

男女共同参画に関する職員アンケート
調査結果報告書

平成18年8月

海津市

I 調査の概要

1-1 調査の目的

本調査は、男女共同参画プランの策定にあたり、施策を推進する職員の意識の把握を行い、今後の男女共同参画施策推進の基礎資料とする目的として実施した。

1-2 調査の方法

- (1) 調査地域 海津市内全域
- (2) 調査対象 海津市役所職員
- (3) 標本数 554人
- (4) 調査時期 平成18年5月～6月

1-3 調査の内容

- (1) 調査回答者の属性
- (2) 男女の平等感について
- (3) 就労について
- (4) 男女の人権について
- (5) 男女共同参画社会づくりについて

1-4 回収結果

配布数	回収数			未回収
		有効	無効	
554	554	554	0	-
100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%

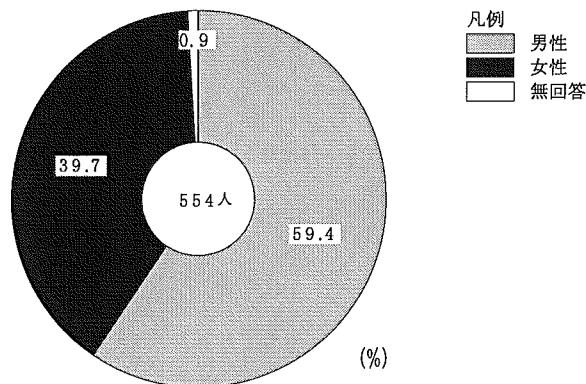
1－5 調査結果（表・グラフ）の見方について

- (1) 比率はすべてパーセントで表し、小数点以下第2位を四捨五入して算出しました。そのためパーセントの合計が100にならないこともある。
- (2) 基数となるべき実数は「件数」として掲載している。したがって比率は、件数を100%として算出している。また、全体数と男女計が一致しないが、これは性別不明な回答があったためである。
- (3) 複数回答が可能な質問の場合は、その項目を選んだ人が、回答者全体のうち何%なのかという見方をしている。そのため、各項目の比率を合計しても100%にはならない。
- (4) 本報告書中の表、グラフ等の見出し及び文章中の回答選択肢は、本来の意味を損なわない程度に省略して掲載している場合がある。

II 回答者の属性

1. 性別

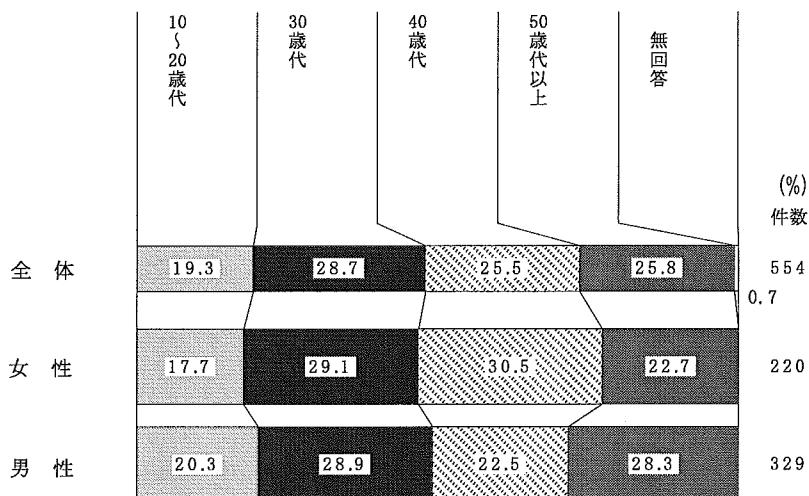
職員の性別は、男性が 59.4%、女性が 39.7% になっている。



2. 年齢

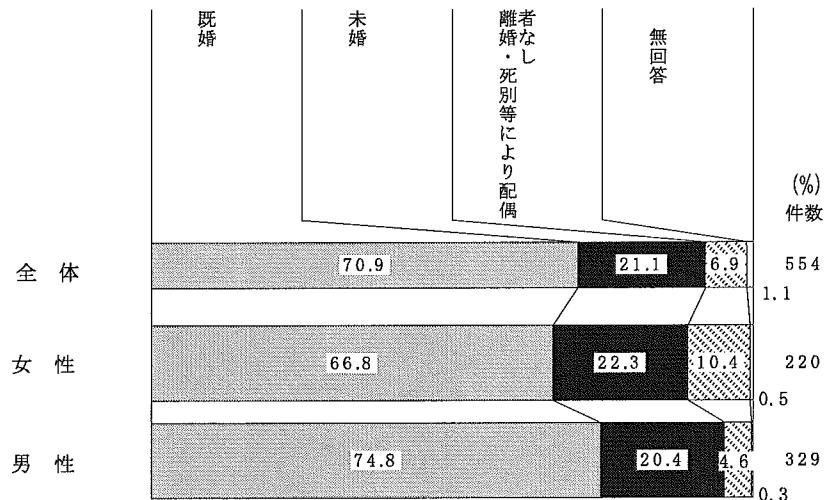
職員の年齢構成は、全体でみると、10～20歳代の若年層の比率がやや低い状況にあるが、30歳代、40歳代、50歳以上はほぼ同じ比率となっている。

性別でみると、女性は40歳代が男性に比べて多く、男性は50歳以上が女性に比べて多くなっており、男女で年齢構成に差があることがわかる。



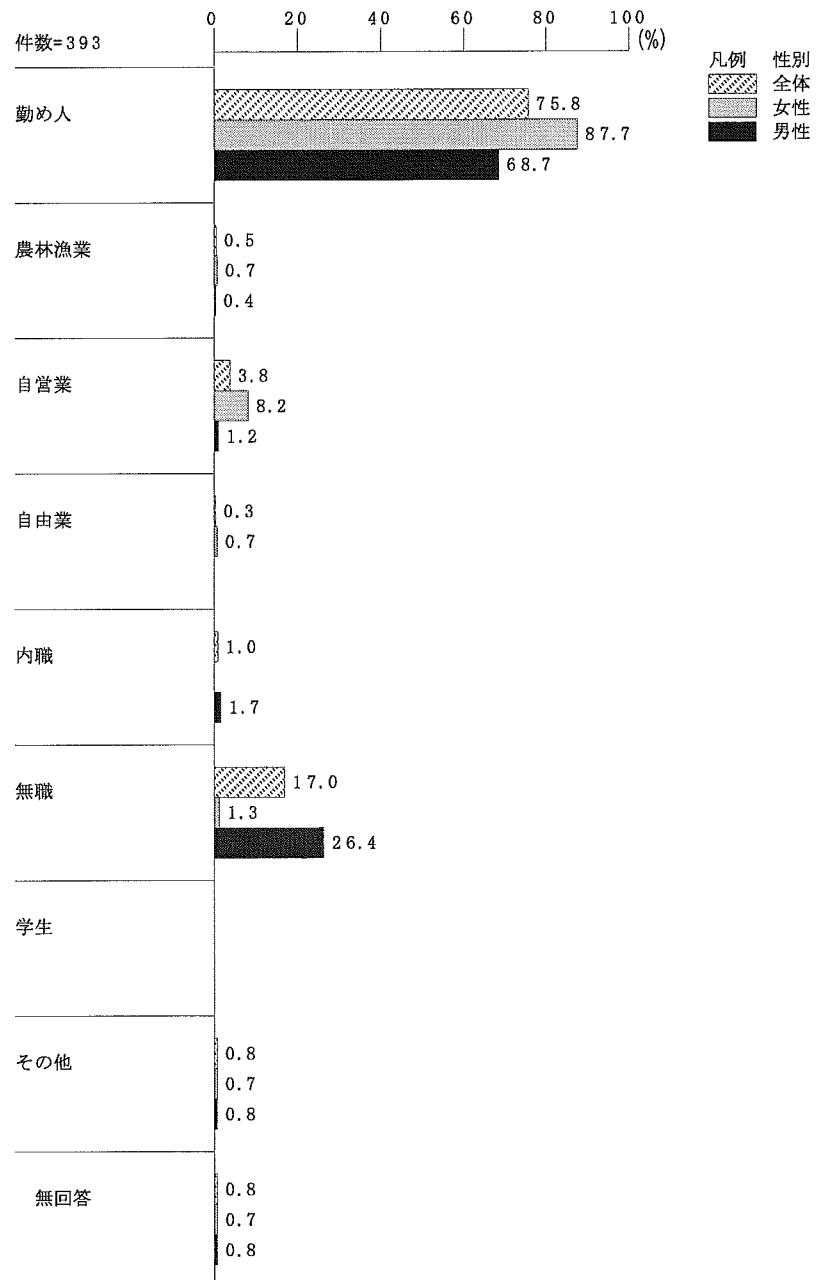
3. 婚姻の状況

婚姻の状況は、男女ともに既婚が最も多くなっている。女性は「離婚・死別等により配偶者なし」が10.4%と男性に比べて多くなっている。

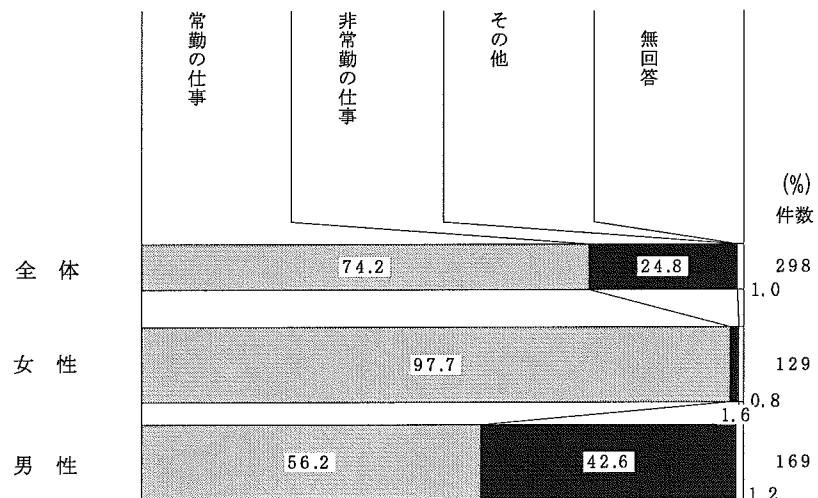


4. 配偶者の職業

既婚と答えた人の配偶者の職業は、男女ともに「勤め人」が最も多くなっているが、男女差がかなりある。男性（妻の仕事）の「無職」が26.4%と多い状況である。

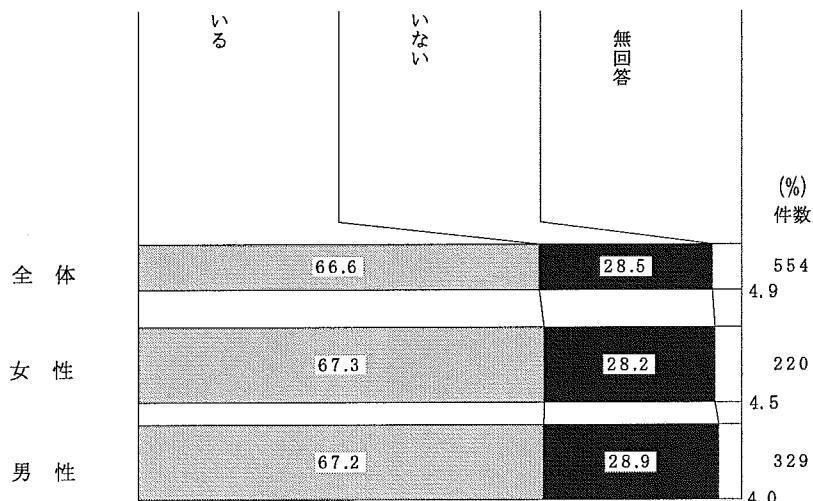


配偶者が「勤め人」と答えた人の就労形態は、女性（夫の仕事）は97.7%が「常勤の仕事」だが、男性（妻の仕事）は「常勤の仕事」が56.2%、「非常勤の仕事」が42.6%と、男女差があきらかになっている。

