
さぬき市 男女共同参画に関する
市職員アンケート調査

— 報告書 —

2022（令和4）年11月
香川県 さぬき市

～ 目 次 ～

I 調査の概要	1
II 回答者の属性	2
1 性別	2
2 年齢	2
3 勤務年数	3
4 役職	4
5 未既婚	5
6 共働きの状況	6
7 家族構成	7
8 家事に費やす時間	8
III 調査結果	10
1 男女の平等意識	10
2 管理職に占める女性の割合	14
3 女性職員の職域拡大を促進するために必要なこと	15
4 管理職希望の有無	18
5 管理職を希望しない理由	19
6 育児休業や介護休業の取得状況	22
7 男性が育児休業や介護休業を取得することについて	24
8 男性職員の育児休業取得率を伸ばすために必要なこと	25
9 働きやすい社会環境をつくるために必要なこと	28
10 感染症拡大による生活への影響	31
11 男女の性別差や役割分担等について	37
12 用語の認知状況	41
13 DVをなくすために必要な取組	43
14 選択的夫婦別姓（別氏）制度について	46
15 L G B T Qに関する課題について	47
16 男女共同参画の推進に市が力を入れるべきこと	48
17 男女共同参画について（自由記述回答）	52
資料 調査票	54

I 調査の概要

【調査の目的】

本調査は、「第3次さぬき市男女共同参画プラン」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、問題点や意見等を把握し、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】

人権推進課による配布、回収

【調査期間】

2022（令和4）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】

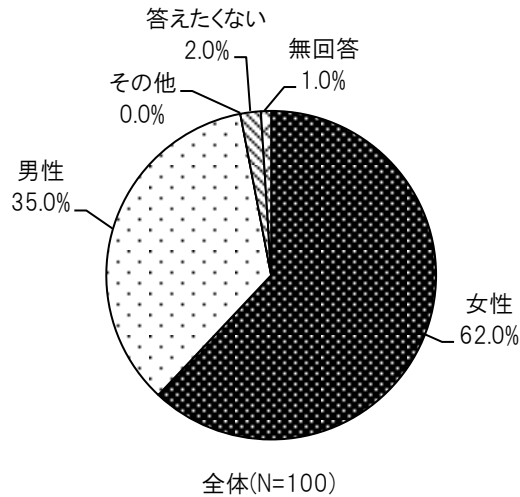
- (1) 集計は小数点以下第2位を四捨五入している。そのため、回答比率の合計は必ずしも100%にならない場合がある。
- (2) 2つ以上の回答を可能とした（複数回答）質問の場合、その回答比率の合計は100%を超える場合がある。
- (3) 数表、図表、文中に示すNは、比率算出上の基数（標本数）である。全標本数を示す「全体」を「N」、「該当数」を「n」で表記している。
- (4) 図表中における性別などのクロス集計結果については、該当する属性等の設問に対する無回答者（例えば、性別でクロス集計する場合における性別の無回答者）を除いて表記しているため、属性ごとの基数の合計と全体の基数は同じにならない場合がある。
- (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) 設問によっては、平成29年に実施し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29年調査を「前回（H29）」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。

II 回答者の属性

1 性別

問1 あなたの性別をお答えください。（自認する性別をお答えください。）（○印1つ）

回答者の性別構成比は、「女性」が 62.0%、「男性」が 35.0%と、女性の割合が男性を大きく上回っている。

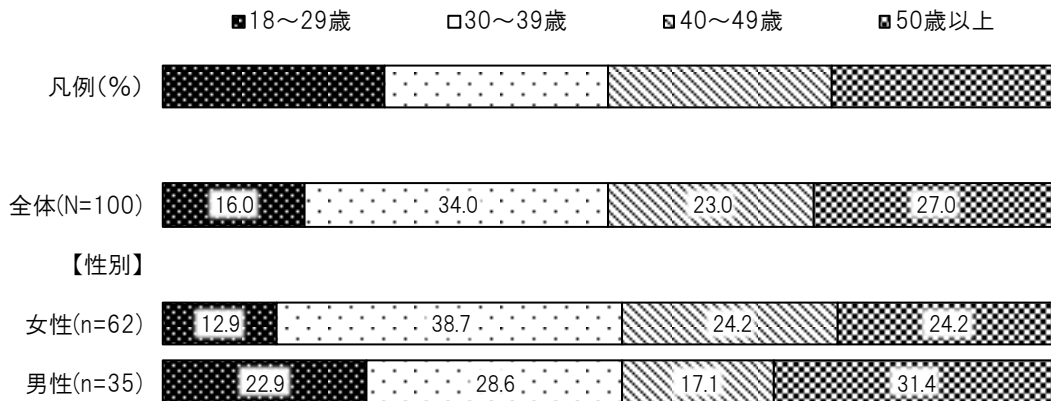


2 年齢

問2 あなたの年齢をお答えください。（○印1つ）

年齢別構成は、「30～39歳」の割合が 34.0%と最も高く、次いで「50歳以上」(27.0%)、「40～49歳」(23.0%)、「18～29歳」(16.0%)の順となっている。

性別では、女性は「30～39歳」の割合が男性を大きく上回っており、男性は女性に比べ「18～29歳」「50歳以上」の割合が高くなっている。



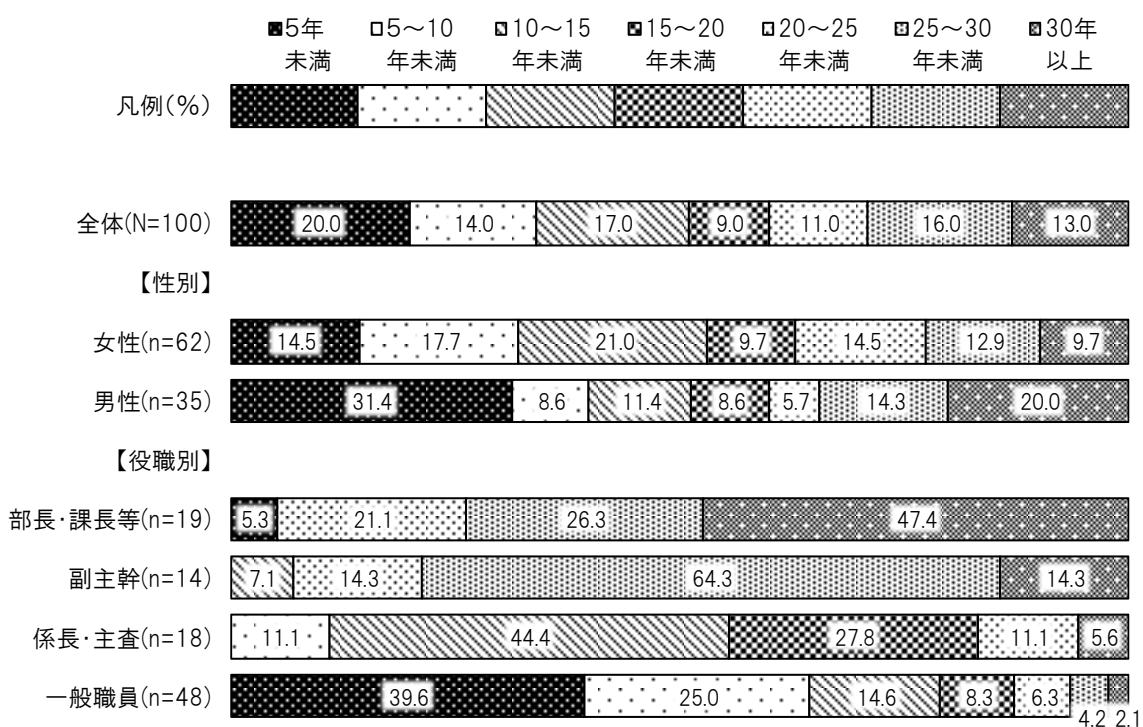
3 勤務年数

問3 あなたの勤務年数をお答えください。(○印1つ)

勤務年数については、「5年未満」が20.0%と最も高く、次いで「10～15年未満」(17.0%)、「25～30年未満」(16.0%)が続き、『20年以上(合計)』で全体の4割(40.0%)を占めている。

性別では、女性は男性に比べ「5～10年未満」「10～15年未満」の割合が高く、男性は「5年未満」「30年以上」の割合が女性を大きく上回っている。

役職別でみると、部長・課長等は「30年以上」が半数近くを占め、一般職員は「5年未満」が約4割を占めている。



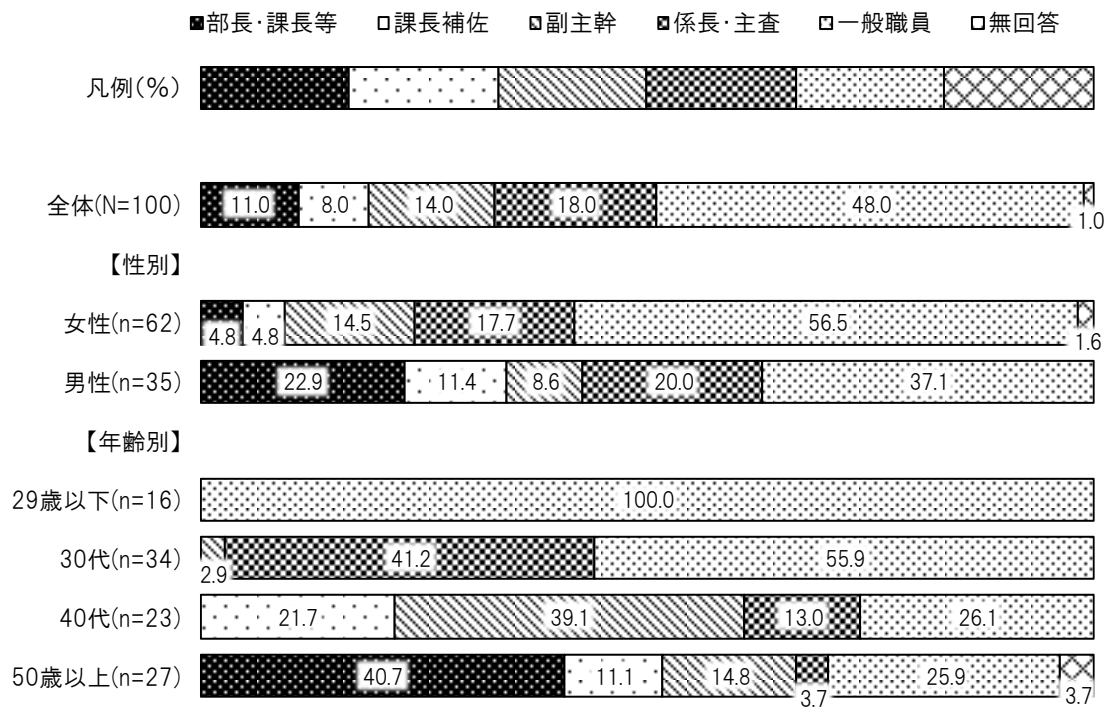
4 役職

問4 あなたの職名をお答えください。(○印1つ)

役職については、「一般職員」の割合が半数近く(48.0%)を占め最も高く、次いで「係長・主査」(18.0%)、「副主幹」(14.0%)、「部長・課長等」(11.0%)が続いている。

性別では、女性は「一般職員」の割合が男性を大きく上回っており、男性は女性に比べ「部長・課長等」の割合が高くなっている。

年齢別では、50歳以上で「部長・課長等」が約4割を占めている。



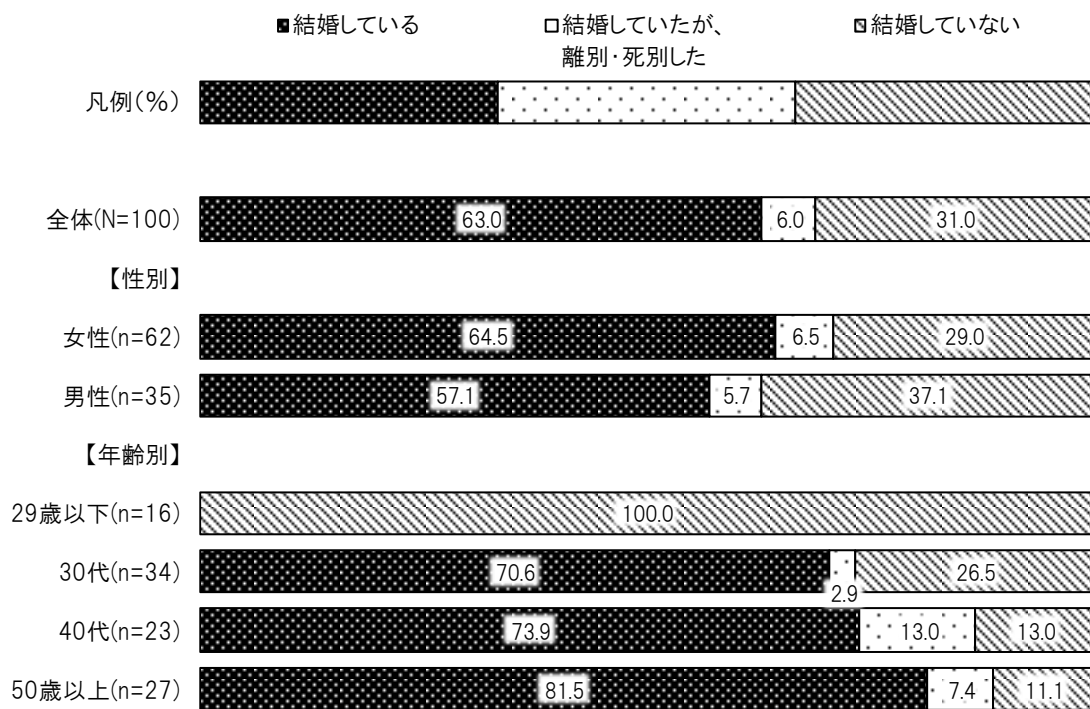
5 未既婚

問5 あなたは結婚（事実婚を含む）をしていますか。（○印1つ）

未既婚については、「結婚している」が63.0%、「結婚していたが、離別・死別した」が6.0%、「結婚していない」が31.0%となっている。

性別では、女性は男性に比べ「結婚している」の割合が高く、男性は「結婚していない」の割合が女性を上回っている。

年齢別では、年齢が上がるほど「結婚している」の割合が高くなっている。



6 共働きの状況

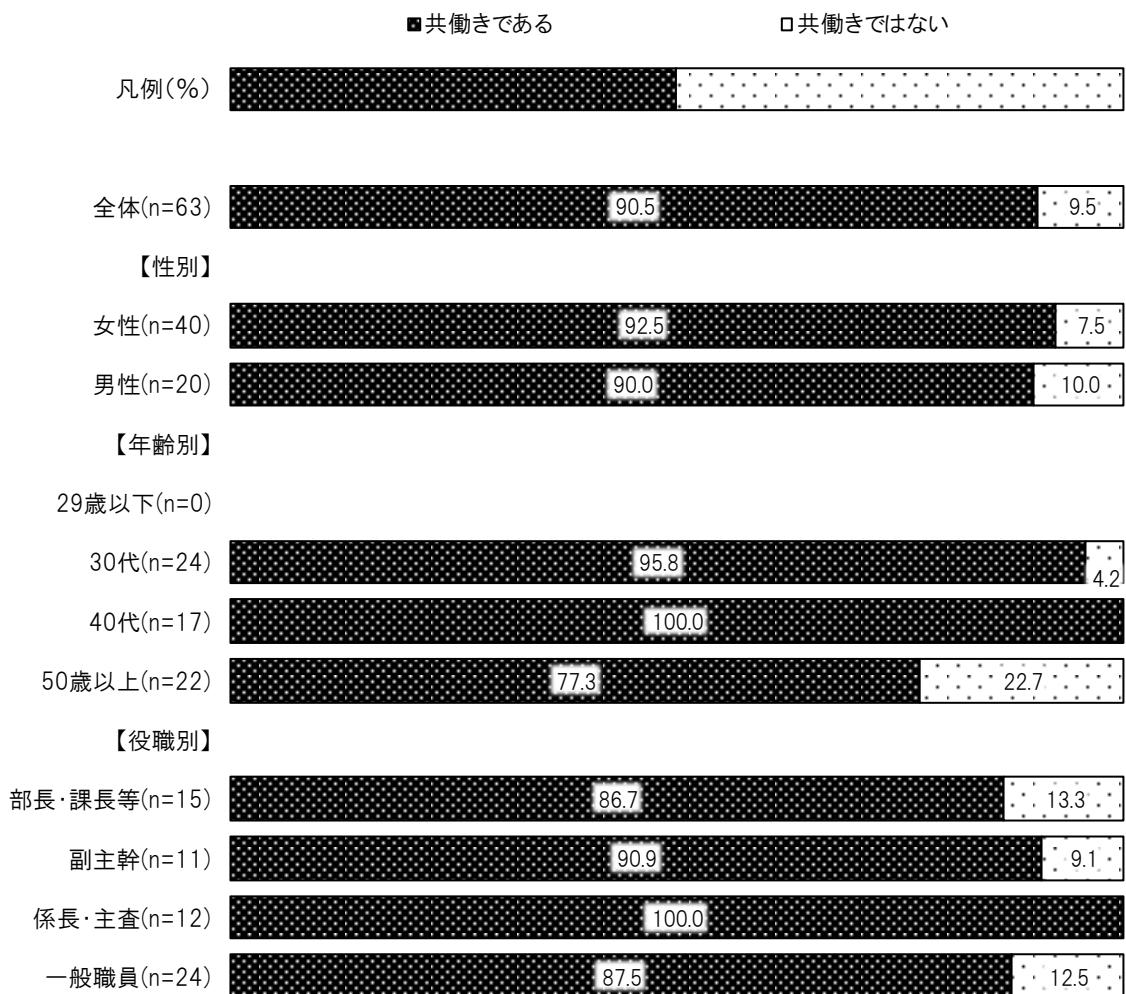
【問5で「1」と答えた方におたずねします。】

問6 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）ですか。
（○印1つ）

共働きの状況については、「共働きである」が90.5%、「共働きではない」が9.5%となっている。

性別では大きな差はみられないが、年齢別では50歳以上で「共働きではない」の割合が高くなっている。

役職別でみると、係長・主査で「共働きである」の割合が高くなっている。



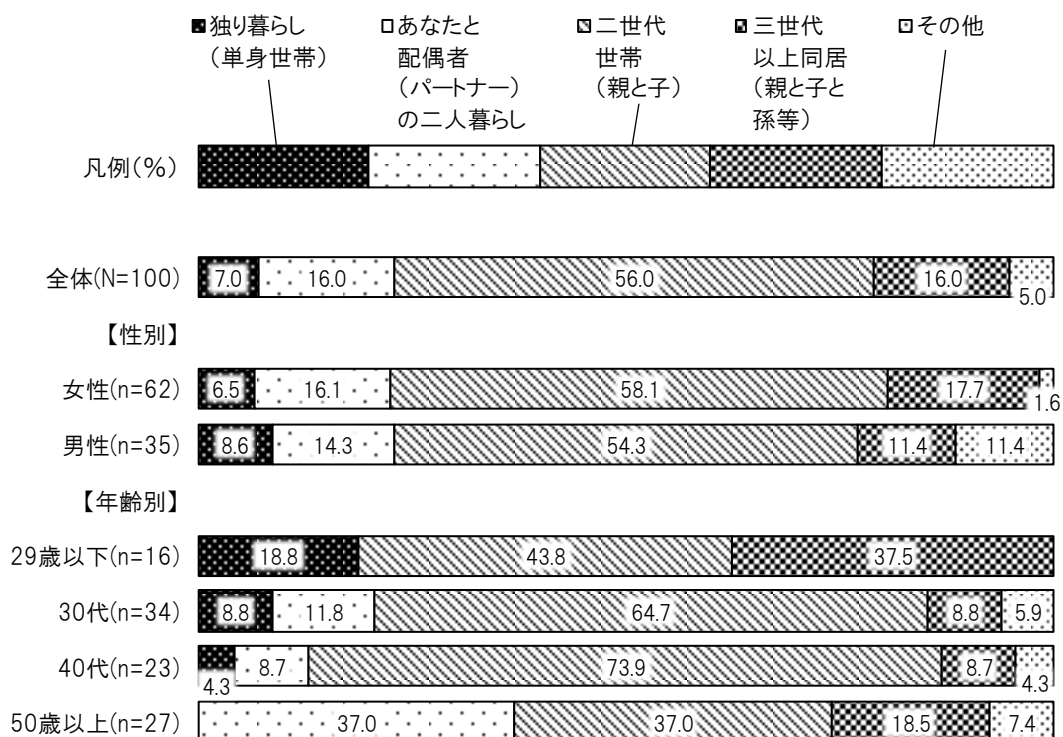
7 家族構成

問7 あなたの同居家族の構成をお答えください。(○印1つ)

家族構成については、「二世世代世帯(親と子)」の割合が56.0%と最も高く、次いで「あなたと配偶者(パートナー)の二人暮らし」「三世代以上同居(親と子と孫等)」「各16.0%」、「独り暮らし(単身世帯)」(7.0%)の順となっている。

性別では、女性は男性に比べ「三世代以上同居(親と子と孫等)」の割合が高くなっている。

年齢別では、29歳以下で「三世代以上同居(親と子と孫等)」の割合が高く、若い年齢層ほど「独り暮らし(単身世帯)」の割合が高くなっている。



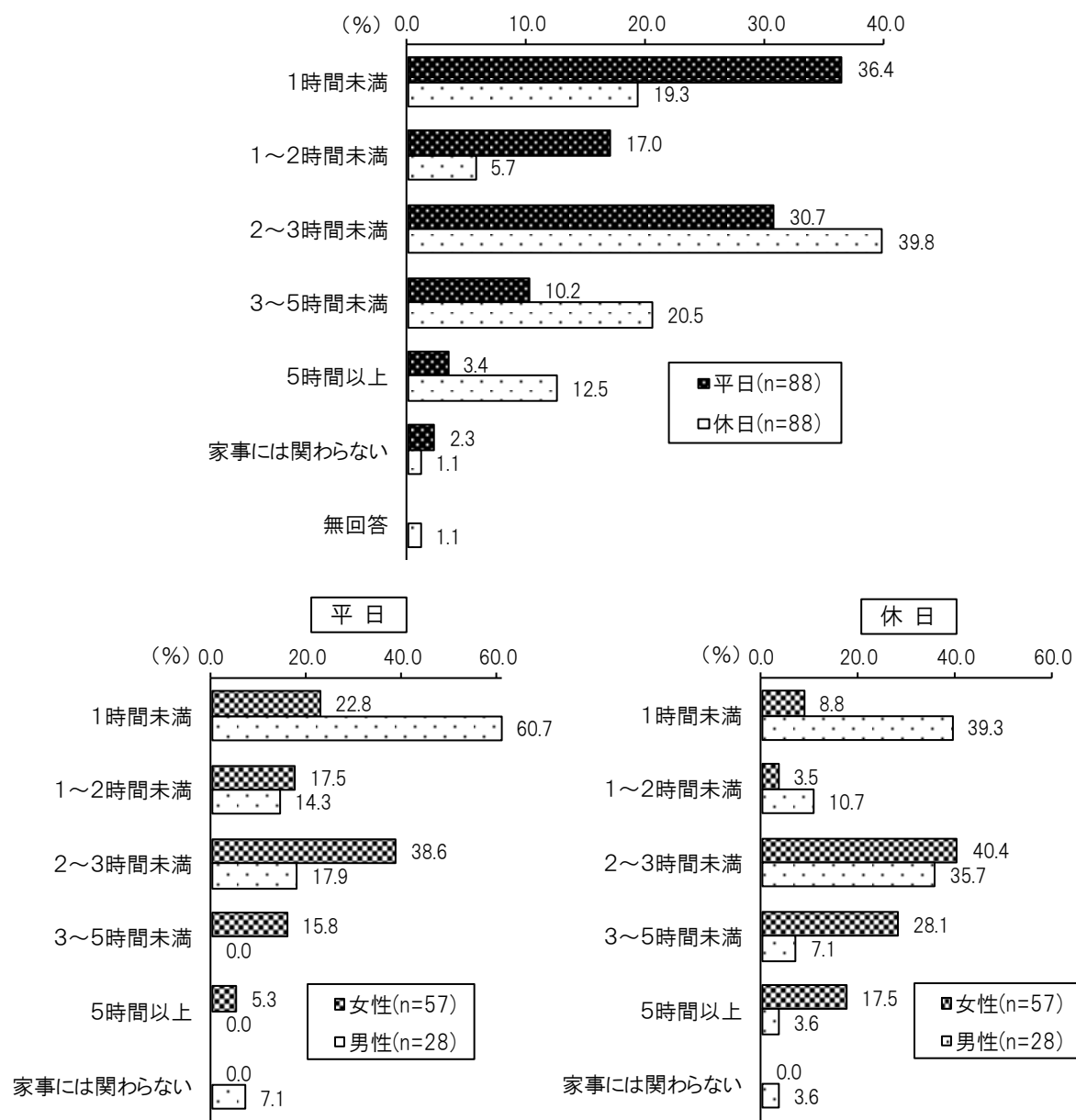
8 家事に費やす時間

【問7で「2～4」と答えた方におたずねします。】

問8 あなたが、食事のしたくや掃除、洗濯など家事に費やす時間の合計は、1日あたりどのくらいですか。平日と休日に分けてお答えください。（○印1つずつ）

1日のうち家事に費やす時間をみると、平日は「1時間未満」の割合が36.4%と最も高く、次いで「2～3時間未満」（30.7%）、「1～2時間未満」（17.0%）の順となっている。また、平日は休日に比べ「1時間未満」「1～2時間未満」の割合が高くなっている。

