

男女共同参画に関する職員意識調査報告書

◇ 概要版 ◇ 姫路市

調査の概要

本市では、全ての市民が人権尊重を基調に、性や世代にとらわれることなく一人ひとりの個性、資質、能力を認め合い、それらを十分に発揮し、支えあって暮らせる都市の実現を目指す『姫路市男女共同参画プラン』に基づき、さまざまな取組を進めています。

本調査は、平成30年3月に改訂した『姫路市男女共同参画プラン2022改訂版』を見直し、より市の実情にあった新たなプランの策定に向けた基礎資料とするために、調査を実施しました。この調査の一部をご紹介します。

- 調査対象 姫路市のすべての一般職員（再任用・任期付を含む）
ただし、会計年度任用職員及び市立高等学校・中学校・小学校・幼稚園の教職員を除く
- 調査方法 電子申請システムによる回答
（一部、調査票による回答あり）
- 調査期間 令和3年2月16日～3月12日
- 対象人数 3,927人
- 有効回答数 3,044件（有効回答率77.5%）

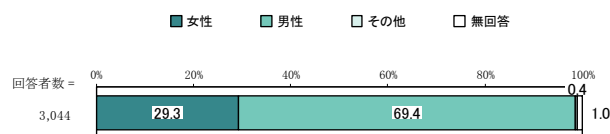
分析における留意点

- ・回答は各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（%）で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- ・クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがあります。
- ・性別によるクロス集計において、「その他」「無回答」を選択した方の総数が小さい（11人）のため、「女性」「男性」のみを対象とします。
- ・クロス集計の表では、回答者が0人のものは「-」で表記しています。

回答者属性

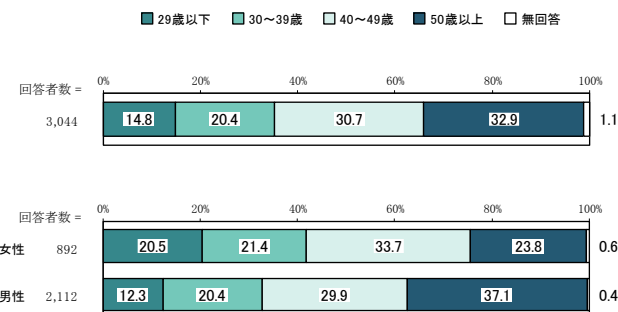
性別

「女性」の割合が29.3%、「男性」の割合が69.4%となっています。



年代

「50歳以上」の割合が32.9%と最も高く、次いで「40～49歳」の割合が30.7%、「30～39歳」の割合が20.4%となっています。



「男女共同参画社会」とは…

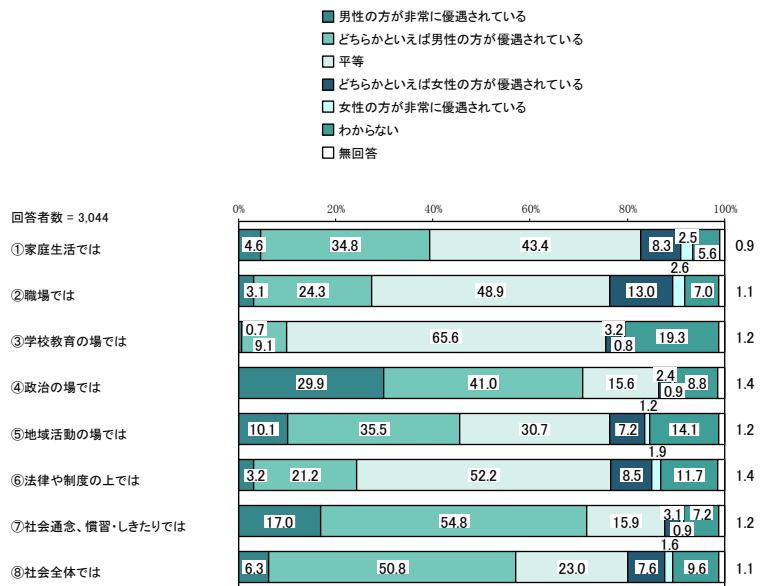
男性と女性が互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会のことです。



