資料２

令和４年度
男女共同参画に関する
石岡市職員の意識調査結果

目　次

Ⅰ　調査の概要 1

Ⅱ　調査結果の分析 3

Ⅰ　調査の概要

１　調査の目的

石岡市では、平成 30 年 3 月に「第２次石岡市男女共同参画基本計画」に基づく前期実施計画（平成 30 年度～令和４年度）を作成し、市民がともにいきいきと個性や能力を発揮することができるまちづくりに向けた取組みを進めてきました。

本調査は、「第２次石岡市男女共同参画基本計画」に基づく後期実施計画（令和５年度～令和９年度）を策定するにあたり、男女共同参画に関する市職員の意見や意識を把握し、市の現状を分析評価することを目的としています。

２　調査方法

項目	内容
調査対象	石岡市職員（行政職・消防職）
調査の方法	いばらき電子申請による回答
調査時期	令和４年 12 月８日（木）～令和４年 12 月 28 日（水）

３　回収結果

回収状況は、回答数 243 件、回収率 36.6％となっています。

対象	標本数	回収数	回収率
行政職	532 件	206 件	38.7％
消防職	132 件	33 件	25.0％
無回答		4 件	
全体	664 件	243 件	36.6％

※調査精度：今回調査は、5.11％です。

調査精度とは、同じアンケートを 100 回実施した場合、統計学上 95 回までは調査結果（回答比率）の誤差が最大でも±5.11%（今回調査の場合）以内に収まるという精度の比率で、また、調査精度は、調査全体の精度で、男女別や年齢別での集計では精度が下がります。

４　集計について

・回答は質問ごとに各項目の回答者数を回答数で除し、百分率（％）で表示しています。

・算出された回答率は少数点第２位を四捨五入し、小数点第１位まで表示しています。そのため、質問によっては、１人の回答者が１つだけ回答する場合（単数回答）でも、回答率の合計が 100％ちょうどにならないものもあります。

・１人の回答者が２つ以上の回答をしてもよい場合（複数回答）では、回答者数を基数としているため、回答率の合計は 100％を上回ります。

５　表記について

・表、グラフ中では、回答率（%）とともに、その設問に回答すべき数（回答者総数）も表示しています。ただし、スペースの都合により省略している場合もあります。

・表、グラフ、本文中において、回答選択肢の表記は、スペースの都合により簡略化している場合があります。

Ⅱ　調査結果の分析

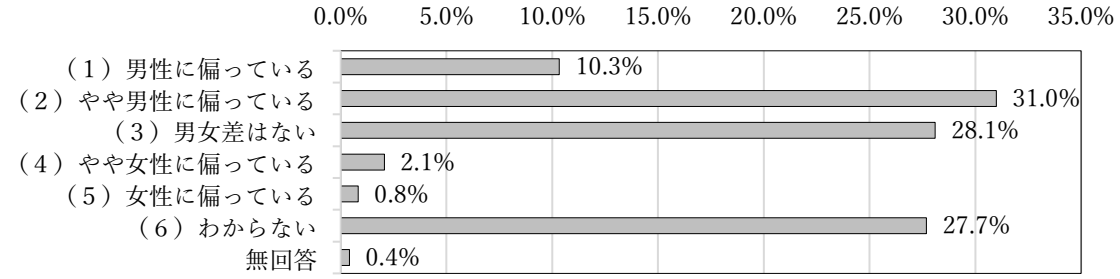
◆男女共同参画（社会）や固定的性別役割分担に関する考え方について

問１　石岡市役所では以下のことについて男女差があると思いますか。（それぞれ１つずつ選んでください。）

（１） 昇任のしやすさ

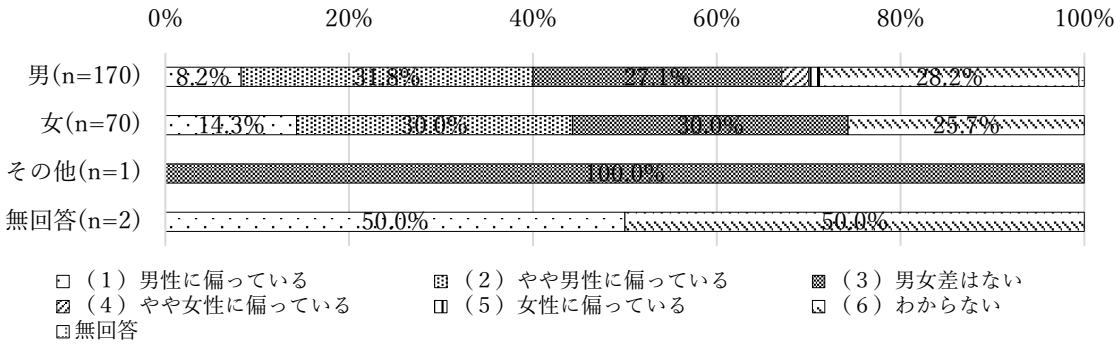
「（２）やや男性に偏っている」が最も多く、「（１）男性に偏っている」と合わせると 41.3%となります。

項目	回答数	割合（%）
（１）男性に偏っている	25	10.3%
（２）やや男性に偏っている	75	31.0%
（３）男女差はない	68	28.1%
（４）やや女性に偏っている	5	2.1%
（５）女性に偏っている	2	0.8%
（６）わからない	67	27.7%
無回答	1	0.4%
合計	242	100.0%



【性別　クロス集計】

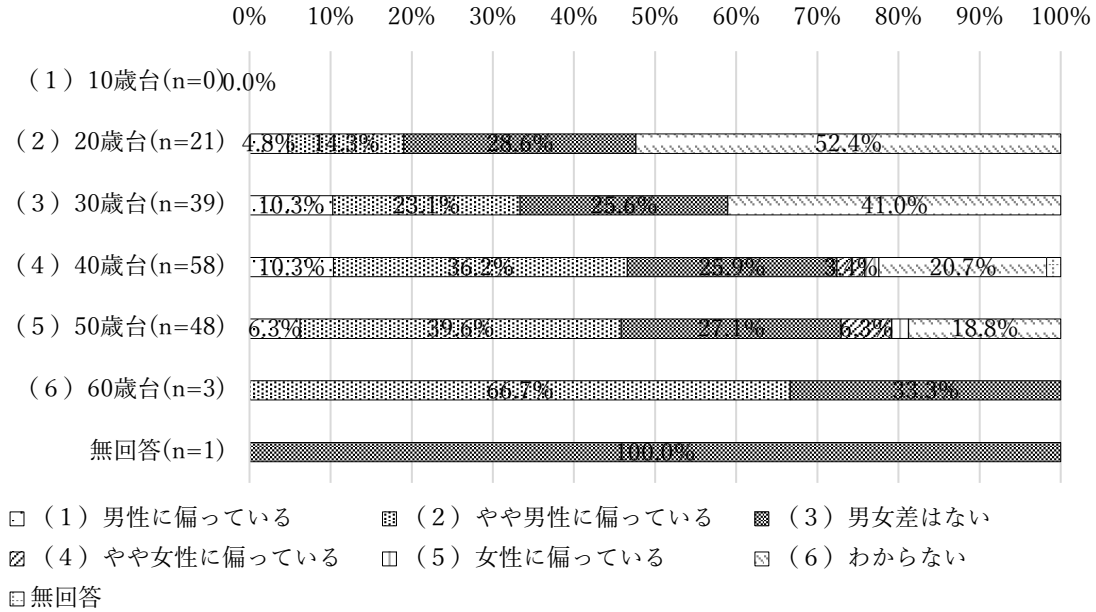
性別で比較すると、昇進のしやすさについて、「（１）男性に偏っている」と回答した割合は、男性が 8.2%であるのに対し、女性は 14.3%と、6.1 ポイント高くなっています。



【性別×年代　クロス集計】

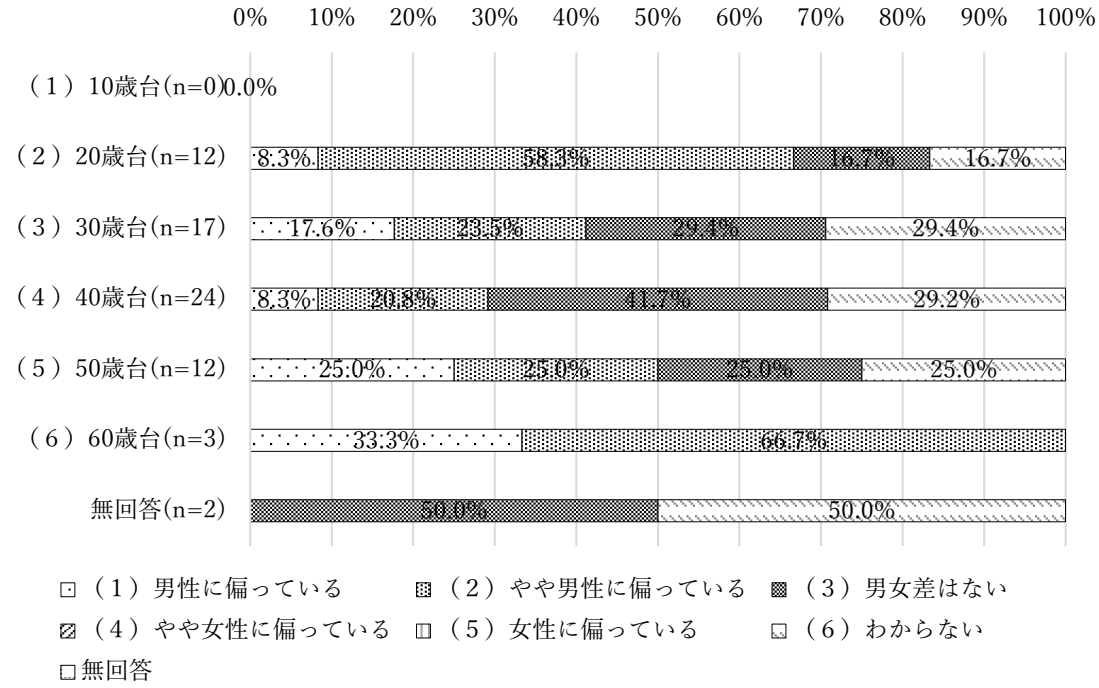
●男性（n=170）

年代で比較すると、昇進のしやすさについて、男性では年代が上がると「（１）男性に偏っている」「（２）やや男性に偏っている」を合わせた割合が高くなる傾向にあります。



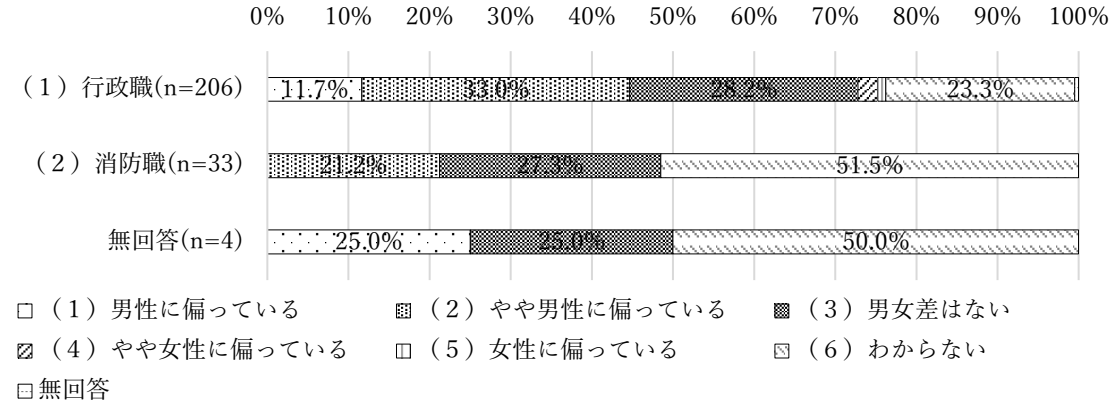
●女性（n=70）

年代で比較すると、昇進のしやすさについて、女性では「（３）男女差はない」と回答した割合が最も高いのは、40 歳台で 41.7%、次いで 30 歳台が 29.4%となっています。



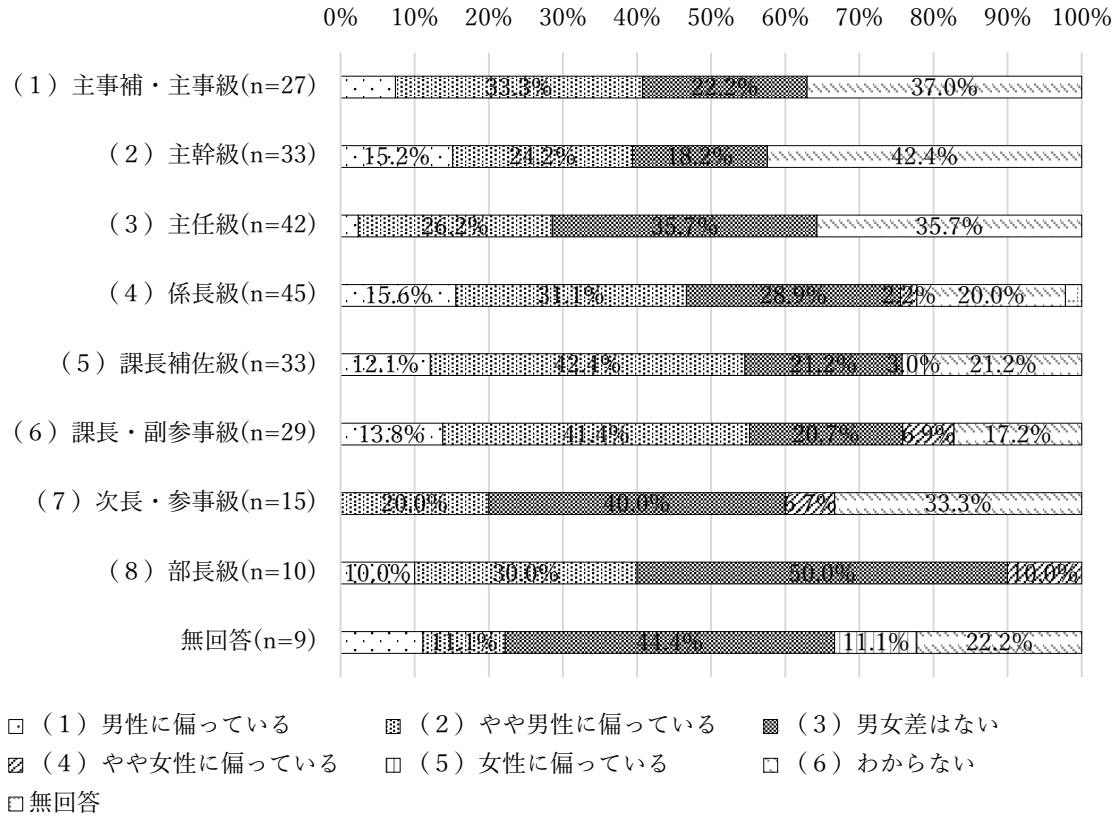
【職種　クロス集計】

職種で比較すると、昇進のしやすさについて、「（１）男性に偏っている」「（２）やや男性に偏っている」を合わせた割合は、消防職では 21.2％であるのに対し、行政職では 44.7％と 23.5 ポイント高くなっています。



【職位　クロス集計】

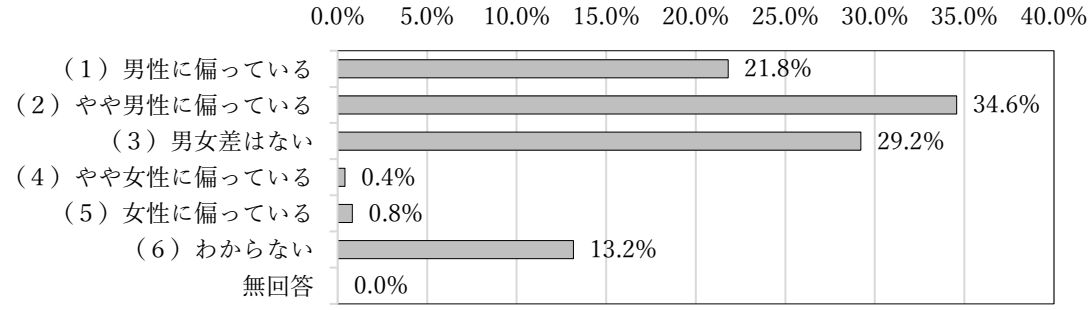
職位で比較すると、昇進のしやすさについて、「（１）男性に偏っている」「（２）やや男性に偏っている」を合わせた割合が最も高いのは、課長・副参事級で 55.2％、次いで課長補佐級が 54.5％となっています。また、「（３）男女差はない」と回答した割合が最も高いのは、部長級で 50.0％、次いで次長・参事級が 40.0％となっています。



（2）仕事の内容・分担の重さ

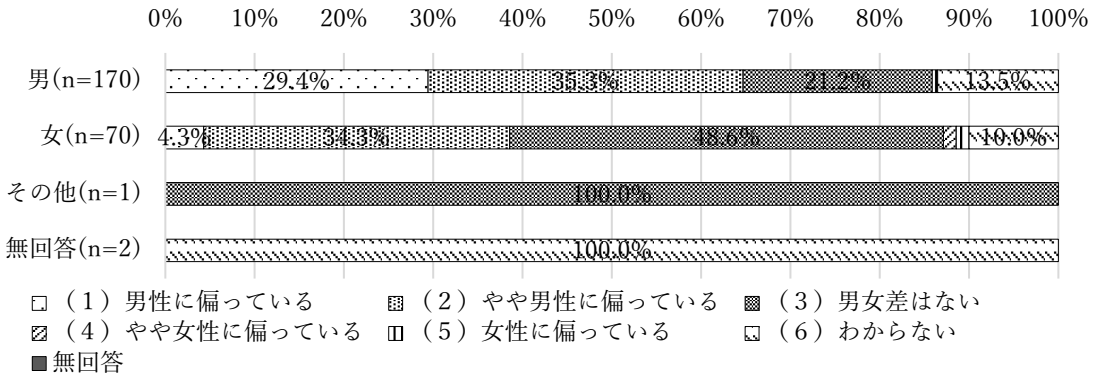
「（2）やや男性に偏っている」が最も多く、「（1）男性に偏っている」と合わせると、56.4%となります。

項目	回答数	割合（%）
（1）男性に偏っている	53	21.8%
（2）やや男性に偏っている	84	34.6%
（3）男女差はない	71	29.2%
（4）やや女性に偏っている	1	0.4%
（5）女性に偏っている	2	0.8%
（6）わからない	32	13.2%
無回答	0	0.0%
合計	243	100.0%



【性別　クロス集計】

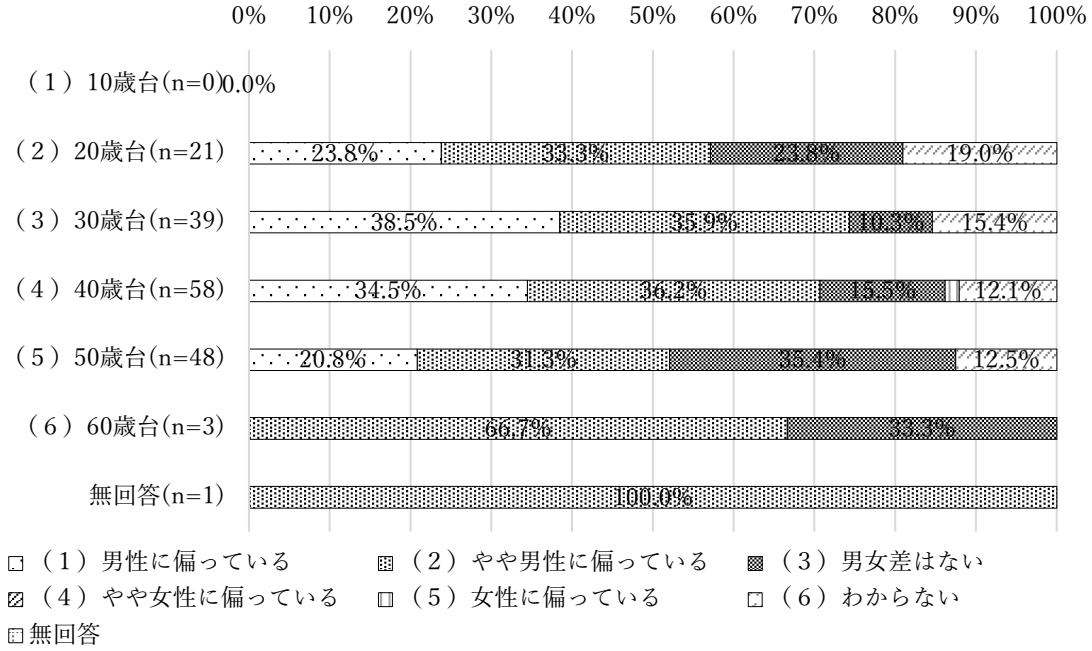
性別で比較すると、仕事の内容・分担の重さについて、「（1）男性に偏っている」と回答した割合は、女性では4.3%であるのに対し、男性では29.4%と、25.1ポイント高くなっています。また、「（3）男女差はない」と回答した割合は、男性では21.2%であるのに対し、女性では48.6%と、27.4ポイント高くなっています。



【性別×年代　クロス集計】

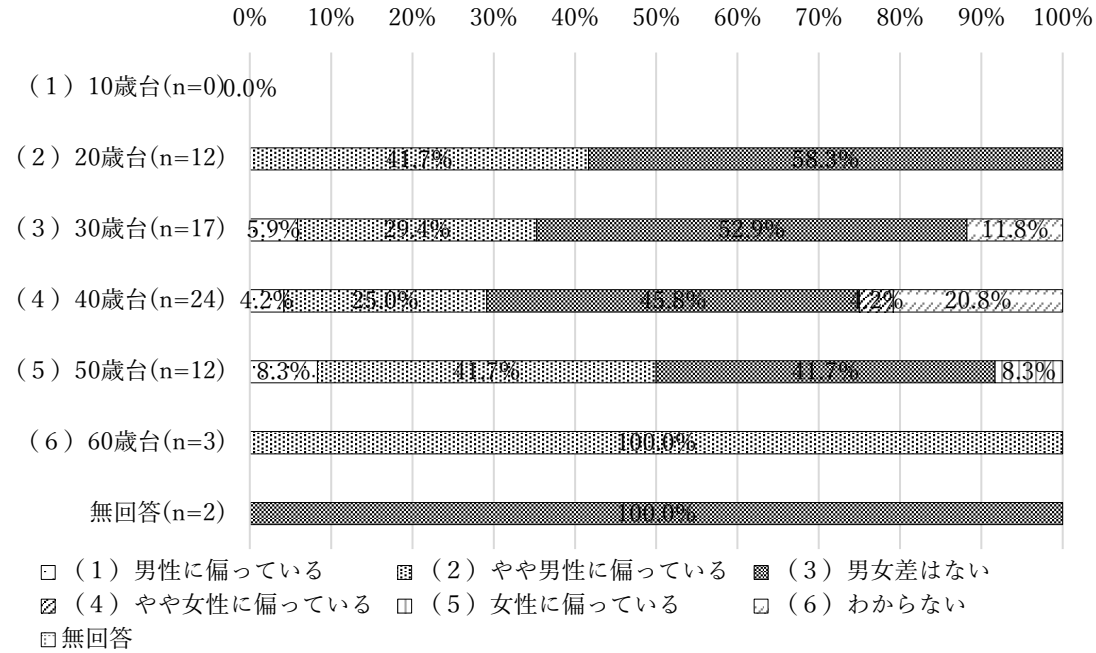
●男性（n=170）

年代で比較すると、仕事の内容・分担の重さについて、男性では「（１）男性に偏っている」「（２）やや男性に偏っている」を合わせた割合が最も高いのは、30 歳台 74.4%、次いで 40 歳台で 70.2%となっています。



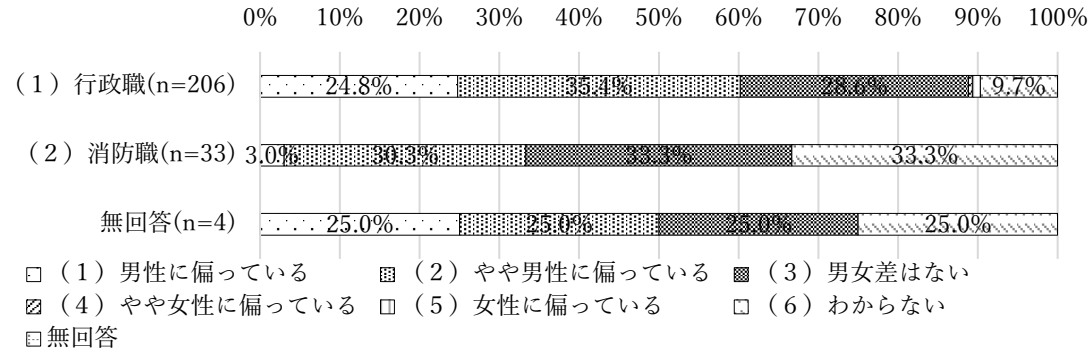
●女性（n=70）

年代で比較すると、仕事の内容・分担の重さについて、女性では「（３）男女差はない」と回答した割合が最も高いのは 20 歳台で 58.3%、次いで 30 歳台で 52.9%となっています。



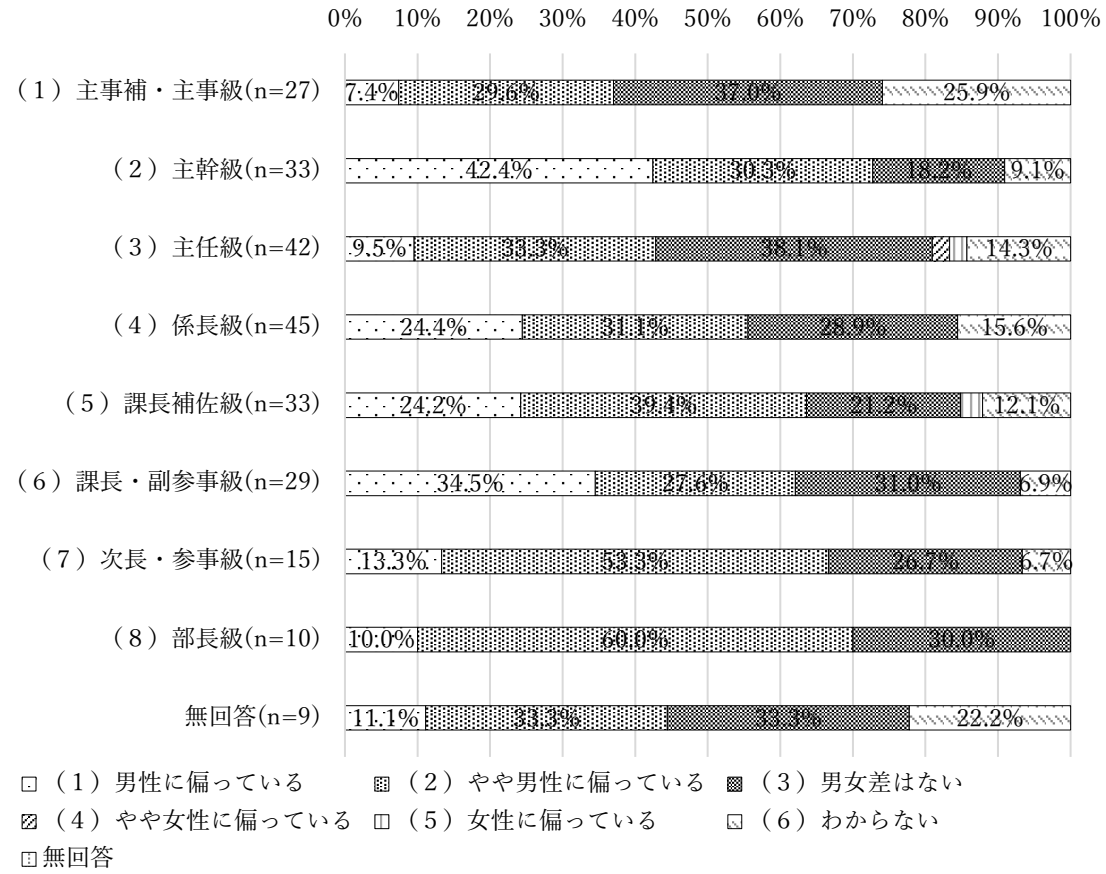
【職種　クロス集計】

職種で比較すると、仕事の内容・分担の重さについて、「（１）男性に偏っている」「（２）やや男性に偏っている」を合わせた割合は、消防職では 33.3％であるのに対し、行政職では 60.2％と、26.9 ポイント高くなっています。



【職位　クロス集計】

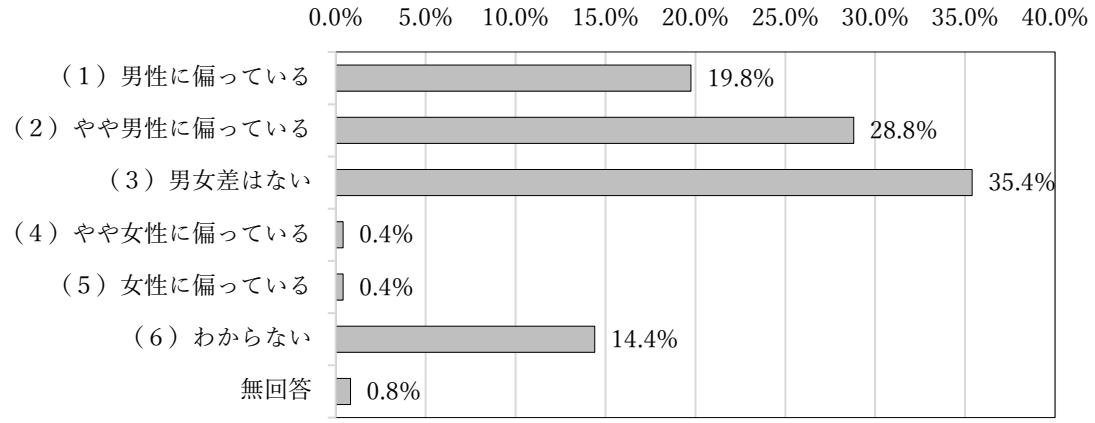
職位で比較すると、仕事の内容・分担の重さについて、「（１）男性に偏っている」と「（２）やや男性に偏っている」を合わせた割合が最も高いのは、主幹級で 72.7％、次いで部長級が 70.0％となっています。



（２） 政策立案・決定の場への参加

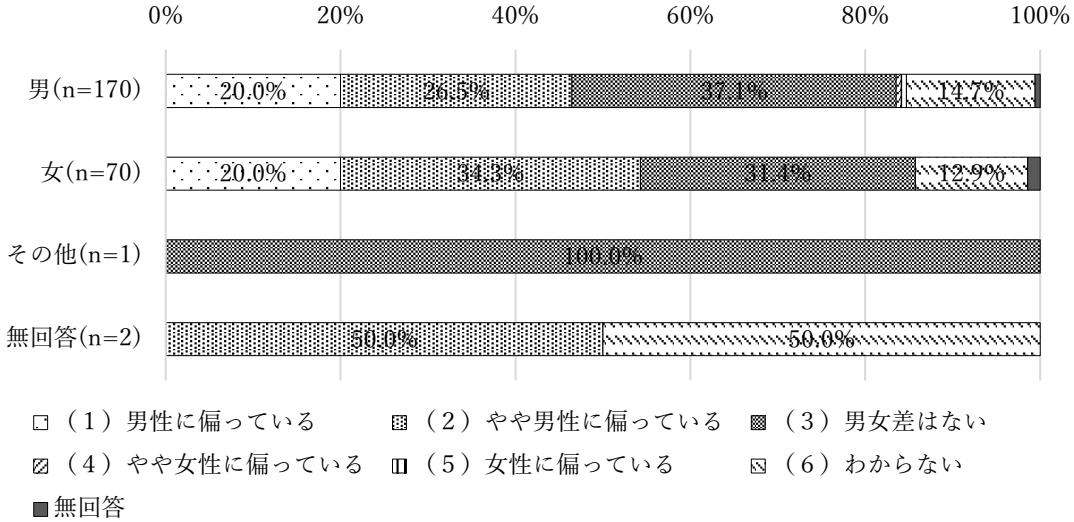
「（３）男女差はない」が最も多く 35.4%、次いで「（２）やや男性に偏っている」が 28.8%となっています。

項目	回答数	割合（%）
（１）男性に偏っている	48	19.8%
（２）やや男性に偏っている	70	28.8%
（３）男女差はない	86	35.4%
（４）やや女性に偏っている	1	0.4%
（５）女性に偏っている	1	0.4%
（６）わからない	35	14.4%
無回答	2	0.8%
合計	243	100.0%



【性別　クロス集計】

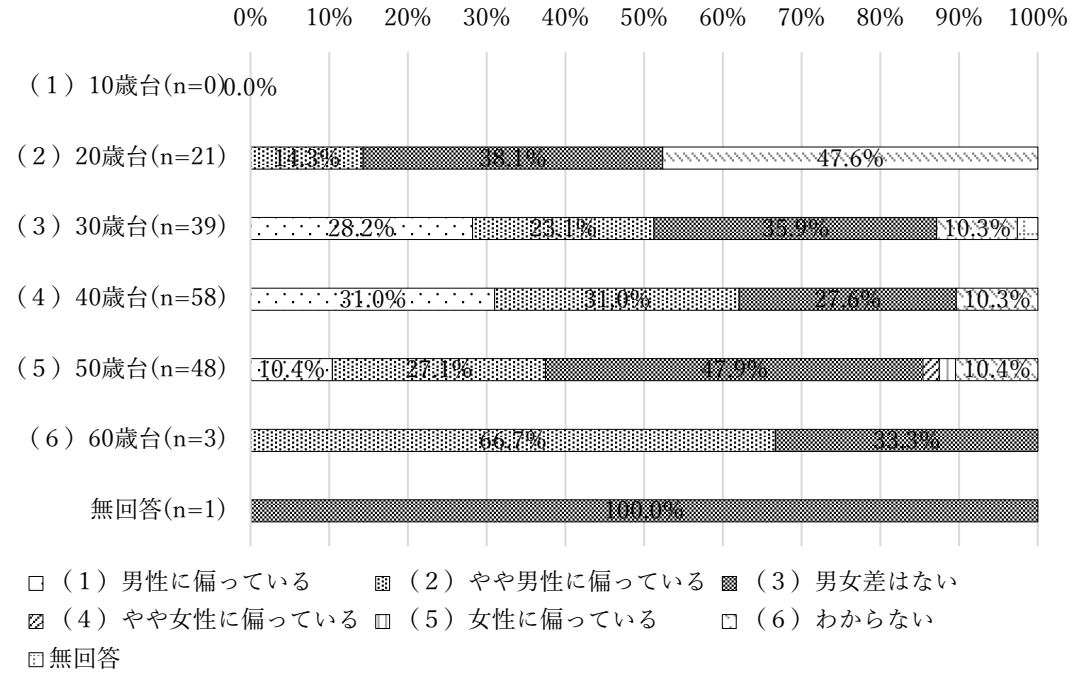
性別で比較すると、政策立案・決定の場への参加について、「（１）男性に偏っている」と「（２）やや男性に偏っている」を合わせた割合は、男性では 46.5%であるのに対し、女性では 54.3%と、7.8 ポイント高くなっています。



【性別×年代　クロス集計】

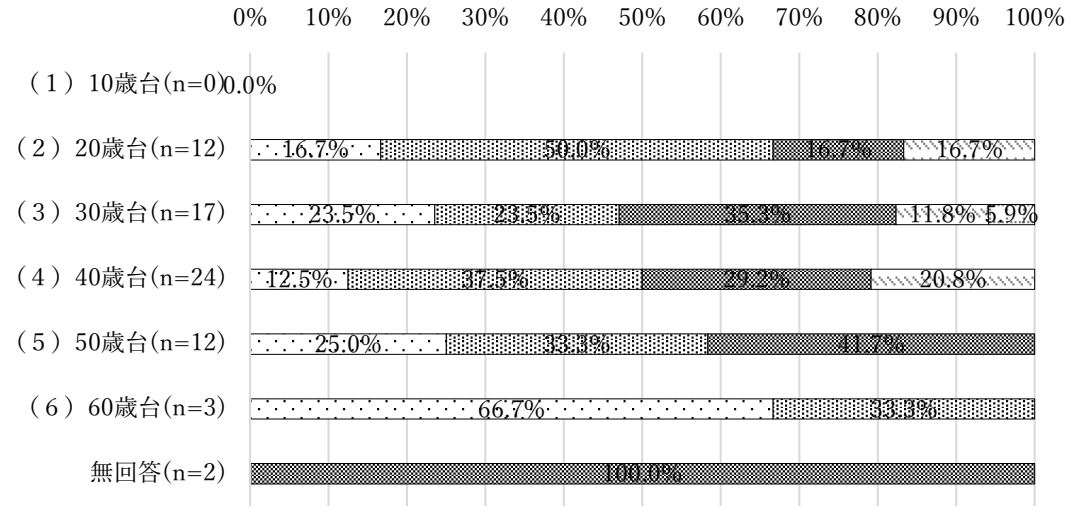
●男性（n=170）

年代で比較すると、政策立案・決定の場への参加について、男性では「（３）男女差はない」と回答した割合が最も高いのは、50 歳台で 47.9%、次いで 20 歳台の 38.1%となっています。



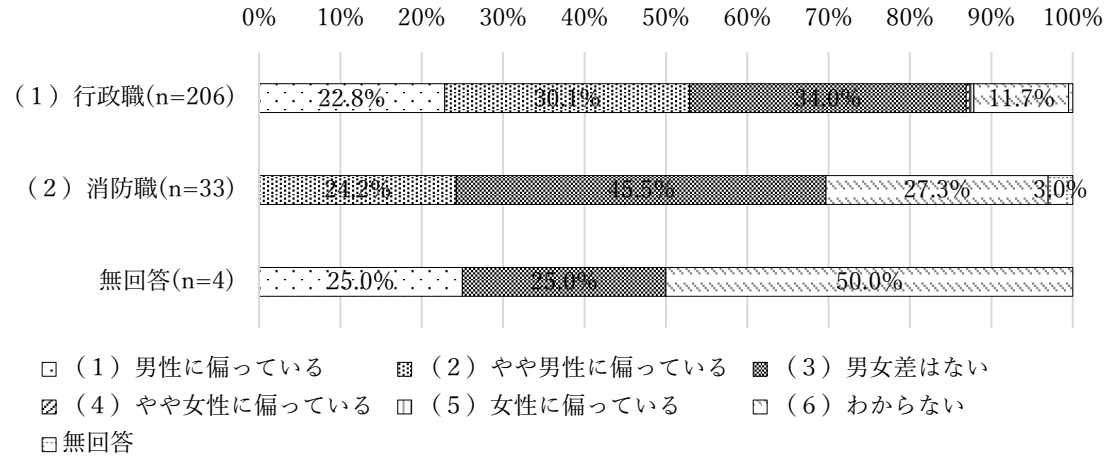
●女性（n=70）

年代で比較すると、政策立案・決定の場への参加について、女性では「（３）男女差はない」と回答した割合が最も高いのは、50 歳台で 41.7%、次いで 30 歳台の 35.3%となっています。



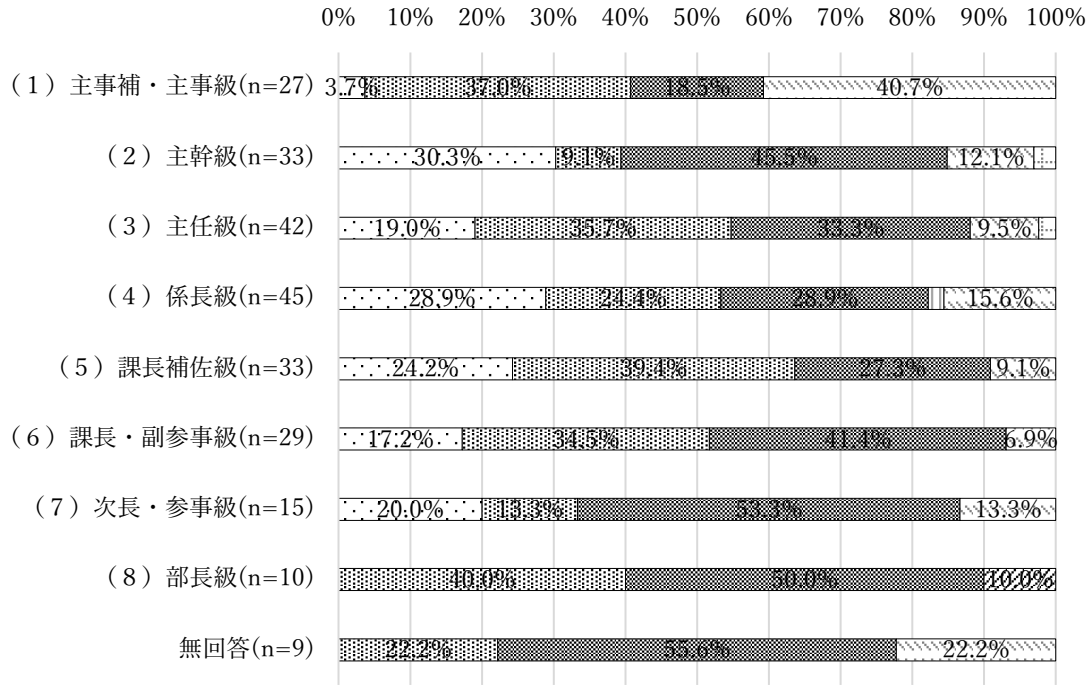
【職種　クロス集計】

職種で比較すると、政策立案・決定の場への参加について、「（１）男性に偏っている」「（２）やや男性に偏っている」を合わせた割合が、消防職では 24.2%であるのに対し、行政職では 52.9%と、28.7 ポイント高くなっています。



【職位　クロス集計】

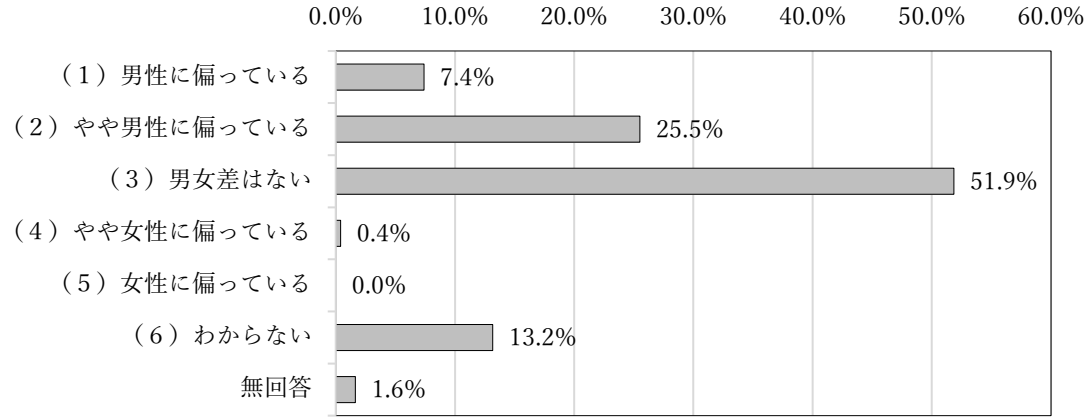
職位で比較すると、政策立案・決定の場への参加について、「（３）男女差はない」と回答した割合が最も高いのは、次長・参事級で 53.3%、次いで部長級が 50.0%となっています。また、「（１）男性に偏っている」「（２）やや男性に偏っている」を合わせた割合が最も高いのは、課長補佐級で 63.6%となっています。



（３） 能力発揮の機会

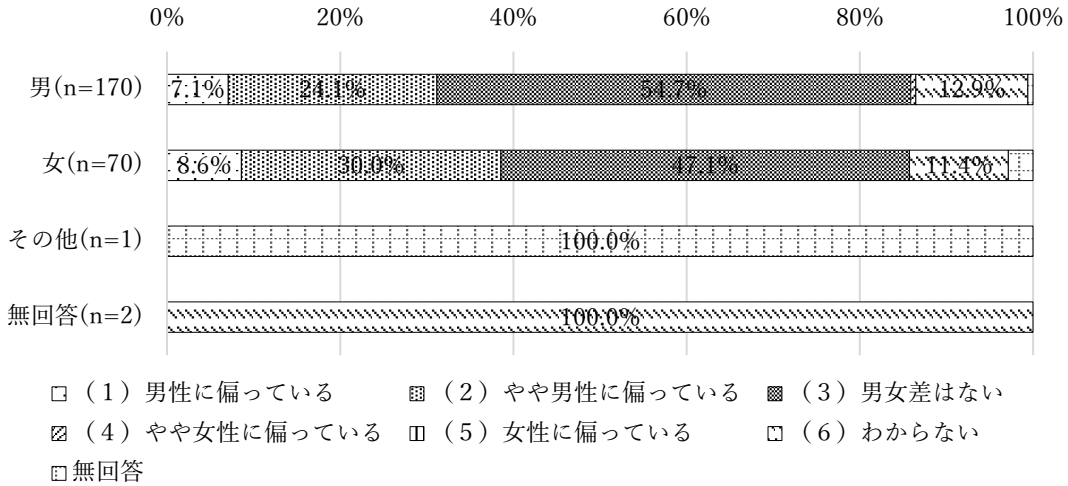
「（３）男女差はない」が最も多く 51.9%、次いで「（２）やや男性に偏っている」が 25.5%となっています。

項目	回答数	割合（%）
（１）男性に偏っている	18	7.4%
（２）やや男性に偏っている	62	25.5%
（３）男女差はない	126	51.9%
（４）やや女性に偏っている	1	0.4%
（５）女性に偏っている	0	0.0%
（６）わからない	32	13.2%
無回答	4	1.6%
合計	243	100.0%



【性別　クロス集計】

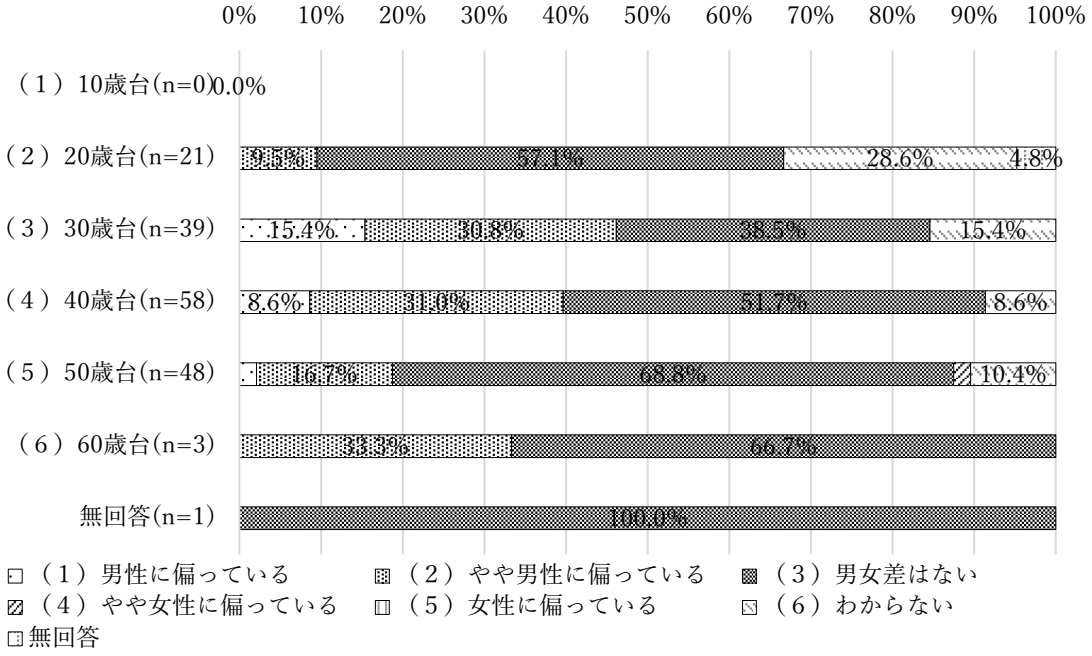
性別で比較すると、能力発揮の機会について、「（３）男女差はない」と回答した割合が、女性では 47.1%であるのに対し、男性では 54.7%と、7.6 ポイント高くなっています。



【性別×年代　クロス集計】

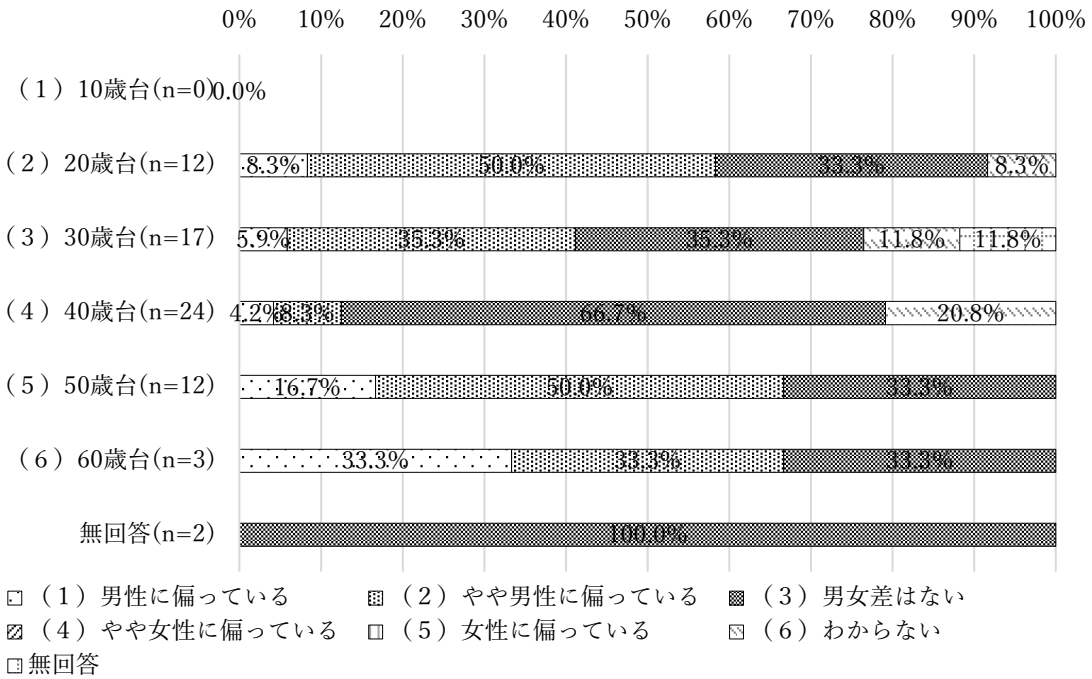
●男性（n=170）

年代で比較すると、能力発揮の機会について、男性では「（１）男性に偏っている」「（２）やや男性に偏っている」を合わせた割合が最も高いのは、30 歳台で 46.2%、次いで 40 歳台で 39.6%となっています。



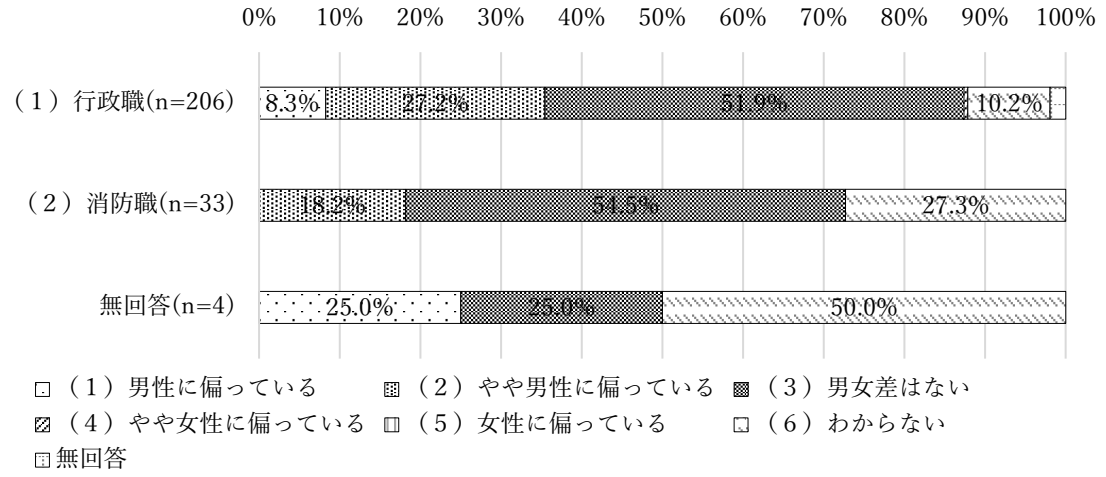
●女性（n=70）

年代で比較すると、能力発揮の機会について、女性では「（３）男女差はない」と回答した割合が最も高いのは、40 歳台で 66.7%と、他の年代より 30 ポイント以上高くなっています。



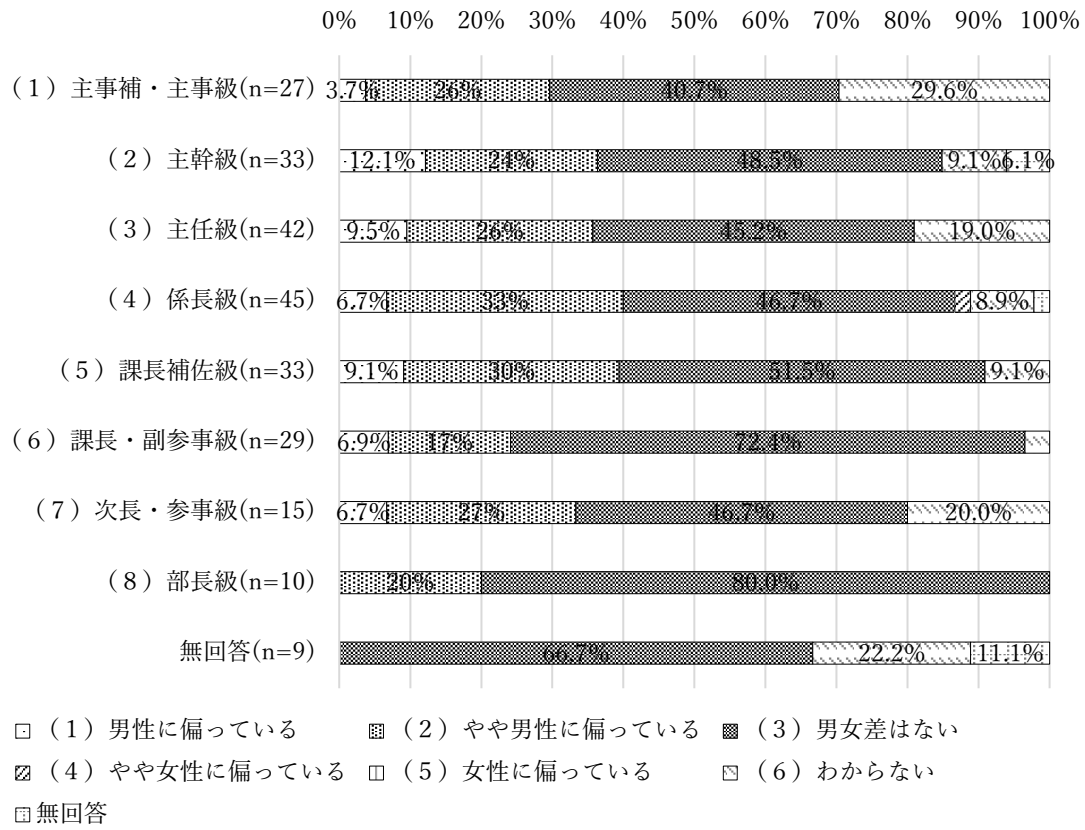
【職種　クロス集計】

職種で比較すると、能力発揮の機会について、「（１）男性に偏っている」「（２）やや男性に偏っている」を合わせた割合は、消防職では 18.2%であるのに対し、行政職では 35.5%と、17.3 ポイント高くなっています。



