

令和 2 年度 男女共同参画に関する職員意識調査
結果報告書

令和 3 年 3 月
海津市市民活動推進課

I 調査概要

1) 目的

本調査は、男女が互いに認め合い支え合いながら、いきいきと暮らすことができる社会の実現を目指し、第4次海津市男女共同参画プラン策定の他、今後の男女共同参画施策推進の基礎資料とするため、職員の意識や現状の把握及び調査を実施することで意識の高揚を図ることを目的に実施。

2) 実施期間

令和3年3月8日（月）～令和3年3月19日（金）

3) 調査対象者

海津市職員 535 人
（1人1台パソコンが利用できる職員）

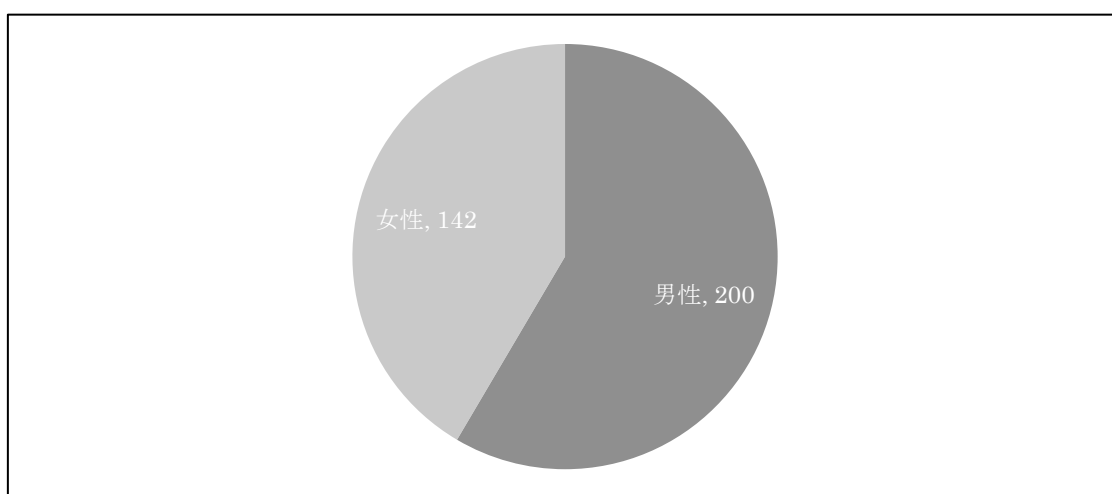
4) 結果概要

調査対象者 535 人中 回答者 342 名
回答率 63.93%

Ⅱ 回答者の属性

問 1 性別

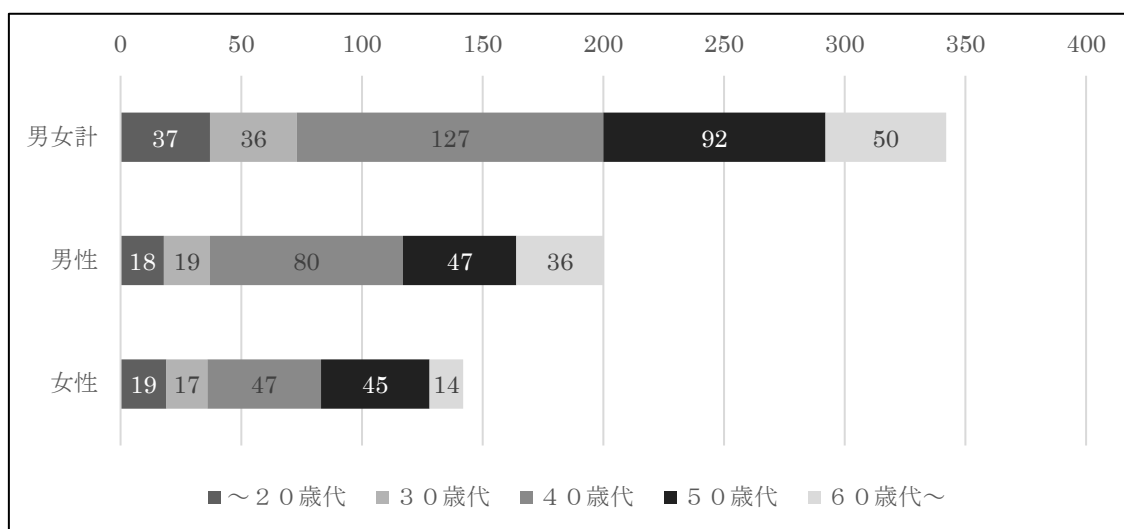
選択肢	人数	%
男性	200	58.50%
女性	142	41.50%
男女計	342	100.00%



回答者は、男性がおおむね6割となっている。ただし、女性も4割を超えていることから、回答者の男女比率は適切な範囲である。

問 2 年齢

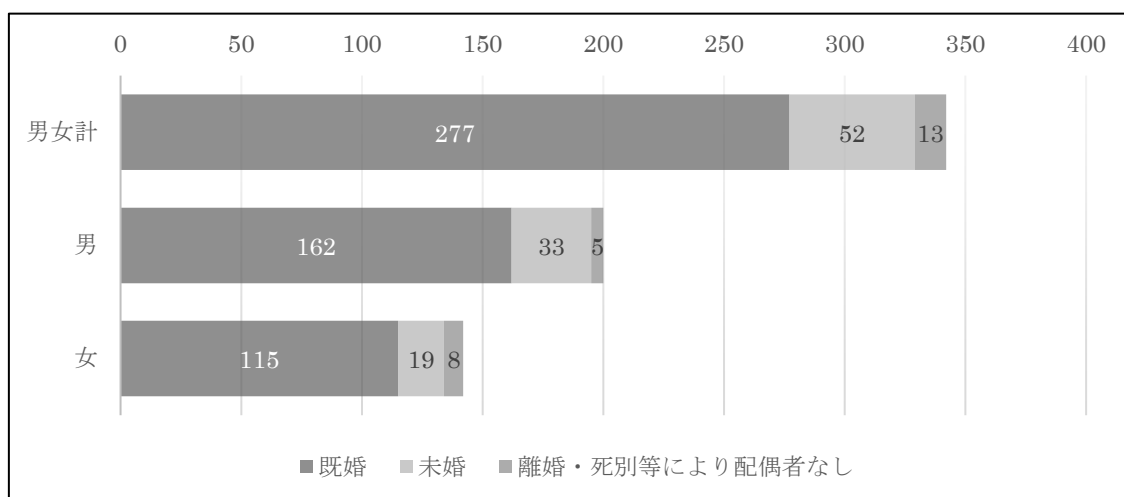
	男女計		男性		女性	
～20歳代	37	10.82%	18	9.00%	19	13.38%
30歳代	36	10.52%	19	9.50%	17	11.97%
40歳代	127	37.14%	80	40.00%	47	33.10%
50歳代	92	26.89%	47	23.50%	45	31.69%
60歳代～	50	14.63%	36	18.00%	14	9.86%
計	342	100.00%	200	100.00%	142	100.00%



回答者の年代別は、男女ともに20歳代と30歳代が少なく、40歳代が一番多く回答している。回答者のおよそ6割が40歳代と50歳代となっている。

問3 婚姻の状況

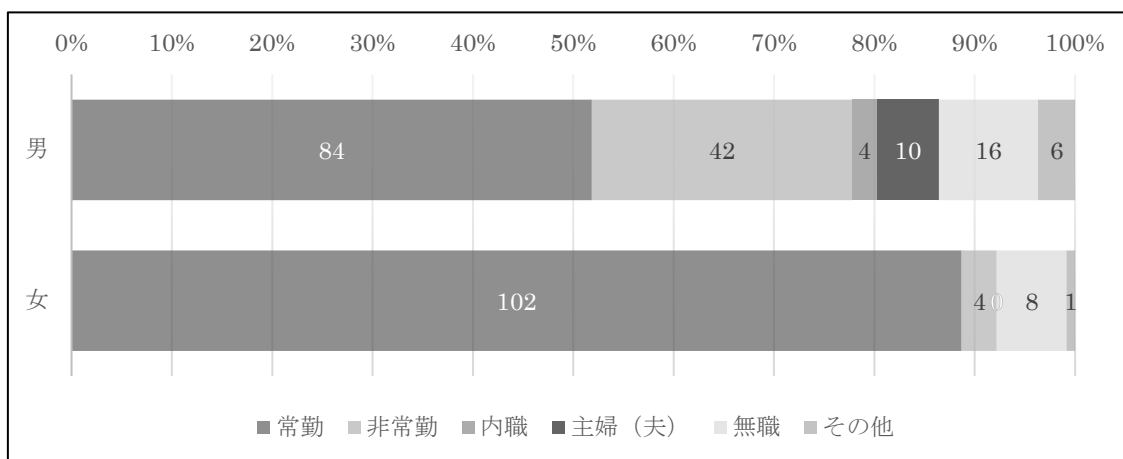
	男女計		男		女	
既婚	277	80.99%	162	81.00%	115	80.99%
未婚	52	15.20%	33	16.50%	19	13.38%
離婚・死別等により配偶者なし	13	3.80%	5	2.50%	8	5.63%
計	342	100.00%	200	100.00%	142	100.00%



