

岸和田市男女共同参画に関する職員意識調査

調査結果報告書

平成 28 年6月

岸和田市

目次

1 調査の実施概要	1
2 調査結果	5
I 職業生活と家庭生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について	5
II 職場の雰囲気に関することについて	25
III 昇格・昇任について	28
IV その他	43
3 自由意見	45
4 調査から見えてくるもの	46
5 参考資料	48

1 調査の実施概要

(1) 調査の目的

「岸和田市男女共同参画推進計画～第3期きしわだ女性プラン～」に基づく施策のより効果的な推進と、ともに働きやすい職場づくりや女性の活躍推進に向けた取り組みを進める上での参考とするため意識調査を行いました。

(2) 調査対象

本調査は、職員、嘱託員、再任用職員、任期付職員 1,125 名(女性 425 名、男性 700 名)

※保育所職員、医師、医療技術職、看護師、学校校務員、給食調理員、高校教諭、幼稚園教諭、消防職員をのぞく

(3) 調査期間

平成 27 年 12 月 15 日(火)から平成 27 年 12 月 25 日(金)

(4) 調査方法

各課実務担当者を通じ調査票を配布、各自記入後、実務担当者が回収して行いました。

(5) 回収状況

配布数	有効回答数	有効回答率
1,125 件	862 件	76.6%

(6) 調査主体

岸和田市市民生活部人権推進課

(7) 集計・分析

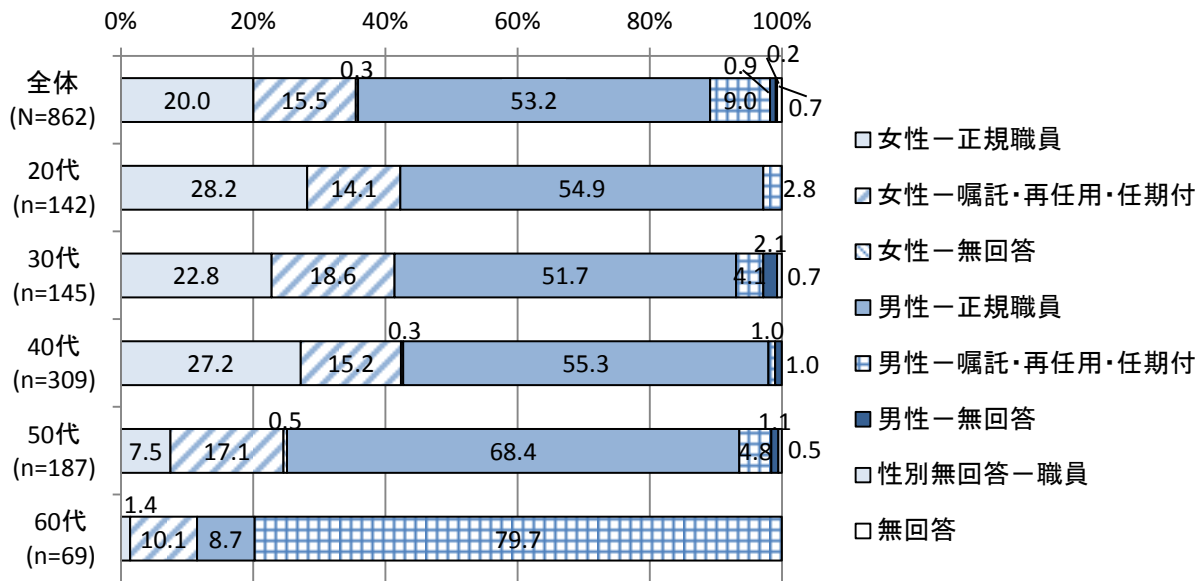
岸和田市市民生活部人権推進課

(8) 注意事項

- ① 結果は百分率で表示しています。百分率は小数点第2位を四捨五入しているため、比率の合計が100%と一致しない場合があります。
- ② 複数回答の百分率の合計は、100%を超えます。
- ③ 二重回答や判読不能の回答などは、無回答に含めています。

(9) 回答者属性

年代と性別

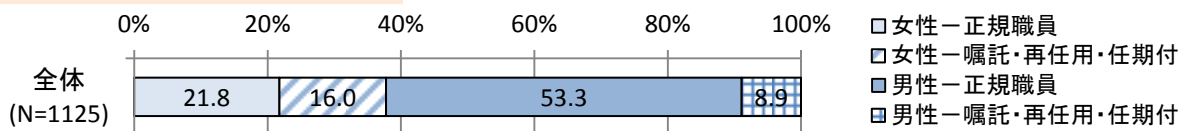


全体では、男性の正規職員の割合が圧倒的に高く、53.2%となっています。

女性は、正規職員が20.0%で、嘱託・再任用・任期付職員の15.5%を合わせても、女性の割合は35.5%となっています。20代から40代の正規職員の割合は女性が20%台、男性は50%台ですが、50代では女性は7.5%と他の年代より低く、男性は68.4%と他の年代より高くなっています。

60代の正規職員の割合は、女性が1.4%、男性が8.7%です。男性の嘱託・再任用・任期付職員の割合は、男性が79.7%、女性が10.1%と差が見られます。

参考：調査票配布対象者の男女比



調査票配布対象者の男女比を見ると、回答者の男女比とほぼ同様となっています。

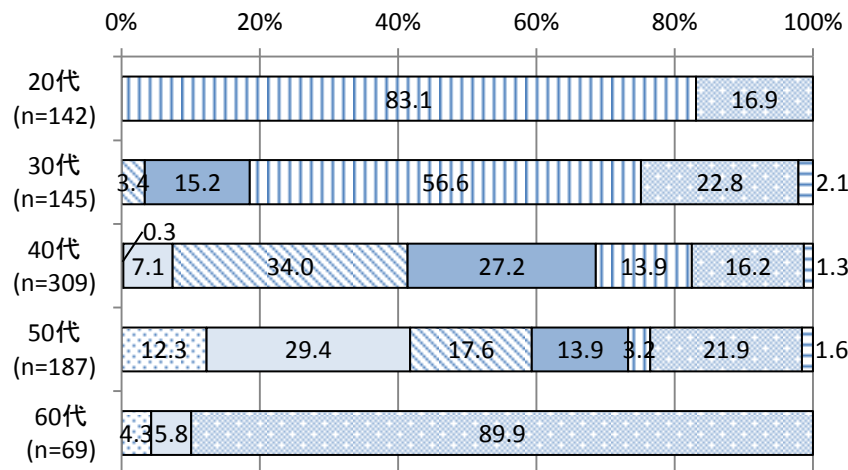
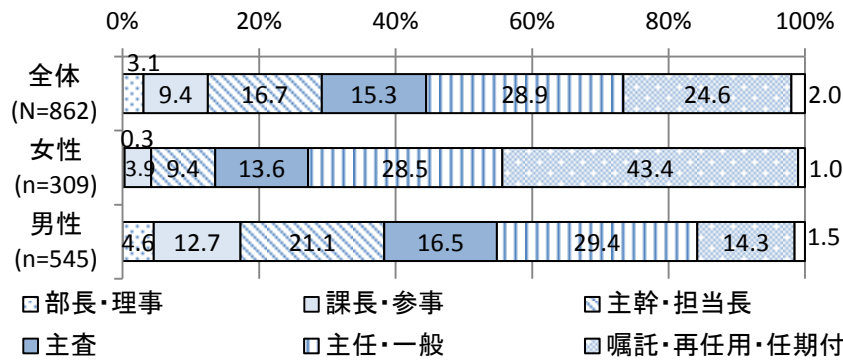
正規職員の割合と嘱託・再任用・任期付職員の割合を比べると、正規職員の割合が75.1%、嘱託・再任用・任期付職員の割合が24.9%となっています。正規職員の割合を性別に見ると、女性が29.0%、男性が71.0%で男性の割合が高くなっています。嘱託・再任用・任期付職員の割合を性別に見ると、女性が64.3%、男性が35.7%で女性の割合が高くなっています。

!! 問題はバランスの悪さ

職員の男女の割合が非常にアンバランスです。バランスが取れている組織は強いと言われています。

- ・勤続年数の男女格差が小さい企業、再雇用制度がある企業、女性管理職比率が高い企業の方が、利益率が高い傾向が見られる。
- ・女性取締役のいる企業の方が、いない企業に比べ、株式パフォーマンスが良い。特に、リーマンショック等厳しい環境変化に対して強く、回復が早い傾向。
(平成28年2月経済産業省資料「成長戦略としての女性活躍の推進」より)

職名等について



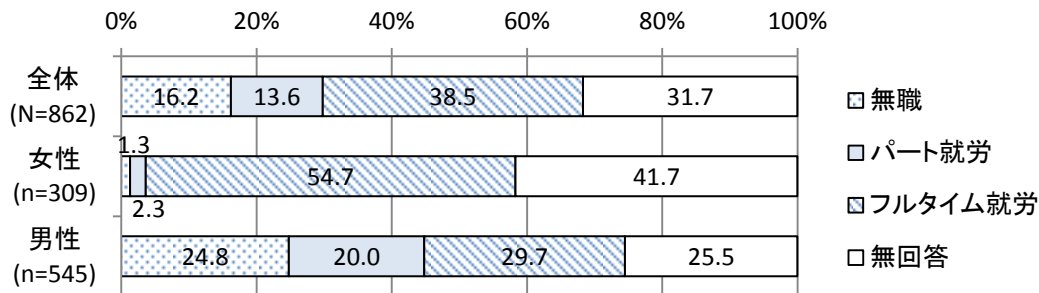
全体では、割合が高い順に、主任・一般が 28.9%、嘱託・再任用・任期付が 24.6%、主幹・担当長が 16.7%、主査が 15.3%、課長・参事が 9.4%、部長・理事が 3.1%となっています。

女性では、割合が高い順に、嘱託・再任用・任期付が 43.4%、主任・一般が 28.5%、主査が 13.6%、主幹・担当長が 9.4%、課長・参事が 3.9%、部長・理事が 0.3%となっています。

男性では、割合が高い順に、主任・一般が 29.4%、主幹・担当長が 21.1%、主査が 16.5%、嘱託・再任用・任期付が 14.3%、課長・参事が 12.7%、部長・理事が 4.6%となっています。

年代別に割合の高い3つを見ると、20代は、主任・一般が 83.1%、嘱託・再任用・任期付が 16.9%です。30代は、主任・一般が 56.6%、嘱託・再任用・任期付が 22.8%、主査が 15.2%です。40代は、主幹と担当長が 34.0%、主査が 27.2%、嘱託・再任用・任期付が 16.2%です。50代は、課長・参事が 29.4%、嘱託・再任用・任期付が 21.9%、主幹と担当長が 17.6%です。60代は、嘱託・再任用・任期付が 89.9%、課長・参事が 5.8%、部長・理事が 4.3%です。

既婚の場合、配偶者の就業状況



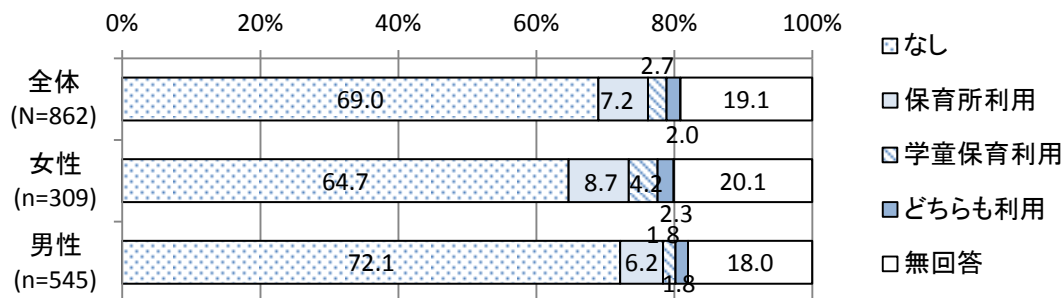
全体で見ると、「フルタイム就労」と答えた人の割合が38.5%と最も高く、「無職」が16.2%、「パート就労」が13.6%となっています。

女性では、「フルタイム就労」と答えた人の割合が54.7%と最も高く、「無職」「パート就労」は合わせて3.6%となっています。「無回答」が41.7%でした。

男性では、「フルタイム就労」と答えた人の割合が29.7%と最も高く、「無職」が24.8%、「パート就労」が20.0%となっており、「フルタイム就労」と「パート就労」を合わせると、「無職」と回答した人のほぼ倍です。

「無回答」を選択した人の中には、未婚の人が含まれています。

保育所や学童保育利用の子の有無



この設問は、保育所や学童保育を現に利用しているかどうかをたずねたものです。

全体で見ると、「なし」と答えた人の割合が69.0%と最も高く、次いで「保育所利用」が7.2%、「学童保育利用」が2.7%、「どちらも利用」が2.0%となっています。

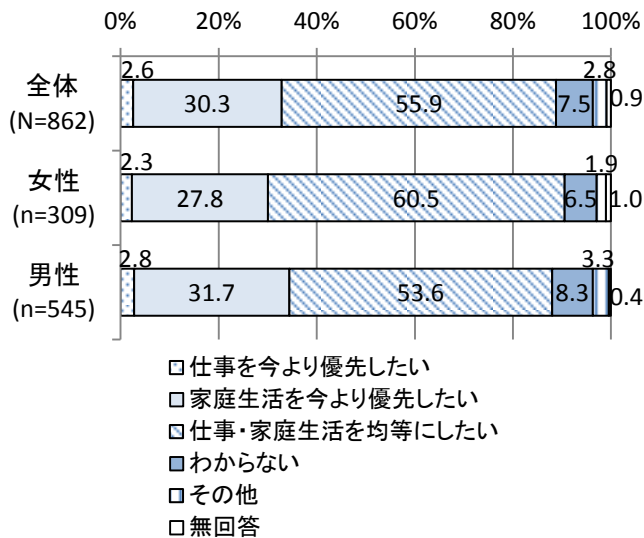
性別で見ると、女性では、「なし」と答えた人の割合が64.7%と最も高く、次いで「保育所利用」が8.7%、「学童保育利用」が4.2%、「どちらも利用」が2.3%となっています。

男性では、「なし」と答えた人の割合が72.1%と最も高く、次いで「保育所利用」が6.2%、「学童保育利用」と「どちらも利用」がともに1.8%となっています。

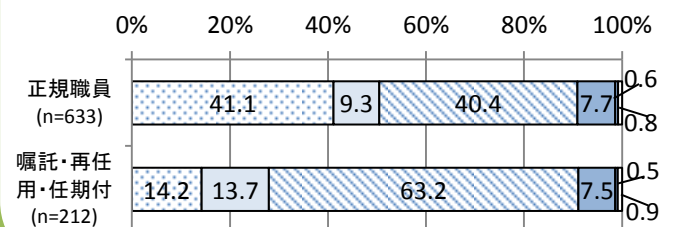
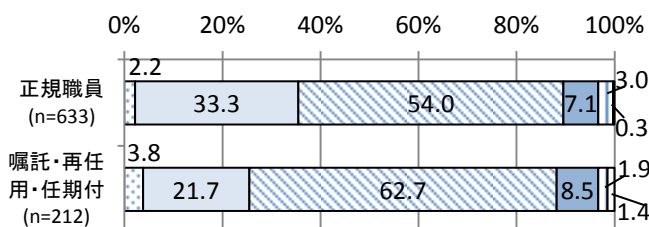
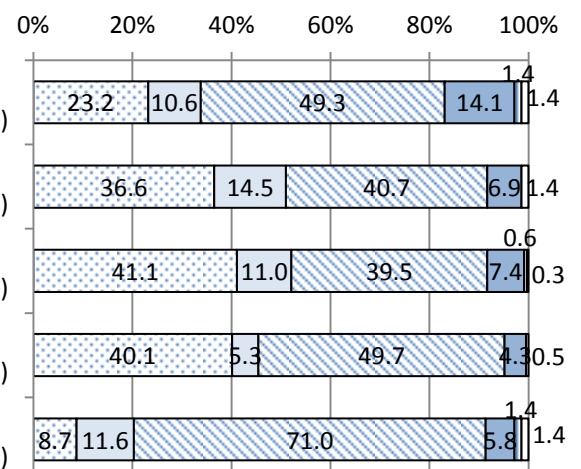
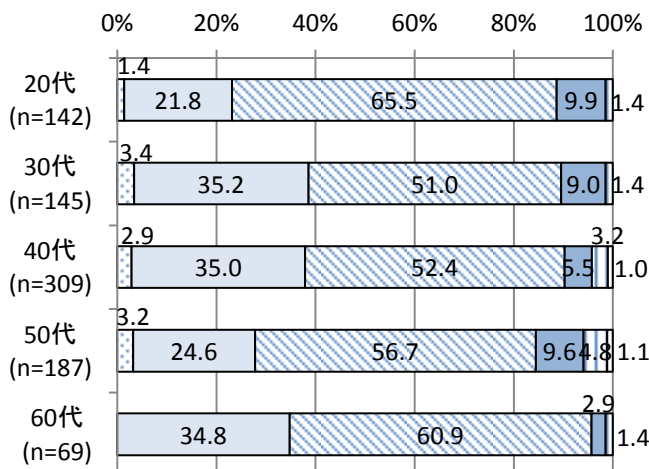
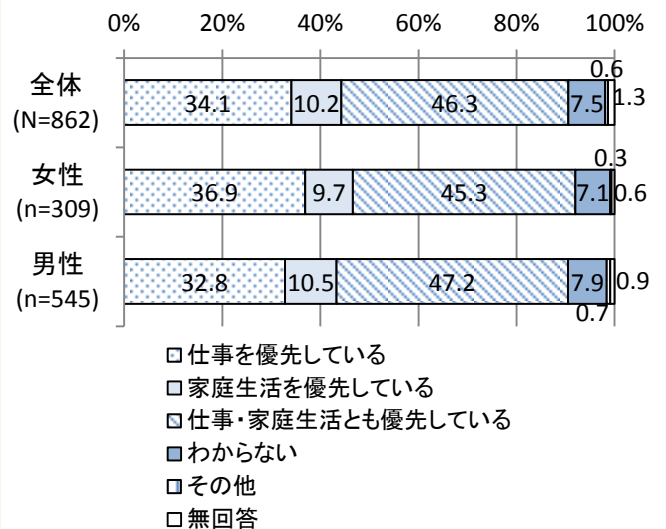
2 調査結果

I 職業生活と家庭生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

Q1-1:仕事と家庭生活について、あなたの希望に近いものを選んでください。



Q1-2:あなたの現状に近いものを選んでください。



ワーク・ライフ・バランスの希望と現状【全体・性別・年代別】

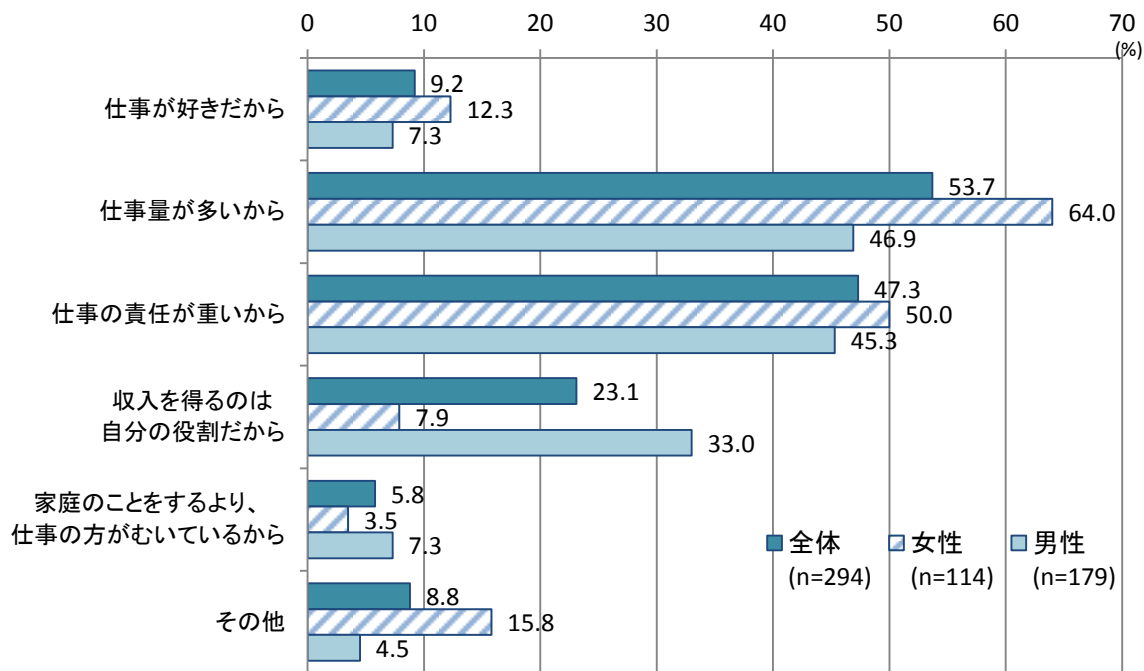
希望では「仕事・家庭生活を均等にしたい」が 55.9%、「家庭生活を今より優先したい」が 30.3%と高いものの、現状では仕事と家庭生活のバランスを取っていると考えられる、「仕事・家庭生活とも優先している」が 46.3%、「家庭生活を優先している」が 10.2%と、希望よりも現状の割合は低くなっています。反対に「仕事を今より優先したい」は希望では 2.6%と低いのですが、現状では 34.1%と高く、ワーク・ライフ・バランスがうまく保たれていない現状がうかがえます。

これらの割合は、男女別でもほぼ同じような結果となっています。

希望を年代別に見ると、「家庭生活を今より優先したい」と希望する割合は30代と40代が高く35%です。「仕事・家庭生活を均等にしたい」と希望する割合が高いのは20代で66%となっています。

現状を年代別に見ると、「仕事を優先している」割合は、40代と50代が全体の割合の34%よりも高く、41%・40%となっている反面、20代では23%と低くなっています。また「家庭生活を優先している」割合が高いのは30代で15%です。

①仕事を優先している人におたずねします。その理由は何ですか(複数回答可)。



仕事を優先している理由【全体・性別】

全体では、「仕事量が多いから」と答えた人の割合が53.7%と最も高く、次いで「仕事の責任が重いから」が47.3%、「収入を得るのは自分の役割だから」が23.1%の順です。

女性では、「仕事量が多いから」と答えた人の割合が64.0%と高く、次いで「仕事の責任が重いから」が50.0%となっており、どちらも男性の割合より高くなっています。一方で、「仕事が好きだから」と答えた女性の割合は12.3%で、この項目を選んだ男性の割合よりもやや高くなっています。

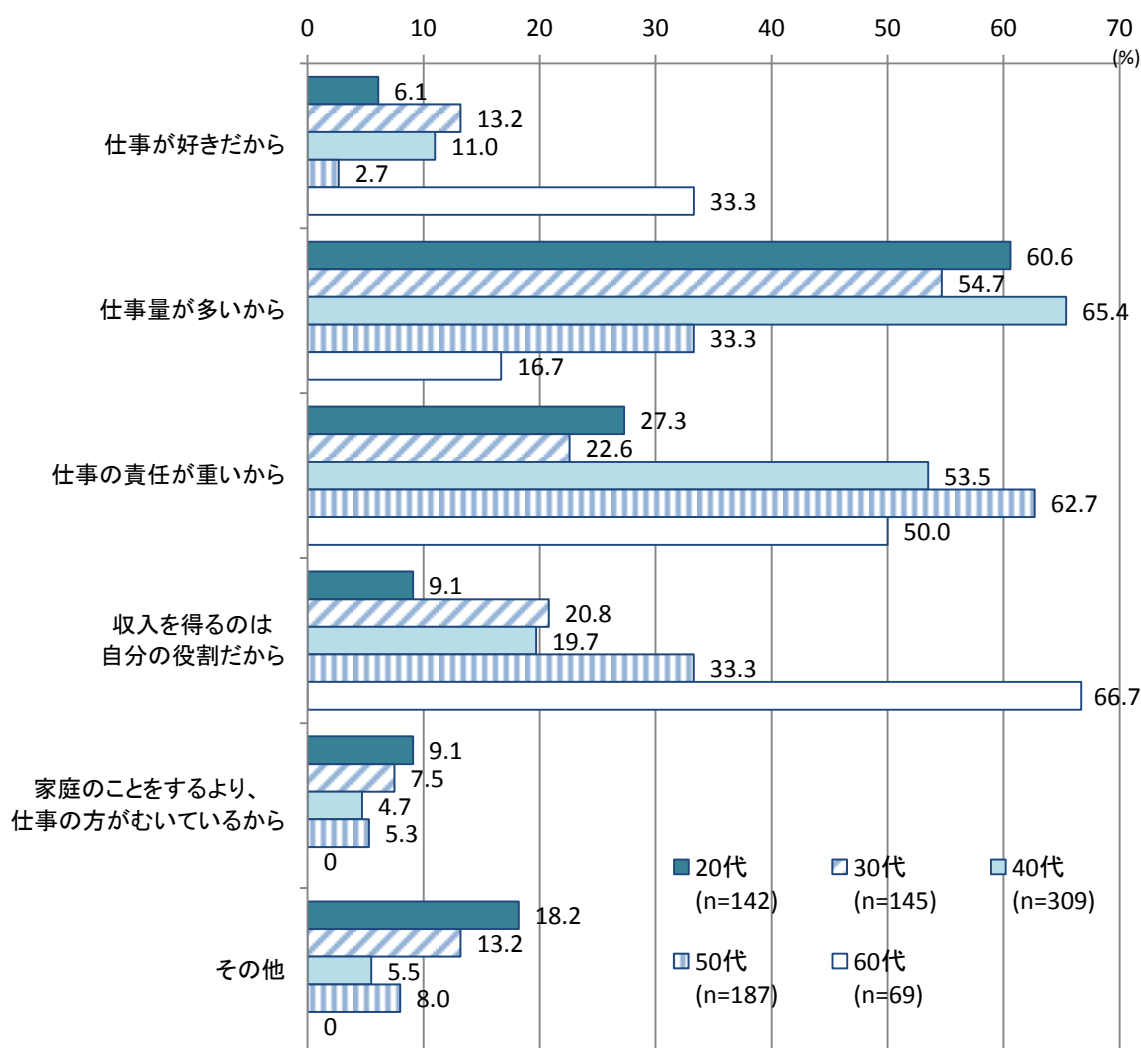
男性では、「仕事量が多いから」と「仕事の責任が重いから」と答えた人の割合が高いことは女性と同様ですが、「収入を得るのは自分の役割だから」と答えた男性の割合が33.0%で、女性の約4倍となっています。男性側の性別役割分担意識の現われと言えそうです。

「仕事量が多い」と感じている人の割合は、男女ともに最も高くなっていますが、性別で差がみられます。嘱託職員の比率と関係があるのかもしれませんが。

「仕事の責任が重いから」と感じている人の割合も、男女ともに高くなっていますが、性別で大きな差は見られません。

!! やっぱ、男は仕事?!