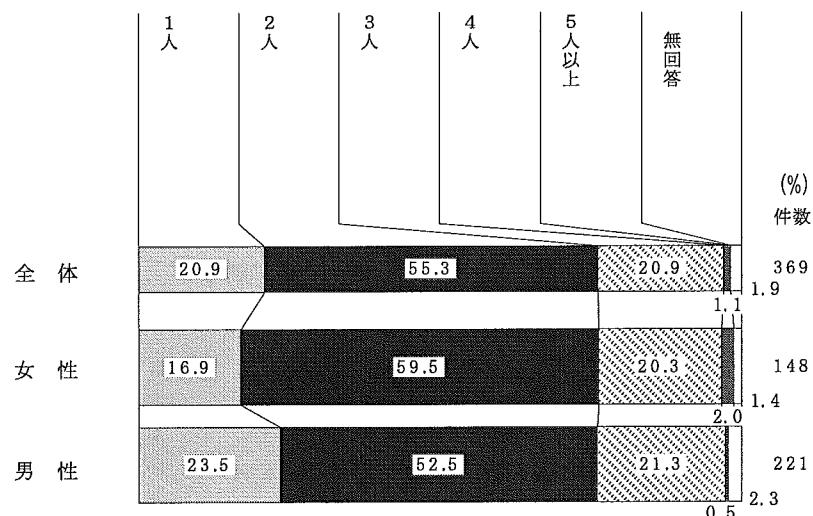


5. 子どもの有無

子どもの有無は、「いる」が66.6%、「いない」が28.5%で、男女で大きな違いはない。

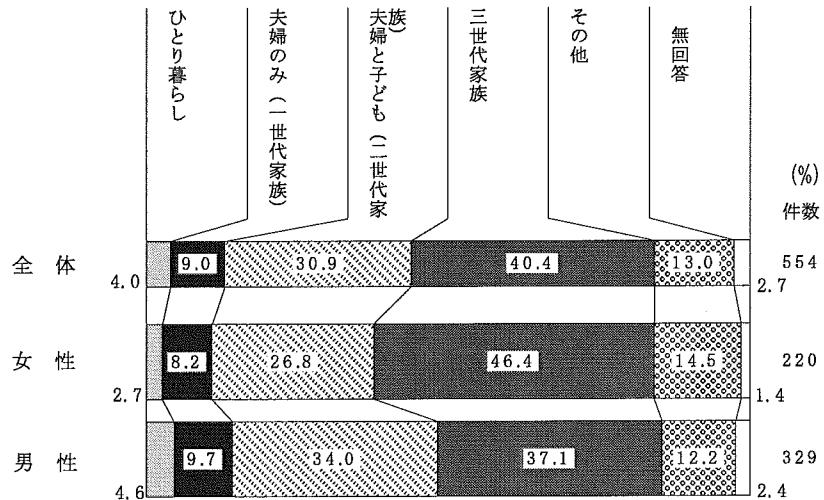


子どもの人数は、男女ともに「2人」が最も多く、半数を超えていて。「1人」は男性がやや多い状況である。

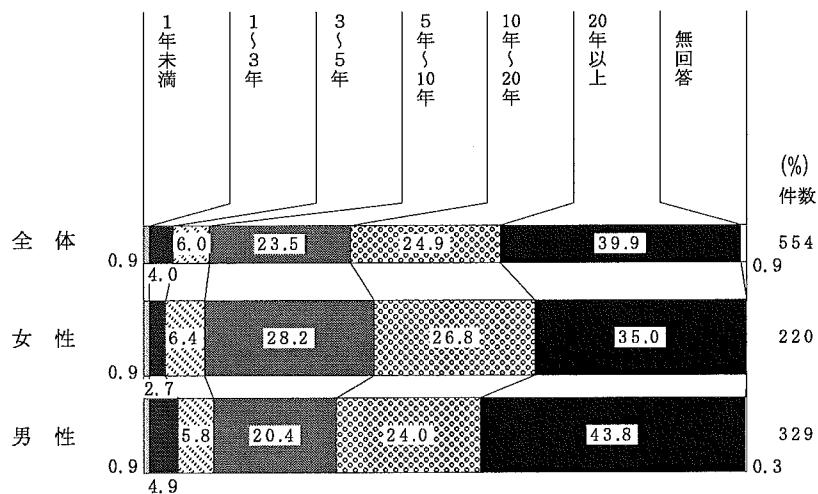


6. 家族構成

家族構成は男女ともに「三世代家族」が最も多く、特に女性は46.4%と男性に比べて多くなっている。



勤続年数は、男女ともに「20年以上」が最も多くなっているが、特に男性は43.8%と女性に比べて多くなっている。男女ともに40歳代、50歳以上の比率が高いことから勤続年数も長い人の割合が多くなっている。



III 調査結果

(1) 社会全体でみた男女の地位について

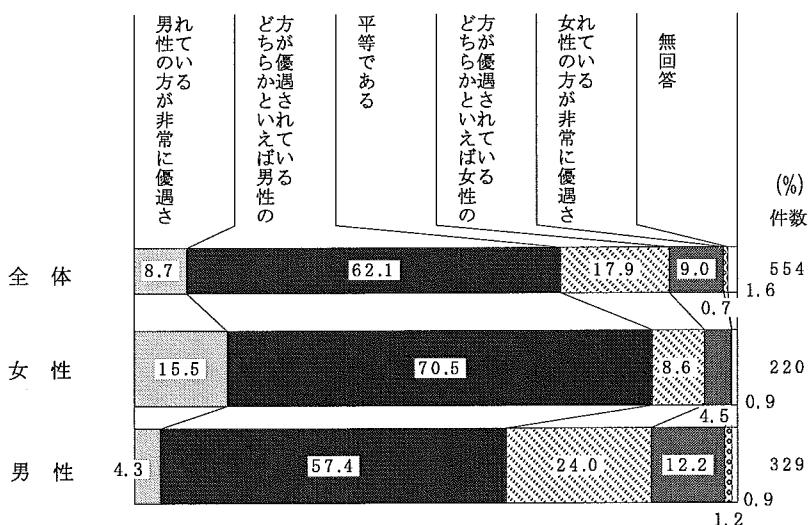
1-1 社会全体の男女の地位評価

問1 社会全体でみた場合、男女の地位は平等になっていると思いますか。（1つだけ）

社会全体でみた場合、男女の地位は平等になっているかをたずねたところ、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が 62.1%と最も多く、「男性の方が非常に優遇されている」をあわせた“男性が優遇されている”が 70.8%となっている。「平等である」は 17.9%、“女性が優遇されている”は 9.7%にとどまっている。

性別でみると、“男性が優遇されている”は女性が 86.0%、男性は 61.7%であり、20 ポイント以上の差がある。また、「平等である」は男性が女性に比べてかなり多くなっており、男性と女性では男女の地位の平等感に差があることがわかる。

一般市民の調査結果と比較すると、女性は“男性が優遇されている”が一般市民より多く、男性は“男性が優遇されている”が一般市民よりも少なくなっている。



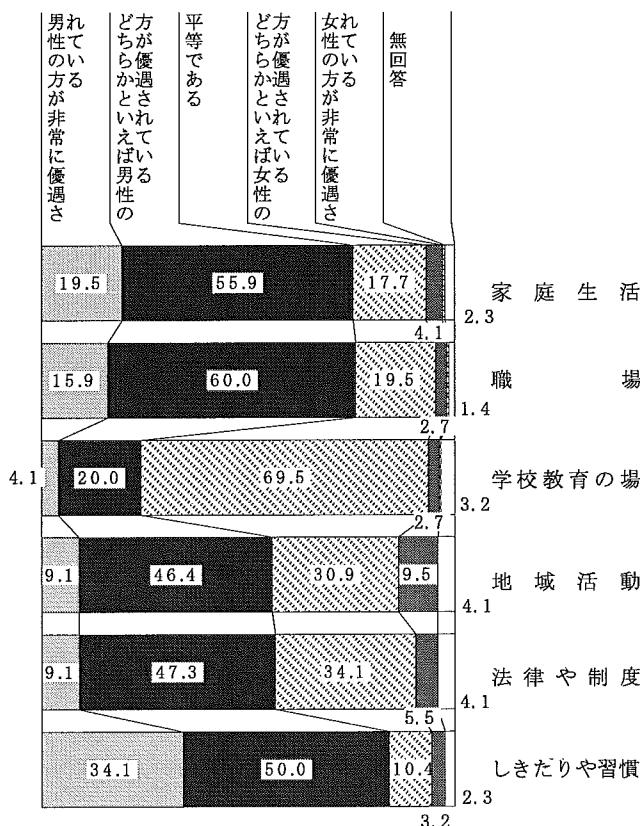
1-2 各分野の男女の地位評価

問2 各分野における男女の地位は平等になっていると思いますか。(各1つずつ)

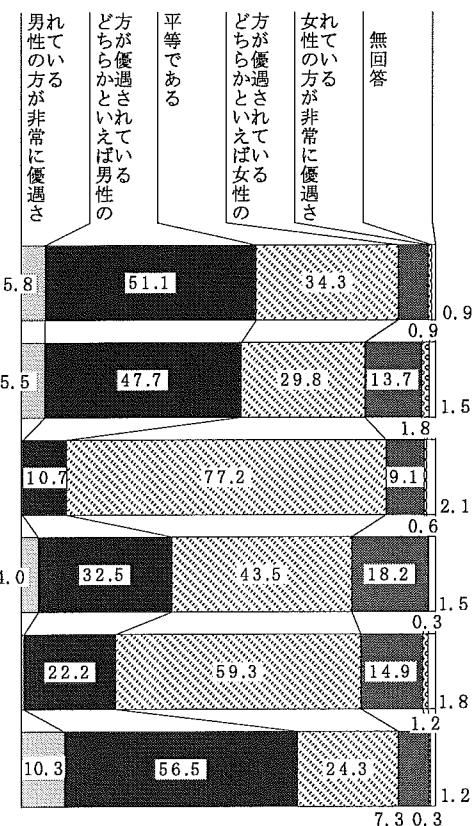
分野ごとの男女の地位についてたずねたところ、『学校教育の場』は「平等である」が男女ともに70%前後で最も多くなっているが、それ以外の分野においては「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」をあわせた“男性が優遇されている”が多くなっている。

男女とも“男性が優遇されている”は『しきたりや習慣』が最も多く、『家庭生活』『職場』が多くなっている。『法律や制度』は「平等である」が男性が女性よりも25ポイント多くなっている。

女性(件数=220)



男性(件数=329)

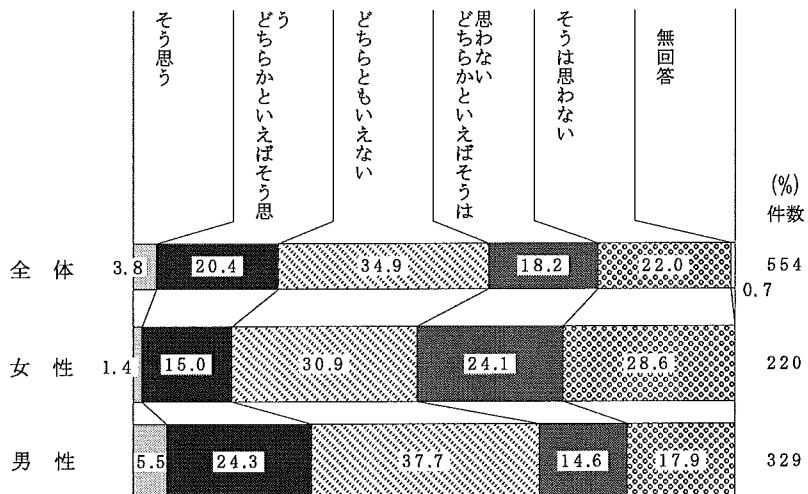


1-3 固定的役割分担意識について

問3 「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。(1つだけ)

「男は仕事、女は家庭」という考え方については、「どちらともいえない」が最も多く、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」をあわせた“そう思う”は24.2%、「そう思わない」「どちらかといえば思わない」をあわせた“そう思わない”は40.2%と多くなっている。

性別でみると、女性は“そう思わない”が52.7%と半数を超えており、男性は“そう思う”が29.8%、“そう思わない”が32.5%と拮抗しており、男女の意識の差がかなりある

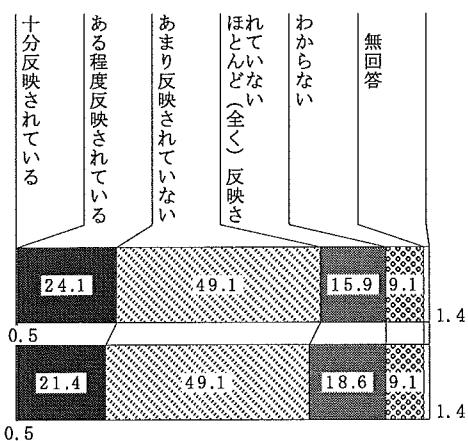


1-4 女性の意見の政策への反映について

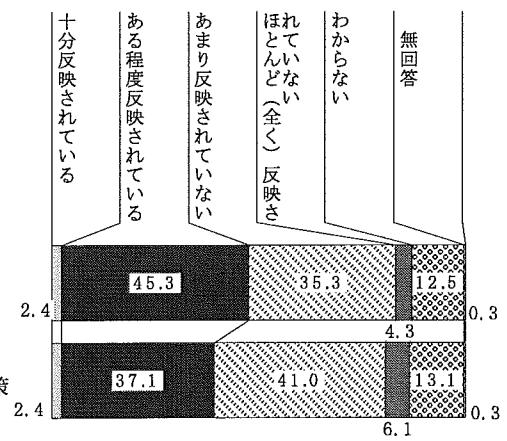
問4 国の政策や地方自治体において、女性の意見や考えがどの程度反映されていると思いますか。(1つずつ)