回答者のおよそ8割が既婚者となっている。これは回答者の年齢層が高いことも関係している。

問 3－2 配偶者の職業

	男女計		男		女	
常勤	186	67.15%	84	51.85%	102	88.70%
非常勤	46	16.61%	42	25.93%	4	3.48%
内職	4	1.44%	4	2.47%	0	0.00%
主婦(夫)	10	3.61%	10	6.17%	0	0.00%
無職	24	8.66%	16	9.88%	8	6.96%
その他	7	2.53%	6	3.70%	1	0.87%
計	277	100.00%	162	100.00%	115	100.00%



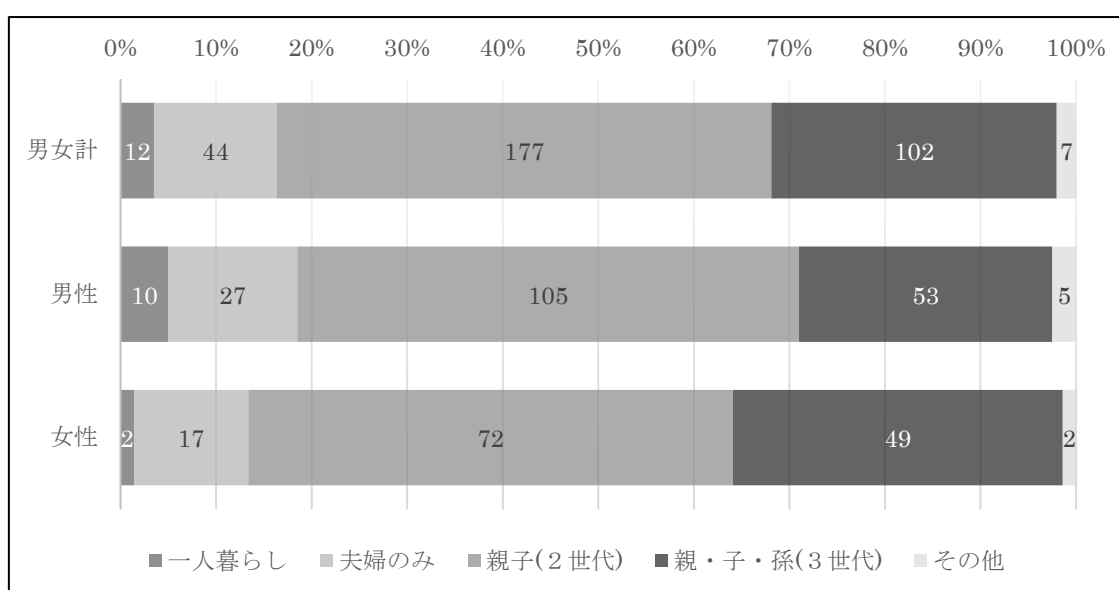
女性職員の配偶者である男性は、8割以上が常勤となっている。また、「主婦(夫)」はいない。

男性職員の配偶者である女性についても、常勤の割合が5割以上となっている。しかし1/4以上に当たる25.93%が「非常勤・内職」であり、家事や育児のかたわらで働いていることが伺える。また、「主婦(夫)」は6.17%となっており、「共働き」世帯が当たり前となっている実態が見受けられる。

こうしたことから、家事や育児、趣味や学習、ボランティア活動などといった、仕事との様々な活動の調和が、家庭生活の充実を図る上で重要になってきており、より一層の「ワーク・ライフ・バランス」の推進が求められる。

問4 家族構成

	男女計		男		女	
一人暮らし	12	3.51%	10	5.00%	2	1.41%
夫婦のみ	44	12.87%	27	13.50%	17	11.97%
親子(2世代)	177	51.75%	105	52.50%	72	50.70%
親・子・孫(3世代)	102	29.82%	53	26.50%	49	34.51%
その他	7	2.05%	5	2.50%	2	1.41%
計	342	100.00%	200	100.00%	142	100.00%



回答者別では、「一人暮らし」の割合は、男女計でわずか 3.51%となっており、「夫婦のみ」、「親子(2世代)」、「親・子・孫(3世代)」の割合が 94.44%と非常に高い。また、男女間での回答の差はあまりない。

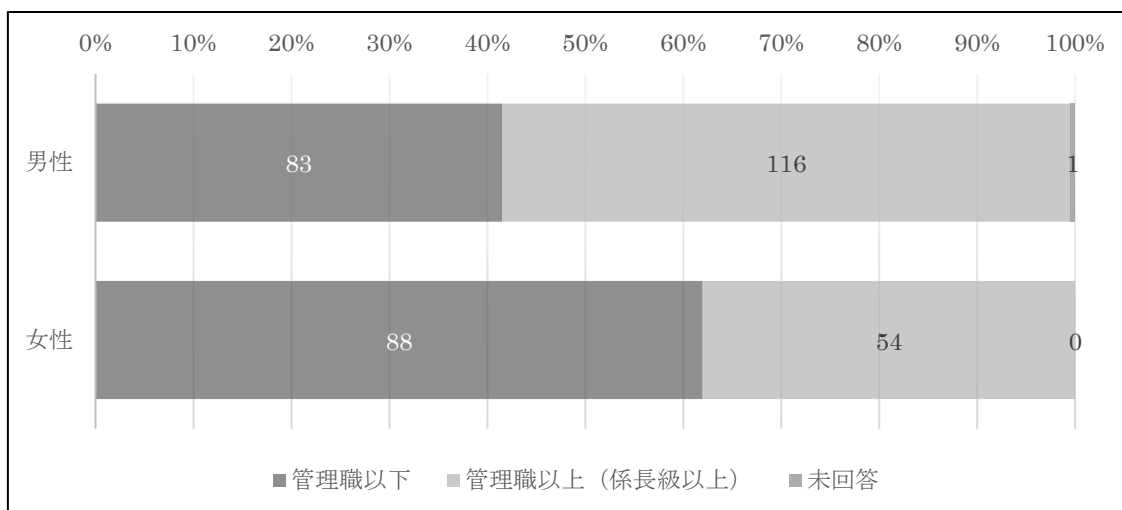
問5 経験年数

	男女計		男性		女性	
1年未満	9	2.63%	4	2.00%	5	3.52%
1～3年	22	6.43%	12	6.00%	10	7.04%
3～5年	15	4.39%	8	4.00%	7	4.93%
5～10年	43	12.57%	22	11.00%	21	14.79%
10～20年	55	16.08%	30	15.00%	25	17.61%
20年以上	198	57.89%	124	62.00%	74	52.11%
計	342	100.00%	200	100.00%	142	100.00%

回答者の年齢層が高いことから、経験年数も高めとなっている。回答者別では、男女共に「20年以上」勤務している者が最も多い。

問6 役職

	男女計		男性		女性	
管理職以下	171	50.00%	83	41.50%	88	61.97%
管理職以上(係長級以上)	170	49.71%	116	58.00%	54	38.03%
未回答	1	0.29%	1	0.50%	0	0.00%
計	342	100.00%	200	100.00%	142	100.00%

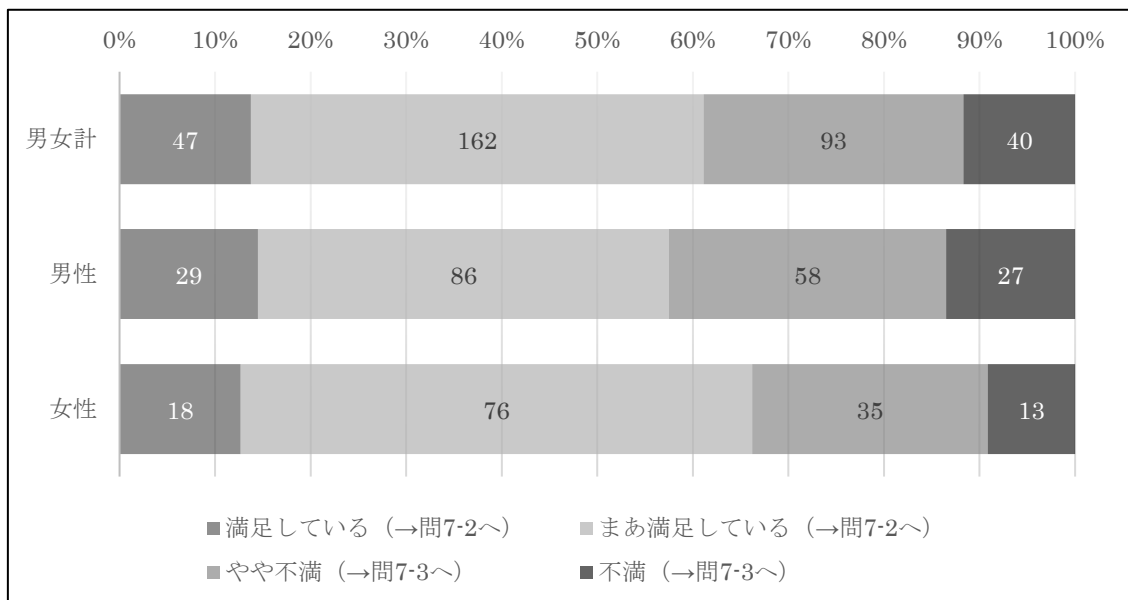


回答別では、男性の「管理職」が 25.73%と最も多い回答となっている。次いで女性の「管理職以下」が 25.73%と多い回答となっている。男女計では、「管理職」と「管理職以下」の割合がおよそ半分ずつとなっている。