【職位　クロス集計】

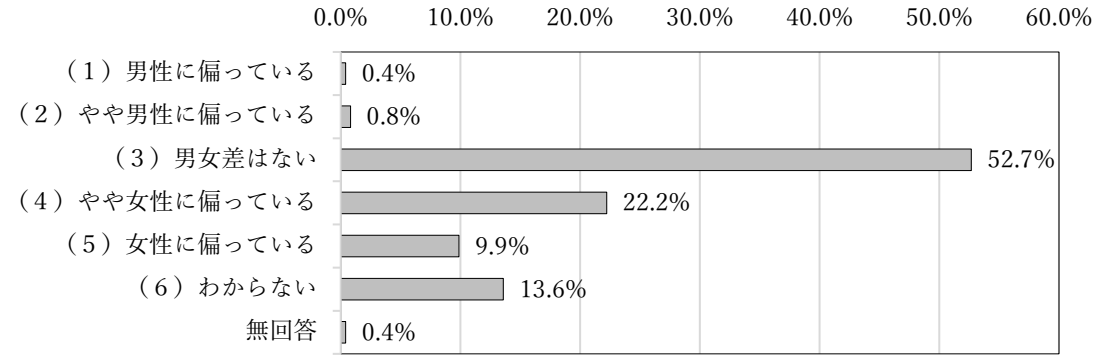
職位で比較すると、能力発揮の機会について、「（３）男女差はない」と回答した割合が最も高いのは、部長級で 80.0%、次いで課長・副参事級で 72.4%となっています。



（５）休暇のとりやすさ

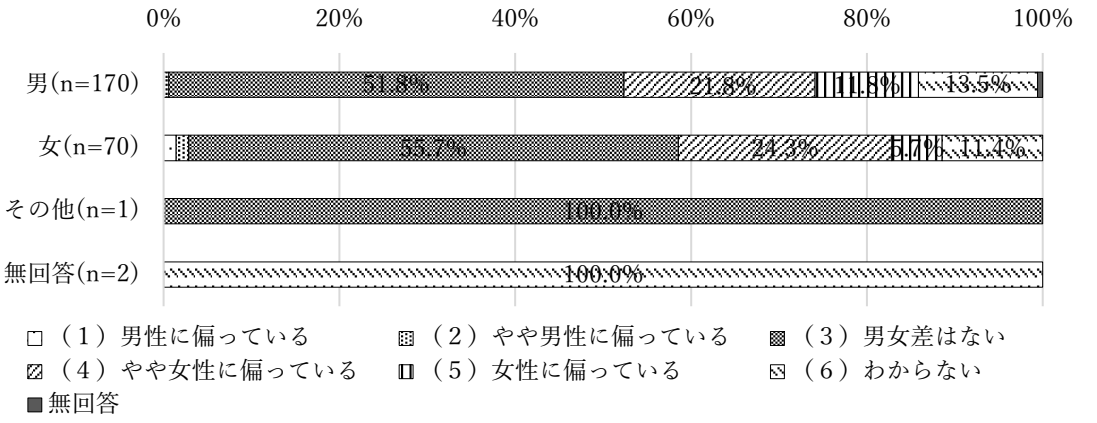
「（３）男女差はない」が最も多く 52.7%、次いで「（４）やや女性に偏っている」が 22.2%となっています。

項目	回答数	割合（%）
（１）男性に偏っている	1	0.4%
（２）やや男性に偏っている	2	0.8%
（３）男女差はない	128	52.7%
（４）やや女性に偏っている	54	22.2%
（５）女性に偏っている	24	9.9%
（６）わからない	33	13.6%
無回答	1	0.4%
合計	243	100.0%



【性別　クロス集計】

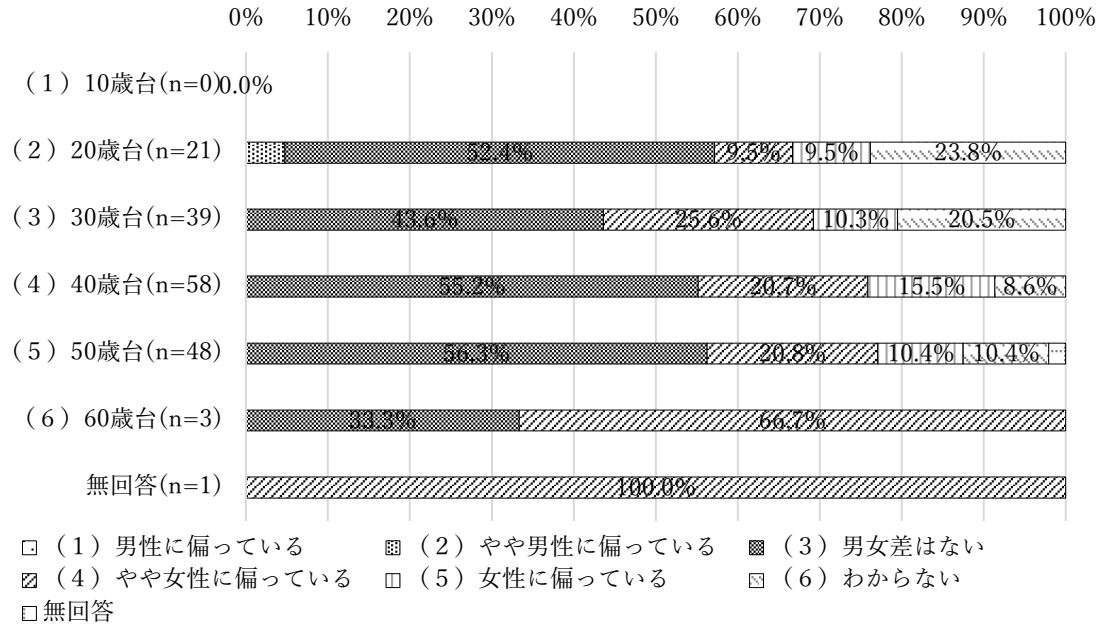
性別で比較すると、休暇の取りやすさについて、「（３）男女差はない」と回答した割合が、男性では 51.8%であるのに対し、女性では 55.7%と、3.9 ポイント高くなっています。



【性別×年代　クロス集計】

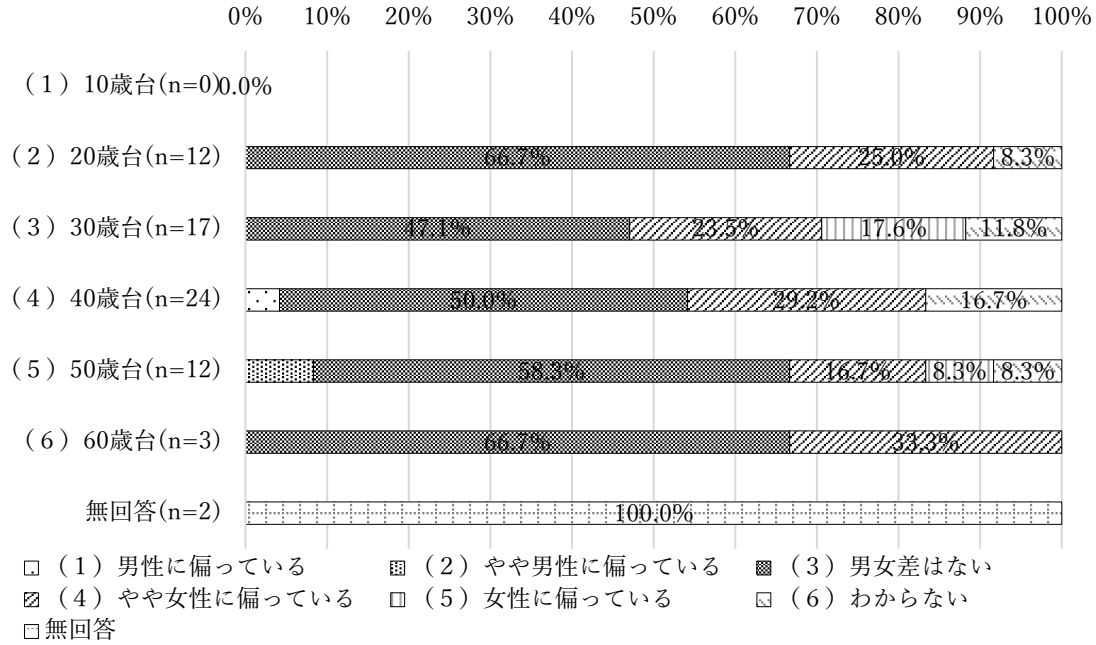
●男性（n=170）

年代で比較すると、休暇の取りやすさについて、男性では「（４）やや女性に偏っている」「（５）女性に偏っている」を合わせた割合が最も高いのは、60 歳台で 66.7%、次いで 40 歳代で 36.2%となっています。



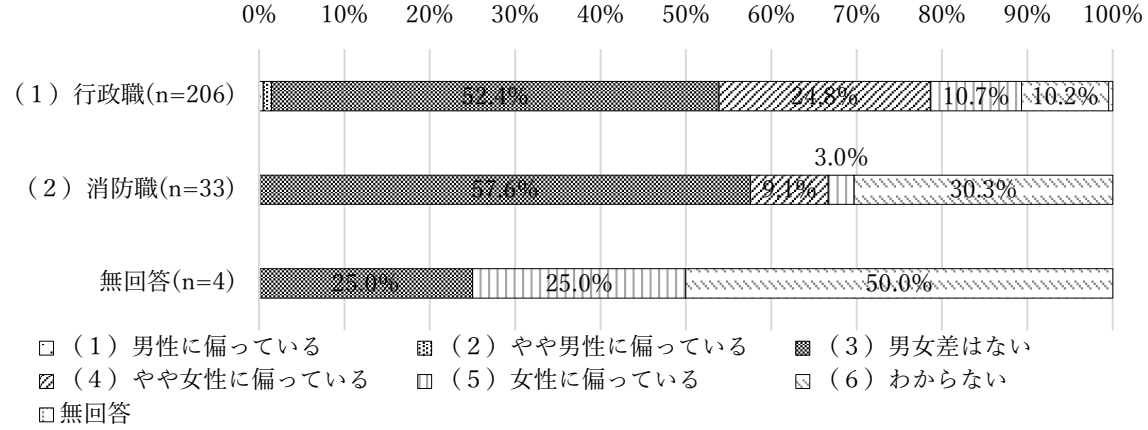
●女性（n=70）

年代で比較すると、休暇の取りやすさについて、女性では「（４）やや女性に偏っている」「（５）女性に偏っている」を合わせた割合が最も高いのは、30 歳台で 41.1%、次いで 60 歳台で 33.3%となっています。



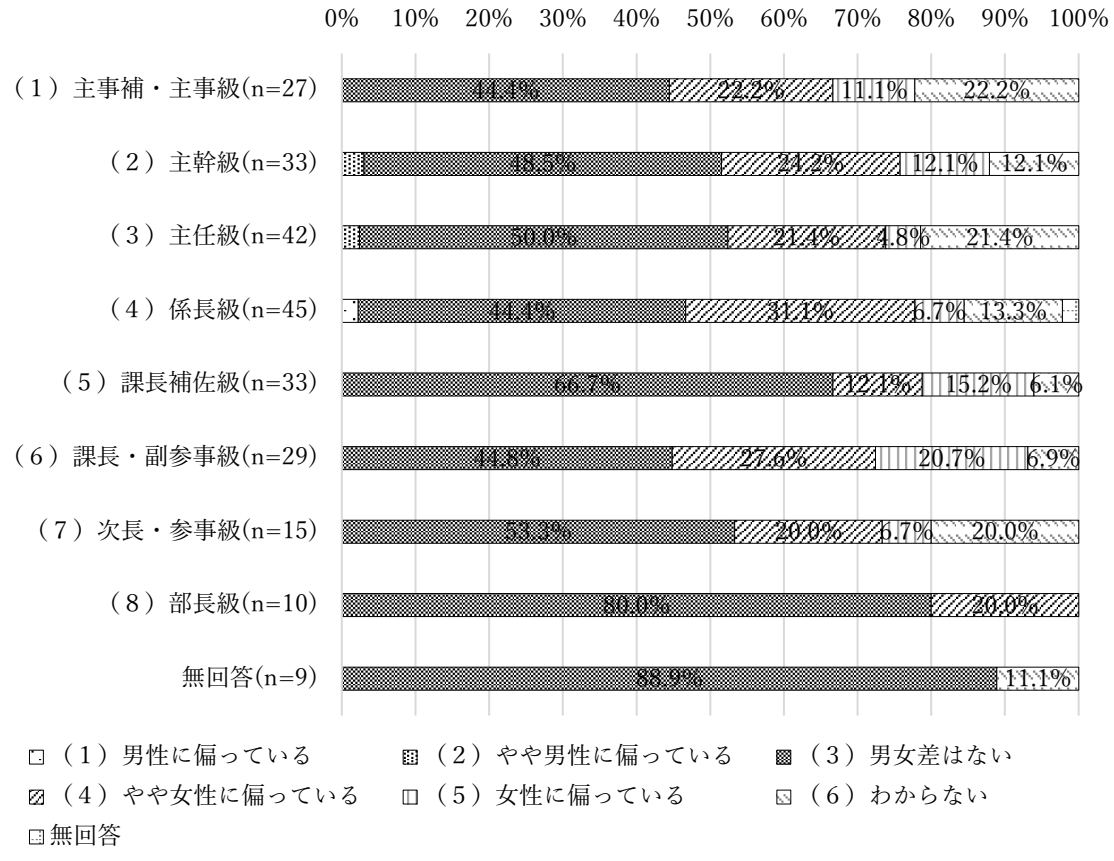
【職種　クロス集計】

職種で比較すると、休暇の取りやすさについて、「（４）やや女性に偏っている」「（５）女性に偏っている」を合わせた割合が、消防職では 12.1％であるのに対し、行政職では 35.5％と、23.4 ポイント高くなっています。



【職位　クロス集計】

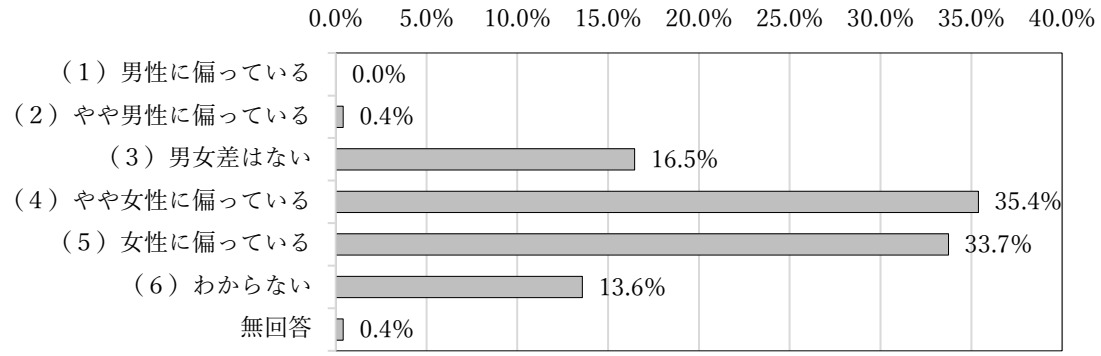
職位で比較すると、休暇の取りやすさについて、「（４）やや女性に偏っている」「（５）女性に偏っている」を合わせた割合が最も高いのは、課長・副参事級で 48.3％、次いで係長級で 37.8％となっています。



（6）育児・介護休業のとりやすさ

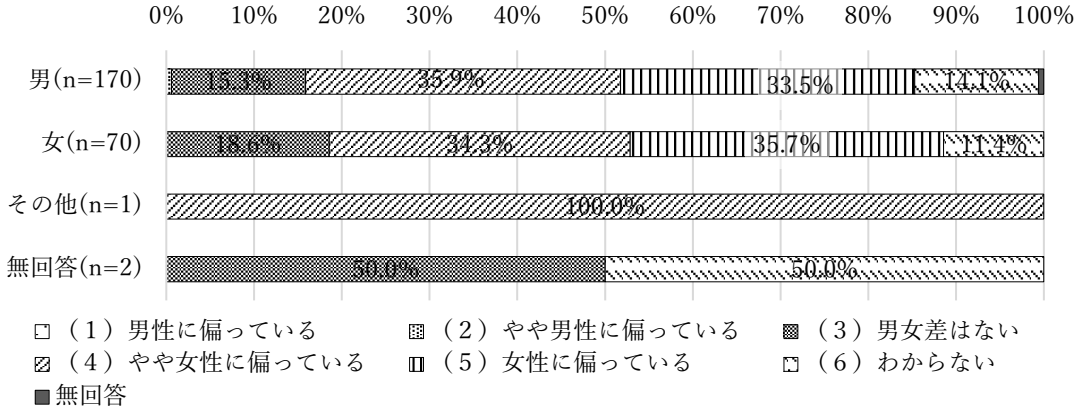
「（4）やや女性に偏っている」が最も多く、「（5）女性に偏っている」と合わせると69.1%となっています。

項目	回答数	割合（%）
（1）男性に偏っている	0	0.0%
（2）やや男性に偏っている	1	0.4%
（3）男女差はない	40	16.5%
（4）やや女性に偏っている	86	35.4%
（5）女性に偏っている	82	33.7%
（6）わからない	33	13.6%
無回答	1	0.4%
合計	243	100.0%



【性別　クロス集計】

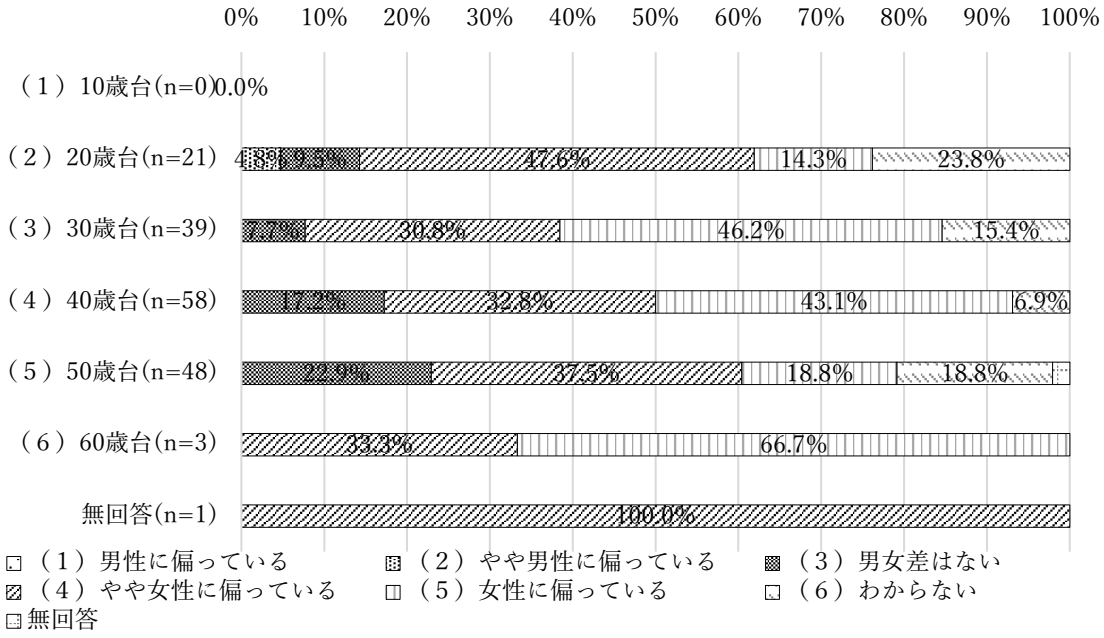
性別で比較すると、育児・介護休業のとりやすさについて、「（3）男女差はない」と回答した割合が、男性では15.3%であるのに対し、女性では18.6%と、3.3ポイント高くなっています。



【性別×年代　クロス集計】

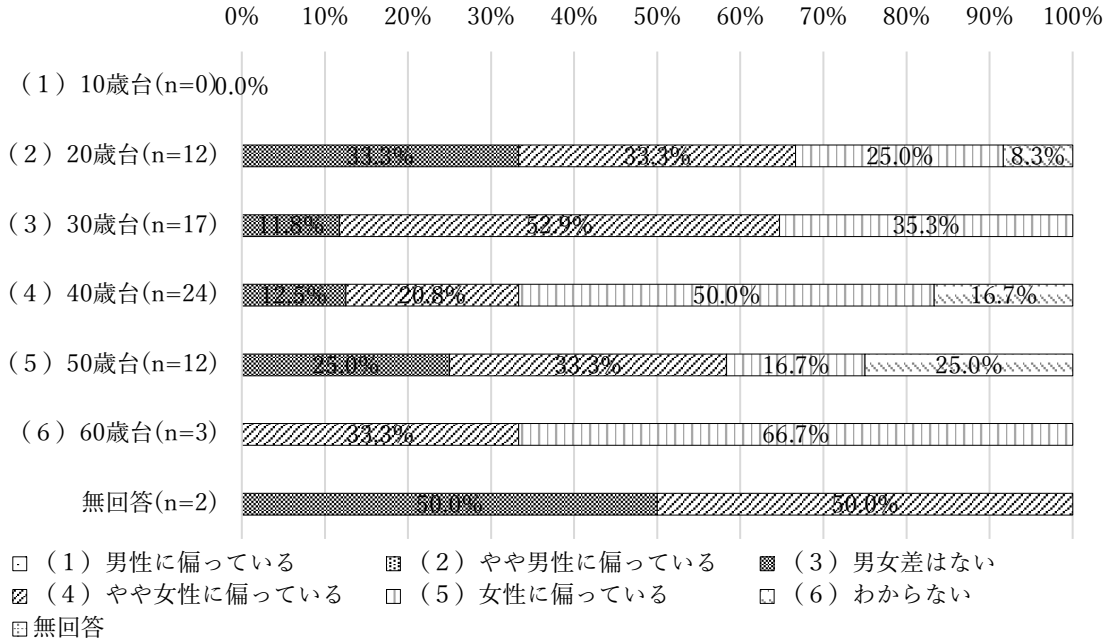
●男性（n=170）

年代で比較すると、育児・介護休業のとりやすさについて、男性では「（４）やや女性に偏っている」「（５）女性に偏っている」を合わせた割合が最も高いのは、60 歳台で 100.0%、次いで 30 歳台で 77.0%、40 歳台で 75.9%となっています。



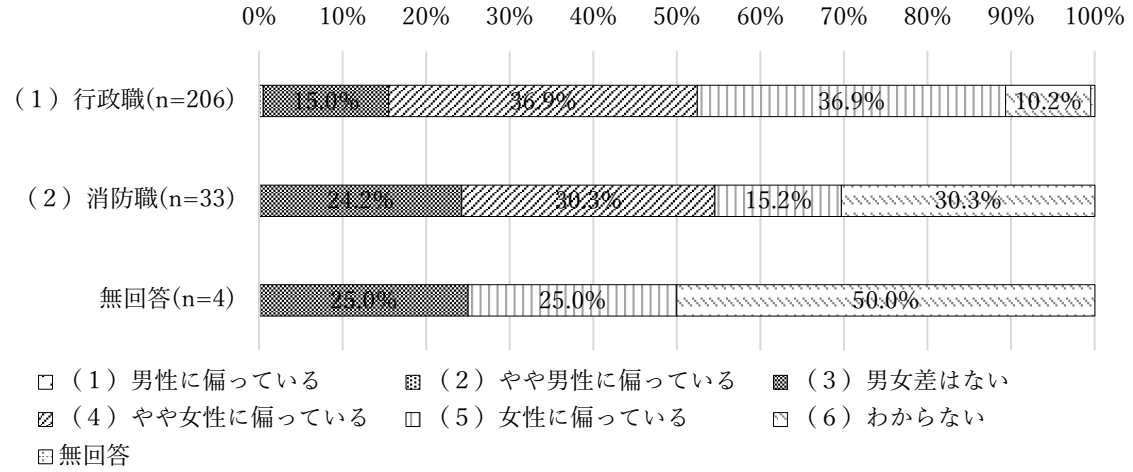
●女性（n=70）

年代で比較すると、育児・介護休業のとりやすさについて、女性では「（４）やや女性に偏っている」「（５）女性に偏っている」を合わせた割合が最も高いのは、60 歳台で 100.0%、次いで 30 歳台が 88.2%、40 歳台が 70.8%となっています。



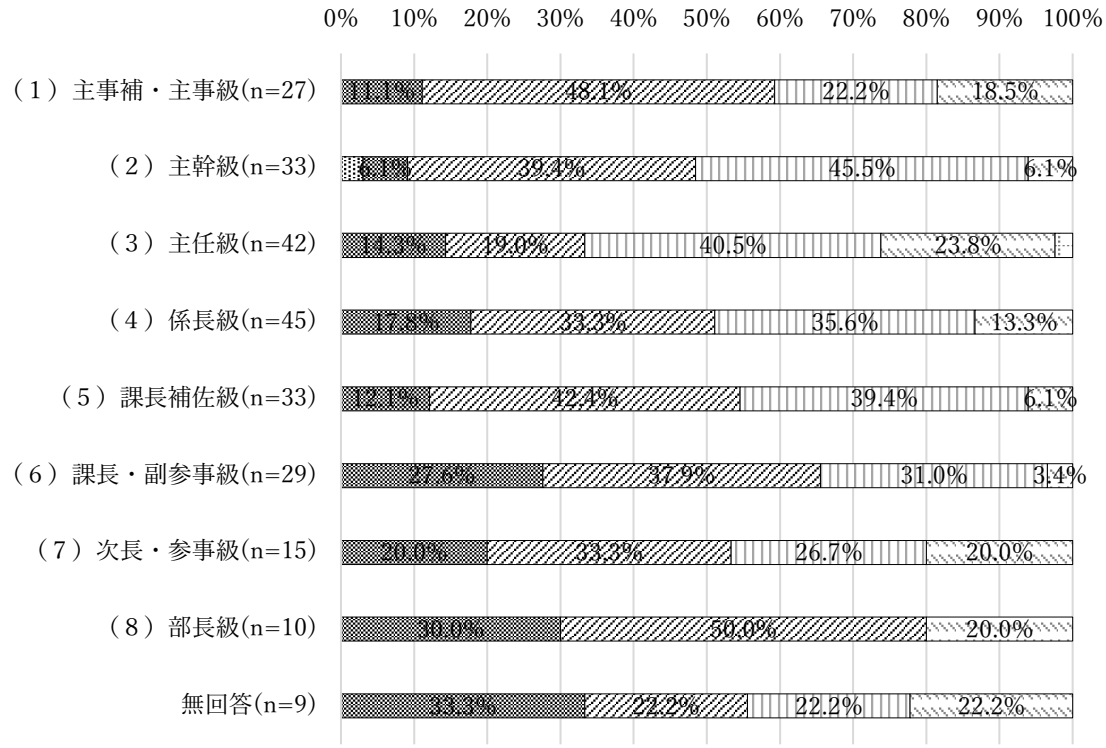
【職種　クロス集計】

職種で比較すると、育児・介護休業のとりやすさについて、「（４）やや女性に偏っている」「（５）女性に偏っている」を合わせた割合は、消防職では 45.5％であるのに対し、行政職では 73.8％と、28.3 ポイント高くなっています。



【職位　クロス集計】

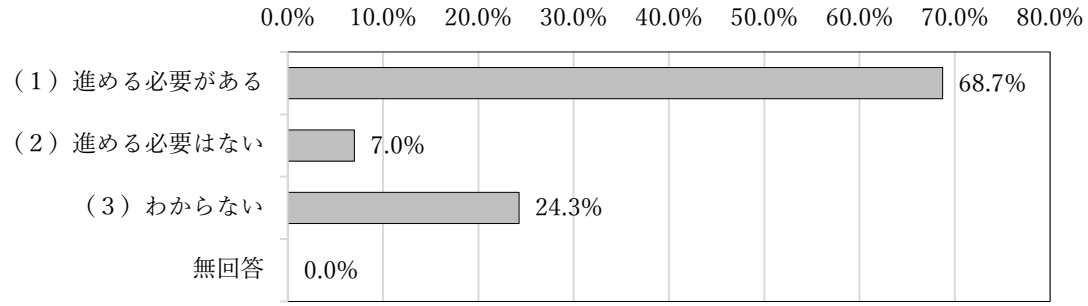
職位で比較すると、育児・介護休業のとりやすさについて、「（４）やや女性に偏っている」「（５）女性に偏っている」を合わせた割合が最も高いのは、主幹級で 84.9％、次いで課長補佐級で 81.8％となっています。



問２　男女共同参画を進める必要性があると思いますか。１つ選んでください。

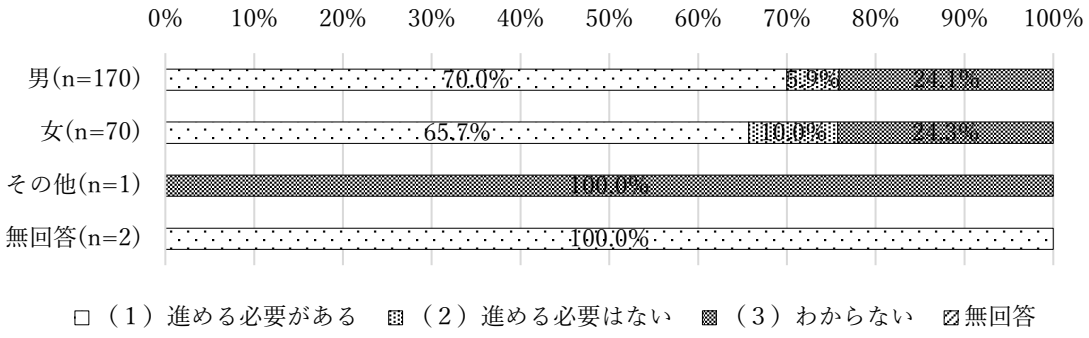
「（１）進める必要がある」が最も多く、68.7%となっています。

項目	回答数	割合（%）
（１）進める必要がある	167	68.7%
（２）進める必要はない	17	7.0%
（３）わからない	59	24.3%
無回答	0	0.0%
回答者数	243	100.0%



【性別　クロス集計】

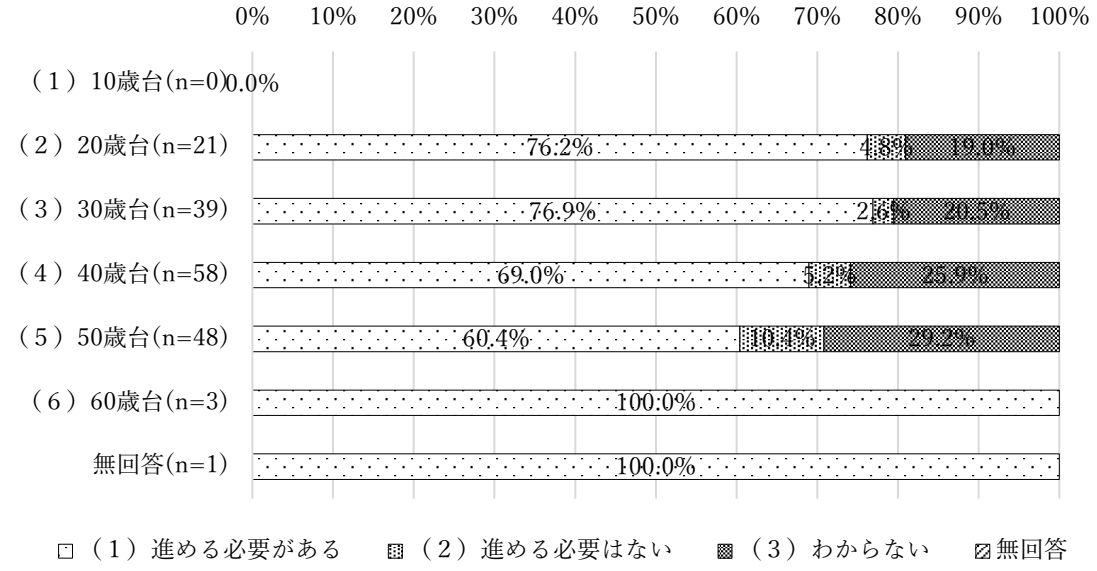
性別で比較すると、「（１）進める必要がある」と回答した割合が、女性では 65.7%であるのに対し、男性では 70.0%と、4.3 ポイント高くなっています。



【性別×年代　クロス集計】

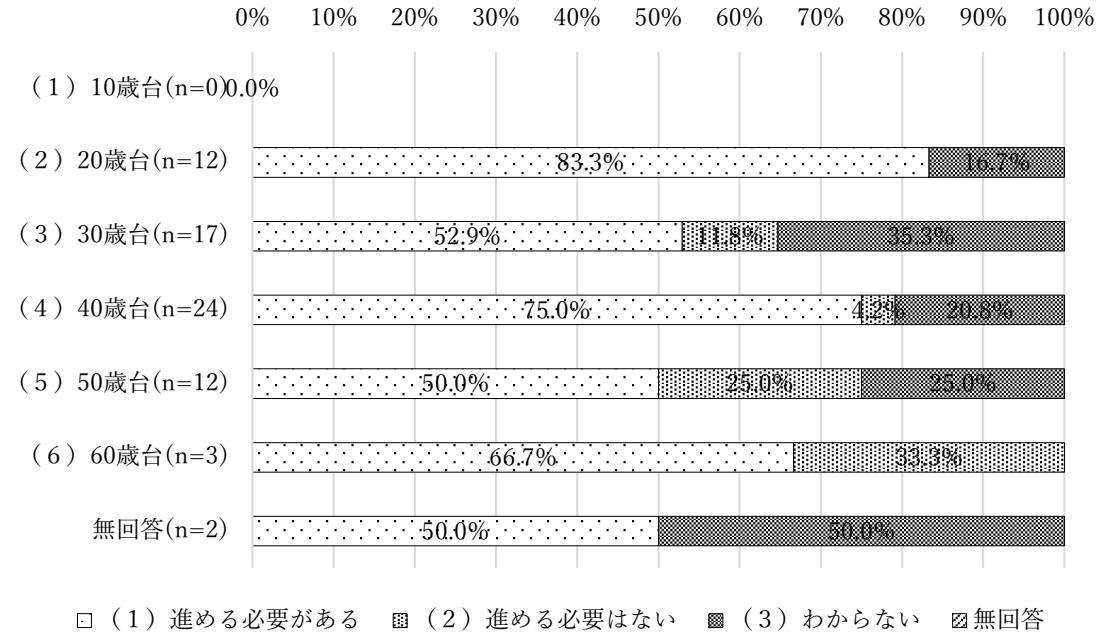
●男性（n=170）

年代で比較すると、男性では、「（１）進める必要がある」と回答した割合が最も高いのは、60 歳台で 100.0%、次いで 30 歳台が 76.9%、20 歳台が 76.2%となっています。



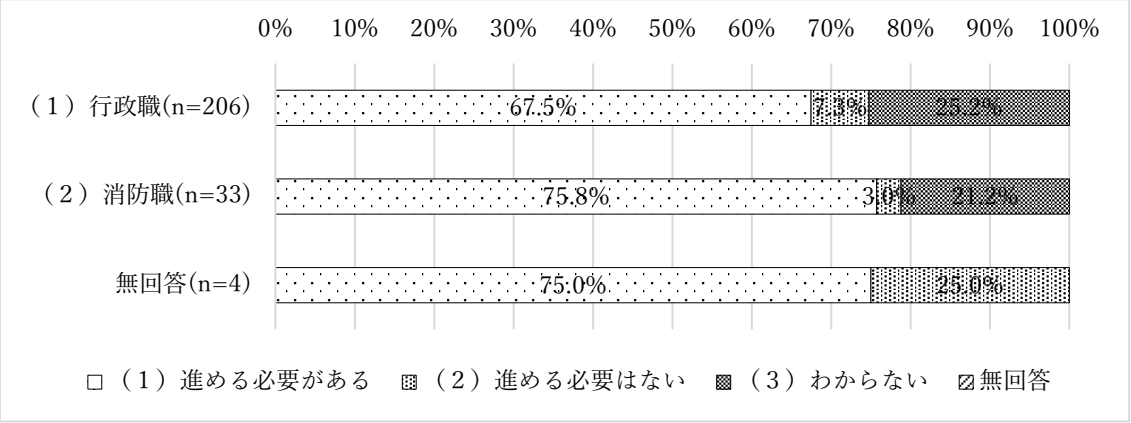
●女性（n=70）

年代で比較すると、女性では、「（１）進める必要がある」と回答した割合が最も高いのは、20 歳台で 83.3%、次いで 40 歳台が 75.0%、60 歳台が 66.7%となっています。



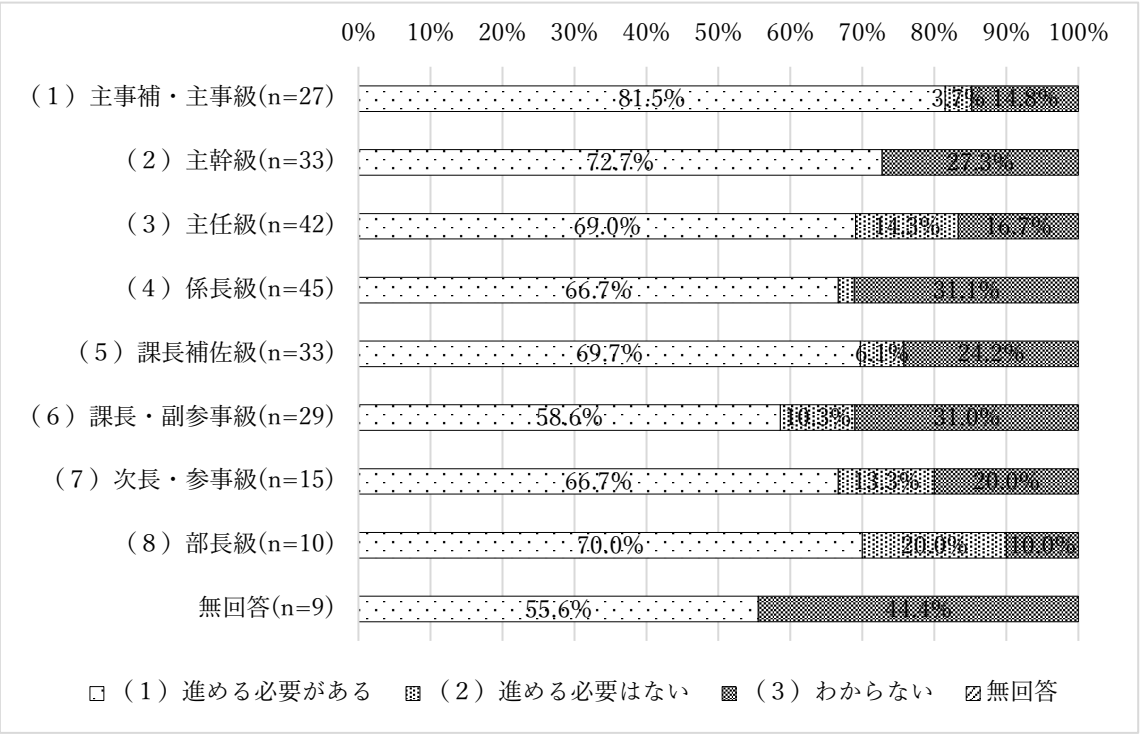
【職種　クロス集計】

職種で比較すると、「（１）進める必要がある」と回答した割合は、行政職では 67.5%であるのに対し、消防職では 75.8%と、8.3 ポイント高くなっています。



【職位　クロス集計】

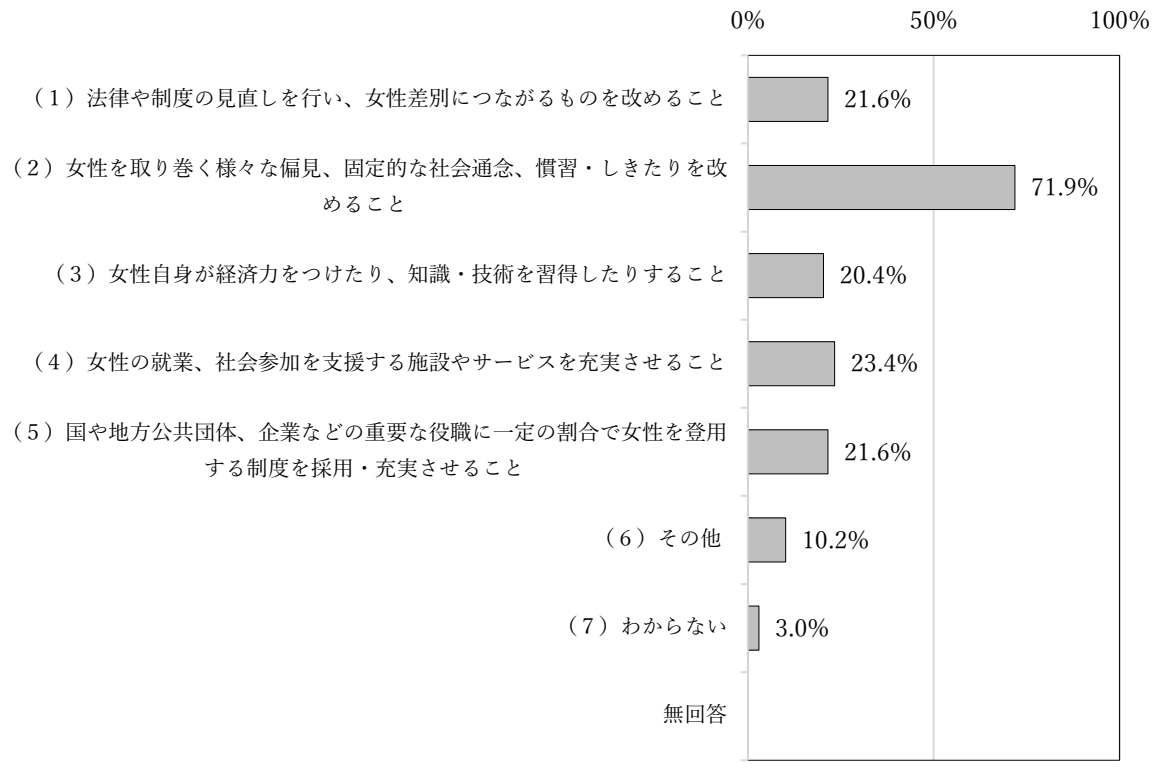
職位で比較すると、「（１）進める必要がある」と回答した割合が最も高いのは、主事補・主事級で 81.5%、次いで主幹級が 72.7%、部長級が 70.0%となっています。



問３　問２で「（１）進める必要がある」と回答した方におたずねします。
今後、あらゆる分野で男女共同参画を進めるために必要なことは何だと思いますか。次の中からあてはまるものを２つまで選んでください。

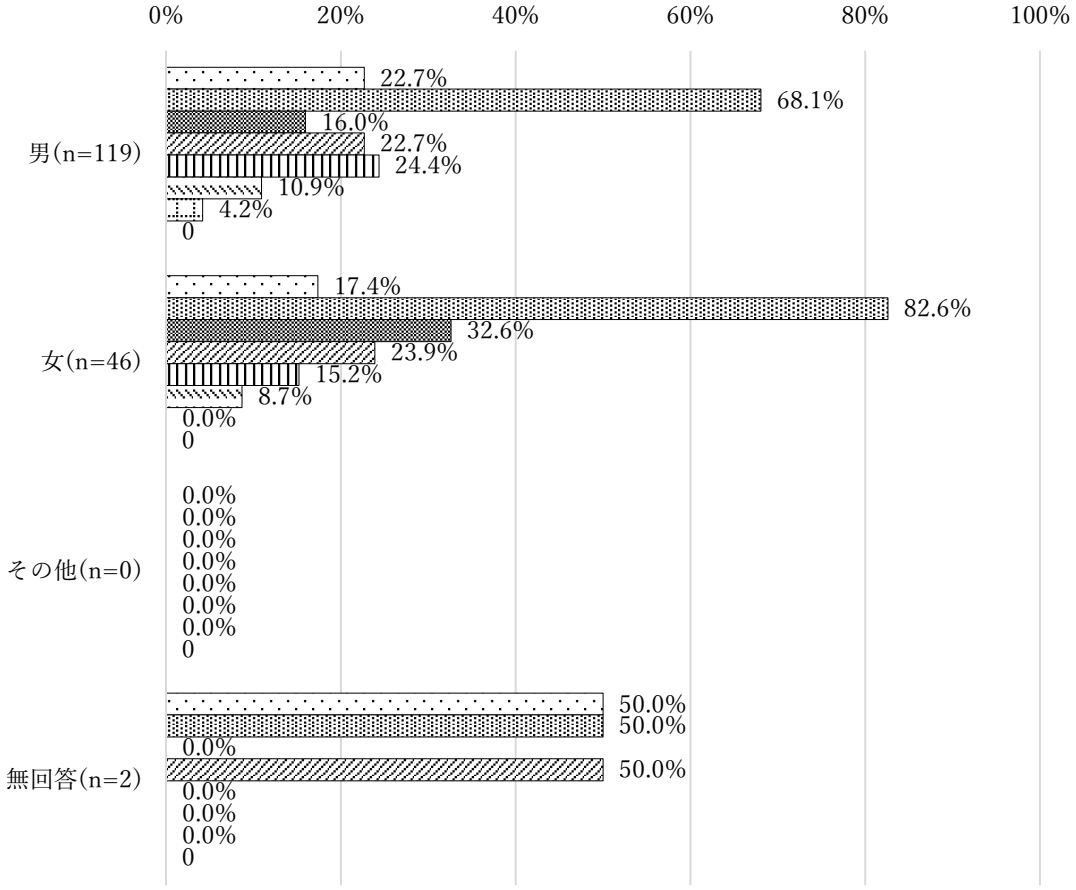
「（２）女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」が最も多く 71.9%、次いで「（４）女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスを充実させること」が 23.4%となっています。

項目	回答数	割合（%）
（１）法律や制度の見直しを行い、女性差別につながるものを改めること	36	21.6%
（２）女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること	120	71.9%
（３）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こと	34	20.4%
（４）女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスを充実させること	39	23.4%
（５）国や地方公共団体、企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実させること	36	21.6%
（６）その他	17	10.2%
（７）わからない	5	3.0%
無回答	0	0%
回答者数	167	
非該当	76	
合計	243	



【性別　クロス集計】

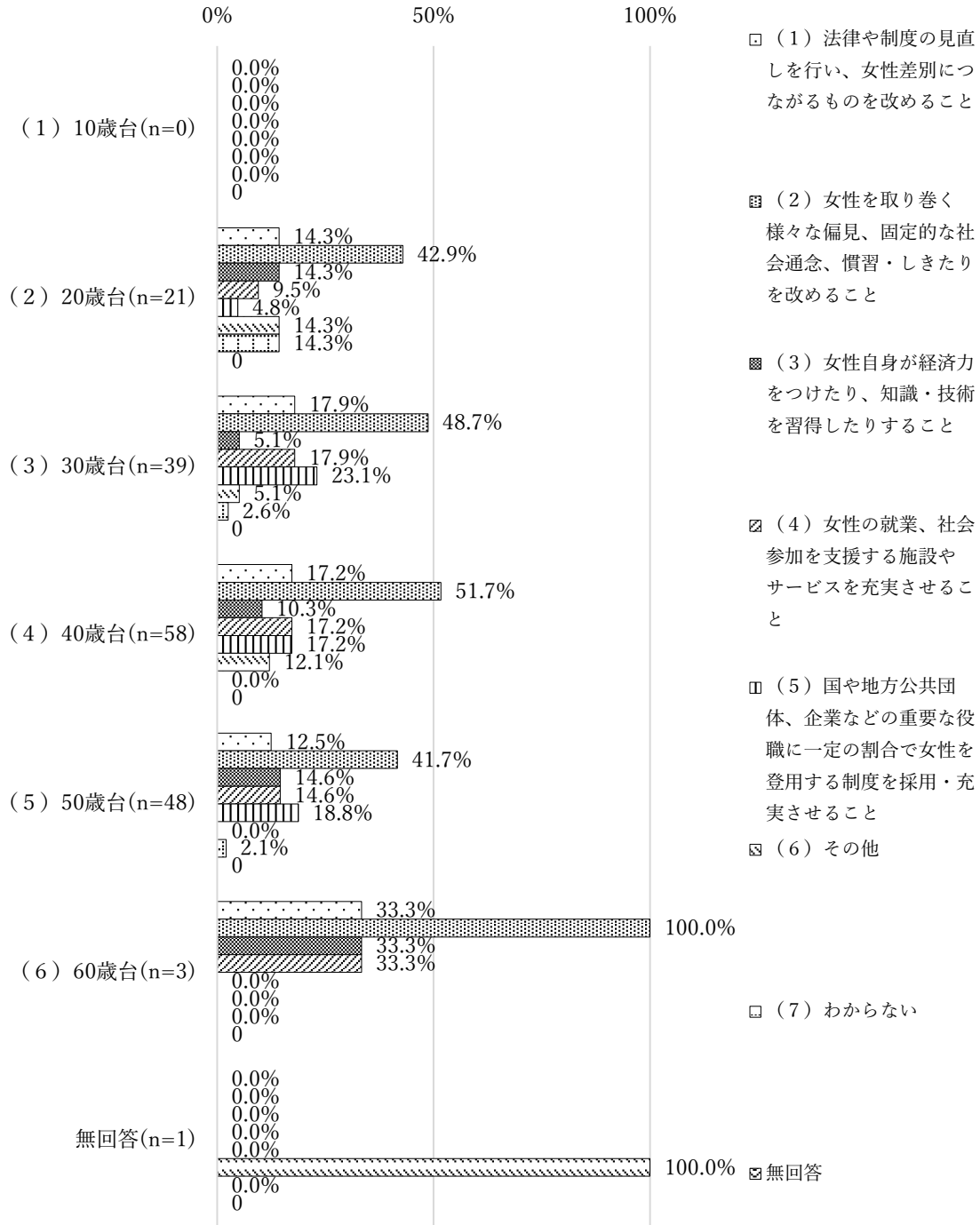
性別で比較すると、男女ともに「（２）女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」が最も多く、次いで、男性では「（５）国や地方公共団体、企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実させること」、女性では「（３）女性自身が経済力をつけたり、知識・技術を習得したりすること」が多くなっています。



【性別×年代　クロス集計】

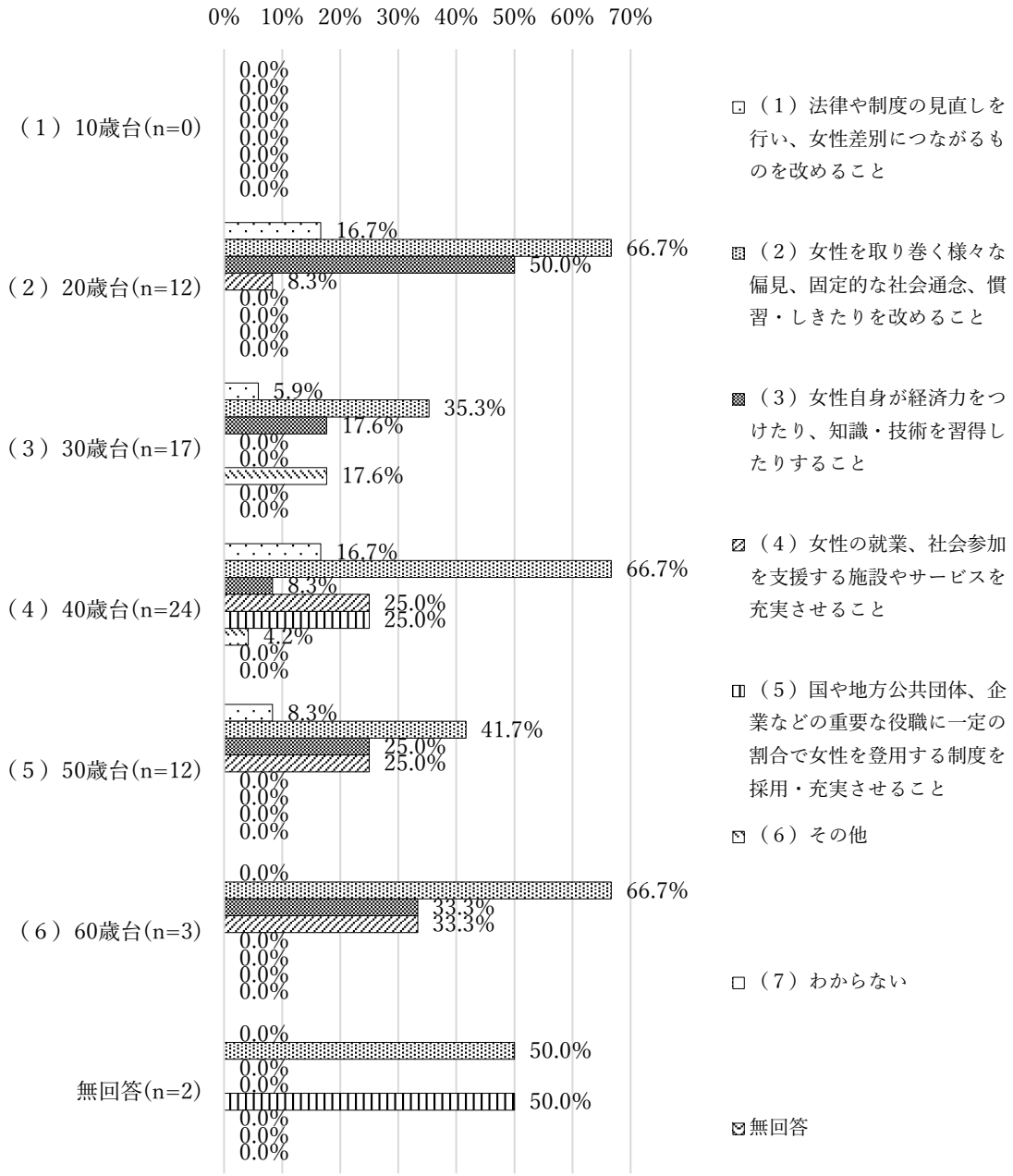
●男性（n=119）

年代で比較すると、男性では、すべての世代で「（２）女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」が最も多くなっています。



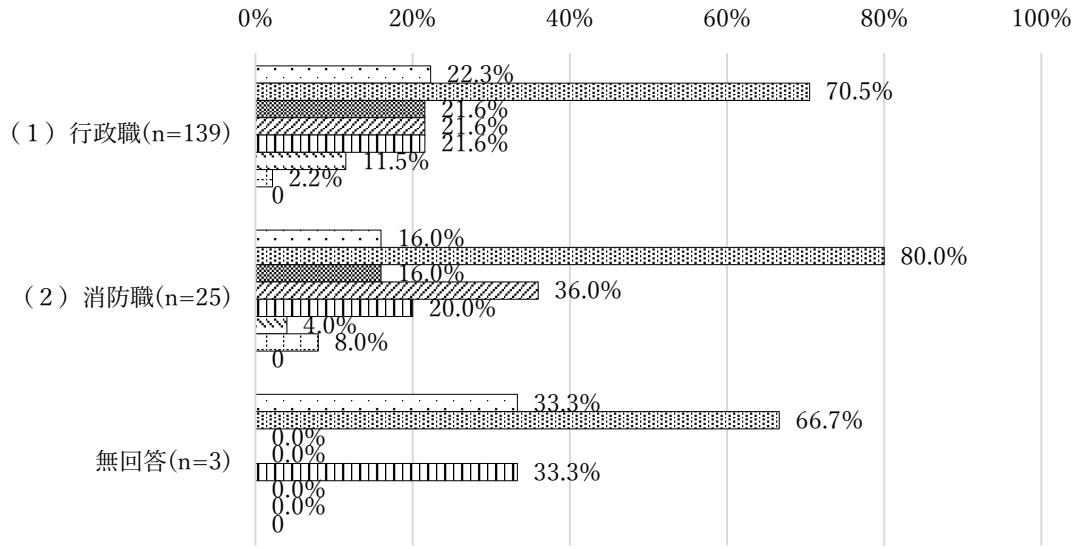
●女性（n=46）

年代で比較すると、女性では、すべての世代で「（２）女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」が最も多くなっています。



【職種　クロス集計】

職種で比較すると、行政職・消防職ともに「（２）女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」が最も多くなっています。