国の政策や地方自治体において、女性の意見や考えがどの程度反映されていると思うかをたずねたところ、女性は国、地方自治体の政策ともに「反映されていない」「あまり反映されていない」をあわせた“反映されていない”が60%を超えて多いのに対して、男性は国の方針では「ある程度反映されている」が最も多く、地方自治体の政策でも女性に比べて「ある程度反映されている」の項目が多くなっている。

女性 (件数=220)



男性(件数=329)

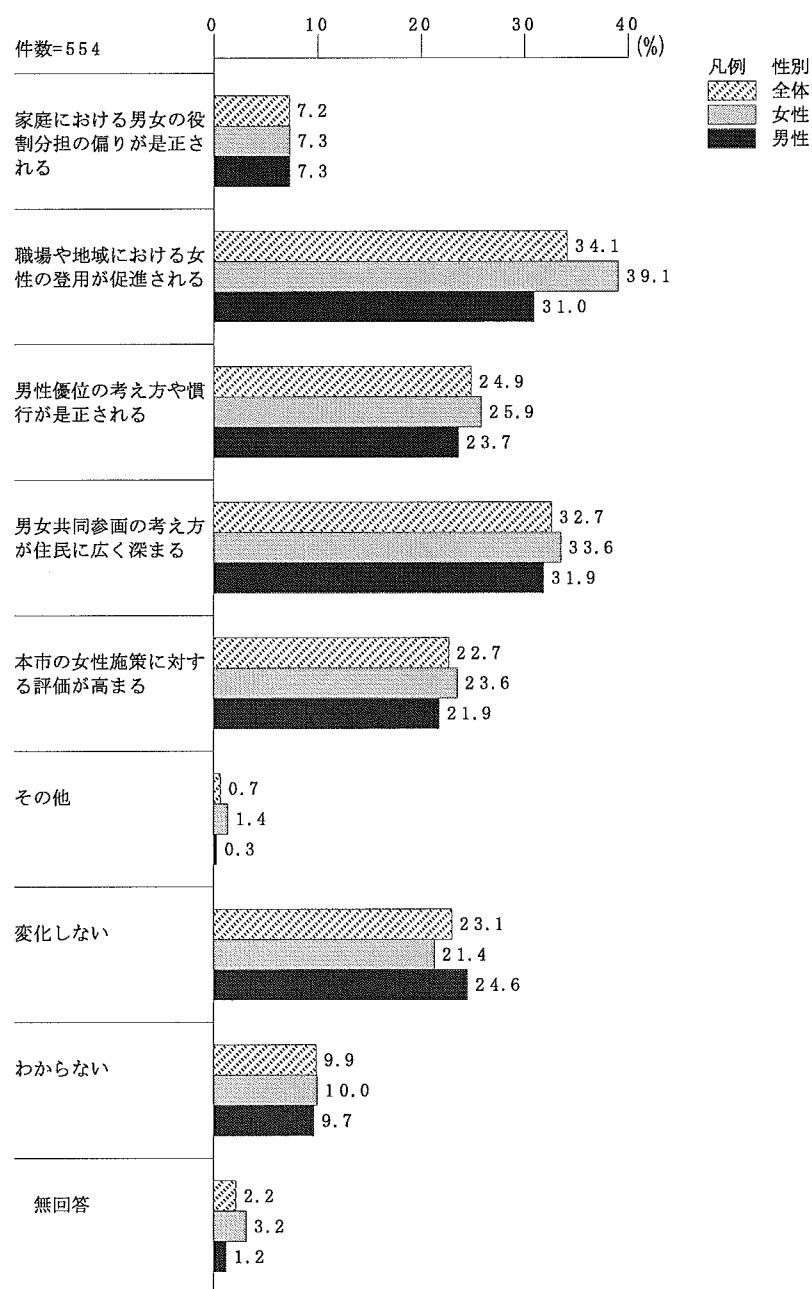


1-5 管理職や委員会委員への女性の登用と市民の意識について

問5 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、市民の意識が変化すると思いますか。（あてはまるもの全て）

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をたずねたところ、「職場や地域における女性の登用が促進される」が最も多く、「男女共同参画の考えが住民に広く深まる」等が続いている。一方で「変化しない」も23.1%ある。

性別でみると、「職場や地域における女性の登用が促進される」は女性が男性に比べてやや多くなっている。

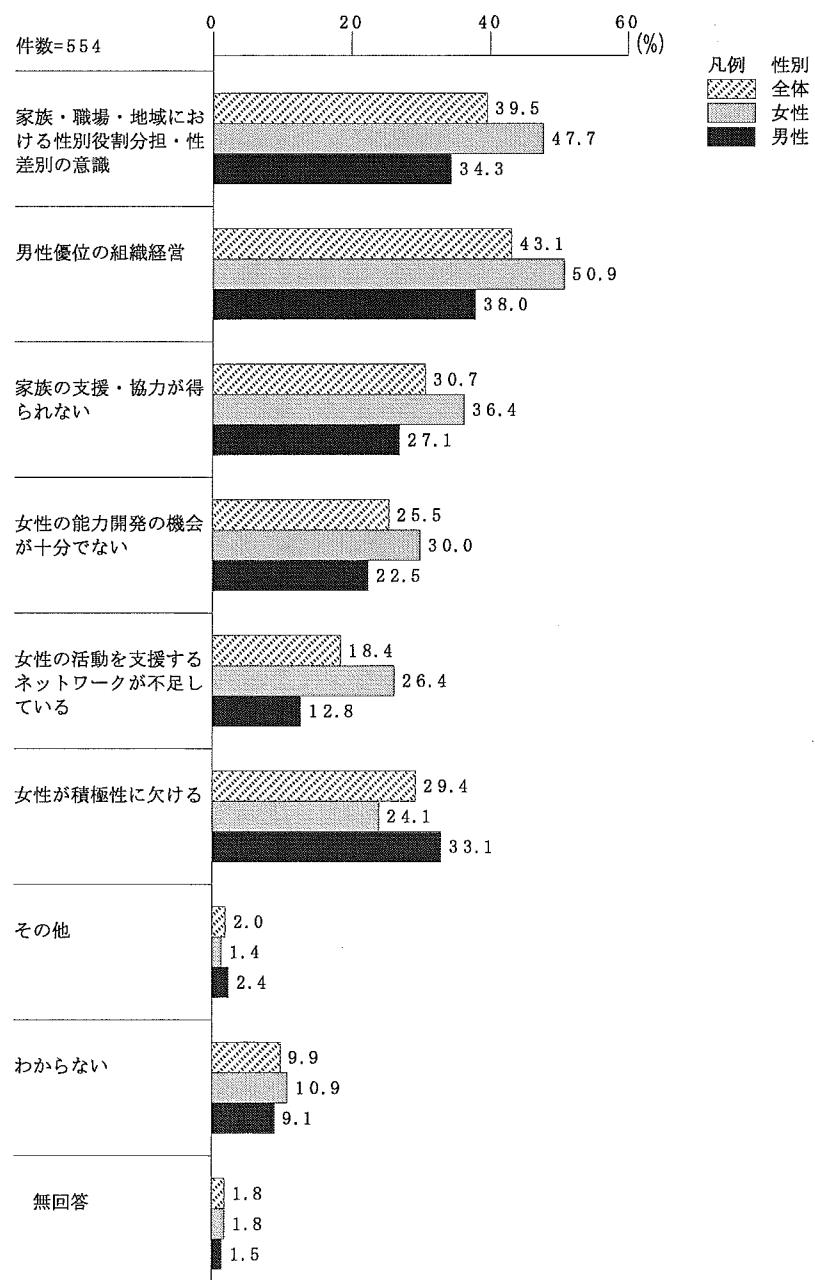


1-6 政策方針決定へ女性が進出していない理由について

問6 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すか。（あてはまるもの全て）

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をたずねたところ、「男性優位の組織経営」が最も多く、「家族・職場・地域における性別役割分担・性差別の意識」「家族の支援・協力が得られない」等が続いている。

性別でみると、ほとんどの項目で女性が男性に比べてかなり多くなっているが、「女性が積極性に欠ける」は男性が女性に比べて多くなっている。



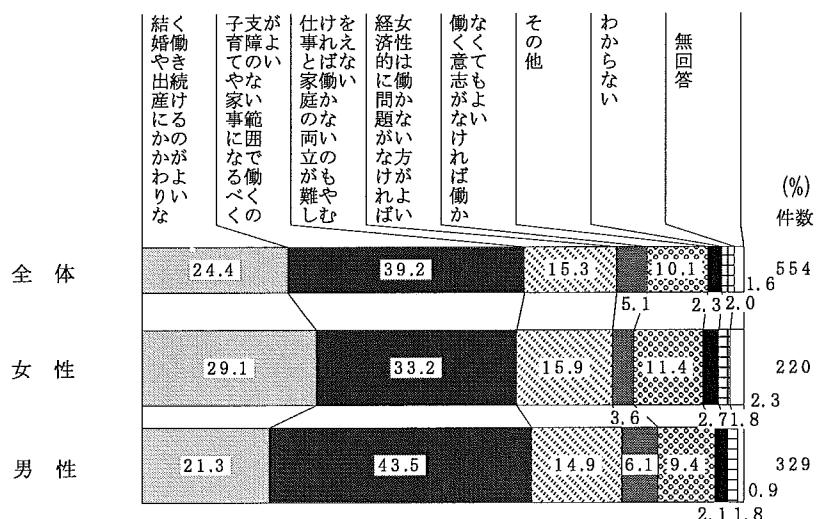
(2) 就労について

2-1 女性が仕事を持つことについて

問7 社会全体でみた場合、女性が仕事を持つことについてどう思いますか。
(1つだけ)

社会全体でみた場合、女性が仕事を持つことについてどう思うかをたずねたところ、「子育てや家事になるべく支障のない範囲で働くのがよい」が39.2%と最も多く、「結婚や出産にかかわりなく働き続けるのがよい」が24.4%と続いている。

性別でみると、男女とも「子育てや家事になるべく支障のない範囲で働くのがよい」が最も多くなっているが、男性が女性に比べて多くなっている。「結婚や出産にかかわりなく働き続けるのがよい」は女性の方が多くなっている。

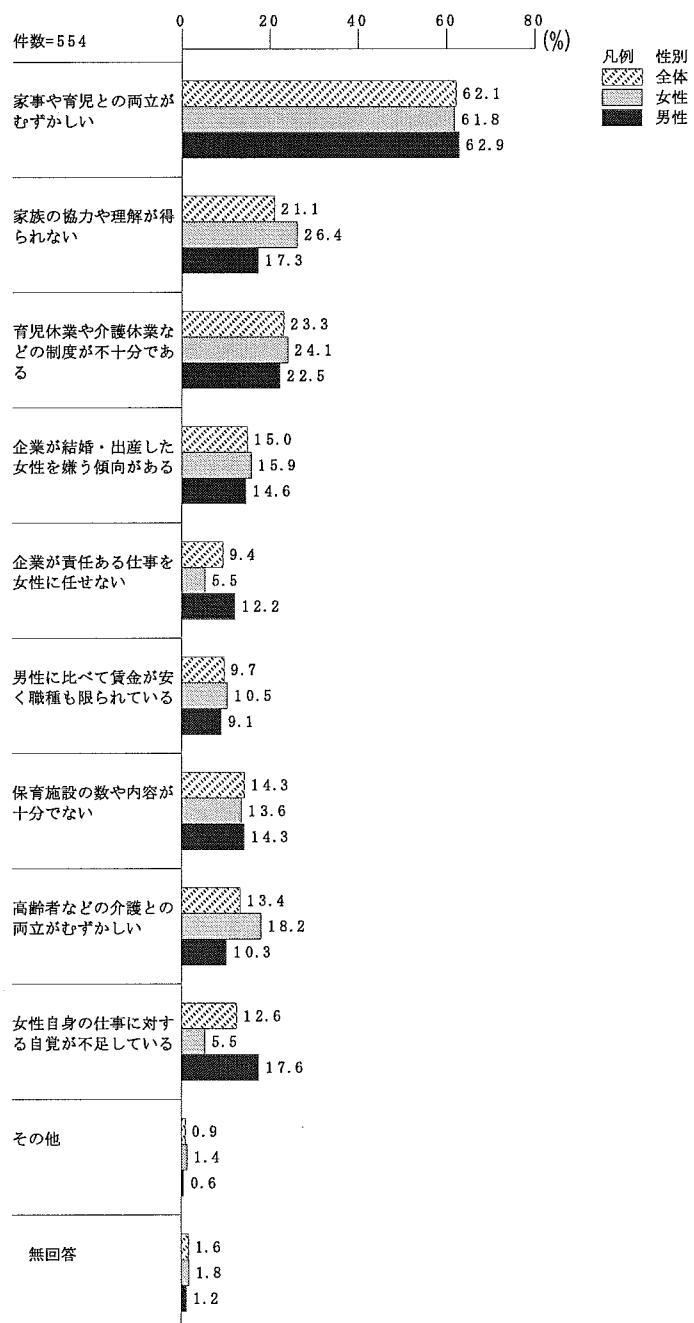


2-2 女性が仕事を持ち続ける上で障害となることについて

問8 社会全体でみた場合、女性が仕事を持ち続けていくうえで、障害と思われることは何ですか。（2つまで）

女性が仕事を持ち続けていくうえで、障害と思われることは何かをたずねたところ、「家事や育児との両立がむずかしい」が62.1%と最も多くなっている。

性別でみても、男女とも「家事や育児との両立がむずかしい」が最も多く大きな差はない。男女差が大きな項目は「家族の協力や理解が得られない」「高齢者などの介護との両立が難しい」は女性が多く、「企業が責任ある仕事を女性に任せない」「女性自身の仕事に対する自覚が不足している」は男性が多くなっている。