Ⅲ 調査結果

問 7 職場環境について

	男女計		男性		女性	
満足している(→問 7-2 へ)	47	13.74%	29	14.50%	18	12.68%
まあ満足している(→問 7-2 へ)	162	47.37%	86	43.00%	76	53.52%
やや不満(→問 7-3 へ)	93	27.19%	58	29.00%	35	24.65%
不満(→問 7-3 へ)	40	11.70%	27	13.50%	13	9.15%
計	342	100.00%	200	100.00%	142	100.00%



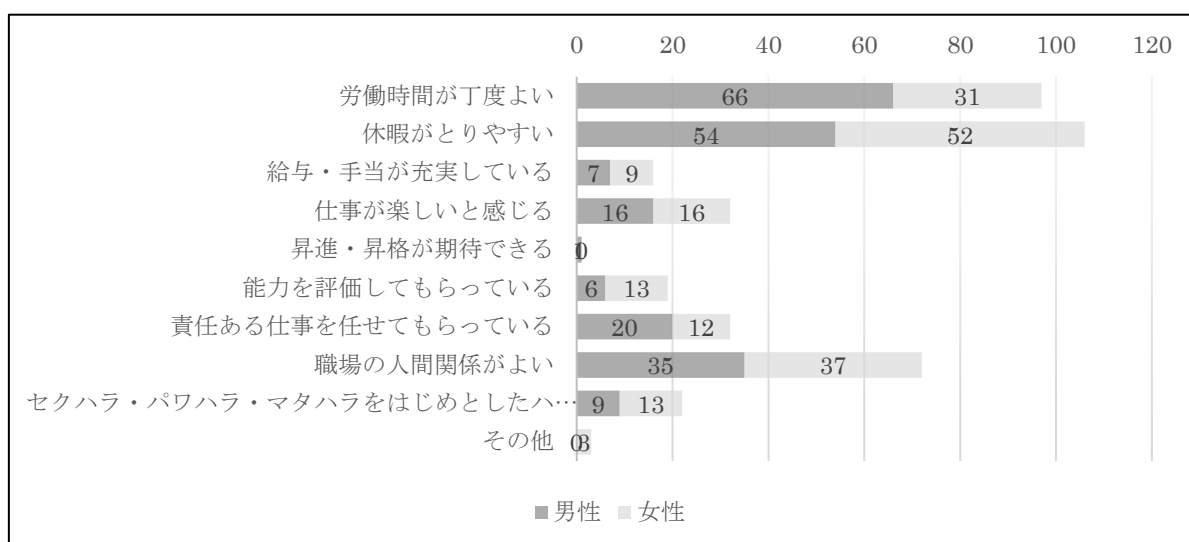
男女計では、職場環境に「満足している」及び「まあ満足している」と回答した者の割合が 61.11%と過半数を上回り、「不満」と回答している割合は全体の1割程度となっている。全体的には、おおむね良好な職場環境と見受けられる。

男女別では、女性の「満足している」及び「まあ満足している」と回答した割合が 66.2%と高く、男性の回答の割合が 57.5%と職場環境には不満を感じていることがわかる。

こうしたことから、女性に働きやすい環境が整っている。

問7-2 【問7】で「満足している」、「まあ満足している」と答えた方にお尋ねします。「満足している」、「まあ満足している」と答えた理由は何ですか。（2つまで回答できます）

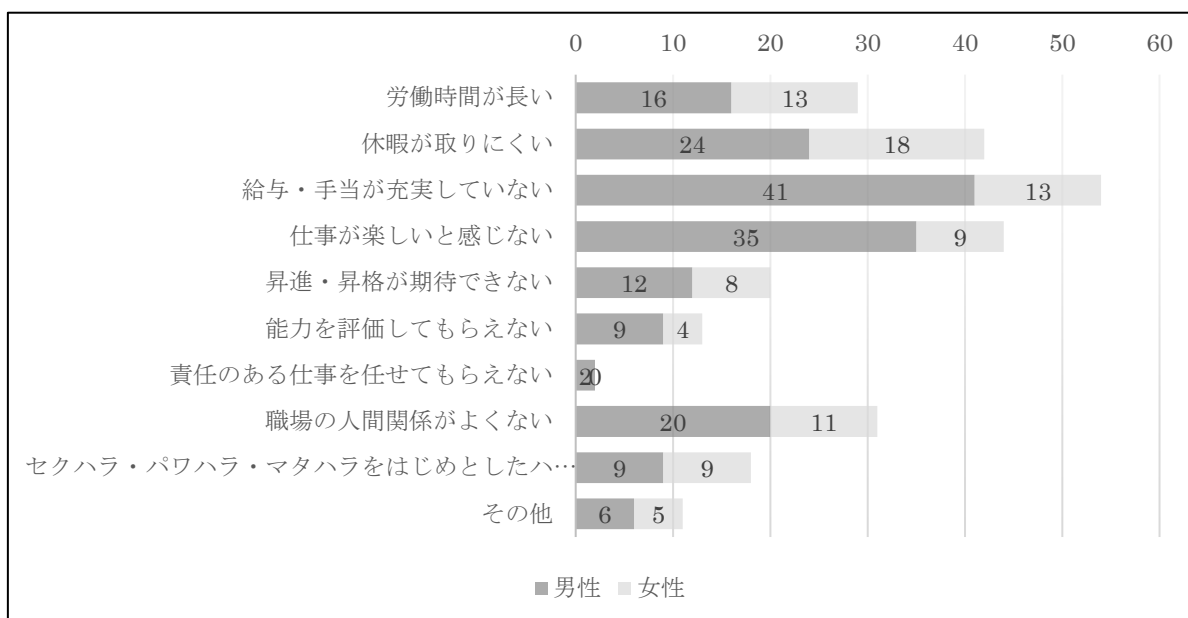
	男女計		男性		女性	
労働時間が丁度よい	97	24.25%	66	30.84%	31	16.67%
休暇がとりやすい	106	26.50%	54	25.23%	52	27.96%
給与・手当が充実している	16	4.00%	7	3.27%	9	4.84%
仕事を楽しんでいる	32	8.00%	16	7.48%	16	8.60%
昇進・昇格が期待できる	1	0.25%	1	0.47%	0	0.00%
能力を評価してもらっている	19	4.75%	6	2.80%	13	6.99%
責任ある仕事を任せてもらっている	32	8.00%	20	9.35%	12	6.45%
職場の人間関係がよい	72	18.00%	35	16.36%	37	19.89%
セクハラ・パワハラ・マタハラをはじめとしたハラスメント行為がない	22	5.50%	9	4.21%	13	6.99%
その他	3	0.75%	0	0.00%	3	1.61%
計	400	100.00%	214	100.00%	186	100.00%



職場環境に満足している理由としては、男女共に「労働時間が丁度よい」が24.25%、「休暇がとりやすい」が26.50%と高く、次いで「職場の人間関係がよい」の18.00%と続いている。また、最も低い回答は「昇進・昇格が期待できる」の0.25%となっている。

問7-3 【問7】で「やや不満」、「不満」と答えた方にお尋ねします。「やや不満」、「不満」と答えた理由は何ですか。
(2つまで回答できます)

やや不満・不満と回答した理由	男女計		男性		女性	
労働時間が長い	29	10.98%	16	9.20%	13	14.44%
休暇が取りにくい	42	15.91%	24	13.79%	18	20.00%
給与・手当が充実していない	54	20.45%	41	23.56%	13	14.44%
仕事を楽しんでいると感じない	44	16.67%	35	20.11%	9	10.00%
昇進・昇格が期待できない	20	7.58%	12	6.90%	8	8.89%
能力を評価してもらえない	13	4.92%	9	5.17%	4	4.44%
責任のある仕事を任せてもらえない	2	0.76%	2	1.15%	0	0.00%
職場の人間関係がよくない	31	11.74%	20	11.49%	11	12.22%
セクハラ・パワハラ・マタハラをはじめとしたハラスメント行為を受けているもしくは受けたことがある	18	6.82%	9	5.17%	9	10.00%
その他	11	4.17%	6	3.45%	5	5.56%
計	264	100.00%	174	100.00%	90	100.00%



