
「第2次さぬき市男女共同参画プラン（後期計画）」
男女共同参画に関する意識調査報告書
【市職員アンケート】

平成30年1月
香川県 さぬき市

～ 目 次 ～

I 調査概要	1
II 回答者属性	3
1 性別	3
2 年齢	3
3 勤務年数	4
4 役職	5
5 婚姻の状況	6
6 共働きの状況	6
III 調査結果	7
【1】男女平等について	7
1 家庭生活に対する考え方	7
2 男女の平等意識	10
3 女性の働きやすさ	13
4 望ましい女性の働き方	14
【2】管理職について	15
1 管理職に占める女性の割合	15
2 女性職員の職域拡大や登用を促す取組	16
3 管理職希望の状況	18
4 管理職を希望しない理由	19
【3】家庭生活について	21
1 育児休業・介護休業の取得状況	21
2 男性の育児休業取得を促す取組	23
3 日常生活に対する考え方（現実と理想）	25
4 働きやすい社会環境をめざす取組	26
【4】男女共同参画社会の形成について	28
1 用語の認知度	28
2 DV防止に求める取組	30
3 さぬき市が力を入れるべき取組	31
【5】その他	35
1 自由意見・要望	35
資料1 集計表	38
資料2 調査票	40

I 調査概要

【調査目的】

「第2次さぬき市男女共同参画プラン（後期計画）」の策定に当たり、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として実施した。

【調査対象】

市職員

【調査方法】

男女共同参画・国際交流推進室による配布、回収

【調査期間】

2017年（平成29年）8月

【回収結果】

配布数 ----- 100件

有効回収数 ----- 100件

有効回収率 ----- 100.0%

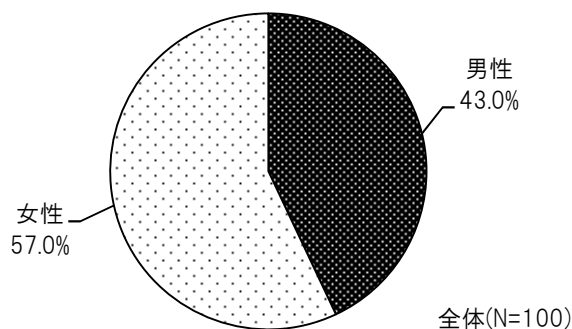
【報告書の見方について】

- (1) 集計は小数点以下第2位を四捨五入している。したがって、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) 図表中における性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、性別でクロス集計する場合における性別の無回答者)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) 「その他」については、特記すべき事項はなかった。
- (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。

Ⅱ 回答者属性

1 性別

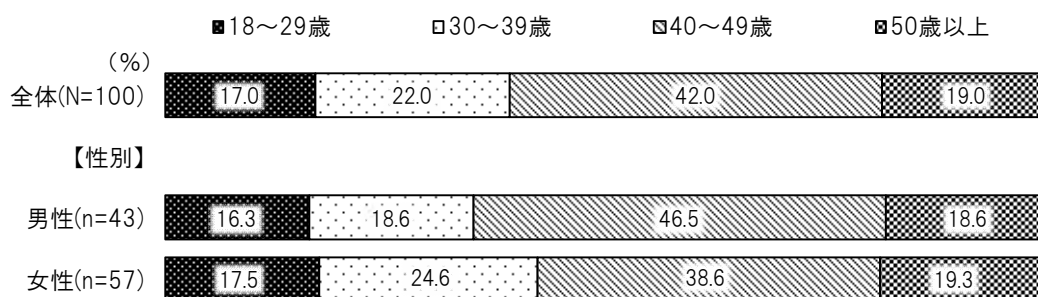
回答者の性別構成比は、「男性」が 43.0%、「女性」が 57.0%と、女性の割合がやや高い。



2 年齢

年齢別構成は、「40～49 歳」が約 4 割（42.0%）を占め最も高く、次いで「30～39 歳」（22.0%）、「50 歳以上」（19.0%）の順となっており、『40 歳以上（合計）』で全体の約 6 割（61.0%）を占めている。

性別では、男性は女性に比べ「40～49 歳」の割合が高く、女性は「30～39 歳」の割合が男性を上回っている。

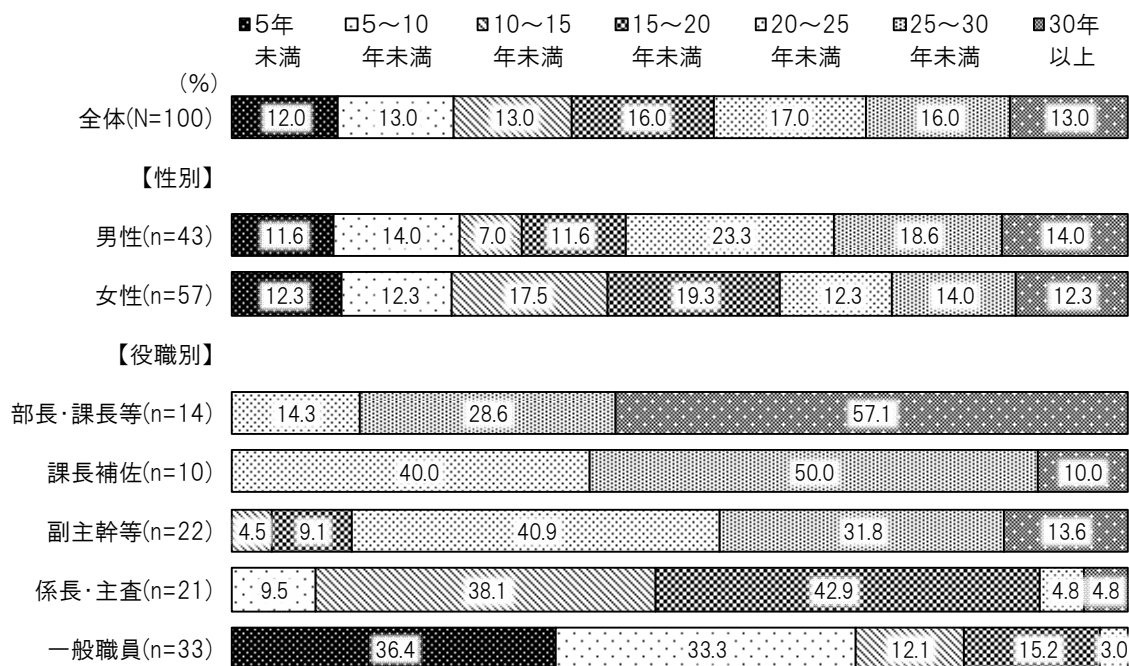


3 勤務年数

勤務年数は、「20～25 年未満」が 17.0%と最も高く、次いで「15～20 年未満」「25～30 年未満」（各 16.0%）が続き、『20 年以上（合計）』で全体の 4 割以上（46.0%）を占めている。

性別では、男性は女性に比べ「20～25 年未満」の割合が高く、女性は「10～15 年未満」「15～20 年未満」の割合が男性を大きく上回っている。

役職別にみると、部長・課長等は「30 年以上」が 6 割近くを占め、一般職員は『10 年未満（合計）』で大半を占めている。

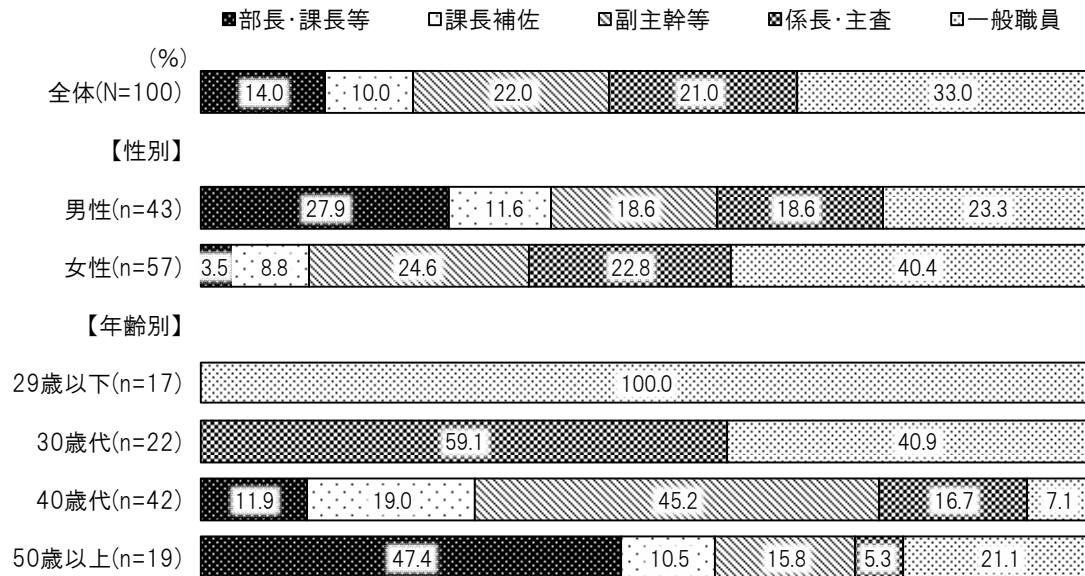


4 役職

役職については、「一般職員」の割合が3割以上（33.0％）を占め最も高く、次いで「副主幹等」（22.0％）、「係長・主査」（21.0％）が続いている。

性別では、男性は「部長・課長等」の割合が3割近くを占め女性を大きく上回っており、女性は男性に比べ「副主幹等」「一般職員」の割合が高くなっている。

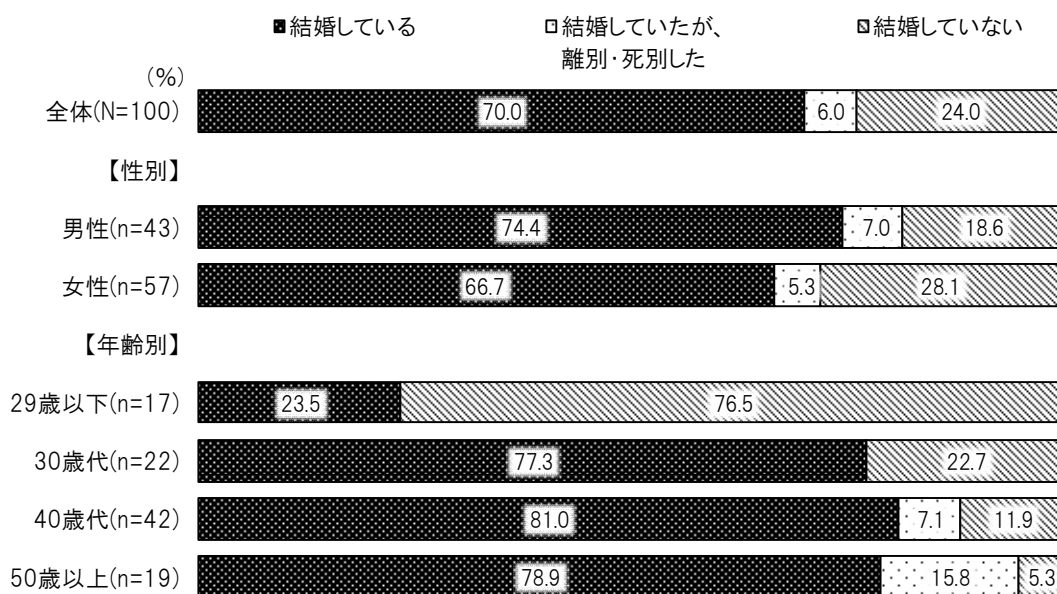
年齢別では、50歳以上は「部長・課長等」が半数近くを占めている。



5 婚姻の状況

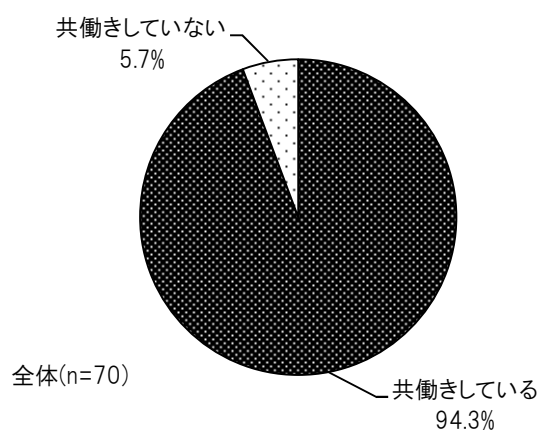
婚姻の状況については、「結婚している」割合が7割（70.0%）を占めており、「結婚していない」は24.0%であった。また、「結婚していたが、離別・死別した」は、1割未満（6.0%）となっている。

年齢別では、29歳以下の年齢層では「結婚していない」割合が7割以上を占めているが、30歳以上の年齢層では、約8割が「結婚している」と回答している。



6 共働きの状況

共働きの状況については、「共働きしている」が94.3%と大半を占めており、「共働きしていない」は5.7%であった。



Ⅲ 調査結果

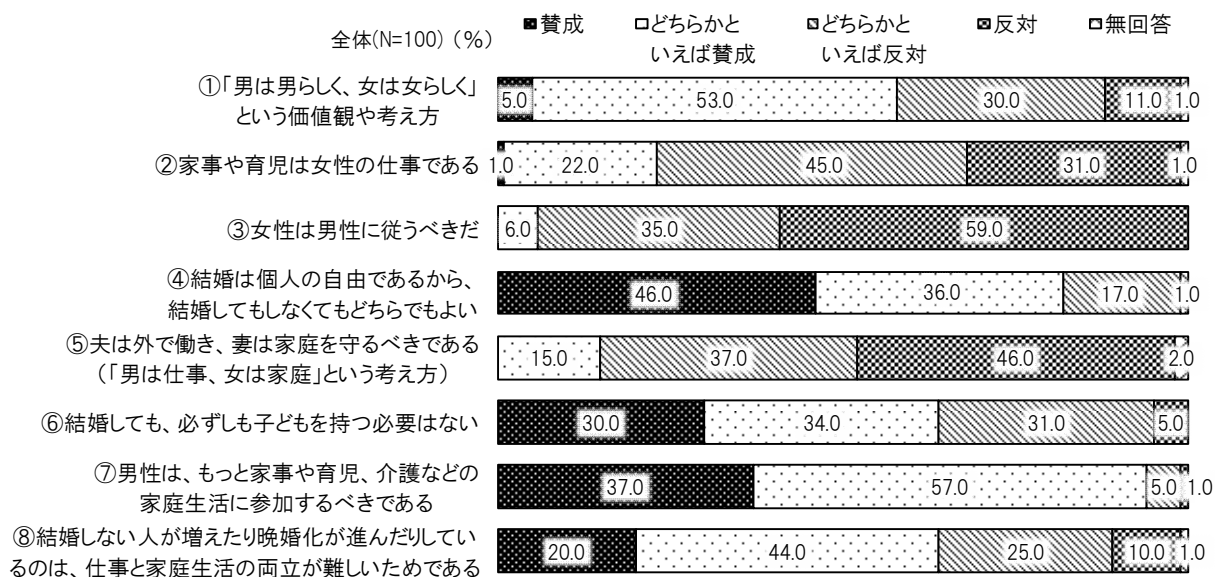
【1】男女平等について

1 家庭生活に対する考え方

問7 あなたは、次の①から⑧までの項目について、どのように思いますか。
(○印1つずつ)

結婚、家庭生活と男女の役割については、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合計した『賛成意識』の割合が高い順に、「⑦男性は、もっと家事や育児、介護などの家庭生活に参加するべきである」(94.0%)、「④結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」(82.0%)、「⑥結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない」「⑧結婚しない人が増えたり晩婚化が進んだりしているのは、仕事と家庭生活の両立が難しいためである」(各64.0%)となっている。特に、「④結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」の「賛成」割合が半数近くを占め高くなっている。

一方、「どちらかといえば反対」と「反対」を合計した『反対意識』では、「③女性は男性に従うべきだ」(94.0%)、「⑤夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」(83.0%)、「②家事や育児は女性の仕事である」(76.0%)などが高くなっている。



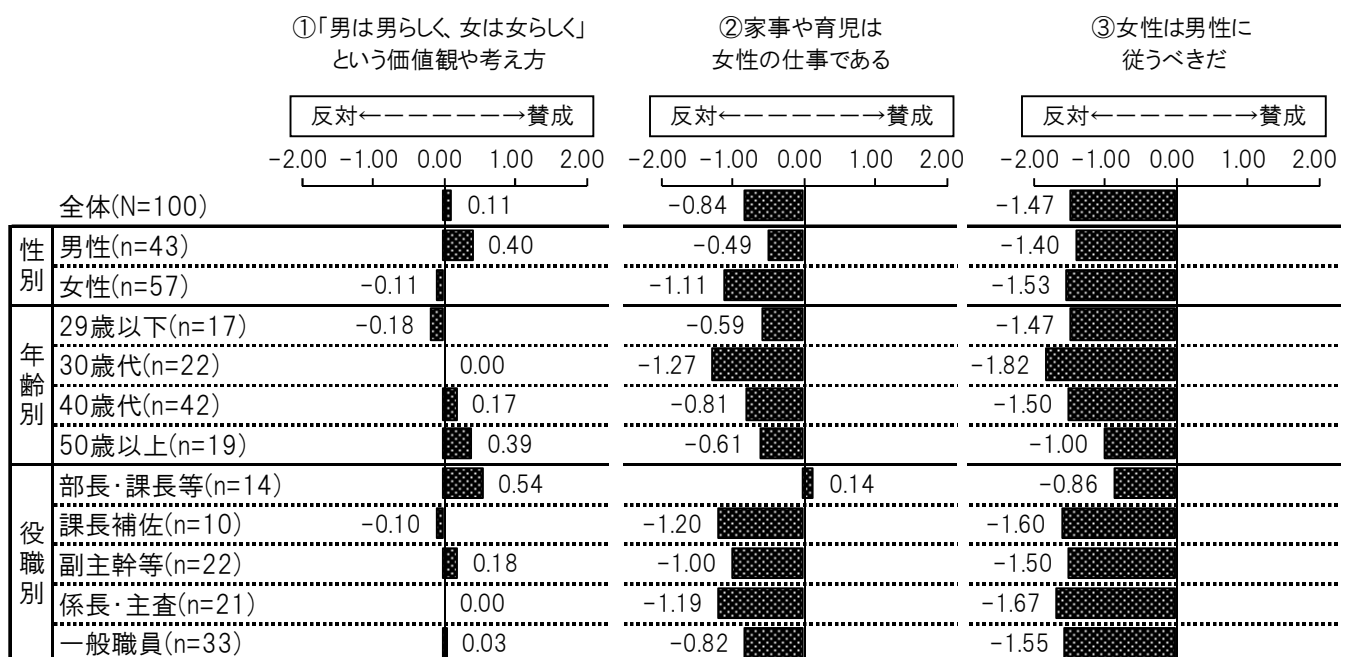
平均評定値による属性別傾向をみると、性別では、男性は「①男は男らしく、女は女らしくという価値観や考え方」の『賛成意識』が女性を大きく上回っている。一方、女性は「②家事や育児は女性の仕事である」「⑤夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである（「男は仕事、女は家庭」という考え方）」などで『反対意識』が高く、「⑥結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない」「⑦男性は、もっと家事や育児、介護などの家庭生活に参加するべきである」「⑧結婚しない人が増えたり晩婚化が進んだりしているのは、仕事と家庭生活の両立が難しいためである」で『賛成意識』が高い。

