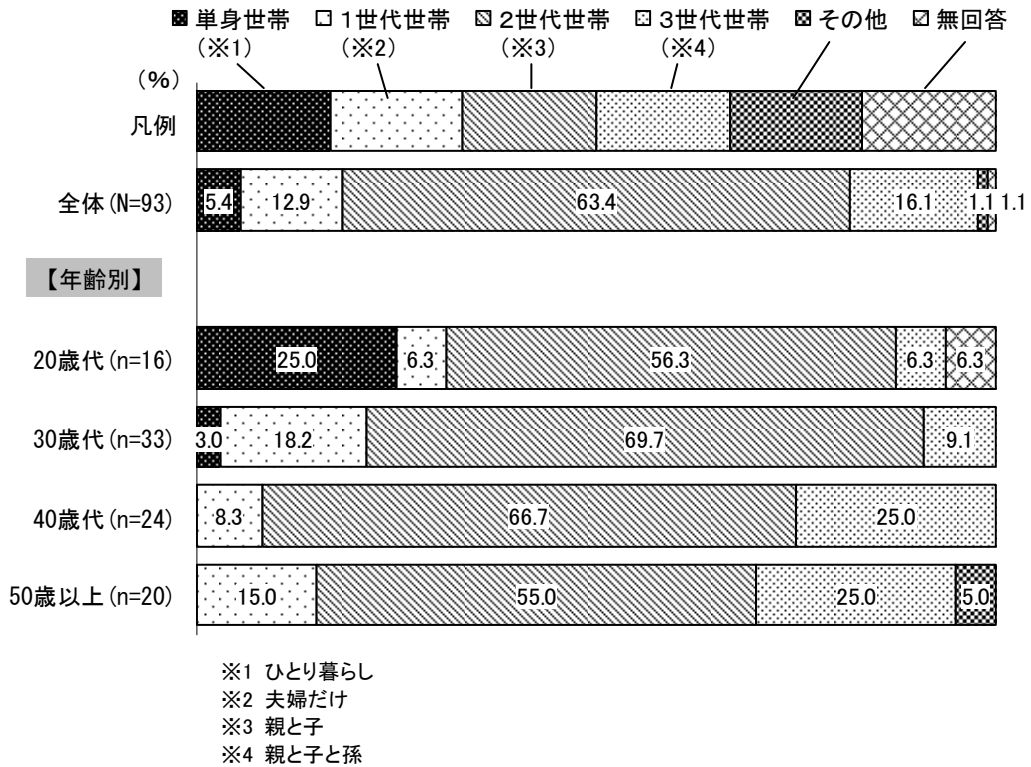
末子の年齢については、「0～4歳」の割合が27.3%と最も高く、次いで「10～14歳」(21.2%)、「20～24歳」(15.2%)、「15～19歳」(12.1%)の順となっている。年少人口にあたる『14歳以下(合計)』で、全体の約6割(59.1%)を占めている。



10. 同居している家族構成

同居している家族構成については、「2世代世帯（親と子）」の割合が63.4%と最も高く、次いで「3世代世帯（親と子と孫）」（16.1%）、「1世代世帯（夫婦だけ）」（12.9%）の順となっている。

30～40歳代では他の年齢層に比べ「2世代世帯（親と子）」が中心で、年齢が上がるほど「3世代世帯（親と子と孫）」の割合が増える傾向にある。



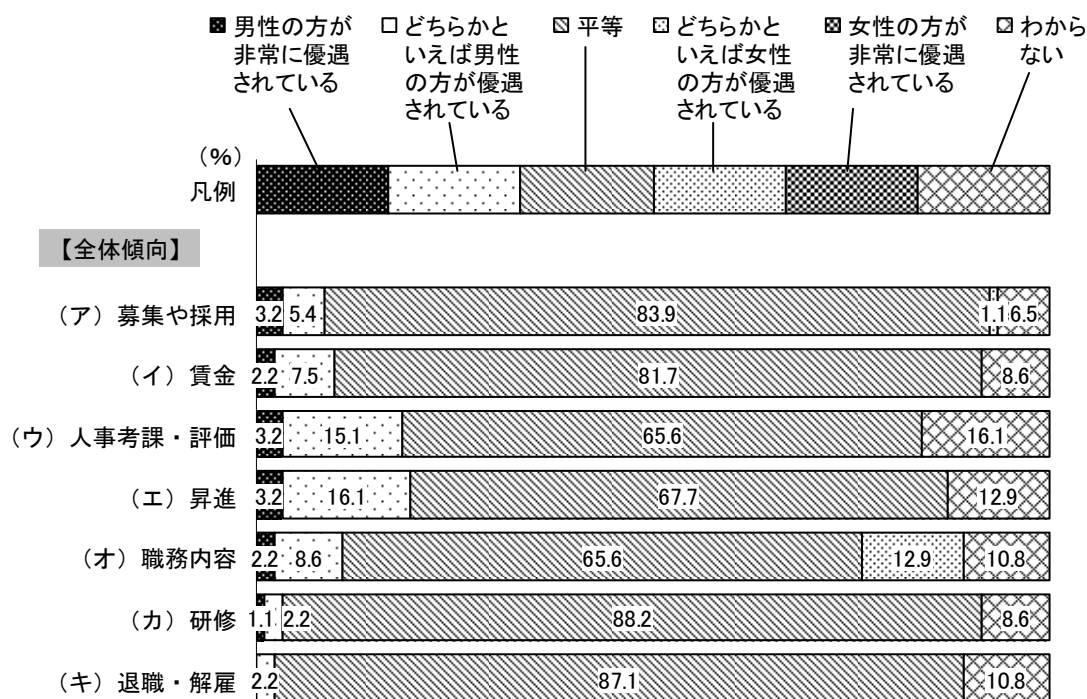
Ⅲ 調査結果

【1】職場における男女の地位について

1. 男女の地位の平等意識

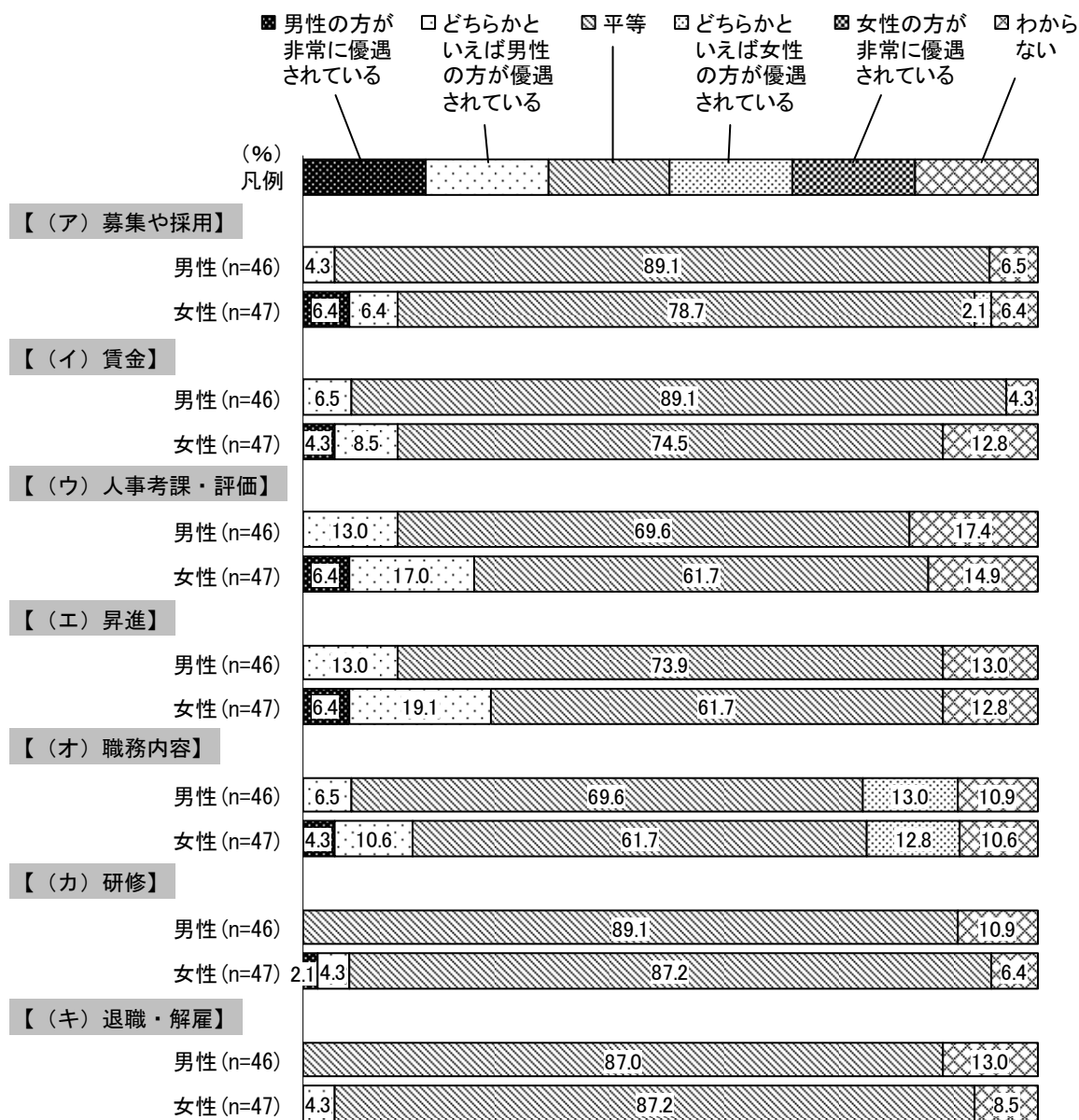
問1. あなたは、現在の職場での男女の扱いについて、平等になっていると思いますか。(ア)～(ク)それぞれについて1～6の中から1つずつ選んで○印をつけてください。

全体では、すべての分野において、「平等」の割合が大半を占めている。『男性優遇^注』の割合が高い項目としては、「(ウ) 人事考課・評価」(18.3%)、「(エ) 昇進」(19.3%)、「(オ) 職務内容」(10.8%)などがあげられる。『女性優遇^注』については「(オ) 職務内容」(12.9%)で『男性優遇』を上回っている。



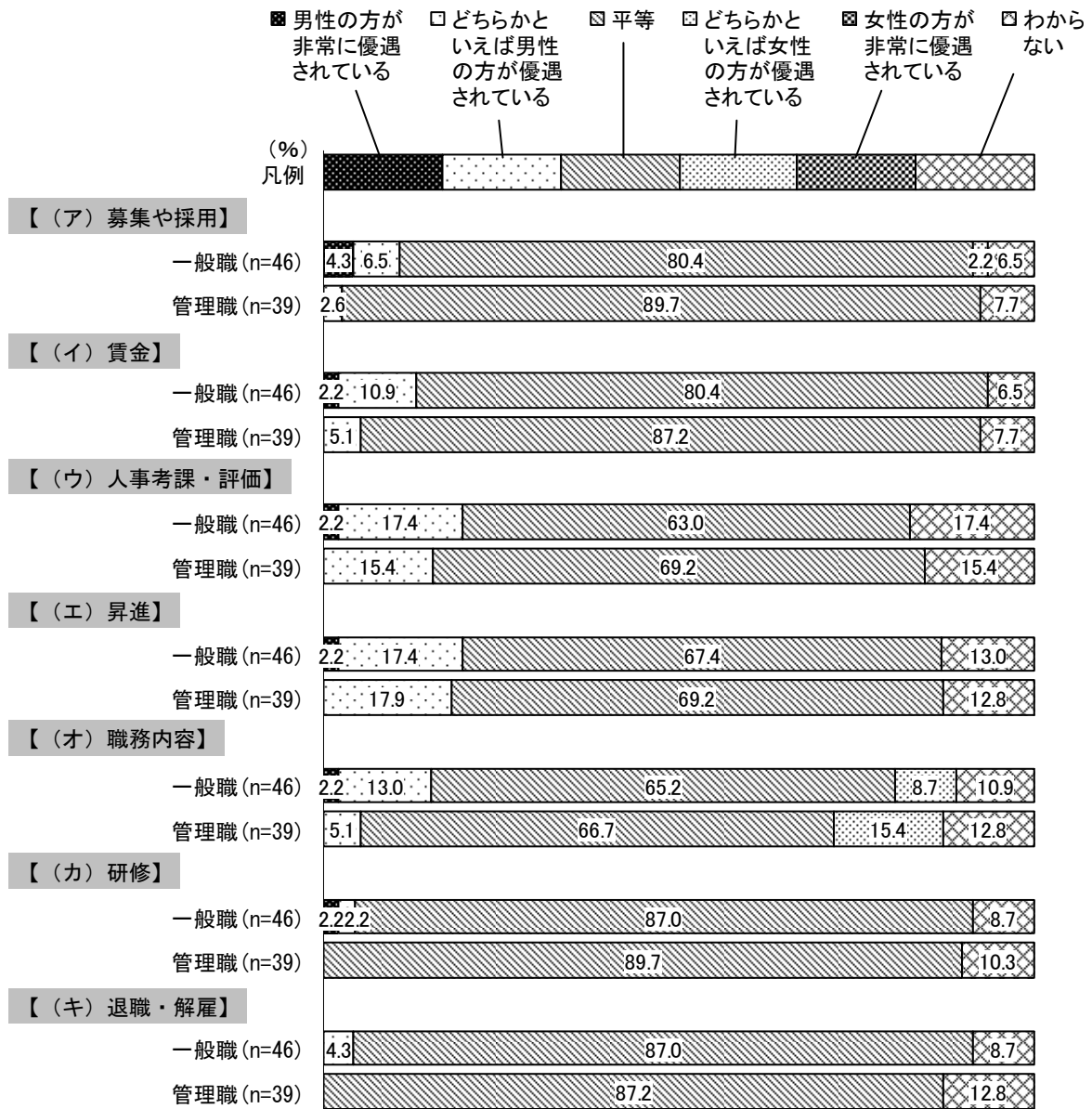
注:「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせて『男性優遇』、「女性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」を合わせて『女性優遇』とする。