男性の3割が「収入を得るのは自分の役割だから」と答えています。性別役割分担意識でしょうか？



仕事を優先している理由【年代別】

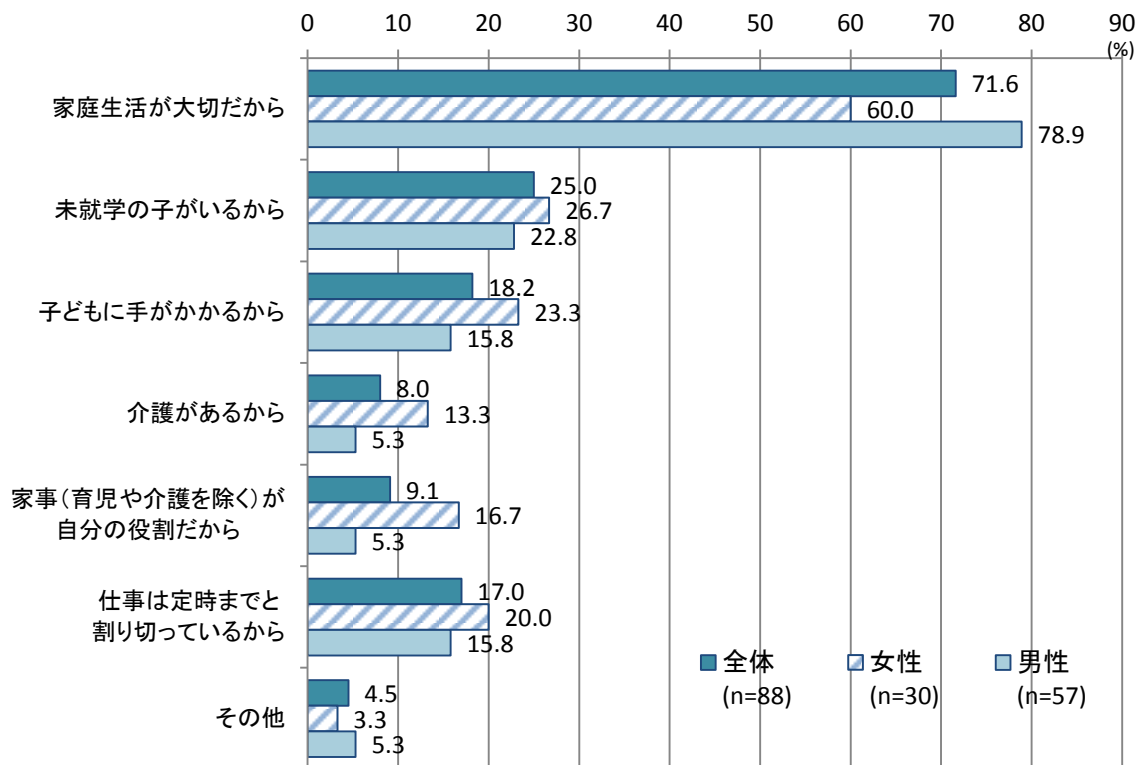
20代では、60.6%が「仕事量が多いから」と答えています。また、「家庭のことをするより、仕事の方がむいているから」と答えた人の割合は9.1%で、他の年代よりも高くなっています。30代でも、54.7%が「仕事量が多いから」と答えています。一方で、「仕事の責任が重いから」と答えた人の割合は22.6%で、他の年代よりも低い割合となっています。40代では、「仕事量が多いから」と答えた人の割合が65.4%、「仕事の責任が重いから」と答えた人の割合が53.5%と高くなっています。

50代では、「仕事の責任が重いから」と答えた人の割合は62.7%と突出しています。また、「仕事量が多いから」と「収入を得るのは自分の役割だから」と答えた人の割合はともに33.3%で、背負うものが多いと感じる人が多いようです。60代では、「収入を得るのは自分の役割だから」と答えた人の割合が66.7%で、50代の約2倍となっています。「仕事が好きだから」と答えた人の割合は33.3%で、他の年代よりも高くなっている反面、50.0%の人が「仕事の責任が重いから」と答えています。

「仕事量が多い」といちばん強く感じているのは40代です。40代の構成は、「嘱託」の割合が16.2%と最も低く、「主幹・担当長」と「主査」を合わせると61.2%です。各職場で中心的な役割を果たす年代の特徴が現れているのかもしれませんが。

「仕事の責任が重いから」といちばん強く感じているのは50代で、6割を超えています。50代の構成は、「部長・理事」と「課長・参事」を合わせると41.7%となり、管理職特有の意識が現われているのかもしれませんが。

②家庭生活を優先している人におたずねします。その理由は何ですか(複数回答可)。



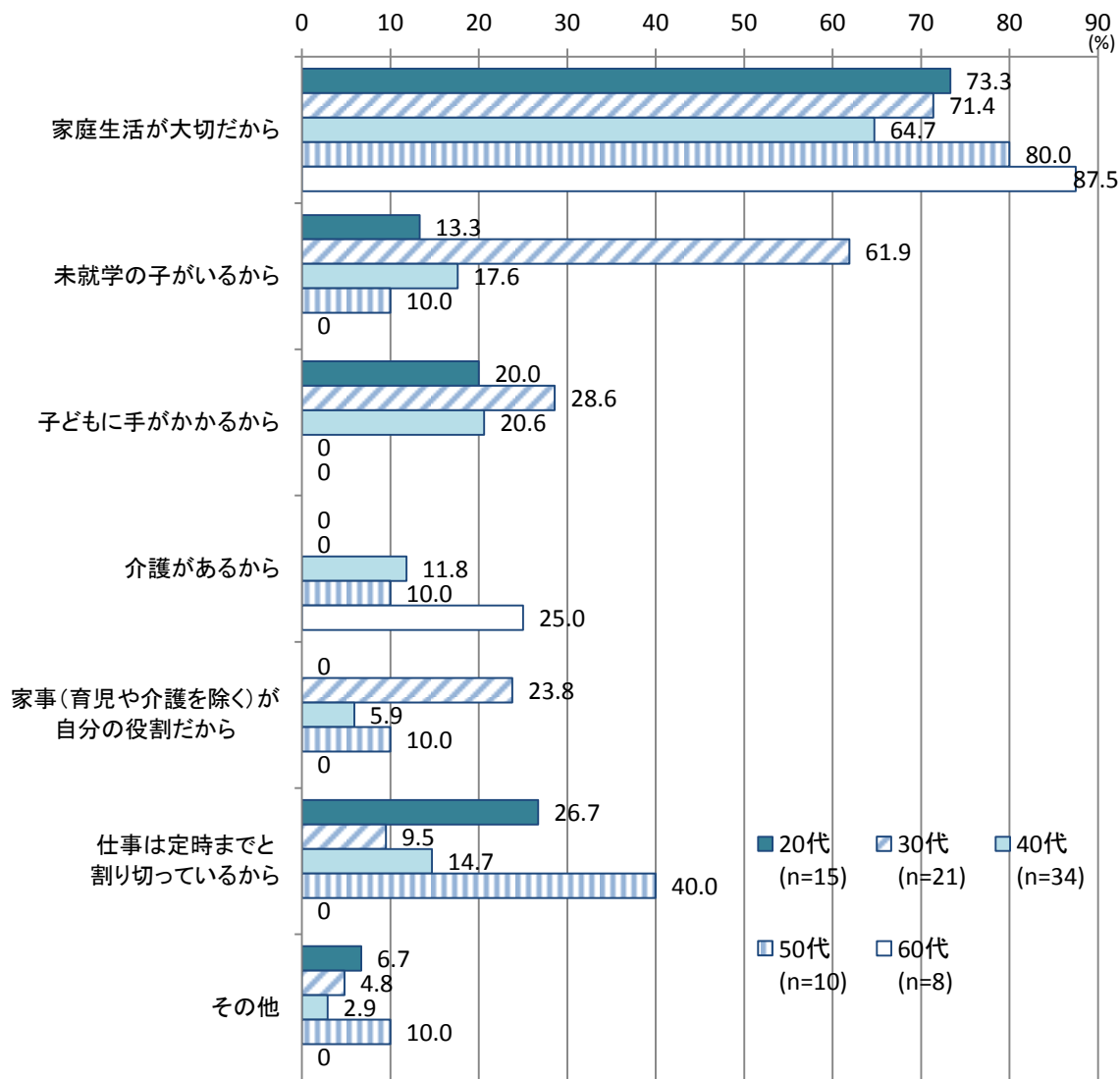
家庭生活を優先している理由【全体・性別】

全体では、「家庭生活が大切だから」と答えた人の割合が 71.6%で最も高く、次いで「未就学の子がいるから」が 25.0%、「子どもに手がかかるから」が 18.2%、「仕事は定時までと割り切っているから」が 17.0%となっています。

女性では、「家庭生活が大切だから」と答えた人の割合が 60%と最も高くなっていますが、この項目を選んだ人全体の割合や男性の割合に比べて低い割合となっています。一方で、子育てや家事、介護に関することからを選んだ女性の割合は、全体の割合や男性の割合よりも高くなっています。

男性では、「家庭生活が大切だから」と答えた人の割合が 78.9%と圧倒的に高くなっています。一方で、家事や介護に関することからを選んだ人の割合は女性の割合の約3割となっています。

女性も男性も、「家庭生活が大切だから」と答えた人の割合が高くなっています。
女性の 20.0%、男性の 15.8%の職員は、「仕事は定時まで」と割り切っています。



家庭生活を優先している理由【年代別】

「家庭生活が大切だから」と答えた人の割合はどの年代も高くなっていますが、最も高いのは60代で87.5%となっています。次いで、50代の80.0%、20代の73.3%の順となっています。

「未就学の子がいるから」と答えた人の割合は20代、40代、50代では10%程度ですが、30代は突出して高く61.9%となっています。

「子どもに手がかかるから」と答えた人の割合は20代と40代が20%、30代は28.6%となっています。

「介護があるから」と答えた人の割合は60代が最も高く25.0%、40代と50代は10%程度となっています。20代、30代では0%です。

「家事(育児や介護を除く)が自分の役割だから」と答えた人の割合は30代が23.8%と最も高く、40代と50代は10%以下、20代と60代は0%となっています。

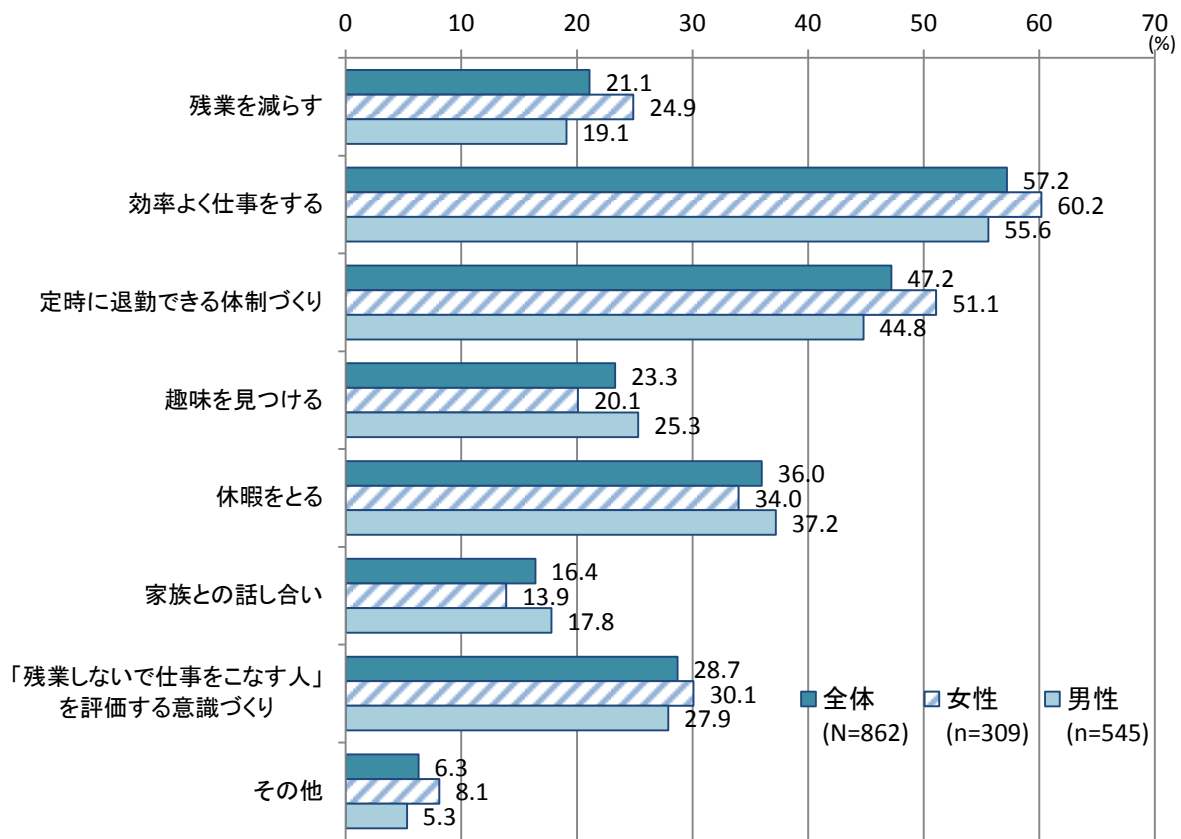
「仕事は定時までと割り切っているから」と答えた人の割合は50代が40.0%で最も高く、次いで20代が26.7%、40代が14.7%となっています。

どの年代も家庭生活が大切だと感じている人が、最も多いです。

30代と40代は主に子育て、60代は介護があるからという人が多いです。

20代と50代は仕事は定時までと割り切る人が多いです。

Q2:ワーク・ライフ・バランスの実現のために必要なことは何だと思いますか(複数回答可)。



ワーク・ライフ・バランスの実現のために必要なこと【全体・性別】

全体では、「効率よく仕事をする」と答えた人の割合が 57.2%と最も高く、次いで「定時に退勤できる体制づくり」が 47.2%、「休暇をとる」が 36.0%、「『残業しないで仕事をこなす人』を評価する意識づくり」が 28.7%で、上位4つを占めています。

女性も男性も上位 4 項目は全体の回答結果と同じ順です。「残業を減らす」や「定時に退勤できる体制づくり」と答えた人の割合は、特に女性が男性より高くなっています。

「趣味を見つける」や「休暇をとる」、「家族との話し合い」と答えた人の割合は、男性が女性より高くなっています。

個人の努力だけでなく、組織体制、意識づくりが必要と感じている人が多いことがわかります。

女性は、「仕事の仕方や体制を変えること」を必要と感じている人が男性より多いです。

男性は、「個人や家族間で解決できること」を必要と感じている人が女性より多いです。

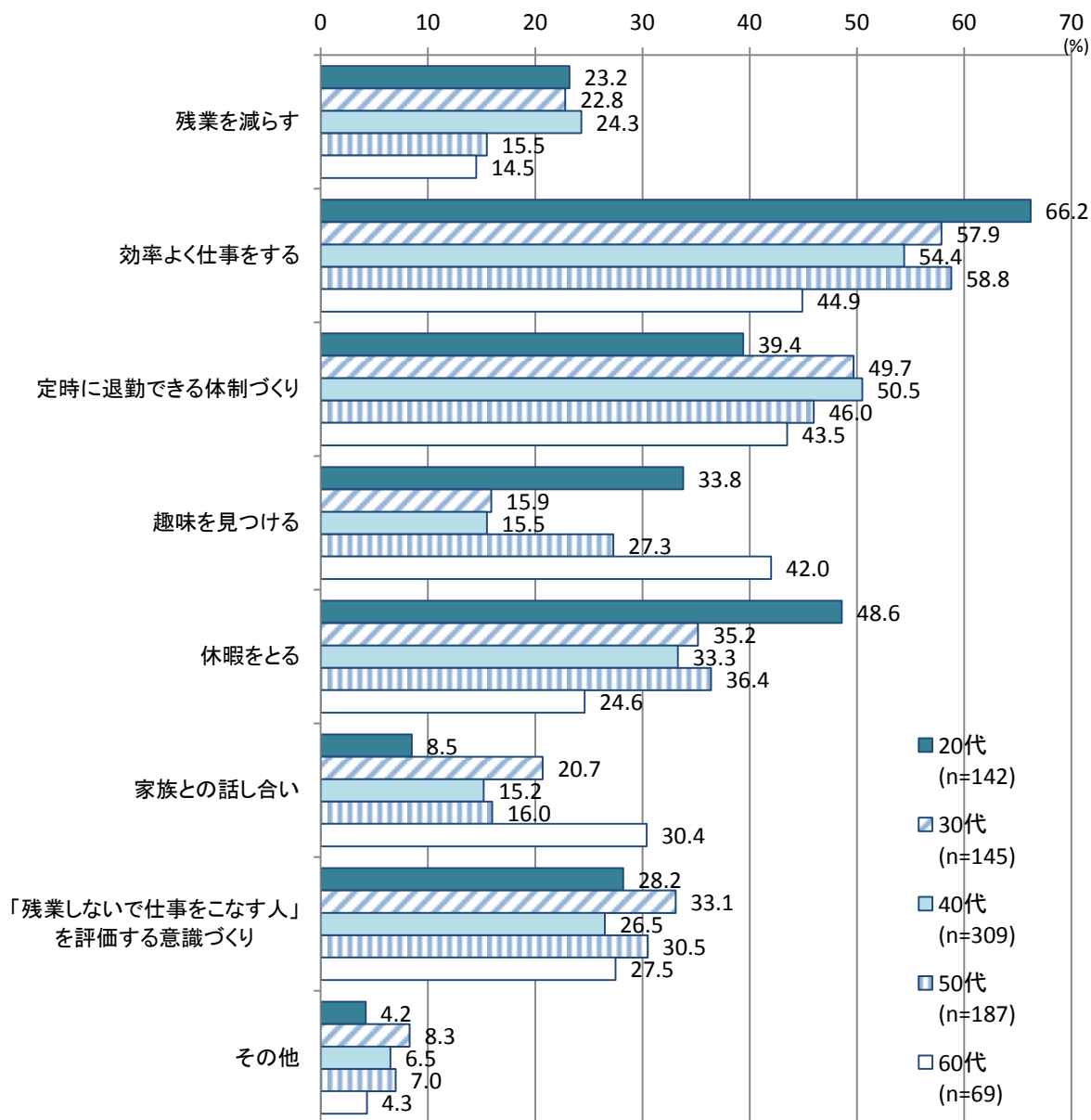
!! 意識だけでホントに解決できる？

約3割の人が「『残業しないで仕事をこなす人』を評価する意識づくり」が必要であると答えています。

しかし、いつでも、いくらでも残業する(できる)人が、職場では重宝がられることはないでしょうか。

残業していることを評価のポイントのひとつとすることに問題はありますが、残業しない(できない)人を低く評価し、なぜ、残業しない(できない)のかという考えが高じると、やがてパワハラにつながる危険性もあります。

確かに意識づくりは必要なことですが、意識づくりだけではなく、体制整備と意識づくりの両輪が機能することが大切ではないでしょうか。



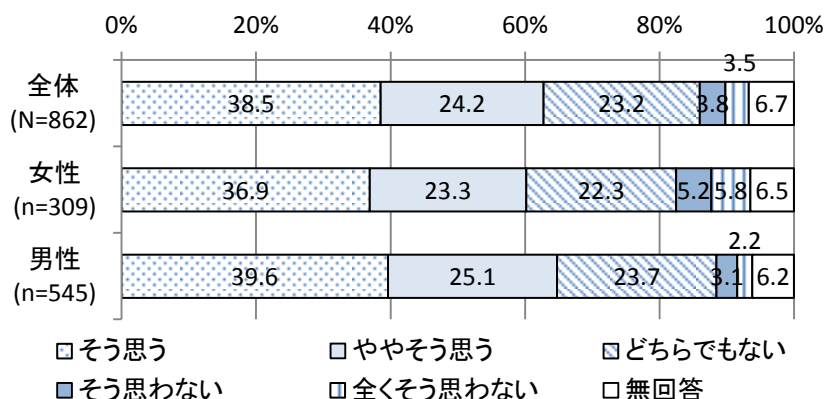
ワーク・ライフ・バランスの実現のために必要なこと【年代別】

「残業を減らす」と答えた人の割合は、20代、30代、40代は23%前後、50代、60代は15%前後となっています。「効率よく仕事をする」と答えた人の割合は、どの年代も最も高くなっています。「定時に退勤できる体制づくり」と答えた人の割合は、40代の50.5%が最も高く、次いで30代の49.7%、50代の46.0%の順になっています。「趣味を見つける」と答えた人の割合は、60代が42.0%と最も高く、次いで20代の33.8%、50代の27.3%の順となっています。「休暇をとる」と答えた人の割合は、20代が48.6%と最も高く、30代、40代、50代は30%台です。「家族との話し合い」と答えた人の割合は、60代が30.4%と最も高く、20代は8.5%と最も低くなっています。「『残業しないで仕事をこなす人』を評価する意識づくり」と答えた人の割合は、30代が33.1%で最も高いですが、どの年代も30%近い割合となっています。

40代は、「効率よく仕事をする」と「『残業しないで仕事をこなす人』を評価する意識づくり」の割合は、他の年代より低めとなっています。一方で、「定時に退勤できる体制づくり」の割合が高くなっています。設問1-2 ①「仕事を優先している理由」で、「仕事量が多いから」と答えた人の割合が65.4%もあることから、残業はやむを得ない現状にあるのかもしれない。

50代は、30代や40代に比べ「趣味を見つける」と答えた人の割合は高め、定時に退勤できる体制づくり」と答えた人の割合がやや低くなっています。

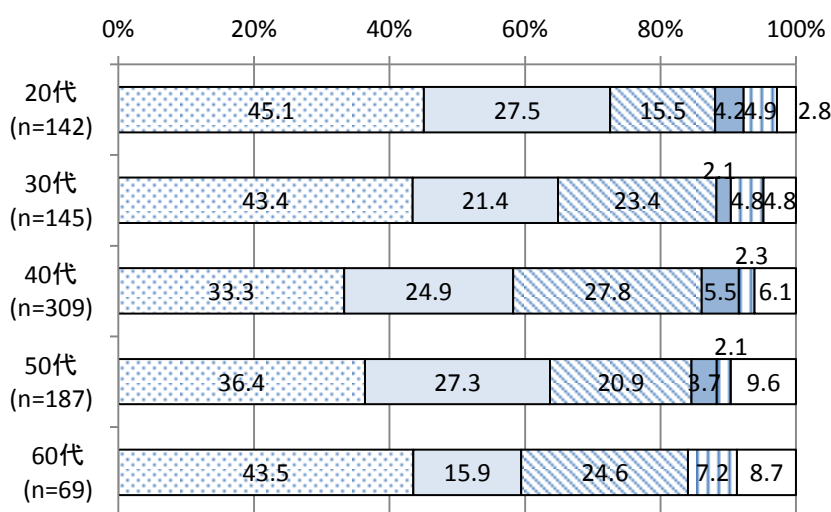
Q3:あなたの上司は、あなたがワーク・ライフ・バランスを重視する(しようとする)ことに、理解を示していますか。