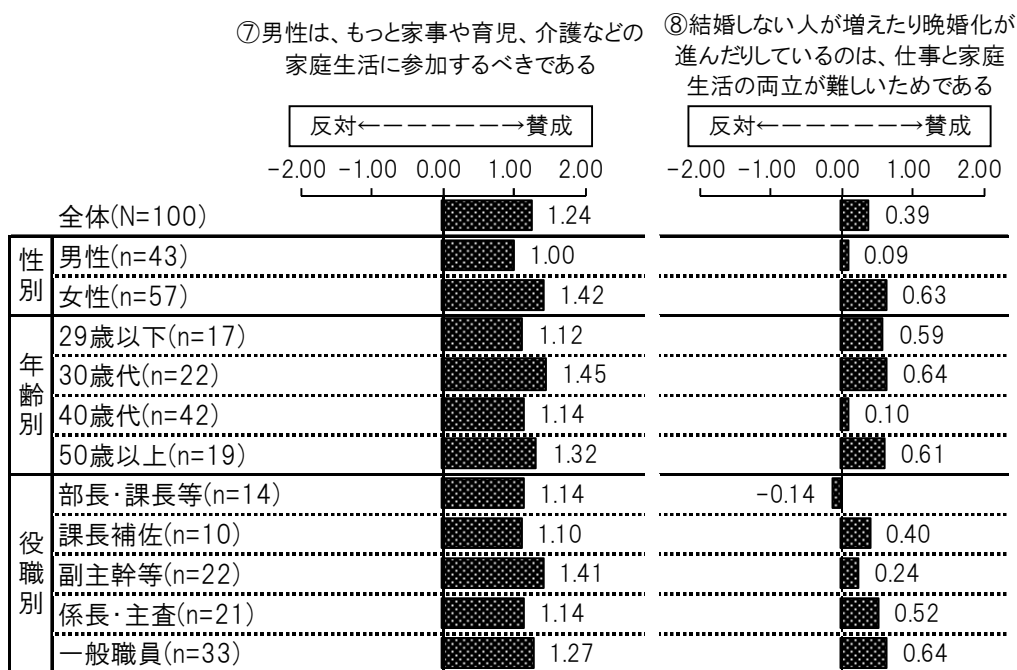
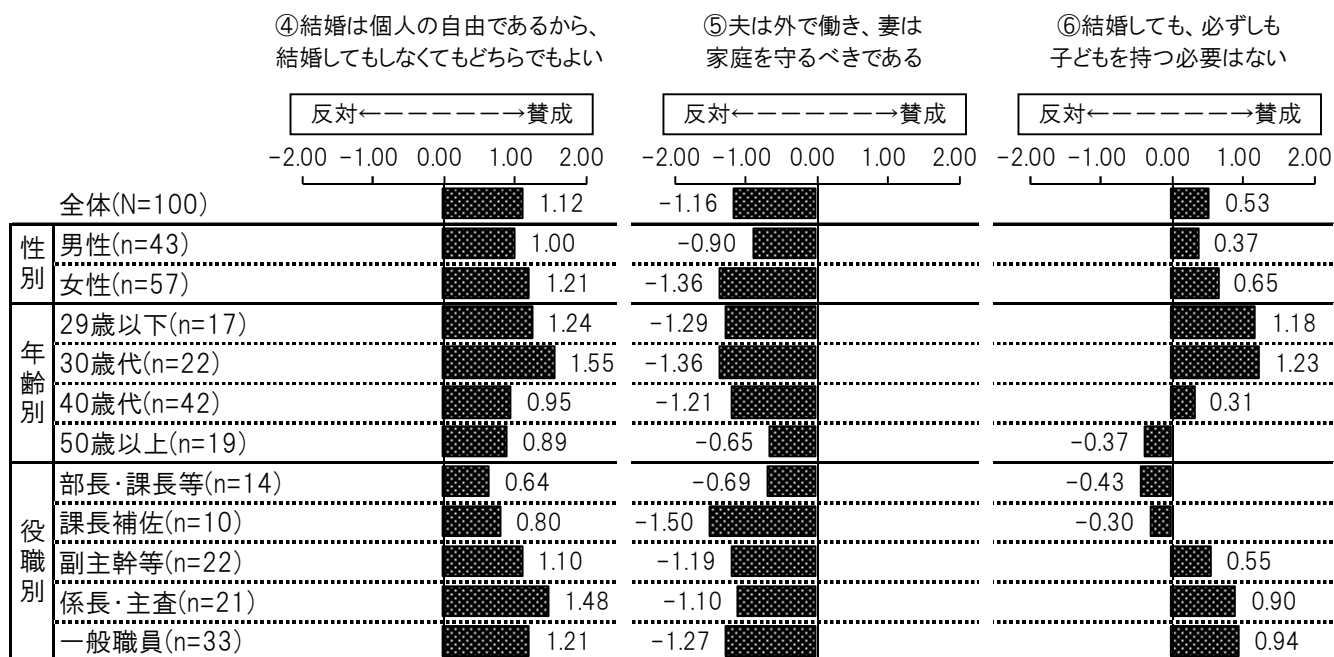
年齢別では、おおむね若い年齢層ほど『反対意識』が高くなる項目として「⑤夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである（「男は仕事、女は家庭」という考え方）」、『賛成意識』が高くなる項目として「⑥結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない」があげられる。また、年齢が上がるほど「①男は男らしく、女は女らしくという価値観や考え方」の『賛成意識』が増える傾向にある。30歳代では「②家事や育児は女性の仕事である」の『反対意識』が高く、40歳代では「⑧結婚しない人が増えたり晩婚化が進んだりしているのは、仕事と家庭生活の両立が難しいためである」の『賛成意識』が低くなっている。

役職別にみると、上位職ほど「⑥結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない」の『反対意識』が増える傾向にあり、部長・課長等では「⑧結婚しない人が増えたり晩婚化が進んだりしているのは、仕事と家庭生活の両立が難しいためである」の『反対意識』が高くなっている。

◆平均評定値による属性別傾向◆

平均評定値とは、「反対」に－2点、「どちらかといえば反対」に－1点、「どちらかといえば賛成」に＋1点、「賛成」に＋2点の係数を、それぞれの回答件数に乘じ、加重平均して算出した値で、－2に近いほど反対、＋2に近いほど賛成を示す指標である。



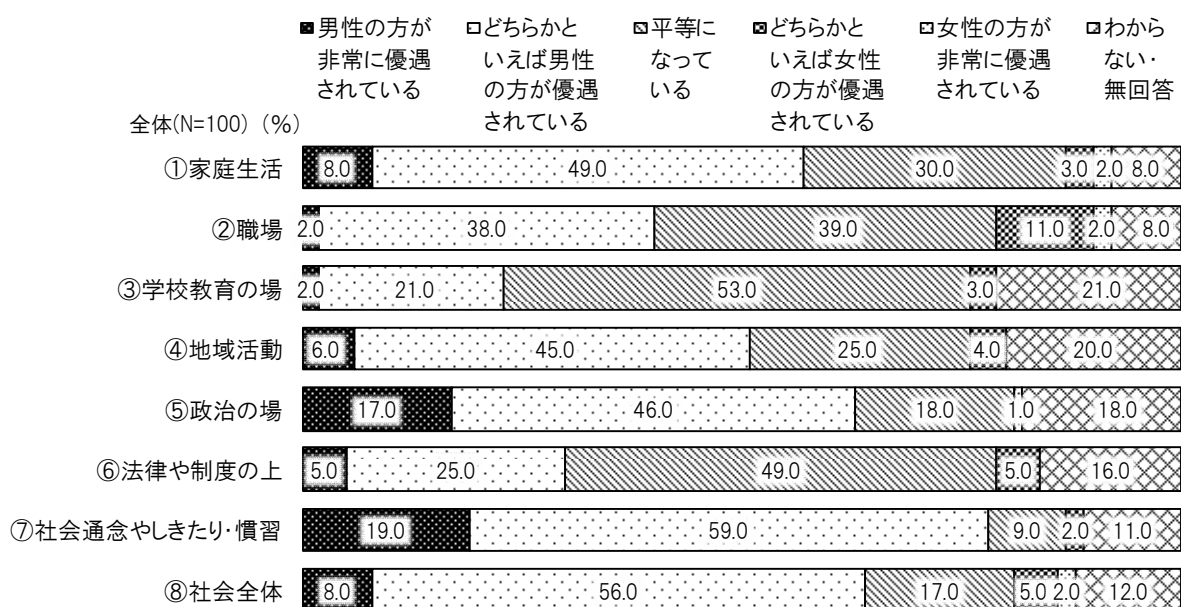


2 男女の平等意識

問8 あなたは、次の分野で、男女は平等になっていると思いますか。①から⑧までの項目についてお答えください。（○印1つつつ）

男女の地位の平等意識については、全ての分野において、『男性優遇』（「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）の割合が『女性優遇』（「女性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば女性の方が優遇されている」の合計）の割合を上回っている。特に、「⑦社会通念やしきたり・慣習」（78.0%）、「⑧社会全体」（64.0%）、「⑤政治の場」（63.0%）で『男性優遇』の割合が高くなっている。

また、「平等になっている」割合が高い分野としては、「③学校教育の場」（53.0%）、「⑥法律や制度の上」（49.0%）、「②職場」（39.0%）があげられる。



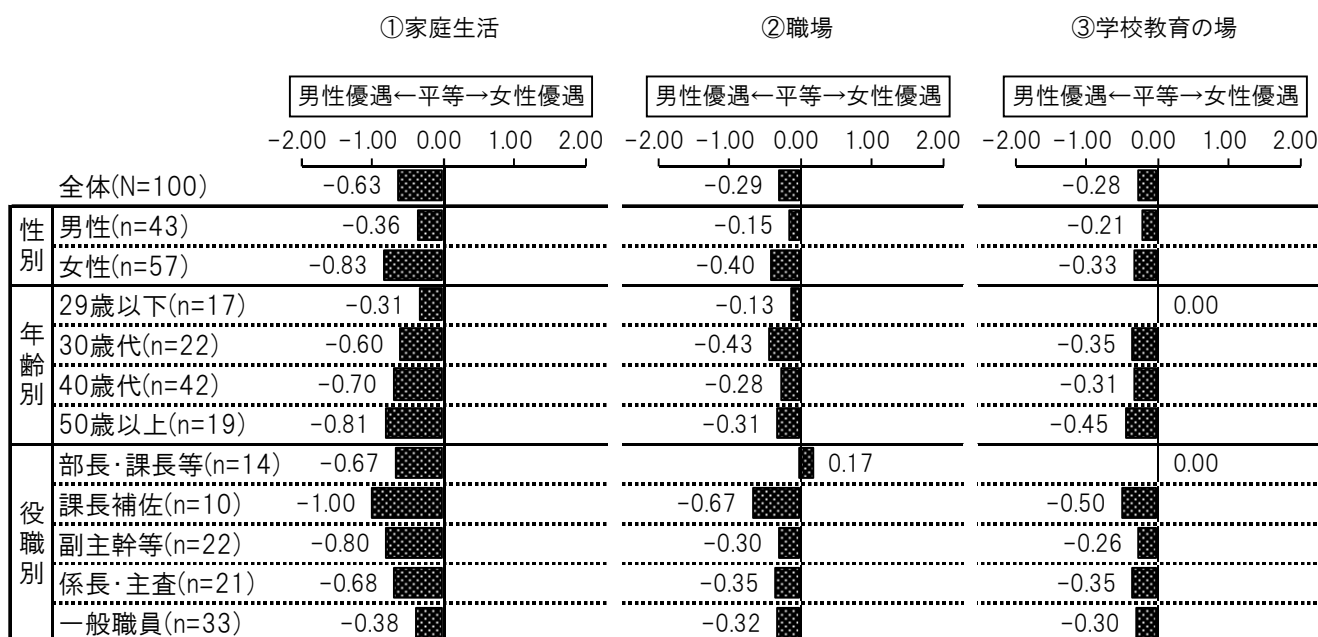
平均評定値による属性別傾向をみると、性別では、全ての分野において女性で『男性優遇』意識が高くなっており、特に「①家庭生活」「⑧社会全体」で高くなっている。

年齢別では、若い年齢層ほど「①家庭生活」で『平等』意識が高くなる傾向にあり、29歳以下では「③学校教育の場」で『平等』意識が高くなっている。また、30歳代では「⑦社会通念やしきたり・慣習」の分野で『男性優遇』意識が高くなっている。

役職別にみると、部長・課長等では「②職場」「③学校教育の場」「④地域活動」「⑥法律や制度の上」の分野で『平等』あるいは『女性優遇』意識が高くなっている。

◆平均評定値による属性別傾向◆

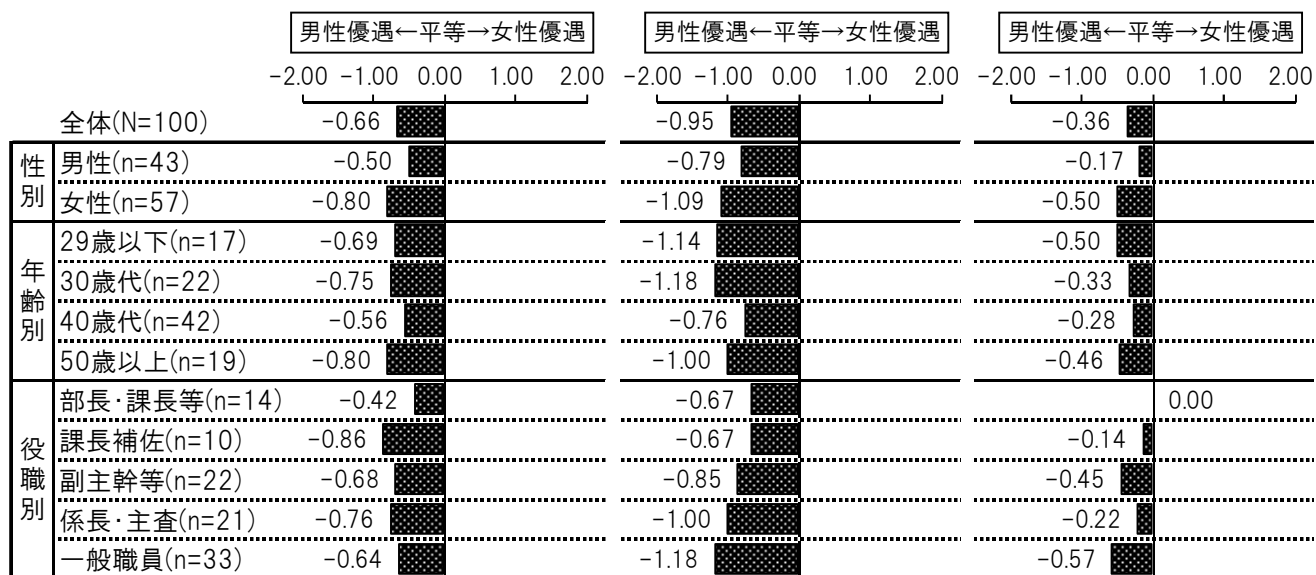
平均評定値とは、「男性の方が非常に優遇されている」に－2点、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」に－1点、「平等」に0点、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」に＋1点、「女性の方が非常に優遇されている」に＋2点の係数を、それぞれの回答件数に乘じ、加重平均して算出した値で、－2に近いほど男性優遇、＋2に近いほど女性優遇、0に近いほど平等を示す指標である。また、この数値はあくまでも「統計上の指標」であり、マイナス、プラスによって男女の優劣を判定するものではない。