（１）法律や制度の見直しを行い、女性差別につながるものを改めること

（２）女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること

（３）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こと

（４）女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスを充実させること

（５）国や地方公共団体、企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実させること

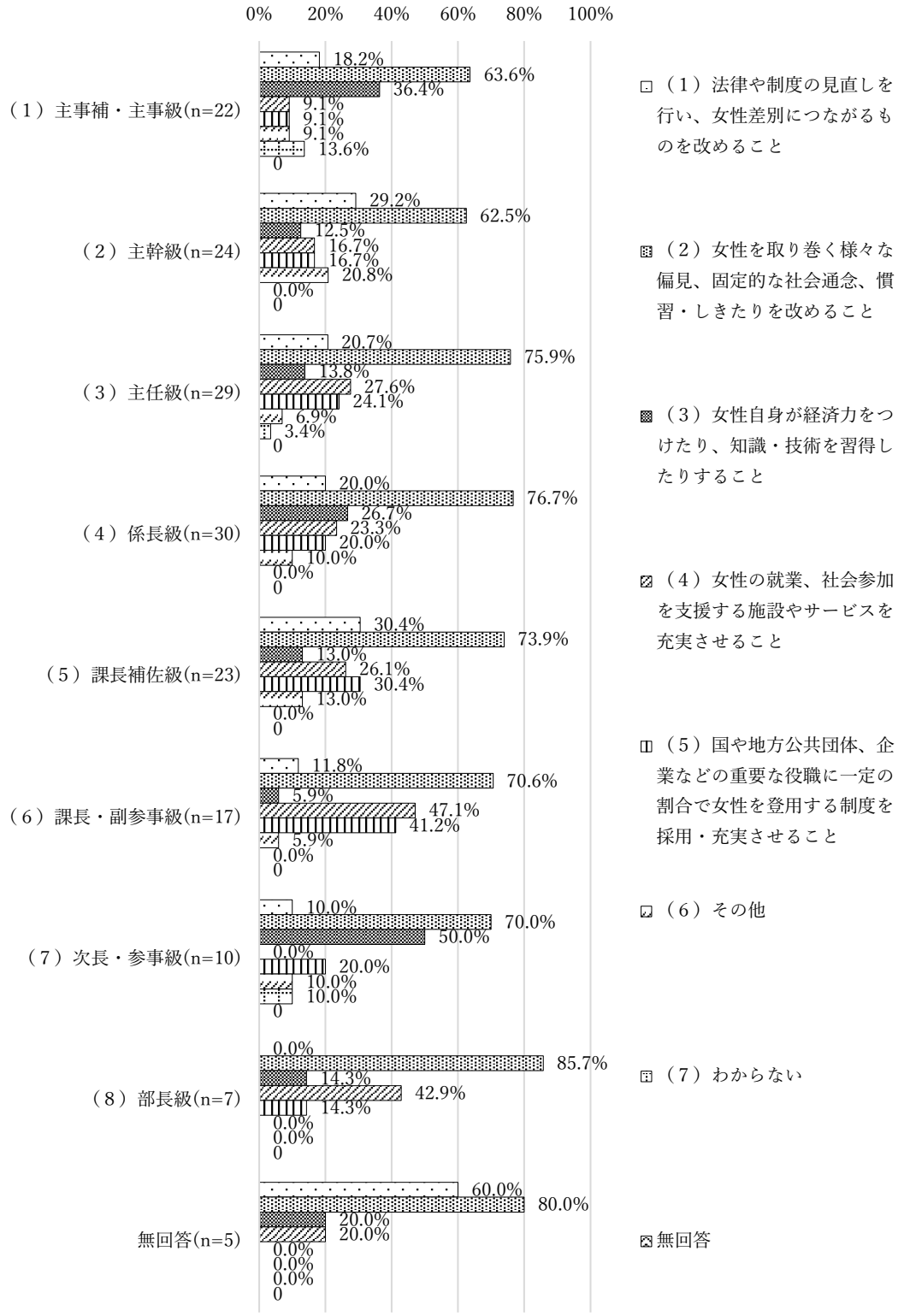
（６）その他

（７）わからない

無回答

【職位　クロス集計】

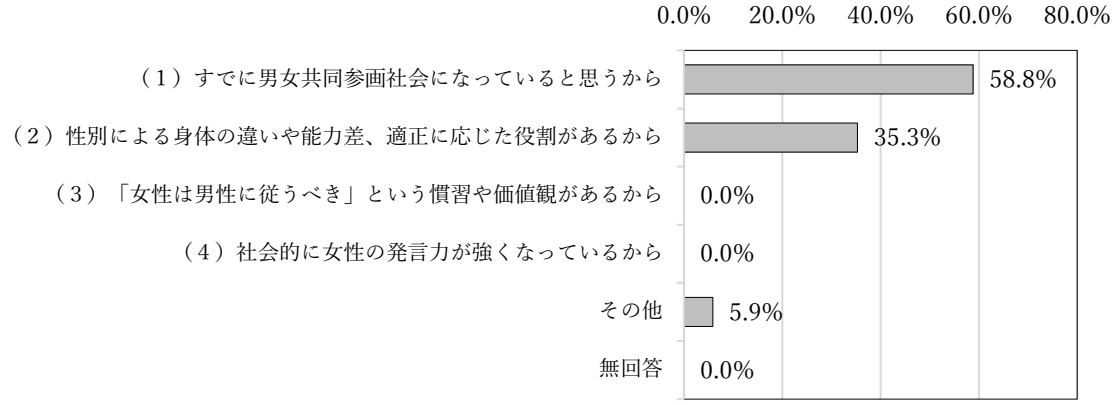
職位で比較すると、すべての職位で「（２）女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」が最も多くなっています。



問４　問２で「（２）進める必要はない」と回答した方におたずねします。
男女共同参画を進める必要はないと思う理由を教えてください。１つ選んでください。

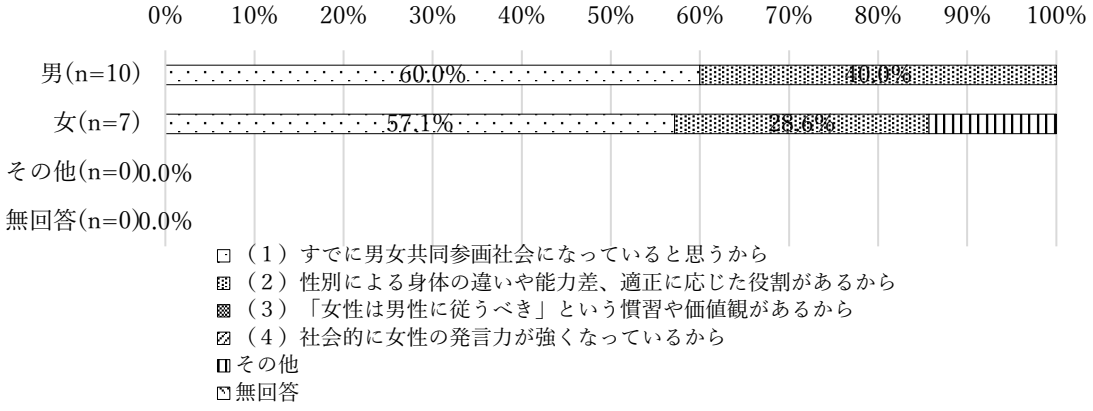
「（１）すでに男女共同参画社会になっていると思うから」が最も多く 58.8%、次いで「（２）性別による身体の違いや能力差、適正に応じた役割があるから」が 35.3%となっています。

項目	回答数	割合（%）
（１）すでに男女共同参画社会になっていると思うから	10	58.8%
（２）性別による身体の違いや能力差、適正に応じた役割があるから	6	35.3%
（３）「女性は男性に従うべき」という慣習や価値観があるから	0	0.0%
（４）社会的に女性の発言力が強くなっているから	0	0.0%
その他	1	5.9%
無回答	0	0.0%
回答者	17	100.0%
非該当	226	
合計	243	



【性別　クロス集計】

性別で比較すると、「（２）性別による身体の違いや能力差、適正に応じた役割があるから」と回答した割合が、女性では 28.6%であるのに対し、男性では 40.0%と、11.4 ポイント高くなっています。

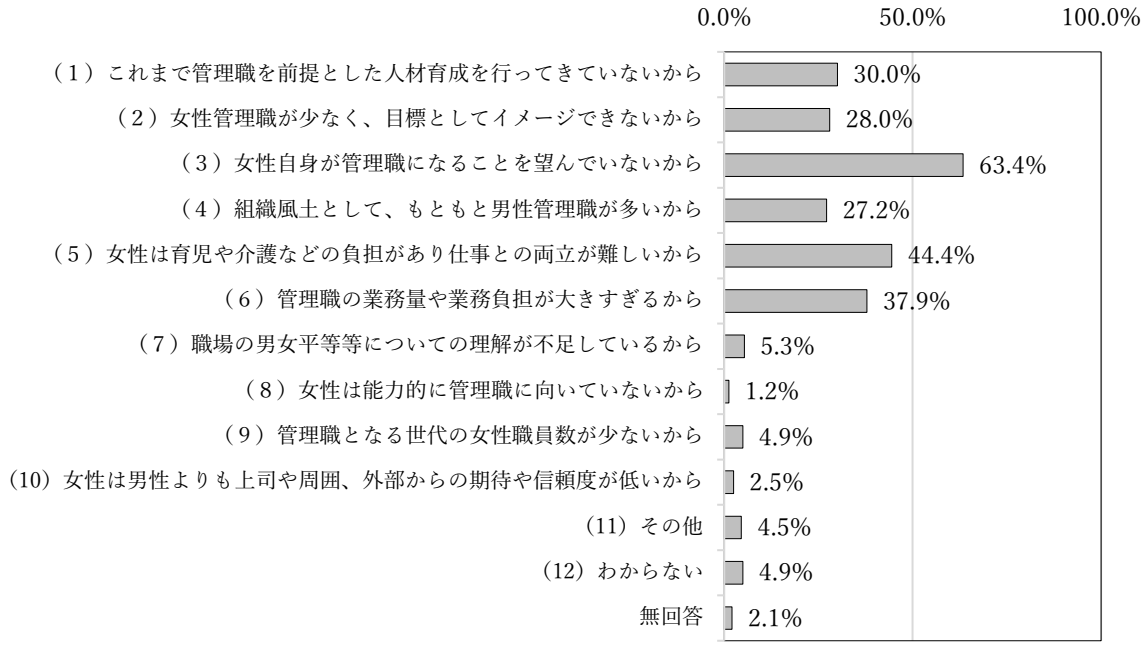


◆女性の活躍推進について

問５　石岡市の女性管理職（一般行政職、課長補佐以上）は令和４年４月１日現在 9.8%で目標値（20.0%）に至っていない状況です。その理由をどう考えますか。次の中からあてはまるものを３つまで選んでください。

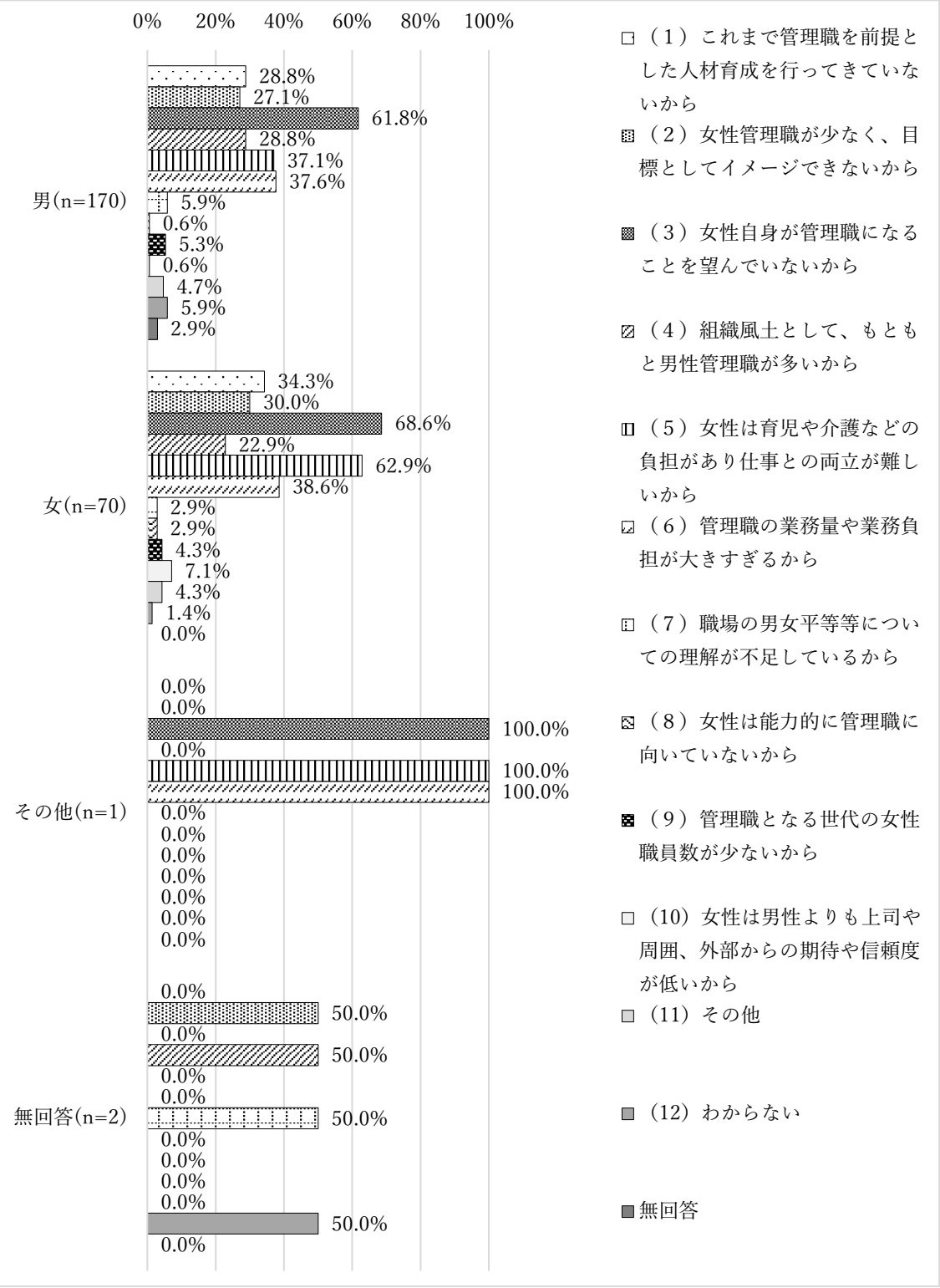
「（３）女性自身が管理職になることを望んでいないから」が最も多く 63.4%、次いで「（５）女性は育児や介護などの負担があり仕事との両立が難しいから」が 44.4%となっています。

項目	回答数	割合（%）
（１）これまで管理職を前提とした人材育成を行ってきていないから	73	30.0%
（２）女性管理職が少なく、目標としてイメージできないから	68	28.0%
（３）女性自身が管理職になることを望んでいないから	154	63.4%
（４）組織風土として、もともと男性管理職が多いから	66	27.2%
（５）女性は育児や介護などの負担があり仕事との両立が難しいから	108	44.4%
（６）管理職の業務量や業務負担が大きすぎるから	92	37.9%
（７）職場の男女平等等についての理解が不足しているから	13	5.3%
（８）女性は能力的に管理職に向いていないから	3	1.2%
（９）管理職となる世代の女性職員数が少ないから	12	4.9%
（10）女性は男性よりも上司や周囲、外部からの期待や信頼度が低いから	6	2.5%
（11）その他	11	4.5%
（12）わからない	12	4.9%
無回答	5	2.1%
回答者数	243	



【性別　クロス集計】

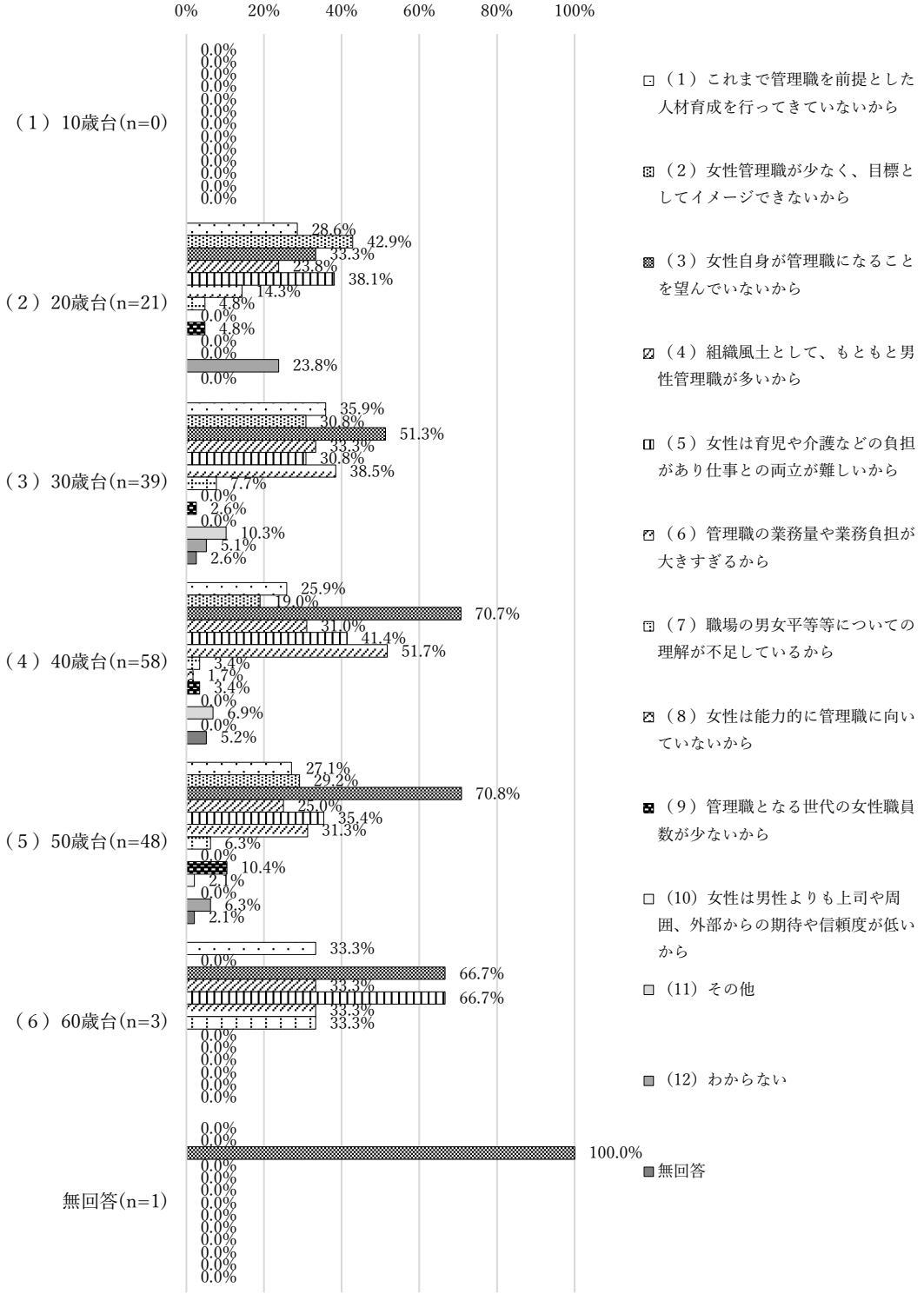
性別で比較すると、男女ともに「（３）女性自身が管理職になることを望んでいないから」が最も多く、次いで、男性では「（６）管理職の業務量や業務負担が大きすぎるから」、女性では「（５）女性は育児や介護などの負担があり仕事との両立が難しいから」となっています。



【性別×年代　クロス集計】

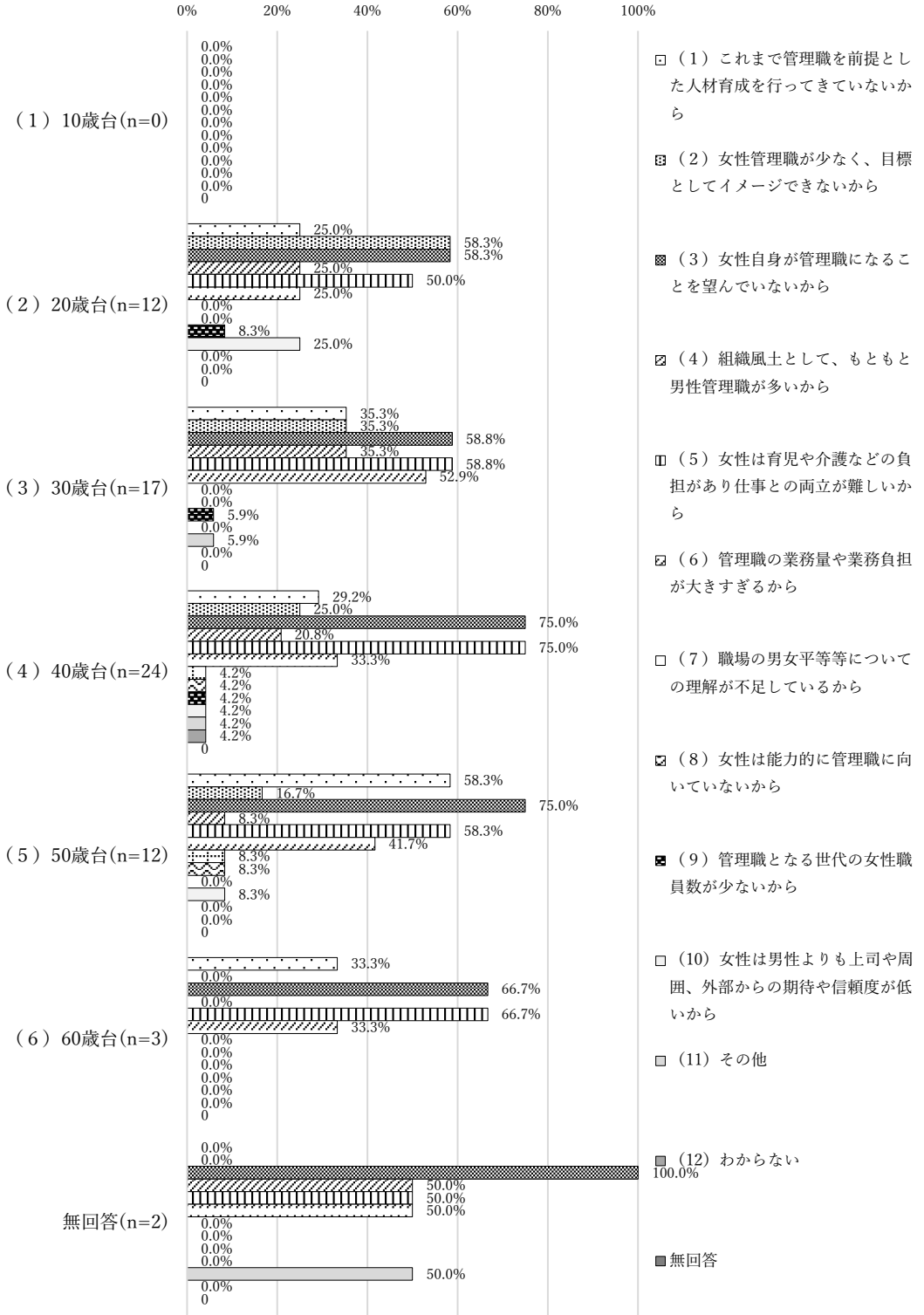
●男性（n=170）

年代で比較すると、男性では、20 歳台では「（２）女性管理職が少なく、目標としてイメージできないから」が最も多く、42.9%となっています。その他の年代では、「（３）女性自身が管理職になることを望んでいないから」が最も多くなっています。また、60 歳台では「（５）女性は育児や介護などの負担があり仕事との両立が難しいから」が同率１位となっています。



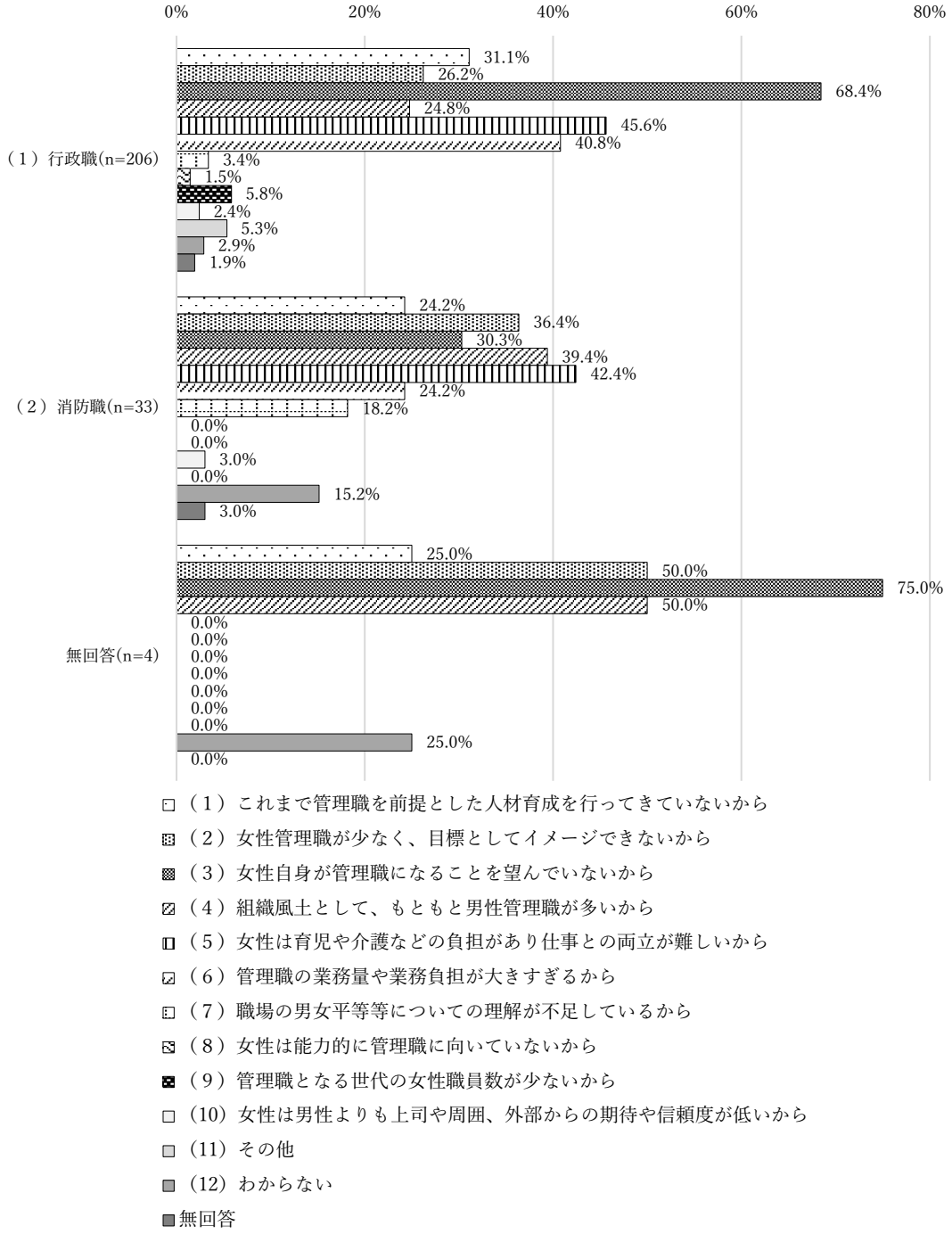
●女性（n=70）

年代で比較すると、女性では、すべての年代で「（３）女性自身が管理職になることを望んでいないから」が多くなっています。また、30・40・60 歳台では「（５）女性は育児や介護などの負担があり仕事との両立が難しいから」、20 歳台では「（２）女性管理職が少なく、目標としてイメージできないから」が同率１位となっています。



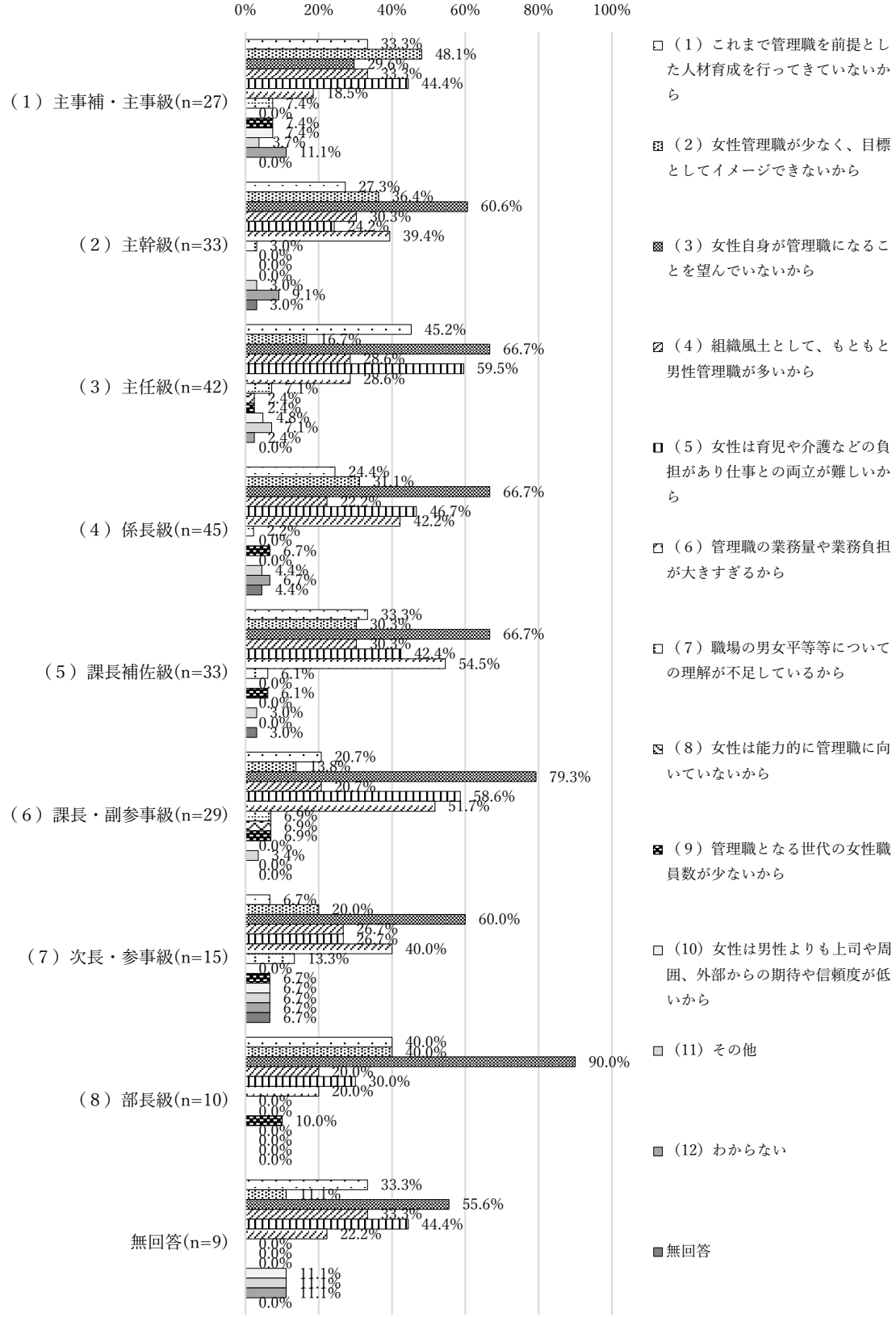
【職種　クロス集計】

職種で比較すると、行政職では「（３）女性自身が管理職になることを望んでいないから」が最も多く 68.4%、次いで「（５）女性は育児や介護などの負担があり仕事との両立が難しいから」が 45.6%となっています。消防職はで「（５）女性は育児や介護などの負担があり仕事との両立が難しいから」が最も多く 42.4%、次いで「（４）組織風土として、もともと男性管理職が多いから」が 39.4%となっています。



【職位　クロス集計】

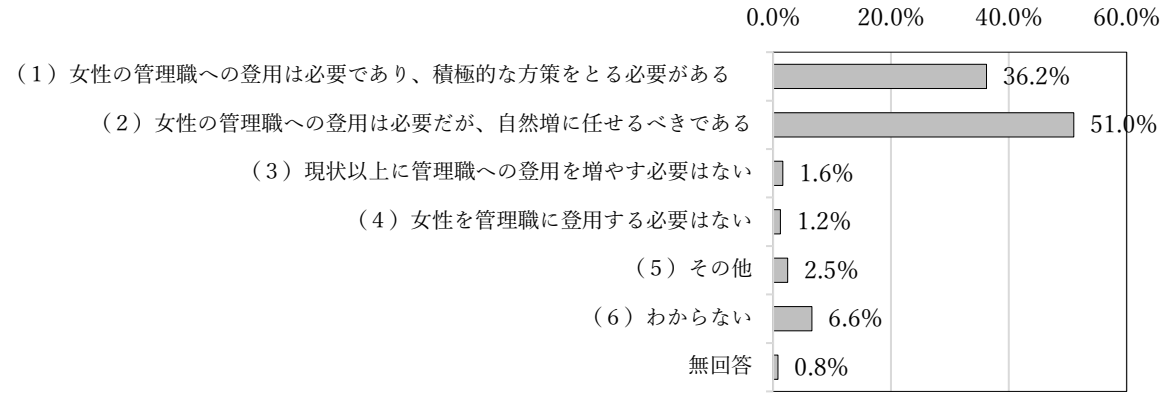
職位で比較すると、主事補・主事級では「（２）女性管理職が少なく、目標としてイメージできないから」が最も多く、その他の職位では「（３）女性自身が管理職になることを望んでいないから」が最も多くなっています。



問６　女性職員を管理職へ登用することについてどう思いますか。次の中から１つ選んでください。

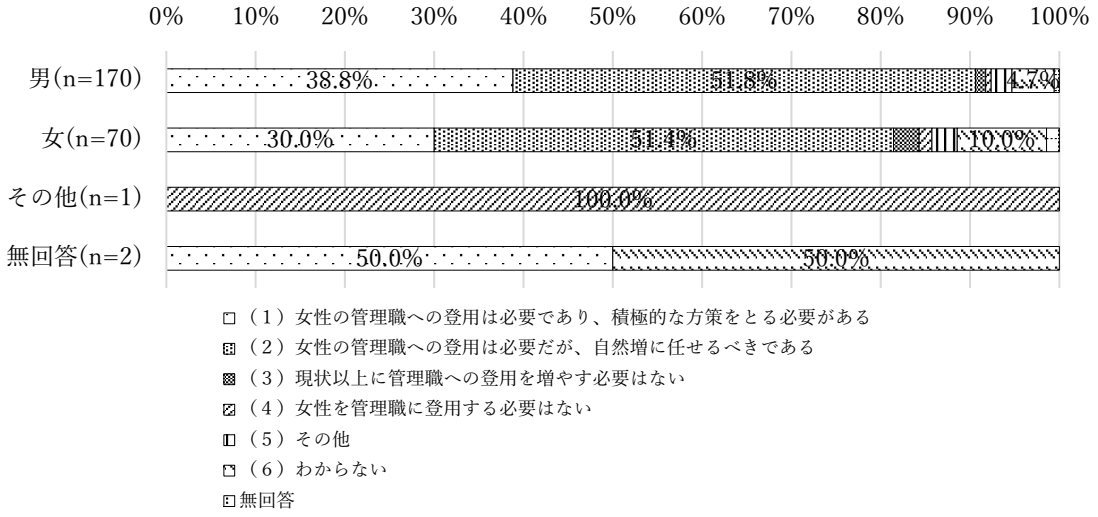
「（２）女性の管理職への登用は必要だが、自然増に任せるべきである」が最も多く51.0%、次いで「（１）女性の管理職への登用は必要であり、積極的な方策をとる必要がある」が36.2%となっています。

項目	回答数	割合（%）
（１）女性の管理職への登用は必要であり、積極的な方策をとる必要がある	88	36.2%
（２）女性の管理職への登用は必要だが、自然増に任せるべきである	124	51.0%
（３）現状以上に管理職への登用を増やす必要はない	4	1.6%
（４）女性を管理職に登用する必要はない	3	1.2%
（５）その他	6	2.5%
（６）わからない	16	6.6%
無回答	2	0.8%
合計	243	100.0%



【性別　クロス集計】

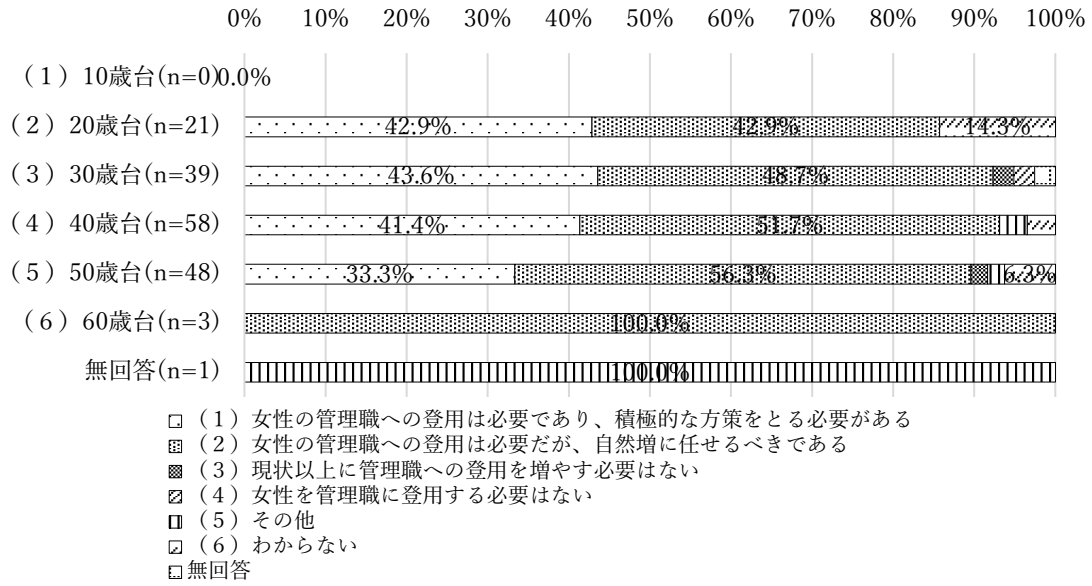
性別で比較すると、「（１）女性の管理職への登用は必要であり、積極的な方策をとる必要がある」と回答した割合が、女性では30.0%であるのに対し、男性では38.8%と、8.8ポイント高くなっています。



【性別×年代　クロス集計】

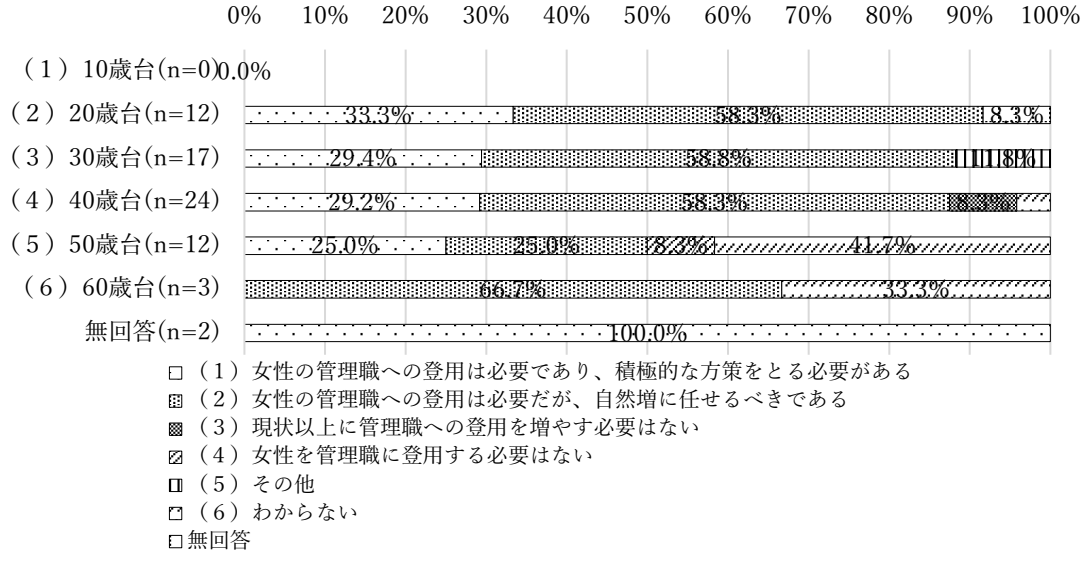
●男性（n=170）

年代で比較すると、男性では、20 歳台では「（１）女性の管理職への登用は必要であり、積極的な方策をとる必要がある」と「（２）女性の管理職への登用は必要だが、自然増に任せるべきである」が同率で多くなっており、その他の年代では「（２）女性の管理職への登用は必要だが、自然増に任せるべきである」が最も多くなっています。



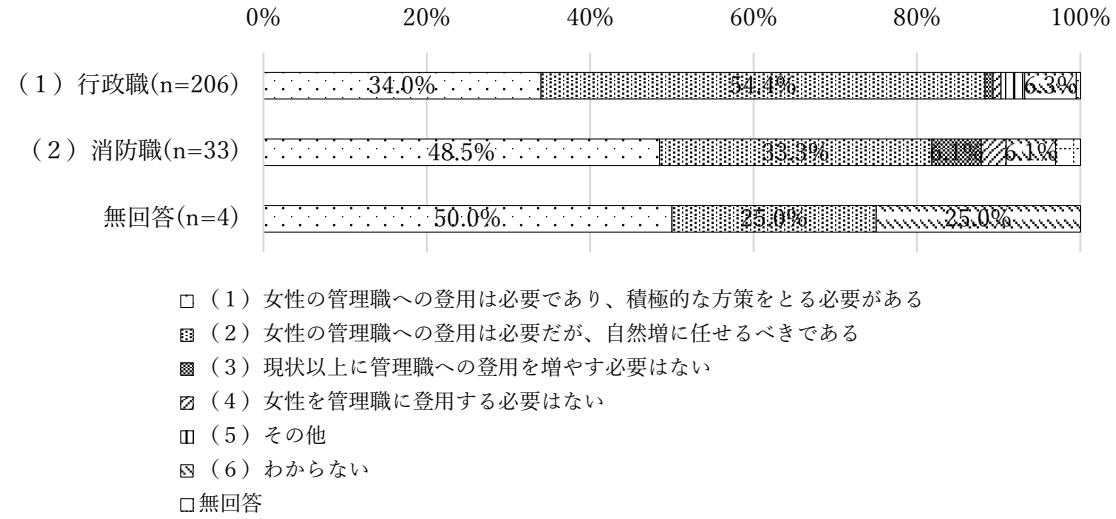
●女性（n=70）

年代で比較すると、女性では、50 歳台では「（１）女性の管理職への登用は必要であり、積極的な方策をとる必要がある」と「（２）女性の管理職への登用は必要だが、自然増に任せるべきである」が同率となっており、その他の年代では「（２）女性の管理職への登用は必要だが、自然増に任せるべきである」が最も多くなっています。また、年代が低くなるほど「（１）女性の管理職への登用は必要であり、積極的な方策をとる必要がある」と回答した割合が高くなっています。



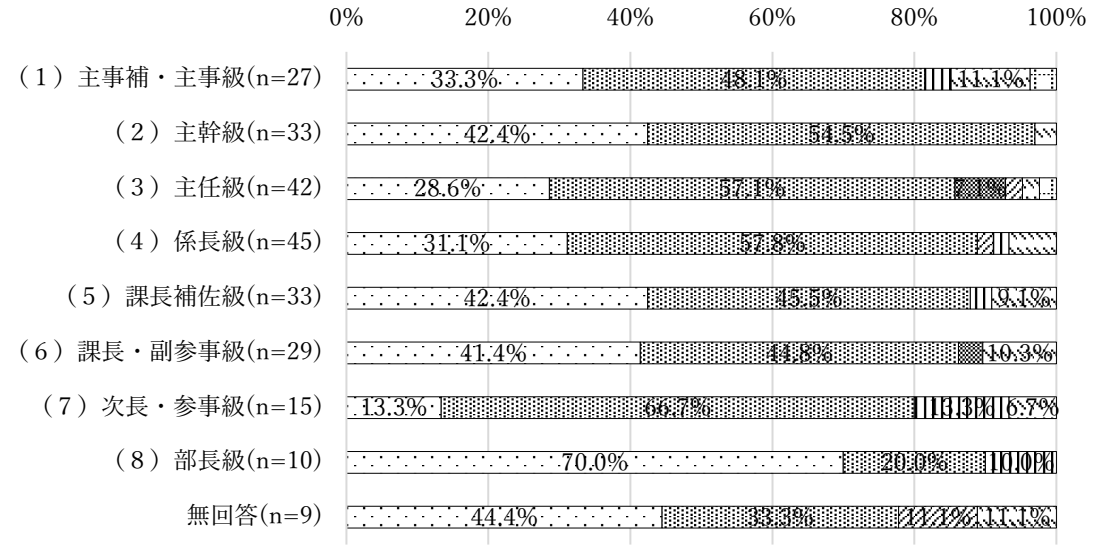
【職種　クロス集計】

職種で比較すると、「（１）女性の管理職への登用は必要であり、積極的な方策をとる必要がある」と回答した割合は、行政職では 34.0%であるのに対し、消防職では 48.5%と 14.5 ポイント高くなっています。



【職位　クロス集計】

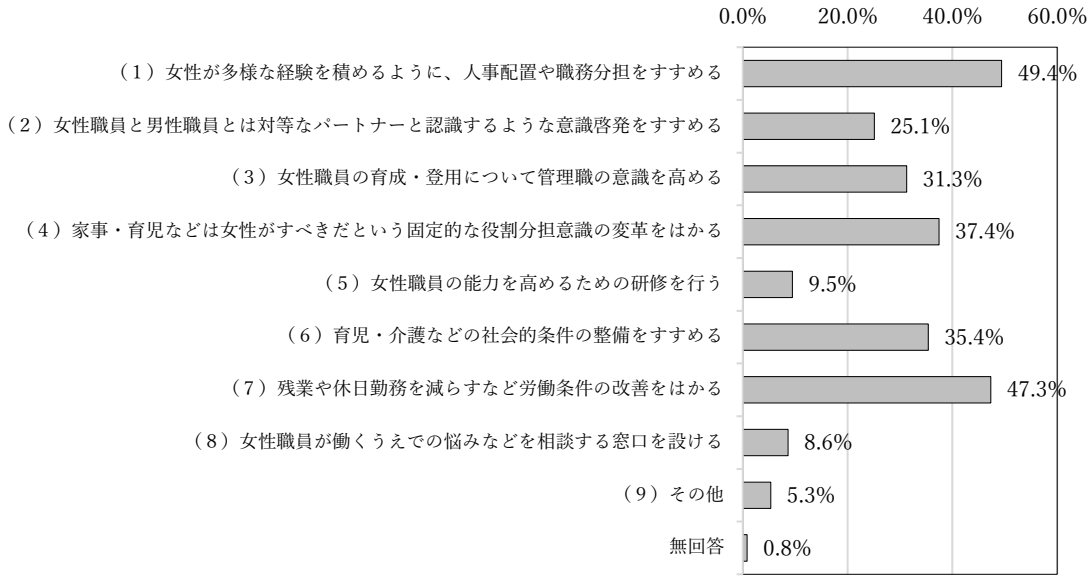
職位で比較すると、部長級では「（１）女性の管理職への登用は必要であり、積極的な方策をとる必要がある」が最も多く 70.0%となっています。その他の職位では「（２）女性の管理職への登用は必要だが、自然増に任せるべきである」が最も多くなっています。



問７　あなたは、女性の職域拡大・登用をすすめるためにはどのようにしたらよいと思いますか。

「（１）女性が多様な経験を積めるように、人事配置や職務分担をすすめる」が最も多く 49.4%、次いで「（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」が 47.3%となっています。

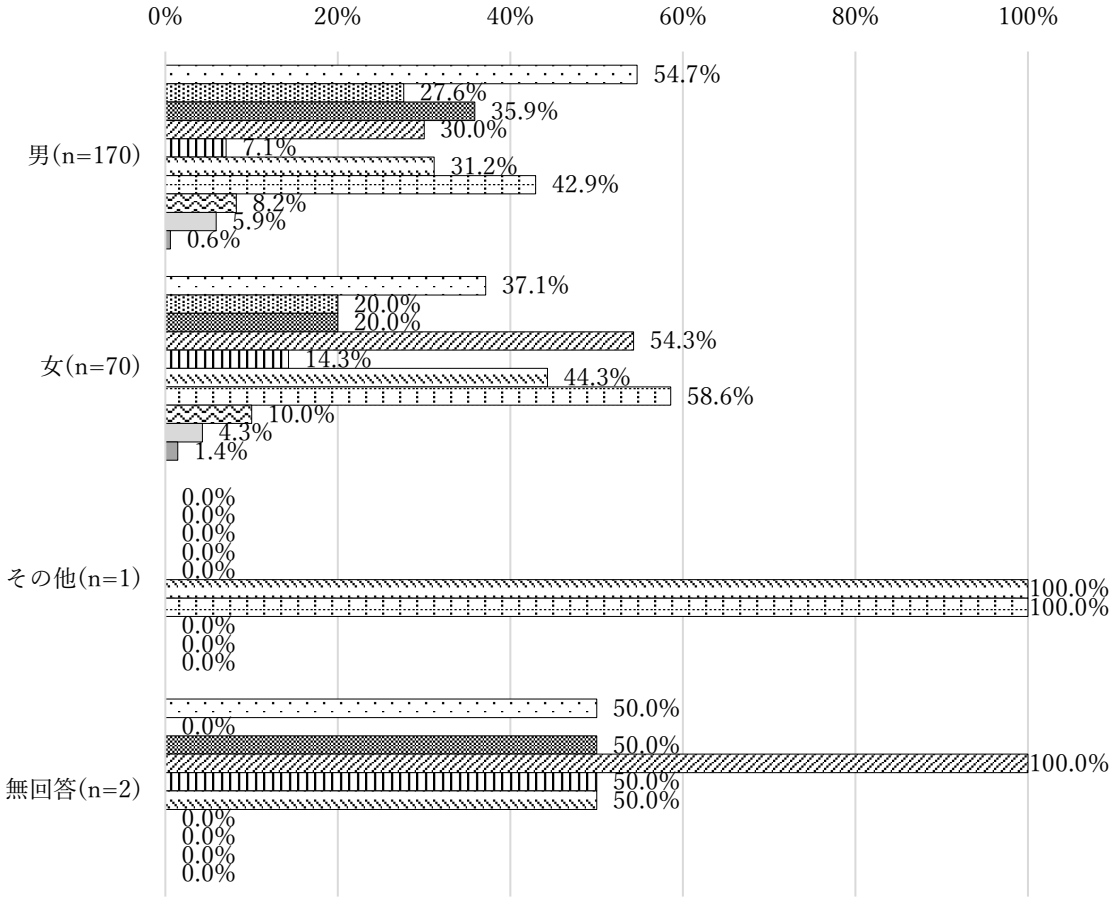
項目	回答数	割合（%）
（１）女性が多様な経験を積めるように、人事配置や職務分担をすすめる	120	49.4%
（２）女性職員と男性職員とは対等なパートナーと認識するような意識啓発をすすめる	61	25.1%
（３）女性職員の育成・登用について管理職の意識を高める	76	31.3%
（４）家事・育児などは女性がすべきだという固定的な役割分担意識の変革をはかる	91	37.4%
（５）女性職員の能力を高めるための研修を行う	23	9.5%
（６）育児・介護などの社会的条件の整備をすすめる	86	35.4%
（７）残業や休日勤務を減らすなど労働条件の改善をはかる	115	47.3%
（８）女性職員が働くうえでの悩みなどを相談する窓口を設ける	21	8.6%
（９）その他	13	5.3%
無回答	2	0.8%
回答者数	243	
合計	606	



【性別　クロス集計】

性別で比較すると、男性では「（１）女性が多様な経験を積めるように、人事配置や職務分担をすすめる」が最も多く 54.7%、次いで「（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」が 42.9%となっています。

女性では「（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」が最も多く 58.6%、次いで「（４）家事・育児などは女性がすべきだという固定的な役割分担意識の変革をはかる」が 54.3%となっています。

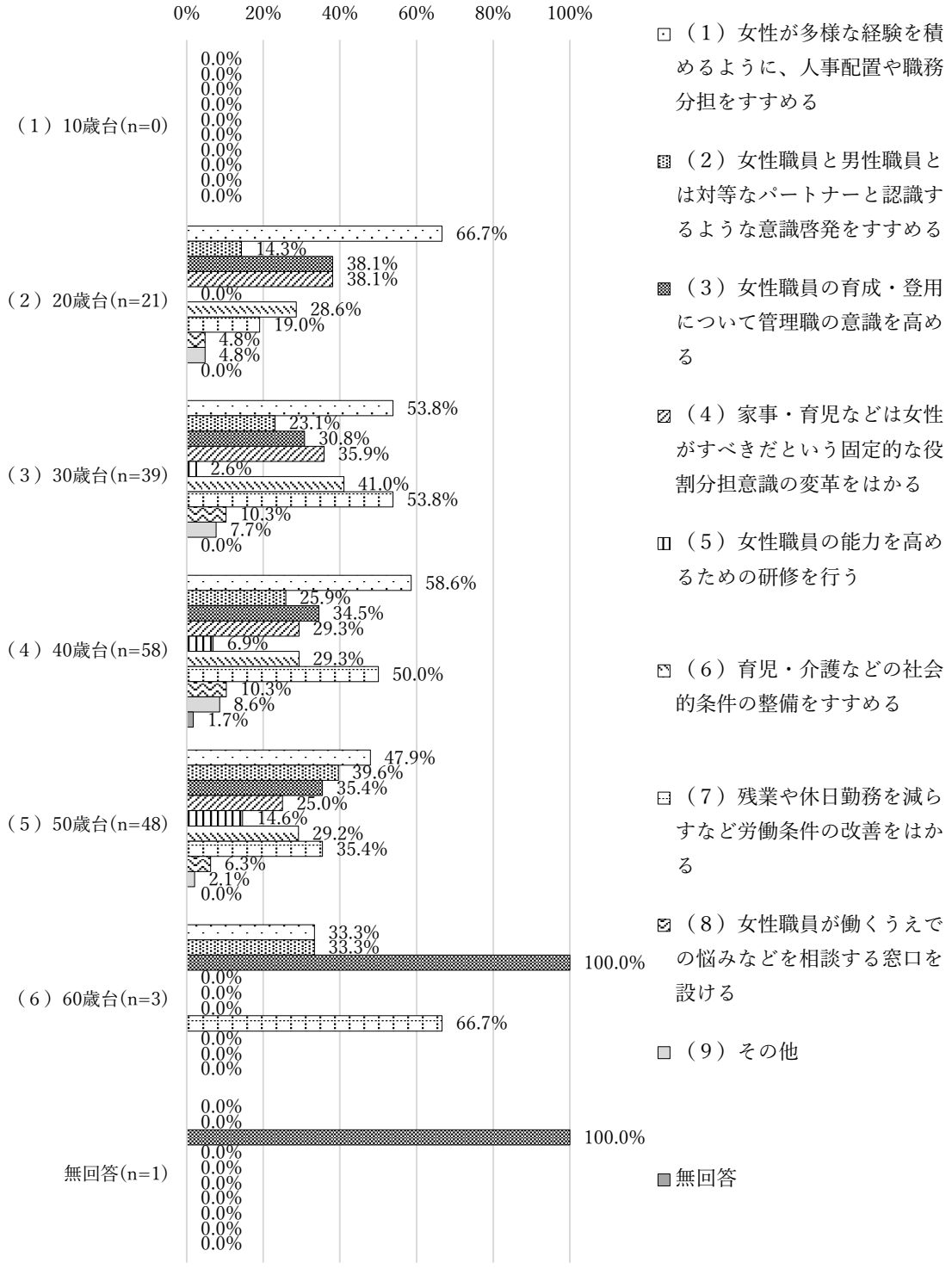


□（１）女性が多様な経験を積めるように、人事配置や職務分担をすすめる
▨（２）女性職員と男性職員とは対等なパートナーと認識するような意識啓発をすすめる
▩（３）女性職員の育成・登用について管理職の意識を高める
▨（４）家事・育児などは女性がすべきだという固定的な役割分担意識の変革をはかる
▥（５）女性職員の能力を高めるための研修を行う
▦（６）育児・介護などの社会的条件の整備をすすめる
▦（７）残業や休日勤務を減らすなど労働条件の改善をはかる
▨（８）女性職員が働くうえでの悩みなどを相談する窓口を設ける
□（９）その他
■無回答

