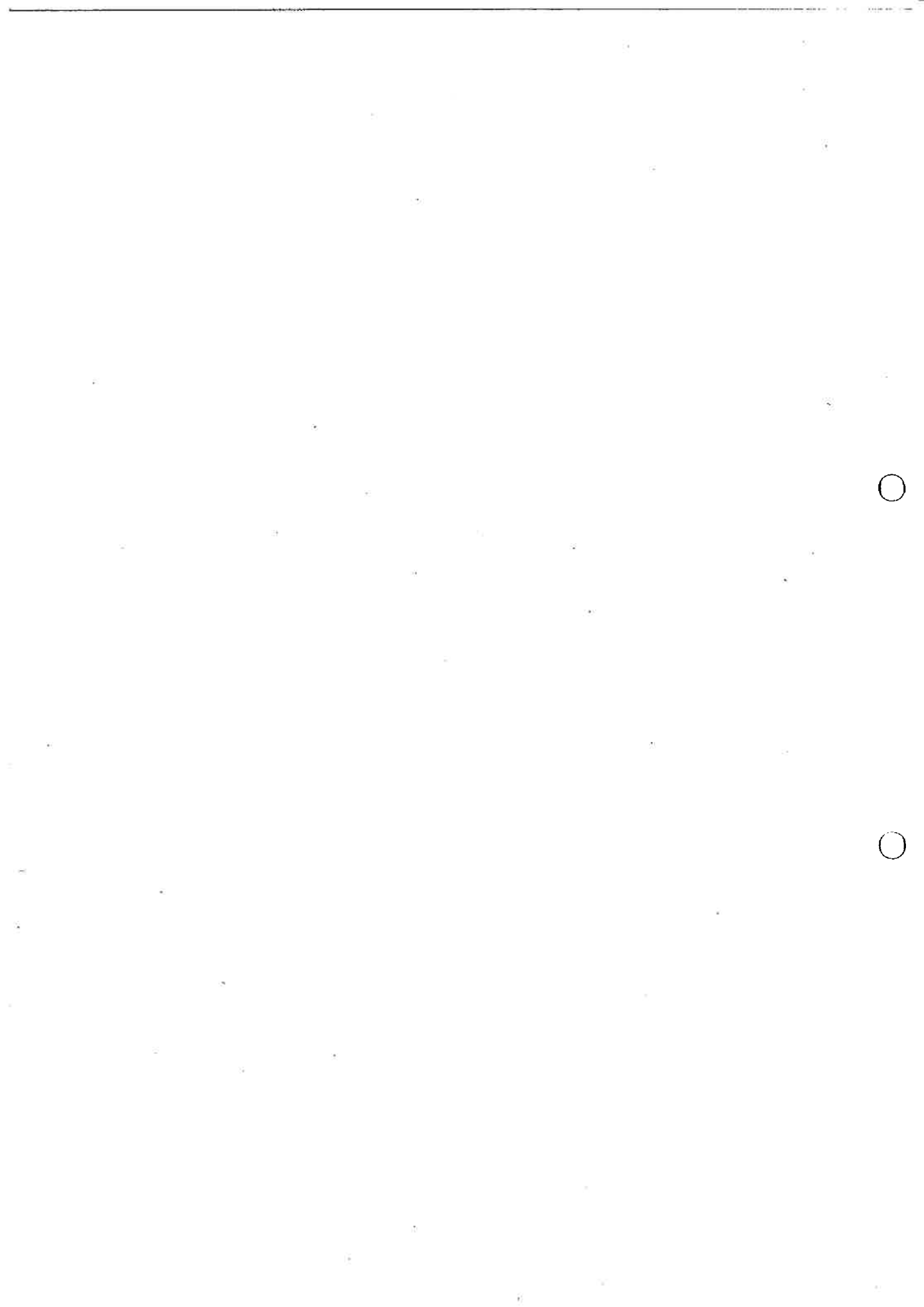


平成 1 8 年度

男女共同参画に関する職員意識調査

報 告 書

(こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議資料)



◇ はじめに ◇

こまめ男女平等推進プラン庁内推進会議では、男女平等社会の実現を目指し、こまめ男女平等推進プランを全庁的に推進しています。その活動の一環として今回、「男女共同参画に関する職員意識調査」を実施しました。前は、平成13年に実施しましたが、その当時とは法律・制度を中心に男女共同参画社会の実現に向けて様々な取り組みが進み、状況も変化してきました。

男女共同参画施策の推進を図るためには、職員一人ひとりが、男女共同参画の視点を持って行政施策の中で活かすことが大切です。

今回は、職員意識調査の調査結果の考察については、主観的な要素が入ってしまうため、また分析を通じて、職員一人ひとりが男女共同参画について考える機会としたいため行わず、調査結果の分析のみ行いました。

職員意識調査報告書を今後の男女共同参画推進のための資料として活用いただければ幸いです。

最後に、お忙しい中、このアンケート調査にご協力頂いた職員の皆様に心より感謝申し上げます。

平成20年1月

男女平等庁内推進プラン会議

◇ 目 次 ◇

はじめに	1
調査の概要	4
回答者の属性	5-6
調査結果	
問1. 男女の地位について	7-12
問2. 女性が働くことについて	13-14
問3. 夫婦での分担について	15-20
問4. 「育児は母親だけでなく、父親も一緒に行う」という考えかた	21
問5. 問4.「2. 同感できない」を選択した理由	21
問6. 子どもを産み育てやすい環境づくりについて	22-25
問7. 家庭生活における男女平等について	25
問8. 職場内での男女差について	26-31
問9. 仕事を続ける上での障害について	31-32
問10. お茶くみについて	33
問11. 「育児・介護休業法」の認知度について	34
問12. 「育児・介護休業」を取得することについて	34-35
問13. 「育児・介護休業」を取得することの障害について	35-36
問14. 男性が育児・介護休業を取得することについて	36-37
問15. 狛江市役所における女性職員の職域拡大・登用の現状について	38-39
問16. 行政職に女性管理職の少ない理由について	40-41
問17. 女性管理職を増やすための改善策について	41-42
問18. セクシャル・ハラスメントについて	43
問19. セクシャル・ハラスメントを受けた場合の相談先について	44
問20. セクシャル・ハラスメントを受けたことがあるか	45
問21. 異性から受けたセクシュアル・ハラスメントについて	46
問22. セクシャルハラスメントを受けたときどう対処したか	47

問23. ドメスティック・バイオレンスを配偶者から受けたことがあるか・・・	48
問24. ドメスティック・バイオレンスを受けた場合の相談について・・・	49
問25. ドメスティック・バイオレンスを受けた場合の援助について・・・	49
問26. 市で行っている事業・計画について・・・	50
問27. 男女共同参画社会を推進するために行政が取り組むべきこと・・・	51-53
その他・自由意見・・・	54-64
男女共同参画に関する職員意識調査 アンケート用紙・・・	65-72

◆ 調 査 の 概 要 ◆

1. 調査目的

こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議では、「男女共同参画に関する職員意識調査」を実施し、職員の男女共同参画に対する意識啓発をすると共に、現状を把握することにより、今後のこまえ男女平等推進プラン庁内推進会議での取組みに活かし、今後の男女共同参画施策の推進のための資料とすることを目的とする。

2. 実施機関

こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議

3. 対象者（標本数）

粕江市の全職員 524人(嘱託・臨時職員を除く)
女性：240人 男性：284人

4. 調査方法

各課長を通じて職員に調査票を配布

5. 調査期間

平成18年12月19日～平成18年12月26日

6. 回収結果

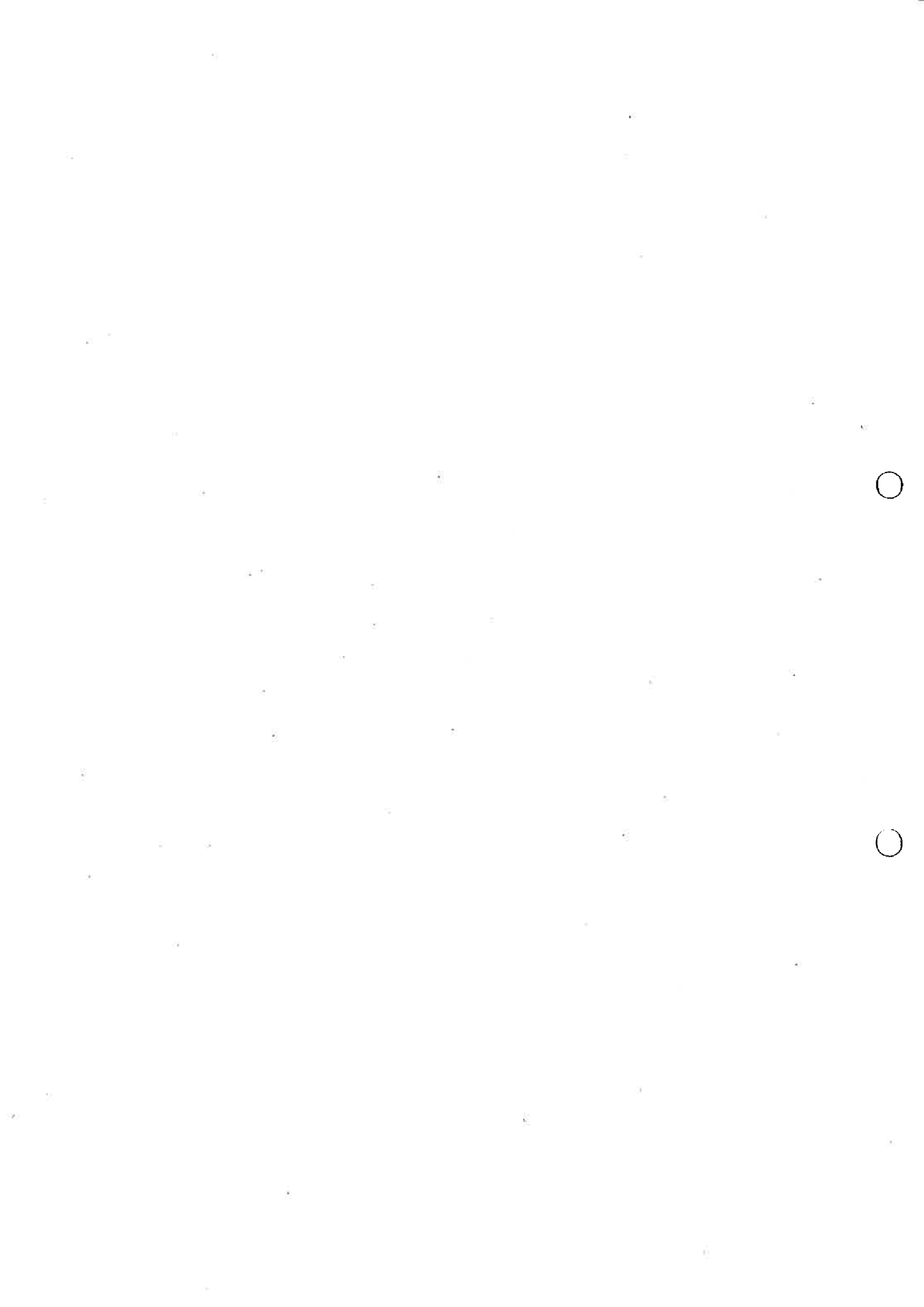
有効回収内訳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～60歳	無記入	合計
女性	23	80	44	59	1	207
男性	31	48	41	150	1	271
無記入	0	0	0	0	3	3
全体	54	128	85	209	5	481

回答率	人数	%
女性	207/240	86.3%
男性	271/284	95.4%
合計（無記入:3人を含む）	481/524	91.8%

7. この報告書の見方

- 1) 集計は小数点以下第2位を四捨五入しているため、比率の合計は必ずしも100%にならない。
- 2) 複数回答の回答比率の合計は、100%を超えることがある。
- 3) 本文中や図表中の選択肢の表記は語句を短縮・簡略化している場合がある。
- 4) 回答数が1つである場合は(人)と表記し、複数回答であるときは(件)と表記している。
- 5) 平成12年度と共通の設問について時系列の比較をしている。

回答者の属性

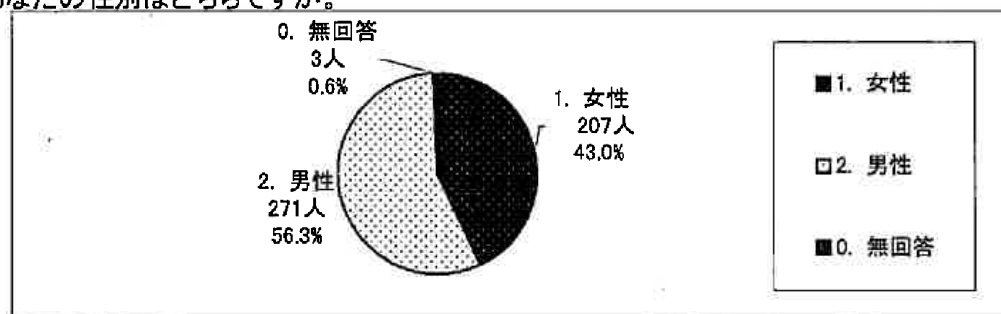


◎回収結果

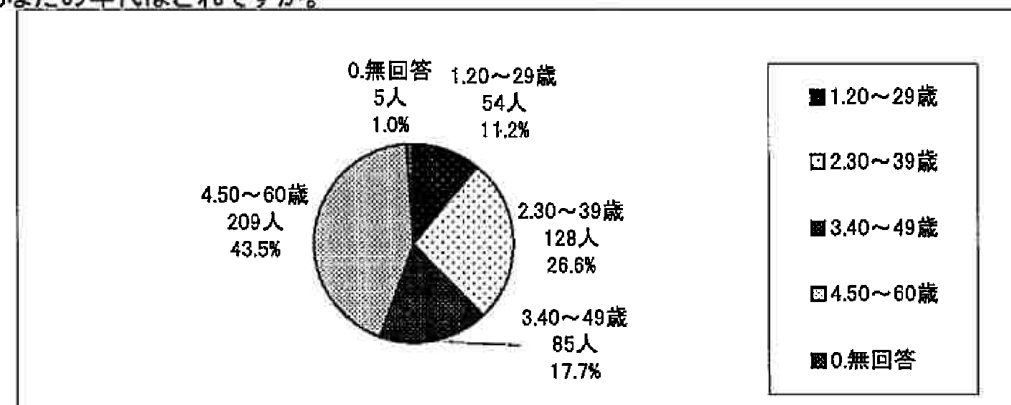
有効回収内訳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～60歳	無記入	合計
女性	23	80	44	59	1	207
男性	31	48	41	150	1	271
無記入	0	0	0	0	3	3
全体	54	128	85	209	5	481

回答率	人数	%
女性	207/240	86.3%
男性	271/284	95.4%
全体(無記入:3人を含む)	481/524	91.8%

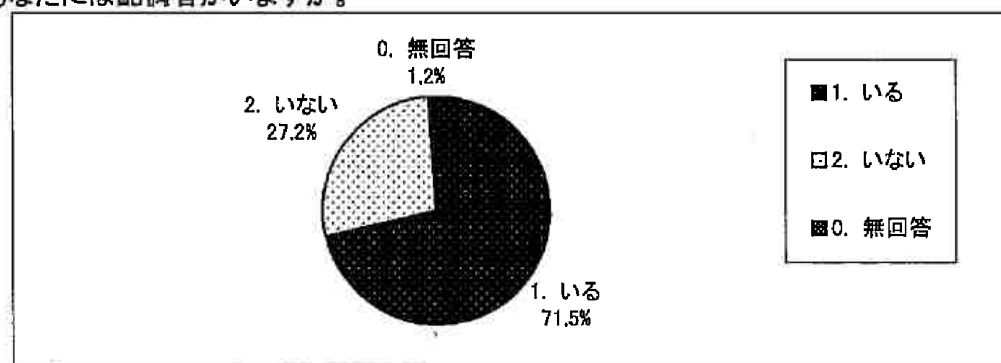
F1. あなたの性別はどちらですか。



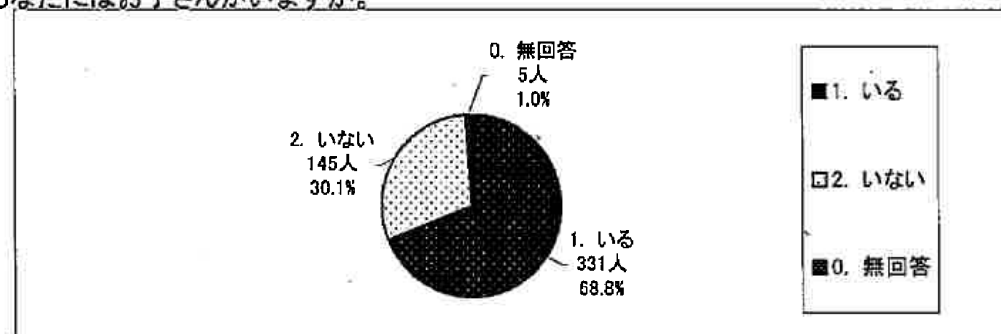
F2. あなたの年代はどれですか。



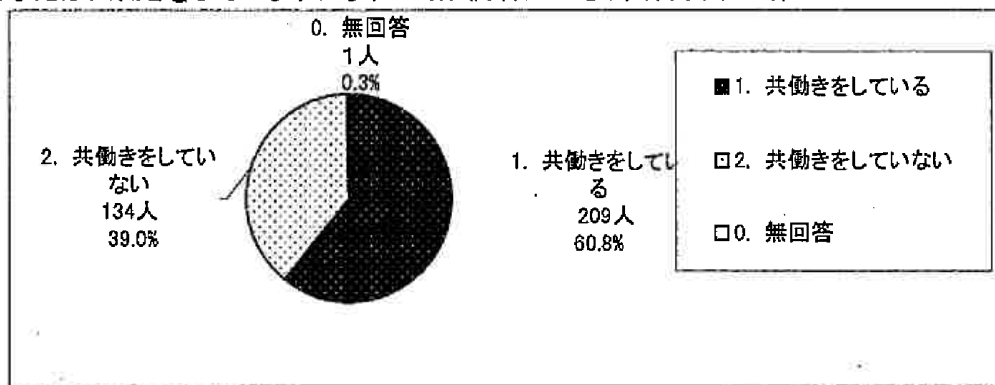
F3. あなたには配偶者がいますか。



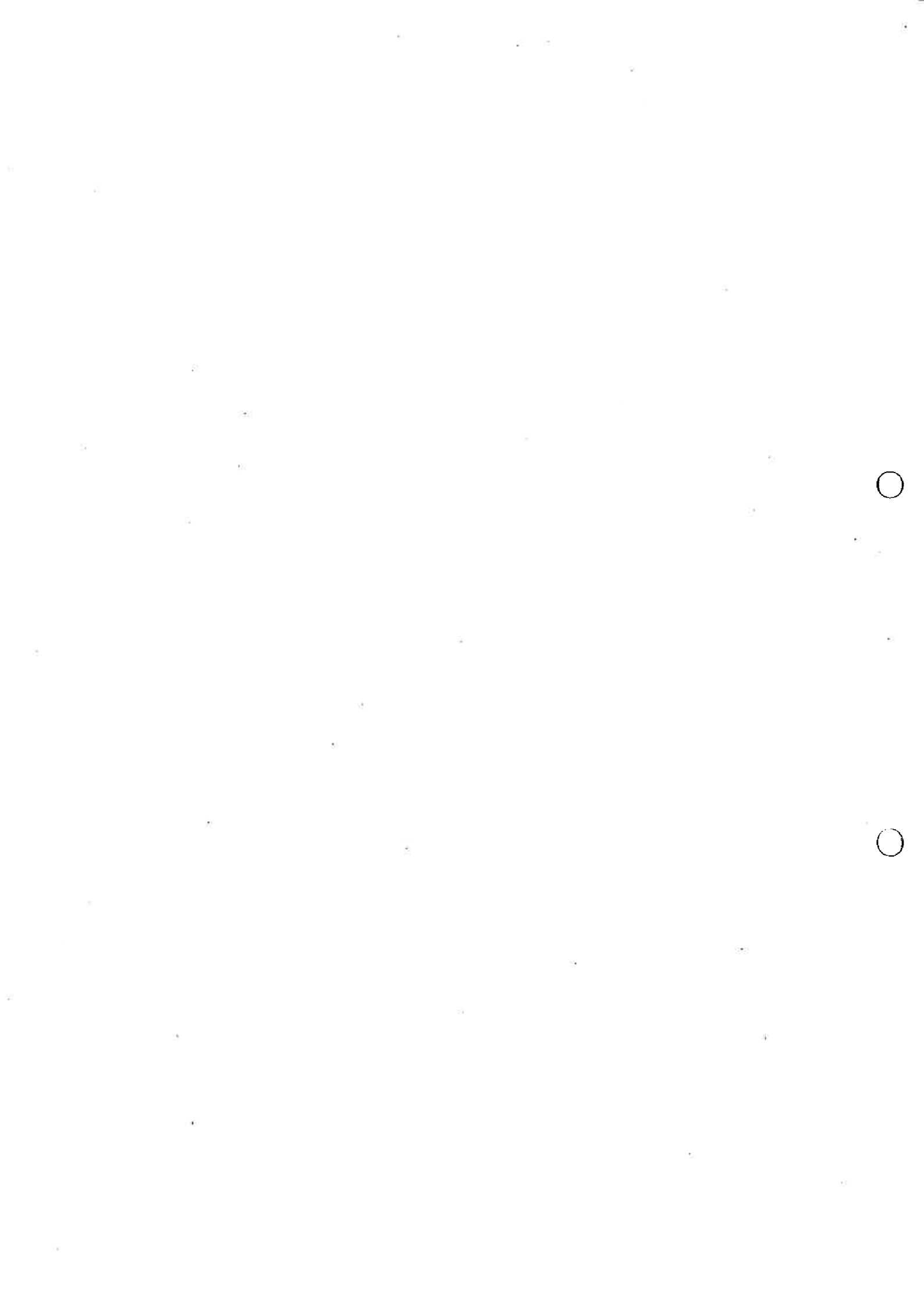
F4. あなたにはお子さんがいますか。



F5. あなたは共働きをしていますか。(F3で配偶者がいると回答した人で)



調査結果

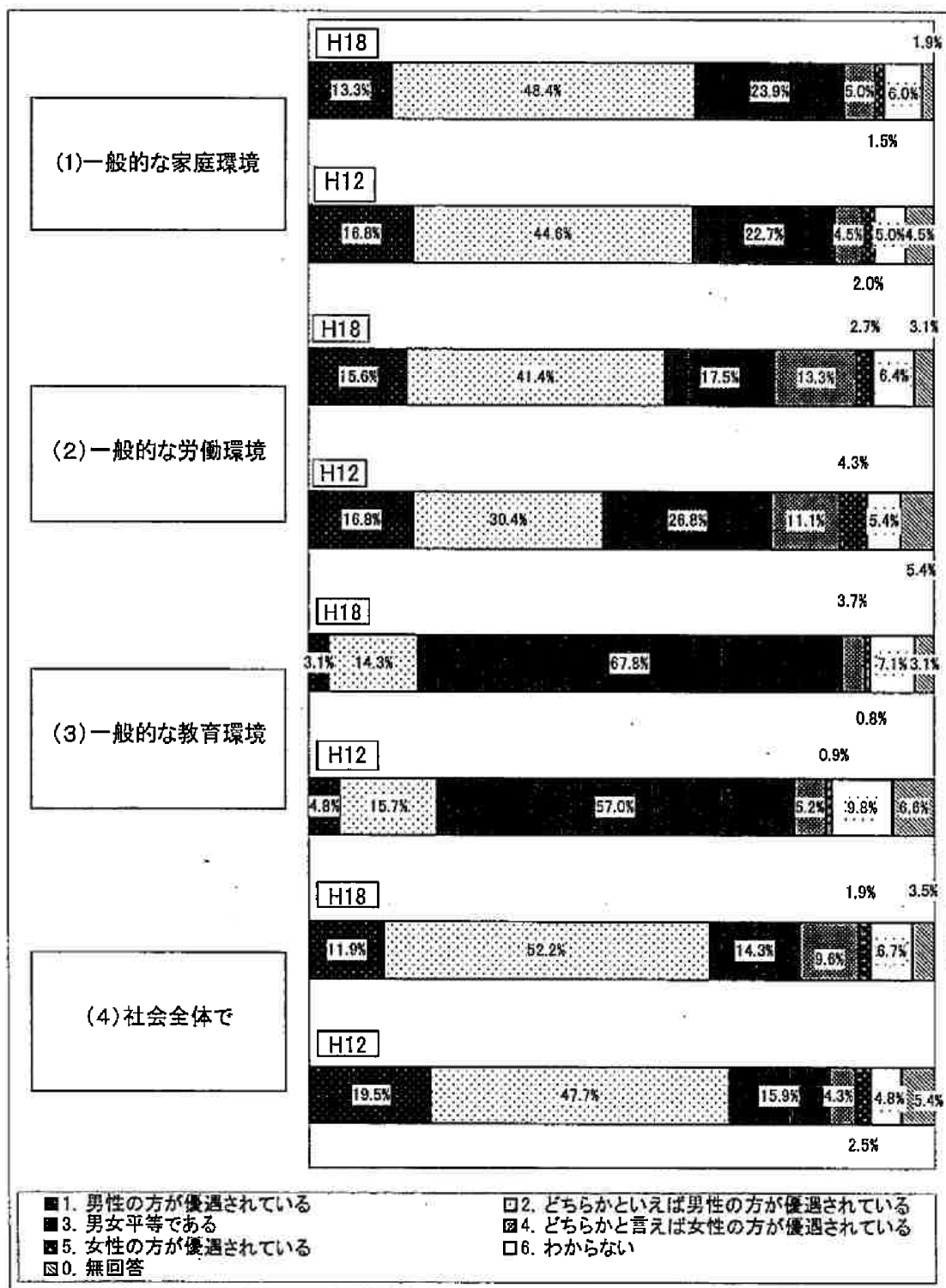


問1. あなたは以下に挙げる各分野において、一般的に男女の地位はどの程度平等になっていると思いますか？

一般的にどちらかといえば男性の方が優遇されていると感じている人が多いが、教育環境に関しては約70%の人が平等であると感じている点が目立つ。

平成12年度意識調査と比較すると、(1)家庭内環境では大きな変化はない。(2)一般的な労働環境では、「男性のほうが優遇されている(どちらかといえばを含む。)」が、9.8%高く、男女平等であるが9.3%低くなっている。(3)一般的な教育環境では、「男女平等である」が10.8%高い。(4)社会全体では、大きな変化はないが、「男性の方が優遇」が7.6%低くなっている。

【全体】

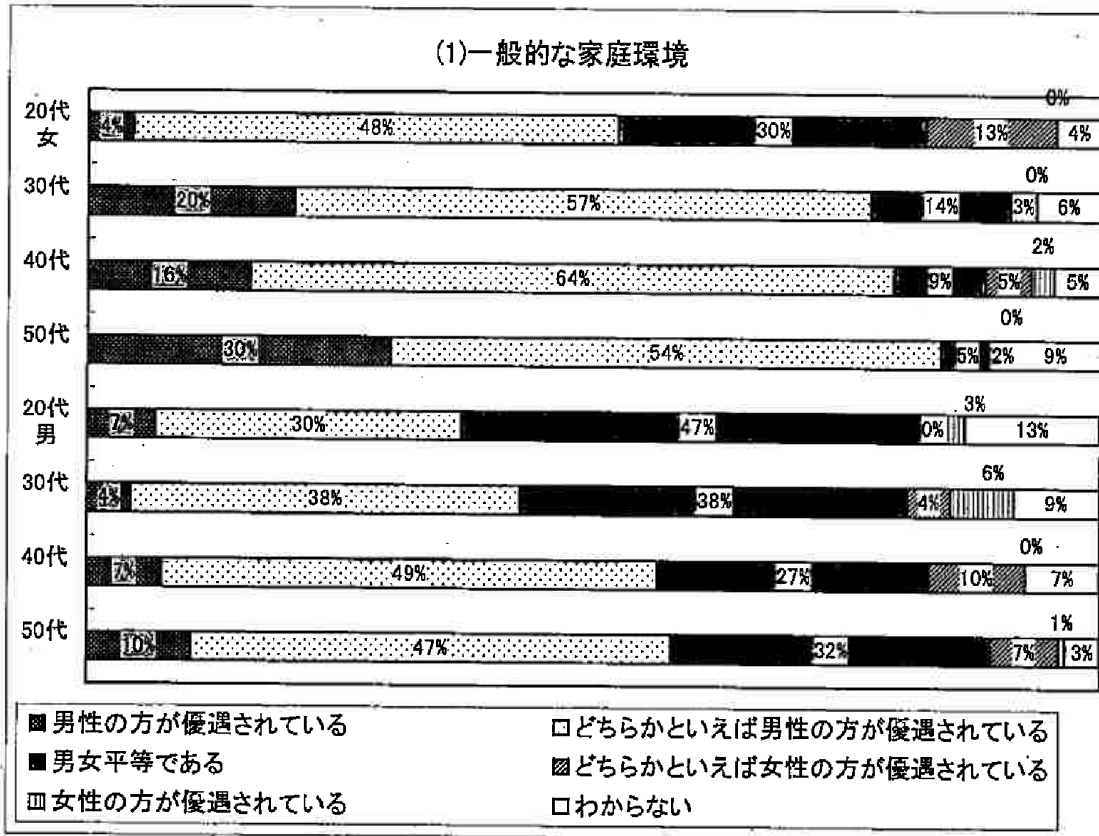


	(1) 家庭環境	(2) 労働環境	(3) 教育環境	(4) 社会全体
1. 男性の方が優遇(H18)	64	75	15	57
1. 男性の方が優遇(H12)	94	94	27	109
2. どちらかといえば男性の方が優遇(H18)	233	199	69	251
2. どちらかといえば男性の方が優遇(H12)	250	170	88	267
3. 男女平等である(H18)	115	84	326	69
3. 男女平等である(H12)	127	150	319	89
4. どちらかといえば女性の方が優遇(H18)	24	64	18	46
4. どちらかといえば女性の方が優遇(H12)	25	62	29	24
5. 女性の方が優遇(H18)	7	13	4	9
5. 女性の方が優遇(H12)	11	24	5	14
6. わからない(H18)	29	31	34	32
6. わからない(H12)	28	30	55	27
0. 無回答(H18)	9	15	15	17
0. 無回答(H12)	25	30	37	30
全体(H18)	481	481	481	481
全体(H12)	560	560	560	560

問1(1)一般的な家庭環境

「男性の方が優遇されている(どちらかといえばを含む)」と考えている人は、男女ともに年代が高くなるにつれ増えている。また、30代～50代の男性は女性より、24%～35%低い。それに伴い、「女性の方が優遇されている(どちらかといえばを含む)」及び「男女平等である」と考える30代～50代の男性は女性より21%～33%高い。このあたりに男女の差が顕著に現れている。

【年代・男女別】



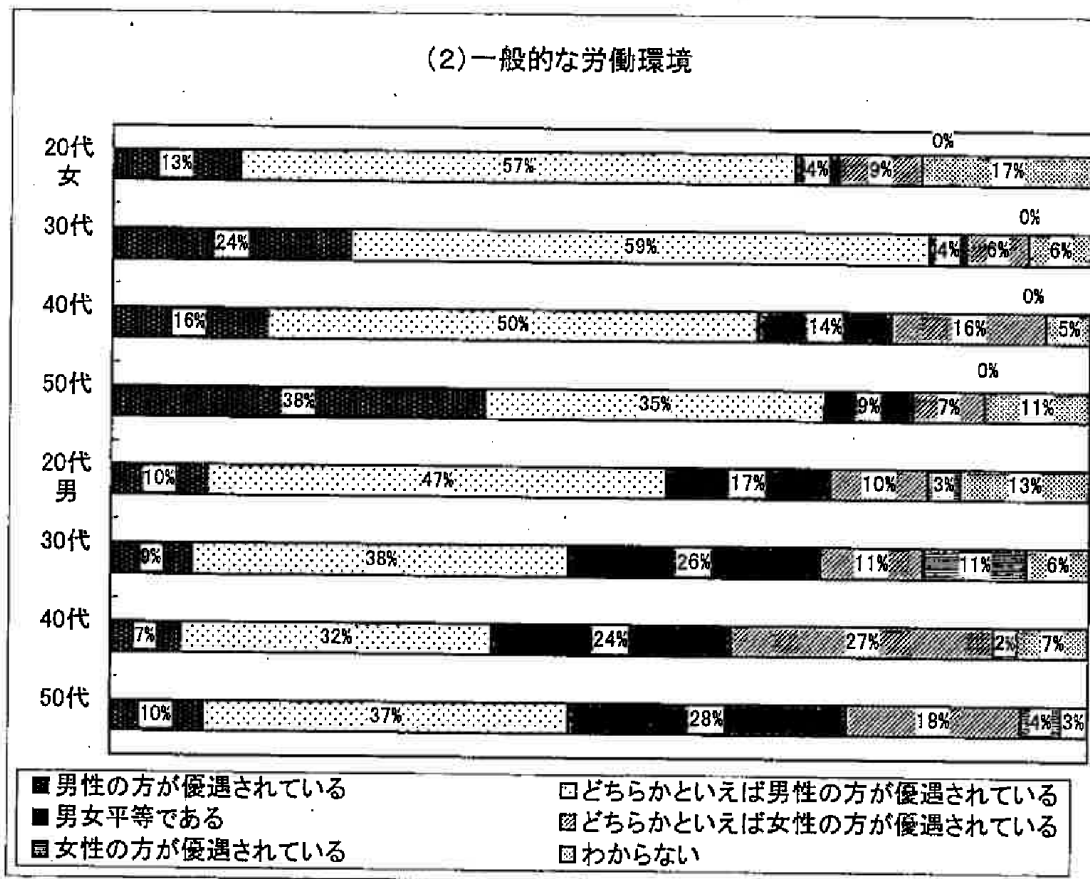
		20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～60歳	合計	
1. 男性の方が優遇	男	2	2	3	15	22	
	女	1	16	7	17	41	
2. どちらかといえば男性の方が優遇	男	9	18	20	70	117	
	女	11	45	28	31	115	
3. 男女平等である	男	14	18	11	47	90	
	女	7	11	4	3	25	
4. どちらかといえば女性の方が優遇	男	0	2	4	10	16	
	女	3	2	2	1	8	
5. 女性の方が優遇	男	1	3	0	1	5	
	女	0	0	1	0	1	
6. わからない	男	4	9	3	5	21	
	女	1	2	2	5	10	
		男	30	52	41	148	271
		女	23	76	44	57	200
		全体	53	128	85	205	471

性別無記入3件、無回答7件を除く

(2) 一般的な労働環境

「男性の方が優遇されている(どちらかといえばを含む)」は、30代女性が他の年代の女性より10%以上高い。また、[(1)一般的な家庭環境]と同じように30代～50代の男女差では、「男性の方が優遇されている(どちらかといえばを含む)」と女性の方が26%～36%高く、「女性の方が優遇されている(どちらかといえばを含む)」及び「男女平等である」とは男性の方が23%～38%高い。