④地域活動

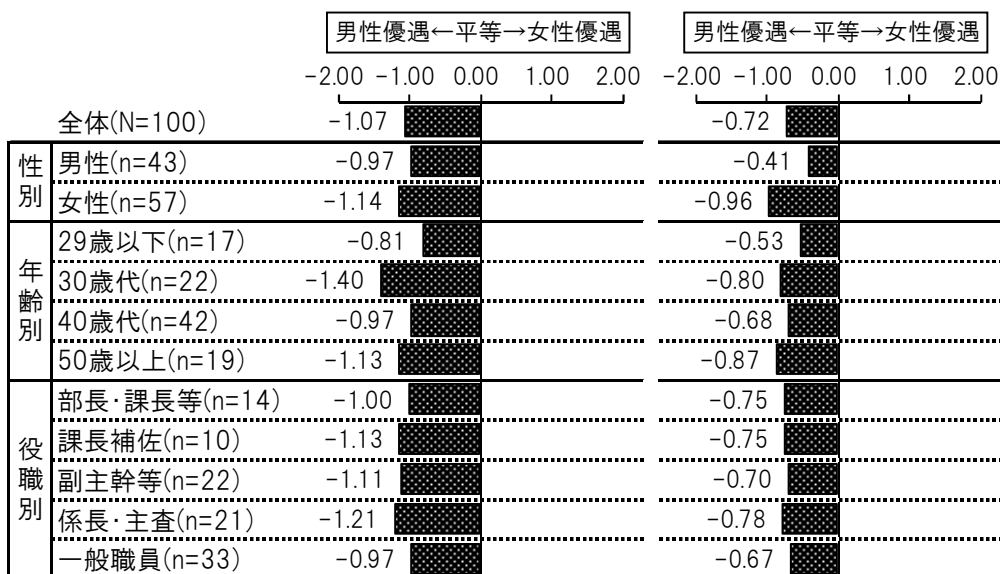
⑤政治の場

⑥法律や制度の上



⑦社会通念やしきたり・慣習

⑧社会全体



3 女性の働きやすさ

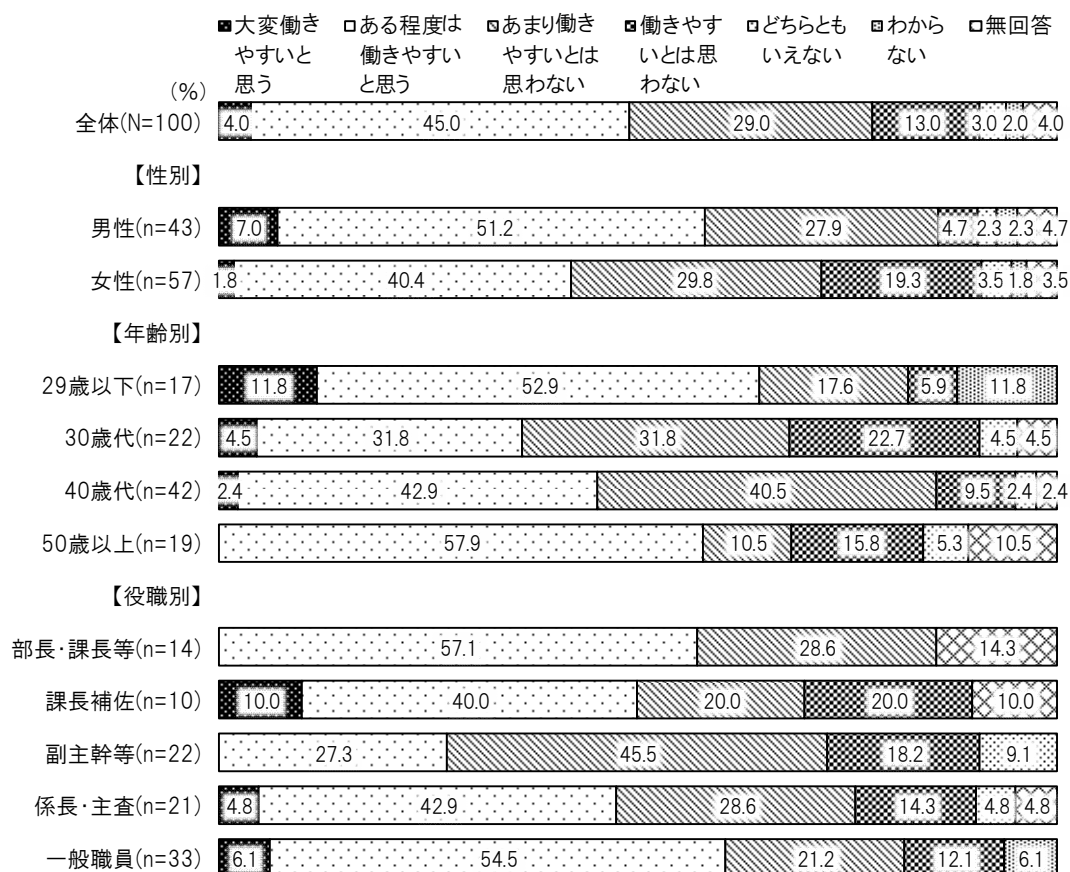
問9 あなたは、現在の社会は女性が働きやすい状況にあると思いますか。（○印1つ）

女性の働きやすさについては、「大変働きやすいと思う」が4.0%、「ある程度は働きやすいと思う」が45.0%で、合計約半数（49.0%）が『働きやすいと思う』と回答している。一方、「あまり働きやすいとは思わない」（29.0%）、「働きやすいとは思わない」（13.0%）の合計は約4割（42.0%）であった。

性別では、男性は女性に比べ『働きやすいと思う（合計）』の割合が高く、女性は「働きやすいとは思わない」の割合が男性を大きく上回っている。

年齢別では、29歳以下と50歳以上の年齢層で「ある程度は働きやすいと思う」の割合がそれぞれ過半数を占めているが、30歳代では「働きやすいとは思わない」の割合が他の層に比べ高くなっている。

役職別にみると、副主幹等は他の役職に比べ「ある程度は働きやすいと思う」の割合が低く、「あまり働きやすいとは思わない」が高くなっている。

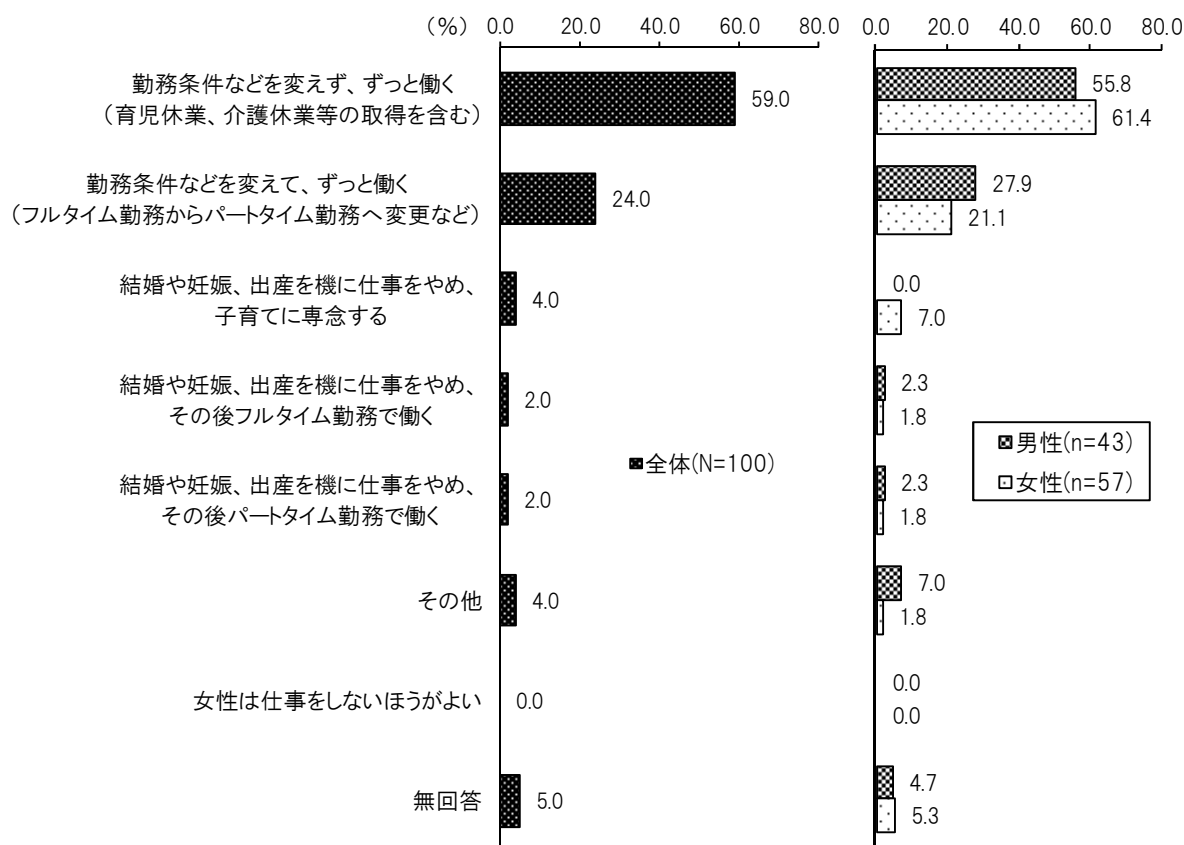


4 望ましい女性の働き方

問 10 あなたは、どのような女性の働き方が望ましいと思いますか。（○印1つ）

望ましい女性の働き方については、全体では「勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）」の割合が59.0%と突出して最も高く、次いで「勤務条件などを変えて、ずっと働く（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）」（24.0%）が続いている。

性別では、男性は女性に比べ「勤務条件などを変えて、ずっと働く（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）」の割合が高く、女性は「勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）」「結婚や妊娠、出産を機に仕事をやめ、子育てに専念する」が男性を上回っている。



【2】管理職について

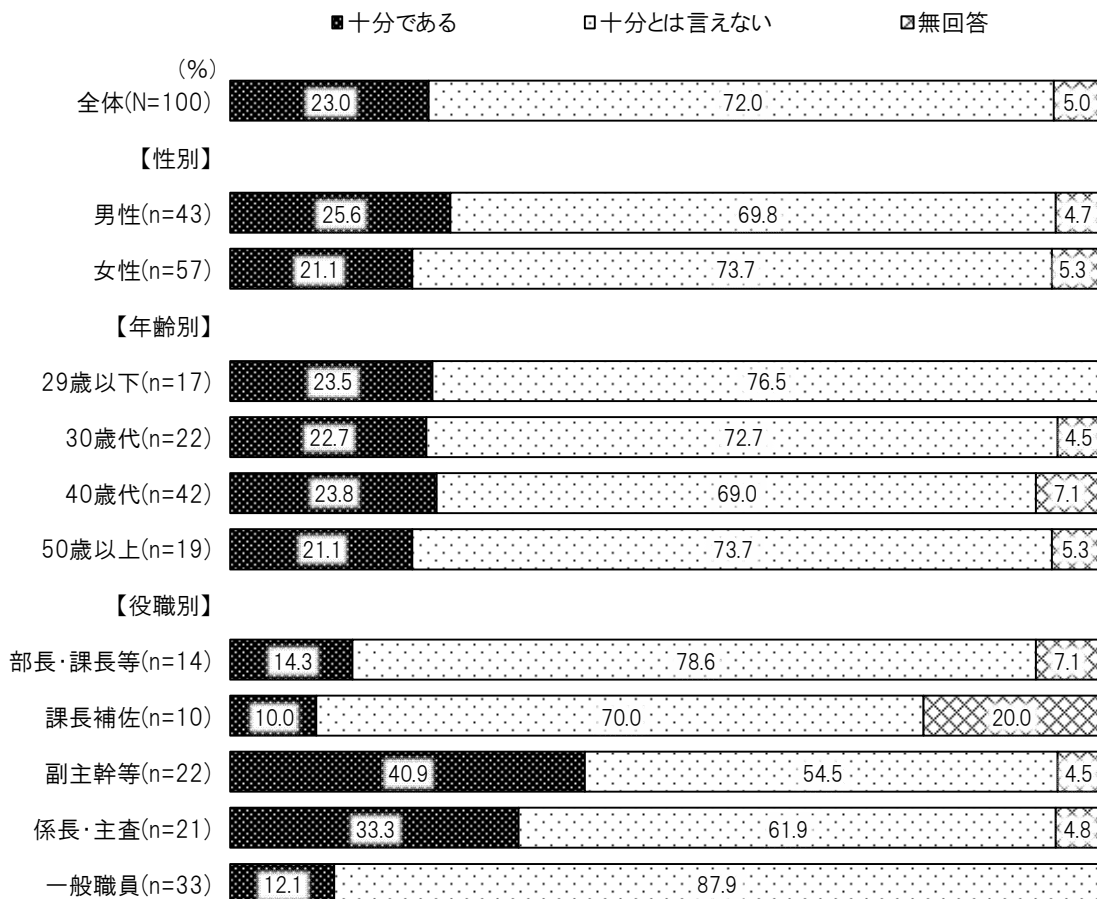
1 管理職に占める女性の割合

問 11 本市では、課長級以上の管理職（市民病院を除く）に占める女性の割合は 11.9% となっています。（平成 29 年 4 月 1 日現在）
あなたは、このことについてどのように思いますか。（○印 1 つ）

本市の管理職に占める女性の割合については、「十分とは言えない」が約 7 割（72.0%）を占めており、「十分である」は 23.0% となっている。

性別では、男性は女性に比べ「十分である」の割合がやや高くなっている。

年齢別では大きな差はみられないが、役職別にみると、副主幹等や係長・主査では「十分である」の割合がそれぞれ他の役職に比べ高くなっている。

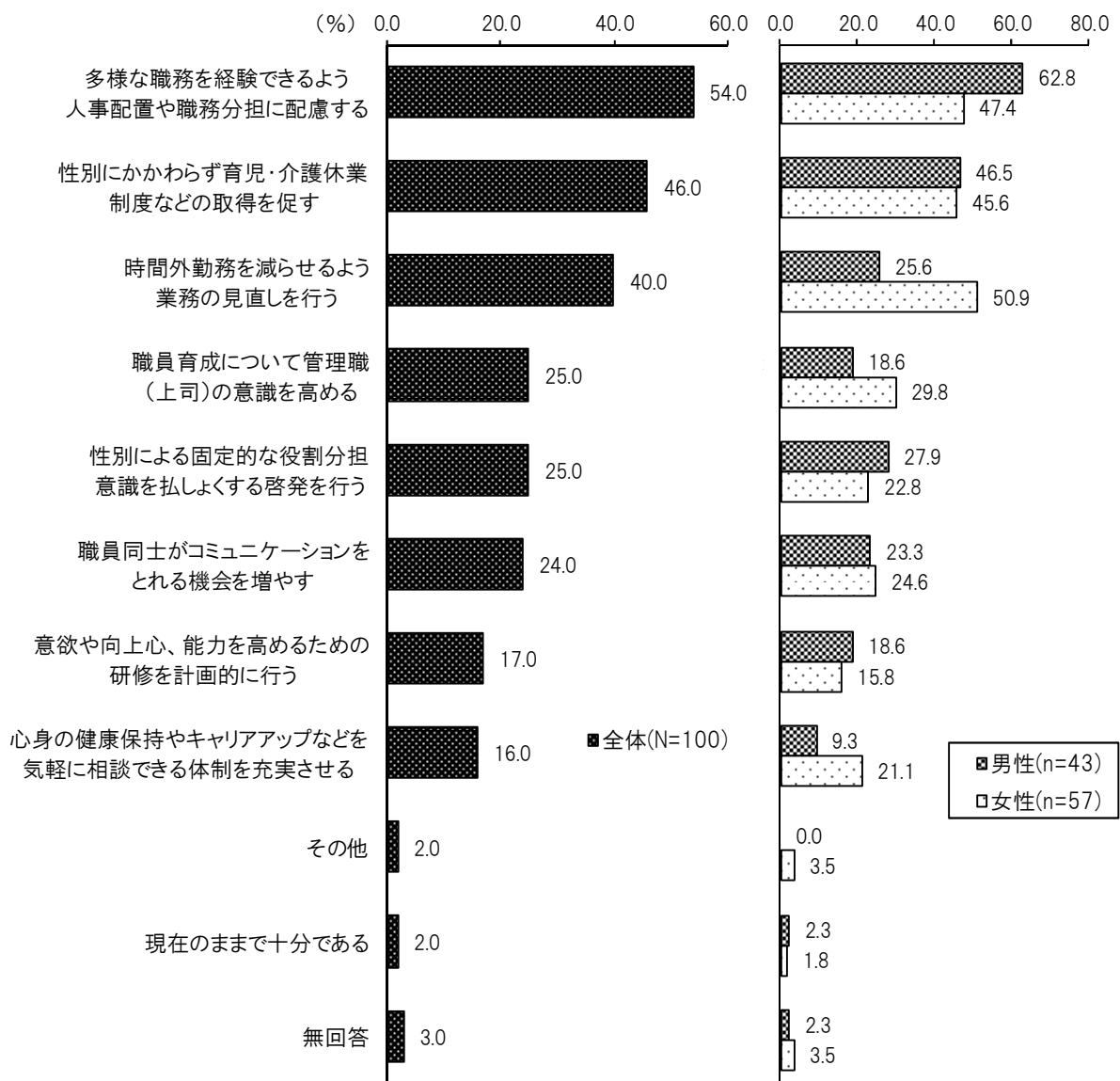


2 女性職員の職域拡大や登用を促す取組

問 12 あなたは、本市において、女性職員の職域拡大や登用を促進するためには、どのようなことが必要だと思いますか。（〇印3つまで）

女性職員の職域拡大等を促進するために必要なことについては、全体では「多様な職務を経験できるよう人事配置や職務分担に配慮する」の割合が54.0%と最も高く、次いで「性別にかかわらず育児・介護休業制度などの取得を促す」（46.0%）、「時間外勤務を減らせるよう業務の見直しを行う」（40.0%）の順となっている。

性別では、男性は女性に比べ「多様な職務を経験できるよう人事配置や職務分担に配慮する」「性別による固定的な役割分担意識を払しょくする啓発を行う」などの割合が高く、女性は「時間外勤務を減らせるよう業務の見直しを行う」「職員育成について管理職（上司）の意識を高める」「心身の健康保持やキャリアアップなどを気軽に相談できる体制を充実させる」が男性を大きく上回っている。



年齢別では、29歳以下の年齢層では「多様な職務を経験できるよう人事配置や職務分担に配慮する」の割合が他の年齢層を大きく上回っている。また、50歳以上の年齢層では「職員育成について管理職（上司）の意識を高める」「心身の健康保持やキャリアアップなどを気軽に相談できる体制を充実させる」などの割合が高くなっている。

役職別にみると、上位職ほど「性別による固定的な役割分担意識を払しょくする啓発を行う」の割合が増える傾向にあり、一般職員では「性別にかかわらず育児・介護休業制度などの取得を促す」「職員同士がコミュニケーションをとれる機会を増やす」「心身の健康保持やキャリアアップなどを気軽に相談できる体制を充実させる」の割合がそれぞれ高くなっている。

(単位:%)