【性別×年代　クロス集計】

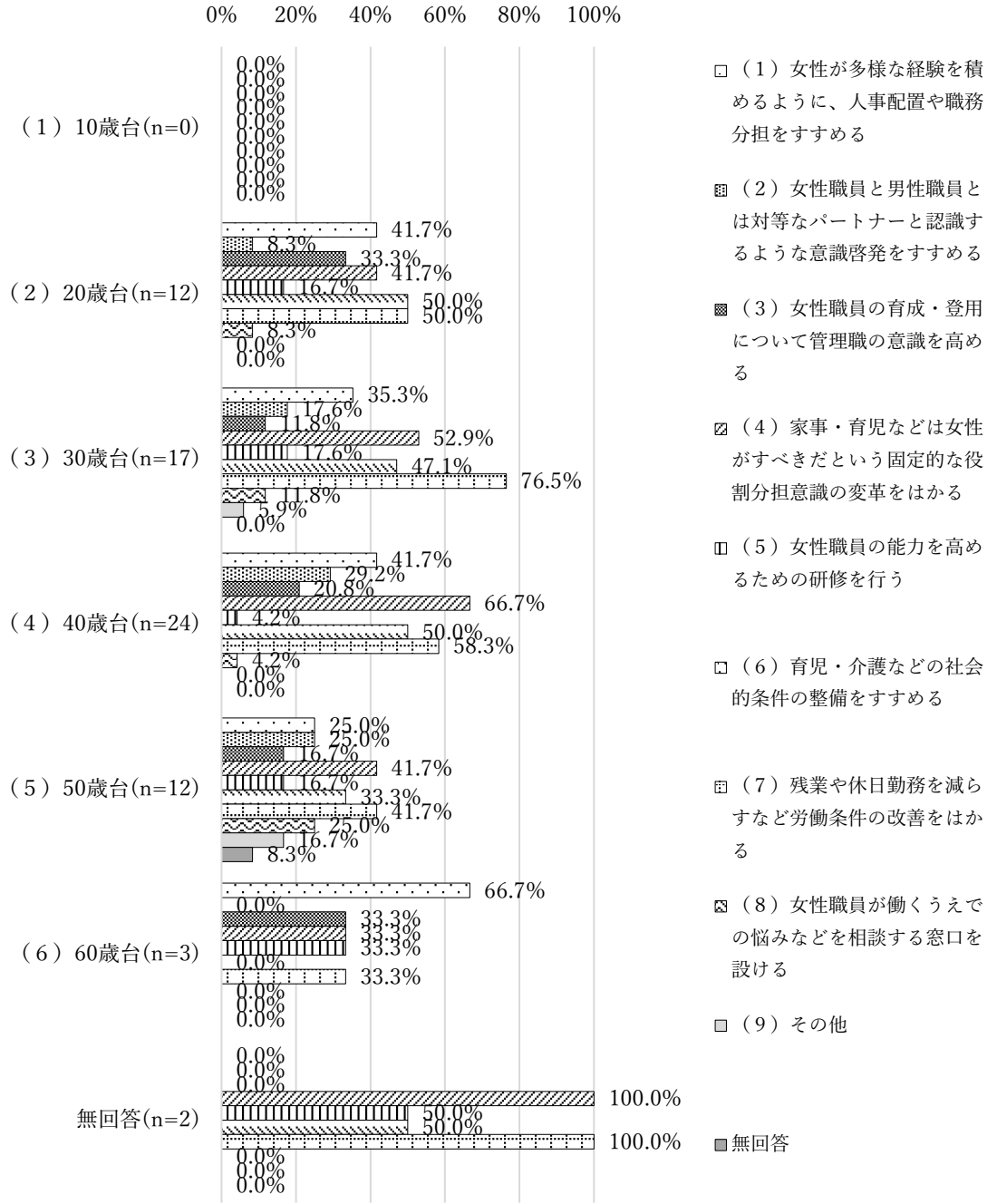
●男性（n=170）

年代で比較すると、男性では、20・40・50 歳台では「（１）女性が多様な経験を積めるように、人事配置や職務分担をすすめる」、30 歳台では「（１）女性が多様な経験を積めるように、人事配置や職務分担をすすめる」「（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」、60 歳台では「（３）女性職員の育成・登用について管理職の意識を高める」が最も多くなっています。



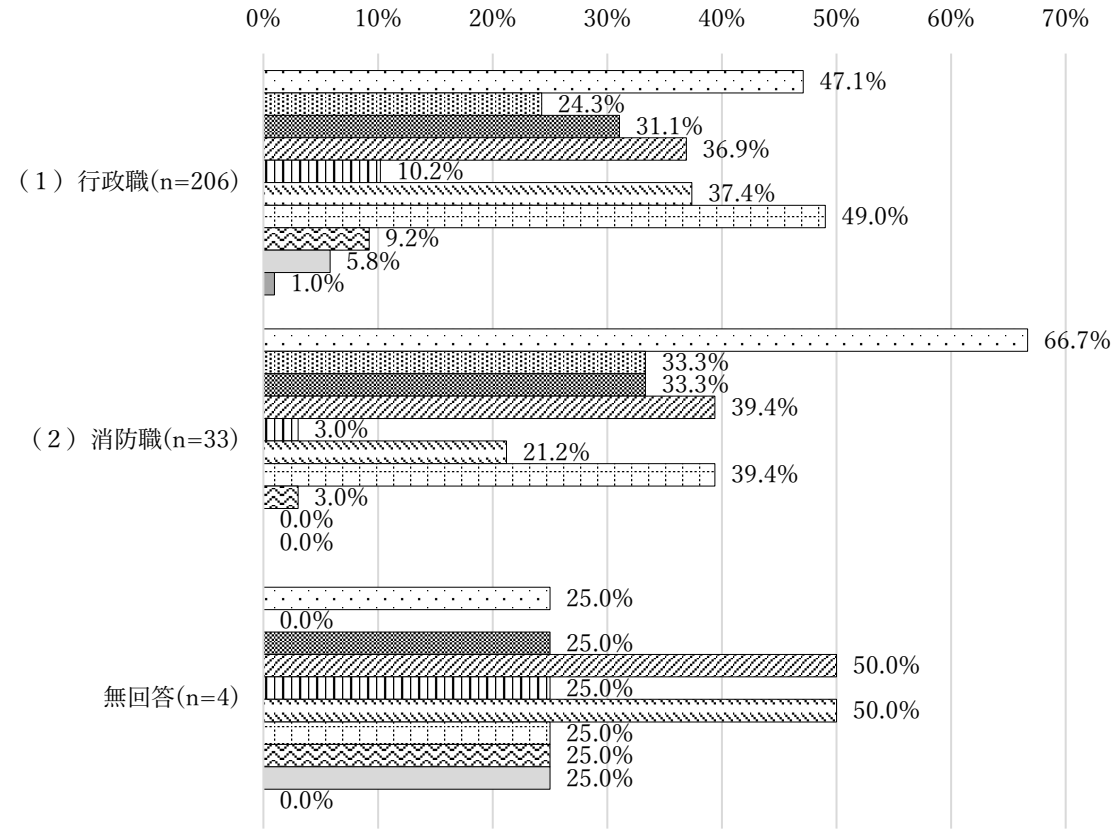
●女性（n=70）

年代で比較すると、女性では、20 歳台では「（６）育児・介護などの社会的条件の整備をすすめる」「（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」、30 歳台では「（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」、40 歳台では「（４）家事・育児などは女性がすべきだという固定的な役割分担意識の変革をはかる」、50 歳台では「（４）家事・育児などは女性がすべきだという固定的な役割分担意識の変革をはかる」「（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」、60 歳台では「（１）女性が多様な経験を積めるように、人事配置や職務分担をすすめる」が最も多くなっています。



【職種　クロス集計】

職種で比較すると、行政職では「（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」が最も多く 49.0%、次いで「（１）女性が多様な経験を積めるように、人事配置や職務分担をすすめる」が 47.1%となっています。消防職では「（１）女性が多様な経験を積めるように、人事配置や職務分担をすすめる」が最も多く、次いで「（４）家事・育児などは女性がすべきだという固定的な役割分担意識の変革をはかる」「（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」が 39.4%となっています。



□（１）女性が多様な経験を積めるように、人事配置や職務分担をすすめる

▨（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な意識啓発をすすめる

▩（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だという固定的な役割分担意識の変革をはかる

▥（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すすめる

▭（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

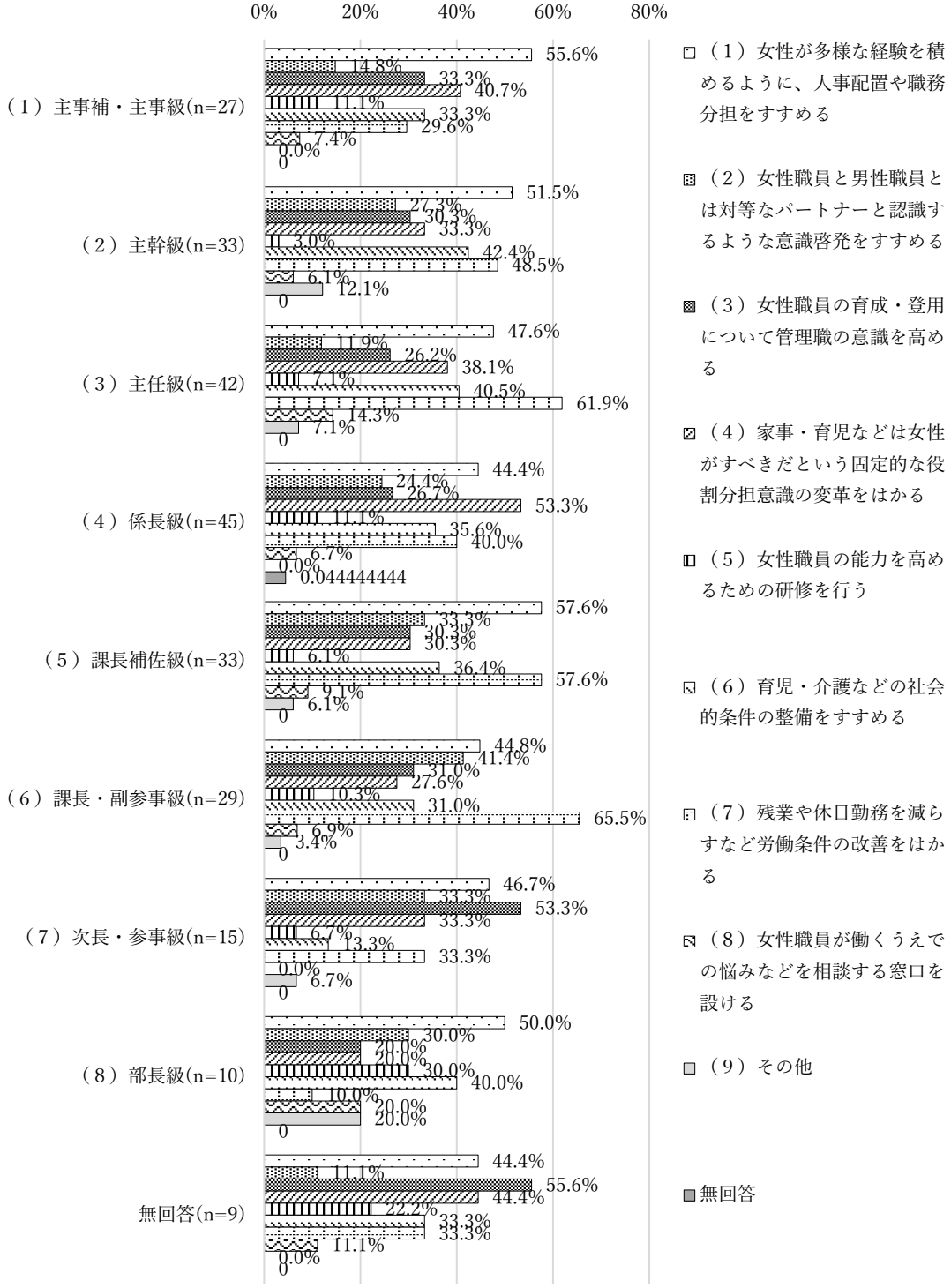
▩（８）女性職員が働くうえでの悩みなどを相談する窓口を設ける

▢（９）その他

■無回答

【職位　クロス集計】

職位で比較すると、主事補・主事級、主幹級、部長級では「（１）女性が多様な経験を積めるように、人事配置や職務分担をすすめる」、主任級、課長・副参事級では「（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」、係長級では「（４）家事・育児などは女性がすべきだという固定的な役割分担意識の変革をはかる」、課長補佐級では「（１）女性が多様な経験を積めるように、人事配置や職務分担をすすめる」「（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」が最も多くなっています。

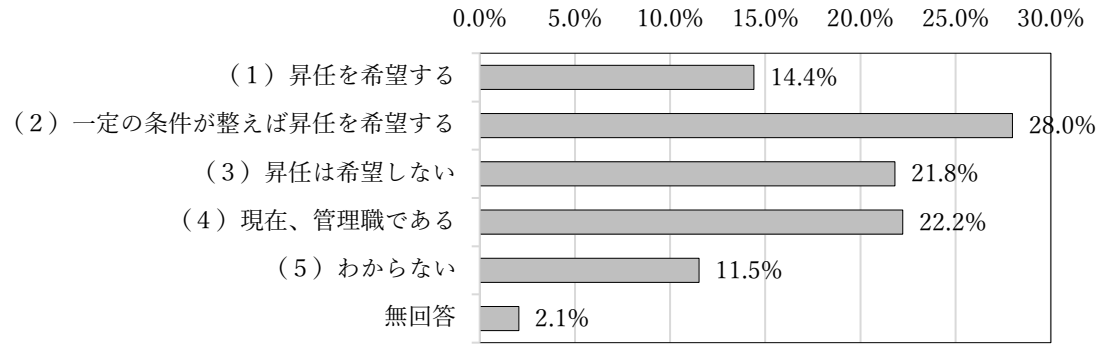


◆職場生活について

問８　将来、管理職に昇任することを希望しますか。あてはまるものを１つ選んでください。

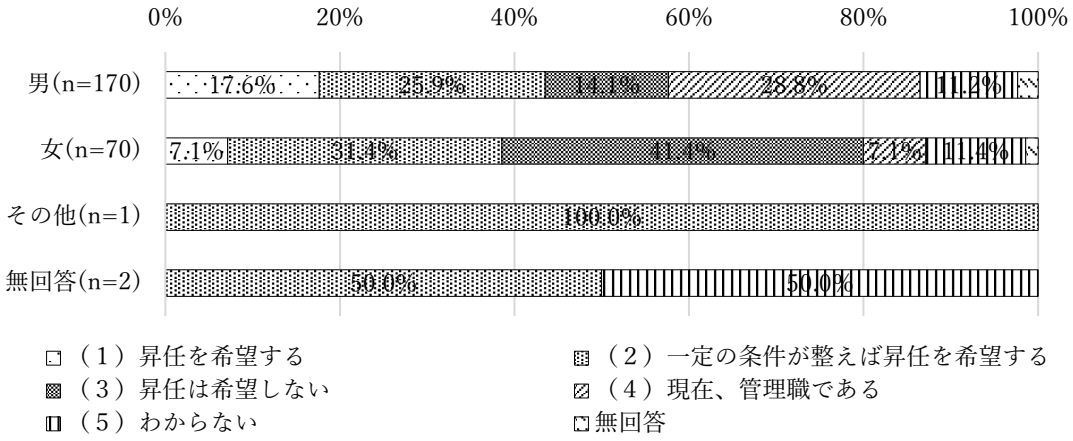
「（２）一定の条件が整えば昇任を希望する」が最も多く 28.0%となっています。

項目	回答数	割合（%）
（１）昇任を希望する	35	14.4%
（２）一定の条件が整えば昇任を希望する	68	28.0%
（３）昇任は希望しない	53	21.8%
（４）現在、管理職である	54	22.2%
（５）わからない	28	11.5%
無回答	5	2.1%
合計	243	100.0%



【性別　クロス集計】

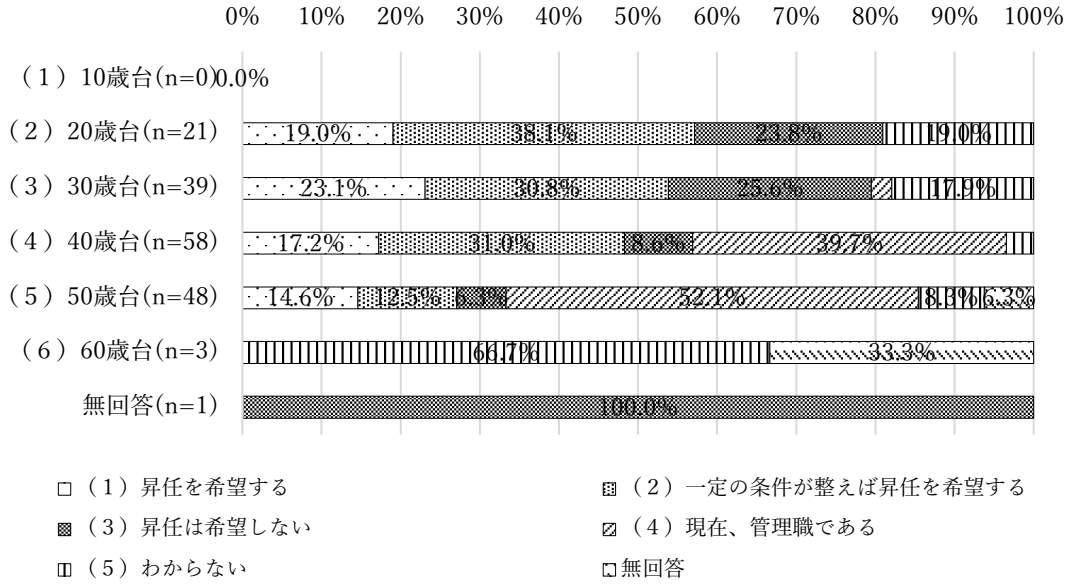
性別で比較すると、「（３）昇任は希望しない」と回答した割合は、男性では 14.1%であるのに対し、女性では 41.4%と、27.3 ポイント高くなっています。



【性別×年代　クロス集計】

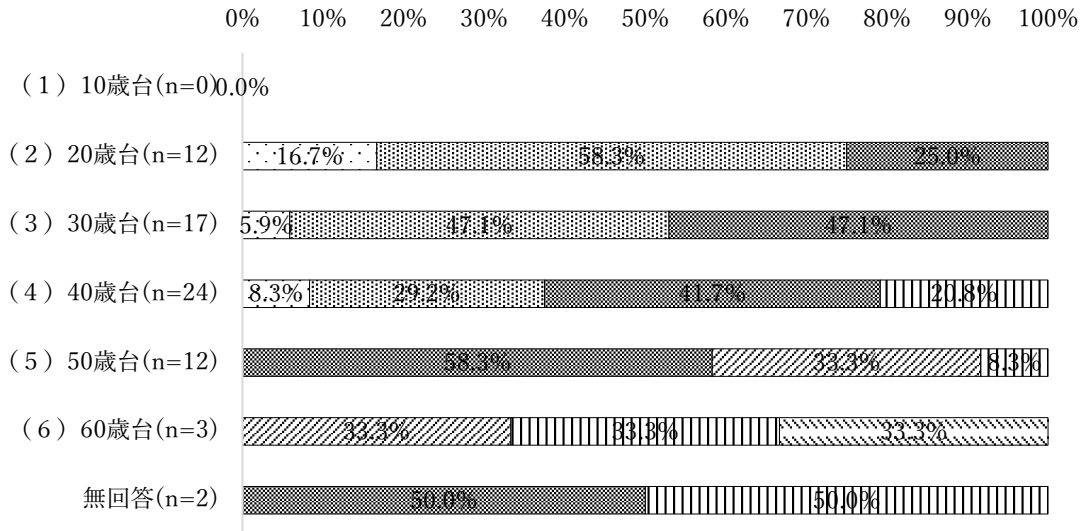
●男性（n=170）

年代で比較すると、男性では、20・30 歳台では「（２）一定の条件が整えば昇任を希望する」、40・50 歳台では「（４）現在、管理職である」が最も多くなっています。



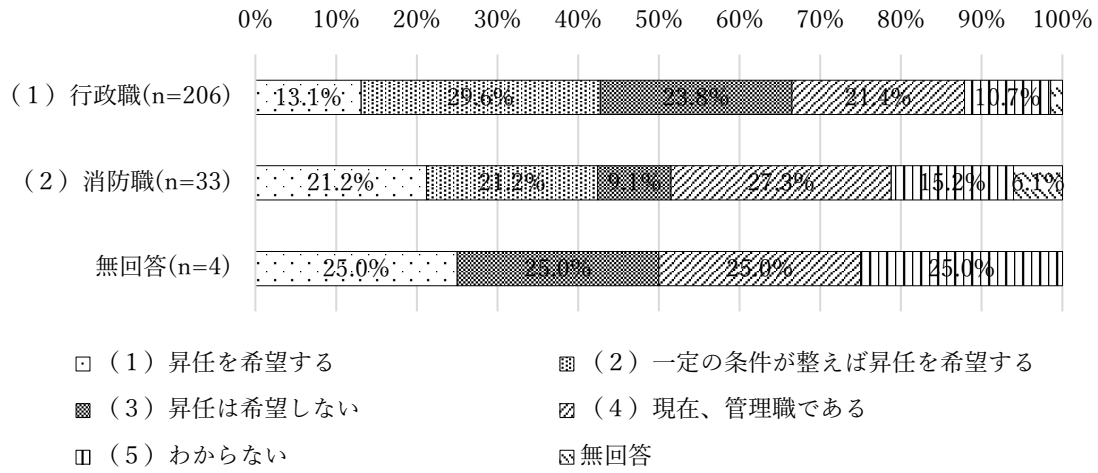
●女性（n=70）

年代で比較すると、女性では、20 歳台では「（２）一定の条件が整えば昇任を希望する」、30 歳台では「（２）一定の条件が整えば昇任を希望する」「（３）昇任は希望しない」、40・50 歳台では「（３）昇任は希望しない」が最も多くなっています。



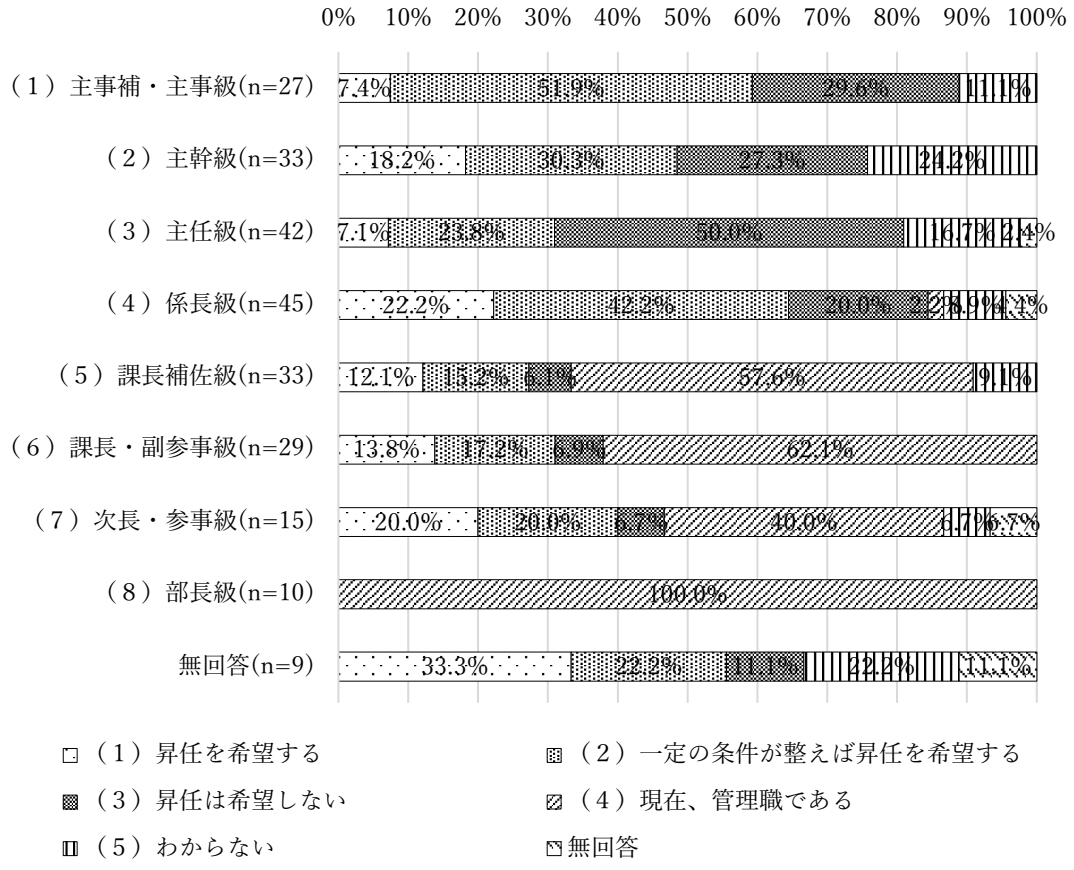
【職種　クロス集計】

職種で比較すると、「（３）昇任は希望しない」と回答した割合が、消防職では 9.1％であるのに対し、行政職では 23.8％と、14.7 ポイント高くなっています。



【職位　クロス集計】

職位で比較すると、主事補・主事級、主幹級、係長級では「（２）一定の条件が整えば昇任を希望する」、主任級では「（３）昇任は希望しない」、課長補佐級以上は「（４）現在、管理職である」が最も多くなっています。

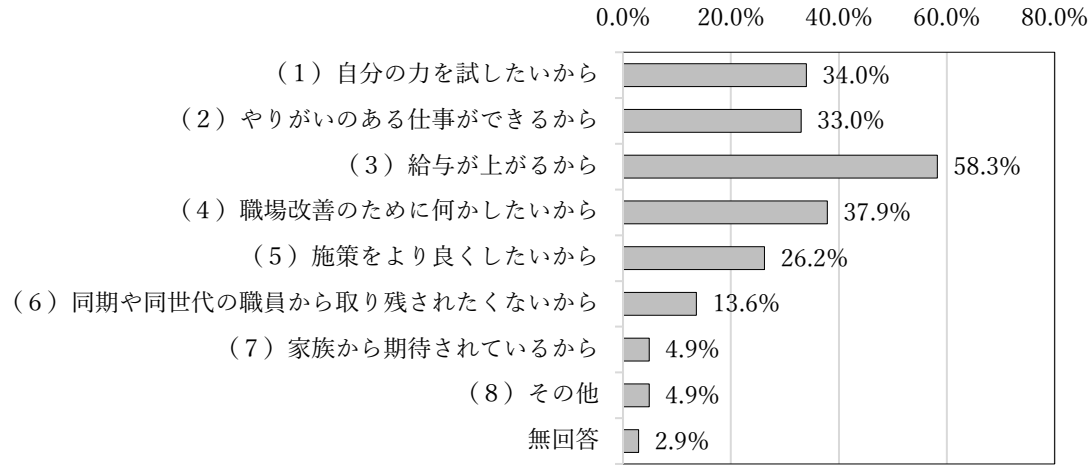


問９　問８で「昇任を希望する」「一定の条件が整えば昇任を希望する」と回答した方におたずねします。

管理職への昇格・昇任を希望する理由は何ですか。あてはまるものを３つまで選んでください。

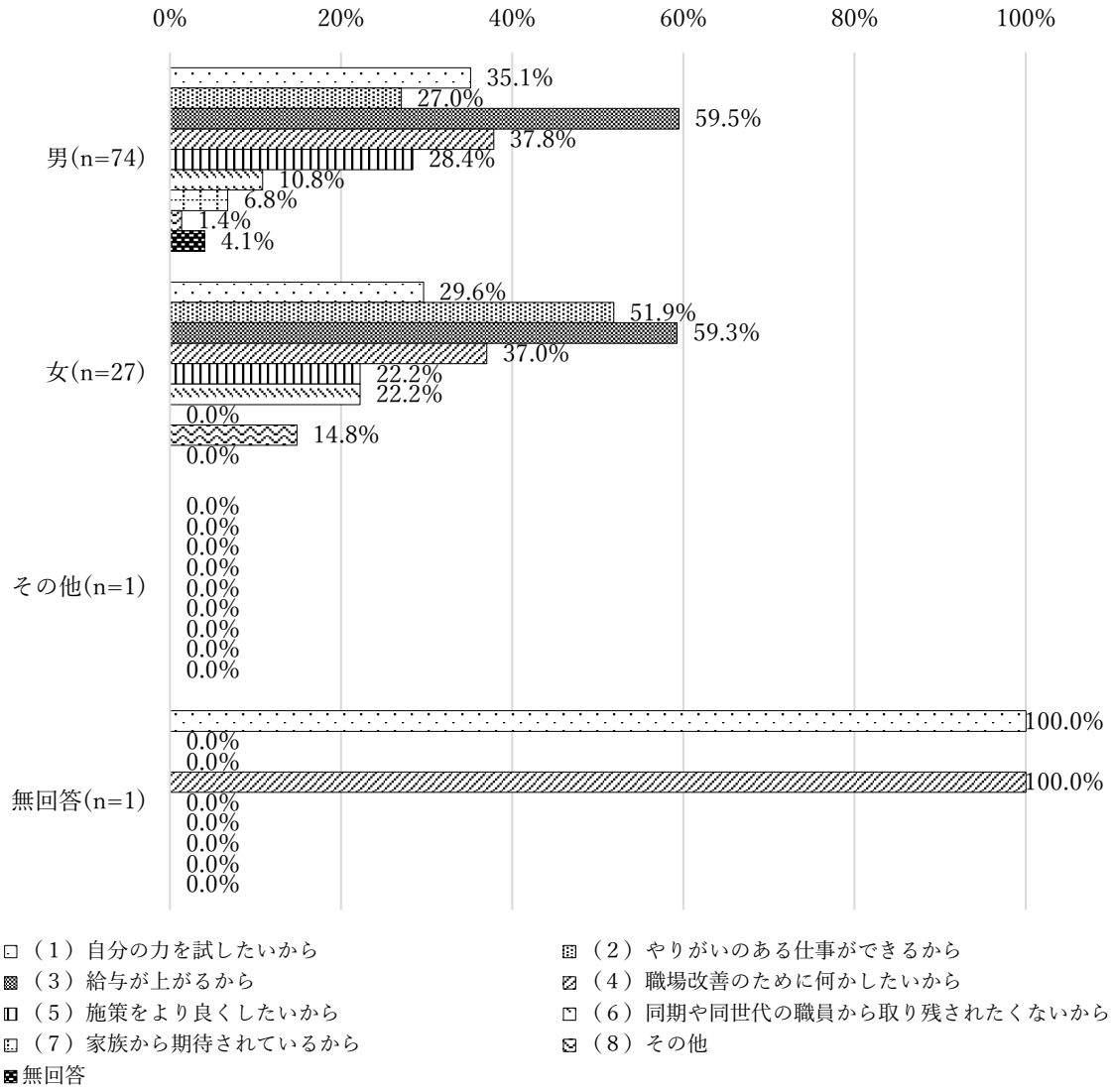
「（３）給与が上がるから」が最も多く 58.3%、次いで「（４）職場改善のために何かしたいから」が 37.9%となっています。

項目	回答数	割合（%）
（１）自分の力を試したいから	35	34.0%
（２）やりがいのある仕事ができるから	34	33.0%
（３）給与が上がるから	60	58.3%
（４）職場改善のために何かしたいから	39	37.9%
（５）施策をより良くしたいから	27	26.2%
（６）同期や同世代の職員から取り残されたくないから	14	13.6%
（７）家族から期待されているから	5	4.9%
（８）その他	5	4.9%
無回答	3	2.9%
回答者数	103	100.0%
非該当	140	
合計	243	



【性別　クロス集計】

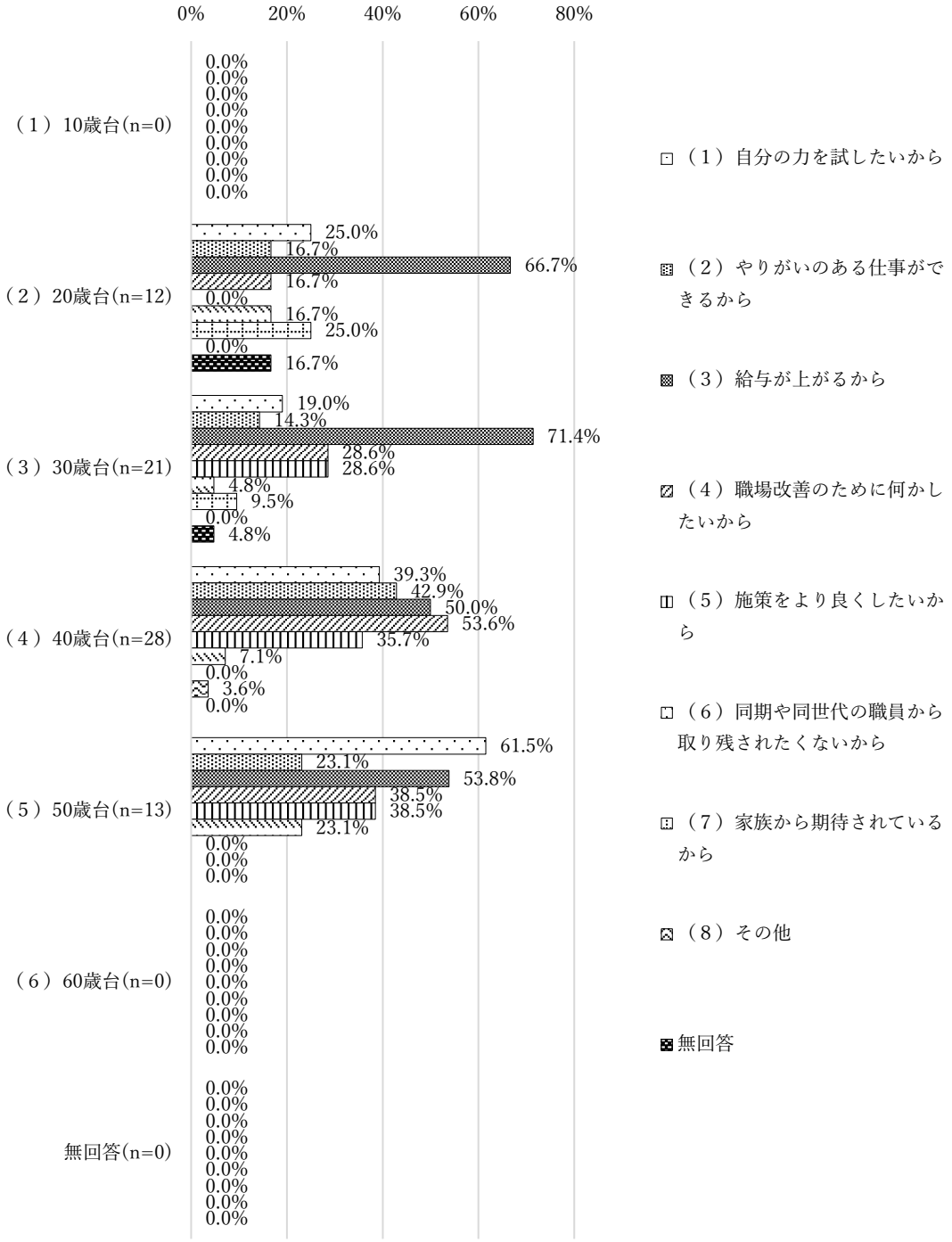
性別で比較すると、男女ともに「（３）給与が上がるから」が最も多く、次いで、男性では「（４）職場改善のために何かしたいから」、女性では「（２）やりがいのある仕事ができるから」となっています。



【性別×年代　クロス集計】

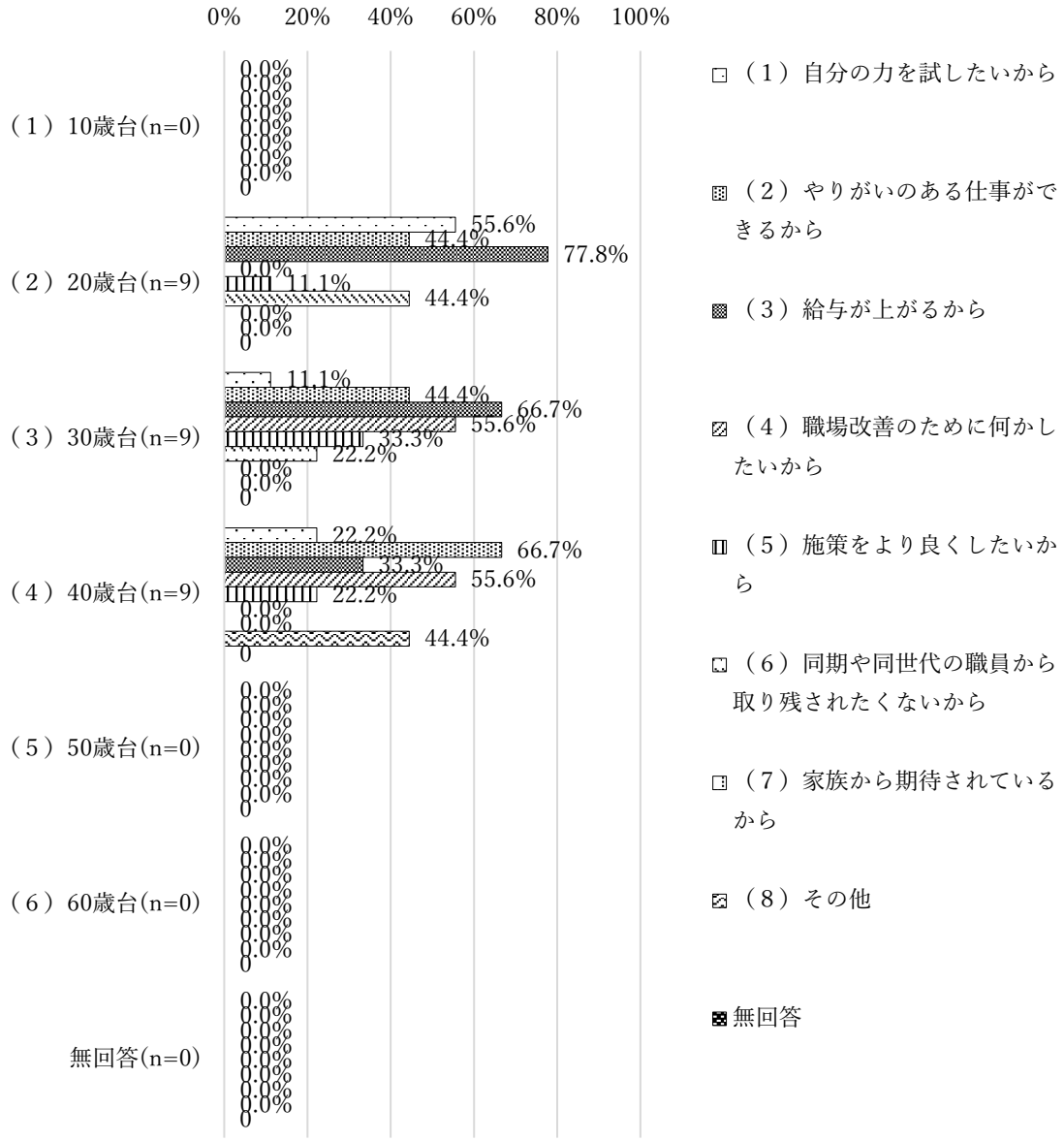
●男性（n=170）

年代で比較すると、男性では、20・30 歳台では「（３）給与が上がるから」、40 歳台では「（４）職場改善のために何かしたいから」、50 歳台では「（１）自分の力を試したいから」が最も多くなっています。



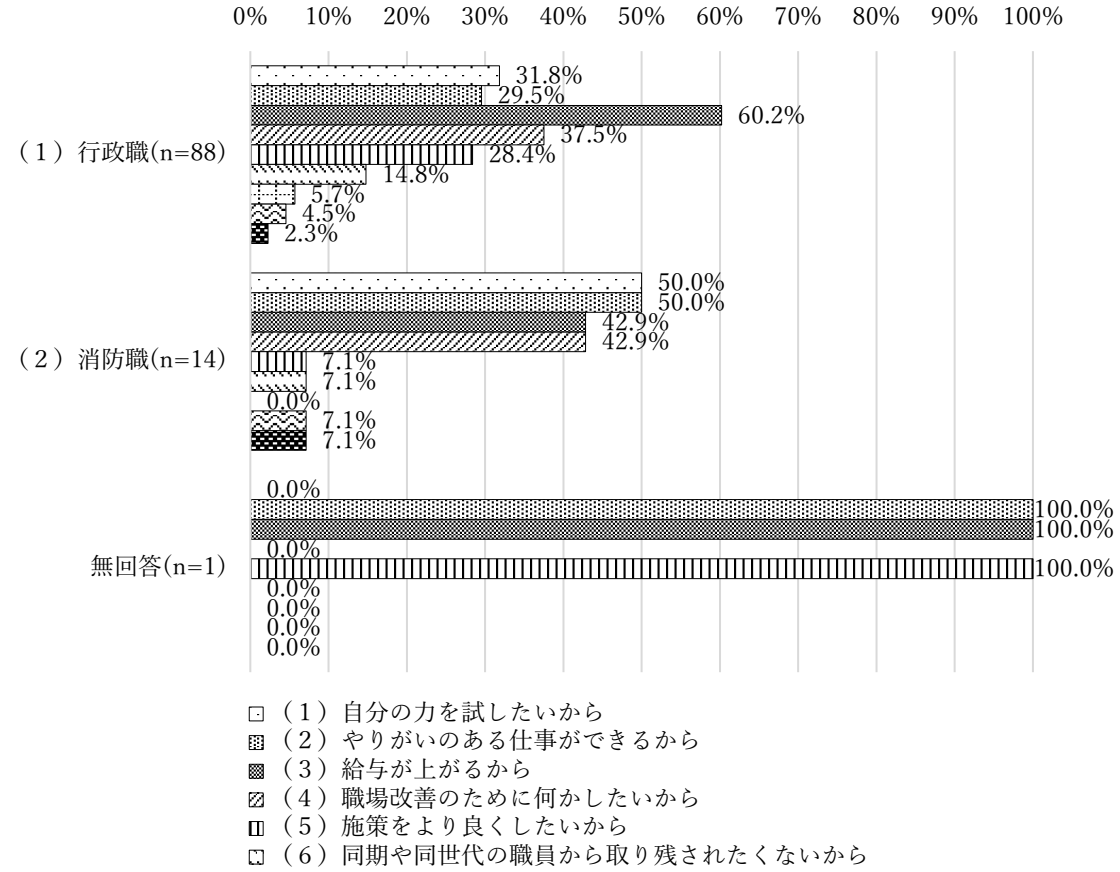
●女性（n=70）

年代で比較すると、女性では、20・30歳台では「（３）給与が上がるから」、40歳台では「（２）やりがいのある仕事ができるから」が最も多くなっています。



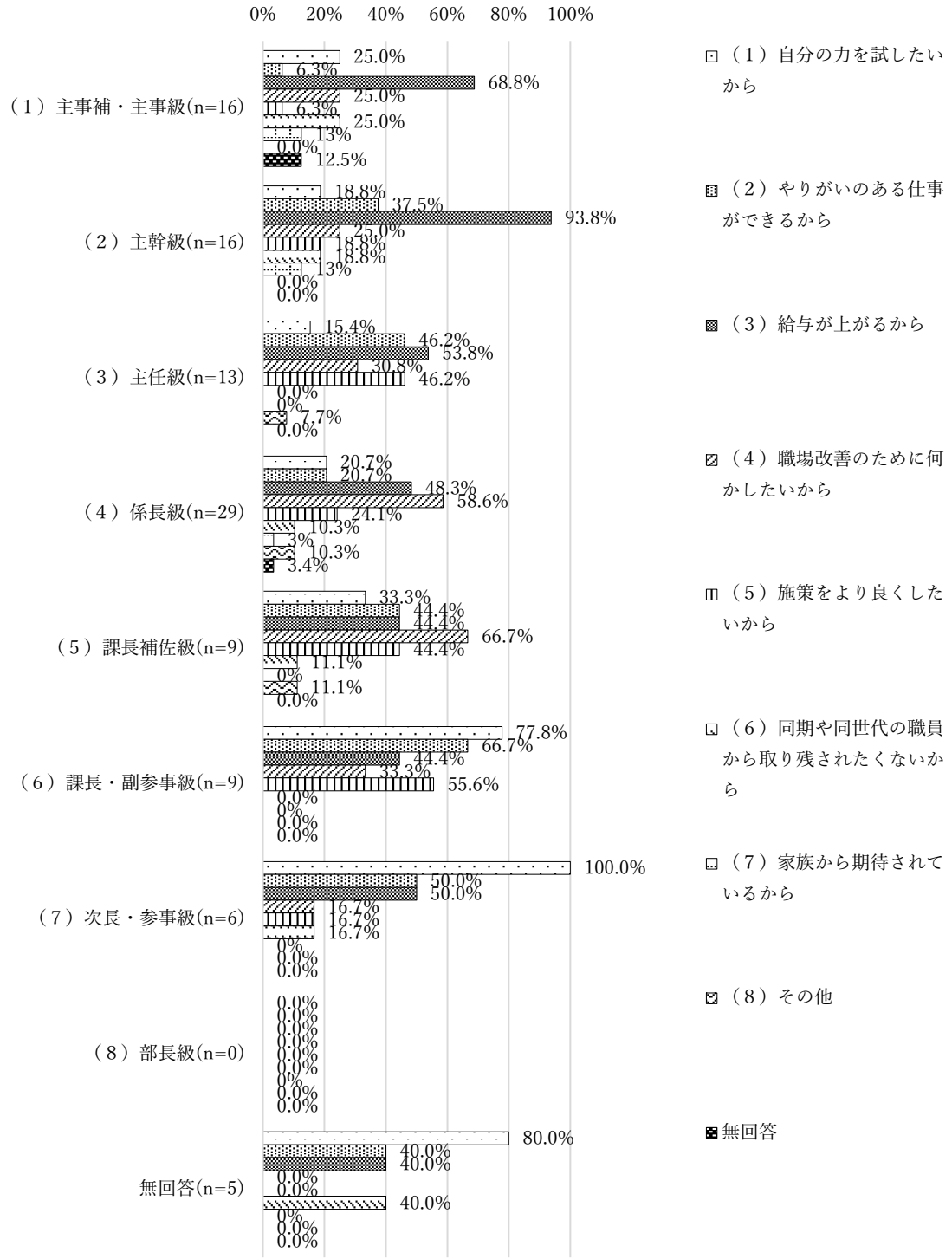
【職種　クロス集計】

職種で比較すると、行政職では「（３）給与が上がるから」が最も多く 60.2%となっています。消防職では「（１）自分の力を試したいから」と「（２）やりがいのある仕事ができるから」が同率で多く 50.0%となっています。



【職位　クロス集計】

職位で比較すると、主事補・主事級、主幹級、主任級では「（３）給与が上がるから」、係長級、課長補佐級では「（４）職場改善のために何かしたいから」、課長・副参事級、次長・参事級では「（１）自分の力を試したいから」が最も多くなっています。

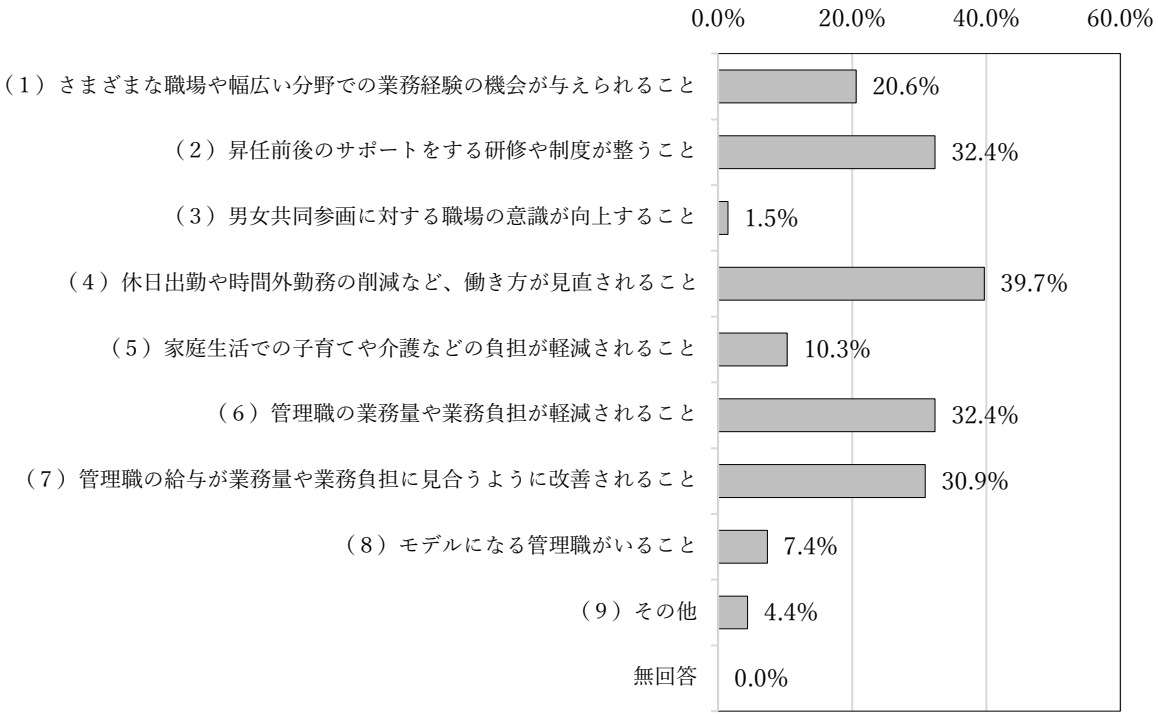


問10　問８で「（２）一定の条件が整えば昇任を希望する」と回答した方におたずねします。

管理職への昇格・昇任を希望するうえでの「条件」とはどのようなことですか。次の中からあてはまるものを２つまで選んでください。

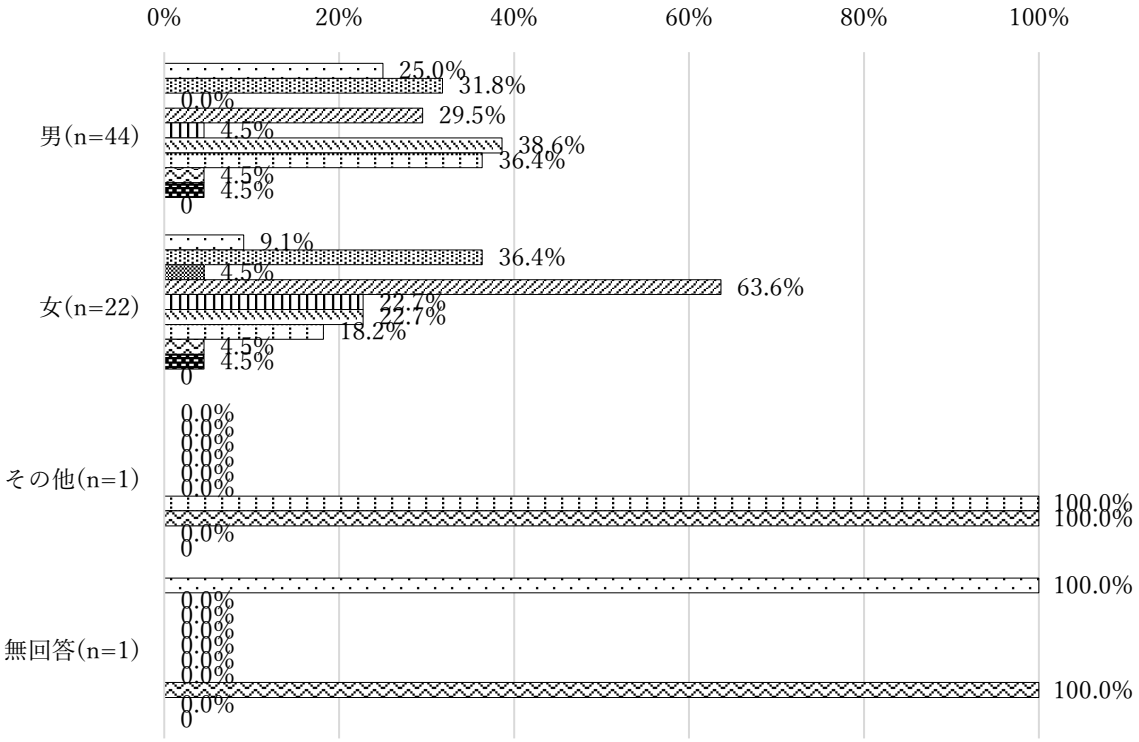
「（４）休日出勤や時間外勤務の削減など、働き方が見直されること」が最も多く39.7%、次いで「（２）昇任前後のサポートをする研修や制度が整うこと」と「（６）管理職の業務量や業務負担が軽減されること」が32.4%となっています。

項目	回答数	割合（%）
（１）さまざまな職場や幅広い分野での業務経験の機会が与えられること	14	20.6%
（２）昇任前後のサポートをする研修や制度が整うこと	22	32.4%
（３）男女共同参画に対する職場の意識が向上すること	1	1.5%
（４）休日出勤や時間外勤務の削減など、働き方が見直されること	27	39.7%
（５）家庭生活での子育てや介護などの負担が軽減されること	7	10.3%
（６）管理職の業務量や業務負担が軽減されること	22	32.4%
（７）管理職の給与が業務量や業務負担に見合うように改善されること	21	30.9%
（８）モデルになる管理職がいること	5	7.4%
（９）その他	3	4.4%
無回答	0	0.0%
回答者数	68	100.0%
非該当	175	
合計	243	



【性別　クロス集計】

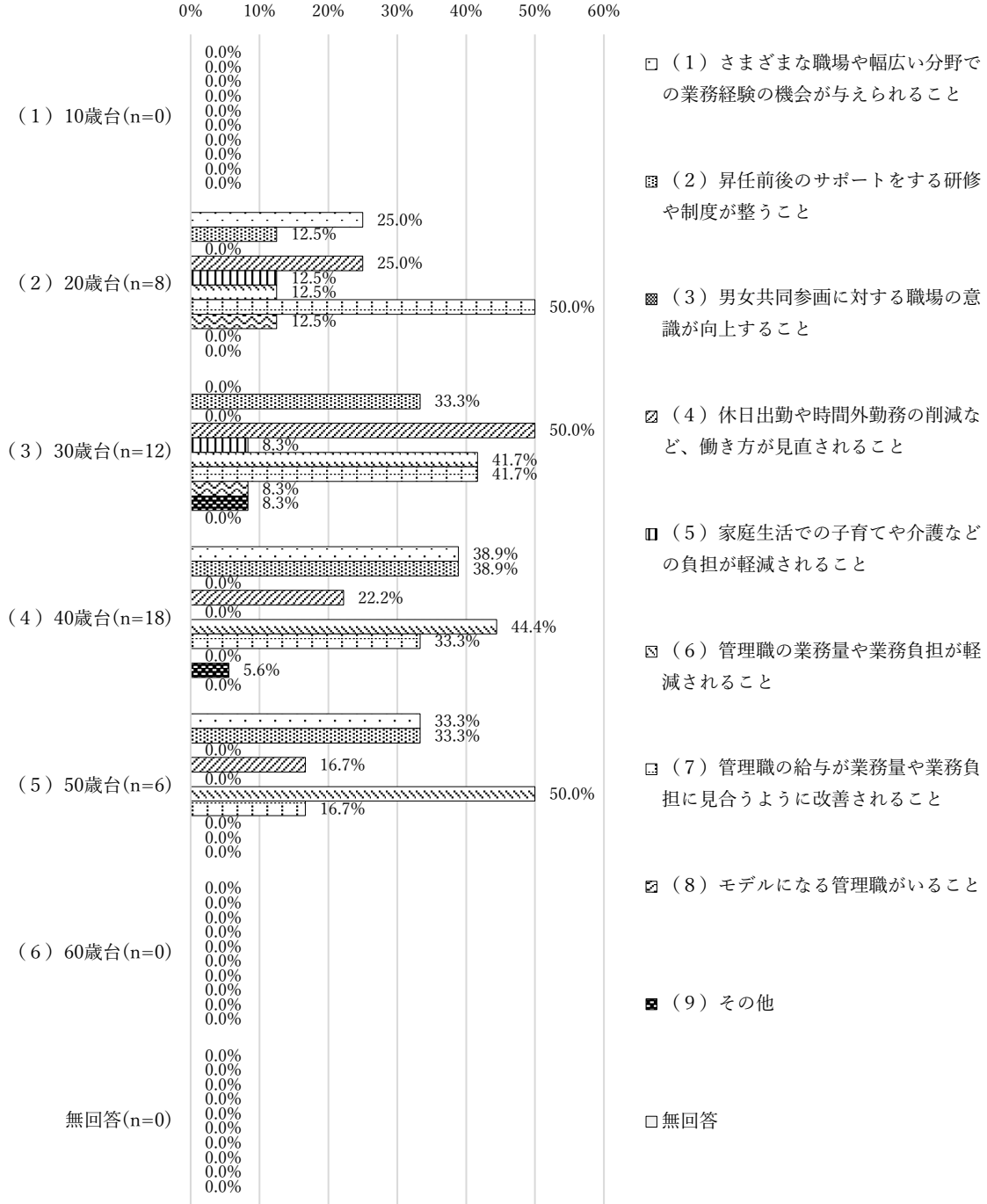
性別で比較すると、男性では「（６）管理職の業務量や業務負担が軽減されること」が最も多く 38.6%となっています。女性では「（４）休日出勤や時間外勤務の削減など、働き方が見直されること」が最も多く 63.6%となっています。