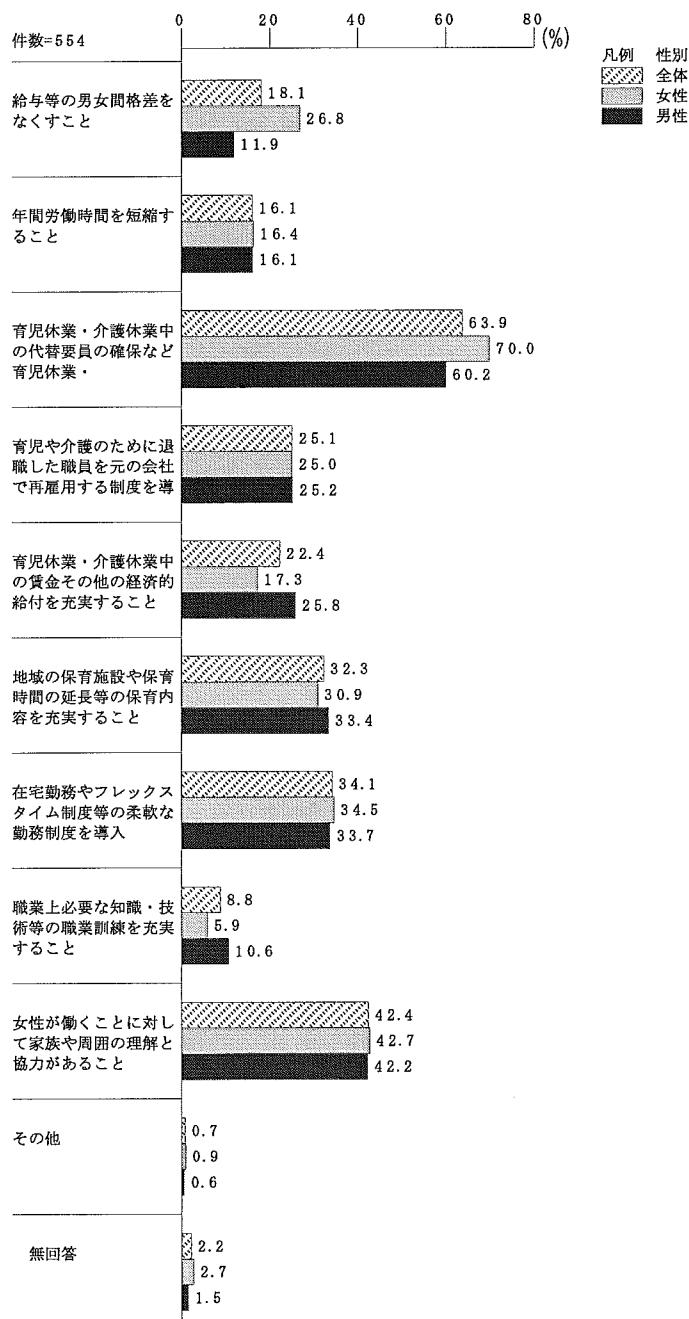


2-3 仕事と家庭の両立のための条件について

問9 社会全体でみた場合、男女がともに仕事と家庭の両立をしていくためには、どのような条件が必要だと思いますか。（3つまで）

男女がともに仕事と家庭の両立をしていくためには、どのような条件が必要かと思うかをたずねたところ、「育児休業・介護休業中の代替要員の確保など、育児休業・介護休業を利用できる職場環境をつくること」が63.9%と最も多く、「女性が働くことに対して、家族や周囲の理解と協力があること」「在宅勤務やフレックスタイム制度等の柔軟な勤務制度を導入すること」「地域の保育施設や保育時間の延長等の保育内容を充実すること」等となっている。

性別でみると、男女とも「育児休業・介護休業中の代替要員の確保など、育児休業・介護休業を利用できる職場環境をつくること」が最も多く、特に女性は70%を超えている。男女差が大きな項目をみると「給与等の男女間格差をなくすこと」は女性が、「育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給付を充実すること」は男性が多くなっている。

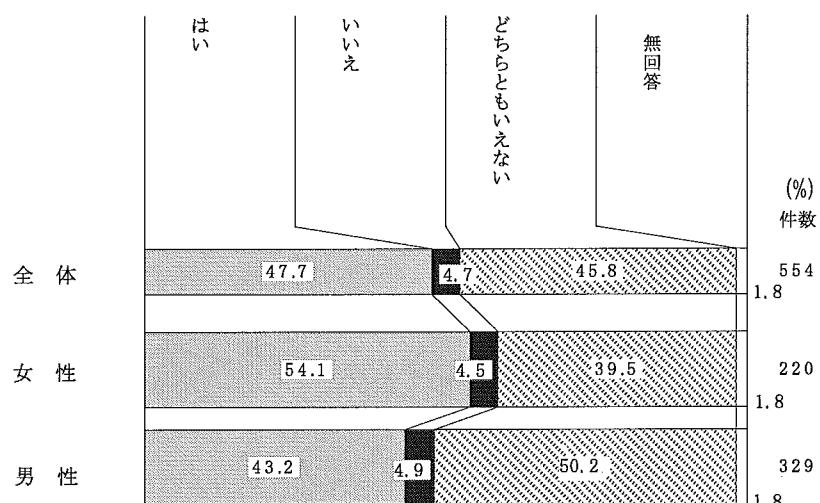


2-4 女性や役職に就くことについて

問10 社会全体でみた場合、役職に就く女性が増えることは大切だと思いますか。

社会全体でみた場合、役職に就く女性が増えることは大切だと思うかどうかをたずねたところ、「はい」が47.7%と最も多いものの「どちらともいえない」が45.8%と拮抗している。

性別でみると、女性は「はい」が54.1%と半数を超えており、男性は「どちらともいえない」が50.2%と半数を超えて最も多くなっている。

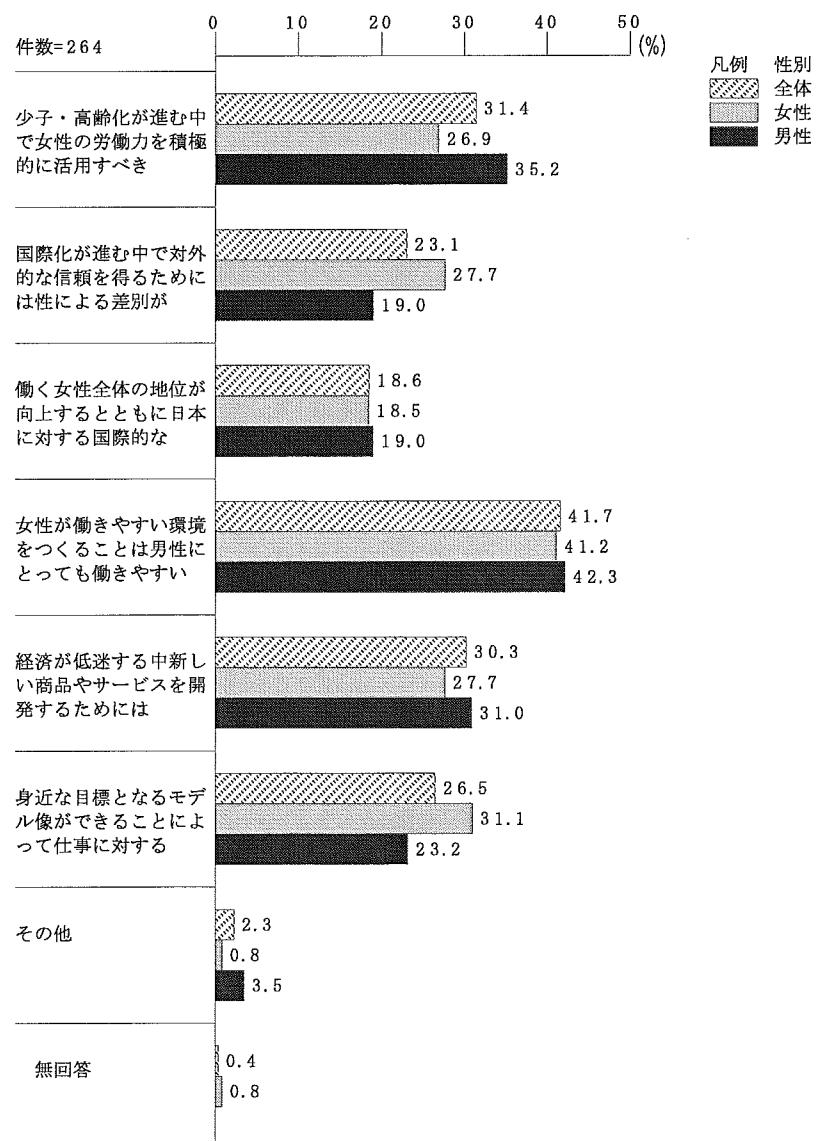


〈問10で「1. はい」と答えた「大切である」と思う方にお聞きします。〉

問10-1 役職に就く女性が増えることが大切だと考える理由は何ですか。(2つまで)

社会全体でみた場合、役職に就く女性が増えることは大切だと思うかどうかで「はい」と回答した 264 人にその理由をたずねたところ、「女性が働きやすい環境をつくることは男性にとっても働きやすいためにつながるから」が 41.7%と最も多く、「少子・高齢化が進む中で、女性の労働力を積極的に活用すべきだから」 31.4%、「経済が低迷する中、新しい商品やサービスを開発するためには女性の視点を取り入れることが必要だから」 30.3%等が続いている。女性の労働環境の改善は男性の労働環境にも良い影響を与えるという意見と少子高齢化社会においては女性の能力活用の必要とする項目が多くなっている。

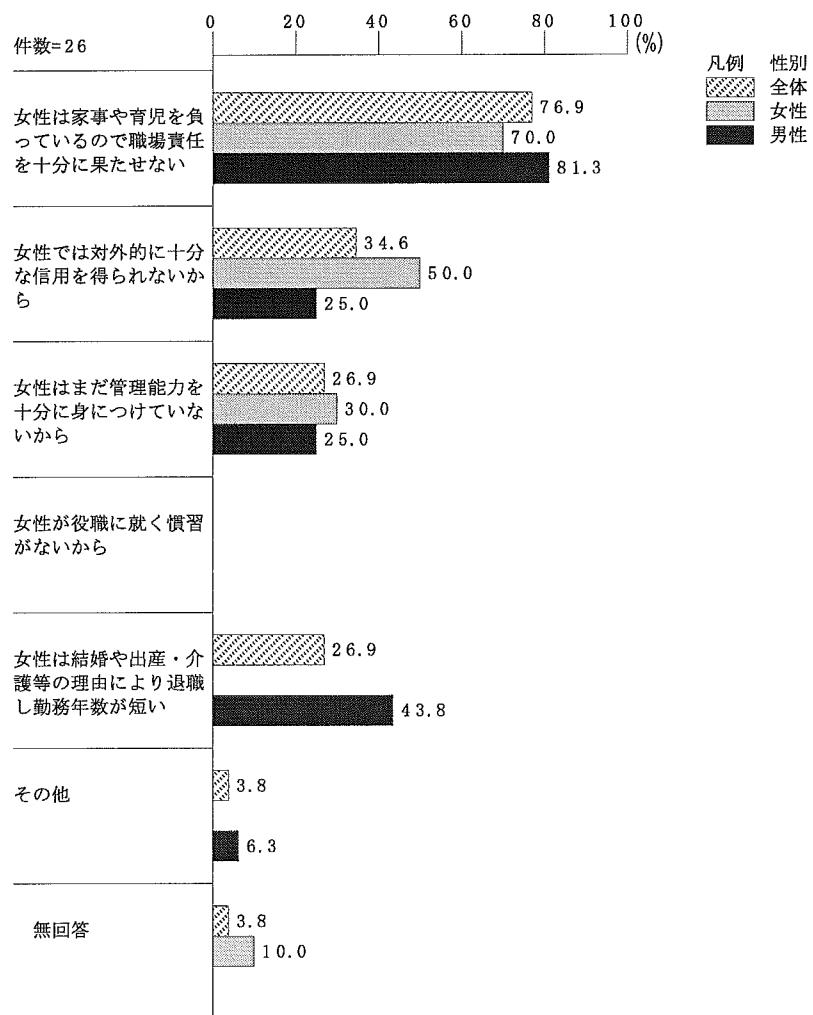
性別でみると、男女とも「女性が働きやすい環境をつくることは男性にとっても働きやすいためにつながるから」が最も多く大きな差はない。男女差が大きい項目は「少子・高齢化が進む中で、女性の労働力を積極的に活用すべきだから」は男性が多く、「国際化が進む中で、対外的な信頼を得るために性による差別がないから」「身近な目標となるモデル像ができることによって仕事に対する意欲やモラルが高まるから」は女性が多くなっている。