	多様な職務を経験できるよう 人事配置や職務分担に配慮する	性別にかかわらず育児・介護休業制度などの取得を促進する	時間外勤務を減らせるよう業務の見直しを行う	職員育成について管理職（上司）の意識を高める	性別による固定的な役割分担意識を払しょくする啓発を行う	職員同士がコミュニケーションをとれる機会を増やす	意欲や向上心、能力を高めるための研修を計画的に行う	心身の健康保持やキャリアアップなどを気軽に相談できる体制を充実させる	その他	現在のままで十分である
全体(N=100)	54.0	46.0	40.0	25.0	25.0	24.0	17.0	16.0	2.0	2.0
【年齢別】										
29歳以下(n=17)	76.5	58.8	47.1	17.6	17.6	23.5	23.5	11.8	0.0	0.0
30歳代(n=22)	36.4	59.1	45.5	22.7	18.2	27.3	13.6	13.6	0.0	0.0
40歳代(n=42)	54.8	40.5	35.7	21.4	28.6	21.4	21.4	14.3	2.4	2.4
50歳以上(n=19)	52.6	31.6	36.8	42.1	31.6	26.3	5.3	26.3	5.3	5.3
【役職別】										
部長・課長等(n=14)	71.4	42.9	35.7	28.6	35.7	14.3	14.3	7.1	0.0	7.1
課長補佐(n=10)	60.0	30.0	40.0	40.0	30.0	10.0	20.0	10.0	10.0	0.0
副主幹等(n=22)	59.1	36.4	36.4	22.7	27.3	31.8	18.2	13.6	4.5	0.0
係長・主査(n=21)	19.0	52.4	47.6	23.8	23.8	14.3	14.3	14.3	0.0	4.8
一般職員(n=33)	63.6	54.5	39.4	21.2	18.2	33.3	18.2	24.2	0.0	0.0

注：表中の「網掛け」は、各クロス集計（年齢別など）において最も高い割合を示している。

（例／年齢別の場合、最も割合が高い年齢層に網掛け。）

但し、回答割合が10%未満の項目、n数が10未満の項目及び「その他」については網掛けしていない。

また「無回答」は表記から省略している。（本報告書においては、以下同様）

3 管理職希望の状況

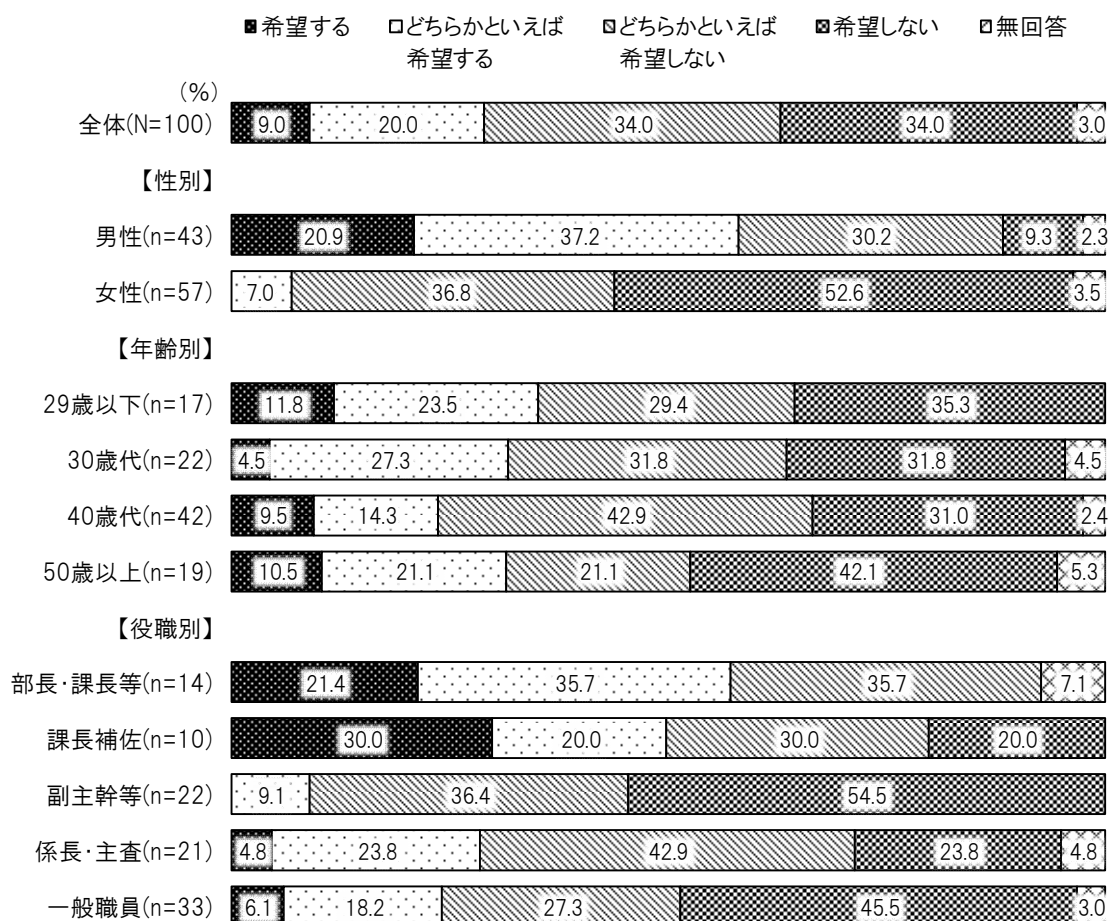
問 13 あなたは、管理職につくことを希望しますか。（○印1つ）

管理職希望の状況については、「希望する」が 9.0%、「どちらかといえば希望する」が 20.0%で、合計約 3 割（29.0%）が『希望する』と回答している。一方、「どちらかといえば希望しない」「希望しない」（各 34.0%）の合計は約 7 割（68.0%）となっている。

性別では、男性は『希望する（合計）』が 6 割高くを占め、女性を大きく上回っており、女性は「希望しない」が半数以上を占め、男性を大きく上回っている。

年齢別では、40 歳代で「どちらかといえば希望しない」、50 歳以上で「希望しない」の割合がそれぞれ高くなっている。

役職別にみると、副主幹等と一般職員で「希望しない」の割合がそれぞれ高くなっている。



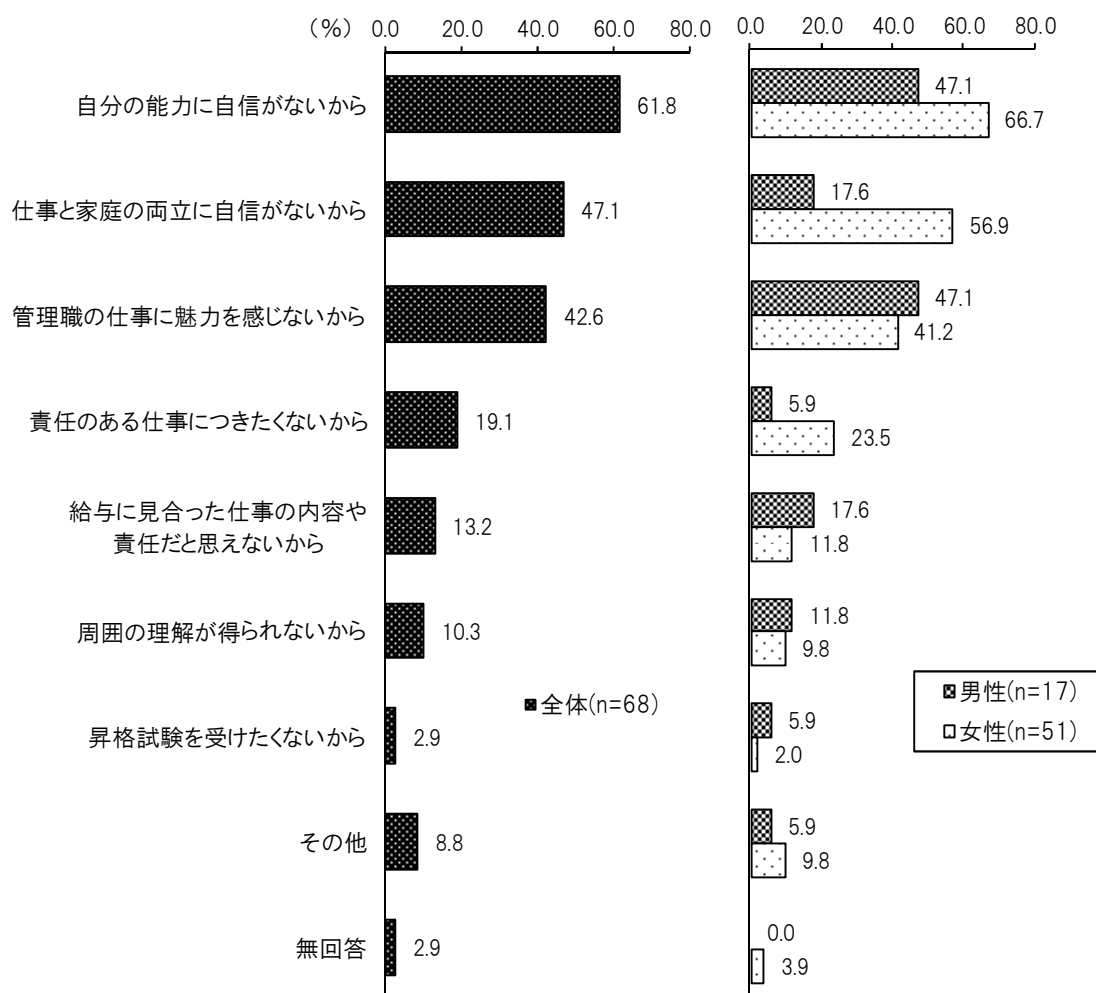
4 管理職を希望しない理由

【問 13 で「3」「4」と答えた人におたずねします】

問 14 管理職につくことを希望しない理由を教えてください。（○印いくつでも）

管理職を希望しない理由については、全体では「自分の能力に自信がないから」の割合が 61.8%と最も高く、次いで「仕事と家庭の両立に自信がないから」（47.1%）、「管理職の仕事に魅力を感じないから」（42.6%）、「責任のある仕事につきたくないから」（19.1%）の順となっている。

性別では、男性は女性に比べ「管理職の仕事に魅力を感じないから」「給与に見合った仕事の内容や責任だと思えないから」などの割合が高く、女性は「自分の能力に自信がないから」「仕事と家庭の両立に自信がないから」「責任のある仕事につきたくないから」の割合が男性を大きく上回っている。



年齢別では、29歳以下の年齢層で「自分の能力に自信がないから」「仕事と家庭の両立に自信がないから」「責任のある仕事につきたくないから」、30歳代で「管理職の仕事に魅力を感じないから」、50歳以上で「周囲の理解が得られないから」の割合がそれぞれ高くなっている。

役職別にみると、係長・主査で「自分の能力に自信がないから」「給与に見合った仕事の内容や責任だと思えないから」、一般職員で「仕事と家庭の両立に自信がないから」などの割合がそれぞれ高くなっている。

(単位:%)

	自分の能力に自信がないから	仕事と家庭の両立に自信がないから	管理職の仕事に魅力を感じないから	責任のある仕事につきたくないから	給与に見合った仕事の内容や責任だと思えないから	周囲の理解が得られないから	昇格試験を受けたくないから	その他
全体(n=68)	61.8	47.1	42.6	19.1	13.2	10.3	2.9	8.8
【年齢別】								
29歳以下(n=11)	72.7	72.7	27.3	36.4	9.1	0.0	0.0	18.2
30歳代(n=14)	71.4	57.1	50.0	21.4	14.3	14.3	0.0	0.0
40歳代(n=31)	58.1	35.5	45.2	9.7	16.1	6.5	6.5	9.7
50歳以上(n=12)	50.0	41.7	41.7	25.0	8.3	25.0	0.0	8.3
【役職別】								
部長・課長等(n=5)	60.0	60.0	40.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0
課長補佐(n=5)	40.0	60.0	60.0	0.0	40.0	40.0	0.0	20.0
副主幹等(n=20)	65.0	30.0	40.0	15.0	5.0	0.0	10.0	5.0
係長・主査(n=14)	71.4	35.7	42.9	21.4	21.4	14.3	0.0	7.1
一般職員(n=24)	58.3	62.5	41.7	25.0	8.3	12.5	0.0	12.5

注：部長・課長等、課長補佐については、件数(n)が少ないため、参考値として参照。

【3】家庭生活について

1 育児休業・介護休業の取得状況

問 15 あなたは、育児休業や介護休業を取得したことがありますか。（○印1つずつ）

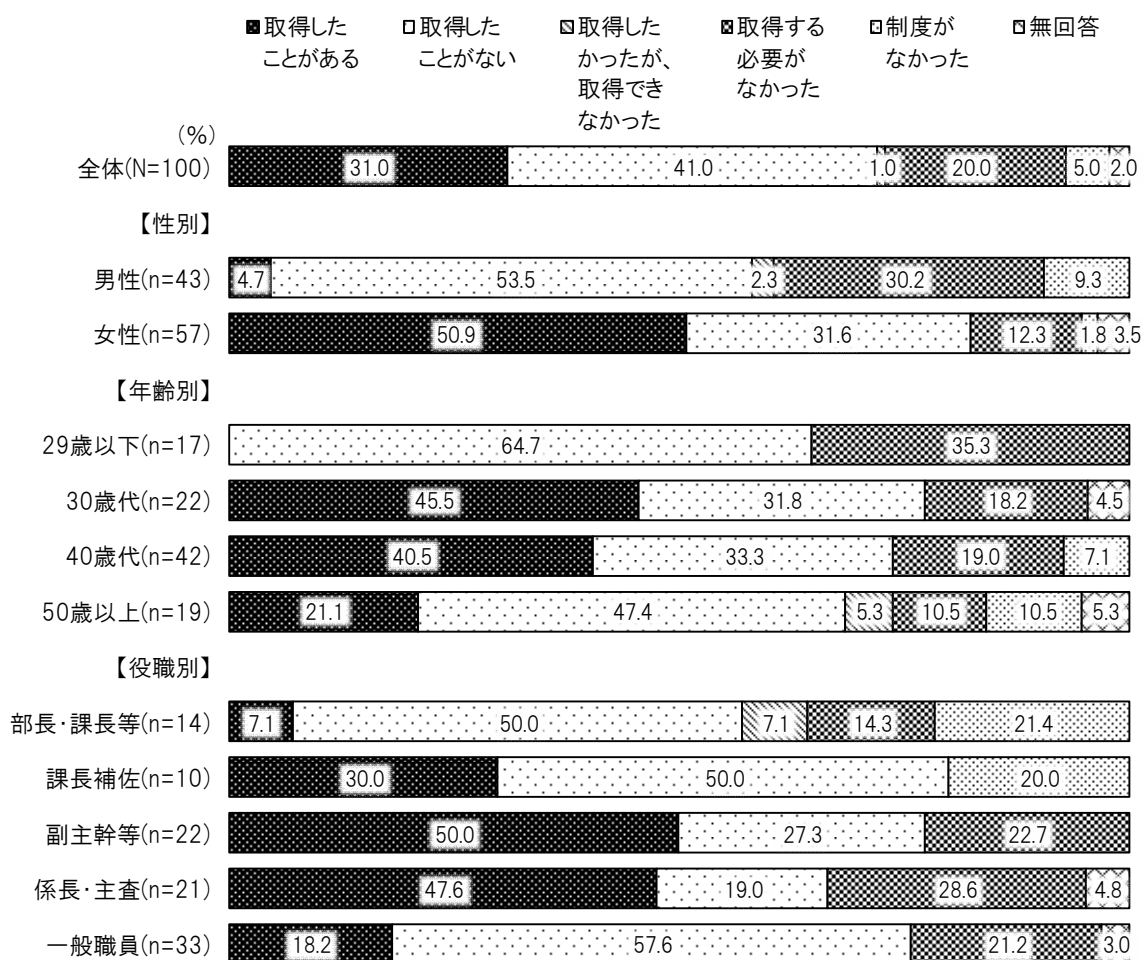
①育児休業

育児休業の取得状況については、「取得したことがない」が約4割（41.0%）を占めており、「取得したことがある」は約3割（31.0%）、「取得する必要がなかった」は2割（20.0%）となっている。