1 男女共同参画の状況について

各分野における男女の地位

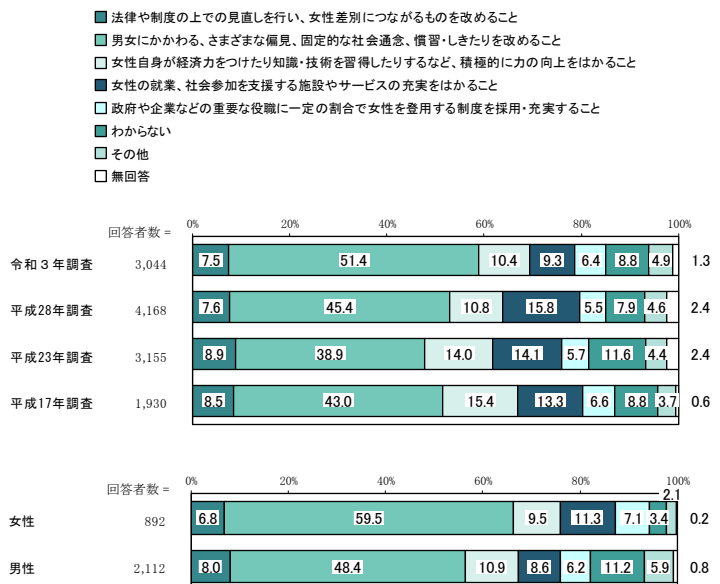
「③学校教育の場」では、「平等」の割合が比較的高いものの、すべての分野において、『男性優遇』の割合が『女性優遇』の割合を上回っており、特に、「⑦社会通念、慣習・しきたり」、「④政治の場」で『男性優遇』の割合が高くなっています。



男女共同参画を進めていくために重要なこと

「男女にかかわる、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」の割合が最も高く、次いで「女性自身が経済力をつけたり知識・技術を習得したりするなど、積極的に力の向上をはかること」の順となっています。また、「男女にかかわる、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」の割合は、男性に比べ、女性で11.1ポイント高くなっています。

平成28年調査と比較して、「男女にかかわる、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」の割合が5ポイント以上高くなっています。

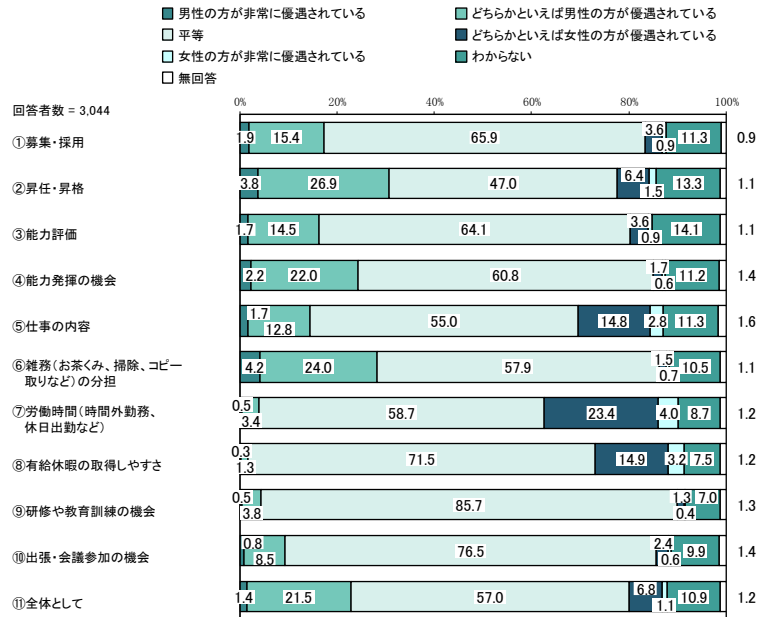


「学校教育の場」を除き、男女平等と感じられている分野はまだまだ少なく、今後も、固定的な性別役割分担意識の払拭に向けた啓発を進めるとともに、市役所が男女共同参画の模範となるよう、職員への教育や研修を行っていくことで、男女間の不平等が生じる原因である固定的な性別役割分担意識を改善していくことが必要です。