【男女・年代別】



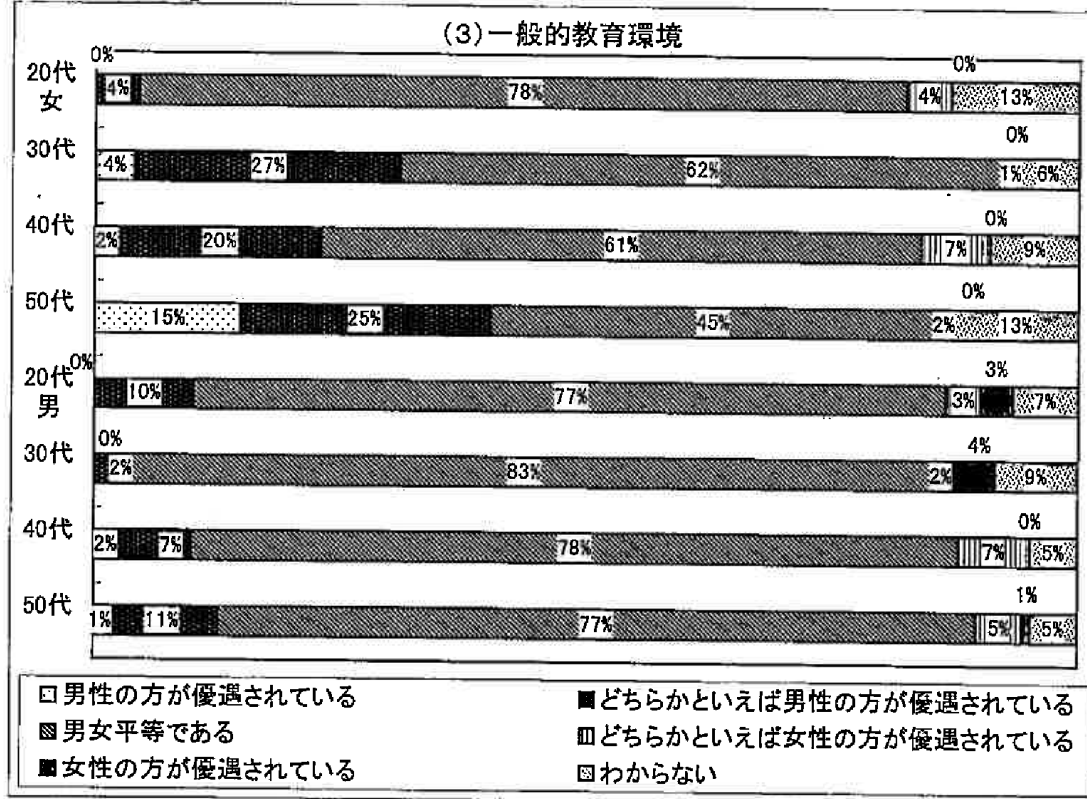
		20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～60歳	合計
1. 男性の方が優遇	男	3	4	3	14	24
	女	3	19	7	21	50
2. どちらかといえば男性の方が優遇	男	14	18	13	54	99
	女	13	46	22	19	100
3. 男女平等である	男	5	12	10	41	68
	女	1	3	6	5	15
4. どちらかといえば女性の方が優遇	男	3	5	11	26	45
	女	2	5	7	4	18
5. 女性の方が優遇	男	1	5	1	6	13
	女	0	0	0	0	0
6. わからない	男	4	8	3	4	19
	女	4	5	2	6	17
	男	30	52	41	145	268
	女	23	78	44	55	200
全体		53	130	85	200	468

性別無記入3件、無回答10件を除く

(3)一般的な教育環境

男性では年代に関係なく75%以上が「男女平等である」と答えている。女性では、20代において男性と同等の78%が「男女平等である」と答えているが、他の年代では45%～62%にすぎない。20代では、男女において回答の割合は同等となっているが、女性の他の年代では「男性が優遇されている(どちらかといえばを含む)」の占める割合が高くなっている。

【男女・年代別】



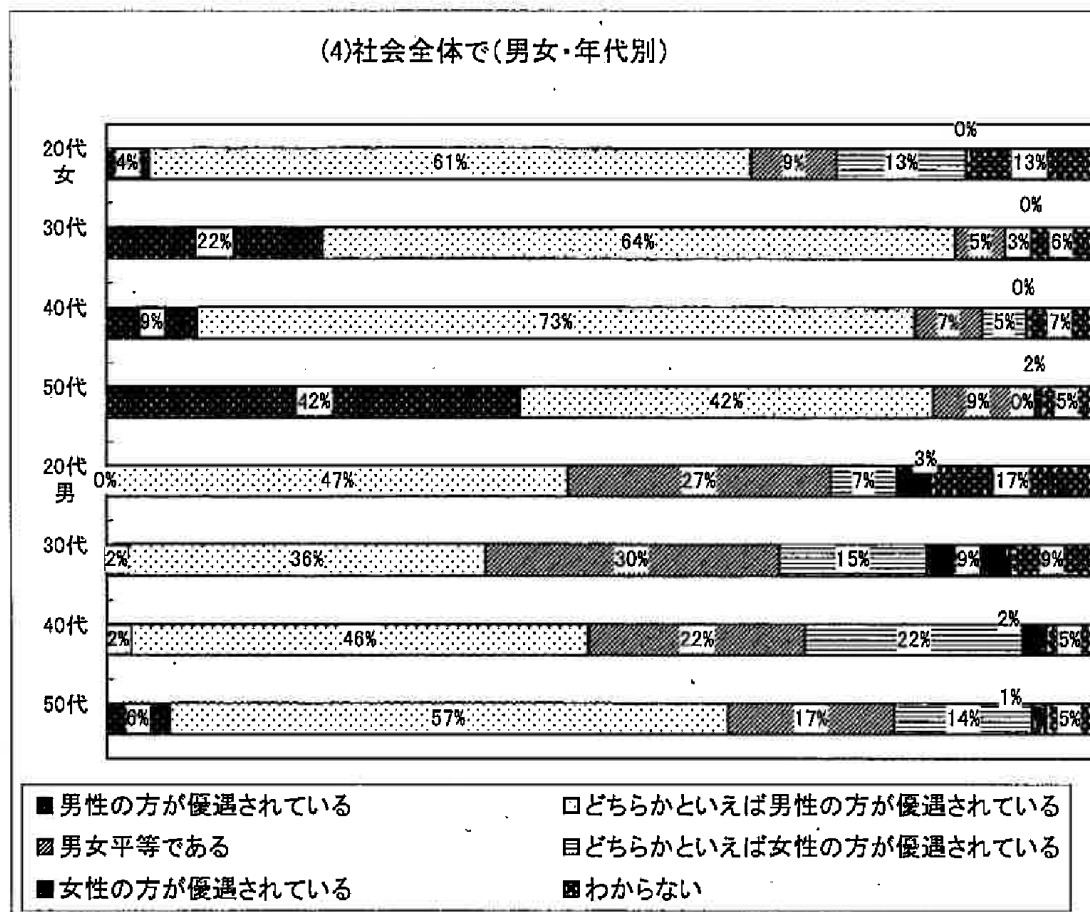
		20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～60歳	合計
1. 男性の方が優遇	男	0	0	1	2	3
	女	0	3	1	8	12
2. どちらかといえば男性の方が優遇	男	3	1	3	16	23
	女	1	29	9	14	53
3. 男女平等である	男	23	39	32	112	206
	女	18	48	27	25	118
4. どちらかといえば女性の方が優遇	男	1	1	3	7	12
	女	1	1	3	1	6
5. 女性の方が優遇	男	1	2	0	1	4
	女	0	0	0	0	0
6. わからない	男	2	9	2	7	20
	女	3	5	4	7	19
	男	30	52	41	145	268
	女	23	86	44	55	208
	全体	53	138	85	200	476

性別無記入3件、無回答2件を除く

(4)社会全体で

年代別でみると「男性の方が優遇されている(どちらかといえばを含む)」と考えている人は女性の方が20%～48%多く、「女性の方が優遇されている(どちらかといえばを含む)」及び「男女平等である」と考えるのは男性の方が15%～45%高い。その他の特徴としては、男性では50代が「男性の方が優遇されている(どちらかといえばを含む)」と答えを占める割合が高く、「女性の方が優遇されている(どちらかといえばを含む)」及び「男女平等である」と考えるのは一番低い。

【男女別・年代別】



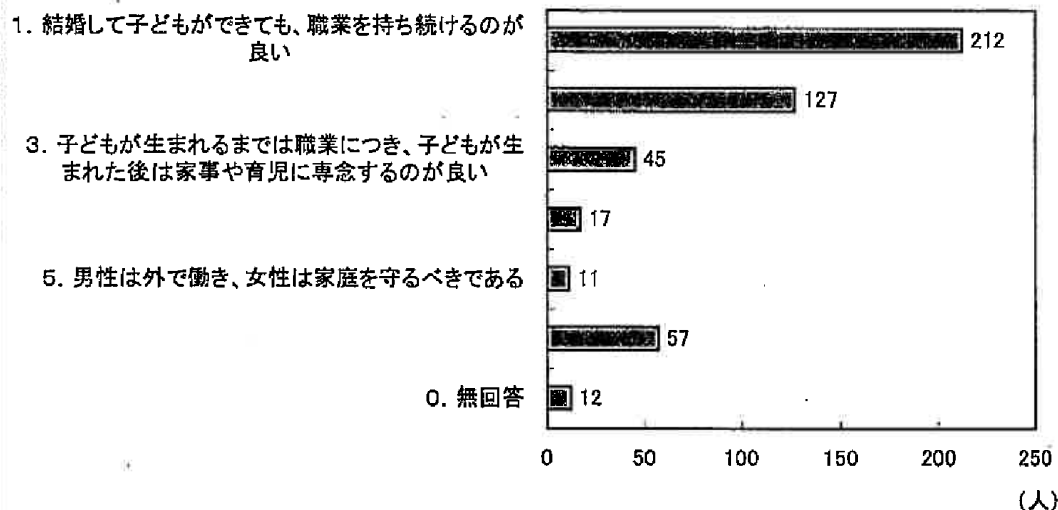
		20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～60歳	合計
1. 男性の方が優遇	男	0	1	1	9	11
	女	1	17	4	23	45
2. どちらかといえば男性の方が優遇	男	14	17	19	81	131
	女	14	50	32	23	119
3. 男女平等である	男	8	14	9	24	55
	女	2	4	3	5	14
4. どちらかといえば女性の方が優遇	男	2	7	9	20	38
	女	3	2	2	0	7
5. 女性の方が優遇	男	1	4	1	2	8
	女	0	0	0	1	1
6. わからない	男	5	9	2	7	23
	女	3	5	3	3	14
	男	30	52	41	143	266
	女	23	78	44	55	200
全体		53	130	85	198	466

性別無記入3件、無回答12件を除く

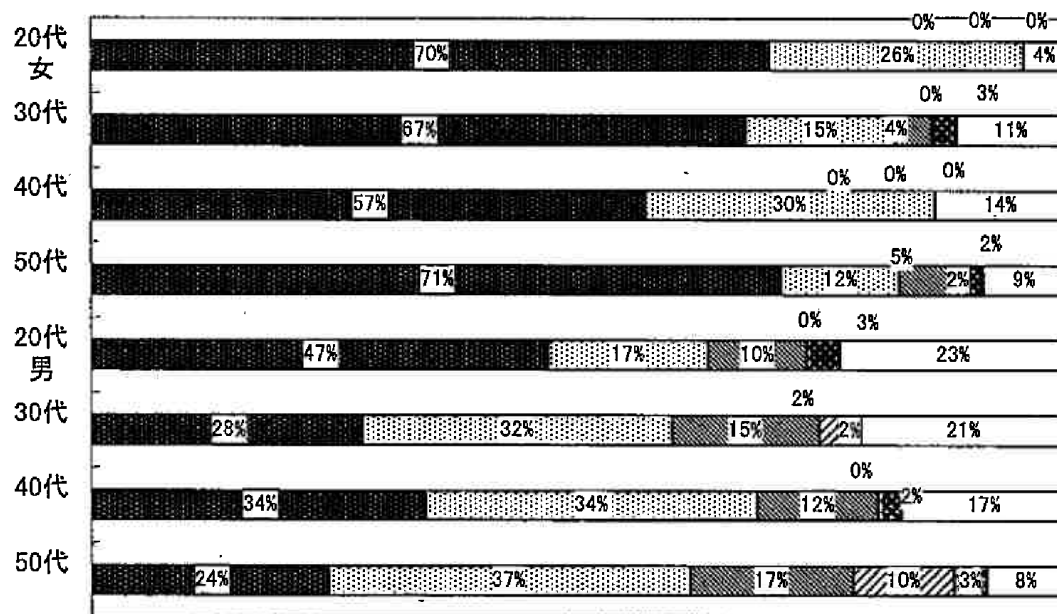
問2. 女性が職業を持つことについてあなたの考え方に近いものはどれですか。

全体でみると女性が職業を持つことに肯定的な人がほとんどである。「結婚して子どもができて、職業を持ち続けるのが良い」の割合が、女性のどの年代でも57%~71%と高く、同年代の男性よりも23%~47%高かった。特に30代と50代でそれが顕著である。20代の男性は、「結婚して子どもができて、職業を持ち続けるのが良い」の割合が一番多いが、30代以上の男性は「子どもが生まれたら1度職を辞め、子どもが成長した後再び職業につくのがよい」の割合が一番高かった。

【全体】



【年代別・男女別】



- 結婚して子どもができて、職業を持ち続けるのが良い
- 子どもが生まれたら一度職を辞め、子どもが成長した後再び職業につくのが良い
- ▨ 子どもが生まれるまでは職業につき、子どもが生まれた後は家事や育児に専念するのが良い
- ▤ 結婚するまでは職業について、結婚した後は家事に専念するのが良い
- 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである
- その他

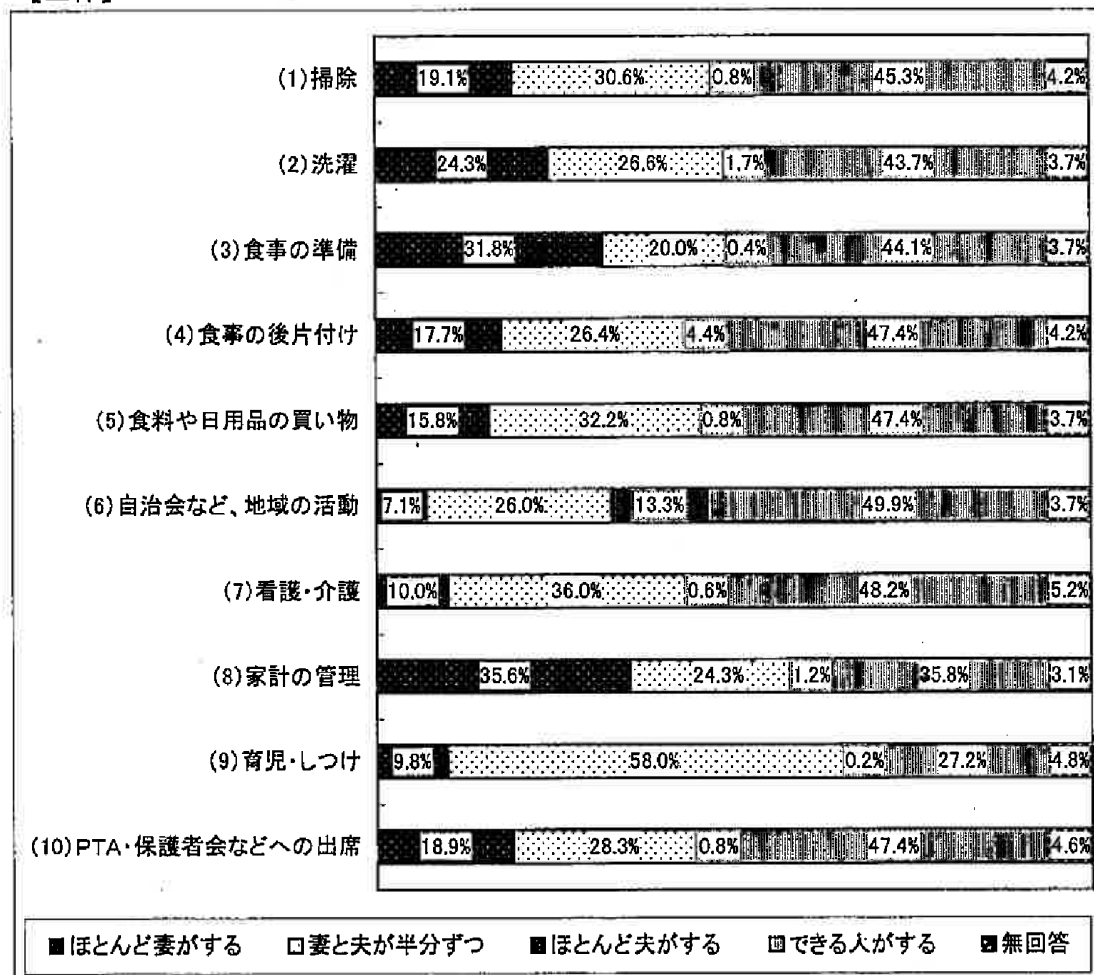
		20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～60歳	合計
1. 結婚して子どもができて も、職業を持ち続けるのが よい	男	14	13	14	35	76
	女	16	53	25	41	135
2. 子どもが生まれたら1度職 を辞め、子どもが成長した 後再び職業につくのが良 い	男	5	15	14	54	88
	女	6	12	13	7	38
3. 子どもが生まれるまでは 職 業につき、子どもが生まれ た後は家事や育児に専念 するのがよい	男	3	7	5	24	39
	女	0	3	0	3	6
4. 結婚するまでは職業につ いて、結婚した後は家事 に 専念するのがよい	男	0	1	0	15	16
	女	0	0	0	1	1
5. 男性は外で働き、女性は 家庭を守るべきである。	男	1	1	1	5	8
	女	0	2	0	1	3
6. その他	男	7	10	7	12	36
	女	1	9	6	5	21
	男	30	47	41	145	263
	女	23	79	44	58	204
	全体	53	126	85	203	467

性別無記入3件、無回答11件を除く

問3. 次のことがらについて、夫婦でどのように分担するのがよいと思いますか。

各項目の男女の割合について(8)、(9)以外は、「できる人がする」の割合が女性が50%前後、男性が40%前後となっている。(1)～(4)では「ほとんど妻がする」と回答した男性の割合は女性の2倍以上の割合になっている。(5)～(9)までは男女とも同様の分布となっている。また、年代別ではすべての項目で、40代までは年代が高くなるにつれ「できる人がする」の割合が減り、50代になると再度割合が増えている。

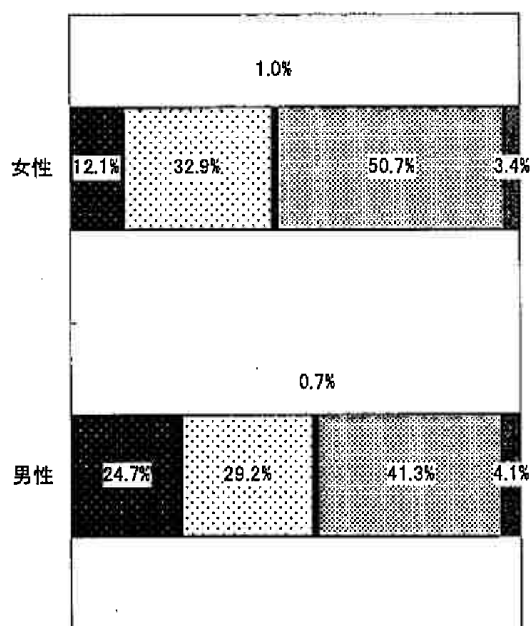
【全体】



	ほとんど妻がする	妻と夫が半分ずつ	ほとんど夫がする	できる人がする	無回答
(1) 掃除	92	147	4	218	20
(2) 洗濯	117	128	8	210	18
(3) 食事の準備	153	96	2	212	18
(4) 食事の後片付け	85	127	21	228	20
(5) 食料や日用品の買い物	76	155	4	228	18
(6) 自治会など、地域の活動	34	125	64	240	18
(7) 看護・介護	48	173	3	232	25
(8) 家計の管理	171	117	6	172	15
(9) 育児・しつけ	47	279	1	131	23
(10) PTA・保護者会などへの出席	91	136	4	228	22

【男女別(性別無回答3件を除く)】

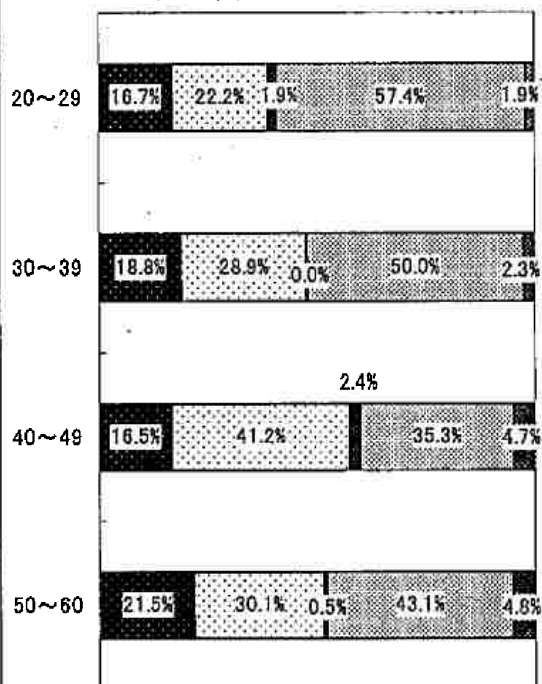
問3 (1)掃除(男女別)



- ☒ 1.ほとんど妻がする ☐ 2.妻と夫が半分ずつ
☒ 3.ほとんど夫がする ☐ 4.できる人がする
☒ 0.無回答

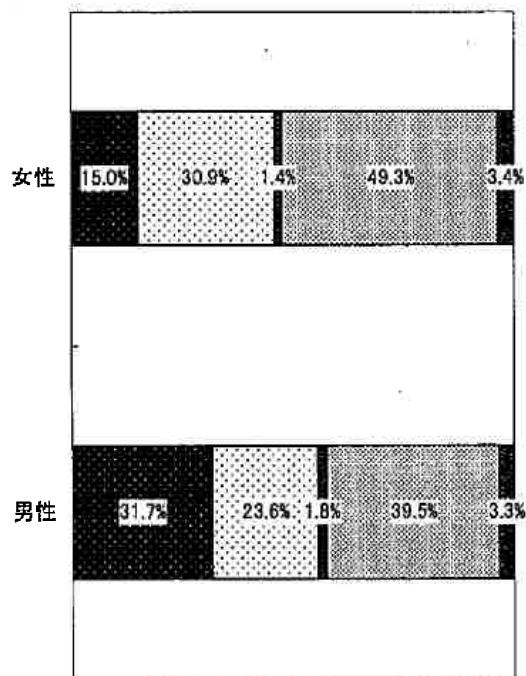
【年代別(年代別無回答5件を除く)】

問3 (1)掃除(年代別)



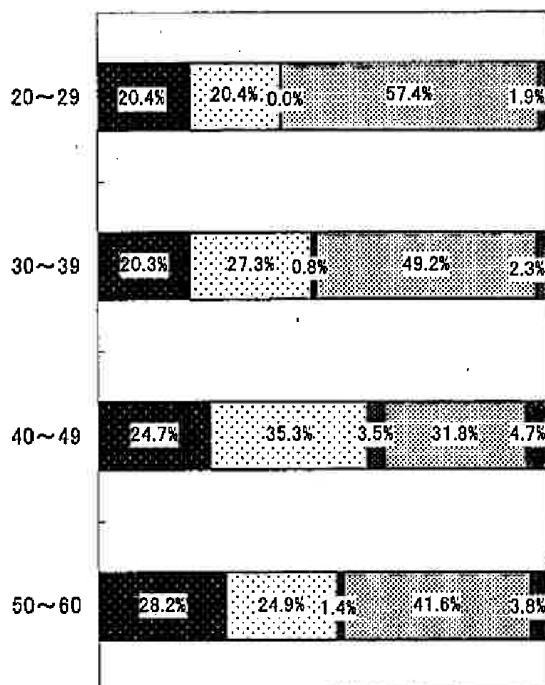
- ☒ 1.ほとんど妻がする ☐ 2.妻と夫が半分ずつ
☒ 3.ほとんど夫がする ☐ 4.できる人がする
☒ 0.無回答

問3 (2)洗濯(男女別)



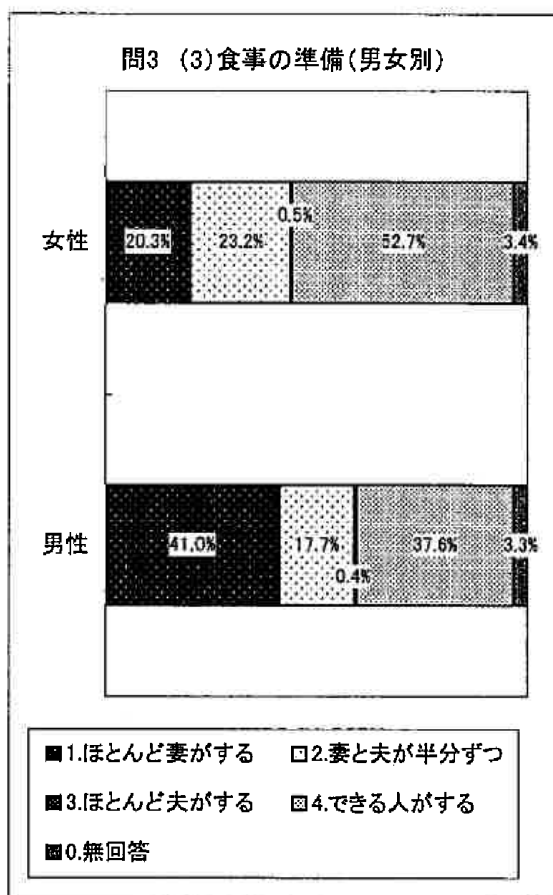
- ☒ 1.ほとんど妻がする ☐ 2.妻と夫が半分ずつ
☒ 3.ほとんど夫がする ☐ 4.できる人がする
☒ 0.無回答

問3 (2)洗濯(年代別)

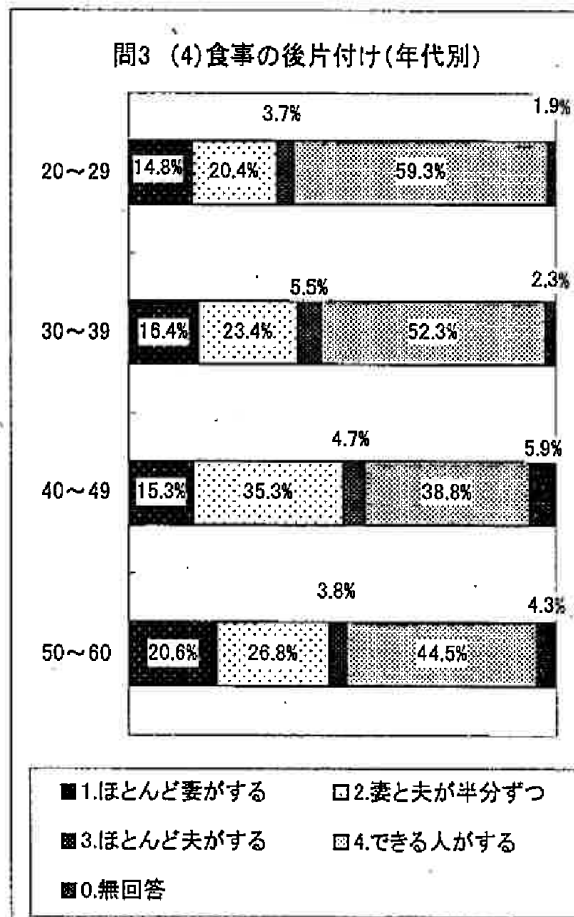
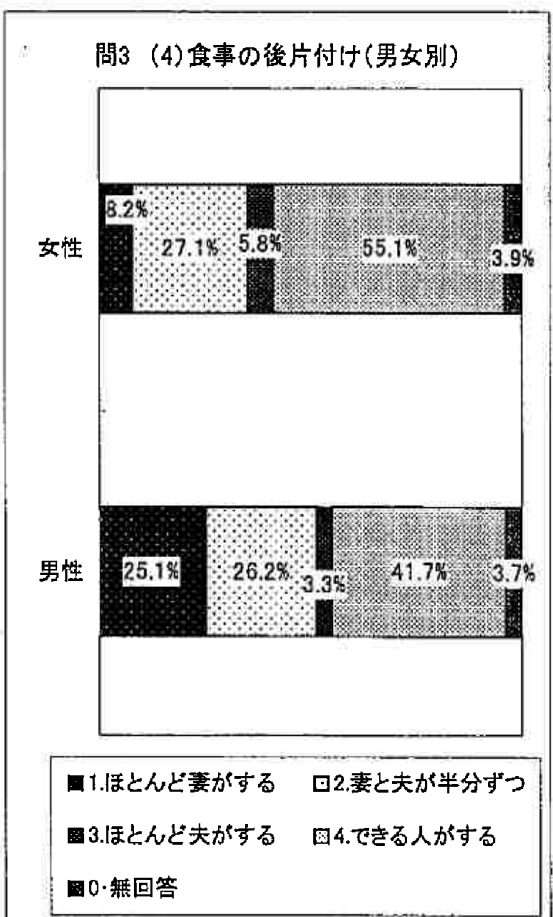
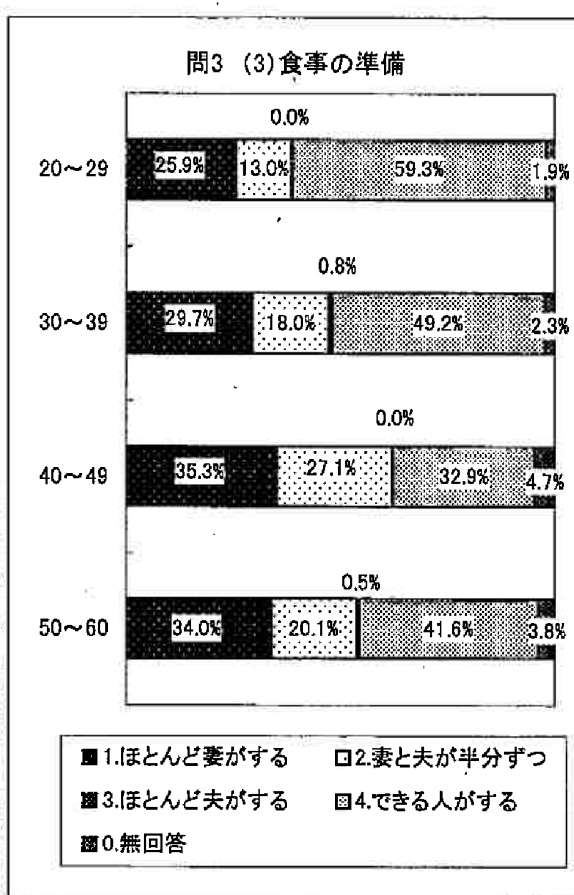


- ☒ 1.ほとんど妻がする ☐ 2.妻と夫が半分ずつ
☒ 3.ほとんど夫がする ☐ 4.できる人がする
☒ 0.無回答

【男女別(性別無回答3件を除く)】

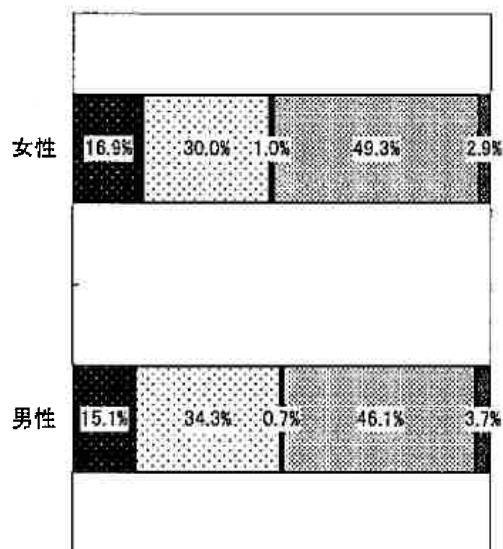


【年代別(年代別無回答5件を除く)】



【男女別(性別無回答3件を除く)】

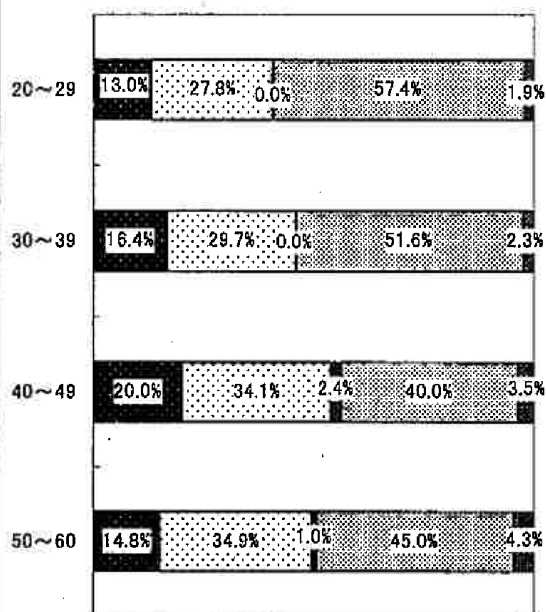
問3 (5)食料や日用品の買い物(男女別)



■ 1.ほとんど妻がする □ 2.妻と夫が半分ずつ
 ■ 3.ほとんど夫がする □ 4.できる人がする
 ■ 0.無回答

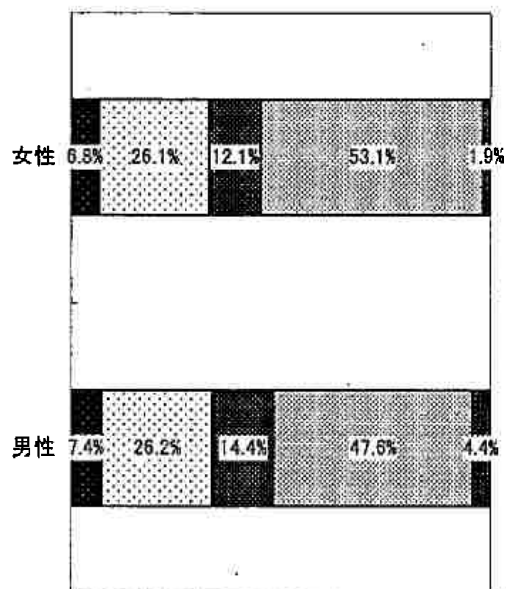
【年代別(年代別無回答5件を除く)】

問3 (5)食料や日用品の買い物(年代別)



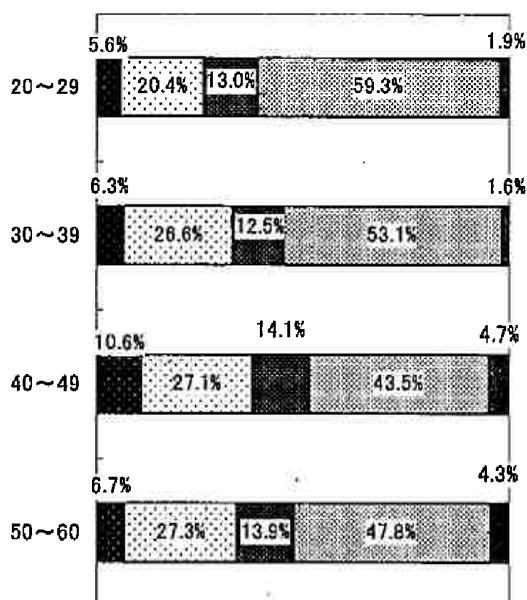
■ 1.ほとんど妻がする □ 2.妻と夫が半分ずつ
 ■ 3.ほとんど夫がする □ 4.できる人がする
 ■ 0.無回答

問3 (6)自治会など、地域の活動(男女別)



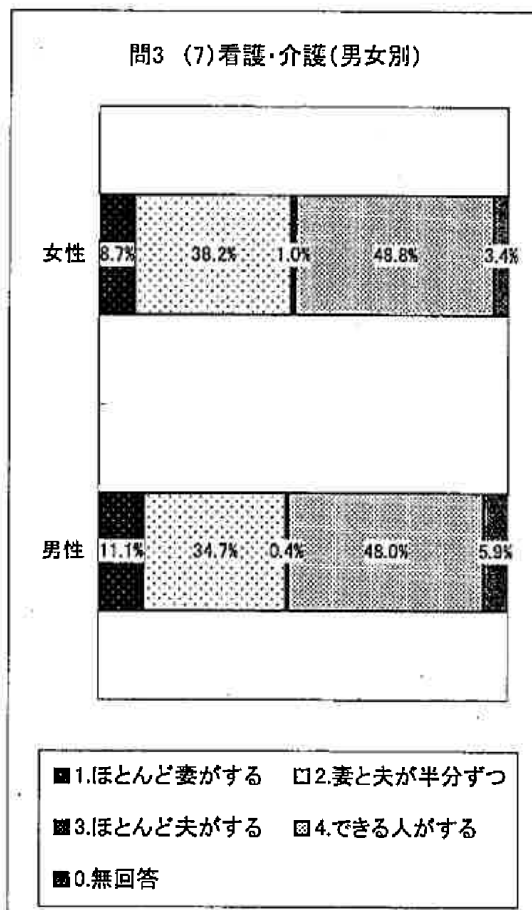
■ 1.ほとんど妻がする □ 2.妻と夫が半分ずつ
 ■ 3.ほとんど夫がする □ 4.できる人がする
 ■ 5.無回答