性別では、女性の約半数が「取得したことがある」と回答しており、男性の約3割が「取得する必要がなかった」と回答している。

年齢別では、30～40歳代の年齢層で「取得したことがある」が4割以上を占めている。

役職別にみると、副主幹等や係長・主査の約半数が「取得したことがある」と回答しており、部長・課長等、課長補佐の約2割が「制度がなかった」と回答している。

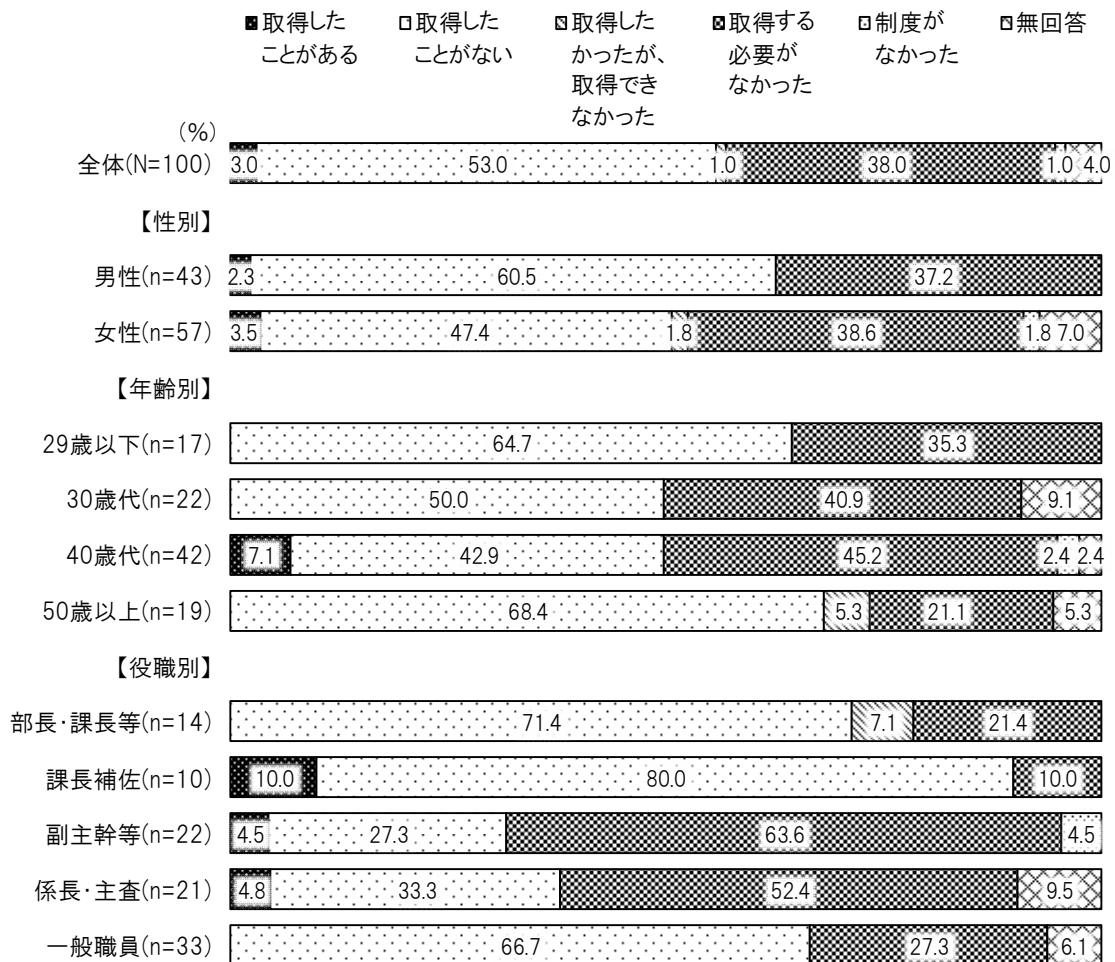


②介護休業

介護休業の取得状況については、「取得したことがない」が半数以上（53.0％）を占めており、4割近く（38.0％）は「取得する必要がなかった」と回答している。

性別では、男性は女性に比べ「取得したことがない」が高くなっているが、大きな差はみられない。

年齢別では、40歳代で「取得したことがある」、役職別では、部長・課長等で「取得したかったが取得できなかった」がみられるが、いずれも1割未満となっている。



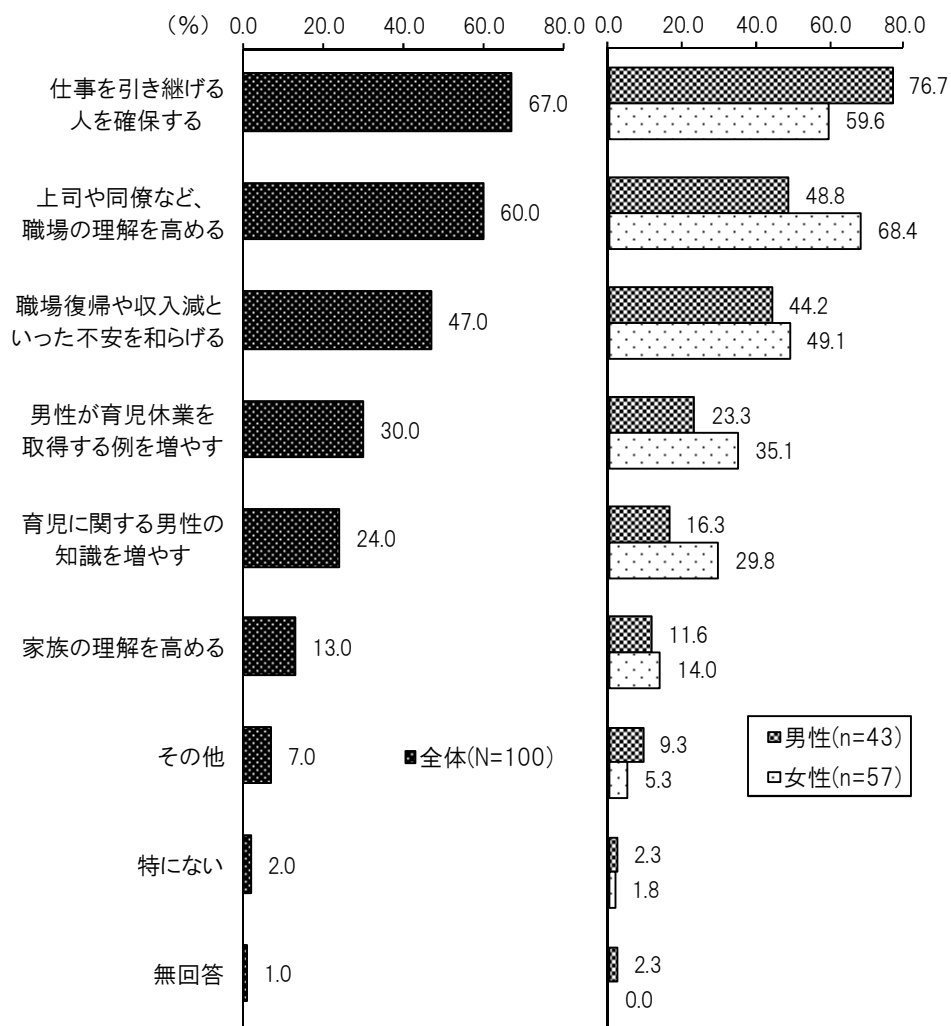
2 男性の育児休業取得を促す取組

問 16 さぬき市では、平成 32 年までに男性の育児休業取得率を 10%にすることを目標としていますが、過去 3 年間の取得者が 2 人に留まるなど、依然として少ないのが現状です。

あなたは、どうすれば育児休業取得率が伸びると思いますか。（〇印いくつでも）

男性の育児休業取得率を伸ばすために必要なことについては、全体では「仕事を引き継げる人を確保する」の割合が 67.0%と最も高く、次いで「上司や同僚など、職場の理解を高める」（60.0%）、「職場復帰や収入減といった不安を和らげる」（47.0%）、「男性が育児休業を取得する例を増やす」（30.0%）の順となっている。

性別では、男性は女性に比べ「仕事を引き継げる人を確保する」の割合が高く、女性は「上司や同僚など、職場の理解を高める」「職場復帰や収入減といった不安を和らげる」「男性が育児休業を取得する例を増やす」「育児に関する男性の知識を増やす」などの割合が高くなっている。



年齢別では、若い年齢層ほど「上司や同僚など、職場の理解を高める」「男性が育児休業を取得する例を増やす」「家族の理解を高める」の割合が増える傾向にあり、30歳代では「仕事を引き継げる人を確保する」の割合が高くなっている。

役職別にみると、部長・課長等では「仕事を引き継げる人を確保する」、課長補佐では「育児に関する男性の知識を増やす」、一般職員では「上司や同僚など、職場の理解を高める」「家族の理解を高める」などの割合がそれぞれ他の役職に比べ高くなっている。

(単位:%)

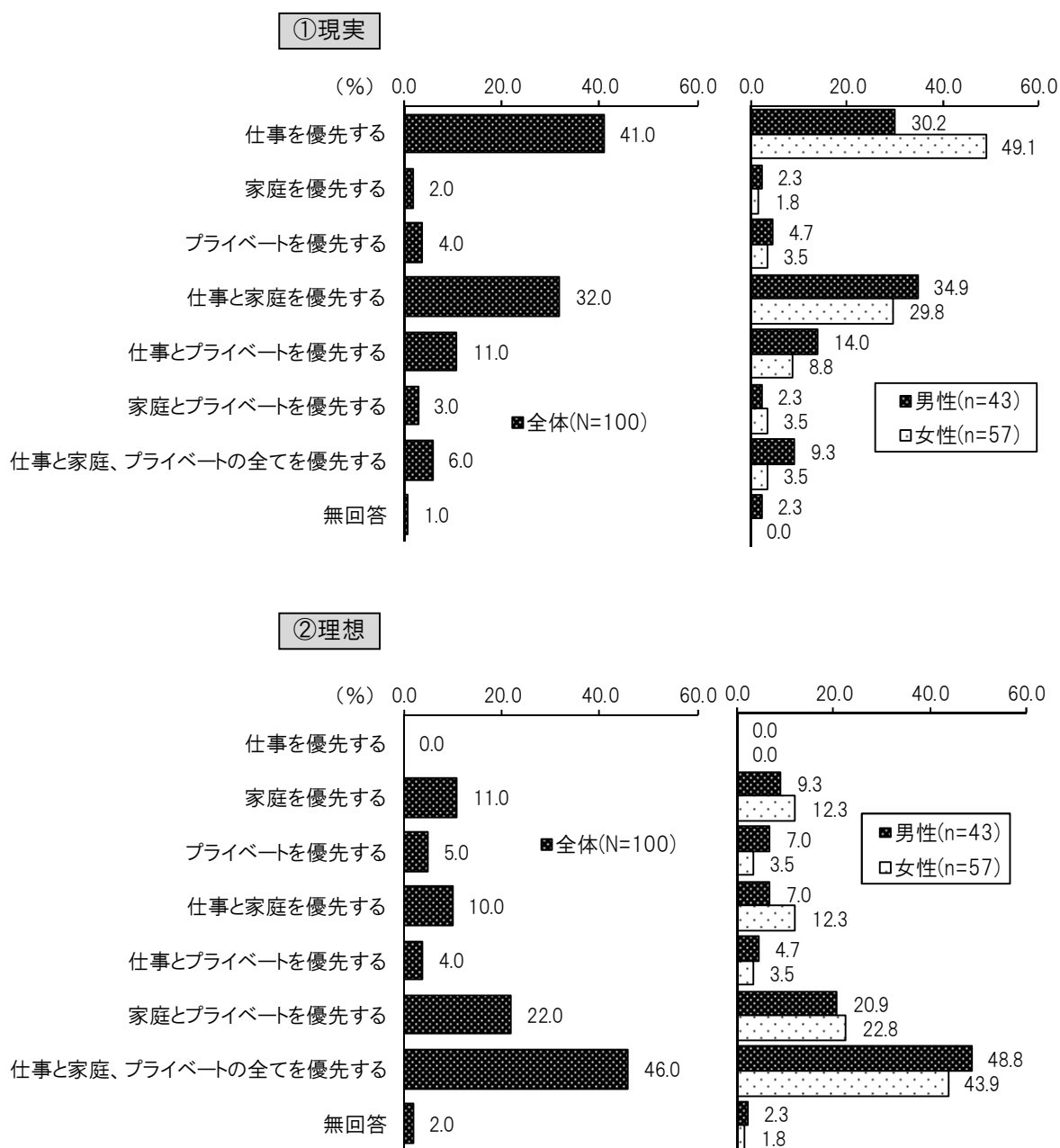
	仕事を 引き継 げる人 を確 保す る	上司 や同 僚な ど、 職場 の理 解を 高め る	職場 復帰 や収 入減 とい つ た不 安を 和ら げる	男性 が育 児休 業を 取得 す る例 を増 やす	育児 に関 する 男性 の知 識を 増や す	家族 の理 解を 高め る	そ の 他	特 に な い
全体(N=100)	67.0	60.0	47.0	30.0	24.0	13.0	7.0	2.0
【年齢別】								
29歳以下(n=17)	70.6	82.4	52.9	41.2	17.6	35.3	11.8	0.0
30歳代(n=22)	81.8	77.3	45.5	36.4	22.7	13.6	0.0	0.0
40歳代(n=42)	61.9	50.0	50.0	26.2	28.6	7.1	9.5	0.0
50歳以上(n=19)	57.9	42.1	36.8	21.1	21.1	5.3	5.3	10.5
【役職別】								
部長・課長等(n=14)	78.6	42.9	42.9	21.4	14.3	0.0	0.0	7.1
課長補佐(n=10)	70.0	50.0	50.0	20.0	50.0	10.0	20.0	0.0
副主幹等(n=22)	59.1	45.5	45.5	31.8	18.2	0.0	4.5	4.5
係長・主査(n=21)	61.9	61.9	42.9	38.1	19.0	19.0	9.5	0.0
一般職員(n=33)	69.7	78.8	51.5	30.3	27.3	24.2	6.1	0.0

3 日常生活に対する考え方（現実と理想）

問 17 日常生活における「仕事」「家庭（家事・育児・介護を含む）」「プライベート（趣味や学習・地域活動・付き合いなど）」のバランスについて、①あなたの現実と②あなたの理想とする優先度をお答えください。（○印1つつつ）

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について、現実では、「仕事を優先する」が41.0%と最も高く、次いで「仕事と家庭を優先する」（32.0%）、「仕事とプライベートを優先する」（11.0%）の順となっている。一方、理想では、「仕事と家庭、プライベートの全てを優先する」が46.0%と最も高く、次いで「家庭とプライベートを優先する」（22.0%）が続いているが、どちらも現実の割合を大きく上回っている。

性別でみると、現実では、女性は「仕事を優先する」の割合が男性を大きく上回っている。一方、理想では、男性は女性に比べ「仕事と家庭、プライベートの全てを優先する」の割合がやや高くなっている。

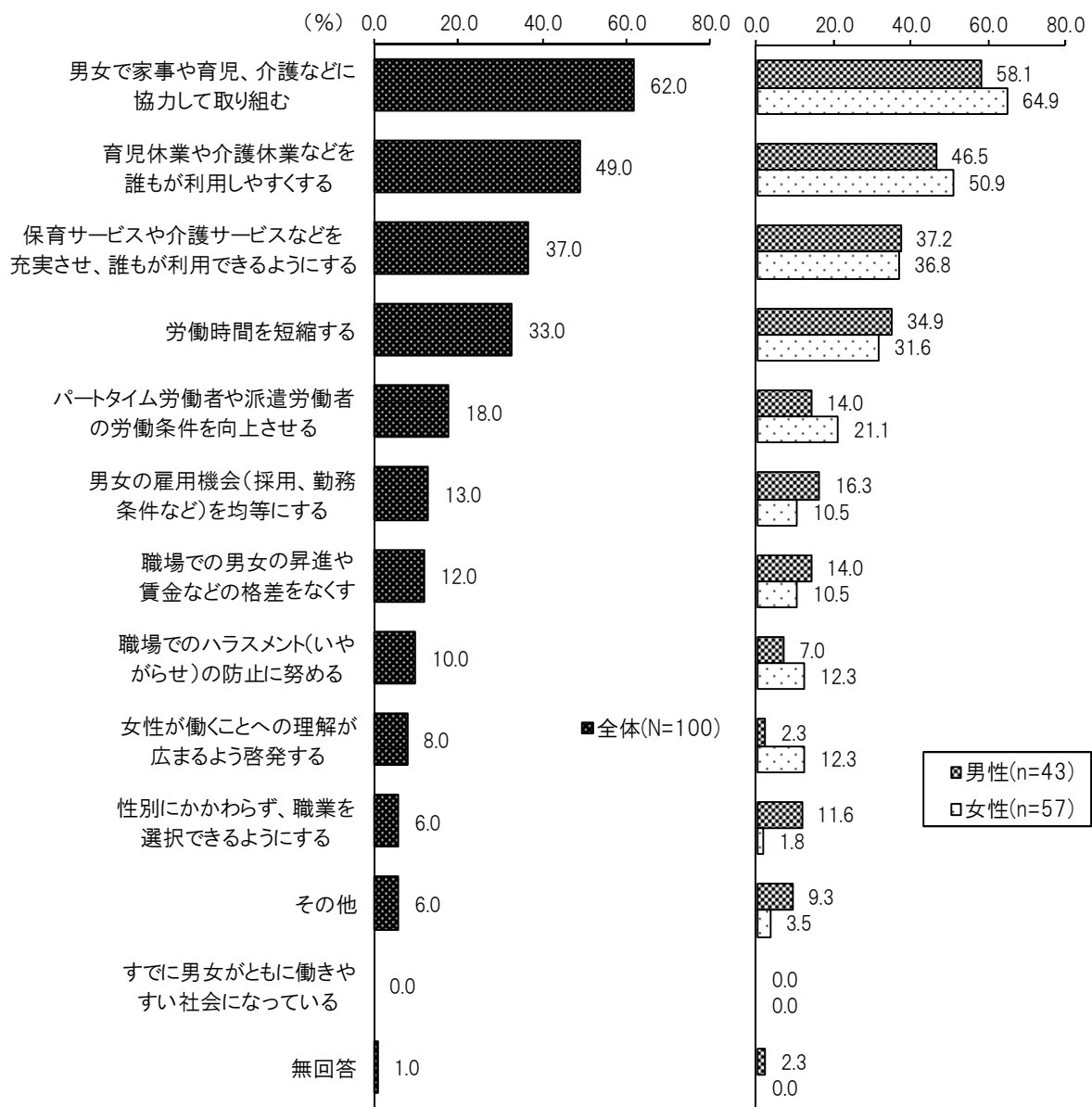


4 働きやすい社会環境をめざす取組

問 18 あなたは、男女がともに働きやすい社会環境をつくるためには、どのようなことが大切だと思いますか。（○印3つまで）

男女がともに働きやすい社会環境をつくるために必要なことについては、「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」の割合が62.0%と最も高く、次いで「育児休業や介護休業などを誰もが利用しやすくする」（49.0%）、「保育サービスや介護サービスなどを充実させ、誰もが利用できるようにする」（37.0%）、「労働時間を短縮する」（33.0%）の順となっている。

性別では、男性は女性に比べ「男女の雇用機会（採用、勤務条件など）を均等にする」「性別にかかわらず、職業を選択できるようにする」などの割合が高く、女性は「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」「パートタイム労働者や派遣労働者の労働条件を向上させる」「職場でのハラスメント（いやがらせ）の防止に努める」「女性が働くことへの理解が広まるよう啓発する」などの割合が男性を上回っている。



年齢別では、29歳以下の年齢層で「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」「育児休業や介護休業などを誰もが利用しやすくする」「職場でのハラスメント（いやがらせ）の防止に努める」、30歳代で「保育サービスや介護サービスなどを充実させ、誰もが利用できるようにする」「労働時間を短縮する」、50歳以上の年齢層で「パートタイム労働者や派遣労働者の労働条件を向上させる」「職場での男女の昇進や賃金などの格差をなくす」「女性が働くことへの理解が広まるよう啓発する」の割合がそれぞれ高くなっている。

役職別にみると、部長・課長等では「パートタイム労働者や派遣労働者の労働条件を向上させる」、課長補佐では「育児休業や介護休業などを誰もが利用しやすくする」、係長・主査では「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」「労働時間を短縮する」などの割合がそれぞれ高くなっている。