2 職業生活について

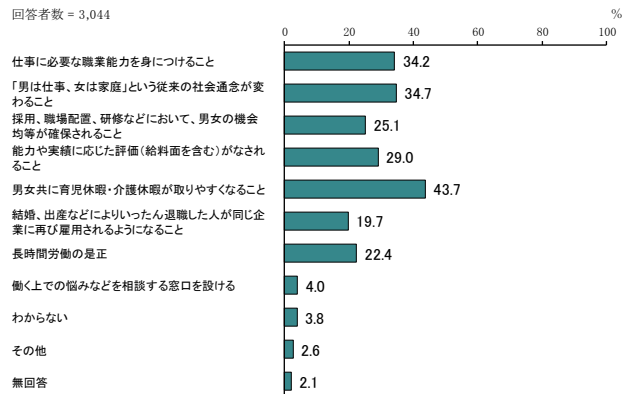
仕事に関する男女の差

すべての項目において「平等」の割合が比較的高くなっています。「⑤仕事の内容」、「⑦労働時間（時間外勤務、休日出勤など）」、「⑧有給休暇の取得しやすさ」は、『女性優遇』の割合が『男性優遇』の割合を上回っており、それ以外の項目については『男性優遇』の割合が『女性優遇』の割合より高くなっていますが、特に「②昇任・昇格」、「④能力発揮の機会」、「⑥雑務（お茶くみ、掃除、コピー取りなど）の分担」は『男性優遇』の割合が高くなっています。



男女が共に職場で能力発揮・継続勤務するために重要なこと

「男女共に育児休暇・介護休暇が取りやすくなること」の割合が43.7%と最も高く、次いで「男は仕事、女は家庭」という従来の社会通念が変わること」の割合が34.7%、「仕事に必要な職業能力を身につけること」の割合が34.2%となっています。

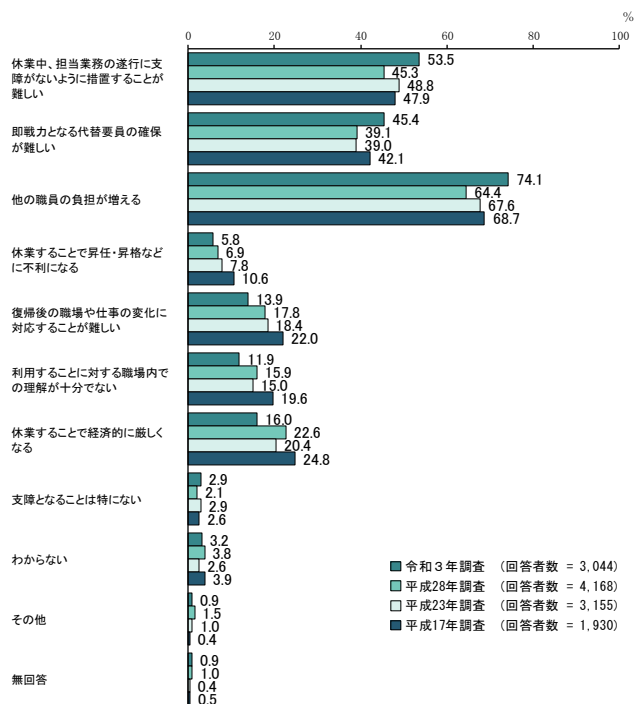


育児休業・介護休暇制度を利用する上での支障

「他の職員の負担が増える」の割合が最も高く、次いで「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」、「即戦力となる代替要員の確保が難しい」の順となっています。

平成28年調査と比較して、「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」、「他の職員の負担が増える」の割合が高くなっています。

庁内における男女の地位については、「昇任・昇格」、「雑務の分担」、「能力発揮の機会」において『男性優遇』と考える割合が依然として高く、性別に関わりなく個人の資質や能力に応じた役割分担や評価がされるよう、引き続き取組を行っていく必要があります。



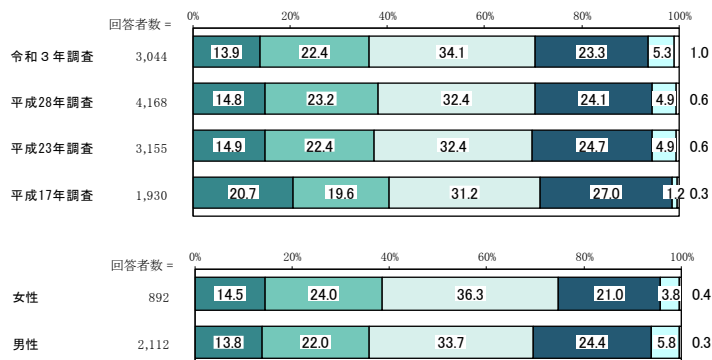
2 職業生活について（続き）

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

「現状では不十分であり、もっと職域拡大・登用をすすめるべきである」の割合が34.1%と最も高く、次いで「わからない」の割合が23.3%、「現状では不十分だが、やむを得ない」の割合が22.4%となっています。

