

各設問調查結果

1 男女平等意識について

(1) 各分野における男女の地位

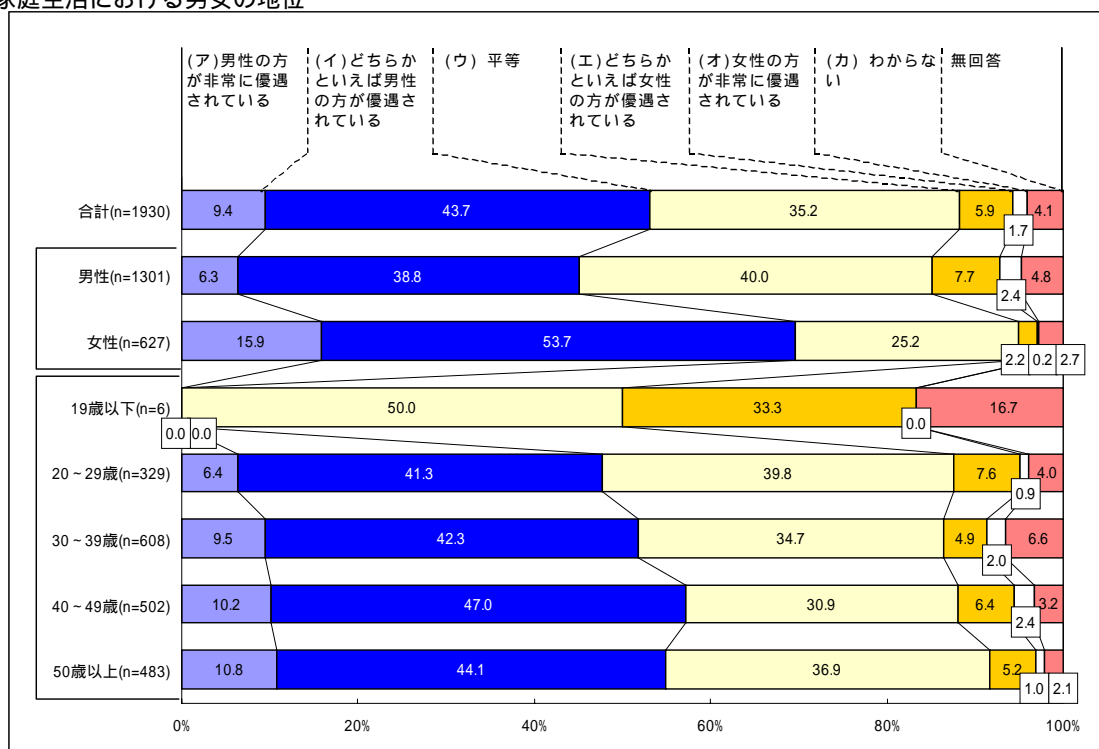
問1 あなたは、今の社会において、次の各分野で男女の地位はどのようになっていると思いますか。(1つ選択)

「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。

家庭生活では

『男性優遇』53.1% > 「平等」35.2% > 『女性優遇』7.6%

家庭生活における男女の地位



(全体・性別・年齢別)

【全体】

「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が43.7%と最も高く、「平等」が35.2%、「男性の方が非常に優遇されている」が9.4%が続いている。『男性優遇』(53.1%)が、「平等」(35.2%)、「女性優遇」(7.6%)を大きく上回っている。

なお、市民意識調査結果と比較すると、「平等」が市民に比べより高い。

【性別】

男性で「平等」が40.0%、「女性優遇」が10.1%とそれぞれ女性に比べ高い。一方、女性では「男性の方が非常に優遇されている」が15.9%、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が53.7%、「男性優遇」が69.6%とそれぞれ男性に比べ高い。

なお、市民意識調査結果と比較すると、女性で『男性優遇』が市民に比べより高い。

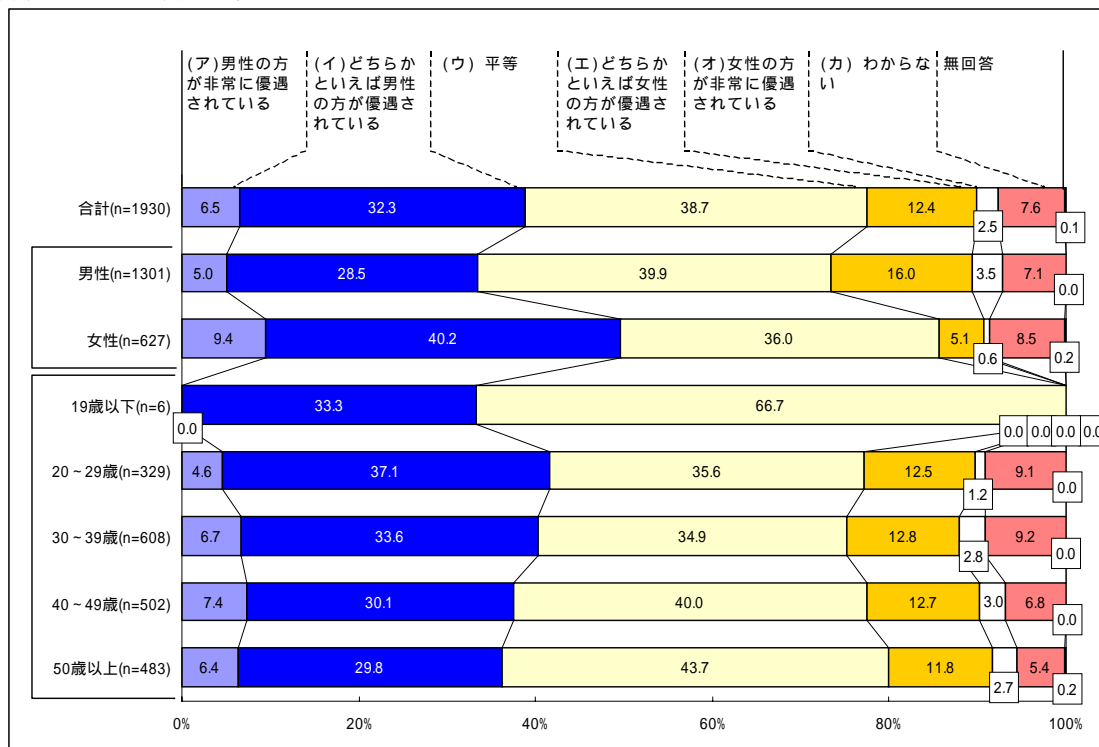
【年齢別】

特に大きな差異は認められない。

職場では

『男性優遇』38.8%、「平等」38.7% > 『女性優遇』14.9%

職場における男女の地位



(全体・性別・年齢別)

【全体】

「平等」が38.7%、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が32.3%と高く、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」が12.4%で続いている。『男性優遇』と「平等」が4割弱と、『女性優遇』(14.9%)を大きく上回っている。

なお、市民意識調査結果と比較すると、「平等」、『女性優遇』が市民に比べより高く、『男性優遇』がより低い。

【性別】

男性で「どちらかといえば女性の方が優遇されている」が16.0%、『女性優遇』が19.5%とそれぞれ女性に比べ高い。一方、女性では「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が40.2%、『男性優遇』が49.6%とそれぞれ男性に比べ高い。

なお、市民意識調査結果と比較すると、男性、女性ともに「平等」が市民に比べより高く、『男性優遇』がより低い。また、男性では『女性優遇』が市民に比べより高い。

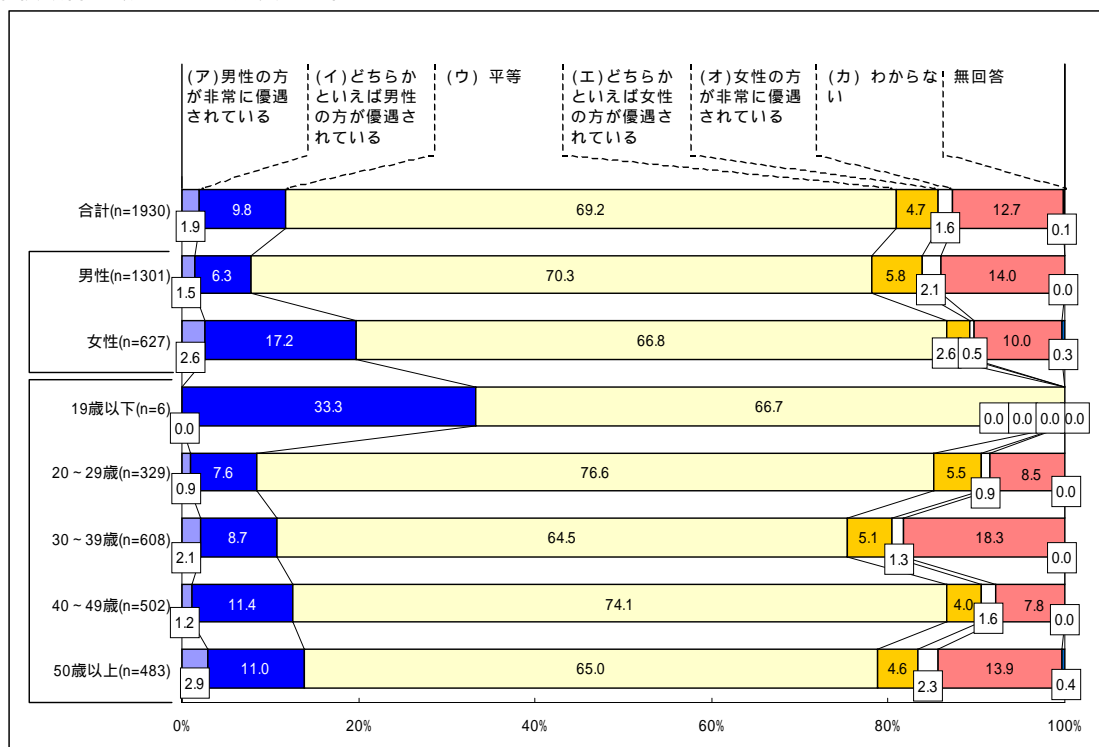
【年齢別】

特に大きな差異は認められない。

学校教育の場では

「平等」69.2% > 『男性優遇』11.7% > 『女性優遇』6.3%

学校教育の場における男女の地位



(全体・性別・年齢別)

【全体】

「平等」が69.2%と最も高く、「わからない」が12.7%、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が9.8%で続いている。「平等」(69.2%)が、『男性優遇』(11.7%)、『女性優遇』(6.3%)を大きく上回っている。

なお、市民意識調査結果と比較すると、「平等」が市民に比べより高い。

【性別】

女性で「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が17.2%、『男性優遇』が19.8%とそれぞれ男性に比べ高い。

なお、市民意識調査結果と比較すると、女性で「平等」が市民に比べより高い。

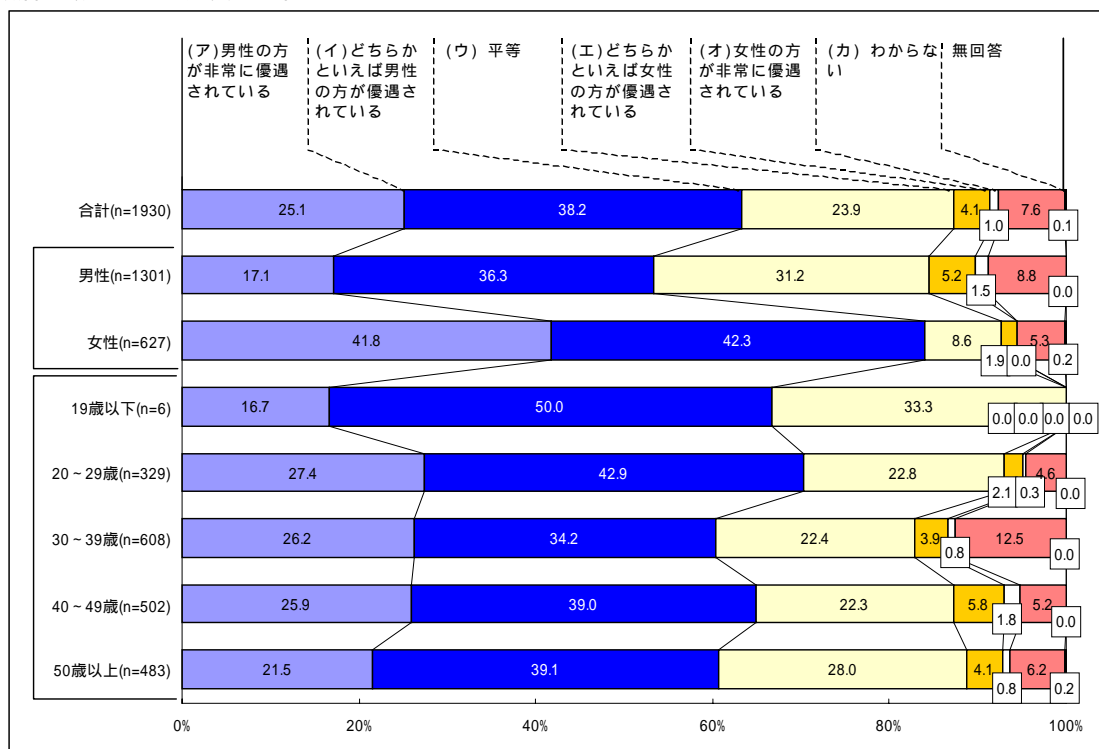
【年齢別】

20~29歳、40~49歳で「平等」が75%前後と、他の年代に比べ高い。

政治の場では

『男性優遇』63.3% > 「平等」23.9% > 『女性優遇』5.1%

政治の場における男女の地位



(全体・性別・年齢別)

【全体】

「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が38.2%と最も高く、「男性の方が非常に優遇されている」が25.1%、「平等」が23.9%で続いている。『男性優遇』(63.3%)が、「平等」(23.9%)、『女性優遇』(5.1%)を大きく上回っている。

なお、市民意識調査結果と比較すると、「平等」が市民に比べより高い。

【性別】

男性で「平等」が31.2%と、女性(8.6%)に比べ22.6ポイント高い。一方、女性では「男性の方が非常に優遇されている」が41.8%、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が42.3%、『男性優遇』が84.1%とそれぞれ男性に比べ高い。

なお、市民意識調査結果と比較すると、男性で「平等」が市民に比べより高く、『男性優遇』がより低い。また、女性では『男性優遇』が市民に比べより高い。

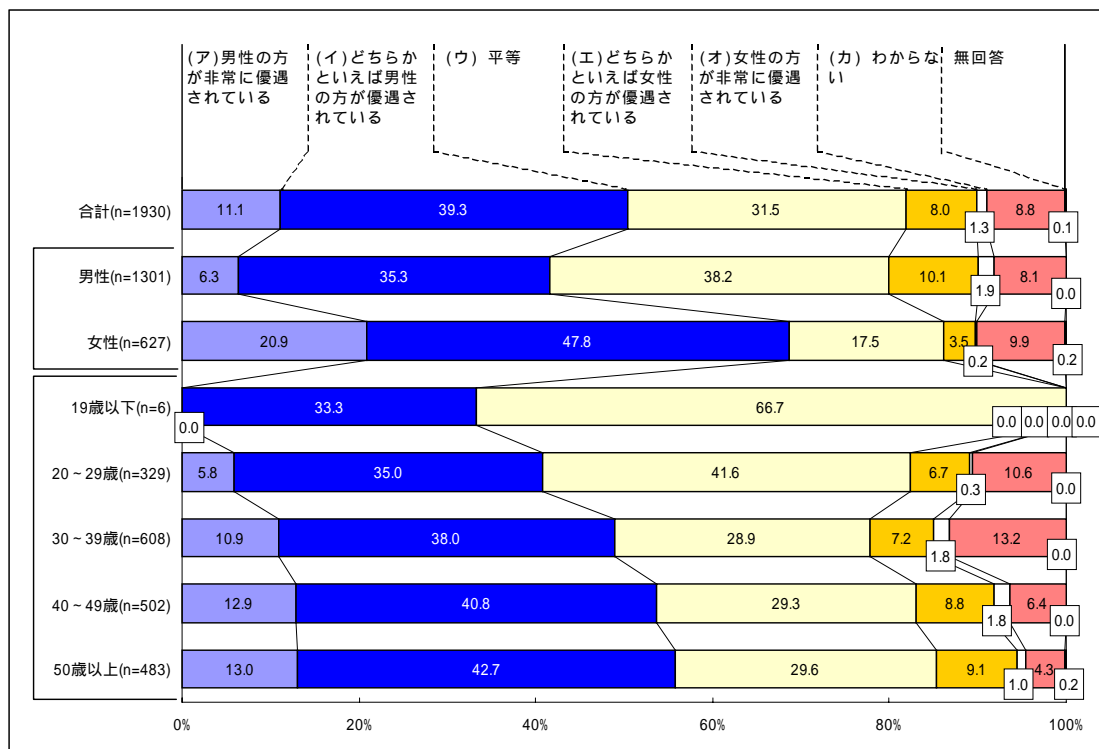
【年齢別】

特に大きな差異は認められない。

地域活動の場では

『男性優遇』50.4% > 「平等」31.5% > 『女性優遇』9.3%

地域活動の場における男女の地位



(全体・性別・年齢別)