（単位：％）

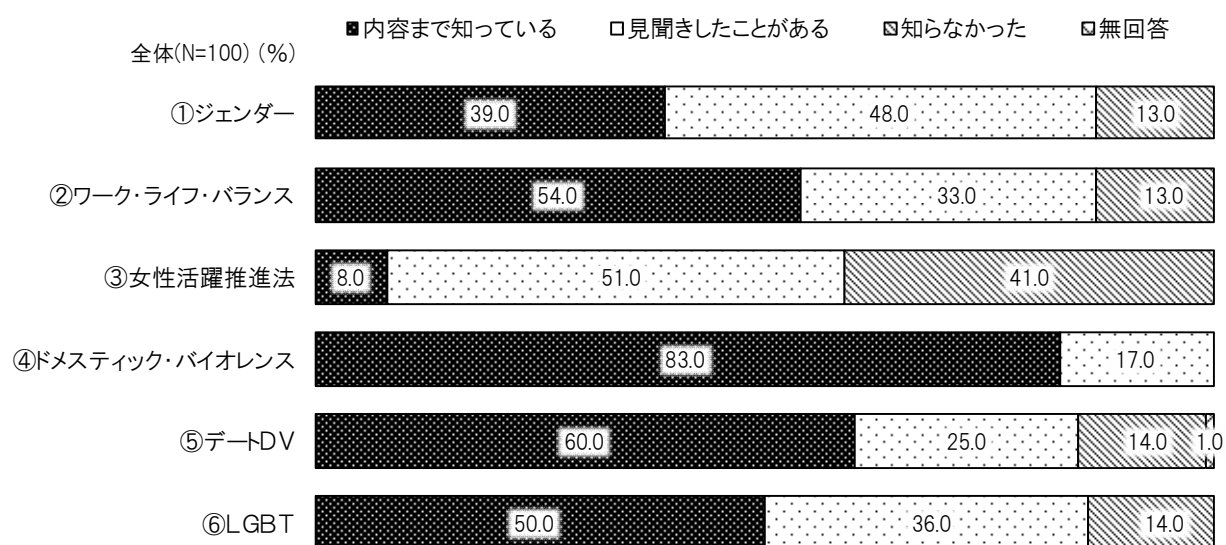
	ど男 に女 協で 力家 し事 てや 取育 組児 む介 護 な	誰育 も児 が休 利用業 しや し介 やす護 く休 す業 な ど を	利ス 用な でど き充 る実 ようさ にせ す誰 も が ビ	保 育サ ービス や介 護サ ービ ス	労働 時間 を短 縮す る	せ労働 者の パート タイム 労働 条件 を向 上さ す	務男 女の 雇用 機会 （を 均等 に採 用、 する 勤	な職 場の 格差 を男 女の 昇進 や賃 金	や職 場の ハラ スメン ト（い やが らせ） の防 止に 努め る	広女 性が 働く こと への 理解 が	選性 別で にか かわ らな く、 職業 を	そ の 他
全体(N=100)	62.0	49.0	37.0	33.0	18.0	13.0	12.0	10.0	8.0	6.0	6.0	
【年齢別】												
29歳以下(n=17)	76.5	76.5	47.1	23.5	17.6	5.9	0.0	17.6	5.9	5.9	0.0	
30歳代(n=22)	59.1	45.5	54.5	50.0	9.1	4.5	9.1	9.1	4.5	0.0	9.1	
40歳代(n=42)	57.1	50.0	31.0	31.0	19.0	19.0	14.3	7.1	4.8	7.1	9.5	
50歳以上(n=19)	63.2	26.3	21.1	26.3	26.3	15.8	21.1	10.5	21.1	10.5	0.0	
【役職別】												
部長・課長等(n=14)	57.1	28.6	28.6	35.7	35.7	7.1	21.4	14.3	0.0	14.3	0.0	
課長補佐(n=10)	40.0	80.0	30.0	20.0	10.0	20.0	20.0	0.0	0.0	10.0	10.0	
副主幹等(n=22)	68.2	31.8	22.7	31.8	18.2	27.3	13.6	13.6	4.5	4.5	9.1	
係長・主査(n=21)	76.2	38.1	42.9	42.9	4.8	4.8	9.5	4.8	14.3	0.0	9.5	
一般職員(n=33)	57.6	66.7	48.5	30.3	21.2	9.1	6.1	12.1	12.1	6.1	3.0	

【4】男女共同参画社会の形成について

1 用語の認知度

問 19 あなたは、次の用語の意味を知っていますか。（○印1つずつ）

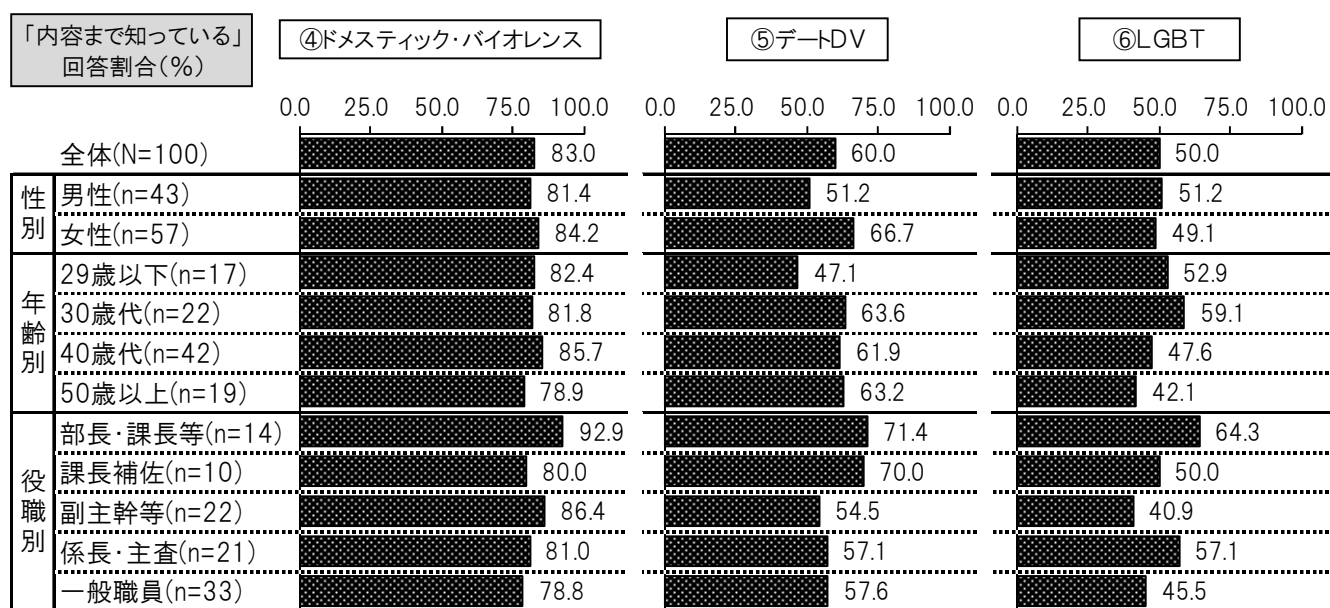
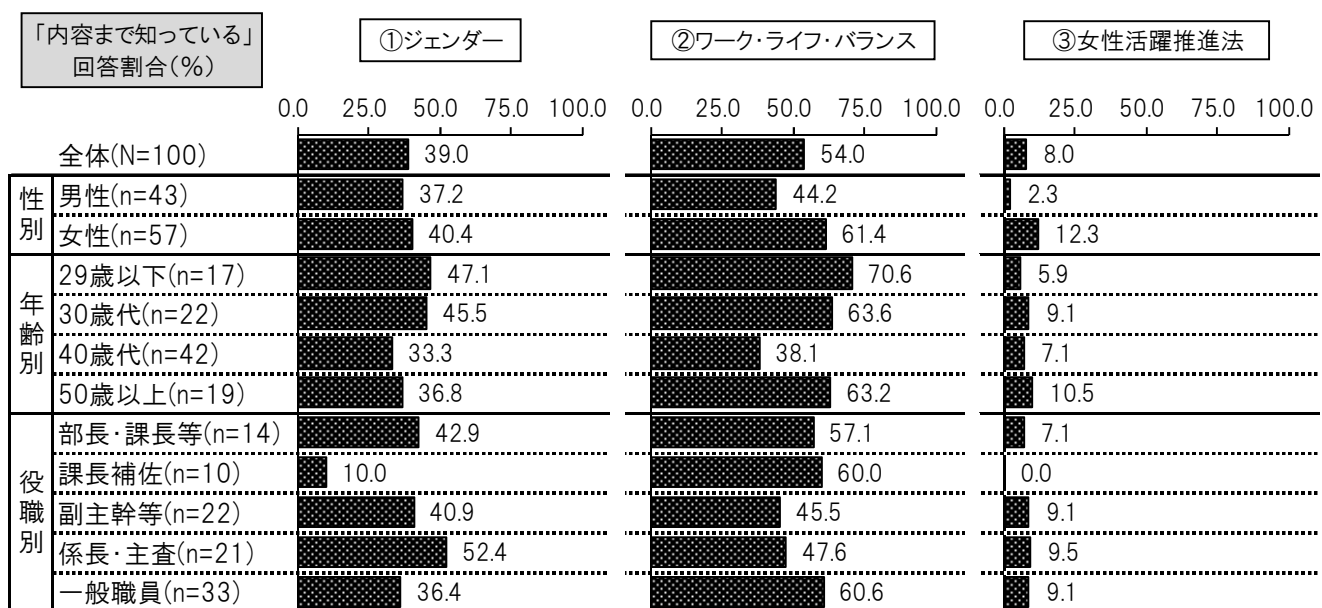
男女共同参画に関する施策などの認知度については、「内容まで知っている」の割合が高い順に、「④ドメスティック・バイオレンス」（83.0%）、「⑤デートDV」（60.0%）、「②ワーク・ライフ・バランス」（54.0%）となっている。一方、「知らなかった」の割合については「③女性活躍推進法」（41.0%）が高くなっている。



「内容まで知っている」を属性別にみると、性別では、女性は男性に比べ「②ワーク・ライフ・バランス」「③女性活躍推進法」「⑤デートDV」などの割合が高くなっている。

年齢別では、29歳以下の年齢層で「⑤デートDV」、40歳代で「②ワーク・ライフ・バランス」の割合がそれぞれ低くなっており、おおむね若い年齢層ほど「⑥LGBT」の割合が増える傾向にある。

役職別にみると、部長・課長等では「④ドメスティック・バイオレンス」「⑥LGBT」などの割合が高く、課長補佐では「①ジェンダー」の割合が他の役職に比べ低くなっている。

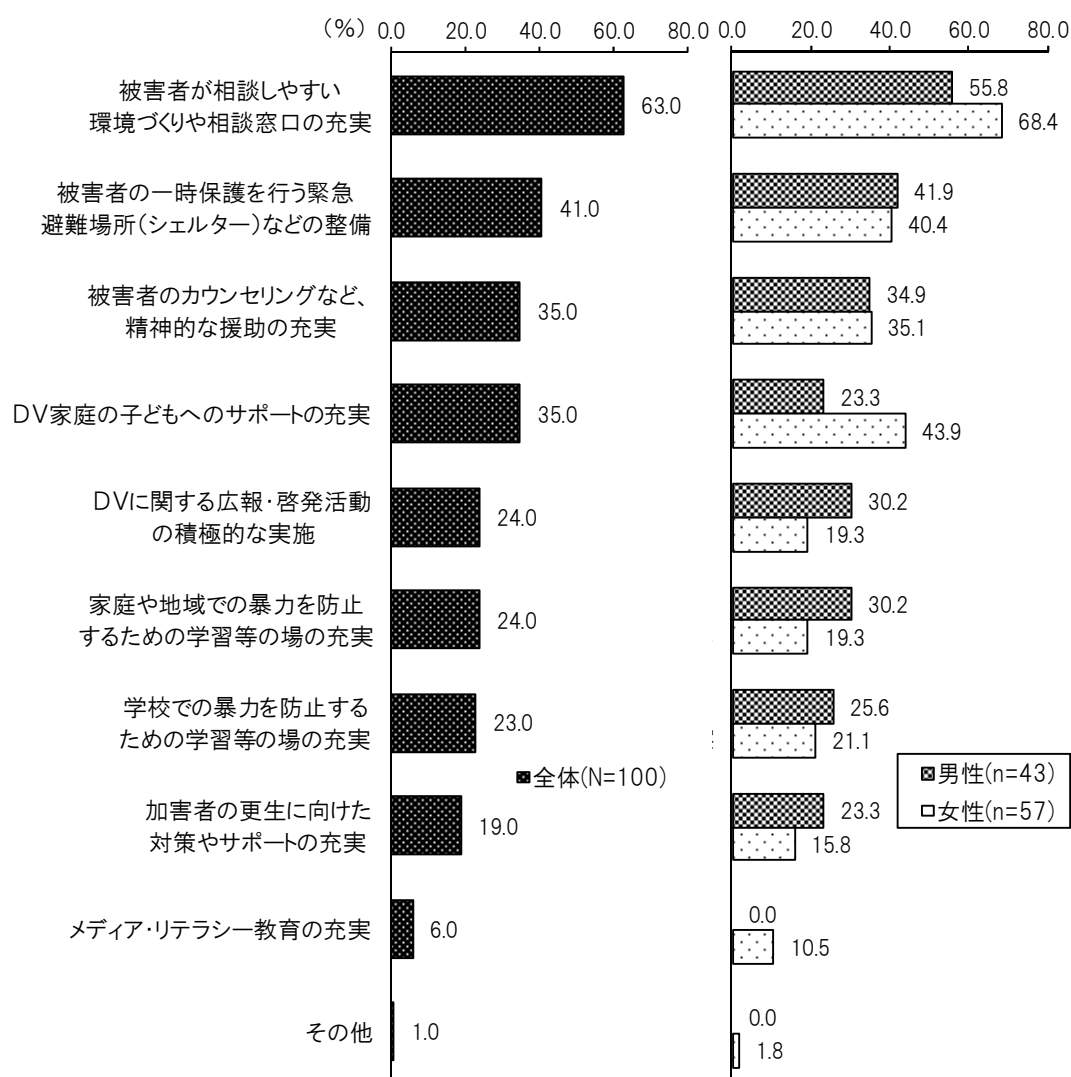


2 DV防止に求める取組

問 20 あなたは、ドメスティック・バイオレンス（DV）に対する対策や支援として、どのような取組が必要だと思いますか。（○印3つまで）

DVに対する必要な取組については、全体では「被害者が相談しやすい環境づくりや相談窓口の充実」が63.0%と最も高く、次いで「被害者の一時保護を行う緊急避難場所（シェルター）などの整備」（41.0%）、「被害者のカウンセリングなど、精神的な援助の充実」「DV家庭の子どもへのサポートの充実」（各35.0%）の順となっている。

性別では、男性は女性に比べ「DVに関する広報・啓発活動の積極的な実施」「家庭や地域での暴力を防止するための学習等の場の充実」「加害者の更生に向けた対策やサポートの充実」などの割合が高く、女性は「被害者が相談しやすい環境づくりや相談窓口の充実」「DV家庭の子どもへのサポートの充実」「メディア・リテラシー教育の充実」の割合が男性を上回っている。

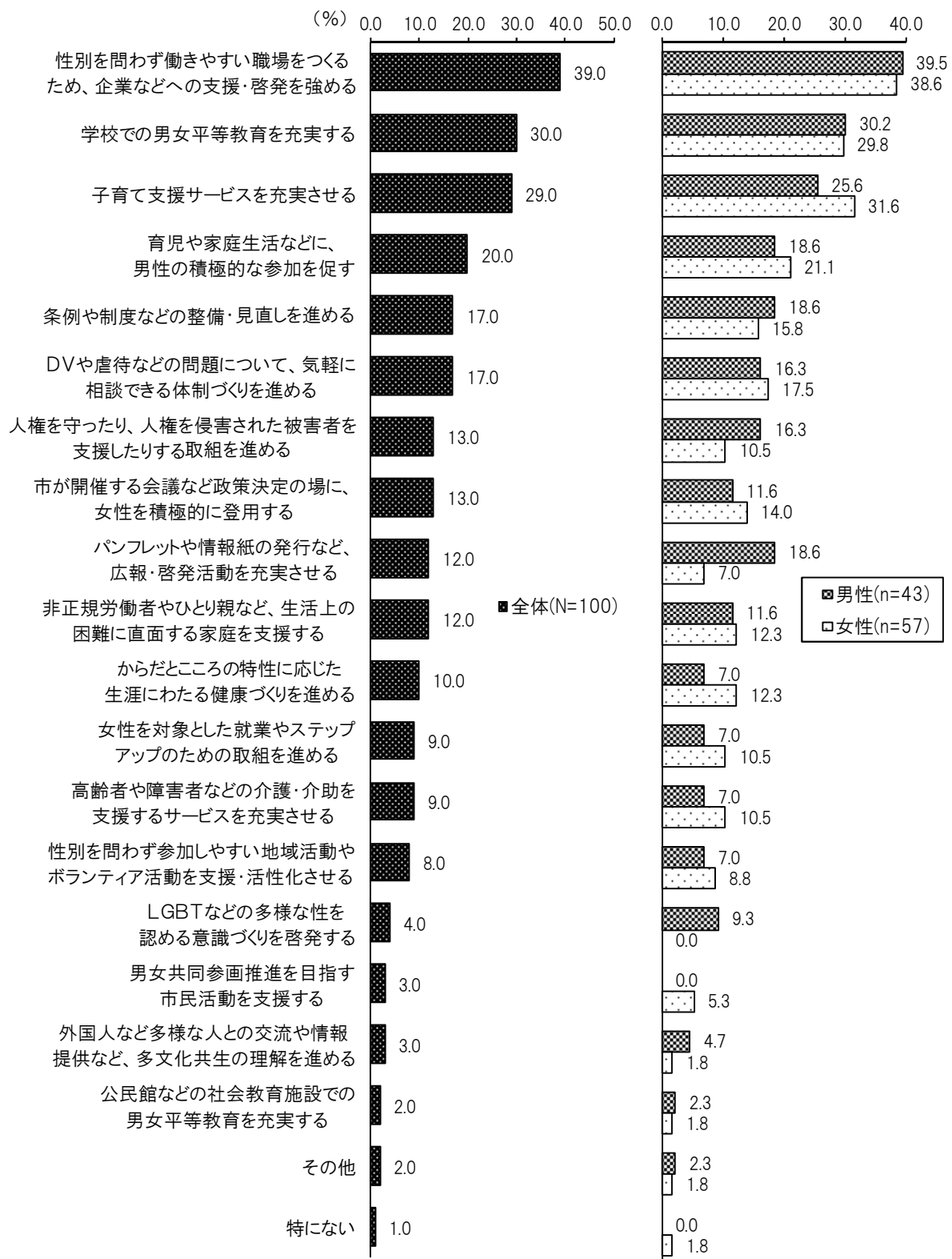


3 さぬき市が力を入れるべき取組

問 21 あなたは、男女共同参画を積極的に進めるために、本市はどのようなことに力を入れるべきと思いますか。（○印3つまで）

さぬき市が力を入れるべき取組については、「性別を問わず働きやすい職場をつくるため、企業などへの支援・啓発を強める」が39.0%と最も高く、次いで「学校での男女平等教育を充実する」（30.0%）、「子育て支援サービスを充実させる」（29.0%）、「育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促す」（20.0%）、「条例や制度などの整備・見直しを進める」「DVや虐待などの問題について、気軽に相談できる体制づくりを進める」（各17.0%）の順となっている。