「現状では不十分であり、もっと職域拡大・登用をすすめるべきである」と「現状では不十分だが、やむを得ない」をあわせた『現状では不十分』の割合は5割を超えており、男性よりも女性でその割合が高くなっています。

■ 現状で十分である
■ 現状では不十分だが、やむを得ない
□ 現状では不十分であり、もっと職域拡大・登用をすすめるべきである
■ わからない
□ その他
□ 無回答

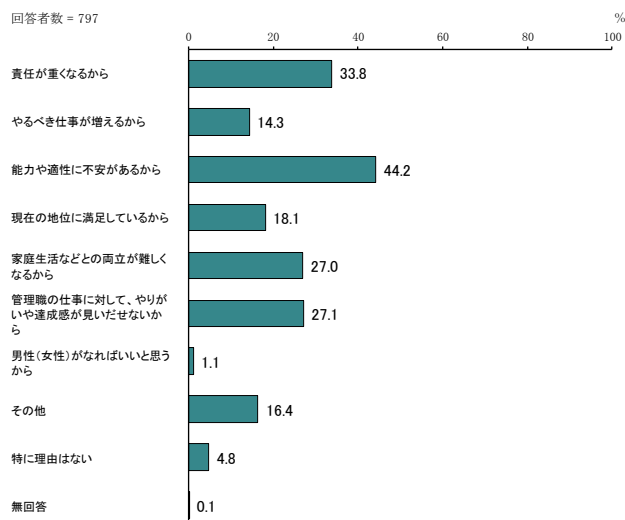
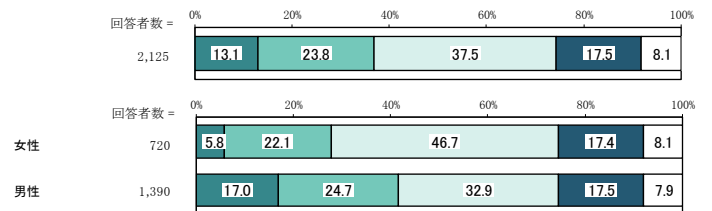


管理職への昇格・昇任の希望

「希望しない」の割合が最も高く、次いで「一定の条件が整えば希望する」、「わからない」の順となっており、「希望しない」の割合は、男性に比べ、女性で高くなっています。

また、希望しない理由としては、「能力や適性に不安があるから」が最も多く、「責任が重くなるから」、「管理職の仕事に対して、やりがいや達成感が見いだせないから」の順になっています。特に女性では、「能力や適性に不安があるから」の他に「責任が重くなるから」、「家庭生活などの両立が難しくなるから」の理由も4割を超えています。

■ 希望する
■ 一定の条件が整えば希望する
□ 希望しない
■ わからない
□ 無回答



本市における女性職員の職域拡大・登用について、「現状では不十分」と考える人が多い一方、管理職への昇格・昇進の希望について、男性よりも女性の方が「希望しない」割合が高く、理由としては能力・適性の不安や責任の重さ、家庭生活との両立があげられています。

多様な経験を積めるよう職務分担に配慮し、育児・介護など社会的条件の支援を進めるとともに、家事・育児などの固定的な役割分担意識の払拭に向けた取組が必要です。

単位：%

区分	回答者数(件)	責任が重くなるから	やるべき仕事が増えるから	能力や適性に不安があるから	現在の地位に満足しているから	家庭生活などの両立が難しくなるから	管理職の仕事に対して、やりがいや達成感が見いだせないから	男性(女性)がなればよいと思うから	その他	特に理由はない	無回答
女性	336	44.0	19.0	55.1	17.0	47.3	22.6	1.5	7.1	1.2	—
男性	458	26.2	10.9	36.2	18.6	12.2	30.3	0.9	23.1	7.4	0.2

3 結婚、家庭生活と男女の役割について

結婚、家庭に関する考え

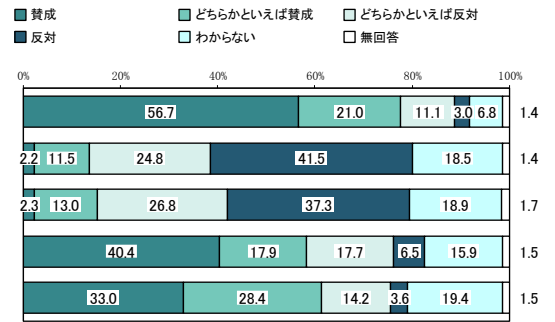
「①結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」で「賛成」と「どちらかといえば賛成」をあわせた『賛成派』の割合が高くなっています。