【全体】

「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が39.3%と最も高く、「平等」が31.5%、「男性の方が非常に優遇されている」が11.1%で続いている。『男性優遇』(50.4%)が、「平等」(31.5%)、「女性優遇」(9.3%)を大きく上回っている。

なお、市民意識調査結果と比較すると、ほぼ同様の値となっている。

【性別】

男性で「平等」が38.2%、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」が10.1%、『女性優遇』が12.0%とそれぞれ女性に比べ高い。一方、女性では「男性の方が非常に優遇されている」が20.9%、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が47.8%、『男性優遇』が68.7%とそれぞれ男性に比べ高い。

なお、市民意識調査結果と比較すると、女性で『男性優遇』が市民に比べより高い。

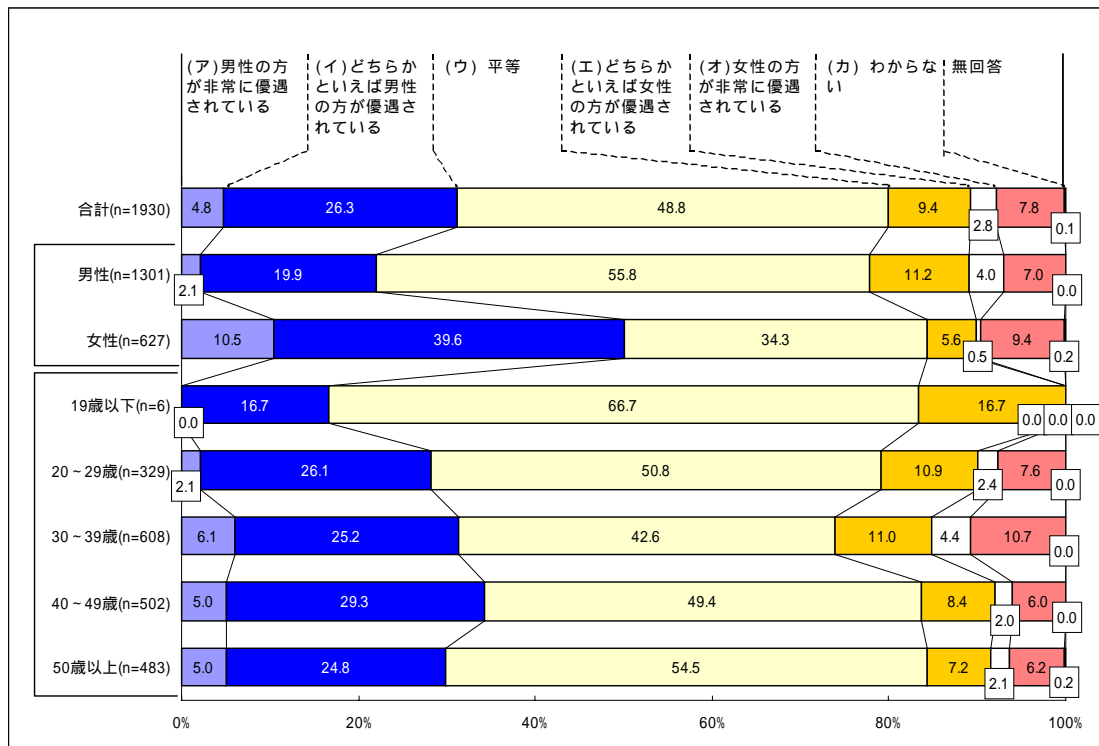
【年齢別】

20～29歳で「平等」が41.6%と他の年代に比べ高く、『男性優遇』が40.8%と他の年代に比べ低い。

法律や制度では

「平等」48.8% > 『男性優遇』31.1% > 『女性優遇』12.2%

法律や制度における男女の地位



(全体・性別・年齢別)

【全体】

「平等」が48.8%と最も高く、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が26.3%、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」が9.4%で続いている。「平等」(48.8%)が、『男性優遇』(31.1%)、『女性優遇』(12.2%)を大きく上回っている。

なお、市民意識調査結果と比較すると、『女性優遇』が市民に比べより高く、『男性優遇』がより低い。

【性別】

男性で「平等」が55.8%、『女性優遇』が15.2%とそれぞれ女性に比べ高い。一方、女性では「男性の方が非常に優遇されている」が10.5%、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が39.6%、『男性優遇』が50.1%とそれぞれ男性に比べ高い。

なお、市民意識調査結果と比較すると、男性で『男性優遇』が市民に比べより低い。また、女性では「平等」が市民に比べより高い。

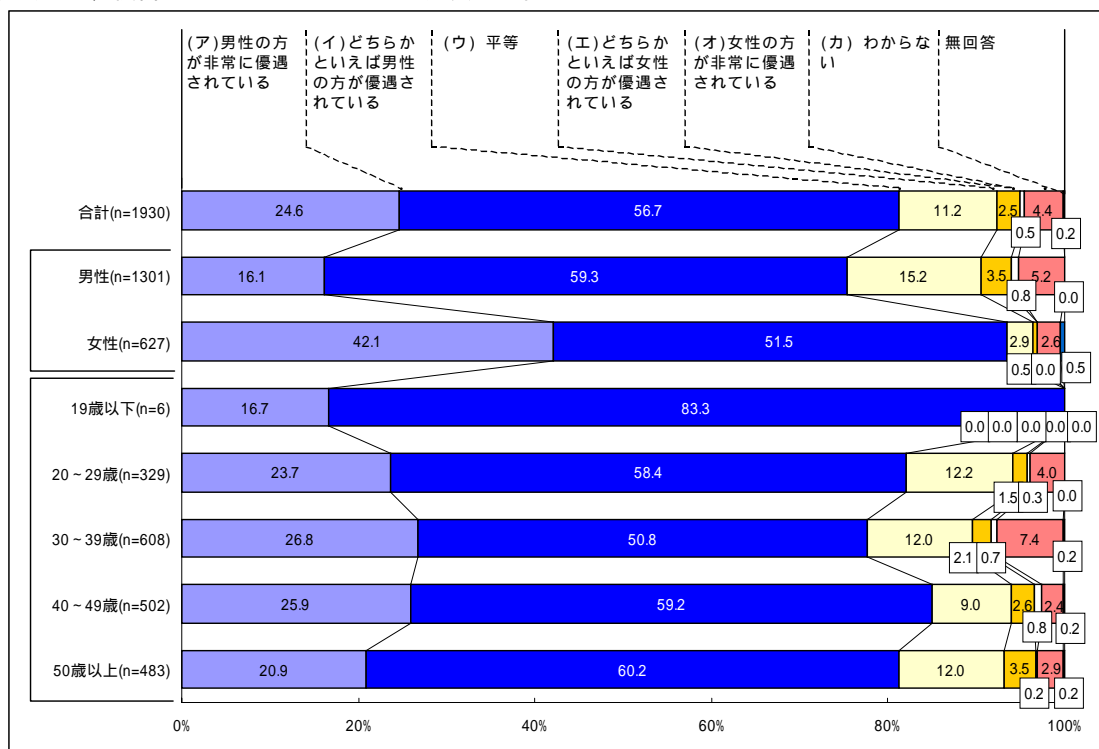
【年齢別】

特に大きな差異は認められない。

社会通念、慣習・しきたりなどでは

『男性優遇』81.3% > 「平等」11.2% > 『女性優遇』3.0%

社会通念、慣習・しきたりなどにおける男女の地位



(全体・性別・年齢別)

【全体】

「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が56.7%と最も高く、「男性の方が非常に優遇されている」が24.6%、「平等」が11.2%が続いている。『男性優遇』(81.3%)が、「平等」(11.2%)、『女性優遇』(3.0%)を大きく上回っている。

なお、市民意識調査結果と比較すると、ほぼ同様の値となっている。

【性別】

男性で「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が59.3%、「平等」が15.2%とそれぞれ女性に比べ高い。一方、女性では「男性の方が非常に優遇されている」が42.1%、『男性優遇』が93.6%とそれぞれ男性に比べ高い。

なお、市民意識調査結果と比較すると、女性で『男性優遇』が市民に比べより高い。

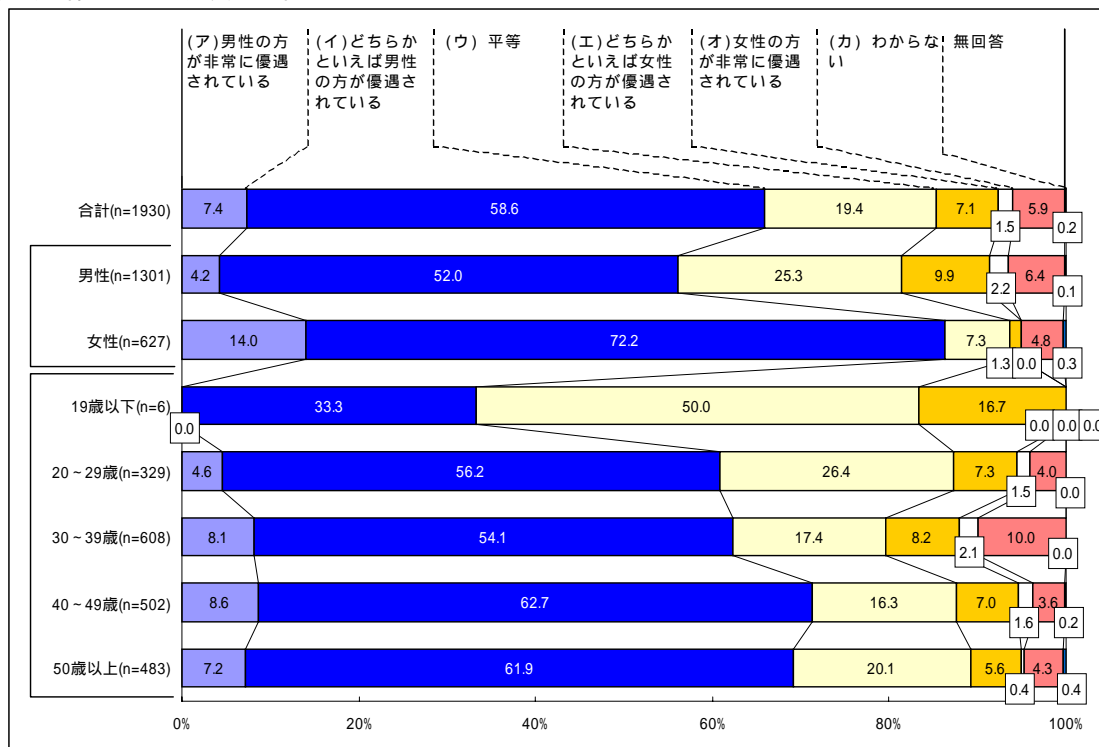
【年齢別】

特に大きな差異は認められない。

社会全体では

『男性優遇』66.0% > 「平等」19.4% > 『女性優遇』8.6%

社会全体における男女の地位



(全体・性別・年齢別)

【全体】

「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が58.6%と最も高く、「平等」が19.4%、「男性の方が非常に優遇されている」が7.4%で続いている。『男性優遇』(66.0%)が、「平等」(19.4%)、「女性優遇」(8.6%)を大きく上回っている。

なお、市民意識調査結果と比較すると、「平等」が市民に比べより高く、『男性優遇』がより低い。

【性別】

男性で「平等」が25.3%、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」が9.9%、『女性優遇』が12.1%とそれぞれ女性に比べ高い。一方、女性では「男性の方が非常に優遇されている」が14.0%、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が72.2%、『男性優遇』が86.2%とそれぞれ男性に比べ高い。

なお、市民意識調査結果と比較すると、男性で「平等」、『女性優遇』が市民に比べより高く、『男性優遇』がより低い。また、女性では『男性優遇』が市民に比べより高い。

【年齢別】

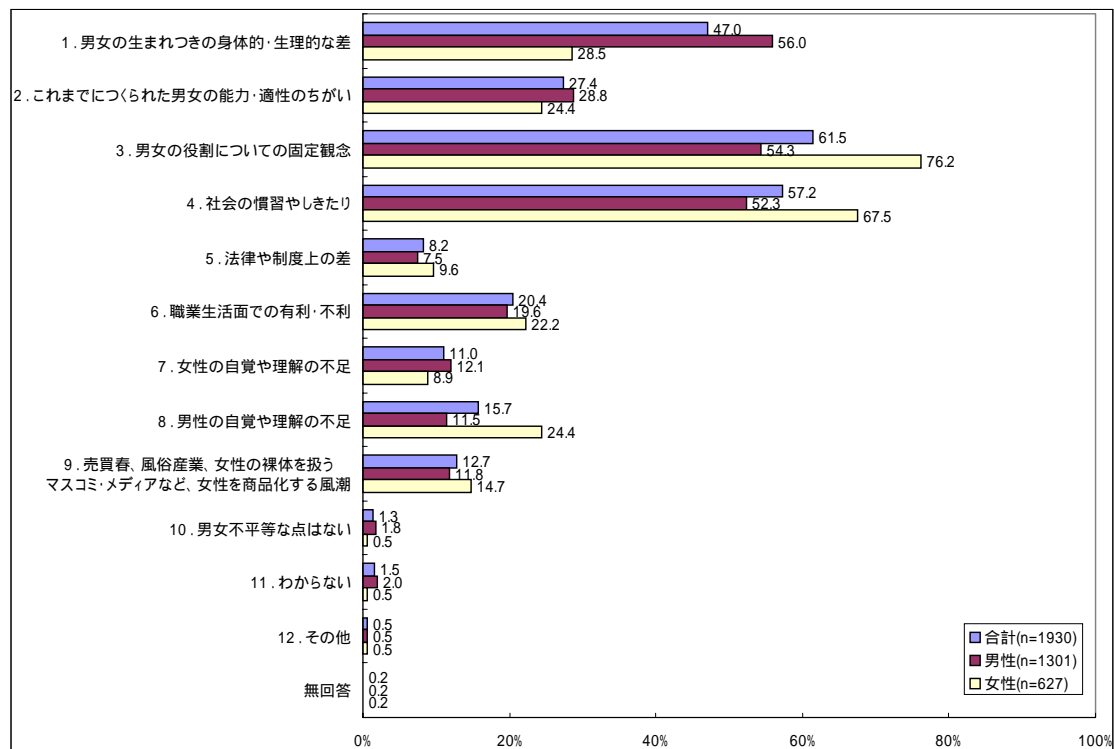
20～29歳で「平等」が26.4%と、他の年代に比べ高い。また、40歳以上で『男性優遇』が7割前後と、他の年代に比べ高い。

(2) 男女不平等が生じる原因

問2 社会にはいろいろな面で男女不平等があるといわれていますが、不平等が生じる原因はどこにあると思いますか。(3つまで選択可)

「男女の役割についての固定概念」、「社会の慣習やしきたり」が6割前後と高い

男女不平等が生じる原因



(全体・性別)

【全体】

「男女の役割についての固定概念」が61.5%、「社会の慣習やしきたり」が57.2%と高く、「男女の生まれつきの身体的・生理的な差」が47.0%で続いている。

なお、市民意識調査結果と比較すると、「男女の生まれつきの身体的・生理的な差」が市民に比べより高い。

【性別】

男性で「男女の生まれつきの身体的・生理的な差」が56.0%と、女性(28.5%)に比べ27.5ポイント高い。一方、女性では「男女の役割についての固定概念」が76.2%、「社会の慣習やしきたり」が67.5%、「男性の自覚や理解の不足」が24.4%とそれぞれ男性に比べ高い。