性別でみると、女性は平日で「2～3時間未満」「3～5時間未満」、休日で「3～5時間未満」「5時間以上」の割合がそれぞれ男性を上回っており、男性は女性に比べ「1時間未満」の割合が高くなっている。



年齢別では、29歳以下で「1時間未満」、30～40代で「2～3時間未満」の割合がそれぞれ他の年齢層に比べて高くなっている。

役職別でみると、部長・課長等で「1時間未満」の割合が他の役職に比べて高くなっている。

<平日の家事に費やす時間>

単位 (%)	1時間未満	1～2時間未満	2～3時間未満	3～5時間未満	5時間以上	家事には関わらない
全体(n=88)	36.4	17.0	30.7	10.2	3.4	2.3
【年齢別】						
29歳以下(n=13)	61.5	15.4	15.4	0.0	0.0	7.7
30代(n=29)	31.0	13.8	41.4	6.9	6.9	0.0
40代(n=21)	23.8	23.8	38.1	9.5	4.8	0.0
50歳以上(n=25)	40.0	16.0	20.0	20.0	0.0	4.0
【役職別】						
部長・課長等(n=17)	47.1	29.4	11.8	5.9	0.0	5.9
副主幹(n=12)	33.3	25.0	33.3	8.3	0.0	0.0
係長・主査(n=17)	23.5	23.5	35.3	11.8	5.9	0.0
一般職員(n=41)	39.0	7.3	36.6	9.8	4.9	2.4

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。
 但し、回答割合が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)

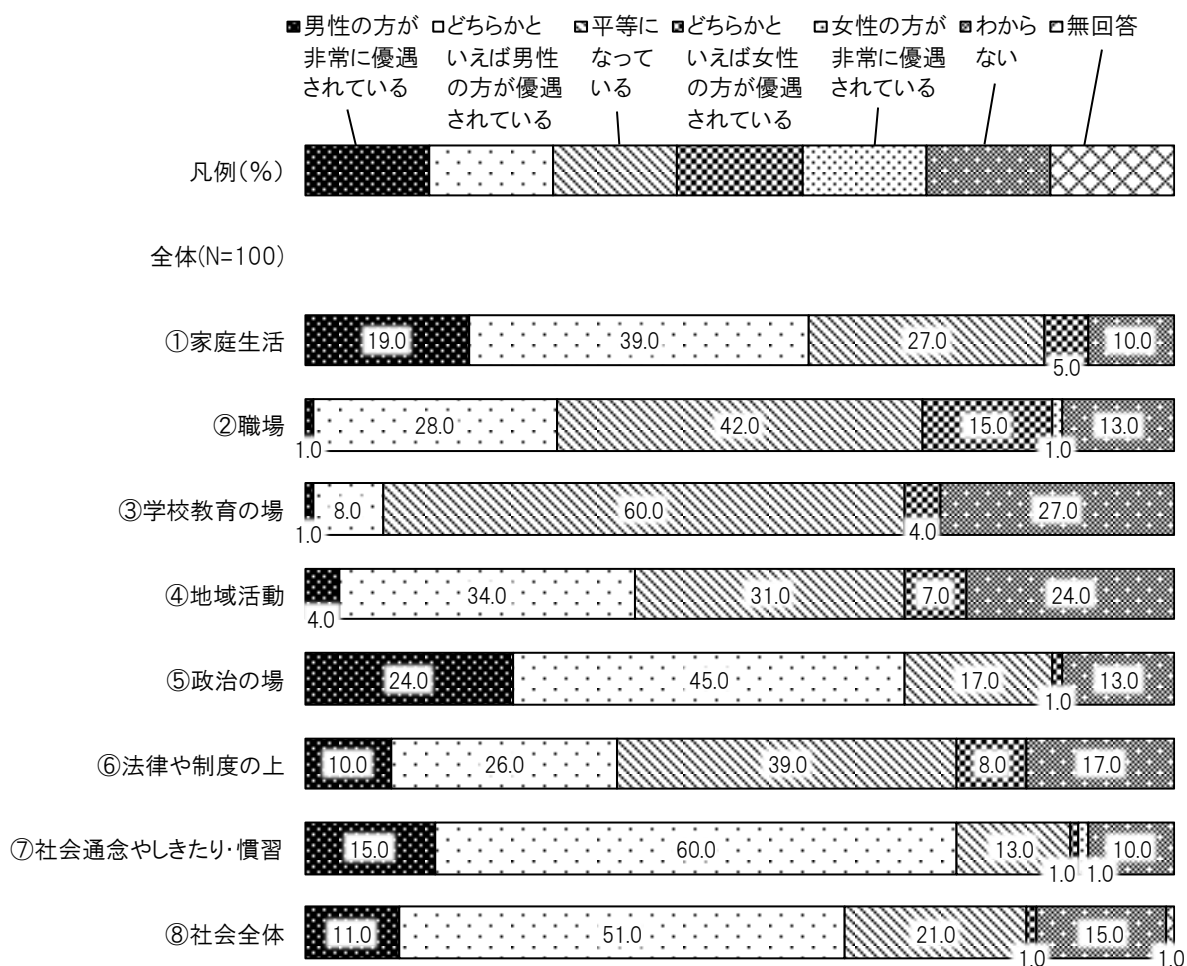
Ⅲ 調査結果

1 男女の平等意識

問9 あなたは、次の分野で、男女の地位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)

男女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」（75.0%）、「⑤政治の場」（69.0%）で『男性優遇』の割合が高くなっている。

一方、「平等になっている」では「③学校教育の場」（60.0%）で高くなっている。



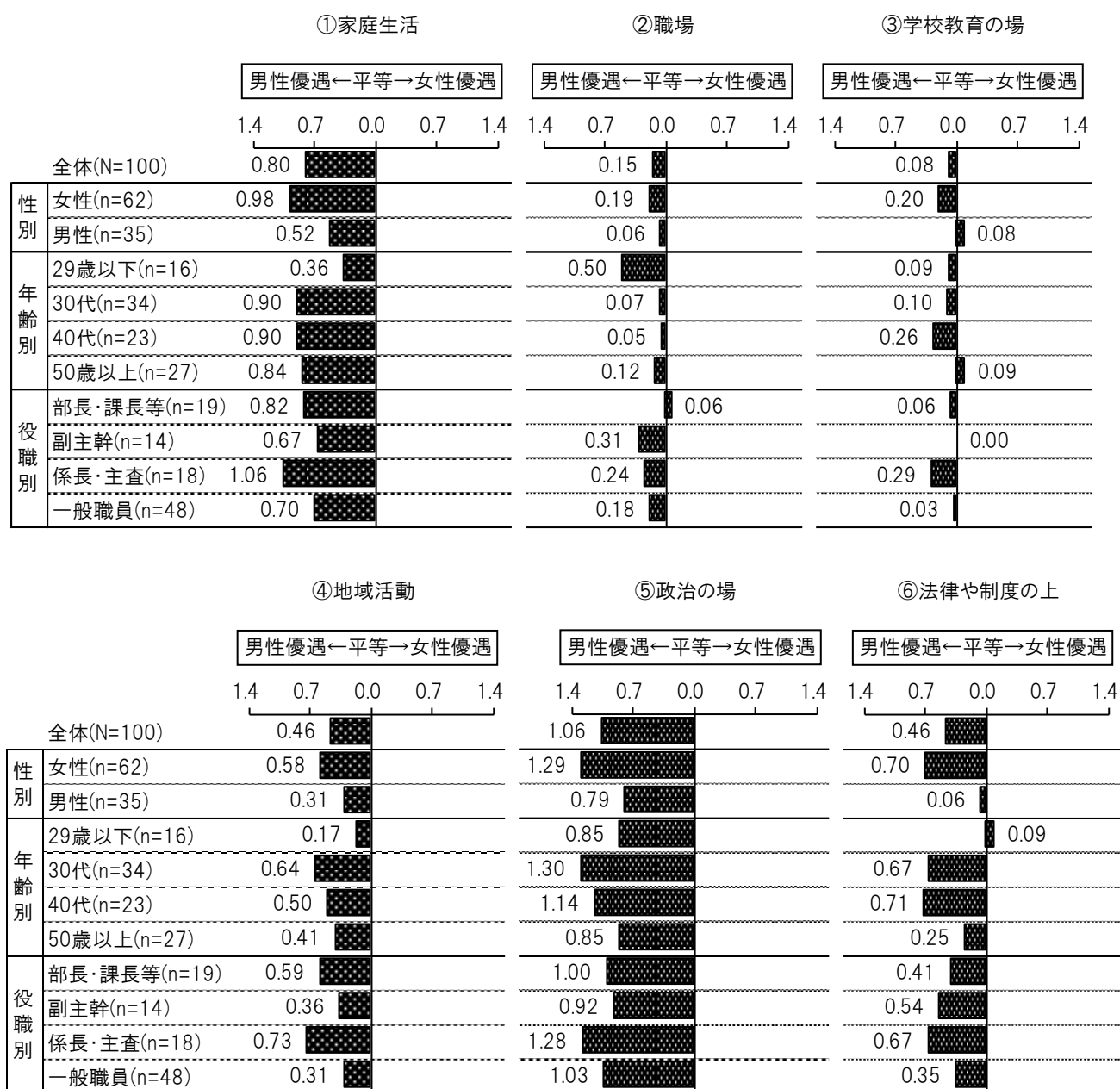
平均評定値*による属性別傾向をみると、女性は男性に比べ「①家庭生活」「⑤政治の場」「⑥法律や制度の上」「⑧社会全体」などで『男性優遇』意識が高くなっている。

年齢別では、29歳以下において「①家庭生活」「④地域活動」「⑧社会全体」で『平等』意識が高く、「②職場」で『男性優遇』意識が高くなっている。

役職別でみると、係長・主査で『男性優遇』意識が高い分野が多くみられる。

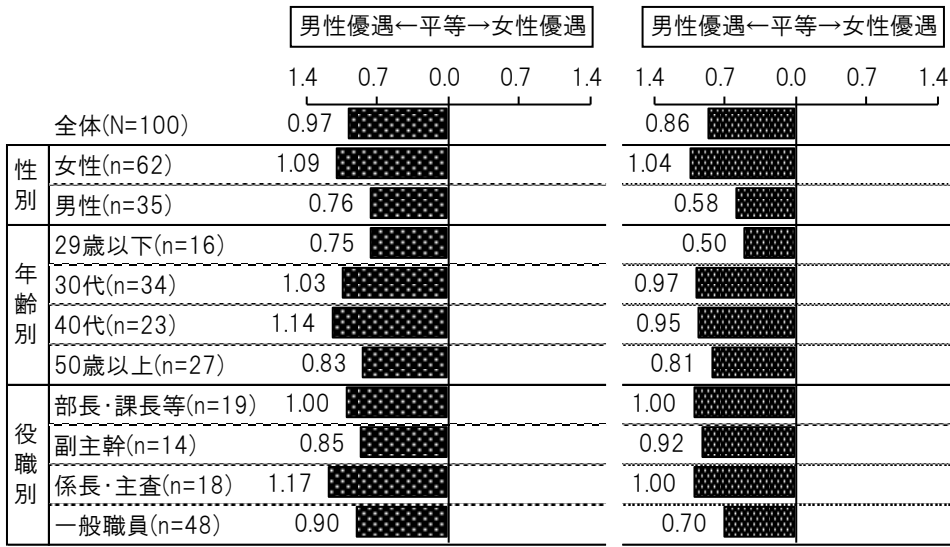
※平均評定値

平均評定値とは、女性、男性それぞれについて「非常に優遇されている」に2点、「どちらかといえば優遇されている」に1点、「平等になっている」に0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、グラフ上では左側が男性優遇、右側が女性優遇、0に近いほど平等を示す指標である。

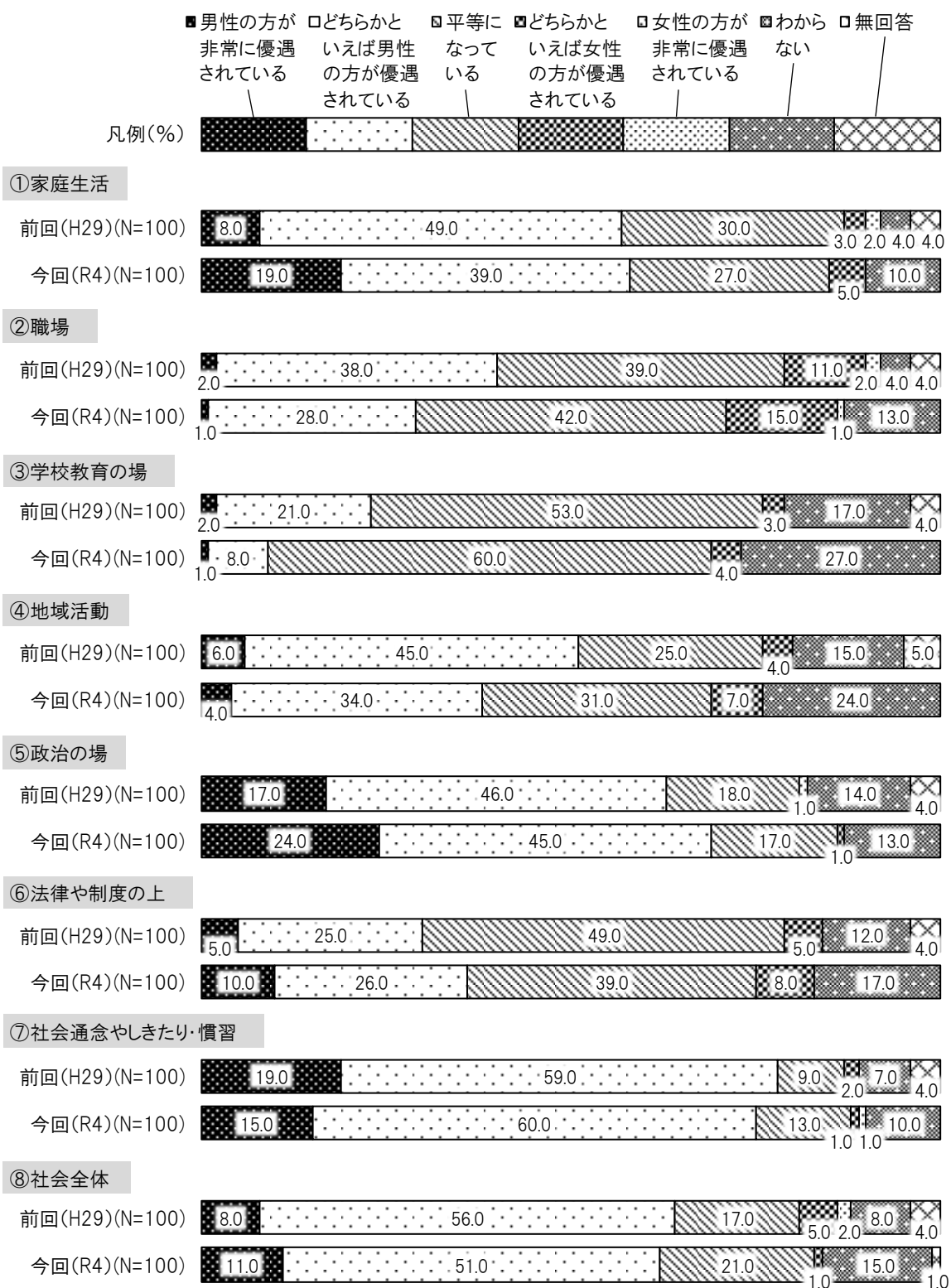


⑦ 社会通念やしきたり・慣習

⑧ 社会全体



【参考／時系列推移】



2 管理職に占める女性の割合

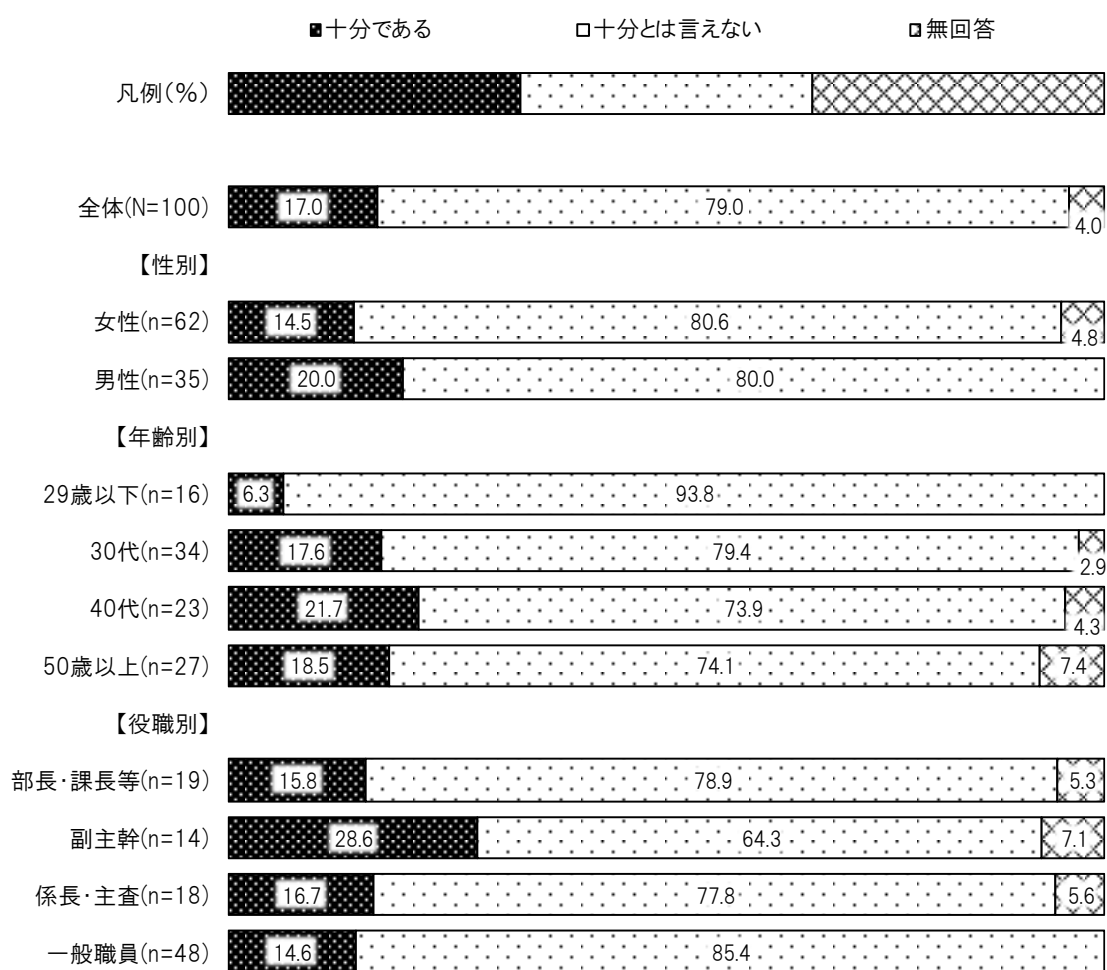
問 10 本市では、課長級以上の管理職に占める女性の割合は 7.7%となっており、香川県の平均 12.3%、全国平均 13.0%を下回っています。あなたは、このことについてどのように思いますか。（○印 1 つ）

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 8 割（79.0%）を占めており、「十分である」は 17.0%となっている。

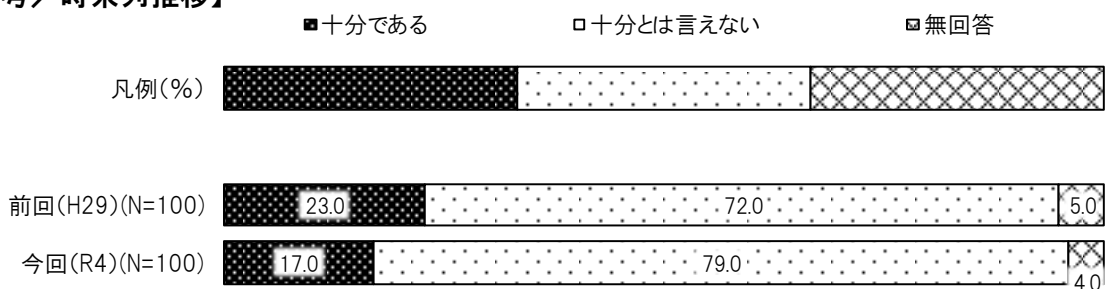
性別では、男性は女性に比べ「十分である」の割合が高くなっている。

年齢別では、29 歳以下で「十分とは言えない」の割合が他の年齢層を大きく上回っている。

役職別でみると、副主幹で「十分である」の割合が他の役職を大きく上回っている。



【参考／時系列推移】

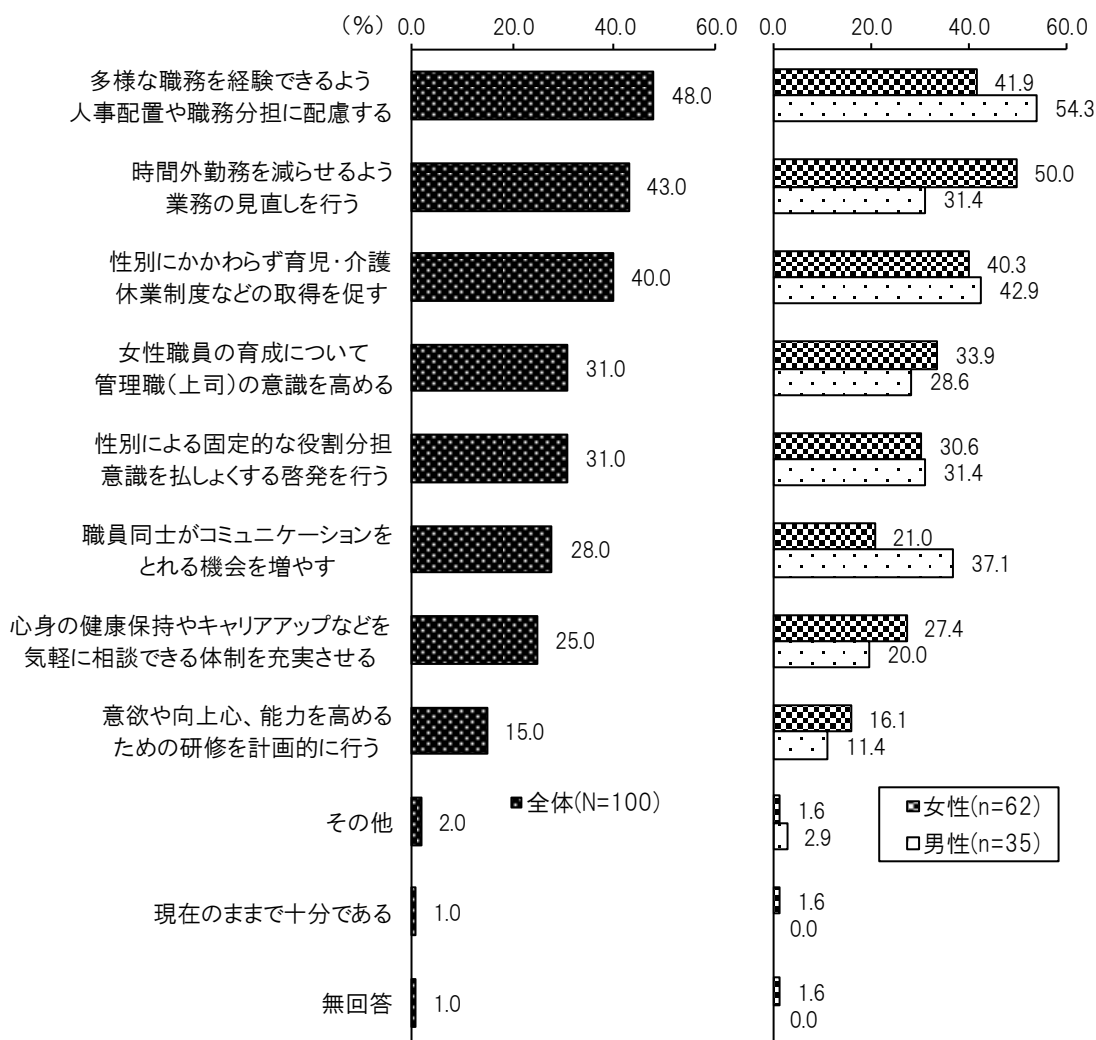


3 女性職員の職域拡大を促進するために必要なこと

問 11 あなたは、本市において、女性職員の職域拡大や管理職への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）