性別では、男性は女性に比べ「人権を守ったり、人権を侵害された被害者を支援したりする取組を進める」「パンフレットや情報紙の発行など、広報・啓発活動を充実させる」「LGBTなどの多様な性を認める意識づくりを啓発する」などの割合が高く、女性は「子育て支援サービスを充実させる」「からだところの特性に応じた生涯にわたる健康づくりを進める」などの割合が男性を上回っている。



年齢別では、29歳以下の年齢層で「学校での男女平等教育を充実する」「条例や制度などの整備・見直しを進める」、30歳代で「子育て支援サービスを充実させる」「DVや虐待などの問題について、気軽に相談できる体制づくりを進める」、50歳以上の年齢層で「性別を問わず働きやすい職場をつくるため、企業などへの支援・啓発を強める」「非正規労働者やひとり親など、生活上の困難に直面する家庭を支援する」「女性を対象とした就業やステップアップのための取組を進める」の割合がそれぞれ高くなっている。

役職別にみると、部長・課長等では「学校での男女平等教育を充実する」「育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促す」、係長・主査では「性別を問わず働きやすい職場をつくるため、企業などへの支援・啓発を強める」「子育て支援サービスを充実させる」、一般職員では「条例や制度などの整備・見直しを進める」「DVや虐待などの問題について、気軽に相談できる体制づくりを進める」などの割合がそれぞれ高くなっている。

(単位:%)

	めな職性 るど場別 へのつ 支くわ 援るず ・た働 啓め、 発や を企す 強業い	充学 実校 すでの 男女 平等 教育 を	実子 さ育 せて る支 援サ ービ スを 充	す男育 性児 のや 積家 極庭 的生 活な 参加 をに 促	見条 直例 しや を制 進度 めな るの 整備 ・	るつD 体いV 制や づ、 く虐待 り軽な をに 進相 め談 る問 きに	し侵人 た害権 りさ守 すれつ る被た 組害り を者 進を め支 め援 を	極策市 的決が に開催 登の場 用する すに、 女議 性を をど 積政	動発パ を行な を充フ 実レ させ、 さ広 せる報 ・情 啓報 発紙 活の	面な非 す、正 規生 家活 庭上 を者 支の 援や 困ひ す難 るに り直親
全体(N=100)	39.0	30.0	29.0	20.0	17.0	17.0	13.0	13.0	12.0	12.0
【年齢別】										
29歳以下(n=17)	29.4	41.2	29.4	11.8	41.2	23.5	11.8	0.0	17.6	5.9
30歳代(n=22)	40.9	13.6	40.9	18.2	22.7	36.4	0.0	18.2	0.0	4.5
40歳代(n=42)	38.1	31.0	23.8	23.8	7.1	11.9	19.0	14.3	16.7	9.5
50歳以上(n=19)	47.4	36.8	26.3	21.1	10.5	0.0	15.8	15.8	10.5	31.6
【役職別】										
部長・課長等(n=14)	42.9	42.9	28.6	35.7	14.3	7.1	14.3	14.3	21.4	14.3
課長補佐(n=10)	30.0	30.0	30.0	10.0	0.0	0.0	20.0	10.0	20.0	10.0
副主幹等(n=22)	36.4	36.4	13.6	27.3	9.1	9.1	18.2	9.1	9.1	18.2
係長・主査(n=21)	52.4	19.0	47.6	23.8	14.3	14.3	4.8	19.0	4.8	4.8
一般職員(n=33)	33.3	27.3	27.3	9.1	30.3	33.3	12.1	12.1	12.1	12.1

(続く→)

(→続き)

(単位:%)

	づくから 応じたと りた生涯 を進め るにわた る特性 健康に	女性を 対象とし た就業 の	女性を 対象とし た就業 の	女性を 対象とし た就業 の	女性を 対象とし た就業 の	女性を 対象とし た就業 の	女性を 対象とし た就業 の	女性を 対象とし た就業 の	女性を 対象とし た就業 の	女性を 対象とし た就業 の
全体(N=100)	10.0	9.0	9.0	8.0	4.0	3.0	3.0	2.0	2.0	1.0
【年齢別】										
29歳以下(n=17)	11.8	5.9	0.0	11.8	0.0	0.0	11.8	5.9	0.0	0.0
30歳代(n=22)	9.1	9.1	13.6	0.0	9.1	4.5	4.5	0.0	4.5	0.0
40歳代(n=42)	9.5	7.1	11.9	9.5	2.4	4.8	0.0	0.0	2.4	2.4
50歳以上(n=19)	10.5	15.8	5.3	10.5	5.3	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0
【役職別】										
部長・課長等(n=14)	7.1	0.0	7.1	7.1	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
課長補佐(n=10)	10.0	20.0	0.0	30.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0
副主幹等(n=22)	18.2	13.6	18.2	4.5	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0
係長・主査(n=21)	4.8	0.0	14.3	0.0	9.5	4.8	0.0	0.0	4.8	4.8
一般職員(n=33)	9.1	12.1	3.0	9.1	0.0	0.0	9.1	6.1	0.0	0.0

【5】その他

1 自由意見・要望

問 22 男女共同参画についてのご意見・ご要望など、どのようなことでも自由にお書きください。

男女共同参画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。なお、自由記述については、誤字等の修正を除き、全て原文に基づいて性別・年齢別に掲載している。

男性 29 歳以下

- ・男の人と女の人ではストレスの発散方法が異なる。男性の割合と女性の割合によって、職場の雰囲気はガラッと変わる。また男性が得意とする仕事と女性の得意とする仕事があり、お互いが尊重し合ってサポートする関係が必要。しかし、最終的には男より女が強く、女性の多い職場では男性にかかるストレスはすさまじいものがある。このように、女性の割合が多い職場では、ある程度男性職員に対する考慮と女性の方が一枚上手であり、ある程度コントロールをさせて働くか、男性が活躍できるポジションに職員を配置する必要がある。正直なところ、男女平等と掲げても、完璧に平等になることはない。つまり、平等な雰囲気と空気を作り上げる職場の環境が重要。
- ・女性の管理職が少ないという声はあるが、女性や男性に関係なく、能力や資質を見て管理職として適切かどうかを判断していくべきだと思う。

女性 29 歳以下

- ・性別による固定的な役割分担意識が男女共同参画や男女平等への足かせになっているように思う。私たちが深く意識していないところで女性はどうあるべき、男性はどうあるべきという思い込みも多いので、それはおかしいのではないかと疑問に思うことが大切だと思う。
- ・「みんな違っていい」だと思います。職場の男女平等には、職場での男女の昇進の格差をなくすことが平等であるという考えもあるが、決してそれが正しいとは思いません。本当に女性はそれを求めているのでしょうか。仕事に生きるという、格好いいキャリアウーマンもいると思います。しかし、結婚して、子育てに重きを置いて仕事との両立をしている人もいます。LGBTなど、現代社会になって表面的に表れた新しい考え方については、やはりその考え方も一般的に受け込む社会になるには、かなりの時間がかかると思います。LGBTの人も社会にはいるんだということは理解し認識していても、人はどうしても自分にはないもの、違うものに興味を持ってしまう。決してLGBTが悪いわけではありません。そんな人がいてもいいんだな、という温かい社会を作るにはもう少し時間がかかるのではないのでしょうか。

男性 30 歳代

- ・男性の育児休業取得については、目標値だけが認知されていて肝心の制度内容や取得方法が末端まで浸透していない印象がある。取得に当たっては自分の判断だけでなく、家族や職場への相談も必要となるため、早い段階から準備が必要であると思う。職場や上司の理解も当然必要であるが、それ以前に取得する側の意識を動かすべきで、上の理解は自ずとついてくる。今は取得しにくい環境ではなく、取るという意識がないに近いと思う。

女性 30 歳代

- ・政治家が育休を取れば、仕事を放棄しているとの苛烈な批判がありました。それならば、男性が飲み歩いたり、残業することも育児放棄と責められるかなという、あまりそうではありません。女性よりも男性に、より教育が必要だと思います。女性が何かにチャレンジして、失敗や不祥事があれば、「だから女は・・・」と女性一般を批判し、悪びれない男性が多すぎます。子どものうちだけでなく、大人になっても定期的な研修を義務化することが必要だと思います。また女子にも、小さなうちから「シンデレラ」や「赤ずきん」などを読んであげて、いつか男性が助けてくれると教え込むことはあまり良くないと感じています。数年前、アンケートで男女を逆転させたシンデレラを自分の息子に読み聞かせてあげたいかという質問に、ほとんどの親が「いいえ」と答えました。家庭教育から、女性の自立と男性が女性を尊重することを教え、学ばせてあげることも大切に思います。女性も男性も、自分の性に関わらず自分のやりたいことで、自己実現ができる社会にしていけたらいいなと思っています。
- ・私は比較的男女平等の環境にいると思います。もしその点で不満があれば主張すること。そして、それを聞いてあげる周りの取り組みが大切なのではないかと思います。
- ・子育て世代の意見として、男性の育児参加はとて増えていると思います。ただ、女性が働きやすくなったかといえばそうではないのが現実です。共働きをする以上、必要なのは子どもを預け育てられる環境、そして周囲の理解が絶対条件だと思います。男性の育児休暇も、義務ぐらいの意識に変われば取得しやすいと思います。
- ・まだ男女共同参画についての意識が高まっていないので、職場や学校で教育の場を作ることや、男性も育児休暇や介護休暇が取りやすい環境を整備する。また、育児と介護を同時に担うこともあるので、家族に負担がかからないようなサービスの充実や職場の人員増にも配慮してほしい。

男性 40 歳代

- ・男女共同参画はどこまで男性と女性が歩み寄れるかだと思います。男性は女性を理解し認める。そして、女性が発言できる機会を多く作ることが必要だと思います。
- ・家庭において、正しい男女共同参画の教育を行う。
- ・アンケートの設問に不親切な面が見受けられる。説明が不十分で回答に困惑する。途中の質問で、女性が一方的に被害者側とは限らない案件に対しては特に答えにくいです。

女性 40 歳代

- ・職場が男女の差を感じさせない又は感じない雰囲気だったとしても、配偶者や他の家族の意識や認識に温度差があったり、理解を得られないようなら何も変わらないのと同じ。家庭には職場や担当者は介入しないだろうから、本人一人では到底問題解決には至らない。それどころかDVに発展する可能性は大である。相談窓口やシェルターの充実が必要だろうが、一人一人の意識や認識が低ければ、必ずバレる。国民全員が共通認識は取れないだろうから非常に難しい問題だと思う。担当者が変われば、対応が違うことのないようにしてほしい。
- ・いくら法律を作っても、現実的に男女平等にすることは難しいと感じています。性別による考え方や体の構造の違いがあること、また個々の得意・不得意もあることから、それぞれ優れた点をお互いに認め、補い合える社会や職場・家庭になったら、誰もが自己の存在価値を持ち、希望を持った生き方ができるのではないかと考えます。

男性 50 歳以上

- ・男女共同参画だけでなく、幅広い分野で良好な人間関係を築きながら、豊かな社会生活を送っていくために、相手を思いやる気持ちを生涯を通じて養っていけるような機会が社会教育や日常生活においてたくさんあれば良いと思う。日本の社会は、家庭より仕事を重視する風潮がまだまだ強く、余裕を失っていることが様々な弊害につながっていると思う。

女性 50 歳以上

- ・男女平等について政治や仕事などで、女性であることが足かせとなっていると思います。結婚も同じく、仕事と家庭を両立するのは男女の考え方が同じになる必要があると思います。
- ・男女平等という意識はみんな持っているが、さぬき市に関わらず、市職員の労働条件の悪化があると思われます。募集をかけても、正規も非正規も希望者がいない現状ではないでしょうか？
- ・男女共同参画については、育児中における母親を支援する理解と制度が必要である。子育て後の女性の社会復帰については、民間企業はまだ十分と言えないので社会全体が復帰女性の受入れを十分にできるような態勢を作るようにすべきだと思う。
- ・自分の育った時代と違ってきているので、今はこれでいいと思うところもあるし、昔のやり方がいいと思う場合もある。男女共同であっても、差別化があるのは嫌です。

資料 1 集計表

問 10 望ましい女性の働き方

単位：％(以下同様)

	む) ず勤、 護務 休業 等の 取得 を含 む)	務勤 へ務 変更 など)	ず勤 務勤 条件 など を変 えて、 パート タイム 勤務	仕結 事を婚 や妊 娠、 出 産を 機に フル タイム 勤務 で働 く	仕結 事を婚 や妊 娠、 出 産を 機に パート タイム 勤務 で働 く	念仕結 事を婚 や妊 娠、 出 産を 機に 専 念する	そ 他	が女 性は 仕事 をし ない ほう	無 回 答
全体 (N=100)	59.0	24.0	2.0	2.0	4.0	4.0	0.0	5.0	
年齢別									
29歳以下 (n=17)	64.7	23.5	0.0	5.9	0.0	5.9	0.0	0.0	
30歳代 (n=22)	68.2	27.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5	
40歳代 (n=42)	59.5	26.2	2.4	2.4	2.4	2.4	0.0	4.8	
50歳以上 (n=19)	42.1	15.8	5.3	0.0	15.8	10.5	0.0	10.5	
役職別									
部長・課長等 (n=14)	64.3	14.3	0.0	0.0	0.0	7.1	0.0	14.3	
課長補佐 (n=10)	40.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	
副主幹等 (n=22)	54.5	18.2	4.5	4.5	9.1	4.5	0.0	4.5	
係長・主査 (n=21)	61.9	23.8	4.8	0.0	4.8	0.0	0.0	4.8	
一般職員 (n=33)	63.6	24.2	0.0	3.0	3.0	6.1	0.0	0.0	

問 11 管理職に占める女性の割合

	十分である	えな分 いは言	無回答
全体 (N=100)	23.0	72.0	5.0
役職別			
男性／部長・課長等 (n=12)	16.7	75.0	8.3
男性／課長補佐 (n=5)	0.0	80.0	20.0
男性／副主幹等 (n=8)	50.0	50.0	0.0
男性／係長・主査 (n=8)	50.0	50.0	0.0
男性／一般職員 (n=10)	10.0	90.0	0.0
女性／部長・課長等 (n=2)	0.0	100.0	0.0
女性／課長補佐 (n=5)	20.0	60.0	20.0
女性／副主幹等 (n=14)	35.7	57.1	7.1
女性／係長・主査 (n=13)	23.1	69.2	7.7
女性／一般職員 (n=23)	13.0	87.0	0.0

注：役職別については、件数(n)が少ないため、参考値として参照

問 17 日常生活に対する考え方(現実と理想)

【現実】

	仕事を優先する	家庭を優先する	優先する プライベートを	仕事を優先する と家庭を優先する	仕事を優先する とプライベートを優先する	家庭を優先する とプライベートを優先する	仕事を優先する と家庭・プライベートの全	無回答
全体 (N=100)	41.0	2.0	4.0	32.0	11.0	3.0	6.0	1.0
年齢別								
29歳以下 (n=17)	41.2	5.9	17.6	11.8	17.6	0.0	5.9	0.0
30歳代 (n=22)	40.9	4.5	0.0	31.8	9.1	4.5	9.1	0.0
40歳代 (n=42)	40.5	0.0	2.4	40.5	7.1	2.4	7.1	0.0
50歳以上 (n=19)	42.1	0.0	0.0	31.6	15.8	5.3	0.0	5.3
役職別								
部長・課長等 (n=14)	35.7	0.0	0.0	35.7	28.6	0.0	0.0	0.0
課長補佐 (n=10)	50.0	0.0	0.0	40.0	0.0	0.0	10.0	0.0
副主幹等 (n=22)	36.4	0.0	4.5	31.8	4.5	9.1	9.1	4.5
係長・主査 (n=21)	33.3	0.0	0.0	47.6	9.5	0.0	9.5	0.0
一般職員 (n=33)	48.5	6.1	9.1	18.2	12.1	3.0	3.0	0.0

【理想】

	仕事を優先する	家庭を優先する	優先する プライベートを	仕事を優先する と家庭を優先する	仕事を優先する とプライベートを優先する	家庭を優先する とプライベートを優先する	仕事を優先する と家庭・プライベートの全	無回答
全体 (N=100)	0.0	11.0	5.0	10.0	4.0	22.0	46.0	2.0
年齢別								
29歳以下 (n=17)	0.0	11.8	11.8	5.9	0.0	23.5	47.1	0.0
30歳代 (n=22)	0.0	9.1	4.5	18.2	4.5	27.3	36.4	0.0
40歳代 (n=42)	0.0	14.3	4.8	4.8	2.4	23.8	47.6	2.4
50歳以上 (n=19)	0.0	5.3	0.0	15.8	10.5	10.5	52.6	5.3
役職別								
部長・課長等 (n=14)	0.0	0.0	7.1	7.1	14.3	7.1	64.3	0.0
課長補佐 (n=10)	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	10.0	60.0	10.0
副主幹等 (n=22)	0.0	18.2	4.5	4.5	0.0	31.8	36.4	4.5
係長・主査 (n=21)	0.0	4.8	4.8	4.8	9.5	28.6	47.6	0.0
一般職員 (n=33)	0.0	12.1	6.1	21.2	0.0	21.2	39.4	0.0