職場環境に満足していない理由としては、男性と女性で、少し回答数に違いがあるものの、男女計の割合では「給与・手当が充実していない」の20.45%、「仕事を楽しんでいると感じない」の16.67%、「休暇が取りにくい」の15.91%が上位の3つとなっている。

また、最も低い回答は「責任のある仕事を任せてもらえない」の0.76%となっている。

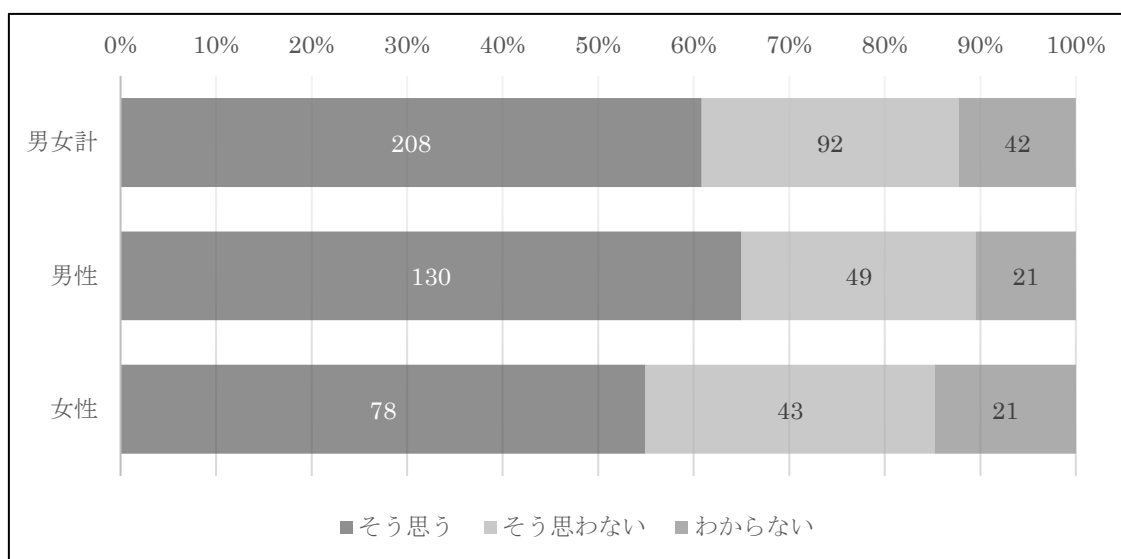
問7-2での「職場環境に満足している理由」と問7-3での「職場環境に満足して

いない理由」を比較した時、職場環境に満足している理由が「労働時間が丁度よい」、「休暇がとりやすい」の2つが高かったのに対し、職場環境に満足していない理由が「休暇が取りにくい」ことを高い理由にしていることから、相反しており、職場においての人員配置に差がある可能性が考えられる。

問8. あなたは、次にあげる職場における男女をとりまくそれぞれの状況について、どのように思いますか。

A. 給与や福利厚生など待遇に男女格差がなく対等な環境で仕事ができている。

	男女計		男性		女性	
そう思う	208	60.82%	130	65.00%	78	54.93%
そう思わない	92	26.90%	49	24.50%	43	30.28%
わからない	42	12.28%	21	10.50%	21	14.79%
計	342	100.00%	200	100.00%	142	100.00%

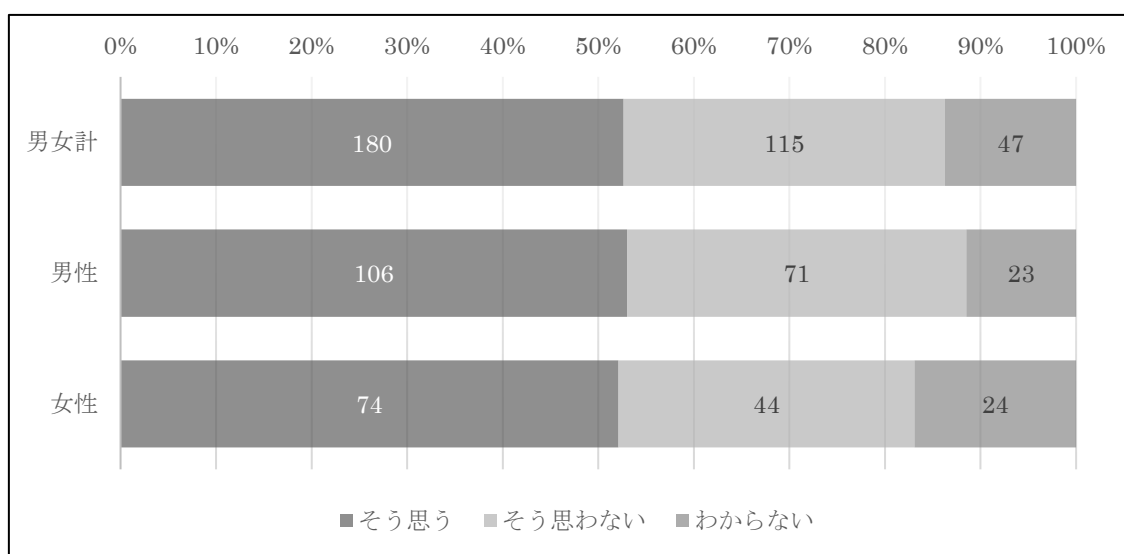


給与や福利厚生など待遇に男女格差がなく対等な環境で仕事ができているかについて、男性では、「そう思う」が 65.00%で高い割合で回答している。女性も、54.93%の半数以上の人が「そう思う」と回答しているものの、「そう思わない」と回答している人の割合も 30.28%と決して低くはない。

少なからず、給与や福利厚生など待遇に男女格差がなく対等な環境で仕事ができるよう改善する必要がある。

B. 産休、育児・介護休暇などは男女ともに取得しやすい環境である。

	男女計		男性		女性	
そう思う	180	52.63%	106	53.00%	74	52.11%
そう思わない	115	33.63%	71	35.50%	44	30.99%
わからない	47	13.74%	23	11.50%	24	16.90%
計	342	100.00%	200	100.00%	142	100.00%

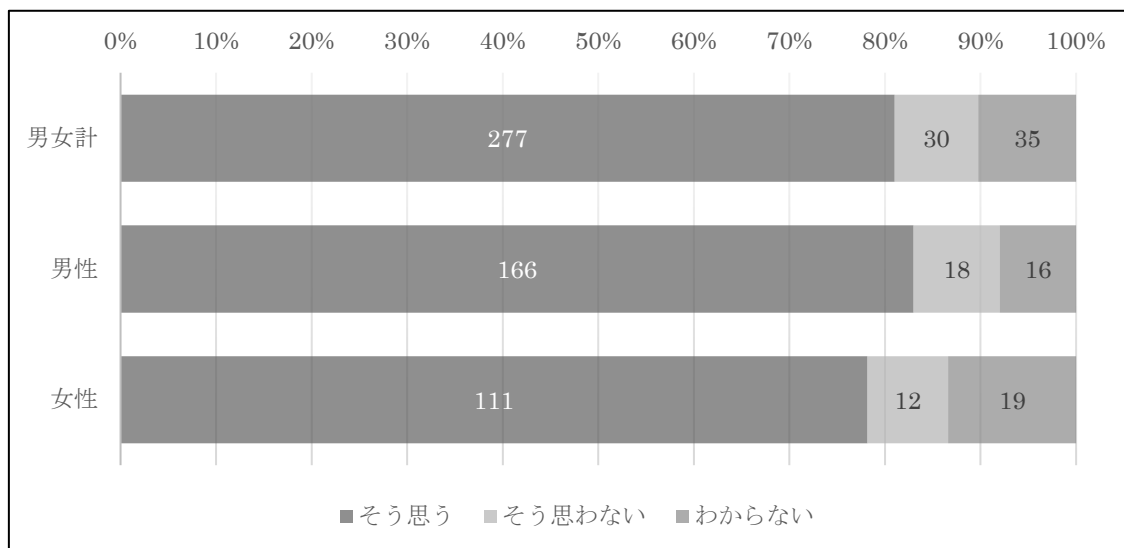


産休、育児・介護休暇などは男女ともに取得しやすい環境であるかについて、男性では、「そう思う」が53.00%で、女性も52.113%の半数以上の方が「そう思う」と回答しているものの、「そう思わない」と回答している人の割合も男女共に3割を超えており決して低くはない。

今後も産休、育児・介護休暇などは男女ともに取得しやすい環境となるよう改善する必要がある。

C. 各種研修やスキルアップのための学習の機会は、男女に偏りなく与えられている。

	男女計		男性		女性	
そう思う	277	80.99%	166	83.00%	111	78.17%
そう思わない	30	8.77%	18	9.00%	12	8.45%
わからない	35	10.23%	16	8.00%	19	13.38%
計	342	100.00%	200	100.00%	142	100.00%