平成 28 年調査と比べると、「①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」、「④結婚しても必ずしも子どもをもつ必要はない」、「⑤結婚しても相手に満足できないときは離婚すればよい」について、『賛成派』の割合が増加しています。

一方、「②夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」、「③女性は結婚したら、自分自身のことより、夫や子どもなど家族を中心に考えて生活した方がよい」の「賛成」の割合は、過去の調査と比較して減少傾向にあります。

回答者数 = 3,044

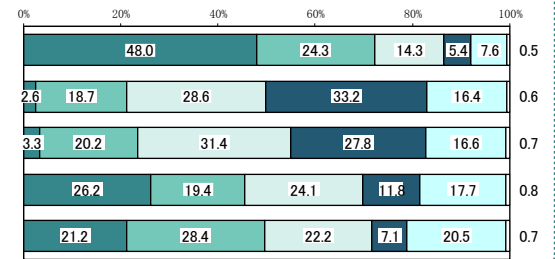
- ①結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい
- ②夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである
- ③女性は結婚したら、自分自身のことより、夫や子どもなど家族を中心に考えて生活した方がよい
- ④結婚しても必ずしも子どもをもつ必要はない
- ⑤結婚しても相手に満足できないときは離婚すればよい



平成 28 年調査

回答者数 = 4,168

- ①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
- ②夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである
- ③女性は結婚したら、自分自身のことより、夫や子どもなど家族を中心に考えて生活した方がよい
- ④結婚しても必ずしも子どもをもつ必要はない
- ⑤結婚しても相手に満足できないときは離婚すればよい



家庭内の仕事分担の理想と実際との比較

「理想」は、すべての項目で「男女とも同じくらい」の割合が多くなっていますが、実際は「⑤育児・しつけ」「⑥看護・介護」を除き「主に女性」の割合が高くなっています。

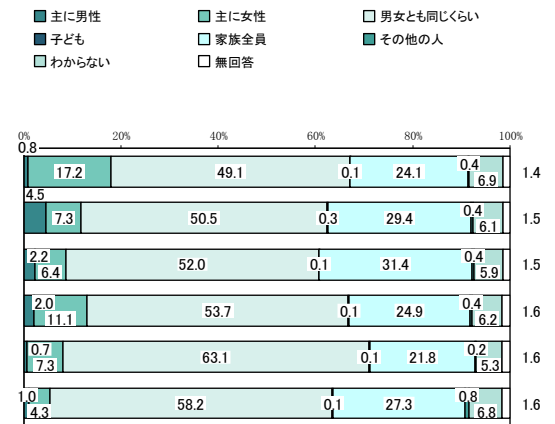
結婚・離婚や家庭、子どもをもつことに関して、自由な選択を認める人の割合は増加傾向にあります。

家庭内の仕事においては、理想は「男女とも同じくらい」の割合が高くなっていますが、実際は依然として女性の負担が多くなっています。引き続き、固定的な性別役割分担意識を反映した社会通念や慣行を見直し、男女が互いを認め合い、高め合うことのできる社会を築いていけるよう、教育・啓発活動を進めることが必要です。また、庁内において男性も家庭の仕事に携わることができるよう、柔軟な働き方の支援や男性に対する意識改革を行うことが重要です。

理想

回答者数 = 3,044

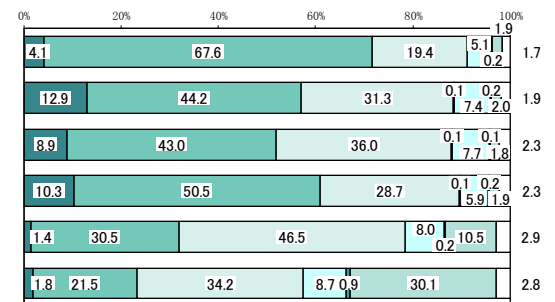
- ①食事のしたく
- ②食事の後かたづけ、食器洗い
- ③掃除
- ④洗濯
- ⑤育児・しつけ
- ⑥看護・介護