上司の理解【全体・性別】

全体では、示していると思うと答えた人の割合は 62.7%（「そう思う」38.5%+「ややそう思う」24.2%）、示していると思わない人の割合は 7.3%（「そう思わない」3.8%+「全くそう思わない」3.5%）、「どちらでもない」と答えた人の割合は 23.2%となっています。

女性では、示していると思えた人の割合は 60.2%（「そう思う」36.9%+「ややそう思う」23.3%）、示していると思わない人の割合は 11.0%（「そう思わない」5.2%+「全くそう思わない」5.8%）、「どちらでもない」と答えた人の割合は 22.3%となっています。



男性では、示していると思えた人の割合は 64.7%（「そう思う」39.6%+「ややそう思う」25.1%）、示していると思わない人の割合は 5.3%（「そう思わない」3.1%+「全くそう思わない」2.2%）、「どちらでもない」と答えた人の割合は 23.7%となっています。

60%を超える職員は、上司が理解を示していると思っています。

女性は、上司が理解を示していないと思っている人の割合が男性より高いです。

男性は、上司が理解を示していると思っている人の割合が女性より高いです。

!! 男性型の職場風土？

肯定派（「そう思う」+「ややそう思う」）が 62.7%というのは、割合として高いのでしょうか、低いのでしょうか。

管理職がいわゆる「男性型労働」を良しとするような雰囲気醸成してはいないでしょうか。業務の増加・複雑化、人員不足の現状では、業務をまわすために長時間労働もやむを得ないということの現れかもしれません。

しかし、施策の充実のためには、職員一人ひとりのパフォーマンスを高めることが重要であり、職員がモチベーションを維持するためには、ワーク・ライフ・バランスの調和を重視する必要があるのではないのでしょうか。

上司の理解【年代別】

20代は、上司が理解を示していると思う人の割合が、他の年代よりも高く72.6%となっていますが、上司が理解を示していると思わない人の割合も、他の年代より高く9.1%となっています。

40代は、上司が理解を示していると思う人の割合は、他の年代よりも低く58.2%となっており、「どちらでもない」と思う人の割合は、他の年代よりも高く27.8%となっています。

60代は、上司が理解を示していると「全く思わない」人の割合が、他の年代よりも高く7.2%となっています。

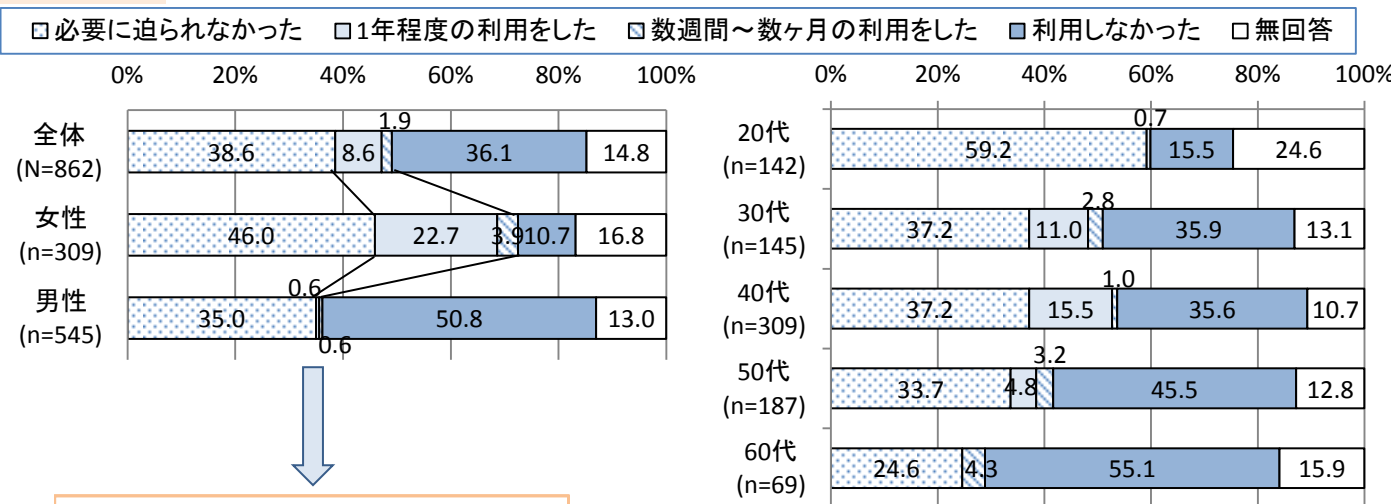
30代と50代は、上司が理解を示していると思う人の割合は、ともに60%を超えています。

20代は、「どちらでもない」「無回答」が他の年代より低いです。

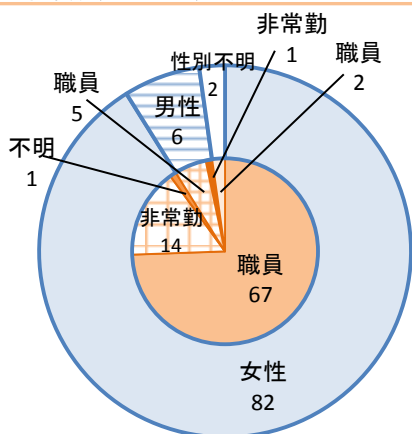
40代は、示していると思わない、「どちらでもない」と答えた人の割合が35.6%と最も高いです。

Q4:あなたは育児や介護の必要に迫られ、次の制度を利用したことがありますか。

育児休業



1年程度、数週間～数ヶ月利用した人の内訳



育児休業の利用【全体・性別】

全体で、利用したと答えた人の割合は10.5%（「1年程度の利用をした」8.6%＋「数週間～数ヶ月の利用をした」1.9%）となっています。「必要に迫られなかった」は38.6%、「利用しなかった」は36.1%となっています。

女性では、利用したと答えた人の割合は26.6%（「1年程度の利用をした」22.7%＋「数週間～数ヶ月の利用をした」3.9%）、「必要に迫られなかった」は46.0%、「利用しなかった」は10.7%となっています。

男性では、利用したと答えた人の割合は 1.2%（「1 年程度の利用をした」0.6%＋「数週間～数ヶ月の利用をした」0.6%）、「必要に迫られなかった」は 35.0%、「利用しなかった」は 50.8%となっています。

「無回答」には、必要に迫られなかった人、まだ必要に迫られていない人も含まれている可能性があります。

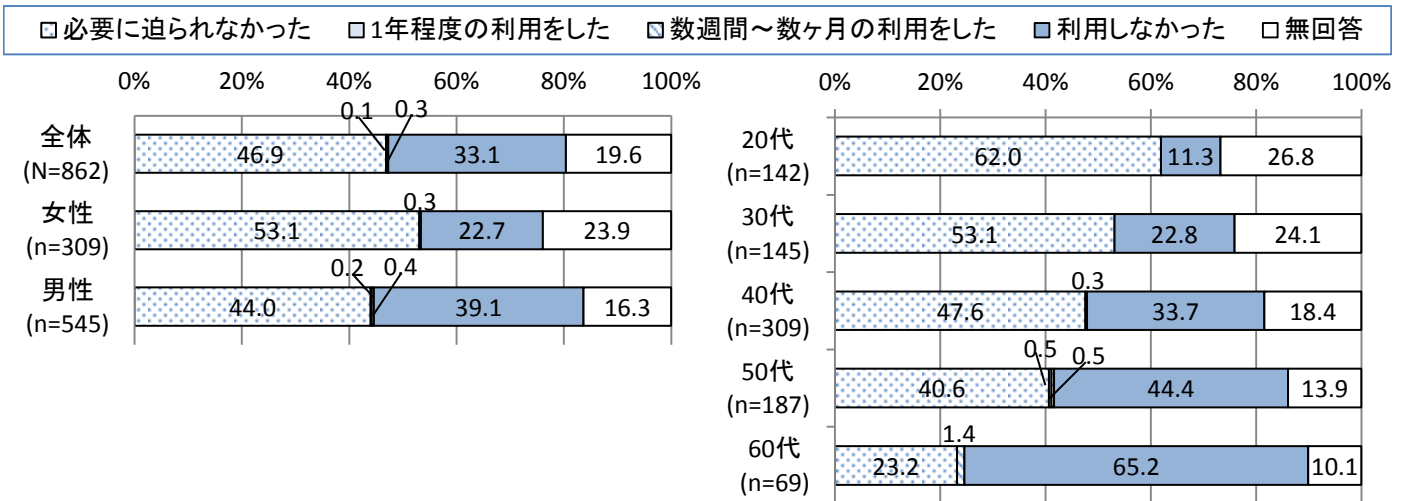
利用したと答えた人の割合は 10.5%で、女性は 26.6%、男性は 1.2%が利用しています。
 女性は、「1 年程度」が 22.7%、男性は「1 年程度」「数週間～数ヶ月」ともに 0.6%です。

!! 育児利用はなぜ少ない？

女性の 26.6%、男性の 1.2%は多いのでしょうか、少ないのでしょうか？

調査に回答した女性職員のうち、43.4%が「嘱託・再任用・任期付」と高い割合になっているのは何か関係があるのでしょうか。男性の育児利用者が増えないのはなぜでしょうか。

介護休業



介護休業の利用【全体・性別】

全体で、利用したと答えた人の割合は 0.4%（「1 年程度の利用をした」0.1%＋「数週間～数ヶ月の利用をした」0.3%）、「必要に迫られなかった」は 46.9%、「利用しなかった」は 33.1%となっています。

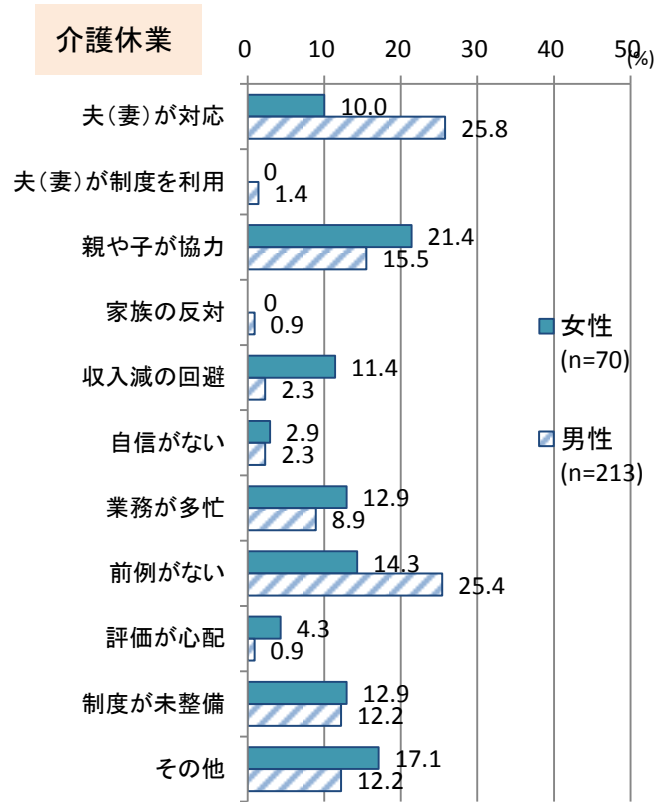
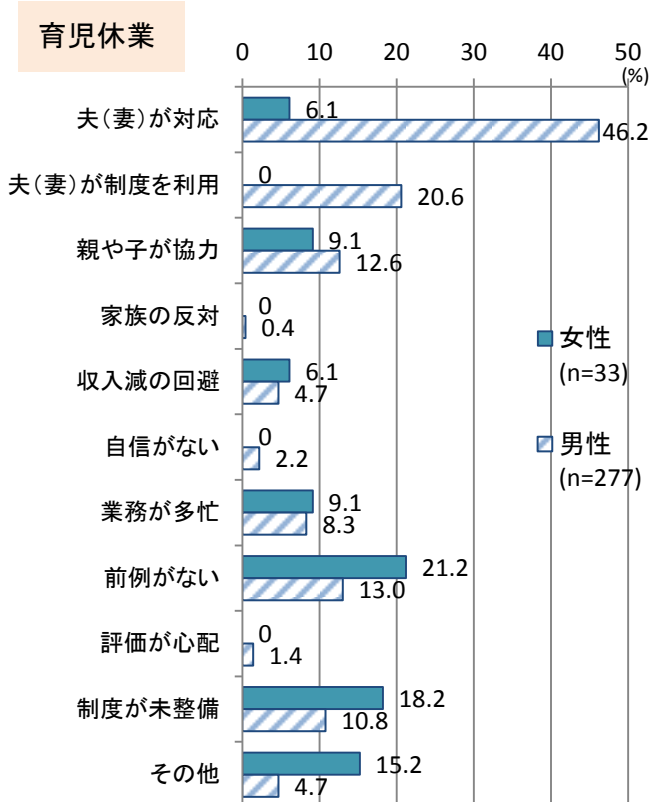
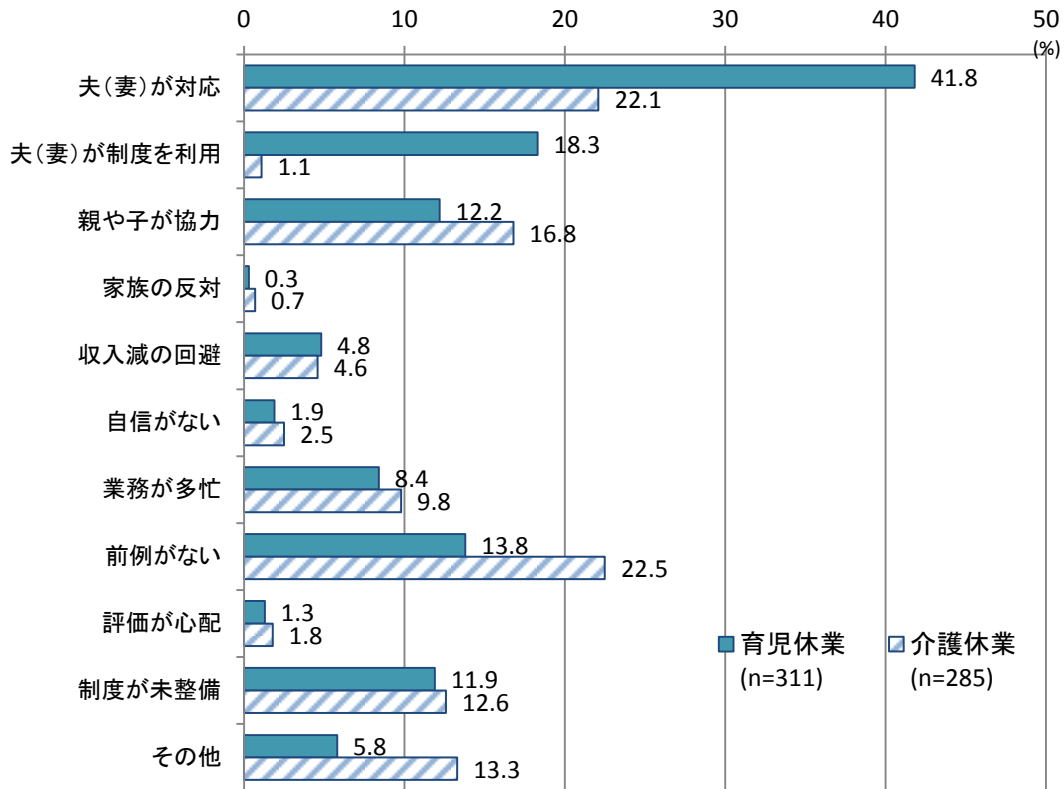
女性では、利用したと答えた人の割合は 0.3%（「数週間～数ヶ月の利用をした」のみ）、「必要に迫られなかった」は 53.1%、「利用しなかった」は 22.7%となっています。

男性では、利用したと答えた人の割合は 0.6%（「1 年程度の利用をした」0.2%＋「数週間～数ヶ月の利用をした」0.4%）、「必要に迫られなかった」は 44.0%、「利用しなかった」は 39.1%となっています。

「無回答」には、必要に迫られなかった人、まだ必要に迫られていない人も含まれている可能性があります。

利用したと答えた人の割合は 0.4%で、女性は 0.3%、男性は 0.6%が利用しています。
 女性は「数週間～数ヶ月の利用をした」のみですが、男性は「1 年程度の利用をした」も 0.2%あります。

①利用しなかったのはなぜですか(複数回答可)。



育児休業を利用しなかった理由【性別】

性別にみると、女性では、「前例がない」と答えた人の割合が 21.2%で、次いで「制度が未整備」が 18.2%、「業務が多忙」と「親や子が協力」がともに 9.1%、「その他」は 15.2%となっています。「その他」として、「その時はここ(市)で働いてい

なかった」などの意見がありました。

男性では、「夫(妻)が対応」と答えた人の割合が最も高く 46.2%、次いで、「夫(妻)が制度を利用」が 20.6%、「前例がない」が 13.0%、「親や子が協力」が 12.6%の順となっています。

「前例がない」と答えた人の割合は、男性(13.0%)よりも女性(21.2%)が高くなっています。

「夫が制度を利用」と答えた女性は0%ですが、「夫が対応」と答えた女性は 6.1%です。

「業務が多忙」と答えた人の割合は、女性が 9.1%、男性が 8.3%とほぼ同数となっています。

!! やっぱり、育児は女の仕事？

男性の 46.2%が「妻が対応」、20.6%が「妻が制度を利用」と回答しています。女性の回答と大きな差があります。

家庭の事情はそれぞれで、育休利用も自由ですが、大きな差があるということは性別役割分担意識の現われかもしれません。

!! 女性で前例がない？

もしかすると、21.2%となっているのは正職員以外の女性の割合が高いからかもしれません。

「制度が未整備」というのは、必要な時期に育休制度がなかったのかもしれない。

介護休業を利用しなかった理由【性別】

性別にみると、女性では、「親や子が協力」と答えた人の割合が 21.4%で、次いで「前例がない」が 14.3%、「業務が多忙」と「制度が未整備」がともに 12.9%、「その他」は 17.1%となっています。「その他」として、「有休で対応」「嘱託で利用できるのか分からなかった」などの意見がありました。

男性では、「夫(妻)が対応」と答えた人の割合が最も高く 25.8%、次いで、「前例がない」が 25.4%、「親や子が協力」が 15.5%の順となっています。

「前例がない」と答えた人の割合は、女性(14.3%)よりも男性(25.4%)が高くなっています。

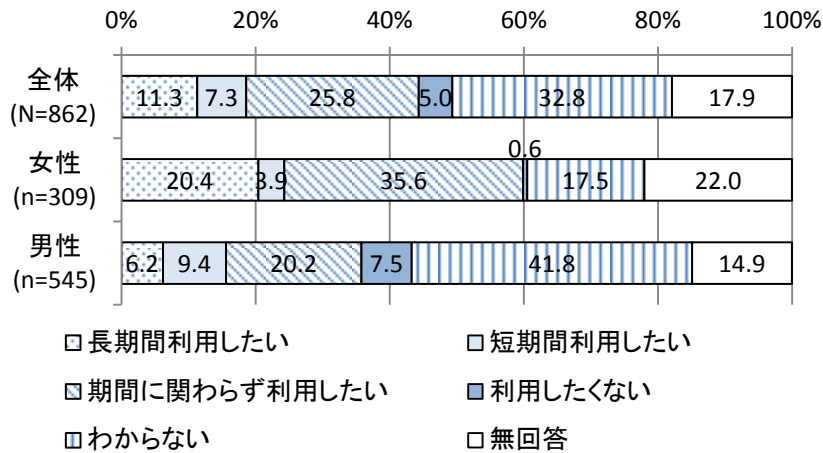
「収入減の回避」「業務が多忙」「評価が心配」と答えた人の割合は、女性が男性を上回っています。「夫が制度を利用」と答えた女性は0%ですが、「夫が対応」と答えた女性は 10.0%です。

育児休業と介護休業を比べると

「夫(妻)が対応」と答えた人の割合は、介護休業は育児休業のほぼ半分となっていますが、「夫(妻)が制度を利用」と答えた人の割合は、介護休業は育児休業の1割にも及びません。「親や子が協力」「前例がない」と答えた人の割合は、育児休業よりも介護休業の方が高くなっています。他は、ほぼ同数でした。

Q5:あなたは今後、必要が生じたら育児休業や介護休業を取得したいですか。

育児休業



育児休業取得の意向

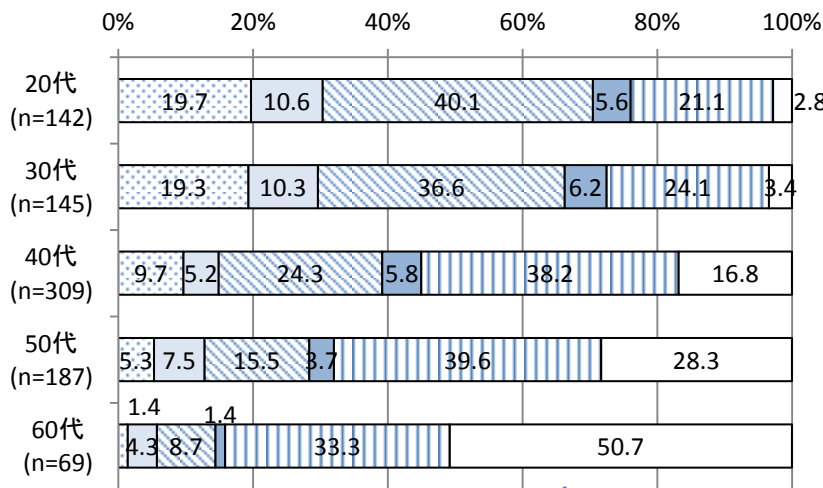
【全体・性別】

全体では、利用したいと答えた人の割合（「長期間」11.3%＋「短期間」7.3%＋「期間に関わらず」25.8%）は44.4%で、「利用したくない」と答えた人の割合は5.0%となっています。

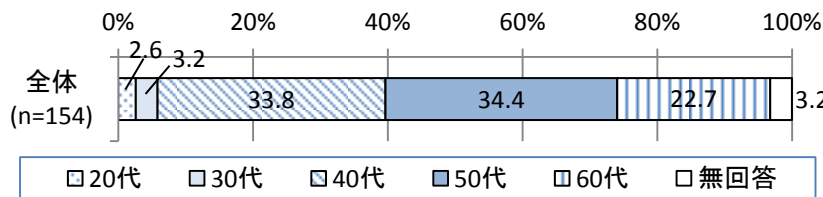
性別で見ると、女性で利用したいと答えた人の割合（「長期間」20.4%＋「短期間」3.9%＋「期間に関わらず」35.6%）は59.9%で、「利用したくない」と答えた人の割合は0.6%となっています。

男性で利用したいと答えた人の割合（「長期間」6.2%＋「短期間」9.4%＋「期間に関わらず」20.2%）は35.8%で、「利用したくない」と答えた人の割合は7.5%となっています。

「無回答」には、必要に迫られなかった人、まだ必要に迫られていない人も含まれている可能性があります。

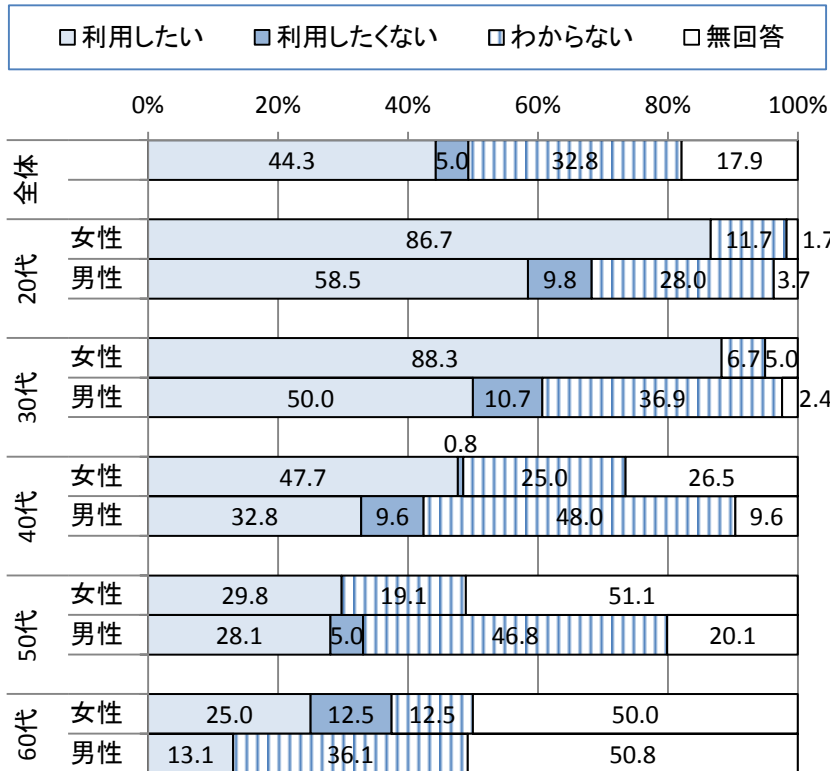


無回答の人の内訳



【年代別】

20代では、「期間に関わらず利用したい」と答えた人の割合が40.1%で最も高くなっています。
 30代でも、「期間に関わらず利用したい」と答えた人の割合が36.6%で最も高くなっています。
 40代では、「わからない」と答えた人の割合が38.2%で最も高くなっています。
 50代でも、「わからない」と答えた人の割合が39.6%で最も高くなっています。
 60代では、「無回答」の人の割合が50.7%です。