なお、市民意識調査結果と比較すると、男性で「男女の生まれつきの身体的・生理的な差」が市民に比べより高い。また、女性では「男女の役割についての固定概念」、「社会の慣習やしきたり」、「男性の自覚や理解の不足」が市民に比べより高い。

男女不平等が生じる原因

(%)

	n	1 男女の生まれつきの身体的・生理的な差	2 これまでにつくられた男女の能力・適性の違い	3 男女の役割についての固定観念	4 社会の慣習やしきたり	5 法律や制度上の差	6 職業生活面での有利・不利	7 女性の自覚や理解の不足	8 男性の自覚や理解の不足	9 売買春、風俗産業、女性の裸体を扱うマスコミ・メディアなど、女性を商品化する風潮
合計	1930	47.0	27.4	61.5	57.2	8.2	20.4	11.0	15.7	12.7
(19歳以下)	(6)	(50.0)	(50.0)	(50.0)	(66.7)	(0.0)	(16.7)	(0.0)	(0.0)	(33.3)
20～29歳	329	55.9	30.7	66.6	54.7	7.6	23.4	8.2	13.4	6.7
30～39歳	608	49.2	24.7	56.9	57.1	8.7	17.6	11.3	15.8	13.2
40～49歳	502	42.6	29.3	67.1	61.0	9.0	18.3	9.8	17.9	13.5
50歳以上	483	42.9	26.3	58.0	55.3	7.2	24.2	14.1	15.1	15.1

	n	10 男女不平等な点はない	11 わからない	12 その他	無回答
合計	1930	1.3	1.5	0.5	0.2
(19歳以下)	(6)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
20～29歳	329	0.9	0.6	0.0	0.0
30～39歳	608	1.2	2.5	1.0	0.2
40～49歳	502	1.0	0.8	0.4	0.2
50歳以上	483	2.3	1.7	0.2	0.4

(全体・年齢別)

【年齢別】

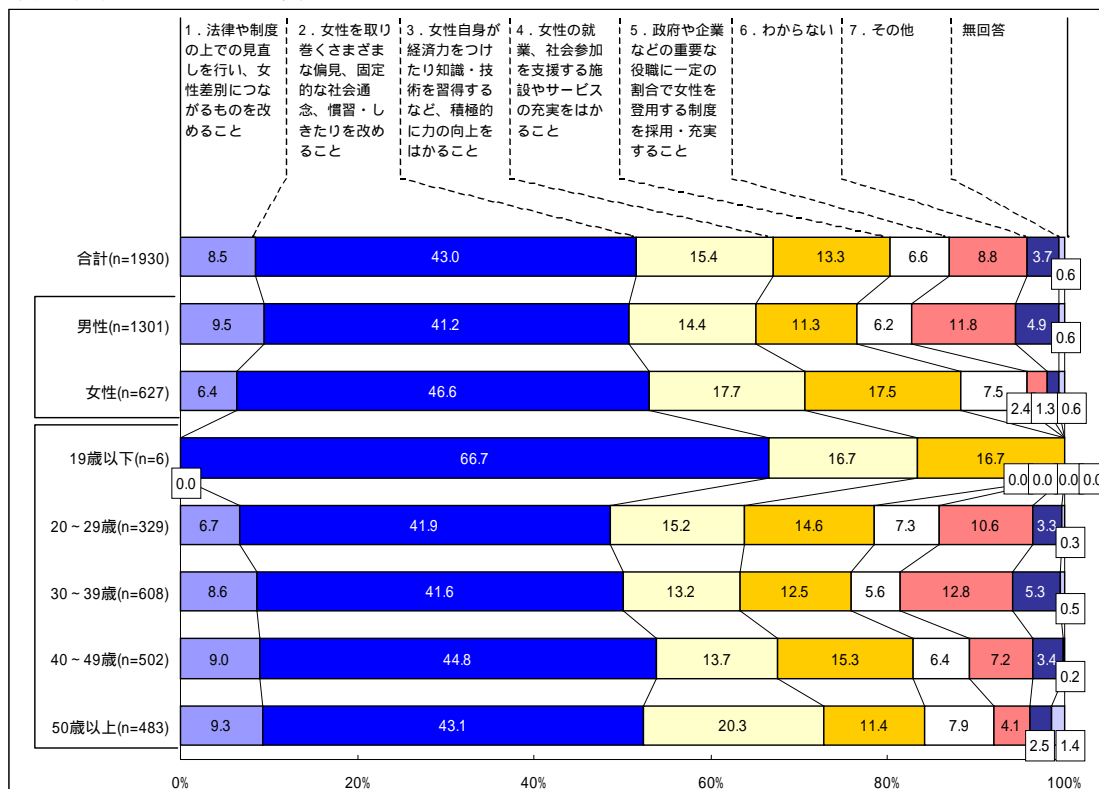
20～29歳で「男女の生まれつきの身体的・生理的な差」が55.9%、20～29歳、40～49歳で「男女の役割についての固定観念」が65%以上と、他の年代に比べ高い。また、20～29歳では「売買春、風俗産業、女性の裸体を扱うマスコミ・メディアなど、女性を商品化する風潮」が6.7%と、他の年代に比べ低い。

(3) 男女が平等になるために重要なこと

問3 あなたは、今後、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるためには、どのようなことが最も重要だと思いますか。(1つ選択)

「さまざまな偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改める」が43.0%でトップ

男女が平等になるために重要なこと



(全体・性別・年齢別)

【全体】

「女性を取り巻くさまざまな偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」が43.0%と最も高く、「女性自身が経済力をつけたり知識・技術を習得するなど、積極的に力の向上をはかること」が15.4%、「女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実をはかること」が13.3%で続いている。

なお、市民意識調査結果と比較すると、「女性を取り巻くさまざまな偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」が市民に比べより高い。

【性別】

女性で「女性を取り巻くさまざまな偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」が46.6%、「女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実をはかること」が17.5%とそれぞれ男性に比べ高い。

なお、市民意識調査結果と比較すると、女性で「女性を取り巻くさまざまな偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」が市民に比べより高い。

【年齢別】

特に大きな差異は認められない。

2 職業生活について

(4) 姫路市の職場における男女の地位

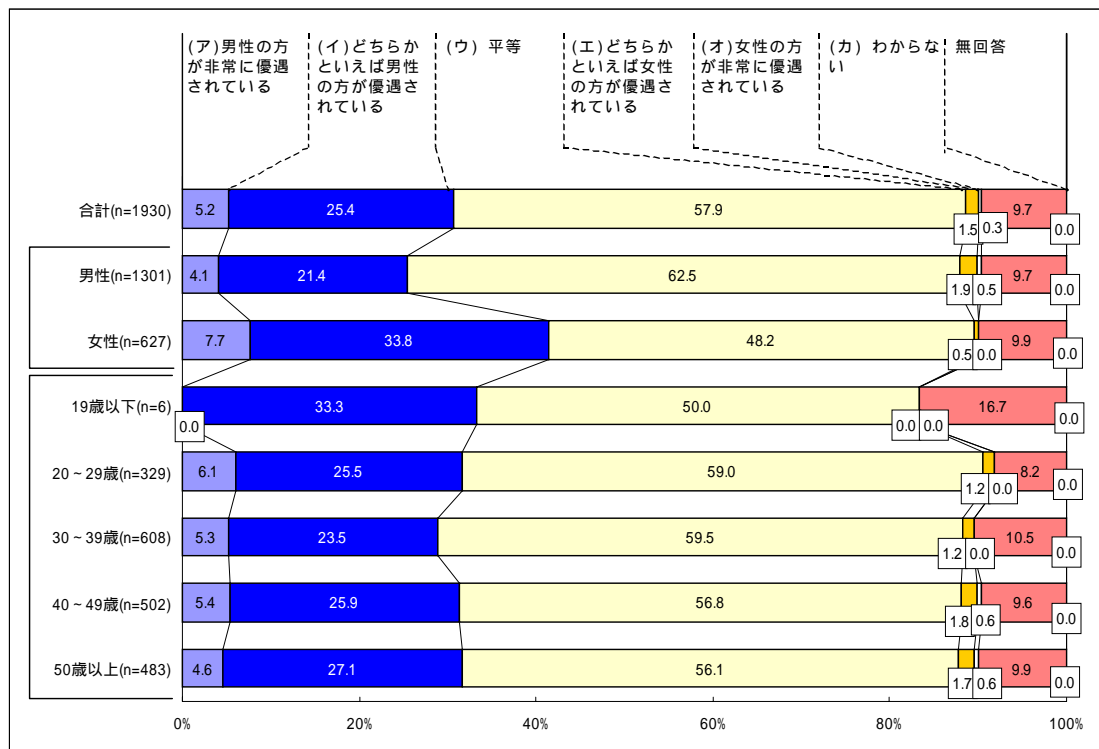
問4 あなたは、姫路市において、次の各事項で男女の差はどのようになっていると思いますか。(1つ選択)

「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。

募集・採用

「平等」57.9% > 『男性優遇』30.6% > 『女性優遇』1.8%

姫路市の募集・採用における男女の地位



(全体・性別・年齢別)

【全体】

「平等」が57.9%と最も高く、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が25.4%、「わからない」が9.7%で続いている。「平等」(57.9%)が『男性優遇』(30.6%)、『女性優遇』(1.8%)を大きく上回っている。

【性別】

男性で「平等」が62.5%と、女性(48.2%)に比べ14.3ポイント高い。一方、女性では「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が33.8%、『男性優遇』が41.5%とそれぞれ男性に比べ高い。

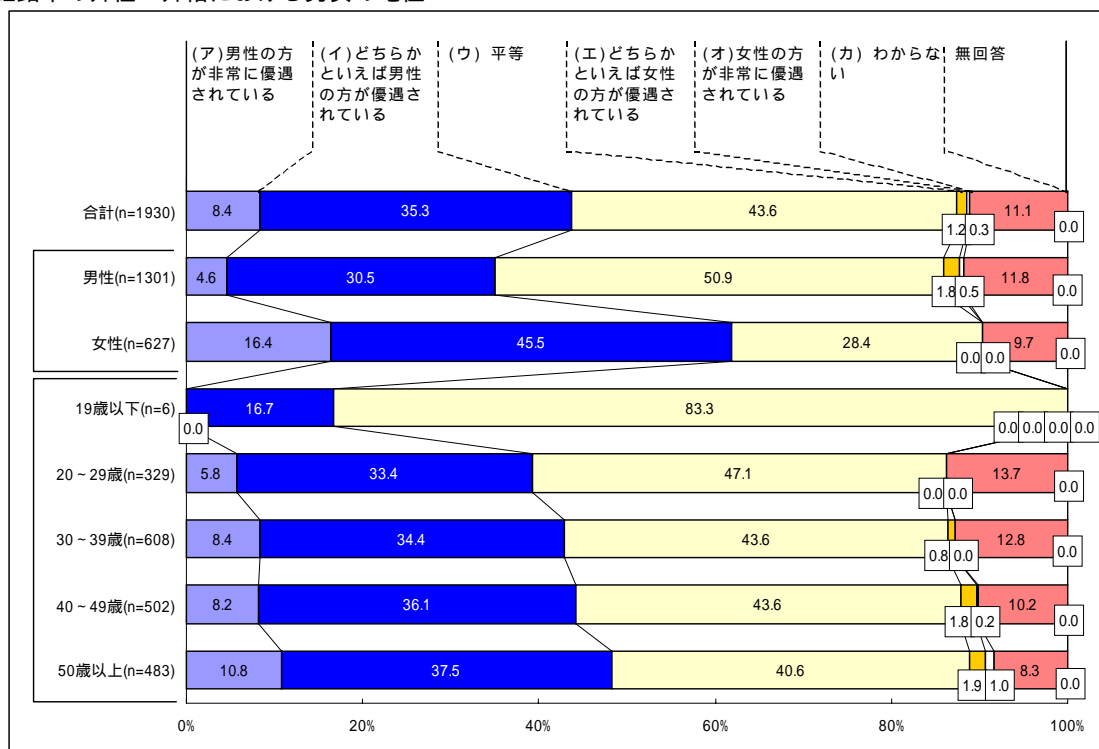
【年齢別】

特に大きな差異は認められない。

昇任・昇格

『男性優遇』43.7%、「平等」43.6% > 『女性優遇』1.5%

姫路市の昇任・昇格における男女の地位



(全体・性別・年齢別)

【全体】

「平等」が43.6%と最も高く、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が35.3%、「わからない」が11.1%で続いている。『男性優遇』と「平等」が4割以上と、『女性優遇』(1.5%)を大きく上回っている。

【性別】

男性で「平等」が50.9%と、女性(28.4%)に比べ22.5ポイント高い。一方、女性では「男性の方が非常に優遇されている」が16.4%、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が45.5%、『男性優遇』が61.9%とそれぞれ男性に比べ高い。

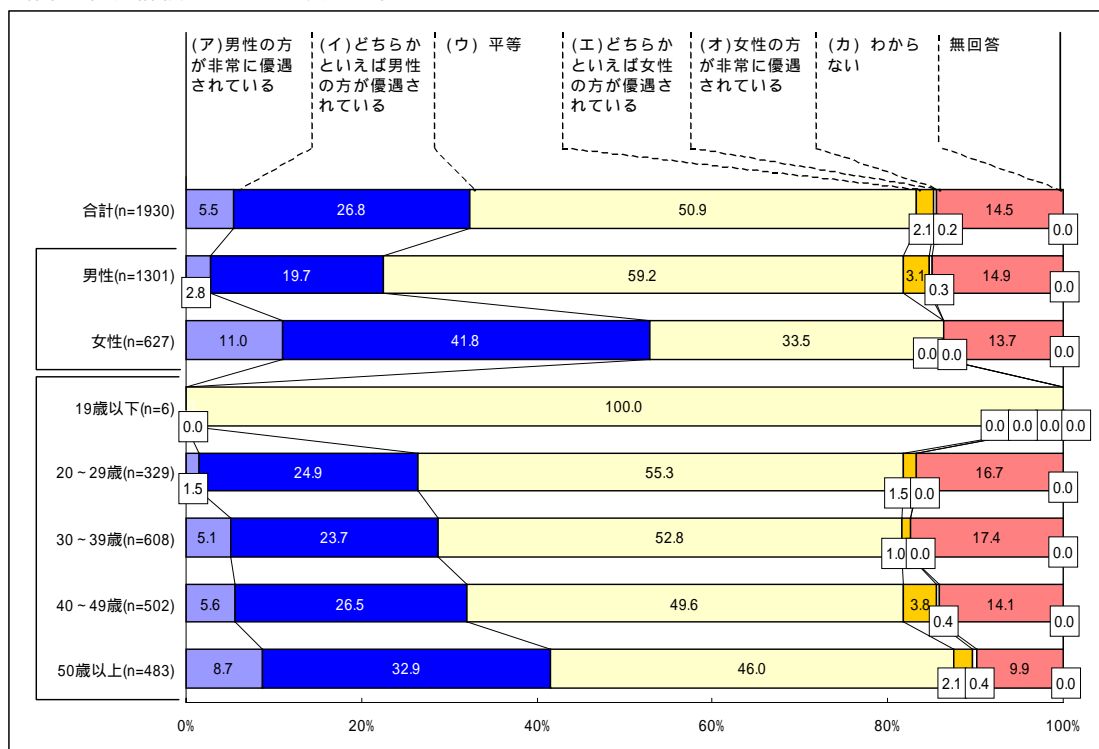
【年齢別】

特に大きな差異は認められない。

能力評価

「平等」50.9% > 『男性優遇』32.3% > 『女性優遇』2.3%

姫路市の能力評価における男女の地位



(全体・性別・年齢別)

【全体】

「平等」が50.9%と最も高く、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が26.8%、「わからない」が14.5%で続いている。「平等」(50.9%)が、『男性優遇』(32.3%)、『女性優遇』(2.3%)を大きく上回っている。

【性別】

男性で「平等」が59.2%と、女性(33.5%)に比べ25.7ポイント高い。一方、女性では「男性の方が非常に優遇されている」が11.0%、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が41.8%、『男性優遇』が52.8%とそれぞれ男性に比べ高い。

