
**芦屋市 男女共同参画に関する職員意識調査
調査結果報告書（案）**

令和 4 年 (2022 年) 3 月

芦 屋 市

～ 目 次 ～

I 調査の概要	1
II 回答者の属性	4
1 性別.....	4
2 年齢	4
3 職位	5
4 配偶者・パートナーの有無・職業	6
5 子どもの有無.....	7
III 調査結果	8
【1】男女の平等意識について	8
1 男女の地位の平等感	8
2 性別役割分担意識に関わる考え方	18
3 性別役割分担意識に関わる考え方に賛成する理由	20
4 性別役割分担意識に関わる考え方に反対する理由	22
5 家庭における役割分担についての考え方	24
6 男性が積極的に家事や子育て等を行うための課題	29
7 役職への昇任の意向	31
8 役職への昇任を望まない理由	36
9 男性職員の育児休業・介護休業取得の認知度	39
10 男性職員の育児休業取得における課題.....	41
11 女性が職業をもつことについて	43
12 女性が離職をしないで職場で活躍するための課題	46
【2】芦屋市DV相談室(芦屋市配偶者暴力相談支援センター)について	48
1 芦屋市DV相談室の認知度	48
2 DVについての相談を受けた経験.....	49
3 DVについての相談を受けた際の対応	50
【3】男女共同参画の取組について	51
1 男女共同参画社会に向けた取組の認知状況	51
2 男女共同参画関連用語の認知状況	54
3 男女共同参画推進にとって行政が力を入れる重要なこと	58
資料/調査票	61

I 調査の概要

【調査の目的】

「第 5 次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン」(「第 3 次芦屋市女性活躍推進計画を含む)」及び「第 3 次芦屋市配偶者等からの暴力対策基本計画」の策定にあたって、芦屋市職員の男女共同参画に関する意識や意見等を把握し、計画づくりのための基礎的な資料とすることを目的として実施しました。

【調査対象】

全職員(特別職は除く。)

【調査方法】

兵庫県電子申請システム利用によるインターネット回答
(インターネット回答が困難な部署・職員には調査票を配布)

【調査期間】

令和 3 年(2021 年)8 月 26 日～9 月 17 日

【回収結果】

	配付数	有効回収数	有効回収率
全 体	1,826 件	1,341 件	73.4%
女 性	1,221 件	889 件	72.8%
男 性	605 件	435 件	71.9%
女性・男性に当てはまらない	-	1 件	-

※有効回収数の全体には、「答えたくない」16 件が含まれています。

表 性別、年齢別 回答方法

		全体	郵送回収 件数 (%)	インターネット回収 件数 (%)
全 体		1,341	338 (25.2%)	1,003 (74.8%)
性別	女 性	889	277 (31.2%)	612 (68.8%)
	男 性	435	58 (13.3%)	377 (86.7%)
年齢別	10 歳代・20 歳代	194	34 (17.5%)	160 (82.5%)
	30 歳代	324	49 (15.1%)	275 (84.9%)
	40 歳代	326	74 (22.7%)	252 (77.3%)
	50 歳代	342	110 (32.2%)	232 (67.8%)
	60 歳以上	155	71 (45.8%)	84 (54.2%)

【報告書の見方について】

- (1) 集計は小数点以下第 2 位を四捨五入しています。そのため、回答比率の合計は 100% にならない場合があります。
- (2) 2 つ以上の回答を可能とした(複数回答)設問の場合、その回答比率の合計は 100% を超える場合があります。
- (3) 数表、図表、文中に示す「n」は、集計対象実数(あるいは該当対象者実数)です。
- (4) 図表中における年齢層別などのクロス集計結果については、該当する属性等の設問に対する無回答者(例えば、年齢層別でクロス集計する場合における年齢の無回答者)を除いて表記しているため、属性ごとの基数の合計と全体の基数は同じにならない場合があります。
- (5) 複数回答の図表中においては、見やすさを考慮し、回答割合の高い順に並べ替えて表記しています。
- (6) 図表中、クロス集計の項目軸については、長文を省略している場合があります。また、設問によっては、回答割合を考慮した上で「わからない」と「無回答」を合算して表記している場合があります。
- (7) 表中の濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高いもの、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高いものを示しています。但し、n数が 15 未満の項目については網掛けしていません。
- (8) 設問によっては、本市で過去に実施した調査(平成 28 年実施)との比較を行っています。なお、比較した設問によっては選択肢が一致しない場合がありますので、その選択肢については比較を行っていません。
- (9) その他、個別に参照事項がある場合は、本報告書の該当箇所に適宜記載しました。

【比較調査の概要】

(1) 前回調査(平成 28 年度調査)

① 調査目的

「第 3 次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザズ・プラン」と「芦屋市配偶者等からの暴力対策基本計画」の見直しにあたって、芦屋市職員の男女共同参画に関する意識や意見等を把握し、「芦屋市女性活躍推進計画」を含む今後の計画づくりのための基礎的な資料とすることを目的として実施しました。

② 調査対象

市職員(特別職を除く。)

③ 調査期間

平成 28 年(2016 年)8 月 18 日～8 月 31 日

④ 調査方法

調査票による本人記入方式。各課長あてに配付・個人が庁内便にて提出(回収)

⑤ 回収状況

	配付数	有効回収数	有効回収率
全 体	1,590 件	1,378 件	86.7%
女 性	1,000 件	887 件	88.7%
男 性	590 件	475 件	80.5%

※有効回収数の全体には、無回答 16 件が含まれています。

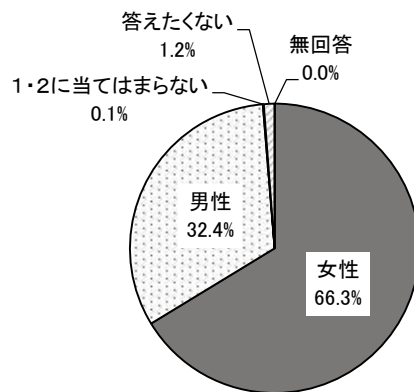
※性別の選択肢は、「1.女性」「2.男性」「3.()」としましたが、3 の回答は 0 人。

Ⅱ 回答者の属性

1 性別

性別構成比は、「女性」が 66.3%、「男性」が 32.4%、「答えたくない」が 1.2%で、女性の割合が高くなっていますが、性別ごとの有効回収率(1ページ参照)は女性 72.8%、男性 71.9%で性別による差異は見られません。

図 性別



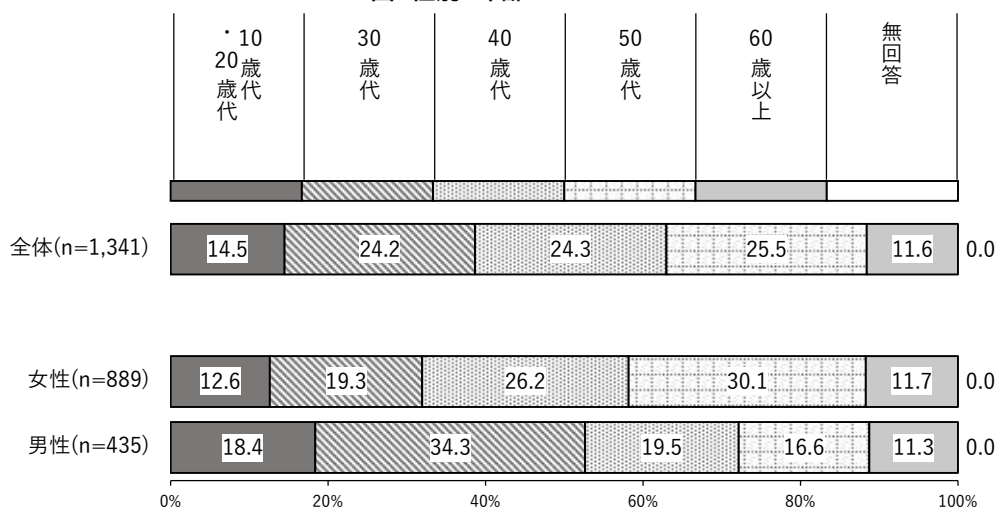
(n=1,341)

2 年齢

年齢別構成は、「50 歳代」が 25.5%と最も高く、次いで「40 歳代」(24.3%)、「30 歳代」(24.2%)、「10 歳代・20 歳代」(14.5%)の順となっています。

性別では、女性は「50 歳代」(30.1%)が高く、男性は「30 歳代」(34.3%)が高くなっています。

図 性別 年齢



3 職位

職位別構成については、「会計年度任用職員」が 39.9%と最も高く、次いで「一般職員(主席主任・主任含む。ただし再任用は除く)」(35.6%)、「係長・課長補佐級」(12.0%)、「課長・部長級」(7.9%)の順となっています。

性別でみると、女性で「会計年度任用職員」が過半数を占めます。その他、女性に比べて男性で「一般職員(主席主任・主任含む。ただし再任用は除く)」「係長・課長補佐級」がそれぞれ 10 ポイント以上高くなっています。

性・年齢別では、男女とも 10 歳代・20 歳代と 30 歳代「一般職員(主席主任・主任含む。ただし再任用は除く)」、女性 40 歳以上で「会計年度任用職員」が、他の層に比べてそれぞれ高くなっています。

図 性別 職位

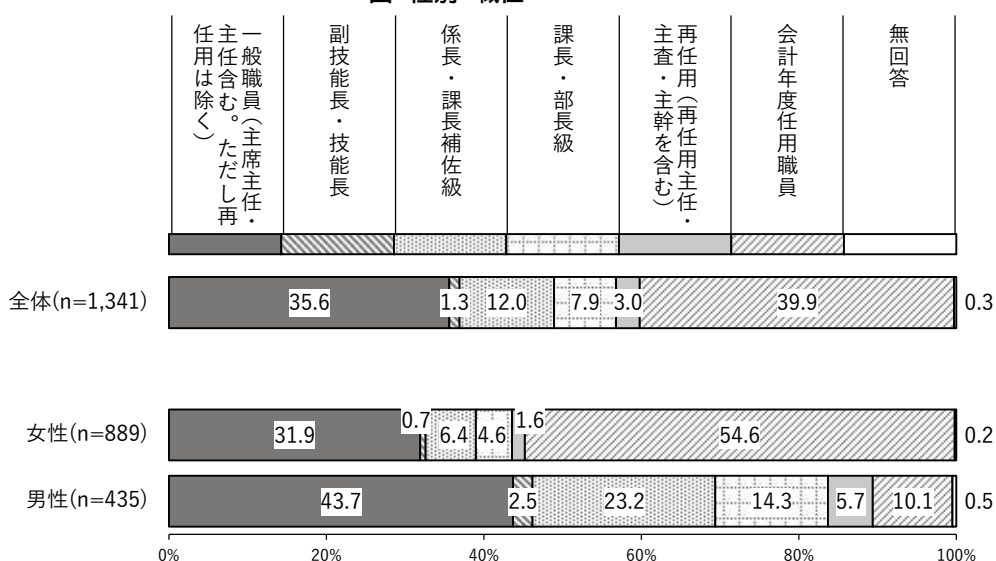


表 性・年齢別 職位

		回答者数 (n)	一般職員(主席主任・主任含む。ただし再任用は除く)	副技能長・技能長	係長・課長補佐級	課長・部長級	再任用(再任用主任・主査・主幹を含む)	会計年度任用職員	無回答	
全 体		1,341	35.6	1.3	12.0	7.9	3.0	39.9	0.3	
年齢別	女性	10 歳代・20 歳代	112	83.0	-	-	-	-	17.0	-
		30 歳代	172	56.4	-	8.1	0.6	-	34.9	-
		40 歳代	233	25.3	0.4	9.4	4.7	-	60.1	-
	男性	50 歳代	268	12.7	1.9	7.5	10.1	-	67.9	-
		60 歳以上	104	1.0	-	1.0	1.9	13.5	80.8	1.9
		10 歳代・20 歳代	80	91.3	-	-	-	-	8.8	-
女性	30 歳代	149	59.1	-	35.6	-	-	5.4	-	
	40 歳代	85	20.0	-	42.4	31.8	-	4.7	1.2	
	50 歳代	72	16.7	13.9	13.9	44.4	-	11.1	-	
	60 歳以上	49	-	2.0	4.1	6.1	51.0	34.7	2.0	

※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目

4 配偶者・パートナーの有無・職業

配偶者・パートナーについては、「配偶者・パートナーはいない」が 30.6%となっています。

「配偶者・パートナーはいない」と回答した人以外の職業では、「正社員・正職員(常勤)」(43.8%)、「パート・アルバイト」(7.5%)、「主婦・主夫」(6.8%)の順に高い割合となっています。

性別では、「配偶者・パートナーはいない」と回答した人以外で、女性は「正社員・正職員(常勤)」「自営業・会社経営」「派遣社員・契約社員」の順に高く、男性は「正社員・正職員(常勤)」に次いで「パート・アルバイト」と「主婦・主夫」が同率で高くなっています。

性・年齢別では、女性の 40 歳代と 50 歳代では「正社員・正職員(常勤)」が高く、男性の 40 歳代では「正社員・正職員(常勤)」と「パート・アルバイト」が同率(35.3%)で高くなっています。

図 性別 配偶者・パートナーの有無・職業

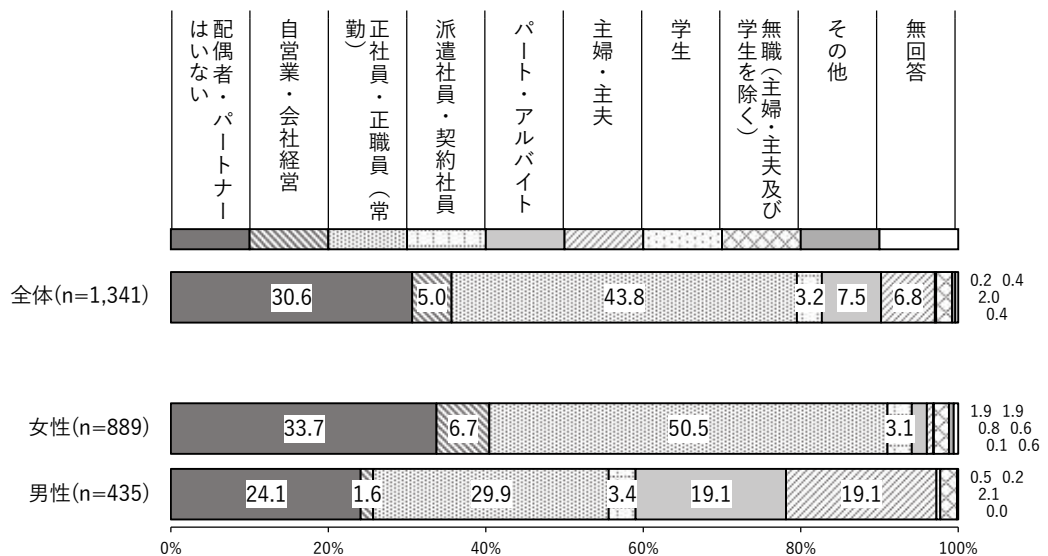


表 性・年齢別 配偶者・パートナーの有無・職業

		回答者数(n)	配偶者・パートナーはいない	自営業・会社経営	正社員・正職員(常勤)	派遣社員・契約社員	パート・アルバイト	主婦・主夫	学生	無職(主婦・主夫及び学生を除く)	その他	無回答
全 体		1,341	30.6	5.0	43.8	3.2	7.5	6.8	0.2	2.0	0.4	0.4
年齢別	女性											
	10歳代・20歳代	112	63.4	0.9	34.8	-	-	-	-	-	-	0.9
	30歳代	172	46.5	4.7	47.1	1.2	-	0.6	-	-	-	-
	40歳代	233	22.7	8.2	65.7	1.3	0.4	0.9	0.4	-	0.4	-
	50歳代	268	25.0	7.5	56.0	4.5	1.9	0.7	-	3.0	1.1	0.4
	60歳以上	104	27.9	11.5	25.0	10.6	10.6	1.9	-	8.7	1.0	2.9
男性												
10歳代・20歳代	80	51.3	1.3	28.8	1.3	8.8	5.0	2.5	1.3	-	-	-
30歳代	149	22.8	1.3	34.9	3.4	13.4	22.1	-	2.0	-	-	-
40歳代	85	10.6	1.2	35.3	2.4	35.3	14.1	-	1.2	-	-	-
50歳代	72	18.1	2.8	22.2	5.6	27.8	20.8	-	2.8	-	-	-
60歳以上	49	16.3	2.0	18.4	6.1	12.2	38.8	-	4.1	-	-	2.0

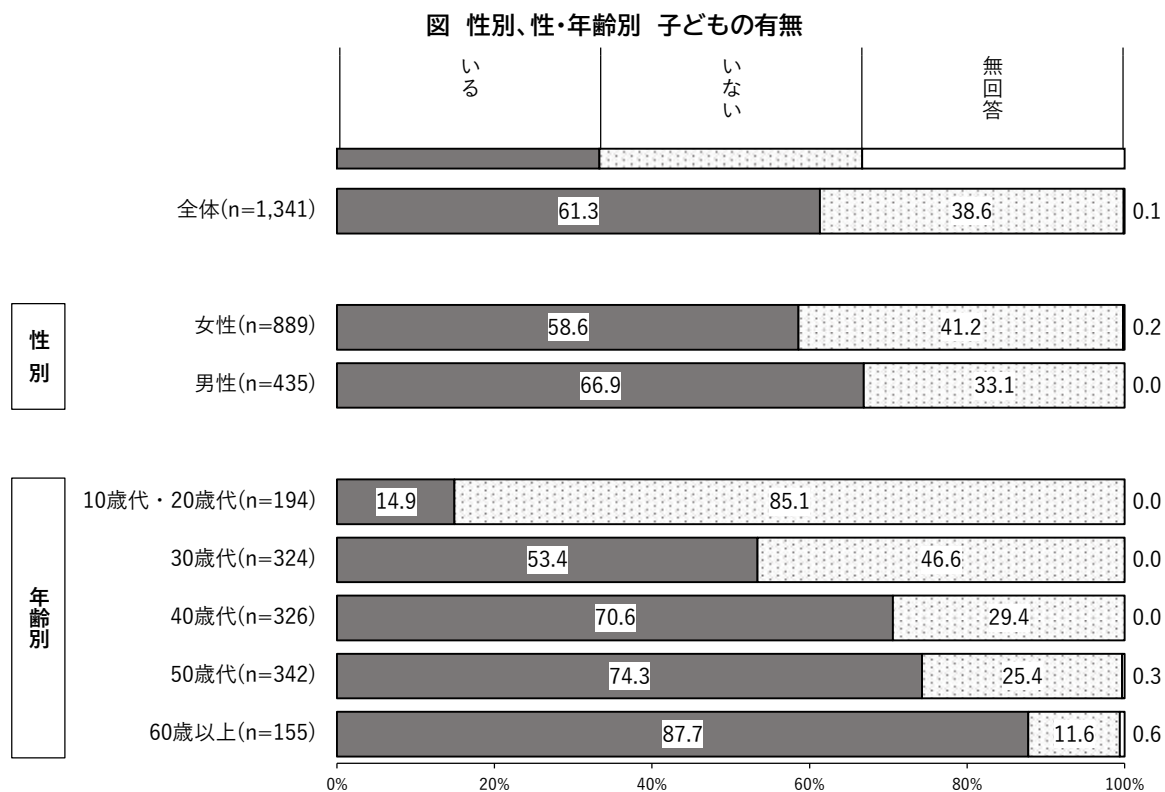
※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目

5 子どもの有無

子どもの有無については、「いる」が61.3%、「いない」が38.6%となっています。

性別では、女性(58.6%)に比べて男性(66.9%)で「いる」が8.3ポイント高くなっています。

年齢別では、年齢が上がるほど「いる」が高くなっています。10歳代・20歳代では「いない」が8割以上を占めています。



Ⅲ 調査結果

【1】男女の平等意識について

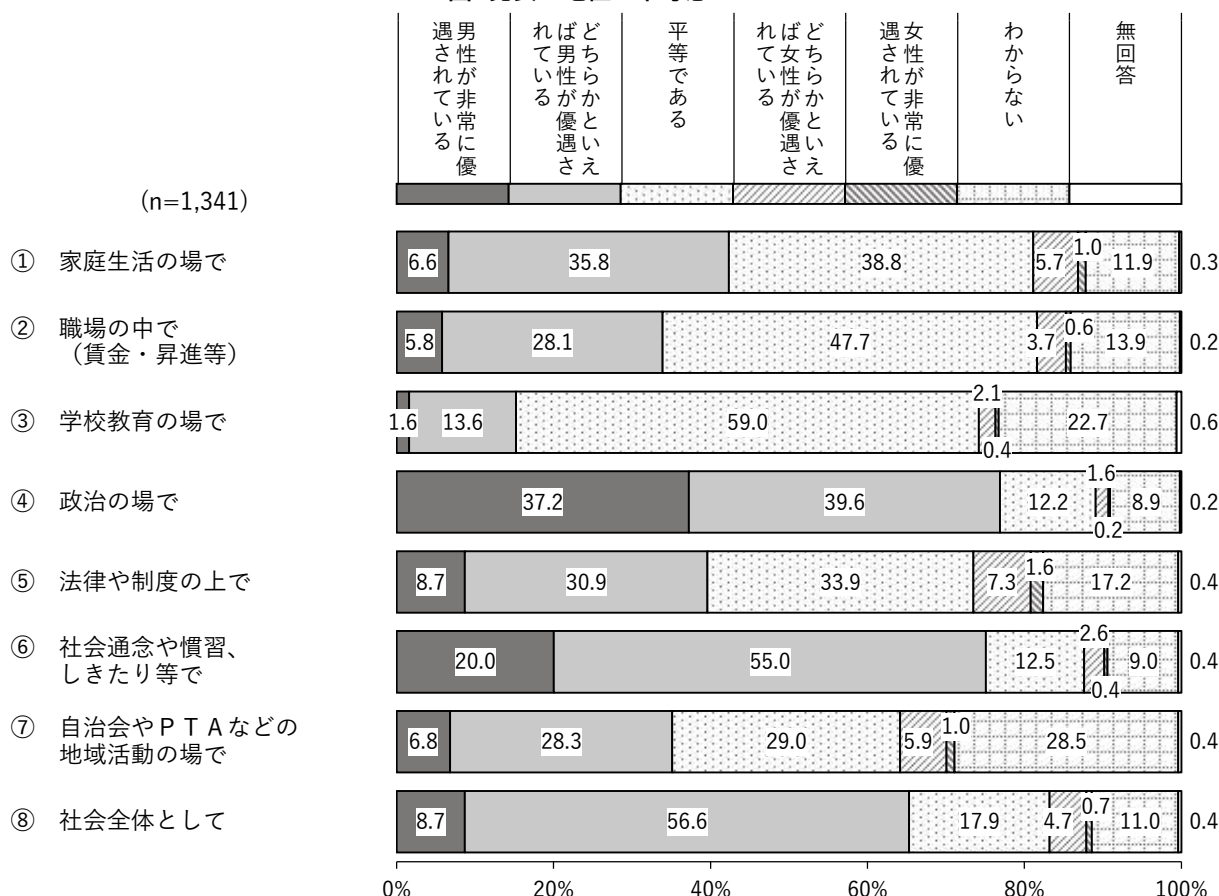
1 男女の地位の平等感

問6. あなたは、次の各分野において、男女の地位が平等になっていると思いますか。次の各項目についてあなたのお考えに最も近いものをお答えください。（○はそれぞれ1つずつ）

男女の平等意識に関するすべての分野において、『男性優遇※』意識が『女性優遇※』意識を上回っています。『男性優遇』意識が高い順に、「④政治の場で」(76.8%)、「⑥社会通念や慣習、しきたり等で」(75.0%)、「⑧社会全体として」(65.3%)、「①家庭生活の場で」(42.4%)となっています。

一方、「平等になっている」割合が高い項目としては、「③学校教育の場で」(59.0%)、「②職場の中で(賃金・昇進等)」(47.7%)、「①家庭生活の場で」(38.8%)などがあげられます。

図 男女の地位の平等感



※「男性が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」を合わせて『男性優遇』、「女性が非常に優遇されている」と「どちらかといえば女性が優遇されている」を合わせて『女性優遇』としています。

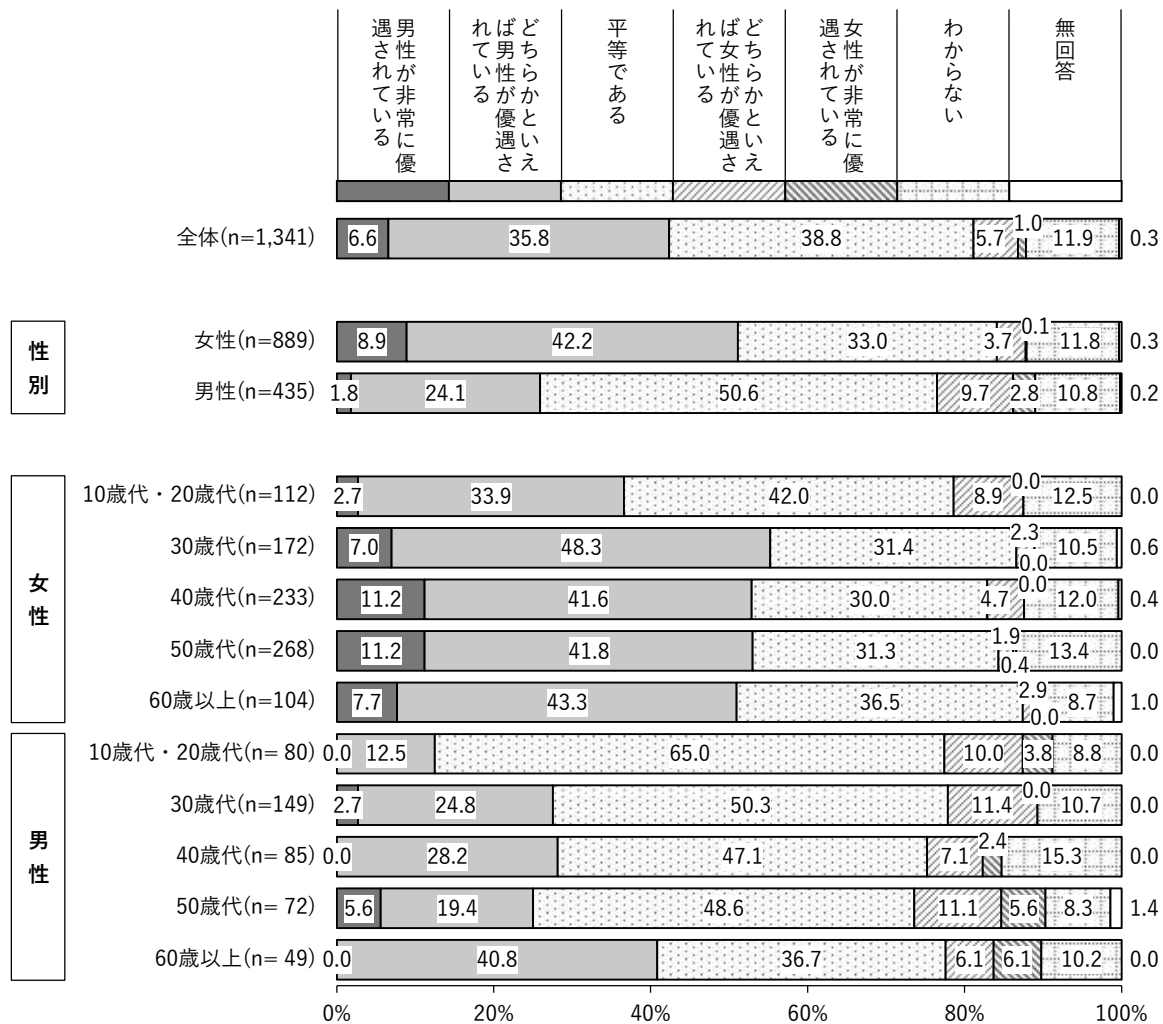
① 家庭生活の場で

家庭生活の場では、「平等である」(38.8%)が最も高く、次いで「どちらかといえば男性が優遇されている」(35.8%)、「わからない」(11.9%)の順となっています。

性別では、女性の『男性優遇』意識が、男性より大幅に高くなっています。男性は「平等である」が過半数を占めています。(女性 51.1%、男性 25.9%)

性・年齢別では、男女とも 10 歳代・20 歳代で「平等である」が、他の層に比べて大幅に高くなっています。男性 60 歳以上では「どちらかといえば男性が優遇されている」が高くなっています。