性別では、すべての項目において、女性が『男性優遇』と考える割合が高く、特に「(ウ) 人事考課・評価」「(エ) 昇進」などで目立っている。

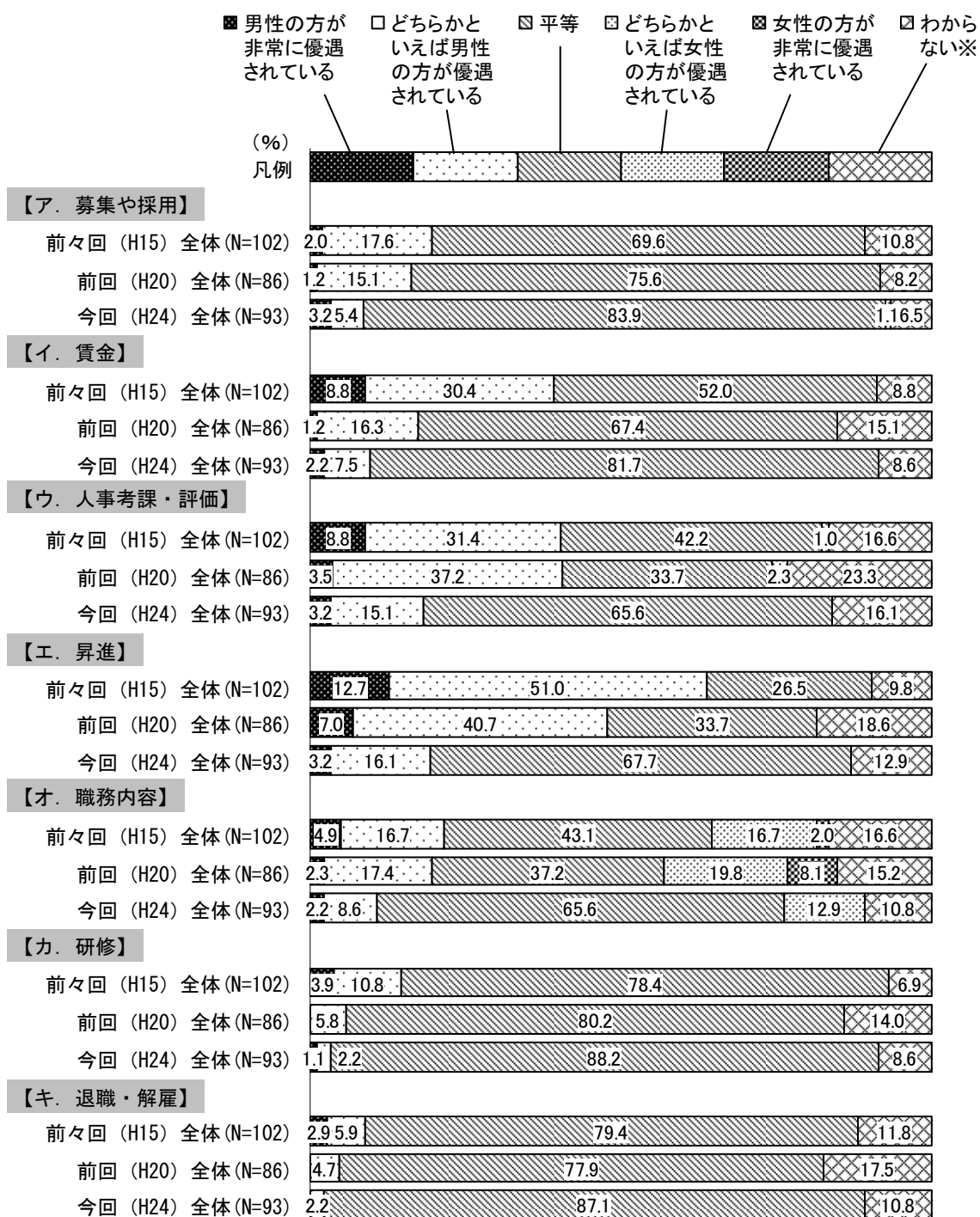


職位別では、すべての項目において、一般職が『男性優遇』と考える割合が管理職を上回っており、特に「(ウ) 人事考課・評価」「(エ) 昇進」などで目立っている。

管理職は、「(オ) 職務内容」で『女性優遇』意識の割合が高い。



【参考／時系列推移】



※「無回答」を含む

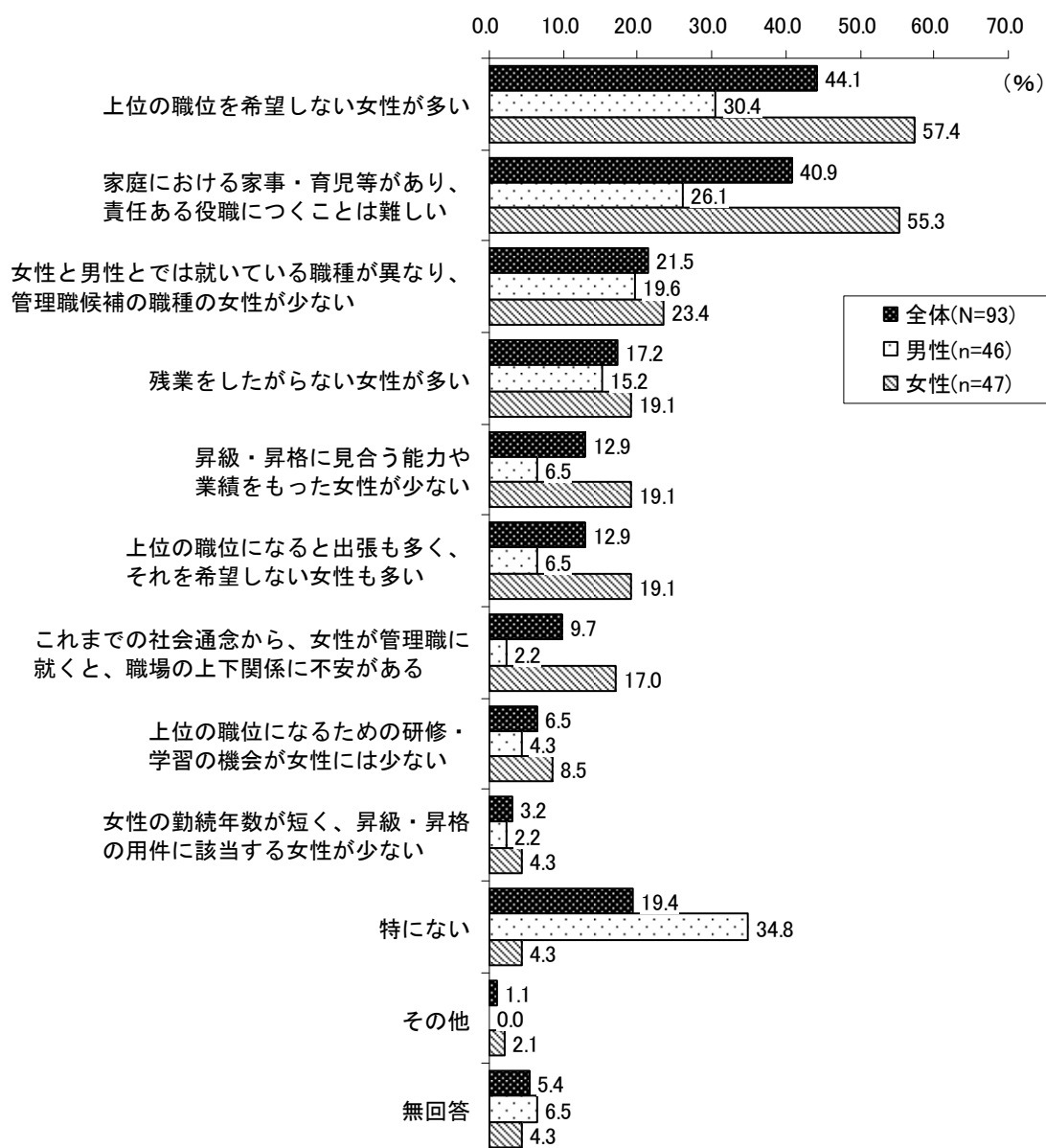
【2】配置・昇進について

1. 女性管理職登用時の課題

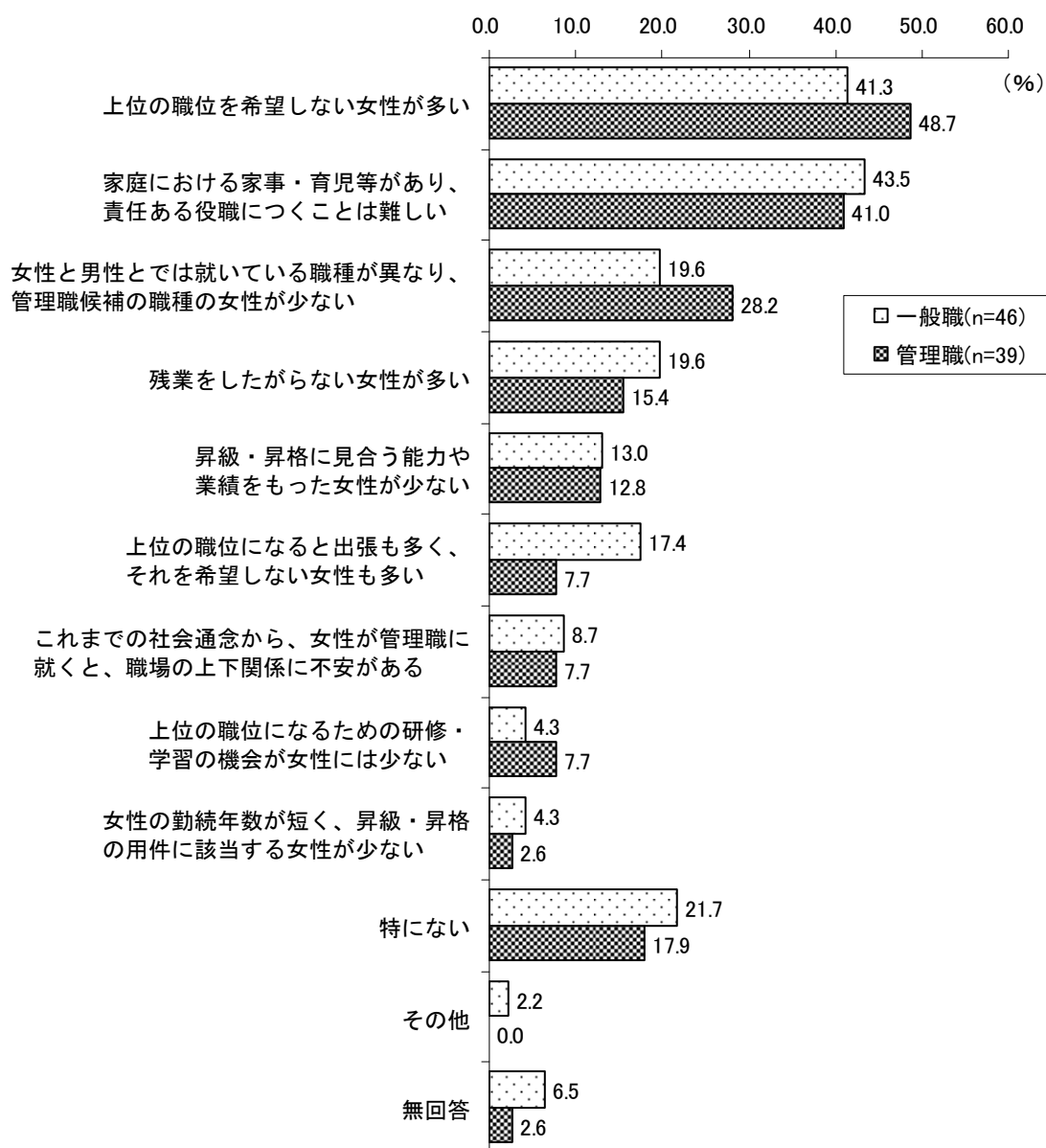
問2. あなたは、女性を管理職に登用する場合に、課題になると思うことはありますか。現在の立場にとらわれず、職場の状況やあなたのお考えで、次の中から、あてはまるものすべてに○印をつけてください。

女性管理職登用時の課題については、「上位の職位を希望しない女性が多い」の割合が44.1%と最も高く、次いで「家庭における家事・育児等があり、責任ある役職につくことは難しい」(40.9%)、「女性と男性とでは就いている職種が異なり、管理職候補の職種の女性が少ない」(21.5%)、「残業をしたがらない女性が多い」(17.2%)の順となっている。

