

新たな男女共同参画プラン策定に向けたアンケート(職員)

【回答者数(年齢別)】※令和4年1月1日現在

20代 :4人
 30代 :12人
 40代 :27人
 50代 :23人
 60代以上 :6人

年齢	Q1.日常生活で、どのような場面で「男だから／女だから」という制約を感じますか。	Q2.Q1.での制約を解消するためには、どのような取組をする必要があると思いますか。
20代	家事育児介護	周知広報
20代	力がある時に男だからとかで選ばれる。	平等に選ばなければならない
20代	世間一般的に、どのような業種でも一定数、性別に関する偏見、制約は根強く残っているなど感じる。テレビや新聞などでそういった報道内容を目の当たりにすることがある。	個々が性別に関することを理解し、互いに尊重し合うことができないと難しいと思う。単に「男だから、女だから〜」で決めつけるのではなく、思いやりの心を持って、互いに接することが大切になってくると思う。
20代	男子ロッカー部屋がない	スペースを確保する
30代	20年前に比べると、かなり共同参画が進んできたと思うが、無意識の区分意識があると思います。 例えば「トラック運転手と保育士の夫婦」と聞いて、多くの人がトラック運転手が夫で保育士が妻と考えます。 また、具体的な場面だと、人物評価で「あの女性は気が強い」という言い方がされますが、男性に「気が強い」という表現は使いません。この表現に差別意識は感じられませんが、「女性は弱いもの」という固定観念から出る言葉だと思います。 このように、まだ無意識下では男女の区別が残っています。また、家事については分担が進んできましたが、子育ては母親が行うものという観念はまだ根深いものがあると思います。	(1)「無意識の男女の区別」について認識する機会を設ける取組。 (2)男性が子育てを「手伝う」のではなく、女性が行っている子育てをやってみてどれくらい大変か体験する、というような取組(女性が仕事、男性が主夫をしている場合は、その逆を行う)。 私は女性ですが、女性だけでなく、男性も性の区別で生きづらさがあると思います。 「区別を認識する」「お互いの立場に立ってみる」という取り組みが広がればと思っています。
30代	感じる。	制約を強いる側の意識改革。
30代	「男だから残業しろ」という圧力。	自己の都合のみで「男だから」や「女だから」を使い分けない。
30代	勤務中の服装	トップダウンによる庁舎内制度改革
30代	仕事、家庭等でつらいことしんどいことがあっても、男だから我慢せよ(又は愚痴をいうな)といわれる。また、男なら無理をさせても大丈夫という認識や、きつく当たってもよいという認識がある。反対に、女性に対しては無理をさせないようにしようとする(仕事をバリバリやりたい人に対しても、当人が主張していないのに仕事を振らない)という状況がある。	一人の人間に対する認識(性格や環境への耐性)について、男女という性別に基づき勝手に判断するのではなく、本人をよく見て判断すべき。男性でも無理がきかないタイプの人もあるし、女性でも仕事をもっとしたい人もある、という認識を持てるようにする必要があります。
30代	特に無い。	
30代	力仕事や体力が必要な作業をする時	女性が担ってきた役割を男性に移していくのと同時に、逆も進めていくことが必要
30代	同じ年齢、能力の男性と女性がいた場合、結婚や出産により仕事を辞める可能性が高いのは女性だと思われるので、男性が採用されやすいと感じることがあります。	男性の育休促進等がもっと社会に普及してくれば、採用側の認識として男と女の仕事を辞める可能性の差は縮まってくると思いますが、男性と女性の物理的な違いがある以上、解消を目指すこと自体にあまり意味がないような気がします。解消ではなく、誰もが生きづらさを感じるものが少しでも減ればいいかなと思います。
30代	以前より感じなくなりました。SDGsやLGBTsに対する意識が醸成できているからかと思えます。	ないです。
30代	日常生活では特に感じないが、仕事の場面において、実情差異はないと考えるが、まだまだそのような雰囲気や風土が感じられる。	取り組みとしては、意識改革だけではなく、実際に検証、評価し実情を視覚化させ、みな理解、把握できるような試行をしてはどうかと考える。 様々な組織形成の中に、男女同数配置や比率における相対的配置をし、差異を実感するなど。
30代	家事・子育て	当人の意識改革、育休等の制度取得に対する職場の理解の推進
30代	責任の重い業務や残業は、男性が受けていることが多い。	仕事の割り振りを性別で決めないこと。
40代	夜遅くなる業務の場合 力仕事の場合	同等に選任する
40代	業務上、対応前にもかかわらず年配男性からはなから頼りなく思われる場面がある。	その人の意識の問題なので、意識を変えていただかないことには解決しない