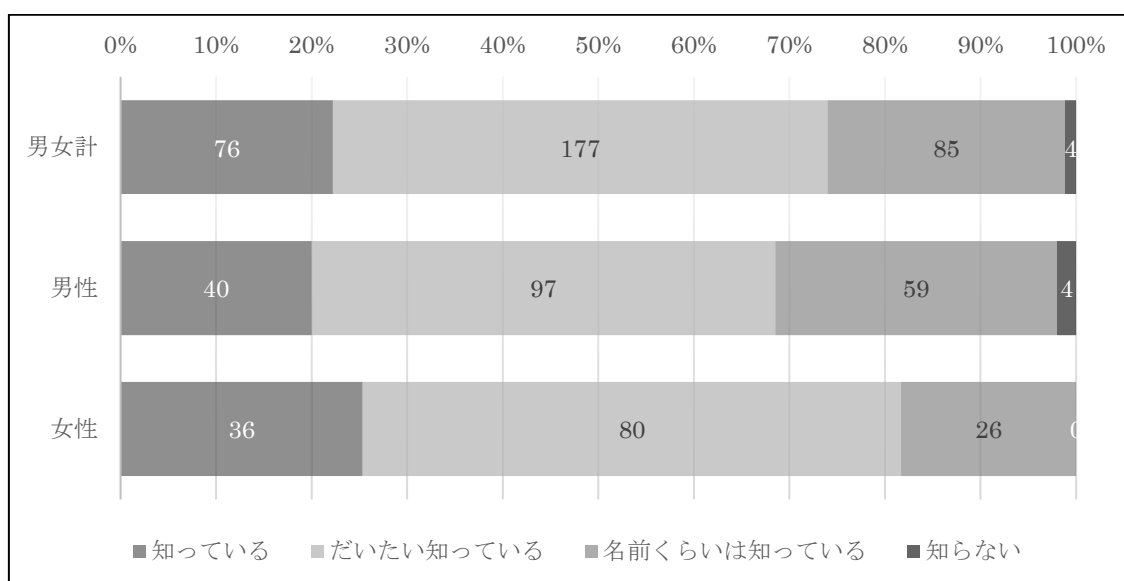


各種研修やスキルアップのための学習の機会は、男女に偏りなく与えられているかについて、男女ともにおよそ8割が「そう思う」と回答しており、「そう思わない」と回答している人の割合も男女共に1割未満となっている。

各種研修やスキルアップのための学習の機会は、男女平等に与えられていることがわかる。

問9 あなたは、産休、育児・介護休業制度について、どのような制度であるか知っていますか。

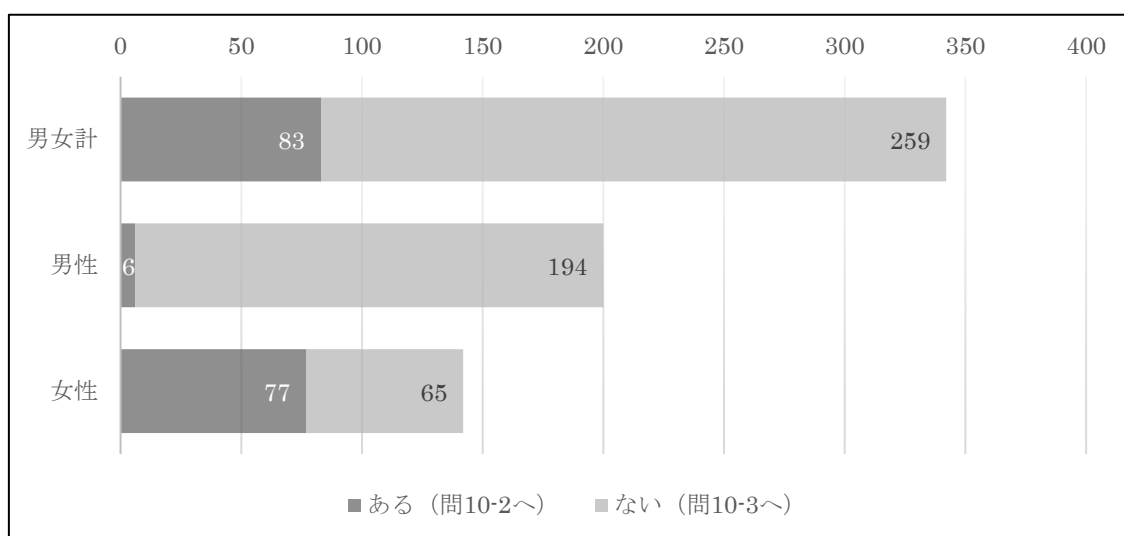
産休、育児・介護休業制度について知っているか	男女計		男性		女性	
知っている	76	22.22%	40	20.00%	36	25.35%
だいたい知っている	177	51.75%	97	48.50%	80	56.34%
名前くらいは知っている	85	24.85%	59	29.50%	26	18.31%
知らない	4	1.17%	4	2.00%	0	0.00%
計	342	98.83%	200	98.00%	142	100.00%



産休、育児・介護休業制度の認知度については、「知らない」と回答する者は僅か 1.17% であり、高い認知度となっていることがわかる。

問 10 あなたは、産休もしくは育児又は介護休暇を取得したことがありますか。

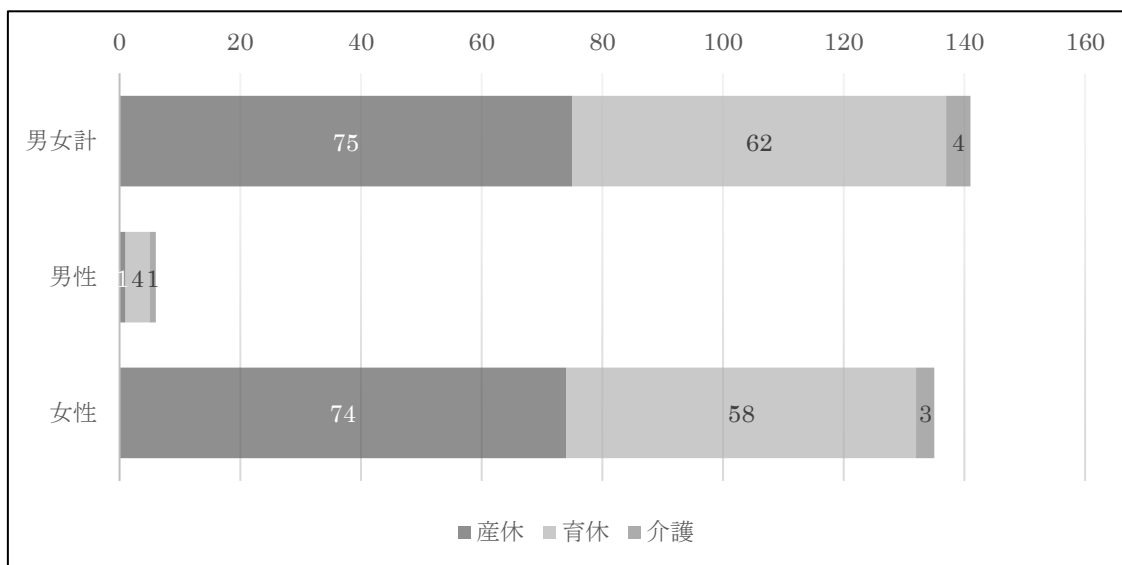
産休もしくは育児または介護休暇を取得したことがあるか	男女計		男性		女性	
ある(問 10-2 へ)	83	24.27%	6	3.00%	77	54.23%
ない(問 10-3 へ)	259	75.73%	194	97.00%	65	45.77%
計	342	100.00%	200	100.00%	142	100.00%