【性別×年代　クロス集計】

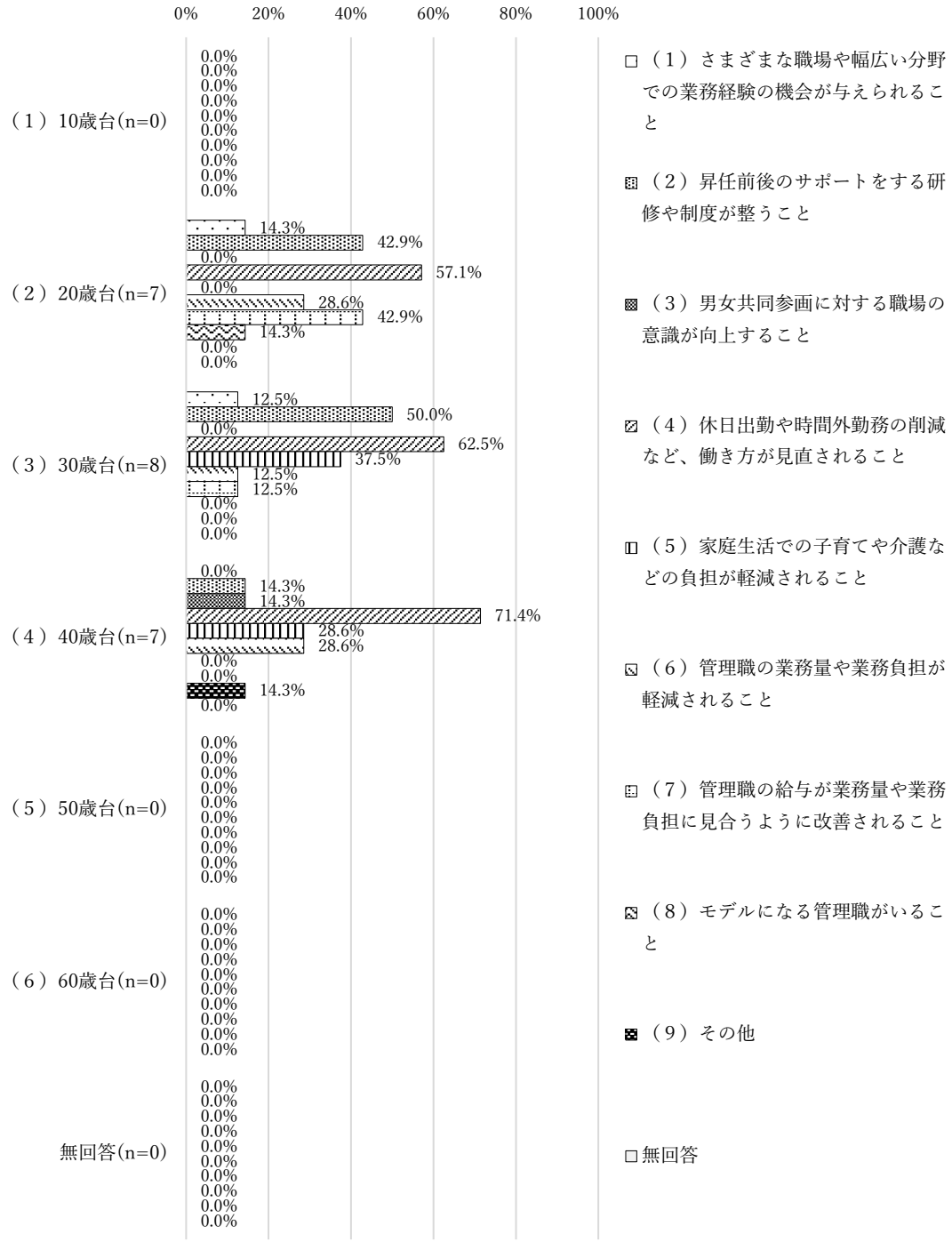
●男性（n=44）

年代で比較すると、男性では、20 歳台では「（７）管理職の給与が業務量や業務負担に見合うように改善されること」、30 歳台では「（４）休日出勤や時間外勤務の削減など、働き方が見直されること」、40・50 歳台では「（６）管理職の業務量や業務負担が軽減されること」が最も多くなっています。



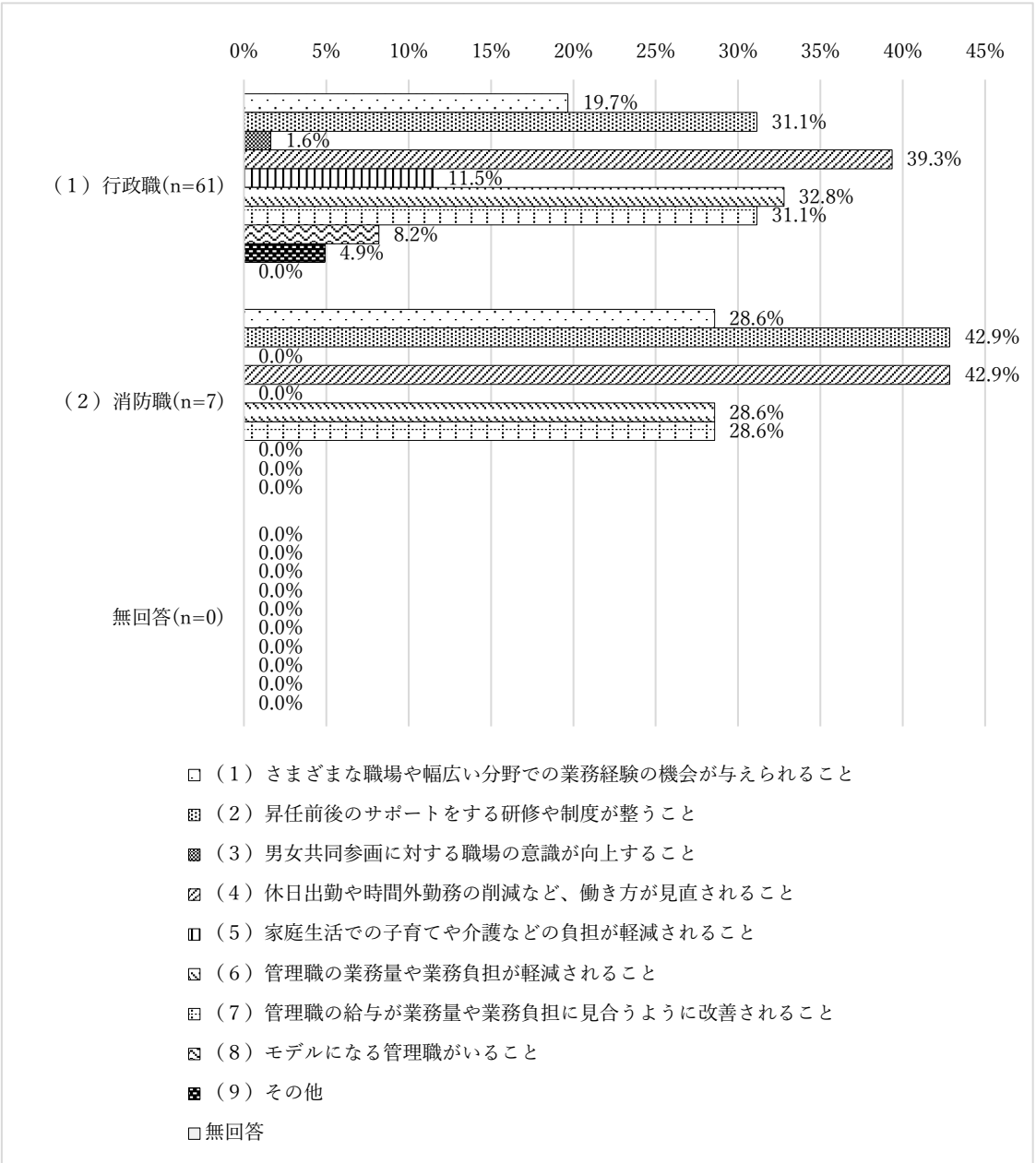
●女性（n=22）

年代で比較すると、女性では、20・30・40 歳台ともに「（４）休日出勤や時間外勤務の削減など、働き方が見直されること」が最も多くなっています。



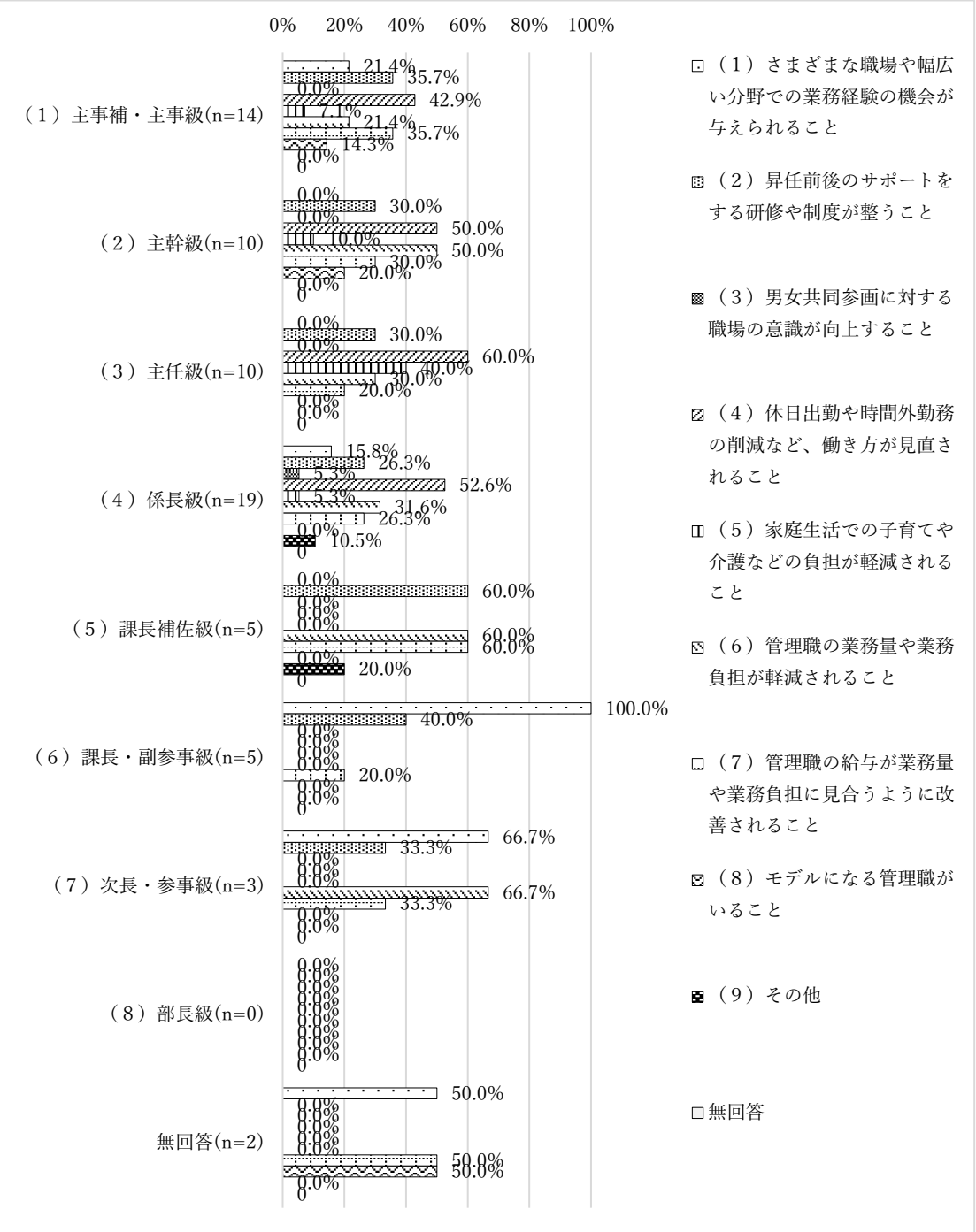
【職種　クロス集計】

職種で比較すると、行政職では「（４）休日出勤や時間外勤務の削減など、働き方が見直されること」が最も多く 39.3%となっています。消防職では「（２）昇任前後のサポートをする研修や制度が整うこと」と「（４）休日出勤や時間外勤務の削減など、働き方が見直されること」が同率で多く 42.9%となっています。



【職位　クロス集計】

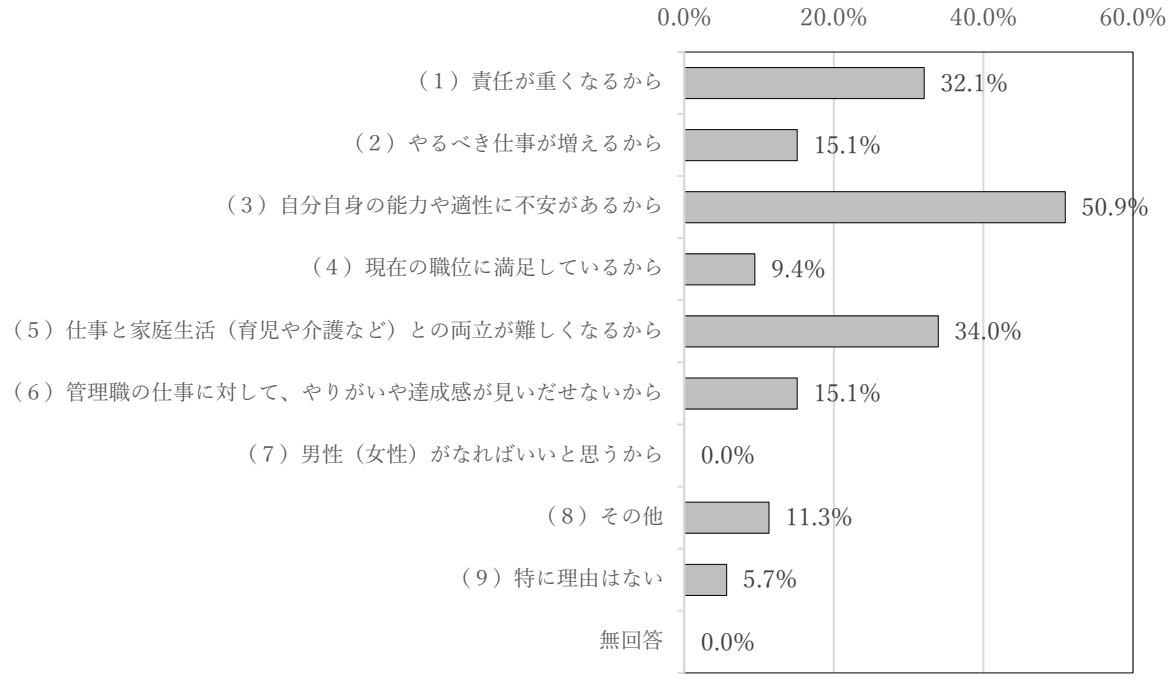
職位で比較すると、主事補・主事級、主任級、係長級では「（４）休日出勤や時間外勤務の削減など、働き方が見直されること」、主幹級では「（４）休日出勤や時間外勤務の削減など、働き方が見直されること」「（６）管理職の業務量や業務負担が軽減されること」、課長補佐級では「（２）昇任前後のサポートをする研修や制度が整うこと」「（６）管理職の業務量や業務負担が軽減されること」「（７）管理職の給与が業務量や業務負担に見合うように改善されること」、課長・副参事級では「（１）さまざまな職場や幅広い分野での業務経験の機会が与えられること」、次長・参事級では「（１）さまざまな職場や幅広い分野での業務経験の機会が与えられること」「（６）管理職の業務量や業務負担が軽減されること」が最も多くなっています。



問11　問８で「（３）昇任は希望しない」と回答した方におたずねします。
次の中からあてはまるものを２つまで選んでください。昇任を希望しない理由は何ですか。

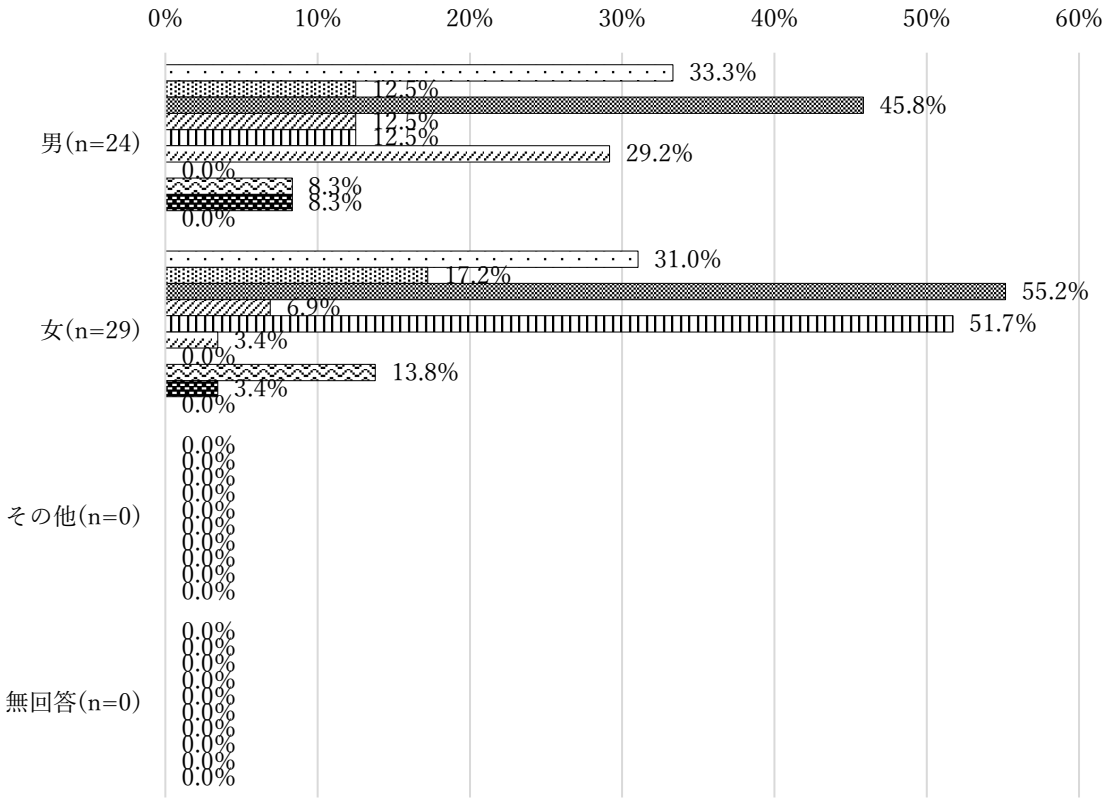
「（３）自分自身の能力や適性に不安があるから」が最も多く 50.9%、次いで「（５）仕事と家庭生活（育児や介護など）との両立が難しくなるから」が 34.0%となっています。

項目	回答数	割合（%）
（１）責任が重くなるから	17	32.1%
（２）やるべき仕事が増えるから	8	15.1%
（３）自分自身の能力や適性に不安があるから	27	50.9%
（４）現在の職位に満足しているから	5	9.4%
（５）仕事と家庭生活（育児や介護など）との両立が難しくなるから	18	34.0%
（６）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	8	15.1%
（７）男性（女性）がなればいいと思うから	0	0.0%
（８）その他	6	11.3%
（９）特に理由はない	3	5.7%
無回答	0	0.0%
回答者数	53	100.0%
非該当	190	
合計	243	



【性別　クロス集計】

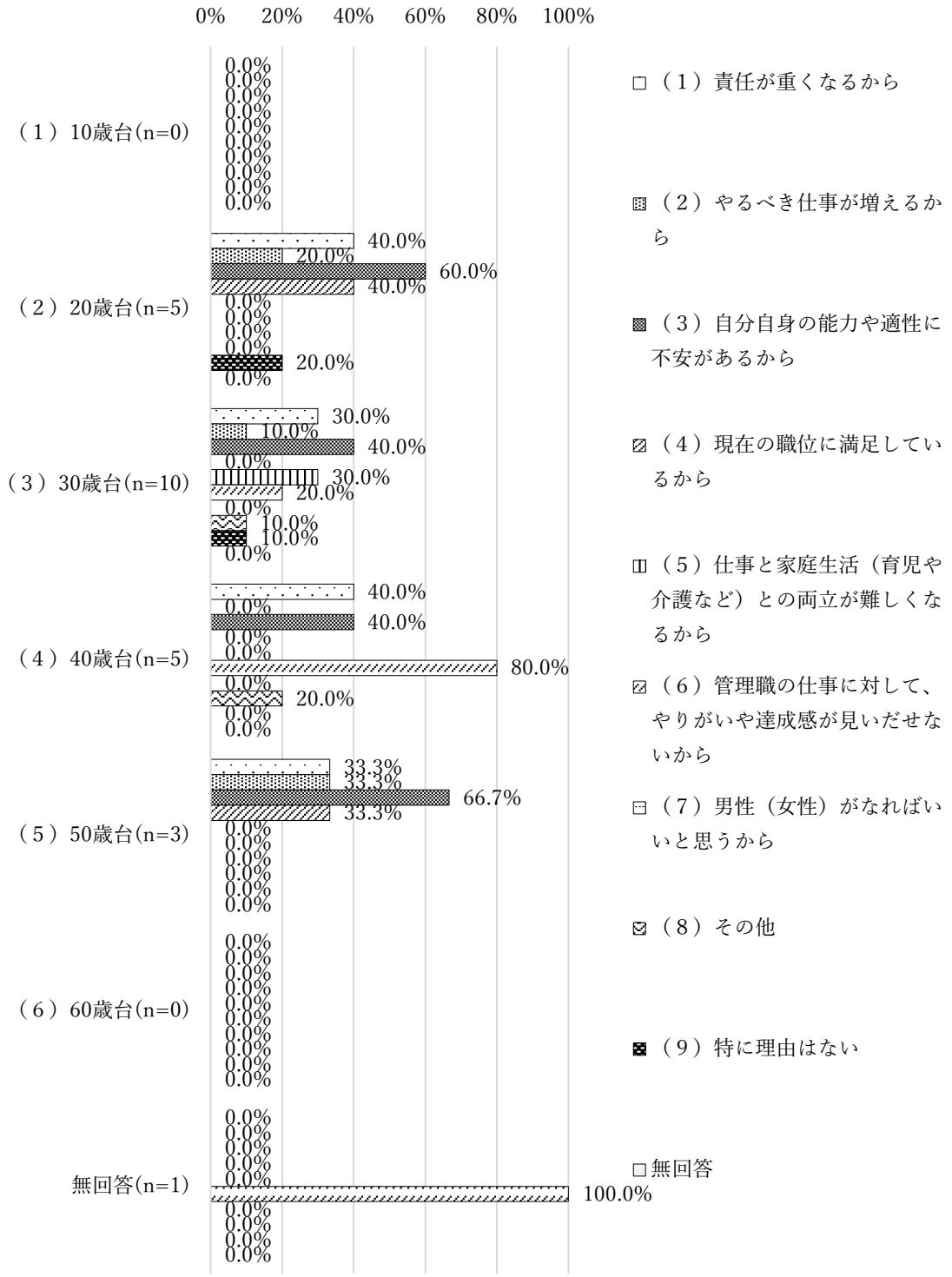
性別で比較すると、男女ともに「（３）自分自身の能力や適性に不安があるから」が最も多く、次いで、男性では「（１）責任が重くなるから」、女性では「（５）仕事と家庭生活（育児や介護など）との両立が難しくなるから」となっています。



【性別×年代　クロス集計】

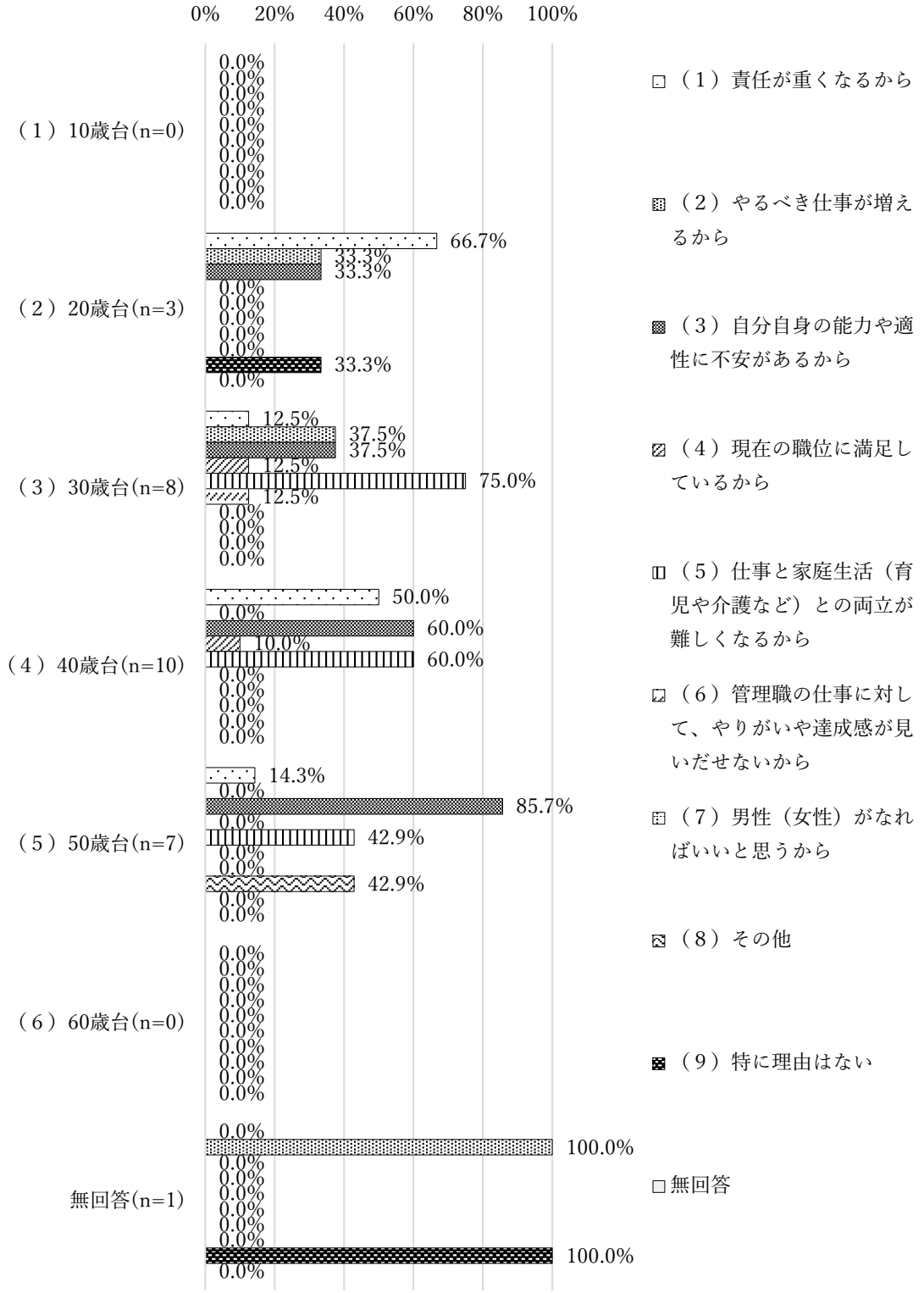
●男性（n=24）

年代で比較すると、男性では、20・30・50 歳台では「（３）自分自身の能力や適性に不安があるから」、40 歳台では「（６）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」が最も多くなっています。



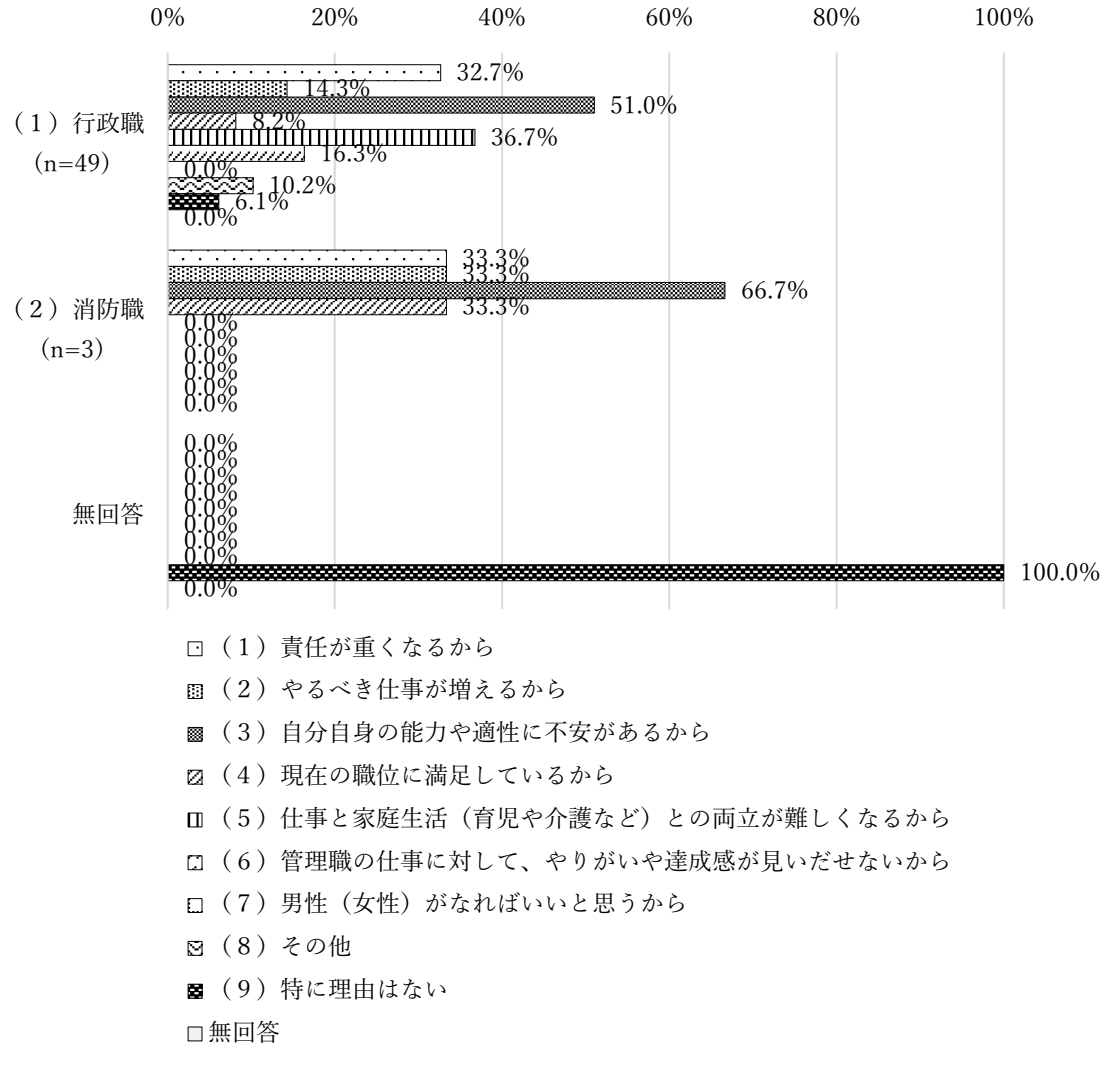
●女性（n=29）

年代で比較すると、女性では、20 歳台では「（１）責任が重くなるから」、30 歳台では「（５）仕事と家庭生活（育児や介護など）との両立が難しくなるから」、40 歳台では「（３）自分自身の能力や適性に不安があるから」「（５）仕事と家庭生活（育児や介護など）との両立が難しくなるから」、50 歳台では「（３）自分自身の能力や適性に不安があるから」が最も多くなっています。



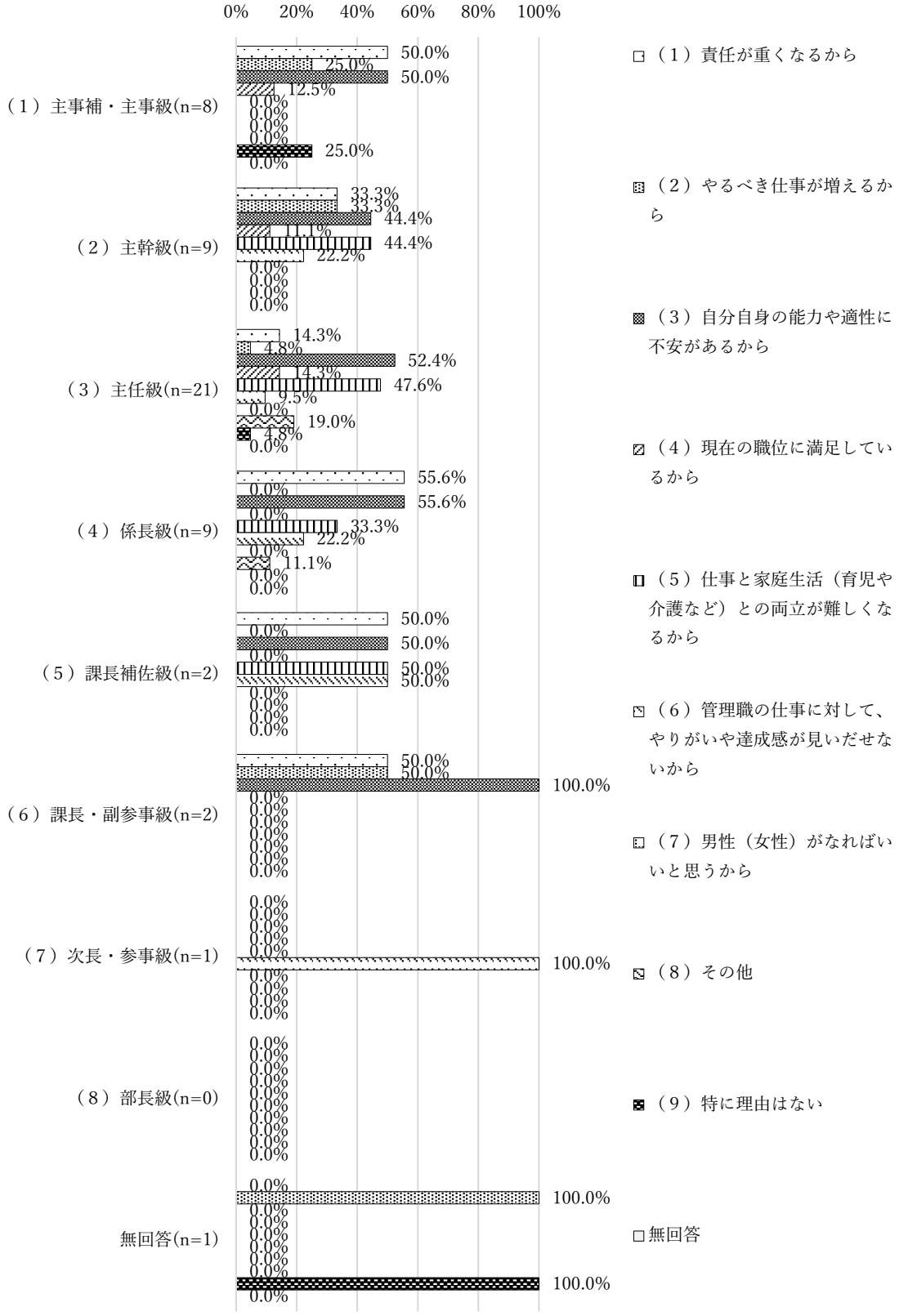
【職種　クロス集計】

職種で比較すると、行政職・消防職ともに「（３）自分自身の能力や適性に不安があるから」が最も多くなっています。



【職位　クロス集計】

職位で比較すると、課長・副参事級以下の職位では「（３）自分自身の能力や適性に不安があるから」が多くなっています。

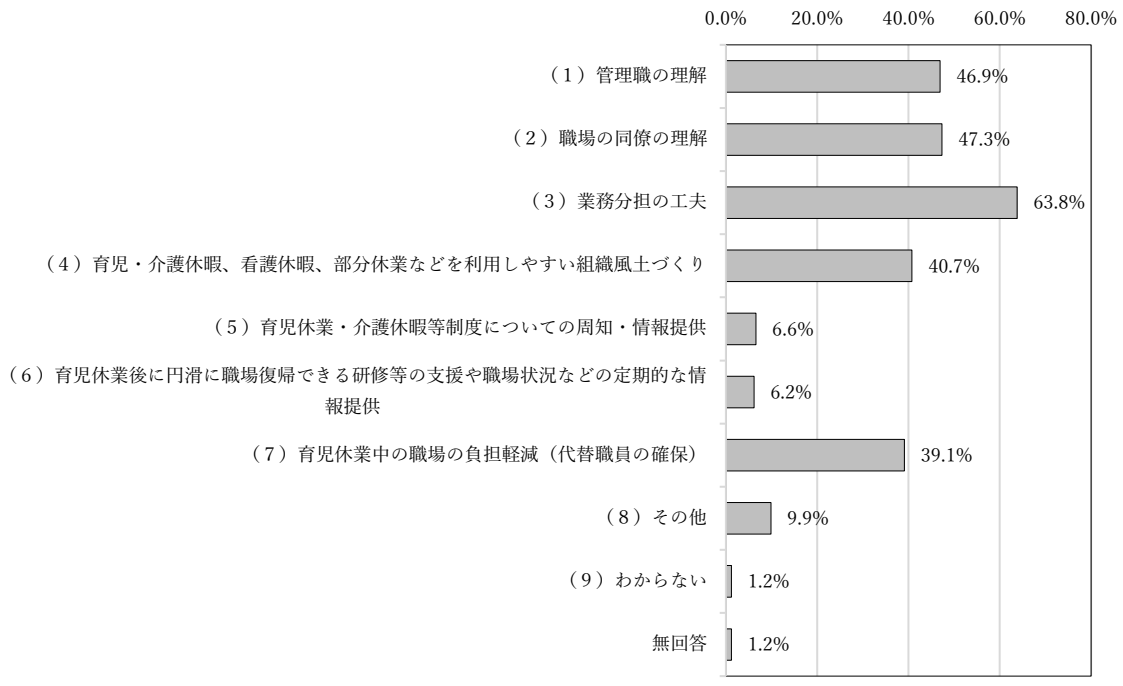


◆ワーク・ライフ・バランスについて

問 12　ワーク・ライフ・バランスのための環境づくりに必要なことは何だと思いますか。次の中からあてはまるものを３つまで選んでください。

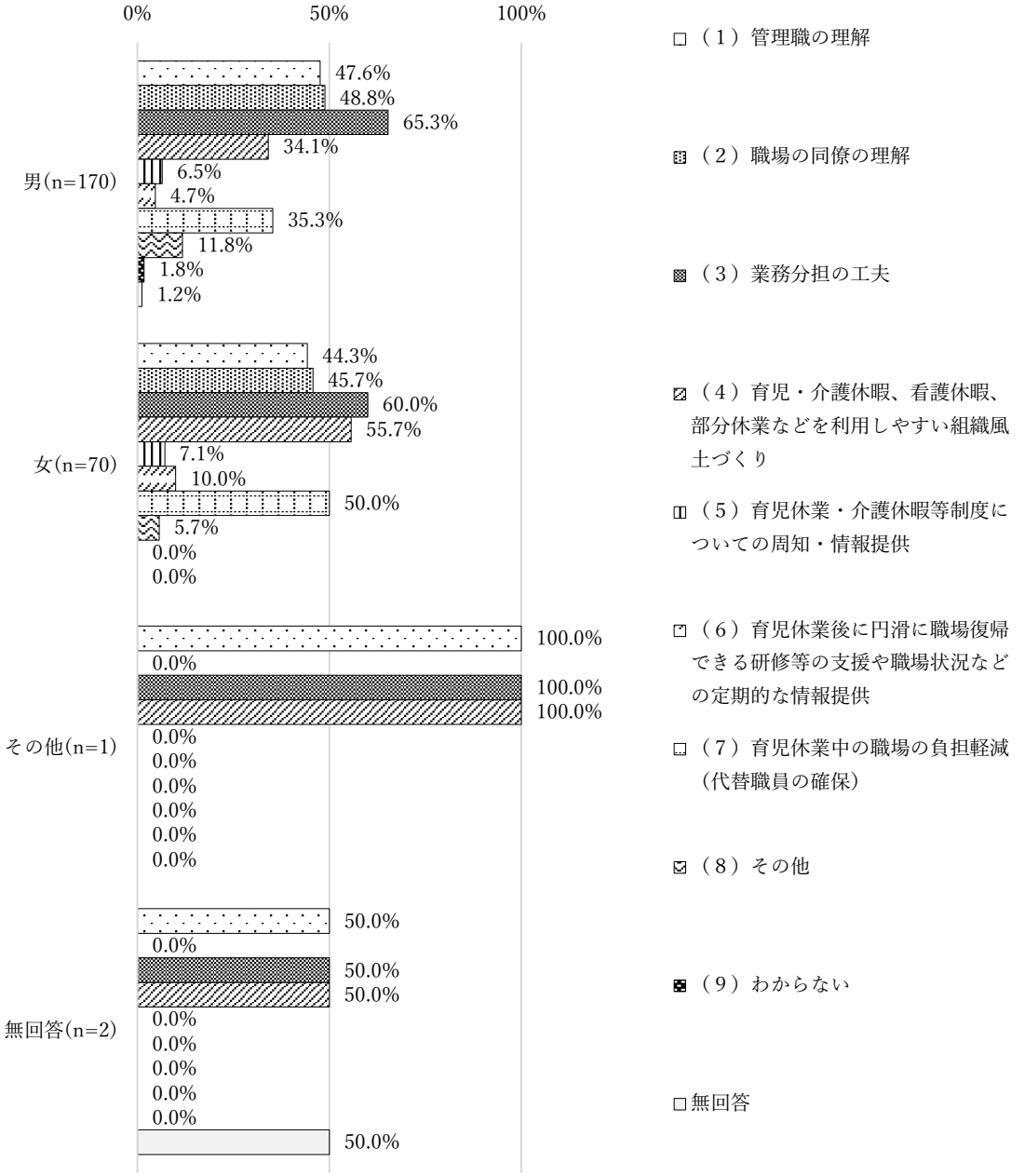
「（３）業務分担の工夫」が最も多く 63.8%、次いで「（２）職場の同僚の理解」が 47.3%となっています。

項目	回答数	割合（%）
（１）管理職の理解	114	46.9%
（２）職場の同僚の理解	115	47.3%
（３）業務分担の工夫	155	63.8%
（４）育児・介護休暇、看護休暇、部分休業などを利用しやすい組織風土づくり	99	40.7%
（５）育児休業・介護休暇等制度についての周知・情報提供	16	6.6%
（６）育児休業後に円滑に職場復帰できる研修等の支援や職場状況などの定期的な情報提供	15	6.2%
（７）育児休業中の職場の負担軽減（代替職員の確保）	95	39.1%
（８）その他	24	9.9%
（９）わからない	3	1.2%
無回答	3	1.2%
回答者数	243	
合計	636	



【性別　クロス集計】

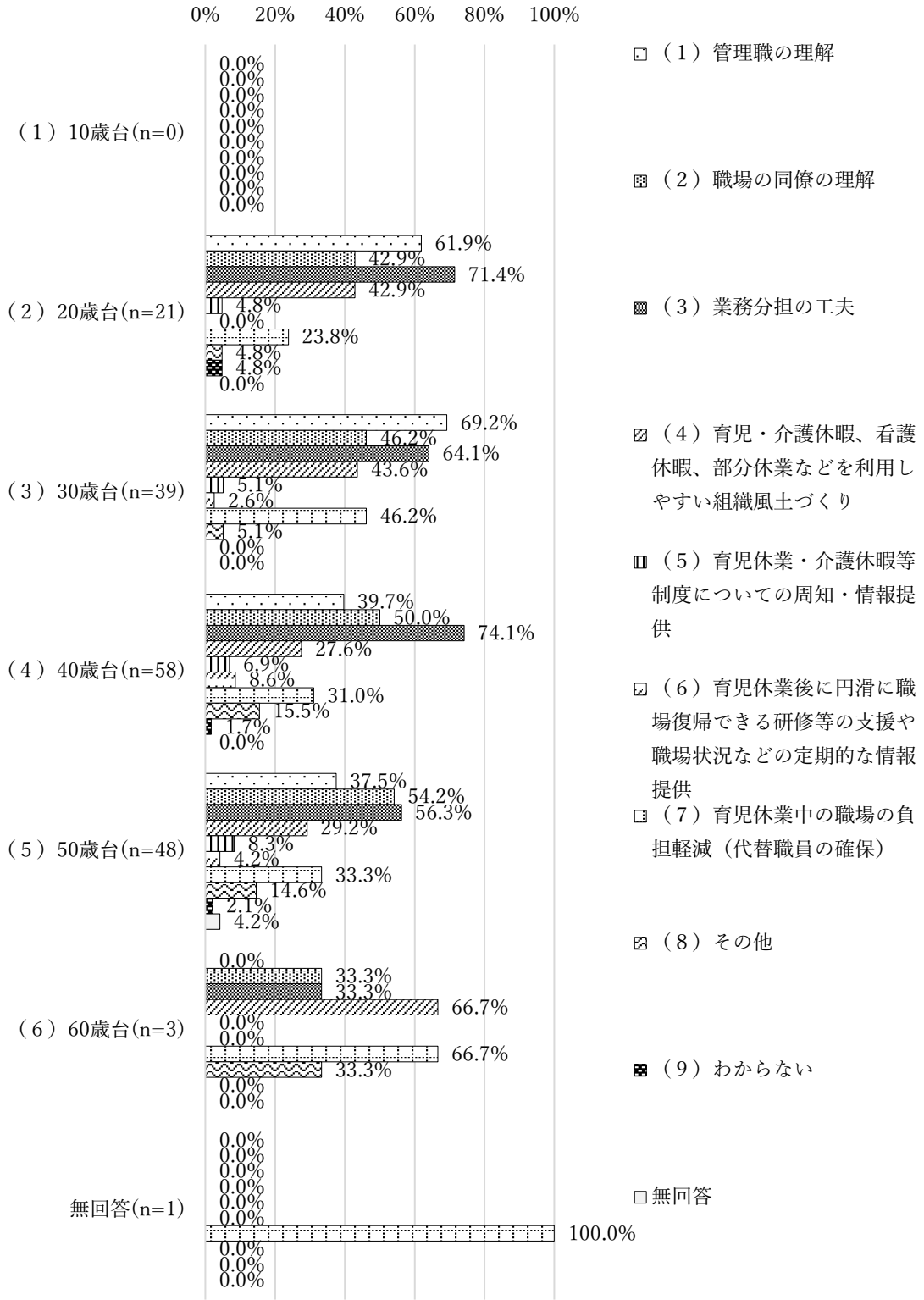
性別で比較すると、男女ともに「（３）業務分担の工夫」が最も多く、次いで、男性では「（２）職場の同僚の理解」、女性では「（４）育児・介護休暇、看護休暇、部分休業などを利用しやすい組織風土づくり」となっています。



【性別×年代　クロス集計】

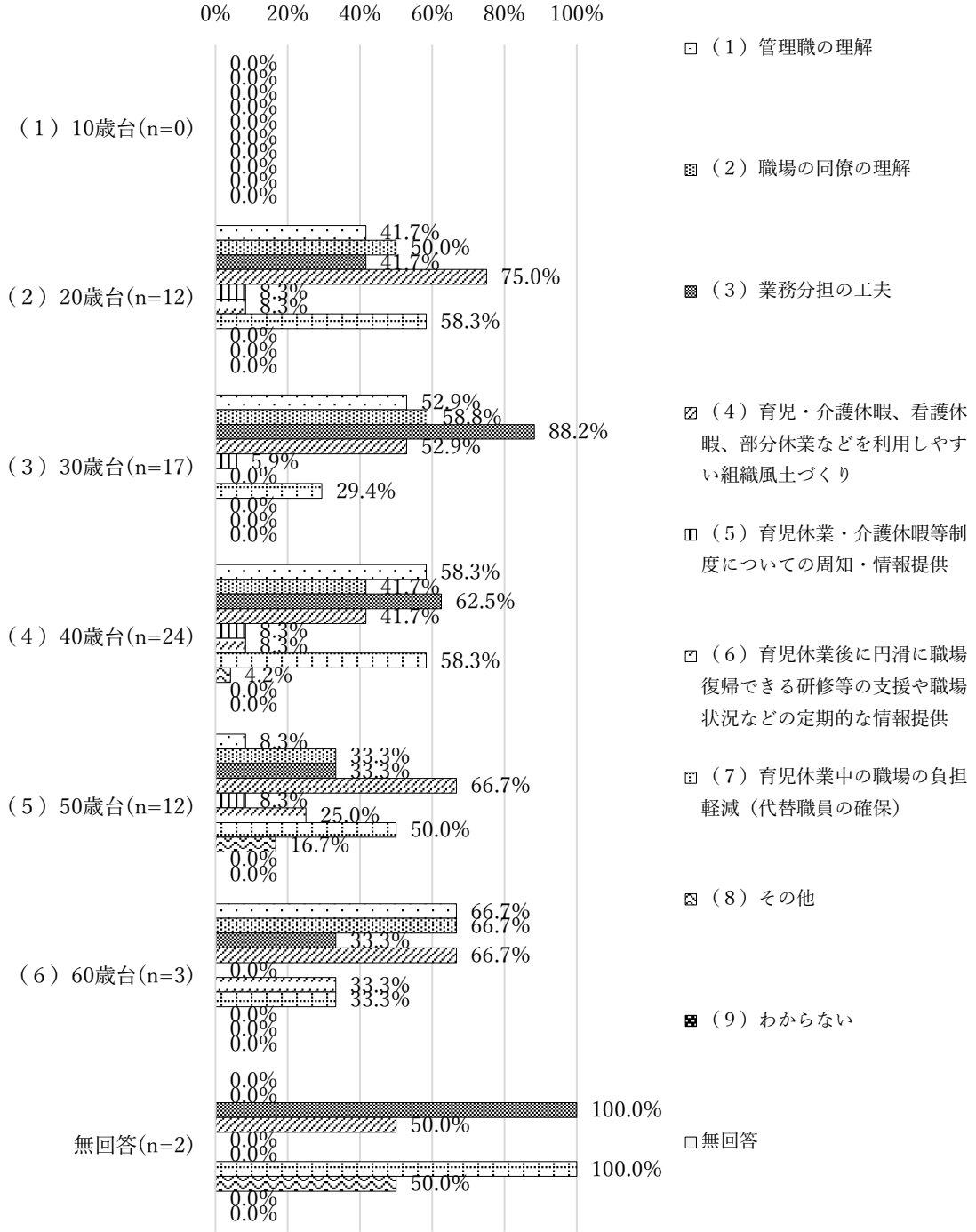
●男性（n=170）

年代で比較すると、男性では、20・40・50 歳代では「（３）業務分担の工夫」、30 歳台では「（１）管理職の理解」、60 歳台では「（４）育児・介護休暇、看護休暇、部分休業などを利用しやすい組織風土づくり」「（７）育児休業中の職場の負担軽減（代替職員の確保）」が最も多くなっています。



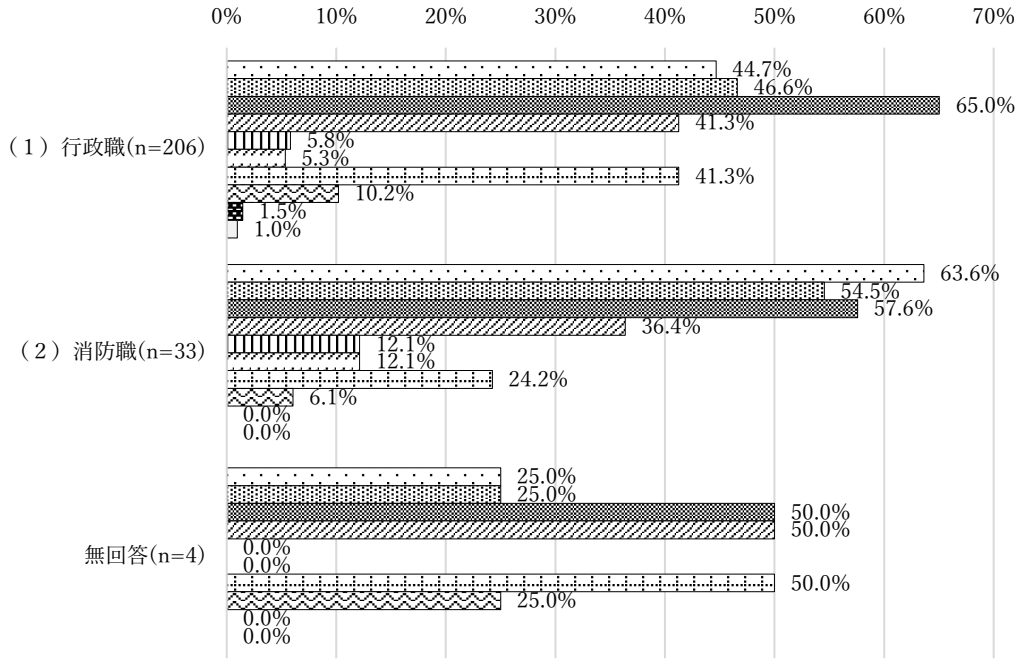
●女性（n=70）

年代で比較すると、女性では、20・50 歳台では「（４）育児・介護休暇、看護休暇、部分休業などを利用しやすい組織風土づくり」、30・40 歳台では「（３）業務分担の工夫」、60 歳台では「（１）管理職の理解」「（２）職場の同僚の理解」「（４）育児・介護休暇、看護休暇、部分休業などを利用しやすい組織風土づくり」が最も多くなっています。