問3 (6)自治会など、地域の活動(年代別)

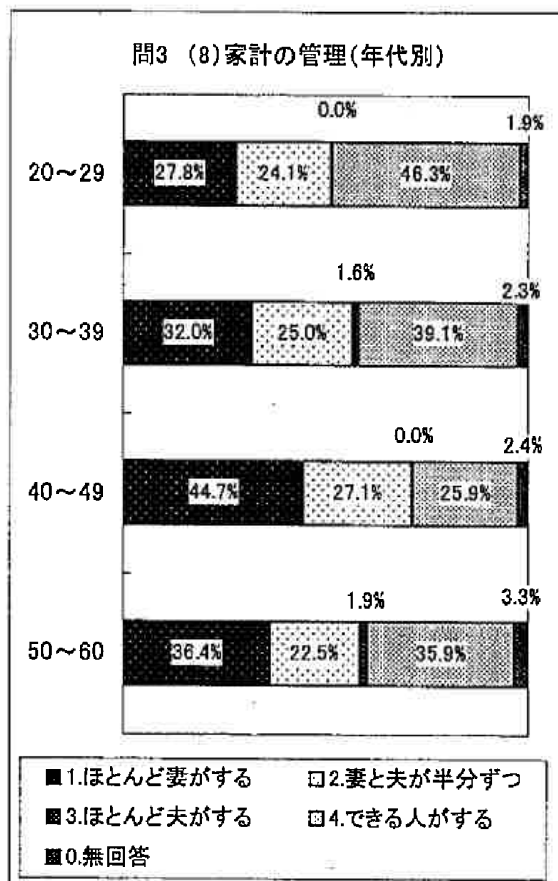
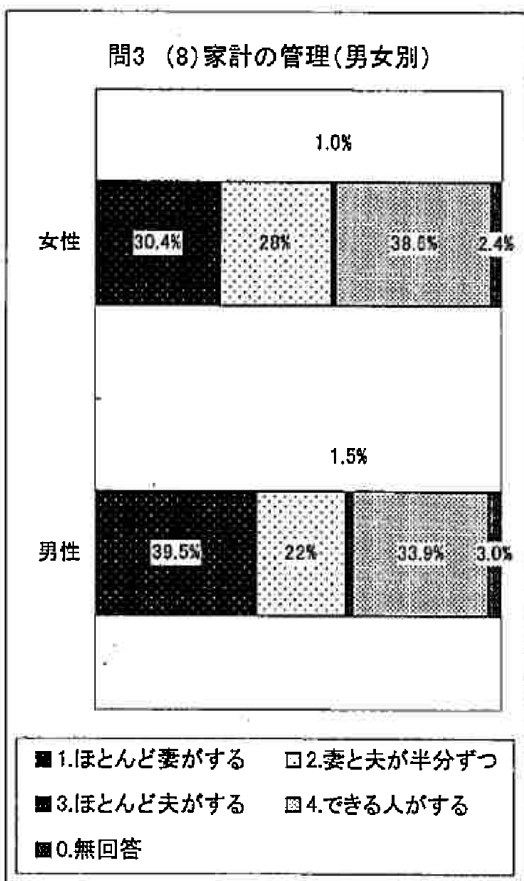
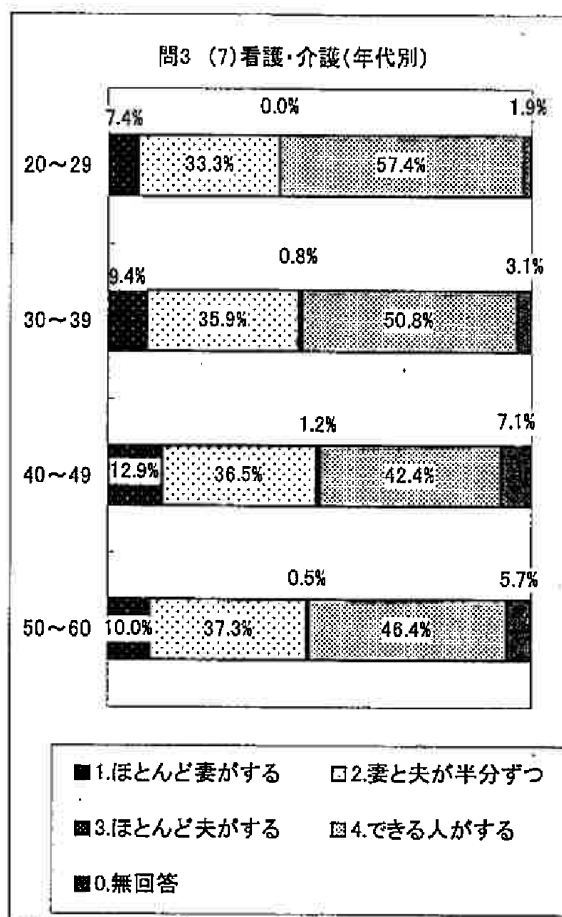


■ 1.ほとんど妻がする □ 2.妻と夫が半分ずつ
 ■ 3.ほとんど夫がする □ 4.できる人がする
 ■ 0.無回答

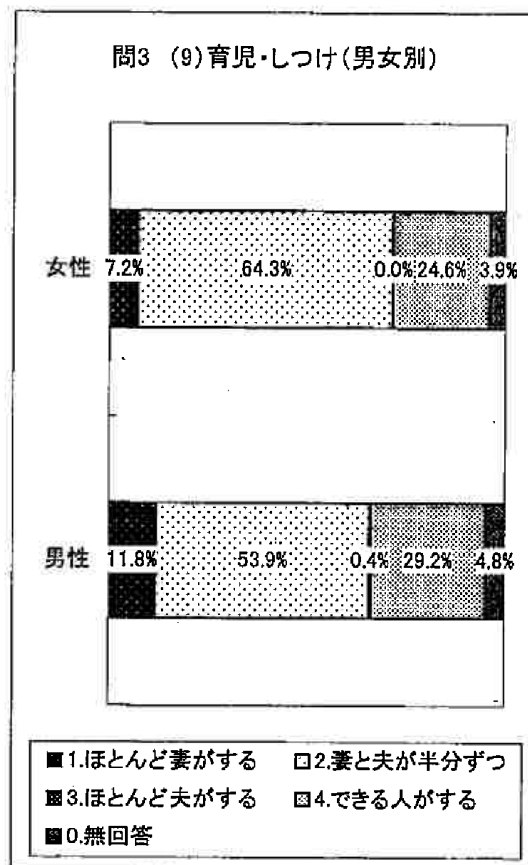
【男女別(性別無回答3件を除く)】



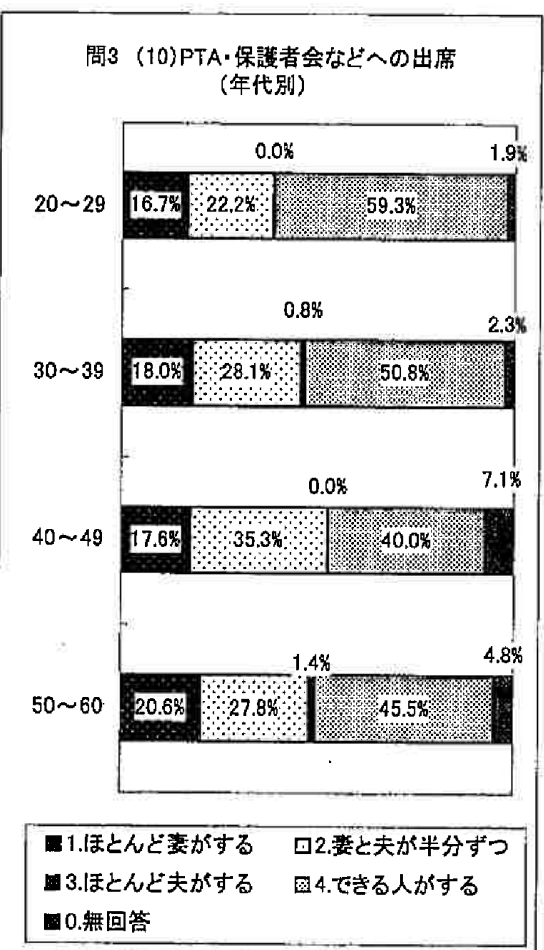
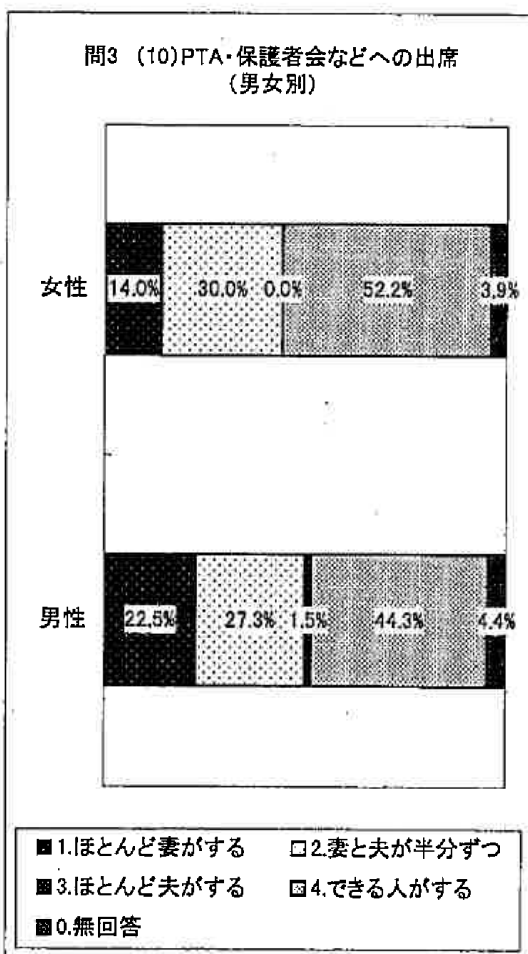
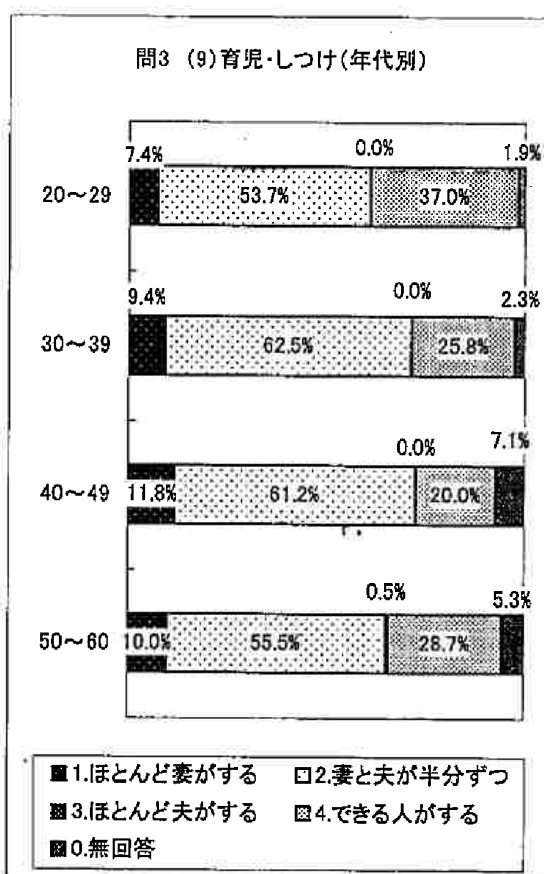
【年代別(年代別無回答5件を除く)】



【男女別(性別無回答3件を除く)】



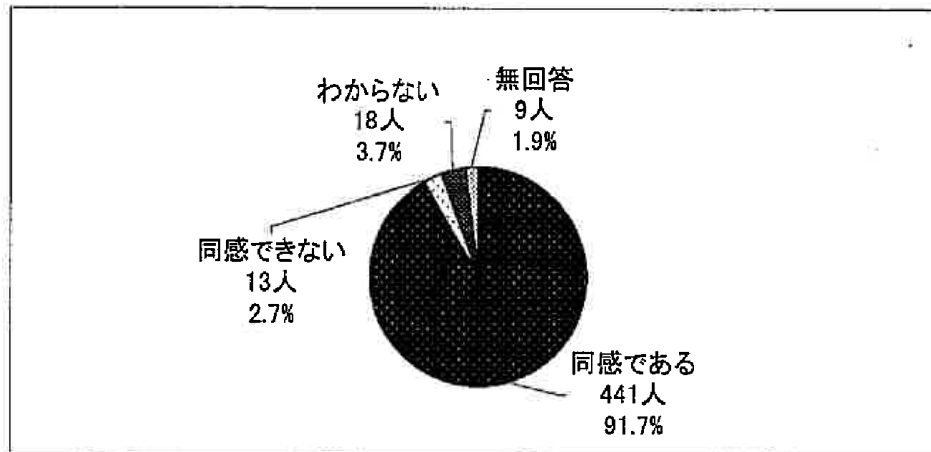
【年代別(年代別無回答5件を除く)】



問4.「育児は母親だけでなく、父親も一緒に行く」という考え方についてどう思いますか。

90%以上の方が育児は父親も一緒に行くものと考えている。

【全体】



問5.「育児は母親だけでなく、父親も一緒に行く」という考え方に同意できない理由は何ですか。

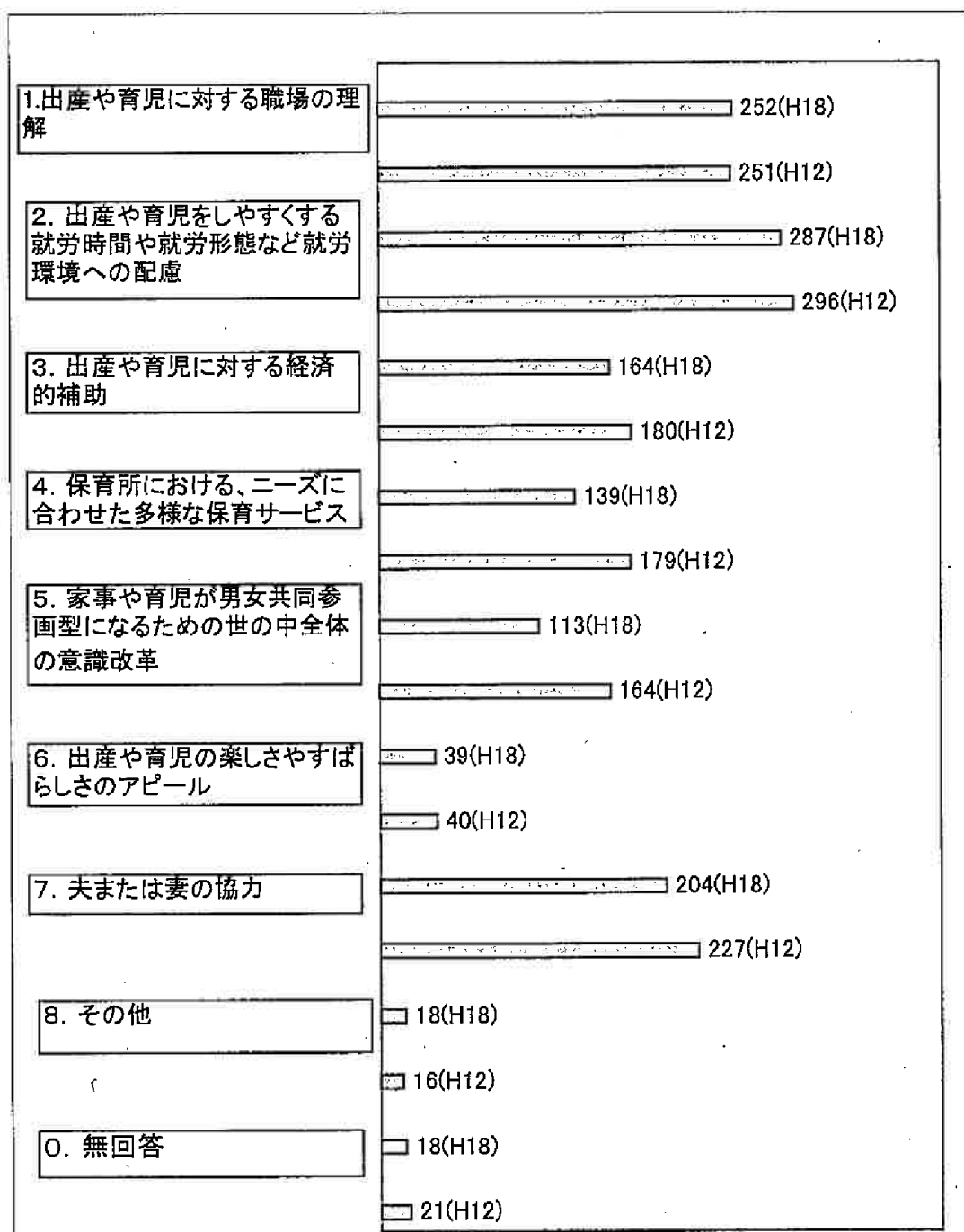
※問4で「2. 同意できない」を選択した人のみ

	回答数	%
1. 育児は女性の仕事だから	2	15.4%
2. 男性は仕事で疲れているから	1	7.7%
3. 男性が行うことに抵抗があるから	0	0.0%
4. 女性のほうが向いているから	3	23.1%
5. 勤務が不規則で、時間的に無理だから	1	7.7%
6. その他	4	30.8%
0. 無回答	2	15.4%
合計	13	100.0%

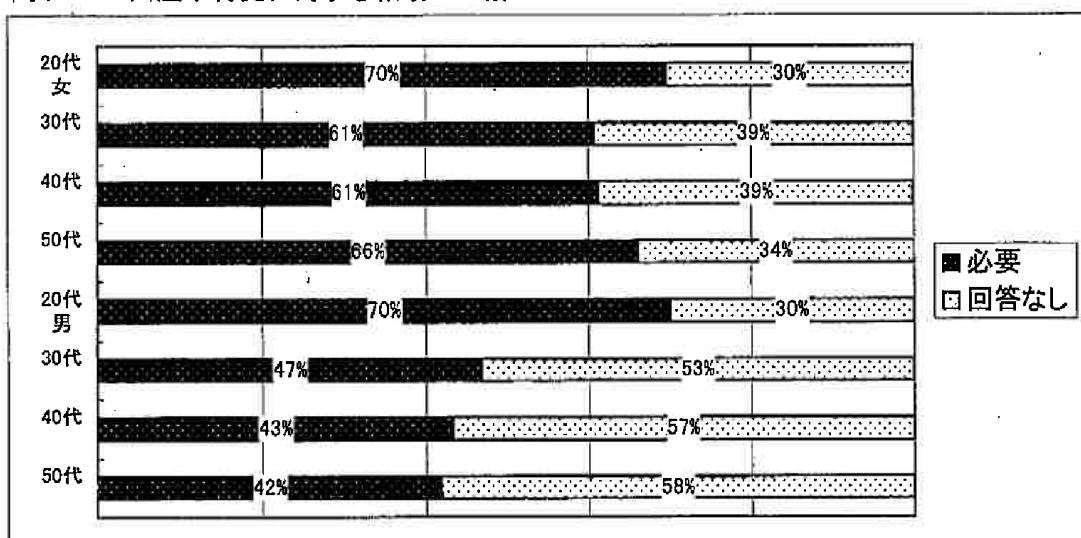
問6. あなたは、子どもを産み育てやすい環境作りのために必要なものは何だと思いますか。
(3つまで○)

「出産や育児に対する職場の理解」、「出産や育児をしやすくする就労時間や就労形態など就労環境への配慮」については、全ての年代の女性及び20代の男性について60%～80%と高い割合であるのが、30代以上の男性は同年代の女性より14%～34%低かった。
また、「出産や育児に対する経済補助」については男性の方が13%～28%高く、「夫または妻の協力」については30代以外の女性は50%以上であるのに対し、30代の女性は33%である。
平成12年度意識調査と比較すると環境づくりに必要なものの上位項目(出産や育児をしやすくする就労時間や就労形態など就労環境への配慮、出産や育児に対する職場の理解、夫または妻の協力)に変化はない。

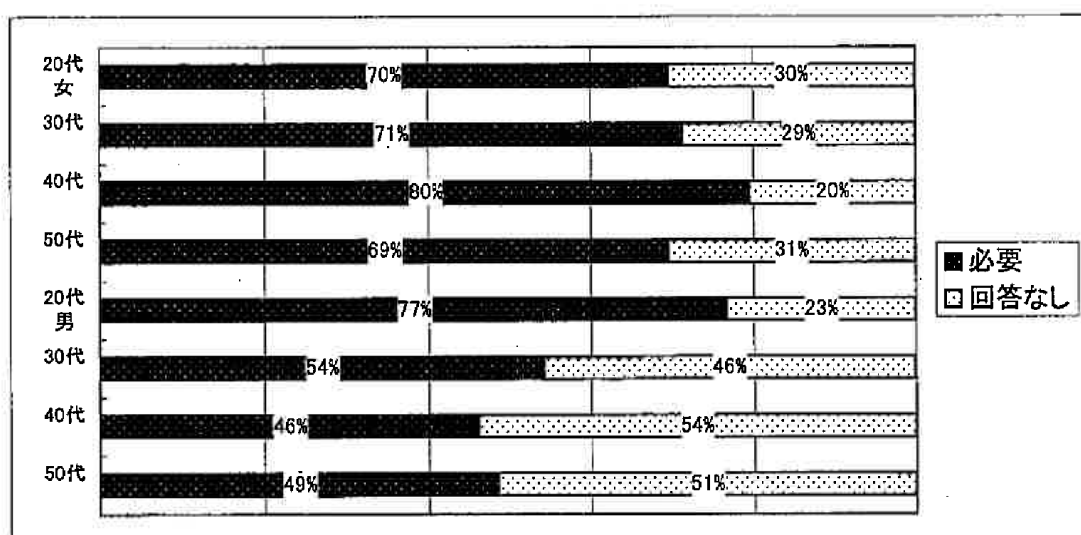
【全体】



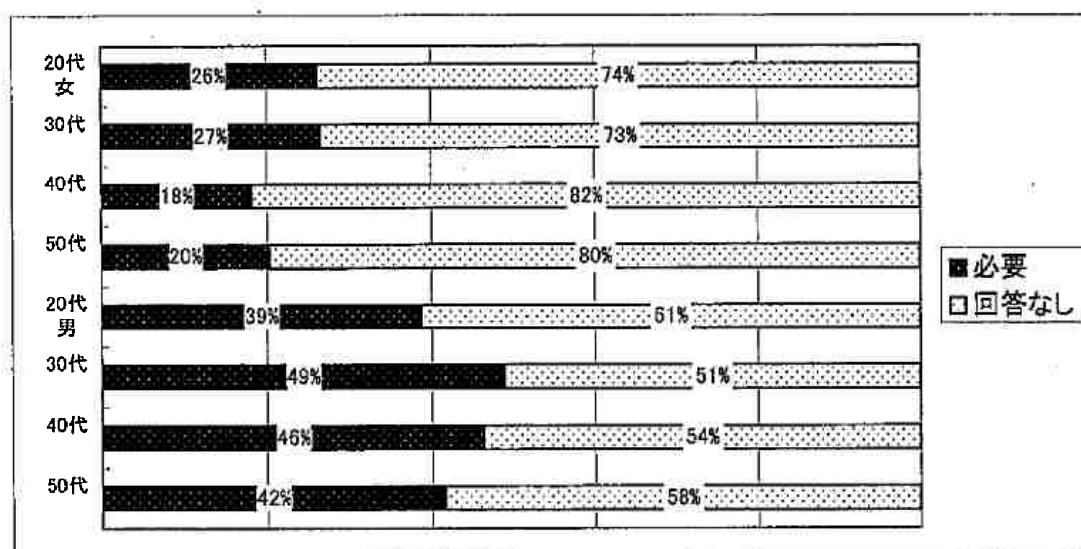
問6 1 出産や育児に対する職場の理解



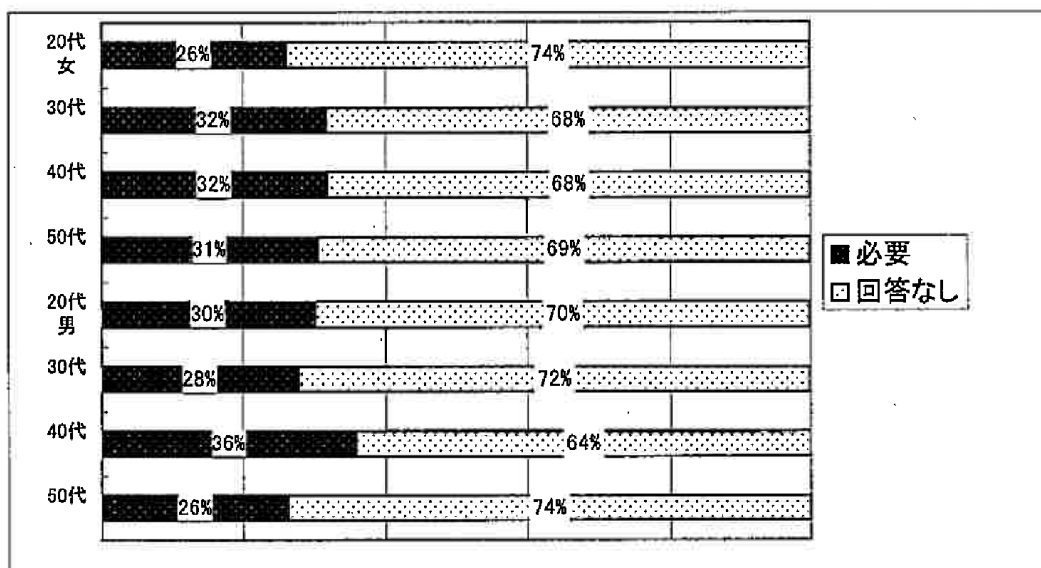
問6 2 出産や育児をしやすくする就労時間や就労形態など就労環境などへの配慮



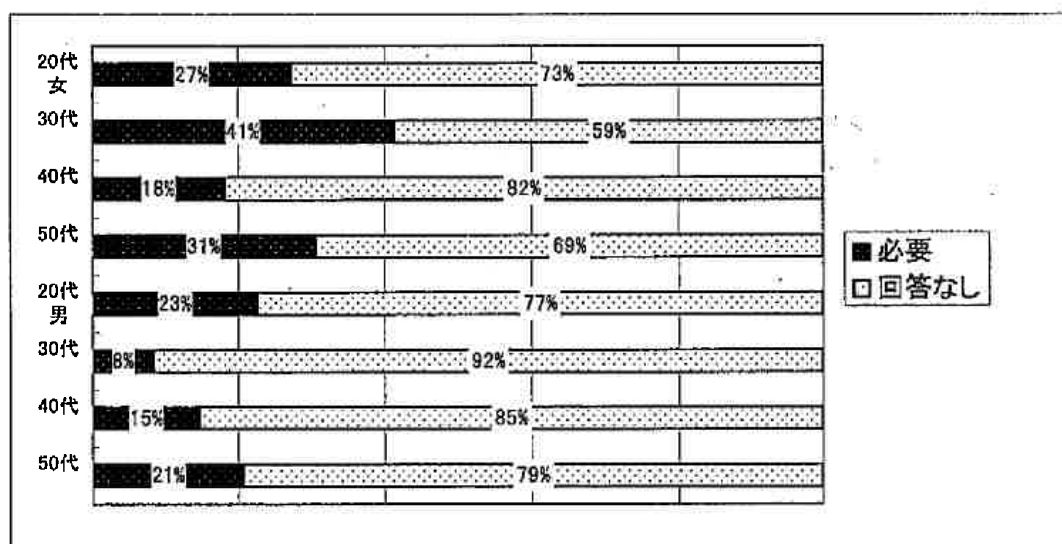
問6 3 出産や育児に対する経済補助



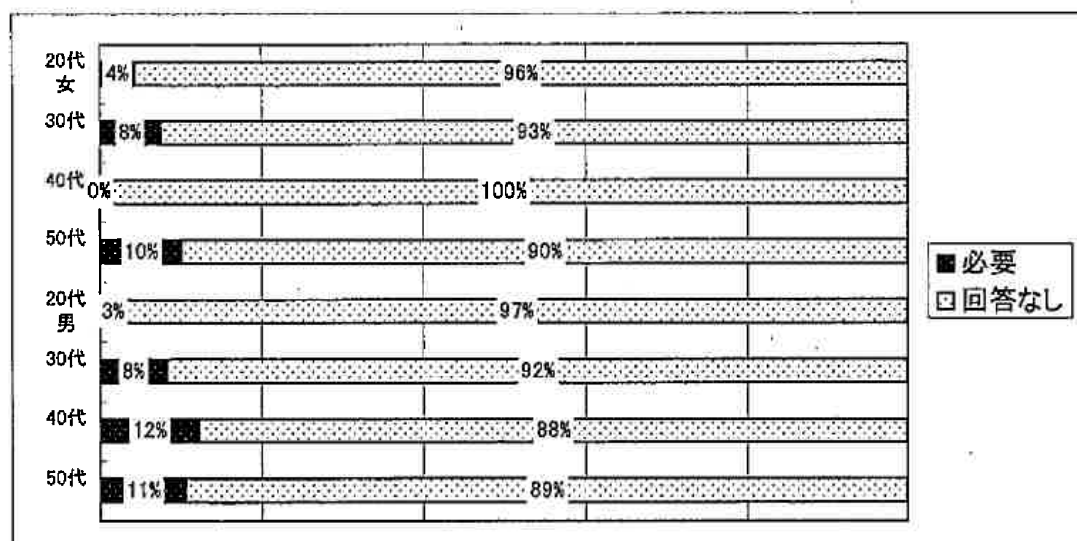
問6 4 保育所における、ニーズに合わせた多様な保育サービス



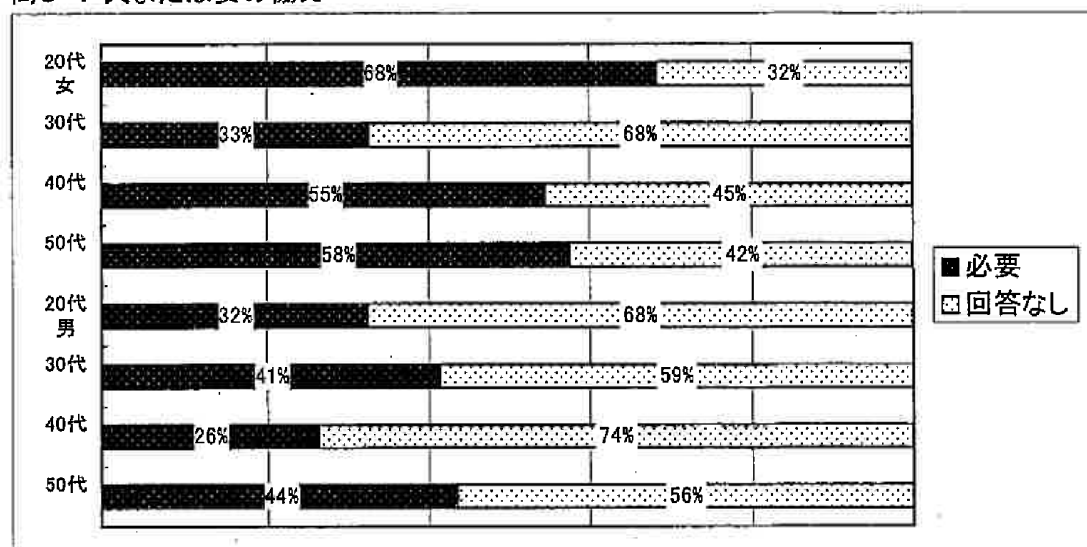
問6 5 家事や育児が男女共同参画型になるための世の中全体の意識改革



問6 6 出産や育児の楽しさや素晴らしさのアピール

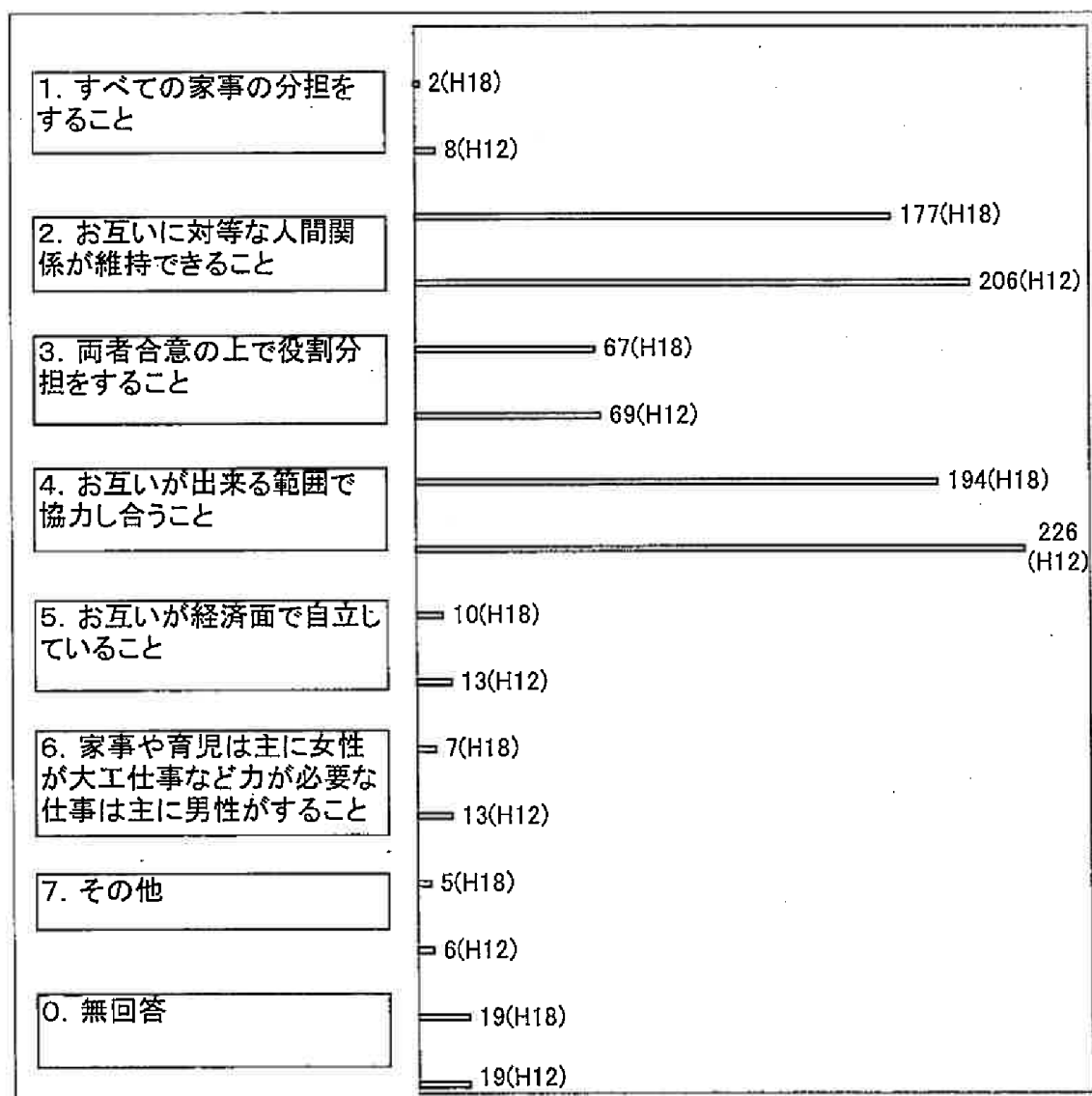


問6 7 夫または妻の協力



問7. あなたは、家庭生活における男女平等とは何だと思えますか。

「お互いに対等な人間関係が維持できること」、「お互いが出来る範囲で協力し合うこと」が突出して高く、次に「両者の合意の上で役割分担をすること」となっており、その他の項目は少数となっている。平成12年度調査と比較すると、上位項目に変化はない。