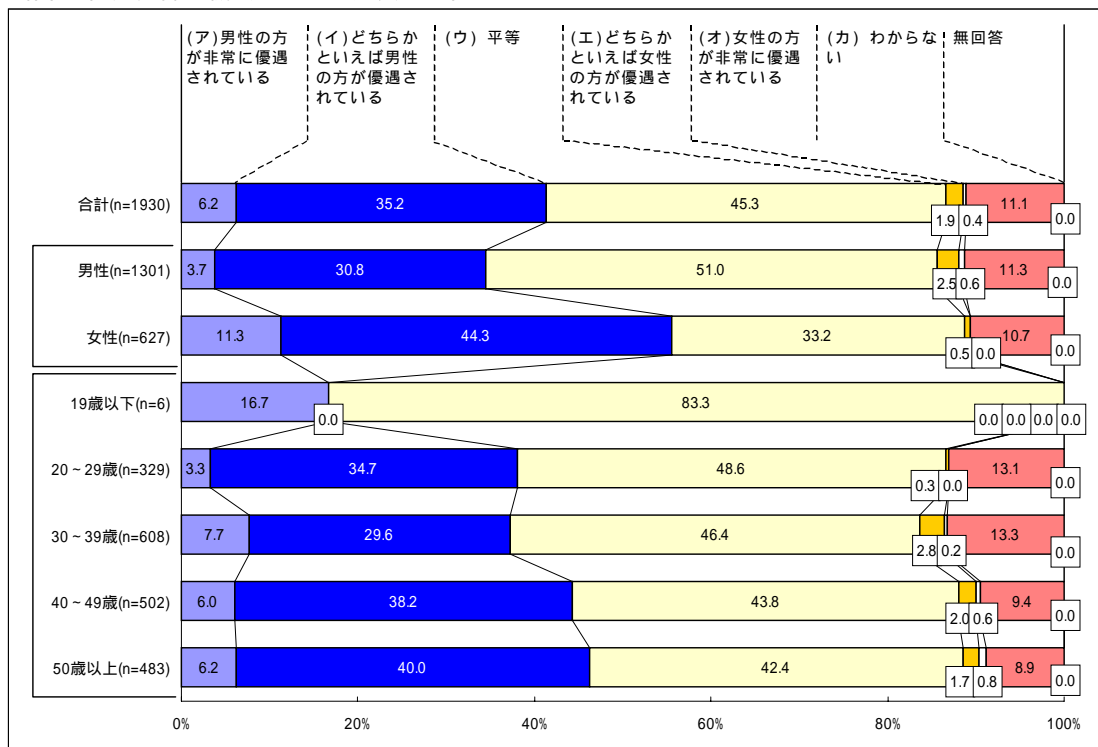
【年齢別】

50歳以上で「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が32.9%、『男性優遇』が41.6%と、他の年代に比べ高い。

能力発揮の機会

「平等」45.3%、『男性優遇』41.4% > 『女性優遇』2.3%

姫路市の能力発揮の機会における男女の地位



(全体・性別・年齢別)

【全体】

「平等」が45.3%と最も高く、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が35.2%、「わからない」が11.1%で続いている。「平等」と『男性優遇』が4割以上と、『女性優遇』(2.3%)を大きく上回っている。

【性別】

男性で「平等」が51.0%と、女性(33.2%)に比べ17.8ポイント高い。一方、女性では「男性の方が非常に優遇されている」が11.3%、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が44.3%、『男性優遇』が55.6%とそれぞれ男性に比べ高い。

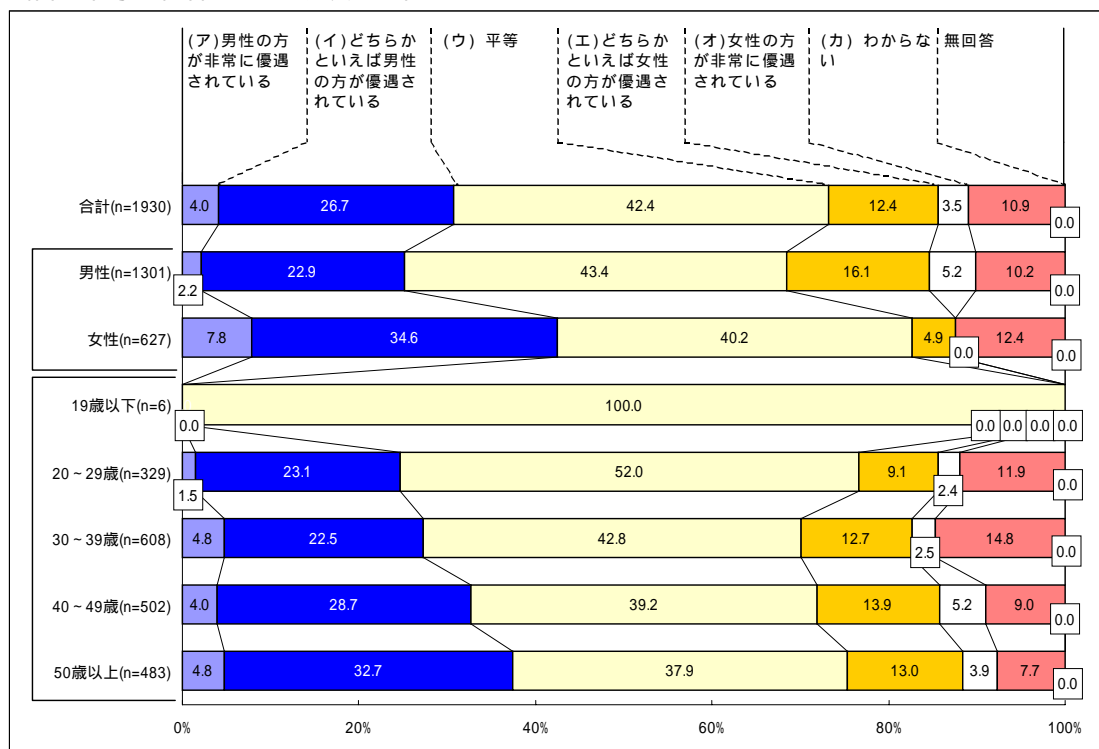
【年齢別】

40歳以上で『男性優遇』が4割以上と、他の年代に比べ高い。

仕事の内容

「平等」42.4% > 『男性優遇』30.7% > 『女性優遇』15.9%

姫路市の仕事の内容における男女の地位



(全体・性別・年齢別)

【全体】

「平等」が42.4%と最も高く、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が26.7%、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」が12.4%で続いている。「平等」(42.4%)が、『男性優遇』(30.7%)、『女性優遇』(15.9%)を大きく上回っている。

【性別】

男性で「どちらかといえば女性が優遇されている」が16.1%、『女性優遇』が21.3%とそれぞれ女性に比べ高い。一方、女性では「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が34.6%、『男性優遇』が42.4%とそれぞれ男性に比べ高い。

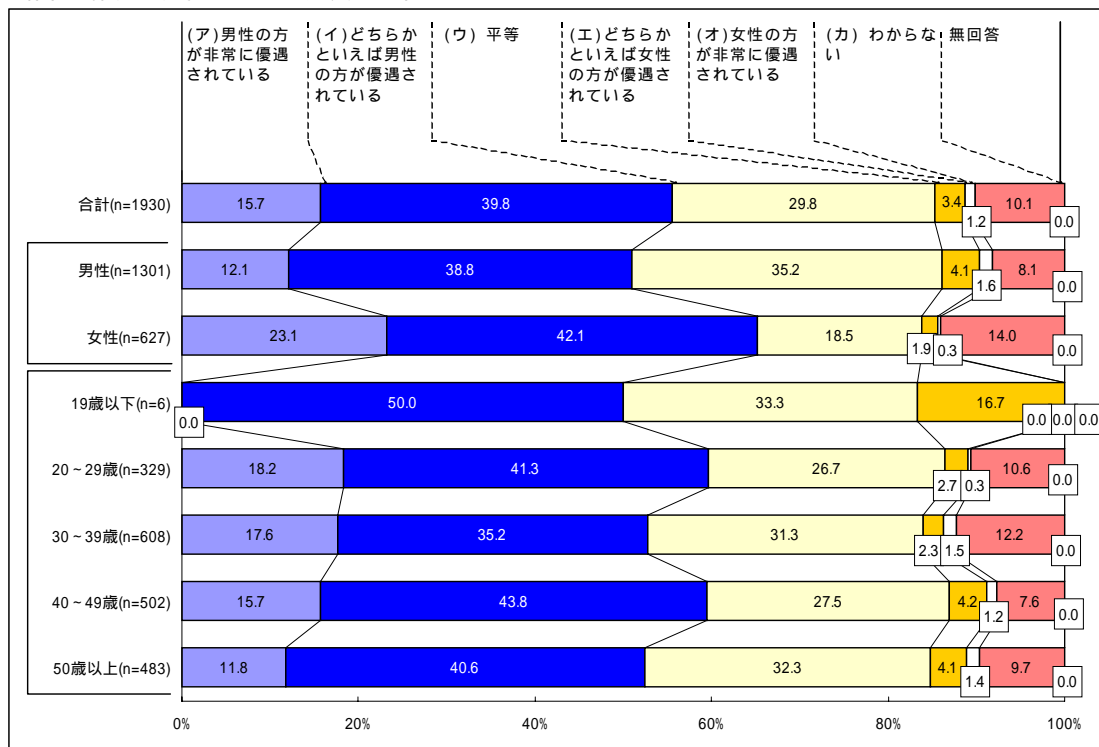
【年齢別】

20～29歳で「平等」が52.0%と、他の年代に比べ高い。

雑務（お茶くみ、掃除、コピー取りなど）の分担

『男性優遇』55.5% > 「平等」29.8% > 『女性優遇』4.6%

姫路市の雑務の分担における男女の地位



(全体・性別・年齢別)

【全体】

「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が39.8%と最も高く、「平等」が29.8%、「男性の方が非常に優遇されている」が15.7%で続いている。『男性優遇』(55.5%)が、「平等」(29.8%)、「女性優遇」(4.6%)を大きく上回っている。

【性別】

男性で「平等」が35.2%と、女性(18.5%)に比べ16.7ポイント高い。一方、女性では「男性の方が非常に優遇されている」が23.1%、「男性優遇」が65.2%とそれぞれ男性に比べ高い。

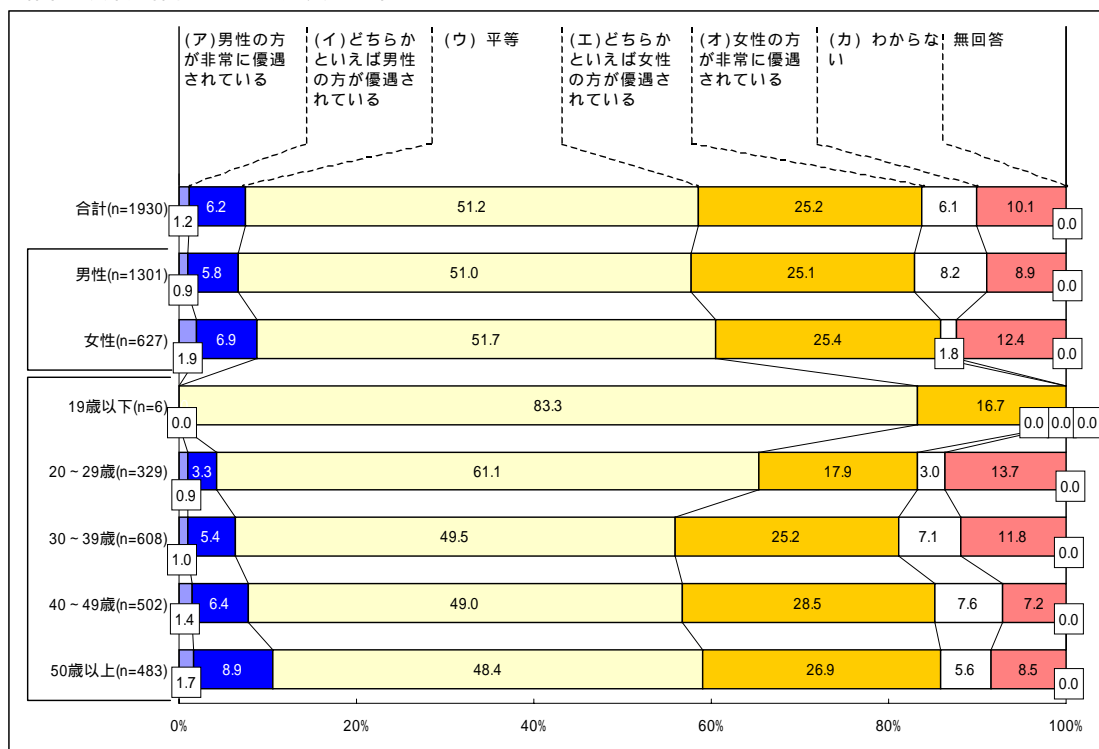
【年齢別】

20~29歳、40~49歳で『男性優遇』が6割弱と、他の年代に比べ高い。

労働時間（時間外勤務、休日出勤など）

「平等」51.2% > 『女性優遇』31.3% > 『男性優遇』7.4%

姫路市の労働時間における男女の地位



(全体・性別・年齢別)

【全体】

「平等」が51.2%と最も高く、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」が25.2%、「わからない」が10.1%で続いている。「平等」(51.2%)が、『女性優遇』(31.3%)、『男性優遇』(7.4%)を大きく上回っている。

【性別】

男性で「女性の方が非常に優遇されている」が8.2%、『女性優遇』が33.3%とそれぞれ女性に比べ高い。

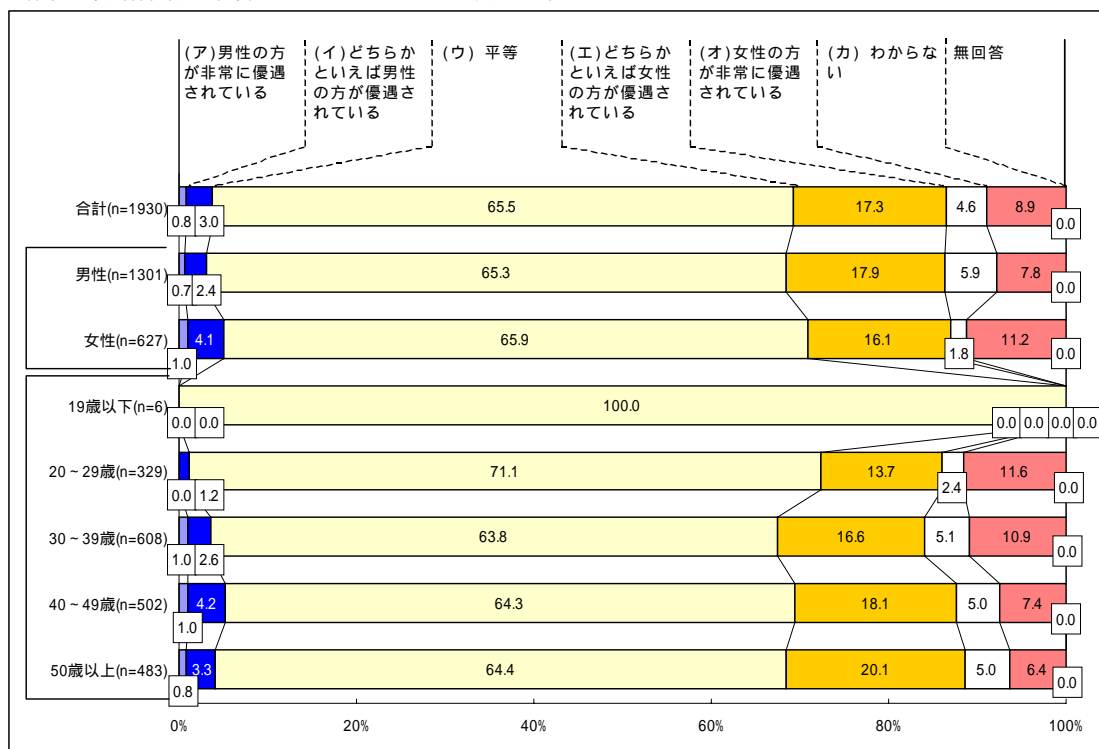
【年齢別】

20～29歳で「平等」が61.1%と他の年代に比べ高く、『女性優遇』が20.9%と他の年代に比べ低い。

有給休暇の取得しやすさ

「平等」65.5% > 『女性優遇』21.9% > 『男性優遇』3.8%

姫路市の有給休暇の取得しやすさにおける男女の地位



(全体・性別・年齢別)