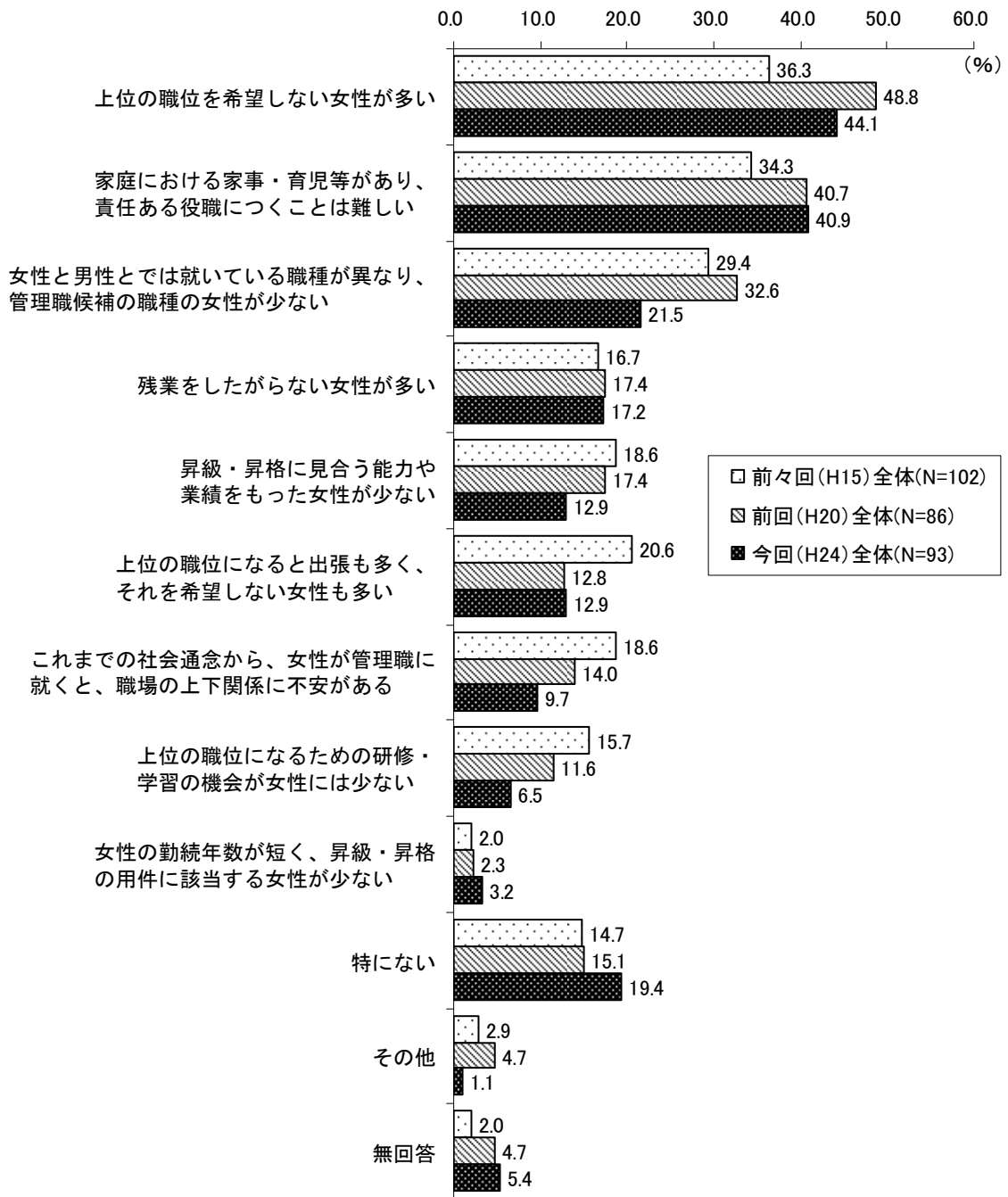
性別では、特に女性において「上位の職位を希望しない女性が多い」「家庭における家事・育児等があり、責任ある役職につくことは難しい」「昇級・昇格に見合う能力や業績をもった女性が少ない」など、多くの項目で男性の割合を上回っている。



職位別でみると、一般職は管理職に比べ「残業をしたがらない女性が多い」「上位の職位になると出張も多く、それを希望しない女性も多い」などの割合が高く、管理職は「上位の職位を希望しない女性が多い」「女性と男性とでは就いている職種が異なり、管理職候補の職種の女性が少ない」「上位の職位になるための研修・学習の機会が女性には少ない」などで一般職を上回っている。



【参考／時系列推移】



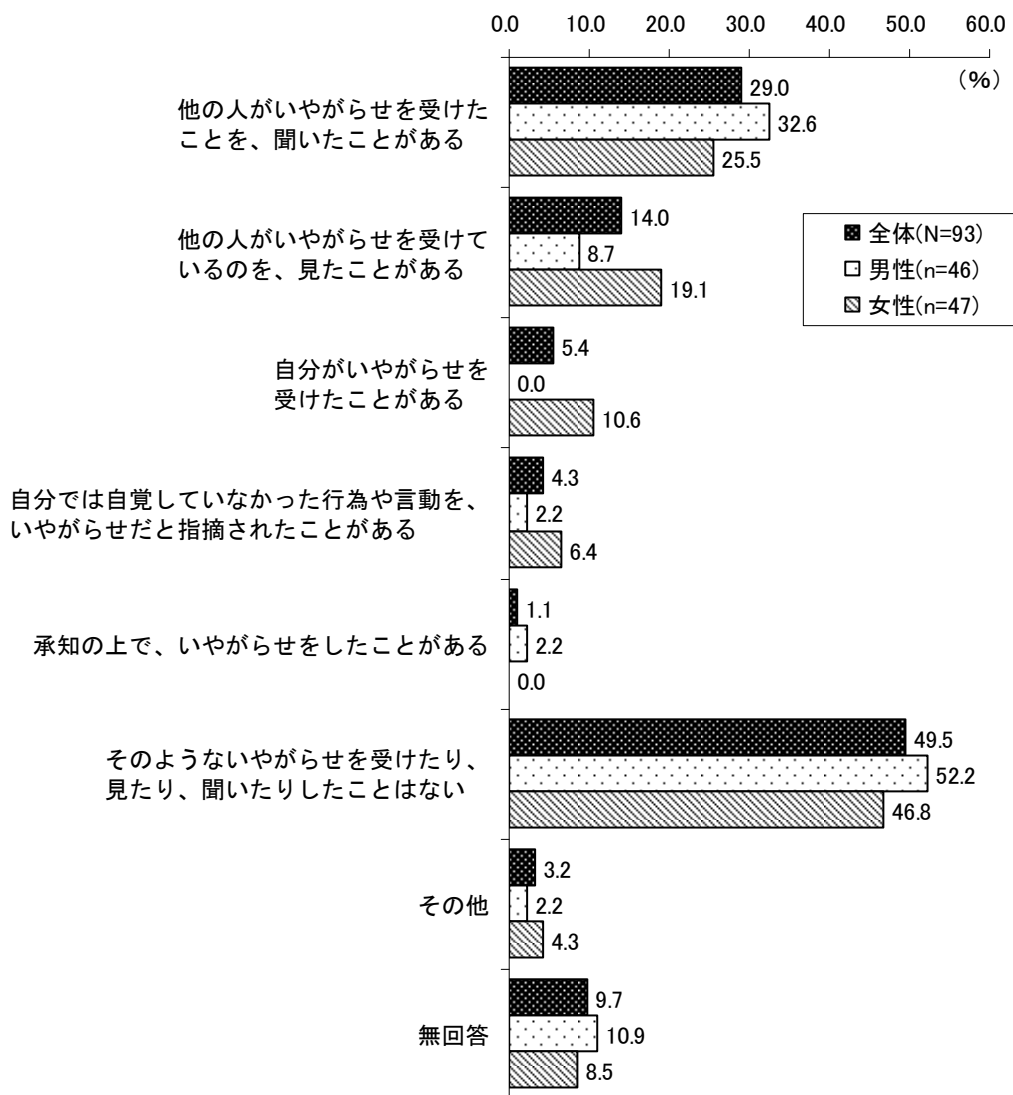
【3】セクシュアル・ハラスメントについて

1. セクシュアル・ハラスメントの経験

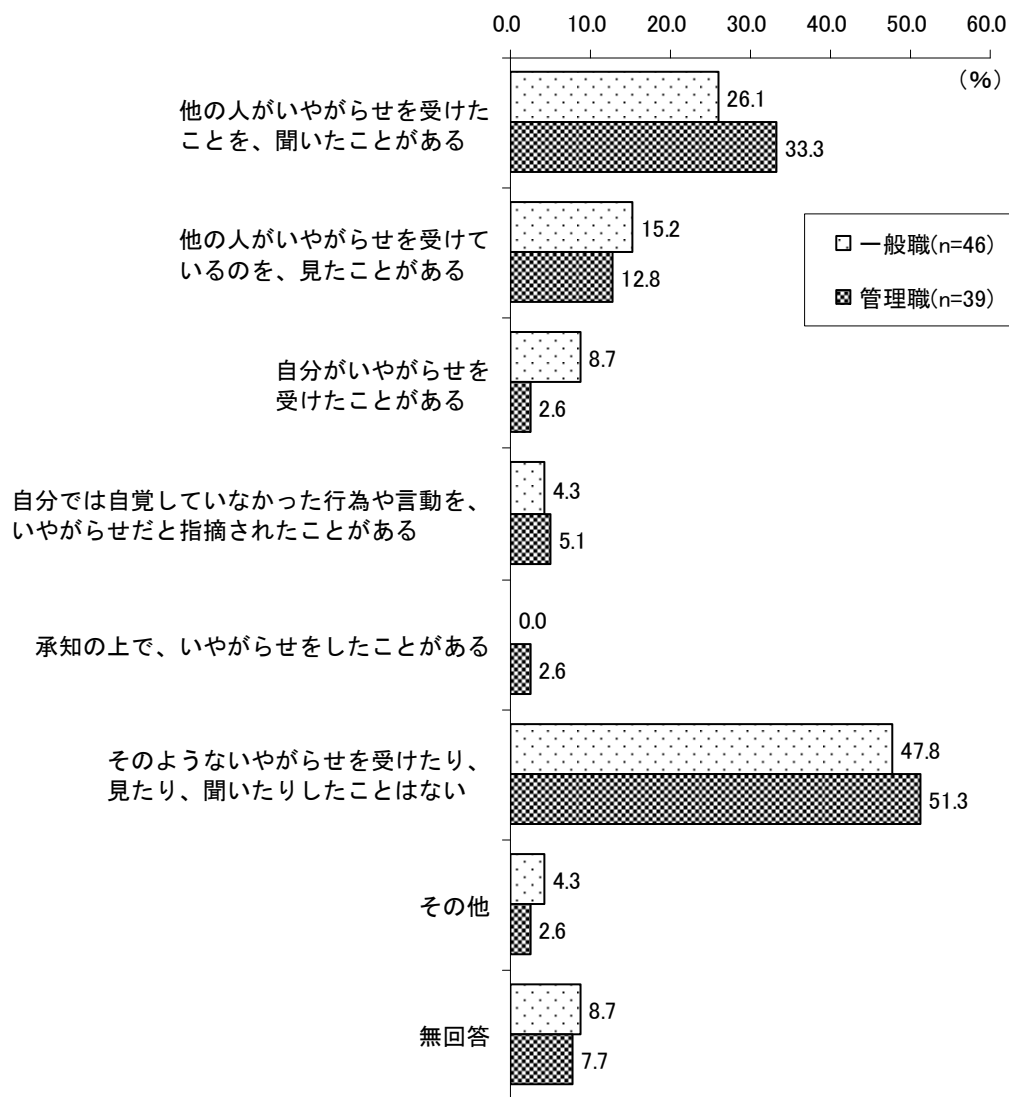
問3. 現在の職場において、セクシュアル・ハラスメント(性的いやがらせ)はありますか。次の中から、あてはまるものすべてに○印をつけてください。(被害者は女性に限定していません。)

セクシュアル・ハラスメントの経験については、「そのようないやがらせを受けたり、見たり、聞いたりしたことはない」が49.5%であることから、およそ半数近くに何らかの経験があるとみられる。内容は「他の人がいやがらせを受けたことを、聞いたことがある」の割合が29.0%と最も高く、次いで「他の人がいやがらせを受けているのを、見たことがある」(14.0%)、「自分がいやがらせを受けたことがある」(5.4%)の順となっている。