実際

回答者数 = 2,175

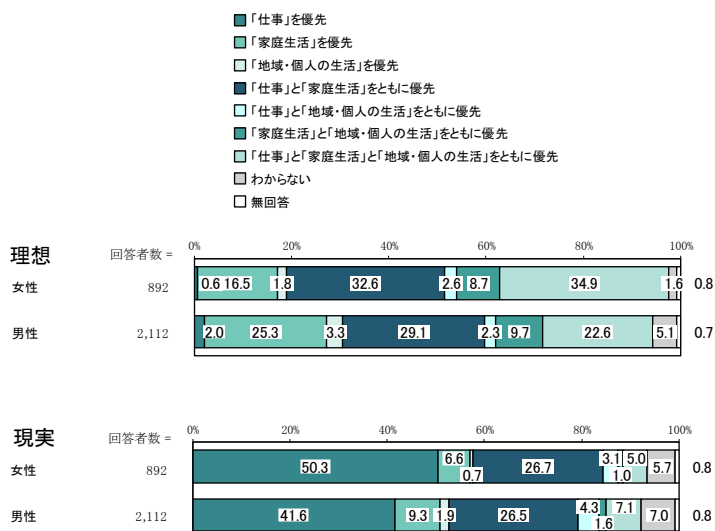
- ①食事のしたく
- ②食事の後かたづけ、食器洗い
- ③掃除
- ④洗濯
- ⑤育児・しつけ
- ⑥看護・介護



4 ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和) について

仕事、家庭生活、地域・個人の生活の優先度の理想と現実

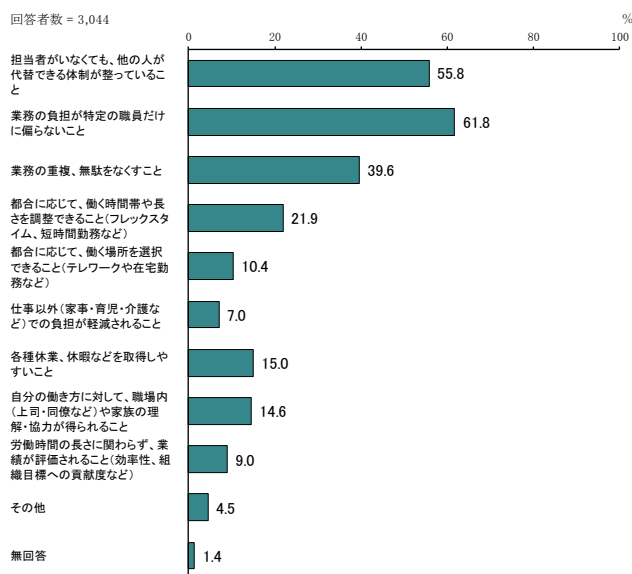
「理想」は、女性で「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先」の割合が高く、男性で「仕事」と「家庭生活」をともに優先」の割合が高くなっていますが、「現実」は男女ともに「仕事」を優先」が最も高くなっており、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度の理想と現実が一致していない状況がうかがえます。



ワーク・ライフ・バランス実現のための改善

「業務の負担が特定の職員だけに偏らないこと」の割合が 61.8%と最も高く、次いで「担当者がいなくても、他の人が代替できる体制が整っていること」の割合が 55.8%、「業務の重複、無駄をなくすこと」の割合が 39.6%となっています。

男女ともに「業務の負担が特定の職員だけに偏らないこと」、「担当者がいなくても、他の人が代替できる体制が整っていること」の割合が5割を超えています。



単位: %

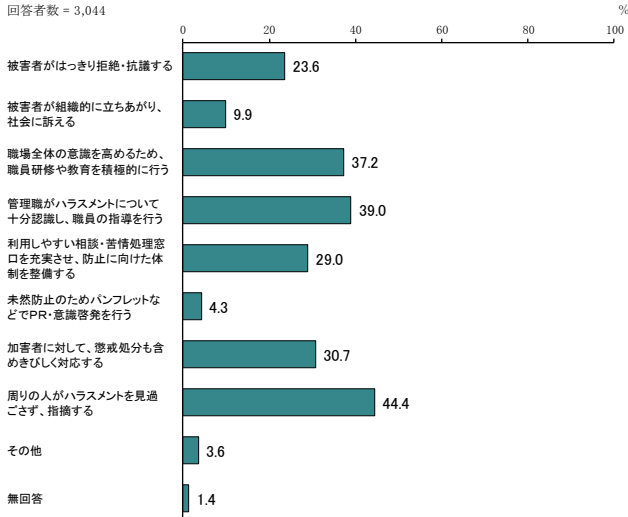
ワーク・ライフ・バランスについて、「現実」は「仕事を優先」とする割合が最も高くなっており、理想との乖離が見られます。仕事以外の時間を持つためにも、長時間労働の是正が課題となっています。そのためには、特定の職員に業務が偏ることなく、他の職員も交代できる体制を整え、業務の重複、無駄をなくすことが必要です。