〈問10で「2. いいえ」と答えた「大切でない」と思う方にお聞きします。〉

問10-2 役職に就く女性が増えることが大切ではないと考える理由は何ですか。（2つまで）

社会全体でみた場合、役職に就く女性が増えることは大切だと思うかどうかで「いいえ」と回答した 26 人にその理由をたずねたところ、「女性は家事や育児を負っているので職場責任を十分に果たせない」が 76.9% と最も多くなっている。固定的な性別役割分担意識が理由としてあげられている。

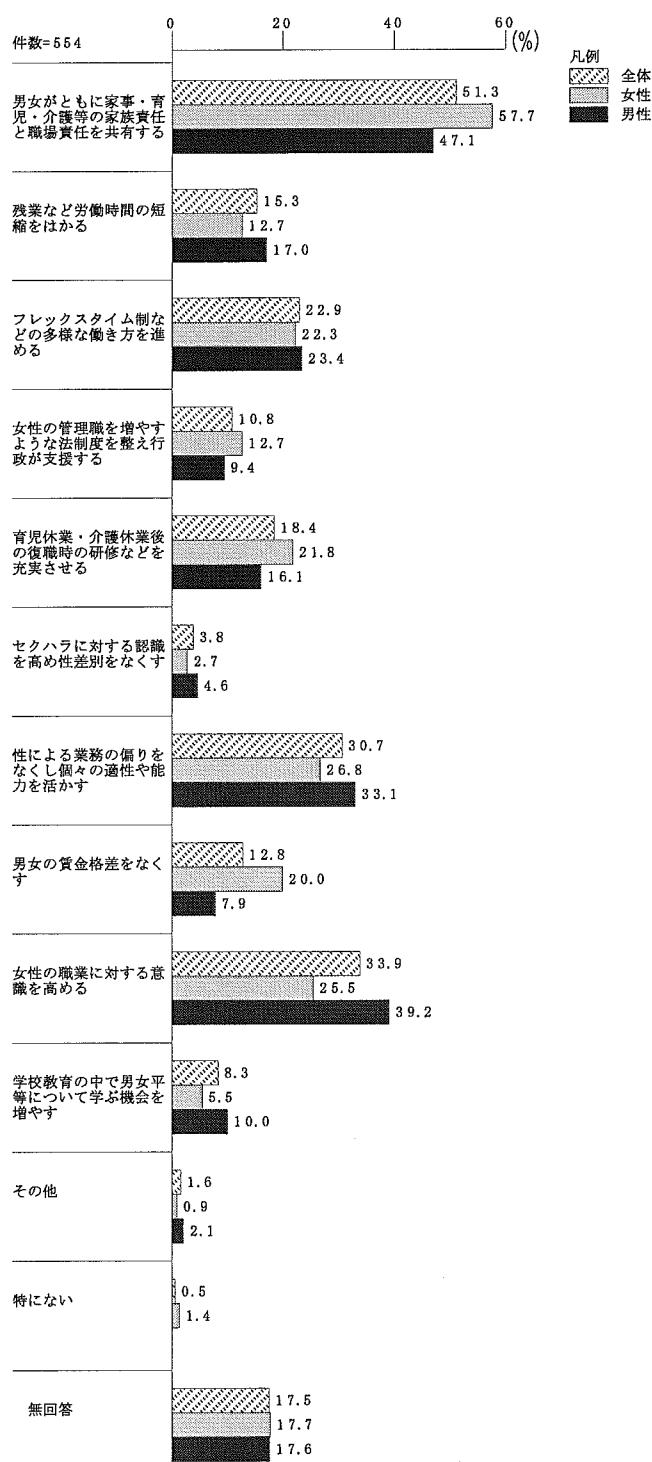


2-5 女性や役職に就くために必要なことについて

問11 社会全体でみた場合、女性が役職に就くために必要だと思われることは何ですか。(3つまで)

社会全体でみた場合、女性が役職に就くために必要だと思うことをたずねたところ、「男女がともに家事・育児・介護等の家族責任と職場責任を共有し合っていく」が51.3%と半数を超えて最も多く、「女性の職業に対する意識を高める」「性による業務の偏りをなくし、個々の適性や能力を活かす」が続いている。家庭や職場における男女共同参画と女性の意識改革の項目が多くなっている。

性別でみると、男女とも「男女がともに家事・育児・介護等の家族責任と職場責任を共有し合っていく」が最も多くなっているが、特に女性の項目が多くなっている。「女性の職業に対する意識を高める」は男性が多くなっている。

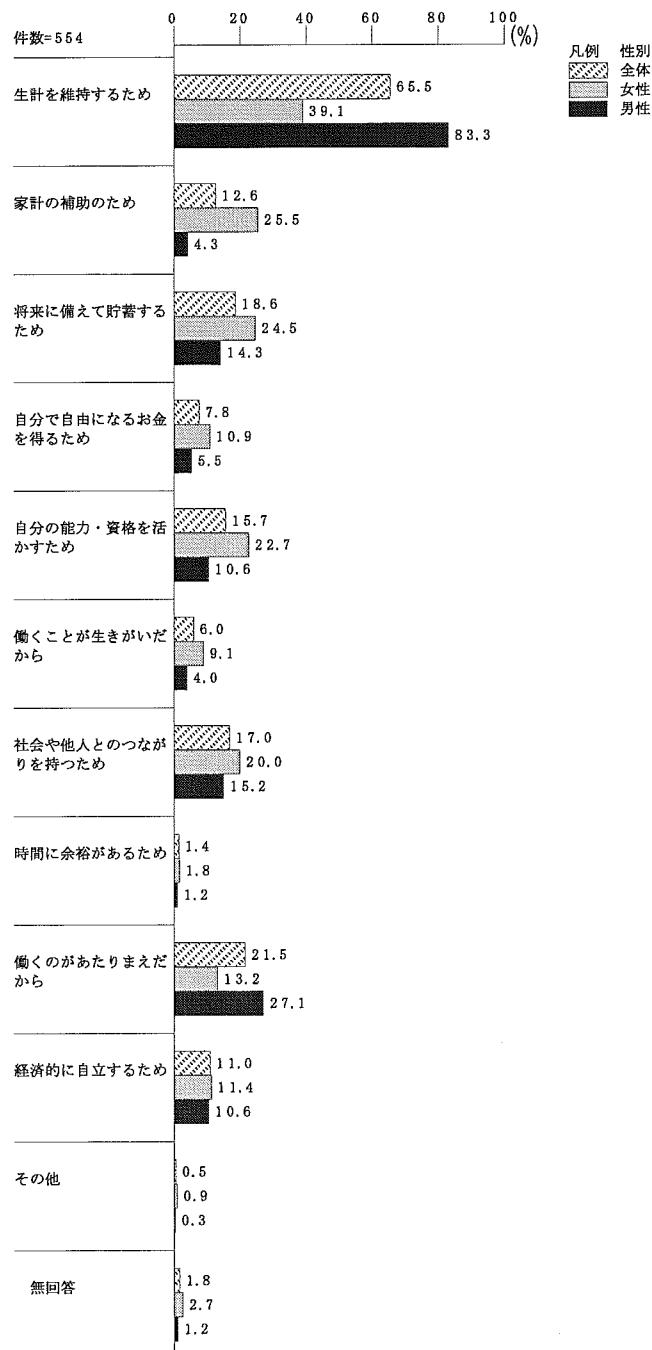


2-6 働いている理由について

問12 現在働いているのは、どのような理由からですか。（2つまで）

現在働いている理由をたずねたところ、「生計を維持するため」が 65.5%と最も多くなっている。

性別でみると、男女とも「生計を維持するため」が最も多くなっているが、男女差が大きく、男性は 83.3%に対して、女性は 39.1%にとどまっている。女性は「家計の補助のため」が 25.5%と多く、家計の担い手として補助的な立場という固定的な性別役割分担意識がみられる。

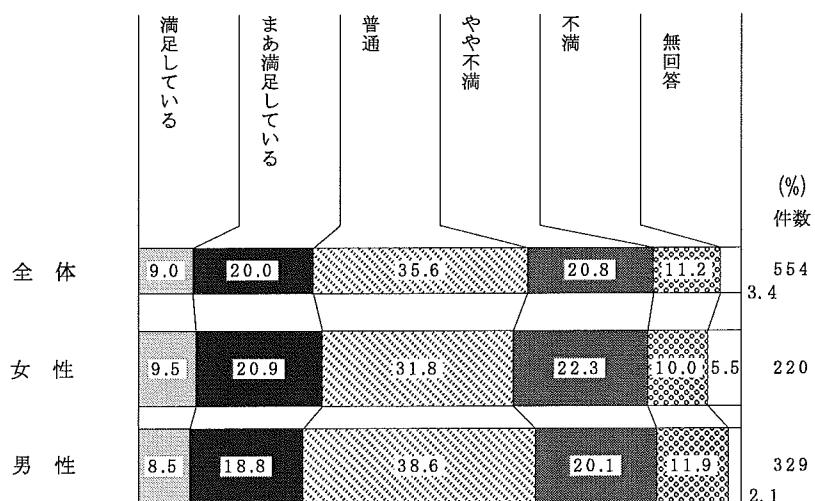


2-7 職場の満足度について

問13 現在の職場について、どのように思っていますか。

現在の職場についての満足度をたずねたところ、「普通」が35.6%と最も多く、「満足している」「まあ満足している」をあわせた「満足」が29.0%、「やや不満」「不満」をあわせた「不満」が32.0%と項目は拮抗している。

性別でみると、男女ともに「満足」に比べて「不満」がやや多くなっているが、女性は男性に比べて「満足」「不満」いずれの項目も多くなっている。

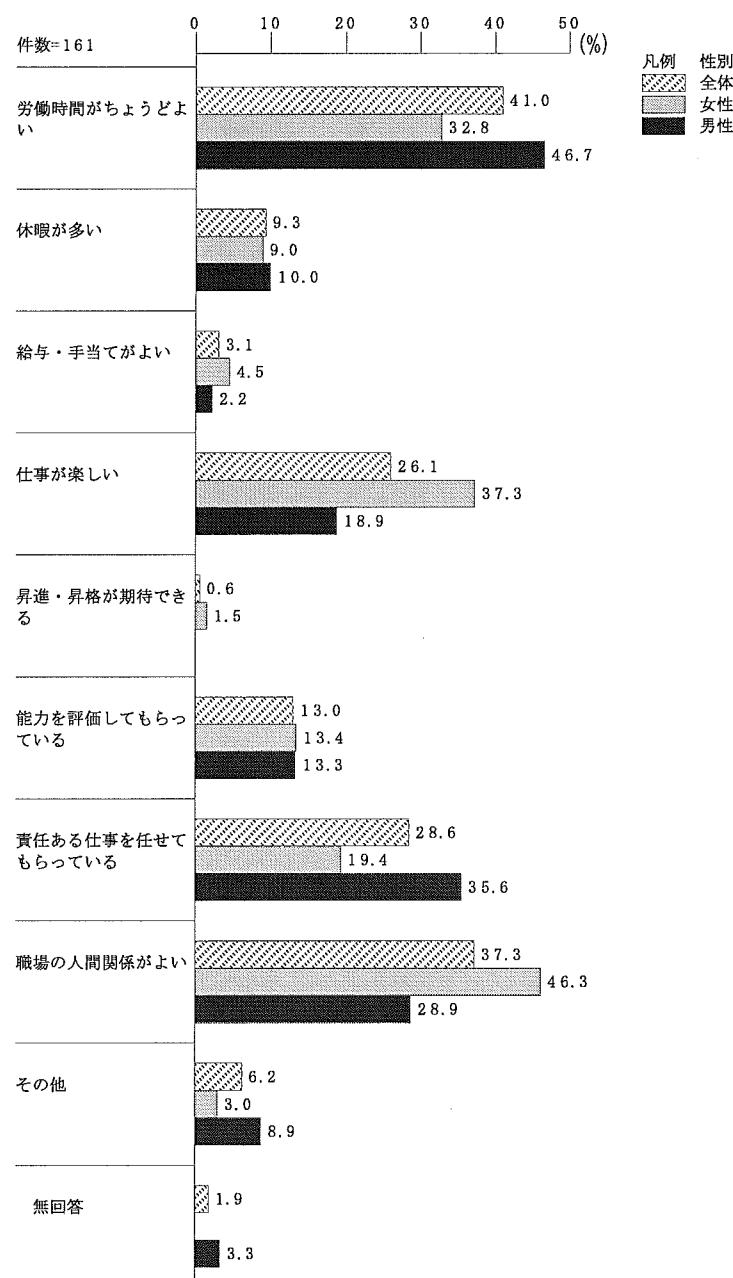


〈問13で、現在の職場で「満足している」と答えた方にお聞きします。〉

問13－1 その理由は何ですか。（2つまで）

現在の職場についての「満足している」「まあ満足している」と回答した 161 人に対してその理由をたずねたところ、「労働時間がちょうどよい」「職場の人間関係がよい」が多くなっている。