問8. 狛江市職員として、一般的に職場内では次のようなことに男女差があると思いますか。

【全体】

基本的に男女平等意識が高いが、「男女別」からみると、男女の意識に大きな差がみられる。男性は、すべての項目において45.8%～84.1%が「男女平等である」との回答となっている。

一方、女性は、(8)研修・勉強の機会と(9)労働時間の項目以外は「男性の方が優遇されている(どちらかといえばを含む)」との回答が高くなっている。ただ、(5)能力の評価以外のすべての項目で女性の「わからない」の割合が16.4%～27.1%と多くの割合を占めている。

【項目別】

項目別に特徴をみると、(2)昇任・昇格と(3)上司からの期待感では、男性の回答において「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が(2)32.8%、(3)31.0%と他の項目に比べ高くなっている。

(5)能力の評価においては、男性は「男女平等である」が67.2%、女性は「男性の方が優遇されている(どちらかといえばを含む)」が71.0%と男女で大きな差が表れている。

(8)研修・勉強の機会では、「男女平等である」の回答が男性84.1%、女性56.5%と全ての項目の中で男女とも最も高い回答となっている。

(9)労働時間では、男性は「女性の方が優遇されている(どちらかといえばを含む)」が32.2%とすべての項目の中で最も高い回答となっている。

【平成12年との比較】

平成12年度調査と比較すると、(1)仕事の内容の分担では、「男性の方が優遇されている(どちらかといえばを含む)」、「女性の方が優遇されている(どちらかといえばを含む)」は、変わらない。「男女平等である」が占める割合が一番高いのは変わらない。

(2)昇任・昇格では、設問が平成12年度と若干違うが「男女平等である」が16.7%高くなっているが「男性の方が優遇されている(どちらかといえばを含む)」が占める割合が一番高いのは変わらない。

(3)上司からの期待感は「男性の方が優遇されている(どちらかといえばを含む)」、「女性の方が優遇されている(どちらかといえばを含む)」は変わらない。「男性の方が優遇されている(どちらかといえばを含む)」が占める割合が一番高いのは変わらない。

(4)お客様(市民等)からの信頼度では、「男性の方が優遇されている(どちらかといえばを含む)」、「女性の方が優遇されている(どちらかといえばを含む)」は、変わらない。「男女平等である」が占める割合が一番高いのは変わらない。

(5)能力の評価では、「男性の方が優遇されている(どちらかといえばを含む)」、「女性の方が優遇されている(どちらかといえばを含む)」は、変わらない。「男女平等である」が占める割合が一番高いのは変わらない。

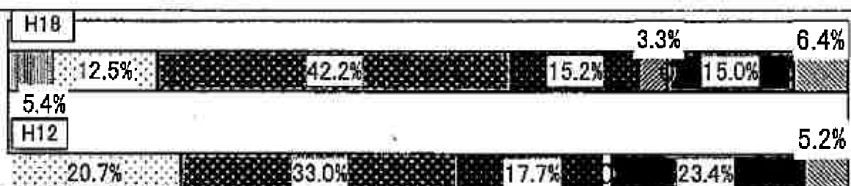
(6)能力発揮の機会では、「男女平等である」が15%高くなっている。「男女平等である」が占める割合が一番高いのは変わらない。

(8)研修・勉強の機会では、「男性の方が優遇されている(どちらかといえばを含む)」、「女性の方が優遇されている(どちらかといえばを含む)」は、変わらない。「男女平等である」が占める割合が一番高いのは変わらない。

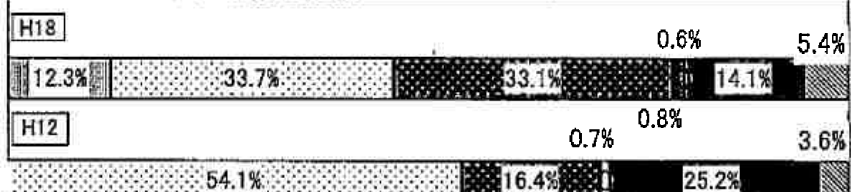
(1)～(10)の中で(2)昇任・昇格、(6)能力の発揮の機会の「男女平等である」に変化が見られた。

※(7)雑務の分担、(9)労働時間、(10)全体的にと平成12年度意識調査の(7)職場での情報伝達、(9)人事異動について共通項目がないので、分析していません。

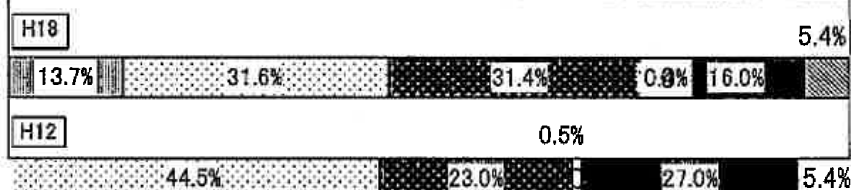
(1) 仕事の内容・分担



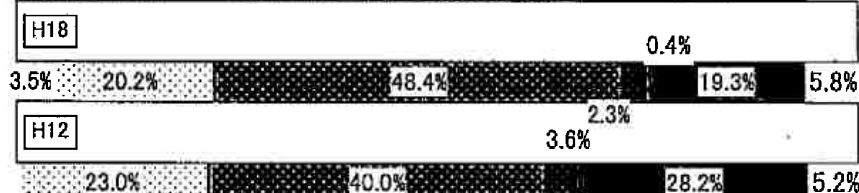
(2) 昇任・昇給



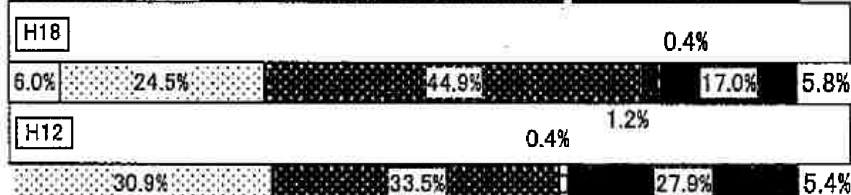
(3) 上司からの期待感



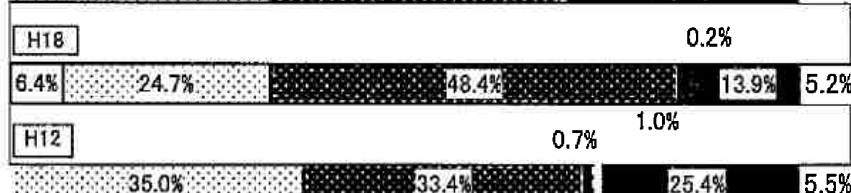
(4) お客様(市民等)からの信頼度



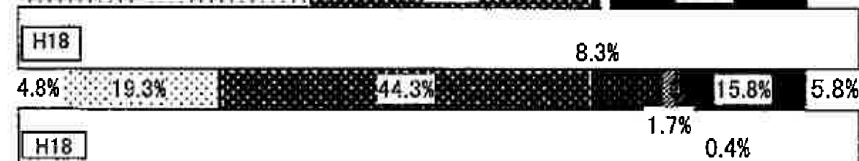
(5) 能力の評価



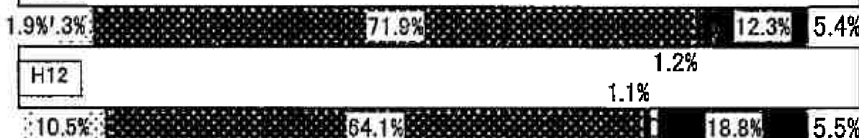
(6) 能力発揮の機会



(7) 雑務の分担



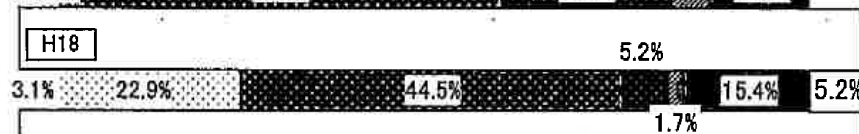
(8) 研修・勉強の機会



(9) 労働時間



(10) 全体的に



□1. 男性の方が優遇されている

■3. 男女平等である

■5. 女性の方が優遇されている

■6. わからない

□2. どちらかといえば男性の方が優遇されている

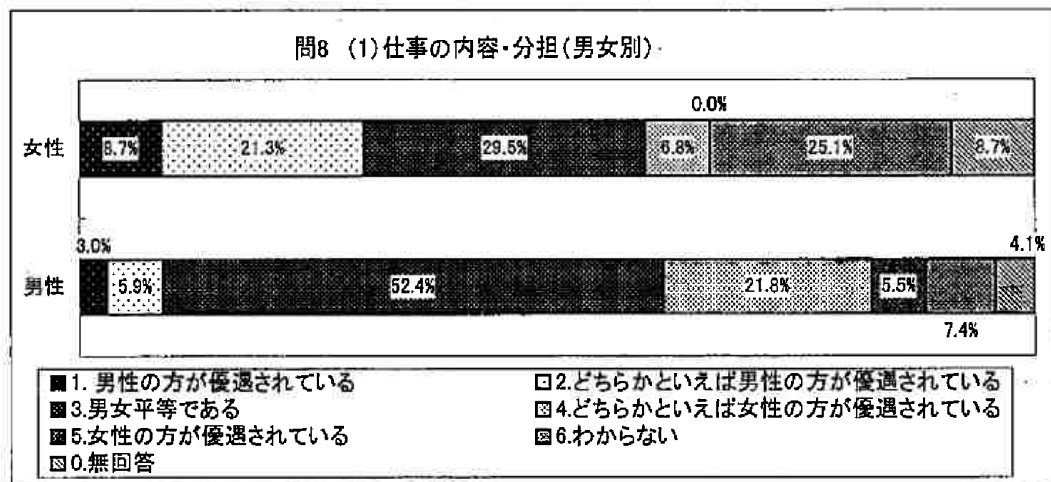
■4. どちらかといえば女性の方が優遇されている

□6. わからない

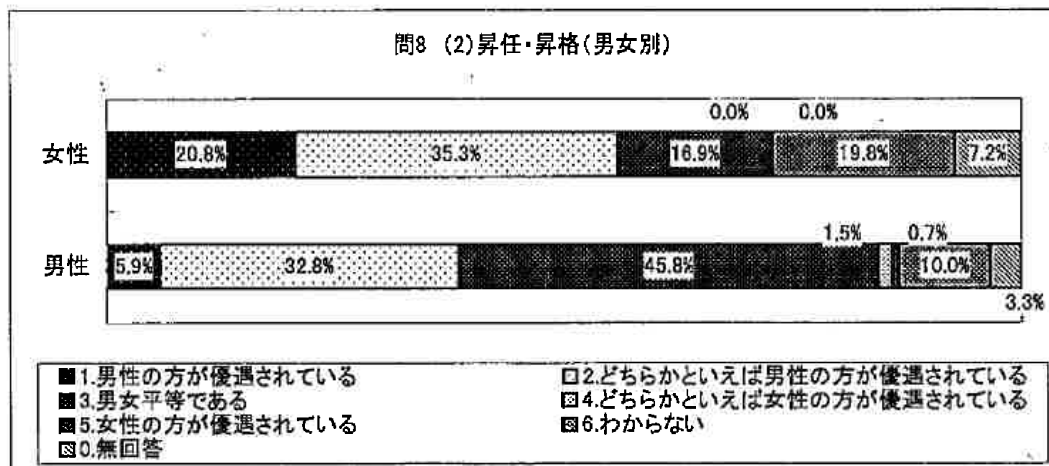
■0. 無回答

【 男女別(性別無回答3件を除く)】

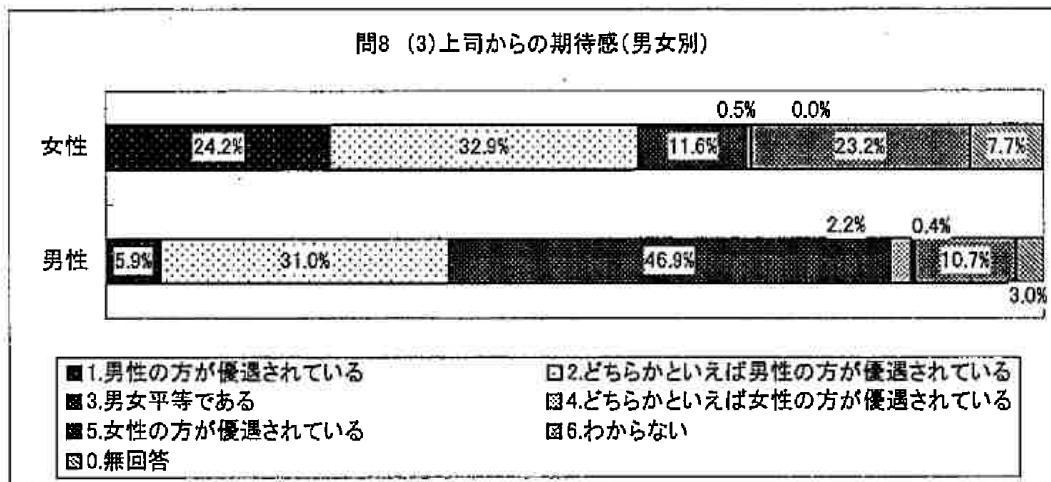
問8 (1)「男女平等」は男性は半数以上を占めるが、女性が少ない。



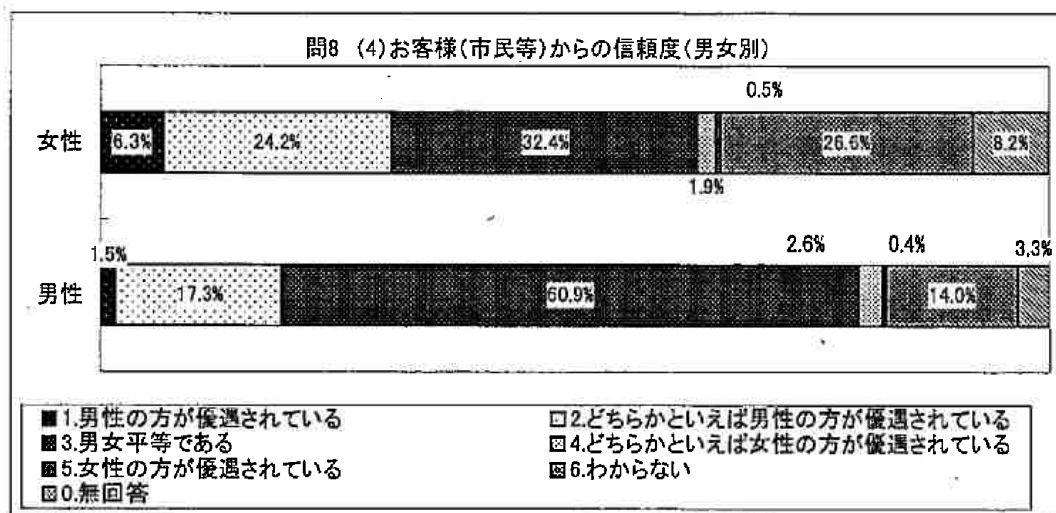
(2)「全体」と比較して女性は平等感低い。男女とも男性の方が優遇されているとの意識が高いが、それでも男性は平等との意識が約半分を占めている。



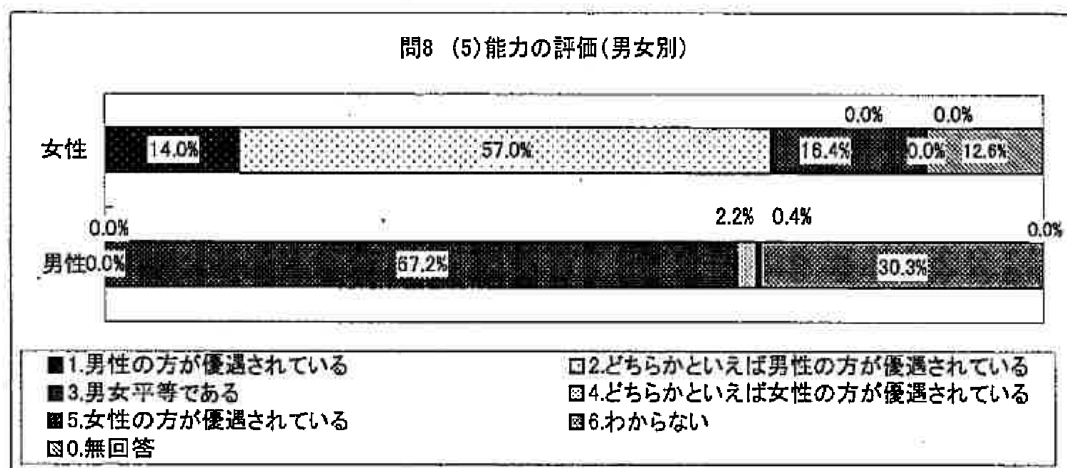
(3) 全体と比較して女性は平等感低い。男女とも男性の方が優遇されているとの意識が高いが、それでも男性は平等との意識が約半分を占めている。



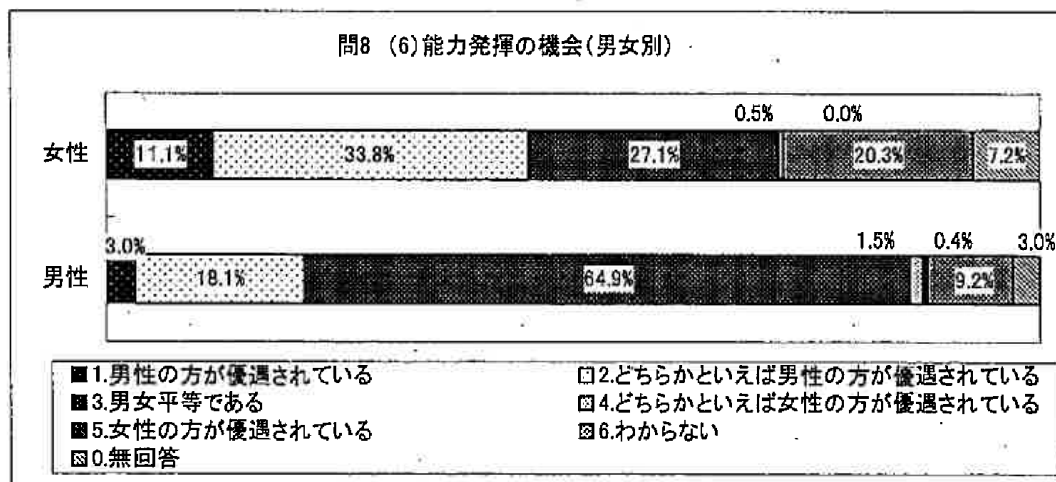
(4)男女平等は、男性は半数以上を占めるが、女性は少ない。



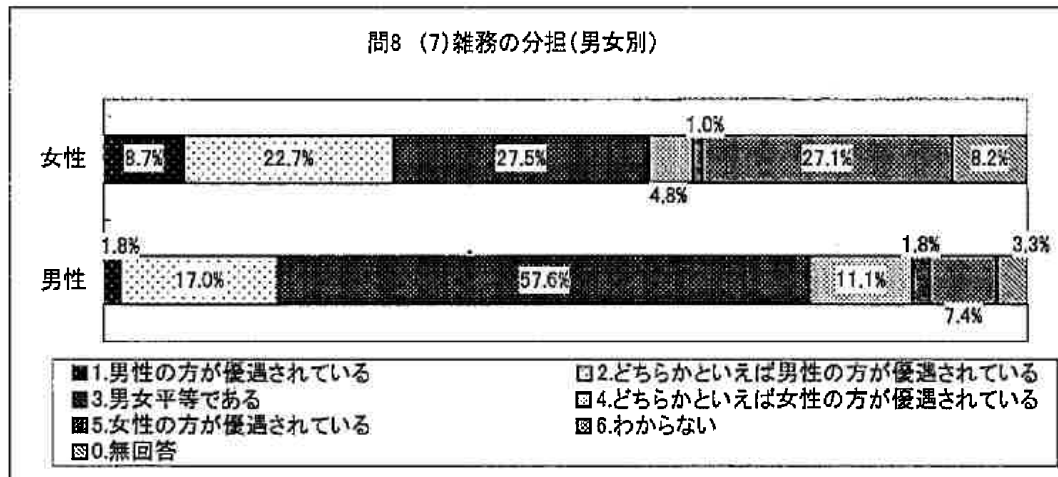
(5)「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」、「男女平等である」との意識に男女に大きな差が見られる。「女性の方が優遇されている」との意識は女性にはまったくない。



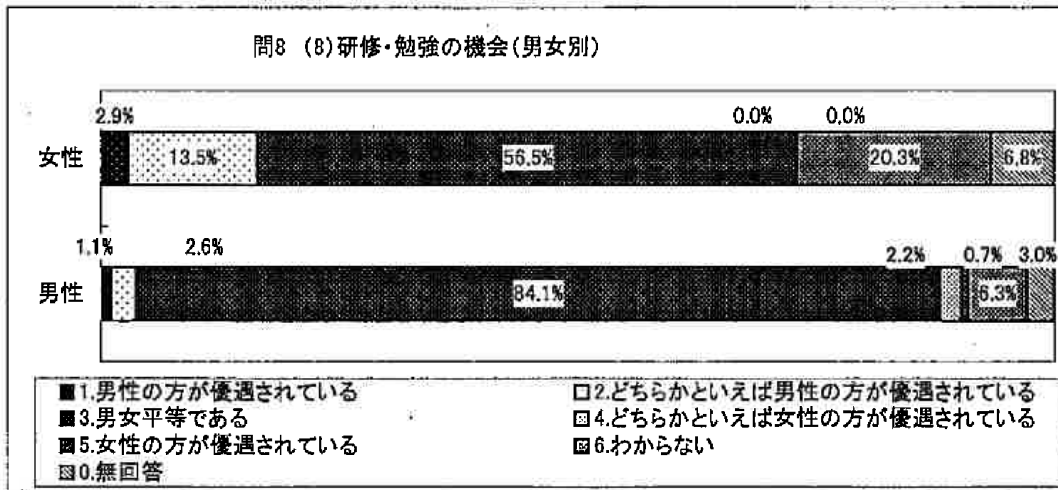
(6)「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」、「男女平等である」との意識に男女に大きな差が見られる。「女性の方が優遇されている」との意識は女性にはまったくない。



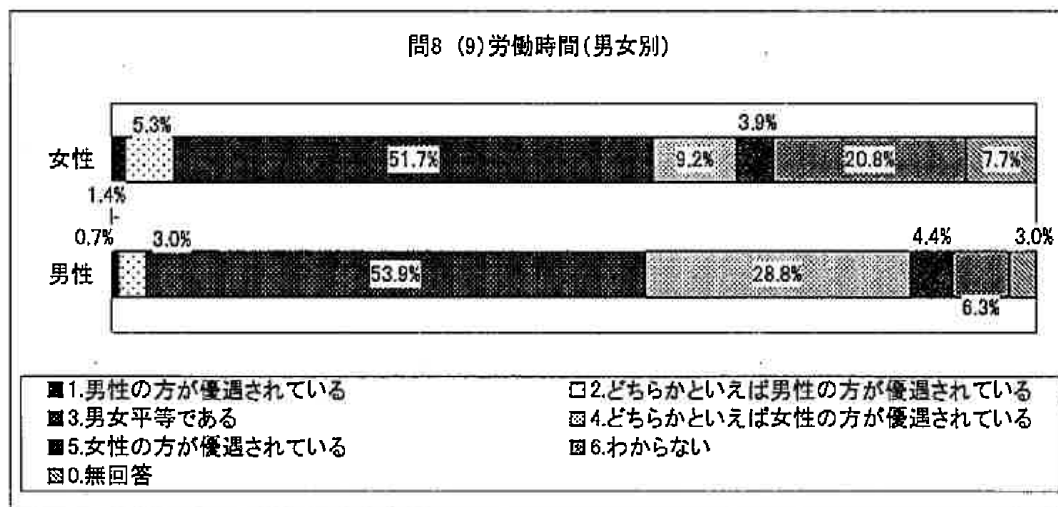
(7)男女平等であるとの意識に男女に大きな差が見られる



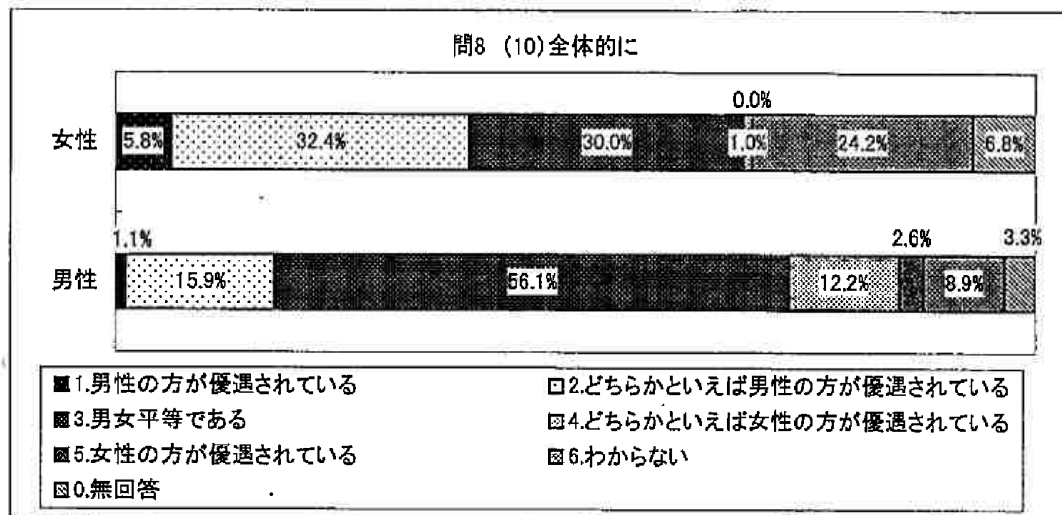
(8)男女共に、平等意識が高い。



(9)男女共に男女平等であるとの意識が半数以上だが、「女性の方が優遇されているとの意識に男女に大きな差が見られる。



(10) 男性は平等が半数以上だが、女性は「男性の方が優遇」が、平等とほぼ同程度である。
男性に比べて女性は「わからない」が多い。



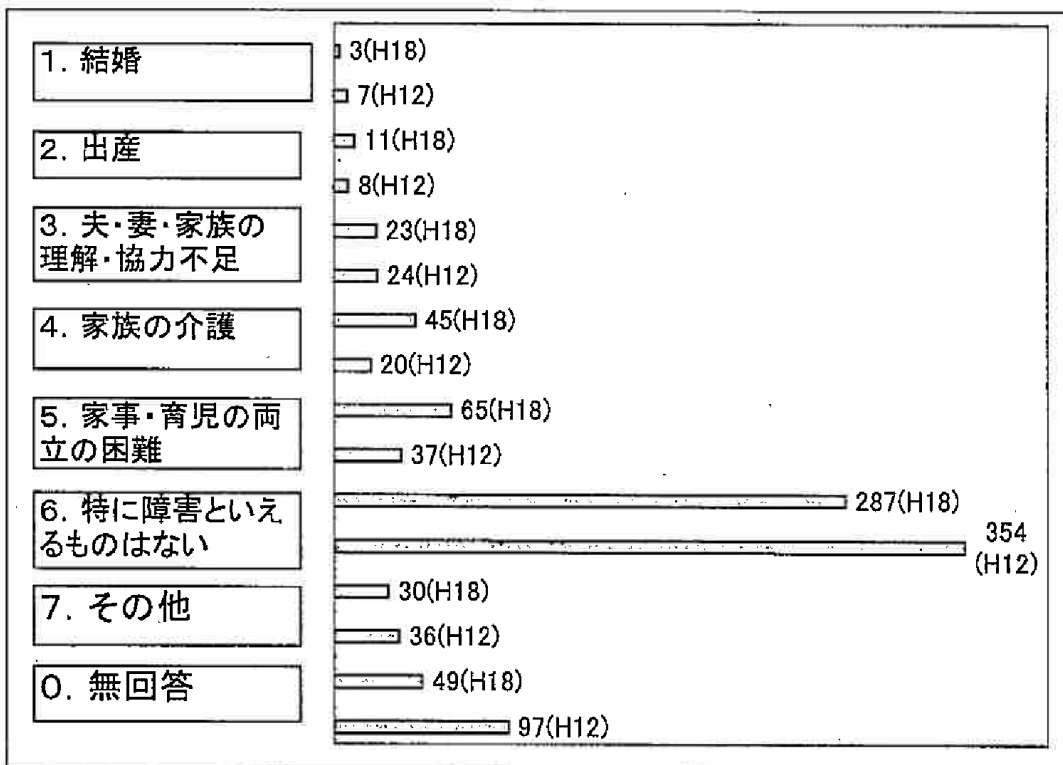
問9. 現在、あなたが仕事を続ける上で障害となっているものはありますか。
(あてはまるもの全て○)

全体では、「特に障害といえるものはない」が最も多いが、男女別では大きな差がみられる。「特に障害といえるものはない」が、男性70.1%、女性46.4%とそれぞれ最も高い回答となっているが23.7%と大きな差がでている。「家事・育児との両立の困難」をみると、女性28.0%、男性2.6%と顕著な差がみられる。

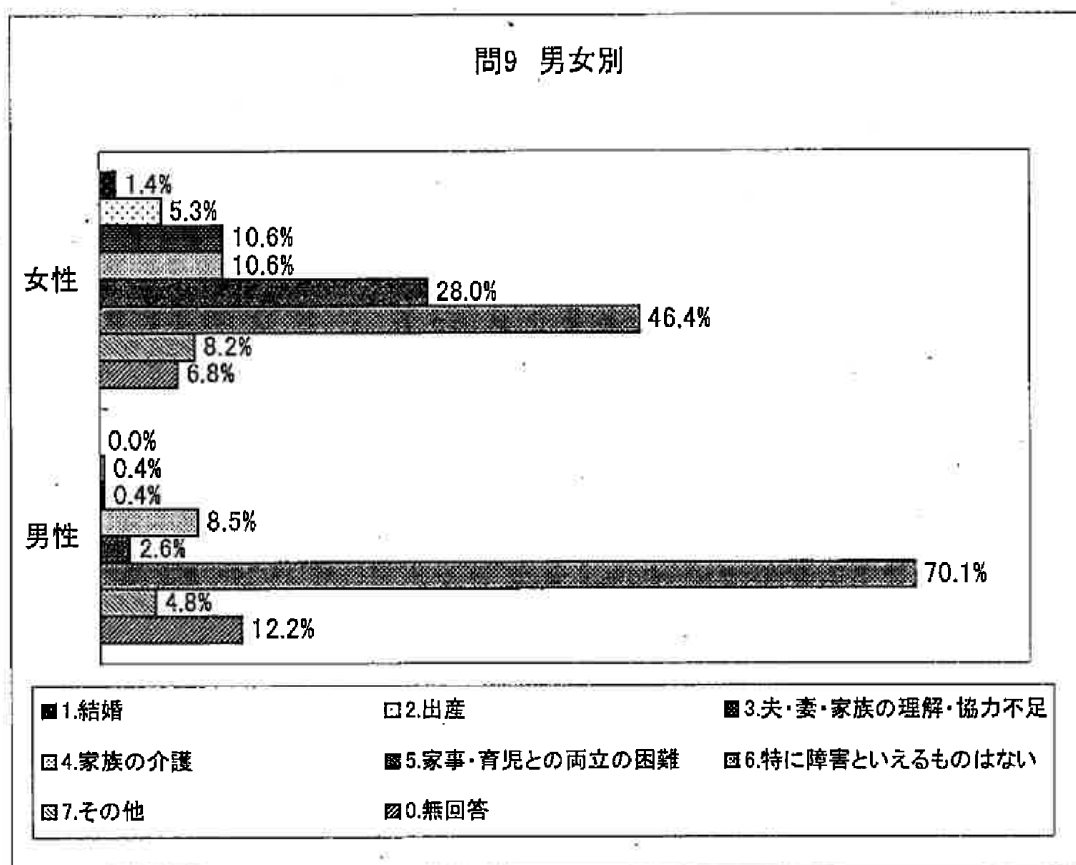
年代別にみると、すべての年代で「特に障害といえるものはない」が50%以上であるが、「家事・育児との両立が困難」では20代9.3%、30代28.1%、40代17.6%、50代4.3%と30、40代で高く、「家族の介護」では20代3.7%、30代5.5%、40代11.8%、50代12.4%、40代、50代高く年代によって変化が見られる。

平成12年度意識調査と比較すると、上位2項目(6. 特に障害といえるものはない、5. 家事・育児との両立の困難)に変わりはないが、上位3番目の項目が、平成12年度では、3. 夫、妻、家族の理解・協力不足だったが、今回は4. 家族の介護となっている。