図 性別、性・年齢別 男女の地位の平等感 - ① 家庭生活の場で



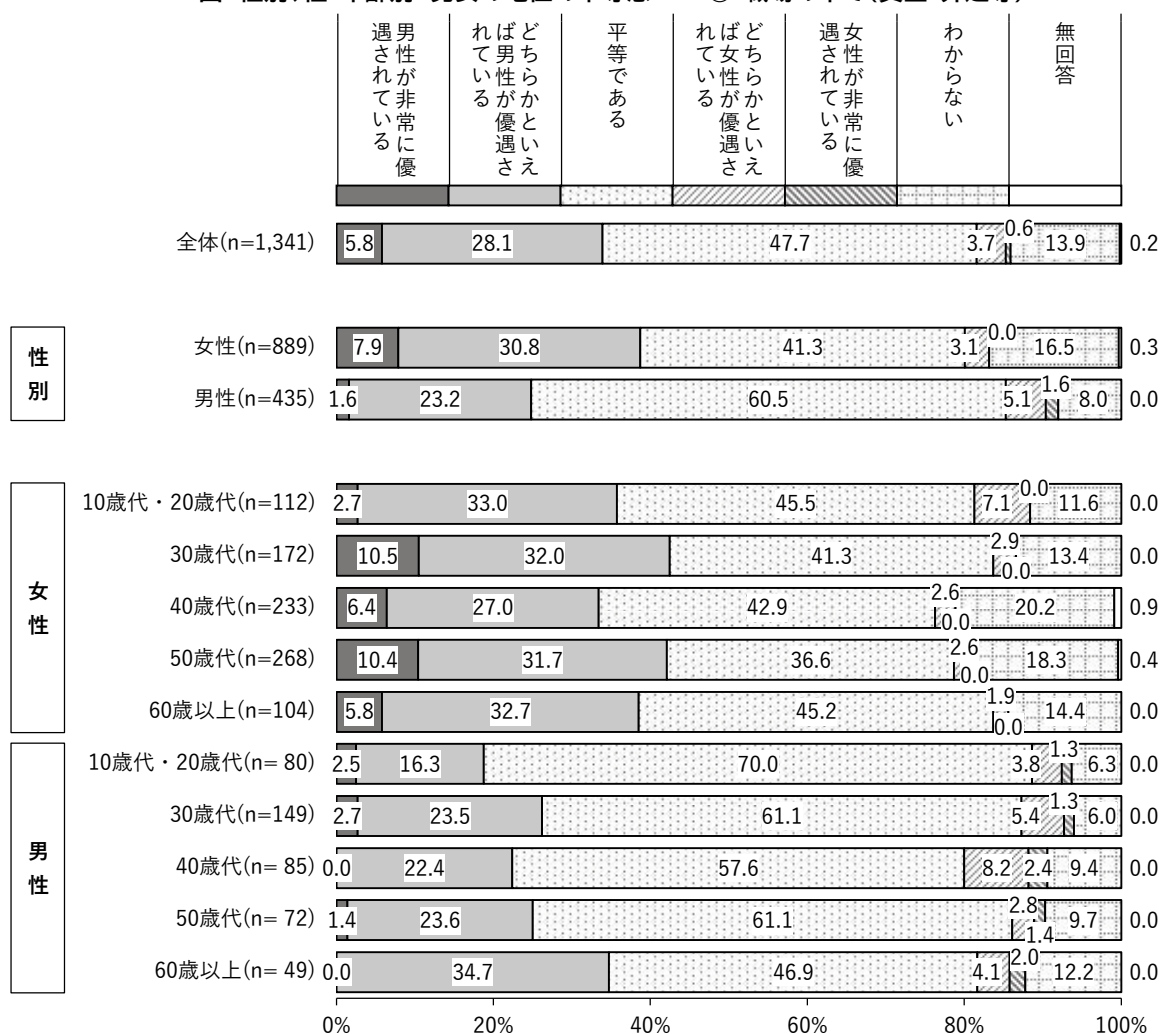
② 職場の中で（賃金・昇進等）

職場の中では、「平等である」(47.7%)が最も高く、次いで「どちらかといえば男性が優遇されている」(28.1%)、「わからない」(13.9%)の順となっています。

性別では、「平等である」が、女性は男性と比べて 19.2 ポイント低くなっています。(女性 41.3%、男性 60.5%)

性・年齢別では、「平等である」が女性はいずれの層も半数以下となっており、男性は 60 歳以上を除いて過半数を占めているほか、特に男性 10 歳代・20 歳代では 70.0%と他の層に比べて高くなっています。女性は 30 歳代と 50 歳代で『男性優遇』意識がそれぞれ 42.5%、42.1%と高くなっています。

図 性別、性・年齢別 男女の地位の平等感 - ② 職場の中で(賃金・昇進等)

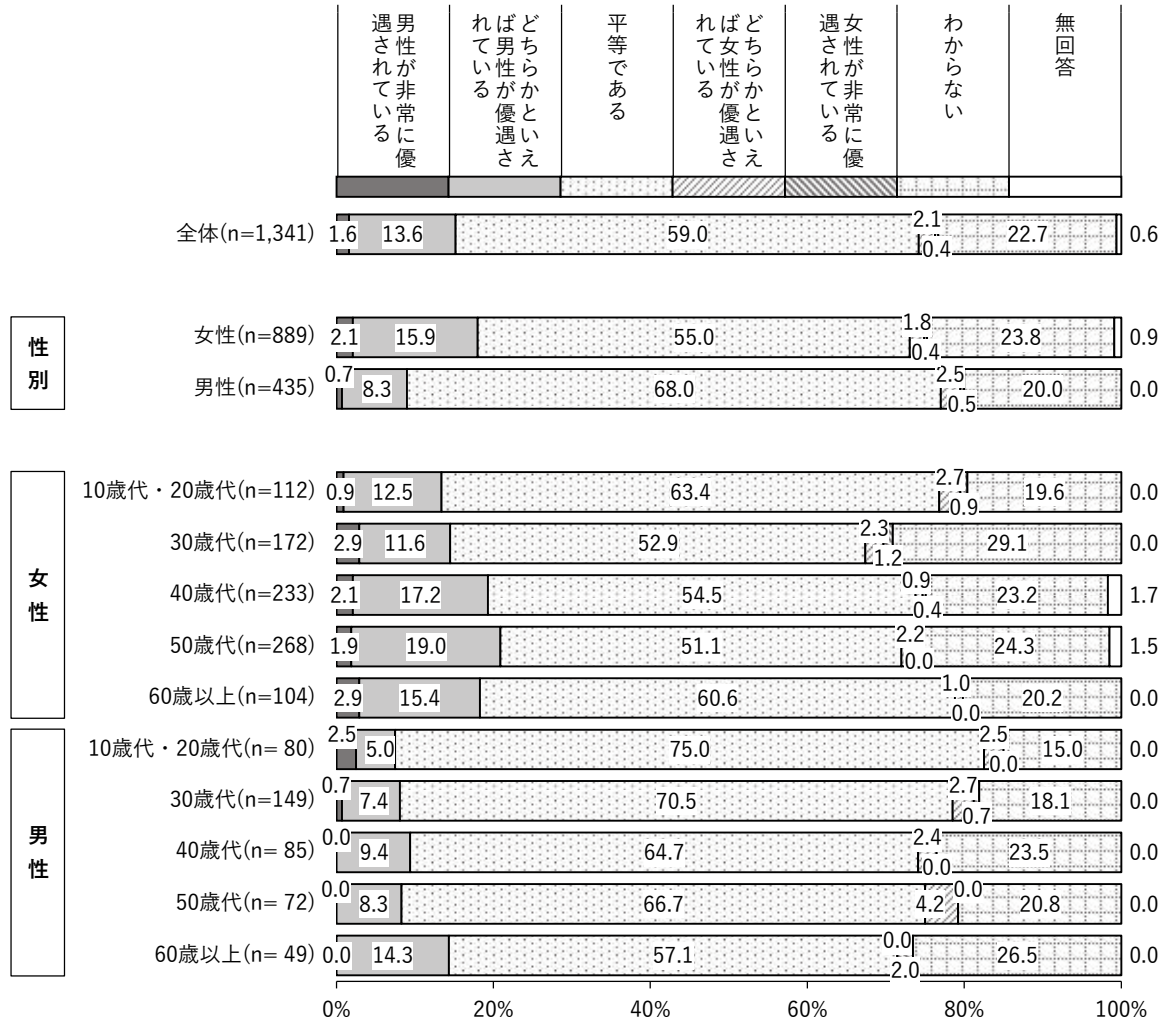


③ 学校教育の場で

学校教育の場では、「平等である」(59.0%)が最も高く、次いで「わからない」(22.7%)、「どちらかといえば男性が優遇されている」(13.6%)の順となっています。

性別では、男女とも「平等である」が過半数を占めています。(女性 55.0%、男性 68.0%)
 性・年齢別では、いずれの層も「平等である」が過半数を占めています。

図 性別、性・年齢別 男女の地位の平等感 - ③ 学校教育の場で



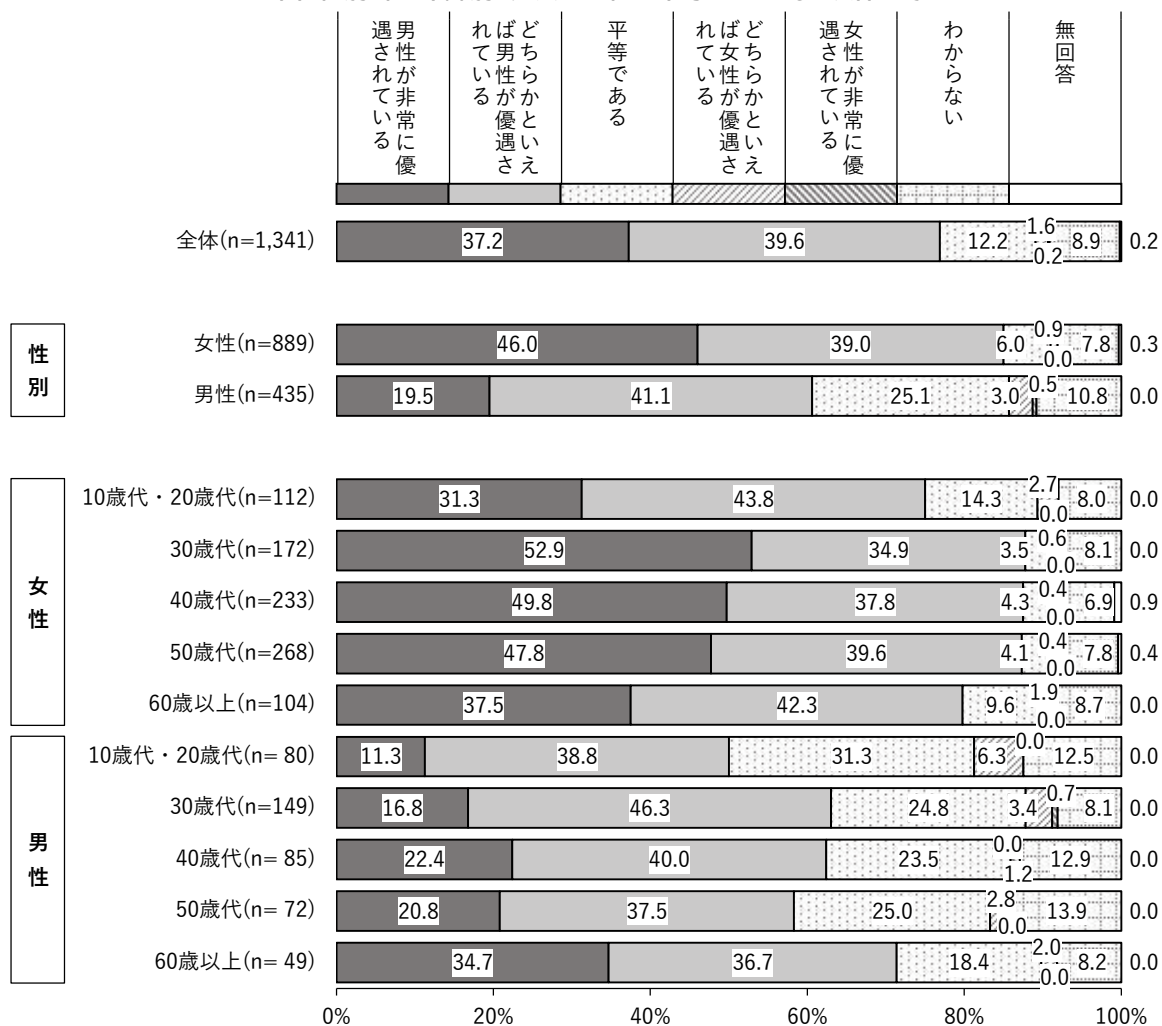
④ 政治の場で

政治の場では、「どちらかといえば男性が優遇されている」(39.6%)が最も高く、次いで「男性が非常に優遇されている」(37.2%)、「平等である」(12.2%)の順となっています。

性別では、女性の『男性優遇』意識(85.0%)が、男性(60.6%)より 24.4 ポイント高くなっています。

性・年齢別では、女性 30～50 歳代で『男性優遇』意識が、他の層に比べてそれぞれ高くなっています。

図 性別、性・年齢別 男女の地位の平等感 - ④ 政治の場で



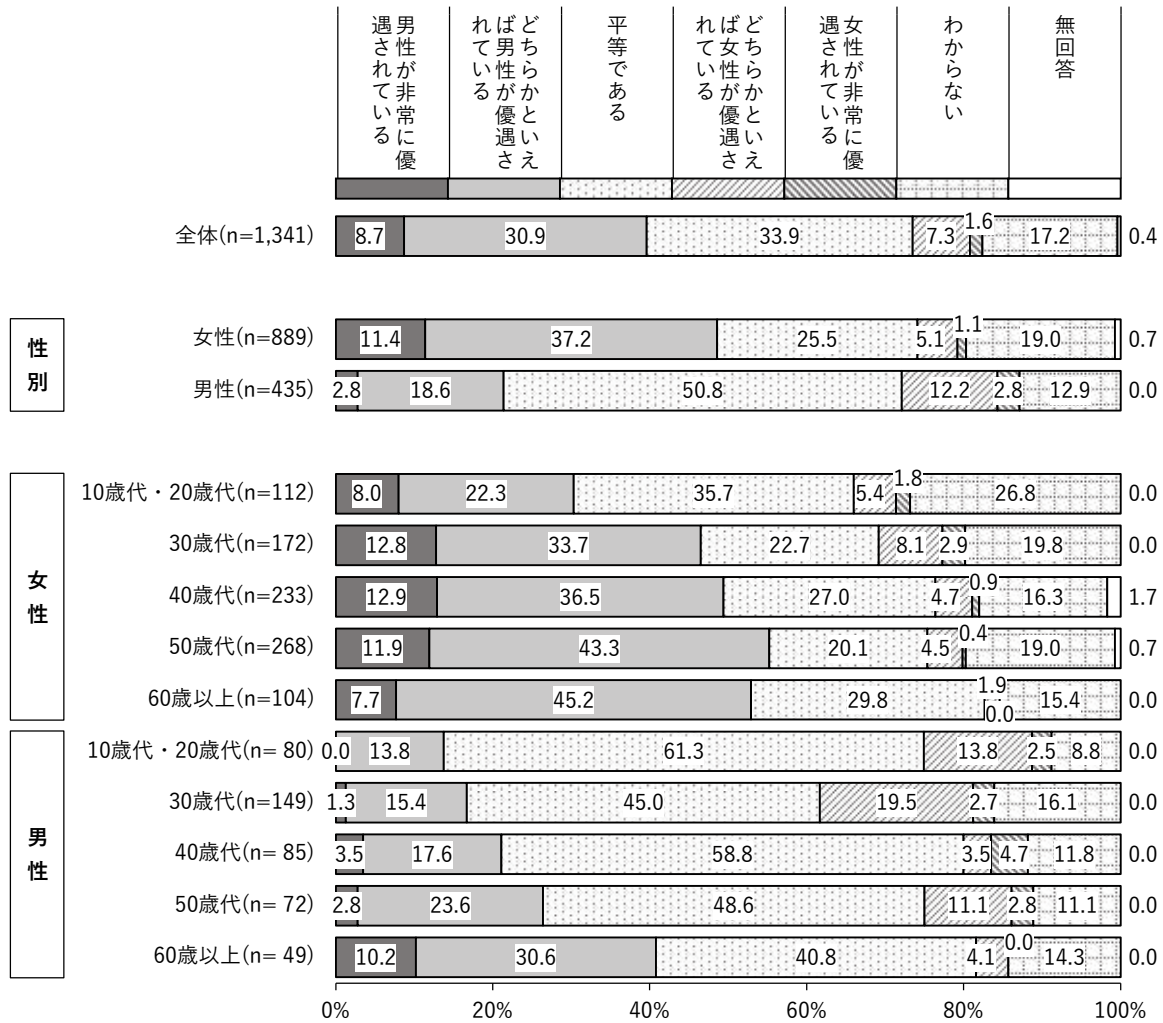
⑤ 法律や制度の上で

法律や制度の上では、「平等である」(33.9%)が最も高く、次いで「どちらかといえば男性が優遇されている」(30.9%)、「わからない」(17.2%)の順となっています。

性別では、女性の『男性優遇』意識(48.6%)が、男性(21.4%)より27.2ポイント高くなっています。男性は「平等である」が過半数を占めています。

性・年齢別では、男性10歳代・20歳代と男性40歳代で「平等である」が過半数を占めているほか、男性30歳代では「どちらかといえば女性が優遇されている」が19.5%と他の層に比べて高くなっています。

図 性別、性・年齢別 男女の地位の平等感 - ⑤ 法律や制度の上で



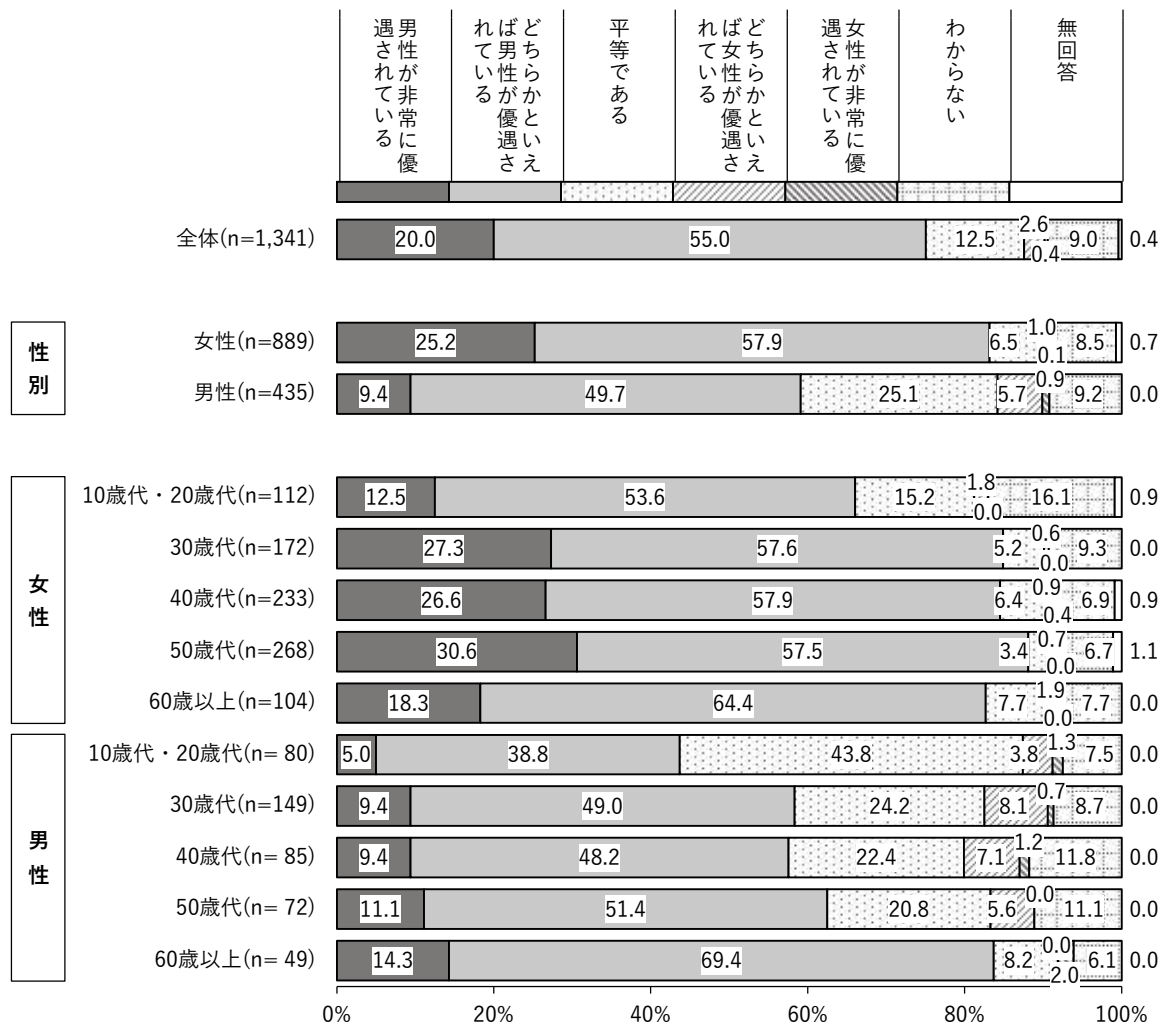
⑥ 社会通念や慣習、しきたり等で

社会通念や慣習、しきたり等では、「どちらかといえば男性が優遇されている」(55.0%)が最も高く、次いで「男性が非常に優遇されている」(20.0%)、「平等である」(12.5%)の順となっています。

性別では、女性の『男性優遇』意識(83.1%)が、男性(59.1%)より高くなっています。

性・年齢別では、男女とも 10 歳代・20 歳代で「平等である」が、それぞれの性別の他の層に比べて高く、男性 10 歳代・20 歳代は『男性優遇』意識と同率(43.8%)で特に高くなっています。

図 性別、性・年齢別 男女の地位の平等感 - ⑥ 社会通念や慣習、しきたり等で



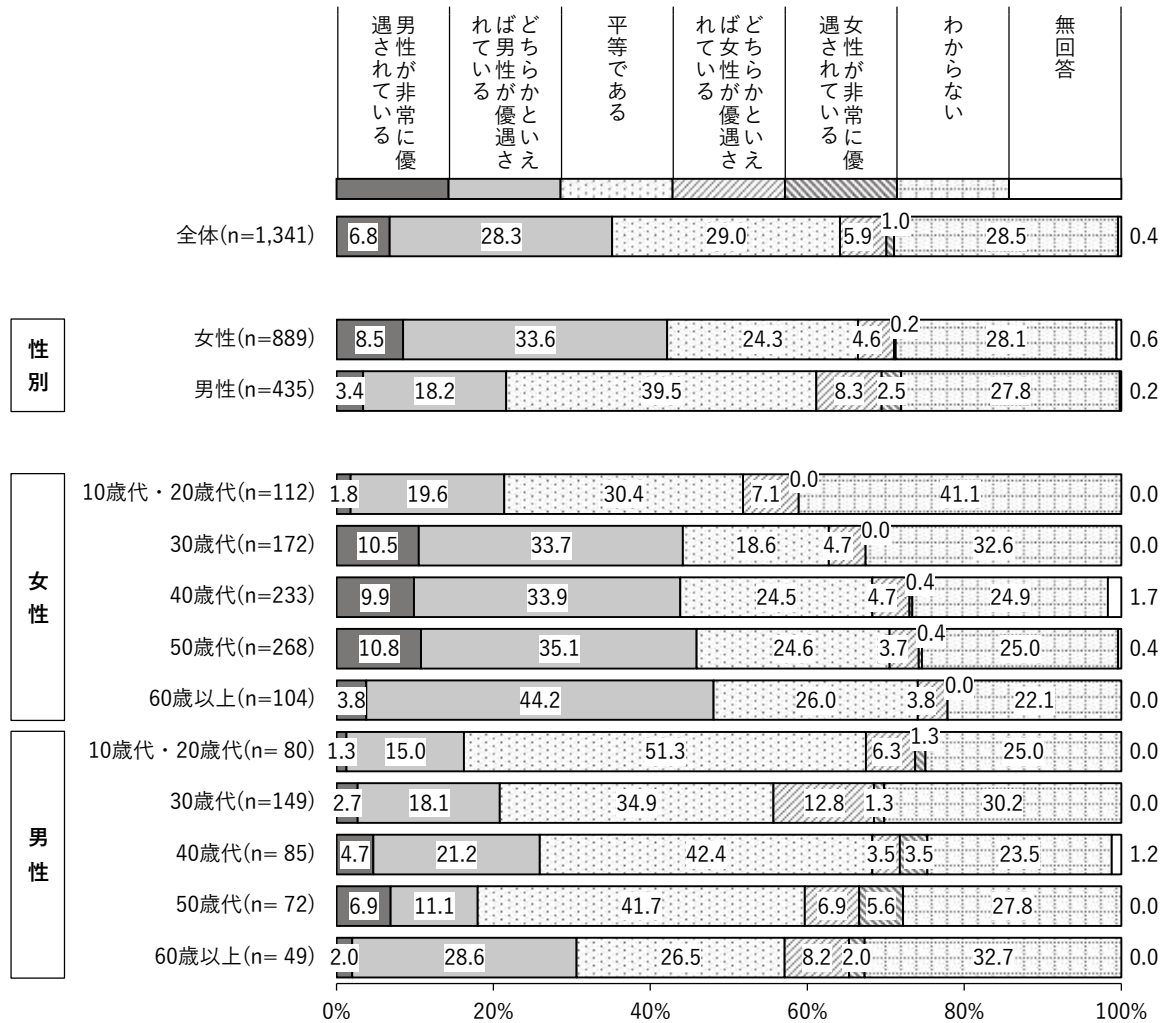
⑦ 自治会やPTAなどの地域活動の場で

自治会やPTAなどの地域活動の場では、「平等である」(29.0%)が最も高く、次いで「わからない」(28.5%)、「どちらかといえば男性が優遇されている」(28.3%)の順となっています。

性別では、女性の『男性優遇』意識(42.1%)が、男性(21.6%)より20.5ポイント高くなっています。

性・年齢別では、男女とも10歳代・20歳代で「平等である」が他の層に比べて高く、男性10歳代・20歳代は過半数を占めています。

図 性別、性・年齢別 男女の地位の平等感 - ⑦ 自治会やPTAなどの地域活動の場で



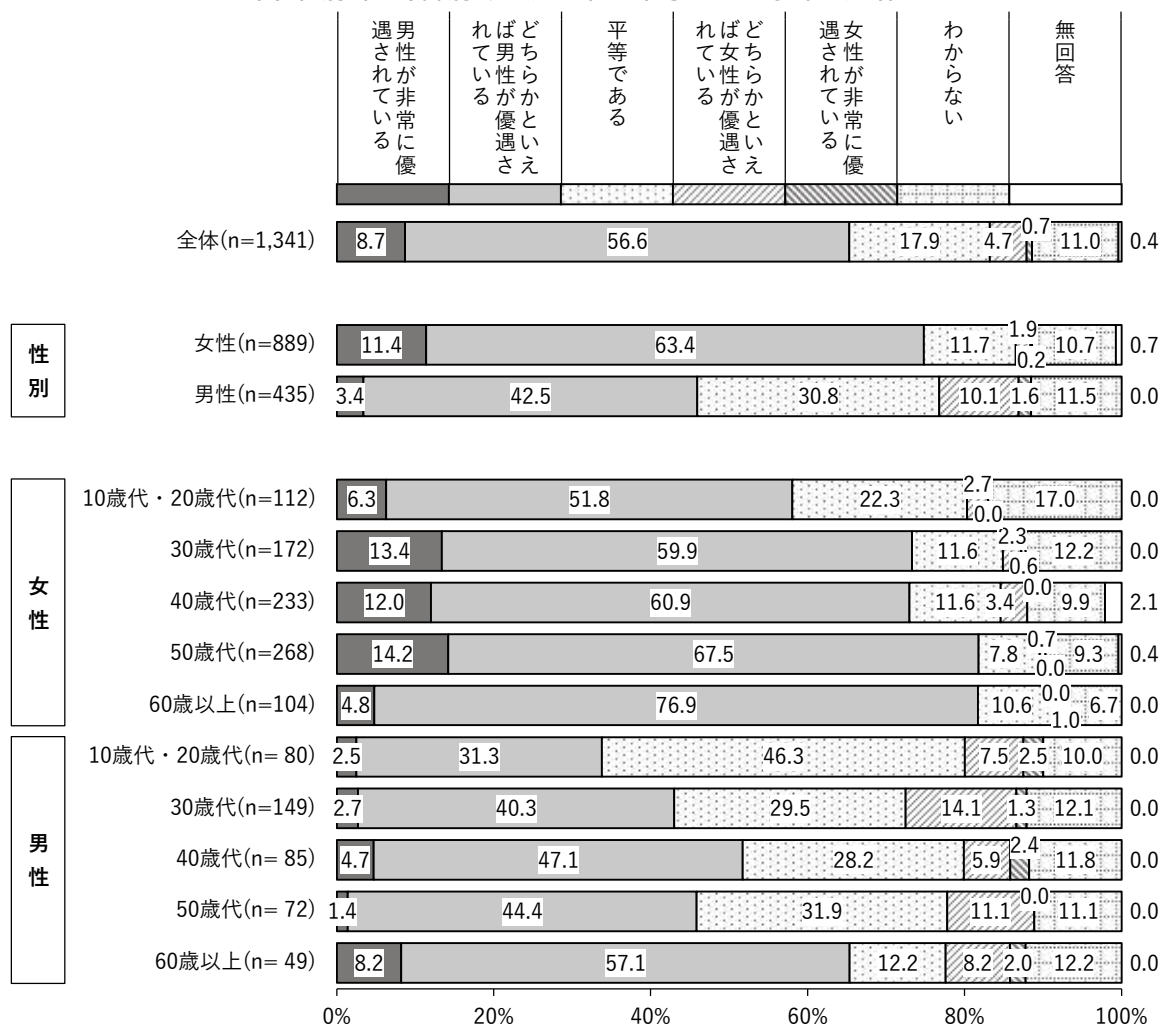
⑧ 社会全体として

社会全体としては、「どちらかといえば男性が優遇されている」(56.6%)が最も高く、次いで「平等である」(17.9%)、「わからない」(11.0%)の順となっています。

性別では、女性の『男性優遇』意識(74.8%)が、男性(45.9%)より 28.9 ポイント高くなっています。

性・年齢別では、女性は年齢が上がるほど『男性優遇』意識が高くなる傾向にあり、女性 50 歳以上では 80%を超えています。男性 10 歳代・20 歳代では「平等である」が 46.3%で他の層に比べて高くなっています。