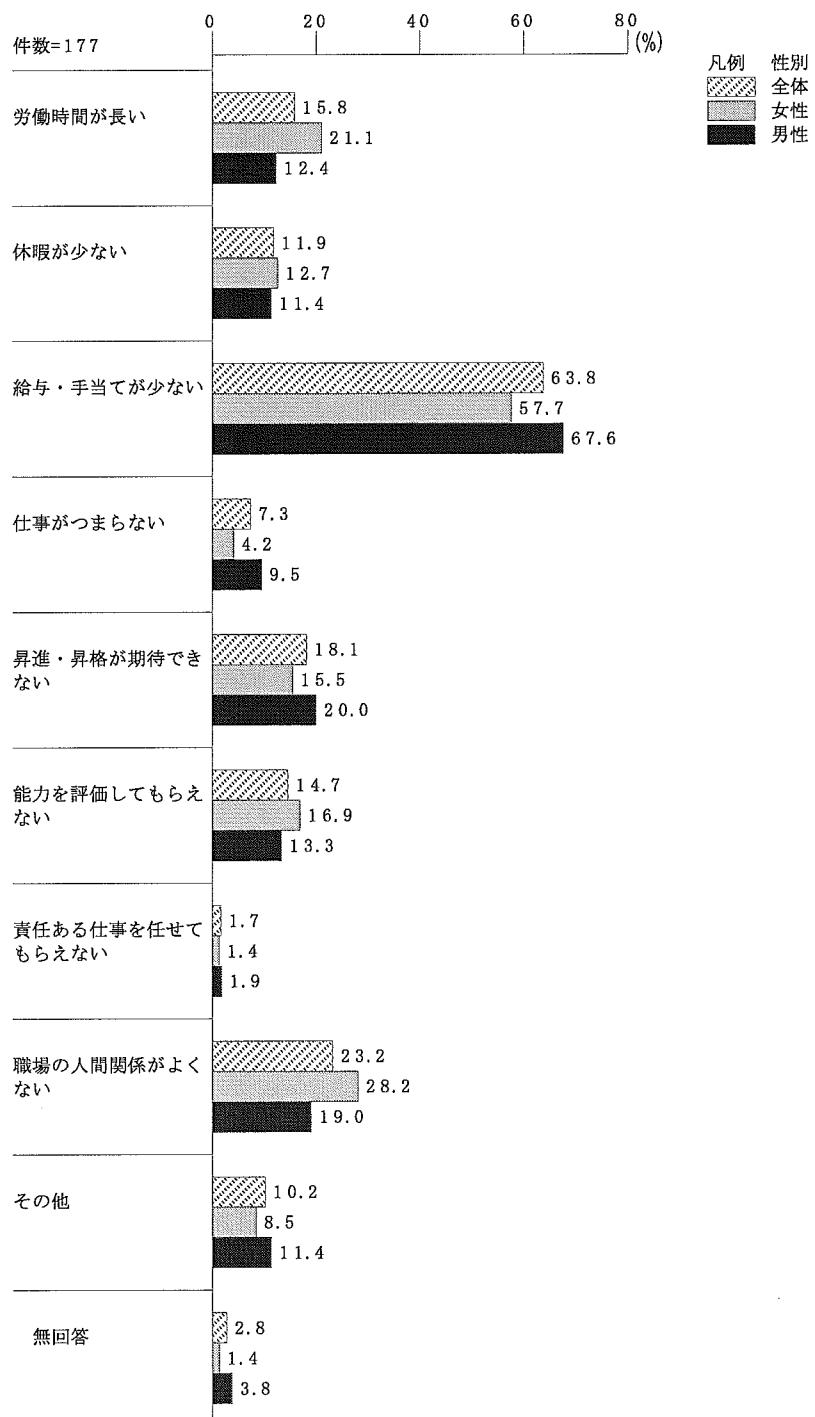
性別でみると、女性は「職場の人間関係がよい」が最も多く「仕事が楽しい」「労働時間がちょうどよい」が続いている。男性は「労働時間がちょうどよい」が最も多く、「責任ある仕事を任せてもらっている」「職場の人間関係がよい」が続いている。男女差はあるものの職場環境や仕事内容、労働条件等様々な面が評価されている。



〈問13で、現在の職場について「満足していない」と答えた方にお聞きします。〉

問13-2 その理由は何ですか。(2つまで)

現在の職場についての「不満」「やや不満」と回答した 177 人に対してその理由をたずねたところ、「給与・手当が少ない」が 63.8%と最も多くなっている。満足度の高い理由は、職場の様々な面での評価がされているのに対して、不満の理由は給与面が大きくなっている。

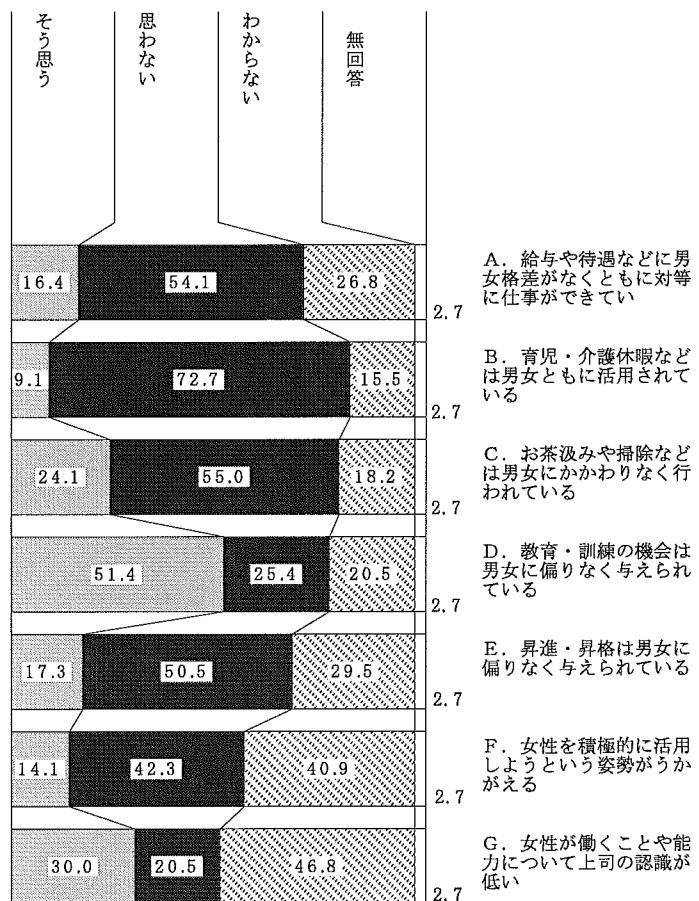


2-8 職場における男女をとりまく状況について

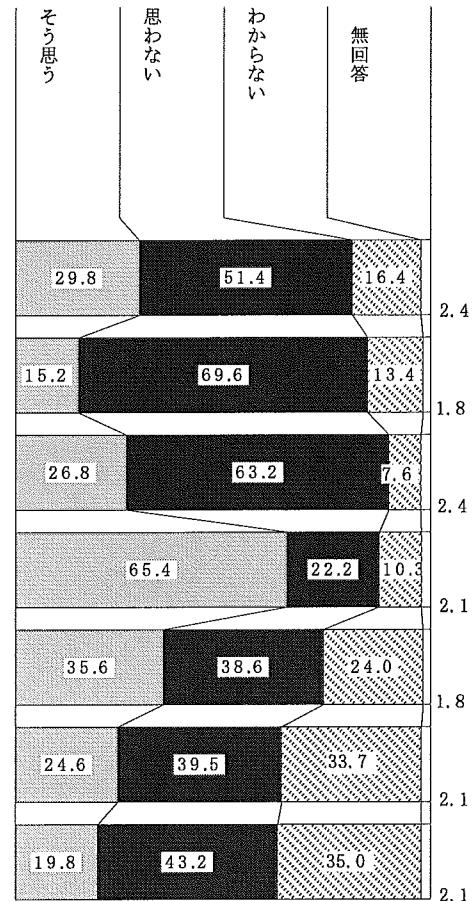
問14 次にあげる職場における男女をとりまく状況について、どのように思いますか。
(1つずつ)

職場における男女をとりまく状況についてたずねたところ、『教育・訓練の機会は男女に偏りなく与えられている』は「そう思う」が最も多くなっている。それ以外の項目については「思わない」が多くなっている。なかでも『育児・介護休暇などは男女ともに活用されている』『お茶汲みや掃除などは男女にかかわりなく行われている』『給与や待遇などに男女格差がなくともに対等に仕事ができている』は男女ともに「そう思わない」が半数を超えており、ほとんどの項目について男性は女性に比べて「そう思う」の回答が多くなっている。

女性 (件数=220)



男性 (件数=329)

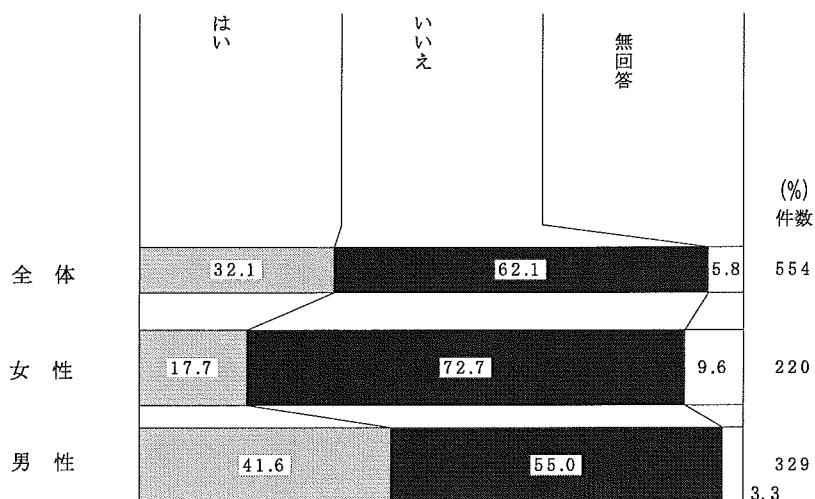


2-9 役職について

問15 現在何か役職についていますか。

現在、何か役職に就いているかどうかをたずねたところ、「はい」が 32.1%、「いいえ」が 62.1%になっている。

性別でみると、「はい」と答えた人が女性 17.7%に対して、男性は 41.6%と大きな差があり役職の多くを男性が占めていることがわかる。

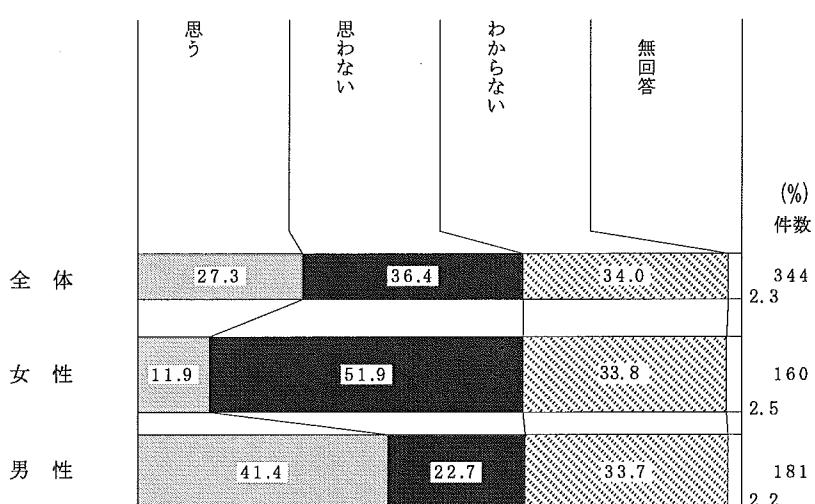


〈問15で「役職に就いていない」と答えた方にお聞きします。〉

問15-1 今後役職に就きたい、就いてもよいと思いませんか。

役職に就いていない 344 人に、今後役職に就きたい、就いてもよいと思うかどうかをたずねたところ、「思う」が 27.3%、「思わない」が 36.4%となっている。