【職種　クロス集計】

職種で比較すると、行政職では「（３）業務分担の工夫」が最も多く 65.0%、消防職では「（１）管理職の理解」が最も多く 63.3%となっています。



□（１）管理職の理解

▨（２）職場の同僚の理解

▩（３）業務分担の工夫

▨（４）育児・介護休暇、看護休暇、部分休業などを利用しやすい組織風土づくり

▥（５）育児休業・介護休暇等制度についての周知・情報提供

▨（６）育児休業後に円滑に職場復帰できる研修等の支援や職場状況などの定期的な情報提供

□（７）育児休業中の職場の負担軽減（代替職員の確保）

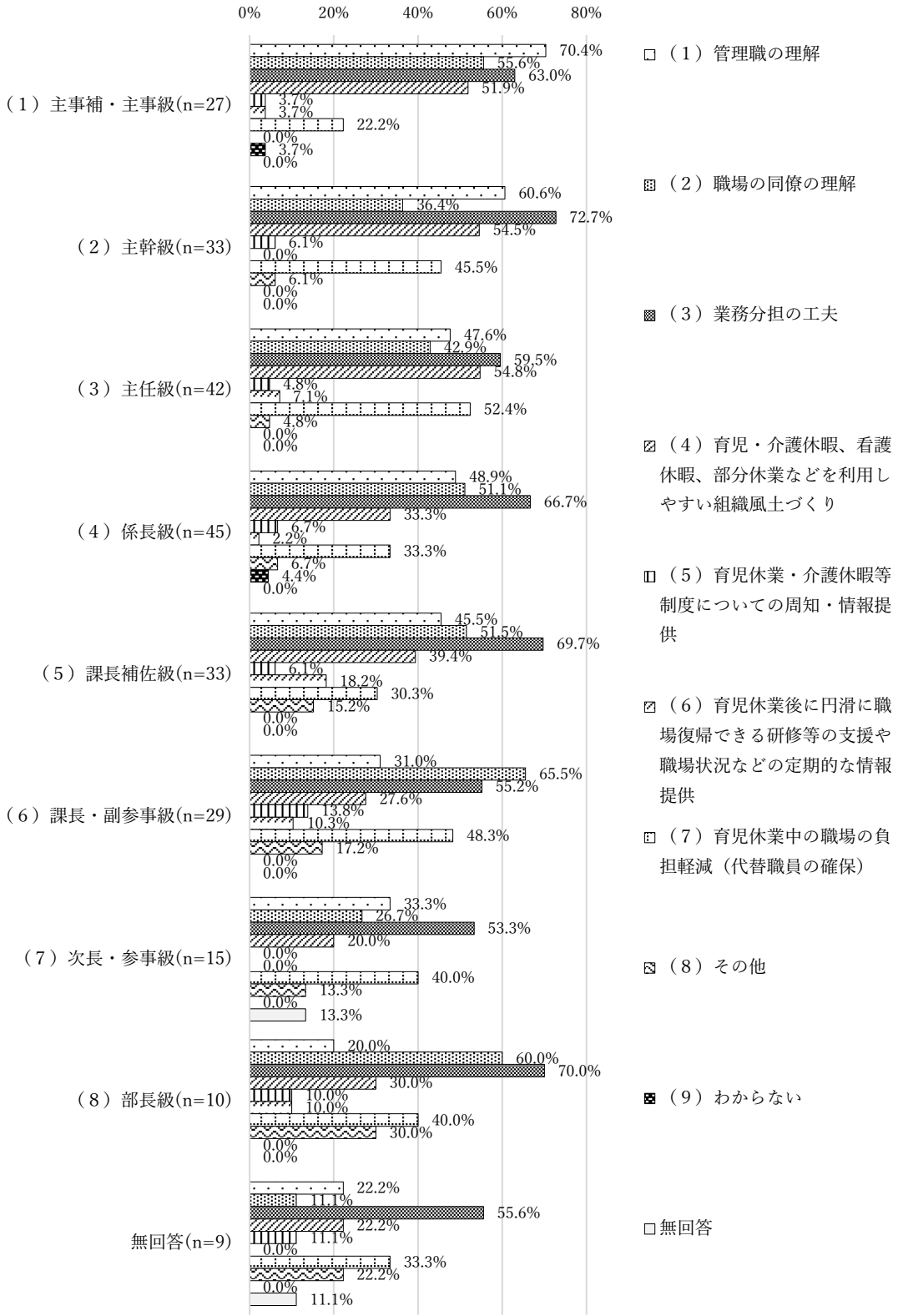
▨（８）その他

▩（９）わからない

□無回答

【職位　クロス集計】

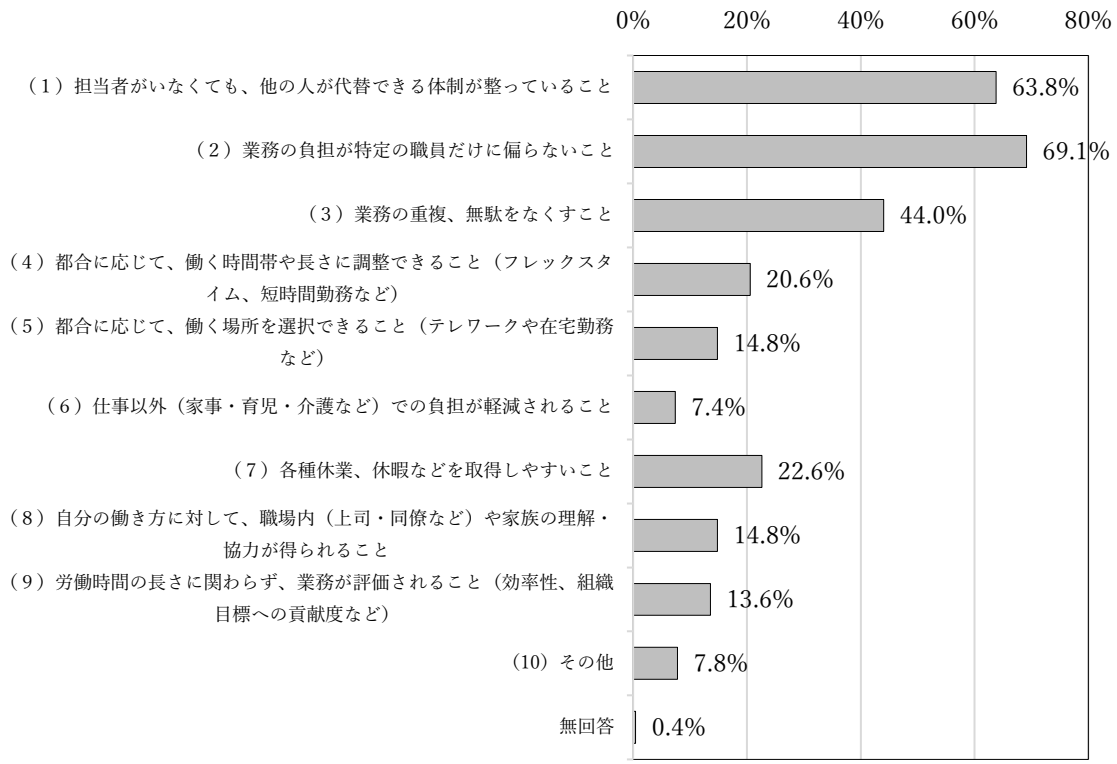
職位で比較すると、主事補・主事級では「（１）管理職の理解」、主幹級、主任級、係長級、課長補佐級、次長・参事級、部長級では「（３）業務分担の工夫」、課長・副参事級では「（３）職場の同僚の理解」が最も多くなっています。



問 13　ワークライフバランス（仕事と生活の調和）を実現させるために、長時間労働の是正が課題となっています。あなたは、仕事をする上でどのような改善が必要と思いますか。次の中からあてはまるものを３つまで選んでください。

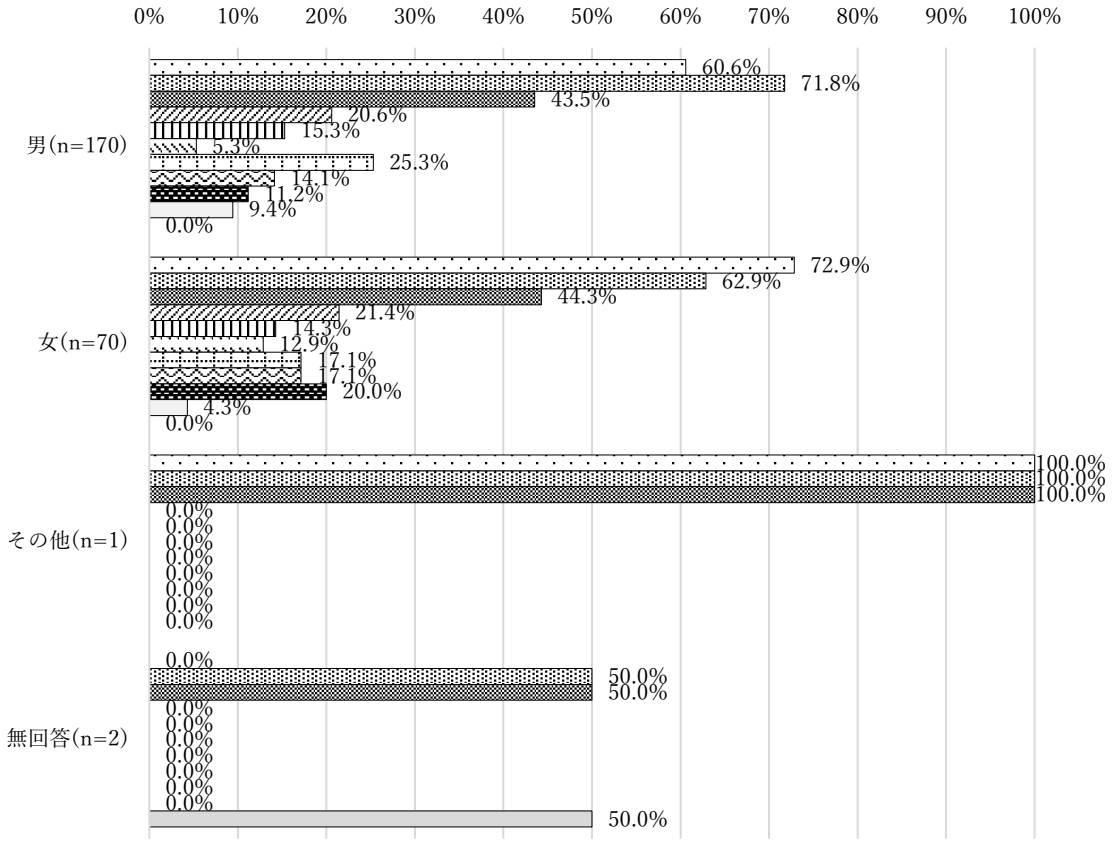
「（２）業務の負担が特定の職員だけに偏らないこと」が最も多く 69.1%、次いで「（１）担当者がいなくても、他の人が代替できる体制が整っていること」が 63.8%となっています。

項目	回答数	割合（%）
（１）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	155	63.8%
（２）業務の負担が特定の職員だけに偏らないこと	168	69.1%
（３）業務の重複、無駄をなくすこと	107	44.0%
（４）都合に応じて、働く時間帯や長さに調整できること（フレックスタイム、短時間勤務など）	50	20.6%
（５）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）	36	14.8%
（６）仕事以外（家事・育児・介護など）での負担が軽減されること	18	7.4%
（７）各種休業、休暇などを取得しやすいこと	55	22.6%
（８）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	36	14.8%
（９）労働時間の長さに関わらず、業務が評価されること（効率性、組織目標への貢献度など）	33	13.6%
（10）その他	19	7.8%
無回答	1	0.4%
回答者数	243	100.0%



【性別　クロス集計】

性別で比較すると、男性では「（２）業務の負担が特定の職員だけに偏らないこと」が最も多く 71.8%、次いで「（１）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」が 60.6%となっています。女性では「（１）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」が最も多く 72.9%、次いで「（２）業務の負担が特定の職員だけに偏らないこと」が 62.9%となっています。

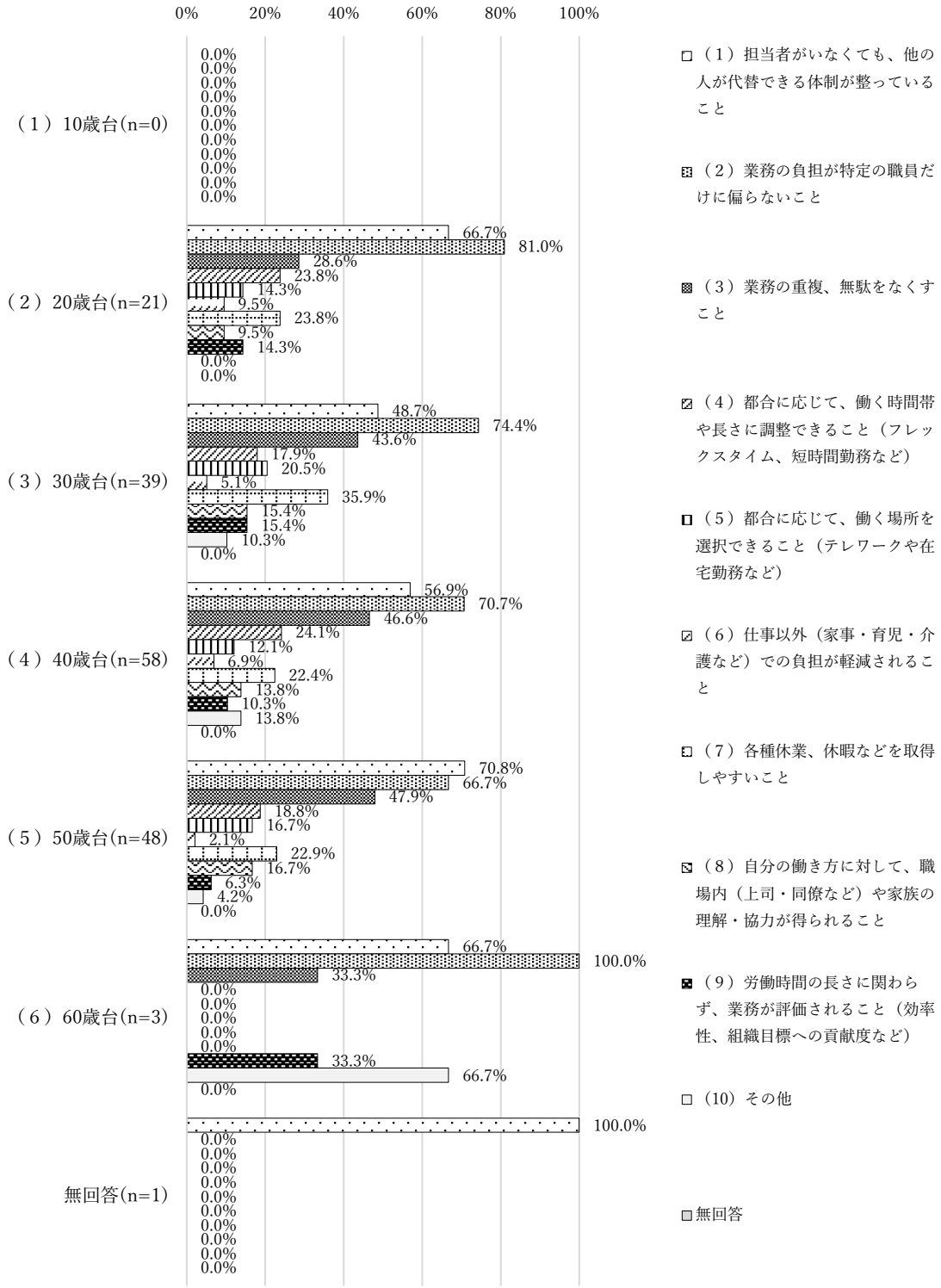


□（１）担当者がいなくても、他の人が代替できる体制が整っていること
□（２）業務の負担が特定の職員だけに偏らないこと
□（３）業務の重複、無駄をなくすこと
□（４）都合に応じて、働く時間帯や長さに調整できること（フレックスタイム、短時間勤務など）
□（５）都合に応じて、働く場所を選択できること（テレワークや在宅勤務など）
□（６）仕事以外（家事・育児・介護など）での負担が軽減されること
□（７）各種休業、休暇などを取得しやすいこと
□（８）自分の働き方に対して、職場内（上司・同僚など）や家族の理解・協力が得られること
□（９）労働時間の長さに関わらず、業務が評価されること（効率性、組織目標への貢献度など）
□（10）その他
□無回答

【性別×年代　クロス集計】

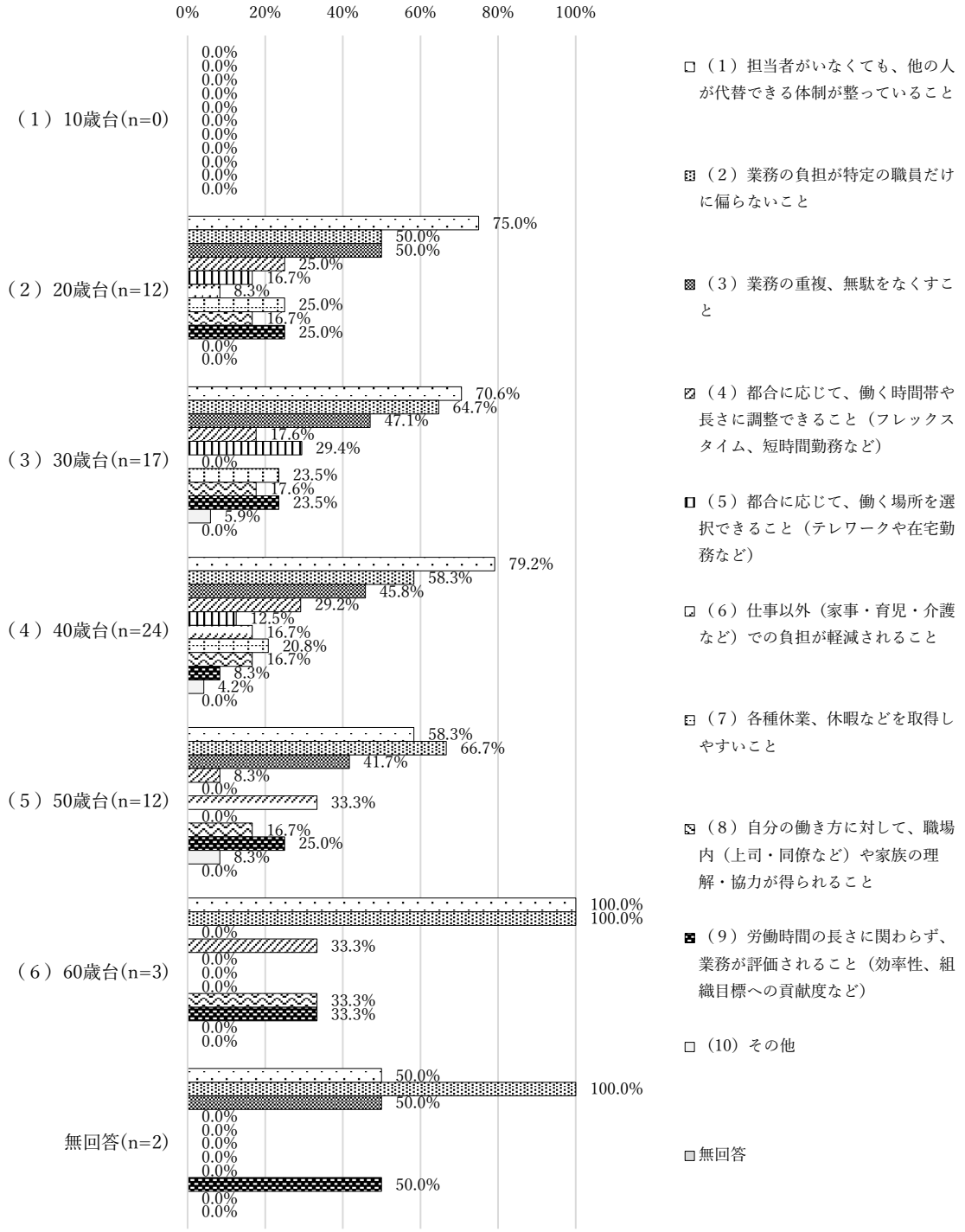
●男性（n=170）

性別で比較すると、男性では、50 歳台では「（１）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」、それ以外の年代では「（２）業務の負担が特定の職員だけに偏らないこと」が最も多くなっています。



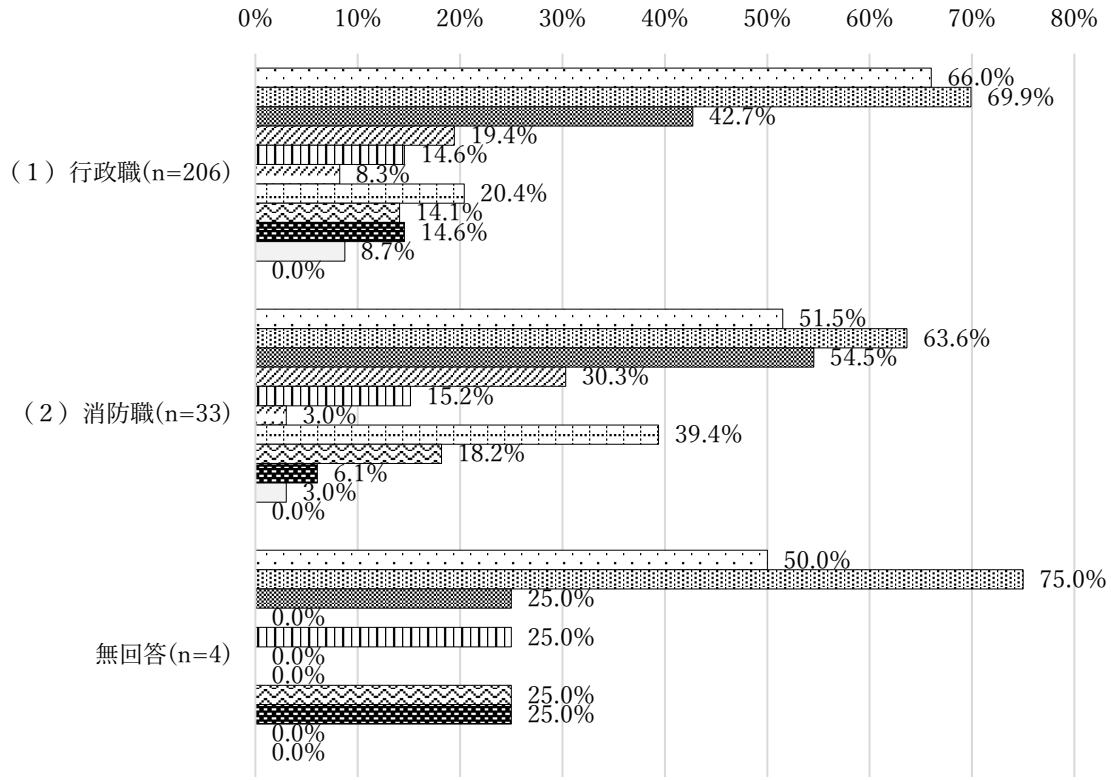
●女性（n=70）

年代で比較すると、女性では、20・30.40 歳台では「（１）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」、50 歳台では「（２）業務の負担が特定の職員だけに偏らないこと」、60 歳台では「（１）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」「（２）業務の負担が特定の職員だけに偏らないこと」が最も多くなっています。



【職種　クロス集計】

職種で比較すると、行政職・消防職ともに「（２）業務の負担が特定の職員だけに偏らないこと」が最も多くなっています。



□（１）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
□（２）業務の負担が特定の職員だけに偏らないこと
□（３）業務の重複、無駄をなくすこと
□（４）都合に応じて、働く時間帯や長さに調整できること（フレックスタイム、短時間勤務など）
□（５）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）
□（６）仕事以外（家事・育児・介護など）での負担が軽減されること
□（７）各種休業、休暇などを取得しやすいこと
□（８）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
□（９）労働時間の長さに関わらず、業務が評価されること（効率性、組織目標への貢献度など）
□（10）その他
□無回答

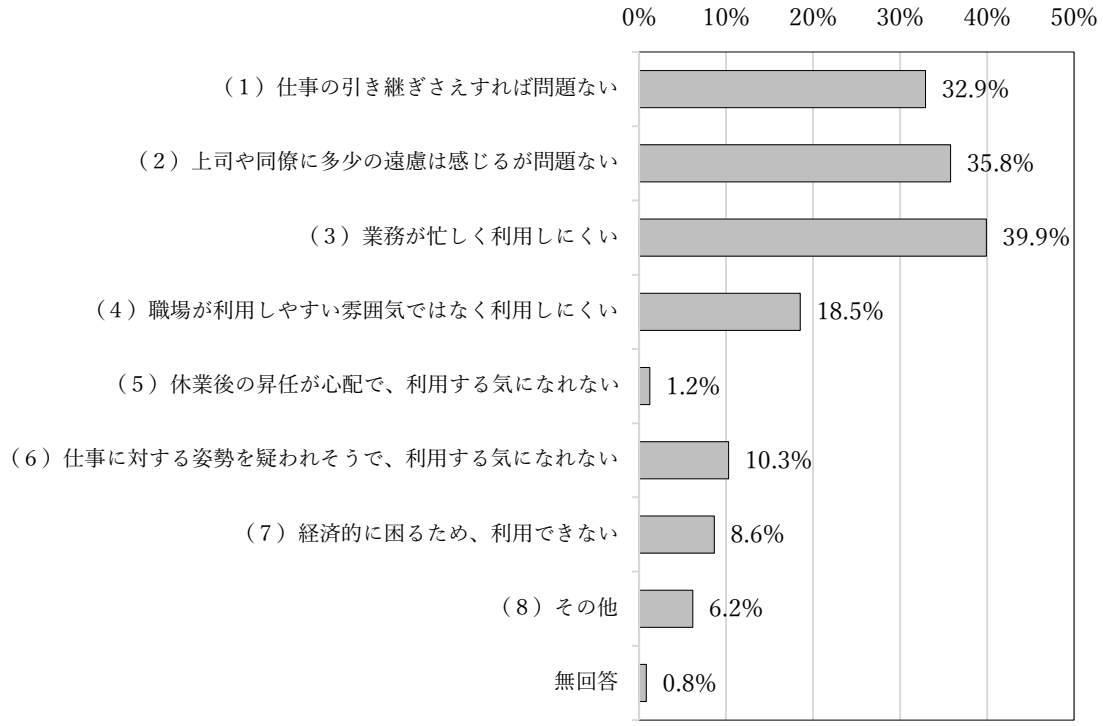
【職位　クロス集計】

職位で比較すると、主事補・主事級、主幹級、主任級、課長補佐級、課長・副参事級、部長級では「（２）業務の負担が特定の職員だけに偏らないこと」、係長級では「（１）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」、次長・参事級では「（１）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」「（２）業務の負担が特定の職員だけに偏らないこと」が最も多くなっています。

問 14　ご自身が育児休業や介護休業を利用することについてどう思いますか。
次の中からあてはまるものを２つまで選んでください。

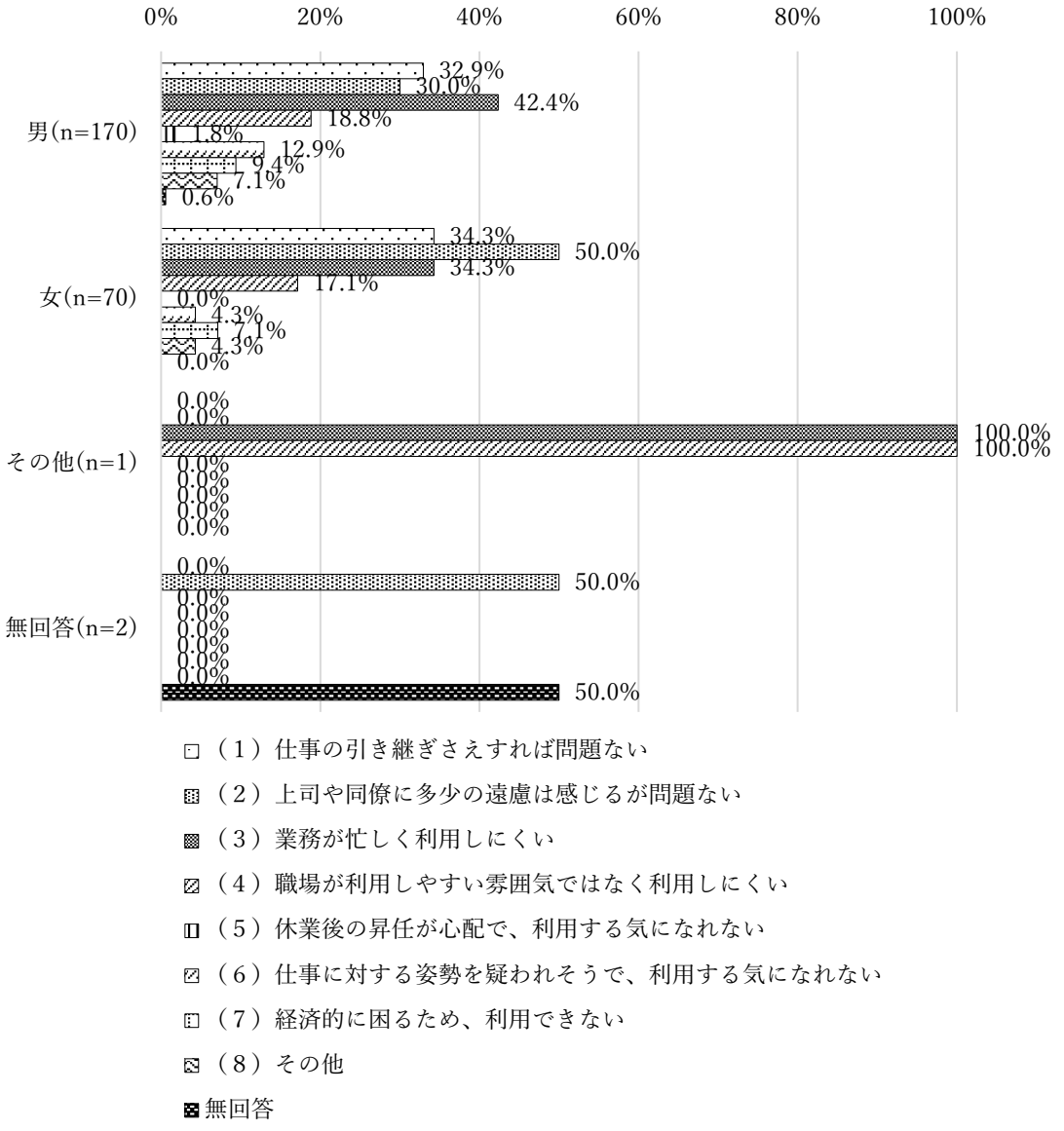
「（３）業務が忙しく利用しにくい」が最も多く 39.9%、次いで「（２）上司や同僚に多少の遠慮は感じるが問題ない」が 35.8%となっています。

項目	回答数	割合（%）
（１）仕事の引き継ぎさえすれば問題ない	80	32.9%
（２）上司や同僚に多少の遠慮は感じるが問題ない	87	35.8%
（３）業務が忙しく利用しにくい	97	39.9%
（４）職場が利用しやすい雰囲気ではなく利用しにくい	45	18.5%
（５）休業後の昇任が心配で、利用する気になれない	3	1.2%
（６）仕事に対する姿勢を疑われそうで、利用する気になれない	25	10.3%
（７）経済的に困るため、利用できない	21	8.6%
（８）その他	15	6.2%
無回答	2	0.8%
回答者数	243	100.0%



【性別　クロス集計】

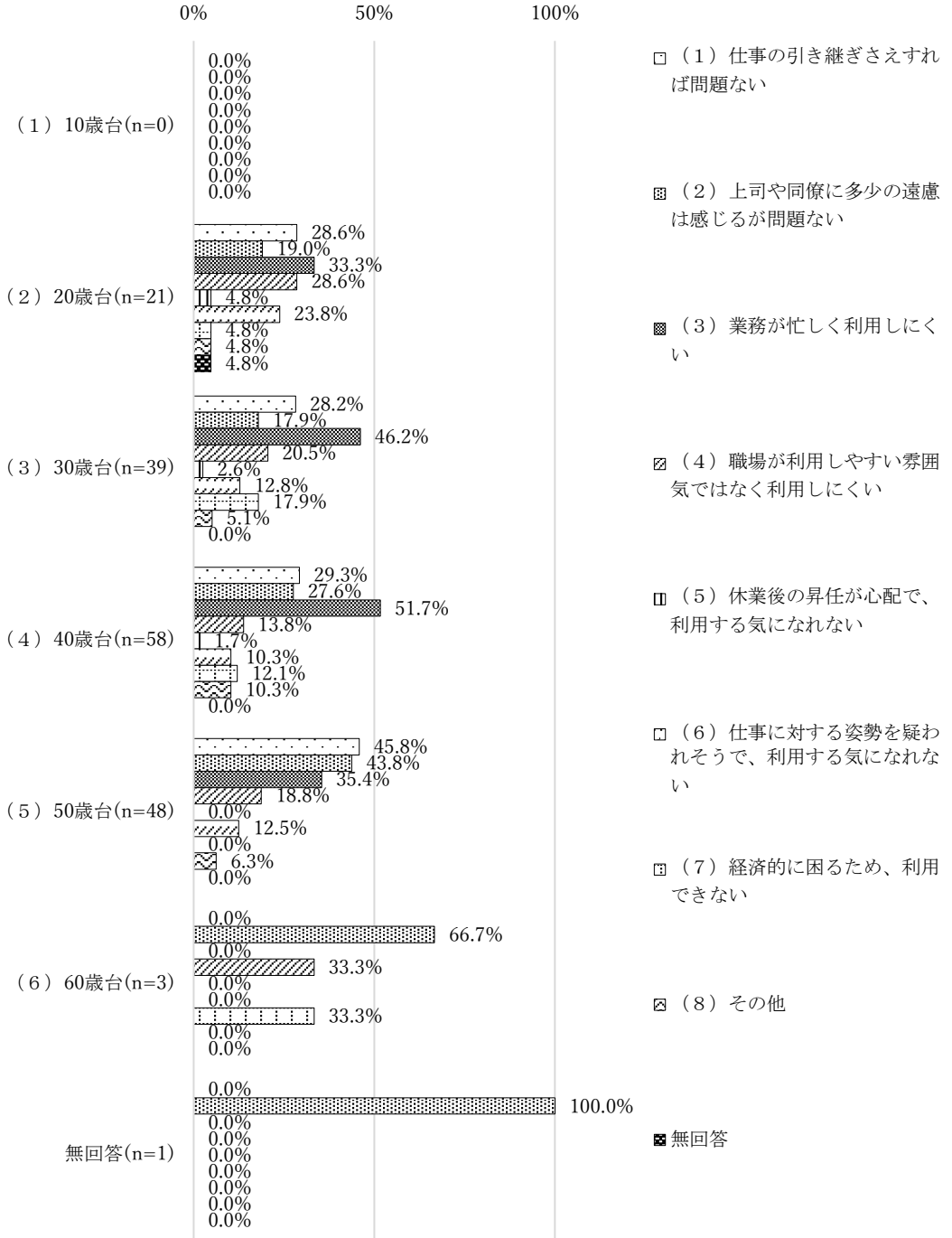
性別で比較すると、男性では「（３）業務が忙しく利用しにくい」が最も多く 42.4%、女性では「（２）上司や同僚に多少の遠慮は感じるが問題ない」が最も多く 50.0%となっています。



【性別×年代　クロス集計】

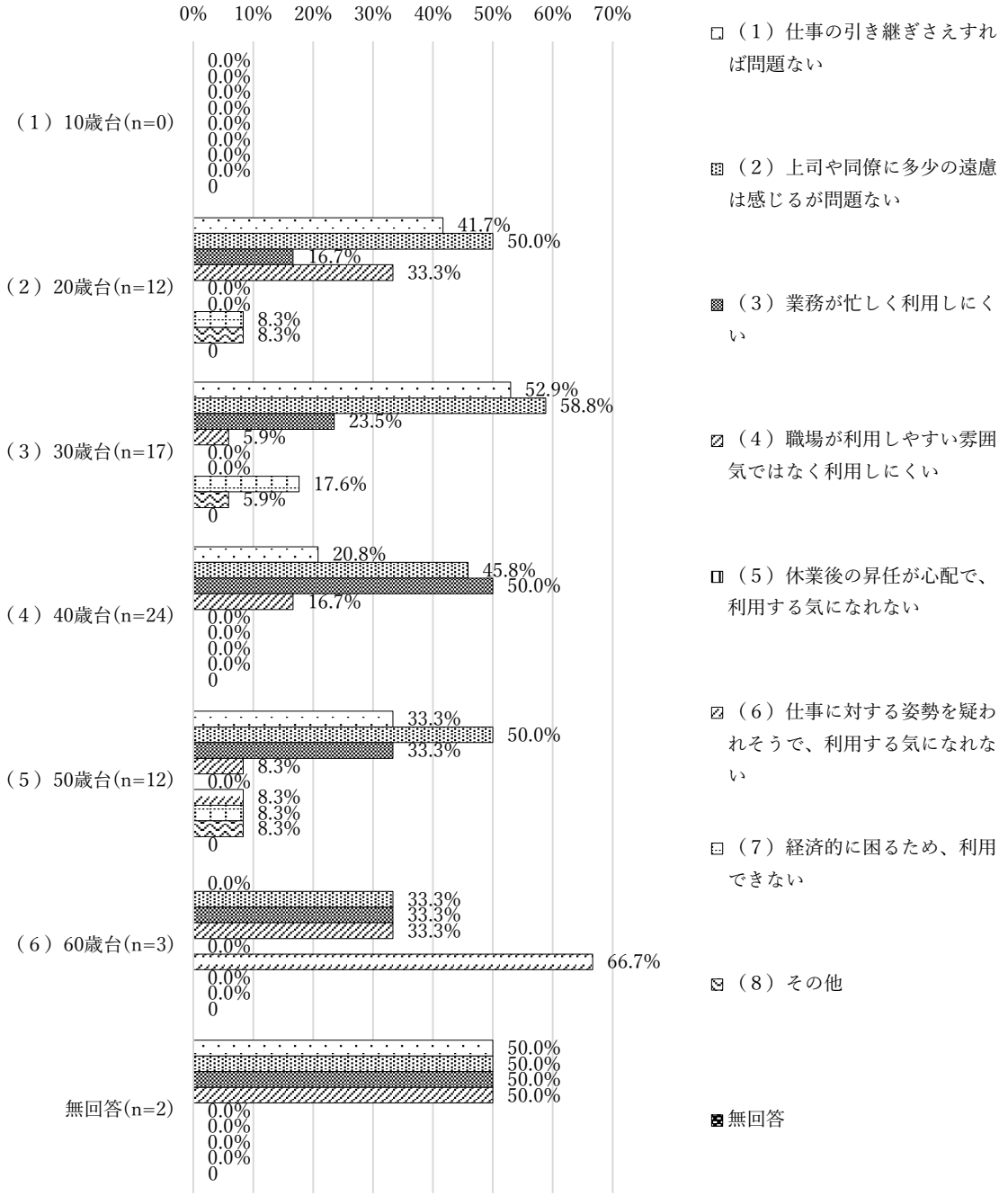
●男性（n=170）

年代で比較すると、男性では、20・30・40 歳台では「（３）業務が忙しく利用しにくい」、50 歳台では「（１）仕事の引き継ぎさえすれば問題ない」、60 歳台では「（２）上司や同僚に多少の遠慮は感じるが問題ない」が最も多くなっています。



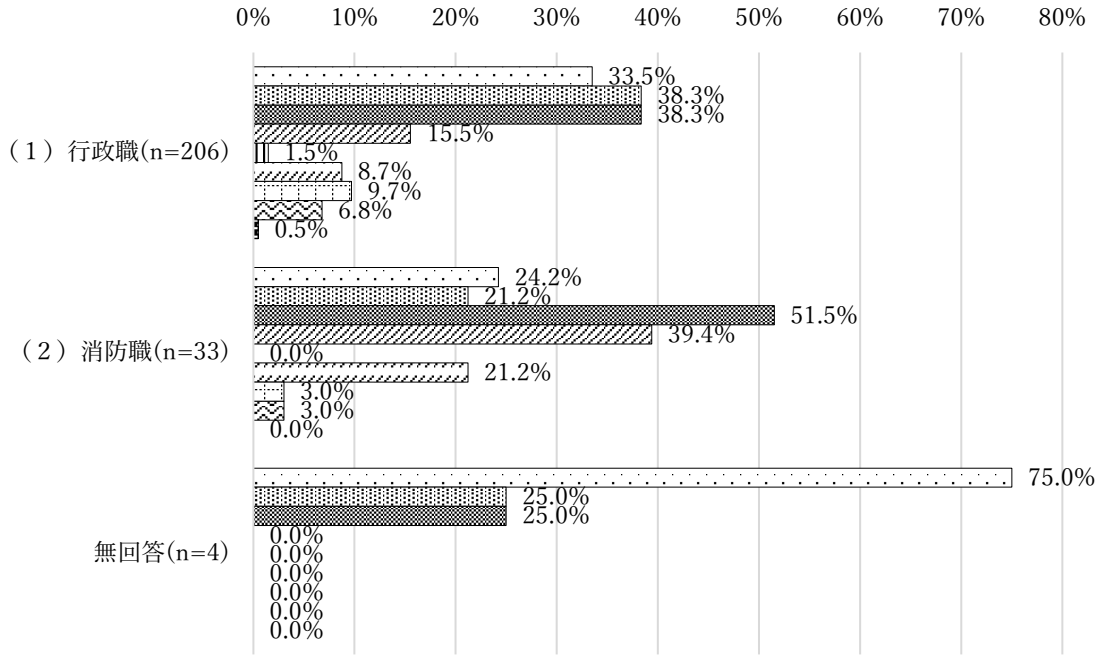
●女性（n=70）

年代で比較すると、女性では、20・30・50 歳台では「（２）上司や同僚に多少の遠慮は感じるが問題ない」、40 歳台では「（３）業務が忙しく利用しにくい」、60 歳台では（６）仕事に対する姿勢を疑われそうで、利用する気になれない」が最も多くなっています。



【職種　クロス集計】

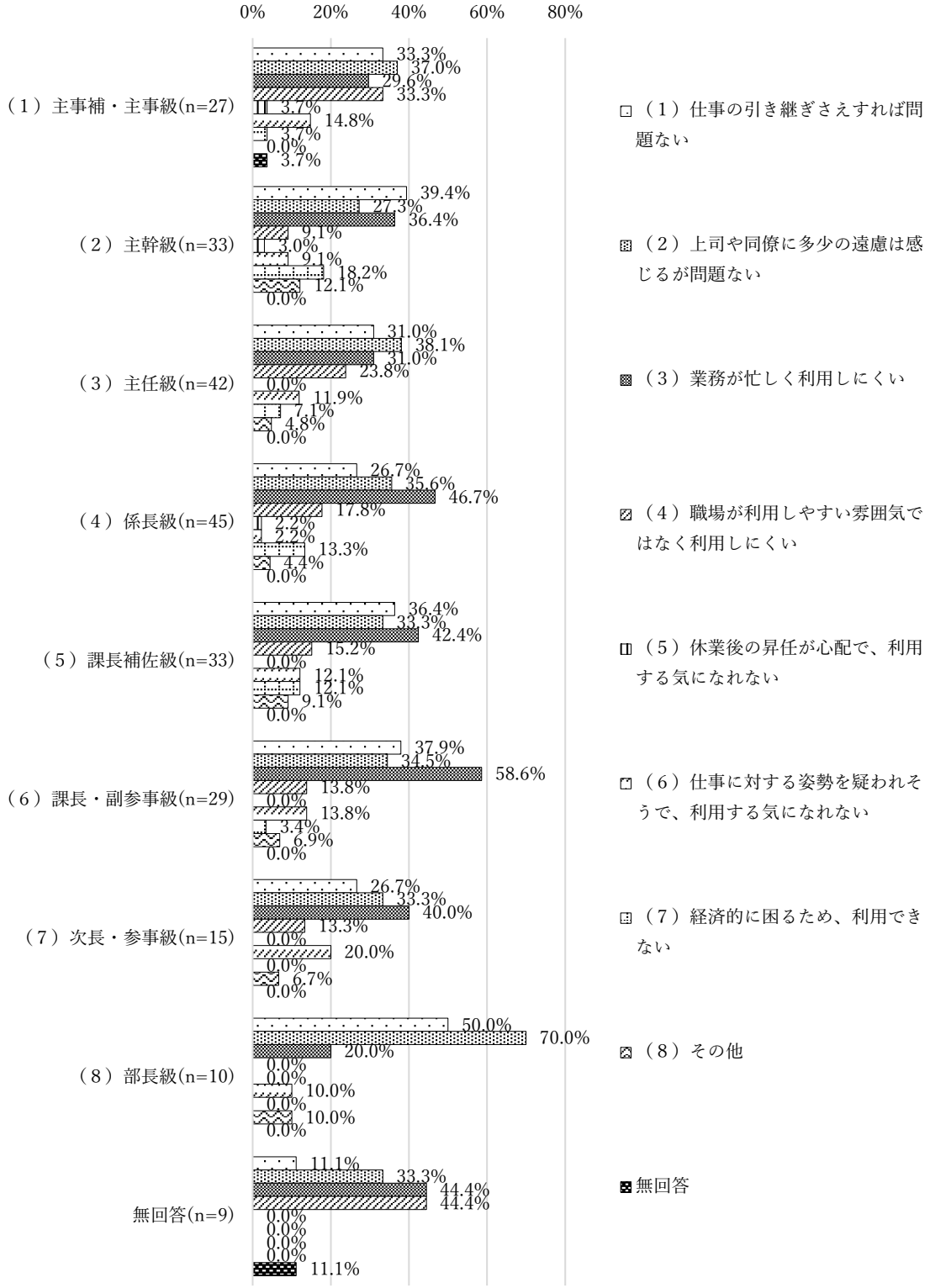
職種で比較すると、行政職では「（２）上司や同僚に多少の遠慮は感じるが問題ない」「（３）業務が忙しく利用しにくい」が同率で多く 38.3%となっています。消防職では「（３）業務が忙しく利用しにくい」が最も多く 51.5%、次いで「（４）職場が利用しやすい雰囲気ではなく利用しにくい」が 39.4%となっています。



□（１）仕事の引き継ぎさえすれば問題ない
▨（２）上司や同僚に多少の遠慮は感じるが問題ない
▩（３）業務が忙しく利用しにくい
▨（４）職場が利用しやすい雰囲気ではなく利用しにくい
▯（５）休業後の昇任が心配で、利用する気になれない
▨（６）仕事に対する姿勢を疑われそうで、利用する気になれない
▨（７）経済的に困るため、利用できない
▨（８）その他
▩無回答

【職位　クロス集計】

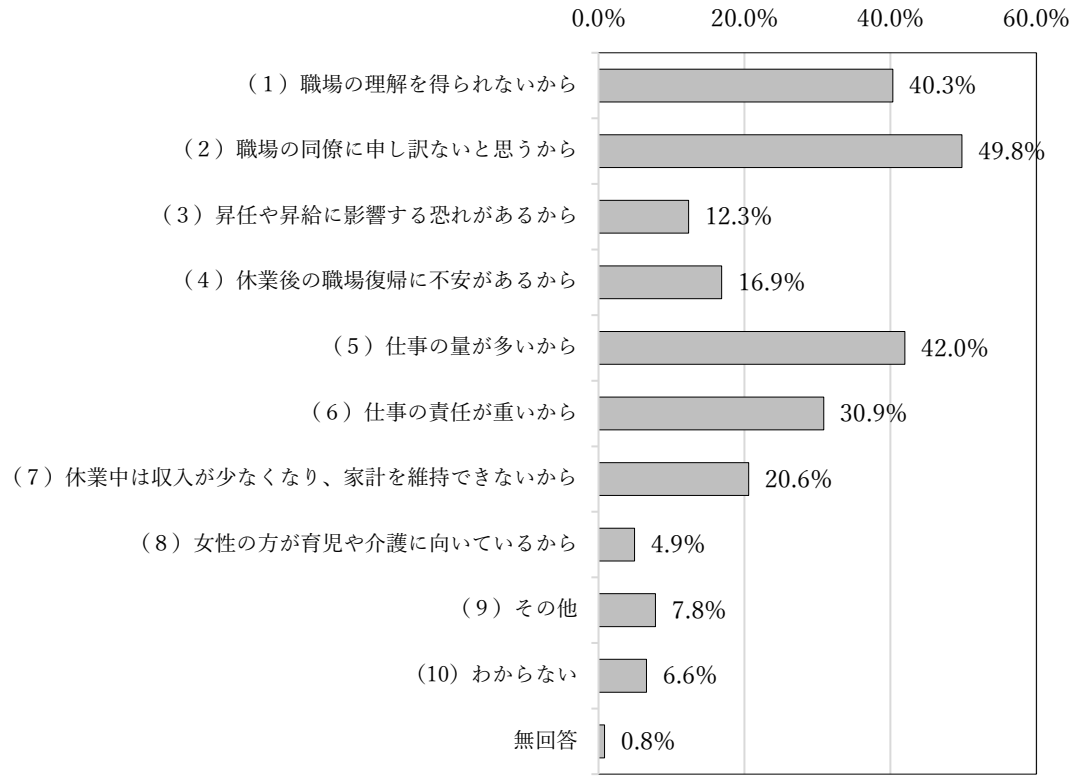
職位で比較すると、主事補・主事級、主任級、部長級では「（２）上司や同僚に多少の遠慮は感じるが問題ない」、主幹級では「（１）仕事の引き継ぎさえすれば問題ない」、係長級、課長補佐級、課長・副参事級、次長・参事級では（３）業務が忙しく利用しにくい」が最も多くなっています。



問 15　男性職員の育児休業や介護休業の取得率が女性職員に比べて低い理由は何だと思いますか。次の中からあてはまるものを３つまで選んでください。

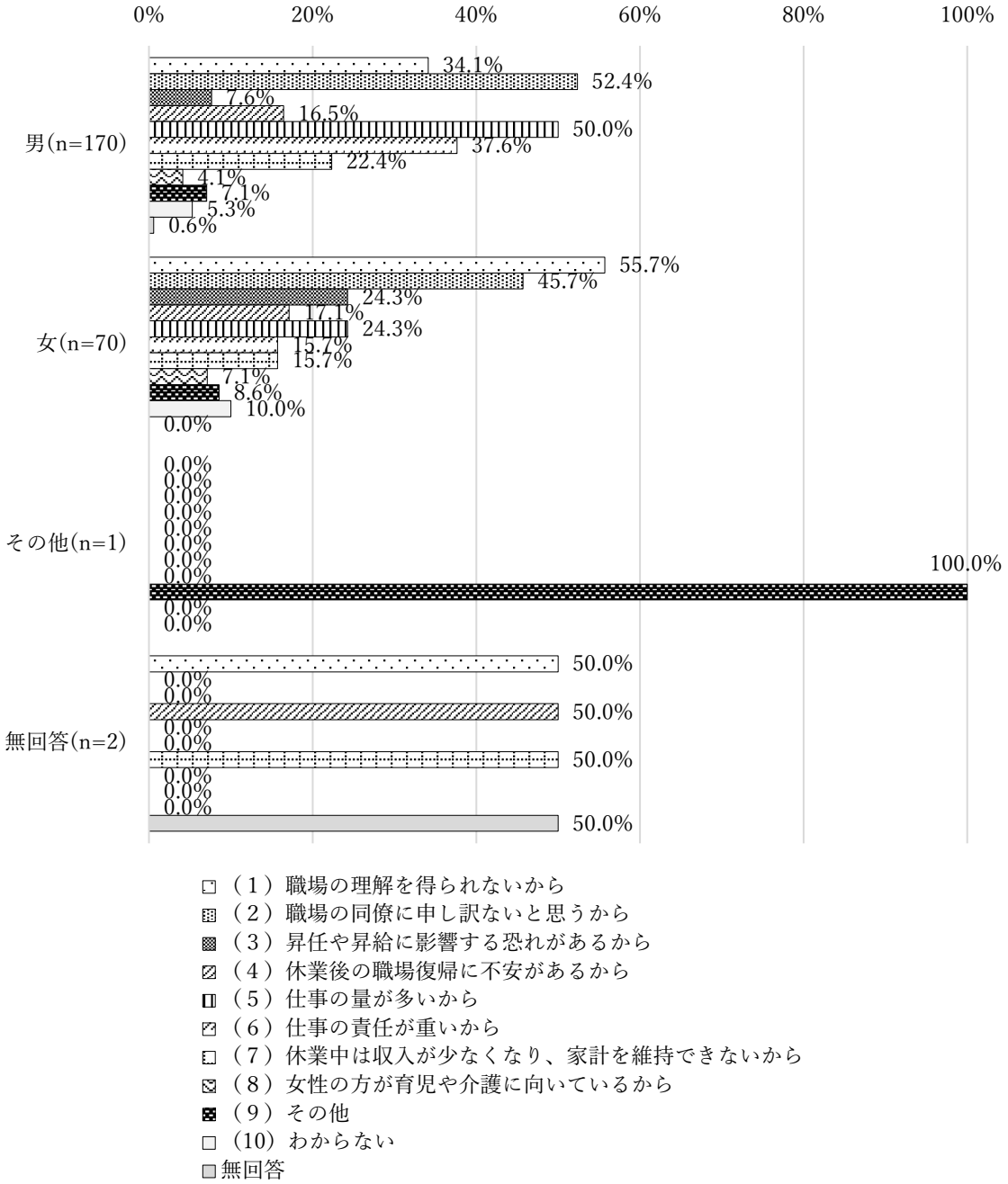
「（２）職場の同僚に申し訳ないと思うから」が最も多く 49.8%、次いで「（５）仕事の量が多いから」が 42.0%、「（１）職場の理解を得られないから」が 40.3%となっています。

項目	回答数	割合（%）
（１）職場の理解を得られないから	98	40.3%
（２）職場の同僚に申し訳ないと思うから	121	49.8%
（３）昇任や昇給に影響する恐れがあるから	30	12.3%
（４）休業後の職場復帰に不安があるから	41	16.9%
（５）仕事の量が多いから	102	42.0%
（６）仕事の責任が重いから	75	30.9%
（７）休業中は収入が少なくなり、家計を維持できないから	50	20.6%
（８）女性の方が育児や介護に向いているから	12	4.9%
（９）その他	19	7.8%
（10）わからない	16	6.6%
無回答	2	0.8%
回答者数	243	



【性別　クロス集計】

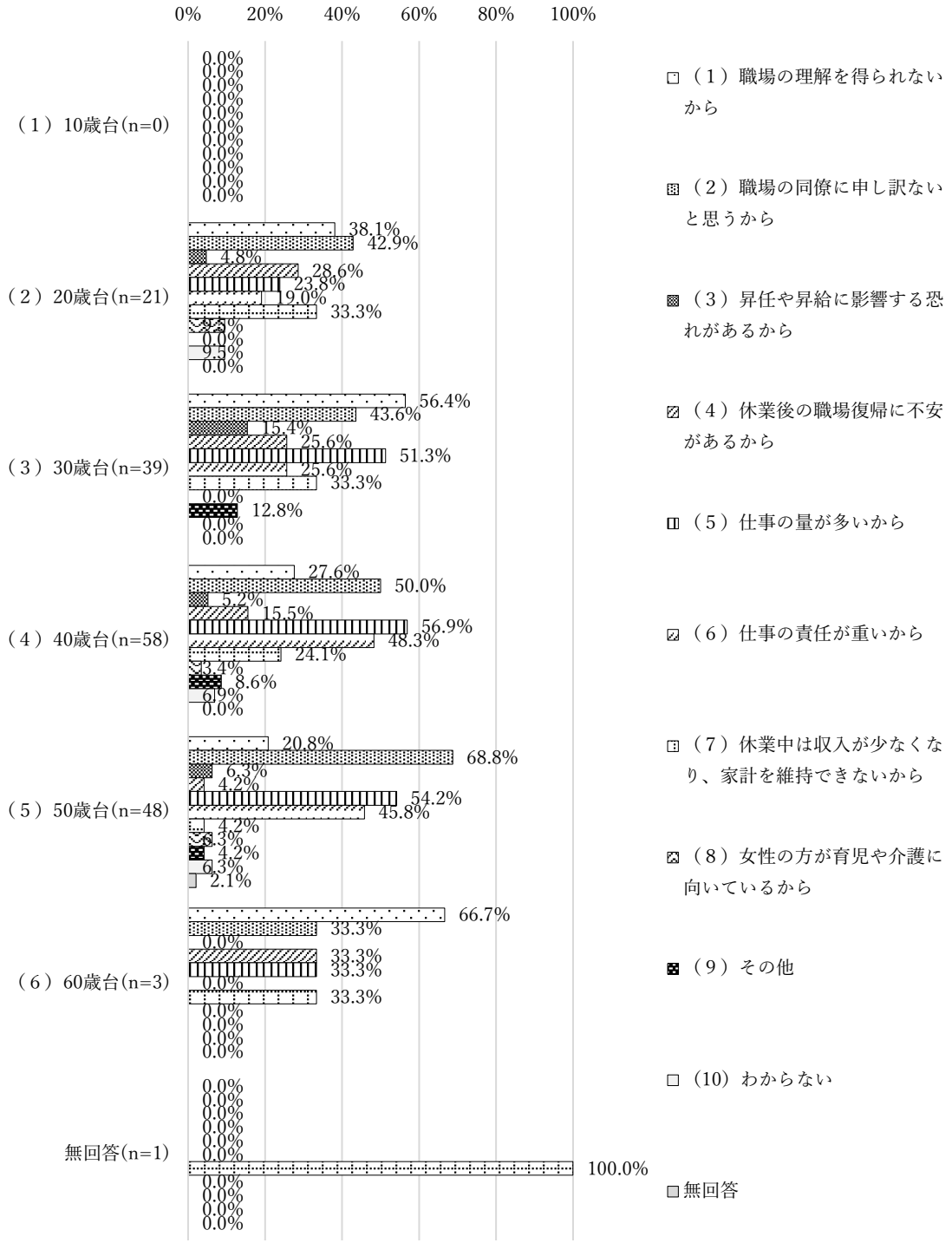
性別で比較すると、男性では「（２）職場の同僚に申し訳ないと思うから」、が最も多く 52.4%、次いで「（５）仕事の量が多いから」が 50.0%となっています。女性では「（１）職場の理解を得られないから」が最も多く 55.7%、次いで「（２）職場の同僚に申し訳ないと思うから」が 45.7%となっています。