年齢	Q1.日常生活で、どのような場面で「男だから／女だから」という制約を感じますか。	Q2.Q1.での制約を解消するためには、どのような取組をする必要があると思いますか。
40代	子育て、介護などで仕事を休む必要がある場面	特に幼い子供の不調については、母親の負担が大きくなるのは仕方ないと思いますが、父親も任せきりにせず、積極的に仕事のスケジュールを調整して休暇を取れる体制にするなど、協力的な態度を取る必要があると思います。
40代	女性だから残業が少ない、力仕事をしなくて良いなどの優遇	優遇をやめる
40代	特になし	
40代	私は女性だが、来客へのお茶出しや後片付けをいまだに女性がするものという職場の風潮は、固定観念がまだ残っていると感じる。 相反するが、審議会メンバー等、女性を登用するようにと圧がかかっているように思う。もちろん女性でも能力が高い方やふさわしい方がいれば登用するが、そうでない場合に妥協して人選せざるを得ないということがあり、常々おかしいと思っている。男女関係の審議委員をされている方と話す、逆に凝り固まっているなど思うことがある。	ジェンダーレスになりつつある風潮の中、男女にこだわりすぎているか。
40代	力仕事、集会等でお茶出しや食事の準備片付け	相互理解と差別ではなく、区別する意識。
40代	いくら能力が高くても、出産や育児休暇を取ると女性職員の昇進が男性より遅い。	女性職員の昇進の意識を高めるとともに、出産・育児休の取得に関係なく人物本位で昇進させるべきである。 そのため、女性職員の昇進推薦制度(所属長が人物本位で行う)を策定すべきである。
40代	女性の管理職登用意欲の低さ	組織として管理職の利点、魅力を発信すべき
40代	親の介護、特におむつ交換	男女とも、全ての年代の意識改革
40代	特になし	
40代	業務において選択の余地なく、加齢とともに責任を負う立場に就くことを求められるとき。	性別や産休・育休期間によることなく、能力と適正において昇進を決定する取り組みが必要と考える。
40代	映画のレディースディ。飲食等における料金差。女性が優遇されているのが当たり前の中に変わってきている！ 日常生活の範囲では様々な場面で平等であるべきと思う。 逆に日常生活で男性が優遇されていることが思いつかない。あるとすれば家庭内の話がほとんどではないか。 女性に力仕事をさせないように配慮するのは女性蔑視？体格差や能力差に応じて男女を使い分けるのは男女差別？ 腑に落ちないことはいっぱいあります。 管理職比率であっても、女性を●%以上というが、40代以上の男女比率と比べて目標とする比率が高いのではと感じてしまう。 男女共同参画を理由に女性優遇に流れが変わっているように思います。	さまざまな男女差を認めて真の男女共同参画とすべき。 能力のある女性はより高い職に登用すればよいし、能力のない男性は高い職に登用しなければよい。 職場においては男女にとらわれない適正な評価をすればよいと思う。 日常生活においても、男女は元々違うのであるから、男女区別は容認し、男女差別だけを否定すればよい。
40代	・ 育休は男性はとつてもせいぜい短期で、年単位の育休は女性がとるものという認識がまだまだ強い。 ・ 男女共同参画を積極的に推進すべき公機関である姫路市に、職員への旧姓使用に制約がある。(人事課の示す規定では、「職務遂行上又は事務処理上に必要な場合のみ申請できます。単に「変えたくないから」「皆が慣れ親しんでいるから」という理由だけでは、申請できません」となっており、人権として当然認められるべきものという認識が薄い)	・ 男性の育休を年単位でとることの推進。 ・ 姫路市の男性職員が取得できる休暇に、「育児参加」という種類の休暇があるが、そもそも自分の子の育児に対し「参加する」という名称なこと自体が、「育児は主に女性が行い、男性はそれにせいぜいお手伝いとして参加する程度」という認識のものであり、自らが主責任者として行うものであるという意識がないことになり、名称がふさわしくない。公機関としてそのような意識が望ましいとは思えず、もっとふさわしい名称に改めるべき。 ・ 姫路市職員に対し旧姓使用は当然の人権として認めるべき。旧姓使用しないことが普通という認識を変えていくべき。旧姓使用することも、しないことも、どちらも当然の権利として認められる風潮となるよう、人事課が積極的に音頭をとるべき
40代	選挙の開票事務で、女性が全くないところ	女性も開票事務に従事させる。
40代	育児休暇や介護休暇等の取得のしやすさ。	男性の取得目標の設定。
40代	制約を感じたことはない。	
40代	お弁当を作って持ってきたとき。	小さいころから刷り込まれた、自分の中の男だから、女だからを書き替える必要がある。他の人が思っていないかもしれないが、自分自身が気になる。生まれ変わらないと解消することは難しい。
40代	育児がどうしても母親中心で、残業がしにくい。	言われたことはするけど当事者意識の低い夫の意識を変えていくことが必要
40代	性別による平等を意識しすぎている 男性には男性の特徴、女性には女性の特徴がある。何でもかんでも女性を持ち上げようとし過ぎである	あくまで、個人個人の意思を尊重するべきであり、数値的な目標に基づく女性の登用は愚の骨頂である