性別でみると、「思う」は女性が 11.9%に対して、男性が 41.4%であり、実際の役職と同様に、男性は多くなっている。

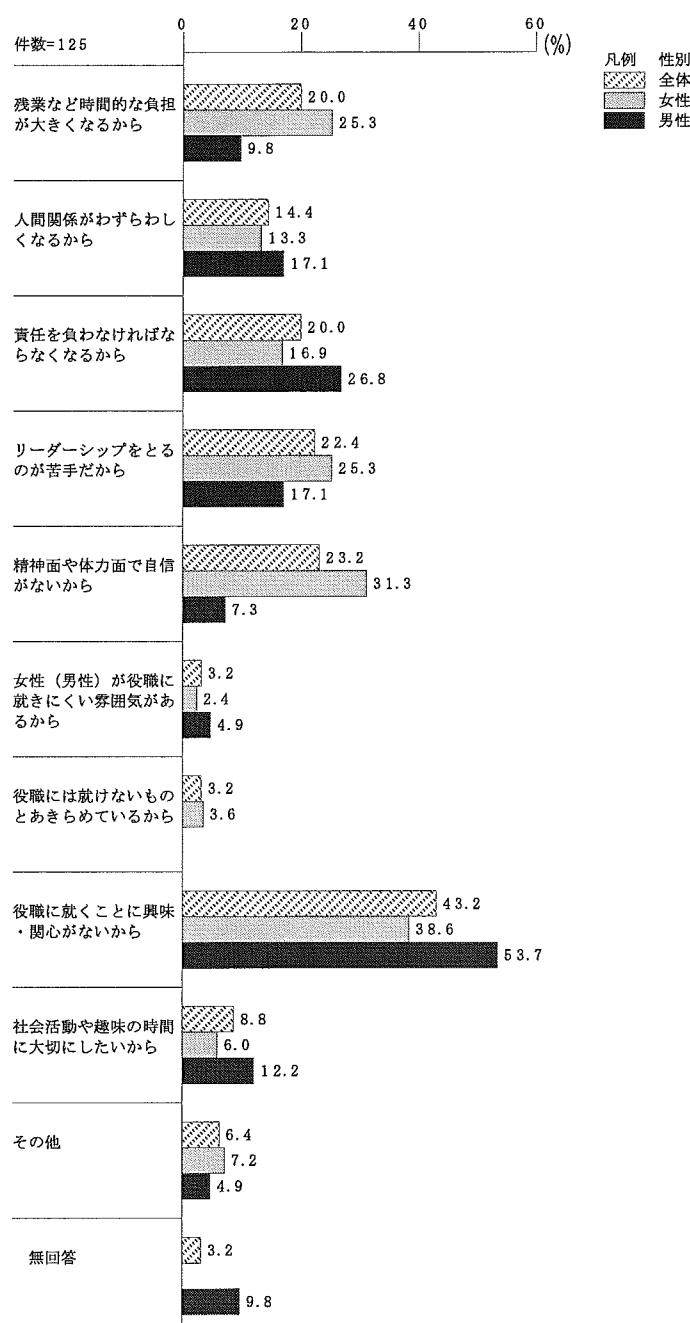


〈問15-1で「役職に就きたくない」と答えた方にお聞きします。〉

問15-2 役職に就きたくない理由は何ですか。（2つまで）

今後役職に就きたい、就いてもよいと思うかで「思わない」と回答した125人に対して、役職に就きたくない理由は何かをたずねたところ、「役職に就くことに興味・関心がないから」が43.2%と最も多く、「精神面や体力面で自信がないから」「リーダーシップをとるのが苦手だから」「残業など時間的な負担が大きくなるから」「責任を負わなければならなくなるから」が続いている。役職に関心がないということが大きな理由になっているが、それ以外では、自信のなさや苦手意識、負担感が理由としてあげられている。

性別でみると、男女差が大きい項目は、「精神面や体力面で自信がないから」「リーダーシップをとるのが苦手だから」「残業など時間的な負担が大きくなるから」といった自信のなさや苦手意識、負担感などは女性が男性に比べてかなり多くなっている。一方、男性が高い項目は、「役職に就くことに興味・関心がないから」「責任を負わなければならなくなるから」関心のなさ、責任回避といった理由があげられている。



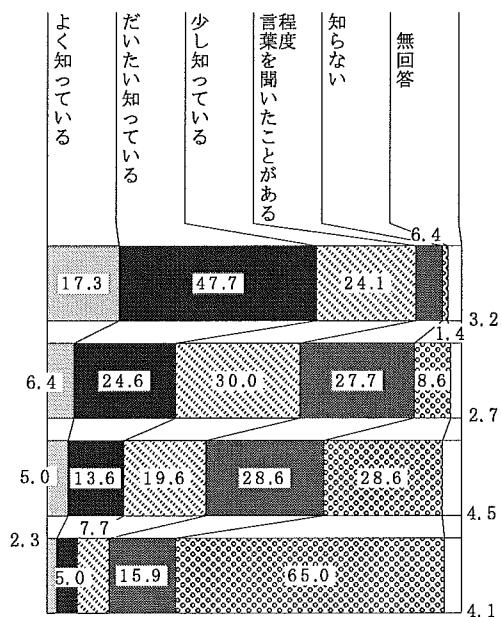
2-10 職場の制度について

問16 次のような制度の内容についてご存じですか。(各1つずつ)

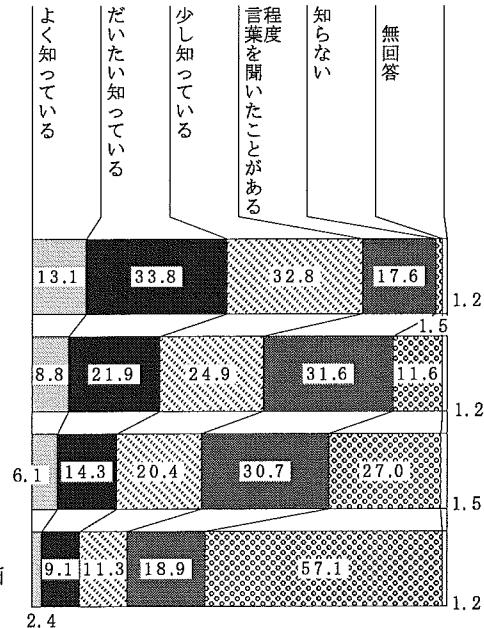
制度の認知度をたずねたところ、認知度が最も高いのは『育児休業制度』で、『介護休業制度』『看護休暇制度』『特定事業主行動計画』の順になっている。

性別でみると、育児休業制度の認知度は女性が男性に比べてかなり高くなっている。『特定事業主行動計画』は男性の認知度が女性に比べて高い状況である。すべての項目で「知らない」と回答している人がいるため、職場における制度の周知が必要である。

女性 (件数=220)



男性 (件数=329)

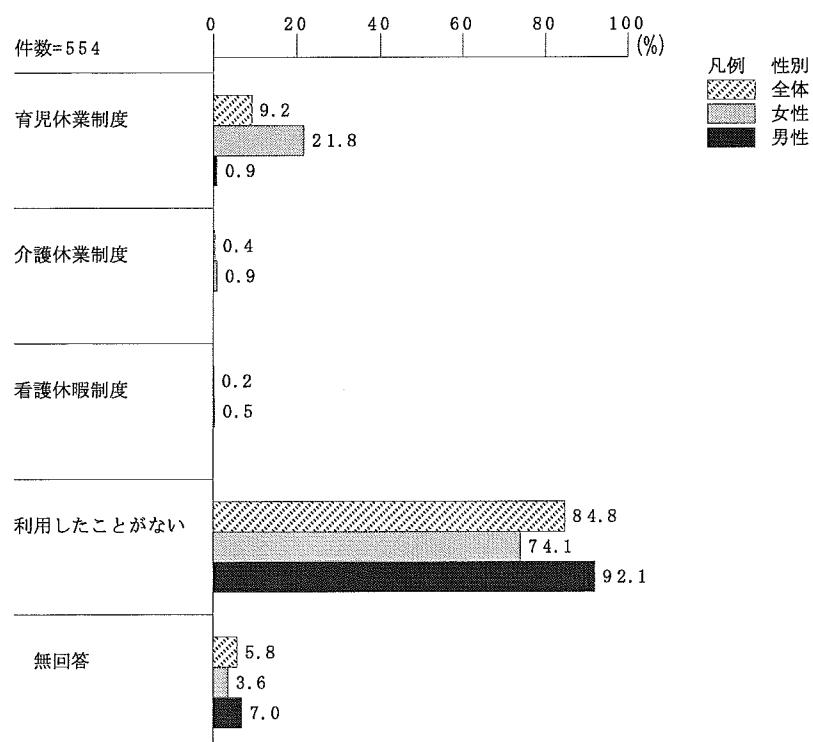


2-11 利用したことがある職場の制度について

問17 職場で次のような制度を利用したことがありますか。(あてはまるもの全て)

職場で利用したことがある制度をたずねたところ、「育児休業制度」が 9.2%と最も多くなっている。一方で「利用したことがない」は 84.8%となっている。

性別でみると、利用されている「育児休業制度」は女性が 21.8%に対して、男性はわずか 0.9%とかなり差がある。

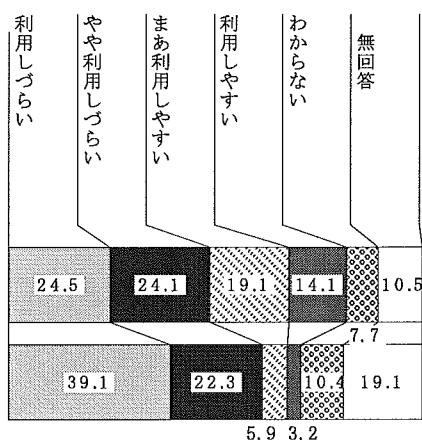


2-12 職場の制度の利用のしやすさについて

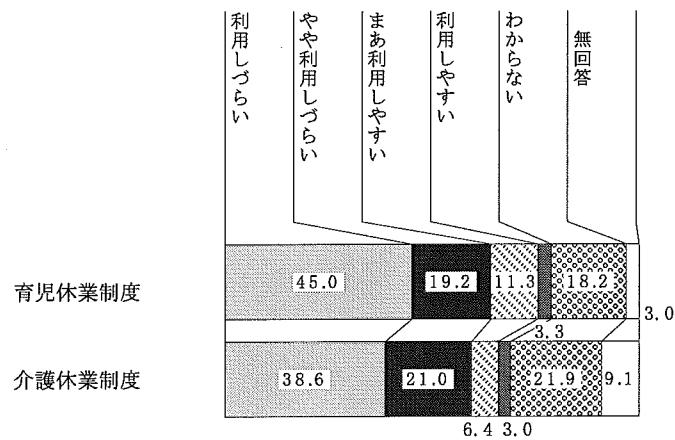
問18 あなたが職場で育児休業制度・介護休業制度を実際に利用しようとする場合、利用しづらいと感じますか。

育児休業制度・介護休業制度の利用のしやすさをたずねたところ、男女ともに「利用しづらい」が最も多くなっている。介護休業制度は男女とも大きな差はないが、育児休業制度は男女差が大きく、女性は「利用しやすい」「まあ利用しやすい」をあわせた“利用しやすい”が33.2%あるのに対して、男性は14.6%で、「利用しづらい」が45.0%と最も多くなっており、男女ともに利用しやすい意識変革や環境の整備が必要である。

女性（件数=220）



男性（件数=329）

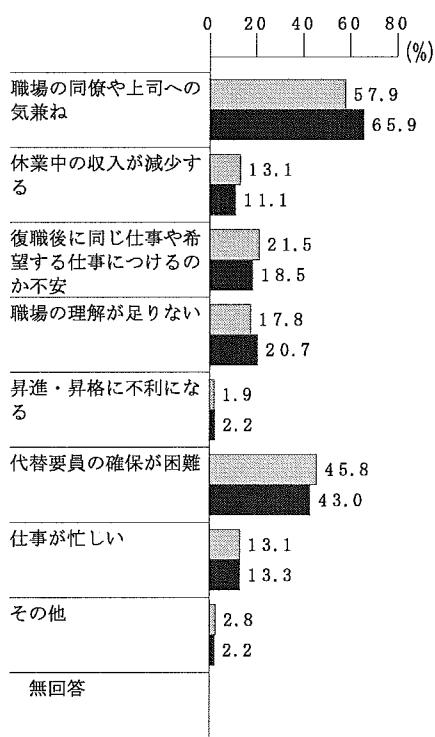


〈問18で、「利用しづらい」と答えた人にお聞きします。

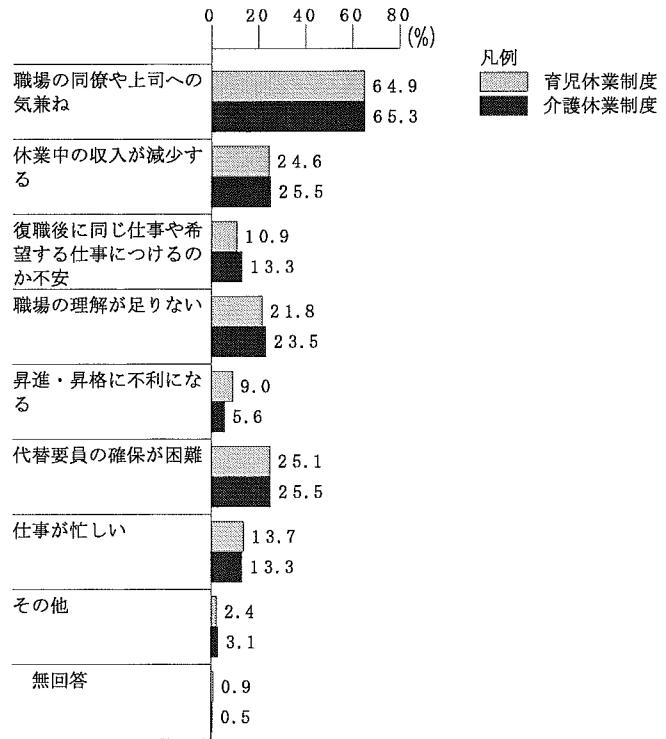
問18-1 利用しづらい理由はなんですか。(2つまで)