女性職員の職域拡大を促進するために必要なことについては、「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48.0%と最も高く、次いで「時間外勤務を減らせるよう業務の見直しを行う」（43.0%）、「性別にかかわらず育児・介護休業制度などの取得を促す」（40.0%）の順となっている。

性別では、女性は「時間外勤務を減らせるよう業務の見直しを行う」の割合が男性を大きく上回っており、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」「職員同士がコミュニケーションをとれる機会を増やす」の割合が高くなっている。

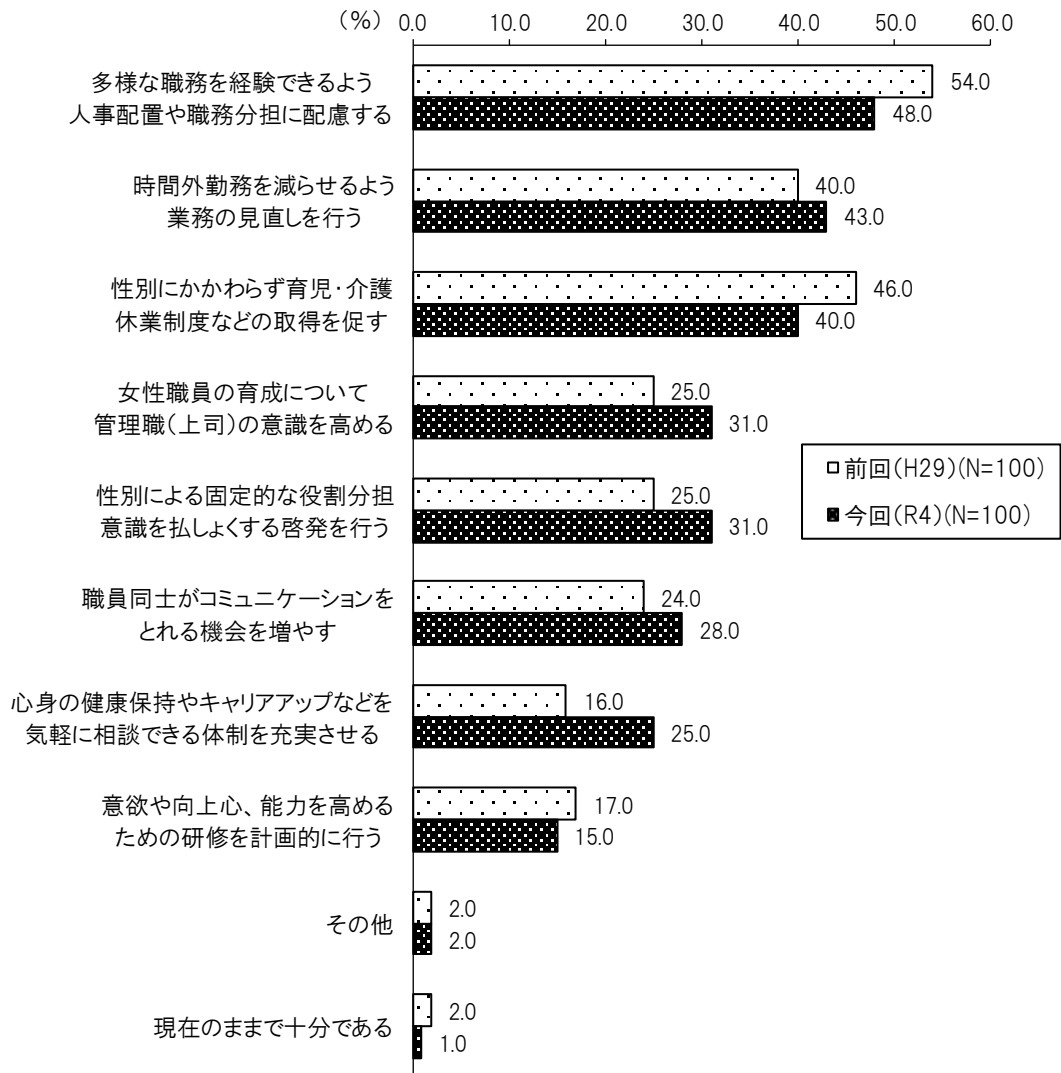


年齢別では、29歳以下で「性別による固定的な役割分担意識を払しょくする啓発を行う」、30代で「性別にかかわらず育児・介護休業制度などの取得を促す」、50歳以上で「多様な職務を経験できるよう人事配置や職務分担に配慮する」の割合がそれぞれ高くなっている。

役職別でみると、部長・課長等で「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」、副主幹で「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」、係長・主査で「時間外勤務を減らせるよう業務の見直しを行う」「女性職員の育成について管理職(上司)の意識を高める」など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な人事配置や職務分担に配慮する	時間外勤務を減らせるよう業務の見直しを行う	性別にかかわらず育児・介護休業制度などの取得を促す	女性職員の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	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	意欲や向上心、能力を高めるための研修を計画的に行う	その他	現在のままで十分である
全体(N=100)	48.0	43.0	40.0	31.0	31.0	28.0	25.0	15.0	2.0	1.0
【年齢別】										
29歳以下(n=16)	37.5	31.3	43.8	31.3	50.0	37.5	31.3	6.3	0.0	0.0
30代(n=34)	32.4	52.9	52.9	35.3	29.4	29.4	20.6	11.8	2.9	0.0
40代(n=23)	56.5	60.9	39.1	21.7	26.1	8.7	13.0	13.0	4.3	4.3
50歳以上(n=27)	66.7	22.2	22.2	33.3	25.9	37.0	37.0	25.9	0.0	0.0
【役職別】										
部長・課長等(n=19)	47.4	36.8	15.8	31.6	26.3	26.3	36.8	21.1	5.3	0.0
副主幹(n=14)	78.6	35.7	28.6	21.4	35.7	14.3	14.3	14.3	0.0	7.1
係長・主査(n=18)	33.3	55.6	55.6	44.4	33.3	22.2	22.2	11.1	5.6	0.0
一般職員(n=48)	43.8	43.8	47.9	29.2	31.3	33.3	25.0	12.5	0.0	0.0

【参考／時系列推移】



4 管理職希望の有無

【管理職以外の方（問4で「3～5」と答えた方）におたずねします。】

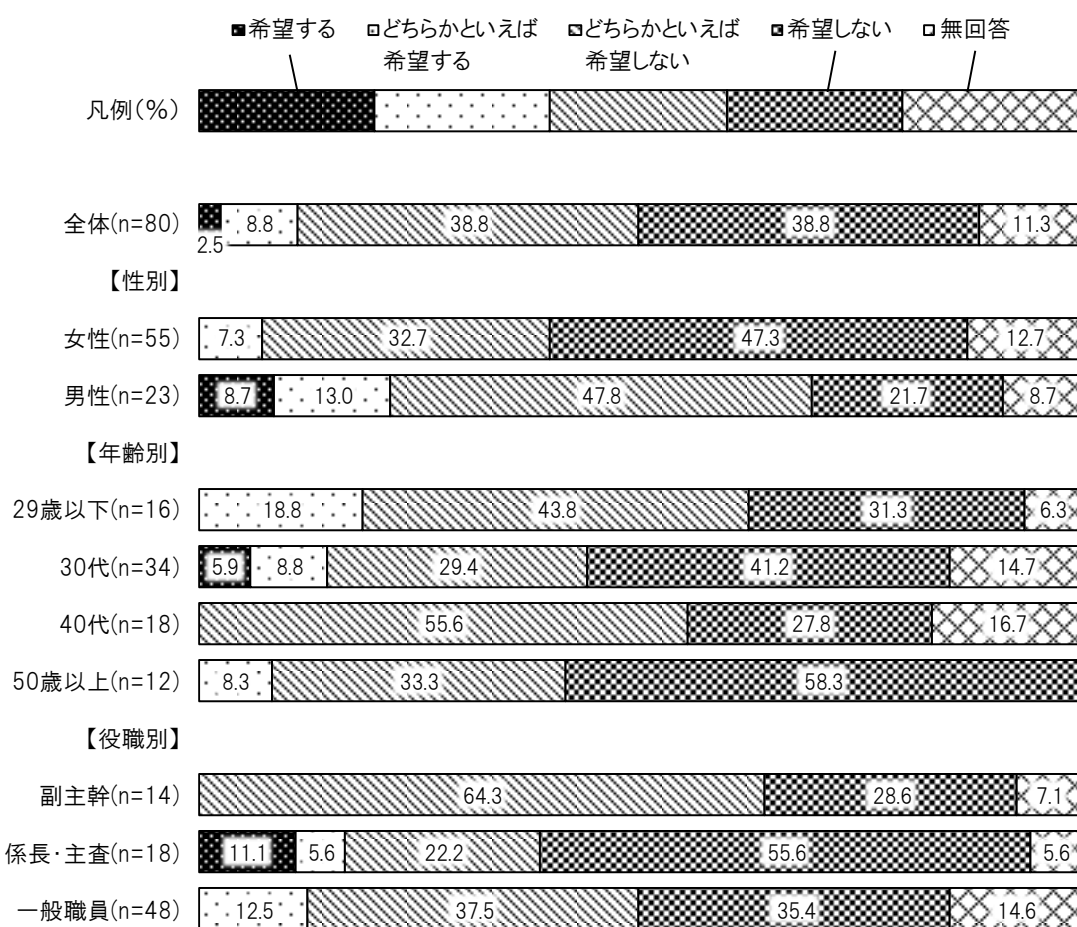
問12 あなたは、管理職に就くことを希望しますか。（○印1つ）

管理職希望については、「希望する」が2.5%、「どちらかといえば希望する」が8.8%、合計で約1割（11.3%）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38.8%）の合計は約8割（77.6%）となっている。

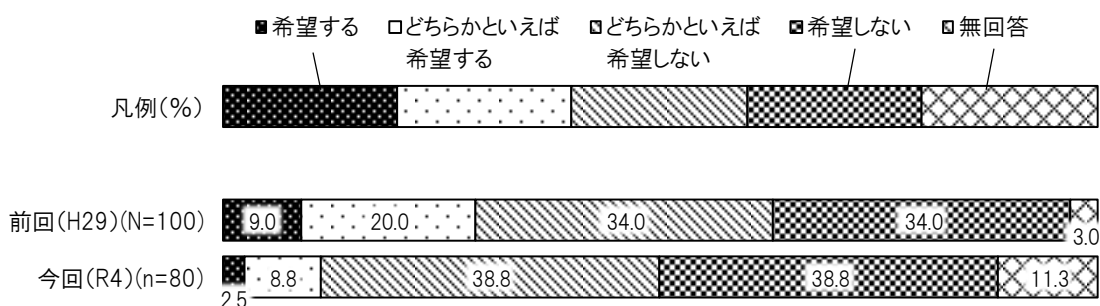
性別では、女性は「希望しない」の割合が男性を大きく上回っている。

年齢別では、50歳以上で「希望しない」の割合が他の年齢層を大きく上回っている。

役職別でみると、係長・主査で「希望しない」の割合が他の役職を大きく上回っている。



【参考/時系列推移】



注：前回調査では、全員を母数としている。

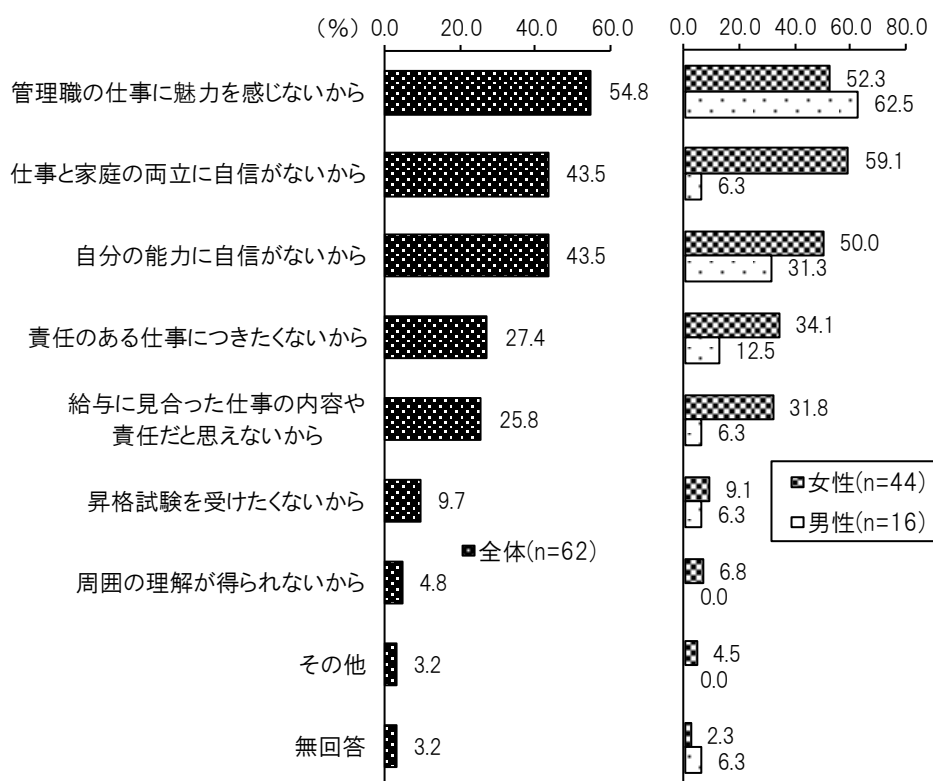
5 管理職を希望しない理由

【問 12 で「3～4」と答えた方におたずねします。】

問 13 管理職に就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、「管理職の仕事に魅力を感じないから」の割合が54.8%と最も高く、次いで「仕事と家庭の両立に自信がないから」「自分の能力に自信がないから」（各43.5%）、「責任のある仕事につきたくないから」（27.4%）、「給与に見合った仕事の内容や責任だと思えないから」（25.8%）の順となっている。

性別では、女性は「仕事と家庭の両立に自信がないから」の割合が男性を大きく上回っており、男性は女性に比べ「管理職の仕事に魅力を感じないから」の割合が高くなっている。

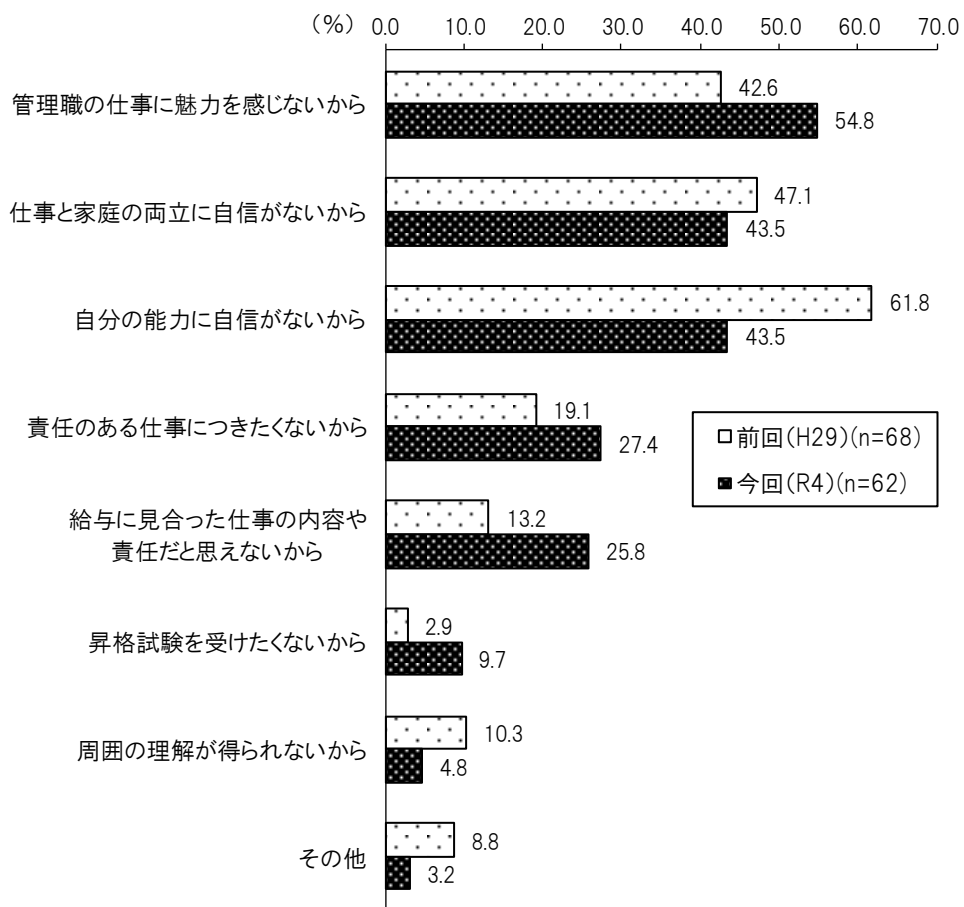


年齢別では、30代で「管理職の仕事に魅力を感じないから」「仕事と家庭の両立に自信がないから」、40代で「給与に見合った仕事の内容や責任だと思えないから」の割合がそれぞれ高くなっている。

役職別でみると、係長・主査で「管理職の仕事に魅力を感じないから」「仕事と家庭の両立に自信がないから」の割合が他の役職を大きく上回っている。

単位 (%)	い管理職の仕事に魅力を感じないから	い仕事と家庭の両立に自信がないから	自分の能力に自信がないから	い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	昇格試験を受けたくないから	周囲の理解が得られないから	その他
全体(n=62)	54.8	43.5	43.5	27.4	25.8	9.7	4.8	3.2
【年齢別】								
29歳以下(n=12)	50.0	33.3	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0
30代(n=24)	70.8	58.3	37.5	33.3	20.8	16.7	8.3	0.0
40代(n=15)	40.0	46.7	40.0	33.3	40.0	13.3	6.7	6.7
50歳以上(n=11)	45.5	18.2	54.5	9.1	18.2	0.0	0.0	9.1
【役職別】								
副主幹(n=13)	38.5	15.4	46.2	23.1	15.4	7.7	7.7	7.7
係長・主査(n=14)	71.4	71.4	50.0	21.4	21.4	21.4	14.3	0.0
一般職員(n=35)	54.3	42.9	40.0	31.4	31.4	5.7	0.0	2.9

【参考／時系列推移】



6 育児休業や介護休業の取得状況

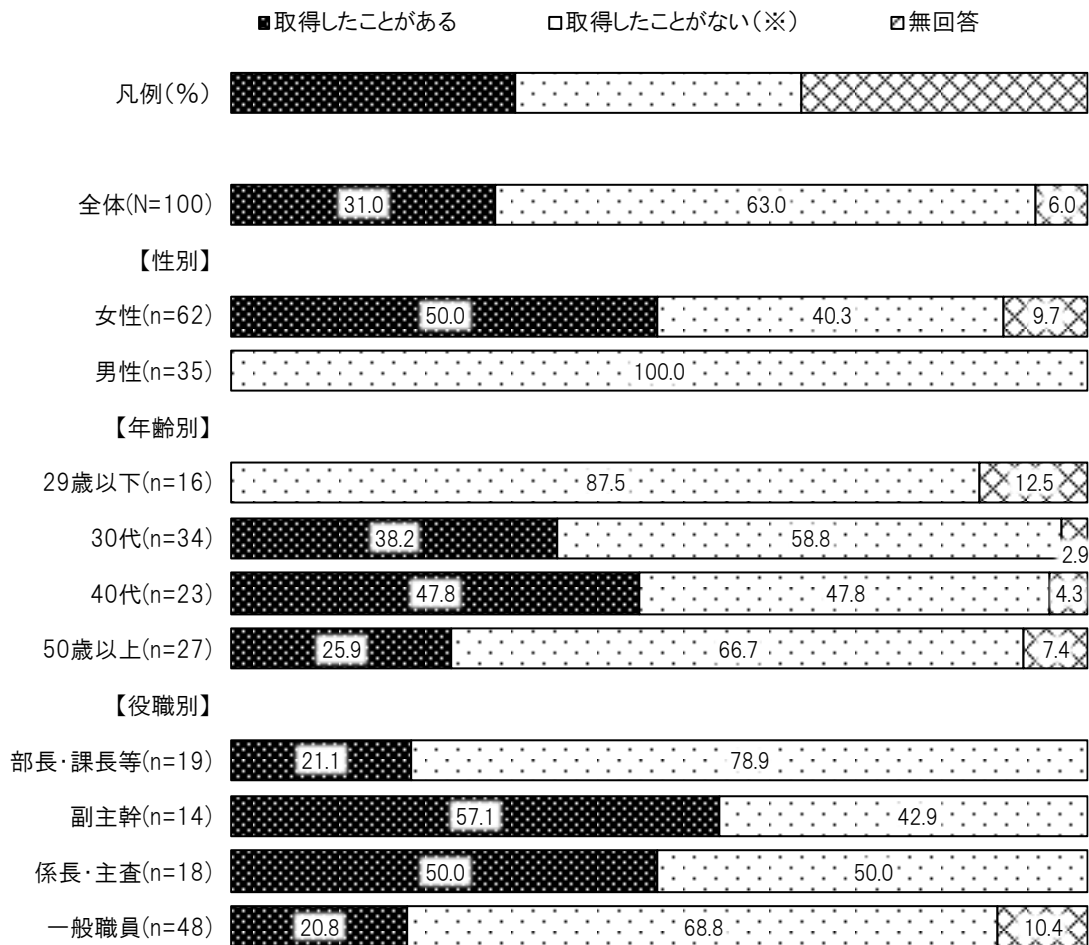
問 14 あなたは、育児休業や介護休業を取得したことがありますか。(○印1つずつ)