【性別×年代　クロス集計】

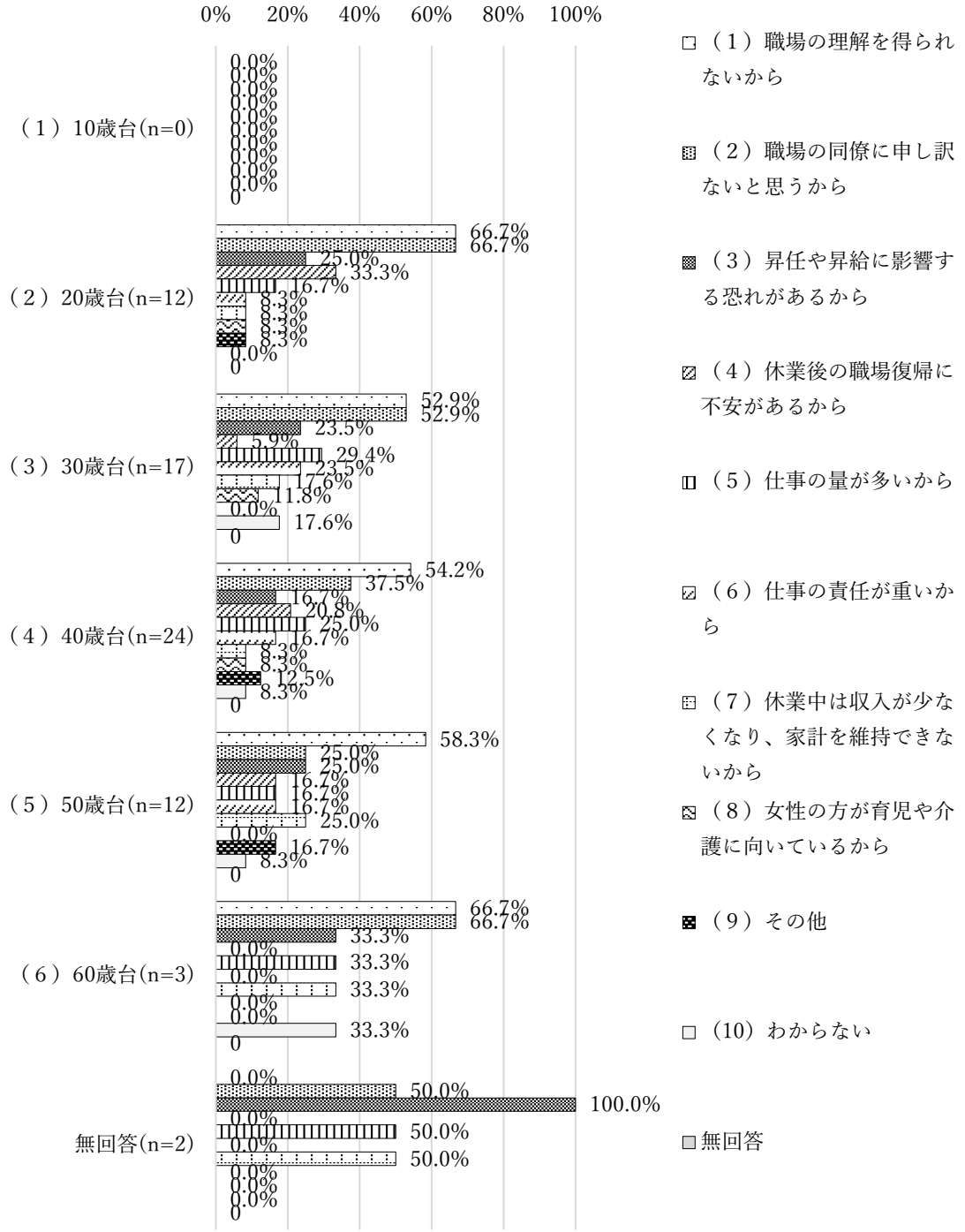
●男性（n=170）

年代で比較すると、男性では、20・50 歳台では「（２）職場の同僚に申し訳ないと思うから」、30・60 歳台では「（１）職場の理解を得られないから」、40 歳台では「（５）仕事の量が多いから」が最も多くなっています。



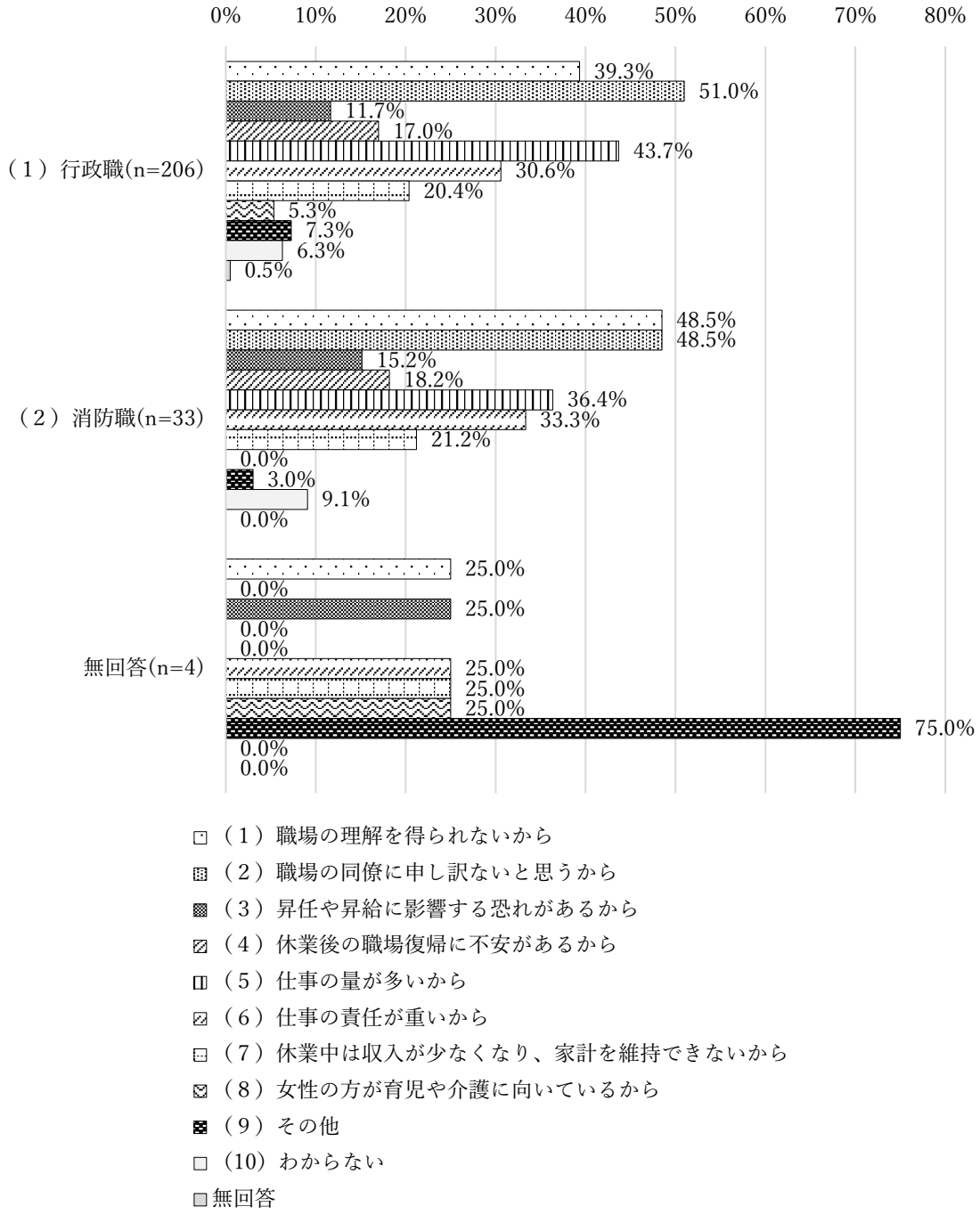
●女性（n=70）

年代で比較すると、女性では、20・30・60 歳台では「（１）職場の理解を得られないから」「（２）職場の同僚に申し訳ないと思うから」、40・50 歳台では「（１）職場の理解を得られないから」が最も多くなっています。



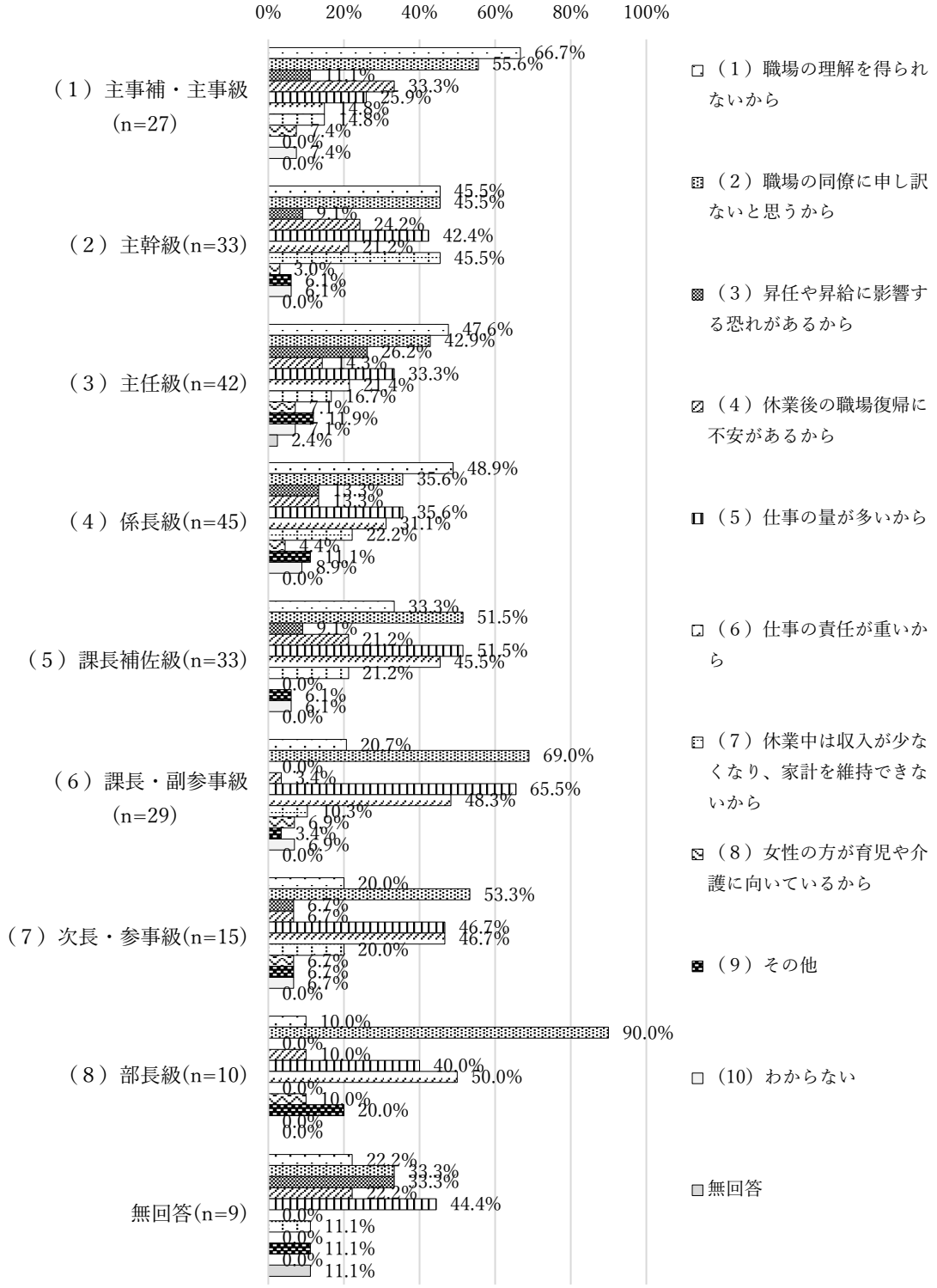
【職種　クロス集計】

職種で比較すると、行政職では「（２）職場の同僚に申し訳ないと思うから」が最も多く 51.0%、次いで「（５）仕事の量が多いから」となっています。消防職では「（１）職場の理解を得られないから」「（２）職場の同僚に申し訳ないと思うから」が同率で多く 48.5%となっています。



【職位　クロス集計】

職位で比較すると、主事補・主事級、主任級、係長級では「（１）職場の理解を得られないから」、主幹級では「（１）職場の理解を得られないから」「（２）職場の同僚に申し訳ないと思うから」「（７）休業中は収入が少なくなり、家計を維持できないから」、課長補佐級では「（２）職場の同僚に申し訳ないと思うから」「（５）仕事の量が多いから」、課長・副参事級、次長・参事級、部長級では「（２）職場の同僚に申し訳ないと思うから」が最も多くなっています。

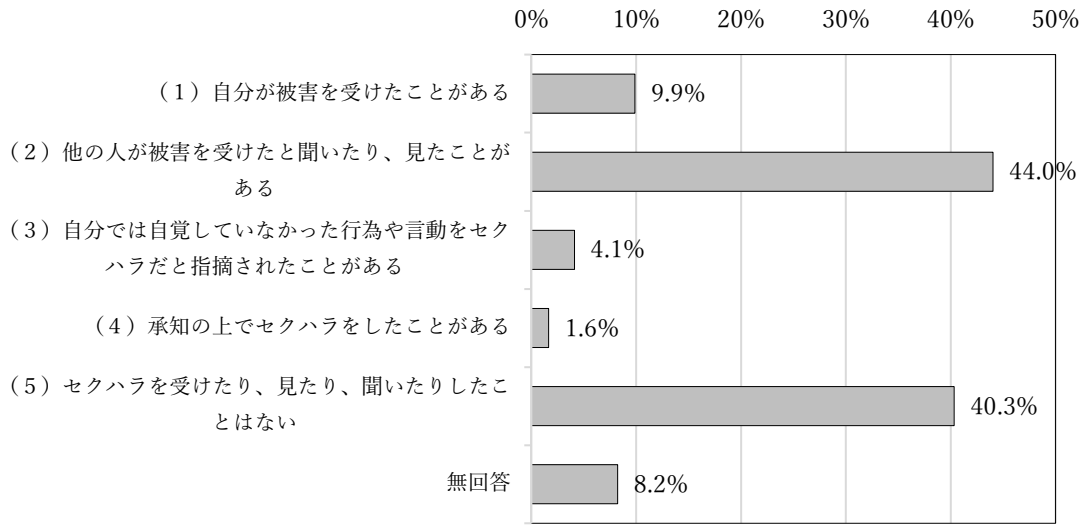


◆人権について

問 16　これまで職場でセクハラだと感じたことはありますか。（あてはまるものすべて選んでください。）

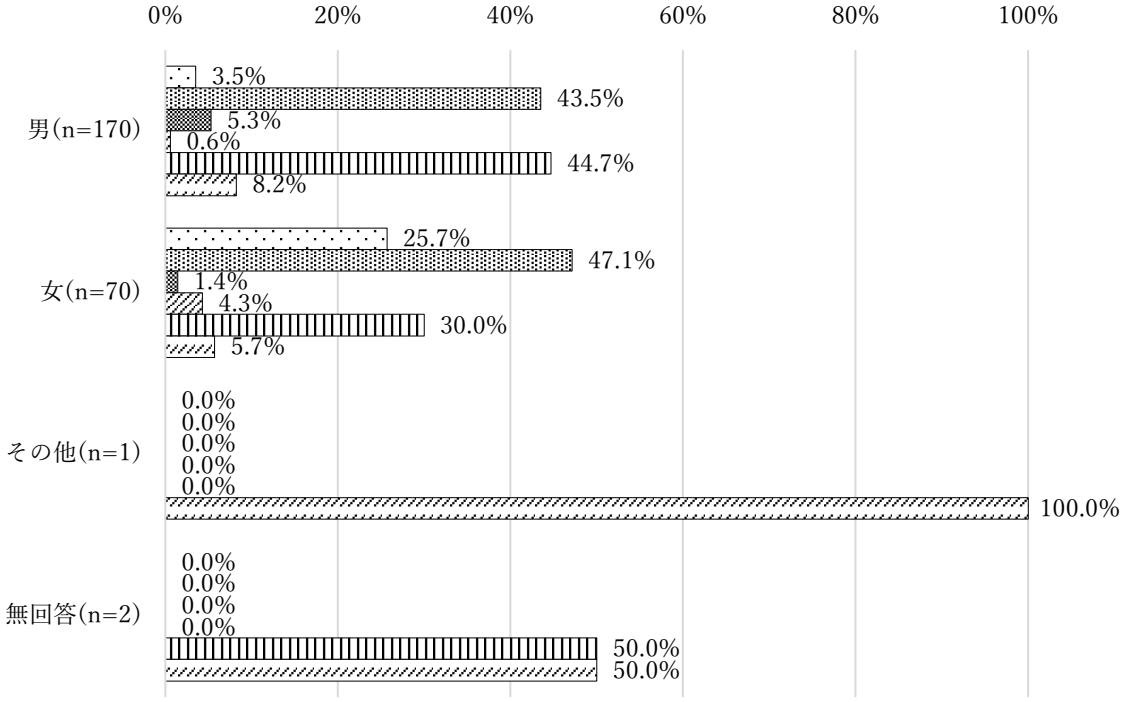
「（２）他の人が被害を受けたと聞いたり、見たことがある」が最も多く 44.0%、次いで「（５）セクハラを受けたり、見たり、聞いたりしたことはない」が 40.3%となっています。

項目	回答数	割合（%）
（１）自分が被害を受けたことがある	24	9.9%
（２）他の人が被害を受けたと聞いたり、見たことがある	107	44.0%
（３）自分では自覚していなかった行為や言動をセクハラだと指摘されたことがある	10	4.1%
（４）承知の上でセクハラをしたことがある	4	1.6%
（５）セクハラを受けたり、見たり、聞いたりしたことはない	98	40.3%
無回答	20	8.2%
回答者数	243	100.0%
合計	263	



【性別　クロス集計】

性別で比較すると、「（１）自分が被害を受けたことがある」と回答した割合が、男性では 3.5%であるのに対し、女性では 25.7%と、22.2 ポイント高くなっています。



□（１）自分が被害を受けたことがある

▨（２）他の人が被害を受けたと聞いたり、見たことがある

▩（３）自分では自覚していなかった行為や言動をセクハラだと指摘されたことがある

▨（４）承知の上でセクハラをしたことがある

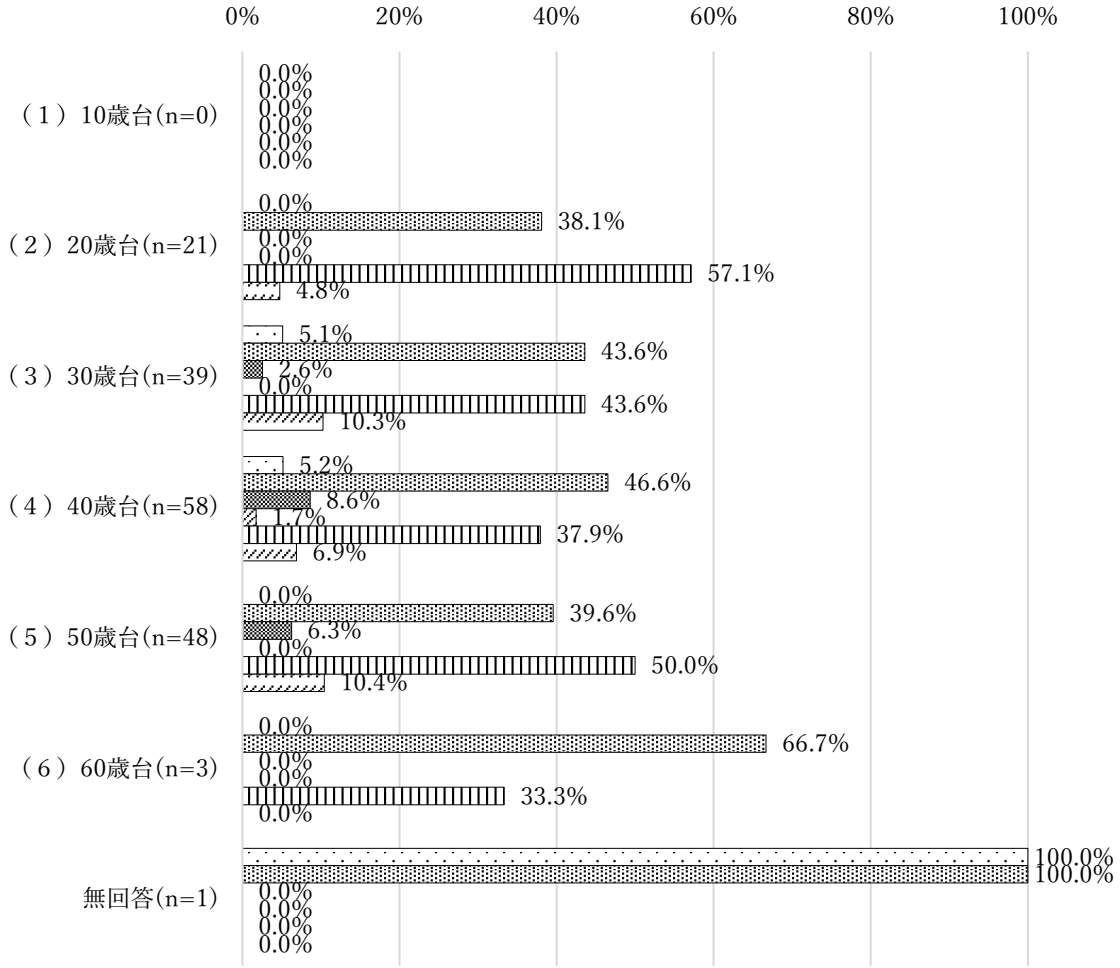
▯（５）セクハラを受けたり、見たり、聞いたりしたことはない

▨無回答

【性別×年代　クロス集計】

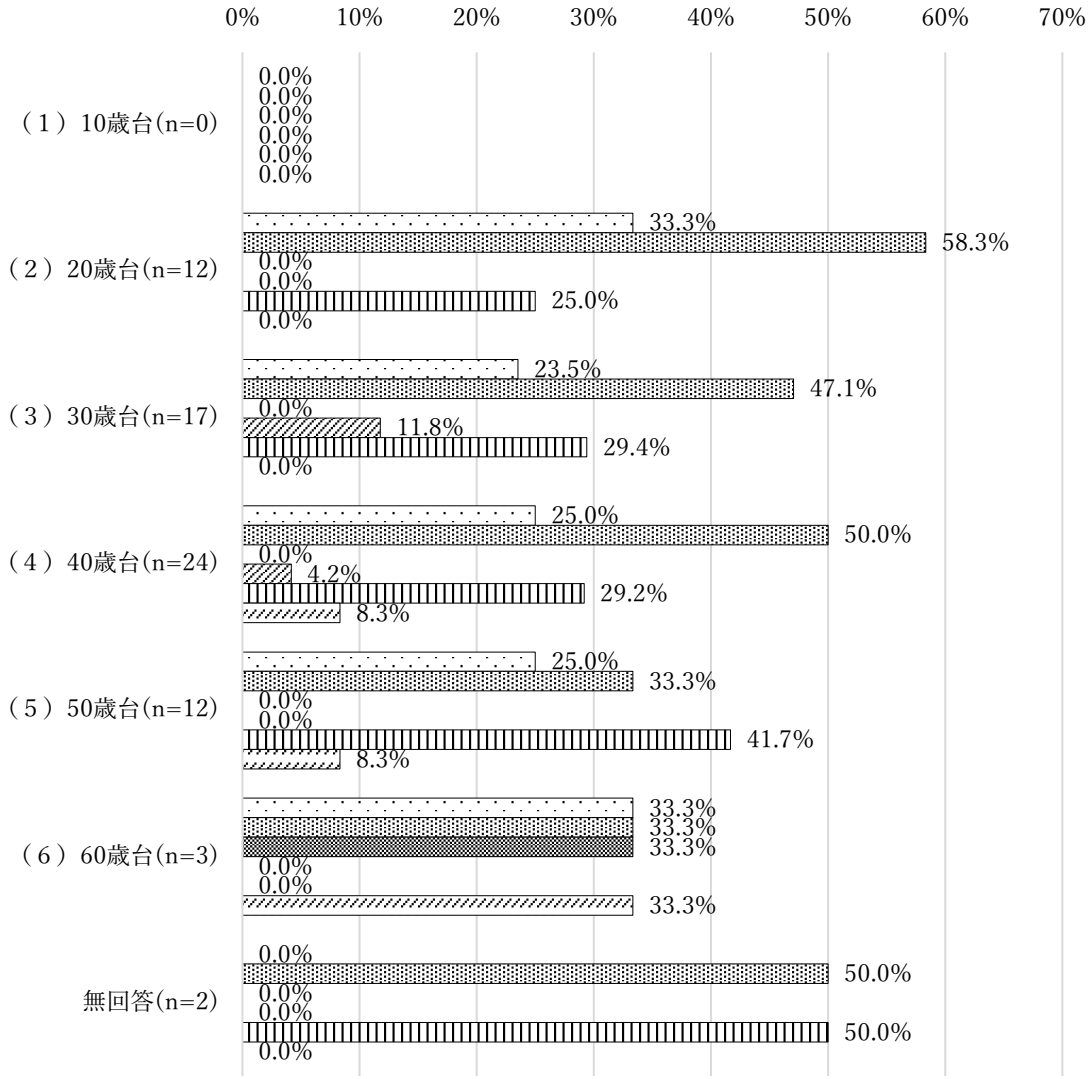
●男性（n=170）

年代で比較すると、男性では、「（１）自分が被害を受けたことがある」と回答した割合は、30 歳台で 5.1%、40 歳台で 5.2%となっています。また、「（３）自分では自覚していなかった行為や言動をセクハラだと指摘されたことがある」と回答した割合が最も多いのは 40 歳台で 8.6%となっています。



●女性（n=70）

年代で比較すると、女性では、「（１）自分が被害を受けたことがある」と回答した割合は、20・60 歳台で 33.3%、30 歳台で 23.5%、40・50 歳台で 25.0%となっています。



□（１）自分が被害を受けたことがある

▨（２）他の人が被害を受けたと聞いたり、見たことがある

▩（３）自分では自覚していなかった行為や言動をセクハラだと指摘されたことがある

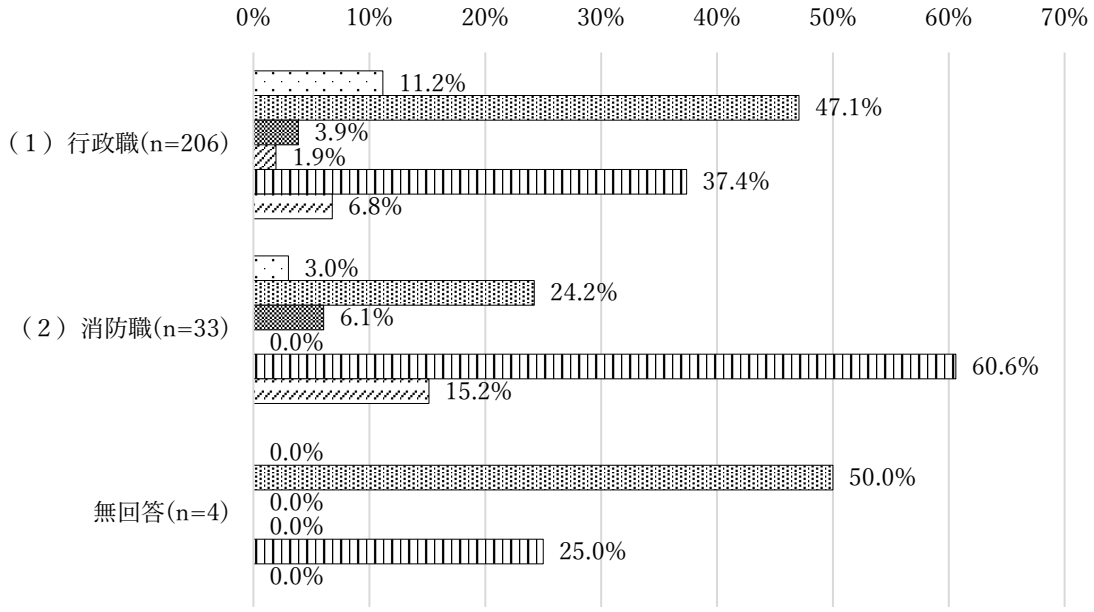
▨（４）承知の上でセクハラをしたことがある

▯（５）セクハラを受けたり、見たり、聞いたりしたことはない

▫無回答

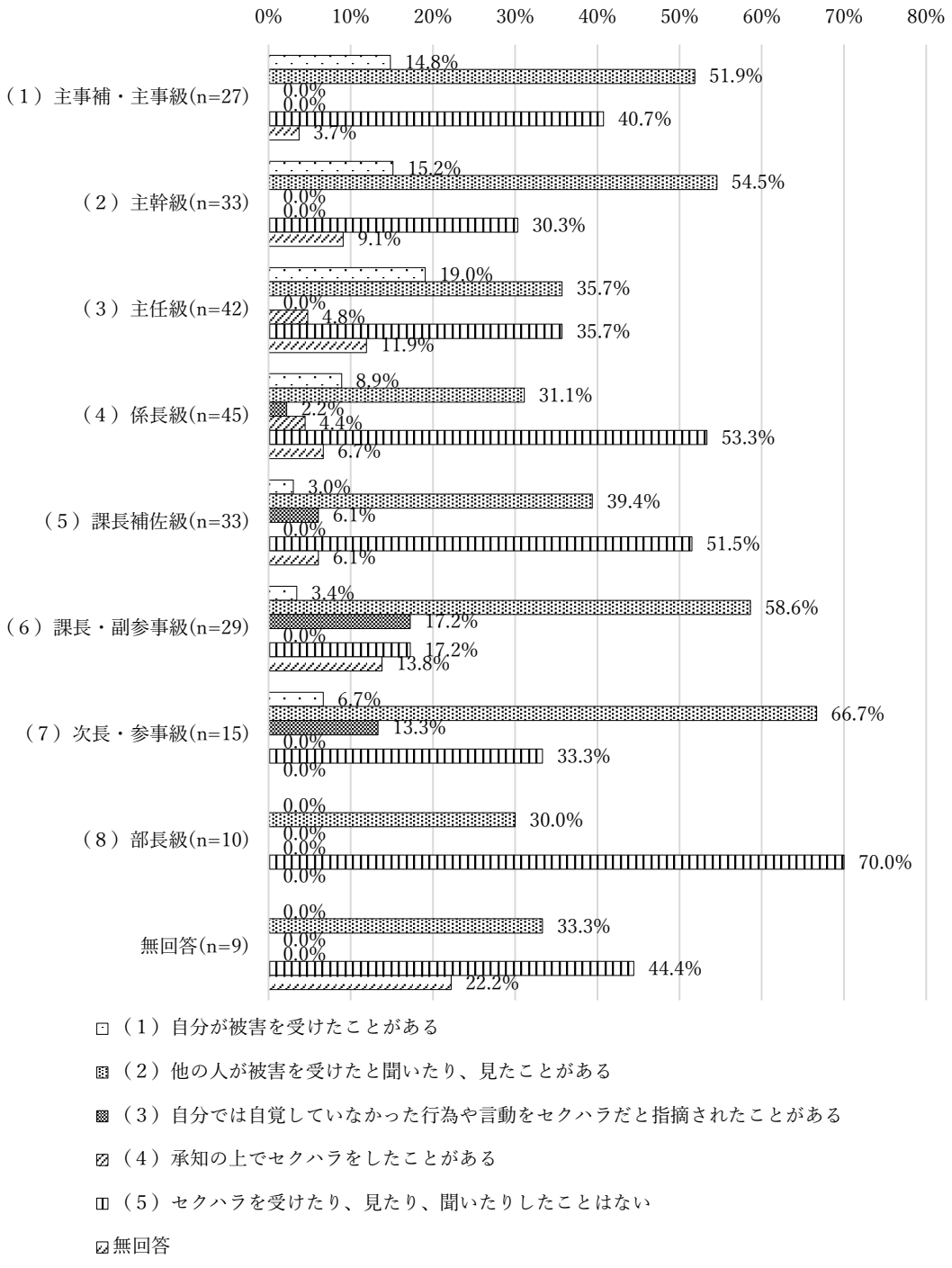
【職種　クロス集計】

職種で比較すると、「（１）自分が被害を受けたことがある」と回答した割合は、行政職では11.2%、消防職では3.0%となっています。また、「（３）自分では自覚していなかった行為や言動をセクハラだと指摘されたことがある」と回答した割合は、行政職では3.9%、消防職では6.1%となっています。



【職位　クロス集計】

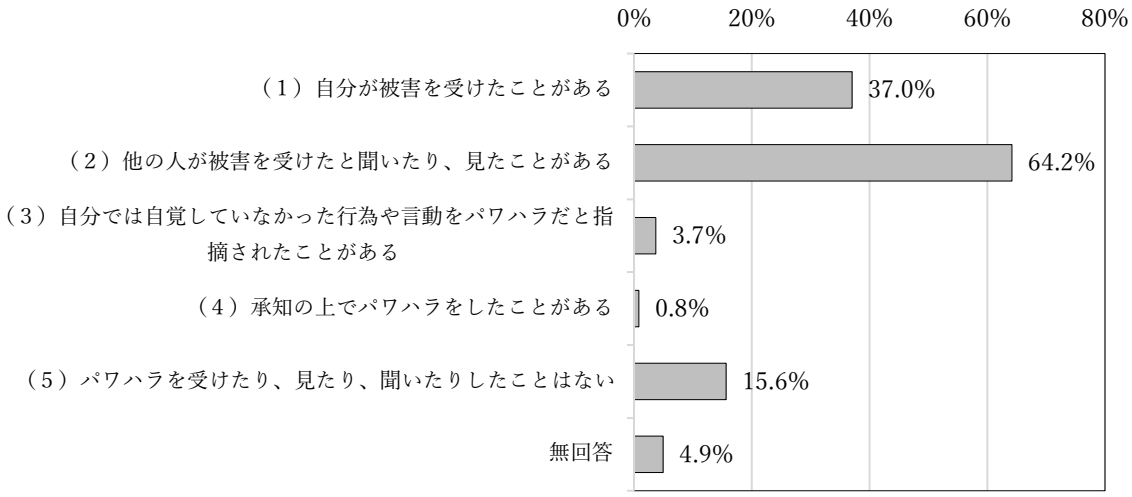
職位で比較すると、「（１）自分が被害を受けたことがある」と回答した割合が最も高いのは主任級で 19.0%、次いで主幹級が 15.2%となっています。また、「（３）自分では自覚していなかった行為や言動をセクハラだと指摘されたことがある」と回答した割合が最も高いのは課長・副参事級で 17.2%となっています。



問 17　これまで職場でパワハラだと感じたことはありますか。あてはまるものすべて選んでください。

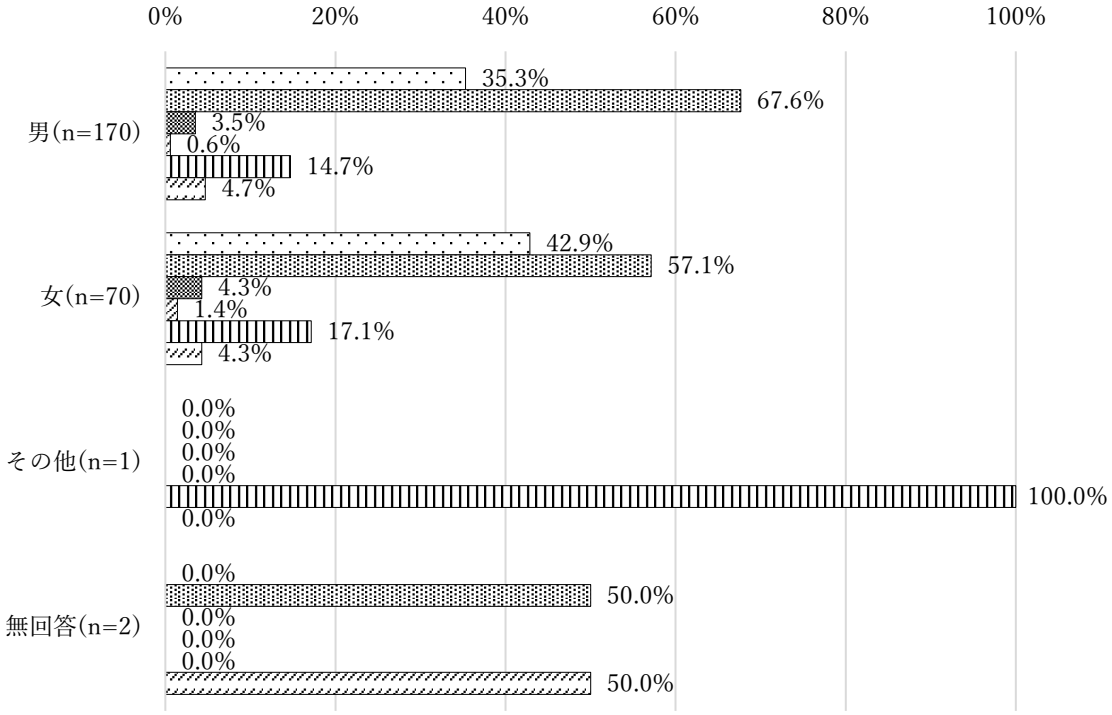
「（２）他の人が被害を受けたと聞いたり、見たことがある」が最も多く 64.2%、次いで「（１）自分が被害を受けたことがある」が 37.0%となっています。

項目	回答数	割合（%）
（１）自分が被害を受けたことがある	90	37.0%
（２）他の人が被害を受けたと聞いたり、見たことがある	156	64.2%
（３）自分では自覚していなかった行為や言動をパワハラだと指摘されたことがある	9	3.7%
（４）承知の上でパワハラをしたことがある	2	0.8%
（５）パワハラを受けたり、見たり、聞いたりしたことはない	38	15.6%
無回答	12	4.9%
回答者数	243	100.0%
合計	295	



【性別　クロス集計】

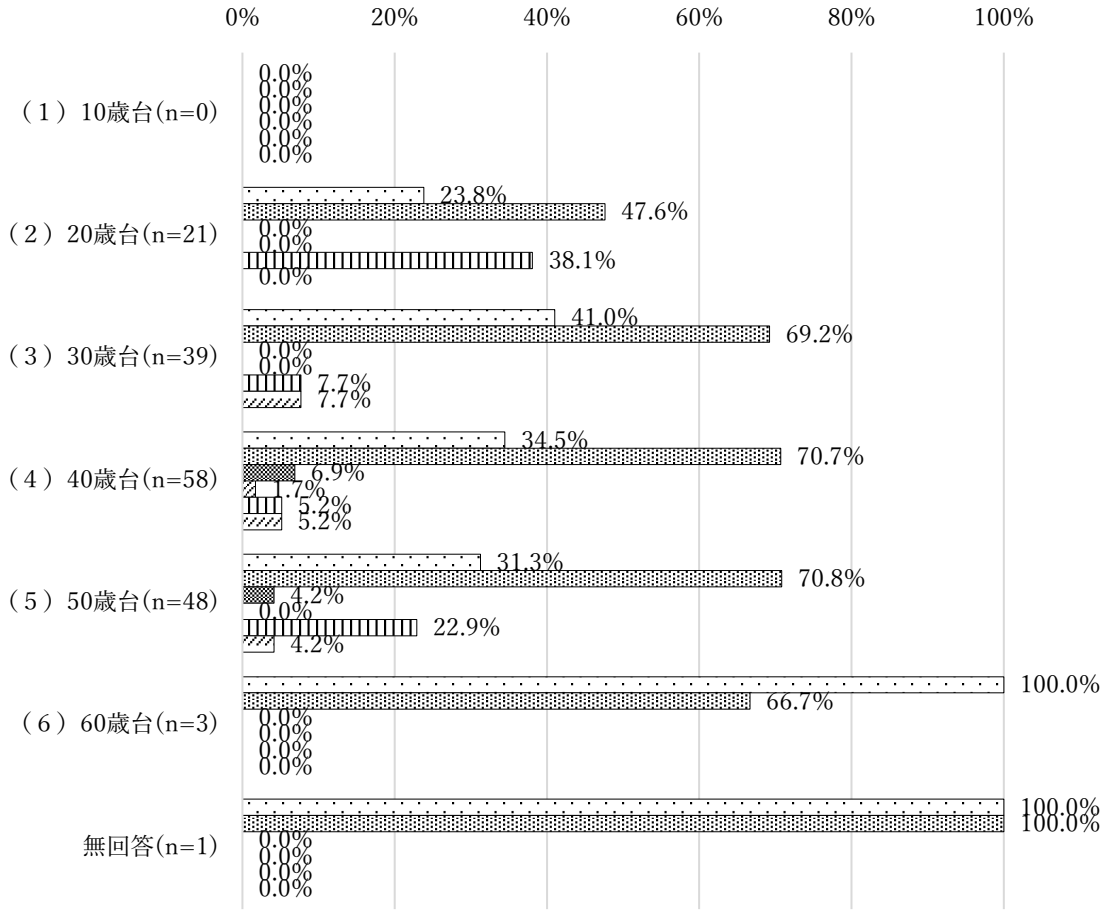
性別で比較すると、「（１）自分が被害を受けたことがある」と回答した割合は、男性では 35.3%であるのに対し、女性では 42.9%と、7.6 ポイント高くなっています。



【性別×年代　クロス集計】

●男性（n=170）

年代で比較すると、男性では「（１）自分が被害を受けたことがある」と回答した割合が最も高いのは 60 歳台で 100.0%、次いで 30 歳台で 41.0%、40 歳台で 34.5%となっています。また、「（３）自分では自覚していなかった行為や言動をパワハラだと指摘されたことがある」と回答した割合は、40 歳台で 6.9%、50 歳台で 4.2%となっています。



□（１）自分が被害を受けたことがある

▨（２）他の人が被害を受けたと聞いたり、見たことがある

▩（３）自分では自覚していなかった行為や言動をパワハラだと指摘されたことがある

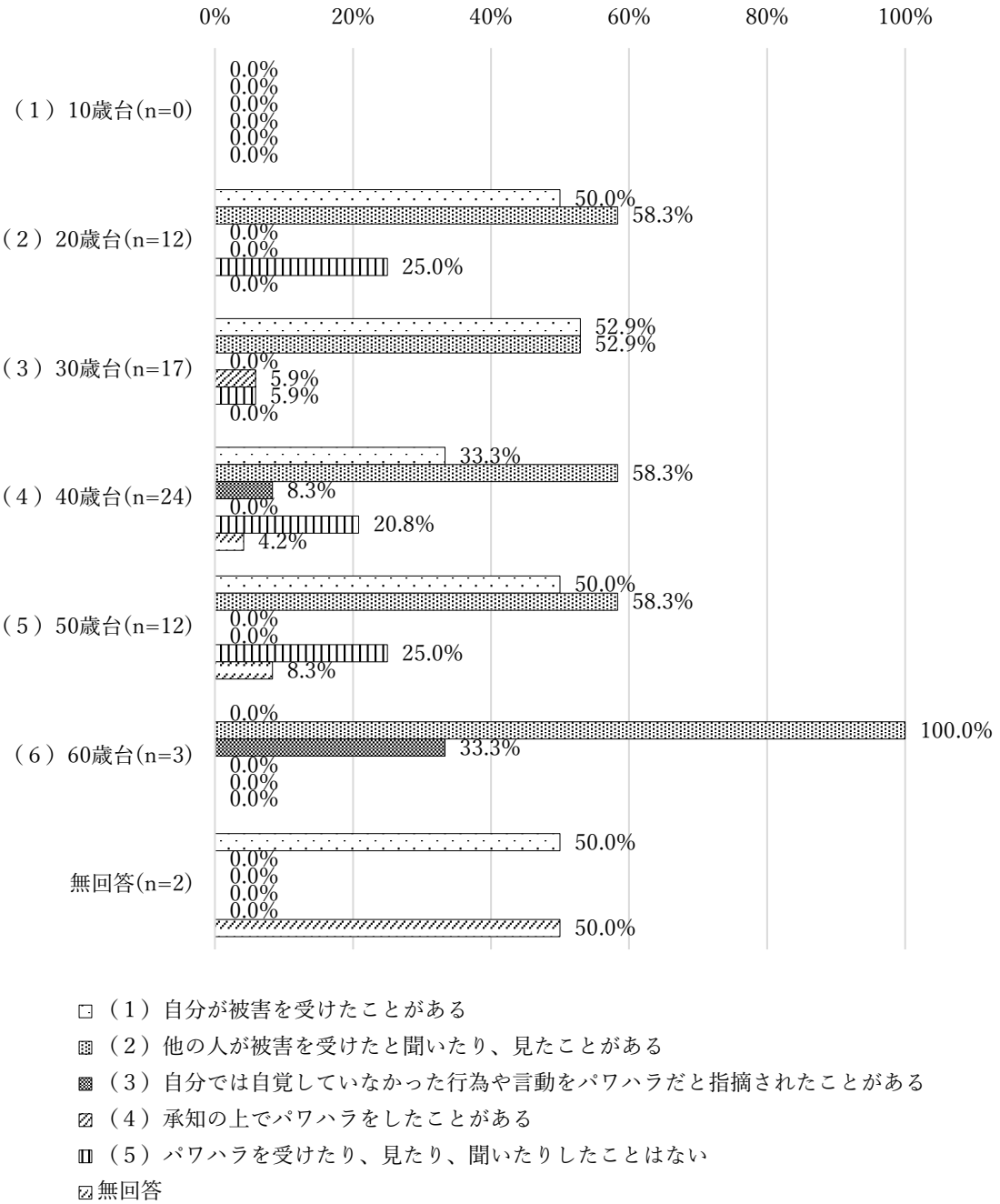
▨（４）承知の上でパワハラをしたことがある

□（５）パワハラを受けたり、見たり、聞いたりしたことはない

▨無回答

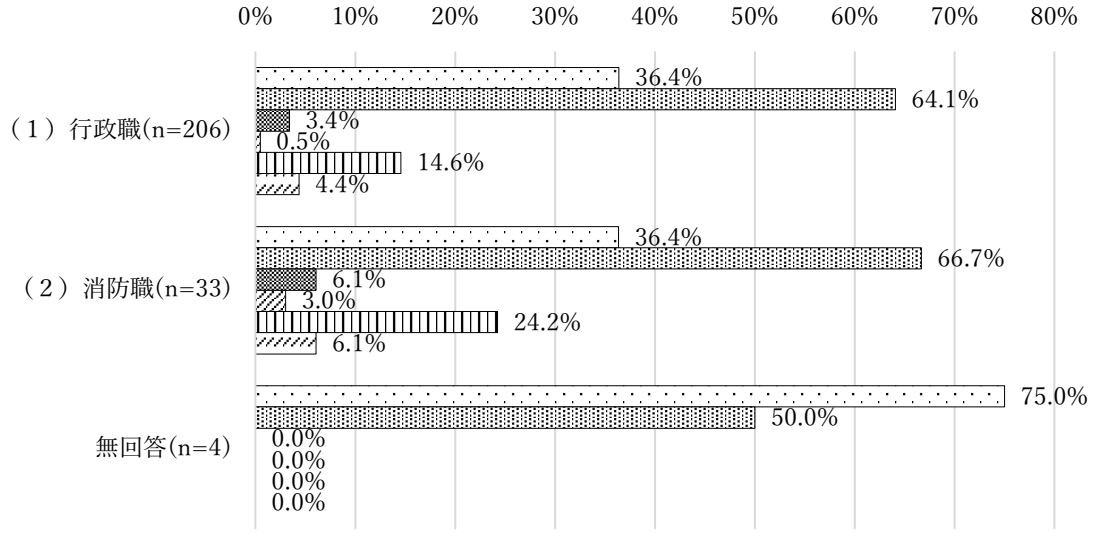
●女性（n=70）

年代で比較すると、女性では「（１）自分が被害を受けたことがある」と回答した割合が最も高いのは 30 歳台で 52.9%、次いで 20・50 歳台が 50.0%となっています。また、「（３）自分では自覚していなかった行為や言動をパワハラだと指摘されたことがある」と回答した割合は、40 歳台で 8.3%、60 歳台で 33.3%となっています。



【職種　クロス集計】

職種で比較すると、「（１）自分が被害を受けたことがある」と回答した割合は行政職・消防職ともに 36.4%となっています。また、「（３）自分では自覚していなかった行為や言動をパワハラだと指摘されたことがある」と回答した割合は、行政職では 3.4%、消防職では 6.1%となっています。



□（１）自分が被害を受けたことがある

▨（２）他の人が被害を受けたと聞いたり、見たことがある

▩（３）自分では自覚していなかった行為や言動をパワハラだと指摘されたことがある

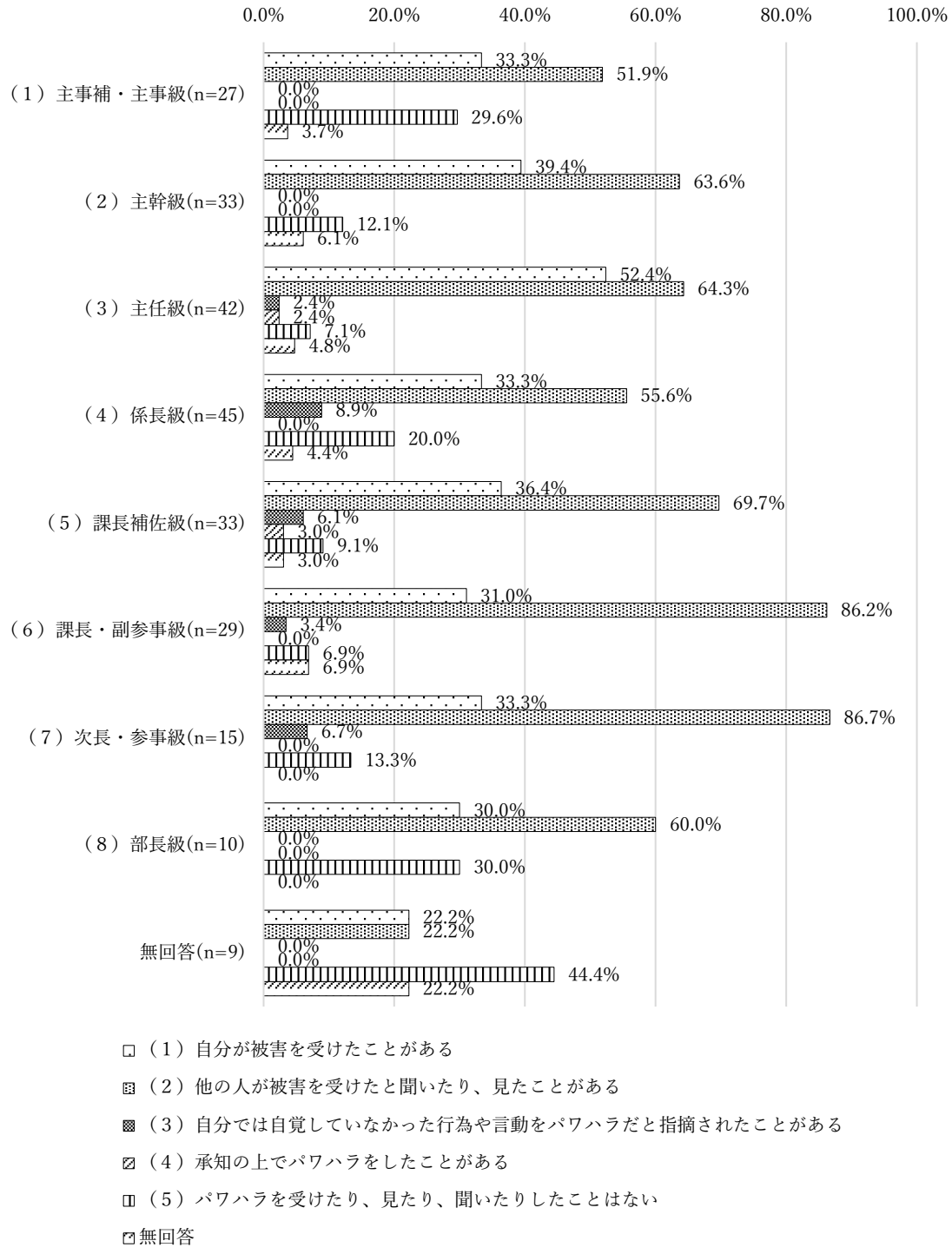
▨（４）承知の上でパワハラをしたことがある

▥（５）パワハラを受けたり、見たり、聞いたりしたことはない

▦無回答

【職位　クロス集計】

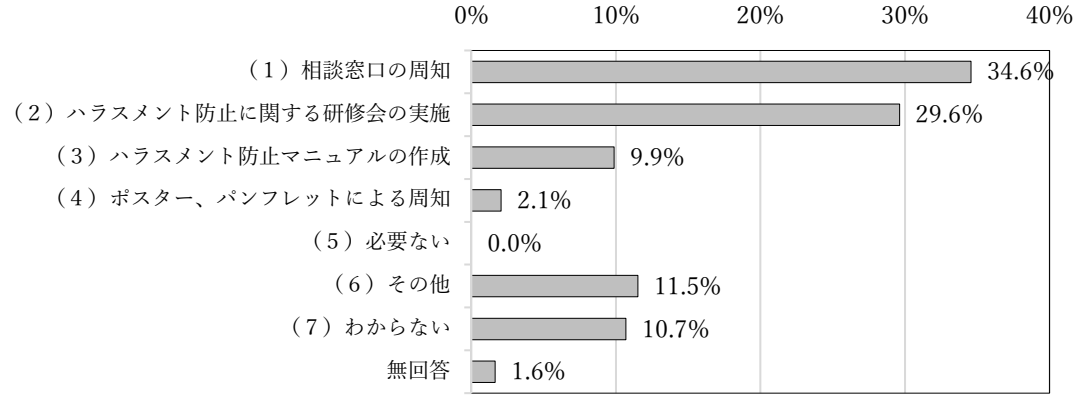
職位で比較すると、「（１）自分が被害を受けたことがある」と回答した割合が最も多いのは主任級で 52.4%、次いで主幹級が 39.4%となっています。「（３）自分では自覚していなかった行や言動をパワハラだと指摘されたことがある」と回答した割合が最も高いのは係長級で 8.9%、次いで次長・参事級が 6.7%となっています。



問 18　ハラスメント防止に向けて必要だと思う取組を選んでください。

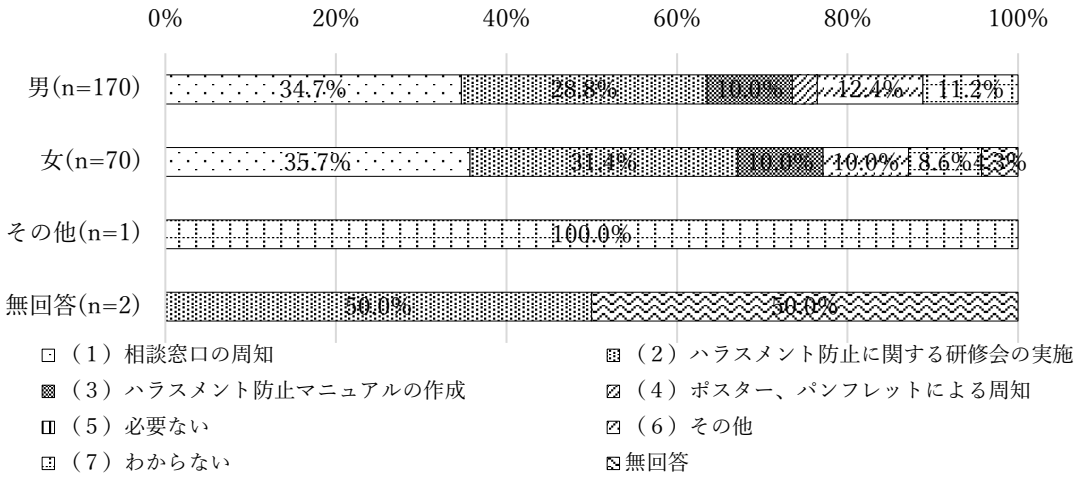
「（１）相談窓口の周知」が最も多く 34.6%、次いで「（２）ハラスメント防止に関する研修会の実施」が 29.6%となっています。

項目	回答数	割合（%）
（１）相談窓口の周知	84	34.6%
（２）ハラスメント防止に関する研修会の実施	72	29.6%
（３）ハラスメント防止マニュアルの作成	24	9.9%
（４）ポスター、パンフレットによる周知	5	2.1%
（５）必要ない	0	0.0%
（６）その他	28	11.5%
（７）わからない	26	10.7%
無回答	4	1.6%
合計	243	100.0%