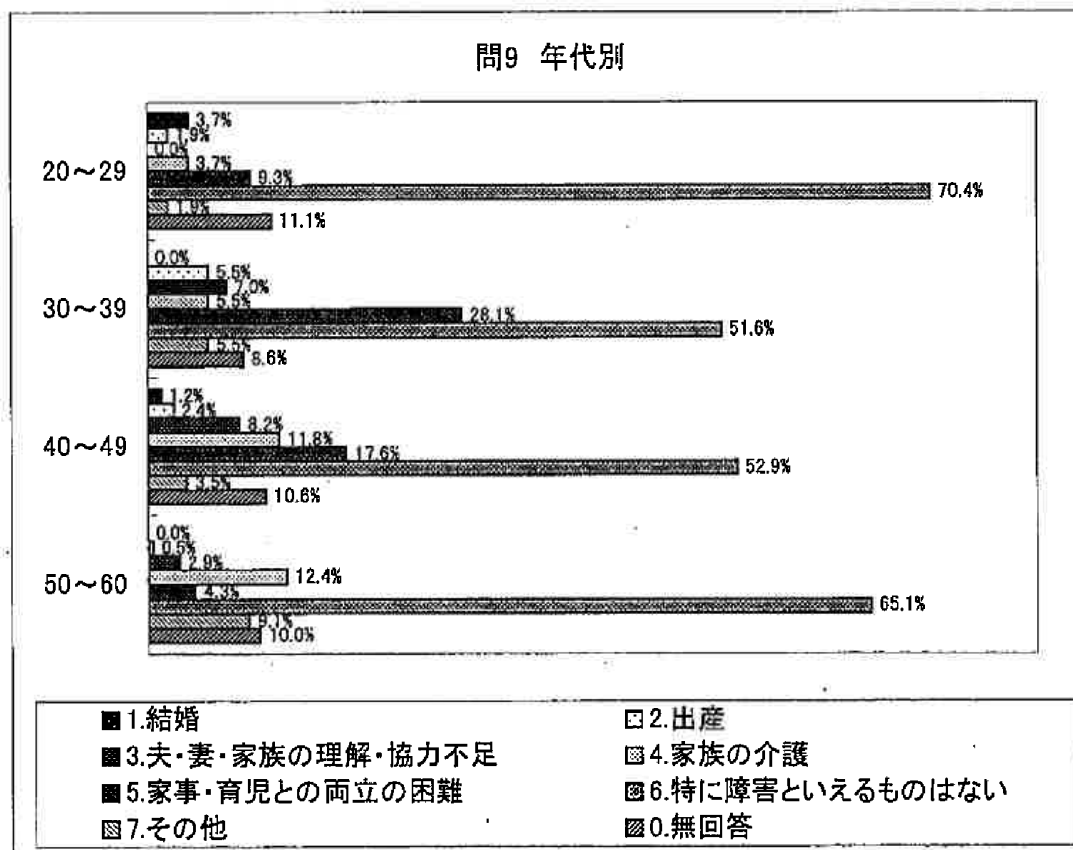
【全体】



【男女別(性別無回答3件を除く)】



【年代別(年代無回答5件除く)】

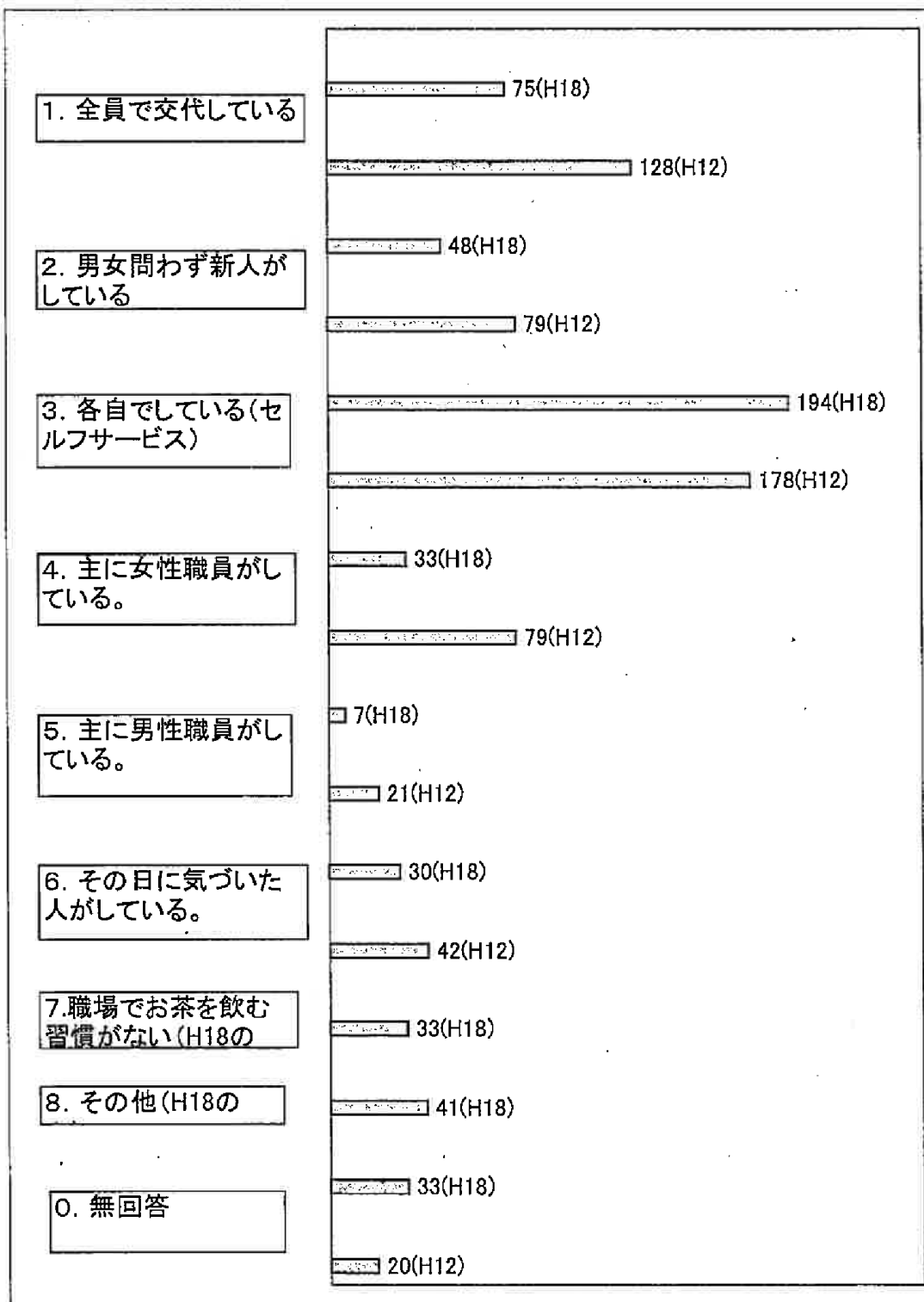


問10. あなたの職場内ではお茶くみ(片付け)をだれがしていますか。

「各自でしている(セルフサービス)」が194人と最も多く、次に「全員で交代している」が75人と多い回答となっている。

平成12年度意識調査と比較すると、上位2項目「各自でしている(セルフサービス)」、全員で交代しているに変化はなく、上位3番目の項目「男女問わず新人がしている」は平成12・18年度と共通しているが、平成12年度には、4. 主に女性職員がしているも上位3番目(同列)の項目に入っていた。

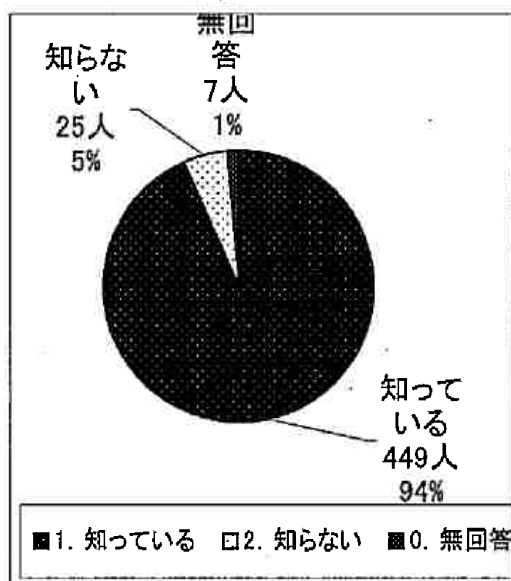
【全体】



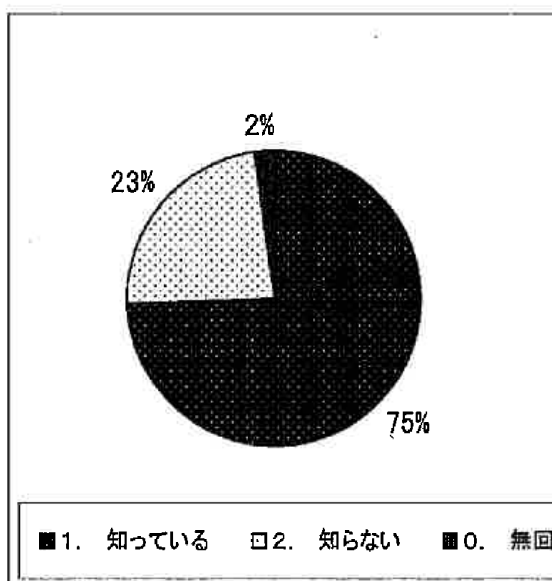
問11.「育児・介護休業法」における制度は、男女ともに利用できることを知っていますか。

「知っている」が93.3%となっている。
平成12年度意識調査と比較すると、「知っている」が19.5%高い。

【全体】



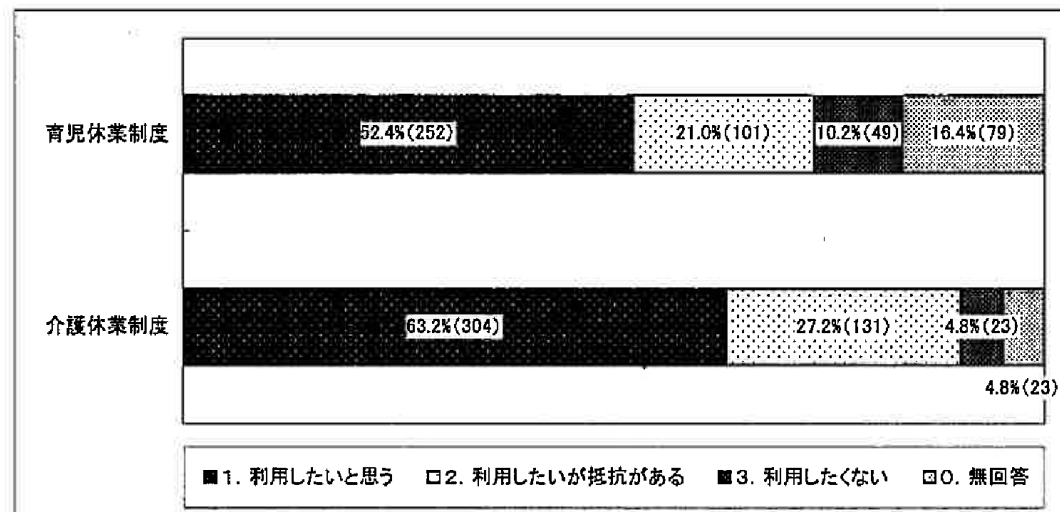
【平成12年度意識調査】



問12. 今後、あなたが育児や介護を行うことになった場合、育児休業・介護休業制度を利用したいと思いますか。

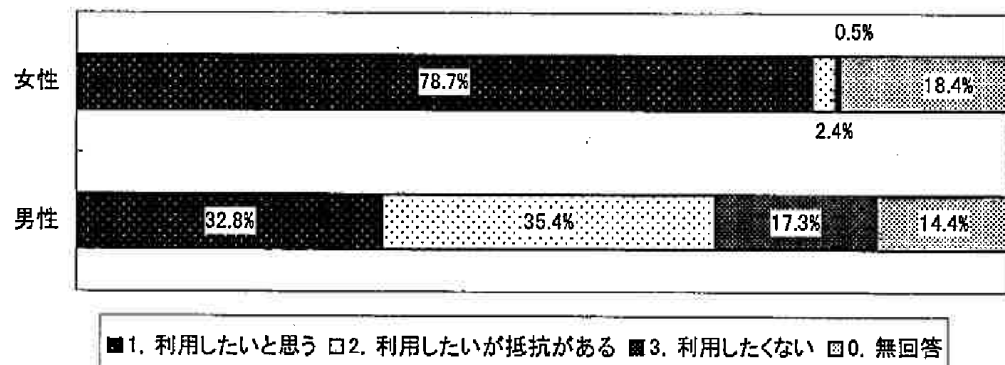
「男女別にみると、大きな差があり、育児休業制度・介護休業制度とも「利用したいと思う」女性がそれぞれ78.7%、84.1%と多い。一方、男性は、「利用したいが抵抗がある」が女性に比べて非常に多くなっている。

【全体】()内は人数

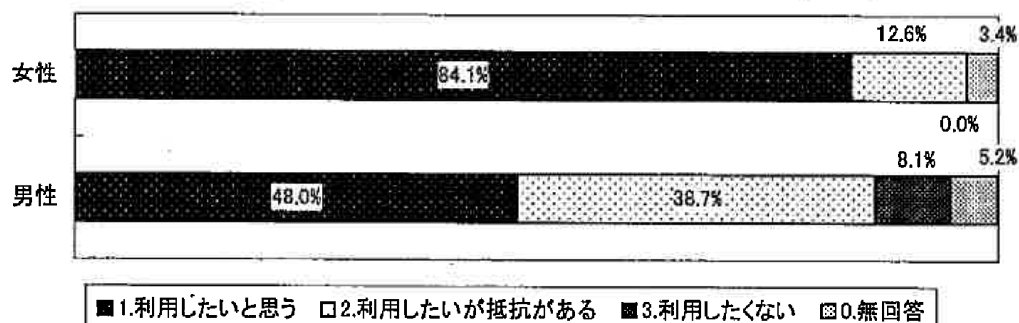


【男女別(性別無回答3件を除く)】

問12 (1)育児休業制度(男女別)



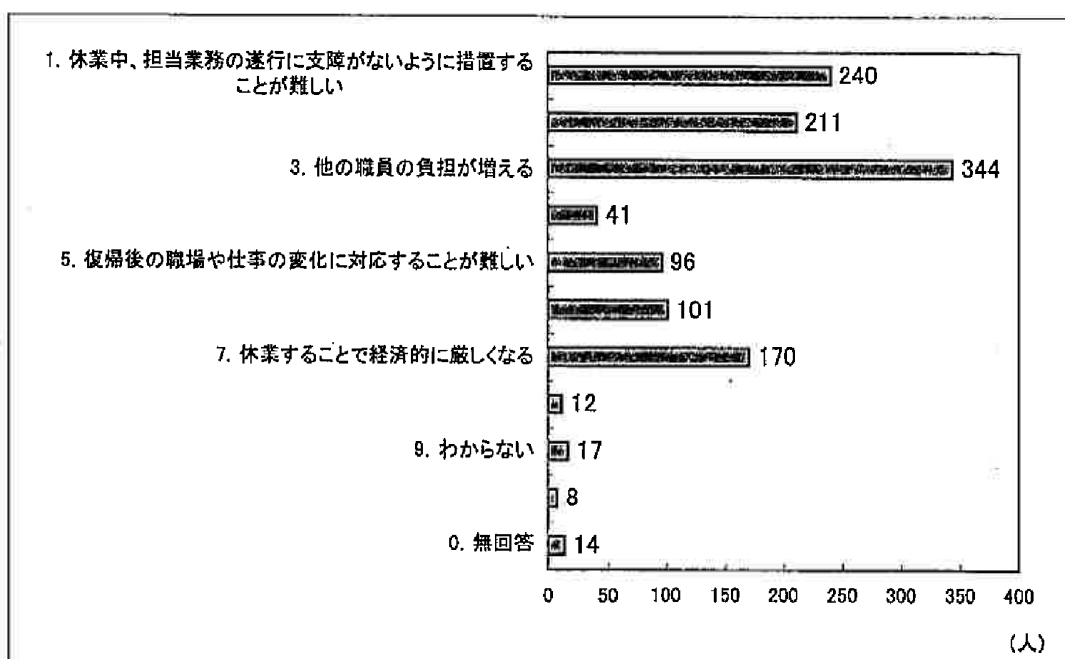
問12 (2)介護休業制度(男女別)



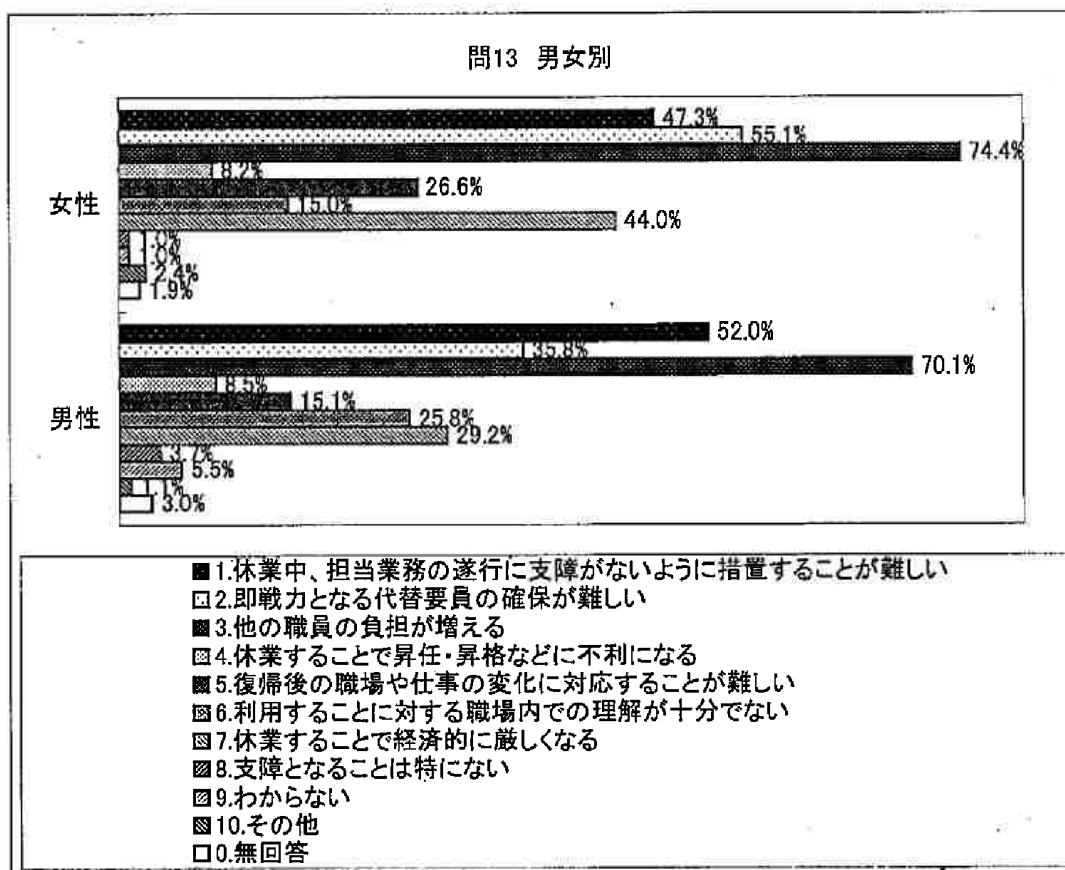
問13. 育児休業・介護休業制度を利用する場合、支障となることはどのようなことだと思いますか。
(あてはまるもの全てに○)

男女とも「休業中、担当業務の遂行に支障がないように措置することが難しい」、「即戦力となる代替要員の確保が難しい」、「他の職員の負担が増える」が上位3項目となっている。

【全体】



【男女別(性別無回答3件を除く)】

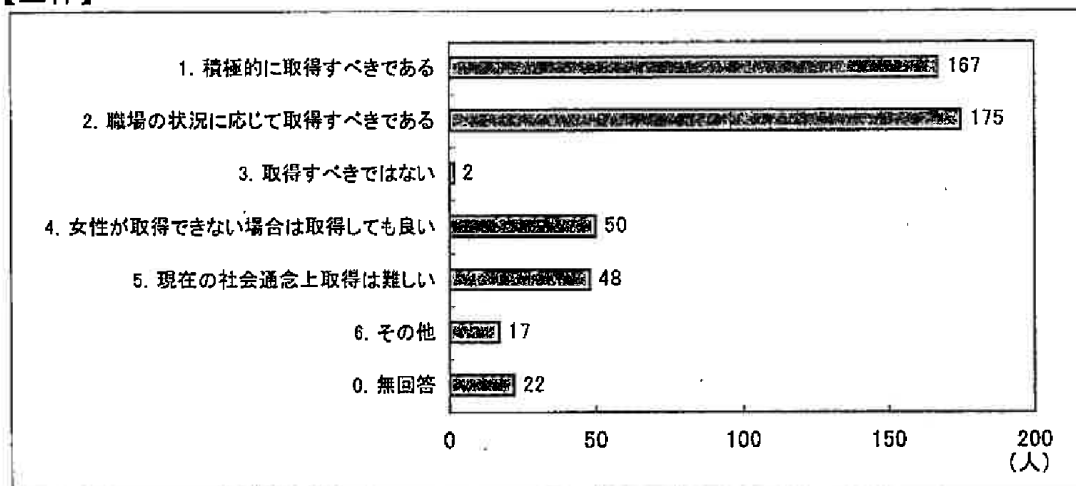


問14. 現在、育児・介護休業制度を利用している男性は社会全体で見ると少ないのですが、男性が「育児・介護休業」を取得することについてあなたはどのように思いますか。

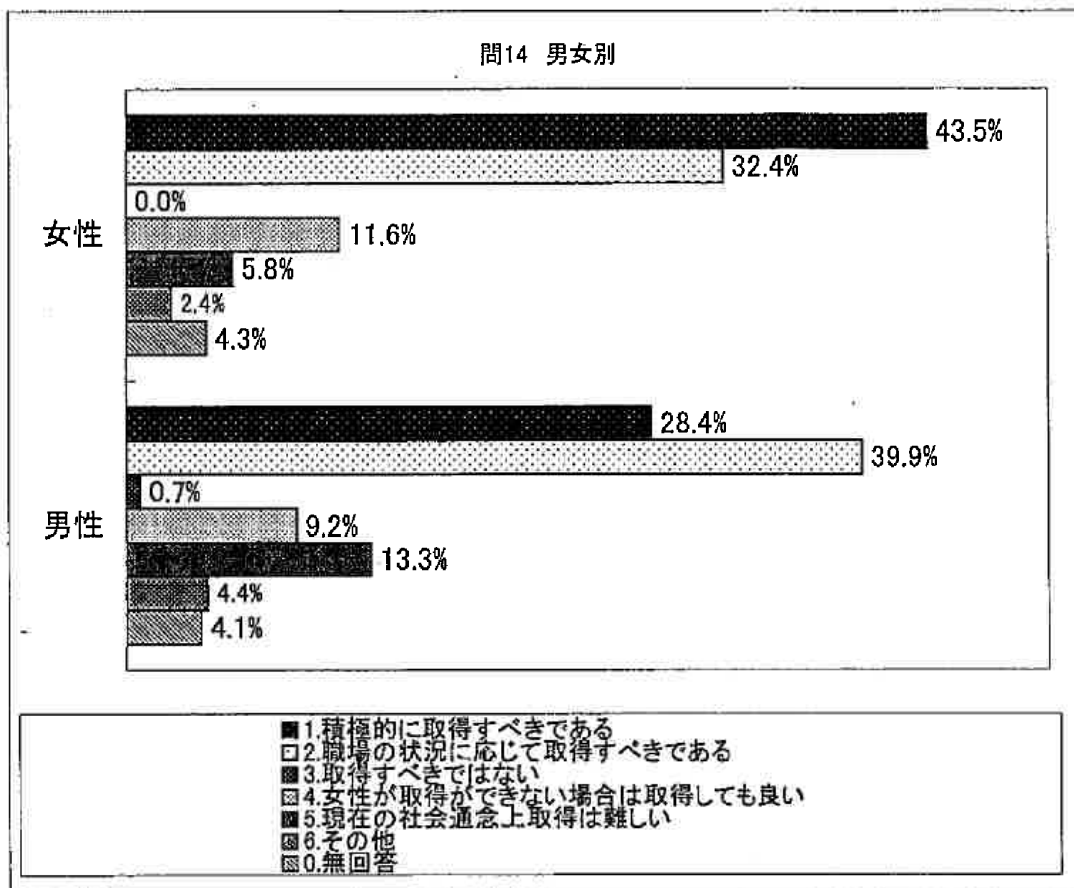
全体的にみると、「積極的に取得すべきである」、「職場の状況に応じて取得すべきである」がともに多い回答となっているが、男女別にみると、女性は「積極的に取得すべきである」が43.5%と最も多く、「職場の状況に応じて取得すべきである」が32.4%と次に多くなっているのに対し、男性はその逆で「職場の状況に応じて取得すべきである」が39.9%と最も多く、「積極的に取得すべきである」が28.4%となっている。

年代別にみると、20、30代では「積極的に取得すべきである」が44.4%、43.0%と最も多く、「職場の状況に応じて取得すべきである」が40.7%、28.9%と次に多くなっているのに対し、40、50代ではその逆で「職場の状況に応じて取得すべきである」が42.4%、38.3%と最も多く、「積極的に取得すべきである」が31.8%、28.2%となっている。

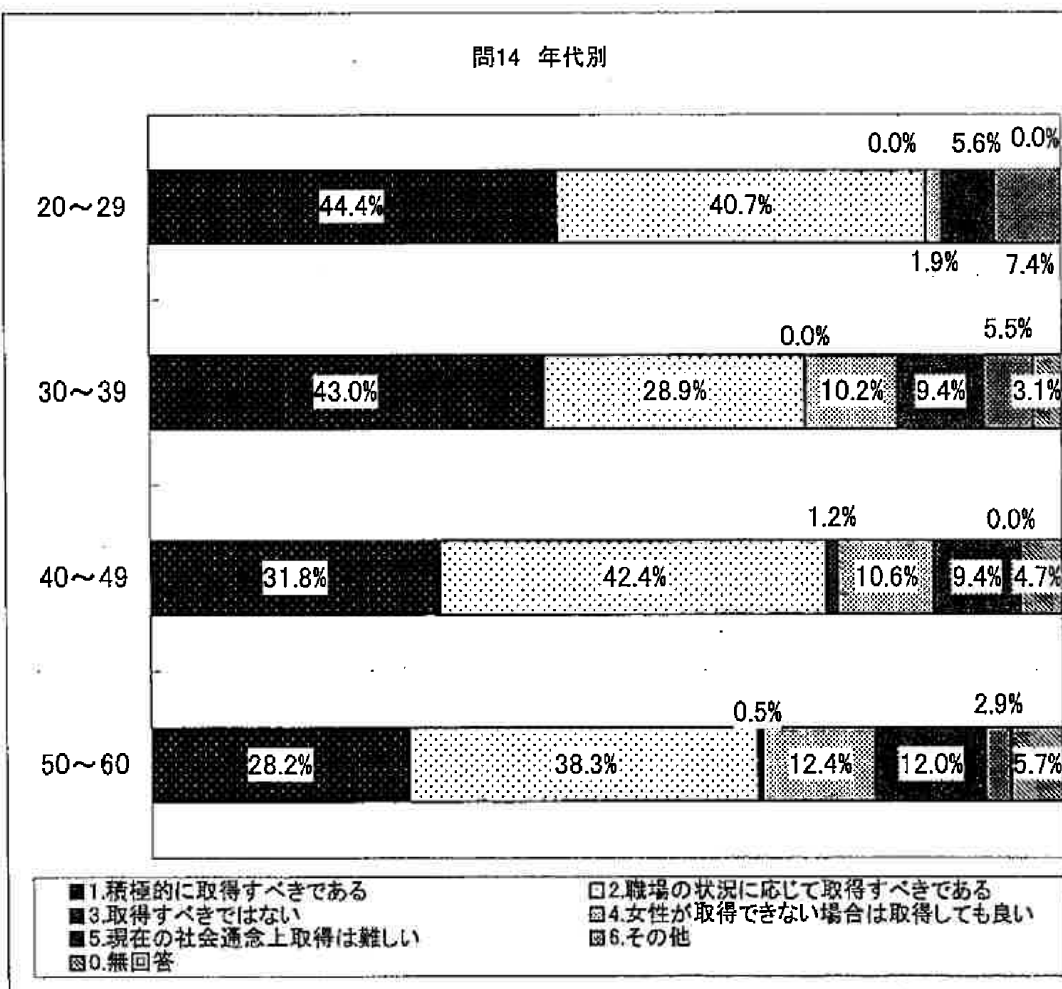
【全体】



【男女別(性別無回答3件を除く)】



【年代別(年代無回答5件を除く)】



問15. 狛江市役所における女性職員の職域拡大・登用の現状についてどう思いますか。

全体でみると「わからない」が一番多いが、その次に「現状では不十分であり、もっと職域拡大・登用を進めるべきである」が多い。男女別で見ると女性は「わからない」が38.6%と一番多いが、男性では「現状では不十分であり、もっと職域拡大・登用を進めるべきである」が25.5%と一番多い。また「現状で十分である」が男性では、24.4%、女性では7.7%と男女に大きな差がある。

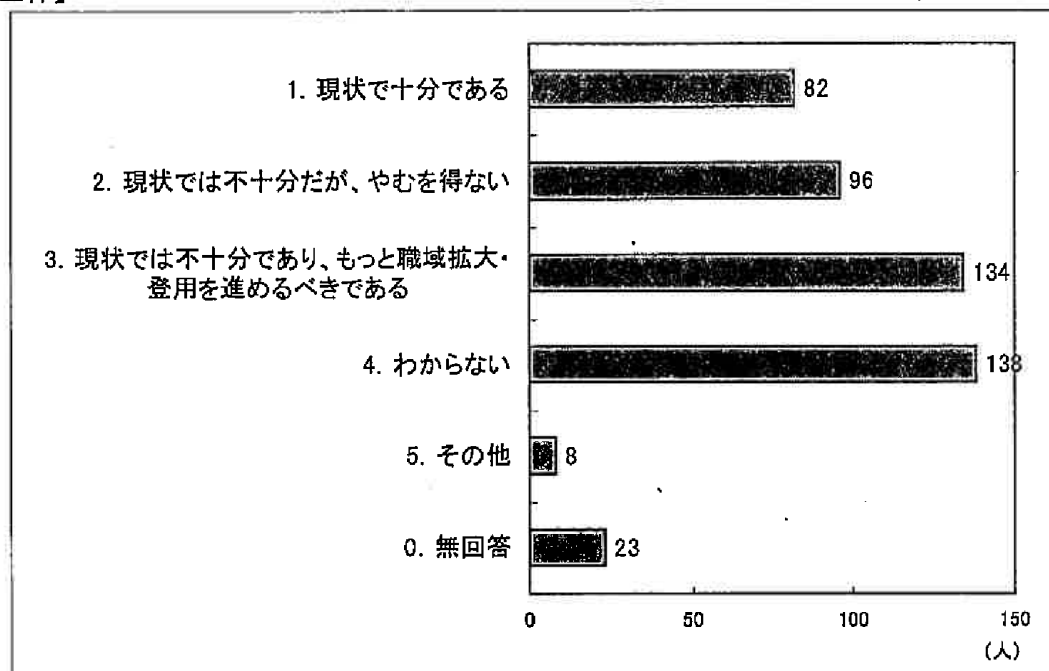
年代別で見ると、「現状では不十分であり、もっと職域拡大・登用を進めるべきである」が20代が35.2%、次に50代28.7%と多い。「現状で十分である」が50代が22.5%、次に30代が14.1%と多い。

全体で見ると、「現状で十分である」と考えている人の割合は20%である。

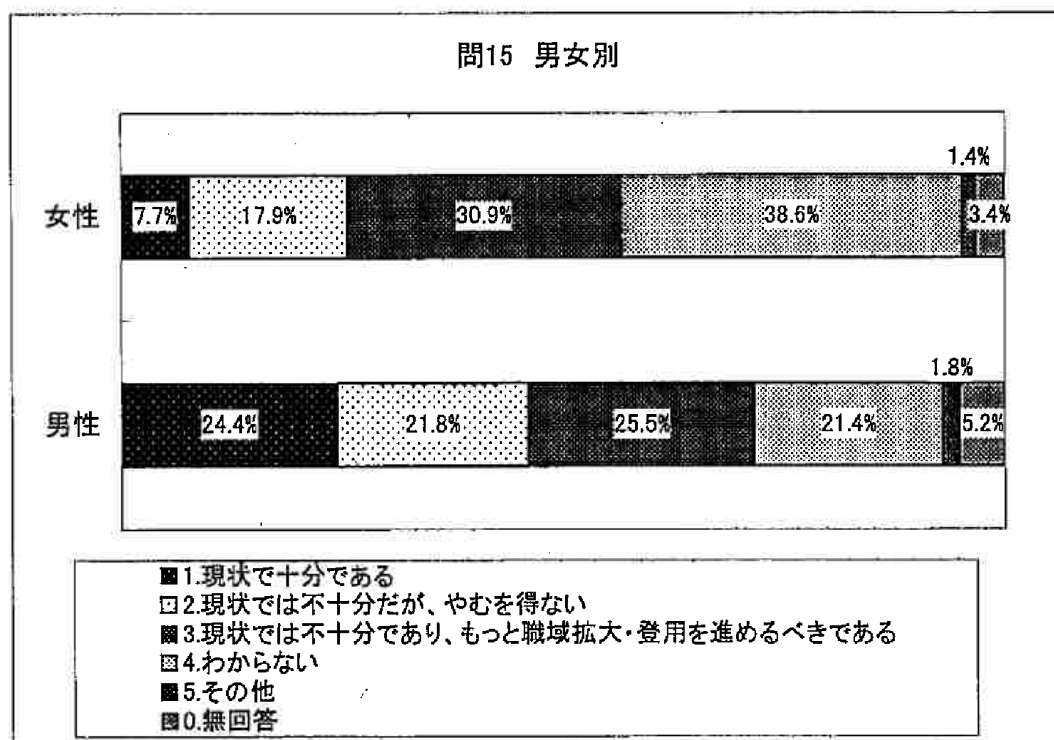
しかし、男女別では男性24.4%、女性7.7%と大きな開きがある。

また、年代別では50～60代の割合が極端に多い。

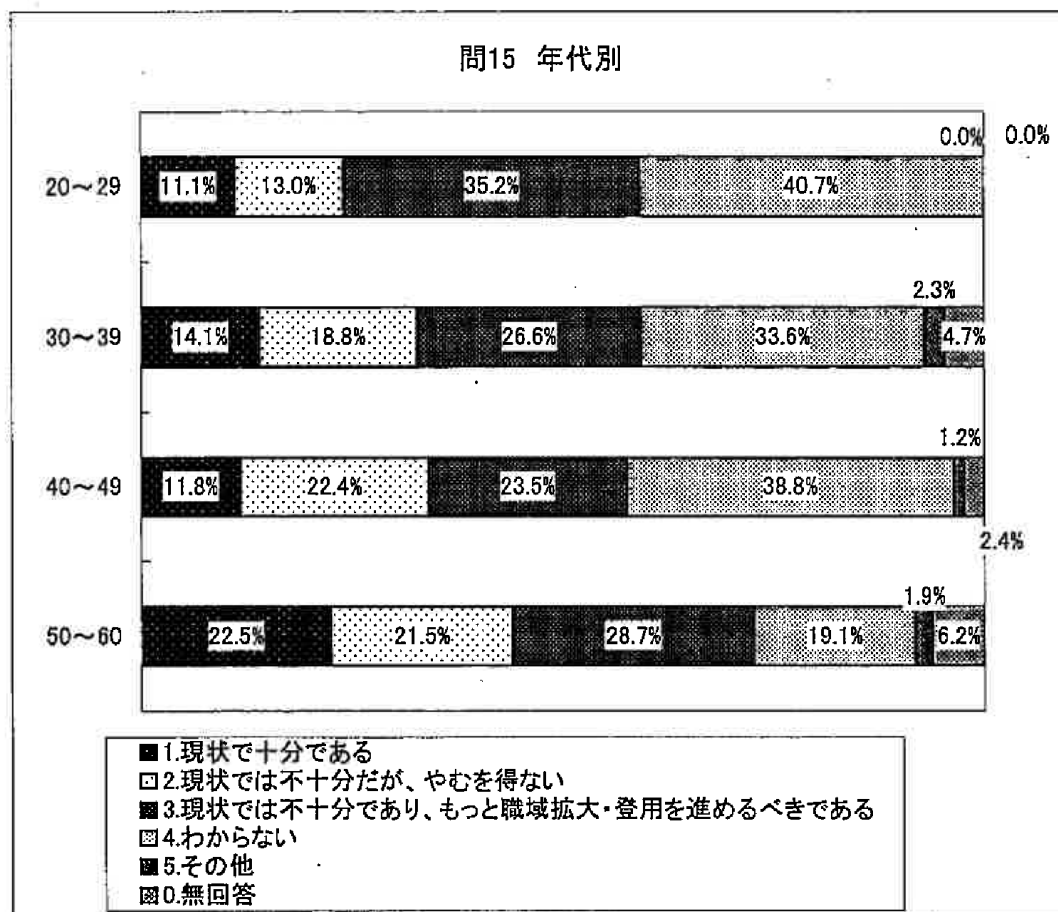
【全体】



【男女別(性別無回答3件を除く)】



【年代別(年代無回答5件を除く)】

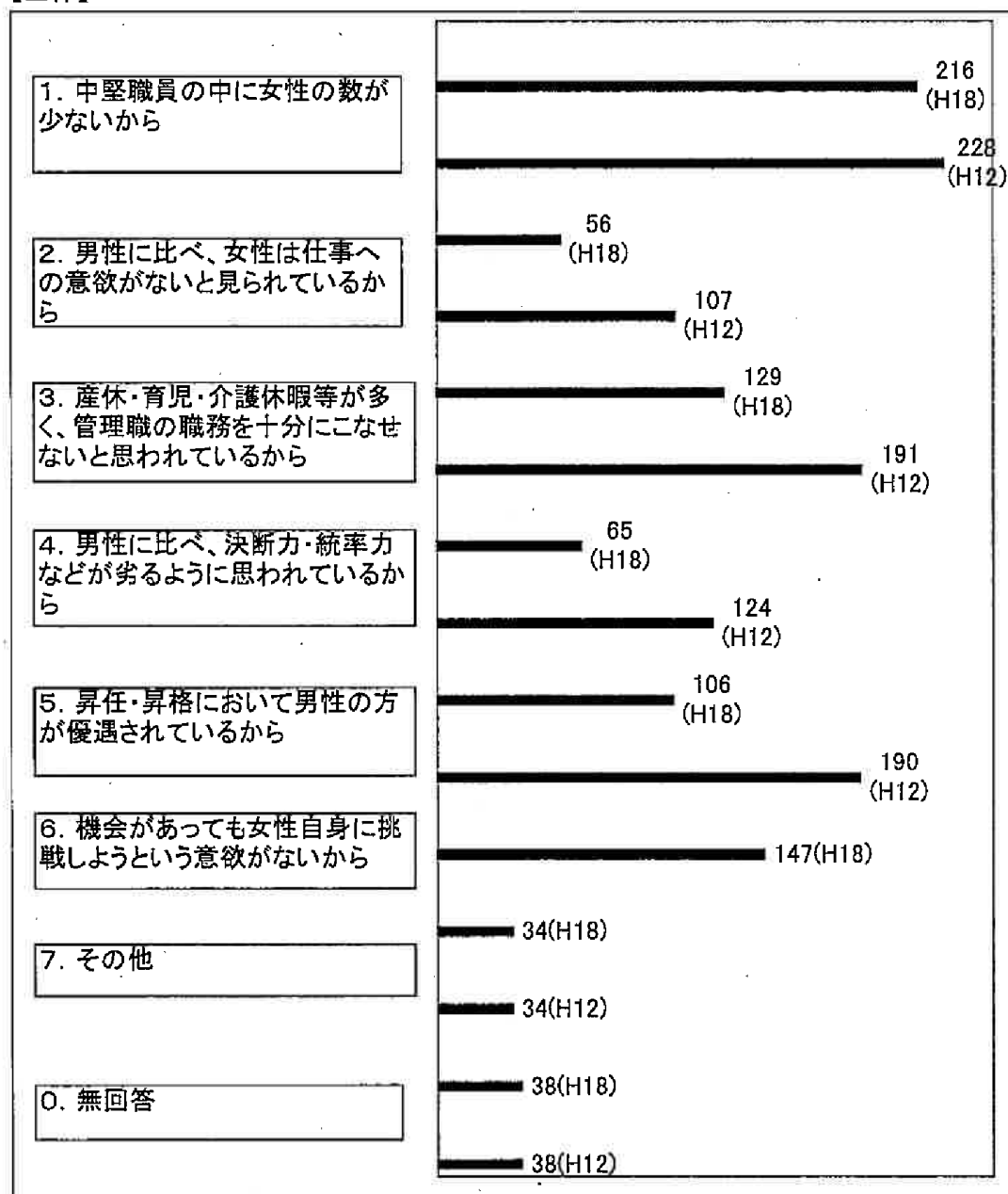


問16. 行政職に女性管理職の数が少ないのはなぜだと思いますか。(あてはまるもの全てに○)