【全体】

「平等」が65.5%と最も高く、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」が17.3%、「わからない」が8.9%で続いている。「平等」(65.5%)が、『女性優遇』(21.9%)、『男性優遇』(3.8%)を大きく上回っている。

【性別】

特に大きな差異は認められない。

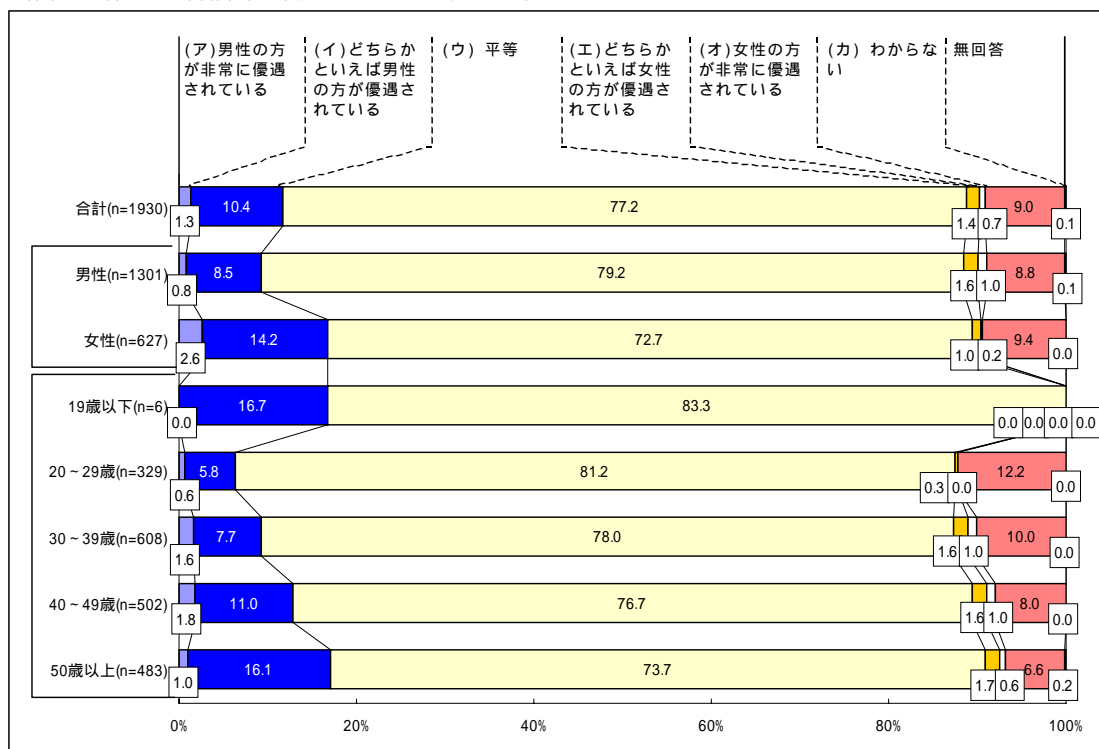
【年齢別】

20～29歳で「平等」が71.1%と、他の年代に比べ高い。

研修や教育訓練の機会

「平等」77.2% > 『男性優遇』11.7% > 『女性優遇』2.1%

姫路市の研修や教育訓練の機会における男女の地位



(全体・性別・年齢別)

【全体】

「平等」が77.2%と最も高く、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が10.4%、「わからない」が9.0%で続いている。「平等」(77.2%)が、『男性優遇』(11.7%)、『女性優遇』(2.1%)を大きく上回っている。

【性別】

男性で「平等」が79.2%と、女性(72.7%)に比べ6.5ポイント高い。一方、女性では『男性優遇』が16.8%と、男性(9.3%)に比べ7.5ポイント高い。

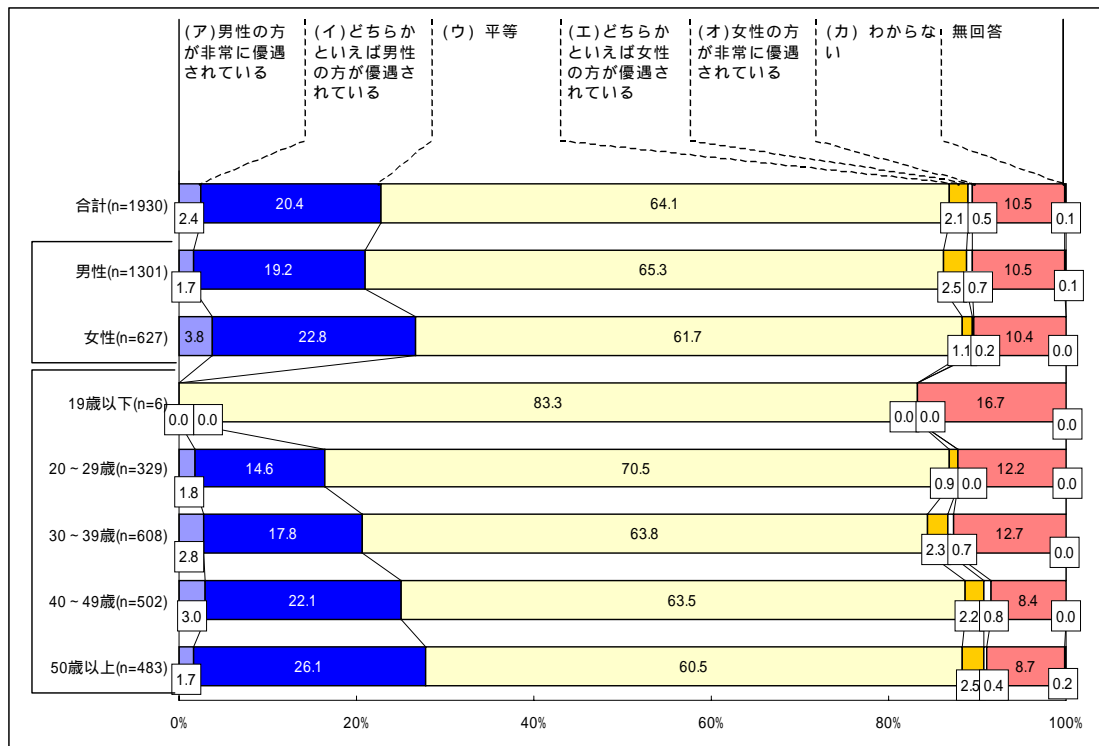
【年齢別】

特に大きな差異は認められない。

出張・会議参加の機会

「平等」64.1% > 『男性優遇』22.8% > 『女性優遇』2.6%

姫路市の出張・会議参加の機会における男女の地位



(全体・性別・年齢別)

【全体】

「平等」が64.1%と最も高く、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が20.4%、「わからない」が10.5%で続いている。「平等」(64.1%)が、『男性優遇』(22.8%)、『女性優遇』(2.6%)を大きく上回っている。

【性別】

特に大きな差異は認められない。

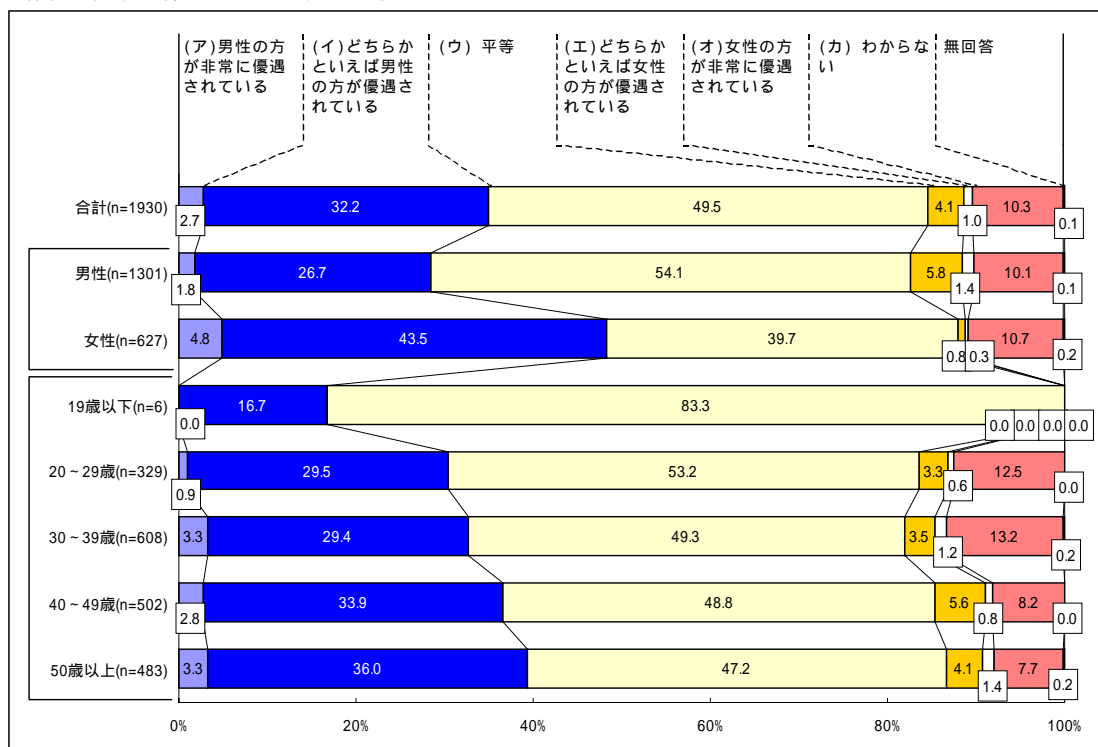
【年齢別】

20～29歳で「平等」が70.5%と、他の年代に比べ高い。

全体として

「平等」49.5% > 『男性優遇』34.9% > 『女性優遇』5.1%

姫路市の職場全体における男女の地位



(全体・性別・年齢別)

【全体】

「平等」が49.5%と最も高く、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が32.2%、「わからない」が10.3%で続いている。「平等」(49.5%)が、『男性優遇』(34.9%)、『女性優遇』(5.1%)を大きく上回っている。

【性別】

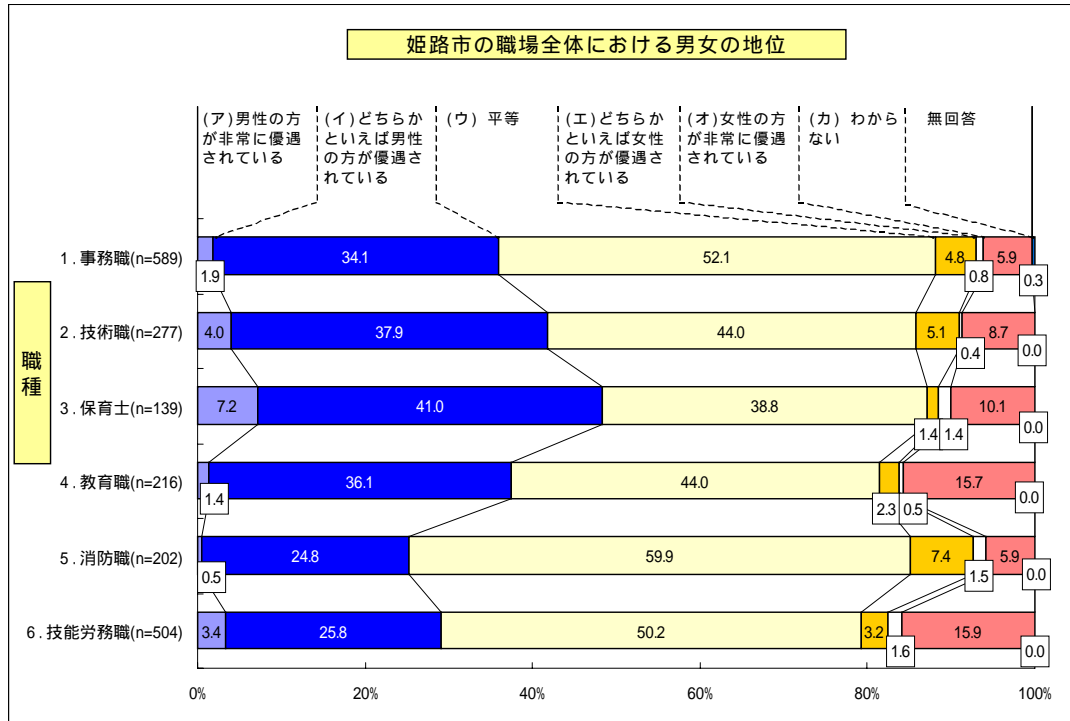
男性で「平等」が54.1%、『女性優遇』が7.2%とそれぞれ女性に比べ高い。一方、女性では「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が43.5%、『男性優遇』が48.3%とそれぞれ男性に比べ高い。

【年齢別】

特に大きな差異は認められない。

参考：職種別に見た調査結果

< 職種別 >



「保育士」以外の職種では、「平等」が、『男性優遇』と『女性優遇』を上回っている。特に「事務職」、「消防職」、「技能労務職」では「平等」が5割以上と高い。

「保育士」では『男性優遇』が48.2%と他の職種に比べ高く、「平等」と『女性優遇』を大きく上回っている。

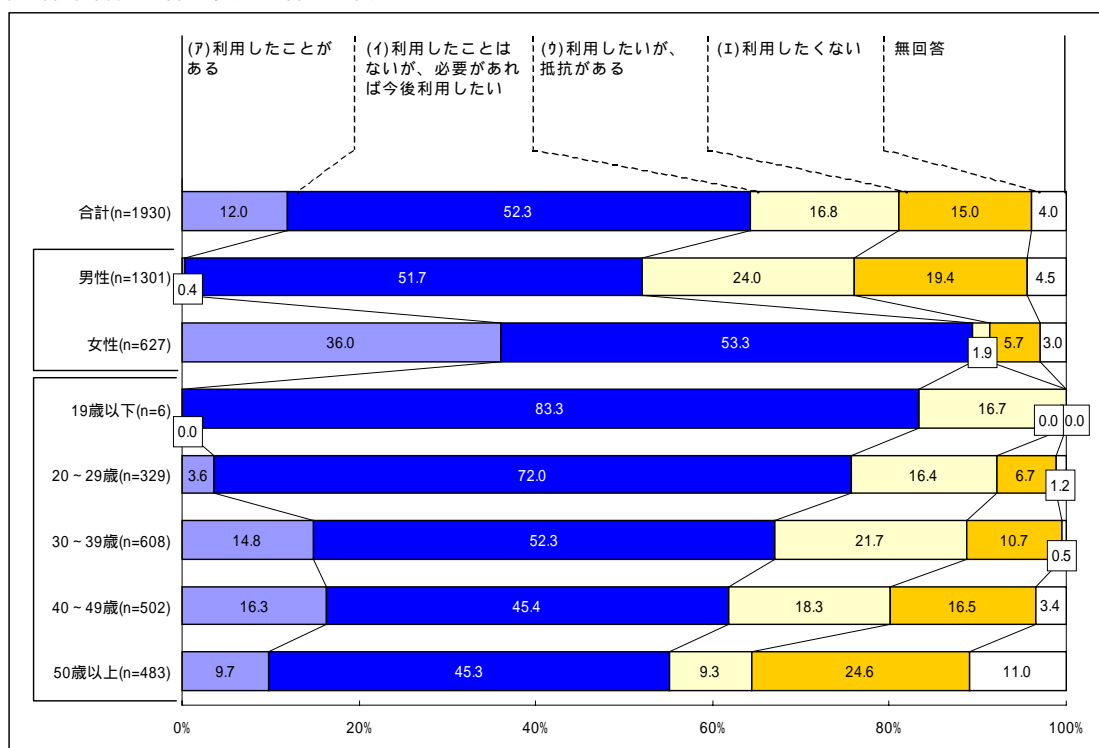
(5) 育児休業・介護休業制度の利用状況・利用意向

問5 あなたは、育児や介護を行うために、これまでに育児休業・介護休業制度を利用したことがありますか。また、今後利用したいと思いますか。(1つ選択)