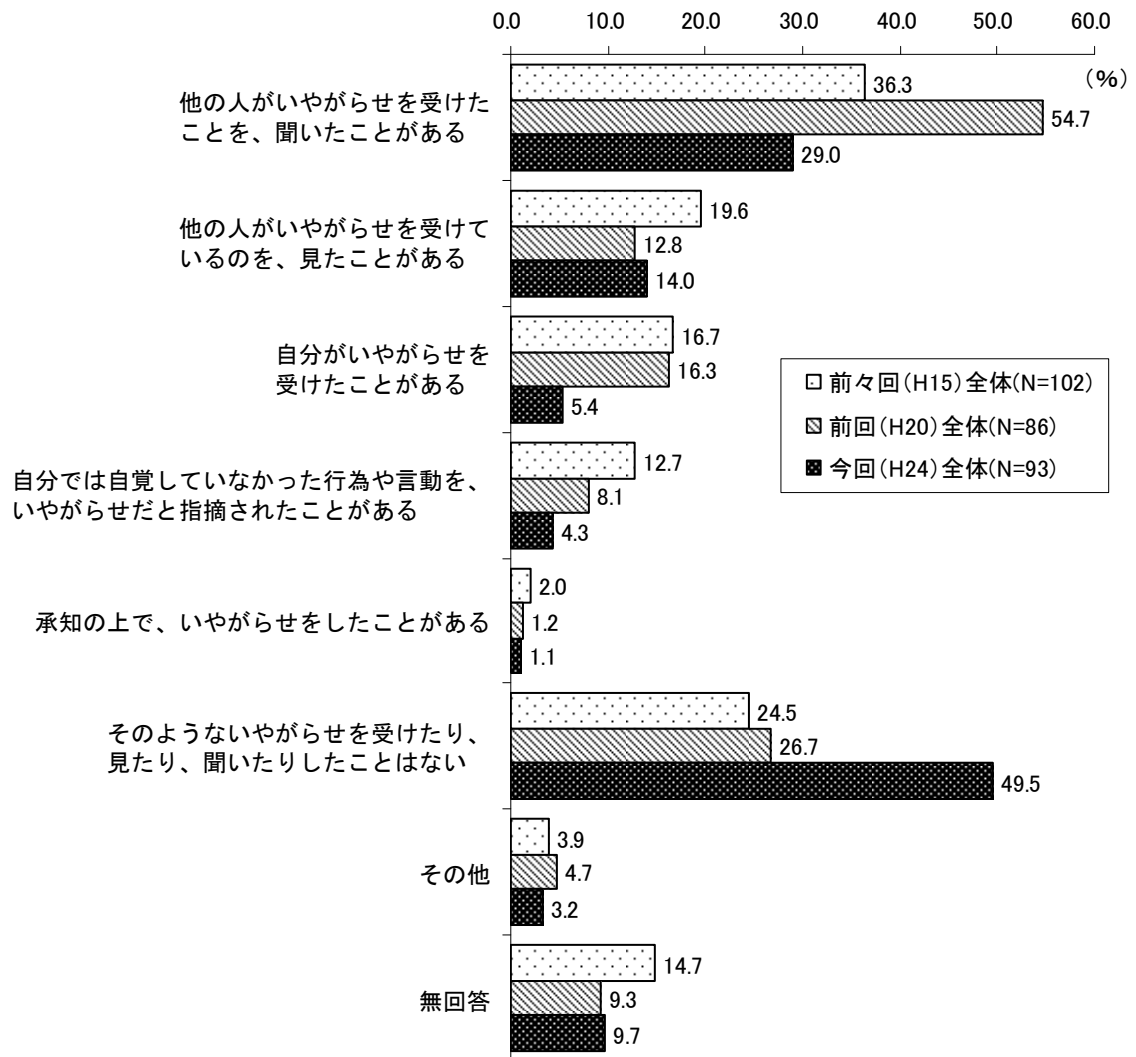
性別では、男性は女性に比べ「他の人がいやがらせを受けたことを、聞いたことがある」「そのようないやがらせを受けたり、見たり、聞いたりしたことはない」などの割合が高く、女性は「他の人がいやがらせを受けているのを、見たことがある」「自分がいやがらせを受けたことがある」などで男性を上回っている。



職位別では、一般職は管理職に比べ「他の人がいやがらせを受けているのを、見たことがある」「自分がいやがらせを受けたことがある」などの割合が高く、管理職は「他の人がいやがらせを受けたことを、聞いたことがある」「そのようないやがらせを受けたり、見たり、聞いたりしたことはない」などが高くなっている。



【参考／時系列推移】

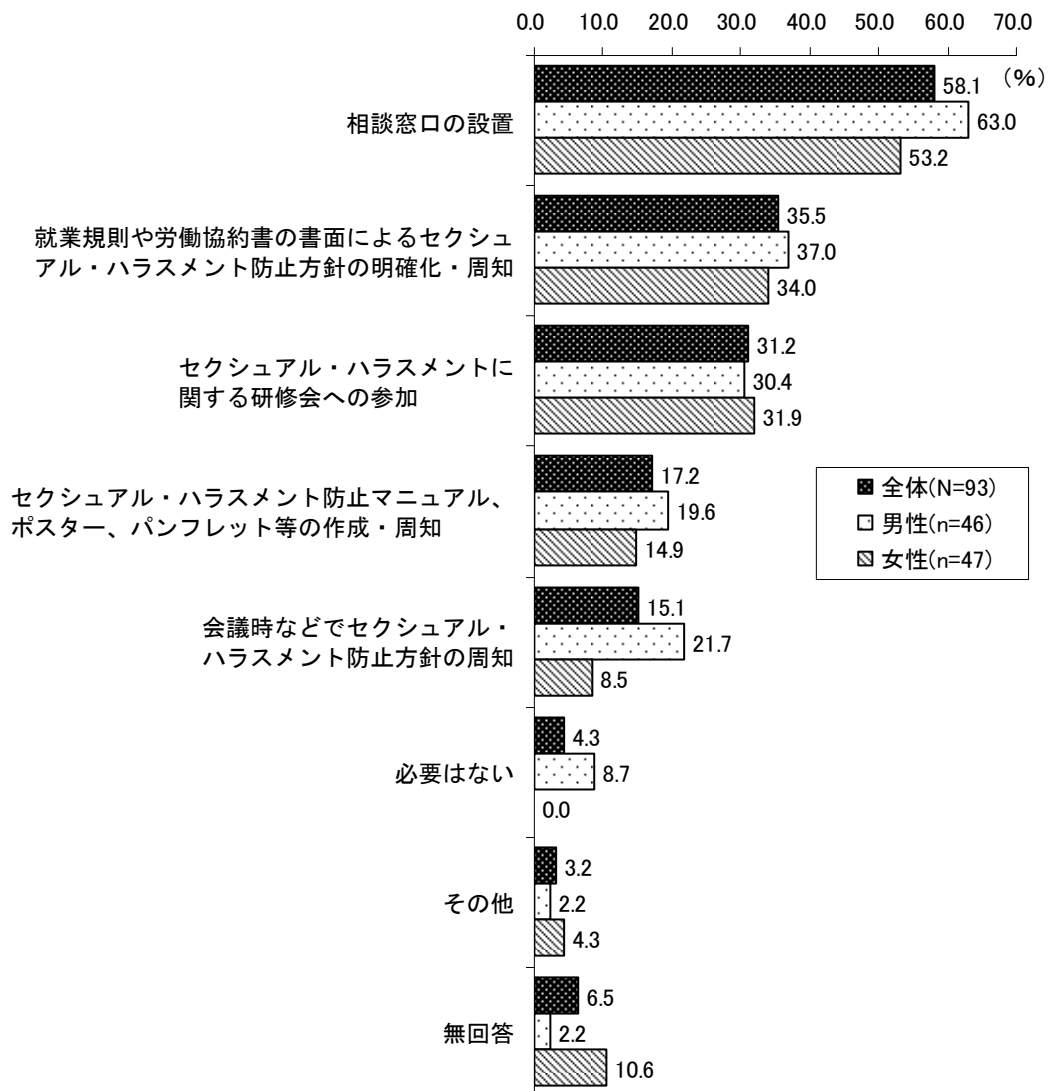


2. セクシュアル・ハラスメント防止に必要と思う取り組み

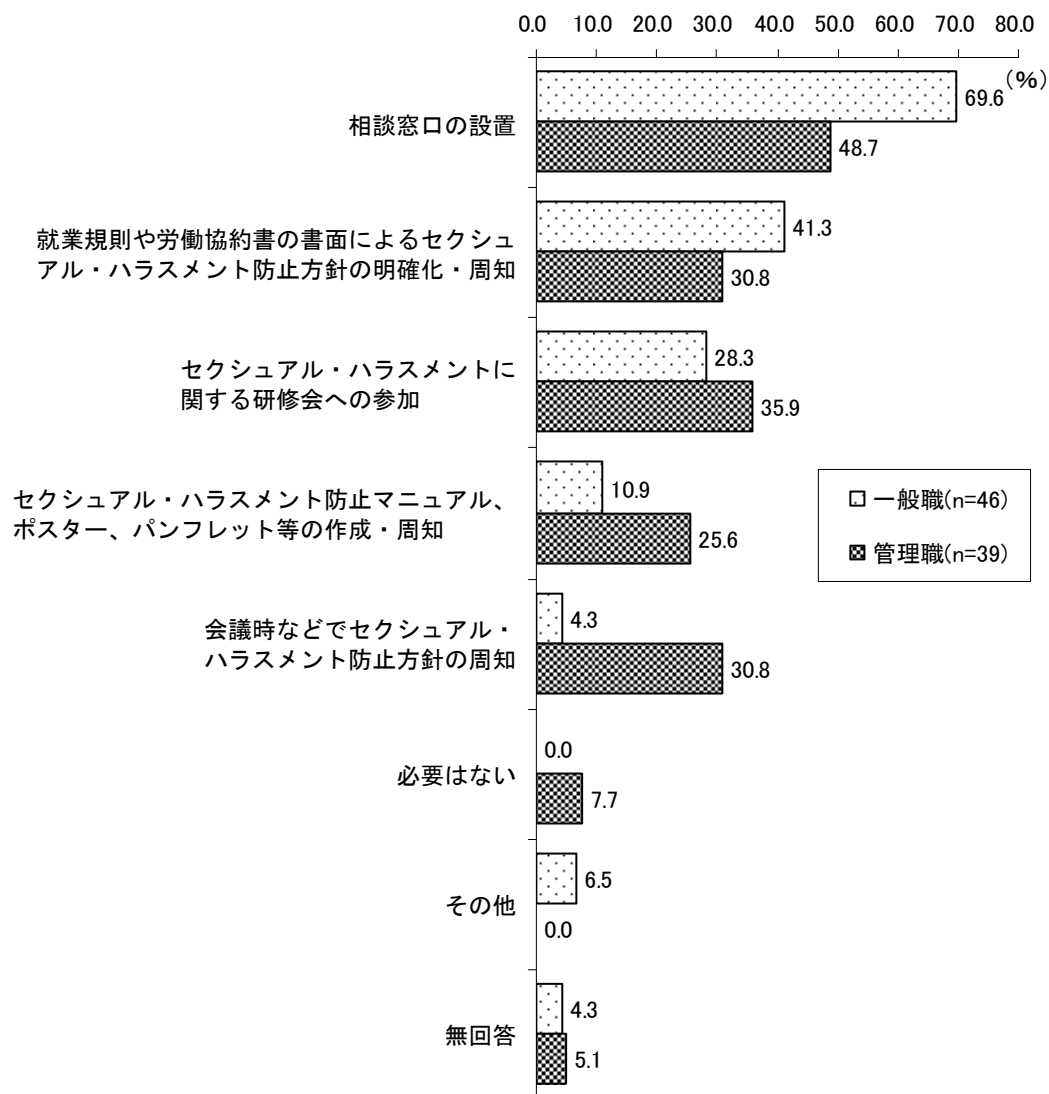
問4. セクシュアル・ハラスメントの防止に向けて、あなたが必要だと思う取り組みはありますか。次の中から、あてはまるものすべてに○印をつけてください。

セクシュアル・ハラスメント防止に必要と思う取り組みについては、「相談窓口の設置」の割合が58.1%と最も高く、次いで「就業規則や労働協約書の書面によるセクシュアル・ハラスメント防止方針の明確化・周知」(35.5%)、「セクシュアル・ハラスメントに関する研修会への参加」(31.2%)、「セクシュアル・ハラスメント防止マニュアル、ポスター、パンフレット等の作成・周知」(17.2%)の順となっている。