育児休業制度・介護休業制度の利用のしやすさで“利用しづらい”と回答した人に対してその理由をたずねたところ、男女ともに「職場の同僚や上司への気兼ね」が最も多く、「代替要員の確保が困難」が続いている。特に男性は育児休業制度の場合「職場の同僚や上司への気兼ね」が女性に比べても多くなっている。

女性（件数=242）



男性（件数=329）



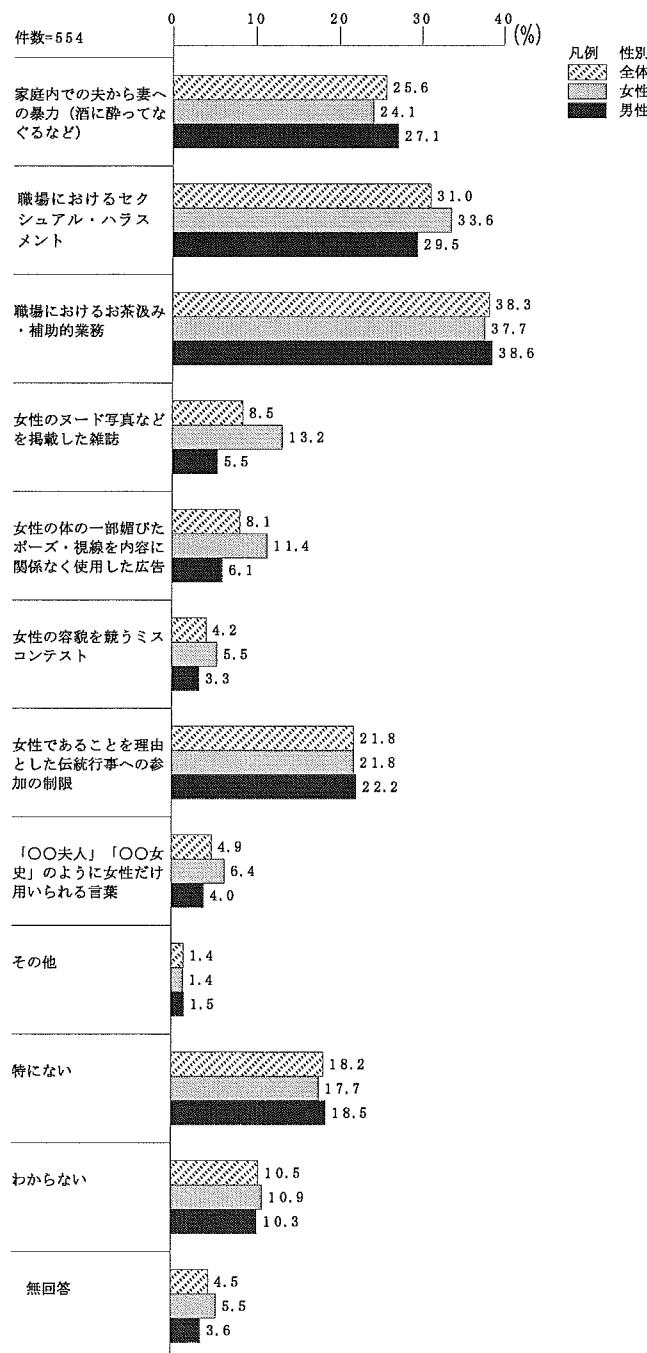
(3) 男女の人権について

3-1 女性の人権が尊重されていないと感じることについて

問19 女性の人権が尊重されていないと感じるのはどのようなことですか。
(あてはまるもの全て)

女性の人権が尊重されていないと感じるのはどのようなことかをたずねたところ、「職場におけるお茶くみ、補助的業務」が38.3%と最も多く、次いで「職場におけるセクシュアル・ハラスメント」31.0%、「家庭内での夫から妻への暴力」が25.6%、「女性であることを理由とした伝統行事への参加の制限」21.8%が多くなっている。職場での補助的な扱い、ドメスティック・バイオレンス、セクシュアル・ハラスメント等が女性の人権侵害の行為として認識されている。

性別でみても、男女とも「職場におけるお茶くみ、補助的業務」が最も多く、男女による大きな差は見られない。

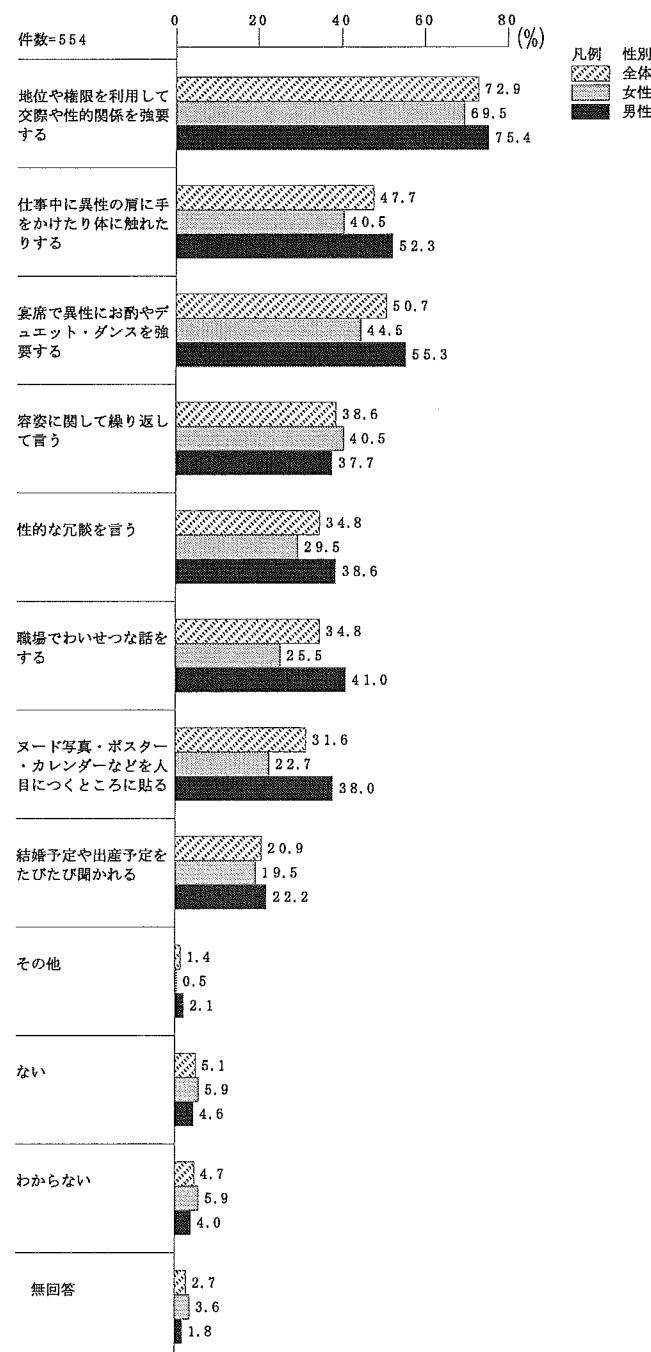


3-2 セクシュアル・ハラスメントについて

問20 セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）に該当すると考えるものは何ですか。（あてはまるもの全て）

セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）に該当すると考えるものをたずねたところ、「地位や権限を利用して交際や性的関係を強要する」が 72.9%と最も多くなっている。ほとんどの項目で 20%以上の回答がある。

性別でみると、ほとんどの項目において女性よりも男性が高い回答率の項目が多く、男性のほうがセクシュアル・ハラスメントに対して意識が高いことがわかる。

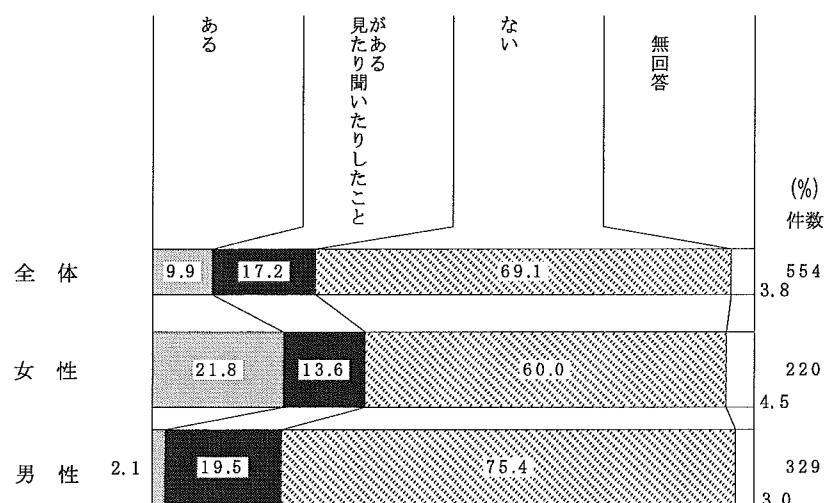


3-3 セクシュアル・ハラスメントを受けた経験について

問21 あなた自身は、職場でセクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）を受けたことがありますか。

職場でセクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）を受けたことがあるかどうかをたずねたところ、「ある」が9.9%、「見たり聞いたりしたことがある」と答えた人が17.2%となっている。

性別でみると、「ある」は女性が21.8%に対して、男性は2.1%とかなり男女差がある状況である。



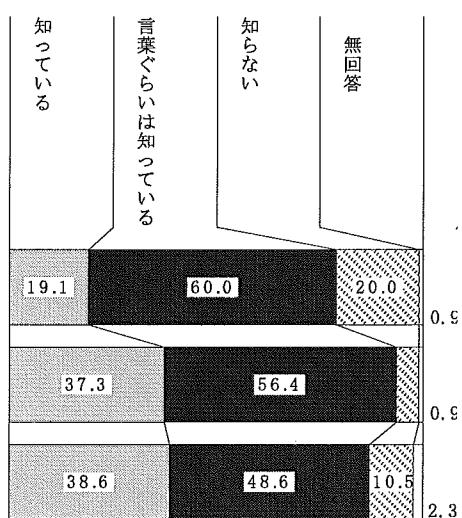
(4) 男女共同参画社会づくりについて

4-1 男女共同参画に関する用語の認知度について

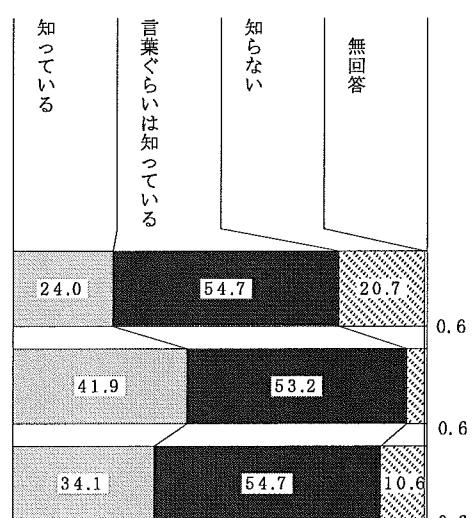
問22 次の用語についてご存じですか。

用語の認知度についてたずねたところ、男女とも大きな傾向の差はなく、『男女雇用機会均等法』が最も認知度が高く、『DV 防止法』『男女共同参画社会基本法』の順となっている。

女性（件数=220）



男性（件数=329）



男女共同参画社会基本法

男女雇用機会均等法

D V 防止法

4-2 行政が力を入れていくべきことについて

問23 男女共同参画実現のために、行政はどんなことに力を入れていくべきだと思いますか。（3つまで）

男女共同参画社会実現のために、行政はどんなことに力を入れていくべきかをたずねたところ、「男女がともに多様な働き方を選択できる環境を整備する」が52.3%と最も多く、「職場における男女の均等な取り扱いについて周知徹底を行う」「保育の施設・サービスや高齢者等の施設・介護サービスを充実する」が続いている。就労に関することや保育・介護サービスの充実といった仕事と育児・介護との両立を目指した施策が多くなっている。