区分	回答者数(件)	担当者がいなくても、他の人が代替できる体制が整っていること	業務の負担が特定の職員だけに偏らないこと	業務の重複、無駄をなくすこと	都合に応じて、働く時間帯や長さを調整できること(フレックスタイム、短時間勤務など)	都合に応じて、働く場所を選択できること(テレワークや在宅勤務など)	仕事以外(家事・育児・介護など)での負担が軽減されること	各種休業、休暇などを取得しやすいこと	自分の働き方に対して、職場内(上司・同僚など)や家族の理解・協力が得られること	労働時間の長さに関わらず、業績が評価されること(効率性、組織目標への貢献度など)	その他	無回答
女性	892	59.2	61.2	40.5	32.6	11.4	10.9	17.6	18.6	9.1	1.8	0.6
男性	2112	55.0	62.7	39.7	17.7	10.2	5.4	14.0	13.0	9.0	5.6	0.8

5 人権について

ハラスメントをなくすために重要なこと

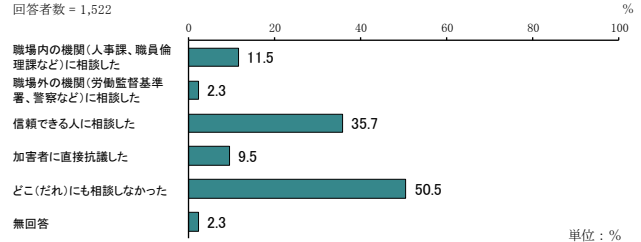
「周りの人がハラスメントを見過ごさず、指摘する」の割合が最も高く、次いで「管理職がハラスメントについて十分認識し、職員の指導を行う」、「職場全体の意識を高めるため、職員研修や教育を積極的に行う」の順に割合が高くなっています。



職場でのハラスメントについて

ハラスメントを経験した方のうち「どこ（だれ）にも相談しなかった」の割合が最も高く、次いで「信頼できる人に相談した」、「職場内の機関（人事課、職員倫理課など）に相談した」の順になっています。

特に、男性では「どこ（だれ）にも相談しなかった」の割合が5割以上となっています。



区分	回答者数(件)	職場内の機関(人事課、職員倫理課など)に相談した	職場外の機関(労働監督基準署、警察など)に相談した	信頼できる人に相談した	加害者に直接抗議した	どこ(だれ)にも相談しなかった	無回答
女性	478	13.6	1.5	49.0	9.2	41.2	1.7
男性	1034	10.6	2.7	29.7	9.7	54.7	2.5

職場でのハラスメントを経験した方のうち、その約5割が「どこ（だれ）にも相談しなかった」としています。ハラスメントの防止については、周りの人が傍観者にならず指摘することや、管理職がハラスメントについて十分認識し、職員の指導を行うとともに職員研修などを通じて職場全体の意識を高めるとともに、利用しやすい相談窓口を充実されることも必要です。

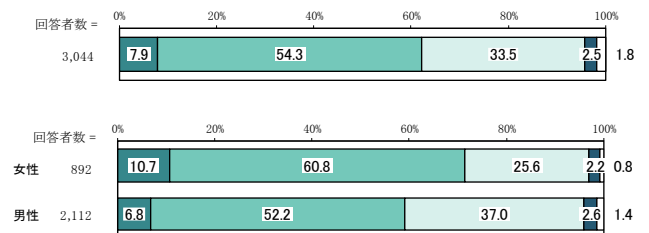


6 男女共同参画に関する施策などについて

姫路市男女共同参画推進センター“あいめっせ”の認知度

「センターの事業内容は知っているが、利用したことはない」の割合が最も高く、次いで「センターの事業内容は知らないし、利用したこともない」の順となっています。「センターの事業内容は知らないし、利用したこともない」の割合は、女性に比べ、男性で高くなっています。

- センターの事業内容を知っており、利用したことがある
- センターの事業内容は知っているが、利用したことはない
- センターの事業内容は知らないし、利用したこともない
- センターの事業内容は知らないが、利用したことがある
- 無回答