全体で見ると、理由を「中堅職員の中に女性の数が少ないから」としている割合が一番多く、その次に「機会があっても、女性自身に挑戦しようという意欲がないから」が多い。男女別に見ると、「中堅職員の中に女性の数が少ないから」と回答したのは男性が50.9%、女性が37.2%と、「昇任・昇格においても男性のほうが優遇されているから」男性9.2%、女性は39.1%と大きな差がある。また女性では「昇任・昇格においても男性のほうが優遇されているから」39.1%、「産休・育児・介護休暇等が多く、管理職の職務も十分にこなせないと思われるから」38.6%、「中堅職員の中に女性の数が少ないから」37.2%の順になっていて全体・男性の分布と異なっている。

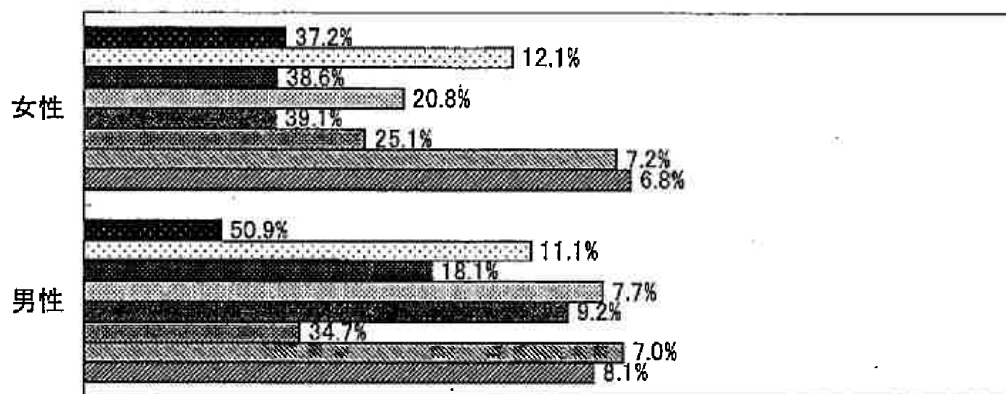
平成12年度と回答項目に違いがあり、一概に比較できないが、上位1番目の項目は、「中堅職員の中に女性の数が少ないから」が共通しているが、上位2番目の項目は、平成18年度は「機会があっても女性自身に挑戦しようという意欲がないから」、平成12年度においては「産休・育児・介護休暇等が多く、管理職の職務を十分にこなせないと思われるから」となっている。また上位3番目の項目は、平成18年度は「産休・育児・介護休暇等が多く、管理職の職務を十分にこなせないと思われるから」、平成12年度は「昇任・昇格において男性の方が優遇されているから」となっている。

【全体】



【男女別】

問16 男女別

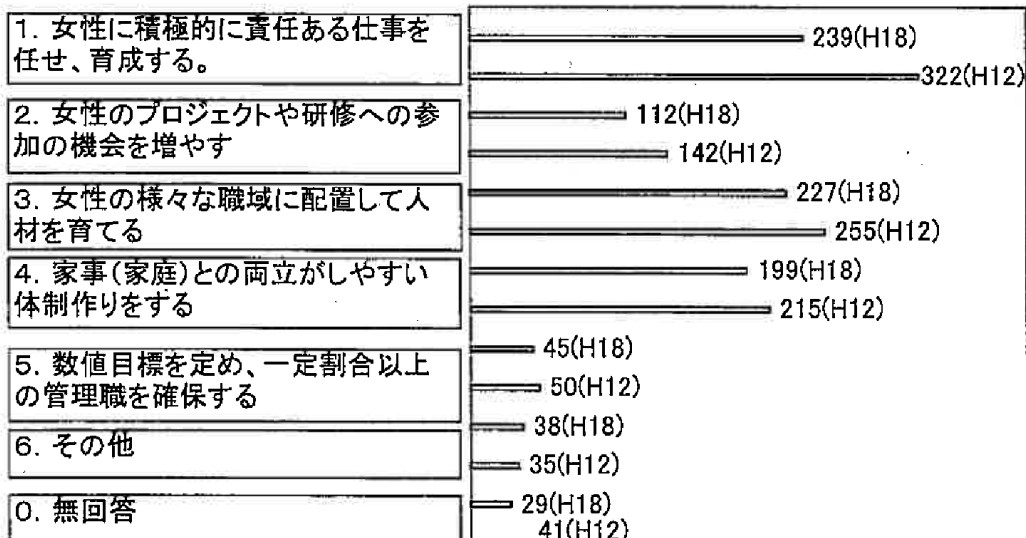


- 1.中堅職員の中に女性の数が少ないから
- 2.男性に比べ、女性は仕事への意欲がないと見られているから
- 3.産休、育児・介護休暇等が多く、管理職の職務を十分にこなせないと思われるから
- 4.男性に比べ、決断力・統率力などが劣るように思われているから
- 5.昇任・昇格において男性のほうが優遇されているから
- 6.機会があっても、女性自身に挑戦しようという意欲がないから
- 7.その他
- 8.無回答

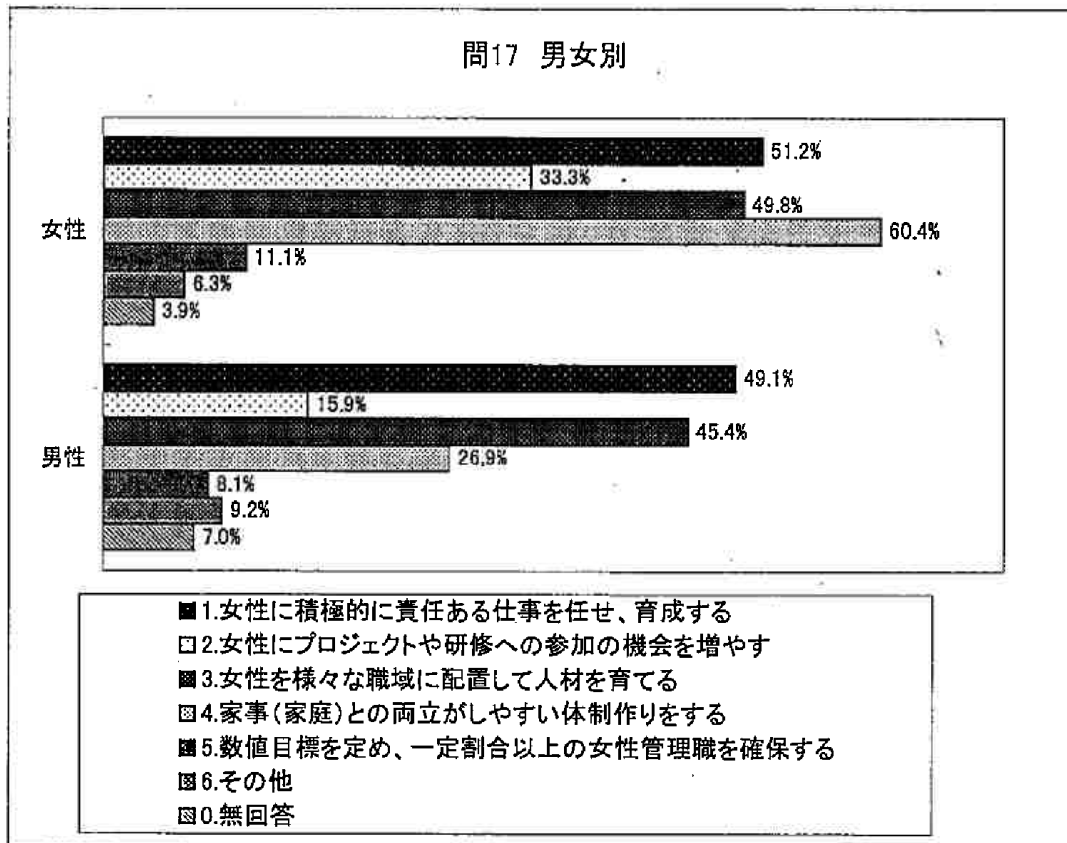
問17. 女性の管理職を増やすためにはどのようなことをしたら良いと思いますか。
(あてはまるもの全てに○)

全体で見ると、「女性に積極的に責任ある仕事を任せ、育成する」239人、「女性を様々な職域に配置して人材を育てる」227人、「家事(家庭)との両立がしやすい体制作りをする」199人の順に多くなっている。
男女別で見ると「家事(家庭)との両立がしやすい体制作りをする」が女性60.4%、男性は26.4%と大きな差が出ている。
年代別で見ると20、30代では「家事(家庭)との両立がしやすい体制作りをする」51.9%、59.4%と最も高いのに対し、40,50代では「女性に積極的に責任ある仕事を任せ、育成する」が55.3%、56.9%と最も高くなっている。
平成12年度と比較すると上位3項目「女性に積極的に責任ある仕事を任せ、育成する」、「女性を様々な職域に配置して人材を育てる」、「家事(家庭)との両立しやすい体制作りをする」は共通している。

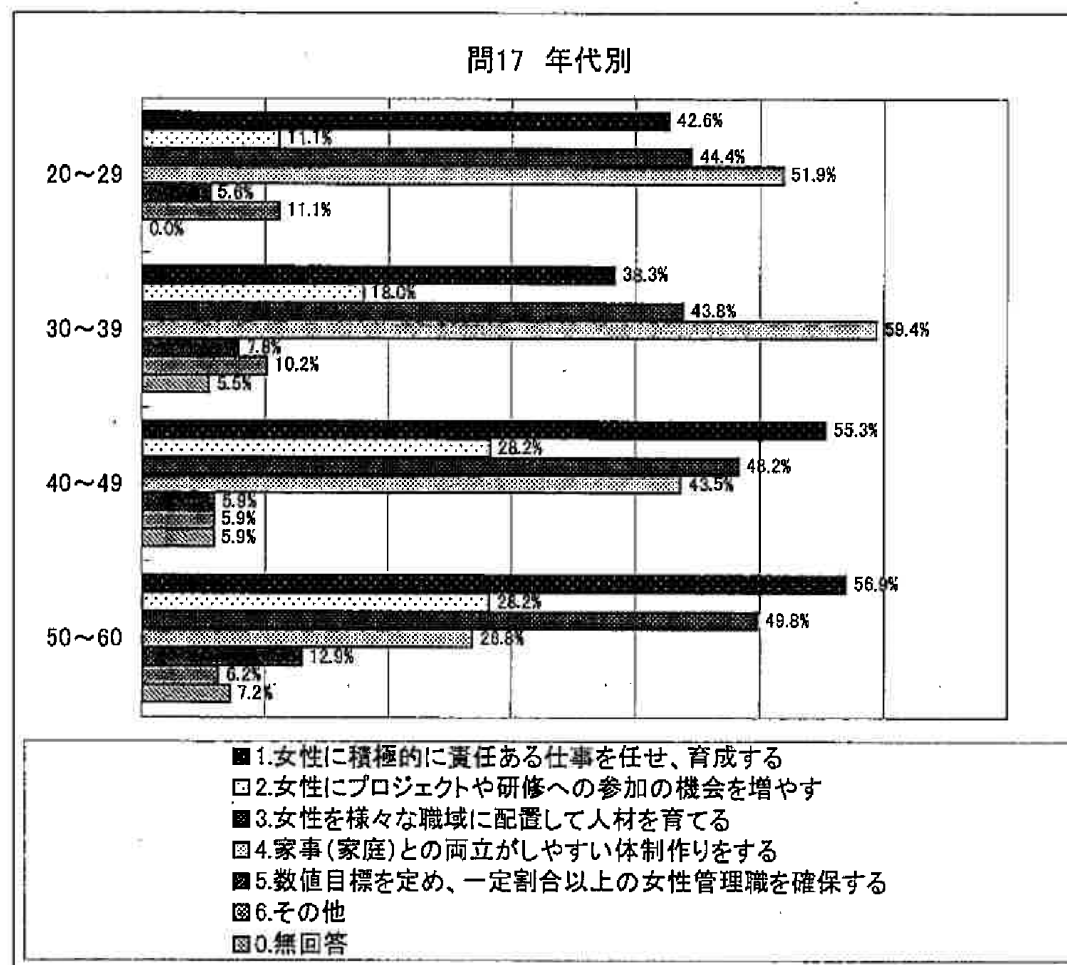
【全体】



【男女別(性別無回答3件を除く)】



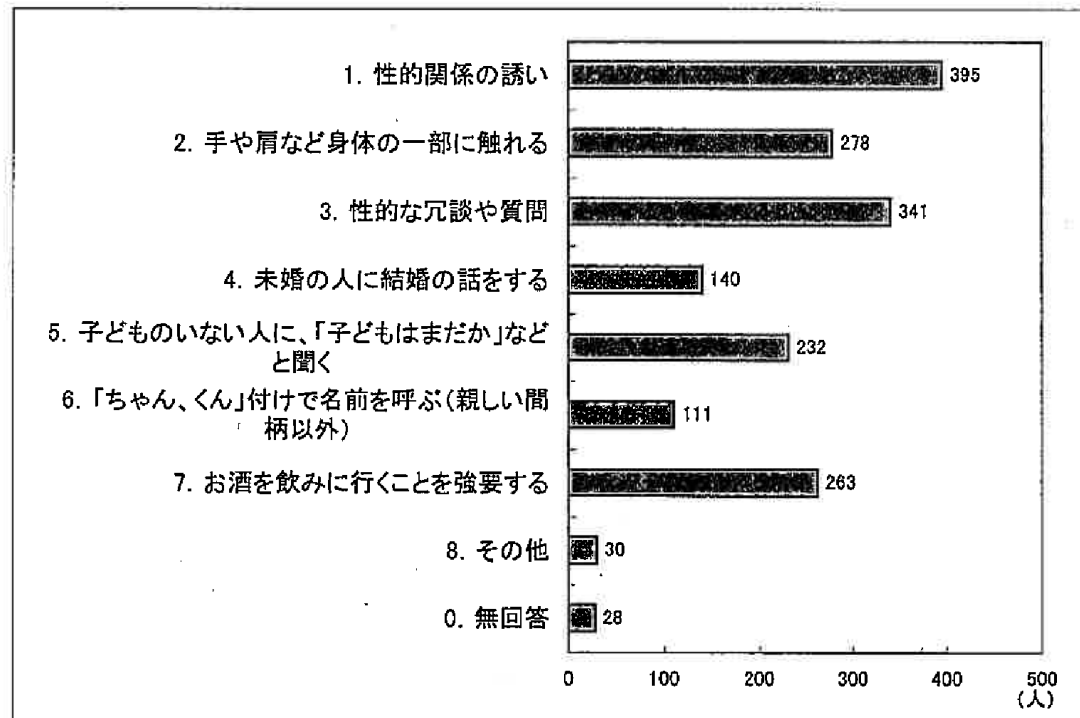
【年代別(年代無回答5件を除く)】



問18. あなたがセクシャル・ハラスメントにあたると思うものは次のどれですか。
(あてはまるもの全てに○)

「性的関係の誘い」395人、「性的な冗談や質問」341人と多くなっている。

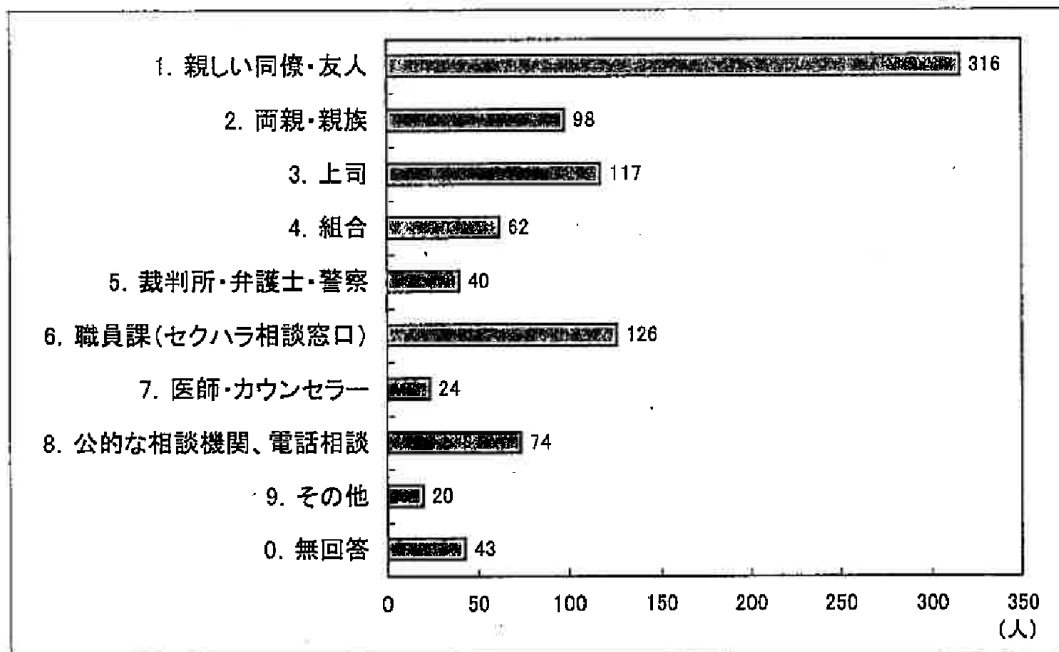
【全体】



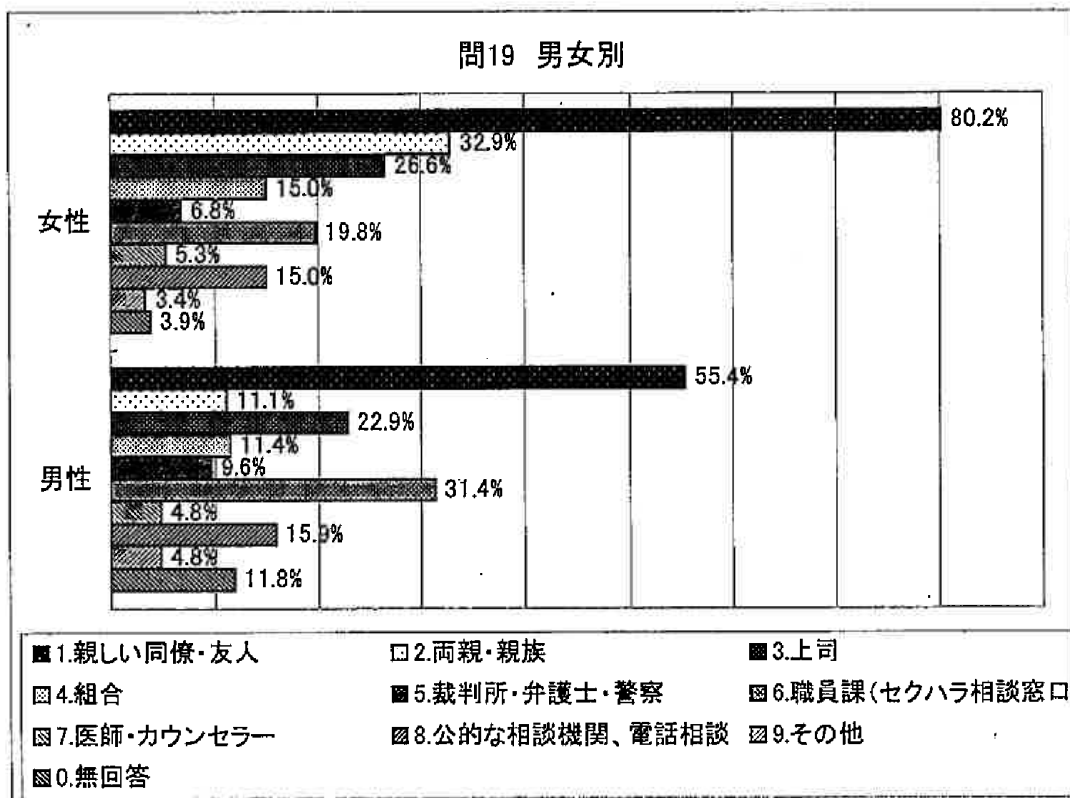
問19. セクシャル・ハラスメントを受けた場合、あなたは誰に相談すると思いますか。
(あてはまるものを全てに○)

「親しい同僚・友人」に相談すると挙げている人が316人と最も多くなっている。次に「職員課(セクハラ相談窓口)」に相談するが126人と多くなっている。「医師・カウンセラー」、「裁判所・弁護士・警察」や「公的な相談機関・電話相談」は24人、40人、74人と専門機関へ相談を挙げている人は、少ない。男女別では、「親しい同僚・友人」に相談するが男性が55.4%、女性が80.2%と多い。その次に男性が「職員課(セクハラ相談窓口)」が31.4%、女性は「両親・親族」が32.9%となっている。

【全体】



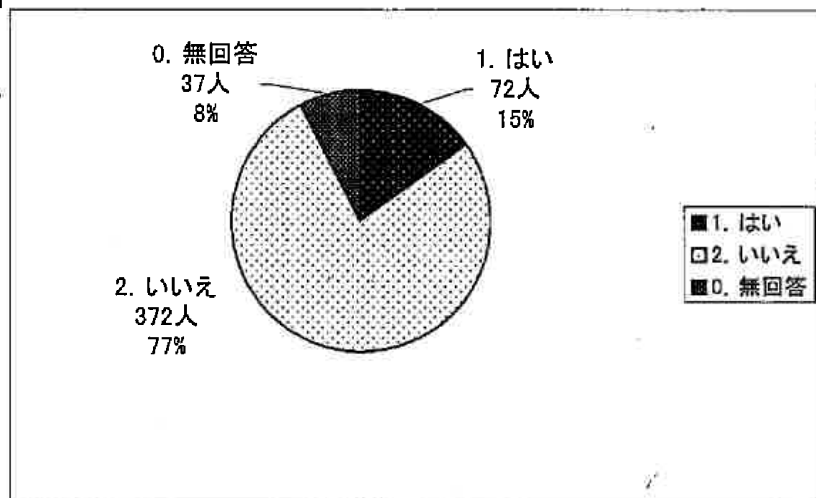
【男女別(性別無回答3件を除く)】



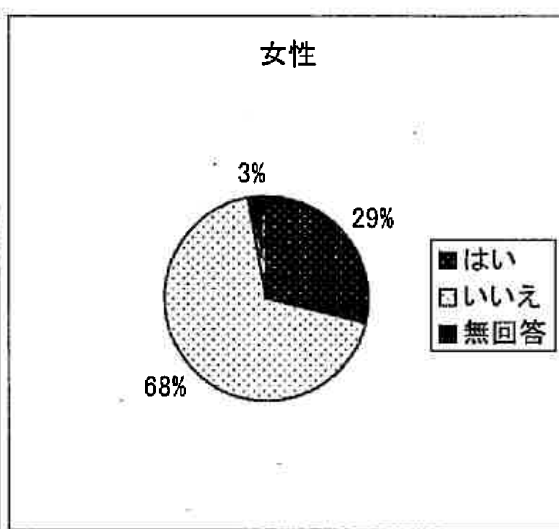
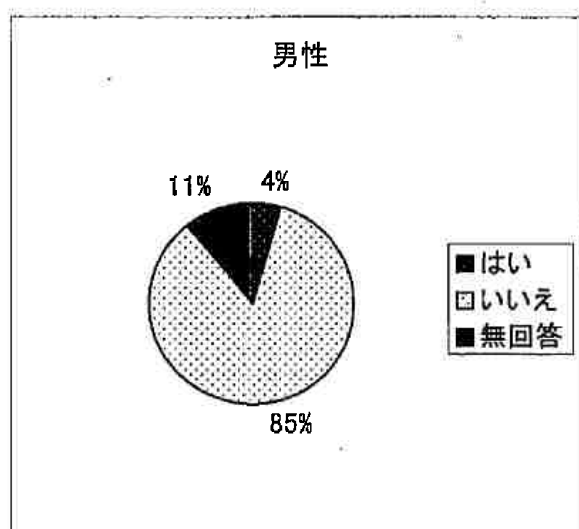
問20. あなたはセクシャル・ハラスメントと思われる行為を受けたことがありますか。

「はい」と答えた72人の内男性は12人、女性は60人と女性が圧倒的に多くなっている。

【全体】



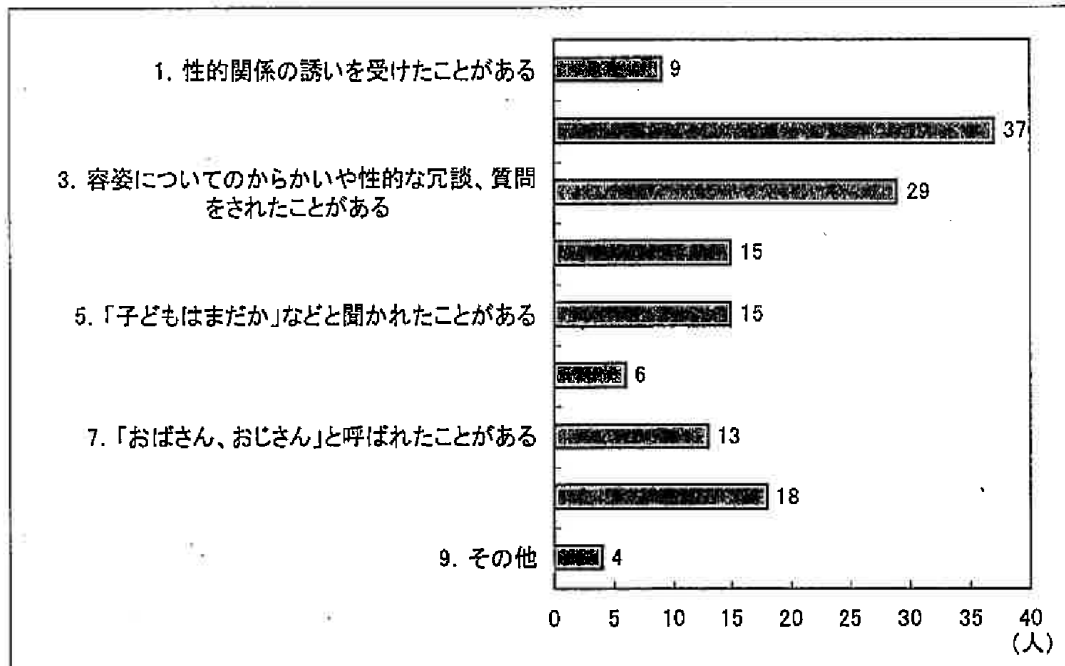
	男	女	計
はい	12	60	72
いいえ	230	141	371
無回答	29	6	35



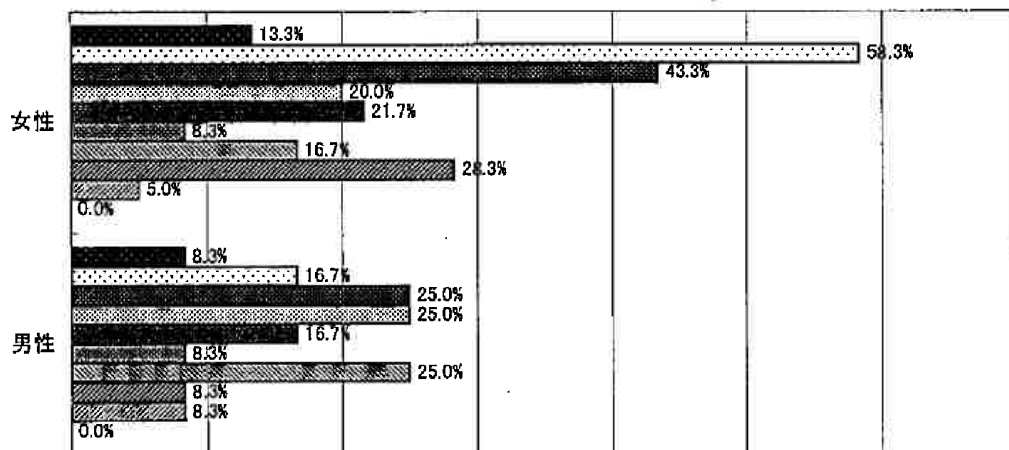
問21. 職場や勤務時間以外で、異性から次のような行為を受けたことはありますか。
 【問20で「はい」を選択した人のみ】※無回答除く(あてはまるもの全てに○)

男女別では、女性において「手や肩、体の一部に触られたことがある」が58.3%、「容姿についてのからかいや性的な冗談、質問をされたことがある」が43.3%と高い回答となっている。
 年代別では、「結婚をしない理由などを聞かれたことがある」が20代、30代で33.3%、37.0%と他の年代よりも高くなっている。「おばさん、おじさん」と呼ばれたことがある」が、50代で40.9%と最も多く、年代が高くなるにつれ割合が高くなっている。「お酒やデュエットを強要されたことがある」が30代で40.7%と他の年代よりも高くなっている。

【全体】



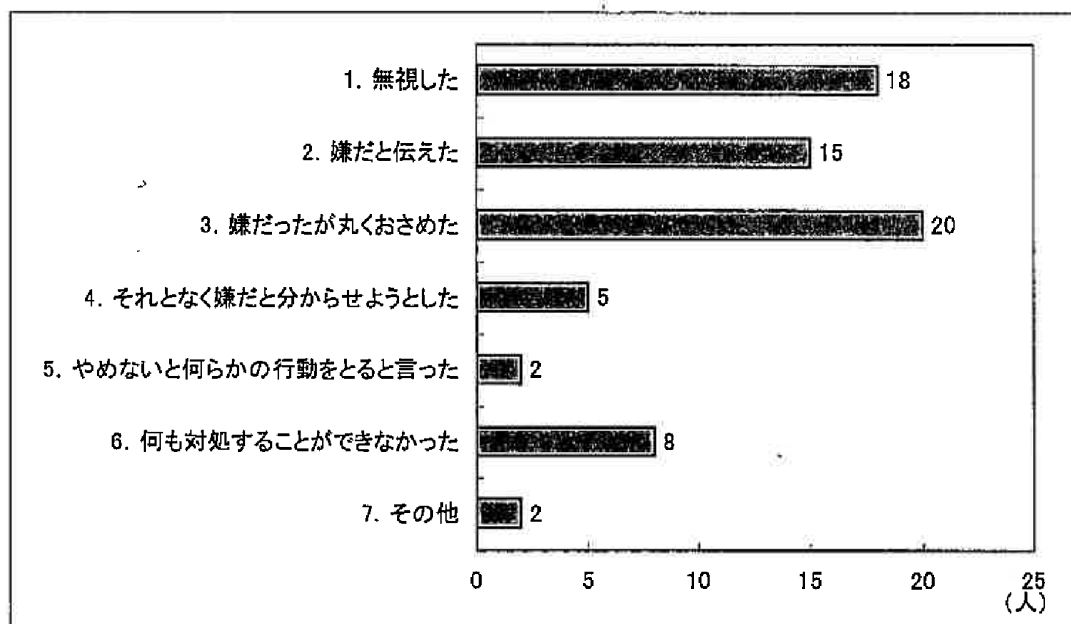
問21 男女別



- 1. 性的関係の誘いを受けたことがある
- 2. 手や肩、髪など身体の一部に触られたことがある
- 3. 容姿についてからかいや性的な冗談、質問をされたことがある
- 4. 結婚をしない理由などを聞かれたことがある
- 5. 「子どもはまだか」などと聞かれたことがある
- 6. 「ちゃん、くん」付けで呼ばれたことがある(親しい間柄以外)
- 7. 「おばさん、おじさん」と呼ばれたことがある
- 8. お酒やデュエットを強要されたことがある
- 9. その他

問22. その時どのようにしましたか。【問20で「はい」を選択した人のみ】※無回答除く

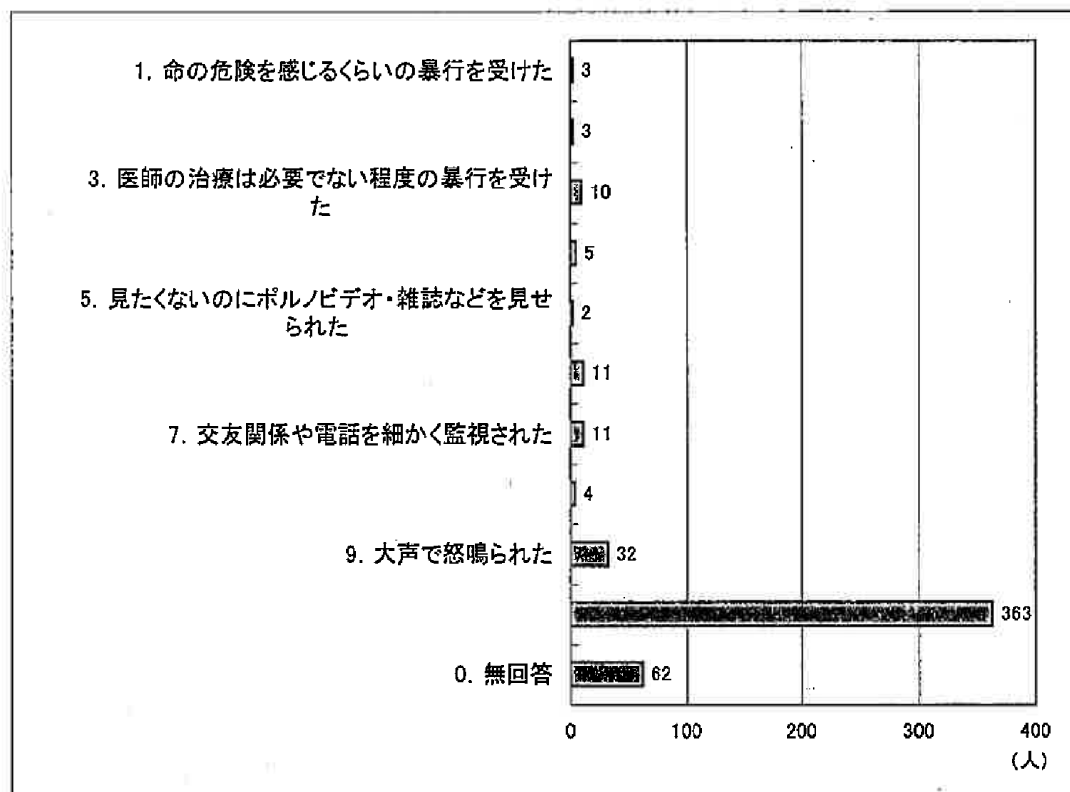
「嫌だったが丸くおさめた」が20人と最も多くなっている。その次に「無視した」が18人となっている。年代別では、30代において「無視した」が7.4%と他の年代よりも低く、「嫌だったが丸くおさめた」が51.4%と他の年代よりも高くなっている。