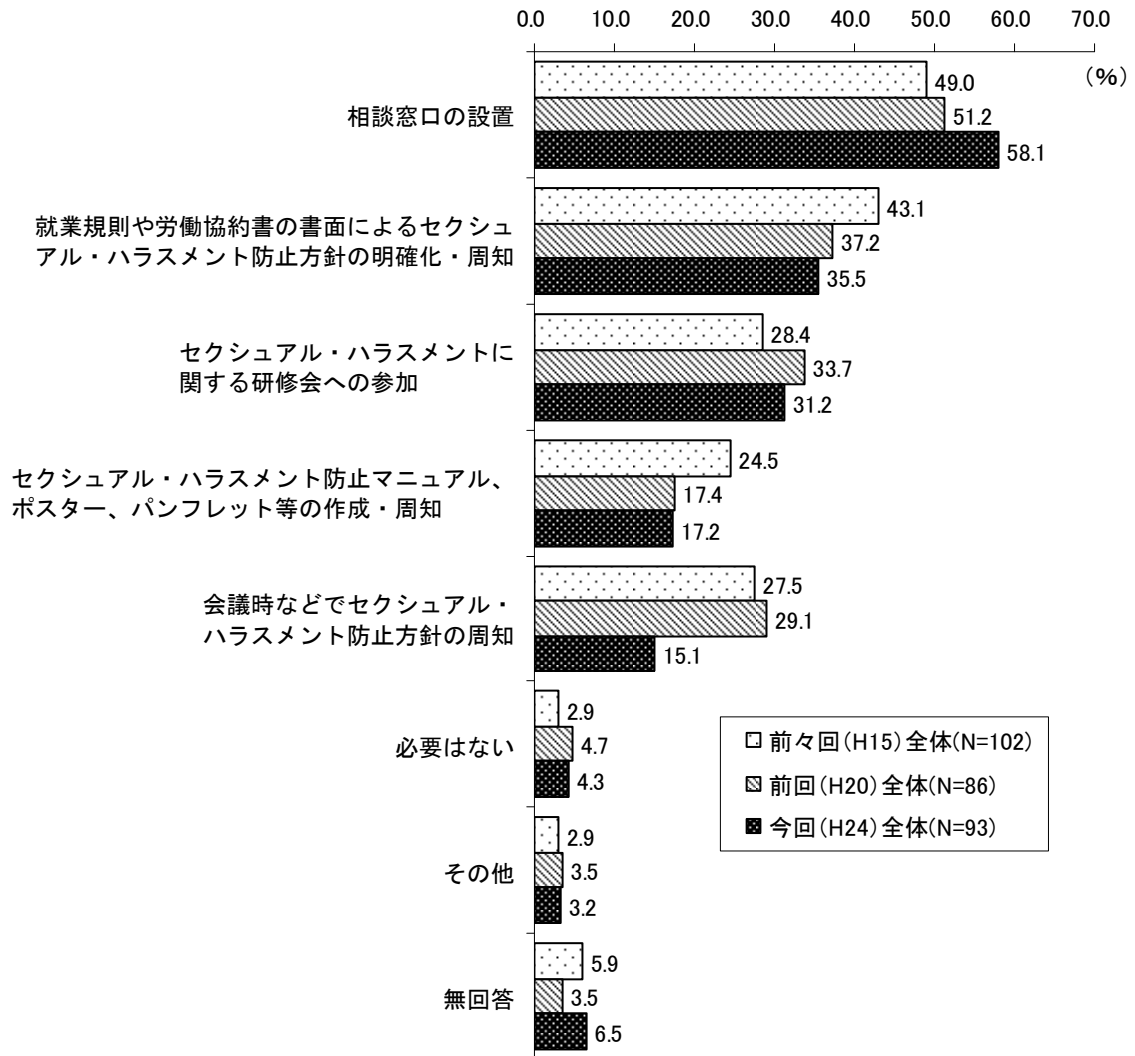
性別では、男性は女性に比べ「相談窓口の設置」「会議時などでセクシュアル・ハラスメント防止方針の周知」などの割合が高くなっている。



職位別でみると、一般職は管理職に比べ「相談窓口の設置」「就業規則や労働協約書の書面によるセクシュアル・ハラスメント防止方針の明確化・周知」などの割合が高く、管理職は「セクシュアル・ハラスメント防止マニュアル、ポスター、パンフレット等の作成・周知」「会議時などでセクシュアル・ハラスメント防止方針の周知」などで一般職の割合を上回っている。



【参考／時系列推移】



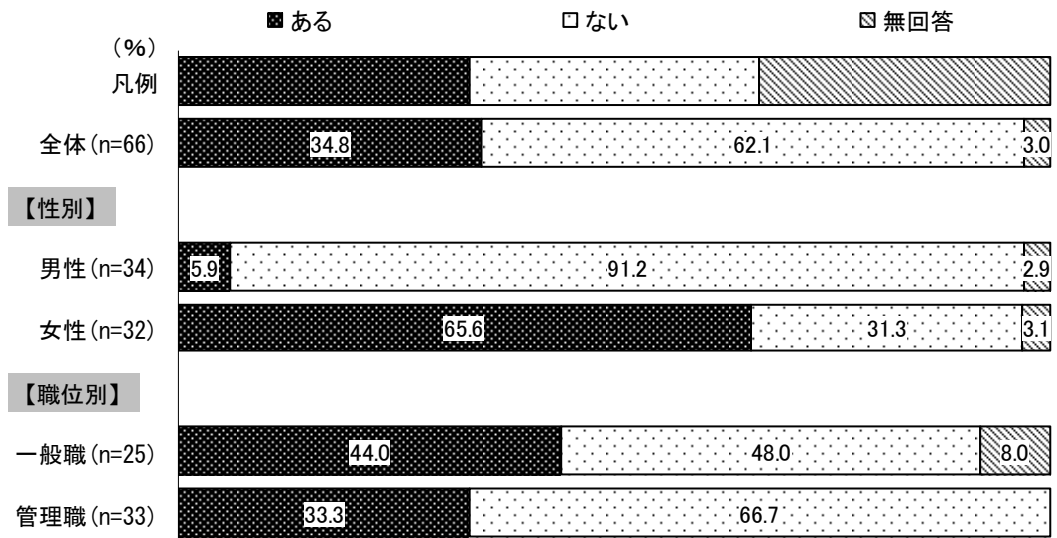
【4】育児・介護環境の整備について

1. 育児休業制度利用経験

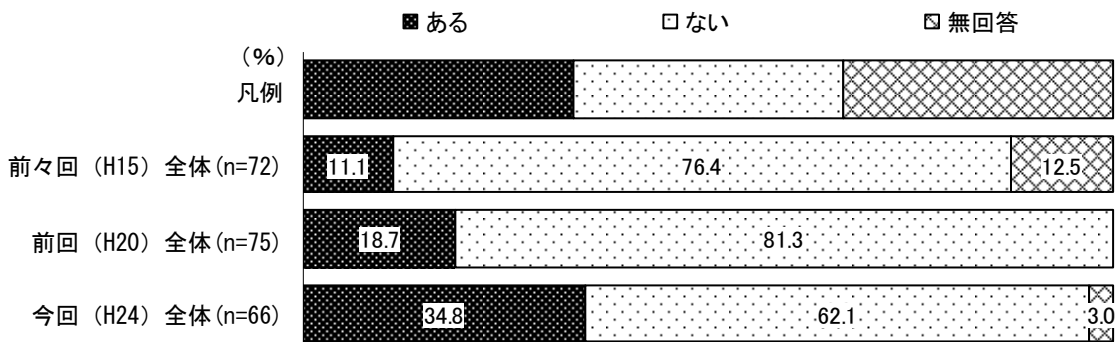
問5. あなたは、これまでに育児休業制度を利用したことはありますか。

問5-2. 何回取得し、それぞれどのくらいの期間休業しましたか。右の表に取得回数ごとの休業期間をそれぞれ記入してください。

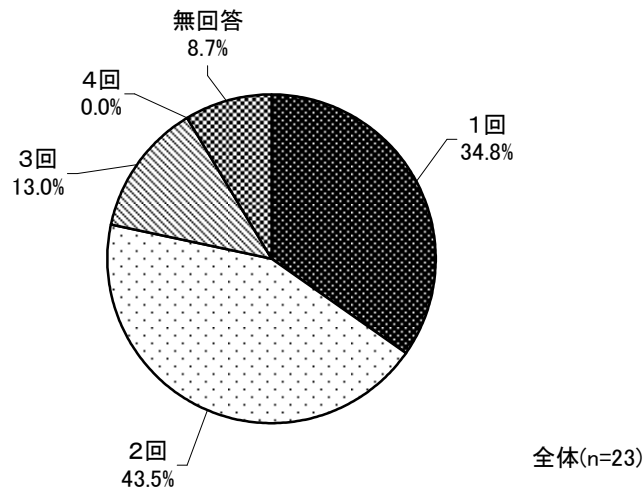
育児休業制度利用経験については、「ある（利用したことがある）」が34.8%であった。性別では、男性の5.9%に対して、女性は65.6%となっている。職位別では、一般職の44.0%、管理職の33.3%が取得者である。



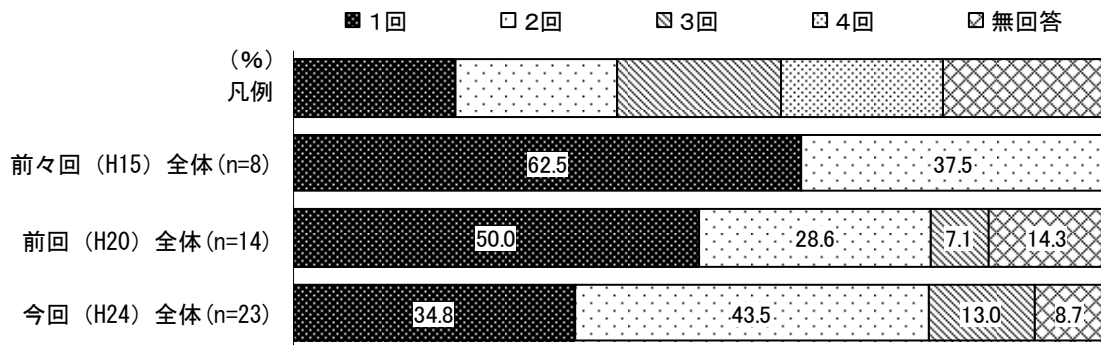
【参考／時系列推移】



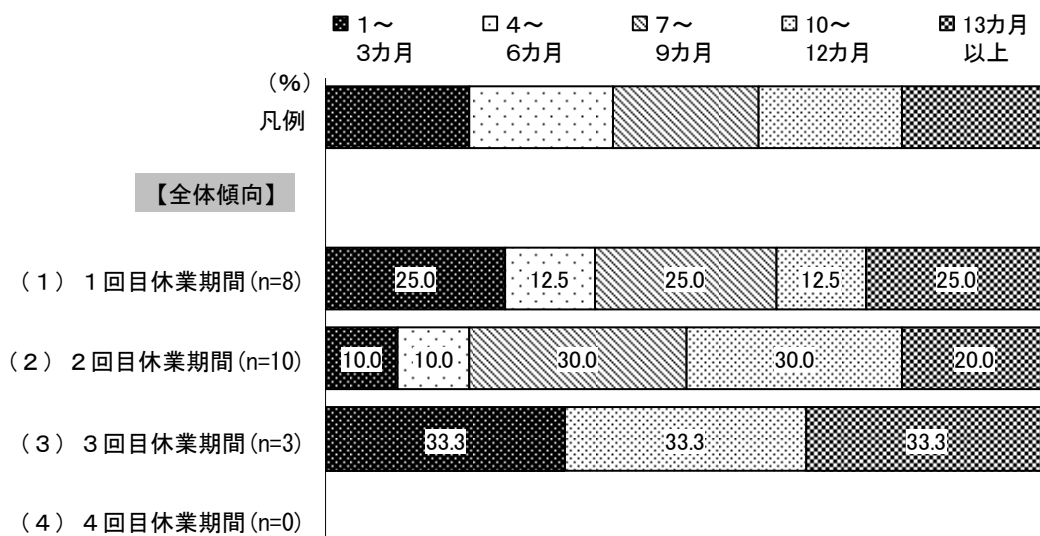
取得した回数については、「1回」が34.8%、「2回」が43.5%で、両者で約8割(78.3%)を占めている。



【参考/時系列推移】



なお、休業期間についての回答状況は以下のとおりである。



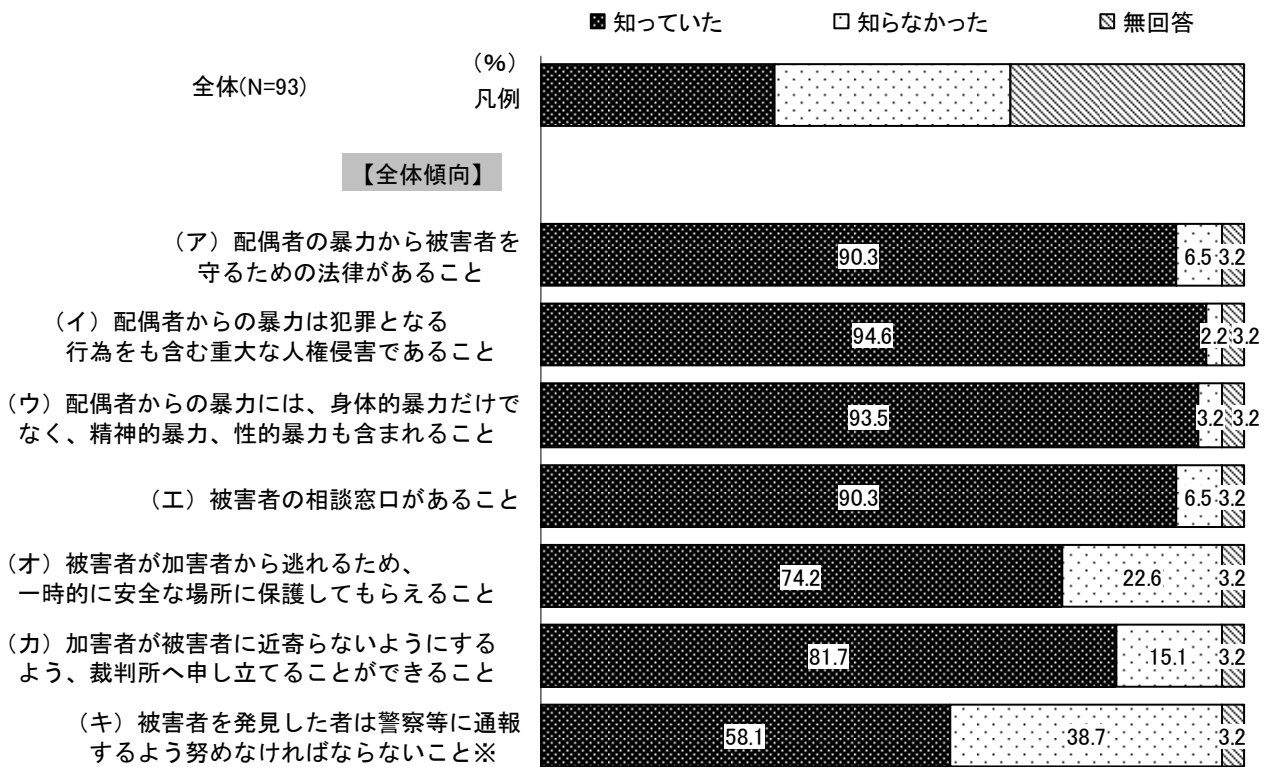
注: 1回目及び3回目については、該当件数(n)が少ないため、参考値とする。

【5】DVについて

1. DVに関する内容認知

問6. 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関して、次のことを知っていますか。ここでの「配偶者」には、婚姻届を出していない事実婚や別居中の夫婦、元配偶者も含まれます。(ア)～(キ)について、それぞれ1、2からいずれか1つを選んで○印をつけてください。