【年代別・性別】

20代、30代の女性で、「利用したい」と答えた人は8割を超え、「利用したくない」と答えた人はいませんでした。

20代、30代の男性で、「利用したい」と答えた人の割合はそれぞれ58.5%、50.0%と高い一方で、「利用したくない」と答えた人の割合も、それぞれ9.8%、10.7%と他の年代よりも高くなりました。

男性は、どの年代をみても、「わからない」と答えた人の割合が高くなっています。

!! 想いを実現させましょう

育児休業制度を利用したい20代男性は、58.5%。実績とは大きな隔たりがあります。

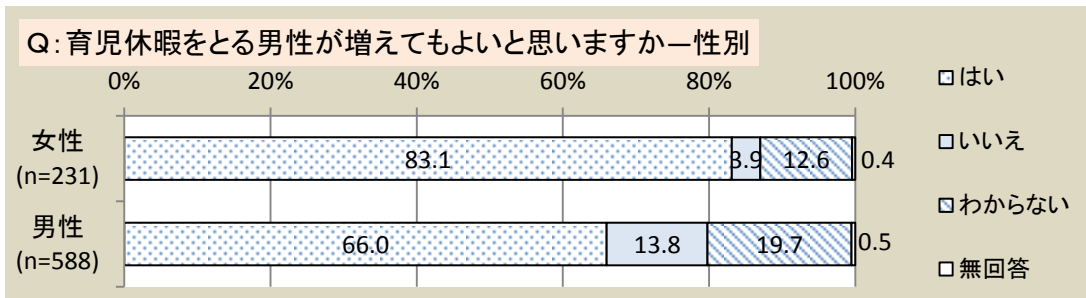
たとえ、短期間であっても子育てに没頭する時間を持つことは、自分自身の経験の幅を広げます。また、いろいろな困難を経験することで、窓口で接する市民の方の想いに寄り添いやすくなるでしょう。

私的な面だけでなく、これからの岸和田市を支えていく上でも、貴重な投資になるのではないのでしょうか。

■参考 男性の育児休業について ～平成 14 年度実施 職員意識調査から～

Q：育児休暇をとる男性が増えてもよいと思いますか？ — 性別

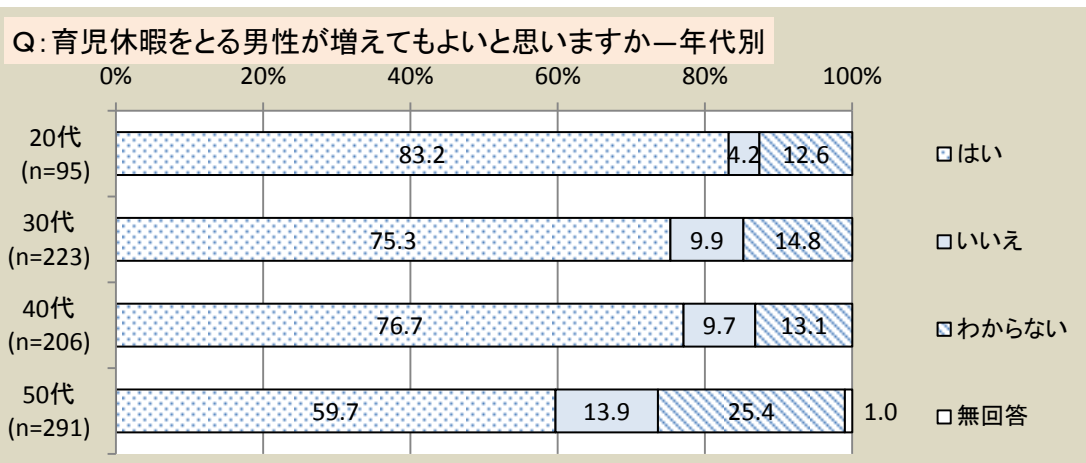
「はい」と答えた人の割合は、女性は 83.1%、男性は 66.0%でした。「いいえ」と答えた人の割合は、女性が 3.9%であるのに対し男性は 13.8%と高く、「わからない」と答えた人の割合も男性は 19.7%ありました。



Q：育児休暇をとる男性が増えてもよいと思いますか？ — 年代別

年代別で見ると、「はい」と答えた人の割合は、20代が最も高く 83.2%、最も低い 50代で 59.7%でした。50代は、「いいえ」と「わからない」で 39.3%になりました。

なお、部課長のみの回答では、「はい」は 63.3%、「いいえ」は 10.2%、「わからない」は 26.6%でした。

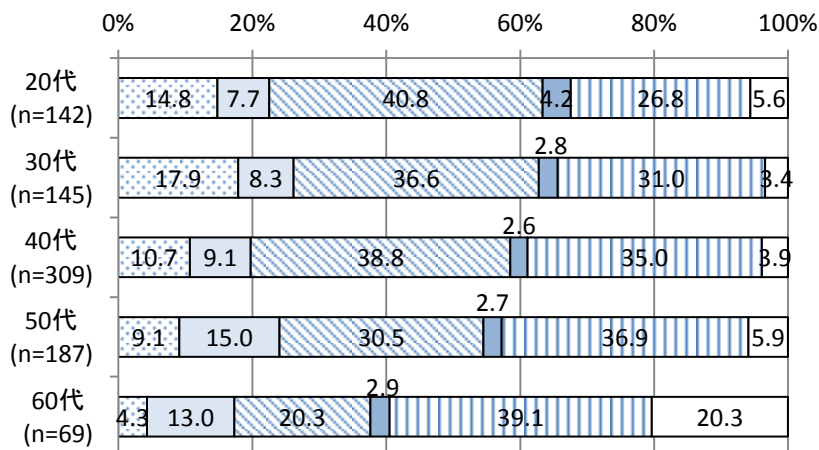
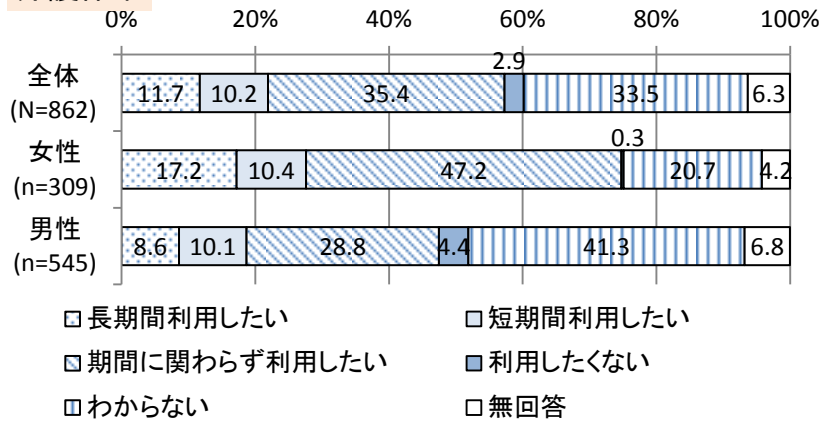


平成 14 年当時、男性で育児休業をした人はいませんでした。平成 16 年 9 月、男性の育児休業第 1 号が誕生し、平成 27 年度末までで計 6 名となっています。

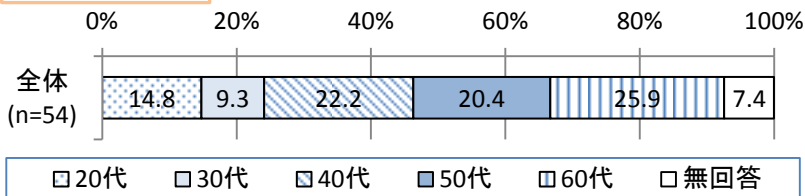
当時の調査では、介護休業についての言及はありませんでした。

性別に関わらず、育児休業や介護休業の利用がしやすい職場づくりを進めたいですね。

介護休業



無回答の人の内訳



介護休業取得の意向

【全体・性別】

全体では、利用したいと答えた人の割合（「長期間」11.7%＋「短期間」10.2%＋「期間に関わらず」35.4%）は 57.3%で、「利用したくない」と答えた人の割合は 2.9%です。

性別で見ると、女性で利用したいと答えた人の割合（「長期間」17.2%＋「短期間」10.4%＋「期間に関わらず」47.2%）は 74.8%で、「利用したくない」と答えた人の割合は 0.3%です。

男性で利用したいと答えた人の割合（「長期間」8.6%＋「短期間」10.1%＋「期間に関わらず」28.8%）は 47.5%で、「利用したくない」と答えた人の割合は 4.4%です。

【年代別】

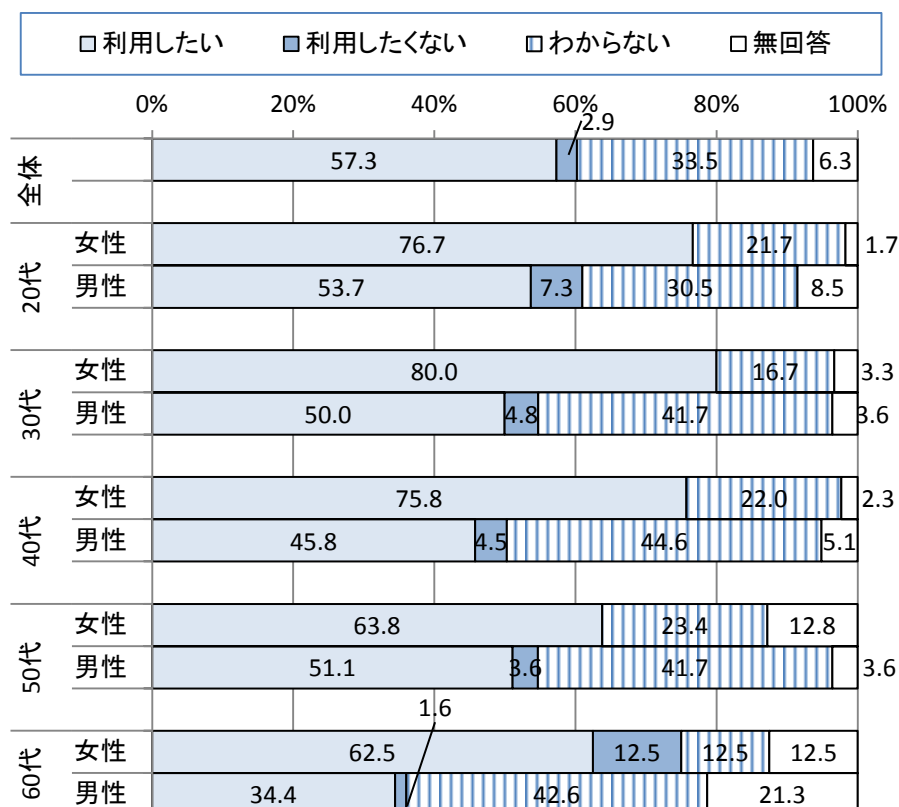
20代では、「期間に関わらず利用したい」と答えた人の割合が 40.8%で最も高くなっています。

30代でも、「期間に関わらず利用したい」と答えた人の割合が 36.6%で最も高くなっています。

40代でも、「期間に関わらず利用したい」と答えた人の割合が 38.8%で最も高くなっています。

50代では、「わからない」と答えた人の割合が 36.9%で最も高くなっています。

60代でも、「わからない」と答えた人の割合が 39.1%で最も高くなっています。



【年代別・性別】

女性で「利用したい」と答えた人は、30代で80.0%に達し、20代、40代もそれぞれ75%を超えました。「利用したくない」と答えた人は60代のみですが12.5%となりました。

男性で「利用したい」と答えた人の割合は、40代が45.8%、60代が34.4%と答えた他は、どの年代も50%以上となっています。「利用したくない」と答えた人の割合は、どの年代も10%以下となっています。

60代以外は、「利用したい」と答えた人の割合が「わからない」と答えた人の割合を上回っています。

!! 60代は特徴的？

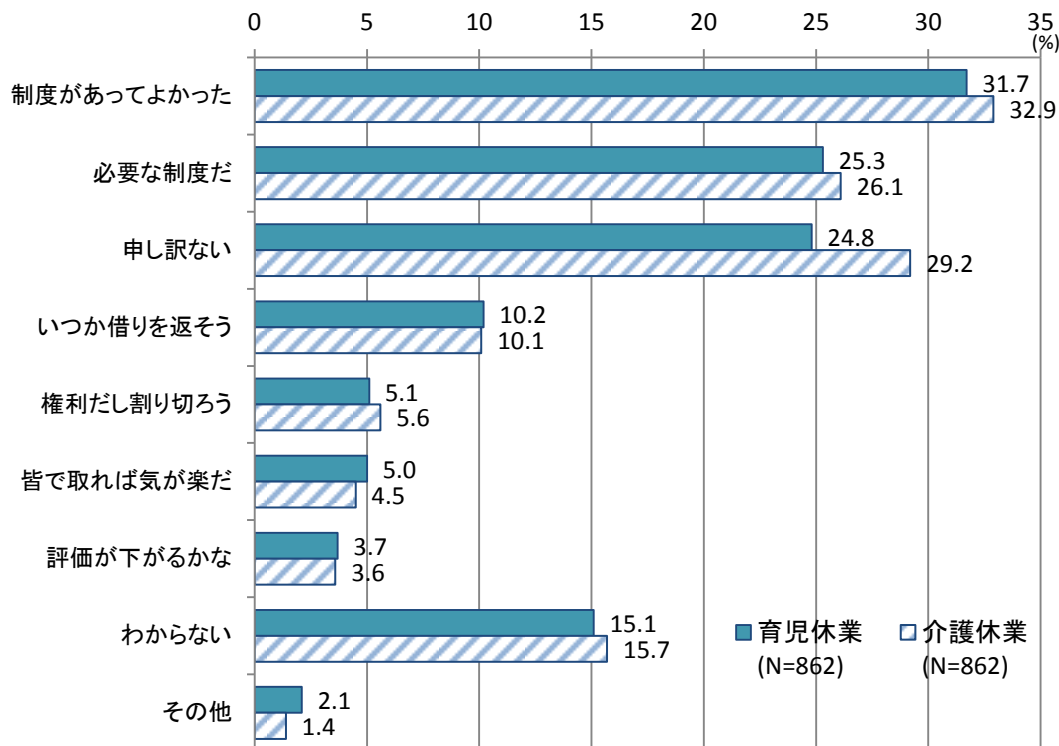
60代で、「利用したくない」と答えた人の割合は、女性では12.5%、男性では1.6%と、差があります。

女性では、60代だけに「利用したくない」と答えた人がいる一方、男性では、「利用したくない」と答えた人の割合が最も低いのが60代となりました。60代は、介護を考える過渡期なのかもしれません。

育児休業と介護休業を比べると

「長期間利用したい」「短期間利用したい」「期間に関わらず利用したい」と答えた人の割合をあわせると、全体で見ても、性別で見ても介護休業が育児休業を上回っています。「利用したくない」と答えた人の割合をあわせると、全体で見ても、性別で見ても介護休業が育児休業を下回っています。どちらの制度を見ても、若い年代ほど利用したいと思う人の割合が高くなっています。

Q6: 育児休業や介護休業を取得しようとする(した)時、あなたはどのように感じるとおもいます(感じました)か。(複数回答可)



育児・介護休業を取得しようとする(した)とき

【育児休業】

「制度があつてよかった」と答えた人の割合が 31.7%と最も高く、次いで「必要な制度だ」が 25.3%、「申し訳ない」が 24.8%の順となっています。

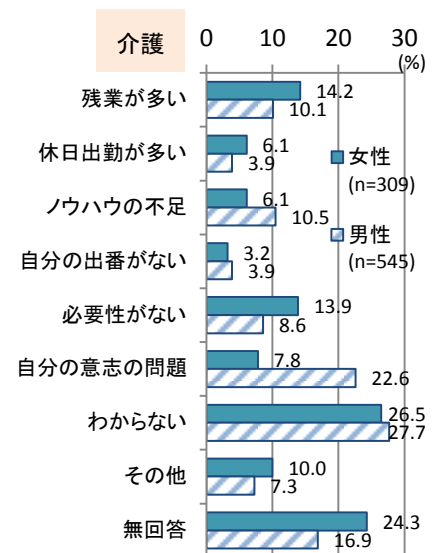
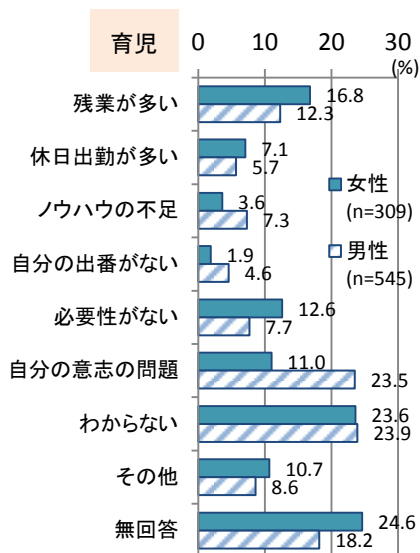
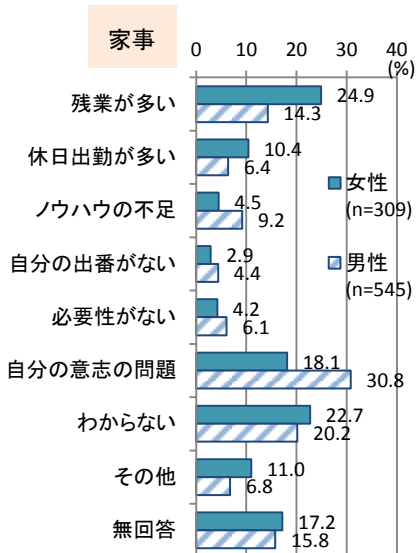
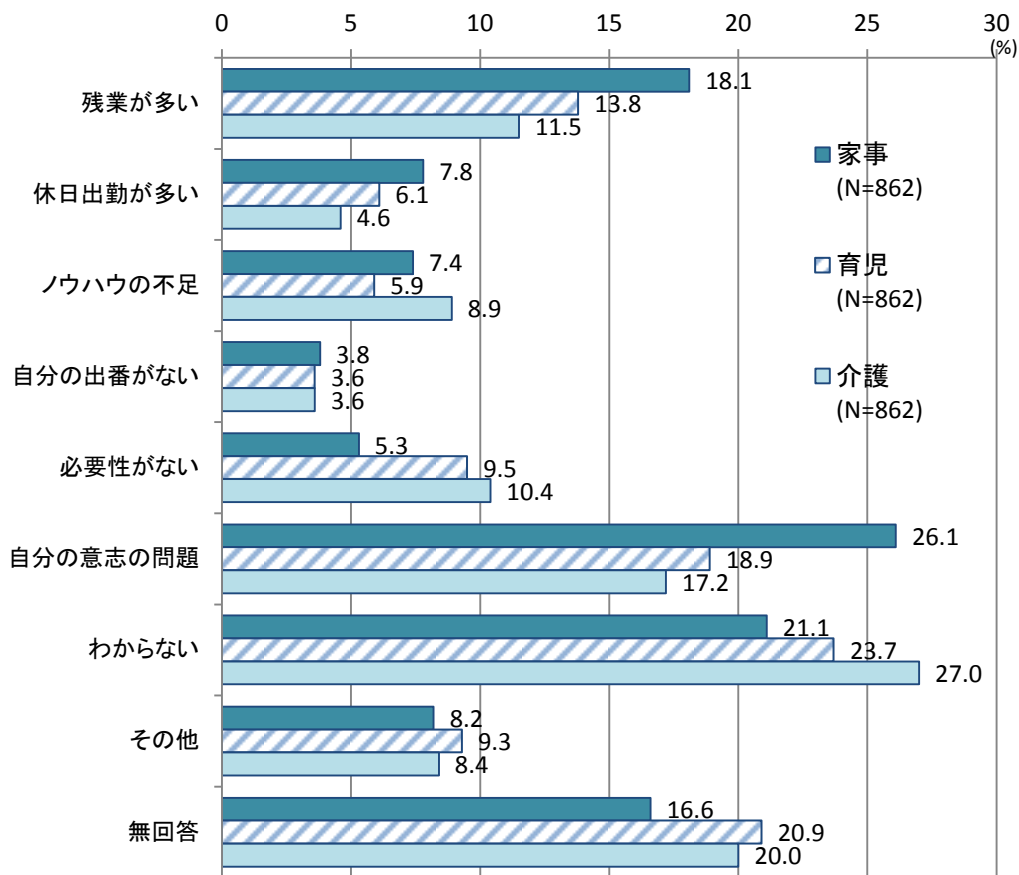
【介護休業】

「制度があつてよかった」と答えた人の割合が 32.9%と最も高く、次いで「申し訳ない」が 29.2%、「必要な制度だ」が 26.1%の順となっています。

育児休業と介護休業を比べると

育児休業と介護休業で大きな違いは見られませんが、「申し訳ない」と答えた人の割合は介護休業が高くなっています。一方、育児休業も介護休業も、「申し訳ない」と答えた人の割合に比べ、「いつか借りを返そう」と答えた人の割合は半分以下となっています。

Q7:家事や育児、介護について、あなたが思うような関わり方ができていないことがあるとしたら、その理由は何だと思いませんか。(複数回答可)



家事・育児・介護に思うような関わり方ができていない理由

「無回答」を選択した人の中には、思うような関わり方ができている人、家事や育児、介護の必要にせまられていない人が含まれている可能性があります。

【家事・全体】

「自分の意志の問題」と答えた人の割合が26.1%と最も高く、次いで「わからない」が21.1%、「残業が多い」が18.1%の順となっています。

【家事・性別】

女性では、「残業が多い」と答えた人の割合が24.9%と最も高く、次いで「わからない」が22.7%、「自分の意志の問題」が18.1%となっています。

男性では、「自分の意志の問題」と答えた人の割合が30.8%と最も高く、次いで「わからない」が20.2%、「無回答」が15.8%、「残業が多い」が14.3%となっています。

女性の割合が男性の割合より高いものは、「残業が多い」や「休日出勤が多い」など物理的な問題で、男性の割合が女性の割合より高いものは、「ノウハウの不足」や「自分の意志の問題」など個人で解決できる問題となっています。

【育児・全体】

「わからない」と答えた人の割合が23.7%と最も高く、次いで「無回答」が20.9%、「自分の意志の問題」が18.9%の順となっています。

【育児・性別】

女性も男性も「無回答」を除くと、「わからない」と答えた人の割合が最も高くなっています。

女性では、「残業が多い」が16.8%、「必要性がない」が12.6%の順となっています。

男性では、「自分の意志の問題」と答えた人の割合が23.5%と高く、次いで「残業が多い」が12.3%となっています。

特に、「ノウハウの不足」や「自分の出番がない」と答えた男性の割合は、女性の約2倍となっています。「自分の意志の問題」と答えた男性の割合も、女性の約2倍となっています。