①育児休業

育児休業の取得状況については、「取得したことがある」の割合が女性で 50.0%となっており、男性の取得者はみられなかった。

年齢別では、30～40代で「取得したことがある」の割合が高くなっている。

役職別でみると、副主幹や係長・主査で「取得したことがある」の割合が高くなっている。



【参考/時系列推移】



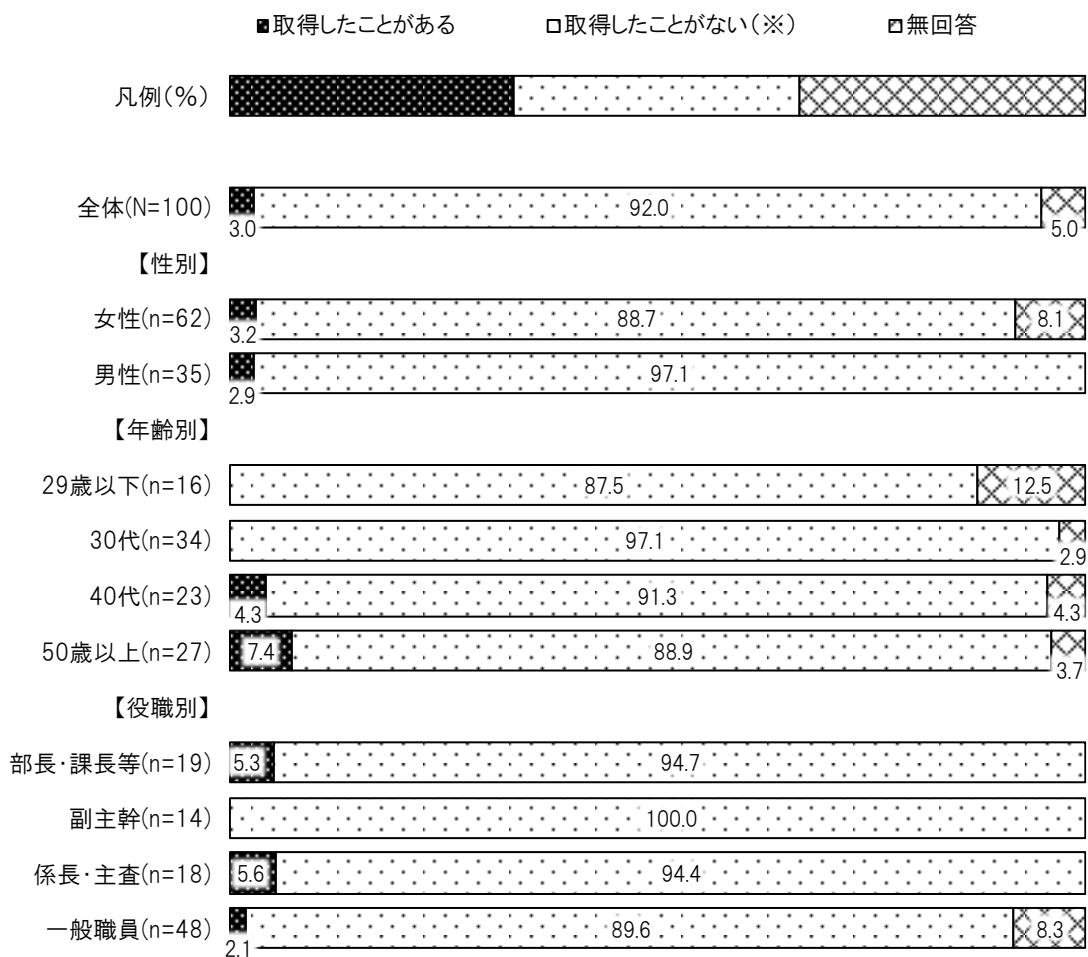
※取得したことがない(取得する必要がなかったを含む)

②介護休業

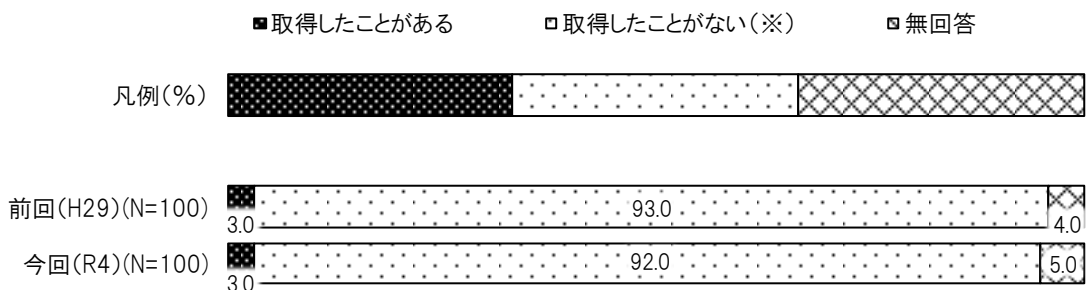
介護休業の取得状況については、「取得したことがある」の割合が3.0%となっており、女性で3.2%、男性で2.9%となっている。

年齢別では、40代以上で「取得したことがある」の割合が高くなっている。

役職別でみると、部長・課長等や係長・主査で「取得したことがある」の割合がやや高くなっている。



【参考/時系列推移】



※取得したことがない(取得する必要がなかったを含む)

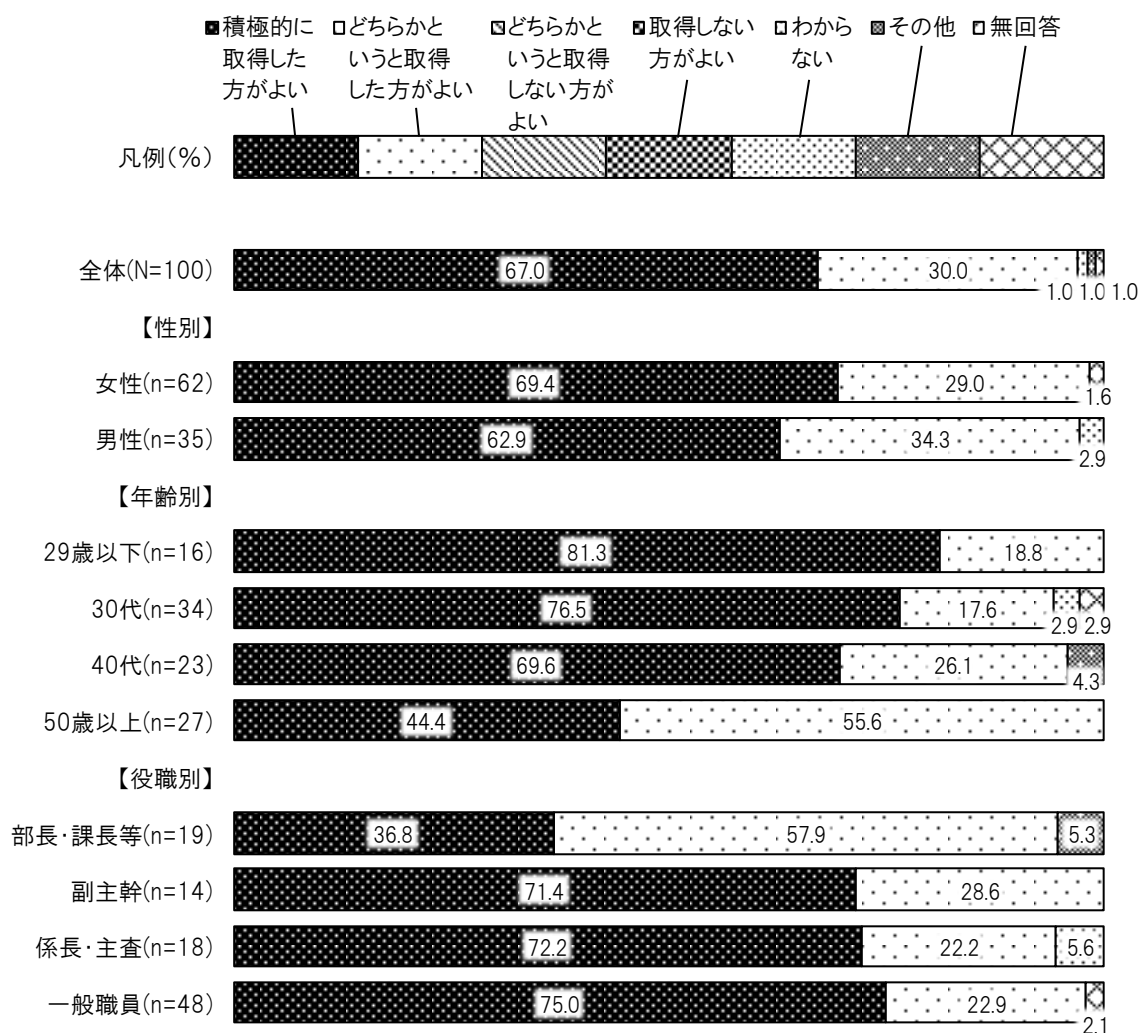
7 男性が育児休業や介護休業を取得することについて

問 15 あなたは、男性が育児休業や介護休業を取得することについて、どう思いますか。
(○印1つ)

男性が育児休業や介護休業を取得することについては、「積極的に取得した方がよい」が67.0%、「どちらかというと取得した方がよい」が30.0%、合計で97.0%が『取得した方がよい』と回答している。

性別では、女性は男性に比べ「積極的に取得した方がよい」の割合が高くなっている。年齢別では、若い年齢層ほど「積極的に取得した方がよい」の割合が高くなっている。

役職別でみると、部長・課長等で「どちらかというと取得した方がよい」の割合が他の役職を大きく上回っている。

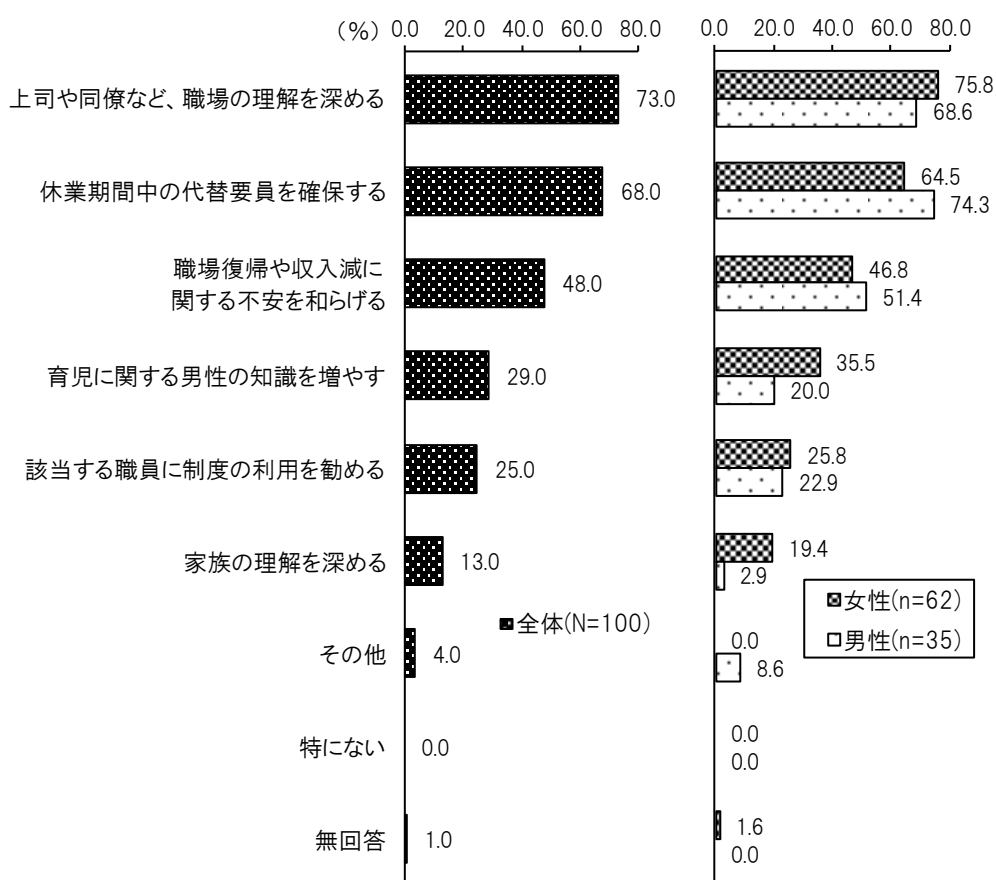


8 男性職員の育児休業取得率を伸ばすために必要なこと

問 16 あなたは、どうすれば男性職員の育児休業取得率が伸びると思いますか。
(○印いくつでも)

男性職員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、「上司や同僚など、職場の理解を深める」の割合が73.0%と最も高く、次いで「休業期間中の代替要員を確保する」(68.0%)、「職場復帰や収入減に関する不安を和らげる」(48.0%)、「育児に関する男性の知識を増やす」(29.0%)の順となっている。

性別では、女性は「育児に関する男性の知識を増やす」「家族の理解を深める」の割合が男性を大きく上回っており、男性は女性に比べ「休業期間中の代替要員を確保する」の割合が高くなっている。

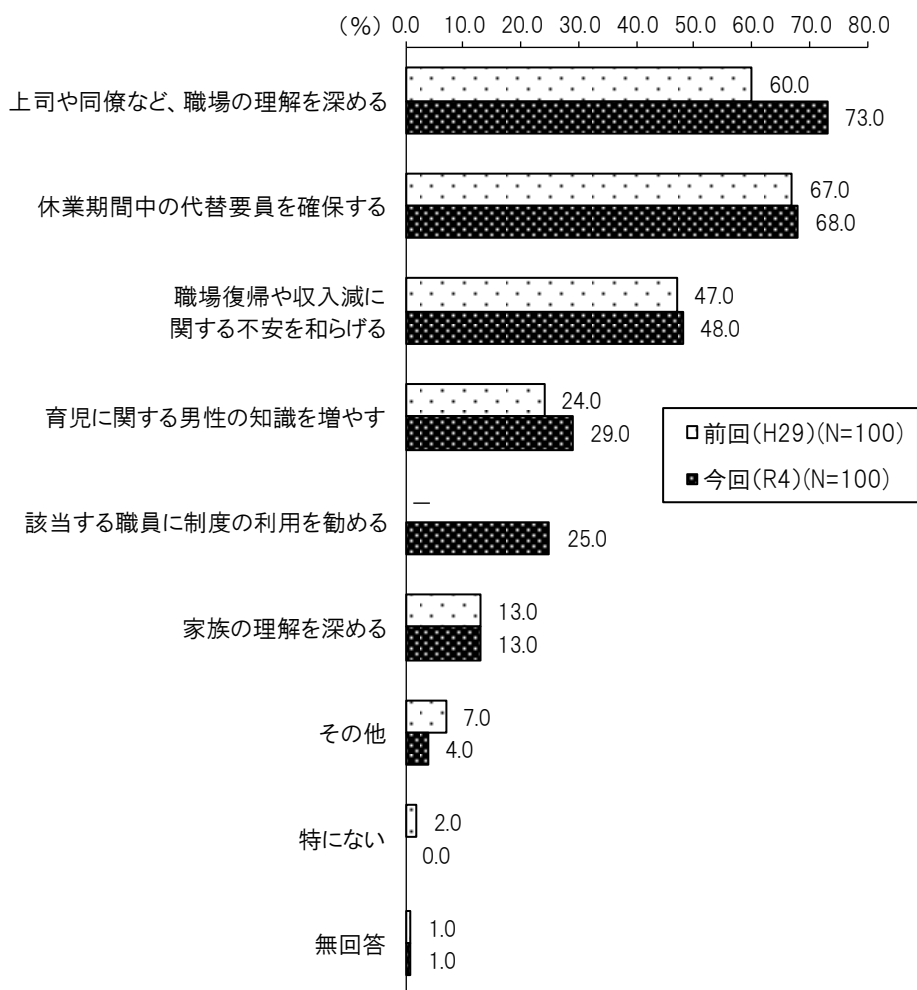


年齢別では、29歳以下で「上司や同僚など、職場の理解を深める」「育児に関する男性の知識を増やす」、30代で「職場復帰や収入減に関する不安を和らげる」の割合がそれぞれ高くなっている。

役職別でみると、係長・主査で「職場復帰や収入減に関する不安を和らげる」「家族の理解を深める」、一般職員で「上司や同僚など、職場の理解を深める」の割合がそれぞれ高くなっている。

単位 (%)	上司や同僚など、職場の理解を深める	休業期間中の代替要員を確保する	職場復帰や収入減に関する不安を和らげる	育児に関する男性の知識を増やす	該当する職員に制度の利用を勧める	家族の理解を深める	その他
全体(N=100)	73.0	68.0	48.0	29.0	25.0	13.0	4.0
【年齢別】							
29歳以下(n=16)	81.3	75.0	31.3	43.8	37.5	6.3	0.0
30代(n=34)	73.5	61.8	64.7	32.4	32.4	20.6	0.0
40代(n=23)	69.6	65.2	56.5	17.4	17.4	8.7	13.0
50歳以上(n=27)	70.4	74.1	29.6	25.9	14.8	11.1	3.7
【役職別】							
部長・課長等(n=19)	57.9	68.4	42.1	31.6	5.3	0.0	15.8
副主幹(n=14)	71.4	78.6	42.9	14.3	28.6	7.1	0.0
係長・主査(n=18)	72.2	77.8	61.1	33.3	22.2	27.8	0.0
一般職員(n=48)	81.3	60.4	47.9	31.3	33.3	12.5	2.1

【参考／時系列推移】



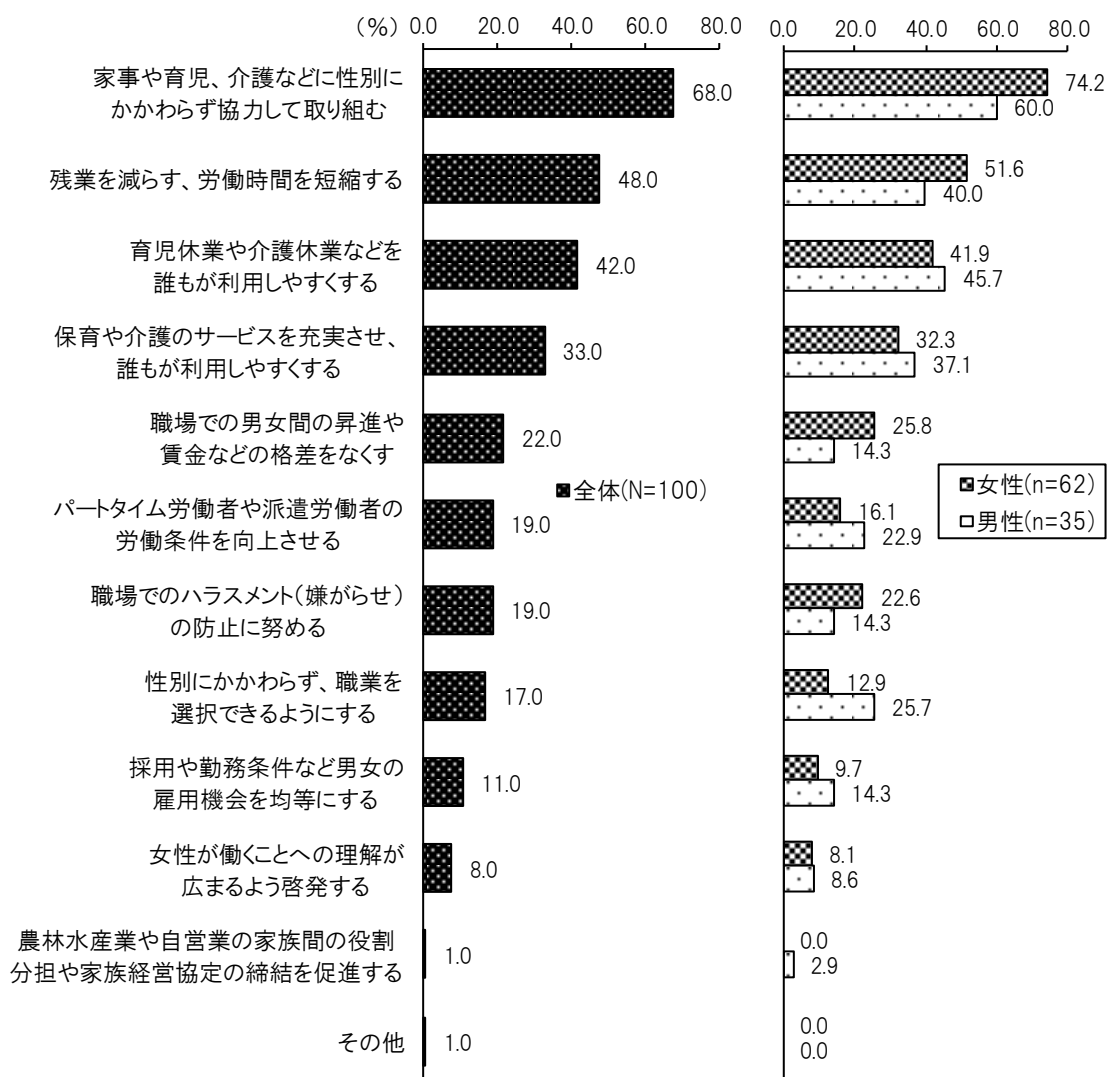
注：前回調査では、「該当する職員に制度の利用を勧める」の選択肢はない。

9 働きやすい社会環境をつくるために必要なこと

問17 あなたは、性別にかかわらず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）

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、「家事や育児、介護などに性別にかかわらず協力して取り組む」の割合が68.0%と最も高く、次いで「残業を減らす、労働時間を短縮する」（48.0%）、「育児休業や介護休業などを誰もが利用しやすくする」（42.0%）、「保育や介護のサービスを充実させ、誰もが利用しやすくする」（33.0%）の順となっている。

性別では、女性は男性に比べ「家事や育児、介護などに性別にかかわらず協力して取り組む」「残業を減らす、労働時間を短縮する」などの割合が高く、男性は「性別にかかわらず、職業を選択できるようにする」の割合が女性を上回っている。