産休もしくは育児または介護休暇の取得について、わずかではあるが、男性も取得する者が出てきたことがわかる。

問１０－２ 【問１０】で「ある」と回答した方にお尋ねします。
取得した休暇は、産休もしくは育児又は介護休暇のどれですか。（あてはまるもの全て選択）

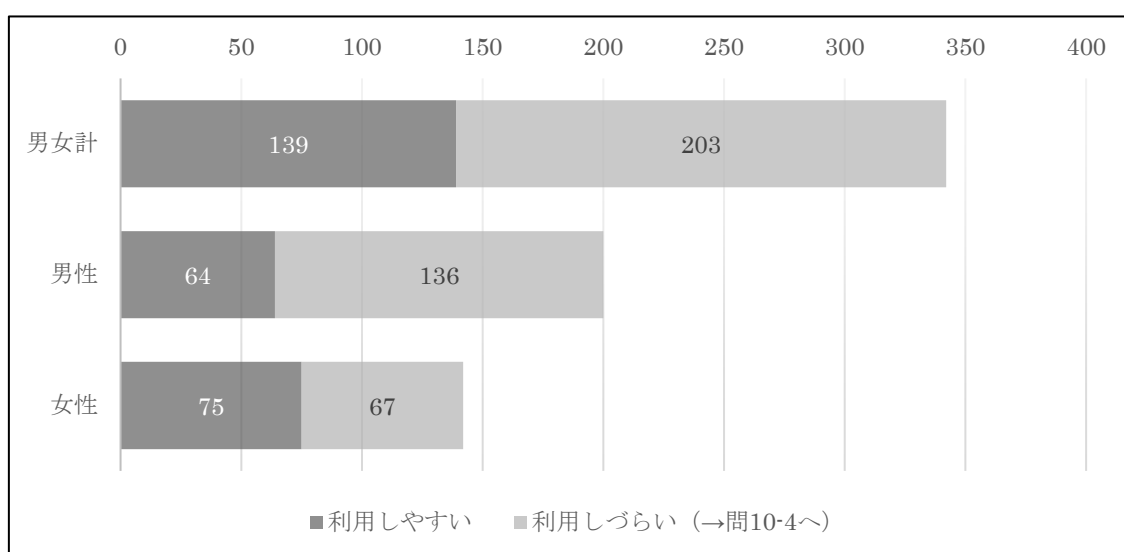
あると回答した人のみ 取得した休暇は、産休もしくは育児または介護休暇のどれか	男女計		男性		女性	
産休	75	53.19%	1	16.67%	74	54.81%
育休	62	43.97%	4	66.67%	58	42.96%
介護	4	2.84%	1	16.67%	3	2.22%
計	141	100.00%	6	100.00%	135	100.00%



取得した休暇別では、「産休」が男女計で 53.19%と最も高い。わずかではあるが、男女共に「介護休暇」も取得するようになってきたことがわかる。

問 10-3. 全員にお尋ねします。あなたが現在職場で産休、育児・介護休業制度を利用しようとする際にどのように感じますか。

現在職場で産休、育児・介護休業制度を利用した際、もしくは制度を利用しようとする際にどのように感じるか	男女計		男性		女性	
利用しやすい	139	40.64%	64	32.00%	75	52.82%
利用しづらい(→問 10-4 へ)	203	59.36%	136	68.00%	67	47.18%
計	342	100.00%	200	100.00%	142	100.00%

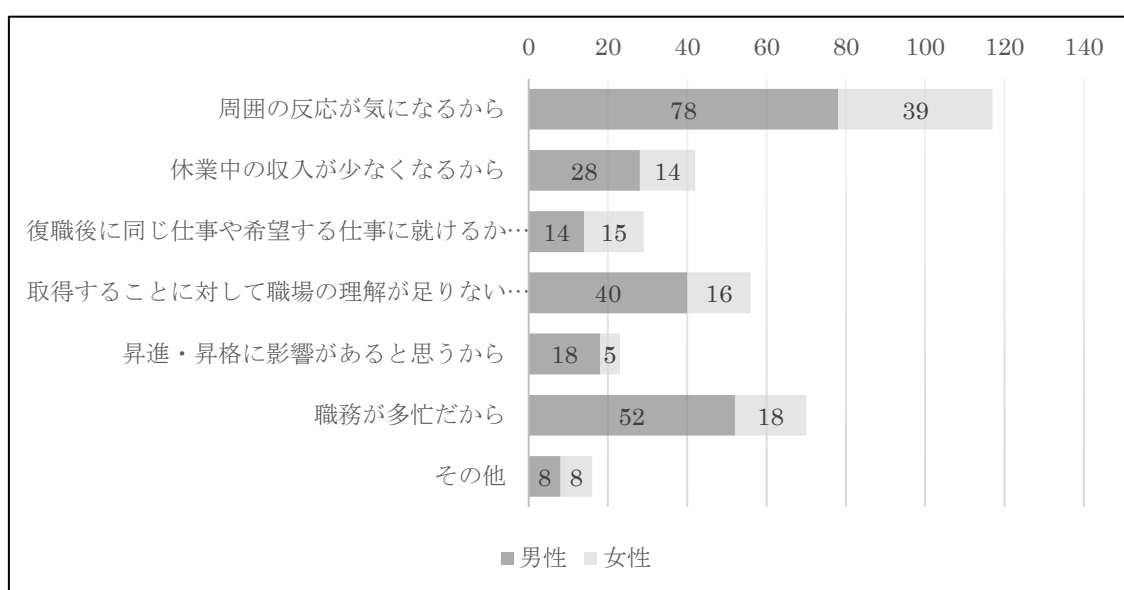


産休もしくは育児または介護休暇の取得については、男性は「利用しづらい」と感じている割合が 68.00%と高いのに対し、女性では 47.18%と半分以下となっている。

男女共に「利用しづらい」と感じている割合が高く、取得しやすい職場環境への改善が必要である。

問１０－４ 【問１０－３】で「利用しづらい」と感じる方にお尋ねします。「利用しづらい」と感じる理由は何ですか。
（２つまで選択できます）

利用しづらいと回答した人のみ 利用しづらいと 感じる理由	男女計		男性		女性	
周囲の反応が気になるから	117	47.95%	78	48.75%	39	46.43%
休業中の収入が少なくなるから	42	17.21%	28	17.50%	14	16.67%
復職後に同じ仕事や希望する仕事に就ける か不安だから	29	11.89%	14	8.75%	15	17.86%
取得することに対して職場の理解が足りない と思うから	56	22.95%	40	25.00%	16	19.05%
昇進・昇格に影響があると思うから	23	9.43%	18	11.25%	5	5.95%
職務が多忙だから	70	28.69%	52	32.50%	18	21.43%
その他	16	6.56%	8	5.00%	8	9.52%
計	353	100.00%	238	100.00%	115	100.00%



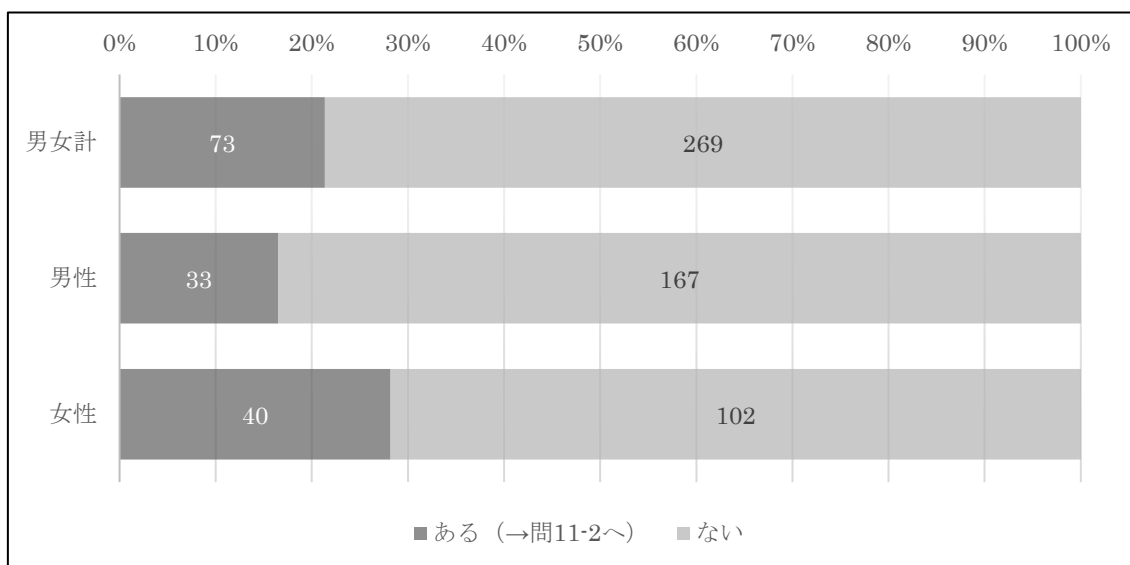
産休もしくは育児または介護休暇の取得について、「利用しづらい」と感じる理由は、男女共に「周囲の反応が気になるから」で、男女計の割合が47.95%と最も高い。次いで、「職務が多忙だから」が28.69%と高く、「取得することに対して職場の理解が足りないと思うから」が22.95%となっている。