図 性別、性・年齢別 男女の地位の平等感 - ⑧ 社会全体として

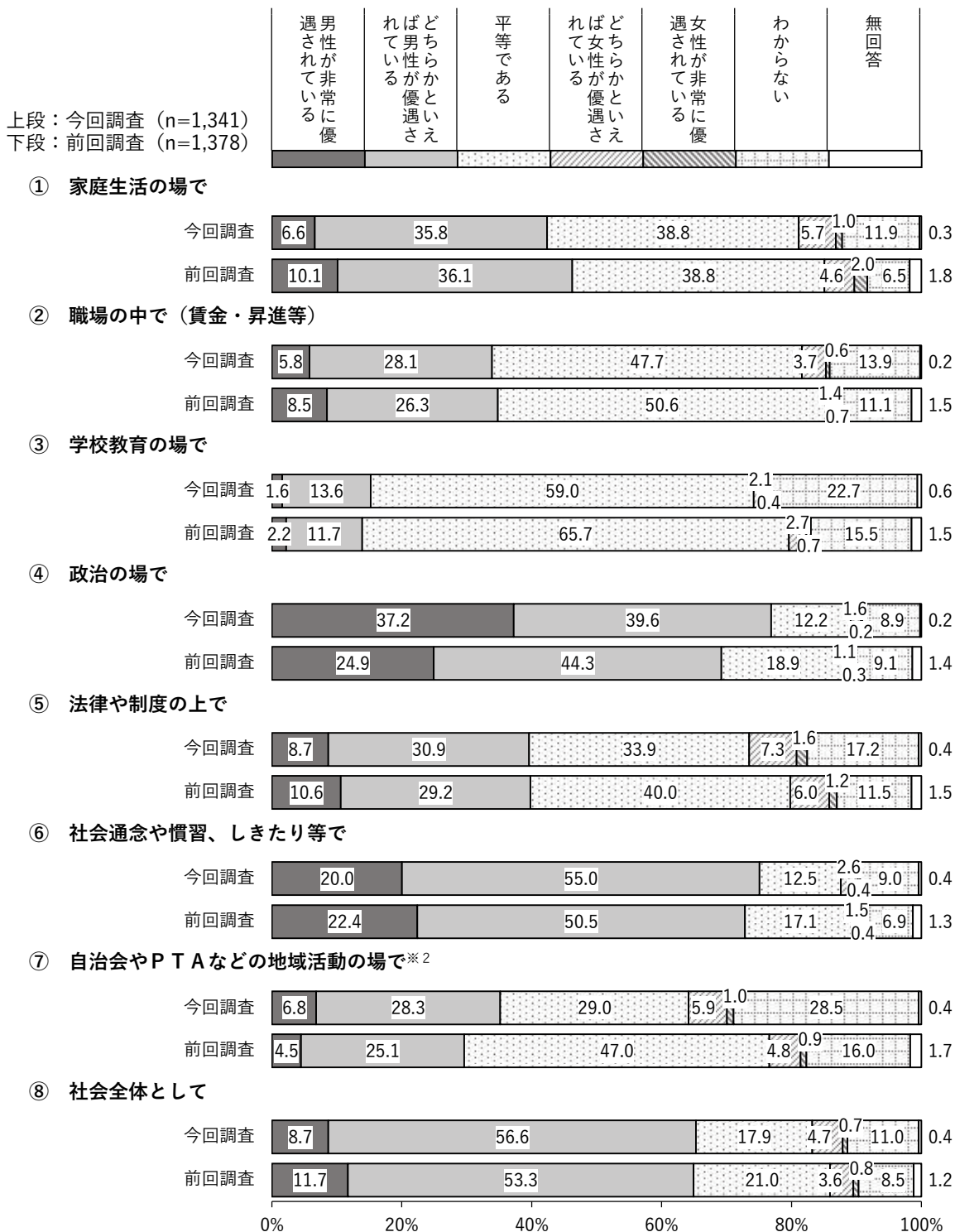


参考／前回調査との比較

「①家庭生活の場で」以外の分野で「平等である」が、前回調査よりも低くなっています。また、「④政治の場で」の『男性優遇』意識(76.8%)が、前回調査(69.2%)よりも高くなっています。

図 男女の地位の平等感(前回調査との比較)

※1



※1 前回調査の選択肢は「男性が優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」「平等である」「どちらかといえば女性が優遇されている」「女性が優遇されている」「わからない」

※2 前回調査では「地域活動の場で」

2 性別役割分担意識に関わる考え方

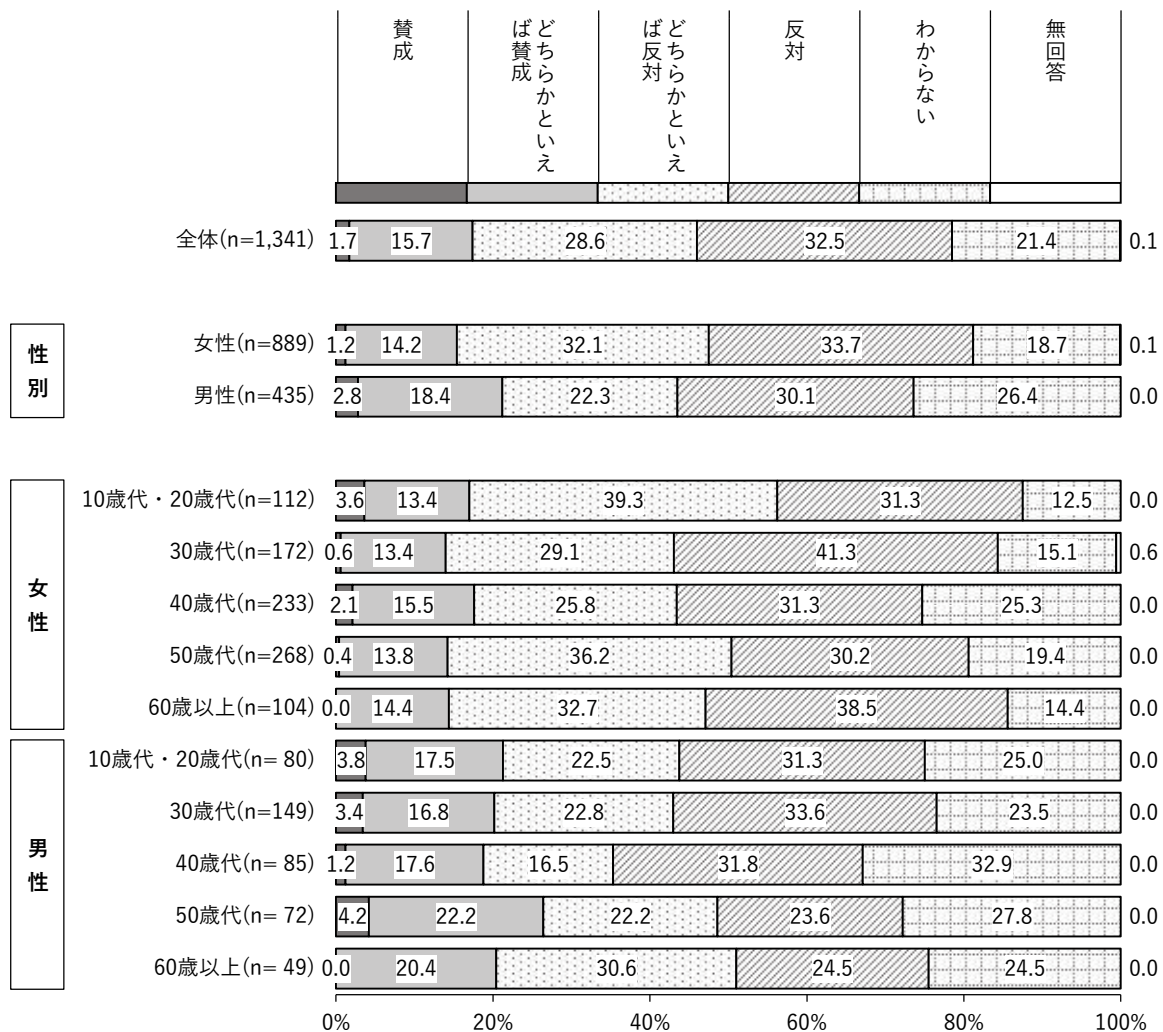
問7. あなたは、「夫が外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、どうお考えですか。(〇は1つ)

性別役割分担意識に関わる考え方については、「反対」(32.5%)が最も高く、次いで「どちらかといえば反対」(28.6%)、「わからない」(21.4%)の順となっています。

性別では、男性と比べて女性の『反対意向*』が高くなっています。(女性 65.8%、男性 52.4%)

性・年齢別では、女性 30 歳代以下と女性 60 歳以上では『反対意向』が 7 割を超えています。男性 50 歳代で『賛成意向*』が、他の層に比べて高くなっています。

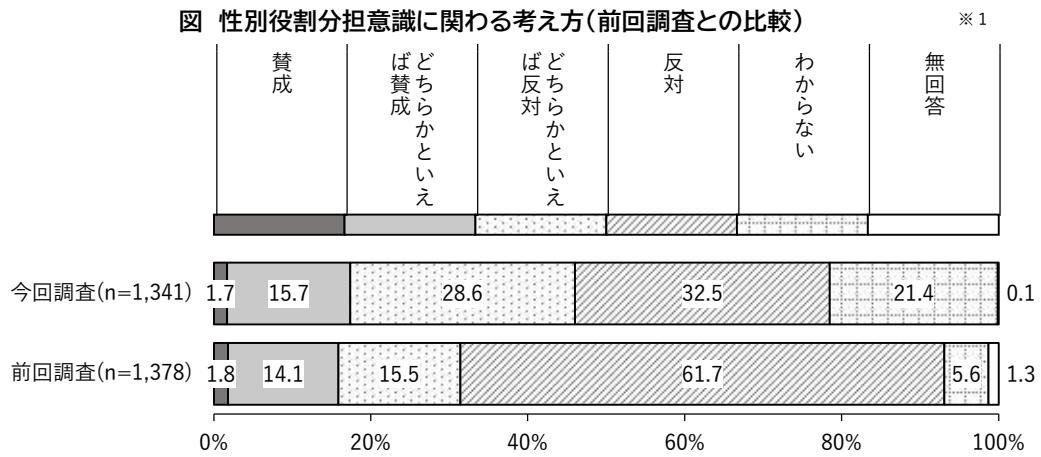
図 性別、性・年齢別 性別役割分担意識に関わる考え方



* 「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせて『賛成意向』、「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせて『反対意向』としています。

参考／前回調査との比較

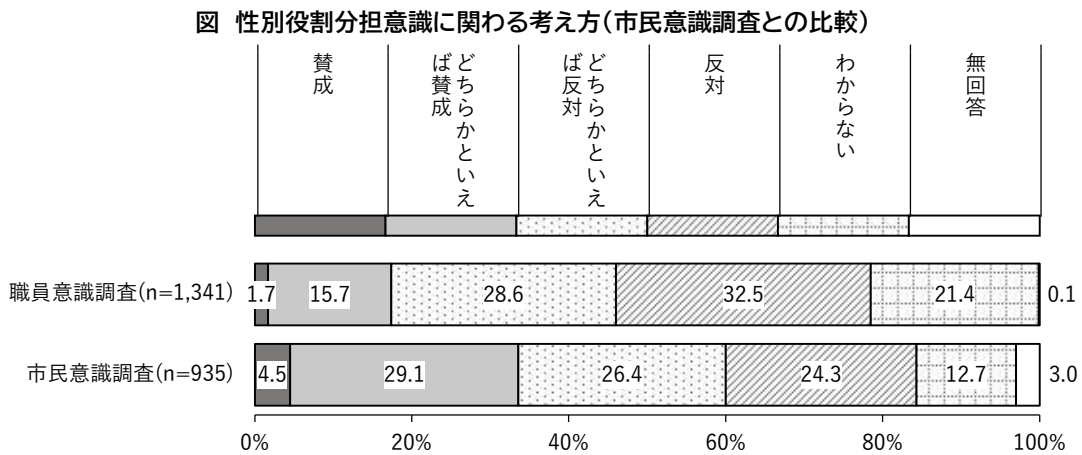
『反対意向』が前回調査よりも 16.1 ポイント低くなっています。(今回 61.1%、前回 77.2%)



※1 前回調査の選択肢は「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」「わからない」

参考／市民意識調査との比較

『賛成意向』(17.4%)が市民意識調査(33.6%)よりも 16.2 ポイント低く、『反対意向』(61.1%)が市民意識調査(50.7%)よりも 10.4 ポイント高くなっています。



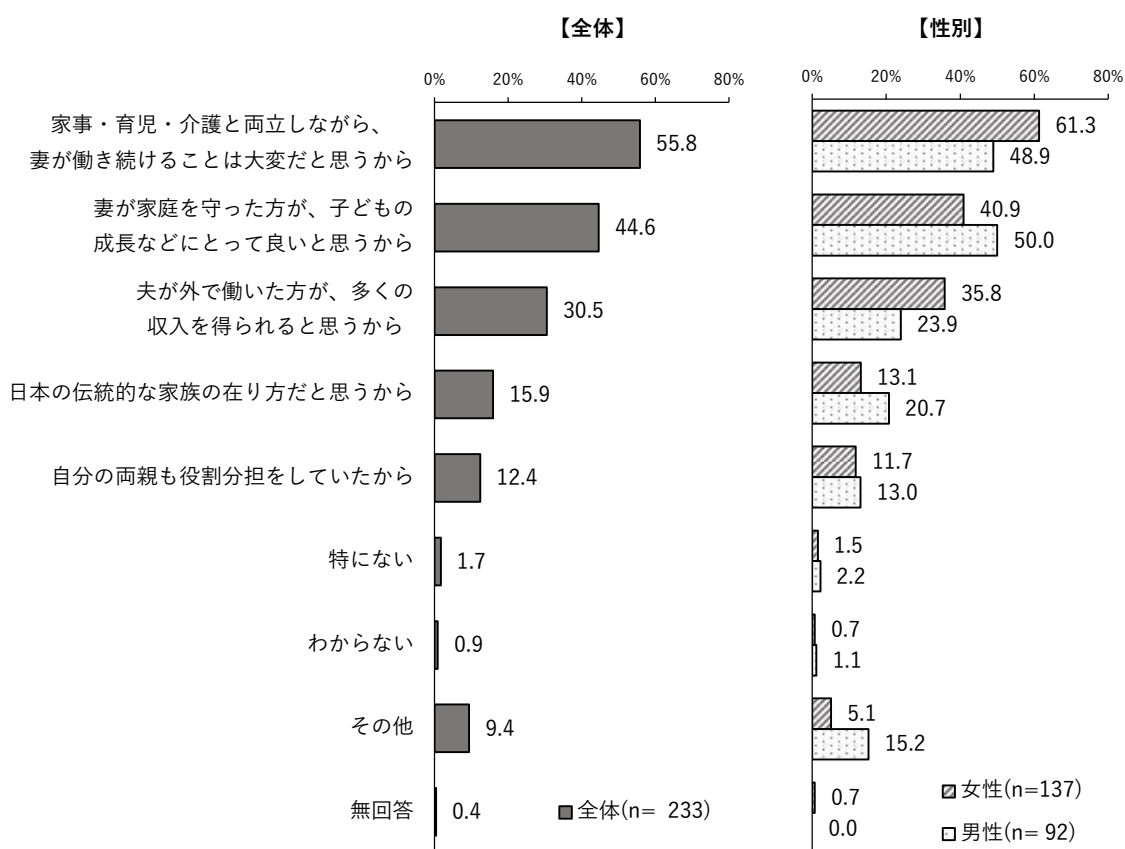
3 性別役割分担意識に関わる考え方に賛成する理由

問7-1. (問7で「1. 賛成」、「2. どちらかといえば賛成」とお答えしたかたにお聞きします。) それはなぜですか。(〇はいくつでも)

性別役割分担意識に関わる考え方に賛成する理由は、「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」(55.8%)が最も高く、次いで「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」(44.6%)、「夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから」(30.5%)の順となっています。

性別では、男性に比べて女性で「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」(女性 61.3%、男性 48.9%)「夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから」(女性 35.8%、男性 23.9%)がそれぞれ高くなっています。

図 性別 性別役割分担意識に関わる考え方に賛成する理由



性・年齢別では、女性 60 歳以上で「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」(86.7%)、男性 50 歳代で「日本の伝統的な家族の在り方だと思うから」(47.4%)「自分の両親も役割分担をしていたから」(31.6%)が他の層に比べてそれぞれ高くなっています。

表 性・年齢別 性別役割分担意識に関わる考え方に賛成する理由

		回答者数 (n)	家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから	妻が家庭を守った方が、子ども成長などにとって良いと思うから	夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから	日本の伝統的な家族の在り方だと思うから	自分の両親も役割分担をしていたから	特にない	わからない	その他	無回答	
全 体		233	55.8	44.6	30.5	15.9	12.4	1.7	0.9	9.4	0.4	
年齢別	女性	10 歳代・20 歳代	19	47.4	21.1	26.3	15.8	26.3	5.3	5.3	5.3	-
		30 歳代	24	66.7	29.2	37.5	12.5	8.3	4.2	-	4.2	-
		40 歳代	41	61.0	43.9	41.5	14.6	9.8	-	-	7.3	2.4
		50 歳代	38	55.3	52.6	31.6	10.5	10.5	-	-	5.3	-
		60 歳以上	15	86.7	46.7	40.0	13.3	6.7	-	-	-	-
	男性	10 歳代・20 歳代	17	47.1	52.9	41.2	5.9	11.8	5.9	-	11.8	-
		30 歳代	30	46.7	43.3	16.7	10.0	13.3	3.3	3.3	30.0	-
		40 歳代	16	43.8	50.0	6.3	18.8	-	-	-	18.8	-
		50 歳代	19	57.9	47.4	36.8	47.4	31.6	-	-	-	-
		60 歳以上	10	50.0	70.0	20.0	30.0	-	-	-	-	-

※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目
(回答者数が 15 件未満の場合は網掛けなし)

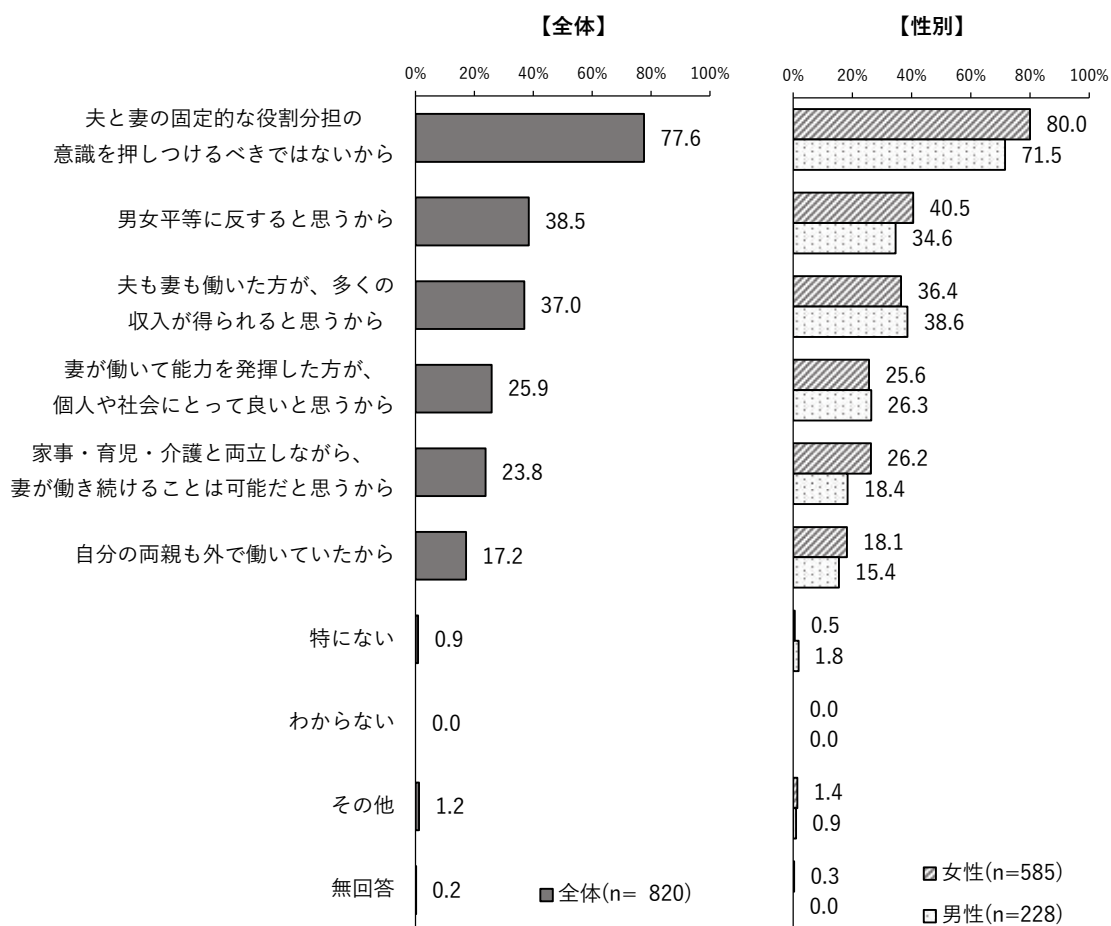
4 性別役割分担意識に関わる考え方に反対する理由

問7-2. (問7で「3. どちらかといえば反対」、「4. 反対」とお答えしたかたにお聞きします。) それはなぜですか。(〇はいくつでも)

性別役割分担意識に関わる考え方に反対する理由は、「夫と妻の固定的な役割分担の意識を押しつけるべきではないから」(77.6%)が最も高く、次いで「男女平等に反すると思うから」(38.5%)、「夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから」(37.0%)の順となっています。

性別では、男性に比べて女性で「夫と妻の固定的な役割分担の意識を押しつけるべきではないから」(女性 80.0%、男性 71.5%)「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから」(女性 26.2%、男性 18.4%)がそれぞれ 8.5 ポイント、7.8 ポイント高くなっています。

図 性別 性別役割分担意識に関わる考え方に反対する理由



性・年齢別では、男性 60 歳以上で「夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから」「妻が働いて能力を發揮した方が、個人や社会にとって良いと思うから」、女性 10 歳代・20 歳代で「男女平等に反すると思うから」「自分の両親も外で働いていたから」、女性 30 歳代で「夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから」「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから」が、他の層に比べてそれぞれ高くなっています。また、女性 30 歳代と男性 40 歳代で「夫と妻の固定的な役割分担の意識を押しつけるべきではないから」が 85%以上と高くなっています。

表 性・年齢別 性別役割分担意識に関わる考え方に反対する理由

		回答者数 (n)	夫と妻の固定的な役割分担の意識を押しつけるべきではないから	男女平等に反すると思うから	夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから	個人や社会にとって良いと思うから	妻が働いて能力を發揮した方が、個人や社会にとって良いと思うから	家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから	自分の両親も外で働いていたから	特になし	わからない	その他	無回答
全 体		820	77.6	38.5	37.0	25.9	23.8	17.2	0.9	-	1.2	0.2	
年齢別	女性	10 歳代・20 歳代	79	79.7	49.4	25.3	17.7	20.3	36.7	-	-	-	-
		30 歳代	121	86.8	43.0	47.1	25.6	33.9	20.7	-	-	-	-
		40 歳代	133	77.4	35.3	36.1	21.1	18.8	12.0	-	-	3.0	0.8
		50 歳代	178	79.8	41.6	34.8	29.8	27.5	17.4	0.6	-	1.1	-
		60 歳以上	74	74.3	33.8	35.1	32.4	29.7	6.8	2.7	-	2.7	1.4
	男性	10 歳代・20 歳代	43	65.1	32.6	30.2	14.0	16.3	16.3	4.7	-	-	-
		30 歳代	84	73.8	27.4	47.6	29.8	20.2	15.5	1.2	-	2.4	-
		40 歳代	41	85.4	39.0	39.0	24.4	17.1	7.3	-	-	-	-
		50 歳代	33	66.7	45.5	15.2	24.2	18.2	15.2	3.0	-	-	-
		60 歳以上	27	59.3	40.7	51.9	40.7	18.5	25.9	-	-	-	-

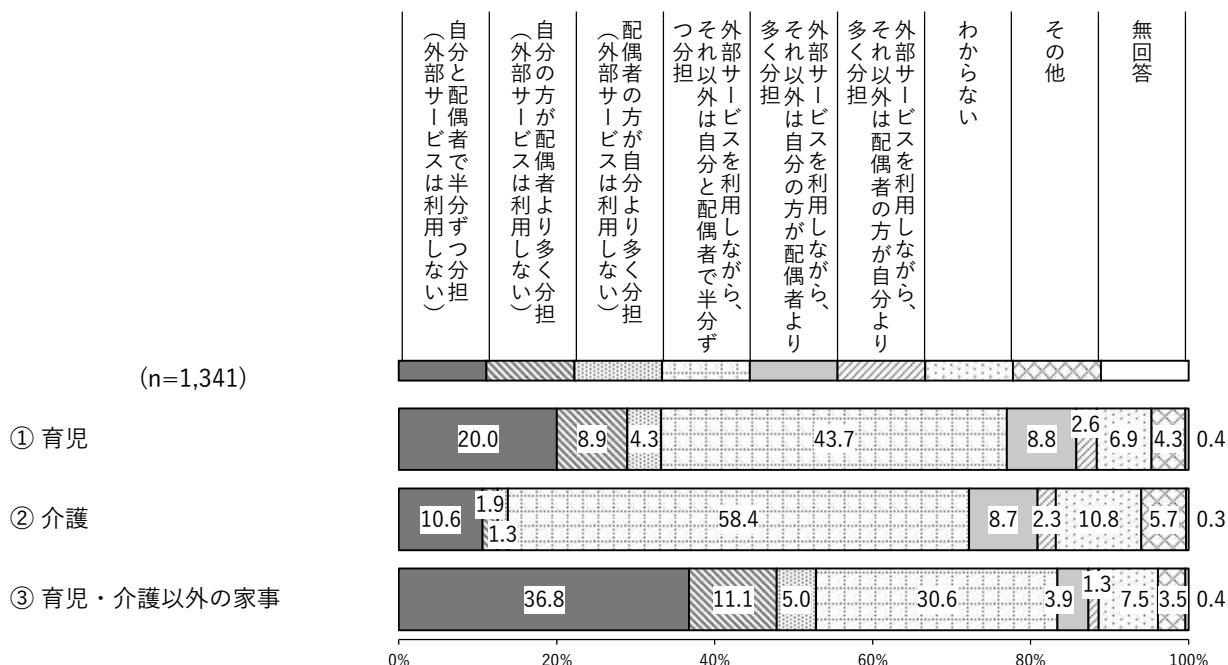
※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目

5 家庭における役割分担についての考え方

問8. あなたは育児、介護などの家庭で担われている役割について、あなたと配偶者でどのように分担したいですか。育児、介護などを行っている、していないに関わらず、保育所、訪問介護、家事代行など外部サービスの利用を含め、これからするとしたらという想定で、最も近いものをお答えください。（〇は1つ）
 ※配偶者のいないかたは、配偶者がいることを想定してお答えください。

家庭における役割分担についての考え方では、「①育児」と「②介護」で「外部サービスを利用しながら、それ以外は自分と配偶者で半分ずつ分担」が最も高く（育児 43.7%、介護 58.4%）、「③育児・介護以外の家事」では「自分と配偶者で半分ずつ分担（外部サービスは利用しない）」（36.8%）が最も高く、次いで「外部サービスを利用しながら、それ以外は自分と配偶者で半分ずつ分担」（30.6%）が続いています。

図 家庭における役割分担についての考え方



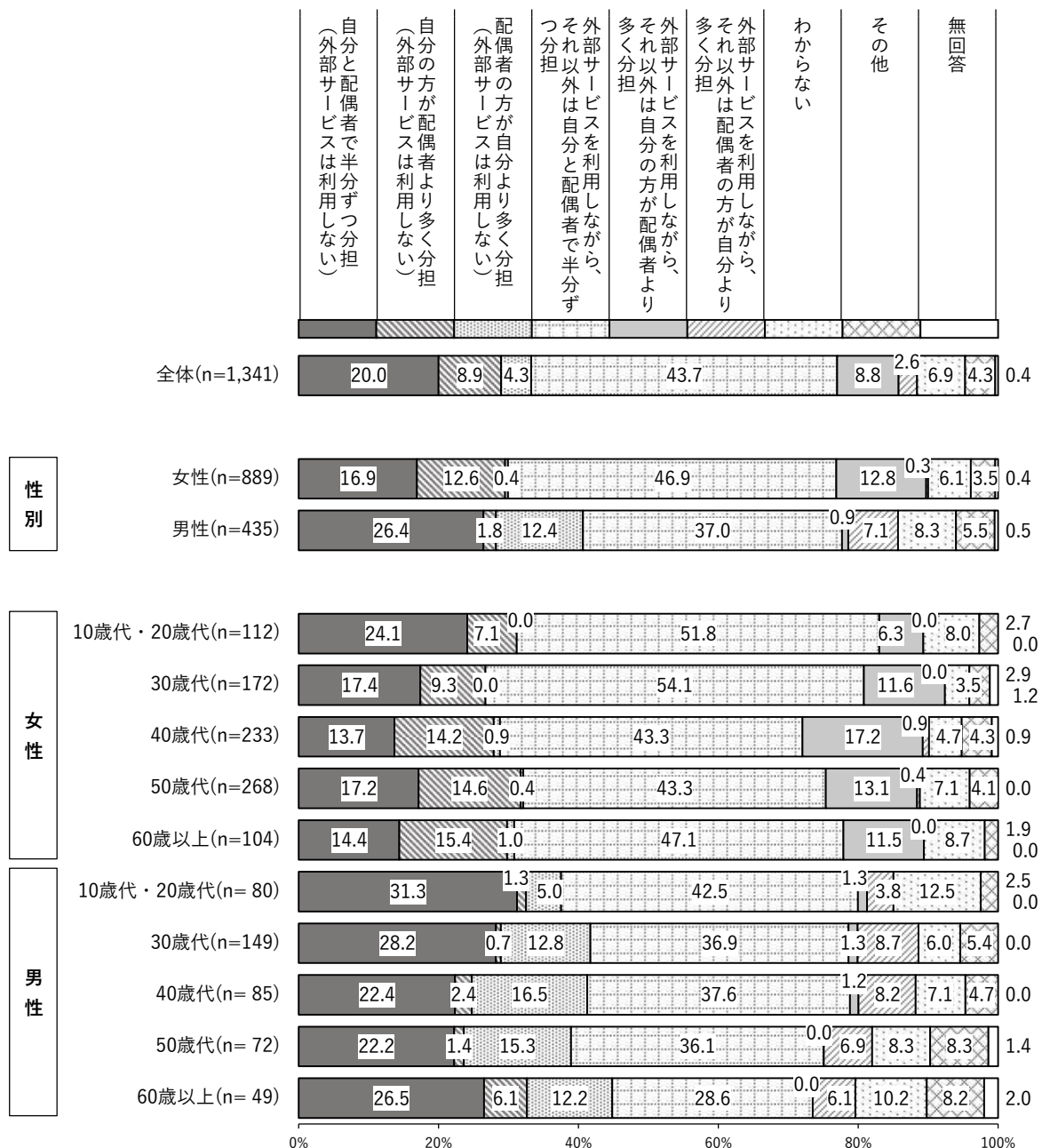
① 育児

「外部サービスを利用しながら、それ以外は自分と配偶者で半分ずつ分担」(43.7%)が最も高く、次いで「自分と配偶者で半分ずつ分担(外部サービスは利用しない)」(20.0%)、「自分の方が配偶者より多く分担(外部サービスは利用しない)」(8.9%)の順となっています。