【性別　クロス集計】

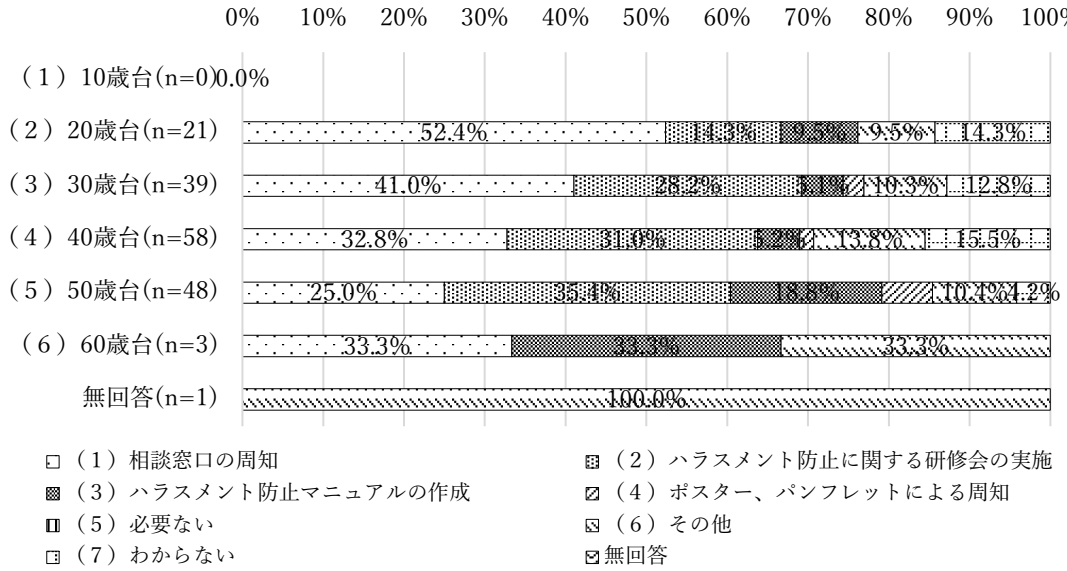
性別で比較すると、割合に大きな差はありません。



【性別×年代　クロス集計】

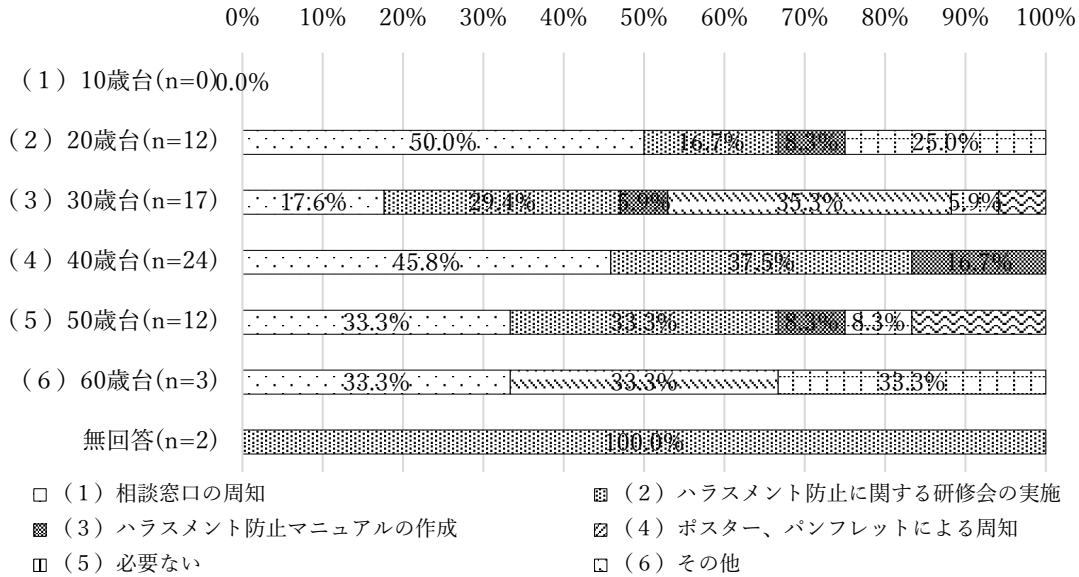
●男性（n=170）

年代で比較すると、男性では、20・30・40 歳台では「（１）相談窓口の周知」が最も多く、50 歳台では「（２）ハラスメント防止に関する研修会の実施」、60 歳台では「（１）相談窓口の周知」「（３）ハラスメント防止マニュアルの作成」「（６）その他」が最も多くなっています。



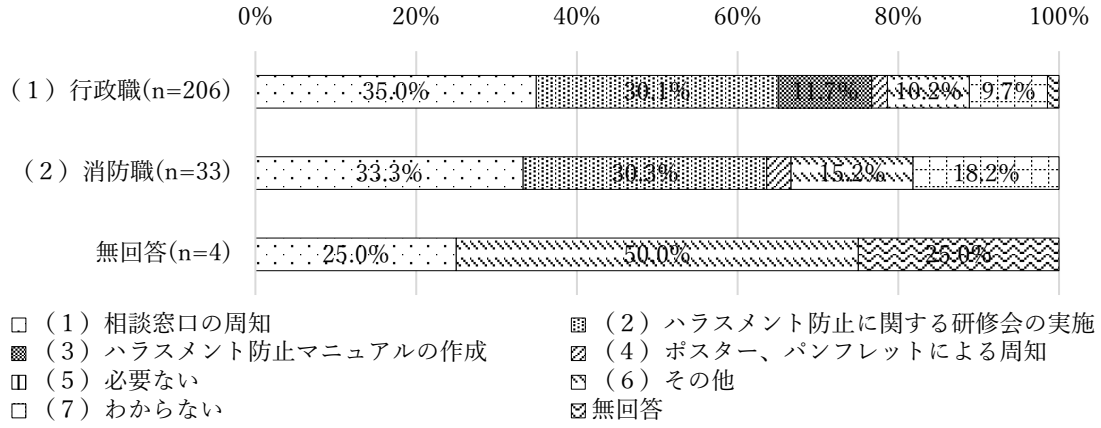
●女性（n=70）

年代で比較すると、女性では、20・40 歳台では「（１）相談窓口の周知」、30 歳台では「（６）その他」、50 歳台では「（１）相談窓口の周知」「（２）ハラスメント防止に関する研修会の実施」、60 歳台では「（１）相談窓口の周知」「（６）その他」「（７）わからない」が最も多くなっています。



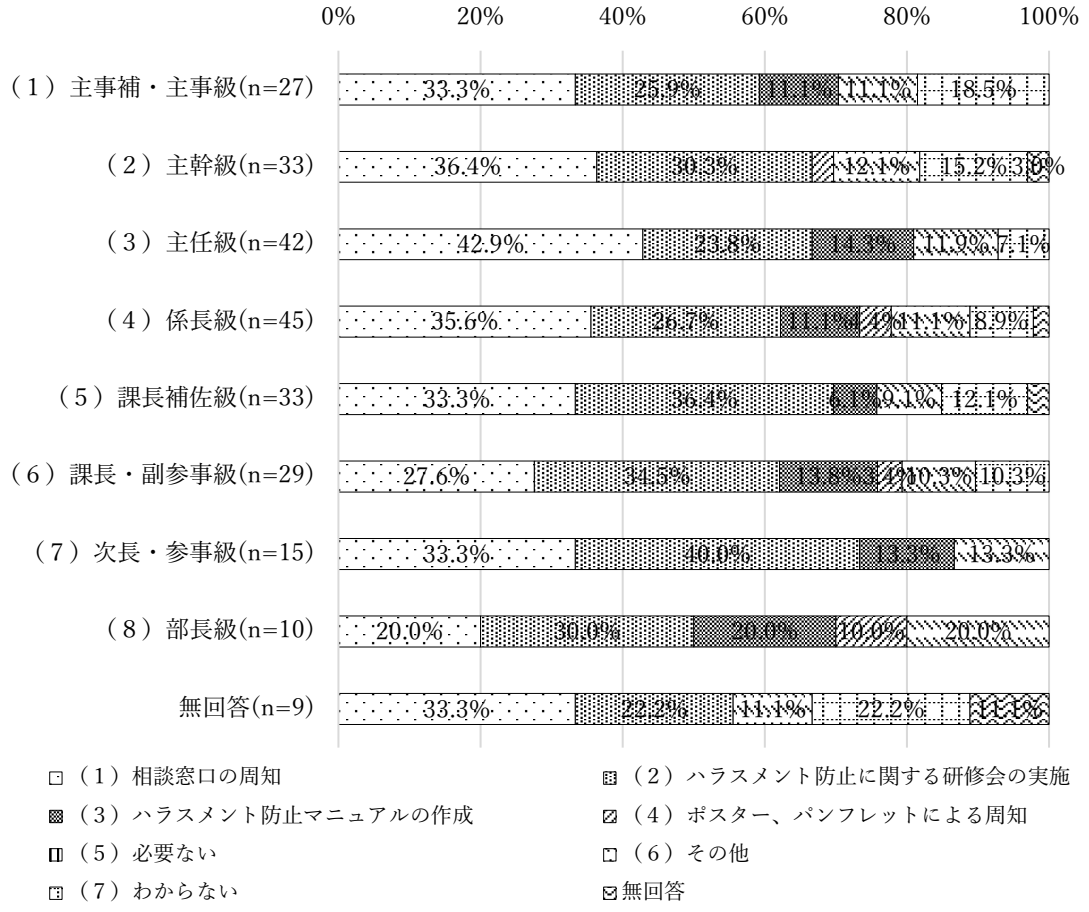
【職種　クロス集計】

職種で比較すると、行政職・消防職ともに「（１）相談窓口の周知」が最も多くなっています。



【職位　クロス集計】

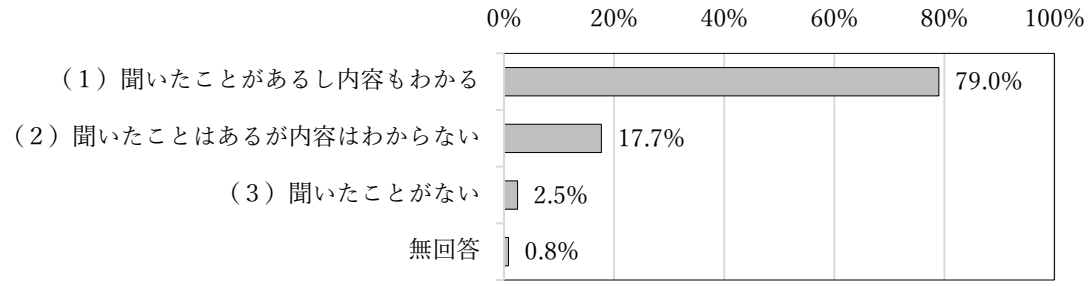
職位で比較すると、主事補・主事級、主幹級、主任級、係長級では「（１）相談窓口の周知」、課長補佐級、課長・副参事級、次長・参事級、部長級では「（２）ハラスメント防止に関する研修会の実施」が最も多くなっています。



問 19　あなたは、性的マイノリティという言葉を知っていますか。１つ選んでください。

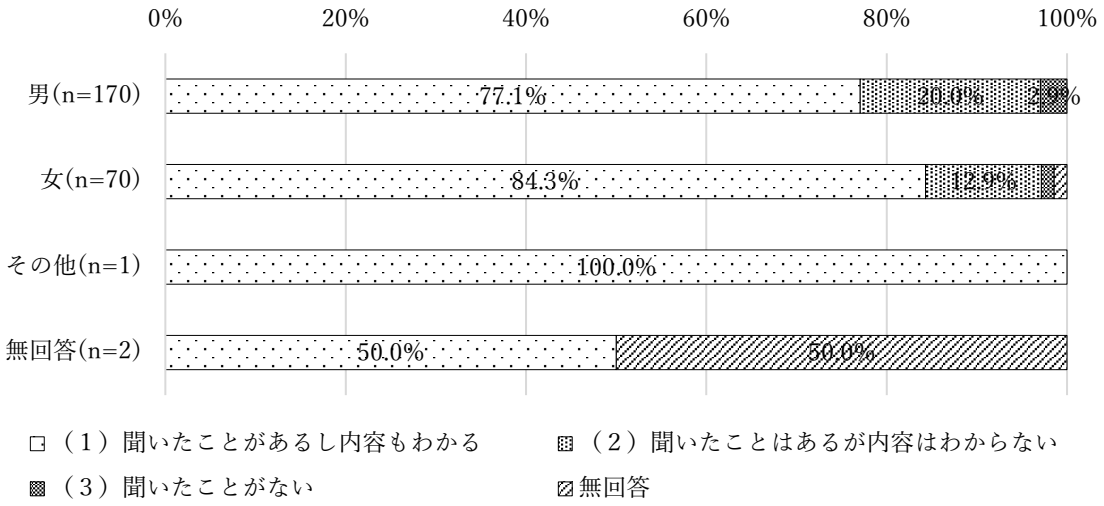
「（１）聞いたことがあるし内容もわかる」が最も多く、79.0%となっています。

項目	回答数	割合（%）
（１）聞いたことがあるし内容もわかる	192	79.0%
（２）聞いたことはあるが内容はわからない	43	17.7%
（３）聞いたことがない	6	2.5%
無回答	2	0.8%
合計	243	100.0%



【性別　クロス集計】

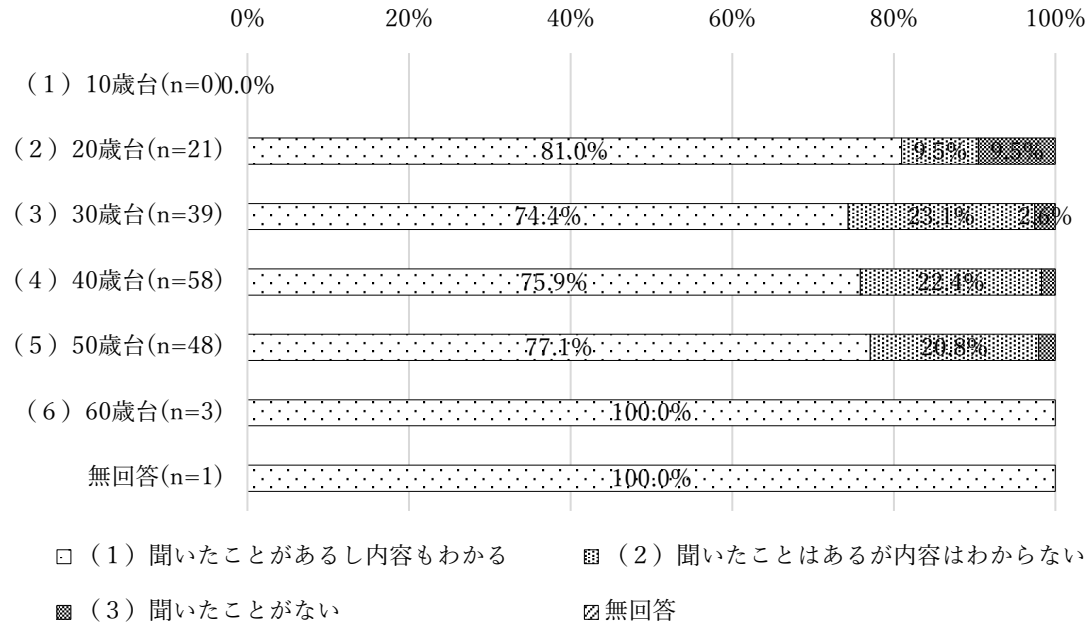
性別で比較すると、「（１）聞いたことがあるし内容もわかる」と回答した割合は、男性では 77.1%であるのに対し、女性では 84.3%と、7.2 ポイント高くなっています。



【性別×年代　クロス集計】

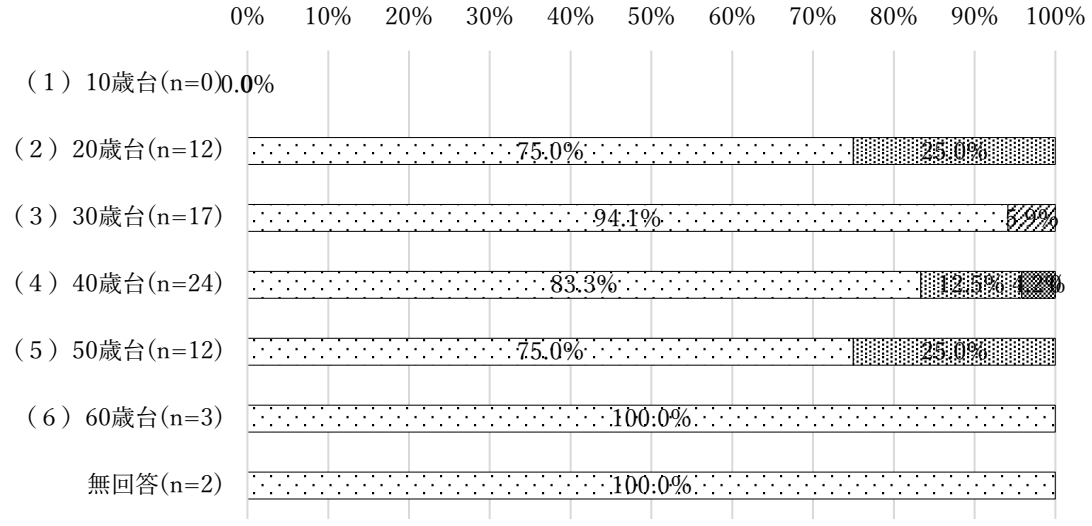
●男性（n=170）

年代で比較すると、男性では、「（２）聞いたことはあるが内容はわからない」「（３）聞いたことがない」を合わせた割合が最も高いのは、30 歳台で 25.6%となっています。



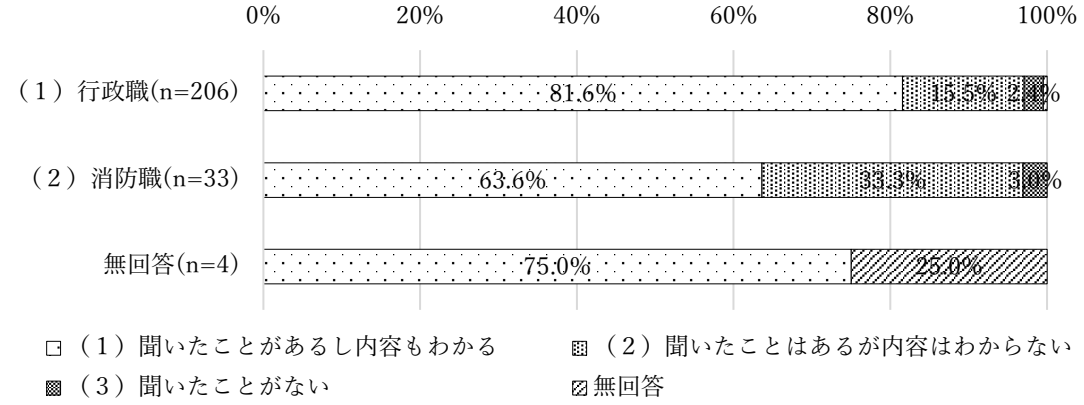
●女性（n=70）

年代で比較すると、女性では、「（２）聞いたことはあるが内容はわからない」「（３）聞いたことがない」を合わせた割合が最も高いのは、20・50 歳台で 25.0%となっています。



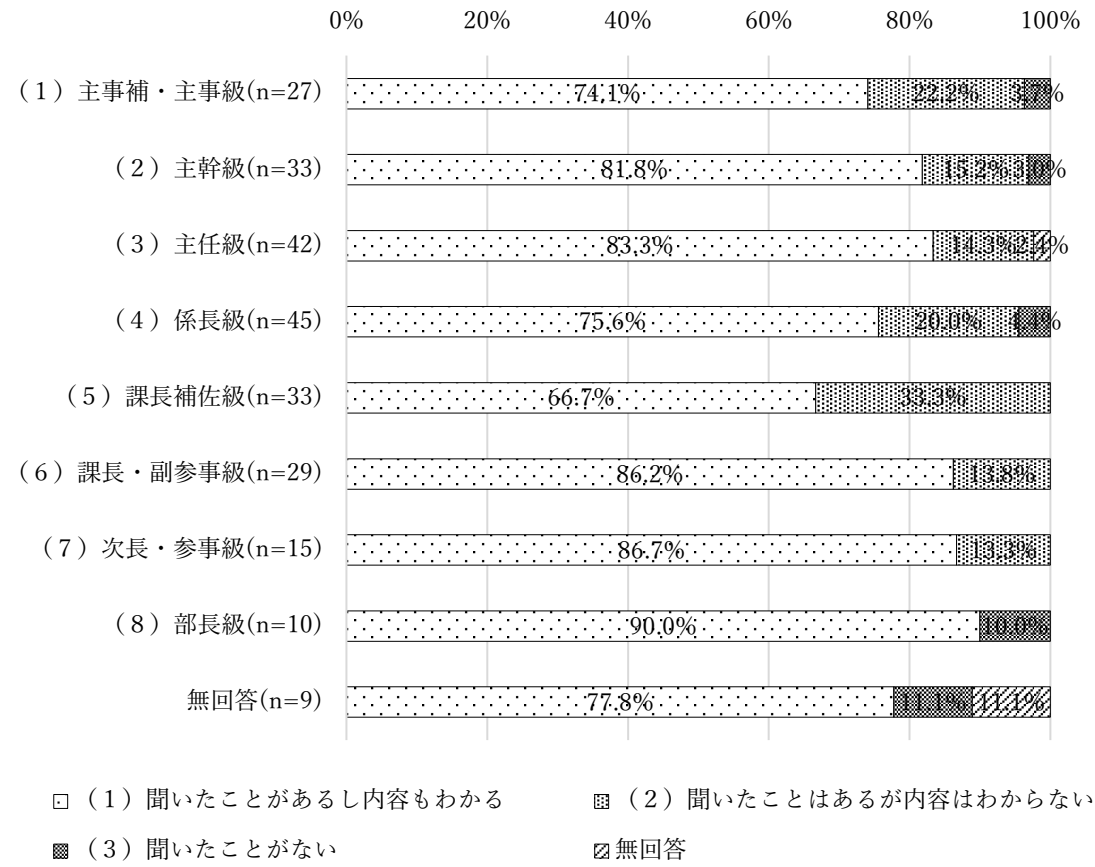
【職種　クロス集計】

職種で比較すると、「（２）聞いたことはあるが内容はわからない」「（３）聞いたことがない」を合わせた割合は、行政職では 17.9%であるのに対し、消防職では 36.3%と、18.4 ポイント高くなっています。



【職位　クロス集計】

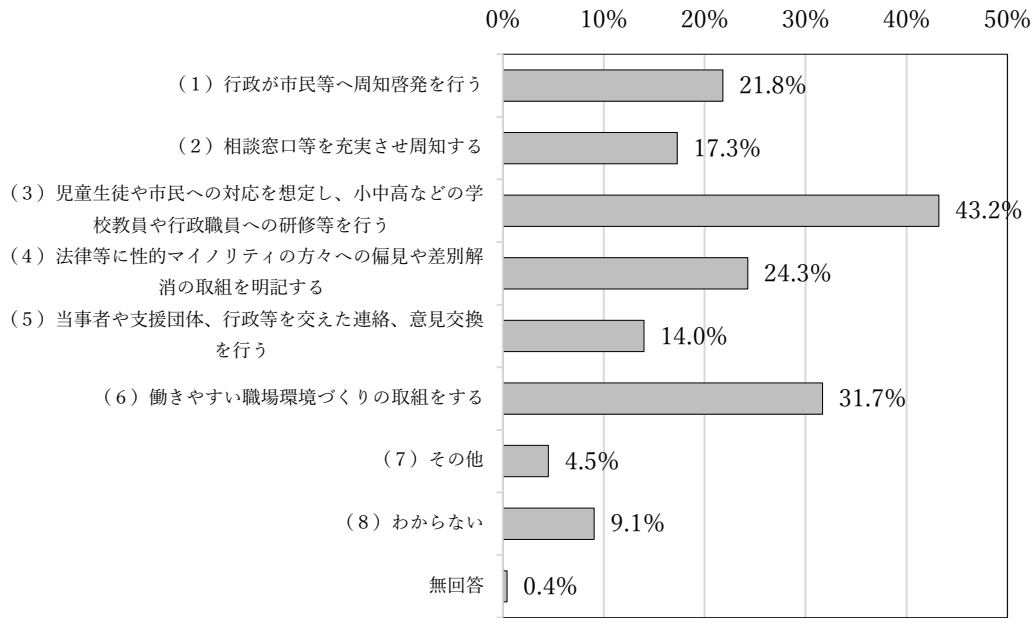
職位で比較すると、「（２）聞いたことはあるが内容はわからない」と回答した割合が最も高いのは課長補佐級で 33.3%となっています。



問 20　性的マイノリティの方々に対する偏見や差別をなくし、性的マイノリティの方々が生活しやすくなるためにどのような対策が必要だと思いますか。（２つまで）

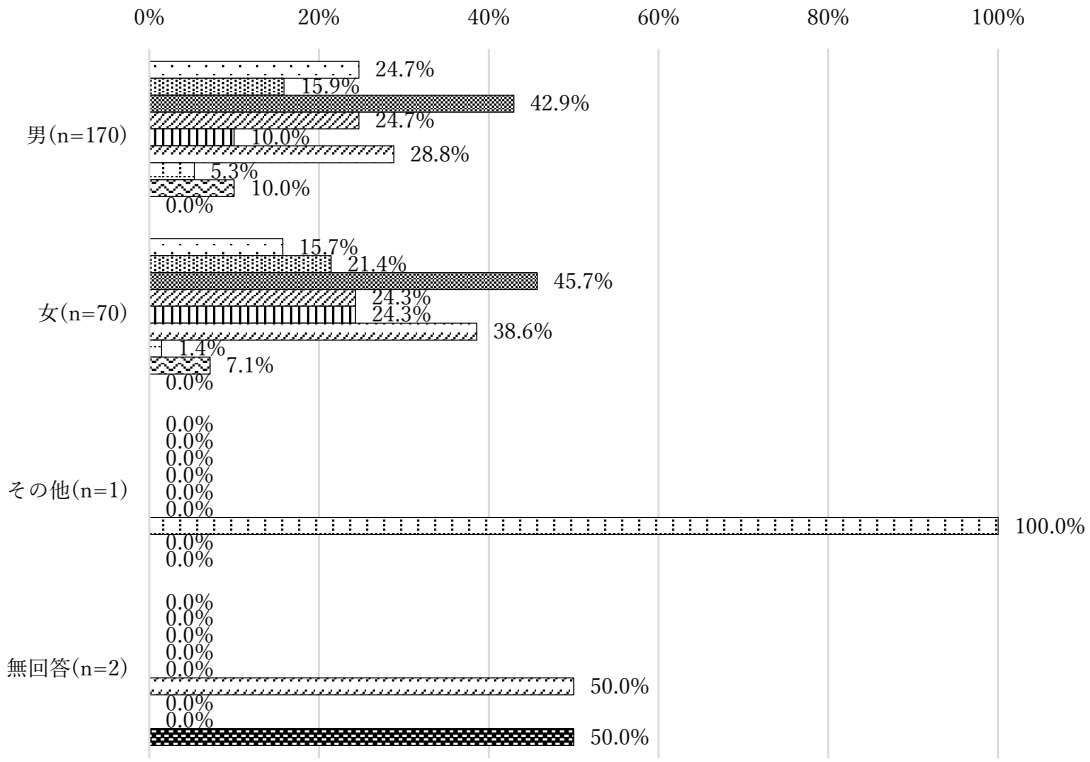
「（３）児童生徒や市民への対応を想定し、小中高などの学校教員や行政職員への研修等を行う」が最も多く 43.2%、次いで「（６）働きやすい職場環境づくりの取組をする」が 31.7%となっています。

項目	回答数	割合（%）
（１）行政が市民等へ周知啓発を行う	53	21.8%
（２）相談窓口等を充実させ周知する	42	17.3%
（３）児童生徒や市民への対応を想定し、小中高などの学校教員や行政職員への研修等を行う	105	43.2%
（４）法律等に性的マイノリティの方々への偏見や差別解消の取組を明記する	59	24.3%
（５）当事者や支援団体、行政等を交えた連絡、意見交換を行う	34	14.0%
（６）働きやすい職場環境づくりの取組をする	77	31.7%
（７）その他	11	4.5%
（８）わからない	22	9.1%
無回答	1	0.4%
回答者数	243	



【性別　クロス集計】

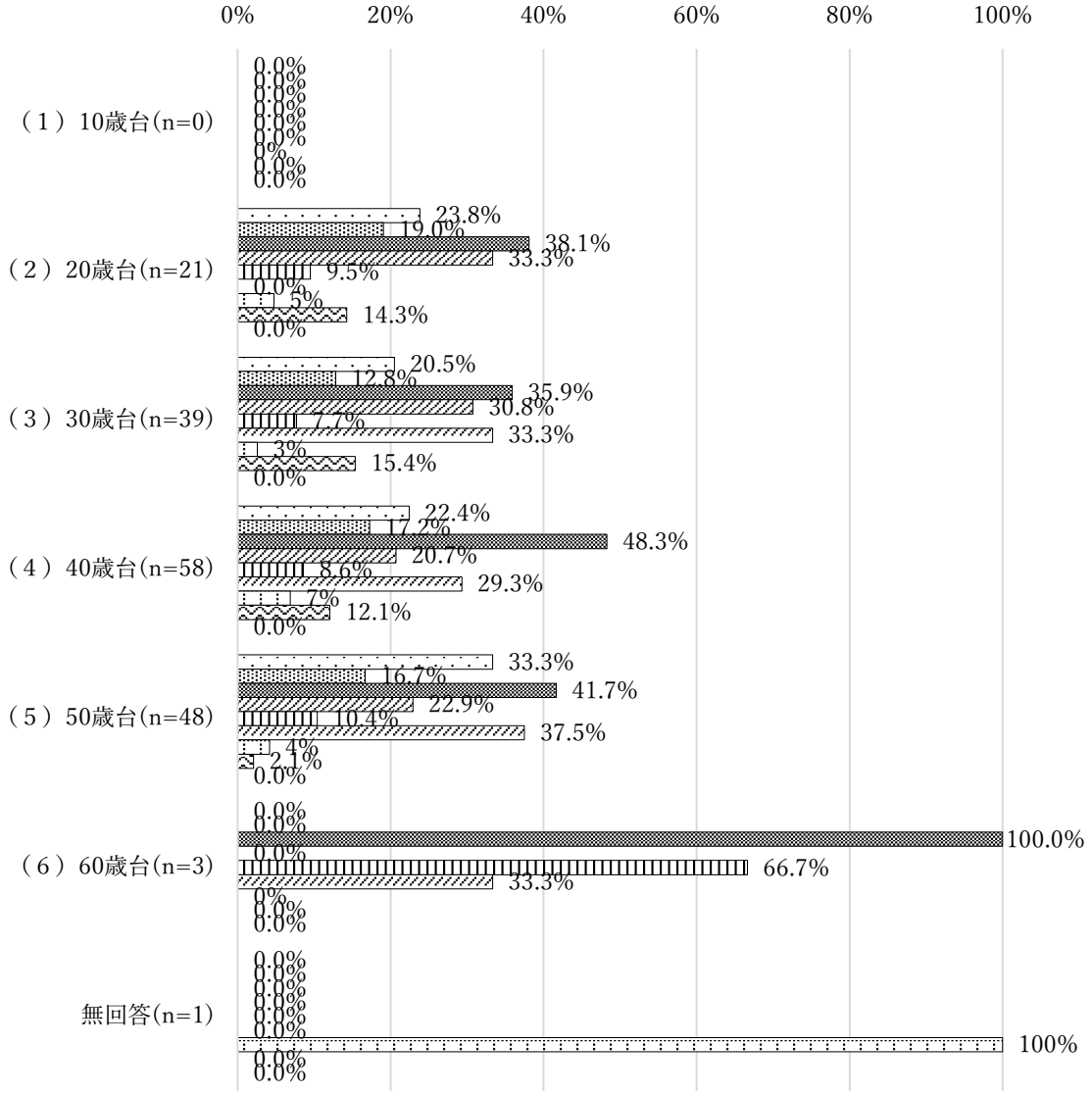
性別で比較すると、男女ともに「（３）児童生徒や市民への対応を想定し、小中高などの学校教員や行政職員への研修等を行う」が最も多く、次いで「（６）働きやすい職場環境づくりの取組をする」となっています。



【性別×年代　クロス集計】

●男性（n=170）

年代で比較すると、男性では、すべての年代で「（３）児童生徒や市民への対応を想定し、小中高などの学校教員や行政職員への研修等を行う」が最も多くなっています。



□（１）行政が市民等へ周知啓発を行う

▩（２）相談窓口等を充実させ周知する

▩（３）児童生徒や市民への対応を想定し、小中高などの学校教員や行政職員への研修等を行う

▨（４）法律等に性的マイノリティの方々への偏見や差別解消の取組を明記する

□（５）当事者や支援団体、行政等を交えた連絡、意見交換を行う

▨（６）働きやすい職場環境づくりの取組をする

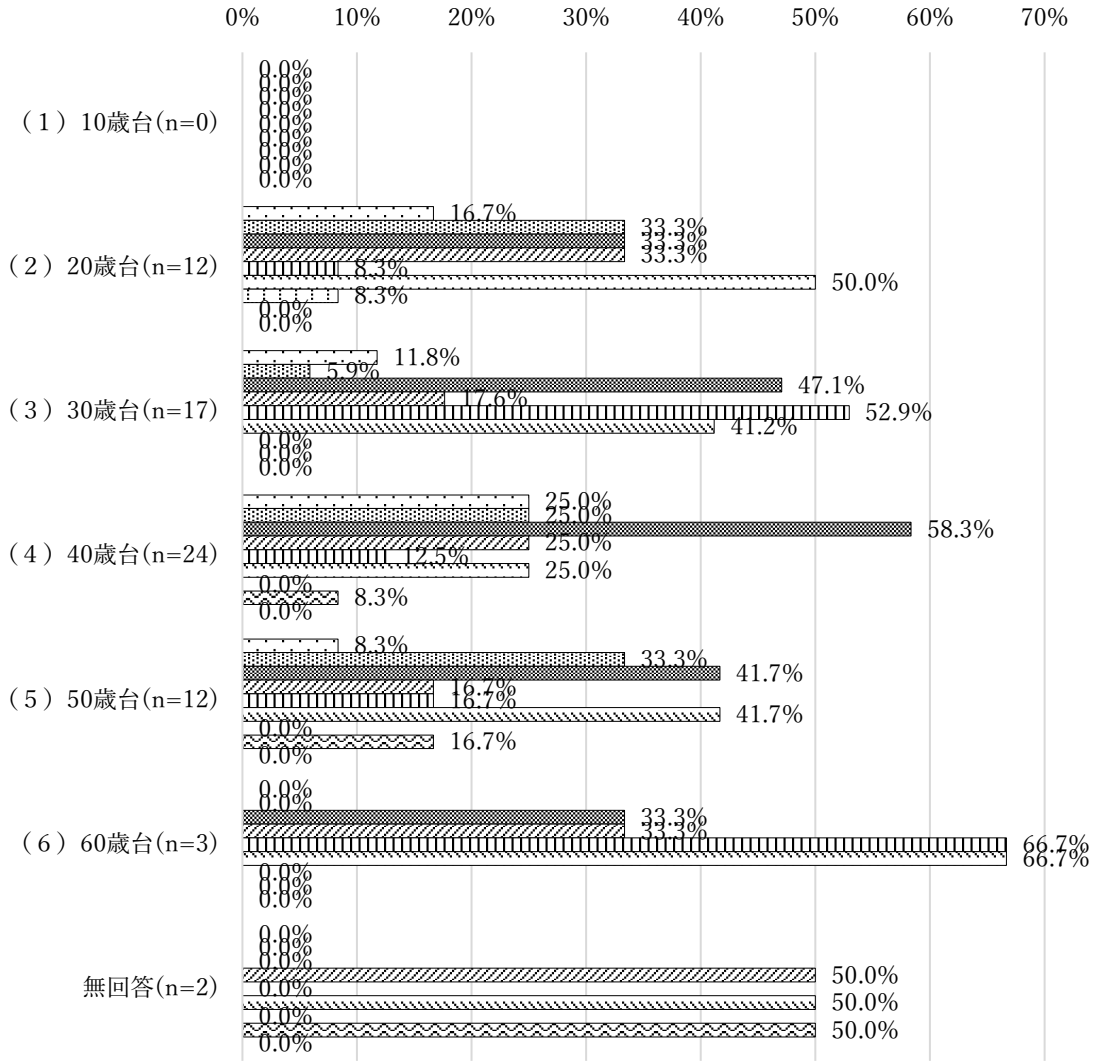
□（７）その他

▨（８）わからない

▩無回答

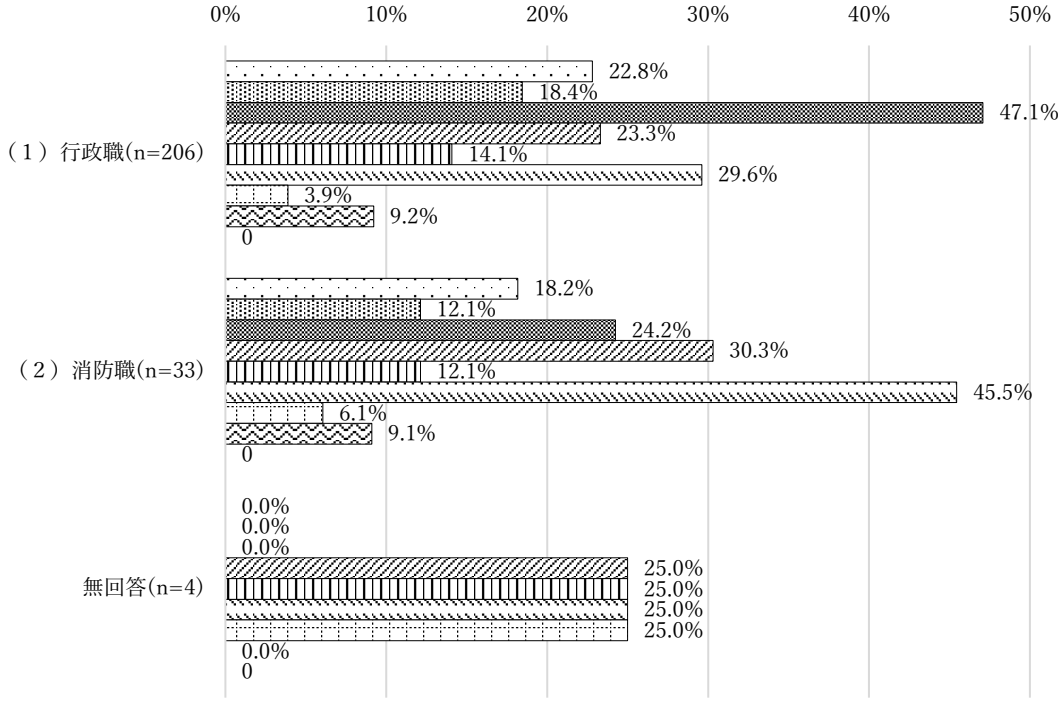
●女性（n=70）

年代で比較すると、女性では、20 歳台では「（６）働きやすい職場環境づくりの取組をする」、30 歳台では「（５）当事者や支援団体、行政等を交えた連絡、意見交換を行う」、40 歳台では「（３）児童生徒や市民への対応を想定し、小中高などの学校教員や行政職員への研修等を行う」、50 歳台では「（３）児童生徒や市民への対応を想定し、小中高などの学校教員や行政職員への研修等を行う」「（６）働きやすい職場環境づくりの取組をする」、60 歳台では「（５）当事者や支援団体、行政等を交えた連絡、意見交換を行う」「（６）働きやすい職場環境づくりの取組をする」が最も多くなっています。



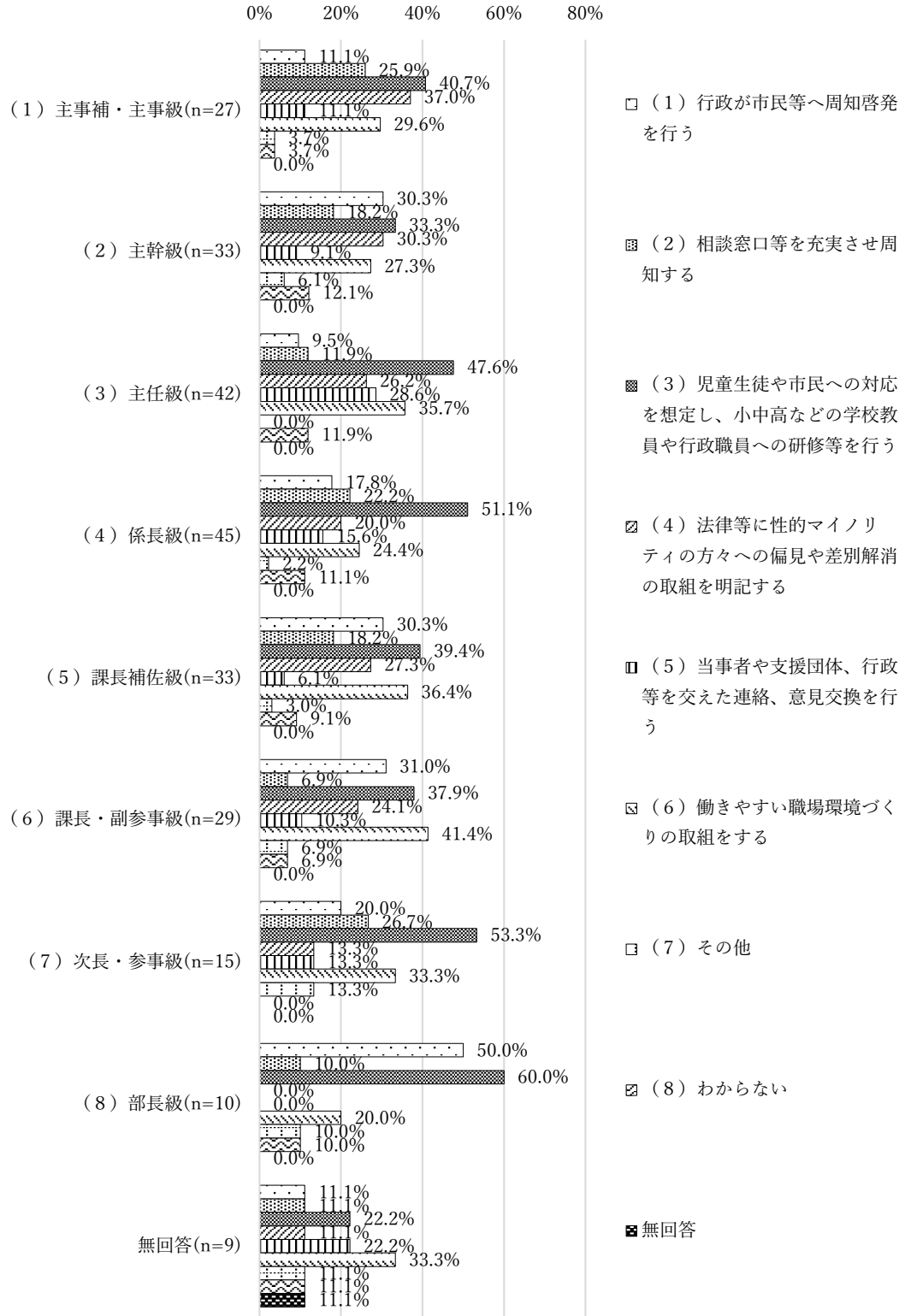
【職種　クロス集計】

職種で比較すると、行政職では「（３）児童生徒や市民への対応を想定し、小中高などの学校教員や行政職員への研修等を行う」、消防職では「（６）働きやすい職場環境づくりの取組をする」が最も多くなっています。



【職位　クロス集計】

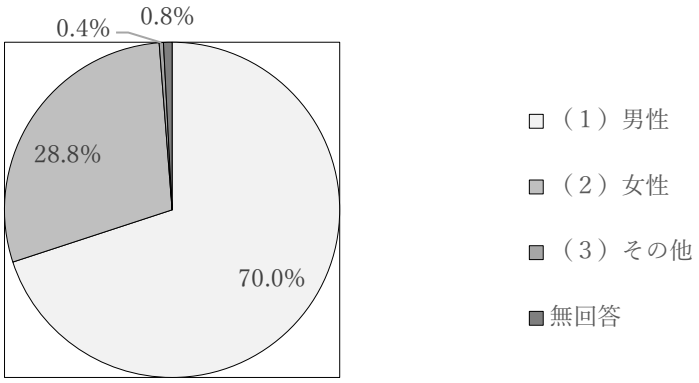
職位で比較すると、課長・参事級では「（６）働きやすい職場環境づくりの取組をする」、それ以外の職位では「（３）児童生徒や市民への対応を想定し、小中高などの学校教員や行政職員への研修等を行う」が最も多くなっています。



◆自身について

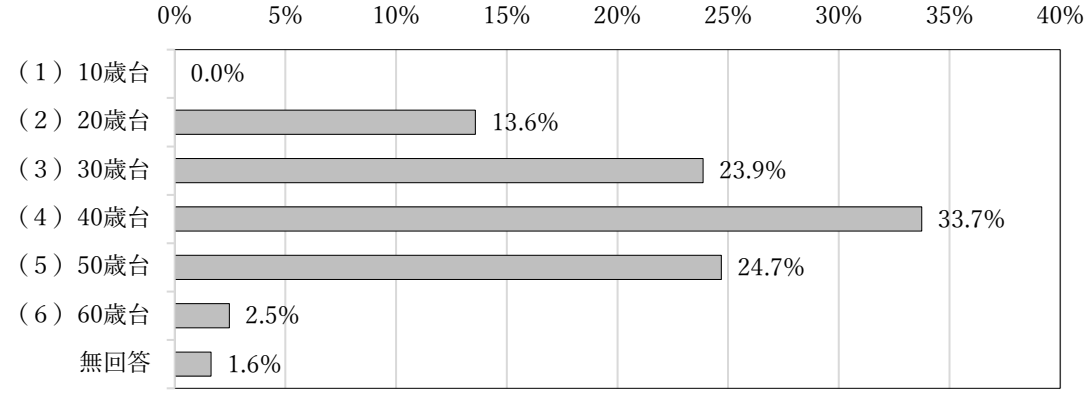
F1　あなたの性別について当てはまるものを１つ選んでください。

項目	回答数	割合（%）
（１）男性	170	70.0%
（２）女性	70	28.8%
（３）その他	1	0.4%
無回答	2	0.8%
合計	243	100.0%



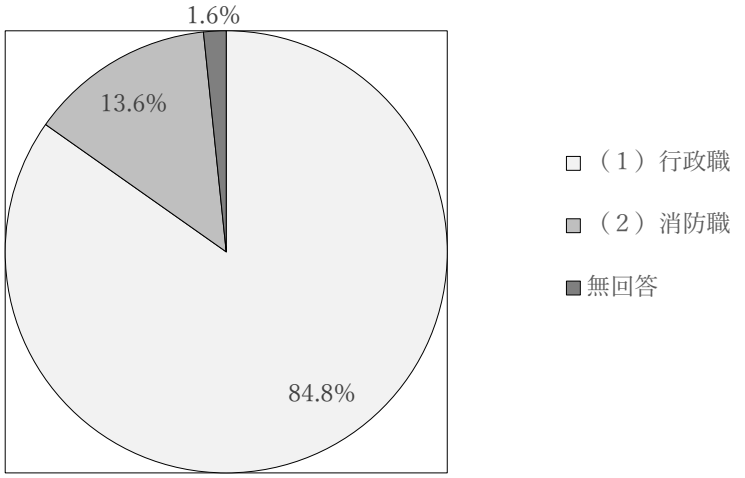
F2　あなたの年齢はおいくつですか。（令和４年１月１日現在）あてはまるものを１つ選んでください。

項目	回答数	割合（%）
（１）10 歳台	0	0.0%
（２）20 歳台	33	13.6%
（３）30 歳台	58	23.9%
（４）40 歳台	82	33.7%
（５）50 歳台	60	24.7%
（６）60 歳台	6	2.5%
無回答	4	1.6%
合計	243	100.0%



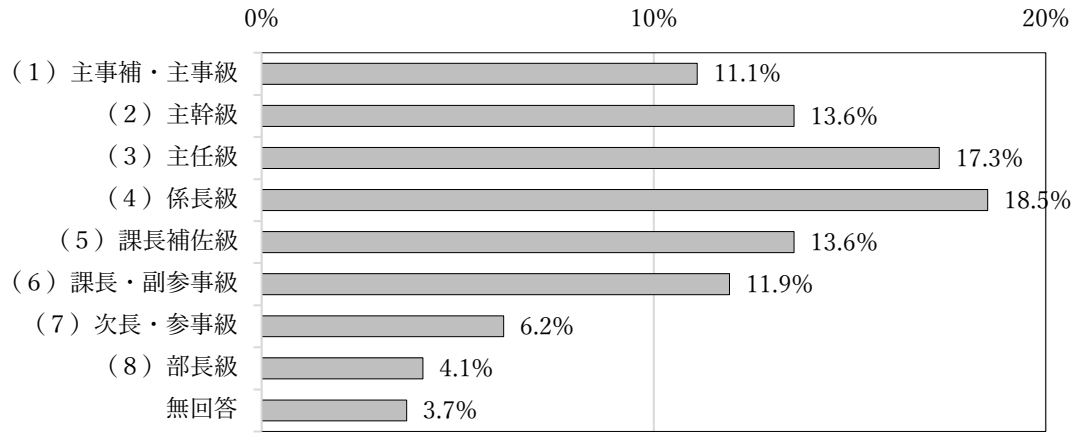
F3　あなたの職種はどれですか。あてはまるものを１つ選んでください。

項目	標本数	回答数	割合（%）
（１）行政職	532	206	84.8%
（２）消防職	132	33	13.6%
無回答		4	1.6%
合計	664	243	100.0%



F4　あなたの職位はどれですか。あてはまるものを１つ選んでください。

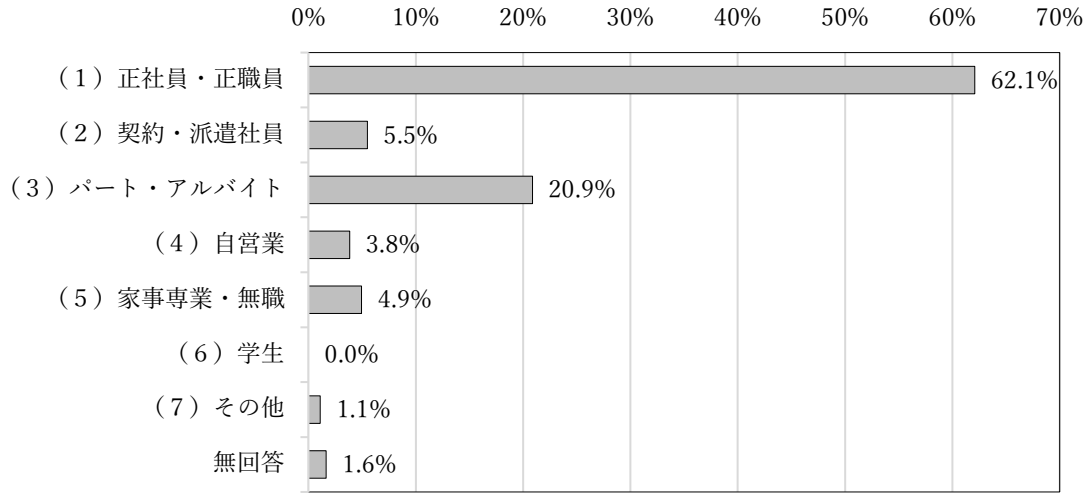
項目	回答数	割合（%）
（１）主事補・主事級	27	11.1%
（２）主幹級	33	13.6%
（３）主任級	42	17.3%
（４）係長級	45	18.5%
（５）課長補佐級	33	13.6%
（６）課長・副参事級	29	11.9%
（７）次長・参事級	15	6.2%
（８）部長級	10	4.1%
無回答	9	3.7%
合計	243	100.0%



F5-1　この設問は、F5 で「（２）既婚（事実婚を含む）」を選んだ方のみにおたずねします。

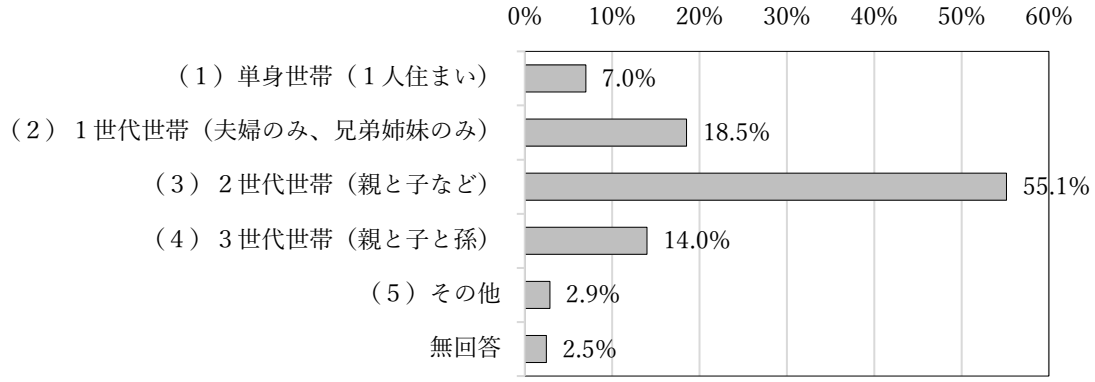
あなたの配偶者・パートナーの就労状況はどれですか。あてはまるものを１つ選んでください。

項目	回答数	割合（%）
（１）正社員・正職員	113	62.1%
（２）契約・派遣社員	10	5.5%
（３）パート・アルバイト	38	20.9%
（４）自営業	7	3.8%
（５）家事専業・無職	9	4.9%
（６）学生	0	0.0%
（７）その他	2	1.1%
無回答	3	1.6%
回答者数	182	100.0%
非該当	61	
合計	243	



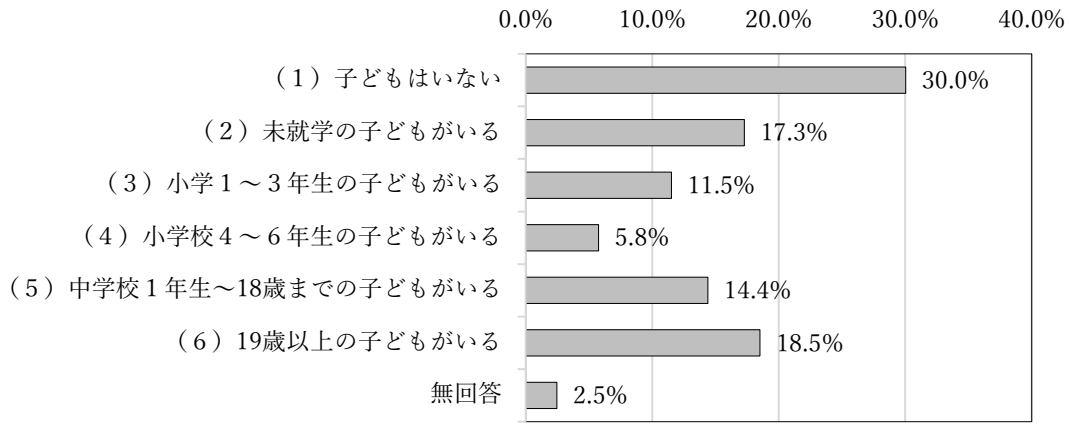
F6　あなたの世帯の状況はどれですか。あてはまるものを１つ選んでください。

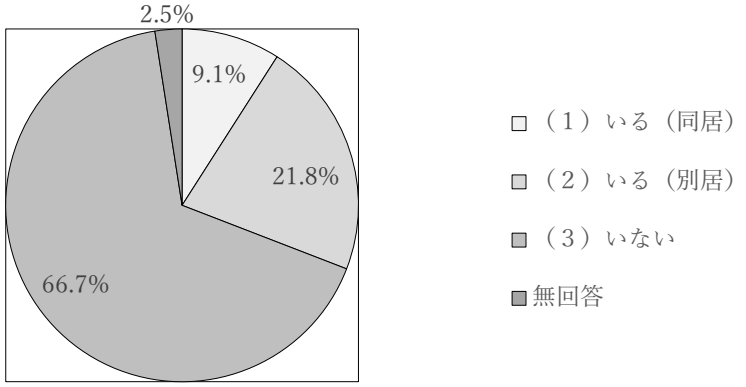
項目	回答数	割合（%）
（１）単身世帯（１人住まい）	17	7.0%
（２）１世代世帯（夫婦のみ、兄弟姉妹のみ）	45	18.5%
（３）２世代世帯（親と子など）	134	55.1%
（４）３世代世帯（親と子と孫）	34	14.0%
（５）その他	7	2.9%
無回答	6	2.5%
合計	243	100.0%



F7　あなたにお子さんがいらっしゃいますか。あてはまるものを１つ選んでください。

項目	回答数	割合（%）
（１）子どもはいない	73	30.0%
（２）未就学の子どもがいる	42	17.3%
（３）小学１～３年生の子どもがいる	28	11.5%
（４）小学校４～６年生の子どもがいる	14	5.8%
（５）中学校１年生～18歳までの子どもがいる	35	14.4%
（６）19歳以上の子どもがいる	45	18.5%
無回答	6	2.5%
合計	243	100.0%



F8　あなたには介護・介助を必要とする家族がいますか。あてはまるものを１つ選んでください。

項目	回答数	割合（%）
（１）いる（同居）	22	9.1%
（２）いる（別居）	53	21.8%
（３）いない	162	66.7%
無回答	6	2.5%
合計	243	100.0%