育児休業制度

「利用したことがある」男性0.4%、女性36.0%、全体12.0%
 「利用したいが、抵抗がある」男性24.0%、女性1.9%、全体16.8%

育児休業制度の利用状況・利用意向



(全体・性別・年齢別)

【全体】

「利用したことはないが、必要があれば今後利用したい」が52.3%と最も高く、「利用したいが、抵抗がある」が16.8%、「利用したくない」が15.0%で続いている。「利用したことがある」は12.0% (231人) となっている。

【性別】

男性で「利用したいが、抵抗がある」が24.0%、「利用したくない」が19.4%とそれぞれ女性に比べ高い。一方、女性では「利用したことがある」が36.0%と、男性(0.4%)に比べ35.6ポイント高い。

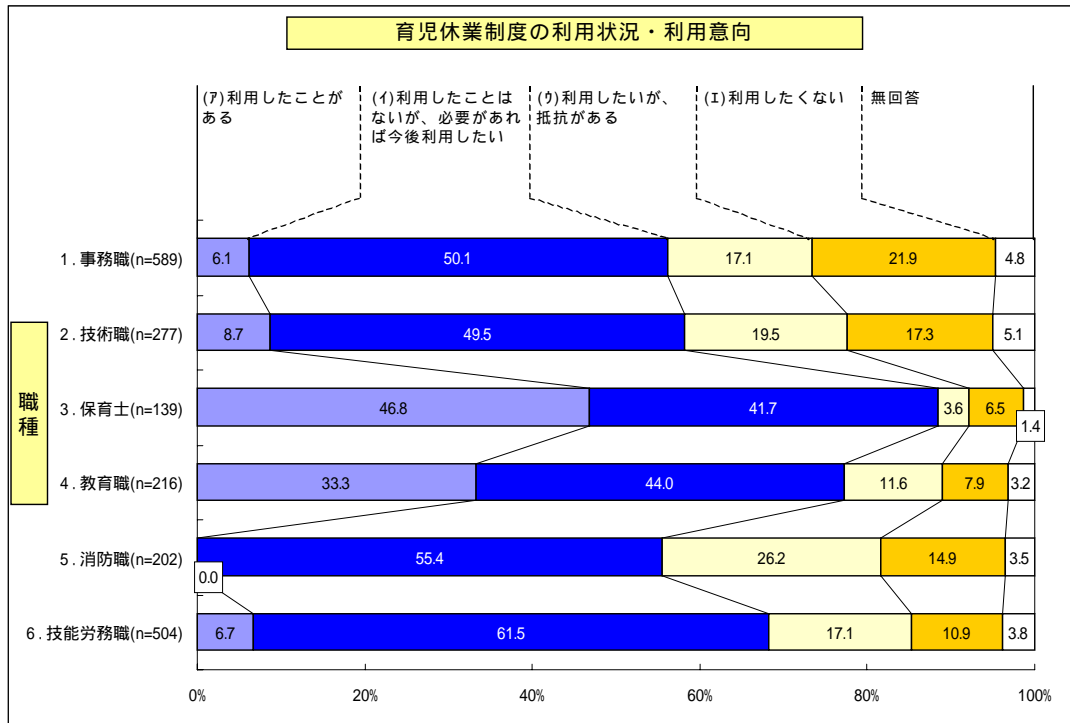
ただし、調査時点(平成17年8月)の姫路市における男性職員の育児休業取得者は実質いない。本調査で「利用したことがある」と回答した人は、出産時の特別休暇や年次休暇を育児休業と思い違いましたことなどが想定される。

【年齢別】

20～29歳で「利用したことはないが、必要があれば今後利用したい」が72.0%と、他の年代に比べ高い。また、50歳以上で「利用したくない」が24.6%と、他の年代に比べ高い。

参考：職種別にみた調査結果

< 職種別 >

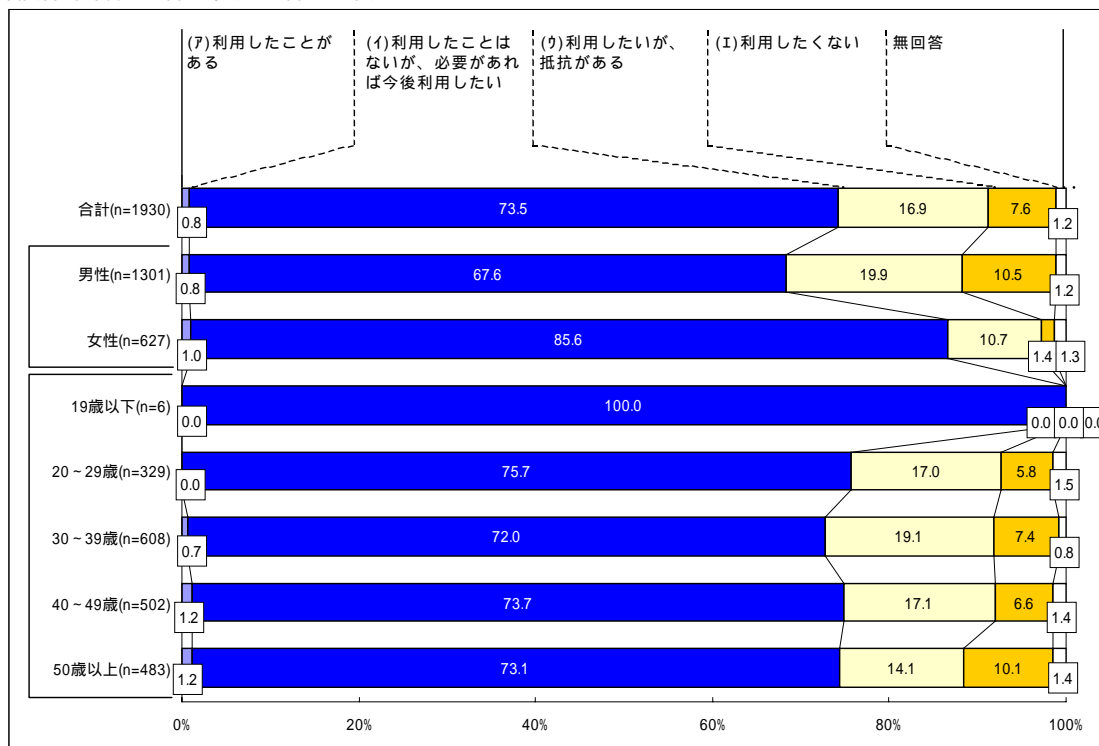


「保育士」、「教育職」で「利用したことがある」が3割以上と、他の職種に比べ特に高い。また、「技能労務職」で「利用したことはないが、必要があれば今後利用したい」が61.5%と、他の職種に比べ高い。「消防職」では「利用したいが抵抗がある」が26.2%と、他の職種に比べ高い。

介護休業制度

「利用したことがある」男性0.8%、女性1.0%、全体0.8%
 「利用したいが、抵抗がある」男性19.9%、女性10.7%、全体16.9%

介護休業制度の利用状況・利用意向



(全体・性別・年齢別)

【全体】

「利用したことはないが、必要があれば今後利用したい」が73.5%と最も高く、「利用したいが、抵抗がある」が16.9%、「利用したくない」が7.6%が続いている。「利用したことがある」は0.8%（16人）にとどまっている。

【性別】

男性で「利用したいが、抵抗がある」が19.9%、「利用したくない」が10.5%とそれぞれ女性に比べ高い。一方、女性では「利用したことはないが、必要があれば今後利用したい」が85.6%と、男性（67.6%）に比べ18.0ポイント高い。

ただし、調査時点（平成17年8月）の姫路市における男性職員の介護休業取得者は実質いない。本調査で「利用したことがある」と回答した人は、小学校就学前の子どもの看護等の特別休暇や年次休暇を介護休業と間違いしたことなどが想定される。

【年齢別】

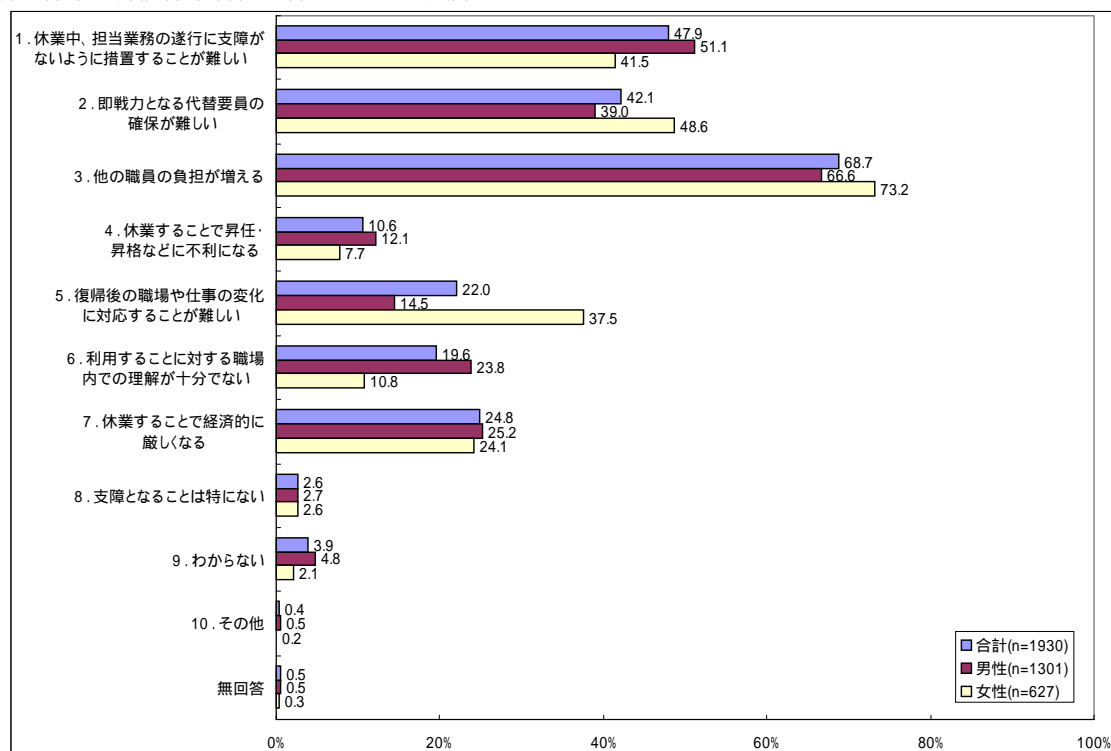
特に大きな差異は認められない。

(6) 育児休業・介護休業制度を利用する上で支障となること

問6 あなたは、姫路市において、育児休業・介護休業制度を利用しようとする上で、支障となることはどのようなことだと思いますか。(3つまで選択可)

「他の職員の負担が増える」が68.7%でトップ

育児休業・介護休業制度を利用する上で支障となること



(全体・性別)

【全体】

「他の職員の負担が増える」が68.7%と最も高く、「休業中、担当業務の遂行に支障がないように措置することが難しい」が47.9%、「即戦力となる代替要員の確保が難しい」が42.1%で続いている。「支障となることは特にない」は2.6%にとどまっている。

【性別】

男性で「休業中、担当業務の遂行に支障がないように措置することが難しい」が51.1%、「利用することに対する職場内での理解が十分でない」が23.8%とそれぞれ女性に比べ高い。一方、女性では「即戦力となる代替要員の確保が難しい」が48.6%、「他の職員の負担が増える」が73.2%、「復帰後の職場や仕事の変化に対応することが難しい」が37.5%とそれぞれ男性に比べ高い。

育児休業・介護休業制度を利用する上で支障となること

(%)

	n	1 休業中、担当業務の遂行に 支障がないように措置す ることが難しい	2 即戦力となる代替要員の 確保が難しい	3 他の職員の負担が増える	4 休業することで昇任・昇格 などに不利になる	5 復帰後の職場や仕事の変 化に対応することが難し い	6 利用することに対する職 場内での理解が十分でな い	7 休業することで経済的に 厳しくなる	8 支障となることは特にな い	9 わからない
合計	1930	47.9	42.1	68.7	10.6	22.0	19.6	24.8	2.6	3.9
(19歳以下)	(6)	(66.7)	(16.7)	(100.0)	(0.0)	(50.0)	(16.7)	(33.3)	(0.0)	(0.0)
20～29歳	329	54.4	35.3	72.3	12.5	31.6	16.7	21.9	1.2	3.3
30～39歳	608	42.8	40.1	68.3	12.5	27.0	21.7	30.8	2.0	3.5
40～49歳	502	50.8	43.2	66.9	10.0	16.9	20.5	27.5	1.8	4.0
50歳以上	483	47.0	48.7	68.3	7.9	14.1	18.0	16.6	5.4	4.8

	n	10 その他	無 回 答
合計	1930	0.4	0.5
(19歳以下)	(6)	(0.0)	(0.0)
20～29歳	329	0.3	0.0
30～39歳	608	0.7	0.3
40～49歳	502	0.2	1.0
50歳以上	483	0.4	0.4

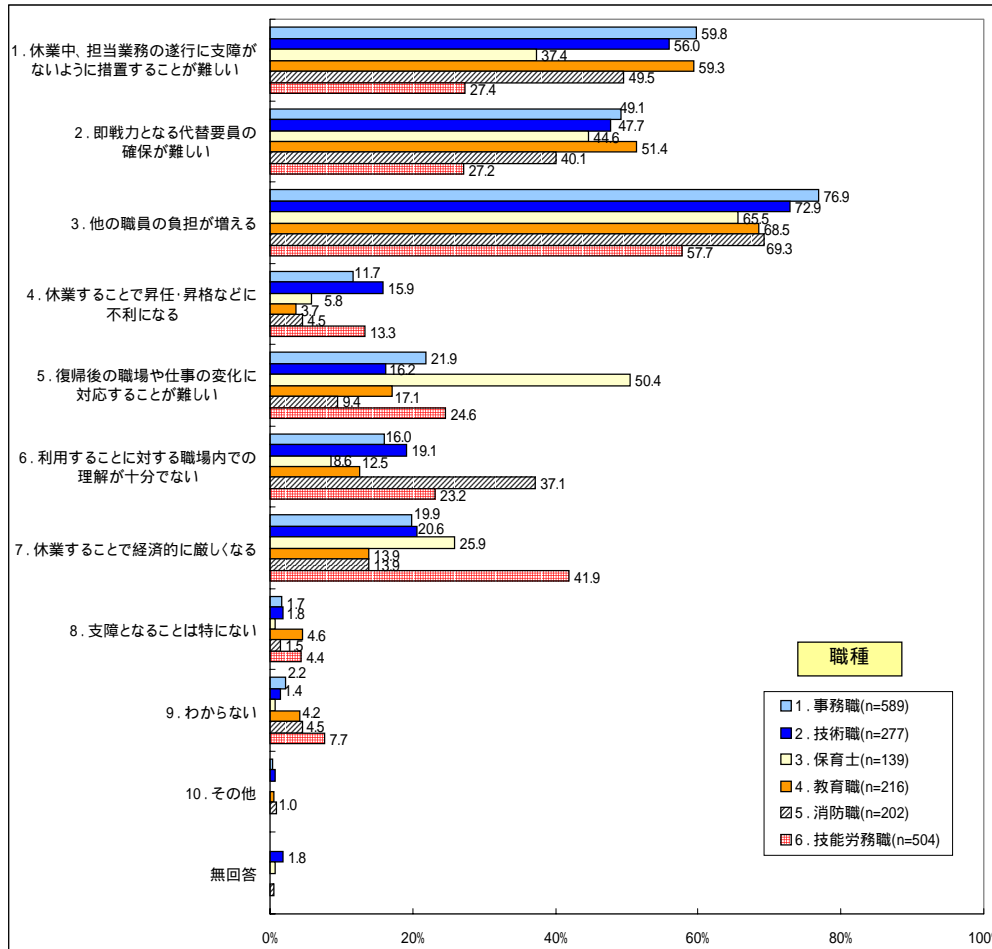
(全体・年齢別)