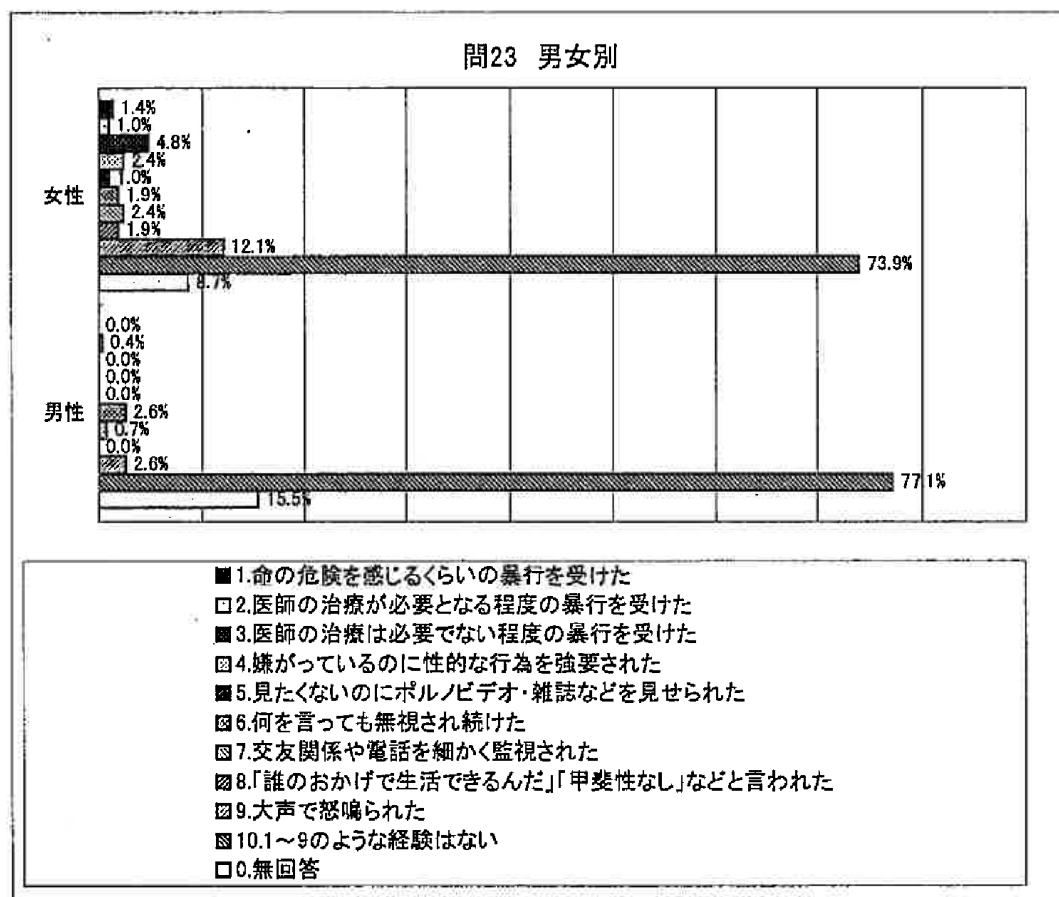
問23. あなたはこれまでに以下に掲げるような行為(ドメスティック・バイオレンス)を配偶者から受けたことがありますか。(あてはまるもの全てに○)

男女別で見ると、女性は17.4%、男性は7.4%がドメスティック・バイオレンスを受けたことがあると回答している。

【全体】



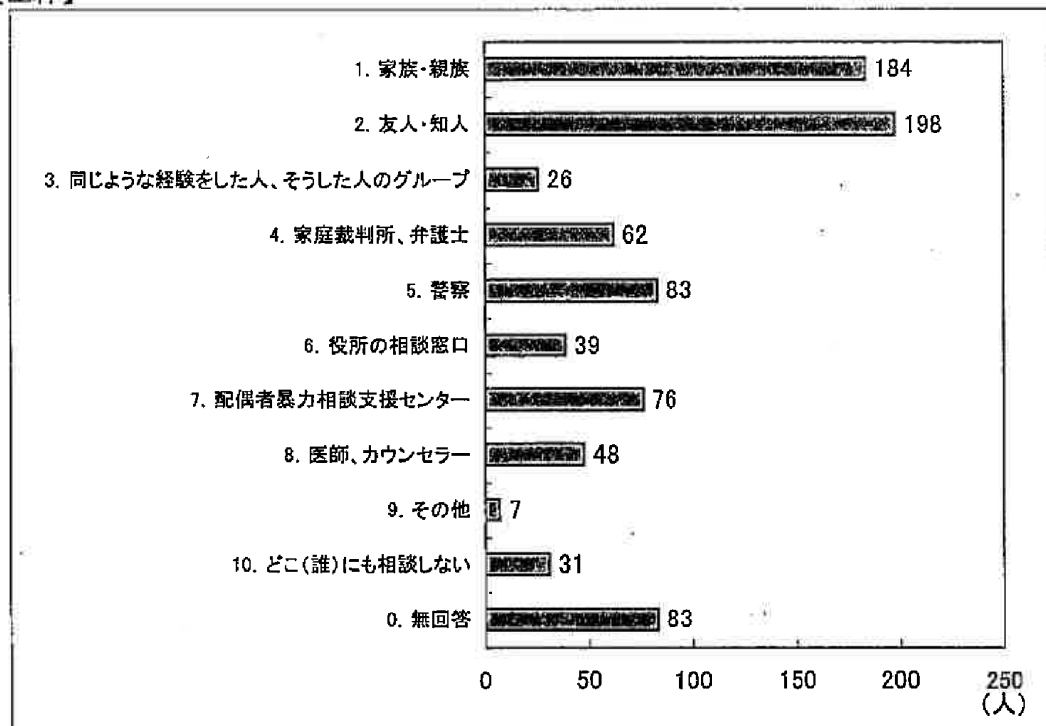
【男女別】



問24. ドメスティック・バイオレンスを受けた場合、あなたは誰に相談すると思いますか。
(あてはまるもの全てに○)

相談先としては、「友人・知人」198人、「家族・親族」184人といった身近な人が圧倒的に多く回答されている。

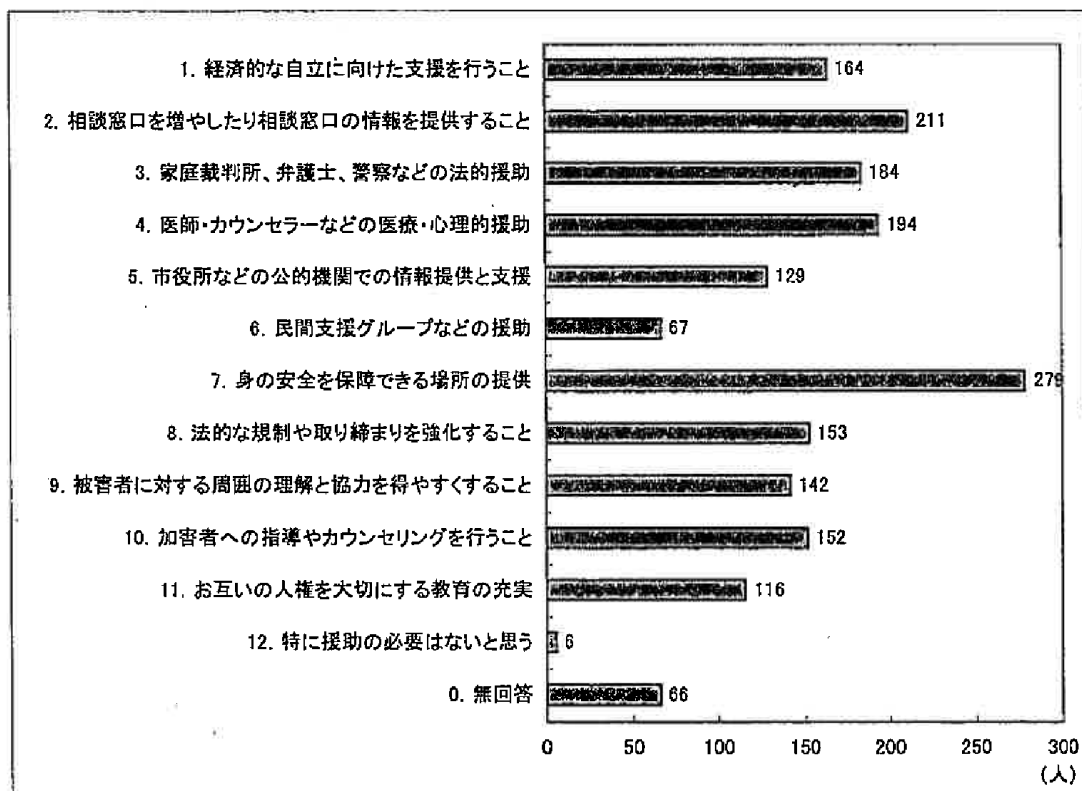
【全体】



問25. ドメスティック・バイオレンスに対して、どのような援助が有効だと思いますか。
(あてはまるもの全てに○)

ドメスティック・バイオレンスに対して有効な援助として、「身の安全を保障できる場所の提供」が58.0%と高く、その他の項目においても30~40%となっている。「特に援助の必要はないと思う」1.2%と低い率となっており、大部分の人が何らかの援助を選択している。

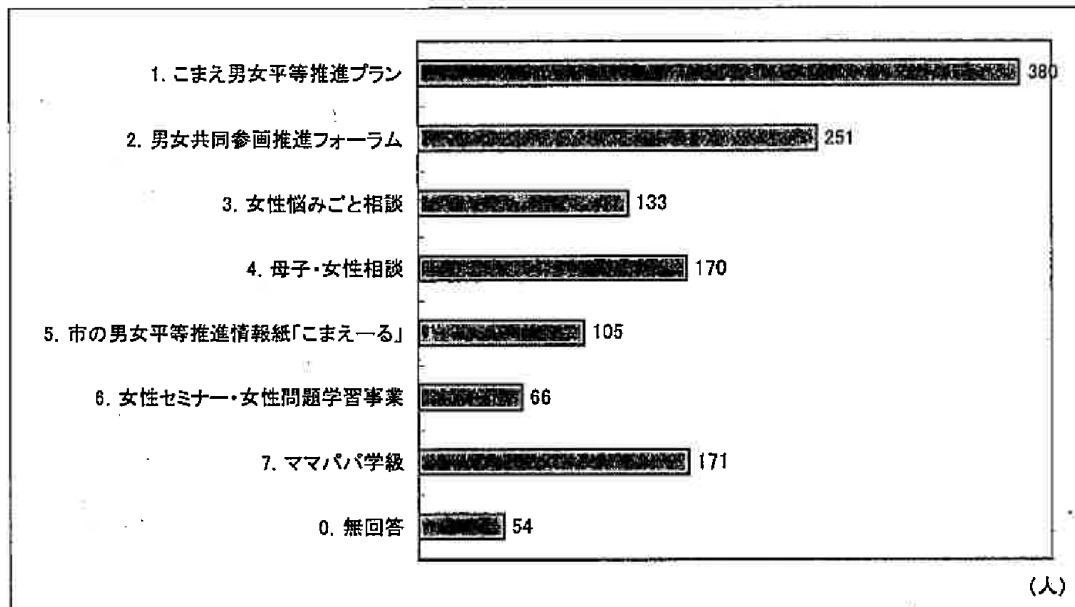
【全体】



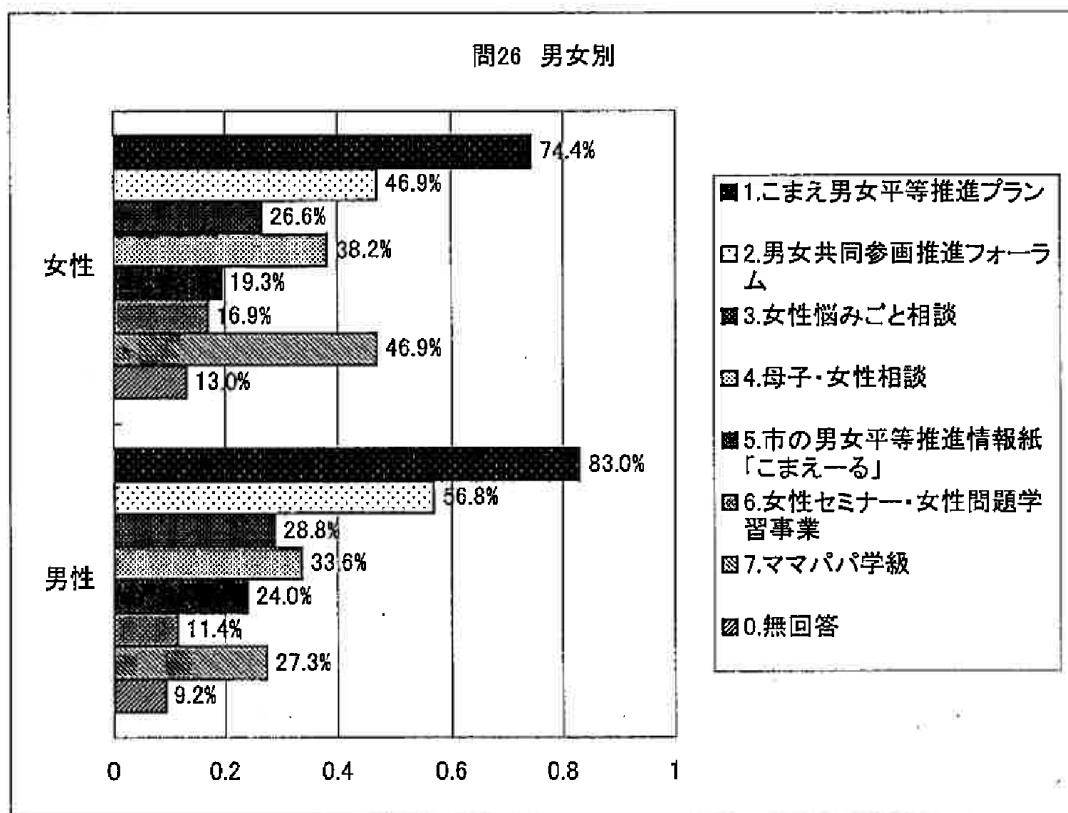
問26. 現在、市で行っている以下の事業・計画等を知っていますか。
(知っているもの全てに○)

「こまえ男女平等プラン」380人、「男女共同参画推進フォーラム」251人の2項目が50%を超える高い回答率となっている。男女別では、「ママパパ学級」が女性46.9%、男性27.3%になっていて男性に比べ高い回答となっている。

【全体】



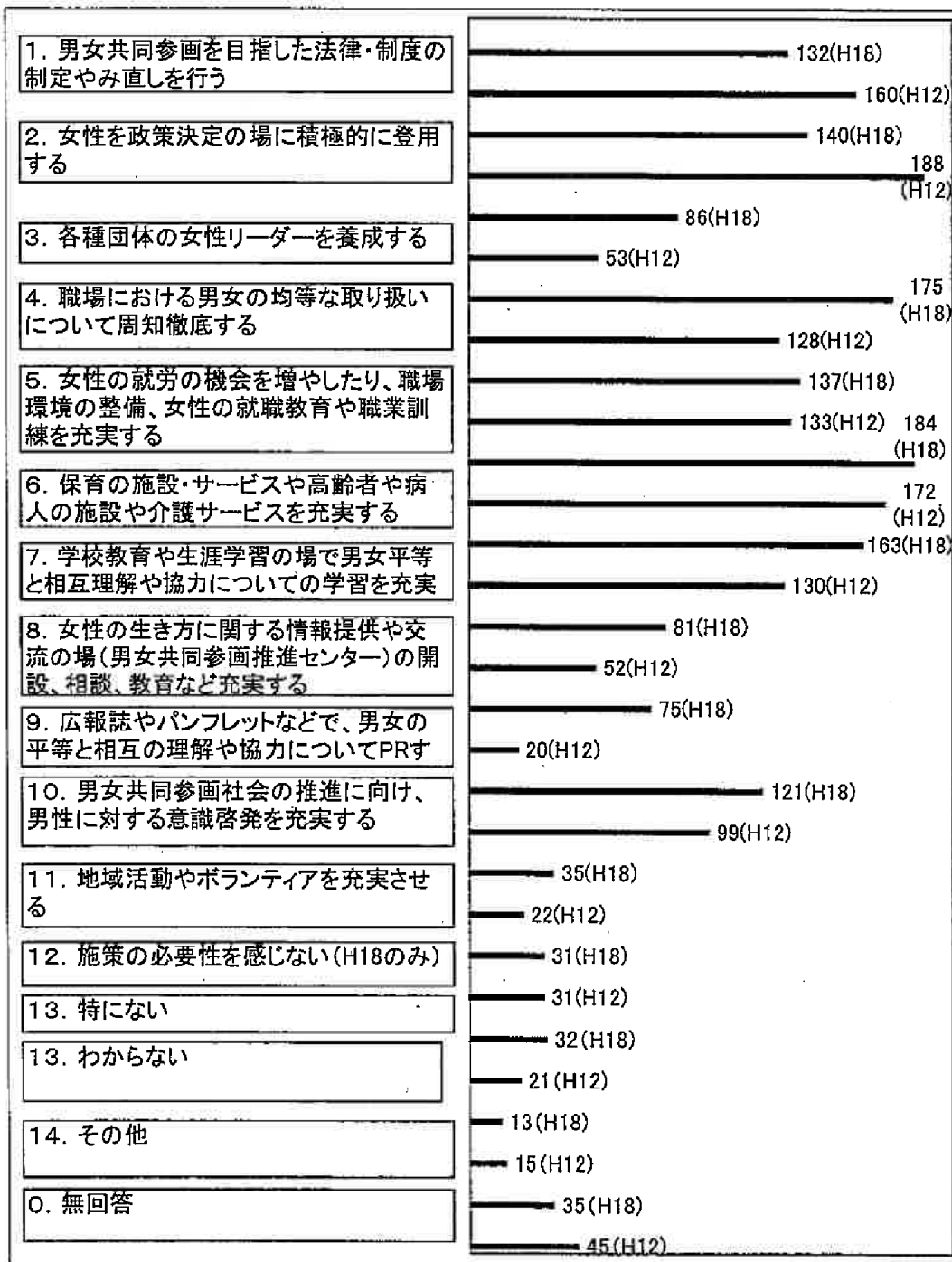
【男女別】



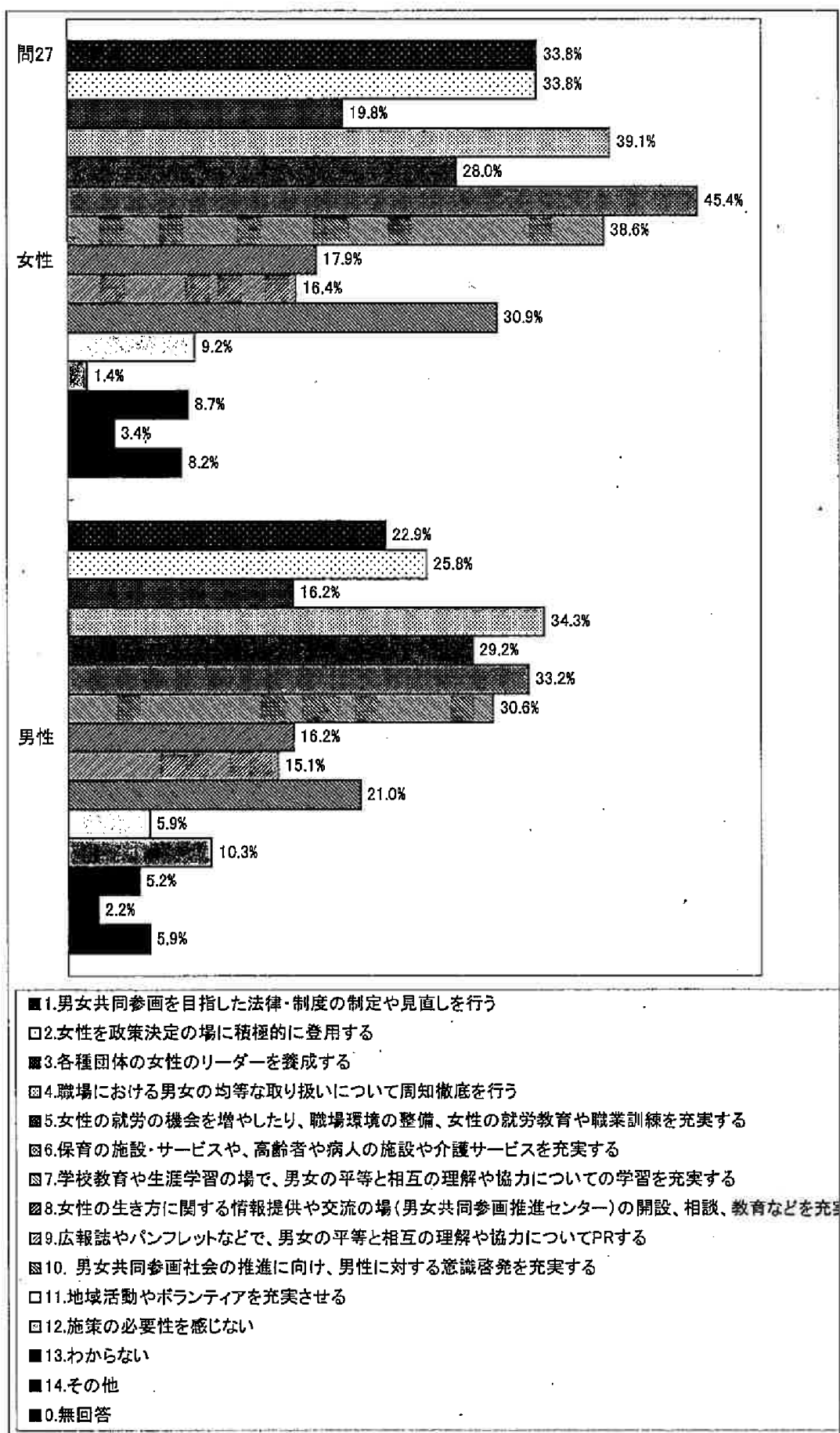
問27. 男女共同参画社会を推進していくために、行政はどのようなことに力を入れていけばよいと思いますか。(あてはまるもの全てに○)

全体では「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する」が184人と最も多い回答となっている。その次に「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」が175人となっている。
年代別で見ると20代では、「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」が44.4%、30代、40代では「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する」が43.8%、42.4%、50代では「学校教育や生涯学習の場で、男女の平等と相互理解や協力についての学習を充実する」が最も高い割合となっている。
平成12年度では上位1番目の項目「女性を政策決定の場に積極的に登用するである」が、平成18年度の調査においては上位4番目になっている。また上位2番目の項目の「保育の施設や・サービスや高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する」が、平成18年度調査においては上位1番目の項目である。
また上位3番目の項目「男女平等を目指した法律・制度の制定や見直しを行うである」が平成18年度調査においては6番目である。

【全体】

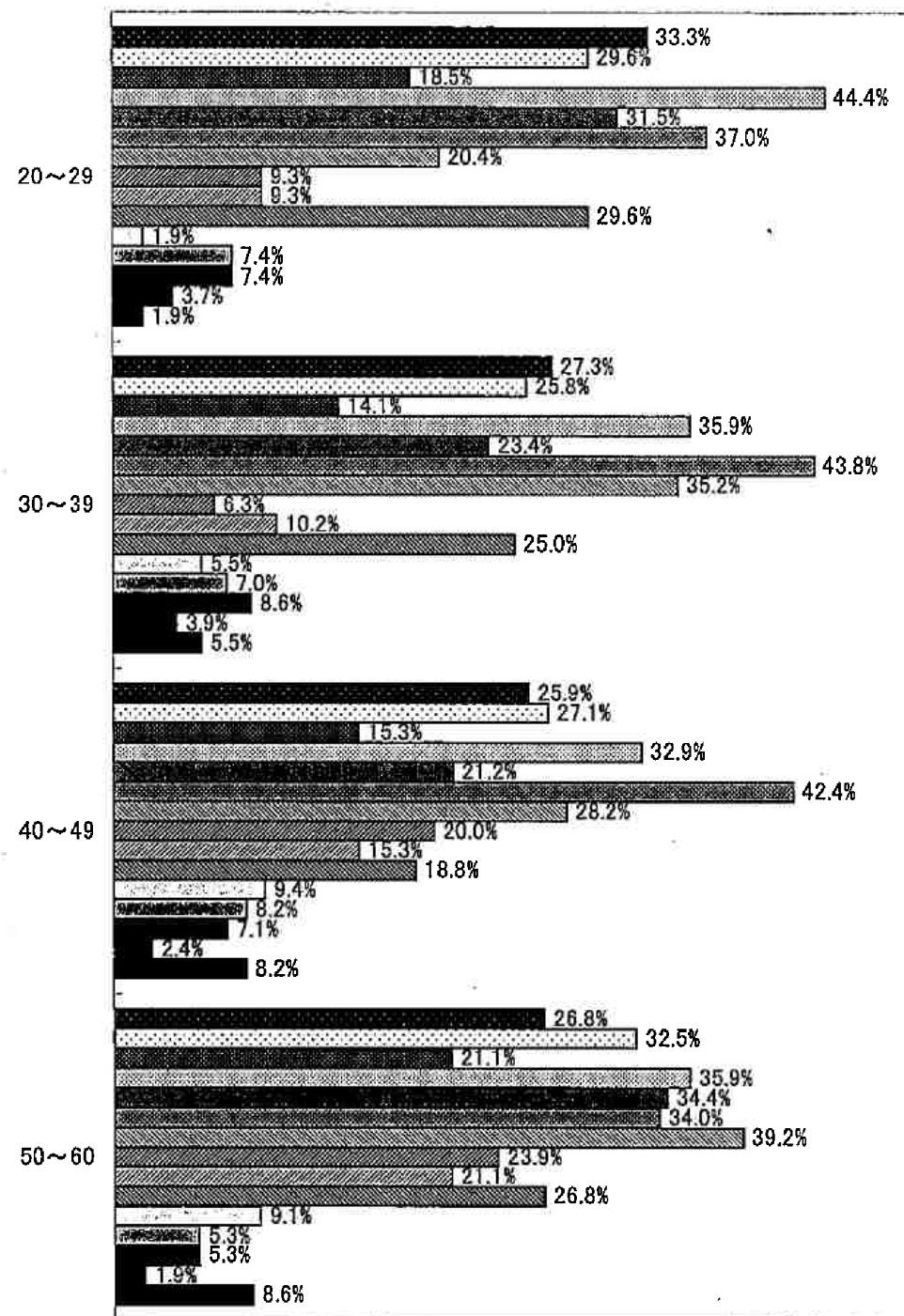


【男女別】



【年代別】

問27 年代別



- 1.男女共同参画を目指した法律・制度の制定や見直しを行う
- 2.女性を政策決定の場に積極的に登用する
- 3.各種団体の女性のリーダーを養成する
- 4.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
- 5.女性の就労の機会を増やしたり、職場環境の整備、女性の就職教育や職業訓練を充実する
- 6.保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する
- 7.学校教育や生涯学習の場で、男女の平等と相互の理解や協力についてPRする
- 8.女性の生き方に関する情報提供や交流の場(男女共同参画推進センター)の開設、相談、教育などを充実
- 9.広報誌やパンフレットなどで、男女の平等と相互の理解や協力についてPRする
- 10.男女共同参画社会の推進に向け、男性に対する意識啓発を充実する
- 11.地域活動やボランティアを充実させる
- 12.施策の必要性を感じない
- 13.わからない
- 14.その他
- 0.無回答

その他 自由意見



問2. 女性が職業を持つことについてあなたの考え方に近いものはどれですか。

それぞれ分担について話し合ってルール・マナーを設定すればよい。

個人個人の考え方・状況で選べばよい。何が良いかは人それぞれ。

どうでもよい。

仕事を続けるか、家庭に入るかは環境

どちらとも言えない

自分の希望、その他家庭の状況を考えて決めるのがよい

決めつけしないで話し合い、自由にすればよい。

どれもあり。考え方次第で、かつ状況次第

いろいろな選択の自由があつて良い

希望としては専業主婦、経済的に楽になりたい理由がある場合は共働き

妻の気持ちを尊重して決めるべき

女性自身の意見を尊重するべきである

本人の意思に委ねるべきである

断言する言い方なので…。2番に、その間の何らかの保障があることが望ましい。

人それぞれの考えがあり、一面的なきめつけは、よくないと思う。

人それぞれ価値観が違うので、結婚して子どもができて職業を持ち続けることも、子どもができるまでは職業についているということでも、結婚したら家事に専念するというということでも良いと思う。考え方はその時々で変化するものであるもので、きちんと選択肢が社会の中で用意されていることが重要なのではないかと思います。

その都度考えてください。

それぞれの考え方があるので個人がよければそれでよいのでは

各々の家庭環境や経済状況によって異なると思う。

2. が良いが、再びついた職業の質が確保される社会が条件。

生活水準が平均的以上の収入確保が出来るのならどちらでもよい。

女性が考えれば良い

2～4までは理想だが、家の働き手を失ったときを考えると、現状再就職は難しい気がする。

続けたいとの思いがあり、出来る状況なら持ち続けられればよいと思う。

本人の意思で働き続けたい人は続けたい人は続けるべきだし、家事や育児に専念したい人はそうすべきだと思う

子どもをもつつもりがないので特に考えはない。それぞれの家庭の事情に合わせれば良いと思う

能力のある者は働き、それ以外は自分の立場を考える。

職業につく、つかないは個人の判断である。

家庭のあり方により変わるものだと思う。1から5どの選択もできることが望ましい。

それぞれの家庭状況による。

その時にならないと分からない。

各家庭で1～5どれがあってもよいと思う

問5.「育児は母親だけでなく、父親も一緒に行く」という考え方に同感できない理由は何ですか。

自宅にいる時は可能である。

母親の愛情で子育てと言っても男性も何もしないことはない。

育児の中で、教育・しつけも入るのか？乳児の育児か？分からない

適正のある者が行えばよい。

問6. あなたは、子どもを産み育てやすい環境づくりのために必要なものは何だと思いますか。

将来に渡っても子供を生み育てても、本当に安心なのか、子供たちがこの国で幸せに生きていけるのか。国の将来が不安だがそれも取り除いてほしいと願う。

経済的補助ではなく、減税してあげるとよい。

地域社会とのつながり

気力

生活していく上での収入の確保(あるいは生活費用の縮小)

社会構成員の精神的・経済的ゆとり。格差社会ではちょっと・・・。

未来に希望のもてる社会の創出

一時的な経済補助でなく、根本的な所得の改善(給与等増額)

会社と社会全体の育児に対する理解

終身雇用など就労の安定による生活保障が必要

家族の協力

本人の意識

子供への愛情を持つこと

当事者が決めろ

生活に十分なお金or物価の問題

考え方は自由だと思います

社会全体で子どもを育てるという意識を社会で持てるような改革

住宅費、教育費がかかりすぎる。

年寄の年金を停止し、子供のいる世帯に一人当たり1000万円配る

問7. あなた、家庭生活における男女平等は何だと思いますか。

お互いの思いやり

家庭生活において男女などと考えたこともない。

課長

わからない

女性の中には、立場的に大変な管理職にあえてならないで現状のままの方がかえってよいと思う方もいるのではないかな

男女平等という意識をなくすこと。

問9. 現在、あなたが仕事を続ける上で障害となっているものはありますか。

上司

経済、そろそろ退職を！

いろいろな選択の自由があって良い

育児の間は子どもと一緒にいてあげたいという気持ち

健康面

自分の病気

体力の低下

自分の能力不足。

家業の継承

通勤に時間がかかる

人間関係

問10. あなたの職場内ではお茶くみ(片付け)を誰がしていますか。

気の利く方が(男性ですが…)いれてますよ。

若手職員

一部職員で交換で

各個人で

お茶は飲まない

2人しかいないので、自分のついでに相手のもやっている。特に負担はない。

管理職以外全員で交代している

主に嘱託さん(女性)がしている

主に、立場が下の人が多い

特定の職種の人

お茶くみはしていない

若手二人交代
飲む時はセルフ、片付け新人
男性で交代でしている
当番制
男性が必ずしている。
休憩時間にお茶はのむが仕事中はのまない。
問13. 育児休業・介護休業制度を利用する場合、支障となっていることはどのようなことだと思いますか。
正職が少ない中ではやはりクラス運営がムリなのでとれない
介護休業制度は上限があるのが難点だと思います。
課長の理解のなさ
配偶者が行う
推進をうながすための広報活動が要る。
問14. 現在、育児介護休業制度を利用している男性は社会全体で見ると少ないのですが、男性が「育児・介護休業」を取得することについてあなたはどのように思いますか。
育児については、男性では用が足らない事が多く、取得するには相当な理由が必要。介護については2の答え。
どうでもよい。
家族で話し合って取れる方が取る
必要であるならば、取得するべき
分からない
制度の利用を本当に必要とする家庭は取得すべきである。
個人の考え
職場と家庭の状況によって。
状況においては協力してもらえたらいいと思う。
問15. 狛江市役所による女性職員の職域拡大・登用の現状についてどう思いますか。
やる気・能力に応じて登用すればよいので現状がどうかは一概には言えない。
採用が少ない
女性だから優遇するのでは逆差別だ。
こういう問いは分からない。成績の順で決めているのではないのか？それとも反対している人がいるのか？
望まない方も多数いるのではないか
問16. 行政職に女性の管理職が少ないのはなぜですか。
相対的に事務の人数が少ないため

どうだってよい
男性自身が女性の職務内容をきちんと評価する傾向が全体としてないため
家族の協力がないと無理である。環境が整っていない。
時にに変な方向に流れがちになるのでは？
家事・育児との両立と、管理としての責任と双方を考慮した場合、女性自身も慎重になるのでは。
全体的に女性職員数が少ない。
わからない
男性は家事などの仕事がなく、職場の仕事に十分時間があるから。
社会的にあまり認められていないことで、積極的になれないのでは？
採用が少ない
管理職の業務に魅力を感じない
仕事に対して積極的・責任をもっていない人が多いため
専門職に比べて管理職になりづらい環境だから
男女の区別は特になく、たまたま少ないだけ
数の問題ではなく、成績の問題ではないのか？
女性の中には、立場的に大変な管理職にあえてならないで、現状のままの方がかえってよいと思う方もいるのではないのか。
職員課の計画範囲内の数ではないでしょうか。
たまたま、今現在管理職にふさわしい女性の人材がいないだけ。
問17. 女性の管理職を増やすためにはどのようなことをしたら良いと思いますか。
男女の区別なく考えるべきです。無理して増やすことには反対します。
別に増やす必要なし
女性の立場からいろいろな場面でアイデアや話を聞く。今は男性側が聞く耳を持っていないところがある。
男性には産休がないから、産休・育休でも経験年数として半分加算・・・等あればいいと思う。
数の問題だと思います。男女同数の職員になれば
増やせばいいという訳ではない。意欲的な人を採用すればよい。
個々人への仕事職業観と能力に応じて登用すれば良い。(無理に増やすのではなく)
女性の中に諦めがあるため、その意識を変えるべき。
性別にこだわること自体まちがっている。数値目標を定め、一定割合以上の女性管理職を確保するなど愚の骨頂だ。
わからない
部下の能力を適切に評価できる管理職が増えれば(試験制度ではなく)女性の管理職も増えると思う。