性別では、男性と比べて女性で「外部サービスを利用しながら、それ以外は自分と配偶者で半分ずつ分担」(女性 46.9%、男性 37.0%)が高く、女性と比べて男性で「自分と配偶者で半分ずつ分担(外部サービスは利用しない)」(女性 16.9%、男性 26.4%)が高くなっています。

性・年齢別では、女性 30 歳代で「外部サービスを利用しながら、それ以外は自分と配偶者で半分ずつ分担」、男性 10 歳代・20 歳代で「自分と配偶者で半分ずつ分担(外部サービスは利用しない)」が、他の層に比べて高くなっています。

図 性別、性・年齢別 家庭における役割分担についての考え方 - ① 育児



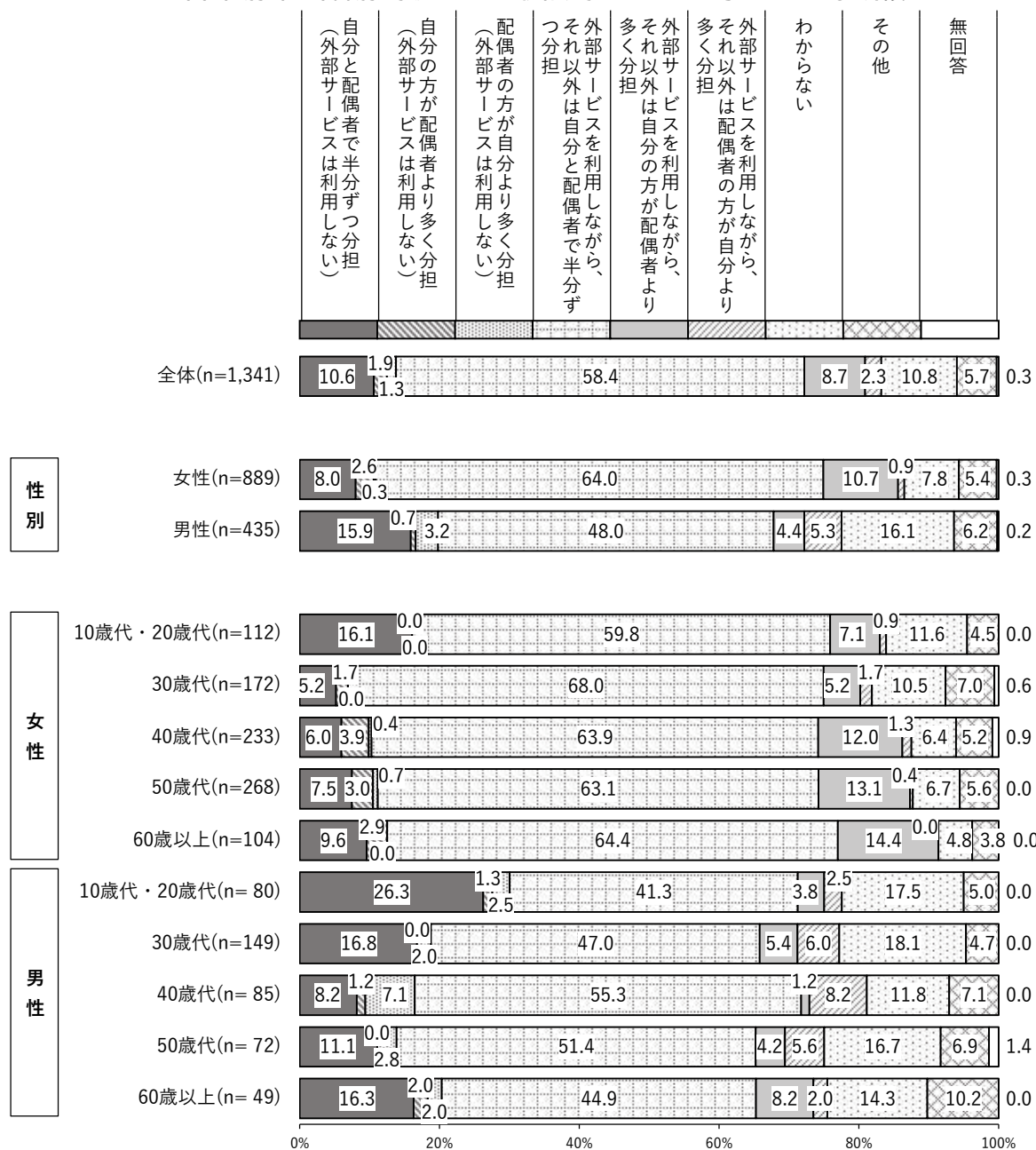
② 介護

「外部サービスを利用しながら、それ以外は自分と配偶者で半分ずつ分担」(58.4%)が最も高く、次いで「わからない」(10.8%)、「自分と配偶者で半分ずつ分担(外部サービスは利用しない)」(10.6%)の順となっています。

性別では、女性は「外部サービスを利用しながら、それ以外は自分と配偶者で半分ずつ分担」が6割以上(64.0%)を占めています。

性・年齢別では、男性10歳代・20歳代で「自分と配偶者で半分ずつ分担(外部サービスは利用しない)」が他の層に比べて高くなっています。

図 性別、性・年齢別 家庭における役割分担についての考え方 - ② 介護



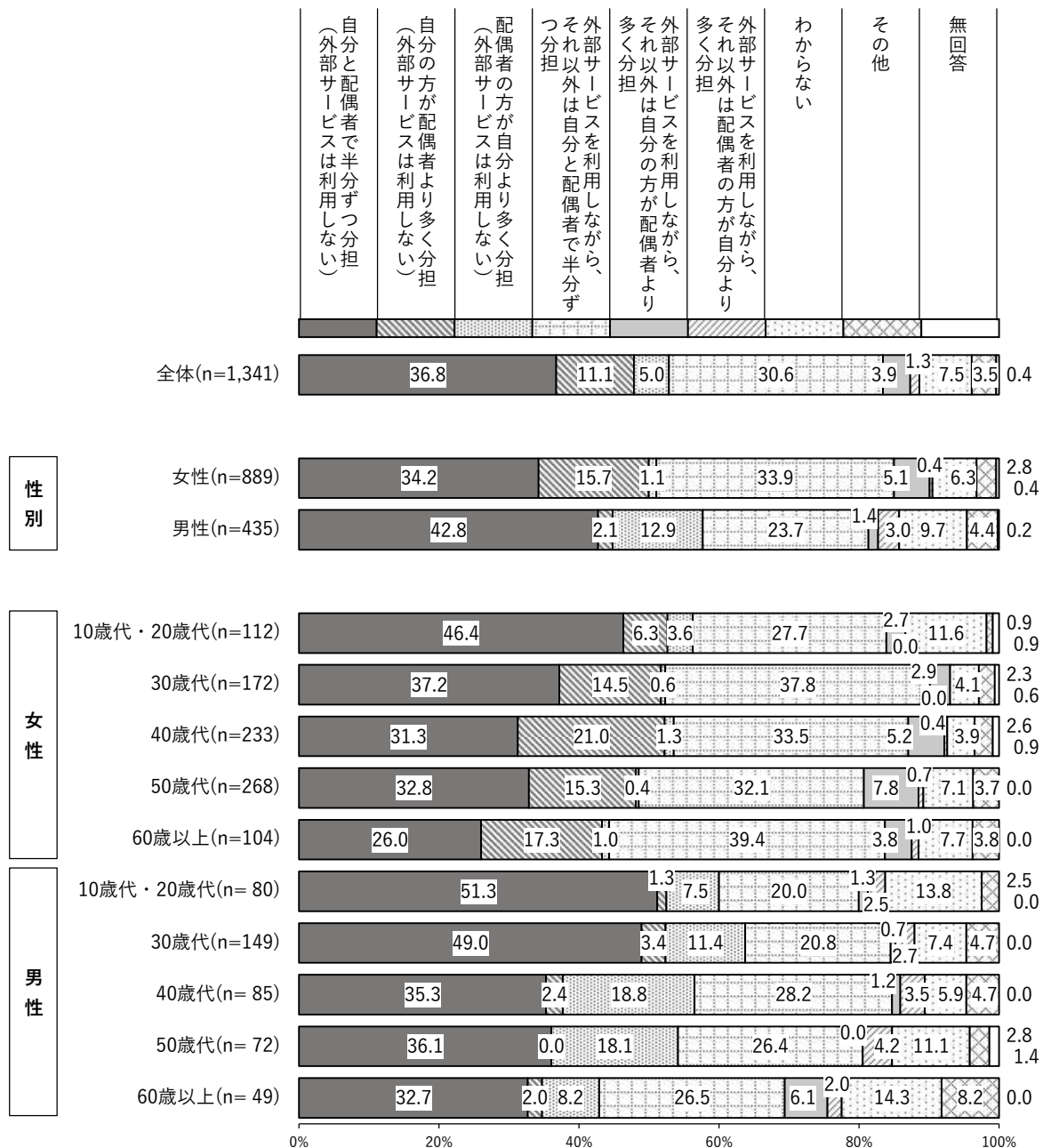
③ 育児・介護以外の家事

「自分と配偶者で半分ずつ分担(外部サービスは利用しない)」(36.8%)が最も高く、次いで「外部サービスを利用しながら、それ以外は自分と配偶者で半分ずつ分担」(30.6%)、「自分の方が配偶者より多く分担(外部サービスは利用しない)」(11.1%)の順となっています。

性別では、男性と比べて女性で「外部サービスを利用しながら、それ以外は自分と配偶者で半分ずつ分担」が高く、女性と比べて男性で「自分と配偶者で半分ずつ分担(外部サービスは利用しない)」が高くなっています。

性・年齢別では、男性 10～30 歳代で「自分と配偶者で半分ずつ分担(外部サービスは利用しない)」、男性 40～50 歳代で「配偶者の方が自分より多く分担(外部サービスは利用しない)」が、他の層に比べて高くなっています。

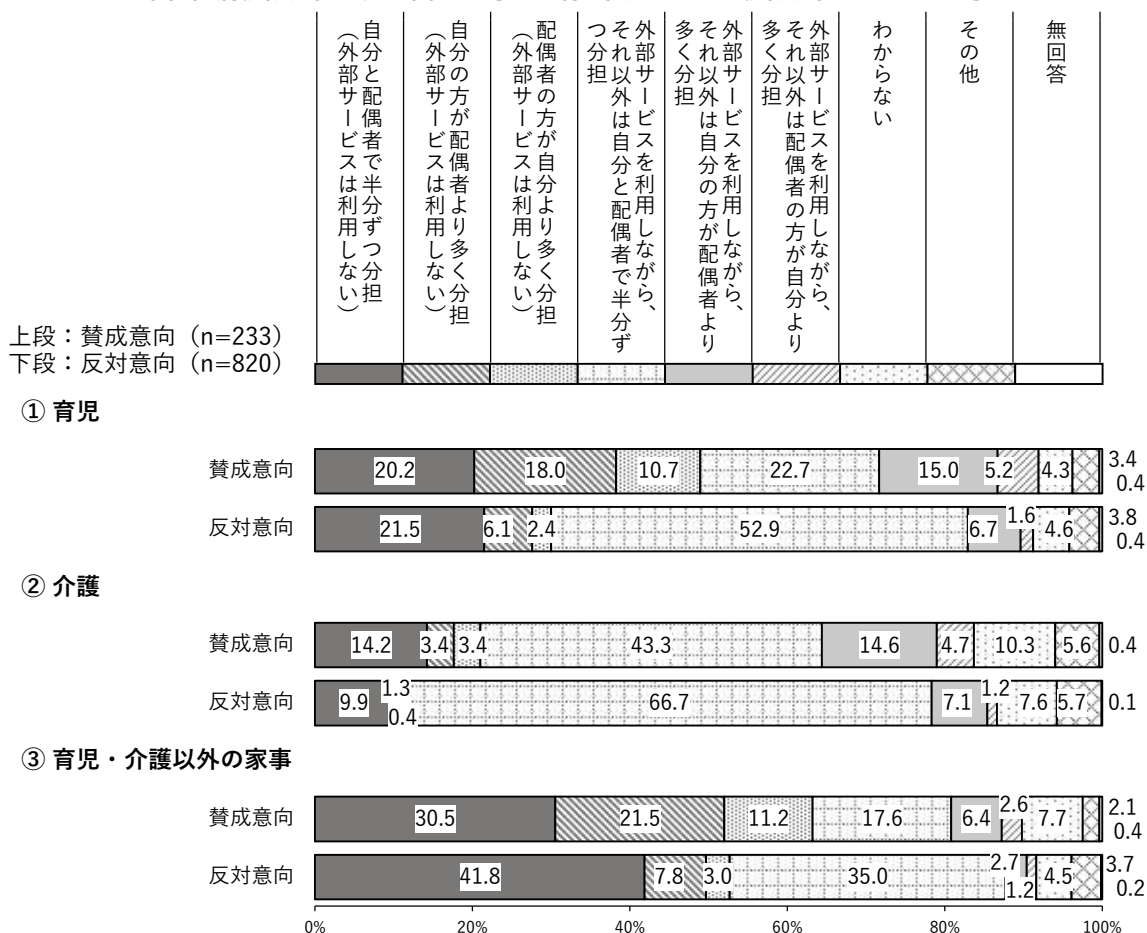
図 性別、性・年齢別 家庭における役割分担についての考え方 - ③ 育児・介護以外の家事



性別役割分担意識に関わる考え方別

性別役割分担意識に関わる考え方別では、いずれの分野でも「反対意向」の人は「外部サービスを利用しながら、それ以外は自分と配偶者で半分ずつ分担」の割合が「賛成意向」の人より高くなっています。

図 性別役割分担意識に関わる考え方別 家庭における役割分担についての考え方



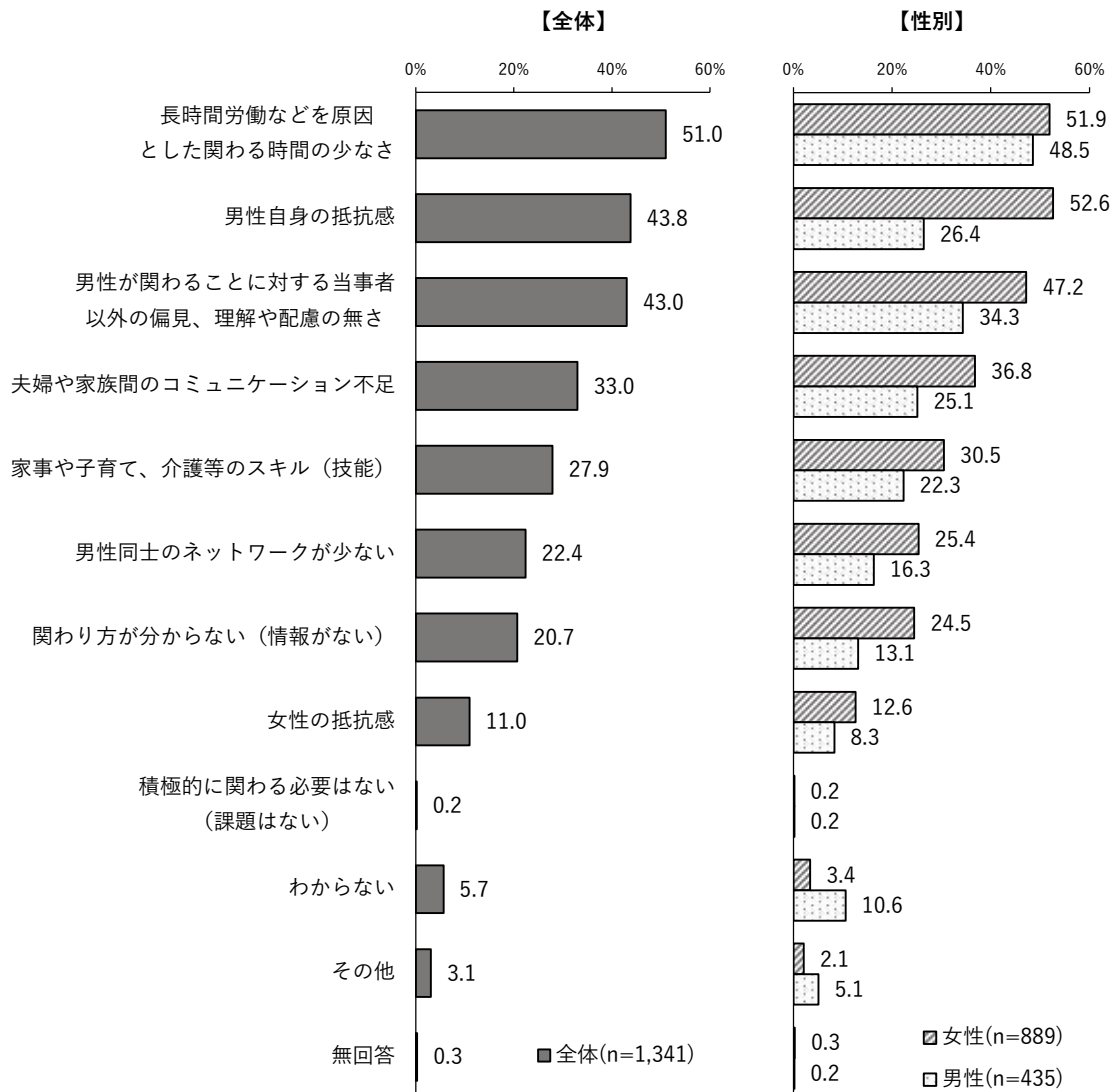
6 男性が積極的に家事や子育て等を行うための課題

問9. 男性が積極的に家事・子育て・介護・地域活動などへ関わるための課題は何だと思いますか？（〇はいくつでも）

男性が積極的に家事や子育て等を行うための課題は、「長時間労働などを原因とした関わる時間の少なさ」(51.0%)が最も高く、次いで「男性自身の抵抗感」(43.8%)、「男性が関わることに對する当事者以外の偏見、理解や配慮の無さ」(43.0%)の順となっています。

性別では、すべての項目で女性の方が高く、特に「男性自身の抵抗感」は大幅に高くなっています。(女性 52.6%、男性 26.4%)

図 性別 男性が積極的に家事や子育て等を行うための課題



性・年齢別では、女性 30 歳代で「男性自身の抵抗感」「男性が関わることに對する当事者以外の偏見、理解や配慮の無さ」「夫婦や家族間のコミュニケーション不足」が他の層に比べてそれぞれ高くなっています。一方、男性 10 歳代・20 歳代で「男性自身の抵抗感」が 16.3%と他の層に比べて低くなっています。

性・配偶者の有無別では、男女とも大きな差はみられません。

表 性・年齢別、性・配偶者の有無別 男性が積極的に家事や子育て等を行うための課題

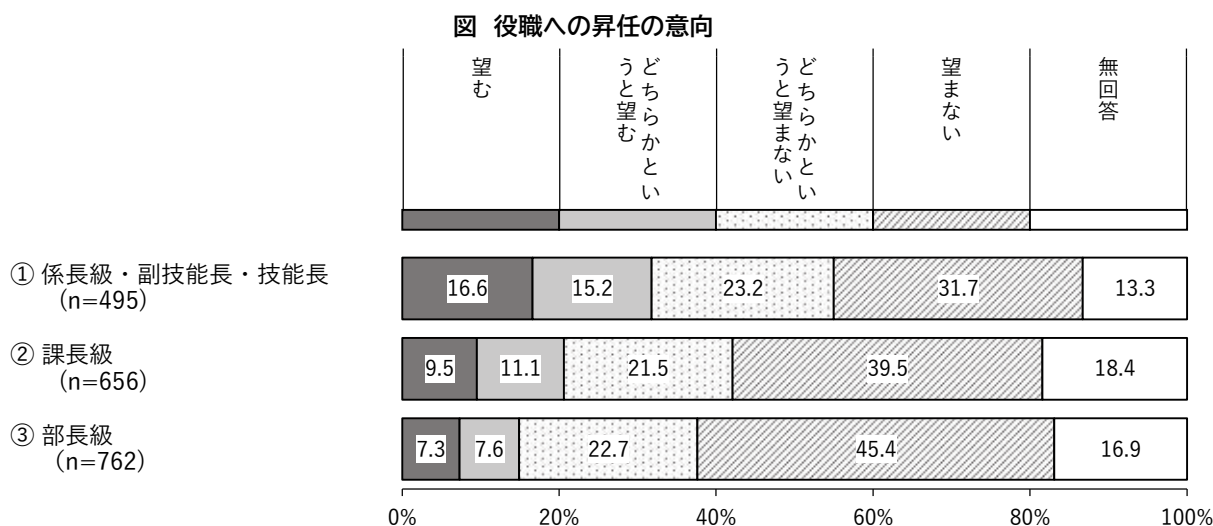
		回答者数 (n)	長時間労働などを原因とした関わる時間の少なさ	男性自身の抵抗感	男性が関わることに對する当事者以外の偏見、理解や配慮の無さ	夫婦や家族間のコミュニケーション不足	家事や子育て、介護等のスキル(技能)	男性同士のネットワークが少ない	関わり方が分からない(情報がない)	女性の抵抗感	積極的に関わる必要はない(課題はない)	わからない	その他	無回答	
全 体		1,341	51.0	43.8	43.0	33.0	27.9	22.4	20.7	11.0	0.2	5.7	3.1	0.3	
年齢別	女性	10 歳代・20 歳代	112	43.8	40.2	43.8	33.0	26.8	17.0	25.9	8.0	0.9	6.3	1.8	-
		30 歳代	172	58.1	57.0	60.5	43.0	26.2	28.5	29.1	9.9	-	2.9	3.5	0.6
		40 歳代	233	50.6	52.8	39.5	34.8	32.2	21.5	24.9	15.0	-	2.1	1.7	0.9
	男性	50 歳代	268	54.5	56.0	49.6	38.1	33.2	30.2	24.6	14.6	-	3.4	2.2	-
		60 歳以上	104	46.2	50.0	40.4	31.7	30.8	26.0	14.4	11.5	1.0	3.8	1.0	-
		10 歳代・20 歳代	80	45.0	16.3	32.5	16.3	18.8	15.0	7.5	3.8	-	16.3	2.5	-
配偶者の有無別	女性	30 歳代	149	58.4	30.2	44.3	32.9	22.1	17.4	13.4	13.4	-	5.4	6.0	-
		40 歳代	85	54.1	23.5	22.4	23.5	20.0	15.3	12.9	5.9	-	11.8	9.4	-
	男性	50 歳代	72	34.7	26.4	30.6	26.4	22.2	15.3	13.9	6.9	1.4	13.9	2.8	1.4
		60 歳以上	49	34.7	36.7	32.7	16.3	32.7	18.4	20.4	6.1	-	10.2	2.0	-
配偶者の有無別	女性	配偶者あり	584	53.3	54.1	45.7	35.1	30.7	26.0	23.3	12.3	-	2.7	1.9	0.3
		配偶者なし	300	49.3	50.7	50.7	39.7	30.7	24.7	27.3	13.3	0.7	4.3	2.7	0.3
	男性	配偶者あり	329	50.5	27.4	32.8	26.1	24.0	14.9	12.5	8.5	0.3	9.4	4.6	0.3
		配偶者なし	105	42.9	23.8	39.0	21.9	17.1	21.0	15.2	7.6	-	13.3	6.7	-

※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目

7 役職への昇任の意向

問 10. (正規職員におたずねします。再任用職員、会計年度任用職員は問 12 へ。) あなたは、次の役職(技能職員の方は副技能長・技能長)につくことを望みますか。(〇はそれぞれ1つずつ)

役職への昇任の意向については、役職の職位が高くなるほど『希望しない*』と答える割合が高くなっており、「③部長職」で『希望しない』が7割近く(68.1%)に上ります。



※「望む」と「どちらかという望む」を合わせて『希望する』、「望まない」と「どちらかという望まない」を合わせて『希望しない』としています。

① 係長級・副技能長・技能長につくことについて（一般職員・副技能長・技能長のみ回答。技能長は技能長になる前にどう思っていたか）

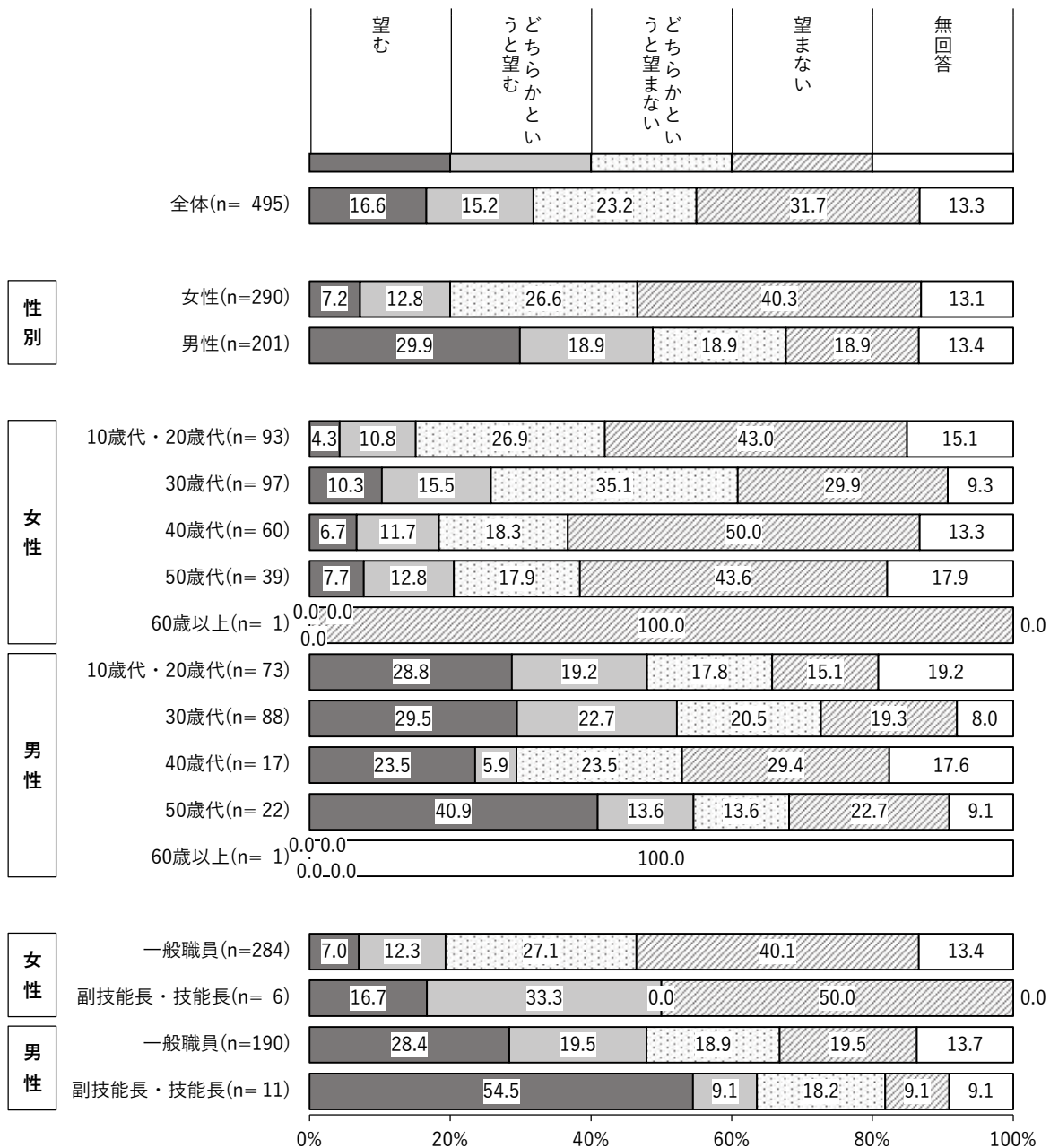
係長級・副技能長・技能長では、「望まない」(31.7%)が最も高く、次いで「どちらかという
と望まない」(23.2%)、「望む」(16.6%)の順となっています。

性別では、女性の『希望する』が、男性より 28.8 ポイント低くなっています。(女性 20.0%、
男性 48.8%)

性・年齢別では、男女とも 40 歳代で「望まない」が最も高くなっています。(女性 50.0%、
男性 29.4%)