DVに関する内容認知について、「知らなかった」割合をみると、高い順に「(キ) 被害者を発見した者は、配偶者暴力相談支援センター又は警察に通報するよう努めなければならないこと」(38.7%)、「(オ) 被害者が加害者から逃れるため、一時的に安全な場所に保護してもらえること」(22.6%)、「(カ) 加害者が被害者に近寄らないようにするよう、裁判所へ申し立てることができること」(15.1%)の順となっており、この他の項目では「知っていた」割合は9割以上を占めている。



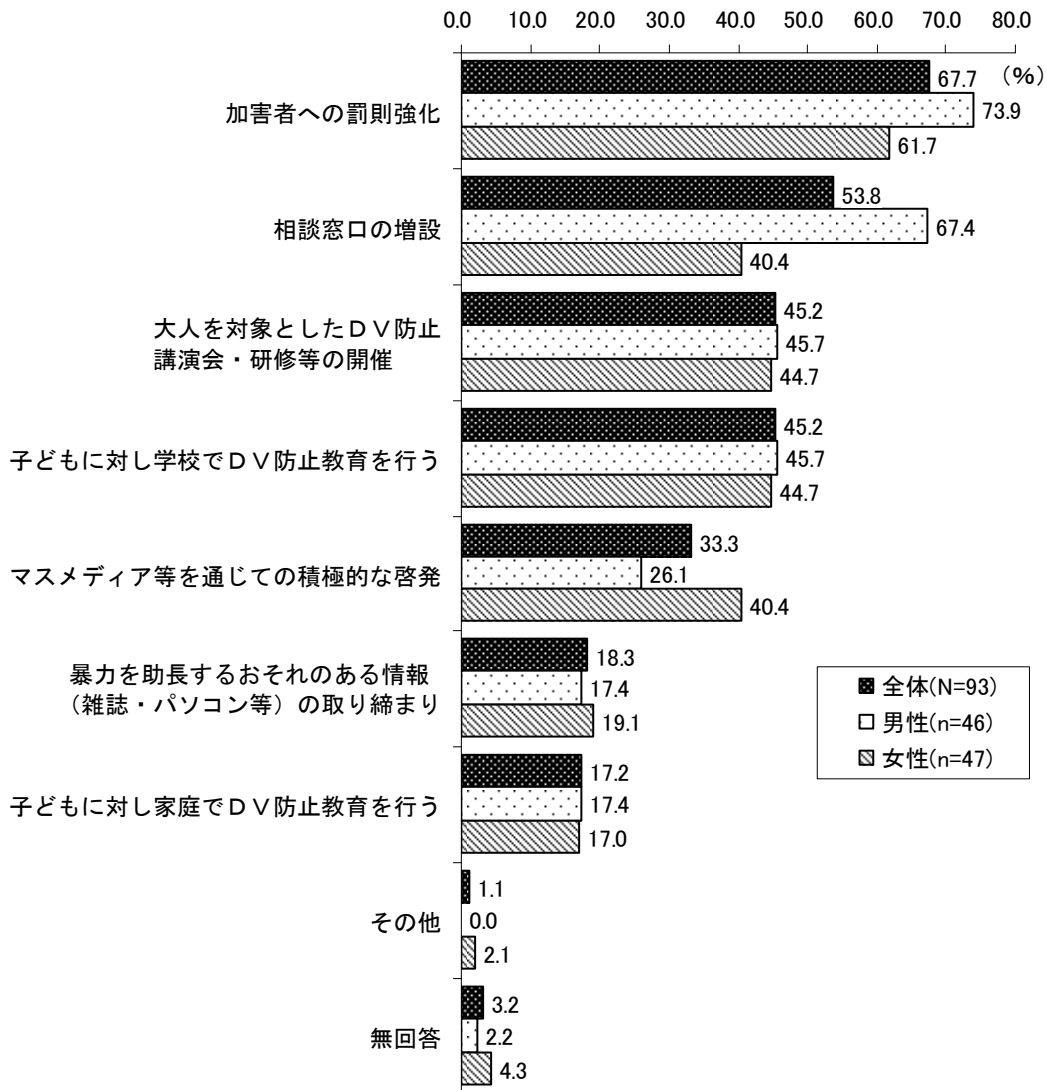
※被害者を発見した者は、配偶者暴力相談支援センター又は警察に通報するよう努めなければならないこと

2. DV防止に必要と思う取り組み

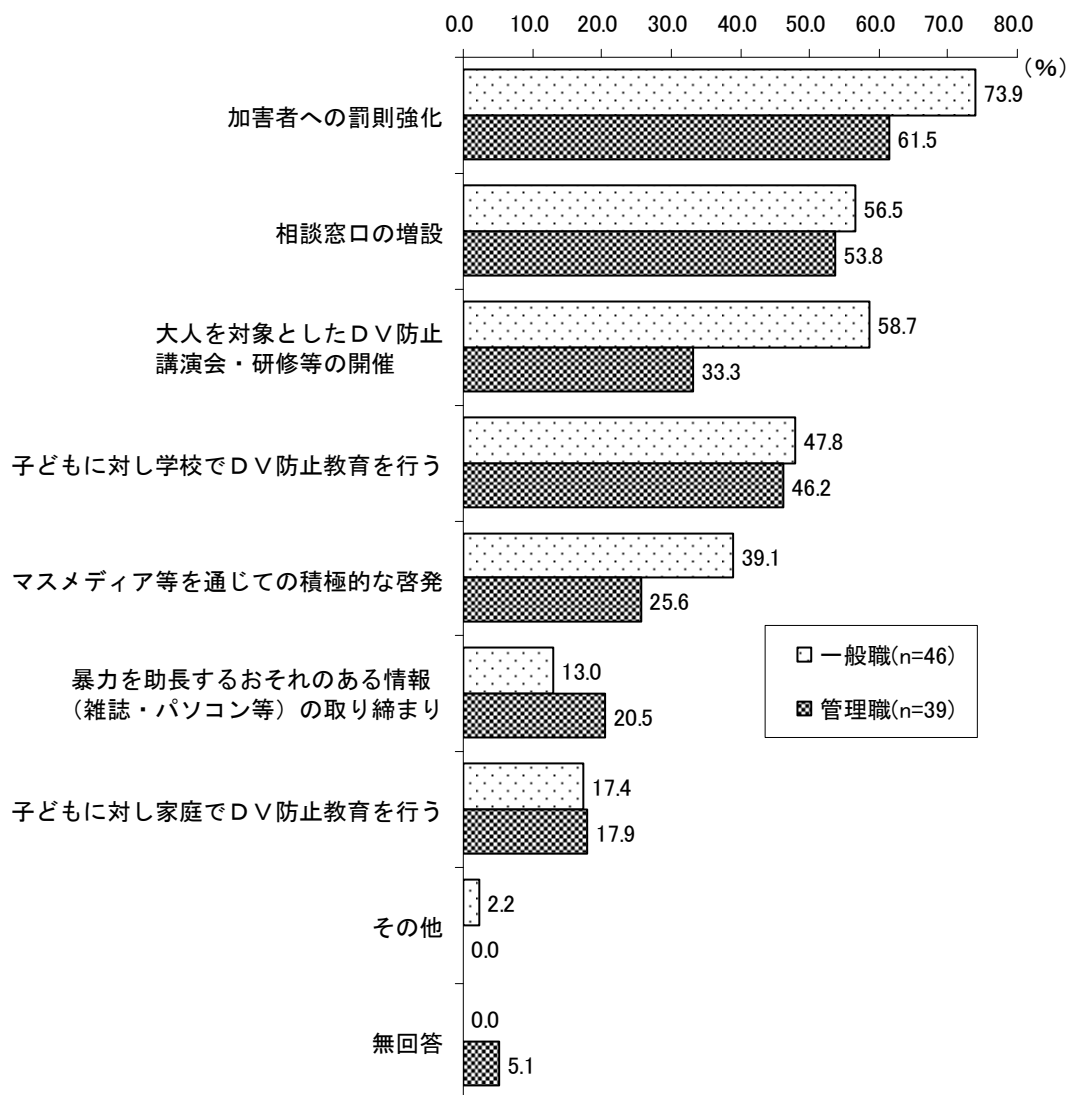
問7. DVの防止に向けて、あなたが必要だと思う取り組みはなんですか。次の中から、あてはまるものすべてに○印をつけてください。

DV防止に必要と思う取り組みについては、「加害者への罰則強化」の割合が67.7%と最も高く、次いで「相談窓口の増設」(53.8%)、「大人を対象としたDV防止講演会・研修等の開催」「子どもに対し学校でDV防止教育を行う」(各45.2%)の順となっている。

性別では、男性は女性に比べ「加害者への罰則強化」「相談窓口の増設」などの割合が高く、女性は「マスメディア等を通じての積極的な啓発」などで男性を上回っている。



職位別でみると、一般職は管理職に比べ「大人を対象としたDV防止講演会・研修等の開催」「マスメディア等を通じた積極的な啓発」「加害者への罰則強化」などの割合が高く、管理職は「暴力を助長するおそれのある情報（雑誌・パソコン等）の取り締まり」などの割合が高くなっている。

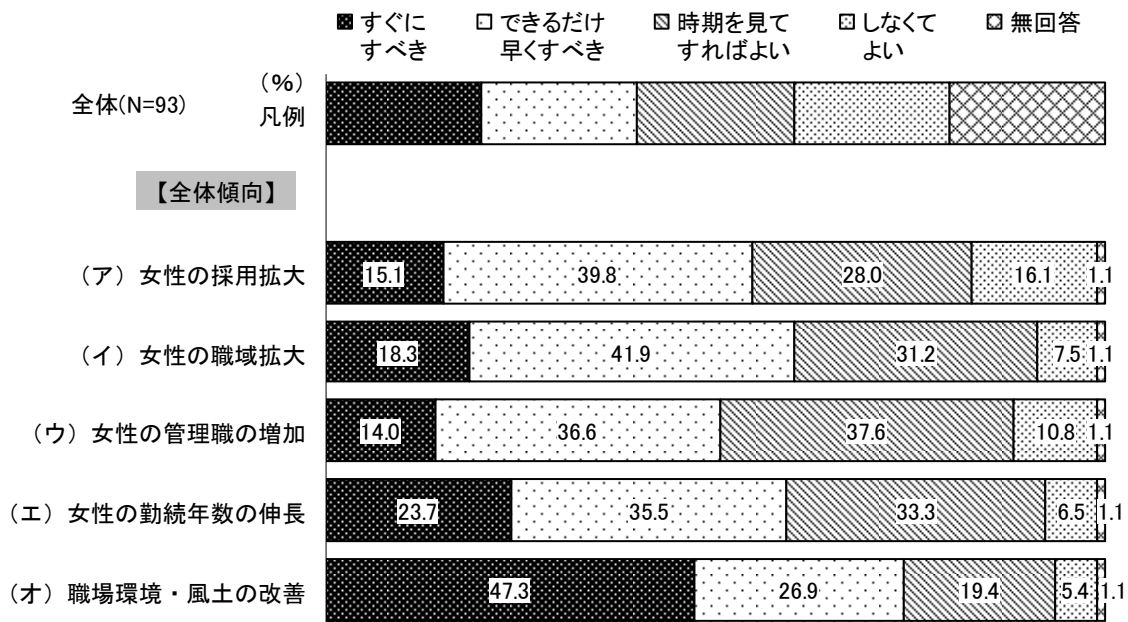


【6】女性の積極的な活用について

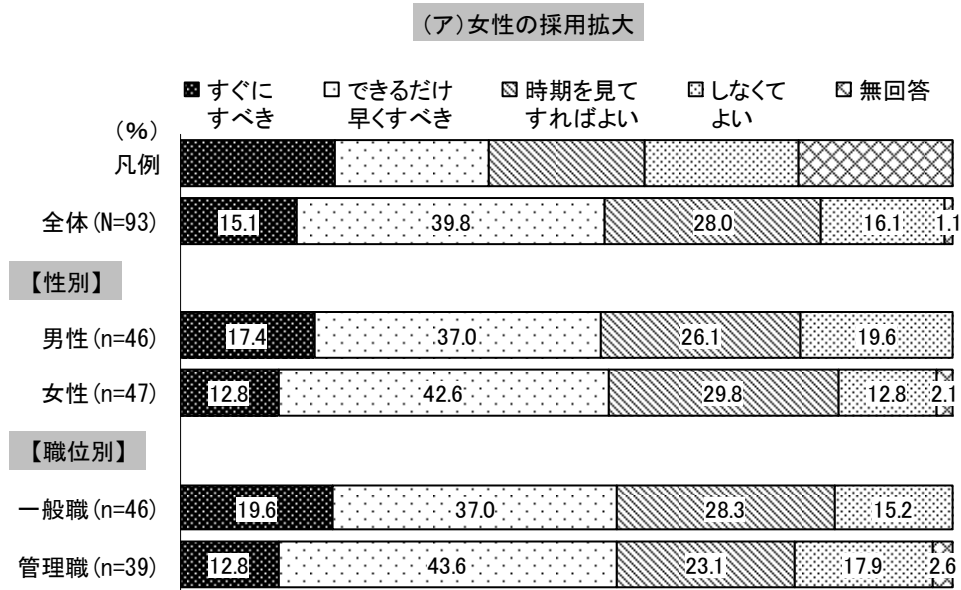
1. ポジティブ・アクションの検討・導入について

問8. (ア)～(オ)は、男女共同参画社会基本法で定める「積極的改善措置(ポジティブ・アクション)」の取り組み例です。これらの検討・導入の優先度について、あなたの考えに最も近いものはどれですか。(ア)～(オ)について、それぞれ1～4の中から1つずつ選んで○印をつけてください。