【介護・全体】

「わからない」と答えた人の割合が27.0%と最も高く、次いで「無回答」が20.0%、「自分の意志の問題」が17.2%の順となっています。

【介護・性別】

女性も男性も「わからない」と答えた人の割合が最も高くなっています。

女性では、「残業が多い」が14.2%、「必要性がない」が13.9%の順となっています。

男性では、「自分の意志の問題」と答えた人の割合が22.6%と高く、次いで「ノウハウの不足」が10.5%、「残業が多い」が10.1%の順となっています。

「ノウハウの不足」や「自分の意志の問題」と答えた人の割合は、男性が女性より多くなっています。「必要性がない」と答えた人の割合は、女性が男性より多くなっています。

家事・育児・介護を比べてみると

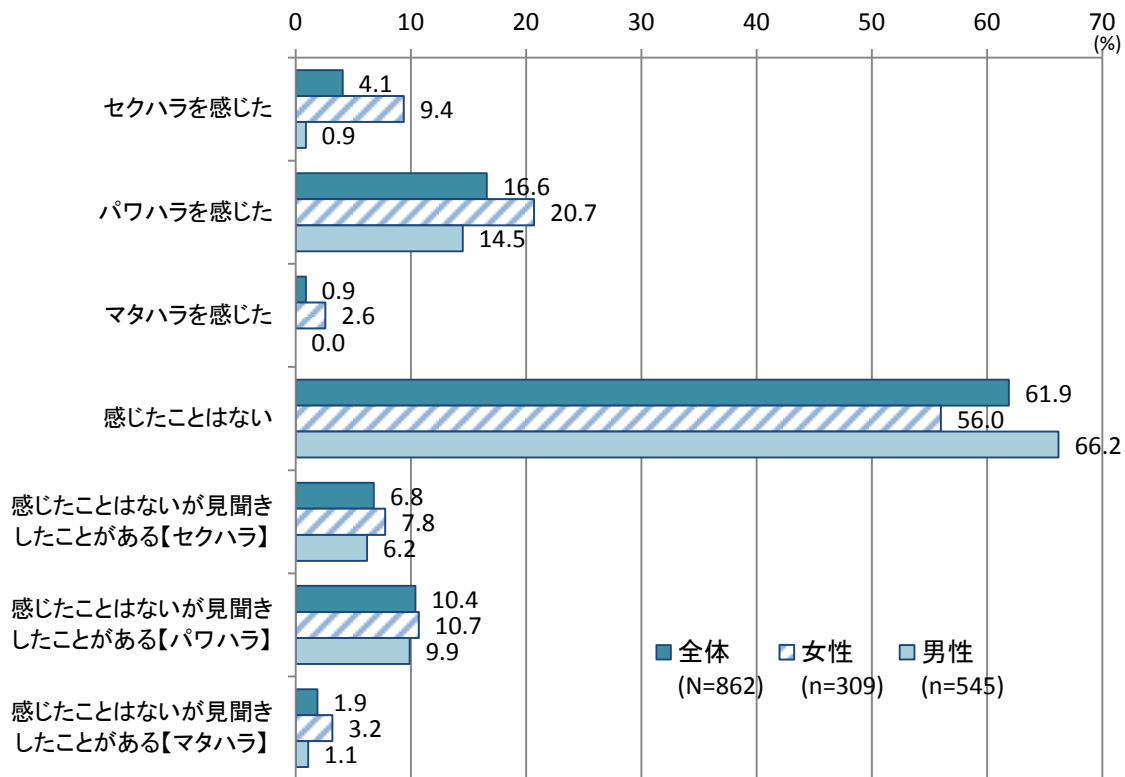
家事については、「自分の意志の問題」「残業が多い」と答えた人の割合が高くなっています。特に、「自分の意志の問題」と答えた人の割合は、育児や介護とは大きな差があります。

育児、介護については、家事と比べて「必要性がない」と答えた人の割合が高くなっています。

介護については、「ノウハウの不足」と答えた人の割合が家事、育児よりも高くなっています。

Ⅱ 職場の雰囲気に関することについて

Q8:あなたは職場でハラスメントを感じたことはありますか。(複数回答可)



職場でハラスメントを感じたことはありますか【全体・性別】

全体では、「感じたことはない」と答えた人の割合が 61.9%と最も高く、次いで「パワハラを感じた」が 16.6%、「感じたことはないが見聞きしたことがある【パワハラ】」が 10.4%となっています。

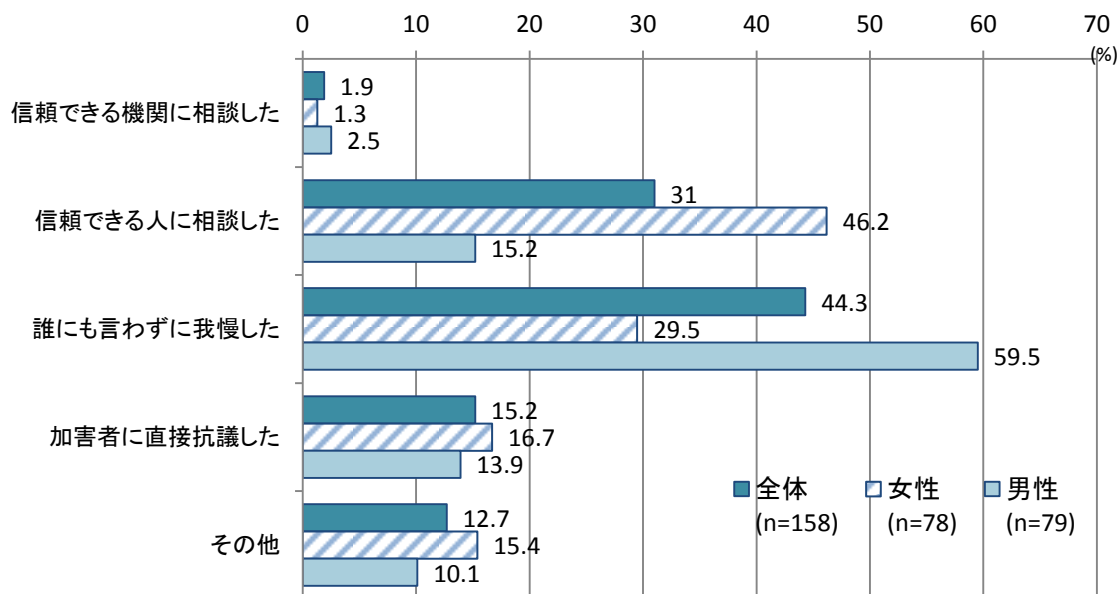
ハラスメントを感じたことがあると答えた人の割合(「セクハラ」4.1%+「パワハラ」16.6%+「マタハラ」0.9%)は 21.6%ですが、それらのハラスメントを見聞きしたことがある人の割合(「セクハラ」6.8%+「パワハラ」10.4%+「マタハラ」1.9%)は 19.1%となっています。

ハラスメントを見聞きしたことがあると答えた人の割合は、男女で大きな差はありませんが、マタハラについては、女性の方が男性より高くなっています。

女性では、ハラスメントを感じたことがある人の割合がいずれも男性の割合よりも高く、特に、セクハラを感じた女性の割合は男性の 10 倍となっています。

パワハラを感じている人は、女性では約5人に1人、男性は約7人に1人です。

Q8で1、2、3を選択した人におたずねします。ハラスメントを受けて、あなたはどのような対応をしましたか。



ハラスメントを受けたときの対応【全体・性別】

全体では、「誰にも言わずに我慢した」と答えた人の割合が 44.3%と最も高く、次いで「信頼できる人に相談した」が 31.0%、「加害者に直接抗議した」が 15.2%となっています。

女性では、「信頼できる人に相談した」と答えた人の割合が 46.2%と最も高く、次いで「誰にも言わずに我慢した」が 29.5%、「加害者に直接抗議した」が 16.7%となっています。

男性では、「誰にも言わずに我慢した」と答えた人の割合が 59.5%と最も高く、次いで「信頼できる人に相談した」が 15.2%、「加害者に直接抗議した」が 13.9%となっています。

「信頼できる機関に相談した」と答えた人の割合は2%程度となっています。

「誰にも言わずに我慢した」と答えた人の割合は、男性は女性の2倍となっています。

「信頼できる人に相談した」と答えた人の割合は、男性は女性の半分以下となっています。

男性は女性より、しんどさを抱え込む傾向があるようです。

!! 男はつらいよ？

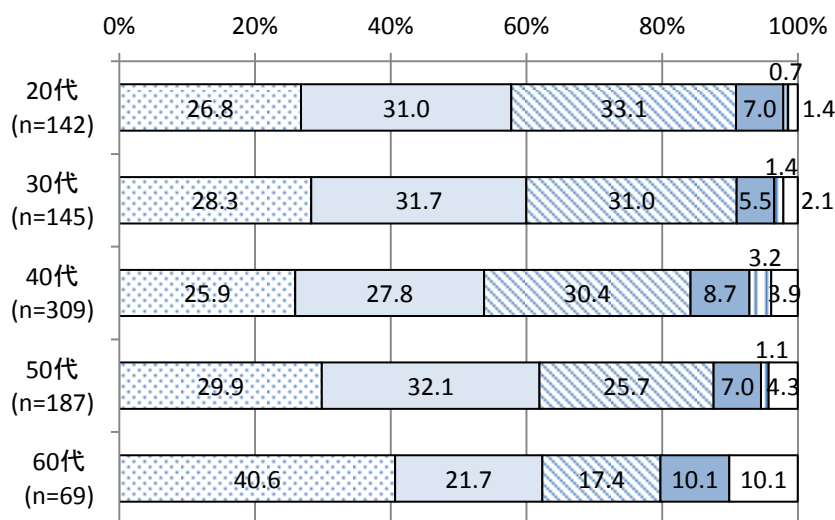
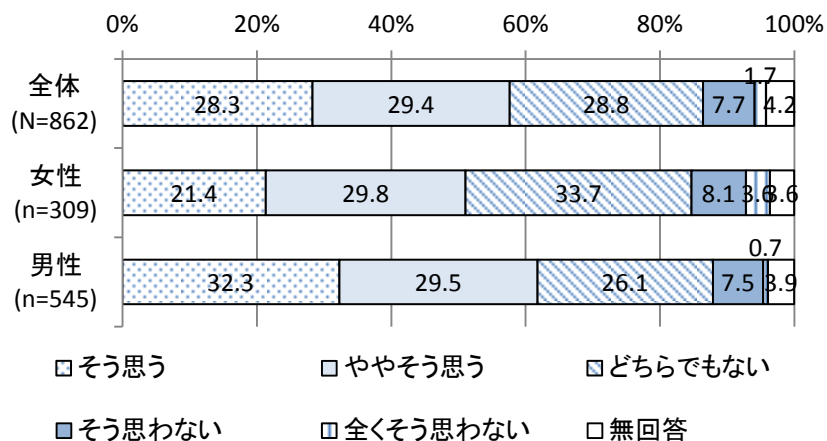
「男のくせに泣くな」「男らしくしろ」と育てられてきた人は、人に弱みを見せることができにくくなるようです。成人後も、「我慢が美德」の風潮の中では、ますますしんどいと言えなくなりがちです。

内閣府のデータによると、平成 27 年度の自殺者数は男性が圧倒的に多く、68.4%となっています。

限界まで我慢を強いられ、やがて自死を選ばざるを得ない男性の生きづらさは、「弱音を吐くな」と育てられきたからかもしれません。

ジェンダー(男らしさ、女らしさ)を払拭し、それぞれの個性を認めることが大切ではないでしょうか。

Q9:あなたは職場で自分の意見を言いやすいですか。



職場で自分の意見を言いやすいか【全体・性別】

全体では、言いやすいと思っている人の割合は 57.7%（「そう思う」28.3%＋「ややそう思う」29.4%）となっています。言いやすいとっていない人の割合は 9.4%（「そう思わない」7.7%＋「全くそう思わない」1.7%）となっています。「どちらでもない」と答えた人の割合は 28.8%となっています。

女性では、言いやすいと思っている人の割合は、全体の割合や男性の割合よりも低く、「どちらでもない」と答えた人の割合が高くなっています。

男性では、言いやすいと思っている人が6割を超えています。

【年代別】

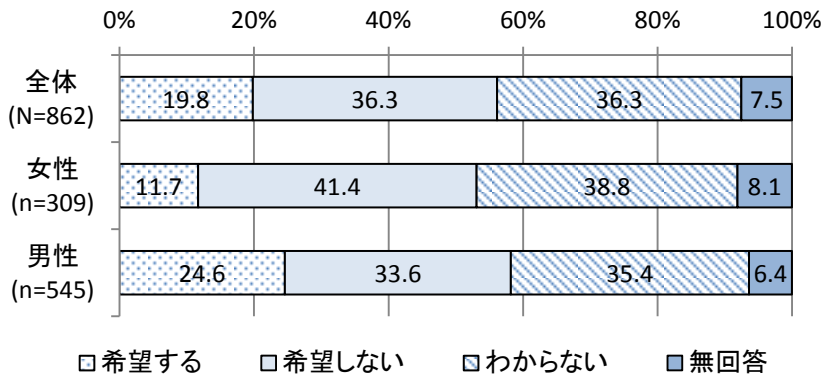
「どちらでもない」と答えた人の割合は 20 代が 33.1%と最も高く、次いで 30 代が 31.0%、40 代が 30.4%と年代とともに低下しています。

言いやすいと思っている人は、どの年代も6割近くになりますが、40代はやや低くなっています。また、40代は、言いやすいと思わない人の割合が他の年代より高くなっています。

60代、50代は、言いやすいと思っている人の割合が、他の年代よりもやや高くなっています。

Ⅲ 昇格・昇任について

Q10:あなたは昇格・昇任を希望します(しました)か。

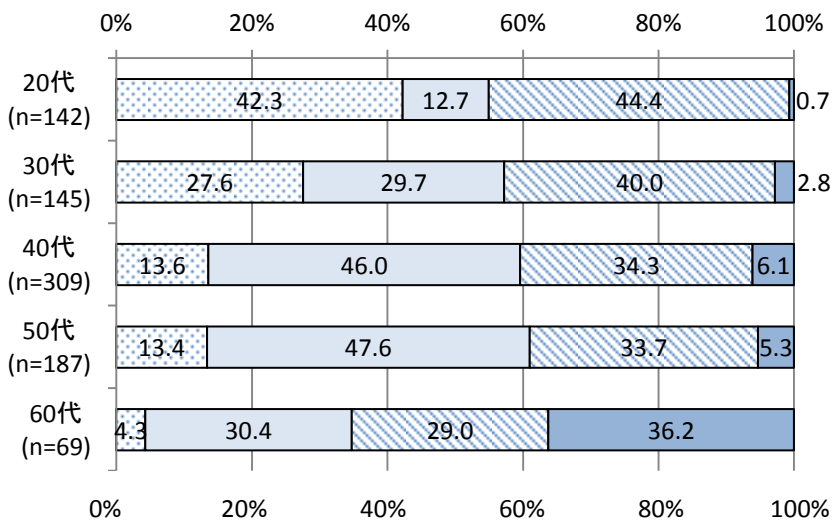


昇格・昇任の希望の有無【全体・性別】

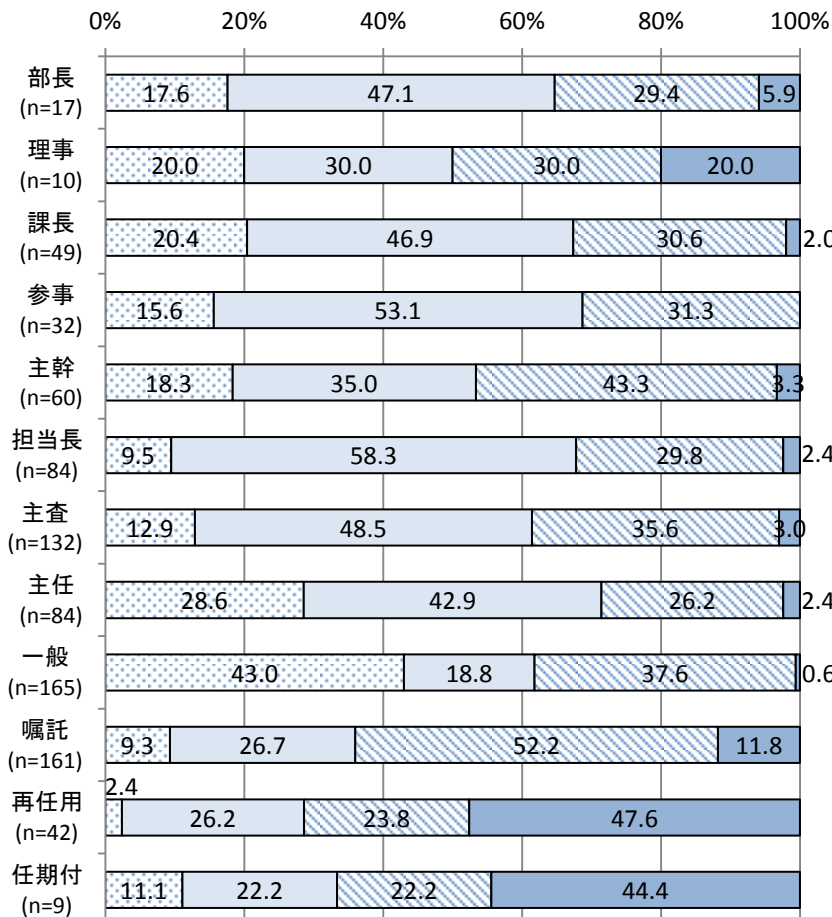
全体で見ると、「希望しない」と答えた人の割合と「わからない」と答えた人の割合がともに36.3%で、「希望する」と答えた人の割合は19.8%です。

性別で見ると、女性では「希望しない」と答えた人の割合が41.4%と最も高く、次いで「わからない」が38.8%で、「希望する」と答えた人の割合は11.7%です。

男性では、「わからない」と答えた人の割合が35.4%と最も高く、次いで「希望しない」が33.6%で、「希望する」と答えた人の割合は24.6%です。



昇格・昇任を希望する職員は、約5人に1人。昇格・昇任を希望する職員の割合は、男性が女性の2倍を超えますが、それでも約4人に1人。職員の約3人に1人は、昇格・昇任を希望していません。



【年代別】

「希望する」と答えた人の割合が最も高いのは20代で42.3%、次いで30代の27.6%ですが、40代、50代になると13%台、60代は4.3%に激減します。一方、「希望しない」と答えた人の割合は、50代で47.6%、次いで40代の46.0%と高く、20代では12.7%と低く、年代により大きな差があります。「わからない」と答えた人の割合は、20代と30代が40%台、40代と50代が30%台となっています。

20代は昇格・昇任を希望する人の割合が4割を超え、40代、50代は希望しない人の割合が4割を超えています。40代と50代で希望する人の割合は、20代の3分の1以下、30代の半分以下です。

【参考：職名別】

昇格・昇任を「希望する」と答えた人の割合が最も高いのは一般職員で43.0%、次いで主任が28.6%、課長が20.4%、理事が20.0%の順となっています。

「希望しない」と答えた人の割合が最も高いのは担当長で58.3%、次いで参事が53.1%、主査が48.5%、部長が47.1%、課長が46.9%の順となっています。

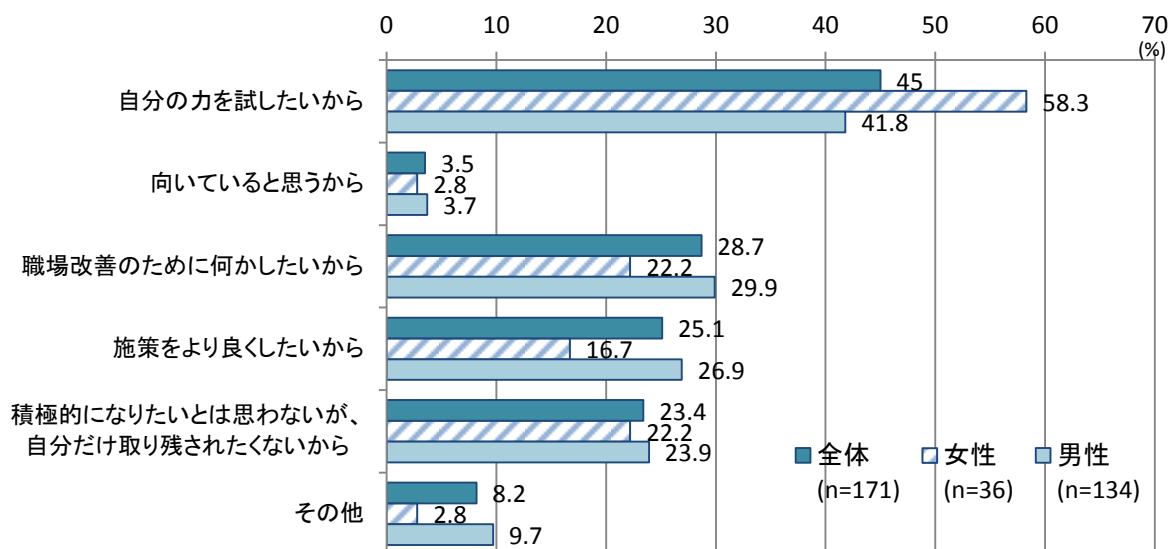
「わからない」と答えた人の割合は、各職名で3割程度ありますが、主幹では4割を超えています。

一般職員だけが、「希望する」が「希望しない」を上回っています。

担当長の約6割、部長・課長・参事・主査の約5割が昇格・昇任を「希望しない」と答えています。

嘱託、任期付の約1割は、「希望する」と答えています。

①希望する(した)場合、それはなぜですか。(複数回答可)



希望する理由【全体・性別】

全体で見ると、「自分の力を試したいから」と答えた人の割合が45.0%と最も高く、次いで「職場改善のために何かしたいから」が28.7%、「施策をより良くしたいから」が25.1%、「積極的になりたいとは思わないが、自分だけ取り残されたくないから」が23.4%の順となっています。

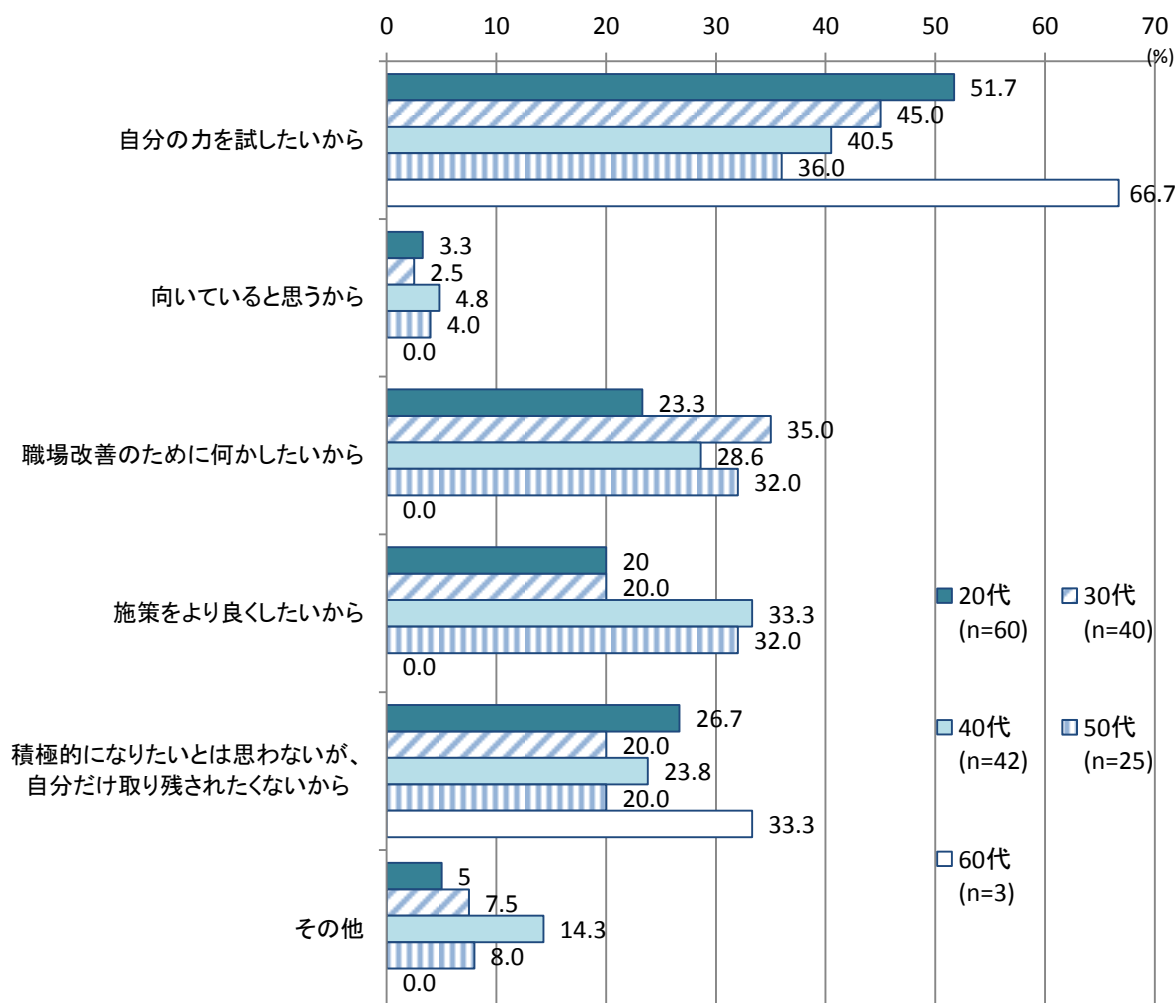
女性では、「自分の力を試したいから」と答えた人の割合が58.3%と最も高く、次いで「職場改善のために何かしたいから」と「積極的になりたいとは思わないが、自分だけ取り残されたくないから」がともに22.2%で、「施策をより良くしたいから」が16.7%の順となっています。

男性では、「自分の力を試したいから」と答えた人の割合が41.8%と最も高く、次いで「職場改善のために何かしたいから」が29.9%、「施策をより良くしたいから」が26.9%、「積極的になりたいとは思わないが、自分だけ取り残されたくないから」が23.9%の順となっています。