性・職位別では、男性一般職員の『希望しない』が約 4 割(38.4%)に対し、女性一般職員は
約 7 割(67.2%)を占めています。

図 性別、性・年齢別、性・職位別 役職への昇任の意向 - ① 係長級・副技能長・技能長



② 課長級につくことについて（課長補佐級以下の職員のみ回答）

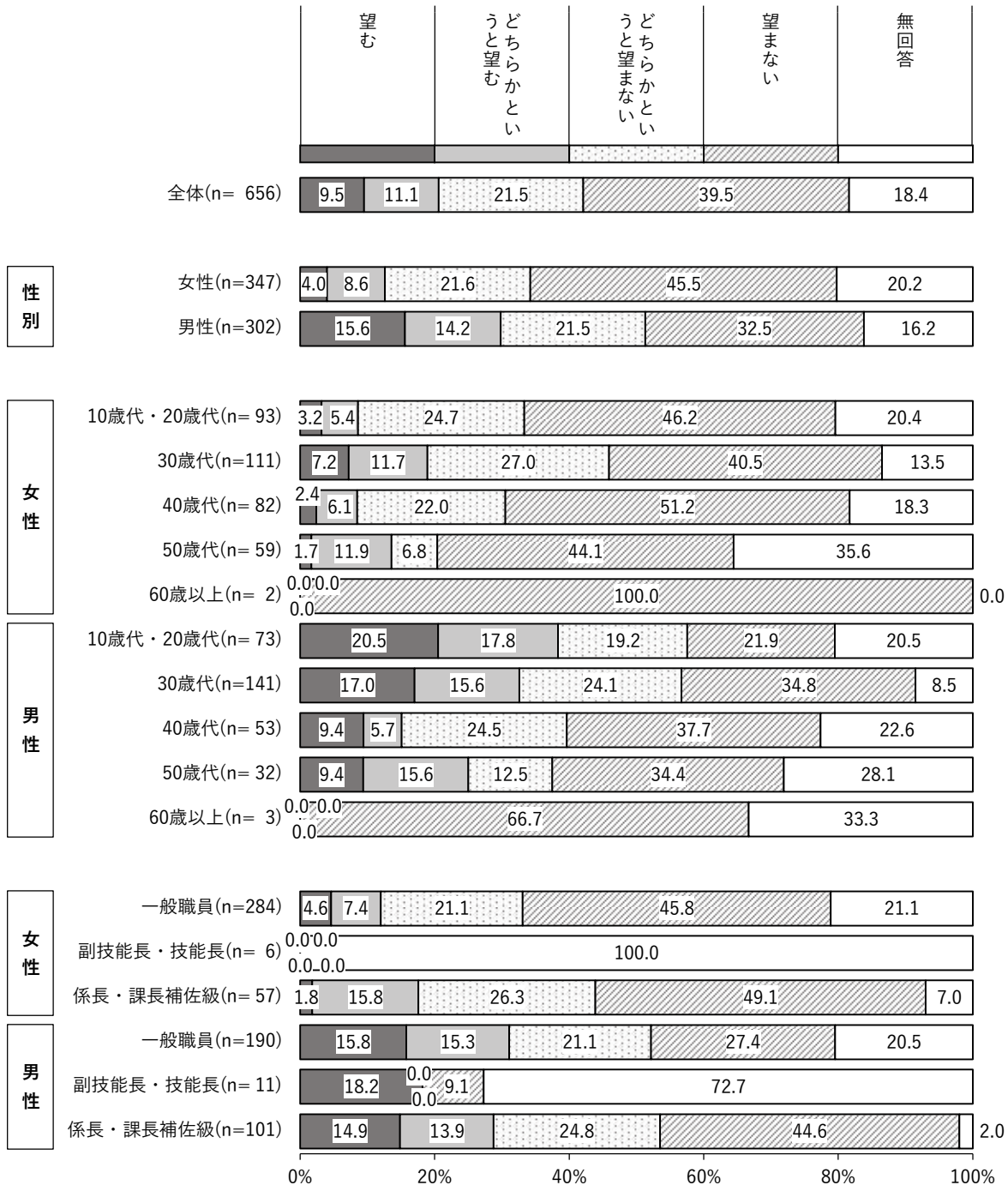
課長級では、「望まない」(39.5%)が最も高く、次いで「どちらかという望まない」(21.5%)、「どちらかという望む」(11.1%)の順となっています。

性別では、男性の『希望する』が、女性より17.2ポイント高くなっています。(女性12.6%、男性29.8%)

性・年齢別では、男女とも40歳代で『希望しない』割合が高くなっています。

性・職位別では、男女とも『希望しない』割合は係長・課長補佐が一般職員より高くなっています。

図 性別、性・年齢別、性・職位別 役職への昇任の意向 - ② 課長級



③ 部長級につくことについて（全員回答。部長級は昇任する前にどう思っていたか）

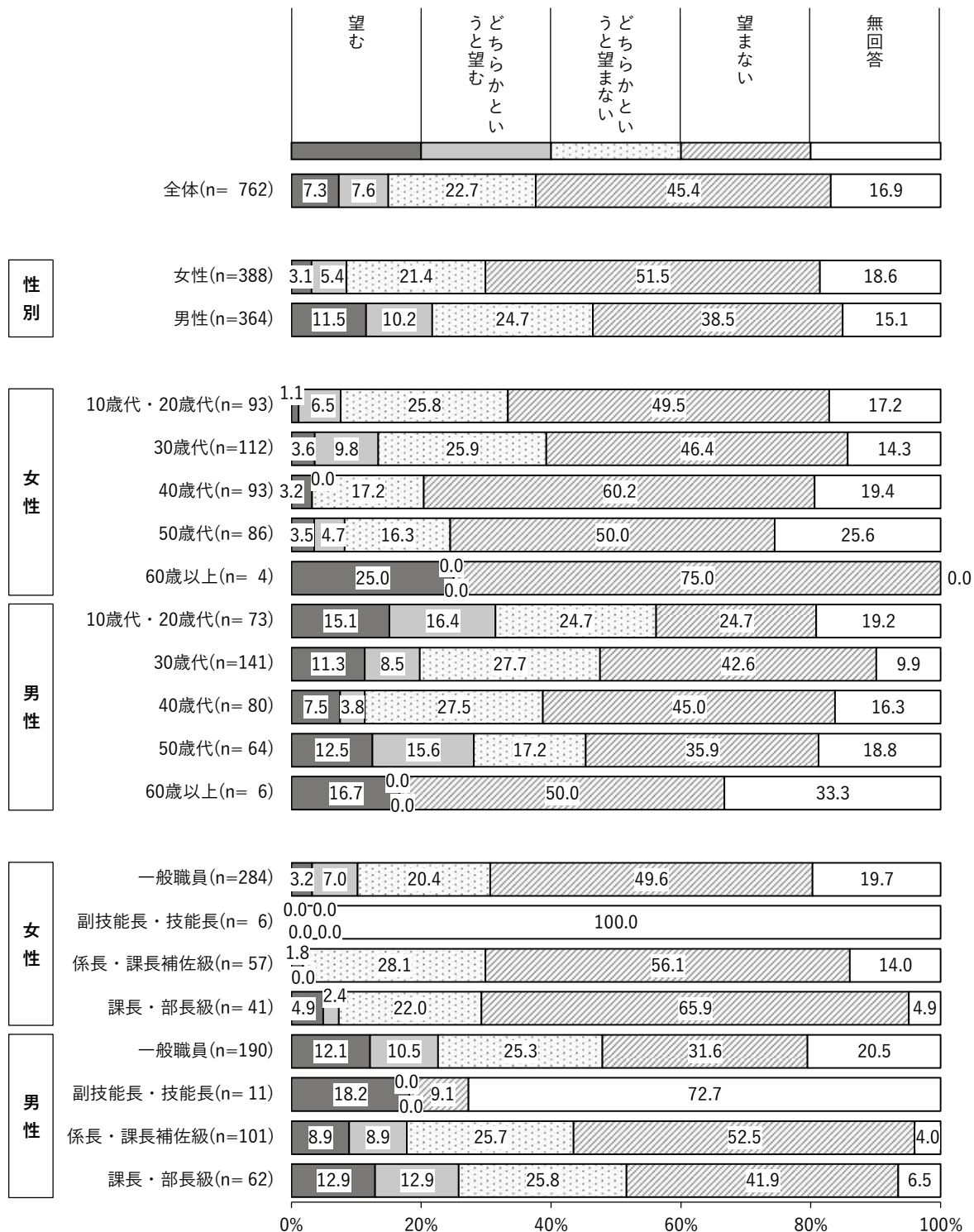
部長級では、「望まない」(45.4%)が最も高く、次いで「どちらかという望まない」(22.7%)、「どちらかという望む」(7.6%)の順となっています。

性別では、女性の『希望する』が、男性より 13.2 ポイント低くなっています。(女性 8.5%、男性 21.7%)

性・年齢別では、男性 10 歳代・20 歳代と男性 50 歳代で『希望する』が他の層に比べてそれぞれ高くなっています。

性・職位別では、男性は職位にかかわらず『希望する』の割合が目立った差はありません。

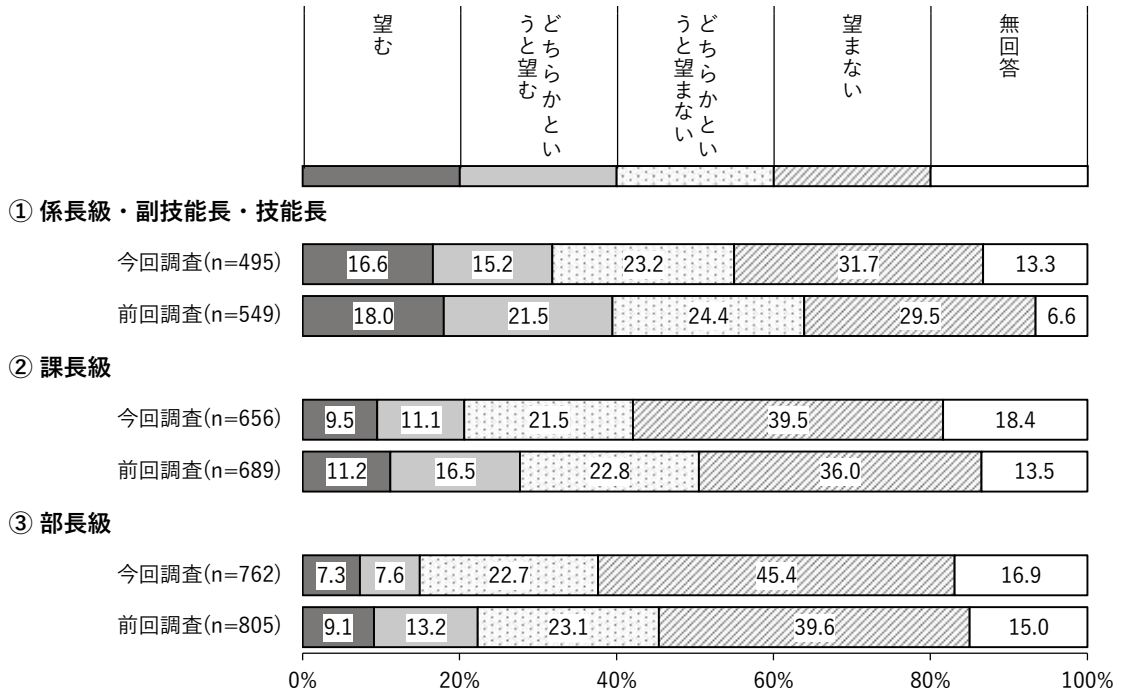
図 性別、性・年齢別、性・職位別 役職への昇任の意向 - ③ 部長級



参考／前回調査との比較

役職への昇任の意向に関するすべての職位において、『希望する』が前回調査よりも約7ポイント低くなっています。

図 役職への昇任の意向(前回調査との比較)

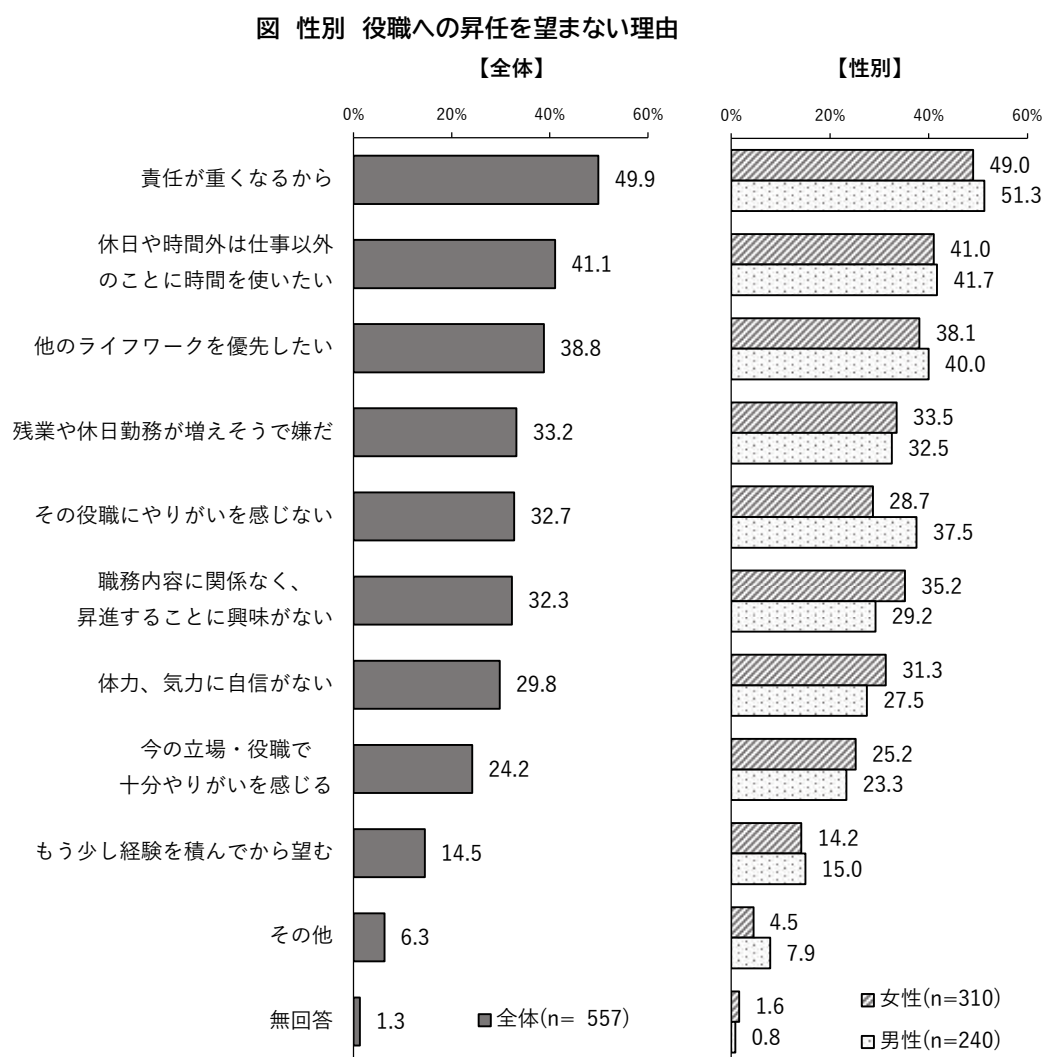


8 役職への昇任を望まない理由

問 11. (問 10. でひとつでも「どちらかという望まない」「望まない」と回答したかたにお聞きします) どのような理由からですか。(〇はいくつでも)

役職への昇任を望まない理由は、「責任が重くなるから」(49.9%)が最も高く、次いで「休日や時間外は仕事以外のことに時間を使いたい」(41.1%)、「他のライフワークを優先したい」(38.8%)、「残業や休日勤務が増えそうで嫌だ」(33.2%)の順となっています。

性別では、女性に比べて男性で「その役職にやりがいを感じない」の割合が高くなっています。(女性 28.7%、男性 37.5%)



性・年齢別では、男女の10歳代・20歳代で「もう少し経験を積んでから望む」、男性30歳代で「責任が重くなるから」「その役職にやりがいを感じない」、男性40歳代で「休日や時間外は仕事以外のことに時間を使いたい」が他の層に比べてそれぞれ高くなっています。

性・職位別では、男女とも係長・課長補佐級で「その役職にやりがいを感じない」が他の層に比べてそれぞれ高くなっています。

表 性・年齢別、性・職位別 役職への昇任を望まない理由

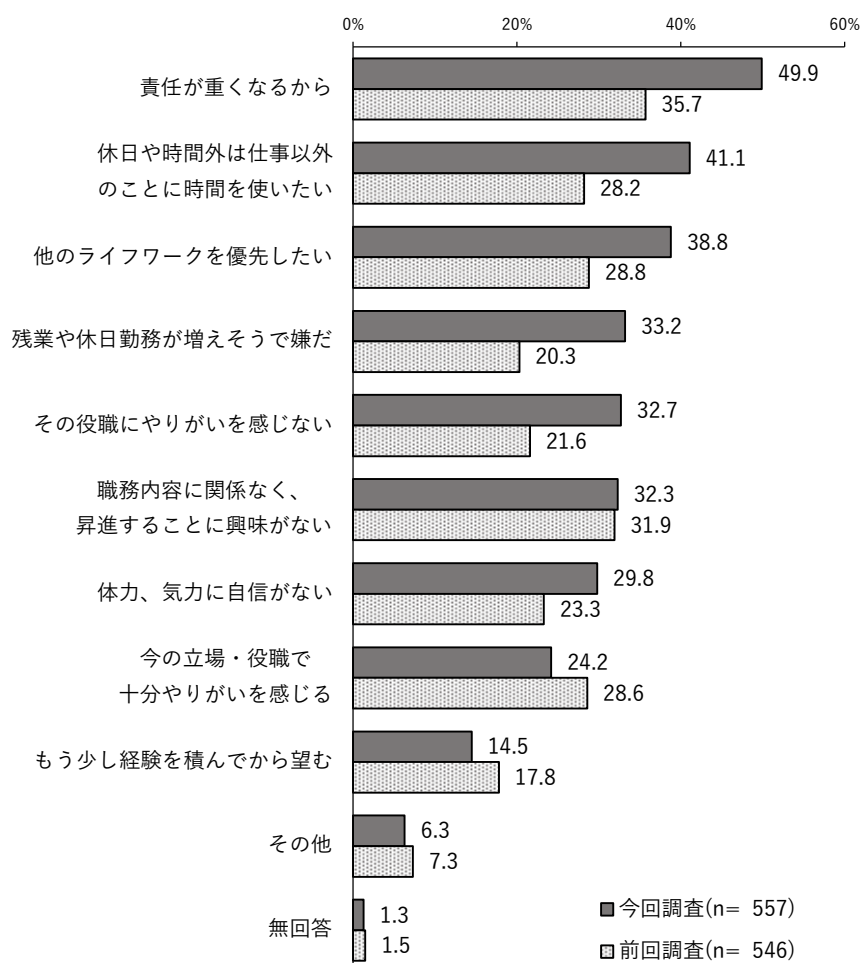
		回答者数 (n)	責任が重くなるから	休日や時間外は仕事以外のことに時間を使いたい	他のライフワークを優先したい	残業や休日勤務が増えそうで嫌だ	その役職にやりがいを感じない	職務内容に関係なく、昇進することに興味がない	体力、気力に自信がない	今の立場・役職で十分やりがいを感じる	もう少し経験を積んでから望む	その他	無回答	
全体		557	49.9	41.1	38.8	33.2	32.7	32.3	29.8	24.2	14.5	6.3	1.3	
年齢別	女性	10歳代・20歳代	74	56.8	33.8	33.8	32.4	16.2	28.4	28.4	24.3	28.4	1.4	1.4
		30歳代	88	53.4	47.7	47.7	40.9	31.8	34.1	33.0	19.3	17.0	6.8	-
		40歳代	80	43.8	50.0	41.3	33.8	37.5	40.0	28.8	27.5	5.0	6.3	1.3
		50歳代	65	40.0	29.2	27.7	26.2	29.2	36.9	36.9	32.3	6.2	3.1	3.1
		60歳以上	3	66.7	33.3	-	-	-	66.7	-	-	-	-	-
	男性	10歳代・20歳代	38	50.0	28.9	23.7	23.7	10.5	15.8	18.4	15.8	31.6	7.9	-
30歳代		101	60.4	39.6	39.6	40.6	45.5	31.7	28.7	25.7	15.8	5.9	1.0	
40歳代		61	49.2	57.4	47.5	31.1	42.6	31.1	32.8	18.0	11.5	9.8	1.6	
50歳代		37	32.4	37.8	45.9	24.3	37.8	35.1	24.3	35.1	2.7	8.1	-	
	60歳以上	3	33.3	-	33.3	-	-	-	33.3	-	-	33.3	-	
職位別	女性	一般職員	220	54.5	42.7	38.2	36.4	24.5	34.1	30.9	24.5	18.2	5.0	1.4
		副技能長・技能長	3	33.3	-	33.3	-	33.3	-	-	-	-	-	-
		係長・課長補佐級	51	45.1	47.1	47.1	39.2	45.1	35.3	37.3	25.5	7.8	2.0	2.0
	男性	課長・部長級	36	22.2	25.0	25.0	11.1	30.6	44.4	27.8	30.6	-	5.6	2.8
		一般職員	115	49.6	33.9	32.2	33.0	25.2	21.7	23.5	26.1	20.0	7.0	1.7
		副技能長・技能長	4	-	-	25.0	-	25.0	50.0	-	50.0	-	-	-
	係長・課長補佐級	79	59.5	50.6	46.8	34.2	54.4	36.7	31.6	17.7	11.4	6.3	-	
	課長・部長級	42	45.2	50.0	50.0	31.0	40.5	33.3	33.3	23.8	9.5	14.3	-	

※濃い網掛けは全体より10ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より5ポイント以上高い項目
(回答者数が15件未満の場合は網掛けなし)

参考／前回調査との比較

ほとんどの項目で前回調査を上回っており、「責任が重くなるから」は 14.2 ポイント(今回 49.9%、前回 35.7%)、「休日や時間外は仕事以外のことに時間を使いたい」(今回 41.1%、前回 28.2%)「残業や休日勤務が増えそうで嫌だ」(今回 33.2%、前回 20.3%)はいずれも 12.9 ポイント、「その役職にやりがいを感じない」(今回 32.7%、前回 21.6%)は 11.1 ポイント、「他のライフワークを優先したい」(今回 38.8%、前回 28.8%)は 10.0 ポイント高くなっています。

図 役職への昇任を望まない理由(前回調査との比較)



9 男性職員の育児休業・介護休業取得の認知度

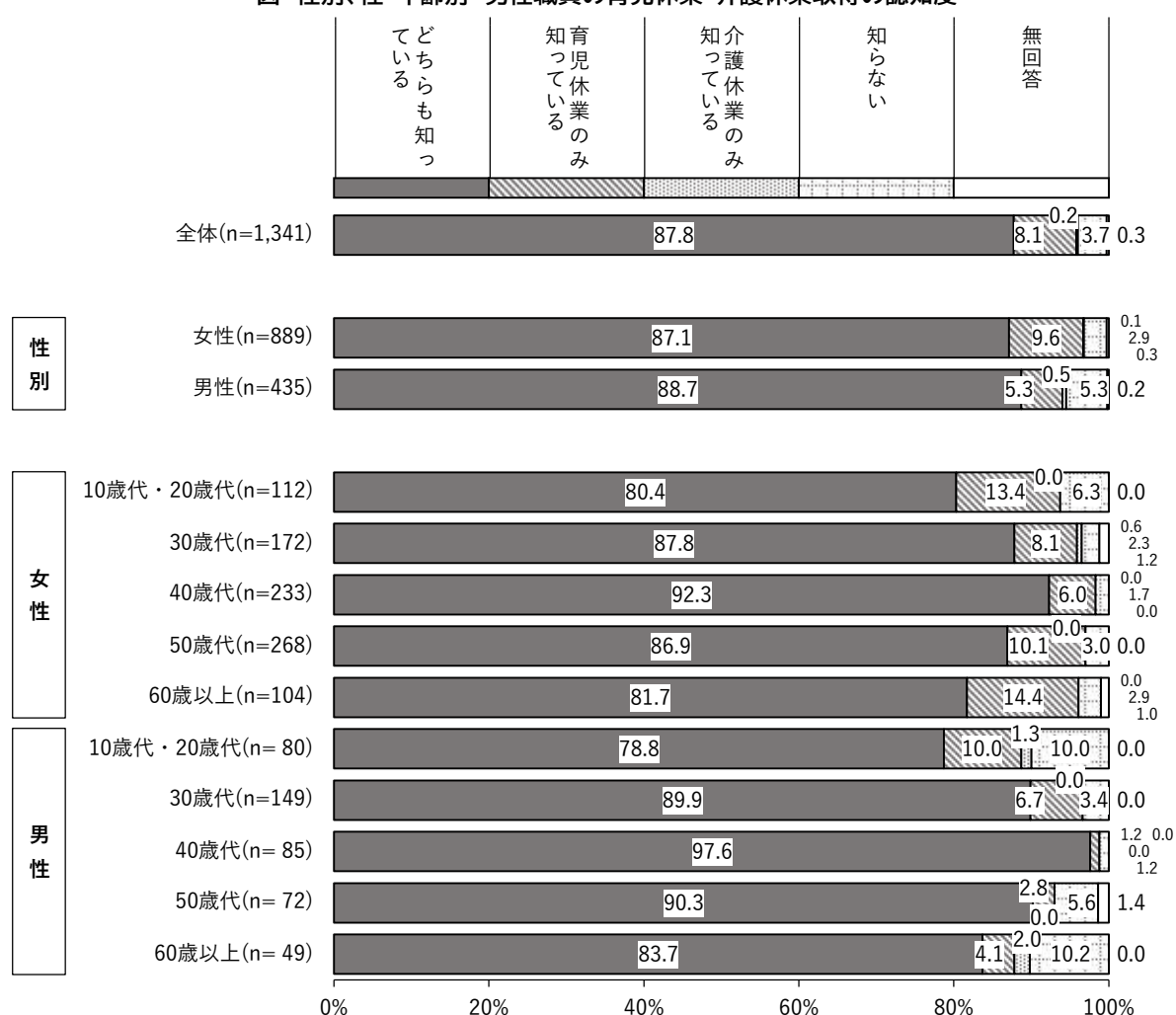
問 12. 育児休業・介護休業について、女性だけでなく男性も取得できることを知っていますか。（〇は1つ）

男性職員の育児休業・介護休業取得の認知度については、「どちらも知っている」(87.8%)が最も高く、次いで「育児休業のみ知っている」(8.1%)、「知らない」(3.7%)の順となっています。

性別では、「どちらも知っている」男女ほぼ同じですが、「育児休業のみ知っている」は女性がやや高く(女性 9.6%、男性 5.3%)なっています。

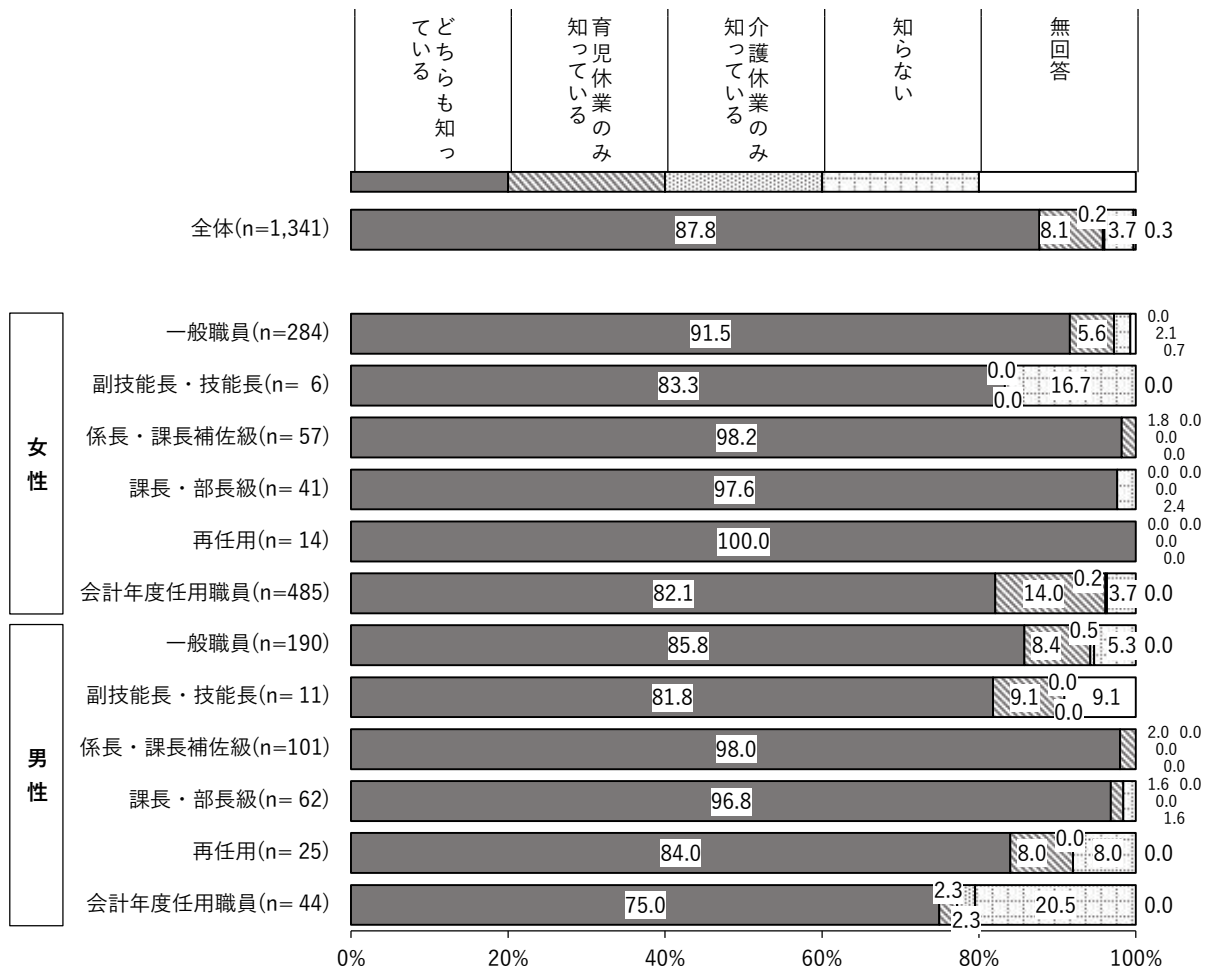
性・年齢別では、男女とも 10 歳代・20 歳代で「どちらも知っている」が他の層に比べてそれぞれやや低くなっています。

図 性別、性・年齢別 男性職員の育児休業・介護休業取得の認知度



性・職位別では、男女とも係長・課長補佐級と課長・部長級は「どちらも知っている」が100%に近くなっています。一方で、女性副技能長・技能長と男性会計年度任用職員で「知らない」の割合が他の層に比べてそれぞれ高くなっています。