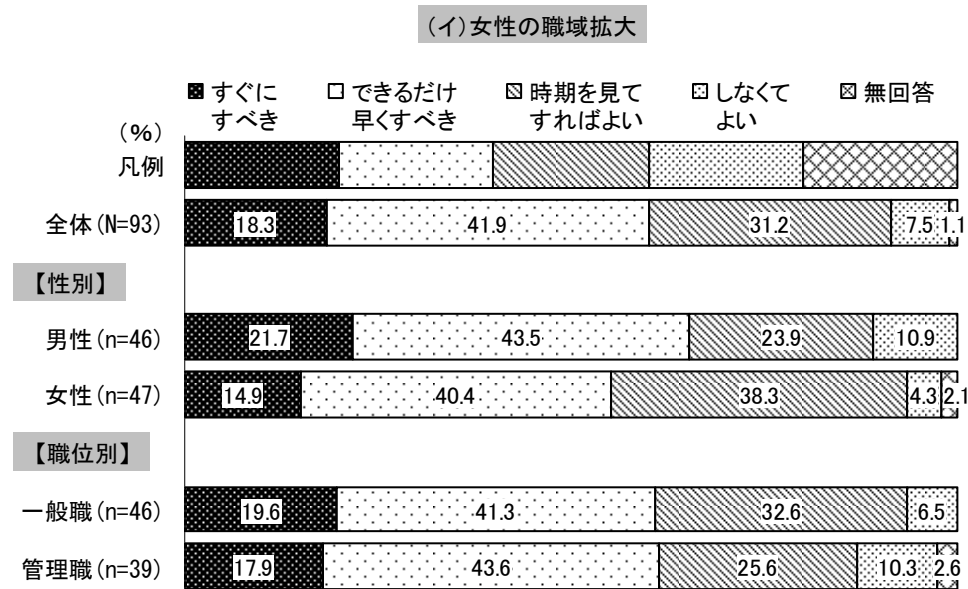
ポジティブ・アクションの検討・導入について、「すぐにすべき」への回答割合を高い順にみると、「(オ) 職場環境・風土の改善」が47.3%と最も高く、次いで「(エ) 女性の勤続年数の伸長」(23.7%)、「(イ) 女性の職域拡大」(18.3%)の順となっている。



(ア) 女性の採用拡大について「すぐにすべき」割合は、性別では男性、職位別では一般職で高くなっている。

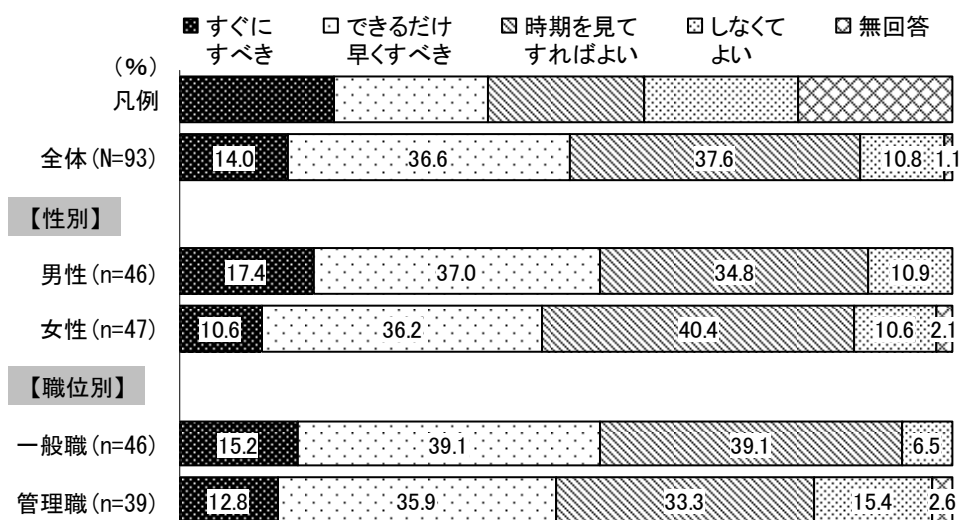


(イ) 女性の職域拡大について「すぐにすべき」割合は、性別では男性、職位別では一般職で高くなっているが、女性は「時期を見てすればよい」割合が男性を大きく上回っている。



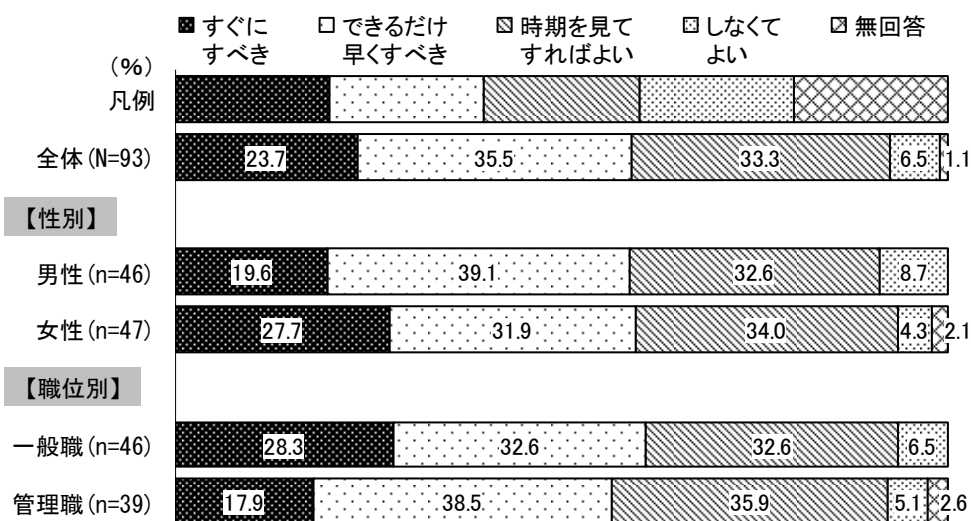
(ウ) 女性の管理職の増加について「すぐにすべき」割合は、性別では男性、職位別では一般職で高くなっているが、女性や一般職では「時期を見てすればよい」割合が高くなっている。

(ウ) 女性の管理職の増加



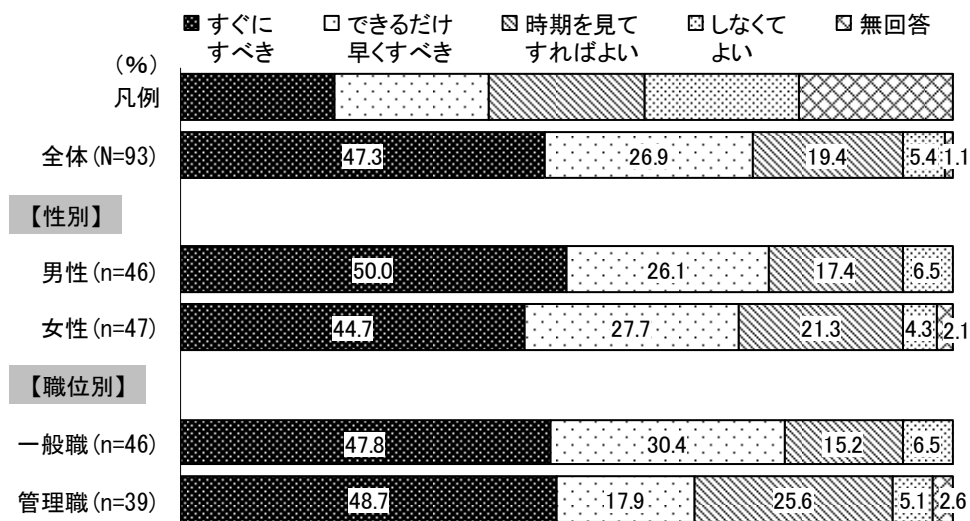
(エ) 女性の勤続年数の伸長について「すぐにすべき」割合は、性別では女性、職位別では一般職で高くなっている。

(エ) 女性の勤続年数の伸長

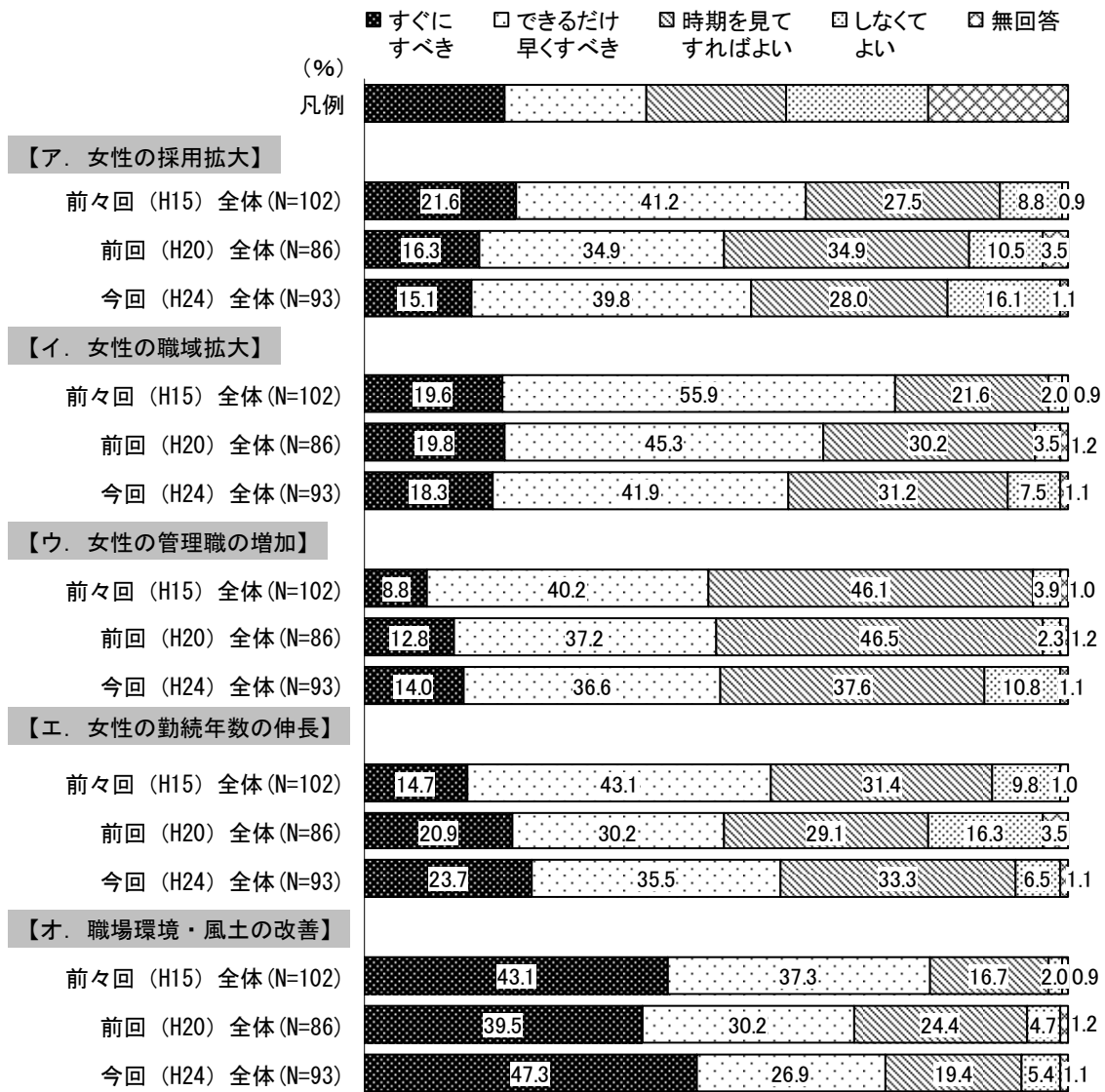


(オ) 職場環境・風土の改善について「すぐにすべき」割合は、属性によって大きな差は目立たないが、管理職で「時期を見てすればよい」割合が他の属性に比べ高くなっている。