「自分の力を試したい」人の割合は、女性が男性の1.4倍です。

「職場改善」や「施策をより良く」したい人の割合は、男性が女性の1.5倍です。

「向いていると思うから」と答えた人の割合は、全体でも3%台にとどまっています。



【年代別】

どの年代も、「自分の力を試したいから」と答えた人の割合が最も高く、60代は66.7%と突出しています。20代も51.7%、30代も45.0%と高くなっています。

「向いていると思うから」と答えた人の割合は、最も高い40代でも4.8%です。

「職場改善のために何かしたいから」と答えた人の割合が最も高いのは30代で35.0%、次いで50代で32.0%となっています。

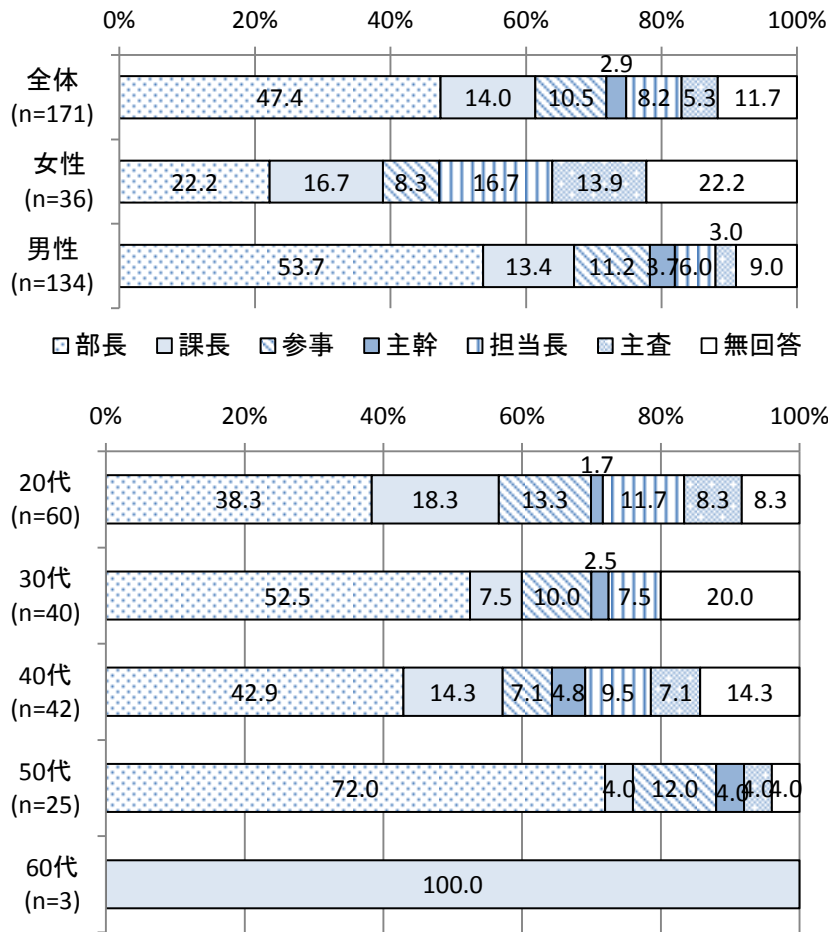
「施策をより良くしたいから」と答えた人の割合が最も高いのは40代で33.3%、次いで50代の32.0%の順です。30代と20代はともに20.0%となっています。

「積極的にになりたいとは思わないが、自分だけ取り残されたくないから」と答えた人の割合が最も高いのは60代で33.3%、次いで20代の26.7%、40代の23.8%の順となっています。30代と50代はともに20.0%です。

各年代ともに、「自分の力を試したいから」という人の割合が最も高くなっています。

20代は「積極的にになりたいとは思わないが、自分だけ取り残されたくないから」、30代は「職場改善のために何かしたいから」、40代は「施策をより良くしたいから」、50代は「職場改善のために何かしたいから」と「施策をより良くしたいから」の割合も高くなっています。60代は、「自分の力を試したいから」、「積極的にになりたいとは思わないが、自分だけ取り残されたくないから」と答えています。

②昇格・昇任は、どこまでを望みます(ました)か。



どこまでを望むか【全体・性別】

全体で見ると、「部長」と答えた人の割合が47.4%と圧倒的に高く、次いで「課長」が14.0%、「参事」が10.5%の順となっています。

性別で見ると、女性では「部長」が22.2%、「課長」が16.7%、「参事」が8.3%、「主査」が13.9%となっています。各職名で大差はありませんが、「主幹」と答えた人はいません。

男性では、「部長」が53.7%と圧倒的に高く、「課長」が13.4%、「参事」が11.2%、「主幹」が3.7%、「担当長」が6.0%、「主査」が3.0%の順となっています。

参事以上を望む人の割合は、女性が約5割、男性が約8割となっています。
部長までを望む人の割合は、女性が約2割、男性が約5割となっています。
主査までを望む人の割合は、女性の約1割で、男性の4.6倍となっています。

【年代別】

60代以外の年代は、「部長」と答えた人の割合が最も高くなっています。

20代では、「部長」が38.3%、次いでは「課長」が18.3%とやや多いですが、「参事」と「担当長」とともに10%台です。

30代では、「部長」が52.5%と高く、次いで「参事」が10.0%、「課長」と「担当長」がともに7.5%の順です。

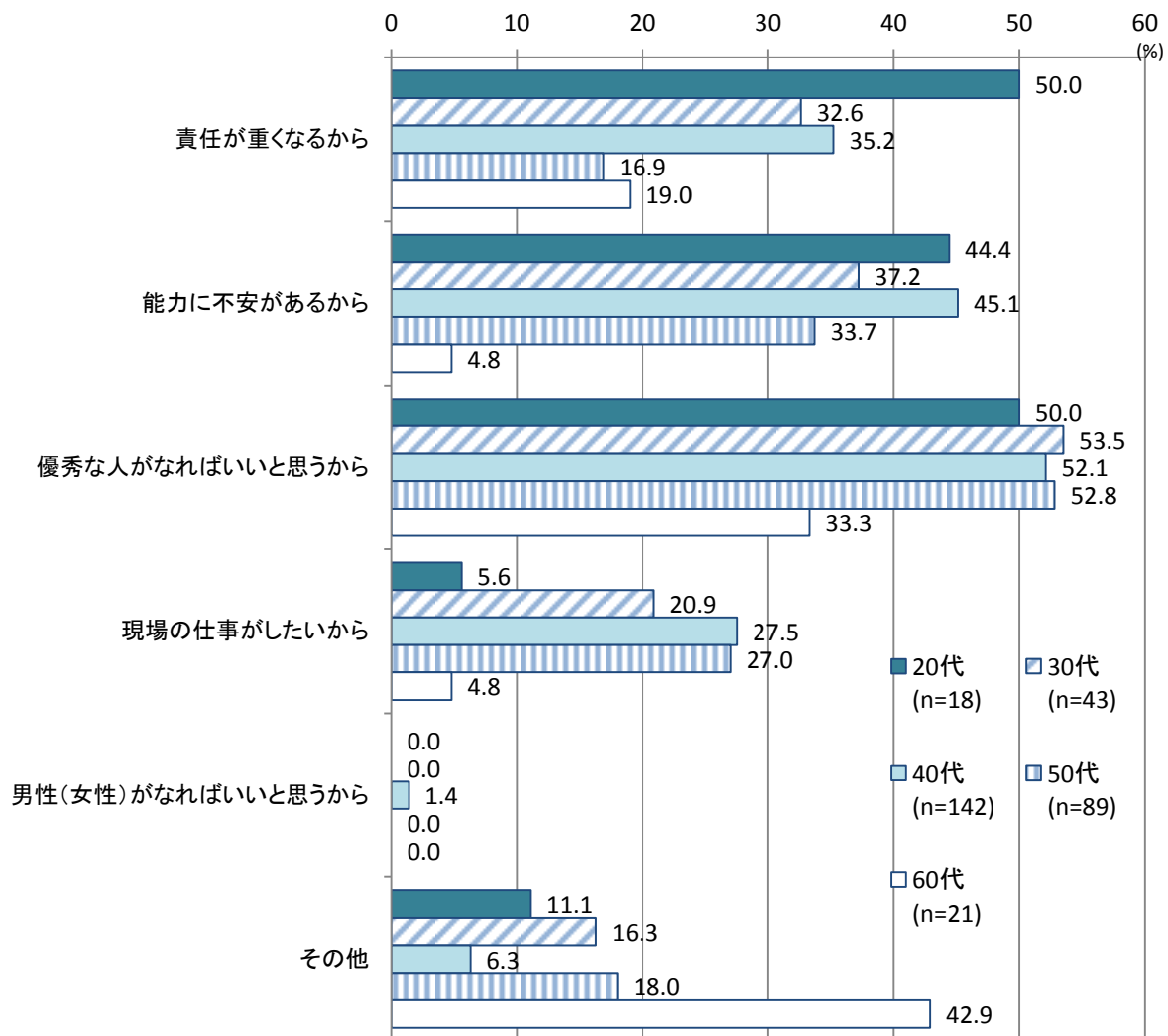
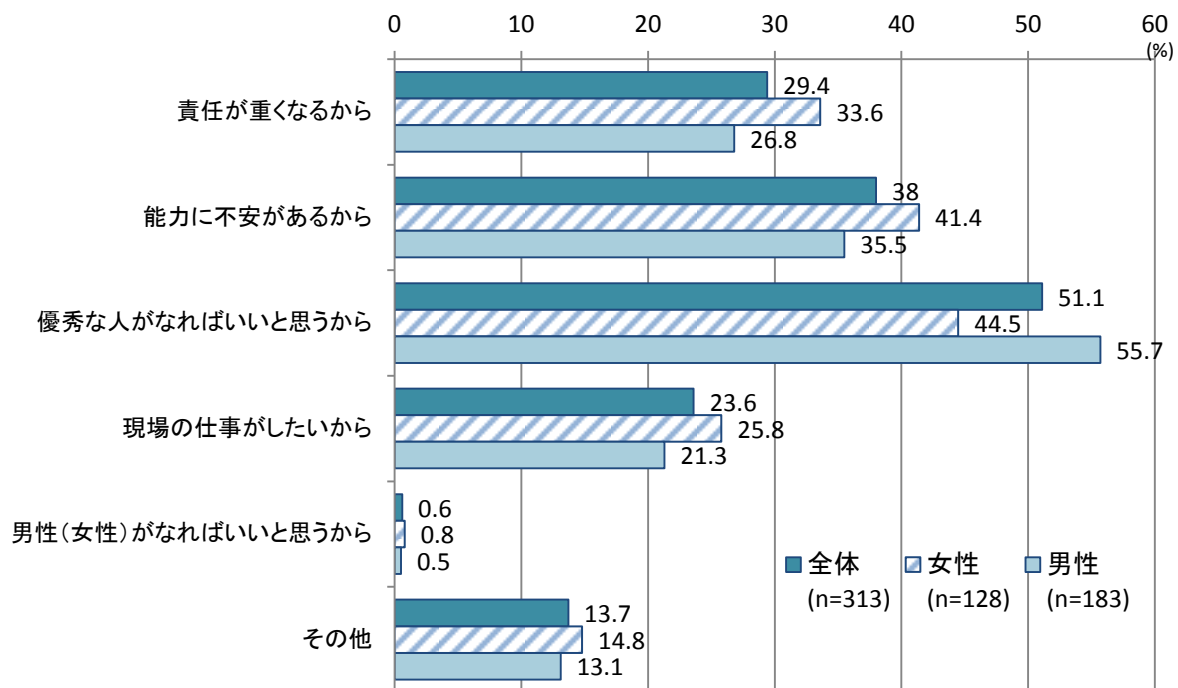
40代では、「部長」が42.9%、次いで「課長」が14.3%、「担当長」が9.5%、「参事」と「主査」がともに7.1%の順です。「主幹」と答えた人の割合が4.8%と他の年代より高くなっています。

50代では、「部長」が72.0%と突出し、「参事」が12.0%となっています。その他は、「課長」、「主幹」、「主査」が4.0%で、「担当長」と答えた人はいません。

60代では、「課長」が100%となっています。

どの年代からも希望が多いのは「部長」、そして「参事」となっています。
参事以上を「希望する」と答えた人の割合は、40代が最も低くなっています。

③希望しない(しなかった)場合、それはなぜですか。(複数回答可)



希望しない理由【全体・性別】

全体では、「優秀な人がなればよいと思うから」と答えた人の割合が 51.1%と最も高く、次いで「能力に不安があるから」が 38.0%、「責任が重くなるから」が 29.4%、「現場の仕事がしたいから」が 23.6%の順です。

性別で見ると、女性では「優秀な人がなればよいと思うから」と答えた人の割合が 44.5%と最も高く、次いで「能力に不安があるから」が 41.4%、「責任が重くなるから」が 33.6%、「現場の仕事がしたいから」が 25.8%の順です。

男性では、「優秀な人がなればよいと思うから」と答えた人の割合が 55.7%と最も高く、次いで「能力に不安があるから」が 35.5%、「責任が重くなるから」が 26.8%、「現場の仕事がしたいから」が 21.3%の順です。

全体、女性、男性のいずれも、理由の順番は同じです。

男性の割合が、全体の割合や女性の割合を超えているのは、「優秀な人がなればよいと思うから」で、男女で大きな差がみられます。

【年代別】

20代では、「責任が重くなるから」と「優秀な人がなればよいと思うから」がともに 50.0%です。「能力に不安があるから」が 44.4%、「現場の仕事がしたいから」が 5.6%となっています。

30代では、「優秀な人がなればよいと思うから」が突出しています。

40代では、45.1%の人が「能力に不安があるから」と答えています。

50代では、「責任が重くなるから」と答えた人の割合は 16.9%で、他の年代より低くなっています。

60代では、「能力に不安があるから」と「現場の仕事がしたいから」が他の年代よりも低くなっています。

60代以外は、「優秀な人がなればよいと思うから」と答えた人の割合が 50%を超えています。

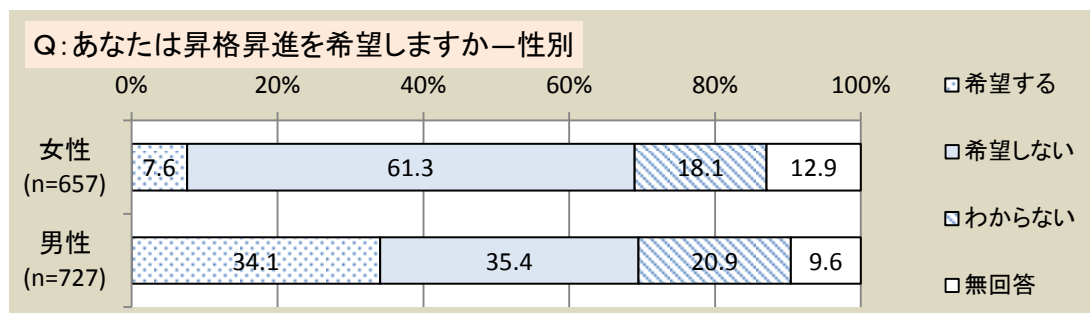
40代、50代は「現場の仕事がしたいから」が他の年代よりも高くなっています。

40代で、「男性(女性)がなればよいと思うから」と答えた人がいます。

■昇格昇進について ～平成9年度実施 職員意識調査から～

Q：あなたは昇格昇進を希望しますか？

女性は、「希望しない」と答えた人の割合が61.3%と圧倒的に高く、男性は「希望する」が34.1%、「希望しない」が35.4%でほぼ同数でした。「希望する」と答えた人の割合は、男性が女性の4倍を超えました。「わからない」と答えた人の割合は、男女で大きな差はありませんでした。



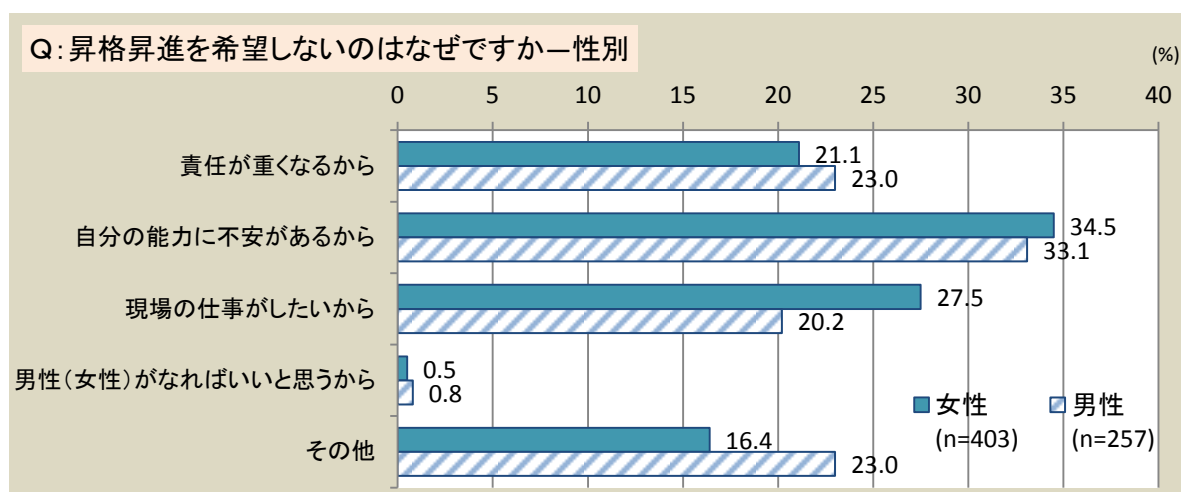
Q：昇格昇進を希望しないのはなぜですか？

「自分の能力に不安があるから」と答えた人の割合が男女とも最も高く、女性は34.5%、男性は33.1%となっています。

女性では、「現場の仕事がしたいから」が27.5%、「責任が重くなるから」が21.1%、「その他」が16.4%の順となっています。

男性では、「責任が重くなるから」が23.0%、「現場の仕事がしたいから」が20.2%、「その他」が23.0%の順となっています。

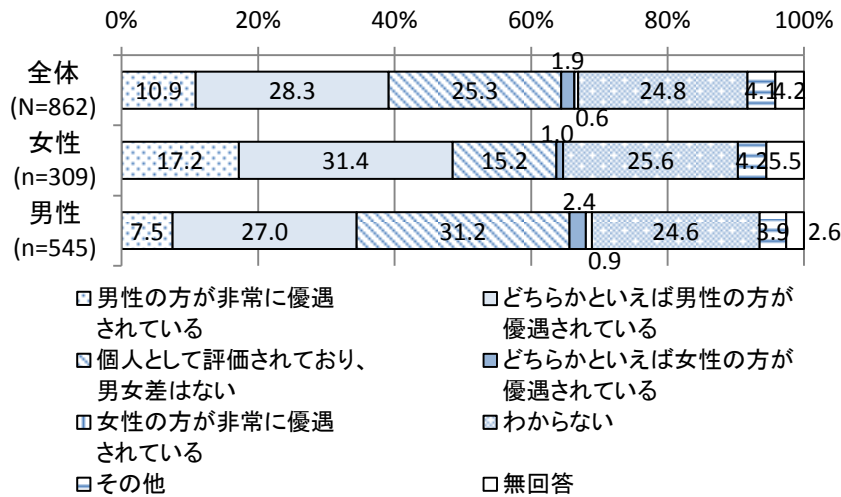
男女ともに、「男性（女性）がなればいと思うから」は1%未満でした。



女性の60%、男性の35%は昇格昇進を希望せず、その理由として30%を超える人が「自分の能力に不安があるから」と答えています。

「その他」がどのような内容だったのかはわかりませんが、男性の方が「その他」と答えた人の割合が高くなっています。

Q11:あなたは昇格や昇任の男女の現状についてどのように思いますか。



昇格・昇任の現状について

【全体・性別】

全体で見ると、男性の方が優遇されていると思う人の割合(「男性の方が非常に優遇されている」10.9%、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」28.3%)は39.2%です。女性の方が優遇されていると思う人の割合(「どちらかといえば女性の方が優遇されている」1.9%+「女性の方が非常に優遇されている」0.6%)は2.5%で、男女差を感じている人の割合は、41.7%です。「個人として評価されており、男女差はない」と答えた人の割合は25.3%、「わからない」と答えた人の割合は24.8%となっています。

性別で見ると、女性では、男性の方が優遇されていると思う人の割合(「男性の方が非常に優遇されている」17.2%+「どちらかといえば男性の方が優遇されている」31.4%)は48.6%です。女性の方が優遇されていると思う人の割合(「どちらかといえば女性の方が優遇されている」のみ)は1.0%で、男女差を感じている人の割合は、49.6%です。「個人として評価されており、男女差はない」と答えた人の割合は15.2%、「わからない」と答えた人の割合は25.6%となっています。

男性では、男性の方が優遇されていると思う人の割合(「男性の方が非常に優遇されている」7.5%+「どちらかといえば男性の方が優遇されている」27.0%)は34.5%でした。女性の方が優遇されていると思う人の割合(「どちらかといえば女性の方が優遇されている」2.4%+「女性の方が非常に優遇されている」0.9%)は3.3%で、男女差を感じている人の割合は、37.8%です。「個人として評価されており、男女差はない」と答えた人の割合は31.2%、「わからない」と答えた人の割合は24.6%となっています。

「個人として評価されており、男女差はない」と答えた人の割合は、全体では25.3%ですが、女性では15.2%、男性では31.2%です。

男女差を感じている人の割合の内訳は、全体では男性優遇が94.0%、女性優遇が6.0%です。女性では、男性優遇が98.0%、女性優遇が2.0%です。男性では、男性優遇が91.3%、女性優遇が8.7%です。

女性の方が、男女差を感じている人の割合が高くなっています。

女性の方が、男女差を感じている人の割合が高くなっています。

【年代別】

20代では、39.5%が男女差を感じており、男性優遇が38.8%、女性優遇が0.7%です。

30代では、「個人として評価されており、男女差はない」と答えた人の割合が19.3%で、他の年代よりも低く、男女差を感じている人の割合は49.0%で他の年代よりも高くなっています。男性優遇は45.5%、女性優遇は3.5%の人が感じています。

40代では、男女差を感じている人の割合は40.7%で、男性優遇は37.5%、女性優遇は3.2%です。

50代では、「個人として評価されており、男女差はない」と答えた人の割合が28.9%で、他の年代よりも高く、男女差を感じている人の割合は39.6%でやや低めとなっています。男性優遇は38.5%、女性優遇は1.1%の人が感じています。

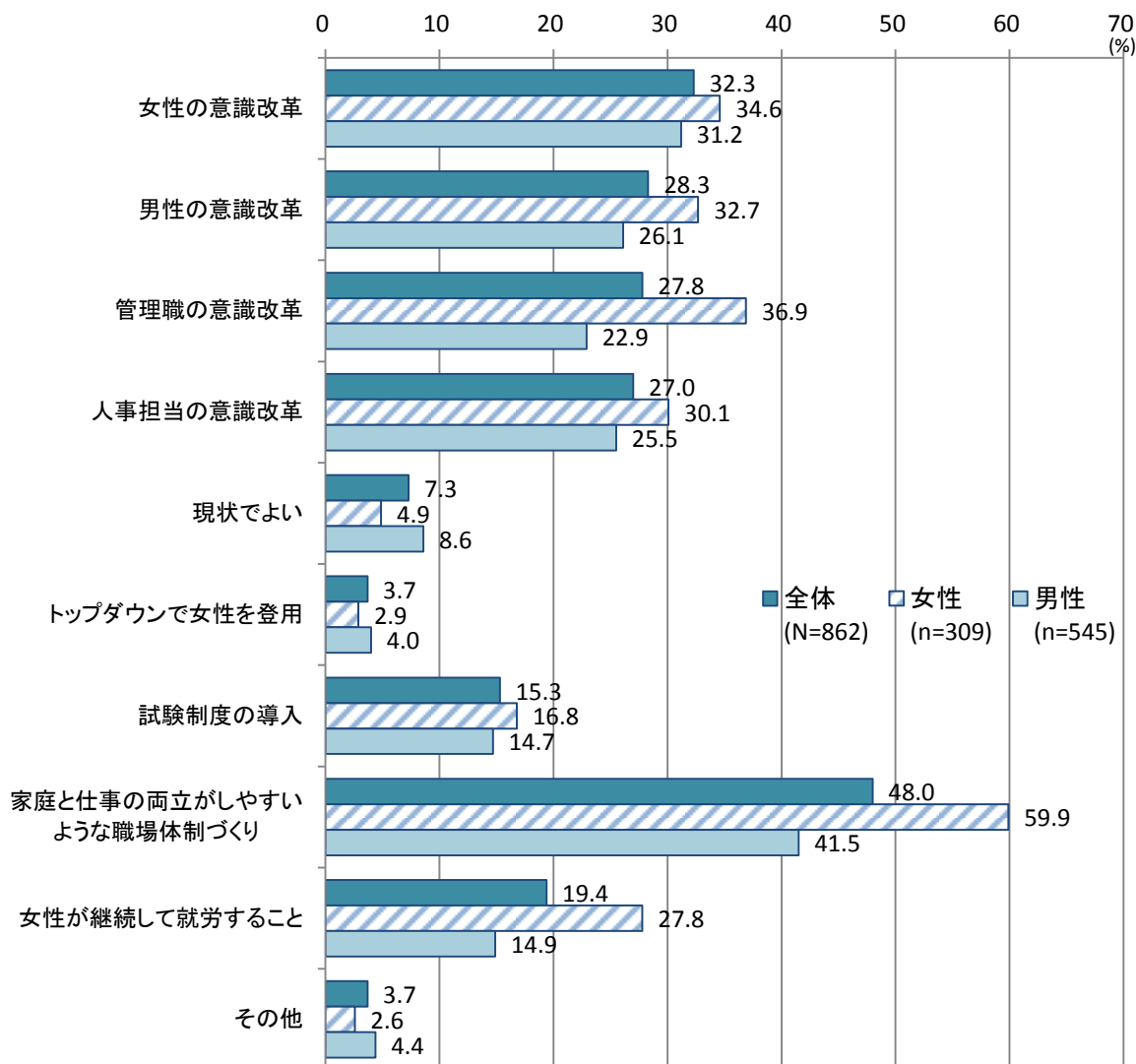
60代では、男女差を感じている人の割合は44.9%で、男性優遇は40.6%、女性優遇は4.3%で、女性優遇と感じている人の割合は、他の年代よりも高くなっています。