図 性・職位別 男性職員の育児休業・介護休業取得の認知度

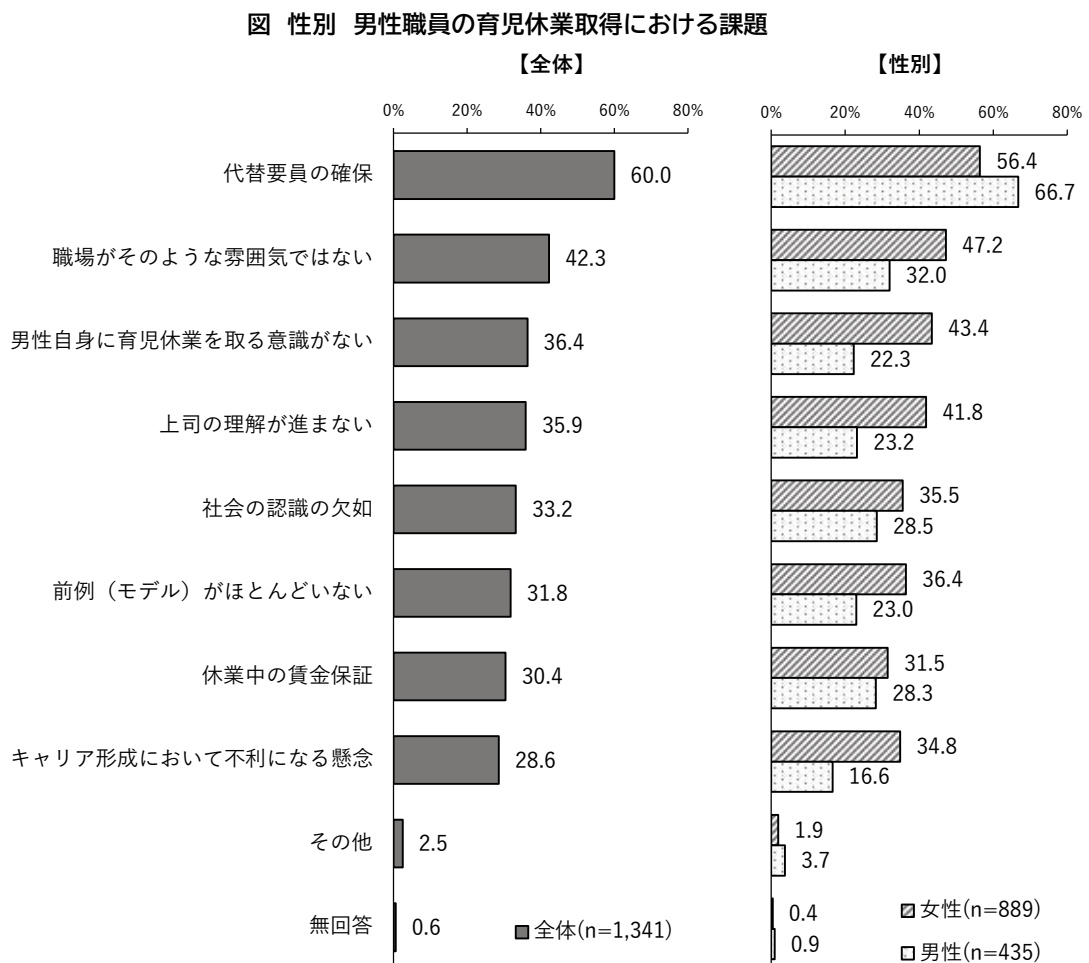


10 男性職員の育児休業取得における課題

問 13. 男性職員が育児休業を取得するにあたり、課題は何だと思えますか。(〇はいくつでも)

男性職員の育児休業取得における課題については、「代替要員の確保」(60.0%)が最も高く、次いで「職場がそのような雰囲気ではない」(42.3%)、「男性自身に育児休業を取る意識がない」(36.4%)の順となっています。

性別では、「代替要員の確保」は男性の割合が高くなっていますが、それ以外はすべての項目で女性の割合が高くなっています。



性・年齢別では、女性10歳代・20歳代で「上司の理解が進まない」(55.4%)、男性40歳代で「代替要員の確保」(77.6%)が他の層に比べてそれぞれ高くなっています。

性・職位別では、男性係長・課長補佐級と男性課長・部長級で「代替要員の確保」が他の層に比べてそれぞれ高くなっています。また、女性会計年度任用職員で「キャリア形成において不利になる懸念」(42.1%)、男性会計年度任用職員で「休業中の賃金保証」(43.2%)、男性再任用で「社会の認識の欠如」(48.0%)が、他の層に比べてそれぞれ高くなっています。

表 性・年齢別、性・職位別 男性職員の育児休業取得における課題

		回答者数 (n)	代替要員の確保	職場がそのような雰囲気ではない	男性自身に育児休業を取る意識がない	上司の理解が進まない	社会の認識の欠如	前例(モデル)がほとんどいない	休業中の賃金保証	キャリア形成において不利になる懸念	その他	無回答	
全体		1,341	60.0	42.3	36.4	35.9	33.2	31.8	30.4	28.6	2.5	0.6	
年齢別	女性												
	10歳代・20歳代	112	37.5	58.0	42.9	55.4	35.7	42.9	19.6	30.4	-	-	
	30歳代	172	60.5	52.9	42.4	45.3	40.1	39.0	36.0	39.0	1.2	1.2	
	40歳代	233	62.2	45.1	40.8	36.5	28.3	33.0	24.9	30.5	1.7	-	
	50歳代	268	56.7	45.1	48.1	41.8	39.6	39.2	38.4	41.8	2.6	0.4	
	60歳以上	104	55.8	36.5	39.4	33.7	33.7	26.0	33.7	24.0	3.8	1.0	
男性													
10歳代・20歳代	80	58.8	31.3	15.0	32.5	27.5	26.3	23.8	18.8	1.3	-	-	
30歳代	149	69.1	34.2	18.8	22.8	24.8	26.2	28.9	18.1	5.4	-	-	
40歳代	85	77.6	30.6	22.4	22.4	32.9	20.0	34.1	10.6	4.7	-	-	
50歳代	72	66.7	31.9	29.2	12.5	29.2	16.7	27.8	15.3	2.8	2.8	-	
60歳以上	49	53.1	28.6	34.7	26.5	32.7	22.4	24.5	20.4	2.0	4.1	-	
職位別	女性												
	一般職員	284	56.3	50.4	44.4	46.1	35.9	39.4	21.8	31.7	1.8	1.1	
	副技能長・技能長	6	16.7	33.3	-	50.0	16.7	-	-	-	16.7	-	
	係長・課長補佐級	57	66.7	43.9	35.1	22.8	29.8	31.6	24.6	12.3	1.8	-	
	課長・部長級	41	70.7	29.3	36.6	14.6	39.0	22.0	17.1	14.6	4.9	-	
	再任用	14	78.6	21.4	42.9	35.7	28.6	14.3	28.6	14.3	-	-	
	会計年度任用職員	485	54.0	48.2	45.2	43.9	36.3	37.7	39.6	42.1	1.6	-	
	男性												
	一般職員	190	65.3	33.2	21.6	28.9	25.3	26.3	26.3	15.3	2.6	-	
	副技能長・技能長	11	63.6	45.5	27.3	27.3	27.3	27.3	18.2	-	-	18.2	
係長・課長補佐級	101	74.3	36.6	17.8	19.8	27.7	16.8	33.7	14.9	7.9	-		
課長・部長級	62	77.4	27.4	24.2	14.5	27.4	17.7	21.0	17.7	4.8	-		
再任用	25	48.0	16.0	32.0	20.0	48.0	16.0	16.0	12.0	-	8.0		
会計年度任用職員	44	52.3	27.3	27.3	20.5	36.4	34.1	43.2	29.5	-	-		

※濃い網掛けは全体より10ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より5ポイント以上高い項目
(回答者数が15件未満の場合は網掛けなし)

11 女性が職業をもつことについて

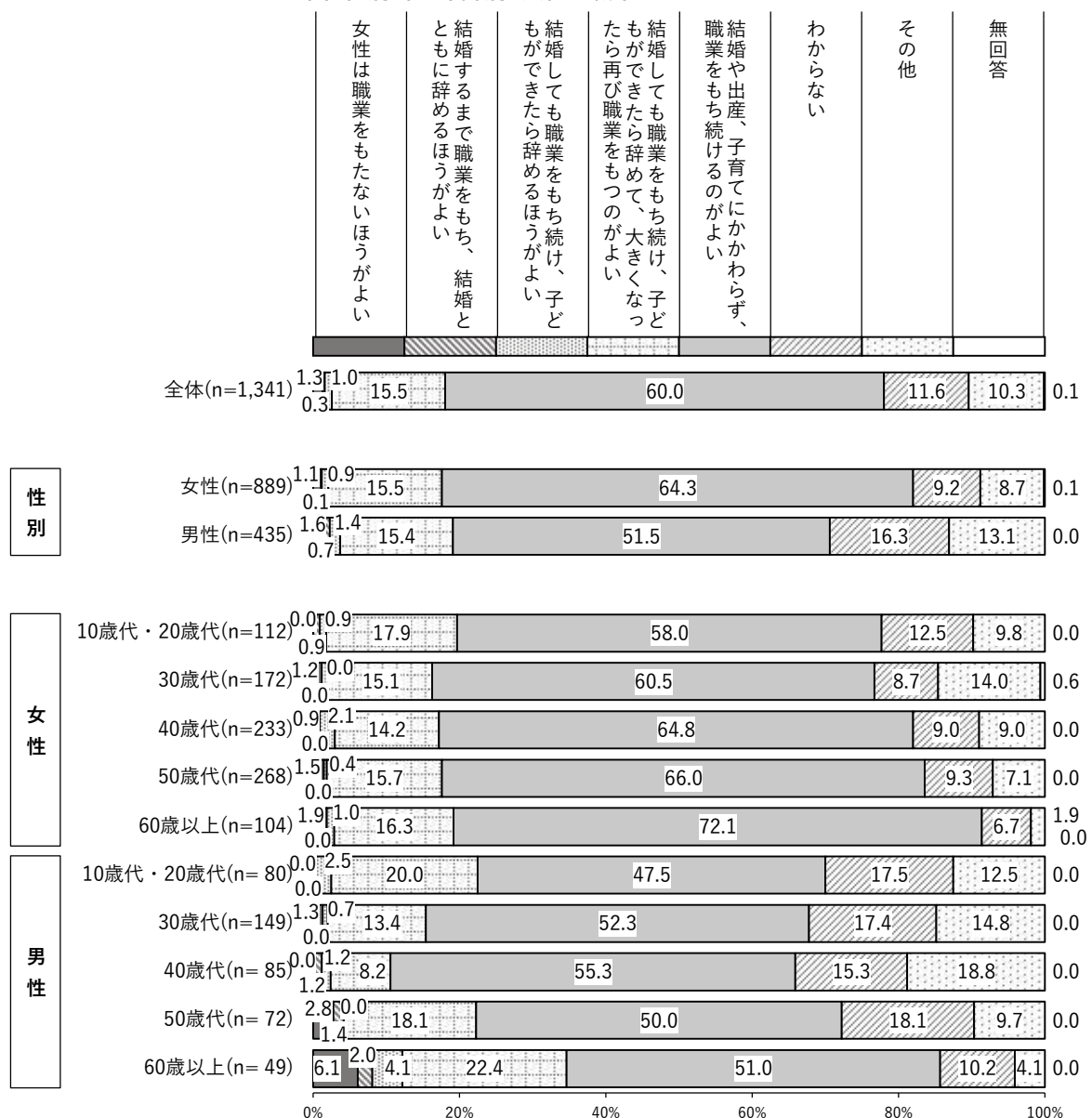
問 14. 女性が職業をもつことについて、あなたはどのようにお考えですか（〇は1つ）

女性が職業をもつことについては、「結婚や出産、子育てにかかわらず、職業をもち続けるのがよい」(60.0%)が最も高く、次いで「結婚しても職業をもち続け、子どもができたなら辞めて、大きくなったら再び職業をもつのがよい」(15.5%)、「わからない」(11.6%)の順となっています。

性別では、女性と比べて男性の「結婚や出産、子育てにかかわらず、職業をもち続けるのがよい」が 12.8 ポイント低くなっています。(女性 64.3%、男性 51.5%)

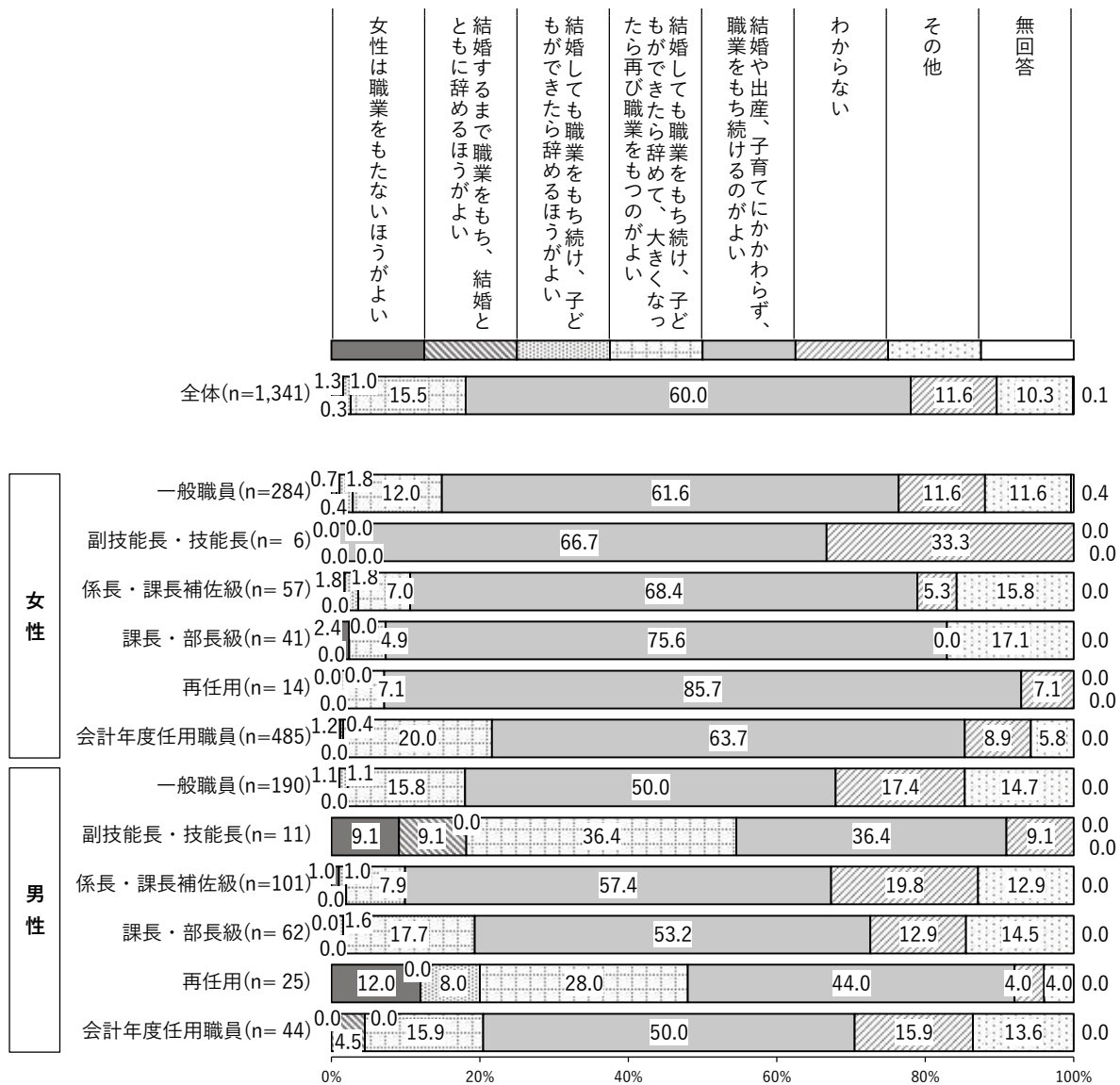
性・年齢別では、女性 60 歳以上で「結婚や出産、子育てにかかわらず、職業をもち続けるのがよい」(72.1%)が他の層に比べて高くなっています。

図 性別、性・年齢別 女性が職業をもつことについて



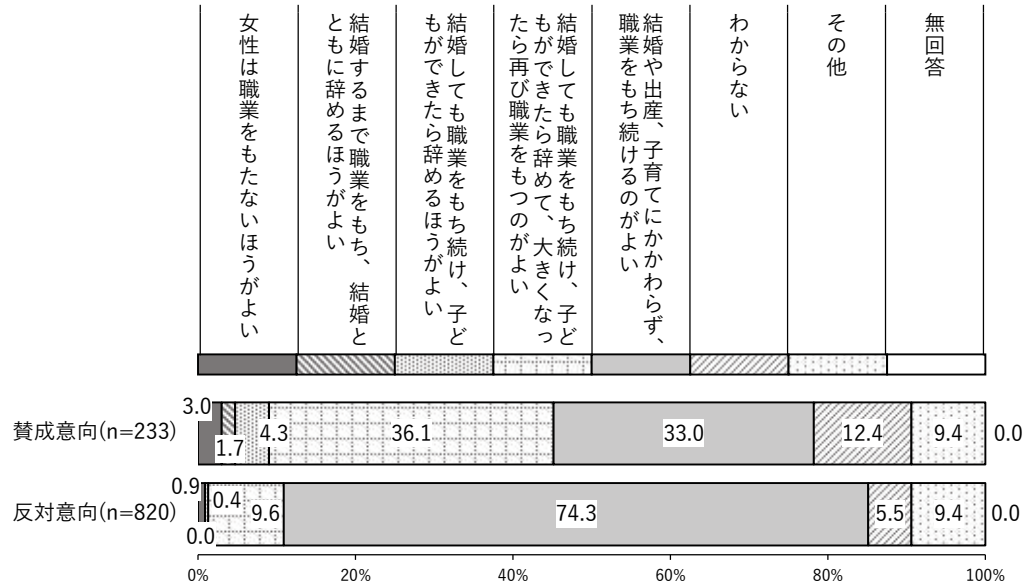
性・職位別では、女性はいずれの職位においても「結婚や出産、子育てにかかわらず、職業をもち続けるのがよい」が6割以上となっています。

図 性・職位別 女性が職業をもつことについて



性別役割分担意識に関わる考え方別では、「賛成意向」の人は「結婚しても職業をもち続け、子どもができたなら辞めて、大きくなったら再び職業をもつのがよい」が 36.1%、「結婚や出産、子育てにかかわらず、職業をもち続けるのがよい」が 33.0%となっています。「反対意向」の人は「結婚や出産、子育てにかかわらず、職業をもち続けるのがよい」が 74.3%を占めています。

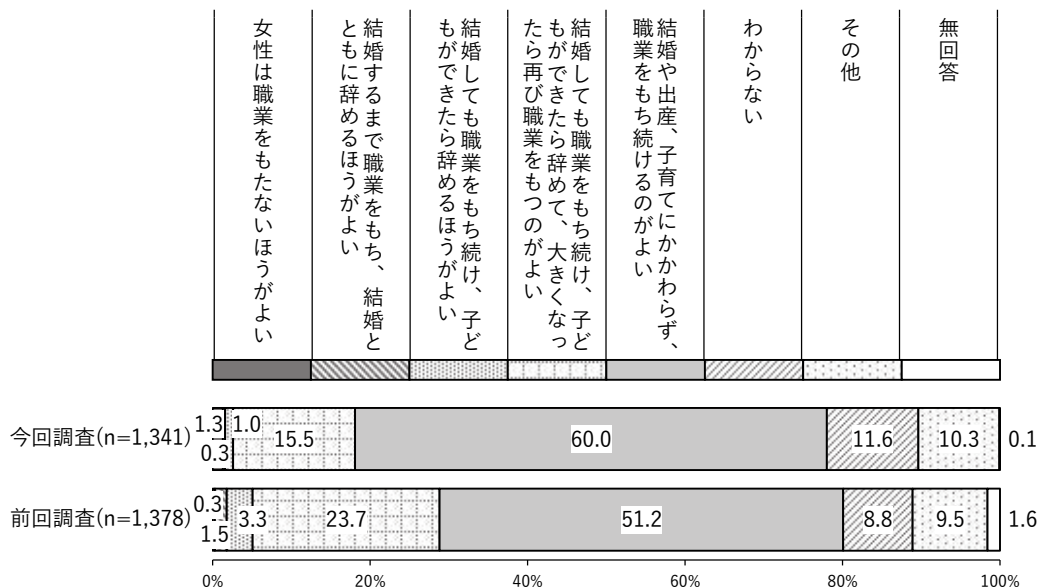
図 性別役割分担意識に関わる考え方別 女性が職業をもつことについて



参考／前回調査との比較

「結婚や出産、子育てにかかわらず、職業をもち続けるのがよい」が、前回調査と比べて高くなっています。(今回 60.0%、前回 51.2%) 一方で、「結婚しても職業をもち続け、子どもができたなら辞めて、大きくなったら再び職業をもつのがよい」が低くなっています。(今回 15.5%、前回 23.7%)

図 女性が職業をもつことについて(前回調査との比較)



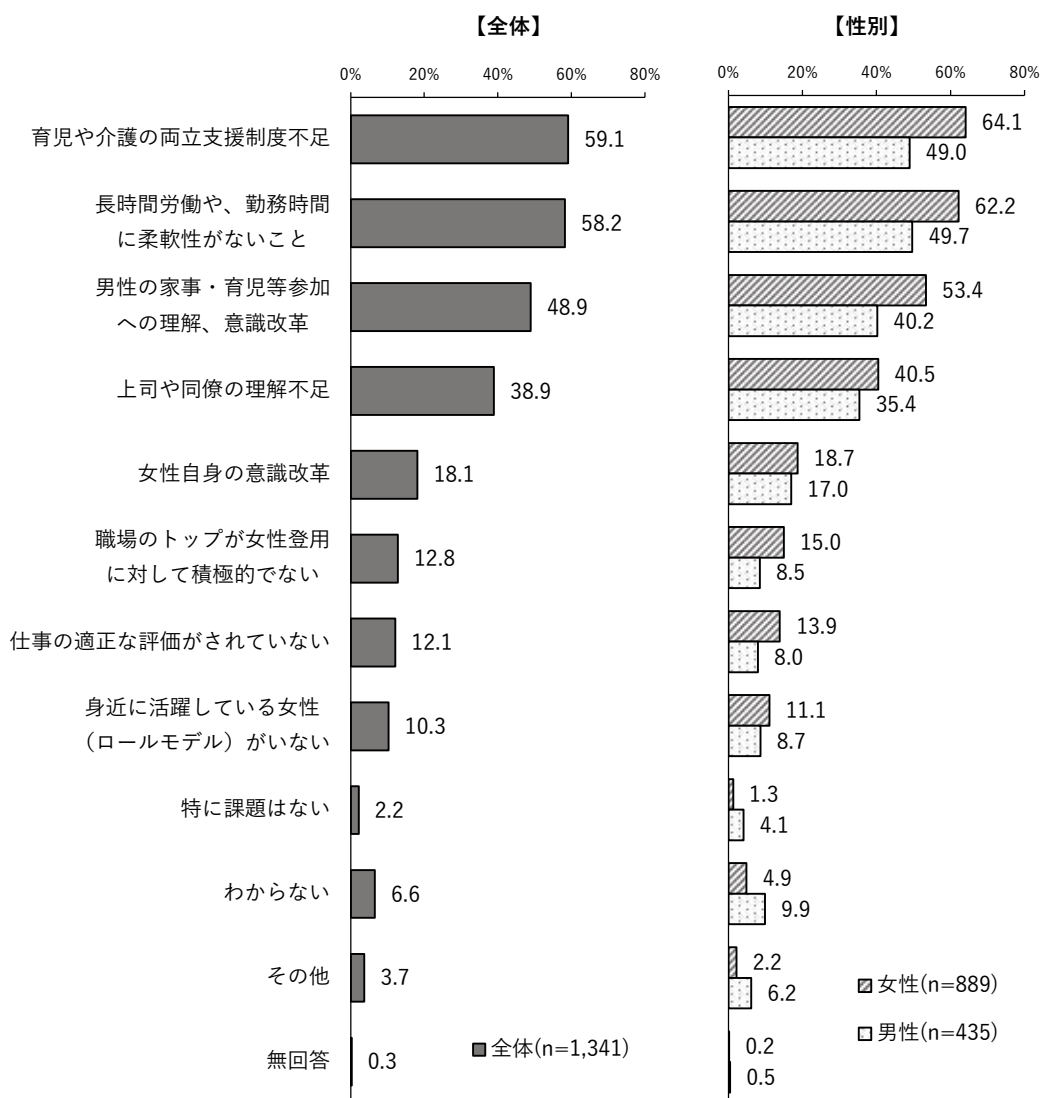
12 女性が離職をしないで職場で活躍するための課題

問 15. 女性が出産や介護などによる離職をしないで職場で活躍するための課題は何だと思いますか？（〇はいくつでも）

女性が出産や介護などによる離職をしないで職場で活躍するための課題は、「育児や介護の両立支援制度不足」(59.1%)が最も高く、ほぼ並んで「長時間労働や、勤務時間に柔軟性がないこと」(58.2%)が続きます。次いで「男性の家事・育児等参加への理解、意識改革」(48.9%)、「上司や同僚の理解不足」(38.9%)の順となっています。

性別では、すべての項目で女性の方が高くなっており、上位3項目は10ポイント以上高くなっています。

図 性別 女性が離職をしないで職場で活躍するための課題



性・年齢別では、女性 30 歳代で「育児や介護の両立支援制度不足」(74.4%)「長時間労働や、勤務時間に柔軟性がないこと」(70.3%)が他の層に比べてそれぞれ高くなっています。

性・職位別では、女性係長・課長補佐級で「女性自身の意識改革」(36.8%)、男性再任用で「男性の家事・育児等参加への理解、意識改革」(60.0%)が他の層に比べてそれぞれ高くなっています。

表 性・年齢別、性・職位別 女性が離職をしないで職場で活躍するための課題

		回答者数 (n)	育児や介護の両立支援制度不足	長時間労働や、勤務時間に柔軟性がないこと	男性の家事・育児等参加への理解、意識改革	上司や同僚の理解不足	女性自身の意識改革	職場のトップが女性登用に対して積極的でない	仕事の適正な評価がされていない	身近に活躍している女性(ロールモデル)がいない	特に課題はない	わからない	その他	無回答	
全 体		1,341	59.1	58.2	48.9	38.9	18.1	12.8	12.1	10.3	2.2	6.6	3.7	0.3	
年齢別	女性	10 歳代・20 歳代	112	65.2	60.7	46.4	39.3	8.9	8.0	8.9	8.0	0.9	10.7	-	-
		30 歳代	172	74.4	70.3	55.2	45.3	14.5	17.4	15.1	13.4	0.6	1.2	3.5	0.6
		40 歳代	233	55.8	61.4	51.1	36.5	18.5	12.4	12.0	10.3	0.4	6.9	2.1	-
		50 歳代	268	65.7	59.7	56.7	42.2	25.7	16.4	17.9	13.4	1.9	3.0	3.0	0.4
		60 歳以上	104	60.6	58.7	54.8	38.5	18.3	20.2	11.5	6.7	3.8	5.8	1.0	-
	男性	10 歳代・20 歳代	80	42.5	40.0	38.8	33.8	5.0	10.0	7.5	7.5	3.8	16.3	3.8	-
		30 歳代	149	45.6	55.7	43.0	35.6	20.1	4.7	9.4	10.7	2.7	6.7	8.1	0.7
		40 歳代	85	52.9	57.6	36.5	36.5	23.5	7.1	4.7	8.2	4.7	9.4	10.6	-
	50 歳代	72	51.4	43.1	34.7	31.9	15.3	11.1	4.2	6.9	5.6	11.1	4.2	1.4	
	60 歳以上	49	59.2	42.9	49.0	40.8	18.4	16.3	16.3	8.2	6.1	8.2	-	-	
職位別	女性	一般職員	284	65.1	64.8	49.3	38.0	15.8	10.2	12.0	8.1	1.1	5.3	2.5	0.4
		副技能長・技能長	6	33.3	50.0	33.3	66.7	16.7	16.7	16.7	-	-	16.7	-	-
		係長・課長補佐級	57	63.2	68.4	63.2	33.3	36.8	12.3	8.8	10.5	-	3.5	5.3	-
		課長・部長級	41	56.1	58.5	61.0	29.3	24.4	7.3	9.8	9.8	2.4	2.4	4.9	-
		再任用	14	35.7	64.3	64.3	21.4	-	21.4	-	-	-	7.1	-	-
		会計年度任用職員	485	65.8	60.6	54.0	44.1	18.1	18.6	16.5	13.6	1.6	4.9	1.6	0.2
	男性	一般職員	190	45.3	46.8	36.3	34.7	9.5	6.8	6.8	7.9	3.7	13.2	6.3	0.5
		副技能長・技能長	11	45.5	27.3	45.5	18.2	9.1	18.2	18.2	27.3	9.1	9.1	-	9.1
		係長・課長補佐級	101	52.5	59.4	42.6	38.6	27.7	5.0	9.9	7.9	4.0	8.9	8.9	-
		課長・部長級	62	50.0	54.8	37.1	37.1	27.4	11.3	4.8	9.7	4.8	4.8	8.1	-
	再任用	25	56.0	44.0	60.0	28.0	4.0	12.0	12.0	4.0	4.0	8.0	-	-	
	会計年度任用職員	44	54.5	43.2	43.2	38.6	18.2	15.9	9.1	11.4	4.5	4.5	2.3	-	

※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目
(回答者数が 15 件未満の場合は網掛けなし)