職務が多忙であり、責任感から、産休もしくは育児または介護休暇の取得に踏み切れないケースが多いと推測される。

休暇の取得しやすい職場環境への改善、より一層の「ワーク・ライフ・バランス」の周知が必要な状況であることがわかる。

問 1 1 あなたは直近5年以内に職場でセクハラ・マタハラ・パワハラを受けていると感じたことがありますか。

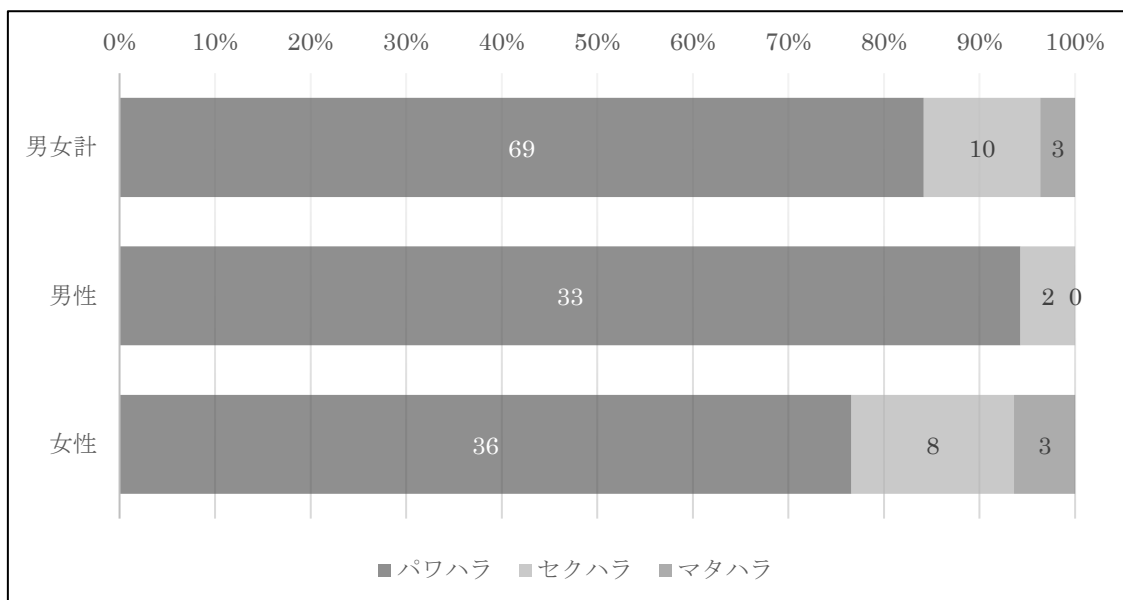
直近5年以内に職場でセクハラ・パワハラ・マタハラを受けていると感じたことがあるか	男女計		男性		女性	
ある(→問 11-2 へ)	73	21.35%	33	16.50%	40	28.17%
ない	269	78.65%	167	83.50%	102	71.83%
計	342	100.00%	200	100.00%	142	100.00%



およそ2割の職員が、セクハラ又はパワハラ、マタハラを受けたことがわかる。
ハラスメントのない職場を目指して、職員研修等を実施するなど改善が必要な状況である。

問 1 1 - 2 【問 1 1】で「ある」と回答した方にお尋ねします。
受けていると感じたものは次のうちどれですか。
(あてはまるもの全て選択)

あると回答した人のみ 受けていると感じたハラスメントはどれか	男女計		男性		女性	
パワハラ	69	84.15%	33	94.29%	36	76.60%
セクハラ	10	12.20%	2	5.71%	8	17.02%
マタハラ	3	3.66%	0	0.00%	3	6.38%
計	82	100.00%	35	100.00%	47	100.00%



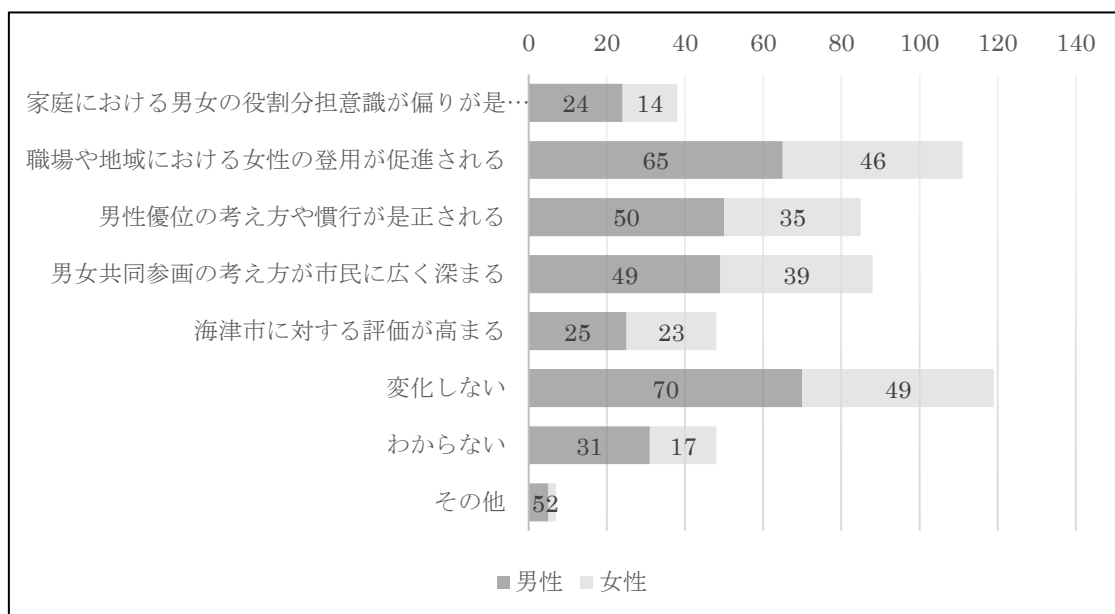
海津市役所で最も多く受けるハラスメントは「パワハラ」であり、回答でも男性は9割を超え、男女計でも8割を超えている。

パワーハラスメントのない職場を目指して、職員研修など改善策を打つ必要がある状況である。

問 1 2 あなたは、市役所の管理職や審議会等委員に占める女性の割合が 30%以上になった場合、市民の意識がどのように変化すると思いますか。

(あてはまるもの全て選択)

市役所の管理職や審議会等委員に占める女性の割合が 30%以上になった場合、市民の意識がどのように変化すると思うか	男女計		男性		女性	
家庭における男女の役割分担意識が偏りが是正される	38	6.99%	24	7.52%	14	6.22%
職場や地域における女性の登用が促進される	111	20.40%	65	20.38%	46	20.44%
男性優位の考え方や慣行が是正される	85	15.63%	50	15.67%	35	15.56%
男女共同参画の考え方が市民に広く深まる	88	16.18%	49	15.36%	39	17.33%
海津市に対する評価が高まる	48	8.82%	25	7.84%	23	10.22%
変化しない	119	21.88%	70	21.94%	49	21.78%
わからない	48	8.82%	31	9.72%	17	7.56%
その他	7	1.29%	5	1.57%	2	0.89%
計	544	100.00%	319	100.00%	225	100.00%

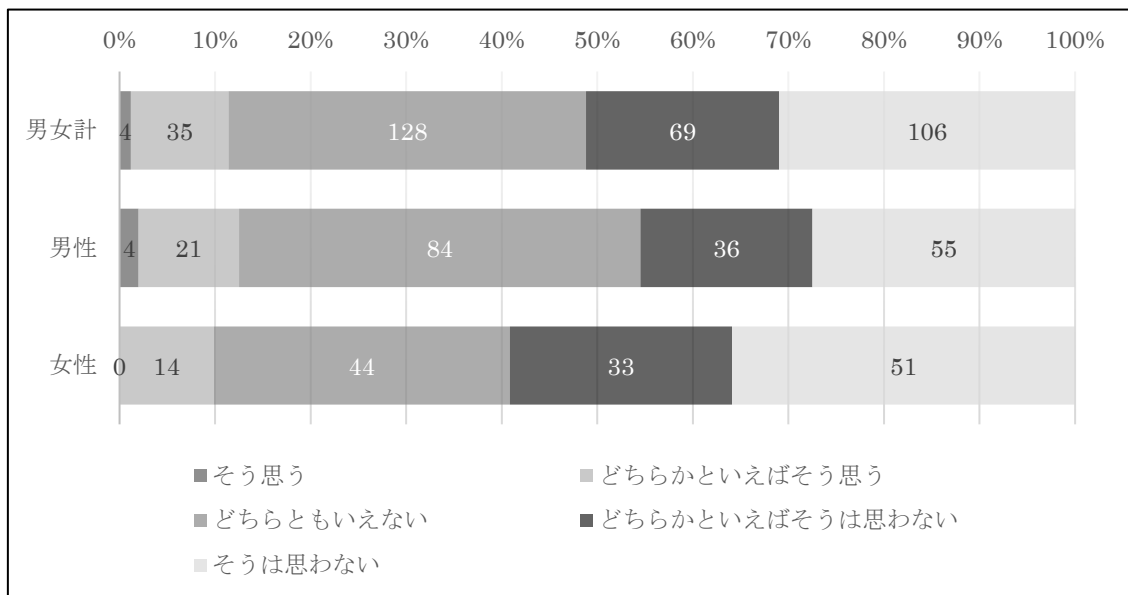


市役所の管理職や審議会等委員に占める女性の割合が 30%以上になった場合、市民の意識がどのように変化すると思うかについては、「変化しない」との回答が男女共に最も高く、男女計での割合では 21.88%となっている。次いで、「職場や地域におけ