「個人として評価されており、男女差はない」と答えた人の割合が最も高いのは50代で28.9%、最も低いのは30代で19.3%となっています。

女性優遇と感じている人の割合は、どの年代も5%以下で、60代が最も高く4.3%です。

男性優遇と感じている人の割合は、どの年代も約4割で、30代では45.5%と高くなっています。

Q12:あなたは、性別に偏りなく昇格、昇任するために必要なことは何だと思いますか。(複数回答可)



性別に偏りなく昇格・昇任するために必要なこと【全体・性別】

全体で見ると、「家庭と仕事の両立がしやすいような職場体制づくり」と答えた人の割合が48.0%と最も高く、次いで「女性の意識改革」が32.3%、「男性の意識改革」が28.3%、「管理職の意識改革」が27.8%、「人事担当の意識改革」が27.0%のように2位から5位は僅差となっています。「女性が継続して就労すること」が19.4%、「試験制度の導入」が15.3%と続き、「現状でよい」は7.3%、「トップダウンで女性を登用」は3.7%と低い割合となっています。

性別で見ると、女性では、「家庭と仕事の両立がしやすいような職場体制づくり」と答えた人の割合が59.9%と突出しており、次いで「管理職の意識改革」が36.9%、「女性の意識改革」が34.6%、「男性の意識改革」が32.7%、「人事担当の意識改革」が30.1%、「女性が継続して就労すること」が27.8%、「試験制度の導入」が16.8%の順となっています。ほとんどの項目で、男性の割合より女性の割合が高くなっていますが、「現状でよい」(4.9%)と「トップダウンで女性を登用」(2.9%)は、男性の割合より低くなっています。

男性では、「家庭と仕事の両立がしやすいような職場体制づくり」と答えた人の割合が41.5%と高く、次いで「女性の意識改革」が31.2%、「男性の意識改革」が26.1%、「人事担当の意識改革」が25.5%、「管理職の意識改革」が22.9%、「女性が継続して就労すること」が14.9%、「試験制度の導入」が14.7%の順となっています。「現状でよい」と答えた人の割合は8.6%、「トップダウンで女性を登用」は4.0%です。

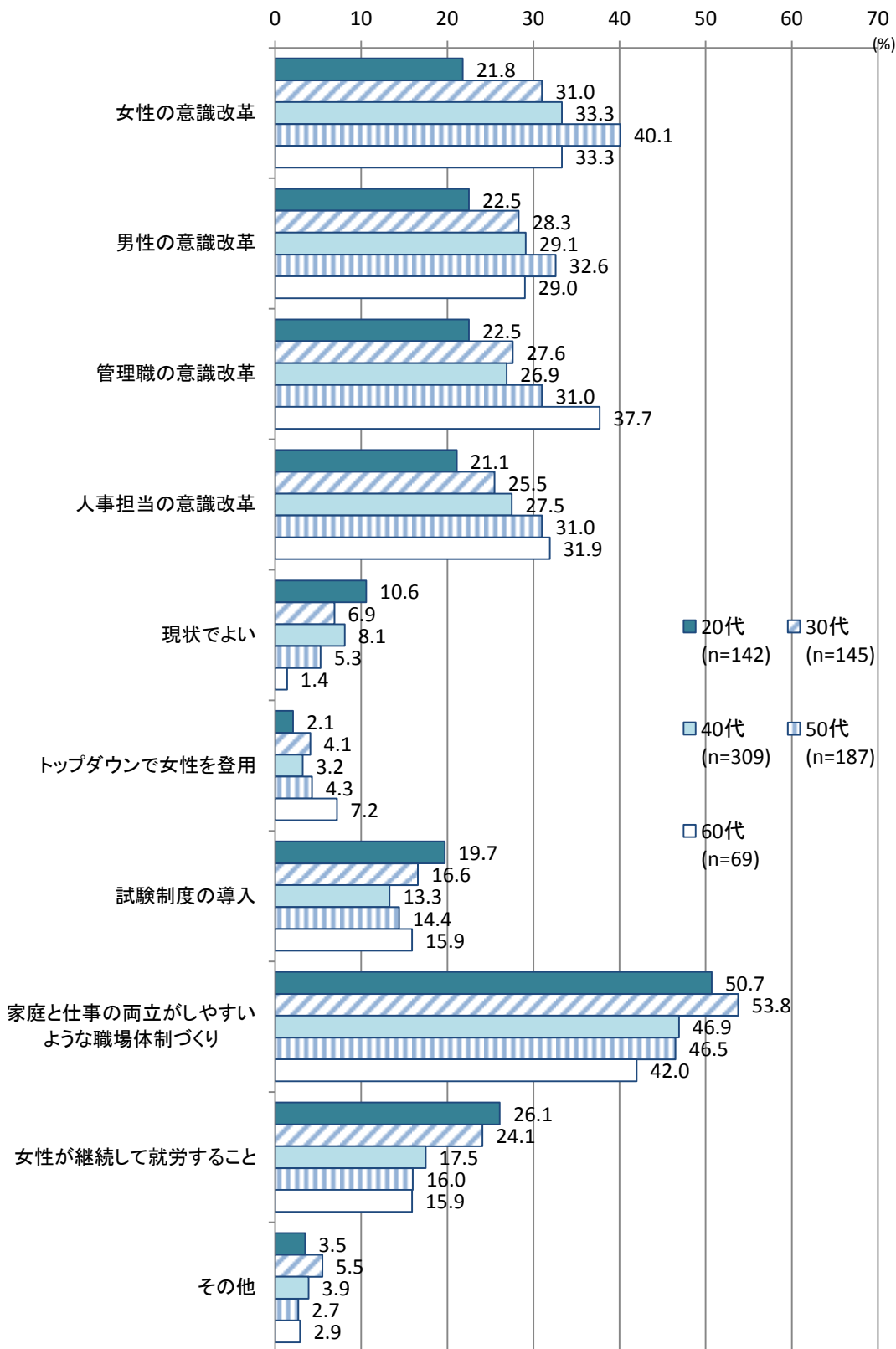
女性の約6割、男性の約4割が「家庭と仕事の両立がしやすいような職場体制づくり」を必要と感じています。

女性、男性、管理職、人事担当の「意識改革」と答えた人の割合の合計は、女性は男性の1.3倍です。

特に、「管理職の意識改革」を必要としている女性の割合は、男性の1.6倍です。

「女性が継続して就労すること」と答えた人の割合は、女性が男性の1.9倍となっています。

「現状でよい」と答えた人の割合は、男性が女性の1.8倍となっています。



【年代別】

どの年代も、「家庭と仕事の両立がしやすいような職場体制づくり」と答えた人の割合が最も高く4割を超えています。60代以外は、「トップダウンで女性を登用」と答えた人の割合が最も低く、5%未満となっています。

20代では、「現状でよい」「試験制度の導入」「女性が継続して就労すること」と答えた人の割合が他の年代より高く、「トップダウンで女性を登用」と答えた人の割合は他の年代より低くなっています。

30代では、「家庭と仕事の両立がしやすいような職場体制づくり」と答えた人の割合が53.8%と最も高く、他の年代と比べても高くなっています。

40代では、「試験制度の導入」と答えた人の割合が13.3%で、他の年代よりも低くなっています。

50代では、「女性の意識改革」、「男性の意識改革」と答えた人の割合が他の年代よりも高くなっています。

60代では、「管理職の意識改革」、「人事担当の意識改革」と答えた人の割合が他の年代よりも高くなっています。

「人事担当の意識改革」と答えた人の割合は、年代を経るごとに高くなっています。

「女性が継続して就労すること」と答えた人の割合は、年代を経るごとに低くなっています。

体制や制度を重視するのは経験の浅い年代、意識改革を重視するのは経験の長い年代が目立ちます。

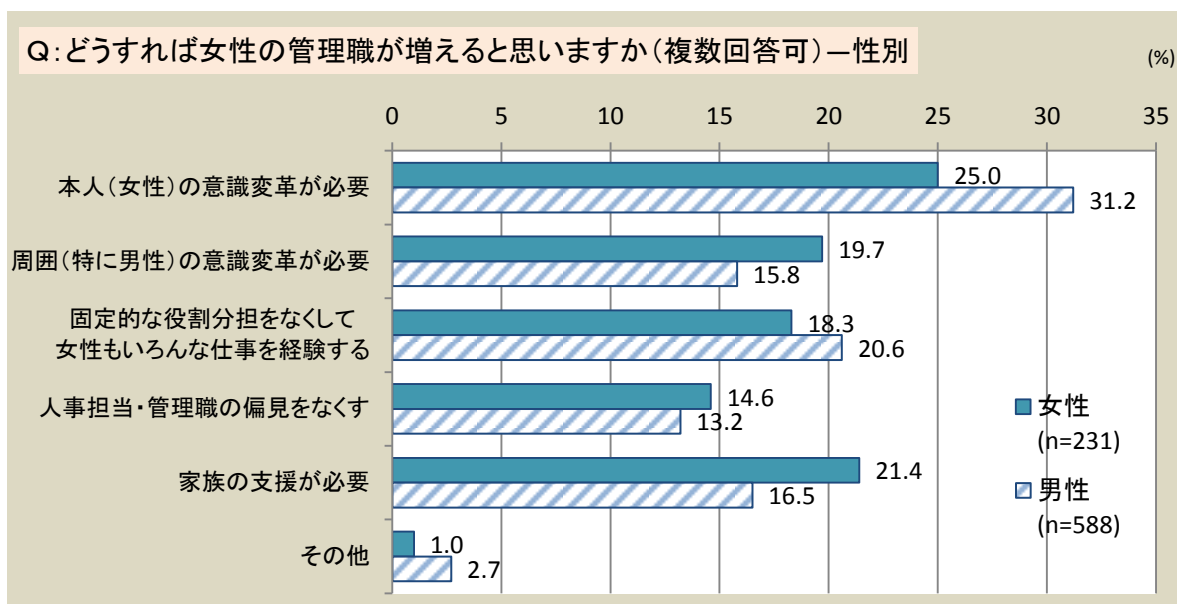
■女性の管理職の増加について ～平成14年度実施 職員意識調査から～

Q：どうすれば女性の管理職が増えると思いますか？ — 性別

女性は、「本人（女性）の意識変革が必要」と答えた人の割合が25.0%と最も高く、次いで「家族の支援が必要」が21.4%、「周囲（特に男性）の意識変革が必要」が19.7%、「固定的な役割分担をなくして女性もいろいろな仕事を体験する」が18.3%、「人事担当・管理職の偏見をなくす」が14.6%の順でした。

男性は、「本人（女性）の意識変革が必要」と答えた人の割合が31.2%と最も高く、次いで「固定的な役割分担をなくして女性もいろいろな仕事を体験する」が20.6%、「家族の支援が必要」が16.5%、「周囲（特に男性）の意識変革が必要」が15.8%、「人事担当・管理職の偏見をなくす」が13.2%の順でした。

女性も男性も、「女性の意識改革」を重視していますが、男性は女性に比べて「女性自身に求めること」が多く、女性は男性に比べて「男性と家族へ求めること」が多くなっています。



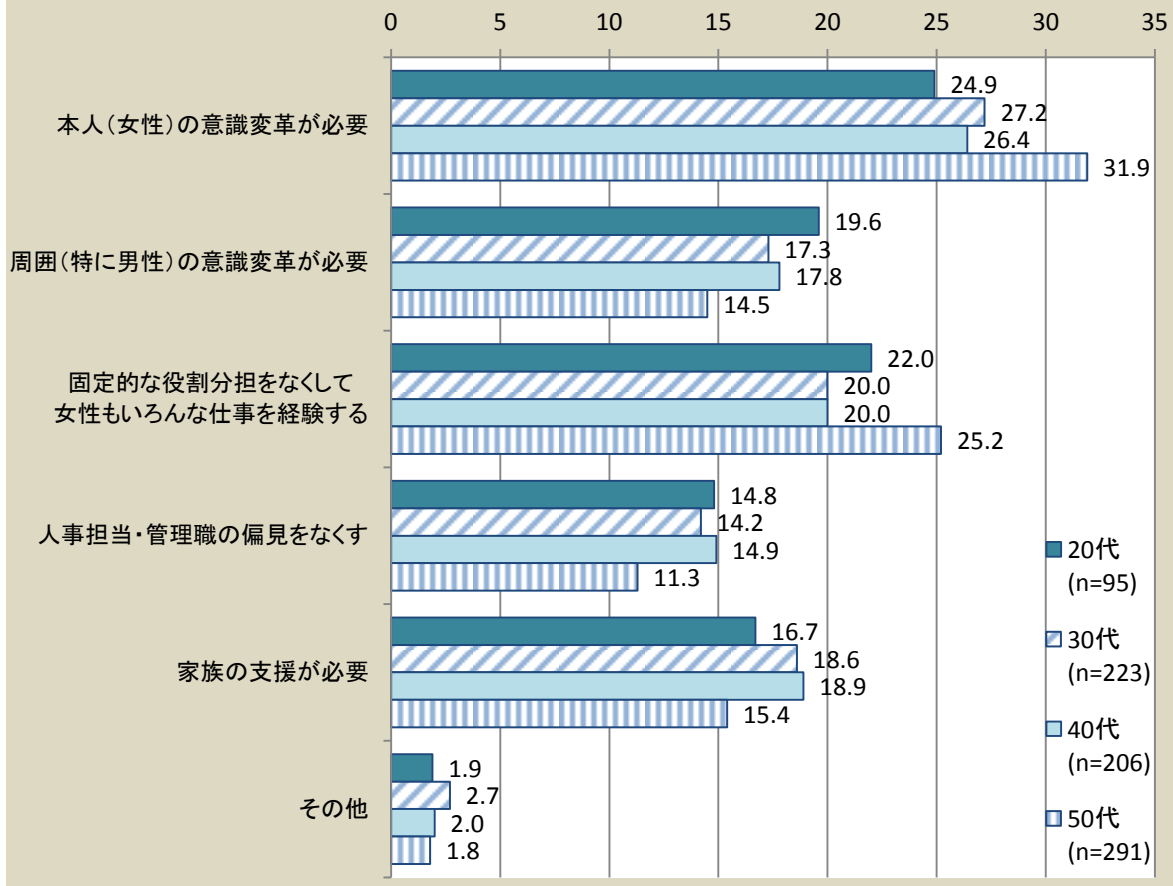
Q：どうすれば女性の管理職が増えると思いますか？ — 年代別

どの年代も「本人（女性）の意識変革が必要」と答えた人の割合が最も高く、特に50代では31.9%となりました。「周囲（特に男性）の意識変革が必要」と答えた人の割合は、20代が他の年代よりも高く、50代が最も低くなっています。「固定的な役割分担をなくして女性もいろいろな仕事を体験する」と答えた人の割合は、50代が最も高く25.2%で、他の年代と差がありました。「人事担当・管理職の偏見をなくす」と答えた人の割合は、50代が最も低く11.3%で、他の年代と差がありました。「家族の支援が必要」と答えた人の割合は30代、40代が高く、50代は低くなっています。

全体的に、50代の意識は、他の年代と差があるように見受けられます。

Q:どうすれば女性の管理職が増えると思いますか(複数回答可)―年代別

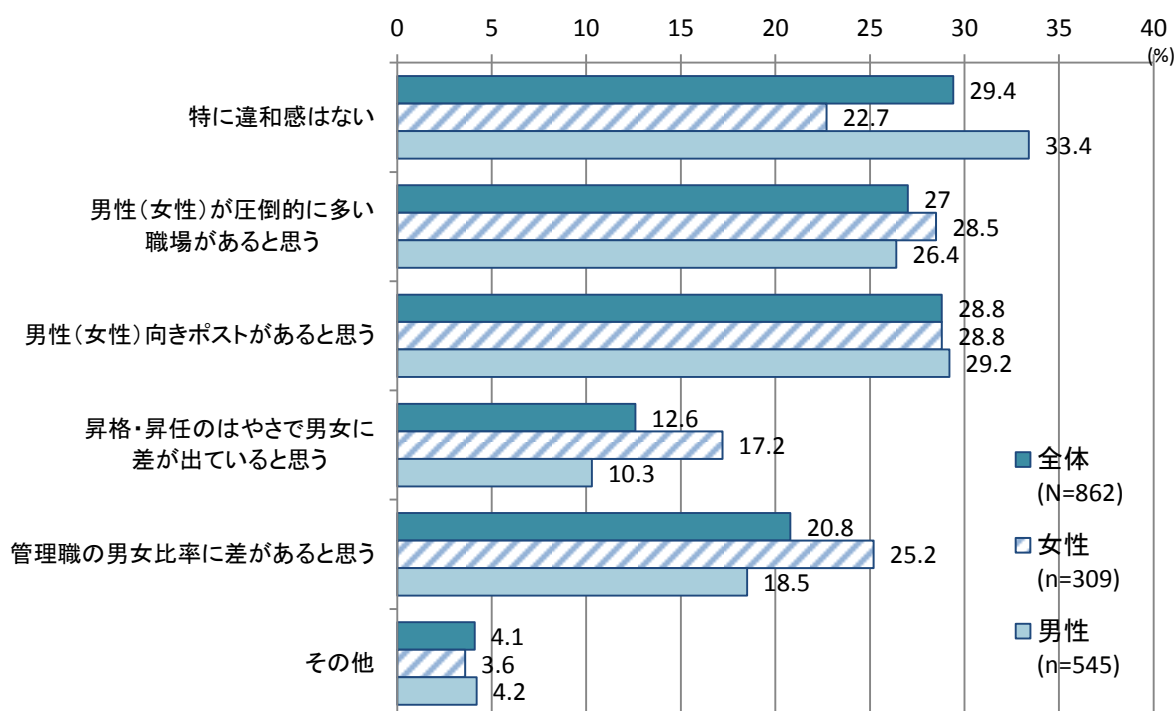
(%)



「女性自身の意識改革」と「固定的な役割分担をなくして女性もいろんな仕事を体験すること」が、女性の管理職を増やすために必要であると感じている人の割合が高くなっています。

平成14年当時は、50代と20代の意識の違いが特徴的だといえます。

Q13: 職員の配置や昇格、昇任の状況について、あなたの考えに合うものはどれですか。(複数回答可)



職員の配置や昇格・昇任の状況について【全体・性別】

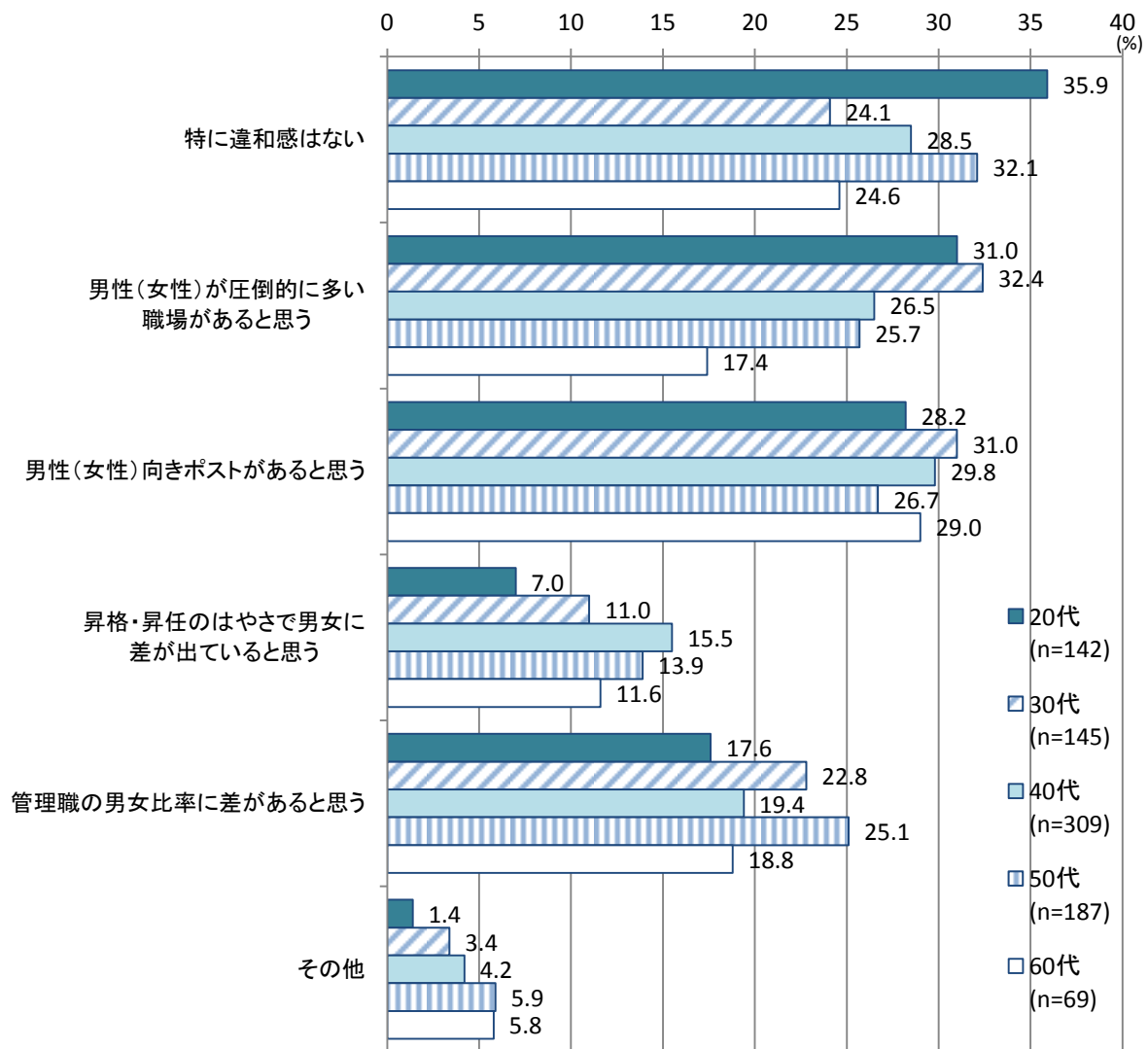
全体では、「特に違和感はない」と答えた人の割合が 29.4%と最も高く、次いで「男性(女性)向きポストがあると思う」が 28.8%、「男性(女性)が圧倒的に多い職場があると思う」が 27.0%、「管理職の男女比率に差があると思う」が 20.8%、「昇格・昇任のはやさで男女に差が出ていると思う」が 12.6%の順となっています。

性別で見ると、女性では、「男性(女性)向きポストがあると思う」が 28.8%、「男性(女性)が圧倒的に多い職場があると思う」が 28.5%、「管理職の男女比率に差があると思う」が 25.2%、「特に違和感はない」が 22.7%、「昇格・昇任のはやさで男女に差が出ていると思う」が 17.2%の順となっています。

男性では、「特に違和感はない」と答えた人の割合が 33.4%と最も高く、次いで「男性(女性)向きポストがあると思う」が 29.2%、「男性(女性)が圧倒的に多い職場があると思う」が 26.4%、「管理職の男女比率に差があると思う」が 18.5%、「昇格・昇任のはやさで男女に差が出ていると思う」が 10.3%の順となっています。

「特に違和感はない」と答えた人の割合は、男性は女性の 1.5 倍となっています。一方で、「昇格・昇任のはやさ」や「管理職の男女比率」など、差を感じる人の割合は女性が多くなっています。

「男性(女性)向きポストがあると思う」と答えた人の割合は、男女でほぼ同数となっています。



【年代別】

20代は、「特に違和感はない」と答えた人の割合が35.9%と最も高く、他の年代と比べても高くなっています。また、「昇格・昇任のはやさで男女に差が出ていると思う」と答えた人の割合が7.0%と最も低く、他の年代と比べても低くなっています。