年齢	Q1.日常生活で、どのような場面で「男だから／女だから」という制約を感じますか。	Q2.Q1.での制約を解消するためには、どのような取組をする必要があると思いますか。
40代	特には思いつかない。	特に思いつかないこと自体が問題と思われるが、思いつかないことを考えるのは難しい。具体的な事例を、幅広く周知していくことが必要と考える。
40代	自治会、冠婚葬祭での男女の役割分担等	特に年配の人の意識変革
40代	現場作業	男女で分け隔てなく同様に作業に参加する
40代	選挙の開票事務など深夜の業務は男だからという制約を感じる。	配慮しすぎることによって制約が発生していると感じるため、配慮しすぎる必要はない旨の発信が必要だと思います。
40代	仕事や家事を分担するとき	よく話し合い、相互理解を深めていく必要があると思うので、話し合いの場をつくる仕組みが必要だと思います。
40代	未だに女性の管理職が珍しいと思われることなど、そこかしこに「男性＝主。女性＝従」という意識が残っていると感じる。そもそも、「女性が入った会議は長くなる」とかまだまだ言われてしまうご時世なので、会議では、なるべく発言を控えるようにしています。	意識改革。「女らしく・男らしく」という概念が、決して正解ではないという雰囲気醸成させていくこと。(居高高にいうと、「男女共同参画」＝「恐い」というイメージになってしまうので、あくまでもソフトに伝えることが大切)
40代	(1)外出先でトイレを利用するとき、女性のほうが不便な思いをすることが多い。 (2)世間一般での「家事は女性がするもの」という考え方は少しずつ改善されているとは思いますが、まだまだ女性が家事を担っていることが多い。	(1)施設を設計する時点で、女子トイレの面積を大きくするような配慮が必要だと思う。 (2)子供の時から男女とも家事を手伝わせ(特に男子の炊事)、大人になったときに男女ともに家事を行えるような家庭内での教育を行う。
50代	地区の溝掃除等に出席するのは基本男性。役員についても基本男性。	女性も積極的に地区の仕事を担うという感覚を持つ。 男女で身体的違いはあるので、なんでも同じというのは、また違うと思う。
50代	・工事現場等の作業で力仕事での女性の参画が難しい。 ・女性だから家事をするため残業ができない。	・IT技術で力作業を機械にさせ、人はパソコン等の操作による作業となるようにする。 ・男性の育児、家事参加があたりまえのようになる教育。
50代	自分たちの世代であれば、いまだに家庭を守るのは女性の役割で、男性が外で働くという意識が潜在的に残っていると感じます。例えば、男性が家事をする場合、手伝うという表現を使うことがしばしばありますが、これは、家事は女性の役割りという意識が潜在的にあるからだと感じます。イクメンという言葉もその一つであると思います。	若い世代には、学校教育段階での意識づけが進み、考え方も変わってきているのではないかと思います。 ただ、学校教育段階での啓発が進んでも、肝心の家庭において、そのような意識が希薄であると、子は親を見て育つ面も否定できず、取り組みが進展しないと思います。 そこで、企業等が今以上に、女性の積極的な採用・管理職への登用や、男性の育児休業取得促進等の取り組みを進めるなど、社会全体での取り組みの推進が必要と考えます。
50代	あまり感じないが、地域の役員、議員さんなど女性が少ない。 日常生活では感じることはありません。	無理矢理でも、女性を入れていくしかないと思う。 私は、男性ですが出産と授乳以外でQ1を感じることはありません。 圧倒的に女性が多い看護、介護の現場ではQ1のような議論はあまりないようです。 男女共同参画が進まないといわれる事務職など他の職種においても、あえて圧倒的な女性比率の部署を増やすことが、課題解決に向けた一つのヒントになるのではないのでしょうか。
50代	日常生活では特に感じない。	日常生活では特に感じない。
50代	電球の付け替え等多少危険を伴う作業等男性がしなければならないという風潮がある。	男性だからしなければならない、女性だからしなければならない(お茶くみ等)の風潮を改めるような啓発活動をもっと積極的にしてほしい。
50代	力仕事をするとき	わからない
50代	特に感じない	制約を感じるならお互いの話し合いで気持ちの解決をする
50代	自分の居住地では秋祭りに際し、女性は花集め、当日の酒や食事の準備などの役割が割り振られ、男性は屋台練りとそれに伴う事前事後準備の役割が割り振られている。役員は概ね男性で、事前打ち合わせにおいては女性が意見を言える雰囲気ではないように感じられる。もちろん花集めや酒・食事の準備も大事であるが、女性から率先して申し出ているものではなく、男性が物事を決定して女性に役割を割り振っているように感じられ、それが毎年続いている。	伝統を継続することは大事で、特に本市は祭りの盛んな地域であり、祭りに関して伝統を改めるのは難しいと思う。
50代	仕事と家事の両立で、負担を感じる時	役割分担とワークライフバランス
50代	特にない	