る女性の登用が促進される」が男女共に高く、男女計での割合は 20.40%となっている。

問 1 3 あなたは、「男は仕事、女は家庭」という考え方についてどのように思いますか。

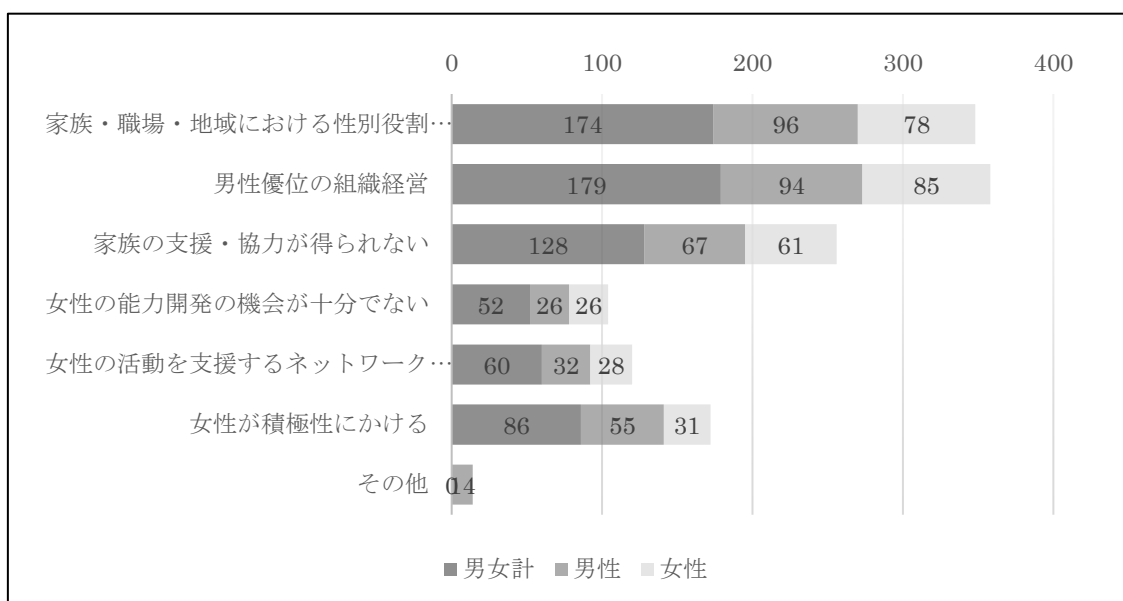
「男は仕事、女は家庭」という考え方についてどのように思うか	男女計		男性		女性	
そう思う	4	1.17%	4	2.00%	0	0.00%
どちらかといえばそう思う	35	10.23%	21	10.50%	14	9.86%
どちらともいえない	128	37.43%	84	42.00%	44	30.99%
どちらかといえばそうは思わない	69	20.18%	36	18.00%	33	23.24%
そうは思わない	106	30.99%	55	27.50%	51	35.92%
計	342	100.00%	200	100.00%	142	100.00%



職員間における「男は仕事、女は家庭」という考え方について、「そう思う」及び「どちらかといえばそう思う」と回答する者の割合は、全体の 1 割程度であり、固定的性別役割分担意識（男女役割分担観念）はかなり低くなっている。

問 1 4 あなたは、政治や行政において、政策の企画や方針決定の過程に女性が進出していない理由は何だと思いませんか。
(あてはまるもの全て選択)

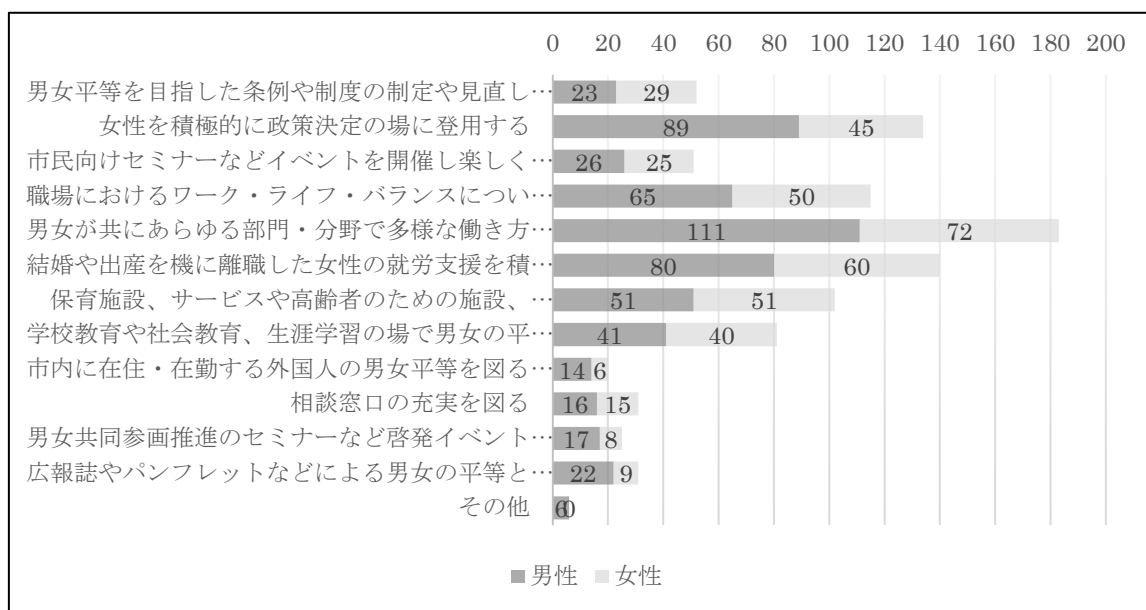
政治や行政において、政策の企画や方針決定の過程に女性が進出していない理由は何だと思いませんか	男女計		男性		女性	
家族・職場・地域における性別役割分担、性差別の意識	174	24.93%	96	25.00%	78	24.84%
男性優位の組織経営	179	25.64%	94	24.48%	85	27.07%
家族の支援・協力が得られない	128	18.34%	67	17.45%	61	19.43%
女性の能力開発の機会が十分でない	52	7.45%	26	6.77%	26	8.28%
女性の活動を支援するネットワークが不足している	60	8.60%	32	8.33%	28	8.92%
女性が積極性にかける	86	12.32%	55	14.32%	31	9.87%
その他	19	2.72%	14	3.65%	5	1.59%
計	698	100.00%	384	100.00%	314	100.00%



政治や行政において、政策の企画や方針決定の過程に女性が進出していない理由としては、男性は「家族・職場・地域における性別役割分担、性差別の意識」が25.00%で最も高く、女性は「男性優位の組織経営」が27.07%で最も高い。この2つは、男女共に高い理由としており、回答に男女間の差はほとんどない。地域においては、性別役割分担意識・性差別や、男性を中心とした組織経営が未だ根深く残っている可能性がある。

問 15 あなたは、男女共同参画社会の実現に向けて海津市として
 どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。
 (あてはまるもの全て選択)

政治や行政において、政策の企画や方針決定の過程 に女性が進出していない理由は何だと思うか	男女計		男性		女性	
男女平等を目指した条例や制度の制定や見直しを行う	52	5.36%	23	4.10%	29	7.07%
女性を積極的に政策決定の場に登用する	134	13.80%	89	15.86%	45	10.98%
市民向けセミナーなどイベントを開催し楽しく学べる機会を提供する	51	5.25%	26	4.63%	25	6.10%
職場におけるワーク・ライフ・バランスについて周知、具体的な施策を積極的に推進する	115	11.84%	65	11.59%	50	12.20%
男女が共にあらゆる部門・分野で多様な働き方が選択できる環境を整備する	183	18.85%	111	19.79%	72	17.56%
結婚や出産を機に離職した女性の就労支援を積極的に行う	140	14.42%	80	14.26%	60	14.63%
保育施設、サービスや高齢者のための施設、サービスを充実する	102	10.50%	51	9.09%	51	12.44%
学校教育や社会教育、生涯学習の場で男女の平等と相互理解や協力についての学習を充実する	81	8.34%	41	7.31%	40	9.76%
市内に在住・在勤する外国人の男女平等を図るために制度や具体的施策を推進する	20	2.06%	14	2.50%	6	1.46%
相談窓口の充実を図る	31	3.19%	16	2.85%	15	3.66%
男女共同参画推進のセミナーなど啓発イベントを開催する	25	2.57%	17	3.03%	8	1.95%
広報誌やパンフレットなどによる男女の平等と相互の理解や協力についてPRする	31	3.19%	22	3.92%	9	2.20%
その他	6	0.62%	6	1.07%	0	0.00%
計	971	100.00%	561	100.00%	410	100.00%



海津市としてどのようなことに力を入れていくべきかについては、男女共に「男女が共にあらゆる部門・分野で多様な働き方が選択できる環境を整備する」が男女計で 18.85%と最も高いと回答している。次いで、「結婚や出産を機に離職した女性の就労支援を積極的に行う」が 14.42%、「女性を積極的に政策決定の場に登用する」が 13.80%と続いていて、回答に男女間の差はほとんどない。