30代は、「男性(女性)が圧倒的に多い職場があると思う」「男性(女性)向きポストがあると思う」と答えた人の割合が30%を超え、他の年代と比べても最も高くなっています。

40代は、「昇格・昇任のはやさで男女に差が出ていると思う」と答えた人の割合が15.5%で、他の年代と比べると最も高くなっています。

50代は、「特に違和感はない」と答えた人の割合が32.1%と最も高くなっています。一方で、「管理職の男女比率に差があると思う」と答えた人の割合が25.1%で、他の年代と比べると最も高くなっています。

60代は、「男性(女性)向きポストがあると思う」と答えた人の割合が29.0%と最も高くなっています。「男性(女性)が圧倒的に多い職場があると思う」と答えた人の割合は17.4%で、他の年代と比べると最も低くなっています。

「特に違和感はない」と答えた人の割合は、どの年代も20%を超えています。

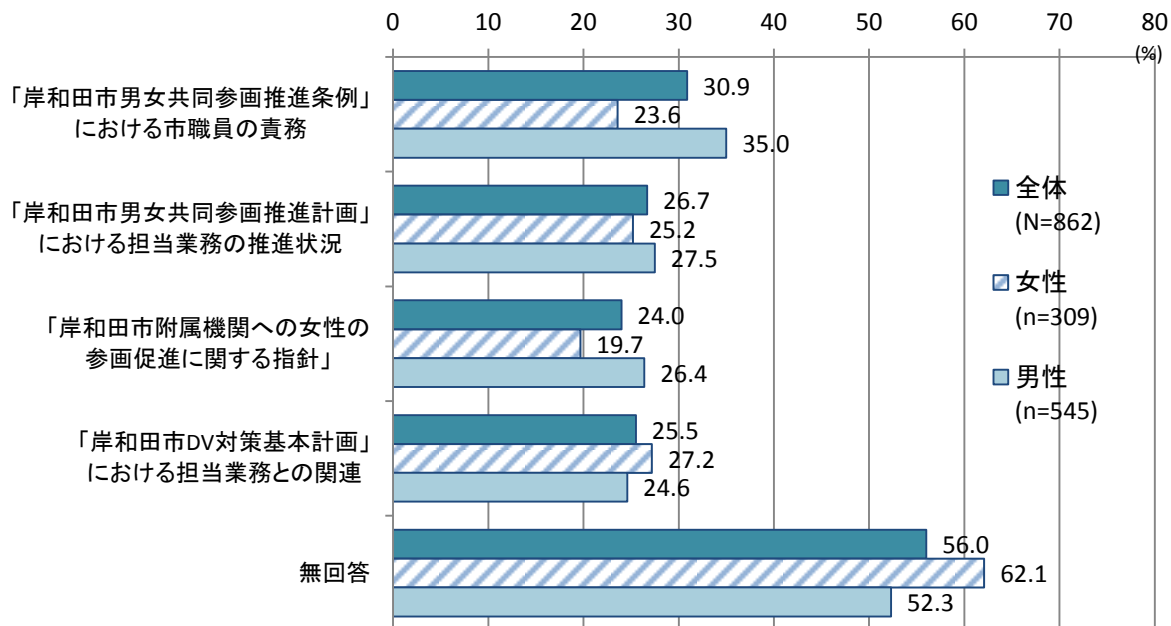
「男性(女性)向きポストがあると思う」と答えた人の割合は、どの年代も30%近くに上っています。

「管理職の男女比率に差があると思う」と答えた人の割合は、どの年代も20%近くに上っています。

違和感の対象としては、昇格・昇任のはやさよりも、男女のバランスが目立っているようです。

IV その他

Q14: 次のものを知っていますか。



認知度【全体・性別】

全体で見ると、「『岸和田市男女共同参画推進条例』における市職員の責務」と答えた人の割合が30.9%と最も高く、次いで「『岸和田市男女共同参画推進計画』における担当業務の推進状況」が26.7%、「『岸和田市DV対策基本計画』における担当業務との関連」が25.5%、「岸和田市附属機関への女性の参画促進に関する指針」が24.0%の順となっています。

性別で見ると、女性では、「『岸和田市DV対策基本計画』における担当業務との関連」と最も高く27.2%、次いで「『岸和田市男女共同参画推進計画』における担当業務の推進状況」が25.2%、「『岸和田市男女共同参画推進条例』における市職員の責務」と答えた人の割合が23.6%、「岸和田市附属機関への女性の参画促進に関する指針」が19.7%の順となっています。

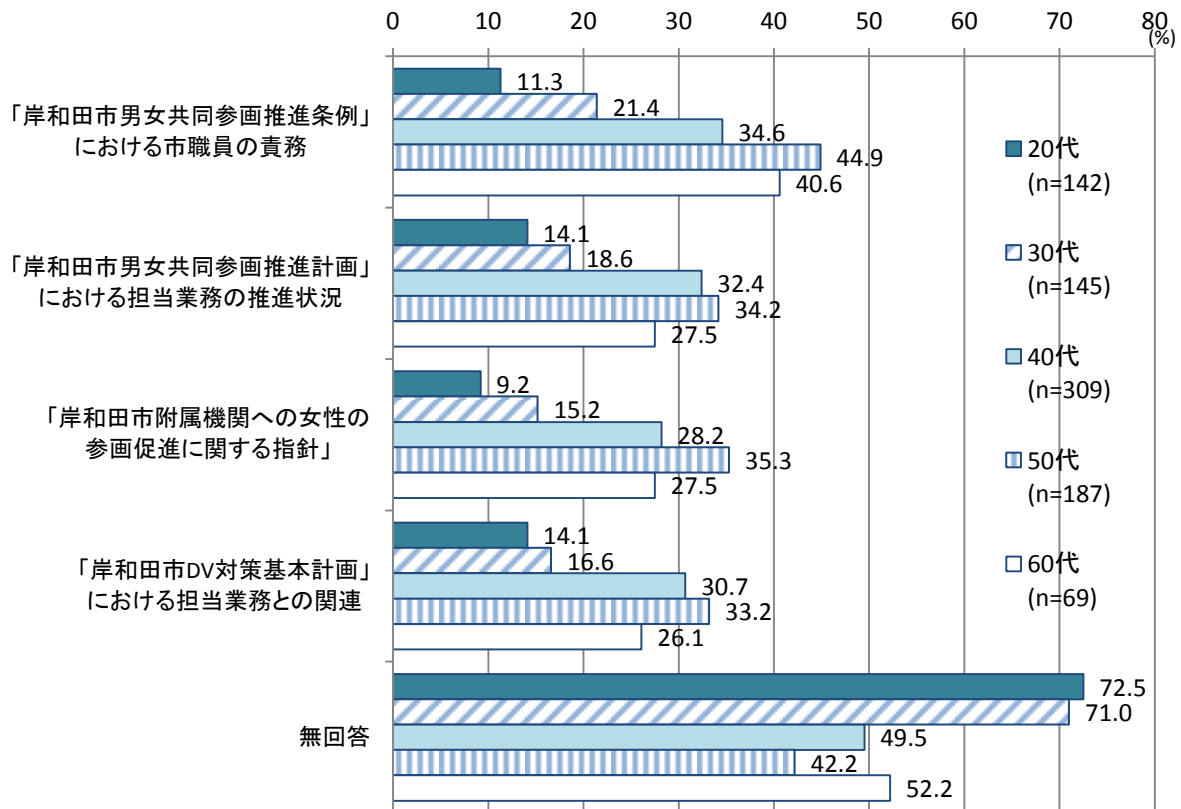
男性では、「『岸和田市男女共同参画推進条例』における市職員の責務」と答えた人の割合が35.0%と最も高く、次いで「『岸和田市男女共同参画推進計画』における担当業務の推進状況」が27.5%、「岸和田市附属機関への女性の参画促進に関する指針」が26.4%、「『岸和田市DV対策基本計画』における担当業務との関連」24.6%の順となっています。

「無回答」には、それぞれの項目について知らない人も含まれています。

全体で見ても、性別で見ても、各項目の認知度は30%程度で、浸透していないことがわかります。

全体の「無回答」が56.0%もあり、特に、女性の「無回答」は6割を超えています。

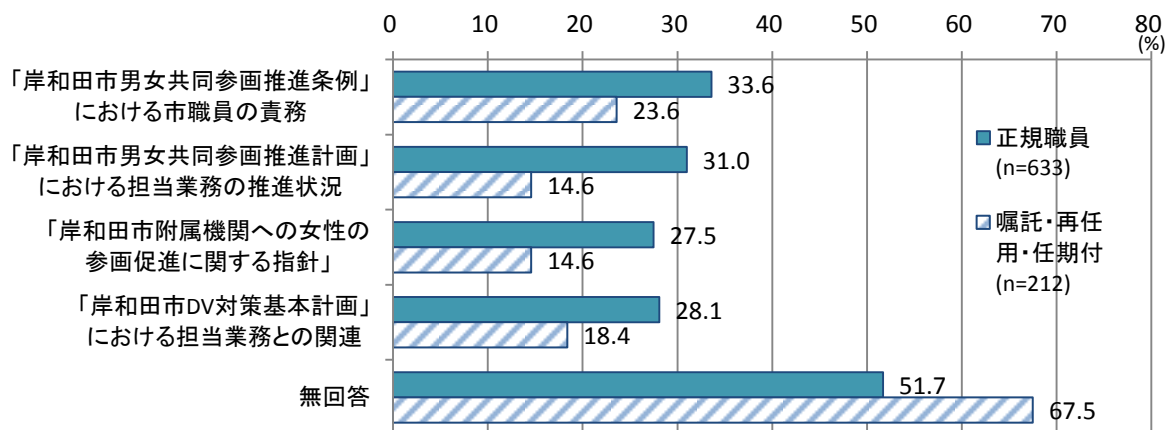
「『岸和田市DV対策基本計画』における担当業務との関連」以外、女性より男性の認知度が高く、特に「『岸和田市男女共同参画推進条例』における市職員の責務」では、男性の認知度は女性の認知度の1.5倍です。



【年代別】

20代では、「無回答」が約7割で、全項目の認知度は約1割で、他の年代より低くなっています。
 30代でも、「無回答」が約7割で、全項目の認知度は約2割となっています。
 40代では、「無回答」は約5割で、全項目の認知度は約3割となっています。
 50代では、「無回答」は約4割で、全項目で認知度は最も高くなっています。
 60代では、「無回答」は約5割で、「『岸和田市男女共同参画推進条例』における市職員の責務」のみ4割の認知度があります。「無回答」には、それぞれの項目について知らない人も含まれています。

担当業務の関係もありますが、特に、条例及びDV対応関係についての認知度の低さは、早急に改善する必要があると考えられます。



正規職員と、それ以外の職員で比較すると、大きな差があることがわかります。「無回答」も、嘱託・再任用・任期付職員では67.5%になっています。

!! 男女共同参画社会づくりの当事者として

認知度に大きな差があるのはなぜでしょうか。「正規職員」の意識が高く、「嘱託・再任用・任期付職員」の意識が低いのでしょうか。それとも、「正規職員」が受けることのできる研修の機会が、「嘱託・再任用・任期付職員」にはないからでしょうか。組織の一員として、同じように市民と接することを求められる「嘱託・再任用・任期付職員」に、必要な情報は行き届いているのでしょうか。

これは、市民意識調査ではなく、職員意識調査です。たとえば、「岸和田市 DV 対策基本計画」における担当業務との関連について、市として適切な DV 被害者支援を行うためにも、認知度を高め、職員一人ひとりの意識改革が必要ではないでしょうか。

各部署で男女共同参画関連施策を進めるためには、特に 40 代、50 代の理解が必要です。

3 自由意見

(1) 意識改革に関すること

- 男女の意識改革に関する意見(9件)
- 職員の意識改革に関する意見(6件)

(2) 育児休業・介護休業に関すること

- 男性の育休があたりまえにとられるようになってほしい(3件)
- 介護休業を取得しやすい職場環境にしてほしい(2件)

(3) 昇格・昇任に関すること

- 昇任・昇格については、男女比率より個人を重視すべき(7件)
- その他の意見(1件)

(4) 職場環境に関すること

- 女性の家事負担と仕事に関すること(7件)
- 職場環境・雇用形態・業務量などに関すること(5件)
- 職員の配置の男女差に関すること(3件)
- 女性センターの名称に関すること(1件)

(5) その他

- 意識調査に関する意見(5件)
- その他の意見(2件)

4 調査から見えてくるもの

職場での男女共同参画や女性の活躍推進を進める上で、本市には、次のような課題があるのではないだろうか。

① 正職員の割合が低い

全体での正職員の割合は 75.1%ですが、女性職員での正職員の割合は 57.7%、男性職員での正職員の割合は 85.7%です。労働時間の短い職員が増えることは、慢性的な人員不足に繋がることが危惧されます。

家庭生活よりも仕事を優先している人のうち、「仕事量が多いから」と回答した人は 50%を超えています。家事・育児・介護に思うような関わり方ができていない理由で、「残業が多い」と回答した人は 1 割を超えており、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ることの難しさがあるようです。

一方、正規職員には新規採用時にメンター制度があり、必要な指導や助言、研修などを受ける機会がありますが、正規職員以外には同様の機会があるとは言いきれません。

職員の資質向上を考える上で、機会の均等を図ることも必要ではないでしょうか。

② 職員の男女比率がアンバランス

職員全体で見ると、女性 37.8%、男性 62.2%、正職員だけで見ると、女性 29.0%、男性 71.0%となっています。性別だけでなく、年齢についても、バランスよく職員を配置することが組織の強化のために重要ではないでしょうか。

また、性別に偏りなく昇格、昇任するために必要なこととして、「家事と仕事の両立がしやすいような職場づくり」と答えた人が 48.0%となっており、組織の今後を考える上でも、いわゆる「男性型労働」の回避について検討する必要があるといえるのではないのでしょうか。

③ 管理職の性別の偏り

前述のとおり、職員の男女比率がアンバランスであるために、管理職の男女比率もさらにアンバランスな状態ですが、昇格や昇任について「個人として評価されており、男女差はない」と答えた人は 25.3%です。本来、同じように研修を受け、職務経験を積めば、管理職になりうる母数における男女差は生じないでしょう。

管理職の登用については、採用時の状況や継続就労への職員の意志の問題、何より、職員の能力によるため、現段階では問題はないかもしれません。しかし、かつて、性別で職務や役割を固定されがちな時代がありました。研修や実践の機会が乏しく、資質や経験が十分に備わっていないままに「女性の登用」によって抜擢された女性は、自信を喪失して退職を選ぶことがあるそうです。

女性活躍推進法が施行され、時代は変わりつつありますが、「女性だから」と優遇する必要はありません。「その人らしさ」が評価された結果、男女の比率が同等になるまでの、今は過渡期と言えそうです。

④ ロールモデルが少ない？

昇格・昇任を希望する人は 19.8%で、希望しない人が 36.3%となっています。主任から部長まで、どの立場を見ても「希望しない」人の割合が「希望する」人の割合を上回っており、昇格・昇任への複雑な思いがあるようです。

財政的にも人員的にも厳しい現状では、「管理職の魅力」を体現できる人が増えにくいかもしれませんが、目標にしたい上司がたくさんいると、まず、部下の意識が変わり、組織のパフォーマンスも変わって

くるのではないでしょうか。

⑤ 職員の意識形成

「効率よく仕事をする」ことは個人で改革できますが、「効率よく仕事をする人を評価する意識づくり」や「定時に退勤できる体制づくり」などは、組織として取り組む必要があります。特に、いわゆる男性型労働を是とするのではなく、部下のワーク・ライフ・バランスを重視する上司の存在は職場の雰囲気を大きく改善できると考えられます。

育児休業や介護休業の「制度があってよかった」と答えた人は30%を超え、「必要な制度だ」と答えた人は25%を超えています。制度を「利用したい」人は40%を超えています。希望する人が必要な期間、休業するには、職員同士の助け合いが必要不可欠です。さらに、管理職が中心となって働きやすい職場環境をつくりだすことが、育児休業や介護休業の取得を増やすことや様々なハラスメントを減らすことにもつながりやすくなるのではないのでしょうか。現在、職場で自分の意見を言いやすいと思っている職員は57.7%ですが、今後、増やしていきたいところです。

⑥ 男女共同参画意識の浸透

私たち職員は、事務・事業を進めていく上で、男女共同参画社会づくりの担い手であるという意識を持たねばなりません。

様々な施策の推進に、男女共同参画の視点はあるのか、確認や検証が必要です。

特に、DV被害者に関わる場合は、慎重な対応が求められます。個人情報の取り扱いや窓口対応を万全にし、DV被害者を加害者から守るために、再度、確認することが大切ではないのでしょうか。

最後に、様々な課題はありますが、私たちは必要な意識や知識を携えて、市民のみなさんのためにいい仕事をしていきたいですね。

5 参考資料

男女共同参画に関する職員意識調査質問票

本市では平成 23 年度に岸和田市男女共同参画推進条例が施行され、各部署において男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進していただいているところです。職員 1 人ひとりが男女共同参画意識を持つことが施策の有効性を高めます。また、女性活躍推進法の施行により、本市でも「特定事業主行動計画」の策定が義務づけられ、職場における課題の把握が重要になります。

これらの目的のため、調査へのご理解とご協力をお願いします。

お忙しい所恐れ入りますが、12月25日（金）までに、各課実務担当者へ提出していただきますようお願いいたします。



以下の質問について、ご記入ください。また、該当する項目に○をひとつつけてください。

あなた自身のことについて

性別		年代	歳代
職名等	部長・理事・課長・参事・主幹・担当長・主査・主任・一般・嘱託・再任用・任期付		
既婚の場合、配偶者の就業状況	無職・パート就労・フルタイム就労		
保育所や学童保育利用の子の有無	なし・あり(保育所利用・学童保育利用)		

I 職業生活と家庭生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

Q1-1 仕事と家庭生活について、あなたの希望に近いものを選んでください。

- 1.仕事を今より優先したい 2.家庭生活は今より優先したい 3.仕事・家庭生活を均等にしたい
4.わからない 5.その他()

Q1-2 あなたの現状に近いものを選んでください。

- 1.仕事を優先している(①へ) 2.家庭生活を優先している(②へ) 3.仕事・家庭生活とも優先している
4.わからない 5.その他()

①仕事を優先している人におたずねします。その理由は何ですか(複数回答可)。

- 1.仕事が好きだから 2.仕事量が多いから 3.仕事の責任が重いから
4.収入を得るのは自分の役割だから 5.家庭のことをするより、仕事の方がむいているから
6.その他()

②家庭生活を優先している人におたずねします。その理由は何ですか(複数回答可)。

- 1.家庭生活が大切だから 2.未就学の子がいるから 3.子どもに手がかかるから 4.介護があるから
5.家事(育児や介護を除く)が自分の役割だから 6.仕事は定時までと割り切っているから
7.その他()

Q2 ワーク・ライフ・バランスの実現のために必要なことは何だと思えますか。(複数回答可)

- 1.残業を減らす 2.効率よく仕事をする 3.定時に退勤できる体制づくり 4.趣味を見つける
5.休暇をとる 6.家族との話し合い 7.「残業しないで仕事をこなす人」を評価する意識づくり
8.その他()

Q3 あなたの上司は、あなたがワーク・ライフ・バランスを重視する(しようとする)ことに、理解を示していますか。

1.そう思う 2.ややそう思う 3.どちらでもない 4.そう思わない 5.全くそう思わない

Q4 あなたは育児や介護の必要に迫られ、次の制度を利用したことがありますか。

	1 必要に迫られ なかった	2 1年程度の 利用をした	3 数週間～数ヶ月 の利用をした	4 利用しなかった (①へ)
育児休業(育休)	1	2	3	4
介護休業(介休)	1	2	3	4

①利用しなかったのはなぜですか(複数回答可)。

	1 夫(妻)が 対応	2 夫(妻)が 制度を 利用	3 親や子 が協力	4 家族の 反対	5 収入減 の回避	6 自信が ない	7 業務が 多忙	8 前例が ない	9 評価が 心配	10 制度が 未整備
育休	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
介休	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

その他:()

Q5 あなたは今後、必要が生じたら育児休業や介護休業を取得したいですか。

	1 長期間 利用したい	2 短期間 利用したい	3 期間に関わらず 利用したい	4 利用 したくない	5 わからない
育休	1	2	3	4	5
介休	1	2	3	4	5

Q6 育児休業や介護休業を取得しようとする(した)時、あなたはどのように感じると思います(感じました)か。

(複数回答可)

	1 制度が あって 良かった	2 必要な 制度だ	3 申し訳 ない	4 いつか 借りを 返そう	5 権利だ し割り 切ろう	6 皆で取 れば気 が楽だ	7 評価が 下がる かな	8 わから ない	9 その他
育休	1	2	3	4	5	6	7	8	9
介休	1	2	3	4	5	6	7	8	9

その他:()

Q7 家事や育児、介護について、あなたが思うような関わり方ができていないことがあるとしたら、その理由は何だと思えますか。(複数回答可)

	1 残業が 多い	2 休日出勤 が多い	3 ノウハウ の不足	4 自分の出 番がない	5 必要性が がない	6 自分の意 志の問題	7 わから ない	8 その他
家事	1	2	3	4	5	6	7	8
育児	1	2	3	4	5	6	7	8
介護	1	2	3	4	5	6	7	8

その他:()

Ⅱ 職場の雰囲気に関することについて

Q8 あなたは職場でハラスメントを感じたことはありますか。(複数回答可)

- 1.セクハラを感じた 2.パワハラを感じた 3.マタハラを感じた 4.感じたことはない
5.感じたことはないが見聞きしたことがある(セクハラ パワハラ マタハラ)

Q8で1、2、3を選択した人におたずねします。ハラスメントを受けて、あなたはどのような対応をしましたか。

- 1.信頼できる機関に相談した 2.信頼できる人に相談した 3.誰にも言わずに我慢した
4.加害者に直接抗議した 5.その他()

Q9 あなたは職場で自分の意見を言いやすいですか。

- 1.そう思う 2.ややそう思う 3.どちらでもない 4.そう思わない 5.全くそう思わない

Ⅲ 昇格・昇任について

Q10 あなたは昇格・昇任を希望します(しました)か。

- 1.希望する(①、②へ) 2.希望しない(③へ) 3.わからない

①希望する(した)場合、それはなぜですか。(複数回答可)

- 1.自分の力を試したいから 2.向いていると思うから 3.職場改善のために何かしたいから
4.施策をより良くしたいから 5.積極的にになりたいとは思わないが、自分だけ取り残されたくないから
6.その他()

②昇格・昇任は、どこまでを望みます(ました)か?

- 1.部長 2.課長 3.参事 4.主幹 5.担当長 6.主査

③希望しない(しなかった)場合、それはなぜですか。(複数回答可)

- 1.責任が重くなるから 2.能力に不安があるから 3.優秀な人がなればよいと思うから
4.現場の仕事がしたいから 5.男性(女性)がなればよいと思うから
6.その他()

★本市の事務・技術職における管理職の男女比率は次のようになっています。(%)

	部長級	課長級	主幹級	担当長級	主査級	一般職員	全体
男性	93.8	88.0	82.7	75.0	72.6	62.7	72.7
女性	6.2	12.0	17.3	25.0	27.4	37.3	27.3

(平成27年4月1日現在)

Q11 あなたは、昇格や昇任の男女の現状についてどのように思いますか。

- 1.男性の方が非常に優遇されている 2.どちらかといえば男性の方が優遇されている
3.個人として評価されており、男女差はない 4.どちらかといえば女性の方が優遇されている
5.女性の方が非常に優遇されている 6.わからない
7.その他:()

Q12 あなたは、性別に偏りなく昇格、昇任するために必要なことは何だと思いますか。(複数回答可)

- 1.女性の意識改革
- 2.男性の意識改革
- 3.管理職の意識改革
- 4.人事担当の意識改革
- 5.現状でよい
- 6.トップダウンで女性を登用
- 7.試験制度の導入
- 8.家庭と仕事の両立がしやすいような職場体制づくり
- 9.女性が継続して就労すること
- 10.その他()

Q13 職員の配置や昇格、昇任の状況について、あなたの考えに合うものはどれですか。(複数回答可)

- 1.特に違和感はない
- 2.男性(女性)が圧倒的に多い職場があると思う
- 3.男性(女性)向きポストがあると思う
- 4.昇格・昇任のはやさで男女に差が出ていると思う
- 5.管理職の男女比率に差があると思う
- 6.その他()

IV その他

Q14 次のものを知っていますか。

- 1.「岸和田市男女共同参画推進条例」における市職員の責務
- 2.「岸和田市男女共同参画推進計画」における担当業務の推進状況
- 3.「岸和田市附属機関への女性の参画促進に関する指針」
- 4.「岸和田市 DV 対策基本計画」における担当業務との関連

自由意見欄

職場における男女共同参画について、施策について、家庭のことについてなど、何でも結構です。

ご協力くださりまして
どうもありがとうございました！