年齢	Q1.日常生活で、どのような場面で「男だから／女だから」という制約を感じますか。	Q2.Q1.での制約を解消するためには、どのような取組をする必要があると思いますか。
50代	意識や対応について変化を感じるが、危険を伴う(おそれも含む)行動は、女だから控えるという感覚はある。	男女共同・平等という意識を持たせること。現実には、身体的な問題など限界はあると思いますが。
50代	在住する市内の町内会では、自治会組織があるものの婦人会の名残で自治会婦人部があり、公民館の清掃は婦人部が各隣保持ち回りで実施するような形の取り決めをされています。なぜ、婦人に限定して清掃を担当されているのか、と疑問に思います。	なかなか、婦人会の名残をなくすのは難しいが、婦人部は廃止して自治会組織で、男女関係なく清掃を担当すれば、女性の制約に関係なく、既婚者も独身者も気兼ねなく参加できるのだろうと思います。
50代	特に感じない。	
50代	子育て・家事・介護 いずれも女性に負担がかかる傾向になる	時間はかかるが、啓発活動 取り組み内容の紹介
50代	トイレ、風呂、更衣、スポーツ	男性用更衣室の設置、男女とも出場できるスポーツ大会の創設
50代	業務上、体力を要する時によく使われている場合がある。	体格の違いは、基本的にどうすることもできないと思う。同じ立場で同じように考えるのであれば、少し業務に対して区別も必要になってくるのではないのでしょうか。
50代	内部では昇給や評価、会議など男性だけで意見がまとまっていること。外部の業者や来客・市民などとの対応で軽んじられること。	女性管理職を増やし、決定などの際に女性の意見が取り入れられるようにしたり、多数決で少数派にならないようにしたりすること。
50代	いろいろと	結婚制度をなくすこと。 姓を廃止し、名だけにすること。 世帯制度を廃止し、すべて個人単位にすること。
50代	お茶くみ	お茶くみ →そもそもこの仕事自体をなくすべき。お客にも出す必要はないのでは？
50代	子供の行事参加	・年休の取得しやすさ ・時間外、休日出勤(休日行事)の減
50代	職場での事務分担、昇進・昇格 家庭での子育ての分担 進学、就職、結婚 自治会活動	男女共同参画教育を受けていない年代の一掃 地道な意識改革 強制的に男女の割合を決めてしまう
60代以上	学校や会社の制服で、男性はズボン、女性はスカートと決めているところが多いと感じている。	女性でも、男性でも、制服はどちらでも選べる方式が望ましい。
60代以上	職場での、男女の管理職への昇給や昇進への意欲。	職場での意識を高めるため、研修や教育を積極的に行い活躍できる環境を作る。
60代以上	あまり特別に感じることはない。	
60代以上	女だから 家事を担って当たり前。	性別にとらわれない意識を持つような啓発を行う必要がある。
60代以上	男性からすると特に制約は感じないが、女性が職業を選択する場合に、男性ばかりの職場への就職は敬遠せざるを得ないと思います。	実現するのは難しいが、男性ばかりの職場でも清潔で安全で気難しくない職場環境
60代以上	一昔前と比べればあまり感じない	色々な組織における男女の人数比率を同数に近づかせる