【2】芦屋市DV相談室(芦屋市配偶者暴力相談支援センター)について

1 芦屋市DV相談室の認知度

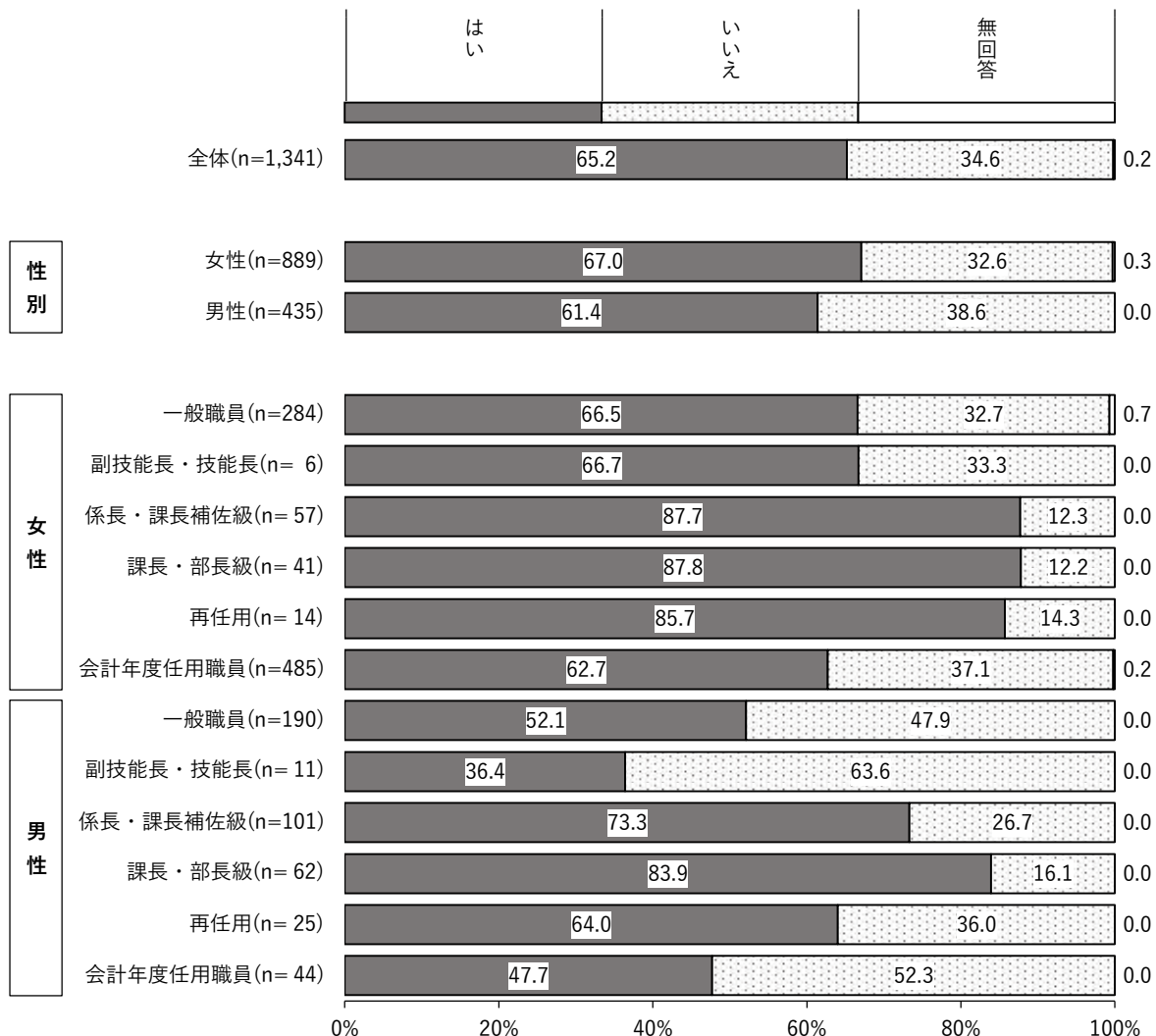
問 16. 芦屋市DV相談室(芦屋市配偶者暴力相談支援センター)を知っていますか。(〇は1つ)

芦屋市DV相談室の認知度については、「はい」が 65.2%、「いいえ」が 34.6%となっています。

性別では、男性に比べて女性で「はい」が 5.6 ポイント高くなっています。(女性 67.0%、男性 61.4%)

性・職位別では、男女とも係長・課長補佐級と課長・部長級で「はい」の割合が高くなっています。

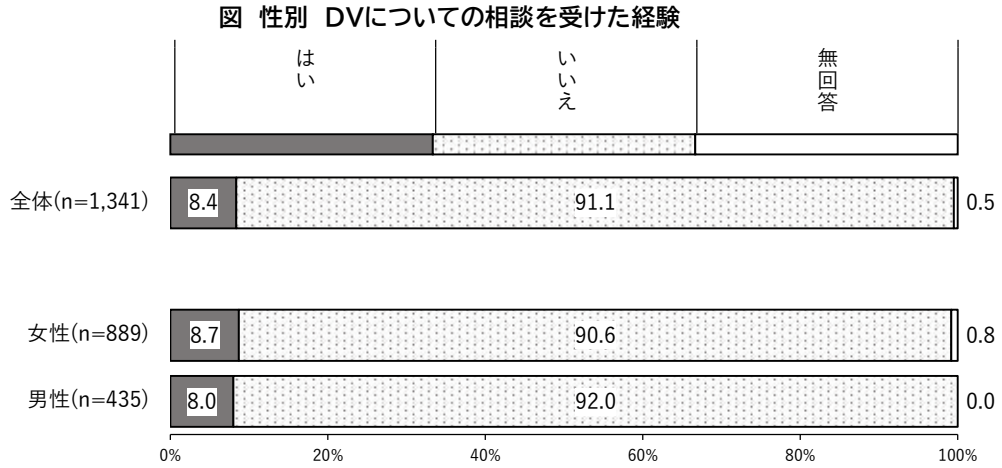
図 性別、性・職位別 芦屋市DV相談室の認知度



2 DVについての相談を受けた経験

問 17. 過去5年間に業務の中で市民からDVについて相談を受けたことはありますか。(〇はいくつでも)

DVについての相談を受けた経験については、「いいえ」(91.1%)が大半で、「はい」が8.4%となっています。性別による差はみられません。



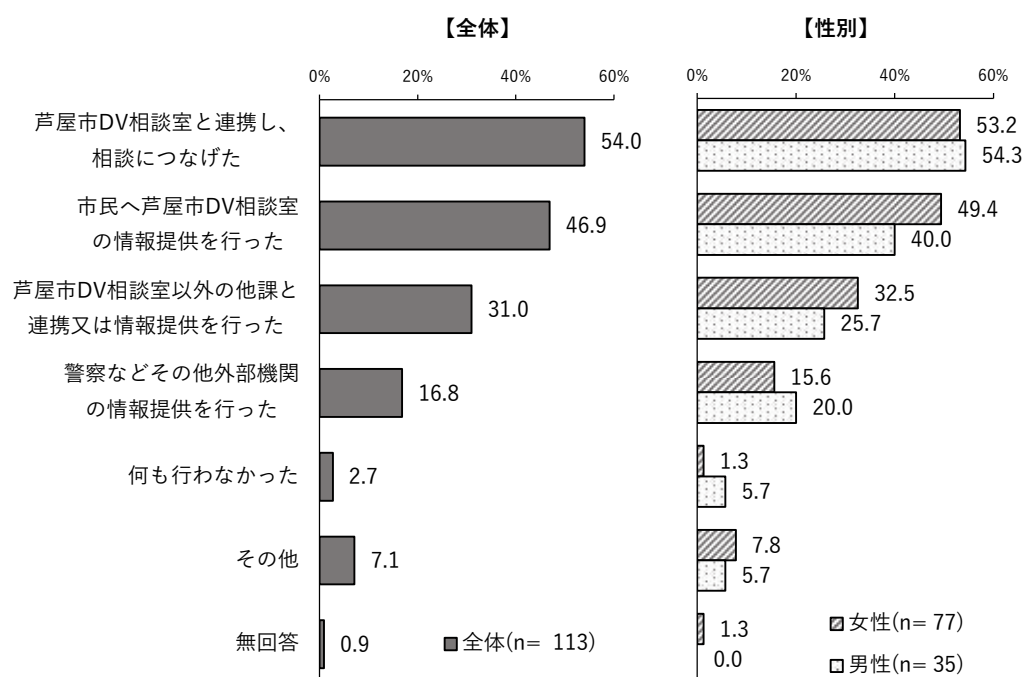
3 DVについての相談を受けた際の対応

問 18. (問 17. で「はい」と回答したかたにお聞きします) その際に、芦屋市DV相談室につないだり、市民へ芦屋市DV相談室の情報提供を行いましたか。(〇はいくつでも)

DVについての相談を受けた際の対応では、「芦屋市DV相談室と連携し、相談につなげた」(54.0%)が最も高く、次いで「市民へ芦屋市DV相談室の情報提供を行った」(46.9%)、「芦屋市DV相談室以外の他課と連携又は情報提供を行った」(31.0%)、「警察などその他外部機関の情報提供を行った」(16.8%)の順となっています。

性別では、男性に比べて女性で「市民へ芦屋市DV相談室の情報提供を行った」が 9.4 ポイント高くなっています。

図 性別 DVについての相談を受けた際の対応



【3】男女共同参画の取組について

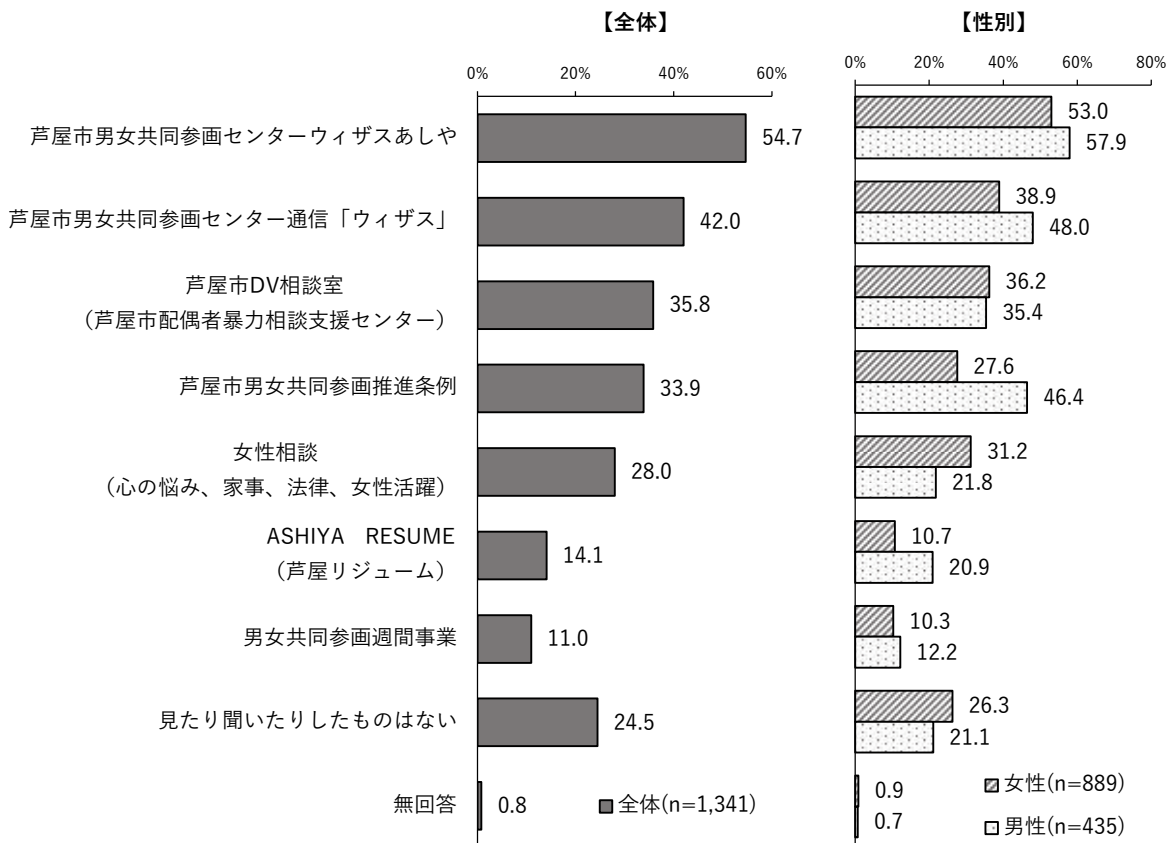
1 男女共同参画社会に向けた取組の認知状況

問 19. 芦屋市の男女共同参画社会の実現に向けた取組などについて、見たり聞いたりしたことはありますか。(〇はいくつでも)

男女共同参画社会に向けた取組の認知状況は、「芦屋市男女共同参画センター ウィザスあしや」(54.7%)が最も高く、次いで「芦屋市男女共同参画センター通信『ウィザス』」(42.0%)、「芦屋市男女共同参画推進条例」(33.9%)の順となっています。

性別では、男性の方が認知度が高い項目が多く、特に「芦屋市男女共同参画推進条例」は女性より18.8ポイントと大幅に高くなっています。(女性27.6%、男性46.4%)

図 性別 男女共同参画社会に向けた取組の認知状況



性・年齢別では、男性 30～40 歳代で「芦屋市男女共同参画センター ウィザスあしや」、
「芦屋市男女共同参画センター通信『ウィザス』」、男性 30～50 歳代で「芦屋市男女共同参画
推進条例」が他の層に比べて高くなっています。一方、男女とも 10 歳代・20 歳代で「見たり
聞いたりしたものは無い」が他の層に比べて高くなっています。(女性 38.4%、男性 42.5%)

表 性・年齢別 男女共同参画社会に向けた取組の認知状況

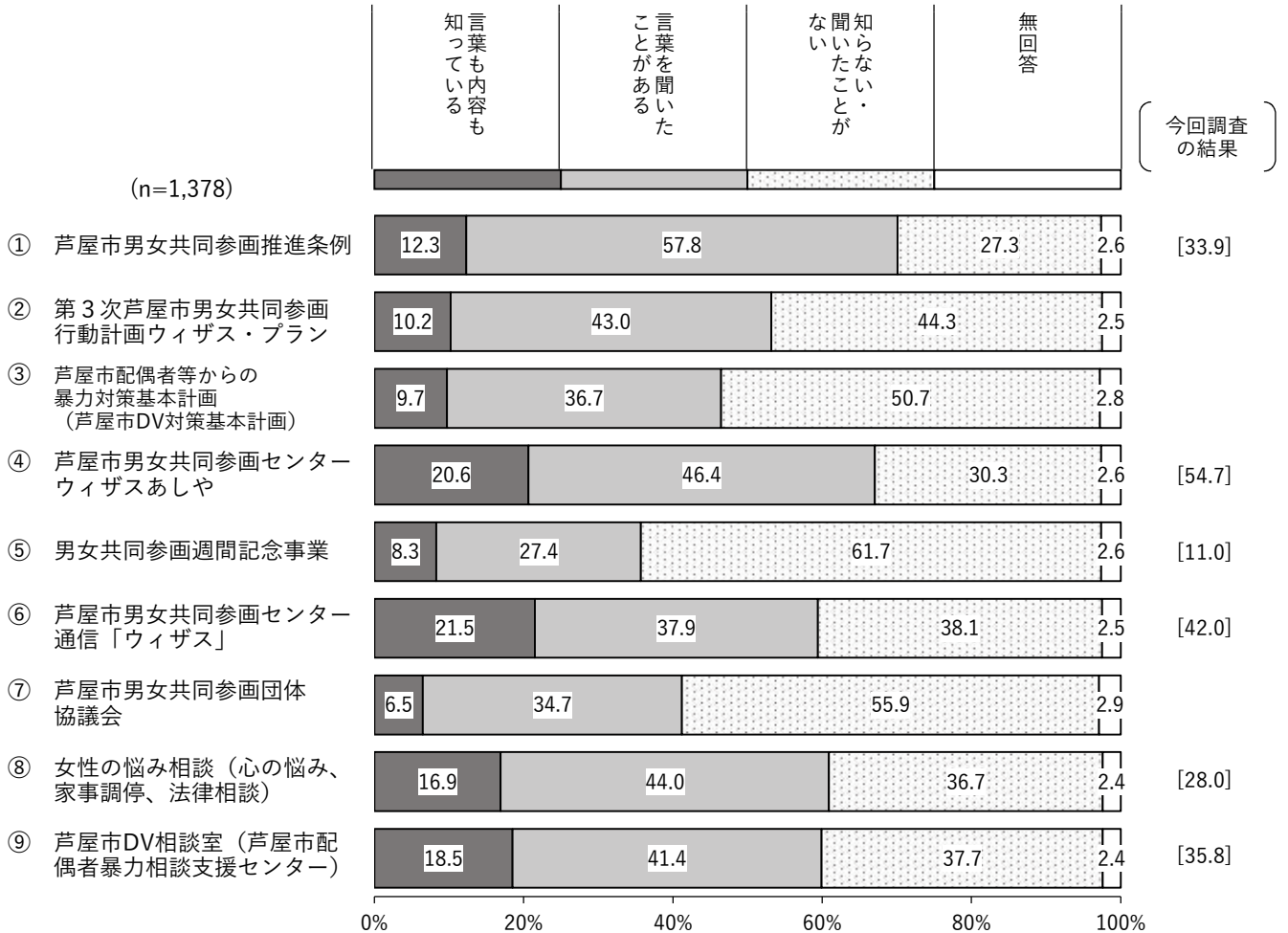
		回答者数 (n)	芦屋市男女共同参画センター ウィザスあしや	芦屋市男女共同参画センター通 信「ウィザス」	芦屋市DV相談室(芦屋市配偶者 暴力相談支援センター)	芦屋市男女共同参画推進条例	女性相談(心の悩み、家事、法律、 女性活躍)	A S H I Y A R E S U M E (芦屋リジューム)	男女共同参画週間事業	見たり聞いたりしたものは無い	無回答	
全 体		1,341	54.7	42.0	35.8	33.9	28.0	14.1	11.0	24.5	0.8	
年齢別	女性	10 歳代・20 歳代	112	42.0	26.8	25.0	25.9	24.1	4.5	0.9	38.4	-
		30 歳代	172	55.8	47.1	48.8	30.2	37.8	18.0	9.9	24.4	0.6
		40 歳代	233	54.1	33.9	33.5	25.3	27.9	11.6	9.4	24.9	0.9
		50 歳代	268	56.0	43.3	36.2	28.7	32.5	10.4	15.7	25.0	0.7
		60 歳以上	104	50.0	38.5	33.7	26.9	31.7	3.8	9.6	23.1	2.9
	男性	10 歳代・20 歳代	80	36.3	22.5	23.8	38.8	12.5	10.0	6.3	42.5	-
		30 歳代	149	71.8	56.4	42.3	48.3	24.8	27.5	13.4	14.1	0.7
		40 歳代	85	65.9	63.5	41.2	51.8	28.2	27.1	14.1	12.9	-
		50 歳代	72	51.4	45.8	36.1	50.0	23.6	22.2	13.9	22.2	1.4
		60 歳以上	49	46.9	40.8	22.4	38.8	14.3	6.1	12.2	20.4	2.0

※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目

参考／前回調査結果

前回調査とは質問の形式・選択肢を変更しているため比較はできませんが、前回調査では「言葉も内容も知っている」と「言葉を聞いたことがある」を合わせた割合は、「①芦屋市男女共同参画推進条例」が70.1%で最も高く、次いで、「④芦屋市男女共同参画センターウィザスあしや」が67.0%、「⑧女性の悩み相談(心の悩み、家事調停、法律相談)」が60.9%の順に高くなっています。

図 男女共同参画社会に向けた取組の認知状況(前回調査)



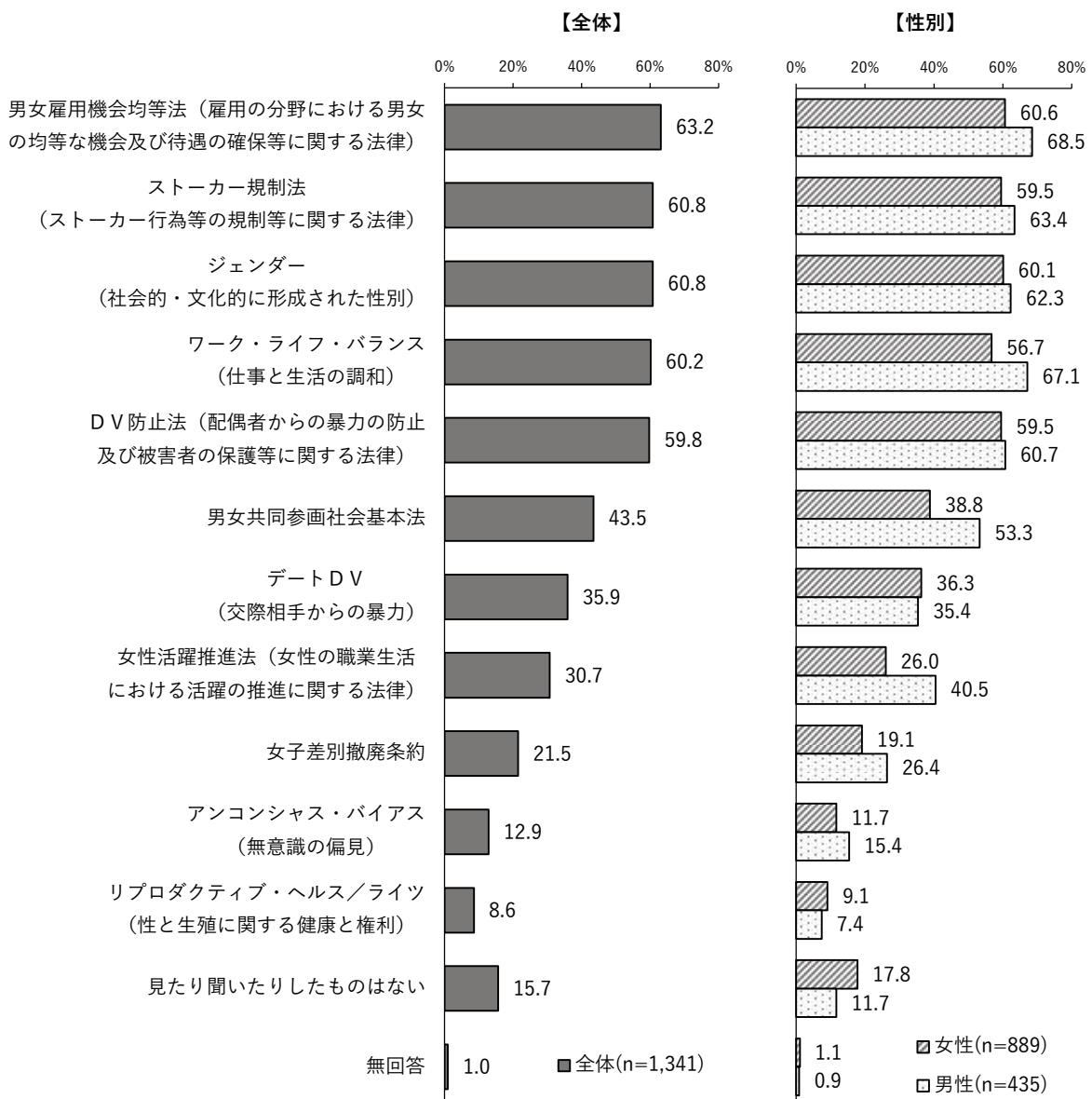
2 男女共同参画関連用語の認知状況

問 20. 男女共同参画に関する次の「ことから」について、見たり聞いたりしたことはありますか。（〇はいくつでも）

男女共同参画関連用語の認知状況は、「男女雇用機会均等法(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)」(63.2%)が最も高く、次いで「ストーカー規制法(ストーカー行為等の規制等に関する法律)」と「ジェンダー(社会的・文化的に形成された性別)」(それぞれ 60.8%)、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」(60.2%)の順となっています。

性別では、ほとんどの項目で男性の方が高くなっており、「男女共同参画社会基本法」と「女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)」はいずれも 14.5 ポイント高くなっています。

図 性別 男女共同参画関連用語の認知状況



性・年齢別では、男性 30～40 歳代で「男女雇用機会均等法(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)」、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」、女性 30 歳代で「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」、「デートDV(交際相手からの暴力)」が他の層に比べて高くなっています。

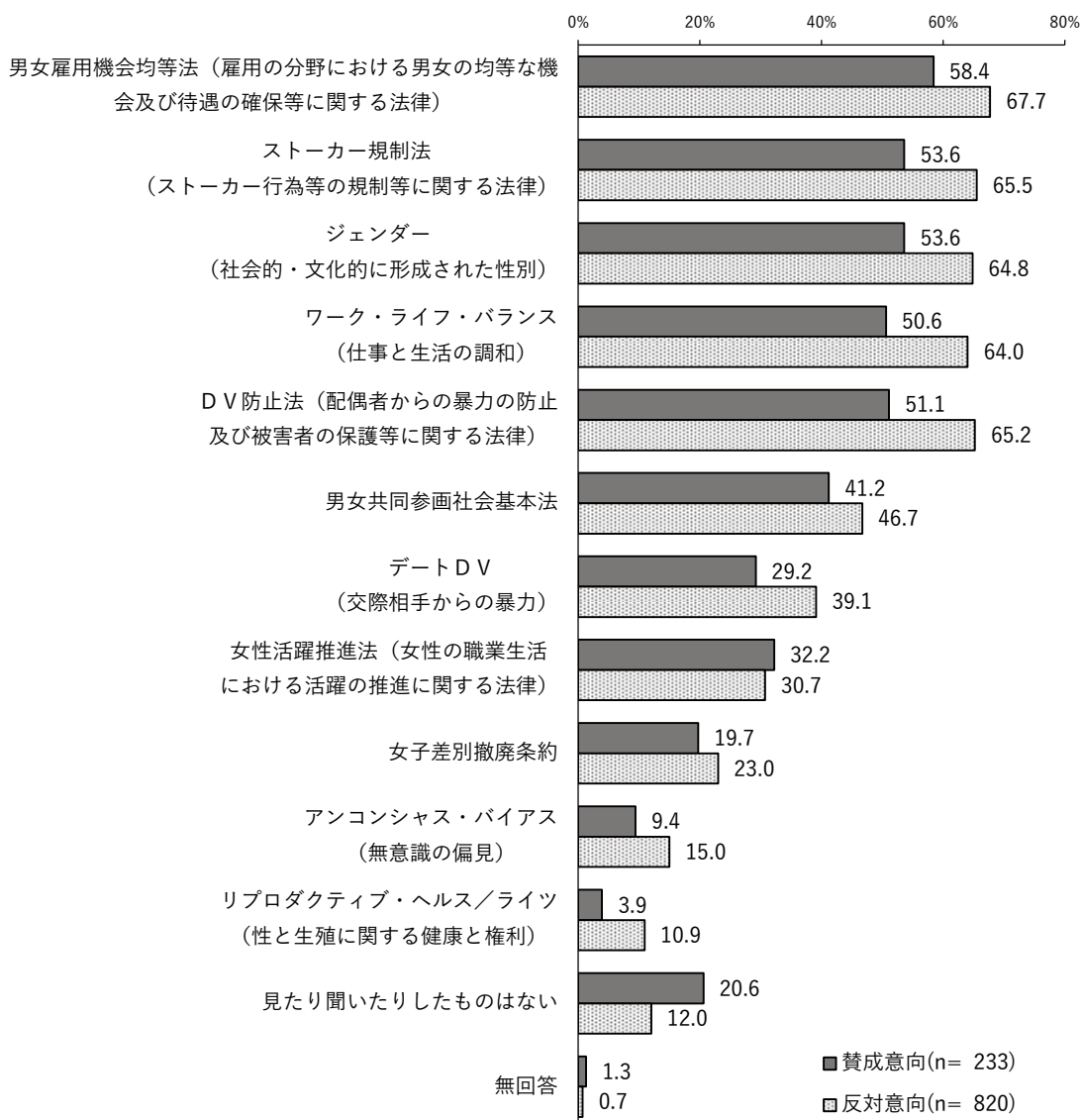
表 性・年齢別 男女共同参画関連用語の認知状況

		回答者数 (n)	男女雇用機会均等法(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)	男女雇用機会均等法(雇用の分野の規制等に関する法律)	ストーカー規制法(ストーカー行為等の規制等に関する法律)	ジェンダー(社会的・文化的に形成された性別)	ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)	DV防止法(配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律)	男女共同参画社会基本法	デートDV(交際相手からの暴力)	女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)	女子差別撤廃条約	アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)	リプロダクティブ・ヘルス/ライブラリティ(性と生殖に関する健康と権利)	見たり聞いたりしたものはない	無回答
全 体		1,341	63.2	60.8	60.8	60.2	59.8	43.5	35.9	30.7	21.5	12.9	8.6	15.7	1.0	
年齢別	女性															
	10 歳代・20 歳代	112	56.3	40.2	51.8	56.3	52.7	53.6	42.0	14.3	20.5	3.6	8.9	26.8	-	
	30 歳代	172	64.5	64.5	64.5	70.3	63.4	52.9	51.7	37.2	22.7	15.1	12.2	12.2	0.6	
	40 歳代	233	63.1	60.5	58.8	58.8	57.1	30.0	32.6	25.8	17.2	10.3	6.9	16.7	1.7	
	50 歳代	268	58.6	62.7	64.2	53.4	62.7	34.3	30.2	26.1	20.1	14.9	10.4	16.0	0.7	
	60 歳以上	104	58.7	61.5	53.8	38.5	57.7	30.8	28.8	20.2	13.5	9.6	5.8	24.0	2.9	
	男性															
	10 歳代・20 歳代	80	52.5	36.3	43.8	55.0	33.8	52.5	26.3	27.5	20.0	11.3	8.8	26.3	-	
30 歳代	149	75.2	69.1	71.1	73.2	69.1	61.7	43.0	45.6	29.5	16.1	8.1	7.4	-		
40 歳代	85	74.1	72.9	67.1	77.6	64.7	49.4	41.2	50.6	34.1	18.8	3.5	8.2	-		
50 歳代	72	69.4	68.1	65.3	65.3	68.1	55.6	31.9	40.3	26.4	19.4	13.9	8.3	4.2		
60 歳以上	49	63.3	67.3	53.1	53.1	61.2	32.7	22.4	28.6	14.3	8.2	-	12.2	2.0		

※濃い網掛けは全体より 10 ポイント以上高い項目、薄い網掛けは全体より 5 ポイント以上高い項目

性別役割分担意識に関わる考え方別では、「女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)」以外の項目はいずれも「反対意向」の人の方が「賛成意向」の人より割合が高くなっており、性別役割分担意識とのその他男女共同参画関連用語の認知度の相関性が認められます。