【年齢別】

20～39歳で「復帰後の職場や仕事の変化に対応することが難しい」が3割前後と、他の年代に比べ高い。

参考：職種別にみた調査結果

< 職種別 >

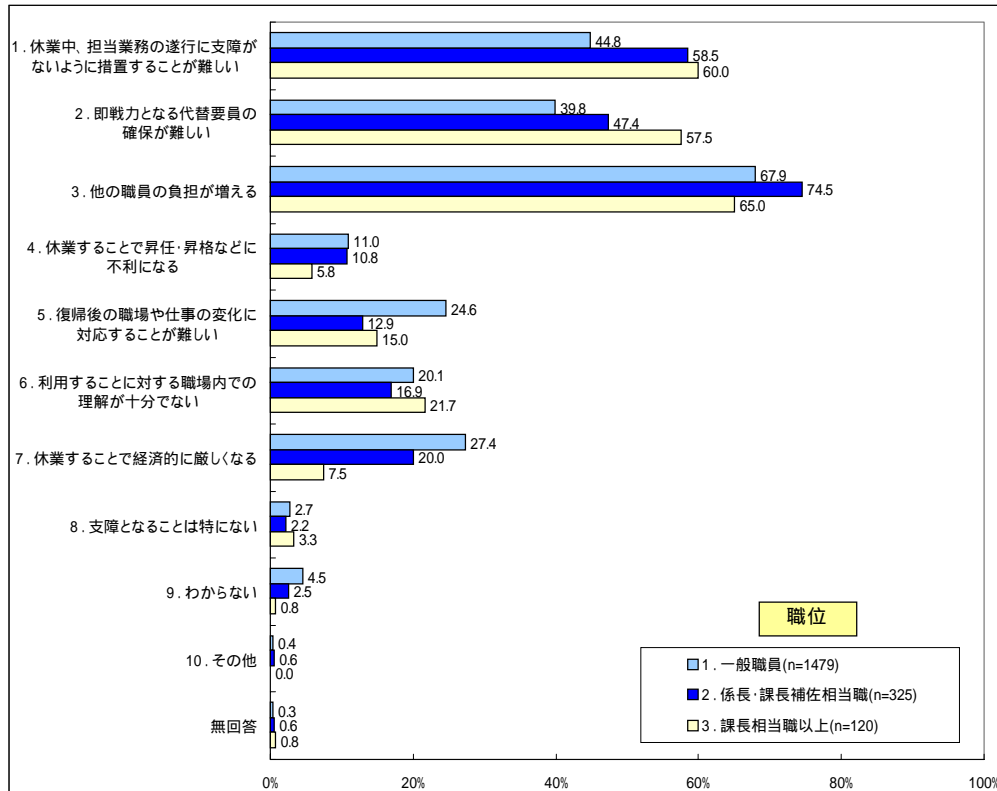


このグラフにおいては、すべての数値を表示すると煩雑となるため、1.0%未満の数値の表示を省略している。

「事務職」、「技術職」、「教育職」では「休業中、担当業務の遂行に支障がないように措置することが難しい」が5割以上、「保育士」では「復帰後の職場や仕事の変化に対応することが難しい」が50.4%、「消防職」では「利用することに対する職場内での理解が十分でない」が37.1%、「技能労務職」では「休業することで経済的に厳しくなる」が41.9%とそれぞれ他の職種に比べ高い。

参考：職位別にみた調査結果

< 職位別 >



「一般職員」で「復帰後の職場や仕事の変化に対応することが難しい」が24.6%と、他の職位に比べ高い。「係長・課長補佐相当職」で「ほかの職員の負担が増える」が74.5%と、他の職位に比べ高い。

また、「休業中、担当業務の遂行に支障がないように措置することが難しい」、「即戦力となる代替要員の確保が難しい」は職位があがるほど高くなる傾向が認められる。一方、「休業することで経済的に厳しくなる」は職位がさがるほど高くなる傾向が認められる。

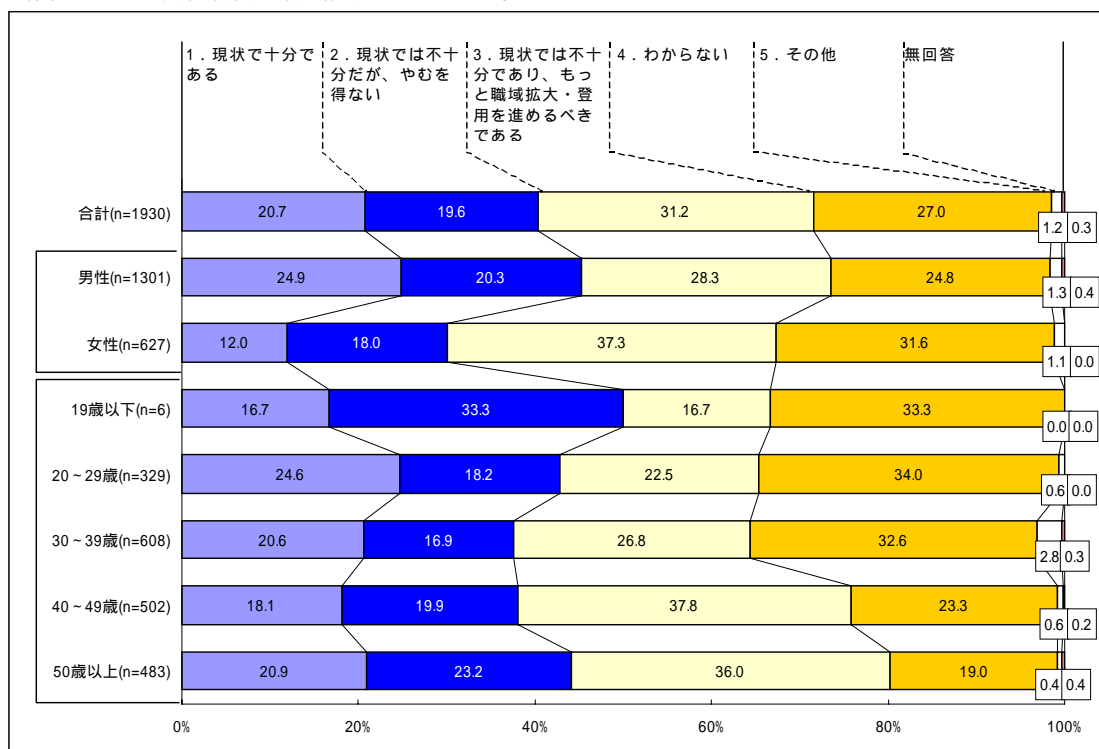
(7) 姫路市における女性職員の職域拡大・登用の現状

問7 あなたは、姫路市における女性職員の職域拡大・登用の現状についてどのように
 思いますか。(1つ選択)

「現状では不十分だが、やむを得ない」と「現状では不十分であり、もっと職域拡大・登用を進めるべきである」を合わせて『現状では不十分である』とする。

『現状では不十分である』50.8% > 「現状で十分である」20.7%

姫路市における女性職員の職域拡大・登用の現状



(全体・性別・年齢別)

【全体】

「現状では不十分であり、もっと職域拡大・登用を進めるべきである」が31.2%、「わからない」が27.0%と高く、「現状で十分である」が20.7%で続いている。『現状では不十分である』(50.8%)が、「現状で十分である」(20.7%)を大きく上回っている。

【性別】

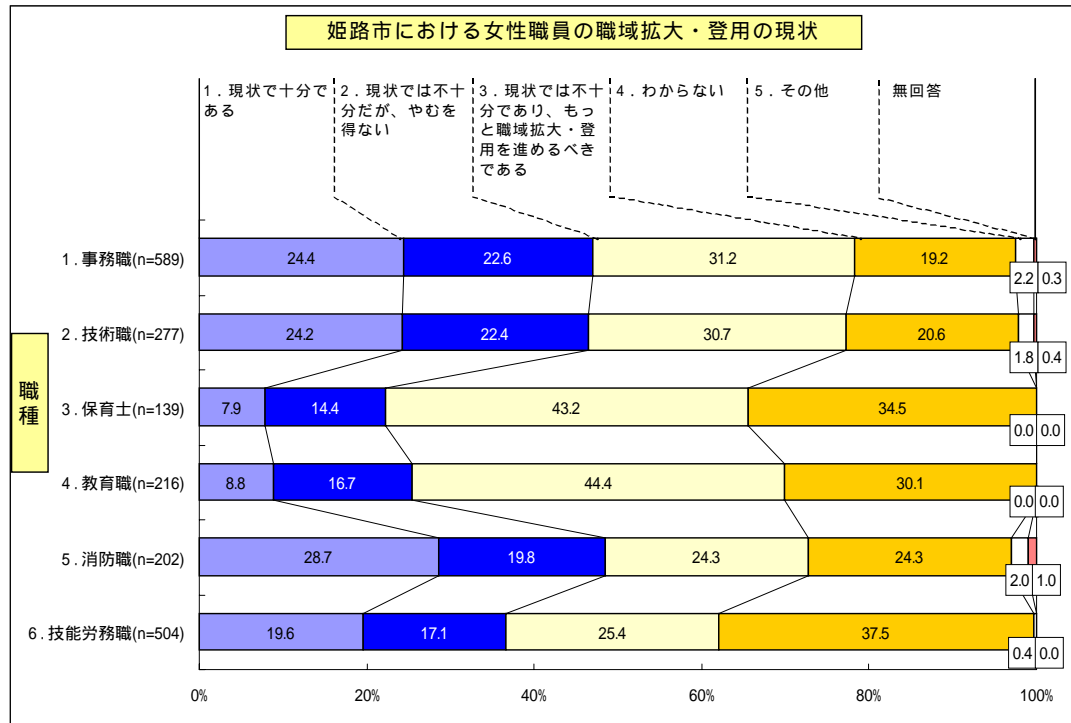
男性で「現状で十分である」が24.9%と、女性(12.0%)に比べ12.9ポイント高い。一方、女性では「現状では不十分であり、もっと職域拡大・登用を進めるべきである」が37.3%、「現状では不十分である」が55.3%、「わからない」が31.6%とそれぞれ男性に比べ高い。

【年齢別】

20~39歳で「わからない」が3割以上と、他の年代に比べ高い。また、40歳以上では「現状では不十分であり、もっと職域拡大・登用を進めるべきである」が35%以上と、他の年代に比べ高い。

参考：職種別に見た調査結果

< 職種別 >



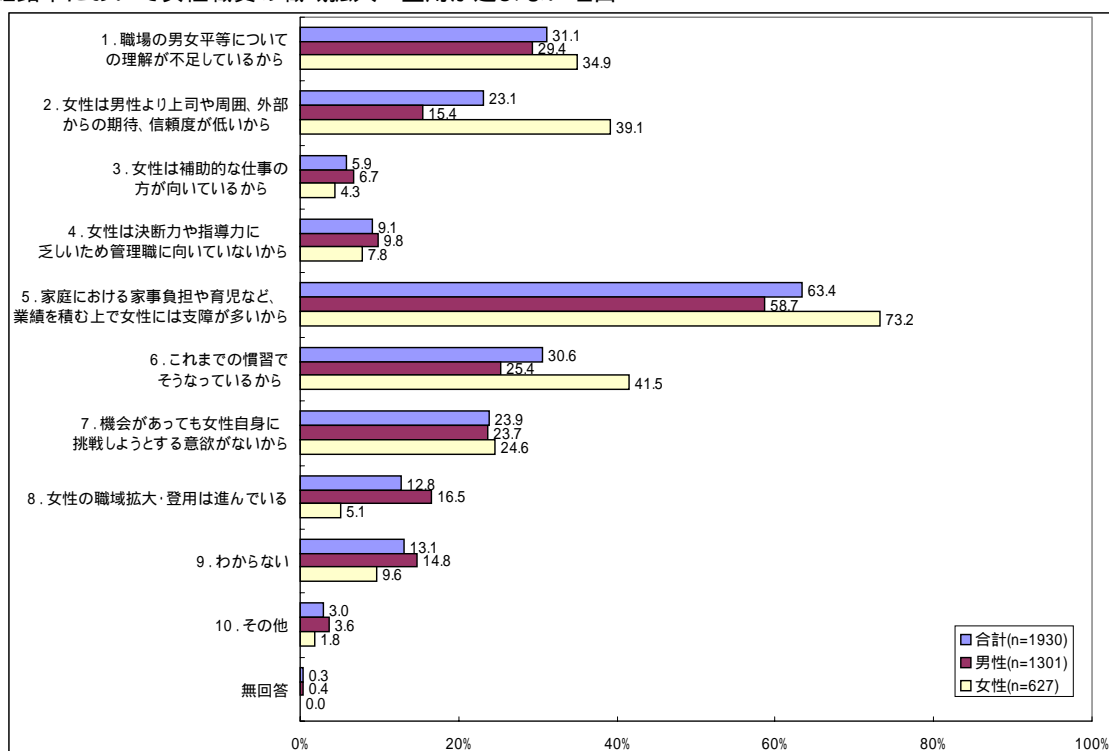
「事務職」、「技術職」、「消防職」で「現状で十分である」が2割以上と、他の職種に比べ特に高い。「保育士」、「教育職」では「現状では不十分であり、もっと職域拡大・登用を進めるべきである」が4割以上と、他の職種に比べ特に高い。

(8) 姫路市において女性職員の職域拡大・登用が進まない理由

問8 あなたは、姫路市において、女性職員の職域拡大・登用が進まないのはなぜだと思いますか。(いくつでも選択可)

「家事負担や育児など、業績を積む上で女性には支障が多いから」が63.4%でトップ

姫路市において女性職員の職域拡大・登用が進まない理由



(全体・性別)

【全体】

「家庭における家事負担や育児など、業績を積む上で女性には支障が多いから」が63.4%と最も高く、「職場の男女平等についての理解が不足しているから」が31.1%、「これまでの慣習でそうになっているから」が30.6%で続いている。「女性の職域拡大・登用は進んでいる」は12.8%となっている。

【性別】

男性で「女性の職域拡大・登用は進んでいる」が16.5%、「わからない」が14.8%とそれぞれ女性に比べ高い。一方、女性では「女性は男性より上司や周囲、外部からの期待、信頼度が低いから」が39.1%、「家庭における家事負担や育児など、業績を積む上で女性には支障が多いから」が73.2%、「これまでの慣習でそうになっているから」が41.5%とそれぞれ男性に比べ高い。

姫路市において女性職員の職域拡大・登用が進まない理由

(%)

	n	1 職場の男女平等について の理解が不足しているか ら	2 女性は男性より上司や周 囲、外部からの期待、信頼 度が低いから	3 女性は補助的な仕事の方 が向いているから	4 女性は決断力や指導力に 乏しいため管理職に向い ていないから	5 家庭における家事負担や 育児など、業績を積み上で 女性には支障が多いから	6 これまでの慣習でそうな っているから	7 機会があっても女性自身 に挑戦しようとする意欲 がないから	8 女性の職域拡大・登用は進 んでいる
合計	1930	31.1	23.1	5.9	9.1	63.4	30.6	23.9	12.8
(19歳以下)	(6)	(0.0)	(16.7)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	(50.0)	(16.7)	(16.7)
20～29歳	329	27.7	19.5	5.8	3.0	65.3	37.1	15.5	10.6
30～39歳	608	28.3	22.9	4.6	7.2	62.0	32.4	21.9	9.5
40～49歳	502	34.1	20.7	4.4	9.2	66.1	32.1	26.7	14.5
50歳以上	483	34.6	28.4	9.3	15.7	61.3	22.2	29.6	16.6

	n	9 わからない	10 その他	無回答
合計	1930	13.1	3.0	0.3
(19歳以下)	(6)	(33.3)	(0.0)	(0.0)
20～29歳	329	11.2	2.1	0.3
30～39歳	608	16.9	3.8	0.0
40～49歳	502	11.4	2.8	0.6
50歳以上	483	11.2	2.9	0.2

(全体・年齢別)