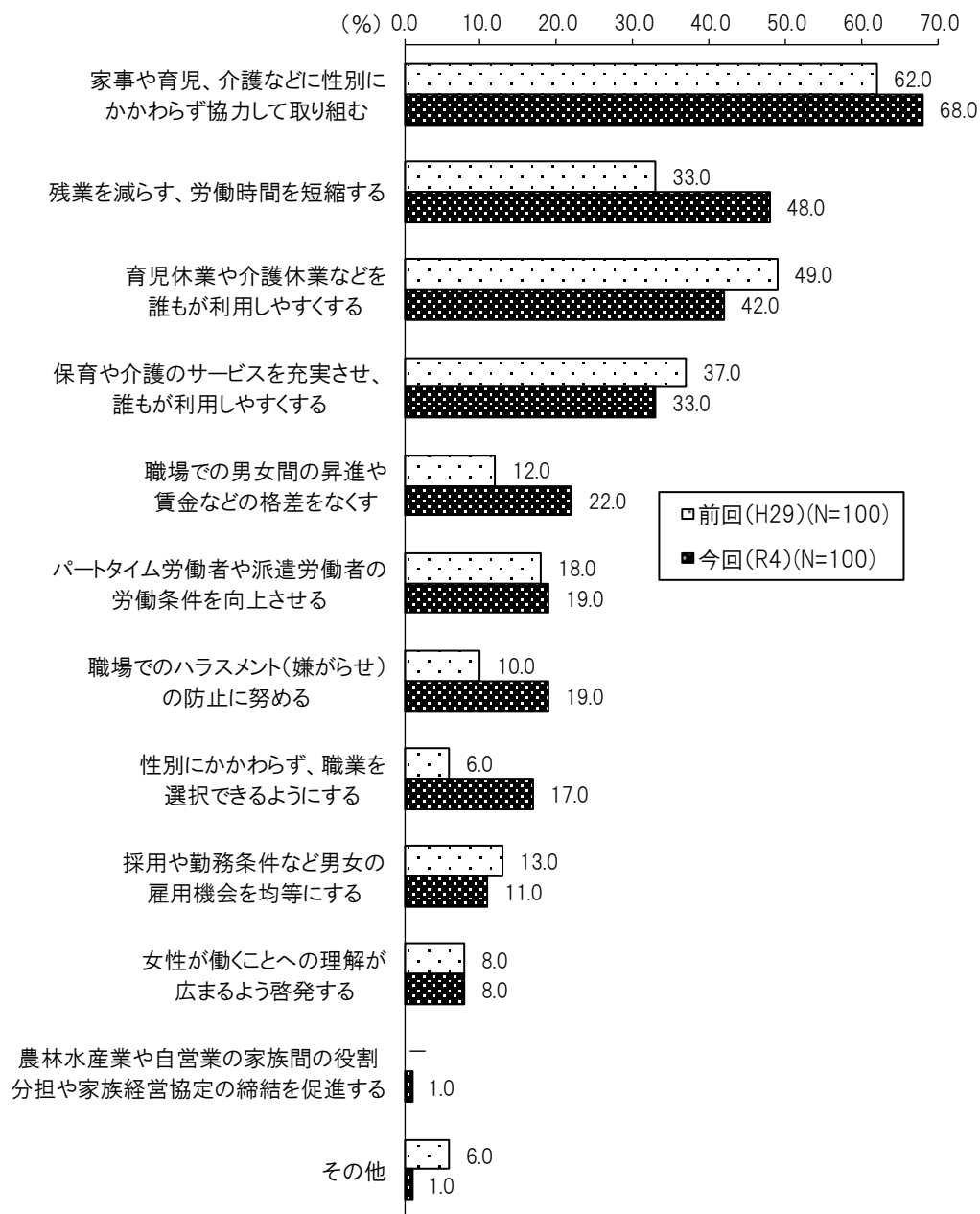


年齢別では、若い年齢層ほど「職場でのハラスメント（嫌がらせ）の防止に努める」の割合が高く、30代で「家事や育児、介護などに性別にかかわらず協力して取り組む」、50歳以上で「パートタイム労働者や派遣労働者の労働条件を向上させる」の割合がそれぞれ高くなっている。

役職別でみると、係長・主査で「家事や育児、介護などに性別にかかわらず協力して取り組む」「残業を減らす、労働時間を短縮する」の割合が他の役職を大きく上回っている。

単位 (%)	か家事や育児、 協力して取り組む性別に	残業を減らす、 労働時間を短縮	育児休業や介護休業などを誰も が利用しやすくする	保育や介護のサービスを充実させ、 誰もが利用しやすくする	職場での男女間の昇進や賃金などの 格差をなくす	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（嫌がら せ）の防止に努める	性別にかかわらず、 職業を選択 できるようにする	採用や勤務条件など 男女の雇用 機会を均等に する	女性が働くことへの理解が広ま るよう啓発する
全体(N=100)	68.0	48.0	42.0	33.0	22.0	19.0	19.0	17.0	11.0	8.0
【年齢別】										
29歳以下(n=16)	62.5	56.3	43.8	25.0	18.8	12.5	31.3	31.3	18.8	6.3
30代(n=34)	76.5	52.9	35.3	35.3	26.5	17.6	23.5	11.8	5.9	2.9
40代(n=23)	65.2	60.9	43.5	30.4	21.7	8.7	13.0	13.0	8.7	0.0
50歳以上(n=27)	63.0	25.9	48.1	37.0	18.5	33.3	11.1	18.5	14.8	22.2
【役職別】										
部長・課長等(n=19)	68.4	36.8	42.1	36.8	10.5	26.3	5.3	26.3	10.5	15.8
副主幹(n=14)	71.4	42.9	50.0	42.9	21.4	7.1	21.4	7.1	7.1	0.0
係長・主査(n=18)	88.9	61.1	44.4	38.9	16.7	16.7	11.1	0.0	11.1	5.6
一般職員(n=48)	60.4	50.0	39.6	27.1	29.2	18.8	27.1	22.9	10.4	8.3

【参考／時系列推移】



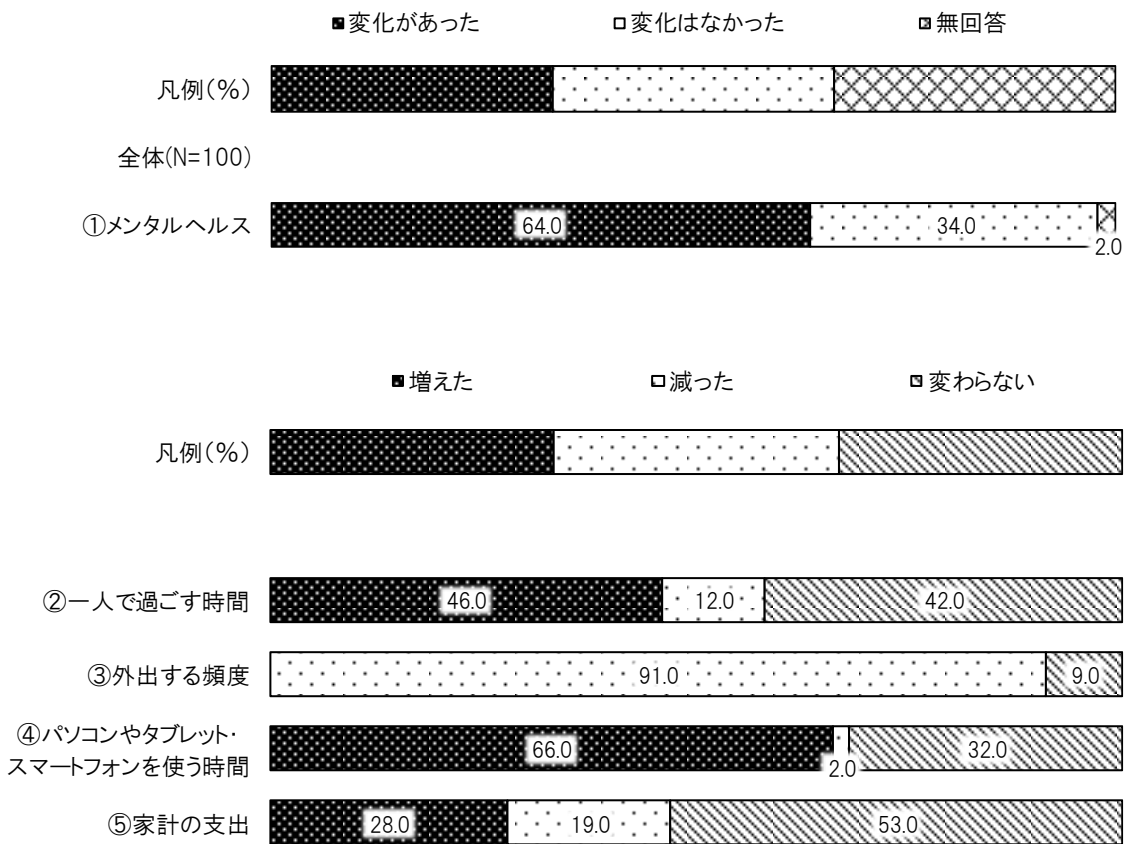
注: 前回調査では、「農林水産業や自営業の家族間の役割分担や家族経営協定の締結を促進する」の選択肢はない。

10 感染症拡大による生活への影響

問 18 新型コロナウイルス感染症の拡大による、あなたの生活への影響について、次にあげる項目それぞれについてお答えください。(○印1つずつ)

感染症拡大による生活への影響については、6割以上(64.0%)が「①メンタルヘルス(精神的、心理的な状態)」に「変化があった」と回答している。

また、「増えた」の割合が高い順に「④パソコンやタブレット・スマートフォンを使う時間」(66.0%)、「②一人で過ごす時間」(46.0%)、「⑤家計の支出」(28.0%)となっており、「③外出する頻度」については約9割(91.0%)が「減った」と回答している。