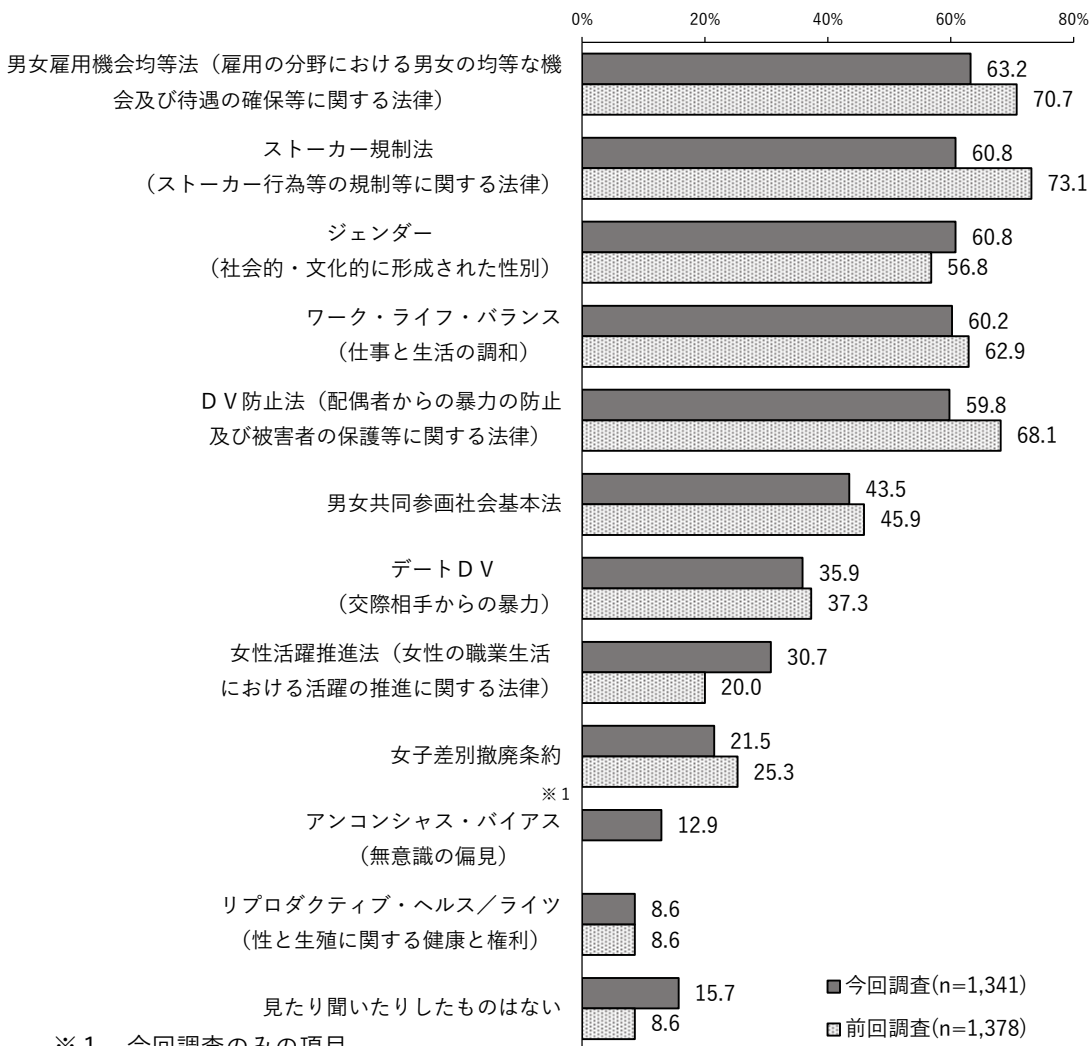
図 性別役割分担意識に関わる考え方別 男女共同参画関連用語の認知状況



参考／前回調査との比較

前回調査よりも高くなっているのが、「ジェンダー(社会的・文化的に形成された性別)」(今回 60.8%、前回 56.8%)、「女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)」(今回 30.7%、前回 20.0%)で、その他の項目では今回調査で認知度が低くなっています。

図 男女共同参画関連用語の認知状況(前回調査との比較)



※1 今回調査のみの項目

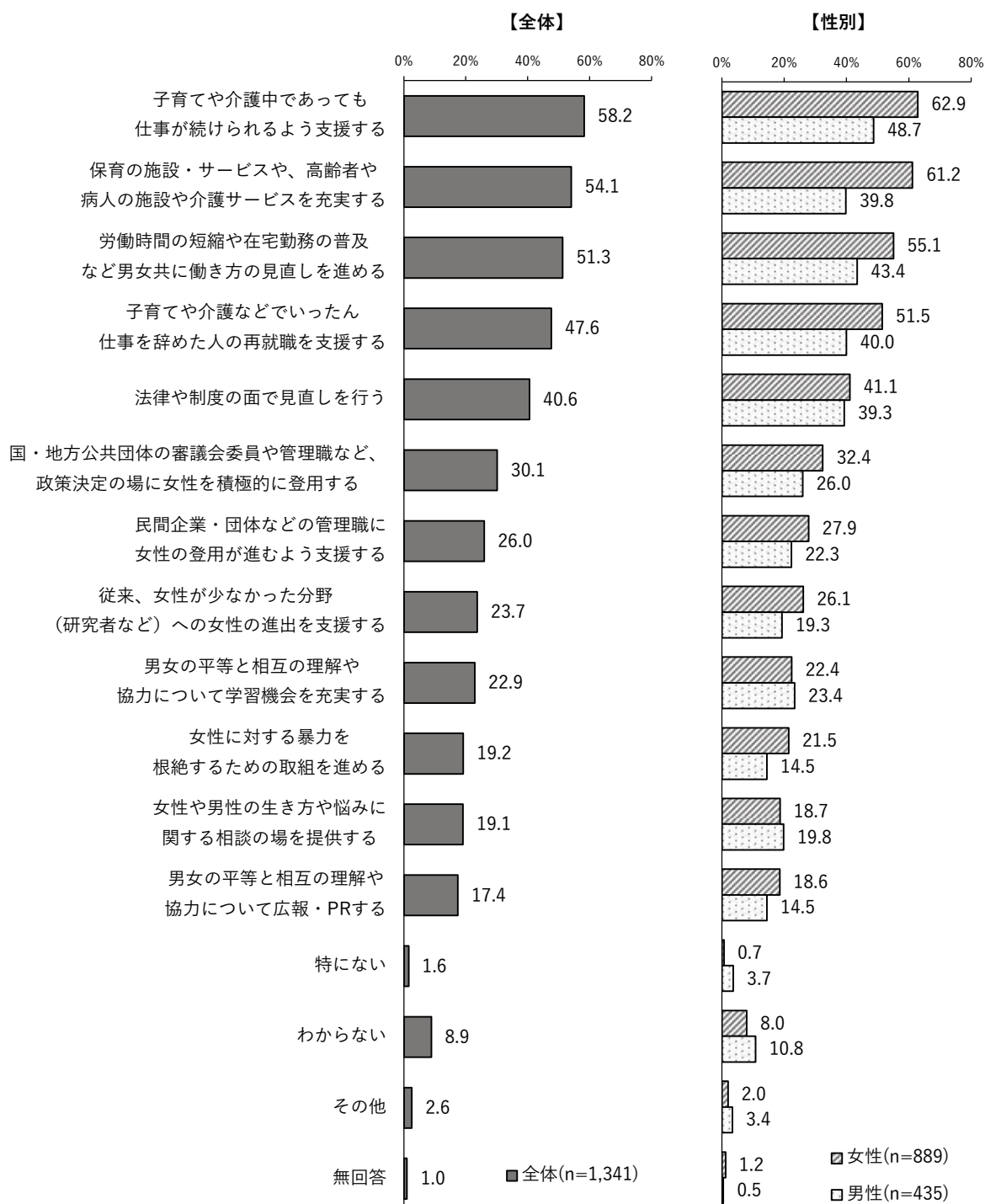
3 男女共同参画推進にとって行政が力を入れる重要なこと

問 21. 男女共同参画社会（あらゆる分野で男女がさらに対等な社会）を実現するために、今後、行政が力を入れる重要なことはどのようなことだと思いますか。（〇はいくつでも）

男女共同参画推進にとって行政が力を入れる重要なことについては、「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」(58.2%)が最も高く、次いで「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」(54.1%)、「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しを進める」(51.3%)の順となっています。

性別では、ほとんどの項目で女性の方が高く、「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」は 20 ポイント以上高くなっています。(女性 61.2%、男性 39.8%)

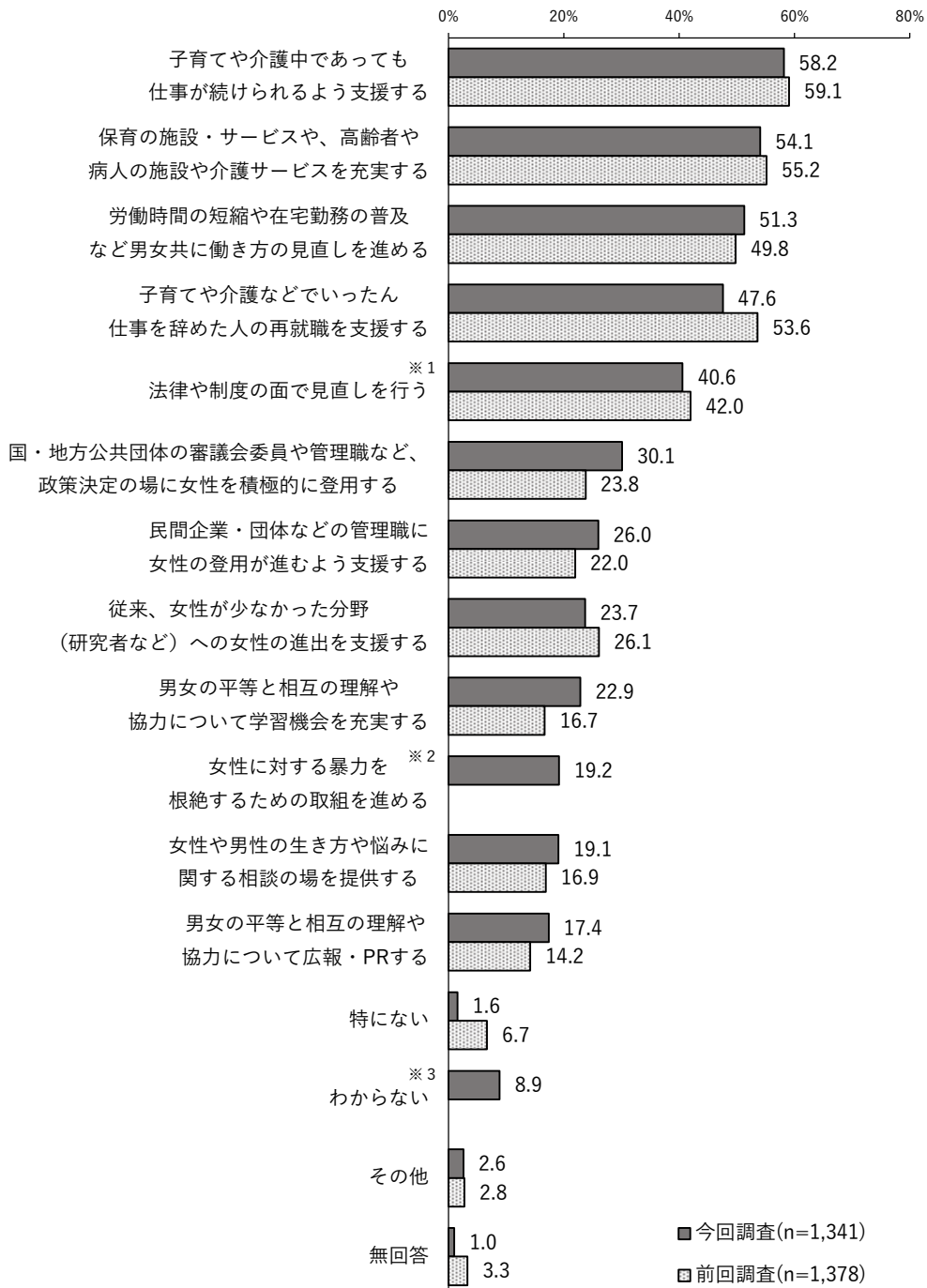
図 性別 男女共同参画推進にとって行政が力を入れる重要なこと



参考／前回調査との比較

前回調査より、「国・地方公共団体の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する」(今回 30.1%、前回 23.8%)、「男女の平等と相互の理解や協力について学習機会を充実する」(今回 22.9%、前回 16.7%)は、それぞれ 6.3 ポイント、6.2 ポイント高くなっています。「子育てや介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」(今回 47.6%、前回 53.6%)は 6.0 ポイント低くなっています。

図 男女共同参画推進にとって行政が力を入れる重要なこと(前回調査との比較)



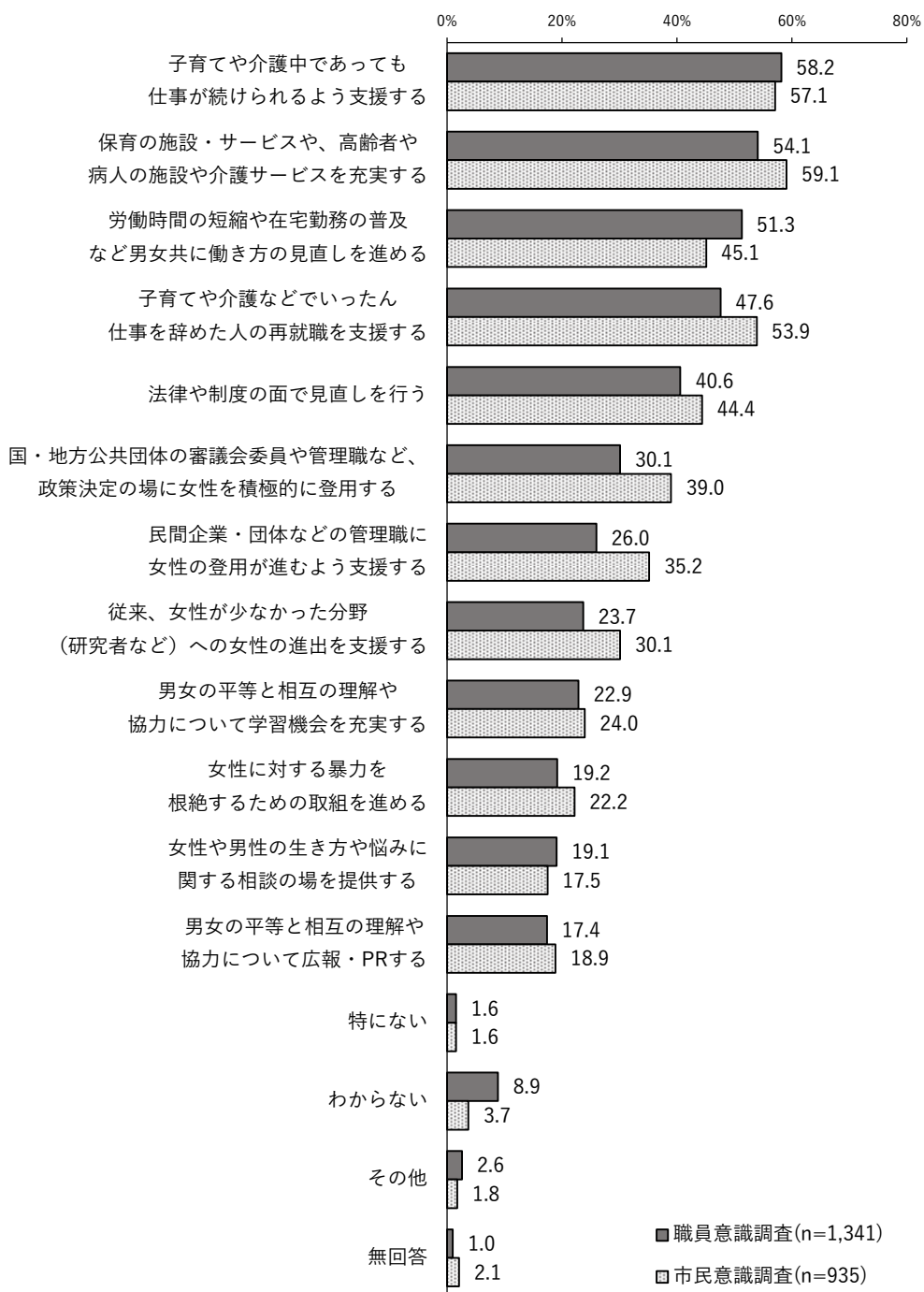
※1 前回調査の選択肢は、「法律や制度の見直し・強化(仕事と生活の両立支援、雇用均等、女性登用等)」

※2、※3 今回調査のみの項目

参考／市民意識調査との比較

市民意識調査と比べて、「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」(職員 58.2%、市民 57.1%)、「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しを進める」(職員 51.3%、市民 45.1%)、「女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する」(職員 19.1%、市民 17.5%)の割合が高くなっています。その他の項目はいずれも職員意識調査の割合が低く、「民間企業・団体などの管理職に女性の登用が進むよう支援する」(職員 26.0%、市民 35.2%)では 9.2 ポイント差、「国・地方公共団体の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する」(職員 30.1%、市民 39.0%)では 8.9 ポイント差などとなっています。

図 男女共同参画推進にとって行政が力を入れる重要なこと(市民意識調査との比較)



資料/調査票

芦屋市 男女共同参画に関する職員意識調査

調査へのご協力をお願い

本市では、平成21年3月に「芦屋市男女共同参画推進条例」を制定するとともに、平成30年3月には「第4次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン」を策定し、女性も男性もすべての個人が、喜びも責任も分かち合い、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を目指して、具体的な施策の取組を進めています。

このたび、「ウィザス・プラン」の見直しと今後の男女共同参画の施策を進める上での基礎資料とさせていただくため、「男女共同参画に関する職員意識調査」を行うことにいたしました。

調査は無記名です。すべて統計的に処理を行い、個人が特定されるなどご迷惑をおかけすることはありませんので、ぜひご協力をお願いいたします。

令和3年（2021年）8月

回答にあたってのお願い

1. 回答はあなた自身のお考えで、職員本人がご記入ください。
2. 回答は、質問ごとにあてはまる選択肢の番号を選んでください。
3. 質問によって回答される方が限られる場合がありますので、設問をお読みいただき、記入してください。
4. 調査は2次元コードからインターネットでもご回答できます。お手持ちのスマートフォンなどで読み込んでいただいでご回答できます。

2次元コード

QR
コード

5. 回答の締切は、9月17日（金）までです。

◆この調査についてのお問い合わせ先

芦屋市 市民生活部 人権・男女共生課

TEL 0797-38-2518（直通）（内線95-2202、95-2204）

あなたご自身のことについておたずねします。

問1. あなたの性別は。(〇は1つ。ご自身で思われる性別をお答えください。)

1. 女性
2. 男性
3. 1・2に当てはまらない
4. 答えたくない

問2. あなたの年齢(令和3年8月1日現在)は。(〇は1つ)

1. 10歳代・20歳代
2. 30歳代
3. 40歳代
4. 50歳代
5. 60歳代以上

問3. あなたは次のどれにあたりますか。(〇は1つ)

1. 一般職員(主席主任・主任含む。ただし再任用は除く)
2. 副技能長・技能長
3. 係長・課長補佐級
4. 課長・部長級
5. 再任用(再任用主任・主査・主幹を含む)
6. 会計年度任用職員

問4. あなたの配偶者・パートナーの職業等は何ですか。(〇は1つ)

1. 配偶者・パートナーはいない
2. 自営業・会社経営
3. 正社員・正職員(常勤)
4. 派遣社員・契約社員
5. パート・アルバイト
6. 主婦・主夫
7. 学生
8. 無職(6及び7を除く)
9. その他(具体的に)

問5. あなたにはお子さんがおられますか。(〇は1つ)

※事実婚や同性婚のパートナーのお子さんを含みます。別居も含みます。

1. いる
2. いない

男女の平等意識についておたずねします。

問6. あなたは、次の各分野において、男女の地位が平等になっていると思いますか。次の各項目についてあなたのお考えに最も近いものをお答えください。（○はそれぞれ1つずつ）

	男性が 優遇されて いる	どちらか が優遇され ている	平等 である	どちらか が優遇され ている	女性が 優遇され ている	わから ない
① 家庭生活の場で	1	2	3	4	5	6
② 職場の中で（賃金・昇進等）	1	2	3	4	5	6
③ 学校教育の場で	1	2	3	4	5	6
④ 政治の場で	1	2	3	4	5	6
⑤ 法律や制度の上で	1	2	3	4	5	6
⑥ 社会通念や慣習、しきたり等で	1	2	3	4	5	6
⑦ 自治会やPTAなどの地域活動の場で	1	2	3	4	5	6
⑧ 社会全体として	1	2	3	4	5	6

①～⑧までの項目について、
それぞれ選んだ番号に○をつ
けてください。

問7. あなたは、「夫が外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、
どうお考えですか。（○は1つ）

1. 賛成
2. どちらかといえば賛成
3. どちらかといえば反対
4. 反対
5. わからない

問7-1. （問7で「1. 賛成」、「2. どちらかといえば賛成」とお答えしたかたに
お聞きします。）それはなぜですか。（○はいくつでも）

1. 日本の伝統的な家族の在り方だと思ふから
2. 自分の両親も役割分担をしていたから
3. 夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思ふから
4. 妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思ふから
5. 家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思ふから
6. 特にない
7. わからない
8. その他（具体的に)

問7-2. (問7で「3. どちらかといえば反対」、「4. 反対」とお答えしたかたに
お聞きします。) それはなぜですか。(〇はいくつでも)

1. 男女平等に反すると思うから
2. 自分の両親も外で働いていたから
3. 夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから
4. 妻が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとって良いと思うから
5. 家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから
6. 夫と妻の固定的な役割分担の意識を押しつけるべきではないから
7. 特にない
8. わからない
9. その他(具体的に)

問8. あなたは育児、介護などの家庭で担われている役割について、あなたと配偶者でどの
ように分担したいですか。育児、介護などを行っている、していないに関わらず、保育
所、訪問介護、家事代行など外部サービスの利用を含め、これからするとしたらという
想定で、最も近いものをお答えください。(〇は1つ)

※配偶者のいないかたは、配偶者がいることを想定してお答えください。

問8-1 育児

1. 自分と配偶者で半分ずつ分担(外部サービスは利用しない)
2. 自分の方が配偶者より多く分担(外部サービスは利用しない)
3. 配偶者の方が自分より多く分担(外部サービスは利用しない)
4. 外部サービスを利用しながら、それ以外は自分と配偶者で半分ずつ分担
5. 外部サービスを利用しながら、それ以外は自分の方が配偶者より多く分担
6. 外部サービスを利用しながら、それ以外は配偶者の方が自分より多く分担
7. わからない
8. その他(具体的に)

問8-2 介護

1. 自分と配偶者で半分ずつ分担(外部サービスは利用しない)
2. 自分の方が配偶者より多く分担(外部サービスは利用しない)
3. 配偶者の方が自分より多く分担(外部サービスは利用しない)
4. 外部サービスを利用しながら、それ以外は自分と配偶者で半分ずつ分担
5. 外部サービスを利用しながら、それ以外は自分の方が配偶者より多く分担
6. 外部サービスを利用しながら、それ以外は配偶者の方が自分より多く分担
7. わからない
8. その他(具体的に)

問8-3 育児・介護以外の家事

1. 自分と配偶者で半分ずつ分担（外部サービスは利用しない）
2. 自分の方が配偶者より多く分担（外部サービスは利用しない）
3. 配偶者の方が自分より多く分担（外部サービスは利用しない）
4. 外部サービスを利用しながら、それ以外は自分と配偶者で半分ずつ分担
5. 外部サービスを利用しながら、それ以外は自分の方が配偶者より多く分担
6. 外部サービスを利用しながら、それ以外は配偶者の方が自分より多く分担
7. わからない
8. その他（具体的に)

問9. 男性が積極的に家事・子育て・介護・地域活動などへ関わるための課題は何だと思えますか？（〇はいくつでも）

1. 男性自身の抵抗感
2. 女性の抵抗感
3. 夫婦や家族間のコミュニケーション不足
4. 男性が関わることに對する当事者以外の偏見、理解や配慮の無さ
5. 長時間労働などを原因とした関わる時間の少なさ
6. 家事や子育て、介護等のスキル（技能）
7. 男性同士のネットワークが少ない
8. 関わり方が分からない（情報が無い）
9. 積極的に関わる必要はない（課題はない）
10. わからない
11. その他（具体的に)

問10. （正規職員におたずねします。再任用職員、会計年度任用職員は問12へ。）

あなたは、次の役職（技能職員の方は副技能長・技能長）につくことを望みますか。

	望む	どちらかという と望む	どちらかという と望まない	望まない
①～③までの項目について、それぞれ選んだ番号に〇をつけてください。 ※技能職員は①のみお答えください。				
(〇はそれぞれ1つずつ)				
① 係長級・副技能長・技能長 (一般職員・副技能長・技能長のみ回答。技能長は技能長になる前にどう思っていたか)	1	2	3	4
② 課長級 (課長補佐級以下の職員のみ回答)	1	2	3	4
③ 部長級 (全員回答。部長級は昇任する前にどう思っていたか)	1	2	3	4

問 11. (問 10. でひとつでも「どちらか」というと望まない」「望まない」と回答したかたにお聞きします) どのような理由からですか。(〇はいくつでも)

1. 今の立場・役職で十分やりがいを感じる
2. もう少し経験を積んでから望む
3. 職務内容に関係なく、昇進することに興味がない
4. その役職にやりがいを感じない
5. 責任が重くなるから
6. 体力、気力に自信がない
7. 他のライフワークを優先したい
8. 休日や時間外は仕事以外のことに時間を使いたい
9. 残業や休日勤務が増えそうで嫌だ
10. その他(具体的に

)

問 12. 育児休業・介護休業について、女性だけでなく男性も取得できることを知っていますか。(〇は1つ)

1. どちらも知っている
2. 育児休業のみ知っている
3. 介護休業のみ知っている
4. 知らない

問 13. 男性職員が育児休業を取得するにあたり、課題は何だと思えますか。(〇はいくつでも)

1. 上司の理解が進まない
2. 代替要員の確保
3. キャリア形成において不利になる懸念
4. 休業中の賃金保証
5. 前例(モデル)がほとんどいない
6. 男性自身に育児休業を取る意識がない
7. 職場がそのような雰囲気ではない
8. 社会の認識の欠如
9. その他(具体的に

)

問 14. 女性が職業をもつことについて、あなたはどのようにお考えですか（○は1つ）

1. 女性は職業をもたないほうがよい
2. 結婚するまで職業をもち、結婚とともに辞めるほうがよい
3. 結婚しても職業をもち続け、子どもができたなら辞めるほうがよい
4. 結婚しても職業をもち続け、子どもができたなら辞めて、大きくなったら再び職業をもつのがよい
5. 結婚や出産、子育てにかかわらず、職業をもち続けるのがよい
6. わからない
7. その他（具体的に)

問 15. 女性が出産や介護などによる離職をしないで職場で活躍するための課題は何だと思えますか？（○はいくつでも）

1. 職場のトップが女性登用に対して積極的でない
2. 上司や同僚の理解不足
3. 育児や介護の両立支援制度不足
4. 長時間労働や、勤務時間に柔軟性がないこと
5. 仕事の適正な評価がされていない
6. 男性の家事・育児等参加への理解、意識改革
7. 身近に活躍している女性（ロールモデル）がいない
8. 女性自身の意識改革
9. 特に課題はない
10. わからない
11. その他（具体的に)

芦屋市 DV 相談室（芦屋市配偶者暴力相談支援センター）についておたずねします。

ドメスティック・バイオレンスとは、多くの場合、女性が夫や恋人などのパートナーから、身体的暴力や性的暴力、精神的暴力、経済的暴力を受けることをいいますが、被害者が男性の場合もあります。

問 16. 芦屋市 DV 相談室（芦屋市配偶者暴力相談支援センター）を知っていますか。（○は1つ）

1. はい
2. いいえ

問 17. 過去5年間に業務の中で市民から DV について相談を受けたことはありますか。（○はいくつでも）

1. はい
2. いいえ

問 18. （問 17. で「はい」と回答したかたにお聞きします）その際に、芦屋市 DV 相談室につないだり、市民へ芦屋市 DV 相談室の情報提供を行いましたか。（○はいくつでも）

1. 芦屋市 DV 相談室と連携し、相談につなげた
2. 市民へ芦屋市 DV 相談室の情報提供を行った
3. 芦屋市 DV 相談室以外の他課と連携又は情報提供を行った
4. 警察などその他外部機関の情報提供を行った
5. 何も行わなかった
6. その他（具体的に _____)

男女共同参画の取組についておたずねします。

問 19. 芦屋市の男女共同参画社会の実現に向けた取組などについて、見たり聞いたりしたことはありますか。（〇はいくつでも）

1. 芦屋市男女共同参画推進条例
2. 芦屋市男女共同参画センター ウィザスあしや
3. 男女共同参画週間事業
4. 芦屋市男女共同参画センター通信「ウィザス」
5. 女性相談（心の悩み、家事、法律、女性活躍）
6. 芦屋市 DV 相談室（芦屋市配偶者暴力相談支援センター）
7. ASHIYA RESUME（芦屋リジューム）
8. 見たり聞いたりしたものはない

問 20. 男女共同参画に関する次の「ことから」について、見たり聞いたりしたことはありますか。（〇はいくつでも）

1. 男女共同参画社会基本法
2. 男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）
3. DV防止法（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律）
4. ストーカー規制法（ストーカー行為等の規制等に関する法律）
5. 女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）
6. 女子差別撤廃条約
7. ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）
8. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）
9. デートDV（交際相手からの暴力）
10. リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）
11. アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）
12. 見たり聞いたりしたものはない

問 21. 男女共同参画社会（あらゆる分野で男女がさらに対等な社会）を実現する
今後、行政が力を入れる重要なことはどのようなことだと思いますか。
（〇はいくつでも）

1. 法律や制度の面で見直しを行う
2. 国・地方公共団体の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する
3. 民間企業・団体などの管理職に女性の登用が進むよう支援する
4. 女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する
5. 従来、女性が少なかった分野（研究者など）への女性の進出を支援する
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. 男女の平等と相互の理解や協力について学習機会を充実する
8. 労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しを進める
9. 子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する
10. 子育てや介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する
11. 男女の平等と相互の理解や協力について広報・PR する
12. 女性に対する暴力を根絶するための取組を進める
13. 特にない
14. わからない
15. その他（具体的に)

●男女共同参画社会の実現に向けた取組について、ご意見・ご要望があればどんなことでも結構ですので、ご自由にお書きください。

Blank lined area for writing responses.

質問は以上です。お忙しい中、ご協力いただきありがとうございました。

記入もれがないか、もう一度ご確認の上、庁内便にて人権・男女共生課あてに、**9月17日（金）**までにご返送くださいますようお願いいたします。

（インターネットで回答済の場合は返送不要）

なお、この調査結果は、「第5次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン」・「第3次芦屋市女性活躍推進計画」・「第3次芦屋市配偶者等からの暴力対策基本計画」策定の基礎資料とさせていただきます。

**芦屋市 男女共同参画に関する職員意識調査
調査結果報告書**

令和4年(2022年)3月

発行・編集: 芦屋市 市民生活部 人権・男女共生課

〒659-0064 芦屋市精道町8番20号

TEL 0797(38)2023 FAX 0797(38)2175

H P <https://www.city.ashiya.lg.jp/danjo/withus/shisaku.html>