(オ) 職場環境・風土の改善



【参考／時系列推移】



【7】取り組みへの提案について

1. 市の取り組みに関する自由記述回答集約結果

問9. 市の組織において(ア)～(オ)のような行動を推進する場合に、具体的にすべき取り組み、できる取り組みを御提案ください。(前ページの間8に例示があります)
さぬき市という一事業所で働く者として、自由に御提案ください。

「男女共同参画社会」に関する取り組みについて、自由記述方式（フリーアンサー）で尋ねたところ、以下のような意見がみられた。

(ア) 女性の採用拡大について

男性 20 歳代

- ・性別にとらわれず、男女同一条件で採用しているのであれば問題ない。条件が異なるのであれば是正すべき。(男性 20 歳代一般職)
- ・選考担当者への研修を行う。(男性 20 歳代一般職)

女性 20 歳代

- ・現在はほぼ平等になっていると思う。(女性 20 歳代一般職)
- ・女性職員採用割合の目標値設定。(女性 20 歳代一般職)
- ・男だから女だからという考え方を取り除く。(女性 20 歳代一般職)

男性 30 歳代

- ・採用は平等にされていると思う。(男性 30 歳代管理職)
- ・条件に性別を入れない。(男性 30 歳代一般職)
- ・男女の役割分担の考え方をなくす。(男性 30 歳代管理職)

女性 30 歳代

- ・出産・育児などでいったん退いた者の、中途採用の制度。(女性 30 歳代管理職)

男性 40 歳代

- ・現在のままでよい。(男性 40 歳代管理職)
- ・採用は平等に実施されていると思う。保育所等の職種によっては、男性の採用も必要。(男性 40 歳代管理職)
- ・性別にとらわれず、その人の人格・資質等で選考すべきである。その結果、男女比率が逆転しても問題ない。(男性 40 歳代管理職)
- ・選考基準の見直し。(男性 40 歳代管理職)

女性 40 歳代

- ・家族的責任を負う者への偏見をなくす。(女性 40 歳代一般職)
- ・逆差別になるおそれがあるのではないか。(女性 40 歳代一般職)

男性 50 歳代

- ・採用にあたり、特に男女区別する必要はない。(男性 50 歳代管理職)
- ・早急にすべき。(男性 50 歳代管理職)

女性 50 歳代

- ・職種差別をせず、広く女性を採用すべきである。(女性 50 歳代一般職)
- ・性別にかかわらない公正な選考解説マニュアルの作成。(女性 50 歳代その他)

(イ) 女性の職域拡大について

男性 20 歳代

- ・配置や配置転換は男女同一条件とし、本人の意思を尊重する。(男性 20 歳代一般職)
- ・配置転換を実施する。(男性 20 歳代一般職)

女性 20 歳代

- ・いろいろな仕事をしたいと思えるような環境にする。(女性 20 歳代一般職)
- ・建設経済部では、「男性は外、女性は内」という雰囲気があると思う。力仕事でなければ、同じような仕事を任せてもよいのではないか。(女性 20 歳代一般職)

男性 30 歳代

- ・事業課で女性も現場を担ってもらおうようにする。(男性 30 歳代管理職)
- ・配置など性別にかかわらず実施すべき。(男性 30 歳代管理職)

女性 30 歳代

- ・事業課では男性職員がメインで、女性職員は補佐的なところがあると思う。女性の管理職増加のためにも、事業課でも女性職員がキャリアを積めるような配置が必要ではないか。(女性 30 歳代一般職)
- ・能力を發揮できるよう、希望に沿った配置転換。(女性 30 歳代管理職)
- ・幅広く職業能力を育成できる配置の実施。(女性 30 歳代一般職)

男性 40 歳代

- ・いろいろな職域に参画すべきである。(男性 40 歳代管理職)
- ・女性の能力を最大限に活かすため、いろいろな部署に幅広く配置すべき。(男性 40 歳代管理職)
- ・適材適所の配置。(男性 40 歳代管理職)
- ・年 1 回の配置転換だけでなく、年に 2 回等複数回実施。(男性 40 歳代管理職)

女性 40 歳代

- ・資格取得の実施。(女性 40 歳代一般職)
- ・男性との違いは体力・構造的に根本的にあるので、無理に一緒にする必要はない。(女性 40 歳代一般職)

男性 50 歳代

- ・女性自身がどのような職域でも積極的に取り組んでいく意識改革と、それをサポートする体制づくりが必要ではないか。(男性 50 歳代管理職)

女性 50 歳代

- ・個々の能力を最大限に活用できる職場に配置する。(女性 50 歳代一般職)
- ・新たな職域に配置するための研修等。(女性 50 歳代その他)

(ウ) 女性の管理職の増加について

男性 20 歳代

- ・キャリアアップを望む者には、男女区別なく機会を提供する。(男性 20 歳代一般職)
- ・個別の面接を実施する。(男性 20 歳代一般職)

女性 20 歳代

- ・仕事と育児・介護等との両立支援のため、男性職員の育児休業取得率向上を図る。(女性 20 歳代一般職)
- ・積極的に管理職になりたいと考えている人の意思を尊重し、能力のある人に関しては優先的に昇進させてみる。(女性 20 歳代一般職)
- ・能力開発や管理職登用のための研修等に、女性職員を積極的に派遣する。女性職員が昇格したいと思えるような管理職の育成、職場の環境づくり。(女性 20 歳代一般職)

男性 30 歳代

- ・積極的な女性の登用を心がける。(男性 30 歳代管理職)
- ・能力があれば積極的に取り組むべき。(男性 30 歳代管理職)

女性 30 歳代

- ・研修の実施。女性管理職同士の相談の場を設ける。(女性 30 歳代管理職)

男性 40 歳代

- ・「管理職」という職責に対する女性の意識改革を行う必要があると思う。(男性 40 歳代その他)
- ・どんどんなるべきである。(男性 40 歳代管理職)
- ・共働きできる環境づくり。(男性 40 歳代管理職)
- ・女性の意識改革が必要。課長補佐試験を受けていない人に見受けられる。(男性 40 歳代管理職)
- ・増加すべきだと思う。(男性 40 歳代管理職)

女性 40 歳代

- ・管理職としてふさわしい人材になるべきであり、そのためには研修や意識改革が必要で、その環境が整えられたらと思う。(女性 40 歳代一般職)

男性 50 歳代

- ・家事の分担。(男性 50 歳代管理職)
- ・女性を多くすべきである。苦勞もすべて同じに。(男性 50 歳代管理職)
- ・昇格試験の見直し。(男性 50 歳代管理職)
- ・積極的に登用すべきであり、方法論ではなく優秀と思われる女性は登用すべきと思う。(男性 50 歳代管理職)

女性 50 歳代

- ・研修会等にどんどん参加して、自己研鑽する機会を増やす。(女性 50 歳代一般職)

(エ) 女性の勤続年数の伸長について

男性 20 歳代

- ・家庭と仕事の両立に配慮する。(男性 20 歳代一般職)
- ・本人の希望を反映できる体制を早期に構築する。(男性 20 歳代一般職)

女性 20 歳代

※記入無し

男性 30 歳代

- ・勤続年数は平等であるべき。(男性 30 歳代管理職)
- ・自己申告者への対応(実績)の公表。(男性 30 歳代一般職)

女性 30 歳代

※記入無し

男性 40 歳代

- ・60 歳まで働くべきだと思う。(男性 40 歳代管理職)
- ・共働きできる環境づくり。(男性 40 歳代管理職)
- ・近年は育児等において、男女問わず配慮が必要であるが、ヒアリング等を実施し、本人の意向を確認して期間限定で配慮すべき。トータルでの平等が深まっていない。(男性 40 歳代管理職)
- ・女性に限らず男性も同じである。(男性 40 歳代管理職)

女性 40 歳代

- ・ 家族的責任を負う者への配慮。(女性 40 歳代一般職)
- ・ 家族的責任を負う者への配慮は、男女を問わず希望者にしてほしい。退職前の数年間は異動させないことを確約する。(女性 40 歳代一般職)
- ・ 女性が定年まで働きたいと思う職場環境づくりが大切と思う。(女性 40 歳代管理職)

男性 50 歳代

- ・ 男性の育児等への主体的参加。(男性 50 歳代管理職)

女性 50 歳代

- ・ どの職場でもそれぞれに大変な部分があるので、休みやすい環境をつくる。(女性 50 歳代一般職)

(オ) 職場環境・風土の改善について

男性 20 歳代

- ・ 慣行の見直しをする。(男性 20 歳代一般職)
- ・ 職員の意識改革を徹底すればよい。(男性 20 歳代一般職)

女性 20 歳代

- ・ お茶くみは、女性が行った方が雰囲気としてよいのでは？ 雑用・掃除等は、年齢の低い人が自主的に行えるような雰囲気をつくる。(女性 20 歳代一般職)
- ・ 職員の意識改革・研修など。(女性 20 歳代一般職)

男性 30 歳代

- ・ 研修会等を開いて古い考え方を是正する。(男性 30 歳代管理職)
- ・ 早急に取り組むこと。(男性 30 歳代管理職)

女性 30 歳代

- ・ 会などのお茶出しは、男性職員と交代です。(女性 30 歳代一般職)
- ・ 掃除は全員で交代で行う。雑用や庶務的なことは、男性だから女性だからというのではなく、希望者や適任者が行う。(女性 30 歳代管理職)

男性 40 歳代

- ・ 意識改革につながる研修の開催。(男性 40 歳代管理職)
- ・ 現在、お茶出し等はなくなっていると思う。掃除等も平等に実施されていると思う。特別職等への来客の対応は必要であると思う。(男性 40 歳代管理職)
- ・ 最近はあまりみられない。(男性 40 歳代管理職)
- ・ 自分のことは自分ですべきである。(男性 40 歳代管理職)

女性 40 歳代

- ・今の職場では改善できている。(女性 40 歳代一般職)
- ・男女がお互いできないことを補う環境。(女性 40 歳代一般職)

男性 50 歳代

- ・協力し合いながら行っている。(男性 50 歳代管理職)
- ・今はかなり改善している。(男性 50 歳代管理職)

女性 50 歳代

- ・メンタル面、疲労を改善できるような福利厚生面を充実させる。(女性 50 歳代一般職)

2. 男女共同参画についての自由記述回答集約結果

問 10. 「男女共同参画社会」について御意見、御要望等がありましたら、以下にお書きください。

「男女共同参画社会」に対する意見、要望等を自由記述方式（フリーアンサー）で尋ねたところ、以下のような意見がみられた。

男性 20 歳代

※記入無し

女性 20 歳代

- ・男女平等を進めていくと、自然と女性が優遇され過ぎると思う。また、女性より男性の方が仕事に対する熱意があるように思えるので、どのくらいのレベルまで持っていけば平等と言えるのかがわかりづらいと思った。しかし、同じようにチャンスを与えて同じような応募があれば、男女関係なく評価されなければならないと思う。（女性 20 歳代一般職）

男性 30 歳代

- ・頑張ってください。（男性 30 歳代一般職）
- ・男女平等と言っても、やはり体力的な面などで差はあると思う。あまり過剰に意識した共同参画もどうかと思うところはある。（男性 30 歳代管理職）

女性 30 歳代

- ・以前と比べて、男性が清掃をしてくれたり、コップは各自で洗うなど、協力的になったと感じる。男女で適材適所があると思うので、それは大事にしてできる部分は平等に協力できたら良いと思う。（女性 30 歳代一般職）
- ・夕食の準備は、やっぱりまだ女性の仕事になっていることが多いと思います。子どもの行事や看護・介護なども女性の方が負担があるので融通が利きにくく残業が難しい方が多いので、管理職の増加もなかなか進まないのかなと思いました。（女性 30 歳代一般職）

男性 40 歳代

- ・近年、行政においても働く女性のサポート等、多種多様なニーズへの対応が求められている。それぞれの立場で状況が変化するので、それぞれの対応が必要となってくと思うが、男女共同参画社会を理解することが大切で、一番小さな社会「家庭」での男女共同参画社会を築くことがまずは大切であると思う。（男性 40 歳代管理職）

女性 40 歳代

- ・それぞれの能力を、その立場において協力しながら発揮できればよいのではないかと思います。身体の構造や考え方などが全然違うので、何でも男女同一にすることはできません。（女性 40 歳代一般職）
- ・男性らしさ、女性らしさ、その方らしさ・・・「らしさ」をお互いが理解し尊重できる職場であればよいと思います。（女性 40 歳代一般職）

男性 50 歳代

- ・女性だけでなく、共生についての議論を望む。(男性 50 歳代管理職)

女性 50 歳代

- ・個人の人格を尊重し、言葉に気をつけること。(女性 50 歳代一般職)