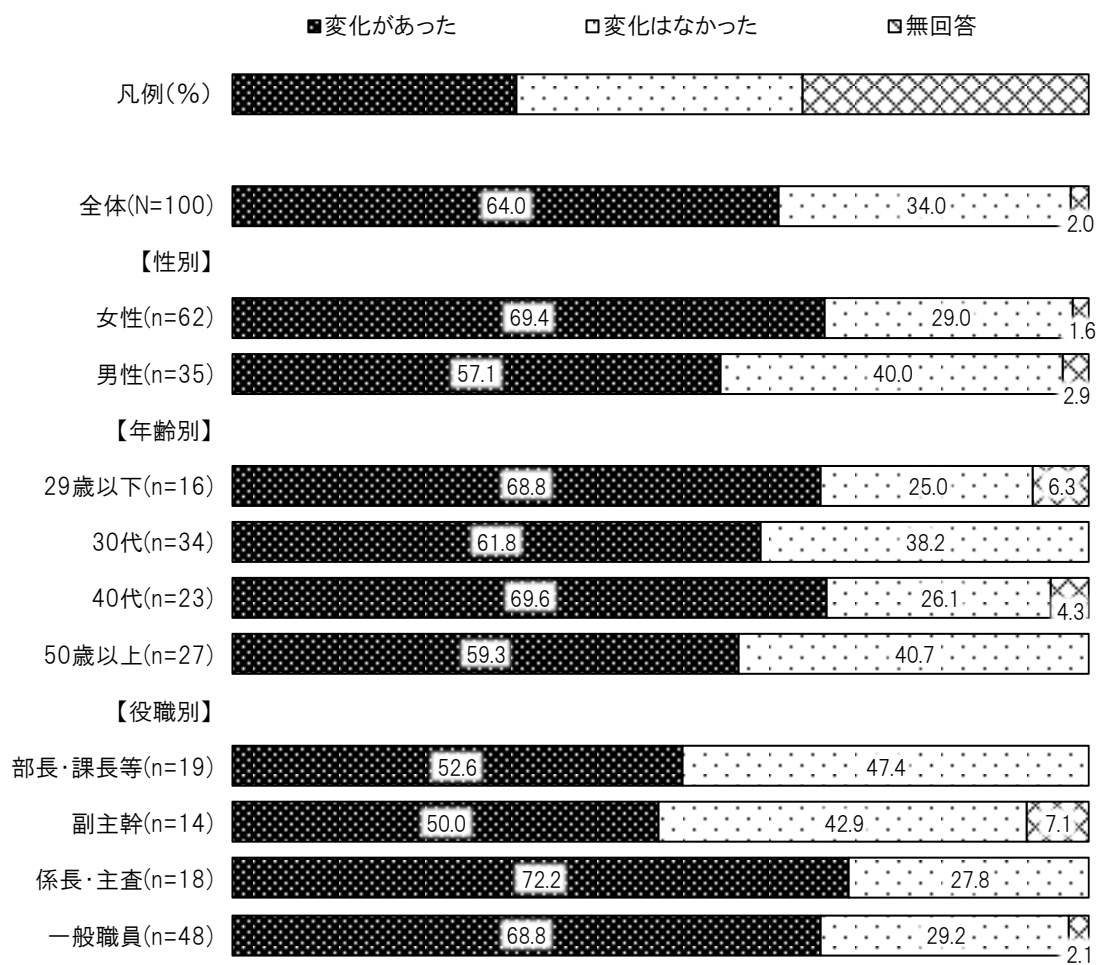
①メンタルヘルス（精神的、心理的な状態）

メンタルヘルス（精神的、心理的な状態）については、「変化があった」が64.0%、「変化はなかった」が34.0%となっている。

性別では、女性は「変化があった」の割合が男性を大きく上回っている。

年齢別では、29歳以下や40代で「変化があった」の割合が高くなっている。

役職別でみると、係長・主査や一般職員で「変化があった」の割合が他の役職を大きく上回っている。



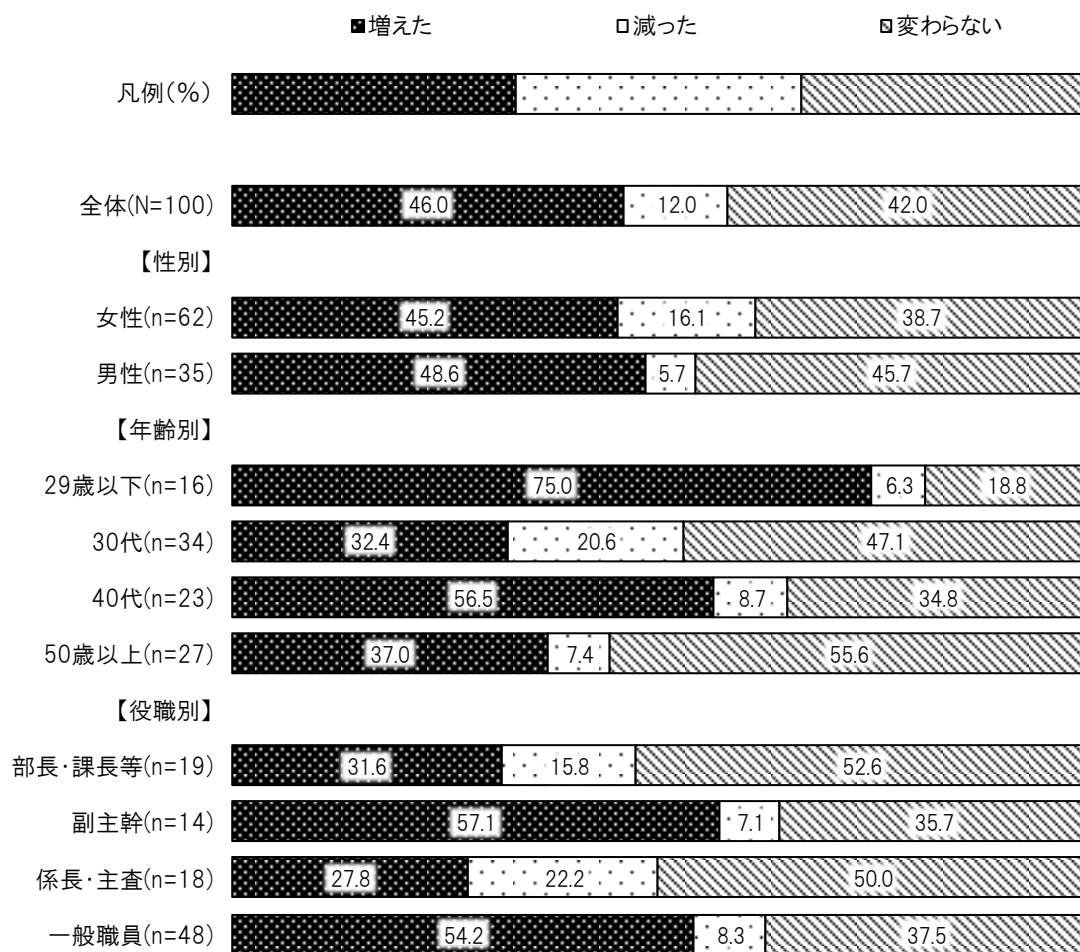
②一人で過ごす時間

一人で過ごす時間については、「増えた」が46.0%、「減った」が12.0%、「変わらない」が42.0%となっている。

性別では、女性は「減った」の割合が男性を大きく上回っており、男性は女性に比べ「変わらない」の割合が高くなっている。

年齢別では、29歳以下で「増えた」、30代で「減った」の割合がそれぞれ高くなっている。

役職別でみると、副主幹や一般職員で「増えた」の割合が高くなっている。



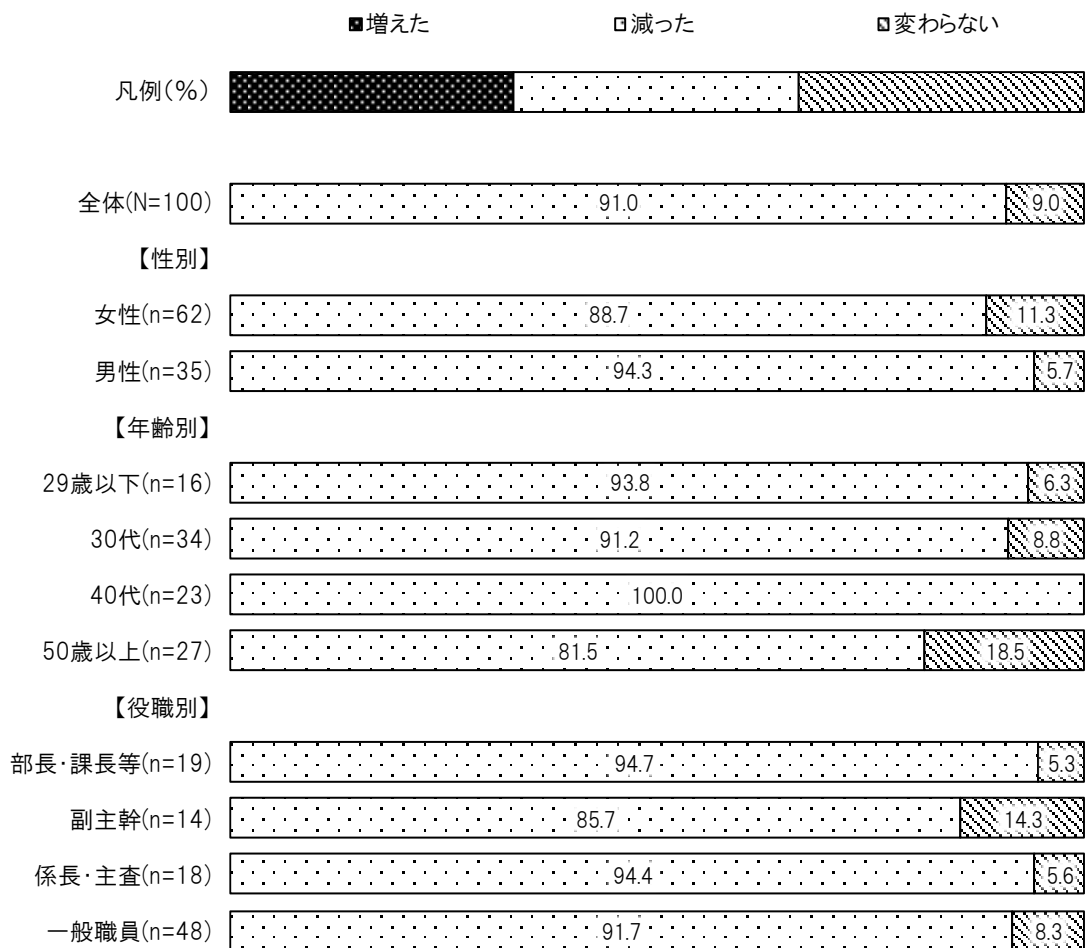
③外出する頻度

外出する頻度については、「減った」が 91.0%、「変わらない」が 9.0%となっている。

性別では、男性は女性に比べ「減った」の割合が高くなっている。

年齢別では、50歳以上で「変わらない」の割合が他の年齢層を大きく上回っている。

役職別でみると、副主幹で「変わらない」の割合が高くなっている。



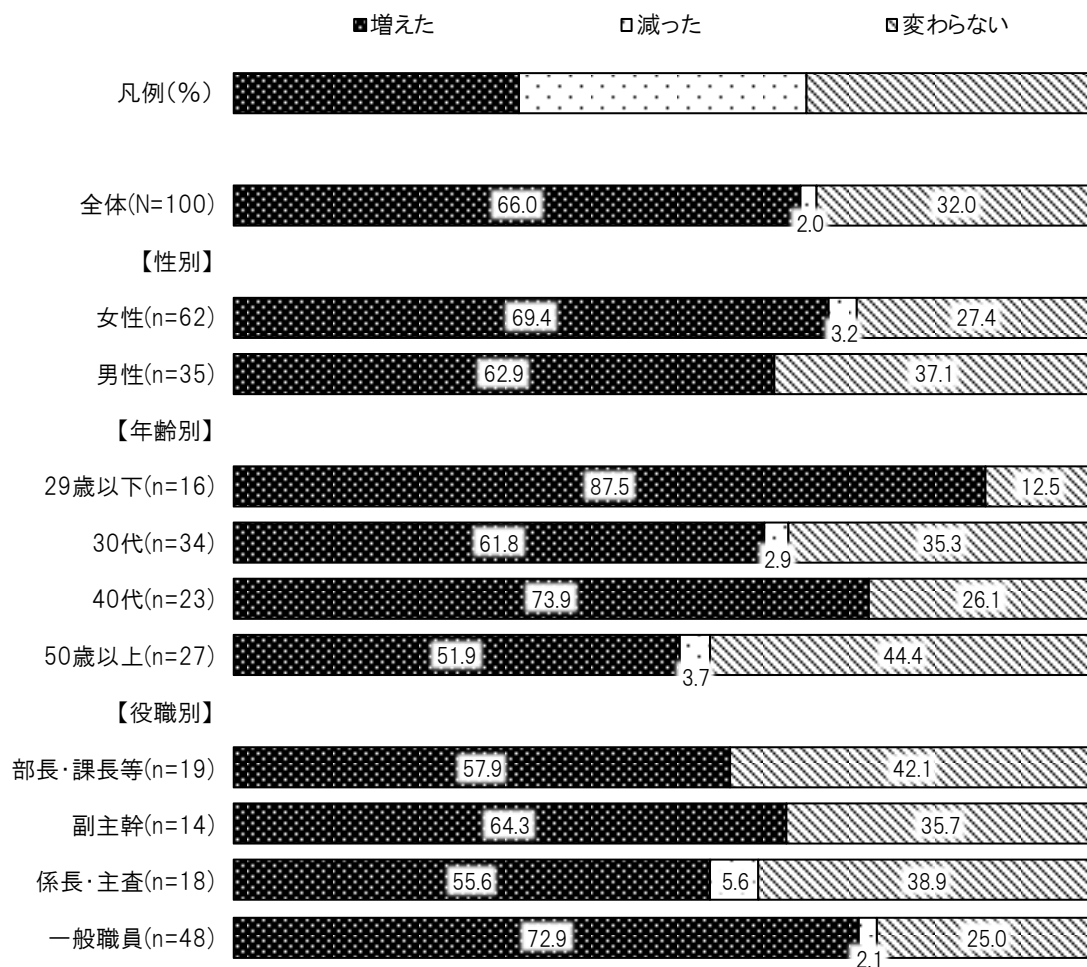
④パソコンやタブレット・スマートフォンを使う時間

パソコンやタブレット・スマートフォンを使う時間については、「増えた」が66.0%、「減った」が2.0%、「変わらない」が32.0%となっている。

性別では、女性は男性に比べ「増えた」の割合が高く、男性は「変わらない」の割合が女性を上回っている。

年齢別では、29歳以下で「増えた」の割合が他の年齢層を大きく上回っている。

役職別でみると、一般職員で「増えた」の割合が高くなっている。



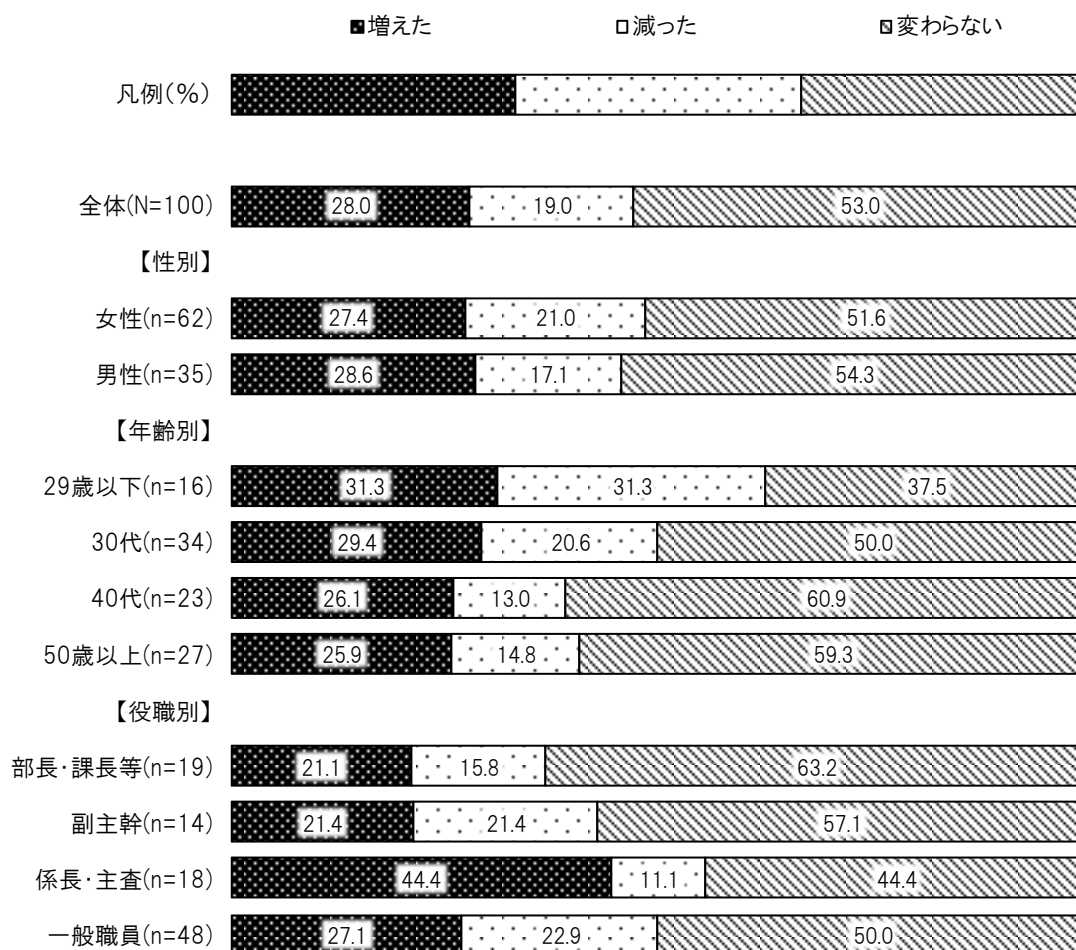
⑤家計の支出

家計の支出については、「増えた」が28.0%、「減った」が19.0%、「変わらない」が53.0%となっている。

性別では、女性は男性に比べ「減った」の割合がやや高くなっている。

年齢別では、29歳以下で「減った」の割合が他の年齢層を大きく上回っている。

役職別でみると、係長・主査で「増えた」の割合が他の役職を大きく上回っている。

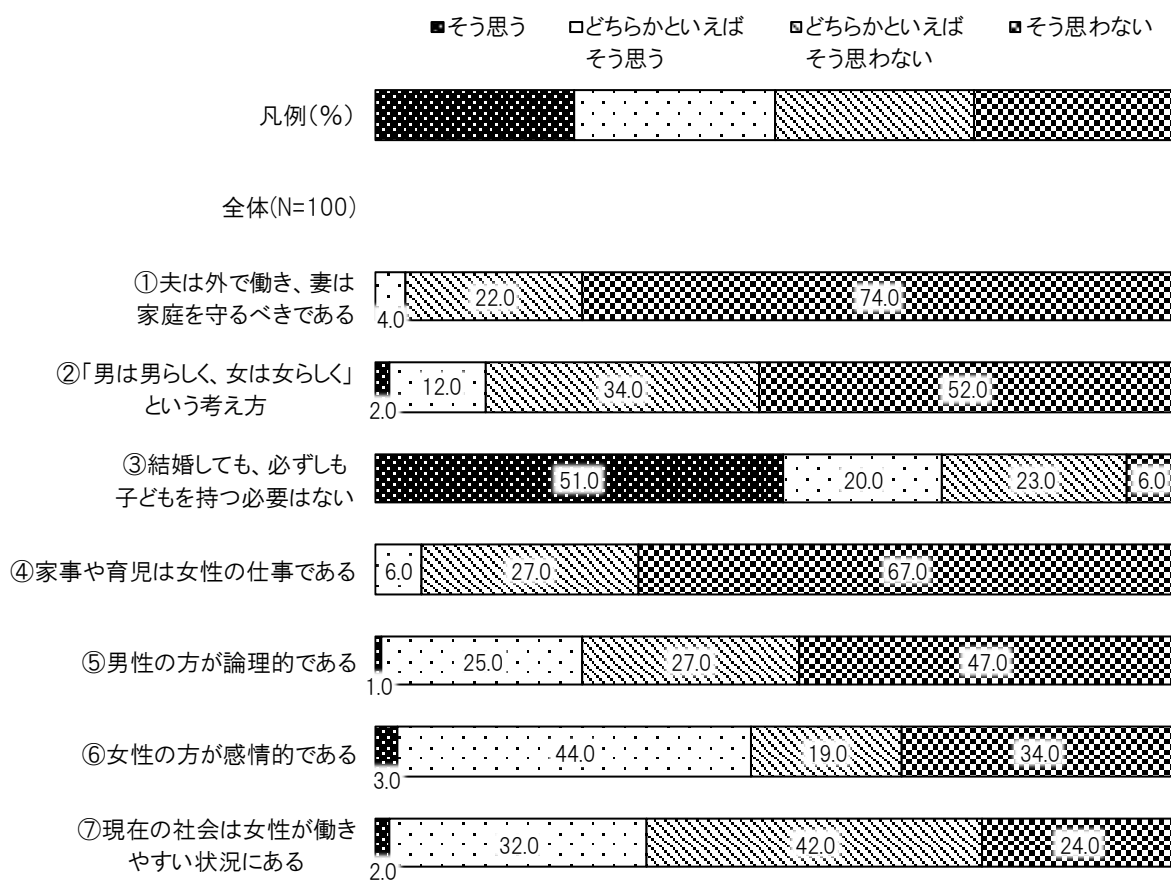


11 男女の性別差や役割分担等について

問 19 あなたは、次の考え方について、どのように思いますか。(○印1つずつ)

男女の性別差や役割分担等については、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合計した割合が高い順に、「③結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない」(71.0%)、「⑥女性の方が感情的である」(47.0%)、「⑦現在の社会は女性が働きやすい状況にある」(34.0%)となっている。

一方、「そう思わない」の割合が高い順に「①夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」(74.0%)、「④家事や育児は女性の仕事である」(67.0%)、「②男は男らしく、女は女らしくという考え方」(52.0%)、「⑤男性の方が論理的である」(47.0%)となっている。



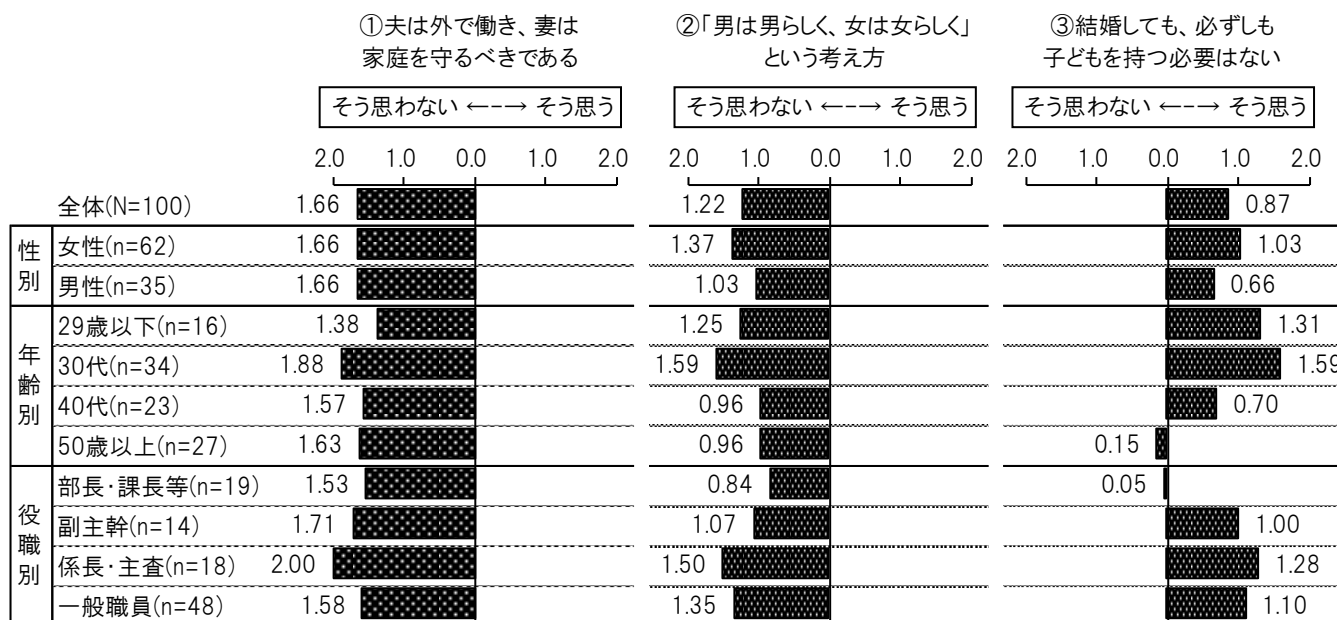
平均評定値*による属性別傾向をみると、女性は「③結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない」で肯定的な回答が多く、「②男は男らしく、女は女らしくという考え方」で否定的な回答が多くなっている。

年齢別でみると、29歳以下では「⑦現在の社会は女性が働きやすい状況にある」で肯定的な回答、30代以下では「③結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない」で肯定的な回答が多くなっている。

役職別でみると、部長・課長等では「③結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない」で否定的な回答、係長・主査では「⑦現在の社会は女性が働きやすい状況にある」で否定的な回答が多くなっている。

※平均評定値

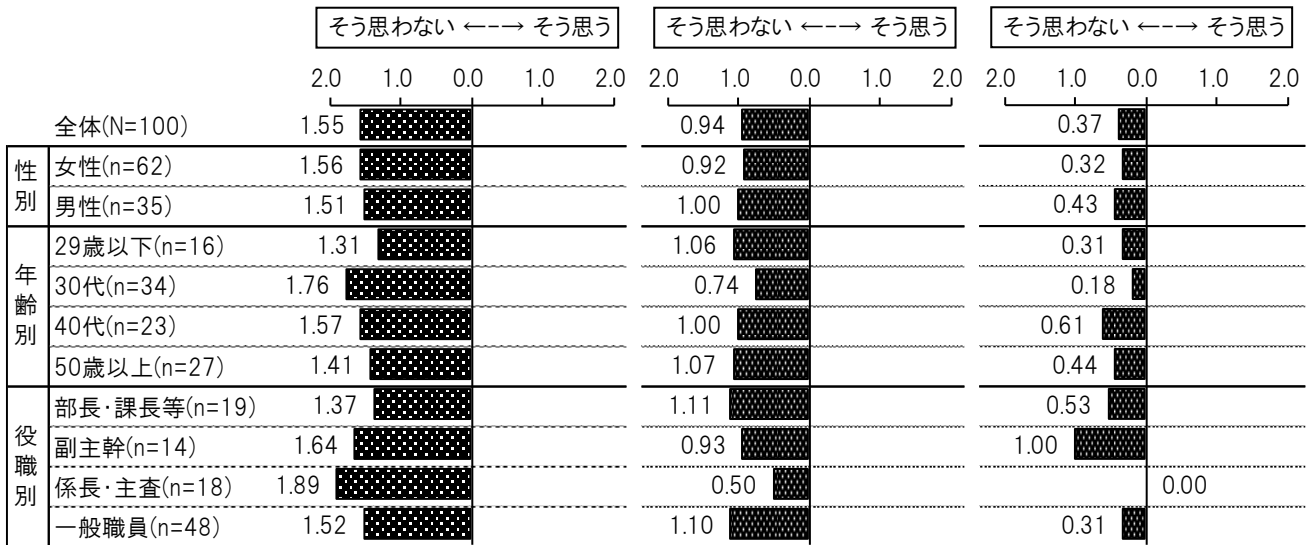
平均評定値とは、「そう思う」「そう思わない」に2点、「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」に1点の係数を、それぞれの回答件数に乘じ、加重平均して算出した値で、グラフ上では右側が肯定的、左側が否定的な意見を示す指標である。



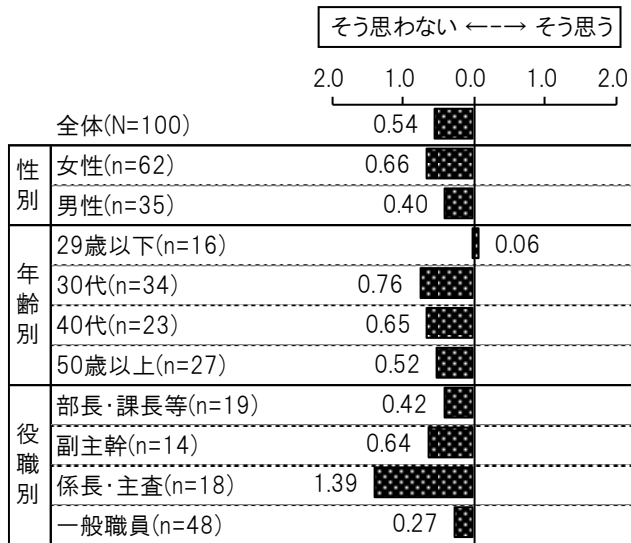
④家事や育児は女性の仕事である

⑤男性の方が論理的である

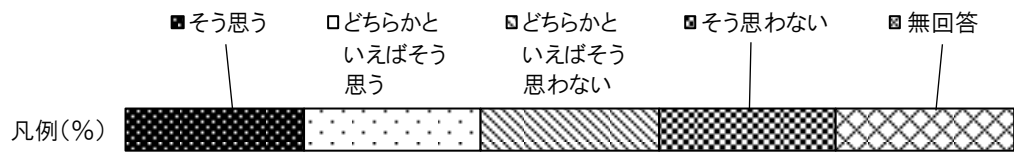
⑥女性の方が感情的である



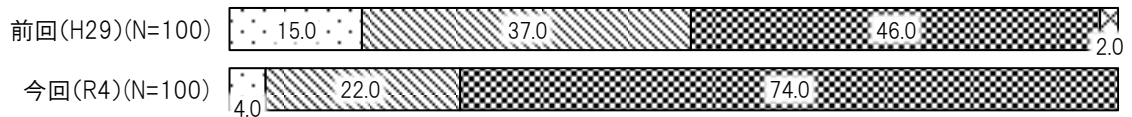
⑦現在の社会は女性が働きやすい状況にある



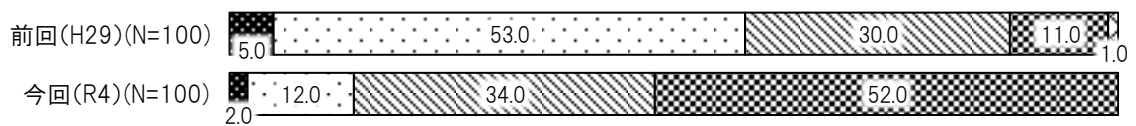
【参考／時系列推移】



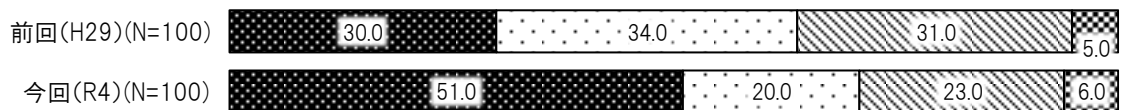
① 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである



② 「男は男らしく、女は女らしく」という考え方



③ 結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない



④ 家事や育児は女性の仕事である

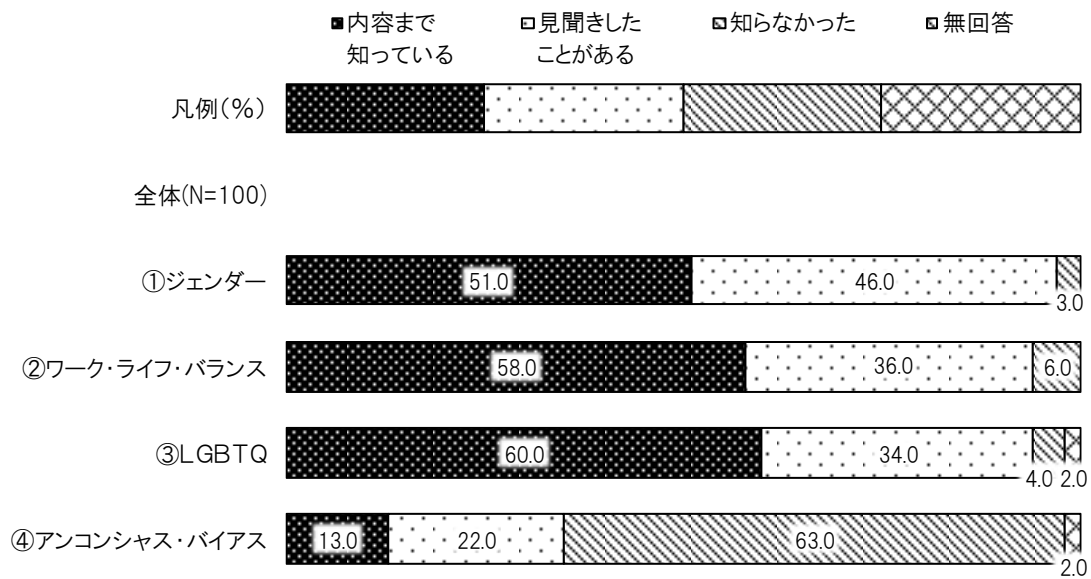


12 用語の認知状況

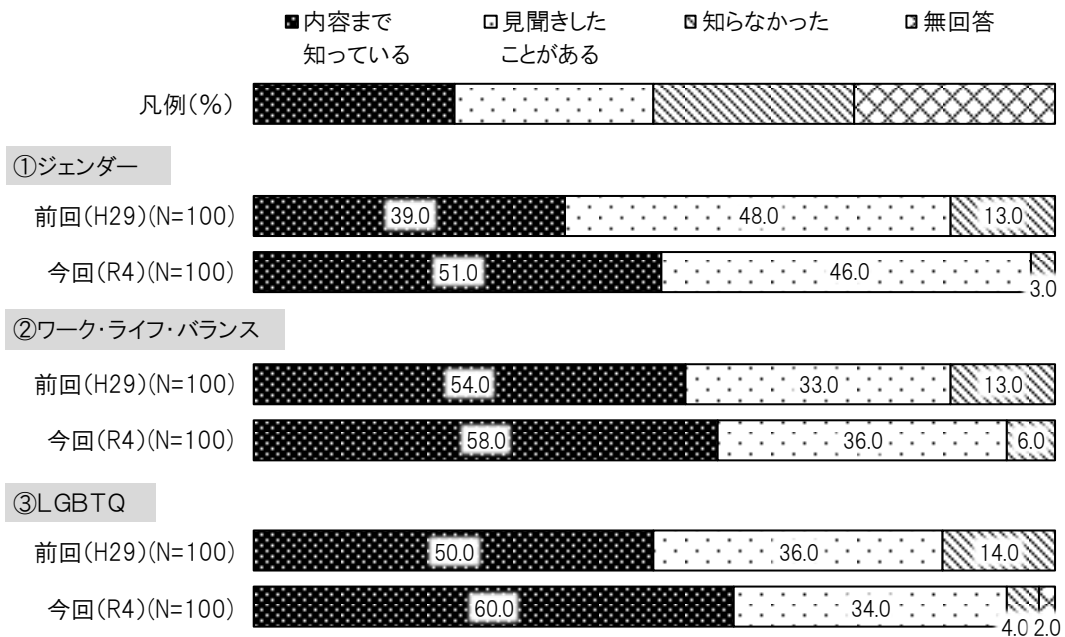
問 20 あなたは、次の用語の意味を知っていますか。（○印1つずつ）

用語の認知状況については、「内容まで知っている」の割合が高い順に、「③LGBTQ」（60.0%）、「②ワーク・ライフ・バランス」（58.0%）、「①ジェンダー」（51.0%）となっている。