無理に能力のない者を登用せず、自然にまかせる
女性だから増やすという考え方に疑問を感じる。別に男でも女でも良いのではないか？数にこだわることに何の意味があるのか？

女性という概念がおかしい。そういう誇張した表現が増えない原因。

女性を特別扱いするのが問題です

間いがおかしい

能動的に「増やす」ことは？増えるならばよいと思います。

イベントなど女性が出来る事はいくらでもある。
管理職になりたい女性を増やすのか、なりたいたいと思っている人の中から管理職を増やすのかがわからない

評価に基づいて昇任すればよい

女性自身が「管理職になりたい」と思うよう、まず管理職を魅力のあるものにしてください

部下(男)になる人の協力

特に女性を意識する必要はない。能力がある人がやれば良い。

意欲のある女性に1, 2, 3をする

管理職を持つことで負担に感じてしまうなら考える余地はある。

問18. あなたがセクシャル・ハラスメントにあたると思うのは次のどれですか。

何でも

相手の反応なので、人による

ケースバイケースですが、同性同士の場合もある

職場での人間関係や職務に関して意見を述べた時、その事を評価せず、女性群が言っている、こわい、うるさい…という男性職員の言葉

女性を馬鹿にしたような言葉と態度。男尊女卑がはびこっている。

容姿などについて言われる

いやらしい目つき、ジロジロ見る。

他は相手との関係による。

衣服に関することを言う。おばさん扱いする。

人間関係(思いやり)

その女性が、「イヤダ」と思っているなら、1から7まですべてがセクハラとなる。

女性を奥さんと呼ぶ(未婚か既婚か不明で女性が1人で来庁していても)

当事者が不快に思う全ての行為

嫌いな人だったら、何をしてでもダメではないでしょうか。ならば思っていない相手から逆にセクシャル・ハラスメントと言われたら嫌ですね。だったら意識を持って公私混同しないことが一番かな。(社内のみでは)緊張を持って！

問19. セクシャル・ハラスメントを受けた場合、あなたは誰に相談すると思いますか。

順番はありますが、事と次第によっては全て

相手によって相談相手も変わる。

相談しない

夫

あり得ない

相談せず、やり直す

わからない

相談せず自分で解決したい

問21 職場や勤務時間外で異性から次のような行為を受けたことがありますか。

いやな言葉をあびせられたことがある。

「そこのおネエちゃん、お酒ついで」と言われた。

女は仕事を腰かけとしか思っていない・女は仕事が嫌なら結婚して養ってもらえると言われたことがある

下ネタばかり話される。

問22 その時どのようにしましたか

仕事の正当性について考えて欲しいと伝えた。

その人から離れた

気にしなかった

嫌な顔をした

問24 ドメスティック・バイオレンスを受けた場合、誰に相談すると思いますか。

受ける訳がない

許さない。やり直す。

考えられない。

問27 男女共同参画社会を推進していくために、行政はどのようなことに力を入れていけばいいですか。

男の人が、考え方を変えるだけでいいと思う。

社会に出る時、学生の間平等だったものがくずれているという点に気付く。就労の平等に力を入れていくべき。

子育てしながらも働ける環境

行政が何かしたところで、個人の考え方が変わらなければ、社会全体としては推進できない。意図的な女性優遇は逆差別であり、行うべきではない。性別ではなく、能力の実証においてのみ、評価されるべきである。

特定の政治団体の思想活動として利用されるような偏った男女共同参画ではなく、男女の区別を互いに認め尊重していくことに重点を置く

自分の意見をきちんといえる場を作る

人権教育の充実

何もしないこと

自由意見

仕事及び関係する事に対し、積極性を持たせるための研修を行うべきである。「この様な事があるのだけど出席してみる？」と云うと、「私は、いいわ遠慮する」という女性が多いのではないかと
思う

女性はいき過ぎた被害者意識を捨てた方がよい。また、男性に対する偏見が多すぎる。
家事分担など家庭における不平不満、不平等みたいな部分は当人たちの問題であり、行政が
云々ではないと思う。相談窓口は設けるべきだが、男女問わずだと思う。社会制度として差別が
ある場合は、積極的に是正する必要があると思うが、男と女は性差がある限り全て同じにはいか
ないと思う。区別と差別を見極めて議論すべきではないか。最近のジェンダーフリーは、いき過ぎ
ている感があり、思想信条の自由を侵害していると思う。全ては人間として思いやりだと思う。

事業は各課でされていると思うが、女性悩みごとやカウンセリングなど担当の雇用の方(専門の
方)に事業をまかせてしまい、ケースの内容等について、市役所職員がどのくらいかわり、そ
の対応に動いているか不明。そこから流れてきた精神相談もあり、市役所には何度も相談には
出向いていた…という訴えもあり、調べてみるとカウンセリングや悩みごと相談を利用していた
ケースも多い。課と課の間での情報交換のあり方や、同じような事業をバラバラに実施せず、連
携できた方がよいと思いますが…。アンケートの主旨も一般的社会的な一員として聞いている
項目、市役所職員として答える項目、自分の家庭内での現状と理想を答える項目があり、答えづ
らさがあった。

財政難でも、市役所全体を良くしていく為に、プラス思考と行動ができるように学習したりして一
人ひとりの気付きが多くなるような取組みをする。

職員や市民のアイデアで改善点を出し合い、やり続ける。

お金をかけなくてもやれることはどんどんやる。

男女が不平等とは思っていない。

少子化はやはり男性の育児休業の取得の少なさや社会全体の理解の少なさや偏りによるもの
が大きいと思う。職場は女性ばかりで職場の男女共同参画についてはよく分かりません。

男女参画であるが、女性に関するものが多く、過剰になりすぎているように思う。本来に今、狛江
市で必要な施策かは疑問に思える。

この調査は女性差別が既にある前提で作られているから、調査としては不適?

国民の意識や社会の制度・習慣が根強く、子育て・介護の女性負担が大きい。男性の意識改
革・社会の意識改革を進める事が重要であると思う。子育てや介護に女性がしばられない社会
制度を望みたい。

このアンケートのまとめからでてくるデータをぜひ職員課の方が活かしていただけたらと思い
ます。

男女とも個人の内側に残る根強い男女観が問題であると感じる。「性差」や「差別と区別」を考え
ることは大事だが、それにより男女の実質的平等を実現を阻害するような意見や流れには注意
が必要だと感じる。

男女が「全て」平等でなければならないとは思いません。特性がある以上、働く分野に偏りが出る
のは当然だと思います。問題なのは、1日1人が働いた事に対しての報酬の差が目に見えて違う
ことだと思います。育児も介護も重労働です。一番大切なところなのにもうからないから、と軽ん
じられてしまいがちな気がします。仕事の8割は雑用。仕事も家事も育児も介護もそれは同じ、と
いう意識改革が必要だと思います。

男女平等と言いながら、扶養に子供を入れたいと申し出ても「男性が扶養すべき」との考えで、入れられない現状がある。一般の会社では考えられない。男女平等＝同じ仕事、同じ就労時間というわけではない。女性が家事・育児をほとんど行っている現状では不可能であるし、女性の負担が増えるのみ。やはり狛江市もおじさん社会だと感じている。

市役所や行政機関にかかわる機関では男女平等をめざしていますが、実際には民間企業に勤める夫に育児休暇を取ってほしいという事にはいかない(会社側からみると)現状だと思います。社会全体の意識改革は難しいと思いますが、頑張りましょう！特に団塊世代やその周辺の方々は男尊女卑の傾向が強く残っていると感じます(もちろん男性に向いている仕事はたくさんあるとは思いますが)。

問20番 セクハラとは思わない人と思う人がいる 問21のような行為がある。20番で“はい”と答えた人のみが問21番を答えるのはおかしい 問23～25もおかしい 過去のことはどうするのかとても答えにくい設問が多い

このアンケートのまとめからでてくるデータをぜひ職員課の方が活かしていただけたらと思います。

職場で「女性が行く部署ではない」「この仕事は女性には出来ない」と言われることが度々あった。職員(しかも管理職！)の意識がそんなに低レベルであるにも関わらず、行政として進めていったとしても何の説得力もない。(担当さん、ごめんなさい。)行政として取り組む前に、職員個人個人の意識を変えていくべき。(ただ、職員の頭がカタいので無理に近いですが)ただ、行政として政策決定の場に積極的に女性を登用するという方針を打ち出したとしたら、単なるパフォーマンスにしか見えない。だったら、逆に、男性職員を積極的に雑用係に登用するなんていうのはダメなんではなかうか？

○男性も育児・子育てに参加しやすい休暇制度を充実させるべき。○子の看護休暇を時間単位で取得できるように改善すべき。○女性管理職を意図的に増やそうとしたり、男女の比率を論議すること自体が差別的思考だ。

男性と女性の違いを認め合わないと、難しいことだと思う。特に、昔からの(時代の)男尊女卑の体質が抜け切れていないところが多分にみられるので、男性が女性に対しての意識を高め女性の持っている良いところを引き出してほしい。

男女平等というと女性を優遇する、と思っている人が多いように思う。だから最近「逆差別」という声も上がってくるわけで…。もっといい呼称があるといいのですが。男性であれ、女性であれ、人間として窮屈な思いをすることなく、社会で活躍していける、ということに関して。

育児休暇を無給で一律5年などとすれば、市の財政にも大きな負担は生じず保育園の問題も解決し、何より子供のためになると思う。男女が共に社会に貢献することはとても良いことだとは思いますが親による子育てをもっと大切にするべきではないか。

最近では是正されてきたが特定の思想団体のジェンダーフリーと呼ばれる考え方については偏っているの、狛江市では採用しない方が良くと思われます。

前回調査時にはC-Squareが導入されていなかったと思う。集計事務の効率化、ペーパーレスによる環境保護等を考慮するとC-Squareにて回答という方法でも良いと思う。(出先機関は従来どおり)

差別と区別を混同した議論がなされたり、いたずらに被害者意識を助長する発言に対して嫌悪感を覚える場面が多々ある。
また、担当課においても、偏向的な講師の招聘による政策の誘導はやめるべきである。
歴史により形成されたものは、時間による解決が大切である。平安時代は女性のほうが強かったという説もある。原始女性は太陽であった。
私が入庁した当時は、少ない女性の中からも能力のある方は管理職に登用されていた。(もっとも全員独身者ではあった)総合的な能力の有無との関係を調査した方が良くと思う。

男と女では、おのずと違いがある。各々の特性を生かすことは必要だが、何でも平等にするという必要はない。

男女共同参画という「男女平等」という言葉がイメージされがちであり、この調査についても男女平等・男性優遇・女性優遇という選択肢があるが、「男女平等イコールなんでも同じにすれば良い」という訳ではないと思う。例えば出産について、その時期、男性は普段と変わりなく出勤できるが、女性はずわり・産休・育休・その後の育児と仕事の両立など、どうしても避けることのできない職場への負担をかけてしまうことの負い目などがある。労働時間についても子供のいる母親と独身男性を同じ時間勤務させて平等というのは本当は違うのだと思う。体の構造の違いを、そもそも生理的に持っている立場(役割)を理解し補い合い協力し合うことが必要なのではないかと思う。他の職場で「妊娠されると仕事が滞って困るんだよね」などと言う男性(家庭・子供有り)がいて、言われた女性はとても悔しかったと聞いた。これこそセクハラだと思う。昔の職場で「子供はまだなの？」と聞かれたことがあったが「早くできるといいね」「できたらみんなで協力するよ」というような励ましだったのでむしろセクハラというよりはありがたく、あたたかい職場だった。どんなPRやサービスよりも、こういう職場環境であれば子育てしやすいことだろうと思う。

調査のポイントがどこにあるのかわからない。もう少し質問項目を絞って調査をされると良かったのでは。この調査をまとめても有効な資料になるとは考えにくい。いかにもお役所が行う調査の感じです。次回の調査に期待しています。

女性が積極的に色々な場面に入っていける様になったが、そのサポートが追い付いていないように思う。もっと女性の支援を充実させる必要があると思う。

日頃からよく話し合うことが大事だと思います。

タイトルとアンケートの内容がズレているように思う。

配布された調査票を見て、30代男性職員が一言「ああ、俺には関係ないな」男性職員の意識の低さ(欠落?)推して知るべし、ですね

女性はこう、男性はこうと決めてしまうのではなくて、個人の人権が確保され、それぞれの個性がのびのびと発揮できるような社会にしていけたらすばらしいと思います。
家事の分担などは各家庭で話し合っ決めて決まればいいことで(得意・不得意などがあるので)、もっと肝心なのは、お互いを尊重し合う関係が作れるかどうかではないでしょうか。
それには、教育が重要なので、倫理・道徳などにももっと力を入れるべきだと思います。あと、教師の質を確保することも…

「結婚して会社を辞めて養ってもらいたい…」と考えている女性も多いのも事実。女性は本当に平等を求めているか疑問。平等を求める自立したいと願っている女性とそうでない女性の差が大きい。

●男女共同参画についての施策が、ともすると女性の権利のみを主張する考えになりかねないことが杞憂される。共同ということを行行政も女性も、もう少し考えないといけな。 (単なる女性の権利の主張の場ではない。)

●男女は身体的にも、判断力も全く別の性的固体であることを考慮すべきなのかどうか。全ての仕事に男女平等を当てはめるのは無理があるのではないか。この辺を明確にしておかないといけない。(実際、自分の息子も職場で男の人は大きいからこれをやって頂戴といわれ、常に力仕事を任されて腰を痛めたりしてしが、男女平等を声高に言うならばそのような力仕事でも平等にやるべきではないかと憤慨している。男女平等の逆差別になりかねず悩めるところだと思う。)

●家庭で家事や育児をすることも立派な仕事であり、これを専業主婦として女性がこなしていくことが悪いことであるとは思えない。将来の日本を背負ってたつ立派な子供を育てるには母親の愛情に勝るものはないと思う。専業主婦(男性も含む)を生産性の無い職業のような見方をされては困る。

●この意識調査は女性側に立って考えられたもののように思う。男性として回答に窮するところがあった。

この調査は女性差別が既にある前提で作られているから、調査としては不適?

通常の業務があるので、会議等は止めにした方が良いと思う。人員は減になっていくが、業務量は増加していく。会議や打ち合わせの有り方を考えていくべきでは、と思います。

男性、女性で持っている特性 質が違うので、単純に、男女平等をひとつの尺度ではかれない。したがって、あまりこのアンケートは、あまり意味がないと思う。

働き方の選択肢は様々あるのがよいと思う。各家庭状況により変わってくるものだと思う。人生は、出産や介護など、家庭の事情で働き方の選択を迫られる機会が多くなる。その時、夫が取るか妻が取るかは、千差万別。何よりも選択肢が多いことが、大事なのは。その中で、家庭のスタイルで選べることで、働きやすさ、生きやすさを実感できるのではないか。

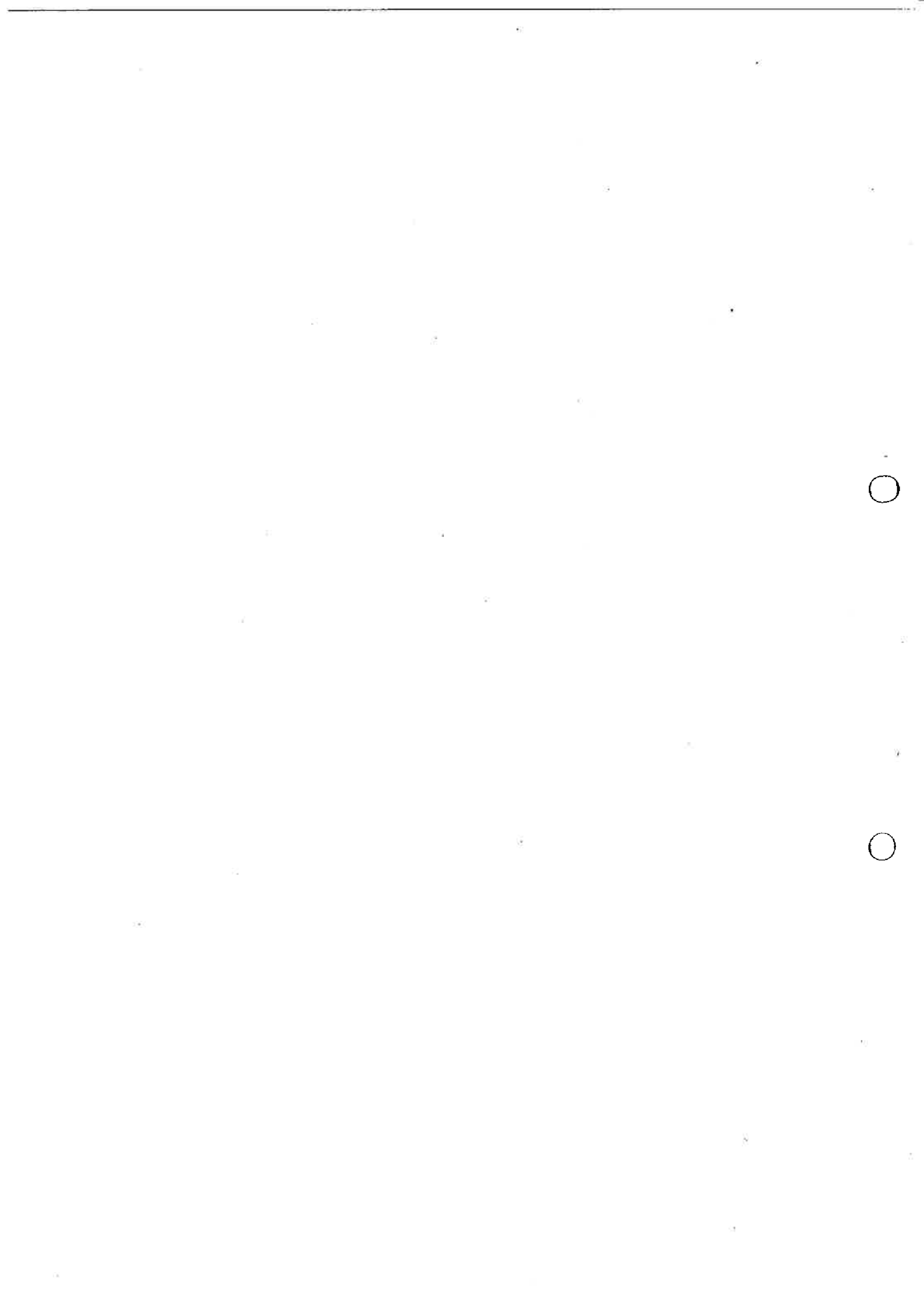
これ以上する必要はないと思う。

職員向けのアンケートの中で、セクシャルハラスメント・DV等を聞く目的が理解できない。アンケートを実施する事が改善の道なののでしょうか。プライベートの質問をするからには、意図を明確に説明すべきだと思います。

男女平等と言っても、まだまだ男性優位、人間としてそれぞれが対等であるという事を、学校教育の中でも教えて欲しい。
男性の意識が、変わらないとだめだと思う。



**男女共同参画に関する
職員意識調査
アンケート用紙**



男女共同参画に関する 職員意識調査

<調査の目的>

こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議では、「男女共同参画に関する職員意識調査」を実施し、職員の男女共同参画に対する意識啓発を行い、また現状を把握することにより、今後の男女共同参画施策の推進のための基礎資料とすることを目的としています。

対象は全職員です。調査結果は報告書として作成する予定です。お忙しいところ恐縮ですが、ご協力くださいますようお願いいたします。

平成18年12月 こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議
事務局 市民協働課青少年女性担当

<調査の設定>

- (1) 実施機関：こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議
- (2) 対象者：狛江市の全職員 524人（嘱託・臨時職員を除く）
女性 240人・男性 284人
- (3) 調査方法：各課長を通じて職員に調査票を配布。

提出は各課でまとめて、配布した封筒に同封の上、12月26日
(火) までに市民協働課（事務局）へ提出してください。

<記入にあたってのお願い>

- ※ 調査は無記名です。必ず本人がお答えください。
- ※ 記入は直接この用紙にボールペンまたは濃い鉛筆などをお願いいたします。
- ※ 質問番号の順番に従って最後までお答えください。
- ※ 質問の回答（例えば、年代等について）は全て、12月1日を基準としてお答えください。
- ※ 回答は自分の考えに近いものを選び、その番号に○を付けてください。
 - ・（1つに○印）、（3つまで○印）、（あてはまるもの全てに○印）と指定がありますので、指定に従って回答してください。
 - ・「その他」にあてはまる場合は、お手数ですが（ ）内にできるだけ具体的にその内容を記入してください。
- ※ 質問によっては、回答していただく方が限られている場合がありますので、【 】内の指定をよくお読みください。指定のない問題は全員が対象となります。
- ※ 今回の調査は皆さんの意識の部分を調査することを目的としていますので、該当する環境にない場合も、想定してご回答ください。

<問い合わせ先>

担当： [こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議事務局]
企画財政部 市民協働課 青少年女性担当 秋元・馬場（内線2423）

【男女共同参画に関する職員意識調査】

《あなた自身のことについて》

F1. あなたの性別はどちらですか。

1. 女性

2. 男性

F2. あなたの年代はどれですか。

1. 20～29歳

2. 30～39歳

3. 40～49歳

4. 50～60歳

F3. あなたには配偶者がいますか。

1. いる

2. いない

F4. あなたにはお子さんがいますか。

1. いる

2. いない

F5. あなたは共働きをしていますか。【結婚されている方のみお答えください】

1. 共働きをしている

2. 共働きをしていない

《社会全体における男女平等意識について》

問1. あなたは以下に挙げる各分野において、一般的に男女の地位はどの程度平等になっていると思いますか。
(各項目ごと1つに○印)

	男性の方が 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	男女平等で ある	どちらかと いえば女性 の方が優遇 されている	女性の方が 優遇されて いる	わからない
(1) 一般的な家庭環境	1	2	3	4	5	6
(2) 一般的な労働環境	1	2	3	4	5	6
(3) 一般的な教育環境	1	2	3	4	5	6
(4) 社会全体で	1	2	3	4	5	6

問2. 女性が職業を持つことについて、あなたの考え方に近いものはどれですか。(1つに○印)

1. 結婚して子どもができて、職業を持ち続けるのが良い
2. 子どもが生まれたら一度職を辞め、子どもが成長した後再び職業につくのが良い
3. 子どもが生まれるまでは職業につき、子どもが生まれた後は家事や育児に専念するのが良い
4. 結婚するまでは職業について、結婚した後は家事に専念するのが良い
5. 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである
6. その他()

問3. 次のことがらについて、夫婦でどのように分担するのがよいと思いますか。(各項目ごと1つに○印)

	ほとんど 妻がする	妻と夫が 半分ずつ	ほとんど 夫がする	できる人が する
(1) 掃除	1	2	3	4
(2) 洗濯	1	2	3	4
(3) 食事の準備	1	2	3	4
(4) 食事の後片付け	1	2	3	4
(5) 食料や日用品の買い物	1	2	3	4
(6) 自治会など、地域の活動	1	2	3	4
(7) 看護・介護	1	2	3	4
(8) 家計の管理	1	2	3	4
(9) 育児・しつけ	1	2	3	4
(10) PTA・保護者会などへの出席	1	2	3	4

問4. 「育児は母親だけでなく、父親も一緒に行う」という考え方についてどう思いますか。(1つに○印)

1. 同感である
2. 同感できない
3. わからない

問5. 「育児は母親だけでなく、父親も一緒に行く」という考え方に同感できない理由は何ですか。(1つに○印)

【問4で「2. 同感できない」を選択した方のみお答えください】

1. 育児は女性の仕事だから
2. 男性は仕事で疲れているから
3. 男性が行うことに抵抗があるから
4. 女性のほうが向いているから
5. 勤務が不規則で、時間的に無理だから
6. その他()

問6. あなたは、子どもを産み育てやすい環境作りのために必要なものは何だと思いますか。(3つまで○印)

1. 出産や育児に対する職場の理解
2. 出産や育児をしやすくする就労時間や就労形態など就労環境への配慮
3. 出産・育児に対する経済的補助
4. 保育所における、ニーズに合わせた多様な保育サービス
5. 家事や育児が男女共同参画型になるための世の中全体の意識改革
6. 出産・育児の楽しさやすばらしさのアピール
7. 夫または妻の協力
8. その他()

問7. あなたは、家庭生活における男女平等とは何だと思いますか。(1つに○印)

1. すべての家事を分担すること
2. お互いに対等な人間関係が維持できること
3. 両者合意の上で役割分担をすること
4. お互いができる範囲で協力し合うこと
5. お互いが経済面で自立していること
6. 家事・育児は主に女性が、力が必要な仕事は主に男性がすること
7. その他()

《あなたの職場について》

問8. 狛江市職員として、一般的に職場内では次のようなことに男女差があると思いますか。(各項目ごと1つに○印)

	男性の方が 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	男女平等で ある	どちらか といえば女性 の方が優遇 されている	女性の方が 優遇されて いる	わからない
(1) 仕事の内容・分担	1	2	3	4	5	6
(2) 昇任・昇格	1	2	3	4	5	6
(3) 上司からの期待感	1	2	3	4	5	6
(4) お客様(市民等)からの信頼度	1	2	3	4	5	6
(5) 能力の評価	1	2	3	4	5	6
(6) 能力発揮の機会	1	2	3	4	5	6
(7) 雑務の分担	1	2	3	4	5	6
(8) 研修・勉強の機会	1	2	3	4	5	6
(9) 労働時間	1	2	3	4	5	6
(10) 全体的に	1	2	3	4	5	6

問9. 現在、あなたが仕事を続ける上で障害となっているものはありますか。(あてはまるもの全てに○印)

- | | |
|-------------------|------------------|
| 1. 結婚 | 5. 家事・育児との両立の困難 |
| 2. 出産 | 6. 特に障害といえるものはない |
| 3. 夫・妻・家族の理解・協力不足 | 7. その他() |
| 4. 家族の介護 | |

問10. あなたの職場内ではお茶くみ(片付け)をだれがしていますか。(1つに○印)

- | | |
|---------------------|-------------------|
| 1. 全員で交代でしている | 5. 主に男性職員がしている |
| 2. 男女を問わず新人がしている | 6. その日に気づいた人がしている |
| 3. 各自でしている(セルフサービス) | 7. 職場でお茶を飲む習慣がない |
| 4. 主に女性職員がしている | 8. その他() |

《育児・介護休業制度について》

問11. 「育児・介護休業法」における制度は、男女ともに利用できることを知っていますか。(1つに○印)

- | | |
|----------|---------|
| 1. 知っている | 2. 知らない |
|----------|---------|

問12. 今後、あなたが育児や介護を行うことになった場合、育児休業・介護休業制度を利用したいと思いますか。
(各項目ごと1つに○印)

	利用したいと 思う	利用したい が抵抗が ある	利用したく ない
(1) 育児休業制度	1	2	3
(2) 介護休業制度	1	2	3

問13. 育児休業・介護休業制度を利用する場合、支障となることはどのようなことだと思いますか。
(あてはまるもの全てに○印)

- | |
|-----------------------------------|
| 1. 休業中、担当業務の遂行に支障がないように措置することが難しい |
| 2. 即戦力となる代替要員の確保が難しい |
| 3. 他の職員の負担が増える |
| 4. 休業することで昇任・昇格などに不利になる |
| 5. 復帰後の職場や仕事の変化に対応することが難しい |
| 6. 利用することに対する職場内での理解が十分でない |
| 7. 休業することで経済的に厳しくなる |
| 8. 支障となることは特にない |
| 9. わからない |
| 10. その他() |

問14. 現在、育児・介護休業制度を利用している男性は社会全体で見ると少ないのですが、男性が「育児・介護休業」を取得することについてあなたはどのように思いますか。(1つに○印)

- | | |
|----------------------|------------------------|
| 1. 積極的に取得すべきである | 4. 女性が取得できない場合は取得しても良い |
| 2. 職場の状況に応じて取得すべきである | 5. 現在の社会通念上取得は難しい |
| 3. 取得すべきではない | 6. その他() |

《女性の職域について》

問15. 狛江市役所における女性職員の職域拡大・登用の現状についてどう思いますか。(1つに○印)

1. 現状で十分である
2. 現状では不十分だが、やむを得ない
3. 現状では不十分であり、もっと職域拡大・登用を進めるべきである
4. わからない
5. その他()

問16. 行政職に女性管理職の数が少ないのはなぜだと思いますか。(あてはまるもの全てに○印)

1. 中堅職員の中に女性の数が少ないから
2. 男性に比べ、女性は仕事への意欲がないと見られているから
3. 産休・育児・介護休暇等が多く、管理職の職務を十分にこなせないと思われるから
4. 男性に比べ、決断力・統率力などが劣るように思われているから
5. 昇任・昇格において男性のほうが優遇されているから
6. 機会があっても、女性自身に挑戦しようという意欲がないから
7. その他()

問17. 女性の管理職を増やすためにはどのようなことをしたら良いと思いますか。(あてはまるもの全てに○印)

1. 女性に積極的に責任ある仕事を任せ、育成する
2. 女性にプロジェクトや研修への参加の機会を増やす
3. 女性を様々な職域に配置して人材を育てる
4. 家事(家庭)との両立がしやすい体制作りをする
5. 数値目標を定め、一定割合以上の女性管理職を確保する
6. その他()

《セクシャル・ハラスメントについて》

問18. あなたがセクシャル・ハラスメントにあたると思うものは次のどれですか。(あてはまるもの全てに○印)

1. 性的関係の誘い
2. 手や肩など身体の一部に触れる
3. 性的な冗談や質問
4. 未婚の人に結婚の話をする
5. 子どものいない人に、「子どもはまだか」などと聞く
6. 「ちゃん、くん」付けで名前を呼ぶ(親しい間柄以外)
7. お酒を飲みに行くことを強要する
8. その他()

問19. セクシャル・ハラスメントを受けた場合、あなたは誰に相談すると思いますか。(あてはまるもの全てに○印)

- | | | |
|-------------|------------------|-----------|
| 1. 親しい同僚・友人 | 5. 裁判所・弁護士・警察 | 9. その他() |
| 2. 両親・親族 | 6. 職員課(セクハラ相談窓口) | |
| 3. 上司 | 7. 医師・カウンセラー | |
| 4. 組合 | 8. 公的な相談機関、電話相談 | |

問20. あなたはセクシャル・ハラスメントと思われる行為を受けたことがありますか。

- | | |
|-------|--------|
| 1. はい | 2. いいえ |
|-------|--------|

問21. 職場や勤務時間以外で、異性から次のようなことを受けたことはありますか。(あてはまるもの全てに○印)
【問20で「1. はい」を選択した方のみお答えください。】

- | |
|----------------------------------|
| 1. 性的関係の誘いを受けたことがある |
| 2. 手や肩、髪など身体の一部に触られたことがある |
| 3. 容姿についてのからかいや性的な冗談、質問をされたことがある |
| 4. 結婚をしない理由などを聞かれたことがある |
| 5. 「子どもはまだか」などと聞かれたことがある |
| 6. 「ちゃん、くん」付けで呼ばれたことがある(親しい間柄以外) |
| 7. 「おばさん、おじさん」と呼ばれたことがある |
| 8. お酒やデュエットを強要されたことがある |
| 9. その他() |

問22. その時どのように対処しましたか。(1つに○印) 【問20で「1. はい」を選択した方のみお答えください。】

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| 1. 無視した | 5. やめないと何らかの行動をとると言った |
| 2. 嫌だと伝えた | 6. 何も対処することができなかった |
| 3. 嫌だったが丸くおさめた | 7. その他() |
| 4. それとなく嫌だと分からせようとした | |

《ドメスティック・バイオレンスについて》

問23. あなたはこれまでに以下に掲げるような行為(ドメスティック・バイオレンス)を配偶者等から受けたことがありますか。(あてはまるもの全てに○印) ※経験がないという人は、10を○で囲んでください。

※ ドメスティック・バイオレンスとは・・・配偶者や恋人など近親者からの暴力(身体的、精神的、性的暴力)を言います。

- | |
|----------------------------------|
| 1. 命の危険を感じるくらいの暴行を受けた |
| 2. 医師の治療が必要となる程度の暴行を受けた |
| 3. 医師の治療は必要でない程度の暴行を受けた |
| 4. 嫌がっているのに性的な行為を強要された |
| 5. 見たくないのにポルノビデオ・雑誌などを見せられた |
| 6. 何を言っても無視され続けた |
| 7. 交友関係や電話を細かく監視された |
| 8. 「誰のおかげで生活できるんだ」「甲斐性なし」などと言われた |
| 9. 大声で怒鳴られた |
| 10. 1～9のような経験はない |

問24. ドメスティック・バイオレンスを受けた場合、あなたは誰に相談すると思いますか。(あてはまるもの全てに○印)

- | | |
|---------------------------|------------------|
| 1. 家族・親族 | 6. 役所の相談窓口 |
| 2. 友人・知人 | 7. 配偶者暴力相談支援センター |
| 3. 同じような経験をした人、そうした人のグループ | 8. 医師、カウンセラー |
| 4. 家庭裁判所、弁護士 | 9. その他() |
| 5. 警察 | 10. どこ(誰)にも相談しない |

問25. ドメスティック・バイオレンスに対して、どのような援助が有効だと思いますか。(あてはまるもの全てに○印)

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| 1. 経済的な自立に向けた支援を行うこと | 7. 身の安全を保障できる場所の提供 |
| 2. 相談窓口を増やしたり相談窓口の情報を提供すること | 8. 法的な規制や取り締まりを強化すること |
| 3. 家庭裁判所、弁護士、警察などの法的援助 | 9. 被害者に対する周囲の理解と協力を得やすくすること |
| 4. 医師・カウンセラーなどの医療・心理的援助 | 10. 加害者への指導やカウンセリングを行うこと |
| 5. 市役所などの公的機関での情報提供と支援 | 11. お互いの人権を大切にすることの教育の充実 |
| 6. 民間支援グループなどの援助 | 12. 特に援助の必要はないと思う |

《男女共同参画施策について》

問26. 現在、市で行っている以下の事業・計画等を知っていますか。(知っているもの全てに○印)

- | | |
|------------------|-----------------------|
| 1. こまえ男女平等推進プラン | 5. 市の男女平等推進情報紙「こまえーる」 |
| 2. 男女共同参画推進フォーラム | 6. 女性セミナー・女性問題学習事業 |
| 3. 女性悩みごと相談 | 7. ママパパ学級 |
| 4. 母子・女性相談 | |

問27. 男女共同参画社会を推進していくために、行政はどのようなことに力を入れていけばよいと思いますか。

(あてはまるもの全てに○印)

- | |
|--|
| 1. 男女共同参画を目指した法律・制度の制定や見直しを行う |
| 2. 女性を政策決定の場に積極的に登用する |
| 3. 各種団体の女性のリーダーを養成する |
| 4. 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 |
| 5. 女性の就労の機会を増やしたり、職場環境の整備、女性の就職教育や職業訓練を充実する |
| 6. 保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する |
| 7. 学校教育や生涯学習の場で、男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実する |
| 8. 女性の生き方に関する情報提供や交流の場(男女共同参画推進センター)の開設、相談、教育などを充実する |
| 9. 広報誌やパンフレットなどで、男女の平等と相互の理解や協力についてPRする |
| 10. 男女共同参画社会の推進に向け、男性に対する意識啓発を充実する |
| 11. 地域活動やボランティアを充実させる |
| 12. 施策の必要性を感じない |
| 13. わからない |
| 14. その他() |

《自由意見》

※ 男女共同参画について意見や要望、普段感じていること、この調査に関して何か意見などがありましたら、ご自由にお書きください。

※ 長時間ご協力いただき、ありがとうございました。今年度中に報告書としてまとめる予定です。

登録番号（刊行物番号）

H19-37

平成18年度男女共同参画に関する職員意識調査報告書

平成20年3月発行

発 行 狛江市

編 集 こまえ男女平等推進プラン庁内本部会議

こまえ男女平等推進プラン庁内推進会議

狛江市企画財政部市民協働課

電 話 03(3430)1111

頒布価格 100円

印 刷 庁内印刷

GBOOK00782



* GBOOK00782 *

泊江市役所 行政図書