【年齢別】

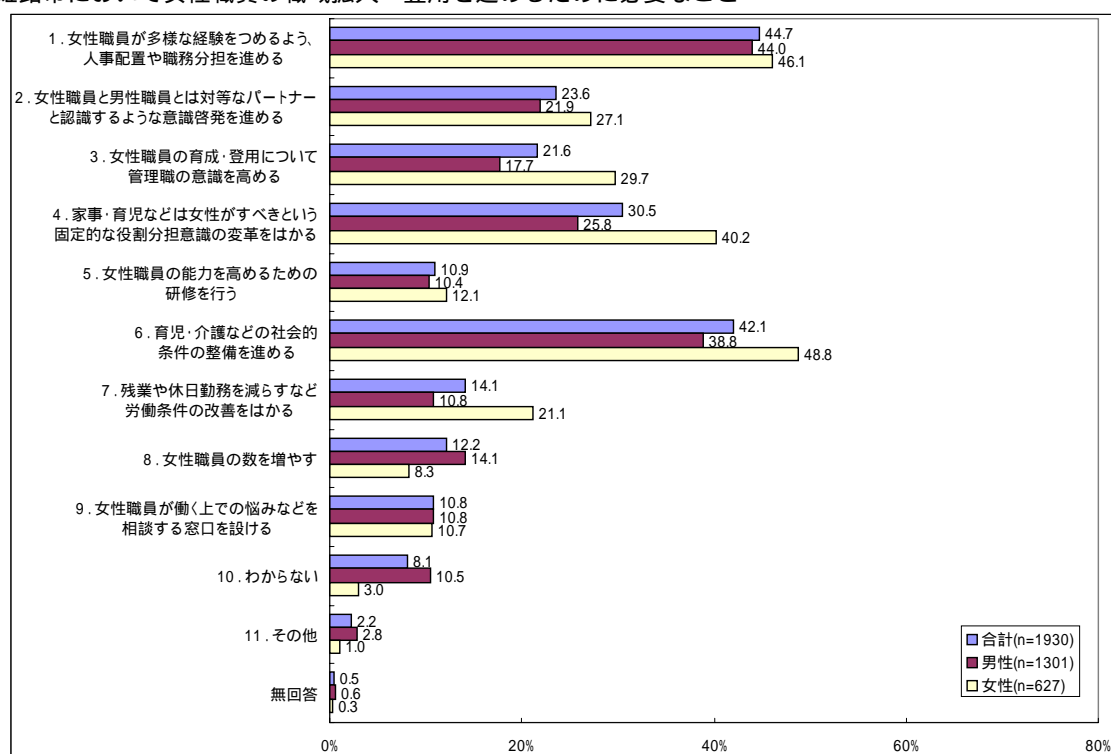
50歳以上で「女性は決断力や指導力に乏しいため管理職に向いていないから」が15.7%と他の年代に比べ高く、「これまでの慣習でそうなっているから」が22.2%と他の年代に比べ低い。また、20～29歳では「機会があっても女性自身に挑戦しようとする意欲がないから」が15.5%と、他の年代に比べ低い。

(9) 姫路市において女性職員の職域拡大・登用を進めるために必要なこと

問9 あなたは、姫路市において、女性職員の職域拡大・登用を進めるにはどのようにしたらよいと思いますか。(3つまで選択可)

「女性職員が多様な経験をつめるよう、人事配置や職務分担を進める」、
「育児・介護などの社会的条件の整備を進める」が4割以上と高い

姫路市において女性職員の職域拡大・登用を進めるために必要なこと



(全体・性別)

【全体】

「女性職員が多様な経験をつめるよう、人事配置や職務分担を進める」が44.7%、「育児・介護などの社会的条件の整備を進める」が42.1%と高く、「家事・育児などは女性がすべきという固定的な役割分担意識の変革をはかる」が30.5%で続いている。

【性別】

男性で「わからない」が10.5%と、女性(3.0%)に比べ7.5ポイント高い。一方、女性では「女性職員の育成・登用について管理職の意識を高める」が29.7%、「家事・育児などは女性がすべきという固定的な役割分担意識の変革をはかる」が40.2%、「育児・介護などの社会的条件の整備を進める」が48.8%、「残業や休日勤務を減らすなど労働条件の改善をはかる」が21.1%とそれぞれ男性に比べ高い。

姫路市において女性職員の職域拡大・登用を進めるために必要なこと

(%)

	n	1 女性職員が多様な経験をつめるよう、人事配置や職務分担任を進める	2 女性職員と男性職員とは対等なパートナーと認識するよう意識啓発を進める	3 女性職員の育成・登用について管理職の意識を高める	4 家事・育児などは女性がすべきという固定的な役割分担意識の变革をはかる	5 女性職員の能力を高めるための研修を行う	6 育児・介護などの社会的条件の整備を進める	7 残業や休日勤務を減らすなど労働条件の改善をはかる	8 女性職員の数を増やす
合計	1930	44.7	23.6	21.6	30.5	10.9	42.1	14.1	12.2
(19歳以下)	(6)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(33.3)	(50.0)	(16.7)	(50.0)
20～29歳	329	37.7	23.7	21.6	35.9	8.8	49.5	17.3	16.4
30～39歳	608	39.3	21.4	19.7	28.9	6.9	41.3	13.0	13.7
40～49歳	502	50.0	22.7	22.3	31.9	11.4	41.6	16.3	11.0
50歳以上	483	50.7	27.5	23.4	27.3	16.8	38.3	11.2	8.5

	n	9 女性職員が働く上で の悩みなどを相談する 窓口を設ける	10 わからない	11 その他	無回答
合計	1930	10.8	8.1	2.2	0.5
(19歳以下)	(6)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
20～29歳	329	11.2	5.8	1.5	0.0
30～39歳	608	11.0	11.7	3.6	0.3
40～49歳	502	10.0	7.4	0.8	0.4
50歳以上	483	10.6	5.8	2.3	1.2

(全体・年齢別)

【年齢別】

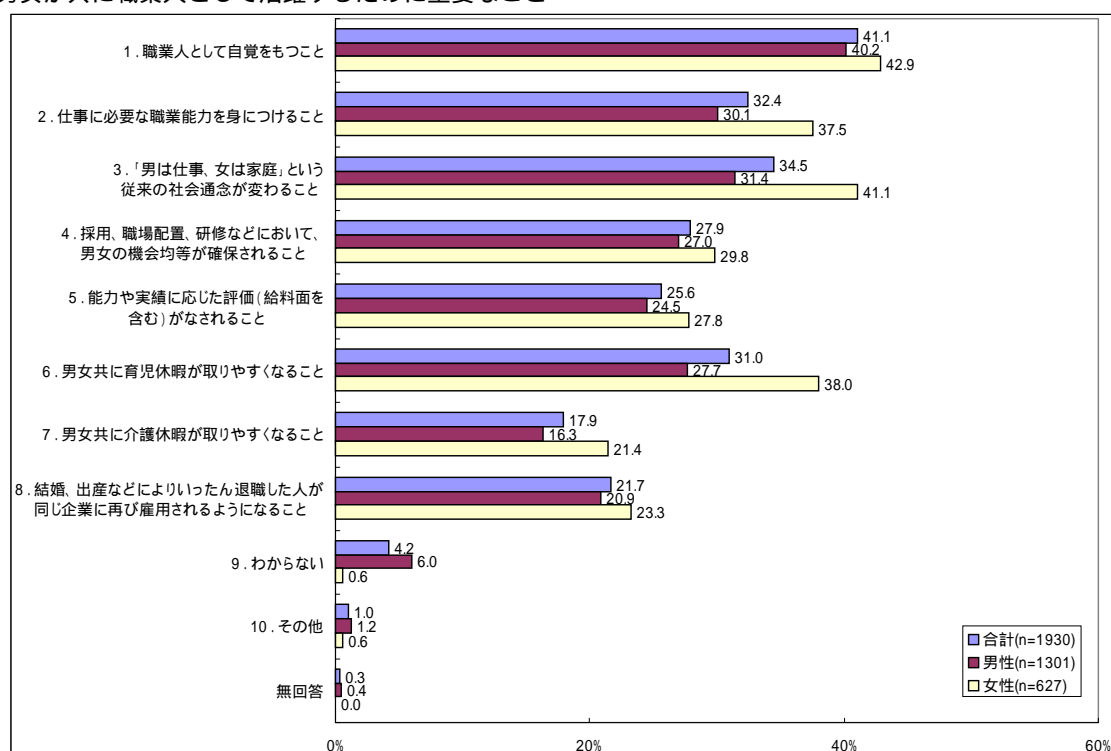
20～29歳で「育児・介護などの社会的条件の整備を進める」が49.5%と、他の年代に比べ高い。また、40歳以上では「女性職員が多様な経験をつめるよう、人事配置や職務分担任を進める」が5割以上と、他の年代に比べ高い。

(10) 男女が共に職業人として活躍するために重要なこと

問10 あなたは一般的に、男女が共に職業人として職場で能力を発揮し、かつ継続して勤務するためには、どのようなことが重要だと思いますか。
(3つまで選択可)

「職業人として自覚をもつこと」が41.1%でトップ

男女が共に職業人として活躍するために重要なこと



(全体・性別)

【全体】

「職業人として自覚を持つこと」が41.1%と最も高く、「『男は仕事、女は家庭』という従来の社会通念が変わること」が34.5%、「仕事に必要な職業能力を身につけること」が32.4%で続いている。

なお、市民意識調査結果と比較すると、「『男は仕事、女は家庭』という従来の社会通念が変わること」、「採用、職場配置、研修などにおいて、男女の機会均等が確保されること」が市民に比べより高く、「仕事に必要な職業能力を身につけること」、「能力や実績に応じた評価(給料面を含む)がなされること」、「結婚、出産などによりいったん退職した人が同じ企業に再び雇用されるようになること」が市民に比べより低い。

【性別】

女性で「仕事に必要な職業能力を身につけること」が37.5%、「『男は仕事、女は家庭』という従来の社会通念が変わること」が41.1%、「男女共に育児休暇が取りやすくなること」が38.0%とそれぞれ男性に比べ高い。

なお、市民意識調査結果と比較すると、男性では「『男は仕事、女は家庭』という従来の社会通念が変わること」、「採用、職場配置、研修などにおいて、男女の機会均等が確保されること」が市民に比べより高く、「仕事に必要な職業能力を身につけること」、「能力や実績に応じた評価（給料面を含む）がなされること」、「結婚、出産などによりいったん退職した人が同じ企業に再び雇用されるようになること」が市民に比べより低い。また、女性では、「職業人として自覚をもつこと」、「『男は仕事、女は家庭』という従来の社会通念が変わること」、「採用、職場配置、研修などにおいて、男女の機会均等が確保されること」が市民に比べより高く、「結婚、出産などによりいったん退職した人が同じ企業に再び雇用されるようになること」が市民に比べより低い。

男女が共に職業人として活躍するために重要なこと

(%)

	n	1 職業人として自覚をもつこと	2 仕事に必要な職業能力を身につけること	3 「男は仕事、女は家庭」という従来の社会通念が変わること	4 採用、職場配置、研修などにおいて、男女の機会均等が確保されること	5 能力や実績に応じた評価（給料面を含む）がなされること	6 男女共に育児休暇が取りやすくなること	7 男女共に介護休暇が取りやすくなること	8 結婚、出産などによりいったん退職した人が同じ企業に再び雇用されるようになること
合計	1930	41.1	32.4	34.5	27.9	25.6	31.0	17.9	21.7
(19歳以下)	(6)	(50.0)	(16.7)	(66.7)	(0.0)	(33.3)	(33.3)	(0.0)	(50.0)
20～29歳	329	32.8	28.6	38.9	24.3	19.8	46.5	21.3	28.3
30～39歳	608	41.8	29.9	34.9	24.5	21.5	32.6	16.4	22.2
40～49歳	502	38.2	30.5	35.9	32.1	30.5	27.5	20.7	21.3
50歳以上	483	48.7	40.6	29.4	30.6	29.4	22.2	14.9	16.6

	n	9 わからない	10 その他	無回答
合計	1930	4.2	1.0	0.3
(19歳以下)	(6)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
20～29歳	329	4.0	0.6	0.0
30～39歳	608	6.3	1.8	0.3
40～49歳	502	4.2	0.8	0.2
50歳以上	483	2.1	0.6	0.4

(全体・年齢別)

【年齢別】

20～29歳で「男女共に育児休暇が取りやすくなること」が46.5%、「結婚、出産などによりいったん退職した人が同じ企業に再び雇用されるようになること」が28.3%とそれぞれ他の年代に比べ高い。40歳以上で「採用、職場配置、研修などにおいて、男女の機会均等が確保されること」と「能力や実績に応じた評価（給料面を含む）がなされること」が3割前後とそれぞれ他の年代に比べ高い。また、50歳以上では「職業人として自覚をもつこと」が48.7%、「仕事に必要な職業能力を身につけること」が40.6%とそれぞれ他の年代に比べ高い。

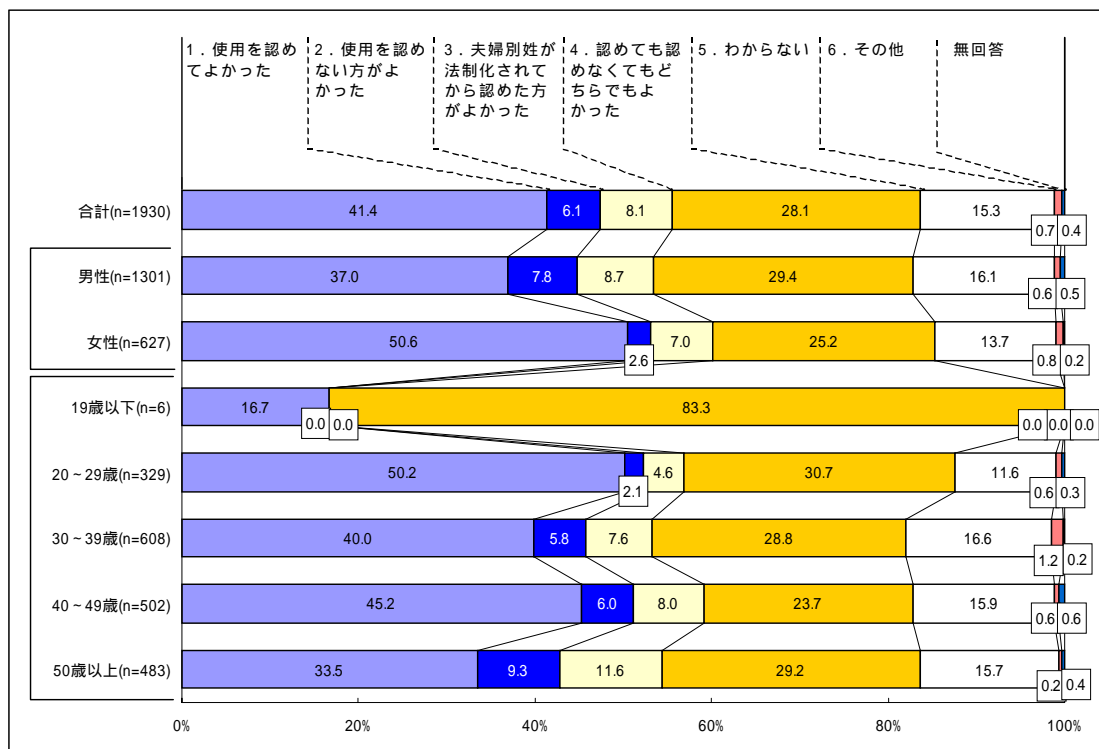
(11) 姫路市で仕事上の通称使用を認めたことについての是非

問11 今年4月から姫路市では、結婚で改姓した場合など、仕事上の旧姓使用(通称使用)を認めています。あなたはこのことについてどのように思いますか。
(1つ選択)

「使用を認めない方がよかった」と「夫婦別姓が法制化されてから認めたほうがよかった」を合わせて『(現時点では)認めない方がよかった』とする。

「認めてよかった」41.4% > 『(現時点では)認めない方がよかった』14.2%

姫路市で仕事上の通称使用を認めたことについての是非



(全体・性別・年齢別)

【全体】

「使用を認めてよかった」が41.4%と最も高く、「認めても認めなくてもどちらでもよかった」が28.1%、「夫婦別姓が法制化されてから認めた方がよかった」が8.1%で続いている。「使用を認めてよかった」(41.4%)が、『(現時点では)認めない方がよかった』(14.2%)を大きく上回っている。

【性別】

男性で『(現時点では)認めない方がよかった』が16.5%と、女性(9.6%)に比べ6.9ポイント高い。一方、女性では「使用を認めてよかった」が50.6%と、男性(37.0%)に比べ13.6ポイント高い。

【年齢別】

50歳以上で「使用を認めてよかった」が33.5%と、他の年代に比べ低い。また、『(現時点では)認めない方がよかった』は年代があがるほど高くなる傾向が認められる。