「④アンコンシャス・バイアス」については、「内容まで知っている」が13.0%、「見聞きしたことがある」が22.0%、合計で35.0%となっている。



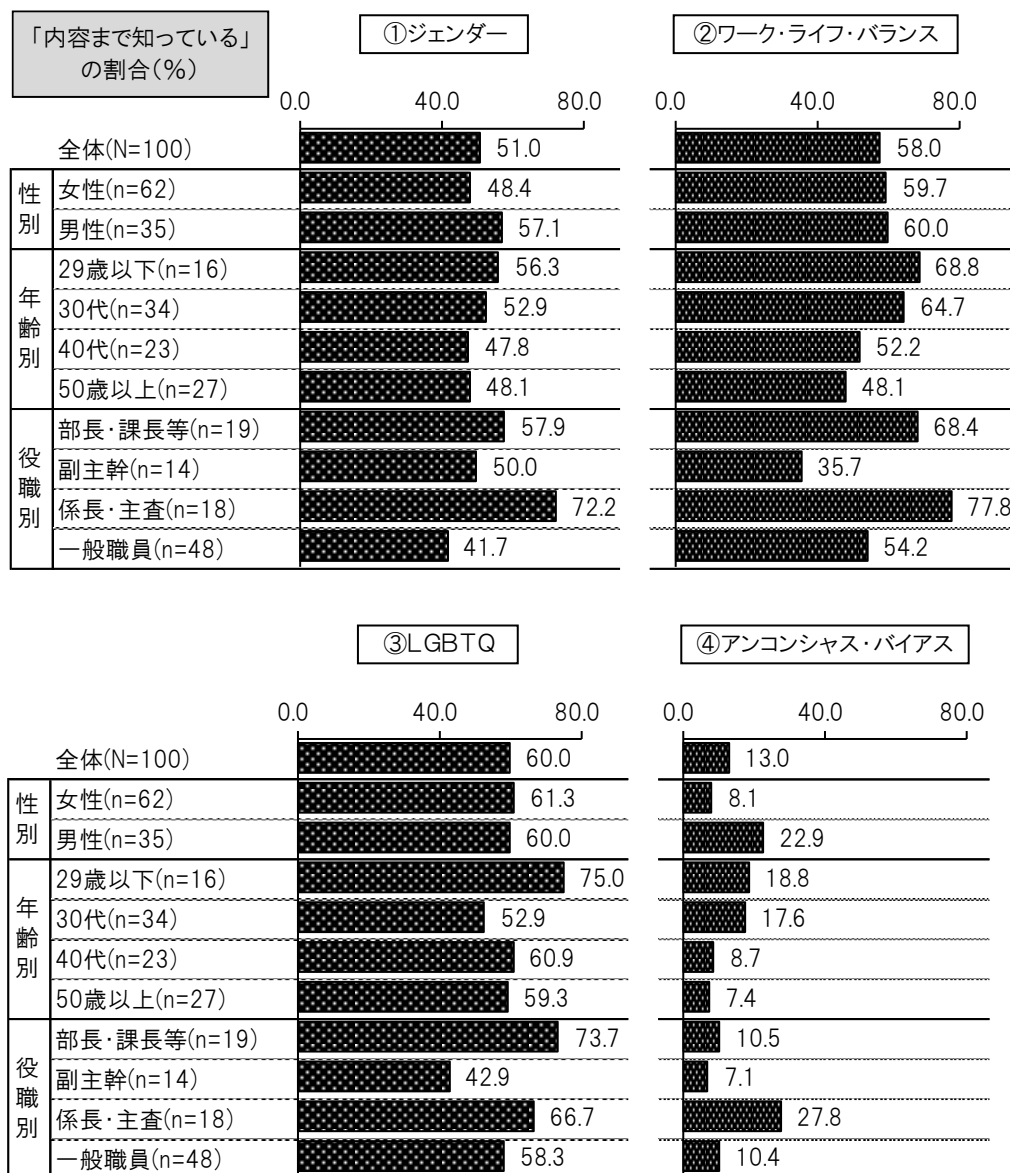
【参考／時系列推移】



「内容まで知っている」の割合を属性別でみると、男性は「④アンコンシャス・バイアス」の割合が女性を大きく上回っている。

年齢別では、29歳以下で「③LGBTQ」、若い年齢層ほど「②ワーク・ライフ・バランス」の割合が高くなっている。

役職別でみると、部長・課長等や係長・主査で「②ワーク・ライフ・バランス」、係長・主査で「④アンコンシャス・バイアス」の割合がそれぞれ高くなっている。

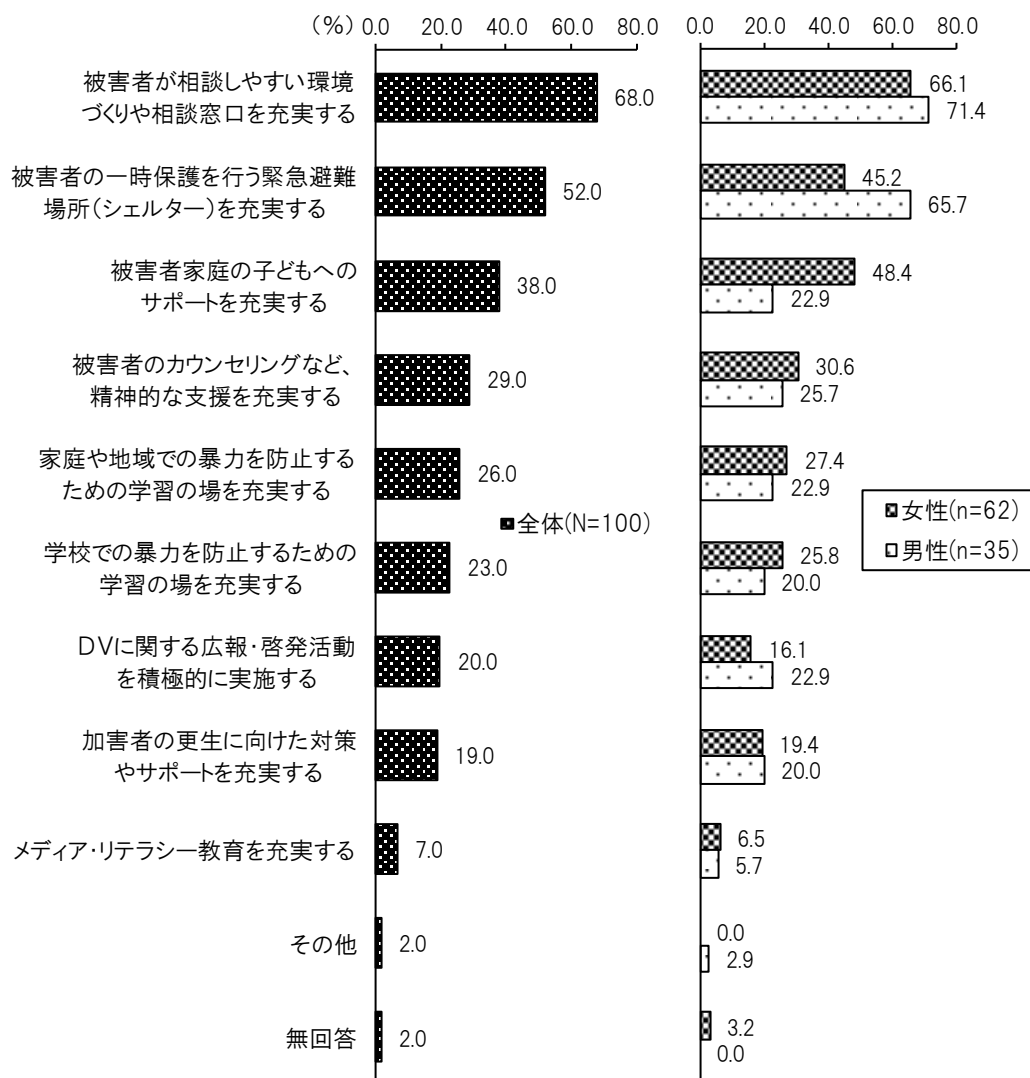


13 DVをなくすために必要な取組

問 21 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をなくすために必要な取組については、「被害者が相談しやすい環境づくりや相談窓口を充実する」の割合が68.0%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）を充実する」（52.0%）、「被害者家庭の子どもへのサポートを充実する」（38.0%）、「被害者のカウンセリングなど、精神的な支援を充実する」（29.0%）の順となっている。

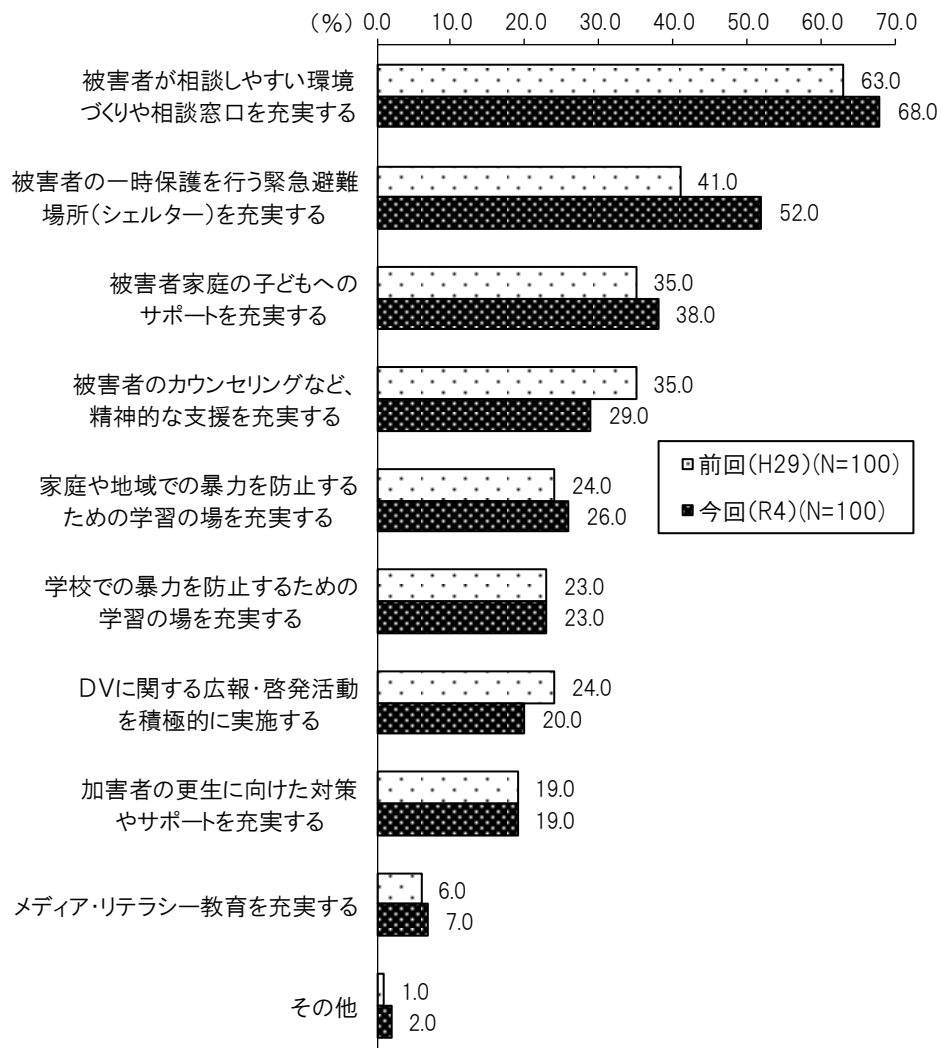
性別では、女性は「被害者家庭の子どもへのサポートを充実する」の割合が男性を大きく上回っており、男性は女性に比べ「被害者の一時保護を行う緊急避難場所（シェルター）を充実する」の割合が高くなっている。



年齢別では、29歳以下で「被害者の一時保護を行う緊急避難場所（シェルター）を充実する」、30代で「被害者家庭の子どもへのサポートを充実する」「学校での暴力を防止するための学習の場を充実する」、40代で「家庭や地域での暴力を防止するための学習の場を充実する」、50歳以上で「被害者が相談しやすい環境づくりや相談窓口を充実する」の割合がそれぞれ高くなっている。

単位 (%)	被害者が相談しやすい環境づくり	被害者の一時保護を行う緊急避難場所（シェルター）を充実する	被害者家庭の子どもへのサポートを充実する	被害者のカウンセリングなど、精神的な支援を充実する	家庭や地域での暴力を防止するための学習の場を充実する	学校での暴力を防止するための学習の場を充実する	DVに関する広報・啓発活動を積極的に実施する	被害者の更生に向けた対策やサポートを充実する	メディア・リテラシー教育を充実する	その他
全体(N=100)	68.0	52.0	38.0	29.0	26.0	23.0	20.0	19.0	7.0	2.0
【年齢別】										
29歳以下(n=16)	68.8	87.5	31.3	18.8	25.0	6.3	12.5	12.5	6.3	0.0
30代(n=34)	67.6	44.1	50.0	32.4	23.5	38.2	8.8	20.6	8.8	0.0
40代(n=23)	56.5	43.5	30.4	30.4	34.8	26.1	26.1	26.1	8.7	8.7
50歳以上(n=27)	77.8	48.1	33.3	29.6	22.2	11.1	33.3	14.8	3.7	0.0

【参考／時系列推移】



14 選択的夫婦別姓（別氏）制度について

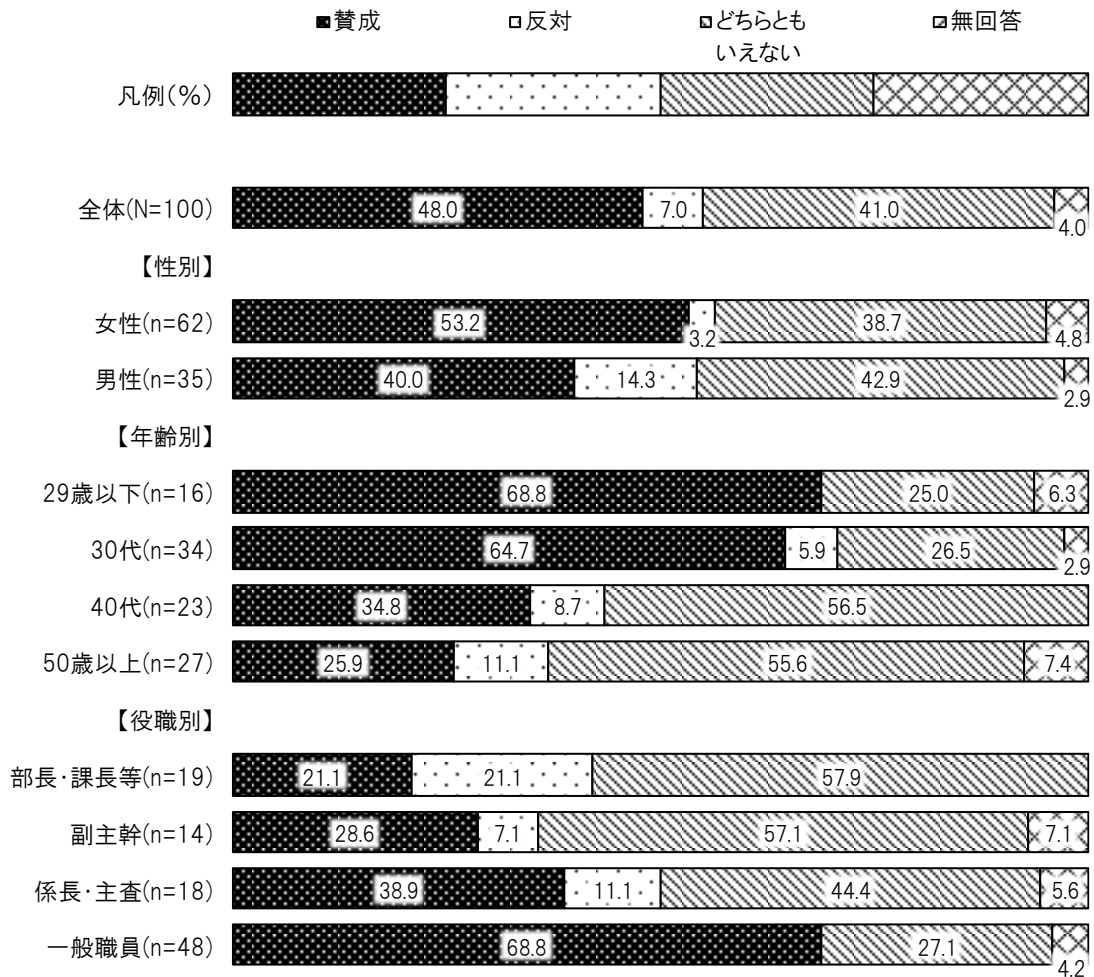
問 22 あなたは「選択的夫婦別姓（別氏）制度」に対して、どのように思いますか。法律や制度の規定にかかわらず、あなたご自身のお考えとしてお答えください。
（○印1つ）

選択的夫婦別姓（別氏）制度については、「賛成」が48.0%、「反対」が7.0%、「どちらともいえない」が41.0%となっている。

性別では、女性は「賛成」の割合が男性を大きく上回っており、男性は女性に比べ「反対」の割合が高くなっている。

年齢別では、30代以下で「賛成」の割合が他の年齢層を大きく上回っている。

役職別でみると、上位職になるほど「賛成」の割合が低くなっている。



15 L G B T Q (セクシュアルマイノリティ) に関する課題について

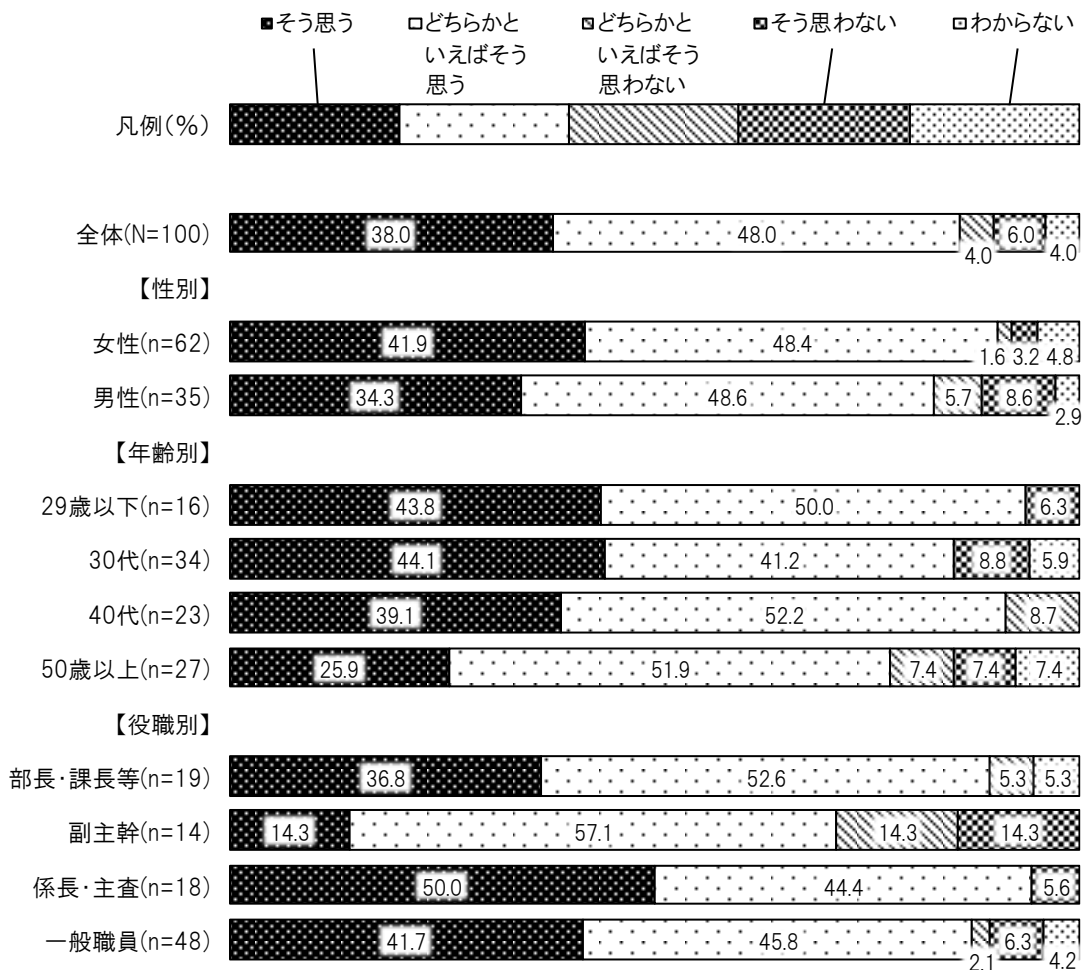
問 23 「世の中ではL G B T Q (セクシュアルマイノリティ) をめぐる問題は、対応すべき社会的な課題になっている」と思いますか。(○印1つ)

L G B T Q (セクシュアルマイノリティ) をめぐる問題は対応すべき社会的な課題になっていると思うことについては、「そう思う」が 38.0%、「どちらかといえばそう思う」が 48.0%、合計で8割以上(86.0%)が『そう思う』と回答している。一方、「どちらかといえばそう思わない」(4.0%)、「そう思わない」(6.0%)の合計は10.0%となっている。

性別では、女性は男性に比べ「そう思う」の割合が高く、男性は『そう思わない(合計)』の割合が女性を上回っている。

年齢別では、50歳以上で『そう思わない(合計)』の割合が高くなっている。

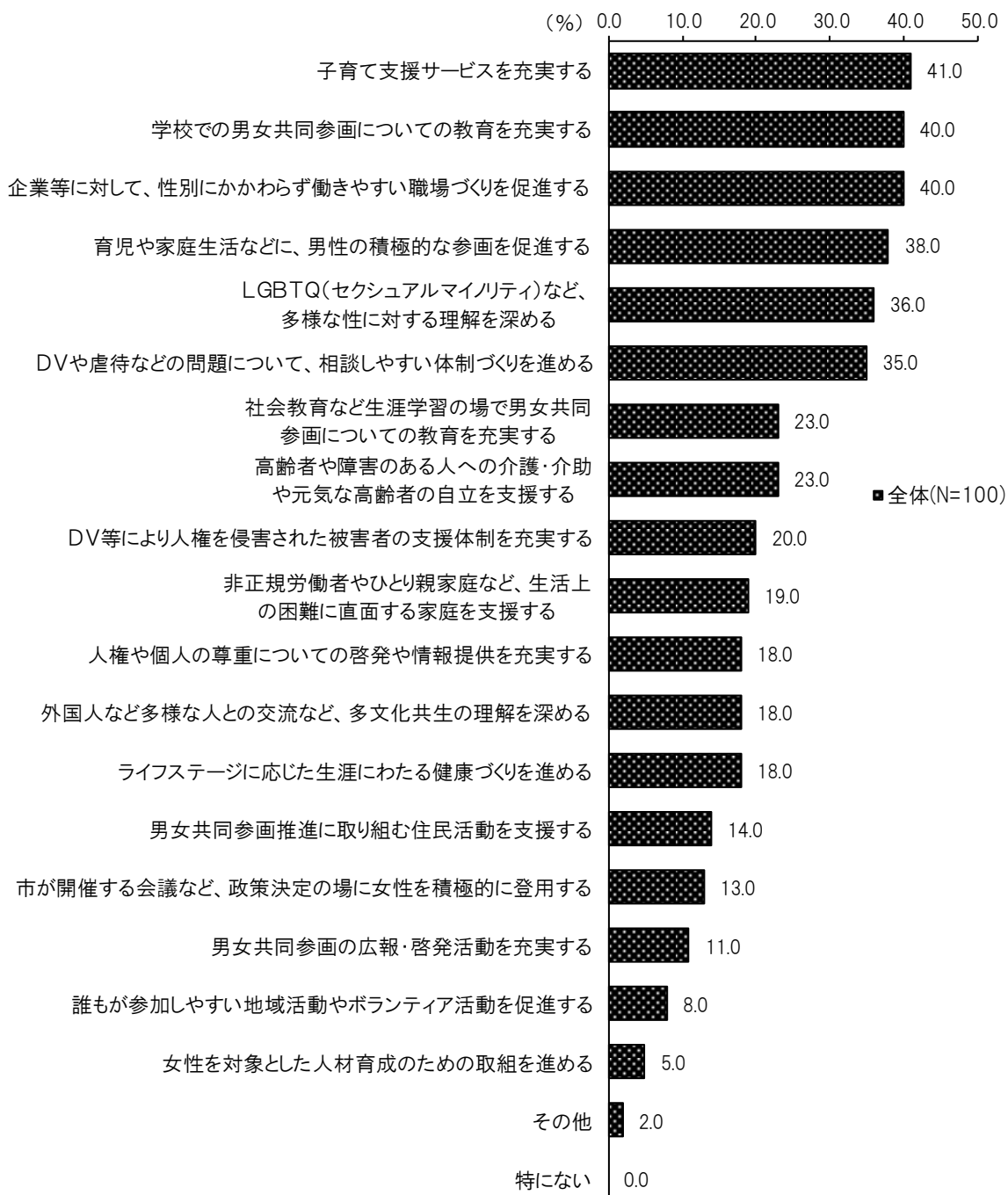
役職別でみると、副主幹で『そう思わない(合計)』の割合が他の役職を大きく上回っている。



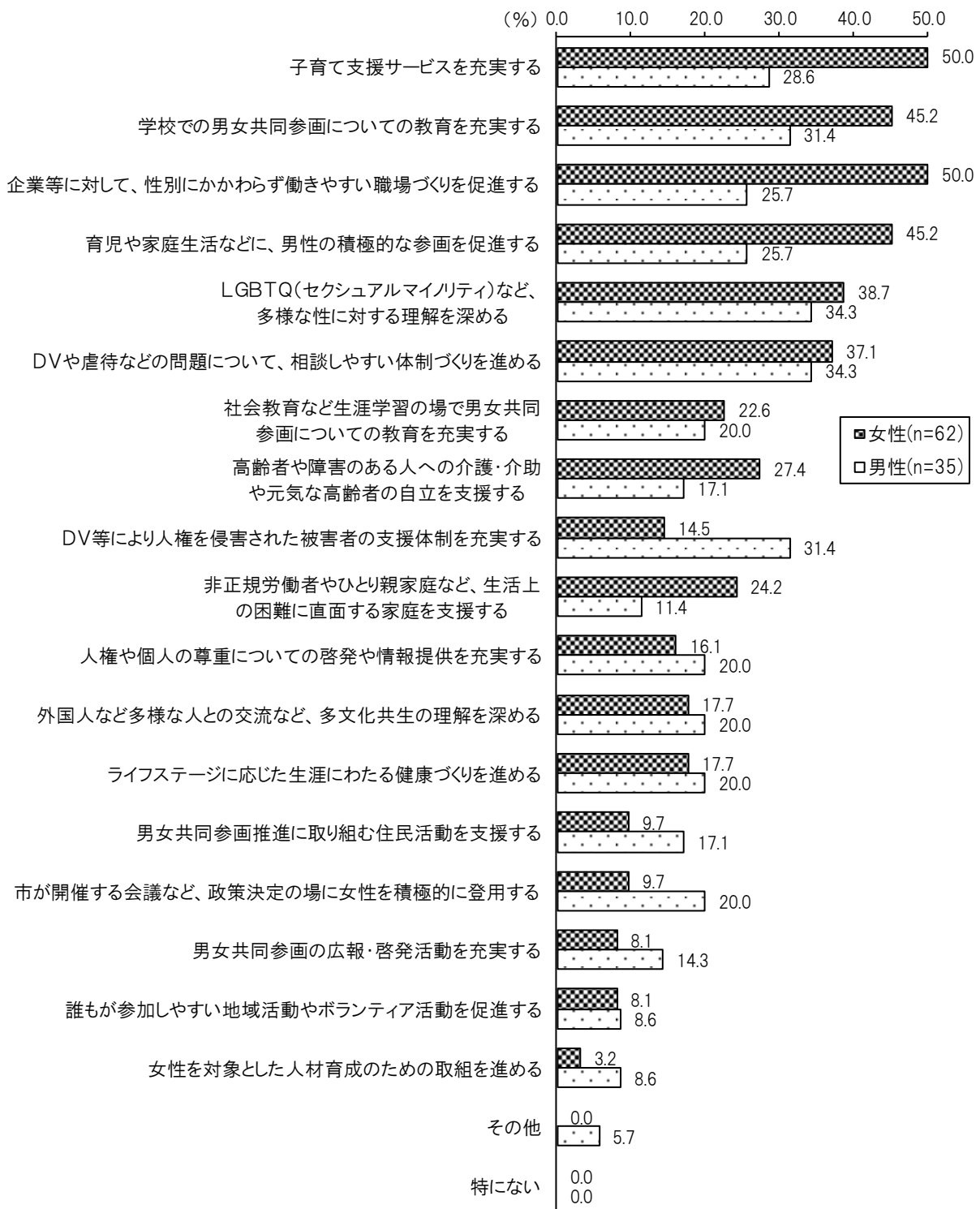
16 男女共同参画の推進に市が力を入れるべきこと

問 24 あなたは、男女共同参画を積極的に進めるために、さぬき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5つまで）