6 男女共同参画に関する施策などについて（続き）

男女共同参画関連事項の認知度

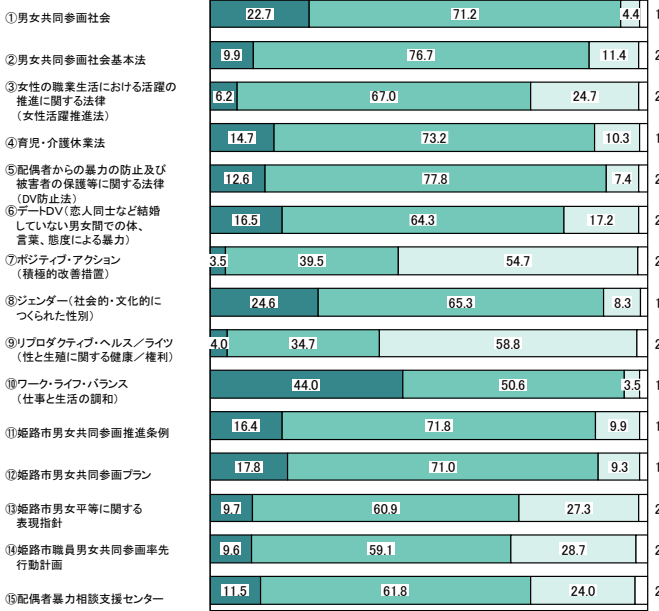
「内容まで知っている」の割合が最も高いのは、「⑩ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」で、「知らない」の割合が高いのは、「⑦ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」、「⑨リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康/権利）」となっています。

平成 28 年調査と比較すると、「①男女共同参画社会」、「⑧ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）」、「⑩ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」で「内容まで知っている」の割合が高くなっています。

■ 内容まで知っている ■ 見聞きしたことはある □ 知らない □ 無回答

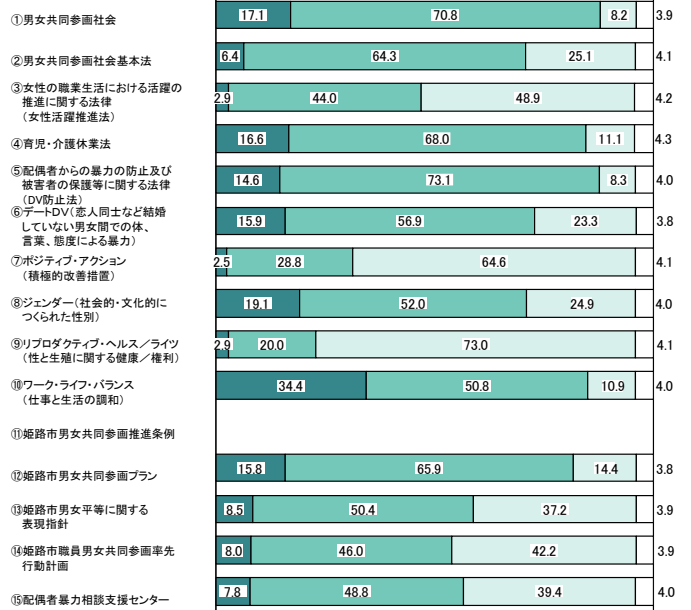
令和 3 年調査

回答者数 = 3,044



平成 28 年調査

回答者数 = 4,168



平成 28 年調査と比べ、どの項目も認知度が増加していますが、認知度が8割を超えるものでも「内容まで知っている」とした割合は決して高くありません。また、「ポジティブ・アクション」、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」は、「内容まで知っている」の割合が5%にも満たず、職員に対する啓発や研修を行っていくことが必要です。

男女共同参画に関する職員意識調査報告書（概要版）

令和 4 年 2 月

発行 姫路市男女共同参画推進課

〒670-0012 姫路市本町 68 番地 290 イーグレひめじ 3 階
（あいめっせ内）

TEL : 079-287-0803 FAX : 079-287-0805

<https://www.city.himeji.lg.jp/bousai/category/2-4-2-0-0-0-0-0-0-0.html>



姫路市男女共同参画推進センター「あいめっせ」では、男女共同参画について理解を深められるように、男女共同参画に関する学習・活動の機会や情報を提供しています。是非ご利用ください。

<https://www.city.himeji.lg.jp/i-messa/>