問 20 DV防止に求める取組

	発D 活V 動に 関す 積極 的な 報実 ・施 啓	の防家 場止や のす地 充実た 域での の学暴 習力等 を	充る学 実た校 めのの の学暴 習力等 の防場 止のす	の環被 充境害 実者 がく り相 談し や 窓す 口い	のグ被 充害者 実などの 、精カ 神ウ 的な セ 援リ 助ン	ルう被 タ緊害 ー急者 ）避の な難一 の場時 の所保 護を 行 エ	サD ポV ー家 ト庭 の子 ども への 充実	対加 策害 や者 のサ ポ更 ー生 の向 けた 充実	教育メ のデ 充イ 実ア ・リ テラ シ	その他
全体 (N=100)	24.0	24.0	23.0	63.0	35.0	41.0	35.0	19.0	6.0	1.0
年齢別										
29歳以下 (n=17)	35.3	29.4	23.5	58.8	35.3	47.1	41.2	5.9	0.0	0.0
30歳代 (n=22)	13.6	13.6	22.7	72.7	36.4	59.1	31.8	18.2	0.0	4.5
40歳代 (n=42)	26.2	23.8	26.2	57.1	38.1	33.3	35.7	19.0	9.5	0.0
50歳以上 (n=19)	21.1	31.6	15.8	68.4	26.3	31.6	31.6	31.6	10.5	0.0
役職別										
部長・課長等 (n=14)	28.6	35.7	21.4	64.3	35.7	35.7	28.6	28.6	0.0	0.0
課長補佐 (n=10)	30.0	30.0	20.0	50.0	40.0	20.0	40.0	30.0	10.0	0.0
副主幹等 (n=22)	18.2	18.2	22.7	77.3	36.4	22.7	40.9	13.6	18.2	0.0
係長・主査 (n=21)	19.0	19.0	38.1	42.9	28.6	57.1	33.3	14.3	4.8	4.8
一般職員 (n=33)	27.3	24.2	15.2	69.7	36.4	51.5	33.3	18.2	0.0	0.0

資料 2 調査票

第 2 次さぬき市男女共同参画プラン（後期計画） 市職員アンケート

～ご協力のお願い～

本市では、第 2 次さぬき市男女共同参画プランの基本理念である「自分らしく、ともにいきいきと生きることができるまち」の実現に向けて取り組んでいます。

このアンケートは、職員の皆様の男女共同参画に関する意識やご意見をお伺いし、「第 2 次さぬき市男女共同参画プラン（後期計画）」策定の基礎資料とすることを目的に、市職員 100 人に回答をお願いするものです。

回答は、すべて統計的に処理しますので、プライバシーの保護はもとより、本調査の目的以外に利用することは一切ありません。

お忙しいところ誠にお手数をおかけしますが、調査の趣旨をご理解のうえ、回答にご協力くださいますようお願い申し上げます。

平成 29 年 8 月

総務部長

記入にあたってのお願い

- 1 回答はあなた自身の考えでお答えください。
- 2 この調査票に黒の鉛筆またはボールペンで記入してください。
- 3 回答は、あてはまる番号を○で囲んでください。また、各設問文にある（○印 1 つ）（○印いくつでも）などの指示に従って記入してください。

記入後、同封の封筒に入れて各部局長へ提出してください。

部局長は、取りまとめた封筒を 8 月 25 日（金）までに総務部秘書広報課男女共同参画・国際交流推進室までご提出ください。

問1 あなたの性別をお答えください。(○印1つ)

- | | |
|------|------|
| 1 男性 | 2 女性 |
|------|------|

問2 あなたの年齢をお答えください。(○印1つ)

- | | | | |
|-----------|-----------|-----------|----------|
| 1 18～29 歳 | 2 30～39 歳 | 3 40～49 歳 | 4 50 歳以上 |
|-----------|-----------|-----------|----------|

問3 あなたの勤務年数をお答えください。(○印1つ)

- | | | | |
|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1 5年未満 | 2 5～10 年未満 | 3 10～15 年未満 | 4 15～20 年未満 |
| 5 20～25 年未満 | 6 25～30 年未満 | 7 30 年以上 | |

問4 あなたの職名をお答えください。(○印1つ)

- | | | | |
|----------|--------|--------|---------|
| 1 部長・課長等 | 2 課長補佐 | 3 副主幹等 | 4 係長・主査 |
| 5 一般職員 | | | |

問5 あなたは結婚（事実婚を含む）をしていますか。(○印1つ)

- | | |
|-------------------------|---------------------|
| 1 結婚している | |
| 2 結婚していたが、離別・死別した ----- | → <u>問7へお進みください</u> |
| 3 結婚していない ----- | → <u>問7へお進みください</u> |

問6 【問5で「1」と答えた方におたずねします】

あなたと配偶者（パートナー）は、共働き（パート・アルバイト等を含む）をしていますか。
(○印1つ)

- | | |
|-----------|------------|
| 1 共働きしている | 2 共働きしていない |
|-----------|------------|

問7 あなたは、次の①から⑧までの項目について、どのように思いますか。（○印1つずつ）

	賛成	賛成 どちらかといえば	反対 どちらかといえば	反対
①「男は男らしく、女は女らしく」という価値観や考え方	1	2	3	4
②家事や育児は女性の仕事である	1	2	3	4
③女性は男性に従うべきだ	1	2	3	4
④結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい	1	2	3	4
⑤夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである （「男は仕事、女は家庭」という考え方）	1	2	3	4
⑥結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない	1	2	3	4
⑦男性は、もっと家事や育児、介護などの家庭生活に参加するべきである	1	2	3	4
⑧結婚しない人が増えたり晩婚化が進んだりしているのは、 仕事と家庭生活の両立が難しいためである	1	2	3	4

問8 あなたは、次の分野で、男女は平等になっていると思いますか。

①から⑧までの項目についてお答えください。（○印1つずつ）

	男性の方が 非常に優遇されている	どちらかといえば男性 の方が優遇されている	平等になっている	どちらかといえば女性 の方が優遇されている	女性の方が 非常に優遇されている	わからない
①家庭生活では	1	2	3	4	5	6
②職場では	1	2	3	4	5	6
③学校教育の場では	1	2	3	4	5	6
④地域活動では	1	2	3	4	5	6
⑤政治の場では	1	2	3	4	5	6
⑥法律や制度の上では	1	2	3	4	5	6
⑦社会通念やしきたり・慣習では	1	2	3	4	5	6
⑧社会全体としては	1	2	3	4	5	6

問9 あなたは、現在の社会は女性が働きやすい状況にあると思いますか。（○印1つ）

1 大変働きやすいと思う 2 ある程度は働きやすいと思う 3 あまり働きやすいとは思わない 4 働きやすいとは思わない 5 どちらともいえない 6 わからない
--

問10 あなたは、どのような女性の働き方が望ましいと思いますか。（○印1つ）

1 勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む） 2 勤務条件などを変えて、ずっと働く（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など） 3 結婚や妊娠、出産を機に仕事をやめ、その後フルタイム勤務で働く 4 結婚や妊娠、出産を機に仕事をやめ、その後パートタイム勤務で働く 5 結婚や妊娠、出産を機に仕事をやめ、子育てに専念する 6 その他（ ） 7 女性は仕事をしないほうがよい

問 11 本市では、課長級以上の管理職（市民病院を除く）に占める女性の割合は 11.9%となっています。（平成 29 年 4 月 1 日現在）

あなたは、このことについてどのように思いますか。（○印 1 つ）

- | | |
|---------|------------|
| 1 十分である | 2 十分とは言えない |
|---------|------------|

問 12 あなたは、本市において、女性職員の職域拡大や登用を促進するためには、どのようなことが必要だと思いますか。（○印 3 つまで）

- | | |
|---|---|
| 1 多様な職務を経験できるよう人事配置や職務分担に配慮する
2 職員育成について管理職（上司）の意識を高める
3 意欲や向上心、能力を高めるための研修を計画的に行う
4 性別による固定的な役割分担意識を払しょくする啓発を行う
5 職員同士がコミュニケーションをとれる機会を増やす
6 時間外勤務を減らせるよう業務の見直しを行う
7 性別にかかわらず育児・介護休業制度などの取得を促す
8 心身の健康保持やキャリアアップなどを気軽に相談できる体制を充実させる
9 その他（
10 現在のままで十分である | ） |
|---|---|

問 13 あなたは、管理職につくことを希望しますか。（○印 1 つ）

- | | |
|----------------------|---|
| 1 希望する ----- | → 問 15 へお進みください |
| 2 どちらかといえば希望する ----- | → 問 15 へお進みください |
| 3 どちらかといえば希望しない | |
| 4 希望しない | |

問 14 【問 13 で「3」「4」と答えた人におたずねします】

管理職につくことを希望しない理由を教えてください。（○印いくつでも）

- | | |
|--|---|
| 1 仕事と家庭の両立に自信がないから
2 周囲の理解が得られないから
3 管理職の仕事に魅力を感じないから
4 責任のある仕事につきたくないから
5 給与に見合った仕事の内容や責任だと思えないから
6 昇格試験を受けたくないから
7 自分の能力に自信がないから
8 その他（ | ） |
|--|---|

問 15 あなたは、育児休業や介護休業を取得したことがありますか。（○印1つずつ）

	取得したことがある	取得したことがない	取得できなかったが、取得できなかった	取得する必要がなかった	制度がなかった
①育児休業	1	2	3	4	5
②介護休業（さぬき市で言う「介護休暇」）	1	2	3	4	5

問 16 さぬき市では、平成 32 年までに男性の育児休業取得率を 10%にすることを目標としていますが、過去3年間の取得者が2人に留まるなど、依然として少ないのが現状です。

あなたは、どうすれば育児休業取得率が伸びると思いますか。（○印いくつでも）

1 上司や同僚など、職場の理解を高める 2 仕事を引き継げる人を確保する 3 職場復帰や収入減といった不安を和らげる 4 男性が育児休業を取得する例を増やす 5 育児に関する男性の知識を増やす 6 家族の理解を高める 7 その他（ 8 特にない

問 17 日常生活における「仕事」「家庭（家事・育児・介護を含む）」「プライベート（趣味や学習・地域活動・付き合いなど）」のバランスについて、①あなたの現実と②あなたの理想とする優先度をお答えください。（○印1つずつ）

	仕事を優先する	家庭を優先する	プライベートを優先する	仕事と家庭を優先する	仕事とプライベートを優先する	家庭とプライベートを優先する	仕事と家庭、プライベートの全てを優先する
①現実	1	2	3	4	5	6	7
②理想	1	2	3	4	5	6	7

問 18 あなたは、男女がともに働きやすい社会環境をつくるためには、どのようなことが大切だと思いますか。（○印3つまで）

1 男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む 2 育児休業や介護休業などを誰もが利用しやすくする 3 保育サービスや介護サービスなどを充実させ、誰もが利用できるようにする 4 労働時間を短縮する 5 男女の雇用機会（採用、勤務条件など）を均等にする 6 職場での男女の昇進や賃金などの格差をなくす 7 パートタイム労働者や派遣労働者の労働条件を向上させる 8 職場でのハラスメント（いやがらせ）の防止に努める 9 性別にかかわらず、職業を選択できるようにする 10 女性が働くことへの理解が広まるよう啓発する 11 その他（ ） 12 すでに男女がともに働きやすい社会になっている
--

問 19 あなたは、次の用語の意味を知っていますか。（○印1つずつ）

	知 っ て い る	内 容 ま で 知 っ て い る	見 聞 き し た こ と が あ る	知 ら な か っ た
①ジェンダー しきたりや慣習など、社会的、文化的につくられた「男らしさ」「女らしさ」という性別に関する意識。	1		2	3
②ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和） 「仕事」と「仕事以外の生活（育児や介護、趣味、学習、地域活動等）」とのバランスを取り、その両方を充実させる働き方、生き方のこと。	1		2	3
③女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律） 働く場面で活躍したい全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、事業主に数値目標を盛り込んだ行動計画の策定や情報の公表などを義務付けた法律。 （常時雇用する労働者が300人以下の民間企業等は努力義務）	1		2	3

続く



	知っている 内容まで	見聞きした ことがある	知らなかった												
④ドメスティック・バイオレンス（DV） 夫婦や恋人などの親密な関係にある（あった）パートナーからの暴力のこと。（夫婦には、婚姻届を出していない事実婚や同性婚を含む。） <table><tr><td>身体的暴力</td><td>殴る、蹴る、首を絞める、髪を引っ張る など</td></tr><tr><td>精神的暴力</td><td>大声で怒鳴る、無視する、大切にしているものを壊す など</td></tr><tr><td>経済的暴力</td><td>生活費を渡さない、外で働くことを邪魔する など</td></tr><tr><td>性的暴力</td><td>性行為を強要する、避妊に協力しない、妊娠・中絶を強要する など</td></tr><tr><td>社会的隔離</td><td>勝手にメールなどを見る、家族や友人との付き合いを制限する など</td></tr><tr><td>子どもを巻き込んだ暴力</td><td>子どもに暴力を見せる、子どもの前でパートナーをバカにする など</td></tr></table>	身体的暴力	殴る、蹴る、首を絞める、髪を引っ張る など	精神的暴力	大声で怒鳴る、無視する、大切にしているものを壊す など	経済的暴力	生活費を渡さない、外で働くことを邪魔する など	性的暴力	性行為を強要する、避妊に協力しない、妊娠・中絶を強要する など	社会的隔離	勝手にメールなどを見る、家族や友人との付き合いを制限する など	子どもを巻き込んだ暴力	子どもに暴力を見せる、子どもの前でパートナーをバカにする など	1	2	3
身体的暴力	殴る、蹴る、首を絞める、髪を引っ張る など														
精神的暴力	大声で怒鳴る、無視する、大切にしているものを壊す など														
経済的暴力	生活費を渡さない、外で働くことを邪魔する など														
性的暴力	性行為を強要する、避妊に協力しない、妊娠・中絶を強要する など														
社会的隔離	勝手にメールなどを見る、家族や友人との付き合いを制限する など														
子どもを巻き込んだ暴力	子どもに暴力を見せる、子どもの前でパートナーをバカにする など														
⑤デートDV 一緒に暮らしていない恋人同士などの間で起こるドメスティック・バイオレンス（DV）のこと。	1	2	3												
⑥LGBT 次の4つの頭文字から表現した言葉で、性の多様性を表す。「セクシュアルマイノリティ」とも呼ばれ、L、G、B、T以外の人たちもいる。 <table><tr><td>L（レズビアン）</td><td>女性の同性愛者</td></tr><tr><td>G（ゲイ）</td><td>男性の同性愛者</td></tr><tr><td>B（バイセクシュアル）</td><td>両性愛者</td></tr><tr><td>T（トランスジェンダー）</td><td>からだところの性が一致しない人</td></tr></table>	L（レズビアン）	女性の同性愛者	G（ゲイ）	男性の同性愛者	B（バイセクシュアル）	両性愛者	T（トランスジェンダー）	からだところの性が一致しない人	1	2	3				
L（レズビアン）	女性の同性愛者														
G（ゲイ）	男性の同性愛者														
B（バイセクシュアル）	両性愛者														
T（トランスジェンダー）	からだところの性が一致しない人														

問 20 あなたは、ドメスティック・バイオレンス（DV）に対する対策や支援として、どのような取組が必要だと思いますか。（○印3つまで）

- 1 DVに関する広報・啓発活動の積極的な実施
- 2 家庭や地域での暴力を防止するための学習等の場の充実
- 3 学校での暴力を防止するための学習等の場の充実
- 4 被害者が相談しやすい環境づくりや相談窓口の充実
- 5 被害者のカウンセリングなど、精神的な援助の充実
- 6 被害者の一時保護を行う緊急避難場所（シェルター）などの整備
- 7 DV家庭の子どもへのサポートの充実
- 8 加害者の更生に向けた対策やサポートの充実
- 9 メディア・リテラシー*教育の充実
- 10 その他（ ）

※メディア・リテラシーとは

テレビ番組や新聞記事などメディアからのメッセージを正しく読み解く能力。

問 21 あなたは、男女共同参画を積極的に進めるために、本市はどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。（○印3つまで）

- 1 人権を守ったり、人権を侵害された被害者を支援したりする取組を進める
- 2 パンフレットや情報紙の発行など、広報・啓発活動を充実させる
- 3 条例や制度などの整備・見直しを進める
- 4 学校での男女平等教育を充実する
- 5 公民館などの社会教育施設での男女平等教育を充実する
- 6 DVや虐待などの問題について、気軽に相談できる体制づくりを進める
- 7 市が開催する会議など政策決定の場に、女性を積極的に登用する
- 8 女性を対象とした就業やステップアップのための取組を進める
- 9 性別を問わず働きやすい職場をつくるため、企業などへの支援・啓発を強める
- 10 性別を問わず参加しやすい地域活動やボランティア活動を支援・活性化させる
- 11 男女共同参画推進を目指す市民活動を支援する
- 12 外国人など多様な人との交流や情報提供など、多文化共生の理解を進める
- 13 からだとこころの特性に応じた生涯にわたる健康づくりを進める
- 14 育児や家庭生活などに、男性の積極的な参加を促す
- 15 子育て支援サービスを充実させる
- 16 高齢者や障害者などの介護・介助を支援するサービスを充実させる
- 17 L G B Tなどの多様な性を認める意識づくりを啓発する
- 18 非正規労働者やひとり親など、生活上の困難に直面する家庭を支援する
- 19 その他（ ）
- 20 特にない

問 22 男女共同参画についてのご意見・ご要望など、どのようなことでも自由にお書きください。

This image shows a blank sheet of white paper designed for handwriting practice. It features a series of horizontal lines spaced evenly down the page. Each row consists of three lines: a solid black line at the top, a dashed black line in the middle, and another solid black line at the bottom. This pattern repeats from the top to the bottom of the page, providing a guide for letter height and placement. The left edge of the paper is slightly irregular, suggesting it might be a scan of a physical document.

～ご協力ありがとうございました～

**「第2次さぬき市男女共同参画プラン（後期計画）」
男女共同参画に関する意識調査報告書
【市職員アンケート】**

発 行／平成30年（2018年）1月
発 行 者／香川県 さぬき市
問 合 せ 先／さぬき市 総務部 秘書広報課 男女共同参画・国際交流推進室
〒769-2195 香川県さぬき市志度 5385 番地 8
TEL（087）894－1660
FAX（087）894－4440
E - Mail／danjokokusai@city.sanuki.lg.jp