男女共同参画の推進に市が力を入れるべきことについては、「子育て支援サービスを充実する」の割合が41.0%と最も高く、ほぼ並んで「学校での男女共同参画についての教育を充実する」「企業等に対して、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを促進する」（各40.0%）が続き、以下「育児や家庭生活などに、男性の積極的な参画を促進する」（38.0%）、「LGBTQ（セクシュアルマイノリティ）など、多様な性に対する理解を深める」（36.0%）の順となっている。



性別では、女性は「子育て支援サービスを充実する」「企業等に対して、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを促進する」「育児や家庭生活などに、男性の積極的な参画を促進する」などの割合が男性を大きく上回っており、男性は女性に比べ「DV等により人権を侵害された被害者の支援体制を充実する」の割合が高くなっている。



年齢別では、29歳以下で「非正規労働者やひとり親家庭など、生活上の困難に直面する家庭を支援する」、30代以下で「子育て支援サービスを充実する」、30代で「DVや虐待などの問題について、相談しやすい体制づくりを進める」、50歳以上で「社会教育など生涯学習の場で男女共同参画についての教育を充実する」の割合がそれぞれ高くなっている。

単位 (%)	子育て支援サービスを充実する	学校での男女共同参画についての教育を充実する	企業等に対し、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを促進する	育児や家庭生活などに、男性の積極的な参画を促進する	マイノリティ（セクシュアルな性に対する理解を深める）	LGBTQ（セクシュアルな性に対する理解を深める）	DVや虐待などの問題について、相談しやすい体制づくりを進める	社会教育など生涯学習の場で男女共同参画についての教育を充実する	高齢者や障害のある人への自立を支援する	介護・助産や元高年齢者の実務	DV等により人権を侵害された被害者の支援体制を充実する	非正規労働者やひとり親家庭など、生活上の困難に直面する家庭を支援する
全体(N=100)	41.0	40.0	40.0	38.0	36.0	35.0	23.0	23.0	20.0	19.0		
【年齢別】												
29歳以下(n=16)	50.0	31.3	43.8	37.5	43.8	31.3	18.8	25.0	6.3	31.3		
30代(n=34)	50.0	47.1	35.3	44.1	38.2	44.1	17.6	17.6	20.6	20.6		
40代(n=23)	30.4	43.5	43.5	30.4	43.5	26.1	21.7	26.1	26.1	17.4		
50歳以上(n=27)	33.3	33.3	40.7	37.0	22.2	33.3	33.3	25.9	22.2	11.1		

単位 (%)	人権や個人情報の提供を充実する	外国人など多様な人の理解を深める	外国人など多様な人の理解を深める	ライフスタイルに健康づくりに取り組む	市民共同参画の推進に取り組む	男女共同参画の推進に取り組む	策定の場面に女性を積極的に策定する	市が主催する会議など、活動の場を積極的に活用する	男女共同参画の広報・啓発活動	誰もが参加しやすい地域活動の推進	女性を対象とした人材育成の取組を進める	その他
全体(N=100)	18.0	18.0	18.0	14.0	13.0	11.0	8.0	5.0	2.0			
【年齢別】												
29歳以下(n=16)	12.5	12.5	31.3	12.5	6.3	12.5	12.5	6.3	0.0			
30代(n=34)	11.8	32.4	8.8	8.8	17.6	8.8	0.0	2.9	0.0			
40代(n=23)	26.1	13.0	13.0	13.0	8.7	4.3	8.7	4.3	8.7			
50歳以上(n=27)	22.2	7.4	25.9	22.2	14.8	18.5	14.8	7.4	0.0			

役職別でみると、部長・課長等で「社会教育など生涯学習の場で男女共同参画についての教育を充実する」「DV等により人権を侵害された被害者の支援体制を充実する」、副主幹で「LGBTQ(セクシュアルマイノリティ)など、多様な性に対する理解を深める」、係長・主査で「DVや虐待などの問題について、相談しやすい体制づくりを進める」、一般職員で「非正規労働者やひとり親家庭など、生活上の困難に直面する家庭を支援する」の割合がそれぞれ高くなっている。

単位 (%)	子育て支援サービスを充実	学校の教育を充実する	学校での男女共同参画につ	くわらず働きやすい職場につ	企業等に対し、性別にか	るの積極的な参画を促す	性児や家庭的な生活などに、男	育児や家庭的な生活などに、男	な性に対する理解を深める	マイノリティ)など、多様な	LGBTQ(セクシュアル	くいて、相談しやすい体制につ	DVや虐待などの問題につ	教育を充実する	社会教育など生涯学習の場	で男女共同参画について	の自立を支援する	高年齢者や障害のある人	介護者や元高年齢者	実した被害者の支援体制を充	DV等により人権を侵害さ	面する家庭を支援する	庭など、生活上の困難に直	非正規労働者やひとり親家	
全体(N=100)	41.0	40.0	40.0	40.0	38.0	36.0	35.0	23.0	23.0	20.0	19.0														
【役職別】																									
部長・課長等(n=19)	42.1	42.1	31.6	42.1	26.3	26.3	36.8	10.5	31.6	10.5															
副主幹(n=14)	21.4	42.9	50.0	35.7	50.0	21.4	28.6	21.4	21.4	0.0															
係長・主査(n=18)	44.4	38.9	55.6	38.9	22.2	61.1	22.2	22.2	22.2	11.1															
一般職員(n=48)	43.8	39.6	35.4	37.5	41.7	33.3	16.7	27.1	14.6	31.3															

単位 (%)	の啓発や個人情報の提供を充実す	人権や個人の尊重を充実す	を深める	外国人など多様な人との交	流など、多文化共生の理	める	涯にわたる健康づくりにた	ライフスタイルに	む住民共同参画を推進する	男女共同参画を推進する	に策定する場	市が主催する会議など、積	活動を開催する	男女共同参画の広報・啓	進する	誰もが参加しやすい地域を	誰がボランティアや活動	の女性を対象とした人材育	の女性を対象とした人材育	その他
全体(N=100)	18.0	18.0	18.0	14.0	13.0	11.0	8.0	5.0	2.0											
【役職別】																				
部長・課長等(n=19)	31.6	10.5	21.1	15.8	10.5	10.5	10.5	5.3	5.3											
副主幹(n=14)	28.6	7.1	14.3	21.4	7.1	7.1	14.3	14.3	0.0											
係長・主査(n=18)	27.8	27.8	0.0	11.1	22.2	5.6	5.6	5.6	0.0											
一般職員(n=48)	6.3	20.8	25.0	12.5	12.5	14.6	6.3	2.1	2.1											

17 男女共同参画について（自由記述回答）

問 25 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、意見・要望等を自由記述方式で尋ねたところ、以下のような意見がみられた。なお、掲載にあたり、誤字等一部修正を行っている。

女性

- ・それぞれが相手のことをもっとよく知ることで、偏見が少しでもなくなれば良いと思う。先入観で物事をとらえるからこそ「女性は～だ」「男性は～だ」という思考が生まれてくると感じている。中には、男性が特化（得意とする）した分野、女性が特化（得意とする）した分野が存在すると思うが、その中に異性がいたとしてもおかしくはないと思う。互いが歩み寄って社会をつくっていけるように、話し合える場が設けられると良いなと感じた。（29歳以下）
- ・夫が平日の帰宅が遅いため、家事・育児が重荷である。残業せずに早く帰っていることに、他の同僚へ申し訳なく思う。女性が働きやすい社会の実現に期待したい。（30代）
- ・子に対する負担、責任が男女平等にならないと、真の男女参画社会にならないと思います。今も中絶に男性の同意が必要な流れになっていますが、同意を得られず産んだ子どもに対して、その男性が責任を取る制度がきちんとできているとは思えません。養育費の不払い等、出産・育児に関して女性にしわ寄せがいつている今の制度を見直してほしいです。（30代）
- ・実際にLGBTQの人と直接会ったことがなく、あまり実感がわからない上、LGBTQの人たちの困り感についても知らないので、詳しく聞いてみたい。また、教育現場、社会人として、自分の「普通」が「当たり前」の概念も、もう少し柔軟な考え方を身につけたい。自分に貢献できることがあれば、ぜひしたい。（30代）
- ・男女共同参画を推進するにあたり、まずは職場や家庭、学校など、自分たちの身の回りから変えていく必要があると感じます。自分と違った意見を切り捨てるのではなくて、お互い認め合うことが大切だと思います。まだまだ弱い者が声を上げにくい社会だと感じるので、そういったところから少しでも改善されることを望みます。（30代）
- ・令和5年度の男女共同参画白書が公表され、家族の姿や個々の人生が変化、多様化しているというニュースが印象に残った。さぬき市でも、三世代同居・近居支援事業やパートナーシップ宣誓制度などが行われているが、時代の要請に応じた制度を検討し続けることが求められるだろう。（30代）
- ・いろいろと考えることもあるけど、多々難しいことが多い気がする。（50歳以上）

男性

- ・市（公務員）は民間と比較して、女性が働きやすい職場だと思います。時短、時間休取得。民間だと夜勤、不規則がダメだと、役職を外されるケースがある。男性の育児参加も悪いことではない。しかし、家族の顔色をうかがうがあまり、主業務の書類がたまるなど、業務負担が重くなる事実もある。他市では、（出世目的か？忙しいのか？）夜遅くまで残業することの多い女性職員も多数いた。（40代）
- ・管理職に占める女性の割合を%だけを見て、増やさないといけないというのは、能力に応じた登用とならないと思う。（40代）
- ・仕事内容においては、男女の差を感じることは少なくなってきたが、管理職の女性の登用はまだ少ない。いきなりは難しいかもしれないが、徐々に増やしていけたらと思う。まずは、男女共に意識改革が必要であると感じる。（40代）
- ・男女共同参画については、これまでも課題であり、これからも社会的な課題である。しかしながら社会的問題に発展していないのが現実であり、ここに問題があると思われる。性別的問題は、正しい理解がなければ解決できない課題である。（50歳以上）
- ・男女問わず、お互いのことを思いやる心を育てる教育が大事である。（50歳以上）

性別不明

- ・女性、男性共に、都合のいいときだけ、男女平等を訴えるのはやめてほしい。問10、11は、市の人事の方向性を明確にしてもらいたい。各課の男女比が偏りすぎているのに、ずっとそのまま。（40代）

さぬき市 男女共同参画に関する市職員アンケート調査

～ご協力のお願い～

本市では、性別等にかかわらず、誰もが自分らしく、ともにいきいきと生きることが
できるまちの実現をめざす「第3次さぬき市男女共同参画プラン」の策定に向けた取組
を進めています。

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、計
画づくりの基礎資料とすることを目的に、市職員にご回答をお願いするものです。

本調査の趣旨をご理解いただくとともに、ご協力をお願い申し上げます。

令和4年8月

市民部長

ご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 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。
- ※ 回答は無記名であり、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ありません。

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29日（月曜日）までに市民部 人権推進
課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。(自認する性別をお答えください。)(O印1つ)

- | | | | |
|------|------|-------|----------|
| 1 女性 | 2 男性 | 3 その他 | 4 答えたくない |
|------|------|-------|----------|

※ 性別の選択肢については、多様なお答えに配慮して作成しています。以下、性別に関わる質問については、ご自身のお考えに基づいてお答えください。

問2 あなたの年齢をお答えください。(O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。(O印1つ)

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

問4 あなたの職名をお答えください。(O印1つ)

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

問5 あなたは結婚(事実婚を含む)をしていますか。(O印1つ)

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

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)ですか。

(O印1つ)

- | | |
|----------|-----------|
| 1 共働きである | 2 共働きではない |
|----------|-----------|

問7 あなたの同居家族の構成をお答えください。(O印1つ)

- | | |
|------------------------|------------|
| 1 独り暮らし(単身世帯) → | 問9へお進みください |
| 2 あなたと配偶者(パートナー)の二人暮らし | |
| 3 二世帯世帯(親と子) | |
| 4 三世帯以上同居(親と子と孫等) | |
| 5 その他() → | 問9へお進みください |

問8 【問7で「2～4」と答えた方におたずねします。】

あなたが、食事のしたくや掃除、洗濯など家事に費やす時間の合計は、1日あたりどのくらいですか。平日と休日に分けてお答えください。（〇印1つずつ）

平日→	1 1時間未満	3 2～3時間未満	5 5時間以上
	2 1～2時間未満	4 3～5時間未満	6 家事には関わらない
休日→	1 1時間未満	3 2～3時間未満	5 5時間以上
	2 1～2時間未満	4 3～5時間未満	6 家事には関わらない

問9 あなたは、次の分野で、男女の地位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。（〇印1つずつ）

	非常に優遇されている	男性の方が優遇されている	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10 本市では、課長級以上の管理職に占める女性の割合は7.7%※となっており、香川県の平均12.3%、全国平均13.0%を下回っています。あなたは、このことについてどのように思いますか。（〇印1つ）

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

※「さぬき市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画の実施状況」より（市民病院を除く。）

問 11 あなたは、本市において、女性職員の職域拡大や管理職への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 女性職員の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



管理職以外の方（問4で「3～5」と答えた方）は問 12 へ、
管理職の方（問4で「1～2」と答えた方）は問 14 へお進みください。

問 12 【管理職以外の方（問4で「3～5」と答えた方）におたずねします。】

あなたは、管理職に就くことを希望しますか。（○印1つ）

- 1 希望する -----> 問 14 へお進みください
- 2 どちらかといえば希望する -----> 問 14 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 13 【問 12 で「3～4」と答えた方におたずねします。】

管理職に就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 14 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)

<p>① 育児休業</p> <p>〔原則として1歳に満たない子を養育するための休業制度〕</p>	<p>1 取得したことがある</p> <p>2 取得したことがない (取得する必要がなかったを含む)</p>
<p>② 介護休業</p> <p>〔2週間以上の期間にわたり、常時介護を必要とする状態にある家族を介護するための休業制度(通算93日まで)〕</p>	<p>1 取得したことがある</p> <p>2 取得したことがない (取得する必要がなかったを含む)</p>

問 15 あなたは、男性が育児休業や介護休業を取得することについて、どう思いますか。(○印1つ)

<p>1 積極的に取得した方がよい</p> <p>2 どちらかという取得した方がよい</p> <p>3 どちらかという取得しない方がよい</p> <p>4 取得しない方がよい</p> <p>5 わからない</p> <p>6 その他 ()</p>

問 16 あなたは、どうすれば男性職員の育児休業取得率が伸びると思いますか。(○印いくつでも)

<p>1 上司や同僚など、職場の理解を深める</p> <p>2 休業期間中の代替要員を確保する</p> <p>3 職場復帰や収入減に関する不安を和らげる</p> <p>4 該当する職員に制度の利用を勧める</p> <p>5 育児に関する男性の知識を増やす</p> <p>6 家族の理解を深める</p> <p>7 その他 ()</p> <p>8 特にない</p>

問 17 あなたは、性別にかかわらず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。（〇印3つまで）

- | |
|---|
| 1 家事や育児、介護などに性別にかかわらず協力して取り組む |
| 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 保育や介護のサービスを充実させ、誰もが利用しやすくする |
| 4 残業を減らす、労働時間を短縮する |
| 5 採用や勤務条件など男女の雇用機会を均等にする |
| 6 職場での男女間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（嫌がらせ）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 農林水産業や自営業の家族間の役割分担や家族経営協定※ ¹ の締結を促進する |
| 12 その他（ ） |

※1 家族経営協定とは、家族農業経営に携わる各世帯員が、家族間で十分に話し合い、経営方針や役割分担、働きやすい就業環境等について取り決める協定のこと。

問 18 新型コロナウイルス感染症の拡大による、あなたの生活への影響について、次にあげる項目それぞれについてお答えください。（〇印1つずつ）

（〇印1つずつ）	変化が あった	変化は なかった
① メンタルヘルス※ ² （精神的、心理的な状態） ----- →	1	2

（〇印1つずつ）	増えた	減った	変わら ない
② 一人で過ごす時間 ----- →	1	2	3
③ 外出する頻度 ----- →	1	2	3
④ パソコンやタブレット・スマートフォンを使う時間 --- →	1	2	3
⑤ 家計の支出 ----- →	1	2	3

※2 「メンタルヘルス」とは「心の健康」という意味で、精神的、心理的な健康状態のこと。「心の健康」が不調になると、悩みやストレスを感じやすくなるとともに、放置しておくと「うつ病」などの精神疾患を引き起こしやすいとされている。

問 19 あなたは、次の考え方について、どのように思いますか。（○印1つずつ）

	そう思う	そう思う どちらかといえば	そう思わない どちらかといえば	そう思わない
① 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
② 「男は男らしく、女は女らしく」という考え方	1	2	3	4
③ 結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない	1	2	3	4
④ 家事や育児は女性の仕事である	1	2	3	4
⑤ 男性の方が論理的である	1	2	3	4
⑥ 女性の方が感情的である	1	2	3	4
⑦ 現在の社会は女性が働きやすい状況にある	1	2	3	4

問 20 あなたは、次の用語の意味を知っていますか。（○印1つずつ）

	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 <u>ジェンダー</u> しきたりや慣習など、社会的、文化的につくられた性別のこと。	1	2	3
② <u>ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）</u> 「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

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
③ LGBTQ 次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」とも呼ばれる。 <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> • 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）：生まれついた性とは異なる性で生きる人 • Q（クエスチョニング）：自認する性が定まらない人などの総称 </div>	1	2	3
④ アンコンシャス・バイアス 無意識の偏ったものの見方、思い込みのこと。例えば「男は外で働き、女は家庭を守るべきである」といった固定的な性別役割分担意識など。	1	2	3

問 21 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）

【次ページの用語の解説もご覧ください。】

- 1 DVに関する広報・啓発活動を積極的に実施する
- 2 家庭や地域での暴力を防止するための学習の場を充実する
- 3 学校での暴力を防止するための学習の場を充実する
- 4 被害者が相談しやすい環境づくりや相談窓口を充実する
- 5 被害者のカウンセリングなど、精神的な支援を充実する
- 6 被害者の一時保護を行う緊急避難場所（シェルター）を充実する
- 7 被害者家庭の子どもへのサポートを充実する
- 8 加害者の更生に向けた対策やサポートを充実する
- 9 メディア・リテラシー*教育を充実する
- 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のこと。

用語の解説

(1) セクシュアルハラスメント（セクハラ）

- ・ 職場などにおいて、相手の望まない性的な言動のこと（性的嫌がらせ）。
- ・ 相手は異性だけに限らず、同性同士でもセクハラは起こりえます。

(2) パワーハラスメント（パワハラ）

- ・ 職場などにおいて、職務上の地位や人間関係などといった権力（パワー）を利用して、精神的・身体的苦痛を与える行為や職場環境を悪化させる嫌がらせ行為のこと。
- ・ 業務上必要な指示や注意・指導などは、パワハラには当たりません。
- ・ 上司と部下の関係だけに限らず、同僚の関係でもパワハラは起こりえます。

(3) マタニティハラスメント（マタハラ）

- ・ 職場などにおいて、働く女性に妊娠や出産を理由として、精神的・身体的苦痛を与える嫌がらせ行為のこと。
- ・ 妊娠や出産を理由とした解雇、雇用契約の変更、雇い止めなどもマタハラに当たります。
- ・ 相手は異性だけに限らず、同性同士でもマタハラは起こりえます。

(4) パタニティハラスメント（パタハラ）

- ・ 職場などにおいて、働く男性に育児を理由として、精神的・身体的苦痛を与える嫌がらせ行為のこと。妊娠した女性を意味する「マタニティ」に対し、父性を意味する「パタニティ」からつくられた言葉。
- ・ 男性の育児休業や時短勤務などの申請を断ることはパタハラに当たります。
- ・ 上司と部下の関係だけに限らず、同僚の関係でもパタハラは起こりえます。

(5) 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）パートナーからふるわれる暴力のこと。（夫婦には、婚姻届を出していない事実婚や同性婚を含む。）
- ① 身体的暴力（殴る、蹴る、首を絞める、髪を引っ張る など）
 - ② 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）
 - ③ 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）
 - ④ 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）
 - ⑤ 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）
 - ⑥ 子どもを巻き込んだ暴力（子どもの前で暴力をふるう、子どもの前でパートナーをばかにする など）

問 22 あなたは「選択的夫婦別姓（別氏）制度^{*}」に対して、どのように思いますか。法律や制度の規定にかかわらず、あなたご自身のお考えとしてお答えください。（○印1つ）

1 賛成

2 反対

3 どちらともいえない

※ 夫婦が望む場合には、結婚後も夫婦がそれぞれ結婚前の苗字を称することを認める制度のこと。

問 23 「世の中ではLGBTQ（セクシュアルマイノリティ）をめぐる問題は、対応すべき社会的な課題になっている」と思いますか。（○印1つ）

- | | |
|------------------|----------|
| 1 そう思う | 4 そう思わない |
| 2 どちらかといえばそう思う | 5 わからない |
| 3 どちらかといえばそう思わない | |

問 24 あなたは、男女共同参画を積極的に進めるために、さぬき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5つまで）

- | |
|--|
| 1 男女共同参画の広報・啓発活動を充実する |
| 2 人権や個人の尊重についての啓発や情報提供を充実する |
| 3 LGBTQ（セクシュアルマイノリティ）など、多様な性に対する理解を深める |
| 4 学校での男女共同参画についての教育を充実する |
| 5 社会教育など生涯学習の場で男女共同参画についての教育を充実する |
| 6 DVや虐待などの問題について、相談しやすい体制づくりを進める |
| 7 DV等により人権を侵害された被害者の支援体制を充実する |
| 8 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 |
| 9 女性を対象とした人材育成のための取組を進める |
| 10 企業等に対して、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを促進する |
| 11 誰もが参加しやすい地域活動やボランティア活動を促進する |
| 12 男女共同参画推進に取り組む住民活動を支援する |
| 13 外国人など多様な人との交流など、多文化共生の理解を深める |
| 14 ライフステージに応じた生涯にわたる健康づくりを進める |
| 15 育児や家庭生活などに、男性の積極的な参画を促進する |
| 16 子育て支援サービスを充実する |
| 17 高齢者や障害のある人への介護・介助や元気な高齢者の自立を支援する |
| 18 非正規労働者やひとり親家庭など、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 25 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。

～ご協力ありがとうございました～

さぬき市 男女共同参画に関する市職員アンケート調査
報告書

発 行 者／2022（令和4）年11月
発 行 者／さぬき市 市民部 人権推進課
〒769-2195 香川県さぬき市志度 5385 番地 8
電 話（087）894-9088
メー ル jinkensuishin@city.sanuki.lg.jp
